

平成30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 平成30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 平成30年10月26日（金）午前10時00分～午前11時27分
4. 開催場所 世田谷区役所第2庁舎5階 第5委員会室
5. 出席者
  - ・ 委員  
中川会長、永山副会長、兒玉委員、小部委員、竹内委員、丸山委員、  
三浦委員、望月委員、河原関係人
  - ・ 事務局  
宮崎副区長  
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. 2019（平成31）年度労働報酬下限額に関する意見書について
  - 2. 実態調査（建築工事）の結果について（報告）
  - 3. 意見交換
  - 4. その他
  - 閉会

平成30年10月26日

世田谷区公契約適正化委員会（第2回）

## 午前10時1分開会

○会長 それでは、時間になりましたので、ただいまから本年度第2回の世田谷区公契約適正化委員会を開会いたします。

宮崎副区長にも御出席いただいておりますので、初めに、副区長から御挨拶をお願いいたします。

(副区長 挨拶)

○会長 副区長、どうもありがとうございます。

それでは、本日の議題は大きくは2点ございます。既に区長にも提出しました労働報酬下限額に関する意見書の話、それからもう1点、これは2回目といえますか、以前も委託に関して実態調査を行っておりますが、本日は建築工事の結果についての御報告ということになります。

それでは、議題に入る前に、委託事業者の御意見をお聞きするために、条例規則の規定に基づきまして、当委員会に世田谷ビル管理協同組合の代表理事、〇〇様に御出席いただいております。〇〇様には労働報酬専門部会のほうには既に御参画いただいておりますが、この委員会としては初めてということでございます。ここで一言御挨拶をいただければと思います。

(関係人 自己紹介)

○会長 よろしくをお願いいたします。

それでは次に、事務局より資料の確認をお願いいたします。

(事務局 資料確認)

○会長 それでは、最初に、2019（平成31）年度労働報酬下限額に関する意見書についてから始めさせていただきます。委員の皆様には、区長への提出前に事務局から送付し、御確認をいただいておりますが、この意見書、副会長に労働報酬専門部会のほうをお願いしております。その部会で取りまとめられ、8月31日付で区長へ提出しております。

ここで、最初に、部会での議論の状況について、部会長からよろしくお願いいたします。

○委員 それでは、お手元の2019（平成31）年度労働報酬下限額に関する意見書をもとに、区長宛てに出しました意見書の概要を御報告させていただきます。

まず第1点は、2019年度の労働報酬下限額の時給に関する意見書です。1つ

は、建設工事にかかわる件ですが、国土交通省の公共工事設計労務単価における51職種を対象といたしまして、同年度東京都の公共工事設計労務単価の85%以上とすると。ただし、見習い、手元等の未熟な労働者や年金受給者に対する賃金については、軽作業員の70%以上とするとということで、従来どおりの内容になっております。

それから、51職種以外の職種につきましては1070円とする。現行1020円を50円引き上げるという結果になっております。それから、2019年度の業務委託に関する件でございますけれども、こちらは今、上記、(2)にありましたように、1070円ということにいたします。

その考え方につきましては、建設業におきましては、そこにございますように、当初からのこの委員会の合意に基づくもので、内容は同じでございますけれども、その他、公共工事のさまざまな改善が国土交通省等からの指針等がございますので、これらも踏まえて、実効性のある対応をするということを求めています。

それから、業務委託につきましては、考え方として、同一労働同一賃金の原則をもとに、世田谷区の労働報酬下限額の設定は、区職員の高卒程度の初任給特別区行政職(一)をベースに、賞与を除いた時給換算で1128円を目標値にして、これにできるだけ近づけるという考え方で1070円という水準を設定したということです。これは、東京都のいわゆる地域最賃の目安額であります金額のおよそ90円高という水準になっておりまして、ほぼその引き上げ額に相当する引き上げ率を換算基準にしているということです。

以上の報酬下限額に関する意見書のほかに、労働環境の改善に向けて幾つかの意見をまとめております。1つは、担い手3法という国土交通省の方向に沿いまして、社会保険料を別枠表示として、公契約条例適用案件の全事業者及び労働者に、社会保険及び建退共と呼ばれている建設業退職金共済制度に基づく退職金支給が実施されるように求めています。

それから、公契約条例の適用を進めていくためには、条例の趣旨に沿いまして、参加事業者のモデルケースを示すという使命もございますので、その公契約条例の実施から4年目になりますので、建設、土木及び各職種の下請の層次における事実把握というものをした上で、改善に取り組むべき課題の発見とその実施を求めています。

それから、今後の課題でございますけれども、労働報酬専門部会としましては、労働報酬下限額の設定のほかに、これらを踏まえて業務委託の重要な職種につきまして、その労働力の確保という観点からも、職種別の下限額を設定することを検討してはどうかという提案をしております。幾つかの例としまして、有資格職種や子ども、高齢者、障害者に関するサービスにかかわる労働者の確

保といったことを念頭に置いて、幾つかの職種についての報酬下限額の設定を検討していく必要があるのではないかとということです。

それから、契約過程の透明化に関する手続の改善ということで、設計、積算、入札、落札、施工の各過程にそれぞれ入札価格で一括されてきましたけれども、とりわけ業務委託に関しましては、これまでこれらの積算の基準というものが必ずしも明確になっていないこともございますので、これらを踏まえてその入札や予定価格、入札価格、落札価格のそれぞれの比較検討ができるような積算内容を具体化した形の情報収集とその活用を考えたらどうだろうかということでもあります。

それから、もう1つでございますけれども、現在、国土交通省が進めております建設キャリアアップシステム、これは基幹技能者、あるいは技術者の確保ということを目指しておりますけれども、これらにつきましても、世田谷区としても積極的な対応をするということで、報酬下限額以外の領域の5項目についても意見書にまとめたところです。

以上が概要でございます。

○会長 どうもありがとうございました。これが8月31日に区長のほうに渡され、その後、現在、区のところでもそれぞれの来年度予算等に向けてのいろいろな検討も進んでいるかと思えます。そういった点も含めまして、事務局よりこの意見書の今後の取り扱い等について御説明いただければと思います。よろしく申し上げます。

○事務局 それでは、御説明をさせていただきます。今、会長、また部会長からもお話をいただきましたように、8月31日付で2019年（平成31）年度労働報酬下限額に関する意見書ということでおまとめをいただきましたものを区長のほうに提出させていただいております。

現在、区のほうでは、来年度、平成31年度に向けました予算編成の作業、編成手続中でございます。来年度の下限額につきましても、区の財政状況、他の自治体の状況、また区の事業者ですとか、労働者の環境も踏まえまして、庁内で検討を行っているところでございます。

今後でございますけれども、庁内での協議を経まして、下限額を決定させていただいた後に、委員の皆様には御報告するとともに、また、議会のほうは常任委員会のほうで御報告をさせていただくという予定を考えております。また、今後の具体的なスケジュールが決まりましたら、委員の皆様には改めて御連絡をさせていただきたいというふうに考えているところでございます。

今後の予定というのは以上でございます。

○副区長 それでは、私からも補足の説明をさせていただければと存じます。私も担当といたしまして、予算編成の担当でもございますので、両方を見なが

らやっているわけですが、現在の状況の御報告となります。

現在、予算編成のちょうど佳境に入ったところですが、一方で、税制改正の動きがまだちょっとはっきりしてこない。今のところは、予定どおり国のほうは、今申し上げているのはスケジュールの問題ですけれども、12月の大体中ぐらいまでに、政府税調と都税調のほうの両方から来るような話になるんですけれども、そこで今の都市部における税の偏在の問題と言われているものの内容が明らかにされてくる。今のところ、ちょっとだんだん額が、世田谷区が落ちる額の話をしておりますけれども、影響額としては100億から140億ぐらいの数字になってくる。その中には、教育費の無償化と言われている部分についての問題も込みにしていろいろ議論がされているという状況です。そういう中で、今もう3000億円を上回る世田谷区の規模が、昨年度予算を持っておりまして、今のところ人口もふえている関係もありまして、税收のほうも、影響がありながらもふえてくる部分の要素も微増ながらあるというこの中で、今予算編成をやろうとしております。

今般のお話になりますと、29年度に一応上げた後、30年度にいろいろ経過が、我々のほうの財政状況の理由もございまして、1回とめ置きさせていただいたわけですが、この間、いろいろ御議論を尽くしていただきまして、私たちといたしましても、やはりこういう制度をつくってやっていくということからしますと、今の段階でございまして、区長にも確認しておりまして、この反映をしたいということで思っております。ただ、額という意味では、この後の精査をしていきますので、影響額を含めては、今のベースの部分でおきますと、大体4億円ぐらいの影響が出るのではないかというふうに思っておりますけれども、この部分についてはしっかり受けとめまして、対応していきたいというのが今の考えでございます。

先ほど言った想定している国の状況の部分のところ、さらに何か財政状況に変化が出てきますと、またその議論は出てくるわけですが、何とかそこは乗り越えたいと思っておりますので、今のところはそんな状況で1度受けとめさせていただきまして、改めて確定の部分についての案ができますのが、一応国のほうの12月末の予算の発表と同時に最後の仕上げに入りまして、年明けの大体1月の中旬ぐらいで、今の件も含めて確定という形で、我々としては今取り組もうとしております。その後に議会のほうに、言ってみれば提案という形のものでお諮りをするという段取りはいつもどおりだというふうに思っております。

ちょっと補足が長くなりましたけれども、以上でございます。

○会長 ありがとうございます。労働報酬専門部会でも熱心に御議論いただきましたこの下限額、この中では現行の1020円から1070円という形になっておりますが、いろいろな問題点というのはただいま御説明いただいたとおりでござ

いますが、その方向での御検討ということをご希望したいというふうに思っております。

それでは、この点につきまして、何か御質問、御意見等がございますでしょうか。

この意見書のところで、今後、この委員会としても議論していかなければいけない事柄等々、特に労働環境改善に向けたその他の御意見等につきましては、最後のところで、新たな事例というのも発生しておりますので、そこでまた御意見をいただければと思っております。

○委員 この1ページの下段から2ページにかけての業務委託における報酬下限額の到達目標なんですけれども、部会では、ここにありますように、1128円という特別区行政職(一)、高卒初任給をベースにするということをやっているんですが、1つは、そのことについて御意見があれば、むしろいいんだと、部会じゃない委員の方からもぜひいただければと。多分それは、いずれそこへ到達したいというのが我々の考えで、その後、その次はどうするのかというあたりがその先の問題で、ここはフランクな御意見ですので、それをまず、仮にある時期到達したらどうするのかというあたりを、もし御意見があれば、来年の議論ですけれども、お願いしたいと。

それから、3の(3)で、これは、もちろん後で議論することなんですけれども、要するに職種別の下限額を設定したいというふうに考えているんですが、そのことについてまた御意見があればちょっとお伺いしたいと。もちろん部会員ではやっているんですけれども、部会員じゃない方からもぜひこの機会に御意見を伺っておきたいと思うんですが、いかがでしょうか。

○会長 いかがでしょうか。特に○○委員、○○委員から何かございますか。

1つは、労働報酬下限額、これはこの委員会、それから専門部会のところでも初年度の議論から区の高卒初任給相当にしていくべきだろうということで、それを現在も継続して御議論いただいているというところなんです。これをそのまま今後ともずっとしていくのかどうか。ある意味では、これは来年度になるかもしれませんが、この下限額の設定をどういう基準で行うのかということをご正式に区のほうに答申をしていくという中にもこれが入っていくかと思いますが、基本的なその考え方のスタンスとして、何か御意見がございましたら、よろしくお願ひします。

○委員 後段に最低賃金のことが書いてあると思うんですね。これをずっと見ていると、ここ何年かの上がりというのが東京都は非常に高くて、恐らく1128円をあと二、三年で超えてしまうんじゃないかというふうに私は思っています。そうした場合には、これもそれと同じような形でスライドして上げていかないと、やっぱりこのままの水準では、ずっとはもたないかなという気はしていま

す。その辺を含めて、また検討していただければと思います。

○委員 今の〇〇委員の意見と非常に重なるんですけれども、ここ3年間の最低賃金は、東京都だけじゃなくて、全国的に何十円レベルで上がっているのです。東京都の最低賃金が1000円を超えるというのは、もう確実な話だと思うわけです。つまり、いずれどうせやる話であるならば、世田谷区はリードして、むしろ早くやったというほうが、全体的にはいいイメージになるのではなかろうかと。

もう1つは、この間の首相の演説等を見ると、単純労働の外国人を入れると。それもまだ法案すら出ていないんですけれども、4月からもうやるぞぐらいな感じでやっているわけですが、それというのは、これから法案が出てくるわけですが、要は技能研修の足かせというか、それをなくして、本当に労働者だけを入れる話というのは、何が重要になってくるのかというと、最低賃金というのが、その働く外国人にとっても非常に重要な目安になってくるといえることになると、もうこれから労働力が足りなくなるということは、いい人材になるべく長く働いていただくということは、簡単にすぐやめてもらって教育し直すよりも、トータル的には、むしろ早目にいい設定をして、外国人も日本人も含めて、いい労働力を固定して、長く働いていただいたほうが、実は経済的にもプラスの面が大きいのではないかというふうに考えます。

○会長 ありがとうございます。

もう1点、これは後ほどあるかと思いますが、職種別下限額については特に何かございますか。後ほどの議論でよろしいでしょうか。

○委員 その職種別をどれぐらいのやつでやるということも含めて、大いに議論はする必要があると。

○会長 わかりました。

○宮崎副区長 1点よろしいですか。これは情報提供ということで、先ほどの区の考え方の部分においては変わりがないという前提で申し上げますけれども、これは特別区の固有の問題で生まれていることですが、先般の人勧に相当する人事委員会勧告が行われまして、ほとんど微増傾向の部分で言っていた各人事委員会、人事院勧告もそうですけれども、その率に対しまして、任用制度を大幅に改正した関係で、マイナス2.46%という大幅なダウンの勧告が先般行われております。これが、東京都などはその影響がちょっとなかったものですから、特に微増だったものですから、意識してかどうかはあれですが、初任給の部分に手厚く盛り込み始めるということで、それが先ほど言った最賃の問題とか云々を多分トータルで考えていると思うんですけれども、特別区の場合は規模が大きいので、一気に全体が、月額にして平均で9600円ぐらいのマイナスという勧告が出ておりますので、今ここでお出しになられている



初任給換算の額が一気に変わります。落ちます。ただ、先ほど言った1070円との関係で申し上げますと、そこを多分下回るということではないので、まずその影響はないということで、我々としては予定どおりいきたいというふうに思っていますが、そんな状況も多分追々に入っていきますので、そこは我々としては十分認識した上で、今回の取り組みを進めていきたいと思っておりますので、あらかじめ申し上げておきたいと思えます。

○会長 ありがとうございます。人勧のところでの1つの勧告が出てというところで、それがどう反映してくるかということがまだ少しわかりませんが、場合によるとということでお話ししますと、高卒の初任給というものが現在の額が決まっておりますが、その部分が仮に下がったとしたときなんかにおいて、この労働報酬下限額の考え方が下がったものに対しても対応するような形なのか、いや、そうではなくて、この委員会としての1つは、世田谷に住んで、世田谷で働いてもらう、その人たちの生活をちゃんと保障できるような最低賃金にしようというスタンスですので、そういう観点から、どういう目安で今後考えていけばいいのかということも非常に重要になってくるころかなという話も少し出てきているということの話です。

この委員会、それから専門部会のほうでも、その辺の傾向等について、今後、議論をしていかなければいけないというところがありそうだというところかと思うんですが。

○委員 おっしゃるとおりで、多分初任給の増減はこれからもあり得るだろうと。今私が考えているのは、基本的には年収ベースで考えるべきじゃないかなと思っているんです。有期の方々についてはおおむね一時金がない方が多いのかなと。ですので、数カ月分の賞与について今のところ算入しない形で算出していますが、仮にそれが1100円程度で推移があったとして、何年か後に到達したとすると、その次に目指すところは年収ベースなのかなと。いきなりそこに行くんじゃないですよ。そこを目指していくということで、そういう意味では、この公契約条例の到達点は、そこへ行ったら終わりじゃないんじゃないかなというのが私の意見なので、きょうはそこだけにとどめます。

例えば皆さん方がおっしゃるのは、まずはそこまで行きなさいというのは大体賛成いただいたと思うので、そこへ行ったら、またそこで考えさせていただくということでぜひ御議論いただければと思います。

○会長 いわゆる月給制の話から、実は私の大学ももう年俸制で、年俸額での契約ということに、新規雇用からですけれども、もう転換し始めていますので、そこら辺の大きな枠の考え方というところも変わってくるかなと。年俸で幾ら、それを月に分けて各月にはいただくという、そちらのほうにいろいろと変わってきている動きというのはあるかと思えますので、そういった点も含めて。

それから、ここでの公契約のところでは、場合によると短期雇用の問題であるとか、いろいろな事柄が発生をしてきます。任期雇用といいますか、1年であるとか、そういったような場合もありますので、そういったところのかなり細かな検討ということも今後必要になるかなとは思っておりますので、よろしく願いいたします。

ほかにいかがでしょうか。

もしなければ、少し私のほうで気になっている点ということで、一昨年でございますと、この意見書の提出の後、例えば区長との懇談会みたいなことを行っております。昨年は実はなかったところなんです、そこら辺について少し御意見をいただければということと、それから、先ほど副区長からございましたけれども、年明けの1月ぐらいにここら辺の単価が決まるといったときに、労働報酬専門部会、幾らになりましたというときがいいのか、どの時点がいいのかなんです、そこら辺の確認と今後どうしていくのかということについての専門部会を、今年度中、要は1月、議会のところであって確定する前後と言ったらいいかと思うんですが、そこら辺で開いたほうがいいのかどうかということについて、部会長、いかがでしょうか。

○委員 ことしの確定がどうなったかということと、それから、それを踏まえて次年度どういうふうに運営するか、幾つか新しいステージに移行する感じもありますので、それらをつなぐ意味で、できれば労働報酬下限額の専門部会と適正化委員会と合同でやるのも1つの考えかなという気もしております。

○委員 専門部会は、基本的には答申を出すまでということ、出した後は、むしろ全体でやっていただいたほうがいいんじゃないかしらと思うんですけれども。

○会長 後ほど話があるかと思いますが、実態調査が2番目の議題なんです、この実態調査、今回は建築工事なんです、土木工事に関する実態調査というのが年明け、来年の1月ぐらいにはまとまってくるかなと。そうすると、そういった点も踏まえて、全体的に議論をするという機会は、適正化委員会としては必要かなとは思っておりますので、そのときに確認、先ほどの1月中旬ぐらいに確定するという事等も含めて、この委員会として議論をするという形でよろしいでしょうか。

(「賛成」の声あり)

○会長 わかりました。では、そういったところで少し事務局と打ち合わせさせていただきます。

それから、区長との懇談はいかがいたしましょうか。ちょっと私が個人的に気になっているだけの話というところもあるんですが、初年度は2回ぐらいいたしかやりませんでしたっけ。

○事務局 今、会長からお話をちょっといただきました。年間のスケジュールで申し上げますと、本日おつけしていなくて恐縮なのですが、年明けに合同といたしますか、公契約適正化委員会を1回、当初の年間予定で予定させていただいています。また日程のほうは後ほど、ちょうど年明けとなりますので、いろいろなものが確定した段階で、来年度に向けての御意見等をいただくような会になるのかなと考えております。

もう1点の会長から今お話しいただきました区長との意見交換でございますけれども、こちらにつきましては、労働報酬下限額のほう、また予算編成のほうの動きもちょっとございますので、その辺とあわせまして、また改めてといたしますか、途中でもし開催というようなことであれば御連絡をさせていただく中で、御都合のいい日を調整していくというようなことで考えていければなと思っております。

○副区長 区長からは、なかなかそういう機会がとれないものですから、この間、いろいろ積み上げてきていただいていることもございますので、できればそういう場を1回いただいて、なかなか忙しい時期に、先生方のほうもおなりだと思いますが、区長のほうも調整をさせていただきまして、その機会をいただければ大変ありがたいということですので、ぜひお願いしたいと思っております。

○会長 1月ではなくて、今のところからすると、スケジュール的には12月中ぐらいの段階において、確定する前に区長のほうと意見交換をするような機会を、区のほうとしても考えられておられるということで、その日程につきましては、後ほどまたスケジュール調整のもとでと。そしてまた、いろいろと急に入ったりとか、いろいろとするかと思っておりますので、区長との懇談のところは、できるだけ皆さんに出ていただくという方向の中で、出席いただける委員の方々で進めるというようなことで、本日の段階では御了解を得られればというふうに思っておりますが、そういうふうに進めるので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。

この労働報酬下限額に関する意見書につきまして、ほかに御意見等がございますでしょうか。最後にまた全体を通してのこの議論というのは、時間はとってございますので、そのときでも結構ですが。

では、先に少し進めさせていただきます。次に、2番目の議題で、実態調査(建築工事)の結果についてということで、この御報告を事務局からよろしく願いいたします。

(事務局 実態調査の報告)

○会長 ありがとうございます。調査結果ということで、建築工事に関する話、それから前のこの委員会でも報告がありましたけれども、いわゆる委託に関する事業者のところの調査結果を受けて、その業者さんからこのような回答が来たというところでございます。この調査、先ほど申し上げましたが、現在もう1件、土木工事に関して進められ、始めているというところでございますが、この件に関しまして、何か御意見等がございますでしょうか。

○委員 職場がわからないので、一般論になるかもしれないけれども、意外とこういう労働時間を把握しないで、〇〇手当という形で残業代を払ったつもりになっているところが結構多くて、裁判になると裁判官からこの工事手当は何時間分なんですとか、どこにそれが書いてあるんですかと聞かれて、釈明に答えられないというのが結構あって、そういう意味では、この御指摘、先ほどの御指摘もそうなんですけれども、本来、これは賃金に入れるべきであって、残業代じゃないんだというのがここに書いてあるんですね、割増賃金、基礎となるべき賃金ということで。そういう意味では、そういうやり方をしているから、逆に言うと、労働時間を把握しなくて済んじゃうので、100時間を超えているという、過労死ラインを超えているんですけれども、それでも、要するに把握していないから、把握する必要がないんですね。というのは、意外とこういうところが多いので、老舗企業であるからか、あるにもかかわらずわかりませんけれども、そういう意味では、そういうところが意外と多いなということを私なんか仕事柄思っていますので、そこが今回の調査によって、もし是正されるとしたら、この調査はすばらしい結果を呼ぶと思います。

あわせて、多分法律が変わっても放ってあるというのは、そういうことを専門にやる方がいないのか、いても指示が出ないのかわかりませんが、いずれにしても未対応というのが結構多いのは残念です。せっかく世の中いろいろ変わって、それに従って法律もどんどん変わっていることなので、それはできれば対応してもらいたいというのが感想です。

○委員 今回の建設業の会社さんを調査されたということで、ちょっとこの会社さんはどういう会社さんなのかよくわかりませんが、ただ、やっぱり建設業全体を通して長時間労働になっているということと、なかなか一般的な企業に比べて全体的に就労の管理がなされていないのが業界全体の現状かなというのは思っています。東京土建も世田谷だけで、法人だけで800社ありますが、やっぱり労務管理が余り行き届いていないというのが現実なので、今回、区のほうでこういう調査をされて、実態がわかってきた時点で、やっぱり今後は業界も含めて、この会社だけではなくて、業界全体でやっぱり改善をしていく。特に今国のほうでも働き方改革とあって、例えば週休2日というのは、この建

設業界で週休2日ってなかなか実現できていない現状もありますので、この公契約を通じてやっぱりそういうことを改善していく1つのきっかけになればいいのかなと。反対に、やっぱり元請さんレベルでこのレベルなので、実は下請になればもっとひどい状況になっているんじゃないかなという気もしてしまっていて、そこはやっぱり元請さんが直って、さらにその下請さんなんかも改善をされていくという大きな流れをこれをきっかけにつくっていただけたらなとは思っています。

○会長 ありがとうございます。

○○さん、何かコメントがありますか。

○委員 両委員がもう全部おっしゃっていただいたので、これをやることによって、本当に職場環境がきちんと改善されていくように言っていたら、もう言うことはありませんので、結構細かく突っ込んでいるみたいでびっくりしました。

○委員 これはある意味で、特にどこが悪いというよりも、こういう実情がほぼほかの企業にも該当するのではないかという感触があるんですけども、どうでしょう。個々の企業の改善というのが大事なんですけども、同時にやはり全体で底上げしていくというのは、2つをしていかないと、全体はなかなか改善されないような気がしますので、そこら辺が、この事例が改善されればそれでいいかというのと、やはりほかのたくさんの事業者がいますので、それら全体の底上げをどう図るかが課題かなという感じがあります。

○委員 そういう部分で、労働基準法なんかも結構変わっていくので、そういう部分をやっぱり国がいかに皆さんに広報して、きちんと知らせることも大事かと思うんですね。そういうことをやっていかないと、やっぱり現場としては、日々忙しいわけですから、日々の業務でいっぱいでしょうから、少しそういう気づきを与えてあげる仕組みをつくっていただければと思います。

○会長 今、業者さんが気づくような仕組みを区としてもつくってという表現がございましたけれども、これらの結果を受けました、こう改善されただけでこの委員会としては終わる話ではなくて、それが今後の公契約条例の運用上の課題だとか、より実効性を高めていくための取り組みなんかを行えるようにしていくというところが1つの狙いですし、そういった事柄が、来年度になるとと思いますが、区のほうから諮問が出ますが、その諮問をするに当たって、こういうところをちゃんと考えてほしいというような皆様からの御意見だとか、それがそのまま反映されるかどうかはまた別ですが、その諮問を考える上で、御参考となる御意見とか、議論というようなこともいただければというふうに思うんですが、いかがでしょうか。

○委員 賛成ですね。

○委員 本来、公契約というのは、その地域で模範的な使用者だと、区役所がまずあるべきだということで、区が委託している業者も同じように模範的な使用者になってほしいということで、基本的には賃金の規制をするわけけれども、あわせて労基法や諸法令を守ってもらうと。それで初めて模範的ということになるわけで、今すぐどうこうじゃないんですけれども、いずれ、今回のような、特に残業代のことについて、こういう企業については是正勧告をして、直らない場合には、ある時期から公契約の契約はしませんという、資格がないということになるはずじゃないかなというのがこの目的なので、将来の話ですよ。そういう意味では、こういう調査を地道に重ねながら、いずれ、そういう記入方法だとかを含めて、チェック項目の中に少し細かなやつを、特に幾つかのポイントで入れたらどうかと、すぐどうこうじゃないんですけれども、思っています。

○会長 今、公契約を交わすときに、契約条件表というかなり長い項目がありますが、そういったようなところに反映できるようなものが、幾つかの問題から発生して、今は、例えば労基法を守るというのは当然だというふうに思ってたつられていたものが、実はそうではなかったというようなことがあれば、それを遵守しているみたいなことが内容として入っていくとかというようなことも当然あるかなとは思っていますので。

○委員 こういった調査はやっぱり必要なのかなと思っていまして、今までの意見と同じなんですけれども、これが適正化委員会に反映していくんですけれども、これは例えばまた半年後にもう1度見に行きますとかって、そういうのはあるんですか。というか、別に労基署でも何でもないので、こういうことをやることによって、そこの会社も変えましたよというのが、多分そういうのも目的の中にはあるのかなと思っていまして、また行ってみて、やってみるといっても、区がちょっとこういうようなことですよという話が出た、その事業者が直していただきましたみたいな報告もいいんじゃないのかなというように感じますので、ちょっと意見として。

○事務局 今回資料で出させていただいたものが1つそういった意味合いも含めて、社会保険労務士の協会に御協力をいただいて、確認をさせていただいたものをうちのほうでこんな状況なんだということだけではなくて、その事業者さんのほうにもこういう結果になりましたというのをお知らせさせていただき、それを受けて、事業者としてこういうような改善を今考えていますとか、こういうふうに取り組みますとかというような部分をお出しいただくということで、1つのサイクルにしていければなど。ただ、労基署と違いますので、覆面で見たいなことを含めてというところではなく、ちょっと建設的にこういうような対応というのを考えて今回も出させていただき、今回の建設のほうもそ

うですし、土木のほうも、終わりました後には、状況の良否にかかわらず、どういふふうに改善していくとかということの決意部分的なものを含めてお出しただけかなと考えているところでございます。

○会長 さらに意見交換は続けさせていただきますが、本日いただきましたこの報告書の取り扱いについて、実は前回の委託のものについても、この委員会内限りということでお願いをしております。その点について、事務局から何かございましたら、お願いします。

○事務局 この調査について、一番最初の委託のときから、委員の皆様の方でもこの扱いについては、やっぱり十分注意しなければいけないと。さらには、我々もこの調査の協力をむしろお願いしてやっているとありますので、これがひとり歩きしてしまうことによって、調査に協力してもらえないということは、かえってマイナスになるだろうと、こういうことも御配慮いただいて、委員会のほうでもこれについてはこの委員会の中での資料ということでおさめていただけたかと思えます。そういうような扱いでお願いできればということでございます。

○会長 よろしいでしょうか。この調査の大きな狙いは、一企業さんというのがターゲットでは決してなくて、契約制度そのもの、その全体をよりいいものにしていくためにはどうすればいいかということの1つの実態ということで、この内容につきましては、各委員の皆様の方のほうで十分取り扱いには御注意いただければ、御配慮いただければというふうに思っておりますので、よろしくをお願いします。

さらなる意見交換に入る前に、〇〇委員からも出ておりますが、まだ御説明いただいておりますのが、資料としては、非常勤の報酬額の問題、それから臨時職員の問題、これは先ほどもございましたが、職種別下限額等々の議論に、内容が違いますので、このまま使えるかどうかあれですが、この資料も出ております。これは労働報酬でこういうのをというお話をいただいて、それでこの委員会の場ですという話ですが、これについて少しお願いします。

(事務局 資料の説明)

○会長 これも今後の議論というところで、平成30年度の最低賃金1020円ということで、臨時職員のところに関しても1020円というのがたしか下限になっていた。職種によっては、当然ながら、それ以外の金額での時間単価が設けられていますということで、これはまた今後の議論のところでもいろいろと、中身といいますか、考える1つにさせていただければと思っております。

続いて、〇〇委員からいただきました具申書のほうにつきましてよろしくお

願います。

○委員 次年度に向けての全体の改善の一部になるかなということで書いてみました。1つは、業務委託に関しましては、これまで内訳書というようなものが予定価格、あるいは入札、落札、それぞれないままどうも推移してきたのではないかと思います。総価方式には何の意味もないということはないと思うんですけども、ひとまずその内訳というものを見ながら考えていきませんか、それぞれ指定管理者制度のほかの自治体等の流れを見ていても、現行を必ず下回るような形で契約が行われてきたようなことも事実としてございますので、それが合理的かどうかというのは1つ検討しておく必要はないだろうかということで、できれば、その業務委託の業務の範囲と、それからどういう流れになっているのかという仕事の構成、そしてその遂行の量、質ともにどういうふうに評価するのか。評価できない部分も多々あるとは思いますが、そういう全体をつかんだ上で、業務遂行にかかわるさまざまな施設や用品等々の支給状況やその管理にかかわる工程というのをある程度つかんだ上で、その委託している作業が適正に行われるように、作業面でも、費用面でもそれぞれ具体化しておく必要はないだろうか。そして、それらの保守点検ということになった場合に、その所有と運営が分離されている場合には、それらの点検の仕方というものをある程度標準化しておく必要はないだろうかというようなことを踏まえて、それらに要するさまざまな費用項目を、ある程度、そうした積算の内容というのをつくり上げることはできないだろうか。これは河原さんなどに具体的に御相談しながらということになると思うんですけども、そういう標準的な内訳書のようなものができれば、少し改善の目安というのは見えてくるんじゃないかという、そんな思いで考えてみました。

それから、建設及び土木についてでございますけれども、基本的に公契約適用対象事業所に対しては、その施工体制台帳に基づいて、ある下請さんのところまではどなたがやって、どんな職種かというのを把握することは可能かもしれませんので、そういう点で、それぞれ職種別の労働報酬下限額をどうつかまえるかという、その基礎的なデータとして、この施工体制台帳というのを活用して、それをもとに、社会保険の別枠支給だとか、こういうことについてのチェックがしやすいような仕組みができないだろうか。つまり就労者個々にそれらの賃金及び社会保険料の徴収の状況とそのデータの保存、あるいは場合によっては提出を求めるということを約定の中に加えることはできないだろうかということです。

それから、先ほど来、建設現場の労働時間、あるいは休日についてさまざまな課題があることがわかりましたけれども、それ以外に労働安全、それから特に建設労働者の場合は、通勤費用というのがなかなか明確にされない部分があ



るかと思えます。車で来なければならないような場合は、その駐車料金とか、そういうものが誰の負担になっているのかということが必ずしも明確ではないので、この辺が下請さん等の賃金とその下請契約の内訳が適正かどうかという判断がなかなかつきにくいところがありますので、その周辺のところを少し押さえるということはできないだろうか。そういったことが、全部じゃないんですけども、幾つかの事例をあらかじめ把握できるようにしておくためには、契約約款の中に、そうした調査なり、ヒアリングがございますよということを了解していただいて、契約するという方法はないだろうかというようなことです。

それから、現場事務所の運営というのが元請企業さん全体の労働条件等々と別個に、個々の現場の状況というのが明確にされていく必要があるような気がします。それで、1つは、公契約条例の適用現場であるということを明示しておくということ、これができないだろうか。先般、事例的に訪ねたところでは、その表記がなかなか見えないということなので、できればそうした公契約適用事業所であることがわかるような表記の仕方ということはどうだろうか。あわせて、大体最低週1回は朝礼などがございましょうから、そういう場でこの下請契約等の必要要件を就業する方々に周知できるような、そういう体制をとれないだろうかということです。そのためには、それぞれの現場事務所にこうしたことに関する広報をきちんとするような、そういうマニュアル化された方法はないものだろうかということです。

次になりますけれども、国土交通省の公契約工事の遂行に関する幾つかのガイドラインがございますので、そういうものをもとに改善を求めていくということになるわけですが、しかし、細かに見てみますと、例えばことしの夏は非常に暑くて、本当に熱中症を心配しながら現場を運営しなきゃならなかったという事務所の方のお話も伺います。あわせて、世田谷区は住環境が非常に重要視されている地域なので、作業時間が8時半から5時までを厳守してくれというような地域の方々からの要請がある。そして、ことしのように非常に暑い夏だと、騒音を外に出さないように幕を張ってやる作業は、現場の中は物すごい暑さになってきまして、作業の進行の度合いというものにやはり大きな影響が出るということもございます。

特に現場で伺ったお話なんですけれども、騒音とか、振動とか、粉じんのこの部分については、工事を遂行する方々が住民の方との協議で改善すべきところは改善するけれども、そもそもこの施設に対する地域の承認が得られているかどうかということになると、でき得れば、契約の前に、こうした建築がこの地域で行われますよということを区と事業者と一緒に了解を得るような機会がないだろうか。契約が済んだ後、工事が終わるまでの間に、そうした協議の

時間をとられてしまうと、完工、実作業時間が短くなってきてしまう。そうすると、どうしても夜に食い込んだり、日曜出勤というようなことをやらざるを得ないということになって、先ほどの労働時間が夜にずれ込んだり、その支払いについて、明確な基準に沿った改善ができないことの要因は、やはりもう少し調べてみると、恐らく現場の管理だけでは乗り切れない部分というものがどうもあるんじゃないかという気もいたしまして、その辺の適正な施工の確保というのは、今非常に公契約の中でも重要な課題になっているし、またそれを実現した上で、週休2日制とか、1日の労働時間をできるだけ所定時間内におさめる、そういうようなことが言われておりますので、そうした環境づくりにどうという課題があるのか、これらを契約の中でやるだけではなくて、契約の前からそうした地域の理解を得るような努力が必要なのかなという気もします。

ただ、区の職員の方々もいっぱいいっぱいの要員でやっておられると思いますので、これは実際どういうふうにするのか、やりたくてもやれない状況があるとすると、やはりこれまでとは違う改善策を考えていかなきゃならないのかなということ、何か我々は理想論ばかりを言うようですけども、それを現場との調整をしていくためには、全体の作業というものを一遍見直してみるような部分がないだろうかということ、世田谷としてどういうふうに改善していくのかと、こういうことについて、少し大枠の議論もしておく必要があるのかなということ、入札制度の改善とか、いろいろ課題があるんですけども、そうしたものも含めた論議が必要なのかなという気がしております、これは〇〇委員とか、〇〇委員からその辺の実際のところの改善の希望なり、あるいは御意見があれば、それらを踏まえた議論をして、一步でも前進したいなという、そんな感じを、現場をちょっとのぞきまして得た感じです。

そんなことで、議論の課題だけちょっと提出させていただきました。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。後ほどまたこれらにかかわっての追加の御意見とかも含めていただきますが、もう1点、〇〇委員から現場アンケートの書類が出ておりますので、よろしくお願ひします。

○委員 私からは、公共工事現場の実態アンケートとその対象現場の一覧表をお配りさせていただいております。前回の委員会するときにも組合のほうでこのようなアンケートを取り組んでいるという御報告はさせていただいたんですが、今年度は、実は経理課長から各元請の企業さん宛てにこういうアンケートをするので、協力をしてほしいという御協力依頼の案内文も元請企業さんに送っていただきまして、例年よりも多くの現場で調査をさせていただいております。調査をしている現場が裏面の一覧表になりますが、大きくは8つの現場で、契約数でいきますと17の契約工事になっております。きょういらっしゃる〇〇委

員の現場も率先して御協力をいただいております。

一応この現場名はこの委員会だけで伏せておいていただいて、実際に集計するときには、現場名を出さずに、全部の合計で集計をして、現在まだ回収、集計中になっているんですが、見てわかるとおり、積極的に御協力いただいている現場と、明らかに、確かに課長から案内が来ていたので、協力はしているけれどもというような状況もありまして、一部拒否をして、うちはそういうアンケートは、強制でないのであれば協力する気はないというふうに拒否をされた企業さんもありまして、実際に集計をして、結果を出していきたいとは思いますが、このアンケートについては、元請企業さんだけではなくて、現場で働いている下請さんの職人さんやひとり親方さんも含めての調査になっておりますので、やっぱり現場の実態を知るためには、こういう調査をしていかないと実態はわからないので、私どもとしても、次年度も含めて継続をしていきたいというふうに思っています。

この集計結果については、12月には全部取りまとめたいと思っていますので、次の適正化委員会が開かれるときには、集計表もこの委員会で御報告ができるかと思えます。ちなみにこの現場調査については、実際に現場の所長さんともヒアリング等をさせていただいていまして、実は1現場だけは副会長も御同行いただいて、一緒に現場の社長さんとも御意見をさせていただいたんですが、やっぱりヒアリングの中でも工程の問題についてはかなり意見が出ておりました。当初の予定と大分変わっている、地域の環境も予定より変わっていたり、置き場が変わってしまったり、実際仕様なんかも変わっても、工程だけは変わらないので、当然それは工事の中でそれをのみ込んでいかなきゃいけない、こういうことで、結構大変なんだとかいうようなお話は結構いただいていたので、そういうヒアリングの結果も実際に発注者である区のほうにも反映をさせていければというふうには思っています。

とりあえず、以上です。

○会長 ありがとうございます。いかがでしょうか。

○○委員からも幾つか、こんな点が問題じゃないかということもあります。労働者のほうの問題ということもございますが、事業者サイドとしてどういう取り組みができるのかということもございますので、事業者サイドとしての考えということも今後おいおいいただきながら、議論を進めていければなというところかと思えます。

また、○○委員から後半のほう、いわゆる公共工事というところで、公共工事の場合、各行政の担当の方が、工事の前に、周辺の説明であるとか、それからまた業者さんのほうにどういう工程で進むのか、当日どのような工事を実施するのかという表示をしてくださいとか、直前ではなくて、案件が上がった

ころから、地元説明といたしますか、それはかなり行われています。そういった点で、賛成の方もいらっしゃいますし、それから反対の方もいらっしゃると、そういう中で事業が進んでいくというところもございます。公共工事、世田谷じゃなくて、山の中で工事を行うのであればまだいいんですが、まさにいろいろな価値観をお持ちの方々がいらっしゃいますので、そういう中において、どう適正に進めていくのかというところが大きなポイントかなとも思います。

いかがでしょうか。〇〇委員、何かございますか。

○委員 皆さんに言っていただいたので、網羅していると思います。

○会長 こういうような意見があるということで、基本的にはいろいろと意見を出していただいて、直ちに解決しなければいけないような事柄だとか、そういうこともあるのかもしれないんですが、来年の諮問、それから今後検討していくべき課題としてはこういうことがあるよということの頭出し等に事務局のほうでも活用していただいて、それで次回のこの適正化委員会のところで、こういうような内容で今後考えていくんだけれどもというようなことが出れば、さらに議論は進んでいくと思いますので、またさらに御意見をそのときにいただければというふうに思っておりますが、よろしいでしょうか。

そうしますと、本日の議事内容というのは終了しました。

その他ということで何か特にございますでしょうか。

委員の皆様の方はよろしいでしょうか。

事務局の方はよろしいですか。

○事務局 はい。この後、次回の日程を閉会後に調整させていただきます。

○会長 それでは、今年度第2回の公契約適正化委員会はこれで閉会とさせていただきます。

午前11時27分閉会