

令和6年度 第2回 東京都台東区公契約審議会 議事概要

開催日時	令和6年11月12日 午前10時から
開催場所	台東区役所 4階 庁議室
出席者	<p>【委員】</p> <p>① 学識経験者 (東京経済大学) ※会長</p> <p>② 学識経験者 (東京都社会保険労務士会) ※職務代理者</p> <p>③ 労働者団体代表(全建総連東京都連台東地区協議会東京土建一般労働組合台東支部)</p> <p>④ 労働者団体代表(連合東京東部ブロック地域協議会台東地区協議会)</p> <p>⑤ 事業者団体代表(台東建設防災協力会)</p> <p>⑥ 事業者団体代表(台東土木防災協力会)</p> <p>【事務局】</p> <p>総務部長、経理課長、経理課職員3名</p>
会議の公開	公開(傍聴可)
傍聴者	7名
次第	<p>1 開 会</p> <p>2 議 題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・委託及び協定の労働報酬下限額について ・労働環境確認報告書について <p>3 そ の 他 事務局からの連絡事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新年交歓会について ・次回審議会の開催日程について <p>4 閉 会</p>
事前送付資料	<p>1 次第</p> <p>2 資料1(令和7年度労働報酬下限額 (委託・協定 について))</p> <p>3 資料2(労働報酬下限額を定めている特別区の金額及び割合一覧)</p> <p>4 資料3(台東区内における賃金相場推移)</p> <p>5 資料4(労働環境確認報告書)</p> <p>6 委員提供資料</p>
当日資料	なし

議題	委託及び協定の労働報酬下限額について
	<p>事務局から資料 1,2,3 について説明。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働報酬下限額については、他区の審議会に出ていた情報がある程度得ている。トレンド的には 1,300 円台から 1,400 円ぐらいになっており、1,400 円を超える区も出ている。まず 1,300 円台に入らないと求人が難しいのではと考えており、資料 1 にある会計年度任用職員の給与を基にした金額をベースとして捉えていただきたい。(④委員) ・今、④委員が述べられたように、1,200 円台はもう人手不足の中で他区との人材競争に関しては、少し追いついていけないだろうと。この点からすると 1,300 円を超える金額での議論が必要かと思う。(③委員) ・職業安定業務統計の地域指数は、ハローワーク上野が 109.1 だが、特別区管内の一番高いところでハローワーク新宿は 115.5 だ。ただ、近接区の枠として考えるべきかどうか。(②委員) ・(ハローワーク新宿の地域指数は) あくまでも参考数値ということで、少し離れている、かつ少し需給状況違うというところもあろうかと思う。(①委員) ・今回は 1 回目ということもあるし、できるだけ客観的な根拠に基づいて数字を出していった方が良いのではないかと考えている。他区の中では平均に合わせていくというお話もあったようだが、なるべくそうしたアプローチは取りたくない。できるだけきちんとした根拠に基づいて、きちんと金額を出したと説明ができるようにしたい。それが納税者である住民の皆さんへの説明責任でもあろうかというふうにも考えている。(①委員) ・よろしければ、会計年度任用職員の給与を基にした金額を労働報酬下限額として仮決定させていただきたい。社会的に賃上げ環境の改善ということが訴えられている状況、或いは国の賃金増の方針がさらに力強く行われる可能性もある。次回に向けては、こうした諸情勢を引き続き見定め、注視をしていく。ということで考えたい。(①委員) <p>台東区外施設における労働報酬下限額について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・区外に存する指定管理施設として、「霧ヶ峰学園」(長野県諏訪市)を設置・運営している。台東区の委託の労働報酬下限額を適用するのは、現地の賃金水準を鑑みると不均衡であり、当該地域に即した金額設定が必要である。案として、「施設所在地の最低賃金額に、東京都の最低賃金に対する労働報酬下限額の増加率を、現地の最低賃金に乗じて得た額」とすることを提案する。(事務局) <p>→異議なし(一同)</p>
議題	労働環境確認報告書について
	<p>事務局より、前回審議会及び審議会後の各委員の意見要約の確認</p> <ul style="list-style-type: none"> ・改めて提案だが、報告書の添付書類として、36協定・賃金台帳・出勤簿等の写しなどを何人分か抽出して提出させて報告書の信用性を高めるのはどうか。チェッ

	<p>クシートに加えて改めて何か作成をするとかそういうものではなくて、コピーをするだけという感覚であり、労力というものはかからないのではないかと。(②委員)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・確かに必要かと思う反面、今、この書類以外にも現場関係の書類が多く管理責任者がかなり忙しい状態。工事の書類は、品質管理とか安全管理面の書類がすごく最近増えていて、例えば材質検査、警察などとの安全協議書であるとかそういったものが膨大な量である。そういった中で、なるべく省けるものは省いていきたい。(⑥委員) ・どうしても最近現場はかなり忙しい。今後も建築関係は発注が増えていくと思う。その中で、公共工事がどうしても書類が多いといえば多い。(⑥委員と)考え方は一緒で、できる限りはスリム化していきたいという部分があるので、その辺をご勘案いただければ。(⑤委員) ・負担が増えるから省けばいいというものではなく、最低限実効性の部分の確認は必要になってくると思う。その辺りアウトソーシング的な第三者機関の協力を得て労働条件の確認はしていくべきだろうと考えている。(③委員) ・台東区の指定管理業者については、何年かに1回、ローテーションで我々社労士会がモニタリングを行って、例えばさっきの出勤簿なり賃金台帳、残業計算だとか有給を付与しているのかとか、36協定の提出だとか各種法律に沿ったことができているのかを確認している。特定公契約についても今回添付資料はつけないという形で審議が決定したとしても、ゆくゆくは精査を行っていく必要があると思う。(②委員) ・今後、調査等をしていただけるという方向で検討いただければ。(④委員) ・この条例に定める事項の遵守の状況を確認するために必要があると認めるときは区の調査権限が認められている。この調査をするに至った際は、速やかに当然あるはずの報告書の根拠書類を提出していただくような体制をきちんと整えておくことを事業者側にはお願いしたい。今回は添付書類を付けない形でスタートするが、今回の議論や寄せられた意見は、事務局は議事録に残していただきたい。(①委員)
その他	その他の意見
	<p>周知の方法について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・前回の審議会で二次元コードを使った名刺型カードを現場ごとに配布するという話があったが、それはただ読み込んで、あなたの職種の労働報酬下限額はこうですよ、みたいなものか。そこからもう1歩踏み込んで、相談できる窓口につながることができるものなのか。当然、その際には匿名性であったりとか、不利益を受けない等が明示されているのか、お聞かせいただきたい。(③委員) →自分は適正な賃金をきちんともらえているのか。もらえてないとすればどこに訴えればいいのか、訴えたときどうなるのかを知らしめていく必要があると思っているので、そういった情報も満たすカードにしていきたいというふうに考えている。(事務局) ・二次元コードからの遷移は、「私は今こういう状況で苦しんでいます」というようなことを書き込めるようなページまで踏み込んでいただいた方がいいのかなと思っ

た。ご検討いただければ。(④委員)

- ・カードには2つの役割があり、制度の中身自体を周知することと、不利益を被っているという場合に手続きがどうなっているのかということ。2つ目の問題については、申し出から、どういう形で審査が行われるのかについて、一定の手続きをきちんと決めておかねばならないのではないかと。ということを事務局に考えておいていただきたい。(①委員)
- ・次回審議会で話し合われる答申については、今年度決定した未熟練の扱いに関して、数字を固定化させないためにも、答申の中には付帯意見というか、次年度にこうした議論が必要だということを盛り込むことをご配慮いただきたい。(③委員)