

令和6年度第3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6年12月11日(水) 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	松 尾 紀 良 会 長 石 川 光 子 副会長 西 郷 直 紀 委 員 吉 田 一 雄 委 員 八 木 信 男 委 員 角 谷 美 樹 委 員
次 第	1 開 会 2 議 事 (1) 労働環境モニタリングの実施状況について (2) 令和7年度労働報酬下限額の答申案について 3 その他 4 閉 会
議 事	(契約管財課長) それでは定刻になりましたので、始めさせていただきます。本日は、年末のお忙しい中、お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。総務部契約管財課長の井上です。はじめに、審議会の開会に先立ちまして会議の定足数を確認させていただきます。会議の成立につきましては、委員6名の過半数の出席を必要としています。本日、6名の委員全員にご出席いただいておりますので、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、本日の会議は成立いたしていますことを報告申し上げます。それではこれからの進行は松尾会長にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。 (松尾会長) それでは、令和6年度第3回新宿区労働報酬等審議会を開催いたします。本日の大きな目標は、第2回労働報酬等審議会において、区長から諮問された令和7年度労働報酬下限額に対する答申を決定します。委員の皆様におかれましては、ご議論のほど、どうぞよろしくお願いいたします。それでは審議に入るにあたり、事務局から本日の資料について説明をお願いいたします。 (契約管財課長) 事務局です。それでは、本日の配布資料を確認いたします。本日の配布資料ですが、資料1「新宿区労働報酬等審議会名簿」、続きまして、資料2「令和7年度労働報酬下限額の設定について」、資料3「労働環境モニタリング実施状況について」というところで、第2回労働報酬等審議会で労働環境モニタリングを実施しているというご報告をしました。1社につきまして、評価結果報告書が提出されましたので、今日ご報告します。最後に資料4「第3回新宿区公契約労働報酬等審議会」の意見書として、八木委員と角谷委員から連名でご提出いただいた意見書となっていますので、ご確認いただきたいと思います。以上となりますが、不足の資料はありますでしょうか。不足の資料がありました

	ら、お申し出ください。また、参考までに机上に第2回労働報酬等審議会の議事概要も配布していますので、必要に応じてご参照ください。 （松尾会長）ありがとうございました。本日は、「労働環境モニタリングの実施状況」から始めたいと思います。まず事務局から資料の内容について説明をお願いいたします。 （契約管財課長）事務局です。それでは資料3をご覧ください。こちらが評価結果報告書の表紙となっています。公契約締結事業者モニタリング「評価結果報告書」でして、対象事業者は第2回の審議会において報告しました通り、A社です。この報告書につきましては、その下の目次がありますように、総評と確認項目ごとの評価、そして委託契約書の定めに基づく確認準備書類、こちらの3部構成になっています。提出日が12月4日、報告者が東京都社会保険労務士会新宿支部の支部長のA先生、公契約締結事業者モニタリング事業の主任監査員のB先生、監査員のC先生、D先生の連名になっています。 裏面の総評をご覧ください。東京都社会保険労務士会新宿支部は、公契約締結事業者モニタリング事業の委託仕様書に定めた確認準備書類の確認、並びにA社に訪問した上でのヒアリングの結果に基づいて、18個の評価項目が記載されています。A社が受託している新宿区安全安心パトロール隊業務委託における労務管理の状況は、全般的に見て適切であると確認したということです。ただし、法改正については適切な対応されているものの、就業規則等の見直しがされてない事案もあったということで、確認項目ごとの評価のところをご覧くださいまして、評価がBとなっているところを中心にご説明させていただきます。まず、項番21「就業規則の内容が最新の法改正に対応しているか」というところですが、「賃金規程に月60時間を超える法定時間外労働に関する割増率が記載されていないので記載すること」という指摘がありました。ただし、割増賃金は適切に支払われていることを確認しています。その下の項番23「育児、介護休業規程が整備され、仕事との両立支援を講じているか」というところで、「育児育児休業・介護休業に係る改正事項が規程に反映されていないので改訂すること」となっており、「令和7年4月1日の法改正のタイミングに合わせて改訂したらどうですか」という意見をいただいています。項番43「出社時刻、退社時刻を適正に管理しているか」というところで、社労士コメント欄ですが、「休憩は、法定通りに付与していることを確認できたが、日時勤怠からは休憩を取得した時間を確認できないので、日時勤怠に休憩時間を記録すること」というコメントをいただきました。項番56で「1か月の所定労働時間を適正算出しているか」とあり、「1か月平均所定労働時間が本社勤務者に適用されているので、本業務に従事する者に関する取扱いを確認すること」というところで、私どもの方で労働基準監督署には確認をとっています。さらに(15)「安全衛生・健康診断に関する事項」の項番88「定期健康診断の結果を、健康診断個人票として作成し保管しているか」ということですが、「健康診断の受診
--	--

	率は低いので、受診率の向上に向けた取組みをすること」というコメントをいただきました。(16)「衛生管理者産業以上に関する事項」の項番96「衛生委員会を開催し、会議録等を保管しているか」というところで、「令和6年度は衛生委員会の開催実績はないので開催すること」というコメントをいただいています。参考までに「評価凡例」をご覧くださいますと、Aが「法令通り、適正に運用」、Bは「一部改善を要する」、Cが「法定書類又は運用に改善を要する」、Dが「未確認、未整備、不明で改善を要する」となっていますが、本件事業者につきましてはC、Dの評価はありませんでした。このような状況になっていまして、今回確認した書類の一覧をつけていますので、参考までご覧ください。資料3につきまして、概要の説明は雑駁ですが以上となります。よろしくお願いいたします。 (松尾会長)ありがとうございました。今、事務局から資料について説明がありました。資料等について質問等ございましたら、発言をお願いしたいと思います。これから審議入りますので、ご意見ご質問がありましたら、発言をお願いしたいと思います。何か質問がある方はどうでしょうか。 (契約管財課長)事務局からよろしいでしょうか。第2回審議会で、3事業者に対してモニタリングを実施するというお話をさせていただきまして、残りのB社とC社につきましては、すでに書類の提出を受けていまして、社労士会の方に電子データをお渡ししています。このような評価結果が2月中旬ぐらいに出てくるといいますので、メールにて委員の皆様へ配信させていただきます。その時にご意見をいただきたいと思います。 (松尾会長)一通り見たところで、何か質問があればと思いますが。角谷委員、どうぞ。 (角谷委員)社労士の方も相当なお手間だったと思いますし、ものすごく細かくチェックされているというのが事業者の受けとめだったのではないかと思います。今後も続けていくにあたって、事業者の負担感について大丈夫かなという点、教えていただきたい。 (契約管財課長)事務局です。今回の3件の事業者については、試行的ということで事前のアナウンスが全く無い状況で始めました。A社につきましては、私の方から人事部長さんに直接お電話いたしまして、事前に必要書類や確認項目を伝え、ご協力をお願いをしました。こちらの事業所は非常に新宿区に対して協力的で快諾していただきました。他の事業者さんでも忙しい時期があったり、特に9月末というのは決算期とも重なってましたので、決して断るという趣旨ではありませんでした。残り2社とも書類の提出時期は若干遅れましたが、書類の提出はいただいているので、今後、評価結果報告書を送りできると思います。来年度からは本格実施で10事業者になりますので、より丁寧なアナウンスをしていきたいと考えています。 (松尾会長)確かに労働環境をモニタリングするということは、調査の項目をか
--	---

	なり広げることになるので、モニタリングをすることは大変になりますね。例えば、その報酬や支払いの状況がどうかということだと、もう少し聞いたかたちのモニタリングができるんでしょうけれど。公契約ですし、公益に資するというようなことを考えると、労働環境まで広げてモニタリングした方がいいだろうということで調査されていると思います。来年度が本格的にモニタリングをされるということですから、追加の資料でもご検討いただいてご意見いただければいいのではないかと考えています。 （八木委員）1つだけお伺いしたいんですけど、項番47、48、49ありますよね。項番48は大丈夫、項番47や49は、新宿区の労働報酬下限額のところで評価Aということでよろしいのですが、BやCという話になってしまったときは、その時は何か対応や準備はされるのでしょうか。来年10件ぐらいモニタリングされるということですけど。 （契約管財課長）B、特にCやDがついた場合、公契約締結の事業者として下限額を下回る賃金ということになりますと。当然、私どもも発注者として当然立ち入りですとか報告を求めたりとか、そういうことはしなければいけないと感じています。公契約条例でも労働者からの申し出があった場合、区は報告を求めたり、立ち入り調査ができるとしていまして、事業者に対して是正措置を講じるように指示もできます。最終的に指示に従わない場合は、契約解除ということも条例で定めていますので、適切な対応を取りたいと思います。 （八木委員）もう1つ、この項目に関しては、角谷委員が以前からよく言われていましたけど、届け出のあった金額を確認したのではなくて、支払われた金額を確認しているのでしょうか。 （契約管財課長）賃金台帳に記載の金額を確認しています。資料3の13ページをご覧くださいまして、確認書類のところで「(1)労働基準関係」にある「調査対象の契約業務に携わる従業員の給与台帳」を書類を見ているとあります。労働環境確認報告書ではなく、賃金台帳を見えています。 （八木委員）石川副会長のご意見をお聞きしてもよろしいでしょうか。 （石川副会長）: 私も以前、新宿区の別件のモニタリングを10年以上経験させていただいて、すごく大変な業務だというのは十分理解しています。今回、事前のお知らせをすることなく、急遽、実施となりましたが、その割には評価としてAが非常に多くて、きちんとされている会社さんだと感じました。Bの評価が付いたところは、それほど重大な事柄でないということで、そこを修正してもらえれば、オールAの評価になるかと思いますので、安心できる企業さんだと感じました。 （契約管財課長）事務局です。石川副会長からお話もありましたように、これは公契約の締結事業者ですので、本来であれば全てAになるのが望ましいとは思っています。今回は若干軽微なところで不足事項がありますが、そのところを改善すればAに近づくと認識しています。
--	--

	(松尾会長) それではこちらは委員の方々にお持ち帰りいただき、検討していただきます。あと2社の資料が提出されるのはいつ頃になりますか。 (契約管財課長) 今の予定ですと、2月中旬から下旬ぐらいになるかと思っています。書類の提出は既に受けており、電子データも社労士会さんにお渡ししていますので、2月中旬から下旬ぐらいにお示しできるかと思っています。 (松尾会長) 分かりました。委員の皆さんにメールで配信してください。 それを合わせてご覧いただいて、ご意見等があれば事務局に申し出ていただき、来年度のモニタリングの参考にしたいと思いますが、いかがでしょうか。では、そのようにいたします。 それでは引き続きまして、議事の2つめになりますが「令和7年度労働報酬下限額の設定について」ということです。議事に関して事務局から説明をお願いいたします。 (契約管財課長) 事務局です。それでは、議事にあたりましてご説明いたします。本日はこの後、答申案を作成しますので、それにあたりまして令和7年度労働報酬下限額の事務局案を再度確認させていただきます。「資料2」をご覧ください。「令和7年度労働報酬下限額の設定について」で、工事の請負契約の令和7年度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90%の金額とする考え方を示したところです。また、公共工事設計労務単価の設定されてない職種は、近い職種と同様の単価とすることとし、「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」、「建築ブロック工」については「石工」の単価に90/100を乗じて得た額とする案をご提示したところです。加えて、未熟練工については、軽作業員の70%の金額とする考え方をお示ししました。第2回審議会で、角谷委員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いない3職種のお話をいただきました。それにつきまして、事務局で調査しましたので、「資料2」の「参考5」をご覧ください。「東京都における公共工事設計労務単価に設定の無い3職種の他地域における設定状況」というところで、第2回審議会で関東地方整備局管内で設定されている県があるというお話いただきまして、私どもが調査したものがこの表となっています。適用地についてはご覧いただきます通り、茨城県、栃木県と群馬県でした。公共工事設計労務単価において、タイル工については24,200円、これにつきまして0.9を掛けますと21,780円になるということです。新宿区における労働報酬下限額の28,170円と比較しますと、非常に安くなってしまいう状況です。また、「屋根ふき工」については、福島県で31,500円という設定がありました。これに0.9を掛けますと28,350円、新宿区の労働報酬下限額の29,160円よりも安い金額となり、労働者にとって不利な状況になりますので、当初の事務局案の通り、東京都における公共工事設計労務単価の近い職種の単価を採用させていただきたいと考えています。 もう1つ、未熟練工のお話も前回いただいたところで、同じく5ページの「参
--	--

	考6」をご覧ください。「新宿区発注の工事案件における未熟練工及び軽作業員の賃金額状況」というところで、公契約条例の適用案件に限ったものですが、労働環境確認報告書で確認したところ、令和5年度に未熟練工はありませんでした。軽作業員については、9件で賃金額平均は18,000円でした。なお、労働報酬下限額は15,120円でした。令和6年度は11月末現在ですが、未熟練工は1件ありまして、賃金額が13,000円、労働報酬下限額は12,320円となり、下限額を上回っているという状況でした。軽作業員については、同じく9件で18,204円で、労働報酬下限額は15,840円を上回っている状況でした。今回、未熟練工については、角谷委員から意見書にもありますが、普通作業員の70%はどうかというご意見もありました。普通作業員の単価に70%を乗じるということを採用すると、軽作業員の金額を超えてしまうという状況にありますので、未熟練工については、軽作業員の70%としたいというのが事務局の考えです。 続きまして、業務委託の方も説明させていただきます。恐れ入りますが、「資料2」の6ページをご覧ください。業務委託契約・指定管理協定の令和7年度労働報酬下限額については、第2回審議会において、1,445円という案を説明いたしました。特別区人事委員会の給与勧告の行政職(一)の高卒初任給の引き上げ額が23,900円でしたので、それを反映させた額で1,445円としました。11月下旬に行政職(二)の給与勧告されましたが、新宿区の技能系高卒程度の初任給である行政職(二)の1級19号給の引き上げ額が行政職(一)と異なりまして、900円安い23,000円で確定したため、労働報酬下限額を1,438円とする修正案とします。 これに加えて、区外施設の指定管理協定については、それぞれの施設が所在する県の最低賃金と東京都の最低賃金の格差率に新宿区の労働報酬下限額1,438円を乗じた金額を労働報酬下限額とする考え方をご説明いたしました。このような考え方も参考にしながら、後ほどの答申案についてご審議いただきたいと考えていますので、何卒よろしくお願い申し上げます。 続きまして、「資料4」について、ご説明いたします。八木委員、角谷委員からの第3回の審議会にあたっての意見書です。まず、「1 労働報酬下限額の具体的審議について」というところで、第2回審議会では1,445円という金額を示したところで、妥当であるといいただきました。今回、引き上げ額が下がりましたので1,438円になりますが、妥当であるという考え方に変わりはないと感じています。 裏面の方もお願いいたします。「賞与勘案の必要性」ですが、新宿区公契約条例は高卒初任給とその他の事情を勘案して決定するという条例の作りになっていまして、その他の事情として勘案が必要な項目についてのご意見をいただきました。「賞与勘案の必要性」ですが、「区の非正規職員である会計年度任用職員に期末手当に加えて勤勉手当も支給される様になっています」とあり、賞与を加
--	---

えたらどうかというところです。しかしながら、これについては事務局としては、労働報酬下限額というのは、あくまで公契約に従事する労働者等に対して、支払われるべき労働報酬の下限額で、基本的な考え方は国の最低賃金法の最低賃金と同様な考え方になっています。これについて、私どもホームページで公開している公契約条例の手引きの9ページでもお示ししています。賞与勘案の必要性というご意見は承りますが、他の公契約条例制定自治体において、労働報酬下限額の算定にあたって、賞与を加えているという実態はありません。また先ほど申し上げたように、最低賃金法における最低賃金の算定にあたって賞与は含まないと明確に規定されています。そのため、新宿区の労働報酬下限額についても、最低賃金法の考え方に倣っていることから、賞与を加えて労働報酬下限額を算定することは慎重であるべきだというのが事務局の考え方です。

続きまして、「民間賃金相場勘案の必要性」において、新宿ハローワークにおける求人票の平均のデータを示していただいています。民間賃金相場は2か月に1回発表されていますが、私どもも常々確認しています。2024年9月の求人賃金について、介護サービス職業従事者、一般事務従事者、清掃従事者の3職種について、平均の金額を出していただいています。その横に(B)がありますが、9月の平均(A)に2024年10月の東京最低賃金の引き上げ額50円を足した金額をお示していただいているところですが、(B)のハローワークの平均額を見ますと、例えば介護サービス職業従事者については1,376円、一般事務従事者については1,340円、清掃従事者については1,280円というのが令和6年の10月の平均値になっています。このように民間の賃金状況として募集賃金状況をしっかり把握するというのは非常に重要な視点だと思っておりますが、民間の賃金相場は需給関係によって変動することが多いと統計からも分かっています。私どもの労働報酬下限額は1年間に渡って、公契約に従事する労働者等に支払うべき報酬の下限額を定めますので、この民間相場も1つの視点になるかもしれませんが、これを基にするのは慎重であるべきだと考えています。

「最低賃金次年度引き上げ率さらなる向上の可能性」というところで、これはおっしゃる通りでして、毎年の引き上げ額として、上から3つめの前年との差額をご覧くださいますと、+28円、±0円(新型コロナ禍の時)、次は+28円、+31円、+41円、+50円と毎年度引き上がっています。私どもが今回お示ししている1,438円という労働報酬下限額の事務局案は、昨年度に比べて、193円のアップということで率にすると15.5%引き上げでお示ししています。国における最低賃金、東京都における最低賃金の引き上げ額、率についても、それ以上の引き上げで事務局案としてお示ししています。

「物価高騰勘案の必要性」というところで、東京都区部は2024年10月の中旬速報値が前年度同月比1.8%、直近の11月は前年度同月比1.9%の上昇となっています。今回の労働報酬下限額の引き上げについては、これを大幅に上回る15.5%の引き上げとなっています。

	「 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」というところで、「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」というのは、正しくその通りだと感じています。国、内閣官房と公正取引委員会から「労務費の適切な転換のための価格交渉に関する指針」というものが示されており、それに基づきまして一例を挙げますと、例えばこの本庁舎では総合管理業務として、3年の長期継続契約としています。毎年、労働報酬下限額が引き上げになっていますので、基本は3年間で1つの契約になっているのですが、1年ごとに労働報酬下限額が引き上げられるごとに見積もりを取り直して契約変更をしており、労務について適切な価格転嫁を行っています。 「(2) 郊外施設協定の労働報酬下限額について」は、今年度から新宿区における労働報酬下限額にそれぞれの最低賃金の格差率を乗じた額を提案し、妥当であるご意見をいただきました。 「(3) 委託・指定管理 職種別の労働報酬下限額設定の必要性」ですが、これは令和6年1月9日の区長宛ての答申においても、職種別の労働報酬下限額の設定について検討するというご意見をいただきました。今回については、まずベースとなる労働報酬下限額が1,438円として大幅にアップしていますので、第2回審議会の資料をご覧くださいますと、他区で設定している令和6年度の職種別の労働報酬下限額の設定よりも令和7年度の新宿区の労働報酬下限額のほうが高いという状況です。ただ、職種別を否定するわけではありませんので、今後、労働報酬下限額のベースとなるところと乖離するようなことが出てきた場合は、審議会の委員の皆さんでご議論いただいた上で、調査検討していきたいと考えています。 4ページで千代田区の例を挙げていただいています。千代田区では、「警備員」「保全管理員」については、「建築保全業務労務単価」の90%ということは私どもも承知しています。この90%ですと、確かに私どもの1,438円よりは少し高くなるという状況は承知しています。 続きまして、「2 工事に関する検討課題について」の(1)については、角谷委員からご説明いただいたほうがよろしいと思いますが、いかがでしょうか。(角谷委員)はい。毎年、同じことを申し上げて申し訳ないのですが、日本の建設産業は、重層下請構造になっていて、実際の労働者の賃金を含めた就労実態というのが把握しづらい状況です。私ども全建総連東京都連が毎年行っている賃金調査でも、日給月払いの労働者での日給は1万円代後半が多く、微増はあるものの平均日給額が18,134円に留まっています。設計労務単価との差額は、職種による差もありますが1万円前後の開きがあるという状況がずっと続いています。新宿区の公契約適用の現場において、会社名や名前も伺っていない匿名任意の賃金アンケートを継続的に行っており、集計したものがこのエクセルの表になるのですが、例えば、12,000円から14,000円という範囲を指差して
--	---

教えていただいています。職種も設計労務単価にはまるかどうかというところもありますが、左官や型枠工など、明確に分かるところは、そことの比較を数値化していきまして、概ね大幅に下回っている方が多いのではないかとこの概況が見えてくるのではないかと考えています。また、現場で実際、公契約条例や労働報酬下限額をご存知ですかと金額等を示して聞いてみると、皆さんは自身が受け取る単価としての認識や理解が及んでいませんでした。建設現場に貼られている施工体系図で言いますと、労働者が受け取っている金額という認識が無く、「上の方で動いている数字」という、そういった誤解も非常に多いことから、条例および下限額への周知がとても必要であるということを感じています。

（契約管財課長）ありがとうございました。角谷委員から建設現場のお話をいただきましたが、今日お付けしている資料で日野市の公契約条例アンケートのフロー図があります。今回、日野市の公契約条例アンケートのフロー図をいただきまして、これに基づいて、来年度どのように行っていくかフロー図を作っている最中です。また、令和4年度、令和5年度のアンケートは紙ベースで行いましたが、今度はLoGoフォームで、パソコン、スマートフォンやタブレットで回答できるように改善し、よりアンケートの回答がしやすいように考えています。設問につきましては、まだ検討に及んでいませんが、なるべく来年度の早い時期にお示ししたいと考えています。そのような形で労働者の意見が出やすくすることで実態を把握していく、そしてもう1つが、公契約締結事業者モニタリングを来年度から本格実施しますので、工事についても年間3、4件実施すると思います。社労士の先生に実態を調査していただくことで、課題や問題点があれば見えてくると思っています。このモニタリングとアンケートを両輪として、公契約締結事業者について、コンプライアンス意識のさらなる向上に努めていきたいと思っています。角谷委員からもご指摘ありました問題や課題についても、事務局としてモニタリングやアンケートで把握していきたいと考えています。

資料4の「(2) 工事 建設業特有の諸問題を加味した上での実態把握の必要性」というところで、建設業法をはじめとするいわゆる担い手3法というのが本年6月の国会で改正案が成立しました。公共工事品質確保法・建設業法、公共工事入札適正化法を担い手3法と言っていますが、これらの改正が通りました。ご意見にありました「新宿区発注の建設工事においても、賃金実態把握において、労働報酬下限額と併せて注視しチェックしていく必要があります」というところは、モニタリングやアンケートでしっかりチェックしたいと考えています。ご提案いただきましたモニタリングの実施前に、社労士の先生と委員の皆さんの懇談の場というのは、あくまでモニタリングを発注するのは発注者である区ですので、委員の皆さんのご意見は事務局に出していただき、社労士の先生にお伝えするという形で進めたいと思っています。「また、日野市が審議会として行っている公契約適用工事現場ヒアリング」というところですが、私も日野市がどのように行っているかを把握していませんので、実態を調査して、また改めてご報

	告させていただきたいと思っています。 次の「(3) 工事 未熟練工等の労働報酬下限額について」は、ご提案いただきました普通作業員の 70%だと 17,780 円になるということで、軽作業員の下限額を上回ってしまうことから、これについては軽作業員の 70%にさせていただきたいというのは事務局の考えです。 「(4) 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」というところで「新宿区の公契約条例対象工事の平均落札率は 89.08%と比較的低い状況にあります」とありますが、資料 2 の 11 ページをご覧ください。下に表がありまして、工事について落札率の統計を取ったもので、下に「主要 6 業種の平均落札率」をご覧くださいますと、建築については 91.56%、電気については 78.38%、空調については 95.48%、給排水が 94.68%、道路舗装については 94.32%、造園が 89.66%となっています。ご覧いただきますと分かるように電気だけが突出して低いという状況です。角谷委員、八木委員からの意見書にあります 89.08%という低い状況というのは、電気が落札率を引き下げているのだらうと分析しています。造園が若干 90%を切る数値にはなっていますが、その他の業種につきましては 9 割は超えていますので、事務局としては、落札率は適正と考えています。 資料 4 に「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に行えるだけの十分な発注金額が確保される様に対策をお願いします」というご意見をいただきました。新宿区の発注する工事において、一定の率（調査基準価格）を下回ると落札保留としていまして、それまでは 70%から 90%という設定範囲にしていたものを、令和 6 年 1 月以降は 75%から 92%に引き上げて、ダンピング受注の防止に努めています。また、毎年、公共工事設計労務単価の引き上げがありますとインフレスライドの措置を行っています。今年度ですと令和 6 年 2 月に公表された公共工事設計労務単価と令和 7 年 2 月に公表される公共工事設計労務単価で上昇がありますと、上昇した額のうち 1%については事業者のリスクとして事業者負担を求めています、それ以外については、柔軟に契約変更の申し出を受けて工事費の増額を行っています。またインフレストライドとは別に、単品スライドの措置があります。例えば、燃料など資材が著しく高騰した際、協議を行い、区で価格上昇を認められた場合は、単品スライドという形で契約金額の変更も行っており、令和 6 年度にも実際に適用した事例があります。おそらく他の 23 区では、あまりやっていないと思っています。私どもは、そのように資材の高騰、労務費のアップについて、適正に契約金額へ反映させるように努めていますので、ご理解いただきたいと思います。 「3. 令和 6 年度公契約条例アンケートについて」では、今日はお付けしていませんが、世田谷区のアンケート例と日野市の例をいただいています。これらを基にして、来年度の早い時期にアンケートの設問等を作成して、委員の皆様にご
--	---

	意見をいただき、できれば令和7年7月に実施したいと考えています。令和7年の第1回労働報酬等審議会について、開催時期はまだ未定ですが、例年ですと8月に人事院の勧告があること、最低賃金の額が発表されますので、そちらに合わせて毎回開催していますので、令和7年度第1回審議会でアンケートについてご報告できると考えています。また、合わせて労働環境モニタリングの実施状況も報告したいと考えています。 続きまして「4. 審議会の運用及びその他について」の「(2) 新宿区公契約条例の型(分類タイプ)について」で、今年1月9日の答申にありました元請の連帯責任条項を入れるのはどうかというところです。新宿区公契約条例の第10条で区長に対して労働者から申し出ができると規定しています。それを受けまして区は事業者に対して報告の要求や立ち入り調査ができるとしています。13条にて、区長は事業者に対して是正措置を講じるようを命ずることができるとし、是正措置命令に従わない場合は、契約解除できるという規定を設けていますので、一定の実行性は保たれていると考えています。ただ、元請の連帯責任条項というのは答申にもご意見としていただいていますので、令和7年度の公契約締結事業者に労働環境モニタリングを実施していきますので、実施状況を報告させていただく中で、改めてご審議いただきたいと考えています。そして、「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」というご意見いただきました。これについては、労働環境モニタリングと公契約条例アンケートを両輪にして、実行性を高めていきたいと考えています。資料4についてのご説明と事務局の考え方は以上となります。よろしくお願いします。 (松尾会長) 事務局から説明がありましたが、これに対してご質問、またご意見、どちらでも結構ですので、委員の方からお出しいただいても良いでしょうか。 (八木委員) 意見書に対し、丁寧に説明と回答いただきましてありがとうございます。残念ながら最初の1,445円から1,438円になったのは計算の仕組み上、仕方ないと思っています。先ほどの賞与をその他の事情として勘案をするというところで、賞与や民間相場の話になりましたが、労働時間も含めた良い計算式を使っているのもう少し改善するよう数字を調整できるのではないかと考えています。課長の方から最低賃金法を基にすると話がありましたが、最低賃金の考え方と契約に基づいて行われる公契約の考え方は基本的に違います。我々は最低賃金よりは良いという議論では、納得していません。公共サービスを行ってくれる事業者の働く人と事業者の方が良い関係を築き、公共サービスの質の確保をするという議論しているのですから、最低賃金の考え方にする、賞与は無いなど、いろんな話がありますが、計算式の中の分子の一番右の12という数字を、だいたい「平均給与1ヶ月×12」で分子だということですけど、公務員の場合はこれに4.4、4.5などの賞与が月分が出るわけで、これも12を、期末手当分だけ13に2.5を足して15.5とかやっていくと、そういう数字
--	--

が良いと思うので、今後そのようなことも検討していただきたいと思います。

単なる賃金の引き上げという話ではなくて、単年度ではなく複数年度で契約して、そこで働かれる方がいて、そういった方を高卒初任給の方と始まりの金額を一緒にしても1年後に昇給される高卒初任給2年目の方と違ってしまいます。しかし、行政サービスを担ってくれる人たちですので、何らかの安心して働ける要素を作ることによって公共サービスの維持に繋がると思っていますので、数字の問題とわずに、今後、考えていただきたいと思います。

民間相場の話ですが、確かに需給の関係で上下しますが、民間相場を基にではなく、参考にとっています。民間相場と乖離した数字が出てくるのは良くありませんし、業者は民間の仕事で儲けて役所の仕事はお付き合いと言いますが、役所の仕事は儲からないので民間で儲けるとよく言われることが実態としてあります。民間の動きも常に参考にしつつ、議論していきたいと労働者側の代表として言わせていただきます

(角谷委員) 関連した流れでよろしいでしょうか。委託の考え方なのですが、資料2の6ページに「当該各号に定める額その他の事情を勘案して、どちらか一方を基準とするものではありません」と説明を受けていまして、その他事情をいろいろ勘案した結果、審議会委員の皆さんで次年度の答申案を確認する流れだと思っています。去年は事務局案で出していたいただいた労働報酬下限額が低いという意見でしたが、今年については勘案の必要があるという趣旨で書いています。労働報酬下限額については勘案した結果、委員の皆さんがよろしいかどうかになると思います。昨年から賞与は絶対に勘案しないという事務局の考えをいただいています。八木委員が言ったことと同じになりますが、区の基準は最低賃金ベースではなくて、行政職(二)の初任給だと思います。最低賃金は指標として気にしなければいけないと思いますが、公契約条例の手引きには委託に関する労働者が労働報酬下限額を下回っていないかどうかのチェックに使うための賃金計算の方法として、算定対象とするものがないものがあり、算定対象とするものとしては「賞与」は含まないということでした。工事の労働者本人が労働報酬下限額を賃金が上回っているかチェックする計算式がとても難しく、どのようにすれば労働者に理解してもらえるかを考えたところ、工事の方は賞与を算定しますが、委託労働者の方はしないとなっており、何で差が生まれるか疑問を持っていました。先ほどの課長のご説明を聞いていて、その理由として委託は最低賃金ベースに考えているが、工事は設計労務単価がベースに考えているから、という理解に至りました。最低賃金は労働報酬下限額議論の基準ではないのに、最低賃金をベースにしていると言うところが1つ、設計労務単価には賞与が含まれるというのは分かりますが、同じ「賞与」と言う法的な位置づけでありながら、含めたり含めなかったりと、この現状が絶対的な方法ではないとは思っています。他区の状況を調べてみると、新宿区と同じように工事の(労働報酬下限額を賃金が上回っているかチェックする計算式の)算出基準には賞与を入れますが、委託は入れません

	という自治体が多かったです。しかし、世田谷区では工事、委託両方とも算出基準に賞与を入れています。労働報酬下限額を議論する中でも、賞与を勘案することで、整合性をとっています。区の非正規職員である会計年度任用職員には期末手当に加えて勤勉手当と両方とも支給されている状況を鑑みて、労働報酬下限額を勘案するときにも基準として賞与を考えたほうが良いと思います。そして、算定対象として整合性を取るということは、絶対的なものではないにしろ、その地域での必要性を都度、議論していくものと理解をしています。皆さんのご意見をいただきたいと思います。 （契約管財課長）事務局からよろしいでしょうか。角谷委員から工事と委託の違いについて、ご意見をいただきました。公共工事設計労務単価及び建築保全業務労務単価については、賞与も含めて労務単価で定められている日額以上に支払われているか確認する作りになっています。最低賃金法については、賞与を含めない形で最低賃金以上が支払われているか計算する形になっています。そのことが公契約条例の手引きの8、9ページに記載してしまして、世田谷区については算定対象とするとして、1月を超える期間ごとに支払う賞与等の賃金として確かに含まれているところです。世田谷区がそのように算出しているのは、私ども事務局も承知しています。しかし、他の自治体で世田谷区と同様に算出しているところは、少なくとも私の知る限りでは存在しない状況です。賞与を含めるか、含めないかですが、賞与はあくまで1月を超える期間ごとに支払われる臨時的な給与、賃金であると考えていますので、公契約に従事する労働者に支払われる基本的な労働報酬下限額に含めることについては慎重であるべきだと申し上げたところです。 （八木委員）考え方としては、例えば区の委託事業で働いているアルバイトの方が1年間通じて、あるいは2年続けて働くとかという考え方ではなくて、短期の方もいるし、1年間通じて雇用されている人とは違うという言い方なのかもしれませんが、建設でも似たような話でこの意見書の中にも書いていますが、日雇いのところでも建築現場では賞与分を入れてますし、新宿区の考え方もあるものの、そのことに拘らないほうが良いと考えています。これからあらゆる職種で労働力の獲得競争になっていますので、できれば新宿区は報酬面で大丈夫と思われるような姿勢を見せた方が良いという気がします。確かに世田谷区は、行政主導型で区長さんがいろんな考えでやってるのかもしれませんが、我々は世田谷区の取り組みがそんなに突拍子のないことだとは思ってません。よくふるさと納税のことで世田谷区がやり玉に挙がってますけど、歳入減になりながら、取り組みを行っているという姿勢があります。新宿区も聞いたところによると、103万円の壁の問題で来年は80億円の減収だという話も聞いてますが、なおさらきちんとした姿勢を見せたほうが良いと申し上げます。 （契約管財課長）事務局からよろしいでしょうか。八木委員から工事で日雇いの方というお話がありました。労働報酬下限額というのは、委託に関して申し上げ
--	---

ますと、再委託先まで労働報酬下限額以上の支払いをするというのが公契約条例の趣旨となります。再委託先の賃金まで影響がありますので、再委託先に支払う金額のベースとなる労働報酬下限額に賞与を加えるというのは、現段階で慎重であるべきだと事務局として考えています。

（八木委員）再委託先というところまでは考えていませんでした。

（松尾会長）吉田委員はいかがでしょう。

（吉田委員）当社は今の時点でも新宿区さんの仕事をいくつか行っていますが、正直に言いまして、適正な価格で予算を組まれてると思います。特に協力業者さんからもお金が足りないと言った話は今のところありません。今の賞与の話ですが、最近協力業者さんの見積もりも各人工に加えて、下請け経費や福利厚生費といった費用をととも見てきます。実際は分かりませんが、そのような費用で賞与などを支給している可能性があります。今までそのような下請け経費は認められませんでした。最近はそうもいかないので、会社としての必要経費として当社も認めています。聞いたわけではありませんが、最低賃金ではないところで、おそらく賞与分を加味していると思います。

（松尾会長）西郷委員はいかがですか。

（西郷委員）最低賃金とは違うとは言いつつも、労働報酬下限額の基準として決めるものになりますので、賞与を含むというのは私もあまり納得はいかないと思います。聞いていて、臨時的に支払われるものが含まれて計算式に入ってしまうのは違うのではないかと思います。

（松尾会長）まとめに入りますが、項目ごとに意見をまとめていきたいと思っています。

1つは、角谷委員から具体的な職種の問題で、該当する職種がないものについては、従来は近い職種を当てはめて、その90%を労働報酬下限額とするとしていましたが、他の地域を参考にして、それを含める方法はどうかという意見が出てました。これについては結論をいただかないと答申が書けないものですから、従来通りでいいか、あるいは今回、および来年度以降どうするかという問題に分けて考えるのがよいと思います。今年度は調査が行き届いてないので従来通りで行いつつ、例えば大阪や名古屋など、他の自治体はどうやってるのかという意見もありえると思います。とりあえず、来年度の答申については、従来通りの扱いで良いか結論を出したいと思っています。

（角谷委員）資料2の【参考5】のところで、お調べいただきましてありがとうございます。東京近辺で参考となる公的指標がなく、苦肉の策として、【参考5】にある地域の数字を適用するのは、労働者の不利益になりますので、現状のものを今期改定するとはならないと思います。お調べいただきましてありがとうございます。

（松尾会長）もう少し資料が整って、労働者にとって有利であればという問題があると思います。今の段階では不利益になるので、従来通りで良いと思います。

	よろしいでしょうか。 もう1つ決めておきたいのは、未熟練工及び軽作業員の労働報酬下限額の問題をどうするかご意見を伺いたいと思います。 (八木委員)見習い工ですが、軽作業員の金額はそんなに高いわけではありませんよね。軽作業員の7割というのは、見習い工の生活はどうなるのかと思います。職務職階級的な考え方として、軽作業員の7割というのは他区でも議論されてるという話が第2回審議会でありましたけれど、今回は無理かもしれませんが再考したほうが良いと思います。特に建設関係で言うと、7割から何割とどんどん下がっていくのが怖いです。軽作業員の7割というのは、もう見直す方向で考えて議論した方がいいのかなという気がします。 (松尾会長)吉田委員は、この問題についてどのように考えられますか。 (吉田委員)現場では見習い工かどうかの区別をしていません。昔は本当に手元という者がいたのですが、今は当社の工事で手元がいるかどうかを意識して見ておらず、現場にいる人員数で業者さんから請求が来ている状況です。見習い工の単価は何らか決めなければいけないのでしょうけれど、実際、現実的にこの単価を使っているかどうかは疑問に感じます。積算する時には見習い工の単価を使うのかもしれませんが、それこそ労働者が何十人っていれば、そのうちの何%を見習い工とするというのがあるのかもしれませんが、実際現場ではあまり意識はしていません。 (八木委員)いろんな議論を聞いた中で、工事は特定の資格を持った人が一定数いるようにはしているとは思いますが、工事で入札して受注した業者が労働報酬下限額が低い見習い工の人をたくさん使うのが怖いです。曖昧な作業や工事の内容になると、そういう抜け穴ができてしまう恐れがあります。職階的に給料の差をつけるのは止めにして、吉田委員が現場の事情として見習い工を意識していないとお話いただきましたが、そういった懸念は消し込んでいったほうが良いという気がしています。 (契約管財課長)いろいろご意見をいただきました。他区においても、検討の俎上に上がっていると話がありましたので、私どもも情報収集に努めていきます。また、来年度、審議会に議論していただきたいと考えています。 (松尾会長)角谷委員、どうぞ。 (角谷委員)お話の整理をさせていただきたいと思いますが、先ほど未熟練工を積算に入れているのかという話がありましたけれど、実際そうなのかということを確認したいです。また、未熟練工は、新規入職者、または年金受給のために収入調整している方を想定していると思いますが、軽作業員は未熟練ではなく、国交省が示している作業を行う熟練工です。そもそも職種や立場が違うので、軽作業員の金額を比較するということにはならないと思います。 ただ、今年度、普通作業員の7割するという議論はまだ熟しておらず難しいと思っていますので、次年度の課題として引き続きお願いできればと思います。
--	--

	（松尾会長）では、来年度の課題としましょう。他にご意見はありますでしょうか。 （八木委員）私どもの意見書にあった連帯責任条項ですが、公契約条例を運用、あるいは契約作業を行っていく中で、ある意味、セーフティネットだと思っています。これを作って直ちに調査・摘発に入るというものでもありませんし、公共工事や委託契約により公共サービスを維持している中で、紳士協定のような約束で行うものと考えています。万が一に備え、ここはきちんと作っていただきたい。去年に今年から議論していくと言って、まだ全然議論しておらず3回目に来ていますが、そろそろ結論を出したいと思っています。来年度、きちんと成案を作って確認していくという手続きに入ってほしいと思っています。条例改正は大変ですから、例えば、施行規則ですとか、いろんなやり方があります。課長から施行規則という言葉が出てきていませんが、そろそろ成案をいただきたいと思っています。 （契約管財課長）事務局から回答させていただきます。連帯責任条項を付帯意見としていただきました。私どもとしては、来年度から3、4社の事業者になりますが工事契約に対しモニタリングを行いますので、モニタリングの中で実態、課題、問題等を把握したいと思っています。その中で社労士さんから提出された結果報告書を基にして、連帯責任条項の必要性について審議会にてご議論いただきたいと思っています。 （八木委員）おそらく大変な実態は出てこないと思います。新宿区さんが実施している事業が大変な状況になっているとは思いません。行政として仕組みに連帯責任条項を設けているということを示すことに意味があると考えます。モニタリングと同時進行でも構いません。先ほど、モニタリングを来年の7月、8月に実施するとお伺いしましたので、来年度、改定に向けて議論するのではなくて、第1回審議会から具体的に案として出していただきたいと思います。よろしくお願いいたします。 （契約管財課長）ご意見としていただきます。 （角谷委員）先ほど課長から新宿区の条例の文言でも十分に受注者の責任を問えるというお話でしたが、法的な位置づけの問題だと思います。一昨年、審議会の中で、古川先生に学習会を行っていただきましたが、労働報酬下限額を下回っていた時に、労働者本人が労働基準監督署、または裁判所等に法的に申し出て、支払ってもらえる権利が発生するかもしれないかというところで言うと、新宿区の条例では権利は発生しませんという説明がありました。権利は発生した方がよろしいのではないのでしょうか。今の条例の文言では不十分です。他の自治体では「労働報酬に関わる受注者の連帯責任」という文言が明確に施行規則や条文そのものに入っています。条文であれば議会で議決の上、改定しないといけませんから施行規則に入れるのはいかがでしょうか。 （契約管財課長）事務局です。連帯責任条項を否定するつもりはありません。ま
--	---

	ずは実態把握を行っていきたいと考えていまして、角谷委員からご紹介いただいたのは隣接する区のやり方だと思っています。条例改正でなく、施行規則を改定して契約書に盛り込むかたちで作ったということは我々も承知しています。事務局も条文を把握しており、来年の審議会でお示しするのでご議論いただきたいと思います。 （松尾会長）労働者側から連帯責任条項があるから受注者に請求できるかと言われると、結論としては、かなり問題点があるのではないと思っています。条項があるから請求があれば払わなければいけないという法的な義務が生じるかどうかは、直感的にはなかなか難しいと思います。 （八木委員）会長がおっしゃるのであれば、その通りだと思います。 （角谷委員）条文そのものの改正が必要なのですね。 （松尾会長）それもあるのですが、どのように要件を決めていくのかということです。要件を狭め、この要件であれば請求権が発生すると規定しなければいけません。裁判になったときに根本的にその部分が争われます。どのように規定するかもしれませんが、現状ではなかなか問題があると思います。 （八木委員）会長から力強い言葉をいただきました。次年度、是非やりたいですね。 （角谷委員）今年度の第1回審議会で、ほとんどの自治体で行っていると課長からご説明がありましたので、連帯責任条項を入れる方向で考えるという感じだったと思います。その流れを汲んで、引き続き、条項を入れる方向で話を進めていきたいです。 （松尾会長）もう少し実態を調査していただく必要があると思います。例えば、労働者側が請求権を持つとするとしたら、どういう建て付けであれば請求権が発生し、労働報酬下限額が法的な拘束力を持つ金額として機能していくかということを検討しなければなりません、請求する場合の要件をどのようにするかという問題もありますので、公的な責任が生じさせるために議論が必要だと思います。 （八木委員）そうですね。 （契約管財課長）事務局です。第2回審議会では他区への聞き取り結果について、導入経緯や適用した事例があったという報告をしました。制定している他の自治体について、条例や施行規則の条文を収集していますので、議論のたたき台としてお示ししたいと思っています。よろしくお願いします。 （八木委員）是非ともお願いします。外苑の工事問題や本庁舎移転の問題など、これから案件が目白押しになると思うので、新宿区さんは早く準備した方が良いと思っています。是非とも早いスケジュールでお願いします。 （松尾会長）この問題はもう少し次年度以降も議論重ねていくということで、よろしいでしょうか。それではご意見をいただきましたので、以上の議論を踏まえて答申をまとめたいと思います。事務局と調整案の検討に入りたいと思いますので、10分程度の休憩とします。
--	---

	-----（休憩）----- （松尾会長）それでは再開します。事務局から答申案の配布があったと思いますが、事務局から案文の朗読をお願いしてもよいでしょうか。 （契約管財課長）事務局です。答申の案文を読み上げいたします。 令和7年度労働報酬下限額について（答申） 令和6年11月7日付け6新総契契第2140号で諮問のあった標記の件について、当審議会において慎重に審議した結果、下記のとおり答申します。つきましては、本答申を十分尊重されるとともに、新宿区公契約条例の普及啓発及び条例の効果的な運用がなされるよう要望します。記、以下です。「1 工事請負契約における労働報酬下限額（1日あたり）」、「（1）労働者等（一人親方を含む）」、「ア 令和6年3月に発表された東京都における公共工事設計労務単価の47職種については、それぞれの単価に90/100を乗じて得た金額とするのが妥当である。」「イ 公共工事設計労務単価のうち、設定されていない「タイル工」「屋根ふき工」「建築ブロック工」の3職種については、以下の表の左欄に掲げる職種に応じ、同表の右欄に掲げる職種の労働報酬下限額の金額（上記アより算出されたもの）とするのが妥当である。」「職種「タイル工」については適用させる職種を「内装工」「屋根ふき工」については「板金工」「建築ブロック工」については「石工」とするものです。」「（2）未熟練工（受注者等との合意の下、見習い・手元等の労働者） 年金等の受給のために賃金を調整している労働者」については、「直近の公共工事設計労務単価の職種「軽作業員の単価に70/100を乗じて得た金額が妥当である。」「（3）その他」で、「今後、東京都における公共工事設計労務単価が増額改定された場合は、その単価を基に労働報酬下限額を算出することが妥当である。」「現在、令和6年2月に公表された公共工事設計労務単価について、90/100、70/100を乗じていますが、令和7年2月に新たな公共工事設計労務単価が国土交通省より公表されますので、それを基にして再度計算するということです。」「2 業務委託契約・指定管理協定における労働報酬下限額（1時間あたり）」です。」「（1）業務委託契約及び区内に存する施設の指定管理協定については、令和7年度労働報酬下限額を1,438円とする。」「（2）区外に存する施設の指定管理協定については、各施設が所在する県の最低賃金法で定められている地域別最低賃金額と、東京都の最低賃金法で定められている地域別最低賃金額の格差率に、令和7年度の労働報酬下限額を乗じて得た金額とするのが妥当である。」というところから まで具体的な金額を示しています。中強羅区民保養所「箱根つつじ荘」については1,437円、区民健康村「グリーンヒルハケ岳」については1,222円、女神湖高原学園「ヴィレッジ女神湖」については1,234円。「3 付帯意見」ですが、「（1）区の規定に「受注者の連帯責任条項」を取り入れる議論を行うこと。（昨年付帯意見の持ち越し項目）」となっています。」「（2）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ように、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)」としています。「(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。(昨年度検討課題の継続項目) とさせていただきます。以上です。 (松尾会長) 事務局から答申案についてご説明していただきました。これについて皆様のご意見を伺いたいと思います。八木委員、どうぞ。 (八木委員) 先ほどの軽作業員の議論が入ってもいいのではないかという気がしました。それと付帯意見の (1) で、持ち越し項目とありますが議論はしていると思うので、文章的に結論を出す方向で書けないでしょうか。公務員の協議に必ず使われる言葉で継続協議というのがありますけれど、10年くらい継続協議と書いてある文章をよく見ます。6年くらい議論しているので、また持ち越し項目として書かれていると内容が弱い気がします。取り入れる議論を行うのではなくて、「成案を得る議論を行う」や「条例改正も視野に入れて」などを書きたいです。先ほど会長から、このままだと法的な拘束力はないという話がありましたが、議論もそろそろ6年経ちますので、もう少し言葉を入れていただきたいと思います。 (松尾会長) どういう表現で入れたらいいかというところですね。この文章の議論を行うという表現は「前向きな議論をします」とも読み取れます。中立的に「議論する」のではなくて、「取り入れる方向で議論をして、取り入れるとすればどういう形で取り入れるかという議論をする」とも取れます。そのような読み方では問題がありますか。 (八木委員) 同じ文章ではなくて、もう少し表現を変えて、態度をはっきりさせてほしいと思います。 (松尾会長) 話を伺っていると、事務局としては他区も含めて、実際にどのように動いているのか、どういう議論されているのか、その実態把握をしなければいけないと言っているのだと思います。条例にするのか、施行規則にするのか分かりませんが、変えるにあたって立法事実がありえるのかどうかについての調査が不十分だと、上に諮った時に、未確認事項を追及されて議論が十分でなかったという話になってしまうのではないかと私は思っています。ですから、立法事実の確認や実態把握をして、条文を設ける必要性を確かめてから、事務局としては上に諮り、立法などがたちを整えていきたいと考えているものと理解しています。性急に空上の議論をするよりも、もう少し実態把握をして、様々な弊害を防ぐための議論をしたほうが良いと思っています。連帯責任条項を入れるっていう方向で動いている区もあるわけですから、新宿区としてもそういう方向で検討するということで方向性が出ていると思います。 (八木委員) 松尾会長がそう仰るのであれば良いと思います。取り入れる方向ではなくて、取り入れる議論ですね。 (松尾会長) この文章から、そういう方向で考えていると読み取れます。 (契約管財課長) 連帯責任条項を否定しているわけでは全くありません。それに
--	---

	足りる実態把握等を行うという話をしています。 （八木委員）句読点も付いていないことですし、「取り入れる議論」ということですね。 （契約管財課長）昨年、議論を開始するということでしたが、もう始まっておりますので、そこだけ修正します。「取り入れる議論」です。 （八木委員）軽作業員の件はいかがですか。 （契約管財課長）軽作業員については、他区でも検討しているとお話がありましたので、その状況を見ながら、来年度審議会でご審議いただきたいと思っています。 （八木委員）付帯意見には載せませんか。 （契約管財課長）付帯意見には載せませんが、必ず他区の状況を調べた上で、第1回か第2回審議会で情報をお出ししますのでご審議いただきたいと思います。 （角谷委員）今年度は労働環境モニタリングにご尽力いただいたところですが、今年はアンケートを行っていません。条例の周知という目的も含めて、来年度は7月に実施という話がありましたけれど、そうしますと審議会でアンケートのやり方や項目などを変える議論ができません。いつも第1回審議会を8月に行っていますが、もっと早めて夏前に一度議論することはいかがでしょうか。 （契約管財課長）事務局です。先ほどアンケートについて、7月に実施という話をしました。方法はLoGo フォームを使って行うというところで、やり方、設問も含めまして、まず案ができた段階で委員の皆様にメールでお出しします。そしてご意見をいただいて、成案を作りたいと考えていますので、事務局案で行うというわけではありません。 （角谷委員）各委員が意見を出して、議論をするという場が必要です。それぞれ皆さんがどのような意見をお持ちなのかは個々の委員には事務局とのメールだと分からないと思います。 （契約管財課長）いただいた意見は、委員の皆さんに共有させていただきます。その上で成案をまとめていくということにしたいと思っていますので、よろしくお願いします。 （松尾会長）角谷委員はよろしいですか。多分、スケジュール等の問題で、事務局が夏前に議論の場を設定するのは余裕がないのではないかと思います。 （角谷委員）審議会で議論ができないという不安があります。 （契約管財課長）いただいた意見はメールで必ず情報共有をします。事務局と委員でやり取りしながら、出された意見をまとめ、審議会の場とはなりませんが、情報共有をしながら意見を集約していきますので、よろしくお願いします。 （八木委員）多忙な時期に入るかと思いますが、よろしくお願いいたします。 （松尾会長）吉田委員はいかがでしょうか。 （吉田委員）私としては、労働報酬下限額はこの金額で良いと思います。付帯意
--	---

	見に関しては受注者の連帯責任条項に関しては、当社も関わってくる問題なので議論の時には意見を述べさせていただきます。 （松尾会長）西郷委員はいかがでしょう。 （西郷委員）私は、この答申案に異論はありません。 （松尾会長）分かりました。 （石川副会長）私も異論はありません。 （松尾会長）それではこの事務局案を成案として決定してよろしいですか。分かりました。 それでは、この案文を答申案として、来年の1月に私から吉住区長に手渡しをして、審議会の様子も口頭でお伝えしようと思っています。事務局の方から説明をお願いします。 （契約管財課長）事務局です。本日もご多忙の中でご審議いただきまして、誠にありがとうございました。先ほど会長からもありましたとおり、答申の日程については、1月10日金曜日の午前9時30分に松尾会長から吉住区長へ答申を行う予定です。その答申の趣旨に従いまして、令和7年度の労働報酬下限額を決定することとなります。その後、1月中旬までに告示させていただく予定です。本日のご審議をもちまして、令和7年度の答申案は決定し、今年度予定しております審議会は全て終了となりますが、次年度の公契約条例アンケートの内容につきましては、引き続き委員の皆様からご意見をいただきたく考えています。今後ともお力添えをいただきますよう、よろしくお願い申し上げます。本日はお忙しいところご出席いただきまして、誠にありがとうございました。事務局からは以上です。ありがとうございました。 （松尾会長）それでは以上で本日の議事は全て終了いたしました。繰り返しになりますが、1月10日に皆様を代表して私が吉住区長に答申案をお渡しすることになります。それではこれで審議会は閉会とします。本日はどうも皆様、ありがとうございました。 （一同）ありがとうございました。
その他	特になし