

【足立区公契約等審議会】会議録

会 議 名	令和５年度 第１回臨時会 【足立区公契約等審議会】	
事 務 局	総務部 契約課	
開催年月日	令和５年１０月６日（金）	
開催時間	午前１０時００分 ～ 午後０時０５分	
開催場所	足立区役所１１階 入札室	
出席者	飯塚 優子 会長	田中 真奈美 副会長
	鈴木 欽哉 委員	秦 邦昭 委員
欠席者		
会議次第	１ 開会 ２ 議事 （１）個別審議（公契約制度検討審議） ・議案第１号 公契約条例の見直し検討について（第２回） ３ 閉会	
資料	公契約等審議会資料	

(審議経過)

1 開会

【総務部長挨拶】

- ・会議の公開について

○飯塚会長

審議會は公開としますが、非公開情報に関する審議については、議事を非公開とします。

ー全委員了承ー

2 議事

(1) 個別審議(公契約制度検討審議)

議案第1号 公契約条例の見直し検討について(第2回)

○契約課長

前回の公契約等審議會のあとに、労働報酬審議會がありました。まず、その際に出された意見について申し上げます。労働報酬審議會の方には、区としてアンケート調査を行った結果として、条例の適用範囲、労務台帳を作成する事業者の事務負担、それから、労働者が当事者であるにもかかわらず条例の周知がされていないというところを、課題としてお示しし、付け加えるところがあれば意見をいただきたいという形で、意見交換させていただきました。

私どもも先走って条例の適用範囲というところから先にお示ししたのですが、そうではなく、事業者の事務負担軽減、それから労働者への周知、これを行うことによって、範囲を広げるという検討が行えるのではないかと。先に範囲を広げるということがありきではなく、負担軽減による事業者の対応力向上というところから考えてほしいという意見がありました。当然のことながら、事業者は適用範囲拡大について慎重な姿勢になっていました。それに対して労働者代表は広げてほしい

というところです。

二つ目に、労働者への条例の周知については、事業者代表、労働者代表ともに歓迎であり、できる限りのことは区でやってほしいということでした。

戻りますが、労務台帳作成の事務負担については、事業者としては大変だということです。労働者側の方はどう考えているのかというと、現行やっている確認方法を強化してほしいと言うのではないかと予想していたのですが、そういう声は上がらず、むしろ労働者へ周知をして、当事者として関わってくれば、労務台帳の確認行為については、もう少し軽減してもいいのではないかという発言もいただきました。ですので、基本的に事業者の事務負担の軽減、労働者への条例の周知について、事業者側と労働者側とも同じ方向のようでした。

三つ目の条例の適用範囲の拡大については、先ほど申し上げたとおりで、積極的に広げたいという労働者側と、できれば広げてほしくない、広げるにしても手前の周知等の策をどれだけ講じられるかによって、広げる検討があるのではないかという事業者側の立場とで、差異があったところです。

これ以外の話としては、一つはそもそもの条例を設けたことによる効果等の検証をするべきではないかということです。言い方を変えると、例えば足立区では賃金条項を設けた公契約条例になっていますが、効果、成果が出ていなければ、条例の廃止とまではおっしゃっていませんでしたが、賃金条項の廃止、いわゆる理念条例くらいでもいいのではないかと。というご意見だったと思います。そこは明確にはおっしゃっていませんでしたが。いずれにしても条例制定から10年が経過しているので、そこの検証というのを踏まえた上で、賃金条項をどうするのか、又は範囲をどうするのか、それは当然、成果が上がってい

るから広げるというのが筋であるとの発言がありました。

もう一つは、今回の見直しについては条例制定から10年経って初めてになります、これについて次の絵を見せてほしい、例えば10年後に見直しの検討を行いますだとか、そういう評価はやっていくべきだろうと。素案で言うと、5年間隔でアンケートをやります、10年間隔で条例の見直しも含めた検討を行いますというような先の絵を見せてほしいという発言が労働者側からありました。これは事業者側も同じだと思います。確かにその考えを持ってこなければ、今回の見直しに向けていろいろな事項が一気に盛り込まれてしまうので、次にも見直すことはあるというようなスケジュールをお見せした方がいいのかなと私も感じたところです。

労働報酬審議会ではこのようなご発言がありましたが、具体的にどういう方策をとって、労働者に周知を図っていこうとか、どういう簡素化ができるのか、契約範囲はどこに線を引くのかというところまでは、結論といえますか、その線は出ず、次回以降に検討しようというところで終わったところです。ここまでのところで、何か質問等がありましたらお願いいたします。

○飯塚会長

公契約条例の成果が出ているのかの検証というお話でしたが、検証方法としてどういうことが考えられるのでしょうか。

○契約課長

毎年立ち止まってはいなかったのですが、アンケートが一つの検証かと思っています。その中で労働者が、工事、委託、指定管理と種別がありますが、賃金を貰っているかなどの項目があったので、それが一つだろうと思っています。公契約条例は

労働者の賃金など労働環境を整えるのが目的になっておりますので、アンケートのその項目というのが一番の証左になるのかと思っています。

○田中副会長

そこで労働報酬審議会が言っている検証ですが、それは何を意味しているのでしょうか。

○契約課長

公契約条例があることによって、どのような効果が生じているかということです。効果がないのであれば、そもそも条例はいらないだろうと。逆に言うと効果があるから広げるなどの議論に繋がっていくのだらうと思います。

○飯塚会長

今のご説明では、ある程度は検証がされていて効果があるという前提に立っているということですね。

○契約課長

そうですね。それで先ほどの話は労働報酬審議会での話であって、公契約条例の評価というご意見をいただきました。確かに評価という部分については、公契約等審議会でも今後議論していただく上での前提条件になりますので、評価の話をさせていただきたいと思ったところです。それでアンケートが一番端的だろうということで、アンケート結果の分析についてご説明させていただきます。

○工事契約制度改善担当係長

まず、公契約条例の労働者の賃金に対して、工事、委託、指定管理の種別ごとにどういった意見があったかということです。工事については、事業者の8割、労働者の6割

が、公契約条例が適用されない現場との賃金の差があまりない、変わらないと回答しています。事業者も変わらないと言っていて、労働者も変わらないと言っているということは、公契約条例の現場であろうが違う現場であろうがあまり賃金の変わりはないのかなと、結果の相関値は高いのかなと見ています。ただし、労働者の回答率が2割で、下請けの事業者の回答率が3割ということですので、この結果だけをもって即そうだと言い切るのは難しいかなと評価はしています。労働者の代表や区議会の方からは、多層的な下請なので賃金は低いので保障すべきだという声があり、昨今で言えば人手不足であり賃金水準を確保しなければ建設業そのものが衰退してしまうといった社会的な課題からも、基本的に当面は条例による賃金水準の確保というのは、工事であっても必要ではないかというのが我々の分析です。

委託と指定管理については、事業者の3分の2が他の職場よりも賃金は高いと言っている一方で、労働者の回答で高いと答えているのは1割に満たなく、低いという回答が3割でした。払っている側は高いと思っていても、貰ってる側はあまり高いと思っていないということが出ています。これによって、条例そのものが賃金を下支えしているという現状が窺えるのではないのでしょうか。条例がなくなってしまうと、高いと思っている使用者側は一気に賃金を下げますので、公契約条例の効果は高いのではないかと分析をしています。基本的に賃金の面から見る条例の効果は高いと判断しているところです。

事業者の負担ですが、効果は高いけれども、それに対する労力が大きければ、それは効果が高いと言っても費用対効果としてはどうなのかというところで分析をしたところです。議論でもずっとあるように、労務台帳は事業者の6割から8割が負担であると回答し

ておりまして、それ以外の回答でも、条例に対する否定的な意見が見られます。委託の事業者は、労働意欲の向上に効果があると、条例は少し負担であるけれども効果はある。メリットとして、例えば雇用がしやすいとか、離職者が少ないなど、委託の事業者はメリットを感じているという回答が見られています。委託の事業者には条例の一定の理解をいただいています、一方で工事の元請の事業者は労務台帳の負担は大きく、先ほどの賃金は変わらないと言っていますので、効果はあまりないと評価をしています。負担ばかりであまりメリットはないということで、否定的な感覚になっているようです。この制度を持続可能なものにしていくためには、事業者側の理解、これは6月の前回の審議会でもそういうご意見が出ていましたので、条例の効果を上げる負担としては、現在のしくみは課題ではないかと評価をしています。

以上がアンケート結果に対する我々の評価です。

○秦委員

条例の適用範囲の拡大についてどう考えるかという設問があり、現状のままでいいというのが、工事が30%、委託が42%、指定管理が36%と、現状でいいというのが多いというのが一つです。縮小すべきという意見は、工事が27%、委託が0、指定管理が14%です。労務台帳の負担について、ありがどれも高く、負担軽減の考えを持たなければいけないと思います。労働意欲の向上に対する効果では、委託というのは6割以上が効果があるという回答です。しかし工事では効果がないという意見が多く条例に対して消極的なところが表れているのだらうと思いますが、そのあたりがもっと強調されて出ればいいなと思いました。後で意見を述べますが、ベースになるのはこのアンケート結果だ

と思いますので、これを前提にして個々の問題を取り上げたいと思います。

○契約課長

公契約条例も自治体によっては理念型で賃金条項を設けていないところもあり、難しいところでは、公契約条例の効果、成果というところでは、公契約の仕事をやっているというところが労働者乃至は仕事を求めている方に伝われば、安全、安心でしかも高額な仕事だという企業側のピーアールになるので、そういった効果は確実にあるはずなんです。しかし、それを数字で測れるかというところがあると思います。アンケート結果の分析は考え方というところでもありますので、これをベースに理論構築をしていきたいと思います。

○田中副会長

他の現場との賃金の比較、労働者の回答の方で、比べられないが委託と指定管理は大きい数字になっているようですが、これはなぜでしょうか。

○契約課長

おそらく同じ場所で長く働き続けている人が、委託、指定管理では多いのだと思います。工事との差は、工事は現場が変わることが多く、そのためだと思います。

○田中副会長

その辺は労働者への周知にも関連してくるのでしょうか。

○契約課長

検討する上で、現行の区の手続きについてご説明いたします。まず労働報酬下限額が設定されます。それで契約が締結され、そこでチェックシートが提出され、労働者への周知

をしてもらい、定期的に労務台帳を提出していただきます。それで、もし何かがあれば区の方で調査を行うというのが区の手続きになっております。

先ほど課題を三つ申し上げた中で、問題は労働者への周知です。現行は事業者現場で働き始めるタイミングで労働者へ書面で伝えることが望ましいという、お願いベースになっています。アンケートの中にも、どういう形で伝えられましたかという設問があるのですが、口頭で伝えられたというのが非常に多いという結果になっていました。そうすると後で何も残らず、口頭のやり取りなので忘れてしまうことや、誤った伝え方もあるので、ここは課題なのかと考えています。そして、その後の労務台帳の提出も、複雑なもので負担になっています。現行の手続きの中では、この二つが問題であるということをご確認いただければと思います。それから労働報酬にかかる申し出があった場合と手引の18頁にあります、そもそも労働者が労働報酬下限額を知らない、また支払われていないと本人が思ったときに区へ申し出ができるということを知らない、こういうことが多いのではないかと考えています。何故かという、事業者契約時に労働者へ説明してくださいとお願いしているからです。説明の中で漏れていることもあるでしょう。そのため申出のしくみを強化することも労務台帳提出の負担軽減、簡素化の一助になるのではないかと考えております。しっかりとできれば現場の緊張感も高まります。

○田中副会長

申し出の方法も含めて周知することになっているのですか。

○契約課長

受注者又は区に文書で申し出ができるとな

っています。

○田中副会長

何かを配るのでもホームページでわかるというのでもいいと思いますが、申し出ることができることになっていても、手軽に申し出ることができなければと思いますので、その辺は改善点なのかと思います。

○契約課長

まさにその点が弱いところでして、これを事業者に配って、これに基づいて伝えてくださいというやり方になっています。そのために書面でしっかりやりとりがされていなかったり、今のような項目が漏れてしまったりしているのだと思います。

○秦委員

資料の労働者への周知書類に周知用のチラシがあり、アンケートで見ても公契約条例の中身については知っている人が多いようです。このチラシがよく見られているということでしょうか。

○契約課長

アンケートで、事業者から労働者に、その書面で示されているのか、口頭ベースで伝えられているのかという設問があります。

○工事契約制度改善担当係長

アンケート調査結果の49頁に、賃金保障がされていることを知っているかとの設問に、知っていると答えた方に、どのように知りましたかという設問があります。工事では作業場に貼られているポスター、この会場にも貼られていますが、このポスターを配っていますので、工事の現場では休憩所などに貼られていて、それで知っていますという答えが6割です。委託は、知っているというチャ

ンネルが多様で、どれという特徴もなくばらばらです。指定管理は会社から口頭でというのが4割になっています。実は口頭で伝えるということについて、書面で伝えることが条例上に明記されているんですが、指定管理では書面で伝えていないという実態が見えるということです。アンケート調査結果の3頁に、事業者の条例の周知について出ていますが、工事はポスターの掲示が7割なのに対して、指定管理は口頭が7割でした。労働者、事業者両方の回答から、指定管理は書面の周知が弱いことが見受けられます。

○秦委員

そうすると、資料のお知らせは使われていないということですか。

○契約課長

実態としては、そういうことです。周知するのを書面でやってくださいというのを必須にするのかなど、そういうところが今後の見直し検討の一つだろうと思います。今は区の方から労働者に渡してもらうものが参考様式だけしかないので、労働者に直接渡せるものを作っていくというのも考え方の一つだろうと思います。

○飯塚会長

このチラシをいま使ってるわけではないのですか。

○契約課長

事業者に渡していますが、その先で配られていないというのがアンケートの結果になってしまっています。事業者がなぜ配ってくれていないのかというと、配る機会がないのか、自分たちでコピーをするのが面倒だということなのかもしれません。委託や指定管理は事務所の仕事も多く、配りやすい環境では

あると思いますので、区の方で印刷して事業者に必要な枚数を渡して労働者に配ることを必須とするというやり方もあると思います。

○飯塚会長

アンケート調査結果の49頁のチラシというのが、このお知らせチラシということですね。委託で21%くらいが使っているということですね。

○契約課長

そうです。

○鈴木委員

結果は同じかもしれませんが、資料7の周知カード案、これが本当に該当する労働者にきちんと配られるということが保証される手続きであれば、一番いいと思います。

○田中副会長

カードサイズだといつでも持ち歩けるという利点がありますね。

○飯塚会長

そうですね。書類サイズだと、すぐなくしてしまうかもしれませんね。

○鈴木委員

ましてや、口頭で説明しているということだと、本当にやっているのかということにもなります。

○秦委員

事務負担を軽減するのであれば、それに替わって周知をきちんとやる必要があります、その兼ね合いだと思います。

○契約課長

労働者への周知をして、当事者がセルフチ

ェックできるようになったから、労務台帳による確認は軽減できるという話だと思いますので、おっしゃるとおりです。

○田中副会長

確かに事業者の提出書類を見ると大変そうですね。

○契約課長

特に工事の現場です。自社の労働者だけではなく、下請の分も含めて労務台帳を提出するようお願いをしております、下請も2次、3次、4次となってくると集めるのも大変であり、事業者が悲鳴を上げるのも、正にそのとおりなんだろうと思います。

○秦委員

労働基準法に基づく書類がありますが、その中の賃金台帳には労務台帳と同じような項目があります。しかし、労働報酬下限額については項目にないので、それを組み合わせて作るのが大変だということですね。

○契約課長

そこが負担になっているのでしょうか。

○田中副会長

事業者の提出書類は、区の方からひな型を渡しているのですか。

○契約課長

そうですね。

戻りまして一通り説明させていただきます。まず、別添資料の資料1です。これは他の自治体がどうなっているのかというところの資料になります。全国で28の自治体が賃金まで定めた公契約条例を持っています。上から導入順になっていまして、足立区は8番目に導入した自治体となります。自治体名が

太字になっているところが特別区ですが、全国では28しかありませんが、特別区では23区中10区が賃金型の公契約条例を導入していることが見て取れます。左から工事、委託、指定管理の適用範囲についてになってまして、記載の金額以上が条例の適用となっております。足立区の工事1億8千万円以上というのは、規模には関係なく単純に金額だけの比較ですと、川崎市の6億円に次ぐ第2位の高さになっており、委託の9千万円というのは、これは群を抜いた一番の高さとなっております。指定管理についても、全指定管理を対象としているところが半数くらいある中で、足立区は一部しか対象にしていらないというところなんです。その次の列が提出書類についてですが、一番左にAからFとあります。この記載は何かと言いますと、どういう確認をしているかというところなんです。資料3に連動しておりまして、ABCは労働者一人ひとりの賃金を労務台帳、賃金台帳により確認しているやり方です。DEFは一人ひとりの賃金までは確認していず、例えば会社単位の報告、そうした報告等に収めているものになります。

○工事契約制度改善担当係長

AからFの違いについて、概略をご説明いたします。Aは賃金台帳と労働者台帳、足立区では労務台帳と呼んでいるものです、それを共に提出していただき突合している自治体のパターンです。Bは労働者台帳を出していただき、かつ本人に支給されている賃金額まで出していただいているものです。足立区も採用しているCは、本人に支給されている賃金額はいただいいてませんが、一人ひとりの労働報酬下限額とそれ以上の支払いがされていることを確認できるものを出していただいています。

DからFの報告書方式ですが、Dは職種別

に賃金の最低支給額を下請の分も含めてすべて上げていただいています。Eは支払っている人の中で一番低い額はいくらかというのを示していただいているパターンです。Fは賃金の記載もまったくなくて、労働法制を遵守していますということだけを誓約していただいているものです。

○契約課長

他自治体の例が資料3の2枚目以降にあります。Aであればこれだけ細かいものを提出していただいています。Fまでいくとこれだけ簡素なものになっています。厳格なやり方としては、法定帳簿と労務台帳の突合ができるものになりますが、足立区においては法定帳簿との突合ではないので、いわば自己申告的なものになってしまっています。

○秦委員

質問は一通り説明された後の方がいいですか。

○契約課長

重要な部分なので、ここだけお受けしたいと思います。

○秦委員

ABCの違いですが、ABの労働者台帳には労働報酬下限額と実支給額の項目があり、AとBは賃金台帳が付くか付かないかの違いですね。Cは下限額だけで実支給額はない、その支給額というのはチェックできないので、チェックするときは会社に行って賃金台帳を見て比較するということですか。

○工事契約制度改善担当係長

そうなります。

○秦委員

賃金台帳には休業手当など下限額の対象と
ならないものは入っていないと考えていいで
すか。

○工事契約制度改善担当係長

賃金台帳には入っているものもあると思っ
ます。そこから読み解かないといけないとい
うことです。

○秦委員

その作業をするわけですか。

○工事契約制度改善担当係長

もし立ち入り調査等をして確認をすること
になれば、そういうことをしなければならな
くなります。

○秦委員

現実にはまったく行っていないと考えてい
いですか。

○工事契約制度改善担当係長

基本的には申出等で立ち入り調査をやっ
ていませんので、やったことがないというこ
とです。

○秦委員

労働報酬下限額だけが出されているという
ことですか。

○工事契約制度改善担当係長

そういうことです。

○秦委員

そこに何の意味があるのでしょうか。実支
給額があって初めてチェックが効くのであっ
てチェックになっていません。

○工事契約制度改善担当係長

資料3の5頁が足立区の労務台帳になりま
すが、上の四角の一番下の欄、労働報酬下限
額確認という欄があります。ここに基準額を
超えていることを確認しましたと入れていた
だいでいることで、事業者に労働報酬下限額
以上の支払いをしていることを申し出ていた
だいて、それを確認しているということであ
ります。

○秦委員

それでは金額の記載がなくても、この明示
があればいいということですか。

○工事契約制度改善担当係長

下に金額の記載がないとだめです。

○秦委員

下が入っているという、その意味はどうい
うことですか。労働報酬下限額以上の支給が
チェックできないで、チェックしましたとい
うだけのものです。そのチェックができない
ものであれば、それはF型と同じではないで
しょうか。少なくともF型との違いは何でし
ょうか。区としては何を狙っているのだしょ
うか。

○総務部長

具体的な下限額を意識させる効果はありま
すよね。具体的に計算をして作るというこ
とは、それにより事業者が確認をしている、自
覚があるということを、こちら側もそういう
過程があったことがわかると思います。

○秦委員

考え方だけではなく、確認をしましたとい
う文言をもらう違いがあるということすか。

○総務部長

当然そうです。確認レベルとして精度が上

がるものと認識します。

○秦委員

裏付けということですね。わかりました。

次にDですが、Dには条例対象賃金の最低支給額が記載されていて下限額は記載されていません。これもCと同じような話ではないですか。

○工事契約制度改善担当係長

採用している自治体に聞きました。実際の支給額が出ていれば、自分たちで下限額と一件一件照らし合わせているということです。例えばですが10頁をご覧ください。これはD型の報告書ですが、ここに各職種の最低支給額が記載されています。土木一般世話人であれば26,050円払っていますというように事業者に申告していただき、これを受け取った自治体側が下限額を超えているかどうかを一件一件チェックをしているということです。

○秦委員

下限額の判断はどうしているのですか。

○工事契約制度改善担当係長

下限額の判断は事業者到手引きのようなものも渡しています。事業者も下限額を下回る額を書いてくることはないと思います。

○秦委員

Cと同じような話ではないですか。

○飯塚会長

事務負担としてはDの方が高いのではないですか。

○工事契約制度改善担当係長

Dは実は報告書型と言っても、各下請の全

部の額を集めて、職種ごとにどれが一番低いのかを見ていかなければならないので、Cよりも事業者の負担はかなり高いです。

○田中副会長

自治体の負担も高そうですね。

○工事契約制度改善担当係長

一件一件チェックしていくので、もちろん自治体の負担も高いです。

○秦委員

Eの場合では賃金の最低支給額が記載されているだけで、これも下限額が出ていません。

○工事契約制度改善担当係長

これもいろいろな職種があって、しかし一番低い額の職種の分しか出てきませんので、一番低い職種だけ支払ってさえいれば、それより高い職種で下限額以上が支払われていなくてもわからないということはありません。

○秦委員

13頁Eの報告書の例は委託のものです。が、工事では51職種あっても一つの職種しか出ないのですか。

○工事契約制度改善担当係長

そういうことです。

○秦委員

世田谷区では不十分なものとなっていますが、そういうものですか。

○工事契約制度改善担当係長

世田谷区は立ち入り調査権などすべてない形で、賃金条項を設けていますが理念型にかなり近く、守ってくださいというような、あ

まり強い形ではやっていません。

○秦委員

Fには個別的な賃金の項目がなく、理念型と同じように思うのですが、どうですか。下限額以上の賃金を支払っていますとあるだけです。理念型ではないのですか。

○工事契約制度改善担当係長

理念型はあくまで規定の中に労働報酬下限額というのを設けていないものです。設けていれば賃金条項型としています。

賃金条項型の中で遵守を啓発している程度のもので、こちらに含めています。確認の行為が事後チェック型と言うのでしょうか、労働者からの申出があった場合に行われるようになっています。報告書型の場合は事後チェックの方に重きを置いています。

○秦委員

確認しましたという報告をする上で、賃金台帳と労務台帳のようなもので照合することが行われているという理解でよろしいでしょうか。

○契約課長

そのとおりです。

○秦委員

特別区で導入しているのは10区で、後の区はやっていないということによろしいでしょうか。

○工事契約制度改善担当係長

労働報酬下限額が設定されていないので、こうした運用は行われていないですね。

○鈴木委員

事業者などに監査に入ることがあります。

こうしたチェックをしましたというようなことは形式に陥りやすいので、こういうことをやるのであれば本当は監査が必要ではないでしょうか。監査に行っても不適切な部分があったときに、そこだけを指摘するだけではなく、制度そのものも見直すということに繋がります。いろいろ制度として考えていくのもいいのですが、直接監査に行っても事業者を見てきた方が実が取れるのではないのでしょうか。自治体としては、そういう方法は取れないのでしょうか。

○契約課長

まず、そもそも区がやるべきなのかということがあります。もう一つは、やるとなったときにやり切れないというところです。監査というのは必要だろうと思いますが、悉皆ではなく問題があるところはやる必要がありますので、今回の検討の中身では、ありそうなところ、乃至は少なくとも年に何件は行くとか、そういうような建て付けはあった方がいいし、全体に対しての緊張感にもなるのではないのでしょうか。

○秦委員

問題は制度設計だと思います。あくまでもやるという前提ですが、やるときに行っても監査をするウェートを大きくするのであれば、簡素化してやっていますと報告してもらっただけでいいわけです。しかし事務量を考えると現実にはできないので、机上でチェックができるような書類の提出を求めるということになります。それがここで言っているAです。そこまで厳格にやるのか、それとも自主性に任せて監査でチェックするのか、そのバランスをどこで取るのかということでAからFに分かれているのだと思います。制度設計をどう考えるかです。制度設計をどう考えるかということは、公契約条例の考え方をどこまで

厳格なものにするのか、その判断になってく
ると思います。そうすると公契約条例の実態
はどうかということ。しっかりと適
応されているのであれば極端に軽減すればい
いし、されていない可能性が高いのであれ
ば、もっと厳格にしなければいけないわけ
です。最初に戻ってしまうのですが、公契約条
例の効果はどうか、まず現状を押さえて
ほしいと思います。

○契約課長

公契約条例の意義、目的について、先ほど
議論があったところですが、今回なぜ例えば
台帳の見直しなどをしようかと思っているか
という、この10年間に運用してきて特に
問題もなく、当然何件かは疑義が生じるもの
はありますが、そこは都度確認をする中で支
払われていないという事態はないという運用
がされてきました。今回もアンケートの中で
40名くらいでしょうか、貰っていないとい
う回答がありました。無記名回答ではありますが
職場を推測できるものもあって全部を確認
に行きました。結果として労働者の認識違
いで貰っていないと考えたようですが、計算を
してみると全てが支払われているというもの
でした。そのため現状の確認の仕方において
は、問題が出ていないというところで、それ
を簡素化する、ただし鈴木委員がおっしゃ
ったように、実効として本当にそうなのかとい
うところはあるので、何も起こっていないか
ら支払われているとするのは乱暴な話であ
り、実効として本当に大丈夫だというよう
に、どうつぶしていくかというところでは、
抽出をして定期的に行くとか、それとも申し
出があったところに入る体制をとるとかによ
って担保していけばと思います。それをしっ
かり事業者にも周知していけば、緊張感も高
まり軽々に支払っているとは書けなくなる仕
組みになるので、それが制度設計なのかと考

えています。

○飯塚会長

現在も、労働者から申し出があった場合又
は調査が必要と認める場合は、受注者に対し
て報告を求め、又は立ち入りができることにな
っていますが、実際の申し出はどれくらい
あるのですか。

○契約課長

数件ですが突き詰めていくと弱みがあっ
て、その仕組みを知らない労働者が埋もれて
いるという懸念があります。そのために課題
が表面化していない可能性もあります。

○飯塚会長

数件の申し出や今回のアンケートをきっか
けに調査はされているのですね。

○契約課長

そうです。

○飯塚会長

その結果、計算してみると支払われている
ということですね。それから公契約条例が適
用されているものでは守られているというこ
とですが、それ以外のものではわからないと
いうのが実態ということですか。

○契約課長

そうですね。

○飯塚会長

条例の適用がないところでは、低い賃金に
なる可能性は十分にあるということですね。

○契約課長

労働報酬下限額の話はあくまで条例対象に
限られますので、そこは割り切らせていただ

いているところで、条例対象ではないところでは最低賃金の話になり、そちらは国の労基署の方の管轄と割り切らせていただいています。

○秦委員

特に工事の場合ですが、公共工事設計労務単価を基にした51職種の下限額が出ていますが、現実の賃金支払いもこの単価がベースになっているのでしょうか。例えば1億8千万から1億円の工事ではどうですか。

○工事契約制度改善担当係長

労働報酬下限額の基になっている公共工事設計労務単価は、毎年10月に国が実際に支払われている賃金を調査して、それで労務単価が設定されています。実態に基づいて設定されていますので、それほどの乖離はないのだと思います。また、アンケート結果では条例対象と非対象で賃金の差はないとなっていました。

○飯塚会長

現状で非対象の工事でも下限額以上が確保されているのですか。

○秦委員

条例対象工事では下限額の縛りがありますが、非対象では下限額がなくもっと低い額でもいいわけです。しかし標準の単価はあるのでそれほどは乖離していないということです。

○鈴木委員

現在は人手不足で低い金額では人が集まらない状況であり、流れからすると最低賃金云々というときではないのかもしれないと思います。

○契約課長

現場では高い金額でなければ人が集まらない、これが全てのようなようです。

○秦委員

公共工事設計労務単価は15年くらい下がってきて、一番下がったときに公契約条例が出てきました。しかし、今は上がってきている状況で、政府も賃金上昇を後押ししています。労働者等不足や賃金上昇しているときですので、事業者の事務負担を大幅に軽減することを検討するいい機会だと思います。

○鈴木委員

ここで締め付ける方向で変えなくてもいいのではないかと思います。しかし、少なくとも公契約条例の自治体として管理する立場で何もチェックしませんというわけにはいきませんが、方向性としてこの制度は続けるけれども、あまり厳格にという方向ではなく、緩める方向でいいと思っています。その中で、最後はどういう組み合わせにするのかということになるのではないのでしょうか。

○田中副会長

あとは労働者の方から自分が貰ってないと思ったときに、もっと気軽に言えるシステムがあれば、抜き打ち調査のようなこともなくて済むと思います。それと確かに工事は人手不足だと思いますが、先ほどの貰ってないというのが保育園が多かったということで、そこが気になります。そうなってくると、業種によって違いがあるところをどう考えていくべきなのでしょう。

○秦委員

委託の労働報酬下限額は区職員の高卒初任給並みとなっていますが、区で雇用している会計年度任用職員の最低額と比べて上回って

いるのですか。

○工事契約係長

事務補助の会計年度任用職員、過去で言うアルバイト職員ということになりますが、今年度は委託の下限額の方が上回っています。

○秦委員

そうするとどうなのでしょう。同じ足立区の仕事をしながら差を設けているのはどうですか。最低限のところは公契約条例適用の方が優遇される形になっています。区の仕事を外部の人に委ねていくのに、最低限の額は差があってもおかしくはないのでしょうか。

○契約課長

業務委託というのは何人雇ってくださいという契約ではなく、こういう成果を上げてくださいという契約ですので、何人で働いてもらっても、そこに縛りはありません。ですので、一人に対していくら払ってくださいというところは区が管理すべき部分ではないと考えています。

○秦委員

その差はあっていいということですね。契約で決まる話だから、最低賃金がいくらであっても、そこは裁量の範囲ということですね。

○契約課長

受託事業者が社員にいくら払うのかは、事業者側の話ということです。

○秦委員

指定管理というのは単なる契約ではなく行政処分です。そのため地方自治法で厳格な手続きが定められ、手続きを条例で定めること

にもなっていて、評価委員会も設けられて毎年評価することにもなっているように、手続きが非常に厳格になっています。現実の中身というのは公定価格でやられているので、公定価格と現実との違いがあり今問題になっていて、そこは個別に見なければなりません。精度としてはかなり厳格になっています。労働関係の条件整備についても、公契約条例で労働報酬下限額を決めているので、それを守るということは入口のところで厳格にチェックするようになっているのではないのでしょうか。それも含めて労働関係の条件整備をきちんとするというのを、契約時に社会保険労務士のチェックを受けるように義務付けられていて、厳密にチェックされています。他の契約案件に比べて圧倒的に厳格になっているので、そういうところまでわざわざ手続きで二度手間で行う必要はなく、思い切って委ねていけばいい話だと思います。指定管理は工事と委託とは違う範疇であり、厳格な手続きで労働環境の整備がチェックされる仕組みであれば、思い切ってそこは外してもいいと思います。工事と委託と同じようにやっていたいかなくはないのかどうかです。

○契約課長

例えば保育園において、区が下限額を決めたところでそれさえ払えばいいというようになっていないのでしょうか。

○秦委員

公定価格で支払われ、そのチェックをする形になっていて、現実の支払いは違うのですが、最低賃金とは違う範疇で公的な支払いはされているのではないのでしょうか。

○総務部長

支払う区側からはそれによっている、確かに根拠と言いますか、こういう基準でや

ってくださいというところはできていますが、実態がどうなのかというところはある、それを縛るものは何もないので、ある意味では公契約条例で縛りをかけていくというのは……

○秦委員

その縛りをかけるのですね。

○総務部長

はい。

○秦委員

労働報酬下限額以上で縛りをかければ、チェックしましたと、それを社会保険労務士がチェックをかけるわけです。契約時ではありませんが。

○契約課長

指定管理については、確認書類を別に考えるということでしょうか。

○秦委員

E型くらいで考えるということでしょうか。全部E型でもいいのかもしれませんが、そこは考え方だと思います。少なくとも指定管理については厳格に行われているので、そこは軽くてもいいのではないのでしょうか。工事、委託は負担軽減はするけれども、議論してやればいいと思います。

○総務部長

保育園は軽くしてもいい部分があるかもしれませんが、他の例えば学童や福祉の施設では公定価格の設定がないと思います。たぶん保育園が一番細かく設定されていると思います。軽くしていいかどうかは、そこが担保できるかどうかではないのでしょうか。

○秦委員

指定管理というのは行政処分で行っているもので、特別な取り扱いになっていて、今の区のやり方では契約時には厳格なチェックをすることになっています。社会保険労務士が2人体制で、労働条件をきちんとチェックすることになっています。その中に最低賃金の部分も入っているはずです。

○総務部長

確かにそうですが、継続の場合、例えば現行の事業者が再応募してくると、その事業者の今ある実態をチェックして確かに大丈夫だということを社会保険労務士が確認できます。実態を踏まえての評価ということでありいいと思いますが、新規に入ってくる事業者になると、どこかの自治体などの業務状況を社会保険労務士が確認、おそらく大丈夫だろうという判断をすることになるのだと思います。新規参入の場合には実態としてどうなのかというところは担保されないもので、不安はあります。

○秦委員

毎年評価をすることになっていますが、評価項目に入ればいいのではないですか。現状で入っているのかどうかはわかりませんが。

○鈴木委員

どの程度入っているかということになりますが、評価項目に入っていることも事実です。

○総務部長

うまく棲み分けをして、こちらを簡素化するという考え方はあると思います。

○秦委員

工事や委託とは違うということですね。

○総務部長

工事や委託よりも見えやすいということはあります。その辺は兼ね合いを考え、軽減したりということでしょうか。

○田中副会長

それが結局は事業者の負担軽減にもつながりますね。

○秦委員

全体として事務負担が重くなっているという意見が圧倒的に多いわけですから、適用範囲を見直す、見直さないにかかわらず、負担軽減を図れるのであれば知恵を絞って図っていかねばならないと思います。それを踏まえた上で適用範囲をどうするのか考えるということではないでしょうか。

○総務部長

指定管理の審査などに関わる中で、公契約条例に係っていますというような説明をした記憶があります。

○秦委員

公契約条例に入っているから労働条件の整備をきちんとしなくてはいけないということで、社会保険労務士が関わるようになったわけです。

○総務部長

そうです。それで、おかしいところがあれば直させているというのが事実です。しかし、それは参入時だけでアフターチェックはできていたのかは疑問でした。

○鈴木委員

委員をやった公認会計士から聞いたところ

では、保育園の指定管理でも新規で審査するときは大変なようです。資料だけでの判断ですから、その資料が本当に信用できるのかどうかと言っていました。

○契約課長

確認の方法を種別によって変えるというのは、一律でということしか考えていなかったもので、参考になりました。

○田中副会長

それぞれでというのは私もいいと思います。

○飯塚会長

事業者側も自治体側も軽減になるのでいいと思います。

○契約課長

指定管理については、保育園と地域学習センターなどが対象で、学童と福祉施設は対象にしています。一律でということからは対象にしたいという思いはありながらも、そういう方や別所管がしっかり関わっているということもあります。

○鈴木委員

流れとしては簡素化でということなのですが、コンプライアンス違反ということが世の中に蔓延していますし、どんな事業体でもルール違反は必ず起きますから、その点は留意すべきだと考えます。

○契約課長

それでは説明に戻ります。委託ですがポイントがありまして、資料2では11番まで網掛けがされていますが、人件費比率が高いものは押さえていきたいという考え方によるものです。対象としている自治体数や件数など

の見合いで11番までを入れたらどうかと考えています。金額のところはまだ漠然としておりますが、足立区では学校給食の件数が多く、4千万円以上としてそれをすべて拾いたいという思いはあります。これもやはり簡素化とセットにして考える問題にはなります。ただ業務が重要なんだろうと思っているところでは。

○秦委員

金額を引き下げて対象範囲を広げるということはいいいのですが、事業者は小規模事業者ではないですか。そういうところにこうした事務負担を負わせるということになります。が、他の自治体ではどうなのですか。1千万円のところは極めて小規模ではないでしょうか。

○契約課長

資料1のところに戻りますと、世田谷区の委託で445件なんていうのがあります。運用としては先ほどのE型くらいのやり方であれば回らないということになってしまうのではないのでしょうか。ですので、そこは見合いになると思います。どこまで確認するか、だからこの件数なんだということではないのでしょうか。

○田中副会長

一方だけの話ではない、書類の見直しと連動してということでしょうね。

○秦委員

事業者の話をよく聞いてほしいですね。労働者等は肯定的な意見が多いですが、事業者は負担が大きく、経営上の影響も非常に大きいと思います。そうした点をよく事情を聴いて、納得をしていただくようなウィンウィンな形にしなければいけないと思います。

○鈴木委員

こうした負担が経営を圧迫してはいけないと思います。

○秦委員

工事はいいのですが、委託ですと下限額の設定に連動して入札金額が上がってしまうのではないのでしょうか。区の財政負担にもかかわることになるのではないですか。

○契約課長

そういう面はあります。

○鈴木委員

そういう意味では、将来また見直すということが前提になるのではないのでしょうか。見直しはしても、それは究極ではないというようにしないとまずいでしょうね。見直すのであれば、そういう条件付きでやらざるを得ないでしょうね。

○田中副会長

そうですね。例えば何年後かにもう一度見直しをするとか、アンケートをするなどのプランを入れて、その上で見直すというのがいいと思います。

○契約課長

先ほどお話のあった労働者の賃金状況は、重要な背景の話なので、公契約条例が必要なタイミングなのか、それほど厳格にやらなくてもうまく回るタイミングなのかというのは……

○田中副会長

確かにそうですね。何年後に見直しをするというだけではなく、労働者の賃金を見ながら、その背景を基に判断するというのもあり

ますね。

○契約課長

幸いに今は簡素化できるタイミングなのではないでしょうか。

○秦委員

賃金の状況が上がる方向にあるので、非常にいい環境だと思います。今のいい状況で事務負担を大幅に軽減しながら、適用範囲も見直すことを前提にやっていくという形でいいのですが、急激にやってしまうと反動も大きいでしょうから徐々にやっていき、事業者の負担については、事業者の声を聴きながらやる必要があると思います。

○契約課長

委託で4千万円という線は、先の見直しというのを考えないで引いたものです。段階的にという話であれば、今回は4千万円でなくともと思います。

○秦委員

指定管理は、今が42、案1で57、全体でも68件です。指定管理というのは、行政がやることを民間がやっている。区に代わって実施しているものであり、その分は強くコントロールも働いています。適正にやっているかどうかは公平に、すべて同じようにすることが望ましいと思います。ですので、特定のところだけを対象にするのではなく、そこは全部に広げておくことはどうでしょうか。工事、委託とは性質が違うので、そこはよく検討していただきたいと思います。

○契約課長

そこはおっしゃるとおりで、なぜ一部でスタートしたのかというところは引っかかっています。解明できたら解明してみたいと思っ

ていて、然るべきものが出てこなければ、指定管理については全部でいいと思っています。

○飯塚会長

資料2で委託の11番、管理業務とは何ですか。

○工事契約制度改善担当係長

ここに分類しているのは、グラウンドの整備など、いわゆる運営が入らないものでして、例えば4番は施設の管理運営、こちらは運営の部分がかなり入って入っていて、ソフト面が入っているようなものです。それに対して管理業務はハード面のことしかやらないようなものというように一応は分類しています。実は各自治体に聞いてもバラバラな状況でして、こうだと言い切れるものはありませんが、一応そういう分類をしております。ですので、4番の施設の管理運営に入れてしまってもいいものかとは考えています。

○飯塚会長

時間も少なくなってきましたので、説明の方をお願いします。

○契約課長

資料4労働者周知のところですが、大切なところなので、そこのご説明をさせていただきます。

○工事契約制度改善担当係長

労働者への周知方法については、足立区で現在やっているのは、ポスターやお知らせ・チラシでありエの部分です。これはほぼ全自治体でやっていますので、ここは置いておきまして、それ以外にどんな方法で周知しているかというところ、アは確認書と言いまして、個々の労働者に対して職種、下限額、申し出

ができることなどすべてを説明して、一人ひとり署名をもらって、それを提出してもらうものです。こういうやり方は厳格でいいのですが、事業者の負担はかなり大きいものでして、ご議論いただきましたと思います。それと少し変わって通知書というものです。お知らせと似ているのですが、これは一人ひとりの下限額を入れて、それぞれ渡しているものです。中には、それに対して受領書のようなものを取っているものもあります。これは自治体への提出は求めています。アとイは事業者の負担が大きいので、周知カードと言いつつ、自治体がカードを作成して、それで下限額などが掲載されているホームページへ飛べるようなQRコードを付して周知するもので、区として一番適しているのかなと考えています。

○契約課長

QRコードで飛ぶ部分については、時給で貰っている場合は比べ安いのですが、月給などで貰っていると計算しなければ時給とぶつけることができません。アンケート結果で単価間違いをしていたのは、正にそのパターンです。ですので、自分で計算できるエクセルシートも載せ、そうすればセルフチェックが確実にできるようになり、そういう計算だということの周知も図れるわけです。QRコードのリンク先については、そういう形で充実させたいと考えています。

資料5の見直し検討表ですが、今日のご議論を聞いていて、この線は違うなという考えを持ちましたので、これに捉われる必要はありません。ただし件数の比較というところだけは、参考にさせていただけたらと思います。工事で1億円の線を引いたら32件から48件なので約1.5倍程度で済む、委託について4千万円まで拡大すると件数の広がる幅が大きく、対処の可能性というところで疑問だ

ということなどです。負担軽減でどういう確認をするのかについては、今日のお話で違う考えが入ってきたので、ここは正に参考程度にさせていただきたいと思います。労働者周知のところは、やれるところをやらせていただきますということです。状況として個別に紙を介してやってくださいというのは、事務負担軽減を目指す中では厳しいところなのかなと思います。

○田中副会長

事業者の書類のところですが、区のシステムにアクセスして処理するような方法を、今すぐは無理だとしても5年後くらいなどを目指して検討する時期になったのかなという気がします。

○秦委員

工事の適用範囲のところ、1億8千万、1億、6千万とありますが、事業者のランクとしてはどういう想定ですか。

○契約課長

今はABが対象になっているので、ABで収まるようにということで、1億かなと考えているところです。

○秦委員

入札方式が大きく変わり5割を総合評価方式にということです。価格のウェイトが小さくなるわけで、入札価格によって賃金が変わるというのとは違うようになっていくというときに、下限額云々とやること自体に意義があるのか、それをどう考えるか、労働者にとっては大事な話ですので、意義がないということではありませんが、よく考えていく必要はあると思います。

○飯塚会長

いろいろと意見が出ましたが、時間となりましたので、本日の審議はここまでとし、今後とも継続して審議していくということでよろしいでしょうか。

－全委員了承－

3 閉会

○飯塚会長

事務局から連絡事項があればお願いします。

【契約課長が次回審議會は定例会として本案件もその中で審議いただきたいと説明】

○飯塚会長

本日の審議會はこれまでとします。議事録は事務局で作成して、各委員に送付願います。委員全員が内容を確認後に、区長へ提出いたします。よろしいでしょうか。

－全委員了承－

○飯塚会長

以上をもって足立区公契約等審議會令和5年度第1回臨時会を閉会します。円滑な議事進行にご協力をいただき感謝いたします。