

第2回公契約に関する協議会議事録

審議会等名称 第2回公契約に関する協議会
開催日時 令和5年11月16日（木曜）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 傍聴及び写真撮影の諾否の決定
- 2 【報告】最近の経済動向及び雇用情勢について
- 3 【報告】公契約条例等の類型例
- 4 【報告】公契約条例制定県の条例概要
- 5 意見交換

議事経過

- 1 傍聴及び写真撮影の諾否の決定
- 2 【報告】最近の経済動向及び雇用情勢について

小池会長

急に寒くなってきましたけれども、前回は9月11日でした。まだ暑かったと思いますけれども、前回の第1回目の協議会から2か月ほど経過しておりますので、少し私の方から振り返りをさせていただきたいと思います。

まず、事務局の方から、10年前、平成25年度に開催した協議会以降、この10年間で公契約条例を制定は、その当時はまだ県レベルではなかったわけですが、賃金条項のある条例から、賃金条項のない、いわゆる理念条例の制定が増加していること、そしてまた、前回、25年度の協議会で指摘した課題に対する県の取組状況について報告をいただきました。

また、各委員の皆様からは、それぞれのお立場でお話をいただきました。

ビルメンテナンス協会の矢口委員と、建設業協会の山本委員からは、それぞれの業界の状況について、いろいろと詳しくご説明をいただきました。最低賃金では、もはや人は集まらないとか、建設業界では能力に応じた賃金を実現する建設キャリアアップシステム、CCUSが導入されたことをご説明いただきまして、この10年間で賃金など、労働関係は随分と変わったということがわかりました。

連合の阿部委員からは、公契約条例をテコに、経済の好循環につなげるために条例は必要ではないか、とか、あるいは条例に基づいて事業者には報告をお願いするときも、より負担の少ないチェックシート方式を採用するケースもあることといったお話をいただきました。

小島副会長からは、それぞれの県が制定している理念条例についても検討したいといったご提案をいただきました。

前回、いろいろと多岐に渡るご意見をいただきました公契約条例の議論ですが、10年前は、賃金条項が議論の中心だったといったものが、今もう全くそういう状況ではないといったことを皆様方と共有できたというふうに思っております。

本日のこの第2回の協議会では、賃金条項のある条例だけでなく、理念条例、あるいは条例以外の大綱や要綱など、類型別に、事務局の方で整理した資料も用意されているようですので、改めて公契約条例の必要性などについて、協議していきたいと考えております。

議事の方では、それに先立って、最近の経済動向及び雇用情勢についてという資料もあるようですので、まずはこちらから、事務局の方から報告をお願いします。

【資料に基づき事務局から説明】

小池会長

はい、どうもありがとうございました。

ただいまのご説明について、何かご意見とかご質問等ございますか。

最近の経済動向と言っても、中東がどうなるかとか、本当に不確実なところが多いですよ。でも、データ的には、このような、ほぼ同じ状況にあるということかと思えます。

特に質問がないようでしたら、次の議事に移らせていただきます。

3 【報告】公契約条例等の類型例、公契約条例制定県の条例概要

小池会長

議事3が、要はこれからのメインのお話になる公契約条例等の類型で、それから議事4の公契約条例を制定している県の条例の概要、これは関連した内容になっているものですから、この議事3と議事4を合わせて、事務局から報告していただきたいと思えます。どうぞよろしくをお願いします。

【資料に基づき事務局から説明】

小池会長

ありがとうございました。

今現在の公契約条例の全体の姿が何となく見えてきたと思うんですね。条例化されているものについて4つの類型をして、条例化されてないけれども、大綱、要綱では、こういうような形のものがあるということで、全体が何となく見えてきたかなと思えます。

実は、小島委員から、検討メモということで、もう少しわかりやすく、さらに解説をいただいたメモが机上配付されておりますので、あわせてこれを説明していただいでよろしいでしょうか。

小島副会長

はい。委員の小島でございます。

協議会検討メモで、これは私が個人でまとめたもので、今後の皆さんのご意見の参考になればという趣旨でございます。

今ご説明もいただきましたけれども、それと、その他の詳しい資料も事前にお送りいただきました。それから、私のほうで各自治体の公契約条例も全部、ホームページも含めて、落として見せていただいて、それぞれいろいろな目的を定めたりですね、責務や基本理念も、自治体によって個性があるなというのが率直なところですが、それらを踏まえて、神奈川県として考える場合に、どういう視点で考えたらいいのかなということで、ちょっと整理してみたものです。

基本的に念頭に置いているのは条例ということです。大綱とかですね、県のほうで定めるルールということもあり得るわけですが、やはり県全体として、きちんと実効性あるものとして定めていくとすると、議会の県議会議員の先生方も十分に内容を理解して、そこで全体として了承という形が一番ふさわしいかなと思って、私は念頭には条例という法形式を考えて検討しました。

公契約の特徴、これはもう当たり前なんですけれども、契約であることなので、一方的に自治体が決めて、こうなさいということではなくて、契約ですから、事業者と県とが対等な立場で約束をするということ、それから、公契約ですので、契約の履行の結果としての受益者というのは、基本的には県民ということで、建設であっても、建設した結果、施設を利用するのは県民ですし、直接のサービスを県が委託する場合にはまさに、その利用者が直接の受益者ということで県民であると。

あと、公契約の支払原資は、基本的には税金という、県民、事業者の皆さんが出している公的なお金ということがあるので、こういうことから、そういう特徴を踏まえて、公契約を考えるというときには、どんな目的が考えられるだろうかと。

受益者は県民ということですから、まず何よりも県民に対する公共サービスの品質が確保されるものでなければならぬわけです。

それから、2番目の黒丸と3番目というのは、どちらが上かという問題ではないと私は思っているんですけれども、やはり、公契約に係る業務に従事する労働者、これらの方々が適正な労働条件のもとで働けないとですね、結局、サービスの質が確保できるかという問題にも繋がってくるわけなので、この適正な労働条件の確保というのは、1つ大事な問題であろうと。

それからもう1つは、公契約の目的を十分理解して、協力をしながら事業を進めてくださる、そういう事業者が、広く、やはり、公契約を結んで良かったというふうに思えないと、なかなか県民サービスを支えて行き続けるということは難しいわけですから、ちょっとこの「育成」という言葉は何か上から目線ぽくてどうかなと思ったんですけど、そういう事業者の方々がきちんと公契約を担い続けるというような仕組み、あるいは協力をしてくださった事業者には、何らかのそれを評価するという仕組みが必要なのかなということで、働く人の労働条件もきちんと確保されつつ、それを支えている事業者も公契約条例を担うということにメリットがあるというような状況になっていく中で、地域経済も活性化していくでしょうし、働く人の大部分は県民ですから、その方に支払われる給与が回り回れば、消費という形で、県の地域経済の活性化に寄与しますし、あとは、公契約に基づくサービスを受給するのも県民ですので、県民生活の質の向上にも寄与していくという、こういうことが大きな目的なんだ

ろうというふうに思っています。

各自治体の公契約条例の目的を拝見すると、子細に見てくと、概ねこういうことは念頭に置いているのかなと思うんですけども、やはり、目的にはっきり明記しているところと一部を明記しているところとがあるので、ちょっと私の方で整理をさせていただきました。

このような公契約条例を制定する場合の基本的な理念は何かと言うことですが、まず、公契約の過程、入札も含めてですね、ここでの透明性と競争の公正性、これは当然の前提なんですけど、これは確保していかなければいけないだろうということ。

私もちょっと思い出して、10年前の協議会のときにはですね、前年度の落札価格が翌年度の予定になってしまって、どんどん下がる方向で、事業者の皆さんは本当にその中で苦労してるんですというお話もとても記憶にあるんですけども、そういう意味では、取引の実例価格とか、従事者の設計労務単価等々を考慮した公契約の履行の品質にふさわしい価格による調達はやっぱり必要だろうと思う。あとは、いわゆるダンピング受注、これは神奈川県はもうこの10年の中で、ほぼ克服されてきているのかなというのは、前回のご報告で承知してるわけですけど、それを排除していくと。

それからあと、設計労務単価等が配慮された公契約従事者の労働環境の整備、さっきの85%で絶対にとか、そういう下限という趣旨ではないんですけど、やはりこの単価、価格を算定していくときには、設計労務単価等々もベースとして決まっていくわけですから、やはりそこで働く人の労働条件に関しても、それは配慮される必要があるのかなというふうに思っております。

同時に、そういう形できちんと公契約条例を担っている事業者の方々への、具体的にどんな方法が考えられるのかっていうのは、また具体的に検討していく必要があると思うんですけども、そのような事業者への応援ということもきちんと基本理念の中に入れていくべきなのかなというふうに思っております。

あと責務と基本理念の実効確保のための措置というのは、これしかないという趣旨ではないんですけど、県のほうは、この施策の総合的効果的な推進というのは、まさに県が主導してやっていただくべきことだと思いますし、価格設定ですね、設計労務単価等を考慮した価格設定、これも当然、県の方で考えていただく問題であろうかと。

それからあとは、計画的な発注とか、前回ご報告いただきましたけれども、適切な契約期間の設定とかですね、非常に完成までの日程がタイトに集中してしまうというようなこととか、そういうことは、できるだけそういうことのないような契約期間の設定等々。

あと、契約の履行状況の調査把握、これは他の自治体でも、いろいろな工夫をされているという報告をいただきましたけれど、これをどのようにしていくのかという、先ほどの簡易な報告というやり方などのお話もありましたが、やはり履行状況をきちんと調査し把握するということが、ある意味肝になってくるのかなというふうに思いますし、それを踏まえて、やっぱりきちんと貢献してくださっている事業者への応援の仕組みというのも、県として責任を持って考えていくという必要があろうかなと。

事業者のかたについては、当然のことながら公契約の目的、基本理念を尊重する、先ほど誓約書の提出とかですね、報告書の提出というお話もありましたけれども、尊重いただくということ。

それから、これも設計労務単価等に配慮したという表現にしているのは、別にこれでなけ

ればいかんとかですね、そういうガチガチのという趣旨ではないですけど、やはり、働く人の労働条件に対してもきちんと配慮が必要かなと。

それからあとは、この県の調査と施策への協力、これも責務としては必要だろうというふうに思っております、このような、基本的な目的、それから、それを進めるに当たっての基本的な理念、それを実行していくためのそれぞれの責務は何だろうか、そして、それを具体的に支えるための仕組みですね、実態調査をどういうふうにするのか、あるいは、どのように公契約条例が仮にできたとしてですね、円滑に動いているのか、改善すべき点はないかというのは、何年かに一遍、集中的にというのを、1つの方法であります、できれば常設した機関があって、そこが適宜情報を把握し、問題提起もするというようなことも工夫が必要なのかなというふうにも思っています、言葉は悪いですけれども、色んな自治体で既に色んな工夫がされていることの、できればいいところ取りをしながら、それぞれの公契約条例を担う事業者の方とそこで働く人がそれぞれ、この条例ができたことで、プラスに動いているなと実感できるような、そういう工夫が何とかできないかというふうに思っています、一応ちょっと私としての論点をまとめてみたメモということで、たたき台としてお出ししているということです。

小池会長

どうもありがとうございました。非常に綺麗に整理していただいて、非常にこれからの議論する上で、羅針盤のようにこれを活用させていただければと思います。

それでは事務局から説明と小島委員からのメモのご説明いただきました。まず、今の事務局の説明や小島委員の今のお話について何かご質問等ございますか。

山本委員

他の県とか、市町村の公契約条例の状況をちょっと見させていただいたんですけど、下の方にいくつかですね、今現在どうしているかとか、また先ほど見直しだとかですね、そういうものがちょっとこう条例のある自治体で賃金状況がどんなに変化してるのかとかですね、もっと詳しいものがあればよかったかなとちょっと思うんですね。

条例導入による評価自体は実はできているのかとか、そういうものがちょっと「今こういう状況だけでした」ということだったので、何かの形でまた教えていただければいいと思うんですけど、一番多分重要なのは、分析がですね、条例を作りましたと。まあ、色んなところあるんですけど、そのあとの状況、それを分析していかないと、これはいいことだねって言って、後程また業界としてのお話をさせていただくんですけど、公契約条例はいいことだねっていう、小島さんが作っていただいたこの特徴、目的というのは、非常に公共工事をやらせていただく業界としてはまさしくその通りですね、あるんですけど、やっぱりそのいいところ取りをと先ほどおっしゃったんで、そこをちょっとね、もうちょっと詳しく、聞きたかったなっていう。

小池会長

おそらく、条例の施行状況、実施状況、それについて今どれだけの成果が上がってるかということ、多分次回以降の資料のご提供ということになるかと思うんです。

山本委員

全国の仲間とも交流があつてですね、相模原、また野田、熊本もそうなんですが、いろいろと情報交換をしてみると、中にはやっぱり我々の業界の立場でですが、何でこんなことやるのかですね、後程ちょっと話しますけど、品確法でこれ全部制定されてんじゃないっていうのがありますんで、そこをちょっと今日議論をさせていただきたい。

小池会長

ありがとうございます。他にはいかがでしょうか。

阿部委員

事務局で揃えていただいた資料は大変有効なものだと思つていまして、付属資料3-3で、特に近々で行われてきた岩手県の検討結果の資料を頂戴しまして、なるほどこういった形で抜本的な見直しも含めてリズミカルに行われてくるんだなど。今、山本委員からもおっしゃっていただいたとおりですが、例えば作るにしても、作った後、それは条例でも規則でも、どんなものでも結構ですが、作られた後にどのように運用されて、評価、検証が加えられていくのかということが重要だと思つておりまして、前回1回目のときに申し上げさせていただいたときには、条例を作るのであれば、作った上でのしっかりとした審議会を、私共とすれば求めていきたいということもお話をさせていただいたんですが、こういった実践的な事例を教えていただいて、ここまで抜本的に細かい見直しの議論ができるっていうのは、大変有益だと思つています。

これはちょっと知りたいんですけども、何年かに一遍とかっていう開催のリズムが先に決まっていて、例えば、公契約条例に該当するような工事の、発注本数があるがなかろうが、定期的にこの条例を見直ししてくっていう、条例見直しの期日がありきで、こういった開催がされているのか、一定程度の発注本数があったので、そういった実践事例が出てきて数値化もできるので、この条例に関する審議会が開かれようとするのかっていうのは、どちらなのか教えてもらってもいいですか。

調達課長

岩手県については、条例の附則の中に「3年経ったら見直す」というところを最初から入れておつたんですね。最初にできたのが、平成28年、そのあと3年後、大体、31年とかっていう形になるんですが、そういった中で、岩手県の契約審議会のほうで、その内容について審議をしていったと。それで、岩手県の契約審議会として結果が出て、それを岩手県に返したと。それで、岩手県が改めてその条例について検討結果を出したと。それがこの資料になっております。岩手県の契約審議会については、これだけを審議しているというわけではなくて、他の議題についても審議しているというようになっております。

小池会長

ちなみに、いただいた資料は、令和3年11月の契約審議会資料になっていますよね。引き続き、審議会では、令和3年度以降も継続的に開催して、特定事業者からの報告される賃金

の状況などについて定期的に報告し、必要な検討を行っていくとなっておりますから、ひょっとしたら、令和4年度とか令和5年度にこの審議会で検討されているということはあるんですかね。

調達課長

定かではないんですが、直近では、こちらの条例の内容について、改めて検討しているということではなく、別の議題を検討していたと思います。

小池会長

見直しというよりも、この取組状況について何か定期的に報告があるのかとかね。これも次回以降ということでもいいですけども。

小島副会長

ちょっとその関係で、先ほど、例えば品確法がすでにあったりですね、そういうことの中で必要性をやっぱりきちんと踏まえて、公契約条例の立法事実が、そもそものぐらいあるのかという山本委員のお話をいただいて、全くそのとおりだと思うんですけど、私、岩手の報告、この3-3を見せていただいて、当面現状通りという中身なんですけれど、その理由として、受注者の責務としての法令遵守を求める範囲ということで、最低賃金と社会保険加入について違反の報告なかったから、当面、このとおりだと。これは別にこの条例があろうがなかろうが、最低賃金以上とかですね、社会保険加入ってそもそも義務ですから、わざわざそういうことを守りなさいよってという条例を、屋上屋を重ねるように作る必要があるのかというのは、率直な私の感想なんです。

この特定受注者からの報告事項ということも同じですよ。ですので、私がこの検討メモで、例えば労務単価等を尊重しつつとかですね、そういうことを述べたのは、やはり底に張り付いていることが良しというか、最低を守っているかどうかを見るというのではなく、やはり神奈川県で、県の発注する建設であれ請負であれですね、それを受注する方が、そこで働く人にとってもプラスだし、事業者にとってもプラスというようなことを応援する仕組みというものを何か考えられないかなというのが私のメモの趣旨ですので、ちょっと一言、補足の考えを述べさせていただきました。

矢口委員

私も今、小島先生のおっしゃるとおりだと思って、改めて全体の資料を拝見したときに、当たり前のことを書いているよねって。事業者であれば当たり前を守らなきゃいけないことが、また再度確認されているなんていう感覚が非常にするんですね。

当然、品確法があって、我々も遵守していますし、それこそ社会保険も含めて、当然、最賃も含めて、当然遵守しなきゃいけない事項ということで、当たり前をやってきたことを再度確認していること自体は、正直な話、これがなくてもやるのが普通であれば、必要なことなのかなというふうに思います。でも、これがなければできないのであれば、やはり作る必要があるんだろうなというふうには思います。

ただ、やはり報告の中で一番懸念されていることはですね、おそらく建設業界さんとか我々

の業界っていうのは、ものすごく人手不足ですから、こういう報告をすることによって、働き方改革も含めて、余計に社員の労働時間が増えてしまうんじゃないかという懸念は逆にありますよね。

当然、それを作るという部分では大事なことだと思いますし、報告する義務も大事だと思いますけど、小島先生が書いたとおり、私どもが一番懸念するのがダンピングで受注される業者さんが本当に適正にやっているのかなっていう懸念も常にあります。

そういうことに関していろいろと調査していただくのは非常にありがたいと思っていますが、真面目にやっている業者にまで、そこまでやるのが、どこまで必要なのか。

実際には、社会保険に関しては年金事務所の方から調査に来ますし、当然、最賃を割っていけば、労働基準監督署の方から、通報があれば当然調査に来られますから、そういうのは、別の機関でもやられていることでもありますし、その部分も含めると、あってもいい条例だと思う反面、なくても事業者として当たり前を守る事柄でもあると。

ですから、私の立場でいくと、どっちでもというニュートラルな感覚で今思っています。

小池会長

ありがとうございます。それでは、今いただきましたご意見は、全体に関わることだと思うんですけども、事務局のほうで、類型を出していただきましたので、類型ごとにもう少し個別に見ていきたいと思えます。

最初の賃金条項の頃から、大分変化してきているということもありますので、まずは、資料2の類型1と2なんですけれども、この類型についてまずはご意見をいただきたいと思うんですが、この2のほうは、簡易なチェックリストとなっているということで、先ほど新宿区の事例があって、「はい/いいえ」だけになっていると思うんですよね。

これは、賃金条項がある公契約条例は、初期に多かった公契約条例なんですけれども、その中でも、当初から新宿区は簡易なチェックリストにしていたんでしたっけ。

調達課長

新宿区は令和になってできたところなんで、やはり少しタイミングが違うというところがあります。

小島副会長

類型1の野田市の公契約条例を拝見すると、平成21年制定なんですね。ここでは、一般競争入札の拡大とか、改革は進められたけど、一方で低入札価格の問題で、労働者にしわ寄せがたって、賃金の低下を招く事態になってきているからという、どちらかというところ、そこへの危機感が非常に前面に出た内容で、だから賃金条項も決めて、それで、労務単価の85%とかですね、最低のラインで下請けであっても払うようにきちんとなさいと、そうするとそれが守られてるかどうかということ、きちんとして監視しなければいけないから、詳しい報告を出しなさいと、こういう流れになっていると思うんですね。

新宿区の公契約条例は令和元年の条例で、ここは、公契約の相手方となる者が対等な立場と信頼関係に基づいて契約することにおいて果たすべき責務を決めて、公平かつ公正な入札の制度を確立して、そして労働者の適正な労働条件確保という、もうちょっと視点が広くな

っていてですね、そういうことを進めるためにはということで、1個1個守ってないかもしれないから、すごい低い賃金しか払ってないかもしれないから、全部報告しろというニュアンスというよりは、こういう支払い方をちゃんとしてますかという形になってきているのかなというふうに思うんですね。

なので、公契約条例を考えるときに、こういう、よりきちんと守っていかうという方向に動機付けがされるような、何か上手な工夫はないかなというのが私の問題意識で、例えば、入札の際の評価の項目とかですね、そういうことに何か反映させるという工夫とか。

ですので、その後の調査、把握についても、そこは本当に現場の負担がどのようなものなのかということ率直に出してもらいながら工夫をします。いずれ作る場合にはということですけども、そんなことが必要なのかなと思います。

小池会長

もう1つ新宿区の事例でお聞きしたかったのは、新宿区では、賃金条項が一応はあることにはなっているんですが、労働報酬の下限額を設定するというところが8条に入っているわけですね。ここがやはり特徴といえば特徴なんではないでしょうか。

調達課長

そうですね、新宿区についても、会長がおっしゃる通り、第8条で「区長は次の各号に掲げる公契約の区分に応じ、労働報酬下限額を定めるもの」というふうな形で、それについては、別の資料で報酬下限額を設定している。それについては、工事請負契約であったり、各職種別ですね、そういう形で、労働報酬下限額というのを定めているような形になっています。

小池会長

このことと、20ページの「労働費等の報酬額について」という表がリンクしているんですか。

小島副会長

確か、18ページの報告事項の賃金というところの一番下の、「当該工事に専ら従事する労働者で最も低い労働報酬下限額は、(四)に記載のとおりである」で、(四)が20ページの「労働者等の報酬額について」ということで、職種と延べ人数と最低の報酬額を金額で入れるようになっているので、これが区長が定めた下限額より上であるかどうかを確認するための表ということになるのかなと。

だから、誰々にいくら払った、誰々にいくら払ったじゃなくて、この報酬で支払っている労働者の中で一番下の人はいくらですよということを見て、区長が定めた下限額をちゃんと上回っているかどうかをチェックしている。それで上回っていれば問題なしと、そういう仕組みになっているのかなと。

調達課長

おっしゃるとおり、報告書にも、今、小島委員のお話があったとおり、労働者の氏名を書

いて、その賃金を書くパターンと、やはり簡易な形で、氏名は書かずに、この新宿区のとおり、最低の賃金はいくらにしていると書くパターン、いろいろなパターンがあるというふうになっております。

小池会長

いずれにせよ、このパターンは、県のレベルの公契約条例にはない、そういう話ですよ。では、この累計の1と2はこれでよろしいでしょうか。

それから3、4のほうですね、これは理念条例と言われているところでありませけれども、理念条例と言いながら、さりとて労働環境報告書の提出を義務づけると。労働環境報告書の中身って多分、色んなレベルがあるんだろうなど。簡易なものから、かなり微細に記入しなくちゃいけないものもあると思うんですけれども、まず、この点についていかがでしょうか。

山本委員

今、ここは全国、また県の条例をみんなでお勉強してるというふうに私は理解をしています。それで、それぞれの立場、先程矢口さんのほうからもあったので、あれなんですけど、前回のときにもちょっとお話ししましたが、10年前の建設業界と今の建設業界が大きく違うように、3年前と今とまたこれは大きく違っちゃっている事実は本当にあります。

昨日も自民党の品確法のプロジェクトチームを新しく立ち上げて、我々事業者、発注者、そして労働者と、そういったものをもっと突っ込んでやっていこうという、そういったプロジェクトチームが立ち上がっているんですけれども、我々も本当に慢性的な人材不足で、非常に将来に持続可能な業界、言ってみれば、ちょっとあんまり言いすぎるとあれですけど、昔とは違いすぎて、やっとなら我々はこれから普通の産業になっていこうと、今脱皮をしている時期なんですよ。

働き方改革で、国交省と連携をしながら、品確法によって、その法の網が掛けられて、やはりそれに向かって、県とも一緒に明るい豊かな社会を築き上げていくというふうにならっているんですけれども、来年の2024年問題も始まるとすると、やはり我々の業界はここ数年が本当に山場ですね、問題意識を持っていかなきゃいけません。もっと言えばその賃金についても、役所もどこもそうですけど、それが最低賃金だとか、県の要は労務単価では、今、人が来ない状態なんですよ。

もっと言えば、建築を主にする、型枠大工、専門工事業者っていうのは、もう人がいなさすぎてですね、その引っ張り合いになっている。

その中でも、我々地域の建設業者には来なくて、スーパーゼネコンさんのほうに行ってしまうとかですね、言ってみれば、その地域の防災とかですね、そういうのも守れなくなりそうな、そういった危機感を今、非常に持っています。

ですから、普通の作業員さんにしても、県で今ある設計労務単価より、もちろん社会保険ももちろんそうですけども、来年の完全週休2日に向けてですね、そういったことの賃金も本当に全ての業種でアップしている状況なんですよ。

やはり建設キャリアアップシステムの普及などによっても、その職種のグレードを上げていこうと、そしてまた、そのステータスを作っていこうというような措置もやっていますし、だからこそ、私は今、何かこの議論の中で、公契約条例を何か作ろうというほうに進んでい

るような気がちょっとするんですけど、私としての立場としてやっぱり品確法もあつたり、今我々がやってることを考えれば、ここでまた基本条例を作ったりするとですね、品確法が法としてあるんだから、まさしく先ほど小島先生がおっしゃった屋上屋のようなですね、そういう感じになると、やっぱり、条例制定っていうのは、我々は今、必要ないんじゃないかと。

それが、またある時期になって、状況が変われば、やるべきだと思いますけども、拙速にやるべきじゃない。ここが山場の何年かですから、私のところも矢口さんのところもそうですけど、非常に人手不足で、人を大事にしないといけない状況にもなっていますので、そこにまたそういった条例というものがかかってくると、立ち行かなくなるなど、そういう気がいたします。

小池会長

私からは非常にシンプルな質問なんですけれども、もちろん人手不足ということは、非常に深刻な問題で、例えば、だからこそ外国人労働者に依存しなければいけないとか、今度は外国人労働者の雇用法制を変えようとか、そちらの議論もどんどん進んでおりますよね。

それも必要な議論かもしれないけれども、やはり働こうという側からすると、自分が働きがいのある職場かどうかということで、その職場を見るわけじゃないですか。そのときに、この労働環境報告書というようなものをちゃんと作って提出しているということは、これはしっかりした企業さんなんだなということで、CCUSもそうですけれども、こういったことをちゃんとやっているということで、それは企業の魅力というか、そっちを高めるといふ方向に行くという部分もありなような気もするんですけどどうでしょうか。

山本委員

それはやり方ですね。例えば、それが条例だとかじゃなくて、先程どなたかもおっしゃいましたけれども、その考え方として、こういう業界は言ってみれば、ある程度ダーティーなイメージから、今本当に大きく生まれ変わろうとしていますから、i-Constructionとかですね、非常に改革する時期ですから、そこでその賃金のこと、うちは直営ばかりですから、週給2日に対して相当な賃金アップをしないと、逆にみんなが来てくれないという状況ですので、ですから、そこら辺のところをちょっとお考えいただきたい。

小島副会長

山本委員の今のお話で、建設の関係でいうと、最初に県が積算をするときに、設計労務単価を1つの基準としながら、材料費はこのぐらいかかるだろう、職種ごとにこのぐらいの延べ人数が必要で出ていきますよね。

その設計労務単価、例えば1日当たりというレベルで募集をかけても、なかなかもう人が集まらないっていうのが、今の建設の実情っていう、そんな感じなんですか。

山本委員

はい。神奈川県は全国で2番目で、東京より千円ぐらい安いんですけど、それでもなかなか集まらないです。ですから、我々も、高校生向けに、工業高校で出前授業を行ったりです

ね、色んなことをやって、まず入口から建設業を好きになってもらおうという子供たちへの活動を一生懸命やっているのですが、なかなかそこが、花咲かずに、お母さん方はみんなやっぱりスーパーゼネコンとかですね、そっちに行ってしまうという傾向が大きいですね。地元の建設会社にはなかなか人が集まってくれない。そこを我々は今もう脱皮しようとしてやっていますので。

小池会長

小島委員のメモのところに、県の責務というところで、一番最後のところに「事業者への応援」というのがありますけれども、やっぱり社会的な価値の実現に貢献した企業を応援する。もちろん品質確保も大切ですし、社会的な価値づけにも尽力されているというような企業を応援すると、そういう意味ですか。

小島副会長

それもそうなんですけど、ただボランティア的、県の事業なんだから頑張れというんではもう限界だと思うんですね。

私が、この「当事者の責務」のところで書いた「取引の実例価格・従事者の設計労務単価等を考慮した価格の設定」という意味は、その設計労務単価がそれぞれ本当にそれじゃ人が来ないよというような実情が本当にあるのであれば、そういうことも踏まえた、この工事はこのぐらいは少なくとも必要だという価格設定をするとかですね、そういうこともやっていかないと、それぞれ入札、協力したいけれども、とてもじゃないけど無理だねっていう話にもなりかねないわけじゃないですか。

なので、もちろん県だって全然財政的にゆとりがあるわけではないですから、県にとにかく出せと言えるわけではないにせよ、公共工事、県民の税金で出すんだから、できるだけ低きやいってというだけの発想では、もう回っていかないの、県としても出すべきものは出して、でもそれが地元の企業の発展と、そこの従業員がそこで生活をする、給与をもらうというところに還元されれば、またそれが企業の発展と地域の消費の増大にもなる。できるだけそういう方向に回るような、何か応援の仕組みというのを、この中で考えられないかなというのが、私の問題意識ではあったんですね。

山本委員

前回もちょっとお話しましたが、全国の入札契約制度を見ていくと、神奈川県が一番素晴らしいと私は思っています。やはり、真に汗をかいた、しっかりやっている業者を優遇というか指名競争で、いのち貢献度指名競争入札でやっていただいて、非常にそこら辺のところは、県民の安全・安心を考えた入札契約制度だなと思っています。

ただ、やっぱりなかなか歩掛と労務単価と、これは国交省のでもありますんで、ですからこのところは、なかなか県独自でというのは非常に難しい、もっと痛し痒しだというふうに思っています。

小池会長

さはさりながら、小島委員のメモにある、公契約条例の目的のところの3番目に、「社会的

な価値実現に寄与する事業者の育成」という、これ育成というのは多分いろいろな方法があり得るような気がするんですね。労務単価以外にも。

小島副会長

そうなんです。単なる人件費に回せっていうだけの意味ではなくてですね、そこはそれぞれ、障害者雇用の問題であれですね、共同参画の問題であれ、いろいろな形で、「男の職場」って例えば建設であればそういうイメージがすごく固くなってしまっているのを、そうではなくて、もっと開かれた仕事なんだよというところに、例えば、きちんと取り組んでいる企業に対して、何か、先ほど、入札制度が、非常に神奈川県は色々な要素がいい意味で勘案されるという仕組みになってきているっていうお話を前回もいただいたので、そういうような中に取り込んでいくというような。

ただ、それを入札の基準で取り込むんだから、それでいいじゃんとかですね、そういうことだけで済むんだろうか、公契約条例なのか大綱なのか、いずれにしても、そういう、公契約を締結するときのルールとして、むしろ取り込んだほうが、プラスアルファの効果を得られる可能性があるのか、そここのところなんだろうなと思うんですね。

それが全然見込まれないんなら、何も法律もあるし、品確法も最賃法もあるしとか、そういう話になると思うんですけど。

小池会長

むしろ、神奈川県が優良な事業者を育成するとか、支援するというところこそ、条例に盛り込むべきだということなんですね。

小島副会長

そういうことなんです。そういうことをきちんと盛り込んで、その優良な企業であるとか事業者であるという評価をするときの、たくさんある要素の中の1つに、そこで働く人の労働条件をきちんと配慮しているというのももちろん入るとは思うんですけど、それだけではないわけですよ。

他の条例を見ても、障害者雇いをきちんとやってるかとか、いろいろなそういう要素も評価の対象とするという条例もありますので、その辺、何か神奈川で1歩前に進める工夫というのはできないかという、その話を出し合う場という私は意識で来ているので、まさにその今の業界の状況はこうですというお話は、大変ありがたいし、参考になります。

山本委員

これはまた、都市間格差もあってですね、横浜川崎と私の住む県央地区とは、その町の大きさで、もちろん工事量も違ったりして、そこでもその業者の温度差っていうのは絶対にあります。

矢口委員

先ほどの話ですけど、やはり私どものビルメンテナンス業界でいくと、むしろ総合評価方式とか、そういう形で入札に取り入れられたほうが、今の部分も網羅されますし、ただ、一

般競争入札で、価格が安ければそれで落札、最低制限を下回らなければそれで落札ということより、だったら、そちらのほうをもうちょっと充実させていただいたほうが助かると思いますね。それによって、悪徳業者という言い方は失礼かもしれませんが、そういう業者を排除して、適正にやる業者だけ、適正に従業員に給料を払う業者が、しっかり入札で仕事をいただけるという形のほうがいいという部分もあります。

ですから、この条例が悪いとは言いませんけど、やはり、そういうことも含めて、入札全体を検討していただければ、我々ありがたいかなと思っています。

小島副会長

入札が一般競争なのか指名なのかとかいろいろあるにせよですね、やっぱり入札の次に契約という順番ですから、完全に入札の問題と契約の問題を切り離すことは無理だと思うんですよね。

ただ逆に言うと、入札さえ改善すれば、それで問題が解決すると言ってしまうのかどうかっていう、そここのところが。

矢口委員

ただ、私どもビルメンテナンス業というのは、まず結果が常に終わった時点からスタートですので、見えにくい。

ただ、やはり美観上というものが落ちる、劣化していくということの評価で、我々の業界でもインスペクション制度という制度を全国協会が作ってしまして。

私どもは川崎なので、川崎市の陳情でも、予算にも入れてくれ、品質をしっかり担保してくれとか、そういう要望を入れたりとか。

それと単年度でいけば、当然それがずっとの繰り返しになってしまいますので、工事のように、やったらそれで完成して終わりというわけではなく、我々ずっと継続なので。

そういう面で行くと、やはりそういったような部分で、どんどん悪い業者とか、その不適格な業者さんを振り落としていただいて、適格で従業員の賃金も含めて、色んな面を守る業者さんが残るような形の制度にしていきたいと思います。

小池会長

先ほどの総合評価方式の話でもありましたし、やはり入札の仕組みと、それから契約というのは非常に近いわけですから。

そうすると入札のときに、総合評価方式で、その中に社会的価値についてのウエイトを高めるとか、神奈川らしいとか、あるいは、横浜川崎だけ、そういう県の北の方とか、そういうところでしっかりと地域に貢献しているとか、そういうようなところもしっかりと評価するとか、そういったことを評価するということが必要になってくるわけですね。

ちなみに、今現在はそういう総合評価方式というものはあるのですか。県土整備局の方からお願いします。

県土整備経理課長

工事のほうは、工事と工事系委託については、総合評価方式があります。

それから、先ほどおっしゃられていましたけども、奈良県さんが言っているような、障害者の雇用ですとか、それから保護観察者の雇用、これらについては、入札参加資格者名簿を作成するときの加点要素になっていますので、そういった形の優遇はされております。

小池会長

色んなことがアイデアとしては考えられると思うのですね。例えば、県産材を使うという場合に、単に県産材を使うだけじゃなくて、森を育てるという活動に協力するとか、そのときに子供たちの環境教育に関わるとか、色んな地域との関わり方があると思いますし、それは、多分、地域の企業でしかできないことってのはたくさんある。

そういうところまで、社会的価値として、総合評価の中に組み込んでいるかどうかというと、それはわからないわけですね。

県土整備局

県産材を使うっていうことは、指定する場合があります。その場合については、資材単価がありませんので、実勢価格の見積もりを取った上で、この見積もりでお願いしますという形での設計になります。

小池会長

単に材木を仕入れるだけじゃなくて、やっぱり森を大切にするとかね、きれいにするとかっていう活動も入ってくるわけじゃないですか。やはり、そういうところが大事な気がするんですけどね。阿部委員いかがですか。

阿部委員

今、お話を伺っていて、本当に共感することばかりなんですけど、私も前回と先ほど申し上げたことも含めて、多分、今、求められているものが、もう10年前と全く違って、私も労働団体なので、働く者の立場から言えば、かつては確かに、現場で働く労働者の賃金を上げて欲しいという立場だったと思うんですね。

今は、先ほどからお話いただいたとおり、多分私もそうですが、キャリアアップシステム大賛成で、もう50%ぐらい登録される労働者の方がいらっしゃるというふうに聞いていますので、どんどん伸びていくと思っています。

そこには、ちゃんとグレード別に賃金単価設定もあって、評価の軸もしっかりしていて、全ての現場でそれが行われてくると、どんどん見える化が進んできて、多分おっしゃられたとおり、業態は大きく変わってくるのだなと思っています。

そうしたところを、今私たちが包含して包み込んでいくために必要なこと、イコール今求められてくる、例えば公契約に対するあり方を論じていくときには、少なくとも、とにかく品質の確保ってことだけは、一番の狙いにしていこうねって僕たちも発信しているんですね。かつてとは全然違う立場だと思っています。

従って、今ある既存の総合評価みたいなものをしっかりと条例のパッケージの中に入れていって欲しいし、もっといえば、例えば川崎市さんの、相当先行して行われている公契約条例を見ていても、6億の発注が何本あるのだろうっていうところや、見直しや事後の評価、

審議会の苦勞なんてことを聞いていると、今から条例化を検討するのであれば、そういった運用が少し厳しいなって評価できるところについては、ないほうがいいなと思ったりするので、審議会みたいなものを作って、やっぱり頑張ったところがちゃんと評価されるような、そういった仕組みがもっと必要だよなって思っていますので。働くほうからしても、やはり働きやすい環境を強く求めていくようになってきていて、多分、今いくら賃金を上げなかったら嫌だとか、困るとかっていうところから全く働く思いも変わってくる。

もっと言うと、一番多分ご懸念されていて、本当に人が集まらなくて現場で本当に苦勞されています。週休2日が入ってくるっていう状況で、ウェルカムなのですが、工期を変えずに回るのかなって、やはり働くほうからも悲鳴を聞くんですね。

なので、やはり、そこをしっかりと支えてあげる仕組みが必要で、少なくとも公契約って言われる世界の中では、過酷な環境のところから少し脱していくようなものに、インセンティブを働かせて、まず作るべきなんだと、僕らの立場からすると思っています。

ですので、狙いとする、確かに賃金条項は、私たちの立場から欲しいのですが、今日、小島先生にいただいたメモも本当に共感するところがあって、目的のところ、その適正な労働条件の確保って書いていただいている、ここまでストレートに表現されるかどうかは別としても、一番欲しいなと思っているのは、この辺なのです。

あとは、当事者の責務の中に、発注者側である県のほうに持たせていく責務のところ、総合的、効果的に、福祉や環境などのあらゆる施策とのコンビネーションみたいなものが必要になってくると思っていますので、この辺は、例えば、公契約条例みたいのを作られたら、そこから、その対象ではない工事の発注や委託のところにも、クロスセクター効果みたいに、そういったことが評価軸になっていて、厳格なルールのもとに守られて、優良な企業がより有用な公共サービスを提供してくれる仕組みが広がってくると思います。そのルールがしっかりとしたものであれば。そこを作っていくところを狙いの1つとして、私たちも、できれば、そういった条例なり大綱なりといったルールが欲しいというのは、働く者の立場からするとそういったことになってくると思います。

小池会長

ありがとうございます。

今、私は阿部委員のお話を聞いて、私自身はずっと思っていることは、公契約条例は、誰を縛るという言い方おかしいですけども、公契約の目的にあるところの、県民に対する公共サービスの品質の確保、あるいは労働者の適正な労働面の確保とか、あるいは社会的価値の実現に寄与する事業者の育成とか、あるいは県民生活の向上、地域活性化、これは誰に対するものかという、県に対する責任が非常に大きい気がするんですよね。

県にしっかりと守らせるための公契約条例という面は、かなりあるのではないかと印象を持っており、事業者ばかり守れという話ではなく、県こそ、しっかりそういう姿勢を条例に書きなさいと。

山本委員

入札する場合も、県のほうはしっかりと書いてありますから、それに従って我々は意欲的に、入札に参加していますので。変な言い方ですが、先ほども申しましたが、国交省も含め

て、県の県土整備局の出先の職員の方は非常に真面目で、しっかり同じ目線、同じ体温でこういった公共工事を考えてくれていますから、昔は変な人がいましたけど、今は一緒に汗かいていますから、大丈夫です。

ただ、その中で先ほどもおっしゃっていたように、少しの入札の案件、総合評価の中にそういうのが入ってくるっていうのも、いいかもしれないですね。

小池会長

ケースバイケースかもしれないですけども、こういう工事があると、この工事は何のための工事かというときに、その工事によって、直接的な、これができましたということではなく、その工事でこれができたことによって、いろんな中長期的な成果とか、副次的な効果とかあるわけですよ。その点もしっかりと考えて、工事をデザインすべきだと思います。

単にそのものを作ればいいという話じゃなくて。

だから、その点で、これは公契約条例という名前がいいのかわかりませんが、県が発注する事業を通じて、私は社会的価値の実現っていうのは結構広い言葉だと思いますが、何を実現するのかというところを、やはり発注者側が明確にしなくてはいけないのではないかと、いうことをいつも考えています。

矢口委員

ただ、私なんかはよくやるのですが、そういった疑問を思うところは、逆に、手を上げませんので。

あまりにも我々の会社から見て、利益的なもの、要は現場の方々も含めて利益的なものがないと、応札しないってことしますから。

小池会長

もちろんそこは、しっかり守った上で。

矢口委員

ですから、そこがやっぱり魅力的なものを設計していただかなければ当然、事業者もやらないってことになってきますので。

小池会長

私が言いたかったのは、例えば建設業界でしたら、単に工事を発注するだけじゃなくて、将来の、例えば22世紀を見据えて、神奈川県建設業の人材を育成すると、そういうのがあって、今こういう工事を発注してるんだと、そういうことがないと、結局、1個1個の事業を消化しているだけになっちゃうじゃないですか。

山本委員

でも目の前の工事で精一杯ですけどね。

小池会長

いや、発注する側の姿勢であって。そうすると、例えば将来の建設業の人材を育成するというためには、先ほど総合的というものがありましたけども、まさに教育のところからもアプローチする必要があるかもしれないですね。

小島副会長

私がこのメモを書いている、この中の文章にはないのですが思ったのが、10年前は本当に、先ほど応札しないって話ありましたが、そういう案件も珍しくないという言い方をしたらちょっと失礼かもしれませんが、そういうものがあるような状況だった。

それが、前回ご報告をいただいて、本当に県のほうも、入札の条件、価格設定も含めてすごく工夫をしてくださって、働く人の賃金と最賃の間も開きつつある。

それから、応札なし、入札がないというようなこともほとんどなくなり、山本委員からは日本一ではないかとお話いただくような改善がされたところも間違いのないところだと思いますが、それで、もう、さらに前に進める必要がない、この公契約をめぐる入札制度、そのあとの契約というだけで、もうOKという状況なのか、もう1歩前に進める余地があるのかという、その議論なのかなというふうに思っています。

なので、ある意味、公契約であるからには、こういう契約であるべし、県もこういうことに向かって進むべし、担う事業者も、それを理解して協力して進めていくべしという、そういう方向性をきちんと打ち出せるものが、言葉として、条例なのか、大綱なのかともかく、指針としてきちんと形になるというのは、意味があるのかなということを感じながらまとめてみました。

いや、既にこれ以上の改善の余地というのはあまりないから、しばらくは、もう今の状況で、今の県の入札の状況を、落札の推移、そこで働く人の状況を、もうちょっと様子見しようというのも1つの選択肢として議論の中には入ってくると思いますが、せっかくここまで10年かけて、県も頑張って工夫して進めたものを、より形にした上で、さらにこういうところを目指しましょうというものができるとするのは、大きなことかなというふうには、この準備する中で思いました。

山本委員

我々は、例えば県や議員さんと意見交換するわけです。

ここに参加させていただいて、委員の方々の意見をいろいろ聞くと、非常に目から鱗の部分も非常にありました。業界としても、私、今、副会長をしておりますので、いろいろな意見を業界内から広めていって、いい方向に持っていければと思っています。

やはり、そういった意見を聞かないと、我々は少し閉鎖的な業界でもあった部分も実はありましたので、いろんな方のご意見を聞くのは大切なことだと。

小池会長

私は県のほうでは、実は人事のほうに若干関わっていますが、その公務員の人事管理でいいますと、ここ去年あたりからキーワードになっているのが、Well-beingという言葉です。「良い状態にあること」ということですけども。

それは、単に物質的に豊かだけじゃなくて、健康で心豊かであるということを言います。

私は建設業でも、あるいはビルメンテナンスサービスでもですね、働いてる方がWell-beingを感じられる、持続的にWell-beingを実現していくということが大事だと思います。

そうでなければ、人は来ないし、働いてる人も辞めていくかもしれない。

実は、これは公務員も同じでして、なかなか今公務員のなり手がなく、志望者が減少してきている状況があります。いかにこのWell-beingを高めていくための人事管理をするかということが重要になってきています。

そうしたことは、今まであまり公契約といいますか、公共調達といいますか、そのところでは考えられてこなかった気がしますが、連合はどうなんですか。

阿部委員

先生のおっしゃるとおりでして、働く者の立場から言えば当たり前のことなのです。健康経営をどの企業の社長さんにもお願いしますというのは、もうこれが政策要求のど真ん中に入っていることです。例えば、神奈川県をはじめ他の地方自治体のところに、私達の立場から見た政策や制度、こういったものを実現していただきたいということの要請を毎年毎年行っていますが、今会長がおっしゃられたとおり、この賃金のベースは、最低賃金も10年前が868円、今は1,112円なので、244円、この地域の最低賃金が上がってます。

昔は、特定の業種では、もうちょっと上じゃなかったら、それこそ人が集まらないという時代があったので、その交渉をずっと重ねてましたが、今もうその地域の最低賃金が上がって、そこはもう沈んでしまうというか、潜ってしまうという言い方をしますけれども、もうほとんどやりとりできないです。

それよりも、入口の賃金、つまり、採用時賃金を上げないと人が入らないという声を聞くことになってしまっているぐらい、現場の入口の賃金を上げるっていう意向っていうのは、多分どの企業も皆さん持ってらっしゃると思います。

なので、僕らも働きやすさを求めていく以上は、例えば賃金に見合った働き方、もっと言えば、それがちゃんと企業の努力によって価格、ものづくり産業でいけば価格転嫁でしょうし、サービス提供される、例えば建設業の皆さんやビルメンテナンス業者さんからすれば、契約金額が上がらないことにはどうにもならないという入り口のところの問題があります。会長がおっしゃるとおり、この話を突き詰めていけば、こういった条例なのか大綱なのか、どんなルールなのかにもよりますが、根っこことになってくる根拠とか評価だとか、そういったところに、もう1回、先ほど私が「定期的に見直しはされるでしょうか」と言ったのは、その新しい評価軸みたいなものがしっかりとベースであるべきだと。要は最小限の財で最大のサービスを求めろと言われてしまう、例えば県で働いている労働者たちも、その労働者としての仲間ですから、堂々と、「いやもうこれぐらいの金額で契約の発注に持っていかなかったら、適正な労務単価なんか確保できないんだよ」ってことを声高に言えるためにも、そしてそれを一番県民の皆さんにどういった形で知らしめていくことができるのかと考えていくと、やっぱり1つは条例制定という選択肢もあるのかなというのは思っています。

条例を作ってしまうのか、その条例にどんな意味や、中身を持たせようかというところを今お話ができるような期間であるとすれば、ぜひそうしたところも持っていただくと、私たちも働く者の代表で来させていただいているので、労働者の賃金にやっとなら、ぐるっと回ってはね返ってくるのかなというところだと思っています。

小島副会長

最初に私がメモの説明したときに、条例がいいのではないかという話をした理由の1つなのですが、県がどこかにお金を出すっていうと、県民の方は、この県の財政厳しいときに、何でそんなにたくさん出すのかとか、なんでそんなものに出すのかとか、どちらかというとな税者の気持ちで、なるべく県はお金を使うなど、高い税金を負担しているのだから、というのが最初に来る反応になりがちで、それに対して、公契約で、従前はこのぐらいの金額で契約していたが、今の情勢ではもうこれだけきちんと県として契約して、お金を出さないといけないというときに、それは何のためのお金なのかという、結局、県民へのサービスとか、県民の生活とか、あるいは地域経済がそれによって本当に底上げされていくという、県民のための契約であり、県民のための支出であるということ、どれだけ県民の方に理解していただけるかというのが、結局は勝負だと思っています。その理解が全然ないままで、支出ばかりどんどん増えていくというような形での施策というのはなかなか難しいだろうと。

そうすると、お金を出すからには、こういう目的でこういう形できちんとかういう手続きで出して行って、それは回り回って県民の皆さんの生活や文化や、経済にもプラスになるんですということ、きちんとかうとして示すというものがなく、見えないところで決まってやっていますよというだけだと、県民の方の理解というのは得にくいのではないかという思いもありますし、そうすると大綱のように、県の中だけで決めるものよりは、やはり議員の皆さんの理解も得ながら進めるということの方が、県民の方の理解もやすいのではないかと思っていまして、それで私のイメージでは条例がふさわしいという話です。

小池会長

やはり県議会は県民の代表で意思決定機関ですから、大綱とは全く違うわけですけど。ちなみに京都府が大綱ですよ、この表です。京都府が大綱にした意味っていう何かあるのですか。

調達課長

京都府については、いわゆる賃金の条項もないと、労働環境報告書とかの提出もないと。

そういった規制なり義務みたいなものもない中で、それを条例とするのは、なじまないのではないかといたったような発言があつて、それで大綱にしたという、そういうような認識をしております。

小池会長

それではもう、予定した時間が近づいてきました。今までの議論でもう少し何か、皆さん方ご意見足りないところありますでしょうか。

県土整備局事業管理部長

さかのぼってしまいましたが、最初に山本委員がご指摘された関係で、ご説明をさせていただきたいと思います。その後の議論にも密接に関わるとは思いますが、先行自治体の効果検証の部分です。

山本委員から賃金の状況は、条例制定した後どうなったのか、効果検証はできているのか、ご質問の中であったと思います。本日の資料の3番を改めてご覧いただくと、先行の都道府県の状況がまとまっておりますが、そちらの最下段の⑧のところに、課題ということで、何を今感じているのかという聞き取りの部分があります。

時間の都合で先ほどの冒頭の説明で省略した部分があると思いますが、例えば、すぐ隣の長野県は効果検証が今後の課題であるとか、はっきり書いてあるわけですね。

6番の沖縄県でも条例の実効性の確保だとか、静岡県も効果判定云々ということで、実は割と共通項で、効果測定に悩んでいるところや、あと、確か岐阜県は、別の資料では、そもそも効果検証に馴染まない、ニュアンス的には確認するつもりがないとも取れるようなものを見た記憶があります。

県内で先行して3つの市が、この条例を作っているわけですが、その聞き取り調査を県土整備局の方で行っていますが、3市のうちですね、お聞きしているところによると、労働者の賃金が上昇したケースというのを、そのうちの2市が、事例は把握をしているものの、それが条例の効果がどうかということについては、賃金の上昇は、いろんな要素で、決まってくるので、定かではない、検証ができない、というふうにはっきりお答えになっている。それから、残りの1つは、そもそも賃金上昇しているかどうか把握してない、というお答えもいただいています。

先方の意向で情報を出せない部分があるので、どこの市ということは特定しない形で今ご説明させていただきましたけれども、結局、先ほどの都道府県の先例もそうですが、もし賃金条項を伴うようなものをルール設定したときというのは、その効果の検証というのにどこも悩んでいるという実情があるというところがはっきりしている。

その辺については、山本委員の最初のご質問の後にもいろいろと議論している中で、参考にさせていただく情報ではないか思っております。

また、賃金条項付きの先行例で、今日も資料で出している野田市は、先ほどの議論でもありましたが、条例の前文を見ると、ダンピングの問題がひどく、それを解決するために、ということをはっきり書いているので、これは個人的な意見ですけれども、全く今の時代とは馴染まないのだろうと。今の議論の中でも、皆さんにご認識いただいたところだと思いますが、状況が完全に変わってきているのだろうと思います。

野田市は52の職種別に賃金を細かく定める方式を導入され運用されてきていますが、最近の野田市の審議会の資料を拝見すると、千葉県内の求人の賃金の下限額の平均額、わかりにくいのですが、例えば、その人の経歴によってアルバイトさんだったら、時給1,500円から2,000円と定めている場合がありますよね。そうするとその1,500円のところを拾って、職種別にその同業種で平均をなぞったところという意味だと思います。それが市の定めている最低額を、もう求人の段階で上回っている職種が、その52のうち7割を占めてしまっている。つまり、条例で定めている賃金引き上げの効果が薄れている。引き上げようというものが、それを上回っているもので求人を出していると。

先ほど山本委員からお話のあったとおり、もう県の労務単価で設計しているもの以上に支払わないと、なかなか人の確保が難しい局面に来ているというご指摘ありましたけれども、まさに野田市さんは、そういう状況にも直面していて諸課題があるということで、この52の職種別に定めている賃金を廃止して、最低額一本化というようなことを今検討されている、

という情報がありました。やはり、先行して作られたところでは、今の状況、現状が変わってきている中でどうしようかと運営のところでは悩んでいるのが、推察されます。

労務単価の話については、前回も少し説明させていただきましたが、公共工事については、国交省が労務単価を全国地域別に示している。年に一回の変更についてはタイムリーに見直しています。

それから昨年来の価格高騰の関係については、それまで県においては、3ヶ月に一回程度積算の単価の見直しをしていましたが、これを毎月に取り替えるということをや昨年度途中から実施するなど、できるだけ最新の単価で積算をして、受注者が困らないように取り組んでいる。その辺りが巡り巡って、当然人の確保というようなことについても、少しでも貢献できればと思っているところです。

入札制度のあり方の中で、今日お話の中でも障害者雇用の話だとかもっと社会的な課題の部分についての貢献の話もありまして、先ほど課長からも少し触れたところですが、担い手の確保の話で言えば、若手の技術者をこの工事では活用してくださいという条件設定をするような発注工事も設定させていただいております。社会課題に対してこういうことについて取り組んでいるところが入札参加できますよ、あるいは入札参加するときに加点されますよというような、制度の設計というの、様々取り入れています。この辺は入札制度の中で。条例という相当変更するのが難しいので、やはり入札制度の中で運用していく方がタイムリーにできる。そういうことについては、しっかり取り組んでいかなければならないという問題意識を持っていますし、まさに国交省も自治体も一緒になってしっかり取り組んでいこうというところをどんどん情報出して、我々も一生懸命ついていかないといけない、というのが最近の動きだとご理解いただければと思います。

縷々申し上げました。以上でございます。

小池会長

条例は全てではなくて、条例を作ったら、それを実施するためのアクションプランを作り、その時には、例えばターゲットとかKPIを定めて、それがどこまで達成したかをちゃんと検証していくと。それを全て県民に公開して、透明な中で進めていくということを全部ひっくるめて条例化というわけですね。

小島副会長

そうですね。私のイメージは、条例の中で入札をこうしなさいと縛るとか、賃金は幾らにしなさいと縛るとか、そういうイメージではなくて、条例が何を狙っているのかというベクトルを指し示して、条例でそういう方向になっているから、入札制度も、さらにこういうものを付け加えてとかですね。こういうところを改善してということが、よりやりやすくなるような、そのもとの部分、考え方の部分、方向性の部分というものを、打ち出すようなのであれば、あまり硬直したものではなく、進みやすいのかな。イメージとしてはその辺りですね。

小池会長

私は全くそうなのですけれども、さりとて、事業者側からすると、非常に負担が増えるよ

うな、期待ばかりされても、負担が増えてしまって、全くそれどころではないというふうになっても困るわけですよ。

山本委員

それは、ずっとありますね。実際、厚木市で受注した業者に聞きましたけれども、先ほど阿部さんからお話ありましたが、本数的には、3億や6億は、市の仕事でなかなかないです。

市町村ですと、1億以上とかあるのですが、なかなかそれもない中では事務的な負担が非常にあると。これがやはり、我々の今の業界で置かれている立場、今山場の、ここ二、三年の中で、こういうものが制定され実施されると、非常に逆に言うと、こういうものがあると、手を挙げるのをよそうというのは、やはりそういうことが出てくる可能性がありますよね。

小池会長

でも、一方で働いている方にとっても、その辺は、透明性の中で、雇用管理はされているということも一方で大事なわけですよ。やはり県が発注する工事だから、公契約だから、しっかりとした工事をする、それをしっかりと執行する事業者としては、それを守っている。人によって、非常に優れた仕事をしているというふうに、自社の評判にもはね返ってくるみたいなの、そういうことがよいわけですよ。

山本委員

10年前と違うのは、入札制度も厳しくなっていますから、賃金を払わないとか、そういう会社は、今本当に私の知る限りでは、存在はしないと思います。

県の方では、先ほどお話ししましたように今度真に汗をかく業者を指名競争入札で指名していただいていますので、やはりこれから箱根の雪とかですね、雪害対応の経験がある業者、そういう者で、入札を組んでいただく場合もあるので、そういった業者というのは未払いだとか、そういった反社会的なものとか、そういうのは本当にありえない状況ですね。

小池会長

やはり具体的に、どれだけ県にとっても、あるいは事業者にとっても、要するに県民にとってもメリットがあるのか、あるいは、デメリットがあるのかというところを、やっぱり具体的に見たほうがいいような気がします。

今日のところは、条例の特徴を見てきましたけれども、もう少し、本当にそれだけのメリット・デメリットがあるのかということについて、次回はもう少し具体的などころを見ていきたいと思います。例えば、先ほどの労働環境報告書といっても、大変なことなのか、多分、自治体によって大分状況が違う気がします。

阿部委員

労働者の方たちからすると、どこの自治体の公共工事だから、この自治体の公共工事だからという差は、あまり正直言って感じてないみたいです。

ただ、やっぱり逆に言うと、A市の工事に自分が関わっているから、自分のその日の単価

が高いとか、こっちのところだから低いとかはなくて、その雇用されている労働者であれば、予め公開された単価設定の中で働いていけると思っているので、言ってみれば、その労働者たちをちゃんと支えてくれている企業の皆さんたちにとって、やっぱりプラスなことに働いていかないと、そこで働く労働者に還元されるものってほとんどないと思っています。

ですから、適正な労働環境だとか賃金もちろん欲しいという要望を願うときは、まず底がしっかりと支えられるっていう仕組みが絶対に必要だと思っていますし、そのときに、たくさんご意見をいただいたとおり、今でいけばダンピング防止っていう、かつてのものとはまた違って、新しいねらいや、対象の広がりっていうのは、例えばですけれども、一人親方でいらっしゃる方たちの声を聞けば、やっぱりどうしても多層的な重層構造になってしまうので、「条例は、底まで全部守ってくれるの」という言い方をされたりします。

「公契約条例ができたところは、7次請けでも6次請けで働いているところでも、元請がしっかりと責任を持って、その労働者の賃金を担保してくれるのか」という声を聞くと、それは非常に厳しい話になってくるなっていうのも現実問題とすればありましたし、そういう意味ですと、元請けになる方たち、発注者の方たちを、先ほど会長も「縛るのは、もしかしたら県かな」とおっしゃっていましたが、結果そうになってしまうこともやっぱり懸念はあります。しかし、縛るのはやはり発注者さんと元請さんのところの関係性だけというわけには当然ないようにしたいので、そう考えたときの力ってどういった形のもが発揮されるのかと考えますと、今まで私たちが主張してきた、それは条例という形で1つ狙っているわけですが、別にルールであっても何であっても、効果が届くのであれば、全くそれは形にこだわるものではないです。

小池会長

今、議論が出ました点について、次回の第3回目、そこでより突っ込んだ議論をしたいと思いますので、資料の方をできる限りで結構ですけれども、ご用意いただければと思います。

例えば、先ほど条例の効果の検証のお話がありましたけれども、賃金と条例がどれだけ連動しているかというのは難しいと思いますが、それ以外にも、公契約条例の目的がどれだけ達成されたか、効果があったのか、いろいろあると思います。

そういったことについても、今現在の状況についてのご報告とか、あるいは逆に事業者の側からの声というのはあまり出てないので、公契約条例を制定して、施行している自治体において、事業者、あるいは労働者の声があるのかどうかということをもし集められるのであれば、資料としていただければと思います。

また、私からは労働環境報告書、これもいろんなバリエーションがあると思いますので、これについても施行状況、実際にそれを使っている事業者の声として、大変だとか、いろいろ本音はあるかと思いますが、可能であればお聞きしたい。難しいご注文でしょうか。

山本委員

もうちょっと相談をして、実際、横浜川崎はね。はい。

小池会長

以上をもちまして、本日の協議会は閉会としたいと思います。事務局よろしいでしょう

か。3回目はもう少し突っ込んだところについて議論をしたいというふうになりますと、全体の方向性をまとめるとなると、もう1回いるかなと。

ですから年明けに3回目をやったとしたら、年度末にまとめ、協議会としての意見を取りまとめる第4回目を開催する必要があると思いますが、そのようなスケジュール感でよろしいでしょうか。もちろん今後の日程については、事務局と皆さん方ともご相談をさせていただきたいと思います。

そのように、年度末、第4回でまとめ上げるということを目指していきたいと思います。