

【足立区労働報酬審議会】会議録

会 議 名	令和元年度 第1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	令和元年7月26日(金)		
開催時間	午前10時00分 ~ 午前11時50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 諮問</p> <p>2 議事</p> <p>議案第1号 平成30年度公契約条例適用契約に関する労務台帳の提出状況について</p> <p>議案第2号 令和元年度公契約条例適用契約について(予定)</p> <p>議案第3号 平成31年度労働報酬下限額答申に付した意見の検討状況について</p> <p>議案第4号 指定管理者協定の適用対象施設の拡大について</p> <p>議案第5号 令和2年度労働報酬下限額の積算方法等について(案)</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 諮問

【区長代理として総務部長から渡部会長へ令和2年度労働報酬下限額についての諮問書を手交】

3 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

議案第1号 平成30年度公契約条例適用契約に関する労務台帳の提出状況について

【契約課長が議案について説明】

○早川委員

本日席上配布された労務台帳の中には熟練労働者以外の労働者である、見習いや手元は含まれていないのか。

○契約課長

建設工事は工程に応じて配置される労働者が異なる場合がある。労務台帳全体を見れば熟練労働者以外の労働者が含まれていた。

○早川委員

技術のある方が普通作業員や軽作業員に位置付けられていたとしたら問題である。

次回の審議会までに労働者全体に占める

普通作業員や軽作業員の割合を可能な限り調べて欲しい。

○契約課長

業種によって労務台帳の分量にかなり差があるので、全ての案件を調査するのは困難である。

一次下請だけに限定するとか、何らか工夫をしてみたい。

○伊藤委員

国民健康保険業務委託の労務台帳では休日に時間数が記入されているが、どのような勤務内容か。

○総務部長

第4日曜日は休日開庁日なので、国民健康保険課も窓口業務のため出勤している可能性が高いと思われる。後ほど確認する。

○契約課長

保育園の労務台帳では、有資格者の保育士以外にも管理栄養士や調理師など、複数の有資格者が保育園の運営に関わっていることが確認できる。

議案第2号 令和元年度公契約条例適用契約について（予定）

【契約課長が議案について説明】

○総務部長

今年度は保育園の指定管理者協定は2園である。新たに指定管理者協定を締結する保育園は公契約条例が適用されるので、今後適用件数が増えてくる。

○伊藤委員

今後、保育園の指定管理者協定の適用件

数は増えてくるということか。

○総務部長

公契約条例は平成26年に施行されたが条例の施行以前に指定管理者協定を結んでいた案件は条例の適用外であった。

指定管理者協定の期間は5年から10年なので、今後協定期間が満了し、新たに指定管理者協定を締結する案件には適用するため、最終的には全ての指定管理者協定の保育園に適用することになる。

議案第3号 平成31年度労働報酬下限額
答申に付した意見の検討状況について

【契約課長が議案について説明】

○早川委員

東京土建足立支部はキャリアアップシステムの認定登録機関になっているが、少しずつ、毎日のように登録を希望する方がみえている。

最近の業界新聞をみると、6月末で6万人位登録し、5年間をかけて300万人を目指すとする。

大成建設については契約金額1億円以上の現場ではカードリーダーを設置しているという記事が掲載されていた。

足立区においても数10億円規模の工事現場があるので、1日も早くカードリーダーを設置して、労働者にキャリアアップシステムを普及啓発していく必要があると思う。

○田中委員

どこかの現場を指定して、試行的にやることはいいと思うが、そのためには予算を付けていただきたい。

労務台帳の作成事務手数料は平成26年

度から要望しているが一向に予算が付く気配がない。このことと併せて設置費用の予算化を検討してもらいたい。

○契約課長

早川委員にお伺いしたい。カードリーダーの設置費用は事業主負担になるのか、何らかの補助金等が出るものなのか。

○早川委員

事業主負担である。

○契約課長

設置費用はどのくらい掛かるのか。

○早川委員

具体的な金額までは把握していない。

○設楽委員

試行実施の工事現場には、一人親方も入場しているか。

○早川委員

一人親方もカードも持っており、入場している。

○設楽委員

個人でデータを登録しているのか。

○早川委員

そのとおりである。一人親方の場合は、キャリアアップカードに事業者登録と技能者登録と二つを登録する。

入場の際にはカードリーダーに通して、データを蓄積していく。

○田中委員

これまでの実績はどのように反映される

のか。カードを発行した時点なのか、発行した以降なのか。

○早川委員

優遇措置がある。記憶が定かでないか、今から2～3年間は、過去の実績を加味して登録してもいいはずである。

例えば、玉掛けの資格を10年前に取ったとすると、この人は10年前から建設業に従事していたとして、10年の経験とみなして登録ができる。

技能評価制度でいうと、レベル2もしくはレベル3からのスタートとなる。

○田中委員

その判断は誰が行うのか。そのレベルは間違いないものと誰が判断するのか。

○早川委員

資格の取得年月日をまず基本とする。あとは事業主の判断による。

○田中委員

事業主が判断するのか。

○早川委員

建設業振興基金の話ではそのとおりである。

○田中委員

そうなると信頼性の点で難しい。

○設楽委員

相当難しい。

○田中委員

他の事業主のところで働いて、そのレベルであることが通じるのかどうか。信頼性

の点で難しい。誰が担保するのか。

○早川委員

労働者側からすると、できるだけ高いところからスタートしたいということで、優遇措置のある、この2～3年に登録しなければという状況になっている。

優遇措置が終わってしまうとレベル1からのスタートになってしまう。

○設楽委員

たまたま玉掛けの例は有資格者でなければダメということで分かり易いが、実際の現場の作業は玉掛けの資格がなくてもきちんとできる人はたくさんいる。そのような人の扱いはどうするのか。

○早川委員

能力評価制度は鉄筋・とび・型枠など、いろいろな職種がある。それぞれの専門工事団体が独自に保有資格と就業日数などを基に作成していく。

○設楽委員

勤務実態や所属している団体が異なる中で、一人親方を含め、様々なデータを取ることにはできるのか。

○早川委員

まだまだ課題はあると思う。そのため、建設業振興基金の方でも、具体的な能力評価基準については、全ての業種で発表されていないのではないかとと思われる。

○設楽委員

結局、事業主が判断するという事になると現状と何も変わらない。闇雲にカードを発行しても客観的な整合性がないという

話になる。

いくらキャリアアップシステムを進めていっても元の木阿弥に成り兼ねない。キャリアアップシステムそのものの脆いところかと思われる。その点を改善しないと労働者間の公平性はゼロである。

○田中委員

1週間程度の研修、テスト制度のようなものを労働者が受講してもらわないと難しい。

○設楽委員

相当しっかりやってもらわないとできない。国が罰則規程みたいなものを設けたとしても、指名停止するとしても本当にできるのか。罰則規程が公平に適用されるのか疑問を感じる。

○総務部長

制度が始まったばかりであるが、国としては登録促進を図りたいという思いがあって2から3年間の優遇措置、経過措置を行っている。合理的といえはそのとおりであるのだが、設楽委員の言われるようにそのことが議論として担保されているのかどうか誰が客観的に判断するか疑問がある。

自分自身も30年前にガス溶接の資格を取ったが、30年間分の技術があるかどうかは別の問題である。

われわれも状況を注視していく。意見があった試行実施については、これからの議論になると思うが、国が先導して進めているので、区としても建設業会にお願いする場面があるかもしれない。

実施時期については今後の課題とさせていただきます。

○設楽委員

行政は何かというと指名停止とか事業者に言ってくるが、われわれの今の立場をいえば真ん中に挟まっている状態である。

判断するのは事業者の責任といって、何でも事業者にやれという。

先ほど意見のあった、労務台帳の事務手数料が予算化されていない状況の中でさらに圧迫を受けている。

このことを置き去りにして議論しても議論は空転する。この審議会もそれぞれ立場の違う人が集まって議論しているが、議論がかみ合っているとは私には思えない。

○総務部長

能力評価制度について職種は限定しているのか。

○契約課長

限定している訳ではない。現時点では4職種となっている。将来的には全ての職種に拡がると思われる。

○総務部長

設楽委員の言われることもそのとおりだと思うが、キャリアアップについては少し様子を見てみないと分からないというのが私の感想である。このことについては今後も継続して議論していきたいと思う。

○総務部長

先ほど田中委員から意見のあった、労務台帳の事務手数料については、私としては前向きに検討していきたい。

しかしながら、職種によって事務量が違うので、合理的な算出方法があるのかどうか。

公契約条例は全ての自治体で制定してい

る訳でないし、請負契約と業務委託契約では違ってくるとされる。

合理的な算出方法があれば議論の俎上に挙げていただきたい。

○田中委員

契約の段階で予定価格に盛り込むことは非常に難しいと思う。清算のような別の視点で考えられないか。契約締結時点ではなく、契約変更になるのかもしれないが。

提出される労務台帳の厚さも違うし、入力する労働者の人数も1行で済むのか、数行にも及ぶのか。紙の厚さと事務量で何とかならないのか。

○契約課長

後から経費を支払う場合、支出科目を何にするのか。工事は工事請負費であるが、事務手数料は工事請負費とならない。

○田中委員

契約変更で処理できないのか。

○契約課長

契約変更で処理するには、完了検査の前に変更手続きを完了しなければならない。

○総務部長

普通に考えると諸経費の中に事務経費として入れるのが分かり易いが、工種によって金額に差が大きいところに一律の金額を算入するのもおかしい。

業種ごとに分けるのか。工事契約と委託契約に分けるのか。工事の中でも金額に応じて分けるのか。何にベンチマークを置いていいのかわからない。

○契約課長

正確に言えば、後清算が正しいと思う。何を参考にするのか。例えば、物価本における入力事務の単価など、どこかの単価を引用して、何件までならいくらというような単価設定にできたらいいと思う。

○総務部長

例えば、工事現場に労働者が入る場合、下請や孫請からの書類が提出されたら、いわゆるパンチャーとしての作業の延べ時間でやった方がたぶん合理的であるという考えもある。

それをいくらにするのがいいのか、工事が終るまで作業量がわからないので、結局後清算になる。

建築工事の労務台帳はかなりの厚さになる。

○田中委員

公契約条例の事務処理委託費としてはできないか。

○契約課長

後清算であれば、委託料になると思う。ただし、本来は事業主の責任で作成すべきものを委託費としていいのか疑問がある。

○設楽委員

発注工事における数量は、公表されていないが明確なはずである。工事には必ず労働者の数が出てくるので、労働者の数で積算するのがいいのではないか。

あるいは積算した金額を予め発注単価に盛り込んでおくことが手っ取り早いのではないか。

○総務部長

工事現場に延べ単価で1000人入ると

して、「1000×入力する手間賃」を事務処理経費とする。手間賃が10円なのか100円なのか分からないが。そうした方法がいいかもしれない。

○設楽委員

発注者に考えてもらう方がいいのでは。

○総務部長

工事であれば諸経費は率で出している。別枠でたぶん諸経費に含まれているのかもしれないが。発注者が延べ単価の人数を算出しなければいけないとなると、現在の単価設定では、コンクリート打設であれば立米当たり何人掛かるのか、歩掛はどういう単価構成になっているのか。東京都の単価はどうなのか調査しないと。

研究させていただきたい。

○設楽委員

その点は歩掛として出ているのではないのか。出ていないと積算できない。

○田中委員

東京都は公表しているのではないのか。

○設楽委員

公表しているはずである。正確ではないかもしれないが。それを適用すれば大よその人数は把握できるはずである。

○契約課長

予定価格に含める場合は、歩掛ではないが見込で支払うことになる。実績に応じて払う場合は、正確に数える必要があるので後精算になる。

○設楽委員

材料の数量も同じことである。その論理でいくと全て同じことになる。

○総務部長

設計の時点でこの現場には何人入るとの前提で、諸経費に入れるように組み立てるのがわかりやすいと思う。

労務台帳の作成に手間がかかっていることは十分理解しているので、事務処理経費については検討させていただきたい。

○契約課長

小倉委員にお尋ねしたい。入力作業等で発注者と受注者が揉めた相談事例があればお聞かせ願いたい。

○小倉委員

延べ人数で作業完了後に清算というケースが多いと思う。延べ人数の捉え方が発注者と受注者で違うことがある。

35人だったのか36人だったのか。半日しか従事していないのに一人と数えるのか。誤差があるのは仕方がない。

清算の仕方で両者の意見が少し違うというケースがあったが、清算時に幅がないとカウントの仕方で細かい議論になる。一人なのか2.5人なのか、厳密なところは出てこないし、誤差が発生してしまう。

数をカウントする場ではそうした話は常に出てくる。実績で払うのであれば、幅はある程度必要である。

○契約課長

例えば、100人までであれば、この金額で支払うというように。

○小倉委員

幅がないとカウントして合わないではな

いかという議論をずっとすることになる。さらに、その議論の工数はどうなるのかということにも繋がってしまう。

○設楽委員

そもそも論になってしまうかもしれないが。今の話し合いのように不確定な要素が多く、どれも結論に達しない状況の中で、先ほどのキャリアアップシステムについては国交省が罰則規定を設けている。これは推定無罪でなく、推定有罪である。このことは法令論理からいっても間違っていると思うがどうなのか。

○総務部長

ルールとしては問題がないかもしれないがバサッと切る訳にはいかない。国交省もどこまで考えたのか分からないが。理屈としてはだめとは言えないのではないか。

○渡部会長

言われていることは最もだと思う。

○契約課長

建設キャリアアップシステムに議論が集中しているが、全体を通して意見をいただきたい。

○小倉委員

建設キャリアアップシステムについては順調に推移しているとの話があったが、このことのベースになっているのは退職金の問題があって、建設キャリアアップシステムに登録することになったのではないか。

よく相談を受けるが、揃えて欲しい書類として退職金共済や労災に加入していなければならない。これらの書類が揃っていないと登録できない仕組みになっている。

一人親方も同様である。

一つにはカードを持って現場に入った時のチェック機能として使いたいというのが背景にあるのではないか。

働き方改革の対応を一番やりたいので、時間を把握して、どれ位現場にいるのか。その方の背景として労災に加入しているのか。社会保険の加入等を把握したいが、工事現場に入った際にいちいち聞く訳にはいかない。

カードをかざすことで社会保険の加入状況が分かり、加入していなければ現場には入れない。こうしたことが瞬時に把握できるシステムをつくって行こうというのが最初のベースにあるのかもしれない。

その上で、熟練工なのかどうなのか、指針にもしていこうということがあり、もう一つの条件として入ってくる。

そのことについては、どうなってくるかわからないが乗せていこうというシステムなのかと思う。

○契約課長

委員が言われたとおりで、最初に働き方改革があって、働き方改革の中で建設業が取り上げられている。

○小倉委員

この目的が熟練工や未熟練工や建設キャリアアップシステムのことだけではなく、時間を管理していこうとか、社会保険や退職金共済を促していることが最初にありきのシステムである。

熟練労働者や熟練労働者以外の労働者の技術レベル、熟練工がどれ位現場に居るのかという判断は暫くしてからということが正直なところなのかもしれない。

○契約課長

小倉委員が言われたように、最初に働き方改革の問題がある。建設業は働く時間が長く、それなのに給料は他の業種に比べて低い。そのところを時間の実態とか、諸々のことを述べている。

○総務部長

建設キャリアアップシステムがマイナンバーカードの二の舞になるようなことがあってはならない。

労働者の賃金の向上や福利厚生の見直しに繋げていかなければならない。

○伊藤委員

保育士以外の職種についても業務内容に応じた労働報酬下限額とならないか。

保育園の管理栄養士や調理師は資格を伴う職種である。有資格者の保育士と同様に100円加算するなどの条件付をお願いしたい。

○契約課長

このことの課題として、以前もお話したように、有資格者の保育士への加算金額として200円を事業者に提案したところ、200円は厳しいとの回答があり100円とした経緯がある。

もう一つの課題として、既に締結した協定については事業者の了承が得られないと新たな単価設定はできない。

研究させていただきたい。

○総務部長

区の保育士単価を上げた理由としては、保育士不足が背景にある。どこでも人手不足なので、単価設定については研究させていただきたい。

○早川委員

公契約条例の適用案件についてである。

予定価格の事後公表を試行実施している中で、落札率が少しずつ下がっているが、こうした落札率で労働者の賃金を担保できるのか心配である。

○契約課長

解体工事は落札率が低い、予定価格は事前公表している。

落札率の低い案件であるが、調査基準価格を設定しており、それを下回った入札については事業者から事情聴取をしている。

事情聴取の際には、入札金額で契約して末端の労働者まで下限額以上の賃金を支払えるかどうか確認している。

また、調査基準価格未滿で契約した場合には、工事評定が70点以上でないと入札参加資格を制限する旨を説明し、了解を得ている。

こうした手続きを踏んで契約しており、今のところ問題は生じていない。

○早川委員

落札率が低い案件でも労働報酬下限額以上の賃金支払いが担保されているのであれば、現在は1億8千万円となっている公契約条例の適用範囲を引き下げて欲しい。

全国で公契約条例を適用している自治体は54あるが、賃金条項があるのが足立区を含め22自治体である。適用範囲は足立区が2番目に高い。近隣の自治体では、世田谷区が3千万円、相模原市1億円、直近に制定した新宿区でも3千万円となっている。これらの自治体を参考に適用金額を下げてもらいたい。

○契約課長

適用範囲が広く、適用金額の低い自治体では労務台帳を省略したり、簡素化しているところが多い。

当区と同様に労務台帳の提出を求めている自治体を参考にして、建設業協会の意見も踏まえながら研究させていただきたい。

○田中委員

適用範囲を見直す前に、事務手数料の話を解決することが先である。

○早川委員

業界新聞によると、生産性を向上するために公共工事は提出書類があまりにも多過ぎることから、東京都は今後提出書類の削減・簡素化を図る方向で検討すると表明している。

東京都に見習って、足立区も提出書類の削減と簡素化を進めて欲しい。

○契約課長

労務台帳の作成経費については契約課で検討する。提出書類の簡素化については工事主管課に意見があったことを伝え、検討していきたい。

○早川委員

今回は労働者代表の委員から公契約条例の適用金額の引き下げについて要望があったことを、来年度の答申の意見項目として記載願いたい。

○契約課長

答申は審議会の合意事項なので、まとめる際、他の委員の意見も踏まえ、審議会として判断することになる。

議案第4号 指定管理者協定の適用対象施設の拡大について

【契約課長が案件4について説明】

○早川委員

株式会社フォレストとはどのような会社か。

○総務部長

本社の所在地が神奈川県で施設の運営を手がけている会社である。足立区の校外施設は日光と鋸南の2か所あるが、2か所ともフォレストが受託している。

フォレストの前の受託者は西洋フードサービスである。

○契約課長

公契約条例導入を検討していた当時、鋸南自然の家は東急ホテル系の事業者、西洋フードサービスが受託していた。社員はほとんど常勤で一定水準以上の賃金は受け取っていること、足立区外施設であること、このような理由から条例の適用対象としなかった経緯がある。

平成30年12月の文教委員会では、公契約条例制定時に総務部長だった、教育長が前向きに検討すると答弁している。

○総務部長

校外施設にも条例を適用することを前提とし、算定基準を何にするかご意見をいただきたい。

○契約課長

指定管理者協定の労働報酬下限額は、現在、区臨時職員単価としている。施設所在地の自治体の臨時職員単価とすると、条例で定めた他の勘案基準との比較検討を行う

必要はなくなる。

また、適用対象者はどこまで広げるか。専門性の高い職種については賃金等も高いと思われるので、労働報酬下限額を定める必要があるのかどうか、ご検討いただきたい。

○伊藤委員

単価設定については施設周辺のパートやアルバイトの賃金も参考にしたらどうか。

○総務部長

地元のパートやアルバイトの賃金は参考になる。

○伊藤委員

本当は東京都の賃金を参考にさせていただきたいところである。

○総務部長

東京都の賃金を適用できれば我々も楽であるが、受託者も当該施設以外の社員の賃金との均衡を考える必要がある。

受託者は施設所在地の地元で採用すると思われるので、単価設定を誤り高くし過ぎると、次期指定管理者選定の際、手を挙げる業者がいなくなってしまう懸念がある。

○契約課長

本日用意した審議資料だけでは不足するのであれば、事業者の協力が得られることが前提だが、主管課を通じ事業者に依頼したい。実際に何人くらい雇っていることが確認できれば、次回の審議会まで用意したい。協力は任意なので確約はできないが。

○小倉委員

最低賃金は地域差がある。審査会では物

価やいろいろな状況を考慮して最低賃金を決めている。最低賃金を踏まえ、職員の賃金も決まっていると思われる。

都心のコンビニの時給単価が1200円であるのは人手不足感で高くなっていると思われるので、施設がある自治体の臨時職員の単価にプラスアルファする位の金額で検討した方がよい。地域によって違いがある気がする。

今回文教委員会で議論となった、この2施設だけでいいのか。今後、他にも校外施設ができた場合を想定して、議論することが必要である。

○総務部長

現在、校外施設は2か所だけであるが、区外に指定管理者協定の施設を設置した場合の賃金の考え方とした方がいいということか。

○契約課長

本日の意見を踏まえ、次回の審議会までにたたき台を事務局で作成する。

議案第5号 令和2年度労働報酬下限額の積算方法等について（案）

【契約課長が議案について説明】

○早川委員

近隣の公契約条例制定自治体をみると、熟練労働者以外の労働者の単価を設定していない市区町村がある。草加市とか野田市は熟練労働者以外の労働者である、見習いや手元の単価設定がない。

熟練労働者以外の労働者と国交省が定める設計労務単価における軽作業員との定義の違いは何か。

○契約課長

労働報酬下限額の設定において、なぜ熟練労働者と熟練労働者以外の労働者を分けたかという点、条例制定にあたっては、野田市や多摩市など先進自治体を参考にしたが、先進自治体では分けていた自治体が多かったため、それを参考にした。

また、熟練労働者以外の労働者の単価として、軽作業員の単価を参考とした理由であるが、当時全く未経験のアルバイトでも賃金は8千円との意見があり、8千円に最も近い単価である軽作業員の単価とした。

審議の中で、職種ごとの設計労務単価に一定の比率を掛けたらどうかとの意見もあったが、そもそも新規入場者がいろいろな職種をこなせる訳ではないので、統一単価でいいのではという意見に落ち着いた。

○早川委員

軽作業員の国交省における定義を読み上げると仕事内容が水撒きとか、穴を掘るとか、何かを運ぶとか、まさに未熟練的な要素で書かれている。このように熟練労働者以外の労働者というのは、まさに国交省の軽作業員の区分に合致するのではないか。

草加市のように熟練労働者以外の労働者については設計労務単価を定めていない区市町村もあるので、検討してもらいたい。

○設楽委員

熟練労働者以外の労働者の定義をなくすということか。

○早川委員

そのとおりである。野田市のようにしていただきたい。

○設楽委員

草加市の場合、単価を定めていないのであれば、支払い基準はあるのか。

○早川委員

未熟練の労働者であれば、国交省の軽作業員の設計労務単価が適用される。軽作業員の単価に90%を掛けた額が労働報酬下限額となる。

○設楽委員

軽作業員の労働報酬下限額に77%を掛ける考え方はおかしいということか。

○早川委員

我々とすれば、国交省の定義があるのであればそれに則った考え方がいいと思う。

○設楽委員

もしそうした考え方を採るのであれば、全体を見直さないと整合性に欠けるのではないか。

労働者の単価が上がることに反対の立場を取るわけではないが、バランスが悪いと結果的に中小零細企業が圧迫を受ける。

大手企業は支払いに少しは余裕があるかもしれないが、私のような中小零細企業は圧迫を受ける。

一部だけ見直すのではなく、全体の議論が必要である。

○早川委員

民間工事であれば圧迫を受けかもしれないが、足立区の公契約条例適用契約は国交省の設計労務単価を基に積算しており、熟練労働者以外の労働者については区分がないので、おそらく軽作業員の設計労務単価を適用して積算しているものと思われる。

足立区の積算が適正であれば、支払も可

能であると思う。

○契約課長

現時点では熟練労働者か熟練労働者以外の労働者か2つの区分しかないが、建設キャリアアップシステムでは4段階に分かれている。

将来的には労働報酬下限額も4段階にできないかと考える。ただし、その為には全ての労働者が全員建設キャリアアップシステムに加入していることが前提である。区としてはあまり性急に事を進めようとは思っていない。

建設キャリアアップシステムにおける技術水準を誰が判定するのも議論になる。こうしたことが解決しないと、労働報酬下減額の細分化は難しいかもしれないが、事業者側と労働者側の意見が異なるので、細分化は必要かもしれない。

一方、細分化すると台帳の作成もさらに大変になると思われるので、区としては事務的に労働報酬下限額の細分化を推し進めることはできないと考えている。

○田中委員

早川委員にお聞きしたい。話としては分かり易いが、熟練労働者と熟練労働者以外の労働者に区分されていることで、どういう人がどのように困っているのか。

○早川委員

東京土建の組合員の中には日給1万円で働いている労働者がまだいる。週休1日で月25日働いたとしても月給25万円しかない。その中から税金や労災保険・社会保険等を支払うと、結婚など将来のライフプランが立てられる賃金ではない。

結婚したい、子どもを産みたいとなると

日給1万円で働くことはどうなのか。賃金の最低基準を引き上げないと、将来の展望がみえないという声がたくさん寄せられている。

組合員のアンケートでは今でも生活が厳しいと答えている方が7割いる。こうした方は日給1万円前後で働いていると思われるので少しでも救済したい。

○田中委員

実際にそういう人は何人いるのか。

○早川委員

7割であるが。

○田中委員

7割というのは、いわゆる熟練労働者以外の労働者で、軽作業員の設計労務単価の9割の77%が適用される、最低水準で働いている方が7割いるということか。

○田中委員

アンケートで生活実態が厳しいと答えた人の割合が7割だが、何人という具体的な数字は持ち合わせていない。

○田中委員

人数は把握できるのか、できないのか。

○早川委員

把握はどうなのか。なかなか難しい。

○設楽委員

苦しいか苦しくないかは個人の感覚ではないか。

○田中委員

非常にばくぜんとした話である。賃金を

改善することで生活実感の改善につながっていくのかどうか。

○早川委員

一つのきっかけづくりにはなると思う。

うちの業界が日給1万円で未熟練の労働者を募集していると思うが、これだと新規の入職者が集まらない。

建設業界はきつい、汚い、給料が安いという先入観があって二の足を踏むと思う。

我々組合にはいかにして建設業界を次世代に引き継いで、持続可能なものにしていくのが課せられている。

実際に、入職する方も多い、やめていく方も多い。賃金の底上げを図って欲しい。

このことの一部を担うのが公契約条例である。引き続き議論を深めていきたい。

○設楽委員

建設業の構造的欠陥として、組織に属さない労働者が一番いる業界である。一人親方とか、一人親方に連れられた子方とかがたくさんいるので、結果としてそういうことになると思う。

大手企業に入社した社員と一人親方とでは生い立ちに差がなかったとしても、いつしか差がついている。学歴だとか社会的な問題もあるかもしれないが。

組織に入るのが嫌で一人親方となる方も大勢いる。そうした方の賃金をいくらにして迎え入れるのか。

議論の中には含まれているかもしれないが、こうした矛盾をはらんだまま、根本的な部分を解決しないのでは、議論が進まないのではないのか。

国民全員が組織労働者であれば、社会保険の未加入問題、退職金や年金は問題にならない。組織労働者ではないので問題にな

る。これは個人の問題ではなくて国の制度の問題である。

議論が行き詰まってしまうので、この審議会で一つひとつ整理していくのは不可能である。全ての事に議論が絡むのは無理である。現象面を捉えて、組合員とか、社員の意見を聞きながら、企業運営をしたり、個人経営をしたりしているので、一歩ずつ前進していくしかないと思う。

○契約課長

建設業の現場は仕事の請負なので、その日だけきて仕事をする人が多い。ずっとその現場にいれば、今までの経験等がわかるが、その日だけ頼まれて来ただけではわからない。だから技術水準の把握は厳しいという意見があったと思う。こうした点を解決しないと難しいとのことではよろしいか。

○設楽委員

そうだと思う。現実的に職人を募集してもなかなか応募してこない。えさ（賃金）が小さくて魅力がないと思うが、大きくしたくてもできない。人が欲しい、でもぎりぎりしか出せない。

経営を考え、どこまで出せるか、企業を維持する為にみんな考えていると思う。

この審議会での議論のように労働報酬下限額を下回らないよう募集しなければならないし、その金額を支払わなければならない。経営者はジレンマを抱えている。

○早川委員

前回の審議会において、設楽委員から東京土建の組合員がいくら位の賃金で働いているか、質問があったので1万5千円から1万6千円位かというお話をした。

今の建設業の状況として設計労務単価が

7年前に比べ約48%引き上がったので、労働者側でも賃金が48%上がると期待した。

結果どうなったかという、毎年東京都連全建労連で1万2千人を対象に調査を行っているが、その調査結果では7年前の常用の労働単価が1万5480円、2019年が1万6804円で、7%くらいしか引き上がっていない。

設計労務単価が5割近く引き上がっているのに対し、実際の賃金は7%しか上がっていないことを事業者側に認識してもらいたい。

○設楽委員

設計労務単価に含まれている、人件費と材料費の割合を加味すると、7%まで賃金は上昇していないと思う。材料費がすごく高騰しているので、設計労務単価が上がったからといって、人件費がそれにリンクすることはならないと思う。

○早川委員

我々は設計労務単価と同様に引き上がることを期待したい。

東京都も設計労務単価の表示方式を数年前から若干変えている。例えば、大工の設計労務単価が25000円と表示があったら、その表示の下に大工1人を雇うと少なくともするとこれくらいの経費がかかるということで、経費の4割くらいを設計労務単価の下に別金額として表示している。

設計労務単価において法定福利費をきちんと払うという方針を提起しているものと思われる。

○設楽委員

その話になると、発注案件の予算の内訳

をもう少し詳しく精査できなければ何も分からない。積算根拠が全部公開されていないので想像の域を出ないし、実態がこうだとは言えない。

○田中委員

図面契約から数量契約に変えてもらうしかない。

○設楽委員

そのとおりである。後で清算してもらえない。

○総務部長

都は数量を公開している。都が公開できるのに区は公開できないのは疑問である。工事主管課の考えもあるかもしれないが。

公開した方が契約変更もやり易いのではないか。

○設楽委員

非常に腑に落ちる。

○田中委員

契約課から工事主管課に言えば公開できるのではないか。

○総務部長

契約課から言うべき話ではないかもしれないが、なぜできないのか原因を深掘りしたい。

○契約課長

法定福利費についてはいつも議論となるが、現状はどうか。

○小倉委員

どこかが圧迫されると入札そのものをし

ないでおこうとする企業が増えてくる危惧がある。

入札案件に手を挙げて、一生懸命やっても材料も上がるし、最低賃金もどんどん上がってくるので、バランスがきちりとれていないと。

やればやるほど圧迫されてくると手を挙げるのもしんどくなる。書類も多いし、こんな思いをしているのになかなか結果がでないと手を挙げるのもしんどいという声が出てきている。

現場に入る人は、今日しか来ない人もいるし、同じ現場で同じグループで、ある程度働いている日給月給の人が正社員に近い人と同じ土俵に乗っている。把握できない人が実際にはたくさんいる。

状況が整理できない部分がいっぱいある中で、とにかく利益を出して効率よくやって、みなさんにたくさん賃金を出せばいい、こうしたことが全部凝縮されているのが現場であると思う。

一つは、キャリアアップシステムがいいかどうか分からないが、出入りしている人の状況が見えてくる。ジャッジをするのが事業主であり、技術水準がばらばらで本当にその技術があるかわからない、そういうところではあるが。

アメリカのような同一労働・同一賃金の議論も最近でている。この業務ができる人の単価がこのくらいと出てくるのであればこの業務をできる人なのかどうかというジャッジがもう少し明確になってくると、現場で使える、この人はこういう事ができる人だと、そういう人がストックされている登録されて、ミスマッチが起きづらくなれば、もう少し緩和されると思う。

まず、どういう人が出入りしているか把握しなければいけない、このシステムを導

入してみようというところまで、国としてようやく辿り着いたという感じがする。

今まではどういう人が出入りしているか全部分からなかった。どういう人が現場に携わっていたか提出を求めても、記憶も曖昧で元の住所に居ないなど連絡がつかなかった。少し緩和されてこないと難しいところで議論せざるを得ない。

早くシステム的なものが進むことで、紙が減るとかコストがかからないようにしていかないともったいないし、逆にダイレクトに働いている人にいくべきコストかもしれない。材料費がどんどん上がっていく中で、せっかく単価が上がっても逼迫した感じから開放されない。

どんどん最低賃金は上がっていくので、給料を上げて下さい、こうした要望が出されてもねという気持ちに事業主のみなさんがなっている。

現状を一気に変えていこうとする中で、あちこちで歪みが出ていると思う。足立区だけではないが。

○田中委員

発注者に聞いて欲しい話である。

○総務部長

書類一つをみても、仕事のやり方はできるだけ簡素化した方がいい。

○渡部会長

委員のみなさまから意見をいただいたが本日の質疑はここまでとし、次回の審議会で令和2年度労働報酬下限額の答申（案）をまとめたい。よろしいか。

—全委員了承—

○渡部会長

本日の議事録は事務局で作成し、各委員に送付するようお願いしたい。委員のみなさまの内容確認が終わったら、区長に提出したいと考えているが、よろしいか。

－全委員了承－