

審議会等の会議結果報告

1 会議名	令和6年度第1回津市公契約審議会
2 開催日時	令和7年1月31日（金） 午後10時から午前11時10分まで
3 開催場所	津リージョンプラザ 2階第3会議室
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）、前野 優紀（副会長）、田邊 三郎、 橋本 正治、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 川出 浩也 調達契約課調整・物品調達契約担当主幹 横山貴之 調達契約課工事契約担当主幹 柿木 伸介 調達契約課 主査 近藤 真由美 調達契約課 主査 熊本 尚弥 調達契約課 主事 金子 美帆
5 内容	(1) 会長及び副会長の選任について (2) 報告事項 令和6年度労働報酬下限額の運用状況について (3) 審議事項 【諮問】令和7年度労働報酬下限額について (4) 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 電話番号 059-229-3121 E-mail 229-3121@city.tsu.lg.jp

・議事の内容 別紙のとおり

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。

令和6年度第1回津市公契約審議会を開催させていただきます。それでは開会に当たりまして総務部長より一言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、会議に入りますが、委員委嘱後初めての会議となる本日の会議では、会長及び副会長の選任まで私が進行させていただきます

ので、よろしくお願ひいたします。

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」に基づき公開しております。

また今回、前野委員に初めて審議会に御出席いただきますので、簡単に自己紹介をお願いしたいと存じます。それでは、前野委員、よろしくお願ひします。

委員

【前野委員挨拶】

事務局

では、「事項1 会長及び副会長の選任」について、でございますが、津市公契約条例第18条第1項の規定では、会長及び副会長は委員の互選により定めることとなっています。

選任について委員の皆様から御意見等はございますか。

委員

これまでどのように決められていましたか。

事務局

委員構成について、事業者団体の関係者が2名、労働者団体の関係者が2名、識見を有する方が2名となっております。これまででは識見を有する方として、入札等監視委員会から推薦されている西川委員が会長、三重県社会保険労務士会から推薦された方が副会長を務めていただきました。

委員

今回もそのようにお願ひします。

事務局

皆様、いかがでしょうか。

＜異議なしの声＞

事務局

それでは、御異議がないようですので、西川委員に会長を、前野委員に副会長をお願いしたいと思います。

どうぞ、会長席、副会長席に、御移動ください。

事務局

それでは、西川会長、前野副会長に御挨拶をお願いしたいと思います。

会長

【西川会長挨拶】

副会長

【前野副会長挨拶】

事務局

それでは、西川会長、議長として以後の議事の進行をお願いいたします。

会長

承知しました。それでは、議事を進めてまいります。

事項2「報告事項 令和6年度労働報酬下限額の運用状況について」事務局に説明を求めます。

事務局 それでは、資料に沿って説明させていただきます。詳細は担当から説明させていただきますのでよろしくお願いします。

事務局 <概要>

・業務委託

対象案件は令和5年度契約締結分が9件、令和6年度契約締結分が81件、合計90件で、労働状況台帳提出対象月が到来している案件について、全ての労働者に対して労働報酬下限額以上の労働報酬が支払われていることを確認した。

資料1、資料2に基づき労働報酬の分布を説明。

・指定管理

令和5年度に公募し、令和6年度に契約締結した案件が1件。全ての労働者に対して労働報酬下限額以上の労働報酬が支払われていることを確認した。

資料3に基づき労働報酬の分布を説明。

・工事

対象案件は令和5年度以前契約締結分が6件、令和6年度契約締結分が8件、合計14件で、労働状況台帳提出対象月が到来している案件について、全ての労働者に対して労働報酬下限額以上の労働報酬が支払われていることを確認した。

資料4、資料5に基づき労働報酬の分布を説明。

会長 分かりました。令和6年度労働報酬下限額の運用状況について、何か御質問はありませんか。

委員 工事における労働報酬下限額の対象案件は1億5千万円以上であると思いますが、契約金額がそれ以下のものがありますが、その理由について教えてください。

事務局 予定価格が1億5千万円以上の案件が対象となりますので、入札の結果、契約金額がそれより低くなる場合があるためです。

委員 分かりました。

会長 他にございませんか。なければ、続いて「事項3 審議事項 【諮問】令和7年度労働報酬下限額について」事務局に説明を求めます。

事務局 令和7年度労働報酬下限額について市長から諮問がありましたので、津市職員高卒初任給月額や社会情勢等を勘案して定めることとしている労働報酬下限額の令和7年度における設定について、事務局か

ら提案させていただきますので、御審議のほどよろしくお願ひいたします。

それでは事務局案の詳細を担当から説明させていただきます。

## 事務局

### <概要>

#### (1) 労働報酬下限額設定に係る条例の規定

津市公契約条例第6条の2で、行政職給料表の適用を受ける職員が初任給として受ける給料月額及びこれに対する地域手当の月額並びに社会情勢その他の事情を勘案し、労働報酬下限額を定めるとあり、下限額を定めようとするときは、審議会の意見を聴かなければならないと定めている。

#### (2) 令和6年度労働報酬下限額

津市行政職員高卒初任給の1時間当たりの給与額(1,150円)に乘じる掛率を91%とし、令和6年度の労働報酬下限額は、1,047円としている。

#### (3) 令和7年度労働報酬下限額設定の前提

##### ① 本市職員の給与額

令和6年的人事院勧告に基づき、本市高卒初任給は170,900円から23,600円の引き上げで194,500円に改定。

同勧告で地域手当の支給地域が見直され、本市は、6級地(6%)から5級地(4%)に引き下げられるが、段階的に引き下げられるため、令和7年度は6%から1%引き下げられ5%となる。

令和7年度の本市職員高卒初任給の1時間当たりの給与額は、1,306円となる。

##### ② 社会情勢等

###### ・社会情勢の変化

依然として、商品やサービスの値上がりが続く一方、労働者の賃金も上昇傾向にある。

###### ・地域別最低賃金(三重県)の動向

地域別最低賃金(三重県)は令和6年度は、前年度比較で約5.1%上昇した。また、石破総理の施政方針演説では、「2020年代に全国平均1,500円に向けて努力を続ける。」と盛り込まれている。令和7年度の三重県の地域別最低賃金は、令和6年度と同程度の上昇率で上昇した場合、1,075円程度になるものと想定する。

###### ・令和6年度労働報酬下限額の運用における労働報酬の状況

令和6年4～10月の労働状況台帳における労働報酬の状況として、令和6年度労働報酬下限額(1,047円)から令和7年度の津市職員高卒初任給の1時間当たりの給与額(1,306円)までの報酬が支払われている労働者の1時間当たりの平均額は、約1,129円(令和7年度津市職員高卒初任給の約87%)であった。

・令和7年度労働報酬下限額の設定について

上記を勘案し、令和7年度労働報酬下限額は現在の1,047円から引上げが必要であると考える。

(4) 令和7年度労働報酬下限額（案）

令和7年度の労働報酬下限額についても、令和6年度と同様の考え方で設定することが妥当であると考える。

津市行政職職員高卒初任給の1時間当たりの給与額（1,306円）に乘じる掛率を上記の87%で算出される労働報酬下限額は1,137円である。

会長

分かりました。それでは令和7年度労働報酬下限額について、何か御意見、御質問はありませんか。

委員

市職員高卒初任給に基づいて労働報酬下限額を決めるというのが、今日の状況では無理があると思います。社会情勢が何パーセントかと決めることも難しいと思われます。

初任給が30万円で社員募集しているというところもあるようですが、体力がある会社ならよいが、中小企業が同じようなペースであげていけるかどうか。

今後、この下限額の計算方法がよいかどうか検討が必要であると思います。

委員

中小のところではこの下限額が経営的に厳しいのではないかという御意見かと思います。中小や零細の会社へ伺うと、賃金を上げないと人が来てくれなくて大変だと、中堅の人も賃金がよいところへ行ってしまうと聞いています。経営者の方の心痛は労働者側からは図りかねますが、この金額は相当なものかと思います。首相が1,500円を目指すと言っている中ですので、この金額で進めていっていただきたいと思います。

委員

労働報酬下限額を上げることはやぶさかではなくて、賃上げしないと人が来てくれないとことと賃上げするということは別問題だと思います。賃上げしたら人が来てくれるかというとそうではありません。

委員

現在の社会情勢をみていると、このままの計算方式で成り立つかなど危惧しています。将来違うようになってくるのではないかと思います。人材不足とかがもっとひどくなると心配しているところです。

委員

計算方式は難しいと思います。難しいと思いますけれど、最初、津市の職員さんが現場で仕事をすることを考えてということだったのと、津市の職員さんの給料をベースにするのは仕方ないと思います。三重県の最賃の金額の上昇率をみると、これ位の下限額は必要になる

のかなと思います。逆転現象が起こるといけませんので。中小としては厳しいという声も聴いておりますが、元請としては、ある程度それ以上の金額をもってみえると思いますし、末端労働者にある程度の金額を渡すという考えでいくとこれ位の金額は必要だと思います。

担い手三法が令和6年6月に改正されており、国土交通省も動き出しました。原材料の高騰への対応で、労務費が下げられているというのが現実にあるということで、国も標準労務費を設定していくと動いています。国の工事で、元請から下請けまで元請がとった金額で末端労働者まで行きわたるというルール作りが考えられています。まだ、基準値は決まっていませんが、今後、動き出したとすると、標準労務費は建設業に特化した最賃という感じになってくる可能性があります。これを下回っていた場合、いわゆる建設Gメンというのが動いて、勧告や公表等の処分があると聞いています。今までのようになんか最賃だけを考えていたらいいということにはならないので、そちらも注視していって、今後の公契約条例の労働報酬下限額を考えていく必要があると思います。

会長

他に御意見や御質問ございませんか。

委員

労働報酬下限額の決め方を事前に資料をいただいて読んでいましたが、難しいなと思いました。業界の特徴といいますか、特定公契約の対象となる業種の方は、人員基準は、無いのでしょうか。例えば、この仕事をするには最低二人は置かなくてはならないとか。

委員

道路工事の場合はガードマン・交通誘導員を何人置きなさいという設計はありますが、ものづくりにおいては各企業それぞれ得意不得手があって、設計が10人で施工するとなっていても、施工業者によっては15人必要かなとか、他の企業は8人で施工できるという場合もあります。そうすると人により払える賃金が変わってきます。だから、一律に労働単価を決めるのが難しいという訳です。人によって能力も違いますので。

委員

ありがとうございます。そういうことを想定しまして、人材不足で人がなかなか集まらないという中で、何が起こるかというと、人がいらなくなるような配置をして、予算の中で何とかやってしまうというやり方になってしまふ企業もあります。基準を最低賃金と津市の職員の給与からというのはやっぱり難しいのかなと思いました。

津市職員の初任給というところですが、当然、試験を受けて職員になった方と試験のない方や資格をもっていない方と比較して賃金を払うというのは厳しいのかなと思います。底上げというのは必要だと思いますが、仕事を覚えてやっと一人前になってきたような方が、高い給料に釣られて離れていくということもあるので、資格を持っている人や経験を持っている人をいかに確保していくかが課題になって

くると思うので、一律にどこの層に向かって上げていくということは難しいのかなと思いました。

最低賃金も総理大臣が変わったら、違うことを言うかもしないので、難しいのかなという感想になってしまいますが、しっかり議論できればと思いました。

委員

それぞれ委員から専門的な知識を含めて意見をいただきましたが、ここで目標にしているというところを原点に立ち帰ってお考えいただけたらありがたいと思います。

全体の底上げをやろうという議論をここでやっているわけではありません。あくまで、先ほどの説明にありました地域別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、これが一番の目的であり、それより上の方の賃金を上げろと言っている訳ではありません。労働報酬を最初に議論した時に全国的な傾向として、最低賃金を基準にしているところもありますよということもありました。もう少し進んでそれよりも高いところで水準を設けましょうということで算定されたのが先ほど説明のあった条例にも書いてある津市職員の初任給を基にして一定の計算式で算出した金額を下限額にしましょうということになってきたんだと思います。そういう意味からすると、そのところを大きく変えなければならぬ事情というのは、私は今のところはないんだと思います。算定の方法が理解しやすいからしくいかは評価が分かれるところだと思いますが、実績として今までやってきたやり方と大きく変えてしまうのは、変えなければならぬ事情があるのであればごもっともだと思いますが、法的安定性というか基準の安定性というものがぐらつきかねないと思います。そういう意味からすると事務局から説明があった方法で、社会情勢の勘案についてもパーセンテージは前後する部分が出てくるかもしれません、そうした形で評価して算出する。最低賃金についてもどれ位上がるかは予想がつかない。令和6年度の労働報酬下限額を決めた際にも大幅な最低賃金の値上がりがあるかもしれないという想定のもとに高すぎるんじゃないかという議論もありましたが、結果的に下限額に近づく最低賃金に決められました。そういう情勢からすると、昨年度と同じ程度の最低賃金の値上がりを想定した上で、できる限り最低賃金以上で下限額を定めておいたほうが無難なような気がしています。

委員

私は決してこのやり方について直ちに変えた方がいいということではなくて、今後の社会情勢を見据えて、このままでいいかということを考えながら決めないと、本当にその時になってどうしたらいいんだということが出てくるので、私はそういうことで話をさせてもらつたつもりです。今の労働報酬下限額の査定方法を変えましょうという話ではありません。この会の趣旨はよく理解しています。

事務局

いろいろな御意見ありがとうございます。

委員長おっしゃっていただいたように、スタートしていくときに、最低賃金に近い方、単純労務に就いておられる方の底上げを図るべきだろうということで始めました。

津市職員の初任給を基準にしているというところは、私たちが委託するものは直営で行ってもいいのですが、委託するということは私たちよりも専門知識を持って、上手に、安くできるという方々にお願いしています。行政側の理論ですけれども。私たちの給料が何で決められているかということは先ほども担当から説明したとおり人事院勧告になります。人事院勧告は50人以上の事業所の給料から算出されています。労働報酬下限額の算式としては、逆算で求めていますので理解しにくいというところがあります。過去の運用をみると最低賃金に追いつかれたということもありますが、やってきた効果は一定あって、続けていくことが大事かと考えています。

公契約はどうしても労働報酬下限額に目がいってしまいますが、働いてみえる方は、給料だけでなく、環境がいいとか社会保障がいいとかという部分もありますので、そこで働いている満足度が満たされることが一番大事だと思います。津市役所もそうなんですが、その部分を達成しないと転職があったり、新たな雇用につながっていかないと思っています。

委員長言われたように労働報酬下限額の算出方法については、社会情勢と大きく乖離してきたら何らかの方法を考える必要があるのかと思いますが、今の時点では継続していきたいというのと、単純労務をしている方の底上げをしてきたいと考えています。

会長

ありがとうございます。それでは皆様いかがでしょうか。事務局案をどうしても承服できないという方がおられなければ、令和7年度の労働報酬下限額は事務局案のとおりで承認したいと思いますが、いかがでしょうか。

＜異議なしの声＞

会長

それでは令和7年度の労働報酬下限額は事務局案のとおり1,137円として答申したいと思います。

なお、答申書の作成については、私と事務局で調整させていただきたいと思いますが、御異議ございませんか。

＜異議なしの声＞

会長

それでは、そのようにさせていただきます。

事項書の内容は以上になりますが、他に何かありますか。

委員

公契約条例の第13条に、契約解除等のペナルティのことが書かれ

ています。当初は下請の違反も元請が責任をとるということだったと思いますが、下請けが違反した場合、元請の責任ではなくて、違反をした下請けが受けるということに変更していると思いますが、それでよかつたでしょうか。

事務局

公契約条例の手引に記載しております。違反業者に対して個別に措置を講じることとしており、受注者の連帶責任はございません。例えば、二次下請業者が何らかの違反をしたとしても、ペナルティは二次下請業者に対してのみ行い、受注者や一次下請業者に対しては連帶してペナルティを科さないこととしています。

委員

そうなっていますね。

事務局

委員御指摘の部分は、公契約審議会で御議論いただいたて、元請の責任は連帶責任としてペナルティを与えるというのは過剰であって、当事者の違反業者のみに与えるのが適当であるということになり、課長御説明しましたとおり手引に記載しています。

会長

他によろしいでしょうか。

＜なしの声＞

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、ありがとうございました。

それでは、議事を終了し、事務局に進行をお返しいたします。

事務局

会長、副会長、委員の皆様、本当に長時間にわたる熱心な御審議をいただき、誠にありがとうございました。今後も、公契約条例の適正な運用に努めてまいりますので、委員の皆様にはお世話をお掛けしますが、御指導をよろしくお願いいいたします。本日はどうもありがとうございました。