

令和3年度第2回津市公契約審議会の会議結果報告

1 会議名	令和3年度第2回津市公契約審議会
2 開催日時	令和4年3月22日(火) 午後2時から午後3時20分まで
3 開催場所	津市役所本庁舎4階 庁議室
4 出席した者の氏名	津市公契約審議会委員 西川 源誌(会長)、田邊 三郎、橋本 正治、藤村 真彦、村山 篤、山口 登 (事務局) 総務部長 奥田寛次 総務部次長 稲垣篤哉 調達契約課長 織田充彦 調達契約課調整・物品調達契約担当主幹 伊藤良成 調達契約課工事契約担当主幹 柿木伸介 工事契約担当副主幹 岡本慎哉 物品調達契約担当副主幹 横山貴之 工事契約担当主査 井原崇視 物品調達契約担当主査 福岡捷太郎
5 内容	(1) 副会長の選任について (2) 令和3年度の労働報酬下限額試行状況について ア 業務委託 イ 指定管理 ウ 工事 (3) 「津市公契約条例の施策の方向性」の検証 ア ①公契約の範囲及び②対象労働者の範囲 イ ③労働報酬下限額試行対象案件 ウ ④～⑦労働状況台帳関連事務 エ ⑧違反時のペナルティ オ ⑨労働報酬下限額の基準 (4) 津市公契約条例の一部改正に向けて (5) 労働報酬下限額の設定方法の見直しについて (6) 令和4年度における労働報酬下限額の運用 (7) その他
6 公開又は非公開	公開
7 傍聴者の数	0人
8 担当	総務部調達契約課工事契約担当 電話番号 059-229-3122 E-mail 229-3121@city.tsu.lg.jp

会議の内容は次のとおりです。

- 事務局 お待たせいたしました。本日は、皆様大変お忙しい中、お集まり頂きまして、誠にありがとうございます。
- それでは、令和3年度第2回津市公契約審議会を開催させていただきますが、会議に先立ちまして事務局から連絡事項がございます。前回の審議会で奥田委員の辞任について報告いたしました。後任の委員として三重県社会保険労務士会から藤村真彦氏を御推薦いただき、令和3年12月2日付で委嘱を行いました。
- 今回、藤村委員が御出席いただく初めての審議会ですので、簡単に自己紹介をお願いしたいと存じます。
- それでは藤村委員、よろしく申し上げます。
- 委員 **【藤村委員挨拶】**
- 事務局 ありがとうございます。それでは開会に当たりまして総務部長より一言御挨拶を申し上げます。
- 事務局 **【総務部長挨拶】**
- 事務局 それでは、西川会長、議長として会議の進行をお願いいたします。
- 会長 承知しました。皆さんお忙しい中お集まりいただき、ご苦労様です。前回に引き続き、活発且つ円滑な議事進行にご協力いただきますようお願いいたします。
- なお、本日の会議は、津市の「審議会等の会議の公開に関する指針」に基づき公開としております。
- それでは、議事を進めてまいります。「事項書 副会長の選任について」、ですが、津市公契約条例第18条第1項の規定では、副会長は委員の互選により定めることとなっています。
- 選任について如何いたしましょうか。
- 委員 事務局の御意見を聞かせてください。
- 事務局 社会保険労務士として、労働者、事業者双方の状況に精通し、労働及び社会保険関連の専門的な識見を有していらっしゃる藤村委員が適任ではないかと考えます。
- 委員 異議ございません。
- 会長 それでは、副会長は藤村委員をお願いしたいと思います。どうぞ、副会長席に、御着席ください。
- 委員 **【副会長挨拶】**

会長 それでは「事項2 令和3年度の労働報酬下限額試行状況について」事務局に説明を求めます。

事務局 <概要>

- ・本年度は令和2年度第2回の審議会において承認された「津市公契約条例の施策の方向性」（資料1-1）に基づいて試行を行った。
- ・業務委託は予定価格が1,000万円以上で、かつ、競争により契約している特定公契約のうち、10件を試行案件として発注した。今回、新たに報告した2件について、労働報酬下限額（以下「下限額」という。）を上回った労働報酬が支払われていることを確認した。また、アンケートの回答では、事務作業及び提出方法等について課題の提議や意見はなく、下限額の金額は妥当であるとの回答であった。
- ・指定管理は指定管理料が1,000万円以上で、かつ、公募により指定管理者を決定する案件のうち、1件を試行案件とした。結果は、前回の審議会での報告のとおり、下限額を上回った労働報酬が支払われ、アンケートの回答においても運用上の課題等の提議はなかった。
- ・工事は予定価格が1億5,000万円以上のもの又は総合評価落札方式において低入札価格調査を経て契約を締結するものの中から、予定価格が1億5,000万円以上の工事12件を試行対象として発注し、うち6件が第1回目の提出を完了している。

一般労働者は最低額こそ交通誘導員の最低額より低い者が存在するものの、最低賃金を大きく上回る者が多い一方で、交通誘導警備員は最低賃金に近い水準の労働報酬で従事している労働者が多い。また、労働者性のある個人事業主については、一定の労働報酬が支払われていることを確認した。

アンケートにおいて、下限額の設定は一部の事業者から低いとの意見があったものの、多くの事業者からは妥当との回答であった。また、労働状況台帳作成及び提出方法等については、問題ないとの回答が多数を占めたが、一部「記入方法がわかりにくい」、「下請業者分の労働状況台帳は元請業者が市に提出するのではなく、下請業者が直接市に提出できるようにしてほしい」との意見があった。

会長 分かりました。では、令和3年度の労働報酬下限額試行状況について、何か御意見・御質問はありませんか？

委員 今回の結果には見習い労働者と思われる方のデータも含まれているのでしょうか。

事務局 労働状況台帳は全ての労働者を提出対象としていますので、データには含まれていますが、それぞれの労働者が見習い労働者であるかどうかの確認はしておりません。しかし、一部で非常に低い労働報酬の労働者がいたことについて、事務局としては当該労働者が見習い労働者であると推測しています。

委員 報酬が低い労働者が見習い労働者であったとしても、下限額以上の労働報酬は支払われているということでしょうか。

事務局 そのとおりです。

委員 調査で全労働者を確認しているということはわかりましたが、特異なケースは除いた方がデータは正確に取れるのではないかと思います。

会長 ほかにございますか？なければ「事項3 津市公契約条例の施策の方向性の検証」に移ります。それでは、事務局に説明を求めます。

事務局

<概要>

・公契約の範囲として、新たに指定管理を対象とし、指定管理者が直接雇用し、かつ、施設に常駐する者を対象労働者に加え、試行を行ったところ、最低賃金に近い水準の労働報酬で働く労働者が多かったことから、指定管理を特定公契約に加え、その労働者を対象とする必要性があると認められた。

また、労働者性を有する個人事業主（一人親方）を新たに対象労働者としたが、個人事業主労働者性チェックシート（資料1-2）の活用により、労働者性の有無の判断に迷うことなく、労働者性を有する個人事業主の労働状況台帳が適切に提出されていた。

・下限額の対象とする場合は、受発注者双方に一定の事務負担が発生するため、本年度の試行のとおりに金額要件等を設定し、特に多くの労働者が従事する案件を対象とすることにより、効率的な制度運用を図ることが必要と考える。

・労働状況台帳提出回数は2月分を2回に分けて提出とし、業務委託及び指定管理は初回及び最終月、工事は履行期間の中間月及び履行完了月を作成対象としている。当該事務については一部の事業者から「手間がかかる」との意見はあったが、多くの事業者は課題や問題点はないとの回答をしていることから、現在の方法で適切な運用が可能と考える。

下請業者が元請業者に労働状況台帳を見られたくない場合は、厳封提出を可とし、守秘性を担保すると共に、元請業者は労働状況台帳等の取りまとめのみを行うものとし、内容確認は発注者にて行うことにより、元請業者の事務負担の軽減を図ることができると考える。

・下限額に係る違反を行った場合、違反した事業者に責があることから、違反業者に対してのみペナルティを科すことが妥当であると考えられる。

・下限額は、まずは、最低賃金に近い水準の労働報酬で従事する労働者の報酬水準を確保することを目標とし、金額の設定を行ったが、令和3年10月1日以降は三重県の最低賃金が下限額を上回ることとなったため、実質的な効力を有する金額となるような設定方法を検討

していく必要があるという課題があった。

会長 分かりました。それでは津市公契約条例の施策の方向性の検証について、何か御意見・御質問はありませんか。

会長 特にございませつか。なければ「事項4 津市公契約条例の一部改正に向けて」と「事項5 労働報酬下限額の設定方法の見直しについて」は相関連しますので、一括して事務局に説明を求めます。

事務局 <概要>

・事項4

津市公契約条例の施策の方向性については、事項3の検証のとおり、下限額の設定方法以外は審議会からの答申に反映する。下限額の設定については、まずは最低賃金に近い水準の労働報酬で従事する労働者の労働環境を確保するという目標及び津市職員高卒初任給を勘案した額とする考え方は変更することなく、最低賃金の状況や試行結果における労働報酬の水準を踏まえた設定方法に見直しを行う。

・事項5

公務員の初任給の水準は、同年齢の標準生計費を下回らないように設計されており、社会一般の情勢に適応した給与を確保する機能を有し、民間事業者の給与水準と均衡させることが基本となっていることから、下限額の設定については、本市職員高卒初任給の1時間当たりの給与額に定率を乗じて得た額を下限額として設定していた。本年度は定率を85%として下限額の設定を行ったが、下限額が三重県の最低賃金を下回ることとなったことから、実質的な効力を有する下限額となるよう定率を見直す必要がある。

見直しに当たっては、本年度の試行結果における三重県の最低賃金以上で本市職員高卒初任給の1時間当たりの給与額以下の労働者の平均額を目安とし、その額は本市職員高卒初任給1時間当たりの給与額の約90%に相当することから、定率は90%に見直すこととした。

会長 分かりました。それでは津市公契約条例の一部改正に向けて及び労働報酬下限額の設定方法の見直しについて、何かご意見・ご質問はありませんか。

委員 定率を90%に見直すとのことですが、最低賃金に近い水準で従事する労働者の報酬の平均が940円とのことですが、940円が津市職員高卒初任給の90%となったのは偶然でしょうか。

事務局 本市が考える「最低賃金に近い水準」とは、本市職員高卒初任給の1時間当たりの給与額である1,050円以下の場合と考えています。それを試行結果から抽出し、平均すると約940円となり、940円を本市職員高卒初任給の1時間当たりの給与額に当てはめると

約90%となったものです。

委員 下限額を決めるに当たって、今までは津市職員高卒初任給の85%を基準としていましたが、三重県の最低賃金が逆転したため、90%に引き上げるとの説明でしたが、三重県の最低賃金を基準として、その何%以上とする方がわかりやすく、下限額が最低賃金を下回ることも起こらなくなると思います。

事務局 下限額の設定に当たって、何を基準にするかは他の自治体でも様々で、最低賃金を基準としている所もありますが、本市では公務員の初任給は標準的な生計費を賄うように設定されていること、民間事業者と均衡させることとされていることから、基準としています。最低賃金は生活保護費等も勘案して設定されており、あくまで「最低」を決めていくものと考えていますので、「標準」である公務員の初任給を下限額の基準としています。

委員 津市の初任給は職種が異なっても同一なのでしょうか。また、金額が異なる場合は、下限額の基準としている職種を教えてください。

事務局 職種によって異なりますが、下限額の基準は事務職のものを採用しています。なお、どの職種であっても民間事業者の給与を反映しています。

委員 一般事務職を基準として、作業員については事務職は何%か差をつけるというのが妥当ということでしょうか。

事務局 金額だけを考えるのであれば、例えば三重県の最低賃金の105%とすると約947円という考えもありますが、市が直営ですといくらで、その何%を下限額とするとした方が理解が得られやすいのではないかと考えています。そのため、市の直営とする場合の人件費として職員給与を基準とすることは根拠として妥当であると考えます。

委員 定率の85%や90%という数字は落札率に近い数字のように思えますが、落札率を考慮して設定されたのでしょうか。

事務局 落札率を考慮した数字ではありません。

委員 最低賃金ではなく、標準的な生計費を賄うように設定されている公務員の初任給を下限額の基準として設定するとの説明で納得しましたが、最低賃金は年1回しか改定されないのも、民間の状況を反映するのが遅れます。そのため、急激な賃金の変動があった場合はどのように対処するかは考えておいた方がいいと思います。

委員 民間事業者は、市場調査をして給与を決めることが多いですが、公

務員の場合はどうでしょうか。優秀な人材を採用するためには、初任給を上げないと人材が集まらないというのは民間も公務員も同じだと思うのですが。

事務局 公務員の給料は人事院勧告を参考にしているため、優秀な人材を確保することを目的として初任給が変わることはありません。また、先ほど委員の御指摘のとおり最低賃金は年1回の更新ではありますが、給与の変動が激しいのは比較的高額な労働報酬を得ている技術者であると推察しており、今回労働環境を確保しようとしている最低賃金に近い水準の労働報酬で働く労働者については、常に最低賃金に近い水準のままで大きな変動はないものと考えていますので、年1回の見直しで問題はないものと考えます。万一、急激なインフレやデフレがあった場合は、審議会を開催し、下限額の設定について御審議いただくこともあり得ます。

委員 物価が急激に上がっているとのことなので、来年度早々に見直すということもあり得るのでしょうか。

事務局 公務員の給与は民間事業者の給与を反映していますが、反映するのが遅れ、かつ、民間事業者と大きな差ができない限りは来年度早々の見直しは不要と考えます。

委員 4月以降は相当に物価が上昇するのではという話も聞こえてくる状況で、経営者が出せる賃金とのバランスを考えて下限額の設定をしていただければと思います。

委員 戦争等の影響で物価が急激に上昇した場合、賃金を上げたくても急激に物価が上昇している状況では難しくなります。このような特異な状況の場合、従来のようにスライド条項を適用するだけでなく、スムーズに工事を施工できるような対策を考えておいてください。そのような対策を講じることが賃金も含めた労働者の労働環境を確保することに繋がると思います。

下限額の設定については、市が設定し、運用することになりますので、市が運用しやすい形にするのがいいと思います。

会長 事務局からの説明にありますように、市は最低賃金に近い水準の労働報酬で働く労働者の報酬水準を確保するというを目的として下限額を設定しており、少なくとも市が発注する案件ではそのような労働者の労働環境を確保しなければならないということです。

下限額の基準を最低賃金とするのか、津市職員高卒初任給とするのかについては、どちらもメリットデメリットはあるのかと思いますが、事務局の説明にありました設定する目的を考えると、津市職員高卒初任給を基準とするのが妥当ではないでしょうか。しかし、試行結果を見ると初任給の基準をそのまま適用するのは難しい部分もある

ので、そこから経済情勢等を勘案し定率を乗じるということが労使にとって中立的な案ではないかと思いますが、特に異論がなければ事項4、事項5については、事務局の提案どおり進めていただくこととよろしいでしょうか。

(異議なしの声あり)

会長 異議が無いようですので、事務局の提案どおり進めていただくこととします。

次に、「事項6 令和4年度における労働報酬下限額の運用」に移ります。それでは、事務局に説明を求めます。

事務局

<概要>

- ・労働報酬下限額は事項5のとおり見直す
- ・労働報酬下限額以外の条件については、資料1-1の条件とし、条件に合致する契約の中から一定数を抽出し、対象案件として発注する。

会長

分かりました。それでは令和4年度における労働報酬下限額の運用について、何か御意見・御質問はありませんか。

委員

受発注者双方が労働状況台帳作成等の事務を実践することを目的としてとのことですが、労働状況台帳を作成するのは今までどおり事業者が行うということでしょうか。

事務局

労働報酬下限額以外の内容については、資料1-1のとおりで、受注者は受注関係者の労働状況台帳等を物理的な取りまとめのみを行うことや、違反があった場合のペナルティは違反業者に対してのみペナルティを行うことなどについて変わりありませんので令和4年度も同様の方向で進めていくということです。

事務局

今まで議論を重ねた結果を基に令和4年度に答申をいただき、令和5年度に改正条例等を施行したいと考えていますが、令和4年度も全く運用しないというのではなく、何件かを抽出し、令和5年度と全く同条件で運用するということです。

委員

資料3ページにおいて、まずは最低賃金に近い水準の労働報酬で従事する労働者の報酬水準を確保することを目標とする、とありますが、当面ということとよろしいでしょうか。

事務局

今までの議論の中で、先ほど御承認いただいた内容であれば、事業者にとって過度の負担にはならないであろうということで、まずは最低賃金に近い水準の労働報酬で従事する労働者の報酬水準を確保することを目標として令和5年度はスタートしたいと考えています。

会長 ほかにございせんか。なければ「事項7 その他」に移ります。
委員の皆様、何かございますか

委員 公共工事の設計には設計労務単価に基づいて設計されているものかと思いますが、令和4年2月18日に国土交通省から令和4年度の設計労務単価が発表された資料には、労務単価は令和3年度より引き上げられているということと、当該労務単価には事業主負担分は含まれていないということが書かれています。また、法定福利費は必要経費であり、事業者は下請業者に対し、必要経費分を計上しない又は必要経費を値引くことは不当行為であるとも書かれています。

事業主が労働者一人の雇用に必要な経費は設計労務単価の14.1%になるということです。必要経費分は設計価格に含まれているので、事業者が下請業者に対して必要経費分も含めた適切な下請契約を締結しなければなりません。中には適切に支払われていない下請業者もあるようです。このような状況ですので、下限額とは少し離れた話にはなりますが、こういった実態があることも知っていただければと思います。

津市のホームページにおいても法定福利費を明示した標準見積書の活用についてということで掲載されていますので、引き続き目を向けていただきたいと思います。

委員 4.1%というのは法定福利費のみで4.1%ということでしょうか。

委員 法定福利費、安全管理費等も含めた必要経費が4.1%ということです。

会長 委員の意見は、今後事務局で参考としてください。
委員の皆様、ほかになにかございますか。なければ事務局からは何かございますか。

事務局 事務局からは特にありません。

会長 特に無いようですので、本日の会議はこれで終わりたいと思います。
長時間にわたる御審議、御苦勞様でした。