

平成30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 平成30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 平成31年2月6日（水）午前10時00分～午後0時3分
4. 開催場所 世田谷区役所第1庁舎5階 庁議室
5. 出席者
  - ・ 委員  
中川会長、永山副会長、兒玉委員、小部委員、竹内委員、丸山委員、三浦委員、望月委員、河原関係人
  - ・ 事務局  
宮崎副区長  
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. 平成31年度の労働報酬下限額について（報告） 資料1
  - 2. 実態調査の結果について（報告）
    - (1) 建築工事 資料2-1、2-2、2-3
    - (2) 土木工事 資料3-1、3-2、3-3
  - 3. 平成31年度の実態調査の進め方について（口頭報告）
  - 4. 公契約適正化委員会の検討項目について 資料4
  - 5. その他
  - 閉会

平成31年 2月 6日

世田谷区公契約適正化委員会（第3回）

午前 9 時 57 分開会

会長 それでは、ただいまから本年度 3 回目の公契約適正化委員会を開会いたします。

宮崎副区長に御出席いただいておりますので、初めに副区長のほうからよろしくをお願いします。

(副区長 挨拶)

会長 副区長、どうもありがとうございました。

それでは次に、事務局のほうから資料の確認をお願いします。

(事務局 資料確認)

会長 それでは、本日の次第の内容に沿いまして大きく 4 点ということで、きょうは特に決定をするということとはございません。御報告を受けるもの、それから委員の皆様からいろいろと御意見をいただくということが中心になるかと思えます。

それでは最初に、次第 1 の平成 31 年度の労働報酬下限額についてです。先ほど副区長からもございましたけれども、来年度の委託契約等に適用する労働報酬下限額が昨年決定いたしました。ここで改めて事務局より御報告をお願いいたします。

事務局 それでは、御報告をさせていただきます。

まず、この間公契約適正化委員会、また労働報酬専門部会等へ御出席いただき、さまざまな御意見もいただきましてありがとうございました。資料 1 でございますけれども、これは昨年 12 月 18 日に企画総務常任委員会に提出をして説明をしたときの資料でございます。こちらに基づきまして御説明をさせていただきたいと思えます。

平成 31 年の 4 月以降に契約する案件の労働報酬下限額につきましては、この 2 の表に記載してございますように、予定価格 3000 万円以上の工事契約の 51 職種技能労働者のうち、熟練労働者については公共工事設計労務単価の 85%、見習い等の未熟練労働者については 70% で現行と同様といたします。また、51 職種に該当しない労働者と予定価格が 2000 万円以上の工事請負契約以外の契約につきましては時間 1020 円から 1070 円に改定することとし、この内容につきましては 12 月 19 日に告示させていただいたところでございます。この改正内容につきましては、昨年 8 月 31 日にいただきました労働報酬下限額に関する意見書を踏まえた内容として決定させていただいているものでございます。

また、今後公共工事設計労務単価の変更が行われました場合には、51職種技能労務者に係る労働報酬下限額につきましても、速やかに告示をいたしまして対応していくという予定となっております。

本年度でございますけれども、公契約条例ですとか労働報酬下限額につきましては、区議会の本会議または決算特別委員会の場でもさまざま議会のほうからも御質問をいただいていたこともございまして、内容といたしましては意見書のとおり改定をするのかであったり、改定の時期はいつごろ判断するのかというような具体のことについても第3回の定例会の中まででいろいろ聞かれていたこともございまして、12月18日にこちらの御報告をさせていただいたところでは、公契約委員会の意見書どおりの改定内容でもありましたので、議員のほうからは、この改定に係る予算への影響はどのくらいあるのかというような御質問があっただけで、ほかには特段御質問のない中で御報告をさせていただいたものでございます。

予算への影響でございますけれども、当時、予算編成作業中ということもございまして、前回改定時の数値などから想定した額ということで、50円の改定をした場合に約4億5000万円程度、10円当たりにはしますと9000万円程度の影響があるとお答えさせていただいたところでございます。ただ、現在予算編成作業が済みまして、状況といたしましては2000万円以上の該当する契約というのが、当時、前回上げたときと比べまして量がふえているところもございまして、それよりはさらに影響額としては大きくなっていると想定をして、多分10円当たり1億円近くになるのかと想定しているところでございますが、いずれにしても想定範囲、推定範囲というところでございますので、御承知おきいただければと思っております。

労働報酬下限額につきましても御報告は以上でございます。

会長 今、報告がありました労働報酬下限額1070円、それから公共工事の設計労務単価は国のほうから年度末ぐらいに例年出てきますので、その額に合わせて区のほうとしても来年度の額に決めていくということで、基本的には国のほうから公表され次第ということに進められるということかと思っております。また、影響額についても、2000万円以上の工事以外の契約、新たに出てくるものも含めて10円当たり1億円程度の影響額になるであろうという御報告だったかと思っております。

いかがでしょうか。この労働報酬下限額の改定につきましては、委員の皆様の方から御意見、御質問等ございませんでしょうか。

委員 この下限額による区財政に対する影響が10円当たり9000万円から1億円ということで、実際に委託費を積算する上で、多分その前の年も議会の中で問題になっていたと思うんですが、下限にひっかかる部分の上乗せはあるんだ

けれども、全体のベースアップについては事業者の責任でやるべきだというような返事があって、それは事業者にとって結構負担なんだというお話もあって、その部分が今回の予算編成で一定程度、要は下限額以上の部分でも、ベースアップ的なものまで含んで委託費を積算されているのかどうかをちょっとお聞きしたかったんですが。

副区長 査定の方法といたしましては、今般のこの1070円という御提示を受けまして、改めて下限にひっかかっている可能性があるかどうかをチェックさせていただきます。その上で、当然それより上回っている数字というのはもちろんあるわけですから、見積もりを全部チェックしていく中で、これは所管部とかなり協力関係でやるんですけれども、そのチェックをまずします。そうしますと、それよりもアンダーになっているところについては、当然区側の意図としてそれより上回った形での数字で算定すべきということで、正直な言い方をすると、見積もりというのを何社かからとるんですけれども、最終的に会社さんに決定するというよりも、どれぐらいの予算計上をそこで見積もるかということ予算としては組むわけですから、その一番適した額の部分のところについてをまず算定して、その上で、その数字の部分の中身の中でそういうケースが出てきた場合には、それよりもアップした形で見積もり以上の額を計上するという方式を1つ1つとっていっています。ですので、今御懸念の部分については、極力見積もりの中で具体的に示していないものが実はちょっとありまして、その場合にはこちらが想定で積算をし直すんですね。そうすると、こういうことだろうと考えられる線で、そこがアンダーになっていればもちろんそこにアップをかけていくということですし、この線でいけているだろうということであれば、そのままの数字でそれを使わせていただくというやり方で、一応極力そのチェックをさせていただいたと、そういう状況でございます。

委員 そのアンダーにひっかかしていない、事業所の中では多分いろんな職種や、職種によって賃金の体系がいろいろあって、段階的な体系がこの公契約によって事業所の中でゆがみを生むということが去年の議会の中でも話されていて、その事業所の中での賃金体系のゆがみは、その事業所の中で直すべきだみたいな答弁もあったかと思うんですが、ただそれにはちょっと時間がかかるので去年は据え置いたみたいな説明が経理課のほうからあって、結局そのゆがみが解消できるのかどうか。今後下限額を引き上げていくことが、イコール各事業所の中での賃金体系のゆがみをどんどんつくっていくようであれば、この制度自体が維持できない形になると思うので、全体のベースアップにこの公契約条例がつながっていくのかどうか。そのために、やっぱり積算の段階で下限額にひっかかっている、いない以上の部分も全体的に人件費、労務費を見ていかないと、その部分は解消できないのじゃないかなという気がするんで

すね。

副区長 確かに、御指摘のように見積もりの出し方というのが、こちらが必要とする部分については情報をいただくということが当然あるわけですが、この間、この委員会もそうですし専門部会のほうでも出ていますように、職種という定義は、正直申し上げて、一般的に国交省なり総務省なり厚労省なり、そういうところで使われているものが、我々が知り得る職種体系と言われるところがあるわけですが、必ずしも業者から、会社さんから出てくるところが全てそれに合わせてきているかということ、そういうことでもないというのがまず1つございます。

ですので、私たちとすると、この想定する仕事の内容からすれば、こういう専門職種を、例えば仕様を含めての中で指定してきているのであれば、これは必ずばりその数字の部分のところの見比べができるんですけれども、そこは例えば法定で決められている職種でなければ扱えないようなケース以外は、基本的にはその職種までが分類されて出てくるケースのほうが少ないと思っています。そうすると、想定範囲内では1つはしょうがないということが現状でございます。

ただ、この委員会なり専門部会でもいろいろ御議論いただくものは情報を出していきますので、当然私たち世田谷区と仕事としてつながる部分のところについて言えば、そのことを逆に言うと、変な言い方ですけども、相手方のほうが意識してくれないと、全体の世田谷区としての条例の担保というのはなかなか難しくなってくるというのが正直でございます。これが1点。

あとは、賃金体系そのものの部分についての議論もいただいたわけですが、ここは正直、公的な機関で言う例えば給料表というものを求めるかということ、そこまでのものを現時点で発注とかそういうところの条件の中に求めているわけではございません。例えば、給料表の段階を職位というもので区分するようなマトリックスのようなものができているほうが実はレアケースではないかと思っていまして、その辺は会社によってはボーナスに反映してくるところもあたりして、なかなか捉えどころが難しいというのは正直でございます。そこまでを現時点でチェックができたかということ、そこはちょっと難しかったかなと思っております。

以上です。

委員 今のことに絡んでのことですが、報酬下限額の引き上げというのは、予定価格を引き上げるようなことに影響が出ると見てよろしいんでしょうか。

副区長 発注案件によっては予定価格公表と、あと委託契約などは、一般の競争入札などによっては、その額によっては予定価格が出たり、またはその下限を下回るものについては、言ってみれば全て、見積もり書上のほうについて

は一応反映できるところは全部反映しているという、先ほど金額的な部分については一応区分をつけさせていただいて、この区分でやらせていただいていますけれども、思想的にはここで区分した部分のところを、例えばこの考え方に基づいて、労働報酬下限額というものが当然区側としてはこういう区分の中でこれは決めますよということを示すわけですけれども、当然庁内においてはそれ以上の部分についても、余りにも低い数字が出てくると、これは何なんだということひっかかるような仕組みの中でやらせていただきます。そういう意味で言えば、今先生のおっしゃった部分のことについては、基本的には区側のスタンスとしては、連動して上がってくると思っております。

委員 わかりました。

会長 いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、次第1の労働報酬下限額についての御報告は承ったということで、次に進めさせていただきます。

次第2の実態調査の結果についてということで、平成30年度、工事は2件ほど実態調査をかけた。建築工事と土木工事ということで、建築工事につきましては前回のこの委員会でこういう状況ですというお話を受けました。きょうの資料の中でも、建築工事にかかわる資料は前回のこの委員会でも提出されたものですが、当該業者からこういう改善をしていきますということで出てきたもの、これがきょうの新たな資料になります。それから、土木工事につきましては本委員会で初めて出てくるものというところで、この実態調査の結果についての御報告を事務局からよろしくお願いいたします。

#### (事務局 実態調査の報告)

会長 1点目の建築工事については、改善をどのようにしていくのかという回答書が出されています。それから、土木工事のほうについては、調査結果が出ました。それから、当該事業所のほうからの改善に関する回答も出てきています。ただ、2番目のほうの土木工事については、今後のこういう実態調査をどのようにするのかということも含めて、少し検討すべき事柄が出たと。具体的には、この2番目の土木工事で言うと、労働者8名のうちの1人が当該業者の人間で、あとの7名が出向者。ですから、その工事のときだけなのか、1年間とか2年間なのか、それはちょっと置いておきまして、出向としてその従業員として働いているけれども、その部分の資料が用意されていなかったこともあるので、そういう点の調査ということもしていく必要があるかどうか。これは1つの今年度調査をして見えてきたところで、かなり特殊な状況かとは思いますが、そのような御報告かと思えます。

この実態調査につきまして、どちらの案件でも構いません。建築工事のほうに関しては前回の委員会でもいろいろと御意見いただきましたけれども、土木工事も含めまして御意見いただければと思います。

委員 この分野は私がいつも仕事で携わっている分野なんですけれども、この回答書を見て、このまま放置していいのだろうかと思うぐらいの回答なんです。私から見ると。例えば、労働条件の明示義務というのは、労働契約書とかいろいろなものを直接本人に交付するというので、担当者が認識しなくても社長が知っていたんだ、こういう話だけれども、これは到底信じられない。この言いわけというのはよく裁判で出てくるんだけれども、担当者が知らない話はある得ない話ですよ、そもそも。だから、社長が保管していたというんだけれども、こういうのをそのまま放置しておく、これをやった意味がないんです。向こうの言い逃れの文書だと私は思います。

それは、賃金が特にそうなんです。これはよく言うんですけれども、いろいろ書いてあって含まれているんだと言うんですけれども、では何時間分含まれているんだと聞くと答えが出てこないんです。5万円だとすると、では5万円というのは何時間分の残業代なんだと。こう聞くと答えが出てこないのは、それは残業代じゃないからなんです。普通は、その5万円分を超えたら、超えた分は残業代を払わなきゃいけないんです。だけれども、それも払うつもりもない、要するに労働時間を管理していないというだけの話なんです。だから、何時間分含まれていますかと聞くと、いつも答えが出てこないんです。それはどうやって周知されているんですかと聞いたら、それも出てこないということなので、そういうのがこういう形で、担当者が認識しておりませんでしたという形で聞くと、担当者じゃない人は誰が認識するのかと。要するに、周知されていないということなんです。これは書いてあることを、文書を読むこと自体がね。

そういう意味では、こういうのをやると、せっかく婉曲な言い方ながら、社会保険労務士の方がいろんな判例とか裁判例を見てメルクマールをいろいろ書いて言っているのにかかわらず、いや、俺のところは正しいんだと、言ってみればこういうことなんです。そういう意味では、これをせっかくこうやったのに、この回答を見てみたらがっかりと。やった意味が半減しちゃっているんです。

ただし、就業規則の項目は、いわゆる罰金なんです。さっきの3回以上遅刻するとたくさん減額するんですよ。これは罰金といって、昔よく罰金法というのがあって、罰金はいけないんだとなっているんですけれども、それがそうだったんです。1回休むと1万円なんです。そういう比例配分じゃなくて、遅刻するとか早退すると罰金で、比例以上に取るとというのが日本の企業の



やり方で、それが立派な企業にいまだに残っているというのが非常に恐ろしいことなんですけれども。もちろん、でも最近までやっていましたのであれですけれども、そういうことで言うと、せっかく古い体質について指摘をしているのに、ここは直しましたけれども、そういう意味では非常に、わかりやすく言うと、この企業は労働者の時間を管理していないということなんです。何時間残業しようと同じ手当を払っていると。その中に含まれているという言い方をして、結局は労働時間を把握していないので長時間過密労働だとか、そういうことについて何らの意識がないまま、しかもこの言い方だと何も直さないということになるわけで、非常に残念だと。

同じことは、管理監督者の考えについては、これはここだけじゃなくて、日本のほとんどの店長が管理職なんですけれども、それにふさわしい管理職手当や残業代を払っていないという形で、いわゆる名ばかり店長ということと同じことがこの業界もあるんだということで、結局この人の基本給一本だと思うんですね。だから、管理職手当も多分ないだろうと思うんですよ。だけれども、朝礼には出なくていい、そんなことはあり得ない、この人が朝礼をやっているんじゃないかと私は思う。朝礼も任意とか書いてありますよね、この人が朝礼をやっているのじゃないかなと私は思うんだけれども。そういう意味では、曖昧なルーズなやり方で、深夜手当も1万から5万だと言うけれども、ではこの5万円というのは何時間分なんですかと聞くと答えがないんですよ。そういう意味ではここは直すことになったんですけれども、いずれにしても、さっきの隔週48時間になって残業代を払えと言われていたのと同じように、変形労働時間を使ってごまかそうと思っていますけれども、基本的には労働時間を面倒くさいから把握しないようにしている。だから、この管理監督者の労働時間は誰も把握していないと思いますし、多分ほかの職員も把握していないのじゃないかなというのがあって。

せっかく社労士の方が、管理監督者については多分判例でさっき出ている7つぐらいの要件を挙げて、とても管理監督者として認められませんかと言って改善するように言っているのに、いや、渋谷の労基署がいいと言っているよとかということなので、せっかくやっていただいて、指摘して、婉曲ながら問題があるのじゃないのと言ってくれているのに、いや、問題はないんだという言い方で返されちゃうと、せっかく調査をしていただいている効果として、もちろん労基署と違うので、権限はないけれども、少なくとも改善した就業規則ぐらい出してくださいよと、改善した就業規則とか、あるいは改正しようとするものを出してくださいという形で、言い逃れできない形で、再指導というのは難しいけれども、何かそうしないとせっかく問題点があってA、B、Cとかつけてくれているのに、むしろ言い逃れしちゃってその効果がないとすると残念と

いうところがあって、なかなか難しいかなと。こんな感じがしました。

会長 ありがとうございます。何か今の点につきましてございますか。

委員 今回の点と違うのですが、出向元と出向先との関係は、この調査ではわかったのでしょうか。出向の扱いは、建設業の場合はどうなるのでしょうか。出向元の、これは派遣とは違うのですか。

委員 派遣ではないですね。

委員 派遣とは違いますよね。出向というのは、例えば、土木なら土木のある……。

委員 多分この7名は、資格のある現場監督とかじゃないかなという気はするんですけども、技能労働者、現場でやる監督をどこかの会社もしくは協力会社から出向させて、一応自分のところの技術者として登録しているか、そもそも8人いるうちの7人がそうで、要は正式な社員は1人しかいないので、現場を持つために技術者がいないとだめだからということだと思います。

委員 その技術者だけを社員にして、あとは全部出向社員という形をとっているということですか。すると、出向元の就業規則による賃金を支払うのですね。割増賃金の場合とか、土曜出勤はどうするとかも同様でしょうか。

委員 それは契約によるのだと思います。出向元が出向させるときに、例えばうちではこの基準を守ってくださいとか、そうですよね。その1人ずつ契約を。

委員 はい。

委員 この会社に、どこかに行っているということなの、この会社の社員で。それとも来ているということなの、この出向というのは。

会長 この会社に来ているということですか。

委員 調査した会社に別の会社から労働者が来ているのですよね。

委員 常時50名以上使用するという中に、その出向者も入っているということですか。

委員 50名というのはあくまでも現場労働者であって、そこにいる7名というのは多分資格を持っている現場監督だと思う。例えば、土木の1級、2級を持っていて、その資格がないと仕事を受注できない、工事ができないので。

委員 だから、下請会社からですか。

委員 わかりません、それは専門の会社かもしれないし。

委員 有資格者に来てもらって、その工事現場にいてもらうと。

委員 ちゃんと出向の規定に沿っていないと、区にしる都にしる仕事を受ける上で身分がちゃんとしっかりしていないと、ただ派遣されているだけでは多分、今は認めなかったりしますよね。雇用保険を何カ月以上前からそこにいないとそこの技術者として認めないとかいろいろルールがありますので、それに

のっとしてやっている。ただ基本は、想像ですけれども仕事を受けるために資格のある方の出向を受けているんだと思います。

事務局 今般のケースについては、そういう社労士さんの御報告もあって確認しておりますけれども、労働者のほうの出向を受けていたと伺っております。その上で、元請の会社さんが今言う監督者になり、労働者としての出向を受けていて、その労働契約の中に賃金の支払い方法ですとか、個々に1人1人契約をして労働提供を受けたと、このように聞いております。

委員 その場合の賃金の支払いは、出向労働者を受け入れたほうの会社の規定で払うのですね。

事務局 そうです。就業規則もそれに基づいてどちらにやるかということの中で決めてあるということです。社労士さんが行ったときに、その扱いが見えなかったものですから、今回それが調査対象にならなくて、実際には労働者を使っていた監督者の方が元請の会社さんだったので、その人についての台帳だとかを全部確認したと。これが実情でございます。

事務局 補足させていただくと、出向労働者の労働条件が今回の出向契約の中では出向元会社が定めているため詳細は不明ということで、御調査をいただいたときにわからなかった。先ほど担当係長からも申し上げたように、今後こういうケースもあり得るということですので、こういった調査をする際にそういった資料も含めて事前にそろえておいてもらうようにという調査に当たっての改善点というのは事務局のほうとしても認識をしているところでございます。今回はちょっとそういったものが事前に指摘といいますか指示できませんでしたので、残念ながらこういう形での調査になってしまったということでございます。

そういった出向労働者がいる場合については、そういった契約書であるとか、必要な場合には出向元のほうの就業規則も用意しておいてくださいみたいなお話を事前をお願いしないと、行った先で、それから集めてというわけにはいかないのかなと思っております。そういった意味では、行っていただいた先生方には大変申しわけなかったのかなと思っております。

委員 ここで言っている出向者というのは、来ている人ではなくて行っている人でしょう。

事務局 来ている人です。この契約をした会社に対しての調査をしていただいているので、区の契約を受けた会社。その契約をするのにかかわった労働者であるとか、かかわった方々の就業状況を確認していただくという調査をしていただいておりますので、あくまでこの会社に来ている方、そういう形でございます。

事務局 会社全体として、例えば何とか学校の改築工事というのと、この学校

の工事についての調査をしているので、この会社がいろんな工事をやっていたとしても、我々がターゲットにしているのはピンポイントで、この仕事に関してということで、土木についてもこの契約に関してどういう人がかかわって仕事をしたのかという着眼点から調査をしていくという感じなんですね。そうしたら、その中にそういう実態があったと、そういう感じなので。全体としての調査とは違って、この契約案件に対してどうだったかということをお社労士の先生方に見ていただいて、訪問調査していただいている。その中でこういう実態があって、結果的にはこういうことだったので、我々としてもこの辺を踏まえて今後やっていかないといけないと、こういうことでございます。

事務局 最初、委員から御指摘ありました部分について、そういった意味ですと、その会社自体の労基署による査察みたいな形ではなくて、この契約についての部分ということですので、そこに限った部分でも今御指摘いただいたような部分があるいろいろな見えてくるのはあるのだと思っています。そこは区の立場でどのような利用の仕方という言葉はあれですけども、活用の仕方をしていくのかというのは、我々としても今後少しでも公契約の部分という観点でどう活かしていけるのかというところで活用していきたいなと思っています。

委員 公契約条例の目的というのは、もちろん賃金の上乗せというか下支えと同時に、法令を遵守した模範的な企業を区役所とかそういうところはむしろ優先して契約するんだという考え方をすれば、そのためにチェックシートをつくり、特別にこういう報告書をつくってもらっているのだから、そこで散見された事例があるとすれば、少なくともその契約をしている企業に対して警告なり指導なりをされて、それに応じないところは次からはもう入札させないというか、そういうことをできるようなシステムをつくっていかないと。そのためにこの社会保険労務士の先生方に頼んでやってもらっているのだから、これはペナルティーというとおかしいですけども、再指導か何かにつながっていくように工夫しないと、せっかく先生方がエネルギーを使ってこれだけの立派な報告書まで書いていただいて、それぞれ改善すべきところでAとかBとかCとつけていただいている結果がもったいないかなというのがちょっと。

例えばせっかく、未払い賃金でこんなになってしまうんですよと、実は本当はそれを計算して損益計算しなくてはだめですよと、わざわざこんなに計算までしてくれている。これはやっぱりそういうものなんですよと。未払い残業代というのはそういうものですよとリスクまで書いていただいて、計算式まで書いてくれているんだけど、その答えが折り合わないわけ。この会社で仮にそうだとすれば、それは本当は決算書に出さなければいけないんだということまで言ってくれているのに、それに応えないというか。それは私のひがみ目か

もしれないけれども。社労士の方々と御相談いただいて、これを見せると怒られるのじゃないかなと。せっかくこうやって書いてあげたのに、こんなの何だとなるかもしれないので、むしろその方々から御意見を聞いて、さらなるアドバイスというか指導というか、何かができるならば、それはそれでよく考えてもらいたい。

会長 ほかにございませんでしょうか。ほうっておくと、昔の言葉で言うとトンネル会社という言葉が。そういう中において、ちゃんと出向しているのであれば、出向先においても労働条件がどうなっているかという社労士さんからの御報告のところにもありますけれども、それが把握できていなければ単なる下請の労働者だとか派遣労働者と見られてしまって、要はその工事を1人でやったのかみたいな話になってしまうでしょうということです。そういう出向先においても労働条件の把握、管理ということはやるべきだと個人的には私は思うんですけれども。そういった点も含めて、今後区のほうの調査内容といえますか、調査項目、それからどういう資料を用意しておいてもらうのかという事柄、調査自身のところはそういった点を改善していただくとということ。

それから、事業者から報告がそれぞれあるわけですが、その内容についても少し問題点があるという御指摘も委員の方々から受けていますので、これをフィードバックするのかがどうするのか。要は、よりよい状況にしていくために、ほうっておくと先ほど委員からありましたように、単にそれではいい、シャンシャンになったら困るのではないのでしょうかということかと思しますので、よろしく願いいたします。

これらに対する今後の区としての対応、おおむねどう考えているかということとはございますでしょうか。

事務局 今般、この後また来年度の調査、今回試行で3件、今年度委託、それから建築、土木をやらせていただいて、結果がどうなるのかは、多分委員の先生方も、想像していたとおりとか、想像以上にひどいとか、いろいろ御意見はあろうかと思えますけれども、まずはどういう実態があるのかを把握していかうじゃないかと、こういうことで試行を始めたところでございます。

また、来年度もう少し幅を広げてやっていく中で、今先生から御指摘があったことも踏まえまして、まずどういう実態があるのかということをして把握していかなければいけないと認識しております。

会長 それでは、次第3の平成31年度の実態調査の進め方についても含めて一緒にお話しいただければと思います。

事務局 口頭になってしまいますけれども、来年度につきましては、今回の試行から社労士の先生にもちょっと御相談申し上げて、来年度は10社程度、社

労士の先生のほうもこれだけ細かいものでやるとそんなたくさんもなかなかできなくて、当初10社程度が限界ではないかなということで、その部分について、予算も含めて今進めていこうと考えてございます。

こうした中で、今般御指摘の部分も含めて、また来年度実施していくものも含めて、おおむね今度13社ぐらいの調査になってこようと思いますけれども、そういったものも踏まえながら、区として今どういう状況にあるのかということの実態把握に努めていくということがまず1つあるかと思えます。

この調査をして御回答をいただいて、直ちに指導に入っていくということがなかなか、またいろいろと事業者の中で広まっていくと、この調査そのものが強制力を持っていないものですから、ちょっと我々としてはうまいぐあいにやっていきながら実績を重ねていって、区内の事業者の中ではこういったところが指摘事項としてあるんだということで、これは今度は発注する際にまた遵守事項として改めて明記させていただくなど、そういうことを積み上げていかなければいけないのかなと考えています。そういった意味で、こういったところはまずいんだということは、我々もこの後、来年度も報告していきますけれども、しっかりと先生方から御指摘をいただきたいと考えてございますので、御理解をいただければなと思えます。

以上でございます。

委員 確かに、余り強く言ってしまうと次から嫌だ、うちは受けませんとなってしまう。とりあえず10社ずつやりながら、今と同じ、発注するとき一般的にこういうところがあって問題ですよという形でやると。わかりました。おっしゃるとおりですね。余り強いことを言ってしまうと、これは受けないという自由がありますからね。

事務局 そういうことになってきてしまうものですから、まず、ちょっとうまいぐあいにやっていかなくてもはいけなくて。もっとデータが集まってきた中で、こういう実態を区としても把握しているんだと、これは議会にも御報告していかなくてもはいけないので、では、それに対して区はどうするんだといったときに、どこまでペナルティーを課すか、ペナルティーはまたその先にあるのかもわからないですけれども、いずれにしてもそういったことが指摘されているので、我々としてはその辺、逆に今度しっかりとチェックをさせていただきますとか、そういう仕組みを徐々に入れていくことが必要なのかと考えております。

委員 確かに言われてみると、ちょっと私もさっきは言っていることが性急だったかもしれません。

事務局 とんでもないです。御指摘いただかないと我々もちょっとわからないものですから、厳しく御指摘いただいたほうが我々としても改めて認識させ

ていただけることになるかなと思いますので、忌憚なく御意見いただければと存じます。

以上です。

委員 ちょっとそれに絡んで。契約約款等の中に、「サンプル的に実態調査が行われる場合があります」と入れて、それを了解していただいて契約にするという方法が1つ、今おっしゃったことかと思うんですが。それとあわせて、さまざまな改善課題が契約の前から後から出てくる場合、そういうものについての一定のアローアンスをつくること等を含めて、全体を改善していくという姿勢の一つに実態調査があるという対応の仕方ができないか、ということです。お互いによくしていかなければいけないという関係です。一方的に発注者である区が瑕疵を見つけて改善しますというだけでは、限界がある。なぜ改善すべきかという、そこのところまで踏み込んで改善していく。時間を要するものがたくさんあると思いますので、区への協力体制をどうつくるかという、その視点で進めていく必要があるのじゃないかと思うんですね。

事務局 いただいた御指摘のとおり、その以前の段階として、この公契約条例そのものの周知を事業者の皆様、また労働者の皆様にやっていくという課題も我々としては背負っている部分もございますので、そういうあわせわざなんだなと考えてございます。ありがとうございます。

会長 いかがでしょうか。今年度の実態調査の結果、それから3番目の議題である31年度の実態調査の進め方、あわせて方針について。それから、委員の皆様からいただいた御意見を踏まえて、さらに調査をしていきたいということです。来年度聞いておりますところでは、委託が4件程度、それから土木が3件、建築が3件ということで、そういうバランスでの調査をかけていきたいと。その折には各事業者の方々に御協力いただくとともに、その中に今年度の反省の事柄なんかも踏まえて、調査をかけられる社労士の方々とも相談しながら調査を進めていきたいということです。大きな狙いは実態調査のための調査ではなくて、それがうまくその先に活かされていくということが最大の調査の目的だと思いますので、よろしく願いいたします。

実態調査につきましてはよろしいでしょうか。

副区長 御指摘いただきまして本当にありがとうございます。私たちも、正直な言い方をしますと、この適正化委員会の場でどういう御議論をいただいてということが非常に、ある意味後押ししていただける部分でもございますし、先ほど事務局からもやんわり言っていますけれども、一気に加速するというのはなかなか難しいテーマだろうとは正直なところ思っています。ただ、公契約条例をつくるときに、かなりそういう部分も含めて議論がありました。どこまでを定めてスタートを切るかということについてのものと、この公契約適正化

委員会でさまざまな先生方からの御指摘もいただきながら、よりいい進め方にしていきたいということで御答弁をしてきたという経過もございます。

先ほど御指摘の1つに、法令遵守と一言で言っている部分は、これは当然のこととして、そこはもう当たり前の話になるんですが、より具体的な話になったときに、どこのスパンの話をもともと法令遵守の中で言ってきたんだということが実は問われ始めていることも正直ございます。

それで、先ほどの契約約款の中に、協力を少なくともお願いしていくというぐらいのことは、何とか少し踏み出したいなと思っていただるところもございまして、その辺はどうですか。例えば、委員に聞いていいんですかね。

委員 契約約款の中に入れて、全部契約する人が読んでいるかという問題もあるけれども、強制力をつけていいのじゃないですかね。

副区長 本当にいろいろな事情が会社側もあるでしょうから、これがあって、協力しないなら今度は約款に入っているんだからと、そこまでを盾にするつもりはないんですけれども。ただ、やっぱり姿勢論としてこういうものをせっかく一緒にやっていきましょうと、だから双方ともに、ある意味最終的には利益が上がるというところを考えて仕組みをつくっていつているつもりですので、それぐらいの部分から少なくともスタートしないと、せっかく今回トライで3件させていただきましても、もうちょっと件数が重なれば、もうちょっといろんなケースが出るのじゃないかと思っているんです。

例えば、きょうこういう機会だったので、私のほうが一番わからなかったことは、実はこの資料を見て、この下請のところについて全部調査不能になってしまったということは、結構私としては重く受けとめています。ここははっきりした形をやらないと、もともと元請、下請、孫請の問題までいろいろ問われている時代ですので、このままもう1回やったときにまた同じ結果が出るというのは方法論を含めて、先ほど御指摘をいただいたように、担当のほうももうちょっとお願いをするに当たってのいろいろな具体的なことも事前にフェース・トゥー・フェースでやらせていただいて、何をうちが求めているかということをお伝えしながらやっていったほうがいいんだろうなというのは、来年度から少しやろうと思っていますけれども。

とはいえ、受け手側のほうがどこまでのノウハウでそれをやっているのかという問題も正直ございますので、そこは底上げ式にやっていかざるを得ない問題なのだろうとは思っていますけれども、その辺のところぐらいまでは、少し来年度の分の中で踏み出していければなという思いもございまして。先ほど言った契約約款の中に少しそういう協力をしていく、義務まで言うところとちょっと酷かもしれないけれども、そういうことをお互いの認識の部分のところできるところはその辺かなと思いますので、そういうところでちょっと取り組



みたいなのとっております。

この下請の部分のところという認識も含めては、こうなるというのはやっぱりある意味やむを得ないのか、いや、もともとこれはまずいんだと。まずいんだけれども現実にはこういう結果が出ていますので、何か伝え方の問題なのかどうなのか、その辺は何か御意見はございますか。

委員 先ほど公契約の現場の調査という言葉が出てきたと思うんですけども、少なくとも公契約の例えば工事なり現場だったら、もとの会社だろうが下請の会社だろうが、必ず条例で定めているルールは守らなければだめですよということが重要で、まして保険に入っていないとか、賃金が払われていないなどということはとんでもないというのがそもそもの前提ということなので、この下請への適正な労働条件確認というところは実は非常に重要なところで、そもそも下請だから条件が悪くていいという話ではなくて、その現場で働く人は、公契約のところの人は必ずというのが出発点なので、そのところは非常に、そのところは重要ですということは、むしろ言うべき話ではなかろうかと私は思います。

委員 今、現状でいくと、建築、土木工事なんかですと、下請に実際に依存しているケースが多い現場が多いんですね。大きくなればなるほど、元請企業の労働者だけではなくて、変な話、ほとんど下請企業がやられている。その労働条件が改善されていなければ、実際現場の質も上がらないということていくと、今 委員のおっしゃったとおり、そこはきっちりやっていただきたいのと、今現状でも、東京都にしる国にしる、例えば社会保険加入なんかでいきますと、当然下請まで全て報告義務がされていますので、元請企業が下請の管理をするというのは建設業法上もうたわれていることなので、当然そこは今後の調査の対象にするべきですし、それは発注者の義務としてもしかるべきだと思います。

約款にどう書くかはありますが、基本的には元請企業だけではなくて、その下請も含めてそういう調査に協力をするとかということは具体的に入れていただいたほうがいいかと思います。

委員 施工体制台帳等に記載されている下請事業者がいるわけですので、あらかじめそれらについては了解を得るように、元請企業がそれなりの情報と施工の仕方について事前に説明して作業にかかるとしておかないと、いや、来てみたら帳簿がありませんでしたというようなことがないような対応をして、それらが契約のいわば金額の中に、それこそ盛り込まれていくように了解し合ったという契約だと思うんですね。世田谷区の条例の場合は、違反というか違法事実が見つかった場合どうするという規定がないまま来ているのは、実は法令そのものを強力に権力的にやるということではなかなか改善が難しきろうと一

歩時間を置いている部分があります。そういうことに向かってどう改善していくかという具体的な実施段階に来ているということだと思います。そういう意味で実態調査というのは非常に基本となる事項であるし、また情報を事前に提供して、実態調査が求められることがありますよ、という公契約の対象案件に対する一定の枠組みを、下請事業者も含めて事前に了解をしておいてもらう、そんな広報活動が大事なことではないかなと思いますね。

できれば労働者にも、それは今回の調査の中に、各職種ごとの85%といったらこの金額になりますよというものを入っていたんですけども、今回の調査はそれを取っています。ひとまず嫌がらせみたいなことはやらないという調査だったと思います。これらを含めて一応労働者にもこういう規定を持った工事なんですよということを知り合おうという。それがないと、いずれこれは建築業法の許可基準が厳しくなってきたり、それから社会保険に入っていなければもう建築業法の適用対象にしないとか、それから税金のほうでも今後はインボイス方式になったりする、そういうことがございますので、やっぱり経営の質そのものをレベルアップしないとやっていけないという時代をちゃんと見据えた対応が必要じゃないかなと思うんですね。

会長 ありがとうございます。委員の皆様からの話でも、副区長のほうからもありましたけれども、契約約款の中に、この労働条件調査への協力というのは入れたほうが良いという御意見をいただいたかと思います。ただ、あとは具体的にどう進めていくのか。それからもう1つは、今この労働条件調査遵守チェック表、これ自身は公表されているんですか。

事務局 これは公表はしていません。

会長 していませんよね。

事務局 名前等を伏せた形で公開する可能性はありますけれども。

会長 この確認項目としてどのような項目、この中で言うと、最後のところでは下請のところの話も見ていきますよということがあるわけですけども、どんな内容について協力を願うのかということについて、粗々わかれば。この評価の中身は必要なくて、確認事項としてどんな項目がありますかという、今の92項目でしょうかね。

事務局 例えば、調査をお願いした会社のほうに、こういうことを調査しますからとこの空欄のものを事前にお送りして、この部分に必要な書類をそろえておいてくださいみたいなことをしているかという。

会長 というよりも約款で、その労働条件調査協力とやると、それにリンクしてこんな内容ですという、そういう形であってもいいのかと思いますが。協力してもらう内容が少し見えて、そこはちゃんと下請についてもということが見えるような形という、いわば何を協力すればいいんだというのが曖昧にして

おくというのが第一弾。第二弾は、協力するときどんな事柄に、どういう点に焦点を当てるのかということが2点。そういうことがあります、そういうことに協力願うのがあるけれども、全ての事業ではありませんよということもそれなりにわかっていただくようなことかと思うんですが。

そこら辺、具体的にどうすれば事業者側のほうに、この実態調査等を行っていくことの意味があるのかということもあわせて伝わるような形、具体的な事柄については事務局のほうにいろいろとお願いいたしますけれども。何をやればいいのか、ある区のところ、約款のところ、それまで入っていなかった、それは単純な1項目ですから、それを入れて契約をするんだという、まさにそのときも果たしてこれを見ているかなというたぐいの話はあったんですが、その項目があるのとないのとでは、その後いろいろと話をしていく上で違いが出てくるものですから、入れる方向で。

事務局 参考までに、調査へ行くに当たってのアPOINTメントは当然電話でやるんですけども、アPOINTがとれた段階でこういう書類を準備しておいてくださいという文書をお送りしているんですね。意外と細かく指定してあるので、今これは会社名が出ているので削って、皆様にもこういうものを送っているんだということでお示ししたいと思います。後でお持ちします。こういうものを求めているというものをちょっとお示しします。

事務局 逆に言うと、約款にそのもののこんな大きな表をつけるわけには多分いかないと思うんですが、具体的にはこういう項目を我々は注目していますよということをお示しすることによって、企業みずからの自浄作用というもので抑止力的な、こういうこともきちんとしていないといけないんだということも含めて、そういう効果もあるかと思うので。ちょっと具体のやり方の部分についてはいろいろ検討させていただいて、なかなかこの時期、新年度、約款を急に変えることはできませんので、その辺タイミングもあると思いますけれども、ちょっと検討させていただければなというふうに、改善に向けてさせていただければと思っております。ありがとうございます。

委員 詳しくは私もわからないんですけども、例えば、建築でも土木の現場でも、働いている従業員の方々の公契約条例の認知度の問題がありまして、調査の中でも、労働者に聞くわけにもいかないときもあるでしょうから、その中で労働者の人たちにわかってもらうための配り物であったりとか、例えばそういうのも1つ、事業者側もそうだし、労働者側もお互いにレベルアップしていかないと思分いい運営ができないのかなと思ひまして、そんなようなのもちょっと、小さなものでも知っていますかみたいなものを、「この現場は公契約の現場ですよ」みたいな配れるようなものもあつたらいいのかなとは。

副区長 啓発は今年度もかなりテーマになっていたの。どこまでやったの

でしたっけ。

事務局 今年度は掲示にとどまっていますけれども、まずは現場に下限額を掲示したりとか、公契約を知っていますかということで、ポスター1枚程度になっているのが現状としてあると思うんです。

副区長 できれば、その前に言った働く側のほうも意識が同じように高まらないと、結局お互いの部分のところでそれが双方とも共有しないと多分うまくいかなくなるでしょうから。

事務局 いわゆる労働者お1人お1人に何かを配るにしても、恐らく下請さんも含めていくとなると、元請さんのほうにやっぱりお渡しして配ってというような話になっていくので。

副区長 そこはある意味やむを得ないところもあるけれども。ただ、そこもだんだん回を重ねると意識が変わるのじゃないかと思うので。

事務局 いずれにしても、事業者もそうですし、労働者の方に対しても、この公契約条例はこういった内容なんだということをお知らせしていくということが大変私どもも課題だと認識してございます。

副区長 どこまでやれるかはありますけれども、頑張ってみたいと思います。

委員 すぐ効果が出るとはわかりませんが、やり続けるというのが重要なかなと思います。

会長 ありがとうございます。よろしいでしょうか。来年度の実態調査の進め方というところまでお話をいただきました。

それでは、続いて次第4の公契約適正化委員会の検討項目について、これは来年度どのようなことを検討していくのか。それを諮問という形になるのか、スケジュール等の事柄も関連してくるかと思いますが、事務局のほうから御説明をよろしくお願いします。

事務局 それでは資料4と、来年度のスケジュールを予定として参考資料ということでおつけさせていただいています。あわせてごらんいただければと思います。

まず、資料4につきましては、今年度開催した委員会あるいは部会の中での意見の中で、委員の皆様からさまざまな御意見をいただいた、その意見をもとに次期委員会の検討課題として我々のほうで項目出しをしたものが資料4となっております。箇条書きで雑駁で大変恐縮ですけれども、お手元の資料も含めまして、さらに本日御意見をいただき、来年度の諮問事項の検討を進めていく上で、御助言なども頂戴できればと考えておつくりしているものでございます。

あわせて参考資料を見ていただきたいと思います。これは来年度、31年度から具体的には2021年度まで2年間ありますけれども、まず来年度のほうをメイン

に予定表を書いております。一番左側の欄が委員会と部会のおおむねの日程を予定しているところです。来年度は、諮問事項の議論をより深めていただくために、ことし3回実施しましたが、来年度は4回実施してまいりたいなと現在考えてございます。あわせて諮問事項を2年検討するに当たって、2020年度については任期の2年目ということで我々としては認識してございます。

できれば第4回の委員会で、来年度の1月になると思いますが、諮問事項に対する中間報告をいただくことができればと考えてございます。また、この諮問とは別に、7月、8月の下限額についての御意見等も専門部会のほうでお出しいただくというのがこれまでの流れかと思っております。いずれにしても、この検討項目、これは我々のほうでまだ不足しているということもあると思っておりますので、こういった資料も御参考にしていただきながら、本日、来年度に向けて御意見をいただけたらと考えております。どうぞよろしくお願ひします。

会長 ありがとうございます。検討事項、それから諮問事項を区のほうとして考えるに当たって、いろいろと御意見をいただきたいと。これまでこの委員会の中で出てきたものをまとめると、資料4のような形の話があったと。ただ、これは幾つかをまとめて考えることもできるものもありますし、一番最初の職種別には今なっていませんが、労働報酬下限額についてはこれまでと同じように専門部会のほうで8月ぐらいまではまた御検討をいただければというところがあります。

それから、先ほどからありましたが、実態調査等も含めて公契約条例の実効性の問題ということも1つの大きな話かと。それから、労働環境の整備ということで、前回あたりも外国人労働者の問題等々もありましたが、いわゆる労働環境、担い手の確保であるとか育成の問題であるとか、そういったことも1つの話としてはあるのではないかとということでいろいろと御意見をいただいたと。

これらを検討していく上で、昨年あたりは年2回ぐらいしかこの委員会はやっておりませんでした。来年度は4回ぐらいで、4回終わったぐらいの段階で中間報告、これも議会のほうにもこんな中間報告が出ていますということ。事務局としては出していきたいということで、1、2月あたりという日にちが入っています。その上で、再来年度に最終答申という形になるかあれですが、出していければというような御説明だったかと思っております。全体の、来年度の進め方の問題、それからこういう内容を検討していったほうがいいのじゃないかという新たなもの、もしくはこういう中においてこんな点に着目して議論していくべきではないだろうか。それから、ここに今項目として列記しておりますけれども、ここら辺をより重点的に議論していったほうがいいのではないかと

か、いろいろなことがあると思いますので、それらについて御意見いただければと思います。よろしく願いいたします。

委員 資料4の一番最後のところに外国人労働者の増加の話が出てくるんですけども、これはまさに4月からも非常にかかわる話なんです。例えば、今現在委託とかで外国人の人がどれぐらい委託されている業者の中で働いているとか、そういうデータのものはあるというか、把握は。というのは、4月からふえるのか減るのかということも含めて、そのかわりをというのはある程度把握する必要があるのかなということで質問しました。

事務局 今現在は把握できておりません。そういう中で、こういうテーマでもしやるのであれば、そういう調査もしていかなければいけないかなというのが事務局としての認識でございます。

委員 多分、明らかにふえるということが見込まれるのかなという感じはちょっとするんですけども。

副区長 そうですね、委託を含めると、よく世の中に言われている介護関係は区もかなりかかわって、今の介護人材の確保の策にはもう外国人の助けをかりない限りは難しくなってきたのは正直なところでございます。具体的に言うと、うちの外郭になりますけれども、今社会福祉事業団が外国の各学校とかそういうところと提携を始めています。専門学校とかそういうところとタッグを組むんですが、これは専門学校の事情もありまして、どうしても敬遠されている職種の的に言われている部分がありまして、外国人の学びたい方を最初から日本に引っ張ってきて、そこで勉強していただいて、当然御存じのとおり言葉の問題の制約とかがあって、今試験は2回ぐらいトライできるんですけども、そういう制度の中で何とか世田谷区の介護現場のほうにも職場としてどうですかというようなことをやっていますので。実態問題としては、おっしゃった外国人労働者の1つの事例になりますけれども、ふえてくるのはもう確実に出てくるといっているのは読んでいます。

そういう実態の中ですので、これは今の土木、建築の現場もそうでしょうけれども、このオリパラが終わった後からが本当の意味でどう業態的に動いてくるのかというのは少し読み切れないところがあるんですけども、必然的には外国人労働者が区内の現場にも入ってくるというのは予想しているという状況です。

委員 今、建設現場でも研修生として入っている方が相当数ふえているんですけども、多分4月以降さらにハードルが下がると、入ってくる方も多くなるんですが、その労働環境の管理がずさんになっていくということも考え得るので、やっぱりその辺はこの公契約という中で区の事業でしっかりと見きわめるといいうか、ちゃんと調査をしていく必要が今後強くなるだろうなとは思いま

す。

委員 もう私は日本人だろうが外国人だろうが、いい人材の確保というのがこれから競争なのだろうと思っているので、そういった意味では1070円にしたというのは非常に、まずはよかったとは思っているんですけども。今度外国人の人がふえてくると、逆に言うと、今お話に出たように雑に扱うようなところが出てくるとか、そういうようなところは今しないようにいろいろチェックするとは言っているんですけども、具体的なチェック方法は事実上ない感じなんですけれども、その辺のところはむしろ世田谷区は率先してというか、むしろ外国人のいい人材から世田谷はいいぞというふうに、むしろ先制するぐらいな意気込みでやっていってちょうどいいのではないかなと思います。

委員 周知と実態調査について、社労士の調査は引き続き続けていただきたいということと、あわせて今回ちょっと資料で配らせていただいたんですが、私どものほうも現場で実際に働いている方からのアンケート調査を毎年繰り返しております。今年度も調査をしまして、その結果を報告しながら次年度につなげていきたいと思っております。

今回は、経理課長名で各現場の元請企業さんにこういう調査が行くので協力するようにというお手紙を出していただきました。そのおかげで、1ページめくっていただきますと、区の発注の公共工事、これは全て公契約条例適用現場で8現場、契約上でいくと17契約。例えば1つの学校であれば、建築、電気、設備というような形で契約上17の企業さんに御協力をいただきました。実際に現場の監督さんにアンケートをお渡しして、労働者の方に記入をいただいて1週間後ぐらいにとりに行くという形で、ちょっとアンケート調査のアンケートの見本がなくて申しわけないですが、179名の方から回答をいただきました。その結果がこのような形になっています。

1枚めくっていただいて3ページに、その方の居住地が出ております。残念ながら区内居住の方が17%ぐらいしかいらっしゃらなくて、もう1ページめくっていただくと、4ページ目に実際に雇われている会社さんは区内の会社さんは約10%だったと。ちなみに、元請の会社さんは基本的に区内本店もしくは区内に支店のある会社さんに御協力をいただいておりますが、現状でいくとこのような形になっております。

5ページ以降は平均年齢とかが出ていますが、48歳ぐらいの方が平均的です。

賃金の部分が7ページ以降出ておりまして、179名全員が賃金に対して答えているわけではないんですが、回答いただいた方の平均で1万6600円、これはやっぱり設計労務単価や区の労働報酬下限額と比較するとかなり低い数字になっています。ちなみに、1ページめくって8ページには職種ごとの平均賃金も記載させていただいております。赤いほうが設計労務単価です。青いほうが実際

の現場の方の賃金です。これは元請であれ下請であれ孫請であれ全て入っていますが、本来であればこの赤い数字の8割が労働報酬下限額ですから、それ以上でなければいけないんですが、実際の現場ではそこまで到達していないというのが見てわかるかと思えます。ただ、サンプル数が余り多くはないので、例えば1つの職種で1人しか回答していなければ、それが実際この数字になってしまっているということはありません。

9ページ以降、月給が出ておりますので、この辺は後で後ほど見ていただければと思います。

12ページに福利厚生関係が出ております。上のほうのグラフは建退共、下のほうがいわゆる3保険、健康保険、年金、雇用保険、これは2016年度と2018年度、2年前と比較しておりますが、今建設業についてはこの3保険加入促進を国がしておりまして、約半分の方が3保険に加入をしているような状況で、前回の2年前よりはだいぶ上っているという状況です。

1枚めくって13ページは公契約条例に関する問いになっています。1つは下限額の妥当性について聞いているんですが、大半の方が「よくわからない」。そもそも下限額を知っているかという問題もあるんですが、そういう回答です。1ページめくって14ページには、そもそも公契約条例を知っているのかということに対して、「知っている」と答えた方が6%、「聞いたことがある」という方を含めても約半分。ということは、残り半分の方はそもそも条例なんていうものを聞いたことがない。ちなみに、今回アンケートの表面にアンケートを書いて、裏面には区がつくっている公契約条例のチラシを印刷して配らせていただきました。それを見て初めて知ったという方も多分多くいらっしゃるのじゃないかなとは思っています。

こういう調査を実際繰り返していかないとなかなか浸透しないのかなということと、今回は現場の監督さんのヒアリングもしておりまして、もう1枚めくって15ページ以降、ヒアリングした監督さんのいろいろな御意見も出ております。1個1個は御説明しませんが、区の工事を受注するメリットとしては安定しているとか、民間に比べて工程がはっきりしているので若い人を育てる、監督を育てる意味でもいいという一方、デメリットとしては、書類等が大変だとか、工期が厳しいなどの意見も出ています。現場の監督の方からいろいろ聞く中で重立ったものがそこに出ていますが、やっぱり積算の期間がとても短くて入札に対応するのが大変、もしくは仕様変更、追加工事、設計図書の問題等が結構細かく出ております。あとは追加工事を認めてもらえないとかそういう切実な意見も出ていますし、一方で工期内でやるために地域住民との調整を、結局工事契約をした後に施工業者が地域住民といろいろ調整をしなければいけないという場合もあって、それによっては例えば土曜日工事をやる予定がやっ



はだめとか、そういういろんな制約がかかるようなことも結構あるということが現場の監督から出されております。

一応このような状況もあるんですが、実際今回17の契約で調査に御協力いただきました。現場によっては50人ぐらい職人さんがいらっしゃるんですが1枚しか回答書をいただけない事業者さんもいらっしゃいますし、あくまでも協力なので、協力できないよとは言わないんですが、実質的な協力はほとんどいただけない会社さんもありました。次年度以降こういう調査も、社労士さんの調査と合わせて、こういった現場のヒアリング的なことも私どもとしてもやりたいんですが、やはりそこに皆さん、事業者さんの協力をいただかないと実態の声が皆さんのところに届かないので、その辺も来年の検討課題にさせていただけたらなと思っております。

会長 ありがとうございます。以前もそうですが、非常に貴重な調査をそれぞれされて、その情報も我々の中で共有していければと。最後の現場責任者からのヒアリングのところについては、ある意味では公契約で行う工事の特性みたいなものもどうしても反映してくるところもあるかなと。そういう中において、それぞれ労働条件をちゃんと確保したり、それなりの賃金はこういう方向で考えていますよと。賃金当たりで言うと民民の契約のときに比べてそれなりに明確に基準を与えているというあたりが、うまく今後ほかの工事にも伝わっていけばいいかなと。そういう意味で、公契約で行った17の案件に関しての調査をしていただいて、ぜひこの内容を活用させていただければと思っております。

いかがでしょうか。

委員 資料4の検討項目の1つ目ですけれども、たしか去年のシンポジウムに私が参加させていただいたときに、結構この要望が強かったと思っています。できればことしやりたいなということですが、1つは、先ほどのスケジュールをいただくと、専門部会は7月、8月ですので、ことしやるとしたら、もう7月ごろにはある程度イメージを固めたいと思っています。要望ですけれども、一応今1070円については聞かれてもちゃんと答えられるように、区の高卒初任給を基準にしてこういうふうに考えていますという形で上げたけれども、ある意味透明なルールでできていると思うんですよ。これから職種別も、やっぱり同じように透明なルールで、ある程度説得力のある金額にしたいと思っています、なかなかこれがないわけですね。

実は、よその区のこともちょうと調べてくれとお願いしたけれども、なかなかそう簡単にぱっと出るわけでもないんで、1つの基準として、それをそのまま適用するつもりはありませんけれども、世田谷区の正規の人の時間換算あるいは非常勤の人の時間換算を幾つかの職種でやってもらえないだろうか。私

はそれをそのまま適用してということにはしないつもりです、もちろん。今もそうですけれども、高卒初任給の一時金を除いた月例給の平均でやっていますので、とりあえず少なくとも基準らしきものが欲しいんです。その何割という形をとるとというのが、今もそうしていますけれどもいいとすると、正規の保育士や調理師や、とりあえず「士・師」がつく職種の正規と非常勤について時間換算してもらえないかと。特に、非正規については月に16日の人だとか1日7時間の人だとかいろいろあるので時間換算をしていただいて、できれば第1回の専門部会の前当たりまでに資料をいただければ、一生懸命勉強して何かそれらしき基準をつくって。

丸子警報器事件という昔の事件があるんですけれども、正社員と非正規社員が同じラインで自動車の警報器をつくっていた。一応、許容される賃金格差は8割というのが判例。今は労契法の20条で、今は手当の問題を、東大の水町先生が政府の委員となられて、手当の問題が裁判になっていますけれども、労契法20条は20条として、少なくともその何割ぐらいかということを考えて、やっぱりある程度、人に説明するのに幾らというときに、こういう基準でこういうふうにしましたと言えるようにしないと、逆にそれを変えるときもなかなか変えにくくなるので、できれば下支えとなるような基礎的な資料を、大変ですけれども6月の後半ぐらいまでにつくっていただくと助かるかなと。そうしないと、多分ことしできないかなという気がするのです。

ことしできるかできないか、これからの議論ですけれども、少なくとも討議の前提となる資料、それを余りよそへ出すつもりはありませんので、この中だけということでは構いませんので、ちょっとつくれるものならつくってほしい。特に保育士とか調理師とか、「士・師」がつくものが最初はいいかないと思いますので。これは組合の方というか、労働者側の委員の方にも同じことを言っているんですけれども、なかなか難しいと思うので、それぞれどこかの業界か何かで、あるいは単産であれば、それはそれで「士・師」がつくもので、保育士とか調理師というのがあれば、むしろ労働者委員から出していただくと、またそれはそれで参考になる。とりあえず区のは皆さんで共通のものとして議論の土台になると思うので、できれば6月の末ぐらいまでをお願いしたい。本当につらい話で申しわけないんですけども、御検討いただければ。

事務局 ありがとうございます。御指摘の、専門部会のほうでも御意見もいただいていたものですから。実は、前回の第2回的时候に、区の非常勤の報酬一覧と、それから区の保育士だとかそういうのも含めたアルバイト賃金の一覧は、取り扱い注意ということでお配りしていることがあったかと思います。あわせて、正規との見比べということをお配りしていることがあったかと思います。あわせて、正規との見比べということ、なかなか職種的に同じようなものがないんですけれども、御指摘の部分で御用意できるものは御用意させていただけれ

ばと思います。

そういう中では、専門部会の中でも、委員のおっしゃったように職種別の部分もすぐに決められるものではないから、やっぱり委員会としてもちょっと勉強していきたい、このような御意見もあったかと思います。しかるべき資料を御指示いただければ、できるだけ御用意させていただくということで考えてございます。

以上でございます。

委員 要するに時給換算してほしいんですね。

事務局 一応そのようにしてあったと。もし必要でしたら、またお帰りにお持ちいただければと存じます。

委員 業務委託に関する職種、特に専門的な技術的な能力が求められるような職種については、建設業などはある程度調査の結果があると思いますけれども、さんに伺いたいのは、基幹となる職種の市場価格を、ビルメンテナンス協会などで調査しているものはあるのでしょうか。

関係人 過去にあったような気がします。基本的にはボイラーとか、いわゆる常駐の資格、そういったところの1日の労働単価、大体各社データをとって平均値、清掃、警備、いろんなどころの1日の労働賃金というのは自主的に出ているはずです。

委員 それをぜひここへ出していただけないかなと。

関係人 それはもう公表しておりましてデータはありますので、それは問題ないと思います。

委員 わかりました。

会長 ほかはいかがでしょうか。

委員 周知徹底ということについて、ほかの区などでは、登録している受注能力のある事業者に、例えば公契約条例はこういうものだとか、こういう条件で発注しますよ、それから調査等もありますよという内容の講習会を3回ぐらいに分けて実施しています。そういうオリエンテーションをするようなものを兼ねて講習会を開催できないだろうかということです。ただし、それでも限界があります。事業主の居住地が区内にあるものは受講可能なので、元請事業者はある程度カバーできるでしょう。しかし、下請には区外事業者がかなり多くなります。労働者もそれにつれて区外の労働者が多くなるので、下請の層次が下がるほど、区外の人たちに周知徹底というのは非常に難しい条件になる。

今回のアンケート調査報告書で見ますと、回答者の居住地で区内の方が17%、都内で38%、合わせて半分強が都内です。けれども、都外からも45%来るということです。この人たちはほとんど世田谷の公契約条例などは知らない人たちです。ですから、そういう問題があるので、やっぱり下請事業者も含めた講習

会を持ってないだろうかということです。

元請事業者へもちろん集中的に周知するということとあわせて、下請事業者にどう浸透するか、この辺の工夫が要るかなという気がしますので、資料4の2つ目、3つ目の項目のところをどうするか、事前に周知のための作業計画みたいなものをつくってかかる必要があると思います。委員に、どうしたら区外事業者にまで周知できるのか、現場の状況を考えても大変だということは分かるのですが、何か方法はございますでしょうか。世田谷区の工事を希望する事業者に来ていただいて、2回なり3回なり講習会を開催することはいかがでしょうか。

委員 確かに講習会は有効的だとは思いますが。周知徹底という意味では非常に効果があると思います。

会長 下請さんなんかのところ、例えば世田谷の公契約条例がありますよね。ほかの区もありますよね。それぞれの中身はちょっと違ってきますよね。その事業者さんが23区全部違っている、賃金も含めて、それを全て頭に入れておかなければいけないという話につながってしまうと、下請さんのあたりはちょっとしんどい。世田谷の事業者さんは、地元貢献ということも含めてちゃんと知っておいてくださいよということはいろいろとできるとは思うんですが、それ以外、どう周知するかというものが。

委員 どういうインセンティブを出すかですね。

副区長 ただ、時期を少し工夫すれば、下請の方もそれなりにはお考えいただけるんじゃないかなと思いますし、さっきおっしゃっていたように、1回こっきりとなると、ちょっとこれはなかなか機会を失うでしょうけれども、3回ぐらいとなれば、少し調整はしていただく可能性がありますけれども、なるべく御出席を依頼すれば、それなりにはお越しいただけるかなという気はしますけれども。そこは事務的にまず、どういう段取りならできるのかというのをちょっと検討させていただければと思います。

会長 ほかにいかがでしょうか。何か新たにこんな観点からの議論も必要じゃないかとかというような議論はございますでしょうか。

委員 ではもう1つだけ。先ほど委員が出していただいたアンケート調査報告書の中に、幾つか現場の悩みが出ています。図面と仕様との食い違いや追加工事の問題、それから工期がタイトであるという問題、これらの改善を図るためには、区としては財務部だけでなく管財や営繕等、他の部署と連携した対応が求められると思います。これは予算にかかわるので、あらかじめこうすると決めることは面倒かと思います。それでもやはり契約後あるいは契約前にわかる問題、契約中、施工中に出てきた問題等、幾つかディメンションを分けて、これらの案件については改めて協議して、修正も可能だというような対

応はできないものでしょうか。もしそれが可能であれば、いわゆる公契約にかかる施工条件の改善が、事業主の経営環境の改善にもつながると思いますので、この辺で何か工夫ができないかということです。

この中で、私もそうかと思ったことがあります。去年は猛暑でした。現場では、地域の人たちにほこりや騒音を出さないように防護壁をする。真夏の屋内工事現場は物すごく温度が上がってくることになるので、作業条件が厳しい。それでも工期は絶対守れという話になるのかどうか。この辺はヒューマニズムの問題でもあると思います。何か作業条件によっては多少工期の変更が可能かどうかの検討をしていただけないだろうか。

ただし、学校とかその他のことになると、学校の授業にかかわるということになるので、そう簡単に少しはいいよとはいかないものもあると思いますが、現場からの声を少し改善できるような、そういう対応をとることによって、かなり公契約条例への理解も深まるのではないかと思います。

副区長 今年度で言うと、酷暑対策でかなり声が上がってきたのも事実ですね。ただ、今お話を具体例でいただいたように、学校のほうに関しては、とにかく夏休み期間というかなり限定的な形で依頼をしていますので、そこは何とか工夫を含めてですね。ただ、保育なんかの現場が最近かなり、これは公発注だけではなくてタイトな状況になっていることも正直あります。これは御存じのとおり待機児問題とかなり絡んでいまして、極力事業者さんのほうに協力をお願いするというケースは多々ございます。ただ、逆に言うにつくられる施設が住宅地にあるということもあって、今御指摘のあったような近隣対策と言われるものが公発注の場合には非常に事業者側からすると足かせになっているところも正直ありますし、なるべく間に区の職員も入って、その近隣のほうとの接触については協力を依頼していくというスタンスはとっています。ただ、期間との見合いで言うとまだまだ不十分という声も、今のこういう上がり方からすると、そういう受けとめられ方をされているのかなとも思います。

今おっしゃった部分で、どの辺ができるのか、工夫があるのか、そこは検討させていただければと思います。

委員 ありがとうございます。

会長 ほかにいかがでしょうか。この現場からの話からすると、世田谷の契約の中で工期変更をしたようなものって、延ばしたものがあるのか。これは人件費にかかわってくるんですね。本当は3カ月、同じ年度内であったとしても3カ月で終わるところを、あと2カ月ふやしてくれと、これはまさに人件費、資材とか云々かんぬんの問題じゃない、人件費のところがかかわってくるので、なかなかだとは思いますが。

あと、大きな工事で言うと、複数年契約はもう当然行っていて、同じ年度内

での問題、それから追加工事もどこかにあったかと思いますが、契約変更を行って追加工事をやったというような、追加工事というんですか、工法の変更であるとかいろんな事柄は出てくるとは思うんですが、そういった事例みたいなものがあるのか、余り聞かないなと思っているんですが。そういったあたりも、もし何かわかればということで。現場の責任者もしくは現場の後ろにいる設計者泣かせのところもいろいろと書かれていますけれども、これらの声も考えつつ、来年度のその検討ができればと思っております。

時間も予定しております12時にそろそろ近づいておりますので、本日いただきました御意見、それからこれまでのこの委員会での意見等を箇条書きにさせていただいておりますけれども、これらをもとに、かなり大項目、中項目みたいなことであるとか、文章化をしていくと、中に文言として入ってくるところなんかもあるかと思えます。6月ぐらいを次回予定しておりますが、6月下旬ぐらいの委員会、ここで区としてこういうことについて考えてくださいという諮問といいますか検討事項案が出てくるかと思えます。それは、こういう形ではなくて2項目が多くて3項目、できれば2項目ぐらいに絞っていただいて、その中に文章として入ってくると思っております。そこら辺の取りまとめについては事務局のほうにお任せして、特に何か困ったという話があったら、私と事務局のほうで少し相談させていただいて、来年度に向けての準備を始めたいと思っておりますが、それでよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

会長 ありがとうございます。

ほかに各委員の皆様の方からございますでしょうか。よろしいでしょうか。それでは、次第5のその他は何か特にございますでしょうか。

事務局 では事務局から、先ほど来の実態調査に赴く前の段階として事業者さんにお配りしている資料です。簡単に御説明します。

事務局 お手紙文は省略させていただきまして、別紙から始まっておりますけれども、アポイントをとりまして、社労士さんが調査に入っていただく大体1カ月前に、これをファクス等でお送りしております。あとは、これらに書いてある書類をその1カ月の間に御準備いただくということでお願いしておりました。あとは前日あたりに電話をかけて、あした社労士さんが参りますのでということで今までお話をしていたんですけれども、今後は、先ほどのようなことがありましたので、例えば1週間前とかに、具体的にこれこれの書類がそろったかどうかを確認するような連絡をするようにしたいと思います。御参考にござんいただければと思います。

以上でございます。

会長 そんなに細かなくてもよくて、また文章として、これで言うと大項

目のようなものが列記されるぐらいのもののほうがいいのかもかもしれませんが、そこら辺の検討は区のほうでよろしく願いいたします。よろしいでしょうか。

それでは、今年度第3回の公契約適正化委員会をこれで終了させていただきます。

事務局 1点だけ。参考資料にも書かせていただいておりますように、今期の任期が5月31日までということで、皆さん本当にありがとうございます。また改めましての打診といいますと大変恐縮なんですけど、それにつきましては年度が明けました4月ごろから間に合うような形で随時させていただくことになるかと考えております。まだ今具体的な日程等申し上げられなくて大変恐縮でございますけれども、その際はまたよろしく願いしたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

会長 我々の任期が5月31日までということで、6月1日から新委員の任期。また、この場でも少し議論になっていましたけれども、今建築のほうで言うと、事業主側で委員に入っているんですが、土木のほうの事業主の方がいらっしゃらないので、その辺をどうするかということも、我々の中ではぜひ入れてほしいということもありますし、内容が委託に関する業務ということでさんにも入っていただいておりますが、その土木のところあたりも含めて、ぜひ新委員の御検討をいただければと思っておりますので。

事務局 規定を含め検討させていただいて、対応を考えていきたいと考えておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

会長 それでは、これで終了させていただきます。どうもありがとうございました。

午後0時3分閉会