

令和2年度世田谷区公契約適正化委員会（第2回） 会議録

1. 会議名称 令和2年度世田谷区公契約適正化委員会（第2回）
2. 担当課名 財務部経理課
3. 開催日時 令和3年1月29日（金）午前10時～午前11時45分
4. 開催場所 文化生活情報センター5階 セミナールームAB
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
 - ・ 事務局
宮崎副区長
小湊財務部長、阿部経理課長、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. 諮問にかかる答申について
 - 2. その他
 - 閉会

令和3年1月29日

世田谷区公契約適正化委員会（第2回）

午前9時51分開会

○会長 おはようございます。お忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございます。皆様おそろいですので始めさせていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

本日も宮崎副区長に御出席いただいておりますので、始めに、宮崎副区長より御挨拶をいただければと思います。よろしく願いします。

○副区長 改めまして、おはようございます。今日は、こういう状況の中で本当に皆さん方お集まりいただきましてありがとうございます。

第2回公契約適正化委員会をこれから始めるということですので、予定ではこれが今任期最後ということになりますので、どうぞよろしく願いいたします。

既に委員の皆様には御案内させていただいておりますけれども、来年度の委託等の労働報酬下限額は、今年度と同様の1時間当たり1130円とし、議会にも御報告させていただいております。2月上旬に区の予算案を発表するところがございますけれども、影響といたしましては、先般御案内したように、かなり厳しい状況にはなりましたが、当区におきましては予想よりは少し軽減している状況でして、大体リーマンショックのとき、平成22年度あたりの落ち込みとほぼ同じ状況でして、人口が少し流出している状況ではございます。これも都市部においてはほぼ同じような傾向になっております。

ただ、世田谷区の特徴としては、就労人口が若干増えているという状況があります。これがどういう傾向かはもう少し見極めないと、要因を含めて分からないんですけれども、そういう意味では、税収のほうが先ほど言ったようにリーマンショック時よりはるかに上回る、そういう傾向が出ている自治体もあるんですが、世田谷区においてはリーマンショック時にとどまっているという状況です。

ただ、税の構造上、この後そのリバウンドが来るので、令和3年度よりは令和4年度のほうがさらに落ち込んでくるという傾向でいらんでおります。国の発表では、真逆の言い方でV字回復というような発表の仕方をしていますが、基礎自治体のほうではもうちょっと引っ張られて、令和5年度から少し回復に向かっていくということで予測をしているという状況です。

こういう中で、今回の新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、開催回数、時間の制約の中で、今般本委員会において、また労働報酬専門部会において熱心に御議論いただいて、先ほどの1130円については決定させていただいたところです。改めまして、この適正化委員会の中川会長、専門部会の永山部会長をはじめ委員の皆様には御尽力いただいていることについて、御礼を申し上げます。

本日は、諮問に係ります答申が議題となっていると伺っておりますので、委員の皆様には引き続き、忌憚のない御意見を賜りますようお願い申し上げまして、簡単ではございますが御挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

○会長 宮崎副区長、どうもありがとうございます。

今回は緊急事態宣言期間中の開催ということもありまして、審議が長時間にわたることを避けるため、議題を答申の審議のみに絞らせていただいております。労働報酬専門部会からも幾つか検討すべき内容等があると伺っておりますけれども、それにつきましては年度が開けてからの委員会で十分議論できるように時間をもちたいと思っておりますので、よろしくようお願いいたします。

また、労働報酬専門部会からも、職種別の労働報酬下限額について、さらに検討を進めるべきというお話があります。それらの点につきましては、答申にもそれらの検討を進める必要があるというような事柄を入れさせていただければと考えております。

それでは、事務局より資料の確認をお願いいたします。

(事務局 配付資料の確認)

○会長 それではまず、諮問に係る答申の審議に入らせていただきます。

最初に、労働報酬専門部会の皆様方においては、昨年、労働報酬下限額に関わる意見書をおまとめいただきまして、改めまして御礼申し上げます。本来であれば部会長から意見書の内容について御説明をいただくところではありますが、委員の皆様のお手元でございます答申案には意見書を踏まえた形としてまとめているつもりでございますので、併せて答申案として私から最初に説明させていただければと思っております。それに引き続きまして、「答申（案）への意見等」ということで対照表になっているもの、これは主に〇〇委員からいただいております御意見でございますので、それについても続いて説明していただき、その後、各委員の皆様方から御意見をいただければと思っております。

それでは、最初に答申書の案につきまして、私からできるだけ簡潔に説明させていただきます。

答申書（案）がございまして、1枚めくっていただきますと、令和元年6月26日付で諮問のあった事項について答申いたしますというような表書きを入れてございます。

その上で、「はじめに」という内容が書かれておりまして、こういう経緯で諮問を受けました、その上でこういう議論を行いましたということで記載してございます。この委員会では、外国人労働者の受入れ拡大の問題であるとか、そ

の辺も幾つか出ておりましたので、2段落目あたりで「外国人労働者の受け入れ拡大、労働環境の整備に向けた働き方改革の取組みなど、多くの課題が顕在化しているという状況があげられる」という表現を入れてございます。この点につきましては後ほど〇〇委員からもお話しあるかと思いますが、この受入れ拡大、その受入れ拡大が生む新たな外国人労働者への対応というようなことも書き込んだほうがいいのではないだろうかというような御意見もいただいております。それで、これらについて委員会では、経営環境の改善、適正な労働条件等の確保、公正かつ適正な入札の実施、公契約の対象となる業務と職種に関する整理など、様々な視点から審議を行ってきたというような表現をとってございます。ここも分かりやすく、経営環境の改善に①を入れたりとか、それから、適正な労働条件の確保のところ②を入れたりとか、全部で4点、これをより分かりやすく明示しておいたほうがいいのではないかという御意見もいただいております。

最後に、「この答申が公契約条例の本旨に則り、納税者である区民の理解を得られることを前提としたうえで、区の各事業との整合性を踏まえながら、今後の予算や入札制度の改善において可能な限り反映され、区内産業の経営環境と労働条件の改善・向上が図られることを望むものである」という表現をとってございます。この最後の取りまとめのところにつきましても、後ほど〇〇委員にお話しいただきたいと思っております。

続きまして、諮問事項は2点ございますが、諮問の内容に応じて、1番目が「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。それから、ページを飛びまして5ページから「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点の取りまとめを行っているつもりでございます。

2ページの「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」というところで、最初に要旨といいますか、主たる議論の内容を3点ほどまとめ、その詳細を以下に示すという記載方法をとらせていただいております。これは2番目の工事以外の公契約においても、最初に要旨ということで3点ほどまとめ、その後により詳細に記述するという書き方をさせていただいております。要旨のところを中心にお話し申し上げ、詳細はポイントをかいつまんで御説明したいと思っております。

要旨の最初のポイントは、「区の経済産業・雇用促進施策等との整合性を踏まえながら、公契約条例推進の立場から人材確保・育成を図る必要がある」。2つ目が、「公契約条例の実効性を担保するため、契約事業者のみならず下請事業者の労働者にも的確に条例の意義を周知する工夫が求められる」。3つ目が、「工事契約については、適正な予定価格や工期設定等により、競争入札の公正性及

び適正性を高め、委託契約においても、仕様や見積もりの標準化を図るなどダンプ防止の取組みを推進し、経営環境と労働環境の向上を目指す必要がある」という3点にまとめております。ここにつきましても、後ほどまた〇〇委員からの御意見があるかと思えます。

「詳細は以下に示すとおりである」ということで、「(1)経営環境の改善について」という事柄から、4ページの「(3)公正かつ適正な入札の実施について」という、要旨の3点に即するような形で(1)、(2)、(3)を記載しているところがございます。

2ページの「(1)経営環境の改善について」では、「技術者及び若手人材の確保、育成支援」ということが1つの大きなポイントで、それらの人材の育成、確保といった事柄について記載をしています。

2つ目は、ワークライフバランスの実現を図っていく必要があるというようなこと。それから、この中に書かれている内容としては、現場が4週で8日は閉所できる、要は十分な休みが取れるような適正な工期の設定であるとか積算であるとか、ウィークリースタンスの取組というような事柄が必要であるという内容を記載してございます。この点についても、①の2つ目は、さらに2つに分けたほうがより分かりやすいのではないかという御指摘もいただいております。

「(2)適正な労働条件等の確保について」、「①公契約の対象となる労働者の範囲の明確化」ということで、いわゆる元請だけではなくて、下請事業者についてもしっかり周知をするとともに、チェックをしていく必要があるということが①のところでは述べられているものでございます。

3ページでございます。「②現下の労働報酬下限額設定のあり方」ということで、労働報酬専門部会からいただきました御意見等も踏まえて、ここに記載しているものでございます。これの2つ目、それから3つ目に関わる内容として、もう少し踏み込んだ表現をしたほうがいいのではないかという御意見もいただいております。ここに記載されておりますのは、これまでこの委員会、それから労働報酬専門部会で出された意見を記載させていただいたつもりでございます。

それから、「③働き方改革の推進に向けた担い手3法の具体化の検討」ということで、労働条件をしっかりと把握しましょうと。それから、労働実態を踏まえた制度としていくべきではないかというような事柄、いわゆる法定福利費の支払いの問題であるとか、その辺はもっと検討が必要だろうという事柄。

2つ目は、先ほどもありましたけれども、長時間労働の常態化ではなくて、4週で8日は休めるような事柄が必要なのではないか。休むだけではなくて、準備期間、現場条件、天候といったことも考慮した工期設定で積算を進めてい

くことが必要なのではないかというような事柄を、この「③働き方改革の推進に向けた担い手3法の具体化の検討」では記載しているというところでございます。

「(3)公正かつ適正な入札の実施について」というところです。

①は社会経済状況等との対応で、区内の産業育成に効果的な入札契約制度を改善していく必要があるということで3点ほど記載しているものでございます。ここにつきましても、〇〇委員からはもう少し細分化して、6項目ぐらいに分けていったほうがいいのではないという御指摘もいただいているところでございます。

「②業務委託における入札・契約時の見積内訳の透明化」ということで、業務内容に応じた費用の内訳を作成する必要があるという内容を記載させていただいております。この「業務委託における入札・契約時の見積内訳の透明化」については、〇〇委員からももう少し書き込んだらどうかという御意見をいただいております。

「③総合評価方式のあり方」ということで、現在も総合評価方式は、私の感覚ではさらに拡充していく必要があるのではないかという事柄と、それから、価格だけではなくて施工能力評価の在り方についても、もう少し内容を深めるといいますか、公契約にとって適正な内容にしていく必要があるだろうということを記載しております。後ほどまた御指摘あるかと思いますが、もう少し言葉を加えたほうがいいのではないかというところでございます。

大きな2つ目の諮問事項が、5ページの上にあります「2. 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、ここは3点にまとめております。「委託業務の分野ごとの特性を踏まえた標準的業務遂行事項の抽出に向け、十分な実態把握と検討を進める必要がある」。それから2つ目として、「適正な業務遂行に必要な費用や人材を見極め、その確保に向けた職種別労働報酬下限額設定の具体化を図る必要がある」。それから3番目として「労働条件・労働環境の差異を踏まえ職場に応じた賃金体系を維持・確保しておくことが必要である」という3点にまとめ、詳細としてその後(1)から(4)まで記載してございます。この要旨につきましても後ほど〇〇委員のほうからお話があるかと思いますが、もう1項目加えたらどうかと。ダンピングであるとか、非適正な契約の改善ということについても言及しておいたほうがいいのではないかという御意見をいただいております。

5ページの(1)は、「公契約の対象となる業務と職種(業種)別の整理」ということで、2点にまとめております。これは職種の定義を明確にしておく必要があることから、さらに、必ずしも働いている方は、資格を要する職種であっても、それ以外の業務も混合しているのではないか、そういったことで業務ご

とに委託案件を区分整理し、それに対応した標準的業務遂行事項の抽出に向けた検討を行わなければ、どういう額で委託を行うのかを見極めていくことができないのではないかとということで、2項目にまとめているところでございます。

「(2)職種(業種)別の労働報酬下限額設定の考え方」ということで、2つほど設けてございます。区からすると、相手方の事業者において確保したい職種、それから専門性においてほかと区別すべき有資格者、一定の人数規模があるため下限額の引上げにより一定の業務品質向上が期待できる職種などについては、職種別の労働報酬下限額の設定が有効に働くという御指摘も専門部会をはじめいただいておりますので、その内容を記載してございます。

2つ目は、いわゆる費用内訳をちゃんと作成すべきだろうと。それを活用することによって、より高い、より有効なサービスが提供できるだろうし、そのための業務分野別、職種別に労働報酬下限額を設定する必要があるだろうという御意見を入れさせていただいております。

(3)は「人材確保の観点からの労働報酬下限額設定のあり方」ということで、2つありますが、最初のところでは、公契約に係る業務従事者の賃金等の実態や民間事業に及ぼす影響を把握し、さらにこの点については検討を進めていく必要があるだろうと。この委員会でも出ておりましたけれども、医療、保健、それから学童保育等いろいろな職務内容があるわけですけれども、それらについてさらに調査も必要だし、把握をした上で検討を進める必要があるというよう内容を入れたつもりでございます。

2つ目につきましては、その1つの基準として、「区職員の高卒初任給や会計年度任用職員の報酬のほか、都内での民間求人の実勢等を踏まえた労働報酬下限額設定の検討」が必要になるという内容を入れております。

最後の「(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」ということで、1つは、いろいろな環境、周囲の状況によって、同じ職種だから同じ額であっていいということではないだろうと。そういう環境の差異を踏まえ、職場に応じた賃金体系を維持、確保しておくことが必要だろうということ。それから、どのようなことをやる必要があるのか、それに応じた賃金をちゃんと設定することによって、企業と労働者の間での就労のミスマッチの防止や、採用後の円滑な就業、経営基盤の安定化につながっていくというふうにすべきだろうというところがございます。この(4)につきましては、後ほど〇〇委員からもあるかと思いますが、もう1点加えたらどうだろうかという御指摘をいただいております。

最後に、「おわりに」ということで、大きくは3段組にしてありますが、1つ目は、公契約条例の実効性の担保、それから入札契約制度の改善等の取組が必要ですよということ。2つ目としては、議論を積み重ねてきてありますが、まだ

まだ検討すべき事柄もあると。逆に言うと、議論を積み重ねた結果として、さらに解決に向けて取り組むべき課題が明確になってきているというような事柄を2つ目で示しております。最後に、「公共事業の役割を十分に加味し、これらの課題に対する具体の提言に向けてさらに議論を深め、検討を進めていく必要があると考える」というようにまとめさせていただいたものでございます。

事前にお送りし、目を通していただいたかと思いますが、この後、この答申案につきまして御意見等をいただければと思います。

最初に、事前に〇〇委員より御意見をいただいておりますので、どうかよろしくお願いいたします。

○副会長 今回の答申は、2か年間にわたるこの適正化委員会での論議のまとめという意味もございましたので、かなり慎重に進めなければならない課題が発見されたりいたしまして、労働報酬専門部会においても職種別の労働報酬下限額の設定などにある程度踏み込んだ案が出されたんですけども、実情をいろいろ検討してみますと、なかなか我々が考えていた以上に業務や仕事の内容等に必ずしもそうした方向が適切かどうか、危ない部分も分かってまいりましたので、そういう点で当初の予定より幾分作業の進行が遅れているという実態があるかと思えます。それは後で、この次の委員会の課題とさせていただこうかと思っておりますけれども、そうした先へ向けての話と、それから、この間公契約適正化委員会の周りの変化というのがございまして、私の考えでは、1つは、担い手3法と呼ばれている公共事業に関わる国、総務省を含めた関係省庁及び地方自治体に、新しい課題が設けられてきていると。それから、労働面に関しましてやはり大きな影響がありますのが働き方改革と呼ばれている内容です。

建設業に関わる部分については、ほかの業種より少し実施が遅れるというのがございまして、しかし、近い将来というか、ここ三、四年のうちにさまざまな改革を実現しなければならないという課題が目の前にございます。

そういうものを踏まえて、この公契約条例が目指す働き方改革を含め、担い手3法が言っている基本課題をできるだけ今回の答申の中に落としていったらどうだろうかというのが私の修正の基本的な視点です。

これまで公契約条例ができる前段にありました、ダンピングだとか過当競争の弊害をどうなくすかという課題と併せまして、どのように適正な事業運営をしたらいいのかということになりますと、はっきり申し上げれば、適正な利潤の確保が可能な事業運営及び、そのことと併せまして、個々に就労する人々の働く条件の改善、この両輪をどう回していくかというのが基本的な課題だったと思えます。そういう視点で、より明らかに改善の方向が見えるような形でこの答申をまとめたらいいのではないかとということで、修正もさせていただいて

おります。

この作業に当たりましては、事務局の皆さんにいろいろ御教示をいただいたり、データの整理やこれまで分からなかった事実関係の御報告などもいただいたり、大変多くの努力をいただいたことに改めて感謝を申し上げておきたいと思えます。

それでは具体的に、たたき台原案と私の意見とがありますので、主要なポイントについて御説明させていただきます。

1 ページ目におきましては、これはあくまでも補強的な意見なんですけれども、外国人労働者の受入れが研修制度を中心にしたものから、もう少し進化した状態になってきておりますので、これらに対してきちんとした対応をしておくことが大事ではないかと思えます。もちろん、国内の労働者と外国人労働者の処遇の均等待遇というのは国際的な基本目標になっているわけですけれども、そういうものに対応するためには、具体的には言葉の問題、あるいは生活習慣や労働場面以外のところでの様々な対応策が取られないと、労働者として適正な活動ができない状況が生まれがちですので、そういった点を世田谷区としても考えておかなければならない時期に来ているということを少し訴えたいというのが1 ページ目の趣旨であります。

それから、1 ページ目の最後、3 番目の段落に①、②と入れさせていただいたのは、委員会の審議の課題がこういうことにありましたよということを明示する意味で、箇条書的に項目を入れたということです。

最後の段落でございますけれども、担い手3法の中身をここに入れ込んで、適正な競争は求めるけれども、同時にそこには事業者の適正な利潤の確保と労働報酬条件等の改善が両立していないと、適正なサービスを長期的に維持することができないという趣旨を改めて確認させていただいたということでもあります。

2 ページに参ります。基本的なことは、この公契約条例の適用事業者というのは元請事業者以外にも及ぶということを明確にしておくことが大事かなという趣旨です。そのためには、条例の遵守を徹底するための手だてを必要としているのではないかと。

それから、価格の設定についても様々な改善が必要なのでありますけれども、それと併せまして、就業者の労働条件の確保というのは契約履行過程を意味しているわけですけれども、その履行過程の改善を、やはり発注者にもその確保のための対応が求められているという、このところが担い手3法の大変重要なポイントでありますので、発注者、受注者双方でその条件の確保に努める、そういうものを入れておいて、そのためにダンピング等の防止が重要なんだということを改めて強調しているところです。

3 ページに参ります。ここで新たに加えた部分といいますのは、区が改めて産業振興策の対象に、公契約対象に関わっている建設業や福祉等の新しい事業を産業振興の対象にしているという、そういう変化を入れたことで補足的に書き入れたということです。

その次に、次の世代を担う就業者の確保ということが大きな問題になっているわけですが、これは1つ独立させて、とりわけワークライフバランスが可能なような状態に向けて、若者にきちんとメッセージを発する必要があるのではないかという趣旨で1項目独立させてみたということです。

特に、担い手3法及び働き方改革の中で、具体的に時期を区切って、4週8休制度を目標にしたり、あるいはキャリアアップシステムという職能の能力に応じた処遇を実証する仕組みをつくり、それに併せてそれに対応する報酬条件の確保というようなことを展望しているわけですので、その辺も若者と別に切り出して、長期的な対応が必要だということを訴えていったらどうかという趣旨です。

そのために、労働条件の具体的改善のためにはどうしたらいいかという点、1つは公契約条例の適用対象が元請事業者にとどまらず、下請事業者の就業者、労働者にも適応がなされるものだと。社会保険労務士の細かい調査の事例をこの間積み上げてきていただいていますけれども、そういうものの中でも、現場の、特に労働時間管理や休日管理についてのきちんとしたデータをまずつかむ。そして、それらが公契約条例が目指すものと照合できる体制をつくっておかないと、具体的な改善につながる資料や材料がないことになりますので、そういったことを事前に対応しておく必要があるのではないか。つまり、改善を進める実務体制というか実行体制をどうつくるかということをし少し明確にしておくことが大事かなという趣旨です。

4 ページ目には、現下の労働報酬ということがございましたので、詳しく調べたものではないのですが、この間、民間の建設需要が少しマイナスになってきている状況があります。そして、新築から補修のほうに業務量が若干シフトして補修事業が膨らんでいるという傾向があるとともに、やはり公共事業の関係が、国及び地方自治体で災害等の多発の影響もございまして、公共施設の強靱化を図る必要があることから、民間ほど需要が落ちていないということで、今後、事業者間の競争の場が公共事業のほうに再びシフトしてくる可能性も考えられます。そういった点で、景気回復に伴う事業に関わる建設需給のマーケットがどう変わるかということ念頭に置いて、これらについての変化に対応できるような、弾力的な対応策を入れて改善を図っていく必要があるのではないかというようなことが背景にございます。

特に今回書かなかったのですが、少し戻りますが、2 ページの1の公

契約に関わる事業者の経営改善あるいは労働条件の改善について「区内の」と限定しているんですけれども、実は区外の事業者も少なからずこの公契約条例の適用対象になるはずなんです。しかし、行政区域が違った場合にどのようにこれを実行させていくかということは多少工夫が要るような気がしますし、その辺が実は私もどうしたらいいのかよく分からない部分がございますので、この辺は今後の課題として出すかどうか迷ったんですが、今回はこのままにして論議をあまり混乱させないようにしたほうがいいかなというのがございましたことを補足させていただきます。

4 ページで、具体的に公契約条例の運用に関わりますところで、公契約条例実施の手引とか、それから労働報酬下限額を周知することが、効果的な運用のベースに置かれるべきだと思いますので、その周知と、千代田区がやっているように周知の確認を重ねていくことが必要なのではないかと書いておきました。

それから、下請事業者に対しましては、契約に際しまして施工体制台帳を提出していただいていますので、それらをうまく活用して、元請事業者と協力しながら下請事業者への公契約の適用拡大を図るような方法を取る。そのための負担が過度にかからないように、あるいはかかる場合には、そういった事務経費も見積もるような改善も必要なのかなという気がいたします。これは条例実施のための経費ということになりますので、元請事業者にも下請事業者にも関わる部分がございますので、この辺は少し詳細に詰めた体制を考えていく必要があるのかなと思います。

4 ページ、予算編成と公契約条例の予定価格や契約価格に関わる問題がございまして、予算編成に関する地方自治法上の原則と、公契約条例によるこれらの改善策という発注者側の意向を施工過程で体现するにはどうしたらいいのか、そういうことを、予算面できちんとした状況をつくり出すためには何が必要かというのが、4 ページから5 ページにかけての流れになります。基本的には設計労務単価に対して一定の減歩をしたところに労働報酬下限額を設定して、今後もこの水準を維持し遵守する状況を基本にしていますけれども、先ほど申しましたように、この状況が新型コロナウイルス感染症の大きなマイナス等によって影響を受けないとも限りませんので、そういう点で、ある程度弾力的にプラスにもマイナスにも振れる場合があるということを書きましたのが5 ページの一番上のところです。

それから、現在の労働報酬下限額の設定につきましては、特に委託契約においては、区の職員の高卒初任給で一時金及び地域手当を外して時間換算をしているわけですが、時間のほうはきちんとかいような計算をするというルールが生まれましたが、併せまして、これだけを守れば同一労働同

一賃金の原則になるかということ、まだそれは到達していないという事実はひとまず確認しておいて、何らかの変更が生じた場合の対応策は、少し機械的に変動させるだけで対応できるのかどうか、その辺のところを少しのり代を作ったという意味であります。

それから、働き方改革と担い手3法の具体化ということで、あえてここで出されておりますので、繰り返しになりますけれども、先ほど申したような基本的労働条件の正確な把握、改善策の検討、こういうものを前提にして、まず何よりも長時間労働や不払い労働がかなりあると予想されますので、正確な労働時間の把握等、なかなか難しい面もございますけれども、これをやらないと働き方改革の目標に追いつかないという事情がございますので、これらを考慮して対応していく必要があるのではないかと。とりわけこれは具体的な労働というか、工事の実工数にかなり影響を与えるものでもありますし、さらには今後の下請作業現場での対応というものを、下請事業者及び労働者と全体が効率的に動いていくためには、何らかの進行管理とか事前の打合せを、通例の毎朝の朝礼というだけでは済まない事前の協議の時間、そういうものを考慮した積算等の配慮が必要なのではないかなという気もいたしますので、その辺につきましても、今後の改善を進める課題の中に含めて論議していただきたいなということであります。

それから、入札制度につきましても提案が6ページの(3)でございます。こちらは、この間、都、区におきましても不調不落が起きておりますので、適正な発注の山と谷をなるべくならしていくということ。それに必要な財政・会計法の運用上の変更等も求められるかもしれませんが、そうしたことに加えまして、会計制度そのものが非常に建設工事、業務委託、それぞれ一定の縛りがきつくなっています、今日のような非常に流動的な事情が生まれてまいりますと、そういったことをいかに適用するかということが課題になってくる。そこで、不調不落は労働力不足とよく言われますけれども、現実に専門工事業者団体等の調査などを見ますと、必ずしも労働力不足だけが原因ではないということが事業者のほうからも報告されておりますので、そういったことをちょっと反映させてみたらどうかと。

それから、世田谷の場合は非常に生活環境が重視される地区でもありますので、工事に当たって地域住民との調整期間が作業の施工期間を決めていくことにも影響しますので、そうした場合の適正な工期設定を弾力化していくことが必要なのではないかということで、地域住民とのこうした調整を要する地区だということを強調してみたところ です。

それから、入札の改善に当たりましては、予定価格の設定、契約価格、実行価格、実行予算、そういったものを適正にしていくためには、幾つか国等の対

応でも変化が起きております。

7 ページの一番上のところには、これまでの入札制度の改善に必要な幾つかの措置、最低制限価格制度や低入札価格調査制度、あるいは先ほど会長からもありました総合評価方式、こういうものを広く活用できるようにしたらどうだろうか。それらに対応しまして、例えば建設におきましては、中央公共事業契約制度運用連絡協議会という団体が、具体的に最低制限価格や低入札価格調査制度の基準額をモデルとして設定しているものなどがございます。ですから、そういうものを基準にしまして、契約に際しましての変動の幅、過当競争にならない、ダンピングを生まない、かつ適正な競争を維持させる、そういう幅をどの程度にするのかということを考えておく必要があるのではないかと。予定価格に対する落札率がこのところ90%ぐらいになっているということが言われておりますが、そういう範囲であると、労働報酬下限額のほうが85%でありますので、これらの関係をどうするかというようなことも、場合によると議論になるかなという気もしております。

それから、そういうことを行うことによって、ある程度入札や予定価格設定の内容が透明化されるということにつながっていくのではないかとということです。7 ページの②に項目を1つ加えましたけれども、そういうことを建設以外にも広めていったらどうかという趣旨で、この辺はまだ深く突っ込んでおりませんけれども、一定の論議を提案しているということです。

8 ページに参ります。これは継続なのですがけれども、何よりも重要なことは、業務委託に関しましては、いろいろなデータについての論議を重ねていく必要があると思います。そのためには、予定価格の設定、入札価格、落札価格、こういったもののありようが適正になっているかどうかを判定するような、言わば資料を検討しながら、それぞれの分野における入札の在り方の改善を図る、そういう作業が必要かなということ、こういったことを書き入れてみました。8 ページ目の項目が3つございますが、いずれもそういう趣旨であります。

それから、総合評価方式につきましては、区内事業者の積極的育成、これは先ほど区内事業者以外の事業者に対する公契約の適正な運用をどうするかということとも絡んで、できるだけ競争を適正化しながら区内事業者の育成を図る、そういう方向を積極的に考えていって、地域経済の活性化も図るようにしたらどうだろうかという趣旨であります。

そして、施工能力の向上という点も公契約条例が目指しているところでありますので、そういった世田谷区内の力量を高める努力をここに強調したというところではあります。

9 ページに参りまして、工事以外の契約の職種別の報酬のあり方についてです。これは原案への異議ではなくて、あくまでも補強ということで、9 ページ

目の要旨のところの1つ、ダンピングと非適正な契約を改善していくための具体的な入札制度の対応を書いてみたということが趣旨です。

(1)ではその対象となる、業務委託の場合には、その業務と職種、職掌が混然としている部分がございますので、そういうものを含めて、まず入札あるいは入札価格を設定する場合の見積もりの仕方というようなものを標準化していく努力をして、それらに対応する必要な資格要件、また、その人たちがどういう働き方をするのかということ、有資格者が全部有資格業務をしているわけではないというものもございますので、そういったものが適正な標準価格からの一定の乖離をどの程度にするかという場合の評価基準になっていくと思いますので、そういう業務内容や仕事の構成をきちんと把握しながら対応したらどうかということが趣旨です。

10ページに参りまして、構成を検討して、予定価格や入札・落札価格の比較検討を可能にしていくようにしたらどうか。要するに、安ければいいというようなことだけが基準になりがちだということも聞かれますので、そうではなくて、適正な競争範囲というのはどの程度のものなのかということを考えて運用していく必要があるのではないかと。そういう中に、どのような資格要件や仕事の業務遂行の実態に即して、適正な、必要な労働能力の人たちを確保するための対応策につなげていくというように考えているわけです。

そして、具体的な分野として福祉・医療、保育・教育、あるいは建設保全業務、IT・システム業務等のそういった業務委託分野に関する事業領域にこれらの公契約条例の運用の適正な運用によってサービスの内容を向上させて、区民福祉を図るという目的につなげていったらどうかということです。

11ページに参りまして、これも以上のような趣旨で補強的な意見を入れて、具体的に業務委託分野というものを、どんなものがあるのかを明確にするという趣旨でその分野を入れたということです。

それから、(4)が賃金体系の将来像を考えていく場合に、以上のような業務の内容や、仕事の仕方を把握した上で、発注者、受注者双方の関係改善ができるような、新しい条件の中での競争を実現するように努めるという趣旨にしたらどうか。

そして、多少国の基準等からずれるかもしれませんが、それは仕事や業務の内容の変化に応じたものにしていくという趣旨で、労働報酬下限額を設定したりするということにしたらどうだろうか。できれば、適正な水準というものをモデル的につくるということも新しい能力の高い人を確保する道かなということで、適正な賃金水準というものを考えてみたらどうかという案であります。

以上、大きな変化はございませんけれども、基本的に原案に沿いまして私な

りの補強意見という形でつけさせていただいたもので、皆さんからも御意見をいただければ幸いです。

以上で私からの説明を終わらせていただきます。

○会長 以上で配付されている内容についての御説明は終わりますが、各委員の皆様から、さらに忌憚のない御意見、また原案、それから〇〇委員からのお話についての御質問、御意見等もいただければと思います。いかがでしょうか。

○委員 3点ほど。

1つは、「答申（案）への意見等」という資料についてです。これの3ページの(2)①の1つ目のところですが、私もたたき台原案を読んでいて「下請事業者」とあるのを、やっぱりその労働者ということも入れないとかえって誤解を生むのかなと思いました。表現は会長にお任せしますが、やっぱり労働者というのを入れていただきたい。その前提として、いずれにしても建設業などを考えると、元請会社の社員はほんの僅かでありまして、実際に現場で頑張っている方は下請あるいは孫請になっているわけです。その人たちが対象になるのは当たり前だということも明記していただければと思います。これが1点です。

私が一番こだわるのは4ページから5ページのところです。格調高く憲法25条を置いていただいたのはさすがだと。原案に入っておりますので、その表現は「基本条件」とまでしなくてもいいのかなと思っております。いずれにしても、公契約条例は本来憲法25条というよりは、むしろダンプの防止という形を中心にして考えてこられたところで、時代の背景としていわゆる官製ワーキングプアのことが出てきたので、2つ目の課題として憲法25条問題が御指摘のとおり出てきたわけです。そういう意味では、世田谷ではそれも1つの目的と考えていただければと思うので、これはすばらしい、格調高い表現だと思います。

問題は、5ページの2つ目です。実は、ここの委員になっていろいろ教えていただくと、結構民間業者の社員というのは、区との関係がありますので多くの方々が非正規で有期雇用なんですね。そういう意味では、時間給だけで一時金などがない方々が、あるいはいつ首になるか分からない方々がいて、その結果として官製ワーキングプアと言われる方々が世田谷でも少なからずいらっしゃったということです。今私が言っているのは1130円の到達点なんですけれども、これが妥当であると言われてしまうと、何かもうこれで上がらなくなるのかなという気がします。1130円で1800時間ぐらい掛けると、やっと200万なんですよね。私は、世田谷で働く方々が200万で暮らしていけるかということ、それは難しいと思うんですよ。そういう意味で、妥当であるというのは、今までの議

論からすると、私はちょっとやめてほしいなど。

分かりやすく言うと中間点というんですか、憲法25条が言っている額として、官製ワーキングプアを脱するかどうかの金額でいいとは私たちは考えていないと。だから、〇〇委員の意見はまだ不十分だと思うので、アバウトな同一労働同一賃金で高卒初任給というのを目指してきたと。おかげさまで、去年達成させていただいたんですね。これはほかの区と違って、いち早くすばらしい成果だと私は思うんですが、そこが目標じゃないと思うんです。だから、憲法25条、官製ワーキングプアをなくしていくとすれば、さらにもう少し上。どこが上かは分からないんですけども、今後さらに世田谷としてはそれを目指していくと。同時に、区長がおっしゃるように、職種別賃金という形でさらに上乘せをしていくと。この2つの目標を立てることが大事ではないかと。

我々はそれを自覚してきているつもりなんですね。そういう意味では、既に妥当でもう到達しましたというよりは、到達したことはすばらしいことなので、そのことはぜひ書いていただくと同時に、さらに〇〇委員の意見にあるように、いろんな事情がこれから出てくるので、世田谷だけが突出するわけにはいかないわけですから、他区の状況を見ながらも、もう少し上に向かっていくと。労働組合の委員の方々は、おおむね時給1500円とおっしゃっているので、それがいいというわけではないですよ。それも意識しながら、そういう方向にさらにこの条例の2つ目の段階に行くということで、そういう表現をして。もう到達しているということにこれでは読めてしまうので、そこだけはぜひお願いをしたいと。

ちなみに、この表現は、日本郵政、メトロコマース大阪の病院や大学が今年の秋に最高裁で有期雇用の方々が正社員との裁判をやられて勝った部分と負けた部分があるんですけども、だからといって一時金や退職金がなくていいなんて誰も言っていないんですよ。そういう意味では、そういうことが違法になる場合もあるわけで、これも含めた実質的な同一労働同一賃金を目指しつつ、しかし1500円という意見も片耳で捉えつつ、来年からやっていくということになるとするので、当面これで終わってしまうような形は表現としてやめてほしいと。私1人が言ってもしょうがないですけども、その辺はお考えいただいて、あとは会長に表現はお任せしますけれども、ぜひお願いしたいと思います。

最後に9ページですが、要旨をまとめていただいて、我々が苦勞したところをちゃんと書いていただいているのでさすがだと思いました。実を言うと、なかなか出口が見えないんですね。今のところ出口が見えないというか、具体化がなかなか難しい中でこういうふうに整理をしていただいて大変よかったと思っています。ありがとうございました。

〇〇委員が、要旨の2つ目は、ここに入れてしまうと全体がぼけてしまうの

であえて入れなくてもよいのではと。別のところにも書いてありますので、ここで入れてしまうと見にくくなるかなと。対応する部分は最後の4のところの一番上のところですよ。この2つ目の項目のダンピング云々のところは要らないというか、私としては、ここに入れてしまうと要旨の1つ目と2つ目をつなげたほうがむしろ理解しやすいと。ここにダンピングのやつを入れてしまうとかえって分かりにくいし、このことは別に前に書いてあるので、この要旨に入れなくても該当部分を入れても構わないのではないかと思いますので、そこは御検討ください。

たくさん言いましたけれども、さらによくしていくということで、よろしくお願いいたします。

○会長 ありがとうございます。特に5ページのところについてですが、原案では、実は「到達」という言葉を使っていないんですね。決して到達ではないという思いが私自身にはあります。

ただ、公共事業はもともと行政の直轄事業なんですね。それが民間のほうに出すようになった。そうすると、公共であれば最低で高卒の初任給は確保すべきだと。あとは、高卒の初任給が果たして区の職員として妥当かどうか。これは当然上がっていったりとか。今のところ労働報酬下限額のところにおいては、お話しありましたように一時金とか退職金は算定していないと。それも繰り入れて考えていくのかということで、そういう意味で区職員の高卒初任給をベースに算出するのは妥当だ、それが十分だとは決して思っていないという表現。

○委員 なるほど、それは分かりました。ぜひそれをうまく入れていただいて、ぜひよろしく。

○会長 その点が一番もどかしい表現のところでした。

○委員 ありがとうございます。

○会長 あとはおっしゃることは分かります。

○委員 たたき台の原案、それから〇〇委員にはいろいろ細かく意見を出していただきまして、私は、原案として公契約に関わる区内の経営環境、いわゆる諮問が2題ありますけれども、基本的には労働報酬をしっかり下限を設定していく。

要旨のところですけども、工事契約、3つ目の項目ですが、「委託契約においても」云々の文言ですが、「ダンピング防止の取組みを推進し」とあり、意見書のほうもそのままの文言なんですけれども、基本的に公契約におけるダンピング防止をどうするかということ、入札制度そのものを具体的に検討していかなければいけないということで、ここは、ダンピング防止の入札制度の検討もしくは入札制度の設計という、具体的に決め打ちした文言にやっつけていかないと、先ほどのいわゆる最低制限価格の設定あるいは総合評価方式とか、いろんなと

ころの制度になかなか移行していかないのではないかと思います。

あと、「仕様や見積りの標準化」という、これは非常に漠然とした文言ですが、先ほどから、いわゆる職種別の労働報酬の在り方、あるいは労働賃金をどうするかということの検討で、ここは客観性のある、公共工事設計労務単価や建築保全業務労務単価、あるいは維持保全業務積算基準とか、国交省あるいは東京都、いろいろなところで工夫し出しているわけですから、ここは客観性のある労働基準を基に、いかにして積算基準を設定していくかと。〇〇委員からもいろいろと出ましたけれども、委託業務ではいろいろな資格があるのだけれども、資格のない業務が混合しているという実態があるわけですね。それぞれ業務の特性を踏まえた積算体系の構築ということを主眼に置いていかないと、なかなかこの複雑な賃金体系を標準化していくのは難しいのではないかなと私は思いますので、その辺はもう少し具体的に、決め打ち的に文言を表現していけばいいのかなと感じております。

具体的には、総合評価方式のメリット、デメリット、特にデメリットは時間がかかって発注側の労務時間も相当取られる、そこでいろんな案件をこなしていけるかという発注側の大変さもあるわけですね。かといって、そこを全部価格1本でやると、これはいわゆるダンピングですね。そこで、せっかく労働賃金の設計を、最低賃金を確保しながら、あるいは法定福利費も確保しながら予定価格を立てても、ダンピングによってそれが全部実際の労働者には行き渡らないわけです。発注側はやはり最低でも、例えば世田谷は1130円と価格を設定して積算しても、実際には現場では800円とか、あるいは雇用保険に入らないとか、そういった時間給のみでやる業務体系が発生するのではないかなと。

ですから、具体的にはなかなか難しいと思うんですが、清掃、警備、建物管理は既にその従事者に対しての雇用保険に入っているか、領収書あるいは労働保険積算、いわゆる保険料申請の写しとか、健康保険、厚生年金の領収書の写しを提示して、そこは入札前を出すのか、あるいは入札後の価格は決定ではなくて、あくまでも参考、確認事項という捉え方で、いろんな条件を確認した上で契約できますよと、そろっていないから契約できませんねと、積算基準はどうなんですかと確認していくやり方がベストなのかなと私は思っているんです。その辺はまた行政側で考えていただければ、あるいは会長のほうでもまとめていただければなと思っております。

私の意見として発言させていただきました。

〇会長 ありがとうございます。最初におっしゃっていた1の要旨の3点目のところですが、〇〇委員からも御意見いただいておりますように、文言として、「業務の仕様や見積りの標準化を図るなど適正な予定価格を設定し、ダンピング防止のための入札制度設計、取組を推進し」といったような文言に

なれば少しは前に進んだ言葉になる、そういう理解でよろしいでしょうか。

○委員 そうですね。

○会長 あとは、それ以外のところも御意見を踏まえて、文章として練っていくようにしたいと思っております。

ほかはいかがですか。

○委員 答申案3ページの真ん中辺の②のところ、意見というよりも正確性を期すため、「令和2年度の東京都の最低賃金時間額が」と書いてあるんですけども、要は今年と去年の東京都最低賃金が一緒ということだと思えるんですけども、令和2年度に決まっただけに言ったほうが正確かなという、言葉だけの話なんですけれども、それが1点。

あと1点が、たたき台案と意見の比較表の7ページのダンピング防止対策のご意見のところ、「中央公共事業契約制度運用連絡協議会が設定している」となっています。これは具体的で非常に参考になる話ではあるわけなんですけれども、答申の中で具体的な組織名は入れなくてもいいのではないかなと私は感じました。要は、ダンピングは駄目だぞということをおっしゃることが非常に重要だと思うので、全体のバランスからしてみると、答申のところはそこまで具体的には挙げなくてもいいのではないかなというのが私の感想です。

以上です。

○会長 入札制度の改善ということで、区のほうもいろいろなことを考慮して、最低制限価格であるとか、低入札価格調査の額であるとか、その辺は設定しているところかと思いますが、それをちゃんと適切に運用していく必要があるということかと思いますが。ありがとうございます。

ほかはいかがでしょう。

○委員 修正意見ではありませんが、私のほうは8月に出させていただいた意見書の中から、公契約条例の周知の問題や、下請事業者も含めた履行の確認の問題を今回たたき台にも多く入れていただいたので、ぜひともこれを区のほうで実行していただければと思っていますところ。

配らせていただいているアンケート調査は、今日は時間がないので説明は割愛させていただくのですが、下請事業者も含めて公契約条例を知っているかという問いについて、前年よりは若干向上していますが、内容までよく分かっていないという回答をされている方も多いので、やはりこの辺の下請への周知をぜひとも次年度以降やっていただければと思います。

ちなみに、今回の実態調査の中では、この間緩やかに建設業で働いている方は賃金が上がっていたんですが、やはり今回の調査では若干下降気味になっているという結果も出ておりますので、次年度以降も引き続き現場での調査をやっていきたいと思っております。

以上です。

○会長 ありがとうございます。

○○委員からいただいたところで、担い手3法等の趣旨に則ってということ、事業者の適正な利潤という言葉が出てくるんですが、この利潤というのはどういう意味合いなのかなという。公共事業の際に使われるのは、利益を出してはいけないんですよ、単純に公共工事で言うと。そのために、区民に便益が当たるといって、便益という言葉で評価をする。コストと便益という言葉で評価をします。だけれども、事業継続に必要な原資の確保という事柄は必要になって、それは利益ではなくて、まさに事業者にとって必要なものということです。だから、民民の場合は利益という言葉が使われるんですが、公共の場合は利益ではなくて、事業評価を行うときには費用便益効果、B/Cという中で行う。この利潤は、恐らく利益という意味ではないのかなと。

単純に利潤と言うと、土木工事は昔、約10%あったんですね。建築工事は1~2%。今、土木工事も1~2%ぐらいのオーダーになってきている。それは事業継続に必要な原資ということで、研究開発であるとか、場合によると福利厚生であるとか、そういうものに使われていくもので、民民で言うとそれは利益なのだけれども、公契約の場合、それは利益ではないから利潤という言葉を使うんだということであれば私自身としては非常に理解しやすく、利潤イコール利益と言われてしまうと、それは公契約ではないだろうと。その辺の議論がどうなっていたのかなというのが、もし教えていただけると分かりやすいなと。これは先ほども申し上げましたけれども、直轄工事で区がある工事をやって利益を得た、利潤を得たということになると、これは税金云々の話にどうしてもなっていくと。どういう解釈をすればいいのか。

それが解釈できれば、利潤を得てはいけないとは私は全然思っていないですが、その利潤的なものがいろいろな積算の中に含まれているということなのか、積算とは別個に粗利というものを設定しなければいけないのか、どういう性格のものになるのかなと。そのことが労働者にとっての負担にならないように、経営者のほうにもちゃんとプラスのものが得られるようにしなければいけないと思っているんですが、どういう解釈で整理させていただければいいのかというのが非常に気になって、公共事業で利益を上げてはいけないと盛んに言われていた。ただ、いろいろと状況が変わってきて、当然経営体質の強化に使われる経費であるとか、そういうものは必要なんだけれども、それは今どう表現されているのかなというところが。

○副会長 私の記憶なんですけれども、品確法と入契法の2つに、いずれも企業の適正な利潤という表現があったように記憶しています。

○会長 民民だったら絶対必要なんですよ。

○副会長 いえ、品確法なので公契約です。ですから、施行規則なりガイドラインを見てみまして、利益よりもたしか利潤だったような気がするので、ちょっと曖昧なんです。

○会長 恐らく利潤という言葉ですね。利益はまだ使えないと思っているので。

○副会長 はい、利潤だったと思います。

○会長 だけれども、それは積算のプラスアルファ。

○副会長 積算の中では、これは多分一般管理費とかそういうところに考えているのだろうと思います。

○会長 一般管理費として、例えば15%、20%、30%までの程度の議論が恐らくあると思うんですが、その中に入るものという理解でよろしいんですかね。

○副会長 これはいかがですか。

○委員 その辺の法律用語じゃないんですけれども、これは非常に大事な話で、こういう条例を今全国各地でつくっていますよね。そのとき、労働者が暮らしていける憲法25条に基づくだけじゃなくて、もう少し余裕のある25条よりもちょっと上の人間らしい暮らしができる。そうすると、今度経営側にとってみれば、人間らしい暮らしをさせる労働条件を提供した上で、なおかつ自分の事業が維持発展していくために適正な利潤という言葉、要するにプラスもなければいけないんだと。これを壊しているのがダンピングなんだと。だから、ダンピングを阻止して労働者の権利を守りつつ、経営者の稼ぐ自由という言葉が言い過ぎなのだけれども、それがあって初めて成り立つから、これは業者にとっても労働者にとっても大事なんだと、こういう言い方をしているんですね。

ですので、公共事業ではもうけてはいけないというのと逆で、公契約はむしろ一定のもうけを経営者に保証するものだ。そのもうけというのは法律用語じゃないですけれども、そういうものだという考え方ができているというふうに御理解いただくと、〇〇委員の言いたいことが分かるんじゃないかと。

○会長 ありがとうございます。公契約と言っているんですが、実は私の概念では、公共事業というのと公共的事業、公共施設というのと公共的施設は別物なんですね。区役所は公共的施設なんですね。小中学校も公共的施設なんです。なぜかという、区が所有しているんですよね。ですから、例えば小学校にほかの区に住んでいる人が入れろといっても入れないわけです。公共施設は、例えば道路なんかで言うと、ほかの人が通っていても通るなどは言えないわけですよね。これが公共施設と公共的施設の違いです。公共的施設であれば、これはかなり民に近から利益が出たりとかしてもいいとある意味では私は思っている。だから、委託というのは、本来は区の職員がやるべき業務なのだけれども、区の職員の数を減らすとかいろんなことがあって、その代替ということもある。そこで働く人は区の職員と同レベルの生活環境は得るべきだと思って

いますので、公契約の中のこの3つはちょっと違う。だから、追求と言ったら怒られますが、利潤追求される場所があってもいいのだけれども、全てが全てそうではないのかなというところでの先ほどの話です。

ほかに御意見いかがでしょうか。

○委員 労働組合側から、確かに公契約の手引と周知カードはぜひやっていただきたいという願いと同時に、実際やるとしたら、どれぐらい必要なのかなと思ひまして。今答える必要はないんですけれども、ぜひやっていただきたいというのが意見でございます。

以上でございます。

○会長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

この先の進め方ですが、事前にいただいた〇〇委員の御意見も含め、この場でいただいた御意見、それらを反映させて答申書の改訂版を作成し、それで各委員にメールで再度お送りして決定をしたいと思ひます。骨子全体からすると、本日の内容で確定させていただいていいかどうか。当然付け加え、それから文言等の修正が必要などころはありますが、取りあえず確定はさせると。ただし、今日いただいた御意見を踏まえて加筆それから修正等したものを各委員にお送りして、確認をしていただく。それで了解が得られたら、区長のほうに提出をしたいと思っております。そういう進め方でよろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

○会長 ありがとうございます。

目標は2月上旬には区長にお渡しできる、15日ぐらいまでかな。それほど時間はありませんけれども、できるだけ早く副会長、私、事務局で、今日いただいた御意見をまとめて、各委員の方々にお送りするというふうにしたいと思ひますが、よろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

○会長 ありがとうございます。異議なしということで、答申案を取りあえず決定させていただいたというふうにさせていただきたいと思ひます。

それでは、その他ということで何かございますか。労働報酬専門部会のほうで何か特に。

○副会長 ございません。

○会長 よろしいですか。

○委員 もし私が来年委員になったとしたらということで、少しよろしいですか。今回、職種別の労働報酬下限額が具体的な答申にならなかったのは非常に残念ですが、それは今回まとめていただいたように、いろんな問題があつて、分野ごとに選んでその分野を深く掘り下げていかないと、看護師だからとか保育士だからということだけではいけないということがよく分かりました。ぜひ

1回の時間を長くするか、あるいは回数を若干増やすかして、もう少し委員同士が勉強したり議論したりする機会を増やしていただいたほうがいいのかなど思っています。そうしないと、何か止まってしまう感じがしているというのが心配ですので、よろしく御検討のほどお願いいたします。

以上です。

○会長 ありがとうございます。職種別労働報酬下限額については事務局のほうも役所の中のいろいろな部署と話をしている、いろいろな問題が出てきているという話はお聞きしていますので、今のお話を、議論を前に進めるためには、ぜひ有意義に活用していただければと思います。

それでは、事務局のほうから連絡することはありますか。

最後に総まとめで宮崎副区長からお言葉をいただきたいと思っております。

○副区長 本当に御熱心に御議論いただきましてありがとうございます。今般の答申を受ける立場として、ぜひ、区長とも議論を深めまして、少しずつになりますけれども前進させていきたいと考えております。

1点だけ来年度以降の動きをお話しします。今、国もデジタル庁の開設に向けていろいろ自治体と協議が始まるという段階で、御案内のとおりウィズコロナというのがきっかけとなって、いろいろな省略できるところはどんどん行政も簡素化していくという方向になっております。人的な問題も含めて、今、保健所のほうも数倍に膨れ上がっている体制で、何とかワクチンに向けて動いている状況です。これがどの辺で収束するのか御案内ができないのが悔しいんですけれども、まだ国のほうの示し方もなかなか見えてこない、こんな状況がございます。

そういう中で、区として既に決定している内容として、デジタルトランスフォーメーション、DXと言っているものですね。この扱いについて専門部署を立ち上げまして、これは各自治体、国もそうだと思いますけれども、一斉に法改正を含めて動いてくると思っています。そういう意味での仕事の変容については、先ほど職種別のお話をいただいていますし、今のところこの間で御議論いただいているところに直接的に触れてきていることはございません。ただ、今後人材不足の問題も含めて、思い切った手を打たないと、いろいろ各自治体とも工夫して、何とか一人でも優秀な人材を確保していくという向きには動いていることは事実です。こちらのほうも既に来年度の前半ぐらいまでに、9月にデジタル庁が出てくる前までに動かすことは既に内部としては決定して、この後予算審議の中で議会のほうと議論を深めていく、こんな段階に来ていますので、その情報も来年度、この引き続きの議論の中でテーマとしていただけると大変ありがたいかなと思っています。この辺を改めて区長とも御相談して、先ほどのやり方も含めてというお話をいただきましたので、それを十分踏まえ

た上で対応していきたいと思っています。

この2年間、いろいろ御議論いただきまして本当にありがとうございました。

○事務局 事務局から事務連絡です。

先ほどもお話しありましたとおり、本委員会につきましては委員の皆様御承知のとおり、今期につきましては5月31日までが任期となっています。次期の委員会委員の委嘱の御相談につきましては、年度が明けた4月ごろから随時させていただければと考えているところです。

なお、次期の委員会及び部会の任期は6月1日からとなります。1回目の委員会につきましては、第2回の区議会定例会終了後ですので、時期としては6月下旬以降の開催を現在は想定しております。

事務局からの事務連絡は以上です。

○会長 ありがとうございます。

それでは、これで本年度第2回の公契約適正化委員会を終了させていただきます。本日は大変ありがとうございました。

午前11時43分閉会