

【足立区労働報酬審議会】会議概要

会 議 名	平成30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	平成30年7月27日(金)		
開催時間	午前10時00分 ～ 午前11時40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	1 開会 2 会長及び副会長の選出 3 諮問 4 議事 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の提出状況について 案件2 平成30年度公契約条例適用契約について 案件3 平成30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 案件4 平成31年度労働報酬下限額の積算方法等について(案) 案件5 労働報酬下限額に関する苦情申立ておよび調査結果について 5 その他 6 閉会		
資 料	・審議資料		
そ の 他			

（審議経過）

1 開会

【総務部長挨拶】

2 会長及び副会長の選出

【渡部委員を会長に、小倉委員を副会長に選出】

3 諮問

【区長代理として総務部長から渡部会長へ平成31年度労働報酬下限額についての諮問書を手交】

4 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の提出状況について

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1および案件2について説明】

○早川委員

建設業界の実情についてお話したい。国交省が建設業の発展を目指し、2011年以降、社会保険未加入対策など様々な施策に取り組んできた。

設計労務単価が6年連続で引き上げられたので、賃金は6年前と比較し実に35%上昇したことになる。労働者にとっては実に喜ばしいことである。

しかし、末端の労働者まで35%の賃金

改定が行き渡ったかというところ、全建総連東京都連が年一回行う賃金実態調査では6年間で6.4%、1000円弱の引き上げに留まっている。なかなか国交省が思うように政策は進んでいないのが実態である。

こうした現状に少しでも歯止めをかけ労働者に適正な賃金が行き渡るようにすることが公契約条例の精神であると思う。

また、元請とは適正な金額で契約し、労働者に適正な賃金を行き渡らせる、区は適正な金額で発注し、区民に喜ばれる建物を供給することである。

さらに、きちんと設計労務単価を賃金に反映させることにより、現場の労務環境も適正なものにしていくことである。

1年前の当審議会における労務台帳の報告では、とび土工13人中1人だけが熟練のとび土工で、残りは5人が普通作業員、7人が見習いとこの案件があった。

これで適正な建物を担保できるのか、また、現場の安全が管理できるのかということ話をし、是正を求めたところである。

昨日、多摩地域の工事現場で大火事があり、5の方が亡くなられた。報道によれば人災である。地下3階で溶接の作業中、近くにあったウレタンに引火したのが原因だが、熟練した方であれば、結果がどうなるかは予想できるはずである。もし、近くに指導できる職人がいれば、事故は防げたのではないかと。やはり現場においては、一定の人数以上の熟練工が配置され、熟練工がきちんと熟練工以外の労働者を指導することで、現場の安全が担保できると思う。

本日席上配布された労務台帳をみると、熟練工と熟練工以外の割合が昨年よりも若干改善されている。ただし、私が望む割合は、一般的な現場で熟練工の割合は7割から8割、熟練工以外は2割から3割が妥当

と考えている。多摩市ではこのことに率先的に取り組んでおり、熟練工以外は2割、熟練工は8割と定めている。

また、確認書の提出を求める区市町村もある。公契約条例の適用現場では、自分が普通作業員なのか見習いなのか、区分がわかる労働者もいれば、わからない労働者もいる。千代田区と加西市では、どういう区分で入職しているか、元請と労働者の双方で確認している。足立区でも区民が喜ぶ建物を提供する、現場の安全を確保する、労働報酬下限額を保証するという姿勢に立ち、こうした制度をぜひ導入して欲しい。

○設楽委員

設計労務単価が35%上がったのに賃金は6%しか上がっていないという、詳細なデータはあるのか。

○早川委員

アンケートを基に分析していると思われるので、おそらく東京都連に問い合わせれば電子データはあるのではないかと。

○設楽委員

にわかには信じられない数値である。

○早川委員

私もこの数値にはびっくりした。

○設楽委員

職人が少ない、足りないという状況において、ベテラン技術者を配置できるのか。熟練工を8割と設定した場合、配置できなければ現場に入れなかったら、中小零細事業者には達成できるのか、疑問を感じる。

○早川委員

いきなり8割というのは難しいと思う。現状は5割を切っていると思われるので、目標数値を設定し、徐々に意識付けをしていただきたい。

○契約課長

以前より多摩市の例を挙げ、熟練労働者以外の労働者の上限を定めるべきか繰り返し議論されてきた。

設楽委員の意見のように、いきなり目標数字を設定することは事業者にとって目標達成のハードルが高いのではないかと。

目標数値を設定する前段として、千代田区で行っているように公契約条例の説明を受けたかどうか確認するなど、いくつかの段階を経て進めるほうが、事業者にも受け入れやすいと思われる。

○田中委員

労務台帳作成など公契約条例に関する元請業者が事務処理に要する経費が予定価格の積算に含まれていない中で、労働者に対する周知作業が増えることは元請業者の負担がさらに大きくなる。

周知を実行するのであれば、予定価格の成り立ちにおいて、何人の職人、どういう職人がこういう単価で入ることによって、歩留まりと数量を掛けたのが予定価格ですと明確にすることが大前提である。

そういうことが明確になっていない中で何割というのはどうなのか。未だ議論する前の段階だと思う。

例えば杭工事であれば作業員が何人だから予定価格はこうなる、熟練工が何人で手元が何人だから予定価格がこうなるということが明確でなければ、そのしわ寄せが全部元請業者に来ることになる。

逆に言葉を返すと、足立区が発注した建

物でそうした声がかき起きているかというところ、そういう声は聞いたことがない。

そういうことも含めてみると、我々事業者は上からギュー、下からギューと押さえ付けられている。いつも事業者が負担しなければならないのかという気持ちになる。

○契約課長

今後、足立建設業協会との意見交換会や公契約条例対象案件の受注者への説明などの機会を通じ、事業者の感触を掴むこととする。次回の審議会までに意見集約できたならば、事務局案を提示したい。

○小倉副会長

工事現場の求人状況はかなり深刻で、人が集まらない。受注した金額のしわ寄せで見習いが多くなってしまっているのか、熟練工は高齢化で少なくなっているのでも取り敢えず見習いを集めたのではないかと。

少しずつ覚えてもらおうと思っても、出入りの激しい職場なのでせっかく入社しても直ぐ辞めてしまうことが若年層で見受けられる。

受注金額のしわ寄せなのか、人員不足が深刻過ぎる結果、半分近くの人が熟練工でなくなっているのか。

何か手掛りが見つかれば、解決に向けて次のステップにいけると思う。

現状の人員不足の厳しさは両方の要因かなと思われるが、人員不足を解決する何らかの策はあるような気がする。

○田中委員

言われるとおりで、型枠工や鉄筋工などは予定どおり人が集まらない。人を確保することは非常に困難で、現実的にできていない。

しかもこの暑さで作業量も3割くらい落ちている。午前中働くともうダメになり、午後は誰かが病院に行く状況が毎日続いている。人手不足のダメージが、この暑さでダブルパンチになっている。

やはり工事現場は土曜日でも動かして、1か月でも前倒して進めていかないと、最終的に工期には間に合わない。

○早川委員

そういうことからいうと、公契約条例はすべての区市町村に必要なと思う。

建設業界の労働者構成をみると、29歳以下の全体に占める割合が10%、他の産業では16%と6ポイントも差がある。若い方からみれば「きつい」「きたない」

「危険」な職場であるし、給与もなかなか上がらない、休みを取れないなど建設業界は嫌われている。

国が週休二日制を推進し、一部の自治体ではあるが公契約条例で賃金の下限額を担保している。

建設業界を持続していくために、公契約条例をすべての区市町村に拡げる意義はあると思う。

○設楽委員

建設業界の成り立ちからいって、ベテランであるとか、技術者であるとか、技能労働者であるとかの評価は、極めて限られた狭い範囲の評価である。例えば、Aという会社におけるベテランとか新人という区分であり、横断的な評価でない。データを取ったとしても、評価の正しさは担保されないのではないかと。

大手企業、例えばゼネコンで雇われた杭打ち工やとび工であれば評価の対象となり易いし、調査もし易い。

ただ現実には、足立区発注工事の現場でそのような職人はいない。

公契約条例を施行しようがしまいが、熟練労働者の条件には変わりがないと思う。

請負契約なので、熟練労働者を出せといわれれば出すかもしれないが、本当に熟練労働者かどうか疑問がある。

工事現場に入る職人のグループは1社や2社と限られた社員ではなく、極端な話、寄せ集めである。常に自分の会社でいける人が講師となって、紹介された所から見習いや新人が集まってくる。ベテランを8割配置しろという話は土台成り立たない。

公契約条例を適用するには、先ほど田中委員が言ったように、少なくとも発注工事の中身がはっきりして、何人工かかるかという明確なレベルまでいかないと技能労働者の数については把握できない。

法定福利費についても同様である。何人働くか決まらないと法定福利費の額も決まらない。

案件3 平成30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

【契約課長が案件3について説明】

○伊藤委員

業務委託契約の労働報酬下限額は対象を拡大してほしい。有資格者の保育士の下限額は1100円、他の自治体よりも高いことは評価できるので、他の職種も同様にしていきたい。

また、先ほど女性のトイレについて話があったが、男性トイレについても若い人は気にする。いくら良いトイレを導入しても管理しなければ意味がないので、予定価格の見積に管理費を認めてもらいたい。

○契約課長

職種ごとの労働報酬下限額の設定については、保育園現場で保育士以外にも有資格の方が働いていることは認識している。実態等を踏まえ、引き続き検討していきたい。

また、トイレについては設置費用として一基あたり45000円を予定価格に上乘せすることになるので、当区において予算措置が可能かどうか、工事主管課と調整しながら検討していきたい。

トイレについて事業者代表の委員はどのように考えているのか。

○田中委員

自分自身も入りたくないトイレはあるので、なるべく改善するように努めているが難しい。公園のトイレの方が綺麗だという話もある。契約金額の内訳として明確に示してもらえると設置が進むのではないか。

会社の立場として、なるべく経費をかけない、一方で労働環境をよくしなければならぬ、両者のバランスを取るとしたらそうことになるかもしれない。

今のところ工事現場には女性はいない。

○田中委員

保育士の労働報酬下限額は1100円としたが、それ以上もらう保育士はいないのか。労働報酬下限額は事業者が実際払う金額なのか。労働報酬下限額は最低の金額だと思うが、現状はどうなっているのか。

○契約課長

朝夕の子供の受け入れと受け渡しだけ、パートタイマーのように短時間勤務の方は低く、日中ずっと勤務する方は高いというように、賃金には違いがあるように思われる。短時間勤務の人にも労働報酬下限額以

上を払うことから、労働者にとってはいいが、経営者にとってはハードルが高いようである。

○早川委員

「現場代理人や監理技術者等を適用労働者とする」との意見に対し、「経営者と一体的な立場にあることから適用労働者とみなしていない」との回答であった。

賃金が同等であればこうした論理でもいかかもしれないが、一般的に考えて役員報酬と労働者賃金は恐らく違うと思われる。

数年前の工事現場では、重層的な下請構造がまだ残っており、下位の会社に行けば行くほど主任技術者や現場代理人が代表を兼ねている会社もあった。

ただし、直近の足立区発注工事の施工体制台帳を分析したところ、現場代理人等を代表が兼ねている会社は1.5%程度で、ほとんどないといっている。

そうであるならば、現場代理人や監理技術者等は労働者と区分されると思われるので、是非とも適用労働者に追加してほしい。

次に、ポスターについてである。他の自治体を参考にするとのことであるが、公契約条例ができて4年である。公契約条例は労働組合の長年の夢であり、定期大会でも1980年代半ばから処遇改善のため、公契約条例を制定しようと頑張ってきた。

組合員も長年の夢が叶い、公契約条例に期待するところは大きい。

労働組合の有志が現場に出向き、労働者に直接ヒアリングをした。公契約条例の認知度が広がっているかというのと未だ広がっていない。公契約条例という言葉は知っているが、中身は何なのかは知らないという回答がほとんどである。

労働報酬下限額を下回った場合、足立区には通報制度がある。公契約条例が制定されて4年が経過したが、通報は未だ1件もないのか。

○契約課長

工事契約において正式な通報はない。労働報酬下限額を下回った場合はどうするかという匿名の問い合わせは数件あった。

○早川委員

匿名の問い合わせも数件ある中で、労働者へ周知する適切な手段が必要である。手引きの例を拡大コピーして張り出すように指導しているとのことだが、労働者は文字だけではポスターの中身まで読まないことについては昨年も言った。

労働組合が作成した、漫画を用いたポスターを採用するかどうかは別として、建設従事者の目線に沿ったポスターの掲示をお願いしたい。

○契約課長

漫画を用いたポスターは、個人的にはインパクトのあるものと考えている。昨年度の審議会の後、建設業協会との意見交換会でこのポスターを提示したところ、労働組合の名称が入っていることに抵抗があったように見受けられた。

ポスターについては、引き続きインパクトのあるものを考えたい。

現場代理人や監理技術者等が管理監督者に当たるかどうかの質問については、社労士としての専門的な立場から小倉副会長にご意見をいただきたい。

○小倉副会長

管理監督者に当たるかどうかは、経営者

と一体的な立場にあるかどうかを視点として、労働者なのか労働者ではないのか、労働法の中ではそういう法解釈がある。

「経営者と一体として」とは、例えば採用であったり、ある程度経営に携わっているなど、こうしたことに対して法的なしぼりはある。

先ほど話のあった、役員並みの給与が出ているから当然労働者に当てはまるというように、給与うんぬんでではなく、権限を持っているか、ある程度の裁量をもっているかどうかは法的な部分での判断になる。

A社では経営者とみなし、B社では労働者とみなす、会社ごとに判断が違っているのが現状では多い。そうすると、一概にまとめて監理技術者は全て経営者一体であるとはできないし、労働者であると決めてしまうことも難しい。

どの辺りで線引きがするのが本来いいのか、気になっている。会社によって違うため、労働法の現場でもどちらなのか、よく言われている。兼務されている方もいるので難しいというのが正直なところである。

○契約課長

ただいまのご意見を参考にして、来年度の手引きに反映させられるところまで整理できるか検討したい。

○小倉副会長

労働者は管理監督者の区分があること自体を知らない。労働者であったり、管理者であったり、自分はどのような立ち位置であるか、自分自身が理解されていないケースが少し散見される。

管理監督者と思っている方と労働者と思っているという方と両方いる。マクドナルドの店長ではないが、どちらなのか明確に

なっていない部分もあると思われる。

○田中委員

うちでいえば社員ということか。

○設楽委員

社員ということではないと思う。

○小倉副会長

会社の立ち位置として、監理技術者は経営者と一体であれば管理監督者となるし、現場を取りまとめているだけであれば労働者となる。

○設楽委員

この問題の原点は、管理者とか現場代理人とかいう人が実際には経営者的な仕事をさせられているのに、労働者としての賃金しかもらっていないということが発端か。

○田中委員

逆だと思う。

○設楽委員

現場代理人が自分のもらっている賃金が仕事に見合わないのか、こうした問題が起きるのか。

○早川委員

現場代理人の賃金が労働報酬下限額を下回っているか、上回っているのかわからないが、もし仮に下回っているのであれば、現場代理人といえども、現場は管理するが経営の管理まではしないので、公契約条例の適用現場における労働者として扱って欲しいということである。

○契約課長

手引きの解釈について改めて説明する。
労務台帳に載せる労働者に含めない具体的事例として、現場代理人、監理技術者、主任技術者を掲載している。

含めない理由として、管理監督者は経営層であることから労働者とは見做さないことと解釈している。足立区以外の他の自治体も同様の理由によるものと思われる。

○田中委員

早川委員の要望は、この部分を削除して欲しいという話なのか。

○早川委員

そのとおりである。

○契約課長

この件については早川委員の前任者である、中村委員が在籍していた頃から散々議論を重ねてきた。中村委員も現場代理人は労働者としたくないのはおかしいと主張していた。

○伊藤委員

現場代理人は会社単位で出している。職人が現場代理人を務めているのは聞いたことがない。自分の会社もそうだが、現場代理人を出すと人がいなくなってしまう。現場が進まなくなってしまうので工事せざるを得ない。お金の問題ではない。そういう可能性はある。

○設楽委員

資格を持った現場代理人の賃金が労働報酬下限額を下回することは現実にはないのではないか。

○早川委員

おそらくないと思う。

○設楽委員

下回ることがないのであれば、何が問題なのか。現実問題として、賃金が労働報酬下限額を下回っていたら、監理技術者はその現場で働かないのではないのか。

○早川委員

現場代理人クラスで賃金が労働報酬下限額を下回ることはないと思う。

○契約課長

中村委員の意見としては、手当等ももらっているのであれば現場代理人と位置づけて構わないが、手当等ももらっていないので労働者ではないかと述べていた。

○田中委員

労働者と区分されることが重要であるならば、「労働者であるが」との注釈を入れればいいのではないのか。適用すること自体が問題ではなく、労働者であることが重要なので、手引きの文言をうまくいじれば、腑に落ちるのではないのか。

○契約課長

弁護士の立場から渡部会長の見解はどうか。

○渡部会長

労働者か管理監督者どうかは、法律の適用ごとに違う。残業代については裁量があるので、労働者でなければ残業代を支払わなくていいというのが労働法であるが、公契約条例での労働者の区分は、これとは違う問題である。経営と一体であることとパラレルに考えられるのかという気がする。

○小倉副会長

公契約条例の規定が適用されないのかどうかの判断、その線引きは足立区の見解のとおりであり、その時々によるのではないか。一概にはこの名称だから管理監督者とし、この名称だから労働者だとできないので、現場の判断に任せるとした方がうまくいくのではないか。

実際には労働報酬下限額より給与が上回っている方が対象なのかもしれない。現場代理人の給与を下回っているのに、労働者とみなされていない方はどれ位いるのか。

○伊藤委員

現場の規模によるのではないか。大きい現場では現場代理人が仕事をしている暇がないと思われる。ずっと現場に詰めていなくてはならない。

○小倉副会長

兼務できるようなことではないと思われる。その辺りのことから、恐らく現場に判断を委ねているのではないか。工夫によって違うのかもしれない。

○契約課長

意見を踏まえ、研究させていただく。

○早川委員

週休二日制確保モデル工事について、足立区では原則として土日祝日を休みで工期を設定しているので、モデル工事の実施予定はないと断言している。

しかし、公契約条例の対象である大きな現場をみると、土曜日を休みとしている現場はない。そもそも足立区の工期設定に疑問を感じる。現場実態とのかい離をどのように考えるか。

○契約課長

まず、土日祝日を休みに設定していることについて工事主管課に聞いたところ、学校施設課を除き営繕管理課等は休みとすることを徹底しているという回答であった。

また、現場実態とのかい離については、本日もいろいろご意見をいただいたが、設定どおりではなく、土曜日はほぼ働いている実態は認識している。

こうした実態を踏まえ今後どうすればいいか、なかなかうまい考えは浮かばない。

国交省の週休二日制工事でも完全週休二日ではなく、4週6休から始めているのが現実であり、達成できなくてもペナルティーは課していない。当区においても最初は条件を緩和して進めていければいいと思っている。詳細は工事主管課と詰めさせていただきたい。

また、現実的な問題として、週休二日の分は工期を長く取るので、経費に上乘せしなければならない。予算額との兼ね合いと工期を確保できるかが問題であり、これらを踏まえて検討していきたい。

週休二日制について現場ではどのように考えているのか、事業者代表の委員の方からご意見をお願いしたい。

○田中委員

労働者の賃金は日給月給ということが問題であり、土曜日休むと4日分、月あたりのトータルの金額が下がってしまう。年間でみたら1月半位のお金がなくなるので、休みたくない訳である。その点を解決してあげなければいけない。全体の予定価格の中にどのように反映させるのか考えなければならない。

また、天気や暑さの問題があり、前倒しに進めなければならない現状の中で、気温

が35度以上の日は効率が30%落ちる、雨や雪の日は仕事ができないので、その分は工期を延ばせると有り難い。また、現場代理人の管理費も上乘せするという仕組みづくりが必要である。

台風があれば台風養生が必要だがその分の経費は入っていない。予定価格にこうした経費が含まれていることが前提である。

休ませたいが、余裕があると思っても工期ぎりぎりになってしまう。工程管理は重要である。コスト管理や安全管理も考えると相当厳しい。いろいろなことを考えると週休二日は厳しい。

○設楽委員

土日を全部休むと100数日、祝日も入れると120日位になり、1年間の1/3は休んでいることになる。これだけ休んで生産性を上げられるのか、現場で働く労働者の就労を確保することができるのか、疑問が残る。

民間の現場では土曜日休んでいることもあるが、土日も工事しているのを見かけることがある。

国の公共工事を手掛けているゼネコンでも民間工事ではこのような状態なので、これ以上土日を休んで生産性を上げられるのか疑問である。

○契約課長

週休二日制については、引き続き他の自治体の状況を注視しながら検討したい。他区の動向として、積極的に取り組むとの情報は入っていない。

○早川委員

報酬審議会の委員を務めているので他の区市町村の委員と意見を聞く機会がある。

事業者から行政が積算する予定価格は低いとの話を聞くことがある。予定価格が適正かどうか、世田谷区では日本建築積算協会という第三者機関に委託してチェックを受けている。足立区の業者からも区の予定価格は低いとの話を聞いた。足立区でもこうした積算協会の利用を考えてはどうか。

○契約課長

足立区建設業協会との意見交換会においても、区と業者がそれぞれの積算を照合して、どこが違っているのか、検証ができないかとの提案を受けている。引き続き工事主管課を含め庁内で検討していきたい。

○設楽委員

設計が正しく行われ、積算が正しく行われれば、出てくる結論は事業者側も行政側もそう大きな差はないだろうと思っている。

照合するにも資料がないので、予定価格については、積算内訳を細部まで公表して欲しいことを要望している。

高い安いよりもまずこの点である。結果として、積算に使った単価表が明らかになれば、違いも明らかになる。

設計図面に載っている数量は行政が調べようが業者が調べようが同じ数字でなければおかしい。変わらないと思われる。

○契約課長

先ほどお答えしたとおり、区としては工事主管課を含め検討していきたい。

○早川委員

平成27年度末に足立区では事業者と労働者はアンケートを実施した。労働組合としては公契約条例が担保されるためには、アンケートは非常に重要なものと考えてい

る。

これまでは予定価格は事前公表で、落札率も高かったので、末端の労働者まで労働報酬下限額が担保されるものと安心していった。

ところが、昨年度試行実施した予定価格事後公表の案件では、落札率が約91%と低いものがあつたので、労働者の賃金にしろ寄せがいかないか心配である。低入札調査価格の対象案件については、現場実態を積極的に把握してもらいたい。

アンケートについては、数年に1回ではなく、状況に応じて柔軟に実施してもらいたい。

○契約課長

アンケートについては、数年に1回と考えている。実施時期については、現在はオリンピック・パラリンピックを控え、労務費や資材費が高騰している中、建設業界は活況を呈している。

こうした活況は公契約条例によるものなのか、オリンピック・パラリンピックによる建設需要なのか、判断が難しい。建設需要が一段落した時期を見計らって、次回のアンケートを実施していきたいと考えている。

予定価格事後公表の試行実施における落札率が低い案件については、契約締結前に事情聴取を行い、応札した金額で末端の労働者までの下限額以上の賃金は払えるとの回答があつたので落札者として決定した。

賃金支払い状況の確認方法としては、今のところ労務台帳で行う予定である。詳細な調査については、必要性が生じた時点で考えたい。

案件4 平成31年度労働報酬下限額の積

算方法等について（案）

【契約課長が案件4について説明】

○早川委員

労働者側としては少しでも高い単価を希望する。平成31年度の案では熟練労働者以外の労働者の下限額は1224円、1日に換算するとまだ1万円に届いていない。

昨年から主張しているが、建設の求人誌を1000件ほど分析してきた結果、平均値にしろ、最頻値にしろ、賃金の平均額は1万円を超えてきている。

5年前の相場は8000円だったので、軽作業員の設計労務単価の90%に70%を掛けた額としたと聞いているが、現場実態、賃金実態に合わせて考えるのであればもう少し引き上げを要望したい。

また、越谷市の下限額は1260円であるが、足立区よりも物価水準や家賃相場が低いと思われる自治体を下回っているのはどうかと思う。

○田中委員

予定価格の成り立ちが明確になっているのであれば、事業者としてはいくらでなければいけないとの考えはない。明確になっていない以上、上がれば上がったということで、コメントのしようがない。明確にすることが先である。

○契約課長

工事主管課にも情報提供し、庁内の意見調整をしたい。

○早川委員

少し引き上げないと、建設業界の未来の問題だと考えている。コンビニでも夜間時給が1200円の中、建設現場は夏暑く、冬は寒い。同じような産業で同じ時給であ

れば、労働環境のいい方に行ってしまう。

建設業界がこれからも存続するためにはある一定程度の報酬を出すことにより、若い人を呼び込まなければならない。建設業界の将来も危ぶまれるので、是非とも引き上げを検討していただきたい。

○伊藤委員

確認だが、指定管理者の労働報酬下限額1030円は、区臨時職員単価と考えていいか。

○契約課長

そのとおりである。

○伊藤委員

労働報酬下限額が東京都の最低賃金を下回ったら、最低賃金に合わせて引き上げるのか。

○契約課長

そのとおりである。

案件5 労働報酬下限額に関する苦情申立ておよび調査結果について

【契約課長が案件5について説明】

－質疑なし－

○会長

いろいろと意見を頂戴したが本日の質疑はここまでとし、次回の審議会で平成31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－