

第1回公契約に関する協議会議事録

審議会等名称 第1回公契約に関する協議会
開催日時 令和5年9月11日（月曜）15：00から17：00
開催場所 県庁新庁舎8階議会第4会議室
出席者 ◎小池 治 横浜国立大学名誉教授
（会長◎） ○小島 周一 弁護士
（副会長○） 矢口 寛志 一般社団法人神奈川県ビルメンテナンス協会副会長
山本 善一 一般社団法人神奈川県建設業協会副会長
阿部 嘉弘 日本労働組合総連合会神奈川県連合会副事務局長

議事

- 1 会長の選出
- 2 副会長の選出
- 3 会議記録方法の決定
- 4 傍聴諾否の決定
- 5 【報告】平成25年度の協議会で指摘された課題への県の取組状況
- 6 【報告】最近の経済状況、雇用情勢及び神奈川県の賃金等の状況
- 7 現在の社会状況、賃金実績等の分析、意見交換

議事経過

- 1 会長（小池委員）の選出
- 2 副会長（小島委員）の選出
- 3 会議記録方法の決定
- 4 傍聴諾否の決定
- 5 【報告】平成25年度の協議会で指摘された課題への県の取組状況

小池会長

続いて5番目の、【報告】平成25年度の協議会で指摘された課題への県の取組状況です。

まずは、平成25年度の協議会の時に、私どもの方で指摘しました課題がいくつかあります。それに対する県の取組状況や、雇用情勢及び神奈川県の賃金等の状況について、事務局から報告を求め、それらを踏まえて報告内容に関するご意見や、各専門分野での状況、賃金実態等について、お一人ずつお話いただき、次回以降の議論につなげたいと考えておりますので、よろしくお願ひいたします。

それでは「議事5」の平成25年度の協議会で指摘された課題への県の取組状況について事務局から報告を求めます。

【資料に基づき事務局から説明】

小池会長

今、事務局から報告をいただきました。委員の皆様からの発言時間は後で確保いたしますので、ここでは今いただいた報告についての質問を中心をお願いしたいと思います。

この4つの課題についての取組状況ということですが、どなたかご質問ございますか。

小島副会長

資料1の1ページのところで、一般業務委託の関係ですが、「適用業種の見直し」というところで、これまでの最低制限価格制度の適用業種を見直して、平成27年度予算に係る入札執行分から新たに4業種を追加して、8業種に拡大したと。その効果も、後のグラフを見ると、あったということが推測されるというか、わかるのですけれども、業種的には、この一般業務委託で発注している業種というのは、全体としては概ね何業種程度あるのか、分け方にもよりますから、厳密な数は出ないとは思いますが、そのあたりはいかがでしょうか。

調達課長

業種別で大体30いくつというような形になっております。

小島副会長

30ないしプラスアルファぐらいということですか。

調達課長

はい。

小池会員

よろしいでしょうか。

小島副会長

はい。

6 【報告】最近の経済状況、雇用情勢及び神奈川県内の賃金等の状況

小池会長

今度は議事6の最近の経済状況、雇用情勢及び神奈川県内の賃金等の状況について、事務局から報告をお願いいたします。

【資料に基づき事務局から説明】

小池会長

ただいまの、「最近の経済状況、雇用情勢及び神奈川県賃金等」についての事務局からの説明について、何かご質問はございますか。

阿部委員

よろしいですか。

小池会長

はい、お願いします。

阿部委員

私どもの資料も活用いただきましたので、補足というわけでもございませんし特段の質問ということでもないのので所感という形になりますが、やはり、先ほどお示しをいただきました資料と今の資料を感覚的に比べていただいても、感じる部分があるかと思いますので、少し書かれていないことも口頭で申し上げますと、春闘の結果については3.58%、確かに昨年が2%にやっと到達するというところでした。定期昇給込みで昨年は2%ちょっとだったものですから、ほとんどベースアップは、大企業のところでしか体感できない状況だったというところから、今年は3.58%。大分、いわゆる300人未満の従業員を抱えていらっしゃる中小企業と言われるところで皆さんの伸び率が高かったというところが率直な感想です。

ところが、神奈川県内、これも90%台後半を占める企業数の中小企業の皆さんのところ、しかもその中で労働組合を組織しているところだけということで、比較的大きい事業所の結果だけを見ても、県内の春闘結果というのは実は全国平均ほど高くないという状況になっていまして、今、会長がご懸念されたとおりの、県内状況的にあまり良い総括といえましょうか、検証を連合とすればしていないというのが率直な状況になっています。

もちろん、毎勤の調査の結果を見るまでもなく、その実質賃金に至っては、物価上昇分には到底追いつかない。この7月の下旬に私どもが、連合が春闘を検証する日として定めた日を取っても、3.5の賃上げでは、足元の物価上昇の4%を超えているところに全く追いついていないなど。30年ぶりにいい数字をたたき出したかなと思ったのですが、残念ながらそれは及び腰の状況になっていまして、数字的にはまだまだです。

これが複数年、少なくとも4年間このベクトルが続いていったとしても、ようやくその物価上昇分との見合いの中で、経済のエンジンを回すところに達するかどうかという厳しい検証も加えさせていただくところでありますので、数字のところよりは、少し冷たい評価を県内的に行っていくというのが、連合の中の率直な状況でございます。

先ほどの最初のところの資料を、私は質問がなかったもので、いたしませんでしたが、そういう意味では、例えば、設計労務単価との比較というところ、大きな表のところの最後に表があったかと思うのですが、やはり、職種ごとにとっても差がある状況になっていまして、これは熟練度の問題であったりとか、平均年齢の問題であったりとか、様々な要素が絡んでくると思うのですが、やはり、相当、業種間もしくはその一つの企業の中でいっても、専門職業の種というところでの差が、今回の春闘の中ではものすごくはっきり出たという年になってございますので、このトレンドがどう続いてくるのかわからないのですが、少しばらつきのある春闘の結果になったのだということだけは、共通の認識に立っていただけるとあり

がたいなと思って、発言させていただきました。

小池会長

ありがとうございます。

協議会で自由にご意見を申し述べていただいているのですね、またその方がいいのですね、私自身は先ほどの有効求人倍率とか賃金の話以外にも、例えば、県内企業倒産の推移とかを見ていますと、やはりこれだけ原油が高くなって、エネルギーが非常に厳しいとか、あるいは円安によるところのいろいろな輸入原材料の高騰とかを考えると、県内経済は決してこの先ですね、堅調とか明るいということはなかなか難しいんじゃないかなとか、そういうことは含んでおく必要があるかと思いますが、実際いかがですか。

山本委員

後程ですね、建設業の現状ということで、10年前とこんなに実は違うのですよと、私は今回初めて参加させていただくのですが、10年前の議事録も見させていただきました。10年前こんなだったのだ、5年前はこうだ、3年前はこうだと、建設業は1年1年で今大きく変革を遂げていますので、そこをぜひ後程ご説明させていただきたいと思います。

7 現在の社会状況、賃金実績等の分析、意見交換

小池会長

議事の最後(7)、現在の社会状況、賃金実態等の分析などについて、各委員のお立場からご発言をいただきたいと思います。恐縮ですが、私から指名させていただきたいと思います。では、まず矢口委員いかがでしょうか。

矢口委員

現在の状況ですが、ビルメンテナンス業界は、ご承知のとおり一般委託業務という形になっていると思うのですが、やはり、まず、人手不足というのが一番先にきてしまうと思います。最低賃金が1,071円から1,112円に上がっても、実質上は、その金額では当然雇用ができていない。つい先日も地方で、最低賃金は東京、神奈川が一番高いですが、地方でおそらく時給が1,000円にっていないところでも、1,200円ぐらい出さないと、もう、なかなか集められないというのが今の実態というように聞いております。

あとは、やはり作業員が確保できない。我々の業界も、いかに機械化をしながら、また効率化をしながらというような考え方もあるのですが、如何せん、高齢者がほとんどの労働者の実態になってしまいますので、その辺も鑑みると、作業効率がどうしても落ちてしまう中で、機械を入れても、最終的にはなかなかいい品質まで担保できないかなという部分があります。

ですから、若い人材も含めて、我々の業種は幸いにして、外国人の方の雇用もできていますので、そういう方々も雇用してはいますけれども、実質、最低賃金に近いような数字で雇用しているところはありますが、それにかかる具体的な費用は、実質1,500円ぐらいの時給単価に当たるぐらいの費用がかかっているというのが現状です。

そういうことを踏まえていくと、県も予算確保をしていただいて、警備業などは、今年度

の入札から上がってはいるのですが、入札の実態も80数パーセントというようにはなっていませんけれども、我々の業界からいくとほぼ100パーセントでいっても、かなり厳しいというのが状況であります。その辺も含めて、我々の業界としても対策をしなければいけないというのは、日々、考えているところです。

小池会長

ありがとうございました。またいろいろと議論する時間がありますので、一通りご意見を伺いたいと思います。次に、山本委員よろしく願いいたします。

山本委員

資料をご用意させていただきましたので、それに沿ってお時間をいただいてお話できればと思います。

冒頭、先ほど阿部委員の方からも県内の中小企業のお話もございました。

建設産業というと、皆さんもご存知のとおり、いわゆるスーパーゼネコンさんから、僕は神奈川でただ一つの清川村で、長年、建設業を営んでいるのですが、うちのような小さな会社ですとか、いろいろな大きさ、大小がございます。

もう一つは、横浜、川崎という大きな町と、私が住む清川村は、経済格差はもちろんございまして、それぞれの業者の置かれている立場というのは、実は大きく違うということを冒頭にご理解をいただけたらと思います。

1 ページめくっていただくと、「建設業の役割と課題」となっております。昨日も台風13号で、千葉や茨城で大きな災害が起きました。なかなか脆弱な国土を守っていくには、国土強靱化、国土強靱化と言っているけれども、なかなか進んでいかないというのが現実なのかなと。ただ、ニュースを見ていただいた方はわかると思いますが、あそこで小さな建設会社の大きなユンボが一生懸命、そういった災害現場で我先にと行っていたのをご覧いただけたと思います。今、我々は東日本大震災や熊本地震における災害対応を一生懸命やっていたり、それを役割として頑張っているわけでございます。

それで、「建設産業の課題」と下になってはいますが、働き方改革の促進、建設産業の生産性の向上、持続可能な環境と、非常に10年前とはこういった文言が変わってきたなというのを実感せざるをえません。

続いてめくっていただくと、「建設投資の内訳」ということで、なかなか建設業というと大きいビルだとか、道路、トンネルとかもあるわけですが、ほぼほぼが、公共では22.8兆円ということで、75%が土木工事であるということです。そして右側の民間がやはり大きいということで、建築が非常に大きい。そういった建設投資の内訳となっております。

次のページに移りますが、「建設業従業者の現状」ということで、なかなか我々の担い手不足は今本当に深刻な問題であります。

うちの会社も毎年、いろいろな求人広告、中途採用と大きな予算を使って、マスメディアを使って募集をかけるのですが、なかなかその反応がない。ということは、絶対的に、この建設業に携わろうという人が、実は少ないのかなと。やはり3Kと言われている時代がまだ払拭されていないのかなという気もいたします。それに向けて、後程お話ししますが、我々は、大きくこの10年で建設産業の姿を変えていこうという努力をしております。

それでは次のページ、4ページですが、やはり我々は非常に65歳以上の、私も64歳になりますが、私の年代の方が非常に主要であるという現状がございます。ですから、若年層が非常に少ないというようなお話であります。

そして、次のページ「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」というのを開催いたしました。主な検討事項の中で見ていただきたいと思いますが、丸の二つ目、建設業者の処遇改善ということで、まさしく、この今回の議論の中核になるのかなというように思っているのですが、適切に行き渡らせる方策について、重層下請構造の適正化に向けた施工体制の「見える化」などを検討しました。

ただ、重層下請構造というのは、これはどうしても民間建築、建築の関係が非常に大きな職種が入っていますので、私は土木屋ですが、土木屋はなかなか、そういった下請というのは、重層構造にはなっていない現状がございます。

続いて、環境整備検討会の提言概要ということで、ここから新しい建設産業の姿を作っていこうという話で、右側の「賃金行き渡り・働き方改革への対応」のところですけども、下請による賃金支払いのコミットメント（表明保証）、請負工事における各社が適正賃金の支払い誓約する表明を制度化したらどうかとか、CCUS、建設キャリアアップシステムということで、今、非常に進めています。この辺については後程お話をさせていただきます。

続いて7ページですが、活動趣旨ですね、地方整備局等に設置するというので、元請負人と下請負人との対等な関係の構築及び公正かつ透明な取引の実現を図るため、建設における法令遵守に向けた取組を行っているということでございます。今年度の重点目標がございしますが、今、会長からもお話がありましたように、我々が困っているのは資材単価の高騰です。特にセメント、鉄筋というのは、県で毎月単価を見直ししていただいているのですが、それに追いつけないような状況で、そしてまた、建設冬の時代、そしてコロナによって、例えばセメント工場がつぶれてしまったということで、これは一例ですが、津久井の山奥の現場には、県内の生コン屋さん持っていきません。これは山梨県から来るのです。そうすると、立米2万8,000円とか、七、八千高いので入れなければいけない。

ただ、我々は仕事があれば生きていけませんし、地域の守り手にはなりませんので、はなからやはり赤字は覚悟で取らなければいけないという実態もあります。

ただ、県の方は、おかげさまでスライド条項をやっていただいていますけれども、それをもうちょっと拡大していただければ、柔軟にいただければいいのかなというように、そんな思いもございます。

そして、めくっていただくと、建設キャリアアップシステムのこと、9ページは3月から適用される公共工事設計労務単価についてでございます。おかげさまで、順調に上がっていただいておりますけれども、我々はやはり、下請も含めてそうですが、自分が思う会社の設定された賃金より高い賃金を払わないと、下請さんも入ってくれない。それだけ担い手が不足しているということで、本当に作業員も含めて、各種の型枠、鉄筋全て奪い合いのような状況にもなっております。そういった状況が続いております。

そういったことも含めて見ていただくと、12ページ「建設キャリアアップシステムの概要」ということで、明示させていただきました。建設キャリアアップシステムは技能者の資格、社会保険の加入状況、現場の就業履歴等、業界を横断的に登録、蓄積して、技能者のキャリ

ア、ステータスを上げていこうというような取組でございます。

ここにカードリーダーと書いてありますが、レベル1から4によって、先程、それぞれの業種によっていろいろあると言いましたけれども、やはり我々は経験工学であって、経験ではやはり熟練工が、賃金が高いというのは、非常に当たり前のことで、それはキャリアアップシステムによって、レベル1から4を目指すような、そういった上昇志向にもなっていけるのかなというようなもの。ですから、我々は、やはり下請さんを含め、労働者と同じ対応、同じ目線で、公共の大切な税金で造られる公共構造物を造っていく責任がありますので、そうやって、一緒に成長していきたいなというように思っております。

お時間もありますので、説明は以上とさせていただきますが、なかなか我々の業界、大手さんから中小企業、零細企業がいて、非常に意見をまとめるのは難しい状況でもあります。ただ、やはり、県民、国民の血税である公共構造物、そしてインフラのメンテナンスをしっかりとやっていくために、各企業の成長がなくてははいけませんので、そこら辺のご理解をいただけたらというように思います。私からは以上です。

小池会長

ありがとうございます。では次に、阿部委員よりお願いいたします。

阿部委員

私の方も、A4縦の左上で綴じていただいているものと、A3を三つ折りしていただいたものと2種類資料を用意させていただきました。

A4縦版の方は、もうぱっと見てご覧いただけるとわかるのですが、私ども連合全体で、私どもは踏み込んで「条例制定」まで言っていますけれども、公契約に関する取組を学習して、様々な組合員の皆さんに示して行って、それぞれの地域から、それぞれの行政の皆さんへの働きかけや、あらゆる産業の皆さんへの働きかけをしていこうということで、それを理解するためのペーパーをこのように作っていますというところの紹介が中心になっています。

4ページ、5ページまでお開きいただきますと、問題点であったり、取り組んでいく理由は、やはり、公契約条例というのをテコにしていきながら経済の好循環を招いていこうよというところが最終的な目標なのだと、こんなことも含めて、私たちは取り組む理由を非常に幅広に考えています。公契約という言葉だけ取っても、非常に多くの官公需といいたしましうか、行政の皆さんのところから発せられてくる一般的な業務委託も含めて、もちろん建設、建築をはじめとした土木一般工事も含めてですけれども、幅広な契約行為に及びますので、そういったところも包含していくのに、やはり条例が必要だよねということの提案をさせていただいているということです。何で条例にしなければいけないのか、なんていうことも、5ページの下に書かせていただいています。

今でも、埼玉県内などでは、条例ではなく規則だとかで、公契約条例に匹敵するものなどを設定して、埼玉県の中南部の市が多いと思いますが実践されているというところもあって、そういったところの現場の皆さんからの声を聞いていくと、「規則やその規制という形ではなくて、幅広く条例として設定をして行って欲しい」と、このような言葉も出ています。

何でそうなのかというところは、7ページのところをご覧くださいますと、すみません、手打ちで、文字ばかりで見にくくて申し訳ないです。やはり、私たち考えていく公契約は、

条例化を目指していきたいと思うのですが、肝となるべきところを先に申し上げますと、やはり賃金条項と言われるような労働条項が欲しいというのが、私たちが当初から切望している部分でして、もう一つはやはり条例化をしていく以上、その先にある、制定をした後にある審議会の設置といったところの2つを実はキーワードにして、条例制定に対する活動を全国で行わせていただいているところです。

「目的と効果」というところに、書かせていただいています(1)から(4)ですが、何といっても私たちは労働者の集まりでございますので、自らが属する企業と、その産業の活性化、発展といったものがなければ、労働者個人の、もちろん賃金は当たり前のこととして労働条件、もしくは福利の向上といったことは望めないわけでありまして、まずそこが同時に行われていかなければならないのだ、というところがまず前提になっています。

2つ目で、やはり公契約に従事する労働者の適正な労働条件の確保というのを透明性高く行っていくべきだと。もちろん、神奈川県は広域の行政でありますので、地域性といったことについても考慮していかなければならないだろうというように思いますし、もっと言えば、産業間のバランスも加味していかなければなりませんし、条件のものさしを作るのは大変難しい作業だと思っています。

しかしながら、そういったことがまずできるのがこの官公需の世界の中だと思います。一定の枠組み、ルールを作った上で、そうしたことが行われてくるし、ひいてはそれが民民の契約のところにも及んでいくように、しっかりとインセンティブが働いていくぐらいしっかりとした公共工事といったものが実践されてくるのが、まず一番最初なのではないでしょうか。

公契約は、契約全体の契約金額、契約本数の例えば10%、15%という少ないところかもしれないけれども、少なくともまずそこがしっかりとしたルールのプラットフォームを作っていないことには、その先はないよねというところもあって、まずは公契約条例から始めていて、やはり業界全体で風通しの良いものにしていくっていう目的なんだ、それが、まずは公契約からというところです。

そういう意味だと、目的、効果についてはこれ以上申し上げることもないのですけれども、もっと広く、その先には、条例が制定されてきて、そうしたことがパッケージで進んできて、透明性の高い審議会が進んでいくその先に、やはり経済の好循環と地域社会の活性化ということをしつかりと目指していかなければならないのだというところを考えています。

行き過ぎた規制緩和といったところだけに賛成をするということはずに、やはり地場、地域といったところを重視していくような、そういった契約を含めて、官公需の有り様といったものを追求していきたいというのが思いです。

「主な内容」のところはあまりたくさん申し上げません。私たちのベースとなっている考え方は、IL094号の条約に基づいたものとなっていますので、大変都道府県では困難な状況、ネガティブなものばかりが並びますけれども、賃金保障型であるべきだといったところの主張になっております。

労働条項があり、②の連帯責任条項というところもありますけれども、やはり受注者側と発注者が対等な関係で見直しを含めて、スライド条項のように限られたものではなくて、先ほど山本委員もおっしゃっていましたが、幅広く、官公需ですから、公契約全体を捉えて、様々な契約があると思いますので、捉えていくべきだと考えます。

スタートの段階では、川崎市のようにやはり6億円だとかとても高いハードルのところから始まってくる部分もあろうかとは思いますが、やはり東京23区とか、もしくは多摩エリアのところの市でもどんどん進んできている公契約条例の制定というところを見ますと、当初の頃の公契約のパターンで受けていってしまうと、発注者側も受注者側も、賃金台帳を作っただけの工事のために、こんなに工数がかかって、とんでもないよねということは、あちこちの審議会の中でも出ていて見直しが進んできている部分もあるし、最近条例化されてくる自治体では、チェックリスト方式と言われるようなものになってきていて、一番私が見て端的だなと思ったのは東京の足立区の例ですが、台帳なんか作らないですね。こういったところがちゃんとできているかというチェックリストがあって、そこにレ点を加えていくだけという作業で、変化はもう一目瞭然です。

条例化の効果や効能といったものを、ではどこで確保していて、透明性高くそれを見つめることができるのかといえば、やはり審議会や、審議会の下に置かれた小委員会、こういったところで確認がされるということで、それも年に1回、2回ということでしょうから、あまりそういったことの負荷が受発注者間のところでなくなってきているというのも、条例の変わり方としてはトレンドになってきている部分もございまして、そういう意味では、対象の契約をどんどん広げていく方に、今はベクトルが進んでいくような状況ではないのかというように思っています。

加えて、先程、山本委員のからもご発言をいただいておりますけれども、私どもも、一般土木と言われているところは、2次3次まで行けばすごく多いと思っておりますけれども、特に建築工事といわれるところについては、専門性の分野のあるところも含めて、大変に重層的なものにならざるをえない仕組みになっていますし、今の発注方法、工期の考え方という中では、今の業態をガラガラポンしてもまだ重層化は免れないものだと思います。

そういう意味では、私たちがターゲットとしていかなければならないのは、全ての労務提供者というところを一つキーワードで置いています。いわゆる一人親方さんという言い方をされる方々も含めてというところを、この条例の範囲の中に含めていくべきだというように思っています。

建設業法の見直しがされるというような報道なんかもされていますし、働き方改革も2024年問題と言われるような言い方で、今とても大変な状況に業界が置かれているということも、労働者からの声を聞いて十分に承知をしているつもりです。一遍にいろいろなことが変わってきてしまうなという危惧感も持つような状況にもなっています。

ところが、例えば、週休2日といったことをうたっても、官公需の世界を超えて、全体を見ていくと、実は、働く者の現場の声からすると、「土日が休みになったら、やはり応援に行ってますよ」と。「本当に休めないんです」と。「でも、そうじゃなかったら、全部の現場が回らないです。これは営業じゃないんです。私たちの責任の中でやっているんです」と。それで、若い方になってくると、「やはり正直言って働けるうちに稼ぎたい」ということも声として上がってくる部分もあるし、これはやはり一定のルールがあるという状況が必要なのですけれども、では現実的に、そのルールを考えるために行わなければいけないことって何なんだろうと思えば、やはり適切な工期を含めたスライドといったところは、オートマチックに透明性高く行われていかなければならないと思うし、もっと言えば、賃金が先ほどの状況の中でも3%、4%と複数年上がっていかなかったら駄目なんだといったことを私たちは主張

しています。これは物価に対応する賃金スライドでしかないわけで、現実的に企業の業績に応じた賃上げではないという評価を加えているからです。

賃上げを基軸としてスタートしていった経済の循環が回っていくときに、次に行わなければならないのは、ものづくり産業でいけば、価格への転嫁だと思っています。価格が上がっていかない限り、私たちの賃金の上がり幅というものが保障されることは、どの業界でもありません。

あらゆる適正な契約の中で結びついていく、鎖のように繋がっていく経済の循環の中で私たちが求めていく、全産業、全業態の中での底上げの賃上げ、これは小さく捉えていけば、例えば熟練工の賃金の下支えをしていかなければならないんだということにも置き換えられる言葉でもあるし、あらゆるセーフティネット、低賃金で働いている皆さんのところの底支えもしてかなければいけないんだって言葉にも置き換えられるのですが、価格の転嫁と賃上げが同時に行われていくという経済を作っていくのが連合の目標だというように、労働者の皆さんにもお話をしています。

そういう意味では、一人親方と言われる皆さんたちを含めた賃金の担保、これがキャリアアップシステムみたいなところが始まっていく業界でいけば、どの現場でもそれが行われてきて、ジョブ型みたいな形で、賃金構成をされてくるのであれば、私たちも大賛成をして、どんどん進めるべきだということにしていかなければいけないと思っています。

従って、現場の組織といいますか、様々な現場をパッケージで支えていく条例、もしくはルール。こういったものをやはり構築していく必要があるのだといったところが、私たちが求めていく公契約条例の参考資料で申し上げたかったことの一番ということになります。

あまり長くお話をしてしまっただけは、大変恐縮なのでこれぐらいにさせていただきますけれども、私たちの狙うところはそこなのだというところになっていて、公契約という言葉全体を捉えていきたいというように思っています。あまりしゃべる時間もないと思いましたので、A3の縦の方は、ご覧いただけたらご覧いただいでもらって構わないと思うのですが、賃金条項が盛り込まれた条例を設定している都道府県自治体の皆さんのところが上の方に、その下がいわゆる理念条例と言われるような、賃金条項のない条例制定がされているところという形で自治体別に一覧表を作らせていただきました。

受注者の責務と、履行確保及び制裁みたいな厳しい書き方がされていますが、条例の立て付け上でそういった言葉が使われてくることで、カテゴリズするとこういう状態になっています。

これは現場の方から、アンケートを含めて条項の設置やあるいは中身を含めて検証させていただいた結果です。全建総連さんであったり、首都圏建設産業ユニオンの皆さんからも、知恵をいただきながら作成したペーパーですので、共有させていただければと思ってお持ちした次第です。申し上げたいことは、とりあえず以上です。

小池会長

はい、ありがとうございます。

このA3の資料もすごい力作で、また時間があれば話の中に入れていきたいというふうに思います。とりあえず、今のところのご意見をいただきました。

では、次に小島副会長よりご発言をお願いします。

小島副会長

先程の質問のところ、もう一つだけ質問したいなと思っていたところが、4つの課題に対する県の取組状況という、資料1の4ページ目です。調査結果の賃金実態調査の継続というところで、この4枚目の調査結果のところ、

付属資料の1-1の一般業務委託の平均賃金額と最低賃金額の差額はというところで、平成25年度は119円だったが、令和4年度には354円となり、増加傾向にあると。この最低賃金額というのは、実態調査の結果として、受注をしているこの一般業務委託で働いている人の現に受け取っている賃金の最低額と、そういう意味でよろしいですか。

調達課長

それと、最低額イコール最低賃金になっているという状況になっています。

小島副会長

実態調査の結果として、それが最賃に張り付いているという、そういうことですか。

調達課長

そうです。

小島副会長

ということは、一般業務の関係では、むしろ平均は上がっているので、改善はされてきているけれども、実際に受注したところの、働いている方の中には、まだ最賃に張り付いた形で、賃金をいただいて、働いている方もいますよって、こういうことでよろしいでしょうか。

調達課長

その通りです。

小島副会長

わかりました。私も前回、協議会に加わせていただいて、検討させていただいたのですが、そこで、協議会の結論として、さらなる今後の課題の中で、最低制限価格率等入札契約制度の見直しの検討ということ、それから、一般業務委託に関しては仕様の適正化、積算基準、設計単価のルール化の検討と、今回、その後、本当に、県がこの提言の内容を踏まえて、きちんと検討し、対策をとっていただいた結果として、実際にここで働いている方の賃金状況等も、改善されてきたんだと。

私、前回の協議会で大変印象的に覚えている実態のご発言として、やはりどうしても結果として、前年度入札の金額よりも下げざるをえない、県の方の基準がだんだん下がってきてしまって、下げざるをえない、それを入札して進めようとする、最賃で、フルタイムで働いてもらうとちょっと無理なので、5日を4日にさせていただくとか、8時間を6時間にする、ということ、何とかその中できちんと仕事をしていただくようお願いしながら、例えば、清掃等をしているというようなお話もいただいているんですけど、これは、積算単

価をきちんとその後に見直していただいて、やはりその点が先ほどの平均金額の大きな上昇にもきちんと結びついているんだなということは、大変感じました。

その後のですね、3と4の課題として、公契約条例の必要性の検証を進めるために、賃金実態調査の継続データの蓄積で、これに関しても本日資料をいただいておりますので、この結果を踏まえて、どのような点を考える必要があるのかということは私もこれからさらに勉強させていただきたいと思っております。

4番目の、条例の効果や課題を検証するために、自治体の運用状況調査の継続が必要と、これに関しても、調査結果についてまとめていただいた表を資料として出していただいているところですが、今後、また検討を進めるにあたって、これ県の検討会ですので、前回以降、公契約条例を制定した、基本的には理念型と言われている条例ということでご報告をいただいておりますけれども、この条例は資料として拝見させていただいて、それぞれの県がどのような基本理念と、どのような内容での条例を制定しているのか、その条例内容、基本理念等と、この検討結果、県の回答ですね、どの程度役に立っているのか否かを含めた回答を検討してみたいなと思っておりますので、そのあたりも今後神奈川県として検討を進める上で、ぜひ拝見をしたい、検討させていただきたいと思っております。以上です。

小池会長

ありがとうございました。最後に私から少しだけ発言をさせていただきます。

先ほどの連合のA3の縦長の資料、これにはいろんなことが盛り込まれていて、これはこれでまたじっくりとお話を伺いたいと思うのですが、一番右のところに社会条項というのがあって、実は前回の協議会の時には、協議会の最終的な報告書には一切入っていなかったのですが、私は結構、この公契約条例の役割として、社会的価値の実現というものがあるのだろうと。そういうのを、何と云うのでしょうか、労務単価のところよりも、そこはしっかりと確保しておいて、労働者の労働環境は社会的価値のところで競うということも考えていいのではないかみたいなことは少し申し上げたんですね。ただ、最終的に報告書には盛り込まれませんでしたけども。

そういった議論は、公契約条例の私は意味なのかなということが一つ。これはちょっと議論が出てなかったものですから、ちょっと追加的なことです。

それからもう一つは、山本委員のご発言からなのですが、やはり働き方改革で、来年4月から建設業も時間外労働について規制がかかる。これは大変大きな話ですよ。

時間外労働が建設業で非常に多いと言われているのですが、なぜ多いのか、その理由は、またお聞きしたいと思うのですが、

これはもちろん業界の構造という部分もあるかもしれないけれども、公共工事に関して言うと、発注者側にも問題はあんじゃないか、ないことはないんじゃないか、という気もするんですね。

例えば、先ほど阿部委員からもありましたけども、適正な工期というものがちゃんと示されているのかどうか。例えば、そこには週休2日制というものがちゃんと見込んだ工期になっているのか、あるいはそれも含めた設計労務単価になっているのかどうかとか。

やはり公契約条例というのは、その発注者側にも責務をきちんと示して守らせる。また一方で、受注者側といいますか、業者の方もですね、しっかりと労働環境を守るということ

きちんと守る。そういったルール作りなのかなという気がするんですね。

そういう点では、山本委員のご意見と阿部委員のご意見は、ある部分重複しているといえますか、両方とも必要というようなお話に聞こえました。これは私の方の印象であります。

これで一応皆さん方から一通りご意見を伺いましたので、残りの時間がまだしばらくありますので、全体的に皆様方から質問やご意見をいただきたいと思います。

ちょっとその前に、今少しお話ししたのですがけれども、山本委員、先ほどの働き方改革の時間外労働をいかになくしていくかということについてはいかがでしょうか。

山本委員

それは、国土交通省も県もそうですけれども、そういった発注形態に、完全週休2日という発注形態になっていますので、それをやっぱり遵守しないといけない。我々は入札参加できないというような状況です。

我々、やっぱりうちも実は技術職員は月給制で、うちは小さい会社で30人ほどですから、日給月給もいるんですけども、それぞれ年収ベースに換算してですね、全部ベースアップをしました。それで土日は休ませる。

ただ、先ほどちょっと「よそへ行っているよ」というお話もあったけど、ドキッとしちゃったんですけど、そういうことはないというふうに信じています。

あと、やっぱり我々はお天気商売も実はあります。建築はそうでもないんでしょうけども、土木っていうのは非常にお天気に左右されますから、ただ、県としてはちゃんとした工期設定はしていただいていますし、逆に最近ちょっと工期ゆったりかなっていうぐらいの、実はあつたりしますので、私はそんなに工期については思わないですね。

ですから、完全週休2日制は、うちはどこよりも早く昨年4月からもう実施したんですけど、できるんですよ。

それがやっぱり普通の産業に建設業がなっていくっていう、変わっていくっていうことだと思います。

小池会長

そうしないと若い人も入ってこないということなのでしょうね。

山本委員

そうです。

小池会長

今との関係で、もう一つお聞きしたいのですがけれども、特に今年は暑かったじゃないですか。そうすると、暑さ指数で31以上という「危険」ですから、これは熱中症予防のためにも現場を閉鎖するというところもあるのですか。

山本委員

閉鎖まではいかないですけども、やっぱり30分くらい働いて15分休むとかですね、それぞれ、クーラーボックスとかそういったものを、常に休憩所に設置とか、そういうことをして

やっています。特に夏っていうのはですね、草とかが現場に生えたりするので、ここに草刈り機のエンジンを持って、非常に危険なんですけど、もう本当にそれは休み休みじゃないと、非常に危険です。

小池会長

そういう労働者の健康管理というものが非常に重要になってくるということですね。

山本委員

そうですね。我々も建設業災害防止協会というのがございまして、その中でやっぱり熱中症で亡くなったという方も、去年も何人かおられますので、それはまた気を引き締めてやっていかないといけないなというふうに思っています。

小池会長

そういう暑過ぎて作業が中断するとか、それで工期が延びてしまって、それが時間外労働を生み出すとか、そういうことはないのでしょうか。

山本委員

そこまではないと思います。ただ、暑さ指数の件に関しては、業界として、県の方には要望を述べさせていただいております。

矢口委員

いいでしょうか。

小池会長

はい、どうぞお願いいたします。

矢口委員

我々の業界は先ほど申した通り、役務提供という形なので、完工というのはないわけです。

ですから、我々の業界の一番の悩みの人手不足というところで、例えば、働き方改革で、有給は5日以上取らなきゃいけないとか、いろんなルールがありますが、人手不足の関係で、今それがうまく取れる状態じゃないのです。うちの会社自体は、約900人いるんですが、毎月会議で、このあと今月は何日取らせないと、という形で、全部毎月チェックをさせているので、取れるようにしています。

でも、業界の実態としては、それもなかなかままならないっていうのが、現状です。例えば予算の中で、有給の補勤率をしっかりと上乘せしてあるのかどうかっていうのもかなり影響すると思うのです。

本来は、余裕をもって人を雇っていきたいっていう部分はあるんですけど、現状では、もういっぱいいっぱい、残業が発生する要因というのは、有給を取らせる部分だけじゃなくて、例えば、収まってきましたけど、コロナであれば当然5日間休まなければいけない。

我々の仕事っていうのは、工期がないですから、そうすると誰かが補勤をしなきゃいけない

い。足りなければやっぱり中の人間が残業してでもこなさなきゃいけないっていうような問題がある業界なのです。働き方改革を適用しているんですけど、本当にそれをクリアするためにはやっぱり、補勤ができるような、いろいろな形の体制も取っていただかなければできないんだと思います。

ですから、この最低賃金が今度1,112円に上がって、それに伴うような数字で積算してしまうと当然、実質上は有給補勤も考えてみると、それ以下になってしまうとかいう問題も出ますので。

いろいろこれから先、行政側の方々にはそういうところも含めて予算措置もしていただかなきゃいけないですし、実際に、我々から見ると、明らかにできないんじゃないかなというところにも実態の調査が入っているのかっていうと、要するに出口の部分、実態調査という形の出口調査をされていますけど、本当にその業者が、しっかりその入札の履行の部分と、最低賃金を守っているとか、社会保険も含めて、そういうことをしっかりやっているかという、まだまだやっぱり必ずしもそうじゃない実態が、我々調査に行っていませんから推測になってしまいますけども、それはやっぱりまだまだほど遠い状態じゃないかなと思っています。

小池会長

ちょっとそのことで、県の方の資料で横長の付属資料1-1というグラフが付いている資料があるんですけども、これを見ますと、一般業務委託で、経験年数3年末満率というのが、警備で約65%ということですよ。そういった高齢者の方が多いということ。それからその次の5ページのところで、パート比率で見ると、庁舎清掃は81.9%。

ちょっとお聞きしたいのですが、これは労務単価が最低賃金ぐらい低いかからパートを雇わざるをえないのか。それとも、人を雇おうと思っても、パートしか来ないのかどうか。

矢口委員

日本の労働法上、定義の分け方自体、あまり合点行かないっていうのがありまして。ほぼフルタイムでも業種的にはパートタイム扱いです。

月にしてほぼ174時間やっていただいても、カテゴリー上ではパート扱いになるんです。

ですから、そういったところから、ちょっとそれが適しているのかなといつも疑問だったんですけど、実は、設備管理というような仕事、建物の維持管理で、正社員、専門職という募集をしたら、結構若い人が来るようになったっていうのもあるので、確かに清掃の現場でも、正社員なのに、フルタイマーなのに、それが正規雇用ではなく、非正規雇用っていう名称になってしまうっていう、この辺もちょっとすごく矛盾しているなと思いつつながら、求人を出し方も含めて変えなきゃいけないなというふうに思いつつながらやっているのですが、そういうまず、用語からもともとおかしいなと思っているんです。ほぼ毎日作業に出てくる現場の社員に対しても、カテゴリーは常に非正規社員になっていますので。

ですから、非正規に当たるんですけど、社会保険も入っている方もかなりいらっしゃいますよ。当社だけで言っても、半分はカテゴリー上では非正規になっちゃう。

小池会長

社会保険も一般業務委託の契約の中には入っているのですか。

矢口委員

そこは、我々の積算基準では、それも含めてちゃんと要求はしています。

でも、他の業者では、社会保険が入っていなかったとか、いろいろなのがめちゃくちゃあった案件もあります。実際にはそういうのもまだまだ横行しているので、先ほど言った通り正しい出口調査をして欲しいとはそういう意味なんですね。

小池会長

ちょっと今の関係で山本委員にお聞きしたいんですけども、一人親方、たくさんいらっしゃいますよね。山本委員の会社で雇用されているかどうかわかりませんが。一人親方の方も社会保険に入れるし、また、CCUS、建設キャリアアップシステムに入ると、退職金の方にも全部入っていく。そういう形で一人親方の方もそのキャリアアップシステムの中に入れていく。確かそういう方向ですよ。

山本委員

そういう方向です。一人親方はもちろん社会保険への加入は絶対条件にももちろんなりませんが。結構今までいたんです。うちにも実はいたりしたんですけども。それは少し業界として、民間の見積もりも、社会保険の見積もりを添付したりしますので、ですから、結構それは浸透してきているというふうに我々建設業界はそう思っていますね。

小池会長

流的にはどうですか、一人親方というのは減ってきている。

山本委員

減ってきていると思います。なかなか一人は難しいですよ。

小池会長

建設現場を渡り歩くような人ですね。

山本委員

それで、スーパーゼネコンさんは特にその一人親方も認めない状況になってます。

小池会長

ちなみに県の公共工事の場合には、そういうところまでの規制は入っていないのでしょうか。

山本委員

まだ、厳しくはないですけども、もう社会保険はもう必須事項ですから。

小池会長

これは阿部委員にお聞きしたいのですが、その辺も公契約の中に入ってくるのですか。

阿部委員

私たちはそこを含めないと、網羅したことにならないなと思っています。

ある意味、一人親方の方たちって、それを望んでなられた方もいらっしゃるかもしれないのですが、やっぱり少し前の、それこそ10年前、もうちょっと前って状況になってくると、本当に厳しい受注形態で現場で働かざるをえないというのがやっぱりあって。どうしても、元請に限らずもちろん二次三次になってくれば当然だと思うんですけど、やっぱり人件費であったり福利厚生の部分であったりというところをなかなか支給しきれないっていう現状になってきますと、当然それはそこを割愛するということイコール一人親方への転換ということになります。どれぐらいの方がいらっしゃるのかってことを全然把握ができなかったんですけど、唯一できたのは神奈川県さんの方の労災です。労働者災害補償保険のところの特別加入者の推移というものだけは数値が追えたので、爆発的に増えるタイミングってやっぱりあって。今は山本委員がおっしゃる通り、そんなに高く伸びてきておりません。

ただ、やっぱり当時その技術を持って、一人親方になられた方たちの年齢が上がってきていますので、今からそのいわゆる、山本委員のようなところで、月給制で働ける状況下に戻れるかと言ったら、それが無い。キャリアアップシステムみたいなものも昔からあれば、カテゴリー4とか3とかっていう、熟練工と言われるところまで技術があったとしても、今そここのところに戻っていける仕組みがないというのも、多分、現状なんだろうというのは、聞いています。

私たちからすれば、一人親方と言われる方たちの働き方を含めた、労働者全般、三次請でも四次請でも、特に建築工事というのは、それぞれ当然に行くと思いますので、やっぱりカバーしていかなければならないと思っています。

小池会長

今のことにちょっと関わりますが、一人親方だけじゃないんですけども、その下請が二次、三次と、重層構造とおっしゃられましたけれども、そうなるときに、やっぱり元請の方が、どうしても利益を取るために、支払う労賃といますか、そちらの方を削っていく。そういう構造はもう今はないのですか。

阿部委員

利益というようにストレートに申し上げたのを、私は予備率と言っていますけども、元請の方からすれば、その契約期間中スライドがかなりしっかりと普及していついていますけども、やっぱり不測の事態に備えるために一定の予備、いわゆる予備費相当分っていうものは見込まざるをえないというふうに思っているんです。そこの予備の部分も本当に不測のことがあったときに、二次、三次の皆さんのところも含めてパッケージで執行されていけばいいのですけど、不測の事態がなかったら利益になってくるということになるので。そこはちゃんと今のスライドだとか様々な契約条項が広がっている中で、元請さんで「不測の事態ちゃんと

まかなえます、カバーし切れますよ」っていうふうにストレートに言ってくれば、多分ですけども、二次以降の受発注で金額に影響が出てくるというふうに思っています。もっと言えば、その利益率というのは、そこは山本委員の方がお詳しいでしょうけども、かつてよりは、スリムにはなったんじゃないかなと。私たち労働組合の側の情報収集でしかないのですが、略称で日建協と言っている、いわゆるゼネコンの労働組合の集まりがあって、そこからのレポートを見ていると、スリム化はされてきているというふうにあります、重層構造というのは、特に建築系のところでいくと、あまり変化はないと思われま。

また、現場に近ければ近いほど、いわゆる無報酬業務と言われるものが、かなりまだあるというところは、叫びとすれば入ってきているとあります。

小池会長

無報酬業務と言うのですか。

阿部委員

そういう言葉で表現されています。いろいろなところで発生していると。「これもやっつけ、あれもやっつけ」と言われるとあります。慣行といいましょうか、慣習といいましょうか、現場の方からはあるようです。

小池会長

ありがとうございます。どうぞ、私から質問ばかりして、皆さん方からもどうぞいろいろなご意見があると思いますので、どうぞ遠慮なくご発言ください。

小島副会長

先ほど矢口委員の話のパートタイムのところなのですが、これ県の方で出した資料1-1の「支払賃金等の状況」の「パートタイム比率」という表をいただいているんですけど、このパートタイムというのは、いわゆる短時間労働者という括りではよろしいのでしょうか。例えば、時給とか日給とか、そういう賃金の支払い形態ではなくて、フルタイムではない方という趣旨なのか、それとも、賃金支払い形態で、時給計算でやっている方なのか、どちらの方でカテゴライズしてこのパートタイムという。

調達課長

就業形態としては、正社員、契約社員、パートタイム、派遣社員、その他といったような形で分類した中で、報告いただいているといったところです。

賃金形態については、時給、日給、月給、週給、年棒、その他っていうような形です。

小島副会長

契約社員というのは、いわゆる期間の定めのある契約ということなのではないでしょうか。パートタイムは、通常期間の定めのある方も多いですけれども、契約社員以外で働いている方ということで、例えば週1日とか、そういう短時間、フルタイムではない方というくくりではよろしいのですか。

調達課長

はい。いわゆる、その就業形態で分けてもらっているので、会社とどういった就業形態で働いていらっしゃるかっていうところを、先ほど言った5分類で分類させて報告していただいているということです。

矢口委員

結局、我々のビルメンテナンス業というのは、ほとんど日給者、時給者が多くて、先ほど申し上げた174時間働いている方も、時給者という形になっているので、どうしてもカテゴリー上の正社員じゃない方で出している会社の方が多いと思います。

基本的には、日給、月給というカテゴリーになってしまいますので。ですから、清掃に従事する社員は、ほとんどがカテゴリーでいくとパートの方のカテゴリーで出しているケースが多いと思います。

小島副会長

イメージで言うと、労働時間での区分というよりは、日給か、時給か、そういう形態でお支払いしている労働契約を結んでいる方をパートタイムと呼んで、大体世間的にはそういう言い方が多いと思うのですけれど。

矢口委員

そうです。

小島副会長

県の方の調査もそういうこと、ということによろしいですか。

矢口委員

はい。フルに働いて、月に直して174時間働いている方も時給者であれば、やっぱりパート扱いをしているはずです。

小島副会長

なるほど。この業務委託の関係の調査としては、むしろそういう賃金の決め方メインということですかね。月給で特に期間の定めがないという方を正社員とし、月給で1年契約の方を契約社員。例えばですけどね、1年契約とか、2年契約を契約社員で。日給、時給みたいな、そういう支払いの仕方をしているかどうか。

会計局副局長

就業形態の中で正社員か契約社員と言っているのが、正規か非正規かで、まず大きく分けているような聞き方になっています。その中で、結果として正規じゃない、要するに、月給でない、日給、それから時給、こういう方々がパートタイムの方に入ってくることとなります。

矢口委員

先ほど言いましたように、正規雇用というのは、基本的に月給者と言われてしまうので、どうしても非正規雇用というイメージがある。そこに違和感がいつもあるのです。非正規じゃないのに非正規というジャンルに入れてしまうということがあります。

小島副会長

いわゆる月給で期間の定めのない働き方をしている方を正社員で、期間の定めがある、それ以外というところでまず分けた中で、期間の定めのある、いわゆる月給で給与が払われているような、だから、期間以外は正社員と同じような働き方をしている方を契約社員、日給、時給等の形で働いている方をパートタイムという大体そういう分け方で、回答いただいて分析しているとそういうことでよろしいですかね。

調達課長

はい。

小島副会長

わかりました。

小池会長

ちなみになんですけど、データは出てないんですけども、ビルメンテナンスさんの就業形態でパートというのと、私はどうしても女性がイメージされてしまうのですけれども、そういうことではないのですか。

矢口委員

いや、男性もいっぱいいらっしゃいます。確かに、昔の契約では結構8時から5時というような清掃も多いですが、最近はもう、労働する時間帯、作業する時間帯を決められていますので、朝4時間であとは夕方とかいう形で、結構分かれてしまっています。

おそらくこれはバブル期からです、もう約30年、昭和から平成に移る頃に、そういう形態に契約が変わってきているということはあるですね。

小池会長

警備なんかですと男性が多いのかなと思いますけども。庁舎清掃とかというと女性の方が多いか。

矢口委員

圧倒的に女性が多いです、最近では警備も女性増えていますよ。民間の、特に商業施設などは、巡回するのに、女性トイレを含めて入る関係があるので、女性警備員の方は結構増えています。

小池会長

その場合は、男性女性でも賃金は変わらないはずですね。

矢口委員

変わらないはずですよ。

小池会長

この賃金単価というのは、神奈川県は、関東の他の自治体に比べて、ほぼ同じと考えてよろしいですか。

矢口委員

でも、先ほど申し上げた通り、地方の都市なんか行くと、もうかなり上じゃないと来ないっておっしゃっていますけど。

小池会長

そうですか。

矢口委員

相模原市緑区の業務では、山梨の方が来られているケースが多いですね。山梨県と神奈川県では時給が違う。車通勤可能になっていますので、上野原市とか、あの辺から来られている。

山本委員

通える距離ですもんね。

小池会長

それは知りませんでした。

矢口委員

それこそ、厚木とか清川村から通うのよりも、上野原から通った方が近いですから。そんな面白い実態もあります。

おそらく、東京都と千葉県もかなり時給が違います。浦安は、千葉県でしょうけど、時給は東京並み以上ですよ。

山本委員

違うんです、県内でもね。

矢口委員

ですから、最低賃金がそのままあてはまらない。

小池会長

神奈川県が他県に行ってしまうという。

矢口委員

他県に行くというか、当然そちらの最賃を採用、適用したら人が流出しちゃうっていうケースが結構あるみたいですね。

ですから、浦安市が千葉県の単価で募集したらまず来ないでしょうね。一気に200円ぐらい違っちゃいそう。

小島副会長

公契約条例そのものとは直接関係ないですけど、山梨県の近くのコンビニのアルバイトを募集すると、やっぱり最低賃金が違うので、山梨県の高校生が自転車に乗って、アルバイトするという話を聞いたことがあります。

山本委員

解体工事なんかも、やはり静岡県から来ますよ。こちらの方が、単価が良いので。結構、静岡からやって来られます。ですから、こちらの業者さんではちょっと太刀打ちできない、そういう状況も今起こっていますね。

小池会長

神奈川県だけで考えちゃいけないですね。他にいかがでしょうか。

阿部委員

令和の2年、3年、4年っていう形で、労働者賃金の実態調査をやっていただいて、今日、結果を出していただいているんですけど、感覚的なんですけど、令和2年、3年と答えていただいている企業の皆さんが多くてですね、4年がちょっと下がっちゃってますけども、トレンドがどうも調査結果としては掴みにくくて、令和2年、3年でいけば、例えば何となく回答をご協力いただいている会社っていうのは、同じ会社が回答いただいているっていうふうに掴んじゃっていいものなのか、それとも、単年度ごとに全く別の会社が答えている傾向ですよというものなのか、どちらなのか教えていただけますか。

県土整備局事業管理部長

これは調査の仕様が、毎年同時期に、その時期に発注した工事に関して、一律に調査にご協力いただく、という形なので、その時にどういう工事が発注されるかによって工種が全然バラバラになるので、年度を超えての一貫性というのは、残念ながら追いかけれない、というところがあります。

ご承知の通り、建設業の中で工種がたくさんありますので、一般委託は、この業種で、という折れ線グラフが資料に出ていますけれども、これを私どもが提出できないのは、そのような状況がありますので、フラットに年度年度の結果という形で報告している、このような状況です。

阿部委員

ありがとうございます。時給換算をいただいているその数字が、最初にこの資料をいただいて見たときに、2年、3年、4年でどういう形で設計労務単価との比較で推移があるのかなというふうに、見たかったんです。

ところが、その割合のところのパーセンテージを見ても、かなり乱高下するなというふうに思っていて、もちろん契約した相手方の会社の皆さんにご協力いただいているってところ前提の回答だから、当然に同じAという会社が毎年同じように落札しているわけではないと思いますので、当然バラバラなんだろうなというふうに思ったのですが。

時給換算は、私正直思っていたよりは、良いなというふうに思っています。労務単価は年度ごとの数値というのはわかりますけども、どれぐらいの時給換算なのかなというふうに見ている時、ちょっと平均も出しにくいのですけども、高くなってきているなって率直に思っていて。多分10年前だとそこまでは全然いってなくて、大分変わったなというふうに思ったので、もう少しトレンドがわかるとすごく有益な数字になるのかなと思ったのですが、難しいですよ、確かに。ありがとうございます。

県土整備局事業管理部長

今の関連で、先ほど山本委員に発言をいただいておりますが、県は、公共工事の設計労務単価を国の見直しに合わせて、年度が始まる前ぐらいのタイミングで国が見直しを行いますので、1か月と間を空けずに、見直しを行っております。先ほど山本委員がご説明の時間がなくて、私が触れるのも恐縮ですけれども、委員がお配りになった10ページの国交省の作った資料を見ていただくと、本当にこれは分かり易いのですが、赤い棒グラフの状況で、この10年ほど、建設業界の労務単価はこういう上昇の見直しのトレンドになっています。

10年前の議論と全く様相が変わっている状況になっていて、この上昇に合わせて本県もタイムリーに見直しを行って、年度当初の手前ぐらいの時期に変わるので、当然ながら既に新年度の予算の作業、積算の作業を進めていますが、変更できるものは速やかに変えますし、工事の公告などを出してしまったものについては、ご契約いただいてから単価を見直す特例措置というようなことをやって、新しい単価をできるだけ適用するように努力をしています。

小池会長

ありがとうございます。ちょっとこれはついでお聞きしたいのですけれども、こうやってちゃんと労務単価は見直されている。労務単価だけじゃないと思うのですけれども、最近公共工事の発注について、入札不調というのはあまりないものですか。

県土整備局事業管理部長

先ほどの山本委員の発言にも関連しますが、昨今の暑い状況の中、2年続けて建設業協会から緊急要望という形で要望をいただいております。そういったことも踏まえて、工期をできるだけしっかり取っています。週休2日の確保ももちろん踏まえてです。どうしても私どもが発注する中では、県土整備局の直接所管ではないですが、一番分かり易い例で、県立学校なんかは、夏休みの時期にできるだけ修繕等を進めたい、しかし、この暑い中でどうするの

か、というジレンマがあります。そういうところでしっかり工期を取っていく、今はそういう流れになってきている。その辺も、建設業界にはちゃんと見ていただいているので、それほど不調が出ることはない状況になっていると考えています。

小池会長

ありがとうございます。そう考えても10年前とは全く状況が変わっている。

山本委員

これで県の方がいるからあれじゃないですけど、私は全国の青年会議とかに出てですね、全国の仲間をよく話すことが、神奈川県の入札契約制度は、私は日本で一番優秀だなというふうに思っています。

なぜかという、今、一般競争入札になっているんですけどね。いのち貢献度指名競争入札という指名競争が復活したわけですよ。

ただ、それは真にやはり汗をかいて、災害協定を結んで、実際、その危険な場所へ行った業者を対象に、わかりやすく言うと、そういった指名競争入札をやっている。あと、今お話ありました非常に反応早くですね、ワンデーレスポンスでもないですけど、業界の要望にすぐ答えていただけるように、非常にそういった制度というのは、神奈川県は非常にこう優秀だと。全国でも本当に素晴らしいなというふうに他の県からうらやましがられる。

ただ、問題はやっぱりなかなか今我々の積算精度も上がっていますので、うちの会社の前の舗装をよそがやったりですね、非常にそういう誰もがこう納得する入札契約制度って非常に難しい。絶対難しいと思うんですけども、やっぱりその中でもやっぱり最低制限価格をもうちょっと上げていただくとか、冒頭そういったお話もありましたけども、そういったところが、真に働く、作業される方に還元されているのかなというふうに思いますけどね。

小池会長

ありがとうございます。今言われた指名競争の復活というのは、総合評価方式とは違うんですね。

山本委員

それとはちょっと違うんですね。

県土整備局事業管理部長

平成18年度から、「入札制度かながわ方式」と称して、基本的には一般競争を原則とする、という形で始めました。

今、山本委員に触れていただいたのは、その後の制度改正の中で、地域貢献度の高い企業は、指名競争でその方達だけは入れる制度。県と協定を締結して、有事の際に道路とか河川に出動していただく、そういった対応をいただいている地域の企業の皆さんには、やはり一定のインセンティブを与えないといけないだろうという声もあって、その方達が指名に入れるという制度も、並行で加えることでバランスを取っています。

ですから、基本は一般競争でしっかり競争していただくということを軸にしつつも、一部

指名競争にすることで、地域の方の貢献度を評価したり、あるいは長い目で見ると育成というか、上から目線の言い方になりますが、地域にそういった担い手の方達がいないと、地域のインフラの維持ができませんので、そういう視点も大事だろうということで、そこでバランスを取っている。

それから、会長がおっしゃった総合評価方式は、国はほとんど100%になっていて、総合評価で入札価格以外の部分で評価をする制度を増やす方向であるのは間違いないので、県でもその率を少しずつ高めている、大きな流れとしてはその様な状況になっています。

小池会長

国の方はどちらかというと技術力みたいなところに重点を置かれている気がしますけどね。でも社会条項というものもね。

県土整備局事業管理部長

社会貢献の様なものも加点する、県でも、当然、評価の中に入れていきます。

小池会長

ありがとうございました。そろそろ時間になってしまうのですがけれども、皆さん本当に貴重なご意見ありがとうございました。

いろいろな多岐に渡る意見がありまして、ちょっと集約するのはなかなか難しいのですが、私の方で全体的に感じたことの一つは、10年前は賃金条項というか労働報酬下限額というか、その辺りの議論が中心だったけれど、もうそういう状況ではないというところは、何か共通認識できたように思います。

もちろんそれも大事かもしれませんが、それよりもまさにこの県との契約でもっていろんな役務の提供とか、あるいは事業、サービスを行う人たちがいかに働きやすい環境を作るかとか、あるいは、それによって、公共工事や一般業務委託における高い品質を確保する、それがひいては県民の福利に繋がっていく、そういう方に変わってきたのかなという感じがします。

そういう点では、前回の協議会では何かちょっとぎくしゃくしたところがあったんですけど、今回、もちろん賃金台帳がどうのこうのとか、そういう話はまだ出てくるかもしれませんが、目指している方向はほぼ共有できているのかなというような、そういう感じはいたしました。

それでは、今日は皆さん方の貴重な時間いただきまして、この協議会で議論いただきどうもありがとうございました。