

## 会 議 記 録

会議名称	令和5年度第1回 杉並区公契約審議会	
日 時	令和5年8月24日（木）午前9時58分～午前11時23分	
場 所	中棟4階 第2委員会室	
出席者	委員	水島委員、砂川委員、金子委員、高取委員、島田委員、今里委員
	事務局	総務部長、経理課長、営繕課長、契約係長、契約担当係長、契約係員
傍聴者	8名	
配布資料	資料1 杉並区公契約審議会委員名簿 資料2 杉並区公契約審議会事務局職員名簿 資料3 公契約条例の運用状況について 資料4 特別区の公契約条例の動向について（工事又は製造の請負契約） 資料5 特別区の公契約条例の動向について（工事及び製造以外の請負契約並びに業務委託契約・指定管理協定） 資料6 人事院勧告等の動向について 資料7 特定公契約の対象となる業務の拡大について（案） 資料8 審議会の検討スケジュールについて（案）	
会議次第	1 開会 2 委嘱 3 委員紹介 4 事務局紹介 5 会長及び職務代理の選出 6 諮問 7 報告 (1) 公契約条例の運用状況について (2) 特別区の公契約条例の動向について (3) 人事院勧告等の動向について (4) 特定公契約の対象となる業務の拡大について（案） 8 議事 (1) 公契約審議会の検討スケジュールについて (2) 令和6年度の労働報酬下限額について 9 その他 (1) 第2回杉並区公契約審議会 10 閉会	



ました国家公務員の人事院勧告などの情報提供をさせていただきたいと存じます。それらの情報を参考にさせていただきまして、今後ご審議を進めていただければと存じますので、どうぞよろしくお願いいたします。簡単ですが、冒頭の挨拶に代えさせていただきます。

○経理課長 続きまして、本日は第1回の審議会でございますので、委員の皆様におかれましては、自己紹介をお願いしたいと存じます。

資料1をご覧ください。こちらは公契約審議会の委員の皆様の名簿となっております。こちらの委員名簿の記載順に、ご挨拶、一言自己紹介いただければと思います。

(各委員の自己紹介)

○経理課長 ありがとうございます。

続きまして、区側の出席職員をご紹介します。資料2の事務局職員名簿の記載順に自己紹介をさせていただきます。

(区職員の自己紹介)

○経理課長 それでは、次第の5の会長及び職務代理の選出を行いたいと思います。杉並区公契約条例第17条第1項の規定により、本審議会の会長は委員の互選により定めることとされております。つきましては、立候補もしくは適任と思われる方のご推薦がありましたら、挙手をお願いします。

○委員 私は島田委員を推薦します。島田委員は過去3年間、この審議会の会長として、かじ取りをしていただき、これまでの検討を進めてまいりました。そういった実績を踏まえて、またこれから3年ほど島田委員にかじ取りをお任せたいと考えております。

○経理課長 ありがとうございます。ただいま、島田委員が推薦されました。ほかに意見はございますでしょうか。

( なし )

○経理課長 特にないようですので、島田委員に会長をお務めいただくことをご承認いただける方は拍手をお願いいたします。

( 拍手 )

○経理課長 それでは、全員一致で、会長は、島田委員に決定いたしました。この後の進行は、島田会長にお引き継ぎをさせていただきます。島田会長におかれま

しては、会長席のほうへご移動をお願いいたします。

( 委員、会長席へ移動 )

○会長 皆様のご推薦によりまして、会長を務めさせていただくことになりました、島田でございます。皆様のご協力の下、進めていきたいと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。

○一同 よろしくをお願いいたします。

○会長 それでは、議事を進めさせていただきたいと思いますが、条例17条第3項の規定によって、会長はあらかじめ職務代理者を指名するということになっております。そこで、今回は今里委員にお願いできればと考えておりますが、いかがでございますでしょうか。

( 異議なし )

○会長 ありがとうございます。それでは、今里委員、よろしくお願い申し上げます。

○委員 職務代理のご推薦を頂戴いたしましたので、お受けさせていただきたいと思っております。よろしくお願い申し上げます。

○会長 よろしくをお願いいたします。

それでは、次第6、諮問に入りたいと思っております。事務局のほうからよろしくお願い申し上げます。

○総務部長 それでは、区長から諮問書を預かってまいりましたので、会長に直接お渡ししたいと存じます。

令和5年8月24日、杉並区公契約審議会会長様。杉並区長、岸本聡子。  
諮問書、区における公共工事等の入札、契約等の適正化及びその業務に従事する労働者等の適正な労働環境の整備を推進し、公契約の適正な履行及び公契約に基づく公共工事等の品質の確保を図るため、特定労働者等に対して支払われる賃金に係る令和6年度労働報酬下限額を定めることについて、貴審議会のご意見を承りたく、杉並区公契約条例第7条第2項の規定に基づき諮問します。よろしくお願い申し上げます。

( 総務部長から会長へ諮問書を手交 )

○会長 ありがとうございます。ただいま、令和6年度の労働報酬下限額につきまして、諮問を頂いたところでございます。これを受けまして、ただいまから

審議を進めてまいりたいと存じます。昨年度、委託につきましては、第2回の審議会にて、一旦1,129円で仮決定をした上で、第3回の審議会では、他区との均衡とか物価高騰などの影響を加味して、下限額を1号給加算して、1,138円に決定したということは前回から引き続いての委員の方はご記憶にあらうかと思えます。ところが、その後、事務局から伺ったところ、この第3回が12月の下旬でしたので、このタイミングで区の予算編成へ反映させるという点では、事務局に大変ご苦労いただいたようでございます。

したがって、タイトなスケジュールにはなりますが、今後、委託につきましては、ぜひともおおむね第2回の審議会を目安に、事実上、下限額を決定した上で、12月に予定している最終の審議会では、特別区職員に対する人事委員会勧告の妥結内容等を確認する程度で、答申内容を正式に決定するというような進め方でいきたいと思えます。特別区の人事委員会勧告自体はある程度遅くなりますが、既に国家公務員の人事院勧告が出ておりますので、そこから大幅に異なるということは、経験則上あまりありませんので、何とか次回で決定できればと思えます。

個人的には、そういったスケジュールで考えておりましたので、もう一回ぐらい皆様と審議する時間を持ちたいなと思っていたところですが、事務局に日程調整をしていただいたところ、なかなか確保が難しいということでした。しかし、場合によっては何らかの形でお願いするような状況も生まれるかと思えます。そういった形で進めさせていただくことについて、皆様のご協力をお願いしたいと思えますが、いかがでございますでしょうか。よろしいですか。

( 異議なし )

○会長           はい。ありがとうございます。

それでは、諮問内容を踏まえまして、これより審議を進めたいと思えます。次第の7の公契約条例の運用状況について、事務局からご報告を頂戴できればと存じます。

○経理課長       それでは、初めに、公契約条例の運用状況についてのご報告をさせていただきます。資料3をご覧ください。まず、資料3の1の労働報酬下限額の適用状況でございます。

こちら、工事または製造の請負契約は、令和5年度におきましては、現在、20件適用しているところでございます。次に、工事及び製造以外の請負契約並びに業務委託契約につきましては、令和5年度においては、現在、154件適用しているところでございます。指定管理協定につきましては、条例施行後に公募したものから適用するという事としたために、令和3年度につきましては0件でしたが、令和4年度においては8件、令和5年度におきましては1件、適用しているところでございます。

続きまして、2番の特定労働者等の申出及び立入調査状況につきましては、引き続き0件でございます。

次に、3の周知状況でございますが、契約の受注者に対しましては、労働報酬下限額の適用等につきまして、入札実施時又は見積依頼時などにご案内をさせていただいているところでございます。また、労働者に対しましては、受注者から案内を掲示又は書面交付するよう求めてきたところでございます。

令和5年度につきましては周知活動を強化するというところでございまして、これは他自治体の事例等を参考に、労働報酬下限額を記載したポスターを作成し、配布したところでございます。資料3の2枚目には、工事用のポスター、3枚目につきましては、委託用のポスターを添付しているところでございます。これらのポスターについては既に各事業者に掲示していただいているところでございます。

続きまして、これと併せまして、個々の従事者への周知を強化するという観点から、名刺サイズの周知用カードも作成をいたしたところでございます。資料3をおめくりいただきますと、4枚目に工事用のカード、それから5枚目に委託用のカードというふうになっているところでございます。こちらにつきましては、まだ配布はしていないところです。今後、事業者を通じて、配布する予定でございますのでご承知おきいただければと思います。

最後に、4のその他でございますが、条例運用後の影響を具体的に把握するために、今後、事業者及び労働者を対象としたアンケート調査を予定しているところでございます。私からは以上でございます。

○会長

ありがとうございました。

ただいまの事務局からの報告に関しまして、委員の皆さん、ご質問ござい

ますでしょうか。

○委員 4番のその他のところで、アンケート調査を予定しているというふうにご記入いただいておりますが、実際にどのような形で調査を行うのでしょうか。例えば、現場で直接事業者さんと職人さんにお渡しになる、まとめて事業者さんに渡す、あとは、回収は郵送でもらう、現場でもらうなど、そのあたりはもう考えていらっしゃるのでしょうか。

○経理課長 はい。具体的にどういった形で配布するかというのはまだ検討中でございます。まして、詳細はお伝えできませんが、なるべく他区の事例も参考にしながら、具体的な実態が把握できるようなアンケートにできるように、努めていきたいと思っております。

○会長 このことについて、何かご要望等がありますか。

○委員 要望としては、ぜひ職人さんに、本当に一人一人、聞けるようなアンケートにしていただけると、とても助かるかと思っております。事業主さんに渡して、現場でまとめて回収、郵送になると、現場の負担にもなるかと思っておりますので、その辺をよく考えていただいて、やっていただけたらと思っております。お願いいたします。

○会長 ありがとうございます。ほかに、何かございますでしょうか。

私から一つありますが、この令和5年度というのは、まだ進行中だという理解でよろしいでしょうか。

○経理課長 はい、そうでございます。

○会長 はい、分かりました。ほかによろしゅうございますか。

( なし )

○会長 それでは、次に、次第7の(2)に参りますが、特別区の公契約条例の動向について、また、続けて、7の(3)人事院勧告等の動向について、(4)特定公契約の対象となる業務の拡大について(案)、これを事務局からご報告をお願いできればと存じます。

○経理課長 それでは、特別区の公契約条例の動向について、ご報告させていただきます。まず、資料4をご覧ください。

各区における令和5年度の工事又は製造請負契約の熟練労働者、一人親方の労働報酬下限額につきましては、10区中9区が、公共工事設計労務単価に

対する割合を90%としているところでございます。見習い・手元等の労働報酬下限額につきましては、10区中8区が、軽作業員の公共工事設計労務単価の70%としておりまして、当区におきましても、昨年度の審議会での答申を受けまして、今年度よりこの基準を適用したところでございます。

続きまして、資料5をご覧ください。資料5におきましては、各区における工事及び製造以外の請負契約並びに業務委託契約・指定管理協定の労働報酬下限額でございます。

資料の1枚目の表の一番上のところが杉並区となっておりますけれども、昨年11月初旬に行われました第2回審議会におきましては、特別区人事委員会の勧告を反映した区の会計年度任用職員の改定率、これが3.2%増でございましたが、こちらが東京都のそのときの直近の消費者物価指数、あるいは都の最低賃金の上昇率、これと大体近いものとなってございました。そういったことから、一旦1,129円という形で仮決定をしたところではございました。しかし、その後、12月の下旬に行われました第3回審議会では、他区との均衡、物価高騰等の社会情勢も踏まえた結果、1号給を加算し、最終的に、こちらにあります1,138円ということで決定したところでございます。

資料5の労働報酬下限額の欄をご覧くださいますと、特別区全体で比較した場合、杉並区はこの10区中で見ますと、6番目の金額になってございます。しかしながら、近隣の世田谷、新宿、中野、渋谷の各区の金額を見ますと、いずれも杉並区を上回っているという状況でございます。

続きまして、労働報酬下限額の設定に当たって参照している職員の賃金でございますが、この10区中、杉並区を含む5区が会計年度任用職員の報酬単価としておりまして、残り5区が区職員の給与としているといった状況でございます。昨年度の審議会では、この労働報酬下限額の設定に当たりまして、参照先をどうすべきかという点につきまして、課題として今年度に持ち越しとしたところでございます。かねてから当区におきましては、委託業務は受注者が区の代わりに区の業務を行うものという考えと併せまして、区の職員構成として正規職員、それから非正規職員、いわゆる会計年度任用職員、これが存在するというのと同様に、民間企業におきましても、正規職員と非正規職員が存在しているというわけです。下限額ということ踏まえますと、

非正規職員の報酬額を算定の基礎とすべきであるといった考え方などを踏まえまして、会計年度任用職員の報酬額を下限額の算定の基礎を参照してきたところでございます。

こうした考え方に基づきまして、区の公契約条例におきましては、こちらの資料5の1ページ目の杉並区の欄の一番右側、備考欄にございますとおり、区に勤務する時間額で報酬を定める職員、これが会計年度任用職員のアルバイトやパートを指しているところでございますが、この報酬の額を勘案して定めるものとしておりますので、ご承知おきいただければと思います。

なお、参考といたしまして、今後、この公契約条例の制定を予定している特別区の動向でございますが、今度、新たに墨田区が令和5年度に条例を制定し、6年度から下限額適用を目指すというところを考えていると聞いております。また、同じく台東区が、令和5年度に同じく制定をして、こちらは令和7年度からの下限額適用を目指すということを聞いているところがございます。また、いずれの区も、今年度、パブリックコメントを実施したということを確認しております。この2区に限らず、今後の動向につきましては引き続き注視をしていきたいと考えております。

続きまして、資料6をご覧ください。資料6は、人事院勧告等の動向についてでございます。

まず、国家公務員に対する人事院勧告でございますが、人事院は8月7日に国家公務員の給与に関する報告及び勧告を行いました。勧告の内容でございますが、資料に記載しているとおり、月例給、ボーナス、ともに引き上げております。特に、高卒者に係る初任給につきましては7.8%の引上げ、金額にして1万2,000円の引上げとなっております。平均の改定率は、全体で0.96%となっております。なお、特別区人事委員会の勧告につきましては、例年どおり10月中旬に行われる見込みでございます。

次に、2の東京都の最低賃金でございますが、東京地方最低賃金審議会におきまして、本年の8月7日、現行の最低賃金の時給額1,072円を41円引き上げまして、1,113円とすることが適当であるとの答申を行っているところがございます。

最後に、お手元の資料7をご覧ください。特定公契約の対象となる業務の

拡大についての案ということでお示しをさせていただいております。この特定公契約の対象業務につきましては、現在、対象外としている業務について、今回、新たに特定公契約の対象とすべき業務がないか、事務局のほうで検討を行いまして、このたび案をまとめたというところでございます。

労働者の適正な労働環境の整備を一層推進するため、特定公契約の対象外としている業務を対象に、従事者に支払っている最も低い賃金額について調査を実施いたしまして、その結果、学童クラブの運営等業務、それから放置自転車撤去移送業務、この2業務につきましては、新たに対象業務に加える方向で考えをまとめたところでございます。

この選定理由でございますが、まず、学童クラブの運営と業務につきましては、小学校の在籍期間において、同一の受託者及び指導員によって、子どもを見守る継続性がこの業務は求められておりまして、履行状況が良好であれば、同一の事業者により長期継続的に続く業務でございます。今回の調査の結果、複数の事業者におきまして、非正規職員の一部に労働報酬下限額を下回る賃金が支払われていたという点、また、賃金の支払い額につきましては、事業者によってばらつきがございまして、中には東京都の最低賃金と同額の支払いとなっているケースも確認いたしました。加えて、公契約条例を制定している近隣の中野区、新宿区におきましては、既に学童クラブ運営業務にこの労働報酬下限額を適用しているという点もございまして、こういった近隣自治体との均衡も考慮し、特定公契約の対象とする方向で考えたというところでございます。

次に、放置自転車の撤去移送業務におきましては、運送事業者で構成する組合又は組合構成員が受託をしております、学童クラブの運営業務と同様に、長期継続的な業務となっております。この調査の結果、一部の事業者におきまして、非正規職員の一部に労働報酬下限額を下回る賃金が支払われていたという点を確認いたしました。

また、複数ある放置自転車対策に係る契約のうち、この自転車集積所の受付業務を伴う場合においては、既に特定公契約の対象としているという点もございまして、放置自転車対策に係る契約全体で見た場合に、賃金の均衡を図る必要もあるという観点から、今回、特定公契約の対象とするという方向

で考えたところでございます。

以上、報告でございます。ご意見等がございましたら、頂戴できればと存じます。よろしくお願いいたします。

○会長 はい。ありがとうございました。大変、詳細な資料と報告を頂戴したわけですが、委員の皆様からご質問、あるいはご意見等ございますでしょうか。

○委員 確認ですが、この公契約の対象となる業務の拡大については、この審議会での審議事項の1つと捉えた方がよろしいのでしょうか。

○経理課長 今回、報告の一つとして上げさせていただいたところでございまして、こちらはまだ決定はしておりませんが、意思決定を区のほうでさせていただくに当たって、委員の皆様のご意見を頂戴させていただいて、それを踏まえて決定していくという考えでございますので、そのような位置づけで考えていただければと存じます。

○委員 では、あくまでご決定なさるのは行政のほうということですね。はい、分かりました。ありがとうございます。

○会長 はい。ただ、労働報酬下限額を考える際の一つの考慮材料としてということで、ご報告を頂戴しているということかと思えます。

ほかにいかがでしょうか。

○委員 この業務の拡大というのは、現在の業務が令和2年度に決定されて、今回、次の令和6年に向けて実施されるのだと思います。こちらについては毎年拡大を検討していくのでしょうか。見通しとしては、常に拡大していくような状況にあるものなのでしょうか。

○経理課長 はい。ありがとうございます。こちらにつきましては、今、委員からご指摘ありましたとおり、当初は令和2年度に7業務を制定しまして、その後、今回、見直しという形で、令和6年度からの適用ということで2業務挙げさせていただいたところでございます。

今後につきましては、当初は、令和2年度制定、3年度からの運用ということもありましたので、状況を見定めていたところでございますが、今後は適宜、その辺りの状況も見ていきます。それが毎年度という形になるのか、今後詰めていく必要はございますが、ただ、定期的にその辺りは確認をされていて、もし下限額を下回るようなものがあるということであれば、検討の上、

さらに対象に加えていくというような考えでございます。

○会長 ほかにかがでしょうか。

○委員 今回、学童クラブと自転車のほうで調査をされたということが載っておりますが、どのような調査をされたのでしょうか。実際に聞き取られた、事業主にどういう金額を支払われたのかを調べたなど、教えていただければと思います。

○経理課長 今回は、対象外となっている業務の中で、150、160契約の受託者にお支払いしている1時間あたりの賃金のうち、一番低いものを記載していただく回答様式をメールでお送りしております。そこにご回答いただいたという形でございます。

○委員 150、160の中から、下回るものは何件ぐらいあったのでしょうか。

○経理課長 今回は、業務内容レベルで見ますと、1,138円を下回っている契約そのものは10業務ございました。その中からさらに詳細な聞き取り等をした結果、こちらとして判断させていただいたのがこの2業務という形となっております。

○会長 よろしいでしょうか。

それでは、ただいまの事務局からの報告を踏まえまして、次に、次第8の議事に入ってまいりたいと思います。

まず、検討のスケジュールについて、冒頭に私からもお願い申し上げたところでございますが、事務局からご説明を頂戴できればと存じます。

○経理課長 資料8をご覧ください。「審議会の検討スケジュールについて（案）」でございます。

本日の第1回審議会におきましては、下限額の設定に向けてご意見を頂きたいというふうに考えてございます。そして、本日の意見を踏まえまして、おおむね次の第2回審議会におきまして、一定の方向性として答申案をまとめていただきまして、11月に想定されます特別区人事委員会の勧告に対する妥結、その妥結後の12月の最終の審議会におきまして、答申を頂ければと考えております。

以上でございます。

○会長 はい。ありがとうございました。

今示されたスケジュールについて、いかがでございますでしょうか。

( 了承 )

○会長           ありがとうございます。

それでは、審議に入りたいというふうに思います。これから、労働報酬下限額の答申に向けてご意見を頂戴できればというふうに思います。まず、工事又は製造の請負契約のうち、熟練労働者等の労働報酬下限額について、皆様のご意見を頂戴したいというふうに思います。この熟練労働者等の下限額について、ご意見はございますでしょうか。

○会長           現状は、公共工事設計労務単価に対する割合として90%というのを採用しているところでございますが、いかがでございますでしょうか。

○委員           異議ないです。以上です。

○会長           はい。ほかによろしいですか。

○委員           審議会の中で議論を重ねて、ようやく、昨年度、軽作業員のというところで決めていただきましたが、ここもまた言い続けることも必要かなと思っておりますので、軽作業員でなく、せめて普通作業員という、本来はその職種の見習いの金額で70%がいいのかなと思っております。

○会長           ごめんなさい、それは次の議題となります。

○委員           申し訳ありません。分かりました。

○会長           ええ。ご意見はあれですか、90%。

○委員           そこは、はい、今回はもう認識しております。

○会長           はい、分かりました。ほかにはございますでしょうか。

( なし )

○会長           よろしいようでしたら、昨年同様、熟練労働者、一人親方については、先ほど資料4にもございましたように、他区も同じようなことでございますので、これまでと同様、令和6年度の下限額は引き続き公共工事設計労務単価の9割とする。こういう方向でよろしゅうございますでしょうか。

( 異議なし )

○会長           はい。ありがとうございます。

既に、委員のほうからご意見を頂戴したところでございますが、次に、見習い・手元等の下限額でございます。これにつきましては、審議の参考とな

るような情報があるというふうに聞いておりますので、事務局からよろしく  
お願いいたします。

○経理課長     それでは、参考資料の2ページ目をご覧ください。都内の公共職業安定所  
の求人情報のうち、軽作業員、見習い等の求人内容を抜粋して掲載させてい  
ただいた資料でございます。今回は、今年1月から6月までの期間におきます  
求人内容をまとめたところでございます。

資料の2ページから7ページ目までが正社員のものでございます。そして、  
次の8ページ目がパートタイマーの求人内容となっているところでございま  
す。軽作業、見習い等につきまして、報酬額を時給換算した額の平均につ  
きましては、正社員につきましては7ページ目の平均という欄をご覧いただき  
たいと思うのですが、正社員は1,422円。それから、パートタイマーの平均  
につきましては、次の8ページ目の平均の欄に記載してございます1,304円と  
いう結果となったところでございます。参考にしていただけますと幸いです。

以上です。

○会長         はい。ありがとうございます。それを踏まえまして、改めまして、委員に  
ご意見を頂戴できればと思います。

○委員         はい。先ほどは失礼しました。

ずっと言い続けているところではありますが、本来は、職種の70%が見習  
いの賃金、せめて普通作業員の70%、昨年、軽作業員のところまでやっと決  
めていただけましたので、そこは一つ、納得はしているところではあります。  
また次年度に向けて、次々年度に向けて、そういうふうに改定していけたら  
なと思っておりますので、ここでちょっと申し上げておきたいと思えます。

○会長         ほかにいかがでございますでしょうか。

昨年同様ということで、今、委員のご意見は今後検討させていただくこと  
といたしまして、手元・見習いについては、昨年同様、軽作業員の公共工事  
設計労務単価の7割とするという方向で、今年度はよろしゅうございますで  
しょうか。

( 異議なし )

○会長         ありがとうございます。

それでは、引き続きまして、業務委託契約と指定管理協定の労働報酬下限額について、議事を進めてまいりたいと思います。これにつきましても、事務局から補足的なご説明があるということでございますので、よろしくお願い申し上げます。

○経理課長 はい。それでは、参考資料の9ページをご覧ください。令和4年度及び5年度におきます会計年度任用職員の短時間、行政職の1時間当たりの報酬額を掲載しているところでございます。

杉並区の令和4年度の労働報酬下限額につきましては、こちらの表の1級の6号の1,093円でした。そして、令和5年度につきましては、1級7号の1,138円、こちらを採用しているというところでございます。

特別区職員の給与に係る人事委員会勧告が例年10月でございますので、今回、参考として、二つのパターンの報酬額を掲載してございます。一つは、令和4年度に比べて令和5年度の会計年度任用職員の短時間の1級7号給における報酬額というのが、横引きますと約3.4%増加したところでございますが、この引上げ率3.4%を乗じた場合の1時間当たりの報酬額をこちらに参考1として記載させていただいたところでございます。これにつきましては、先ほどご説明いたしました国の人事院勧告並びに都の最低賃金の引上げ率を踏まえますと、最低でもこの程度は引き上げられるものというふうに考えているところでございます。

もう一つ、参考2としましては、もう少し引上げ幅が大きいパターンといたしまして、これは仮の数字でございますが、5%引き上がった場合の報酬額というのを掲載させていただきました。ただ、例えば、現在の下限額である1級7号のほうをご覧くださいますと、この参考1、参考2の二つの引上げ率を乗じた場合におきましても、いずれも1,100円台になっているという状況でございます。

続きまして、お隣の10ページをご覧ください。こちらも参考といたしまして、会計年度任用職員の行政職ではなく、業務職の報酬額表を掲載いたしました。この業務職の報酬額をお示しした理由でございますが、現在、特定公契約の対象となっている7業務、この7業務のうち5業務、もっと言えば、建物総合管理業務も含めると6業務、これが、清掃、用務、警備、給食調理

といった業務職に該当しております。さらには、先ほど案としてご説明させていただきましたとおり、来年度からは新たに学童クラブ、それから放置自転車移送撤去業務が加わるという見込みであることから、特定公契約の大半は業務職であるという点が挙げられるところでございます。また、特別区で、現在、公契約条例を制定している10区中3区が業務職を算定の基礎としているという点からも、下限額を算定する上での一つの選択肢として、ご審議いただくことはさほど違和感はないのではないかとこのように考えまして、今回、参考として掲載したところでございます。

なお、この業務職の中で、1時間当たりの報酬額が最も低いのが、こちらの表にあります1級30号の用務となりますが、仮にこの号給で下限額を設定した場合、3.4%増で1,226円、5%増で1,245円となります。

それでは、おめくりいただきまして、次の11ページでございます。こちらは東京都における消費者物価指数、その次の12ページにおきましては、東京都における最低賃金と特別区人事委員会勧告の伸び率等の比較を掲載しているところでございます。こちらにも議論の参考にしていただければと思います。

以上でございます。

○会長 はい。ありがとうございました。

ここが一番、審議をしないとまらない部分かというふうに思いました。昨年度も様々な議論を重ねて、最後の最後をお願いをしたような経緯もあったところでございます。

ただいまのご報告を踏まえまして、この委託と指定管理協定の下限額の算定根拠につきまして、皆様からご意見を頂戴できればと存じます。いかがでございませうでしょうか。

○委員 1点、確認ですが、先ほど資料5のほうで、杉並区の備考欄に条例が書かれております。地域別最賃、区に勤務する時間額報酬で定める職員の報酬額ということが強調されておりますが、すみません、私、あまり法律とかに詳しくないので、条例を重視するということは当たり前だと思うのですが、この解釈として、この最低賃金、あるいは時間で決める職員のみしか、決める算定根拠にならないという解釈なのか、もう少し拡大解釈ができるということなのか。

○会長 当然、審議会の議論というのは条例に縛られると思います。もちろん、解釈というのはいろんなありようがあるので、どの解釈が正しいということは言えませんが、ただ、文字どおり、書かれておりますとおり、地域別最低賃金と時間で報酬を決める職員というのが明示されていますので、相当な理由がない限り、そこから離れるのは難しいだろうということでございます。

補足的に申し上げますと、先ほどご紹介あった、我々が従来から見てきた会計年度任用職員じゃなくて、業務職というところも、こちらも会計年度任用職員ですので、こちらもこの条例との関係では条件を満たしているというような形で議論を進めていただければありがたいということでございます。事務局のほうはよろしいですか。私はそのように受け止めました。

○委員 分かりました。その上でなんですけれども、我々としては、やっぱり最終的には絶対額がどうかということが、諮問にもありましたとおり、品質の担保とか、公契約条例の目的に合致するかということなので、何を根拠にするかというのは、どっちかという、後づけな部分も少しあるのかもしれませんが、どう絶対水準があるべき水準に持っていけるのかなというところがあります。高卒初任給に特段こだわることではないですが、一つの根拠として、昨年提示させていただきましたということでございます。

労働者側の違和感からすると、区の制度ですから仕方がないということにはなるのですが、私が働くような業界においては、企業別の最低賃金と、企業における最低賃金といわゆる非正規の給料というのは一緒にしていこうというイメージがあります。いわゆるパートさんのほうの賃金、入り口賃金というのは高卒初任給とほぼ一緒にしていくという動きがある中で、最低賃金的なものが二つあるところが、何か少し違和感があるのかなと。そこに、高校を卒業して入ってきた1年目と、仕事によってはパートさんの賃金というところが、そんな能力的だとか、そういうところでそんなに差がついているのかなというところが少しあるということでございます。いろんな職種がありますので一緒くたに話すことは難しいとは思いますが、いずれにしても、根拠がないと議論は進めていけないというのは重々承知しておりますので、その辺は少し丁寧な議論をさせていただければと思います。

○会長 はい、分かりました。要するに条例とあんまり離れた解釈をすると、リー

ガルリスクと私ども法律家は考えてしまいますが、区民のほうから、条例に違反しているから違法な支出だというような訴訟というのもあり得ないことはないわけですね。そうなる、大変問題になりますので、あくまでも、どなたが見ても条例に則したということは私どもも担保しておきたいというのが、私の意見でございます。

○委員 参考資料を見ますと、7号の場合は、備考欄に「労働時間1週当たり20時間以上30時間未満」となっておりますが、業務職の場合は、その時間が何にも載っていませんね。

○会長 その点、いかがですか。

○経理課長 業務職におきましても考え方としては同じような形で、用務の1年目の報酬額は1級30号ですが、例えば2年目になったときはどうかというところに関しては、労働時間によって昇給区分が変わります。事務の行政職を見ていただきますと、例えば1年目の1級5号給ですが、その後、20時間以上30時間の方につきましては、2号給上がって7号給、またさらにそれが1年たちますと、3年目で1級9号という形で2号給上がります。例えば用務も、同じようなことであれば、30号から32号、34号と上がっていくというふうにご理解いただければと思います。

○委員 分かりました。

○会長 はい。ほかにいかがでございますでしょうか。

後からまた出てくるかと思いますが、私のほうから多少ご意見を申し上げたいというふうに思います。先ほどご報告を頂きました、杉並区が労働報酬下限額を決めていく中で、全体の6位、真ん中よりちょっと下という位置というご報告とともに、世田谷が1,230円、新宿が1,202円、それから中野が1,170円と、前回も他区との均衡も踏まえたわけですが、特に近隣区ということにも多少は考慮しましたが、こことはやや離れております。前回、一旦1,129円という水準を決定しておきながら、大変ご無理をお願いして1,138円という水準で決定させていただいたのも、あのときの段階では、人事委員会勧告のこともありますが、他区との均衡を見たいという、やや腰だめの議論があって、ちょっとご無理をお願いしたような経緯もございます。そういう意味でいくと、この中で、杉並区だけ、いつも近隣区の後塵を拝して、ずっ

とこのままいくのかということ、いかがなのかと。総務部長のお話にもありましたように、実際働かれています中で杉並だけ安いというのはどうだろうかということがございます。

やや類推的なお話になりますけど、地方公務員法の中、国家公務員もそうですが、情勢適応の原則というのがございまして、これは、要するに公務員の賃金というのは市場賃金では決められないので、情勢を適応していくというふうになっています。それを具体的に給与あるいは勤務条件についてどう決めていくかというときに、参考にしているのは生計費の問題と、それから、やっぱり地方公務員法ですので、他の市区町村との均衡と、それと国家公務員の人事院勧告とかがあります。なかなか市場では決められないものというふうに捉えて、均衡を取ろうという理念がございますので、労働報酬下限額は別に公務員法、地公法の適用があるわけじゃありませんので、ストレートな議論はできないのですが、しかし、区の仕事をやっていただいているということを見ると、そこら辺をもう少し意識した方向性というのが、これまで3年間やってきたわけですが、そろそろ思い切って、横並びというふうには実際なかなかいかないかと思いますが、もうちょっと近づきたいということです。といいますのは、今ですら、例えば世田谷区と比べますと、相当な開きがあって、恐らく令和6年度ということになると、さらにそこは引き上がっていくと。この間の最賃の動向とか、それから政府の様々な政策、それから消費者物価がかなり上がっているという中では、恐らく引き上がる方向になると思いますので、去年の議論の延長で考えているだけだと、かなり差が拡大するのではないかというふうに思っております。

これも直接この議論と関わるわけではないのですが、最賃の動向を見ますと、東京はさっきご紹介ございましたように41円上がって、1,113円となりました。これは、中央賃金審議会が出した目安をそのまま受け入れた形ですね。ところが、都は違いますが全国的に見ると、いわゆる目安額よりも高い額を出しているところが非常に多かったですね。ご存じのように、ABCランクがあって、特にCランクのところですね。島根だったと思うのですが、目安よりもさらに7円上げたというようなことがあって、政府としては全体の加重平均1,000円というところを目指したのですが、実際には1,003円

になったわけですね。これは最賃が、実は生活保護費との逆転現象があるということで、最賃法が改正になって、その結果、結局、むしろ生活費がかかる東京が典型ですが、そちらのほうの伸び率のほうが非常に高くなって、地方との、ある意味では格差が膨らんでしまった。それを、この状況の中で取り戻そうというのが各県で出てきた。私も長いこと、この数字を見てきましたが、目安額よりも1円、2円というのは、今までも結構ありましたが、これほど大きく上げたというのは、私自身、正直びっくりしたところでございます。そういう意味で、それと何の関係するののかということ、やはり、他区との均衡と考えた場合、先ほど絶対額というお話がありましたが、少し低いので、ここはちょっと思い切った発想の転換をしていただければありがたいというのが、私の個人的な意見でございます。議論していただければと存じます。

○委員 会長のお話を聞きますと、今、行政職の報酬額表の7号給ですよ。

○会長 はい。

○委員 今、会長のお話を頂くと、現場でやっている業務職のほうは全然金額が違います。どちらを選ぶかという発想にはなると思いますが、そこら辺はどうか皆さんにお聞きしたいなと思っております。

○会長 はい。

○委員 すみません、結論のほうから金額のバランスを図っていくというのはもちろん一つ妥当性があると思いますが、理屈のほうから、今までのご議論を伺っていると、委員もご指摘されたように、まずは正規とパートで違いがあるという趣旨が何なのかということと、それから、これを拝見していて、行政職と業務職にこの違いをつけている趣旨は何なのかという、一つは理屈として納得していくためには、その部分というのをちょっと理解したいなというふうに感想を持ちました。

○会長 ありがとうございます。

まず、公務員の基礎賃金のところで、正規職員と会計年度任用職員との差ということですか。これは、種々議論があつて、委員もおっしゃったように、それがいいのかどうかというのは、まさに、今、国を挙げて議論をしているところかと思いますが、私どもとしては何を基礎にしなきゃいけないのかというと、現実として正規の職員と会計年度職員がいる中で、同じような業務

を、区の業務を行う。つまり、例えば、もし、今、請負に出している業務なり、あるいは指定管理している業務を区の職員でやる場合、全部正規の職員でやりますかという、現状ではそうではありませんので、そうすると、やっぱり、会計年度任用職員のような方々にお願いします。その単価とのバランスは必要ではないかというのが、先ほど事務局の報告にもありましたし、私どもが会計年度任用職員の額を参照しようというふうに考えたのは、実はそこが一番大きいということでした。

後者のほうは、よく分からないところがありますので、お願いします。

○総務部長 事務局から簡単に説明をさせていただければと思います。

同一労働同一賃金という原則はあるものの、区の常勤職員と会計年度任用職員の違いとして、まず、常勤職員は能力選考を通過して職員になっております。会計年度任用職員も面接等の選考はありますが、公務員試験を受けているわけではないという中で、地方公務員法の規定で、会計年度任用職員の任期というのは、1会計年度以内とされています。もちろんそれは更新を妨げないことにはなっておりますけども、1会計年度以内であって、その業務内容は常勤職員の補助、補完的な業務を行うこととされておりますので、雇用形態の違い、労働の内容の違いによって、給与に差が生じているというふうにご理解いただければと思います。

それから、その中で、会計年度任用職員の行政職と業務職の給与の違いで、これもまさに会計年度任用職員の中で担っていただいている業務の違いに着目をして、会計年度任用職員制度が導入される以前の非常勤職員制度のときから、業務職のそれぞれの業務内容に着目をして、一般事務職との見合いで多少高めに設定をしてきたことを踏襲しているということですので、参考にしていただければと思います。

○会長 これよろしゅうございますか。

○委員 イメージとしては、やはり、かなり身体的労働というのは厳しい労働だというような理解があるということですかね。

○総務部長 そうですね、何をもって厳しいかというのはありますけれども、やはり、会計年度任用職員であっても、例えば給食作業は調理作業をすることになりますので、補助、補完的な業務といっても、やはり知識も経験も必要だとい

うことで、このような差が一般事務職と比べればついているのかなというふうには思います。

○委員           ありがとうございます。

○会長           はい。ほかに、皆様、いかがでしょうか。

先ほどのスケジュールとの関係でいいますと、次回で、できればほぼほぼ決定したいというスケジュールでございますので、ブレインストーミングでできるのは今回だけかもしれません。ぜひともご意見を頂戴できればと思います。

○委員           やはり、最賃のほうに近い金額というのであれば、やはり区の発注する業務としては適切ではないのかなという思いはあります。会計年度任用職員との給与の差が、最賃との差が縮まっているという中で、そこはそれなりの差をつけられるような金額にすべきではないのかなというふうに思っております。具体的に言うとなかなか難しいですが、これだけの物価上昇している中では、まだ見えない部分もありますけれども、今の情勢でいくと4%、5%程度上げていく、絶対額で言えば1,200円を超えるようなところでしょうか。

○会長           ありがとうございます。

○委員           いいですか。

○会長           はい。

○委員           これは意見というより質問になってしまうので、専門家の会長にも教えていただきたいのですけれども。

全国の最低賃金を決めるときの仕組みというのがあると思いますが、今回、想定したよりも地方では目安よりも大きくなったという話がありましたが、我々の、この審議会の議論を見ていると、やはり全国的な地域間競争というか、地域間の横にらみと、結局この東京23区に公契約条例を持っている自治体同士で横にらみというような状況になっているかと思いますが、やはり全国的に見ても、そういう横にらみ的な形で決まっていくものですか。

○会長           ご存じの方も多いかと思いますが、一応、法律上は、生計費と事業者の支払い能力と労働者の民間の全体の賃金の動向、この三つで決めなさいというふうにはもちろんなっています。実際には積み重ねでやってまいりますので、特に日本の場合は、ここがいろいろ議論になっているのですが、最初はやっ

ぱり中卒初任給というのが最賃の目安になって、それで形成されてきて、その後、やっぱりパートの地場賃金というふうに来ましたが、それでずっとやってきたものですから、結局、中卒初任給というのは、別に生計費を賄えるほどのものでもなかったですし、それから、パートの賃金も、かつては、20世紀の段階では、特に女性の家計補助的な労働だということで、あんまり、高いかどうかというのは問題にならなかったのですが、21世紀に入ってきて、非正規の収入で暮らしているという方が、今、非正規の中で40%近くいらっしゃるというようなことで。

先ほど申し上げましたが、問題になったのは、これは連合さんのほうで調査された結果だったのですが、要するに、フルで最賃で働いた額と、その地域の生活保護給を比べると、生活保護給のほうが高いという。これはやっぱりおかしいではないのかみたいな話になって。どうしてそうなるのかというと、やっぱり生活保護費のほうは、マーケットバスケット方式で算出して、その地域の必要経費を出しますが、労働単価のほうは別にそれとは全然関係ないので、さっきも言ったように、ベースが家計補助的な労働とかでやっていたので、これは上がらないというので法律が改正になって、先ほど言ったのに加えて、簡単に言えば、条文上はそう書いていないですが、生活保護費との調整をなさいと。つまり逆転現象を変えなさいというので、これで一挙に各地域の最賃が上がり出したのです。ただ、その場合は、結局、特に東京の場合は住宅費とかが高いですから、結局、逆に地方との関係で言うと格差が広がっちゃったという問題があったのですね。逆転現象はほぼほぼ解消しましたが、今度はやっぱり働き方改革関連法の中で、安倍内閣の進める中で、やっぱりデフレを脱却するためには賃金を上げなきゃいけないのだと。ご存じのようにずっと政府が言われていて、最低賃金がそれによって一挙に維持されてきたというのがあります。今回は、岸田内閣の下で思い切って全国平均1,000円にするというのがあったので、相当な額で上がりましたが、地方はそれに対して、やっぱりさらに上積みしないと難しいだろうということで、県によっては知事が乗り出してやったというのですが、あんまり乗り出すのがいいのかどうなのかというのは、私はよく分かりませんが、そんなようなことがあって、地域、地方の賃金審議会で決めたというような

経緯だったと思います。

今でも地域別に決まるので、例えば、東京と神奈川だと、1円しか違わないですね。だけど、千葉とか埼玉というとまだまだ格差がありますし、それから埼玉と栃木というとまだ結構格差があって、近隣での競争というのが結構あって、だからやっぱり大宮辺りに住んでいたら、むしろ東京にアルバイトに行くとか、宇都宮辺りの方もみんな大宮にアルバイトに行くとか、そういうようなのは実際起きているだろうというふうには思います。

ですから、おっしゃるように、結局積み重ねで決めていくことになりますが、どこかで、杉並の場合、この世田谷、中野、新宿に囲まれている中で、練馬はまだ公契約条例がありませんが、少し均衡を考えていかなきゃいけないのかなというのが私の理解かなというふうには思っています。

○委員           ありがとうございます。近隣区等との均衡というのは大事だと思います。ましてや人手不足時代を迎えて、働く人も事業者側も、いかに自分の会社のサービスを提供するのにどれだけ人材を確保できるかというのは課題だと思います。賃金を上げていく方向に全く異論はないんですけども、我々も建設業を営んでいまして、東京都内でもこの物価の傾斜というのが非常に今強くなってきていて、駐車一つとっても、千代田区と杉並区では、もう全然コストが今違っている。あと、住居に関するコストも、東京都内でも非常に傾斜が強くなってきているイメージがございまして、近隣区とはいえども、新宿区と杉並区で居住コストって、結構、差が出てきているのではないかなというふうに感じています。

先ほど会長おっしゃったように、地方で暮らすコストがこれだけあって、それに対する賃金が決まっているものですけども、そういうのも、東京都内であっても非常に差がついてきているよなということもあるので、そういったことも何か、決めるに当たっての参考要素として情報として出てくると、より有意義な議論ができるのではないかなと思って聞いていました。以上です。ありがとうございます。

○会長           なるほど。ありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか。

○委員           1点、確認。

- 会長 はい。
- 委員 すみません、失礼な質問になってしまうかもしれませんが、人件費が上がれば、業者の皆さん、価格も上がるということでしょうし、これだけ物価が高騰しているという中で、区から発注するときには、そういうことが全て加味されて、発注価格が決まる。要するに、適切じゃないということはないと思いますが、やっぱり人件費の支払いへの圧力になってしまうような業者も中にあると思います。その辺は、一応、議論のベースにはなると思いますので、適切じゃないということはないと思いますが、いろんなことが計算されて発注されているという認識でよろしいですね。
- 経理課長 委員ご指摘のとおりでございます。例えば、今回の委託の金額、例年そうでございますが、労働報酬下限額が固まった段階で、その金額に基づいて事業者に見積りをいただいております。適正に加味した形でお支払いするということは基本だと思っておりますので、今後もそういった形で考えていきたいと思っております。
- 会長 どうぞ。
- 委員 はい。すみません、直近の調べではありませんが、数年前に労働組合で調べた最低生計費ですと、23区、どこでも1,500円は最低必要だったという結果が出ております。それは北区でも杉並区でも新宿区でも。連合さんのほうでもリビングウェイジというのですかね、そちらでは1,600円だったというような報告もありますので、上げていくというのが動向としても当たり前になると思います。ただ、常勤職員を計算の基にすると条例違反になってしまうということであれば、やはりこの業務職の数字を引き入れてきて上げていくしかないのかなと、私は思います。
- 会長 はい。ありがとうございます。
- 委員 すみません、質問ですけれども。
- 会長 はい。
- 委員 この資料5の表を拝見しておりますと、杉並区はこれまで行政職を基準にしている、渋谷区は業務職、千代田区も業務職と、区によって、あとは新宿も業務職ですかね、考え方にばらつきがある中で、杉並が最初に行政職を選んだという理由は何だったのでしょうか。

○会長 今、先ほどお答えしたとおりで、区の仕事なので、区の最低のラインというのはどこなのかということで、会計年度任用職員によるということで、そのときには、必ずしも業務職というところは、私どもも検討の対象にはしていなかったというのが率直なところでございます。

○総務部長 はい。そうですね、会長おっしゃるとおりですが、冒頭の挨拶でも申し上げましたけれども、区が条例を施行した令和2年8月の時点では、杉並を含めて公契約条例を制定している区が7区でございました。その時点で、業務職の給料表を参照している区が多かったかという、事務職の給与表を参照している区のほうが先行区では多かったので、まずはそこからということで、業務職をあえて検討の俎上に上げなかったということがございます。

ところが、現在は業務職の給料表を参照している区が3区あるのと同時に、冒頭経理課長からもご説明させていただきましたが、よくよく改めて見てみれば、区が労働報酬下限額の対象としている業務は、資料5を見ていただくと分かるように、清掃、総合管理、用務、警備、清掃、調理という具合に、区の会計年度任用職員の業務職の職員が担っている仕事と極めて親和性があると。さらに、案としてご説明させていただきましたが、例えば学童クラブの指導員というのは、児童指導というのですが、いわゆるデスクワークではないということで、新たに加われば、ますますそういう事務職ではない色合いが強まるので、金額を上げるという命題も一方である中で、そういうことを考えれば、少なくともこの業務職の給料表を議論の俎上に上げて、委員の皆さんにご検討いただくことが妥当だろうということで、今回、資料として上げさせていただいたということです。その辺を勘案してご検討いただければと存じます。

○会長 ほかにいかがでしょうか。

( なし )

○会長 特に、以上ということであれば、ご意見を整理いたしますと、各委員とも現状の下限額を引上げの方向で考えるということにはご理解を頂戴したというふうに思います。また、会計年度任用職員の中でも、業務職の給料表というのに準拠するという方向性について、賛成される委員のご発言も、全員ではございませんがありました。

引上げ額でございますが、先ほどから私が申し上げたように、現在の物価上昇の状況、それから最低賃金の上げ幅の状況から全国的な環境、それから今年の国の人事院勧告、これまでとはちょっと基調の違う人事院勧告が出された。さらには近隣区との均衡を考えていくと、思い切って1,200円台で少し考えたいなというふうに思っております。

そういうことをご理解を頂戴できれば、それを共通の認識といたしまして、それではその下限額算定の基礎をどこに置くか、事務局から今日ご提示いただいた有力な考え方として、会計年度任用職員の業務職について、今度参照を替えるという、昨年度からは違うところを準拠するというような方向も含めてご提案があったところでございますが、次回、10月に、特別区の人事委員会の勧告もございますので、そうしたことも踏まえて、次の審議会でご意見を踏まえて決定したいというふうに考えておりますが、いかがでございすでしょうか。

( 異議なし )

○会長            ありがとうございます。

それでは、本日のご意見を踏まえまして、次回、具体的な金額を決定したいというふうに思います。

本日は非常に活発なご意見を頂戴いたしまして、誠にありがとうございます。改めて次回は、本日の議論を含めまして、またその着地点を見いだすために再度議論を行いたいと思いますので、引き続きよろしくお願い申し上げます。

日程につきましては、10月ということですが、事務局のほうで調整をお願いしたいと思います。

○契約係長      それでは、今後の日程について、各委員に事前にご都合を確認した結果、10月24日の火曜日、10時から開始で皆様のご都合が合いましたので、よろしければこの日程でご決定を頂ければと存じます。いかがでしょうか。

○会長            はい。今のでよろしいでございますか。

( 了承 )

○会長            10月24日火曜日ということでございます。どうもありがとうございます。  
それでは、ほかにご質問等なければ、第1回の審議会を閉じたいと思いま

す。どうも、ご協力ありがとうございました。