

令和元年度世田谷区公契約適正化委員会（第2回） 会議録

1. 会議名称 令和元年度世田谷区公契約適正化委員会（第2回）
2. 担当課名 財務部経理課
3. 開催日時 令和元年11月8日（金）午後1時～午後3時
4. 開催場所 第2庁舎5階第4委員会室
5. 出席者
 - ・ 委員
中川会長、永山副会長、会津委員、河原委員、兒玉委員、小部委員、竹内委員、長谷川委員、三浦委員、望月委員
 - ・ 保坂区長
 - ・ 宮崎副区長
 - ・ 事務局
進藤財務部長、渡邊経理課長、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. 区長挨拶
 - 2. 「令和2年度労働報酬下限額に関する意見書」について
 - 3. 諮問事項の審議
 - 4. 実態調査の結果について（報告）
 - （1）作業委託
 - （2）機械設備工事
 - 5. 事業者ヒアリングについて（報告）
 - 6. その他
 - 閉会

令和元年11月 8 日

世田谷区公契約適正化委員会（第 2 回）

午後 1 時 4 分開会

○会長 それでは、ただいまから本年度第 2 回目の公契約適正化委員会を開会いたします。

本日は、区長並びに副区長に御出席をいただいております。なお、区長は公務の御都合で途中退席となりますので、あらかじめ御了承いただければと思います。

それでは、最初に区長より御挨拶をいただければと思います。よろしく願います。

(区長 挨拶)

○会長 区長、どうもありがとうございます。

それでは議題に入る前に、事務局より資料の確認をお願いいたします。

(事務局 配布資料の確認)

○会長 以上、事務局からの資料はよろしいでしょうか。

本日定まっている議題としては 4 項目ございます。

最初に、「令和 2 年度労働報酬下限額に関する意見書」について最終的にまとめたいと思います。この意見書については、既に事務局から委員の皆様へ送付いただいているところですが、ここで、副会長で部会長を務められました〇〇委員から、部会での議論の状況等について御報告をお願いできればと思います。よろしく願います。

○委員 それでは、これから労働報酬専門部会の意見をまとめたものを御報告させていただきます。

お手元の意見書に沿いまして内容を御報告させていただきます。

令和 2 年度の労働報酬下限額に関しましては、まず、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 職種に関しまして、令和 2 年度東京都の公共工事設計労務単価を基準にして、その 85% 以上とする。ただし、見習い・手元等の未熟練労働者や、年金等の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% 以上とする。これが工事請負に関する下限額の取りまとめであります。

それから、上記以外の職種及び工事請負契約以外の請負業務に関する者は 1130 円とする。現行 1070 円でございますので 60 円のアップという意見であります。

それから、これについての考え方を若干御説明させていただきます。

まず、建設業における労働報酬下限額についてでありますけれども、今申し上げたとおり、基準は東京都の公共工事設計労務単価の85%以上とするということですが、なお、見習いや高齢者につきましては軽作業員の70%以上とするということは、当初のとおり基本的考え方は同じであります。ただし、この間若干変化もございますので、この点について考え方を御説明いたします。

この間、国土交通省の公共工事設計労務単価が政策的に上昇の方向をたどっておりまして、率の変更はおおむね3%程度の上昇になっておりますけれども、平成28年度から起算しますと9.5%程度の上昇となります。部会としましては、建設業における労働報酬下限額が下請労働者も含めて適切に適用されること、特にその実効性に重点を置くという課題を考え、率は据え置くものの、その実効性の担保を経て次のステージへ移行する努力が必要だと考えています。

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、東京都の場合、労務単価が表示されていない職種が数職種ございます。これにつきましては、国が直近に示した職種の労務単価に、東京都の労務単価全体の平均上昇率を乗じて、そこから得られた数値をもとに区の下限額を設定するということが妥当だろうと考えています。

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改善に取り組むことは言うまでもないのですが、国の政策方針や指針等の動向も十分に踏まえ、迅速かつ上記で申した実効性のある対応を求めるものです。

次に、業務委託等に関する労働報酬下限額について、考え方を御説明いたします。業務委託は、広義において同一労働同一賃金を原則とするとしておりまして、区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）をベースに、賞与等を除いた年間賞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方でありまして、この考え方に立ちまして、全国の賃金水準の推移や、この間上昇している最低賃金制の目安水準及びその変化や、他の自治体における公契約における報酬下限額の動向、それから区の財政状況や区民生活への波及等の影響を考慮して、意見書としてまとめてきたところです。

こうした中で、世田谷区の労働報酬下限額は、平成28年度の950円に始まりまして、翌平成29年度こそ70円アップの1020円になりましたものの、平成30年は金額が据え置かれました。今年度から2年ぶりとなる50円アップの1070円となりましたが、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ますところから、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相当額の速やかな達成は難しいと考えられます。

そこで、部会としましては、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たものを意見書といたします。

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

なお、この際、高卒初任給の時間単価換算における年間労働時間が一定となるようにし、これを基本的な計算の根拠とする。したがって、令和2年4月からの労働報酬下限額については、この考え方に基づいて試算を行い、1130円とするということがこの部会の意見として取りまとめられました。

これは、現時点で東京都における最低賃金1013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ている最低賃金制の目安のおよそ4年先の額となると見られます。この意見において、世田谷区労働報酬下限額は、2年後に区職員の高卒初任給相当額に到達するというもので、ほぼ目標に達するということになります。このことを実現することによって、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イジ、すなわち最低限の生活水準維持に必要な賃金の考え方を含めて、公契約の適正化にかかわる論議の実質的なスタートラインに到達するというものであります。その意味では、新しいステージに到達するというを基本として、答申がまとめられました。

なお、その他の意見について若干付言したいと思います。これは3点ございます。

第1は、入札、契約における制度改善であります。公共工事の品質確保の促進に関する法律、建設業法並びに公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法の第1次一体改正、いわゆる担い手三法と言われているものの改善が、適正な利潤確保を前提とした適正な予定価格を設定すること、ダンピング対策を強化すること、働き手の確保など多面的な改善を目指して行われました。これが2014年の一体改正と言われるものです。その後、第2次の改正が2019年7月に行われまして、この改正では、効果的な担い手確保のために、週休2日制、時間外労働の上限規制など、いわゆる働き方改革を今後5年間という期限を限って建設業でも実現することを目的とし、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、適正な工期の設定など、種々の課題の実現方策が示されております。そこで、今後は労働者への適正な賃金水準の確保や週休2日制、社会保険加入等を実現して、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と予定価格の設定が基本となると考えます。

公契約条例を設置している世田谷区において、担い手三法の2次にわたる改正効果が、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、下請取引はもとより、下請企業に働く労働者にも波及するよう、一体的改正の効果的な

執行が求められていると考えます。

次に、公契約条例の効果的運用を進める改善課題があります。当区においては公契約条例制定から5年を経過しておりますが、公契約の効果的運用に必要な条例の内容及び運用に関する諸事項の周知は、発注者、受給者双方において十分行われているとは言いがたい状況にあります。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ましては、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、社会保険加入及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ているとは言いがたい状況にあります。

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ります。そこで、区に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って、実効性をでき得る限り確保することを求めます。また、契約担当部署だけではなく、これら事業の企画、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・契約行為にかかわ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を求めております。

第3点としまして、委託事業にかかわる職種別労働報酬下限額の設定を求めております。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ました。当部会においても、昨年度の意見書において、2年程度の期限を設け、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論議を始めるべきであるとしたところです。

今後、委員会として、答申に向けた議論を進めていくこととなりますが、当部会としての意見を改めて整理しておきますと次のようになります。

委託事業における職種別の労働報酬下限額を設定することの意義は、単に賃金を設定するという形式的な行為よりも大きな意味が含まれています。区の委託事業において、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と考えます。したがって、施策の目的をより効率的に達成するために、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と考えます。

そのためには、業務委託における入札、契約時の見積もり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であると考えております。

以上の3点、これらを適正化委員会で御議論いただき、今後の公契約の適用の実効性を高める意見として参酌いただければ幸いです。

以上で部会の報告を終わらせていただきます。

○会長 ありがとうございます。〇〇部会長初め部会員の皆様方、この意見書の取りまとめをいただき大変ありがとうございます。

もう既にこの意見書につきましては各委員の皆様方のお手元に回ってお目通しいただいているかと思えます。特に御発言がなければ、ここで意見書を区長のほうに提出させていただきたいと考えておりますが、いかがでしょうか。

○委員 今回の意見書をまとめるに当たりまして、事務局にさまざまな御援助をいただきましたことを、改めてお礼を申し上げます。今後とも御努力いただきますとともに、条例の趣旨をさらに実効性があるものにしていく努力をお互いに行っていきたいと思えますので、それだけお礼の意味を込めて申し上げておきたいと思えます。どうもありがとうございました。

○会長 よろしいでしょうか。意見書の中には、この委員会として区長からの諮問に対して答えるときにさらに議論すべき内容も多々含まれておりますので、そこでさらに議論いただければと思えます。

それでは、意見書を区長のほうへ提出させていただきたいと思えます。

〔意見書手交〕

○会長 ここで区長は公務がございまして退席させていただきます。

それでは、事務局よりただいまの御意見書につきまして、今後の取り扱い等について説明をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

○事務局 それでは、私のほうから今後の取り扱いにつきまして御説明をさせていただきます。

現在、区では令和2年度の予算編成に向けました手続を進めているところでございます。来年度の下限額につきましても、本日御提出いただきました意見書の内容を尊重しつつ、区の財政状況、また他自治体の状況、区内の事業者や労働者の環境等も踏まえ、庁内で検討してまいります。

今後、庁内での協議を経まして下限額を決定した後に、委員の皆様へ御報告するとともに、議会へは常任委員会等で御報告する予定となっております。また、今後のスケジュールにつきましては、具体的な日取りが決まりましたら委員の皆様へ改めて御連絡をさせていただきたいと考えております。よろしくお願いたします。

○会長 以上の説明につきまして、御質問等ございますでしょうか。

この適正化委員会は本日が第2回ですが、第3回は、後ほど具体的な説明があるかと思えますが12月に予定されておりますので、その段階において具体的な進展があればまた御報告いただけたらと思っております。

また、第4回は1月ということで、第4回は諮問事項に対する中間報告を取りまとめていくというあたりになってまいります。よろしいでしょうか。

それでは、委員の皆様方におかれましては、以上の状況について御承知おきいただければ幸いです。

それでは次の議題、メインの議題になりますが、諮問事項の審議に入らせていただきます。

最初に、諮問事項の審議の関連で、これは、「世田谷区公契約条例に係るアンケートの実施について」ということで、今から事務局から御説明いただきますが、これに関して、こんな項目をさらにきちんと調査したほうがいいのか、こういう内容があったほうがいいのか、そういうさまざまな御意見をいただいて、次回のときにはアンケートのたたき台を出していただくということで、本日も資料1に調査事項ということで、項目が書かれています。これらについて御意見をいただければと思います。

それでは、資料1について事務局のほう、よろしく願いいたします。

○事務局 それでは、資料1について説明させていただきます。こちらのアンケートを実施して資料を集めまして、諮問事項の審議にお役立ていただきたいと思っております。

調査対象ですが、令和2年度の当初契約締結事業者、そのうち下限額対象案件の受注者、事業者を対象に行います。工事につきましては2月から5月まで、工事以外の委託物品等については1月から3月まで、その期間に入札を行った案件、そちらを受注した事業者さんにアンケートをお配りしたいと思っております。想定の数ですが、工事ですと約40社程度、工事以外の物品委託等で約140社程度を想定しております。

実施の期間ですが、来年の2月から6月ということで、入札がこの時期から始まりますので、2月から6月の対象期間にアンケート用紙を配布いたしまして、4月から6月、各月、毎月末までに提出されたものを集計していきたいと考えております。今回郵送代等を確保しておりませんので、契約書をつくっていただくために契約書の書類をお渡しする際に、一緒にアンケート用紙をお渡しして、基本は契約書類と一緒にアンケートの回答用紙をいただくというようなことを考えておりますので、期間が2月から6月にわたっております。特に工事につきましては、年度に入らないと案件が出てこないものですから、このようなスパンになっております。

各月集計いたしますので、来年の委員会の予定はまだ決まっておられませんけれども、直近の委員会で例えば中間報告をさせていただいて、6月末で締めたものは最終報告という形でまた直近の委員会で御報告をさせていただくというようなことを考えております。

調査項目でございますが、今想定している体裁はA4の両面刷りです。工事と、工事以外の委託の2種類でアンケートを分けまして、それぞれのスペース

と、あとは事業者さんの御負担や回収率も考えまして、質問数は10問から15問程度を考えております。まだ具体的な質問事項にはなっておりませんが、大體ご覧のような項目を大まかに考えております。

本日、ほかにもこんなことを聞いたらいいのではないかという御意見など、ございましたら意見をいただければと思います。

私からは以上でございます。

○会長 ありがとうございます。調査票のイメージはA4、2枚程度。〇〇区の場合は、工事請負契約にかかわるものと業務委託契約にかかわるものということで、それぞれおおむね10問程度というところです。

世田谷の場合、例えば、公契約条例に関する理解であるとか効果とか影響の話、それから労働報酬下限額適用案件の周知方法等について聞くことができれば良いと思います。また、労働報酬下限額の設定金額について何か御意見があればいただければと思います。それから、下請業者に関することであるとか、建設業等に従事している方が区内でもちゃんと生活できるようにというのが1つの話ですが、区内在住者であるとか若年労働者の割合であるとか、それ以外に御意見をというようなことがたたき台として今出ておりますので、ぜひ委員の皆様から御意見をいただければと思います。いかがでしょうか。

○委員 質問も兼ねてですが、これは多分元請事業者にアンケートを書いていたかということ想定されているかと思うんですが、建設業の場合、多くの場合、下請事業者を使うケースが多いんですが、下請企業からの聞き取りないしアンケート等については、今後どのように考えて、この中で含まれるのか、それ以降どのように考えられるのかということをお聞きしたいのと、法定福利費等の負担、下請への支払い等について、もし項目が可能であれば御検討いただければと思います。

○事務局 では、私のほうから御説明いたします。このアンケートの趣旨ですが、諮問させていただきました中でも、特にこの公契約に係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を考える上で、何か事業者様のほうから御意見等があればということで考えてございます。そういう意味で、今下請を調査対象に加えるのかということでご意見を頂きましたが、それは今現在のところでは元請さんをお願いしようと思っております。会長のほうから御説明いただきましたが、調査項目でこれだけのことを書いており、たたき台ということになっていきますけれども、諮問を考える上で何か役立つ情報が得られたらいいなという目的を持って、今回やらせていただいておりますので、今回は下請についてはこの中に入ってございません。

ただ、事務局では部会等でもいろいろな御意見をいただいております、実効性の担保という観点からは、下請事業者についてのアンケートも今後検討してい

なければいけないですけれども、いわゆる実効性がどうなっているかという目的ではないものですから、私どもも逆にお伺いする事項についても委員の皆様から御意見を頂戴できればと考えているところでございます。

以上でございます。

○会長 いかがでしょうか、〇〇委員。このアンケートの目的としては、来年度の末に最終的に出す諮問事項に対して役立つようなものということです。諮問事項が2項目あったかと思いますが、公契約にかかわって、区内の経営環境等労働条件の改善、向上を図るための施策というのが1つございます。その労働条件の改善、向上というところで、下請というのとはちゃんと見ないとどうしようも無いんだと。したがって、そういう下請の現状というものも調べた方がよいのではないかという御意見を頂ければ、それを踏まえて事務局の方で色々と案を練って頂くということであろうかと思えます。経営環境が向上し、最低賃金等が適正化されていく中において、それが実際に実行されないといほとんど意味がない。それは区内の各事業者の企業体力というものをちゃんとつけないければ、それなりの支払いもできないというようなこともございますので、そういう企業側、事業者側のあり方であるとか、その問題点がどの辺にあるのかということも、このアンケート等で聞ければと思えます。どう聞いていくかということ、いろいろと委員の皆様方からアドバイスをいただければと思えます。

それから、もう1点の諮問事項が、いわゆる職種別の労働報酬の話になりますので、それらにかかわる事柄、ここでは労働報酬下限額と書いてございますけれども、職種別の労働報酬のあり方というようなことに資するような内容がそれぞれ入ってくればいいのかなども思っております。

最初のころの適正化委員会の頃からも、下請、孫請の問題であるとか、さらには社会保障の問題であるとか、法定福利費が果たしてその下請、孫請のところはどうなっているのかということ、委員会としてもいろいろと議論といいますか、よくわからないとか、ちゃんと支払われているんだろうかというような意見もあったのは確かです。そこら辺が少しでも窓が開けられるような形に見えてくるような形になればとも私としては思っているところです。

ほかにいかがでしょうか。

○委員 1つはやはり現場の労働報酬下限額あるいは社会保険加入状況等を促進できる条件をどうつくるかというところが非常に大事なことだと思うんですが、その課題からしますと、建設業協会の要望書を拝見すると、作業の手直しとか手戻り、あるいは手待ち、そういった作業の効率を妨げている要件が幾つかどうもあるような気がする。なので、それをどう改善していくか、そうした建設業の中の作業改善を妨げる条件をどう見つけるかということが、事業の向上と、それからそこで働く人の労働条件の改善に不可欠な要素ではないかと思

います。この辺をどうつかむか、ぜひ事業者の皆さんからの御意見をいただけたらなと思います。

それから、今後は一人親方が増えるのではないかとということが予想されているそうです。というのは、社会保険加入状況が、建設業の許可要件として機能するというようなことから、できるだけ労働者を雇用するよりも、一人親方という事業者との契約に追い込んでいくということが増えるのではないかとということが言われています。現実には一人親方の存在をどうつかむかは難しいところがあると思います。ひとまず施工体制台帳等が出てくる限りでも、実際の工事現場を見ていますと、例えば東京都発注の工事現場には4次下請に働く一人親方の名前まで出ている工事の施工体制図が示されています。それらを参考に、一人親方の割合も多少つかめるのかなという気がします。施工体制台帳は契約に当たって必要な事項を活用した調査をできないだろうかということですね。

あと、非常に単純なことなんですけれども、実際の現場作業の個々の労働者の労働時間記録というのはどういうふうにしてとればいいのかということ、少し事務的な話なんですけれども工夫をして、先般〇〇さんからも御報告ありました。基本的な労働条件の実情をつかむ事務的体制がどうなっているのか、というようなことを把握することは、今後の改善に有効な資料はないかと思います。その3点ぐらいを考えてみたらどうか、御検討いただければと思います。

○会長 ありがとうございます。ただいま副会長からも要望書の話が出ました。一読させていただきましたところ、諮問事項の1番目の区内の経営環境と労働条件の改善、向上を図るということにかなり関連するものかと思います。これは世田谷建設協会の会長名で出ておりますが、この資料につきましては〇〇委員から申し出がございましたので、少し御説明を先にいただいたほうがいいかなと思います。

また、これはどこに対する要望書か、一見ちょっとわかりませんでしたので、その点も少し教えていただければと思います。よろしくをお願いします。

○委員 こちらの要望書は、毎年建設協会のほうで随時変更しながら作成しているもので、毎年、毎回かどうかはわかりませんが区の担当部署、それから議会の各党派へ要望書として提出させていただいているものです。令和元年については、議会にはもう既に我々の団体から要望書を出させていただいている状況です。

内容につきましては、1から4までについては技術的なところで、より正確で適正な図面、仕様書、数量書といった資料の提供をお願いしたいという内容でございます。

今、副会長から触れていただきましたけれども、建築の設計に関しましては

整合性を確保した設計図書をお願いしたいというのは、図面一つで作業の効率が全然変わってくるものですから、より正確なものをお願いしたいという内容です。

2番は、参考内訳の適正な数量及び適切な施工条件の設定とありますが、区からいただいている積算数量書は、外部委託等をしてでも正確なものをお願いしたいと思っております。

それと、施工条件等につきましても、各工事現場によってさまざまな状況がありますので、それに応じた内容で、我々施工者が採用できるような最良の方法を検討して採用していただけるような、そういう対応もお願いしている内容です。

3番、4番は工事の単価についてです。常に国交省の新しい単価の採用をお願いしますということであったり、単純な単価だけではあわせない小工事、改修工事、その辺は単純な数量と単価ではあわせないところは、見積もりを数社からとるとか、適正な工事価格の設定をお願いしたいという内容でございます。

あと5番につきましては、法定福利費の内訳明示化、これは我々元請は発注者へ明示義務がございまして、そのときに、やっぱり各項目、各直接工事の細かいところまで、ここに法定福利費が含まれていますよというだけではなく、幾ら、幾ら%とか、そういった具体的な数字があると大変ありがたいなという内容でございます。

6番が担い手三法にかかわるところですが、4週6休の工期設定とあるのは我々の目標であります。現在、国交省は原則4週8休となっております。ただ、実際工事現場で作業している状況としましては、隔週土曜日を休んだり、いろいろな作業工程を含めながら頑張っても4週6休が現実のところなんです。そのような状況の中で、工期設定が少しでも無理な工期設定であった場合は、4週6休どころか祝日、日曜日もないような作業内容になってしまいますので、それを改善していただきたい。そうもしないと、我々建設産業の新規人材確保、新たに建設業に参加しよう、就労しようという人が全く入ってこなくなりますので、そういった意味でも工期設定をしっかりとお願いしたい。工期の延長であったり、休日、祝日等の手当、そういったものも含めてお願いしたいということも考えております。

それから7番、世田谷区内業者の育成ということで、単純に我々は地元世田谷区の建設業者でございます。地元建設業者を優先した入札参加資格とうたっているのが、世田谷区に営業所を置く支店業者等が参入されてきて仕事をとられて、それは必ずしも間違いではないと思っておりますが、我々は区との防災協定を結んでいるとか、常に区と色々な連携体制をとりながら、ずっと世田谷区で

仕事をいただいているものですから、そういったことも考慮しながら、できる限り優先した入札参加資格をお願いしたいという内容でございます。

それと最後に、現在計画されています世田谷区の本庁舎の整備工事です。できれば我々地元建設業者も施工者として参加できるようにお願いしたいという内容でございます。

公契約についての委員会ですけれども、あわせて入札制度改革も並行して御検討いただければと思っております。

以上です。

○会長 ありがとうございます。〇〇委員からも御説明いただきましたが、いかがでしょうか。主に諮問事項の1項目、公契約に係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ということについて、後ほど2点目の職種別労働報酬についてはまた参考資料もあるようですので、御議論いただくとして、御意見いただければと思います。どんなアンケートをとったらよりわかりやすいかというところが最初ではございますけれども、いかがでしょうか。

○委員 これは建設業者を想定した項目になっていきますでしょうか。委託関係の場合ですと、何か下請等のあり方についても、ちょっと建設とは違う面があるのではないかという気がするんですけれども。

○事務局 先ほど係長からも御説明申し上げましたけれども、委託と工事とではやっぱり内容が少し変わってくるだろうと。千代田区さんもそのような形で作っていますので、そういったものを参考にしながら、その上でこの諮問を検討していくのに有益な項目は何だろうかというのが、なかなか私どもが思いにくいところがありまして、ここに列挙させていただいておりますけれども、全くこれについても、ここから私たちも、ではこれについてどういうふうに具体的に聞いていこうかと今考えているところです。その前段として、委員の皆様から御意見もいただければと。きょうもしすぐに出ないようでしたら、2週間ぐらいをめどに御意見をお寄せいただければ、次回のときにはアンケートの案のような形でお示ししたいんですけれども、どのようにしようかなというのは本当に悩みどころのところもございます。

○会長 いかがでしょうか。まさに委託と工事案件では調査内容が変わってくるかと思いますが。また労働者、働いている人の状況と、経営というところの状況も、同じアンケートの中でうまくとれればというのが事務局の考えられているところかもしれません。

○事務局 下請のところもアンケートを提出していただくということは考えたんですけれども、これ（アンケート）は契約書と一緒に御提出いただくと思っているので、なかなか下請が決まっていなかったりとか、その辺でアンケートに答えにくいとかも出ないかなと、初めてなものですから、どのような形

がいいのかなということに正直悩んでいるところです。

○委員 内訳は、業務委託の契約に際しては、様式というか、経費内訳をどう算定するか、そういう事案はございますでしょうか。

○公契約担当係長 工事と違って委託は何々業務についてということで、一式になっていますので、例えば細かい人件費がどのぐらいかかっているとは、基本書いていないです。

○委員 そうすると、なかなか建設のように、価格の内訳、それぞれ材料費、労務費の内訳表示の適正化、そういう推測をする材料というのはほとんどないまま、金額1本で落札が決まるということですか。

○事務局 そうですね、作業の工程の中での一式という形になっていたり、あとは〇〇委員のほうで何かその辺のところがあればですけども。

○委員 2番目の諮問の内容、職種別労働報酬のあり方について若干絡んでくるんですけども、まず1番目の区内の経営環境と労働条件の改善ということで、我々の世田谷ビル管理協同組合は、先ほどの要望書にありました世田谷区内業者の育成ということで、要するに世田谷区内の我々委託業務の会社に中小企業が多いということで、例えば総合的な発注があったときの受注資格とか、またいろんな会社の能力とか、そういった問題がありまして、それに対して、とにかくいろんな専門分野の業者が集まって、とにかく世田谷区内の仕事は世田谷区内の業者で受けて、そして還元していこうという趣旨のもとで組合をつくったわけです。しかし、現実的にはやはりなかなか難しい点があります。

どうしても下請というのは委託物件でもかなりあります。例えば、資格、専門分野を無視してとにかく受けて、そしていろんなところに流すという、この流れはあると思います。やはり、我々としては委託業務と分離発注的なものは分離発注していただきたいという趣旨があるんですけども、そこは発注者の事務的な問題、あるいは積算の問題とかがいろいろと出てくると思うので。何人使う、こうしなきゃいけないと、ビルメンの委託業務自体が、全く積算方法が違ってしまっていて、例えば10人でやろうと、この機材、あるいはこの道具、この部品じゃないとだめだというのは基本的にないわけで、結果としてこうなればいいという趣旨のもとで、その辺の積算のあり方が全く違った形になってきているわけです。

そういった面で、ブローカー的な会社がどんどん出てきて、そしてそれが、さきほど話が出てきましたけれども、入札制度を絡めていかないと、委託業務に関しては孫請になって、そこに労働賃金がどうなったのか、最賃を決めても、それに基づいてある程度の受注契約ができて、その辺の中で最終的な実行、業者がちゃんと最賃が守られた賃金でやっているかというのはなかなか難しいわけです。

そういうところで入札制度そのものを、委託業務の発注をするに当たって、どういう縛り、条件をつけなければいけないのか。これはちょっと建設とは、工事とはまた違って来る面がありまして、なかなか縛りをつけるというのは、許可業者じゃないとだめだとか、そういった許可あるいは資格がないとできないというものはある程度縛りがつけられるんですけれども、それでもなかなか難しいところがあるかなと思っております。ですからアンケートの、それもなかなか委託業務はちょっと苦労されると思いますね。私もどれが一番いいのかなと思っております。

○会長 ぜひいろいろとアドバイスをいただければありがたいと思います。

ほかにいかがでしょうか。

○委員 できると、ほかの自治体に広がりますね。

○委員 でも、今お話を聞いていても、やっぱり契約した業者にも予定価格とか工期設定についてはぜひ設問を入れていただいて、受注をされているので今さらその予定価格にどうのこうのということではないとは思いますが、やっぱりそれに対する元請事業者さんの御意見というのは、ぜひ項目に入れていただければなというのと、ここに区内従事者等の設問があるんですが、例えば下請事業者の区内調達率とか、その辺ももし可能であれば御検討いただければと思います。

○会長 いかがでしょうか。1つの大きな狙いとしては、最低賃金等もいろいろと決められていき、その実効性が図られるようにするためには、区内の各事業所さんの体力がちゃんと備わっている必要もある。それが下請とか孫請なんかにも、それだけの体力がついてこなければ、なかなか区内業者の育成というのか、区内業者の方にいろいろとお願いしていくということも、何か今後いろんな問題も出るかなと。

工事等の案件で言うと、例えば、A、B、Cのランクみたいなものについて、これはCランクの業者さんに出していきましようといったような話があるんですが、これは別に世田谷ということではなくて、そういうランクをつけて発注していいのかなというのも実はもう一方で考えていて、大きな工事もCランクのところも手を挙げられるようにすることができないかと。その最大の縛りというのは、受けている工事件数の制約、当該年度で区内（の工事を）どこまで持っているのか。それは、できるだけ広くいろんな事業者さんに工事が回るようにということが1つの狙いとしてもありますし、A、B、Cに分けているのも、さまざまな業者さんが同じように参加ができるようにということもあるんですが、逆にそれが育成というところの障害になっていないだろうかというのが、個人的には思っているところです。

その辺がかなりフリーになると、このごろよく出てくるのが日本の中小企業

対策であるとか政策というのは正しいのかというのがあって、それが今の最大の問題だと。いろんな技術を持っているところは当然あるわけですけども、それをある程度まとめていくというか、生産性を高めるといようなことからすると、それが最終的に問題ではないか。最低賃金にしても、外国と比べると日本は3分の1であるとか、非常に安いというのは事実なんですけど、その部分が上がったとして、その次の段階において生産性を高めていくにはどうあればいいのか、その元凶は、これはある人が言っている話ですけど、中小企業優遇策、税制上の問題も含めて、そこら辺が逆に大きくなっていく、世田谷の企業さんが大きくなっていくのを妨げているんじゃないかというような意見もありますし、いや、そうじゃなくて、その地域においてこうやっていく上には、必ずしも大きいことがいいことではないよというような意見もきっとあると思いますので。そういう中において、世田谷の公契約にかかわる事業所、それからそこで働く方々のあり方ということも、諮問の中にそのまま入らないと思いますけれども、議論の中においては少ししていったほうがいいのかないかなという気もしております。

このアンケートに関しましては、先ほど課長のほうからもありましたけれども、後日、2週間ぐらいの間に事務局のほうに意見を出していただければ。

○委員 今、会長が言われたとおりが全てなんですけれども、やはりちょっと思ったのは、もう1つ、区の職員の人たちも、やはりこの公契約がスタートしたじゃないですか。そこでやはり負担が多いことは多いのかなというのもあったり、そこで働いている区の人たちもどう思っているのかなというのもちょっと感じる部分と、それと、公契約で入札して、先ほど言ったように入札した会社側と働く側と、働く現場の人たちのアンケートをとるのはなかなか難しいと思うんですよね。それでも現場の声というのも大事なのかなというのもありまして、どこかで何かいいとり方があれば。なかなか難しい話なんですけれども。ちょっと区の人たちも心配になりまして、そんなことはないですか。結構こういうのがスタートして何年かたちましたけれども。

○事務局 ありがとうございます。我々事務局としての経理課の職員は一部の契約を担っているわけなんですけれども、消しゴム1個を買うのも契約なんですけれども、こういった細かいものを所管課で契約しているものも合わせますと、世田谷区の契約案件は年間8万件あるんですね。この中で、特に予定価格50万円以上は我々のほうで本契約として取り扱っていて、チェックシートなども集めているところなんです。

そういう意味で、全庁的な公契約としての意識を持たなければいけないということで、今年度からはそのチェックシートも各所管に戻して、各所管のほうから事業者さんのほうに内容を確認してもらおうとか、職員の意識啓発もそこへ

つながっていくかなということ、取り組みも少し変えながら、今まで我々事務局、これだけの中でそれだけのことをやってきたんですけれども、少し負担の軽減になっているかなということ、取り組んでいるところです。職員1人1人がこの契約の意義を理解していかなければいけないかなということ、研修等も充実して取り組んでいかなければいけないかなと思っています。

また、1人1人お働きになっている方々のアンケートも実はやりたいところなんですけれども、なかなかマンパワー的な部分も含め、費用の部分ですとか、あるいは意外と企業さんにとっては立ち入ったことを聞くことになりかねないものですから、どこまで願いの範囲でできるかというのが、社労士の先生方をお願いしている実態調査も含めて、そのような状況なのかなと理解してございます。

○会長 よろしいでしょうか。大学にいと、公的資金を使うときの話で、実は1円のものを買ったとしても全部検収を受けるんですね。1000万円のものを買っても検収を受けますが、前は100円だったんですけれども、今は1円。クリップ1個、3円しないですが、それを買って検収所に持って行って伝票に判子をもらって、それを提出しないと公的資金を使うときにはアウトと言われる。その辺も1つの狙いは透明性をどういうふうに確保していくのかということだと思いますので、そういう透明性の問題なども含めての事柄というのはあるかと思っています。よろしいですか。

それでは、諮問の2つ目が工事以外の公契約における職種別の労働報酬のあり方というものです。これに関しては、お手元の資料2が事務局で取りまとめたもので、ほかの自治体の視察の状況について事務局から御説明いただければと思います。

(事務局 他自治体の視察状況の説明)

○会長 ありがとうございます。ただいまの御報告に関して、御意見、御質問等ございませんでしょうか。

これら職種別の労働報酬のあり方等につきましてもこんな資料はないのかとか、こういう考え方はどうなのかというあたりを、今日の委員会が終わった後で結構でございますので、また御意見をいただければと思います。12月に第3回の委員会がございますが、そのときには中間報告に向けて、私からこういうような項目で報告するのはどうかという、その柱立てみたいなの原案を12月にお出しすることができればと思っております。委員会の前の開催案内等をお送りする際に、あくまでも私自身の私案ということで、1つの参考にしてまた議論していただき、最終的にはいろいろと調査をやっていきますので、この

中間報告には間に合わなくても、来年の最終報告のところに反映できればと思っております。

前回諮問があり、諮問の背景ということでいろいろとまとめたものをいただいておりますけれども、それらに対しても適宜こんな資料はないのかということを含めて御意見をいただければと思っておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、次の議題に移ってよろしいでしょうか。次は実態調査ということで、これは2カ所を調査したものです。

○事務局 全部で10件の予定をしておりますので、今後、8件を報告させていただく予定です。

○会長 それでは、実態調査の結果について、事務局から御報告よろしく願いします。

(事務局 実態調査の報告)

○会長 ありがとうございます。この結果につきましていかがでしょうか。何か御質問等ございますでしょうか。労務管理上の問題がいつも問題としては上がってくる。それに伴って報酬が適正に払われているのかどうかというような事柄があるかと思えます。

よろしければ、5番目の事業者ヒアリングについて資料4に移らせていただきます。事務局の説明をよろしく願いします。

○事務局 それでは、資料4について事務局から御報告させていただきます。

このたび、1事業者ヒアリングに行ってみりました。内容は利用券の作成と事業の運営委託でございます。

賃金体系が、事務担当のパート、アルバイトで1年目の時間単価、一番低い方ですが、こちらはチェックシートに書いていた金額が、明らかに下限額を下回っておりましたので今回お話を伺いに行ってみりました。一昨日確認いたしました。10月1日以降、東京都の最賃の関係もありますので、現在の時間単価は1030円というお話でした。

業務体制の御説明をさせていただきます。この契約にかかわっている従事者人数は約50人ということで、仕事としては大体大きく4つに分かれております。入力担当と、封筒の開封、中身の書類確認をする事務担当、そしてコールセンターの担当とシステム担当です。印刷のみは再委託をしているという状況でした。

実際のヒアリング内容ですけれども、下限額を守れない理由ですが、労働契約上、賃金を従事する業務によって変動させておりませんとのことで、「本業務

の従事者は他業務との兼任なので、同一労働同一賃金の原則にのっとり弊社最低額を適用しております」ということでした。実際、私どもの区以外にも他自治体の仕事も多く受注している事業者ですので、世田谷区のこの仕事もやりながら、当然ほかの自治体の仕事も一緒にやっている状況ですので、世田谷区の仕事の部分だけを切り取って1070円という金額を一部署の判断で設定することは難しいとのこと。労働契約上も、会社全体で決めていることなので、対応するのは難しいというお話でした。

それでも、この案件について、世田谷区の専任の担当にすることを検討いただいたのですが、世田谷区の専任をつけるほどのボリュームではないので、どうしても他自治体の業務と兼任で仕事をするしかないとのことでした。そのほかには正規の職員で全部できないかと考えてもやはり現実的ではないと。仕事になれていない正規職員がやるよりは、パート、アルバイトでも仕事になれた方がやったほうが効率的なので、いろいろ検討しているが、対応が非常に難しいというお話を当時はおっしゃっていました。

昨年の下限額1020円だったら今回はクリアできるのではないかと考えていたが、今年度4月に下限額が1070円になったということで、この上げ幅は予想外だったということでした。お話を聞いたときは1020円という方が非常に多くて、1070円になるとそうそういらっしゃらないということでした。コールセンターのオペレーターやキーパンチャーの方、非常に早く正確に打てるという能力の高い方は、中には1070円を超える方もいらっしゃるということですが、1020円の方が非常に多いとのこと。また、公契約条例がある〇〇区も受注しているのですが、〇〇区は世田谷区と違って、下限額対象外案件ということで、同じ公契約条例をやっている自治体でも〇〇区は対象外というお話でした。

この案件はプロポーザルをやった上で決まった事業者ですが、プロポーザルを実施するときに、来年度受託する年度の下限額がわかったほうが事業者としてはやりやすいというお話をおっしゃっていました。実は、来年度の契約に向けて、先日事業所管のほうでプロポーザルの公告実施し、申し込みを締め切ったと聞いています

そして30年度の売り上げですが、約8000万円の契約金額で、そのうちの売り上げが、郵送料等の実費部分が大体約6000万円でした。それを除くと残り約1800万円になりまして、そのうち、人件費が約600万円ほどなので、予定価格2000万円以上は下限額の対象ですと言われてもぴんときなかつたというようなお話はおっしゃっていました。自分たちが対象になるとは思っていなかったと。

最後におっしゃっていたのは、郵送料とか支払い手数料、実費部分を除いて、例えば人件費部分だけで予定価格2000万円を超える場合に下限額の対象になるなどの、運用はできないかということは御意見としては承りました。

一昨日、電話で確認しましたが、現在も下限額はクリアできていないということで、例えばプロポーザルで、来年もし契約をとった場合どうなさるんですかとお伺いしたんですが、その場合は、コールセンターの方に事務担当がやっている開封とか書類確認を合間にやっていただくことを考えていますということでした。要は、時給の高い方に仕事をやってもらうしかない。事務分担を変えるのは年度途中で変更をすることができないので、今年度はどうしてもクリアするのは難しいとのこと。来年契約をとったら、対応を考えているというお話でした。

今回、私どもで懸念しているのは、例えば事務分担を変える等でも対応できず、なおかつ随契事業者で、この事業者1者しかできないという場合に、公契約下限額をクリアできないので仕事をお引き受けできませんとなった場合に、事業が立ち行かなくなる懸念があるなということ。実際にそういう状態になってしまった場合にどういった対応をしたらいいのかということで、御意見を伺うために御報告をさせていただきました。

私からは以上でございます。

○会長 ありがとうございます。今の報告に対して御意見、それから御質問等ございますでしょうか。

企業にとっての賃金の全体設計と、その中における公契約での最低賃金の問題、もう一方では個々の自治体によって労働報酬下限額が異なっているということ。さらには、民間契約と公契約との違いというようなことがいろいろと出てくる。それらにできるだけ対応しようと、いろいろと難しいところもあって、ずれてしまっていますというようなお話があったかと思います。

○委員 御事情は、その事業者さんにとって厳しいということはおわかりですが、一方で、条例をつくって労働報酬下限額を設定する以上、労働報酬下限額を支払えるだけの契約金額を区のほうで設定していくというのが、条例の趣旨からすると本来だと思えます。

ただ、現実問題としていろんな業務を掛け持ちをされたり、区の仕事以外のものとも言われれば、難しいところもあると思いますので、今後そういうところは検討していく必要があると思うのと、今後、委託で職別等労働報酬下限額をやっていくと、今まで委託等についてはほとんど積算、内訳を発注者側はほとんど中身を見ずに契約金額、予定価格がつくられてきていたということなので、今後公契約を進めていく上では、委託における人件費というのを一定程度発注者側が把握をしていかないと、受ける側の事業者と発注する側の世田谷区との乖離が今後さらに増えていくのかなと思いますので、今後検討していく答申の中にも、こういう問題をどう解決していくかということを入れていく必要があると考えております。

○会長 世田谷の行っていることは、今後に向けてのいい誘導となっているのだけれども、誘導と現実の差がどこまでなくなってくるのかということもあるかと思います。悪い誘導では決してないと思っています。

こういうヒアリングはまだ続けられるんでしょうか。

○事務局 正直にチェックシートを書いていただいた事業者さんのほうも非常に苦慮している。区としても、こちらの案件についてはできる業者が少ないものですから、公契約条例縛りでだめだと言ってしまうと業務が立ち行かなくなってしまう。この案件はプロポーザルにかけているんです。簡単に入札1本でできないものですから、価格も含めた形で提案を受けて、プロポーザルによって随意契約の相手方を決めるやり方をやっておりますけれども、事業者さんいわく、正直に書いて見積もり金額を出して、そのとおりに支払おうとしたときに、価格面でうそをつかれちゃうと正直者がばかを見てしまうんだとおっしゃっていたんですね。またこういうようなケースが出てくれば、我々職員のほうが出向いて、現場に入って調査を、いろいろ聞きながら声を拾っていききたいなと思っております。

それから、内訳の件も一くくりで出てきているところもあって、実は労働報酬下限額が改定になったときに、我々としてもどういう影響額があるのかが読み取れないものですから、少しずつでも改善しなければいけないと考えているんですけれども、いかにせん人数で出せなくて、一式で書いてくるところがあるので、どのような形で人件費を外出しできるのかということのも、またこれから検討していかなければいけないと考えています。ありがとうございます。

○会長 ほかにいかがでしょうか。

○委員 労働報酬下限額を1070円と決めているんだけれども、いろいろあって払えていないというところがあったら、しょうがないというのが現状なんですかね。

○事務局 今回のように事情を伺い、こちらとしても公契約条例の趣旨を事業者さんにお話しし、御理解をいただいて、可能なものであれば対応していただくというようなことを粘り強くやっているのが現状ということになります。しょうがないということで諦めているということではないです。

○会長 また御質問があれば事務局のほうに言っていただければ。

○委員 最低賃金すれすれで人を雇っているというのが基本的なこの企業のスタンスだから、絶対公契約と合わないんですよ。

問題は、値段の決め方で、切手代等を積算して1070円で計算していったらどうなるのかを保障しないとできないというのはそのとおりで発注価格が低過ぎる。だからこそ、発注の仕方が問題じゃないかと。そのためにずっと区内研修をやったらどうかと我々は言っていて請負のほうもそうですけれども、賃金を

払えないと言っているわけだから、こういう発注の仕方をしていること自体が、その部署が公契約条例を守っていないということだと思っんです。

発注側がその値段で発注しているのに向こうが払っていないなら向こうの責任だけれども、これはまさに発注側の問題だと言っているんですよね。

○事務局 この事業者さんについては、同一労働同一賃金みたいなお話とか、事業の量として専任は難しいみたいなお話もありますので、今御指摘をいただいたように、入札をかける段階で、区のほうもきちんと公契約、下限額のことについてもきちんと出していくということをししないと、公平な競争にはならないというところもございますので、まさに契約制度の部分も含めていろいろ考えていくような課題だと考えています。

○事務局 幾つもの自治体の仕事を受けて、仕事をしているので、この部分が世田谷の部分とはならないとおっしゃっているんですね。世田谷の部分を切り出せないの、世田谷の仕事というのは全体の仕事の中のわずかなのだと。だから、どのような形で、その部分だけ1070円を払っていただくかということとはなかなか、我々も、ではこういうふうにしてくださいという御提案もできなかったのが現実です。

○委員 この会社のほうでプロポーザルをやるに当たっていろいろと積算して、うちの場合は人件費はこうだと。だからこれで、この金額を提示してこういうやり方でやると。ですから、プロポーザル実施時に受託年度の労働報酬下限額はわかったほうがいいというのは、当然世田谷区の場合は最低賃金はこうだよということであると、うちの会社とちょっと違うなど。そのプロポーザルにおいてうちの会社はどのようなやり方をやるかという考え方が事前にできると私は思うんですけれども。

○事務局 契約するとき、新しい労働報酬下限額がわかったほうが、当然金額を出せるので区のほうでも労働報酬下限額が50円今回アップすれば、その分はちゃんと予算上積み増しているんですけれども、この企業さんの場合ですと、本当は、理想は賃金体系全体をアップさせられればいいんですが、それができないということです。要は、世田谷の仕事だけ時給1070円ということはできないと。うちは1070円分契約金額をお支払いしますよといっても、事業者さん側が従業員に対して世田谷の分だけ1070円というところを切り出して給料をお渡しすることはできないというところなんです。

○事務局 いろいろな事業者さんの御都合もありますし、委託の関係というのは、何人で何をやってくれという委託もあれば、これをこう仕上げてくれという委託もございますので、人件費がどうだとかというのをどうやって確認をしていくのか、また事前に契約条件の中で、どういうふうに公契約の部分について発注者として示していくのかというところを、今後皆様の御意見もいただき、

諮問の中に入ってくる可能性もあるのかなと思っておりますけれども、そういったところを受けながら、今後もまた進めてまいりたいところでございます。どうぞよろしく申し上げます。

○委員 これは我々がこの制度をやるときにいろいろ予想されたことがびたりと出ているケースとして、我々なりに基準をつくれればいいのではないですか。

○事務局 そういう意味では、やっと5年たってきて、実態もこうやって我々もやらせていただいで。

○委員 はい。だから、むしろよかったんじゃないですか、こういうことがわかって。

○事務局 ありがとうございます。

○会長 もう1つ資料がありまして、世田谷区経済産業の動向ということで、前回の委員会の資料に関して〇〇委員から御質問があったそのバックデータということですが担当部局の方に来てもらってどうしても話を聞きたいということであれば、事務局のほうに連絡を入れていただければ。世田谷が今どうなっている、人口等もそろそろ頭打ちになってきたり、世田谷としての生産力が一体どうなってくるのかというようなことなんかも、いろいろと今後、世田谷の産業の1つである公契約の対象のところの将来動向についてはいろいろと出てくると思いますので。何かございましたら、また事務局のほうに御連絡いただければと思います。よろしいでしょうか。

それでは最後に、何か事務局のほうから連絡事項等ございましたらば、よろしく申し上げます。

○事務局 先ほどお話しがありましたアンケートの関係ですとか、今の資料の関係で、もし呼んだ場合にどういったことを聞きたいというようなことがございましたら、本日から2週間後の22日までに、メールでも結構ですし、お電話でも結構ですので、担当のほうに御連絡をいただければと思います。よろしくお願いたします。

○会長 副区長から何かございますか。

○副区長 今日は長時間ありがとうございました。

まさに資料4のところはかなり御指摘いただきましたけれども、これがまさに実態かもしれません。私たちのほうで競争性を担保しながらやっていくというのは、受け取る事業者側のほうもこれを受注したいという意欲の中で、例えばこういうケースの場合に見積もりの中身が見えないんですね。労働報酬下限額の最低ラインという部分は当然クリアだろうという積算を当初区側のほうはやるわけで、当然このベースの範囲の中に入ってくれば、担保されているだろうということですがけれども、例えばこういうケースです。分量を発注する際に、これぐらいの時間で、どれぐらいの部分でやれるだろうかということを一応積

算するわけです。ただ、そこには企業のノウハウとか、労働賃金とはまた別の部分の中で諸経費を入れてきているとかいうふうに組み合わせをしてくるものですから、どこまでがこちらの前提条件に立った形のものになっているかというのがなかなか難しいです。

このプロポーザルのときには、その比較対象は今のような最低ラインの部分のところをクリアしてくれなきゃだめだというのは、もっと、今日のお話も含めると、契約の方式そのものを、当初の諮問したときに、その労働報酬下限額からのステップアップというのは、その契約スタイルの部分にぜひいろいろ御指摘をいただいて、そこに入っていないと実はこの担保と言われる部分のところは難しくなってくる。特に契約関係は、委託関係はそれが顕著に出てくるはずで、ソフトの事業というのはそういうふうに我々も捉えていますので、ぜひ引き続きになりますけれども、きょうのお話も我々も受けとめたいと思いますし、また、この委員会の中でもその辺のところもぜひ踏み込んでいただくと大変ありがたいですし、我々もそこでまた学んでいきたいと思っていますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○委員 今晚、〇〇委員と私どもの共同で、公契約のシンポジウムを企画しております。前回の労働報酬専門部会では部員の皆さんには御案内をさせていただいたんですが、多摩市の担当の課長さん、あとは千代田のほうの審議委員の方が来られて、状況についてまた御報告をいただくようにしておりますので、当日ですが、もし御都合が合うようでしたら、ぜひ御出席いただければと思います。よろしく申し上げます。

○会長 それでは、本日の委員会は以上をもちまして閉会いたします。大変ありがとうございました。

午後 3 時 6 分閉会