

【会議録】

実施日時：平成30年11月22日（木）14:00 から 16:10

会議名	平成30年度越谷市労働報酬等審議会第1回会議	実施場所	本庁舎5階第4委員会室
件名／議題	1 開会 2 議事 （1）報告事項 ① 附帯意見に対する対応について ② 平成29、30年度労働報酬下限額適用案件の履行状況等について （2）協議事項 ① 業務委託等に係る労働報酬下限額について ② 建設工事に係る労働報酬下限額について 3 その他 答申式の日程について 4 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 小船総務部長、徳沢総務部副部長 契約課：高橋課長、長野調整幹、和田副課長、松沢主任、瀧口主事		
会議資料	・会議次第 ・越谷市労働報酬等審議会 委員名簿 ・報告事項 ・協議事項		
内容	会議録のとおり		

合意・決定事項等

- 業務委託等に係る労働報酬下限額については、960円として答申することに決定した。
- 工事の請負の契約に係る労働報酬下限額については、今後発表される平成31年度公共工事設計労務単価の90パーセントを基準として答申することに決定した。
 - ・設計労務単価が設定されていない職種の屋根ふき工に係る労働報酬下限額については、最後に設定された正式な設計労務単価（平成22年度・埼玉県適用の値）に、平成23年度から現在までの設計労務単価の伸び率（埼玉県平均）を乗じた値を設計労務単価とみなし下限額を積算することとして答申することに決定した。
 - ・設計労務単価が設定されていない職種（タイル工・建具工・建築ブロック工）に係る労働報酬下限額については、平成30年度の埼玉県による単価に、平成31年度の設計労務単価の伸び率（埼玉県平均）を乗じた額を設計労務単価とみなし下限額を積算することとして答申することに決定した。
 - ・見習い、手元等として従事する労働者、年金等の受給のために労働の対価を調整している労働者に係る労働報酬下限額については、軽作業員の労働報酬下限額の80パーセントに相当する金額として答申することに決定した。

開会

- 会 長 それでは、ただいまから平成30年度第1回越谷市労働報酬等審議会を開催させていただきます。
まず、本日の会議の傍聴を希望されている方がもしいらっしゃいましたら、入室を許可したいのですけれども、希望者はいらっしゃれば。
- 事務局 本日は、傍聴希望者はありません。

議事

(1) 報告事項

- ① 附帯意見に対する対応について
- ② 平成29、30年度労働報酬下限額適用案件の履行状況等について

- 会 長 それでは、議事について次第に従いまして進めてまいりたいと思います。
まず、議事の(1)報告事項について、事務局からご説明をいただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○事務局　それでは、報告事項といたしまして、附帯意見に対する対応について及び平成29年、30年度労働報酬下限額適用案件の履行状況等についてを説明させていただきます。

お配りさせていただきました資料で、右上に資料1と書かれた資料をご覧くださいと存じます。

まず、1番目の附帯意見に対する対応について説明させていただきます。お手元の資料1の表紙をおめくりいただきますと、昨年2月と、今年3月に届いた答申書の写しとなっております。

続いて、資料1の1ページをご覧くださいと存じます。

附帯意見に対する対応といたしましては、附帯意見1の「長期継続契約を初めとする複数年度にわたる業務への労働報酬下限額の適用のあり方や職種別下限額については、今後、調査・研究を行うこと。」につきましては、昨年度に既に条例を施行している18自治体に対し照会したところ、契約締結年度の翌年度以降について年度ごとに定めている最新の下限額を適用している自治体が6自治体あり、同様の対応を検討している自治体が4自治体ございました。今年度につきましては、1自治体増え7自治体で複数年度契約時に年度ごとに定めている最新の下限額を運用している状況があり、今後同様の運用を行う自治体が増えていくことが予想されます。

次に、附帯意見2の「労働報酬下限額が適用となる案件の状況を把握することを目的として、適用案件の受注者や労働者に対してアンケート等を実施するなどの取り組みについて検討すること。」についてですが、併せて別紙1、2もご覧くださいと存じます。

適用案件を受注した事業者を対象にアンケート調査を実施したところ、対象12事業者のうち6事業者から回答がございました。

まず、条例の理解度についての質問につきましては、全ての事業者から、「おおむね理解している」との回答をいただいております。また、労働者への条例の周知方法については、「労働者へ口頭での説明、事務所にポスターを掲示するなど多様な方法により周知している」との回答でございました。続きまして、条例に関する労働者から雇用主への相談や苦情等につきましては、全事業者が「なかった」との回答をいただいております。さらに、条例の労働環境等への影響についての質問では、「条例の施行により労働環境等の改善につながる」との回答をいただいております。

次に、労働者を対象とするアンケート調査ですが、資料1の1ページ下段の記載2の案件に対し、現在実施中でございます。アンケート内容は、別紙2にあります。項目が7項目で、条例に対する周知状況などを回答する内容となっております。

続きまして、資料1の2ページの報告事項②平成29年、30年度労働報酬下限額適用案件の履行状況等について説明させていただきます。

お手元の資料1の2ページをご覧くださいと存じます。

ここでは、昨年度と今年度で労働報酬下限額が対象となった案件の履行状況等の報告内容を取りまとめたものを掲載しております。

昨年度、公契約条例の対象案件として発注した工事請負は11件、業務委託は4件の計15件が労働報酬下限額の適用となりました。また、対象契約に従事した労働者数については一覧のとおりで、工事で1,198名、委託では24名、全体で1,222名の方が従事しております。

資料1の3ページには、履行状況報告書から各職種において支払った賃金の最低額を掲載しております。

なお、資料には、比較するために、報告のありました最低支払い賃金額のうち、最低額と最高額を記載しております。

まず、工事において対象となっていた職種は、見習い、年金受給者も含め27職種あり、全職種において労働報酬下限額以上の支払いがされているとの報告をいただいております。

また、業務委託においても、全ての案件で下限額を上回る額で支払いされているとの報告を受けております。

なお、履行状況報告書において、報告事項で求めている関係法令の遵守状況等の報告につきましては、報告のあった全ての案件において全項目が適正に遵守されていることを確認済みでございます。

続きまして、資料の4ページをご覧くださいと存じます。

今年度の労働報酬下限額適用案件の履行状況は、11月20日現在で工事請負が12件、業務委託が36件、計48件となっております。このうち、履行状況報告書の提出があった案件は、工事で2件、委託で32件の計34件となっております。

提出された報告書によりますと、現段階で対象契約に従事している労働者数は、お手元の資料5ページの下段の一覧となっております。工事で14名、

委託で224名、全体で238名が対象案件に従事しております。

なお、工事につきましては準備工が終わり、先々月から施工に入っている工事も多く、まだ報告をいただいている案件が少ない状況でございます。

次に、お手元の資料6ページをご覧いただきたいと存じます。

こちらでは賃金の支払い状況を掲載しておりますが、工事につきましては、まだ4職種しか報告をいただいております。業務委託におきましては、報告のあった最低支払い賃金のうち、最低額と最高額を比較して記載させていただいておりますが、全ての案件において下限額以上での額の支払いであるとの報告を受けております。

また、関係法令の遵守事項等の報告につきましても、全ての案件において全項目が適正に遵守されていることを確認しております。

報告事項の説明につきましては、以上でございます。

○会長 ただいまご説明いただきました事務局からのご説明に関しまして、何かご質問、あるいはご意見がございましたら、お願いします。

○委員 資料1の番号で1ページと書いている附帯意見に対する対応についてというところで、平成28年度の関係で、複数年度にわたる業務への労働報酬下限額の適用のあり方というのは、いろいろ調査したということはわかりますけれども、職種別下限額等についても検討というのは、進捗状況はどうでしょうか。

○事務局 同じく職種別下限額につきましては、他の自治体で設定をしている団体がございますが、昨年度の末になりますが、同じ調査をさせていただいた中で、他団体の状況は把握をさせていただいております。そのような中で、今後、職種別にできるかどうかにつきましては、継続して検討しております。

○委員 わかりました。

○会長 よろしいでしょうか。

○委員 結構です。

○会長 ほかに何かご質問ですとか、ご意見がございましたら。

○委員 平成29年度の労働報酬下限額適用案件が、工事で11件、業務委託で4件ということで、これは全て29年度なので、報告はいただいて3ページの結果になっているという理解でよろしいでしょうか。

○事務局 そのとおりでございます。

○会 長 ほかにご意見などございますでしょうか。

もし報告事項について、後ほど協議事項についてのご審議をいただいている最中でも、フィードバックしてご質問などもございましたら、いただければと思いますので、次に議事の(2)協議事項のほうに移りたいと思います。

2つございまして、①の業務委託等に係る労働報酬下限額について、まず事務局からご説明を頂戴したいと思いますので、お願いいたします。

(2) 協議事項

① 業務委託等に係る労働報酬下限額について

② 建設工事に係る労働報酬下限額について

○事 務 局 それでは、業務委託等に係る労働報酬下限額にきまして説明をさせていただきます。

それでは、資料の2をご覧くださいと思います。

こちらにつきましては、本市が発注する業務委託及び指定管理協定に適用する労働報酬下限額についてご審議をいただくものでございます。

それでは、資料に基づきまして順次説明をさせていただきます。

まず、資料1ページをお開きいただきたいと思います。

労働報酬下限額に関します対象案件とする基準や対象労働者など基本的な事項につきまして概要をまとめさせていただいておりますので、ご確認いただければと思います。

続きまして、資料2ページをご覧くださいと思います。

業務委託の下限額を審議いただくに当たりまして、勘案している各賃金額の情報を掲載させていただいております。今年度の資料につきましては、現在の下限額と大きく差があるものは除きまして、参考とされてきました賃金につきまして掲載をさせていただきました。

まず、①の最低賃金でございますが、埼玉県では10月1日付で27円引き上げられまして、現在は898円となっております。全国平均でも同様に26円引き上げられまして、平均で874円となっております。この平均の26円の引き上げは平成14年度以降最大の引き上げとなっており、依然としまして全国的に高い割合で毎年大幅に引き上げられている状況がございます。

資料につきましては、1都6県におけます平成27年度からの金額の推移と上昇率を記載させていただいております。

次に、②の市職員給与でございますが、高卒行政職の初任給との比較としておりまして、地域手当を含めない場合につきましては995円、地域手当を含める場合は1,055円となっております。

次に、③の市臨時職員の賃金ですが、これは事務職の臨時職員の賃金となっておりますが、平成30年度につきましては960円となっております。

次に、資料4ページの(2)となりますが、こちらにつきましては、既に公契約条例を制定している自治体の労働報酬下限額の状況を記載しております。平成29年度からの比較と、既に平成31年度の下限額を決定している自治体は、あわせてその状況を掲載しておりまして、それぞれ左側が各自治体の労働報酬下限額、その右が、その自治体に適用される最低賃金、その右が下限額と最低賃金額を比較した割合となっております。

なお、表の欄外になりますが、全19自治体におけます下限額と最低賃金額の比率の加重平均は104.82%となっております。

続きまして、(3)としまして、前年度の最低賃金額と下限額の比率を新年度に適用した場合の下限額ということで、こちらは平成30年度の各自治体の下限額と最低賃金額との比率で平成31年度の下限額を算出した場合の賃金の一覧となっております。平成30年度の下限額と最低賃金との比率の高い順に並び替えたものとなっております。

越谷市の30年度の下限額が960円、この下限額と下限額を設定した際の最低賃金額が871円、こちらの比率は110.22%となっております。この比率を最新の埼玉県の最低賃金額898円に当てはめると、概ね990円となるものがございます。

また、資料が示していますとおり、越谷市の現状としましては、長期継続契約の3年間を見越しまして、最低賃金額と逆転しないように上乗せ額を10%程度と想定し、設定しておりますので、平成30年度の最低賃金に対します労働報酬下限額の比率は110.22%となっております。公契約条例制定自治体19団体の中で一番高い比率となっております。

続きまして、資料4ページ、最後になりますが、先ほどもご説明をさせていただきましたが、公契約条例導入自治体の19自治体の比率を平均しますと、最低賃金に対しまして104.82%となっております。これを埼玉県の最低賃金額898円に当てはめると、平均から算出しましても941円という結果になりますので、仮に平成31年度の下限額を現在の960円にしたとしま

しても、平均以上の比率で設定がされているような状況になります。

また、資料にはございませんので参考となりますが、以前から委員の皆様からもご意見をいただいております複数年度契約におけます下限額の取り扱いにつきましては、先ほど報告をさせていただきましたとおり、継続して検討してきたところですが、他自治体の運用の状況や越谷市の下限額がかなり割高に設定されていることなど、運用面も踏まえまして複数年度の契約につきましては、翌年度以降の下限額を年度ごとに定めている最新の下限額が適用となるように、その運用を変更することも一つの方法として可能であると考えております。これによりまして、今後は3年後を見越す必要がなくなるため、単年度ベースでの下限額でお考えいただくことも可能になると考えておりますので、これらも踏まえましてご審議いただければと存じます。

下限額の説明につきましては、以上となります。ご審議のほど、よろしく申し上げます。

○会 長 ありがとうございます。

ただいま事務局からご説明いただきました事項について、ご質問ですとかご意見がございましたらお願いいたします。

○委 員 今回、指定管理制度があるので5年間を見越すことは、事実上不可能なので、どのようにして毎年毎年、この下限額を決められるかシミュレーションして考えたので、問題提起ということで、案ということで提案したいと思っているものです。

○会 長 資料を配ってから、もう一度趣旨説明を頂戴したいと思いますけど、恐らくこの下限額を設定する上で、今までどうしても複数年にわたる契約の先々を見越して、先ほどご説明いただいたとおり、最低賃金との逆転現象のないようにというようなことで、どうしても他市町村と比べて高目の設定になっている傾向があったので、そこを今回どうするかが、ご議論いただく上での重要なポイントになってくると思いますので、それに関連しての資料をお配りいただいたという感じですね。

それでは、引き続き委 員からご説明を。

○委 員 契約が単年度ではないので複数年度、そして指定管理が5年になりますので、そこを前提に考えていかななくてはとっております。

それは、働く人にとっては、3年を見越して先々から賃金が上がるという

面があるのですが、一方では、行政も財政的な見通しということで非常に苦労するのではないかと。さらに業者の方も、3年先、5年先を見越してという話もあるのではないかと思いますので、一定のルールをつくって措置するというほうがいいのではないかと思いますので発言させていただきました。

その前提を、資料を見ていただいて、案を示したいと思います。

最低賃金の動向というので、埼玉県は2017年からAランクになりました。今まではBランクがAランクになったということで、今ここに上げている東京、神奈川、千葉、大阪府、愛知県と同じレベル、肩を並べるようになったということになります。ですから、去年に引き続き、今年も同じような金額で27円ということで引き上げられたということです。そうしますと、今までの埼玉県の動向から考えると、26年、27年がさっき言ったAランクになったときからの数字なのです。このAランクはこれからも続くという前提になって、引き上げ率が前年比率で大体3%から3.1、このところで3.1になっています。その状況を考えますと、最低賃金引き上げ予想ということで、1つは金額でどのぐらい引きあがっていくのかということシミュレーションしました。もう一つは、年度で3.1%ずつアップしたときのシミュレーションをしました。

そうしますと、もし今までの考え方でいきますと、労働報酬下限額の案ということで、昨年度までの決め方として、960円は先ほど話があったように、3カ年を見越しました。もし今までどおりの考え方でいうと、契約が3年たったら990円になりますし、指定期間が5年ということになると1,050円ということになりますので、そうしますと一気に、特に指定管理は1,050円ということになると、極端な数字になります。先ほど臨時職員の賃金が960円ということだったので、臨時職員は11月か12月に賃金改定がされるので、今決める段階では970と980とかにならないだろうということなので、2019年は960円として、その後、2020年から2023年までをどうするかということなのですが、前年の最低賃金額が決まりますので、それに5%を加算した額で、考え方を決めて、それを下限額にしていくという考え方にしたらどうだろうと思っています。

5%にした理由は、先ほど全自治体の平均が4.82ぐらいという話があったので、大体5%ぐらいではないかというふうに思っていますので、5%を基準にしたほうがわかりやすくいいのではないかと。それに草加と比べて、少

し高目にしないといけないというのは、越谷市は地域手当が草加より高いので、そういうことも加味すると5%ぐらいが適正かなと思っています。

次のページ、シミュレーション、イメージ図を作ってみました。破線が、最低賃金が3.1%ずつ上がるということを前提にしています。それに対して、労働報酬下限額が、例えば2020年と2021年を見ていただきたいのですが、労働報酬下限額は、最低賃金が955円になった。これに対して5%上げたものを次の年の1,002円にするのを下限額にするのです。そうしないと、実は次の年の10月に最低賃金が984円になるわけです。972円のままでいくと超えてしまうわけです。最賃が超えてしまうので、1,002円にすると。

これはどういうことかという、最低賃金が10月に改定になっているので、今までだと最低賃金が上がってしまうので、10月を越えた段階で条例上の金額が下回ってはいけないということで考えているのです。だから、こういう階段にしていく。6カ月ずれていくわけですね。そういうふうに考えていくというのがいいのではないかと考えて提案させていただきました。一応私のほうの考えは、先ほど言いましたように、前年の最低賃金額に5%を加算した額というふうに決めておけば、それを一つの労働報酬下限額だというふうに、ただ周知が大変だと思うのですが、そういう周知をしてもらう。契約というのは、単年度と複数年契約と指定管理とありまして、この3つが重なっているのです。単年度は、さっき言った960円ということでもいいのですが、複数年になったときには、この金額で複数年を契約してしまいますので、少なくとも1,015円という数字を出さなければ複数年契約できなくなってしまうのです。それでは問題だということで、こういう段階にしたということです。

前回960円にしたときの説明だと、契約時に下限額はこうだというふうに決めますので、今度は、単年度はこれだけでも、複数年のときは、2年、3年以降については、こういう考え方です。指定管理については、2年以降、5年までの間はこういう考え方です。ということで、予定価格なり積算をしてもらう。今の制度の中で考えられるのが、この程度でしか考えられないのではないかと考えております。

○会 長 ありがとうございます。

委 員から、先々のことも見通した上での下限額の設定の仕方についての提案というか、その根拠も含めていろいろご説明を頂戴したのですけれど

ども、一応、皆さんの中で共通の認識として持っていただきたいのは、市長から諮問いただいている事項は、あくまでも平成31年度の労働報酬下限額です。この場における議論の対象は、です。ですので、もちろん先々を見越して方法についてのご審議をいただくのは大事なことです。ただ、現に10月から、最低賃金が決まっています、次年度の下限額をそれを参考に決めましょうという機会なので、そういった意味では、先々いろいろ見越した上ででもいいのですけれども、次年度の下限額をどうしようかというふうにターゲットを絞って議論していただきたいと思います。

○委員　ただ、単年度の議論というか、来年だけで終わる契約に関してはそれでいいと思います。

○会長　今、私が申し上げたのは、複数年度の契約のことを考慮しなくていいというわけではなくて、これまでの業務委託などに係る下限額の設定については、前提として複数年契約のものに適用した場合に、3年後とか、最低賃金でも逆転が起こらないようにということ、そこまで見越して下限額の設定をしていただいていたけれども、それを毎年毎年適用させる方法をとってもいいのではないかという運用の仕方をすれば、複数年ということ視野に入れずに、あくまでも単年度分はどう影響させるかということだけ視野に入れて考えていただくだけでいいのではないかということに一つの考え方としてあります。

○委員　考え方としてはあるのですけれども、契約の仕方として、実は複数年契約をするときには、下限額を決めて契約を結ぶというのが契約課の今までの回答だったので、それを前提に考えているのです。だから、そういう契約方法に考え方が変えられるのだったらいいのだけれども、今の契約の仕方をする、3年間で幾らというふうに契約しますので、また5年間で幾ら、指定管理は幾らと決めるものだから拘束してしまうのですよね。だから、そこでやるから非常に悩んで、3カ年を見越して単年度でも3カ年でも同じものにしました。だから、今度は、単年度はもちろん、単年度についてはこれでいきましょう。だけれども、複数年のときはこういう考え方でやらないとだめでしょうと、分離しないと難しいという話をしているのです。新しい提案です。だから、単年度は決めていいと思います。31年度契約の中の単年度はこれ。31年度の複数年、または指定管理をやる場合はこういうふうにする、決めないと、これは複数年のときにどういう下限額

なのでですかと逆に聞かれたら答えようがないのです。

○会 長 大丈夫ですかね、ほかの委員の皆様。委員の認識している前提として、複数年契約の場合に、例えば今回、下限額を決めました。それについて、また来年見直しがあったときに、見直しした下限額を既に複数年で契約している分については強制ができないじゃないかという認識に立っての問題提起ですよ。

○委 員 そうです。それ前提に、契約課のほうからこれまでそう言われていたので。

○会 長 そこで、そこをきちんと認識を共通にする必要があると思って、その点、少しご説明を頂戴してもよろしいですか。

○副 会 長 さっきちょっと触れられましたよね、単年度で。

○会 長 そうなのですが、一応確認の意味も込めて。

○副 会 長 ぜひ確認したいというのですね。

○事 務 局 今までは、例えば3年度の契約であれば、契約の初年度に定められています下限額というものが契約の期間3年間で拘束するような形で運用をさせていただいております。先ほどご説明させていただきましたのが、例えば3年の複数年の契約であれば、初年度に決めた金額というのは、その年度だけに適用させていただく。契約の2年度目につきましては、その2年度目に下限額を定めた金額を、その年度で適用させる。年度年度ごとに下限額を変動させた上で適用させるという、そういう契約の方法というのも、実際に先ほどご説明させていただいたとおり他の自治体19団体のうち現在7団体でそのような扱いをしている状況もございます。越谷市としましては、そのような運用の方法というのを基本的には可能と考えておりますので、当然、契約後の変更契約等の対応の問題点等がございますけれども、運用としましては、そのような形で毎年変動させた上で、その年々の最新の下限額を適用させるような方向は可能であると考えております。

○副 会 長 委員、それならいいのでしょうか。

○委 員 同じことを言っているのですよ。実は、私がこれを出したのは、それをシミュレーションしただけなのです。だから、本当はこの提案の内容というのは、前年の最賃額に5%を加算した額というだけでいいのです。毎年それで決めると。ただし、それをちゃんとこうやって出してやらないと、多分、業者の人が困るのではないかという話をしているのです。

○会 長 確認なのですが、今おっしゃられた運用を変更してとおっしゃるんです

けど、別に解釈を変更してというわけではなくて、契約の条項を変更してということだと思います。そうすると、今日決めた下限額について、新しく契約をする業者さんとの間の契約でそういう文言になっていれば、見直しなら、またそれが反映されるのですよという条項になっていれば何の問題もないと思います。それで過去に契約した分というのは、文言が確定しているじゃないですか。そちらのほうは反映させられないというのは分けて考えていいのですよね。

○事務局　そこは分けていただいて。

○会長　わかりました。

○委員　余り意見の相違はなくて。

○会長　別に委員の意見について、何かというわけではないので。委員の皆様
の認識をなるべく一致させた上で議論したいというだけの話なのです
ね。
大丈夫ですかね、皆様。

○委員　質問があるのですけれども、7自治体が毎年下限額を適用していると。
そういった場合に、例えば来年の4月から3年間の契約をした。そのとき
の下限額というのがあります。そのまた次年度に下限額が引き上がった場
合には、契約した金額というのは、それに応じて上げるというふうな契約
になるということですかね。

○事務局　現在、7団体につきましては、基本的には次年度の下限額は、今、毎年
毎年上がっている状況ではございますが、契約自体は変更をしないという対
応を現在行っております。そうしますと、最低賃金等の考え方と同じにな
っております。例えば最低賃金が、今現状、毎年毎年上がっております
けれども、今の複数年度契約につきましては、最低賃金が上がったからと
いって契約自体は全く変更していない状況でございますので、他の7団体
につきましては、そのような形で運用しているのが現状でございます。

そのような現状がございしますが、他団体に調査のほうをかけさせていただ
いたところ、今後、そういう変更契約等も必要ではないかというところで、
今議論をしているというような団体もございました。越谷市のほうでも、例
えば下限額のほうが大きく変更した場合、毎年想定する範囲内の上昇であれ
ば、基本的には見込んでいただきたいというのがあるのですが、事業者側の
ほうも想定を越すような下限額の上がり方をした場合につきましては、事業
者側の負担が増える形で、今後、事業の継続が困難になるようなことも想定

されますので、例えば一定の割合以上の比率で下限額として上昇させた場合には、変更契約の対象となるような形で協議ができるという形、そのような対応はとれるように進められればと考えております。

○委員　だから、契約金が変わらないで、契約というのは例えば来年の契約は今年でいろいろ見積もりを持って契約するとき、複数年のときには2年後、3年後はどういうふうに最低賃金が上がるかということと、下限額がどう上がるかというのを前提にして予定価格を組まなくてはいけないのです。予定価格だとか予算を組むわけですね。その何もない状態で、そのときになれば何とかなるよというようなことは、無責任ではないかというふうに思って、あくまでもこういう審議会では最低賃金に5%加算した額を下限額にしますよというふうに、とりあえず今回決めておいて、また来年は状況に変化がありますから、2%かもしれないし、3%かもしれないけれども、そういうふうにしないと、多分、業者の方というか、組めないのではないかと考えているのです。予定価格もつくれないのではないかなと思っているから、こういうような提案を、単年度はいいのですが、複数年とか、指定管理はそういうところまで考えないと、どうなのでしょう。逆に業者の方に聞きたいと思うのです。

○委員　複数年ですと、そういう考え方が妥当だというふうに思います。初年度にこれで下限額を決めて、また上がっていくわけですから、その差額が出てくるわけですから、その差額は事業者が負担しなければいけないというような状況になってくるので、3年を見越してという考え方になっていると思うので、この辺は頭に入れて考えてあげたほうが、親切ではないのかなと思います。その都度契約が変わるのであればいいですけども、その金額は変わりませんよということであれば、負担がどこかにしわ寄せが来るということですから、その辺は避けていただければと思います。

○副会長　下限額が変わった部分についての契約金額は、変更はないのですか。

○事務局　現状、考えられるのは、確定したような話ではないのですが、例えば最低賃金が毎年上がっている中で、それに合わせまして下限額を基本的には同じような割合で上げたとした場合には、そこは想定範囲内にあるかと思っております。

○副会長　多少見越して高く設定してあるわけですね。

○事務局　例えば、前年度から今年度、下限額を比べたときに、最低賃金の割合以上

に、それより1.5%以上に下限額を上げた場合には、想定範囲以上に下限額を上げることになりますので、事業者側のほうも想定できない話になってしまいますので、そのような場合に変更契約等の協議をさせていただくという形での方法はとればとは考えています。

- 副会長 委員の質問はそこですね。要は、下限額が上がった分について想定する人件費の分は契約金額に乗せてくれるかという意味の質問ですか。
- 委員 今は1.5%ぐらい上がらなくては、大体そうだろうと私も予想するのですが、私には5%の枠だったら吸収できるのではないかと、ただ、それを事前に言ってあげないと、業者も、それから事務担当者も金額をつくれないのです。2年後、3年後はどうなるかわからないというのは、シミュレーションをつくれなくなって、全部持ち出しになる可能性があるのです。単年度だったらいいですが、複数年の場合は、また5年になったら余計にわからなくなってしまいます。その都度、契約変更してくれればいいのですけれども、そうすると単年度契約をしていると同じになってしまうのです。
- 委員 今、事務局が言ったのは、想定した金額の、それ以上に上がった場合ということなので、そういうところというのは、またちょっと次元が違ってしまいますので、このシミュレーションはしていかないと、うまくないのかなと思います。
- 委員 想定をするということです。想定額をある程度決めてやらないと。
- 委員 想定以上になってしまったら、今の考え方で変えていただければいいのですけれども、その年の下限額で想定なしに毎年契約を変えられますよということであれば、対応できますけれども、想定はしないといけないというような状況にあるのではないかなというように思います。
- 会長 よろしいでしょうか。今、いろいろご意見を頂戴しているところですが、委員のおっしゃっていることはよくわかります。それで、繰り返される側面もあるのですが、諮問の対象は31年度の下限額です。それで実際に複数年契約について業者さんからすると、先々の拘束されるであろう下限額のスライドの幅の予測がないと困るのではないかとというのはごもっともです。ただ、対象が31年度のものですから、どちらかというところ委員のご意見というのは、いわゆる附帯意見のほうに反映させるべき内容なのかなと思います。先々の予測がつくように示しなさいといった意味でのところは。

- 委員 今までのやってきたような状況で考えていかないと、事業者のほうが大変になってしまいますよというようなことですよ。
- 委員 だから、出し方としては、例えば平成31年度の単年度契約については960円、複数年契約については、複数年及び指定管理に当たっては契約が長いところについては、前年最低賃金の5%を加算した額というふうに出さないと、3年契約と5年指定管理をやる業者が困る。だから、さっきも言ったように契約を変更してくれればいいのです、毎年毎年。
- 副会長 それはしないのですか。大きく変わった場合は必要。
- 委員 それができればいいですけど。それができないと。
- 副会長 そうすると、国の定めた最低賃金を割るまでは放っておくと、今の状況は。
- 事務局 ある程度の上昇率の幅であれば、想定範囲内ということで、その部分につきましても、変更契約の対象とせず、それ以上に想定を逸脱すると、そのような上がり方をした場合には、それは想定範囲外になりますので、そういう場合につきましても変更契約の対象とさせていただくというような形でということでは考えています。
- 副会長 複数年契約の場合は、単年度の最低金額だけじゃなくて、今後の下限額を上がるのを見越して見積もりをしてくださいますということになるわけですね。
- 事務局 そうです。
- 副会長 そういう意味で、今後の下限額のアップ率は明示したほうがいいのではないかとということをおっしゃっているのですか。
- 委員 そうしないと多分わからない。
- 副会長 でも、現実に最低賃金が国のも上がってきているわけだから、事業主さんとしては、大体今後の5年契約なら5年契約の中のアップを見越して見積もりを出しているのではないですか。
- 委員 逆に最低賃金だけの議論だったらそれでいいのです。
- 副会長 上がるから、当然、今後も上がるだろうという。
- 委員 最低賃金だけだったらいいですけど、今回は労働報酬下限額という、最低賃金より幾らか上乗せになっているのです。
- 副会長 だから、それも上がるだろうという。
- 委員 これがこう上がっていくのだろうということですけど、この上がり方は、前年の最低賃金の5%をぐらいを基準にしていますよというように言ってやらないと、最低賃金の上がり幅だけでいいのかといたらできないので

す業者の方は。下限額はどれくらい上がっていくのだろうか、幅がわからないと何とも言えないのです。

○会長 委員の意見はわかりました。議論の整理をつけないといけないので、あと議事録をつくる関係もありますので、なるべく発言の前に挙手などをいただいでからにしていただけるとありがたいです。

それで整理させていただきます。委員の意見として、単年度の契約と複数年の契約を分けて、単年度は額で定めて、複数年に関してはパーセンテージで設定をするべきだということなのかと思います。ただし、先ほど来から重複するのですが、31年度の労働報酬下限額についての諮問で我々はそれを答申するわけなので、仮にそういう定め方をしましたとなったときに、複数年のほうについては、また翌年、下限額をこの審議会で、どういうメンバーの構成になるかわからないのですけれども、諮問をいただいで答申することになるのだと思います。例えばメンバーのご議論によっては、前年のときの目安として定めていた5%を、思いのほか最低賃金というのがアップしたと、オリンピックもあるということで。そうしたら、5%と言っていたけど、さらに2%の上乗せでとかということもあり得ると思うので。そういった意味では、もちろん業者の方に不意打ちにならないように目安は設定しておこうよというご意見はごもっともだと思うのですが、そのところは必ずしも、ここで決めたことが複数年にわたる契約のパターンのときに、次年度以降も下限額をこれでロックされているよというようにはならないのかと思います。この審議会の一つには諮問事項から来て。その仕組みから考えて、これは個人的な意見なのですが、そういう目安を示してあげなさいというのはごもっともだと思いますから、それはどちらかというのと附帯意見なのかなというように思いました。そこを、まず単年度と複数年度で分けて決めるべきだとおっしゃっていることについては、前にもあったのですが、ここは大前提として複数年契約の場合には、一旦決めた下限額が数年先のものにも反映されてしまうからというのがあって一律というようにこれまでは決めてきました。今回の運用の見直しということもあり、そこは都度都度変更ができるということになるのだとしたら、毎年毎年決めればいいのかというようにも一旦なっているのです一応。それを、そうではないですと。単年度のもの複数年のもので分けて考えないといけないですというようにするの

かどうかというのを、少しご意見を頂戴したいなと思います。

○委員 今、議論されている中身というのはよくわかりますし、ご懸念されていることもよくわかった上での意見なのですけれども、1つは下限額というのは、その年度年度で答申を出していくというのが今の考え方なので、来年度の下限額をどうするのかというのを決めていったほうが良いと思っています。その下限額と、それから今、越谷市の複数年契約や指定管理の5年というののいろいろな契約の仕方、そこが2つ一緒に議論してしまうと、それを答申そのものに盛り込むのは難しいのかなと思って、そういうことについて言えば、附帯意見のほうにつけていったほうが良いのではないかなというように思うということと、もう一つは下限額を決めていく上で、先ほど事務局のほうから説明があったように、現在実施している7自治体のほうに、毎年、複数年契約でも下限額というのは、その年度年度のものを当てはめるというように今後はすることなのか、そこも含めて議論なのかというのも、そこは質問なのですけれども。またそれは別にここで決めることじゃなくて、行政サイドの問題かなというように思うので、そこを教えていただいた上で、金額の議論をしたほうが良いのかなというように思います。

それともう一つ、そのパーセントというのは、確かに1年ごとの答申になるので、その次年度以降のものについて、そこまで縛るという答申は出せないのではないかなと思うので、そのときにはどうするのかというのがわからないなと思います。

あとは、急速に上がったときは、公共工事の設計労務単価が上がったときのように、その前に契約したのでも、契約金額の変更を申し出すればできますよというのを周知したときがあったと思います。そのようにしないと、受けた業者の方も持ち出しになってしまって、予定していたものより多くなると大変なので、そういうことは必要なのかなと思うのですが。最低賃金は、まず1,000円はすぐ行くと思います。そうなったときには、今のパーセントよりもっと上がるというように業者の方も考えながら積算をするのだろうとは思っています。

○会長 ありがとうございます。

○副会長 私も同じ質問です。質問というか意見ですね。

○会長 質問の部分に関して、簡潔にお答えいただいてもよろしいですか。

○事務局　まず運用のほうですが、現在は複数年度を適用させるような形で、今までは3年間固定という形でやらせていただきましたが、事務局のほうとしては、来年度からにつきましては、先ほど説明させていただきましたとおり、毎年度毎年度定めた下限額というものを複数年度の契約について適用させるような形で運用のほうを変更したいと考えております。

2つ目の答申のほうの部分で、先ほどは複数年度の答申の話がありましたが、あくまでも諮問としてさせていただいているのは、平成31年度の労働報酬下限額についてということになっておりますので、答申をいただくのは31年度の下限額について答申をいただくこととなります。

あと、もう一つの現在契約中の案件で、例えば昨年度930円、今年度は960円で契約しているような案件につきまして、そういう案件につきましても、現在ですと、3年であれば3年、5年であれば5年、固定した形で契約のほうをさせていただいておりますが、先ほど委員さんからお話がありましたとおり、今後、下限額が大分上昇した中で、確かに今現在の契約金額では、それでは成り立たない等の状況がある可能性もありますから、そういう場合には、今後、変更契約でできるかどうか、その点につきましても現在まだ議論はしていますので、今後そこは課題の一つとして検討させていただきたいと思っております。

○会長　ありがとうございます。

○委員　確認したいのですが、要するに今までの契約の方法を変更するということであれば、今言われたことでいいと思います。去年までの話というのは、あくまでも3カ年の下限額が契約時に決まったので、固定した下限額を決めなくてはならないというように説明があったのです。去年は。今年はそうでなくてもいいと。その担保は何ですかというのを聞いたかったです。もし今、毎年毎年変えることができるということであれば、先ほど言ったように契約の変更が毎年毎年できるのだろうか。できるのであれば、今言われたことでいいと思います。附帯意見でいいと思います。ところが、契約金額が毎年毎年変更できないということであれば、それは何らかの形で今回答申の中に入れておかないと思っているのです。だから、そこだけのポイントなのです。去年と違い、3カ年契約でも契約内容、金額を変えることができるのだということであれば、別に問題ではないと思います。それができるのですかと。いろいろ運用では考えるとかという話だから、そ

これは毎年毎年変えることができるんだったら、毎年毎年の下限額でいいと思います。

○会 長 金額のご質問をいただいたのと、私のほうで念のためということで確認させていただいたことで、かなり時間を割いて、そののところを地ならししたつもりでいるのですけれども。複数年契約を結ぶ場合に、片や労働報酬審議会が毎年下限額が設定されている。それが1回契約を結んだ後、次の年、改定されて、改定されたものが、それに拘束されてしまうのは不意打ちになる可能性があるから、普通の契約だと、それは強制ができない。けれども、最賃みたいに反映されることを承諾の上で契約していれば、そういう文言になっていけばオーケーだということで、そういう文言を入れた契約に今後していきますというようにおっしゃられたので、それがあ意味、委員がおっしゃられているところの担保ではないか。担保というのはちょっと適切じゃないのですけれども。それでよろしかったでしょうか。

○委 員 契約規則とかそういうのを変えるということによろしいのですか。

○事務局 例で申しますと、昨年度が930円の労働報酬になりました。今年度は960円にしています。例えば昨年度、930円で契約したものが、毎年、下限額を適用させるという方法だった場合に、今年度960円になりました。その差額30円が出ますが、その30円が出ましたので、すぐ30円分の変更契約をするというのは、全てに対して変更契約するというのは考えてはいません。

先ほどお話ししたのが、これは例えばの話ですが、仮に昨年度930円で契約したものが、例えば今年度、960円ではなくて、極端な話、千何円とかという形で下限額を非常に高い額で上げた場合というのは、事業者側のほうも最低賃金の伸び率を見た上でも全く想定できない下限額になりますので、そういう場合には、変更契約等で対応しないと事業者側も想定できないことになりますので、そういう場合に限っては変更契約という形での対応を検討していく必要があるという形では考えているところでございます。

○会 長 変更契約というのは、あくまでもイレギュラーな伸びのときに、業者の方がそれだと予算に不具合があるからということで、いわゆる事情の変更が著しい場合に、お互いに見直ししましょうという話ではないですか。それは横に置いておいて、そういう場合もあるのかもしれないのですけど置いておいて。そうではなく、あくまでも複数年契約で、前回の審議会までは、一旦下限額を決めました。次年度にまた下限額を見直しました。複数年契

約に関しては見直した金額を反映させることはできませんという一律の運用になっていたはずだから、それが今回から運用を変えるから大丈夫ですと言われても、その担保は何ですかという質問だったわけです。

だから、それについては、当初の場面で、契約の文言をそのように仕込ませておけば、お互いに合意の上でいいはずだと申し上げました。そのとおりなんじゃないですかということで、今、お答えを期待していたのですけれども。

○事務局　まずは現在、基本的には次年度から契約する分に関しましては、定めた下限額が毎年度適用となるように、そういう特約の条項等をつくりまして、それをベースに、それを前提とした上で契約をしていくという形での運用の変更ということで考えております。

○委員　再確認しますけれども、よろしいでしょうか。今の話をもう一度確認。非常に大事なところなので。

例えば来年度から指定管理を5年間やりますよね。そのときの考え方は、平成31年度の労働報酬下限額は幾らです。これは決まっていますから、幾らです。32年度以降の労働報酬下限額は、その都度、越谷市が定めた下限額以上支払うことという、そういう特約をつくるということですか。

○事務局　はい。そのような形になります。

○委員　その都度、それを見て、それを前提に予定価格だとか見積もりだとかというのをやってくださいという、そういう意味ですね。そういうふうに今度、変えるということね、契約書を、契約という契約の中身を。

○事務局　現状、特記事項等を定めておりますので、そこを変えるような形になります。

○委員　そこですよポイント。それはだから来年にこのぐらいが、今年はこれがいいのではないですかというように決めれば、それは反映させるということですね。

○事務局　例えば、先ほど委員さんが言われました5%加算するところを、そういうものに明示させるということでしょうか。

○委員　明示したほうが私は良いと思うのだけれども、そちらはしなくても大丈夫だということですね。

○事務局　そうです。基本的に、そういう形で考えておりますので、明示しない考えです。

- 委員 わかりました。
- 委員 考えているということは、まだ決まりじゃないということですよ。
- 副会長 まだ決裁がおりにないのでしょうか。
- 会長 ただ、これをこの審議会で、その問題をそのとおりにやるのかと追及する場ではないですから。
- 委員 それがわからないとできないですよ。先へ進まないですよ。
- 委員 今言ったのはそういうことなのですよ。
- 会長 民主的な意見を反映させるために公契約条例ができて、我々が委員として選任されて、それでご議論いただいていますけれども、本来の各々の役割分担というのがありまして、もちろん皆さん真剣に議論いただいているから、あれもこれも、こちら心配だ、それは本当に尊重します。けれども、我々が与えられているミッションというのは踏まえていただいた上で、そこについて絞った意見を答申するのが期待されているわけですから、余り契約の仕方、本当にそれでやれるのかがわからなかったら意見なんか出さないぞとか、そういうがあるので、附帯意見として、これも反映させて欲しいと、検討いただきたいというように柔軟に対応できるわけですから、そこはやっぱり踏まえていただいた上でご議論をいただきたいと、今一度、お願いを申し上げたいです。
- 副会長 私の理解は、複数年契約で毎年見直しませんということですね今まで。確認ですが、例えば3年契約の場合に、最初の下限額を適用して、3年間はその下限額をずっとそのままです。それで今までを見ても、3年ぐらいいもつな、要するに最低賃金を追い越せないような下限額になっていると思います。今、委員がおっしゃったように、今度は5年もあるのですか。そうすると、3年先の見通しではなくて、5年先を見通したものを、そのまま最初の初年度の下限額をずっと行くというのは無理があるのではないですか。公契約条例の趣旨に反するのではないですか。
- 会長 副会長のご懸念は、前提として業者との契約において特約を結ばない場合の話なので、今後は特約を結ぶという方針でお話しいただいています。
- 副会長 それならいいです。それならば、そんな変化の激しい時代に、5年先を見越して今の価格を固定していくというのは無理があると思います。業者さんのほうが、どんどん下限額を上げられて、振り幅はどんどん少なくなるわけですから、それで経営をやっていけるかどうか心配はあります。だから、

そこは、そのときそのときで下限額を決めるのですから、それに応じた対応ができるように市側も変化に対応できるような下限額の適用ができればという希望はあります。5年固定されて、後ろのほうでは採算割れだ。これを狙っているわけではないので、公契約条例の趣旨が。だから、その辺を何とか市でできるのであれば、何か決めていただいて、そういう変化に対応できる形のほうが、公契約条例の本当の趣旨に合うのではないかという気がします。5年も見越すというのは難しいです。5年先を見越して今の見積もりを出せというのでしょうか。下限額はこちらで上げます。だから、委員のような意見が出てきます当然。

○委員 指標か何か出さないと、本当に業者の人が大変だなと思っています。

○副会長 下限額もそんなに3年先を見越した値段にしなくても良かったのですが、複数年契約は変わらないと言うから、他の市と比較しても、かなり越谷市は高くなっていると思うのだけど。でも5年はもたないと思う。

○事務局 確かに数年先を見越していくということが難しいことで、今回、指定管理のことが出てきましたので、そういったことから考えまして、毎年度毎年度、最低賃金を見ながら設定していただくというのが、一番本来あるべき姿ではと考えていまして、今回、特約条項を加えて運用を変えていきたいというような考えを持っています。

ただ、その中で、最低賃金は毎年上昇していきますが、それはあくまで契約時に事業者の方で、例えば3年契約であれば、3年分の上昇分は見込んだ上で見積もりを出していただくというのは基本的な考えを持っていますので、先ほど委員からありましたとおり、それに何%ぐらいを見積もりに当たっての目安としてなるのかというご意見だと思います。ですので、見積もりをお願いする時点で、ある程度の目安を示させていただく。手法はこれから検討させていただきますが、そういった中で、その見積もりの目安を経済状況が大きく超えた場合には、変更契約といいますか、超えた部分を手当てさせていただくというような方法で私どもは検討させていただいております。

○委員 附帯意見にさっき言ったような、長期の複数年契約については、毎年、前年の最低賃金に5%を加算することを目安にしてほしいというように附帯意見をつけてもらうのと、それと契約内容は、先ほど言いましたように特約条項で、2020年以降についての長期契約に当たっては、その年度年度の下限額を下回らないこととすることの特約条項をつけてもらうと。この2

つをつけてもらって、それが実現すれば、この話は、960円と決めても単年度ですから。これはあくまでも単年度960円。それ以降については、こういうことでやってほしいというのは附帯意見でつけられるのであればいいのではないかと思います。特約条項につけると言っているから、それを実現してもらわないと。

○副会長 パーセンテージの提示はやめたほうがいいと思います。5%というのは。
○会長 その場合のパーセンテージとおっしゃるのは、次年度の金額の設定じゃなくて、附帯意見の中のパーセンテージのことですか。

○副会長 数字で出すことがいいのかどうか。

○会長 そうしたら、一つ一つ順に決めていきましょう。でも、時間も大分、皆さん長時間、真剣にご議論をいただいたので、あと30分ぐらいになっているのですけれども、本当は今日、建設工事も含めて結論を出すことを非常に意図しておりましたが、そろそろ整理して結論に向かっていきたいと思えます。

まず、一旦、委員からもご意見がありました単年度の契約と複数年の契約で分けて、下限額についての意見をこちらで答申するのか。それとも委員から後に、附帯意見を反映させてくれるのであれば、そうでなく一律で単年度の契約のものも複数年の契約のものも共通して、諮問に対する答申として、下限額は、既に最低賃金は898円出ていますので、それを踏まえて決める。では、お尋ねの仕方としては、単年度の契約のものも複数年の契約のものも一律で下限額を意見とするということで、これから金額を出しましょうということで方向性としてよろしいでしょうか。

○委員 今、事務局で説明をいただいたような感じであれば、単年度でよろしいと思います。想定は事業者が行うということで、3年後の想定を見越して事業者が責任を持って見積もりを出すという話です。ここで見積もりの想定をこの場でしなくていいということであれば、単年度でいいのかなと思いますけれども、その辺はしっかりと通してもらえば想定をできますので。この委員会での想定は要らないよということであるのであれば、単年度1本でもいいのかなというような気がしました。

○会長 一律でいいということですね。わかりました。ありがとうございます。

○委員 事業者の方も、そのことをお含みおきいただいて見積もりしていただくというような前提があれば、よろしいのかなと思います。

- 委員 附帯意見をつけてくれれば別にいいと思います。
- 会長 附帯意見について少しまた後で文言を考えると、先に結論を決めさせていただいてもよろしいですか。
- 全委員 はい。
- 会長 業務契約などにかかる下限額についてなのですけれども、複数年度の契約を見越して10%と今まで大きく最低賃金額に掛け算をしていたのですけれども、それに対して、大体、公契約条例を適用している他市町村の平均値をとると。
- 委員 941円という数字ですね。
- 会長 現在の下限額から下がるのですね。そうすると、それをそのまま適用すると。どの金額のさじ加減がいいかということのご意見を頂戴したいのですけれども。下がってでもいいから平均でいいのではないかというのも一つの考え方ですし、現状以上というのも一つの考え方ですし、委員がおっしゃられている5%上乘せでも。
- 委員 現状維持でいいと思っています。960円というので、今年と比べて来年が低いというのは、おかしな話ですから960円でいいと思っております。
- 委員 最低賃金の話がずっと出ているのですけれども、今までこの業務委託も、もちろん最賃を上回るのは当然のことなので、市の臨時職員さんと同じ公務労働という意味で、同一賃金同一労働の考え方というのもあったと思うのですけれども、今の時点で臨時職員さんの来年度の賃金は出ていないのですが、そこは考慮しないということで決めていくのか、それともどれぐらいになるとかというのがわかるのですか、今の状態で、というのが質問であるのですけど。
- 事務局 臨時職員の本市の賃金につきましては、委員から先ほど12月ごろに決まるという話がありました。私どもも組合交渉なりで妥結をし、1年後の予算に反映させると、こういった流れになっております。ただ、最近の傾向として申し上げますと、平成30年の4月1日から960円、その前までは940円でした。大体ですけれども、傾向としましては、2年置きに引き上げをしてきた経過がございます。したがって、今年度は据え置きというのが、傾向としてあるのかと考えています。
- 提示内容、提示金額が決まっているわけではございませんので、あくまでも傾向としてです。

したがいまして、これが必ず次年度も960円になりますということではなくて、今までの傾向からすると、次年度は2年目に当たりますのでというところでは。

- 副会長 資料2の4ページの金額というのは、一応一つのたたき台でしょうか。これは今までのような過去の上がりを見たときは、これぐらいということですか。
- 事務局 上段の金額は、今までの考えのもと10%を上乗せした場合の想定となっています。
- 委員 来年は臨時職員の賃金が多分もっと上がるような気がします。状況だけ言いますけれども、今、総務省からが臨時職員の処遇改善という話が出ていまして、それをしますと、多分、越谷市はスライドして、その考え方どおりやれば、1,000円超えるような数字が出てきますので、要するに働き方改革とか同一労働同一賃金の考え方で、公務職場についても改善しようという話になって、2020年の4月から制度改正するというようになっていまして、その前段で2019年の12月には上げておかないと、2020年の4月から間に合わないでしょうから、来年は多分、ぐっと上がるのではないかと予想しております。
- 委員 年度でいうと2020年度になるということですね、適用されるのが。だから、2019年度でいうと、2年ごとぐらいで引き上がっているというのが傾向です。今年度と変わらない。今までの傾向どおりだと変わらないと。
- 委員 来年、再来年に情勢が変わってきますので、そこは来年の話をするのも何ですけれどもということで前置きさせてもらって、来年以降、再来年になってくると、ここの臨時職員のところの数字が変わってくるのですという、情勢だけ報告です。今のことで影響するわけではありません。
- 会長 ありがとうございます。
- どうでしょうか。1つには960円据え置きでよろしいのではないかとのご意見がありました。他方で、市の臨時職員との均衡を保つために、今年の12月に決まる次年度のその予測を踏まえて、960円のままでいいのかどうかというご意見が。960円がだめという意見ではないかとは思いますが、ございました。そこは予測なので、据え置きのままなのか、果たして10円ぐらい上がるのかはわからないのですけれども、わからないなりに何とか決めたいのですけれども。960円という案でいいという方は。

(「現状でいいと思います」と言う人あり)

(「よろしいです」と言う人あり)

- 委員 単年度で今度適用されていきますので。
- 会長 960円でよろしいではないかという。
- 委員 はい。それでも草加より高いですから。
- 会長 皆さんの意見がまとまったということで、960円ということで、意見としては。ありがとうございます。

そうしましたら、早速、附帯意見。これは文言を詰めていると結構時間がかかるのですが、先ほどおっしゃっていただいた趣旨をどうでしょう。事務局のほうで整えていただいて、整えるプロセスにおいて、絶対にこの文言を入れてほしいとか、何かご意見はいろいろあると思いますが、それを、附帯意見なので集約してまとめていただくというのではだめですか。

- 委員 附帯意見は、先ほど言ったように、複数年契約については契約の仕方を変更するという、だから特約に入れるという。それが1つと、それからもう一つは、5%という数字を入れないのであれば、例えばここに出ている幾つかの市の平均値がありますから、その平均値を参考にして、上乘せ分はその平均を参考にしていただきたいというような文言でもいいかなと思っています。5%という数字というのは、やはりひとり歩きすることであれば、先ほど平均値が出ていましたね。他市の平均値です。

- 事務局 4.82%になります。

- 委員 4.82ですね。それを出すときの考え方、導入自治体の平均的な上乘せ率を参考にしてというような文言があればいいかと。4.82ですから、5%とほとんど変わらないので、それこそ数円の違いですから、そういうことを出すということでいいのかと思っています。

- 会長 附帯意見に関して委員から、今、ご意見をいただきましたけれども。

- 委員 質問があるのですけれども、4.82でも、例えば今出されてきた5%でもいいのですけれども、それは賃金の下限額に来年度は、今、例えば960円というふうに、31年度も960円というふうに答申を出しました。そうすると、次の年度は、その960円の5%分を上乘せしたのが下限額になるだろうということを考えてくれということですか。

- 委員 来年度の契約についてです。ですから、再来年度の契約については、また別です。

- 会 長 上乗せする対象は最低賃金のほうです。
- 委 員 最低賃金から計算したら、他市が前年度の最低賃金に大体4.82%平均値で上乗せしていると、そういうことでしたよね。
- 会 長 そうです。
- 委 員 それはわかるのですけれども、それを何に上乗せするのですか。
- 会 長 最低賃金です。
- 委 員 でも、賃金の下限額というのは別ですよ。賃金の下限額は、それよりか高く設定しているじゃないですか。
- 会 長 なので上乗せなのです。それを目安として大体平均値でいいのではないかというご意見です。
- 委 員 来年度の契約に当たって、要するに来年度のだけなので、再来年度のことをここで話しているわけではなく、来年度の契約に当たっては、それを参考にしてくださいということです。そういう指標を一つ示して、参考にしてもらわないと、先ほど言ったように業者の方が見積もりできないのです。
- 委 員 それはわかるのですけれども、だから5%の上乗せというのは、例えば32年度に答申するであろう賃金の下限額に対する想定ですか。
- 会 長 そうです。そういうことです。
- 委 員 そういうことです。
- 会 長 ただ、決して誰も拘束していません。
- 委 員 多分拘束はしていないけれども、契約側のほうとか業者の方は、それを見て想定ができるのです。想定もない中で、ただ自分たちでやってくれと言われると、多分、何もつukれないのです。積算ができないと思います。
- 委 員 言われていることはわかるのですけれども、賃金の下限額がそれぐらい上がっていくだろうという予想ですよという、そういう意見。
- 委 員 要するに最低賃金プラス4.82というのが全国的な平均値、それが下限額になっているから、そこを参考にしているということ。
- 委 員 でも、今既に賃金の下限額は平均よりも高くなっているじゃないですか。この市でいえば。960円というのは……。
- 委 員 10%上がっている。
- 委 員 だから、何かそれがしっくりこない。よくわからないのですけれども。
- 副 会 長 最低賃金よりも10%大体高いです。
- 委 員 高いです今は。それが複数年契約だったから10%高くなったので、単年度

契約のときは大体4.82という数字が平均で出ているのです。今度は単年度でやるから、4.82でいいのではないですかということ。

○委員 なるほど。

○委員 複数年だったら10%出さなくてはいけないのだけど、単年度だから4.82の平均値ぐらいを想定内にしてくださいというように附帯意見として出したらどうですかという話なのです。

○会長 確認なのですが、2つ目のパーセンテージにまで附帯意見をここで決めるのは反対というご意見ですか。

○委員 それがいいのかというのがよくわからない。

○会長 問題提起ですね、どちらかというと。

○委員 そうなのですよ。言われている趣旨はよくわかるのですけれども、賃金の下限額というのを、そのときその年度の委員の人たちで答申を出していく上で、それが障害になることはないのだろうかという疑問です。

○会長 例えばなのですが、その附帯意見の文言を考える上で、言葉は整えるとして、公契約条例が適用されている他市町村の、最低賃金額に対する平均的な上乘せパーセンテージについて逸脱しないこととか、何かそういった差しさわりのない文言にしておけば、ご懸念にも、そうではない。

○委員 単純にいいのかなというのが疑問だったのですが。

○会長 おっしゃるとおりです。そういう意味では決して拘束できないから、パーセンテージという数字まで入ってしまうと、確かに求められてないことまで意見をいただいたみたいになるかもしれない。

また、任期が切れて新しく構成が代わりますので、そこでの審議会における結論を我々がある意味、附帯意見とはいえ先に決めている感がどうしてもあるので、新しくメンバーになった人から見れば、それはだからあくまでも附帯意見として参考にして欲しいというお願いというか希望だと思います。それが結果的に業者の人にとっても予測ができるという意味でバランスをとるしかないと思います。

○委員 文言は、今、会長が言われたように、促すというか、何かそういう程度でいいと思っているのですが、今まで3年見て、これだけの賃金を上げてきたので、何で今度は上がらないのかということが出てくるので、それはやはりそういう文言を入れておいたほうがいいと思います。

○委員 本当に次の議論を縛るようなのは、違うかなと思っていて、附帯意見に反

対では全然ないので、そのときの文言をどうしたらいいのかと考えていたものですから、余り縛る形ではない、だからパーセントを示すというのは、よろしくないのではないかと。あくまでもそれは平均ですから、平均より例えば下でも上でもいいわけです。平均は平均だから。それは議論ですから、そのときの情勢と議論なので、パーセントを示してしまうと、そこを先に決めてしまうような形があると思ったので、パーセントを入れるのが。

○委員 パーセントは、入れないほうがいいですという話だから、ただ文言として、さっき言ったように平均値を参考にして欲しいというのは入れてくださいという話です。

○委員 それが参考になりますから。

○会長 そうしたら、何となく平均値は参考とするという趣旨の文言であればいいというように、ご意見としてはまとまってきたかと思しますので、あとはその文言を整えるのをお願いしてもいいでしょうか。きっちりとした文言をここで決めるとすると大変です。

○事務局 事務局側のほうで整えさせていただきますして、その案を後日示させていただきますと思います。

○会長 ありがとうございます。

そうしましたら、業務委託などに係る下限額については決まったということです。

続いて、建設工事に係る労働報酬下限額について、まずご説明を頂戴し、その前に任期のことでご説明をいただいてもよろしいですか。

○事務局 それでは、建設工事の説明の前に、今回、業務委託と併せまして、この建設工事につきましてもご審議いただくこと、その趣旨につきまして、皆様の任期の関係がございまして、ご確認いただければと存じます。

お配りさせていただきました資料で、左上に任期についてと書かれた資料をご覧くださいと思います。

現在、皆様の任期は平成31年1月11日までとなっております。この場合に課題がございまして、平成31年度の下限額を審議いただくに当たりまして、工事の場合は設計労務単価が2月に公表されますので、次の委員が工事の下限額について、ご審議いただくこととなり、業務委託と建設工事で下限額を別々の委員から答申いただくようなこととなってまいります。業務委託と建設工事では下限額の設定の仕方は異なっておりますが、同じ年度内の下限額

の設定ということもございますので、平成31年度の建設工事の下限額は皆様にご審議いただくことが望ましいと考えております。

また、現行の任期では、今後も毎度同様なことが起こりますので、今後の任期につきましても調整させていただきたいと考えております。

そこで、次回以降の任期案ということで、事務局としましては、資料にあります日程が望ましいと考えておまして、9月1日から翌々年の8月末までの2年間で新たな任期として調整させていただきたいと思っております。

これらに対応するために、平成31年度の下限額についての答申を1月11日までに行っていただくために、建設工事の下限額につきましては、昨年度と同様の対応になってしまいますが、2月の設計労務単価の公表を待たずにご審議をいただければと存じます。

また、新たな任期については、1月12日から次の任期開始までの期間を空けることで、新たな任期期間としていくことを想定しております。

恐れ入りますが、このように進めさせていただきたいと考えておりますので、ご協議いただければと存じます。

○会 長 ありがとうございます。

任期についてのご説明は、我々の任期の間に下限額を設定して欲しいというところにポイントがあると思っております。そのリクエストに応えるという前提でこれからの審議に入っていただきたいと思いますけれども、そうしましたら建設工事に係る労働報酬下限額についてのご説明もあわせて頂戴してよろしいでしょうか。

○事務局 それでは、建設工事に係る労働報酬下限額につきましてご説明をさせていただきます。

お配りさせていただきました資料、右上に資料2と書かれた資料をご覧くださいと思います。

こちらは、建設工事に適用する労働報酬下限額についてご審議いただくものでございます。それでは、順次説明させていただきます。

資料の1ページをお開きいただきたいと思います。

まず、資料の1、平成30年度労働報酬下限額の設定状況でございますが、今年度の建設工事の下限額につきましては、平成29年度の公共工事設計労務単価の90%を基準とすることで設定しております。表につきましては、各職種の設計労務単価と設計した下限額を記載したものとなっております。

その表の中に設計労務単価の記載がない職種が4職種ございますが、平成30年度の設計労務単価におきまして、単価が設定されなかった職種でございます。これらの職種につきましては、表の下、(2)にありますとおり、同じく割合について設定している状況となっております。

続きまして、資料は次のページの2ページになりますが、下限額をご審議いただくに当たっての説明となります。

まず、建設工事の下限額の設定の際には、設計労務単価を勘案することとしておりまして、設計労務単価は例年2月の初旬に公表されておりますので、資料につきましては平成30年度の埼玉県における設計労務単価について掲載をしております。

先ほどご説明もさせていただきましたとおり、今年度の下限額を設定するに当たっては、設計労務単価に対する割合で設定させていただいていることもございますので、平成31年度の下限額につきましては、その割合についてご審議いただくことをご確認いただければと存じます。

また、表の下に記載しておりますが、平成30年度の設計労務単価では、屋根ふき工、タイル工、建具工、建築ブロック工、この4職種につきましては設計労務単価が設定されていない状況となっております。これらの4職種は、平成27年度から設定されていない状況が続いておりますので、平成31年度につきましても設定されないことが想定されますので、それらの積算方法につきましてもあわせてご審議いただければと存じますので、よろしく申し上げます。

続きまして、資料の3ページをご覧くださいと思います。

他自治体の状況としまして、本市も含めまして既に公契約条例を制定しています計19自治体の状況を掲載しております。

まず、①としまして、各自治体の積算方法ですが、それぞれの自治体が設計労務単価に一定の率を乗じた額を労働報酬下限額としておりまして、設計労務単価の90%としている自治体が19自治体中11自治体と一番多い状況となっております。

次に②として、他自治体の実際の下限額の状況を記載しておりますので、ご参考いただければと思います。

続きまして、資料4ページをご覧くださいと思います。

先ほど説明させていただきました設計労務単価が設定されていない4職

種と特例の下限額につきまして、その積算方法についてご審議いただきたいと存じます。

全部で3点ございまして、1点目は①として記載しておりますが、設計労務単価が設定されていない屋根ふき工についての労働報酬下限額の取り扱いについてでございます。屋根ふき工につきましては、平成22年度まで正式な設計労務単価が設定されておりましたが、その後、設定がされていない状況となっております。その中で他自治体での設定状況も踏まえまして、対応案としまして3パターンを記載させていただいております。

まず1点目が、現時点での正式な設計労務単価の直近の値である平成22年度の単価に、平成23年度から31年度までの埼玉県単価の伸び率を乗じた額を設計労務単価とみなすもので、こちらは今年度下限額の積算方法として採用した対応でございます。今年度は1時間当たり2,571円で設定されております。

続いて2番目が、平成26年度に公表された参考値をそのまま現在の設計労務単価とみなして下限額を設定する方法でございます。1時間当たり1,647円となります。

最後に、3番目が平成26年度の参考値に平成27年度から31年度までの全国平均の設計労務単価の伸び率を乗じた値を設計労務単価とみなすものとなっております。

参考でございますが、平成30年度までの伸び率で計算した場合は1時間当たり1,913円となります。

続いて、資料5ページをご覧くださいと思います。

2点目でございますが、屋根ふき工と同じく設計労務単価が設定されていないタイル工、建具工、建築ブロック工の取り扱いについてでございます。この3つの職種につきましては、平成30年度においても設計労務単価が設定されておりません。埼玉県において県の単価として設定されているところですが、新年度の単価につきましては、例年4月の公表となっております。その中で、この3つの職種の労働報酬下限額の設定方法として対応案として2つの方法を掲載させていただいております。

1番目が、平成30年度の県の単価に平成31年度の設計労務単価の埼玉県での伸び率を乗じた額を設計労務単価とみなすもので、今年度下限額の積算方法として採用した対応でございます。

2番目が、平成30年度の県の単価をそのまま使用して下限額を積算する方法でございます。

なお、設計労務単価が設定されていない4職種の取り扱いについての前提といたしまして、あくまでも設計労務単価が設定されなかった場合の対応となります。これから公表されます設計労務単価に単価が設定されていた場合につきましては、他の設定されている職種と同様に定めた割合を乗じて下限額を積算することとなります。

また、逆に新たに設定されない単価があった場合には、タイル工や建具工、建築ブロック工で決めた積算方法を使用しまして下限額を設定することとさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

最後に、3点目でございますが、見習い手元労働者の取り扱いについてでございます。

1つ目が、軽作業員の下限額を基準として、その下限額に一定の割合を掛けて積算する方法。2つ目が、業務委託の下限額と同額として設定する方法となっております。他の自治体の状況ですが、資料は次のページ、6ページに記載をさせていただいております。

業務委託と同額としている自治体が、12自治体中7自治体、軽作業員の労働報酬下限額の65%を目安としている自治体が2自治体、70%の自治体が同じく2自治体となっております。

説明としては以上となります。ご審議の程よろしくお願いいたします。

○会 長 ありがとうございます。

あらかじめ2時間程度ということでご案内してあった関係上、次の予定があるという方もいらっしゃるかと懸念されますので、ここでちょっと一旦、審議を継続するのか、次回に持ち越すのかを先に決めたいと思っております。

いかがでしょう。

○副 会 長 いいです。

○委 員 大丈夫です。

○会 長 直ちに帰りたいという方がいらっしゃれば。

そうしたら、一旦審議に入らせていただいて大丈夫ですか。

これまでは、まず設計労務単価が公表されている職種について先に議論させていただきたいのですが、設計労務単価、2月に公表されるであろう単価の90%ということで今まで推移してきました。1つにはその考え

方を踏襲するという意見もあるかと思えます。それ以外に、何か事情の変更や考え方の変更があつて違う意見があるという方がいらっしゃる場合、その違う考え方の方、もしご意見を頂戴できたらなと思えますが。あるいは今までどおりでいいのではないかというご意見でもいいのですけど。

○委員 今までどおりでお願いしたいです。

○会長 90%ということ。

○委員 そうですね。

○会長 いかがでしょうか。前回も90%というところで落ちついたのですけれども。

○副会長 問題は出ていないのですか。

○事務局 現在受注している事業者様等からは、特にはそのような形で意見等はいただいております。

○委員 私も今までどおりがいいと思っています。昨年の附帯意見でつけさせていただいたアンケート調査も、来年度、広くやるということで、今年度も試行的にやられているアンケート、業者の方だけなのですけれども、資料としても付けてあるようなので、こういうのも踏まえて来年度もう一年同じでやってみて、その後、いろいろな情勢がまた変わってくるのが、働き方改革もそうなのですけれども、ありますので。今年度に関していうと、今までどおり、ぜひアンケート調査をやっていただきたいというのが引き続きあります。

○会長 ありがとうございます。

そうしましたら、設計労務単価が公表されている職種における労働報酬下限額については、設計労務単価、2月に公表されるものの90%とすることで決定してよろしいでしょうか。

○全委員 はい。

○会長 ありがとうございます。

そしたら続きまして、設計労務単価が決定されていない職種の下限額の取り扱いなのですけれども、まずは屋根ふき工の下限額の積算方法について、ご意見があればなのですけれども。これも前回までの考え方としては、一番直近の設計労務単価が平成22年度のものがあって、それに対して伸び率を乗じた額を設計労務単価とみなすという扱いを当審議会では意見として決定しているのですけれども、その意見どおり、その意見を踏襲するか、それとも違う考え方をとるかということになってくるかと思えます。

- 委員 これも今までどおりで。
- 会長 わかりました。
ほかの委員でもし違った意見がございましたら。
今までどおりということによろしいでしょうか。
- 全委員 はい。
- 会長 ありがとうございます。
続きまして、タイル工、建具工、建築ブロック工の積算方法についてはいかがいたしましょう。
- 委員 これも同じで今までどおり。
- 会長 平成29年度の埼玉県の単価に平成30年度の埼玉県の伸び率を乗じて積算ということによろしいでしょうか。
- 全委員 はい。
- 会長 ありがとうございます。
最後に、見習い手元労働者などの取り扱いについてはいかがいたしましょう。
- 委員 一緒に、今までどおりで。
- 会長 特に大きな事情の変更もないですし。
- 委員 そうですね。公契約をやって、今までそういったトラブルもないし、見習いの方々も自分が安いというのはわかっていますから、そういった意見も出ていませんし、それだったらこのまま継続したほうが良いように思います。
- 会長 わかりました。
一応念のため確認しますと、軽作業員を基準として平成30年度の労働報酬下限額の80%という内容になるかと思えます。それでご異存がないということによろしいでしょうか。
- 全委員 はい。
- 会長 ありがとうございます。
そうしましたら、協議事項については以上です。本日の審議において決定したことは答申することといたします。
また、附帯意見をまとめていただいて、メールで皆さんに配信していただけると。
- 事務局 メールで配信させていただきます。
- 会長 特にご審議いただいたことについて、補足など事務局の方からございました

たらお願いしたいと思いますが、よろしいですか。

○事務局 その他ということで、先ほどもお話しさせていただきましたとおり、答申の案等につきましては、事務局のほうで作成させていただいた後、委員の皆様の方にご確認という形でメールにて送信させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

また、今度は答申ということになりますが、答申式の日程ですが、答申式につきましては、会長と副会長にご出席をいただくことでお願いさせていただきたいと思っておりますので、後日、事務局のほうと日程につきましてご調整をさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

答申後、本市におきまして労働報酬下限額を決定いたしますので、そちらにつきましては告示された際には、その旨を委員の皆様にはご連絡させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

最後に、今回の会議録につきましては、作成後、委員の皆様にご電子メールで送付させていただきたいと思っておりますので、ご確認いただきますようお願いいたします。以上でございます。

○会長 ありがとうございます。

一応確認のために、全体を通じて何かご意見のほう。

○委員 今回の変更されている特約条項だとか、そういうところについては、ぜひ業者の方にきちんとわかるように説明して、適正な積算だとか、適正な予定価格というものを組んでいただきたいというように、くれぐれもよろしくお願いいたします。

○会長 ほかに何か全体を通じてご意見などございませんでしょうか。

○委員 1つ質問が。アンケート調査なのですが、平成29年度の附帯意見について、今年度の対応①②と書いてありますが、来年度、31年度についてはどのように考えておられるのか。

○事務局 31年度につきましては、まず昨年度も元請の事業者様に向けて全案件を対象にアンケートを年度末に実施させていただいておりますので、そちらを同じく実施させていただければと考えています。

また、労働者向けのアンケートにつきましては、今回、2つの案件を対象に実施しておりますので、来年度につきましては、ある程度もう少し案件数を増やした上で対応させていただければと現在考えております。以上でございます。

○会 長 ありがとうございます。

そうしましたら、長時間にわたりご審議いただきまして、ありがとうございました。

これをもちまして第1回越谷市労働報酬等審議会を閉会いたします。