

会 議 録

会 議 名	平成 30 年度第 1 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) 平成 29 年度の野田市公契約条例の運用状況について（報告）（公開） (2) 平成 30 年度の最低賃金を踏まえた最低額について（公開）
日 時	平成 30 年 11 月 5 日（月）午前 10 時から午前 11 時 20 分まで
場 所	市役所 2 階 中会議室 1・2
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）、富山 芳則（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）、古谷 健人（管財課契約係主事）
傍 聴 者	2 名
議 事	
<p>平成 30 年度第 1 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。</p> <p>1 開会</p> <p>会長 ただ今から、平成 30 年度第 1 回野田市公契約審議会を開会いたします。事務局から、会議録作成のため録音したい旨申出がありましたので、御了承くださるようお願いいたします。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。また、2 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、報告いたします。なお、会議途中で傍聴の希望があった場合で、会議に支障がないと判断したときは傍聴を認めたいと思いますので、併せてよろしくお願いいたします。</p> <p>2 議事</p> <p>会長 それでは議事に入ります。報告事項として「平成 29 年度の野田市公契約条例の運用状況について」、事務局から説明をお願いします。 <資料 1～10 ページについて、管財課長から説明></p> <p>会長 意見、質問等がありましたらお願いします。</p> <p>A 委員 資料の 1 ページ目の工事請負の件数と、3 ページ目の対象工事の件数が違います。先ほど管財課長の説明の中で、1 ページ目の工事請負の件数は賃金支払のあった年度を表記しているとしていましたが、その違いによって件数が違っているのかを確認したいと思います。また、労働者数についてですが、賃金支払の報告のあった月の人数を集計していると思いますが、建設工事は数か月にわたる案件が公契約条例の対</p>	

象であることから、延べ人数を把握するために、総人工などの単位で報告ができないか確認したいと思います。

管財課長 まず1点目の件数が違う点についてですが、工事の29年度の条例適用件数24件と、29年度の最低額を適用した対象工事の10件との違いにつきましては、29年度に賃金の支払が発生し、条例の適用となった案件の中でも、28年度に契約したため28年度の最低額を適用した案件があるためですので、数字的には間違いはございません。

次に、延べ人数等での人数を表示してはという点ですが、前回の公契約審議会では、支払賃金について職員が確認させていただいているということをお知らせしましたが、具体的な方法については申し上げておりませんでしたので、ここで改めて確認の方法について御説明させていただきます。

下請業者等を含めた全ての労働者に対して賃金が適正に支払われていることを事業者等から提出されました報告書等により市職員自らが確認していることは野田市の特徴的な取組です。他団体では、受注者から賃金の報告等を受けても、その中身の確認まで手が回っていないというのが実情かと思えます。本市では市で定めた最低額以上の賃金が労働者の手に渡るまで確認することが、条例を制定した責務であると考えており、その確認を実施しているところです。他団体の状況が示すとおり、この確認作業を実施することは、市はもとより事業者の負担を考慮しなければなりませんので、実効性を担保するために公契約条例の適用範囲を絞っています。

具体的な事務手続の流れを申し上げますと、まず、入札参加者から条例を遵守する旨の誓約書を提出いただき、受注者が決定した後は、配置予定者や1時間当たりの支払予定賃金を記載した報告書、下請業者等の範囲を確認するための施工又は履行の体系図、これらの提出を受け、あらかじめ全ての労働者に賃金の最低額が支払われることを確認しております。

次に、賃金の支払後の確認ですが、適用労働者の職種、労働日数、時間、支払賃金などを記載した報告書とともに、確認書類として賃金台帳や給与等の支払明細書の提出を受け、賃金が労働者に適正に支払われていることを確認しております。

受注者の負担や事務量を考慮し、複数年の契約になることが多い業務委託や指定管理協定では、9月と3月の年2回の支払額を確認しております。また、複数年の契約とならないことが多い工事については、6か月を超える契約期間の工事については中間月と最終月の支給分2回、6か月以内の契約期間の工事については、最終月の支給分の1回について確認をしております。確認については、支払日の翌月末までに報告書の提出を受けてから、おおむね1か月以内に確認しております。条例制定の当初においては、契約期間の当初、中間、完了時期の3回提出することとしておりましたが、事業者から書類の作成と下請業者からの資料取りまとめに時間が掛かるという御指摘を受け、平成25年度から当初の提出分を削減して2回にするなど、事業者の事務負担の軽減を図ってきたところです。

A委員 5ページから7ページの工種ごとの支払率についてですが、先ほど説明があったとおり、85%から90%の労働者が多いという点は、昨年度とほぼ状況は変わっていないと考えておりますが、公共工事の品質を確保する意味合いで言えば、90%から100%、そして100%以上の労働者がいてもおかしくないのではないのでしょうか。平均の落札率は95%以上になっていますので、90%若しくは95%を超える労働者が多くなければ、落札率との整合性がないと思っております。また、他県の団体からの情報

ですが、元請の指導で虚偽記載といいますか、下限額を超えた報告するようにとの指導があり、やむを得ずそのような報告書を提出したという情報を頂いております。これが野田市ではないのが幸いであったと思っております。

また、実効性を担保するという意味合いでは、適切な職種の報告の確認が必要だと考えています。例えば、報告された職種が普通作業員や軽作業員が多いという点について注視しなければいけないと考えております。さらに、相対的に全国的に職種が少ない業種については、その大半が熟練工の割合が多いと思っておりますので、7ページの建具工の100%以上という支払率は適切だと思っておりますが、逆に6ページの左官工が85%から90%という支払率は低いと思っております。事務局も、事業者が提出した報告書と賃金明細書によって賃金の支払を確認されていると思っておりますが、抜き打ちで構いませんので、現場を調査して実態を見ていただければと思っております。私たちも定期的に公共工場の現場を調査していますが、お示しできるほどのサンプルが集まっていないのが現状です。今年度、人事異動で事務局の担当者が入れ替わりましたので、是非、実際に現場に赴いて実態を把握していただければと考えております。

管財課長 事業所から賃金の報告を受けるとともに、労働者に対し、公契約条例が適用となっている仕事であることを、市から広報しておりますので、その両面から公契約条例が適正に履行されているかどうか確認いただけるような仕組みとなっておりますが、実際に事業所に赴いて実態の調査をするべきという御提案をいただきましたので、幾つか現場には行ってみたいと思っております。

A委員 現場の実態調査について、よろしく申し上げます。次に、職種の件について、今回の審議会の議題には含まれておりませんが、今、国土交通省が先頭に立って、建設キャリアアップシステムという事業を推進しております。これは、日本建設業連合会などの専門工事団体も含めて、推進している事業です。労働者の職種や経験年数、取得している資格を登録し、工事の現場の入場管理もするという事業になっております。このシステムが5年後適切に稼働すれば、設計労務単価に対する職種の確認ができるようになると思っております。全国に先駆けて公契約条例を制定した自治体であるからこそ、この建設キャリアアップシステムについても一早く導入を推進していただきたいと思っております。このシステムによって、処遇の改善だけでなく、事業所についてもこれだけ技術がある労働者を抱えているという技術力の指標にもなると思っておりますので、是非御検討いただければと思っております。

管財課長 建設キャリアアップシステムについてですが、今後5年間で完全な稼働を目指すということですので、この間、システムについてよく勉強させていただいて、今後検討させていただければと思っております。

B委員 2点質問させていただきます。1点目、3ページ目の労務単価について、実際の支払率が、85%以上90%未満の比率が増えている理由について、先ほど多少説明があったと思っておりますが、もう一度説明していただきたいと思っております。また、今後、市としてこの比率をどうしていきたいのか、80%強、87%くらい目標値であれば、達成しているとお考えなのでしょうか。90%を目指していくなど、お考えがあれば示してください。もう1点は、9ページ目、最低賃金との関係です。25件中23件は合意が得られたということですが、2件は合意が得られなかったというお話がありました。この2件については、今後どのように対応していくのかということについてお考えを伺いたいと思っております。

管財課長 まず、85%以上90%未満の支払率が増えた点について申し上げます。例えば、

工事の主要職種である普通作業員の労務単価は、平成23年度までは下落傾向にありました。24年の1,675円で下げ止まり、29年には2,325円になりました。ここ5年間で額にして650円、率にして約4割、ほぼ右肩上がりです。しかし、この設計労務単価に対して最低額を算出する際の適用率は、25年度から85%という数字を変更しておりません。つまり、労務単価自体の上昇に伴い、実質的には賃金が上昇しているのではないかと考えております。適用率を超えた部分で消化されるとも考えられますが、少なくとも底上げは図られていると考えております。また、設計の労務単価という性質上、経営者側としてはこの上昇基調に対応することが実態として難しい状況が出てきていることもあるのかもしれない。

もう1点、適用率について、90%や87%などの数値に上げていくべきなのではないかということについて、今回の資料では、5%刻みの適用率と、その範囲の支払率を示させていただきましたが、85%以上90%未満に適用率につきまして、1%刻みの支払率を参考に申し上げます。89%未満の労働者は44.8%、88%未満は41.63%、87%未満が34.49%、86%未満が22.62%という状況になっております。25年度に85%に引き上げた際には、85%以上の支払率が約87%であったため、当時の割合に及ばない状況であることから、適用率を引き上げるという状況には至っておりません。市として労働者の賃金確保の観点からは引き上げたいという気持ちもありますので、引き続き実態を確認し、審議会の御意見も頂きながら検討していきたいと考えております。

最後の質問についてですが、契約途中の最低額の引上げをお願いした結果、給与バランスや、他の職場との兼ね合いで、二つの事業所には承諾がいただけませんでしたので、引き続きお願いしていきたいと考えております。

C委員 別の職場への影響や給与バランスを懸念する2件について適用を見送ったということですが、別の職場とか、給与バランスというのは、当該の事業所において、別の職場へ影響が出たり、事業所自体の給与バランスが崩れたりするということでしょうか。

管財課長 そのとおりであります。例えば、野田市以外でも事業を展開している事業所もございますので、事業所内でその影響があるということでした。

会長 ほかにないようでしたら、今回頂いた報告事項4項目につきましては、報告を了承するというようにさせていただきます。

次に、議事2「平成30年度の最低賃金を踏まえた最低額について」、事務局から説明をお願いします。

<資料の11～14ページについて、管財課長から説明>

会長 まず審議すべき対象を特定させたいと思います。今回は、平成31年度の最低額についての審議ということで、最低賃金の上昇率を継続する職種と、最低賃金の上昇率から元の基準に戻す職種について、施設の清掃業務、除草作業員、調理員、事務員、コンピュータ指導員については最低賃金の上昇率に合わせて3%を乗じて上昇させる。給食配送員、運転士については市の職員の給与などの基準に合わせて0.7%上昇させる。その他の職種については、基本的に市の職員の給与などの基準に合わせて最低額を上昇させる。給食配送員等は数字が挙がってきているが、他の職種は挙がってきていないことから市職員の昇率などが分かればそれに合わせて上げていくという主旨でよろしいでしょうか。

管財課長 そのとおりです。

会長 意見、質問等ありましたらお願いします。

D委員 介護職員についてですが、平成29年度、30年度と額が変わっておりません。

31年度についても、法人の給与が予測困難なためということで、今のところ市職員給与の上昇率がベースになると思いますが、介護職員等については処遇改善加算、制度によっては毎月37,000円が支給されており、介護事業者は給与として介護職員の報酬に還元することになっている中で、前年度と額が同じ、あるいは市職員給与の上昇ベースが基準ということになってしまうと、処遇改善加算制度自体を事業者は理解されていないのではないかと思います。市の方でも、条例の運営上、最低額をもっと上げられるような形で、最低額の基準を決めるべきでないかと思います。

管財課長 まず、介護職員の最低額の基準ですが、平成27年度から社会福祉法人野田みどり会の高校卒業の初任給を勘案して定めております。処遇改善加算についてですが、この基準には処遇改善加算を含めておりません。最低額の基準について今後の予測は困難とさせていただきましたが、事前にみどり会に今後の状況について聞き取りさせていただいたところ、介護業界が非常に人不足であり、これまで勤務している方々の定期昇給を担保しなければならない中で、現在、最低賃金を上回っているような状況では初任給を引き上げるまでには至らないというお話を伺っております。また、処遇改善加算については、指定管理料の支払とは別枠で考えさせていただいております。

B委員 最低額の基準とは別枠で処遇改善加算があるという形よろしいですか。

管財課長 そのような形になります。

副市長 補足させていただきます。処遇改善加算の制度が出来たときに、指定管理料との関係を考えました。処遇改善加算を指定管理料の中に含めてしまうと市の負担は少なくて済むということにもなるので、指定管理料を積算する際は、処遇改善加算はないものとしております。処遇改善加算を原資とした事業所から介護職員個人への支払については、事業所の考え方に大分左右されるので、市がその支払方法については指導しておりません。指定管理料の算定の際に、その基準となる人件費に処遇改善加算を加えて払えるという算定をしております。

D委員 現在の求人実態を見ますと、1,000円を割るような介護職員の募集はほぼないような状況です。これは世間一般の時給単価ですので、この状況に対して、この938円という最低額は妥当な金額でしょうか。もう少し実態を反映して最低額を定めるべきだと思います。それとも、処遇改善加算については別枠という形で扱うので実際には1,000円に近い形になると考えているということでしょうか。

副市長 指定管理料の支払としてはあくまで別枠ですので、処遇改善加算をプラスして職員の募集はされていると思います。ただ、公契約条例の基準で最低額を定めると、賃金体系の全体的なバランスを保つために、最低額だけ上げればよいということではないと事業者は心配されているようです。先ほど話があった、契約途中での最低額の変更を断られた法人も、他の職種、他の人員との兼ね合いという点もありましたが、最低額を上げることによって、経験年数の高い職員との兼ね合いで給与バランスが崩れる、若しくは全体的に底上げをすると負担が大きくなるという懸念がありました。その点については、野田市としても、公契約条例を制定する際に最低額だけ定めればいいのかという懸念がありました。最低額を決めることによって最低額に実際の賃金が引っ張られるということになると困ってしまうと考えましたが、例えば熟練工など

の金額を設定することは、中小の事業者さんに相当負担がかかり、市の財政負担も大きいということで困難です。そもそも、国に法整備をしてほしいところ、国の動きが鈍いということで公契約条例を制定した経緯がありますので、野田市がやれることには限界があるというのは最初から分かっております。少しずつではありますが、公契約条例を制定する団体も増えており、いろいろな自治体が動いた結果、国が賃金の底上げを図っていくような施策を行うことを期待しております。

現在、国の最低賃金が相当上がってきておりますが、最低賃金が上がったことが労働者全体の賃金を底上げするかどうかということは、そんなに単純なことではないと思っております。今、景気についても実質賃金がなかなか上がっていないという現実を考えると、非常に難しい問題であり、一つの自治体で全てを解決するのは無理だと考えております。これが野田市としての率直な見解です。そのような状況の中で、少しでも変えていきたいということです。介護職員の実態については、野田みどり会やは一とふるなど、協力していただける社会福祉法人に相談して、他の社会福祉法人の状況をどう捉えているのかも含めて、介護職員の給与の実態について把握するよう努めていきたいと思っております。

D委員 処遇改善加算は、全国の介護事業所の約9割以上が受給しています。その目的は職員の低い状況にある賃金を上昇させるためのもので、事業所はその目的で処遇改善加算を受給しており、市が指定管理協定を結んでいる事業所もそれを受給していると思っております。最低額自体を引き上げることをご検討いただきたいというのが私の意見です。

副市長 処遇改善加算は、基本的には職員の処遇改善だけに使うものですが、その使い道は事業所にある程度任せられています。その点について公契約条例の最低額の中にどう組み込んでいくのか、今のように別枠でいいのかを検討させていただきたいと思っております。

D委員 よろしくお願ひします。

E委員 労働者賃金支払報告書の提出の際、処遇改善加算で実際に職員に支給されたものは、基準内手当として最低額に計上されているのか、基準外なのか、若しくは基本給として支給の単価に反映されているのかは、どのような形になっているのでしょうか。

管財課長 処遇改善加算は、基本給に溶け込む形になっているものもあり、事業者によって対応は様々です。

D委員 様々な研修を受けた中で、処遇改善加算は恒久的なものではないため、基本給にはあまり反映させず、手当という形で給与総額を上乗せしている事業者の方が多いと伺っております。

E委員 基本的には、介護職員の処遇改善加算に関しては職員の処遇を改善するためというのが大きな目的の一つということですが、処遇改善加算を含めて、938円では安すぎるのではないかと考えています。最低額は最低額としてあった上で、処遇改善に関しては上乗せという形で考えることが条例の主旨としては合っているのではないかと考えますので、その確認をどうしていくかということではないでしょうか。

副市長 先ほど申し上げましたが、公契約条例を制定したときには、処遇改善加算はありませんでしたので、加算を考慮した報告書にはなっておりません。また、指定管理協定において処遇改善加算制度の扱いについては、指定管理料に含めて考えると、結果的に得するのは市になってしまうということで、別枠にしております。

B委員 処遇改善加算については、恒久的なものではないということなので、最低額を定める際の基準に含めてしまうと、その加算がなくなってしまう場合は、市としての負担も大きく増えてしまうと思いますので、加算を最低額の基準に組み込むというのは難しいと考えています。ただし、賃金支払いの確認の際には、加算は別にして最低額を上回っていることを確かめるべきだと考えますので、加算とそれ以外の部分については、分けて報告を受けなければならないと考えます。

副市長 加算の実態を把握した上で、最低額の基準について考えたいと思っております。どの点に重点を置いて事業所が加算をしているかということも、最低額に影響しますので、よく実態を調べてみたいと思います。

B委員 この表9で一番気になるところは、他の職種は3%上昇しているのに、介護職員だけ上昇していない点です。加算の問題とは別に、最低額の設定の問題として考えなければいけないと思います。結局29年度、30年度については上昇しておりませんので、現在はたまたま加算がありますが、現在、最低賃金を下回ってしまうおそれがあるのは、この職種ではないでしょうか。介護職員の最低額については、予測困難なためということで31年度の案がありませんが、31年度は基本的にはどういう考え方で決めようとお考えでしょうか。少なくとも、29年度と30年度は上昇がない中で、31年度も上昇がないというお考えなのか、それとも、何らかの上昇を考えておられるのかを教えてください。

副市長 職員の給与については、既に人事院勧告が出ておりますが、12月の議会で正式な決定をする予定ですので、今の時点でお示しすることはできません。先ほど御指摘があった介護職員等について、今後法人にも実態の調査を行った上で、介護職員、市職員の給与を基本としているもの、建築保全労務単価、施設の電話交換、その他、31年度で保留になっている分について、次回の公契約審議会で案を示させていただきたいと思っております。

会長 今日の審議事項は、この3職種のみについて検討するというところでよろしいでしょうか。

B委員 熟練度、経験度、技術の高低など、他の職種との関係性の中で、職種間の賃金差が存在する意味があると思います。ですから、この3職種だけを取り上げて審議をするということは、他の職種との比較ができませんので、好ましくないと思います。

副市長 おっしゃるとおりですので、3職種についても保留として、次回、事務局として全ての案について示させていただいた上で、審議していただいた方がいいと思います。

会長 それでは、今回は審議ではなく、意見交換の場に変えさせていただきます。

B委員 清掃業務や事務員の最低額を3%上げていくと、他の職種間とのバランスの問題が出てきます。来年度は問題ないかもしれませんが、再来年度以降はどうかという問題があると思います。また、最低額と最低賃金との関係についてですが、最低賃金が3%毎年上がっているから、それに合わせて3%最低額を上げていくという措置をいつまでとるべきなのでしょう。最低賃金を定めれば全体の賃金が上がるわけではありませんが、場合によっては最低賃金が上がっていくこと自体が公契約条例の目的でもあったわけで、必ずしも最低額が最低賃金を上回る必要はないのではないのでしょうか。いろいろな考えがあり、場合によっては、最低賃金と最低額が合致しても問題がないのではないかと考えております。その点について、それぞれの立場から御意見頂けたらと考えております。職種間の問題と最低賃金の関係についてどのようなお考

えをお持ちでしょうか。

A委員 私たちでも各地域で現場での賃金調査を行っております。これは他市の事例ですが、その回答の中には公契約条例の適用現場で、こんなに賃金をもらったのは初めてだという内容のアンケート結果もいくつかあります。私たちも以前から公契約法の制定に向けた取組を行っていましたが、この結果を見ると、その成果がようやく見えてきたのかなと思っております。また、先ほどの事業所が複数の市町村にまたがっているため、最低額の変更に折り合いがつかなかったことにもつながってくると思いますが、事業主からすれば、公契約条例が適用をされているという条件を理解した上で入札に参加していると思います。折り合いがつかなかったというのは、入札当時の状況と現在の状況が変わってきたという点で仕方がないと思いますが、今後についてはそういうことがないようにしないと、公契約条例を理解した上で入札をした業者との公平性が担保されないということがあります。公契約条例であるからこそ、処遇が改善されたというような意識を労働者の方にも高く持っていただきたいと思っていますので、今後もこのような議論は必要になると思います。

F委員 政府の意向で1,000円に近づけるために、ここ数年最低賃金が3%ずつ上がってきていますので、最低額については皆さんと審議した上で決めるべきかと思えます。また、給食配送員と栄養士、保育士との職種間の差がだいぶ縮まってきています。31年度は更に縮まるということで、全体的なバランスも今後考えなければいけないと思います。

会長 今日の審議はここまでとして、今年度中にもう一回開催するというところでよろしいでしょうか。

管財課長 今意見交換していただいたことを念頭に置きまして、年明けに改めて31年度の最低額の事務局案を示させていただいた上で、御審議いただければと考えております。日程等については、調整させていただきたいと思えます。

副市長 A委員からお話があった、最低額の変更について同意が得られなかった2件についてですが、既に長期継続契約を締結している案件でした。入札時は長期継続契約期間中には基準を上げないという取り決めでしたので、事業者の同意が得られず、最低額を変更することができませんでした。当然、次の長期継続契約の入札の際には、市としての条件を示して参加いただくということになります。

A委員 今後、契約する案件について気を付けなければいけないという意味で申し上げました。

副市長 今後については、全て最初から市として条件を提示した上で入札に参加していただきます。

会長 それでは、本日の審議事項については、次回持ち越しということで、本日の議事は終了ということでよろしいでしょうか。

<意見なし>

3 その他

会長 ほかに事務局から何か連絡等ありますか。

管財課長 次回の日程については、先ほど申し上げたとおり、今後調整させていただきます。本日の会議録につきましては、1か月で取りまとめさせていただきます、委員の皆様にご確認いただきたいと考えております。

会長 ほかに委員の方から何かありますかでしょうか。

A委員 建設キャリアアップシステムの簡単なチラシは準備してありますので、後ほど皆様にお配りしたいと思います。

4 閉会

会長 ほかにないようですので、平成30年度第1回野田市公契約審議会を閉会いたします。皆様お疲れさまでした。