

令和2年度世田谷区公契約適正化委員会（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（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1時30分～午後3時30分
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  
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
  - ・ 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号ロ)
8. 会議次第
  - 開会
  - 1. 審議
    - ・ 審議日程等
    - ・ 意見交換
  - 2. 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（第1回）

## 午後 1 時 29 分開会

○会長 ただいまから今年度の公契約適正化委員会を開催いたします。前回は 1 月 30 日だったと思いますが、それからいろいろとあって約半年経ってしまいましたけれども、よろしくお願いいたします。

本日は、この後労働報酬専門部会も開かれますので、できるだけ内容濃く手短に進めていくことができればと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

本日は今年度初めての委員会で、委員の顔ぶれは変わりませんが事務局に異動がございましたので、事務局から御紹介していただければと思います。よろしくお願いいたします。

○事務局 それでは御紹介させていただきます。行政の側に人事異動がありまして、新体制で臨む今年度第 1 回目の会議となります。

### 〔職員紹介〕

○会長 よろしくよろしくお願いいたします。

本日も宮崎副区长に御多忙のところ御出席いただいております。最初に、宮崎副区长より御挨拶かたがた、状況について少しお話をいただければと思います。よろしくお願いいたします。

○副区长 改めまして、皆様こんにちは。今年度最初の公契約適正化委員会ということで、この暑い中お集まりいただきまして本当にありがとうございます。また、この後御説明させていただきますけれども、新型コロナウイルスの関係で、今世田谷区で取り組んでいることについては御承知の方もいらっしゃるかもしれませんが、改めて状況を御説明していただければと思います。

中間報告を 2 月 14 日付で頂いております。また、区長に代わりまして私から改めて御礼申し上げたいと思います。また、昨年 11 月 8 日付で、令和 2 年度の労働報酬下限額に係る意見書を頂戴いたしております。区といたしましては、頂戴いたしました意見書の内容を尊重いたしまして、今年度の委託の労働報酬下限額について、当委員会がかねてより目標としておりました区職員の高卒初任給相当額であります 1 時間当たり 1130 円ということで決定させていただいております。

この世田谷区公契約条例でございますけれども、平成 27 年 4 月に施行しまして現在 6 年目を迎えているところでございます。これまで委員の皆様には世田谷区にふさわしい公契約条例のあり方についてさまざまな御意見を頂戴いたしまして、区としてもこの条例の実効性を高めるべく、一步一步着実に歩を進めておるところでございます。

委員の皆さんにおかれましては、今年度が任期の最終年ということで、諮問の御審議が大詰めを迎えるところでございます。今年度 1 回目ということにな

りますので、どのように進めるかはこの後皆様方に御検討もしていただきまして、改めて御意見を頂戴したい、こういうふうを考えているところでございます。

それでは、先にA3の資料の御説明をさせていただこうと思います。これが今般の公契約適正化委員会に関わるだろうということで、来年度におきましての今の区の財政状況を含めて、議会に説明した際の資料がございますので、この資料で御説明させていただこうと思います。

ポイントは、今の状況は、事業そのものが止まっているということもございまして、言ってみれば財源的な担保もなかなか見えてこない。また、税の関係で言いますと、その猶予という形で、なかなか納税にまで手が回らないという方も多く出てまいりましたので、経済的な対策の一環としてはそういうような状況もございます。そういう意味では、今年度既に当初予算を発表し、事業がスタートを切ったところもあったわけですが、オリパラを始めとして大きく変化しておりますので、それらの部分について減収という形で今のところ見込んでいるというのがこの左側の縦の図です。そこから、この後9月には第3回定例会という議会にお諮りする第3次の補正予算を組んでいるところでございますけれども、矢継ぎ早に新型コロナウイルス対策の関係で、この間2回ほど当初予算から補正予算という形でやり、このコロナ対策に係る部分の経費を積み上げているところでございますが、ここまでは国や東京都のほうからもそれなりの財源の見通しを含めて示してきておりますので、これらをうまく活用して何とかその対策を乗り切ろうとしているのが今の世田谷区の状況です。

また、先ほども触れましたように、世田谷区としては介護施設とか保育施設が都内では非常に多い区でして、この対策をどうしてもやらなければ安定した社会インフラの基盤が維持できないのではないかということから、今いろいろ話題作りをしております社会的検査と言われているものについての取組を現在検討し、先日24日に記者会見で区長から発表し、この後議会でいろいろ御議論いただきながら確定していくという段取りになろうかと思いますが、こういう経費につきましてもいろいろ積み上げていく中では結構負荷がかかってきております。

来年度のお話に移らせていただきますが、国のほうも実は通常8月下旬に概算要求という形で経済見通しを発表する時期が1か月遅れる予定です。9月までには何とか来年度の部分についてのフレームを示してくるだろうと思っておりますし、これに連動して東京都、区という形でおよその数字になりますけれども、経済の見通しを立てながら、フレームをどれぐらいの線でというふうに考えるわけですが、既に世田谷区におきましてはその辺をちょっと先取りするような形で、今の経済状況と税収を含めての部分の見通しと、さらには既に言わ

れておりますリーマンショックの次元をはるかに超えているのではないかということについては、既に世田谷区でもいろんな試算を作っていますけれども、先日、四半期の部分でしたけれどもGDPが発表された分とほぼ同じような傾向に今あります。したがって、税金を含めて、ここでは予測ですけれども、来年度当初予算比でマイナス122億円ほどはしないとなかなか予算組みができないという状況です。それでも苦肉の策ですけれども、本来予算というのは単年度で行われるところを、この9月から既に来年度末までを見越した上で事業予算を組み始めているという状況です。これを世田谷区では18か月予算という言い方をしていますが、このような組み方を始めています。これも、ある意味苦肉の策でやっているような部分でして、かつ、今年度の補正予算の財源になるのが、昨年度の収支で生まれてきた約100億円について、使わずに来年度に充てますということを表明させていただいています。こういうものを全部組合せてやっと122億円の減で何とか予算組みができるのではないかという見通しを立てたということはこの1枚で御説明しているものです。

これも参考にさせていただきまして、この後公契約適正化の部分の中でもいろいろ御議論いただいて、区としては取り組んできたことは先程申し上げたとおりですけれども、こういう状況の中で、世田谷区としては引き続き両面を見ながら、今までの積み上げたものはやっぱり何とか大切にしていきたいですし、財政状況の中ではかなり逼迫した状況の中でいろいろ事業見直しをしながらやっていきたいと。こんなところで世田谷区の今の状況があるということで御理解を賜われればと思います。

ちょっと長くなりましたけれども、こちらの説明は以上でございます。

そういうことで、この先いろいろ先生方に御意見を頂戴しながら、さらにこの公契約適正化委員会、さらには労働報酬専門部会のほうでの御議論をいただきまして、来年度を含めての部分の世田谷区の取り扱いについて判断をさせていただければと思っていますので、どうぞよろしく願いいたします。

○会長 宮崎副区長、ありがとうございました。区の財政運営、来年度に向けての話ということで御説明を伺ったところです。

ただいまの宮崎副区長の話も含め審議に入りたいと思っておりますけれども、ひとまず事務局からこの委員会の年間スケジュールについて説明していただきたいと思います。なお、少し広めの会場になっておりますのでワイヤレスマイクを用意してあります。発言のある委員の方は手を挙げていただければワイヤレスマイクを持参するようにしますので、よろしく願いいたします。

それでは、事務局から年間スケジュールについて、よろしく願いします。

○事務局 それでは、私から審議日程につきまして御説明いたします。お手元にお配りした資料1を御覧ください。

資料1、本委員会、専門部会の審議日程（予定）とございます。今年度につきましては、昨年度から御審議をいただいております諮問事項に関する答申をおまとめいただく予定としておりましたところ、今般の新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、委員会、部会ともに2回の開催で一旦置かせていただいております。お手元の資料のとおり、委員会といたしましては本日第1回の御議論をもとに、翌年1月29日に設定しております第2回委員会にて答申案の御審議をいただく予定としております。また、来年度の労働報酬下限額につきましては、本日この後開催の部会で御議論いただきまして、10月28日に予定してございます2回目の部会で意見書について御審議いただければと考えております。この日程につきましては委員の皆様事前に確認をさせていただいたところですが、10月28日の部会は予定としては午後3時から、1月29日の委員会は午前10時からの開催とさせていただきたく予定してございます。会場は区役所を考えておりますが、改めて御案内させていただきたいと思っております。

なお、関連事項といたしまして、この予定表の10月のところを御覧いただくと、一番右側に特別区人事委員会勧告と入っております。労働報酬下限額の関係があるわけですが、事務局にて確認いたしましたところ、国、人事院では、やはり感染症の影響で例年より民間企業の実態調査が遅れておりました、勧告はどうも10月以降になるという見込みだそうです。したがって、特別区人事委員会の勧告はさらにその後になるということで伺っておりますので、若干お示した例年のタイミングからするとずれる見込みになっているというところがございます。

また、その下にあります2月の箇所を書いてございますけれども、公共工事設計労務単価につきましては、確認いたしましたところ、10月から調査に入る予定ということで、そこは例年どおり動かす予定と伺っております。これらに関しまして、委員の皆様にもまた適宜情報提供させていただきますので、よろしく願いいたします。

以上のような予定としておりましたけれども、先ほど副区長より申し上げたところもございますので、このスケジュールも含めまして御議論いただければと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。

○会長 ありがとうございます。このスケジュールについて、1月の前回、第4回の委員会では、おおむねお出しした内容の柱に沿って今年度取りまとめていくことができるのではないかというようなお話もしておったところですが、その後、区も含め日本全体のさまざまな経済状況、それから社会状況がいろいろと変わってきているというところがございました。今の予定では、本日の次は1月に第2回委員会を開いて、そのときに答申案をまとめたという予定であったところですが、次の1月でまとまるかどうか。また、1月ということで

はなくて、通常で言うと2月ぐらいに区議会のいろいろな委員会もありますので、2月の中旬であるとか2月中であるとか、それぐらいまで延ばしていくということも可能かなと思っております。

事務局と少し打ち合わせをさせていただいたんですが、今年度、令和2年度において、3月までに答申をまとめるのか、それとも少し様子を見るのかということもあるのかなど。個人的には今年度とりあえずまとめられるところはまとめてしまったほうがいいのかなどとも思っておりますけれども、答申の時期ということも含め、また委員会としての審議の進め方という点についても皆様方から御意見をお伺いしたいと思っております。この会の進め方、それから答申に向けてどういうふうにしていけばいいのかということについて、何か御意見ございましたらよろしくお願ひいたします。どのような点でも構いません。内容に入る前に、そういう点について御意見ございませんでしょうか。

○副会長 今回は会合の回数が限られておりますので、ひとまず答申案をまとめるというのが主たる課題になりますが、中間報告もございますので、それらを手がかりに作業をどうするかということがあるので、今日いただきました資料のほかに、〇〇委員あるいは〇〇委員等からの御意見もございますので、もし可能ならば、最終答申の間ぐらいのどこかを切って、それぞれ委員の皆さんから盛り込むべき課題をいただき、あるいは事務局へ意見を申し述べるような機会を作っていたらいい、それで2回目の会合までの間に何か少し骨格になるようなものを何らかの形でまとめていく中間作業が求められるのではないかと気がしているんですけれども。この点、御希望がなければそれまでなんですけれども、幾つか意見もございますようですので、できましたら委員の皆さんにそれぞれ課題を出していただくという作業を、これは場外作業みたいになるんですけれども、必要ならばやっていただくということをお願いできないだろうかと思ひます。

以上です。

○会長 ありがとうございます。後ほど御説明もあるかと思ひますが、〇〇委員、〇〇委員から事前に書面で伺っているものもございます。それらの項目も踏まえて、第2回の1月の委員会までに骨子をまとめて、それで第2回委員会に備える。そして、そのときまだ課題等も残るかと思ひますが、それは御了解が得られれば、会長、副会長に最終の取りまとめは一任いただき、今年度中に答申したらどうかというような内容かと思ひます。

ほかに御意見ございますでしょうか。また、御意見につきましては、まだお配りしていませんけれども〇〇委員のほうから、例年世田谷建設協会のほうから御要望ということで、昨年もいただいているんですが、そのような内容も踏まえて最終的に取りまとめていくということもあるかと思ひます。

今、〇〇委員からの御意見は、今日以降数か月ございますが、それぞれ御意見をいただいて、それをもとに私のほうで少しまとめて、〇〇委員とも相談して、第2回委員会にかけていくというようなことかと思えます。

ほかに御意見ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

そうしますと、スケジュールについてはおおむね現在立てているスケジュールを目指して最善を尽くすと。そのように今のところは進めたいと思っております。よろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

○会長 ありがとうございます。

それでは、本日の資料につきまして、事務局のほうから説明をよろしく願いいたします。

(事務局 配布資料の確認)

○事務局 引き続きまして、よろしければ特に資料5と6については御説明をさせていただきたいと考えておりますけれども、ここまでで資料の不足等はございますでしょうか。

○会長 よろしいでしょうか。では、お願いします。

○事務局 では、資料5の世田谷区公契約条例に関する事業者アンケート調査結果を御覧ください。

まず、アンケートの概要ですけれども、こちらは令和2年度の当初契約のうち労働報酬下限額の対象となるものについて、工事請負契約については今年4月から7月、工事以外の契約では1月下旬から5月にかけて、事業者の皆様アンケート用紙を配付いたしました。本調査結果を集計いたしました7月末時点で工事請負契約においては29件、工事以外では117件の回答をいただいております。

続きまして、回答結果についてですけれども、こちらについては事前に皆様のほうにデータを送らせていただいておりますのでお目通しいただいているところもあると思えます。ですので、幾つか抜粋した形で御紹介をさせていただければと思えます。

まず、3ページを御覧ください。こちらは公契約条例の制度をおおむね理解している方を聞く設問ですけれども、こちらは「代表者」という回答が工事請負契約、工事以外の契約ともに約22%ということで最も多くなっています。一方で工事請負契約、工事以外の契約ともに「営業担当者」、「公契約に従事する労働者」との回答は少ない傾向にあるという結果になっております。

続きまして、おめくりいただいて裏面、4ページを御覧ください。問2、事



業が公契約条例の対象案件となったことで業務の質の向上につながったかという設問です。全体では「今までと変わらない」が約73%と多く、理由としては、下限額以下の労働者がいないであるとか、以前から適正な賃金支払い、労働条件を確保しているといったもののほか、施工実績能力が余り反映されず価格のみで入札となっているため等の御意見がありました。

続きまして、10ページを御覧ください。こちらは公契約条例の制定に伴って改善されたことの有無を問う設問です。全体としては「ない」という回答が約69%でありまして、工事請負契約、工事以外の契約ともに同様の傾向という形になっております。一方で「ある」という回答について、改善されたことの具体的な内容としては、給与体系の見直しが約20件ありました。また、完全週休2日制の導入であるとか、ワークライフバランスの改善といった回答がありました。

続いて11ページをご覧ください。こちらは当区と契約案件の従事者のうち区内在住者の割合を問う設問になっています。この設問に関しては区内在住者が「いない」という回答が、工事請負契約では約24%、工事以外の契約では約15%とそれぞれ最も多くなっていました。

また、おめくりいただいた裏面の12ページについては、15歳から34歳の若年労働者の占める割合の回答です。こちらについても「いない」という回答が工事請負契約では約41%、工事以外の契約では約28%とそれぞれ最も多くなっています。

続きまして、14ページを御覧ください。問6、こちらは労働報酬下限額の設定金額について妥当と思うかについての設問です。全体では約54%の方が「妥当である」としておりまして、理由としては、東京都の最低賃金と比較しての妥当性を挙げている方、また労働力の確保の観点等が挙げられています。また、「高すぎる」という回答に関しては全体で約12%、理由としては、介護報酬との比較等が挙げられていました。

続いて、22ページを御覧ください。こちらは工事請負契約に対してのみの設問になっていますけれども、下請負者に労働報酬下限額以上の賃金が支払われているか把握しているかを問う設問です。「把握していない（下請負者に任せている）」という回答が約48%と最も多く、「おおむね全て把握している」という回答が約21%、「一部把握している」というのは31%という結果になっています。

一方で、次の23ページに関しては、下請負者の社会保険の加入状況について把握をしているかという設問です。これについては「おおむね全て把握している」という回答が最も多くて約83%、次いで「把握していない（下請負者に任せている）」というのが約10%という結果になっています。

続いて24ページを御覧ください。こちらは工事以外の契約において一部の職種、業務に労働報酬下限額を定められた場合どのような影響があるかについての設問です。こちらについては「わからない」とあるとか「影響はない」といった回答がそれぞれ約40%、「影響がある」という回答が約15%でした。意見としては、労働報酬下限額の設定が望ましいと考える職種に保健師、看護師、心理専門職、清掃、警備、栄養士等が挙げられています。

長くなりましたけれども、アンケート調査結果の概要については以上になります。

続きまして、資料6の世田谷区の契約・指定管理協定における設置を要する職種及び案件数について御説明をさせていただければと思います。

○事務局 では、私から簡単に御説明申し上げます。

A3の資料6でございます。この資料ですが、区の契約や指定管理協定において設置を要する職種、仕様書で指定している職種及びその案件数に関わる資料ということで、今回の諮問にございます「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」の御審議に資するため、関連の情報を集めたものでございます。本資料では委託契約、指定管理協定の仕様書の中で具体的に指定している職で、特に資格を伴うものを抜き出して一覧にしております。ですので、逆に言いますと、そこが明示されていないものもございまして、そこは拾えていないというところがございます。

表を左側から見ていただくと、挙げられた職、上でいきますと看護師ですとか保健師、その隣に伴う資格がありまして、その隣に実際この職を指定している契約の案件数、委託等の契約が幾つ、指定管理の協定でしているものが幾つと載せてありまして、括弧の中は労働報酬下限額対象の契約の内数ということになります。さらに右側では、これに関連した職の他自治体での同職種の下限額、さらには参考としてインターネットサイトからですけれども、都内の民間求人その職種に係る時給のデータです。それから、先ほどお示ししたほかの資料にもありますが、区の常勤初任給の時給に換算したもの、それから区の会計年度任用職員の報酬ということで並べてあります。

さらに、その右側に今御案内しました事業者アンケートで記載のあった、この職種に係るコメントについて抜き出して入れてございます。

さらにその右側でざっと書いてありますけれども、これは実際の、先ほど申し上げた契約の案件の労働報酬下限額対象、括弧内ですね。内容ということで、件名だけですけれども載せてあります。それで事業内容を何となくイメージしていただければというところです。

一番右端のところは、区の公契約が今後広く影響していく対象となるところの区内における各職の関連事業所として、それぞれの職の方が就労していると

思われる事業所とその数を例としてお示ししてございます。

ただし、これは2枚目の表の一番下の注意書きを見ていただくと、事業所の人員配置基準などから機械的想定で、例えば、この介護事業所であればこの職が要るだろうということ拾っているものでして、決して実際の人員配置を調べて拾ったという正確なものではありませんので、あくまで規模感の参考として御覧いただきたいと思えます。

表の見方とするとそういう形ですけれども、これまでの職種別労働報酬の御議論としまして、区が人材確保の観点から戦略的に幾つかの職種を先行して抽出すべきといった御意見もございましたけれども、今回お示ししたこの資料でその議論のきっかけになるかどうか、御意見をいただければと考えております。例えば保育ですとか介護ですとか、各職種に係る事業所を取り巻く人材確保等の支援、こういった取組は区の関係部署でそれぞれ進めているという面もございいますので、そういった情報ですとか、議論に必要な追加して調査すべき内容も御指摘をいただければと考えております。

御説明は以上となります。

○会長 ありがとうございます。資料の3、4につきましてはこれまでもこの委員会でも目を通していただいたものです。資料5のアンケート並びに資料6が新たなものということになります。資料5は順次集めているところで、7月末のところまでの集計結果ということで、工事と工事以外両方含めて146件の回答がこうなっていますということで、それぞれ表をまとめていただいている。また、それぞれの項目のところの下の方に四角い枠で中間報告云々というのがありますが、これらは中間報告との関係がありそうな項目についてここに記載されているものと思っております。

それから、資料6につきましては、これはこの後労働報酬専門部会でもいろいろと御議論いただければと思っておりますが、世田谷の契約における職種別労働報酬下限額の状況がそれぞれの職種でどうなっているかということ、令和元年度の実績から出していただいているものという御説明でした。

2ページ目のところに、最後のほうに御説明があった保育士であるとか介護福祉士の話がございいます。保育士については公契約に関するものとして保育士の欄の左から3つ目のところに20件の案件があると。そのうち括弧書きで15となっていますが、15件が労働報酬下限額の対象になっているということで、それぞれの職種について書かれています。

ただ、一番右の欄を見ていただきますと20の案件があるんですが、世田谷区内で言うと保育園は約400か所、児童養護施設は2か所という規模になっている。同じように介護福祉士、一番下の国家資格のところですが、6の案件が公契約の対象になり、そのうち6件全てが労働報酬下限額の対象になっている。

それとともに、世田谷区内では約1090か所のそれらの施設がありますという、昨年度の状況をそのまま記載していただいた資料ということです。

そういった事柄とか、それぞれの部署が進めていることもありますので、そういった点もいろいろと御意見をいただければと思っております。この配付資料については、特に資料5、資料6について、何か御質問はございますでしょうか。

○委員 感想でもいいですか。資料5のアンケートの2ページを見ましたところ、工事のほうは個別に文書で22%、現場で掲示で42%で63%ぐらいが文書で出されていると。それに引換え、工事以外の契約は合わせて40%ぐらいが文書で、46%が口頭なんですね。これは口頭では残らないので、やっぱり文書を作って配れるように努力してほしい。今までもポスターとか何かを作っていたいていますけれども、公契約条例の適用ある契約をされた事業所の労働者の数ぐらいは、そういう簡単な裏表刷りのものぐらいでもいいんですけども何か作って渡すようにして、要するに職員の方に渡していただきたいというような形でやっていただくとこのアンケートが生きるのじゃないかなと思いますので、ぜひ御検討をお願いしたいと思います。

それから、影響が出た職場と出ない職場が、問2は質はあまり変わらなかったというのが7割でしたけれども、労働条件の影響があったところ、なかったところ、それぞれたしか半分ぐらいしか、まず8ページ、労働報酬下限額を下回らないように賃金を上げた従業者はいますかというのがあって、余り工事のほうは「いない」が多いんですけども、工事以外のほうがさらに「いない」というのが多くて、そういう意味では3割ぐらいしかこれによって上がったという人がいないというのが全体的な感じで、それはまだ労働報酬下限額がまだ低いということの反映だと私は思いました。特に工事以外の契約に比べて工事請負契約が「いない」が多かったというのはやっぱり問題かなと思います。

先ほど9ページの賃金を上げた事業者がいた場合、全体の何割ぐらいに該当しますかというので、5割以上の労働者が上がったというのが30%もあったというのは、これはやっぱり公契約条例を作ってよかったかな。併せて3割未満のところもまた3割ぐらいで、そういう意味では3割ぐらいの山と5割以上の山が2つあって、それなりに賃金の上昇に具体的になっているのかなと思いました。そういう意味でやってよかったかなと思います。

ただ、改善されたことがありますかというので「ない」というのが7割ぐらいなので、これはこれでまた今後の課題かなということで、このアンケートはなかなかよくできていて、集めていただいてよかったと思います。もちろんさっき御説明あったように、下請の賃金は把握していないのが半分ぐらいあるということで、これは今後の課題としてこのアンケートをいただいて、場合によ

っては条例の改正なり何なりも含めて、その辺の改善は今後の課題として、やっぱりこのアンケートにも出ているかなということで、このアンケートを集めていただいてよかったですと思いますし、全部集まったらもう一度、コメントももう少し付けていただいて、一緒に御議論いただいて、場合によったら指定管理者やそういうところにお配りするのもいいかなと思っていますので、ありがとうございました。

以上です。

○会長 どうもありがとうございました。アンケートのところ、そしてまたこれらを踏まえて2月の中間報告のさらなるバージョンアップ等につなげていくことができればと思います。

ほかにいかがでしょうか。

○副会長 たびたびすみません。アンケートとも関係がありますが、このA3の大きいプリントの2ページの右から3番目にあります事業者アンケートの1130円との関係に関する事業者の意見のところですけども、保育士に關しましては3つ目に「世田谷区の下限額が他の行政より突出しており、他施設との職員との公平性に苦慮している」ということですけども、これはこう理解すればよろしいでしょうか。ある保育園なり保育所経営が複数の区にまたがって事業を展開している事業所で、同一の賃金体系なり何なりから言うと、世田谷が高く、ほかの区にある保育所の場合はその公契約条例がない場合、あるいはあっても労働報酬下限額が世田谷より低い場合は、世田谷だけ働く職員の最低額が上がってしまうという、そういう意味で理解すればよろしいのでしょうか。

○事務局 アンケートはまさにこの文章だけで、これに関して追加のヒアリング等を行っているわけではないので何とも分からないんですけども、副会長おっしゃるように、この文章から類推するに、やはり行政区域をまたいで複数の保育園を運営している法人なりが多くございますので、そちらの中での賃金の支払い等についてこういう感触を持たれているのかなというのは想像できます。ですので、副会長がおっしゃるようなところなのかなとは想像しますが、例えば今後掘り下げるとすれば追加のヒアリング等も行っていく必要もあるのかなと考えます。

○副会長 考えてみると、そういう場合ですと人事政策や職員の配置等に関して、事業所がある区の状況ごとに募集要項なり賃金体系なりをいじっていかなければならない、こういう事態が起きる場合に、経営としてどうするのかということを考えていかなければならないのかなという、少々厄介な感じもします。

同様に介護福祉士のところも、これはもっときつく書いてありまして、1130円でまとめるのはやめてほしいという、かなり労働報酬下限額に関する根本的な問題にぶつかっているところですけども。これは各園ごとのそうした採算

を取る上であらかじめ1人当たりの入所の経費というものが国なり都なりで定められている場合に、労働報酬下限額を区で設定されるとその分だけ足が出る、こういう意味になるのでしょうか。

○事務局 副会長おっしゃるとおり、保育も結局公定価格ということで、ある種がちがちになっているところがあります。また、介護のほうはもっと厳しくて、やはり介護報酬は決まっていて、それに連動して賃金を上げるとすれば、それがまさに介護会計が独立した中で保険料の引き上げにもつながるということもあって、なかなか一事業所なり一自治体で単独で動くというのは非常に難しい仕組みになっているのかなと。その辺は業界の仕組みを理解していただきというところにはなっているのかなと思うんですが。これもよくよく業界の状況ですとかをお聞きしてみないと、どの辺にギャップを感じていらっしゃるのか詳細なところまではまだということですよ。

○委員 後で一般的な話はしますけれども、介護福祉士を外したほうがいいと思うんですね。なぜかという、国の介護保険制度があるでしょう。もともと介護というのは、家族が面倒を見るということから始まっていて、要するに家庭内の延長線に考えられていて、いまだに賃金が上がらないんです。これは世田谷区だけで何とかできる問題でもなくて、本来はいいことじゃないんだけど、そこになおさら人が集まらないんですよ。かといって、高くできないんですよ、介護保険の枠桎があって。そういう意味では、世田谷区だけでこの部分を上げるというのは難しく、この御意見は分からないわけではないけれども、1130円ぐらいは出してくださいよということにしておいて、その加算とか何かは、せっかくこの表を作ってください、そういうことでわざわざ書いていただいたんだけど、それはいいことだと思うんです、書いていただいて。そういう意味では、多くの方々がこういうふうに思っていることは事実なので、職種別賃金は介護福祉士は除いたほうがいいかなと、私はそう思います。

○会長 ありがとうございます。

○副会長 戦略的に介護報酬なり保育士なり、それぞれ施設でかなり担い手が足りなくなっているという状況を解決するために少し報酬を上げるほうがいいかなと思っていたんですが、逆の作用が出てくるというような事態があり、簡単に上げれば人手の確保と改善が可能だというわけにはいかないものがあるので、少々その辺の枠組みを事業ごとに配慮しないといけないことが分かりました。改めて今後の検討の材料とさせていただきたいと思いました。どうもありがとうございます。

○会長 ありがとうございます。○○委員、何かございますか。

○委員 大丈夫です。

○会長 ほかにいかがでしょうか。よろしいですか。

よろしければ、答申の中間報告に戻らせていただきたいと思います。資料として2月14日にお出しした中間報告を再度載せさせていただいております。これはまた1月に向けて、それぞれの箇所状況に応じてまた御意見をいただければと思っております。まだしっかりした文章になっておりませんが、この中の1ページ、それから2ページの上、1の「検討の過程で出された意見等」についてはここに書いてあるような文言をうまくまとめていきたいと思っております。

それで、宿題になっておりますのが2の「今後の検討課題とその項目」が少しペンディングになっているところです。これらを答申の本文中にどのように入れていくかというところかと思いますが、これらについてもまた御意見いただければと思っております。2月からしばらくたって、またアンケートの結果等も読ませていただいて、外したほうがいいかなと思っているようなものもありますし、こういう形で入れたらどうかというような点もあります。その点について、今日は口頭になります少し御説明させていただくということでよろしいでしょうか。そして、その後、それぞれ〇〇委員、〇〇委員のほうからいただいたものについて御説明いただくという段取りでいきたいと思っております。

それでは、2ページの2の「今後の検討課題とその項目」の「④経営環境の改善について」で、1番目の「技術者及び若手人材の確保、育成支援」というところです。先ほどのアンケートの説明にもありましたけれども、若年者、区内在住者が割合としてはさほど多くないという話がございます。ただ、これは担当部署1か所だけで対応できる話ではありませんので、前回区の経済産業部の方にお話しいただきましたが、そういった産業雇用施策の担当部署と連携して、今後の区の取組との整合性を踏まえてさらに検討していく必要があるということで、外すのではなくて、育成支援を各担当部署との連携のもとに進めたらどうかというような内容にしたらどうかと思っております。

2つ目の「適正経営規模のあり方」については、前回も少しお話ししましたが、余り御意見がございませんでしたので、削除する方向で考えたらどうかと思っております。

②の「適正な労働条件等の確保について」、「賃金のあり方」はもう少し御意見いただければと思いますが、2番目の「公契約の対象となる労働者の範囲の明確化」で、これも先ほど〇〇委員からもございましたが、特に下請業者に労働報酬下限額以上の賃金が払われているのかどうかというあたりで業者任せというのかなり多かったところです。ほかの区の例なんかを見ますと、公契約条例の手引であるとか、労働者周知カードであるとか、それから労働者周知確認書の作成配付ということを行っている区もありますので、そういう周知カードであるとか周知確認書、ポスターだけではなくてそういうようなものの作成

配付を検討してほしいというような表現で、これは前向きに進めてもらいたいというふうに本文中に入れていたらどうだろうかというところです。

3番目の「働き方改革の推進に向けた担い手3法の具体化の検討」で、下請の社会保険の加入状況についてはおおむね全て把握しているという答えもそれなりにあったんですが、さらに下請業者や一人親方なども含めた法定福利費の遵守の促進に向けて、社会保険の加入状況の確認等を行うことがあるのではないかと。この表現は、最後の文言をどうするか検討も必要ですが、それを呼びかけていくような形も一つかなと思っています。

2番目の「適正な労働条件等の確保について」については、この委員会でもかなりいろいろと御意見がございましたので、それらの周知カードであるとか法定福利費の遵守といったような事柄をうたっていくというところかと思えます。

それから、③の「公正かつ適正な入札の実施について」というところで、「社会経済状況等に適合し、区内の産業育成に効果的な入札・契約制度の改善」ということで書いてございます。これは世田谷建設協会からの昨年度の御要望等もあったり、それから今回のアンケートでも幾つかの御意見がございました。予定価格の問題と工期の問題というような、その両方があります。主に内容的には現場の状況及び施工量等を算出した適正な価格の設定であるとか工期の設定をしてほしいという御意見だとか、地元住民との調整など着手までに時間がかかる場合の工期の柔軟な対応をというようなことがございます。これらに対しては、入札のところで言うと結果としては1者入札、不調というようなことが一つの形として出てきていると私は考えています。不調であるとか1者入札がそこら辺のいろいろな条件を考えていない、もしくは非常に短い期間に出さなくてはいけないというようなことがあるかなということ、見積もり期間の十分な確保であるとか、それから年間を通しての平準化の促進等を行っていく必要があるといったような内容で加えていたらどうかかなと思っています。

それから、見積もりの透明化はどういう文章にするか、まだちょっといい知恵がありませんので、何かございましたらよろしくお願いします。

それから、「総合評価方式のあり方（拡充）」というところ、これは私のほうでかなり申し上げていたところがございます。世田谷区では、御存じのように総合評価方式では本店の所在地、災害時協力協定の締結をしているかどうか、災害時協力協定に準ずる協定をしているかといったような、それを地域貢献評価点ということで入れています。私が関係するほかの区では、それ以外に障害者雇用をやっているのか、それから高齢者雇用をやっているのか、環境配慮品質管理といいますか、いわゆるISO14001であるとか、エコアクション21の認証を受けているとかを評価していることもあります。それから、ワークライフ



バランスの話がありますが、その推進企業として認定されているかどうかといったような事柄も、ほかの区では考えている例もあります。そういった点も含め、これまでのこの委員会での御議論では、業務への従事者として区民を雇用しているかどうか、区に住んで働けるというのがいろいろとございましたので、地域貢献としてどう指標化するかはちょっと考えなくてはいけないですが、業務への従事者として区民を雇用している、これをポイントで入れていくというようなこともあるかと。御意見を踏まえるとそんなところが一つあるかなというところでは。

それから、施工能力評価という総合評価のところもありますが、これは世田谷では工事成績評価点、過去の工事の成績評価点であるとか、優良工事点であるとか、配置予定の技術者の資格であるとか実績点、それを一つのポイントにしていたわけですが、下請の話なんかを考えると、契約相手方事業者が労働者の適正な労働条件を確保しているというようなことが何か一つの施工能力上の評価の指標的になるかどうか。ならないよということであれば、その辺は少し具体的なことではなくて、施工能力評価のあり方についてさらに進んで検討すべきであるというような事柄で書いていくのも一つかなと。

その次の入札参加資格の弾力化の話、手持ち工事数の話をしたんですが、これもいろいろとお話を伺っているとやめたほうがいいなということで、これは今回は削除したらどうかと思っております。特に入れたほうがいいという御意見がない限り、これは削除しようかなと思っております。

それから、2つ目の諮問である「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」ということで、①から④まで書かれていますが、先ほどお話があったように、職種の中においてはさまざまな法令の問題であるとか、これまでの経緯といったようなところで外したほうがいいようなものもあるかと思っておりますが、これは少し労働報酬専門部会の方でのお話を受けつつ、最終的にまとめていくことができればと思っております。

この2番目の職種別の労働報酬下限額設定の考え方というところで、どんな職種の設定が望ましいのかというような職種の例示であってもいいのかな。アンケートのところで言うと、保健師であるとか看護師であるとか心理専門職であるとか清掃、警備、栄養士といったようなものも入ってきているんですけども、これについてもさらに議論していったらどうだろうかと思っております。

3番目の人材確保の観点からの労働報酬下限額設定のあり方ですが、これは2番目の話とも関係していきまして、それから職種間のバランスということもあるのかなという気もしています。アンケートを読ませていただくと、介護職の報酬水準との比較から高いという御意見も少し見受けられたかなというところでは。それから、人材確保というところでは、経済産業部あたりでもいろいろ

ろ行っているところもあるんですが、そこら辺の施策との連携であるとか、そういう連携を深めつつ人材確保であるとか、人材確保の支援策としてどうあればいいのかということと関わりを持たせて、労働報酬下限額の設定ということを考えていく必要があるのかなというふうにも思っていますが、まだ頭の中にぼやっとした状況です。

それから、先ほどもちょっとありましたが、保健福祉分野のところでは、これを担当している主管課のお話を財務部のほうから少し伺わせていただきました。その主管課においても、人材確保だとか育成が大きな問題になっているということです。そういった他箇所の取組の方向性であるとか、それとの整合性を図りながらさらに検討を進めていく必要があるというような内容になるのかなとも思っていますが、この辺は少し労働報酬専門部会のほうで御議論いただければありがたいなと思います。

また、これらに関してこんな観点はどうなんだというようなことを皆様から御意見いただいて、それを踏まえて1月に最終答申を作るためには、こちらのほうで少しまとめて、まとめていく中で区の方と真逆な方向になってもよくないので、こういうような答申を考えているということ、区とも御相談させていただきながら、来年に持っていきたいと思っております。

昨晚ちょっと昨年の中間報告を見ながらいろいろと書き込んでいたんですが、書き込んだものを今日お渡しする余裕がなかったものですから、また皆さん方から御意見をいただいて、これにそれぞれさらに書き込んでこういう内容にしたらかどうかというふうにしていければと思います、いかがでしょうか。何か御意見ありますでしょうか。

このこととも若干関係してくるのが、特に2番目の答申に関してということで、〇〇委員、それから〇〇委員から今日資料を提出していただいておりますので、これの御説明も伺って、その後でまた御意見を伺うということによろしいでしょうか。それでは、〇〇委員からよろしく申し上げます。

〇委員 資料を配らせていただきました。世田谷区の公契約条例ということで、2021年度の業務委託等の労働報酬下限額についてということで、1つ目が経済政策としての公共工事および公契約条例の重要性ということで、新型コロナウイルスの関係でいろいろ書いてあるんですが、実質GDPが下がったとかそういうことも書いてあります。公契約条例の重要性については、公契約条例を通じて適正な契約金額の確保を前提に、公契約条例の対象事業において労働報酬下限額以上の報酬、賃金が確実に支払われることにより、公契約条例の対象事業に関わる事業者の生産の継続と一定利益の確保ということで、そういったことがいい循環で回ることによって事業者、労働者の民間消費が生まれ、経済効果につなげていけたらいいということと、今年は税収も大分下がるということ

なんですけれども、税収の確保につながるような経済循環が少しでも生まれればいいのかなというのが1つ目です。

2つ目が、入札における適正な契約金額の確保のための入札制度改革ということで、先ほど会長からもいろいろ話があったので重なるところもあるんですが、入札における適正な契約金額の確保と公契約条例は車の両輪でありますよと。入札において適正な契約金額と、事業者が労働者に労働報酬下限額以上の報酬、賃金を支払い、かつ一定の利益を得ることができる金額、これが確保されなければ事業者は労働者に労働報酬下限額以上の報酬、賃金を支払うことにより経営が圧迫されるため、そういうことがないような契約の金額にしていきたいということです。

業務委託と指定管理については、入札における適正金額確保のため、具体的には(1)として公契約条例対象の業務委託等の予定価格の積算において、各事業者から事前に入手できる参考見積もりを点検していただいて、労働報酬下限額以上の報酬、賃金を支払えるものに限って採用し、それを十分に支払える予定価格にしていきたいと。(2)が、入札の公告において労働報酬下限額を改めて示していただきたいと。(3)過去数年の落札後の契約金額が労働報酬下限額以上の報酬、賃金を支払える金額だったか点検し、分析し、それを支払える金額となるおおむねの落札率を導き出し、最低制限価格を設定することが必要なのではないですかということです。

3つ目が労働報酬下限額以上の報酬・賃金の確実な支払いのための調査および改善策検討ということで、資料にも書いてあるんですが、業務委託の公契約条例対象事業において、労働報酬下限額以上の報酬、賃金が確実に支払われるための契約時の労働条件確認帳票の提出だとか、社会保険労務士による事業所労働条件調査に加え、一部事業者の現場調査を実施して実態把握を行った上で、世田谷区公契約適正化委員会において調査結果を共有し、必要な改善策を検討することを要望しますということでございます。

4つ目が公契約条例の周知ということで、これは先ほども会長からお話がありました、そういうアンケート調査によっても周知徹底というのはまだ課題なのかなということで、ここに書かせていただいたのは事業者向けの説明会や労働者への周知カードの配付など、新たな周知方法の検討を要望しますということでございます。

次が業務委託等の労働報酬下限額ということで、ここには令和元年11月8日付の部会の労働報酬に関する意見書のとおり、業務委託等の労働報酬下限額は世田谷区の高卒初任給ということでいろいろ書いてあって、労働時間と日数が書いてあって、同額を要望しますと。ここでは連合が言うリビングウェイジというのが、令和2年の試算では東京都は1162円というのが連合としての金額な

ので、現在の1130円を要望しますというか、維持していただきたいという要望でございます。

最後に、職種別労働報酬下限額については、これはまた部会のほうでも議論があると思います。過去数回の部会の意見書のとおり、政策的に人材の確保、またサービスの質の確保が必要な職種について設定することが重要ですよという、下限額をもっていい人材を集めて、いい循環にすればいいのかなど。ここでは保育士とかいろいろ書かせていただきましたが、先ほどのいろんな話もあるのでこれは例えばの話で、何がいかよく分かりませんが、そういったことを何か1つでも職種別の設定ができればいいのじゃないのかなということでございます。

その中では、高卒初任給から会計年度任用職員の報酬の範囲内で、かつ地域経済の悪化を助長するようなことがないように、都内の民間求人時給の平均金額を下回らない金額にするような設定にしていいただきたい、そういう要望を書かせていただきました。

以上でございます。

○会長 ありがとうございます。

それでは、続いて○○委員。

○委員 私は、建設の労働者の立場ということで要望書を書かせていただきました。

前文につきましては、このコロナ禍において民間を含めた経済状況に大きな影響があったと思います。また、区の予算編成にも大きな影響を及ぼす、こういう状況の中で、公共工事の必要性、あり方、そしてこの公契約条例がなぜ制定されたのかを改めて再認識する必要があるだろうということを書かせていただいております。

この後6点要望事項があります。まず1つ目で、来年度の労働報酬下限額につきましては、設計労務単価が毎年引き上げられているということもありますので、前年同様の設計労務単価85%、そして未熟練工については軽作業員の70%ということをお願いできればと思っております。

2つ目に、公契約条例の周知についてです。先ほど来事業者アンケートでも言われておりますが、やはり元請事業者でもなかなかまだ条例を周知してはっていないという結果が出ております。これにつきましては、先ほど会長からも御報告がありましたが、他の自治体で実施をされている説明会や周知カードなどを御検討いただきたいと考えております。

3番目の項目になります。下請事業者の履行状況の把握ということで、今現在は労働条件確認帳票、また社労士会の事業所調査等で、元請事業者の実態把握はされています。ただ、下請事業者の労働者、また一人親方の状況について

は把握することができていないという状況にあります。今、入札案件につきましては多くの場合施工体制台帳が区には提出されておりますので、一定規模の契約につきましてはこの施工体制台帳を基に、下請事業者から簡易版のチェックシート等を提出していただく等して、実態把握を行っていただければと思います。ただ、今でも公共事業は書類が多いと言われておりますので、事業者に過度な負担のかからないような方法で実態把握をしていただければと思います。

4番目は、公共工事の従事者アンケートへの御協力ということで、これは、この委員会でもたびたび御報告はさせていただいているんですが、私ども懇談会のほうで実際に公共工事の現場で働いている方たちにアンケート調査を独自にさせていただいております。昨年も13契約で78名の働いている方からアンケートを回収させていただきました。アンケート実施に当たっては経理課から元請事業者に協力依頼の案内文でしたり、また、昨年は経理課の職員の方も一緒に現場に御同行いただきましてアンケート回収をさせていただきました。今唯一現場で実態を把握するのがこのアンケート調査になっておりますので、引き続き今年度も御協力をいただければというお願いです。

5番目が、入札制度改革の推進になります。この間言われておりますが、公契約条例と入札制度改革は車の両輪であると、どちらかだけ進めるとということは決してできないと考えております。したがって、現在入札契約制度においては、適正な予定価格、またその前提となる数量の記載された参考内訳、また適正な工期を含む条件、これがまずきちりしていないと実際に公契約条例で決められた下限額も職人さんたちには支払うことができないので、まずこの改善をしていただければと思います。あと、昨今言われているのが工事の発注時期の平準化です。こういうものも言われていますので、改善をしていただければと思います。あと、このコロナ禍においては今後また以前ありましたダンピング受注なども増える可能性もあります。こういうものの対策もぜひ御検討いただければと思います。また、地域産業育成の立場から、区内本店事業者の優先発注、また先ほど会長からもありましたが、総合評価における地域貢献についても拡充をしていただければと思っております。

最後に、働き方改革についてです。これは建設業を例に挙げますと、長時間労働ということで、週休2日取れる企業は大変少ない状況です。今、若い方たちが建設業に入ってこないという状況で、国を挙げて働き方改革に取り組んでおります。これをぜひ世田谷区の工事でも実施できるように、工期等の改善をしていただくよう、また、できれば公共工事現場は土日を閉所してもできる工期、また積算の設定をしていただければと思っております。

以上になります。

○会長 ありがとうございます。御要望ということだけではなくて、この委員会でこれまで議論してきたこと、私のほうでもいただいているこれらの内容をできる限り反映できるような形で答申の中にも取り込んでいくことができればと思っております。

何か御質問は。

○委員 詳しくは労働報酬専門部会でやりますけれども。諮問の第2項が「工事以外の公契約における職種別の労働報酬のあり方について」で、今の〇〇委員の意見書の2ページの最後のところにも書いてあるので、私は今日、私案を発表したいと思います。

資料4-2を見ていただけますか。結論だけ言いますと、これは区の常勤職員の初任給における時間単価です。このうちの一番右側が今年の金額です。私の提案は、職種名で言うと上から3つ目の保育士・児童指導（短大卒程度）を1250円、栄養士を1270円、保健師を1460円、看護師を1420円とするという諮問を出したいと思います。説明をしますが、今この表を見ていただくと分かるんですけども、1130円というのは一番上の一般事務なんですね。一般事務にしてしまうことによって、同一労働と言っていないながら特殊なものとか、学歴を必要とする資格とか、経験を必要とするものについては、実は同一労働じゃないんですよ。区の同じ保育士や栄養士とやると、同一労働なんですよ。そういう意味では、区の関係する委託や指定管理の職種は区と同じであると考えれば、区の常勤職員のこの金額がやっぱりいいのではないかなと。一般職を入れると。もちろんこれには一時金が入っていないんですが、一時金のことはあと10年ぐらいたったらまた言い出すことにして、1130円には一時金が入っていないのでね。

それで、考え方なんですけれども、1つは、やっぱり採用の問題は、基本的にはさっき言った資格を取るのに2年ないし4年ぐらいの期間が要ると。短大卒なり3年なり大卒なりが要るということと、その資格に基づいて仕事をしているというので非常に区分けがしやすいというのが1つです。先ほどから出ている諮問で、どの職種にするのかというのがありますが、同時に他区を見ると、後で資料に出ていますが、この4つについてはほかの区でもやっているところが多かったんです。ということで、これらの職種については異論が出ないであろうということなんです。

では、どれでもいいのかというと、今度は資料6を見てください。大事なものは、外すべきものがあるんですよ。例えば、上から3つ目の助産師ですね。実は、これは1業者なんです。1業者の労使関係に我々審議会が答申を出すと、その労使関係にすごい影響があるというか、その賃金は本来労使で協議して決めなければいけないのを、区のほうからばちっと決めてしまうので、1か

所だけのものは、ここでは適用してはいけないだろうと思うんですよ。では2か所はいいかというとなかなか難しいんですけども。ほかの職種は大体20から30あるんです。看護師が29職場、保健師も13職場、栄養士が35職場と。調理師を外すのは、金額が難しいと。区のほうは、むしろ調理師は1070円なんですよ。ということで、少ないやつを無理して作ることはない。保育士は16だから多分大丈夫ですね。介護福祉士は〇〇委員の意見書には入っているんですけども、この職種はいろいろと難しくて、今回は外したほうがいいのじゃないかな。やっているのは千代田区だけなんですよ。最後に警備員ですが、実はこれは1契約なんです。そうすると、さっきの助産師と同じように、1企業の労使関係をここで決めちゃっていいのかということにもなるので、これがまた増えてくれば別ですけども、こういうことで考えると、先ほど申し上げたように4つの職種がいいのではないかなと。

そういうふうにある職種を選びながらも、契約数だとか賃金水準なんかを見ながら、今私が言ったのはおおむね反対が少ないだろうということで、当初この4つにしたらどうかなと。

2つ目の論点が、今回やっと1130円になったんですが、保育士や栄養士だと、差が120円、140円ですよ。ところが、保健師だとか看護師は300円ぐらいになるんですよ。それを一遍に上げちゃっていいのかどうかと。いや、もともとそういう水準なんだから一遍に上げたって構わないんじゃないのという考え方と、我々が目指しているところに先ほどの区の18か月予算の話もあるので、3年ぐらいでそこに行くのかということもあり得るので、これはスピードの問題ですね。他区などではいきなり行っているようですけれども、その辺のところも検討どころかなと。

最後に、一番先にあったA3の紙を見ますと、来年からやれなんてなかなか言いにくいかなというあたりは、今年の答申にはその辺を、あるべき姿と財政について苦慮されていることがあるので、必ずしも来年からしなくてもいい項目があるというような趣旨も入れながら答申を出したらどうかと思っています。

以上です。

○会長 この後の労働報酬専門部会でもまたいろいろと意見交換をしていただければいいかなと思います。

いかがでしょうか。

○副会長 答申のほうに盛り込んでほしいなと思うのは、区自身の対応について、少し厳しいかもしれませんが、先ほどの〇〇委員からの要望の中にも関わることでですけども、下請労働者をどう改善していくかに当たって、やはり下請事業者自身の経営の改善に関する区の産業対策上の改善策をぜひ強め

てほしいこと、これが1つあります。もう1つは、一人親方等の労働実態、とりわけ労働時間と賃金の、あるいは労働日数の把握、全部じゃなくてももちろんいいんですけれども、何とか把握し、区全体の下請事業者と労働者条件の改善がどこまで進んだかを把握できる体制をぜひ努力してほしいということです。それは、手続上面倒な調査をするというようなことよりも、今ある制度の改善、労働条件チェックシートや施工体制台帳の中の幾つかの事案について、調査をさせていただくことがあります、ということを入約約款の中に入れ、区として事実把握が必要です。ですね。これは改善の有無よりも、事実把握のためにやる調査への

協力約款を入れて、元請及び下請双方からの合意書を取りつける、そういう案文の契約方式にできないものかというようなことです。ぜひ区としての努力を要望する次第です。

○会長 ありがとうございます。下請労働者に限らず、下請事業者の経営改善策であるとか、一人親方等の労働実態の把握、それからまたその実態把握をしていく上で、契約約款等のチェック等、区としての可能な努力範囲、それから姿勢について少し前に進めていくことを検討してもらえないだろうかということかと思います。

○副会長 もう1つよろしいですか。業務委託に関する要望です。これも大変厄介だと思うんですけれども、さまざまな業務委託の予定価格を、建設の工事のような形であらかじめ積算するフォームが必ずしも決まっていない場合が多いと思いますので、業務委託の入札に際して、費用の内訳の標準みたいなものを大まかに設定して、そうした形で入札に際してある程度入札価格が適正かどうかというような判断を将来できるような形の見積もり方法の標準化というものを、全部一緒にはいかないと思いますので、幾つかの委託業種の中で金額等が大きいものなどを中心にしたある種の標準見積もりみたいなものが考えられないかということで、価格だけで勝負するということころの、いわば怖さというものがあるのじゃないか。

今回、政府のコロナ対策の事業費でも、マスクにしても継続給付金にしても、その見積もりの中身がどうも曖昧なまま発注をかけるというようなことが見られそうなので、これはやはり透明性を高める上でもある程度そうした内訳が分かるような、そういう努力を事業者のほうと発注者のほうとでお互いが進められていくような、そんなことはできないだろうかという希望です。

○会長 ありがとうございます。今の点、答申等にどう盛り込めるかという点については私のほうでも考えさせていただいて。また、区として対応をしなければいけない内容等もあって、その実現可能性と言ったらだめなんですね。ぜひやってもらいたいというのがこちらの立場になるとは思うんですが、そこ



ら辺との調整ということも少し進めさせていただければと思っております。

ほかにかがでしょうか。

審議内容は以上なのですが、〇〇委員からも世田谷建設協会としての要望書が用意されておりますので、お配りいただけますでしょうか。

〔資料配付〕

○会長 お願いします。

○委員 私ども世田谷建設協会では毎年作成をして、議会、行政のほうに要望書を提出させていただいております。昨年に引き続き本年度分ということで、委員の方々にも御紹介させていただきます。大きく分けて8項目ございます。

初めの1、2、3は、毎年記載している内容で、1は設計に関するもの。不整合がないようしっかりした図面をお願いしたいというものです。

2は積算数量ですとか施工条件についてのお願いです。これも正確なものを、それと柔軟な対応をお願いしますというものです。

3は予定価格設定について。こちらは積算単価についてのお願いでございます。

4は適切な工期設定について。こちらでも常々我々建設協会ではいろんな意見が出ているんですけれども、やはり厳しい工期が多い。そのために土曜日ですとか休日作業が続いていると。そういったことも併せてお願いしたいということでございます。

5が工事の発注時期、施工時期の平準化。こちらは一時期の集中的な発注、それと完了も年度末完成とか、そういった施工時期が集中した場合による材料、業者等の不足、そういったことがないように平準化をお願いしたいというものでございます。

6については、毎回言っているんですけれども、法定福利費の内訳明示化というものでございます。

裏面に参りまして7、世田谷区内業者育成の観点から入札制度改正ということで、我々世田谷区内に本店を置く地元建設業者という視点から、最近、区外に本店を置く業者が世田谷の優先業種区分を取得して入札に参加している。参加しているということはしようがないんですけれども、我々地元の業者にとっては死活問題であります。そういったようなことも御理解いただいて、何とか対応していただきたいということでございます。

3)総合評価落札方式の充実。こちらでも地元の建設業である我々は災害時における応急対策業務に関する協定書を締結しております。そういった観点から、地域貢献の加点を重点的に適用いただき、我々地元業者にできる限り配慮いただきたいというものでございます。

5)受注機会の均等ということで、受注件数の制限を減らしていただきたいと

いうのがあるんですけれども、これは減らしていただくということよりも、同じ会社が連続受注することのないように御配慮いただきたいという内容で、こういった文章とさせていただきます。

最後に8、建設業の未来について。我々中小企業は働き方改革等々で、大手企業と比べれば出遅れております。そういった意識づけであったり、活動するために1)、2)、3)と働き方改革と処遇改善、地位向上の実現、ワークライフバランスの実現、それと工事関係書類の削減、簡素化の実現、こういった要望をしております。

以上、毎年我々建設協会では行政、そして議会のほうにお願いしている内容でございます。

以上です。

○会長 ありがとうございます。答申の内容とも関わるところがございますので、要望ということですが、委員会としても、これはさらに区のほうに訴えたほうがいいだろうということは答申の中に記載させていただければと思っております。

今日はとりあえず3人の委員の方からこの形でいただきましたが、ほかの委員の皆様方からも御意見をいただいて、いつとは決めませんが、事務局のほうにこういう考えを持っているんだということを、一番遅くてできれば11月末であれば1か月ぐらいい取りまとめて、年内に皆さんのほうにお配りして、それで次の委員会で考えられるかなというのが今もくろんでいるスケジュールのところなんです。いろいろな事情や区の状況等によってそれがさらに後ろにずれることもあるかもしれませんが、それも踏まえてよろしくお願ひしたいと思ひます。

委員会としては以上と思っておりますが、何かございますでしょうか。この後、労働報酬専門部会がございまして、部会員の皆様は引き続きよろしくお願ひします。それでは、委員会は解散いたします。最後に宮崎副区長、何かございますか。

○副区長 本当にありがとうございます。こういう状況ですので、我々も進め方についてはいろいろオーダーいただきましたら工夫をさせていただきます、やはり今年度が一つの区切りになりますので、答申を受けまして、今度我々はそれを実務にどうやって反映させていくのかということもありますし、また、時期によっては、先ほども会長からも御紹介いただきましたように、議会は大体2月の頭ぐらいから調整に入って本会議という形で予算などを含めて決まっていくというスケジュールになります。これは例年どおりですけれども、コロナの問題で、先ほど来御紹介しているように予算組みを例年になく頻繁にやっている状況ですので、先ほどの単価の問題とかを含めて、切替時期はどこかで

特定しないとなかなか、ずっと継続的に行った場合に勧告もちょっとおぼつかない状態になっていますので、その辺のところについては情報も含めて御提供させていただいて、改めて御判断いただきたいと思っていますので、どうぞよろしくをお願いします。

○会長 では、よろしくお願ひいたします。

午後 3 時 23 分閉会