

## 【会議録】

実施日時：平成30年1月10日（水）15:00 から 17:10

会議名	平成29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 付帯意見に対する対応について ② 平成29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 業務委託等に係る労働報酬下限額について 3 その他 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：森田課長、長野副課長、和田副課長、中村主幹、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 ・今後のスケジュールについて		
内容	別紙 会議録のとおり		

### 合意・決定事項等

・平成30年度の業務委託等に係る労働報酬下減額については、第1回会議において、各委員から出された意見、また、当該会議における協議内容等を踏まえ、審議を継続することとし、具体的には、第2回会議において審議会としての意見を集約する。

## 開会

○会 長 それでは、ただいまから、平成29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いらっしゃいましたら、入室を許可いたします。

○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 付帯意見に対する対応について

#### ② 平成29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、議事については、次第に従い進めてまいります。

まず、議事(1)報告事項について、事務局から説明をお願いします。

○事務局 それでは、報告事項としまして、「付帯意見に対する対応について」及び「平成29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。まず、①の付帯意見に対する対応について説明させていただきます。資料の表紙をめくっていただきますと、昨年2月にいただいた答申書の写しを付けさせていただいております。付帯意見としては2ついただいております。1点目が「ダンピング受注による品質低下を防ぐため、最低制限価格のあり方をはじめとした入札制度の改革を行うこと。」2点目が「長期継続契約をはじ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等については、今後、調査研究を行うこと。」これら2点を付帯意見としてご要望いただきましたので、各々の対応状況につきまして説明させていただきます。

資料1ページをご覧ください。まず、1点目の入札制度の改革につきましては、昨年度の審議会において委員さんからもお話がありましたとおり、最低制限価格の積算方法について内部で協議をさせていただきまして、今年度から建設工事につきましては、積算方法を、入札額の平均値から積算する方法から、中央公共工事契約業務連絡協議会モデルに基づきます設計の各項目に一定の率を乗じて積算する方法に変更いたしました。これにより、懸念されておりました、全体の入札額が低ければ低いほど、際限なく最低制限価格が下がってしまうような状況への対応がとれ、積算能力のない事業者の排除やダンピング受注の排除への更なる充実が図れたところです。

また、物品関係の業務において、人件費が主要な部分を占める業務委託などの一部の案件で、試行的にはございますが、最低制限価格を設定する制度を導入しました。これにより適正な労働条件の確保を図っていきたいと考えております。

次に、資料は次のページになりますが、2点目の複数年度業務の労働報酬下限額の適用と職種別下限額についての調査研究についてですが、すでに条例を施行している18自治体に対し、現状を把握するために、複数年契約における賃金下限額の取り扱いと業務委託における複数の賃金下限額の設定状況について照会を実施いたしました。その結果としましては、資料にあります1の(1)契約締結年度の翌年度以降に毎年最新の賃金下限額を適用しているかどうかについては、適用している自治体は4団体のみでありました。次の(2)にありますように、今後の取り扱いについても、検討していない、適用しないとする自治体が多い状況となっております。その主だった理由としては、複数年度下限額が適用であることを踏まえて契約しているためや、契約条項の変更にあたるため、最低賃金を下回った場合には最低賃金を支払うべきであるなどの意見がありました。また、(3)にありますように、契約時の下限額以上を翌年以降に支払うようにするために変更契約で対応している自治体はございませんでした。

次に資料3ページになりますが、2つ目の、業務委託における複数の下限額の設定につきましては、(1)にありますとおり、設定しているのは3団体のみとなっております。その設定内容は(2)に掲載しておりますが、設備の管理や保守業務、公園や街路樹の管理業務などの下限額を別途設定しているような状況でありました。また、(3)にありますように、今後の取り扱いについては、検討していない、設定しないという自治体が多くを占めている状況となっております。

このように、調査検討事項となっておりました「複数年契約における賃金下限額の取り扱い」と「複数の賃金下限額の設定」につきましては、実施されている自治体は少なく多くの自治体で課題になっていない状況でありました。これらにつきましては、引き続き他自治体等の動向を見据えながら、必要な情報等を収集し調査検討を進めてまいりたいと思います。

続きまして、報告事項の②平成29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。

資料は4ページになります。今年度の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につきまして、取りまとめたものを資料に掲載させていただきます。現在、公契約条例の対象案件、労働報酬下限額が適用となる案件として発注しています5,000万円以上の工事請負は11件、

1, 000万円以上で対象案件となっている業務委託は4件となっており、計15件が労働報酬下限額の適用となる公契約条例の対象案件となっている状況です。そのうち、履行状況報告書の提出のあった案件は工事で6件、委託で4件の計10件となっています。資料の一覧のナンバーが網掛けとなっているものが報告書の提出があった案件となっています。提出された報告書から見ました、賃金の支払い状況を次のページに掲載させていただいております。履行状況報告書では各職種において支払った賃金の最低額を報告させていただいております。こちらの表は、工事においては報告のあった6案件の状況をまとめたものを表に記載しております。対象となっていた職種は、見習い、年金受給者も含めまして16種ありまして、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ことの報告をいただいております。

また、業務委託においては4件報告をいただいております。案件的には草刈清掃、設備の運転業務、剪定業務となっておりますが、こちらにおいても下限額を上回る額での支払いがされているとの報告を受けております。

次に現段階での、公契約条例の対象案件に従事している労働者数については、一覧のとおりとなっております。工事では211名、委託では24名、全体で235名の方が対象案件に従事している状況となっております。なお、履行状況報告書において、報告事項としております、関係法令の順守状況等の報告につきましては、報告をいただいている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。

下限額適用案件の履行状況等の報告状況につきましては以上でございます。

○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。

○委員 2つあります。2ページの複数年契約ですが、実際、複数年契約をしていて、毎年の賃金水準を決めているところが多いという理解でよいか。前の説明だと、複数年契約の場合複数年を見越した下限額を考えなければいけないと話していたが。もう少し説明をお願いしたい。

それから4ページの工事請負契約で報告をしていないところについてはどうということかお聞きしたい。11件中6件報告があったということですね。あとの5件はどうしたのか。

○事務局 まず、1点目にご質問いただいた照会の関係になりますけれども、(1)の契約締結年度の翌年度以降について、年度毎に定めている最新の賃金下限額を適用しているかという設問の回答で、4自治体適用とご報告させていただきましたが、この4自治体については、契約をした際に定めた下限額がその複数年間適用するのではなく、毎年最新の下限額を適用している自治体が4自治体です。長期で契約したとしても、毎年最新の賃金下限額を適用させ

ているという自治体が4自治体のみという結果です。

- 委員 契約は複数年だけれども、適用が毎年でやるということになると、契約上問題ないのか。
- 事務局 約款等で定めている自治体はないのですが、各自治体で作成している手引き等において、長期の契約であっても毎年定める最新の下限額が適用されることについて周知を図っているということで、毎年度最新の下限額を適用させている自治体が4自治体ということです。
- 委員 具体的に言うと、2018年に3年長期契約をした場合に、2020年まで契約上必要であるが、2020年を見越して考えるのではなく、年度毎に契約を更新するようになるのか。
- 事務局 契約自体は更新ということではなく、最低賃金と同じような考え方で、労働報酬下限額も最新のものが適用されれば、その年度においてはそれ以上の賃金を支払わなくてはいけなくなるということです。
- 委員 それが前回に越谷市はできないという話だったので、3年間等見越してという話をしていたのですが、やった自治体があるということですね。
- 事務局 補足です。契約自体は、変更はしないということです。本市でいいますと29年度に契約した案件は930円がそのまま3年間適用となるのですが、30年度に例えば下限額が940円になるとすると契約自体は変わらないのですが、29年度契約した案件でも940円以上支払わなければならないということです。
- 委員 それができるのですか。
- 事務局 契約は3年間そのままということで、4自治体においては、当初の契約のまま、上乗せ部分を含めた支払いのみ義務付けています。
- 会長 2ページの(1)の答えとして、適用しないカテゴリーの中に越谷市が入っているわけですね。
- 副会長 越谷市の930円というのは、長期を見越してかなり高めの金額ではないですか。その辺で決めざるを得ない状況だったかと。ところがこの4自治体については、毎年の下限額で見直すから、最低賃金よりもすぐ上を設定しなくてもよい。毎年変えれば弾力的に運用できる。毎年変えないとしたので、越谷の場合は他と比較すると高めに決まっているという印象がある。
- 委員 あと、市の臨時職員の賃金とのバランスという2つの要素です。
- 副会長 下を書いてあるように、仮に見直さないということがあっても最低賃金は払うべきであることは当然法律で決まっていることだからこれを下回るものは払えないですね。そうならざるを得ない。
- 委員 条例よりも法律が上だから払うのは当然ですが、そうすると条例の趣旨が生かされないというということがあって、前回は930円というところで落

ち着いたような気がしている。3年の間に最低賃金が上がってしまったというようでは、何のために条例を制定したのかという話になるから3年を見越して。それと、市の臨時職員が930円もらっているので、机を並べている人が違う賃金だとよくないということで930円にそろえた。もし、最新の下限額を適用できるのであれば、市の臨時職員の賃金と並べて上げていくような決め方ができるのではないか。前は契約上非常に不都合があるのではないかという話があったので。

- 副会長 できないと聞きました。だから、職員の初任給をベースに決めたような気がしています。低く設定している自治体は、毎年見直さないと最低賃金に追いつかれてしまうということもあり得るかもしれない。
- 事務局 もう1点ご質問いただいた履行状況報告書未提出の理由につきましては、契約締結は済んでいますが、準備期間ということで実際工事に入っていないため労働者への支払いが発生していない案件や工場製作のみで現場での施工が始まっていない案件で、履行状況報告書については、労働者への賃金の支払いの翌月までに提出するため報告ができない状況となっております。
- 会長 ほかにご質問がないようでしたら、報告いただいた内容についてご意見がございましたら伺いたい。協議事項の中で、必要に応じて触れていただきたいのもよいが、今のタイミングでもどうぞ。
- 副会長 入札制度についてはよろしいでしょうか。検討されてきているが、我々もよくわからないので。
- 委員 今は整合されていますので、今のところはなんとか。これまでは限度額がなかったもので、今は歯止めがかかっている。業者としてもある程度の利益を見据えたものになっている。
- 副会長 業者への配慮もできていると。

## (2) 協議事項

### 業務委託等に係る労働報酬下限額について

- 会長 次に、議事(2)協議事項 業務委託等に係る労働報酬下限額について、事務局から説明をお願いします。
- 事務局 それでは「業務委託等に係る労働報酬下限額について」説明させていただきます。

「資料2」をご覧ください。こちらについては、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、ご審議いただくものでございます。それでは資料に基づき順次説明させていただきます。

まず、資料1ページをお開きください。労働報酬下限額は公契約に従事する労働者の適正な労働環境を確保するため、最低賃金額を上回る本市独自の

賃金の下限額を「労働報酬下限額」として設定し、下限額以上の賃金の支払いを義務付けるものがございます。この労働報酬下限額が適用される案件は、建設工事については予定価格が5,000万円以上の案件、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、人件費が主要な部分を占める12の業務、委託料の上限が1,000万円以上の指定管理協定となっております。本日も審議いただく労働報酬下限額については、この中の業務委託と指定管理協定に適用されることとなります。対象の労働者は、対象案件に従事する労働者であれば、下請労働者や再委託労働者についても下限額が適用されますが、資料にもございますとおり、最低賃金が適用されない障がい者や試用期間中の者などは対象外となります。対象案件を受注した事業者は、従事する労働者に下限額以上の賃金の支払いが義務付けられるほか、支払った賃金額のほか、労働関係法令の遵守の状況を市に報告いただくことになっております。

続いて資料2ページをご覧ください。業務委託の下限額を審議いただくにあたって、勘案事項と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。

まず、Aの最低賃金額でございますが、現在、最低賃金額は全国的に、毎年大幅に引き上げられている状況がありますが、埼玉県では、昨年10月1日付で26円引き上げられ、現在は871円となっております。全国平均でも同様に25円引き上げられ、平均で848円となっております。

次に、Bの生活保護基準ですが、この生活保護基準を勘案することとしている理由は、従来、最低賃金額が生活保護基準を下回る「逆転現象」が大きな社会問題となっていたことを踏まえ、下限額については、少なくとも生活保護基準を上回る水準とすることを明確にすることを趣旨とするものですが、この逆転現象については、全国的にも平成26年度の引き上げにより解消されております。なお、資料において、生活保護基準の額として737円と記載しておりますが、こちらについては、厚生労働省所管の中央最低賃金審議会において、最低賃金と生活保護基準を比較する際の積算式を準用し、本市において、現時点で12歳から19歳の単身世帯が生活保護を受給した場合に支給される額を1時間あたりに換算した額でございます。

次に、Cの市職員給与ですが、高卒行政職の初任給との比較としておまして、地域手当を含めない場合は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、Dの市臨時職員賃金ですが、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年度については940円となっております。

次に、Eの市内同種労働者、市発注業務従事労働者賃金ですが、本市におい

て現に履行中の清掃業務委託25件、13者を対象として、受注者に対し従事労働者への賃金の支払い状況について確認したもので、回答いただいた賃金額の平均値は960円となっております。また、回答いただいた中で賃金の最低額は、最低賃金と同額の871円となっております。

次に、Fとして、野田市や厚木市で参考にしている「建築保全業務労務単価」の状況を掲載しております。こちらにつきましては、国土交通省が、設備管理や清掃、警備等の業務委託の積算に使用するため、賃金の実態調査の結果を基に毎年設定しているものでございまして、本市では、積算時にこの単価は使用していませんが、職種や責任の度合い等に応じて計11区分設定されている単価のうち、資料では、職種ごとに最も低い賃金単価の区分の状況を掲載しております。

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、すで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掲載しております。平成28年度からの比較とすでに30年度の下限額を決定している自治体は併せてその状況を掲載しております。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額、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。表の中ほどにお隣の草加市の状況を掲載しておりますので、それを例にとりて説明させていただきますと、平成28年度の下限額が890円となっております。その当時の最低賃金額820円と比較すると、108.54%の比率となっております。平成29年度の下限額についても、引き続き890円となっておりますが、最低賃金額845円と比較すると、105.33%の比率となっております。なお、表の一番右側に、下限額設定時勘案事項としてアルファベットのA～Gまで記載しておりますが、これは各自治体が出発点を設定する際に勘案する事項を記載したもので、具体的な内容については、表の下に掲載しております。

続いて資料5ページをご覧ください。(3)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29年度の各自治体の下限額と最低賃金との比率を、平成30年度の最低賃金から、その割合で下限額を算出した場合の賃金の一覧となっております。越谷市の平成29年度の下限額が930円、この下限額と下限額を設定した際の最低賃金額845円との比率は110.06%となっています。この比率を最新の埼玉県の最低賃金額871に当てはめると、概ね、959円となるものです。参考となりますが、公契約条例導入自治体の19自治体の比率を平均すると、最低賃金額に対して104.94%となりまして、埼玉県の最低賃金額871円に当てはめると914円という結果となります。

下限額の説明については以上となりますので、ご審議のほどよろしくお願いいいたします。

○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。委員から資料を提供いただいているようですが。

○委 員 先ほど、資料の２ページに最低賃金額という説明があり、８７１円が現在の埼玉県の最低賃金額という説明でした。実は、２０１７年から埼玉県はＡランクと最低賃金のランクが上がったということで、皆さんのお手元に配りました「Ａランクの動向」ということでお示しました。埼玉県、東京都、神奈川県、千葉県、大阪府、愛知県がＡランクとなっています。ランクは、賃金の額が今回の２０１７年は２６円、全国平均は２５円ですけれども、上がる額が一番上のランクになったということを示しています。２０１６年まではＢランクでしたので、上がる額が違っていました。埼玉県の動向として、次の中段に書いてあります。これに過去５年間の動向が、比率で行きますと１０１．８％が２０１３年、２０１７年は１０３．１％ということで、３．１％の上昇をみえています。額的には、近年は３年で１８円、２５円、２６円と少しずつですが上がっているということになります。最低賃金引き上げ予想ということで単純に計算しただけですので、このとおりになるかは全くわかりません。ただ、昨年度が２５円、今年度が２６円ということですので、それを引き合いにして、３０円はないと思いますが、２５円から２８円くらいのランクで見ただけであればよいかと思っています。先ほど説明があったように、臨時職員の関係と最低賃金額の３年の動向をみて前回決めましたので、２０２０年の最低賃金額の動向が大きく影響します。仮に、今年度と同じ２６円であれば９４９円に。単純に２６円上がることに。２５円、２６円ときていますから、これが仮に２７円となると９５２円。２８円となると９５５円。このような動向になるだろうとして、政府は、早めに１，０００円とすでに言っています。全国的に１，０００円になるかわかりませんが。埼玉県の場合、東京都に人材が流れますので、東京都の動向も見ると、東京都がすでに今年度９５８円となっています。意見として、レイクタウンでは現在９００円から９５０円ぐらいが一般的に単価として出ている。そのぐらいで募集をかけているのが現状となっています。

説明は以上です。

○会 長 ただいまご説明を頂戴しました事務局からのご説明、委員からの最低賃金のご説明に対してご質問がございましたらどうぞ。

○副 会 長 高卒行政職初任給が昨年１５５，８００円、昨年より１，０００円上がっている。それと、労働時間が少し延びているのが、これはどういうことでしょうか。昨年の労働時間が１８７５．５時間。

- 事務局 おそらく祝日等の関係だと思えます。
- 副会長 毎年前後するわけですね。
- 事務局 それから初任給がプラス1,000円となっております。高卒短卒すべて1,000円増ということで改定しております。
- 副会長 昨年の資料に他の市の例で所定労働時間ではなくて168時間で換算したデータがありました。私は1つの判断基準として、地域手当を含まない高卒行政職初任給を168時間で割ったものが930円の近くにきています。切り上げて930円というような、1つの物差しとして私なりに見たのですが。どれを物差しにするかは、毎年急激に変えるわけにもいかないでしょう。何をベースにして決めるかという1つの判断基準となります。
- 会長 下限額について答申を行うプロセスで、副会長がおっしゃられたように何を考慮要素の中心に据えていくのか。条例上で最低賃金及び生活保護基準は必須となっています。
- 副会長 その2つは参考にならないです。下限額はさらに上をいっていますから。
- 会長 委員からの説明資料を拝見するとこれを無視するわけにはいかないし、当然無視できないですが、少なくともオリンピックまではかなりな伸び率で増えていくことが見通せるので、あまり参考にならないとも言い切れないという気がします。
- 委員 参考をどこに持っていくかということですが、前回、2時間、3時間の議論の中でだいたい落ち着いたのが、1つは市の臨時職員の賃金水準。やはり先ほど言いましたように同じように働いている中で、こっちが940円こっちが930円ではそごが出てしまう。それから2020年を見越すと、940円では逆に最低賃金が上に行ってしまうことは見えているので、可能であれば2018年度の契約については940円として、複数年が大体3年だということで、仮に3年を見越して別な金額を出した方がいいのではと思います。前回もそういう話をしましたが、契約がなかなか難しいという話でしたので、同じ金額としたのですが。私としては、財政のことも考慮しても、来年度はやはり市の臨時職員と並べなくてはいけないと思うのですが、それ以降の3年契約はそれより少し上げていかないと。3年契約については、950円台から950数円クリアする数字でないと難しい。具体的にいうと、複数年のときは960円くらい必要なのではないかなと思います。単年度の場合は940円でもよいのですが、複数年ですとやはり。毎年毎年上げることで、それを適用してくることが契約上可能であれば問題ないのですが。
- 会長 議論を整理させていただきたいと思えます。同じ審議会の構成体で議論させていただいているので、昨年議論したことを土台により発展させていきたいと思えます。もちろん、事情の変更があったのならば、新しい意見が出て

きてよいと思うのですが。そんなところから、主に委員がおっしゃったような、昨年の下限額930円と決まった過程で、市の臨時職員と同じようなことをやっているという考慮のもとに決まったわけですが、そのような考慮要素を中心に考えていく方向でよいかどうかを確認させていただいて、今、委員がおっしゃった単年度と複数年度の下限額を分けて考えるべきかをご議論いただきたいがいかか。

○副会長 それは越谷市では可能でしょうか。それが出来るのであれば検討する必要があると思うのですが、やっていないという報告が出ているので、可能か可能でないかが肝心なところであると思う。

○会長 そもそも複数年度にわたって、拘束を及ぼすことができるかというものと契約そのものが単年度と複数年度のもので事実としてあるという違いがありますので、そこは分けて考えていかないといけない。将来にわたって毎年更新した下限額により拘束しないという前提だけれども、単年度のものは、最終的には市が決めるものですが我々が答申して拘束を及ぼす。でも、2年後3年後のものに関しては、最低賃金なども見越して少し多めの金額で答申するかどうかという話だと思うので、考慮要素の中心に市の臨時職員の賃金ということでいいかをまず確認させていただいて、後から違う意見が出てもいいと思いますが、整理がしやすいのではないかと思います。もちろん営利も踏まえてです。

○副会長 昨年の15万5,800円を昨年の所定労働時間の月で割ると927円になっています。それで930円に決めた。今年同じ計算式を使うと、1,000円上がっていますから15万6,800円を同じく職員の所定労働時間でなく168時間を使うと933円なり、去年よりも計算上6円上がる。

○委員 そのようなことから市の臨時職員の賃金を940円にしたのではないか。いろんな要素から940円にしたと思う。市はいろいろな計算をして、決してつかみで940円にしたのではないと思う。今、副会長が言われたようなことも踏まえていると思うから、この940円が1つの大きな指標と思っています。

○会長 結論を先に言うようですけど、据え置きか10円アップかという感じで私は試算してきたのですが、根拠は先ほど言ったようなことです。

○事務局 940円というのは、市の臨時職員と同じ仕事をしているのと同時に、それだけではなく最低賃金の伸び率、最低賃金の約1割を考慮し合わせていくと940円に近いので、940円にさせていただいたのかと思います。先ほど、委員からありました、例えば単年度と複数年度を分け、当然業務委託については、契約上は履行期限がいつまでという契約が違うので、その部分については設定すること自体は可能でございます。例えば現在の下限額93

0円は、最低賃金の伸び率を考え一律930円にしましたけれども、最終的には、930円であれば3年度で最低賃金まで追いつかないだろうと計算させていただいたと思います。3年の上限の部分単年度分の業務委託についても一律に下限額としているというのはあるのかと感じている。

○委員 仮に単年度契約のときは940円で、複数年度契約のときは940円ではなく、プラスアルファした今これから議論する金額にするということは契約上できるということですか。できるのであればそうした方がいいと思うのですが。

○会長 今のご説明だとできるというご趣旨だと聞こえましたが。

○事務局 契約上は可能です。当然入札する前の段階で条件といたしまして、労働報酬下限額を見据えた上で入札をしていただくので、公告や指名通知におきまして、単年度であれば、労働報酬下限額の単年度の部分を適用し、長期継続契約につきましては、複数年度用の労働報酬下限額を適用した上で向こう3年間の入札をしてくださいと条件立てをすれば、基本的にはその金額で入札することになりますので、それに基づいて契約するということが、契約上可能となります。

○委員 確認してよろしいですか。1つは基準の考え方としては昨年も議論されたように、同一労働同一賃金というのが前提となっているので、市の臨時職員さんの賃金も1つの目安になるので、今年もそれが大きな基準になると思います。今の単年度契約と複数年度契約において、労働報酬下限額を2つ作るという理解でよろしいですか。また、複数年契約は越谷市の場合は3年とお聞きしましたがけれども、2年とかはないということですね。

○事務局 一般的には3年がほとんどで、中には5年もあります、ほとんどが3年でございます。

○副会長 930円と決まりましたが、高すぎるというクレームはありませんか。例えば、清掃業者など。

○事務局 毎年度最低賃金が改正されたときに、今現在どのような状況かというアンケート調査を実施しております。その結果も3ページにございますように、平均で960円支払われておりますので、当然多いところは1,000円超えているところもございます。その中でも、業者によりましては、最低賃金が上がれば最低賃金額となる業者もございますが、29年度の件数は多くないですが、930円について業者からの意見はございません。

○副会長 調査結果で871円もあったわけですね。

○委員 1,000万未満の案件も含むので。今は1,000万円以上の案件で議論しているから、1,000万円以上の案件を見ないと。清掃といってもいろいろあると思うので、1,000万円以上の案件について見ておく必要があ

るかもしれません。1,000万円未満では、1日2時間から3時間とか4時間くらいの年間契約をするところはあるかもしれませんが、8時間働いている契約はあまりないと思います。1,000万未満を含んでいることを考慮しないと。

- 会 長 1,000万円以上での賃金最低額のデータはありますか。
- 事務局 契約額ベースですが、最低賃金額が1,000万円以上でも871円というところもございますし、1,000円を超えている案件もございます。
- 副会長 市が願うのは930円ですよ。
- 事務局 条例施行後に契約した案件ではなく、すでに契約していた案件なので、930円に縛られるものではない案件でございます。
- 副会長 そこについては最低賃金が上がれば、それに沿って上げていたと。
- 事務局 付帯意見の調査の中にもございますが、業種別で分けているところが4自治体で、他は全部一律でやっております、先ほどの意見の中でありました単年度と複数年度の分け方をやっている自治体は今のところございません。
- 委 員 仮に単年度契約と複数年度契約を分けて賃金の下限額を決めます。複数年ですでに契約をして今もずっとやっている業務委託は、29年に公契約条例が出来たので、28年に契約したところは、29年、30年になっても賃金の下限額の適用にはならないのですか。
- 事務局 はい。
- 委 員 さかのぼってスタートはできないので適用はできないですね。
- 委 員 単年度と複数年度の賃金下限額が2つあるとすると、平成29年に契約した3年契約があるとするれば、新たに賃金の基準を決めるとそれに関しては適用されるのか。
- 事務局 適用にはならないです。あくまで平成30年度に契約をした案件が適用になります。
- 副会長 そうすると条例成立前だったら下限額を守れなくてもその額で賃金が決まっていくということですか。市と業者で賃金を上げないということですか。
- 事務局 平成29年度より前に契約したものに関してはその年度の最低賃金額をクリアしていれば問題はございません。平成29年度に契約した長期継続契約については、向こう3年間は下限額の930円以上の支払いであれば条例に違反するものではないのですが、930円を下回れば、市としても調査に入りまして下回っていると認められれば是正措置を求めることとなります。
- 副会長 今年度が930円で決まっている場合で次年度の下限額が940円で決まった場合、事業主は940円に賃金を引き上げる義務はないのか。
- 会 長 ないです。
- 委 員 同じ業務をしている場合、事業者が940円にしなくては困るなという場

合に940円にするという期待を持った条例であるとは言えます。全体の中での底上げが必要だという条例であり、条例としては最低限のところを決めているだけです。あとは事業主が経営能力を高め、上げるべきところを上げてもらうだけです。ただ、930円、940円という数字だと、8時間働く人が非常に集まりにくくなっている労働情勢はここにお集まり委員の方も感じているのではないかと思います。900円台で8時間働くとなると今は難しいのではないかと、人が集まらないという声が聞こえてきています。

○会 長 適正な労働条件の確保ということが公契約条例の趣旨ですが、業者の方の利益もあるのでさかのぼって拘束を及ぼすことはできないこととこの金額では人が集まらないということも予測として盛り込むべきなのかも知れませんが、経営政策の問題であつたりするのでそこは経営者の手腕に任せるとしても、今議論の中心となっているのは単年度と複数年度で分けて下限額を設定すべきなのかどうかであるのですがいかがか。委員は分けた方がよいという意見ですね。

○委 員 契約上分けることが可能であれば、私は分けた方がいいかなと考えています。財政負担の問題も考えなくてはいけない。単年度と複数年度では違うと思っている。

○会 長 分けることのメリットは共通認識を持っていますが、分けない方がいいという方はいますか。いましたら理由を教えてください。

○副 会 長 私は分けない方がよいと思っています。不確定要素が多すぎます。今年の下限額を決めて、また別に複数年度の下限額を決めるということですね。それは何を根拠に決めるかというと、最低賃金の伸び率等考えて決めるという方法はあるかと思いますが、毎年の下限額を決めた方がいいと思います。

○会 長 毎年下限額を決めるのですが、単年度も複数年度も一緒に同じ下限額で決めるとなると先生が懸念されるようにいろいろな要素をどちらにしても加味しなくてはならないですね。3年先見越して決めた高めの金額を今年度のみ拘束する金額に影響を及ぼしてしまってよいのかという方向の議論だと思います。

○副 会 長 今は3年先を見越して単年度930円と決めてしまった。今後も3年先を見越して金額を決めていくのかということですか。

○会 長 複数年度に関しては3年先を見越して決めざるを得ないが、その金額を単年度の金額に及ぼしてよいのかという議論です。

○副 会 長 下限額が2つあればよいと思いますが。

○委 員 下限額が2つあればよいという意見が私の意見です。なぜ2つ設けるかという先ほどの表を見ていただきたいのですが、952円955円という数字が3年先に出てくるのです。先ほど言いましたように政府は早いうちに、

少なくともAランクについては1,000円というのが目の前に見えているわけですね。そういう動向の中で3年先を決めたら、単年度のものでも950円、960円と決めた時に経営的なものも財政的なものもあるから単年度と複数年度に分けた方がいいのではないかと思います。可能であればですが、可能でなければ前回と同じように3年先を見越して決めましょうという話ですね。

- 会 長 複数年度と単年度の契約の数の割合はどのくらいですか。
- 事務局 単年度で1,000万円を超えている案件は1件です。それ以外のものは1,000万円を超えるもので長期3年の案件が多いという状況です。
- 委 員 単年度と複数年度と2つに分けて、単年度と複数年度で同じような仕事をしていても下限額が異なる可能性はないのですか。
- 会 長 あります。
- 事務局 訂正があります。公園の管理委託といった業務委託の案件であれば20件くらいあります。契約事務の話ですが、公園の案件は、きれいな状態で市民の方に使っていただくためにGWの前までに契約を結ぶ必要があり、4月前に公告までしている状況でしたので29年度の件数には入れていませんが、平成30年度以降は毎年発生してくる件数になります。平成30年度の長期継続の案件は、今の段階ですと10件ほどが3年間の長期継続契約を予定しております。
- 会 長 先ほど委員がおっしゃられたように、同じ仕事をしていても賃金にばらつきが生じるおそれがあると思います。ただ、毎年下限額を決めていても、いつ契約に入るかでばらつきが生じることは不可避であり、同じ労働なので同じ賃金にするという経営者の政策的な配慮に期待するしかないと思います。ばらつきをなくすのは難しいが、賃金を決めるにあたって1年のものと3年のもので分けて決めるという議論は分けて考えた方がよいと思います。もちろんばらつきをなくすアイデアがあれば、出していただければと思います。分けない方がよいという意見の方がいらっしゃったら率直に。他の市ではそれが普通なので、どちらかと言えば越谷市が新しい体制を生み出そうとしているので、今のままでというご意見があっても当然だと思います。あるいは複数年度・単年度で分けて下限額を設定することで技術的な、あるいは運用上の何か不都合みたいなものが事務局の立場からございますか。
- 事務局 先ほど職員が説明しましたように、下限額が適用されることを公告しておりますので、契約自体には支障はないと思います。ただ、業者の事務として、例えば単年度と複数年度両方受けた場合、当然両方受注している業者もございますし、これは下限額が適用される案件と適用されない案件を両方受注したときと考えは同じで、現在でいくと適用している案件は930円以上払わ

なければいけない、最低は。片方の適用されない案件は、法律上871円あればいい。先ほど言いましたように条例の趣旨からいくとできるだけ近づけてもらいたいという趣旨はありますが、現在も下限額が異なる場合がありますので、事業主にとっても大きな影響はないと思います。

○副会長 今、1,000万円以上に関しては930円の下限があると。1,000万円未満の場合には930円なくていいのですか。

○委員 条例上の規制はないですね。

○副会長 会社としておかしくないですか。1,000万円以上の仕事をしている人に「あなたは930円ですよ」、1,000万円未満の仕事をしている人に「あなたは871円ですよ」と。そんなことありえないですね。能力や役割に違いがあれば差はありますけれど、同じ仕事していて契約金額の多寡で時給が違うというのはおかしくないですか。

○会長 そのご意見ごもっともだと思います。これを解説すると1,000万円未満も条例が適用されるように条例を変えようという、どちらかという立法論のような気がしますどうですか。

○委員 他のところでは1,000万円を500万円にするところが出てきています。だからそういう議論になってくると思います。この中で1,000万を500万にしようということであればより結構なことだと思うのですが、1,000万というボーダーラインを決めたのはこの条例をとにかくスムーズに動かし、これが波及していく中で500万とかにしていきたいと思います。とだと思っているので、言われているとおりでと思います。

○副会長 経営者からすると契約の中身によって時給が違うなんていうマネジメントはありえません。

○委員 本当は、適用範囲の契約金額を決めないのが一番わかりやすいです。

○委員 大手から先にやってみようという考え方ですね。結局1,000万円とか5,000万円になると、ある程度の資本力がある大手になりますよね。そこからまず始めていって裾野を広げることが条例の趣旨というか、条例の制定の仕方ですね。そのように理解していただければ。最初に全体でやってしまうとみんな驚いてしまいどうしようってなってしまうと思うのですが、まずは金額の大きいところから徐々に広げていくことで条例が運用されていくということです。

○委員 全体の底上げを図るという効果もきっとありますね。言われているとおりで。公契約の仕事に行ったら930円、同じ仕事なのに違う現場に行ったら890円なんて言ったら、そんなことありえないと上がっていくことも期待して。あとは下限額対象の請負の金額を、業務委託も建設も含めて、将来にわたってもう少し下げてみるというのは必要なのかなと思いますけどね。

- 委員 実際、契約金額1,000万円以上は930円、1,000万円未満は871円で分けた場合、人が来ません。会社で分けはできません。だから公契約で1,000万以上って決めたのならばその金額で下の人も同じ金額で出すと。でないとみんな逃げてしまう。いま人手不足ですから、より加速します。
- 副会長 契約金額による差別です。本人の能力とか役割じゃない差別ですね。契約金額で時給を変えるって言うのは働いている人からみたら何の責任もないことです。
- 委員 だから建設工事も5,000万円以上と決められているのですが、5,000万円以下に関しても同じ水準でやらないと偏っていきますよね。
- 副会長 先ほどの調査結果の871円というのは市がお願いしている仕事ですか。
- 委員 これは中身を見た方がいいと思います。私が聞いている限りにおいては、8時間目いっぱい仕事しているところには871円だと多分人が来なくて、2時間とか3時間とかの本当の「パート」でやっているところについては871円でも人が来るのかなと、それでも今厳しいですけどね。最低賃金だけでは。大きい問題です、本当に。871円だとそういうとこだと思いますよ。だからある程度やっているところで871円というのは考えられないですね。
- 会長 皆さん、活発なご議論をありがとうございます。平成30年度の労働報酬下限額、本日は特にそのうちの業務委託に係る部分の労働報酬下限額についてご協議いただきまして答申する内容を決定して参りたいのですけれども、先ほどから単年度と複数年度で下限額を分けた方がいいかどうかご意見を頂戴しております。
- 委員 私がさっき言ったのは、複数であろうが単年度であろうが同じ下限額を決めても、次の年に契約したものと今年度契約したものととは変わっていくので、そういう矛盾点はいつでもあるので、そこは同じだなと思います。だから、2つ下限額があるというようにできるのであれば、その方がいいかなと思いますけれども。だからといって、同じ仕事をしているのに「新しい契約だから高い方の引きあがった金額で」というふうにはならないというのと、先ほど言われているとおりのことなので。確かに街路樹の剪定などは単年度契約ですよ。
- 事務局 今、街路樹とありましたが街路樹の履行状況の報告を見ますと、この基準でなく「造園工」とか「除草工」で賃金が報告されてきており、大体1,000円を超えているような状況でございまして、件名は業務委託なんですけれども、また違った単価で計算されている報告になっている状況です。
- 会長 業務委託で1,000万円以上のうちの限定列举で業務の内容が絞られていますよね。資料2の1ページの。どうでしょう、単年度と複数年度で分け

るか分けないか。

- 委員 今の話を聞いていると、やはりあの街路樹剪定ですと、やっぱり930円だったらとてもできないでしょうから、基準的にはもう1,000円超えているような状況だというように思うので、そこで区別する必要もないのかなという感じも受けましたけれども。
- 会長 何と何を区別するのでしょうか。
- 委員 単年度と複数年度ということです。
- 会長 区別する必要はないという意見。
- 委員 今の街路樹の単価を聞いていますと、930円ではとてもできないという。
- 会長 街路樹は今回の対象となっている業種には入っていないわけですよね。だからあまり参考にならないという話ではないかと思うのですが、違いますか。
- 事務局 例えば公園管理委託とか街路樹剪定とか除草は業務委託ですけども、報告書を見ますと、事務ではなく、例えば「除草工」とか「造園工」とかという業種で、どちらかといえば工事に近い業種での賃金が報告されてきていますので、930円という賃金額ではなく1,000円超えているような金額になっています。
- 委員 なぜ私が2つに分けた方がいいというのをもう少し言うと、実は先ほどお示ししました最低賃金の動向の中の一番最後、最低賃金引き上げ予想というのを見ると、3年だと2020年を見なくてはいけない。2020年を見ると、少なくとも960円にならないと、これは厳しい可能性があるわけです。要するに条例の趣旨に反するわけではないですけども、最低賃金は上がっていくということで、東京都が今年度は958円になっていますから2020年になると、この数字で例えば27円ずつ上がっていくということになると952円。26円でも949円。ぎりぎり950円超えていくという数字になるので、これを今から来年の契約まで950円または960円ということにしてしまうと、実勢としてどうなのかなと思ったので。財政も絡むでしょうから考えただけで、もし950円、960円で行こうということであれば問題はないけれども、単年度と複数年に分けたのはそういうことです。複数年になると、来年度の働く人たちも950円、960円以上になるので、複数年と単年度については分けて、複数年はやはり3年を考えなくてはならないけれど、単年度契約は別に3年を考えなくてもいいわけですから、実勢に近づけて臨職賃金の940円くらいでもいいのではないかと思っている。複数年はやっぱり960円くらいでないと、最低賃金の方が上がる可能性が出てくると思います。
- 会長 これ複数年を先に決めてしまって、その後単年度を分けなくてもいいか分けるかを議論しましょうか。その方が逆に決めやすいという気もしますがいい

かがでしょう。

○副会長 私は分けない方がいいです。

○会長 ではなおのこと、複数年を先に決めてしまってもいい。

○副会長 確かに、複数年契約も考慮して決めるべきなのでしょうけども、それは1,000万円以上の契約の人たちだけということであれば、かなりまた差がある状況ができてしまう可能性があるわけですよ。1,000万未満のと。会社の中ではそのようなことはしていないと思いますけれども下限額を守らなくていいということですからね。ますますかい離は出てきますよね。

○会長 それは、複数年と単年度を分けても分けなくても同じでは。

○副会長 複数年にすると、かなり高くなる。不確定要素がいろいろある中で。

○会長 はい。

○副会長 それは、個人的には反対ですね。

○委員 契約が複数年契約っていうのは市で決まってしまっているの、複数年契約の仕方そのものを変えない限り無理だと思います。複数年契約をやめてしまって、単年度契約にみんな直してしまえば、今言われたとおりなのですが、現実複数年契約は、労働賃金だけではなくて雇用の安定ということがあって、仕事が3年間なり安定的に提供できるというのもあって国もいいですよとなっていて越谷市もやっているわけですね。その複数年契約というものを、契約のやり方そのものが、だめだというのであればその議論が成り立つけれども、現実複数年契約をしているので、その複数年契約をやったときに、30年度にした契約というのは、33年度まで拘束するというところだから、そうすると33年度のときに、940円とか930円でやると、最低賃金の方がぐっと上回ってしまっているの、条例の趣旨に反するんじゃないですか、ということで前回は930円にした経過がある。それでなくて、複数年、単年度分けられるということであれば、単年度はこれで、複数年はそれを考慮してこれとされた方がよいかと思う。前回はそれが難しいというふうな受け止めたので。

○副会長 2本立てになった場合は、具体的に契約の仕方はどうなりますか。今年度は安い賃金、3年先だったら3年先の単価をもう1つ作るということですよ。例えば、今年930円で決めて、もう1つ970円とか980円とかを決めようというわけですね、この複数年契約用単価は。そういうことですか。

○会長 そうです。

○副会長 3年契約と言ったら、970円を契約の中に盛り込むのですか。

○委員 そうです。

○副会長 そうすると、近時の時給は、かなり高いという印象を受けますね。3年先まで見越した賃金を今払うということですから。それはよくないでしょう。

- 会 長 それならば単年度で設けた方がいいという意見になりますね。
- 副 会 長 単年度一本で。条件変更ができるのであれば。
- 委 員 契約の条件変更ではなく、もともと決めてしまうからできるということで、契約金額も影響します。3年契約だけど、毎年契約金額の変更はできるのかと聞いたら、それはできないということなのです。
- 副 会 長 できないですか。
- 委 員 できません。
- 会 長 市がお願いする契約を1年単位にするか、3年にするかを定めることはこの審議会では期待されていないのです。なので、あくまでも諮問されている範囲でぜひ議論していただきたいと思うのですが。先生のおっしゃりたいことは非常によく分かるし、私もその精神は非常に大事だと感じています。
- 委 員 3年契約だろうが、5年契約だろうが、毎年決めた下限額を今年はこれ、次の年はこれと適用できればよいけれども、そうするとその都度契約変更しなくてはいけない。3年契約なのに、契約金額を変えなくてはいけない。そういうことは現実に公契約としてはできないということです。3年契約でもその金額でいく。例えば、ガソリン代が急に上がったとか、消費税が急に上がったとか以外はなかなか無理だということです。
- 会 長 それぞれの立場で貴重なご意見頂戴しているので、審議会のミッションとしての枠からは飛び出てしまっているかもしれないけれど付帯意見として反映させてはいかがでしょう。
- 委 員 実はこの付帯意見のなかに、こういう契約の在り方も考えて欲しいということで私は言ったのです。長期契約は前提だけでも、契約金額を弾力的に変えられるようになれば、毎回3年見越してでは不確定要素が多いので、毎年毎年でやったらどうかと思うのだけど、現実に長期継続契約があるので、付帯意見に今後検討してくださいというのも入っているので、それをもう一度検討してもらおうということで、委託契約金額を毎年検討してはもらいたいのですけれど、3年決めたものを途中で変えるというのは手続き上非常に難しいのではないかなと思っています。
- 会 長 下限額の適用だけ変えるわけにはいかないですか。下限額の適用をね。2つ下限額が決定したら、そこだけ3年契約の途中でも見直すよ。
- 委 員 契約金額が変わってしまいます。
- 副 会 長 3年先に高いものがあると、先に多く払いすぎるということもありますよね。市としてはかえって財政圧迫ではないですか。
- 委 員 先ほど言ったように、財政圧迫になるので、とりあえず今の制度の中だったら、2つにしたらどうですかという提案です。長期契約は今後の課題として、単年度は単年度で決めてしまったらどうですかと。

- 副会長 やはり相場というものは大事だと思うんですけども。越谷市の場合は近隣の市と比較しても全然高いわけですよ。
- 事務局 契約のときには、例えば長期継続3年だったら3年間はいくらかで契約となっております。その契約の中では29年度につきましては、最低930円従事する人に払ってもらいます。先ほど付帯意見の報告でもさせていただきましたが、そのうち4自治体は毎年新しい下限額が決まったらそれを支払うこととしていますが、それに基づく変更契約はしていません。越谷市の場合ですと、1本の契約金額の中で当初の額から毎年度変えていくと、そんなに変わらなければ逆に業者にとって複雑になってしまう部分があるかと思っております。他市の状況もそのように変更契約というのは検討しない、またはしていないという調査結果になっている状況でございます。
- 委員 複数年契約で、3年先を見越した下限額を決めて、それが契約金額に反映した方が業者にとってもよいのでは。毎年適用して、毎年契約金額を変えるのであればよいはが、やっている自治体も変更契約しないということになると業者は持ち出しが増えていくことになってしまう。
- 委員 契約金額を変えないと、業者が泣いてしまいます、結局。
- 副会長 最初は泣かないでいい思いをしているわけですよ。損のことばかり言われてもね。最初は高めの時給単価をいただいているわけでしょう。だから平均して真ん中に納まるくらいの価格の決め方でいいのでは。
- 委員 そうすると最低賃金が上回ってしまうという話です。
- 副会長 そんなことはないでしょう。今871円ですけども。
- 委員 さっきの動向を見ると、どうしてもやっぱり。
- 副会長 最低賃金の上になればいいわけですよ。逆に言うと。
- 会長 上にあっても下にあってもいいんですけど、下にある場合は条例が機能していないということになる。
- 副会長 そういうことです。最低賃金の方が高くなっちゃうと。だけどそういうこともあって、930円と割りと高めに決まり、最初は得するので、最低賃金に近づくということになったとしても、それはそれでいいのでは。一本で決めても。
- 委員 一本で決めてもいいですよ、少なくとも955円くらいになりますねという話です。だから955円になると副会長も心配したように相当かい離があるのではないかという話があったので、単年度契約までそこを規制しなくていいのではないですかという話です。
- 副会長 5ページに最低賃金が110.06をかけて958円というのはこれを大いに参考にしてくれという意味ですか。
- 会長 事務局の意図は付度する必要はないと思います。

- 事務局　これは事務局でそれにしてくださいというものではございません。前年度との伸び率が110.06ですので、これをもし当てはめるとすればという参考ですので、事務局の意向というような数字ではございません。
- 副会長　私たちとしては最低賃金から率を適用した額と市の臨時職員の額、その辺の額の2つの値段の物差しがあらうかと思えます。
- 委員　10%くらい上がるだろうというのはいみじくも最低賃金の3年間の引き上げ率と大体同じですね。10%くらい、9.いくつくらい上がるだろうというものです。今の871円から10%上がれば当然数字が出てくる。そして9%としてもその数字が出てくると。だから今ここで単純に前回と同じように決めるのであればそれで終わりですけれども、ただそれをやると単年度契約のところもかなり高めに出てしまうのでどうですかという提起なので、もし3年間で決めてしまうというならこの数字を当てはめて大体推移を見てこの数字になるということだと思えます。
- 委員　まず、今年度と同じように、3年契約が多いのでそれを先に決めて、なおかつ単年度をやるかどうか、会長がおっしゃったようにしないと行き着かないと思うので。
- 会長　委員がおっしゃったようにどっちみち複数年度のものを決めないといけなものは避けられないと思えます。限られた時間の中でわれわれは答申出すことを期待されていますのでご協力を頂戴したいと思います。その方向性で行った場合に、どの辺りの水準で3年後も見越した下限額を設定したらいいかということについてご意見を頂戴したいと思います。どなたかご意見のある方お願いいたします。
- 委員　さっきも言ったように、この数字でいくと960円くらいですよ。
- 会長　要するに955円を上回る数字ということです。
- 委員　ちょっとここが非常に難しいところですが、960円であれば大体クリアできると思っています。あくまでも予想からですが950円だと、960円くらいじゃないですかね。
- 会長　毎年28円ずつ上がっていったら2020年には955円になるからこれを上回る、条例が期待している最低賃金を考慮してということには十分配慮されているお考えですよ。ほかになにか違う金額や理由についてご意見がある方いらっしゃいましたらお願いいたします。
- 副会長　私は高卒行政職初任給15万6,800円、それをベースに時給換算して933円、上げて940円というところが限度かという気がしますが。
- 会長　Cの考慮要素を中心に。
- 副会長　15万6,800円を168時間に、昨年の計算式ですね。
- 会長　940円ですね。ほかに異なるご意見の方いらっしゃいましたらどうぞ。

- 委員 1,000万円以下も含めた、今年も出ております3ページのEの調査結果、賃金の平均額960円というのは、去年の会議資料を見ると一昨年は同じように25件、13者で賃金の平均額は907円となっています。10%この1年で上がっているという状況があるのでそのくらいの伸びでいくのか、平均でもそのくらいになっていますから、公契約条例で930円が最低というのが出ただけではなく、それ以上に今の状況を反映したからこそこうなっていると思いますので、当面最低賃金の上げ幅は変わらず、950円を下回ることはないのかと思っています。だから賃金の動向を見ても110%くらいで考えた方がいいと思うのですが。
- 会長 今のところ額だけで申し上げると、940円、950円を下回ることはいだろう、960円という数字でのご意見ですけれども。この審議会は本日何時までに散会する必要がありますか。
- 事務局 基本的には規定はないのですが、議論も長時間かかると難しいものもあるかと思っていますので、会長に一任ですけれども、ある程度の時間で区切って次回に持ち越しあるいは再度日程を調整させていただく中でご協議いただくのがよろしいかと思っています。
- 会長 わかりました。皆さん2時間目安で考えてらっしゃると思いますので、17時目安にもう少し議論を整理させていただいて、結論が出なければ次回の冒頭部分に持ち越しということによろしいですか。この審議会における答申の結論を出す上で、決して多数決という方式は取られていないので、皆さんのコンセンサスを得られるようにしたいのですが。  
率直に言って、今出ている意見の中で委員はいかがですか。
- 委員 私は委員から出された動向、このAランクに昇進したのだと賃上げ予想すると26円を上げていけば最終的に2020年には949円になりますと。では、950円くらいが適当かなと思います。
- 会長 ありがとうございます。委員はどんなお考えでいらっしゃいますか。
- 委員 実際には上げるのがきついところもありますが、最近の動向を見ますと、政府でも1,000円まで引き上げる方向であるので、この委員の予想も反映できるものであって、基準にしていきたいという思いもあるんですが、前年度の比率で計算された、3年後959円、110.06%という金額辺りで検討したらよいのではないかという気がします。2013年から見ても、86円と大幅にアップしているようですね。5年で100円も上がっているという状況を見ますと、これから1,000円までは歯止めがきかないような状況がくると予想されます。それを最低賃金下回るというもおかしなことになってしまいますから、昨年度の比率を参考に、今年度もこの金額で支障がなくきているところもありますので、959円目安がよろしいのではな

いでしょうか。

- 会 長 それぞれのご意見の平均を取るわけでもないのでしょうか。
- 副 会 長 経営側の立場を考えて今まで意見を言っていたのですが、つらい会社が出てくると思ったので、940円かなと思ったのですが。昨年の計算ベースで試算して、10円単位で切り上げて940円と。しかし経営側さんが割と高めにおっしゃっているのが私言っているのは意味がない考えかもしれないですね。
- 会 長 現実問題そんな安い金額では人は集まりませんよという実体験があつてのご意見なので、非常に貴重なご意見なのかと思いました。かたや、実際それで拘束されるとなると、業者の負担や財政への圧迫へ反映されることも懸念されるので、バランスを取らないといけないと思います。では、複数年に関しては959円、960円と近い数字で意見が集約されてきたような気がするんですが、例えば960円というキリのいい数字で、3年後においても最低賃金を下回らないだろうと今後予測できるような数字で答申するという方向でいかがですか。
- 委 員 いいと思います。お答えになった13者の平均が1年で110.22%上がっているようなので。そういう意味で言っても960円だとすごく上がっているというところではないと思います。
- 副 会 長 平均ではなくて下限額を決めるのですよね。平均でものを言うときちょっとおかしくなるのではないかという気がします。
- 委 員 おそらく下限額は最低賃金になっていくと思いますので、両方加味しても3年間を考えると960円かと。平均はおかしいとしても、1,000万円以上の契約で言うとすべて1,000円を超える金額が最低金額となっていますから、実際に支払っている金額との違いもないのかと思います。
- 会 長 ありがとうございます。そうすると、複数年年度に関しては3年後も見越して960円と下限額を設定するならば、単年度に関しては、せめて違う金額に設定した方がいいのではないかという議論になりやすいのではと思うのですが、そこを最終的に決めるのは本日時間に限りがありますので、次回に持ち越すとして、960円を下限とするという答申をすることでよろしいでしょうか。ご異論がある方はどうぞ。事務局はいかがでしょうか。一部答申の内容としては、大丈夫でしょうか。事務局で960円はまずいのではということはないですか。
- 副 会 長 事務局の考えはないのでしょうか。これでは困るということはないですか。
- 会 長 技術的なことでないですか。
- 事 務 局 前回からそうですけど、高ければ高いほど、働く方にとってよいと思うのですが、先ほど会長さんも委員さんも気にされていましたが「財政上」とい

う、当然これは加味しないといけない部分だと思いますが、前回同様、審議会については特に事務局からの提案はなく、委員さんの中で協議していただいているという経緯がございますので、今回につきましても事務局側でも特にいくらが望ましいという案は持ち合わせていない状況です。

○会 長 実際、答申した内容に市が拘束されることはないです。

○事務局 答申のとおりにしなくてはならないということではありませんが、審議会で審議いただいた結果ですから、これは最大限尊重するというのが越谷市としての立場でございます。

○副会長 草加の社労士から越谷はずいぶん高く決めたなどか言われました。そういう意見もありました。

○会 長 今日は時間が無いのでこの程度にさせていただくとして、複数年契約ではなく単年でやった方がよいのではないかということに関しては我々が意見することは期待されてないかもしれないですけど、関連しているところをどうデザインするかが大事な部分なので、付帯意見を述べたいということも併せて次回ぜひご意見を頂戴したいとして、次回の審議会において単年度の場合に違う下限額を設けるのかどうかと、それから次回の協議事項について併せてご審議ということになるかと思えます。そうしましたら1度進行をお返しいたします。

次第の4に関して事務局の説明をお願いします。

○事務局 ではお手元の資料ご覧ください。始めに、次回の審議会の日程についてですが、第2回審議会では、建設工事に係る労働報酬下限額についてご審議いただく予定でしたので、下限額の設定にあたりましては、設計労務単価を勘案することとなっておりますが、近年は2月上旬に新たな設計労務単価が公表されておりますので、建設工事に係る労働報酬下限額につきましては2月中旬を目途に審議会を開催できればと考えております。継続して審議を行っていただきます単年度と複数年の労働報酬下限額につきましては、改めてその前に日程を設定させていただいてよろしいでしょうか。

○会 長 事務局にお任せします。

○事務局 日程については、今度2月の設計労務単価公表後に1回ということで答申をいただく予定でおったのですが、今回ご議論いただいた中で新たに日程を設定するか、あるいは2回目の日程について後ほどご案内ご通知いたしますが、その中でご議論いただいて労務単価も一緒にご答申いただければ、事務局も助かるのですが、委員の皆様もお忙しいと思えますので、逆にいかがかとお伺いできれば恐縮です。

○会 長 前回、設計労務単価に一定の率を掛けて決まっています、これに関しての考慮要素を変更するかどうか議論がかなり限定されているかと 建設工事に

係る下限額については、それほど時間がかからない

- 委員 基準があるから。
- 事務局 それであれば、2月中旬の1回目の日程の中でご議論いただくということでご案内をさせていただきますのでよろしくお願いいいたします。
- 副会長 案があれば、今日決めたい。
- 事務局 去年の段階では、国交省へ確認をしたら2月1日の公表は未定という回答があった。例年で行くと、去年が2月13日だったので、10日以降の週辺りに公表されるかと思えます。
- 委員 皆そろっているので、ここで決めてしまったらいかがか。
- 会長 調整されるのは相当大変だと思います。今のうちに決めてしまえるのであれば。
- 事務局 では、13日から16日ではいかがでしょうか。午前、午後どちらか。
- 副会長 その中では14日しか空いていないです。
- 会長 14日の午前しか空いていないです。
- 事務局 14日の午前中でよろしいでしょうか。
- 各委員 異議なし
- 事務局 14日の午前中、10時から2時間程度で予定させていただき、また改めて開催通知を送付します。最後に、今回の会議録については、作成後、委員の皆様へ電子メールで送付いたしますので、ご確認いただきますようお願いいたします。  
説明は以上です。
- 会長 事務局からの説明に関しましては何か、ご質問などは、事務連絡なのでよろしいですかね。無いようでしたら、非常に長時間にわたって、皆様ご熱心なご審議を頂戴いたしましてありがとうございます。  
これを持ちまして、第1回越谷市労働報酬等審議会を閉会いたします。  
委員の皆様大変お疲れ様でした。