

第3回公契約条例検討委員会

日 時：令和2年6月2日（火）午前10時30分から12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、契約課中村主幹、長谷川課長補佐、笠井課長補佐、
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

【論点協議：労働環境の適正化】

- (1) 労働環境の報告について
- (2) 労働者からの申出について
- (3) 一定水準以上の賃金の支払について

【議事での委員意見】

- (1) 労働環境の報告について

委員長：

前回の終盤から「労働環境の適正化」についてご議論をいただいている。前回の最後に賃金条項について皆様からご意見を伺い、今日も引き続き追加でご議論いただければと思っているが、今日の議事としては最後にまわしたい。なぜかというと、労働環境の適正化という大きなテーマのなかで賃金条項も労働環境を守っていくためのツールのひとつということになるので、どういう風に報告を求めるか、そういったところを全体的にとらえたうえで、賃金条項が必要かということを改めてご議論いただきたい。先に労働環境の適正化の別の仕組みのところ、報告を求めることについて、労働者からの申出を受けることについて、第三者機関を設けることについてまずご議論いただいて、最後にまた振り返って賃金条項についてご意見を伺えればという趣旨である。

《資料 E、F、G について、市から説明》

委員：

労働環境の報告は、受注者が報告をしなければいけないのか。公契約の受注者から更に

下請け契約をする場合は、元請けが報告しなければいけないと思うのだが。

市：

元請けが責任をもって下請けについてもご報告をお願いしたいと考えている。

委員：

そうすると、元請けが下請けの給料、賃金を確認するということか。それだと、誰が安いか全員聞かなくては分からない。長野市で現実的にやるのか。

委員：

工事の施工に関しては、施工体制台帳を出すように市では求めている。この施工台帳では、すべての下請け契約（書）を添付するという事になっている。元請けさんは、一人親方まで含めて、すべての下請け契約に関して把握している必要があるし、下請け契約に関しては、内訳書も求めている。まったく賃金について把握してないということはないと思うが。

委員：

極端にいうと例えば何々工事いくらという契約をするが、賃金は表に全然出てこない。賃金が表に出てくるような契約書はまずない。賃金が載っている、例えば台帳は見たことがあるのか。

委員：

元請けさんとしてどこまで把握しているかということなので、実際に「把握していない」というご意見であればそうなのかと思う。

委員：

施工体制台帳のなかに、下請けさんにこれだけの発注額、発注条件で出しますよという見積もりがついてくる、その見積もりのなかに、労賃についても計上されていて、それを一括して市の方で見て「判断」される、ということでもいいか。

委員：

その「判断」というところは非常に難しいのだけれども、そういったものが出されているのかを確認している。

委員：

例えば元請けが受けたうちの、基礎工事、型枠、配筋、コンクリートを打つ、全部それ

それぞれ違う下請けへお願いします。そして、型枠何平米いくら、配筋いくら、コンクリート何立米、打ち手間がいくら、という契約はする。しかし、労働者の賃金がいくらという契約はしていない。そういう総額の見積書をつけて工事台帳として受注者に提出している。

委員：

台帳の中には労賃は入っていない（具体的な記載がない）ということではないか。

委員：

ほとんど入っていない（具体的な記載はない）。

委員：

実際、元請けさんと下請けさんの契約のなかでは、一日当たりの単価契約でやっているものもある。交通整理員、誘導員とかは、元請けさんのほうで年間通して交通安全誘導会社と契約している場合もあるので、一日当たり単価という形で実際には出てきている例もある。

委員：

例えば、特殊な部分で潜水をしてやらないといけないとか、そういう技術者さんの費用というのは単価として一日当たりいくらというのは上がってくる可能性はある。

委員：

そういう労務単価の分かるものは全体の契約の中では少ない。

委員：

要するに、役務提供のところは単価がでるということか。そういうものはここで議論しても分からないので、他地域では実際どうやってそれを調べておられるのかを、次回までにご報告いただくというのがよろしいのではないか。

委員長：

確認したいのだが、労働環境報告書にいろいろな事項が書かれているが、これは全部下請けがある場合は下請けを含めて回答するという趣旨なのか。もらっている額が低い人の賃金はいくら、労働賃金単価はいくらかというのが、下請の第4次から全部かかってきて、その中で一番の最低額ということか。そうすると、なんでここだけ下請けが全部含まれるのか。すべての項目について、元請けが下請けのすべてを把握して「はい」と答えなければいけないのか。この報告書が、元請けが公契約に関わるあらゆる下請けの企業なり人なりをすべて把握して、はい、いいえに丸をつけなくてはならないという意味なのか、そう

ではなくて元請けの会社のだけを書けばいいのか、というのが良く分らない。報告書の内容が下請けに全部かかってくるなら下請けの話をする必要がない。

市：

他市の状況もどこまで求めているか確認をして、次回報告させていただくが、確認しなかったのは例えば岐阜のように具体的な賃金を書くのか、もしくは岡崎のように県の最低賃金を払っていますかというレベルにするか。もし仮に理念型にするのであれば、ある程度賃金を書いてもらわないと具体的に守ったかどうか分らない。逆に最低賃金を守ったということであれば、賃金額を把握しているはずなので、そこは書いてもらう必要があると思う。バランス論で、どこまで求めていくかご議論いただきたいということである。

委員：

調べていただくなら、どのタイミングで報告を求めているのか。動き出す前なのか動き出してからなのか、終わってからなのか、それもあわせて他市に確認いただきたい。

委員長：

次回、追加のところは調べていただいて提供いただくとして、賃金額の記載を求めるかどうかということをご意見いただきたい。元請けの中だけという意味で言えば一番低い労働賃金単価を算出するということはどれくらい元請けの会社にとって負担があるのか、その辺も含めて最低賃金額を書くということがどうか、ということをご意見いただきたい。

委員：

元請けに限ってというと、賃金条項等のいろいろな話を3次4次というところまで反映しない、反映できないということは当然ある。ただ、どうしても建設工事の経営のなかでは非常に難しいところがあり、委員が言ったように平米いくら、立米いくら単価での積算になっている。一番簡単だと思われるのは、公共工事設計労務単価の例えば何次であろうが、設計労務単価の80%にするのか87.5%にするのか、県の場合は87.5と言っているが、それのところだけ賃金を確保しておけばいい。いちいち労務単価を管理することはまずできないし、契約にも反映できないと思う。その辺を大雑把にくくれば良いと思う。

委員長：

賃金条項で確保しつつ、こういった報告書には具体的にそこまでは入らないようにして、もし違反していれば労働者から通報制度なりで申し出ていただいて精査するということか。

委員：

委員長の趣旨とははずれてしまうかもしれないが、2011年の4月14日に公契約条例の

制定を求める意見書というのを弁護士連合会を出している。そこでは、各自治体に対して貧困問題、ワーキングプアの問題、男女間格差、賃金の格差の見地から、公契約に基づいて労働するメンバーの労働条件を確保すると言っている。第1回の委員会的时候に村上委員からいただいた日弁連の2017年2月付けの広報では、「公契約条例とは、公契約を締結するに際しては受注者に対して国や自治体が定めた賃金額より高い賃金を公契約の現場で働く労働者に支払うことを義務付けるもの」だと言っている。そういうことから、私はどのくらい高くするというのは、究極的には、事業者と働く人の話し合った上での事業者と働く人との契約だと思う。パンフレットにあるように、自治体が定めた賃金額より高い賃金を払うように義務付けるようになっているので、私は長野県の最低賃金額、これをとにかく下回らないということを、この長野市で作る公契約条例のなかで盛り込んでいいのではないかと思う。というのは、委員のおっしゃった設計労務単価の何掛けにするかというのは、おそらく立場で割り掛けが変わってしまう。長野にとっては設計労務単価に対してこれが妥当だという議論をするのだとしたら、おそらく結論は出ないと思う。だから、少なくとも長野県で定めた最低賃金額はオーバーするという見解は入れてもいいのではないかと思う。

委員長：

その話はまたあとでお願いするとして、最低の労働賃金単価を書かせるかどうかについては、行政の側としては、書かせるメリットとか、考えは何かあるか。

市：

仮に理念型にするのであれば委員がおっしゃったような県の最低賃金を上回っているかどうかについては、岡崎市の例を見ると、「上回っていますか、○か×」だけ。本当に上回っているか分からないので、そうであれば最低でも書いてもらうつもり。長野県の最低賃金を上回っているという事実を書いてもらえば我々としても一目瞭然で担保ができ、書いてもらった方がいいのではと思っている。最低賃金法で規定があるので法律を遵守していますか、という確認を報告書で求めている。

委員長：

金額を書くこと自体に支障がないのであれば、最終的な全体の条文のなかでのバランスにはなってくるかと思うが、金額を書いてもらうという報告書になったとしても私は構わないと思うが。

委員：

今の議論というのは元請けさんに書いてもらうかどうかということでもいいのか。そうだとすると、元請けさんが最低賃金を割っているということはありませんか。それはも

う、答えが分かっているわけで、遵守していますというのは当たり前で、むしろ元請けさんを書いていただくなら、いくらと書いてもらっても意味がない。何次下請けまでするなら重大な意味があると思うのだが。

委員長：

元請けの会社の中での最低の労働賃金単価を記載させるということに反対意見がありますか。

委員：

例えばさっき委員がおっしゃったように設計労務単価という議論がでるということは、元請けの人間を対象にしているのではないのではないかと。

委員：

さきほど冒頭でも長野市さんのほうから何次下請けまでのなかの最低賃金みたいな話も少し出ていた。ということは、今元請けという話があるが、実際は、労働者はもう少し下請のほうまでと私は受け取っている。

市：

岡崎市や岐阜市の条例を見ると、下請けについても労働環境報告書を提出することになっており、やはり賃金についても下請まで出させるということになっている。

委員長：

そこは市で整理して、今混乱したところも含めて資料を作成いただいて議論をすることにして、報告書を提出する契約の範囲について、工事の契約だと1億円以上、業務委託1千万円以上ということで案がでていたので、それに対しての意見をお伺いしたい。

委員：

今、施工体制台帳は全部の工事で提出するのだろうか。例えば、200万、300万でも。

委員：

基本的には全部である。

委員：

その部分を簡素化出来ないかというお願いを協会側からしているところである。

委員：

第1回の委員会でもらった他の地域の資料だと、1.5億以上というのが結構多い。イメージとして1.5億以上の物件かと思っていたが、対象が少ないだろうか。

市：

どこで線を引くかということだが、資料のGをごらんいただくと、1.5億だと130万円以上で随意契約を除く部分の約1%を対象とするということではよろしいかどうか。1億以上でも3.5%なので多いわけではないが、少しでも多くなればというところ。我々としても負担はかけたくないが、せつかく条例を作るのでどこまでとさせていただくか、この場でご議論いただいてご意見をいただければと思う。

他市を見ると確かに1.5億が多いので、そういうご意見もあろうかと思っていた。ご意見を踏まえて条例を作っていきたいと思う。

委員：

大体、1億以上、1.5億以上の市の契約件数は、長野市はこの位なのか。

委員：

年度によって違うが、近年どちらかといったら土木に関しては1億を超えるものが少なくなっている。建築関係のほうが金額の大きいものが多いと推察する。

委員：

これは最新のデータなのだろうか。去年のものはない。5,000万以上のものも結構ある。1億では大変だろうか。

委員：

働き方改革のなかで、建設業関係は現場にいる時間が長すぎると市からも強烈にご指導いただいているので、出来るだけそういった作業は削りたい。例えば、元請けの資料だけならいいが、そこで働くメンバー全部ということだと、とてもじゃない。だが、1.5億以上で1%ちょっとという話だと少なくて説得力のないものになってしまう。そうすると1億以上が妥当か。

委員長：

例えば1億円以上とする、その元請けがすべての下請のものを把握して元請けが報告書を作る。あるいは、関わっている下請がそれぞれ報告書を記載してということになるのか。

市：

岡崎市の書きぶりを見ると、「事業者はすべての下請負者の労働環境報告書についても提

出しなければならない」とあるので、複数枚のイメージには見える。岐阜市の書きぶりを見ると、「事業者は、当該下請負者等の労働環境の状況についても労働環境報告書に記載するものとする。」と書いているので、1本の労働環境報告書のイメージ。そこは確認する。

委員長：

報告の方法によって元請けの負担とかも変わってくる。あまりに負担が大ききようだったら、ある程度高い1億以上ということになるだろうし、そうでなければせつかく条例を作る以上、報告書が意味をなすように、例えば5,000万以上とか低い金額で提出ということもあり得ると思う。

委員：

今言われたのは、元請けが下請の分も責任をもって出ささいという趣旨だったと思うが、下請けから直に市の方に出させるパターンだと実効性が保たれるかもしれないが、それはいいのか。

市：

公契約の相手方は元請けなので、下請けとは市としては直接関われないと思う。

委員：

元請けと下請けの契約の条項のなかに、市への報告義務を入れてもおかしくない。書き方は別にして、法律的には問題ない。元請けの方の負担があまりに大きくて、おっしゃるとおり働き方で事務に支障がある、労働者に負担がかかるのは問題。だとすると、下請け業者のほうにご苦労いただく方法があれば、市のほうで調査を入れるという方法もあるかもしれない。そういうことをやっているかどうか、参考までに知りたい。

委員長：

次の議論になるが、労働者からの申出が下請の人からあったときにどうなるのか。何か違反があったときに、元請けが責任を取るのか、関係があるので、「労働者からの申出」の説明をお願いします。

《資料 E 説明》

委員長：

基本的に申出の対象の契約の範囲は幅広くとる、基本的に広く捉えるという説明だった。その上で報告書を提出している事業者だったら調査をして何らかの対応をとるということをして、提出対象でない契約の場合は報告書の提出をまず求めた上で調査するということ

だった。これについても、下請と元請の整理というのが難しいところがある。

委員：

法律上の問題だが、一人親方などで、偽装的な請負の場合がある。そこについても手が入っていかないといけない。労働者からの申出というところに一点、手当みたいなものが必要かと思う。

委員：

先ほど労働者からの申出を設ける場合について、岐阜市の場合は、対象とする工事の金額が例えば1億なのか1.5億なのか分からないが、その中の低入札価格で入札した案件に関してという理解でいいか。岐阜市と同じで長野市も考えているというお話だったので、その辺整理させていただきたい。

市：

岐阜市は公契約すべてを申出の対象としている。本市の労働者からの申出を受ける対象契約は、岐阜市と同様「すべての契約と指定管理」の範囲と考えている。

委員：

範囲的にすべての公契約に関してということで長野市はいくということか。

すべてということは一般の100万、200万でもそういうことの申出ができるという解釈でよいか。そうすると小規模の仕事等々はそういう物件が多くなって市の調査が大変ではと思うが。

市：

すべて対象となるが、労働者からの申出がなければ調査は始まらない。

委員：

賃金の問題でもなんでも、この間も我々はコロナウイルス関係のいろんな相談を受けているわけだが、末端の人が、賃金以前の問題で解雇される場合もあるし、休職しているのに休業手当が出ないような状態、それから雇用保険についても全然入っていないとか、そもそも雇用保険の対象にならないということがある。いずれにしても今回のコロナの関係でいろいろな労働者が直接請求できるシステムが2～3年の間には少なくとも出てくると思うので、このような制度がありますよと知らせる意味と、直接皆さんが関わる話ではないかもしれないが、ゲートキーパーとしての役割は果たせるかもしれないので、門戸は広くしていただいた方が良く思う。

委員長：

私もこの申出の対象とする契約の範囲については、条例が対象としている契約とイコールで幅広くということによろしいと思う。

ご異議がなければ範囲についてはこれによろしいか。申出の内容については、報告書を提出している場合は、市に提出された後にホームページに公表し、報告書の記載内容が違っていると、労働者が「現に働いているけれども違う」という申し出する、あるいは報告書を出しているのかどうかにかかわらず法令や条例の内容に反していた場合には申し出ることだが、ご意見があったら伺いたい。

これは他の自治体と比べてかなり幅広いという解釈によろしいか。法令・条例に反していないかということなので労働環境については比較的広く申し出ができるということか。

市：

報告書に記載し掲示された内容に反していないか、法令、条例の内容に反していないかという内容が中核市では多いということで、それを両方採用している。

《第三者組織の設置について、資料 E の説明》

委員長：

第三者組織の設置については、特に行政で明確にこうしたいという案は今のところはないという解釈によろしいか。そのうえで組織について必要かどうか、あるいはどういう役割担うのかというところでご意見を皆様から頂きたい。

委員：

その審議会に何を求めるのか。今お聞きした範囲だったら私はある部署が担当すればできるような話だと思う。こういうことをやってもらうためにということをもう一度整理して聞かせていただきたい。

市：

公契約条例を運営するにあたって、労働環境報告書を受けて市がどのように対応したかという報告する場ということがある。申出についても同様。また、市の契約制度についての議論をいただくということにもなりえる。

委員長：

何のために置くかということによって必要かどうか変わってくると思う。例えば仮に賃金型の条例であったとすれば、社会状況などによって変わってくると思われる下限額を審

議するための常設の第三者組織を設置するということはあり得る。理念型の場合はどうかということだが、その条例を絶えずより良くしていく、改善していくという意味で、この公契約条例の運用状況がどうか、課題はあるかということ審議する第三者組織を常設で設置するということはあり得ると思う。

あるいは条例で常設の第三者組織を置くということまで書かないということであれば、例えば岡崎市のように必要に応じて学識経験者等の意見を聞くという規定にしておいて、何か問題があった時には第三者、この委員会のような形になるかどうか分からないが、必要に応じて行政の方で意見を聞き協議するというのをやってもらうという位の規定にするということもあり得ると思う。この辺をどういう風に考えるか、ご意見をいただきたい。

委員：

今までの議論の中で、労働環境の報告とか申出の件数がどの程度あったのかとか、特に労働者からの申出を幅広くとるとすると、どれ位の規模のところからどういう申出があるのかということは、一度は報告をいただいて、それに対する対応はどうだったのかを検証する機会は、少なくとも条例が始まって1年2年位の間は必要だと思う。その状況を見ながら、やはり線を引こうとか、そういう議論も必要になるのでは思うので、とりあえずスタート時点では、何かしら私はあった方がいいと思う。

委員：

どういう形に着地するか分からないが、今委員が言われたように、この結果を検証してまたステップアップをするならそういう組織があった方が私はよろしいのではないかと思う。

委員：

行政の中で、組織をある程度スリム化や効率化を考えていかなければいけないという中で、組織を常設で持ってしまうということに私も少し抵抗感がある。先ほどお話があったとおり、いろいろな報告等が出てきたときに現行の組織の中でまず対応できる分は対応していけばという中で、もし仮に問題が起きたりして意見を聞く場が出来てくるとすれば、それは必要に応じてそこで常設とは言わないが体制を考えて意見を聞く場を設けるとか、必要に応じて対応するというのでどうか私は思っている。今すぐにかちつとした組織を作っていくということではなくて、必要に応じて岡崎市のパターンの方がいいという気はしている。

委員長：

今ご意見伺って私が思ったこと、個人の意見になるが、確かに今ご意見あったように、私も行政学専門で、行政の場だといろいろな個別の法律でこれを置きなさいというのがあ

ったりして、非常に審議会が多くなっていて、なかなか機動的にというか能率的に会を運用できないというような課題も指摘されたりしているところがある。第三者組織として審議会を設置するというを条例で義務付けるのであれば、明確な目的が必要だと言うことは確かだと思う。一方で、ご意見あったように、条例ができた後にしっかりとどれ位申出があったのかとか実際にどう運営されているのかというチェックが必要なのは確かなので、私の一つの案だけでも、岡崎市のように必要に応じてそういう協議の場を設けるということにしたうえで、しっかりとこの条例の進行状況とか運営状況について絶えず検証していく、していかなければならないという理念的なところを市の行政の方に課していくというところでまずは条例に書いてはどうか。

委員：

常設のものを設けるかどうかという議論と、今回これがどの段階で成案になるか分かりませんが、少なくとも年度ごとの話だと思うので、次年度の最後位、その時期で一定の検証は必要だと思う。いわゆる条例に入るものではないが、法律だと付帯条項というのがよくある。付帯条項を入れられるのであれば概ね一年後にこの状況について何らかの方法で検証するというようなものを入れていただいた方がいい。最初だから、そういうやり方もある。それとは別に常設にするかどうかは皆さんのご議論に抛りたいと思う。

委員長：

付帯条項というのは条例の場合、工夫できる余地があるのか。

委員：

ほかの市を見ても条例の施行規則とかを設けている。今先生おっしゃったような形のものを謳うことは出来るのではないか。

市：

法律と違うので付帯条項を付けるのは難しいか。議員提案で、条例案を議会に出すときに議員から付帯決議みたいのを出してもらえば可能性があるが、条例でなかなかそういうのがない。行政が初めから付帯条項を出すのもおかしい。

委員長：

議会改革で研究したことあるが、付帯決議を出している自治体、議会も例としてないことはないが、付帯決議出ただけでニュースになる位の珍しいことではある。それを行政から二元代表制の下で議会に求めるというのはおかしい話。

委員：

あるいは、拘束力があるかどうか分からないが、議事録に残すなり申し送りということで、事実上必ずやる、とするのはどうか。

委員長：

それはこの委員会としての意見として、しっかりと検証をしてくださいということを、議事録に残して要求するということとしたい。場合によったら施行規則などでちゃんとチェックするという書き方も無きにしもあらずだと思うので、その辺は行政の方で検討いただくということによろしいか。少なくとも明確に常設の審議会を置かなければならないという規定を条例に置くということはしないという意見は一致しているようだがいかがか。

(異論なし)

賃金型の話について最後にご意見を伺おうと思ったが、中途半端な時間になってしまったというのと、労働環境の報告書の下請けの取扱いということも合わせて議論していく必要があるので、次回そこを重点的に議論するということでよいか。(了承)

残り 15 分くらい時間がある。今日、労働環境の適正化についてご議論いただいたが、それ以外に追加でご意見があれば伺いたい。

委員：

労働環境ということで、現場は土曜日休止、閉場となっている。労働者の代表として、意見を言わせていただくと、労働者というのは日給・月給制。土曜日休むとその分お金にならないということがある。これを何らかの形で設計労務単価のところにプラスして、収入を増やすという環境改善の意味で労賃単価を上げていただかないと元請けさんからも払えないし労働者ももらえないということになるので、そういうことも考えていただきたい。パーセントでいうと 6 分の 1 だから 17% ぐらいアップしないと払ってもらえないということになるので検討をお願いしたいと思う。

委員：

戦後日本の公共工事で地方の環境保全等と同じように、これから数年の間は、公共工事ということだけではなくて、公が発注する、サービスも含めて仕事を作っていくということをしていかないとなかなか厳しい。その予算もいろいろな形で国からも出てくる。その中で、理念の話だと思うが、労働環境の適正化だけでは労働者はもたないということになってくる。もちろんいろいろな制度が出てくるが、この国では後付けでしか作らないから、その意味ではやはり難しいのだが、企業の存続、お金の存続、雇用の維持というところに最大限の努力をしていただいて、労働環境の問題か理念の問題か分からないが、何かそういうメッセージがひとつ入れられると良いと思う。