

【足立区労働報酬審議会】会議録

会 議 名	令和5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	令和5年12月13日(水)		
開催時間	午前10時00分 ~ 午後0時10分		
開催場所	足立区役所11階 契約課入札室		
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	北野 元一 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>議案第1号 令和4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>議案第2号 令和5年度公契約条例適用契約について</p> <p>議案第3号 公契約条例アンケート調査の実施結果及び条例の見直し検討について</p> <p>議案第4号 令和6年度労働報酬下限額(案)について</p> <p>議案第5号 令和6年度労働報酬下限額の答申(案)について</p> <p>3 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ますが、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と考えますがいかがでしょうか。

—全委員了承—

◆議案第1号 令和4年度公契約条例適用契約に関する労務台帳について

【契約課長が議案について説明】

○早川委員

席上配付資料の最終頁、普通作業員、軽作業員の割合について意見があります。普通作業員、現場によっては50%を超えているところが2か所あるということです。国交省が定めている普通作業員の定義では、補助的業務を行う作業員ということです。軽作業員の定義では、簡単な補助業務を行う作業員ということです。普通作業員も軽作業員も補助的な作業員と位置付けられているわけです。この補助的な作業員と位置付けられている方が、現場で従事する労働者の半分以上を占めているということで、適正な工事が担保できるかどうかという疑問も、こちら側としては残るということです。やはり、公契約条例というのは良質な建物等を区民に提供することも含まれていると思いますので、普通作業員等の割合についても、今後きちんと精査していく必要があるのではないかとこのところで、お願いしたいと思います。

○田中委員

もし質ということが気になるのであれば、この話と最終的な評定をリンクさせて見る方法もあると思います。そこに差があるのかわいのかは、我々も関心があります。

○工事契約係長

自己情報ではありますので、基本的に公開はしておりません。審議会の議論に必要な情報であるかというところでしょうか。

○契約課長

審議会に必要な情報として取り扱い、ただし、その情報は秘匿していただくということを前提に、この場で開示、傍聴者がいれば一旦退席という秘匿の案件として取り扱うというやり方はあると思います。ですので、次回のところでお示しいたします。

◆議案第2号 令和5年度公契約条例適用契約について

【契約課長が議案について説明】

(質疑なし)

◆議案第3号 公契約条例アンケート調査の実施結果及び条例の見直し検討について

○契約課長

前回の審議会で、公契約条例を見直していくにあたって、ご意見をいただきました。そのご意見をこの案件の審議をする公契約等審議会に上げてお諮りしました。その検討状況についてのご報告です。

見直しの方向性ですが、大きく三点について進められています。まず、事業者の事務負担についてです。アンケート調査におきましては、労務台帳の作成、特に労働者一人ひと

りについて作ること、工事現場では下請業者まで求めているということで、取りまとめも困難である等々の課題が提示されています。それについて今後どうしていくのか、公契約等審議会で案が出てまいりました。労務台帳は廃止し、報告書方式とするというものです。一人ひとりについて作っているものを、現場単位にしていくというのが大きな考え方です。この流れについてですが、足立区において賃金が支払われていないということが条例施行以降10年間に発生していないというところと、足立区より後に条例を制定した自治体のトレンドとして、労務台帳の方式から報告書方式に切り替わってきている。そういったところを踏まえて議論が進んでまいりました。案としては、基本的に報告書方式にしていく。ただし労務台帳については、提出はしないが事業者の方で持っていていただくというのが案2ですが、それでは負担として変わらないというところになります。もし作成しないという案1になったとして、二点目の柱になりますが、労働者への周知を行っていくれば、労働者が自分で手挙げし、労働報酬下限額以上を貰っていないという声が上がってきます。そうしたときには、労務台帳以外の方式でもかまわないので、区の確認に対して挙証できるものを整えておいてくださいというようなやり方にしていくということです。労務台帳の作成は求めないけれども、区としてはこういうところを求めるところで、参考として示しておくのはあり得るところで、いま議論が進んでいるところです。

労働者への周知については、今は労務台帳を提出していただき、それを行政の方でチェックをしているということですが、当事者である労働者は知らないうちに自分が貰う賃金が担保されています。しかし、それでは労働

者自身の意識が高まっていかない、守られているという実態とともに、なぜ最賃よりも高い報酬を貰っているかというところが伝わっていないということがあるので、労働者自身に周知しセルフチェックできるしくみを、その上で、先ほど申し上げましたが、もし疑問を感じたときに区の方へ直接申し出ができるという方法をとるためにも、やはり周知が必要だということで議論が進んでおります。案としては周知カードとホームページとしています。これは主な周知の方策の二つですが、これ以外にもあれば、他自治体の事例や私どもの気付きなどを通じてやっていく考えでおります。特に周知カードについては、労働者一人ひとりへの周知という意味では、まずQRコードを記載する予定ですので、そこから区のホームページへ飛んでいただければ制度もわかるとともに、自分が貰うべき労働報酬の下限額もわかるしくみを設けたいと思っております。また、その中には、疑問を感じたときの通報先も記載する予定です。現行では事業者をお願いしているところですが、そのところは直接手を入れていくやり方を取らせていただくということで、労働者への周知を図っていくようにといったご意見をいただいております。

条例の適用範囲ですが、一つ目と二つ目を行った上で、広げることができるのかという話になります。事務負担が軽減され、労働者がセルフチェックできるようになれば、事業者と区の事務負担も減ってくると思われまので、拡大するという方向で話が進んでおります。拡大の仕方は工事、業務委託、指定管理とで違います。工事については、現行1億8千万円以上の工事ということでやっていますが、約半分の1億円以上ということですが、判断基準は対応できる事業者です。この業者ランク、格付が、ABランクであれば事

業者の体力、規模的にも、公契約条例の対象契約について賃金の確認等もできるでしょうが、Cランクですと事務の専従の方がいらっしやらない状況もありますので、そこまで求めるのは難しいというところで、ABランクのところまで最大限下げられる1億円以上ということになります。業務委託については、金額を下げるのか、現行では庁舎等の管理等に係る契約を対象としているのを、対象業務の幅を広げるのか、二つの方向で議論されています。今のところ、現行9千万円の庁舎等の管理等でやっているのを、審議会の有力案は金額は変えずに対象業務は人件費比率の高いものが他にもあるので、そちらの方に幅を広げていこう、具体的には対象4業務から11業務に広げるというものです。そうすると対象件数が19件から50件くらいに広がる想定です。ただし、金額についても下げられないのかという議論は続いていまして、今年度もう一回開催を予定している公契約等審議会で議論される予定です。指定管理については、現行は一部を対象としていますが、除外している福祉施設や学童保育等は、いま考えると除外する必要はないと考えられるところから、すべてを対象とするというのが審議会の意見です。この辺は全体のボリューム感です。チェック体制として対応できない制度になってしまっているところがあります。今の素案に基づいて拡大しても2倍乃至は2.5倍程度に収まる見込みですので、事務局としても対応できる範囲と考えています。

今回の見直しについては、これが最後又はこれまでのように10年間はしないということではなく、定点的なヒアリング等を行い、社会情勢等を踏まえて、必要に応じて制度の見直しを行ってほしいという附則を付けていただく方向です。

今後の予定としては、令和7年度の改正に向けて動いていくこととなります。

○早川委員

見直しの方向性ということで、事業者の事務負担については、説明があったとおりでいいと思います。労働者への周知に関して今回示されているのが、周知カードとホームページ利用ということですが、プラスアルファとしてポスター作製は引き続きお願いしたいと思います。周知カードだけですと一度渡した後には放置されてしまう可能性もあります。ポスターですとずっと現場には掲げられているので、意識付けにはつながると思います。

○契約課長

その辺は、これをやっていく上ではお願いすべきところかと思えます。

○早川委員

条例の適用範囲で、案1は1億円、案2は6千万円で議論されているとのこと。労働者側としましては、6千万円がいいだろうということ。理由付けとしましては、いま足立区の工事案件は予定価格6千万円を基準に事前公表か事後公表かを分けています。適用範囲の線と事前公表か事後公表かの線を合わせた方がいいと思っています。いままで足立区の工事で事前公表の入札を見ますと、落札率が高いところで推移していました。解体工事では落札率が85%くらいだったと思いますが、建設関係では事前だと99%、これはいろいろ議論があり事後公表に切り替わったわけです。事後公表に切り替わると、やはり想像したとおり、落札率は下がってきました。おそらく95%前後で推移しているのかと思います。大きな工事の3%、4%の引き下げというのは、請負金額に大き

な差が出てきます。一番問題なのが、落札率が下がったことによりその皺寄せがもしかしたら労働者にきてしまうのではないかということです。仮に適用範囲を1億円にしたときに、1億円以上の工事はたとえ落札率が下がったとしても労働者の賃金は公契約条例があることでなかなか引き下げることができないということが考えられます。しかし、例えば8千万円の工事ですと公契約条例の恩恵が受けられないということで、労働者の賃金に大きな影響が出てくる可能性がありますので、適用範囲についてボーダーは事前公表と事後公表のボーダーに合致させた方がよろしいのではないかというところです。

#### ○契約課長

金額をどこまで広げるのかをどこで考えるのかということですが、この1億円については足立区の契約制度改革、事後公表の予定価格を6千万円に引き下げたことも含めて、3年後の見直しということをお約束しています。ですので今の段階では1億円にさせていただき、その議論ができるタイミングとしては3年目、事後公表をしたところなどの検証をするので、その中で一緒に6千万円までという議論を併せてできればと思っています。また、先ほど附則と申しあげたとおり公契約条例の見直しも行ってまいりますので、それで今回はこの線でという議論があったところです。

#### ○早川委員

附則についてですが、条例の定期的な見直し検討のところ、概ね5年ごとにアンケート調査やヒアリング等により、条例の適用状況について実態を把握するという文言になっています。この5年というところが引っかかっているところです。日本経済は日々刻々と

変化しております。5年前の経済状況と今の経済状況が同じかと言うと、そうではないのではないのでしょうか。ここに5年ごとにと書いてしまうと、これが縛りになって5年に1回しかやらないとなってしまいます。大型のアンケートとなれば事務方の負担が相当あるということはわかります。ですので大型アンケートは5年に1回くらいでもいいと思います。しかし、職人さんの賃金単価はいくらくらいなのかというような簡易的なものについては、毎年、少なくとも2年に1回くらいはきちんとやって、現場実態を、いま働いている職人さんがいくら貰っているのかを、我々は認識する必要があると思います。その認識をしないで労働報酬下限額の議論をすることが、私はどうなのかと思っています。かねがねこのメンバーで現場へ行きたいと言っているのですが、実現されていません。現場の人の生の声は聞いたことがないと思います。そうした生の声を聞かない中で、こういう議論はどうなのかということもありますので、この附則のところについては、大型アンケートは5年に1回くらいでもいいと思いますが、簡易的なものについては必要に応じてやっていくということを追記するようお願いしたいと思います。

#### ○契約課長

簡易型であれば、労働者への周知用にカードを作りサイトのご案内ができれば、そこにアクセスしていただき、アンケートもできるかと思っています。サイトのアンケートであれば比較的簡単なので、これについては検討させていただきます。

#### ○北野委員

条例の適用範囲のところ、業務委託について、これまでの9千万円以上4業務という

限られた条例の適用から11業務に拡大するということですが、実際に11業務にすると言っても9千万円以上の幅でいくと8業務というところに絞られてくるわけです。施設清掃であるとか施設警備、学校用務というところは適用になってきません。8千万円以上、7千万円以上となれば、そうした学校用務というところが入ってきますし、学校給食調理の業務もかなりの件数が入ってきます。11業務に増えることで学校などの庁舎外の業務に広がりますが、名目上で広がるだけでなく、実質的に目に見える部分で業務拡大が実感できるような予定価格の設定を、できれば7千万円くらいまで落としていただけないかという気がします。他の区と比べても足立区の9千万円は非常に突出した金額でして、概ね1千万円以上、3千万円以上というところが多くありますので、一気にというのは難しいと思いますが、せめて案1の7千万円くらいで進めていただきたいと思います。

#### ○契約課長

審議会の方に伝えさせていただきます。

#### ◆議案第4号 令和6年度労働報酬下限額(案)について (工事請負契約)

##### 【契約課長が議案について説明】

##### 熟練労働者の下限額案

R5設計労務単価の90%

##### 熟練労働者以外の労働者の下限額案

R5設計労務単価(軽作業員)の71%

#### ○早川委員

率直な意見として、熟練労働者以外の労働者の単価ですが、今回1491円ということで、日給換算すると11928円、この金額

は安いというのが第一印象です。この間、業界新聞を見ていると、建設キャリアアップシステムの記事が載っておりまして、建設キャリアアップシステム導入というのは適切な技能に対しては適切な賃金を支払っていきましようという面を持ち合わせておりまして、持っている技能によってレベル1、レベル2、レベル3、レベル4と分かれています。レベル1のカードを持っている方は見習い、レベル2のカードを持っている方が中間の技能者、レベル3の方が職長レベルの技能者、レベル4の方が基幹技能者と言って高度な技術を持っている方です。各業界団体ではレベルに応じた平均的な年収の目安を示していて、それが業界新聞に載っていました。内装関係の全国建設室内工事業組合という業界団体がありまして、レベル1の見習いの人の平均的な年収の目安を350万円と位置付けています。この年収は年間240日の労働として積算されているようで、これを日給換算すると14583円になります。今回示された熟練労働者以外の労働者の案は12000円弱で、大きな差があります。私たちの業界というのは若手が入ってきません。なぜ入ってこないかということ、賃金が安く休日もないからです。せめてここの賃金の単価をどうにかしていかないと、建設業界を持続可能なものにしていくのは難しいです。再三申し上げていますが、熟練労働者以外の労働者という区分があること自体を疑問に感じています。設計労務単価51職種の中にきちんと見習いの区分の業種があるにもかかわらず、あえて熟練労働者以外の労働者の区分を作っているというところに疑問を感じていますので、引き続き熟練労働者以外の労働者の区分のあり方について皆さんで議論していただきたいと思います。この区分がない自治体もあるわけです。そうしたところも参考にしながら

ら、議論を深めていただきたいという要望です。

○設楽委員

非熟練の人というのは社員ではないですよ。社員なのですか。

○早川委員

いろんな働き方はあると思います。熟練以外の方でも正規の社員として働いている人はいると思いますし、外注区分で働いている人もいますので、一概に何がこうなんだということとは言えないと思います。

○設楽委員

社員として働いている労働者と臨時で雇われている人がいると思います。働き方に応じて区分するモデルというのはあるのでしょうか。建設業界の実態として、示せるものというのではないという感じがします。

○早川委員

そうですね。

○設楽委員

熟練、非熟練と言っても、雇い主が決めるものとなっていますから、それに応じて納得して働いているのだと思います。それで公契約条例で定める金額に合っているか合っていないかというのは、先ほどの話のように、しっかりお知らせをして労働者の意識が変われば、そここのところは埋まるのだろうと思います。非熟練というのは、本人の意識もあるでしょうし目標もあるでしょうし、一概に何年たったから熟練になるという話ではないですよ。それぞれの価値観の持ち方で変わってくるのだろうと思います。

○小倉副会長

早川委員からお話があったレベル1から4というのは、必要な場面というのが実際にはあるのかなという気がしています。熟練労働者とそれ以外の労働者とで金額の差が大きくなっているの、熟練労働者以外はこの金額、熟練労働者はこの金額という中に、金額差が大きいくところを一律このようにしてしまうと、技術的にも差がある方が同じ金額になってしまう可能性が否めず、本当は持っている技術によって金額が決まってくるのがいいのだらうと思っています。しかし、日ごとに働く方がいたり長い期間で働く方がいたりして、レベルをジャッジする難しさというところをどういうふうにしたらいいのかという思いもあります。ジャッジする側のジャッジ力がないと、どのレベルなのか社員の方であっても、そのレベルを決めるのが非常に難しいのではないのでしょうか。客観的に見るとレベル2と思っている上長の方の思いで将来を見据えてレベル3に上がっているとか、ジャッジが難しいところなので、レベル1から4のようなことがうまくいけばいいと思いますが、このレベルが広がるとジャッジが難しくなるということと抱き合わせになっています。熟練労働者とそれ以外というのはどうか、もう一段階くらいはあってもという気持ちもありますが、レベル感が広がる難しさも出てくるので、レベルが広がり過ぎると難しくなると感じました。レベルを決める客観的なものがあるといいと思います。

○契約課長

熟練労働者以外の労働者という区分を削ってしまうことについて、このレベル感で働いている人がいると思います。事業者からすると、熟練ではない人を雇うのに高いお金を出してということになるので、そういう人がは

じかれる怖さがあるのではないかと思います  
が、どうでしょうか。

#### ○設楽委員

現場の実態からすると、やらせてみてできない人を使うということはありません。それは品質に直結します。選考をして雇うというよりも、働く意思がある人に働いてもらって、だめならだめと言うところですね。キャリアアップシステムというのは、そういったことをどれくらいまでカバーしてくれるのか。客観的に見てくれる第三者がいません。ですので定着させるのは難しいと私は思っています。

#### ○早川委員

資料に熟練労働者の下限額の一覧があります。これは設計労務単価に基づくものですが、3番目に軽作業員とあります。熟練労働者以外は正にこの区分に該当すると思っています。設計労務単価の金額を見ると他の職種と比較して1万円くらい低く抑えられています。入職をして技術がないということであれば、熟練労働者以外の労働者の区分に当てはめるのではなく、この業種一覧の中に軽作業員ということで見習い区分としてきっちり位置付けられていますので、ここに当てはめればいいだけの話だと思います。

#### ○設楽委員

そうならない現状で、その労働者は不満を持たないのでしょうか。

#### ○早川委員

見習いの人たちのスタートラインというのが、ハローワークの求人を見ても、だいたい1万2千円くらいです。働いている人たちからすれば、それが世間一般の標準ということ

で、不満があるかどうかはわかりませんが、我々からするとこの業界に若い人をいかに戻すかという視点に立って、いろいろ議論をしないといけないと思います。1万2千円ですと、他の業界の方に人が流れてしまう危険性もあります。そういうことですので、この軽作業員の16800円の90%にし、見習いの人たちの賃金保障をして、少しでも若い人が希望を持てる産業にしていきたいということで、熟練労働者以外の労働者の区分はなくしていった方がいいという想いです。単純な話で、軽作業員という区分があるのに、なぜ熟練労働者以外の労働者という区分をあえて作ったのだろうということです。

#### ○設楽委員

金額に見合う仕事ができているのか疑問に思う人というのはいます。

#### ○早川委員

個人の能力の差によって賃金単価が変わってくるというのは当然あると思います。しかし、建設業全体の平均賃金が、他産業と比べて著しく低いというのは明らかになっています。建設業自体の底上げをするためにも、公契約条例は一つのきっかけになっていくのかなと思いますので、是非進めていかなければならないと思います。引き続き検討課題としていただければと思います。

#### ○渡部会長

現場に初めて入る方は軽作業員から始められて、キャリアを積むと特殊作業員や他の職種になっていくという理解でいいですか。

#### ○早川委員

今は建設キャリアアップカードがありまして、初めての方はレベル1からスタートとい



うことです。

○田中委員

例えば左官の見習いだったりしますので、軽作業員というのは別の括りだと思えます。

○早川委員

軽作業員は補助的な作業をします。

○契約課長

軽作業員というのは施工に関わる仕事はするのですか。清掃など違う仕事ということですか。

○早川委員

例えば左官の手元で働く人が軽作業員です。各職種の補助的な仕事をする人が軽作業員だと思えます。

○設楽委員

そうすると技能者に近いですね。掃除とは違いますね。

○早川委員

掃除や散水もしますが、その職人について補助的な作業をする人が軽作業員……

○設楽委員

早川委員がおっしゃるような人は現場にいますが、初心者ですね。安全の問題や、何をすればいいのか、そこにある材料の名前は何か、いろいろ覚えてもらわないと熟練工には何年たってもなれないです。ですから個人の意識の持ち方、極端に言えば能力の問題です。

○小倉副会長

基本的に熟練工以外から入って、軽作業員

にスライドしていくというイメージですか。まず熟練労働者以外に位置付けられて、熟練の方にシフトするときに、軽作業員からではない人もいらっしゃると思いますが……

○田中委員

そちらだと思えます。

○小倉副会長

熟練労働者以外に位置付けられる方は、初めてこの業界に入ってもらわれて、自分でもどいうことができるのかわからない方が、ここになっているというイメージですが、それでよろしいですか。

○早川委員

私は熟練労働者以外イコール軽作業員だと思っています。

○設楽委員

熟練工の位置付けもはっきりしていないですよ。早川委員が思っている熟練工と私が思っている熟練工の差が大きいと思えます。現場で製品をきちんと作れる、そのイメージができてというのが熟練工です。そこに材料は何が必要で、どんな道具が必要か、人は何人いるか、全部頭に入れば熟練工です。その手前は熟練ではありません。それから若手をどう指導していくか、それも熟練工の仕事です。

○小倉副会長

熟練労働者以外の労働者の底上げがされていけば、区分けの問題ではなくて金額的な底上げがされていけば、新しいトライアルを試みようという人が多く来られて、門戸は広がるということですね。

○早川委員

それもあります。

○小倉副会長

その方が熟練工か熟練工ではないのかを現場でジャッジしているのであれば、各現場での判断が異なっていると、同じく金額差も出てしまう可能性があると思います。

○早川委員

非熟練工のジャッジが、今は足立区の公契約条例には二つあるではないですか。二つあるというのが、どうなのかと思います。見習いの中に二つの区分が存在してしまっています。

○設楽委員

軽作業員と未熟練ですね。

○小倉副会長

そこは思いによって、まだ見習いだと見られる人もういいだろうと見られる人がいて、開きが出てきますね。

○早川委員

もういいだろうとなっても、51職種には普通作業員というのもあり、そちらに区分されることもあるのかと思います。

○設楽委員

例えば日本の重工業関係の会社がありますが、そういう会社では社員を一から訓練しますので、必ず成長します。中には落ちこぼれていく人もいますが、そういう人は未組織労働者のグループに入ってくるわけです。例えば何々重工の溶接工ですという人はいるんです。しかし、何々建設の配管工です、鉄筋工ですという人はいないんです。この差が大き

いのです。建設キャリアアップと言いますが、本当にそれをやってくれる組織があるのかというと、私はないと思っています。例えば建設会社が職人を育ててくれれば、そういう熟練工は出てきますよね。しかし、そういう機関がどこにもなく、そういうことでは救えないと思っています。重工の溶接工だと金も取りますが腕は抜群です。

○田中委員

資料に熟練労働者以外の各自治体の状況が載っています。1470円というのが多いです。これは何を基準にした金額なんでしょう。

○契約課長

令和5年度の設計労務単価で軽作業員は1時間当たりは2100円です。それに0.7をかけると1470円です。足立区は1年遅れているということです。

○田中委員

遅れないようにするという話はあるのですか。

○契約課長

それは下限額の告示の仕方だと思います。当年度の設計労務単価が出てくるタイミングです。そこから当該年度に間に合うのか、他ではやっているのか、何らかのやり方で間に合わせてはいるわけです。

○田中委員

足立区だけ何でという感じですね。

○契約課長

この議論は後の委託のところであろうと思ったのですが、足立区では前年度の数字を使

って翌年度の金額を決めようとしてきた傾向があります。時勢を捉えるのであれば一番タイムリーな数字を使う方が間違いはありませんが、どうやるかということになります。

○工事契約係長

他の自治体のようにということになると思いますが、委託に関しては人勧も出て数字はわかっていますので、早い段階で出せると思います。工事に関しては設計労務単価が2月頃に出てくると思いますので、その段階で確認をして告示をする形になると思います。4月目前のぎりぎりのタイミングになると思います。ですので二段階で告示をするイメージで対応できなくはないのかと思います。

○契約課長

年度当初の契約における積算金額の話や、それに対応していただく事業者の話などに繋がっていくのだと思います。

○田中委員

一気にやってしまうと混乱するのでしょうか。

○契約課長

そう思います。

○田中委員

そこも検討いただくということですかね。

○契約課長

直近の数字を使うことに関しては、できるのであればそうすべきだと思います。しかし、いろいろ影響も考えなくてはいけないと思います。事業者の積算の話だとか、入札参加の話だとか、特にこれから債務負担をかけて年度跨ぎで発注をしていこうという話もあ

るので、そういうことの影響がどうかという部分で、今後の検討とさせていただきたいと思います。ですので何パーセントというところでご議論いただけるとありがたいです。

熟練労働者については、議論はあまりなかったと思います。熟練労働者以外については、そもそも継続させるのかという話とともに、年度をリアルタイムに近いものにするのかということであったと思います。ですので、熟練労働者以外についてですが、やめるということの議論は早川委員から継続してという話もありましたので、今回は設定するというところで、71%というところについては、当年度の数字を使っている世田谷区等と比べると、1470円と1384円、86円の差があります。これを埋めるのであれば71%を例えば72%に、その数字が適当かどうかということはあると思いますが、そうすることで差を縮めていくという考え方もできるのかと思います。

○渡部会長

枠組みは変えずに、今回は掛け値を変えてということですね。

○契約課長

72%ですと1512円です。

○渡部会長

皆さんいかがでしょうか。

○早川委員

私の思いとしては、軽作業員の90%ですが、71%から72%に上がるということであれば、当然それは喜ばしいことではあります。

○渡部会長

それでは、熟練労働者については、原案どおり設計労務単価の90%、熟練労働者以外については、原案を修正して軽作業員の設計労務単価の72%ということによろしいですね。

—全委員了承—

(業務委託契約・指定管理協定)

【契約課長が議案について説明】

**(原案) 令和5年度算定と同方式**

令和5年度区事務職員高卒初任給(改定前)を基礎とする

1, 168円

(他の想定案)

**(A案) 令和4年度以前の算定と同方式**

令和5年度区会計年度任用職員(事務補助)報酬(改定前)を基礎とする

1, 129円

**(B案) 最低賃金の増加率を反映**

令和5年度区労働報酬下限額を基礎に最低賃金の増加率を反映させる

1, 174円

**(C案) 原案に令和5年度給与改定を加味**

令和5年度区事務職員高卒初任給(改定後)を基礎とする

1, 214円

**(D案) A案に令和5年度給与改定を加味**

令和5年度区会計年度任用職員(事務補助)報酬(改定後)を基礎とする

1, 174円

○北野委員

(委員作成資料(当日席上配付)について説明)

結論としては、業務委託契約及び指定管理協定の労働報酬下限額については、1235円程度が望ましいのではないかと考えています。最低でも1189円とする必要があると考えています。

その根拠ですが、1番目としては、東京都最低賃金の来年の予測です。本年10月に1072円から1113円へ、3.8%、41円の引き上げとなりました。政府の方針として2030年代半ばまでに全国平均1500円を目指すというところで、東京都の場合はそれ以上の金額になることが予測されています。そうしますと毎年の最低賃金の上げ幅というのは4%か、それを超えるところの最低賃金の改定をしていかなければ1500円プラスアルファに追いついていかないと考えておりますので、まずはそれを勧案しております。

2番としては、春闘の要求と妥結結果についてですが、本年度の2023春闘において、連合として5%程度の賃上げ要求をしました。結果としまして、加重平均ですが3.58%という結果になりました。とりわけ有期、短期、契約等の労働者について集約した結果、5.01%の賃上げとなっております。また、来年の2024春闘におきましては、連合としての賃上げ要求は5%以上としておりまして、結果としては、現状の経済状況、政府と労使の考え方からすると、昨年度の3.58%を上回る数字が出るのではないかとこのところ予測をしております。これはあくまで予測ですので、結果については来年3月以降にならないと出てきませんが、そのような形で予測をしております。

3番目としては、足立区の職種別の民間賃金相場ですが、ハローワーク足立が調査、公表している職種別賃金状況を求人時の賃金から換算して推定しました。最低のところでも飲食の1189円、清掃が1192円、一般

事務については1282円という数字を出させていただいております。

4番目としては、他区の労働報酬下限額の改定についてというところで、一番高いところが1310円、低いところが1191円ということで、審議が進められているということです。これらの平均値が1235円で、これを目安としまして、また、先ほどの足立区内の求職賃金1189円、これが最低のラインになるのではないかと考えまして、数字の方を提示させていただいています。

次に職種別労働報酬下限額の設定について、現在足立区では保育士のみ100円加算となっていますが、他区市においてということで、千代田区、多摩市、国分寺市の例を記載させていただいていますが、他区市に倣うような形の設定をお願いしたいと思っていますところでは。

○田中委員

事業者が払う賃金は、足立区が設定する金額とイコールなのですか。

○契約課長

そうはなってないです。あくまでこれは底値です。実際に支払っているのには、もっと高いものもあります。

○田中委員

イコールの会社はないのですね。

○契約課長

この間アンケートをやった中では、若干は見られました。ここに張り付けたところで、求人かけたときに、この金額で働くのかという話になるので、そういったところでは、もっと高い金額ということです。

○北野委員

事務局から示されている案についてですが、足立区は二年遅れで設定しているということで、かなり低いところで設定してしまっていて、最賃との差も何円というレベルにしかなくてこなかったのだと思います。

○契約課長

何円ということではないですね。今は足立区の労働報酬下限額が1130円で東京都の最低賃金額が1113円ですから、17円の差があります。また、設定時の都の最賃は1072円でしたから何円という差ではないですね。

○北野委員

現状17円の差ということですが、来年4月からの労働報酬下限額を設定するわけですから、現在得られている最新のもの、人事委員会勧告の金額を基に算定するというのが、一番、理想ではなく現実的だと思います。

○契約課長

そうですね。それでC案とD案ですね。これは来年4月1日時点での最新の数値をベースにしたものになっています。ただし、区の場合は年度中に給与改定があり4月に遡るので、そこをさらに見込むかどうかだと思います。

○北野委員

C案のベースの数値は改定後のものですから、すでに適用になっているものですね。来年の4月1日にもこの金額は変わらないわけですね。確定している最新の数値ということです。この数値を根拠にして下限額を設定することは必要だと思います。

○契約課長

それでCが高卒初任給で、Dが会計年度任用職員報酬です。ベースはいずれも最新のものです。

○北野委員

現状は区事務職員の高卒初任給をベースにしています。前にベースにしていた会計年度任用職員報酬から、その報酬の改定がなかったということで、令和5年度下限額設定のときに切り替わったという説明がありました。現状で区事務職員の高卒初任給となっているものを会計年度任用職員に戻してしまうと、上げ幅がそれほど付かなくなってしまうし、そもそも会計年度任用職員報酬という設定が低い方にシフトするというのは問題があると思います。ですので、C案で、ベースとなるものは区事務職員の高卒初任給で数値は最新のものである給与改定を加味したものとするのが理想だと思います。

○契約課長

会計年度任用職員報酬を取るのか高卒初任給を取るのかというところが手前にあるように思います。たまたま去年が高卒初任給を取ったのでというところですよ。そのまま行くのか、元に戻すのかという考え方があると思いますが、あまりこころろ変えたくないというところはあります。その中で、C案ですがこの上昇幅は2か年度分のものですが、来年度は1か年度分になります。そのことを含んでいただく必要があります。私は1か年度にして、それに事情の背景を加えた方がいいと思っています。その先どう伸びていくのかという話ですね。

○北野委員

上げ幅を1か年度分ですか。

○契約課長

根拠としてはです。例えばD案はリアルタイムになっていますが1か年度分だけです。ですので、これをベースにして、あとは区の給与が12月に改定があり4月に遡るので、そこでパーセンテージをさらに上乘せするというやり方の方が、将来的にもいいと思います。

○北野委員

二段階でという形ですね。

○契約課長

そうです。まず今年度分はこれだけ上がっているという数字、給与改定を反映した数字になっていますのでそれで固めた上で、それに審議会で判断して何パーセントをかけるのかというやり方です。C案でいってしまうと今回は2か年分ですからいいですが、この上げ幅でいったとなったときに、来年度は1か年分しか上がらないという話と、あと上乘せを付けるというところで別に議論しなくてはいけなくなってしまいます。

○北野委員

着地点は一緒だけれども一足飛びに行くのではなく、理論立てとして二段階で上げるということですね。

○契約課長

D案の1174円でストップさせるかどうか、それに色を付けるのかは審議会の皆さんでご議論いただくところですが、これをベースにした方が将来に繋がるのではないかと考えています。

○北野委員

従前の1130円をベースにして考えるのではなく、1174円からスタートする……

○契約課長

まあスタートは1130円で、年度が替わって1174円になりますと。さらに足立区の会計年度任用職員報酬は令和6年度中に給与改定があるかもしれない、あれば4月に遡る話ですが、そこは読めないわけです。そのところを推測して何パーセントかをかけることはあり得るのではないかとことです。それでC案の数字は高く見えています。そこにどれだけ寄せていくか、そういう算定もできるのではないのでしょうか。もちろん、どうするかは委員の皆さんでご判断いただくところではあります。

○早川委員

区の給与改定というのは毎年行われているのですか。

○契約課長

あるときもあれば、二年前のように上がらないこともあります。それはリアルタイムな世相を捉えて上げるか上げないかという話なわけです。

○早川委員

世間の経済状況とか賃金トレンドを見て据え置きにするか上げるか……

○契約課長

まずは直近の区のしっかりとした数字に基づき、その先を現状のトレンドから推測してというような方が、数字を追っかけるやり方よりは現状を捉えているのではないかと思います。

○渡部会長

推測というのはできるのですか。

○契約課長

何を使うかですが、今で言うと都の最賃だと思います。今出ているものは来年9月までの数字ですので、そのあたりが最も根拠になるのかと思います。

○早川委員

だいたい30円、40円上がりますから、1174円プラス30円、40円ですか。

○契約課長

まあ、そうです。そうすると北野委員がおっしゃるように着地点は同じではないかという話です。その必要性があるかどうかも含めて、ご議論いただければと思います。判断材料として都内各自治体の状況をお伝えします。特別区ではいずれも決定前ですが、伸び率が一番低いところで3.58%、一番高いところでは11.19%です。既に決定している多摩市は5.41%、国分寺市は3.82%、日野市は5.31%という状況で、特別区の方が市部に比べて高い傾向です。

それで足立区はどうするかですが、先ほど申しあげた案では2か年度分ということで7.42%の伸びになります。そこまで一気に飛んでしまうのは影響は大きいかなとは思っています。4月の事業実施に向けて、資金繰りや人員配置など考えて動き始めているところもあると思いますので、そういう面で怖さがあるということはお伝えしなければならないと思います。

○渡部会長

直近の状況を見るということではC案かD案ということで、C案は2年分の上昇になる

というところがあるため、それよりもD案を基本として推計値を上乗せするということですね。

○契約課長

D案に調整で幅を持たせるということですね。

○渡部会長

C案かD案かということでしょうか。

○契約課長

金額としては1200円前後かなと思っています。そして伸び幅が何によるものなのかが見えてこないといけないのかなと思います。伸び幅についての根拠ですが、例えばD案の1174円というのはベースとできるだろうということと、伸び幅については一つは都の最賃の伸び幅です。もう一つは、北野委員から国は将来的に1500円を目指しているという話がありました。これを計算したのですが、これは複利になりますので、年率4%増ではなく、年率で言うと3.4%、これで2035年に1500円程度になる見込みです。ですので3.82%、という都の最賃の数字とこの3.4%という数字は将来の見込みとしては一定の根拠になるのかなと思っています。1174円に3.4%を上乗せしても1214円です。他区の状況も概ね1200円程度というところからも妥当なところではないでしょうか。

○渡部会長

案としては1214円ですか。

○契約課長

1174円に何かを掛けるか、年度中の給与改定の見込みです。そのもの自体は見えて

ない中で抛り所になるのは、一つは国が目標とする1500円、あとは都の最賃の直近上昇率というところだと思います。都の最賃を使うと1219円です。国の方を使うと1214円です。

○小倉副会長

D案をベースに最賃を反映させるということですが、背景として最賃の上げ幅は当然に考慮すべきだと考えます。金額としても1200円前後が状況として正しいだろうという気がしています。C案の金額に近い金額になってしまう疑義があったとしても、根拠としては全然違うところから来ているので、最賃の上り幅を加味した上で、2か年分ではなく1か年分を考慮してという背景があるので、結果として金額が近かったとしても根拠が全く違うので、ご理解いただけるのであれば正しい形に近いのかなという感じはします。

○田中委員

そう思います。

○契約課長

ありがとうございます。あと指定管理については、これまでと同じ運用とするともに、もう一つは区外の施設です。

○工事契約係長

昨年度の方式は、業務委託の上り幅を現在の下限額に上乗せするというものでした。しかし、今回は上り幅が非常に大きいので、最賃額を大きく上回ってくることになります。そのため都市部ではない当該施設の指定管理者がそこまでの賃金を払えるのかという懸念があります。

○契約課長



区内分には最賃の上り幅を加味しましたが、そこは抜けばいいですかね。

○小倉副会長  
そうですね。

○契約課長  
最賃の部分を除くと44円増ということになります。それでは、以上のとおり審議会でご判断をいただいたということでもよろしいでしょうか。

—全委員了承—

○北野委員  
職種別の下限額について、今回はいかがでしょうか。

○契約課長  
職種別の下限額については、北野委員の資料にあるとおりご提案をいただいております。リサーチした中で、何を基準に差をつけるのかという話と、工事現場のところと同じですが、どの職種で働いているのかというところの整理の話など、さらに区の方でも委託の内容でこの業種はいくらというようにしてしまうと、職種ごとの順位付けではありませんが、そういうところの懸念がありますので、これについては課題として前から提起されていますが、今回については、そこまで踏み込まないというところで整理させていただけたらというところです。

◆議案第5号 令和6年度労働報酬下限額の答申（案）について

○契約課長  
資料に載せている案の数値等は、本日の審議結果により修正をさせていただいた上で、

区長へ答申ということにさせていただきたいと思えます。

（質疑なし）

○渡部会長  
これを持ちまして、令和5年度第2回労働報酬審議会を閉会させていただきます。円滑な議事進行にご協力いただき、ありがとうございました。