【足立区労働報酬審議会】会議録

会　議　名	令和８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８年９月３日（木）		
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　別館３階　３０１会議室		
出　席　者	渡部　典子　会長	小倉　絵里　副会長	竹内　章博　委員
	伊藤　治光　委員	木村　謙太　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８年度公契約条例適用契約について 議案第２号　令和９年度労働報酬下限額の算定方法等について（案） ３　その他 ４　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。

－全委員了承－

◆議案第１号 令和８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
　令和８年度の工事と業務委託と指定管理で働いている労働者から、下限額以上をもらっていないよというような相談の電話が足立区にあったかどうかと、通報制度があったかどうかを教えてください。

○工事契約係長
　７年度に関しては、そのような電話はありませんでした。

○早川委員
　相談ではどうでしたか。

○工事契約係長
　相談では、工事と業務委託で数件ありました。

○木村委員
　委託の複数年契約について、前回の審議会の答申を見たんですが、複数年契約の場合は、毎年その時に決まった労働報酬下限額を適用するという話しだったと思うんですけれども、ホームページか何かを見た時に但し書きがあって、２０１５年度以前に締結した契約等については、最新の東京都の最低賃金適用となりますという話しがございました。２０２６年度時点において、東京都の最低賃金を適用している契約というのは残っているのでしょうか。ここにあるのが全てと解釈してよいのでしょうか。

○契約課長
　５年から１０年で契約を更新しているので、２０１５年度以前の最低賃金を適用している契約は残っていません。

議案第２号　令和９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
　建設業界を取りまく状況が去年とは大きく変わりまして、建設業法と入契法と品確法が改正されました。２０２４年に第３回目の改正がされて、２０２５年１２月に完全施行ということになりました。この完全施行した中で、労働者の賃金に対して、国から共有賃金という賃金が提示されて、今の足立区の未熟練の計算式では法令以下になる可能性があるということですので、ここについては抜本的な見直しが必要なのかなというところです。今日は私が資料を用意しましたので、資料を基に皆さんで議論できたらと思います。まず１ページ目の１５行目で、公契約条例における未熟練労働者の下限報酬額を、国の労務費ダンピング基準を上回る水準への見直しをお願いしますということで、もう上回らなけれ

ばいけない状況になってしまったというところなんです。では国の基準はどれぐらいなのかというところなんですけれども、３ページを見てください。これが国交省が示した標準賃金ということで、ＣＣＵＳのレベル別がここに記載されているということです。全国の各地域ごとに、年収区分がありまして、レベル１、レベル２、レベル３、レベル４と区割されています。レベル４が１番の基幹技能士ということで、未熟練のところで言うとレベル１のところに該当します。レベル１の標準年収を見てください。関東のところの年収で言うと４１８万円から５６７万円という数字が出ております。この２つの数字は、標準値と目標値という風に定めております。５６７万円の方が目標値というところで、４１８万円が標準値ということです。国は、この目標値については、未熟練の労働者に対しての年収は、この目標値である５６７万円を目指しましょう、推進しましょうというような設定値なんです。標準値というのは、これより下の賃金を支払いしたら労務費ダンピングになりますよという数値なんです。つまり４１８万円以下で働かしてはダメですよと。４１８万円以下だったら労務費ダンピングになりますよ。是正が必要ですよということを国が示しているという状況なんです。それを踏まえて、１ページに戻っていただきたいんですけれども、理由と根拠というところなんですが、２０行目で建設業の慢性的な人手不足が改善されていないということで、この担い手３法が実行されたというところでございます。そして２６行目で、ＣＣＵＳレベル別年収からみた下限報酬額の乖離というところで、今、私がお話しした通り５６７万円以上が目標値、適正水準、これを目指しましょう。標準値である４１８万円は ダンピングの恐れということです。この４１８万円を月給に直しますと約３４万円で、日給に戻すと１万５８００円で、さらに時給に換算すると１９７５円ということになっておりますので、これは足立区の現行の未熟練の下限報酬額の時給１６３７円と比較すると、３００円以上の差が出ているというところなんです。ダンビング水準は、もう下回っている時給が設定されているということですので、ここについては早期に是正しなければいけない状況になっているというところです。いくらぐらいが適正なのかというところが、２ページ目の方に書いてありまして、具体的な下限報酬額をいくらにするのかというところなんですけれども、案１で言うと、設計労務単価の中に普通作業員という区分がありまして、その日額が２万７０００円ですので、２万７０００円×７０％、現在の算定割合で、１時間あたりに割り戻すと時給２３６０円で、案２ということで、軽作業員１万８７００円の９０％を採用して、時給が２１０３円になるということで、こういう算定式を用いれば、国の標準労務費をクリアできる計算式 になるというところです。公契約条例を導入している台東区も、国が賃金水準を示しているので、軽作業員の９０％にしましょうということで、行政側からこういう提案が出されているというところで、新宿区においても今までは未熟練の区分が軽作業員の７０％だったんですが、この法律を見越して未熟練の区分を撤廃したというような話しも聞いておりますので、是非、足立区においても、担い手３法の法律を遵守するというような形で見直しの方をお願いしたいということです。

○竹内委員

今、早川委員からご説明いただいた中で、２ページ目の３番の案１として、普通作業員の日当の７０％を採用という話しでいくと、

前年度から示されている、過去１０年間示されてきた中でいくと、９０％でいくと言っているものを７０％にするという意味でよろしいでしょうか。

○早川委員
　そういうわけではなく、普通作業員の７０％にすることで、下限額について国が示している共有労務費をクリアできるということです。

○竹内委員
　もう１１年ぐらい、この制度をやってきて、前任者がずっといて、私も昨年から参加させてもらって、１年前に話しを聞かせていただきました。そして２回目に、私が疑問に思ったことをご提案させていただいたんですが、その後、私の方でも勉強してみました。先ほど早川委員がおっしゃったように、東京都が設計労務単価を示しているのは、毎年２月に国土交通省が発表する設計労務単価基準、これが基になって東京都も採用し、おそらく足立区の積算でも採用されていると思います。この単価そのものが、何を示しているのかというのが私は少し疑問に思ったので、国土交通省に質問してみました。ホームページで発表されているところの部署で言う答えとしては、地上の調査をした結果、基準額であると、物価上昇も加味した基準額である。この値段が最低の値段ですかと言ったら、最低ではない。では最高ですか。最高でもない。平均ですか。平均でもない。あくまでも基準であるという言い方をされました。今、この会議の中でお話しをするべきことは、最低賃金をいくらに設定するかという話しで、今までこの計算の大元になっていたものが、今、申し上げた国交省が示した設計労務単価に物価上昇が今回は３．４％をアップするであろうという想定の単価に、落札率相当額の９０％を掛けた額という風に、ご提案をいただいているところでありますが、先ほど申し上げたように基準値なので、基準値以上を払わなければだめよという話しだと、我々建設業者としては、設計労務単価でも、下の値段で人を雇ってはいけないということになってしまうので、普通作業員で、どの職種もそうですが、色んな人がいて、色んな技術経験値があって、数年仕事をした中でもやっぱりできる人間と、少し足りないという人も当然います。この辺のバランスがどれぐらいあるかなと、なんとなくですがイメージすると、おそらくお金の話しでいくと、２割は違わないと思いますが、１５％前後はおそらく違うだろうと。上下でいくと３０％ぐらい。基準値から下が１５、上が１５ぐらいになるのが大体の目安かなと思っています。だから今ここで決めようと思っている最低賃金は、設計労務単価で示されている金額に、１５％下げた８５％にして、落札率をかけるというのが、なんとなく整合性の取れる考え方かなという風に考えています。その上で軽作業員の話しに転移してくると思っているんですけれども、まずそこがどうかなという風に思っております。

○早川委員
　今、竹内委員が言われた熟練の中で１５％の差があるということで、技能のある未熟練もいるし技能のない未熟練もいますので、そういったとこで言うと、設計労務単価の１５％をマイナスして８５％から始めるのがいいのではないかという話しですね。

○竹内委員
　基準値と言っているものを原点にして、最低を決めるというのは難しくて、例えば１つ

の事業で１００人、２００人を雇っている中で、平均的に押し並べてこれくらいの数字と割算した時に出てくる数字であれば、比較はいいと思うんですけれども、１００人の中でも１番安い値段になっている人はこの基準をクリアしなくてはいけないよというのがここのルールなので、ここの値段を決める時には、その基準値ベースにするのであれば、そこからある程度割引いた値段から考えていかないと。

〇早川委員

そのお話しとして、国の方はその最低の基準値となるラインを、ある程度引き上げていかないと、うちの業界は人手不足解消ができないということで、ＣＣＵＳレベル別のレベル１の標準値というところを、その基準値の最低ラインを、４１８万円に設定したということなんです。これが最低ラインですよ。ここが基準だと思うんです。１番下の年収を基準に、時給換算をしていかなければならないというのが、国の指導。

〇竹内委員

４１８万円が何かという話しに戻ってしまうんですけれども、４１８万円というのは、１日８時間、月曜日から金曜日、祝日や夏休みを除いた日数で稼いだお金ではない。それプラス残業、休日出勤したものが収入であるので、４１８万円を日数で割って、８時間で割るというと少しそれは大きすぎるかなという風に思います。

〇早川委員

今、働き方改革が結構浸透してきて、もう過度な内容、昔みたいに突貫工事をやるとかそういう時代もなくなりつつあります。そして今、足立区の公契約条例の適用現場に出向いても、後で資料をお示ししますが、結構週休２日現場が広がっているんです。労働者にアンケートを聞くと、約７割、８割ぐらいの方が週休２日で働いているということで、本当に働き方改革が進んでいるというような状況です。ただしもう一つ問題なのが、この４１８万円の中には、ボーナスが含まれているんだろうというような話しになると思うんです。このボーナスに関しては、足立区の中で言うと主要な事業者の三浦とか似鳥の社員とか雇われ職員とかは、それなりのボーナスが多分支給されているかと思います。しかし現場の労働者については、我々の調査によるとほとんどの方が、もらって１０万円とか、そういう程度で働いているということが現状ですので、この４１８万円がすべからく実態に近い数字なのかなという風に思います。

〇竹内委員

労使間の契約はそれぞれ違うので、一概に全てを丸め込んでは話しができないと思います。今、早川委員がおっしゃったような数字も現実にあるでしょう。仮に１０万円、１０万円で２回もらって２０万円だとすると、３９８万円になって、それを割ってみたらどうかという話しになってくるのも１つですし、その労働に対する報酬と、例えば手当みたいなものがついたりする場合もあるし、もちろんしない場合もあるし、分からないんですけれども、そこはもう本当に想像するより仕方ないと。４１８万円を今、ベースに、日数と時間で割ると、それはさっきの話しじゃないですけれども、最低よりはちょっと上のところに絶対出てくると、少なくとも先ほどおっしゃったように、ボーナスがあったり、何があったりするので、５％か１０％か分かりませんが、それぐらいが基準になる給料で、プラス何かがついてくる。手当てがつく、お祝

いがつく、何かつくとかってことがあるかもしれないので、まるっきりそれを正の数で割っちゃうというのはちょっと危険かなという風に思います。本当にこの業界に従事するみんなさんの給料が上がった方がいいと、もちろん私も思っています。でも、それは元々の発注者から示される金額よりも出すということはなかなか難しい話しです。物価上昇もあります。賃金ももちろん上げていかないと、先ほどおっしゃられたように人が集まらないので、安いお金で集めるんだってことは、まずそもそも考えられません。今、自然とそういう状況に向かっていっているのも間違いなくて、ここで示すものが、それを上げることによってみんなの生活が豊かになるということにつながらないかなという風に思っています。あくまでも最低なので、これは逆に言うと事業者側が指導される数字なので、そこはあんまり高いベースにする必要がないかなという風にも思っています。単価の９０％という１４ページに出ている数字だったんですが、私はこれを７５とか７６とかというところに設定をしたいなという風に思っております。

○早川委員
　おそらく７０、８０ぐらいだと、時給換算した時に、第３次担い手３法の標準賃金割れをしてくると思うんです。やはり問題となるところは、賃金ダンピングはダメよというところなんです。賃金ダンピングをすると、国の建設ジーメンも動いて、その会社に対して是正指導が入るというところになっていますので、これは義務なんです。そのため、そこについては算定を７０にするか、８０にするか、９０にするかについては、これをクリアできる算定式にしないとダメなんだろうと考えています。

○渡部会長
　確認ですが、早川委員がおっしゃっているのは、熟練工以外の方について、４１８万円について時間で割り戻すかどうかが適正かどうかっていうことは別として、これを下回らないような新しい基準を作る必要が、例えば軽作業員の７０％ではなくてというような提案をされているということですか。

○早川委員
　はい、そうです。

○渡部会長
　竹内委員がおっしゃっているのは、そのことですか。

○竹内委員
　私が言っているのは、この表でいくと、上の熟練工の考え方をまず変えていただきたいということです。それに応じて軽作業員というか、未熟練と言っている方も、別に９０を７０にする必要はないと思っています。軽作業員と普通作業員では既に金額の差はあるので、同じパーセンテージでもいいと思っています。ただそもそも熟練工の９０％という考え方が違うかなと思います。

○渡部会長
　熟練工について単価の９０％というのが違うということと、未熟練については軽作業員の９０％と同じ算定式で良いというご意見をおっしゃっているということですね。

○竹内委員
　おそらくこれで決まらないと思いますが、区長に答申する時に前年より下がっているという話しに多分なると思います。９０とか8

０とかは。それは、あくまでも最低賃金の考え方の問題であって、やはりここはどこかで１回正さないといけないと去年聞いていて思ったので、先ほど冒頭で申し上げたように基準というものと最低とはちょっと違うと思っているので、基準は基準でもちろんいいです。最低というものは、また別にあるという風に思っています。そこをくみ取っていただけるかどうかという話しだと思います。

○伊藤委員

今回は１回目ですから、意見を踏まえた上で、事務局の方で検討していただきながら進めていけばいいのではないかと思います。それぞれの立場の違う意見が出たというところで、よろしいのではないかなと思います。

○小倉副会長

今、話しをお伺いした中で、８５％というところが、これは正しいですねという根拠になるものがなく、今のお話しの通りという考え方も１つありますよねというご意見だったのかなと思うんです。９０％にしてきたというのも、これまでの経緯があって、調整という意味合いでの９０％とされてきた経緯もあったので、これを８５％にすることの絶対的必要性であったり、８５％が絶対的にいいですよねっていうところを、この場で決定するというのは少し難しい内容かなと思うんです。８５％にしたことによる最終的な金額の求め方が難しいという部分が出てくるのであれば、ここを調整することで着地点となるような金額に、少し近づけたいという意図も過去の経緯の中でありましたので、その部分についての微調整というところは、やはり必要なのかなというところで、お伺いしていた中では絶対的要件ということではなく、１つのご意見として必要な考え方ではないかなと思います。そういった点での金額、取り決めの仕方がいいのかなと思います。未熟練の方と熟練工の方との違いというところが、根拠となっているところがなかなか明確でないので、その差がどうしても出てきてしまっているというところはあると思うんですが、今、お話しの中では、ここについては少し近づけてもいいのではないのかというお話しもありましたので、皆様のご意見からすると、過去にずっと話し合っていたとおり、１５％にする意図も、ここができる方についてはどのぐらい下げる。ここができる方についてやはり熟練工だよねという判断が、なかなかしにくいという部分であるということを踏まえて、少し近づけるという案もすごく有効ではないかという感じが、お伺いしていてしております。

○早川委員

熟練工の８５％という数字に関しては、断固反対です。建設従事者は、本当に人手不足なのです。過去３０年間を振り返ると、６８０万人いた技能者が、もう５００万人を切っちゃっているんです。今はもう４７０万人なんです。それで現場が回らないという話しもよく聞いています。何故こんなに減ったかっというと、やはり賃金と休暇の問題なんです。やはり賃金が安いので、その当時は週休１日でしたから、若い人が集まらない、他産業と比べても極端に若い人は少ない我々の業界なんですと考える中で、さらに下限額を９０％から８５％に引き下げるというところについては、さらに労働者にとっては不利益、何者でもないというところですので、やはり持続ある建設業を維持するためには、９０％を維持するのがしかるべきです。他の自治体を見ても、ほとんど９割以上が９０％です。まずここは絶対に維持したいというところで

あります。

○竹内委員

９０％、８５％にしようという話しではなくて、そもそも数に８５をかけて９０にするという話です。８５が小さすぎるか、大きすぎるかはまだわからないんですけれども、昨日、一昨日と考えていて、普通作業員が今年の２月の国交省の公表が２万７０００円でした。２万７０００円の人が真ん中だとすると、３万円は絶対にいい人には出す。３万５０００円は出さない。逆に下にいうと２万２０００円なら人は来てくれるかな。２万５０００円は絶対に出すなというような考え方をしていて、イメージとしてはプラマイ６０００円とか、十数％の差、下と上があってもおかしくない。よりいいお金をもらおうと思えば、やっぱり頑張って技術を磨いて、同じ一人の人が１日８時間働いたら、１０ｍという人と、１２ｍという人と、８ｍという人がいると思います。やっぱりみんなが１２ｍを目指すようにしてくれれば進捗率が上がる。そうすると工事も工期内にちゃんと終わるし、利益も確保できるというような考え方になっていくべきだと思っています。労働者の方も、そういう風になってほしい。だから８５が最低だから、９０が最低だからこれでいいんだという風には考えて欲しくないし、そんな値段でもはや雇えるはずもないです。これから、もっともっとそういう風になっていくと思います。だからこの最低賃金が上がるか下がるかが、労働者のお金に関与するとは思わないと思っています。逆に需給バランスでいくと、実際の賃金は上がっていく方向にしかならないので、最低でもこれはクリアしなさいよという数字をあんまり上げすぎてしまうと、やはり我々も首が閉まってしまうし、仕事を取れなくなっていってしまうという風になっていけば、足立区の持っている資産を維持管理していくことが難しくなっていくようなことにはなって欲しくないし、我々会社としてもそうしたくはない。もちろんここで一生懸命に足立区に奉仕して、対価をいただいて、従業員を雇って、労務者を雇って、仕事をしていくということが、事業者としての目的なので、決して賃金を下げて、安くして私たちが儲けるんだという話しではない。ただ基準のラインが、あんまり上げすぎると、ハードルが高くなりすぎてしまうので難しいかなという風に思っています。色んな人がいるということを考えていただきたいと思います。

○早川委員

足立区の工事の予定価格があるじゃないですか。工事の予定価格の落札率９６％で落札した場合、そこで働く労働者に対して設計労務単価の９割以上を確保できるだけの予定価格、工事請負契約金額なんですか。落札額を基に工事請負金額を締結するわけです。その金額で、そこで働く労働者の下限額、各職種の９割以上を払うだけの工事請負金額なんですか。

○竹内委員

そうじゃない場合もあります。というのは、人間を働かして工事が成立するわけではなくて、材料も機械も近隣住民対策もして、色んなことをした上で総合トータルで多分１億円という落札をするわけですから、その中にある労務費はおそらく３０％程度と一般的に言われています。材料費も３０％か３５％、機械費が２５％か３０％、１０％が会社の経費というような考え方が一般的な考え方ですけれども、労務賃金と契約が連動するという話しではない。やっぱりトータルで

考えているので、労務賃金が上がる、でも物価も上がる、ものが高い、これが高いと言ったら、お手上げになってしまう。だから落札できない。入札に応じられないということもあります。だから必ずしも、それが会社として利益を上げるための予算を組んで、足立区が示された予定価格の内側に入れるかどうか。オーバーしたら落札できないので、そこは会社のお金とか人材とか、色んなことをトータルで考えて、儲かる儲からないということもそうだし、人をちゃんと動かして働かしていける、それから労働者をちゃんと１年間不自由なくご飯を食べられるような状況を作ってあげるということができるかどうかということとか、トータルで考えて事業者は応札をしていると思います。

○早川委員
　トータルで考えて、その労働者の下限報酬額９割以上払いなさいというのが公契約条例です。設計労務単価の９０％以上払えないと分かりつつ応札してしまう事業者がいる。

○竹内委員
　必ず１００人使うと言って、本当に１００人で終わるかどうか分かりません。１５０人かかるかもしれないし、９０人で終わるかもしれません。やってみないと、我々は請負の商売なので、図面であるものと現地が必ずぴったりと一致することは、ほぼ有り得ない。やっぱり動いていく中で、どんどんと変わっていくので、今、この中の机上の計算では合うと思っているという考え方です。トータルで示された金額は、公表された時には、このトータルのお金しか見えていないので、うちでこれをやるためにはいくらかかるかというトータルを出して応札をするので、最初の段階で９０％を払えるか払えないかということは頭にはないです。

○早川委員
　多分、竹内委員は現場のことをよくご存知だと思うんです。今、足立区で現場がいくつか動いています。その中で、鉄筋工とか塗装工とかたくさんいらっしゃいます。その方々の下限額というのは、大体３万円前後なんです。もう３万円以上いっているかもしれません。９割で計算すると。その中でほとんどの方が、９割以上の下限額、９割以上で賃金をもらっていると思いますか。

○竹内委員
　それは分かりません。

○早川委員
　現場に従事しているじゃないですか。そして一次に仕事お願いして、二次、三次にお願いしているじゃないですか。その状況の中で、今の状況で、大工だったら１年間でいくらかとかいうのは分からないですか。

○竹内委員
　先程申し上げたとおり、目安は分かるんですが、１番下の人がいくらもらっているかというところまでは把握はしていないです。

○渡部会長
　熟練工でない方については、国交省の基準額を基に新しい算定方法を出すというのが早川委員のご意見ですね。現時点でそれを検討することで、何かご意見とかありますか。継続するということでよろしいですか。

○伊藤委員
　よく調べてもらい、次の２回目の時、色々な意見を踏まえた上で、事務局の方で提案を

していただきたいと思います。

○契約課長
　今のお二方の意見を取りまとめさせていただいて、次回のまでに整理させていただけたらと思います。

○木村委員
　先程、早川委員から台東区とか新宿区の違がありましたが、他の区でも考え方を変えているような情報があったら、その場で出していただいた方がより議論が深まるかなと思います。

○契約課長
　他の区のところは、先程、資料で説明したとおりです。多分、早川委員が速報という形で、リアルタイムで各区で同じような形で今、動いているところで、そういうご議論も出ているのかなという話しも、先程お聞きさせていただいたんですけれども、まだ審議が始まったばかりと、それから単価の考え方のところとか、初めのところとして考えているところです。まだフィックスになっている形では、私も把握はしていないところです。けれども、２回目ぐらいのところになってくると、今、木村委員おっしゃっていたように、そういう情報が出てくるかもしれませんので、それもまた分かったところについては、ご提供させていただきます。

○渡部会長
　業務委託・指定管理の方で、ご質問をお願いします。

○木村委員
　私どもの方から、資料を出させていただいておりますので、まずは簡単にご説明をさせていただいきたいと思います。例年、多分出させている資料になるので、皆さんはご覧になったことはあるかという風に思いますが、１の労働報酬下限額の適正引き上げについてということで、全部で６項目提案させていただいています。まず資料の１ですが、公契約条例の目的に沿った形で、色んなパターンを提案させていただきました。我々としては、この中から最も高い金額を提案するということで、資料を用意させていただいています。まず（１）民間労働者の確保という、先程来の①人手不足職種の人材確保ということと、②近隣自治体条例との競争を踏まえた人材確保ということで、①につきましては、足立のハローワークの中で求人倍率が比較的高い職種の平均を取ったところに対して、今年の賃上げ率と来年の労働報酬下限額の話しですので、来年の賃上げ予測を掛け算しています。②は１５区のということで、こちらは今年の平均の１５１２円に、来年の賃上げ予測の１．０８を掛けさせていただいたものが、右側の金額というところにあります。（２）①は、（１）①と同じと、②につきましては、今日の資料にも記載がありましたが、会計年度任用職員の２０２６年度給与予測額が提示されていますけれども、我々はこれは来年の話しですので、こちらに来年の賃上げ予測として１．０４８を掛けたものを出していただきたいということですが、先程の課長の説明でもありましたが、まだ人事委員会勧告が公表されていませんので、改めてこれは第２回の時に出させていただければということで考えております。（３）は （１）①と同じということで、（４）は労働報酬下限額と最賃の差額ということで、ご提案させていただいています。裏面の上段は、先程の今年度の賃上げ率や来年度の賃上げ予測率というのは、どういった根拠を基に計算しているのかという

のを記載させていただいています。２については、足立区については保育士だけプラス１００円ということですけれども、千代田区では こういった職種において、労働報酬下限額が設定されているということと、表３にはＵＡゼンセン加盟労組がある都内企業のご協力をいただきまして、それぞれの都内での適正な賃金ということで記載をさせていただいています。足立区では従来から保育士以外のところの職種については、どういった議論があって今の形になっているかは私は定かではありませんが、給食や設備管理ということで委託の業種も職種も広がっておりますので、そういったところも一度テーブルに乗せて議論させていただきたいなと思って資料を用意しました。

○伊藤委員

今回の下限額の案ということで１６２９円から、９．９％増ということで、上げようということです。数年前から会計年度任用職員の報酬に合わせるということで、これは足立区の問題ではないと思うんですが、是非、上に上げていただいて、この会計年度任用職員の金額の上げ下げが、上げなかった時もあったような気がするんだけれども、非常にバランスが悪いわけです。９％を、本当に急にバンバンバンと上げるというのが、国の方針なんでしょうけれども、それに合わせて振り回されるのはいかがかなと思います。民間で当然に仕事もしている会社もあるでしょうけれども、そこと比べて区の仕事だけに関して１０％上げて、他の仕事をどうするんだということになるので、非常に９．９％、色んな毎年数値があると思うんですが、分かりやすい数字に本来は訂正してくべきだと思うので、区の方としては是非上に上げていただいて、この決め方は非常に良くないという風にまず思います。

○木村委員

私は労働者側なので、会社側の立場に立てば、やっぱり９．８％ってかなりインパクトが大きいと思います。ですが保育とかも１７２９円ということで、多分、各事業者も１４００から１５００円とか、派遣は２０００円とか、結構大きな額を出さないと人が来ないというのが一方で現実なので、金額を下げたら人が来るのかというところを含めて、多分見ていかないといけないのかなと思います。あと、この決め方はあまりよく知らないですが、会計年度任用職員というところは、国の基準で持ってきたという話しなんでしょうが、どこもこういう風に考えられてやっておられるんですか。

○契約課長

会計年度任用職員の給与の決め方は、それぞれの自治体とかで決めると思いますが、足立区については、常勤職員で採用する職員の給与表の単価の１番低いところ、高卒の新卒の職員の単価になっていて、それよりも会計年度任用職員の金額を下げるという形ではなく、そこが１番ボトムというか、そういう形で給与表がなっています。そこの基準がこの金額で、横引きでなって、まさしく足立区の公務労働者の中の最低下限額がこの金額という風に考えていただけるという話しなので、委託ですとか指定管理は、本来でしたら我々が直営で我々職員が行うことを、代わりに民間の事業者に行ってもらうということになりますので、我々が担ったとしたらこの金額が１番最低ラインの金額になるというような内容で決めているというところでございます。ですので今回の公契約条例がなければというか、直営でやる時に出す時の金額の基準、積

算する時の基準もこういう形の会計年度任用職員が１番下限額になるんですが、パート労働者の方とか、そういう非常勤で窓口業務とかやっていただく時にも、その金額をベースにして積算してお支払いをするというようなスペックかなと思います。根拠は何があるのかというと、そこしか根拠が逆に言うとないということになります。市況でやると、２３区の中でも足立区の市況と中心区では、やはり歴然とした差があります。先程、伊藤委員がおっしゃっていたような話しで、最賃は一緒なんですけれども、やっぱり地価ですとか、色んな要素も含めて見ると、周辺区と中心区ではやはり違いがありますので、そういうところの金額が跳ね返っての実際の雇用のところでも、パート で働いている方々の金額が決められているのかなと思いますし、また一方で木村委員のおっしゃっていたように、中心区の方に働きに行く、当然のことながら足立区はベッド・タウンであるので、そこの高い単価のところで働きになる住民の方もいるんですが、そういうことも含めて東京の賃金は難しい要素は確かにあるかなという風には思います。足立区の中だけで結論が出る話しではないんですが、少なくとも足立区が発注する委託ですとか、指定管理の業務については、区のところで直営でやっていくところを、皆さんに担っていただいているところなので、その部分はしっかりと下限額としては、考えた上でお支払いをしていくというのが条例の趣旨ですので、そういう風な形では考えた結果の算定の根拠がこの会計年度任用職員で、やっぱり１番伸び率が高いのが新人の職員の単価で、中途から採用の方もいらっしゃるんですが、やはり新規の採用の方が多いので、国も都も全体の公務員のところでもそこの伸びしろが高くて、年数の経った私たちのところは逆に抑えるという形の給与表の改定になっているのが、今の国の動向にはなっているところだと思います。平均すると３．１とか、３．８ぐらいの数字とか、３％台で人事院の勧告を見ているんですが、やっぱり若年者の方が上がるような形にしています。長いスパンで採用を考えているということです。

○木村委員

足立区の中で公契約条例適用外の直営でやられているところの賃金は、この会計年度任用職員の賃金で支払っているという話しでしたけれども、特に人材不足が起こっているということはあるんですか。逆にこれでもなかなか難しいのではないかなと思ったりするのです。

○契約課長

会計年度任用職員の業務自体は、多分そんなに人が集まらなくて困るっていうことはないです。

○伊藤委員

その辺は私が雇っているものですから。ここに業務委託という欄がございます。業務委託も複数年度の５年とか、こういう契約が実は清掃関係の中であります。どういう状態かというと、周辺区は都の最低賃金の１２２０円で、実はその隣が１５００円でやっています。公契約条例でやっているので。安いところの方に呼ばれました。先週、人が足りないんじゃないのって。どう集めてもですね、すぐ隣で、自分のところで１５００円で募集していますので、見られてしまう。だからと言って予算は１２２６円でやっていますから、リーダーを回すしかないんですが、回しきれないので足りない。それでおしかりを受けてちゃんと予定の人数を入れてくださいという

のが最初の話しです。帰り際に、来年もまた仕事を出すから手を上げてよと言われましたが、どこも集まらない。１２２６円だから。少なくとも、同じ仕事だったら全部１２２６円ならばいいのですが、２３区は足並みを揃えてもらいたい。同じ業務委託で、公契約条例をやっているところと、やっていないところがあるんです。それは隣りなのです。１駅変れば、１５００円になっちゃうんです。集まらないです。だから１つお願いしたいのは、足立区にお願いというよりも、是非、２３区で 足並みを揃えて、公契約条例の仕事はこれだよということを決めていただければ、その仕事は１５００円なのか、この仕事は１２２６円なのかということが聞けます。また別の区なんですが、業務委託の仕事なんですが、３年間の契約で公契約条例なんですが、終わるまでは金額を上げませんと言われました。足立区は先進的な区なので、毎年変えていただくということで何も意見はないんですが、そこは是非、２３区だけでも足並みを揃えて進んでいかないと、公契約条例の動きというのはうまくいかない。公契約条例の担当を決めるということと、スライド制をやっぱり敷くしかないと私は思っているので、それを足並みを揃えてもらいたい。この２つは是非お願いしたい。これは他区にお願いしたいことでございます。

〇契約課長

２３区もそれぞれで、工事、委、指定管理の契約について積み上げているところがあって違いがあります。今、伊藤委員がおっしゃったように工事は比較的にスライドとかが、国も含めて入れられる制度が整っているんですが、それぞれのところが、普通は入札で決めた金額は、３年も見越した形の金額で入れているはずだという話しになるので、そこは一応、協議事項ではないねという話しは、昔からの考え方にはなっています。それがひいては単年もそういう風な形で見直しというのはしないという前提になっているのですが、ただそういうのが期首と期末でだいぶ金額に変わりが出てきているのが、短期に出るというのが、最近のこういう物価の状況とか、そういう話しになってきていることがあります。国も含めてやっぱりこういう官公需関係のところは、しっかりと価格転嫁が進むようにということでは言われているところがありますので、どういう形が最初の時に積算した金額との差があるのかというのを正確に見ないと、やはりそこの差分が分からないところなので、そこが皆さんの従事者の方々にも、色々とご苦労をおかけするようなところがあると思います。そういうところが分かるものについては、客観的な形で分かるものについては、当然そういうところについては認めて、契約変更とかそういう話しをしていくということは、どこの区も同じ課題としては思っているんだと思うんです。

〇伊藤委員

色々な問題があるので、担当課長はダメだという風に言ってきたということです。

〇契約課長

最初に私が申し上げたように、１回入れた金額のところを変えるというのは、他の札を入れた方々との兼合いも公平性の部分もあるので、じゃあ取っちゃって、その後上げればいいのかみたいな話しになるのは、それはどうなんですかという話しにやっぱりなってしまいます。客観的なものがやっぱり必要だって話しは、例えばですけれども最賃が上がったその率とか、これも私たちのところは下限額を変えますので、その度の部分については

反映させた形で発注をかけるという形は、考え方としては公契約条例が入っていたらどうなのかなというのと、ダンピング対策にもなるのかなと思って、皆さんにお渡しする原資が確保できるかなとは思っています。

○木村委員

その話は、我々も意見として挙げさせていただいているので、やり方としては事業者が申し出て、初めてそこで協議が行われて合意できたら、値上げという話しだと思うんですけれども、物価は毎年上がります。最低賃金も毎年上がりますということで、ある程度、物価とか最賃とかのキーワードがあって、このキーワードが上がったら必ず見直しをするみたいなものが契約条項の中に入っていないと、なんか言ったもん勝ちみたいな事業者になっても良くないなという風に思うんですが、そういうところは要はインフレスライド条項なんでしょうけれども、そういうところのお考えはどうなんでしょうか。

○契約課長

まずは協議を受け付けないという言い方も変なんですが、約款に書いていないと決めがないので、していいのか、してはいけないのかが分からない。多分、ご相談を受けた時にはもちろんお話しは聞くんですが、そういう形がそもそも書いていないと、できるのか、できないのかが分からないという、木村委員のお話しだと思います。そういうのも入れて整備していく、工事なんかではもちろん協議の事項としては入っているんですが、委託の中でもそういうことを入れて、お話しは聞かせていただくけれども、だからと言って全部やるとは限らない。

○竹内委員

それは、根拠がないと難しいと思います。

○契約課長

そこら辺も、対話をしていけるような形というのは、やっぱり整えていく必要があるかなと思いますので、そこはうちの方の委託とか、そういうところでも整理して整備していく必要があるかなとは思っています。

○小倉副会長

先程、他区とできるだけ近づけていかないと、他区に行っちゃうよねっていう話しがあったかと思うんですが、今年の最低賃金の上げ率を出した時に、今年初めてだと思うんですけれども、都市部のところの最賃の引き上げ幅と、そうではない近隣のところの上げ幅を変えてきていて、国としてはだんだんこの最低賃金を揃えていこうという動きに、今年度、初めて動きが変わったところなんです。それもおそらく一律に皆さんの最低賃金は全国一律で１５００円ですよとやりたいところではあったかと思うんですが、やはりそれぞれの都府県の持っている予算であったり~~とか~~、色んな業務に特化しているところがあって、一律にポンと上げてしまうことで、地方が究極の状態になってしまうのではないかということが勘案されて、少しバランスを取って、都心部はあまり上げずに、逆に地方のところは大幅に上げさせてもらうねというやり方をやっと取り始めたところではあるので、隣のところと同じようにしたいという思いというのは、全国に対して少しずつ広がっていくのかなという兆候にあるとは思っております。そうでないと、今でもそうですが、埼玉の方から都心の方にアルバイトに来てしまう方というのが、確かに川を越えれば足立区で、わざわざなんで来たのと聞いても、足立区の方が全然賃金がいいじゃないですか。夜

間に働けば、もっといいじゃないですか。なので埼玉の地元ではちょっとねという方がたくさんいるという現状はありますので、それと同じような状態が起きているのだと思います。そこは同じように少しずつ考えていかなければいけないのかなというとこは、全部の区に対して当然あるのかなという風に思います。やっと少しずつという考え方の変化になってくるのかなということです。今年初めて最賃でその考えを取り入れたというところです。

○伊藤委員

そうすると、日光はかわいそうですよ。全く関係ないと思いますので、少し上げてあげないと。

○早川委員

議論の内容が少し変わってしまうのですが、去年出された答申案の中で、複数年に契約が渡る内容についてのところで、業務委託と指定管理については、最新の設定の単価とするとで、工事については契約時の設計労務単価を見るという風に使われていると思うんです。今回、また担い手３法のお話しをしちゃいますが、担い手３法が変わって、スライド条項とか契約変更が起こるじゃないですか。そうすると、きちっと材料費転嫁、労務費転嫁を義務付けるということに変わったんです。ということを考えれば、工事の下限報酬額については、契約時の下限報酬額ではなくて最新の下限報酬額にしないと、これも整合性が取れなくなってくる可能性があるので、これはちょっと事務方の方で研究していただきたいと思います。

○契約課長

確かに工事の方で言うとスライド条項がやっぱりあるので、この表自体が変わってくる、年度をまたぐと変わってくるという話しになるので、ではいつから積算するんですかという話しとかも多分出てくることなのかなと思います。そのため変更で工期が長いところになってくると、多分前年と今年で労務単価の積算のところで変わってくるのかなというのは確かにあると思います。最初の式のところが、１年前とか、一昨年前ぐらいの単価で計算しているという意味です。それが、これだけバンと上がってしまっているのが、この５１職種の国が示しているところの単価でも変わってきいているところになるので、そういう意味ではおのずとベースラインが上がっているという話しなので、下限額のところも当然のことながら上がるという話しになると思います。

○竹内委員

本当にこの１年、２年の中の物価上昇率は、本当に半端ない物価上昇率で、２倍とか４倍とかいうところもある。国の方策としては、インフレスライドと単品スライドとあるんですが、インフレスライドはまだ発注者から計算をしていただいて、こういう値段でどうでしょうかということで、我々は応じるというのが一般論なんですが、単品スライドというものは、自分たちで全部計算をし直して、前の時はこうだったけれども、今こんなに値上がっていますよという計算をした上で、かつ当時の値段よりも総価で超えていますと、とにかくすごくハードルが高いです。実際にこれをクリアできるものは、ほぼないと思っています。だからこれを本当に発注者が真剣に取り上げていただければ、我々としてはもろ手を上げて万歳です。

○契約課長

工事所管の方もどういう風な形で今、竹内委員のおっしゃったような形で、随時、工期が長いものについては、タイミングもあるんですが、それと設計変更だとか色んな工事変更もあったりとかして、どれがどういう形になっているのかが、だんだん分からないぐらい変更みたいな感じが多いです。ただ考え方としては、早川委員がおっしゃっていたような形とかも、労務単価としては新しいもので、しっかりと確認するとか、あとはその賃金分のところの金額だとかそういうところも、そういう形で見直しできるところはしていくことは必要かなと思います。そこは研究させていただいて、またご報告ができればいいかなと思います。

○早川委員

足立区の方で公契約条例のアンケートをやりました。２０２３年の春ぐらいに公表されたと思います。やったのが、その前の２０２２年の秋ぐらいになります。そのアンケートの結果の中から、公契約条例の課題とか、改正とかに使って、２０２５年の４月に公契約条例が改正された。その改正の中で４つ大きく変わって、適用範囲が増えたとか、労務台帳をなくしたとか、周知カードを作成したとか、あともう１つ、４年に１度、検証していきましょうというようなことが謳われていたかなと思います。そして前回のアンケートが２０２２年の秋にやったということは、今度検証するためには２０２２年の秋から４年なると、２０２６年の秋です。今年の秋に、今回はどんなアンケートをして、例えば労働者に周知カードを配布して、もう１年半が経っているわけです。１年半が経って、この周知カードを配布した結果はどうだったか。労働者にきちっと周知されたのかどうかというところも、検証しないといけないのかなと思います。４年に１度、アンケートをやっていくというような、検証していくということであれば、もう今年から準備しないといけないので、そのへんはいつぐらいを想定しているのかというところをお伺いしたいと思います。

○契約課長

それについては、前回のアンケートをした時には、その後に条例改正を令和７年４月１日に施行、今の公契約条例を変えたという話しがあります。この条例改正に向けて、条例が変わったということに対して、先ほど早川委員がおっしゃったＰＲをすると、下限額についてというのを、令和７年４月から条例も変わったので、こういう風な形に切り替えますという話しにしています。今、公契約等審議会とかで言われている話しでは、条例改正が終わった後から４年経って、その条例改正の中身がどういう風に履行されているのかどうかという話しをやった上で、例えば、またこれで条例改正が必要であれば、またそれを反映させてとか、今の条例のままで大丈夫だよという話しが、また審議会の方とかでも議論がされた形の中で、改正する必要は特には今はないので、もう少し様子を見てもう何年か今のものを続けた上で変えた方がいいところがあったらとか、条例改正があるタイミングから起算して４年後のところでアンケートを取る。そして、次の年に条例改正の案を作る、それを審議会のところ、議会の方でご議論いただく。そして５年目のところで条例改正が必要だったら条例改正をという形で、起算としては条例改正日を、起算として４年という形で公契約等審議会のとこでも確認させていただいているところです。そういうことで今年ではなくて、令和７年から起算しまして令和１０年のところで、その手前の令和９年ぐらいからどんなアンケートを取るとか、

そういう話しも合わせて、今の課題ですとか、それからそれぞれの工事のところでも、どんな課題があるのか洗い出しをして、アンケートを実施したいと思います。

○早川委員

２０２５年に条例が改正されて、４年後の２０２９年で、第１回目のアンケートが２０２２年ということになると７年間と、今、経済情勢は日々目まぐるしく動いています。そして、１回目のアンケートが終わって７年後ということになると、だいぶ空きすぎなのかなと思います。この公契約条例の肝となる周知とか賃金とかに関しては、７年の幅を置かずに毎年毎年やって、きちっと現場の実態を把握して、把握した中での議論をしないと、本当の議論ができないのかなというところです。そのため、この幅をもう少し短縮していただきたいということをお願いしたいというところでございます。

○木村委員

私も、それに賛成の立場で意見を出させていただいているんですが、委託が複数年のところは、４年に１回だと既に契約を終えてしまったとかするところもあるのではないかなと思うので、効果を検証するのであればちょっと４年は長いのではないかなと思います。毎年度ということでご意見させていただいていますが、その辺りの見直しは是非検討ただきたいなと思います。

○契約課長

アンケートの仕方は、短い期間でやるとなると、小規模のアンケートみたいな形のものとかにはなってしまうと、なかなか条例改正とかまで達するような形の意見になるのがどうなのかということにもなります。運用のところの見直しぐらいの話しでしたら、そういう話しもなるのですが、先ほどお話しさせていただいたように、公契約条例自体の条例変更となると、かなり大きな形で動かざるを得ないので、そういう意味では毎年のところで行う、多分、早川委員が言われている趣旨とすると、ＰＲだとかそういうところに特化した形のものというのであれば、条例改正ではないのかもしれないですが、前回行ったアンケートのとこでは、そこも踏まえた形でやり方を変えたというのが、結構大きな、１０年間変えていなかったところを変えるという形だったので、そういう形にしました。また我々の方も、条例改正をそんなに頻繁に行っていくという話しでは、正直考えているとこではないので、そうではないアンケートのやり方と、条例改正に向けた大規模なアンケートの話しと、どういう風にやれることになるのかということも含めて検討させていただければと思います。

○早川委員

今度は条例の実行性の担保についてのお話しなのですが、なかなか条例の実行性が担保されないというお話しを、現場の職員から聞いております。情報共有ということで、皆さんにまた資料を配りたいと思います。組合の方で、毎月、公契約条例の適用現場の方に出向いて、その現場から出てくる職人に対してアンケートを取っています。アンケート結果は、今年の１月から８月末で集計したというところです。３ページ目を見ていただけると分かるんでが、今回８９人の方にアンケートを協力していただきました。そのうち、下限報酬額以上の賃金をもらっているという方は、８９人中７人に留まっているというところで、休みについては先ほどお話ししたとおり、週休２日の現場が進んでいるということ

で、これは結果が出ているというところです。あと健退共ですが、健退共は本来であれば８９人中ほぼ全員がこれを持っていないといけないものなんですが、３９人ということで約半数です。しかしこれは前に比べればだいぶ改善されて、前は３割ぐらいだったんですが、ここは改善傾向が見られます。あと住まいに関しては、８９人中２１人というところで、基本的には足立区の仕事は足立区の業者がやって、足立区の職員がそこで働くということで、税金関係が回るという仕組みであれば、ここもまだ改善が必要なのかなと思います。 やはり肝となるところは、下限報酬額以上もらっている方が、あまりにも少なすぎるというところですので、やはり周知が本当に必要だというところが、今回の結果から明らかになったというところです。アンケートは、先ほど大規模なところで言うと４年に１回ということをおっしゃいましたが、やはり周知とか賃金に関しては、毎年やらなければいけないということが、こういったデータからも見て取れますので、検討をよろしくお願いしたいというところでござい ます。

〇契約課長

アンケートの仕方なのですが、組合の方にアンケート用紙をお配りして記載していただくような形ですか。

〇早川委員

組合の方にお願いしているわけではなく、我々が現場に出向きます。東綾瀬小学校に出向いて、現場から直接出てきた職人に声をかけて、組合ですがここの現場を調査してるのでアンケートを書いてくださいと、その場で書いてもらって、その場で回収します。インタビューみたいな形です。そのため、正確性はかなり高いのかなと思います。これは足立区に限ったことではなくて、公契約条例を適用している自治体が同じような課題を抱えているというのを、同じ労働組合の方から聞いているところですので、何か改善していかなければならないのかなと思います。

〇契約課長

全部のところには、なかなか私たちの方も行くことは難しいのですが、いくつかのところについては、私も部長と一緒に現場の方に行かせていただいて、先ほど早川委員がおっしゃっていた終わった後に出てきたところでは聞けるんですけれども、作業されているところではなかなか聞けないので、そこは現実的に難しいのですが、ただポスターの掲示だとか、周知カードのところとか、お聞きできるような代理の方とかとそういう話しになってしまうんですが、そういう方にもお話しを聞かせていただくような形では確認をしてまいります。

〇早川委員

久々に周知カードを読み込んでみました。そうしたらトップページを開いたところに、公契約条例ポスターが前面に出されています。残念なことは、ドットが荒くて広げると文字化けしているんです。そうすると自分の職種の下限額の賃金が確認できないので改善してほしいです。あとスクロールすると、各職種の下限額が書いてあるんです。そして下限額を見ると時給で書かれているんです。基本的に職人というのは、職人の間でお金の話しをすると日当いくらみたいな形です。

〇竹内委員

時給いくらという話しはしないです。しかも日当いくらと言っても、自分たちが本当に手にするお金のことを言っているのがほとん

どです。私たちの給料明細があれば、そこから税金や保険料などが引かれているので、そこの認識を職人の皆さんがどこまで理解されているかというところをもう少し考えてみないといけないと思います。

○早川委員
基本的に職人の多くが、日給月給で働いてる方が非常に多く、日給かける日数ですので、日給を表示させた方が職人の方もイメージがつきやすいのかなと思いますのでよろしくお願いします。

○小倉副会長
この黄色くなっているところ何ですか。

○早川委員
下限額以上で働いている方です。

○小倉副会長
今、下限額以上で働いているとお答えになった方は、勤務・経験年数がわりと長い方という感じがしていて、竹内委員からもお話しがあったんですけれども、勤務年数が浅い方はやはり自分の給料、例えば最低賃金が払われていますかと聞くと、払われていませんとおっしゃる方も多くて、それは支払金額はどこを見ればいいのかということが少し分からないという方も正直いらっしゃるという感じが、我々が色んな現場を伺いする時にします。最低賃金を見る時のルールが、いわゆる最低賃金と今回の下限額を見る項目が少し違っているので、除かれているもの、~~を~~含めなくてはいけないものというのがあるんですが、その辺りの知識がないと、単純に最低賃金がクリアできていますかと聞かれても、おそらく答えられない。答えで払われていないとおっしゃっても、よく調べてみるとやっぱり払われているということもあります。特に経験年数の浅い方については、理解が及んでいなくて、こうやって見るんですねというケースがあって、また逆に事業主の方でもそうやって見るんだというようなケースもあるので、いわゆる最賃をチェックするのと、報酬下限額が払われているかというのをチェックするのが、簡単にはいかない。条件がちょっと違ってきてしまうので、最低賃金の代わりに下限額が払われているかを見てくださいと言われると、条件が全く違ってしまうので、チェックをするのが非常に難しいということが正直なところで、ちょっと見てくれますかと言われても、専門家が見ても色んなことが分からないとチェックができないということがよくあります。最低賃金で少し情報が足りなくて、ちょっと回答が出せませんという会社もあるので、なかなか賃金がうまく払われているかというチェックをすること自体を、ご本人の知識だけでは少し難しいケースもあるのかなと思います。これに当てはめてみると出ますよみたいなものがあるといいのになという感じはするんですけれども、基本給に入っているとか、そういったことからなんとなく概算が出るような仕組みがないと、自分で払われていますかと聞かれても、先ほどのように手取りから考えてしまう方であったりとか、手当は全部除いて考えてしまっている方がいらっしゃるので、何かそのあたりの知識を補填するようなものを一緒にお渡ししないと、よくわからないという方が中にいらっしゃるのかなという感じが、我々が実際の現場をチェックする時にはよくあることです。

○契約課長
先ほどのカードとか、リング先とかについては、確認させていただいて、修正が必要なところについては、解像度が低くて見られな

い話しにならないように検討したいと思います。また小倉委員の言われたような、額面なのか手取りなのか、これが手当に入るのか入らないのかとか、そもそも天引きされているものがどんなものでとか、そういう給与の部分を１人１人の働いている労働者の方が、どれぐらい分かった上でそういう話しができているのかというところが、なかなか難しい話しだと思っています。ただ何らかのツールとかチェックリストみたいなものとか、やれるようなものとかもあったり、あるいは他の自治体とかで、労働者の方が簡単に作れるようものがあれば、また情報提供できればいいのかなと思います。また早川委員がまとめていただいている情報も、非常にありがたいので拝見させていただきたいと思います。もし相談みたいな形になって、そういう方がいらっしゃるという話しでしたら、ご相談の方につなげていただいて、確認に入るということもお願いします。個別具体の話しにやっぱりなってしまうので、またそこまでならないと、先ほど冒頭にお話し合ったような相談とかの話しに繋がるのかと思うんですけれども。そういうところを是非ご協力いただけるとありがたいなと思います。

○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１２日、木曜日、１０時から、場所は別館３階の３０１会議室で行います。

○渡部会長

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でお願いします。確認の後に区長の方に提出するということでお願いします。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。