

平成30年8月31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

平成31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「2019(平成31)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。

平成30年8月31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

2019(平成31)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、2019(平成31)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 2019(平成31)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51職種

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

(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

1,070円(現行:1,020円)

2 2019(平成31)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

建設業等工事請負契約に伴う労働報酬下限額は、当初のとおり基本的な考えは同じである。

ただし、労働報酬下限額については公契約条例の設置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程度の初任給である「特別区行政職(一)(1級5号給、地域手当20%)」をベースに、賞与を除いた年間給与の時間給換算額1,128円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、全国的賃金水準の推移、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。

こうした中で、2018（平成30）年度については、意見書どおりの労働報酬下限額が実施されず一年間据え置かれている。また、昨年度に引き続き、全国および東京都の最低賃金の目安額が約3%引き上げられ、金額にして2017（平成29）年度には25円、2018（平成30）年度は27円となっている。

これらの状況から、2019（平成31）年度は、その分かりやすさから10円単位の引き上げ額とし、現行の1,020円に50円を加算して、1,070円とすることが妥当と考える。

この結果、東京都における最低賃金のおよそ90円程度高く、毎年25円から30円程度の引き上げが行われ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年先の額となり、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行くこととする。

3 労働環境改善に向けたその他の意見

(1) 建設業における社会保険加入の推進方策

国土交通省所管の公共工事品質確保促進法、公共工事入札契約適正化法、建設業法の改正で公共工事实施の原則を定めた「担い手3法」（2014年）、それに基づく基本方針、運用指針に沿い、社会保険料等を別枠表示し、公契約条例適用案件のすべての事業者および労働者に社会保険および建設業退職金共済制度に基づく退職金受給が実施されるよう支援すること。

(2) 建設業における公契約条例適用の実効性の検証

公契約条例制定の趣旨に沿い、契約行為を通じ、区は市場経済での取引参加者としての模範事業者、モデル・ケースを示す使命を持つ。公契約条例の趣旨に沿い、制定から4年目になることから、建設、土木および各業種・工種および下請制下の層次にわたる事実（労働・経営実態）を把握して改善し、特に議会案件（予定価格1億8千万円以上の案件）は条例実施状況を先行把握すること。

(3) 水準と職種別下限額設定

当専門部会は、業務委託における労働報酬下限額の設定目標額が官製ワーキングプアの解消に必要な水準設定および公共サービスの適正な品質水準を確保できる水準に設定することを基本とすべきだと合意している。

それらを踏まえて業務委託の職種別労働報酬下限額について、2019（平成31）年度の労働報酬専門部会で審議を開始すること、また同専門部会の審議を行う当初において同専門部会に対し、条例適用対象の業務委託契約先の主要な業種および主要な職種（有資格者、子ども・高齢者・障がい者に関するサービス、区として人材確保・サービスの質的向上を図りたい業種など）、これ

らの種類、人数、支払最低賃金額等の現状について調査・資料収集に取り組むこと。

それら資料等を検討のうえ、主要業種、主要職種で適切な人材確保の施策と合わせ労働報酬下限額水準を設定する。この水準を設定するため、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額の水準を配慮し、職種別、業種別賃金体系設定に向けた論議を始めるべきである。

(4) 契約過程の透明化に向けた手続きの改善

業務委託等の業務の設計・積算・入札・落札・施工の各過程に関しては、入札価格で一括されてきた。そこでは予定価格、入札価格、落札価格等が手続き上、提示されていない。このままでは入札に係る諸過程を透明化し、いくつかの有効な基準づくりなどを検討しにくい。入札を巡る前後の手続き、業務事項に配慮し、発注者の予定価格、入札希望者の積算内容等を検討できる体制を整える。これら体制づくりを踏まえ、委員会で協議し、競争の公正性、落札の合理性等を判断できる情報収集体制を整備し、業務委託等の案件全体を改善する努力が欠かせない。

予定価格については、実勢価格、市場価格に基づき、かつ公契約条例の労働報酬下限額以上の支払いおよび適正な利潤の確保を可能にする積算を実施すべきである。2019(平成31)年度に向け、一方的競争化を継続してきた業務委託等の流れを是正し、委員会に対し必要な人材確保など業務委託等事業における課題に区の明確な意思を表示すべきである。

(5) 建設キャリアアップシステムと労働報酬下限額のあり方

技能者が能力や経験に応じた処遇を受けられる環境を整備し、将来にわたり建設業の担い手を確保していくため、技能者の資格や就業履歴等をシステムに登録する建設キャリアアップシステムの運用が国土交通省で開始される。今後、国の具体的な取り組みが進捗する中で、区の公共工事においてどのような対応が可能なのか等、国の制度趣旨を踏まえ、現場の実態に即した検討が求められる。

以 上