

令和5年度第2回 新宿区労働報酬等審議会 議事概要

開催日時 開催場所	令和5年11月6日(月) 午後2時から 新宿区役所本庁舎4階 401会議室(入札室)
出席委員	石川光子 委員 角谷美樹 委員 西郷直紀 委員 松尾紀良 委員 八木信男 委員 吉田一雄 委員
次第	1 開 会 2 委 嘱 3 会長及び副会長の選出 4 諮 問 5 議 事 (1) 令和6年度労働報酬下限額の設定について (2) 公契約条例に関するアンケートの実施状況について 6 その他 7 閉 会
議 事	<p>(契約管財課長) それでは定刻になりましたので、ただいまから新宿区労働報酬等審議会を開催させていただきます。本日はお忙しい中、お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。私、事務局を務めさせていただきます総務部契約管財課長の井上でございます。本日は令和5年度第2回目の労働報酬等審議会でございます。会長が選出されるまでの間、事務局の進行で進めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。</p> <p>恐縮でございますが、座って進めさせていただきます。お手元に本日の次第をはじめ、資料を配布しております。なお、配布資料の確認につきましては、後ほど改めて行わせていただきます。それでは、次第に従いまして、進めさせていただきます。最初に総務部長より労働報酬等審議会の委員の皆さんに委嘱状の交付をさせていただきます。</p> <p>50音順にお名前をお読みいたしますので恐れ入りますが、その場でお立ちいただければと存じます。</p> <p>(各委員に委嘱状を交付)</p> <p>(契約管財課長) それでは総務部長から一言ご挨拶を申し上げます。部長、よろしくお願いいたします。</p> <p>(総務部長) 改めまして、新宿区総務部長の山田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。只今、区長からの委嘱状を皆様の方にお渡しをさせていただきました。新宿区労働報酬等審議会の委員の委嘱にあたりまして、委員の皆様にはご多忙にもかかわらず、今回お引き受けいただきましたこと、誠にありがとう</p>

ございます。この審議会については、区が契約する工事請負契約、業務委託契約、及び指定管理協定に対しての労働報酬の下限額等についてのご審議をお願いするものとなっております。

令和7年9月までの2年間の任期となりますが、委員の皆様におかれましては、社会経済情勢や区、他の自治体との状況を考慮しながら、十分にご審議をいただきますよう、どうぞよろしくお願いいたします。私からは以上でございます。よろしくお願いいたします。

(契約管財課長) ありがとうございます。改めまして事務局から委員の皆さんの紹介をさせていただきます。

(各委員を紹介)

(契約管財課長) よろしくお願い申し上げます。審議会の委員数は公契約条例施行規則第6条によりまして、学識経験を有する者2人以内、事業者2人以内、労働者2人以内をもって組織することとなっております。委員の皆様、2年間どうぞよろしくお願い申し上げます。

続きまして私ども区の職員を紹介させていただきます。

(区職員を紹介)

次に本日の配布資料を確認させていただきたいと思います。次第を1枚おめくりいただきまして、「資料1 新宿区労働報酬等審議会委員名簿」、次に「資料2 令和5年度労働報酬下限額について(答申)」、次に「資料3 令和5年度第1回新宿区労働報酬等審議会議事概要」、次に「資料4 令和6年度労働報酬下限額の設定について」、その次に「資料5 新宿区公契約条例に関するアンケートの実施状況について」、以上となります。不足資料はございませんでしょうか。ございましたら、お申し出いただきたいと思いますがよろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、まず会長、副会長の選任に先立ちまして、本日の会議の定足数を確認いたします。会議の成立につきましては、委員6名の過半数、4名以上の出席を必要といたしますが、本日は委員の皆さん全員にご出席いただいております。新宿区公契約条例施行規則第8条の規定に基づきまして、本日の会議は成立しておりますことをご報告申し上げます。

それでは、この審議会の会長、副会長の選出を行いたいと存じます。新宿区公契約条例施行規則第7条では、「審議会に会長、および副会長を置き、委員の互選により定める」としております。委員の互選ということでございますが、事務局一任とさせていただきたいと存じますが、よろしいでしょうか。ありがとうございます。それでは僭越でございますが、私から指名させていただきます。会長につきましては、学識経験者として委嘱させていただきました弁護士松尾委員に、副会長につきましては、引き続き学識経験者として委嘱させていただきました社会保険労務士の石川委員にお願いしたいと思っております。ご賛成の方は拍手をもってご承認いただければと思っております。よろしくお願い申し上げます。

(各委員から拍手)

(契約管財課長) ありがとうございます。それでは、お2人がよろしければ松尾委員に会長、石川委員に副会長をお願いしたいと存じます。恐れ入りますが、松尾委員は会長席に、石川委員は副会長の席にお移りいただきますようお願い申し上げます。

ご承認いただきまして、ありがとうございます。それでは、これからの議事につきましては、松尾会長に進めていただきたいと思います。よろしくお願い申し上げます。

(松尾会長) 只今、選任されました松尾です。どうぞよろしくお願いいたします。それでは、次第に従って進めさせていただきたいと思います。初めに本日の議事にあります諮問について事務局からお願いいたします。

(契約管財課長) はい、事務局でございます。それでは区長の諮問につきまして、総務部長からお渡しさせていただきます。総務部長、会長の前までお願いいたします。

(諮問、写しを配布)

(松尾会長) それでは諮問文の写しの配布ができたようですから、始めさせていただきます。只今、区長からの当委員会への諮問を総務部長からいただきました。委員の皆様のお手元に諮問文が届いているかと思えます。この諮問に基づきまして、委員の皆様のご意見をいただきながら十分審議を行い、答申をまとめていきたいと思えますので、皆さんどうぞよろしくお願いいたします。なお、この諮問に対する答申の検討にあたっての労働報酬下限額の基本的事項や考え方につきましては後ほど事務局より説明がございます。それでは、本日の議事について事務局から説明をお願いいたします。

(契約管財課長) それでは資料の説明に移らせていただきます。まず諮問事項です。令和6年度労働報酬下限額の設定について、資料に沿ってご説明させていただきます。ホチキス留めの資料4をご覧ください。

「令和6年度労働報酬下限額の設定について」というタイトルでございます。まず1つめ、工事請負契約です。(1)が「新宿区労働報酬下限額設定にあたっての考え方」を記載してございます。根拠条文としましては、新宿区公契約条例第8条第1項第1号です。区長は次の各号に掲げる公契約の区分に応じ、当該各号に定める額その他の事情を勘案して労働報酬下限額を定めるものとするというところでございます。工事請負契約につきましては、農林水産省及び国土交通省が決定する公共工事の工事費の積算に用いるための労務の単価(以下「公共工事設計労務単価」といいますが、それに基づき、定めていくものでございます。まず「ア」は労働者等・一人親方でございます。考えられる方策としまして、①といたしまして、先ほど申し上げた農林水産省及び国土交通省が令和5年2月に発表した東京都における公共工事設計労務単価の47職種につきましては、令和6年度の新宿区労働報酬下限額を、それぞれの単価に100分の90を乗じ

て得た金額とするということでございます。ただし、今後、東京都における公共工事設計労務単価が増額となった場合はその単価を基に算出するというものでして、公共工事設計労務単価は毎年2月に新たな単価が発表されますので、令和6年2月に新たな公共工事設計労務単価が発表された場合については、それに100分の90を乗じて得た金額とするというところでございます。

②ですが、農林水産省及び国土交通省が令和5年2月に発表しました東京都における公共工事設計労務単価のうち、設定されてない職種です。「タイル工」、「屋根ふき工」、「建具工」、「建築ブロック工」の4職種については、令和6年度の新宿区労働報酬下限額を、「タイル工」については「内装工」、「屋根ふき工」については「板金工」、「建具工」については「内装工」、「建築ブロック工」については「石工」の単価に100分の90を乗じて得た額とするというものです。ただし書き以下につきましては、先ほどご説明したとおりです。

説明に移らせていただきます。公共工事設計労務単価は、公共工事の工事費の積算に用いる単価でございまして、農林水産省及び国土交通省が公共工事に従事する労働者の都道府県別賃金を職種ごとに調査し、賃金実態を正しく反映させた単価です。1ページおめくりいただきまして、平成28年以降「新宿区が発注する契約に係る労働環境の確認に関する要綱」（以下要綱と言いますが）、または「新宿区公契約条例」（以下条例と申し上げます）に基づく労働報酬下限額（要綱にあっては最低賃金水準額と申しおりました）を東京都における公共工事設計労務単価に100分の90を乗じて得た金額とし、労働者等における適正な労働環境を確保していたところでございます。労働報酬下限額を100分の90を乗じて得た金額とした理由につきましては、仮に公共工事設計労務単価をそのまま労働報酬下限額（最低賃金水準額）とした場合、受注者等が労働者等の技術や経験に応じた賃金差を設ける際、受注者等に負担がかかる恐れがあるためです。このことを踏まえまして、今年度と同様に令和6年度の新宿区労働報酬下限額については、東京都における公共工事設計労務単価に100分の90を乗じて得た額とする方策が考えられるところでございます。

なお、東京都における公共工事設計労務単価に100分の90を乗じて得た金額につきましては、下の表の通りですのでご確認いただければと思います。隣の3ページに、【参考1】としまして条例、またその前身である要綱に基づく労働報酬下限額（最低賃金水準額）の設定状況を記載していますので、ご確認いただければと思います。平成28年度以降につきましては、100分の90を乗じて得た額としているところでございます。

【参考2】ですが、公共工事設計労務単価に対する契約業者（2,000万円以上）の労務単価割合につきましては、令和5年度の上半期4月から9月末までにつきましては105%以上となっているものが6件で13.3%、100%から105%未満では5件で11.1%、95%から100%未満では14件で31.1%、90%から95%未満で20件で44.5%、計45件で100%に

なっているところがございます。100%以上の割合、95%以上の割合につきましては、それぞれ右側に記載のとおりです。参考に令和4年度の公共工事設計労務単価に対する契約業者の労務単価割合を載せていますのでご覧いただければと思います。

【参考3】ですが、令和5年度の都内公契約条例制定自治体における公共工事設計労務単価の設定状況につきまして記載しております。千代田区、目黒区、渋谷区、中野区、杉並区、足立区、北区、江戸川区については90%、世田谷区については85%となっているところです。

続きまして②の説明ですが、職種の「タイル工」、「屋根ふき工」、「建具工」、「建築ブロック工」につきましては、十分な有効標本数が確保できないことから、東京都における公共工事設計労務単価が設定されておられません。令和6年度の新宿区労働報酬下限額については、今年度（令和5年度）と同様に各職種の内容に近い職種と同様の単価とするものでして、「タイル工」については「内装工」、「屋根ふき工」については「板金工」、「建具工」については「内装工」、「建築ブロック工」については「石工」を選んでいるところがございます。それぞれの労働報酬下限額は右に記載のとおりでございます。

そして1ページおめくりいただきまして、未熟練工（受注者等との合意の下、見習い・手元等の労働者）、また、年金等の受給のために賃金を調整している労働者（以下「未熟練工」と申します）についてです。これについては、未熟練工等における令和6年度の新宿区労働報酬下限額は、東京都における公共工事設計労務単価の職種“軽作業員”の単価に100分の70を乗じて得た額とするものがございます。下の説明です。公共工事設計労務単価の基礎となる公共事業労務費調査においては、対象外として取り扱われる見習い・手元等は、各種の専門の職員の補佐的作業・手伝いを行う作業者となり、東京都における公共工事設計労務単価における職種においては、“軽作業員”に近い業務内容となっています。このため、見習い・手元等の労働者における令和6年度の新宿区労働報酬下限額については、東京都における公共工事設計労務単価の職種“軽作業員”を目安にしました。令和5年度と同様に100分の70を乗じて得た金額とする方策が考えられるところがございます。具体的な金額につきましては、その下の〈具体的な金額〉という欄に設けた一番右側の金額でして、11,760円でございます。

【参考】といたしまして、令和5年度の都内公契約条例制定他自治体における未熟練工の労働報酬下限額の状況につきまして記載しておりますので、参考までにご覧いただければと思います。

続きまして5ページ、業務委託契約・指定管理協定についてです。まず、新宿区労働報酬下限額設定にあたっての考え方です。根拠条文は新宿区公契約条例第8条第1項第2号です。区長は次の各号に掲げる公契約の区分に応じ、当該各号に定める額その他の事情を勘案して労働報酬下限額を定めるものとするという規定でございます。

業務委託契約及び協定につきましては、新宿区職員の給与に関する条例第5条第1項第1号のロに掲げる行政職給与表(二)が適用される職員が初任給として受けるべき給料月額と条例で規定しております。これを分かりやすく示したものが下の四角い縁取りをしたものと、丸で囲んだもので、当該各号に定める額とその他の事情、両方を勘案して定めるというものでして、どちらか一方を基準とするものではございません。

続きまして【考えられる方策】です。①の業務委託契約及び指定管理協定ですが、神奈川県足柄郡箱根町にある「新宿区立中強羅区民保養所」、山梨県北杜市にある「新宿区立区民健康村」及び長野県北佐久郡立科町にある「新宿区立女神湖高原学園」における協定は除きます。この3施設を除く業務委託契約及び指定管理協定における令和6年度の新宿区労働報酬下限額は1時間当たり

1, 245円とするところが方策の1つでございます。

②でございます。先ほど適用しないと申し上げました3施設です。郊外施設の協定における令和6年度の新宿区労働報酬下限額は、各施設が所在する県の最低賃金法で定められる地域別最低賃金額を基準とするということが考えられます。令和6年10月の最低賃金額の引き上げを見込み、令和5年10月の地域別最低賃金額の増額分と同額を加えた金額とするということとして、新宿区立中強羅区民保養所につきましては1,153円、本年度の下限額から51円のアップとなります。新宿区立区民健康村につきましては978円、令和5年度に比べますと48円のアップ、新宿区立女神湖高原学園は988円で49円の引き上げとなっております。

1ページおめぐりいただきまして、先ほど申し上げました①の説明を計算式で記載してございます。1,245円の算定根拠となっている計算式です。まず初めに月額153,500円につきましては、特別区人事委員会勧告の行政職

(一)と同様に、6,000円のアップがされるものと想定いたしまして、現行が147,500円になっていますので、それに6,000円プラスした

153,500円となっています。それに、地域手当の20%を加えた額に12月を乗じております。これを分子といたしまして、分母に総労働時間としまして、38時間45分×52週から7時間45分×(16+15日)、これが休日でございます。16というのは、国民の祝日に関する法律で定められております祝日です、振替休日は含んでおりません。プラス15日ですが、令和4年度の新宿区の職員の平均有給休暇取得日数が15.2日ですので、その15日を休日として総労働時間から削減するものでございます。分母につきましては

2,210,400円になりまして、これを総労働時間1,774.75時間で割りますと1,245.4711ということで、1時間当たり1,245円と算定したものでございます。1,245円の説明ですが、新宿区労働報酬下限額は当該業務に従事する労働者等に対して支払うべき報酬の下限額です。業務委託等は受注者は区の代わりに区の業務を行うものであることから、新宿区労働報酬下

限額の決定にあたりましては、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号給をベースにするというものでございます。なお、現時点では特別区人事委員会勧告に基づきます行政職（二）の引き上げ額が確定しておりませんので、行政職（一）と同額の6,000円の引き上げがあるものと想定いたしまして算出しております。また、昨年度同様に先ほども申しあげました有給休暇取得日数を考慮いたしまして、労働報酬下限額を算出しております。有給休暇取得日数につきましては、令和4年度における新宿区職員の有給休暇平均取得日数である15日を算入することが妥当と考えたところでございます。以上を踏まえまして、令和6年度労働報酬下限額は、今年度より43円引き上げまして、1,245円とする方策を考えたところでございます。

ただし、行政職（二）の引き上げ額が6,000円を上回る場合は当該引き上げ額を反映して算出すべきものと考えているところです。具体的な金額としましては、下の青い線で囲んだところでして、1,245円でございます。【参考1】としまして、要綱又は条例に基づく最低賃金水準額の推移を記載しています。令和元年度の1,020円から始まりまして、1,050円、1,050円、1,080円、1,202円、そして令和6年度（案）といたしまして、1,245円ということです。一番下の欄は前年度との差額というところで、30円プラス、30円プラス、据え置き、30円プラス、122円の引き上げ、今年度につきましては43円の引き上げというところでございます。7ページには、東京都における最低賃金額の推移を記載しています。令和元年10月の1,013円から始まりまして、令和5年10月の1,113円までを記載しています。前年との差額につきましては、それぞれ28円プラス、令和2年10月では据え置き、令和3年10月が28円の引き上げ、令和4年10月が31円の引き上げ、本年10月からは41円の引き上げとなっているところでございます。

【参考3】は、「令和5年の国の人事院勧告の主な概要」について記載してございます。（1）特別給（期末手当・勤勉手当）につきましては、支給月数を0.10月引き上げて4.50月とするというものです。（2）月例給につきましては、民間給与との較差△3,869円、△0.96%を埋めるため、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）にかかる初任給を11,000円、一般職試験（高卒者）に係る初任給を12,000円引き上げるというもので、これを踏まえ、若年層に重点を置き、俸給表を引き上げ改定するというものです。平均改定率は1級（係員）で5.2%、2級（主任等）で2.8%となっています。

【参考4】は、「令和5年東京都人事委員会勧告の主な概要」です。（1）の特別給（期末手当・勤勉手当）につきましては、民間支給割合4.63月分を勘案し、支給割合を0.10月の引き上げということで4.65月とするものでした。（2）月例給につきましては、民間給与との較差で△3,569円、△0.88%を解消するため、初任給I類で8,300円、II類で

7, 900円、Ⅲ類で7, 900円の引き上げでした。さらに、若年層に重点を置きつつ、全級全号給について給料表を引き上げています。平均改定率は0.9%となっております。

【参考5】は、「令和5年特別区人事委員会勧告の主な概要」です。(1)特別給(期末手当・勤勉手当)につきましては、民間支給割合で4.64月分を勘案し、支給割合を0.10月引き上げ、4.65月とするものです。(2)月例給につきましては、民間給与との較差△3,722円、△0.98%を解消するため、初任給(Ⅰ類で8,000円、Ⅲ類で6,000円の引き上げ)及び若年層に重点を置きつつ、全ての級及び号給で1,000円以上給与月額を引き上げるというものでした。

続きまして【参考6】は、「都内公契約条例制定自治体の令和5年度労働報酬下限額の設定状況」についてです。恐れ入ります、2枚ほどおめくりいただきまして青刷りの別紙1をご覧ください。公契約条例制定自治体を青で着色して、制定していない自治体につきましては着色してないところとなりますが、令和5年度の最低賃金の一覧を記載しているところでございます。

続きまして【参考7】「令和4年度委託契約における労働報酬下限額」です。区の業務委託の発注に当たっては、市場価格なども調査して、業務に必要な経費を積算しています。令和4年度契約案件の労働環境確認報告書を分析すると、次の8ページになりますが、労働報酬下限額の平均額は1,366円で行いました。それぞれ1時間当たりの下限額の件数と割合につきましては、下の表のとおりとなっております。一番下の欄の一番右が平均値ですが、1,366円となっております。

続きまして〈②説明〉です。区は、区民保養施設(宿泊施設)として、先ほど申し上げましたように、次の3施設を運営しており、これらの施設は指定管理者制度を導入しているところでございます。区民保養施設としましては、神奈川県足柄下郡箱根町にあります中強羅区民保養所です。もう1つが山梨県北杜市にあります区民健康村です。それぞれ令和6年度の労働報酬下限額案につきましては、1,153円、978円とさせていただいたところでございます。また、区外学習施設としまして、長野県北佐久郡立科町にあります女神湖高原学園ですが、こちらにつきましては988円とする案を方策として考えたところでございます。

これらにつきましては、それぞれの郊外施設が所在する県の令和5年の最低賃金額を基準とする考え方がございます。新宿区公契約条例制定以前は、指定管理者制度の中で労働者等に最低賃金額以上の報酬を支払うという運用をしており、労働者等の労働環境を適正に確保をしてきたところでございます。これらのことを勘案いたしまして、郊外施設における協定の新宿区労働報酬下限額を各県の最低賃金額を基準とする方策が考えられるところでございます。さらに、令和6年10月に最低賃金額が引き上げられることを見込み、令和5年10月の最低賃金額と増額

分と同額を加えた金額とする考え方がございます。9ページに計算式が出ておりますので、参考にしていただきたいと思います。1例としまして中強羅区民保養所ですが、令和4年10月の最低賃金が神奈川県におきましては1,071円でした。これに41円をプラスいたしまして、本年度の最低賃金額となっております。さらに翌年度の増額を見込み、令和5年10月の最低賃金額の増額分と同額を加えますと1,153円となるところでございます。

【参考8】は、「新宿区における入札状況（落札率）」で、令和4年度分を記載しています。入札全体、工事、委託、物品につきまして、それぞれのパーセンテージと件数を、さらに区長契約のみのパーセンテージと件数を記載しております。また、公契約条例対象のみの工事・委託につきまして、パーセンテージと件数を記載しています。なお、それぞれ単価合計方式による入札、売却のための入札は除いています。事務局からの資料の説明は以上です。

（松尾会長）ありがとうございました。只今、事務局から諮問事項について説明がございました。このことについて、委員の皆様方に質問等がございましたら発言をお願いいたします。

（契約管財課長）会長よろしいでしょうか。

（松尾会長）はい、どうぞ。

（契約管財課長）今回の諮問にあたりまして、八木委員と角谷委員からそれぞれ意見書が提出されておまして、本日、机上に配布させていただいております。八木委員と角谷委員からご説明いただくことはできますでしょうか。

（松尾会長）八木委員、どうぞ。

（八木委員）それでは意見書を見ながら申し上げたいと思います。まず本題に入りますが、労働報酬下限額の審議におけることですが、令和6年度の事務局案1,245円ということにしていますが、条文の中にその他の事情を勘案するという文言がございまして、そういったことを合わせまして、次年度の業務委託、指定管理の労働報酬下限額は1,300円以上とすることはどうでしょうかということで提案させていただきたいと思います。

理由の①としまして、賞与勘案の必要性ということで、会計年度任用職員は、今、期末手当が支給されるようになっておりますが、さらに今、国の指導で勤勉手当も支給するという方向に進んでおります。昨年に引き続いての意見になるのですが、有給休暇同様に賞与についても勘案していく必要があるのではないかと考えています。その下に実例として、公共サービスにおける補助的労働者の例としまして、新宿区立保育園のパートタイムの保育補助労働者、先ほど申し上げました会計年度任用職員、平たく言うと非正規雇用の公務員、非常勤職員ということになりますが、求人募集では無資格で可、年齢経験問わずということで、賞与を2.0か月分を含む時給換算で1,417円というのが、最新の10月現在の数字になっています。少し前からですけれど、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（一）を採用してま

して、その高卒初任給基準として賞与は今、期末手当2.25ヶ月分を含めるべきと審議しまして、目標1,410円として、段階的に5年かけて引き上げを行っているところです。今期のこの議論は会計年度任用職員に対して期末手当にプラスして勤勉手当が新たに支給される方向性を踏まえまして、目標を1,690円に修正しまして、5年かけるとして次年度はだいたい100円引上げの1,330円となっています。世田谷区はそちらのほうにシフトしているところがありますので、今年度は先ほども申し上げました1,300円以上として決定を考えた方がいいのではないかと考えております。

めくっていただきまして②ですが、民間の賃金相場を勘案したらどうかということで、これも一つの勘案の材料になるのではないかと考えております。新宿ハローワークの求人票によりますと、介護・一般事務・清掃の募集賃金額を見た場合、下のような表になっておりまして、そこに8月の金額なので当然に今年2023年10月の最低賃金引き上げ額をプラスして、さらに次年度の下限額の議論なので当然に来年2024年10月の最低賃金引き上げ予想分をプラスして見る必要があります。いずれにしても、この下の8月の段階でもうすでに1,300円を超えているというところがありますので、こういった民間相場とのバランスを取った方がいいのではないかと思います。

それから③としまして、最低賃金の次年度引き上げ率のさらなる向上の可能性と書いていますが、東京都の最低賃金額はご提示いただいた資料の通りなのですが、下の方に書いてあるとおり、前年との差額に率も上昇しておりまして、物価高騰など社会情勢からも来年さらなる上昇率となる可能性が高いと予想しております。仮に今年度の3.82%としても上昇額は43円となるということで、そういった可能性の方も見る必要があるのではないかなと。

それから④としまして、物価高騰を勘案する必要もあるのではないかとということでございます。総務省の「2020年基準消費者物価指数 東京都区部2023年10月分」による、「生鮮食品及びエネルギーを除く総合指数」ですが、前年同月比が3.8%になっています。ちなみに先般、中野区で2023年度の第2回審議会で議論が行われまして、特別区人事委員会勧告の上昇、それから東京都の最低賃金の上昇、さらに物価上昇を勘案したということで、今は案の段階ですが、1,310円と設定をしている近隣の区があるというような現実でございます。

その他別途、懸案事項としまして指定管理者制度は3年契約となっておりますが、1年ごとに協定書を交わしまして、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におきまして、労働報酬下限額の変更が現状適用されてこなかった点について、今年度は上がり幅が大きいということもありまして、変更額の適用をされましたが、毎年変更額の適用をする必要があるのではないかと考えてございます。

次のページですが、郊外型の施設で先ほど神奈川、山梨、長野の労働報酬下限

額についてありましたが、2023年の今年度のうちに半年間もの期間に条例の労働報酬下限額が法定最低賃金を下回り、機能していない状態に陥ったということは、地域別最低賃金では公契約条例の効果を発揮し得ないということが、他の自治体同様に明らかになっていると思います。そういう意味で勘案基準の抜本的な改善が必要だと考えてございます。昨年、意見書で当該の神奈川、山梨、長野各自治体の高卒初任給行政職（二）1級19号、我々もこれで東京都で確認しているわけですが、それを基に算出される金額を、この3件の保養所に適用すべきじゃないかと申し上げましたが、回答としては、この当該地域において、賃金相場との関係で差が大きくなること、それからいわゆる賃金相場が高くなるんじゃないかという懸念と、それから高卒初任給の対象労働者が存在しないということで、そういった旨の回答をいただきまして終わったのですが、改めて、下の方に書いていますが、新宿内における業務・委託指定管理の労働報酬下限額と東京都最低賃金額との差額132円を当該郊外施設の県の最低賃金に上乗せした額を労働報酬下限額と設定するのは考え方としてどうかと考えてございます。やはり東京都でこの基準でやっている以上は、郊外の他県だから最低賃金を追いかけてなくて大丈夫でしょうというわけにもいきませんので、同じような考え方でやっていただきたいなということを改めてここで述べさせていただきます。

（3）としまして、「委託・指定管理 職種別の労働報酬下限額設定の必要性」についても、今回改めて意見をさせていただきました。後ほど出ると思いますが、今回のアンケートが資料5で出されていますが、その結果を見ましても、「職種別賃金にしてほしい」ですとか、それから「下限ラインが定めてあるだけでは」というような意見ですとか、それから「技術、技能に見合った報酬を得られる様に」といった意見が出ております。「労働報酬下限額以上の時給である」から「業務の質が向上したと思わない」という回答もありまして、賃金相場が高い業種・職種によっては公契約条例の効果が発揮されていないではないかということが伺われております。また、現在、多摩市、千代田区、足立区、国分寺市、港区、港区は条例ではなくて要綱でやっていますが、職種別の労働報酬下限額が設定されてございます。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だと今回改めて考えているところでございます。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ますと、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、あるいはこの間の新型コロナウイルスの感染拡大後におきまして、エッセンシャルワーカーについて必要だということは重要だということで、改めて再認識されていますが、そういったところについて設定していくのはどうかと考えてございます。

そうすると相対的に賃金相場が高い職種があり、人材確保の点からそうしないといけない職種があり、そういった実態把握は我々としては必要だろうと。それから職種別の下限額を検討する際、例えば、先ほど警備員の話はございましたが、警備員でいうと国交省の「建築保全業務労務単価」を基準として用いること

の検討が必要ではないかと思えます。隣の千代田区では「警備員」で採用しまして、「建築保全業務労務単価」の9割ということまでしております。参考で書いてますが、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というふうに、厚労省が通知を行っておりますので、そういった意見も踏まえまして、そういったところを考えてもいいのではないかと考えています。委託、その他に関しても、私のところは以上となります。

(契約管財課長) 角谷委員の方はいかがですか。

(角谷委員) では工事の方に。

3 ページ目です。「2 工事に関する検討課題について」ということで、まず(1)です。建設現場従事労働者の賃金相場と設計労務単価に大きな開きがあるのではないのでしょうかということです。建設産業は重層下請構造が原因で、労働者の就労実態を把握しづらいという状況がございます。例えば、私ども、全建総連という建設労組の連合体の東京都連では、毎年賃金調査を行っておりまして、規模でいうと有効回答1万超えくらいですけれども、だいたい一日の日給は1万円代後半が平均値ということになっておりまして、東京都の設計労務単価との開きというのは1万円前後各職種あるということ、これは昨年、資料を審議会の中で出させていただきました。また、今年も実際、新宿区の公契約条例適用の工事現場で、サンプルが少ないのですが、細々と任意匿名のアンケート調査を行わせていただいたところ、まずまず設計労務単価の9割を下回っているというお話が聞こえてくるものですから、建設業の場合、全体的に労働報酬下限額を下回っている労働者が一定程度存在することが伺えます。

次のページに行ってくださいまして、先ほど申し上げました、任意匿名ということで現場は申し上げないのですけれども、任意匿名のアンケートで大体10,000円から12,000円の方もいらっしゃる、高いほうの方で16,000円から18,000円のところということで設計労務単価の9割といえますと、20,000円から20,000円後半ということになりますので、一定程度差が開いていると取れます。実額計算は、実際はその公契約条例適用現場以外の他の現場にも行かれるわけですから、その回答をもってして、即座に下回っているということではなく、計算方法の周知とかを含めて必要だということがあります。今回やっていただきましたアンケート回答の中に工事の方の労働者の方からご意見ありまして、「実際のところ、労働報酬下限額以下の報酬で雇用されている人が多数いると思う。若い人材を確保するためには、そのようなことがないような業界にしていかなければならないと思う」と。私ども建設労組もこの認識ととても共有するところがあります。単純に公契約条例だけではなくて、産業全体の改善課題だということが考えられるということになります。

また、今回いただいている資料から伺えるところのご相談にはなるんですけれども、今回の資料4の【参考2】というところで、元請け受注者に出していただ

いてる書類から集計していただいたものですが、100%設計労務単価の9割を上回っていますという回答になっているので、ここを先ほど申し上げたものと、相当な開き、乖離があるであろうということです。これにつきましては誤解が生じているのではないのでしょうかというお話でして、受注者が契約から業務履行1ヶ月前までに区に対して提出する「労働環境確認報告書」の(四)の「労働者の報酬額について」というページがございまして、そこに記載されているものということになるわけですが、今の現状では工事元請け企業が工事開始1ヶ月前に下請け、または孫請けの企業の労働者の最低賃金額を記載して提出する流れになっているので事後結果を掴んでいるわけではないです。例えばそのタイミングをもちろん同じ用紙なのですが、事後に出していただくようにするだけでも大分違うかなということを上申したいところがございます。また、その記載していただく中身に元請けの企業さんの誤解がもしかしてあるのかもしれないというお話で、次のページに小さくて申し訳ないのですが、施工体系図が入っているのですが、これ工事現場で外に貼り出されていると思うのですが、元請さんがいまして、1次事業者、2次事業者、3次事業者が、場合によってはそれ以下もあるかもしれないのですが、それぞれ請負の次数がございます。そこに所属するそれぞれの労働者の方がいると思うのですが、どの次数においても最終的に労働者の方が受け取る、つまり、賃金日額が東京都設計労務単価の9割を超えている必要があるのですが、その途中の段階の数字が回答されている誤解があるのではないかとということです。現場で労働者の方と話をしても、労働報酬下限額を元請けが1次事業者に支払う金額だと思ってしまう労働者の方が結構いるので、事実、労働者側には誤解が生じていると思っています。

ですので、(2)ですが、工事については、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があるのではないのでしょうかという意見になります。全国で自然災害ですとか、産業の担い手という意味で国交省も大きく乗り出して、政・労・使が一体となって、建設産業の担い手を守っていくという取り組みが行われてはいるんですけど、なかなか難しいところもいっぱいあるんです。この新宿区発注の工事の現場においても、実態把握をしていく必要性ということを共有していただければなと思っています。今先ほど申し上げた通り、この労働環境確認報告書を事前だけですと難しいので、その部分を事後ですとか、改善があればというところと、次のページに行きまして、元請けさんだけではなく施工体系台帳のチェック、下請けの事業所からの労働環境確認書を出していただくなどということも、そこまで労力をかけずに検討できる改善策と考えられます。あるいは他の自治体なら世田谷区は元請け事業者への調査に入るということで、社労士の皆さんの協力を得ていたりですとか、日野市は審議会として、審議員の皆さんが課の皆さんと一緒に、工事現場に行ってお話を聞くなどということもやっております、そういったことも実態把握ということでは良い策なのではない

かと思っております。

(3)の「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」ということで、労働者を雇用するのに必要経費が多くかかるものですから、一般的には人件費の41%は経費として必要だと、国交省がずっと前から出しているのですが、さらに法定福利費(社会保険料の事業主負担分)が本人の賃金に含まれてしまい、実際の賃金のところがきちんと確保されていないのではないかという懸念を含めて、そのところも同じと思っています。

(契約管財課) 会長、よろしいでしょうか。

(松尾会長) はい、どうぞ

(契約管財課長) 八木委員と角谷委員からのご意見に対しまして、事務局の考え方を説明させていただきたいと思います。

まず1枚目の「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)」の「(1) 2024(令和6)年度事務局案1, 245円について」のところでございます。「次年度の業務管理・指定管理の労働報酬下限額を

1,300円以上とすることを提案いたします」というところですが、1つ目としまして、賞与勘案の必要性というところで、会計年度任用職員に期末手当が支給される、これは確におっしゃる通りでございます。勤勉手当について支給の方向で検討しているという状況は承知しているところです。ですが、私どもの労働報酬下限額につきましては、賞与が支払われるべき公契約に従事する方の中で、例えば日雇いの方ですとか、パートタイムの職員も含まれているところで、実際、賞与の対象とはならない方も公契約条例の対象となっているところですので、期末手当が含まれるから賞与も含めて労働報酬下限額を設定することにつきましては、事業者の皆様には過大な負担をかける恐れもあることから、慎重な検討が必要であるものと認識しているところです。

続きまして2ページ目の裏面「民間賃金相場勘案の必要性」でございます。おっしゃる通り、ご提出いただきました令和5年8月の新宿ハローワークにおける募集賃金ですとか求人賃金の一覧はこちらでございます。確かに民間の賃金相場を追っていくというのは、非常に大切な視点であると考えておりますが、この公契約条例におきます労働報酬下限額につきましては、公契約の業務に従事する労働者等の皆様に支払われる労働報酬額の下限額を定めているものでして、この条例の趣旨を踏まえ、下限額はこれを設定することで、ダンピング受注を防ぎ、公契約の適正な履行や良好な品質の確保、さらに公契約に従事する労働者の皆様の適正な労働条件の確保を目的としておりますので、労働報酬下限額を例えば、最低賃金等の社会状況、または民間相場等々の議論を踏まえて議論していくことは大変重要であると思っておりますが、単に下限額を上昇させていくことに終始せず、新宿区公契約条例の大きな目的に則りまして議論を行っていくことが重要だと思っております。

さらに、③で「最低賃金次年度引き上げ率さらなる向上の可能性」ですが、お

っしゃる通り、今年度は3.82%で41円の引き上げとなっています。
3.82%を掛けますと来年度は43円となって、これは計算で確かにそうなったところですが、今年度、私どもが提案しております1,245円は、東京都の地域別最低賃金より132円上回っている状況でして、仮に来年度43円引き上げられても労働報酬下限額が最低賃金を下回るということは想定されないところ
です。

ただ、国においても新たな資本主義の実現会議というところで、岸田内閣総理大臣が2030年の半ばまでに最低賃金の全国加重平均を1,500円まで持っていくんだというような趣旨の発言をされているところです。それを考えますと、2030年代の半ばをどこで捉えるかという問題はありますが、今後10年として考えた場合、今年度（令和5年度）10月の全国加重平均が1,004円ですので、それを1,500円に持っていくということは、496円引き上げていくんだと。仮に10年としますと、毎年40円から50円、おそらく最低賃金を引き上げていくんだらうと考えているところでございます。私どもその辺の認識は十分持っておりまして、労働報酬下限額の設定にあたりましては、そういう国の動向もしっかり注視しながら計算してまいりたいと考えているところでございます。

4つめの物価高騰勘案の必要性ですが、確かに令和5年10月の消費者物価指数と東京都区部の総合指数で「生鮮食品及びエネルギーを除く総合指数」につきまして、3.8%の上昇となっているところでございまして、おそらく総務省のこちらの表だと思えますけれど、こちらは私どもも確認しているところでございます。総合指数は3.8%で、全体の総合指数ですと3.3%の上昇となっているところです。これと合わせまして、先月の31日、日銀からテーマレポート「経済・物価情勢の展望」という形で出されているのを見ますと、2023年度、2024年度につきましては物価の高騰率が大体2.8%、2025年度は1.7%という形で、日銀のほうから出されているところでございます。それらを総合的に勘案しまして、今回私どもは1,245円という数字を出させていただいておりまして、これが率にしてどれぐらいかと申しますと、3.58%になるところでございまして、消費者物価指数の動向、また最低賃金の上昇率、また日銀が出している通知等々も総合的に勘案して1,245円というところが妥当な数字ではないかと考えているところでございます。1,245円の算定にあたりましては、昨年度から提示させていただいております計算式、「資料4」に載せておりますが、こちらでしっかり算式を出させていただいております。その他の勘案状況としましては昨年度に引き続きまして、新宿区職員の1年間の有給休暇の平均取得日数も総労働時間から削減して1,245円としたところでございます。

次の「別途、懸案事項」ですが、長期継続契約につきまして、昨年度は確かに変更額に大幅な引き上げがあった時から変更額の適用をしたところでございま

す。本年度につきましては、まだ取り扱いについては決定しておりませんが、ご意見としては承ってまいりたいと考えております。

次の3ページ目の「(2) 郊外施設の協定」につきましては、これは昨年度からも議論になっているところでございますが、当該地域の賃金相場等との均衡を考える必要があるだろうということで、今年度も引き続き、令和5年からの引き上げ額と同額を上乗せした金額で提案させていただいているところでございます。

東京都との最低賃金額との差額132円を上乗せすべきだろうというご提案ですが、やはりその施設が存在する地域における賃金相場とのバランスというのが大切だろうと考えておりますので、今回の提案になったところでございます。

続きまして、「委託・指定管理の職種別の労働報酬下限額設定の必要性」でございます。これは以前からご提案いただいているところで、新宿区としましては、職種別の下限額の設定は以前から申し上げてますが、否定するところではございませんが、どの職種に適用するのか、どの金額を適用するのかというところにつきましては、慎重な検討が必要であろうと考えておりますので、引き続きの検討課題とさせていただければと考えております。

例として挙げられております千代田区の例につきましては、私どもも承知しておりますので、これらも参考にさせていただければと考えているところでございます。

続きまして、工事に関する検討課題ですが、なかなか耳に痛いところでございまして、1ページおめぐりいただきまして、賃金相場がかなり乖離してるじゃないかというようなところでして、これもアンケートに答えられた方の認識と私どもの認識がずれてるところもあるとは思っておりますが、条例の趣旨はしっかりと事業者を通じて公契約に従事される労働者の皆様に、条例の趣旨がしっかりと伝わるように今後とも周知に努めていきたいと考えております。

後ほど、アンケートのところでもお話ししますが、ここもアンケートを通じて更なる条例の周知に努めてまいりたいと考えております。先ほど、私どもの3ページ目、資料4の【参考2】で100%になっているところと少し違うんじゃないかというところなんです、確かにご指摘の通り、私どもの労働環境確認報告書をいただいて、事業者の方から提出されている労働報酬下限額をまとめたものがこの表になっております。

4ページ目にあります重層下請け構造で4次下請けはどうなのかっていうところは確かに正直申し上げまして、なかなか把握しづらいところはございますが、事業者に対しまして、更なる条例の周知、徹底を図ってまいりたいと考えております。その方策としましては、まずはアンケートが1つでございまして、角谷委員に提案されておりますアンケート調査後のヒアリングですとか、それらも確かに有効かと思っておりますので、これにつきましては今後の検討課題とさせていただきたいと考えているところでございます。

最後の公共工事設計労務単価は、法定福利費が含まれておらず、労務単価のさ

らに41%の上乗せが必要というところで、この表の一番右下の青の括弧で囲っているところで「労務単価が20,409円の場合には、事業主が労働者1人の雇用に必要な経費は、28,777円(141%)になることに留意が必要」となって、この41%をお取りになっている数字だと捉えさせていただきました。確かに公共工事設計労務単価はこういう形の積算になっておりますので、この趣旨はしっかりと全事業者に周知してまいりたいと考えております。事務局からは以上でございます。

(松尾会長) ただいま事務局から説明がありましたけれども、これに対して委員の方から何かご発言はありますでしょうか。

(八木委員) 報酬下限額の最初の1,245円の話ですが、いろんな職種で雇用形態が違う人が入っているというのは、それは従前からそうだと思うんです。であればこそ、例えば日雇いの方がこの人違うんだよというのがあれば、それはむしろ下限額は下限額としながらも、課長がおっしゃるのはそういう日雇いのところは馴染まない職種があるので、それを一律にすると事業者の方にずいぶん負担になるのであれば、そこはむしろ設定を変えてもいいのではないですか。全部一律に下限対象にしない、課長がおっしゃるように、下支えは下限報酬額でしているのであれば、プラスでそこに設定を変えて、この職種はこういう扱いができます、ではないけれど考え方がそれに適してる職種や業種で、精査してやっていったらいいのではないのかと思います。その上で、その次の②の民間賃金相場の話ですが、やはりこの審議会の場でよく私も言わせていただいておりますが、民間のビル清掃をする事業者と区役所のビル清掃をする事業者の負担が違ふのはいかなものかというのがあります。かたや例えば1,500円くらい出して清掃員を雇って民間のビルを清掃してるんだけど、新宿区の庁舎へ行くと、人件費分が1,200円くらいしか出てない。新宿の区役所だからと言って1,200円で清掃員が来るかということ、やっぱりみんな賃金相場で来ますので、新宿区の庁舎を、あるいは公共施設の清掃をやったら経営が苦しいよねというのであれば、それは本末転倒だと思います。そういう意味でのハローワークの報酬を含めて、一定程度、民間相場に寄せていかないと、ますます入札率も落ちてくるでしょうし、それから、区民、区内の事業者だったら税金を払ってるのになんなんだと不満も出るでしょうし。それも含めて下支えでダンピング防止は承知してほしい、それでいいんですけど、ただ民間相場との兼ね合いであちらで働いても、こちらで働いても、事業者は損させませんというところは、市場を元気にさせるということもありますので、それを上げていただいてもいいと思います。

また、郊外施設の時給の話ですが、あちらのほうは賃金水準が低いから最低賃金でいいんだと聞こえなくもないですよ。ただ、実際、神奈川県、山梨県や長野県にも県立高校がありますから高卒の労働者もいるわけで、そういった人もその施設で働くでしょうし。新宿区がそこまで気を遣わなわないといけなないのかという話になるかもしれないですけど、いくらこの辺は物価が安いから、賃金

相場が安いから、最低賃金の差が東京都とだいぶあるからという議論じゃなくて、その辺を加味してもいいんじゃないかと。逆に言えば、そこで新宿区の施設の時給を1つの考え方に基づいてきちんとコントロールしていくことで、地域の活性化にも繋がるという感じもしないではないですけど。その辺も含めて、もう1回検討いただければと思います。

この議論、多分令和元年からやってると思ひまして、職種別をどうするんだという話ですけど。今日、警備員の話を出したりとかしてありますが、有資格ですとか、それから待遇が悪くて今、離職率が上がっている保育の現場ですとか、社会問題化しているような職種もあると思ひますので、そのところは、もっと大胆に先手を打ってやってもいいという気はしています。私も運輸関係の仕事ですが、今は人材確保が喫緊の課題ですので、嫌な話、こういう職種では人材の取り合いになっています。そこでリーダーシップをとっていきような感じの試験的に職種をここで上げていくというのもいいと思ひます。前から職種によっては設定額を変えているのも存じていますし、そういったところも前面に出してもいいという気はしております。

(契約管財課長) 事務局から繰り返しのお答えになってしまうかもしれませんが、先ほどの1,300円というところがございますが、賞与につきましては先ほど申し上げた通りでございますし、全員が全員、公契約に従事されている方が賞与の対象になっているわけではないというところをご理解いただきたいと思っております。ですので、これを一律に賞与も含めて計算するというには慎重な検討が必要だと認識しております。

民間との賃金相場の勘案の必要性というところがございますが、確かにこの記載の通り、今回私ども提案させていただいた1,245円よりも下限として高い職種もございます。それは重々承知していることでございます。ただ、委員もよくご承知の通りでございますし、労働報酬下限額はあくまで下限額で基準額ではございません。あくまでこれ以上上げては駄目ですというところを定めて、その上につきましては、これはもう受注者のほうで適切な判断がなされるべきものと考えてございます。

郊外施設の件でございます。これにつきましては、やはり東京都の最低賃金額との差額というところがございますが、やはりこの昨年度の議論とも同様になってしまうんですが、地域の賃金相場との差が東京は高いというところがございます。山梨ですとか長野では1,113円と900いくらかというところがございます。差がかなり大きいものですから、そこを東京都と同じレベルに引き上げたほうがいいのではないかとこのところについては、事務局としては慎重な検討が必要だろうと考えているところでございます。

職種別につきましては、先ほど、八木委員からもお話ありましたように、確かに令和元年度からずっと繰り返しの議論になっております。私どもも職種別を導入することについては否定してはおりませんということも繰り返しお答えさせて

いただきました。ただ、どの職種でいけばいいのかというところについては、慎重な検討が必要だと考えておりますので、今後の検討課題とさせていただければと思っております。以上です。

(松尾会長) それでは、角谷委員のほうから何か先ほど事務局からの説明に対してご意見ありますか。

(角谷委員) 工事の方につきましては、概ね検討していただけるというご回答でしたので、引き続きお願いしたいと思います。

(松尾会長) 分かりました。ほかに、では事務局から。

(契約管財課長) 角谷委員のご意見いただきまして、私どもは本当に条例の周知をもう少ししっかりやれという叱咤激励の言葉と受け止めさせていただきましたので、今後更なるアンケート等を通じまして、条例の趣旨を工事現場の方にも徹底してまいりたいと考えております。

(松尾会長) 分かりました。他にご意見はありますか。なければこの諮問事項についての審議はこの程度でよろしいでしょうか。

それでは、続きまして議事の2つめ、「公契約条例に関するアンケートの実施状況について」ということで進めていきたいと思いますが、それでは事務局から説明をお願いしますか。

(契約管財課長) 事務局でございます。それでは、資料5をご覧ください。新宿区公契約条例に関するアンケートの結果報告について(中間報告)というものです。まず1の「アンケートの回収状況」ですが、令和5年10月24日時点で、全体としまして、30.3%、660者中200件でございます。そのうち事業者につきましては51.8%、110者中57件の回答がありました。労働者につきましては、550者中143件の回答がありまして、26.0%となっているところです。回収状況ですが、(2)をご覧ください。それぞれ事業者、労働者ごと、種別で工事、委託、指定管理ごとの件数を記載してあります。事業者につきましては、工事が10件、委託が47件、計57件となっております。労働者につきましては、工事が18件、委託が122件、未回答が3件で143件となり、合計200件となっているところです。

1ページおめくりいただきしたいと思います。まず、事業者向けのアンケートです。赤字の部分が回答の内容になっています。問1ですが、「貴社が受注または受託した公契約条例の適用案件は次のどれですか」という質問ですが、工事は10件の17.5%、業務委託、設計等が47件の82.5%でした。指定管理協定につきましては、昨年度、全件アンケートを実施しておりますので、今回は0件となっているところです。

問2でございますが、「適用案件の受注者または受託者は、労働報酬下限額等の条例で定める事項を業務に従事する労働者等へ周知しなければならないとされておりますが、どのような方法で周知しましたか」という設問です。これは複数回答を可にしております。まず1つめ、「作業場等に書面を掲示した」というのが

21件、「労働者個人へ書面を交付した」が16件、「会議の場等で、労働者へ口頭で伝えた」が30件、「その他」が8件でして、8件の主な内容につきましては下の内容記入欄のほうに記載しています。「書面を交付・閲覧した」、「給与決定通知書を渡した」、「口頭で説明」、「雇用契約書と一緒に手渡して説明」、「会議で伝達した」、「業務委託契約締結書面にて伝達した」、これらになっております。

問3ですが、「公契約条例に対して、労働者等から相談や質問、苦情等ありましたか」というところで、「なかった」が57件、「あった」は0件となっています。内容記入欄にあったものが「事あるごとに交流を図っているため、相談はなかった」というのが委託で1件ございました。

問4です。「公契約条例の適用案件となったことで、労働環境の整備に効果があったと思いますか。また、その理由もご記入ください」というものでして、「そう思う」、労働環境の整備に効果があったと思うという件数ですが、25件で43.9%となっています。「そう思わない」が7件で12.2%、「どちらともいえない」が25件で43.9%となっています。主な記入内容ですが肯定的な理由としましては、「労働環境の整備に関するマインド醸成などに効果があった」が3件、これは委託です。「コンプライアンス遵守に繋がると思う」が1件、これも委託です。「皆の責任感、意識改革があった」が1件、これも委託です。「労働環境を見直す機会となった」が1件、これも委託です。「労働環境に関する法令の内容を再確認できた」が1件、これも委託です。

裏面でございます。否定的な理由で、「適用案件の施工時と適用外案件の施工時で変わりがないため」が7件、工事、委託です。「案件に係わらず、環境整備の取り組みを既に行っている」という回答が4件委託であります。「今までも下限額以上の時給にしていたため」というのが2件委託でありました。「同一労働同一賃金であることを公にしているの、何ら問題も不都合もない」というのが委託で1件ありました。

問5ですが、「公契約条例の適用案件になったことにより、労働者の労働意欲が向上したと思いますか。また、その理由をご記入ください」ということで、「労働意欲が向上したと思う」というものが20件、35.1%、「そう思わない」で8件、14.0%、「どちらともいえない」が29件で50.9%でした。主な記入内容としまして、肯定的な理由ですが、「賃金が上がったことによるモチベーションの向上」というものが2件、委託でありました。「賃金が上がったことで、率先して仕事に取り組んでくれる作業員が増えた」が1件、委託でありました。「継続勤務労働者が増加している」が委託で1件ありました。「労働者の定着率が上がっている」が委託で1件ありました。「休日の適正付与による身体的なりフレッシュ効果の行動意欲の向上があった」、これも委託で1件ありました。「労働者のインセンティブ向上に効果があった」、これも委託で1件ありました。逆に否定的な理由ですが、「労働業績も好調に繋がっているかどうかの

判断は難しい」というものが委託で3件ありました。「もともとの賃金が労働報酬下限額を上回っている」が委託で3件ありました。「適用案件との適用外案件での施工時を比較した時に、特に違いが見られない」というものが工事と委託で3件ありました。「以前から待遇及び環境に変化がないため」、これが委託で1件ありました。「もとより会社として労働者の意欲の向上に努めている」というものが委託で2件ありました。「人的要素が強く、意欲の高い方は時給を問わず、最初から高い傾向にある」というのが委託で1件ありました。

問6ですが、「公契約条例の適用案件となったことにより、業務の質は向上したと思いますか。また、その理由もご記入ください」ということです。「そう思う」、業務の質が向上したと思うという回答が14件で24.6%、「そう思わない」が10件で17.5%、「どちらともいえない」が33件、57.9%でした。主な記入内容ですが、まず肯定的な理由としましては、「責任感はより向上したと思う」が1件、委託でありました。「求職者スキル等を学んだり、資格取得するものが増えた」が1件、委託でありました。「賃金が上がったことによるモチベーションの向上」が1件、委託でありました。「仕事への向き合い方が変わり、業務の質が向上した」が1件、委託でありました。「労働者のインセンティブが向上し、公契約の適正な履行と品質の確保に貢献した」が1件、委託でありました。逆に否定的な理由ですが、「適用案件外でも同等の対応である」が6件、工事と委託でそれぞれでありました。「労働報酬下限額以上の時給のため」が3件、これは委託です。「以前から環境を整備されていた」、これも3件委託です。「扶養の範囲内で働きたい人が多く、人の採用人数を多くすることから連携が取りにくくなった」、これは1件、委託でありました。

問7、「適用案件となったことにより労働報酬下限額が定められました。他の案件に比べて労働者に支払う金額が変わりましたか」というところですが、「他の案件に比べ増加した」というものが17件の29.8%、「減少した」は0件、「変わらない」が40件の70.2%となっています。

次に問8ですが、「現在の労働報酬下限額は妥当だと思いますか。またその理由をご記入ください」ということで、「妥当である」が41件、71.9%、「妥当ではない」が15件の26.3%、未回答が1件、1.8%でした。妥当であると思う理由は、「他の区と大きな相違はなく、妥当である」が2件委託でした。「地域経済及び労働市場環境に照らし、妥当である」、これが2件、委託でありました。「水準が合っている」が1件、委託です。「ライフコストの高騰も鑑み、妥当である」、これが1件、委託でありました。逆に妥当ではないと思う理由ですが、「1時間あたり1,202円ではまだ低い」、これが4件、工事と委託でありました。「アシスタントに対しては妥当だが、正社員に対しては少ない」、これが1件、委託でありました。「職種別賃金としてほしい」、1件、委託でありました。「東京都の最低賃金と同じでよい」、これが1件、委託でありました。「全く情勢の上昇に迫っていない」、1件、委託でありました。「個人の技量

による」、1件、委託でありました。

問9です。「公契約条例の適用案件になったことにより、契約締結時に「労働環境確認報告書」、業務完了の概ね1ヶ月前に「労働環境確認報告書について」を提出していただいておりますが、提出書類の内容は十分だと思いますか。補足すべき点があれば、ご記入ください。」という設問でして、「内容は十分である」が55件、96.5%、未回答が2件、3.5%です。補足すべき点については記載がありませんでした。

裏面、問10ですが、「公契約条例についてのご意見やご要望等をご自由にご記入ください」という設問に対する事業者の皆様からの主な記入内容です。肯定的な内容としましては、「公契約条例は適切な労働環境の確保に資する大切な施策と考えており、今後とも公契約条例を遵守する」というものが1件、委託でありました。逆に否定的な内容ですが、「入札での最低制限価額や複数案件での受注制限を設けてほしい」が2件、委託でありました。「労働環境確認報告書は必要だと思うが、その内容が守れるよう行政も相談や支援をしてほしい」、これが1件、委託でありました。「下限額は妥当であると考えているが、対象業務に関わらない従業員も新宿区掲示板を見るため、時給に関して勘違いをする懸念がある」、1件、委託でありました。「労働報酬下限額の増額と合わせて、契約中の案件の受注金額の増額をしてほしい」、これも1件、委託でありました。事業者向けのアンケートの結果につきましては、以上のとおりとなります。

続きまして労働者向けのアンケートの結果、中間報告となります。

問1が「あなたの働いている業種を教えてください」ということで、まず工事が18件で12.6%、業務委託、設計等が122件で85.3%。指定管理協定は先ほど申しあげましたように昨年度、全ての指定管理者に行っておりますので0件になってございます。未回答は3件、2.1%ありました。

問2ですが、「公契約条例の適用案件では、区が定めた労働報酬下限額以上の報酬が保証されています。このことをご存知ですか」という設問です。「知っている」が101件、70.6%、「知らなかった」が42件、29.9%でした。

問3は「問2で知っていると答えた方へ⇒どのように知りましたか」という設問で、これは複数回答を可としております。一番目の「職場の掲示物などで知った」が13件、「職場で配布された書類で知った」が19件、「勤務先からの説明で知った」が71件、「新宿区のホームページやリーフレットで知った」が17件、「その他」が4件という内容でございました。内容記入欄の記載でございしますが、「新宿区からのメールで知った」が1件、委託、「マスメディアで知った」が1件、委託、「新宿区契約係の窓口で説明を受けた」が1件、委託です。

問4ですが、「あなたは区が定めた労働報酬下限額以上の報酬を受け取っていますか」という設問です。「受け取っている」が128件で89.5%、「受け取っていない」が5件で3.5%、「分からない」が6件で4.2%、未回答が

4件、2.8%という状況になっています。主な記入内容ですが、受け取っていない理由としては、「日給だったが、労働時間でみると労働報酬下限額以下の報酬のため」というのが1件、委託でありました。分からない理由ですが、「月給制であり、かつ不定期で業務に携わっているため、比較できない」、これは1件、委託でありました。「日頃、意識していない」が1件、委託でありました。「24時間待機での日給のため」というのが1件、委託でありました。

裏面をお願いいたします。問5ですが、「現在の労働報酬下限額の基準は、別紙2の金額を参考に算出し、新宿区労働報酬等審議会の意見を聴いたうえで、区長が定め、告示しています。このような決定方法を適切だと思いますか。適切でないと思われる場合は、その理由をご記入ください。」という設問です。「適切だと思う」のは137件で95.8%、「適切だと思わない」が3件2.1%、未回答が3件で2.1%でございました。主な記入内容ですが、適切であると思う理由が、「決定する方が区長なら妥当だと思うが、金額が妥当か分からない」というのが1件、委託でありました。「物価高騰により、少しアップはありがたい」が1件、委託でありました。適切であると思わない理由です。「インフラ系の作業は他職との取り合いも多く、手間もかかる部分が多い割に単価が低いと思う」というのが1件、工事でありました。「物価の高騰により、追いついていない」、これは1件、委託です。未回答である理由につきましては、「判断をしかねるため、回答を控えます」が2件、委託でありました。

問6ですが、「適用案件の労働者は受け取った賃金が労働報酬下限額を下回っている場合など、公契約条例に違反する事例があれば、「新宿区」「あなたを雇用している会社」「元請の会社」のいずれにもその旨を申し出ることができます。このことをご存知ですか。」という設問です。「知っている」が91件で63.6%、「知らなかった」が51件で35.7%、未回答が1件で0.7%です。

問6で「知っている」と答えた方にどのように知りましたかという設問が問7で、「職場の提示物で知った」は10件、「職場で配布された書類で知った」が18件、「勤務先からの説明で知った」が55件、「新宿区のホームページやリーフレット等で知った」が26件、「その他」が2件でございます。その他の内容ですが、「区ではないが、申し出ができることは知っていた」というのが1件、委託でありました。「違反があれば、どこかしら申し出る場所があると思っていた」が1件、委託でありました。

次のページの問8をお願いいたします。「適用案件となることで、労働報酬下限額以上の報酬が保証されますが、このことは労働意欲の向上につながると思いますか。また、その理由をご記入ください」ということで、これは労働者の方に聞いているところです。「そう思う」が103件、72.0%、「そう思わない」が5件、3.5%、「どちらともいえない」が32件、22.5%、未回答が3件、2.1%でした。肯定的な理由ですが、「下限が保証されていることで、

安心につながる」というのが2件で工事と委託でありました。「生活の向上、職人の質の向上、人材増加につながる」が1件、委託でありました。「労働報酬の保証は労働意欲の向上に必須である」、1件、委託でありました。「一部の悪質な事業者に対して、条例ができたことで、労働者が守られるきっかけになる」が1件、委託でありました。「物価高騰により日々の生活を送るなかでの支出が増えたが、収入も増えたので助かっており、継続して就業しようと思っている」という回答が1件、委託でありました。また、逆に否定的な理由です。「本人のモチベーションは上がらないと思う」が1件、委託でありました。「作業内容によって得手不得手があり、どちらともいえない」が1件、委託でありました。「下限のラインが定めてあるだけでは、意欲向上にはつながらない」という回答が1件、委託でありました。

続きまして問9ですが、「公契約条例についての考えやご要望等をご自由にご記入ください」というところでして、肯定的な内容ですが、「物価が高いのでありがたい」が2件、委託でありました。「毎月のように食品の価格が上がり、物価高である。できたら労働報酬下限額を上げてもらえると助かる」が2件、委託でありました。「使用者、雇用主側へもっと訴求してほしい」が1件、委託でありました。「もっとたくさんの案件に対応してほしい」が1件、委託でありました。「技術、能力に見合った報酬を得られるようにして、若い人たちが働きやすい環境づくりが必要である」が1件、委託でありました。「労働報酬以下になると労働意欲の向上につながらないのと、いい加減な労働に繋がりがかねない」が1件、委託でありました。「現在、適正な労働環境にあると考えているが、このように報酬が保証されていることは大きな安心感に繋がると考える」という回答は1件、委託でありました。「実際のところ、労働報酬下限額以下の報酬で雇用されている人は多数いると思う。若い人材を確保するために、そのようなことがないような業界にしなければならないと思う」、それが1件、工事でありました。裏面をお願いいたします。否定的な内容ですが、「労働者にとっては発注先を選択できる立場はないから」という回答が1件、委託でありました。「なぜ東京都の単価に原則9割を乗じるのか。東京都の単価を下限額としては駄目なのか」というのが1件、委託でありました。「そのような条例があると知らなかった」というものが1件、委託でありました。「公契約条例は派遣会社とは保証されていると思うが、労働者の労働報酬が守られているかは不明に感じる」というのが1件、委託でありました。

新宿区公条例に関するアンケートの結果報告の中間報告につきましては以上です。

(松尾会長) ありがとうございます。事務局から今、資料について説明がありましたけれども、このことについて、まず質問等がございましたらお願いしたいと思います。

(契約管財課長) 会長、よろしいでしょうか。アンケートに対しても、角谷委員

から意見書が出されております。

(角谷委員) この意見書の3枚目の裏面でございます。

(松尾会長) それでは角谷委員からお願いいたします。

(角谷委員) こちらの提案内容に入る前に、このアンケート結果についての受け止めというところで、若干口頭で先にお話をさせていただきます。

結論としては全体としてまず1点目、公契約条例への期待が非常に大きいなということを強く感じております。2点目、労働報酬下限額をもっと上げてほしいという意見が否定的という中に分類されていて、報酬が低いという意見もありますので。これを上げてほしいという意見が非常に多いこと、全体として結論を2つ感じました。

特徴の概要としては2点、1点目としては、昨年はとても回答率が少なく、今年増えていますけれども、昨年より改善している項目が多いということを感じております。2点目として、条例への理解が広がっているということが特徴の内容としてあります。具体的などころですけれども、具体的要求に突っ込んでいるところが職種別賃金設定の必要性へのご意見があること。後は、その労働環境確認報告書の内容が守れるように行政の相談や支援をしてほしいと、これも具体的な要望だと思っております。それと、労働報酬下限額の増額と合わせて契約中の案件の受注金額の増額をしてほしいと、これも極めて具体的なお話です。後は、入札制度における要望というのも下限額だけではなく、公契約全体というのは、この条例の趣旨、目的のところ、基本方針のところに明記されておりますので、そこの関係においても非常に期待も大きいですし、たくさん理解が広がるなかで、要望も具体的になってきているということを感じております。

それで、意見書を先ほど開いていただきました3枚目の裏面の「3 令和6年度公契約条例アンケートについて」ということで、来年に向けてということになりますけれども、新宿区では要綱からあえて条例化した経過がございます。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1つであると考えています。アンケートの対象は、労働者あてのアンケートは、今現在、1事業者の人数を5人までと限定しているのですが、そこを当該事業所の条例対象となる全労働者に配布して、希望する方は誰でも回答、提出が可能にしたほうが良いということをご意見を昨年引き続き意見とさせていただきます。事業者による恣意的選択が行われないような段取りも必要であると考えております。

昨年もこのような意見を申し上げまして、工事と委託のほうのアンケートは、実態に則して大きく変えることを要望しました。昨年のアンケートなどの意見の中でも委託と工事が一緒くたにされているので分けたほうが良いというのがご意見の中にあつたと思うのですが、審議会の中で今年度に向けた答申案の付帯意見の中に「工事と、委託、指定管理のそれぞれについて、業種の実情に合わせてアンケート内容の充実を図る」ということを文言として、明文化して入れていただきました。改めて工事と委託を分けて、実情に則して実態を掴めるように改善を

していただきたい。

後は、他区の例のお話になるのですが、足立区では今年度、区が主体となって大規模なアンケート調査が行われまして、これがホームページで公開されております。今回資料で配布と印刷いただき、ありがとうございます。別紙として、そのアンケート項目は、審議会の中で、工事と、委託・指定管理のそれぞれについて、相談しながら準備をされたということを伺っております。

また、世田谷区では、区が主体となって来年度大規模なアンケート調査を行うために、予算の確保などの準備がされていると伺っております。世田谷区では、もともと建設労組が主体となって10年以上続けている工事現場における労働者向けのアンケートは、課の皆さんも一緒に行って趣旨説明と、アンケート配布、回収というのを行っているわけですが、全体の概要や傾向を把握するというのを目的としておりまして、匿名ですし、実名による条例の中に記載されている申し出とは別に、概要を掴むということで行うというわけですし、審議会に資料提示され、どのように改善していくかという建設的な議論が行われています。

以上のことから、具体的な実態把握のために次の2点を提案します。

1つ目ですが、改めて次年度から工事と委託のアンケートは、実態に則して大きく変える。質問項目は他の自治体の例も参考にしながら、早めに審議会で審議委員に相談して改善を図っていただければと。

2つめに、アンケートの収集方法の改善ということで、例えばその二次元コードから直接入力して、企業名を言うのはあれかもしれないですけど、Google フォームとかを活用すればそのままエクセルになってしまいますので、手間的なところですね。あとは、集計作業の効率化ですとか、8月も申し上げましたが、社労士会の協力を得るなど、予算措置ができれば、なお良いと思います。

昨年からの意見申し上げている、肯定的、否定的という項目分けがすごく違和感がありまして。例えば一番最後の「公契約条例について」という意見の否定的なところを見ますと、条例そのものを否定している回答は1個もないと思うんです。要は要望と言いますか、これを否定的って分類すると誤解を生むのではないかと思います。例えば、それも含めて社労士の皆さんの学識で、客観的に分析等も含めてお願いするなどということは、建設的なのではないかと考えております。会長、ありがとうございます。

(松尾会長) はい。

(契約管財課長) 会長、よろしいでしょうか。

(松尾会長) はい、どうぞ。

(契約管財課長) 今、角谷委員からいろいろご意見を賜ったところでございまして、1事業者の人数を5人に限定せずというところですが、今年度、郵送でやった関係で5人という形で限定させていただきました。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いうところは全く同感でございますので、どのような形でやっていけばいいのかというところは、次年度に向けて事務局の方で検討していきたいと考えているところです。

足立区の貴重な例を挙げていただきました。私どもも足立区に事情を聴取させていただきまして、どんな形でやったのか、事例を収集させていただいて、来年度のアンケートに反映できるかどうかも含めまして検討させていただければと考えているところです。昨年度からご要望がございました工事と委託のアンケートを実態に則して大きく変えるというところですが、設問のあり方等につきまして、来年度はアンケートをどうするのか、事務局で考えまして、なるべく早い時期に委員の皆様以案文をご提示させていただければと考えているところです。収集方法の改善なんですけど、いろいろとご提案ありがとうございます。今年度は郵送の方が多分回答率が高いたらと思って、全部郵送でやらせていただきました。いろいろご提案いただきましたので、どの方法が、一番回収に適してるのか等も含めまして、事務局のほうで検討させていただきまして、委員の皆様にも事務局の考えを提案させていただければと思っております

来年度ですが、来年度の予算措置をしておりません。また事務局の方で頑張っ
てやることにはなるんですけど、なるべく回収率が高まるように工夫はしてまいりたいと考えております。以上です。

(松尾会長) 八木委員、どうぞ。

(八木委員) 今、アンケートの話があったんですが、どちらも角谷委員と同感です。例えば、事業者向けのアンケートのほうですが、例えば、問5にもはっきり書いてますが、「モチベーションの向上」だとか、それから「継続勤務の労働者が増えた」とか、「インセンティブが上がってる」とか、意外と事業者側の方も期待して、責任感が上がったと回答されているのが印象的です。一方で問8にあります、「1時間あたり1,202円は妥当だと思いますか」に対して否定的な意見で、まだ低いですとか、正社員に対して少ないとか、職種別賃金の話も出てますけれど、それから全く情勢に追いついてないとか、これが私がよく言ってますが、事業者さんの負担も出ていると思うんです。否定的な意見という分類になってますが、逆に否定されて、もっと逆のところで応援されていると私は思ったのです。その辺は情勢に追いついてないというのが、事業者さんが今、苦しい運営を語ってる場所だと思っておりますので、この金額でこの計算方式というのは分かりますが、まだもう1回ありますので再検討してくれないかと率直なところなんですけど、もう少し上乗せしてくれたほうが、今、この意見をここまで評価してくれているが、でも低いって言っている。苦しいと言ってるようなものだと思うんですけど。これでこのまま令和6年度に突入するのはいかがなものかと非常に思います。上乗せができるのでしたら、8月から始まった予算編成もそろそろ最終局面でしょうし、もう少し検討をいただければと思います。せっかくここまで事業者の方が前向きにやってくれてるのに非常になかなか区のほうで期待にま

だ応えきれていないというのは、審議員をやっている残念だという感じです。

(契約管財課長) よろしいでしょうか。1, 202円ではまだ低い、全く情勢の上昇に追いついていないという、厳しいと言いますか、逆に言うと区に対する叱咤激励であるというところを感じます。ただ、私どもも、繰り返しの答弁で恐縮ですが、適正な算定式に基づいて今回提案させていただいておりますので

1, 245円、昨年に比べて43円の引き上げというのは、最低賃金は41円アップしたなかで、更に2円上乘せして引き上げておりますので適切な水準ではないかと思っております。

来年度またアンケートを実施するなかで、また同じような回答があるのであれば、またどうしましょうかというところありますが、今年度につきましては、

1, 245円というのは適切な金額であろうと事務局では考えております。

(八木委員) 事業者の方は今日は発言を控えているとなっているのですが、本当に事業者も労働者もある意味、公共サービスに携わっているという同じ方向を向いていると思うので、期待を裏切らないような数字を出していただきたいと思えます。やはり、慎重に検討なんですけれども、慎重に検討という言葉も6年聞いているとそろそろ結論出してきていただきたいというのが率直なところで。今年に限っていうと、委託に限ってこの数字はちょっとないと、今日最後まで来て思った感じです。もう一声上乘せがあってもいいという気がしています。

(契約管財課長) よろしいでしょうか。また同じようなお答えになってしまうかもしれませんが、私どもも民間の賃金相場を見てますし、東京都における最低賃金ですとか、消費者物価指数、日銀の展望レポート等々、総合的に勘案して、しっかりこの算式に基づいて1, 245円という計算をいたしておりますので、この金額が来年度の労働報酬下限額としては適切であろうと考えているところでございます。

(角谷委員) 会長、よろしいでしょうか。

(松尾会長) はい、角谷委員。

(角谷委員) アンケートをもう見ていただいたことを踏まえたうえで、先ほどの下限額のところについて、改めてまだご発言いただいている方、ご発言をいただければと思いますけれども。私、公開されている他の自治体の審議会に勉強のために傍聴に行っていて、他の自治体では会長や副会長もどんどん意見を出していらっしゃるの、その立場に拘わらず、と思えます。

先日、びっくりしたのが10月下旬に中野区の審議会で、事業者の委員の方から「1, 310円」っていう風にポンと案が出て、それにその社労士の方が「そうです」となりまして。労働者側じゃなくて、すごい高い数字の案が出されていたこともございますので。今までの議論を踏まえて、皆さんの意見をいただいて審議を。ぜひご意見をお聞かせいただければと思います。

(松尾会長) 審議の進め方については、それぞれの区はそれぞれの区で、工夫されておられるだろうと思うんです。それで審議の進め方について、資料をいつの

段階でどのように配布するかということも考えなければいけません。今日、角谷委員や八木委員から提出いただいた意見書は、今日ここにきた段階で「意見書が出されています」ということで、そういう前提で、審議会を進めるってことでもいいのかという根本的な議論はあるんでしょうけど、実態はそういうところで審議をしているということです。今、結論を出さなければいけないか、次回までに皆さんで今日出た意見を踏まえて、次回に意見をくださいというやり方もあるんだろうと思います。今、私、今日就任したばかりですけども、今までのその議事録等を拝見したんですけども、議論の進め方は委員の方が問題提起されて事務局が回答していく、それでやりとりで進んでいく、というような形で、事業者側の方とか、私どもが経過を踏まえていないとすると、その経過の議事録等にかけていって、今までの議論はどうだったのかということで、次回に意見を固めていって、その時にどういう形で意見がまとまってくるのか、事務局は検討課題で投げられたものについて、事務局はどのような回答しているのか、それを踏まえながら委員は最終的にはこういう意見でというような結論を出していくのが私はいいんだろうと思っています。ただ、中野区その審議会はこういうやり方で意見が活発に出ていましたというのは、それはたぶん中野区のほうで、いろんな従来の経過を踏まえながら、中野区にどういう問題があって、どういうことが課題になっているのかということ踏まえて発言されていると思います。ですから、その今、言われたことにその検討課題になっているという形で、従来から検討になっています、もう少し検討させてくださいというように事務局が言えば、それが俎上に上ってこないとなかなか意見が出てこないのではないかと私は思っているんですけども。ですから、活発にご意見はしていただきたいんですけども、多分4回、実質は議論するのは3回、次が最終的に議論が終わって次はどうしよう、どうしましょう、こういうことでしょうか、という話になって。そういう前提を踏まえながら、やはり審議を進めていかざるを得ないので、実質はやはり事務局のほうで、どういう検討をしました、検討したなかで、検討の課題も踏まえながら検討した結果こうですと、ただ問題はこういうところにあります、というような進め方をせざるを得ないのかなと、全体を見て、そのように考えたんですけども。

ですから、今日、意見書が出ているわけですから、これは持ち帰っていただいて精査して事務局に対して、この中で質問があるのであれば、ファックスとかメール等でやり取りをして、これはどのように考えられたらいいのかというように見て、意見を次回までにまとめていただければいいのではないかと、私はそのような進め方でいいのではないかと思います。

いかがでしょうか。まだ残っているんですけど、今どうしようかな、これお聞きしようかな、審議会の運用でその他についてという項目で、審議会についてこのように進めたほうがいいのではないかと要望が出ていますが、この文章の中で特に角谷委員の方で言いたいところはありますか。これを読んでいただければい

いですか。

(角谷委員) はい。

(松尾会長) 「4 審議会の運用及びその他について」というところです。

(角谷委員) その内容につきましては、労働報酬下限額“等”となっておりますので、そもそも条例の「基本方針」のところにあります下限だけではなく、公契約そのものを全体を良くしていくという趣旨がございますので、そういったことも含めて、この議論する審議会であると説明を受けていますし、理解をしておりますので、今、落札率を出していただいたところではあるんですが、それ以外のところも含めて詳細資料をご提示いただけたらというお願いになります。

(松尾会長) そうすると事務局はこれも踏まえて、議題等も考えてほしいということですか。

(角谷委員) そうですね。

(松尾会長) そのように考えればよろしいですか。

(角谷委員) はい、(1) のところは。

(松尾会長) 事務局はどうでしょう。

(契約管財課長) 1つ1つお答えしてよろしいでしょうか。審議に必要な資料やデータを早期に、ということですね。ご提示くださいというところには、早期という言葉が入ってるんだらうと受け止めております。私どもは、なるべく早く提示して充実した審議になるように努めてまいりたいと考えておりますので、なるべく早くというところがございますが、いかんせん特別区の人事委員会の給与勧告が出ないことには、なかなか数字が提示できないということがございまして、今年も10月11日に特別区の人事委員会の給与勧告が出まして、それを受けまして資料を作り込んでまいりましたので、1週間前の送付になってしまいましたけども、なるべく早く送りたいと考えていることです。今年度の第1回で落札率のデータを提供させていただきました。これも引き続き、来年度以降ももしっかり提供させていただきたいと考えているところです。また、労働報酬確認報告書の各項目の集計結果、具体的な最低賃金額等々も、これにつきましても、こういった形で集計できるかどうかというのは、事務局のほうで精査してまいります。できるだけ充実した審議につながるようにデータの提供は努めてまいりたいと考えております。以上です。

(松尾会長) 「アンケートの実施状況について」ということで、他に何かご意見はあるでしょうか。はい、どうぞ。

(西郷委員) 先ほどお話もありましたが、アンケートの内容につきましては、公契約条例の趣旨の周知を行政としては、しっかり進めていくというお話がありました。内容を見ると理解は本当に広がってきていると感じましたので、引き続き、鋭意取り組んでいただきたいと思います。それで、来年以降のアンケートについても、事業者側、労働者側、それぞれの実態把握がさらに進むように、内容も含めて進めていただければと思います。以上です。

(石川副会長) すみません、追加でいいですか。今年度に関しては郵送でされたという話でしたが、令和6年度は何かもう別の方法を考えていらっしゃるんですか。

(契約管財課長) 今のところ、回答方法というのはまだどういった形がいいのかというところが試行錯誤してまして。今回の角谷委員からもいろんな集計の方法があるとご提案いただきましたので、そこを比較検討しながら、来年もどういった形でなるべく回収率を高くしたいというのは考えておりますので、どれが一番いいのかというところを事務局として検討させていただきたいと思っております。

(石川副会長) 郵送ではない可能性が高いということですね。

(契約管財課長) そこも含めて、郵送も含めてご提案いただいたものを含めて、検討していきたいと考えております。

(松尾会長) 回収率っていうのは、年々上がってきているのですか。

(契約管財課長) まだ2回目なんですね。昨年度は18.6%で、今年度は30%を超えまして、少し高くなりました。ただですね、昨年度は工事が5,000万円以上で、委託が2,000万円以上という形で対象が違いました。今年度は工事が5,000万円未満、委託が1,000万円から2,000万円ということで対象がずれてまして、その関係で回収率は違ったのが1つあるというところなんです。また、昨年度は実は令和3年度に契約した事業者に対して令和4年度にアンケートしたものですから、前年度でもう終わってるところで回収率が高くなかったのかなど。今年度は昨年度の反省を踏まえまして、今年度に契約した5,000万円未満の工事、1,000万円から2,000万円以下の委託についてやりましたので、今年度の業者ですので回収率が少し高くなったと考えております。

(松尾会長) 他に何かアンケートのやり方にご意見のある方はいらっしゃいますか。まだ2回目ですから、やり方についてはいろいろ改善の余地はあるだろうと思っておりますので、事務局にもう少し検討いただいて進めていただければと思います。

(石川副会長) すいません。

(松尾会長) どうぞ。

(石川副会長) 郵送にした結果、5名。1つの会社から5名の方しか回答が得られなかったというものは、次年度はやはりそれをもっと解消していただきたいのは希望ではあります。是非よろしく願いいたします。

(契約管財課長) 今年度は5人、昨年度も5人だったんですが、事務局手作りのアンケートだったものですから、職員の負担というところも考えまして、5人という形にさせていただきました。ただ、角谷委員のご意見にもあるように、事業者による恣意的選択は行われたい段取りが必要という、そういう認識が共通でございますので、それをどういった形でやるのか、5人に限定するのがいいのか、

本当に幅広くやるのか。幅広くやると、逆に1人の人がいっぱい回答することもあるのではないのか、いろんな面があると思いますので、そこを比較考慮しながら、どういった形を進めるのか、事務局のほうで案を練らしていただきまして委員の皆様にご提示させていただきます。

(石川副会長) 是非よろしく願いいたします。

(松尾会長) それでは、アンケートはもう少し改善の余地があるということですから、事務局に検討いただくということで。それを踏まえて、本日の質疑はこの程度で終わりたいと思います。

以上で、本日の審議は終了いたしました。最後に事務局から何かご連絡等あったらお願いいたします。

(契約管財課長) 事務局です。本日は熱心にご審議いただきまして、ありがとうございました。心から御礼申し上げます。次回は、本日の諮問に基づきまして、答申内容を決めていただきたいと考えているところでございます。日時につきましては、12月12日午後2時から、場所は本日と同じこの部屋を予定しております。開催通知は、また別途送付させていただきますのでよろしくお願い申し上げます。また、委員の皆様におかれましては、本日のご発言の際、ご意見がある場合は恐縮でございますが、11月28日の火曜日までに事務局宛のメール、またはファックスでお申し出いただきますようお願いいたします。本日はお忙しい中、ご出席いただきましてありがとうございました。以上でございます。よろしくお願いいたします。

(松尾会長) それでは以上をもちまして、本日の議事は無事終了いたしました。これで、審議会を閉会とさせていただきます。本日はどうもありがとうございました。ご苦労様でした。

(各委員) ありがとうございました。