

2023（令和5）年11月28日

新宿区公契約労働報酬等審議会  
会長 松尾 紀良 様

新宿区公契約労働報酬等審議会委員  
連合東京新宿地区協議会 八木 信男  
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3回 新宿区公契約労働報酬等審議会への意見書 2024（令和6）年度の労働報酬下限額等に関して

11月6日の第2回審議会に向けて提出致しました意見書に、追記をしたものです。  
追記した箇所は、下線で記載されている部分です。

2023（令和5）年8月24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、2023（令和5）年11月6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、提出いたしました意見書や審議会の中で発言させていただいた意見に対し、今年度、第1回審議会の開催時期を8月とし、資料で落札率のご提示と労働者向けアンケートに労働報酬下限額項目追加など、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を継続的にさせていただいていることに感謝し、意見を申し上げます。

#### 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）2024（令和6）年度事務局案1,245円について

以下の事項を「その他の事情」として勘案することにより、次年度の業務委託・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。

「その他の事情」として勘案が必要な項目について

##### ①賞与勘案の必要性

会計年度任用職員に期末手当が支給される様になっているところ、さらに勤勉手当も支給する方向に進んでいます。昨年に引き続きの意見になりますが、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と考えます。

公共サービスにおける補助的労働者の実例として、新宿区立保育園のパートタイム保育補助労働者（会計年度任用職員）の求人募集では、無資格可で年齢も経験も問わず、賞与2.0ヶ月分を含み時給換算1,417円（10月現在）となっています。

ちなみに、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、賞与（期末手当2.25ヶ月分）を含めるべきとの審議の上、目標を1,410円とし、5年かけて段階的に引き上げを行っているところでした。今期の議論は、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て、目標を

1,690円に修正し、5年かけるとして次年度は100円引上げの1,330円となっています。

②民間賃金相場勘案の必要性

新宿ハローワーク求人票（※下記、直近8月分別紙資料ご参照）より、介護・一般事務・清掃の募集賃金額を見た場合、下記の表の様になっています。そこに、8月の金額なので当然に今年2023年10月最賃引き上げ額をプラスし、さらに次年度下限額議論なので当然に来年2024年10月最賃引き上げ予想分をプラスして見る必要があります。いずれも1,300円をこえており、勘案が必要と考えます。

また、区は度々、「公契約の下限額とはダンピング防止」「下支え」との説明を行ってきましたが、賃金上昇傾向が明確になっている局面では、むしろ民間相場以下の下限額は「これ以上ならダンピングにならない」という保証を与えるものであり、民間相場との間での「新たなダンピング価格」を誘発しかねない危険性を孕むばかりか、却って条例の趣旨を逸脱する結果となりかねません。この点は注意する必要があります。

新宿区内民間賃金最低水準(公契約関連職種)					
新宿所 バランスシート(有効求人・有効求職者数、求人・求職賃金状況)パートタイム労働者					
職種	2023年8月求人賃金			(B)	(C)
	下限	上限	平均(A)	(A)+2023年10月東京最賃41円	(B)+2024年10月東京最賃想定分(3.82%)43円加算
介護サービス職業従事者	1,279	1,729	1,504	1,545	1,588
一般事務従事者	1,192	1,352	1,272	1,313	1,356
清掃従事者	1,229	1,245	1,237	1,278	1,321

③最低賃金次年度引き上げ率さらなる向上の可能性

東京都の最低賃金額はご提示いただいた資料の通りですが、前年との差額に率も上昇しており、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されます。仮に、今年度の3.82%としても上昇額は43円となります。

発効年月	令和元年10月 2019年度	令和2年10月 2020年度	令和3年10月 2021年度	令和4年10月 2022年度	令和5年10月 2023年度
最低賃金 (1時間あたり)	1,013円	1,013円	1,041円	1,072円	1,113円
前年との差額	+28円	±0円	+28円	+31円	+41円
前年比上昇率	102.84%	100.00%	102.76%	102.98%	103.82%

④物価高騰勘案の必要性

総務省「2020年基準消費者物価指数 東京都区部2023年(令和5年)10月分(中旬速報値)」による、「生鮮食品及びエネルギーを除く総合指数」(海外要因で変動する原油価格の影響を直接受けるガソリンや電気代などのエネルギーを除いたもの)前年同月比は3.8%となっています。

ちなみに、中野区は2023年度第2回審議会での議論により、特別区人事委員会勧告の上昇、東京都最低賃金の上昇、さらに物価上昇を勘案した結果、次年度下限額の案は1,310円となりました。

⑤サプライチェーンにおける「価格転嫁」の動向と自治体の対応の必要性

2023年「春闘」において、政府・財界においてサプライチェーンにおける「価格転嫁」の必要性が叫ばれてきました。サプライチェーンとは製品が原材料から製造・輸送を経て消費者に届くまでの一連の流れを指しますが、日本社会における90年代からの低賃金構造・少子高齢化社会の到来に加えて、昨今の原材料費の高騰や労働力調達に関わるコストの上昇とが相まって、サプライチェーン内での適切な価格転嫁により賃金上昇・消費拡大へつなげていく切り札として経済対策の一つの柱に位置付けられています。

公共サービスを提供する側の自治体においても状況は同様と考えます。こうした「価格転嫁」の流れが起きている社会情勢の中であって、受注側として、公契約の対象となる民間事業者も同様な事情に置かれており、これに対して、発注側である区が積算額の見直し・上乘せをすることで適正な利益の確保と安定的なサービスの提供に資するための対応が求められているのではないのでしょうか。こうした点は「その他の事情」として勘案するに値すると考えます。

別途、懸案事項について。

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かった点について、今年度上がり幅が大きいこともあり変更額の適用をされましたが、毎年変更額の適用とする必要であると考えます。

## （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

2023年今年度のうち半年間もの期間、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ことは、地域別最賃（翌年の最賃上昇予想分をプラスした額）では、公契約条例の効果を発揮しえないことが、他の自治体同様に明らかになっていきます。勘案基準の抜本的な改善が必要であると考えます。

昨年意見書にて、「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」と申し上げました。

当該地域において、賃金相場との関係で差が大きすぎることで及び高卒初任級対象労働者が存在しない旨の報告をいただいた点を踏まえて、下記の勘案基準を提案いたします。

新宿区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（仮に1,245円-1,113円）132円を当該郊外施設県の最低賃金に上乘せした額を労働報酬下限額として設定する。

## （3） 委託・指定管理 職種別の労働報酬下限額設定の必要性

今回のアンケート回答結果から「職種別賃金にしてほしい」「下限ラインが定めてあるだけでは」「技術、技能に見合った報酬を得られる様に」などの意見も出ています。

「(すでに)労働報酬下限額以上の時給であるため」業務の質が向上したと思わないとの回答もあり、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状況が伺えます。

現在、多摩市、千代田区、足立区、国分寺市、港区（要綱）で職種別の労働報酬下限額が設定されています。

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

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。

実際に、相対的に賃金相場が高い職種（高くないと人材が確保できない）の実態把握も必要だと思います。

また、職種別の下限額を検討する際、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」「保安全管理員」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が毎年行っている賃金調査結果（有効回答数1万超）では、日給1万円代後半が多く、設計労務単価との差額が1万円前後もあるという傾向です。（昨年詳細の金額等提示）

下記、公契約条例対象の工事現場における匿名任意の賃金など聞き取りアンケート（2023年6月～10月）の実例からも、建設業では、全体の傾向として労働報酬下限額（設計労務単価の9割）を下回っている労働者が一定存在することが伺えます。

No.	職種	年齢(才)	経年数(年)	請負回数	階層 事業主 一人親方 労働者	賃金日額 (円)	労働報酬下 限額(東京都 設計労務の9 割)	設計労務単 価該当職種	月収 (万)	ここ半 年の賃 金傾向	CCUS		建設労 組加入 状況	通勤 時間	社保 加入	ご意見・ご要望
											登録 有無	使用 有無				
1	雑工	60	3	1次	労働者	10,000～12,000	15,120	軽作業員		下降	無	無	未加入	1		江東区通勤 明日は別の現場。顔認証で現場入場していない
2	ガードマン	60代	20	1次	労働者	10,000～12,000	13,950	交通誘導警備員B			有				加入	
3	とび	59	30	1次	労働者	16,000～18,000	26,910	とび工		横ばい			未加入		加入	設計労務単価上昇知らない。トイレ、AC有
4	とび	60以上	31～35	1次	労働者	16,000～18,000	26,910	とび工					加入			設計労務単価が上がっていることは知っている。社保未加入。土曜休み無
5	とび	32	6～10	2次	労働者	14,000～16,000	26,910	とび工		横ばい						賃金上がらない「(設計労務単価を指さして)こんなにもえたら大金持ちや！」
6	とび	23	5	2次	労働者	12,000～14,000	26,910	とび工		横ばい			未加入			賃金上がらない「(設計労務単価を指さして)こんな金額あり得ない、ほんとに元請けは貰ってるの？」
7	鉄筋	50	30	2次	労働者 職長	24,000	26,100	鉄筋工							加入	社保加入。とくに不満無し。
8	現場監督	50	6～10	1次	労働者											
9																入場時の顔認証のシステムはBUILDEE BANKEN FACE
10																建退協無し？
11	土木	50	6～10		労働者	10,000～12,000	21,510	普通作業員		横ばい	無		未加入	1		
12	土木	30	6～10	2次	労働者	10,000～12,000	21,510	普通作業員			有		未加入		加入	
13	土木	40	6～10	2次	労働者	10,000～12,000	21,510	普通作業員			無		未加入		加入	
14	鉄筋	30	15		労働者	12,000～14,000	26,100	鉄筋工			有	有				
15	鉄筋	20	1		労働者	10,000以下	26,100	鉄筋工								
16	鉄筋	30	1		労働者		26,100	鉄筋工								
17	隅出し手元	30	2		労働者											
18	型枠	20	11	1次	労働者	16,000～18,000	24,750	型枠工		上昇				40分		外国人が多い、みんな一生懸命だが、運転などは日本人がやるので、負担が大きく人手不足を感じる
19	土木	40	10	2次	労働者	10,000以下	21,510	普通作業員								
20	土木	70	30	2次	労働者	9,000	21,510	普通作業員						1.5		
21	とび	20	5		労働者	12,000～14,000	26,910	とび工								
22	とび	30	5		労働者	12,000～14,000	26,910	とび工			有	有				区の発注現場であることを知らなかった
23	土木	49	20	2次	労働者	12,500	21,510	普通作業員		横ばい			未加入	1		区の発注現場であることを知らなかった
24	土木	63	9	2次	労働者	12,000～14,000	21,510	普通作業員	25	横ばい			未加入	1		区の発注現場であることを知らなかった
25	土木	65	5	2次	労働者	15,000～18,000	21,510	普通作業員			有		未加入			区の発注現場であることを知らなかった
26	電気 設備	40		元請	労働者	下限超	25,920	電工			有	有				電気関係で特別な立場であるので当然区の発注現場であることを知っている

また、今夏のアンケート結果（労働者向け）で、労働報酬下限額以上の報酬の受け取りについて「受け取っていない」「わからない」「未回答」の合計が10.5%あります。

さらに、公契約条例についての意見や要望の問いに対して、工事の労働者から「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」という意見が出されています。

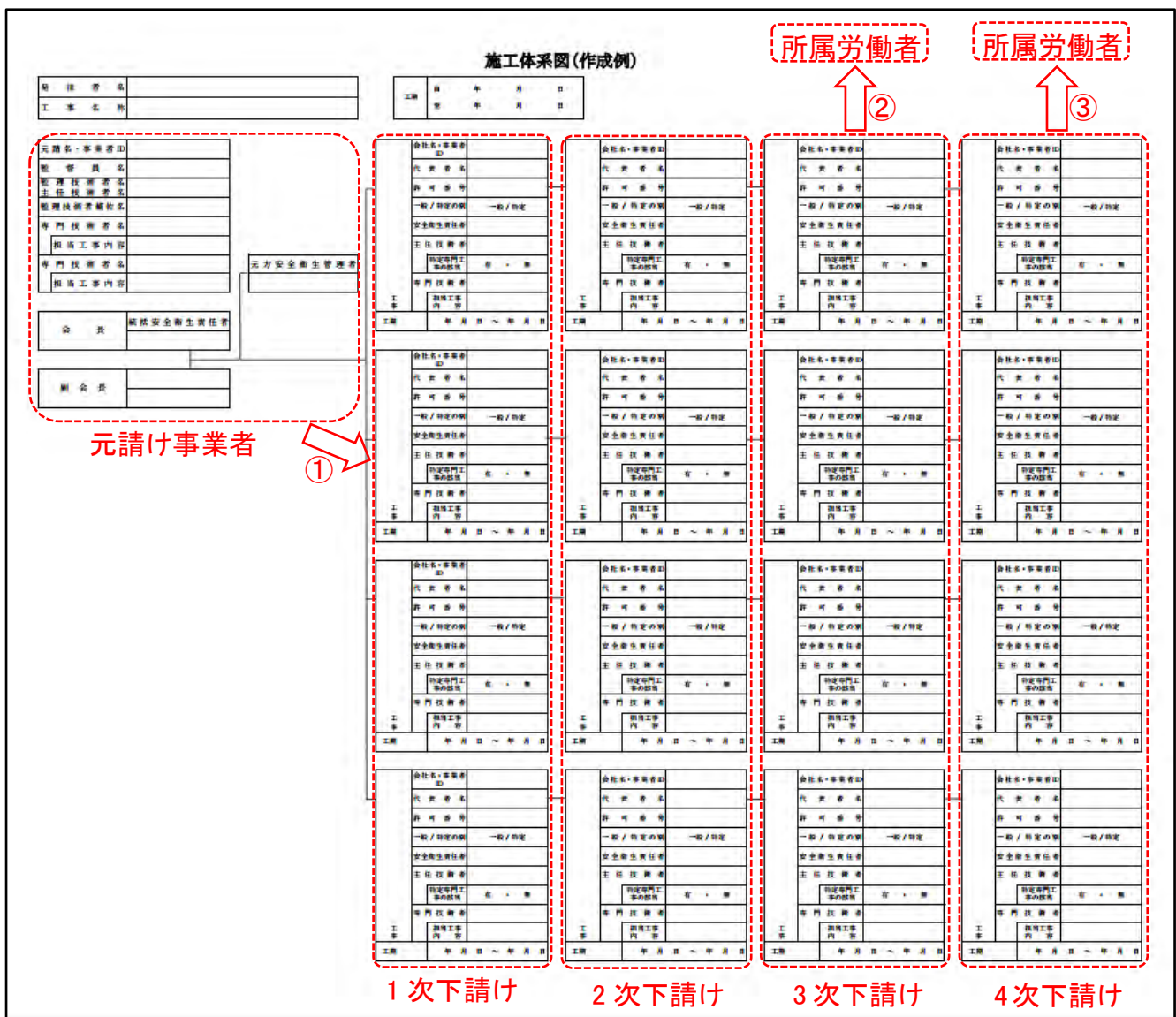
以上のことから、第一回審議会資料3の3ページ【参考2】の集計表の結果について。

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79.9%（令和5年前半）が設計労務単価の95%を超え、100%が設計労務単価の90%を超えているという事は、想像し難いと考えます。

この数字は、受注者が、契約後から業務履行1ヶ月前までの期間に、区に提出する「労働環境確認報告書」の（四）「労働者の報酬額について」の「最低の報酬額（最低賃金）」の額を集計したものです。現状では、工事の元請け企業が、工事開始の1ヶ月以上前に、下請け企業・孫請け企業の雇用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ます。

下記の誤解が生じている可能性が考えられるため、この（四）「労働者の報酬額について」のページのみ工事後に提出してもらうよう変更するなどの工夫が必要だと考えます。

集計表の結果では、元請事業者が、（誤解が生じている可能性）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。

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、注視しチェックしていく必要があります。

ところが、現状、新宿区公契約条例における契約時に元請事業者が提出する労働環境確認報告書（工事）では、施工体系台帳上の各下請事業者に所属する労働者つまり、工事現場に実際就労し東京都設計労務単価の９割の支払いを受けるべき労働者の実態をチェックできる仕組みにはなっていません。

そこで、各工事の施工体系台帳のチェックや、下請け業者からも（サンプル抽出など）労働環境確認報告書を提出してもらうことが必要であると考えます。

また、行政と建設労組（全建総連）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、審議会として現場ヒアリング（日野市）を行う事も、有効かと思われますので、実施の具体化をお願いします。その際、建設労組として現場の理解を求める説得や説明、アンケート集計の作業など、全面的に協力していきたいと思っております。

### （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

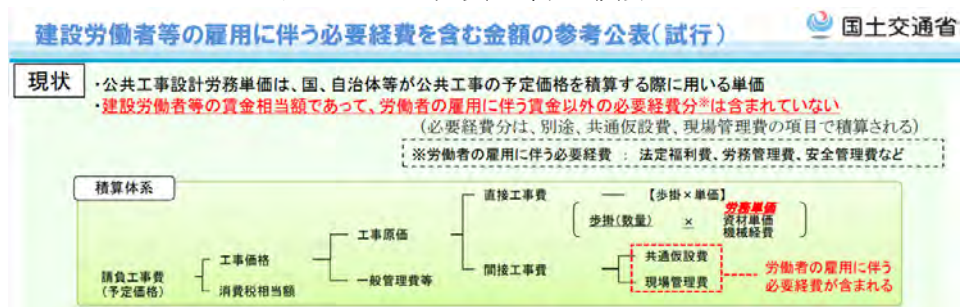
国交省が「公共工事設計労務単価」と「雇用に伴う必要経費」の関係を明示し、下記注意喚起を行っています。

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。

さらに、来年４月から建設業にも時間外労働の上限規制が適用され、土曜閉所などの対応が迫られています。

公共工事の積算は、国交省の例示等により体系化されており、落札率が低ければ低いほど、本来必要と想定されていた必要経費が確保されない状態となり、事業者の負担及び労働者へのしわ寄せとなる可能性が高まります。公契約条例を制定している他の自治体では、平均落札率は９０％以上が一般的です。※千代田区９１．８％、足立区９３．９％、北区９１．６％、日野市９７．７％、多摩市９４．５％（２０２１年度）など。

新宿区の公契約条例対象工事の平均落札率は８６．８６％と相当低い状況であり、最低制限価格制度の最下限率を引き上げ及び制度の対象を拡大してください。



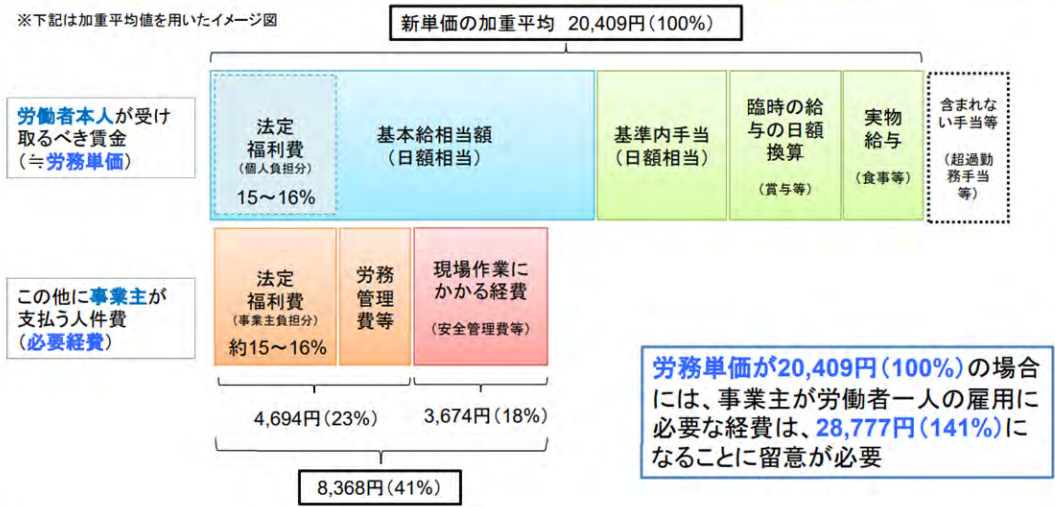
総合的に、受注事業者と各下請事業者が、一定の利潤を確保でき、事業者が労働者に対して適正な労働報酬の支払い及び雇用に伴う必要経費負担がきちんと行えるだけの十分な発注金額が確保される様に対策（積算・入札制度・契約）をお願いします。

## 「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



### 3. 令和6年度公契約条例アンケートについて

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。

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。

昨年、工事と委託のアンケートは、実態に即して大きく変えることを要望し、答申案の付帯意見に「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こと」と入れていただきました。

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、HP等で公開されています。(※別紙) 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、相談して準備されています。

また、世田谷区も来年度に区が主体となって大規模なアンケート調査を行うため区の予算組に必要経費を概算要求し、準備が進められています。

世田谷区で、建設労組が主体となり10年以上継続している工事現場における労働者向けアンケートは、全体の概要や傾向を把握することを目的に匿名で行われており、(実名による申出とは別に) 審議会に資料提示され、どの様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、現実的な実態把握のために、次の2点を提案いたします。

- ①改めて、次年度から、工事と委託のアンケートは、実態に即して大きく変える。質問項目は他の自治体の例も参考にしながら、早めに審議委員で相談して改善を図る。
- ②アンケートの収集方法の改善(2次元コード等スマホから入力・Googleフォームの活用など)及び集計作業の効率化(社労士会の協力を得るなど)について、予算措置も含めて相談・検討する。

#### 4. 審議会の運用及びその他について

##### (1) 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

審議に必要な資料やデータをご提示くださいますようお願いいたします。

公契約条例対象契約の件数・契約先（区内業者状況）・落札率（経年の傾向）・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。

##### (2) 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。

例えば、2次元コード（HP・ポスター・チラシ）を読むと解説動画が見られる、労働報酬下限額と自身の賃金の関係が確認できる計算シートにアクセスできるようにするなど。

また、受注事業者や受注関係者（下請け企業など）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。

##### (3) 新宿区公契約条例の型（分類タイプ）について

各自治体で順次広がっている公契約条例の分類における新宿区公契約条例の型（タイプ）について、審議会において共通認識とし、今後の検討課題とすることを提案いたします。

【参考】※詳細は2022年第1回審議会内古川景一弁護士学習講演資料の解説ご参照

公契約条例の型の分類				自治体名	
理念型	労務報酬下限額の定めなし			葛飾区・尼崎市・長野県など	
賃金条項型	労務報酬下限額の定めあり	行政指導型	労働者の賃金請求権が発生しない	世田谷区・新宿区・草加市など	
		受注者の賃金支払い義務発生型	労働者の賃金請求権が発生する	公権力規制型	野田市(制定当時)・渋谷区(?)
				ILO条約型	パリ市・川崎市・多摩市・足立区・直方市・目黒区・杉並区・日野市など

千代田区  
施行規則  
で転換

新宿区の条例は、連帯責任条項（労働報酬下限額を下回っている場合の受注者による差額支払い義務）の無い行政指導型です。千代田区の条例は、同様の行政指導型でスタートしましたが、施行規則に契約上受注企業に連帯責任を課す条項を取り入れることにより、ILO型になりました。

行政指導型を施行規則によってILO条約型へ転換した千代田区や、行政指導型でありながら実態把握や入札制度改善を含めた総合的な取り組みを丁寧に行っている世田谷区を参考に、条例の実行性を高める改善策について検討することを提案いたします。

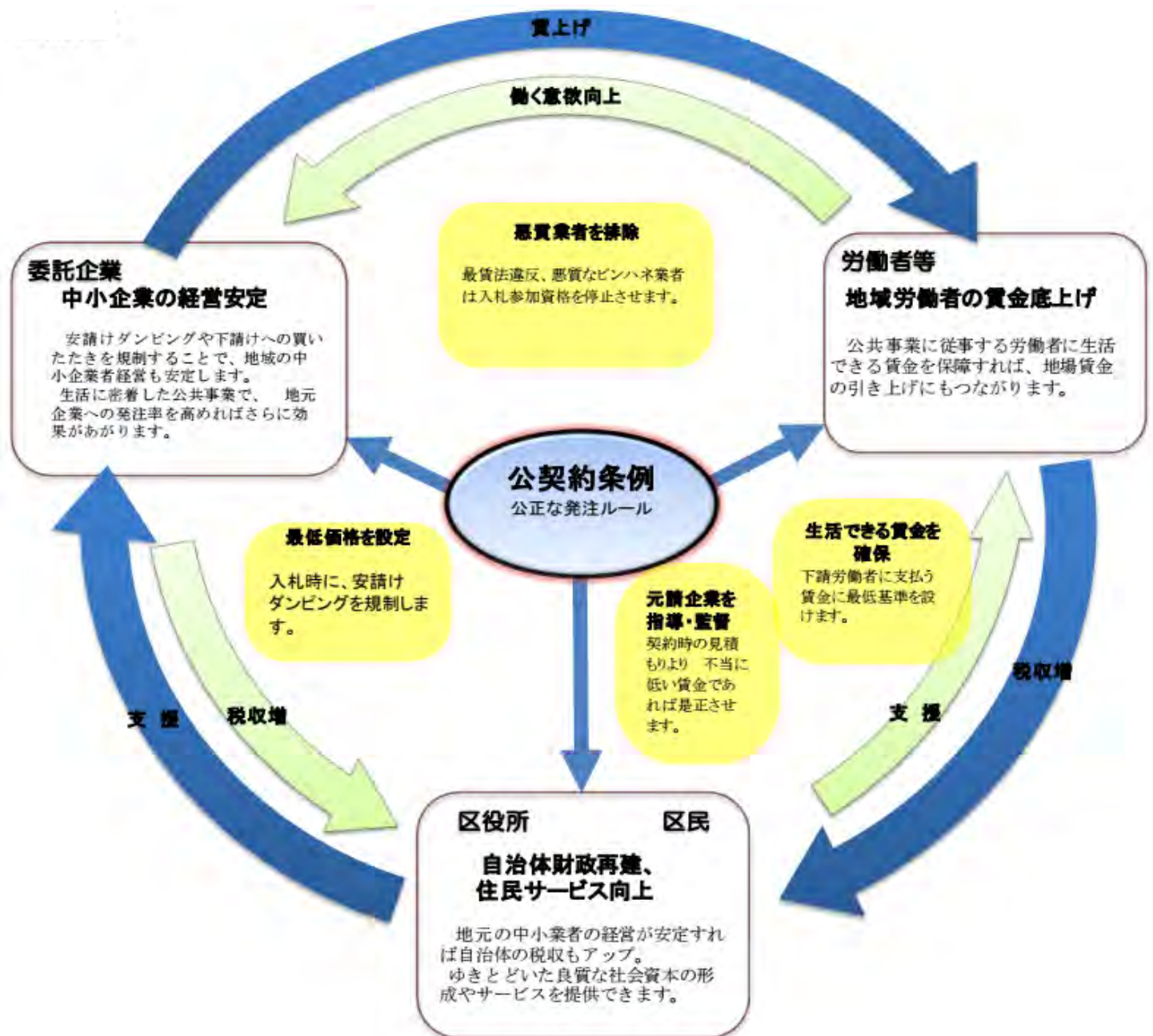


最後に、新宿区では2022年度（令和4年度）決算で10年連続黒字となり、財政調整基金を含む基金全体は35億円増加し691億円となっており、財政上ひっ迫しているというわけではありません。

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」（オールウィンな施策）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



2023（令和5）年12月12日

新宿区公契約労働報酬等審議会  
会長 松尾 紀良 様

新宿区公契約労働報酬等審議会委員  
連合東京新宿地区協議会 八木 信男  
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3回 新宿区公契約労働報酬等審議会への意見書 答申書の付帯意見について（素案）

#### 記

新宿区公契約条例がより実効性のある条例として機能するよう、以下の具体的な取り組みを行うこと。

#### （1）次年度の検討課題

- ①条例の中に「連帯責任条項」を取り入れ、「行政指導型」から「ILO型」への転換する議論を開始すること。
- ②業務委託・指定管理の労働報酬下限額は、同業種の民間の実勢価格にあわせること。
- ③落札率を上げるために、事業者には負担をかけない発注額を積算するなど、必要な施策を検討し実施すること。※議論に必要な資料はより詳細なものの提示を受けること。
- ④工事と、委託・指定管理のそれぞれについて、実情に合わせて、実態把握可能な様に、アンケートの改善を図ること。（昨年付帯意見の持ち越し項目）

#### （2）今後の検討課題

- ①勘案基準の一つである行政職給料表（二）の計算式に賞与を含める検討を行うこと。
- ②郊外施設（神奈川・山梨・長野）に関する労働報酬下限額について検討を行うこと。
- ③新宿区の地域性や課題に則して、職種別の労働報酬下限額設定について調査・検討を行うこと。