

令和7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7年12月12日(金) 午前10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及び公契約条例に関するアンケートの実施状況について (2) 令和8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	<p>(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ございます。よろしくお願いいたします。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おります。本日、6名の委員全員に出席していただいておりますので、新宿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いることをご報告申し上げます。また本日、総務部長が欠席させていただいておりますので、よろしくお願いいたします。それではこれからの進行は、松尾会長の方をお願いいたします。</p> <p>(松尾会長) はい。それでは、令和7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8年度労働報酬下限額に対する答申を決定することです。委員の皆様におかれましては、議論のほど、どうぞよろしくお願いいたします。それでは議事に入るにあたり、事務局から本日の資料について説明をお願いします。</p> <p>(契約管財課長) 事務局です。それでは、本日の配布資料の確認をさせていただきます。次第をおめくりいただきまして、「資料1 労働報酬等審議会委員名簿」でございます。さらに1枚おめくりいただきますと、「資料2 令和8年度労働報酬下限額の設定について」という資料がついております。それが14ページまでございます。その次に、A4横使いの資料も入っております。続きまして、資料3、これもA4横使いでございます。現在行っております労働環境モニタリングの実施状況についてという資料を付けております。さらに1枚おめくりいただきますと、カラー版になっておりまして、今度はA4縦使いです。</p>

「資料4 公契約条例に関するアンケートの実施状況について」という資料をお付けしております。これが全32ページございまして、32ページまでおめくりいただきますと、次に「資料5 第3回新宿区公契約労働報酬等審議会への意見書」といたしまして、八木議員と角谷議員から連名でご提出いただきました意見書となっております。以上となりますが、不足の資料はございませんでしょうか。もし不足の資料がありましたら、お申し出いただきたいと思っております。また、参考までに、机上に第2回審議会の議事概要も配布しておりますので、必要に応じてご参照いただければと思っております。以上です。

(松尾会長)ありがとうございます。それでは、本日は、労働環境モニタリングおよび公契約条例に関するアンケートの実施状況から始めたいと思っております。まず事務局から資料の内容について説明をいただきたいと思っております。

(契約管財課長)事務局です。それではまず、「資料3 労働環境モニタリングの実施状況について」をご報告させていただきます。このA4横使いの資料をご覧ください。第2回の審議会におきまして、今年度から労働環境モニタリングを本格実施しておりますという報告をさせていただきました。工事につきまして5事業者、委託につきまして5事業者、計10事業者のモニタリングを現在実施しているところです。この資料3をご覧くださいまして、一番上の先行事業者というところをご覧くださいまして、すでに工事事業者1につきましては、事業者への連絡、確認票の事業者への提出状況、ヒアリングも含めまして、終わっているところでして、現在、一次評価案の作成中です。そのうち、今回委託しております東京都社会保険労務士会新宿支部における評価レベル調整会議を経まして、報告書が提出される予定です。工事事業者2以降につきましては、今回、委託先の新宿支部さんでチームを三つに組んでいただいております。チームAが委託事業者2者と工事事業者1者。チームBは工事事業者1者と委託事業者2者。チームCが工事事業者2者と委託事業者1者ということで、現在も作業を進めていただいております。本来であれば本日、1者でも報告書をお出ししたかったのですが、間に合いませんでしたので、提出され次第、委員の皆様にはメールでお送りしたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。モニタリングの実施状況については以上です。

続きまして、アンケートの方をご覧くださいまして、非常にページ数が多くて恐縮です。全部で32ページございまして、令和4年度、令和5年度は紙ベースでアンケートを実施いたしましたが、今年度からはロゴフォームというアプリを使用して、公契約条例のアンケートを実施したということです。まず、実施状況の方から報告させていただきますと、まず、アンケートを実施するにあたりまして、各事業者さんにメールを一度お送りしまして、その後3回にわたってリマインドメールという形でお送りしました。その結果、提出された状況を申し上げますと、事業者につきましては164事業者、これが65.3%の状況になっております。参考までに申し上げますと、令和4年度は25.1%で40事業者、

令和5年度は58事業者で52.7%という状況でした。

労働者につきましては、令和4年度・令和5年度は、各事業者さん5名までという形で制限をかけさせていただいておりましたが、今年度から制限をかけておりませんので、単純な比較はできませんが、令和4年度・令和5年度は労働者の方からのアンケートの集計数が278でしたが、令和7年度、今回は313ということで、件数も労働者の方からのアンケートの回答数も増えているという状況です。それがこちらのカラー図の資料に基づきまして、これを全部説明しますとそれだけで二時間かかってしまいますので、要点を報告させていただきます。

まず、Q1のところですが、これは事業者向けのアンケートです。対象の事業はなんですか？という説明になってまして、それぞれ工事、業務委託・設計、指定管理協定というところで、回答数をそれぞれ記載しているところです。

Q2につきましては、「適用案件の受注者（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いますが、どのような方法で周知しましたか」という設問でして、これは複数回答を可としました。それぞれのパーセンテージにつきましては、記載の通りとなっています。4のその他の自由意見欄で主な記入内容を紹介させていただきますと、上から6つ目で、私ども用意してる公契約条例の周知用の書面で、名刺サイズの書面を労働者個人へ配布したという回答がありました。あとは、口頭での周知やメールでの周知をしたという回答をいただいているところです。

1枚おめくりいただきまして、Q3です。「公契約条例に関して、労働者等から相談や質問・苦情等ありましたか」という質問でした。それぞれ「あった」が4件、「なかった」が160件になっておりまして、「あった」の主な記入内容を申し上げますと、上から2つ目、「区外勤務の従業員より、なぜ新宿区内で勤務するだけで給与が上がるのか」という不満があったというような意見がありました。3つ目、「下限額を支給されないのはなぜか」というところで、下限額が支給されていないという申し出があったという回答も受けております。あらかじめ申し上げますと、今回のこの回答内容は、一切加工しておりません。11月末までをアンケートの提出期限といたしまして、日程の関係上もあったということもありますが、実情を委員の皆さまにも知りたいというところがあり、一切加工せず意見を出しております。

Q4ですが、「適用案件となったことにより、労働環境の整備に効果があったと思いますか」というところで、「そう思う。」が51、「そう思わない。」は20、「どちらともいえない。」が93です。

「そう思う。」の主な記入内容につきましては、離職率が低くなったとか、退職者が少なくなったという意見がありました。隣の3ページに行ってくださいまして、「そう思わない。」の主な記入内容を申し上げますと、上から4つ目で、「東京都の最低賃金額以上を支給しているが、度重なる福利厚生等の改定により従業員はもとより会社負担が多くなり、報酬下限額の変動についていけない」という

厳しいご意見もいただいております。

その6つ下ですが、「以前より適用金額を超える支払いを行っている」という回答も出ているところです。一番下が「どちらともいえない。」の主な記入内容で、一番上で「金額での業務より、業務内容に誇りを持って行っているため、労働環境の整備に効果があったかどうかはどちらともいえない」という意見もあったところです。

1枚をおめくりいただきまして、4ページの上から7番目で、「時給が上がったことは良いと思うが、一方では年収制限もあり、週4日勤務があった方が週2日から3日勤務に変更せざるを得ない状況である。社会全体で人手不足の中、企業としては人材確保がさらに厳しくなっている。」というような、本当に実情が反映されたご意見もいただいているところです。

隣の5ページで、「適用案件となったことにより、労働者の労働意欲が向上したと思いますか。」という問いです。「そう思う」49、「そう思わない」22、「どちらともいえない」93というところでした。「そう思う。」の主な記入内容の上から2つ目で「最低賃金以上を提示していたため、労働者に対して責任感を持って取り組むようになったと思う。」というご意見をいただいたところです。

1ページおめくりいただきまして、「そう思わない。」の主な記入内容ですが、上から2つ目で、「もともと労働報酬下限額以上の金額だったため、特に変化を感じられなかった」、その4段下には「労働環境が劇的に変化したわけでも、労働対価が劇的に向上したわけでもないの、労働者の労働意欲の向上につながったとは思わない」という回答でした。その下で3番の「どちらともいえない。」の記入内容を申し上げますと、上から2つ目、「労働者の労働意欲には様々な要因があるのではないかとありました。さらに2つ下で「直接的な影響はないと思われるが、一定の基準で賃金上昇が図られるのは、労働意欲向上に良いと考える。」とありました。

9行下に行っていたとさせていただきますと、「もともと良好な労働環境を提供している」というような意見もありました。

以上でして、隣の7ページの方に行っていたとさせていただきますと、Q6ということで提供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。」という設問です。「そう思う。」が34、「そう思わない。」が32、「どちらともいえない。」が98でして、下の「そう思う。」の主な記入内容は、上から4つ目で「ちゃんとした待遇で報われることで、業務の制度や対応力が向上します。」という意見がありました。

さらに5つ下、「長く働いてくれる人が増えた」というような意見もありました。

一番下に「そう思わない。」の主な記入内容を記載していますが、その3つ目で、「今までと同じ、特段向上意識が変わっていない」、一番下で「もともと労働報酬下限額以上の金額だったため、特に変化を感じられなかった」という意見が

ありました。

一ページおめくりいただきますと、8ページ目の上から3番目で、「もともと公契約事業に対する業務の質が求められている事業だから、あまりそうは思わない」という回答でした。

下半分が「どちらともいえない。」の記入内容ですが、その一番上で「パートさんは時給が上がったからといってさらに頑張ろうとはなりにくい。頑張った結果として時給が上がるのであれば労働の質の向上につながると思うが、自動的に毎年時給が上がるのであれば、頑張る必要がないと考えてしまうかもしれません。」というような意見でした。

下から10番目、少し枠が広いところです。「働く意欲は増したと思いますが、必ずしも業務の質が上がったとは顕著にはわからない。今まで通り真面目に働いている。」という意見もいただいております。

9ページに行っていただきますと、Q7「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が、他の案件に比べ労働者に払う金額が変わりましたか。」かという設問です。「増加した」は71「減少した」は0、「変わらない。」が93という状況になっております。

その下のQ8ですが、「現在の労働報酬下限額は妥当と思いますか？」という設問です。

「妥当である。」は120、「妥当ではない。」は44で、その下に「妥当である。」の主な記入内容を記載しております。その上から2つ目で、「東京都の最低賃金と照らし合わせても、労働者の意欲や意識向上に寄与する金額だと考えます」、さらに3つ下で「公契約条例のない自治体と比べて大幅に時給が高いことは、物価の上昇等や人材不足に併せ見ても妥当と感じます」というご意見をいただいたところです。

1ページをめくります。下の枠が、「妥当ではない。」の主な記載内容になっておりまして、その1番目で、「受注状況により元請けにしわ寄せが発生することが懸念されるため、妥当であるとは感じない。適正価格での入札を促進することが先決であると考え」と、発注者側には非常に耳の痛い意見をいただいております。

その5つ下で、「東京都の最低賃金に比べて高すぎる」という意見もいただいているところです。

隣の11ページに行っていただきまして、一番上で「入札時において、労働報酬下限額では同業他社と競争できない」というような意見がありました。

続きまして、下の方ですが、Q9「適用案件となったことにより、「労働環境確認報告書」、また業務完了の概ね一ヶ月前に「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。」という設問です。「内容は十分だ。」が161、「内容に不十分な点がある。」が3でした。「不十分だ」の主な記入内容といたしましては、下の四角のところで、「労働

環境をさらに向上させる取り組みとして、より細分化すべきではないか。例えばとしてジェンダーやダイバーシティ、女性活躍の取り組みの記載等を捉えさせる必要があるのではないか。」というご意見もいただいたところです。

1ページをおめくりいただきまして12ページ、こちらが自由意見欄になっております。これは事業者側からの自由意見です。

上から2つ目です。「管理と実務の両面のバランスを考慮しながら、今回のアンケートのようにより良い環境づくりを進めていただいております、事業者としてもありがたいです。」という言葉をいただきました。その下で、「労使ともに働いていただく、働きやすい環境の維持をしていくための条例であっていただきたい。」という希望をいただいております。

その下、大きい枠のすぐ下です。「今後も公契約の賃上げが続けて行われるようにしてほしい。併せて、経営の立場から労働費の引き上げは経営に直接影響してくるので、賃上げに見合う委託単価、請負金額の引き上げをお願いしたいと思います」ということで、発注者である新宿区に対するご要望だというふうに受け止めております。

1枚をおめくりいただきまして、14ページです。こちらが労働者向けのアンケートです。

Q1で工事、業務委託・設計、指定管理協定のそれぞれの回答数を記載しております。

Q1-1で、「工事」を選択された方へ、「職種をお答えください。」という形で、それぞれの職種の回答数を記載しております。15ページまでが職種の回答数です。

1ページおめくりいただきまして、16ページからQ1-2、Q1で「工事」を選択された方へ、「年齢をお答えください。」というように、それぞれの年齢ごとの回答数を記載しております。

Q1-3です。「工事」を選択された方で、「現在の職種の経験年数をお答えください。」というように、それぞれ経験年数を回答していただいております。

隣の17ページへ行っていただきますと、「工事」を選択された方の居住地を答えていただいております。

その下にくるQ1-5でございますが、「お勤め勤め先の事業所の所在地をお答えください」という形で、回答していただいております。

1ページおめくりいただきまして、18ページです。

Q2「顧客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。このことをご存じですか。」かという設問です。「知っている。」が197、「知らなかった。」が116となっております。

Q3では、「知ってる」と答えた方へ、「どのように知りましたか。」というところで、回答の状況を記載しております。

隣のページへお願いいたします。Q4です。「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。」で「わからない。」と回答された方は理由を具体的に記載してください。」という形にしております。「受け取っている。」は275、「受け取っていない。」という非常に厳しい回答が14、「わからない。」が24でした。

「分からない。」の主な記入内容ですが、上から2つ目、「区が定めた労働報酬下限額を知らない」という回答があり、非常に我々の周知不足を痛感しているところですが、さらにその2つ下にも、「労働報酬下限額の存在を知らなかった」というところですが。

下の方から数えて8つ目で「計算式がよくわからない」という回答がありました。これは後ほど取り上げる意見書にもありましたので、そこでお答えさせていただきます。

その2つ下で「月給なので時間時間換算したことがない」という回答がありました。これも計算式のことをおっしゃっていると思います。後ほど意見書のところで併せてお答えさせていただきます。

1ページおめくりいただきまして、20ページのQ5「現在の労働報酬下限額の基準は、別紙の金額を参考に算出し、審議会の意見を聞いた上で区長が定め、告示しています。この決定方法は適切だと思いますか。」というところで「適切だと思う。」が305、「適切だとは思わない。」が8、「思わない。」の主な意見ですが、一番上で、「委託業務において、翌年度の見積もり提出時期と労働報酬下限額の基準が告示されるタイミングにずれがあり、見積もりを提出後に翌年度の労働報酬下限額が告示され、提出済みの見積もりにおいて、想定していた報酬額と大きく乖離していた際に、見積もりの修正・再提出が不可能、または棄却される状況が発生している点が適切ではない。」という非常に厳しいご意見をいただいております。

その下から4つ目の大きい枠をご覧ください。「委託事業の場合、設定されている基本金額が現状の日常生活を送る上で適切ではない。物価高の社会で物価上昇分をまかなえる賃金になっていない。委託事業に従事するものは、今後の生活に明るい展望は持てていない。区発注の事業における基本金額を引き上げることが必要である。」と非常に厳しいご意見をいただいております。

次の21ページをお願いいたします。Q6ですが、「労働者が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は、公契約条例に違反する事例があれば、新宿区、雇用している会社、元請けの会社のいずれにも申し出ることができます。これを知っていますか」という設問でございまして、「知っている」は170、「知らなかった」は139というところで、まだまだ条例の周知が足りないなというふうに考えております。

Q7では「知っている。」と答えた方はどのようにして知りましたか？」というところの回答を記載しております。

22ページのQ8です。「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、このことが労働意欲の向上につながると思えますか」という設問です。「そう思う。」が236、「そう思わない」が13、「どちらともいえない」が64で、「そう思う」の主な記入内容が下半分です。上で「報酬が支払われることで労働環境が向上し、労働意欲も向上すると考えられるため」、さらに2つ下で「労働に対する対価が適正であることは労働意欲につながる」という意見がございました。

23ページですが、上から見て少し広い枠のところ。「東京都の最低賃金よりも金額が高いので、責任を持って仕事をやらなければいけないという気持ちが向上します。」というご意見もいただいております。

1ページおめくりいただきまして、これは全て「そう思う。」の意見ですけれども、ここは省略させていただきます。

「そう思わない。」の記入内容は28ページまで飛びます。28ページの下半分になります。「そう思わない」の主な記入内容でございまして、1番目は「下限額ではない金額をもらっているため、保証があっても特段意欲の向上には繋がらない」という回答でした。これはおそらく下限額以上の報酬を受けている方だと思われると思います。

5つ下の広い枠で、「緊急性の低い業務や残業の少なさ、有給取得のしやすさ等の働きやすさに加えて、東京都の最低時給よりも高く良い待遇であるため、勤務の継続性は期待できるが、より良くして報酬が今後上がる展望が望めないの、労働意欲の向上につながるとは思えない。」というご意見をいただいております。

隣の29ページへお願いします。上から7つ目の、少し広い枠です。「報酬が保証されても、労働環境の整備がなされていなければ、意欲向上につながるの難しい方もいると思う。」、さらにその2つ下で「仕事をする上で、何を重視しているか？給料なのか、ワークライフバランスなのか？私は給料が良くても残業が多く、プライベートの時間を削られ、常に仕事のことが頭をよぎる現状に労働意欲が削がれている」という厳しいご意見をいただいております。

さらにその下ですが、少し広い枠の下の方です。「労働者側の立場からすれば、受け取る報酬が増えるという面だけではなく、一人当たりの業務量の増大や業務品質の低下、ひいては金銭面とは別に労働環境の悪化を招く恐れもあるため」というご意見をいただいております。

さらに3つ下の広い枠です。「報酬が保証されてることがとても良いことと思うものの、それを要求したことで職場の反応やその後の職場への対応などに不安を感じる方もいるのではとも思い、そうした部分へのサポートもあることが望ましいように感じる」というご意見をいただいております。

恐れ入ります。31ページの方へお願いいたします。これは労働者側からの自由意見欄になっています。上から二番目で「公契約条例自体はいいことだと思うが、その内容はどれだけ実態に合うのか次第だと思う。様々な仕事や業務形態が

あるのに一律同じでは意味がない。」これはおそらく職種別のことをおっしゃっているのかなと思っております。

その下の最初の行で、「東京都の最低賃金額では、生活を維持できる賃金とはなっていない。各自治体の努力加減、報酬が引き上げられれば、最低賃金の引き上げに大きな影響力を与えられるのではないかと期待している」という意見がありました。

その5つ下、4行の枠のところです。「このアンケートにどのように回答してよいか分からない」というご意見がありました。これについては後ほどアンケートのところでご説明いたします。

さらに2つ下の広いところで、「十分な賃金が保証されれば、2つも3つも掛け持ちをして仕事をする必要がなくなり、そうなれば作業の質が上がり、事故防止につながると思うので、必要なことだと思います。ただ、実際には最低賃金が上がることにより、扶養控除金額とのバランスが取れなくなる。働きたい人は働けず、現場は人手不足になることが起きている。」という現場の実態を率直に書いていただいております。

一番下で「パートタイム雇用などは報酬が低く抑えられていることから、事業者に対して実態を調査して指導などが必要だと思います」ということで、区が指導などをする必要があると思うという意見をいただいております。

一番最後の32ページへお願いいたします。上から5つ目の広い枠のところです。「本当に皆さん、この最低賃金以上が支払われているのか、あまり信用できない気がします。」と、非常に厳しいご意見をいただいております。「本当に条例通りになればいいのですが、あまり信用できません」という声をいただいております。

下から2つ目で「下限額等はそこまで詳しくなかったが、興味が持てたので、これからも条例については随時把握していきたい」というご意見をいただいております。アンケートの内容につきましては、以上です。

今回は先ほど申し上げました通り、11月30日までアンケートの締め切りを設けておりまして、今回ロゴフォームを使いまして、全部いただいた意見をそっくりそのままお出ししております。来年度以降は、これらの意見を踏まえまして、もう少し早い時期にまず事務局の方で案を作りたいと思っております。皆様にもまず、案を提示させていただいた上で、委員の皆様のご意見をいただきたいというふうに思っております。なるべく早い時期、できれば夏場の早い時期に実施しまして、第1回の審議会には中間報告ができるぐらいのスケジュール観でやっていきたいと思っております。このアンケートの設問につきましては、基本的には経年の変化を捉えたい設問も中にはございますので、そこはなるべく変えずに、ただ、今回いただいた意見の中で、よくこの質問はわからないという意見も結構ありました。ですので、設問の仕方を工夫したりとか、こういう設問も必要ではないかというところは委員の皆さんから意見をいただきまして、よりよいアンケー

トにしていきたいというふうに思っておりますので、ぜひともご協力のほどお願い申し上げます。繰り返しになりますが、今回、ロゴフォームを使って、やはり紙に比べますと格段に集計が楽になっているのと、自由意見が多くなっています。手で書くのと比べて、スマホやタブレットで入れるというのは、やっぱりハードルが非常に低くなったんだなというふうに感じておりますので、このフォーマットはこれで行きたいというふうに思っています。あとは設問、どのように工夫してより良い公契約条例の周知につながっていくのか、そして働かれる方、事業者の方がさらに公契約の意識の向上につなげていけるのかというところを来年度以降も引き続き取り組んでいきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。まず資料3と資料4の説明は以上です。

(松尾会長)ありがとうございました。それでは議事に入りたいと思います。事務局からの説明を受けまして、また、今、事務局の説明以外の視点からでも、その他含めてご意見・ご質問等がございましたらご発言をお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか？

(八木委員)30ページにも及ぶアンケートを見てすぐに、質問や意見するというのは非常に厳しいんですけど、面白い結果が出たなと思いました。

最初におやと思ったのは、2ページの上です。Q3の白い枠の中に、「区外勤務の従業員より、なぜ新宿区で勤務するだけで給与が上がるのか不満があった」という意見がありました。かつて公契約の話をしていく上で一番最初に議論しましたけども、「例えば中野区と新宿区で地域によって差があるとどうなのか、やっぱりなるべく同じような金額がいいだろう」とみたいな話をしました。そういう地域性に対する率直な疑問が出てくるのかなと思います。

それから、随所に出てきましたけど、区の発注のポイントは予算とタイミングの二つだと考えています。翌年度の委託について見積書を提出したあと、実際には翌年度に入ってから入札をやっているのに、その間で労働報酬下限額が変わってしまうことがあります。それとやっぱり何度も議論してますけど、区の予算に基づいて契約しているということがポイントとして出てきていると思います。今回のこのアンケートの結果について、何かアンケートの内容自体をどう受け止めるかというのは別の話だと思いますが、いわゆるこの公契約なり、場合によっては議会が絡む公契約の手順など、作業の中身の話についての意見が随分入ってるなと思うのですが、その辺についてはどんな印象をお持ちですか。

(契約管財課長)一番意見としてあったのが、下限額を決定する時期と事業者が見積もりを出す時期のずれですが、私どもとしては、なるべく労働報酬下限額が反映されるように予算編成を進めております。まず、「基本的に前年度ありきの予算要求はだめだ」と9月1日付けの依命通達を出しております。その段階で前年度ありきではだめであり、社会経済情勢を踏まえた適切な金額で見積もりをすることを全庁に通知しておりまして、私共のほうで財政当局とは常に情報交換をしながら予算査定作業を進めておりますので、予算のつけ方としては、現状でも

適切に反映できていると思っております。

(八木委員) そうなると、もう一個ポイントがあって、アンケートの回答にありましたけど、「職種によって労賃が違いますよね」という労働者の反応がありました。後で取り上げていただく意見書の中で述べておりますが、実際にこれまで区が説明したように、それぞれの職種ごとの考え方がきちんとあって、なおさらその翌年度の分を見越した予算の見積もりをもとに労賃を支払っています。やはり職種別の下限額の設定は、一定程度の目安をそろそろ出してもいい時期に入ったのかなと思っております。その辺はどう思いますか？

(契約管財課長) 職種別の下限額はこのあと意見書のところでも触れるようなお話になりますが、今お話ししてもよろしいでしょうか。それでは、今申し上げます。八木委員から職種別の下限額についてお話があり、一番目に給食調理というお話をいただいております。今、給食調理は国と都道府県の中で財政負担について詰めの協議をやっているという状況であることは承知しています。少なくとも来年度から、小学校の給食調理については無償化が実施されるのだろうと思っております。それについて3日ほど前に、国から全国知事会に対して「都道府県も負担していただく」という話があり、それに対して知事会が「いや、それはおかしいんじゃないか」と反発しました。国はそれに対して、「そうしたら地方交付税交付金で対応していただくのはいかがか」という話になりました。しかしそうすると、不交付団体である東京都はどうなるのか等、今いろいろと揺れ動いている状況です。

給食調理も挙げていただきましたが、私どもが今やりたいと思っているのは、清掃も含めて、来年の委託のモニタリング調査の中で、実際に事業者がどういう状況なのかを把握することです。その調査の結果を踏まえて、区としてしっかり取り組んでいきたいと思っております。そのうえでまた、審議会の皆様に資料としてお渡ししてご利用いただきたいと思っております。

(八木委員) せっかくなので、西郷さんから何かご意見はありますか。あればぜひ。

(西郷委員) 事業者の方の回答は概ね「そうなんだろうな」ということで受け止めております。労働者の方の回答は、置かれている状況自体は同じだけれど、それぞれの受け止め方によって違うのかなということや、会社との関係など、そういうのが垣間見えたような気がします。本当に両面の意見があって、非常に関心を持って読ませていただいたところです。

(松尾会長) 他にありますか？

(角谷委員) よろしいですか。今回はアンケートの結果をまとめていただき、ありがとうございます。

まず概ね、公契約条例の主旨・目的に照らして、良い効果が発揮されているという印象を受けました。また、この条例が現在、地域に受け入れられていると言えるところに到達しているのではないかというふうに、とてもいい印象を受けまし

た。細かいご指摘はいろいろありますが、離職率が下がったとか、近隣他区との関係で優秀な人材が確保できているとか、労働環境の整備の効果があり、労働者の意欲の向上につながり、公共サービスの向上に寄与しているというのが、大枠として受け止められると考え、私は第一印象として素晴らしいと思いました。結果の大枠を前提とした上で、各論に入っていくのがよいのかなと思っています。あと、課長がおっしゃっていた通り、この理由や意見、要望などの自由記入欄に、現場の声や具体的な現状の課題が非常によく綴られていて、改善に向けた示唆に富んでいるなど強く思いました。あと、事業者と労働者の双方の共通点として概ね言えるところでは、アンケートによって実態把握をするだけではなく、周知もしたいという当初の目的について、とても効果が発揮されているなど思いました。「区の条例についてこのアンケートで知りました」という回答が結構ありますので、確かに周知の機能を果たしているなど思いました。あと、「分かりづらい」「分かりやすくしてほしい」というのも、これは課題としているいろいろ具体的な議論ができるのかなと思っています。あと、他の自治体との労働報酬下限額の差に関する問題は、事業者と労働者のどちらからも相当数出ていると思います。あとは、所得税の扶養控除の範囲内で働くという年収制限問題です。これは区の条例でどうこうできる問題ではありませんし、国の方できっと動くでしょうから、これは国の対応待ちなのかなと思います。あと、労働報酬下限額以上の報酬を支払われていない人がいるという問題が散見されました。時間をたくさん取ってしまって申し訳ないですが、以上が気になったところです。そこで課題として考えられる点は、まずは周知です。条例についてわかりやすく周知するというところで、「子供でも理解できるような言葉で書いてください」といった記載もあったと思います。例えば、動画を作成して、それをホームページ等に設置して、スマホなどで見てもらえばわかりやすいのではないかなと思います。あと、自身の報酬が労働報酬下限額以上かどうかというところは、自主計算できるようサポートすることが望ましいです。アプリや簡易な計算フォーマットを区のホームページに設置して、それで簡単に計算できる環境を整えてサポートできないかなと思います。あとは「申告制度があることを知らなかった。それがあと思うと安心できる」といった意見が労働者の方から結構ありますが、実際に申し出できるかは難しいと思います。実名で書面で申告しますというのはハードルが高いので、実名申告制度を使う前に、「計算の仕方が分かりません」とか、「自分の職種が分かりません」とか、そういう簡単なレベルの問い合わせや相談のための窓口を設置するというのはいかがでしょうか。例えば、労働者の相談を受けるのは、労働組合としては普通の日常業務ですから、連合さんだったり、全建総連の方に単純に振っていただくという形でも、区の仕事を増やさずに相談窓口を設置できる可能性があるのではないかと考えました。あと、他の自治体との下限額の差については、とても具体的に意見がありましたけど、31ページの真ん中の上のところですよ。都内の多くの自治体で公契約条例ができて、下限

額に差が出てきて、それで東京都の公契約条例の必要性を具体的に求める段階に来てるかなと思います。それを踏まえて、他自治体の首長さんと共同で東京都や国に働きかけるということについて、中長期的な視点で、例えば付帯意見で軽く申し上げてもよいのではないかと思います。

(契約管財課長)事務局です。周知をわかりやすくというお話ですが、私どものほうで非常に頭をひねるところです。今、動画という一つの提案をいただきましたが、なかなか動画というのも難しいかなと思っています。ただ、やはりアンケートの自由意見として「わからなかった」とか、例えば「言葉がよくわからない」という意見がありましたので、わかりやすい設問を作って、来年度はもう少しわかっていたできるようにしたいと思っています。

先ほど、このあと説明する意見書の方にも記載していただいておりますが、計算のフォーマットについてお話がありました。これは、自分が例えば月給をもらって働いている方はそれを時間単価に直すときは、我々の手引きのところに飛ぶようにしました。なので、自分で電卓で叩かないと時間単価を算出できなかったわけです。自分の時給をこの計算式に当てはめていくという自分で計算しなければいけなかったものを、今、実はうちの契約係の担当が計算のフォーマットを作っているところです。できるかどうか断言はいたしません、今できるように努力しております。そうしますと、自分の月給や月に何時間働いたかをフォーマットに入力すれば、単価が自動計算されて、それによって下限額以上かどうか表で判別ができます。それはぜひともやりたいと思って、今担当が鋭意努力しております。

あと、「下限額以上の報酬が支払われていない場合に申告できることを知らなかった。」という自由意見がありました。これにつきましては今回、QRコードを使ったアンケートをやりましたので、そのアンケートを活かして、例えば、新宿区契約管財課の電話番号を載せて、「労働報酬下限額に基づく報酬の支払いについては、ここにお気軽にご相談ください。」とか、そのような表示をすることはおそらくできると思います。今後、より身近に区役所へ相談できるような工夫はしていきたいと思っています。

あとは東京都の公契約条例というところなので、さすがにそれは我々新宿区の付帯意見というのはなかなか厳しいと思っています。我々の付帯意見として盛り込むというのは厳しいのかなと思っていますが、「東京都のほうで何かできるのであれば」ということは、私も少しは感じるころはあります。ただ、それはあくまで東京都の事情ですので、それに対して新宿区として「どうしたらいい、どうする、こうする」というのは、なかなか難しいのかなと思っています。

(八木委員)素朴な質問なんですが、東京都で下限額を定めると、新宿区の下限額は下がりますか？上がりますか？

(契約管財課長)例えば、新宿区の公契約条例は、新宿区が発注している契約に適用されます。例えば東京都が条例を作ったとしても、東京都が発注する工事請

負契約や業務委託契約であれば、それは新宿区の発注したものとは全く関連性を持ちません。今東京都のほうで決めているのは、あくまで最低賃金法に基づく東京都における地域別最低賃金というところで、現在は1,226円です。今年の10月から適用されているのが、最低賃金法に基づく東京都における地域別最低賃金で1,226円というところで、私ども新宿区では今年度1,438円ですが、200円以上東京都の最低賃金が下回っているという状況です。

ですので、東京都の条例の作り方にもよると思いますが、一般的に都の条例は東京都が発注する工事や委託に適用されるものだというふうに思います。それが他の自治体が発注する案件にまで波及させるとなると、それはそれでまた地域の実情に応じた条例であるべきなのに、東京都の条例が全部適用されてしまっても、すごく考えにくいところかなと思います。

(八木委員)私見になりますが、例えば東京都には島しょ部があるので、島の発注と、新宿区内の発注に同じように都の条例が適用されると、じゃあそれをどういうふうに説明するかというとまた微妙になってきますし、東京都の場合は条例で多分制度設計をする時はもちろん難しいですよ。多摩地区と23区は一緒であってほしいですけど。

(契約管財課長) どうでしょう。東京都はやはり広域自治体ですので、本当に地域差がありますから、都のひとつの条例を都全域に適用させるのはなかなか厳しいかなと思います。新宿区の公契約条例はこのエリアで発注している業務が対象になりますから、まだやりやすいかなと思いますけど、東京都は八木委員のおっしゃるように、島しょ部がありますので、小笠原諸島も条例が適用されることになります。小笠原諸島の業務と新宿区でやる業務が同じかと言ったら多分違うと思います。

(松尾会長) ほかにご意見はございますか。

(石川副会長) すみません。以前にもお示しいただいてたかと思いますが、先ほどアンケートの導入ところで課長のご説明で、何か、従業員の方にですね。名刺大の大きさのものを配ってらっしゃる。これを改めて見たいなと思います。

(契約管財課長) ホームページでもこういう名刺型のものを公開してまして、業者さんにこれを渡してくださいっていうものがあるんです。名刺サイズでそれで知ったという回答があります。今、持ってきます。

(石川副会長) ありがとうございます。

(角谷委員) これの通称は周知カードですよ。

(契約管財課長) 周知カードです。

～周知カードの実物を委員へ配布～

これを紙ベースで事業者さんへお配りしておりまして、またホームページの方で公開しておりますので、そちらからダウンロードして使っていただくことになります。この回答は、この周知カードで知ったというものになります。

(松尾会長) もうそろそろ、労働環境モニタリングおよび公契約条例に関するア

ンケート実施についての審議はこの程度でよろしいでしょうか。まだ意見のある方はいらっしゃいますか。

それでは、以上で審議を終わりたいと思います。

それでは続きまして、議事の2つ目です。令和8年度労働報酬下限額の設定について、議事に際して、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、ご説明申し上げます。

本日はこの後、答申案を作成いたしますので、それにあたりまして、令和8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くものです。

資料は2です。こちらは「令和8年度労働報酬下限額の設定について」という資料です。これに基づいて説明させていただきます。

まず、工事請負契約の令和8年度労働報酬下限額につきましては、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、前回お示したところでございます。また、公共工事設計労務単価の設定されない職種につきましては、近い職種と同様の単価とすることとし、建具工につきましては「内装工」、建築ブロック工につきましては「石工」の単価に100分の90を乗じていただくとする案をご提示したところでは、

未熟練工につきましては、第2回審議会の審議結果を踏まえまして、下限額の設定を廃止するというをお示ししております。そこにつきましては、この資料2の4ページをご覧ください。4ページの下の未熟練工の説明のところでは、隣の5ページをご覧くださいと、「未熟練工と区別する考えも現状では見られない」というご意見もあるため、未熟練工等の職種の設定はもう廃止するというものです。参考といたしまして、令和7年度の他区の設定状況を記載しております。

続きまして、業務委託につきましては6ページをご覧ください。業務委託契約および指定管理協定の令和8年度労働報酬下限額につきましては、第2回労働報酬等審議会におきまして1,587円という案を説明させていただきました。しかし、新宿区の技能系の高卒程度の初任給である行政職(二)1級19号給の引き上げ額が当初の想定より1,700円安い、16,600円で11月20日に確定したところでは、これを踏まえて今回再計算しまして、7ページにあります1,573円という事務局の案を提示させていただくものです。

これに合わせまして、区外にある施設の指定管理協定につきましても、「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を乗じた金額を労働報酬下限額とする」という考え方を前回ご説明させていただきました。今回、労働報酬下限額1,587円から1,573円へと事務局案を修正したことから、郊外施設についても変わっておりまして、14ページをご覧ください。この一番上の表でございます。説明の欄でございますが、中強羅区民保養施設・箱根つつじ荘につきましては、第2回審議会では

1,586円と事務局案を提示させていただきましたが、今回新たに1,573円と提案させていただいておりますので、これを踏まえますと箱根つつじ荘は1,572円、同じく区民健康村・グリーンヒル八ヶ岳は1,362円と第2回で提示させていただきましたが、今回は1,350円を提示させていただくものです。併せて、区外学習施設女神湖高原学園・ヴィレッジ女神湖につきましては、第2回審議会で1,373円とご提示しましたが、今回改めて、1,361円を提示させていただくものです。資料2についてのご説明は以上です。

続きまして、資料5です。八木委員、角谷議員からの意見書をご覧いただきたいと思っております。これは私の方で概略を説明させていただいてよろしいでしょうか。ありがとうございます。では、私の方から、説明させていただきます。

まず記書き以下です。「1 労働報酬下限額の具体的審議について」というところですが、第2回審議会で提案させていただきました1,587円については、妥当であるというご意見をいただいております。それを踏まえた上で、下の計算式のところですが、例えば、計算式の中の赤枠のところ、今は年次有給休暇取得日数を総労働時間から差し引いておりますが、そこに夏季休暇の日数も加えたらどうかというご提案をいただいております。これにつきまして事務局の考えを申し上げます。年次有給休暇は、労働基準法に基づく法定の休暇です。一方で、夏季休暇は法定外の特別休暇という扱いになります。これは、あくまで職員ですとか民間の労働者の福利厚生のための休暇であると考えておりますので、年間の総労働時間から福利厚生のための休暇を差し引くということについては慎重であるべきだというふうに、事務局としては考えているところです。

なお、この夏季休暇につきまして、民間でどれくらいの事業者が採用しているのかというところで、厚生労働省の令和6年就労条件総合調査というものがあります。それによれば、夏期休暇という特別休暇につきましては、民間企業におきましては、夏季休暇は40%で、これを事業所の規模別で申し上げますと、千人以上ですと36.7%。300人から999人が36.4%、100人から299人の規模では少し上がりまして40.5%、30人から99人が40.4%で、トータルで40%というところです。令和6年が40%、令和5年の調査ですと、37.8%ということで、民間におきましては、夏季休暇の取得日数はわずかに増えているという状況ではありますが、先ほど申し上げたように、法定外の特別休暇、要するに福利厚生の一環である休暇を年間総労働時間から差し引くことにつきましては、慎重であるべきだというのが事務局の考えです。

それともう一点ご提案いただいておりますのが、会計年度任用職員の一時金を勘案すべきではないかというところです。これにつきまして、これはボーナスであるというふうに私どもは認識しておりますが、これにつきましても、厚生労働省の毎月勤労統計調査で2025年夏期賞与の支給状況というものがあります。これも産業別でそれぞれパーセンテージを出していますが、トータルで申し上げます

と、支給事業所数の割合で申し上げますと、令和6年は73.0%、令和7年が73.4%ということで、0.4%増えたというような状況でございます。支給事業所に雇用される労働者の割合で申し上げますと、令和6年が84.3%、令和7年が84.6%というような状況です。

このように、民間におきましても、今年の夏季の賞与の支給状況を見ますと、100%ではないという状況があります。また、民間におきましては、賞与が一定ではないというようなところもあると聞いております。これにつきましては、私の方から、事業者の委員のお2人にお伺いできればというふうに思っています。会長、よろしいでしょうか。そうしましたら、吉田委員、建設業における賞与の支給の実態を少し教えていただけますか。

(吉田委員)身内のことを言ってしまうようですが、本当にその年の受注した工事の利益によって社員に還元するという形なので、その年によって波があります。例えばうちの場合は7月と12月が支給月なんですが、その一ヶ月ぐらい前に経理と相談して決めています。

(契約管財課長)西郷委員はいかがでしょう。中小企業の実情を教えてくださいませんか。

(西郷委員)今、吉田委員からお話があった通り、中小企業、特に小規模事業者は、業績に応じて賞与を支給するという形をとっています。それこそ、ゼロもあり得るとというのが実態だと思います。やはりこの賞与といういわゆる変動費的なものを計算式に組み込むというのは、どうなのかなと少し感じました。

(契約管財課長)ありがとうございました。事務局といたしましても、一定の額を計算式に組み込むと、事業者に過大な負担をかけてしまうのではないかとこの点を大きく危惧しております、これにつきましても否定するわけではありませんが、慎重な取り扱いが必要だというふうには考えております。1番につきましては、以上です。

続きまして、意見書の2ページの方をご覧くださいと思います。「(2)委託・指定管理 職種別の労働報酬下限額設定の必要性」というところですが、先ほど八木委員からもご質問をいただきました。そこでお答えしたところですが、今回のアンケートにも、職種別下限額を設けるべきだという意見も回答としてありました。今回八木議員から、清掃、給食調理、そして一番の大きいところが、給食の無償化が始まることを踏まえた小学校の給食調理の部分が問題ではないかという提言をいただいておりますので、これにつきましては、先ほど申し上げたところですが、来年のモニタリングを実施いたしまして、実情をまず把握させていただきまして、また審議会の方に資料を提出しまして、委員の皆様にご審議いただきたいと思っております。併せまして、保育用務の清掃事業につきましても、モニタリングで調査をしていきたいと考えております。

2つ目です。「2 工事に関する検討課題について」というところで、角谷委員からのご意見でございます。「 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」というところで、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。これは私共も同じ認識です。その認識に立った上で、角谷委員からの提言ですが、私どもは今、労働環境確認報告書というものを契約の締結時に提出していただいております。そこに各職種毎の最低の賃金額を記載していただいております、それが私どもが定めている労働報酬下限額以上かどうかというのをチェックしているという状況です。それにつきまして、工期の1月前に適正に報酬が払われたかどうかという報告書の提出を事業者へ求めているところです。

3ページ目に行っていただきますと、渋谷区の事例をご紹介いただいております。渋谷区では、「本業務に従事するにあたり、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るというご提案をご提供いただきました。これについて、規模の違いを申し上げるのは非常に心苦しいですが、渋谷区の公契約条例が適用される工事の請負契約は1億円以上でして、私ども新宿区は2,000万円以上です。件数で言うと渋谷区は多分新宿区の1/5ぐらいかと思っています。今年度新宿区で予定価格1億円以上の発注件数を申し上げますと、18件という状況です。全部ひっくると90件近くになるというような状況でして、ここでそれら全ての案件について「公契約条例について説明を受けました」と確認書欄の署名を求めると、逆に言えば、元請けさんにかなり過大な負担をかけてしまうということを危惧しているところです。

今考えていることがありまして、先ほど申し上げましたとおり履行期間の1か月前に「労働環境の確認について」という報告書を求めておりますので、その段階で下請けさんからの申出書も添付していただくというところから、まず始めてみようかと思っております。今年度から工事についてもモニタリングを進めていく中で、この下請けの問題というのは非常に大きいと我々も認識しておりますので、どういった形で下請けさんに適正な労賃が払われているのかというところをどのように確認していくのが大きな問題です。まず始めの一步といたしまして、1か月前のところ、下請けさんからも書類を提出していただくということを今検討しているところです。

もう一点、日野市の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のご提言もいただきました。これにつきましては、日野市さんに、どのような形で行っているのかというのを私ども事務局の方で確認して参りたいと思っております。今年度からは、労働環境モニタリングを10件やりまして、実は、事業者さんと調整をつけることに非常に時間がかかるという事情があります。私が実際に業者さんと交渉を始めたのが7月で、全部10社やっていただけたというところまで話がまとまったのが9月であり、実に2ヶ月ほどかかっているという状況があります。ですので、まずこの辺のやり方を工夫して、モニタリングをうまく回す方法を考えた上で、さらに必要であれば、このような形で審議会の委員の皆様

に現場の訪問ヒアリングというのも今後やっていければいいかなというふうに思っておりますので、まずは日野市さんのやり方をしっかり勉強していきたいと思っております。

資料の 未熟練工のところは、先ほど資料2のところでもお答えした通り、今回も全部廃止という扱いとさせていただいております。

「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」ということですが、アンケートにつきましては、最後の4ページのところをお願いいたします。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）これについては今もうすでに検討を始めております。そして自己チェック支援、あとは、よくある質問のFAQやQ&Aの設置、問い合わせや相談体制の整備などが重要になってくるということで、これにつきましては来年度のアンケートの作り方に関わってくるというところがあります。先ほど申告できる体制という話がございましたので、そこはアンケートの中でしっかり明記して気軽に相談しやすい雰囲気アンケートの中にも作って、説明として作っていければいいかなと思っております。

の労働環境モニタリングについて、世田谷区さんで実施している事業者向け研修会をご提案させていただいております。私どもは、公契約条例を事業者さんによく理解してもらうことは非常に大切なことだと思っております。ただ、世田谷区さんのように、本当に一箇所に集めてシンポジウム形式でやるのがいいのか、あとは例えば動画配信形式がいいのかとか、いろいろやり方があると思いますので、これにつきまして、やり方を検討させていただければと思います。まとまった段階で、審議会に案を出させていただきまして、ご議論いただければと思っております。

次に「新宿区公契約の実効性確保について」というところです。これにつきまして、いわゆる工事における元請けの連帯責任条項のことだと理解しております。昨年の審議会におきまして、松尾会長からも、条例改正しないと実効性が確保できないという意見をいただいているというところです。私共もこれに向けまして、今年度工事につきましては、労働環境モニタリングを実施しております。これを何年か繰り返すことによって、かなり実態が把握できると思いますので、その段階で資料を作成して審議会の委員の皆様にご議論いただければと思っております。今年度、工事につきましては5事業者を対象にモニタリングを実施しましたし、来年度以降も少なくとも3から4事業者ほど工事のモニタリングをやっていきます。そのモニタリングがある程度まとまった段階で資料を作りますので、それでご審議いただければと思っております。私からの説明は以上です。

（松尾会長）事務局から今、説明がありましたけども、これに対する質問・ご意見含めてありましたら、お願いします。

（八木委員）丁寧なご説明ありがとうございます。私の書いた文章以上の説明

で、本当にわかりやすく、ありがとうございます。

一番の労働報酬下限額のうち、いわゆる計算式の話ですが、この計算式を使い始めて三年くらい経ったかなと思います。私は委託の方の契約を主な担当として委員をやっていますが、条例の対象となる委託契約において実際に働いている方は、大体が非正規の労働者、平たくいうとアルバイトですとか、そういった方ではないかと考えております。そういった方は、技術系の高卒初任給をベースにした計算式によって、この下限額を設定してます。これは公務員の職場で言うと、非常勤職員、会計年度任用職員です。非正規の公務サービスに従事するアルバイトの方の賃金がまずは高卒初任給を基準にするというのは、どこの自治体でもやっています。その高卒で初任給を受け取って働いている方も、夏季休暇を取得し賞与をいただいているので、公務員の高卒初任給を下限額積算のベースにするのなら、その人たちの給与や休暇等の待遇をあてはめて極力同じような計算式でいいのではないかと考えておられます。先ほど、公務員の夏季休暇がいわゆる法定外の特別休暇、福利厚生に関わるものだという話をされました。例えば、労働時間を算出する時に、なぜこの夏季休暇があるかということ、もともと公務員の職場は、年末年始やいわゆる国民の祝日以外に、事業所としての休みがありません。民間の会社はお盆休みがありますけど、役所はお盆休みがないですね。その中で、お盆の時期は業務量が下がるんじゃないかという期待も込めて、交替で職員が夏季休暇を取るという制度になっております。実際には昔からあまり業務量が下がるんですけど。アルバイトの方とか会計年度任用職員のように、区役所で働いている方の実態はわかりませんが、一般の公共サービスに携わる末端の労働者の方のことを考えると、私が言うのも失礼ですが、この人たちは勤めている会社の福利厚生でそういった休暇がしっかり保証されてるかはわかりません。同じように、例えば賞与の話ですが、経営側の委員お二方から現場の話をいただきました。例えば、スポーツセンターの管理運営を委託していて、そこで働いている方がいて、じゃあその方が正社員かどうかというのは、非常に怪しいと思います。多分ほとんど正社員じゃないと思うんですよ。そうなってくると、そこを仕切っているチーフの職員は正社員で賞与があるかもしれないですが、あなたたちはこの下だからということで賞与がないというのも、ちょっとこれはどうかなのがあります。ただ、新宿区は現在こうやって計算式を基準に下限額を定めてますので、これから先はずっとこの数字の中でしか動かないと思います。そういうことであれば、もう少しこの数字を、非正規の職員であっても働きやすい、安心して公共サービスに従事できるというようなものにグレードアップした方がいいのかなと思います。先ほどのアンケートの中でもありましたけど、「努力が報われない」とまでは書いてませんが、「仕事の成果が反映されない」「報われない」といった意味に近い表現がありました。例えば、公務サービスを受託した業者の方はだいたい二年とか三年契約になります。もちろん最低賃金とか我々の審議会による審議の結果が反映されて事業の予算が上がるというこ

とがあったかもしれないですけど、そこで働いてる方は基本的に二年間同じ時給で働くことになってしまいます。結局頑張りが反映されないというのは、そういうところに現れてくると思うんですよ。労働者の方々には、「報われない」といった気持ちで公共サービスに従事してほしくないです。計算式の考え方について今回否定はされませんでしたので、今後慎重に検討いただきたいというのが私の切なる願いです。

あと、職種別の下限額の話ですけど、本当にここでも書いてますけど、前回の業種の分布の一覧表は本当ずいぶん参考になりました。あれは我々がずっと議論してきた直接の課題ですとか、そういうばらつきの話もそうですけど、はっきり見えたのかなと思いますけど、先ほど課長から力強い話がありましたので、一緒に協議しながら、前に進めていけたらいいかなと思っております。

あとはいわゆるILO型の転換、実効性担保の話ですが、昨年から転換に向けて前向きにやっていたいて、今年か来年かといつも協議はしております。確かに課長のおっしゃるように、モニタリングの件数を増やして分析をして、いわゆる立法事実の根拠となるデータも集めながらという視点になると思います。これについては立場を理解してますので、引き続きよろしくお願ひしたいなと思います。

(契約管財課長) 八木委員から貴重なご意見をいただきました。先ほど、夏季休暇と賞与・一時金のところはご意見としてしっかり受け止めてまいります。あと、職種別の下限額につきましては、先ほど申しあげましたように、まずはモニタリングで実態把握を進めて参ります。

あとは工事請負契約に対する条例の実効性につきましては、できるだけ実態を把握して、利益率、本当に条例改正する立法事実があるのかどうなのか、それを含めてしっかりデータを揃えますので、それを踏まえてご審議いただきたいと思っております。

(八木委員) 今の話に付け加えますが、ILO型の話で工事の話によく直結するんですけど、具体的な話をします。例えば、私の勤める東京都の庁舎に委託で清掃業者が入っていて、そこで高齢の女性が働いていました。契約締結から2年経って清掃業者の方が変わって、その女性の方は来なくなりました。その4年後、その方がまた清掃にいらしたんですよ。4年前に清掃業務を受託したかつての会社とは違うところだったんですけど。多分、東京都は公契約条例を持っていないので、単純に入札をやっていると思います。この4年前に働いていた方は4年分お年を召していましたが、多分厳しい状況で働いているんだというのは容易に推測できました。雇用継続の問題も当然別個であるんですけど、単純に、委託の話でもまだまだ非常に不透明なところがあるし、会社が変わったのに同じ人がまた来るってことがあるんです。それでその方にお伺いしたら、今清掃を受託している会社が以前よりもっと低い金額で落札したのだけれど、働く人がいないから、自分が継続して雇用されているということでした。あるいは、自社で人員を集めら

れないから、さらに下請けに再委託して作業員を集めているという事例も聞きますので、委託もそういうケースは意外とあります。末端の方に行くと二次、三次下請けまで。新宿区ではそんなことはないと思いますけど。

(契約管財課長)では新宿区の実態をお話させていただいてよろしいでしょうか。新宿区の場合は、庁舎総合管理業務委託というのは3年の長期継続契約をしています。だから3年間の契約になっております。当然のことですが、労働報酬下限額は毎年引き上げとなり、1年目の単価と2年目の単価は違いますので、契約変更を毎年度やってます。必ず下限額以上になるようにしております。我々はこれをスライドと呼んでおります。公契約条例を制定してる自治体でこの対応をしているのは私ども新宿区と港区は条例を制定していませんが、港区もおそらくスライドの対応をとっております。我々は非常に丁寧に対応させていただいていると認識しています。

(八木委員)自社での採用はいいんですけど、委託されたその先ですよ。そこは怖いですよ。新宿区の姿勢は兼がねお伺いしてますので、今後ともよろしく願いいたします。

(松尾会長)他にありますか。

(角谷委員)八木委員のお話と重複するところもあるかもしれませんが、賞与のところはおっしゃる通り、勘案する基準自体に賞与は入っているから、勘案する必要があるのではないかと思います。そもそも、以前は最低賃金ベースで委託の下限額を考えていて、その最低賃金には賞与が入っていないから勘案しないというご説明だったのですが、工事の方は設計労務単価が明確な基準であって、設計労務単価の中には賞与が入っています。逆に現場の職人さんで賞与をもらってる人は少ないので、そのギャップはどうなのだというところはありますけれど、勘案する基準に賞与が入っている、入っていないという論理的構造からすると、勘案する必要性は即座にあると思います。区として中小事業者の方に賞与の支払いを義務付けるわけではないですよ。その基準の中に、勘案するかしないかという問題で、賞与を出しなさいというものではありません。

それで、金額上どうなのかということだと思うのですが、すでに下限額以上払っています、もらっていますという方も結構いらっしゃる中で、今回、下限額の案の下方修正があって、1,573円でした。これが高すぎるかどうかというお話に関わってくる問題だと思うのですが、一部1,600円を超える自治体があるというお話も今聞いているところです。現状、他区との人材確保において、この条例がすごく寄与しているというお話があります。下方修正される前の1,587円の方が良かったのではないかみたいなどころもあります。この計算式を今後も1ミリも動かさないというのは、どうなのでしょう。計算式で賞与について勘案したから、絶対に企業が労働者にそれを払わなきゃいけないというわけでもないですし、数円単位のところでぴったりの数字の方が計算しやすいというご意見もありましたし、そこを10円単位に丸めているという自治体もあります。

計算式だけということではなく、その他の議論も柔軟にしてもよいのかなと思います。あと、職種別の下限額のところですが、現状の報告書式は紙ベースで提出していただいているのでしょうか。

(契約管財課長) 紙です。

(角谷委員) これを電子化することによって、分析したり傾向をつかんだり、それを活用するのが容易にできるようになります。事前に労働環境確認報告書で職種と下限額を出していただくのも、LoGo フォーム等を活用して電子化すれば課の皆さんの仕事が減りますし、分析に活用できますし、いいのではないかと思います。そうすると、課長が前回おっしゃっていた、資料をひっくり返さないで分析できない傾向というところも、電子化すればひっくり返さずに容易に掴めるのではないかと思います。そうすると職種別の下限額も、どこがどう必要なのかという議論が進むのではないかと今ちょっと思いました。

(契約管財課長) 事務局でございます。いろいろと貴重なご意見、ありがとうございました。労働環境確認報告書の提出を LoGo フォームにするということなんですが、じゃあ来年できるかといえば、なかなか厳しいところがありますけども、どのような形がより我々事務局と事業者の双方にとって負担が少ないやり方になるのかというところは検討して参りたいと思います。決まりましたらまた、事務局案として審議会の方にご提示させていただいて、委員の皆様にご議論いただければと思っております。

先ほどの八木委員と同じように、角谷委員からも一時金のお話をいただきました。私どもは、この資料 2 にもありますように、委託については条例に定める額とその他の事情を両方勘案して定めるという記載になっておりまして、必ずしもこの計算式をもう完全に固めているというものではありません。あくまで勘案する事情の中に何を入れるのかによって、これは少し変わってくるというところがあります。ただ、先ほど申し上げましたように、夏季休暇・一時金については、現段階で計算式に入れることには慎重であるべきだというのが事務局の考えだということです。

(松尾会長) 他にご意見がなければ、そろそろ答申案の作成に入りたいと思います。ここで一旦休憩を入れまして、事務局の方で休憩の間に答申案を作成してもらいます。休憩の後で答申案を示しますので、それに従ってご意見をまた伺いたいと思います。

それでは、一段休憩して事務局の準備が整い次第再開ということにしたいと思います。10分程度はかかるのではないかと思いますので、ここで一旦休憩に入ります。よろしくお願いいたします。

(休憩)

(松尾会長) それでは、答申案文について事務局から説明をお願いしたいと思います。

(契約管財課長) 答申案文を私の方から朗読させていただきます。

(以下、読み上げ)

令和8年度 労働報酬下限額について(答申)

令和7年10月31日付け7新総契第2012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。

記書き以下です。

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7年2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49職種については、それぞれの単価に100分の90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「建具工」、「建築ブロック工」の2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。

建具工につきましては「内装工」、建築ブロック工については「石工」を適用させるというものでございます。

(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

令和7年度まで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100分の70を乗じて得た金額としていたが、この取り扱いを廃止する。

(3) その他

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。

裏面へお願いいたします。

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)

(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8年度の労働報酬下限額を1,573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8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。

中強羅区民保養所「箱根つつじ荘」 1,572円

区民健康村「グリーンヒル八ヶ岳」 1,350円

女神湖高原学園「ヴィレッジ女神湖」 1,361円

3 付帯意見

(1) 区の規程に「受注者の連帯責任条項」を取り入れる議論を行うこと。

(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様に、アンケートの改善を図ること。

(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。

三つの意見とも、昨年の付帯意見の持ち越し項目となっております。

(以上、読み上げ終了)

以上でございます。

(松尾会長) 今、答申案の朗読がありましたけれども、答申案について、ご意見・ご質問等ありましたら、お願いします。

(角谷委員) 付帯意見のところが去年と同じなのですが、この3回にわたる議論で、特にこのアンケートを受けて、先ほどの議論から課題がいろいろ見えてきて、去年までの文面と同じではなかったりするのかなと思います。周知のところでも、分かりやすくする工夫とか、自主計算の支援の仕方とか、相談窓口の設置とか、状況が発展的に変化してきていて、これで文面が去年と全く同じでいいのかという感じがします。

(契約管財課長) よろしいでしょうか。そこは、この「アンケートの改善」というところに全部含めております。これを引き続きやっていきます。この審議会におきましても、私がお答えさせていただきました通り、計算式をフォーマットに入るとか、そういう取り組みを行ってまいります。それは全部「改善」というところに入っております。字面は同じですけど、意味内容がグレードアップしているところをご理解いただきたいと思います。

(角谷委員) 申告制の手前の相談窓口とかは、アンケートのどこにも入らないと思います。

(契約管財課長) アンケートの中に、QRコードで読み込んだ時にそれが出るような形で作ってまいります。

(角谷委員) そこに含めるということですね。

(契約管財課長) はい。

(松尾会長) アンケートの実施にあたっては、またアンケートのやり方について委員の意見を伺うという形にしていますよね。

(契約管財課長) アンケートにつきまして、実は私ども契約管財課契約係は、来月から準備契約というものがあまして、4月1日からの契約に関する膨大な業務がございまして、申し訳ありませんが、年度内は着手できません。年度が改まりましたら、なるべく早い段階で事務局の案を固めまして、委員の皆様へメールをお送りしますので、ご意見を賜りますようよろしくお願いいたします。

(松尾会長) 表現としてはこういう具体的なことをこの付帯意見に盛り込んで、「こういうことについて改善を図る」とか、「それをこう具体的に示す」ということまで必要ではなくて、今回の議論も踏まえて、次のアンケートを実施するときに委員の皆さんの意見を伺うわけですから、その時に意見をいただければいいのかなと私は思いますけど、どうでしょう。委員の皆様、いかがでしょうか。

(八木委員) 私は今、課長からの力強い確約を得たと思いました。

(契約管財課長) やります。大丈夫です。

(松尾会長) 課長が今の地位に今後もおられれば大丈夫じゃないでしょうか。いかがでしょうか。付帯意見としては、やはり答申文のとおりの表現で、要するに「改善を図る」という表現でいいのかなと私は思います。じゃあ具体的にどんな「改善」なのかというのは、今までの議事録にしっかり載っているわけですから、こういう議論があった上の「改善」だということはわかるのではないかと思います。

(契約管財課長) そうしますと、今日の議論は全部、議事録に載りますので、私がお話した内容は全部ホームページで公表されます。それを踏まえて今後アンケートをやってまいりますので、よろしくをお願いします。

(松尾会長) そういうことでどうでしょうか。

(八木委員) 了解しました。ありがとうございました。

(角谷委員) 承知いたしました。

(松尾会長) じゃあそういうことで、「改善」というのは、そういう意味合いを含んでいるんだということを踏まえて、アンケートを実施する前に、皆さんからまた再度ご意見を伺うということでご了解いただきたいと思います。

それでは、事務局からこの答申案の取り扱いについて説明いただけますでしょうか。今、結論としては、事務局の作成された答申案を、審議会の意見、答申文として採用することとしました。今後のこの答申文の取り扱いについて、事務局よりご説明をお願いします。

(契約管財課長) 事務局です。本日も、年末の非常にお忙しい中、ご審議いただきまして本当にありがとうございました。感謝申し上げます。今後の日程につきましては、1月13日火曜日、午前9時から、松尾会長から吉住区長へ答申を行っていただく予定でございます。その答申の趣旨に従いまして、令和8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きます。これは区のホームページにも掲載いたします。本日のご審議を持ちまして、令和8年度の答申内容が決定いたしました。今年度予定していた審議会はすべ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いては、引き続き委員の皆様からご意見を賜りますように、心からお願い申し上げます。今後とも、私ども事務局の方に強いお力添えをいただくように、お願いしたいと思っております。引き続き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、本当にありがとうございました。事務局からは以

	<p>上です。ありがとうございました。</p> <p>(松尾会長)以上で、本日の議事はすべて終わりました。先ほど事務局からも説明がありましたように、答申につきましては、1月13日に委員の皆様を代表して、会長である私の方から吉住区長にお渡しいたします。これで審議会を終わります。皆様、どうも長いお時間にわたりありがとうございました。</p>
その他	特になし