

## 【会議録】

実施日時：平成29年1月12日（木）10:00～12:00

会議名	越谷市労働報酬等審議会 第1回会議	実施場所	本庁舎2階庁議室
件名／議題	1 開会 2 会長及び副会長の選出 3 会長あいさつ 4 諮問 5 議事 (1) 会議の公開及び会議録について (2) 越谷市労働報酬等審議会公印規程の制定について (3) 越谷市労働報酬等審議会の審議事項について 6 その他 7 閉会		
出席者等	出席委員 江原委員、丸藤委員、下稲葉委員、隅田委員、村上委員、山下委員 事務局 青山総務部長 契約課：大熊調整幹、長野副課長、和田主幹、中村主査		
会議資料	・会議の公開及び会議録について【資料1】 ・会議の公開・非公開に関する決定報告書【資料2】 ・越谷市労働報酬等審議会傍聴要領（案）【資料3】 ・越谷市労働報酬等審議会公印規程（案）【資料4】 ・越谷市公契約条例の概要【資料5】 ・業務委託等に係る労働報酬下限額について【資料6】		
内容	別紙 会議録のとおり		

### 合意・決定事項等

- ・会長に隅田委員、副会長に下稲葉委員が選出された。
- ・会議は原則として公開とするが、審議会において非公開と決定された場合は非公開とする。
- ・会議録は正式な会議録で記録することとし、発言者名は無記名とする。
- ・会議録の公表は、会議を公開とした内容については公表する。
- ・傍聴要領について【資料3】の原案のとおり決定した。
- ・公印規程について【資料4】の原案のとおり決定した。

## 開会

○司 会 ただいまから、第1回越谷市労働報酬等審議会を開催させていただきたいと存じます。それでは、議事に入ります前に、本日は初めての会議でございますので、委員の皆様方を順にご紹介いたします。

(委員紹介)

次に事務局職員を紹介します。

(事務局職員紹介)

次に、本日の審議会の配付資料を確認させていただきます。

(資料確認)

資料の不足など、ございませんでしょうか。

それでは、越谷市公契約条例施行規則に基づきまして、会長及び副会長の互選に入らせていただきたいと思います。ここまです事務局で進行させていただきたいと存じますので、よろしくお願いいたします。

「越谷市公契約条例施行規則」第11条第1項の規定により「審議会に会長及び副会長各1人を置き、委員の互選により定める。」となっておりますので、会長と副会長の選出をお願いしたいと存じます。

まずは、会長につきまして、いかがいたしましょうか。

○委 員 隅田委員が相応しいかと思えます。

○司 会 ただいま、隅田委員にとのご発言がございましたが、いかがでしょうか。

○各 委 員 異議なし。

○司 会 それでは、会長は隅田委員をお願いしたいと存じます。続きまして、副会長について、いかがいたしましょうか。

○委 員 下稲葉委員が相応しいかと思えます。

○司 会 ただいま、下稲葉委員にとのご発言がございましたが、いかがでしょうか。

○各 委 員 異議なし。

○司 会 それでは、副会長は下稲葉委員をお願いしたいと存じます。

それでは、会長と副会長が決まりましたので、恐れ入りますが、お二人には、座席の移動をお願いしたいと存じます。

座席の移動や準備をさせていただきますので、ここで5分間の休憩を挟ませていただきたいと思います。10時15分から会議を再開させていただきたいと存じます。

○司 会 それでは、ここで高橋市長から隅田会長に諮問書の交付をさせていただきます。

(諮問)

ここで、高橋市長は退席をさせていただきます。

それでは、議事進行につきましては、施行規則第11条第2項の規定に基づきまして、会長に会議の議長として進行をお願いしたいと存じます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○会 長 最初にご挨拶を一言申し上げさせていただきます。会長に選出していただきました隅田と申します。この審議会が公平かつ公正な内容で滞りなく進行できるように調整役として努めてまいりたいと思いますので、何卒皆様ご協力いただけますようお願い申し上げます、一言ごあいさつとさせていただきます。

## 議事

### (1) 会議の公開及び会議録について

○会 長 それでは、次第に従い進めてまいります。  
はじめに、議事（１）会議の公開及び会議録について、事務局から説明をお願いします。

○事 務 局 それでは（１）会議の公開及び会議録についてですが、関連がございますので、会議の公開及び会議録について、会議の公開・非公開に関する決定報告書、越谷市労働報酬等審議会傍聴要領（案）を一括して説明させていただきます。恐れ入りますが、お手元の資料１会議の公開及び会議録についてご覧いただきたいと存じます。

まず、会議の公開、非公開についてご説明させていただきます。今回の審議会においては、今後の会議を公開にするか非公開にするかを予めご審議いただくことになっております。原則、審議会等の会議については、越谷市審議会等の設置及び運用に関する要綱第８条第１項、及び越谷市公契約条例施行規則第１２条第５項の規定により公開とされております。但し、資料１の１頁に太ゴシックで列挙された越谷市情報公開条例第７条の各号いずれかに該当する場合、若しくは会議が公開される場合で、審議内容によっては、公正かつ円滑な議事運営が著しく阻害されることが相当現実的に予想される場合については、本審議会の議決により非公開とすることができることとなっております。参考までに、他自治体の審議会の事例を申し上げますと、お手元の資料１の５頁（２）の①にある通り、多くの自治体が公開、または一部公開となっており、近隣自治体の草加市では、労働報酬下限額の審議については非公開となっております。

続きまして、公開・非公開の決定後の手続きについてご説明いたします。

恐れ入りますが、お手元の資料２をご覧いただきたいと存じます。会議の公開、非公開について決定後に、事務局にて会議の公開・非公開に関する決定報告書を作成し、写しを市民の閲覧に供することとなります。なお、非公開の場合には、報告書の中に非公開の理由を明記することが必要となります。

次に、会議を公開することに決定した場合は、本審議会において傍聴要領を制定し、会議ごとに会議の開催、公開及び開催結果の公表を行うこととなります。

なお、公開の決定後に、審議事項の内容により会議を非公開とする必要が生じた場合には、その都度、会議開催前に予め会長が委員に諮って決定することとなります。また、同一の会議において、公開とする部分と非公開とする部分が混在する場合は、当該会議の途中から非公開となります。

続きまして、越谷市労働報酬等審議会傍聴要領（案）についてご説明いたします。恐

れ入りますが、お手元の資料3をご覧くださいと存じます。

こちらの要領には、傍聴する場合のしるじや傍聴に際し遵守すべき事項等が定められておりますが、この要領の中において傍聴することができない方を、(1)酒気を帯びていると認められる者(2)危険なもの、その他(た)人に危害を加える恐れがあると認められるものを持っている者(3)張り紙、ビラ、掲示板、プラカード、旗及びのぼりの類を持っている者(4)その他審議会の会長が傍聴いただくことを不適当と認める者としております。

最後に、会議録の作成及び公表についてご説明させていただきます。

お手元の資料1の1頁の3をご覧くださいと存じます。今後、会議終了後に速やかに事務局において会議録を作成し、委員の確認を得ることとなりますが、会議を非公開とした場合の会議録の公表についても、同様に確認を得ることとなります。

会議録には、①会議の名称②開催日時③開催場所④出席者氏名等⑤審議等の内容を記載することとなります。なお、会議録における発言委員等の氏名は原則無記名とされていますが、特に必要がある場合には、本審議会の決定により対応が可能となっております。お手元の資料1の5頁(2)の②、③には、会議録の作成方法と、会議録の公表・非公表別の自治体が記載されておりますので、ご参考にさせていただきたいと存じます。事務局からの説明は以上となります。会議の公開・非公開、また越谷市労働報酬等審議会傍聴要領(案)、並びに会議録の公表、非公表、会議録の作成方法について、ご審議のほどよろしくお願ひいたします。

○会長 今の説明で分からなかった点、不明な点等はございましたでしょうか。では質問以外で、もしご意見がございましたらお願いします。

まず前提となる公開とするか非公開とするかについてはいかがでしょうか。原則は公開ですが、非公開とする理由として、資料1の1ページ目に列挙されている項目にあたるのではないかなど、ございましたらお願いします。

○委員 新規の下限額を決めるときに、これだけの委員の方がいらっしゃるので、その部分を公開とした場合に、意見を申し述べるところで、少し躊躇や気遣い等があるのではないかと思う。原則公開が良いと思いますが、賃金の下限額の部分については、非公開の方が、率直な意見の交換ができるのではないかと思う。

○委員 諮問事項が賃金の下限額を決めることになっているから、全部非公開になる可能性がある。原則公開にして、会長が非公開の項目に当たると判断したとき、その都度非公開にする運用が良いのではないか。答申するにあたり、その経過全部が非公開となると何も見えなくなる。たしかに今言われた委員のように、それぞれ非常に話しづらいところが出てくる可能性がある。現実に金額の問題ですから、そこは有意義に皆さんと話し合える雰囲気を作るためにも非公開にしておいたほうが良いかもしれない。ただ、その経過の中で、問題点の議論に関しては、公開したほうが良いのではないか。最終的に金額を決めるところについては、会長の判断で、非公開にすることにしたほうが良いのでは

ないか。

○会 長 労働報酬下限額についての諮問を頂いて、それについて審議する上で、下限額に関することについて原則非公開にしてしまうと、全ての項目、全ての発言が非公開になりかねない。透明性を確保する上では、かなり思い切った判断になってしまう面もあると思う。率直に発言しようと思ったときに、公開だと意見しづらいと思われる、場合によっては審議が煮詰まって、具体的な発言になったときに、非公開にして欲しいことがあるかもしれない。その時はその都度、その部分に関して非公開にしたほうが良いのではないかと、意見がありましたがいかがでしょうか。

○委 員 それで賛成です。会議録も発言委員の記名は無記名だと扱ってもらっているので、原則的には公開ということによろしいのではないかと思います。

○副 会 長 草加市では一部非公開、労働報酬下限額の審議については非公開。非公開にするケースが想像つかないが、公開して欲しくない発言はその都度言えばよいのか。

○会 長 おそらく審議の対象から考えて、制度的に非公開にする事由として資料1の1ページ目の一番下の段の項目になるのではないと思う。相当現実的に予想されると書いてありますので、この制度に則って、公開非公開を決めようと思ったときに、相当現実的に予想されるに値することが何か、今まだ審議に入っていない段階では思い浮かばないと思う。

○副 会 長 申し出ればよいのですね。公開して欲しくないと言っても良い訳ですね。

○委 員 原則公開にしておいて、非公開にするものはその都度判断していく、それは全員の中で、これは非公開にすると確認すれば非公開なので、原則は公開です。そのようにしておかないと、透明性の確保という意味ではどうかと思う。

○委 員 私もそれで賛成です。ただ、今後、回を重ねていき来年になったときに、1年を経過すると、公契約の条例に係わる案件が出てくると思う。その中で、例えば労働者側からの色々な意見や問題点が報告されるときも考えられるので、その都度で構わないと思う。公平な意見が言える環境というのは審議会としてもあった方が良くと思うので、原案によっては一部非公開でお願いしたいと思います。

○会 長 では、原則公開で決定ということによろしいでしょうか。

○各 委 員 異議なし。

○会 長 会議録の作成についてですが、これは会議の発言内容などを正確に記載するのか、それとも要約した形で記載するのか決定したいのですがいかがでしょうか。

○委 員 介護保険運営協議会では全部、一字一句の会議録を作っているが事務局は大変。だから、それも話の機微がわかってよろしいですが、発言のやりとりを要約して出しても良いかと。ただ要約というのは非常に難しいところもあるので、事務局としては、どうか聞きたい。

○会 長 たしかに費用対効果的なことで考えれば、事務局の利便も重視しないといけません

が、実際に会議録の公表非公表については、後でご審議いただくが、公表前提で考えるのであれば、市民の方が見たときの観点が重要かと思しますので、その意味で、正確に書いたほうがよいのか、それとも要約してあった方が、より効率的に伝わりやすいから良いか、こういった観点からもご意見頂戴できればと思います。要約にせよ、正確な会議録にせよ、内容を確認する機会がございます。

○副会長 厚労省などの議事録を見ますが、ボリュームが大きくなる。全部書いてあるから分かり難い部分もあるが、会議の雰囲気は全部書いてあったほうが分かりやすい。両方あるかと思えます。

○委員 要旨で構わないと思うのですが、後で確認もそれぞれ各自がして、戻すことになるし、あとは事務的なところで、やり易い方で良いかと思えます。

○委員 事務的には、要旨のほうが、返って難しいのかもしれませんが。要旨となるとメモにしなければならぬ。要旨は事務負担が多いのかもしれませんが。我々よりも事務局がどう思うか。

○総務部長 私どもの作業の内容なりボリュームにご配慮いただきありがたいご意見に感謝申し上げますけども、私どもと致しましては、審議会のご決定に従うということで考えております。

○会長 要約の方が大変だという委員の意見がありましたが、要約の方が大変だということは率直にありますか。

○事務局 実務的には、どちらにしても、それほど事務量は変わりません。

○副会長 発言者の名前は出ないですね。

○事務局 できません。

○委員 では、全部としたほうが良いのではないですか。

○副会長 発言が文書となったときに、言ったことと少し違うときがあるので、出す前に事前に見せてもらう機会がありますか。

○会長 あります。

○委員 どちらでも構わないですが、市民の方が見たときに、要約されているほうが見やすいとは思いますが、正確さも必要ではありますので、作る立場からしても両方ありだと思います。

○委員 要約すると、その人の意思が入ってしまう。事務的に変わらないというのであれば、全文ということでもよろしいのではないか。

○会長 では、正式な会議録を作成するという方向で意見がありましたが、そのような決定でよろしいでしょうか。

○各委員 異議なし。

○会長 では、正式な会議録を作成していただくことで決定します。

続きまして、作成された会議録を公表するか非公表とするかについてご審議いただきたい。ご意見がございましたらお願いします。

基本原則公開としている以上、会議録だけ非公表になると傍聴だけしか会議の中身をチェックする機会がないことになるので、必然的に公表になると思います。そして、会議の公表、非公表のところの審議に照らし合わせて考えると、非公表のときは公表しないと考えることになる。そうではないという意見があればお願いしたい。

- 委員 原則公開としたのだから原則公表、一部非公開としたら一部非公表とセットで考えることになる。
- 会長 必然的にそうなります。それでは、このようなことで決定ということによろしいでしょうか。
- 各委員 異議なし。
- 会長 事務局から示された傍聴要領について、皆様からご意見はございますか。
- 委員 要領はこれで良いと思いますが、今後は普通の会議室ですか。
- 事務局 普通の会議室です。
- 委員 普通の会議室だと概ね10人と決めるのはいかがか。スペースの問題で10人というのはわかりますが、原則公開となるので、会議室のスペースに応じて弾力的に考えた方が良いのではないか。
- 事務局 10名というのが、越谷市審議会等の設置及び運用に関する要綱において、傍聴人数は概ね10名程度を目処とすると記載があるため準じております。
- 会長 資料3をご確認いただいて、公開する場合の傍聴要領については案のとおりとすることによろしいでしょうか。
- 各委員 異議なし。
- 会長 では、本日の会議の傍聴を希望されている方がいらっしゃいましたら、入室を許可いたしますがいかがでしょうか。
- 事務局 本日の傍聴希望者はございません。

## (2) 越谷市労働報酬等審議会公印規程の制定について

- 会長 続きまして、(2)の公印規定の制定について審議したいと思いますので事務局から説明をお願いします。
- 事務局 それでは続きまして、越谷市労働報酬等審議会公印規程(案)について事務局からご説明させていただきます。  
お手元の資料4の8頁をご覧くださいと存じます。本規程(案)につきましては、全2条から構成されておりますが、公印の適正な取扱い、保管が求められることから、越谷市公印規定に準じ、公印の名称、書体、寸法、使用用途、管守者等を定めるものがございます。  
簡単ではございますが、説明は以上でございます。ご審議のほどよろしくお願いたします。
- 会長 ただいまの事務局からの説明に関しまして、何かご質問、ご意見等がございましたら

お願いします。

ご質問、ご意見等がなければ、公印規定を案のとおりとしてよろしいでしょうか。

○各 委 員 異議なし。

○会 長 それでは異議なしと認め、公印規定については原案のとおり制定することとします。

### (3) 越谷市労働報酬等審議会の審議事項について

○会 長 次に、議事（3）の越谷市労働報酬等審議会の審議事項のうち、まず、越谷市公契約条例の概要について、事務局から説明をお願いしたいと思いますが、諮問事項として、労働報酬下限額についてとありますが、労働報酬の下限額を決める対象となるものについて、明確になるように説明をお願いします。

○事 務 局 越谷市公契約条例について、その内容等を説明させていただきます。資料10ページの資料5をご覧ください。

本条例につきましては、市の契約に従事する労働者の適正な労働条件を確保することによりまして、業務の適正な履行や質の向上に資するものとなっており、市が独自に定める労働報酬下限額以上の賃金の支払いを、受注者に義務付けることを柱とするものでございます。

それでは、条例の概要について説明させていただきます。条例は、第1条から第12条までの構成となっております。大きくは公契約全体を対象とした規定と労働報酬下限額適用案件を対象とした規定に分けられます。まずは、本市が締結する公契約全体を対象とした規定につきまして、主な部分を説明させていただきます。

まず1の目的につきましては、条例の目的や目指すべき目標を明らかにする規定であり、条例全体の解釈・運用の指針となるものです。公共調達の基本原則である公平かつ公正な公契約と共に、本条例の主な目的である適正な労働条件を確保することにより、業務の適正な履行と質の向上を図り、最終的には地域経済の健全な発展と、市民福祉の増進に寄与することを目的としております。

次に2の基本方針につきましては、ただ今の目的を踏まえ、本市が目指す公契約のあり方について、その基本となる視点を列記したものでございます。全部で5項目設けていますが、①にございます、公契約における透明性や競争性の確保をはじめ、適正な労働条件の確保や本市における雇用の促進、公契約の担い手確保等を規定しております。

次に3の市の責務につきましては、条例に基づき市が取り組む事項でございまして、基本方針にのっとりた施策を講じることと、適正な予定価格の積算に努めることの2点を規定しております。

次に4の受注者の責務につきましては、①にございます関係法令の遵守や適正な労働条件の確保などの基本的事項を規定しているほか、下請け時の市内業者活用や労働者の継続雇用を受注者の努力義務としています。

次に、労働報酬下限額適用案件を対象とした規定につきまして、主な部分を説明いた



します。

まず5の労働報酬下限額につきましては、適正な労働環境に係る実効性を確保するため、市が独自に定める1時間当たりの賃金の下限額を設定すること及びその際には、その水準の妥当性などを確保するため、本審議会の意見を聴取することとしています。

次に6の労働報酬下限額適用案件につきましては、施行規則で規定してございますが、事業者側の負担軽減を図るため、一定金額以上の案件を対象としておりまして、建設工事については予定価格5,000万円以上、業務委託については予定価格1,000万円以上の案件のうち、資料に記載しております12業務、これは、主に本市での長期継続契約として複数年の契約が認められている業務となります。また、指定管理については募集時の委託料上限額が1,000万円以上の協定を対象としています。

次に7の契約において定める事項につきましては、適用案件では、受注者に対し、労働報酬下限額以上の賃金の支払いが義務付けられますが、その実効性を確保するため、①の下限額以上の支払い義務のほか、下限額の労働者への周知や労働者からの申し出、社会保険への加入義務、適正な下請負契約の締結などを規定しています。

次に8の立ち入り調査・是正要求・公表につきましては、受注者が、契約において定める事項の規定に違反した場合の対応につきまして規定しております。労働者等からの申し出があった場合は、市は必要に応じて事業所への立ち入りを含めた調査を行うほか、調査の結果、条例違反が判明した場合は、その是正を要求することとし、その後、是正措置がなされなかった場合に、その違反事実を公表することとしています。

次に9の越谷市労働報酬等審議会につきましては、労働報酬下限額を審議していただくための本審議会の規定でございまして、本日お集まりいただいた委員の皆様で構成される審議会となります。

最後になりますが、10の条例の特徴につきましては、他市の公契約条例と比べた本市の条例の特徴となっております。①の、地域社会に貢献する事業者を適正に評価することを基本方針において規定したことや、地域経済活性化等の観点から、受注者の努力義務として、下請業者選定時の市内業者活用と市民の雇用機会の確保を規定したこと。継続性のある全ての公契約を対象に、労働者の継続雇用を規定したこと。などがあげられます。

以上が公契約条例の概要でございますが、条例の施行は平成29年4月1日からとなります。

○会 長 ありがとうございます。それでは、ただいまの事務局からの説明に関しまして、何かご質問、ご意見等がございましたらお願いします。

資料5の下段5の①にある、公契約の種類ごとに下限額を設定とありますが、6の1～3の項目分けで決定していくということでしょうか。

○事 務 局 主に工事と業務委託の2種類で下限額を決定していただくことになりまして、工事につきましては、設計労務単価にある51の職種ごとに下限額を協議していただくことに

なります。

○会 長 本日の協議する対象になる公契約の種類はどれになるのか

○事 務 局 本日は業務委託並びに指定管理協定に適用される下限額についてご審議をいただく予定になっている。

○会 長 業務委託については、色々な種類の業務がありますが、共通して下限額を設定するという考えでよろしいのでしょうか。

○事 務 局 業務委託と指定管理協定に共通して適用される下限額1種類をご審議いただく。

○委 員 業務委託と指定管理協定でも、職種によってかなり違いがある。資料で言うと15ページに発注業務の一覧があり、31案件あるとなっているが、この中是一个の職種ではないので、職種によっては下限額の決め方を工夫しなければならないのではないかと。

野田市は、最初に業務委託、指定管理協定の中の業務で共通だということで1時間あたりの単価を1つだけ決めたのですが、その後、色々な職種ごとに額を決めた経過があります。

業務委託1つだけと事務局が言われたが、下限額を決めると、賃金はその下限額に限りなく近づいてしまう問題が起きるので、現行の賃金水準を下回らないように考えていかなければならない。現行の賃金水準を下回るような力が働いてはいけないと思っている。要するに、例えば仮に下限額を900円として、現行の賃金水準が1200円とすると、下限額を900円と決めると、賃金も900円で良いのかとなる。下限額は、職種ごとに決めないと困るのではないかと。

○副 会 長 野田市は職種別の調査を何かしたのですか。

○委 員 最初は、職員の現業職の初任給で決定したのですが、その設定があったので電話交換の委託の際に賃金を下げてしまった。それで電話交換の人達が確保できなくなってしまった。それで職種別の単価を設定しようと、他もこのような傾向になっている。今の賃金を下回らないことが、今回の条例の趣旨と徹底しないといけないと思います。

○副 会 長 下の下限額に引きずられないようにするため職種別にするというのは、職種別賃金というのはあつてないようなものだから難しい面もあるのではないかと。また、職種別の中でも差がある。

○委 員 例えば1年と5年、10年と違うので最低額のところで決める。現行もらっている賃金が下がるような力が働くと趣旨に反すると思う。

○会 長 委員の意見はごもっともな話ではあります。

○副 会 長 どこでも懸念されることです。別に賃金を下げることを意図としてできている訳でなく下回らないものとし基準を設けている。

○委 員 それはどこかに審議会の意思として出しておかないと、数字だけが出ると下限額だから、職種関係なくこの金額に下げることになってしまう。これから、市の職員への教育もすると思うが、事業者、市の担当者、働いている人、3者が理解していないと誤解される。

- 副会長 今回の賃金を下限額に引きずられて下げることは、実際にはできない。
- 委員 それが、野田市では起きてしまった。委託契約で一番安いところに決まり、賃金が急に下がったため電話交換の方が確保できなかった。
- 会長 業務委託にかかる契約の一覧が記載されているが、これらに関する労働者の賃金データはないのでしょうか。
- 事務局 平成24年度と25年度になりますが、賃金の実態調査を行っておりまして、そのデータがございます。調査の対象としましては、業務委託1千万以上で、今回の公契約条例の対象となるような業務について調査をさせていただいています。まず24年度の結果から申し上げますと、調査時の最低賃金額が埼玉県771円ですが、実際の調査した賃金の平均額が、1375円となっており、最低賃金に占める割合が178.46%の賃金が払われていたと確認されております。次に25年度においても同様に調査を行いまして、このときの最低賃金785円に対して、賃金の平均は1519円となっており、最低賃金に占める割合が193.50%の賃金が払われていた状況がございます。
- 会長 どの法律や条例もそうなのですが、条例、法律が必要とされる立法事実というのがあり、立法趣旨に基づいて制定となっておりますから、事務局から説明のあった24、25年度の調査結果という立法事実、要するに条例がなくても当時、平均であるが最低賃金を上回る単価設定がされていた。それをさらに上回る趣旨だったのか、そういう水準を確保したいということで条例が制定されたのかという立法趣旨というのがあると思う。少なくとも、過去は放っておいても上回る状況であったものを、下限額を他の市町村の例にならって置き換えると、そのような低い額で良いのかと下げられる職種が出てくるかもしれないということがあるので、審議することで大事なことであると思う。
- 委員 先程は平均額でしたが、最低額がいくらかというのが大きい。その最低額をみて、越谷市の色々なデータをみて、下限額を決めて、かつ現行の賃金を下げることではない、条例で最低額を決めたのは、あくまでも最低の賃金を底上げするためにやっているもので、今の職種別賃金を下げるものではない趣旨を盛り込んでいかないといけないと思っております。
- 調査した際の最低額を教えてくださいませんか。
- 事務局 24年度の調査ですと800円、25年度ですと最低額が850円となっております。
- 会長 比率に直した数字はありますか
- 事務局 24年度が103.76%、25年度が108.28%となっております。
- 委員 あくまでも最低額を決めるというところを決めておかないと。
- 副会長 誤解されないようにする必要があります。
- 委員 その意思が伝わっていかないと。
- 副会長 最近、最低賃金が頻繁に上がるので、多少最低賃金さえも守れていないところが出始めている。このような中で下限額を決めていく必要がある。

- 委員 毎年2～3%上がっている。長期契約になると3年となった場合に、3年間の金額を決めることになるので、3年後の最低賃金を下回るような設定をしてはいけない。それと同時に、越谷市の色々な賃金水準指標がありますので、その中でどれを適正として選んでいくかということになると思います。
- 会長 審議会で下限額を決定するサイクルとしては毎年決定するものか。
- 事務局 毎年設定していただく。
- 委員 長期継続であると3年間決まってしまう。契約金額が決るので下限額も決まってしまう。
- 会長 それは当事者同士の決定は、公契約の内側にあるので、改めに労働報酬下限額の決定がされ直すと拘束されるのではないかと思うのですが。
- 事務局 最低賃金については毎年引き上がる可能性がありますので、例えば3年間の契約を結んだとした場合に、年度の途中で最低賃金が引きあがれば、引きあがった後の最低賃金が、その従業員に対し保障されることとなりますが、労働報酬下限額については、3年間の契約とした場合には、契約当初に設定した労働報酬下限額が3年間適用されることとなります。理由としましては、労働報酬下限額については契約当初の発注者と受注者の合意に基づく合意事項となりますので、労働報酬下限額自体は毎年設定しますが、当該案件については設定後の下限額を適用することが事実上難しいこととなります。
- 委員 例えば長期継続の場合の3年間の下限額を決めるときには、3年間最低賃金が上がっても耐えられるような金額を設定しないといけない。
- 会長 委員からのご指摘を整理しますと、まず色々な業種がある中で職種ごとに分ける必要があることが1点目。そして、下限額を決めるのであるが、それはあくまでも最低の下限を示しただけで、そこまで下げて良いという趣旨ではないというメッセージを審議会として残すべきであることが2点目。下限額を決める際に長期継続契約を考慮して、2年、3年先の時点においても実効性があるような、最低賃金額が見直しされる割合などを勘案しながら、3年なら3年間耐える下限額を決めていく。というご趣旨でよろしいでしょうか。
- 委員 公契約条例の目的の第1条が報酬審議会の賃金を決める精神の基本になると思うので、そこに常に立ち返りながら、討議していくことが大事だと思います。
- 市の職員の補助的な仕事であったり、また、公務労働にその時点で携わる人たちの賃金になるので、その最低基準を決めていくということは、地域の賃金水準にも影響してくるし、良質な公務サービスの提供という意味でも、公契約条例は大きな役割を果たしていくべきだと思っているので、金額を職種別にどの程度決められるのかというのは、ご意見があれば是非出していただけて考えたいと思いますが、他の自治体で業務委託の場合ですと、一つの賃金を最低ラインとして置くところが多いと思うのですが、他の自治体で一つの賃金で下限額を決めた場合の不都合な事態があったのか、先例市の状況なども分かればお聞きしたい。

それから、複数年の契約となっている場合もあるようなので、それは3年後を見通したところで決めないと、受注される業者の人たちも、途中で賃金を上げたりするときに、請負金額が厳しいと、やりたくてもやれないという状況も起きてくると思うので、そこも大事なのかと思います。

資料として出していただきたいと思うのが、市の職員の高卒の初任給というのが他市の先例市でも一つの基準として出されているようなので、越谷市の金額を資料として出していただきたいことと、市の臨時職員の職種別金額があると思うので、その資料も出していただければと思う。

○委員 資料13ページに他自治体の労働報酬下限額を決める際の指標としたものが載っている。指標となるA～Gの具体的な数字を出していただけると、どこら辺が適正なのか判断材料になるのかと思います。

金額は今日決めることになるのか。

○会長 今日決めることが期待されているようであるが、委員からの意見や資料提供の要請を考えると、本日決定することには難しさが出てきたと思います。

議事を効率的に進める上で、整理しつつ前に進めていきたいのですが、大事なこととして、資料13ページの他自治体の業務委託に係る労働報酬下限額を決める際の指標とおっしゃっていたが、これを勘案すべきというわけではない。むしろ、当審議会において何を勘案として決めるべきか、ということも含めて資料は明確にしておく必要があると思われる。当審議会において何を参考とするべきかをまずは議論いただいても良いと思う。

○委員 Aの最低賃金額は法で定められていることなので絶対である要件であるが、Bの生活保護基準は、当初公契約条例ができて、先進自治体が生活保護基準で決めてきた理由が、最低生活を送るためには、生活保護基準が必要ではないか、最低賃金と生活保護基準が逆転していた議論の延長線でこのような話が出ているのですが、例えば、税金がその金額から払われるわけでないし、医療費も免除されますし等々を考えますと、そのような意味では生活保護基準からは、もう踏み出さなければならない。

市の給与については、先程野田市が参考にしたということで、公共サービスを行うとなると、公務員賃金の一つの指標になるであろう。なぜかというと、公務員賃金は、人事院勧告という国の勧告制度の中で初任給を決めていきます。人事院勧告は全国のかなりの事業所を調べて初任給を割り出していることになっており、公共サービスを行う者の基本的な価格を決めているといえます。ですから、Cは大きな勘案すべきものになるであろうと思われます。もちろんDの臨時職員については、業務的にかなり似通った業務の中で仕事をしているわけで、この人たちの賃金もCと劣らず勘案すべきものだと思います。

Fについては、毎年出て決まっていますので、それほど異議のないことであります。これ以外にも考えている指標があるので、それを皆で議論していければどうでしょうか。

- 会 長 今の委員さんの結論として、参考とすべき、勘案すべきだとする対象は。
- 委 員 CとDが一番分かりやすい。Eについては、これから職種別を、将来的に議論を重ねていき、ある程度職種別で整理できれば、この3者のなかで決めるのも良いのかと思っています。Cは高卒現業職となっているが、高卒の行政職初任給もあるので、その辺も指標として出していくべきではないか。越谷市の場合、現業初任給は高卒とか関係なく年齢別初任給となっている。ですから、むしろ行政職の初任給が良いのではないか。
- 会 長 後にご審議いただく種類ごとに下限額を決めることにもかかわってくるのですが、いずれにしても全体に渡って下限額を決定する上で、必然的に何を考慮すべきであるか明確にしておく必要がある。他の委員の皆様からご意見等があれば、おっしゃっていただければと思いますが。
- 委 員 先程の話に補足ですが、なぜ高卒初任給も大きな指標になるかという点、15ページを見ていただくとわかるのですが、例えば10番の若年者等就職支援事業委託や13番の男女共同参画相談業務委託など、職員と同じような事務員として仕事することも多い、それが委託契約になっている。臨時職員なり高卒職員なりの賃金水準と、公契約で働いている人たちの賃金水準をある程度合わせたほうが良いであろうという意味合いで高卒初任給も一つの大きな指標という意味です。
- 会 長 ちなみにAからGまでの勘案事項について賃金水準を今出すことはできますか。
- 事 務 局 今分かっている範囲で申しますと、臨時職員の賃金については、930円となっております。市職員の給与として現業職の初任給ですが、月額で17万600円、地域手当が1万236円支給されることになっておりまして、仮に地域手当を除いた額を時給換算しますと1015円、地域手当を含めると1076円となっております。
- 会 長 先のお話をさせていただきますが、29年4月1日に施行されますので、それに先立ち2月の末には市長に答申をしますので、決められた期間の中で時間的な観点も持ちつつ、中身の濃い審議をさせていただくにはどうすべきか。このデータが絶対に必要だというのであれば、それは揃えていただいて審議をしていきましょう。その辺の率直な意見を明確にさせていただければと思うのですが。
- EとかFとかGとかになると種類ごとだと思うので、ある程度種類ごとに業種にわけて決めるかどうかということをお先に決めた方が良いですか。
- 副 会 長 今は難しいと思います。
- 会 長 種類ごとに分けるべきかどうかに関して、決めていないと揃えるデータもどのようなものが必要になるか。
- 委 員 とりあえずは、29年4月1日ですから、最低額を決めて、精神だけは示す。この審議が1年、2年、3年続く中で、積み重なってきて皆さんデータを色々集めて、少しずつ決めていくという方向性だけは確認しておいた方が良いでしょう。全くダメだということであると、最低額を決めるだけになってしまうので、将来的には、設備だとか電話交換だとか色々ありますので、給食調理員もちろん、それから相談員なんかは、通常の事務職

員と相談員では資格の問題もありますし、そういうものも積み重ねていって、将来的なことのテーマとして、とりあえずは最低額を決めて、精神だけ盛り込むという方が良いのではないかと。

○副会長 民間の場合は企業格差がありますから、返って安易に決めますと悪影響がある。正社員と全く同じ仕事、同じ権限をやっている人がパートにいて、所得の差が平均4割ぐらい有るといわれている。国は2割ぐらいに縮めたいという話ですから、ガイドラインが出ましたので、あと1～2年で法律になると思う。その動きが一つあるのですけども、下限額の対象は非正規職員だと思っている、正規の職員でこの下限額の近くはないです。

○会長 人が集まらないですね。普通に考えて。

○副会長 ですから、諮問された内容に絞って進めないと、広げすぎるとまとまらない。

○委員 とりあえずはそれでいいと思う。ただ、この審議が1年、2年と続く中で色々とテーマが出てくるから、そのときはまたデータを積み上げて、越谷市としてはこの程度でどうですかと言える可能性は残しておいた方が良くと思います。

○会長 将来的に、種類ごとにも下限額を設ける余地は残して、その精神を答申に盛り込む前提のもとに、今回の答申に関しては、種類ごとに分けて下限額は設定しないことで進めさせていただくことでよろしいでしょうか。

では、データを事務局に揃えていただいたうえで、次回の審議会において、業務委託に係る労働報酬下限額を決定することとします。

以上をもちまして本日の審議会を終了させていただきます。委員の皆様大変お疲れでした。

それでは、進行を事務局にお返しします。

○司会 委員の皆様におかれましては、長時間に渡りご審議いただき、ありがとうございました。

## 閉会

○司会 それでは、閉会にあたりまして、副会長からご挨拶をお願いします。

○副会長 非常に色々なご意見をいただきましたが、なかなか難しいテーマであるというのが感想でして、色々な立場から、経営する立場もあったり、あるいは、働く労働者側の立場もあったり、そこで公契約条例の目的としている、あるいは理念とかを実現するために、具体的に決めていかなければならない難しいテーマとなっていると、今感じております。皆さんの知恵を出し合って、より良いものが決まっていくようにできたらと思っております。よろしくお願い致します。

○司会 ありがとうございました。

次回の日程等については別途ご調整させていただきます。

これもちまして、第1回越谷市労働報酬等審議会を閉会いたします。