

## 諮 問

- 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
- 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

世田谷区は、平成26年の世田谷区公契約条例制定以降、条例の理念・主旨をはじめ制度にかかる啓発に努めてきました。また、公契約における労働報酬下限額の設定、周知や、従事する労働者の労働条件の実態を把握する労働条件確認帳票の提出と一部事業者を対象とした訪問調査にも取り組んでまいりました。

一方、実質賃金や個人消費が伸び悩むなど区民・事業者をとりまく経済状況は依然として厳しく、経営環境面でも、人材不足や従業員の高齢化、外国人労働者の受け入れ拡大、働き方改革の取り組みなど、多くの課題が顕在化しております。

区は、こうした社会情勢などを含めた公契約条例の課題について、これまでも公契約適正化委員会から様々なご意見やご提言をいただき、昨年の委員会では、工事以外の契約における職種別の単価を検討すべきとのご意見もいただきました。

区としては、今後も公契約を通じて公共事業の質を担保するとともに、健全な経営環境に基づいた区内産業の振興を図り、さらに、地域経済の活性化と区民生活の安全安心、福祉の向上を推進するため、将来の世田谷を見据えた公契約条例のあり方について、多角的な視点でご審議をいただきたいと考えております。

つきましては、条例第6条第2項の規定に基づき、「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」及び「工事以外の公契約における職種別の労働報酬のあり方」について諮問いたします。

令和元年6月26日

世田谷区長 保 坂 展 人

## 諮問に係る背景等

世田谷区は、労働者の適正な労働条件の確保と事業者の経営環境の改善等を図る目的で平成26年に世田谷区公契約条例を制定し、以降、本条例の理念・主旨をはじめ制度にかかる啓発に努めてきました。また、区の公契約に従事する労働者の最低賃金となる労働報酬下限額を設定し、その周知と遵守を促すとともに、長期的視点においては、区における賃金水準全体の底上げにつながるよう事業者に限らず広く区民への周知に努めてきました。条例の運用にあたっては、一定額以上の契約案件について、事業者から労働条件確認帳票（チェックシート）の提出を求め、従事する労働者の労働条件等を確認してまいりました。さらに、労働条件の実態を把握するため、一部事業者を対象に訪問調査にも着手いたしました。

区民・事業者をとりまく国内の経済状況では、景気は緩やかに回復が続いているものの、区内の景況感においては、実質賃金や個人消費が伸び悩んでおり、また、「世田谷区産業基礎調査」によると、区内事業者の経営環境は建設業を中心に従業員の高齢化と人材不足が顕著になっている状況にあります。

こうした中、国においては、外国人労働者の受け入れを拡大する改正入管難民法の施行や労働環境の整備等に向けた働き方改革の取り組みが始まりました。また、建設業においては、技能者の能力や経験が適正に評価される環境を整備し、将来にわたる担い手を確保するため、建設キャリアアップシステムの運用が開始されています。

世田谷区としては、これら国や社会情勢等の動向を注視し、区の公契約に及ぼす影響や効果を見定めていく必要があります。この間、公契約適正化委員会からさまざまなご意見やご提言をいただいております。とりわけ昨年委員会では、工事以外の契約においても、資格・免許などが必要な職種や人材確保が急がれる職種について、職種別の単価を検討すべきとのご意見もいただいております。

区は、公契約を通じて今後も公共事業の質を確保するとともに、健全な経営環境に基づいた区内産業の振興を図り、地域経済の活性化、区民生活の安全安心と福祉の向上をさらに推し進めてまいります。そのため、今回の諮問により、昨今の社会・経済状況やこれまでの公契約適正化委員会での議論を踏まえた上で、将来の世田谷を見据えた公契約条例のあり方について、多角的な視点でご提言をいただきたいと考えております。