

2022（令和4）年11月14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 2023（令和5）年度の労働報酬下限額等に関して

2022（令和4）年10月31日第1回新宿区労働報酬等審議会での資料説明及び、2023（令和5年度）労働報酬下限額の事務局案を受けて、2022（令和4）年11月21日第2回新宿区労働報酬等審議会に向けて、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、審議会の回数を3回に増やし、審議会内学習講演開催及び、事業者及び労働者向けアンケート実施など、ご対応いただきましたことに、お礼を申し上げます。

そして、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です。

労働報酬等審議会の“等”の部分に関する中長期的な検討課題の審議ができる段階にさせていただいたことに感謝し、大きな前進と捉えて、意見申し上げます。

1. 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） 2023（令和5年度）事務局案1,202円について

昨年の審議会で、ハローワークや民間求人サイトで調べたところ新宿区の賃金相場（資格や経験無し）求人募集の平均値が1,200円を超えている旨を発言致しました。東京都の最低賃金が10月1日から1,072円となり、来年も同様に上がる可能性がある中で、継続的な検討は必要ですが、1,202円という事務局案は妥当であると考えます。

「委託業務等は、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」という視点は重要であり、区職員の年間有給平均取得日数15日間を計算式に反映させたことは、他の自治体に見ない先進的な事例であり素晴らしいと思います。

そこで一点、懸案事項があります。指定管理者制度は3年契約であっても、1年ごとに協定書を交わし労働報酬下限額の変更が反映される運用となっておりますが、業務委託の中の希望型指名案件の複数年契約（3年）において、労働報酬下限額の変更が現状適用されていない点について、今回上がり幅が大きいこともあり、適用が必要であると考えます。

また、次のステップとして、賞与（期末手当）も計算式に反映させる議論を始めることがよいと思います。

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。

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が、さらに賞与（期末手当2.25か月分）を含めるべきとの審議の上、目標を1,400円とし、5年かけて段階的に引き上げを行おうとしています。

（2） 郊外施設協定（神奈川・山梨・長野）の労働報酬下限額について

当該の神奈川・山梨・長野各自治体の高卒初任給行制職（二）1級19号を基に算出される金額を適用することがベストだと考えます。

事務局案①新宿区の1,202円だと賃金相場との関係で差が大きく、事務局案②地域別最賃（来年の最賃上昇予想分をプラス）だと公契約条例の効果を発揮しえないため。

（3） 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、世田谷区でも議論がされています。

新宿区でも、人材確保の観点から、職種別の下限額設定を検討すべきと考えます。

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、区が政策的に人材を確保したい職種・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のではないかと考えます。

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の検討が必要だと考えます。

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、積算に使用すべき旨、厚生労働省が通知を行っております。

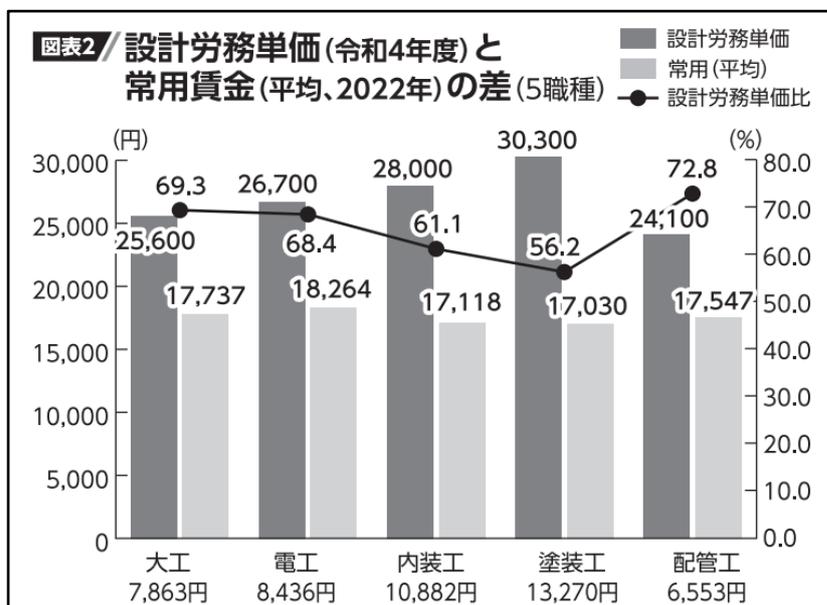
2. 工事に関する検討課題について

（1） 工事 建設現場従事労働者の賃金相場と設計労務単価との開きについて

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2月の賃金調査結果（有効回答数1万1,335人）で、常用職人日給平均額は17,483円です。

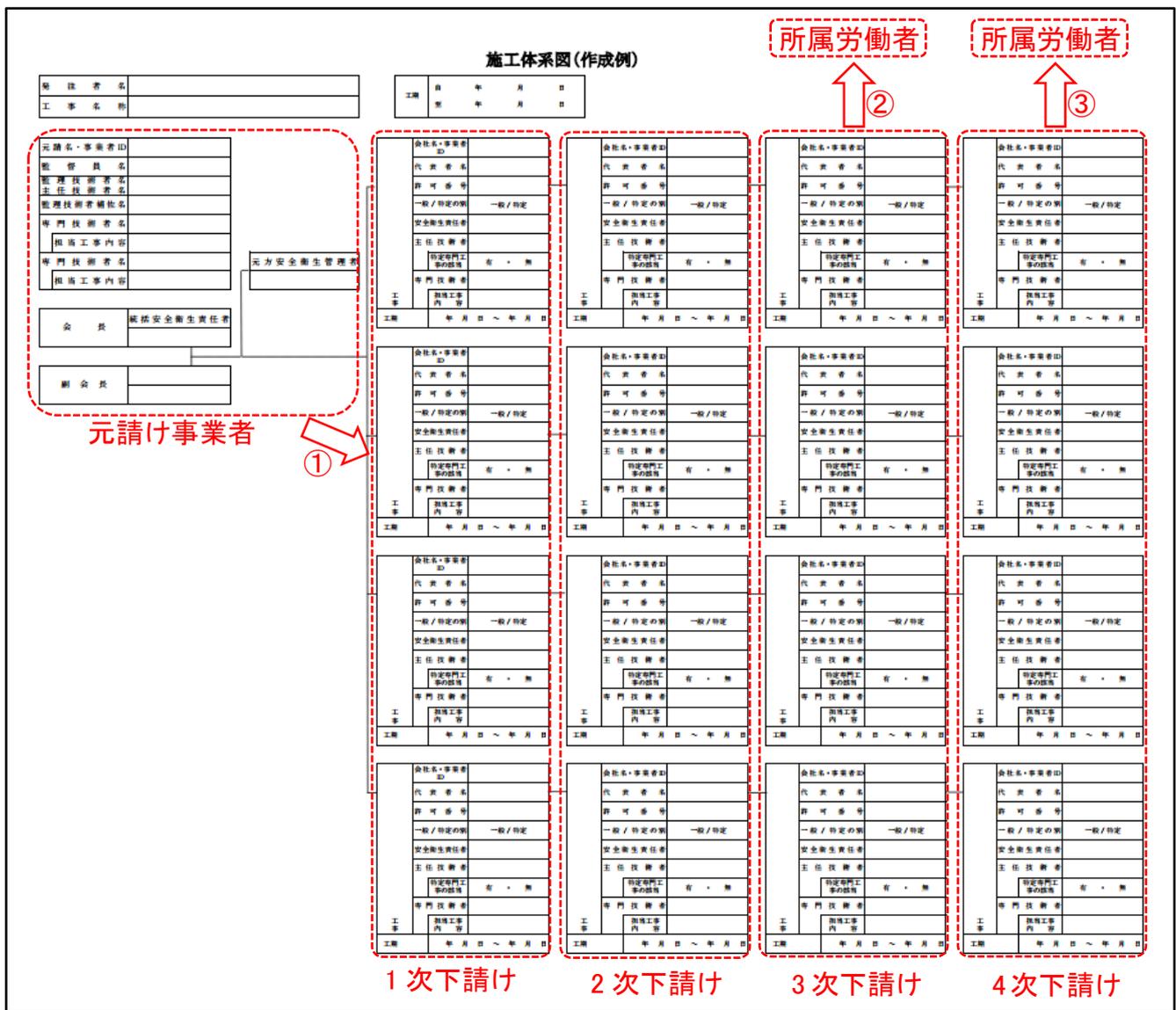
また、主な職種ごとの常用職員平均日額が、設計労務単価とどの程度差額があるかという指標では、配管工6,553円、大工7,863円、電気工8,436円、内装工10,882円、塗装工13,270円です。※右表

東京都内の建設現場において、東京都設計労務単価の9割を賃金として受け取れているという労働者は非常に少ないであろうという実態が伺えます。



そこから、第一回審議会資料3の3ページ【参考2】の集計表の結果について最終的に現場に従事する労働者に支払われる最低報酬額が、全体の64.3%（令和4年前半）や50%（令和4年）が設計労務単価の95%を超えているという事は、想像し難いと考えます。

集計表の結果では、元請事業者が、（誤解のもとか）最終的に現場に従事する労働者に支払われる最低報酬額（下図の⇒②や③）ではなく、元請事業者が1次下請け事業者に払っている人工単価（下図の⇒①）が記載されているのではないかと推察されます。



(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

建設業は、重層下請け構造の中で、労働者の雇用や賃金が守られていないという実態が長年続いており、業界も国交省も問題視しています。

全国的に、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ており、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ます。

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」にて改善策の議論が進められています。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。

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各項目集計結果や具体的な最低賃金額等々。

前提となる実態調査やデータの検証が不十分であれば、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制約があります。

(3) 労働者への周知方法の工夫や事業者の理解を深める手立ての強化のお願い

条例適用事業における当該労働者への周知は、ポスター等に加えて、HPやSNSの活用などによる情報発信も必要かと思えます。

また、受注事業者への説明会開催など、条例の理解を深める取り組み強化も必要であると思えます。

(4) 外国人対策について

新宿区は、全国でも1～2位を争う自治体であり、外国人総数は38,850人（総務省）比率は12%を超えています。（2019年時点）

この地域性から、外国人がきちんと生活できる賃金を得て納税もされる好循環の新宿区地域政策が必要と考えます。公契約条例が寄与できる様な対策の検討が必要と思えます。

4. 令和4年度公契約条例アンケートについて

条例の実効性を検証できる内容に改良することを提案いたします。

労働者の質問項目に、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は必須です。さらに、労働報酬が増えた労働者がどれくらいいるか、何人くらいいるか、全体の何%か、労働報酬の引き上げの幅は、など。

工事と委託のアンケートは、実態に即して大きく変えてよいと思えます。

工事の方は、工事全体の傾向をつかむために、職種、階層、日額、年代、経験年数、建退協加入状況、社会保険加入状況などの項目が必要です。

また、アンケート対象は、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、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えます。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。

新宿区では、要綱から敢え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」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。