

令和5年度第4回多摩市公契約審議会 要点録

1 開催日時及び会場

令和6年1月17日（水） 午後3時00分から 東庁舎会議室

2 出席者（5名）

出席者 古川会長、佐々木副会長、脇田委員、萩生田委員、寺澤委員
事務局 藤浪総務部長、櫻田総務契約課長、山田契約係長、新見主任、佐藤主事

3 議題

（1）審議事項

①多摩市公契約審議会からの答申について

*事務局が資料1・2・2-1にて内容説明。

1 多摩市公契約審議会からの答申について（その2）

○意見等

・特になし

2 公契約審議会における課題の検討状況と令和6年度以降の検討の方向性

○意見等

委員 多摩市は業務委託・指定管理については60歳以上を適用労働者の対象外としているが、60歳以上の労働者へ適応することや、複数年度契約の労務報酬下限額は契約締結時の労務報酬下限額を適用しているが、翌年度以降に改正された労務報酬下限額を適用することについて、令和6年度は具体的な検討をしていく必要があるのではないか。

会長 公園の維持管理や給食の事務等、対象案件の中で複数年契約のものも少なくない。他市では、労務報酬下限額が上昇した場合には契約変更し、金額を増額するという契約をしている事例もある。ただし、増額する場合翌年度以降の賃金が上昇することを考慮して契約している場合は、上乘せしすぎてしまう。発注者として労務報酬下限額が上がった際に増額変更をするのかは、どのように発注するかによって、対応方法は変わってしまう。

委員 複数年契約することによって経費が削減されるという部分に、複数年契約をするメリットがある。様々な手続きが必要かとは思いますが、業者の立場とすれば、労務報酬下限額が変わる際に契約金額を変更してもらえるとありがたい。工事ではスライド条項のように明確な計算方法と

手続き根拠があるが、委託や指定管理の場合には根拠もない中でどのように対応するかの課題はある。

委員 複数年契約をする際には一定の賃金上昇を見越して契約をしているはずである。しかし、物価の急激な高騰等昨今の社会情勢を鑑みると、当初想定していた金額よりも、大幅に増額がある状況も考えられる。労務報酬下限額が一定の基準以上、例えば何%以上増額した場合には契約変更をするということも必要なのではないか。

事務局 自治体の契約は単年度契約が原則ではあるが、複数年契約を結ぶことによりメリットがあるものは複数年契約をしており、雇用の確保や経費の削減等事業者へのメリットもあると考えている。発注時に複数年分の経費を積算しているため、賃金の増額要因を見込んで契約している。工事は設計労務単価により積算しているため金額が明確ではあるが、積算根拠が明確ではない委託や指定管理において、どのような基準を基に変更をするか、また変更すべきか否かをどのように判断するかの具体策を提案できないのが現状である。

委員 3年間業務を継続できれば未熟練労働者も成長するし、金額よりも人を確保できるというのが複数年契約を締結するうえで大きなメリットである。

会長 見込んでいる金額よりも大幅に労務報酬下限額が上昇してしまったような場合にはやはり対応する必要があると考える。発注時に見込んでいる金額よりも一定の基準以上増額したときには対応するような案を検討していきたい。委託・指定管理における60歳以上の労働者への適用については、どのように考えるか。

委員 直近のアンケート結果では、直ちに一斉に適用対象にするのは慎重な姿勢であったかと思うが、事務局として再度アンケートを取るようなことは考えているか。

事務局 以前アンケートを取った時と比べ、60歳以上を対象としないままの方がよいのではないかという意見も増えている。毎年定期的にアンケートを実施しており、来年度4月にアンケートを取る際に、再度質問をする等対策を講じる予定である。

委員 60歳以上の労働者が増えたことで、以前のアンケートと結果が変わってしまったのではないかと。今だけでなく、より先のことを考えて対応する必要がある。

委員 一律ではなく、職種別で対応する必要があるのではないかと。アンケートを通じて職種毎に傾向が得られるようであれば、職種毎に対応することが望ましいが、アンケートの母数が少ないためアンケートのみでの対応は難しいかもしれない。

委員 アンケート結果を確認すると、一律に適用するのは難しい。アンケート結果のみで判断することは難しいので、職種別で労務報酬下限額を設定している職種について、アンケートとは別でヒアリングいただきたい。

会長 60歳以上を適用対象外としているのは福祉的雇用の面であり、適用対象としたことにより、若手労働者への置換を防ぐためである。原則は適用するとしうえで、福祉的雇用であることを証明できる職種については適用除外とするような例外規定を作成することはできる。やり方はたくさんあると思うので検討する必要がある。

委員 低賃金で雇用されている人を救うためにも、福祉的な部分を考慮しつつ、職種別で適用対象とする必要がある。

会長 事業者の意向を十分反映させなければならない重要な問題であるため、確認については事務局へ一任する。

会長 業者に対して公契約条例の意義・役割についてのPR方法は事務局からの案では公契約の手引を改訂し、PRを行うということであるが、事業者への周知はこの形によろしいか。文章だけでは伝わらない部分もあるため、契約時に業務担当者からきちんと説明してもらう必要がある。

○審議結果

- ・上記の意見も踏まえつつ、来年度も引き続き検討を行っていく。

(2) 報告事項

①令和5年度 公契約条例対象案件について

*事務局が資料3・4にて内容説明。

○意見等

・特になし。

②令和6年度公契約審議会のスケジュール

*事務局が資料5にて内容説明。

○意見等

会 長 第2・3回の主な議題の内容は翌年度の労務報酬下限額である。その場合、複数年契約の労務報酬下限額や60歳以上の労働者を適用対象とするかについては第1・4回にて対応する必要がある。第1回に対応策を用意することが可能か。

事務局 60歳以上の労働者を適用対象とするかについてはアンケートの結果等を第1回に提示するつもりであるが、複数年契約について具体的な対応策を講じるには時間が必要である。

会 長 2つの課題へ対応できるようスケジュールを考えていただきたい。事業者へ出すアンケートについて、前年度と比較するために毎年同じ設問となっているが、全く同じである必要はないと考える。来年度アンケートを出す前に一度委員へどのような設問事項とするか確認いただきたい。

③令和5年度公契約条例・行政視察の報告について

*事務局が資料6にて内容説明。

○意見等

委 員 公契約についてどのようなことを質問内容が多いのか。

事務局 公契約条例を知らない、公契約条例を制定しようとしている、既に制定している等立場によって大きく質問事項が異なるため、質問内容は一律ではない。

(3) その他

○意見等

委 員 来年度4月からの働き方改革を期に事業者は週休2日を確保する必要がある。休みをとればよいことは間違いないが、市民サービスが低下

するようなことは大きな問題であるため、市で対応を考えていただきたい。

事務局 本来事業者が対応する問題ではあるが、より週休2日を推進するため市から発注する令和6年4月1日以降に契約する工事については、週休2日制確保工事であることを明記し、それに見合った工期と経費を上乗せし発注する予定である。これは、建設業界の技術者の確保、育成また担い手不足であることから、受注者が安心して週休2日を実現できるように、サービスが低下しないための対策である。

委員 委託や指定管理についても、きちんと週休2日を確保できているか確認できるといい。

会長 義務ではない中、率先して週休2日制に取り組んでいることは非常に評価できる。公契約規制の中には賃金だけでなく、労働時間に適用している自治体もある。週休2日というテーマを公契約の中に盛り込むことも可能である。

4 閉会