

第5回公契約条例検討委員会

日 時：令和2年7月16日（火）午後4時から5時

場 所：長野市役所第一庁舎4階 会議室141

出席者：委員 三浦正士、村上晃、杉山逸人、伊藤隆三、湯本宜成、中山英治、
倉島明、小林正明（計 8名）

市 清水財政部長、契約課降籜課長、中村主幹、長谷川課長補佐、
戸谷課長補佐、柳澤係長

【会議次第】

1 開会

2 委員長あいさつ

3 議事

- (1) 委員会での意見の反映等について

【議事での委員意見】

委員長：

前回の会議では、目的と理念、労働者の賃金、労働環境の報告この4項目について第3回までの会議でいただいたご意見を反映した資料に対してご意見をいただいた。今回は、前回の分も踏まえて、全体として市の考え方をまとめていただいている。

《資料 K 説明》

委員長：

資料について、様々な項目についてこれまで委員の皆様から頂戴した意見を反映していただいていると感じている。ここで少しお時間をいただき、私から委員長として全体を通しての所感を述べさせていただければと思う。

まず条例の目的、ここにある意味条例の根幹部分というか、目指す目的というのが明確になっていないと、なんのために条例を制定するのか分からなくなる。目的としてこれまでの委員会の意見を反映して、公契約に従事する労働者の労働環境の向上ということを明記していただいていることと、持続可能な社会の実現ということで、国や自治体、世界的にもSDGsの取組が進んでいるということを反映した、ある意味未来に向けて進んだ究極目的を規定した条文になっていると感じた。

理念は、目的を達成するために公契約に関わる人が念頭において進めなければならないことが八項目書かれている。特に今説明もあったが、多様な人材の雇用の確保が特徴で、県外の大学に進学している若者なども含めて、広く多様な人材というものの雇用の確保を

していくということがここに込められているということで、他の自治体の条例を見ている、地域の雇用の確保ということは結構書かれているけれども、多様な人材というのを入れたというのが長野市のこの条例の特徴を出していると感じた。この理念を受けて、市の責務と受注者の責務については、現在項目の内容を検討中ということだった。もし、これまでの会議で意見を言い足りないという部分がこの責務に関してあれば、後程ご発言いただければと思う。

さらに、この委員会のなかで一番議論になったところ、労働者の賃金に関する条項が記載されている。議論を進めていく中で公共工事設計労務単価の一定割合を賃金の下限額として定め、明記する、いわゆる賃金型の条例にすべきというご意見もあり、一方で最低賃金法の遵守、労働環境全体の向上を条例全体のなかで図っていけばよいというご意見、両方のご意見があったと思う。それ以外にも、公契約と民間の間での賃金の差異があるとか、若者と熟練者の間で賃金に差があるとか、広域連携が進められているなかで長野市のみならず近隣自治体への影響も考慮しなければならないなど、この委員会での検討のなかで様々な論点が見えてきたかと思う。この委員会では、限られた時間のなかで十分なデータや充実した根拠をもって具体的な賃金規定を設けることは難しいということもあって、まずは、いわゆる理念型、賃金下限額を定めない条例を制定して、労働環境の報告書や労働者からの申出といった、これからお話しする仕組みで労働環境の向上というものを目指していくという立て付けになっている。この条例が施行された後も、この条例の運用状況をしっかりと確認していくということが求められると思う。

労働環境の報告については、これから報告の項目や報告書の様式を具体的に細かく検討されていくことになると思うが、この報告書を作成する受注者等の負担にも留意しつつ、一方で法令違反を確認するだけではなくて、公契約に関して地域の労働環境、これを市としてしっかりと把握していくような項目だとか、あるいは働き方改革といったことに、企業の意識の変化を促すような項目を引き続き市で検討いただければと思うし、労働者からの申出についても、これから具体的に申出の仕方を検討されると思うが、労働者が申出を躊躇してしまうようなことが無いように、個人情報保護もそうですし、新しい項目で不利益取扱いの禁止という項目もあったが、こういったことも含めて、環境整備を検討いただければと思う。

賃金条項で少しお話しした協議の場の設置について、この条例の運用状況をしっかりと検証していくということが重要になってくると思う。この案では、市がしっかりと検証を行うということを明記した上で、必要に応じて協議の場を設ける、外部の意見を聴く場を設けるということが盛り込まれていると理解した。実際の検証内容をこれから詰めていくと思うが、市がしっかりとこの条例の運用状況を把握していく、検証していくということを徹底し、それを公表していただきたいと思う。加えて柔軟に外部の多様な意見を聴取る場を必要に応じて設けるということを求めていきたいと思う。

また、追加の項目で、いくつか提案をいただいている。下請業者等との契約は、伺って

いてもなかなか踏み込んだ内容だと感じているが、下請け業者も含めて労働環境を守るという意思表示としてしっかり書くというのは有効ではないかと感じている。これについて、特に追加を検討している項目は、これまで皆さんにご意見をいただけていない部分なので、ぜひご意見ある方はご発言いただければと思う。

以上、私からの全体を通した所感ということでお話しをさせていただいたが、続いて残りの時間で委員の皆様からご意見を頂戴できればと思う。全体を通して特にこれまでの会議で言い残したことなどを含めて、ご意見ある方はご発言いただければと思う。

委員：

労働環境の報告で、市が報告内容の確認をした結果、労働環境が関係法令及び条例に違反する疑いがある場合は、受注者に改善を求めることができることを定めるとある。元請け、一次、二次とある場合、二次のところでは不首尾なことがあったら、元請けである受注者に対して改善を求めるということか。端的にいうと、賃金が最低賃金を割っているとき、元請けが下請けに対して賃金を上げるということを求めるということか。それから労働環境報告の本市の考え方にある「事業者の意識の向上」とは、設計労務単価に出来るだけ近づけるようにやっという意識ということか。全くそれに異論はないのだが、具体的にどういう風に考えているのか、お聞かせいただきたい。それからもうひとつ、労働者への周知、これは具体的にどのようにお考えになっているのか、お聞かせいただきたい。

市：

例えば、最低賃金を下回っているような事態があったときに、実際に改善するのはその状態になっている下請けの方。施工体制台帳の中で、元請けさんにもその実態を知っていただきたいと思っており、受注者である元請けが改善できるものではないと思っている。ただ、全体を通して公契約の適正化という観点からすれば、そういう事情を把握していただけて、そういうことがないように、元請けも意識していただくことは必要だと思う。

委員：

元請けはそういう実態を知り、意識することについては全然問題ない。ただ、改善を求めるということになると、元請けのA社が二次下請けのB社に対して、給料値上げを求めるということなのか。最低賃金を割っている、違反しているというのは、別のところの作業ではないか。

市：

改善を求めるというところでは、例えば法令違反につながるようなものについては、実際に措置を下すのは監督官庁になる。

委員長：

市が改善を求めるのは受注者で、受注者である元請けに対してだけ働きかけ改善を求めるのか、あるいは実態として下請けに問題があったときは、市から下請けに対して改善を求めることがあるのかどうか、それによって条文として細かな話だが、定義と見比べると受注者と書くのか受注者等と書くのか、変わってくると思うので、そこを確認できたらと思う。

市：

下請負者との契約で、適正な契約の実施とあるなかで、下請負の契約をするときに、元からお互い対等な立場であってほしいし、条例の内容を理解してもらったうえで契約してほしいというのが先にある。そういう意味でまずは受注者に対してお話しをしたいという流れではある。最終的に条文に書くのが、受注者がいいのか受注者等がいいのか、こちらで検討させていただければと思う。

委員：

例えば、労働環境あるいは安全管理についてはありうらと思う。受注者が、安全管理がひどすぎる、もっと皆さんの安全が確保できるように、ということをするというのはありうらと思う。ただ、賃金というのはその会社の方針でやっていることだから、それに対して介入するというのは通常あり得ない話である。

市：

実際賃金という話になると、この条例は独自の賃金額を定めないので、賃金がおかしいというのはつまりは法律に違反しているということになるので、そこはさきほど申し上げたが監督官庁にお話しするということが結果的にはなるかと思う。

労働環境報告書に書いてもらう賃金の額は、この条例の中では独自の賃金額を定めないので、法律を守るということしかないわけだが、そうはいつでも報告書には職種ごとの最低の方の額と、その方の設計労務単価を書いていただくが、それによって長野市が何らかの措置をするということは考えていない。これは、あくまでも事業者が、設計労務単価と比較するという考え方があるということ意識していただくという意味でのものである。

委員：

そうすると、ここでは最低賃金額を書くということによろしいか。最低賃金法をきちんとクリアしていますという項目に丸をつけるとか、そういうことではなくて。賃金額を書くということについて、皆さんに意見を聴いてほしい。

市：

その前に、労働者への周知ということに関して、ここはすごく漠然としか書いていないが、今のところ考えているのは、条例の内容をコンパクトにまとめてチラシかポスターのようなものを作り、受注者の方にお渡しして、作業場に貼っていただいたり、労働者の方に配っていただいたりということが出来るかと考えている。

委員長：

職種ごとに最低の賃金額を記載する労働環境報告書にするかどうかということに対してご意見ございますか。

委員：

これは常識の問題なので異論はなかろうと思うが、「あなたの職場における、職種の賃金は最低賃金を下回っていますか」という問いに「下回っています」と書くわけがない。したがって、金額を書くしかない。そこで最低賃金を下回っているとしたら、御用になる。最低賃金を知っていれば、今 848 円だが、それ以上の金額で書いてくる。本当かどうか分からないけれども、少なくとも、最低賃金法を違反していますかと聞くのは意味がないと思う。

市：

賃金を含めた労働環境を確保するため、賃金額を書きいただくことにした。下請けの賃金は下請けで書くので元請けの手間はかからない。それぞれの会社の最低賃金を書いていただくのだが、今回工事について職種ごととしているが、職種が複数あった場合に複数の職種を全員書いたほうがいいのか、その会社で一人だけ書けばいいのか、その議論はあると思っていた。一つの工事でどのくらいの職種があるのか分からないが、設計労務単価を考えたときに、職種が複数あった場合にはそれぞれの最低額と比較をして事業者さんの方で問題意識を持ってもらうという趣旨になる。

委員：

賃金条項については、豊橋市の場合、「労働報酬下限額以上の賃金を受け取っていますか」という書類があり、こういうものを提示して皆さんに周知している。今回、私としてはこの辺のところまで踏み込んでもらいたいと思うが、賃金条項には非常に難しい部分がある。そういうところを考慮していただいて、報告書に賃金額を記入してもらえば、よろしいのではないかと思っている。

委員：

今の委員のお話でいうと、設計労務単価は、多分私の認識では賞与の見込み分とか、作

業員が払うべき法的な部分も若干その中に含まれていると思う。そうした場合に、これを時給にしたときにどうなのか、計算ができるのか。役所の設計単価では多分比率でみていえると思うが、われわれはその比率を知らない。単価的には以前いただいた資料に長野県の公共工事設計労務単価というのがあるが、この金額は今言ったように、当然賞与の部分や、もろもろの経費も若干含まれている単価が一日当たりの単価として公表されていると思うので、給料を時間単価にした場合は当然公表されている設計労務単価より低い数字で出てくる。根本的にあとは（監督する）省庁が変わるところは、それぞれの業者さんがそこは（法律を）守る中で支払うと思うが、その辺の区別というのはどうなるのか、というのが一点と、例えば鉄骨工事を依頼した場合に、業者から鉄骨業の下請けさんに出した場合は加工する鉄骨工の人と現場で組み立てるとびの人と運んでくる運転手さん、運転手さんの手元ということになると、今だけでも4つの職種が入っているので、そういったものをすべて書くようになるのか。それは下請けさんに書いてもらえばいいのだろうが、そうやってくるのか、というところをお聞かせいただければありがたい。

市：

現場の実態からすれば明確に50の職種に区分できるわけではなくて、また賃金とか給料とかの捉え方もどこまで詰めるか、詳細については課題があると思う。その辺を整理して、どういう風にしてもらうか、手順や考え方を示す中で、対応できるように考えていきたいと思うので、よろしくお願ひしたい。

委員：

労働者への周知について、例えば、時間外だったら二割五分割増が必要だとか、そういうことを書いた大きなパンフレットなど作って、だれでも見てもらえるように現場に掲示しておいて、それを見た労働者が「私はもらってない」というような話が出来るような形にしてもらえればと思う。ただ、そういうものを作るのはお金がかかる。しかも、今われわれが検討しているのが（労働環境報告を求める対象が工事は）1億円以上の現場という話になると、去年でいうと28件でそんなに多くない。そうすると、それはもう有料（配布）でいいと思う。ぜひ、そういう形でやってもらいたいと思う。ペーパーで説明する、例えばA社が元請けでB社と契約すると、契約のときに説明すればいいじゃないという話だけれども、だんだん粗雑な説明になってくるのが見えている。最初はみんな緊張して説明するかもしれないが、慣れてくるとだんだん「良く読んでおいてください」となる。おそらくそれが現実だと思う。

委員長：

ポスターとかいろいろ周知の方法は工夫していただいて、あとリーフレットとか、分かりやすいもので周知できればいいと思う。ぜひご検討いただければと思う。

委員：

今、委員からお話があったように、おそらく労働環境報告の対象になるのは大きな会社なので、元請けは当然最低賃金を割っていないだろうし、時間外の割増賃金などもちゃんとやっているのではないかと思う。私は、報告を求めるべきなのはどちらかといえば下請けというか、小さくなればなるほど必要なのではないかと思っている。実際のところ、月給の人の賃金を割り返してみたら最低賃金を割っていましたという話も聞いたことがあったりする。それから、36協定を結んでない、届け出をしていないとかいう話もちょうくよく聞く話なので、こういった環境報告とか先ほどのリーフレットとかポスターとかで全体的にそういうことを知ってもらう、それを意識してもらうというのが大切ではないか。さっきの賃金額を書くというのはやはり必要なことと私は思うので、全体の底上げという意味で、そんな理念に基づいた条例にしていればいいと思っている。

委員：

協議の場の設置については、ここに書いてある通り協議等の場を設けることを定める、というのは非常にありがたいことだし、せつかく委員会をやって、これが1回限りで終わってしまうのは、やっぱり発展性がない。検証する場を設けていただければありがたいと思う。

委員：

確認だが、労働環境の報告の対象になっている工事等の対象契約があるが、労働者からの申出については、この対象になっていない契約の労働者に対してもこの申出というのは保証されるということではないか。

市：

そのとおり。

委員：

お手元にお配りした資料は、今週月曜日の長野県弁護士会で最低賃金についての会長声明。それから自民党の務台議員の松本事務所からいただいたものだが、今回我々は公契約条例ということでご議論いただいた。最低賃金を担保する制度としては最低賃金法というのがあり、その下支えという意味で公契約条例というものがあって、これはひとつの目的に向かってふたつのセーフティネットを作るもの。そういう意味では、そもそも最低賃金の金額が上がってくればそれに反することはできないので上げなくてはいけない。皆さんにあえて申し上げるまでもないが、長野県の場合は848円。これから中央最低賃金審議会の答申が20日にでるといわれていて、そのあと長野県でどうなるか分からないけれども、

基本的に日弁連も自民党も最低賃金 1,500 円を目指している。1,500 円という年収が 300 万円位になって月々 26 万円位になる。そこまでくれば、少なくとも人間らしい最低限の生活ができる。しかし、まだまだ 848 円では月 14 万円にしかならないので、そういう意味では今回賃金条項は入らなかったけれども、848 円超えたらいいというわけではない。もちろん、設計労務単価の 85% はもっと高いのだけれども、そこまで仮にいかないとしても、やはりそこを目指して、いろいろ皆さんの知恵をしばって、また市にはご指導いただきたいということで資料を出させていただいた。

委員長：

皆様のご協力によって全 5 回の検討委員会を終えることができ、感謝申し上げます。これから条例案について市で作成していただき、パブリックコメントも実施される予定だということと同っている。パブリックコメントを含めて、多くの市民の皆さんからいただいたご意見でさらにこの条例案がブラッシュアップされ、この条例により長野市の労働環境が向上するということを祈念して今日の議事を終了したいと思う。