

令和6年度第2回多摩市公契約審議会 要点録

1 開催日時及び会場

令和6年8月21日（水）午後3時から 301会議室

2 出席者（5名）

出席者 古川会長、萩生田副会長、脇田委員、佐々木委員、小泉委員
事務局 横倉総務契約課長、山田契約係長 新見主任

3 議題

（1）審議事項

①労務報酬下限額の考え方について

*事務局が資料1～3にて内容説明。

○意見等

会長 熟練労働者の労務報酬下限額について意見はあるか。

委員 建設業を巡る労働者の処遇改善に向けて、国全体としても大きな動きがある。本年度国会において第三次扱い手三法が成立し、労働者の処遇に見合った賃金が確保されているか。また、下請けまで行きわたるかを国及び発注者も責任を負うという方向性が示されている。公共工事設計労務単価の90%についてもより見合った割合とすることを考えると、今年度からは難しくても少しづつ引き上げていきたい。引き上げを検討する余地はあるか。

委員 90%を保っていることにも理由がある。労働者にとっては賃金が少しでも高いほうがいい一方で、経営する側としては明確な理由がないと引き上げは難しい。

委員 賃金を増やそうとしてはいるが、賃金を増やすことで利益がなくなってしまえば、会社の存続が難しいためバランスをとる必要がある。入札において少しでも安く入札しなければ仕事をとれないのが実情であり、利益がなくなることが懸念される。

会長 公共工事設計労務単価は毎年5%程度上昇しているが、今年度も同様に上昇しているのか。

委 員 5.8%程度上昇している。

委 員 今年度も従来通り上昇しているということであれば引き上げを実施するのは難しい。来年度以降設計労務単価の上昇が小さくなつた際には、今まで 90%としてきた背景を鑑みつつ、検討していく必要はある。

会 長 以上の意見をふまえると、今後設計労務単価の上昇値が低くなつた場合には、90%から引き上げを検討する余地がある。本年度は案のとおり 90%とすることでいかがか。

委 員 異議なし

会 長 熟練労働者以外の工事の労務報酬下限額については、業務委託の労務報酬下限額を決定したうえで、その金額を勘案して設定をしているため、業務委託の労務報酬下限額をいくらにするかが議論の中心となる。今年度までの労務報酬下限額を設定する考え方は、来年度の東京都の最低賃金額を予想し、その金額に上乗せする金額を決めるというものだが、同じ考え方でよいか。

委 員 設定方法は従来通りで問題ないと考える。ただし、近年の最低賃金額の上昇幅が大きく、今年度の上昇幅から来年度の金額を検討するのが難しいため、来年度の最低賃金額をどのように予想するか検討する必要がある。岸田首相が 2030 年代半ばまでに最低賃金額の 1,500 円まで引き上げることを念頭に、前年度は最低賃金額 $+ \alpha$ の部分を大幅に引き上げ 15 円見込んでいたが、結果としては最低賃金額の上げ幅が大きく、 $+ \alpha$ の部分は 6 円であった。きちんと $+ \alpha$ の部分を確保していきたい。

委 員 労働の市場性や労働力の需給バランスを確認するのも手ではないか。近隣のハローワークの賃金水準を確認すれば、労働の市場性を見ることできる。個別に設定されていない労務報酬下限額で募集した場合、実際に労働者を雇用することは可能なのだろうか。

委 員 もちろん安い賃金では雇用が難しいが、賃金が高ければ人が集まるというわけではない。一定の水準以上であれば、会社の風土も雇用に影響するため、働きやすさ等賃金以外の部分も大きい。

委 員 ハローワークに提示されている求職賃金に、来年度の賃金伸び率を4.5%として計算すると1,200円から1,300円の範囲になる。この範囲が労働市場における実態の相場ではないだろうか。この設定範囲を勘案したうえで、 $+ \alpha$ の部分をいくらとするか考えていきたい。

会 長 前年度同様の設定方法で計算すると、来年度の最低賃金額が50円上昇し、 $+ \alpha$ の部分を15円とすると、1,228円となるため1,200円から1,300円の範囲内に設定することはできる。

委 員 幅には入るが、幅の中では低いほうになる。求人賃金額を基に計算すると、1300円を上回ることも考えられる。求職賃金は求人賃金より低く設定されているが、求人賃金額は雇用主側がどうしても雇いたいときに使用する金額となっており、実際に雇用する際には求人賃金を用いているのではないだろうか。

委 員 どうしても雇う必要があるときには、1,300円を上回ることもあるのが実情である。

委 員 そういう実情を勘案して労務報酬下限額を設定するべきではないだろうか。前年度は最低賃金額が41円上昇することを前提に労務報酬下限額を設定したが、実際には50円の上昇であり、9円差がでてしまったことを考えると、前年度の設定方法よりも9円プラスして金額を設定したい。

会 長 仮にそのような設定をした場合、市の予算等に影響を及ぼすことが考えられるが、事務局側で調整することは可能か。

事務局 審議会として決定した事項であれば可能である。

委 員 金額を決めるにあたって根拠が必要である。ハローワークの賃金実態も1つの根拠となるだろうし、今までの経緯も踏まえて設定する必要がある。

会 長 従来の考え方通り設定した場合、来年度の最低賃金額の上昇幅が今年度を下回ることはないと考えるため、50円をベースにということで考えてよい。また、 $+ \alpha$ の部分についても前年同様の15円では少ない

ため、最低でも 20 円は必要なのではないか。仮に $+ \alpha$ を 20 円とすると、1,233 円となる。この金額が一つの基準となるのではないか。

委 員 従来の考え方での計算方法と、市場実態を鑑みた計算方法との乖離をどのように埋めるかを検討する必要がある。

会 長 物価上昇を考えると、来年度の上げ幅は今年度より大幅に増額する可能性が高い。最低賃金額の上昇を 50 円、 $+ \alpha$ の部分を 20 円というのは、かなり控えめな上昇額ではある。今年度の労務報酬下限額に 70 円を加えると、1,239 円となり、仮に最低賃金額が 60 円上昇しても逆転されない金額にはなる。

委 員 1,239 円は最低限の金額と考える。最低賃金額を 1,500 円とすることを目指していくと首相が発言しているのであれば、そこから上昇幅を検討したい。最低賃金額の上昇額が 50 円を下回ることはないとは思うが、それ以上どう上がるのかを検討するのが難しい。ハローワークの賃金実態を検討することは一つの視点ではあると考えるが、今年度は従来通りとし、次年度以降の検討材料とするべきではないか。

委 員 今年度従来通りの計算方法で設定することは問題ないが、労働の市場性や労働力の需給バランスを一つの判断基準とすることについて、今後検討していく必要がある。

会 長 本年度は従来の設定方法で行い、東京都の最低賃金額が最低でも 50 円上昇することを前提に、上乗せ部分の金額を 20 円とし、1,239 円として、第 3 回審議会で議論し、答申することでいかがか。

委 員 異議なし

会 長 次に、工事の未熟練労働者についてはどうか。

委 員 未熟練労働者の定義は設計労務単価でいう軽作業員が該当すると考える。そのため、案 3 が残っているが、65%とした場合 1,287 円であり、その他の業種と比べ、上昇幅がかなり小さくなってしまう。前年度は日給 1 万を下回ることはないという中で労務報酬下限額を設定した。軽作業員の労務報酬下限額の 70% とし、1,386 円程度とするのはどうか。

会長 令和6年度の労務報酬下限額は、今までの設定金額が多摩市の実情より低いという点を勘案し、見習いの人でも日給1万を下回るということはないという意見を基に設定した。今年度の実情はどうなのか。

委員 金額を一定の水準以上とし、今後専門的な業務をすることを念頭に雇用するため、1,386円という金額は高い設定ではないと考える。

委員 新規採用のために、初任給をどんどん上げていっているのが実情であり、新卒と2年目3年目の賃金逆転現象が発生するケースもある。企業内の賃金バランスを崩して調整するようなことをしても、新しい労働者の確保が困難である。

会長 平成29年度の審議会の中で、労務下限額を高くすることで若い労働者を雇うことができなくなるとの意見があり、上昇幅を少なくした経緯がある。そのため、多摩市の実情に沿った金額を設定する必要がある。

委員 建設業全体が深刻な人手不足である。若い人たちが企業を選ぶにあたり時給は大きな要因であり、高い金額でなければ雇用することは難しい。

会長 労務報酬下限額を1,380円とした場合、未熟練労働者を雇用することは可能なのだろうか。

委員 公共事業を受注するうえで、災害対策をするのが地元業者であり、朝4時から対策をするようなこともある。災害対策等も踏まえると、高い賃金が必要であり、1,380円という金額は、実態からかけ離れた金額ではない。

会長 軽作業員の70%というのは一つの目安であり、あくまで多摩市に見合った賃金実態を勘案して1,380円として第3回審議会で議論し、答申することでいかがか。

委員 異議なし

会長 次に個別に設定する労務報酬下限額についてはどうか。

委 員 金額が同額であっても枠は残したい。

委 員 職種毎に労働環境等は変わるために、枠は残す必要がある。

会 長 それでは、枠は残すということで整理する。個別に設定する労務報酬下限額を設定するために対象事業者への聞き取りが必要となる。聞き取りについては、事務局へ一任する。

○審議結果

- ・今回の議論をふまえて、次回の審議会にて結論をだす。

②業務委託と指定管理における、60歳以上の公契約条例適用について

*事務局が資料4にて内容説明。

会 長 60歳以上の適用について事務局として方向性を示すのではなく、討議を審議会にゆだねるということでよいか。

事務局 資料4の3ページ意向にお示ししたアンケート集計結果では、60歳以上を適用対象とすることについて、意見が分かれている部分もあり、事務局として案を示すことが難しい。審議会にて協議し、検討いただきたいと考えている。

委 員 65歳以上の方々が、市の仕事をして楽しく暮らすということを念頭におくと、賃金は一定以上必要である。適用対象者が増えることで事務作業が増えることは間違いないが、必要な措置である。65歳以上の方々が働いている現状を把握することが重要である。年金等の問題により、賃金をあげてほしくないという方々も一定数おり、適用するかどうかは難しい課題である。

委 員 一番敷居が低いのは全業種の適用対象外を65歳以上とすることではないか。5歳引き上げるというのは「改正高年齢者雇用安定法」が施行されたこと等、具体的な事由がある。

会 長 一律に60歳以上を適用労働者とした場合、高齢者雇用・就労の場の確

保(福祉的雇用)に影響する可能性があるため、多摩市では適用対象外としてきた。資料4 Q12において、雇用機会が減少する可能性が、「高い」または「それなりにある」と記載がある業種についてはなんらかの猶予措置が必要であり、それ以外の業種については適用対象としても問題ないのではないか。そうすれば、福祉的雇用を守るという条例制定時の考え方とも矛盾しない。

委 員 アンケートにまとまりがあればよいが、回答にバラつきがあると難しい。

委 員 60歳以上を適用対象とすることを議論始めた時には、影響があるかを確認することから始めていた。影響の少ない業種から適用とした方が、福祉的雇用を担保することができるという議論をしてきた背景がある。今回の回答を確認すると、ある程度業種毎に傾向がみられるため、最初の一歩としては影響の少ない業種から適用対象としていき、段階を踏んで対象業種を増やしていくといいのではないか。最終的には全ての業種を適用対象としたい。

○意見等

なし

○審議結果

- ・今回の議論をふまえて、次回以降引き続き審議する。

(2) その他

○意見等

特になし

4 閉会