

【会議録】

実施日時：令和4年3月15日（火）13:30 から 14:50 まで

会議名	令和3年度越谷市労働報酬等審議会 会第3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）協議事項 建設工事に係る労働報酬下限額について 3 その他 （1）審議会の今後のスケジュールについて （2）報酬等の支払いについて （3）議事録の確認について 4 閉会		
出席者等	出席委員 江原委員、山本委員、高橋委員、濱口委員、戸石委員、斉藤委員 事務局 契約課：大熊課長、和田調整幹、小松主事		
会議資料	・会議次第 ・【報告事項】① 令和2、3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1】 ・【報告事項】② アンケート結果について【別紙】 ・【協議事項】① 建設工事に係る労働報酬下限額について【資料2】		
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">・工事の請負の契約に係る労働報酬下限額については、令和4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、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に決定した。
--

働報酬下限額については、令和3年度の埼玉県による単価に、令和4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に決定した。

- ・見習い、手元等として従事する労働者等、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等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にすることで答申することに決定するとともに、下記については来年度以降も引き続き議論する。

- ・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等の下限額の必要性の有無
- ・見習い、手元等として従事する労働者等の下限額について、一律で軽作業員の80%として設定してよいのか、各職種に応じておこなうべきではないか等の下限額設定方法について

<その他意見>

- ・付帯意見として下記を記載する
 - (1) 見習い、手元等として従事する労働者等の雇用実態を把握することを目的として、受注者や労働者に対してアンケート等を実施すること。
 - (2) 年金等を受給するために労働の対価を調整している労働者等の労働報酬下限額を特例として定めていることについて、その必要性を調査すること。

開会

契約課長の司会により越谷市労働報酬等審議会第3回会議の開式。

議事

(1) 報告事項

- ① 令和2、3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1】
- ② アンケート結果について

【事務局からの説明】

○履行状況報告書のとりまとめについて

- ・昨年度の履行状況報告書のとりまとめ結果について、資料に沿って説明をおこなう。
- ・今年度の履行状況報告書の提出状況について、資料に沿って説明をおこなう。

○アンケート結果について

- ・今年度実施した労働者向けアンケートについて、とりまとめ結果の説明を行う。

【報告事項についての意見等】

意見無し

(2) 協議事項

- ① 建設工事に係る労働報酬下限額について

【事務局からの説明】

- ・審議するにあたり、参考資料の説明をする。

○設計労務単価が設定されている職種について

従前は90%で設定しており、当該設定方法を変える事情がなければ来年度も同様の基準で設定してよろしいか。

(各委員から賛同の意見あり)

○設計労務単価が設定されていない職種について

《屋根ふき工について》

案1が一番高く、現在不具合も出ていない。意見がないのであれば来年度も同様の基準で設定してよろしいか。

(各委員から賛同の意見あり)

《タイル工・建具工・建築ブロック工について》

案1の設定金額については、これまでと大きく変わるものではなく、従前の設定方法から変える必要がなければ来年度も同様の基準で設定してよろしいか。

(各委員から賛同の意見あり)

《見習い、手元等として従事する労働者等、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等について》

- ・事業者、労働者向けアンケート結果は下記のとおりであり、双方で認識の違いがある。

Q. 年金等の受給のために労働の対価を調整しているか。(又は当該労働者は現場にいたか。)
--

労働者：収入額を調整している。

事業者：収入額を調整している労働者はいなかった。

- ・国の設計労務単価に見習い手元は設定されていない。
- ・設計労務単価は上昇傾向にあるものの、実際に支払われている賃金は横ばいの状態である。
- ・国は、建設業における若年層労働者の確保のため、設計労務単価を政策的に上げていることから、自治体においても同様に労働報酬下限額を上げる必要があると考えている。
- ・見習い、手元等として従事する労働者等については、その定義が曖昧であり、また、当該雇用形態が労働者に適用される期間は短いため、それ自体が雇用形態としてあまり機能していないと思われる。
- ・設計労務単価における51職種間で賃金に差があり、また、職務の内容も大きく異なることから、一律に軽作業員を基準とするのではなく、見習いとして入る職種を基準に労働報酬下限額を設定してもよいのではないか。
- ・建設業の入職者が減っているのが現状であるが、見習い、手元等として従事する労働者等の賃金を高くすると雇止めにつながる恐れがあるものの、実際には、自社で新人を雇った場合、見習い、手元等として従事する労働者としての賃金より多く払っている。
- ・見習い手元については、日給1万円が妥当であり、現在の下限額で問題な

いと思われる。あくまで下限額であることから、企業側が賃金を上げればよいのではないか。

また、年金については人それぞれ異なる事から議論をするのが難しいと思われる。

- ・年金については自身で調整すればよいが、見習い手元については、企業側が定義するものであり、見習いのまま雇用される労働者も可能性としては存在し得るため、労働報酬下限額を設定しておく必要がある。
- ・設計労務単価を知らない労働者が多い。これは、実際に労働者が賃金を日給月給でもらっている場合が多く、時間当たりの賃金などを把握しづらいことが原因の一つであると思われる。
- ・年金受給者と見習い・手元については、両者を分けて考えることは難しいため、同額で設定するという事でまとめた。
- ・実際に見習い手元労働者がどれだけ存在するのかといった実態を調べたうえで再度設定方法を検討したい。
- ・見習い手元等については、来年度も同様の基準で設定することとし、下記については来年度以降も引き続き議論することによろしいか。また、この議論にあたり、事業者及び労働者に対し、見習い・手元労働者の実態等を調査してほしい。

(1) 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等の下限額の必要性の有無

(2) 見習い、手元等として従事する労働者等の下限額について、一律で軽作業員の80%として設定してよいのか、各職種に応じておこなうべきではないか等の設定方法について

(各委員から賛同の意見あり)

【その他の意見等】

- ・付帯意見として下記を記載する
 - (1) 見習い、手元等として従事する労働者等の雇用実態を把握することを目的として、受注者や労働者に対してアンケート等を実施すること。
 - (2) 年金等を受給するために労働の対価を調整している労働者等の労働報酬下限額を特例として定めていることについて、その必要性を調査すること。