

令和3年度世田谷区公契約適正化委員会労働報酬専門部会（第1回） 会議録

1. 会議名称 令和3年度世田谷区公契約適正化委員会労働報酬専門部会（第1回）
2. 担当課名 財務部経理課
3. 開催日時 令和3年8月19日（木）午前11時35分～午後0時30分
4. 開催場所 世田谷区役所第三庁舎3階 ブライトホール
5. 出席者
 - ・ 委員
永山部会長、小部副部会長、河原委員、兒玉委員、中村委員、望月委員
 - ・ 関係人
中川委員、竹内委員、長谷川委員、三浦委員
 - ・ 事務局
宮崎副区長
工藤財務部長、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. 部会長及び副部会長の選出
 2. 令和4年度の労働報酬下限額について
 3. 工事以外の公契約における職種別の労働報酬下限額について
 4. その他
 - 閉会

令和3年8月19日

世田谷区公契約適正化委員会
労働報酬専門部会（第1回）

午前11時35分

○事務局 それでは、令和3年度第1回労働報酬専門部会を開会いたします。

本来、部会の議事は部会長に進行していただくということですが、本日、部会員の指名後、最初の部会となりますので、部会長が選出されるまでの間、司会を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

お手元に本日の次第等の資料を配付しております。配付資料の確認は、審議に入る際に改めて行わせていただきたいと思います。

また、本日、副区長は、次の議会の関係の公務が重なっていますので、途中退席させていただく形になりますことをあらかじめ御承知おきください。

それでは、次第に沿って順次進めさせていただきます。

最初に、次第の1の部会長及び副部会長の選出に入らせていただきます。

世田谷区公契約条例施行規則第8条の規定の準用によりまして、部会長及び副部会長は部会員の互選によりこれを定めることとしております。

まず、部会長の選出を行いたいと思います。部会員の互選ということですが、皆様いかがでしょうか。

○委員 永山委員にぜひお願いしたいと思います。

○事務局 永山委員にお願いしたいという推薦のお声をいただきましたが、皆様いかがでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○事務局 ありがとうございます。それでは、部会長は永山委員にお願い申し上げます。

それでは、ここからの議事は永山部会長に進めていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。お席の移動をお願いします。

○部会長 ただいま御推薦いただきました永山です。改めまして、部会の運営に関しまして、皆様方の積極的な御協力と御支援をお願いしたいと思いますし、また事務局の皆さんにも、多々御苦勞をおかけすると思っておりますけれども、その点もよろしく御協力をお願いいたします。

改めて副区長の御出席に御礼を申し上げたいと思います。どうもありがとうございます。

さて、それではまず、私からの最初の議題は、副部会長の選出をしたいと思っておりますので、どなたか立候補なり御推薦がございましたら、よろしくお願いいたします。立候補される方はいらっしゃいますか。

○委員 はい。

○部会長 それでは、小部委員の立候補がございましたが、御異議ございませんでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○部会長 それでは、御異議なしとみなしまして、改めまして小部委員に副部会長をよろしく願いいたします。どうもありがとうございます。

それでは、通常ですと8月にほぼ次年度の下限額に関する基本的な方向を定めて、それを具体化する作業をどうするかということをお話し合いますけれども、今回は昨年のコロナの影響もございまして、部会の回数を減らさなければならぬ。それから、検討の時間もかなり今回は絞られております。ということで、今後の運営に関しましては、場合によりまして会合以外のところで皆さんに御承知をいただきながら、連絡方法を工夫した審議をする機会が出るかと思えます。その点もお含みおきをいただいて、本年2回で決着をつけなければなりませんので、ひとつよろしく願いいたします。

それではまず、事務局から資料の確認をお願いできますでしょうか。よろしくお願ひします。

(事務局 配布資料の確認)

○部会長 なお、このほかに〇〇委員から「2022年度労働報酬下限額に関する意見について(案)」という資料が出ておりますので、お手元にございますでしょうか。

それでは、本日は大きな議題としまして2つございまして、令和4年度の労働報酬下限額について、これを審議するということと、いま一つは、先ほどの適正化委員会の中でも出ましたとおり、工事以外の契約における職種別の労働報酬下限額をどうするかという前期からの継続の議題がございまして、この2つでありますけれども、2つ目につきましては、しばらく資料等をにらみながら、どうするかという議論になりますので、最初に、令和4年度、2022年度の労働報酬下限額についての議論をさせていただきたいと思ひます。

これにつきまして、お手元の資料には、昨年を引き続きまして、工事の下限額及び工事以外のものの2つの領域についての資料がございまして。これは昨年行われました答申ですが、この答申の中身を恐らく10月半ばぐらいまでには本年度決定するという作業に入ることになります。この昨年の答申につきましては、皆さん御承知のとおり、コロナの感染拡大という影響を受けまして、現実に労働報酬下限額に影響を及ぼすところの最低賃金、あるいは公務員の人事院勧告、それに対応する東京都の人事委員会勧告、こういうものをにらみながら、一応据え置くという結論に達しております。

そういう点で、本年の状況と比較しますと、コロナの感染拡大は昨年同様でございますけれども、経済状況も非常に複雑な動きをしていると思ひます。コロナ感染の影響を大変大きく受けている業種がある一方、これとは逆に非常に事業が拡大している分野もございまして、新聞等ではK字回復、Kというアルファベットの両開きになっている状況の中で事態が進行し、そのKの下のは

うの流れを見ますと、倒産が増えたり、事業の閉鎖が行われたり、それに伴って多くの失業者等々も発生するという事態がある一方、非常に好調で外需依存の事業所、あるいはデジタル関係の事業などにつきましてはかなり好調な成果を得ている。総じて税収の増加などもございますので、不況一色ということではないと思います。そういう状況の中で、来年度どういうふうに見通すか大変見通しは難しいのでありますけれども、これについて御審議をいただきたいと思います。

現在まで明らかになっていることは、一つは、人事委員会勧告はまだ出ておりませんので、本日の参考にはならないかもしれません。減額ではないと思うんですが。それから最低賃金につきましては、既に全国目安賃金が28円アップということで、東京都につきましても1013円から28円上げまして、1041円ということになっております。そういう状況の中で、来年度の労働報酬下限額をどうするか、これについて皆さんの御意見をいただきたいと思います。本日は時間も限られておりますので、どうぞ忌憚のない御意見をいただければと思いますが、いかがでしょうか。

〇〇委員から、先ほどの資料を含めて御発言をお願いします。

〇委員 よろしくをお願いします。

2022年、令和4年の労働報酬下限に関する意見書ということで書かせていただきましたということで、ポイントだけちょっと言いますと、労働報酬下限額の引上げを検討していただきたいと思いますというのがポイントでございます。今年度、最低賃金も、先ほど話も出ましたが、28円引き上げて1041円となると、引上げ率が2.76%ですよということと、また、新型コロナウイルスの感染禍の中でも、組合側なので春の春季生活闘争の中では1.78%賃金が上がりました。

もう一つは、300人未満の中小の企業でも、1.73%上がったというのが実績であります。そういうのも踏まえて、また昨年引き続き、新型コロナウイルスに対するワクチンの接種も今進んでいるということで、経済の指標の一部で回復が見られるということと、経営が厳しい企業にはそれぞれ支援策が検討されていますというのも踏まえて、そういったことで労働報酬下限額の引上げを検討していただきたいという意見書でございます。

〇部会長 ありがとうございます。

〇副部会長 金額やパーセントなどの具体的な提案はありますか。

〇委員 個人的な意見とすれば、とりあえず上げていただきたいということと、区の事情もあるんでしょうから、多く上がればいいなどは思っています。よろしくをお願いします。

〇部会長 そのほかいかがでしょうか。

○副部長 今年7年になったということで、この6年間の歩みを簡単に申し上げると、区役所の一般職の高卒初任給を目標にして、同じ区役所で働いている人だから、公務員であろうが非公務員であろうが同じ賃金をもらっているのではないかという意味で、非常に広い意味での同一労働同一賃金という考え方を目指してスタートしてきました。

1年目はゼロ回答だったんですけれども、既にいろいろな御努力をいただいて、去年から実施されている1130円が底です。そういう意味では、一つの第1期の最初の目標は達成したというふうに私は思っていて、この1130円は、他区から見れば、それなりの評価が得られる賃金だろうと私は思っています。

その意味で、その賃金はこれからも人勧だとか最賃だとか、区内、特別区の人勧だとかいろいろなものを見ながら、これからも多分微調整がありながら右肩上がりに上がっていくだろうと。下がるときもあるかもしれませんが、そういうふうに思っています。それはそれで一つの指標なんですけど、問題は、私が今日初めに御挨拶を申し上げたように、次の目標は何かあるのかということを考えていく必要がある。というのは、今の〇〇さんの所属する労働組合なども含めて、時給1500円ということがいろんなところでスローガンで語られていますし、アメリカの労働者もストライキで、テレビで見ると1500円と同じ意味の主張をされていて一つの最低ラインだと考えられていることが一つ。

それから、最低賃金もまだこれから上がっていくでしょうということが言えると思うんですね。ただ、問題は、この公契約条例の下限額の次の目標をどうするのかということで、これは1年か2年ぐらいかけて、中期目標といいますか、例えば1300円ぐらいを目指して、1年に20円ずつぐらいアップしていったらいいのかしらというのもあるので、その辺を世の中の大勢、他区の状況も見ながら、我々として、世田谷区としてどの辺が模範的な雇用主としての区の公契約条例が出せる目標なのかというあたりをちょっと考えていただけないかなと。私もまだ全く未整理で漠然としたところです。前々回、イギリスの例をたしか労働組合から、あれは何という言葉でしたかね。

○部長 リビングウェイジ。

○副部長 リビングウェイジか。そういうことを示していただいたことがあって、それも一つの参考だと思うので、今日に限らず、その辺の次の目標はどこなのか、今年の金額にストレートに反映するわけじゃないんですけれども、それを御一緒に考えていただくことがいいのかなということで、問題提起にならないんですけれども、一応意見を言っておきます。

○部長 大変重要な課題をいただきました。毎年、どうしていくかということも重要だけれども、この専門部会として中期的な目標設定というものをしていく必要があるんじゃないかという御提案だと思います。それをある程度一定

の量に置き換えていくという作業が求められているというのが今の〇〇委員の御提案だったと思います。これは、これまでの3期までの運営から生まれた世田谷の一つの大変重要な考え方、やり方であったという運用上の特色があると思います。それは一定の考えに基づいて目標値を設定する。すなわち、同一労働同一賃金の原則を広く理解しながら、高卒初任給の出発点というものをそこに下限額の視点を定めるということで、これを前々年度の委員会でも策定し、それを区及び議会で御理解いただいたということで、〇〇委員の言葉を借りれば、一段階とにかく到達したと。これにつきましては、やはり委員会だけの成果ではなくて、区の様々な関係者の努力の上に獲得されていったものだとして理解しております。その意味で、次の改定をどうつくっていくかという時期に来ているという認識が示されたと思います。

今日初めてこのお話をするわけですので、これがあるという御準備の方はいらっしゃるでしょうか。それはともかくとして、その段階を新たにつくっていくということへの条件について考えるべき御意見があれば申出いただきたいと思うんですが、いかがでしょうか。

○副部長 今日新しい委員もいますし、公契約適正化委員会の全委員が参加されているので、それぞれの委員から1130円についてどう思うかということと今後について何か御提案があれば、発言してもらったらどうかしら。

○部長 ひとまず建設工事につきましては、設計労務単価、東京都の基準の85%、これと下限額1130円について、どのように御覧になっているか、ひとまず〇〇さんから、この1130円についての御意見、御感想をいただけますでしょうか。

○委員 1130円の1時間当たりの最低賃金、これは世田谷区としてはなかなかいい金額を獲得したんじゃないかなと私は思っております。現実的に委託業務の中で、この1130円という金額は、実際には世田谷区だけではなく、民間でもやはりここまでいくのはなかなか厳しいという金額かなと私は思っております。ですから、この1130円というのはなかなかすばらしい成果じゃないかなと私は思っております。

ただ、先ほどの公契約の適正化委員会の中で入札制度に絡んできますけれども、この最低賃金が支払われているかどうか。これは調査して、契約として払えるんだけれども、あえて払っていないとか、実際にはダンピングして、本当に最賃も支払うことはできないという業者とか、いろんな状況があると思うんです。

何のために最低賃金を確保しなきゃいけないかというのと、やはり区民とか実際の労働者のために協議して確保していかなくちゃいけないのかなと。今後は、そういう視点に立って全体的に公契約そのものも、目的は住民と先ほど聞いて

いますけれども、そこら辺の目的がずれると方法論に入っていくんじゃないかなと。賃金も何でここまで上げなきゃいけないのかなと。先ほどリビングウェイジの話がありましたけれども、そこら辺も十分加味して決めていけばいいのかなと私は思っております。

○部会長 ありがとうございます。一定の到達度評価として、1130円の設定の効果は大きかったのではないかとということです。

そのほか工事についての85%については、〇〇委員、あるいは今日せっかく参加されていますので、建設の〇〇委員からもし感想がございましたら、よろしく願います。では、〇〇委員から。

○委員 ありがとうございます。建設のほうに関しましては、私も今、実際の実務のところに携わっていないので細かいことがあまり言えないんですが、今、こういった考えで皆さん方が真剣に取り組んでいただいているということは我々にとってもありがたいなとは思っております。上がるにこしたことはないんですが、この地域、この社会の中で、やはり最低どれぐらいにあってほしいよねというのがこの中で検討されていって、それがきちんと末端まで届いていけば、我々もその中であとは知恵を使って頑張るというような形のことがまず一歩で、それらを踏まえた上で国がよりもらえるようになってくれば、そこで誰か一人がもらうのではなくて、きちんと国全体の中でいい配分ができていただければありがたいなと思っております。

○部会長 ありがとうございます。建設のほうはいかがでしょうか。

○委員 すみません、予習してきていなくてうまく言えないんですけども、1130円という値段が確かに皆さんおっしゃるとおり、すごくいい値段じゃないのかなというところは感じました。ここまで来るのに、いろいろと御苦労があったんだろうなと思います。

○部会長 ありがとうございます。せっかく参加いただいていますので、〇〇先生は前からいろいろ調査も御協力いただいたりしておりますが、現在の世田谷区の下限額についての感想がございましたら。

○委員 ありがとうございます。1130円、よろしいかと思えます。これを決めたときと今の現状、コロナ禍になって世の中の状況がかなり変わってきているので、去年、今年と世の中、非常に大変な状況になっていきますので、これを今いじるのはどうかなというのは思いつつ、国が最低賃金を結構上げてきたなと思えますので、その辺も踏まえてもうちょっと検討は必要かなとは思っています。

○部会長 ありがとうございます。適正化委員会のほかに入札監視委員会もやっておられます〇〇委員はいかが御覧になっておりますでしょうか。

○委員 まず、この1130円という額は、決まったときにはかなりアドバンテージがあったというか、あえて条例をつくって、あえてやったという、それなり

のよそに出せるものであったと思います。現状でもまだ東京都が予定どおり上がったとしても、アドバンテージはあるということですのでけれども、思っている以上に東京都が上がるということからしてみると、この条例をつくってこういう設定にした以上、最低賃金が上がったら、ある程度それにリンクするというのは私は宿命なのかなと考えていますので、コロナ禍においていろいろ大変だと、特に区の予算というものが恐らく大変なのかなという感じはいたしていますけれども、その辺のところも考えていただけたらと思います。

○部会長 ありがとうございます。○○委員はいかがでしょうか。

○委員 1130円は、こういう考え方で、この目標に達そうということで非常にいい数字だったかなというふうには思っているんですが、1130円に達した段階において、今後どういう方向でというのはぜひ御議論いただきたい。同じ世田谷区の中でほかの似たような業務で、最低賃金で1130円なんだけれども、こっちは1138円だよとか、今ちょっと見ていたところと言うと、子育て支援事業の労働報酬下限あたりで言うと、これは1130円になっているんだけれども、会計年度任用職員で言うと、子育てひろばの嘱託員は1330円なんですね。約200円の違いがある。そうすると、委託というのと区民が手を挙げてひろばの嘱託員になろうという人は1330円もらえるんだけれども、どこかで働いていて同じような業務をやるときには1130円だと、200円の違いが出てくる。そこら辺がどういう根拠で出てきているのかなと。

1130円にしたために、これは会計年度任用のほうで言うと、1131円というクラスと1138円、1138円がかなり多いんですけれども、これの根拠は何なんでしょうか。たまたま昔から1138円だったのかどうか。ここら辺の相対的なところというの、何かちょっと気にしなければいけないのかなというものが少し気になってきたところなんです。これまでで言うと、高卒初任給というところを言っていたわけですが、この年度任用職員のところは高卒職員とは別個の考え方があって、1138円、1131円というのが設定されているとしたら、そこら辺の考え方のベースは何かあるのか、歴史的な流れ、それぞれの担当部署のところでのこれまでの話なのか、少しそこら辺を見ていかなければと、見ていくことも今後出てくるのかなと。これがそれぞれ職種別のところにも何かつながりそうな気もしているなど。ただ、できれば同じ職務をするのであれば、同じ賃金が払われるべきではないかなという気が少ししているところです。

○部会長 貴重な御意見ありがとうございます。どうでしょうか、事務局のほうで今の御説明をよろしくお願いします。

○副区長 この会計年度任用職員の単価をチェックするときに、労働報酬下限額の動きに連動しているところが最近はございます。ただ、もともとの非常勤職員制度の発足時には、公契約条例はありませんでした。会計年度任用職員と

という言い方をしていますが、これは非常勤職員を指しています。勤務形態等の別で言うとアルバイトの方がいて、それから身分上、臨時的任用職員という方がいて、非常勤職員がいて正規職員がいる。こういう関係性で、アルバイト職員の単価の設定に際しては、最低賃金を見ながら、今の相場感覚および近隣自治体の状況を重視しています。それと民間のいわゆる賃金動向というのが出るんですけども、そこも見て最終的な年度単位の判断をしていました。

今度はそこと正規職員とのはざまの部分において非常勤職員の置きどころの数字を決めていくのですが、これは言ってみれば査定になります。需給関係で結構職種によってはどんなに単価を上げて人も集まらないというケースがあります。ただ、この職を正規職員にすることは、言い方はあれですけども、ちょっと不合理なので、身分上は非常勤職員として募集をしています。というのも、実際、勤務時間が8時間を割るような職務内容というのが結構あるんですね。

これが仕事の営業時間、区民サービスする提供時間も8時間を下回っているということになると、そこに正規職員で充てていくということは世田谷区のスタンスでは取ってきていません。特に保育なんかの現場を見ていると、8パターンぐらい非常勤職員の種別があるんですね。朝の6時ぐらいから早出で出て、今度、ちょっと俗っぽい言い方をすると、遅遅とって、いわゆる延長保育をやって、さらにそこにまだ子どもたちを預かっていかなきゃいけないという人たちの分まで引き受ける人のスポットがあります。需給関係で言うと、その方々は、昼間は働いている人がそこに入ってきているか、普通の家庭にいらっしゃる方の分が、その時間帯だけならば御家庭との関係で働けるよとか、こういう人たちも非常勤でいるので、非常勤と一くくりに言っていますけれども、御自身の生活との見合いとかで時間が決まってきたりといういろんなパターンが出てきます。

そういう意味では、今の決め方の部分の中で参考になるか分かりませんが、需給関係の中で積み上げてきた決め方から見ると、同一職務の間における賃金の問題というのはあると思いますが、さすがに3時間の内容と5時間の内容を同じ評価で出したのでは人が全然集まらない。いかどうかは別にして、これが実態です。そのことを毎年検証して行って、それで積み上げている数字が現状です。あと、これは部署が違うだけで同じような職務内容じゃないのというところは一応意識しています。

ただ、それは全体の目で見ると、ここがこれでいけるんだったら、こっちでいけるだろうというようなことを経験則上やっていて、ちょっと科学的じゃないですけども、それもあります。きれいな説明にはなりません、実態としては需給関係と勤務内容、時間、特に時間数ですね。ここの部分の中で大体決ま

ってきているというのが現状です。

御説明になったかどうか分かりませんが、今までの積み上げはそうです。

○部会長 どうもありがとうございました。大分議論が深まってまいりまして、同じ職種、類似職種を見ても、いろんなレベルの賃金が存在していて、そういう中で1130円というものをどういうふうに見ていくか、これが一つこれまで議論がなかった点が明らかになったと思います。

○○委員はどう御覧になっておられますか。○○委員がおっしゃった中期目標と両方あればよろしく申し上げます。

○委員 まず、1130円については、他地域を含めて公契約条例の委託でいく牽引役をこの世田谷区は担っているだろうというふうには認識をしております。その結果として、本日多分この後、御説明がある資料4を見ても、委託事業について調べた結果、これが事実であれば、1130円という下限額が下支えというか、約2割の契約について1130円を最低賃金だということで認識しているということが調査の結果でも出ているようなので、引き続き、要は世田谷区が公契約条例で下限額を引き上げると、地域で働いている人たちの賃金が上がるということが現実として起きているということなので、引き続き今後、中期最終目標に向けて、そこは先ほどもお話がありましたが、公務員の賃金が上がらなくても最低賃金が上がれば、公契約条例で下限額を考えていく必要があるということにつながるのかなと考えております。

あと、建設のほうなんです、組織内でまだ正式に決定をしているわけではないですが、今、設計労務単価の85%ということで設定をさせていただいているんですが、私個人としては、来年につきましても、同水準でいければと考えております。理由としましては、設計労務単価自体は今年度も引き上げになっております。基準が同じでも、労務単価が上がれば自動的に下限額も上がるということと、やはり85を90、95に上げていくことも大事なんですが、一方で現場で働いている方たちに実際に本当にこの下限額以上の賃金が払われていくことが重要なので、その実効性の担保の部分に注視をしてというか、重点を置いて引き続き、今回新しい御提案で周知カードや手引きも御用意されるということなので、やはりそちらを重点的にやっていければということで、次年度は同水準でいいのかなと現状考えております。

○部会長 どうもありがとうございました。それで、来年度についてどういうふうにするか、およそまだ具体的な数値を決めるまでの議論には煮詰まっていないんですけれども、○○委員が指摘されているように、今年度のベースアップの状況などもにらんでということが1点。それから、最低賃金の全国及び東京都の賃金が28円引き上げられたという現実。それから、会計年度任用職員等の類似職種の賃金との関係も一つ指摘されていることだと思います。

それから、まだこれは具体的になっていませんけれども、昨年度特に大きかったのは、例の区の財政収入についての見通しというもののとの関係も、ある程度考慮した議論をしてまいりました。そういう意味では、まだ来年度予算についての具体的な材料はないのですけれども、とりわけふるさと納税をめぐる区の減収分というものがかなり大きな額になって、それらが区の財政に影響を与えているというようなことを配慮したのが昨年の議論だったと思います。それらをにらんで、次年度どうするかという議論を次の会合ではほぼ水準を決定しなきゃならないという状況になりますので、これは途中の議論というものをどうしても避けて通れないと思いますので、恐れ入りますが、〇〇委員や私たちと相談しながら、皆さんに一定のメール等の連絡方法を取りまして、途中で原案となりそうなものができた段階で、各委員の皆さんに事務局を通じて連絡をし、御意見をいただくというようなやり方をせざるを得ないかなと思っています。

○副部長 そうなんですけれども、そうするとすごく不安なんです、今年は。

○部長 それはひとまず努力目標でありますけれども、そういう点でなかなか難しい面があるんですけれども、原案の案をつくってみたいということで、それを受けて最終的に次回の専門部会では次年度の額を定められるような努力をしたいと思います。

それで、次年度の報酬額についての進め方はその程度のことしか今は言えないんですけれども、これでよろしいでしょうか。あるいは事務局のほうで何か妙案がございましたら。

○事務局 ありません。

○部長 それでは、今日の資料との関係もありますのと、いわゆる業務委託のほうの職種別の下限額問題に関わる大変貴重な資料を頂いておりますので、事務局のほうでこの結果について簡単で結構ですので御説明いただけますでしょうか。よろしくお願ひします。

○事務局 資料を御説明いたします。資料4の「労働報酬下限額対象案件（工事以外）における勤務対応調査結果」を御覧ください。A3サイズのホチキス留めのものです。

こちらは昨年度頂戴いたしました労働報酬下限額に関する意見書にて職種別の労働報酬下限額設定の検討に当たっては、まず区の委託業務分野の各業務の実態を十分に把握した上で、業務特性に応じた分野を設定し、その分野ごとに業務内容、改善戦略を検討していくべきという御提言をいただきました。これに基づきまして、令和3年度、こちらの数値は6月1日現在になりますけれども、その時点での工事以外の労働報酬下限額対象案件、全部で310件ございましたが、こちらを対象に勤務対応を調査しまして、このうち有効な回答があった

もののみを資料として計上しております。

項目について簡単に御説明いたしますと、資料左側、種別としては案件名から、こちらで便宜的に振ったジャンル分けが種別というところに入っております。そして案件名、仕様書における配置職、資格職等を有しているものがあれば、それを記載してございます。それと下請負者の有無、それから従事者数と勤務対応、勤務時間や勤務日数です。それと給料時間単価、具体的な業務内容、そして一番右端に事業所管課で考えるこの案件における人材不足やサービスの質などの課題がある場合は、そちらに記載するという造りになっております。

なお、従事者数や勤務日数や時間、給料時間単価については、当然ながら事業者様から情報提供に御協力いただいた範囲での記載になっておりますので、全案件について全従事者分の情報が漏れなく反映されているものではないという点はお含みおきいただければと思います。

また、案件名等に從事している箇所など固有名詞が含まれているものは、事業者様であるとか個人の特定を避けるため、事務局で修正の上、掲載しております。こちらが全部で280件ございまして、非常に件数が多いこともございますので、参考までに別資料として、一番最後にA4サイズで【資料4】別紙というのを御用意しております。そちらを御覧ください。そちらが今回の調査結果の中から種目別の件数、最低単価等を抜き出したものになります。左から便宜上振った種目、そしてそれぞれの件数、各種目別の給料時間単価が分かっているもののうち、最も低い額をその右に掲載しまして、一番右側が給料時間単価が労働報酬下限額である1130円と同額となっている件数をまとめておるとい形になっております。

資料についての御説明は以上になります。

○部会長 どうもありがとうございました。この資料に関しまして何か御質問はございますでしょうか。

○事務局 一つだけ御注意申し上げさせていただきます。本資料なんですけれども、資料4本体は、先ほど説明がありましたとおり、こちらでなるべく特定できるところは消したつもりなんですけれども、ただ、消し過ぎると何のことやら分からなくなってしまうので、割と残してある部分もあるんですね。そうすると、この業務が1か所しかないとするとか特定されてしまうということになりかねないので、なので表記がなされていなくて大変申し訳なかったんですけども、資料4については取扱注意ということでぜひお含みおきいただきたいと思っております。

○部会長 分かりました。こうした貴重な資料でもありますので、この扱いにつきましては、取扱いに十分気をつけられて、もし何らかの形で使用される場

合には、ひとつ事務局に必ず連絡を取った上で御使用なさるというふうにさせていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。それでは、これの解釈等につきまして議論する時間がちょっとないので、本日はこういうデータに基づいて、どのような職種にどのような形の下限額の設定が可能か、その技術的な議論も含めまして、会を改めて設定したいと思いますので、貴重なこれらのデータを基にして、次の議論のための準備をしていきたいと思いますので、よろしく願いいたします。
○副部長 時間が限られているようですので2点だけ申し上げます。

1つは、多分従業者数が少ないのはあまり設定する意味がないんですね。できれば2桁の大きいほうぐらいがある職種がいいと思うんですよ。1人はもう論外ですけれども、10名以下だといろいろな特殊性があつてうまくいかない。そういう意味では、どこかでくくれるかどうかというのは1つですね。なかなかこれが難しいんですね。

もう一つが、前回、看護師さんだとか保育士さんだとか、国家資格がある方についていろいろ検討したんですが、必ずしも一つの資格があるから、その賃金だというわけでもなさそうだとあつて、そういう意味で資格だけ見ても駄目だということで、もう一つが金額です。これも大きなばらつきがある分野とそうでない部分もあつたりして、そういう意味では、その3つぐらいを勘案して280ぐらいの中から、5でも10でも対象案件が浮かび上がればいかなど。私はまだ全然見ていないので、~~ぜひあつて~~今私が言ったようなことを見ながら、×をつけていくと意外と少なくなるのかなとも思うんですけれども、その辺を次回までに御覧いただいて、これはいけるんじゃないかとか、これはやる意味があるんじゃないかと思う職種を探していただければと。私も、今、自分で言いながらやってくるつもりですけれども、ぜひよろしく願いいたします。

○部長 ありがとうございます。

なお、ほかの区のデータなども集めていただいておりますので、そういった点も参考にさせていただきながら、どういう職種を設定するかを戦略的に対応していこうという構えは、これまでの議論の中で分かっておりますので、そういう点で次回、この問題について有効な議論をさせていただければありがたいと思います。

それでは、本日はちょっと時間を超過してしまっているのですが、本日の労働報酬下限額の専門部会を閉じたいと思いますが、特に御発言の必要がある方はいらっしゃいますでしょうか。

○事務局 一つだけ事務局から資料について補足させていただきます。

問題の資料4ですけれども、先ほどの説明であつた一番右側の課題というこ

とで、人材不足という課題が幾つかの業務で上がっております。そこで、それだけしか書いていないので補足させていただきますけれども、記載したところに、おおむねこちらで少し事情を聞いたんですけれども、そうすると、大概のお答えが、要するに、この業務が非常に厳しい内容で、先ほどこちよっとお話がありましたけれども、賃金を少し上げてもなかなか集まらない。構造的な問題、あるいは精神保健福祉士のような、そもそもベースとして学生さんがそれを選ばず、母数が少なくなってきたっている。ひたすら青田買いに行くんですけども、それでも追いつかないみたいな構造的な問題がほとんどでした。それを一言申し添えさせていただきます。

○部会長 御意見ありがとうございます。賃金の設定を戦略的にしていこうというのが職種別下限額設定の目標の一つでしたけれども、賃金だけでなかなか動かない問題を抱えている職種もあるという御指摘です。それらは賃金プラスその他の条件の改善というものを図っていかなければならない職種もあるので、その点も考慮しながら可能なところから進めていきたいと思っておりますので、ひとつ次回よろしく願いいたします。

本日は活発な御意見をいただきまして、どうもありがとうございました。

では、これで本日の専門部会を終了したいと思います。どうもありがとうございました。失礼いたします。

午後 0 時30分閉会