

【会議録】 実施日時：令和6年3月14日（木）14:00 から 15:45 まで

会議名	令和5年度越谷市労働報酬等審議会 第2回会議	実施場所	中央市民会館5階 特別会議室
件名／議題	1 開会 2 議事 (1) 報告事項 令和4、5年度労働報酬下限額適用案件の履行状況等について (1) 協議事項 ①建設工事に係る労働報酬下限額について ②見習い・年金受給者に係る労働報酬下限額について 3 その他 ①答申式について 4 閉会		
出席者等	【出席委員】 中澤委員、山本委員、高橋委員、濱口委員、谷野委員、山下委員 【事務局】 契約課：榊部長、並木課長、秋山調整幹、小松主任、久松主事		
会議資料	・ 会議次第・委員一覧 ・ 【資料1】【報告事項】令和4、5年度労働報酬下限額適用案件の履行状況等について ・ 【資料2】【協議事項】①建設工事に係る労働報酬下限額について、②見習い・年金受給者に係る労働報酬下限額について ・ 別紙（参考）「令和5年度」労働報酬下限額について（答申）写し		
内容	別紙 「会議録（要旨）」 のとおり		

【合意・決定事項等】

<ul style="list-style-type: none"> ・ 建設工事の労働報酬下限額は、設計労務単価等の90%を基準とする。 ・ 見習い労働者の労働報酬下限額は、軽作業員の労働報酬下限額の80%を基準とする。 ・ 見習い労働者の定義は「未経験かつ入社期間が3か月以内の労働者」とする。 ・ 現行の年金支給調整額を鑑みると、年金を受給している労働者が、年金の満額受給のために賃金調整を行うことは考えにくいことから、特例的な労働報酬下限額の対象から除外する。
--

・付帯意見として①職種別賃金及び②労働報酬下限額対象案件の対象金額に関する調査研究並びに③労働環境の把握及び条例周知強化の一環として、アンケートを継続実施すること の3点を付す。

【会議録（要旨）】

開会

契約課長の司会により越谷市労働報酬等審議会第2回会議の開式。

議事

(1) 報告事項 令和4、5年度労働報酬下限額適用案件の履行状況等について

(事務局)

資料に沿って説明した。

【委員意見及び協議内容】

特に意見なし。

(2) 協議事項 ①建設工事に係る労働報酬下限額について

(事務局)

1 「令和5年度建設工事労働報酬下限額の設定状況」

- ・令和5年度は、国の公共工事設計労務単価が示された職種については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いる。
- ・国の設計労務単価が示されない職種4職種は、過去の労務単価に伸び率をかけるなど、ある一定の基準をもって設定している。

2 「令和5年度建設工事労働報酬下限額について」

- ・2月16日に国から公表された公共工事設計労務単価は、全国平均で、昨年度の5.2%引き上げに対し、5.9%の引き上げとなった。埼玉県においては、昨年度の6.80%から5.38%と引き上げ率は以前高い水準にある。
- ・事務局の「対応案」としては、条例施行当時からこれまでと同様、引き続き設計労務単価の90%を基準としたい。
- ・「屋根ふき工」についても、昨年度と同様、平成22年度の単価に、以降の埼玉県の単価伸び率を乗じた額を設計労務単価とみなし、1時間あたり3,199円としたい。
- ・「タイル工」「建具工」「建築ブロック工」についても、昨年度と同様、令和4年度の県の単価に、今回の伸び率を乗じた額を設計労務単価とみなし、1時間あたり3,047円としたい。

【委員意見及び協議内容】

国の労務単価が示された47職種の労働報酬下限額積算方法について

労務単価の90%としていたが当該割合について、下記の通り意見があった。

[割合の引き上げ]

- ・ 設定割合は設計労務単価の100%として意見したい。
- ・ 設計労務単価は労務調査に基づくものであり、平均的な賃金という意味合いがあることから、本来すべての労働者に設計労務単価の100%の賃金が支払われるべきである。
- ・ 担い手不足が深刻であり、その点については労使及び政府で認識が一致している。
- ・ 従来どおりの割合設定ではなく、引き上げていく必要がある
- ・ 当該割合を90%に設定した当時は、近隣で一番高い水準が90%であったため、それに順じて設定した経緯がある。川崎市等が割合設定を92%としていることから、引き上げについても検討するべきである。
- ・ 本下限額をもとに公共工事の設計を行う。下限額が低いと設計額が低くなる恐れがある。
- ・ 入札の際の積算の基礎となるため、本下限額は重要である。
- ・ 公共工事の適正な設計額の設定が必要である。
- ・ 今すぐでなくとも、基準の引き上げが必要であるという認識を持つ必要がある。

[割合の現状維持]

- ・ 急に基準を引き上げるのではなく秩序を乱さない範囲で今後引き上げる方向で行けばよいと思われる。
 - ・ 労働報酬下限額は「下限額」であり、「上限額」ではない。
 - ・ 本下限額は影響範囲が大きいことから様子を見ていく必要がある。
 - ・ 基準の引き上げが事業者への負担となる恐れがある。
 - ・ 基準の引き上げは民間の契約へ波及するため、バランスが重要である。
- ➡今後、基準の見直しも検討課題とする認識を持つこととし、令和6年度の基準については従来通り、設計労務単価の90%としてよいか。

○各委員から異議なし

国の労務単価が示されていない4職種の労働報酬下限額積算方法について

[屋根ふき工について]

- ・案2は平成26年度の基準をもとに積算しており、現状に合っていないことから来年度以降は案から削除するべきである。

[タイル工等について]

- ・意見無し

➡昨年度と同様の積算方法である「事務局の対応案」のとおりとすることでよい。

○各委員から異議なし

(2) 協議事項 ②見習い・年金受給者に係る労働報酬下限額について

(事務局)

技術が熟練していない「見習い」として従事する労働者に対して、通常の下限額を適用することは、過大な賃金水準となり雇い止め等のおそれがあること、また、「年金受給」のために労働時間等を調整している労働者に対しても、同様に不利益となるおそれがあることを踏まえ、これまで特例として下限額を設定してきた。

特例的な労働報酬下限額の計算方法については、令和5年度まで、軽作業員の労働報酬下限額を基準とし、当該下限額の80%に設定しており、特例を設けている18自治体中で、本市は1番高い比率で設定している状況である。

<見習い雇用に関するアンケートについて>

- ・見習いを雇用している受注者は事実上いなかった
- ・見習いの定義は各社多種多様である。
- ・見習いとして、1名のみ1年以上働いているという回答があった。

<年金受給者にかかるアンケートについて>

総報酬月額相当額と、老齢厚生年金の基本月額合計が47万円を上回った場合、年金の一部支給停止となる。

- ・年金の満額支給のために賃金調整をしている対象者がほとんどいない。
- ・特例的な下限額設定を継続すべきと回答した業者は全体の35パーセントいた。
- ・55名中6名が年金受給をしていると回答あり。
- ・うち調整していると回答した労働者は2名であり、調整方法は不明となっている

【委員意見及び協議内容】

●見習いについて

下限額の設定対象について

[設定不要]

- ・建設業界は担い手不足であり、人が集まらない状況の中であえて特例的に低い下限額を設定する必要がない。

[設定必要]

- ・見習いの下限額を設定しないことにより、雇い止めの生じる恐れがある。
- ・選択肢として残すべきである。
- ・事業者側アンケート調査でも見習いとして雇用している実態はないが、残すべきという意見があった。
- ・雇止めが建設業界の担い手不足に拍車をかける恐れがある。
- ・見習いの下限額を残す場合は、見習いの定義を行う必要がある。

下限額の基準について

- ・建設キャリアアップシステム（CCUS）のレベル1（見習いに相当）のモデル年収額374万円を参考にするべき。

※CCUSとは、建設産業の担い手確保のため、国土交通省と日建連・全建などの事業者団体、全建総連などの労働者団体が連携し、官民一体となって推進している制度であり、技能者の資格や現場での就業履歴を登録・蓄積し、技能・経験に応じた適切な処遇につなげる仕組み。

- ・上記建設キャリアアップシステムのレベル1のモデル年収額を超えるため、普通作業員の設計労務単価を計算のベースとしたい。

見習いの定義について

- ・本来見習いではない労働者を見習い労働者として安い賃金で雇用し続ける等悪用される恐れがあるため、見習いの定義は必要である。
- ・公務員は試用期間（条件付採用期間）を6か月程度としている。
- ・経験者は見習いの対象とするべきではない。
- ・未経験で入社期間が3か月以内とするべき

・履行状況報告書上で入社期間の確認ができないとしても、お知らせという形で期間を定義することはできないか。

➡見習いの労働者の定義を「未経験かつ入社期間3か月以内の労働者」とし、下限額の基準は軽作業員の労働報酬下限額の80%としてよいか。

○各委員から異議なし。

(見習いに関する質疑)

Q. 見習いの定義として入社期間の設定は可能か。

A. 設定は可能だが、受注者から提出される履行状況報告書では、入社期間の確認ができない。

Q. 見習いの定義について、事務局で何か情報はないか。

A. 事業者向けアンケートにおいて、見習い労働者の定義を雇用期間が3か月(7者)、6か月(1者)以内の労働者と想定している事業者がいた。

Q. 見習いを雇っている事業者はいたのか。

A. 履行状況報告書で1案件、雇用している旨の報告があった。

●年金受給者で支給額を調整している労働者の下限額設定について

【委員意見及び協議内容】

➡支給基準調整額が令和6年4月から47万円から50万円に引き上げられることをふまえ、年金受給者で支給額を調整している労働者に対し、特例的な下限額の設定は不要としてよいか。

○各委員から異議なし。

【その他意見】

・付帯意見について

- ① 職種別賃金について調査研究してほしい。
- ② 国の通達に基づき、情勢に応じた契約変更を行ってほしい。
- ③ 労働報酬下限額対象案件の対象金額の引き下げについて検討してほしい
- ④ 労働環境の把握及び条例周知強化の一環として公契約条例にかかるアンケートを継続して行うべきである。
- ⑤ 労務費が適切に確保されるような積算を行ってほしい。

- ➡①③④については付帯意見としてよいか。
- ➡②、⑤については契約制度等に関する意見であることから、審議会の総括的な認識という意味で、答申書の前文に載せることでよいか。
- ➡具体的な文言については、会長と調整のうえ決定することとしてよいか
- 各委員から異議なし

閉会