

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2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2回）
2. 担当課名 財務部経理課
3. 開催日時 令和2年10月28日（水）午後3時～午後4時30分
4. 開催場所 世田谷区役所第一庁舎地下1階 1B1会議室
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
宮崎副区長、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号口）
8. 会議次第
 - 開会
 1. 令和3年度労働報酬下限額について
 2. 令和3年度労働報酬下限額に関する意見書（案）について
 3. 職種別労働報酬下限額について
 4. その他
 - 閉会

令和 2 年10月28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 3 時 02 分開会

○部会長 第 2 回目の労働報酬専門部会をこれから開始したいと思います。

第 2 回目ですが、これが本年度最後の部会ということにもなりますので、どうぞ御審議をよろしくお願いいたします。

それでは、本日、宮崎副区長が出席いただいておりますので、御挨拶と状況報告をよろしく申し上げます。

○副区長 本年度 2 回目ということで労働報酬専門部会に御出席いただきまして本当にありがとうございます。

本日、労働報酬専門部会としては、最終となりますので、意見書をまとめていただくとお伺いしているところです。

先般、第 3 回区議会定例会は終わっていますが、その中でも、今の状況の中で言うと、財政状況は大分厳しい中で、この労働報酬下限額の問題をどのようにしていくのか注目を浴びている状況ですので、いろいろ皆様方の御議論を踏まえて区としてしっかり取り組んでいきたいと考えているところです。引き続き忌憚のない御意見をいただきまして、改めて御相談していくということになると思いますが、よろしくお願ひしたいと思ひます。

○部会長 どうもありがとうございます。

それでは本日、多少資料が幾つかございますので、事務局から資料の確認をお願いしたいと思ひます。

(事務局 配付資料の確認)

○部会長 それでは、今回の部会を開催するまでの間、事務局からお知らせや資料の提供等もございました。私もこの間、公契約適正化委員会の中川会長及び私と事務局とで打合せをしたり、また、事務局と私とで今回の専門部会の開催までの間、意見交換をさせていただいて、回数が少ないこともございますので、事務局との折衝を通して少し準備を進めさせていただきました。

さて、今回まず大きな課題としては、令和 3 年度の労働報酬下限額について部会としての意見書をまとめるということが一つと、もう一つは、かねてから労働報酬専門部会のみならず、適正化委員会とも諮りながら、職種別の労働報酬下限額を設定する職種の選定についていろいろ検討しなければならない課題が出てまいりましたので、それらについて今日お諮りし、そして本年度の答申に向けての課題などについての御意見をいただくことにさせていただければ幸いです。

そこで、本年度のこの状況は、御推察のとおり、このコロナ感染症の拡大とその持続がございまして、国はじめ都及び世田谷区の財政や事務体制が、新た

な課題との対応を迫られたりしておりまして、事情が事情である上に、財政事情に深く関わっているこの労働報酬下限額の設定等に関わっても、本年度の人事院勧告の遅れ等がある、本日、国の人事院勧告が出され、一応据置きというか、現状のままであるということだそうです。

したがって、この後、東京都の人事委員会勧告が出されて、それを受けた形で検討するということが、業務委託に関する労働報酬下限額設定の重要なメルクマールの一つになるわけです。

かねて最低賃金制に基づく最低賃金の目安額も、国及び東京が据置きですので、恐らくそういう流れが今後の東京都の人事委員会勧告の中にも出てくるのではないかと予想されますが、本年はこれらを受けて令和3年度の労働報酬下限額をどうするかを意見書でまとめてみたいということです。

そこで、今、事務局から御案内があった【資料1】を御覧いただきたいのですが、前回の専門部会の議論を受けて、これは私の案として取りまとめ、月曜日に事務局に提出したのですが、これまでの議論を引き取った形の内容としているつもりです。

まず、工事の請負契約に関する労働報酬下限額は、国土交通省の公共工事設計労務単価の東京都分の各職の85%以上とすると。ただし、見習、手元等の未熟練労働者、あるいは年金を受けている労働者等の場合には、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。これは前年と変わらない内容になっておりまして、最低賃金や人事院勧告と同様、据置かないしは現状維持で来年度も実施したらどうかという提案です。

それから、工事以外の業務請負等に関する労働報酬下限額については、これも現行の1130円をそのまま維持するという、この2点であります。

1 ページの(3)の考え方が、ただいま説明したことと関わっておりまして、1 つは、やはりコロナ感染症禍の下での財政等々の影響を考え、昨年度までの状況、あるいは今年度の最低賃金及び東京都の人事委員会における一時金等の動向をにらんで、ただいま申し上げたとおり下限額を従来どおりの現状を維持するという結論にしたらどうかという提案であります。

今後の状況次第で、多少引下げということもあり得るのではないかという議論が出ましたが、取りあえず現状では引下げにはならないのではないかという前提であります。もし何らかの大きな変更等が必要になった場合は、また改めて今後の進め方について議論の余地を残さなければならないかもしれません。1月の下旬に予定されている次の適正化委員会までの間に、場合によっては調整が必要となれば、お時間をいただいて、委員の皆さんに改めて御相談するかもしれないということをお含みおきいただければ幸いです。

ということで、本年度については建設工事及び委託双方とも現行の状態を維

持するという提案であります。

ということで、これについて幾つか御意見をいただきたいと思うのですが、どなたか御意見があれば、あるいは事務局から我々が知っておいたほうがよい状況等についての御意見があれば、いただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

第1回目の適正化委員会でも、宮崎副区長から財政事情についての状況等の御説明がございましたので、この方向で特にそごはない状況と考えてよろしいでしょうか。

○副区長 では、発言させてもらいますが、前回よりも状況はかなり深刻になってきております。区は既に予算編成に入ったわけですが、よく言う財政の収支は合わせていくのですが、時間がたつにつれ、刻々と入ってくる見込みの数字が落ちていっている状況です。このコロナ禍の問題で事業そのものが従前どおりできてはいないわけですが、その辺の見直しを図っていく上でも、とにかく歳入が急激に落ちてきている。

特に気にしていることは、来年度よりも再来年度のほうが深刻になることが見込まれます。税の構造上の問題ですが、住民税は1年遅れになってきますので、まず所得税のほうから打撃が来て、住民税が追いかけていくという構造です。来年度においては、100億円単位で結構な額になるのですが、その数字が落ちていく状況があり、再来年がさらにその二番底になります。この予測値を出していく中で、日増しにその下降線がどんどん大きくなってきている状況です。御案内のとおり民間と合わせていくという給与勧告もボーナスだけは出ているのですが、月例給がまだ出ていないという状況で、調べようにもどんどん刻々と変わっていっているので、調査はもう終わったということで、今集計に入っているということですが、間もなく来月末ぐらいまでに何らかの形で示してくるものと思っています。

今度、勧告内容を条例という形に反映させていくのに、また時間がかかるということもあって、この間、その引き合わせをその辺の水準と合わせていくということで、これはやれるときにはすべきということで、区長も判断して、この1130円はなるべく早い段階でやってきました。まさかコロナの問題を予期したわけではありませんので、その辺を今後、この部会の中と、委員会のほうへ戻していただいた後も、引き続き議論はお願いしたいと思いますが、当面は、今のところの確認としては、収支をどうやって合わせていくかという作業中ではあるので、確定的に言えない状況です。逆に言うと、少なくとも今は根拠を出されていませんので、どこかの段階で区切らないと、反映させる、させられないというその時間をいただかないとできないこともあります。物理的な面から言うと、今般のこの御意見は、区長にそのままお出しして、また今日、各委

員から御意見が頂戴できれば、そのことも含めて区長に報告して、この段階で最初に判断を求めたいと思っていますので、そういう意味でも今日いただける御意見がありましたら頂戴したいと思っていますところです。

○部会長 ありがとうございます。

それでは、今の区の財政の状況の説明がございましたが、〇〇委員から現状、建設業あるいは土木関係の状況などについて、仕事の状況なども含めて御報告いただけるとありがたいと思います。その後、〇〇委員からも関係している領域の状況を御報告いただけるとありがたいのですが、よろしく願います。

○委員 私ども個人というか、所属している会社は土木が中心で、スポーツ施設という、ちょっと専門的な分野の仕事でございます。全般的に見て、予算執行という形で、今年度については、各自治体から通常に近い形で仕事が出ていることは確かでございます。

ただ、やはりこれから先について、今年度の予算がどうなってくるかは、私どもも、民間の立場では、区ないし公共に対しては言える立場ではございませんので、それを見ている段階ではございます。

ただ、建設業は比較的コロナ禍にあっても、屋外や限られた空間であるということで、皆さんの除菌というか、そういうものに対するものがきちんできていれば工事ができましたので、大変助かっております。ほかの職種に比べると本当にありがたいなというところが現状ではございます。

ただ、最低賃金というのは、一度またここで下げる方向に行ってしまうと、できたら現状を維持していただけたらありがたいと思いますし、世界的レベルで見ると、日本の賃金は安いと言われていますが、ただ、日本の中で、ただ賃金だけを見るのではなくて、物価だったりいろいろなことがあって、初めて賃金の価値が出てくるのではないかと思っておりますので、そういった面については政治的な御判断をいただいでいくしかないのかなど。まだまだ私どもでは、世界的なところを見てというまでは勉強不足ですので、日本の中で、今の置かれている立場を見る限り、今回の提示といったものに関しては、特に今の状況を考えると、現状維持ができればありがたいなと思っております。以上でございます。

○部会長 ありがとうございます。

それでは、〇〇委員からよろしく願います。

○委員 ビルメン業界においては、基本的には通常の業務が大幅に減ったということは聞いておりません。逆にコロナで感染した場所等の消毒、清掃をしていただけないかという特殊な仕事の依頼が結構ありました。

やはり我々が心配しているのは、ビルメン業界としても今回コロナ禍においての問題点はいろいろとあるのですが、基本的には毎年出している、建築保全

業務労務単価などの単価に基づいて予算を編成してくださいという要望書を、また今年度も出させていただきました。

ビルメンの事務局長に確認したところ、やはり毎年要望を出しているけれども、基本的には、予算的にそういうところを見てくれないから何度も何度もお願いしているのだと。例えば一部分、ある程度、全体的ではないのですが、やはり前年度の落札金額に対して、そのままの予算取りをしているというところが往々にして見られますよと。そういう部分的なところもあるので、やはりきちっと建築保全業務の労務単価に基づいて最賃は保障して予算編成していただきたい、積算方法もいろいろと工夫してくださいという要望書を出していますが、現実的にはなかなか最賃が守られていないところの契約がありますと。

これは予算があっても、業者側でそういった、いわゆるダンピング的な価格で入札していることも原因ではないかと。業界としても品確法でやっていきますので、品質確保をきちっとして、それにきちっと賃金も確保して、質のよい仕事をしていこうという業界全体、協会もそういう考え方でやっておるのが現状です。

宮崎副区長のお話がありました、我々業界は、バブルもそうですが、2年、3年となってくると、どんといろいろな波が来ます。テナントが減る、そしてそれが翌年、翌々年に仕事としてどんと来るといところが現実です。

○部会長 ありがとうございます。ビルメンですと、やはりオフィス全体の活動状況はかなり影響すると思いますので、これは先行きちょっと不安なところはあります。

○委員 そうですね。リモートがあるので、オフィスも縮小していて、オーナーさんもいろいろと、テナントが空いていくのではないかと思います。

○部会長 ありがとうございます。

それでは、どうでしょうか、〇〇委員及び〇〇委員から、現場の状況などを含めて、問題点等がございましたら指摘いただきたいと思います。

○委員 労働者側なので、できれば現状維持でお願いしたいということがあるのと同時に、経営側も経営側で、区役所もそうでしょうけれども、多分オフィスの机なども間仕切りをしたり、実は分からないところで結構お金がかかっていますよね。そこで働く従業員も従業員で、マスクがなかった時期もあつたりしたので、そういう意味で、ちょっとしたことですが、多分、皆さんもそうだと思いますが、今までと違い、1日に自分なども10回ぐらい消毒液などを手に擦り込みますよね。経営者側からすると、そういうものも経費は経費でかかってきたりもしているのだらうとは思っています。

そういう意味も踏まえて、このコロナ禍という特別なときに、何となくコロナで単価が下がったなどということは、世田谷ブランド的にはよくないのでは

ないかということもありますので、ぜひ現状維持が最低限度かなと思います。

そういう意味で、多分働く側もいろいろ気を使って働くところが多くて、現場でもそうですよね。今までは近くでやっていたことも、ある程度距離を空けて、ちょっと離れてやりましょうみたいなことで、やりづらい部分もあるのではないかと思っています。そういう意味でも、なかなか手間暇もかけてやっているという意味では、ちょっと苦労しているのではないかということも踏まえて、ぜひこの金額でお願いしたいと思っています。

○部会長 確かに作業の動作の仕方にかかなり影響があるのと、感染防止のための区切りをちゃんとしなければいけないとか、いろいろこれまでなかったものが出てくるから、作業能率その他も、これまでとはちょっと違う工夫や改良が必要になってきていると思いますね。

○○委員のほうからお願いします。

○委員 建設業に関しては、今、○○委員から御報告があったとおり、多分他産業と比べると、予定されていた工事などは一定程度進んできていますので、影響の部分は少ないかと思うのですが、ただ、うちの会員などでも、イベント系のお仕事をされている方などは、まずオリンピックが延期になってしまったこと、その他、イベントというイベントが全て中止になっていますので、塗装や電気関係のお仕事は、もう白紙に近い状態になってしまっています。当初は雇用調整助成金や持続化給付金で何とか持ちこたえて、今後復活するであろう仕事に備えて雇用を守りたいという御相談を結構いただいていたのですが、やはりこれがどこまで続くかという先が見えないということで、夏以降ぐらいから、その雇用をどうしようかということでの御相談は大分増えてきたかとは考えております。

もう一つが、この間、労働者の不足分を海外からの研修生で補っているケースが結構ありましたが、海外からの研修生のビザ等が全く下りなくて、予定した方が入らない、帰りたい人が帰れないということもあるのですが、こういうことで、反対に仕事はあって、やらなければいけないのだけれども、人手を確保できないという事業所などもあります。

やはり建設業の場合、今よりもこれ以降、民間で行くと民間投資であったり、あとは商業施設等の改修や新築なども、予定していたより大分落ち込むのだろうとは考えていまして、民間が落ち込むと、民間でお仕事をされていた方が、今度公共のほうにシフトして入札等に参加してきたときに、一時期、ダンピング受注等が多かったように、入札に影響を及ぼす可能性もあると。

ですので、この間、労務費などは若干上がり続けていたのですが、今後もし入札が厳しくなってくると、今度、事業所さんもそうですし、働いている人たちにしわ寄せが来るようなことが起きないように、やはり労働報酬下限額もそ

うですが、一方で入札制度改革で、過度な競争というものに一定のセーブをかけるような制度なども、今後は一緒に考えていかないと、このコロナによって公共工事の品質を下げないようにしていく必要があるかとは考えています。

下限額については現状維持というようにしていただければと思います。

○部会長 ありがとうございます。

○委員 すみません、よろしいですか。今のお話の中で、やはり技術の担保といたるところについては、我々もすごく思っておりまして、きちんとした価値が保てない中での競争ということが多々あるのですね。イコール、役所であれば、本来管理しなくてよいものが、ここの業者さんだとちょっと大変だというようなこともあるのだと思いますので、ある程度品質に関しては評価をしっかりとさせていただいた上で、その評価に対する何かイニシアチブがその業者さんに与えられると、発注者が見なくてもよい工事が進んでできてしまうような、理想論ではあるのですが、そういうところに何か評価をいただけると。

そして、我々もよく建設業の評点で80点以上を取ると表彰されるのですが、なかなか世田谷区の場合には点数が取れないということがあって、ほかでは取っている代理人が入ってもなかなか取れないと。だから、ちゃんと見ていただけると、よりそこが平均的なレベルで上げていけるのではないかと。

今回の報酬とは別な話になるのですが、そんなことも社内で聞いたことがあるので、よりそこのところが、品質イコール価格というところで難しいのだとは思いますが、工事の価格にも影響してくるのかなと思いますので、付け足しの話になりますが、よろしくをお願いします。

○部会長 新たな事業者間の競合とか、先ほど〇〇委員がおっしゃったような、民間の作業の多い少ないという形で、また公共事業のほうへの参入の度合いが変わってくるという、この辺、新たな構造変化の状況の前触れもあるようなところも出てくると思いますので、この辺は注意深く、品質確保と、やはり事業者の収益の適正化を図っていくという、その中で、労働者の報酬、雇用を守るという、大変かじ取りが難しい局面が出てきているという状況だという認識だと思います。

〇〇委員のほうからお願いします。

○副部会長 3点ほどちょっとお話ししたいのですが、1つは区の財政問題と、この公契約の労働報酬下限額の関係ですが、失礼な言い方だけれども、基本的には関係ないと思ってくださいと。

ただ、今年は無関係と言えない年だから、むしろ我々から、やめようと提案しているわけですが、本来は無関係なのです。公契約というのは予算どおりの額で契約をしてもらい、その代わり労働者への報酬はちゃんと下限額どおり払ってくださいと。そして使用者側は、ちゃんとした約束どおりの金を区が払

うなら公契約の下限額を守りますよと、お互いにこういう契約なんですよ。

だから、区全体の財政が赤字だろうが何だろうが、個々の契約なりではその単価は変わらない。

この単価が維持できなくなったときは、また別な問題が起きて、それはそれで一時的な免除とか、その人だけ、そのある期間とかね。

ただ、さっき〇〇委員がおっしゃったように、この制度は、一回決めたものは、一応この契約で下がるということを予定していないんですよ。多分最低賃金は、上がってきたけれども、上がり方は遅かったのですが、下がったことはないと思うのですよね。

そういう意味では、区の財政が赤字だから、あるいは大変だから、公契約条例の下限額を下げてよいということにはならないということはずひ御理解いただきたい。

もう一つが、1130円というのは、広い意味での、世田谷区に働いている全ての職員が、区の仕事をしている限りは、区の職員の高卒新人と同じですという数字なんですよ、やっそこまで来たわけですよ。だから、これ以下になることはないんですよ。この1130円という数字ではなくて、我々から言えば、高卒初任給の、一時金等が入っていない、時間給で割ったものより下がるということはないんですよ。要するに、区の仕事をしている以上は、区と同じだと。

これが特別な仕事で、安い人がいるということは、また業務別なり資格別の議論でやるのだろうけれども。だから、言い方はおかしいけれども、僕は1130円が下がることはないと思うんです。やっそこまで来たので、それでやっそこまで区の職員と同じに並んだと。

これがよいかどうか、あるいは個別に矛盾があるならば、それは直していけばよいけれども、そういう意味では1130円が下がることはこれからもないであろうと思います。

3つ目が、これから上がっていくのかという話です。皆さん方も先週テレビ報道でご存じだと思いますが、最高裁の労働契約法20条の3つの判決がありました。うちの事務所は、郵政とメトロコマースという地下鉄の販売員の2つをやっているのですが、簡単に言うと、各手当は、特に郵便局の年末年始手当とか繁忙手当とか、そういうものは手当である以上は正社員と同じで、働いている以上は出しなさいと。だから、手当については多く認めているのですよね。

逆にメトロコマースや大阪医科大では、一時金あるいは退職金を高裁が苦勞してそれなりの基準をつくって出したのですが、これは正社員の雇用を維持するためにとか、採用して維持していくためにつくっている制度だから、簡単に言えば非正規は関係ないという形式論で切り捨てました。しかし、これについては、一般の論評は非常に評判が悪いので、多分これからも、それぞれの

労働組合、所属しているところも「あれが出たから諦めました」などということにはならないだろうと思います。

今年はやりませんが、そういう意味では、来年以降、一時金や退職金、あるいは手当の問題について、要するに同一労働同一賃金と言えるかどうかについての議論も出てくるかと思っています。

これは単にそれだけではなくて、業務とか資格によって、別な人は別な人なりの、処遇もするのですが、そういうことで多様化していき、あるいは実際に、それぞれの値段が現場に近づくというのか、そういうことになっていくので、今年はやりませんが、多分来年、特段のことがない限りは、そういう方向の議論を、業種別あるいは資格別と併せてやっていくことになると思うので、今年はずしろやらないほうがよいだろうと思っていますので、来年以降そういう議論になるので。

私は、要するに、とりあえず1130円が下がるということはないということだけは、皆さんの共通理解にさせていただきたいのです。区の職員の人みんな下がれば別ですよ。高卒初任給の数字が下がったときには一緒に下がります。それはもうその数字だからと。

それが下がらない限りは、下限額は下がらない、そこまでやっと来たということで6年ですか、かかったということで、ぜひ御理解いただきたい。以上です。

○部会長 ありがとうございます。

○○委員にまとめていただいたみたいなのですが、とりあえず今回の答申としては、先ほど冒頭で申したように、現状を維持して、来年度、実施してほしいという答申にしたいと思いますが、これで御異議ございませんでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○部会長 それでは、令和3年度の労働報酬下限額については、建設工事及び業務委託についても、両方とも現状を維持するという事でまとめて区長に御報告を申し上げたいと思います。

これまでの論議について事務局で何か御意見なり感想なりございますか。

○事務局 実務的なのですが、一言だけ御報告がありまして、前回、事務局から御説明と、今の議論に関して、説明が足らなかったのを補足しますと、ルールとしては、おっしゃっていただいたとおり、委託関係については、区の高卒の初任給を時給に換算しているのですが、本当に細かい話で申し訳ないですが、端数処理については10円未満四捨五入という考え方です。よって、現在は1134円を1130円として、決めているということです。これはルール化されているということを確認させていただいておきます。以上です。

○部会長 ありがとうございます。これは一定の計算式、労働時間の計算と高

卒初任給の行（一）の金額との関係がある程度固定式になっているものですから、その結果出てくる金額が5を挟んで上に出るか、下に出るかによって、10円刻みでやることになりますので、そこで上がるか下がるかの差がちょっと起きますよという御説明だったと思います。

ということを含めて、今後の予算編成等の過程に向かって、この部会として改めてもう一度、令和3年度、従来どおりの現状維持で実施していこうという報告にしたいと思いますが、御異議ございませんでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

○部会長 ありがとうございます。そうしましたら、ひとまず年明けの適正化委員会への報告も含めて、区長に今回のこの委員会での結論を御報告申し上げるという段取りで進めたいと思います。

それでは、2つ目の議題として、職種別労働報酬下限額を設定するという論議について、まずどういう職種なのかという論議がありまして、これは前回、〇〇委員から、国家資格を要する4職種をひとまず考えたらどうかという御提案がありまして、これは後で〇〇委員からも御説明を改めていただきたいと思いますのと、それに伴って、事務局で作成していただいた資料が【資料3】及び【資料4】、【資料5】、《参考資料》です。これらの資料について、資料の中身を御説明いただいておりますので、よろしくお願ひします。

○事務局 では、【資料2】以降について簡単に御説明します。

まず【資料2】、「委託業務における職種別の労働報酬下限額についての委員からのご意見」は、先日、事務局よりメールにて部会の皆様に行った職種別労働報酬下限額の設定について意見募集を行い、事務局に御回答いただいた意見です。

検討対象となっている職種、建築保全業務について、そして委託業務全般についての意見をいただいております。

続いて【資料3】、「労働報酬下限額対象案件における保育士、保健師、看護師、栄養士の勤務態様等（令和2年度）」についてでございます。

こちらは前回の労働報酬専門部会にて職種別の労働報酬下限額設定の検討の対象として、先ほどお話があったとおり御意見いただいた4職種について、区の委託契約における勤務態様等の情報を集めたものです。各職種別に表にまとめておりまして、表頭には参考までに区の常勤職員及び会計年度任用職員の勤務態様についても記載しております。

なお、会計年度任用職員については、各資格に係る職は各々複数ございました。多いものだと20程度ございますので、この資料では例示として任用されている人数が多いものを中心に2つずつ記載してございます。

こちらの表の網かけ部分が実際の委託契約案件についての情報となっていて、左から順に案件名、仕様書における配置職がどう記載されているかといった情報、次に今年度における配置されている人数、所定の勤務時間及び日数、給料時間単価、そして最後に業務内容の概要を記載してございます。

給料時間単価については、各案件、事業を所管している担当課を通じて給料額を把握できたもののみを計上しております。ですので、必ずしも各案件における全従事者の給料額を基にした金額とはなっておりませんので、参考値ということでお含みおきいただければと思います。

また、この資料に記載している案件については、最後の※印にもあるのですが、令和2年度の労働報酬下限額対象案件のうち各職の配置を仕様書で指定しているものから代表的なものを例示として計上しておりますので、全案件の網羅という形にはなってございません。

また、各職、表の下に別表という形で、別囲みで各職の人件費に対する補助金とか賃金額算定に係る制度といった情報を記載しております。

【資料3】の表の見方としては以上です。

○部会長 ありがとうございます。いろいろ情報を集めて整理していただいたのですが、非常に特徴的なことは、私どもの論議してきた各職種がどういう業態の中で動いているかについて、当初想定していたものとは若干違う業務の中にいるということが、今回のこの委託契約という網がかかっている中身を見てまいりますと、区の直営と言いましょるか、区から直接業務委託しているものの分野にかなりの特殊性がございまして、その中にそれぞれ必要な職種の方々が、これはビルメンなどと類似したところがあって、職種が必要だけれども、ほかの業務と併せて作業を行っているというようなことがかなりの分野で行われているということで、なかなか一律に、この職種、保育士なら保育士の業務だけやっているか、あるいは保健師なら保健師の業務だけをやっているかという、そうではなくて、様々な業務と抱き合わせにして実際の作業が行われているのではないかということが浮かび上がってまいりました。

それから、もう一つ、これは私の個人的な感想ですが、労働報酬下限額を職種別に設定すると言っても、そのレベルをどのくらいにするかはかなり論議が必要な部分がございますが、現状の給与時間単価がそれぞれ結構高いものがあるなという気がします。

例えば1ページ目の委託業務の子育て短期支援事業を右側へ行くと、給与時間単価があって、その常勤と非常勤は、普通、常勤のほうが高くなるのですが、こちらの場合は非常勤のほうが高い単価になってくるという、これなどは職員としていかに採用するかという際に、やはり確保できる賃金を設定しているというようなことに関わるのかなという状況がうかがえます。

それから、比較的高い水準になっているのではないかと。大体 1500 円とかいう水準を超えておりますので、1 ページ目で行くと網かけの下から 2 つ目の地域障害者相談支援センターについては非常勤が 1300 円になっておりますが、これも 1130 円よりはかなり高い水準になっているということで、会計年度任用職員の時間単価レベルぐらいのところはほぼ出ているということで、予想していたよりもやや高めだなという印象を私は受けているのですが、これらを見て、どのように進めたらよろしいか、ちょっと私も必ずしも明瞭に、こうしたらよいという結論が出ないところがございます。

そんなことが 1 つです。今の資料について何か御質問なり感想はございますか。

○副部長 これはどのくらいの割合が入っているのですかね。例えば 2 枚目の保健師さんだけでも、これは網かけのところの保健師さんが 3 人しかいないんですよ。これで全部なのか、それともこれはごく一部なのか。

○事務局 各案件については、これで全員です。

○副部長 全部なのですね、分かりました。

要するに正規の職員としては保健師さんが 115 名いて働いて、非常勤も、会計年度任用職員がここに 44 人いて、それ以外は 3 人だけということですね。

○事務局 委託案件全てを網羅しているわけではなく、各案件について、例えば認知症在宅生活サポートセンター業務委託においては常勤 2 名が全部ですが、これ以外にも案件はあります。

○副部長 だから、どのくらいの割合かは分からないのですね。

○事務局 そのとおりです。

○副部長 分かりました。ただ、そんなにたくさんいるわけではないということははっきりしていると。

○事務局 そうですね。

○部長 ほかにいかがでしょうか、御意見を含めて。

○副部長 私は前回、たしか【資料 6】と【資料 4-2】を見て、一定の対象者がいて、国家資格があるということであれば、しかも他区も同じようにやっているとすれば、世田谷もやってよいのではないかとということで、試案として出させていただいたのですが、今日それをより詳細に、つくっていただいた【資料 3】を見ると、それは机上の空論だったかなと。要するに役に立たないということですよ。

要するに、例えば保育士さんの労働報酬下限額は 1250 円ですよ、区の職員と同じですよと言ったところで、それを出したからといって、この世田谷の一番下の産後ケアセンターの方々と同じですから、上がる人がいない。結局 1250 円を決めてもあまり意味がないということがわかりました。

○部会長 現状追認と。

○副部会長 多分同じことが、ほかも出てくるので、要するに、この間、私は【資料6】に従って、たしか区の正規職員と同じ金額を出したのかな、それとも区の非常勤だったか、何か出したのだけれども、結局それは、要するに対象となる方々からすれば安過ぎて、「それを定めたから何なの」と。

その理由の大半が、国家資格のある人が、その資格のとおりの、例えば保育士さんは保育を重点的にやっているのではなくて、ここに書いてあるように、保育士の資格を使って何か特殊な別な業務をやっていると。そういう意味では幼稚園教諭とか児童指導員と同じ資格者あるいは看護師か、いずれかを持っている人となるわけだから、そういう意味では、あまりその中で保育士の資格だけ取り出して金額を決めても実効性がないということが、今この表をぱっと見て、ああ、そうなのかと思ったのです。それ以上のことは、ちょっと私は分かりませんが、そういうことなのでしょうね。

○部会長 ですから、今の〇〇委員の意見ですと、我々は実効性、効果があるような設定をしていこうと考えていたけれども、実情を調べていくと、なかなかそうはうまく当たらないと。

○副部会長 逆に言えば、世田谷区はその部分を、保育園なり何なりを民営化していないんですよ。民営化していないから、民営化された保育園の保育士さんはいないわけです。本来はその人たちが区立保育園の保育士と同じでなければいけないという理屈になるのだけれども、民営化していないものだから、言ってみれば他区のように、民営化された保育園の人と正規とを比べてどうかということにはならないわけで、それはきっといいことなのでしょうね。

そういう意味で、民営化されていない、直営でやっているところが大半のところは、逆に言うと、さっきのこの表の限りでは、その資格をあまり民間もこうだと言う必要もないかもしれないと。

ただ、これはやっとな議論が進んだと。私の意見で取りあえず試案と勝手に出してみて、それがいろいろな方の意見で、こういう表で実効性があるかどうかと調べてもらって、議論が進んだと私は思っておりますので、ありがとうございました。

○部会長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

それでは、論点が少し替わるのですが、【資料4】を見ていただきたいのですが、前回に頂いた資料の中で、実は400件を超える業務委託の中で「その他」という分野に220件ほど業務委託案件がございますが、その「その他」の内訳がよく分からないということで、これは一体何をやっているのですかということで調べていただいた結果が【資料4】の、労働報酬下限額が適用されるような案

件の業務内容がざっと書かれているものです。

非常に様々ございまして、医療関係、あるいは保育、さらには様々な維持管理事業、それから、中にはIT関係の業務であるとか、そういった様々な分野が「その他」という一括りにされておりますので、その他の領域も含めた新たな職種別の下限額設定の、かなり広い、多様な分野を検討しなければならないということで、この資料をおつくりいただいたわけです。

たまたまそういうことに関係して、事務局に寄せていただいた下限額の論議の御意見として、〇〇委員から出されている【資料2】がございまして、この提案の趣旨をご説明いただいて、できればこれとの関係がお話しいただければ幸いです。

〇委員 今日お手元にお配りいただいております【資料2】については、前回の専門部会を受けて、多分10月上旬ぐらいに私から区に意見と併せて御質問した内容になっています。そのほとんどを今日、資料で御回答をいただいているのだと思うのです。

まず1番目に書いてあるのは、先ほど来出ている4職種について、契約の内容がよく分からなかったもので、では実際にその業務にそういう人たちがどれぐらいいて、どれぐらいのお給料をもらっているのか。というのは、区常勤の初任給と会計年度職員を比べると、会計年度職員のほうが大分高く、それでは常勤職員の基準をつけてもどうなのかなど。実際の現場はどれぐらいのお給料をもらっているのかなということで、1にそのような、実際の業務と労務単価をお聞きしたところです。

2つ目は建築保全業務ということで、今日《参考資料》でもお配りいただいておりますが、毎年国土交通省から、いわゆる建物の保全に関わる公共施設の積算単価ですということで提示はされているのですが、公共工事設計労務単価と同様の趣旨のものかとは認識しているのですが、実際にこれが公共の積算単価に本当に使われているのか、先ほど〇〇委員からは、そうっていないよというお話もいただいたのですが、それが本当に現場で、支払いをされるときにも、こういうものが一定の基準を満たしているのかどうか。もしその一定の根拠になるのであれば、やはり今後の職種別の下限額設定の一定の指標にはなるのではないかとということで意見をさせていただきました。ただ、これはやはり実際の現場の意見を聞かないといけないとは思っております。

3番目に、委託業務全般ということで、今回、【資料3】、また【資料4】で詳しく御説明をいただいておりますが、前回、公契約の対象委託契約は406件あるけれどもと云って、半分以上が「その他」となっているので、この「その他」は何なのだろうということで御質問をしたところです。

あと、多分【資料6】が横長の資料で、実際の契約名から拾っていただいた

のですが、多分仕様書等に国家資格を明示されているものをピックアップしていただいたのですが、若干福祉系に偏っていて、本来だと国家資格が必要な業務はもっといっぱいあるのではないかということで御質問したところでした。

私から提示した意見と質問は以上ですが、今回、大分詳しく資料提供いただいたので、全体が何となく見えてきたなとは思っております。以上です。

○部会長 ありがとうございます。

これまで、なかなかここまで踏み込んで検討してこなかったものですから、今回改めてこれらの業務委託が大変広い範囲で、様々な形で業務委託作業が行われ、そこに多くの様々な資格を要するものが、実際にはその作業を担っているわけです。いろいろお話を伺ったり、あるいはビルメンの関係はどのようになっているのだろうかというようなことで、〇〇委員のヒアリングを事務局にさせていただいたりして、それらを受け止めて、私のほうとして報告の3ページ以降に職種別の問題を設定する際の一つの考え方として、区が発注する業務委託の範囲とその業務遂行の特徴をちょっと整理してみました。

分野を分けてみますと、【資料4】などを参考にしますと、福祉・医療関係の分野、保育や教育、建物の保全業務、それからITやシステム管理、こういった分野から構成されておまして、それぞれに関して発注する側からの様々な経費の見積り、あるいは業務遂行の方法、そういうものについての積み重ねの上に今日、業務が発注されているということだと思えます。

それから、受注した側の事業の進め方としては、それぞれ必要な資格や技能が限定されているものが幾つかありますが、その際、そうした資格を有する人たちが、それのみでやったり、あるいは複数の資格を持つというような場合も起きてくるかと思いますが、少なくともその資格と、その資格が表わしている業務内容だけで専属的に作業をして、ほかの資格が必要のない人たちの指導監督というようなところもあるかと思いますが、ひとまず、なかなかこれを統一的な基準で、同一職種の下限額等を設定するというには、その業務の実態を踏まえた設定をしていかなければならないのではないかということで、その際、どのような設定の仕方が可能かを4ページに、設定に当たっての考え方としてまとめて、これが適切かどうかは全く自信がないのですが、ひとまず建設業でやったような設計労務単価の考え方を基に、ほかの分野で運用可能なものがないだろうかという提案であります。

1つは、業務委託の領域に様々な分野がございますので、その業務内容に即して何らかの適正な費用内訳の構成のようなものはできないかと。ややもすると業務委託のほうは、先ほど〇〇委員の御指摘になったことがこれに当たるかどうか、ちょっと違う面があるかと思いますが、ある程度作業の遂行の中身よりも、やはり価格中心の入札や契約関係ができていて、これが建設の場合とや

や違うものではないだろうか。

そこで、適正な予定価格と入札価格及び落札価格を透明化していくという観点に立って、そのための必要な業務内容を反映した費用構成というようなものを考えて、予定価格や入札価格の内訳書や落札価格の説明が可能なような、そういうことで、それぞれの必要な職種や、その必要な職種業務遂行のための労働量の判定が、ある程度価格の適正さを反映するのではないかと。

そういう契約全体の中に占める、こうした有資格者の職種の中の改善を図っていくためには、幾つかの分野ごとの職種をそれぞれ候補として挙げて、有効なものがあれば実施したらどうかということで、4ページの下に建設業も含めて、その幾つかの職種を挙げているわけです。

建設業の場合は既に設計労務単価の85%という水準のものがあるわけですが、では、なぜ改めて職種別にやるのかとなると、これは同じ職であっても、その能力に応じて、現在、キャリアアップシステムなどの中で、それぞれキャリアのグレードが定められつつありますので、そういうグレードごとの最低基準というようなものを設定するということが考えられないだろうか。

それから、その他の医療・福祉、あるいは保育・教育、建設及び建物保全、それからIT関係といった分野ごとに、それぞれ必要な基幹職種と、こうした入札制度の透明性を高めるといふことと、価格中心の入札から、もう少し幅の広い、サービスの内容を前提にしたような業務契約に移行していけるように、それぞれの分野の基幹職種についての有効な下限額設定の職種を選んで決めたらどうかというような、非常に腰だめの提案ですが、そういう形で分野ごと、職種ごとに有効な職種を選定して設定するという議論を進めたらどうかということが、今回のこの部会の提案として、適正化委員会に答申をして、そこで改めて有効な職種が見出だせるならば、そういうところからスタートさせて実施の方向を考えたらどうかだろうかと。これが今日、私が意見書の中に加えている考え方であります。

これについていろいろ御意見をいただければと思います。

○副部長 一番分からないのは、建築保全業務を、ある意味、業界の範囲、業者数だとか、あるいは世田谷区内でとか、そういうイメージができるものかどうかということが1つ。

それから、この表はどういうことで作られているのかという、大前提を教えてくださいたいのです。

○部長 《参考資料》を御覧いただきたいのですが、2枚目裏の(別紙)に建築保全業務関係の労務単価の日割基準単価というのがございます。この中に、私が拝見していたのは、この保全技師・保全技術員が、保全技師Ⅰ、Ⅱ及びⅢ、さらには保全技師補、それから保全技術員、そして保全技術員補と区分がござ

いまして、一番低いのが保全技術員補なのです。これの何掛けというような、設計労務単価の85%に該当するようなことが設定可能かなと。

それから、清掃員にはA、B、C、3ランクございますので、これの一番低いところも同様に、ある一定の比率で、建設が85%ですので、一応それが基準になるかと思うのですが、そういうものと、それから同様に警備員Cに東京の金額が出ておりますので、これらの何掛けというようなやり方は可能なのかなというところですが、〇〇委員、この辺はいかがでしょうか。

〇委員 はい。基本的に、要望もここの建築保全業務労務単価に基づいて積算していただきたいと。そして警備員A、B、Cそれぞれ、清掃員A、B、Cのそれぞれ、東京、新潟、北海道から書いてございますが、基本的に東京においても、全国的にこの警備員A、B、Cの労務単価が保障されていない公契約が随分ありますよと。だから、こうやって毎年要望として、一番最初にこの建築保全業務労務単価をビルメンとしても参考にして、ぜひ労務単価を保障していただきたいという要望書が出ているわけですね。

基本的にこれも、先ほど保育士とかの単価がぼんと上がってれば、何も要望しないわけで、あと品質をどうするかという入札の価格の制度に対して、品質をよくするためにどうしたらよいかという要望もございますが、そういうことがメインになってくるのではないかと思っております。

〇副部会長 これは都道府県別になっていますが、各自治体もこれになっているのですか。

〇委員 一応全国的に確認しましたら、やはり地域別にばらつきがありますが、基本的には全体的に設定されているところ、物件もあるけれども、やはり往々にしてこの積算の労務単価が低いと。

例えば予算額がこのとおりに設定されていない。先ほどちょっとお話ししましたが、いわゆるダンピングでずっと、例えば1000万円の仕事が600万円で定着している。だから600万円、700万円だと。そこの積算根拠を示してくれという要望も出しているわけですね。

ですから、予算、積算はきちっと説明できるように、そして我々業界も協力しますというようなことで、きちっと見積りを出して、積算の方法を分かるように明確にして出しますよということで、それでお互いに、これは適正価格ではないかということでやっていきたいという要望内容です。

ですから、先ほどのまとめにありましたが、ビルメンの要望が結構きちっと入っていたり、実態もきちっとまとめてあるなど感じました。

例えば、ちょっと話は違いますが、先ほど保育士の資料を見たのですが、例えば委託契約、保育士ですが、区の常勤職員919名と。そして、世田谷区には区立の保育園は50ぐらいあるんですね。建物は区立として、建物のいわゆる修繕

などは区がしますが、実際にそこに保育士とか、委託業務として運営しているのは、やはり民間に委託しているわけですか。

○副区長 いいえ。直営と民間が、認可保育園というのは公と民、関係なく認可保育園というカテゴリーでくくられて、民間人が純粹にそこで勤めています。

○委員 では、ちょっと確認ですが、例えば区立何々保育園で業務をされている方は全員が区の職員ということですか。

○副区長 はい。

○委員 分かりました。

あと、もう一つ、ここの最後の栄養士のところで、委託契約で、小中学校調理業務等委託で、また、世田谷区立保育園調理業務における労働者派遣と、これは委託するに当たっていろいろと議論があったと思うのですが、これは全学校で今このような調理の業務委託になっているのですか。

○副区長 全部ではないですが、退職されると、そこは順次委託に替えているのですね。

○委員 ああ、なるほど。そういうところで、きちっと区の常勤の1270円より、1440円で上回っているのですが、結構委託の単価が区の常勤職員より高いので、委託する意味は何だったのかなと。

○副部長 もともと一時金とか退職金が入っていないから。この1270円は短大卒の初任給だから、実際にやればもっと高くなるのですが、今はそれをやらないでやってきましたから。

○委員 分かりました。

○副部長 ただ、さっきのこの表は、そういう意味で、あちらこちらで当たり前に位置づけられているものと理解していいのですね。

○委員 そうです。基本的にビルメン業界はそれに基づいて積算していただきたいと。警備も国家資格がありますので。

○部長 たくさんございますよね。

○副部長 ビルメンの労働組合ってあるんですよね。お知り合いというかはいますか。

○委員 事業者団体ではなくて、労働組合ですか。

○副部長 要するに、世田谷がどうこうではないのだけれども、このビルメンの人たちが、いわゆる建築保全業務労務単価についてどういうお考えを持っていて、むしろこれでよいのかどうか分からないのだけれども、さっきの話で行くと、国家資格だけでやるのはなかなか実態に合わないとすれば、例えばということ、この建築保全業務をどうするかとか、さっき少し話が出た、小中学校の業務委託の調理業務についてというような、少し具体的なやり方でしないと、結局実効性もないし、意味もなくなってしまうというのは、この表をだ

んだん細かくしていくと分かってきたので、そのように捉えると、やはり300人ぐらいいたり、多分ビルメンは世田谷だけでも相当な数いますよね。

○委員 います。警備は、資格がないと、あるいは許可がないとできない業務がたくさんあります。

○副部長 だから、やはり何百人はいるのでしょうか。

○委員 いますね。

○副部長 そうすると、これは公なものだとすれば、非常にやりやすいというか、さっきの設計労務単価と同じ考え方をすれば、その何%と。それは85%がよいのか、あるいは労働組合の意見を聞いてもらって、直接に世田谷でなくてもいいので、これを組合要求としてどのように位置づけているのかをどこかで聞いていただいて、その意見をお聞きすれば、この分野は、その委託の中の一つの分野として、分かりやすく言えば、建築に準じるような形で、同じ公的な値段がついているものとして、それを前提にして考えていくということができるので、非常に分かりやすく、つくりやすいのかなど。ただ、それでよいのかどうかはちょっと分からないのですが。

○部長 そうなんですね。これは〇〇委員、こういう分野の、何も世田谷区にこだわらなくて、もし一定の労働組合が、ある程度交渉能力を持っているようなところがあれば、どういう金額設定が有効なのか聞いていただいて、建設と同じように、建築保全業務労務単価の85%とか、そういうものが、何らかのレベルアップとサービスの品質向上、あるいは経営の改善に結びつけられるようなものがあれば、一つの参考として考えてみたらよいのではないかと。

○委員 聞いてみます、どうなるか難しそうですが。

○委員 産別はあるのか、分からないですが、いわゆる大手のビル管理会社はあるので、そこの単組として労組があって、産別としてビル管理業務としての労働組合があるかどうかはよく知らないのですが。

○委員 ありそうですね。

○副部長 ありそうだったので、何らかの形で接触して、この保全業務労務単価にどういう位置づけなりをしているのかを聞いてもらってと。

そして、分かりやすく言えば、世田谷でやるのに、例えば85%でよいのか、70%ぐらいがよいのか、実際とあまりかけ離れた数字を出してしまうと、これはいずれ、その積算をどのようにしているのかを、むしろ区役所のほうにも聞かなければいけないのですが、それぞれ直接の対応をする警備なり清掃なり、さっきコロナ禍の中のコロナの清掃などというような話が出ていましたので、それぞれある一定の単価を掛けているのだらうと思うので、それについての区の御意見も伺わなければいけないけれども、建築と似たような形で公的な、地域別のものがあるわけだから。

○部会長 現実に予定価格なりを設定する場合に、建設の場合ですと、設計積算業務というのが独立して動いていますが、こういう業務委託のビルメンに関するような場合は、実際に発注金額を積算していく場合の方法ですが、同じようにやっておられるのですか。

○事務局 ごめんなさい、そこはよくよく確認しないと。

○副部会長 そうなんです、やはりその直接の部署の方にもある程度事情を聞いていただいて。

○事務局 そうなんです。

○副部会長 そこにこれを適用していいのかということを確認しないと分からないですね。

○部会長 そうですよ。

○副部会長 いきなりやることもなんだと思うし、そのためにこの委員会があるわけだから、やはりそれは聞いていただいて。

○副区長 ビルメンの場合は、標準的に予算を組む際は、まず事業者から幾つか見積りを取るわけですね。その中に、今般で言うと、公契約条例を意識しなさいということは全庁に言っていますので、それに関わる、特に労賃に関わる場所は、でき得れば見積りの段階でも、どの水準に来ているのかについては確認をして予算組みをするのですね。その後で今般発注手続になるわけですが、事業者によっては、そこ自身をオープンにできないというところもまだあるのですね。ですから、そこはこちら側が相場を見て、なるほどこの同じ業務をやってもらうのに何人かかかっていて、どれぐらいのレベルが同じだと、ほぼ同じ水準に来ているのだろうとなると、多分これが妥当なのだろうということで予算組みが始まるということですね。

それから、先ほどちょっと言いかけた保育士ですが、これは認可と認可外というところが大きいのですね。認可は、公も民もほとんど関係なく、公定価格と言って国から示されている基準値があって、もちろん最低ラインを示しているわけではない状態で、これぐらいの規模でやると、これぐらいの保育園運営費に対してどれぐらいの経費がかかるということで、これが本来なら底上げにならなければいけないということです。例えば保育士で言うと処遇改善ということで、ここが小さいから、例えば区単独で処遇の部分に1万円乗せますとか、それから家賃について全体で今、何年間かは月8万幾らを出すとかいうことをやっているわけですね。

問題は、今般、世田谷区において児童相談所が来たので、認可外のいわゆる監督権限が区に下りてきています。そうすると、来年度からになるのですが、指導監督として、今のような処遇も含めて、保育サービスの質とその金額のチェックを行っていきますので、今般のようなところで、どれぐらいの水準なの

だということが明るみになってくるということですね。

これによって本当の意味で、今般の行政と、こういう委員会を立ち上げて、先生方から御意見をいただき、一定のメルクマールをつくり、高卒初任給という線でも一歩進んでということですが、これはある意味、我々としては第一歩だという受け取りをしていますから、この後が本当の意味の、この公契約条例をつくった意義が問われ始めます。

そのときに、今言った職種の区分でやるべきかどうかは、先般、私は自分の意見を言ったように、職種と言うよりは、区は職務内容がどうなっているかで見えていますので、この部分でどういうリーディングケースをつくっていかれるのか、示すとすれば、対外的にはそうでないと通用しない部分が結構あるのですね。

だから、中身まで言ってあげないと、行政との比較だけでは分からないということが出てきます。

○部会長 これは業務遂行の必要な、モデル的な、ある種の職種なり職能集団というものを想定して、そのやりくりがどこまで可能かは、経営上いろいろあるとは思いますが、人数が多くなってくれば当然、同じ保育士の中でも、その保育士全体の問題をまとめたり組織を運営する役目を持った方が必要になったりすると思いますので、そこら辺が、その事業所の規模なり運営のノウハウが問題になってくるので、そういうことをある程度積算の中にできるように、発注する側も、それから事業をする側も共通にできるような仕組みをつくっていかないと、なかなかその業務の評価が難しくなってくると思うのですね。

○副区長 そうですね。あとは、先ほど需給関係のお話がありましたが、会計年度任用職員こそ、常勤の区職員の時間帯の幅が非常に固定的で、その前後に区の営業時間が多く延びてきていますので、これを会計年度任用職員でフォローしています。したがって、先ほど言った逆転現象は当然起きるものと考えているわけですね。

例えば4時間の方を月何日拘束するということは大変なことで、やはりそこで一つの生活の糧にしている方にしてみると、それは育児もしたい、その報酬も欲しいという両立を考えて、働き方改革などが進むと、これは典型的に出てきていますから、短時間でも、穴が空いているところに応募してきてくれますから、一定の評価替えを介して2割増しぐらいまでは行けるのだろうとかいうようなことでしないと、それも、実は根拠があるわけではなくて、需給関係を見ながらやっていて、これだと集まらないということが起きています。

そうすると、どんどん底上げすればよいのかということ、例えば、他の区との関係とかも見ながらやっていますので、そういうところでは多少ぬきんでないと駄目だとかいうことで、それが結果として仕事としては底上げになるという

ことはよいことではないかと思っていますし、そのところは難しいところですね。

○部会長 そうですね。ということで、なかなか実情に合った設定の仕方も、ある程度戦略的な狙いを明確にした形で選択して設定することにしないといけませんので、これは具体的な提案にまでなかなか行き着かないので、今年はひとまずそういう考え方を取りあえず提起するというので、適正化委員会に持ち出していきたいと思いますので、ちょっと半端な結論になっているのですが、そういうことでよろしいでしょうか。

○副部会長 仕方がない。この間、私が【資料6】で、千代田区と何とかだと言ってやってみたけれども、やはりちゃんと表をつくってもらったら実効性がなかったと今回分かったので、逆に保全業務の必要性が、ちゃんと表が出てきたので、これはこの部会だけではなくて、皆さんでもう1回、今度1月に適正化委員会があるので、その辺の実情もお話しして、一緒に考えていただいて、その上でまた来年、このグレードの話に入っていくと。

そして、この職種別の労働報酬下限額について答申しなければいけないのですよね。

○部会長 そうなんです。

○副部会長 ただ、勉強で2つぐらいは少し学んだので、今回のものを一応基本にしていきましょうよ。取りあえず具体的なことはまだ出ないけれども、議論が進んできたから、またいろいろなことが分かってきたと。

さっきの建築保全業務と、小学校の調理、これはいろいろと、高過ぎるという意見もあって、異論も多いんですよ。だから、その辺もちょっと考えながら、数が多くて実効性がありそうなものを、たまたま今は2つだけ挙げて、2つに限るわけではないのだけれども、ということで、そのビルメンの関係は、組合のほうでちょっとその保全業務のほうは調べていただいて、分かる範囲でお願いして。

○部会長 そして、次の適正化委員会までの間に何らかの改善提案とかがございましたら、事務局なりにお申し出いただいて、それに対応して具体化すべき、あるいは問題を整理する作業はしたいと思いますので、ぜひ事務局とも連携して、次の適正化委員会までの間の時間を有効に活用させていただくということでよろしいでしょうか。

○副部会長 【資料4】の「その他」の内訳の中で、労働者が多そうだということは分かるのですか。診療・検診等は多分病院ですよ、それぞれ診療所に頼んでいるということで、多分診療所の数か何かなので、34件あっても、そんなに数は多くないのでしょうかね。

システム整備・運用・保守等もそういうことだろうね。

街路灯ランプ交換作業、これは具体的な仕事なんですか。

○部会長 例えば国勢調査の調査員の委託などは国の業務ですが、実質上は区が委任事務としてやっておられるわけですね、それは別ですものね、この中には入っていないですね。

○事務局 委託という形は取っていないですね。

○副部会長 だから、せっかくなつくってもらったので、この中で労働者が多そうな事例、あるいはつくれそうな事例があるのかが、もう3とか2だと、ちょっと難しいのかなと。図書館業務は、図書館としてないわけではないけれども、労働者の数が多ければ。

○事務局 それは一定程度ローラーをかけて調査なりしないと。

○副部会長 だから、全部きちっとということではなくて、多そうだと思うものを5つぐらい当たってもらって、結果として3だったとか、あるいは20人いるとか、何かそういう意味で、あるいは皆さん方が見て、これは統一価格をつくったほうがよいというものがあるならば、それはそれであるけれども、それがなかったら、これはこれで理解した上で、これはこういうものだけれども、いずれやるということ、取りあえず棚に上げておくかなというどっちかなので、何かあれば、せっかくここまで調べたので、もう少し、数が多くて労働者の数が多いというものがあれば。

○事務局 その概況が分かるかどうかは、持ち帰らせていただいて、報告できる中身があれば、また事前に御相談させてください。

○副部会長 そうですね、せっかくここまでつくってもらったので、検討してください、全部ではなくて多そうなところですね。

○事務局 見込みがつくかどうか、それは持ち帰ってみます。

○部会長 人工数がかなり多いところを当たっていただけるとありがたいです。

○事務局 そうですね、取りあえずはその契約数が多いようなところから当たってはみたいと思います。

○副部会長 そうですね、この上から5つ、9件ぐらいまでちょっとやってみて……。

○事務局 この分類も、無理してやっている部分があるので。

○副部会長 我々はいつも無理なことばかりお願いしてしまっていて申し訳ないけれども、その資料ができることによって議論が一步一步進んでいっていることは事実なので、御努力は本当にありがとうございます、御苦労さまです。

○部会長 それでは、ちょっと半端な結論になっておりますが、労働報酬下限額の委員会としてのひとまずの提案として適正化委員会のほうにお出しすること、よろしゅうございませうか。

(「異議なし」の声あり)

○部会長 そうしましたら、下限額と、双方それぞれ区長への報告と、適正化委員会宛での提案とすることにいたします。

あと特に事務局から、あるいは委員の皆さんから御提案なり御意見がございましたら――よろしいでしょうか。

それでは、本日は大変お忙しい中ありがとうございました。それから事務局の皆さんにも今回、随分いろいろ作業をしていただきましたことに改めて謝意を表したいと思います。どうもありがとうございました。

それでは今年度の部会、これで終わらせていただきます。どうもありがとうございました。

午後 4 時 34 分閉会