

【足立区労働報酬審議会】会議概要

会 議 名	平成30年度 第2回 【足立区労働報酬審議会】		
事 務 局	総務部 契約課		
開催年月日	平成30年11月15日(木)		
開催時間	午後3時30分 ～ 午後5時10分		
開催場所	足立区役所11階 入札室		
出席者	渡部 典子 会長	小倉 絵里 副会長	田中 克己 委員
	設楽 潔 委員	伊藤 好磨 委員	早川 勝久 委員
欠席者	なし		
会議次第	<p>1 開会</p> <p>2 議事</p> <p> 案件1 平成29年度公契約条例適用契約に関する労務台帳について</p> <p> 案件2 平成30年度公契約条例適用契約について</p> <p> 案件3 平成30年度労働報酬下限額答申に付した意見等の検討状況について</p> <p> 案件4 平成28年度および平成29年度公契約条例適用契約における下請活用比率について</p> <p> 案件5 2019(平成31)年度労働報酬下限額(案)について</p> <p>3 その他</p> <p>4 閉会</p>		
資料	審議資料		
その他			

（審議経過）

1 開会

【総務部長挨拶】

2 議事

会議の公開について

○渡部会長

審議会は公開としているが、非公開情報とされているものに関する質疑があった場合には審議会を一旦中断し、議事を非公開としたいがどうか。

ー全委員了承ー

案件1 平成29年度公契約条例適用契約に関する労務台帳について

【契約課長が案件1について説明】

○早川委員

職種が左官工事の労務台帳については、所定時間は1日8時間として計算されていると思われる。労働時間が半日作業と思われる労務台帳はあるのか。

○契約課長

職種によっては、8時間以下で時間数の少ない労務台帳もある。たまたま今回用意した労務台帳は、最低でも8時間働いていると思われる。

次回の審議会では労働時間が短い労務台帳を用意したい。

○早川委員

労働時間8時間以下がどのくらいの割合なのかについても知りたい。

○契約課長

了解した。一般的に建築工事が終わらないと設備工事に着手できないので、工期末

の設備工事の労務台帳では半日単位で働く労働者が多かったと記憶している。

○契約課長

以前の審議会でお示しした労務台帳では200時間を超えている労働者が見受けられたが、今回はそのような労働者はいなかった。

○小倉副会長

160時間の労働時間のうち、公契約条例の適用業務に従事した時間数が152時間ということは理解できるが、8時間とか16時間とか少ない労働者は2日だけ公契約条例の業務に従事したということか。

○契約課長

そのとおりである。

○小倉副会長

所定労働時間が160時間ということは月20日勤務と思われるが、実際にこの現場で働いたのは1日もしくは2日という解釈でいいか。

○契約課長

労務台帳を見る限り、公契約条例の適用現場でずっと働いていた労働者は一人だけで、他の労働者は毎日交替しながら、この現場で働いていたと思われる。

○小倉副会長

自転車対策業務委託についてはこの現場だけなので、労働時間と所定時間は全員一致しており、契約内容に応じて一人ひとり労働時間が違うということか。

○契約課長

そのとおりである。

○総務部長

駅前の駐輪場管理業務については、管理事務所に受託者の常勤従業員がいる。

他の従業員は、受託時間の中で自分の都合のいい時間帯だけ働いているため、労働時間もばらばらである。

○小倉副会長

労働時間が160時間の労働者はフルタイム勤務で、94時間の労働者は短時間勤務か。

○契約課長

一般的な傾向として、施設管理業務委託の従事者は年齢の高い方が多い。

まる1日勤務ではなく半日勤務という方も少なくないことから、こうした傾向になったと思われる。

○伊藤委員

地域学習センターの業務において、センター受付スタッフとはどのような仕事か。

○総務部長

体育館や学習センターを使用したい方の受付業務を行っている。

○伊藤委員

受付業務は開館時間に限られるのか。

○総務部長

受付業務については、開館時間中は受付スタッフが常駐しているが、シフト勤務で対応していると思われる。

○契約課長

私がかつて在籍したセンターでは早番と遅番があり、交替勤務で対応していた。

今回お示しした労務台帳では、時間外勤務や休日勤務の実績は全くないが、実際にそのとおりなのか、次回の審議会までに確認する。

○設楽委員

地域学習センターの従事者は労働報酬下限額が同一であるが。

○契約課長

労務台帳に記載するのは、あくまでも同一単価の労働報酬下限額で、実際の支給額ではない。所長はそれなりの給料を受け取っていると思われる。受付スタッフはアルバイトなど非常勤が多いことから、給料はそれほど高くないと思われる。

○総務部長

指定管理者の選定委員会は、各事業者に対し労務関係の書類提出を求め、労働者の報酬がいくらか確認した上で選定する。

基本的な労務関係として、きちんと給料が支払われることを前提に選定している。

案件2 平成30年度公契約条例適用契約について

【契約課長が案件2について説明】

(質疑なし)

案件3 平成30年度労働報酬下限額答申に付した意見等の検討状況について

【契約課長が案件3について説明】

○契約課長

まず、ポスターについてご審議いただき

たい。

○早川委員

前回の審議会でも説明したが、労働団体が現場に出向き、公契約条例について労働者に尋ねると、名称は知っているが内容はわからない方が多い、こうした実態が続いているとの報告を受けている。

労働者に公契約条例を啓発するには、視覚的に訴えるのが一番である。建設労働者は文字だらけのチラシはあまり読まない。

このような観点から考えたとき、若い方に人気のある、漫画風のポスターを掲示することによって、少しでも建設労働者に公契約条例の理解を上げることができればという思いから、ポスターの案を作成した。

○契約課長

具体的には、公契約条例の適用現場に1枚ずつ貼るということでいいか。

○早川委員

そのとおりである。

○契約課長

1か所ではなく、数か所に貼る方がいいのか。

○早川委員

できればそのようにしていただきたい。

○田中委員

ポスターの案に記載した電話番号は、契約課工事契約系の直通番号か。

○契約課長

そのとおりである。当区でポスターを作成する場合、公契約条例の適用契約は業務委託契約もあることから、工事契約系だけ

でなく物品契約系の電話番号も記載することになると思われる。

○田中委員

ポスターの案に特段問題があるとは思えない。いいと思う。個人的にはこのイラストはあまり好きではない。このイラストにこだわらなくてもいいのではないか。

○総務部長

この漫画は著作権フリーか。

○契約課長

そのとおりである。

○早川委員

他の漫画を採用することも考えたが、二次利用を考えると作成費用がばかにならない。

著作権フリーのものをうまく活用していけばあまり費用を掛けずにできる。ポスター以外にも、当組合ではこのイラストを用いたチラシを作成し、公契約条例の周知に活用している。

○総務部長

ポスターには契約課の電話番号を載せるのがいいのか、公契約条例について何か問い合わせたい場合の連絡先を載せるのがいいのか、どちらかだと思う。

○小倉副会長

学校教育の現場でも20代の方は文章を読まない。年金の広報についても漫画化されており、厚生労働省内でも全部漫画化することへの意見が多く出ている。

30代以下の方に何か理解させていくには漫画がいいのではないか。こうした機運

は高い。このポスターの案はインパクトがあつていいと思う。

足立区のキャラクターであるビュー坊も入れると、足立区としても公契約条例の周知に関わっていることが分かっていい。

このイラストとの兼ね合いの問題はあるが、足立区のキャラクターを入れると視覚に訴えるので、労働者にも理解してもらえないのではないか。

労働報酬下限額が毎年変わるので、下限額の欄も毎年きちんと更新し、古いポスターが貼られていないようにするといい。

最低賃金のポスターも毎年変わるが、去年のものを貼っている会社もある。

契約書と一緒にポスターを渡す際には、ここが変わったと説明することがルール化されて、労働報酬下限額の改定がうまく周知できるようになるといい。

○田中委員

事業者側でも公契約条例のポスターを作成した方がいいのか。

○総務部長

これまでの取組みとして、区は公契約条例を制定し、条例に基づき工事を発注し、事業者を受注していただいていた。

公契約条例については事業者も理解するし、現場で働く労働者も理解するよう、区は公契約条例の運用に努めている。

このように3つの部門が関わっている。

公契約条例は知ってもらうことが重要である。周知に関してどこが母体になるのかについては、条例制定以前にも話はあったかもしれないが、別途三者で話し合う機会を設け、統一的に対応する方がいいかもしれない。

ばらばらに取り組んでも効果は上がらな

いと思われる。

○田中委員

公契約条例を導入する自治体は少しずつ増えているのか。

○契約課長

年々増えている。ただし、足立区のように労働報酬下限額、いわゆる賃金条項まで定めた条例を制定することへの機運は広がっていない。

○契約課長

早川委員に確認したい。仮に、区の名称をポスターに入れる場合には、作成経費は区が負担することとなると思われる。

現在、東京土建のホームページ上にこの図案と同様の図案を掲載されているが、区がこの図案のとおり作成したら、東京土建のホームページ上の図案はどうなるのか。

○早川委員

足立区でこのポスターの図案を採用することが正式に決定すれば、東京土建ではこの図案によるポスターの利用を中止する。

別の図案によるポスターやチラシを改めて作成する。

○契約課長

シティプロモーション課からは、文言はこの案のとおりではなく、検討する過程で変わる可能性があるとの助言があった。

当審議会として、この図案を検討してみたらどうかというご意見をいただけるのであれば、シティプロモーション課を交え、庁内で検討したい。

—全委員了承—

○契約課長

次に、ポスター以外の案件についてご審議いただきたい。

○早川委員

熟練労働者以外の労働者の労働報酬下限額として、前回の審議会では越谷市の単価を取り上げた。

4年前の当審議会では、足立区における熟練労働者以外の労働者の単価を審議するにあたり、その当時は日給が8000円であったことを考慮し、日給8000円となるよう単価を決定した。

日給8000円を導き出すために、軽作業員の単価を90%の7掛けとした。

4年経過したが、人手不足により募集単価は当時よりも上がっている。

実際にどのくらい上がったか、建設業専門の求人雑誌を取り寄せて分析している。

昨年から1404社を分析した結果、日給1万円未満で募集する会社は、1404社中112社、全体の8%くらいである。

見習い程度でも、日給1万円以上で募集している会社が全体の92%、この割合で推移している。

そうであれば、熟練労働者以外の労働者の単価についても日給1万円を超した段階であり、労働報酬下限額を改定する時期に来たのではないかと。以上の理由から、改めて掛け率75%の見直しをお願いしたい。

○契約課長

具体的には掛け率を75%から80%にして欲しいということか。

○設楽委員

実際に足立区内ではどのくらいの金額で募集しているか聞いたことはないが、現状

は日給1万円以下では未経験の新人であろうとも応募に来ないのではないかと。

少しでも現場に入った経験があれば、実際には日給1万円以上払っていると思う。

例えば、設備工事で技術労働者、現場代理人や監理技術者を雇うと、相当高い給料を払っている。年収600万円を切るような給料では全く応募がないという状況である。

求人は専門業者に頼んでいるのが実態と思われるが、日給1万円を切るとだめである。時給ではいくらか分からないが。

○田中委員

実態の賃金相場が上がっているから労働報酬下限額を上げたいという理由、上げることの利点は何なのか。

実際の賃金相場は上がっているので、労働報酬下限額はそのまま現在の金額で構わないということではなく、別の話なのか。

○設楽委員

労働者側の要望としては実際に労働報酬下限額以上の賃金を貰っていないから、こうした意見が出てくるのではないかと。

貰っていれば、このような議論にはならないのではないかと。

建設業は他の業界よりも賃金が落ち込んでいるのが現状と思われる。

○田中委員

労働報酬下限額が上がることによって、事業者側にどういうデメリットがあるのかは分からない。

この議論とは少し違うかもしれないが、契約課長の回答を事業者側からみると、社会保障費を払いなさい、公契約条例どおり賃金を支払いなさい、労務台帳の作成経費

はみていません、こうした課題が解決しない中で、いろいろな要望が上がっている。

一方で、予算の内訳で積算根拠は単価の掛け算になっている。積算根拠の公開が困難であるということになると、何だか、労働報酬下限額を上げなさい、賃金を払いなさい、公契約条例の周知をきなさいという話ばかりで、上から下から挟まれている。

我々事業者としては、非常に厳しくやるせないというのが本音である。

こうしたことが背景としてあるため、早川委員の発言はそのとおりでと思うが、労働者の声ばかり拾われているような気がする。

事業者がお願いしていることは一向に進まないまま、労働者側のいろいろな要望だけが通り、我々の周囲が埋まっていく。このような感想をもっている。

○早川委員

田中委員からみて、足立区の予定価格は事業者側にとり適正な数字なのか。

○田中委員

適正と感じる予定価格もあり、そうでない予定価格もあり、格差が見られる。

過去の例でいうと、耐震補強工事において、各学校によってそれぞれスタイルがあるが、どうも予定価格自体がきちっと積み上がった金額になっていない。

学校の大きさでみると全部同じ程度の規模なので、予定価格は一律1億円になのかと思ったら、8000万円の学校もあれば9500万円の学校もあった。

こうした予定価格の積算根拠が見えないので、適正価格かどうかわからない。適正価格かどうかは、実際に工事に着手しないとわからない。

○契約課長

事業者側の要望としては、前回の審議会でも労働者側から提案があったように、外部の機関に委託して予定価格の妥当性を一度確認して欲しいということか。

○田中委員

外部の機関へ委託するよりも、全ての積算根拠の公開は困難であるとの回答について伺いたい。

積算の内訳をそのまま組上に載せてもらって、我々事業者と一緒に議論していただきたい。第三者に委託して、積算は正しいのか確認することではない。

予定価格が適正かどうかの判断は非常に難しい。

○契約課長

工事主管課としては、既に金抜きの詳細は出しているのだから、積算根拠は可能な限り提供しているという認識である。

一方で、積算内訳において一式で計上している部分、工事主管課は少なくしていると言うが、工事を受注した事業者側からすると一式に含まれるものが多過ぎる。一式の内訳が見えないと予定価格が本当に適正なのかわからないと感じている。

足立建設業協会との意見交換会でいつも議論になるのが一式に含まれる項目を少なくして、一式の中身を出して欲しいという意見になる。同様の意見と捉えていいか。

○田中委員

そのとおりである。もし、一式は一式であり工事金額の何%であるというならば、そのように回答してもらっても構わない。

回答できないので、一式としているので

はないかと我々は勘ぐってしまう。

○契約課長

ある工事で一式について、予定価格との目安だと思われるが、事業者は5万円程度だと思っていたところ、材料等を発注していくと、とんでもない数字になった。

これでは一式の範囲を超えているだろうということになり、区と事業者がもめた事例があったが、同じようなことか。

○田中委員

そのとおりである。

我々が積算した案件でも同様のことは起こり得ることだが、あまりにも予定価格の積算根拠がうやむやで、実際の工事費とのかい離が大きい時がある。

東京都の土木工事では、特に歩掛りで、人工を掛けて積算していることを公表している。

こうした自治体もあるので、予定価格の積算根拠は公表できるのではないか。

○契約課長

土木工事の積算システムと学校施設課や営繕管理課の積算システムでは、システムの構成が違っているとのことである。

土木工事の方がシステムの構成上、詳細まで出力できるそうである。

学校施設課や営繕管理課も、将来積算システムが変われば、もっと詳細まで公表できるという話は聞いている。

○田中委員

そうかもしれないが、どのような積算システムを使っているのか分からないので、公表できる内容について具体的なイメージがつかめない。

○設楽委員

結局、現場で仕事をやる際に、図面は一種類しかない。それなりに経験を積んだ職人が関わっていれば、例えば、配管の長さやコンクリートの量が倍とか、半分とか、このように大きく違うことはないと思う。

なぜ、図面が一枚しかないのに、図面から拾った数量が出せないのか。金額を出せとは言っていない。数量が出れば、積算の相違は一発で解決する。誰にも分かることだから。

加えて、一般管理費で法定福利費などは全部一式として含まれていると言うが、このことについても、どういう労働者がどれだけ働かなければならないか、歩掛りは当然使っているのに、給与ベースが公開されれば初めて必要経費がわかる。

そうした根拠がないまま積算金額を算出するならば、一式とするしかない。これでは誰にも納得させる資料にはならないと思う。私はいささか不快感を覚えているが。

○早川委員

23区は、どこの区でも小学校や中学校を新築していると思われるので、坪当たりの単価はいくらなのか、おそらく情報を持っているのではないか。

○契約課長

学校施設課は持っていると思われる。

○早川委員

23区内で比較すると、足立区の予定価格における坪単価はどのくらいの順位を推移しているのか、把握しているか。

○契約課長

その点については学校施設課に確認し、
次回の審議会で可能な範囲で報告する。

○設楽委員

ざっくりした数字であれば、今すぐにでも出せるのではないか。図面に建築面積が出ているので、その数値で予定金額を割り算してみれば、坪単価は単純に出てくると思う。

○早川委員

他区と比較した結果、足立区が23区中21番とか22番くらいであまりにも低いのであれば、予定価格を積算する際には単価を見直して欲しいというような話ができるのではないか。

○設楽委員

坪当たり単価がいつ頃確定されたものなのか、材料単価は更新されているのか。
使っている材料が昔と全く違っていることもあり得る。一式計上はいずれにしても乱暴すぎると思う。

○早川委員

法定福利費の問題だが、国土交通省のホームページで、契約締結後に発注者に提出する請負代金内訳書に法定福利費を明示することが進められている。

元請から一次下請、一次下請から元請というように、内訳書を提出することについて、足立区の発注工事では現在どの程度行われているか、把握しているか。

○契約課長

工事主管課に確認しないと明確に答えられないが、現在おそらく行われていないと思われる。

○早川委員

そうであるならば、重層下請になればなるほど、下位の業者は法定福利費をもらえないと聞くので、区主導でこのことの改善策として、法定福利費が明示された内訳書の提出を進めていただきたい。

○契約課長

了解した。

○契約課長

今後の課題における要望事項として、千代田区や加西市で行われている、元請と労働者の相互で該当職種を確認することについては、事業者にとって手間隙が掛かかり、とてもできないことなのか。

○田中委員

職種の確認は公契約条例の適用現場における事務であるが、毎日書類を作成するものではないとの理解でいいか。

○契約課長

そのとおりである。

○設楽委員

新規入場者の教育の場で行うのか。

○契約課長

千代田区では事業主が全部集計するようだが、加西市では個人ごとに記載するようである。

下請業者ごとに提出を求めているのか。

○早川委員

そのとおりと思われる。加西市のように一人ひとり書類をもらうとなると、事務量

が相当増えるので、現実的ではない。

事務量を少なくするという点では千代田区のような書式になるかと思う。

○田中委員

周知に係る確認書については職種を書くことが目的でなく、公契約条例の説明を受けたことの確認が目的ではないのか。

○早川委員

これは職種の確認だと思う。他の自治体の工事現場では、鉄筋工にも関わらず、自分は普通作業員と区分されていたという話を聞いている。

○契約課長

以前の当審議会でも、早川委員の前任者の中村委員から同様の話が出ている。

自分は鉄筋工のつもりで従事したのに、払われた賃金をみたらずっと安くて違う職種の賃金だった。

こうした相違をなくすために、相互に職種を確認するということが目的である。

○田中委員

職種を確認するのは事業者なのか。

○契約課長

確認は事業者と労働者、相互である。

今日、あなたにはこの職種で仕事してもらうので、賃金はこの金額であるとの確認行為である。

○田中委員

建設工事は直接雇用関係ではないため、鉄筋の会社であれば、事業者が鉄筋工か、普通作業員か、該当する職種を決めるのではないのか。

○契約課長

そのとおりである。職種の確認は下請業者ごとに行い、元請が書類を集約する。

○田中委員

下請が契約名と所属会社名と職種を書くのか。この書類には元請の会社名は入らないのか。

○早川委員

所属する下請の会社名だけである。

○設楽委員

元請に責任が掛かる訳ではないが、書類を集めるのは元請ということか。

○契約課長

例えば、自分は熟練労働者と思っていたのに、見習いや手元と見なされれば賃金は下がる。

職種の違いもあるだろうが、熟練労働者か見習いや手元かでも違ってくる。

○田中委員

鉄筋工の賃金を貰えると思っていたのに普通作業員の賃金しか貰えなかった。

その金額が鉄筋工の賃金と思っていた労働者が存在したということか。

○早川委員

自分は鉄筋工と思っていたのに労務台帳では普通作業員と記載されていた。2万円貰えるはずが1万7000円しか貰えなかった。

こういうことが他の自治体では問題になっている。今日は何の職種で入っているのか、自分の職種をきちんと認識し、確認す

るための書類である。

○田中委員

労働者が書いた書類を、元請が契約先の下請業者から集めるということか。

○契約課長

事業者にとって、こうしたことが可能かどうか。先ほどの話でないが、予定価格に労務台帳の事務処理経費が含まれていない中で、仕事ばかり増えてしまうことに繋がるかもしれないが。

○田中委員

そのとおりである。まず、事務処理経費について、風穴を開けてもらわないと。事務作業量が増えることは間違いない。

○設楽委員

この書類は千代田区が集めるのか。

○契約課長

千代田区の場合、書類は事業者ごとに作成すると思われる。最終的な提出先が千代田区となっている。

○早川委員

そのとおりと思われる。

○田中委員

職種の確認だけに止まらず、書類の取りまとめも付いてくる。事務作業量が増えることは間違いない。

○契約課長

千代田区にどのように行っているのか、聞いてみたい。
例えば、職種の確認は全工事期間中行うの

か、サンプリング的に行うのかで、作業量が全く違ってくる。

もし、事務量がもの凄くて大変ならば、サンプリング的に始めることも有り得る。最初は、事務量の少ないと思われる方法で行い、徐々に適用範囲を拡大していく方法が事業者にとり一番抵抗のない方法かと思われる

○設楽委員

書類作成経費は予定価格に見込んでいるのか。

○田中委員

試行実施という言葉には敏感になっている。設楽委員と同様の意見である。

○小倉副会長

千代田区と加西市では意図することが少し違うと思う。

サンプリングだと調査的要素があるが、千代田区の場合は、労働者が説明を受けて内容を理解し、自分は見習いではなく熟練の鉄筋工としてこの現場に入っているという確認であり、職種を確認した労働者がこの業務に携わっていることを区として把握したいという趣旨に感じる。

加西市の方は、個人と会社の契約、つまり、労働条件通知書とか、個人の契約書に近いレベルであると感じる。

そこで齟齬があるという事態は、労働者と会社とのやり取りの内容如何になっていると感じる。

自分が鉄筋工であるならば、この現場の職種は何で、次の現場の職種は何だと、本来は個々の現場で契約書を取り交わすべきであると感じる。

公契約条例に関する確認書の範囲が加西

市は千代田区よりも少し深くなっている。

契約書に近い状態の書類を締結し、一人ひとり提出させなさいというのは、これはこれで事業者にとっては大変なことかと感じる。

加西市と千代田区では趣旨が違うように思う。

○設楽委員

労働者全員が何らかの会社に所属していて、組織化された労働者であれば問題は起きない。

今回の現場限りの臨時雇いであるとか、手間請負という形で現場に来るので、社員ではない。だから、一人親方という問題が発生してくるのだが。

包含的に問題を解決しない限り、こうした書類の提出を求めても、職種や技量の相違については解決しない。

○小倉副会長

もしかすると、今日は鉄筋工で来てもらっているが、明日は人手が足りないので別の業種で入ってもらえないかということが日々現実に起きているのであれば、書類は毎日提出してもらおうという話に陥りがちである。

千代田区の方法であれば、職種の確認が少し取れて、こういう職種の労働者がある程度働いていることを、事業者と労働者の相互で確認することになる。

加西市のような契約書レベルの職種の確認になるとどうなのか。

○設楽委員

千代田区の方法ならば、新規入場者に入場教育を行う際、書類を渡して書いておくこととし、賃金を払う時までには持ってくるよ

うにできる。労働者をそのように縛る方法を取らない限り難しい。

○小倉副会長

今日はこの職種、明日はこの職種と、毎日確認していかないと、集計した時に齟齬が起きそうである。

○契約課長

いくつか提案があったので、千代田区や加西市に対し、こうした書類を導入した原因や経緯を確認したい。

調査結果を踏まえて、次回の審議会で改めてご審議いただきたい。

○伊藤委員

保育士以外の職種でも、業務内容に応じた労働報酬下限額を定めて欲しい。

ただ今配布した資料には、他の自治体での業務内容が書かれている。

先ほど指定管理者の労務台帳について、夜間と昼間と交替勤務しているとの説明があったが、昼間と夜間の賃金が同じ金額でいいのだろうか。

給食調理や看護師、栄養士という専門職種、また、野田市は様々な職種で労働報酬下限額を設定している。

野田市のように、ここまで細かく設定する必要はないが、他の自治体は専門職種を細分化している。港区の区分は職種的に見て、とても分かりやすい。

足立区の委託業務でも同様の職種があると思われるので、今後検討して欲しい。

○契約課長

了承した。

○伊藤委員

他にも2点要望がある。

一点目は足立区公契約条例の適用金額を下げられないかどうか。

その理由として、保育士について有資格者の単価を設定したが、有資格者の金額を受け取れる対象を拡げるべきではないか。

そのためには、9000万円という適用金額を、例えば5000万円に下げられないか。

5000万円に下げた場合、どれくらい案件の増加が予想されるのか。下げたことによる事務処理、手間がどのくらい発生するのか。それらが解決できるのであれば引き下げを実施してもいいのではないか。

二点目は、足立区公契約条例においては労働報酬審議会と公契約等審議会と2つの審議会がある。労働報酬審議会が適用金額の見直しを審議することは越権行為になってしまうのか。

労働報酬審議会は「労働報酬下限額について調査、審議する」とあり、公契約等審議会は「公契約条例の運用状況などについて調査、審議する」とある。

私たちは労働報酬下限額についてしか議論できないのか。その辺をお聞きしたい。

○契約課長

まず、適用する職種の拡大であるが、有資格者は保育士だけではなく、例えば保育園を例に挙げれば、栄養士や他の職種も在籍していることは認識している。

ただし、足立区の場合、小中学校の給食調理については、指定管理者ではなく業務委託である。

足立区の学校給食は有名なもので、業者の人气も高い。学校数も多く、様々な業者が受注しているが、学校運営部が評価した業者の中で指名競争入札を行っており、選定

方法は独特である。

給食調理に対して労働報酬下限額を定めることは、段階を踏まないと難しいと思われる。

他の職種、看護師等については、上げられる可能性もあると思うので、引き続き検討していきたい。

次に、公契約条例の適用金額を下げられないかという質問であるが、実務上の問題として、労務台帳の作成という問題があるので、どこまで適用範囲を拡げて、きちんと運用していくのか。

工事請負契約では、建設業の元請が労務台帳の作成で苦勞しているようである。適用金額を下げた場合、事業者がそんなに事務処理が大変ならば公共工事は応札しないということになってはいけない。

適用金額の見直しは慎重に行いたいと考えている。

業務委託契約では、世田谷区は予定価格がかなり低い案件から適用しているが、適用にあたり大幅に予算措置をした。財政局を交えて議論を重ね、漸く辿り着いたと聞いている。

足立区で業務委託の範囲を拡げた場合、最低賃金は上回っているが、労働報酬下限額の金額は厳しいという契約等が仮にあるとすれば、今後こうした案件は不足分を予算措置しなければいけないと思われる。

来年消費税率の改定が予想されている中で、適用範囲を拡げていくことはハードルが高いと考えている。

最後に、2つの審議会の所掌事務であるが、審議会の性格として、公契約等審議会は他の自治体では入札等監視委員会にあたるが、当区の場合は名称を変更し、所掌事務を加えたものである。

したがって、公契約等審議会は原則とし

て入札・契約制度の運用状況を監視する審議会であり、労働報酬下限額については労働報酬審議会の所掌事務である。

ただし、公契約条例については労働報酬審議会だけで審議するのではなく、別の視点から、入札・契約制度のあり方の中で審議することとし、公契約等審議会の所掌事務とした。

労働報酬審議会が労働報酬下限額についての審議が基本的であるが、労働条件や労働環境など関連性のある課題については、所掌事務から逸脱しない範囲内で議論していただくことは可能であると考えている。所掌事務については細部に問題があるならば法務担当と研究し、必要性が認められれば規則等を改正して対応することになるかと思う。

○早川委員

建築請負工事の適用範囲については予定価格1億8000万円以上としているが、賃金条項のある他自治体の公契約条例と比較すると足立区がずば抜けて適用範囲の下限額が高い。

足立区も他の自治体と同様の水準に引き下げよう、検討してもらいたい。どこまで引き下げるかについては、現在、足立区では予定価格の事後公表を1億円以上の案件で試行実施しているので、1億円以上とするのが分かりやすい。労働者保護の観点からも、適用範囲を拡げてもらいたい。

次に、予定価格の事後公表についてであるが、他の自治体では積算に対し疑義が発生した場合、疑義申立制度で対応するという話を聞いた。

足立区では予定価格の事後公表の試行実施にあたり、疑義申立制度の導入を検討しているか。

○契約課長

まず、疑義申立制度については実務的に無理である。工事請負契約において予定価格1億8000万円以上は議決案件だが、入札を終えてから議案書を提出するまでの期間は今でもぎりぎりである。

こうした中、疑義申立制度を導入すると現在よりも最低でも数日から1週間余計にかかるので議案を提出できなくなる。

議決案件の金額がもっと上がるとか、状況に変化がない限り無理だと思う。

適用範囲については、基本的に足立区と千代田区は同じ考え方である。千代田区の場合、予定価格1億5000万円以上は議決案件である。

他の自治体と比較して適用範囲はどうかについては、足立区では労務台帳作成の課題がある。仮に、足立建設業協会との意見交換会で適応範囲の見直しを提案すれば、労務台帳の作成経費はどうするのかという話になり、直ちにいい返事はもらえないのではないかと思っている。

○田中委員

私の委員としての役割は、公契約条例の適用金額をこれ以上下げないという使命を背負っているとの認識である。

平成24年に公契約条例の検討に着手した時、当時の総務部長からは、大型案件であれば人件費や労務台帳作成経費など増加分の経費を飲み込めるといった話があった。

こうした前提で公契約条例が施行されたが、区側は飲み込めると言いながら、現実にはこれだけ経費が掛かることを、我々事業者は繰り返し主張している。

このことの妥協点がまだ見えない中で、適用範囲を見直すことは順番が逆であり、経

費の問題を解決した後ではないのか。

○設楽委員

現場の労働者にとって、公契約条例自体は賃上げの手段となっているという認識なのか。

○早川委員

そのとおりである。公契約条例ができたことによって、自分たちの賃金が上がるきっかけができた。

労働者側からすると今まで賃金は使用者側が一方的に決めていたが、公契約条例ができたことにより、労働報酬審議会において自分たちの賃金を議論する場ができた。労働者側からすると、やっと自分たちの賃金を使用者側と対等な立場で議論できる土壌ができたということで、公契約条例を推進したいという立場を採っている。

○設楽委員

例えば、賃金に加え、年金の問題とか、公的保障の問題とか、労働条件にはいろいろなことが絡んでくるが、これらの問題を全て解決するのは無理なので、どこかで線引きをしなければならない。

こうした問題を全て我々事業者のところへ持ってこられてもどうにもならない。行政は持ってきたいのかもしれないが。こうした問題を持ってこられると、今度は事業者の責任になってしまう。一人親方を雇用した形を採り、源泉徴収するなんてとんでもないことだと思っている。片側の論理だけでは問題解決は進まない。

○早川委員

そこが、週休二日がなかなか進まない点

なのかと思う。全部、時給制にするという議論もあると思うが。現実的なことを考えた場合、使用者が一人親方を含めて全員雇用するのは相当ハードルが高い。まだまだ議論が必要である。

○設楽委員

直接、労働者を使う事業者がまず雇用することに目が向かない限り、事業者に使われる労働者が雇用ありきで考えない限り、問題の核心に迫っていかないと思われる。

結局、大手のゼネコンが行っていることは、義務的経費を全部払い、賃金を払うために職人を確定させる。次に、職人を集めた会社を創って運営させ、その会社に義務的経費等を全部支払っているようである。

このような形で、どこかの会社に雇われていない限り、この問題は解決に向けて、先に進まない。

大手のゼネコンがやっている事がうまく成功しているかどうか分からないが、なかなか目論見どおりにいかないだろうと思われる。

○契約課長

小倉副会長に伺いたい。他の業界では週休二日制はどのくらい浸透しているのか。

○小倉副会長

週休二日制が進まない業界の代表が建設関係、次が飲食関係である。その理由としては、業務がストップされると困る人たちがいるが故の背景がある。

今だと、オリンピックに間に合わないとか、学校の耐震強度が足りないのに児童生徒を教室に入れる訳にはいかないとか、納期が絶対に決まっている中で動かなければいけないとか。こういう職場では週休二日

制が現実的に進まない。

一方で、事務量が多い業界は必然的に忙しい。例えば、今回、運送業界が改革に踏み込んだが、一日物資が届くのが遅れても仕方がないとお客様が納得するのであれば1日休んでもいいこととなる。今回、運送業界が変わったのもこの点だと思う。

建設業界もお客様が竣工は1か月伸びても仕方がないというのであれば、改革に踏み込むことができると思うが、現実的には子どもたちの夏休みを1か月伸ばせるかという伸ばせないの仕方がないという面がある。

また、建設業界の背景として、日給制で働くことが強く浸透してきた背景がある。日給の積み上げでたくさん給料が欲しいという層、いわゆる一人親方と、若年層にいたってはあまり働かなくてもいい、週休二日制で休みが多ければ、その分少し給料が少なくてもいいという層と、労働者の考え方が少し別れてきつつあると思う。

正直言って、業種的にみると、飲食業や建設業では、やはりたくさん働いて給料をたくさん欲しいという労働者もまだまだ多い業種である。

医療も同様で、患者に待ってもらう訳にはいかない。週休二日制が進まない業界である。必然に迫られている。

そういう事態が発生していることが大きい。逆に言うと、月給制も進まない。日給の積み上げで、日給制で働いてたくさん貰える方がいい。その方が分かりやすい。このような業種になっている。

○伊藤委員

来年4月からの働き方改革で、これまでとは状況が変わる。有給休暇5日間取得が義務化されるが、建設業、運送業、中小企

業は5年間の猶予になっている。

このようなことも、週休二日制に影響しているのかと思う。

○小倉副会長

保育士などもそういう意味ではちょっと相矛盾してくるところがある。

育児休業を取得するよう企業にお願いしているということは、どこかで子どもを預かってもらえる所がないと成り立たない。

結局、企業が2年間お休みしてもいいといっても、本人が早く復職したいと希望しても、子どもを預ける所がない。保育園は職員が少なく、定員をオーバーしているので、これ以上子どもを預かれない。休業中の保育士は早く復職したい。

どちらかの前提条件が抜けてしまうと復職までの期間が長くなって、なおかつ、現場の職員に一層負荷が掛かっている。

このような状況で、人手不足が加速している中で、働き方改革を軌道に乗せようとしている。

労働者一人あたりの労働時間を短くしたい。短くすると働ける時間が短いので、また人が足りないという悪循環に陥る。そういう懸念をみなさん持っていると思う。

○伊藤委員

人が足りない業種は、どのように工夫しても、本当に人が足りない状況である。

○小倉副会長

労働時間を短くすれば、交代制がうまくいなくなる。一人の労働者が担える時間も削られてしまう。人が足りないのにどうしたらいいのだろうという思いがある。

正直なところ、建設業も保育士も、いわゆる一般職であっても、育児休業者を抱え

るような職種では、臨時に誰か来てくれなければ、誰かに頼らなければ、前に進めない。

女性が多い職場はこうした事態が顕著に出してしまうかもしれないとの危惧がある。

業種の中には、こうしたことで週休二日制が進みづらい職種もある。

週休二日制が進んでいくには、今回の運送業のような切り込んだ改正があると少しは違うと思う。

ニーズはあるが仕方がないと、消費者が納得してくれる業種は週休二日制が進むのかもしれない。

案件4 平成28年度および平成29年度公契約条例適用契約における下請活用比率について

【契約課長が案件4について説明】

○契約課長

開始が半年遅れとなるが、建設キャリアアップシステムが軌道に乗り、事業者の施工能力の見える化が進めば、施工能力に応じて、区内業者の下請活用数も増えてくるものと期待している。

○設楽委員

伊藤委員と早川委員にお尋ねしたい。労働組合員が所属する会社で、その業務内容で働ける業種が、足立区内の元請会社にあった場合、その元請会社に対し営業活動をすることはあるのか。

○早川委員

やはり区内の元請各社は既存の取引先があるようなので、足立区の発注工事を新たに受注した場合にも、元請に対して営業活動を行うという話はあまり聞かない

○伊藤委員

私が所属する連合の方にもあまり聞こえてこない。他の地区でも同様と思われる。

○設楽委員

結局この話は、足立区の発注工事について、あまりにも区内業者の下請活用比率が低ければ、罰則規定を設ける、指名停止とすることである。

こうした中で、下請活用比率が30数%であることを一定程度評価してもらえるのはありがたい。

現実には、我々事業者が職人を探しに行くこととしても、誰も探しに行かないだろう。

逆に言うと、合コンや街コンでもやることになるかと思われるが、こうしたことが本当に機能するかというと、はなはだ不安である。

新しい業者を探さなくてもいい、今の業者で間に合っているとすれば、この話は前に進まない。

実際このとおりに動くのかという中で、下請活用比率が30数%というのはでき過ぎであると感じている。

使う側の元請にとっても、慣れない業者を使った結果、工期に間に合わなくて、不良品を作ってしまうことになり兼ねない。

○契約課長

この問題は、元請と下請、お互いの情報のミスマッチを解決する必要がある。

もう一つは、前回の審議会では建設業界の成り立ちなので仕方がないという意見もあったが、下請の数を減らしていくことを通じて、何とかならないかと考えている。事業者にとって下請の数を減らすことは、ハ

一ドルが高いと考えてよろしいか。

○設楽委員

下請の数を減らすというのはどういうことか。

○契約課長

下請の次数を減らすことである。現在、当区の建築工事では大抵四次までである。

○設楽委員

商売をやめない限り、何らかの方法で人を集めなければならない。どういう形になるかはわからないが、友達の友達は友達だという集め方しかないかと思う。

人集めを生業としている人に頼むとそれなりに宣伝費や何やら掛かる。お金を払えば集めてくれるのかもしれないが、それで本当に人が集まるかという点、費用対効果の面でもかなり厳しいものとする。

何ともいえない。

○伊藤委員

私が所属する会社は通信業も行っているが、通信業の場合は下請に限られている。どこの現場へ行っても、同じ業者がいる。足立区内に通信業を営む業者がいるかという点、ほとんどいない。職種によっては何人もいない中で、探しても新たな業者はほとんどいないというのが、現状である。

○早川委員

業者は本当にいないのか。見えないのではないか。

○伊藤委員

いないと思う。

○早川委員

足立区の統計によれば、区内に建設事業者は3000社いる。

これだけ業者がいれば、仕事を請け負うことができる区内業者は探せばいるのではないかとのイメージがある。

しかしながら、元請は立場が異なり、ずっと慣れた下請を使っているのではないかと思う。

こうした状況から新しい業者に任せるとするのは、なかなか難しいのかと思う。

○田中委員

組合員の内訳として、会社に所属する人と一人親方の割合はどのくらいか。

○早川委員

一人親方の正確な割合はすぐに出ないが8000人中1500人から2000人は一人親方である。

一人親方は一人親方保険に入っているため、保険の加入者数で間違いはないと思う。

○田中委員

残りの約6500人はどうなのか。

○早川委員

労働者もしくは事業主である。

○田中委員

会社に組合がない労働者は、労働者自身が直接労働組合に入るのか。

○早川委員

そのとおりである。

○田中委員

いわゆるサラリーマンか。

○早川委員

サラリーマンは入らない。

○設楽委員

一人親方が多いが、会社に所属している人もいるのではないか。

○田中委員

一人親方でも自分の会社の仕事しか行わない方は6500人ではなく、1500人から2000人の中に含まれているということか。

設楽委員の言うように、その点を大きく変えるといいのではないか。土建株式会社のような会社組織にして、労働者はその会社に所属すればいいのではないか。

○早川委員

一人親方なので一人ひとり個性が強く、なかなか事業主の下で働くのは難しい。

土建株式会社のような組織化するのも難しい。

○設楽委員

年を取っても年金はないという方はたくさんいるが、一人親方が多いのではないか。年金がないのは可哀想だが、義務的経費を支払ってこなかったから自業自得ではないか。

現在、これだけ騒がれているのに、どこかの組織に入らない限り、自分自身で直していくことは難しく、掛け金を毎月支払うことはできないと思う。

○田中委員

アメリカ合衆国が公契約条例を導入したことにより、先ほど契約課長が言ったとお

りの方向になっていったということを、公契約条例導入時の研修で講師が話していたと記憶している。

○契約課長

そのような資料があったかもしれない。

○田中委員

一人親方のような方がいたかもしれないが、どのように変わっていったか分からない。

○契約課長

研究させていただきたい。

○設楽委員

アメリカ合衆国では、会社でなく職業別の横断的な組合を創っている。横断的な組織の中で、職人全部がある意味で登録されている。登録がない人は使えないという形になっているので、その組合に加入せざるを得ない。

しかも、その組合では職能訓練など全て行ってくれる。税金の問題など全て解決してくれた上に賃金も支給している。

現場の評価の悪い業者は、ランクを下げられる。

人を集めた組合であり、全国の配管工が全員入った会社である。逆に言うと、我々が使うのなら、この方法がありがたい。

訳のわからない建設キャリアアップよりもいい、業者の施工能力はどうなのか、職人の技量は違うのではないか、職業別の組合ができれば、このような話にはならないだろうと思われる。

○契約課長

いろいろとご提案をいただいたので、研

究していきたい。

案件5 2019(平成31)年度労働報酬
下限額(案)について

【契約課長が案件5について説明】

○契約課長

熟練労働者以外の労働者の単価に係わる
掛け率について、75%にするか80%に
するか審議いただきたい。

○早川委員

労働者側の希望は80%である。

○田中委員

軽作業員の単価はいくらか。

○契約課長

軽作業員の単価は14500円、8等分
すると1813円である。

75%ではなく、80%とすると1時間
あたり1306円で、事務局案より82円
アップとなる。
8時間あたり10440円である。

○設楽委員

例えば、スーパーのレジ打ちの募集やコ
ンビニの店員の募集をみると、この金額よ
り相当低いがどうなのか。

社会通念上、どの業務が軽作業で、どの
業務が見習いや手元なのか。

レジ打ちは見習いや手元よりも、さらに
軽い仕事なのか。

現実にはレジ打ちにも応募者はいる。

○早川委員

そのように言われるが、建設労働者は屋
外作業であり、雨の日も風の日も苛酷な環

境の下で仕事をしている。室内でのレジ打
ち等の方と比べると、ある程度の単価を示
さないとな人が集まらない。

そういう視点からも、掛け率の引き上げ
をお願いしたい。

○設楽委員

過酷な労働ということか。

○早川委員

スーパーのレジ打ちと比較した場合であ
る。

○田中委員

1万円にこだわるならば、1万円を8時
間で割り返した、掛け率77%とすれば、
1万円を超えるがどうか。

掛け率70%や80%の議論が1万円を
目指したものであるならば、このような考
え方がすっきりする。

○早川委員

基本的な要望金額が1万円なので、掛け
率77%であれば問題ない。

○設楽委員

まずは1万円を目指すということか。

○早川委員

そのとおりである。

○渡部会長

掛け率77%を当審議会としての意見と
することによろしいか。

—全委員了承—

○契約課長

次に、業務委託と指定管理協定の労働報

酬下限額であるが、これまでどおり臨時職員の単価とし来年度は1030円、有資格者の保育士は100円加算する。

それ以外の職種の単価については、引き続き検討することで、よろしいか。

－全委員了承－

○伊藤委員

特別区の人事委員会勧告は下がるが、来年度の臨時職員の単価は上がるのか。

○契約課長

来年度の予算単価案で臨時職員の単価は上がっているので、2020年度の労働報酬下限額も上がる見込みである。

○渡部会長

本日の意見や要望については、事務局が要旨をまとめ、答申案に付けたい。

委員のみなさまに答申案に確認いただいた後、区長に答申することとしたい。

議事録についても同様ということでよろしいか。

－全委員了承－