

令和7年度第2回多摩市公契約審議会 要点録

1 開催日時及び会場

令和7年8月21日（木） 午後3時00分から 301会議室

2 出席者（5名）

出席者 古川会長、脇田副会長、萩生田委員、佐々木委員、小泉委員

事務局 横倉総務契約課長、山田契約係長、矢部主任、佐藤主事

3 議題

（1）審議事項 労務報酬下限額の考え方について

*事務局が資料1～資料4・参考資料にて内容説明

ア 工事の労務報酬下限額について

（ア）熟練労働者（条例第7条第1項第1号に規定する額）について

○意見等

委員 熟練労働者の工事の労務報酬下限額の設定根拠として、公共工事設計労務単価に代わるものはないと考える。従来どおりの考え方を適用し、労務報酬下限額は公共工事設計労務単価（前年度の10月1日現在）÷8時間の90%でよいのではないかと。

会長 従来どおりの考え方で、90%でよろしいかと。

委員 意義なし

（イ）熟練労働者以外（条例第7条第1項第2号に規定する額）

委員 熟練労働者以外の工事の労務報酬下限額の設定に当たっても、何らかの根拠を基に検討を進めたい。

未熟練労働者は、公共工事設計労務単価という「軽作業員」に該当すると考えられる。そのため、軽作業員の公共工事設計労務単価を基準に検討していければと考えている。

軽作業員の労務報酬下限額の70%として設定するのはいかがかと。具体的には、2,082円の70%で、1,458円である。

難しいことは理解しているが、軽作業員の労務報酬下限額の90%の金

額と設定するのが望ましいと考えており、最終的にはその金額を目指したい。

委 員 令和7年度の熟練労働者以外の工事の労務報酬下限額である1,380円で求人募集をかけた場合に、現実的に申し込みがあるのか。

委 員 現実的にはその金額での雇用は難しいと考える。
軽作業員はいずれ熟練労働者になるため、それまでの間企業努力として次の世代を育成していかなければならない。しかし、仕事を覚えるには時間がかかるため、熟練労働者と軽作業員に同じような金額を支払うと熟練労働者は不満に感じてしまう。若い世代の働き方への意識が変わってきていることもあり、現実的には、工事の労務報酬下限額以上の賃金額で募集をかけていかないと申し込みがないと考えられる。

会 長 平成29年度には、熟練労働者以外の労務報酬下限額を1,000円と設定した。確か事務局提案では1,000円以上の額であったが、多摩市の場合、その金額では熟練労働者より熟練労働者以外（未熟練労働者）の賃金が高くなり、未熟練労働者を雇うより熟練労働者を雇った方がよいということになってしまう。それにより、若年層の育成ができなくなってしまうため、1,000円とした経緯がある。

委 員 きつい仕事は時給2,000円と設定しないと求人に申し込みがない。アルバイトでも日給10,000円でも申し込みがないのが実態である。

委 員 軽作業員の公共工事設計労務単価の90%を基準に、軽作業員の労務報酬下限額を設定しているが、多摩市の実情を勘案して緩和してきているという経緯がある。

委 員 現場は安全第一であるため、社員教育をしないと現場に出すことができない。昨今の厳しい暑さを受けて、緊急時対応を含めた熱中症対策に関する教育も必要となっている。
給与・賞与の他、福利厚生を提供があり、労務単価が上がると事業者は支払いが厳しい状況となる。また、そもそも求人を出しても申し込みがないのが現実である。
世の中との乖離があってはならないが、基準はあまり変えずに検討していかなければならない。

会 長 令和7年度は前年度から130円増額し、1,380円とした。令和8年度も130円増額し、1,510円くらいが妥当と考えていた。

委 員 先程、軽作業員の労務報酬下限額の90%の金額まで引き上げるのが理想とした上で、多摩市の求人等の状況を踏まえ、軽作業員の労務報酬下限額の70%で算出し、1,458円と提案した。
ただし、熟練労働者以外の工事の労務報酬下限額の考え方については、事務局案2の「前年度の考え方を継続し、市場の賃金実態等を総合的に勘案して労務報酬下限額」を設定するのが望ましいと考えている。

事務局 都内や区部では、軽作業員の労務報酬下限額のおおむね70%として設定しているところがほとんどである。
ただし、軽作業員の労務報酬下限額は、多摩市では軽作業員の公共工事設計労務単価の90%として算出しているが、90%の割合で算出していない自治体もあり、軽作業員の労務報酬下限額の算出方法は一律ではないため、区部等の設定を参考とする場合は、その点を考慮しなければならない。

会 長 極端にきつい肉体労働ではなく、屋内の内装工のような比較的軽い仕事に取り組む従業員の初任給がどのくらいかで考えていかないとならない。熟練労働者以外の工事の労務報酬下限額の設定に当たっては、事務局案2の「前年度の考え方を継続し、市場の賃金実態等を総合的に勘案して労務報酬下限額」とするという考え方とし、具体的な労務報酬下限額については、暫定的に1,458円でよろしいか。

委 員 異議なし

(ウ) 熟練労働者と熟練労働者以外の割合（条例第7条第1項第1号に規定する割合）

会 長 従来どおりの考え方を適用し、事務局案のとおり、職種ごとの総労働時間を基礎とする80%以上を熟練労働者とし、20%未満を熟練労働者以外とすることによろしいか。

委 員 異議なし

イ 業務委託・指定管理の労務報酬下限額について

(ア) 個別に労務下限額設定を行ったものの以外の労務報酬下限額 (条例第7条第1項第2号に規定する額)

会 長 例年最低賃金額を基準として設定しているため、来年度の最低賃金額をどのように予想するかを検討する必要がある。

昨年度は、前年度から最低賃金額の上げ幅が50円を下回することは考えられず、60円台になる想定で、最低賃金額+ α の部分を26円として、1,239円と設定した。

今年度も同様の考え方で設定するか、抜本的に設定方法を変更するか、意見を聞かせてほしい。

委 員 従前から、基準を最低賃金額とするのではなく、ハローワークの求人情報における賃金水準を根拠とすることを提案してきているが、近年の最低賃金の上昇率を考慮すると、最低賃金をベースに考えた方が労務報酬下限額を高く設定できる可能性がある。そのため、昨年度と同様に、最低賃金をベースに検討するのが良いと考える。

会 長 資料4のハローワークの求人情報から把握できる賃金水準を見る限り、この資料で示されている賃金最低額にほぼほぼ見合う金額であり、1,239円は妥当な金額であった。

委 員 石破首相が2020年代に最低賃金額を1,500円まで引き上げることを目標としているため、東京都の最低賃金額の引き上げ額が63円を超えてくる可能性がある。そのため、令和8年度も+ α の部分を26円とするのがよいと考える。

会 長 そうすると、東京都の最低賃金額が最低でも63円上昇することを前提に、令和7年10月1日最低賃金額1,226円+63円+26円で、1,315円となる。

事務局 1,315円の場合、令和7年度の労務報酬下限額が1,239円だったため、前年度比で76円増額となる。

委 員 何を基準に設定するかだが、これまでの推移をみながら設定していくしかないと考える。推移をみる限り、もっと増額してもよいのではないかと考える。

ハローワークの求人情報を参考にするのもよいと思う。

委 員 増額してもよいと考えるが、根拠がない。これまでの経緯を考えると、
1, 315円が妥当な金額である。

会 長 個別に労務下限額設定を行ったもの以外の労務報酬下限額については、
暫定的に1, 315円でよろしいか。

委 員 異議なし

**(イ) 個別に労務報酬下限額の設定を行ったもの
(条例第7条第1項第2号に規定する額)**

委 員 職種別での労務報酬下限額はどうするか。

事務局 対象事業の所管課の意見や、所管課を通じて事業者の意見を聞き取り、検
討する必要があると考える。

会 長 仮に設定した1, 315円（個別に労務下限額設定を行ったもの以外の労
務報酬下限額）を前提として、事務局と所管課とで協議をしてもらい、次
回の審議会で議論を進めるということによろしいか。または、下水道管渠
清掃等業務以外は1, 315円とするか。

委 員 事業者の意見を踏まえて設定する必要がある。
労務報酬下限額以上の賃金の支払いは、事業者が努力していかなければ
ならないことである。昨年度個別設定している業者との調整経過の結果
で、労務報酬下限額で対応が可能であると回答してくれている業種につ
いてはもう少し努力できるのではないか。

事務局 個別の労務報酬下限額について、公園管理業務の対象業者は対応可能と
回答している。可燃物等収集運搬業務の対象業者3社はそれぞれ、現状維
持が望ましい、現状で下限額を大きく超える単価設定をしているため対
応可能又は下限額が想定内のためある程度であれば対応可能と回答して
おり、回答にばらつきがある。
対応可能か否かについては、業種ごとに回答が異なり、また、同業種でも
一社ごとに回答が異なっている状況である。

会 長 個別に設定する業種・職種を追加することを検討してもよいのではない
か。足立区では、保育業務について有資格・無資格にわけて労務報酬下限
額を設定している。例えば、学童保育に関して資格がある人を優先して雇
用するのであれば、それなりの賃金を支払うようにした方がよい。

会 長 労務報酬下限額はダンピング受注を防ぐ目的であり、安い賃金で雇用す
る業者に仕事をとられてしまうことを防ぐことができるため、その点で、
既存業者にとってもある程度の労務報酬下限額を設定してもらった方が
メリットがある。労務報酬下限額が増額することで損をするのではなく、
自分たちの仕事を守ることにつながるものであるため、その点の理解を
深めてもらえるよう事業者に対して説明をしていくことが求められる。

会 長 個別に労務報酬下限額を設定する業種については、事務局から事業者の
意見を聞いてもらいその回答を次回の審議会で検討するというものでい
かがか。

委 員 異議なし

○審議結果

以上のとおり、(1) ア・イについて暫定的な金額を設定し、次回審議会で引き続
き議論を進め確定していく。

(2) その他 公契約条例改正のスケジュールについて

*事務局が資料5にて内容説明

会 長 条例改正に向けたスケジュールについて意見はあるか。

委 員 異議なし

会 長 その他の事項として、今後公契約条例に規定する賃金以外の項目を検討
したい。

例えばアメリカでは、人種差別撤廃のためのアファーマティブアクション(※)に
関することの規定、具体的には白人以外の管理職登用率・採用
の割合を10年がかりで引き上げていくことを公契約条例に規定してい
る。女性差別の撤廃についても同様で、女性管理職の割合の上昇について

計画を策定し実行しなければ受注できないとしている。

フランスでは、賃金については公契約規制の必要性はなくなり、労働協約でコントロールしている状況である。公契約規制として、公契約に従事する者として在留資格がない者を雇用してはならないといった外国人労働者の雇用に関する項目が盛り込まれている事例や、社会保険に加入していない業者は受注できないようにしている事例もある。

※アフーマティブアクション

社会的・構造的な差別によって不利益を被ってきた人々に対して、一定の範囲で特別の機会を提供するなど、実質的な機会均等を実現するために講じる暫定的な優遇措置のこと。アメリカにおいては、特に、人種・民族的マイノリティや女性に対し、大学入学や雇用における特別枠を設けるなどの優遇措置が行われてきた経緯がある。

(法務省 HP 冊子教材(未来を切り拓く法教育～自由で公正な社会のために～)より)

委 員 熱中症対策が義務化されたため、条例に規定するのはどうか。
外で働く従業員の暑さ対策として、暑さ指数に応じた適切な熱中症対策が必要であるが、工期があるため、工事を中断することができず困っている。

会 長 ドイツでは、冬の寒さによりコンクリートが固まらないことで作業が困難になることがあるため、休業の際に賃金の60%～70%を補償する制度が労働協約で定まっている場合がある。日本でも、厳しい暑さで休業となった場合に賃金を補償する制度があってもよいのかもしれない。

委 員 命に関わるため、熱中症対策は現場の課題である。
大手の建設協力会では、暑さ指数が一定基準に達したら作業を行ってはいけないとしているところがあるが、作業は中断しても工期は延びないし、給与補償があるわけでもないという話を聞いている。

委 員 令和6年度第4回審議会で報告された中で、一部3次下請けが多くなっている工事があるという話があった。その共通点は石綿除去工事が含まれている工事であるようだが、なぜ3次まで下請けに出されているのか。その背景や事情を調べてほしい。

会 長 多摩市で石綿除去が問題になる工事がこれまでにあったか。

事務局 除去が必要な工事はあったが、問題になっているという話は聞いたことはない。石綿除去は特殊な作業で、資格が必要となるためではないか。

会 長 なぜ、3次まで下請けに出されているのか。2次までの下請けで収まらないのか。ピンハネの可能性があるので、注意が必要である。

事務局 3次まで下請けに出されている背景や事情については、所管課に確認しておく。

会 長 賃金以外の公契約条例に規定する項目については、引き続き議論を進めていくということでいかがか。

委 員 異議なし

4 閉会