

令和3年度 第5回公契約条例検討委員会議事録（要旨）

1 開催日時

令和4年2月14日（月）13時30分から14時45分まで

2 開催場所

第一応接室（本庁舎3階）

3 出席委員

高野尾三穂委員、山本綾子委員、木下信幸委員、山口尚徳委員、
大池太士委員、伊藤浩一委員、中野嘉勝委員、板倉章委員

4 欠席委員

なし

5 事務局出席者

向井契約管財課長、鳥井課長補佐、赤穂課長補佐

6 会議要旨

（事務局）

ただいまから第5回松本市公契約条例検討委員会を開会する。

（委員長あいさつ）

本日が5回目の会議となり、今年度では最後の会議になる。

前回の委員会では、仮に条例を作るとした場合にどのような形でやるのか、どういうことを盛り込んでいき、どのような内容にしていくのか、というところを次回以降考えていくながら、結果として条例は必要がないということになるかもしれないけれども、少し議論を建設的、実行的に進めるため、具体的な中身に入って進めていくということで了承をいただいている。今回は条例の中身に踏み込んで具体的な議論の中で条例の必要性・方向性について整理していきたいと思っている。

それでは、議論の材料となるたたき台を事務局の方で用意しているので、初めに事務局の方からご説明をお願いしたい。

（事務局）

配布資料に基づき、一括して説明

[説明内容は省略]

（委員長）

ただいまの説明に対して、質問等ある方はお願いしたい。

(各委員)

特になし。

(事務局)

補足になるが、資料5Pに労働者の賃金、労働報酬下限額、受注者の連帯責任とあるが、この部分は賃金型の適用条項となるため、この第6条、7条、8条がなくなると賃金型ではなくなり、いわゆる理念型ということになる。

また、資料7Pの第10条、11条、12条は労働環境報告書の関係条文になり、この条文を定めている自治体は理念型で41%と半分以下だ。ただ、当初の理念型というのは、本当に理念だけを定めていて、実効性のない条例だったが、ここ数年は、理念型でも労働環境報告書の提出を求めている自治体が増えてきている。

(委員長)

今のところ条例を作るかどうかというところは決まっていないが、具体的な中身に入っていく中で判断するというので、まずは、賃金条項をどうするのかというところから議論していきたいと思う。概ね、これまでの議論の中では、賃金条項までは必要がないのではという意見が多かったように思えるので、「賃金条項はなし」ということであれば、「賃金型はなし」という前提で進めていくが、どうか。

(委員)

私としては、建設組合から、「これは核であるから絶対に入れて欲しい」という意見を受けているが、その難しさも非常に認識しているので、そこは皆さんで協議していただいとということになると思っている。

(委員)

以前に話したことの繰り返しになるが、建設に携わる作業員に対しては、肉体労働者というイメージを持たれていることはあるかもしれないが、実際に働く人間というのは、技術や技能を持って、当然資格(スキル)が必要なケースがある。また、会社によっては、高卒の新入社員からベテランまでいる中で、いわゆる経験的なもので、土木の世界では経験工学でいうところの、経験を積んだ人間の評価は高い。もう一つには、実際の現場は同じではないので、働く中で大変なことがあっても乗り切れる精神力が必要となる。会社によって違いはあるが、そういうことをベースに働く人たちの給料は決められている。

ただ、賃金が安いということについては、上げなければいけないという考えを、どの経営者も持っていると思うが、数字的なもので、拘束力を持つというものに対しては、いろいろな方面で議論する中で進めていただいた方が良いと思っている。

仮に賃金型を入れるとして、例えば、これまで普通作業員として高卒の新入社員を配置していたとする。しかし、この新入社員は下限額以下の賃金であったため、ここでの配置ができなくなり、代わりにベテラン社員を普通作業員扱いとして配置せざるを得ないということになる。経営者側としても、今までのような施工体制が作れず、どうすれば良いのか困ってしまう事態が発生する恐れがある。

現時点でしっかり議論していかないと、一つの数字だけで、必ずしも賃金が上がる話にな

らないし、雇用の面でも、必ずしも良くなるとは言えないと思うので、特に賃金型については、慎重に議論していく必要があると思っている。

(委員長)

賃金型について、今回の条例で入れるというのは、あまり現実的ではないと感じているがどうか。

(委員)

労働関連だとか、賃金関連の法律はたくさんあるが、現実には、法律で決められている最低賃金を下回ってという事案をいくつも目にしている。やはり松本市の仕事をする以上は、自信と誇りを持って、契約を引き受けていただきたいと思うし、是非、賃金条項は必要だと思う。

私は指標の問題だと思っていて、「下限額のレートをどうするのか」ということと、「最低基準を決めてあげる」ということとは、別の問題だと思う。

私としては、レートの問題として、極論になるが、最低賃金でも良いと思っている。その最低賃金を計上することに問題があるということについては、私は理解できない。

(委員)

最低賃金は、最低賃金法で決められていて、この部分のチェックは、法律によるところで可能かと思う。一方、公契約条例の賃金条項というのは、労働報酬下限額のことだと認識しているが、そういうことではないということなのか。

(委員)

レートの話として、労働報酬下限額は、少なくとも最低賃金よりも下限額の方が高くなるので、一定の最低賃金額が下限額になり、そこからレートが決まってくる。極論をいうと、下限額は最低賃金額と同じで良いという判断で、その部分を入れたらどうかという話である。

(委員長)

確認だが、仮に賃金条項を入れた場合でも、対象となる契約は、資料の第2条のところにあるように、ある程度の限定した形でやらないと現実的には難しいという認識で良いか。

(事務局)

そのとおり。資料2Pの備考の中で、定義とある下の枠内に、「松本市公契約条例施行規則(例)」とあるが、賃金条項の対象となる特定公契約は、1億円以上の工事、1千万円以上の清掃、警備といった業務委託、1億円以上の指定管理協定というように、一定額以上のものに限定している。例えば、市の契約を全て賃金条項の対象にしてしまうことについては、事業者側の負担や市側の負担を考えると、現実的ではないというところがある。

(委員長)

現実的かどうかということと、実効性はどうかということを考えていかなければいけないということだと思う。

(委員)

この公契約条例を制定するか否かということもあるが、賃金型か、理念型かということで、資料5Pの第6条、7条、8条が賃金型の条項ということだが、この条項のとおりを決めて進めていきたいと思っているが、例えば、何らかの形でこの文章を変更することによって、賃金型と理念型の合作のようなことはできないか。もしも、そういうようなことができれば良いのではないかと思っている。

(委員)

私なりの捉え方になるが、要するに、第6条は、下限となる額を決めるということ、第7条は、指標となるものは、どういうものを指標としながら決めるかということ、第8条は、受注者側の責任について書かれている。まずは第6条の部分だということに思っている。指標の関係については、また、いろいろでてくるというように理解している。

(事務局)

これまでも議論になっているが、最低賃金を上回る基準の金額を市で定めるということが妥当なのかどうかということが、焦点になってくるのかと思う。「妥当性がある」ということであれば、第6条、7条、8条の賃金型の条項を入れるということになるし、「妥当性に欠ける」となれば、この条項は入れないという判断になるのかと思う。

(委員)

公契約条例に賃金条項が入っていることによって、松本市に助けを求めることができる環境を作りたいという思いがある。労働者の皆さんは、最低賃金のことはどこにいけばいいのかわからないのか、どうしたらいいのかわからないということなのだが、条例化することによって、松本市に言えば対応して貰えるということが、ものすごく安心感に繋がると思っている。

(委員長)

確認だが、例えば、市との契約の中で何か問題があった時に、市に申し入れができるというのは、今でもできるという認識で良いか。

(事務局)

現在、契約管財課としては、そのような制度はないし、市が労働環境法令に対して所管しているという認識は持っていない。そのような場合には労働基準監督署にお願いすることになるのではないかと思う。

しかし、公契約条例では、資料7Pの第13条、「労働者の申出」とあるように、公契約において、最低賃金を下回るといったような事例があった場合には、市に申し出ることができる組み立てになっている。この条項は、賃金条項がなくても申し出ができるということになる。ちなみに、長野市の公契約条例でも、理念型であっても、同じ条文を入れており、担当課に相談窓口を設けて電話等により対処していると聞いている。

(委員)

先程も話をしたとおり、私としては、賃金も、労働環境報告書もそうだが、この部分が条例に入ることによって、一番安心できる市に相談ができて、対応していただけるということが、ものすごく大切なことだと思う。

(委員長)

公契約条例を、賃金条項まで含めたフルバージョンでいくのか、若しくは、労働環境報告書、または、労働者からの申し出等を保障するような形でいくのか、というような方向性が考えられるが、どうか。

(委員)

ここは判断だが、今の実態などを踏まえ、救済のために言うわけではないが、私としては、是非、理解のうえ、賃金条項を入れて欲しいと思っている。

(事務局)

少し確認したいのだが、賃金条項を入れるとした場合に、下限額を設定する際、最低賃金よりも上のレベルで設定してもらいたいという解釈でよいか。

(委員)

私個人の意見としては、極論だが、下限額は、最低賃金と同じ額でも良いと思っています、下限額の設定に関しては、全てを最低賃金の額にするということではなくて、例えば、建設業であれば、国土交通省が定める「公共工事設計労務単価」や「建築保全業務労務単価」などの、いろいろな指標があるので、これらを参考にしながら決めていくことになると思う。

下限額については、どんな指標を用いるのか、状態に応じて判断しながら決めるかは、また別の問題だと思っている。私としては、まずは、最低賃金を割っても、対応してもらえる環境を入れるべきだと思う。

(委員)

私としては、賃金条項を入れることは難しいのではないかと考えている。業種によって指標が決まっているものもあると思うが、少し無理があるのではないかと考えている。

今の委員の話だが、もう少し具体的な例として、もう少し分かりやすい案で示していただければ、委員の皆さんにも伝わりやすいのかと思う。例えば、〇〇業種で、金額はいくらで、最低賃金との差はどの位あるのか、というような事例を出していただければ、議論しやすくなるのかと思う。

(委員)

私が考えていることは、最低賃金よりも1円でも良いので高い金額でということだが、業種別で見えていくと、最低賃金のところであったり、特定されている賃金のところであったり、いろいろなレートがある。また、業種ごとのレートというのは、例えば、最低賃金の金額と建設業の設計労務単価の金額との差が大きく違っている。業界別、業種別、規模別といった契約の規模別に、いろいろな形で切り口があり、特定公契約になるのかならないのかということもあるので、その中で決めていけば良いのではないかと考えている。私が言っていることは、ミニマムを救う話をしているということである。

(委員)

そうすると、細かい金額まで入れずに、賃金条項として最低賃金より少しでも高いような形で決めていきたいというところを入れるかどうか、という議論かと思う。

(委員)

そのとおり。少し付け加えると、建設業界は、恐らく最低賃金のことは問題にならないと

思うが、サービス業界や中小零細企業の中では、当たり前にある話なので、そういうところの救済も、是非、考えたいと思っている。

(委員長)

仮に賃金条項的なものを入れるとした場合、公契約の中では、限定されたものしか対象にならず、価格や規模の状態からすると、ある程度の大きい契約が対象になると思われる。そうすると、委員が目指しているようなところには対象にならない可能性がある。

(委員)

資料2Pに、松本市公契約条例施行規則(案)の中で、1億円以上の工事が26件、1,000万円以上の業務委託が11件という話を伺っているが、この金額の基準が、本当にこの金額で良いのかどうかということについては、これも別の話になるので、これはこれでまた考えていきたいと思っている。

それと、違う論点の話にはなるが、松本市だけではなく、松本市の外郭団体についても条例の趣旨に則って、条例に準じた措置を講ずるよう努めていただくということで、市は当然、それに対して指導等の責務を負っていただきたいということも含めて議論していきたいと考えている。

(委員長)

基本的には、やはり現実的で実効性のある条例を作った方がいいのではないかと私としては思っている。しかしながら、「条例を作った方がいいけど、負担が多すぎて、結局は実効性に欠ける」というような形になってしまうのはどうなのか、という危惧もあるのかと知っている。

(委員)

金額の問題だと思っている。ミニマムを作る。決まりごとを作る中で大切なことだと思う。

(委員)

長野市の条例制定について、理念型に至った経緯について教えてほしい。

(事務局)

長野市は、第1回目の会議で、最初に、「市としては、基本的には理念型を念頭に置いているが、必ずしも賃金型を排除するものではありません。」といった趣旨の説明を行なった上で、会議に入っていったと聞いている。早い段階で、方向性としては理念型でまとまったので、1年以内でスムーズに進んでいったということだと思われる。他の自治体では、なかなか方向性が決まらず、2年以上かけているところもある。

(委員)

私も、長野市の経緯について聞いたことがあり、委員の皆さんが、最初から「賃金型は無理だね」という雰囲気、スムーズに話が進んでいったと聞いている。

(委員)

労働組合からは、賃金型でと言われてきているが、委員の皆さんの意見を聞く中で、やはり難しさを非常に感じている。現実問題として、何か折衷案のような形ができれば良いのかなと思っている。

(委員)

私としては、皆さんが目指しているところが、あまりにも高いものであるため、難しく考えている気がする。私が捉えているは、本当のミニマムな話をされていて、何も問題がないと感じている。

(委員)

私が思ったのは、全国の最低賃金というところは、守るべきことなので、これは絶対守っていただく。「その部分さえ何とかしたい」ということであれば、あえて賃金条項は入れなくても良いのかと思う。

今話を聞いて思ったことは、例えば、労働環境報告書で、「最低賃金はクリアしていますか」というようなことを、事務的に聞くよりも、委員からお話があったような理想的なものというところを文にしても良いのかなと少し思った。具体的な数字や業種による格差というところは、やはり会社さんが決めるべきことではないかと改めて思った。

(委員長)

理念型の中で、いわゆる賃金条項をいう形では入っていないけど、賃金に関しての条文があるという例はあるか。

(事務局)

第6条が「ある」のが賃金型で、「ない」のが理念型なので、折衷案というものは無い。第6条がない場合、賃金の基準は最低賃金になる。

(委員)

賃金型で、基準をアバウトにしているというところもないか。

(事務所)

第1回目の資料の中に、新宿区の例があるが、職種別に1日あたりの下限額を示していて、業務委託契約に関しては、1時間あたり1,050円としており、東京都の最低賃金よりも若干高い設定としている。このように具体的な定め方をしている。この労働賃金下限額については、毎年、公契約審議会で決めて市長が告示をするという形になる。アバウトに定めているというところはないと思われる。

(委員)

アバウトに設定してはいけない、ということもないと思う。

(事務局)

基準が分からなくなってしまうので、労働者がその額以上にもらっているのかどうかの判断ができないということになってしまうのかと思われる。

(委員)

新宿区の例で言うと、例えば工事の関係で、下限額がそれなりの額になっているが、作業員の中には、能力の差があるので、この条例が適用される工事に、技能が劣る者を配置したとしても、その作業員には、下限額以上の賃金を支払わなくてはならないという部分と、一方で、この下限額があることで、「これだけの額が貰えるのなら、頑張って技能を身に付けよう」という、やる気が起きる若者も当然いるという部分で、この辺りの判断が難しくなっ

てくるのかと思っている。

(事務局)

新宿区の下限額表の下のところにあるように、「見習い等の場合には下限額を適用しない」といった除外規定を設けている自治体は多い。

(委員)

その判断は誰がするのか。

(事務局)

基本的には事業者側が判断するということになると思うが、「私はそうではない」という方がいる場合は、市に申し出ることができるとしている。

(委員)

その辺りが、実際に事業者側として課題になってくる部分で、例えば、我々のように一級技能士の国家資格を持っていて、さらに、石積み、石張りの石材加工の技能を持っていて、初めてこの単価を取ることができる。そうすると、若者は、頑張って資格や技能を手に入れるように努力する。しかし、実際には、資格を取ったとしてもできない者もいるという現状もあるので、その場合の判断は、雇用者側がしっかり見極めていただくしかないが、そこが難しい部分になってくるのかと思う。

(委員)

設計単価そのものは、普通作業員でいうと、これだけのことができ、この仕事をやるのに1人工でできることを前提に設計書は作り上げられている。そのため、能力が有るとか無いとかということではなく、普通作業員は19,800円ということをもとに積算して、労務費全体でいくらになるのかを見ながら、応札金額を決めている。

「スパイラル」という話になるが、普通作業員単価については、平成10年頃は18,800円であったものが、だんだん下がっていき、13,100円まで落ち込んだ過去があり、その後、東日本大震災をきっかけに、設計単価の計算式が見直されて、社会保険の関係も含めた形で、今の19,800円というところまで戻ってきたという経過がある。この設計労務単価というものは、実際には、指定された現場で市場調査を行い、そのデータをベースに国が決めるという仕組みになっている。そのため、我々が給料を下げなければいけないほど、設計労務単価も、同じように下がってしまうということになる。

そういう現実があるので、市町村が、設計労務単価を基準に決めるということに対しては、数字だけの話になり兼ねないのではないのかと思う。

実際に、そうなった場合は、市町村が定めた金額以下の者は、松本市の仕事の現場に入れられないという判断をする事業者もいるかもしれないし、松本市の仕事は、落札できないから辞めようという事業者もいるかもしれない。そういうところまで繋がっていくのではないかと思う。

つまりは、雇用の問題になってくるということである。下限額以下で働く人は松本市の現場に入れられないということになるので、県や違う市町村の現場に入れるしかなくなってしまいが、そこもないとなれば、雇用しておけないという話になっていってしまう。先ほど

の見習いの話があったが、一人前になるためには、一定の期間どうしても必要になるが、その金額に対して、新しく入ってきた若者を、どうやって若者を育てていくのか、どうやって対応していくのかという問題に繋がってくるのかと思う。

(委員)

設計労務単価は、実勢の状況に応じた単価ということだが、最低賃金というのは、実勢の状況ではなく、生活を支えるために必要な賃金レートに、「有るのか」、「無いのか」であって、これは見方によって違うということになる。最低賃金でいうと、月200時間働いた場合、とんでもなく低いレートになるので、基準が全く違うということである。実勢賃金の動いているデータと私が話している賃金とは違うので、ここの間に、やはり作っていかなければいけないと思う。経営に大きな影響を与えない、かつ公正競争ができるようなレートを、業界なりに即した形で作っていただくことが一番良いのではないかと思う。更に付け加えると、新宿区を例として、皆さんが話しをしているのは、表の左側の話で、私が話をしているのは右側の話ということである。この単価は、ほぼ最低賃金の額になっていて、これが本当のミニマムということになる。実のところ、「これで生活ができますか」と言ったら、「新宿区では絶対に生活できないでしょ」と思っていて、そういう賃金レートに対してということではなく、いま話をしたことも含めて、何とか下支えができるような形にできないかと思っている。

設計労務単価の「実勢の賃金」と「最低賃金」とのデータの問題であって、要するに目線の高さが全く違うということで、実際どうなっていくのかという想定の中で話をしているので、その辺りの整理が必要ではないかと思う。

入れるか入れないかというところで、最低のものとして、ミニマムを作るということは、これは無理なことだと思っている。また、ミニマムのものということであれば、私は最低賃金だと思っているので、できれば1円でも高くしたいという思いはあるが、この最低賃金を上げるのかどうするのかといったところは、いろいろな業界や状況があるので、なかなか難しいということは十分承知をしている。

これは全体の話で、あとのことについては、業種別であったり、工種別であったりということの中で、下限報酬をそれぞれの専門の方に協議していただいて作るのであれば、良いと思う。

(委員長)

今日、この結論を出すことは難しいので、賃金型をどうするのか、あるいは賃金型を入れるとした場合は、どのような形があるのか、その辺りを皆さんに検討していただいて、やはり入れるのは難しいということであれば、そちらの方で意見をまとめてきていただくことでよろしいか。今後について事務局から何かあれば、お願いしたい。

(事務局)

今後については、今日お配りした資料(たたき台)の中で、赤色(賃金条項)と青色(労働環境報告書)の部分が論点になってくるかと思っている。特に、賃金条項に関しては、事業所側の理解がないと上手くいかないと思うので、皆さんに理解いただく中で方向性を出し

ていただきたいと思っている。

また、結論として、それぞれの立場があって、条例制定に向けて歩みを進めていくことは難しいとするか、あるいは、今出ている意見を最終的に集約して、市長の考えを聞いてみた結果で判断するかは、今日、結論を出せる段階ではないと思っている。次回以降、継続ということで進めていきたいと考えている。

(委員長)

今日のところはそういう形で終わらせていただくこととし、本日の検討委員会はこれで終了とする。

(事務局)

以上で、第5回松本市公契約条例検討委員会を閉会する。