

会 議 録

会 議 名	平成 29 年度第 2 回野田市公契約審議会
議題及び議題毎の公開又は非公開の別	1 賃金等の最低額について（公開） 2 長期継続契約等における最低額の運用について（公開）
日 時	平成 29 年 12 月 19 日（火）午後 2 時から午後 3 時 20 分まで
場 所	市役所高層棟 5 階 511・512 会議室
出席委員氏名	荒井 茂、倉田 耕介、戸邊 克己、森田 耕介、岡田 寿幸、原 崇人
事 務 局	今村 繁（副市長）、佐賀 忠（総務部長）、田路 欣順（管財課長）、松本和博（管財課長補佐）、初見 龍一（管財課契約係長）、中島 栄治（管財課契約係主任主事）
傍 聴 者	3 名
議 事	
平成 29 年度第 2 回野田市公契約審議会の会議結果（概要）は、次のとおりである。 1 開会 会長 平成 29 年度第 2 回野田市公契約審議会を開会いたします。委員 6 名全員が出席しており、野田市公契約条例第 14 条の 6 第 2 項の規定により、会議は成立しております。なお、3 名の方から傍聴の申出があり、これを許可いたしましたので御報告いたします。 2 議事 （1）賃金等の最低額について 会長 それでは、議事に入ります。議事 1、賃金等の最低額について、事務局から説明をお願いいたします。 <資料 1～9 ページについて、管財課長から説明> 会長 何か質問、意見等がありましたらお願いします。 委員 A 3 %上昇する職種を給食配送員等まで広げる案について、審議会として了承するかどうかということによろしいでしょうか。 管財課長 そのとおりでございますが、前年の上昇率を反映させるということで、	

毎年３％というわけではありません。

委員Ｂ 前回の会議資料の公契約条例制定団体一覧の中に、最低額の決め方について、国が定める最低賃金を勘案するという団体がいくつかありますが、野田市の考え方は違うということでしょうか。

管財課長 そのとおりでございます。国が定める最低賃金に抜かれないように僅かな上昇しか見ていないという自治体がありますが、野田市は、それよりも高い水準として、市の職員の初任給を基準としており、最低賃金の上昇率も考慮して、それを反映させるという考え方でございます。

委員Ａ 最低額の設定方法を改めて教えてください。

管財課長 まず、当初でございますが、最低賃金よりもできるだけ高くということで、市の職員の初任給をベースとし、年間の所定労働時間を 2,015 時間にしていました。技能労務職の初任給というのが今回の清掃業務等に当てはまり、そのほかはそれぞれの職種に応じた職員の初任給になりますが、それを 2,015 時間で割った数字が、当時の最低賃金プラス 101 円という数字でございました。清掃業務等で働く方が最低賃金ぎりぎり働いているということで、条例の効果を出すためには、100 円程度が必要だろうという考え方があり、その数字が良かったろうということになりました。1,884 時間の話は、前回も少し触れさせていただきましたが、途中でその議論に至ったものの、高くなり過ぎるということで採用は難しいという結論になりました。

このところ最低賃金がかなり上がってきており、今後も上がる見通しとなっておりますので、その上昇率を反映させていかなければ、差がどんどん縮まってしまう。資料を見ていただきますと、この案であれば、各年度の当初で 50 数円くらいの差が出て、年度の途中で最低賃金が 30 円弱上がっても 20 数円の差は必ずクリアできるという形でございます。逆に言いますと、この水準くらいの差はキープしたいというのがこちらの考えもございまして、こちらの案を出させていただきました。

委員Ｃ ７ページ（４）比較結果のところに、「比較した結果、市職員の給与を勘案する必要があります」とありますが、国が定める最低賃金の上昇率が３％であり、市の最低額は 0.8％程度しか上がっていないことから、今後は、国が定める最低賃金と同程度の上昇率にしようということによろしいでしょうか。市職員の給与を勘案していると言えるのでしょうか。

管財課長 ベースとなる単価は、あくまでも市の職員給与の賃金単価を使い、毎年の経年変化については、最低賃金の上昇率も考慮するという形でございます。

副市長 少し補足いたします。市の給与を基本として、そこに最低賃金の上昇率を掛けるということで、市の給与を勘案するという形にしていますが、屁理屈と言

えば屁理屈です。今後、最低賃金の上昇率を勘案していくため、基本が最低賃金だと言ってもおかしくないわけですが、あえてそう言わない理由の一つとして、奈良県など最近公契約条例を制定している団体が、国の最低賃金を守っていれば良いというスタンスのところが多いので、それと同じように混同されてしまっは、そもそも公契約条例を作った意義が薄れてしまうので、あくまで給与を勘案して、この勘案の中に最低賃金の上昇率を定めているというような考え方で整理したものです。

我々が公契約条例を制定したときとは状況が大分変わってきております。最初は、職種別賃金も設定しておらず、829 円という一つの数字だけだったわけですが、それでは他の職種に反映していかないということで、職種別賃金を導入しました。その後の最低賃金の上昇が、当時我々が予想したものをはるかに超えており、公務員の給与はそれにリンクしていないことから、相当に縮まってきてしまいました。我々の目標は、最終的には国に動いてもらいたいということであり、そのためには他の団体に公契約条例を導入してもらいたいという思いがあるわけですが、その導入する中身についても、最低賃金が払われているかどうかを確認するという条例は、名前は公契約条例ですけれども少し違うのかなという考えも持っております。他の自治体が入りやすい環境としながら、原則はきちんと確保していきたいという考え方で、財政負担は過度にならないということも十分に意識していかなければなりません。本来であれば、ベテランの労働者のところまで踏み込んでいきたいところもありますが、財政的にとてもできないということもありますので、とにかく早く多くの自治体に参加してもらって国を動かしていきたいと考えております。

委員 A 実際の反映方法について、来年は 3 % 上昇率を加味するということですが、市の財政負担はどこにどのように反映されるのでしょうか。

管財課長 実際に人件費が上がる部分について、個別に労働者単位で見て、その差額を市が負担するということです。

委員 A 長期継続契約の場合、基本的には契約時の賃金が維持され、更新時にその時の最低額が適用されると思うのですが。

管財課長 今回、ベースの単価をどうするかについて案を提示させていただき、長期継続契約の途中の運用をどうするかについては次回議論を予定しております。その際は、財政負担を提示させていただき、毎年新単価を適用させるのか、契約期間中はそのまま維持するのか、改めて議論していただく予定です。最低賃金は、法律の規定のため各事業者は支払わなければならないため、当然費用は発生します。公契約の最低額は、ベースの単価をどうするかで費用の出し方は変わってくると考えております。

委員A 今回の事務局案を承諾した場合、平成 31 年度も自動的に前年の上昇率を適用するということでしょうか。

管財課長 単価の決め方の基本的ルールは、平成 30 年度から継続して適用したいと考えております。

委員A 職種によって対象範囲を定めるということですが、給食配送員までとすると、平成 30 年度は問題ありませんが、平成 31 年度は、栄養士と逆転するということもあり得ると思います。毎年ある程度見ていく必要があるのではないのでしょうか。

管財課長 御指摘のとおりです。平成 30 年度は問題ないと考えておりますが、市職員給与、最低賃金も不確定要素があるため、今後の動向を見て毎年適正かどうかチェックしていきたいと考えております。

委員B 2,015 時間、1,884 時間の関係で、2,015 時間であれば、100 円程度の差であるため、これが妥当とのことから最低額を設定したものと理解しております。国の上昇が大きいため、50 円程度の開きがあるから良いとの案ですが、公契約条例の趣旨からすると、100 円を考慮しなくてもよいのでしょうか。

管財課長 ワーキングプアの問題、最低賃金が低いという問題から、国は 1,000 円という目標を掲げております。1,000 円になったから 1,100 円にすればよいのかということは議論があると思っており、100 円の差を維持しなければいけないという考えではありません。今できる範囲としては、50 円の差がなければ公契約条例の意味はないと考えております。

副市長 当初の 100 円については、他団体が負担に感じてはいけないという考えがありました。今現在、最低賃金は上昇しておりますが、市財政事情は厳しさを増していることから、100 円の差を守ることが公契約条例の意義であるとは考えておりません。最低賃金を守るだけでは公契約条例の意義を失うと考えておりますが、国が動いて初めて適正になると考えております。他団体が導入しやすい程度の財政負担を常に考慮しなければならないと考えており、そういう意味では 100 円にはこだわっておりません。

会長 事務局案に対して、審議会としての意見を出したいと考えておりますが、ほかによろしいでしょうか。

委員B 何か指標がないとブレが生じてしまうと思います。今確実に分かっていることは最低賃金の上昇率が 3% ということで、事務局案は妥当であると思います。対象範囲を給食配送員等までとするのも妥当であると思います。

委員C 市の財政負担の話が出ておりますが、事業者としては、賃金が 3% 上昇することで負担はどうなのでしょう。

委員D 公契約条例において最低額が引き上げられれば、事業者としても賃金を引

き上げざるを得ませんが、引き上げた分の差額に市の負担があれば、金銭的には特に大きな負担はありません。

副市長 負担に感じるかどうかは事業者の考え方にもよると思います。拘束されるのは市発注業務に限られ、他の民間における同じ業務との差をどうするかという問題もあり、賃金を引き上げる、あるいは手当として支給するなどという方法がありますが、業者によっては負担に感じる業者もあるのではないのでしょうか。昨年、保育士の賃金を引き上げようとした際、他の保育所との関係で、給与体系に影響を及ぼすため、余り引き上げ過ぎないでほしいという意見がありました。事業者の負担になってはいけませんので、それを配慮し、3%が妥当と判断しております。

委員D 3%引き上げが現実的であり、少なくとも最低賃金との逆転現象が起こることはないとのことから、妥当と考えております。

委員E 労働者側としては、賃金が高ければ高いほうが良いが、市又は使用者の立場もあるので、シミュレーションの結果、最低賃金との逆転現象が起こらないとのことなので、事務局案に賛成です。

委員F 労働者として、後継者育成の面から将来的にはより高い賃金を要求したいところですが、最低賃金の上昇率に合わせた引き上げ、また、給食配送員まで拡充するということで、他職種にも広がる可能性が見えてきたことから、事務局案に賛成です。

会長 事務局案を承認するという事で異議ありませんか。

<異議無しの声有り>

会長 異議無しと認め、承認することを決定いたします。

(2) 長期継続契約等における最低額の運用について

会長 続いて、議事2、長期継続契約等における最低額の運用について、事務局から説明をお願いいたします。

<資料10～13ページについて、管財課長から説明>

会長 何か質問、意見等がありましたらお願いします。

委員B 事業者を代表する方にお伺いします。長期継続契約の場合、4月に雇用契約を結び、時給の場合は、10月に時給が上がるということで、4月と10月に変動がありますが、契約更新時に時給を見直すのでしょうか、それとも雇用契約書に

「10月の時点で時給を見直す」というような形にするのでしょうか。通常は、半年契約の繰り返しを考えているのでしょうか。

委員D 公契約条例対象の契約については、少なくともこれまでは最低賃金との逆転現象は起きておりませんので、基本的に4月の業務開始時点で、市が定めた最低額を満たす賃金で労働者と契約しております。最低賃金の方が高くなれば当然それに合わせて引き上げなければなりませんが、10月の段階で各都道府県の最低賃金が改定されても、これまでは市の条例の最低額の方が高かったため、期間途中で引き上げなければいけないということはありませんでした。議題1で了承されたとおり、今後約3%引き上げていくとなると、逆転現象は余り考えにくいいため、事業者側からすると、市の最低額を満たす契約をしていれば、最低賃金が上がったとしても、市の最低額がその上であれば、その数字でということになります。ただし、長期継続契約の場合、3年ないし5年の契約になりますので、その途中で最低額が変われば、引き上げなければいけないということになるのではないかと思います。

委員B 市と指定管理者あるいは委託事業者との間では、市が補てんするという話ですが、4月に労働者と事業者との間で結ばれる雇用契約では、当然ながら4月の時点で賃金額が決定されるため、逆転現象が発生した場合、10月の時点で賃金を上げるような契約を結び直すのかどうかということを心配しております。

副市長 今後このままでは、そのようなことが起こりそうであることから、4月の時点で、10月に最低賃金が上がったとしても、市の基準の方が上にあるため、1年間の雇用契約を結んでも問題がなくなるような予算措置を行います。10月に賃上げする必要はないという前提で考えております。

事業者としては、長期に契約できれば人員を確保しやすく、継続雇用に結び付きやすいということもあり、長期継続契約にしているわけですが、長期継続契約であるがゆえに逆転の可能性も出てきています。条例制定当初は下がらないという下支えがありましたが、今は逆転の可能性があるので、それをどのように逆転が起こらないような形にするのかという具体的な案を次回示させていただきたいと考えております。

委員A 例えば5年の長期継続契約で、当初の最低額を829円で雇用契約を結んだ場合、2年目、3年目は829円のまなののでしょうか。定期昇給等はないのでしょうか。

副市長 市としては、最低基準であることから、定期昇給しなければならないなどということは契約に含めておりません。定期昇給は、あくまでも事業者の判断であると考えております。最低基準を遵守していただく必要はありますが、それ以上のことについては、事業者に考えていただくことであり、市としてはそこまで

のことは要求できず、要求するつもりもございません。そこまで踏み込んでしまうと、ベテランの方の基準等、野田市だけで行うのは財政的にも無理があると考えております。野田市としてできることは、下が上がればそれに伴って全体が上がることを期待するという程度です。

委員E 労働契約法の改正が平成 25 年 4 月 1 日から施行され、同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が更新されて通算 5 年を超えたときに、労働者の申込みによって無期労働契約に転換されることとなり、施行から 5 年を迎える平成 30 年 4 月から、希望すれば無期労働契約に転換されることとなりますが、その場合、何か変化はあるのでしょうか。

副市長 条例上は、雇用形態の差を一切考えていないため、変化はありません。野田市として、当初、継続雇用についての義務付け等も考えましたが、弁護士に相談し、個別の契約を条例上そこまで縛ることは法律上難しいという話がありましたので、条例の中では努力義務としており、継続雇用を可能にする一つの方法として長期継続契約というようなことを入れさせてもらったというのが限度です。

3 その他

会長 続いて、次第 3、その他について、事務局から何かありますか。

管財課長 次回の審議会は、平成 30 年 1 月 22 日（月）、会場は今回と同じ 511・512 会議室で開催いたします。詳細については、改めてご案内させていただきますのでよろしくお願いいたします。

会長 委員の皆様から何かありますか。

委員F 次回は、長期継続契約等における最低額の運用について継続して審議することですが、建設工事についても次回の議題に入りますか。

管財課長 建設工事につきましては、最低賃金との逆転も発生していないというところもありますし、長期継続契約というものが基本的に設定されていません。工期が長いものではスライド条項などで対応していますので、長期継続契約等における最低額の運用についての議題の中には入らないと考えています。

副市長 建設工事について、他団体では公共工事設計労務単価に対する割合を 90% にしているところがある中、野田市では 85% にしていますので、そこを引き上げるかどうかはいずれ議論していただきたいと思いますが、現在のところ、市側で調べた限りでは、まだ賃金の水準が労務単価の 85～90% である労働者もそれなりにおりますので、来年度から 90% に引き上げる予定はありません。次回の議題にする予定はございませんが、今後、工事についてはその辺を中心に御議論い

ただきたいと考えています。

委員B 本日の会議の会議録はいつ頃ホームページにアップされますか。

管財課長 前回と同様ですが、1か月以内に委員の皆様に案を提示して、1週間程度で御確認いただいて、その後公開したいと考えています。

委員A 次回の審議会までには案は頂けるということでよろしいですか。

管財課長 分かりました。

会長 ほかに何かありますか。

<意見無し>

4 閉会

会長 以上をもちまして、平成29年度第2回野田市公契約審議会を閉会いたします。
大変お疲れ様でした。