

令和2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2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2年8月26日（水）午後3時30分～午後5時
4. 開催場所 文化生活情報センター ワークショップルームB
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、長谷川委員、望月委員
 - ・ 事務局
小湊財務部長、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. 令和3年度の労働報酬下限額について
 2. 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
 3. その他
 - 閉会

令和2年8月26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）

午後 3 時 32 分

○部会長 それでは、時間になりましたので、これから本年度の第 1 回目の労働報酬専門部会を開催させていただきます。長丁場になって申し訳ございませんが、よろしく御協力をお願いいたします。

今回、委員の変更がございます。新しく長谷川委員が会津委員に代わって本年度の労働報酬専門部会の委員に参加していただくことになりました。どうぞよろしくお願いいたします。

(長谷川委員 挨拶)

○部会長 どうぞよろしくお願いいたします。ありがとうございます。

それでは、これから本題に入りますが、最初に、事務局の体制も変わりましたので、一言、事務局から今日の進行を含めて御案内と御挨拶をお願いいたします。

○事務局 改めまして、4 月から渡邊の後任で参りました経理課長、阿部と申します。皆様方には非常にお世話になりまして、引き続き世田谷区の公契約、それを取り巻く全体の労働環境向上のために、ぜひ活発な御意見をいただければと考えております。

今回の部会ですが、前段の委員会での御意見、御議論を踏まえていただいて、まずは来年度の労働報酬下限額についてご検討いただければと思います。前年度に委託の労働報酬下限額の算出方式や金額も一定の水準までたどり着いたところもありますので、その状況も踏まえて来年度の労働報酬下限額をお考えいただければと思います。

それから、大きく 2 つ目には、先ほどの議論の中にもあった諮問の 2 つ目の職種別の労働報酬下限額のあり方について、部会としても御議論をいただいて、次回 2 回目の部会を経て、意見書としておまとめいただきたいと考えておりますので、ぜひ御活発な御議論をお願いいたします。

○部会長 ありがとうございます。

それでは、引き続き資料の確認をお願いします。

(事務局 配布資料の確認)

○部会長 それでは、本来この労働報酬専門部会は、次年度の下限額をどうするかという課題が、これまで継続してきた作業ですが、本年度は少々次回以降に関わる議論と並行して進む形になります。

と申しますのは、一方では従来どおりの労働報酬下限額の議論も継続していくわけですが、そのほかに、先ほどの適正化委員会で〇〇委員から提案もございましたように、職種別の労働報酬下限額をどう設定するかということで、職種及びその金額をどうするかという、適正化委員会との連携を取りながら進めていく課題がございます。

まだ公式にどの職種を選ぶか等々の議論が必要なわけですが、取りあえず専門部会としての取りまとめの見解を目標として、10月28日に、ある程度答申の案を取りまとめ、1月の適正化委員会を経て、それらの最終案を区に提出するという段取りで議論を先に進めなければならない部分もございます。

やや複雑な形になりますが、よろしく御協力をお願いしたいと思います。

まず、労働報酬下限額について、昨年11月8日の【資料1】に関わることで、1つは労働報酬下限額の工事の件をどのようにするか議論が1つございます。

これについては、先ほどの適正化委員会でも議論がございましたように、最低賃金額の東京都の案が、今日の資料の最後にあるように、本年度は東京都の最低賃金については現行どおりとして、引き上げなし、据置きの答申が出ております。

これらを受け、労働報酬下限額の特に関わる部分をどうするかが1つございます。

それから、業務委託に職種別労働報酬下限額設定の議論もさせていただくという段取りで進めたいと思います。

まず工事のほうですが、これについては、最低賃金の東京都分の金額の変更はございませんが、設計労務単価の金額がどう動くか、動かないのかという問題がございます。この点にまだ未知な部分がございます。

不明な部分を来年度どうするかについて御意見をいただきたいと思いますが、先ほど〇〇委員からも既に適正化委員会での提案がございましたが、改めて〇〇委員から意見をいただけますでしょうか。

〇委員 基準とさせていただいている公共工事設計労務単価については、まず公共事業の積算の単価であるということと、ここ何年か、国土交通省が政策的に引き上げを行ってきたということもありますので、来年度については、今までの労働報酬下限額と同様の基準をまた使わせていただくと考えています。また、この85%の率を無理やりここで上げるよりも、この労働報酬下限額を、実際に現場で賃金をもらっている方にちゃんと渡すような確認作業を優先させるということが重要と考えていますので、85%というのは変更しなくてもよいと考えております。

〇部会長 どうもありがとうございます。

〇〇委員、何か建設に関するお考えがございましたら、ぜひ御披露いただきたいと思います。

〇委員 ありがとうございます。私も〇〇委員が言われるように、やはり今、実際に、現場へお金が払われているかどうかが一番大事とっております。東商さんの新聞などにも出ていたのですが、本年度は金額云々より、企業自体がしっかりやってくれるように、環境など、まず実際のところが確認できたら、それだけでも十分成果があるのではないかと私も思います。

〇部会長 ありがとうございます。

設計労務単価及び最低賃金の水準は、2013年ぐらいから、それぞれ3%ぐらいずつ継続的に引き上げられてまいりました。内閣府の景気判断をする委員会の判断が、2018年の第1四半期から日本経済の景気が下降局面に移行しているということで、以来今日まで、消費増税の問題も含めて、日本の経済の足取りが下降局面になっています。ここにコロナのショックが加わっていくということで、言ってみれば景気下降と消費増税にコロナ・ショックと、3つの要素でリーマン・ショックよりも大きいマイナスになりそうな状況になっていると思います。

この間、最低賃金が引き上げられてきたのも政策的に日本の賃金にレベルアップが必要になっているという背景が、国際比較をしてみると少し理解できます。

厚労省の最低賃金議論の中で、ある委員が言っていることですが、一昨年の日本の最低賃金は、874円が平均です。それからイギリスの場合が1161円、ドイツが1144円、フランスが1248円ということで、ドイツ、イギリス、フランス等と比べてもかなり低い水準にあるということです。

こういう問題を諸外国と比較してみると、日本の最低賃金レベルが低いということと、労働生産性が低いということとも絡んで、まだまだ先進国の中では最低のレベルにある日本の賃金水準を引き上げる課題は、ナショナルなレベルで残っています。根本さんという前の厚生労働大臣をした方の意見でも、最賃の引き上げは必要だという認識に立って、自民党の中にも今、もっと引き上げて全国一律最低賃金にしようではないかというような議員連盟もできている状況です。東京は最低賃金の引き上げの答申が据置きになりましたが、なお世田谷区は少し議論が残っているという方がいらっしゃれば、御意見をいただきたいと思うのですが、いかがでしょうか。

〇副部会長 〇〇委員にもぜひ意見を聞いてください。

〇部会長 今の流れから行くと、最低賃金も上がっていませんし、設計労務単価もそう上がらないだろうと思います。しかし、先ほど言ったように、職種間で見ると幾らかばらつきが出る可能性もあります。

○委員　そうですね、まず1つは、コロナという社会状況の中での我々の、いわゆるビル管理の業務、職种的には何ら影響はない状況です。部分的にはありますが、基本的には影響がないという業種です。

○○委員からいろいろ職種別の案があったのですが、我々のビル管理業務の中で、どういう形で、何を基準にして最低賃金を決めればいいのかは、私の中ではまだ整理ができていないのです。

というのは、1つは、業務的に、常駐でその職務にずっと1か月、2か月、1年なら1年従事するというパターンはあまりないのです。業种的には、ある月の何日間行なうなど、不定形的な業務なのです。

そこで、我々はどう計算しているかというと、財務会計、管理会計の限界利益的に、この業務は1日やったときに、固定費を考えて、1日に利益が企業として5%出ているかどうかという計算で考えるわけです。

我々の業界はその業務のみのために雇用しているわけではないので、全体的にいろいろな仕事、民間も含めて、利益のある業種、仕事もあれば、はっきり言って役所の金額的に合わない業務もありますし、または利益のある契約もあります。そこはどうやって補っているかというと、全体的に1人の雇用の関係で、月給あるいは連携の中で、1時間当たりの最低賃金は確保できているというところでバランス的に調整しているわけです。

先ほどの保育園の話について、会社としては調整ができないと思うのです。世田谷区の賃金、渋谷区の賃金、そこでどうしたものかという葛藤があるのではないかと思うのです。

業種別、職種別でも、例えば先ほど介護福祉士とか保育士さん、理学療法士さんの話もありましたが、我々が一番困ることは、理学療法士さんでも、年数が多ければ、多少はそれなりの技術的あるいはスキルのレベルアップしていくのですが、保育士さんもそうですが、同一業種なのですが、いかんせんやはりなかなかレベルが違ふという問題もあるわけです。資格は持っているのだけれども、実際にその業務に携わったときに、よい保育士さんと、例えばよい理学療法士さんとか、これは相手が決めるわけですから、その基準は何かということ、やはりその本人の人間性とかスキル、あるいは考え方で、もう資格の問題ではないわけです。そういったところが3年、5年、10年たったときに開きが出てきています。

そういうところも含めて、同じ仕事をやらせているのですが、あの人は何にも大したことをやっていないのに、同じ賃金はいかかなものかと、こういう陰口も聞くわけです。我々も難しいところですが、これは全般の業種に出てくるのではないかと思うのです。

だから、最低賃金についても我々業種は、会社の考え方などによって何とか

対応して、役所の仕事に対しては品質確保をしながらやっていくしかないのかなと考えています。そうすると、そこで問題になる入札制度の問題とか、いろいろな問題を考えなければいけないのかなという面もあります。

○部会長 ありがとうございます。いろいろ御苦勞がある部分があるとは思いますが、委託関係の来年度についての状況を考えますと、特にこのくらい上げなければならないという積極的な目標設定が非常に難しい状況にあるような気がします。状況から見ると、一定のレベルアップを図ったこれまでの道からすると、昨年、私の個人的な見方からすると、世田谷区は言わば2年分引き上げた結果になっております。その意味で、様子見をするという状況に立たざるをえないかなという気がしているのです。

建設工事のほうの話では従来どおりで参りますと、設計労務単価が動くかもしれませんが、それに対応した85%という最低報酬ライン、それから未熟練労働者と年金等を受給している方の場合は軽作業員の70%のラインを引き継ぐことになるという気がします。この点はどうでしょうか。

○副部会長 妥当と思います。

○部会長 ○○委員、いかがですか。

○委員 先ほども○○委員が言われたように、きちんと今回その末端のほうを調査するなど、本当に机上だけのものになっていないのかという確認を一度して、充電し、また次へ行くというようなことのほうが良いと思います。この社会情勢を見た中で、無理に机上で何かをやったところで、全くできないのであれば、もう一度今までのことを再確認することも重要ではないのかなと思います。

○部会長 ありがとうございます。

この点については、○○委員はいかがでしょう。

○委員 今、話もありましたとおり、下請それぞれが、実際にその賃金をまだもらっていないよとか、周知も含め、金額だけ先行しても、末端のほうが上がっていかないと。やはり建設業全体が底上げできるようなことを考えてみると、調査して、賃金が全面に行き渡るような建設業界になっていったときに、また景気とか最低賃金の関係も含め、そこからまたステップアップしていくほうがよいと思っています。

○部会長 ありがとうございます。

○○委員、いかがでしょう。

○委員 皆さんから御意見いただいたとおりで、やはりぜひその実態を把握して、上げていくというところに重点を置いていただければと思います。

○部会長 分かりました。

そうしましたら、建設工事関係については、来年度は現状を維持するも、ひ

とまずその目標である労働報酬下限額の実施の範囲をいかに広げていくかという努力が必要だという認識で、質の向上という方面で努力をするということで、ひとまず今年度の水準というものを引き続いていくというような答申でよろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

○部会長 分かりました。

そのほか、これに関連して私が少し気にしていますのは、いわゆる働き方改革に関わることです。先ほど会津委員からも出されたように、休日をなるべく増やしていくとか、やはり何よりも今、3密が労働現場で感染を拡大させないような努力をすると、どうしても投入する人員の制約をつくり、全体の能率を引上げに限界が来るかもしれません。工期の設定あるいは適正な工期の維持という枠組みを改善しながら、賃金水準も、できるだけ労働報酬下限額を下請企業にも浸透させる努力と、働き方改革を4年後までにどう実現するかという努力を要するので、今回、労働報酬下限額は現状維持という考え方で進めていったらいかがかと思いますが、それでよろしいでしょうか。

ありがとうございます。それでは、公共工事については以上のような答申をまとめることで、次回の10月の専門部会に提案をしたいと思いますが、それでよろしいでしょうか。

ありがとうございます。それでは2つ目の問題として、まだ職種別にどうするという議論が固まっていないのですが、先ほど適正化委員会に〇〇委員から提案が出された、4業種について改めてご意見を伺いたいと思います。

○副部会長 その前に、今年の答申の、工事以外のものについて、どのようにするかを考えたいと思います。去年の答申で出ている【資料1】の2ページのとおり、今年は1130円になったわけです。それを前提にして来年の4月をどうするかという答申を出さなければいけない。この答申は、多分今年の特別区人事委員会勧告が出るだろうということで、それをもとに微調整するという答申で出ているので、これでよいと思うのですが、先ほど、人事院勧告が遅れるというお話があって、さらに特別区が遅れるということで、あまり上がるという方向に行かないのではないかということであるとすると、今年は、微調整ができないかもしれないということで、やむなしのような答申でよいと考えます。

今年度は2年分上げて1130円になったことで、もともと去年の答申でいけば、今年10月に出る特別区人事委員会から勧告される初任給を基礎とした時間単価が来年4月からということだけれども、先ほどいろいろ出ていたように、マイナスということはあるかもしれないけれども、基本的には財政難もあって1130円を来年4月から維持するというので、よいのではないかと思うのです。先ほどの〇〇委員の案も、そういう維持をしろということですよ。

○委員 はい。

○副部長 だから、維持するという案にされたらどうかと思います。

○部長 これは計算式がある程度決まっておりますが、特別区人事委員会勧告が若干下げるといふ勧告となった際、特区連との協議の結果、高卒初任給は勧告どおりの引下げにはしないという決着がついたことがあり、前年がそのまま維持されたという理解です。そういうことで、仮に勧告が出るかもしれないけれども、それが微調整であるならば、1130円をそのまま維持するというような趣旨の答申にしてよろしいということですか。

○副部長 ええ、そうしたほうがよいのではないのでしょうか。あまり期待してもしょうがないですし、下がった場合も困るから。

今までこの労働報酬下限額を下げたことはないんですよ。その1130円は、ずっと右肩上がりで上がってきたわけだから、たまたま人事委員会でちょっと下げるからといって、その下がった分、例えば5円下がったら5円何とか下げようということはないのではないかとということが私の意見です。

○部長 そういう理解でよろしいでしょうか。

○委員 やはり下がる可能性はあるのですか。

○副部長 いや、今まで人事院のマイナス勧告というのは何回かあったんですよ。今、安倍内閣は、雇用が大事だということで、今年は賃上げを求めなかったわけです。それで最低賃金も、東京都は据置きですが、全国的にもほぼ据置きですよ。上がったところも1円から3円なんですよ。だから、最低賃金も右肩上がりで、下がったことはないんですよ。ただ、特別区人事委員会勧告は下がることあるわけで、仮に特別区人事委員会勧告がマイナスであっても、我々としては下げない。あるいはちょっと微調整で、5円上がっても上げなくてよいと、こういう言い方です。

それで1130円については、来年4月も1130円で行くということを出してしまったほうが、答申としてはすっきりするのではないですか。マイナスの場合もあるんで。

○部長 そうですね。では、ひとまず1130円を維持するという答申にしたいと思います。

○委員 一応確認ですが、正確な数字で計算をすると、この計算式によると、今の高卒初任給だと幾らになるのですか。たしか1135円とか1136円だった気がして、1130円ぴったりではなかったような気がするのですが、実際は今幾らなのでしょう。

○事務局 計算式で端数まで入れると、1134円です。

○委員 今は4円だけ違うということなのですか。

○事務局 そうですね。

○部会長 では、その4円の調整内という理解でしょうか。

○委員 分かりました。

○副部会長 5円下がったって、あるいは5円上がったからといって、その4円以上だということであっても、我々としては最終桁を動かさないということではないのでしょうか。

○副部会長 微調整すると、またその基準らしくなくなるんですよ。今まで最後の桁は必ずゼロ円でやっているの、今年の特別区人事委員会勧告の予想で行くと、最低賃金の影響を受けて、そんなに大きく動かないから、仮に5円上がっても1130円でいいのではないかと。そこは今までも数円単位であったけれども、計算方法で大体切り捨ててきたから、今年は1130円を来年4月も維持するという答申のほうがすっきりするし、区のほうも受けやすいのではないかと思うのです。

○部会長 では、そういうことで1130円を来年度も維持するということで行きたいと思います。

○副部会長 微調整するとしても10円単位ならいいけれども、それ以下だったら、しないほうが、むしろ基準としてはいいのではないかと思うんです。

○事務局 区側の立場として申し上げさせていただくと、一応昨年度、計算のルールを定めて、毎年休日が違うのでぶれない形でやろうということで、休日以外の日数を241日決めました。引き直してみると、先ほど委員会でお配りした資料のとおり、すっきりと数字は並ぶわけです。

まだ特別区人事委員会勧告がどうなるのか本当に分かりませんので、できれば、実際に特別区人事委員会勧告の数字が出たところで、当てはめて計算した数字をお示しさせていただいて、その上で、今の方向性で合っているという確認を、最後に皆さんでしていただければよいと思いますので、ぜひお願いしたいと思います。

○副部会長 だから、僕らは1139円までは上げなくていいと思うんですよ。

1140円になると検討するかもしれないけれども。

○事務局 微妙なバランスがあると思います。

○部会長 暫定的に今回は、次年度1130円で行くという形にさせていただきます。

さて、それでは、もう一つ大きな問題がございまして、先ほど〇〇委員からの提案を、もう1回お願いします。

○副部会長 では、もう1回説明します。資料は先ほどの委員会の【資料4-2】と【資料6】です。

ちょっと思い出す話もさせてもらうのですが、最初にこの専門部会ができたときに、どういう基準でその水準を定めるかということで、いろいろ議論があ

って、区職員の給与勧告は基本的には23区の統一になっているのですが、どの区も同じように、高卒初任給の計算方法は決まっていて、それが毎年動く形で春闘というか賃上げがなされてきていると。非常勤もそれに連動して大体どの区も動いてきているということなので、区の仕事をしている限りは、公務員の身分である人も、あるいは委託や指定管理者の人も同じ仕事をしているとすれば、その基準は区の初任給の人と同じでよいのではないかと。それは高卒でいこうよということであり、そこを目指していこうということではまったのです。

おかげさまで今年の4月に初めてその高卒初任給に到達したわけですが、それが1134円ですが、先ほど言ったように、最終桁はゼロがいいでしょうということで、1130円になったと。

そういう意味では、それを基にして全部に適用していくと、もっと賃金が高い人たちがいる。特殊な資格を持っていたり、業務が難しい人がいて、その人には、逆にその最低の下限額があまり役立たないということで、職種別に、もっと上げててもよい人たちがいるのではないかと。

そのもっと上げててもよい人たちの職種を何にするかということと、どういう基準にするかということの2つが、これまで議論されてきています。

それで、事務局の方に今日の【資料6】などいろいろな資料をつくっていただく中で、先ほど言ったように、特別な資格を持っている人たちは、それなりのお金をかけてきているわけで、また、それなりの労働も生み出しているとするれば、区役所の公立の保育園で働いている保育士さんと、委託された、民営化された保育園で働いている保育士さんは同じ仕事をしているとするれば、その2つの仕事の値段は同じでいいのではないかと。

したがって、この【資料4-2】は同じ仕事、例えば区立の保育園の保育士と委託されている保育園の保育士は、同じほうが妥当なのではないかとすれば、ここにあるように今年で1250円とすることでよいのではないかと。

そういう意味では、1130円と同じ基準なんですよ。1130円はいわゆる事務職のもので、それを保育職や栄養士や保健師や看護師の分野だけ横並びにすることで、同じ横並びなんです。そういう形で、分かりやすいところでやるということが1つです。

あとは、職種を選ぶときの基準ですが、分かりやすいものがよいかと思いません。さっき言ったように国家資格を取るために、例えば短大卒以上とか3年以上だとか大卒以上だとかとあるということは、説明としては、線を引くのに非常に分かりやすいというか、疑問が出ない。

しかも、数が相当多いということで、定める必要性もあるという形で、この4職種は選べるのではないかと。

それで1つだけ〇〇委員と合わないのは、さっき話になった社会福祉士なの

ですが、ここについては、先ほどちょっと私が申し上げた、この分野は日本の家事労働の延長線上として、出発しているものだから、物すごく安い賃金ですとスタートしていると。

介護職員は、かつては自治体の職種だったのですね。それが今、保険制度になって民営化されて、いわゆる民間の人がやっているわけですが、スタートがそういうものだから、その低賃金構造はいまだに改善されずに来ていて、それを前提にした保険制度なのでと。

もう一つは、国が介護保険にお金を出さないものだから、国家負担をすごく少なくして、みんな自前でやれ、自分のお金でやれ、自己責任だと言って、すごく安いのです。

それこそ本当は、世田谷区は、お金があるなら、そこもやってあげたいけれども、他区との関係で、世田谷だけがモンロー主義でやるわけにいかないということが特に出してしまうので、ここは今回遠慮しておく。いずれ戦略的にそういうチャレンジするときが来れば、あると思うけれどもという形で御理解いただきたいと。

もう一つがマイナスのところですが、それは【資料6】を見ていただくと分かるのですが、先ほど労使自治と言いました。本来賃金というものは使用者と労働者が定めるものですが、それを公共の福祉のために公契約をつくって、意図的に上げさせるわけですが、その適用職場がたった1つの場合、その労使自治にもろに他人が踏み込む形になってしまいます。さっきの【資料6】を見ていただくと、上から3つ目の助産師は36契約あるけれども、労働報酬下限額の対象は1つしかない。この助産師の報酬下限額を決めてしまうと、そのこの労使の意見を聞かないで、その賃金を決める結果になるのですね。それでもいいのだという考え方はあるのですが、できるだけそういうことは避けて、1つか2つのところは外そうよと。

実は、さっきちょっと出ていた3枚目の警備員も、業種的には入れてもいいかと思ったのですが、契約は5つですが、労働報酬下限額の対象が1つしかないのですね。そのこの事業所の賃金を我々がここで決めてしまうわけですから、それはいかにもということになってしまうわけで、そういう意味では、そこは少し、複数になったり増えてきたときにやるということで、今回は、取りあえずそういう労使自治に直接介入しないというような形かな。

いや、よそのところにも介入しているのですが、数が多いから、守らないところもあるかもしれないけれども、そうはいかなくなってしまうので、そういう意味では、このマイナス的要素として、1つしかないところは外すという形で職種を選んでいただければと思います。

そして、〇〇委員のところにあるように、では、幾らにするのかということ

で、〇〇委員の説明だと、高卒初任給から会計年度任用職員報酬の範囲内とあります。幸いこの【資料6】には、最初に【参考】で民間求人の平均賃金と、それから先ほどの【資料4-2】の常勤初任給と、世田谷区の会計年度任用職員と3段階がここにあるわけですね。

それで、高卒初任給から会計年度任用職員の範囲ということになれば、これは1130円から、看護師で言えば1809円の間ということですので、なおかつ、民間求人の平均を下回らないとあるのですが、看護師は1845円で下回ってしまうんですよね。保健師も1845円で下回ってしまうんです。

ただ、栄養士は平均が1215円なので、1270円だから上回るし、保育士も1162円だから1250円は上回るという形で、完全に〇〇委員の言い分にはならないのだけれども、いずれ看護師と保健師は、またもうちょっと上げなければいけないのではないかと思うけれども、この辺でスタートしたらどうかなと。そうするとみんな同じ基準になると。

実は【資料4-2】を見ると、もっと安い人がいるわけです。ここはなかなか難しく、一旦1130円で全職種をそれ以上にしましょうという提案をしているのが我々なので、実際にはそれより低いところが——いや、一時金を除くから低くなるのですが——あるとしても、今回は、無理してそこまで行かなくていいのではないかなという形で職種を選ぶと、〇〇委員の提案で言えば、保育士、看護師、保健師、栄養士と。そして社会福祉士は、さっき言った産業分野の特殊性で外すと。

それから、2つ目の金額の問題は、ここは大体、〇〇委員の言うとおりの半分は認めていて、半分は、看護師と保健師はちょっと安くなってしまうけれども、いずれそれはそれでまた、ある時期を見ながら、そこへやっていくという形です。

よく言うのですが、小さく問題なく産んで、だんだん増やしていくというか、あるいは金額を変えていくという形で、安定したところで、それが結果的に、ちょうどこの【資料6】は非常によくできた資料で、5つ目に他区の数額があるわけですね。そして、私が今話した職種は、保育士は千代田区はやっていませんが、基本的には千代田区と港区も、看護師と保健師と栄養士と保育士はやっている。言ってみれば、そういう意味で、やったからといって特に大きな問題は出ないだろうということと言える。

逆に、ちょっとさっき言ったように、調理師をどうするかはあるのですが、実際には1130円よりもあまり高くないんですよね。だから、そのうち1130円で適用される人を減らして、1130円より下の人と上の人が出てきて、結果的に、いずれは、多分最後は設計労務単価の建設業と同じようになるんですよ。

そこに行くまでには、なかなか時間がかかるので、調理師と警備員などにつ

いては、いずれ議論をしていきたいと思います。今回は無難なところでスタートしたらどうかと思います。

○部会長 もう一度確認をしますと、ひとまず今回、職種別に乗せるのは、【資料4-2】の保育士・児童指導、それから栄養士、保健師、看護師の4つ。

○副部会長 はい、そうですね。

○部会長 そして、将来の検討課題としてあるのが……。

○副部会長 警備と調理ですね。それから、さっき心理も出て、お話がありましたよね。心理士と言うのかな。これも国家資格で、民間もある。だから、その「士」がつくものはまだ議論しやすいので、対象労働者の数とか契約の数が一定出ているものは、いずれ順番に入れていってもいいのかなと。最初は安定したところで、大体他区がやっていて、議会でも通りそうなど言うとおかしいけれども、議会が納得しそうなところで、「他区もやっています」という説明ができるようなところで始めたらどうかと。

○部会長 心理は入れますか、外しますか。

○副部会長 なかなかちょっと難しいので、今回は……。

○部会長 外しておきますか。

○副部会長 心理は、よその区であまりないですよ。2枚目の一番上ですが、見たら、ないので、本当にこの資料はよくできた表なんです、そういう意味では、ここが全部埋まっているものもいいですよ。

だから、心理士がなぜないのか分かりませんが、またこの間のように、また千代田区に聞いてみるか、あるいは多摩市に。

さっきのを見たら、去年のシンポジウムでしたか、お話を伺ったら、多摩市は意外と特殊なところなんですね。

○部会長 そうなんですね。

○副部会長 だから、オーソドックスなところで、金額もオーソドックスな、そんなに矛盾がないところを取りあえずスタートして、それをだんだん増やしていくと。最後は多分この【資料4-2】のようになるのだらうと思うんです。

ということで、これを答申にぜひ入れていただきたいなど。専門部会の答申にするか、全体の答申の試案にするか。

もう一つは、これはむしろ〇〇委員に聞いたらいいいのかな。例えば保育士で、先ほどのあれだと、1250円だとすると、水準としては1250円ぐらいなんですよ、1162円だから。それで、いきなり1130円から1250円に上げてしまっているものか、いずれはするのだけれども、今年は、暫定的に1年間は半分だけとか、我々が今まで上ってきたような形でやったほうがいいのかどうか、これは今日決めることでもないのですが、もし御意見があれば、財政問題もあるので、一遍に1130円を、何人対象か分からないけれども、1人ごとに時給を130円

ずつ1年にばっと上げると、経営者から見れば、上がり過ぎだよとなるのだけれども、いや、もともとそのぐらいですよと言うならば、別にそんなに抵抗感はないので、どうなんですか、ちょっと〇〇委員、その辺の感じを分かる範囲で。

○委員 例えば栄養士で世田谷区、小中学校の調理業務委託とか、あるいは区立老人休養ホーム、あるいはひまわり荘のこういう中の業務で、例えば栄養士とか、来るのですが、例えば清掃も含めて、1日6時間とか、そういった条件で、募集するわけですね。そうすると、ある程度金額を明確に出さざるを得ないのでですね。

○副部長 それはそうですね。

○委員 そうすると時給単価は結構それなりにはっきりしてくるわけですね。そして、ここ最近、私も分からないですが、以前は物すごく低かったのですが、要するに時給単価が安いと人が来なくなってくるわけですね。そして、結構いろいろな業種は1200円出すと何とか集まるという感じですかね。

ですから、1130円だと、時間とか、通勤の時間、あるいは労務時間によって集まるとか集まらないとかと、いろいろとありますね。

○副部長 だから、それをもし1270円にするとしたら、もう来年からしてしまっているのか、それとも少し1130円から階段を上るように……。

○委員 いや、あくまでも〇〇委員の言う職種でやるのだったら、もうストレートに、どんと行ってしまったほうが逆にいいと私は思います。

○副部長 逆にいいんですかね。分かりました。では、逆に一発で行ってしまったほうがよい、世間水準がそういう水準だと。

○委員 と思いますけれども。

○副部長 その点について〇〇委員の意見はいかがですか。

○部長 〇〇委員、どうですか。

○副部長 いや、〇〇委員、今のに限らず、私が言ったことに全般的に反論してください。社会福祉士を入れろということもいいと思います。

○委員 いやいや、あの中ではいろいろな職種も入れたのですが、今まで職種別という意味で、スタートは〇〇委員が言っているように、支障のないということも、そこから枝葉をつけて、いろいろな職種を増やしていけばいいのかなということ、職种的には4つでもいいのかなとは思っております。金額のほうは、できればそのままどんと行ってもいいのかなと思っております。

○副部長 どんとですね、分かりました。

この【資料4-2】の区役所の金額でいいですか。

○部長 同一職種同一賃金の最低額をそろえると。

○副部長 そうです。だから特定しやすい職種は、むしろ高卒初任給、でも、

一般事務ではなくて保育だから、保育に合わせると。そう言うと、いずれ全部についてそうになっていけば、いずれはなっていくかもしれない。金額は当面この額でいいですか。

○委員 はい。

○副部長 その後、何年かやった後でまたこれを上げていくのは、その会計年度任用職員まで上げろと書いてあるから、それはいずれ見ていくということ。

○部長 参考までにちょっと伺いたいのですが、区としては、この今の4職種なりを仮に上げるとすると、影響の度合い、あるいは財政負担というか、この辺について大まかな概観でよいですが、どんな印象を持たれますか。

○事務局 先ほどの【資料6】ですが、冒頭少し申し上げたとおりで、あくまで精緻ではないのですね。契約の仕様書は全部当たったのですが、仕様書上で明確にその職種が指示されているものが拾えていて、でも、そうでないところでこの職種が紛れ込んでいる可能性もあるわけです。ですので、正確にその影響度というものは、もしやろうとすれば、全庁的な調査なりを行って、精査して、仕様書にもきちんと位置づけるなら位置づけるといったルールとともに進めないともまずいところなのです。

ただ、今、額面上、いわゆる表にお出しした数だけで言えば、物すごく大きな影響なのかなと言われると、件数的には、そこまでの影響ではないとは思っています。ただ、やはり一歩踏み出したという、そちらのほうの影響が大きいのかなと思います。

そして、副部長が先ほど委員会のほうでおっしゃっていただいたとおり、いわゆる職種別の議論を一旦絞って、部会なり委員会でサジェスションとして、こういう考え方でどうなのかというところは、御議論を進めていただいたとして、それをまさに副部長がおっしゃったように、いつから本当に金額にすりつけるのか、いつから実施するのかについては、やはりお示ししている財政状況との兼ね合いで、ある種執行機関のほうで考えてくれよと言うのか、あるいはこの間まだ先が見えないところもありますので、この数年の状況を見て、タイミングを見計らって実施に持っていくのだとか、そういった形でバッファーを設けていただけると、本音を言うと、ありがたいなど。

○副部長 私がさっき最後言ったことはそういうことです。今日最初のA3判の書類はそのために出されたと思っていますので。

○部長 そして、一番大きな影響が出る職種は、人数で言うと、どうでしょうか、これは調理師でしょうかね。

○副部長 数は、むしろ看護師が一番多いのではないかな、どうかしら。それとも保育士ですか。

○事務局 申し訳ない、お出ししているものはあくまで件数ですので、実際に金額を試算しようとする、その1契約の中に一体何人いるかが問題となります。

○部会長 該当者がどのくらいいるかだね。

○事務局 それを積み上げてみないと、正確には何とも申し上げられないです。

○部会長 ということは、こちらの数そのものの中で、この引き上げの影響がどのくらい出るかという、その割合は、ある程度試算しておかないといけないとは思うんですね。

○事務局 そもそも統一の1130円を上げるときも、実際反映させるのに、試算を行って、何億円ぐらいになりますよということを財政当局とやって、全庁的に指示を出すみたいなのがありましたので、まずその判断をするに当たって、何とかある材料でその試算ができるかですね。こちらでも、そういった作業をどれくらいできるかをやらせていただいて、その上で、タイミングなり、その影響度の大きさから、その範囲はどれぐらいが適切かなど、その辺の検証をいただければと思います。

○部会長 では、取りあえず4職種を候補として今日の議論として入れて、どういう順番でどこからやるかは、次回の議論で決めるというようなことかと思えます。

○委員 業種、職種で、今、〇〇委員はこの4職種を挙げましたが、これは非常によい選択だなと私は思っているのですね。というのは、保育士・児童指導、それから栄養士、保健師、看護師ですが、看護師というのは、仕事の内容がある程度明確に決まっているわけですね。あるいは保育士、保健師も大体決まっています。栄養士もそうですね。

そこで、看護師を何人入れるか、あるいは保健師を何人入れるか、栄養士を何人入れるか。これはあくまでも人数云々よりも、もう事前に保育士、栄養士は1名、ここは1名、ここは2名とか、そういうレベルで人数と、なおかつ業務の内容が明確になっており、国家資格なので、1時間1250円と決め打ちしてやればいいのかと思うのですね。

あと、警備、調理・用務、作業、ここら辺の業務に際してはグレーゾーンが非常にたくさんあるわけですね。資格がなくてもある程度できる、あるいは、警備は、資格はある程度出てきますが、そういうところの資格の問題と、それから責任者、それから業務の内容が、どこからどこまでの線引きがないと、ここも公契約の中ではきちっとしないと、では、そこまでやって1100円はおかしいのではないかと、そこまでだったら人数を云々とか、そういった話も出てくるのではないかと思います。

だから、取りあえずこの4業種は、資格と作業、業務内容が明確になってい

ますから、非常にいいのではないですか。

○部会長 そういう意味では、この4職種は、ある種の基準となるような職種に該当していると。

○委員 そうですね。あえて委託のほうが明確にしなくても、もう法律的にも決まっているわけですから。

○部会長 いろいろな業種の中に存在している方々だと思いますのでね。

○委員 そう思うんですけどもね。

○事務局 今の関連なんですけど、業務内容というところでは、例えば保育士の部分ですが、公契約における業務の中身が、この表の右から2列目に、どういう契約だと羅列してあるわけですが、いわゆる一般の保育本体ではなくて、おでかけひろばの事業の中の保育とか、ほっとステイの中の保育とか、ショートステイの保育とか、あるいは発達障害相談・療育センターの中での保育とか、中身が同一労働と言えるのかということもありますので、その辺も含めて御議論いただけたらいいなと思いますので、よろしくをお願いします。

○部会長 ちなみに、現在この大きい資料に出ている保育士の中の右から2番目の労働報酬下限額の対象案件名の中のそれぞれに挙がっているこれらの事業所の保育士さんは、通常の保育士さんよりも、業務にはある種の専門性とか、あるいは業務への取組方は、かなり特殊なものが多くなっているというような理解でよろしいのでしょうか。

○事務局 すみません、まず前提をお話すると、ほかの区では、公立保育園を委託なり指定管理等としているところもありますが、世田谷ではそれがないので、基本的に公契約に関わる保育園の、まさに運営にかかっている保育士というものはございません。

とはいえ、ここで保育士というところを取り上げて、こういう政策的な意図で引き上げをするのだ、取り出してこうやりますよという話になると、やはりこの多くを取り巻く民間の保育の業界にインパクトが与えられると。

それが一体どういう展開を編み出すのか、そこを私どもとしてはぜひ、先ほど説明で申し上げた、そもそもその業界に対して、人材確保が困難だということはまさにあるわけですね。そこを事業として支援している部署があるわけですので、ぜひそちらと、具体的なその職種の候補ということになれば、業界を取り巻くその状況、ないしその公契約で示した場合の影響、これらについてどういうことが考えられるかを少し調査させていただいて、それも含めて検討の材料として御提供したほうがよいのではないかとということなのです。

○副部会長 そうですね。今の保育士だけではなくて、担当部署というようなことで、ほかのところも、金額も含めて、できれば4つの職種全部聞いてもらえませんか。

○事務局 それはもちろんそのとおりですが、やはりその業界を取り巻く事情はそれぞれありますので、そこで気をつけていただきたいのは、ほかの職種もそうですが、例えば看護師ということになると、看護師の一番多く考えられる民間の従事内容に対して区の公契約で行っている看護師の職務は、やはりちょっと違っており、施設の中でのケアなどがあるわけですね。その辺も含めて、部長が申し上げたとおりで、どういう影響なり、どういう区分け、どういう同一視が必要なのか、そこも含めて少し御議論いただけるように、少しお時間をいただく可能性があります、何とか少しこちらでも資料を集めていきたいと思っています。

○副部長 ぜひそうしてください。

○部長 そうですね。やはり業務の内容と、それから、同じ業界に見えるけれども、直接の影響でなくても大きな影響が出るかもしれない、そういう反響を少し検討しながら、設定と推進をどう図るかという段取りを定めて、設定と実施の組み合わせを少し考えてみるということになりますかね。

○副部長 今の関係で、特に看護師などは、中には1日2時間しかやらないとか、1か月に2回しかやらないとかという人もいらっしゃるんですよ。例えば健康診断のときだけだとかね。

それで、さっきは言わなかったのですが、例えば1か月16日以上の人に限るとか、あるいは1日6時間以上働く人に限るとか、そういうことが必要なのかどうかというのもありますし、業務の特殊性によってはそういう方もいらっしゃるのです。だから、そういう人まで適用されるかどうかについて、労働日や労働時間によって、一定程度以上の人を保障するという考え方もあるので、その是非も職種によってはお考えいただけますか。僕は、特に看護師には多分そういうことが多いのではないかと考えています。

○事務局 多いですね。

○部長 それでは、ひとまずこの4職種を軸に検討して、どういうプラスがあり、どういう問題があるかということを見定めて、段階的に入れていくというような考え方でよろしいでしょうか。あるいは先にこれはやりますが、実施の時期なりをずらす形で4つまとめてやるとか、方法はいろいろ出てくるとは思うんです。

ただ、各職種の方が働いておられる事業の中身との関わりが、我々は不案内なところがあります。その意味で〇〇委員、これは考え方ですが、この職種という、あらかじめ前提されている業態がある。保育士なら保育士という通常の保育園を考えてしまうのです。だが、これを見ると、実際は世田谷区がやっている非常に特殊な領域の保育事業なのです。しかし下限額設定の影響はほかにも及ぶということにもなります。この辺がさまざまな業態を含んだ職種です

から、我々が当初考えていた職種の位置が違う面があるのですね。

その意味で、少しその業態の状況を、この4つについてある程度精査した上で、どういう進め方をするか、それを次回までにちょっと検討していきたいと思えます。

○副部長 そうですね、まだ今日は提案だけですので。

○部長 この候補職種として4つ考えると。そして、基準としては、【資料4-2】にあるような形のものです、しかも労働の量としては、一定時間数なり日数がある程度超えるものについて検討してくことになると思えます。

○副部長 その職種との関係などは、それが要るかどうかも含めて、むしろ区のほうで検討してもらおうと。場合によったらそういう基準が必要かもしれないし、要らないかもしれない。ということで、今日は勉強してきましたと。

○部長 では、そういうことで、論議はかなり前進したと思えます。そして、次回までに、事前に情報がまとめられたものについては、お知らせした上で議論したいと思えますので、あらかじめまた事務局と打合せをした上で、その4職種について中心に議論をするということで、次回にそれらを詰めてみたいと思えます。

そのほかに何か御意見はございますか。

では、なければ、今日のところは以上、工事についてと、それから委託についての水準をひとまず定めて、そのほかに今度は、その4職種についての議論を深めていくということにさせていただきたいと思えますが、そういうまとめでよろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

○部長 それでは、今日は大変長丁場になりましたが、以上で労働報酬専門部会を閉じたいと思えます。

本日は長い時間、どうもありがとうございました。

午後4時48分閉会