

令和4年度 第2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6月20日（月）13時30分から15時00分まで

2 開催場所

第二応接室（本庁舎4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

4 欠席委員

中野嘉勝委員、板倉章委員

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）

ただいまから令和4年度第2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）

今年度としては2回目の会議になる。

前回の検討委員会において、賃金条項に関する各委員の意見等を、現時点でどのような考えなのかを整理させて欲しいという要望があった。

本日は、次第にあるとおり、「賃金条項に関する意見」と「その背景にある考え方」を議題として、各委員から意見を伺いたいと思っている。

それでは、資料2「これまでの各委員のスタンス」の順番によりお願いしたい。

（委員）

私としては、賃金も含め労働条件を充足したうえで、公契約については参加いただきたいという形に是非していきたいと思っている。

「賃金はそうは言っても別じゃないか」という話があるが、例えばスポーツ選手もそうだが、まず聞くのは賃金であり、それを抜きにして労働条件ということは違うと思っている。現段階では、賃金に関する指標の話は一切していないので、「指標は何になるから反対だ」ということではないと思っている。まずは、「公契約条例を制定するのか」、「賃金条項を入れるのか」、「どんな指標を使うのか」、という流れになっていくのではな

いかと思っている。

労働条件を一定のものを担保することイコール公正競争になるということ、それについては、是非理解いただきたい。やはり市がやること、自治体がやること、住民の福祉に繋がること、それを中心に考えていかななくてはいけないと思うので、一定の基準は必要だと思っている。

(委員)

当初、賃金型という形で、設計労務単価に近い金額を求めていたわけだが、それは非常に無理もあり、現段階で不可能だということが議論していく中でよくわかった。また、最低賃金で設定してしまったら、非常に低い金額になってしまうため、とりあえずは、公契約条例は制定していただき、理念型ということをお願いしたいと思っている。また、この検討委員会を活かした「公契約条例審議会」を設置して、定期的に年1回程度は、条例の運用が適切かどうかを確認する意味でも、条例は必要だと考えている。

(委員)

私は、最低賃金法の中で、長野県の最低賃金877円と決まっていて、これ以下での労働賃金は認められないということだが、その基準をどうするのかということについては、仮に、「最低賃金にプラス1円にします」といった場合に、「その1円の根拠は何ですか」という話になると、それに対する責任は持てないので、賃金型にするのか、理念型にするのか、ということであれば、理念型にとどめざるを得ないと思っている。

前回の話の中で、「労働者の方が、最低賃金を割っている会社があるけど、相談できない」ということだが、それは、公契約条例の中で最低賃金法あるいは社会保険法を遵守することを一文付け加えれば、最低賃金を割っている方は、松本市に相談ができるという仕組みになると思うので、そういった手立てをすれば良いのではないのかと思う。

(委員)

私も、最低賃金が法律で定められているので、これを遵守していくということだと思っている。賃金の水準をどこに定めるのかということについては、それぞれの企業の経営的な判断で決定されるべきものであり、それらを含める中で、労使の間で決定されるべきだと考えている。

特に、建設業に限っては、技術、技能、資格あるいは経験と実績、また、現場代理人、主任技師を設置するので、それぞれの評価というものは、その責任や立場によって変わるものでもあり、それぞれの企業さんによって違いがあると思う。

今までの会議の中でも、最低賃金が守られないという話や、法令遵守をどうするかという話が出ているが、その点については、やはり法律を守らない会社は排除できるようなものが必要だとは思うが、条例の中でということではなく、別の方法でもできるのではないかと考えている。賃金に関しては、そのような考えを持っているので、賃金型は反対ということになる。

(委員)

今の話のとおり、自治体の仕事を行うにあたって、「低水準な労働条件というのはおかしいのではないか」という、その部分を引き上げていこうということも良くわかる。

また、単なる労働者だけではなく、ひとり親方などへも少し対象を広げて考えていこうということや、そのチェック機能が必要だということで、実際にやるとなった場合に、本当にやっているかどうかというところを審議会等でチェックをしていくということも大事だし、事業者側の委員の方々の話のとおり、最低賃金法というものが法律で既にあるということ、賃金に関しては、企業さんが決めていくっていうところは、私は元々そういう考えでいる。

それらのことを全部含めたうえで考えると、例えば、賃金型で行うとなった場合、最低賃金をどの水準に設定するのかというところで、最低賃金よりも、1円、2円上げるとしたとしても根拠を示すことは難しく、やはり何らかの法律であるとか、一般的には公の基準であるとかということになるのかと思うので、そういったところが現実的に難しいのかなと思っている。

その辺りも含めて、私としては理念型が良いと思っている。単なる理念型ではなく、今の議論を含めて、充足させたような言葉で表したようなものにしていければと思っている。

(委員長)

それぞれの委員の方々から発言等をいただいた。ただいまの発言について、意見、質問等はあるか。

(委員)

法律ではできないことを定めていくのが条例であると私は理解している。法律が最低限を決めているからそれが最低限であり、それを上回ることができないという考え方は、私は違っているのではないかなと思っている。法律で決められているものさえ満たしていれば良いということであれば、条例は要らないという話になってしまうかもしれない。

(委員長)

皆様の意見など、それぞれの捉え方もあるかと思うが、賃金条項というところで、労働者の方を考えていくことよりも、他の面で考えていった方がという意見が多いが、今の意見を受けて何かあるか。

(委員)

確かに、最低賃金は最低賃金法で決められていて、それを下回ることはいけないという法律なので上回ることはもちろん問題はない。企業さんの中で最低賃金だけの人を使っているというところは、私はあまり見たことがない。やはり、それなりにその方のお

仕事の内容、技術力、資格のありなしで、給料というものは決まっているという企業さんがほとんどである。「最低賃金が決まっているから」ということで、最低賃金でお支払いしているという企業さんは少ないのかなと私は思う。

(委員)

まさにそのとおりだと思っていて、賃金あるいは労働条件を労使で決めるものは大前提でして、企業別だとか、それぞれの事情、業種の状況などのいろいろな条件があり、勤続年数、能力、年齢などを含めて、賃金は組み立てられている。それを労使で決めていくということは当たり前の話だと思う。私が言っているのは、ミニマムの話で、最低賃金というのは、実勢の賃金は反映しているものかどうかという評価を皆さんどう捉えているのかということを知りたいと思っている。現実的に、最低賃金で新規雇用ができるのかという実態はどうなのか。是非ミニマムの考え方をもう一度考えていただきたいと思う。

(委員)

私としては、例えば、当社で当てはめて見ると、需要と供給というところで、優秀な学生さんを採用したいため、少しでも賃金を上げていくという、いわゆる企業努力の部分になるのかと思う。現在、当社においては最低賃金で雇用している職員は居ないが、そこはやはり企業の責任だと思っている。

(委員)

そのとおりだと思う。企業の責任として対応されていて、それが現実だと思う。やはり松本市に暮らして、松本市の仕事をして、その中できちんと生活ができるような一定のものを、その姿勢だけでも自治体として示していくことが大切だと思う。

(委員長)

今のところ、賃金条項はない方向性でという意見が多く、賃金条項ありという意見が一人ということである。賃金条項を入れることによる事業者側の負担増、また、市側の負担増に繋がるというようなリスクを考えたときに、あえて賃金条項を公契約条例に入れることを目指すことが、本当に良いのかということについて、意見等を伺いたい。

(委員)

そのような事情は十分に承知しているが、あえて私はお願いしている。やはり公契約であるので、そこについては協力をお願いしたい。松本市で暮らす人達が少なくとも公契約の中では、「こういう基準があるんだ」ということを示していく必要があると思う。

(委員長)

なかなか賃金条項に関して集約するというのが難しい感じではあるが、本日は、賃金条項に関する事以外、「条例の必要性・方向性」についての意見も集約したいと思っているので、そちらの方も含めて意見を伺いたいと思う。

(委員)

条例を作るということは大変なことだと思っている。その中身によっては、この検討会で決めたとしても、大半の方が「それはちょっと」と思えば、なかなか進まない。そこが一番大事だと思っている。先程の話で、一定のものを入れたいということだが、その基準・指標をここで決めたことが、一般的に、松本市の企業さんに受け入れられるのかどうか、というところを考えないといけないと思う。先程の最低賃金よりも1円でも2円でも高くするというところで、果たして、それに意味があるのかという意見も出てくるかもしれないし、賃金を条例で決めることではないと思う方も多いと思う。賃金型を入れるのであれば、ある程度の根拠条文を付けるくらいでないと、他の皆さんに理解いただくのは難しいのかと思う。

(委員)

賃金条項を入れることについては、当然指標を求めないといけないと思っている。その指標に基づいて、その扱いの仕方も含め、丸々数字を使うのかどうか、それに対してどのように加工していくのか、いろいろなことが出てくるのかと思うので、その中で検討していけばよいのかと思っている。最低賃金については、法律を上回って決めるには根拠の問題もあり、一定の幅が出てくると、まさに「なぜ」という話になってくる。実勢賃金と比較をした中で、基本的には1円でも2円でも100円でも高くした場合に、一定の方々からすると、理解できないことでしょうし、逆に、是非お願いしたいという方もいると思うので、やはり指標を作るには一定の基準が必要だと思う。

(委員)

その基準を決める場合、「いくらにするのか」、「どこに基準を置くのか」という、その決め方が難しいのかと思っている。例えば、労務単価の70パーセントというところがあるが、「なぜ70パーセントなのか」、「本当にここだけで決めていいのか」ということを考えていくと、少し現実的ではないのかと思う。

(委員)

一番皆さんが注目するのは、「労働条件の中で賃金であることは否めない事実である」ということは分かってもらえると思う。

(委員)

事業者団体の方に伺いたいが、最低賃金について、賃金条項を入れた場合に、非常に事務が煩雑になるという話があった。例えば、最低賃金880円とした場合、それを容認できるのかということだが、やはり労使双方でお互いにある程度、譲り合いながら一番良い条例を作っていかなければいけないと私は思っている。今のような賃金型を推し進めるような形であると、恐らく事業者の方々には納得できないのではないのかと思うが、その部分についてはどうか。

(委員)

最低賃金については、法律で最低額が決められているので、その額よりも少し高い金額にすることであったり、どの段階の水準にすることであったり、市独自の最低の下限値を決めることについては、非常に難しい話であって理解できないと思っている。私自身経営的立場から見てもそう思うし、働く側もなかなか理解できないのではないのかと思う。現在の松本市の公契約における労働賃金の状況を市民の皆さんに周知して、その中で「これでは駄目だ」ということであれば、まだ納得できるところもあるとは思うが、どこの水準にするのかというところは、非常に難しいと思っている。悪く考えれば、その数字がわかりやすいので、それで良いというメッセージになり兼ねない。

(委員)

我々としてはマイナスになっては困るということである。正当に技術を持った方が評価してもらいたいので、松本市がこの下限額で良いと言ってしまうと、「最低賃金を上回っているからこれで良いじゃないか」というマイナスのメッセージに繋がってしまう恐れがある。

(委員)

業界としては、賃金の底上げを図りたいと考えており、低い人もそうだが、高い人はもっと高くしたいという思いがある。評価されない人は、ちゃんと評価されるような給料体系にしたいと考えている。ただ、賃金ということだけではなく、今言われている休暇に関することであったり、2年後に施行される残業に関することであったり、それらを含んだ中で考えていかないといけないと思っている。給与体系についても、完全月給制の会社もあれば、日給月給制もあれば、様々な給与体系がある。このことは、賃金と働き方という密接な関連があり、それぞれの企業さんで、それぞれの考え方があるので、一つの数字を見せるということは、非常に理解を求めるのは難しいと思う。

(委員)

今の話はすべてそのとおりだと思う。実際のところ、当然ながら業界の状況や工事であれば、労務単価等が示されているので、その中で指標を定めることができるのではないのかと私は思っている。公に示されている基準でもあり、積算根拠にもなっているので、それに対する対応により、その業界は決まっていくのではないのかと思う。その他業種別業界別に指標があるのであれば、それを活用していくということだと思っている。一般的には、全体的に波及するということを考えて、最低賃金というものが出てくるということだと思っている。

(委員長)

他に意見はあるか。

(委員)

賃金について、多重構造の中で下請けさんに対して調査することは相当大変なことなのかどうか。また、そのことに対してものすごい抵抗感があるということなのか。どれぐらいのコスト増で、どれぐらいの業務増になるのか、その辺りのことを伺いたい。

(委員)

私が知っている会社さんでは、やはり、元請さんから言われて下請けさんが提出するという形になる。賃金を出すということ自体は、賃金台帳からそのまま出せば済む話なのだが、やはり、事務の時間が取られてしまうという点が一番大変なのかと思っている。実際にあった話で、決まったエクセル表があって、そこに入力して提出するということが、よくわからない事務員さんが、よくわからない元請さんに提出して、怒られて帰ってくるということがあった。確かに手間になる部分だとは思いますが、そういうこともやることになっているから、しっかりやることも企業責任だと思う。

(委員)

労働条件に関する調査も含め、いろいろな調査がある中で対応されている企業については、それなりの対応ができていないのではないかと思うけれども、対象になっていない事業者さんは、結構大変なのかなと思う。

(委員)

事務局に伺いたいが、最低賃金を割った場合は、相談ができるとか、排除するとか、そういったことを条例の中に書き込むことができるのか。

(事務局)

他市の条例を見ると、最低賃金を含め法令遵守に違反がある場合は、申し出ることができるという規定を定めているところは多くある。いわゆるペナルティ的なところは、各自治体それぞれで、ほとんど記載がないところもあるが、指名停止を含めて、厳しいところまで求めるところもあるので、そこは自治体の考え方ということになる。

(委員)

一つ伺いたいが、実際のところ、入札の中で、公正競争にならない人件費を圧縮して応札額を決めているということが、現実としてあるのか。それと、競争力の問題の中で、労務単価を例にすると、一定の労務単価で積算した金額と、実際の賃金支払い額との乖離がかなりあって、そこで利益体質があるという話を聞いたことがあるが、そういったことを感じられたということはあるか。

(事務局)

建設工事は、一定金額以下の入札は失格としていて、その失格基準については、94。

5パーセントから89.5パーセントの間でラインを決めているため、著しく低い入札は今の制度上、失格になってしまうということである。適正な利潤であるとか適正な履行確保ができないようなものはそもそも受注できないということである。令和2年度、3年度の建設工事の平均落札率は、松本市の場合はかなり高く98パーセントを超えている状況。それを考え合わせると一定の利潤が確保できるようなレベルの入札になっているものと捉えている。ただ、その先の労働者の方々の賃金水準に関しては、調査等を行っていないため、市としては把握していないが、昨今の担い手不足ということからすると、それなりの労働条件を示さないと、労働者の確保が難しいのかと思う。

(委員)

入札における積算というのは、市が設定した積算価格(適正価格)を探るためのもの。つまりは、設計価格以上で札を入れても当然落札できないのであって、そこを探るために、こちらで設計労務単価等も調べるが、単にそこを入れているだけでは落札できないので、企業努力で、それをどれだけ下回る額で入れられるのかという検討はしている。ただ、協力業者さんから見積もりをいただいているが、その見積書の中に、働く人の賃金や材料費の内訳まで書いてあるものももらっていないので、その先の会社さんが下請けに、いくらお支払するというところまでは、私どもは把握していない。

(委員)

業界によっては、低賃金の方がいるけれども、建設業界では、ほとんどいないような感じを受けるが、設計単価を大幅に下回っているという実態はあるのか。

(委員)

数人でお店をやられている小売業の方々の中には、最低賃金でというところはあるが、私が知っている会社さんではあまり見たことがない。

世間一般の感覚だと、「これ以上そんなに出せないよ」という気持ちではいるけれども、「世間の相場が877円といっても、900円では絶対に人は来ないし、金額的にも950円がぎりぎりのところだし、1000円にしないと駄目なのかな」というような感じがするので、基準がないというのが実態だと思う。

(委員)

労務単価の中に占める直接人件費というのは概ねどれくらい見たら良いのかということだが、一般論でいうと60パーセント程度と言われているので、直接人件費の約1.6から1.8倍ではないかと思われるが、その辺りも含めて伺いたい。

(委員)

設計労務単価ということで話させていただくと、設計労務単価の内訳としては、基

本給相当額、基準内手当（通常の作業条件や作業内容の労務に対する手当）、臨時の給与（賞与等も含まれる）、実物給与（食事の支給等）の4つの項目で構成されている。また、我々も労務士調査に協力させていただくことがあるが、例えば、下請けさんに入っている会社さんは、我々が代行して調査するのではなく、下請けさんが直接調査に応じていて、聞かれたことだけ答えて帰っていくという調査が基本的にはベースになっているということである。

（委員）

設計労務単価について、私の理解で良いのかどうかということだが、俗にいう総額人件費に相当するものが、人単位で表現されたものだということのように理解しているが、その解釈で良いか。

（委員）

今の話は、設計労務単価と社会保険の関係は別だと思う。社会保険は別にあって、現場管理費の経費の中で見てあるからその経費から支払うよう指導がなされている。一昔前は、そういうことを問われなかったのだが、今は、公契約に参加したい会社は、社会保険未加入だと参加できなくなっている上に、入札要件で、一次下請けについても社会保険未加入の会社は使ってはいけないことになっている。今はそういうところまで配慮された中で、我々も入札に参加しているということである。

（委員）

そうすると、労務単価と社会保険料は別の扱いということで了解した。

（委員）

こちらの感覚で言うと、一人にかかるお金は、給料プラス、社会保険料などの法定福利も含めてということになる。

（委員）

設計労務単価そのものは、まさに賃金だだと捉えて良いということなのか。

（委員）

そのとおり。

（委員）

勘違いしていただくと困るのは、普通作業員2万円の間人が、これだけの仕事ができることを前提に設計上、積算されているので、2万円の間人が1日でできるのが、2日かかるとすれば、その間人は1万円の給料が良いという考え方になる。その辺りを勘違いして、「2万円はとにかく2万円支払ってやらなきゃいけない」ということではなく、あくまでも積算上の計算であるので、歩掛り（職種ごとに1つの作業にかかる時間を数値化したもの）との関係が深いということになる。

(委員)

積算により算出された数字の使い方と、我々が見ている使い方と全く違うということは良くわかった。

(委員)

「積算で使うものでありますから」ということが常に言われていて、設計労務単価によって、外注費という言い方をするが、下請けに対する労務費や技術者の給料を拘束するものではないということが条項で決められているため、その段階で止めておかないといけないと我々は理解している。

(委員)

やはり工事の関係については、しっかりしているので一緒に考えるには少し難しい。

(委員)

給料のことを考えていくと、先程の社会保険の話で、社会保険に入る、入らないということは、仕事ができる、できないとかではなく、今の法律だと、働く長さや日が多い等で決まっている。そのため、単価が同じであっても社会保険に入っていれば手取りの額も少なくなり、同じ仕事をしているのに、社会保険に入っていない人の方が、手取りが多いということも当然にある。一方、会社にとっては、社会保険はすごく負担になっているということである。給料の決め方というのは千差万別で、会社の考えで決めるものでもあるし、労使間で納得して決まったものであれば、それはそれで良いと思うので、なかなか法律以上のことを、こちらで決めてしまうということは、難しいのではないかと思う。

(委員)

入札に関してだが、公正競争基準については、積算単価など、いろいろあると思うが、どういうことが公正競争基準として決まっていて、それを前提に積算し入札に参加するということで、業界として、特に何か欲しいものというのはあるのかを伺いたい。逆に、「この部分は競争の対象にできないよ」というような、そういったものが何かあるのか。サービス業を例にすると、まさに人件費でして、そういったところの計算で、随分変わってくると私は思っている。

(委員)

発注された工事の内容によって、それぞれの企業が判断するということになる。あくまでも積算基準に基づいて設計書が作られているので、発注側が、実際に100日でできるところを、200日かかると企業が判断すれば、200日かかる労務費を積算し入札するという形になる。逆に、「100日分の労務費でいいから受注しろ」というケースがあるのかどうかは何とも言えないが、そこは企業の判断になるのかと思う。

(委員)

そうすると、業界として、「公正競争基準に何かあったらいいな」というところは、特に思っているものはないということで了解した。

(委員長)

その他に意見等はあるか。

(委員)

建設業界については、それなりの仕組みを持っているので、その基準から指標を決められたら良いと思う。その他の公的な基準があるものについては、それを中心に指標にしながら具体化していくということで良いのかと思っている。また、それ以外の基準等がないものについては、最低賃金をベースに実勢賃金と比較しながら判断していけば良いと思うし、生じた差額については、「これは当たり前の差額だよ」というレベルで決めていけば良いのではないかと思っている。やはり賃金というものは、一番目立つ存在になるので、「そこをきちんと決めた上で、競争しましょう」というところを作るためには、賃金は避けて通れないのではないかと思う。

(委員長)

他の委員の方で、賃金条項があった方がいいという意見がある方はいるか。

(各委員)

特になし。

(委員長)

そうすると、賃金条項については、少し集約は難しいのかと思っている。

その他の部分で、条例の必要性と方向性については、事業者団体は、条例化自体、賛成という感じではないように見受けられるが、今の段階ではどうか。

(委員)

松本市のホームページにも掲載されているが、いわゆる方針という形で、しっかりと契約に対する方針を出されている。その方針をさらに周知徹底していただくとか、時代と共に、見直す必要があれば、検討していただく中で進めていくことだとか、そういったところを最初にやるべきではないのかと私は思う。行政として、その方針が不十分ということであれば、条例化ということも必要だと思うが、現段階では、松本市の方針をもう一度確認するという順番で進めていった方が良いと思っている。

(委員)

仮に賃金型を入れるということで決まった場合には、条文検討であるとか、どういう形で設定するのかという議論に入っていくと思う。その時に、他市の事例では、設計労務単価の70パーセントという記載があるが、それがそもそも私としては理解ができない数字であって、それをこの委員会で決めていくということになると、非常に違和感があるというのは最初の頃から変わっていない。松本市の方針について、必要に応じて検討するという方向性で良いのかと私も思う。

(委員長)

賃金条項がないのであれば条例は必要か。

(委員)

理念型であれば、先ほどの話にあった法令遵守を明記することだとか、あるいは、担い手育成の部分を明記するといったような形であれば、条例化してもいいのかなという気がする。

(委員)

そのとおりだと私も思っている。賃金型はマイナス効果があるので非常に難しいと思う。ただ、条例の制定は必要だと考えており、理念型として、いろいろな条件を付けるような形でお願いしたいと思っている。

(委員)

昨年資料だが、現在の松本市の方針とそれを条例にした場合の比較のところ、どういうメリットとデメリットがあるのかということ考えたときに、条例というのは、やはり方針とは違って強制力もあり、責任の所在をしっかりとしていかなければならないというコンプライアンスが最近では重要視されている。世間の方がそういうことに敏感になってきているので、松本市としても、そこはしっかりとやって欲しいという気持ちもあるので、条例は必要だと思っている。ただ、賃金型は、今までの話のとおり難しいので、理念型として、条文の中で最低賃金に関することは少しでも多く出していくことを目指すような文章であるとか、そういったところも含めた形で作っていけるのであれば良いのかと思う。

(委員)

提案になるが、賃金型、理念型ということ、今この場で決めないで、労働条件調査を行ってみてはどうか。その調査の結果によっては、賃金型の一部を満たせるかどうかというところも出てくるかと思うし、先ほどから話が出ていた審議会であったり、どういう運用をしていくのかというチェック機能の問題であったり、そういったところも含めてとりあえず検討していき、その後判断するということではいけないか。

(委員)

私も絶対に入れたいという思いがある。やはりそこは皆さんきちんとやっていただきたいところを条例で決めていただきたいと思う。

(事務局)

労働条件調査について、もう少し具体的な説明を伺いたい。

(委員)

労働条件調査については、法律を守っているかどうかをチェックするための調査である。調査する内容としては、「社会保険に入っていますか」、「就業規則はありますか」、「36協定を締結していますか」、「労使協定はありますか」という基本的な調査である。

(事務局)

条例としての実効性を担保するという意味では、ただの理念型と違い、ある程度の労

働環境報告書のようなものを提出させて、法令遵守の状況をチェックする。その中で最低賃金を上回っているかどうかというような設問を入れることは可能だと思う。その辺りも含めて、それぞれの自治体が、どのような内容を事業者の皆さんに求めていくのかというところの話し合いは、この中でもできると思っている。

(委員長)

今の提案は、具体的な条文を考えながら検討を進めていくという話になるということなのか。

(委員)

賃金型であっても理念型であっても、当然に出で来る内容になるので。まずは、調査項目を考えていければ良いと思っている。

(委員)

このような調査は、いろいろな例があり、現在において、実際に指定管理者審議会の方でも資料でお配りしている労働環境報告書というものがあるので、そういったのもで検討していくという考え方もある。

(事務局)

確認だが、資料2の「これまでの各委員のスタンス」の中で、条例化する場合の労働環境報告書の内容について、もう少し深く具体的な話し合いをした方が良いのではないかという意見か。また、そこを見て、賃金条項についても判断したいということか。

(委員)

そのとおり。

(事務局)

条例化した場合の2つの大きなポイントは、「賃金条項があるかないか」、「労働環境報告書を提出していただくような条例にするかしないか」、ということなので、賃金条項は一旦、保留にした上で労働環境報告書の内容を検討していくという話で良いか。

(委員長)

恐らく委員の中には、条例化自体必要ないということなので、今の労働環境報告書のことや、具体的な中身に入っていくことには賛成できないと思うのだが。

(事務局)

順番的には、この並びで、まずは、「条例化自体する、しない」、するとなった場合で、「賃金条項どうするのか」、その先に「労働環境報告書どうするのか」といった順番が一般的なのかと思われる。

(委員)

私は、この順番に関係なく、条例がなくても労働条件審査のようなことはしていきたいと思っている。

(委員長)

方針のまま、労働環境報告書の提出を求めることではどうか。

(事務局)

契約の条項として、いわゆる直接契約する受注者の方には協力を求めることは可能だと思うが、方針のままでは、その下の一次下請け、二次下請けの方までは協力を求めることはできないと思う。労働環境報告書の中で、「最低賃金を遵守していますか」というような内容を規定し、賃金条項を設けるという話は、「なし」ということで収まるのであれば、条例化に向けての検討が一つ進むのかなとは思っている。

そのやり方がそれで良いかどうかということだが、先程も話があった条例化自体、松本市の契約に関する方針を、時代に合ったような形で見直していく形で良いのではないのかという意見もあった。一方で、条例化するのもしないのかに関わらず労働環境報告書というのは、考えていくべきという意見もあったので、現段階での集約は難しいのかと思われる。

(委員長)

昨年度から検討を重ねてきたが、根本的には、皆さん意見は、あまり変わらないと見受けられる」ので、一度、市長に聞いていただくというのはいかがでしょうか。

(事務局)

資料2の下の部分、今後のスケジュール案だが、6月、7月に、皆さんから改めて意見を聞いた中で、7月に市長へ報告して、市長の考え方を聞いてみる機会を設けたいと思っている。その結果にもよるが、「条例化を進めろ」という指示であれば、それに向けての検討を進めていく。それ以降は、条例化という方向が出た上での最短のスケジュールになっている。今日いただいた意見を踏まえて、来月に、市長に聞いた上での方向だと思っている。皆さんからいただいた意見を簡潔にまとめて書いたものを、次回資料に出していきたいと思っている。

(委員長)

次回以降も皆さんの意見が変わらないと見受けられるため、次回の検討会は開かなくても良い気がしているが、事務局の方で何かあるか。

(事務局)

例えば、来月開催したとしても極端に意見が変わるとか、新しい視点の意見が出ることが、あまり期待できないようであれば、まとめたものをメールで送付して、内容の確認をしていただくやりとりをした中で、上の方に相談するという形で進めていき、そうした中で方向性が出た場合には、新たな段階へということを進めていければと思っ

ている。

(各委員)

異議なし。

(委員長)

それでは、そのような方向性でお願いしたい。その他に何かあるか。

(事務局)

配布資料「年度別制定状況」に基づき、一括して説明。[説明内容は省略]

(委員長)

次回の予定については、先ほどの話のとおり、ある程度の方向性を見ながら、再度案内いただくということをお願いしたい。

(事務局)

先ほどの話のとおり、当面はメール等でのやり取りだけで、7月15日は開催せずに、市長に方向性を確認した中で開催するというような形で進めたいと考えているので、事務局としては、次々回の9月20日を目途に開催できればと思っている。

(委員長)

それでは、次回は9月20日に開催したいと思う。その他にいろいろお願いすることがあるかもしれないが、対応をお願いしたい。

(事務局)

以上で、令和4年度第2回松本市公契約条例検討委員会を閉会する。