

平成30年度労働報酬専門部会（第2回） 会議録

1. 会議名称 平成30年度労働報酬専門部会（第2回）
2. 担当課名 財務部経理課
3. 開催日時 平成30年8月8日（水）午後1時30分～午後2時29分
4. 開催場所 世田谷区役所第1庁舎2階入札室
5. 出席者
  - ・ 委員等  
永山部会長、小部副部会長、兒玉委員、望月委員、丸山委員、河原関係人
  - ・ 事務局  
宮崎副区长  
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. 2019（平成31）年度労働報酬下限額に関する意見書（案）について
  - 2. その他
  - 閉会

平成30年 8 月 8 日

世田谷区公契約適正化委員会  
労働報酬専門部会（第2回）

午後 1 時28分

部会長 それでは、時間前ですが、早速始めることに致します。きょうは大事な会議でもありますので、速くやることも大事ですが、中身をしっかり論議したいと思います。どうぞ御協力をよろしくお願いします。

それでは、最初に宮崎副区長、お忙しい中、またお出でいただきまして本当にありがとうございます。一言御挨拶をお願いします。

(副区長 挨拶)

部会長 どうもありがとうございました。

それでは、きょう準備された資料について事務局から確認をお願いいたします。

(事務局 資料確認)

部会長 それでは、早速第2回目の労働報酬下限額に関する意見書を中心とした審議に入りたいと思いますので、御協力をよろしくをお願いいたします。

今回の報酬下限額の意見書案については、一応私の試案を皆さんの手元に事務局経由で「メール案」をお届けしております。その後、事務局と話をして、事務局側の意見書についての、このようにしたらよりよいのではないかという御意見をいただき、きょうの案を部会案と致したいと思います。

基本的なところは「メール案」を部会案とは内容が大きく変わっていません。役所の文章ですので、さまざま配慮しなければならない事項もあります。そういう変更をしていただきました。

そこで、最初に皆さんにお送りした「メール案」とは多少変わっています。この点もあわせて事務局から、変更点について概略御説明をいただきたいと思います。よろしくお願いします。

事務局 まず、構成を大きく3つに分けました。まず第1で来年度の工事と、工事以外についての労働報酬下限額を先に明記いたしました。

それを踏まえて第2で、下限額の設定に当たっての考え方についてまとめました。業務委託の部分には、前回の部会の議事録をもとに、御議論のあった部分を加筆しております。

具体的に言いますと、2ページ目の上から8行目、「これらの状況から」から14行目までの2段落分です。

そして、最後の第3に下限額に関する部会としての意見を「労働環境改善に向けたその他の意見」でまとめました。

この3の(5)は前回の部会で御議論がございました建設キャリアアップシステムについて事務局で加筆しました。

事務局からは以上でございます。

部会長 ありがとうございます。

今回は、まず労働報酬下限額、2019年度の時給設計について、建設工事については51職種に「2019年度東京都の公共工事設計労務単価の85%以上」、「ただし、見習い・手元等の未熟練労働者、年金等受給による賃金調整労働者は2019年度東京都の公共工事設計労務単価における軽作業員の70%以上」とすると、これは従来どおりですが、この2つを建設に関して提案したいと。

それから2つ目ですが、業務委託に関して、最低報酬下限額の業務に従事する労働者を、現行の1020円を1070円とすると、50円の引き上げです。

これについては、2以下で考え方を説明しております。

1つは、原則的に、労働報酬下限額についてどのように考えるか、建設業について、それから業務委託についての、この委員会でのこれまでの一応の合意事項ということで、2つの基本的な考え方を示しております。

これまでの委員会に出ておられる方はご承知かもしれませんが、メンバーも変更しておりますので、改めての確認ということをつけております。

それを基本に据えた上で、2ページになりますが、全国の賃金水準の推移、主にこれは春闘等の動向によるわけですが、そのほか国の中央最賃審議会の最低賃金制の目安水準とその変化、つまり全国賃金動向、最賃の動向、それに加えてほかの自治体の動向及び世田谷区における財政状況や今後の区民生活に与える報酬下限額の決定に伴うさまざまな波及を考え、その影響を考慮して全体の意見を集約するという考え方を改めて示し、その上で次のようにしています。

2018年については、御承知のとおり昨年どおりとなったわけですが、金額について見ますと、最賃の目安額が、東京都の金額が、2017年が25円、2018年が27円、これは先ほどの資料で27円という目安額が定まりましたので、この時点では（見込み）としていたのですが……。

副部会長 この（見込み）はとったほうがよいですね。

部会長 そうですね。この（見込み）をとりましょう。

そして、一応27円となりました。この経過を受けて、2019年度は、その単価を、円刻みですと、どうしても細かなこととなりますので、10円単位としますと、結局25円、27円、合わせて52円ですが、50円の引き上げ額を加算することにしたという提案です。

あわせて1020円を1070円とするということでもあります。

この結果、東京都の最賃に比しておよそ100円程度……。

副部会長 90円のほうが良いのではないのでしょうか。985円と1070円で、正確

には85円だから、90円程度にしておきましょう。100円だとちょっと多過ぎますね。

部会長 90円程度高いものです。

そして、毎年25円から30円程度引き上げられてきていることを考慮すると、区の労働報酬下限額は東京都の最低賃金の3年から4年先に行く水準額となる。そして今後は、さらに目標としている区職員の高卒初任給相当額を目指して進んでいくという経過になるという展望を示したということです。

さて、その後、若干3のところは、直接、労働報酬下限額そのものではございません。1つは、社会保険加入問題をどう見るかと。できるだけ未加入を減らす方向で進め、かつ、それを建設労働者及び事業者の経営の安定にどう資するようにするか、こういう課題がある。その課題を持ちながら進めていくということです。

それから2つ目は、公契約条例の適用の実効性をどうするかです。これは報酬下限額そのものではないのですが、やはり区が市場経済の中で模範的あるいはモデル事業者としての活動をするという使命を持っていると考えて、これまで条例制定実施から4年目になることから、どの程度の改善効果があったのかというようなことを積極的に把握していく必要があります。

ほかの自治体を見ても、条例はできたけれども、その実効性がどこまで進んだかが必ずしも明確になっていないということがよく言われております。世田谷区においても、そうした状況を把握しながら進んでいく必要があるのではないかと。

それから3つ目として、今後、労働報酬下限額の設定目標というものを重点にして、官製ワーキングプアの解消に向け、水準の引き上げということを目指してきたわけですが、今年度、もしこれが1070円となりますと、かなり当初の目標である特別区職員の行政職、高卒初任給の時間給の水準に近づく展望もございます。その到達可能性を踏まえて、今後の区の公共サービス等への労働力の確保、とりわけ区民ニーズの高い分野へいかに優秀な労働者を確保するかが大きな課題でもあります。そういう趣旨に沿って、専門部会としても、その主要な職種について、ある程度雇用効果が出るような役割を持たせるということを考えてはどうかということです。

そのためには、こうした基幹的な職種の人員、種類、最低賃金額等の現状に関して資料収集や調査を進め、今後、当委員会で、次の任期期間は2年になりますが、その期間中ぐらいで職種別あるいは業種別に一種の労働報酬下限額の最低を示すということに進んでいったらどうかということです。

あわせて、これらを実施するためには、やはり公契約条例の契約制定過程あるいは契約そのものの遂行過程の透明化を図る必要がございます。特に業務委

託に関して、これまでは価格中心に動いてまいりましたが、一応予定価格、入札価格、落札価格とあわせて、それらの内訳をできるだけ明示するような方式に変えていくことはできないだろうかという検討をする。これは主として適正化委員会のほうが議論すべき課題になると思いますので、そちらへの提案という意味も含めて書いております。

そうしたことで委託業務についても入札方式の改善と思われる努力を積み重ねるように考えるということです。

なお、5つ目ですが、建設業についてキャリア・アップシステムという問題が国土交通省から出されておりますが、これについては若干事務局から御説明いただけますでしょうか。

事務局 前回、部会員からお話しただいて、今秋からですか、国土交通省のほうで運用が開始されるということで、詳細はまだ具体的に把握しておりませんが、職種によって現場の経験と技能などを登録して、その経験とかの技量に見合った処遇が受けられるようなシステムにということで、それが具体的に区にどういう形で活用されるかはまだわかりませんが、そういうものが活用できれば、例えば区でも職種を設定して、そういうキャリアアップシステムを活用して職種の単価設定に生かせないかというような御趣旨だったとお伺いしております。

部会長 そのほか、私の説明で、ちょっと食い違っているようなところはございましたでしょうか。

事務局 大丈夫です。

部会長 ありがとうございます。

それでは、以上のような内容を盛り込んだ意見書案ですが、これについて、率直な御意見をいただきたいと思います。

副部会長 委員から、まず最初に。

委員 基本的に、前回、資料だけ出させていただいたかと思いますが、多分、部会長とほぼ同じ考えになると思いますので、単価についてはよいかと思っております。

あと、前回も話には出たと思うのですが、区で業務委託といっても、多分幅広い部分があって、そういったものを資料として出すと山になってしまうのかもしれないですが、どういう業種で出ているというものも今後必要になってくるのではないのかなと。

自分は運送業ですが、運送業のほうも多分、区でも当然やっていると思うので、そういったものも、ある面では業務委託という形になると思うので、いずれは職種別も、ハードルは非常に高いと思うのですが、そういうものにどのぐらい使っているのかとか、そういうものもあれば資料の材料になるのかなと思

っています。

部会長 そのほか、いかがでしょうか。

前回余り議論しないで、特に3の部分は従来までの議論を引き取っているようなところもございます。この辺について、これは十分議論していないのではないかという声もあるかもしれません。いかがでしょうか。特に、さん、さん、何か感じることはありませんか。

委員 まだ私自身が2回ぐらいなものなので、ぴんとはこないのですが、よく人手不足ということも鑑みるとすると、確かに少しずつよい人材を集めるために、最低賃金を上げていくという最大の、ちゃんと筋が通った、議論どおりの賃上げになっているのかなと思って見させていただいています。

部会長 ありがとうございます。

関係人 (4)ですが、いわゆる入札金額の根拠となる積算資料ですか。ですから、発注側も受注側も、お互いにその金額の根拠となる積算資料ですね。特に委託業務は労働集約型ですので、人件費がほとんど85%とビルメン協会も見ているのですが、特に直接人件費、法定福利費とか、直接物品費、そういったいろいろな項目に分けて、きちっと積算して、お互いに納得できる金額であればよいのかなと思うのですね。

平成17年ですが、特にビルメンの常勤の従業員が平成17年度を境に、パートが多くなったのですね。これはデフレの関係で、やはり受注金額がどうしても抑えられて、会社としてはどうするかということ、常勤のかわりにパートをどんどん入れていくという努力ですかね。

そういう中でパートの賃金がいろいろと出て、先ほどの最低賃金の価格が、やはりどうしても下回っている状況にあるということが現実でした。

契約においても、デフレの中で、随契も含めて、入札はどうしても昨年度の金額よりも低く出さないと落ちないと、委託業務に関しては、そこら辺は、やはり人件費に影響してきたということが実態です。

ですから、低価格の落札業者が人件費をどう見ているのかということころは、きちっと評価していかなければいけないのかなと思っております。

部会長 難しいところなのですね。これはどうでしょうか、さんのほうでも、たくさんさまざまな職種の問題を扱っておられると思うのですが、委託に関しては、傾向的に前年を必ず下回る契約額になっていく。結局どこかでそれに対応できる仕組みに変えていかなければならないということで、今おっしゃったように常勤の方をパートにかえるとか、労働条件が押し下げられるのでしょうか。

委員 私自身もちょっと勉強不足で、わからないところがいっぱいあるのですが、委託の職種によつての基本となる委託契約の基準のようなものは、多分

職種によって変わってきますよね。だから、そういうものもあるのではないかと考えているのです。

1回幾らというものもあるのかもしれないし、1日というものもあるとすれば、そういう基準を、私は全てをわかっているわけではないのですが、委託に関しては、ビルメンだとどのような、中身としてはどうかとか、私は全然わからないですが……。

関係人 いろいろな職種があって、例えば設備警備とか、単純に清掃とか、大ざっぱに分けると、そういうところですが、それぞれの同じ委託業務の中でも、従業員に対する業務の各契約状況が違うということもありますし、なかなかそれを一概にこうだと決めることは難しいのです。あくまでも常勤の月給から時給単価を見て、パートに対する時給単価はこうしようというやり方しかできないのではないかと考えています。

先ほどちょっとお話ししましたが、人によって仕事の品質が決まってくるわけですね。そこで、やはりスキルの、いわゆる手元と、技術的に相当スキルがある人では、仕事の内容が違いますし、そこら辺の労務単価は当然差が出てくると思うのですが、一番の問題は、過去のいろいろな各官庁の契約の中で、仕様書に何ら変わりがないのに、一律2%下げろ、3%下げろと来るわけですね。

そういう中で、会社によっては、そこら辺は、労務単価が維持できないから、では、仕様の変更で、ここら辺は削っても大丈夫だろうという中で、ある程度労働賃金を確保したというものは幾つかありますが、基本的には一律これで行ってくれと。そこにはどうしても労務単価を下げていかなければいけないというところで、先ほどお話しした、きちっとした積算で、発注側、受注側がそれぞれ、うちはこういう内訳でこれだけかかります、この仕様に基づいてこれだけかかりますと。そして発注側さんも、うちはこのように見ているというところで、そこに差はあったとしても、そこら辺はお互いに認め合って、入札なら入札でという形でやっていくしかないかなと。

その後、ビルメンのほうではインスペクション、技術評価制度で、これは法的に3カ月以内に1回やると。今なかなか確立していないのですが、ビルのオーナーさんとか、いろいろな事業者さん、そういうところから逆に、きちっとやっているかどうか、その評価の結果を見たいという声も、大きなところはそういうところがありますね。

部会長 そういう意味では、業務委託に関しては、建設のように最低入札価格制限をするとか、それ以下だと調査しますよというような入札に関する縛りはほとんどないですね。

関係人 ないんですよ。

部会長 だから、本当に価格中心に来てしまっているのです……。

関係人　そうです、本当に価格中心で来ているわけですね。

部会長　それを世田谷だけ抜けるということは、なかなか大変な部分が出てくる可能性はあります。しかし、それはどこかで理解を広げながら進めていくというやり方をとる以外にないと思うのですね。

そのほかに、いかがでしょうか。

委員　労働報酬下限額、委託について50円引き上げをするというのと、今度、下限額を引き上げるのはよいのですが、一方で、では、この引き上げた分を契約金額にどのように反映させて、それを事業者が契約できるようにするのか、ただ下限額を引き上げていっても、結果、事業者の経営が厳しくなるだけでは、この制度自体がそもそも維持ができなくなるので、やはり建築のようになかなか積算や内訳というものがない委託業務が多いと聞いていますので、それをどのように価格に反映させていくのかと、あと、昨年一部議会の中で出ておりましたが、下限額を引き上げることによって、では、その部分は価格に上がったとしても、では、それより上の人たちとの差がどんどんなくなっていってしまうという、そして、そこは、例えば下限額にひっかかるので、50円引き上げます、ただし、一方でその事業所には1070円、1080円で働いている人たちもいらっやって、この人たちとの、そのときはひずみというような表現をされていましたが、そういうものが今後、上げていけば上げていくほど発生していくものを、では、どのように考えて、どのように改善していくのか、それを事業者だけに全て押しつけてしまうということは、なかなか難しいものがあるので、その下限が上がったことによって全体がベースアップしていくということがないと、ひずみは絶対に起きると思うので、その辺を今後どのように考えていったらよいかということですかね。

部会長　ある程度生産性が一定とすれば、予定価格を引き上げないと、クリアできないという案件はふえてきますね。その意味で、引き上げを目指しているだけでは、どうしてもその実現可能性がだんだん小さくなっていく。そういうトレードオフ関係が生まれかねない状況があります。これが今後、設計を合理化すること等によって、クリアする努力も必要です。新しい技術を使うだけでクリアできる分野はそんなにないと思います。できるだけそういった外注、あるいはその業務委託の内容の改善を全体として図っていく努力をどこかでしないと、労働報酬下限額がある目標値に到達し、また、職種別にも上げていく。その結果として、十分に経営の改善につながるかどうかというところは、この適正化委員会の枠も超える提案をしていかなければならないところが出てくるでしょう。そういう意味で、世田谷区全体でこうした問題にどう取り組むかという産業政策の領域にも踏み込む問題であると思います。今後、報酬下限額の引き上げの程度と、その波及についての対応策を領域を越えて議論しながら進

めないと、円滑にはいかないでしょう。おっしゃるとおり、このままいけば必ずどこかにネックが出てくることは間違いないと思います。

副部長 ちょっと違うテーマで、3の(3)ですが、この間の7月6日の委員の計算式でいくと1127円75銭が本来、平成30年度の引き上げたときの、いわゆる一般職の高卒の初任給で、実際に、ただ、これは、一応は一時金を4カ月ぐらい入れると、実を言うと75%なのですね。

そして実は同一労働同一賃金で裁判になった丸子警報器という車の警報器を同じラインでつくっている正職員と非正規がいて、同じラインでやっている。これは長野地裁上田支部で裁判になって、裁判官は最低80%にしなければいけない、格差を2割以内にしなければいけない。

それで労働者が8割まで勝って、上がってきて、実は東京高裁では、全く同じ仕事の場合、実は90%で和解しているのですね。

そして、最近出ている事件は、むしろ手当で、老健法の20条というものがあって、手当補助に通勤費とか住居費とか、それぞれの手当が正規について非正規につかないことはおかしいかどうかというもう1つの基準でやっていて、いずれにしても全部同じにしろという答えではないのですね。合理的な格差はあってよいと。

それで我々、考えてみれば、とりあえず 委員の案で、何年か後にかわらないのですが、1128円になるのですよ。今我々はこのペースで、いつになるかは、もちろん区の収入の問題もあるので、我々自体は青天井で行くわけで、私の言い方をすると、そうなったときに初めて、それが75%になるのですよね。

そうやってきたときは、あと一律にみんなが上がっていくわけにはいかないだろうと。ずっとそれに同じぐらいの人もいれば、職種によってはもうちょっと上がる人もいるだろうということ、1128円になった段階では、必ず今度は職種別にしないと、逆に不合理が起きる。場合によったら、ちょうどその平均より下があるかもしれないと。

だから、今回の提案で初めてこの(3)に書いていただいたのは、我々の決意なのですが、これは事務局の方にもお願いで、せっかく電話をお入れしたので、後でちょっと詳しく、表の感じのお話もしてもらいたいと思うのです。

それぞれのところがそれぞれの資料を持ちながら、さっき表を見たら、必ずしも一律ではないのですね。だから、我々も2年後ぐらいまでには、その職種別の、それぞれにふさわしい下限額を、できれば他区の「模範になるように」と言っては、ちょっと言い過ぎかもしれないけれども、そのぐらいなものが、合理的根拠があつてつくればなということ、ことしに決意というか、2年以内と書いたけれども、我々は、たしか2年後ぐらいと書いてありますよね。

部長 はい。

副部長 部長の決意が入っているわけです。ということで、我々はきょうそれを決意するというので、ぜひ御理解いただきたいと。

だから、ちょっと時間が残ったら、さっきの各区のものをもうちょっと伺って、来年どんな資料をつくっていただいたり、これからどんな資料をつくってやるかということで、本文のほうは、私は全く異議はないのですが、本文のほうは本文のほうとして確定した上で、ちょっとその先の話までしていただければということが私の意見です。

いずれにしても2年後ぐらいには、ぜひ皆さんの御協力で、職種別の合理的なものをつくればということで、ぜひ御協力をお願いしたいということです。

部長 今、委員の御意見にかかわるのですが、この労働報酬下限額を検討する部会としては、基本的にはその下限額設定を、従来の設計労務単価を基準にした建設と、労務委託の2つの領域でやってきたこれまでの流れを、今後2年ほどぐらいかけて、職種別の、全職種というわけにはいきませんので、特に基幹となるような職種を選んで、ほかの区の状況、あるいはほかの自治体の状況などを収集しながら、中には世田谷区の独自の努力が必要となる職種もあるだろうし、そんなに重視しなくてもよい職種もあるかもしれない。

そのような多少政策的な配慮も含めて、ある程度基幹的な職種の報酬下限額を、ほかの地区よりも有利になるように設定をして、区が望ましいと考えられる職種を、できるだけ区内の雇用につなげていく。そういう雇用効果を生めるような設定をして、それが結果的に区民サービスの向上につながるようなプラスアルファの効果を展望した提案をすることは、進化の方向と思えます。

この辺は報酬下限額だけではない領域なので、いずれこの点については、後で御説明しようと思っているのですが、この3については適正化委員会のほうの理解もいただいて、全体として進める課題があります。そういう点で、新しい領域に踏み出す論議をする前提として適正化委員会全体の意思統一なり考え方を示すことも、次の議論に提案していきたいと思っていますところです。

副部長 ついでに、きょういただいた、電話していただいたもので、書けないこと、書いていないことで、感じたことがあったら、こんなところを苦労していると言われたとか、これはなかなかとか、せっかく電話をいただいたので、ここに文章になっているものも含めて、その感じを、せっかくですので、きょう聞いておいたほうがよいかと思うので、できればお願いしたいのですが、この四角のところですよ。

事務局 申しわけないのですが、書いてあること以上のところはまだそんなにつかんでおりませんで、市にしても、どういう作業を行っているのかはもっと、改めて調査をしないといけないなと思っていますところです。

ごらんいただけるように、皆さんいろいろなやり方でやっていらっしゃるの

で、市にしても、厚生労働省の賃金構造基本統計調査というものを参考にしたり、私もホームページを拝見しましたが、量もかなりありますので、今後、こちらから資料を提供するにしても、どういう御提供の仕方をするのかも含めて、さらに調査をして、皆様に今後、資料提供できるようにしたいと思います。きょうは具体的なお話ができなくて申しわけございません。

副部長 そうですか。忙しい中をやっていただいたので、大変ありがとうございました。

部長 そのほかに、いかがでしょうか。さん何か、これまでの議論も振り返ってみて、感想なり。

委員 そうですね、本当の実態がどうなっているかという意味で、たしか入札金額の後に公開してもらえないはずなので、それで実は実際にやったものと突き合わせてみれば出てくるのかなと思っているのですが、多分その辺は、うちの会社も、まだ公開要求をしていないので、今ちょうどやっている3億8000万円ぐらいの物件も、多分突き合わせてみると実態が出るのかなとは正直、思っています。

部長 さて、そうしますと、ほかにどうでしょうか。さん、何か、今後のことも含めて、議論が錯綜していますが、下限額については大体こういうラインでもよろしいですか。

委員 そうですね。建築で言うと、85%以上していますが、実質的に言うと、設計労務単価自体が今、常に上がり続けておりますので、必然的に下限額は上がっている状況で、反対に、やはり現場で実際にそれが本当に支払われているのか、支払われるようにしなければいけないと。

特に重層下請の下の方では、多分なかなか下限額までに至っていないのではないかと実感しておりますので、実態をそこに近づけていく必要があるということ。

あと、社会保険料、法定福利費、今回この中にも盛り込んでいただいておりますが、法定福利費が賃金を圧迫するようなことになってはいけないので、そこは、今、国土交通省などでも、業者間では法定福利費を別枠明示ということをずっと進めていますので、公共事業については、発注段階での社会保険料、法定福利費についての別枠明示ということは、今後検討していただきたいと思えます。

今回の中にもそのように書いてありますので、そうしないと、事業者の負担がどんどんふえていくだけになっていってしまうので、そう思います。

部長 特にさん、下請企業のいわゆる下請工事費の中には、なかなか元請さんが示す1次下請あたりへの内訳表示ということは可能かもしれませんが、2次、3次以下になると、この辺は非常に……。

委員 難しいですね。

部会長 難しい問題になるのですよね。

委員 そのとおりですね。

部会長 現実にどのようにしたらこれは改善可能な道が開けるのでしょうか。

委員 要するに1次下請とは契約書をちゃんと結ぶのですが、それより先は、誰が来るのかなというところは正直あって、そのさらに下に行ってしまうと、もう把握ができなくなって、どこの業者が来ているかは把握できても、なかなかその辺が難しいということは事実だと思います。

2次下請、3次下請になると調べようがない。あくまでも最初に支払う金額はこれですよという契約は1次でちゃんとできますが、そこから先は本当に調べようがないというところが正直なところだと思います。だから、本当に来ている職人さんに「幾らもらっている？」と聞くしかないというところが現実だと思います。

部会長 今、日建連とか、専門工事業者団体などでは、下請の階層層次は2次ぐらいまででとめるべきだという声があるのですが、とまるものならとめたほうがよいのかもしれませんが、なかなか……。

委員 そうですね、規模が大きくなればなるほど、そうなってしまうので、数億円ぐらいの金額だと、ほとんどが1次下請でとまるのですが、大手ゼネコンになってしまうと、多分2次、3次になってしまうのかなということは感想で出ていて、その辺は調べようがなくて難しいところです。

部会長 この辺は、どこの自治体も悩んでいるところだと思うのです。

委員 そうですね、実際に来ている人に「幾ら？」と聞いても言わないですからね。

部会長 それから、仕事量に対する支払い、出来高払い制のような形になってくると余計、換算の基準のようなモデルはあるけれども、それでやってどうだというほど実態が把握されているわけではないような気がします。

委員 そうですね、その辺がちょっと難しいところだと思っています。

部会長 そうですね、この辺はまだまだしばらく、4年たったから、5年たったからできるという問題でもない、これは難敵ですね。

委員 ただ、今、世田谷区の現場、元請さんや財務部にも御協力をいただいて、実態調査、アンケート調査などもさせていただいていますので、そういう中で、階層、職種、あと雇用形態なども含めて、わかる範囲で、こちらのほうも調べて、その報告を出すことによって、少しでも実態がわかればとは思っています。

部会長 その点は労働組合も、できるだけ事業者さんの御協力を、区のバッ

クアッブも受けながら、ぜひ実態把握に努めていただきたいと思います。

さて、それでは、そのほかに特にこれだけは言っておかなければならないということを、下限額及び今後のこうした改善に向けての幾つかの提案についてであります。この辺について、どうでしょうか、これはまだ言っていないというところがございますたら。

さんのところは、まだ私どもが業務委託のところがよくわからないことがたくさんあるので、かなり変なところを書いているかもしれませんので……。

関係人 いいえ、こちらのほうも、そういういろいろな業種で、どうしたらよいかというところが実態ですので、職種にもよりますし、当然その業務内容による、時間とか、前回もお話ししたいろいろな形態がありますので、そこら辺を、雇用形態を含めて、どうしたらよいかということは、入札の制度の中に今いろいろな課題がありますので、そこら辺を並行して考えていったらよいかかなと思っている次第です。

部会長 試行錯誤で行くしかない部分がかなりありますのでね。

関係人 そうですね。

部会長 それでは、まだまだ追求する課題は多いのですが、今回の2019年度の報酬下限額の提案について、意見書は（案）をとってよろしいでしょうか。

（「はい」の声あり）

部会長 ありがとうございます。それでは、皆さんの合意を得たものとして扱わせていただきたいと思います。

そして、区長並びに適正化委員会会長にもこの御報告をしようと思しますので、御了承をお願いいたします。

さて、1つお断りしておきたいというか確認しておきたいことがございますが、きょう出た、この文書で言うと大きな1、2とございまして、その次に3がございますが、この3の部分は、先ほども申しましたように、やや報酬下限額とは離れた部分もございしますので、この5項目については、適正化委員会の皆さんにも御理解いただくように、今回の意見書を全部各委員さんに配付していただくと思っています。そして、情報を共有した上で今後の論議が進められるようにしたらどうかと思しますので、この意見書そのものを各適正化委員会の、きょうここに御出席している方以外にもお知らせしようと思っておりますが、よろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

部会長 ありがとうございます。

それでは、以上で本日提案した2019年度労働報酬下限額に関する意見書ということで採択したいと思います。どうもありがとうございます。

なお、今後のこの意見書の取り扱い方とか今後の作業の進みぐあいについて、

事務局から若干御提案をいただければありがたいです。

事務局 それでは私から御説明します。【参考資料3】をあわせてごらんください。前回お配りした検討スケジュール（予定）でございます。

本日、部会としての意見書はおまとめいただきましたので、これを先ほど部会長からもお話があったように、適正化委員の皆さんにも周知した上で、適正化委員会会長からこの内容を区長に御報告をいただくようになろうかと思っております。

その上で、区では9月から各部見積もり等が始まりまして、予算編成作業がその後始まってまいります。前回もお話をしましたように、予算編成自体は1月明けたところで議会で審議をいただいて、最終的な議決をいただくような動きになるわけですが、予算編成作業としては10月26日は、作業中ではありませんが、次回の第2回の適正化委員会のときに、今回いただいた状況を踏まえた途中経過についてお知らせできるのではないかと考えてございます。

そこで、そのときの予算編成、区の財政状況を含めた中で、可能な範囲での御説明をした上で、状況について御報告をしたいと考えております。

その報告を受けて、第2回の委員会で、場合によっては必要に応じて第3回の専門部会を開くかどうかということも含めて御検討いただき、対応もしくは意見等がまたさらにあるようであれば、おまとめいただくという流れを想定しているところでございます。そこでいただいたものを受けて、それを受けとめた上で対応していくような流れになろうかと思っております。

流れとしては、以上でございます。

部会長 ありがとうございます。繰り返しになるかもしれませんが、きょういただいた意見書に基づいて、これを区長並びに適正化委員会の会長にも報告し、その上で、実際の予算編成作業の中にこれを組み込んでいくことを区が執行することになります。

既に決まっておりますように、10月26日に今年度第2回目の適正化委員会が開催されますが、その際、本日ご賛同いただいた意見書のほかに、何かまだこういうものがあるのではないかというような課題、あるいは今後の適正化委員会として、かねてから入札制度の改革をどう進めるかについて、まだまだ多くの課題があると思います。そこらあたりで委員会として今後どうするかという議論を、この26日に、今回の報酬下限額の枠の外にあるものまで含めた議論をしたらどうかと感じます。

それらを受けて、なお、次の第3回目の専門部会を開くかどうかは、この10月26日の委員会の審議の進行具合をみて、改めて開催するか、それとも、取りやめるか、この辺も、この10月26日に判断したいと思うのですが、そういう流れでよろしゅうございませうか。

副部長 ちょっと関係して、資料の話で、いいですか。

部長 どうぞ。

副部長 今回の日程で僕もよいと思うのですが、前回いただいた資料2が、たしか前回の専門部会で、一番下で、世田谷区内の区の常勤職員と一般非常勤の時間単価を出していただいたのですが、ここには、今我々が問題にしている、いわゆる一般事務、あと保育士、児童指導、調理、非常勤とあるのですが、もうちょっと細かい何かがもしあるならば、10月のときにでも、直前で構わないので、いただけないだろうか。

というのは、いろいろ見てみると、きょういただいた表、「取扱注意」資料を見たら、いずれも区の、あるいは市の非常勤職員を見ながらというものが結構あるので、それは1つの重要な基準ではないかなと。逆に言うと、言い方はおかしいですが、そこから余り大きく離れるのもおかしいかなと。

そういう意味では、世田谷区の中でいろいろな職種があるので、我々はわからない、可能な限りということではしか言えないですが、一応区の臨時職員や非常勤の中で、ここにあるような、例えば 区だと保健師、栄養士、看護師1300円、もちろん国家資格か何かでしようから高いのでしようけれども、そういう意味では、そういう職種だとか、あるいは 市はセンターだとか、よくわからないけれども、可燃物の収集だとか、下水道管理だとか、いろいろあるようなので、どのくらい細かくするかは別にして、可能であれば 市も多分そうですよね、 市もそれぞれの契約ごとに出していただいているので、出せる範囲で結構ですので、こういう基準で、しかも、それが月の労働時間で、この間ちょっと私が伺ったように、16日の方だとか、いろいろあるので、もしそれがわかるなら、それも書いてもらって、少し区内、世田谷区の非常勤職員、あるいは臨時職員の方々の時間単価を、要するにボーナスを外した形で出していただければと思うので、できる限り御努力していただけないかなと。

そうしないと、抽象的に話をして空転してしまうと思いますので、ぜひ何らかの資料をお願いしたいと思います。

副区長 では、それはお受けしたいと思います。かなり細かいですが、一応一覧のような形になっていますので、でき得る限り御提出します。

そして、先ほど来出ている、そこに問題提起されていることは、実は区も同じ悩みを抱えていて、業態というか、職種という形での縛りが基本のルールとして間違いなくございまして、これが今、副部長からもお話があったように、一応一律の基準点が示されるのですが、まず、この後動くことが、8月20日に、これは先日も申しましたように、庁内に対して予算編成の作業の、ある意味スタートを切りますよということの、一応そこで1回水準を出すのですが、その後、例えば、区で言うと人事委員会勧告ということがまずあります。

それから、国の編成状況で、単価的なもの見合いが動く部分がございます、これらを含めて、大体おおよそですが、ちょうどこの10月26日は微妙な境目ぐらいになるのですね。

その後、数字を改定するケースがございます、これは場合によっては、各委員さんにメールなり何なりをお出しすることは可能だと思います。

それで最終的な編成作業の仕上げに入っていくという計画を立てるのですが、その段階の前に、先ほどの10月26日で、今、区がどういう状況で組んでいるかのお伝えはできていると思いますので、そこでもう一振りこの部会でも御議論いただくようなテーマが出てくれば、ちょっとそこは御判断いただいて、扱い方を決めていただくということではいかかかと思っております。

副部長 場合によったら前年分でもいいです。

副区長 要するに、まずはそのバリエーションですよ。

副部長 そうですね。

副区長 これはそのまま直近のものが出せます。

部長 ありがとうございます。

副部長 よろしく願います。

事務局 今、委員からもお話があった部分は、先ほどから委員、また皆さんからも言われている職種別の部分は、前からちょっと申し上げているような、来年度からの諮問等も今後どうしていくかを決めていく中で、大きな課題として、我々もきちんと受けとめていきながら、皆さんの御意見を聞いてまいりたいので、特にいろいろな「こういう資料が必要等」のようなお話があるようでしたら、一度に集められない部分もあると思いますので、お気づきのものがありましたら、おっしゃっていただければ、来年度に向けて準備等を進めていくこともできると思いますので、ぜひそういった御意見もいただければと思いますので、よろしく願いたいと思います。

副部長 さっき言った市の、よくわかりませんが、私は勝手に言っているのですが、厚生労働省の賃金構造基本統計調査というのは、何か1つの基準になり得るものなのですか。

事務局 これがどういうものなのかも含めて、今後情報提供してまいります。

副部長 ちょっと見ていただいて、もしここの審議に必要であると判断されるなら、ちょっと出していただければと思います。

事務局 委員からも、僕らもよくわからないから、ある意味では一緒に勉強していきましようということで、前回いただいているかと思っておりますので、我々もいろいろなところを探りながら資料提供に努めていければと思っておりますので、いろいろ、「こういうものはないの?」ということはお申しついただければ、あるものはある、ないものはないということになると思いますが、

ぜひどうぞよろしくお願ひしたいと思ひます。

副部会長 こちらこそ、よろしくお願ひします。

部会長 賃金の職種別実態となると、なかなか複雑な作業になります。ものによっては都道府県段階だけでぱっと出ているものがあったりして、なかなか各自治体ごとのものは、比較が難しい統計処理になっている場合が多いので、本来ならあれは自分で組みかえられるような形で、R E S A Sなどだと、やれるのですが、なかなかそこまでの作業はできにくいと思ひますので、可能な限りで。

副部会長 ことしの私も出させていただいた公契約シンポジウムでは、多分その要望は強かったですよね。そのことは私に2人か3人の方がおっしゃっていたので、我々の課題だと思ひているので、ことしはちょっともう間に合わないので、ぜひ2年後ぐらいにはよろしくお願ひします。

部会長 それでは、ほかにございますでしょうか。

事務局から何かございますか。

事務局 それでは、次回の日程で、先ほどのお話でも出ていましたが、次回、公契約適正化委員会が10月26日で、時間が10時からでございます。

部会長 以上でよろしいでしょうか。

それでは、嵐の前夜のような大変な状況の中お運びいただきまして、きょうは本当にありがとうございました。円滑な審議ができましたことに改めて御礼を申し上げまして、本日の公契約適正化委員会労働報酬専門部会を閉じ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2時29分閉会