

委員からの意見要旨及び意見書全文

委員からの意見要旨①（労働報酬下限額） ※順不同、No.は便宜上つけています。

No.	意見要旨	意見提出者
1	令和3年度については、コロナ禍における企業の事業継続の困難度も配慮し据え置きとなったが、令和4年度は1,100円を目指しておきながら、結果1,080円となった根拠についてもう少し具体的に示してほしい。	石川副会長
2	区が管轄する郊外施設における下限額については、それらの地域の最低賃金を適用するとのことだが、所在地が東京でないという理由をもって各県の最低賃金に準ずるという設定は、下限額としての決め方としては、少し雑に感じる。もう少し検討の余地があるのではないか。	石川副会長
3	質の良い行政サービスを提供するという点を意識し、報酬下限額を最低でも1,100円にすべき。行政職給料表（二）1級19号給をベースに算出される額1,100円が勘案基準となる。条例第8条に「その他の事情を勘案して」とあるため、1,100円を下回ることが許される「その他の事情」について、明確な説明がないため、これは何かお聞きしたい。	石川副会長 角谷委員 八木委員
4	指定管理事業者は、区の下限額では良い人材が集まらなないと判断した場合には、差額を支払って（自腹を切って）求人していると考える。そのような行為は本来区が目指すものではないと考える。	石川副会長
5	労働報酬下限額の審議においては、「①公共労働者の賃金基準」と「②地域の賃金相場」のうち、条例の目的に照らして、その2つの指標の高い方を勘案すべき。最低賃金は、全労働者の賃金の最低ラインを取り決めた基準であり、条例の目的から、労働報酬下限額が最低賃金に近い数字であってはならないという主旨で参考にすべき。	角谷委員
6	新宿区の「規定」及び参考とすべき指標（地域の賃金相場）を鑑みれば、業務委託・指定管理の労働報酬下限額は1,130円が妥当。最低でも1,100円は下回るべきではない。1,080円とする考え方は、条例の目的である「労働者等の適正な労働条件を確保」や「地域経済の活性化に寄与」することにつながらず、新宿地域の賃金相場において民間の足を引っ張っている。条例が目指している本来の姿ではなく、区民サービスの提供に必要な人材が持たれてしまう懸念がある。新宿区内の実勢額・民間賃金相場並びに条例制定他自治体（世田谷区、渋谷区、千代田区など）の設定状況等を勘案し、それらとの均衡を図ることが重要である。	角谷委員
7	同一労働同一賃金の観点から、行政職給料表（二）1級19号給に賞与分も含めるべき	角谷委員
8	公務員給与水準を民間準拠にしている現在の公務員賃金の決定の仕方から従うのなら、公共サービスに関わる労働者の賃金も民間準拠にすべき。区内の求人募集における時給下限額の平均は1,155円であり、事務局が提示した1,080円と著しい差がある。これは民間賃金水準との均衡を欠いた水準と言わざるを得ない。	八木委員
9	行政職給料表（二）1級19号給をベースに算出される額1,100円を今年度改定する以前の本来のあるべき労働報酬下限額として確認し、その上で、最低賃金が28円引き上げる答申がなされたこと等を踏まえ、最低賃金引き上げ相当額として30円を上乗せして1,130円とすべき。これにより審議の支障となっている納得性、地域性、民間準拠、地域経済の活性化の課題を解決すること、さらには、公契約条例の目的に資することが可能と考える。	八木委員

No.	意見要旨	意見提出者
10	発注額が、事業者の一定の利潤を確保でき、かつ事業者が労働者に対して適正な労働報酬を支払える金額となるよう、予定価格についてはそれらの利潤及び労働報酬下限額を考慮し積算することにより、受注企業の経営上の負担軽減に繋げていくこと。	八木委員
11	賃金の持つ職種ごとの多様性、地域性等に注目し、今後は一律の下限額の設定を改め、業種別に民間賃金相場を調査するとともに、近隣自治体との均衡を踏まえ、それに準拠した下限額を設定すること。	八木委員
12	公共労働者の賃金基準について、新宿区における算出の計算式を示してほしい。	角谷委員
13	賃金は地域の水準に合わせなくてはならないと区は主張しており、区が管轄する郊外施設における下限額は、区内の額と差をつけているという説明が行われてきた。しかし、区の設定する下限額は、都心部の近接する自治体の定める額と著しい乖離があり、賃金の地域性が看過されている。この点につき区の姿勢は整合性がなく、かつ合理的な説明がない。	八木委員
14	自治体が労働報酬下限額も低く設定したままにすると、受注企業がその設定金額で労働力を調達できない場合は、企業がその他の経費部分から賃金不足分を負担して労働力の調達費用に回さなくてはならない。このような「市場の労働力調達価格」との著しい乖離は、契約金額で受注する企業の経営を圧迫する要因となる。これは条例第1条（目的）で示された「地域経済の活性化に寄与すること」にも反する。	八木委員

委員からの意見要旨②（公契約条例アンケート） ※順不同、No.は便宜上つけています。

No.	意見要旨	意見提出者
1	労働者向けのアンケートは、1事業者の人数を5人と限定せず、全労働者に配布し、希望者は誰でも回答・提出が可能とした方がよい。	角谷委員
2	労働報酬下限額以上の金額を受け取っているかどうかを問う質問項目が必要	角谷委員
3	資料4-2の問4にて、「令和3年度労働報酬下限額について」（アンケート問2）とありますが、該当する問2がわかりづらい。労働者向けアンケートなのか、事業者向けアンケートなのか示して欲しい。	石川副会長
4	「令和3年度労働報酬下限額について」（アンケート問2）記載の3業務委託契約・指定管理協定で示された下限額の1,050円に至った経緯及び他の「都内公契約条例制定自治体の令和3年度労働報酬下限額の設定状況」についても、比較検討できるようにした方がよい。	石川副会長
5	「労働報酬下限額の基準算出について（アンケート問4）の「2」で示されている計算式で出てくる時間給は、令和3年度の金額か？具体的な数字を示し何年度分なのか説明してほしい。	石川副会長

委員からの意見要旨③（その他） ※順不同、No.は便宜上つけています。

No.	意見要旨	意見提出者
1	議案の発議手順について別途要綱又は規則で定めるべき。「労働報酬」以外の具体的な懸念事項が発生した場合の対応手順についても検討すべき。	八木委員
2	委託・指定管理において職種別の労働報酬下限額を設定する必要がある。条例の目的、他の条例施行自治体の例を踏まえると、公契約条例の対象・業種の中から区が政策的に人材確保したい職種・業種、有資格者、新型コロナウイルス感染拡大後におけるエッセンシャルワーカー等について設定するのがよい。 その際、警備等では、国交署の「建築保全業務労務単価」を基準として用いることが妥当	角谷委員
3	新宿区発注の工事においても、社会保険未加入や偽装請負の実態が無いかどうか、注視してチェックする必要がある。行政と建設労組と一緒に現場に出向いて、アンケート調査の協力要請（世田谷区）や、審議会としてヒアリング（日野市）を行うことも有効かと思われる。	角谷委員
4	公共工事設計労務単価は労働者本人が受け取る賃金であり、雇用に伴う必要経費（法定福利費・安全管理費等）は含まれていない。また、必要経費は労務単価の41%必要であると明示している。よって、受注者と各下請者が、一定の利潤を確保でき、事業者が労働者に対して適正な労働報酬の支払い及び雇用に伴う必要経費負担が十分に行えるだけの発注金額が確保されるよう対策をお願いする。	角谷委員
5	1回の審議にかかる時間数を増やす又は日程を増やす等の検討も必要ではないか。区にとって大変重要な審議事項を2時間×2回で決定するには時間が短いと考える。	石川副会長
6	審議会については、実質的な審議が行われるよう年3回以上開催するとともに、十分な期間を設けて各委員にレクチャーを行うなど、丁寧に進められるよう要望する。また、下限額について柔軟かつ実質的な検討ができるよう、第1回目は8月頃又は遅くとも区役所内の予算二次査定前に開催すること。	角谷委員
7	議事録は公開されるものであり、委員は各分野の業界団体や組織を代表して審議会に参加していることから正確を期す必要がある。基本的には録音データを基に発言の主旨が正しく反映されている議事録作成をお願いする。	角谷委員
8	審議に必要となる各種資料やデータ（条例対象件数、契約先、落札率、労働環境確認報告書の集計結果、最低賃金等）をご提示いただきたい。	角谷委員
9	先行自治体の経験や外部専門家等を講師とした審議会内学習会や、受注事業者へ条例の理解を深めるための説明会の開催をご検討願う。	角谷委員

令和3年度第1回新宿区労働報酬等審議会 議事に対する意見書

2021年12月1日

東京都社会保険労務士会 新宿支部

支部長 石川 光子

1、令和4年度 労働報酬下限額の設定について

(1) 工事請負契約について

異論はございません。

(2) 業務委託契約・指定管理協定について

① 令和4年度の新宿区労働報酬下限額 1,080円案について

P5～6にかけて記載されている説明分を読むと、勤務一時間あたりの給与額を1,100円が新宿区労働報酬下限額の目標水準としているものの、諸事情を勘案した結果1,080円となった経緯が書かれているが、参考6(P7)記載の「都内公契約条例制定自治体の令和3年度労働報酬下限額の設定状況」を確認すると、千代田区・世田谷区・渋谷区・杉並区・足立区よりも 令和4年度の新宿下限額 が低く設定されている点について、納得できない。

令和3年度については、新型コロナ禍における企業の事業継続の困難度も配慮し据え置きとなったが、令和4年度は1,100円を目指しておきながら、結果1,080円となった根拠について、もう少し具体的に示して頂きたい。

② 郊外施設の協定における令和4年度の新宿区労働報酬下限額について

P7～8にかけて記載されている説明では、東京以外の地域については、それらの地域の最低賃金額を適用するという説明であるが、所在地が東京でないという理由をもって各県の最低賃金に準ずるという設定は、新宿区労働報酬下限額としての決め方としては、少し雑な取扱いに感じる。もう少し検討の余地があるのではないかと考えられる。

2、アンケート内容について

(1) 資料4-2の間4にて、「令和3年度労働報酬下限額について」(アンケート問2)とありますが、該当する問2がわかりづらい。労働者向けアンケートなのか、事業者向けアンケートなのか示して欲しい。

(2) 「令和3年度労働報酬下限額について」(アンケート問2)記載の3業務委託契約・指定管理協定で示された下限額の1,050円に至った経緯及び他の「都内公契約条例制定自治体の令和3年度労働報酬下限額の設定状況」についても、比較検討できるようにした方がよいと考える。

(3) 「労働報酬下限額の基準算出について(アンケート問4)の「2」で示されている計算式で出てくる時間給は、令和3年度の金額か？具体的な数字を示し何度分なのか説明してほしい

【まとめ】

最後に私見ですが、最低賃金ギリギリの求人に集まってくる人は、その仕事にどうしても携わりたいという例を除い

て、概ね自信がない方が応募されてくるようです。誰でもができる簡易な業務や、よりよい接客サービス等を求めないであれば割り切ったの採用も良いと言えますが、新宿区が行う業務を受注者が代わりに行うことを考慮すると、質の良いサービスを提供できる人材を集める必要があるのではないかと考えます。1,080円は、東京都の最低賃金よりも30円上回っていますが、それでもネットで「新宿区の時給」を検索すると以下のサイトが見つかり、時給相場としては令和4年度の報酬下限額は、かなり低いものと見受けられます。

質の良い行政サービスを提供するという点に意識し、報酬下限額を最低でも1,100円にすべきではないかと考えます。

また、指定管理事業者は、質の良い行政サービスを自ら求め(利用区民から苦情が来れば指定管理事業者から外されてしまう可能性があります)、新宿区の報酬下限額では良い人材が集まらなると判断した場合には指定管理事業者がその差額を支払って(自腹を切って)求人していると考えられます。そのような行為は、本来新宿区が目指すものではないと考えられます。下限額を定めるにあたり、より広い視野に立って検討する必要があるのではないのでしょうか。

審議に要する時間が足りないのであれば、1回の審議にかかる時間数を増やす、又は審議の日程を増やす等の検討も必要ではないのでしょうか？新宿区にとって大変重要な審議事項を2時間×2回で決定するには、時間が短いと考えています。

【参考】

① 新宿駅周辺の給与・給料・時給相場(イーアイデム)

https://www.e-aidem.com/clp/pay/132334_station_pay.htm

② 新宿区の仕事の年収・時給・給料(求人統計データ)

[https://xn--](https://xn--pckua2a7gp15o89zb.com/%E6%9D%B1%E4%BA%AC%E9%83%BD%E6%96%B0%E5%AE%BF%E5%8C%BA%E3%81%AE%E5%B9%B4%E5%8F%8E%E3%83%BB%E6%99%82%E7%B5%A6)

[pckua2a7gp15o89zb.com/%E6%9D%B1%E4%BA%AC%E9%83%BD%E6%96%B0%E5%AE%BF%E5%8C%BA%E3%81%AE%E5%B9%B4%E5%8F%8E%E3%83%BB%E6%99%82%E7%B5%A6](https://xn--pckua2a7gp15o89zb.com/%E6%9D%B1%E4%BA%AC%E9%83%BD%E6%96%B0%E5%AE%BF%E5%8C%BA%E3%81%AE%E5%B9%B4%E5%8F%8E%E3%83%BB%E6%99%82%E7%B5%A6)

以上

2021（令和3）年12月2日

新宿区公契約労働報酬等審議会
会長 六田 文秀 様

新宿区公契約労働報酬等審議会委員
全建総連東京都連新宿地区協議会東京土建新宿支部
角 谷 美 樹

第2回 新宿公契約労働報酬等審議会への意見書 2022（令和4）年度の労働報酬下限額等に関して

2021（令和3）年11月4日第1回新宿区労働報酬等審議会（資料2）2022（令和4年度）労働報酬下限額の設定について、現下の経済情勢及び他の公契約条例施行自治体の状況等を踏まえ、2022（令和4）年度の労働報酬下限額等に関して、下記のとおり意見を申し上げます。

記

まず、昨年、事務局へ提出させていただきました意見書や審議会の中で発言させていただきました意見に対し、今年度「審議会運営要綱」の策定や事業者及び労働者向けアンケートへ着手していただきましたことに、お礼を申し上げます。

1. 労働報酬下限額の審議に先立ち、次の3点をご確認いただきたくことをお願い申し上げます。

（1）新宿区公契約条例の第1条「目的」について

条例の第1条（目的）のとおり、「公契約の公平かつ公正な入札制度、労働者等の適正な労働環境を確保することにより、適正な履行及び良好な品質の確保を図り、もって区民サービスの向上及び地域経済の活性化に寄与」

（2）新宿区公契約条例 労働報酬下限額“等”審議会の位置づけ

条例の目的を実現するためには、労働報酬下限額だけではなく、関連する諸課題を議論することが、当初より想定されているものと認識しております。

2019年6月区議会で条例が全会派一致で可決してから10月1日施行までの期間に開催された説明会において、新宿区の審議会では下限額以外の議題も取り扱うのかという質問が出された際、当時の契約管財課長が、「当然取り扱う。そのために労働報酬下限額“等”審議会としている」という旨を回答されています。

※可決前の条例案（2019年6月12日新宿区議会第33号議案）の時点から労働報酬下限額“等”という表記になっています。

他の先行自治体でも多面的な角度から労働報酬下限額以外の関連する事項について、さまざま審議されています。

公契約条例の下限額“等”を議論するに当たり「公共サービス調達の品質確保」という共通の立場を確認させていただきたいと思えます。（契約管財課・学識経験者・経営者代表・労働者代表）

（3）「公共サービス調達の品質確保」が担保される適切な発注額確保の必要性

(積算体系・入札制度・契約等)

事業者の利潤及び労働報酬下限額等を総合的に考慮した積算体系及び入札制度・契約等が必要です。

発注額が、事業者が一定の利潤を確保でき、事業者が労働者に対して適正な労働報酬を支払える金額でなければ、事業者の経営が圧迫され、公契約条例の労働報酬下限額の支払いも困難となります。

よって、落札後の発注額が、事業者が一定の利潤を確保し且つ労働者に対して適正な労働報酬を支払える金額となるよう、予定価格の積算についてはそれらの利潤及び労働報酬下限額を考慮してください。

また、最低制限価格に関し最低下限率の引き上げや制度の対象拡大等含め、入札制度の妥当性の検証も必要です。

工事においては、国交省が「公共工事の発注者の役割解説書（第三版）」（令和3年7月）にて、公共工事の発注者（国・地方公共団体）に求められることとして、適切な品質の確保、国民（住民）への説明責任を果たすこと、を整理し通知しています。

上記の大枠の中で、労働報酬下限額が議論されるべきであると考えますので、改めて確認させていただきたいと思います。

そこで、この間の議論における具体的な話に入ります。

2. 労働報酬下限額の具体的審議について（業務委託・指定管理）

（1）前提条件として、1,100円という額について

「目標」ではなく、「規定」であることを改めて確認させていただければと思います。

条例の第8条（2）で「新宿区職員給与に関する条例（昭和27年新宿区条例第1号）第5条第1項第1号口に掲げる行政職給料表（二）が適用される職員が初任給として受けるべき給料額」とありこれを「規定」として労働報酬下限額を定めるとされています。よって、1級19号給をベースに算出される額1,100円が勘案基準となります。

同第8条に「その他事情を勘案して」とあるため、この「規定」を下回ることが許される「その他事情」とは何か、改めてお伺いさせていただきます。

（2）審議会が労働報酬下限額の審議において勘案すべき指標について

条例で定める公共労働者の賃金基準と地域の賃金相場であり、条例の目的に照らして、その2つの指標の高い方を勘案する必要があると考えます。

最低賃金は、国の法的規制による、民間を含む全労働者の賃金の最低ラインを取り決めた基準であって、公契約条例の目的から、労働報酬下限額が最賃に近い数字であってはならないという主旨で参考にする必要があるものと考えます。

【2つの指標】

- ① 公共労働者の賃金基準 新宿区職員の技能系高卒程度の初任給である行政職給料表（二）1級19号給をベースに算出される金額1,100円
新宿区における算出の計算式をお示してください。

千代田区では下記の様な計算式を基に1,104円ですが、同じ算出方法でしょうか。

(行政(□)給料表1級-19号給 月額142,500円)

$$\frac{(給料月額+地域手当) \times 12月}{1,860(2,015時間-155時間(7時間45分 \times 20日(休日)))} = \frac{2,052,000}{1,860} = 1,104$$

②地域の賃金相場

実態把握は容易ではありませんが、下限額を論じる際の指標として、求人募集の資格や経験を問わないものは一つの目安にならうと思われまます。

11月4日の第1回審議会に提示・配布させていただきました通り、新宿区では、平均値で1,269円と1,200円を超えており、募集賃金〇円～〇円という際の下限値の平均値でも1,155円となっております。

新宿ハローワーク 求人募集検索システム (2021年10月26日時点直近1週間分)

検索画面の職種選択(大分類)	抽出した部分!	地域	該当件数	資格要件の有無	下限額の平均	上限額の平均	⇒平均時給額
事務、管理職 ⇒ 一般事務	⇒時給のもの	新宿区	61	有を含む	¥1,221	¥1,338	¥1,279
営業			52	無し	¥1,155	¥1,269	¥1,212
販売		千代田区	81	有を含む	¥1,148	¥1,221	¥1,184
接客、理美容、調理、サービス			79	無し	¥1,147	¥1,222	¥1,185
介護、福祉	⇒時給のもの	渋谷区	59	有を含む	¥1,243	¥1,350	¥1,296
保育、教育	⇒時給のもの		53	無し	¥1,186	¥1,285	¥1,236
医療、看護、保健	⇒時給のもの	新宿区・千代田区・渋谷区	201	有を含む	¥1,198	¥1,294	¥1,246
製造、修理、保全、検査、印刷			184	無し	¥1,161	¥1,253	¥1,190
技術職(建設、開発、IT)、専門職							
建築、土木、電気工事							
警備、施設管理、設備運転	⇒時給のもの						
運輸(運転)、配送	⇒時給のもの						
清掃・洗浄・倉庫、包装、軽作業	⇒時給のもの						
農業、林業、漁業							

大手求人メディア「アイデム」が直近一年間の求人情報の集計したデータによる新宿区内最頻値は、清掃・ハウスクリーニング1,200円、設備管理1,200円となっております。(有資格者は月給募集が多いため含まれないものと考えられます)

さらに、参考とするべき指標として

③生活賃金(生活に必要な生計費)

A) 連合リビングウェイジ(労働者が最低限の生活を営むのに必要な賃金水準を連合が独自に算出)

東京都の単身者の時間額は1,190円(2021年)車所有の場合1,515円

B) 東京地評の東京都最低生計費試算調査(2019年10代～30代411人)

新宿区の単身男性25才モデルの時間額は1,529円

※人事院公表「標準生計費」(毎年中央最低賃金審議会の資料提示)は、東京都より福岡県の方が高い、同一県での年改定による変動幅が大きいなど検証が必要であるところ、どの様な生活様式・水準を基準及び計算方法も開示されておらず、検証が困難となっております。

以上のことから、新宿区の「規定」及び、参考とすべき指標を鑑みれば、業務委託・指定管理の労働報酬下限額は1,130円とすることが妥当であると考えます。

(規定値の1,100円に最賃の上がり幅28円端数切り上げて30円アップ)

最低でも1,100円は下回るべきではないと考えます。

第1回審議会にて提案された1,080円とするの考え方は、条例の目的である「労働者等の適正な労働環境を確保」や「地域経済の活性化に寄与」することにはなっていない

おらず、逆に新宿地域の賃金相場において民間の足を引っ張っている状態です。公契約により賃金の引き下げが惹起されるのならそれはかつて「官製ワーキングプア」が引き起こされ社会問題化する中から公契約条例が制定されてきた経緯を看過する行為であり、条例が目指している本来のあるべき姿ではありません。

また、公契約条例の下限額の審議のため、条例未制定自治体の数値（第1回審議会資料2の【参考6】）を参考にする必要性はありません。条例制定自治体の中で、都庁のある新宿区は23区内でも都心であり、“好感度1番”を目指すためにも、少なくとも条例施行自治体で近隣他区でもある渋谷区・千代田区を比較対象とすべきです。その渋谷区の下限額は1,122円で、新宿区の1,050円と68円もの差があります。民間賃金相場ではこれほどの差は生じていません。区民サービスの提供に必要な人材が持っていかれてしまう懸念があります。

よって、新宿区内の実勢額・民間賃金相場ならびに他自治体（世田谷区、渋谷区、千代田区など）の設定状況等を勘案し、それらとの均衡を図ることが重要です。

岸田首相も「看護・介護・保育・幼稚園などの現場で働く方々の収入の引き上げは最優先課題」と表明しています。

（3）同一労働同一賃金の視点

「業務委託等は、受注者が区の代わりに区の業務を行うものであることから」区の正規職員の賃金の技能系高卒程度の初任給（行政職（二）1級19号給）「規定」としています。

厚生労働省は「同一労働同一賃金ガイドライン」を作成し2020年4月1日（令和2年）から適用しています。労働実態に違いが無い場合は、賃金及び賞与においても同一の賃金支払いが必要であるとされています。

よって、新宿区の「規定」である行政職給料表（二）1級19号給に賞与分も含めるべきであると考えます。

ちなみ、世田谷区では、区の業務を代行してもらっている「同一労働同一賃金」の観点から、行政職給料表の（一）を採用しており、その高卒初任給を基準としています。さらに賞与（2.25か月分）を含めるべきとの審議の上、数年かけて1,500円まで引き上げを行うとしています。

（4）他区の動向について

2022年度（令和4年度）の下限額見込み

	2021年度 (令和3年度)	2022年度の“案” (令和4年度)
千代田区	1,095円	1,104円
目黒区	1,080円	1,100円
世田谷区	1,130円	1,170円
渋谷区	1,122円	引き上げを予定
杉並区	1,083円	1,093円
足立区	1,094円	前年度の最賃引き上げ率に準じているため据え置きの1,094円
江戸川区	1,050円	未定
港区(要項)	1,100円	1,130円程度

以上のことを意見申し上げ、参考とする指標等をお示ししましたので、ご審議をお願いいたします。

○今後の検討課題についての意見

新宿区公契約条例施行規則第1条にも記載のとおり、公契約条例の目的は新宿区公共サービスの品質の確保、区民サービスの向上と地域経済活性化を目的としておられます。中長期的な課題として以下の点についても審議会の検討課題として意見申し上げます。

1. 次年度労働報酬下限額以外の検討課題について

(1) 委託・指定管理 職種別の労働報酬下限額設定の必要性

現在、多摩市、千代田区、足立区、国分寺市、港区（要綱）で職種別の設定がされており、世田谷区では丁寧な審議の末に具体化される直前の様です。

新宿区でも、人材確保の観点から、職種別の下限額設定を行うべきと考えます。

条例の目的、それらを設定している他の条例施行自治体の例を踏まえると、公契約条例の対象の職種・業種の中から区が政策的に人材確保したい職種・業種、有資格者、新型コロナウイルス感染拡大後におけるエッセンシャルワーカー等について設定するのがよいと考えます。

その際、警備等では、国交省の「建築保全業務労務単価」を基準として用いることが妥当であると考えます。

ちなみに、千代田区では、「警備員」「保全管理員」で採用し、「建築保全業務労務単価」の90%となっています。

※国交省作成の「建築保全業務労務単価」は、国・都道府県のみならず、市区町村においても、積算に使用するべき旨、厚生労働省が通知を行っております。

(2) 工事 建設産業特有の諸問題を加味した上での実態把握の必要性

日本の建設産業は、重層下請構造により、労働者の賃金を含む就労実態を把握しづらい状況にあります。建設現場従事者を多く組織している全建総連（東京都連の直近賃金調査結果で常用職人日給平均額は17,472円）では、設計労務単価の9割を賃金として受け取れているという労働者はとても少ないと感じています。

地域の建設産業が健全に存在していることは、自然災害等の対応の点などからも見直され、産業の担い手不足（若手入職者の減少と高齢化）の点を含めて、政（国交省）・労（全建総連）・使（建設企業や団体）が一丸となって、諸課題に取り組んでいるところです。

社会保険未加入問題（2012年度～2016年度に実施）で、建設現場従事者は社員化か一人親方化の二極化され、偽装請負が疑われるケースが多いことから、現在、国交省では「建設業の一人親方問題に関する検討会」にて改善策を検討しているところです。また、建設キャリアアップシステムの登録も進められています。

よって、新宿区発注の建設工事においても、社会保険未加入や偽装請負の実態が無いかどうか、注視してチェックしていく必要があります。行政と建設労組（全建総連）が一緒に現場に出向いて、アンケート調査の協力要請（世田谷区）や、審議会として現場ヒヤリング（日野市）を行う事も、有効かと思われしますので、実施のご検討をお願いします。

(3) 工事 建設産業特有の実態にも配慮し本来必要な経費を含む積算の必要性

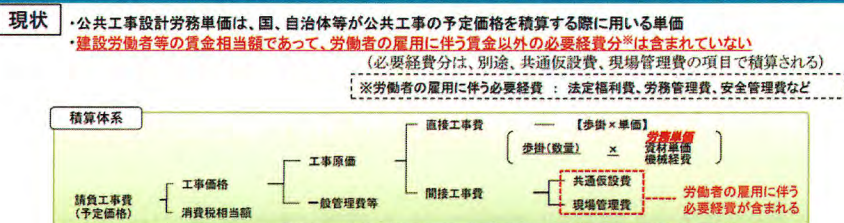
国交省が「公共工事設計労務単価」と「雇用に伴う必要経費」の関係を明示し、

下記注意喚起を行っています。

公共工事設計労務単価は労働者本人が受け取るべき賃金であり、雇用に伴う必要経費（法定福利費・安全管理費等）は含まれておらず労務単価の41%必要であると明示しています。

よって、受注事業者と各下請事業者が、一定の利潤を確保でき、事業者が労働者に対して適正な労働報酬の支払い及び雇用に伴う必要経費負担がきちんと行えるだけの十分な発注金額が確保される様に対策（積算・入策制度・契約）をお願いします。

建設労働者等の雇用に伴う必要経費を含む金額の参考公表(試行)

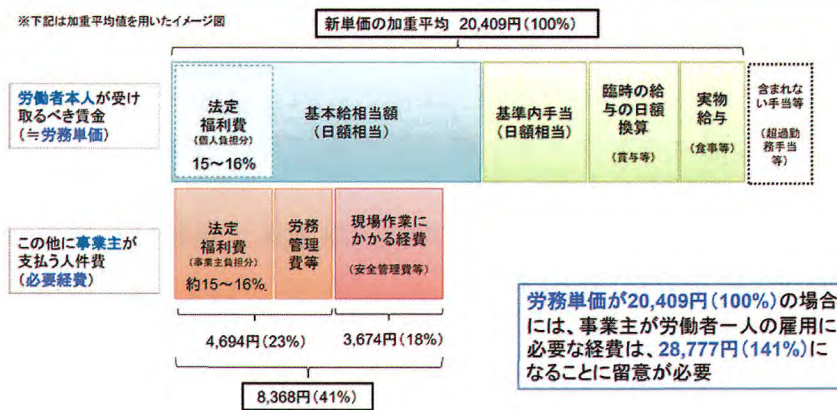


「公共工事設計労務単価」と「雇用に伴う必要経費」の関係

資料3

- 労働者本人が受け取るべき賃金を基に、日額換算値(所定内労働時間8時間)として労務単価を設定
 ⇒ 例えば、日給制の労働者が受け取る日当よりも広い概念。法定福利費も全額反映
- 労務単価には、事業主が負担すべき必要経費(法定福利費、安全管理費等)は含まれていない。
- 事業主が下請代金に必要経費分を計上しない、又は下請代金から必要経費を値引くことは不当行為

※下記は加重平均値を用いたイメージ図



2. 審議会の運用について

(1) 審議会の開催時期と開催回数などについて

本審議会については、各委員の意見反映はもとより、実質的な審議が行われるよう年間3回以上開催するとともに、十分な期間を設けて各委員に対して素案等の事前レクチャーを行うなど、丁寧に進められるように要望します。

また、労働報酬下限額について柔軟かつ実質的な検討ができるよう、第1回目は8月頃もしくは遅くとも新宿区役所内の予算二次査定前に開催してください。

(2) 議事録(議事概要)の作成について

議事録は、他区同様に新宿区のホームページで公開されるものであり、審議員は、各分野の業界団体や組織を代表して審議会に参加していることから、発言内容は正確を期す必要があります。お手数をおかけいたしますが、基本的には録音データを基に発言の主旨が正しく反映されている議事録の作成をお願いいたします。

(3) 労働報酬下限額等を審議するための実態把握及び各種資料提示のお願い

審議に必要となる資料やデータをご提示くださいます様お願いいたします。

公契約条例対象契約の件数・契約先・落札率・労働報酬確認報告書の集計結果や最低賃金額等々。

前提となる実態調査やデータの検証も行われないうままに事務局案を元に意見を述べあうだけの現在の審議会運営方法では、区長からの諮問に対して十分かつ責任あ

る答申を行うには非常に大きな制約があります。

(4) 学習会や周知のための事業者向け説明会の開催のお願い

先行自治体の経験や外部専門家等を講師とした審議会内学習会や、受注事業者へ条例の理解を深めるための説明会の開催の具体化をご検討ください。

3. 令和3年度公契約条例アンケート（案）について

労働者あてのアンケートは1事業者の人数を5人と限定せずに、当該の事業所の条例の対象となる全労働者に配布し、希望する労働者は誰でも回答・提出が可能とした方がよいと思います。事業者による恣意的選択が行われない段取りが必要であると考えます。

また、質問項目に、労働報酬下限額以上の賃金額を受け取っているかどうかを問う質問項目が必要です。追加してください。

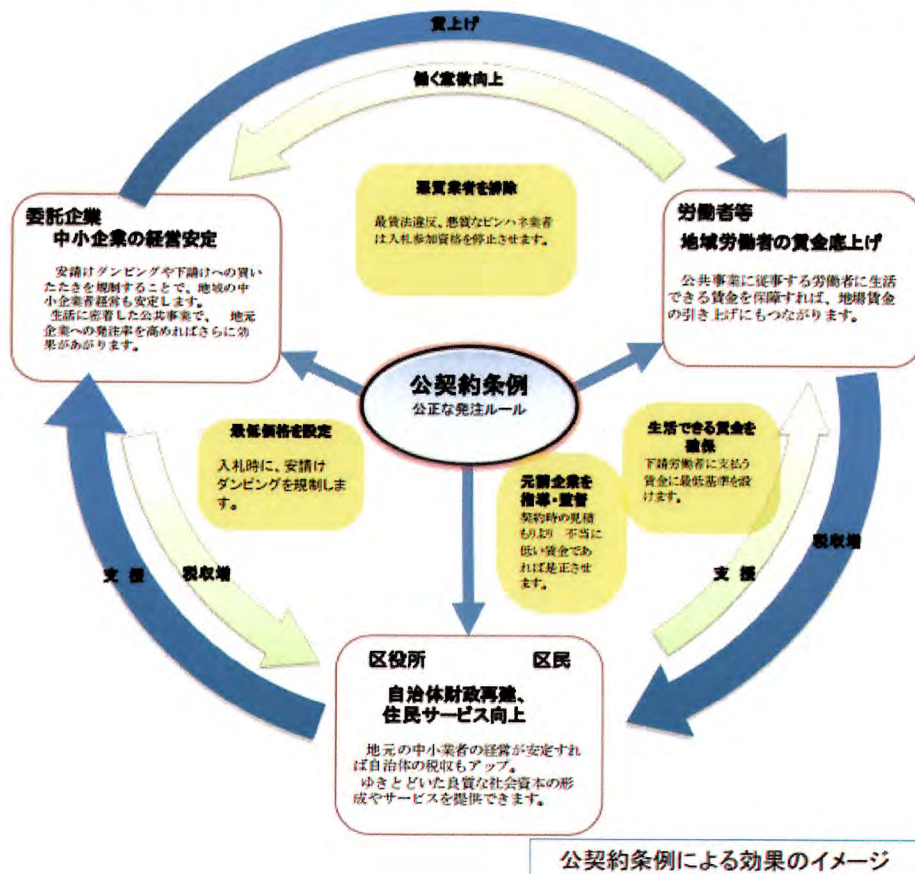
新宿区では、要綱から取って条例化した経過があります。条例の実行性をチェックしていくことも本審議会の重要な役割の一つであると考えます。

最後に、新宿区では2021年度（令和2年度）収支差額は35億円を超えており、財政調整基金を含む基金全体は平成25年度から261億円増加し607億円となっており、財政上ひっ迫しているというわけではありません。

新宿区公契約条例の目的「公契約の公平かつ公正な入札制度、労働者等の適正な労働環境を確保することにより、適正な履行及び良好な品質の確保を図り、もって区民サービスの向上及び地域経済の活性化に寄与」のための予算措置は、俯瞰的に中長期的に、新宿区として重要な位置付けであると言えます。

条例の目的実現のため、当審議会において、建設的で丁寧な審議を重ねていくことを、改めて共通認識とさせていただきたく、お願い申し上げます。

【参考】「千代田区公契約条例の手引」より 公契約条例による効果のイメージ



2021（令和3）年12月2日

新宿区労働報酬等審議会
会長 六田 文秀 様

新宿区労働報酬等審議会委員
連合新宿地区協議会
八木 信 男

第2回新宿区労働報酬等審議会への意見

2022（令和4）年度の業務委託契約・指定管理者協定等の労働報酬下限額に関して

2021（令和3）年11月4日に開催された第1回新宿区労働報酬等審議会において示された「議事(1)令和4年度労働報酬下限額の設定について、『業務委託・指定管理協定』（資料2）」、「議事(2)新宿区労働報酬等審議会運営要綱（案）（資料3）」に関して、現下の経済情勢及び他の公契約条例施行自治体の状況等を踏まえ、下記の通り意見を申し上げます。

I、「令和4年度労働報酬下限額の設定」について

はじめに、令和3年度の新宿区労働報酬等審議会においては、先ず昨年度の労働報酬等審議会において取り上げられた時給1,100円をめぐる議論経過と、その後の区として検討結果について公表すべきであったと考えます。しかしながら、令和3年度の第一回審議会で示された会議資料にはそのことについての言及すらなく、これまでの審議会における議論が蔑ろにされたと言わざるを得ないことは甚だ残念であります。

その上で、改めて令和3年度の第一回労働報酬等審議会で示された「業務委託契約・指定管理協定」に関わる考え方について、以下の点で課題が残されているものと考えます。

(1) 第一に、新宿区は「区職員の技能系高卒程度の初任給である行政職（二）1級19号給をベースに算出される勤務一時間あたりの給与額1,100円が新宿区労働報酬下限額の目標水準と考えている」としつつ、1,100円はあくまで目標であるとしていますが、新宿区公契約条例第8条で明記されている、下限報酬額を定める際に勘案する「その他の事情」について、未だ明確な説明もなく、よって目標水準の1,100円より引き下げている理由が何も明らかにされておりません。これは引き下げるに足る理由を何も検討していないことの証左ではないでしょうか。

前年の「1,100円」の議論にも触れず、続く説明で「令和3年度の東京都最低賃金が前年度から28円引き上げられ」たので、「これらの状況を踏まえ、令和4年度の新宿区労働報酬下限額は、今年度より30円高い1,080円とする考えがある」と結論付けているのは、昨年引き上げなかった1,050円にただ令和3年度の都の最低賃金引上げ相当額としての30円を上乗せしただけの金額であり、ここにはいかなる検討内容も示されておらず、甚だ承服しかねる内容であります。

(2) 第二は、地域賃金に関する区の考え方についての整合性であります。

賃金は地域の水準に合わせなくてはならないというのが、当初からの区側の主張であります。それゆえ、新宿区が管轄する神奈川県・山梨県・長野県の「郊外施設」における労働報酬下限額は、施設の所在する地域の賃金水準に合わせて新宿区内の額とは格差をつけているという説明が行われてきました。当然物価指数の高い都心部においては高い金額となります。しかし新宿区の設定する下限報酬額は、都心部の近隣する自治体の定める額と著しい乖離があり、賃金の持つ地域性が看過されております。この点について区の姿勢は整合性のない内容であり、かつ何ら合理的な説明を行っておりません。

(3) 第三は、民間賃金水準との整合性の問題です。

区は、考え方を説明する中で【参考】として人事院勧告・人事委員会勧告の内容を引用しておりますが、公務員給与水準を民間準拠にしている日本の現在の公務員賃金の決定の仕方に従うのなら、公共サービスに関わる労働者の賃金水準も民間準拠にすべきと考えます。区が示している行政職(二)1級19号給のベースも同じような考え方に立って算出されているはずですが、この点については第一回審議会で労働側(角谷委員)が提示した「市場賃金調査例」を参照すれば新宿区の設定する下限報酬額の著しい低さが明らかであると考えます。業種別の民間賃金相場では新宿区内と近隣する区との間で多少の幅はありますが、著しい時給格差は見受けられません。また、業種をこえた新宿区内の求人募集における時給下限額を算出してみると、その平均は1,155円であり、今回新宿区が令和3年度に新たに示してきた1,080円とは著しい差が生じております。これは民間賃金水準との均衡を欠いた水準と言わざるを得ず、区よりどころとする論拠を自ら否定するものです。

(4) 第4に、著しく低額な労働報酬下限額の設定は、区と契約する受注・請負企業が被る経営上の新たな問題を惹起していると考えます。

自治体が委託する事業は、業務委託料を積算する場合、基本的に「人件費」をベースに「物件費」「管理費」「消費税相当額」等を積算して算出されるのが一般的です。こうした仕組みでは「労働報酬下限額」は委託料の基礎となる金額であり、これが上昇した場合は自治体の業務委託料等の増額として反映されます。これを無視して自治体が予算の増額をせずに労働報酬下限額も低く設定したままにすると、受注企業がその設定金額で労働力を調達できない場合は、企業がその他の経費部分から賃金不足分を負担して労働力の調達費用に回さなくてはなりません。実際、政府は現在、介護職員・保育士をはじめとするいくつかの職種に携わる労働者の賃金を3%引き上げる方向で検討には入っているとも報じられており、仮にそうした分野での時給が引き上げられる動きになった場合は区の契約の下で公共サービスを提供する企業の負担はさらに増すことが容易にうかがえます。

「市場の労働力調達価格」との著しい乖離は契約金額で受注業務を運営せざるを得ない企業の経営を圧迫する要因となります。これは「新宿区公契約条例」第一条(目的)で示されている「地域経済の活性化に寄与すること」にも反するものです。

以上の観点から改めて令和4年度の新宿区の業務委託契約・指定管理協定における労働報酬下限額を設定するに際しては、納得性・地域性・民間準拠・地域経済の活性化を前提に考慮することが重要と考え以下の点を審議会で協議することを要請いたします。

記

1, 区職員の技能系高卒程度の初任給である行政職(二)1級19号給をベースに算出される勤務一時間あたりの給与額1,100円を今年度改定する以前の本来あるべき新宿区労働報酬下限額として確認し、その上に立って、令和3年度中央最低賃金審議会において令和3年度最低賃金額を全国的に28円引き上げる目安(答申)が示されたこと、また、これを受けて東京地方賃金審議会において28円引き上げる答申がなされたこと等を踏まえ、令和4年度の新宿区労働報酬下限額の設定に当たっては、最低賃金引上げ相当額として30円を上乗せして1,130円とする。これにより審議の支障となっている納得性・地域性・民間準拠・地域経済の活性化の課題を解決すること、さらには、公契約条例の目的(「区と公契約の相手方の対等な立場と信頼関係」「公契約に従事する労働者等の適正な労働条件確保」「公契約の適正な履行及び良好な品質の確保」「区民サービスの向上」「地域経済の活性化」)に資することが可能と考えます。

2, 発注額が、事業者の一定の利潤を確保でき、かつ事業者が労働者にたいして適正な労働報酬を支払える金額となるよう、予定価格についてはそれらの利潤及び労働報酬下限額を考慮し積算することにより、受注企業の経営上の負担軽減につなげていくこと。

3, 賃金の持つ職種ごとの多様性、地域性等に注目し、今後は一律の下限報酬額の設定を改めて、業種別に民間賃金相場を調査するとともに、近隣自治体との均衡を踏まえ、それに準拠した下限報酬額を設定すること。

II、「新宿区労働報酬等審議会運営要綱(案)」について

「運営要綱案」については提案された内容に賛成いたします。その上で、「議案の発議」手順について別途「要綱」あるいは「規則」で定めることが必要ではないかと考えます。

新宿区公契約条例第17条(審議会の設置)では、審議会が「労働報酬下限額その他区長が必要と認める事項」について審議するとしています。労働報酬下限額は国・都の最低賃金の改定に合わせて年度ごとに開催されることになるとは思われますが、「その他区長が必要と認める事項」には、公契約条例の通常通りの運用の過程で検討が必要になる事項と、公契約に基づく実際の事業実施の中で突発的に発生する事項に大別できるのではないかと考えられます。このうち、突発的な事項とはさらに①労働側に起因するもの、②経営側に起因するものが想定されますが、いずれにしても公契約の確実な実施への支障が発生した場合、事務局の機能を受け持つ契約管財課が区長に対してどのような手続きをとるのかの手順が明らかではありません。(例えば、発注者である区に対して、受注者側の企業が契約内容に関わる事項で疑義を表明した場合は、当事者間の対等性が確保されるか甚だ不安が残ります)

区役所の公契約の管理運営における権限を否定するものではありませんが、「労働報酬」以外の具体的な懸案事項が発生した場合への対応手順についても検討すべきと考えます。

以上