

2025（令和7）年11月25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 2026（令和8）年度の労働報酬下限額等に関して

2025（令和7）年8月20日第1回・10月31日第2回新宿区労働報酬等審議会での資料や議論を受けて、2025（令和7）年12月12日第3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、工事の未熟練工の具体的検討、委託の職種別労働報酬下限額設定他の自治体の情報収集、アンケートの電子化による対象拡大と委託・指定管理と工事の区分け、労働環境モニタリングの対象拡大（件数増と工事も対象）など、ご対応いただきましたことにお礼を申し上げます。

新宿区公契約条例第1条記載、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に向けて、労働報酬等審議会の“等”の部分に関しても中長期的な検討課題の審議を継続し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) 2025（令和7）年度事務局案1,587円について

令和7年度特別区人事委員会勧告に基づいて、現時点では特別区人事委員会勧告に基づく行政職（二）の引き上げ額が確定していないとするものの、暫定値として行政職（一）と同額の引き上げ額（18,300円）と想定し、労働報酬下限額を算出したこと、また、昨年度同様に有給休暇取得日数（令和6年度新宿区職員の有給休暇平均取得日数16日）を考慮して労働報酬下限額を算出し、令和8年度の新宿区労働報酬下限額を今年度より149円高い1,587円としたことは妥当と考えます。

一方、物価高騰や、それに見合う実質賃金の引き上げの動きが引き続き日本社会全体に顕現している状況下、今後は、労働報酬下限報酬額決定について区が勘案する「その他の事情」として、こうした動きに対して追加で何らかの検討が求められる可能性も想定されます。

その対策としては、現在、区の採用する会計年度任用職員に対して一時金（期末・勤勉手当）が支給されていることを考慮し、時給を算出する計算式に規定する報酬月数12か月に一時金分を加えた分を上乗せすること、また年間労働時間の算出に当たっては区職員が取得している夏季休暇日数も含めるなどし、区がより情勢に適応した対応を取られることを望みます。

【計算式】
$\frac{(\text{月額 } 194,700 \text{ 円 (特別区人事委員会勧告 (行一) と同様に } 18,300 \text{ 円 (行一) + 地域手当}) \times 12 \text{ 月}}{1,767.00 \text{ (38 時間 45 分} \times 52 \text{ 週} - 7 \text{ 時間 45 分} \times (16 + 16) \text{ 日 (休日等))} + \text{夏季休暇日数も含める})}{1,767.00} = 1,586.6893 \dots$
<p style="text-align: center;">1時間あたり 1,587円</p>

夏季休暇日数も含める
会計年度任用職員の一時金を勘案
令和6年度における新宿区職員の有給休暇平均取得日数

(2) 委託・指定管理 職種別の労働報酬下限額設定の必要性

この数年間、審議会や意見書において、新宿区においても人材確保の観点から職種別の労働報酬下限額を早期に設定すべきとの意見を述べさせていただいております。

こうした中、第2回審議会において、区側より「令和6年度委託契約における労働報酬下限額の業種の分布」(資料4の10ページ【参考7】以下、「分布表」)が示されましたことは今後の審議を深めるための大きな進展でありました。

その分布表で明らかになったのは、同業種に分類された業種間の下限額の格差であると考えられます。契約内容や委託の仕様の詳細の差異も考慮すると一概に議論されるものと言えないまでも、「保育業務(1,245円~2,001円以上)」を筆頭に、「情報処理(1,251円以上~2,001円以上)」などいくつかの業種において下限額の格差が明確になったと思います。見方を変えればこれまで区が表明してきた「下限額はあくまでも下限であって契約に応じてこれ以上の金額で契約している」という説明を裏付けるものであると言えます。

他方では、昨年、連合東京より従事する労働者の確保が困難さを増しているとして特別区区長会に必要な対応を求めるとの要請が行われた「清掃事業」や、無償化の拡大で今後より質の確保が求められる「給食調理」については比較的下限額に近い時給であることも明らかになりました。

昨年の審議会において、区より「他区への聞き取り調査において『職安の賃金を参照して下限額を設定している』との意見もあった」との報告がありました。これは「官の仕事は収支が見合わない」として敬遠されることを防ぐとともに、受託業者が区の発注する業務・事業に従事する民間労働者を確実に確保するために、それぞれの業種で市場価格に見合う必要な労賃を下限報酬額に設定するという自治体の配慮であり、公共サービスを着実に提供させようとする責務の表れだと考えます。このような情勢を鑑み、令和8年度の委託契約については、今回の分布表で明らかになった格差の大きな「保育業務」、人材確保の困難で落札率にもばらつきのある「清掃事業」、落札率は高いものの無償化の始まり今後より質の確保求められる「給食調理」の業種を中心に、職安の賃金相場も検討材料に加えながら、職種別労働報酬下限額の設定に向けて取り組まれるよう要請します。

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への周知と理解を広げるために

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。

建設の組合では、公契約条例適用現場の外で現場従事者に任意の聞き取り活動を行っていますが、元請事業者、1次下請け事業者、2次下請け事業者…、現場従事労働者、それぞれ、公契約条例に対する誤解や未周知が、相当量あるものと見受けられます。

第2回審議会資料4の3ページ【参考2】の集計表の結果(令和7年度前半)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47.3%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、工事の元請け企業が、工事開始の1ヶ月以上前に、1次下請け事業者・2次下請け事業者…の雇用労働者の最低賃金日額を記載し提出する流れになっています。

そこで、この「労働環境確認報告書」(四)「労働者の報酬額について」のページのみ工事の前ではなく工事後に提出してもらうように変更する、下請け事業者からも提出(元請け事業者保管)してもらうことで、事務局の負担なく一定の改善が得られるものと考えます。

渋谷区では、公契約条例適用事業に従事する前に労働者に、「確認書付渋谷区公契約条例に関するお知らせ」（工事請負契約）を活用して、公契約条例・労働報酬下限額について説明するとともに、「本業務に従事するに当たり、労働報酬下限額を確認し、渋谷区公契約条例に関する説明を受けました」という確認書欄に署名を求めています。

新宿区では、対象事業範囲が広いため、配布後の周知と確認書の集約は元請け事業者に託すなど、実務上の工夫は検討しながら、試しに取り入れてみるという対策はいかがでしょうか。

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訪問ヒアリングを行う事も、有効かと思われますので、実施に向けた検討をお願いします。

（２） 工事 未熟練工等の労働報酬下限額設定の廃止につて（軽作業員に一本化でなく）

未熟練工等の労働報酬下限額設定の廃止は、未熟練工と軽作業員について整理した上で、行うことが必要と考えます。

未熟練工は、「各職の専門の職人の補助的作業・手伝いを行う作業員」と定義されており、若年層の新規入職者は、入職の時点から各職の熟練工をめざして日々建設に入場しています。鳶工、型枠大工、左官、塗装工など、未熟練工であっても肉体労働で高所作業等を伴いながら各職の技能習得を志す者です。例えば、足場鳶なら、新規入職の段階から、労働安全衛生法上必要となる「足場特別教育」「フルハーネス特別教育」を受講してから、現場に従事し、熟練鳶工の補助的作業を行います。

※未熟練工（受注者との合意の下、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、以下「未熟練工等」について。在職年齢年金の支給停止限度額（年金額と賃金報酬等の合計）が現在51万円のところ2026年4月には62万円に引き上げられることが決まっており、年金等の受給のために賃金を調整している労働者はあまり想定しづらいため、この規定は、ほぼ「若年層の新規入職者」として検討できるものと考えられます。

国交省による軽作業員の定義・作業内容は、①主として人力による軽易な次の作業を行うもの。軽易な清掃または片付け、草むしり、軽易な散水、軽易な小運搬等々。②その他、各種作業において主として人力による軽易な補助作業を行うもの、となっています。

国交省の「公共工事建築工事標準単価積算基準（R7年度）」において、軽作業員を積算で使用する場合、いずれも上記の②ではなく、①における「整理清掃」となっています。

軽作業員と熟練工を目指す未熟練工とは、位置づけが違うものと考えられます。

また、以前、審議会の中で、「労働環境確認報告書（工事）」の職種欄に、未熟練工と記載されたケースは過去1件のみという報告があり、工事現場では各職種の中で熟練工か未熟練工かの区別は基本的にしていないとのご意見もありました。

現状からすると、軽作業員に一本化するのではなく、未熟練工等の労働報酬下限額設定の廃止という方向性になっており、そのこと自体特段問題が無いものと思われませんが、今後、もしも、「労働環境確認報告書（工事）」の職種欄に、軽作業員が一定割合を超える様な状況になった場合は、軽作業員の上限比率を設定するなどの対策が必要となるものと考えます。

3. 公契約条例アンケート及び労働環境モニタリングなど実効性向上に向けた課題について

（１） アンケートについて

今後の新宿区公契約条例の実効性を検証していくための重要な取り組みです。

スケジュールに則って、アンケート内容の改善、審議会での検証を進めていくことが得策と考えます。

今年、アンケートの取り方を、LOGOフォームの活用で電子化したことにより、集計作業が効率化できるため、1事業者5人までと限定せず、公契約条例適用事業に従事する全労働者が任意で回答できる様になったことは、飛躍的な改善点だと思います。

また、アンケートを通して、公契約に対する理解を深める試みも、周知と実態把握に寄与するものと期待されます。

今後は、今回のアンケート結果の分析と今後の対策、質問項目等の改善、労働報酬下限額をクリアしていること（簡易自動計算式の導入など）の自己チェック支援、FAQ（よくある質問）やQ&A（質問と回答）の設置や、問い合わせや相談対応体制の整備などが重要になってくるものと考えます。

（２）労働環境モニタリングと事業者との良好な関係構築について

世田谷区では、以前より実施している「事業所労働条件調査」（新宿区が参考として労働環境モニタリングの実施を開始）を通じて、事業者側の労務管理に関する理解を深めることが必要と判断し、2024年度から、「社会保険労務士による労務管理研修会」を開催しています。この研修会は公契約を担っている事業所の経営の安定、労働者の労働条件の確保、ひいては質の高い公共事業の実施につなげ、区民福祉の増進を図るためことを目的とし、2025年2月5日は102社135人、2025年11月5日は111社150人が参加しており、参加者からも反響をよんでいます。

新宿区では、現在「労働環境モニタリング」の実施結果の検討が行われておりますが、今後も、継続的に公契約条例への事業者の理解を広く深めると同時に、新宿区と公契約条例適用対象事業者の良好な関係構築に向けた取り組みの一つとして、世田谷区と同様な事業者向け研修会の開催を検討すべき考えます。

（３）新宿区公契約条例の実効性確保について

新宿区公契約条例の目的を実現するために、現在の行政指導型からILO条約型へ転換する必要性をあらためて提起いたします。

新宿区においては昨年度の審議会答申「付帯意見」についての協議の中でILO条約型への転換を前提に議論を行うとの区からの意見表明がありました。また松尾会長からは学識経験者の立場から「条例改正」をしないと実効性がないとの意見も頂いたところです。現在労働環境モニタリング調査を実施するとともに、準備段階に入っているとの認識は区と共有しておりますが、新宿区はじめ他区においても工事にかかわる契約上のトラブル事例が散見するようになり、その現場に従事した労働者への労働報酬の支払いは一層懸念されるところです。

行政指導型からILO条約型への転換は、これまでのセーフティーネットとしての意味付け以上に、具体的な契約上のリスク管理の手段の一つとして何らかの対応が喫緊に必要なものと思われまます。次年度での対応を含めスケジュール感をもって準備すべきと考えます。

【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より

公契約条例の型の分類				自治体名	
理念型	労働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	労働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

千代田区は施行規則で転換したとされています

最後に、新宿区公契約条例の目的である「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する」の実現のために、引き続き当審議会において建設的かつ丁寧な議論を重ねていくことをお願いし、意見といたします。