

【足立区労働報酬審議会】会議録

会 議 名	令和6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6年9月5日（木）		
開催時間	午前10時00分 ～ 午後0時00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	1 開会 2 議事 議案第1号 令和5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 議案第2号 令和6年度公契約条例適用契約について 議案第3号 足立区公契約条例改正（素案）のパブリックコメントに対する区の考え方について 議案第4号 令和7年度労働報酬下限額の算定方法等について 3 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 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審議について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。

ー全委員了承ー

◆議案第1号 令和5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

適用工事の落札率と適用工事以外の落札率は、どれくらいで推移していますか。また、不調になった件数は増加傾向なのか減少傾向なのか、どういう理由で不調になっているのかもお話ししたいと思います。

○契約課長

過去3年間でみますと、九十数パーセントで推移していて、大きな変動はないような状況です。不調についてですが、土木では若干不調が増えている傾向にあります。令和3年度には3割弱くらいだったのが令和5年度には3割を超えるような状況でした。建築に関しては10から20パーセントの範囲で増減を繰り返しています。電気ではほぼ不調がないなど、業種によって状況は異なりますが、土木、建築は他業種と比較して顕著な状況です。不調の理由については、金額が折り合わないとか、技術者の配置ができないなどが多

いです。

○早川委員

それでは国が懸念している、技術者が減って施工に至らないという状況が、足立区でも出ているということですね。

○契約課長

そういう面もあるかもしれませんが、参加資格において区内事業者を優先していることなど、様々な要因があるのだと思います。

◆議案第2号 令和6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 足立区公契約条例改正(素案)のパブリックコメントに対する区の考え方について

○契約課長

この素案の取りまとめにあたっては、当審議会と公契約等審議会の両審議会からご意見を賜り、大変ありがとうございました。この素案について、4月から5月にかけてパブリックコメントを実施しました。関心の高さが窺えるのですが、意見数としては397件、310者の方々から多数のご意見をいただいているところです。意見の内容としては、労働者への周知に関することが、397件中241件と、周知をしっかりしてほしいというものが大多数を占めておりました。

今後のスケジュールですが、予定としては、9月に議会へ改正条例案を上程します。議会で条例改正を認めていただいた際には、10月から3月にかけて事業者、労働者等へ丁寧な周知をしていきたいと考えています。

条例の施行は来年の4月を予定しております。

具体的な中身について説明させていただきます。9ページ以降がいただいた意見とそれに対する区の考え方になります。一つ目は事業者の遵守事項に関することです。事業者から下請事業者へお知らせする内容が不十分、元請事業者が区に提出する労務台帳作成の負担が大きく、この提出をなくしてほしいという意見です。区の考え方としては、元請事業者が下請事業者と契約する際に、必ず下請事業者に制度の内容を理解してもらい了承を得ることを義務化して取り組んでいきたいというものです。事業者の負担軽減については、労務台帳の提出を取り止めて、代わりに簡易的な書式で適正な賃金支払いや周知の実施などを報告していただくように変更していく予定です。

二つ目は、労働者への周知に関することです。まず、区の方でホームページに公契約条例の情報を載せていますが、そうしたページを印刷して現場内に配布してほしい、またパソコンやスマートフォンを使えない人に対する周知の方法を工夫してほしい、ポスターも掲示してほしい、そもそも公契約条例の周知が不十分といった内容が主な意見です。区の考え方としては、現在も事業者にポスターを掲示したりチラシを配っていただいたりしておりますので、それを継続していただくというものです。

次は周知カードの配布についてです。来年4月以降は周知カードを配布していきますが、周知カードの配布だけではなく、区による定期的な現場での啓発をしてほしいという意見がありました。区の考え方として、基本的に現場での啓発というのは区と事業者が契約を締結する際に、事業者の責務ということで、事業者に担っていただくことになっ

ていて、一義的には事業者からと考えています。区の方からもどういったことができるのかは、引き続き考えていきたいと思っております。

三つ目は適用範囲についてのご意見です。主なものとしましては、工事請負契約について1億8千万円以上から1億円以上に拡充するということですが、もっと拡大してほしいというものです。区の考え方としては、まずはこの規模で進めさせていただき、さらなる拡充については、引き続きの検討ということですが、議論の中でもあったかと思しますので、そのように進めさせていただきたいと考えております。

四つ目は、検証・見直しの実施に関することです。条例の見直しに関しては、当面は4年ごとにとということですが、そうではなく毎年検証、見直しをしてほしいというご意見がありました。区の考え方としては、制度を見直した際には、分析をしたり、効果検証をする必要があります、2、3年程度は見極めてからとなりますと、4年くらいを目途に見直していくのが適切と考えています。

五つ目のその他として、多くの意見をいただいておりますが、詳細については省かせていただきます。

最後のところに、周知カードの案を提示させていただいておりますので、ご覧いただければと思います。

○早川委員

周知カードの案がありますが、区の方ではどのように活用、運用していくのか、イメージがあるのであればお願いします。

○契約課長

こちらは今までの議論の中でもあったかと思いますが、区と事業者が公契約を結ぶ際

に、区の方から労働者の人数分の周知カードを事業者にお渡しをして、ポスター掲示などとともに、事業者から個々の労働者へお渡しをいただくということを想定しています。

○早川委員

周知カードの表面ですが、あなたの職種というところが空白になっています。ここは誰が記入するという想定なのですか。

○契約課長

こちらの職種については、受注した事業者の方で労働者にこういう職種であるということを提示して渡していただけたらと考えています。

○早川委員

事業者が書いて労働者に渡すということですね。工事契約適用現場で熟練と未熟練という区分がありますが、その区分について労働者は自分自身では分からないと思います。この面に熟練かそれ以外か、そういう文言を入れる予定がありますか。それと、その隣に二次元コードが記載されて、それを読み取れるようですが、これを読み取るとどういものがスマホに表示されるのか教えてください。

○契約課長

職種に関しては、公契約条例で定めている51職種を書き添えて、若しくは見習い、手元と書き添えて、渡していただくことを想定しております。

○設楽委員

本人が書くのではないのですか。事業者が書いて渡すのですか。

○契約制度改善担当係長

工事契約については、事業者に書いていただく予定です。他の業務委託や指定管理は職種が限られていますので、初めから記入されたものを事業者にお渡しする形にします。工事契約については見習い、手元を含めると52職種になりますので、区が全てを揃えて枚数まで管理して事業者にお渡しするのは不可能ですので、お手数ですが事業者に記入いただいてお渡しいただきたいということです。

○設楽委員

本人に書いてもらうのが一番いいのではないですか。

○契約制度改善担当係長

基本的に職種は事業者の方で決めますので、事業者が書くという形で考えています。

○田中委員

事業者は作業員を処遇していませんから、非常に難しいですね。協力事業者にお願いしていて、協力事業者に所属する職人がほとんどですから、その職人がどういう職種かを元請が判断するというのは、結構大変です。

○契約制度改善担当係長

元請から下請各事業者に渡していただき、下請事業者が書いていただく……

○田中委員

そういうことでいいのですね。

○設楽委員

本当はそれではだめではないでしょうか。現場で自分が何をやるのかわからないということはないです。職人はみんなわかっています。それを書いてもらえばいいのです。とびならとび、配管工なら配管工と明らかになっ

ています。それを書いてもらえばいいだけです。事業者が書いて渡すということにどういう意味があるのか、私にはわかりません。

○契約課長

事業者と労働者とで、どの職種なのかをきちんと把握するというのが大事だと思っています。

○早川委員

先ほど申しあげた熟練、未熟練の文言の記載はどうか。

○契約制度改善担当係長

そこは見習い、手元と書いていただく予定です。元々、見習い、手元の場合は、労働者との合意の上で現場に入っていただくということになっていますので、それを前提として、ここに見習い、手元と書いていただく予定です。

○田中委員

そうすると金額も書けるのではないですか。

○契約制度改善担当係長

金額まで事業者に書いていただくのは、事業者の負担を軽減するということですので、そこまでは求めないこととしています。職種がわかればポスターの下限額一覧表を見ていくのかなのはわかるという形にしております。

○契約課長

もう一つのご質問で、二次元コードを読み取った後に見られるページの内容ですが、区のホームページに記事を新たに作成します。労働者の方はそもそも公契約条例について知

らないというご意見が多数でした。下限額のことでもそうなのですが、そもそも公契約条例とはどういうものなのか知っていただきたいというところで、まずは公契約条例はこういうものだという説明を載せたい、そのあとにそれぞれの職種に応じた金額や詳細の内容をまとめさせていただきたいと考えています。その中には動画による説明なども検討しています。できる限り見やすくわかりやすいものを準備していきます。

○早川委員

事業者向けとしてはそれでいいと思います。しかし、これは労働者に配るものですので、労働者の目線で作りこんでいただきたいのです。起承転結の結論からまず載せてほしいです。QRコードを読み込むと、あなたの労働報酬下限額はそこに載せられている表の金額のとおりとなっていて、理由としては足立区では公契約条例が制定されていて、労働者の賃金水準を守るため労働報酬下限額が決められていますという流れで作りこんでいただきという要望がありますので検討をお願いします。

○契約課長

ご意見として承りたいと思います。公契約条例には目的や理念があり、最終的にはよりよい区民サービスを向上させるために制定しており、そういったところもご理解いただけるように進めていきたいと考えておりますので、そここのところは検討させていただきます。

○田中委員

QRコードを読み込むと、あなたは何番の職種ですかと聞いてきて、17と入れると金額が出てくるということですね。

○早川委員

そこまで作りこんでくれればありがたいですが、難しければ一覧表が出てくるだけでもいいと思います。

○小倉副会長

階層が深くいくつも見ていかなければわからないというのではなく、割と早くわかりやすくということですね。

○早川委員

そういうことです。

○田中委員

その数字そのものは実際手にする給料とは違うものです。そここのところの説明は難しいところですね。

○設楽委員

頭の金額ですよ。そうするしかない。手取りではないですよ。

○早川委員

総支給額ですよ。

○契約課長

手取りではなく、事業者が支払った金額、天引き前の金額で、そこにボーナスなども割り返して含まれてきますので、そこは難しいところかもしれません。手取りの金額で比べて少ないと思ってしまうかもしれません。そうではないということは、できるだけ工夫してわかりやすく周知していきます。

○小倉副会長

注意書きのようなものは必要だと思います。しかし、見合うような金額が貰えている

かの判断は付きにくいのかと思います。逆にこれをきっかけに貰えているのかという話ができる状況になるといいのかなという感じがします。まずは興味を持っていただけるように、たどり着いていただきたいと思います。

○契約課長

ご自分でも計算できるようなシートなども、用意をしてできる限り確認できるようにしていきたいと思います。

○北野委員

ホームページ上にご自身の給与明細から金額を入れて、シミュレーションが簡易的でもいいのでできればいいと思います。それでおかしいなと思ったら連絡してもらおうというような流れに持って行っていただければと思います。

○設楽委員

家族構成などによっても金額が変わってきます。諸々のものを加味しながらの計算になると思います。職人には難しところがあるのではないですか。

○契約課長

ご自分で計算できるシートについては、複雑なものにはなりますが、できるかぎり計算しやすいようなものを考えていきたいと思います。

○小倉副会長

個々の状況により差異があるとすると、それに対応したものは難しいと思います。例えば家族構成によって変わってきますとかのコメントを入れながら標準的なものを用意して、それで関心を持ってもらうくらいのページしか難しいかなと感じました。

○北野委員

労働報酬下限額ですので、扶養家族などは関係なく総支給額のところで計算できるのではないですか。

○契約課長

総支給額があって、その中には公契約現場以外のものも含まれることもあります。そうした場合は、その分を除かなければならず、一律に計算することは確かに難しいかもしれません。

○小倉副会長

総支給額にはいろいろなものが含まれてきて、除くものがあればご自身で判断しなければならず、難しいかもしれません。

○北野委員

先ほどお話がありましたが、周知カードは業務委託、指定管理の方にも配られるのですか。

○契約課長

配られます。

○早川委員

公契約条例の周知についてですが、アンケートの結果で周知されていないということが明らかになりました。3割くらいしか理解していないということでした。条例の中身について、区は契約を締結するときに元請事業者に説明して、下請事業者への説明はなされているのですか。

○契約課長

区は元請事業者と契約しているので、元請事業者と下請事業者との契約には区は関与し

ていません。ですので、下請事業者への説明も元請事業者にさせていただくということになります。

○早川委員

元請事業者からの下請事業者への説明を徹底させるということですが、公契約条例の認知度が低い状況であり、区がもっと主体的に関わっていいのではというのが私の意見です。例えば区から下請事業者へ、労働報酬下限額が決まっていますと遵守をお願いしますというような文書を郵送するだけでも、ある程度は効果があるのではないのでしょうか。労働者の認知度というのは、公契約条例の話元請事業者から聞くよりも自分の雇用主の下請事業者から聞く方が上がるものです。そうしたことも一つ検討してやっていただきたいと思います。

○契約制度改善担当係長

ご意見も踏まえまして、元請事業者が下請事業者と契約を締結するときに説明をしていただく資料を区が作成します。元請事業者はその資料を基に説明をしていただき、それで理解していただいた上で下請契約を結んでいただこうと考えています。

○田中委員

下請事業者は職人に、労働報酬下限額がいくらかということを説明するところまでが、公契約条例の定めなのですか。それとも労働報酬下限額以上の支払いがされている状態であれば、それでもいいのですか。職人が知らなくてもいいんですか。

○契約制度改善担当係長

4月以降の改定で予定してるのは、周知カードをお渡ししますので、公契約条例が適用

されてるということと、職種がどれかということについては、下請事業者から労働者へ周知するというものです。

○田中委員

現状ではどうなっていますか。

○契約制度改善担当係長

現状では支払うだけです。

○田中委員

払っていれば知らせてなくてもいいということですか。

○契約制度改善担当係長

そこまでの規定はない状態です。ですので、今回の改定でそこを入れます。

○田中委員

3割しか認識していないということ自体は、条例上の問題ではない……

○契約制度改善担当係長

元請事業者には、各労働者への周知のためにポスターの貼り付け、チラシなどを配付する義務があるので、下請事業者の責務ではない状態になっています。

○設楽委員

それは元請事業者が作るのですか。

○契約制度改善担当係長

ポスターは区の方で作成しています。チラシについては原稿をお渡しして元請事業者の方で作っていただいています。

○田中委員

4月からは周知カードでということですか。

ね。

○契約制度改善担当係長

そのとおりです。

◆議案第4号 令和7年度労働報酬下限額の算定方法等について

【契約課長が議案について説明】

○早川委員

何年も言っていますが、工事の熟練労働者以外の労働者についてです。公共工事設計労務単価の表をご覧ください。3番目に軽作業員という区分があります。国の定義を見ると正に未熟練に該当するものと私は判断しています。設計労務単価の中に未熟練の区分があるにもかかわらず、熟練労働者とそれ以外ということで足立区独自の未熟練労働者の区分を設けています。いま国の方は建設従事者の賃金がかかなり安く、これを是正する必要があるということで、賃金の引き上げに向けて動いています。こうして国が動いているにもかかわらず、足立区の方であえて未熟練の区分を国が定めている軽作業員以下で定めているというのはどうなのでしょう。真逆とまでは言いませんが、歯止めとなっているように見て取れてしまいます。熟練労働者以外の区分について、近隣では草加市にはありません。ですので、この区分の撤廃を検討していただきたいというところです。

○契約課長

未熟練の区分ですが、23区には公契約条例を制定している区が12あります。そのうちの約9割くらいは、熟練工以外の区分を設定している状況です。23区のほとんどがこうした状況であるということをお伝えさせていただきます。

○北野委員

(委員作成の意見書を当日席上配付し説明)

業務委託の労働報酬下限額ですが、令和6年度は足立区の会計年度任用職員報酬に東京都最低賃金額前年度比上昇率を乗じた額を加算した額としています。令和7年度分における算定方法ですが、今後は人手不足が懸念されるところでして、とりわけ求人倍率が高い職種については、民間との人の取り合いになってきます。そうしたときに、この算定による金額が適切なのか、検討を重ねなければならないと思います。会計年度任用職員報酬に単純に最賃上昇分を乗せるだけでいいのか疑問に思っています。労働者の確保、公共事業での人材の確保ということを考えると、民間の賃金よりも上回っていなければ、人材確保は難しいのではないかと思います。公契約条例の目的を達成するためには、労働報酬下限額を足立区を含む地域での平均的なレベルの労務を提供できる労働者の確保ができ、地域の民間賃金の水準を押し上げる金額とすることが必要です。最低賃金があり、民間相場があって、それを上回る金額であった方が、公契約条例の労働報酬下限額にふさわしいのではないかと思います。

近隣自治体の状況としては、1300円を超えているのは中野区と世田谷区です。中野区の状況ですが、今年度の労働報酬審議会で公開されているところとしては、来年度は1400円前後、1400円を超えるのではないかという形で審議されているそうです。この理由というのが、中野区は足立区と同様に会計年度任用職員報酬を基礎として設定しています。しかし、労務職の一定号給、会計年度任用職員報酬の比較的高いところ、それに準じる形で労働報酬下限額を設定していま

す。それで他区に比べて高い設定になっています。それにより中野区でということが起こっているかということ、人材の確保が進み、働いている人たちの労働意欲も高まっているということです。中野区が何故こうしたことをやっているかということ、政策的賃金を引き上げる義務が区にはあるというところに基づいたものということで、それでこうした金額で設定されています。

まだ人事委員会の勧告前であり具体的な金額は申し上げにくいところですが、算定の方法をいろいろ検討していただき、その中で一番は人材確保、次に足立区内の賃金相場の引き上げ、そこに繋がる労働報酬下限額の改定を目指していただきたいというところで、意見書を添えて意見を述べさせていただきます。

○契約課長

今回の審議会においては、委員の皆様の意見をいただきたいと思っていますので、皆様の思うところを頂戴できればというところで

○北野委員

来年4月からの条例改正で、業務委託の業務種別など対象範囲が拡大される予定で議会で審議されることになると思いますが、そうになれば働く方の職種も増えてくると思います。現在は、保育士だけが労働報酬下限額が別設定になっていますが、職種別の設定をさらに広げていただけるような検討を引き続きお願いしたいと思います。この度の改正では給食調理の業務も対象に加わる予定です。区の方で給食施設の改善は進めていただいています。私ども連合の地域ミーティングにおける現場で働いている方の声として、設備はよくしていただいている中で賃金はなかなか

上がっていかないという意見が聞かれます。設備はよくなったとはいえ、やはり厳しい環境で働いている給食調理の方、例えばこうした方には上乘せの労働報酬下限額を設定していただくなど、きめ細かい設定というの今後には検討していただきたいと思います。

○契約課長

調理委託に関しては、国の方からこうした人件費であったり物価高騰による影響もあって金額を見直すようにという話もあるようで、今年度も業務委託の費用については見直しをしたりということはやっております。ただし、それはそれぞれの契約の内容での変更ということとして、こうした労働報酬下限額をどうするかということについては、ご意見としては承りたいと思います。

○田中委員

給食費も上がっているのですか。いわゆる家庭で払う給食費ですが。

○総務部長

給食費は無償になっています。

○田中委員

そうすると負担がどんどん増えていくのですね。

○契約課長

食材費も人件費も上がっていますからね。

○田中委員

実際に求人関係でいうと、そういう方々が足りなくて困っているというのはあるのですか。

○北野委員

給食現場ですか。数値的なものはまだ聞いてはおりません。

○田中委員

保育士はどうですか。

○総務部長

公立の保育園では不足気味です。私立の方でも人材不足だと思います。

○小倉副会長

現状としては足りない状況です。

○田中委員

事業者はそのために自然に上げざるを得ないという状況になっているということでもあるわけですかね。

○早川委員

先ほどの未熟練の問題もそうです。課長からは23区の9割くらいで未熟練区分があるから、足立区もその方向でというお話がありました。いま建設業界は本当に人手不足なんです。従事者が20～30年前は680万人でした。それが500万人を切って、480万人で推移しています。先ほど契約不調の原因も技術者がいないことにより工事ができなくなっているということでした。若い人がこの業界に入ってくれません。その理由は顕著です。賃金が安く休みが少ないから、理由はわかっているんです。その原因を打破するのが公契約条例だと、私は思っています。若い人、こういう人は当然未熟練に区分されますから、こういう若い人の時給単価をあえて下の方に設定するということをしていいのかと。ここにいるメンバーが持続性のある建設業界、未来の建設業界、この建設業界がずっと

と続くようなスタンスに立って物事を決めていただきたいということです。若い人が該当する未熟練の区分については、他の9割がやっていないからということで、足立区も導入しないというのではなく、足立区は率先して若い人が入りやすいような環境を作っていただきたいということです。よろしくお願いします。

○設楽委員

そもそものような話ですが、土木建築の仕事では一人親方的な仕事のやり方、それを前提とした産業構造に日本ではなっていて、そのところから抜け切れていません。新しい制度をもってきてもなかなか定着しません。例えばスーパーゼネコンが集めるのでも、末端の職人を集める力はありません。間に何人も介在する形になっています。そのところで最低賃金は切ってはいけないというハードルは超えないようにはしているのだろうとは思いますが。そういう流れがある限り、新しい産業構造の労働者と経営者のあり方は、まだ日本では根付いてないのかなと私は思っています。明治から同じやり方、一人親方というやり方です。ですから国も、そうした業界の風土というものも踏まえて制度を作ってくれば、すっきりすると思います。もう少し日本流で、その上で何か新しいものを作ってもらおうというのが、国に対する期待です。民間に変えろといっても無理があります。

○小倉副会長

熟練工とそれ以外の方との区分についてですが、すごくできる熟練の方と、そうではなく入ってきて間もない大丈夫かなと思ってしまうような方とで、賃金の差は当然、どの業種でもあると思います。その違いをどこかで線引きしているということはあると思いま

す。現実として熟練の方と新人の方が同じ給料というのでは厳しいので、それで分けているということだと思っています。しかし、金額の差を見ると両者の金額に乖離があると感じます。それでも未熟練の額は増額されてきて、その差は少しずつ埋まりながら推移してきていると思います。一度にこの括りをなくして同じにするというのは難しところがあるとしても、未熟練の金額が上がってきて、差がある程度なくなってきた時点で一つの括りにしていければいいのかなと思います。現状では乖離が大きいのので、一気にやってしまうと熟練工の方に見習いと同じなのかという不満が生じてしまうと思います。高い方も上がっていく中で低い方の上げ幅を大きくしていけば、どこかで一つにできないかなという感じはします。どの業種でも人手不足の状況はありますし、国全体で賃金を上げていきたいという方向もありますし、外国人就労者も入ってきている中で別の国に行った方がいいというご意見もいただきますが、そうすると日本として厳しくなるところがありますので、下限のところは皆で引き上げられるような方向性は必要だと思います。ただし、事業主の努力だけでは上げられないというところもありますので、そのところはよく議論していかなければならないとは思いますが、近づけられたところで一つにするというのはいいと思いますので、時間をかけてでも下の引き上げをしていく必要性があると思っています。

○早川委員

今のご意見ですが、私もそのとおりだと思っています。ただし、設計労務単価51職種の中で3番の軽作業員、その金額は他の職種と比較して1万円、1万3千円という差は出ていますが、未熟練区分として位置付けられています。そうでなければ未熟練区分撤廃と

は言いません。きちんと未熟練区分があるのだからそれを活用してくださいということで、よろしくお願いします。

○契約課長

いろいろご意見をいただきました。軽作業員と未熟練は別の区分だと思っているところもあります。それは同一だと考えられている委員もいらっちゃって、認識の相違があると思いますので、その点はお伝えさせていただきます。

なお、ここ数年は未熟練の金額についても、割合の引き上げ、他自治体と比べてパーセンテージを上げて、底上げを図っているところでありまして、決して水準を下げるということではなくて、足立区も底上げをしているというところをご理解いただきたいなと思います。

○渡部会長

他にご意見はありませんか。

○早川委員

なければ、ここでもよろしいでしょうか。これまでも審議会の席上でお話していますが、私も東京土建足立支部で現場に出向いて現場実態調査をやっています。2年前に足立区がアンケート調査をして、その結果によると労働報酬下限額以上で働いている労働者がほとんどだということでした。組合の方でやっている現場実態調査について皆さんと情報共有したいということで資料を用意してきました。

(委員作成資料を席上配付)

組合では1か月に1回から2回のペースで、公契約適用現場に出向いて職人さんとヒアリングをしております。そのヒアリングというのは、時間としては昼休みで、食事など

で出てきた職人さんに声をかけて呼び止めて、簡単なアンケートなのでこの場で答えてくださいというようなことをやっています。

1分くらいで答えられるものです。あなたの年齢は何歳か、経験年数、就業実態、職種、何次の会社か、日当の額、お住まいなど9項目に渡るものです。自分自身に関わるもので簡単に答えられるものです。

こうした取り組みを2016年からしております、1382件でその人数のヒアリングができております。調査のやり方ですが、一人ひとり対面による聞き取りで行っていますので、信憑性は高いのかなというところですね。月給制なのか日給月給制なのかにより、いろいろ誤差はあるとは思いますが、私の肌感としては職人さんは一般的に日給月給で働いている方がほとんどだと思います。直近の結果を見てもわかるのですが、2万円台が少し出てきて、3万円台が1件、あとは1万円台で働いている方が非常に多いです。労働報酬下限額の平均額は2万3千円に達していますので、2万円以上は貰っているというのが当たり前なのかなと想像します。しかし実際に調べてみると、こういう結果が出ているということです。聞き取りによるものなので、これが全て正しいかどうか、あくまで推測ということにはなります。しかし、こういう側面もあるということは、皆さんで共有していただきたいと思います。

審議会では、労働報酬下限額は設計労務単価の90パーセントにするのか、91パーセントにするのか、未熟練の区分を撤廃するのか、そういう議論も大切だと思いますが、元々、公契約条例というのは、そこで従事する労働者の賃金をよくしていこうというところが、出発点の一つになっていると思います。こういう実態があるのであれば、こういうところについても審議会として、きちんと

取り上げて、それがもし事実に近いということであれば、この状態をどのようにしたら克服できるのか、今後議論の俎上に上げていただきたいと思います。いま我々がつかんでいる現場実態というのが、こういう形だということです。

○小倉副会長

資料を拝見して思ったのですが、1日の労働時間が短い場合もあると思います。日当の額を1日8時間を前提にすると少ないと思われる方もいますが、時間数によっても違いがあるので、時間数も知りたい項目だと思いました。

○田中委員

東京土建の組合員かどうかというのはわかるのですか。

○早川委員

質問項目には加入健康保険もあります。私どもの方で国保を取り扱っていまして、土建の国保と答えた方……

○田中委員

土建国保という方が、それにあたるのですね。

○早川委員

そういうことです。公営国保というのが足立区でもやっている国保加入者です。

○田中委員

協会健保が多いですね。

○小倉副会長

国の健康保険です。

○田中委員

足立区の土建組合には何人くらいが加入しているのですか。

○早川委員

組合員数は8千5百人くらいです。

○田中委員

その中で、足立区の公契約条例適用現場で働いた人はいると思いますが、あまりいないのですか。

○早川委員

あまりいないです。呼びかけて手を挙げてくれる人は本当に少ないです。

○田中委員

年収がいくらか組合でわかっている部分はあるのかなと思ったのですが。

○早川委員

そこまでは掴んでいないです。

○田中委員

そこが知りたいわけじゃないですか。実際に割り返してどうなのかを。それは非常に難しいのでしょうかね。

○早川委員

貰っていないという通報制度がありますが、工事では一件もないということです。それは労働者が知らないからです。労働者が公契約条例の中身を知らないから、労働報酬下限度未満で働いていても、それは今までどおりということです。やはり広げなくてはいけないのです。そういうことで、先ほどお話しした周知徹底については、力を入れていただきたいと思います。

○契約課長

公契約等審議会においても、周知のところはきちんとやってほしいというご意見がありました。区が行った令和4年度のアンケート調査でも、労働報酬下限額を下回っているという回答がありましたが、調べたところでは、下限額を下回っているものは確認できなかったものです。そうであれば、事業者の負担を減らしていくことは必要なので、賃金台帳をやめ報告書方式にして、それで拡充をしていきたいと思います。周知についても、区と事業者からの周知に加えて、周知カードにより労働者自身が確認できるようなくみを作って、知らないという状況はつぶしていきたいと思いますので、そこはしっかりやっていきたいと考えております。

議会の中でも、土建組合のアンケートの内容について、いくつかご質問をいただきました。確か8割くらいは下限額を下回っていたというお話でしたが、一方でアンケートの内容について、実際そうなのかどうかということについても、委員の意見もお聞きしたいと思っています。

○小倉副会長

先ほどお話ししたとおりです。この中に労働時間数がないので、1日5時間、6時間といった方がいるかもしれず、クリアーできているかどうかのジャッジは難しいと感じます。

○早川委員

建設業の職人は時給で働かないですよ。基本1日いくらという契約、日給月給が多いですよ。

○田中委員

そう思います。

○設楽委員

1日を半分に切ったら仕事にならないです。誰もそれで頼まないし、それで来る人もいないです。

○小倉副会長

夜間に仕事をするケースや日没には仕事が終わるケースもあると思います。仕事が終わったら早めに帰れるという話も聞きます。実働がどれくらいなのかというところと、6時間くらいの契約をしている人も中にはいるかもしれないと思います。日給で計算される人が多いというのは確かかもしれませんが、実態の労働時間までわからないかなと思います。

○設楽委員

例えば鉄道関係の職人の作業時間は終電後から始発までの限られた時間です。同じ深夜帯でもコンビニの店員は時間を区切って計算することができますが、職人はそれでは人が集まらないです。

○田中委員

こういうふうに働いている人がいるんだなということですね。実際には小倉副会長がおっしゃるとおり一人ひとりについてしっかり調べないとわからないですね。あくまで何かをしていくきっかけにはなるかもしれませんが、これを基に払われている、払われていないとするのは、あまりにも乱暴かなと。協力してくれる下請の人がいて、職人がどれだけ公契約条例工事の現場に携わっていたかを、一年を通して見てどうだったのか、そこまでやってみてというものであって、これで8割

9割払っていないというところに繋がる話ではないと思います。ちなみに事業主でも1万円という人もいますね。

○早川委員

それは私にもよくわからないところでした。ですので100パーセント信憑性があると思っていません。

○田中委員

有効に使う方法が、言われたことも含めて何かあるかということですね。

○小倉副会長

現場の生の声だとは思いますが。

○田中委員

そういうことだと思います。

○早川委員

やはり現場の生の声は、議論する中で大事ではないですか。他の審議会では、私たちのようなメンバーが、世田谷区や練馬区ですが、公契約条例の審議会が現場に行って労働者とお話をしています。それで肌感を感じています。我々もどうでしょうか。

○田中委員

事業主さんの許可を貰わなければ……

○早川委員

当然貰って行っているのではないですか。

○契約課長

区の職員が現場に入って、周知や調査をした方がいいのではないかという意見があったかと思います。実効性を持たせるために、区の職員が行って実態を把握する、きちんと守

られているかを把握するべきという意見を頂戴しているという認識ですが、それについてのご意見はいかがでしょうか。

○田中委員

契約関係のないところでそれをやろうとすると、非常に難しいですね。元請と協力事業者の契約の中で、元請事業者を飛ばして協力事業者のところに行くと、協力事業者は素直に協力してくれるかどうか非常に疑問ということがあります。それから、実態を調査するということになると、踏み込んで給与台帳を見せていただくなど個人情報の話を含めてということで、そこまでできるのか、結局は行って聞いても、このアンケートと同じ内容しか返ってこないのではないですか。そうだとすると、どうなのでしょう。そのことよりも、4月からやろうとしていることから取り組んで、声を上げられるような環境を整えるのが先ではないかという感じがします。

○設楽委員

現場の職人に、給与水準が確保されているなど公契約条例の効果が還元されているということがあるのでしょうか。

○早川委員

組合員の中に公契約条例適用現場の従事者が少ないですが、そのような話は聞かないです。下限額以上の賃金を貰っていれば、できてよかったという話は聞かれるのですが、組合員の話によれば貰ってないということです。

○総務部長

この調査をやったとき、公契約条例適用現場だということを皆さんは認識してということですか。

俄かには信じられませんが。

○早川委員

ここは公契約条例適用現場です、皆さんの賃金の下限額は決まっていますということを話しながら調査は進めていますので。

○総務部長

それを聞いて、そうなんですかという人が多いですか。初めて聞いたというような反応が多いのでしょうか。そうだとすると周知は一層大切ですね。

○早川委員

よく職人から聞くのが、公契約条例適用現場だということは知っているけど、下限額以下で働いていて、そのことを社長には当然言えないし、言ったらどうなるかわからない、通報制度があるのも知っているが、足立区に申し出て、それが巡り巡って社長の耳に入ったら、自分の立場がどうなるか怖くて言えないのだというような話です。ですので、ポスターの中に、通報制度を利用して安心して声が出せるということを書いて、一人ひとりの労働者が認識するようになれば、声を上げられるようになるということですね。あとは、周知していくということですね。

○総務部長

やはり周知ですね。

○設楽委員

声を上げられないなんていう現場があるんですか。

○早川委員

あります。

○設楽委員

○小倉副会長

区の職員がということですが、おそらく区の職員からアンケートをします、公契約条例の現場なんですという話を聞いた瞬間に、どういうふうに答えておいた方がいいのかというように、バイアスがかかる可能性がすごくあります。答えてしまったことが会社に知られるとどうなってしまうのだろうと考えてしまうと思います。真の声というのはなかなか出てこないのではないのでしょうか。同じような立場で一緒に考えてくれる仲間内のメンバーだという信頼感のもとに答える方が多いのではないかと思います。答えても問題ないところかジャッジしてアンケートに答えているのかなと思います。生の状況が見えるというのは貴重ですが、第三者が、現場を知らないような人がアンケートに行っても、答えるのはやめておこうという気持ちが出てしまうのかなという心配はあります。

周知カードについて質問します。周知カードは毎年、今年はこれ、次の年はこれというように配布し直すのでしょうか。何が心配かということ、よくあるのが保険証などを財布に入れている人が多いのですが、どこかに行ってしまったという人が多いです。また、折れてしまったというケースも多いので、せっかく配っても心配だなという思いがあります。毎年配るのであれば、そうだった、公契約条例適用現場で働いているんだったということを改めて認識してもらうことができると思います。どうやったら大事なものであるということで渡せるだろうかということも、懸念されることです。

○契約制度改善担当係長

初めての試みですので、手探りの部分はあ

ります。今のところは、1 契約につき 1 枚と
考えています。工事ですと、普通は 1 年から
2 年の間、長くても 3 年くらいとなります。
同じ会社の人であっても、新たな現場に行け
ば、また新たに貰えるようにはなりません。委
託と指定管理は、毎年では積みあがっていつ
てしまうということを少し懸念しています。
何が正解かということは、これからやってみ
てということになるのかなと考えています。
基本的には、1 契約 1 枚と考えています。た
だし、事業者には予備もお渡ししますので、
紛失や毀損の際に再度貰うことはできますの
で、そういった形で対応できればと考えてい
ます。

○田中委員

QR コードを読ませてこうしてくださいと
いう、操作方法を書いてもいいかもしれませ
んね。

○渡部会長

令和 7 年度労働報酬下限額についてです
が、本日の審議はここまでとし、次回でま
とめることといたします。

ー全委員了承ー

○渡部会長

事務局から連絡事項があればお願いしま
す。

【契約課長が次回日程について調整、11 月
13 日開催と決定】

【本日の議事録は事務局で作成し、各委員に
送付、委員の内容確認後、区長に提出するこ
とを確認】