

令和元年度世田谷区公契約適正化委員会（第3回） 会議録

1. 会議名称 令和元年度世田谷区公契約適正化委員会（第3回）
2. 担当課名 財務部経理課
3. 開催日時 令和元年12月6日（金）午前10時30分～午後0時
4. 開催場所 第2庁舎5階第5委員会室
5. 出席者
  - ・ 委員  
中川会長、永山副会長、会津委員、河原委員、兒玉委員、小部委員、竹内委員、  
長谷川委員、三浦委員、望月委員
  - ・ 宮崎副区長
  - ・ 経済産業部  
末竹産業連携交流推進課長、香山工業・ものづくり・雇用促進課長
  - ・ 事務局  
進藤財務部長、渡邊経理課長、公契約担当係長、契約係長 他
6. 会議の公開の可否 非公開
7. 会議を非公開とする理由  
会議の性質上、契約・入札制度や予定価格等、区等の財産上の利益又は当事者としての地位を害するおそれのある内容に議事が及ぶ可能性があるため。  
（世田谷区情報公開条例第7条第6号ロ）
8. 会議次第
  - 開会
  - 1. 諮問に係る区内の経済状況について  
～「世田谷区経済産業の動向（世田谷区経済産業白書）」の概要について～
  - 2. 諮問事項の審議（中間報告のたたき台について）
  - 3. 世田谷区公契約条例に関する事業者アンケートについて
  - 4. 実態調査の結果について（報告）
    - （1）建築工事
    - （2）事業運営委託
    - （3）警備業務委託
  - 5. その他
  - 閉会

令和元年12月 6 日

世田谷区公契約適正化委員会（第 3 回）

## 午前10時31分開会

○会長 それでは、ただいまより本年度3回目の公契約適正化委員会を開会いたします。よろしくお願いいたします。

まず、議題に入る前に、事務局から資料の確認をよろしくお願いいたします。

(事務局 配布資料の確認)

○会長 よろしいでしょうか。また議事の途中で不足しているものがあればお知らせいただければと思います。

それでは議題に入ります。前回、第2回の委員会の際に世田谷区経済産業の動向、いわゆる世田谷区経済産業白書の概要版が机上に配られましたけれども、諮問の背景にも区内の経済産業の話がいろいろ関与してまいります。この区内の産業の現況等について、本日は所管課より御説明いただけるということになりましたので、よろしくお願いいたします。本日は、経済産業部の産業連携交流推進課長並びに工業・ものづくり・雇用推進課長のお2人にお越しいただきました。それでは御説明を、よろしくお願いいたします。

○産業連携交流推進課長 それでは御説明させていただきます。今、会長からも御紹介ありましたように、世田谷区では経済産業の動向ということで、こういった冊子で全体としては取りまとめております。本日は抜粋という形で、手短かに概略を少し御紹介させていただければと考えております。よろしくお願いいたします。

お手元の資料1と同じものでございます。画面のほうで、まず「世田谷区経済産業の動向（世田谷区経済産業白書）」ということで、約10年前、平成22年3月に「世田谷区経済産業白書」というものを作成しておりました。約10年がたちまして、いろんな国際政治や経済環境等、さまざまな社会経済の動向も変化がありましたので、平成31年3月にこちらの「世田谷区経済産業の動向」ということで作成させていただいたというところでございます。

まず、大きく世田谷区を取り巻く社会経済環境の変化ということで書かせていただいております。世界のGDPの成長率ということで、世界のところに目を向けますと、こちらのグラフがどんと下がっているところが世界金融危機、いわゆるリーマンショックになります。その脇に欧州債務危機ということで、こちらはギリシャなどに端を発しました金融の危機というところを底にしまして、徐々に回復基調にあるというところで、右側になりますけれども、第4次産業革命ということで、2010年以降のITですとか人工知能、ロボット工学など、こういったものを活用したさまざまな各国による取り組みがなされてきているという状況でございます。

引き続きまして、また日本の世界経済での立場も大きく変化ということで、世界全体で捉えたとき、左側が平成元年時点での世界の時価総額のランキングです。文字が小さくて見づらいかもしれませんが、トップテンのうち日本の会社は7社ございました。右側に目を移していただきますと、平成30年になりましたら、日本企業は1社もございません。アメリカが8社、中国が2社といったところで、また時価総額の金額も桁が違うぐらい大きく変わってきているところでございます。

続きまして、世田谷区の人口に目を向けてみますと、世田谷区では、一時期人口の減少というところもありました。ここでは一応外国人の方は除かれていますので日本人だけで見ますと、平成30年時点で人口は88万人ぐらいになっていますけれども、実際には、平成29年の11月1日には世田谷区の人口は外国人の方も含めると90万人を突破するというところになってきてございます。直近で申し上げますと、令和元年11月1日時点では人口は91万7269人、世帯も48万7213世帯ということで、かなり人口も世帯もふえてきていると、こういった状況になってございます。また、このままの人口推計の見通しでは、令和14年（2032年）には人口が世田谷区は100万人を超えるという見通しになってございます。

また、生産年齢（15歳以上65歳未満）では、こちらは高齢化等もありまして徐々に減少しています。現在67万人お持ちして、2032年には66万人というところで、現在67万人から66万人ということで微減、徐々に減少傾向と。いわゆる生産年齢人口は徐々に減っていくという傾向が出ているというところでございます。

続きまして、世田谷区の通勤通学に伴う区外流出の状況でございます。こちらは徐々に、いわゆる昼夜間人口比率、昼間に世田谷区内にいる人の比率が増えてきているということで、一番右側が平成27年の棒グラフになりますけれども、27年時点では、夜間の人口は90万3000人と。片や昼間の人口が85万6000人ということで、比率としては94.9%ということで徐々にふえつつあると。いわゆる職住近接に向かっているということも捉えられるかなと認識しております。

一方、近隣で見えますと、この昼夜間人口は渋谷区もしくは品川区、目黒区では100%を超えていると。いわゆる住宅地と言われる近隣でいきますと、大田区、とか杉並区、こういったところは世田谷区よりも低いという状況になってございます。

続きまして8ページになります。こちらが世田谷区のいわゆる区内での業種別の開業率及び廃業率でございます。バブルチャートみたいな形でして、こちらの球の大きさが、いわゆる産業全体の大きさのイメージとしてあらわしてい

るところでございます。建設業につきましては、この赤印のやや左側、いわゆる象限で言うと低開業・低廃業率という次元に位置づけられるようなところではございます。こちらになっています。区内で一番大きな事業所があるのが卸売業、小売業といったところになってございます。開業率で申し上げますと11.7%が区内での開業率、一方廃業率で見ますと、全業種合わせまして19.8%といった状況になってございます。

続きまして、区内の事業所数でございます。平成28年が直近でございまして、こちらで申し上げますと、10年ぐらい前からするとややふえているところでありましてけれども、直近の調査からするとやや減少しているところもあります。現在事業所数としては2万7000ほど、従業者の数は26万2000人というところが大体現在の区内の事業者もしくは従業者の数といったところでございます。

続きまして、事業所の内訳ということで、こちらに4つの棒グラフが業種別に並んでおります。一番左側の水色が平成21年時点での事業所数でございます。続いて24年、26年、28年ということでグラフが並んでおります。左側から3つ目、Dが建設業でございます。こちらの事業所数は約2000弱で、余り大きな変化は見られないというところかと考えております。ちなみに、区内で最も事業所数が多いのは、真ん中の突出しております卸売、小売でございます。

引き続きまして、同じく今度は従業者数ということで、従業者数で見ましたところも先ほどと同様のグラフになってございまして、建設業におきましては、直近のところでは約1万5000弱というところかと思えますけれども、余り大きな変化はないかと思えます。そのほかの業種では減少しているところもあれば、やや増加しているところもあるかと考えております。引き続き産業の動向につきまして注視していきたいと考えております。

そのほかの資料につきましては参考ということでおつけさせていただきましたので、後ほどまた御覧いただければと思えます。

それでは、引き続きまして工業・ものづくり・雇用促進課長の香山から御説明させていただきます。

○工業・ものづくり・雇用促進課長 工業・ものづくり・雇用促進課長の香山です。よろしくお願いたします。

引き続きまして、私のほうから最近の雇用失業情勢についてお話しさせていただきます。

次のページをおめくりいただきまして、最近の雇用失業情勢です。東京都の完全失業率については一応の目安を3%としていますが、大きく下回って2.3%です。一番左です。一方で、一般的に希望すれば就職ができるという状況にはなっています。また、有効求人倍率は、右のハローワーク渋谷管内で見ますと2.8%ですが、下の表で見ますと、特に保安、接客、建設、介護の倍率がとても

高いという状況になっています。

次は人手不足産業です。いわゆる人手不足産業と言われていています福祉、介護とか建設等の事業ですが、これはハローワークのほうで特別なコーナーを設けてやっています。福祉分野では新規求職者が前年より減少しているものの、建設、警備、運輸については、新規求職者はわずかですが回復傾向になっております。しかしながら、紹介者数や就職件数を見ますと下回っております。ということは、ミスマッチが生じてきているということが推測されます。

次に、区内の製造業や建設等の経営上の課題です。アンダーラインが引いてあるところをごらんください。建設業は、先ほどの表から見ると、企業数も余り変動もなく従業員も変動はないのですが、その中でも従業員が高齢化している、それから専門的な人材が不足しているというのが4割あるということです。今後大きな課題になるかなと思っています。一般従業員の確保についても32.3%の方が高い割合で人材不足で困っているというような状況にはなっております。

次に、就労のミスマッチについてお話しさせていただきます。

まず、若い方はどういうふうに考えているかということなんですが、若い方は、まずワーク・ライフ・バランスを重視しています。また、転勤がある会社は好んでいないようです。給料がよい会社よりも、お休みがきちんととれて仕事が明確な会社、またやりがいがある仕事を選んでいるような状況にあります。

次に、女性はというと、子育て中や親の介護をしている方などは、やはり家のそば、通勤が短くて短時間の勤務を好んでおります。しかし、子育てが終了すると、また再就職したい、フル勤務で活躍したい、しっかりと一定程度の収入を得たいという希望の方が多くなってきています。

3つ目の高齢者の方は、高齢者についてはさまざまなんですが、やはり生活のためにどうしても働かなければいけない方、一定程度の収入が欲しいという方もいるところもあります。会社を退職後、健康維持のために働きたい、また今までの実績、経験を生かして何かしたいという希望もあります。ボランティア程度でいいという方もいらっしゃるんですけど、さまざまです。このところ、高齢者は100歳まで元気でいて働くことがいいのじゃないかと言われていて、マッチングのことも言われているんですが、なかなかここはまた難しいのが今の現状でございます。

一方、次の企業はどうかと分析しますと、少子高齢化で人材不足、人材確保、先ほどの生産年齢人口も今若干の減ですが、一気に下がると思われます。その中で、今後急速に加速する中で企業はどう考えているかというと、ベテランの従業員が退職すると、若い人が欲しいと思っているんですね。人材にかわる人はいないのじゃないかと言っているんですが、そこがなかなか難しいところで

す。それから、求人を出すに当たってはハローワーク頼りで、ハローワークに今までどおりの求人票を出せば来るのじゃないかというのが実態です。ところが、それではなかなか今来ないという状況です。今は求職者が企業を選ぶような状況になっていますので、今までどおりの求人を出しているのではなかなか人が来ないという状況です。

今お話ししたように、マッチングの現場では区内で働きたいという人は多数いるのですが、なかなかうまくいかず、数字だけ見ますと求人と求職者はマッチングするはずなんです、そこがうまく合わずにすれ違っているような状況です。そのために、これから区はどういうふうにやっていくかという、今までは就職者のほうの支援をすごくやってきました。セミナーだとか面接会だとかをやってきましたが、これからは企業側のほうの雇用環境を変えていかないと、働きたい人にマッチした雇用環境でないと就職しないという現状ですので、今後、区としては会社の雇用環境のほうを改善したいと考えています。先ほどの若い人の意向にありましたように、ワーク・ライフ・バランスを整えてほしいとか、法のほうでも働き方改革と言われていますが、企業のほうがそちらに寄り添わないといい人材が来ないという状況です。

今後はニーズに沿って、今年度から職場環境整備事業というのを行って、テレワークを導入するとともに、新しい働き方を見出す支援も行っています。国内の事業者、3事業者にモデルになっていただいて、1社建設業の方も入っていただいておりますが、テレワークなどを導入して仕事の切り出しなどをすることによって、高齢者が働く場ができたり、子育て中の人で短時間でできたりとか、そういう新しい働き方を見出すお手伝いを今、しているところでございます。

今後もさまざまな区内産業の課題を解決するために、いろいろと工夫しながらやっていきたいと考えております。

次は、建設向けの就労支援の取り組み事例として、パンフレットを3つ掲載させていただいております。4年ほど前から建設業を中心とした就職マッチング事業を行っております、年間8名から10名、区内の建設業に就職しているような状況です。どうしても建設と打ち出すとイメージが余りよくないということもあったようなので、余り建設に振り向かないので、そうじゃない方も1回体験してみましようということで建設体験ツアーに行っていたり、先ほど言ったように職場環境がいい会社だと「あ、建設もいいな」というところもありますので、そういう形で何とか引き続きやっていきたいとは考えております。

一番右にありますのが、今年度から始めました建設業の人材育成支援事業ということで、団体が研修などを行ったときの助成金、それから個人で国家試験

を取るときの受験料などの補助も行っております。ことしは出だしだったので予算も余りとれていなかったんですが、実績に見合いで来年度もう少しふやして、積極的に建設業のほうの人材育成にも取り組んでいきたいと考えております。

私からは以上でございます。ありがとうございます。

○会長 御説明どうもありがとうございます。御質問等ございましたらよろしくお願ひいたします。

○委員 細かい話で恐縮ですけれども、雇用のところ、就労のミスマッチについてとありますが、この中のテレワークというのは、雇用として扱っているケースが多いんでしょうか。それとも、事業者の扱いになるんでしょうか。

○工業・ものづくり・雇用促進課長 いえ、働いている方がテレワークを、在宅で勤務するという形をとるような形をとっているんですね。それで、就業規則も変えて、例えば毎日ではなくても週1回は自宅でできるみたいな形で取り組むような形にしております。

○委員 そうすると、雇用者の事業所で働く場合もあるけれども、家でもできるよというケース。

○工業・ものづくり・雇用促進課長 自宅でやったり、途中で行ったりですね。

○委員 どういう支援の仕方をするんですか。

○工業・ものづくり・雇用促進課長 今は、会社丸ごと事業の見直しをやっていきます。1つの会社で仕事を切り出して、これはテレワークできますよねとか、そういうやり方です。例えば建設業であれば、現場に行って、現場の報告はまた会社に戻ってきてやったりしていると思うんですよね。それを途中でできたりだとか、そういうことができますよねということ。です。テレワークがいいということではないんですが、やり方の見直しをやって、そういうITも活用すればもっと効率化になるのではないですかということをやっています。

○委員 ある種の改善の指導をしていくという。

○工業・ものづくり・雇用促進課長 そうですね。その先には就業形態も変わってくるので、社労士さんらと相談しながら、就業規則も変えるというところまでもお手伝いしようと思っています。

○委員 これは建設業の場合ですと、建設に詳しい方がするのか。

○工業・ものづくり・雇用促進課長 そうとは限らない、そういう改善する方がというので、建設の人と話し合いながら、今ITで、例えば現場に行かなくても現場が見られるそういう仕組みもあるので、そういう御紹介をしたりもしているんです。

多分、テレワークはIT産業じゃないとできないと思い込んでいらっしゃると思うので、そうではないですよということをやろうとしているんです。む



しろ、できそうもない企業さんみたいなところ。まず建設業と小売業とビル管理の3社を今やっています。なので、もちろんその事業者さんは今まで就職、人材確保をやっているのだけれども、なかなか人が来ないと悩んでいらしたので、どうですかと言ったらぜひやってみたいということで今協力していただいています。それをモデルの冊子にして、次年度は研修の形で、今3社しかやっていないから、ほかの業種別でもできますよということを御紹介していきたいなと思っています。

○委員 あともう1つ、きょうの話題には出ていなかったことなんですけれども、2023年ぐらいから、いわゆる消費税制の関係でインボイス方式を入れるということなんですけれども、それは今の非課税事業者の数を減らすことになると思う意見もあるんですが、そういう事業所数が減少することへの制度的な改善策は何か考えておられるんでしょうか。

○産業連携交流推進課長 新しい税制改正に伴ってどういうふうになっていくかというところは、私どももやっぱりそれが全国的な動きと、またいわゆる東京都内もしくは世田谷区の特徴、ってそれぞれあるかと思いますので、やっぱり企業の規模であったりとか、そういうのもちよっと、なかなか今のところ具体的にこういう見通しを持っていますというところまでは、済みません、申し上げるところまではいかないんですけれども、今のお話、そういった視点は非常に大事な点でございますので、やっぱりいろんな意味で国の動向等を含めまして注視してまいりたいと考えております。

以上でございます。

○委員 あともう1点、社会保険の加入を建設業などの場合は経営審査等の条件として強く打ち出されておりますけれども、これなどに対する何らかの支援策というのは考えられるものなんでしょうか。

○産業連携交流推進課長 こちらもやはり今国のほうで議論されて、いわゆる事業主の方の御負担がかなり大きくなると思うんですね。特に、いわゆる中小企業の方において、社会保険料を半分御負担なさるとなると、やっぱり相当大きなものでございます。やはりそういったものについても今後議論が深まっていくかと思えますし、全国的な問題でもありますので、そこは我々としてもいろんな方の御意見を伺いながら、どういったやり方、または業種別の特徴も当然ございますので、そこも十分意見を聞きながら、今後ヒアリングというんですか、そういう機会があれば、機会を捉えてそういうことも考えていきたいと考えております。

以上でございます。

○委員 ありがとうございます。

○委員 ことしから始まった建設業の人材育成支援事業の利用状況はどれぐら

いですか。

○工業・ものづくり・雇用促進課長 団体のほうはほぼ使っているんですが、国家試験の発表が後半なんですよね。なので、まだそこは出てきていないです。

○事務局 お2人にはこのまま残っていただけますので、もしご質問がありましたら途中もしくは最後にでもまた。今一生懸命あれしてもと思いますので。

○会長 よろしいでしょうか。

それでは、続いて2の諮問事項の審議に入りたいと思います。

なお、副区長は公務の御都合により途中で退席されるかもしれませんが、よろしくお願いいたします。

それでは、諮問事項のうち、資料2、中間報告のたたき台を本日配らせていただきました。基本的には箇条書きで、こんな内容かなということを記してございます。

諮問の内容が2項目ございます。「公契約にかかる区内の経営環境と労働条件の改善・向上を図るための施策について」が1項目目。もう1項目が、「工事以外の公契約における職種別の労働報酬のあり方について」という2点です。

議論の内容を中心に見ていきたいと思いますが、「1.検討の過程で出された意見等」は、これまでこの委員会等々で出てきたものを箇条書きにしたものです。それぞれ諮問の2つに分けてありますが、これが適正かどうかということも含めて御意見をいただければと思います。それから、こういう話もあったということがあれば、それを追加したり、場合によっては削除ということもあるのかなと思っております。

表の1の(1)、「公契約にかかる区内の経営環境と労働条件の改善・向上を図るための施策について」ということで言うと、4点ほど挙げてございます。1つ目、「公契約の実効性の担保の観点から、下請けも含めた報酬下限額の適用状況の把握が必要である」。2つ目、「公契約条例の適用状況の把握については、事業者側の経営環境の観点からの把握も必要である」。3つ目が、「事業者の取引業務における公契約の占める割合なども公契約の実効性担保に影響があると考える」。民の契約との中において、時間単価を決めているところもありますけれども、そういったところが公という観点だけではない、公が1割占めているのか、5割占めているのか、6割占めているのか、そういったことも実効性には影響があるだろう。それから4つ目が「適正な予定額による公正・公平で競争性のある入札が担保されるよう、予定額の算定に関しても公契約の趣旨を踏まえた入札制度の改革を継続することが望まれる」というような御意見がこれまでありました。私の記憶違いであればまた御指摘いただければと思います。

それから(2)として、「工事以外の公契約における職種別の労働報酬のあり方について」ということで、これも4つほど掲げてございます。1つ目が、「委託

業務については、配置人員、職種を指定した仕様や業務内容を細かく指定し従事者の要件などは指定していない仕様があり、何を職種として定義するかが重要である」。2つ目は、「委託業務を中心的に担う職種は、業務内容によりそれぞれ異なるため、職種別の労働報酬下限額の適用範囲について検討が必要である」。3つ目が、「職種の定義については、資格と業務のどちらに着目するかについても検討が必要である」。4つ目として、「人材確保の視点からの検討も必要である」といった御意見です。人材確保の話は工事のところにも関連するところかと思いますが、とりあえずここでは(2)のほうの諮問のところに入れさせていただきます。

おおむねこういうことがこれまで御意見としてあったものかなということで、御確認等々をいただき、これらにさらに肉づけできていければというところ です。

裏のページは、御意見等も踏まえさらに検討しておく、もしくは御意見等をいただき、削除、それから追加等をしていくような項目としてどのような項目があるかということで挙げさせていただいたものです。

まずは、(1)の諮問については大きく4点挙げてございます。①が「経営環境の改善について」ということで、「技術者及び若手人材の確保、育成」。これはただいま経済産業部のほうからのお話もありましたけれども、育成の支援の話があるかなと。

それから2番目として適正経営規模、この辺は事業主の方々にいろいろと御意見をいただきたいところですが、賃金水準の向上ということを考えてときに、企業の適正規模というものはあるのだろうか、それとも今のままでいいのか。いや、ある程度労働者の賃金水準を高めていこうとしたときには、少し検討していく必要があるのかないのか。この点は公契約のこの委員会だけで言える話ではなくて、先ほど来からもございますが、区の産業政策の方向であるとか、そういったことにも大いに関係してくるかなというところ です。

3つ目は、「社会経済状況等に適合した効果的な入札・契約制度の改善」です。これは、それぞれいろいろな社会経済状況が変化している中において、競争性の保証をどういうふうにしていくのか。また、その中においての入札契約制度はどうあればいいのかと。この点は③の「公正かつ適正な入札の実施について」ともいろいろと関連してくるところですが、これまでの区として行ってきた入札契約制度をそのまま踏襲していればいいのか、総合評価方式を区でとっておりまして、地域貢献であるとか、単に価格競争だけではなくてやっていくということもございます。そういった点をさらに導入していくのかどうかといったようなこと。これは③のところにも記載してございますので、かなりダブりがあり、最終的にどういうふうにとどめるかというのはまたいろいろと御意

見いただければと思います。

それから、②が「適正な労働条件等の確保」ということで、賃金のあり方であるとか公契約の対象となる労働者の範囲の明確化であるとか、それから、下請業者、ひとり親方等も含めた遵守すべき法定福利費の明確化、この法定福利費、元請のところでは必ずしも十分ではありませんが何%といったようなかたちで出てくる場合もありますけれども、下請業者等になりますと必ずしもはっきりしていません。そういった点も含めて、法定福利費の明確化を図っていくということがあるだろうと思います。

それから、③が「公正かつ適正な入札の実施について」です。これは要望書ということを出されているところもありますが、業務委託における入札契約時の見積もり内訳の透明化の問題等々もこういったところに入れたらどうだろうかと考えております。

また、先ほど申し上げましたが、総合評価方式の問題であるとか入札参加資格の弾力化、これも少しわかりにくくて申しわけないですが、今、入札参加資格として、それぞれの工事等において格付等級ということ、A、B、C、Dだと思いますが、その中において区内産業の育成ということも含めて、この工事はB、C、Dのクラスが手を挙げてください、この工事に関してはA、B、Cあたりのところが手を挙げてくださいというようなことがあります、そういったところも少し考える必要があると思います。

それから、これも要望書のところにあったものですが、工事現場周辺の立地条件等を加味した予定価格の設定ということで、やりやすい工事現場と、なかなかやりにくいようなところがある。ただ、現在予定価格の設定は積み上げ方式ということで、必ずしも周辺環境等々を見ていないということもありますので、どう考えていくか、先の課題になるようなものもありますけれども、そういったところがあるだろうと考えております。

④が「公契約条例の効果的な運用・効果検証について」です。これは現在、それから来年等も区のほうでも進められておられますけれども、労働条件、経営状態の実態把握の問題であるとか、それから公契約条例の趣旨、内容の周知啓発ということをしていく。そのことに伴って、効果的な運用とその検証をさらに進めていく必要があるだろうというようなことです。

(2)の諮問の2は「工事以外の公契約における職種別の労働報酬のあり方について」ということで、これは1つとしては公契約の対象となる業種と、もう1つは職種だと思えます。ほかの地区の話を見ても、業種別というよりは職種別で労働報酬を考えるべきであろうという話がございますので、どのような職種を選定するのか。

②として、その職種における下限額設定の考え方。

それから、③「人材確保の観点からの下限額設定のあり方」。

また、先ほどからも少し出ておりますけれども、④「経営環境と労働条件の両方の視点での職種別賃金体系の将来像」ということを、工事以外のものに関しても、少し答申の中に入れ込むことができたかどうかというところです。

3のところは、今回中間報告ということで最終的なものではありませんし、それからこれの最後にございますけれども、世田谷区公契約条例に係るアンケートを、年が明けた2月以降ぐらいに予定されている。これの次の議題にアンケート用紙についてありますけれども、そういうようなものも踏まえて、いろいろと皆様に御議論、御検討いただいて、最終の答申に向けていったらどうかというようなことで、少しこれまでこういうお話があったかなということを書き留めたものです。私のほうでの理解が足りないところであるとか、これは少し違っているよということ、それからこんなこともあるよといったことも含めて、いろいろと御意見をいただければと思っております。

それをもとに、次回のこの公契約適正化委員会あたりに、たたき台を少し昇格させて、素案ぐらいの形になっていけば、2月末ぐらいに予定している中間報告に間に合わせていくことができるのではないかと考えています。

これが中間報告の内容ということではなくて、あくまでもたたき台というふうに私は思っていますので、どの点からでも結構ですので、いろいろと御意見をいただければと思っております。よろしく願いいたします。

また、全体の取りまとめ方はこういう順番にしたらいいかとか、その順位づけ等の問題もあるかと思っておりますので、それはまた追って御相談させていただくとして、どのような内容をこの中間報告として盛り込めばいいかということについて、いろいろと御意見をいただければと思います。その辺を修正した上で、次回またお出ししていければと思っております。

かなり言葉が足りないところもありますので、そんな点も踏まえて直していければと思っております。

事業者の〇〇さん、〇〇さんにお聞きしたいのですが、最低賃金とかを決め、それを守っていく上で単純に考えると、経営規模を拡大するとその辺の余裕が出るのかなとも思うのですが、いや、そんなことはないというようなこともいろいろとあると思います。これはいわゆる中小企業支援策がいろいろととられていますので、それがあつことを前提としてしまうとそうなのですが、そうではなくて、公の契約が100%になると大丈夫だよということもきつくないと思ひますし、そういう中でさまざまな展開をされていると思うんです。

例えば、従業員規模が倍になるといいとか、人材確保と言っていますが、このごろ入札を見ていると、現場責任者の手配ができないから辞退しますとか、管理技術者がいないので、たまたまほかの現場ができて、そちらに移るのだと

はと思いますが、そういうことになって結果的に、当初は4社ぐらい入札する予定のところは1社になってしまう場合に1社でもそれを選定してしまうということが果たして妥当なのかどうか。担当課のほうはそれぞれ個別にヒアリングされて決められているようですのでいいですが、何か外部的に見ると、結局入札をやっているけれども1社だけの入札じゃないかと単純に見られてしまうと問題ではないかというところがあります。

そういう現場責任者等をふやしていく、そういう資格を持った人を増やすには、会社の全体の規模が大きくなるという素人的な考えもありますが、その辺はいかがなものですか。そういう人材がもともと足りないから、私が別のところで言われたのは、私はもともと土木の分野でそういう学生を輩出していますので、その学生をうちの企業に入れてくれれば人材はちゃんと足りると言われたことがあります。そのあたりはいかがなものでしょうか。経営規模といいますか、何か御意見があればお聞かせください。

○委員 そのあたりは一番難しく、弊社には前に4～5人入ったことがありますが、全員いなくなってしまう。やはり指導できる人数とか、簡単に言いますと目が届く、届かないで、若い人たちも目をかけてもらえないとこの企業はだめだということになっていってしまう。我々もふやしたいなと思って、入って楽しみにしていたんですけども、気づいたらもうみんないなかったということで、最近のごく少数を本当に子どものように育てないと育っていかないというのが実感でございます。もしくは、本当にスキルのある人をどこかから連れてきてやってもらうのか。ただ、それにはコストが大変かかって、今度は企業が経営できないのではないかと思います。

徐々に従業員がふえていく分にはいいと思いますが、いきなり、人数が倍になったから倍の仕事ができるということもないと思います。あと、先生がおっしゃられた入札時に1社のみというのも確かに問題はあるんですが、この区の中で、この金額でこの仕事をしてくれるのだったら十分オーケーですよという、区のほうも発注するときには自信を持って発注していただければ、1社であろうと5社であろうと、それは問題ないではないと思います。その金額で取れば胸を張って、1社でも問題ありませんよという自負はもっと持っていただければいいと思います。

管理者につきましては、管理者を書いて入札してくださいと言われると本当に限られるので、例えば若干の間、重複は許しますという資格要件だとよいと思います。資格はないけれどもスキルはある人という方もやっぱりいて、弊社でも資格者の若い従業員をつけて、スキルのある年配者をフォローで入れることもあります。実質的なところで人員配置ができるのであれば、企業として責任を持って実施し、収益が上げられると考えます。

弊社も最近売り上げを落としているんですが、利益率は逆に上がってきているということを考えると、経営者として今までのように売り上げが何十億ないといけないというよりは、売り上げを下げても利益率が上がるようなことをしたい。これもお客さんに転嫁しているわけではなく、協力業者さんに今まではかなりのところを任せて発注していたのを、自分たちで取り組むことによって、逆に自分たちに賃金が返ってくるというようなことで、最近弊社の場合には、みんな取り組む目の色が変わってきたというところが若干あります。

○会長 ありがとうございます。

現在、入札では、そのときの手持ち工事数の制限がありますよね。それなりに技術者や人材がいるところは手持ち工事数を増やしてもいいのではないかと個人的に思っています。それが適正かどうかはわかりません。今は区内の業者さんが、それぞれ平等に公平に手持ち工事数がそのとき2件もしくは3件という形になっている。しかし、管理技術者、現場責任者が5人も余っているというようなところであれば、2件ではなく4件ぐらいまで、特例みたいな形であってもいいのかもしれない。そんな形ができるのであればそれを企業として選ばれるかどうか、入札されるかどうかは全然別ですけれども、人材が有効に活用されてくることもあると思っています。その辺は入札制度として適正かどうかという問題は、議論しなければいけないところですけども。

○委員 今、働き方改革の負担を考えると、弊社はかなり努力したなと思っていますが、アンケートをしてみると、休みがきちんととれていないと言う人も中にはいる。そうすると、どこを落とすどころにした方がいいのかということで、本当に悩んでいます。

今、仕事をとりに行って収益を上げる以上に、人が残ってくれて本当にこの企業でよかったと言われるところを考えています。先ほどもテレワークのお話があって、私もキャンピングカーのようなものを現場事務所にして、そこで仕事ができ、そのままその車で帰れることにしたほうがいいのかなど、何か本当に取り組まないかと考えています。

○会長 建築の場合、非常に多くの技能者を抱えることになります。そうすると、その技能者が1つの会社に全部入っているのがいいのか、それぞれある程度独立していて、何かをやるときに集まってきたほうがいいのか。必ずしも経営規模拡大ということではなくて、コーディネートするのがその会社の役割ということも非常にあると思います。

そうなってくると、単に拡大すればいいという考えは非常に大きな間違いになってしまいます。そういったあたりいかがですか。

○委員 技術者については、民間工事はアウトソーシングしたり色々な方法がありますが、公共工事の場合は、その会社が責任を持って、社員の技術者が責

任を持って担当して施工するというのがあります。

賃金に関しては、元請の社員であれば最低賃金を上回る賃金はもらっていると思いますが、残業とか休日出勤などのケアを我々は社員にしなければいけないなと思っていますが、それでもお金ではなく休みが欲しいという今の働く方々の御希望があって、お金だけじゃないというのが現実だと思います。

入札に関しましては、官庁だけやっている会社であればいいですが、民間の仕事との割合であったり、流れは会社でいろいろなタイミングがあろうかと思っています。まず、参加するタイミングとしては、やはり技術者がいるかどうかというのがポイントで、今人手不足の中で、その分参加する機会が少なくなっているというのが1つ。また、参加してから入札に臨むときに、その会社が得意とする内容の工事かどうかにもよりますが、予定価格をオーバーしている状況では辞退をするしかないなど、いろんなケースがあると思っています。

○委員 私は現在までの建設業というか、日本の請け負い型の事業方式というものに限界があるということを経験したほうがいいのではないかという気がするんですね。今まで日本の明治以来、技能者や現場管理者を養成する方法というのは、原則的に企業がやってきていたと思います。例えば、日立とか東芝などを見ても、就職しますと、昼間働いて、夜学校に行ったりして高校卒業資格を取ったりする。その間に、自分のところの会社の必要な技能を身につけながら勉強するという形で、企業もかなり職業技能養成にお金を使ってきたと思いますが、このところものづくりをできるだけ外注化していくというビジネス方式がこの20年ぐらい急速に広がっているために、結果だけ出ればいいよという事業方式をとってきた。

これは建設の場合も同様だったと思います。昔は、住宅を建てるにしても建設現場に親方がいて、弟子がいて、中間技能者がいて1つの家族としてやってきたという私の田舎時代の経験を考えると、今そういうことを働かせる側も働く側も望んでいない。では一体、今後、オン・ザ・ジョブ・トレーニング方式でやってきたものにかわる技能者養成あるいは現場の管理者をどう育成するかというのは、これは企業任せではできないと割り切っていく必要があるのではないかと私は考えています。

もう1つは、建設業や港湾荷役労働のことを考えてみると、技能労働者というものが常に1つの企業で定期的に、構造的に事業が入ってくるという体制は、見込み生産ができないために不可能なんですよね。場合によったら技能別、職種別の労働プールをつくって、一種の派遣型のプールにして共同雇用していくような話は、昔はそういう議論があったと思います。そういった職種別にある程度、地域ごとの調整は難しいところがあるかもしれないけれども、今の働き方改革は週休2日制にして所定外労働時間も制限して、社会保険にも入って、



賃金も上げるということになると、常備として雇用させるという方向しか出てこないけれども、本当にそれができるかという、今までの技能養成や請け負い方式や競争入札方式でやっていくと、これを調整する方法というのは、まずできる人がいたら神わざに近いものでしかないと思います。

だから、それは無理だと割り切った場合に何ができるかということ、あるいはどうすればできるだけしわ寄せにならないバッファーを形成できるのかという事業運営の再設計をしないと、我々がここで議論している望ましい方向は出ても、それを実行するとなるとなかなかできないというのがこれまでの経過だったと思います。一人親方がふえるから何とかどこかで歯どめをかけるといっても、全体の需給調整のあり方というものをつくり上げた上でなら可能かもしれないけれども、そこもひっくるめて全部円滑な調整とか、ホームワークや技能労働者が幾つかの現場を複数で見られるような規制緩和、多少この間建設業法の改正や何かで少しは動いてきているけれども、しかし、その採算や品質確保のために一体どこまでそれが緩められるかとなるとそれも限界がある。

この辺を考えると、どこかで一遍抜本的に、例えば技能養成はもう公的機関であるところまでまとめて見るという、ドイツ型みたいな職業学校みたいなものもつくって、技能者のレベルをある程度判定して、それに合わせた賃金も、ある程度地域で相場賃金をつくる。最低でいくか相場賃金をつくるかというのは、それは企業者と働く側の協議によるとは思いますが、このままいろいろ部分改良だけではもう無理であるというのがこれまでのいきさつではないのかと思います。

建設業で幾ら努力しても、製造業とかほかの業種との新規労働者をめぐる取り合いがあるわけです。外国から連れてきても同じことで、日本のこれまでの元請や下請制度を抜本的に考え直さなければならなければ、幾ら工夫をしても、簡単には実現できないのではないかなという気がするんです。

○委員 労働報酬専門部会からの意見書の中でも、適正化委員会に問題提起されていますが、やっぱり建設業において、国が進めている担い手三法の改正をどうやって具体的に世田谷の公契約入札の中で実行していくのかというのを具体化していかないと、東京都がやってから世田谷区がやるのではなくて、今、例えばこの前の担い手三法でも、工期の設定の問題だったり、そういうものを改善していかないとと考えます。そもそも働く人たちの週休2日制は、結局現場が土曜も動いていれば、働く人たちは絶対働かざるを得ないわけです。区の発注の段階では土日は休工ですが、結果としてみると、どの工事も業者さんのほうからこれでは終わらないので土曜日にあけさせてくれということになっています。結局もともとの工期に無理があれば、必然的に土曜もあけざるを得なくなってしまう。そうすると、幾ら国で言っても現場の事業者さんたちは、

やっぱり週休1日しかできない。そうするとまた若い人が入ってこないという悪循環を改善できないので、ぜひとも全体の制度を変えていく契約自体も働き方改革ができるようなものに発注者側から少しずつ改善をしていく手段を、この答申や何かに反映をさせていただければなと思っております。

○委員 先ほど会長のほうから公契約の比率の問題が出まして、あとは会社を大きくしていくのがどうなのかという話がありましたけれども、我々委託業務は基本的には役務提供という業務なんですね。人は人材で、人の力によって役務を提供して、対価として収入を得るというシステムです。公契約で見ますと、委託業務は基本的にはある建物を管理する、清掃する、維持していくという中で、その建物はずっとリピートして維持管理していかなければいけないわけですね。そこで、単年のいわゆる入札制度の中において、いい仕事をして翌年はほかの業者にとられる。そこに雇用関係を確保していくというのは非常に厳しいわけですね。人を雇って確保して、それを維持して、いい人材をきちんと福利厚生的にも働きやすい環境として、会社として面倒を見ていかなければいけない。まずそういうところがあって、役所もそうですし、民間も1社ではなくていろんなところで發揮して、一番民間のところでは、やはりいい仕事をしていけば契約をずっと継続していけるということです。ですから、手を抜いちゃうとほかの業者にかえてしまいますよと。公契約はその辺がちょっと厳しいのかなと。きちんとした適正価格で入札していい仕事を提供したのですが、やはり業者が変わる。やはり現場の人はそこにずっといると愛着があるわけですね。その現場を去るということは非常に寂しい。公共施設をきちんと維持管理するという思い入れがあるわけですから、非常にそういうところもありますね。

委託業務は、売り上げを上げ、拡大するという業務と違って、いかにして利益率を上げなければいけないか。そこには間接経費がかかってくるわけですから、マネジメント能力のある人は教育していかなければいけない。技術的な現場の場合は、資格といったところで育てていかなければいけない。間接経費的なものはあるわけです。何が何でも安い仕事をとって売り上げを上げ利益率が低いと、現場は大変な思いをしているけれども給料に反映していかないという矛盾が出てくるわけです。その辺をうまく考えてやっていかなければいけないのかなと思います。

○会長 ありがとうございます。このたたき台について、本日いただきました御意見等も含めながらバイスしていきたいと思っておりますが、また委員の皆様から私のところに直接でもいいのですが、事務局のほうにいろいろと御意見をお寄せいただければ。次の1月30日の公契約適正化委員会に中間報告としてとりあえずまとめたい。また御意見があれば持ち回りといいますか、メールで

御審議いただいたりと思っていますので、できますれば12月中に御意見をいただければありがたいと思っておりますので、どうかよろしく願いいたします。きょうは時間の都合で御意見いただけなかった委員の皆様もたくさんいらっしゃいますけれども、どうかよろしく願いいたします。

それでは、次の議題に移ってよろしいでしょうか。そ世田谷区公契約条例に関する事業者アンケートについて、事務局から説明をお願いします。

○事務局 資料3-1が工事用のアンケート用紙、3-2が委託等の工事以外の契約用のアンケート用紙でございます。基本的に表面の問1から問4は両方とも全く同じ質問でございます。

裏面をごらんいただいて、問6、問7がそれぞれ固有の質問で、工事につきましては〇〇委員からも御要望をいただきまして、問6が予定価格、工期の設定についての質問、問7が下請負者についての質問です。委託については、問6が業種の契約の人件費比率を問う質問です。問7については、職種別の下限額設定について、その辺の影響と御意見等を伺う質問になっております。

今後の予定ですけれども、こちらのアンケート用紙をお配りするのが、早ければ年明け1月27日、契約書類と一緒にお配りするスケジュールでございますので、年内には御意見をいただいて固まり次第印刷に入りたいと思います。

○委員 元請にこの質問票を配付するということですか。

○事務局 はい、両方とも下限額対象の事業者さんにアンケートをお渡しする予定になっております。

○委員 「おおむね理解が行き渡っている」という最初の質問は、「おおむね」というのは、その会社の中でということですか。

○事務局 そのとおりでございます。

○委員 事業者に全部配付する、金額に関係なくということですか。

○事務局 契約金額は、下限額対象ですので、工事の場合には予定価格3000万円以上のものということになります。

○委員 3000万円を切っているところには配らないのですか。

○事務局 はい、下限額対象の事業者にお伺いするというので、対象者を絞っております。

○委員 1の質問は制度全体の理解ということですか。

○事務局 公契約条例の周知の問題は、会社においてどのレベルまでの方々が認識していただいているのかと。そういう意味では、工事のほうは、多分代表者も含めていることが多いと思うんですけれども、委託で区外の事業者ですと、世田谷区の公契約条例をどのレベルまで、担当者だけが知ってこういう形でチェックシートを書いているのかも聞きたいというのが意図としてあるんですね。

○委員 発注者側が知らせるといふところがポイントになるのではないかと  
思うんですけども。

○事務局 もちろんです。行き渡っていないようでしたら、我々もまた周知の  
仕方を少し考えていかなければいけないと思います。

○委員 ここから行き渡っていないという結果が出ますかね。

○事務局 どの程度まで行っているかといふところを聞いてみるか、「知って  
いますか」だと「知っています」になってしまうと思うんですけども、知っ  
ているならどういう範疇で知っているのかといふのを聞いてはどうかなど。

○委員 そうすると、これは問1の(2)は、どうやって知ったかといふことじゃ  
ないですか。

○事務局 そうですね。公契約条例があるのは知っているけれども、制度の中  
身についてまでおおむね理解していますかといふ問いにしたいといふこと  
です。

○委員 始まったばかりならいいんですけども、ピンぼけになっていやしま  
せんかといふ気がする。

知らずに入札しているとすると、発注する側が努力していないという結果が  
出てしまう。

○事務局 工事のほうで言えば、当然営業担当者は知らないはあってはいけ  
ないわけですね。ただ、役員だとか、この契約に関連していないような部署の  
者も、きちんと理解をしているかどうかといふところを確認したい。

○委員 私がこれを受け取って、例えば営業部長だったとしますと、社長が知  
っているか知っていないかといふのは、私が判断できるかといふことなん  
ですよ。

○事務局 つまり、アンケートとして答えられないといふことはあるといふ  
ことですね。

○委員 誰が記入するかによって回答が変わってきてしまうと思うんですね。  
誰に記入してもらおうかといふことも含めて、回答の信憑性がわからないよ  
うな結果が出てきてしまうようなおそれはないだろうかなど。

○事務局 ちょっと検討させてください。聞くか聞かないかも迷ったところ  
があるんですけども、聞くにしてもどのような聞き方がいいのかなど。

○事務局 知っていますかといふところが聞きたいところだったんですが、そ  
れ自体は当然、知っているのは当たり前、と。もう少し深掘りをするこ  
とによってどこまで広がっているかといふのを実態というふうに思ったん  
ですが、誰が記載するかとかいふことだとか、また聞き方によって想定し  
ている答えとか効果がない場合もあるといふふうに改めて思いました。  
検討します。

○委員 問2もなんんですけども、条例制定に伴って、事務経費やその他経費

など、労働者の賃金コストや何かの負担がありますかという、真面目に考えて答えようとする、負担がないとってはおかしくなるわけですよ。必ず「ある」になってくると思うんです。「ある」の中身は何を書いたらいいのかというのがわからないので、ある程度こちらが知りたい項目を選んでもらって、例えば人件費がどれだけ上がりそうだとか、答えを絞った回答肢を用意しないと、出てきた答えを読み切れないのではないかと思います。有効な答えを引き出せるように質問していかないと、いい回答にならないのではないかと思いますよ。

○委員 ちなみに、前提条件としては、これは下限額が適用になる契約を、落札した業者さんに契約書類と一緒に渡して、契約書類と一緒に提出をしてもらう、そういうことですよ。

○事務局 はい。回収率を高めたいということで、全員に配っても戻ってこないというところが考えられますので、そういう手法は今回とらせていただきました。

○委員 今のチェックシートと同じような感じですね。チェックシートも契約書と一緒に提出しますよね。

○事務局 はい。

○委員 ということは、だから、もらう人は全員対象者ですし、出す人は全員出してくださいねということ。

○事務局 知っていて当たり前の人たちにアンケートをするという部分もあるので、確かに最初副会長がおっしゃったような部分の、知っていて当たり前のところもあります。

○委員 1回やってみたらどうかなと思います。とりあえずやってみて、結果を見てまた改善していったらどうですかね。

○会長 きょう出ました意見につきましては、事務局のほうで少し御検討いただくとともに、このアンケートについても、12月中に御意見等あれば事務局のほうに再度伝えていただければ、それをできるだけ反映した形で実際のアンケートに入るといってお話ですので、どうかよろしくお願ひします。

○事務局 質問数としては、これが目いっぱいなのかなと思っています。もしこういうこともお話があった場合については、ほかのものを何か変えてみたいことになるかもしれません。その部分についても、一応これでやりますというものについてはメールなりでお出しできると思いますので、どうぞよろしくお願ひします。

○委員 分量としてはこの2ページの中におさまるよということですよ。

○事務局 はい、10問ぐらいでないと、答えていただけないとか負担をかけるというのもまた支障がありますので。

○会長 それでは、基本的には幾つかまだ検討すべきところもあるかと思いますが、本日、事務局のほうから提示された内容でアンケート実施の段階に進めていただければと思います。よろしく申し上げます。

次が実態調査の結果についてということで、本日は3件ほど御報告があります。

(事務局 実態調査の報告)

○会長 ありがとうございます。この件につきまして御意見ございますでしょうか。よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、事務局から連絡事項等がございましたらよろしくお願ひいたします。

(事務局 次回日程の連絡)

○会長 次回は1月30日ということで、次回に関しましては中間報告の案については机上配付ではなくて、事前にお送りできるようにいたします。それでは、本日の委員会は以上をもちまして閉会といたします。どうもありがとうございました。

午後0時3分閉会