

【足立区労働報酬審議会】会議録

会 議 名	令和7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7年7月31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12階 1205C会議室		
出席者	渡部 典子 会長	小倉 絵里 副会長	田中 克己 委員
	伊藤 治光 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7年度公契約条例適用契約について 議案第2号 令和8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7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】

○早川委員

周知カードについて、今年の何月から配り始めて、合計枚数はどれくらい配って、実際にQRコードでアクセスした方がどれくらいいるのか、そのようなデータがあれば教えてください。

○契約課長

配布枚数については、後ほどお答えします。

○早川委員

QRコードでホームページを見たのですが、行政の方が作るような形式で、文字が非常に多くて、現場労働者の立場からすると、文字だけだと見づらいと思います。やはり視覚的に訴えるものがあって、次のページを見ようということになりますので、その辺の工夫をしていただきたいと思います。合わせて、この周知カードを作った背景というの

が、労働者への周知が全く進んでいないということで作られたと思います。今回、行政でこの周知カードを作ったということであれば、当然、周知の改善ということを目的に作ったと思います。それが、1年経って、どれくらい労働者へ浸透したのかというような後追い調査みたいなものを、もし出来るのであれば実施していただきたいと思います。足立区では、現場アンケートについては、4年に1度というようなお話しをしていますが、4年に1度だと周知がどれくらい進んだかわかりづらいと思います。要望として数年に1度ではなく、少なくとも年に1回、労働者への周知がどのように改善されたのかを調べて、報告をいただきたいと思います。

○契約課長

アンケート等については、こういった形がいいのか、実施した方がいいのかも含めて、引き続き検討していきたいです。

○小倉副会長

周知カードについて、QRコードには英語のご案内がありますが、ホームページでは日本語のページが表示されます。変換するようなページに行けたりすることができるのですか。

○契約課長

足立区のホームページは130言語に対応してまして、そのページで他言語を替えることができます。

○田中委員

ホームページにアクセスすると、職種の金額は見れるのですか。

○契約課長

職種の金額は一覧で見ることができます。

○北野委員

皆さんが一番に知りたい賃金の部分が、一番下までスクロールしないと見れないところを改善してほしいと思います。

○契約課長

ホームページについては、引き続き工夫させていただきたいと思います。公契約条例の目的や理念についてご理解いただきたいということもありますので、どういう形がよいのか検討していきたいと思います。

○小倉副会長

職種の番号を入力すると、その職種の画面に展開するような形ではどうでしょうか。事業者も、周知カードに職種の番号を入れる程度であれば、そんなに複雑ではないと思います。なかなか個人だと、この職種は何かと迷い、結局、金額が違うのではないかとか、合っているかわからないということになるとと思いますが、番号ならば間違いなくわかるかなと思います。

○北野委員（26:40）

公契約のホームページ画面の作りが、完全に区のホームページ形式の作りになっています。そのため、ホームページにアクセスした段階で、最初にあなたは公契約条例の仕事で働いていますよと表示され、次に工事と委託の選択肢があって、工事の番号を選択するとあなたの報酬下限額はいくらですと表示されるような画面にしてほしいと思います。また、公契約条例とは何かということは、逆に下の方でも良いと思います。

○契約課長

そういったことについても考えてみたいと思います。

【事務局注：以下について各委員に後日報告した】

1 周知カードの配布枚数について

◆議案第2号 令和8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

工事の方の労働報酬下限額について、私から会長宛に意見書という形でペーパーを用意させていただきました。かねてから、労働側から前年度の設計労務単価の95%ではなく、当年度の設計労務単価で見直していただきたいという要望を出していました。設計労務単価は13年間連続で少しずつ引き上がっています。13年前と比べると70%ぐらい引き上がっていて、引き上げ幅の大きいところでは7%ぐらい引き上がる年もあり、平均で5%ぐらい設計労務単価は引き上がっています。この物価高の中で、前年度の設計労務単価を基準とすると、労働者の実際の賃金に大きな乖離が生まれることが想定されます。そのため、前年度の設計労務単価ではなく、当年度の設計労務単価に見直しをしていただきたいということが1番目の要望です。

2番目は、未熟練労働者の算定基準の見直しについてで、現在、足立区の未熟練労働者の下限報酬額の計算式については、軽作業員の設計労務単価の73.4%としています。17ページの表を見ていただくと、この未熟練労働者の設定区分をしていない自治体はいくつか見受けられます。国分寺市、日野市や千代田区は未設定ということになっております。私が要望するのは、設計労務単価51業

種の業種No.03に軽作業員という区分があります。これは何かというと、まさに未熟練労働者を指しています。仕事内容や軽作業員の定義を読むと、あえて未熟練労働者の区分を設ける必要がないと思います。未熟練労働者に不利益が生じる状況となりますので、改めて未熟練労働者の計算式については、軽作業員×90%ということの見直しをお願いしたいという要望です。

○北野委員

私からは、労働報酬下限額についての意見書を出させていただきました。大きく3つに分かれています。まず1番目は、労働報酬下限額の設定基準についてです。大きく4点の理由をあげさせていただいています。まず1点目としては民間労働者の確保ということで、近年、人材不足による人件費の高騰ということがございます。それに対応するために、二つの計算方法を上げさせていただきました。一つはハローワーク足立管内の公契約対象職種での平均賃金に来年度の賃上げ予測率を掛けたもので、もう一つは今年の平均的な労働報酬下限額に同様に賃上げ予測率を掛けたものという形で設定をさせていただきました。そして2点目が非常に重要になってくると思いますが、公共サービスの安全・質の確保ということです。ここは正に公契約条例の求めるところだと思いますが、この部分については、やはり会計年度任用職員の想定額を設定するのが良いのではないかと思います。それから3点目が地域経済の維持について、昨年もお話しをさせていただきましたが、足立区の賃金相場を引き下げないで、逆に引き上げるような方向で労働報酬下限額の設定が必要になってくるのではないかと思います。そして最後の4番目は公契約条例の効果の確保ということで、まだ東京都の最

低賃金等が出ていないので数字を上げていませんが、考慮していただきたいということです。この4点について効果を最大限に引き出すためには、最大値のところを適用するのが妥当ではないかということで意見を述べさせていただきます。それぞれの根拠については、記載させていただいております。

次に二番目ですが、業務委託契約と指定管理協定の職種別労働報酬下限額の種類拡大についてです。足立区では、有資格の保育者については、労働報酬下限額にプラス100円ということになっていますが、一例を上げさせていただきました千代田区については、6職種の労働報酬下限額について一定の金額を加算することになっています。足立区でも今年の4月から公契約条例が改定となり、適用となる職種が非常に増えています。先ほど、事務局から説明がありましており、学校給食、車両の管理、学校の用務といったところまで拡大されています。これまで区の庁舎内、またはそれに類するところでの職種のみ適用だったものが、いわゆる現場、現業に広がったことで、職場における労働環境や労働の内容が異なってくるので、適時加算が必要ではないかと思います。特に学校給食調理は普通の飲食店での調理と異なり、衛生管理が厳しく問われて、携わっている労働者の健康管理も厳しくされていると思いますので、それに見合うだけの報酬が必要かと思えます。介護については、昨今、介護報酬の引き下げがあり、介護職からの離職者が非常に増えています。今後、質の良い介護を提供していくためには、きちんとした労働報酬を区の方で率先して定めていくことが必要ではないかと思えます。

そして3番目ですが、この周知カードを活用して、きちんと労働報酬が支払われているのかということを担保することです。先ほど

もお話しをしましたが、職種が広がったことで適用となる事業主や労働者も幅広くなり、人数も増えていると思います。そうした中で、正しく労働報酬下限額が払われているかということを、今後も区の方で調査をお願いしたいと思います。

○伊藤委員

私どもは、指定管理制度で5年の複数年契約をさせていただいていますが、区からの収入が増えれば、当然に職員への報酬について十分に配慮していけます。平成4年度の答申書の中で、4の(2)に「複数年にわたる業務委託契約及び指定管理者との協定に係る労働報酬下限額については、その年度ごとに定める最新の労働報酬下限額を適用されたい。」と記載されています。4、5、6、7年度と4年間続いて答申されています。当然、私どもはわかっているので、社員の待遇を上げたいために、実際に区の方に意見を打診させていただいています。指定管理制度が公契約条例に元々合うのかどうかという問題もあるのですが、5年間の債務負担行為の契約であれば、5年間、同じ金額を払いますということが指定管理制度の基本だということがあります。もう一つは、委託料については、初年度に物価や賃金の上昇分に関して5年分を見ているので、特に年度ごとに改定する必要はないというような意見を言われてしまうことです。昨年度の会議の意見を見ますが、実際にスライド制にしないと歪みが生じてきます。賃金は当然に労働報酬下限額を越さないといけないのですが、売上げが一定ですとどうしても人の数を減らさないといけないという歪みが生じてきますので、その辺を是非検討していただきたいと思います。実際、指定管理制度の中でスライド制を取っているのは横浜市と名古屋市で、条例やマニ

ュアルの中でスライド制を取っているというお話しを聞いています。また、九州のある市では、過年度の上げなかった分を一挙に払うということです。指定管理制度は、先ほど言ったように毎年同じ内容でやるという組織上の問題から、どうしても歪みが生じます。当たり前ですが、賃金を上げて、その分を売上げに上げて、それを地域に還元していくためには、どうしても指定管理制度の場合は、はっきりとスライド制を明記していただく必要があります。答申の内容では、毎回打合せをするというように出ていますが、先ほどお話ししたような制度の問題であったり、十分に利益を乗せて指定管理料を計算していますという返事が毎年のように来るというのが実際の実情なので、かなり厳しい状況です。

○北野委員

昨年の議事録にもありますが、契約課長から、ある程度、物価や賃金の上昇率は見込んで発注金額を決めているということではありますが、契約途中での発注額の変更も制度としてあります。そして一定の条件を満たせば、それも可能であるというお話しだったのですが、事実はないといった形ですか。

○伊藤委員

足立区ではないと思います。実際に他の市町村では、上がってくるところが出てまいりました。賃金を上げていかなければ、逆に仕事の人数も含めて歪みが生じてくる可能性があるもので、やはり上げてもらいたいということで上げていただいている市町村もごさいます。

○田中委員

前回、報酬下限額が大幅に上がりましたが、伊藤委員からのお話しを伺うと、その時

に、松野部長にお願いしたことが出来ていないみたいです。どうも、主管課でノーと言われてしまうみたいな話しです。もう一つ、伊藤委員から聞いているのは、賃金を上げるのはいいけれども、賃金が上がったことによって扶養の問題が出てくるということです。

○伊藤委員

健康保険などの扶養については、20時間未満と金額の条件があるので、どんどん賃金を上げていくと仕事をそんなに出来ないということで、11月、12月にお休みになる方が多くいます。当然、フルタイムで働いている方は手放しでありがたいのですが、保母さんたちも含めて子育て中の方は短時間で仕事をしたいということで、週20時間、保母さんたちは週18時間で働く形になります。すると、7日間の仕事を行うには4人必要になるという状況です。民間では、どんどんお辞めになって人がいなくなっています。例えば、飲食店を4店舗もっている事業者は、人が集まらないので1店舗ずつ閉めて残りの店舗で営業していますし、明らかに閉店する事業者も増えてきていると思います。そのため、あまり民間と乖離してしまうのは、非常に問題だなと思っています。資料の13ページの上の表ですが、6年度、7年度、8年度の区労働報酬下限額との差が、6年度は56円ですが、7年度は135円で、今回もしこのまま1554円という答申を出すと、都最低賃金との差が284円になりますので、この数字をそのまま審議したという形で出すのは、かなり抵抗があるかなと思います。先週は厚労省から6.4%という物価の上昇が出ていますが、物価上昇にスライドする、もしくは賃金上昇にスライドするというような上げ方が最後はよろしいのではないかなと思っています。ただ、今、足立区では、

会計年度任用職員の報酬をそのまま持ってきていますので、ここで審議しても結局10月の段階で決まってくると思います。ただし、あまり関係はないのですが、この第一回の審議会において15%上げるという内容が文書として残るとするのは、担当している部門の事業者としては、かなり大きすぎるのかなと思っています。あとは北野委員のお話のように、職種はどんどん増えてくるのも事実だと思いますので、これからはその点を考慮して、専門職の賃金を上げていくということが検討課題かなと同じように思っています。

○契約課長

指定管理と委託業務に関して、先ほどスライド制を入れてはどうかという話がありましたが、国が労務費の上昇に関して全国の自治体に通知を出しております。急激に労務費が上昇しているので、こちらについても適切に対応するようにという通知が来ています。足立区でもその通知を受けて、個々の事案になってしまいますが、当初契約していたものが大幅に上昇していて、このままでは運営できないような場合、きちんと書類で説明できるようなものをご提示いただければ、お話し合いになります。契約変更することも可能ということで対応しています。その根拠資料をきちんと区の方に提示いただくことについては、大切な税金であり、区民へ上げる説明責任もありますので、そこはご理解いただきたいと思っています。全く出来ないものではないということをお伝えしたいと思います。また、今回の8年度の委託の当初の案ですが、あくまでも前年度の計算方法による見込みの額です。実際の会計年度任用職員の額については、10月の人事院勧告により出てくるかと思っていますので、もう少し金額を抑えられるかどうかについては次回になってくるかと思

いますが、こちらについては様子を見させていただきたいと思います。

早川委員から例年ご意見をいただいている未熟練労働者と軽作業員については、職の内容が同じだから一つにした方がよいというご意見だったかと思います。こちらについて私どもの認識は、未熟練労働者については技術的な習得が不十分であるという技量の問題であるという認識です。一方で軽作業員というのは、作業の内容の区分なので、技量と作業の内容は全く異なるという認識です。また昨年度も委員の方から、ベテランの職人と新人との差がないというのはどうなのかというご意見もいただいていますので、その点も含めてご審議いただけるとありがたいです。

○北野委員

先ほど契約課長の方からスライド制について、国からの指導もあり、制度としては受け入れることもできますということでお話をいただきましたが、実際に事業者には、このようなシステムがあるので必要があれば申し出て下さいというお知らせや案内はされているのでしょうか。

○小口課長

まず一つが、工事については電子入札のサイトがありますが、そこのお知らせで周知しています。また契約に関しては、それぞれの所管課で契約していますので、各所管課が事業者と交渉できますということを周知しています。

○伊藤委員

指定管理の仕事をしていますが、基本的に10%以上の利益を上げた場合、それは還元してもらいたいということを、色々な審議会等で言われます。初年度に10%強の利益を

出しても、人件費が7割から8割の業種ですので、今回のように賃金がどんどん上がっていくと、とても厳しい状況になりますし、当然、現場等にもお話しをしています。指定管理制度の業界の問題点は、業界があまりないので団体として行動することがないため、個別にお話しをして、10%以下の利益で役所の仕事を代わりに行っています。それを5年間通さなければいけないので、人件費の変動は厳しいです。スライド制にしてもらいたいということは、数年前から色々なところで話させていただいているのが実情です。答申には出ているのですが、もう少しスライド制になってほしいと思います。利益が沢山であるのであれば、もっとイベント等を開いて区民に還元しなさいなどと色々なことを言われながら仕事をしていますが、同じ金額で仕事を続けていくことは厳しいと思います。

○田中委員

10%を超えたら還元するというのは、今年度はほとんどなかったら、翌年は20%を出してもいいのですか。

○伊藤委員

常時10%以内の利益で運営しなさいということです。

○田中委員

翌年度、頑張って取り返して15%の利益が出た場合は、その5%は還元しなければいけないのですか。

○伊藤委員

市町村によります。10%以上の利益が出た場合は半分還元しなさいという市町村もあります。プラス10%以上の利益を出せばマイナス点になりますし、当然赤字を出せば、

赤字で区の施設を運営するのはダメなのでマイナス点になります。私どもは10%の利益を5年間キープしなければいけないわけです。昔は人件費がデフレで上がらなかったため、利益が10%、8%、7%、5%でやっていけたのですが、今は難しいです。そのため、申し入れについては答申に出ているのもわかっているのですが、お話しには行きます。しかし、業界として話すのではなく個別で対応するため、非常に弱い立場だと思います。個別で仕事について話していかないといけない仕組みなものですから、そういう意味では、他の市町村のようにスライド制を、きちんと入れていただくとありがたいのです。とにかく金額を上げていっていただかないと、賃金が払えなくなってしまいます。労働者の人数を減らすしかなくなります。当然、労働報酬下限額の金額を守っていかなくてははいけません。本来であれば長く勤めていただくためには、下限額以上の賃金を払っていききたいわけです。そのためには、少なくともスライド制にしておいていただかないと余分に払えないです。そこが非常に苦しいところです。

○小口課長

スライドのお話しですが、工事に関してはスライドについて国の方から式も計算方法も出されているという状況です。一方で、指定管理や委託に関しては、国から適切に価格を添加することという通知は来ていますが、具体的な計算方法は示されていない状況です。先ほど横浜市や名古屋市などの事例を挙げいただきましたが、これは全国で見るとかなり少ない事例で、やはり国が一定程度、式や計算方法を示していない中で独自に決めることは、どこの自治体も難しいと感じているところでございます。指定管理や委託の業務については、ひとつひとつの契約、指定管理協

定によって業務の内容も様々ですし、期間や金額もそれぞれ違うので、一定の計算ルールみたいなものを区の方でも考えたのですが、なかなか工事のように一定のルールというのが難しい状況です。そのため、一つ一つの案件で対応していくことになったところは、ご参考に報告させていただきたいと思います。

○総務部長

指定管理については、一律で決めることが出来ない難しさがあることは承知しています。また、人件費については、15年ぐらい前はそれほど大きく上がるということは無かったのですが、ここ2年ぐらいは特に大きく上がっている状況です。そういったことも踏まえて、指定管理のお渡ししたお金がどのように使われているのか、利益がどのくらい上がっているのか、また、働いている方は区民の方が多いと思いますが、そういう方への還元についてどういう仕組みにしていっていいのかななどを、もう一度再構築しようと思います。特にお金まわりのことについては、多少規模が違って同じような考え方でやりたいと思っています。

○早川委員

公契約条例第10条の労働者の申し出について、該当労働者が適切な賃金をいただいているかというお話しですが、賃金台帳の提出はもう今年から廃止になったので令和6年度までの状況でいうと、この賃金台帳の金額はどんな金額で推移していたか教えてください。きちんと下限報酬額以上で払われていたのか、それとも下限報酬額以下の人がいたのかを教えてくださいと思います。

○小口課長

これまでもそうですが、きちんと労働者には下限報酬額以上で支払われているものと認識しております。また申し出制度ですが、こちらについても申し出はほとんどない状況です。ですので、きちんと事業者から労働者へ支払われているという認識です。

○早川委員

申し出制度がほとんどないということは、工事側は何件、委託側は何件、具体的な数字はわかりますか。

○小口課長

申し出はありません。

○早川委員

私どもの組合の方で、毎月、適用現場に出向きましてヒアリング調査をしています。令和6年度の4月から令和7年3月までの我々が調べた実態のまとめを皆さんにお示しいのでお配りします。

1ページ目は、設計労務単価の51業種の下限報酬額の一覧が載っています。太枠のところが、労働報酬下限額の日額で、これ以上ただいて現場の従事者は働いているところだと思います。今回、調べた現場が2ページ目から7ページ目で、多くの現場に出向いて調査をしました。この1年間で141人の従事者とヒアリングをして、そのヒアリング結果ということになります。まず2ページ目のNo.1の記録を見てもらいたいのですが、この方は内装職人で聞き取り日は2024年4月、現場名は江北健康づくりセンター、年齢は30代、経験年数は6から10年、日当が1万2千円ということでした。1ページ目の内装の下限報酬額で見ると大きな開きがあるということです。141人の中で、下限報酬額以上で働いている職人が実際にこの1年間

で何人いたかということですが、6ページ目のNo.120の記録を見てください。この方の日当が26,000円ということで、1ページ目の労働報酬下限報酬額以上で働いていた方です。一番右を見ていただくと12という数字が出ています。141人中、12人だけが労働報酬下限額以上で働いていたという実態です。労働組合の調査によると、実に1割ぐらいしか労働報酬下限額以上で働いていないという驚くべき結果が出てしまったのです。この141人のデータをまとめたのが8ページ目です。8ページ目の141人の内訳の四角の囲みの中を見ていただきたいのですが、労働報酬額平均単価ということで27,666円と書いてあります。こちらは設計労務単価51業種の平均の賃金になりますので、この27,666円以上で働いている人が7人しかいなかったということで、多くの方がこの平均単価以下で働いているという実態がありました。先ほど契約課長の方から、従事している職人の全員が下限報酬額以上で働いているという認識を持っていますとありましたが、労働組合が現場に行って調査すると、実に1割しかもらっていないという実態で、大きな乖離があります。この乖離をどうして解消していくかというお話しになると、公契約条例の第10条の通報制度に問題があるのではないかと考えています。ここをどうにか改善していかないと公契約条例の本来の趣旨を生かしきれないので、ご検討をお願いしたいと思います。

○田中委員

直接、合ってお話ししているのですか。

○早川委員

はい

○田中委員

そうすると、電話してくださいというところまでやらないのですか。

○早川委員

直接に職人とヒアリングをして、13,000円とか20,000円とかの金額を書いた場合、私どもは、「労働報酬下限額以下で働いているので、足立区の契約課に連絡を入れれば、その差額分をいただけるということになっているので連絡をしてください。」というお話しはその都度しています。しかし、労働者の方たちは、「通報したことによって、事業主から何と言われるだろうか。」とか、「もし自分が言ったことによって、社長が今後、上位会社から仕事がもらえなくなるのではないか。」というような懸念があって、なかなか通報に踏み切れないという実態もあります。

○田中委員

それは、職人からの言葉ですか。

○早川委員

職人の言葉でもありますし、二次会社の社長が話しをしていました。

○田中委員

前にもこの数字を示された時に、単純にこの数字イコールではないというお話しがあったと思いますが。

○早川委員

そうです。田中委員のお話しのとおり、単純ではないと思います。ただし、141人中12人しか労働報酬下限額以上をもらっていないということが、私どもは大きな問題だと思っています。これが141人中70人、8

0人であれば、ちょっとした誤差とか、ボーナスが入っている、入っていないとかによって違ってくるのではないかというお話しになるのかもしれませんが、あまりにも数字的に1割はどうかということですよ。

○小倉副会長

この調査ですが、本人には日当はいくらというように聞いた感じですか。

○早川委員

そうです。

○小倉副会長

すると、どのように給与明細をもらっているかということにもよると思います。例えば、あなたは何日出勤なので、これが日給ですから労働報酬下限額を下回っていますと、単純にダメなことが明快にできると思います。しかし、例えば月給の中に他の工事の分が入っていたり、あるいは日当となると、はたして8時間労働なのか、5時間労働なのか、その方の勤務状況が見えているわけではないので、ご本人が単純に計算できているかどうかが少し心配な気がします。というのも、事業所は正しく払っていますという報告を上げているので、この調査内容からすると、事業者が全部虚偽の申告をしているということになってしまいます。労働者の少しの認識の差や間違えている部分、あるいは事業者の方で間違えている部分がどれほどあるのか疑義があり、大丈夫かと思うところがあります。労働者の足りていないという思いと、単純に足りていないのか、どのように足りていないのかは、もう少し精査する必要がありますし、労働者の認識がきちんと出来ていますかということも心配です。そして、週休1日の方と、週休2日の方も中に混在している

ので、これは労働法上の懸念材料になります。週1日のお休みしかなくてもう1日プラスで働いているのであれば、時間外労働手当的なところはどうなっているのかという思いもあります。そうすると、もう1日分は同じ日額単価では違うという気持ちも働きましたので、そのような大丈夫ですかという気持ちでこの資料を拝見すると、心配が広がってしまいます。ただ業務を書いているだけですが、本当に業務の二次単価できちんとご自身では言い出しができたのかという疑問や心配ごとがあり、ご指導にはなっているのかという感じはします。これでは確かに困るところが多くあります。

○北野委員

この資料を拝見すると、9割の方がきちんとした賃金を受け取っていないことになってしまいます。受け取る労働者側は、自分の賃金の建付け、先ほど小倉委員からありましたとおり、8時間の人、4時間の人、あと違う人もいます。週1日の休みしか無いといっても、法定休日は4週4日、その中で40時間を超えなければよいということなので、本当に時短で働いていれば、6日働いている方だと時間単価が日給換算すると安くなるといった誤差もあるような気がします。ただし、労働報酬下限額以下の方が9割あると、9割全てが誤差なのかというと、少し疑問に思う部分でもあります。また事業者の方から、労働者ごとの賃金の建付けといたしますか、こういう内容で支払われています、月給だったらこうです、それにボーナスがあります、あなたの時間給はいくらですといったものが正しく伝えられているのか、労働契約の中に盛り込まれているのか、それをきちんと労働者の側が理解しているのかといったところの疑念もあると思います。単に賃金が支払われてい

る、支払われていないことだけではなく、そういう労働契約自体がきちんと周知されているのかといったところは、区の方でもきちんと見ていただきたいと感じました。

○小倉副会長

こういうところが勘違いしているとか、逆に事業者側がこういうように勘違いしているということがわかると、むしろ通報していただいた方が明確になると思います。しかし、心配で声が上げられないということであれば、相談窓口的に聞けるようなところがあってもいいのかなという感じがします。齟齬や誤解があったり、公契約条例の認識に違いがあったりした場合には、誤解は解いてあげないといけないと思います。事業者側の説明がきちんと認識されていて、きちんと運用できているのかどうか疑問がある場合は、これで合っているのですかという相談でもいいと思います。

○田中委員

行政というお話しになると、どちらも考えてしまう。そうすると、第三者的な無料相談窓口みたいなものが良いかもしれません。

○小倉副会長

賞与を含めてもこれでは足れませんということであつたり、時間数を目一杯働かせて換算するとこの時間では違いますということがあつたりで、事業者と労働者の考えに乖離があると思います。事業主に伺って、払っていますよということであれば、この乖離はなんだろうと双方が思うことになるので、乖離の理由が知りたいと思います。

○早川委員

ただ、その日当の金額の乖離があまりに大

きすぎるというのが、労働者側の意見です。先ほどお話ししたとおり設計労務単価の9掛けで言うと、だいたい平均単価で2万7千円という数字が出てきます。今回、141人の賃金実態調査をすると、この平均単価が1万5千円程度の数字が出てくるのです。数千円程度の誤差であれば、事業者のなんらかしらの計算間違いですね、ということも考えられるのですが、かたや2万7千円で実態が平均1万5千円となると、実に1万2千円の差が出てきてしまっているのです。この1万2千円の差は、単なる事業主と労働者の感覚の違いの金額とは到底思えないわけです。労働者の申告について、今、労働者自身がなかなか声を上げられないということなのです。労働者自身が声をあげられないのであれば、匿名で申告できるような制度も検討してみた方がよろしいのではないかと思います。ネットや郵送などで、匿名の申告制度を設けることによって、少しでも労働者が声を出しやすいというような状況を、行政が作ってあげればよろしいのではないかと思います。

○契約課長

匿名で行ったとしても、誰がどういう状況か、確認が取れません。結局のところ。誰が申し立てているか、その方の報酬がきちんと、どういう体系で支払われているのか、調査もできません。実際にご意見をいただくのは良いと思いますが、その後、次につながらないと思います。

○渡部会長

会計の調査は匿名でできませんか。どこまで調査ができるかという問題はあるとは思いますが、個人を特定せずに、工事名や現場名を入れるなどしてできないのでしょうか。

○契約課長

人によって給与が違うと思いますので、個人が特定できない調査は難しいと思います。一つの工事現場なのか、複数の工事現場のところへ行っているのかなど、どこの工事現場のことなのかという課題はあると思います。

○早川委員

個人が特定できないように匿名で、私はこの現場で、二次業種で、何という職種で働いていますということであれば、会社はある程度絞られてくると思います。公契約条例では、立ち入り調査権が認められていますので、申し出があった場合は、区職員の事業所への立ち入り、書類の調査ができるということが書いてありました。匿名の申し出があった場合、この条例ができて12年間で一件も申し出制度が活用されていないのであれば、こういう調査に入ることも必要ではないかと思います。

○北野委員

本人が申し出をすることができない場合、代わりの人が申し出るとか、例えば早川委員のような労働組合が代わりに区に申し出をするということとはできないのですか。

○契約課長

公契約条例に関しては、基本的には労働者が、事業者や区に申し出をすることになっています。給与などのかなりセンシティブな内容なので、それを第三者にお任せするということは問題ではないかと思います。また、匿名の立ち入りの調査についてですが、こういった状況かをきちんと把握できないまま、むやみに事業者にかもしないという状況で立ち入りするというのも難しいと思います。お話しはわかりますが、むやみにやりすぎて

もよろしくないのではないかなとは思いますが。

○小倉副会長

調査の中に60代、70代の方がいますが、給与を下げていただかないと年金が減らされてしまうので下げてくださいという方も、内在しているのではないかと思います。よく現場で、そういうご相談が多く受けます。ご本人は年金を受け取りたい、給与は少し下げてほしい、でもそれは公契約条例としてダメですよ、ということをお話しされているかどうか気になります。年齢層の高い人ほど賃金が低い感じが正直あるので、それをご本人が望んでしまっているとクリアできない気がします。

○早川委員

私どもの組合員の状況をお話すると、今の70代で若い時に厚生年金を掛けてもらっている労働者は、ほとんどいないと思います。多くが国民年金で、中には払っていない人もいるというのが実態です。そのため、年金の受給額を気にしながら仕事をする人は、現実にあまりなさそうです。また田中委員に聞きたいのですが、設計労務単価の下限額の一覧が載っていますが、例えばNo.06のとび工であれば26、920円が1日の単価で、No.43の内装工であれば1日の単価が26、824円です。今、これぐらいの賃金単価で仕事をしている人は、社長としてはどうですか。

○田中委員

直接的に雇用していないので、実際のところわかりません。そういう意味では、事業者という立場でいながら、職人の実際の給与というのは聞いていくしかありません。ただ

し、常用という払い方で、事業者から一人工いくらくださいといった時には、この金額で支払っています。

○早川委員

常用で一人工いくらくださいと、社長が下請け会社にお願いするのですか。

○田中委員

逆です。常用というのは、現場で一人いくらというように直接お願いをします。

○早川委員

その他に、会社の利益も当然に含まれていますか。

○田中委員

中身はわかりません。

○早川委員

経費が含まれているということであれば、一人あたりの単価が26000円の場合は、その26000円がまるまる労働者に支払われることは、あまり考えられないという感じですか。

○田中委員

公共工事とはまた別な話で、民間は違います。また、保育士のプラス100円については、プラス100円だけをずっと貫いてきていますが、これはパーセンテージでないとまずいと思います。極端に言うと1万円になった時に、1万100円という話しであったので、そこはちょっと考えた方が良いと思います。

○伊藤委員

プラス100円は計算がしやすいです。う

ちの保育士の賃金について労務士に計算してもらいますが、例えば1800円の賃金についてパーセンテージで計算すると難しいですが、プラス100円で計算すると簡単です。

○北野委員

これはあくまでも労働報酬下限額の設定の話ですので、パーセンテージで差をつけるという考え方も一つあるという気がします。

○伊藤委員

あと答申を見て思ったのですが、過去の答申日は2月、3月でしたが、令和5年から答申日が11月、12月になっています。先ほどの当年度の公共工事設計労務単価を採用することになると、2月にならないと決まらないので、答申日は2月、3月がやりやすいのではないかと思います。

○田中委員

2月に決まることに向けて、それを採用するという答申を11月に出すというやり方もあると思います。

○北野委員

来年度の区の予算にかかわってくることだと思います。そうすると区の予算編成にも影響が出てくると思いますので、10月ぐらいにある程度答申をまとめないと、予算編成に対応できない気がします。そのため今のタイミングは維持した方がよいと思います。

○契約課長

お話しの通りで、これまでは労務単価がここまで急激に上がってこなかったこともあって、2月に答申を出しても予算的にはあまり影響はなかったと思っています。ただし、ここ最近はかなり労務単価が上がっているの

で、この金額を区の予算に反映するには、遅くとも11月中に出さなければならないということがあったと思います。先ほどお話しがあったように、労務単価については例年2月に出るので、それを基に割合をきちんとこの審議会で決めておいていただければ、2月に出た単価のいくら掛けでということで、一旦11月ぐらいに答申を出しておき、2月に固まった時点でその式に乗っ取って2段階で答申を出すことはできると思います。委託や指定管理に関しては、10月ぐらいに自治体の会計年度の単価が出るため、こちらは11月で特定できると思いますので、そのような形で準備を進めていきたいと思います。あと労働者の給与が労働報酬下限額を下回っているのではないかというお話しですが、区の方でも、周知カードなどで引き続き周知を徹底していきたいと思います。

○早川委員

労働者周知のお話しですが、契約課長がどこかの学習会でお話ししていた内容を取り寄せました。今年度から区職員が実際に現場の方に出向いて実態調査を始めますと、お話をされていたと思いますが、その中身についてお話ししていただきたいと思います。

○契約課長

実態調査といいますか、できる限り区の職員が現場に行って、そこで公契約条例の内容をお伝えするというところでございます。私どもも昨年度にいくつかの現場に行って、例えばポスターがきちんと貼られているとか、直接お話しできない場合もありますが、管理者に対して公契約条例の趣旨などをきちんとお話ししてくださいということを周知しています。また契約課職員だけではなくて、実際の施設営繕部や都市建設部の職員が現場に何

度も行っていますので、その中で周知いただけるようにはお願いしているところでございます。

○早川委員

そこで賃金のお話しはしているのですか。

○契約課長

ポスターに労働報酬下限額が書かれていますので、その労働報酬下限額が担保されるということを、できる限りお願いしている状況でございます。

○早川委員

現場に出向いて、事業主や労働者にきちんと労働報酬下限額以上の支払いのお話しをするということですか。

○契約課長

事業主の了解も必要かと思うので、全部出来ないところもあるかもしれませんが、できる限り周知はしていきたいと思います。

○早川委員

区の職員と一緒に、一度、このメンバーで現場に行きたいと思います。多分、委員の先生方は、公契約条例について労働者と一回もお話しされたことがないと思います。どれだけ労働者に広がっているのか、事業主がどれだけ認知しているのか、実際、現場に出向いて肌で感じてもらいたいと思います。区の職員が現場に行く時に、我々この6人が一緒に同行するということはできないのでしょうか。他の自治体では、実際に現場に行っているというような自治体もあります。他の自治体ができているのであれば、是非、現場に行くことをお願いしたいと思います。

○契約課長

私が現場に行った時は、労働者は皆さん仕事中でした。

○早川委員

そこは工夫して行くのです。当然、私たちも現場に行って調査する時には、働いているところには行きません。休憩時間を見計らって、本当にお仕事に支障のない形で行っています。そういった形で行くことは可能だと思います。

○田中委員

それについても検討してください。

○小倉副会長

ずっと早川委員からお話しが出ている未熟練工のことですが、17ページの資料には非設定の自治体がいくつかあることを教えていただきました。ほとんどの区が未熟練工を設定しているのに、非設定の自治体は何で非設定なのか、あえて非設定としている意図がわかると、もう少し事情が分かるような気がします。見習いの方とベテランの方と単価の設定が少し違うということは、通常、新人とベテランで給与が違うという意味合いであれば、さほどおかしい感じではないと思います。それでもあえて非設定にしているのであれば、それなりの意図はあるような気がするのです、ご意見を聴くなど状況を知りたいと感じます。

20ページの下の方で、複数年にわたるところのただし書きに、「平成27年度以前に締結した指定管理者との協定に係る下限額については、東京都の最低賃金額とされた」となっています。最低賃金は、この数年、上り幅が非常に大きく、一気に上がってきてしまっています。そのため、最低賃金と

いう記述について、少しまずいのではないのかなという感じがして、その一文のままでいいのかと思いました。先ほどのお話しからすると、むしろスライド制にしてほしいという気持ちでいるのに、最低賃金の上り幅が緩やかな時代のもので残っているような感じがします。今年の最低賃金の上り幅はおそらく去年と同じではなく、もっと上り幅が大きくなってくだろうという想定もありますので、そこからすると最低賃金という記述は、運用として厳しすぎるという感じがしています。

○総務部長

協定は最長で10年だと思います。

○小倉副会長

平成27年度以前は、おそらく最低賃金の上り幅からみると、逆転することが通常であったと思います。

○伊藤委員

そうですね、事業者としては、はずしてもよいかと思います。

○小倉副会長

先ほどの扶養の件については、おそらく労務単価の上昇を止められないのではないかと思います。賃金が上がってくれば、当然に扶養の件で働ける時間数が減っていつてしまうということになるので、人手不足に拍車がかかるということについては、この数年はどうしようもないことかなと思います。逆に、扶養の範囲で働ける時間がずっと少なくなってきたしまうと、労働者側の認識がどこかで変わるのかなとも思っています。いよいよこれは考え直さなければならないということで、社会保険に入るために何か働く方法を切り替えようかという認識になるかなと思います

が、ただこの数年は、抑えようという力で進むと思います。

○田中委員

それは、扶養の考え方を変えるということですか。

○小倉副会長

今、一定の企業に対しては、20時間を超えてしまった場合は社会保険に入るという枠も、社会保険法上は引き上げています。そのため扶養の範囲について、例えば学生の扶養の壁も引き上げていて、学生がアルバイトで少し多めに働いたとしても、税法上の扶養に入れておくことは変わってくると思いますが、社会保険法上の20時間を超えてしまったら社会保険に入ってくださいという壁は、おそらくこのまま残さざるを得ないのかと思います。そうすると時間数でも縛られてきますし、時間単価が上がることで130万円という壁を150万円に変えたとしても、おそらくまた壁が来てしまって、これ以上働きませんというやり取りは、どうしても最低賃金が上がれば上がるほど、全ての業種の方に起きえると思います。子ども3人も抱えながらフルタイムで働くことを考えると難しく、やはり扶養の範囲内で働くということということで、この数年はせめぎあいの方が増えるというのが実態かと思います。

○田中委員

以前にお話ししたかもしれませんが、セブンイレブンの経営者と話した時に、従業員がその状態になってもう11月、12月は働けませんということで、セブンイレブンの経営者が寝ずにずっと働くということがあるそうです。

○伊藤委員

今もそうなります。１１月、１２月は怖い
です。

○小倉副会長

扶養に焦点を当てて検討が必要になった時に、始めて扶養の壁を一時的にも引き上げるのか、あるいは扶養の額を超えても給与が高くなれば良いということでご理解をいただけるのかということです。

○伊藤委員

仕事をきちんとカバーするには２０日間くらい働かなければいけないのですが、子ども連れの方が働くのは非常に厳しい状況です。実は、私どもは労働者をずっと募集していて集めています。同じ民間の商工会議所などに行くと、人不足がすごく蔓延しています。しかし、私どもは給料を高くして集めています。簡単に言いますと。時給１２００円程度でやっている業界ですが、そこは心苦しいところですが時給１５００円程度で募集をしています。区が先頭に立って賃金を上げるという趣旨はわかるのですが、人手不足のところで対応させられているので、民間は非常に厳しくなります。そのため、どう切り抜けていくのか、廃業するのか、外国人を雇用するのか、苦しいところです。委託料をしっかりと上げていただいて社員に払うのはいいのですが、民間はそんなに上がっていないので、差があまり開くのも少しまずいかなと思います。

○渡部会長

本日の審議はここまでとし、次回にまとめるという形でよろしいですか。

それでは、連絡事項を事務局からお願いします。

○契約課長

それでは、次回の審議会は、１１月１４日、金曜日、１０時から、場所は別館３階の３０１会議室で行います。

○田中委員

この審議会の委員の任期は３年で、今年の１１月で委員が変更になるのですね。

私ごとですが、建設業協会の会長という立場でずっと委員をやらしていただきましたが、６月６日に建設業協会の会長を降りました。本日、傍聴席にいる竹内工務店の竹内さんが会長になりましたので、このタイミングで委員を交代したいと思います。次回の審議会は、交代がスムーズにいけば、私の代わりに竹内さんがここに座る形になると思いますので、よろしくお願いします。

そしてもう一点、労働報酬額が上がっていますが、我々委員の報酬額については、ずっとこの十何年間、固定なので、これはいかなものかと思います。多分、庁内の全部の委員の方が同じ報酬額をいただいていると思いますが、ここはぜひ大きく見直していただきたいということを申し上げます。

○渡部会長

ご連絡事項はよろしいですか。では、議事録については、事務局で作成し、確認のため各委員に送付するということをお願いいたします。確認の後に区長の方に提出するということをお願いいたします。では、本日の議事は全て終了いたします。お疲れさまでした。