

令和元年 11月 8日

世田谷区長

保坂 展人 様

世田谷区公契約適正化委員会

会長 中川 義英

令和2年度労働報酬下限額について、世田谷区公契約
条例第7条による労働報酬専門部会で審議した部会の
意見を別添「令和2年度労働報酬下限額に関する意見書」
のとおり提出いたします。

令和元年 11月 8日

世田谷区長 あて

世田谷区公契約適正化委員会
労働報酬専門部会
部会長 永山 利和

令和2年度労働報酬下限額に関する意見書

世田谷区公契約条例適用対象案件にかかる、令和2年度の労働報酬下限額について以下のとおり意見をまとめた。

1 令和2年度の労働報酬下限額（時給）

(1) 工事請負契約に従事する者で国土交通省が公表する「公共工事設計労務単価」における5.1職種

令和2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、令和2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

(2) 上記(1)以外の職種及び工事請負契約以外の契約業務に従事する者
1,130円（現行：1,070円）

2 令和2年度の労働報酬下限額についての考え方

(1) 建設業における労働報酬下限額について

建設業等の工事請負契約に伴う労働報酬下限額については、「東京都の公共工事設計労務単価の85%とすること、ただし、見習いや高齢労働者については70%以上とする」当初のとおり基本的な考えは同じである。

この意見は、当初の当部会において、様々な意見を踏まえた部会意見としてまとめたものである。

なお、公共工事設計労務単価が政策的に上昇していることから、率の変更はないものの建設業における労働報酬下限額は、平成28年度から9.5%程度上昇していることとなる。部会としては、まず、建設業における労働報酬下限額が下請労働者も含め適切に適用されること、実効性に力点を置くことが課題であると考えて率を据え置くこととしたものであり、実効性の担保を経て、次のステージに移るものと考えている。

なお、国土交通省が公表する公共工事設計労務単価のうち、東京都の労務単価が示されない職種がある場合には、国が直近に示した当該職種の労務単価に東京都の労務単価全体の平均上昇率を乗じて得た数値を基に、区の下限額を設定することが妥当と考える。

ただし、労働報酬下限額については公契約条例の制定の趣旨からも日々の改善に取り組むことは言うまでもなく、国の政策方針や指針等についてその動向も十分に踏まえ、迅速かつ実効性ある対応を求めるものである。

(2) 業務委託等における労働報酬下限額について

業務委託等は、広義において同一労働同一賃金を原則と解し、また、区役所の仕事であることから、労働報酬下限額の設定は区職員の高卒初任給である「特別区行政職(一)(1級5号給、地域手当20%)」をベースに、賞与等を除いた年間給与の時間給換算額を目標水準とすることが労働報酬専門部会としての考えである。

その上で、全国の賃金水準の推移、最低賃金制の目安水準およびその変化、他自治体の動向、区の財政状況、区民生活への波及効果等を考慮し、意見書として集約してきたところである。

こうした中、世田谷区の労働報酬下限額は、平成28年度(7月1日適用)の950円に始まり、翌平成29年度こそ70円アップの1,020円となったものの、平成30年度は金額が据え置かれた。今年度から2年ぶりとなる50円アップの1,070円となったが、東京都の最低賃金2年分の引き上げ額53円を下回るものであり、同様の引き上げを続けていけば当部会の目標である区職員の高卒初任給の相当額の速やかな達成は困難である。

そこで、当部会として、2年をかけて段階的に区職員の高卒初任給の相当額に到達させることを具体化し意見とする。

まず、令和2年4月からの労働報酬下限額を、現在(平成31年4月)適用の高卒初任給(月額)を基礎とした時間単価とする。

次に、令和3年4月からの労働報酬下限額を、令和2年10月ごろに特別区人事委員会より例年勧告される、令和3年4月時点適用の高卒初任給(月額)を基礎とした時間単価とする。

この際、高卒初任給の時間単価換算において、毎年の休日日数の変動にかかわらず、時間単価の基となる年間労働時間が一定となるよう、1年を365日、祝日・週休日等を124日とすることを当部会における基本的な考え方とする。

よって、令和2年4月からの労働報酬下限額については、本考え方に基づき試算を行い、1,130円とすることが部会の意見である。これは、現時点での東京都における最低賃金の1,013円より117円高く、毎年25円から30円程度の引き上げが行われる最低賃金のおよそ4年先の額となる。

本意見において、世田谷区の労働報酬下限額は、2年後に区職員の高卒初任給の相当額に到達させることを改めて目標とする。この実現によって区の労働報酬下限額は、アメリカやイギリスにおいて導入されているリビングウェッジ(最低限の生活水準の維持に必要な賃金)の考え方を含めた、公契約の適正化

に係る議論の実質的なスタートラインに立てるものとする。

3 労働環境改善等に向けたその他の意見

(1) 入札・契約における制度改善

品確法、建設業法・入契法の第一次(2014年)の一体的改正(いわゆる「担い手3法」)は、適正な利潤確保を前提した適正な予定価格の設定、ダンピング対策の強化、「働き手」の確保など、多面的改善を目指したものである。

その後行われた第二次(2019年)の一体的改正では、効果的に「担い手を確保」するため、週休2日制、時間外労働の上限規制などの「働き方改革」を5年という期間を限り、建設業でも実現を目指すこととされ、発注者、受注者双方が、対等な立場で、それぞれの「役割」を踏まえて「適正な工期」を設定するなど、種々の実現方策が示された。

それは、労働者への適正な賃金水準、週休2日制、社会保険加入等を実現し、下請企業を含む建設産業全体に適正な利潤確保を可能にする適正な工期等と予定価格の設定が基本となる。

公契約条例を設置している世田谷区においては、公契約の入札・契約制度も発注者と受注者である元請企業との契約関係だけでなく、「担い手3法」の二次にわたる改正効果を下請取引はもとより、下請企業に働く労働者を含め、一体的改正の効果的執行が求められる。

(2) 公契約条例の効果的運用への改善課題

当区において公契約条例制定から5年が経過しているが、公契約の効果的運用に必要な条例の内容および運用に関する諸事項の周知は、発注者、受注者双方において十分に行われているとは言い難い。特に建設、土木事業の下請現場に働く労働者の就労条件に関しては、条例規定の実効性を検証するために必要な労働時間の記録、職種別の労働報酬下限額の遵守、社会保険加入および保険料金支出状況等の実態が事業現場ごとに透明化されるには至っていない。

公契約における工事施工は、受注者の責務だけでなく、発注者である区側にもある。そこで区は事業者や労働者に対し、条例制定が目指す条例の趣旨の啓発やそれらの広報を十分に行い、その実効性をできる限り確保すること。

また、契約担当部署だけでなく企画・設計・積算、施設管理等の関連部局も効果的に施工工程に関与し、入札・契約行為に係る前後の工程に関し、その手続、事務遂行に系統的な条例運用に努めること。

(3) 委託事業における職種別労働報酬下限額の設定

今期、公契約適正化委員会において、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諮問された。

当部会においても、昨年度の意見書において、「2年程度の期間を設け、主要業種、主要職種を重点に人材確保と労働報酬の水準を配慮し、職種別、業種別賃

金体系設定に向けた議論を始めるべきである。」としたところである。

今後、委員会として、答申に向けた議論を進めていくが、当部会としての意見を改めて整理しておく。

委託事業における職種別の労働報酬下限額を設定するということの意義は、単に金額を設定するという形式的な行為よりも大きな意味がある。

区の委託事業においては、労働報酬下限額が公契約における人材の確保や適正な履行の確保に重要な役割を果たしている。したがって、施策の目的をより効率的に達成するためには、保育や医療、介護、施設管理など、委託事業種別ごとにその事業を中心となって担う職種を抽出し、その人材を公契約により適切に確保できるようにすることが基本戦略となる。

そのためには、業務委託における入札・契約時の見積内訳を透明化するなど、入札・契約制度を改善することとあわせて労働報酬下限額を設定することが有効と考える。