

会 議 記 録

| | | |
|------|--|---|
| 会議名称 | 令和4年度第2回 杉並区公契約審議会 | |
| 日 時 | 令和4年11月2日（水）午後2時58分～午後4時00分 | |
| 場 所 | 中棟5階 第3・4委員会室 | |
| 出席者 | 委員 | 水島委員、砂川委員、金子委員、高取委員、島田委員、大久保委員 |
| | 事務局 | 総務部長、経理課長、営繕課長、土木計画課長、地域施設担当課長、契約統括担当係長、契約担当係長、契約担当職員 |
| 配布資料 | 資料1 人事委員会勧告等の動向について 資料2 令和5年度における杉並区公契約条例第7条第1項に規定する労働報酬下限額について（答申）（案） | |
| 会議次第 | 1 開会 2 報告 (1)人事委員会勧告等の動向について 3 議事 (1)令和5年度の労働報酬下限額について 4 その他 (1)第3回杉並区公契約審議会 月 日開催 5 閉会 | |

○会長

ただいまから第2回公契約審議会を開会したいと存じます。

初めに、本日の会議は全委員が出席しておりますので、条例に規定する定足数に達していることをご報告いたします。

それでは、前回の皆様のご意見を踏まえまして、次第に沿って審議を進めてまいりたいと思います。本日は、次回の答申に向けて算定根拠の方向性を定め、答申案を決定してまいりたいと考えております。委託に関しましては、来年度の予算の関係上、具体的な金額を出したいというふうにご存じのところがございます。

審議に入る前に、配付していただいている資料につきまして、事務局のほうからご説明を頂戴できればと存じます。よろしくお願い申し上げます。

○経理課長

それでは、資料1をご覧くださいと思います。

初めに、1番の特別区職員に対する人事委員会勧告について報告をさせていただきます。月例給は公民較差896円、0.24%を解消するため、初任給におきまして、大卒程度は4,500円、高卒者は5,000円引上げの勧告がございました。また、若年層の給料月額につきましても引上げの勧告があったところがございます。ボーナスにつきましては、支給月額を0.10月分引き上げまして、4.55月に改定するというような勧告がございました。

次の、2番の東京都職員に対する勧告につきましては、おおむね同じ内容となっております。

次の3番、4番につきましては、1回目の審議会にて既に報告した内容となっておりますので、ご確認いただければと思います。

続きまして、参考資料をご覧ください。参考資料の1ページ目、こちらをお開きいただければと思います。

資料1の勧告を反映いたしました杉並区職員給料の1時間当たりの換算額でございます。こちらは、令和4年度は1時間当たり1,129円でしたが、令和5年度は1時間当たり1,168円となりまして、39円の引上げ、改定率といたしまして3.4%となっておりますのでございます。

なお、表の職種に「事務系（採用区分：高卒程度）」と書かせていただいておりますが、高卒程度ではなく、正しくは高卒者でございます。高卒の初任給の給料というところでご理解いただければと思いますので、訂正

をさせていただきます。

続きまして、2番の勧告を反映した会計年度任用職員（短時間・一般事務補助）の1時間当たりの換算額でございます。令和4年度における委託及び指定管理協定の労働報酬下限額につきましては、表中の1級6号を参考といたしまして、1時間当たり1,093円としております。仮にこの1級6号で今回の勧告を反映した場合、令和5年度につきましては、1時間当たり1,129円となりまして、36円の引上げ、改定率3.2%となるところでございます。なお、令和3年度に参考といたしました1年目の時間単価につきましては、その一つ上に記載されております1級5号の金額となるところでございます。

続きまして、同じ参考資料の2ページ目をご覧くださいと思います。

東京都における消費者物価指数の概況についてご報告させていただきます。3番の(2)をご覧ください。まず、①の総合指数でございますが、2020年を100とした場合に本年10月は103.4というふうになっておりまして、前年度の同月比、つまり、昨年10月と比較した場合で3.5%上昇しているところでございます。

次に、②の指数は、天候の影響によりまして毎月の変動幅が大きくなる傾向がある生鮮食品、こちらを除いておる数値でございますが、この場合、今年10月につきましては103.2、前年度同月比で見た場合は3.4%上昇しているというところでございます。

最後に、③の指数につきましては、②の条件に加えまして、海外要因で変動する原油価格の影響を直接受けますガソリンや電気代などのエネルギー、こちらを除いておりまして、今年10月につきましてはこの数値が101.8、前年度同月比では2.2%上昇しているところでございます。

以上、審議の参考としていただければと存じます。

最後に、資料としてはお出ししておりませんが、公契約条例を制定している他区に審議会の進捗状況をヒアリングしたところでございますが、いずれも審議中、または審議会をまだ開催していないという状況でございますので、この点につきましては引き続き動向について注視をしていきたいと存じます。

私からは以上でございます。

- 会長 ご説明ありがとうございました。
- それでは、ただいまの事務局からのご説明につきまして、委員の皆様からご質問等ございますでしょうか。
- (なし)
- 会長 はい。ありがとうございます。
- それでは、ただいまの事務局からの報告を踏まえまして、杉並区における令和5年度の労働報酬下限額について議論したいと思います。
- 審議は、資料の2の2枚目に答申の書式が書いてございます。こちらの項目に即して進めていきたいというふうに思います。
- 最初に、工事又は製造の請負契約の熟練工・一人親方につきましては、前回の審議で各職種の公共工事設計労務単価の9割とするということで決定したと存じますが、この点はよろしゅうございますでしょうか。
- (了承)
- 会長 引き続きまして、工事又は製造の請負契約の見習・手元等につきまして、委員の皆様のご意見を頂戴できればというふうにお願ひしたいと思っております。
- 前回、軽作業員の公共工事設計労務単価の7割とする方向で各委員からご意見を伺っているところでございますが、この答申案を定めるに当たりまして、改めて皆様からご意見等を頂戴できればというふうに思います。よろしくご審議を頂戴できればと思います。
- 委員 前回の審議会での議論のとおり、軽作業員の70%とするということで賛同いたします。その場合は、(2)の答申の中身としては、(1)と同じような表記の形になるという理解でよろしいでしょうか。
- 会長 そのような形でよろしいです。
- 委員 分かりました。ありがとうございます。
- 会長 よろしゅうございますか。何かございませんか。
- 委員 労働報酬下限額は、前回お話をさせていただいて、私どもの希望が一つかなったかなというところでもあります。熟練工については90%、手元・未熟練工については軽作業員の70%というところで審議会では納得しております。

次年度以降の課題として、これまでも申し上げておりますが、実効性が担保されているかなど、効果的なものについて、公契約ができてどう変わってきたか、調査を行っていただきたい。私どものほうでも、いろんな形では行っておりますが、私たちだけで調べているものということよりは、やはり全体で、審議会として見ていく必要があるのではないかと思います。

○会長 貴重なご発言ありがとうございます。この点、前々からご意見を頂戴したところでございますが、事務局から下限額を決めた後で時間を取ろうというふうに承っておりますので、そのときにまたご発言を頂戴できればと思います。

○経理課長 先ほど委員からご発言がございました上記以外の労働者の書きぶりについて、令和5年の東京都における軽作業員の公共工事設計労務単価に70%を乗じて得た額を1時間当たりの単価に換算した額とするのが妥当であるという表記にするのが適した形であるということで補足をさせていただきました。

○会長 はい。ありがとうございます。

括弧の中の「特定労働者等の合意の下」とか「年金等の受給のために賃金を調整して労働者」、これはどういう扱いですか。

○契約担当職員 1の(2)の上記以外の括弧部分については、これまで同様の記載をしております。年金等の受給のために賃金を調整している労働者にも適用する下限額ということで括弧書きのほうで記載のほうをしております。これまで議論していただいている内容のとおり、ここは見習・手元等の労働者に対する下限額ということでご認識いただければと思います。

○会長 特定労働者とはなんですか。

○契約担当職員 特定労働者につきましては、この労働報酬下限額を適用する労働者のことを、条例上、特定労働者等と呼んでおりまして、その文言をこちらに記載しているところでございます。

○会長 分かりました。何か書いておかないと、分からないのではないかと思います。この「年金等の受給のために賃金を調整している労働者」というのは、これも条例にありますか。

○契約担当職員 条例には、明記はされておられません。

○会長 もう既に年金を受給している方というのは分かりますが、実際のお仕事としてはどういうイメージですか。

○経理課長 年金を受給するために一定程度賃金を抑えて、年金を受給できるようにするような方という補足的な記載というふうにご理解いただければと思います。

○会長 これは、誰が決めるのですか、この労働者であるということ。

○経理課長 雇用主の事業者が決めるものと存じます。

○会長 分かりました。今回はこれで結構ですけど、一般の方が見て分かるようにしたほうがいいのではないかと思います。よろしく願いいたします。

○委員 特定労働者というところは、公契約条例の中でも、建設ですと5,000万以上、委託ですと1,000万以上の方のところに該当する契約を特定公契約というので、そこで働いている方を特定労働者というふうに記載されていると思います。

 もう一つは、年金を受給されている方が同じように熟練工ということで90%以上の賃金を求めた場合、選ばれる方が若い人をどうしても選ぶということがあり、そこに紛れ込まずとお仕事が回ってこないのではないかとということで、このように書いている自治体が多いです。

○会長 勉強になりました。ありがとうございます。

 それでは、これまでの皆様のご意見を整理していきたいと思います。

 当初は、当時の市場相場を踏まえて、1日当たり1万円を保障することを前提として労働報酬下限額を設定いたしました。実は他区が設定した軽作業員の設計労務単価の7割というのは、その後、事務局でお調べいただきまして、実は他区が設定した軽作業員の設計労務単価の7割という考え方も、1日当たり1万円を保障するというような発想の中で割り出されてきたということで、結果的には杉並区がこれまでここで、審議会で議論してきた発想と同じだということが確認できました。

 そのことから、前回の審議会では、市場の相場と他区との均衡を踏まえ、軽作業員の設計労務単価の7割というのが妥当だろうと、このように整理をしたところでございます。この公共工事設計労務単価を用いることで、熟練工と同様、市場価格と連動して下限額を設定できるということになり

ます。

したがって、設計労務単価の7割という算定方法は、軽作業員の職務というところにひもづいて考えているというよりは、先ほど申し上げたような、どの程度1日当たりのことを保障していくのが適切なのかという代替指標であるということはここで確認しておきたいというふうに思います。そこで、令和5年度の下限額を軽作業員の公共工事設計労務単価の7割とすることでご異議ございませんでしょうか。

(異議なし)

○会長 それでは、工事又は製造の請負契約のうち、熟練労働者・一人親方以外の労働報酬下限額は、1時間当たりの単価を軽作業員の公共工事設計労務単価の7割とします。ありがとうございました。

したがって、先ほどから補足いただきましたように、答申の部分は、お配りされた資料とは異なって、もう一度確認のためお読みしますが、令和5年の東京都における軽作業員の公共工事設計労務単価に70%を乗じて得た額を1時間当たりの単価に換算した額とするのが妥当であると、このように答申をさせていただきたいと存じます。ありがとうございました。

それでは、次に、業務委託契約と指定管理協定の労働報酬下限額について議論をしたいというふうに思います。発言のある方、どうぞ。

○委員 事務局にお尋ねすることがございまして。最低賃金を決定するときに消費者物価指数というのは考慮に入れて決定しているのか、また、会計年度任用職員の決定についても、消費者物価指数とかはどのような形で反映されているのかお尋ねしたいと思います。

○会長 お願いいたします。

○経理課長 最低賃金の部分について、消費者物価指数を加味しているのかというところでございますが、こちらにつきましては、消費者物価指数を踏まえて、中央最低賃金審議会のほうで審議を行っているというふうに認識しているところでございます。

それから、会計年度任用職員の給与に関して、消費者物価指数を加味しているかというところでございますが、こちらにつきましては、会計年度任用職員の給料というのは正規職員の給料表を基に算出しております。で

は、その正規職員の給料はどうかというところですが、人事委員会は、4月時点の区の職員と民間企業の差を見て、賃金の判断をしていくというところでございます。その際に、同じく4月時点の物価につきましても確認をしているというところでもございます。この賃金較差を見るに当たって、時間のタイムラグはあると思いますが、消費者物価指数というのも検討の中に加味した上で判断しているというところと言えるかと思います。

○会長 ありがとうございます。私のほうから若干補足をさせていただきますと、最低賃金につきましては、最低賃金法の9条で、何を考慮するのかというのは定められております。生計費、それから賃金の動向、それに事業者の支払い能力、この三つを勘案して決めるということになっております。したがって、その生計費という中で物価指数を加味して検討するというふうになっております。実際、そうは申し上げましても、実際には前の年をベースにして、そこから何%というのが実態ではあると思うのですが、考え方としてはそういう資料は踏まえているというふうに思います。

それから、会計年度任用職員のことになると、公務員の賃金ということになると思うのですが、一番大本の公務員についてはどうやって給与を決めるかという、労働条件を決めるかという原則は、これは情勢適応の原則というのがあります。要するに公務員というのは、営利を目的としているわけじゃないので、収益の分配という考え方は取れません。ただ、人材を確保しなきゃいけないという観点から、税金だから安けりゃいいというわけでは優秀な人材が確保できないということなので、情勢適応の原則というのを地方公務員法に関しては14条に置いています。具体的には最低賃金と同じように決定していくのですが、大本のところでは、地方公務員の場合は各都道府県の人事委員会にはそれほど大きな調査機能がないので、中央にございます人事院が先ほど事務局からご説明あったように、50人以上の規模の事業所をずっと調査してまいりまして、その結果の官民較差というのを算出して、8月に勧告を出します。地方公務員の場合は、それを受けて各人事委員会がそこを参照して、またそれぞれの都道府県の人事委員会が出します。東京都の場合はさらに、人事委員会というのは都道府県以外だと政令指定都市ということになっているのですが、人口15万人以上と

というのがあって、あまり設けているところはないのですが、東京都は23区で人事委員会を設けられていて、今回のようなということが出たということです。

ある意味で最低賃金のほうは、今年の8月に出した答申というのはそこまで踏まえているというので、まあ、ほぼ近いのかなと。ただ、どうしても、公務員賃金というのは、情勢適応の原則との関係で一年遅れにはなるという、そういう側面はあろうかと思えます。

○委員 結論から言いますと、前回もお話ししましたが、会計年度任用職員を基準にして考えるというところが、少し疑問符がついているというところですね。可能であれば、高卒初任給を基準にした中で考慮に入れるべきなのかなという思いを非常に持っているということです。議論すべきは公契約の目的とは何かという視点でこの中で議論をさせていただければなというふうに思っております。

前回事務局からお示しいただいた資料の中でも、最賃がかなり上がっているような中で、会計年度任用職員の賃金はほぼ横ばいに近い形で推移をしているという状況です。平成26年からのデータをもっていましたけども、差が大分縮まっており、逆転現象も視野に入っているという中で、ここを基準にしてするには無理があるのかなと。

それから、高卒の根拠は、例えば私たち民間がとかいうことではないのかもしれませんが、基本的には初任給というのが賃金カーブの入り口賃金というイメージを持っております。区で言うのであれば、公共サービスを提供するという中の入り口賃金というような形であれば、そこがボトムラインじゃないのかなというような考えを持っております。そういう意味でも、逆にここで話す話ではないと思いますが、会計年度任用職員と初任給の差がこれだけあるということ自体が、労働者側からすると少し疑問符ではあります。この場の議論ではないと思いますが、まず基本的な部分としては持っているというようなことをございます。

会計年度任用職員の給料がなかなか上がっていかないという問題がある中で、そこを基準にし、それを理由に抑えられるというような話ですと、合理性という言葉が正しいのか分かりませんが、いろんな矛盾もはらんで

くるのではないかなというふうに思っております。

そういうところも含めて、他区でも高卒初任給を基準にしているところはあるというふうに聞いております。今日頂いた資料の中では、今年度の改定で1,168円ということですが、これも遡って令和4年度というような話になりますので、実際には令和5年という話であれば、同じく3.4%、さらに上がるというようなイメージで持ったほうが、公共サービスの質という視点から言うのであれば、それぐらい上げていくということが妥当といたしますか、考えの筋なのかなというふうに思っております。

○会長 ありがとうございます。恐らく行政職の高卒初任給を基準にする場合には、少し理屈立てが多分必要になってくるのかなと個人的に思っています。それは、行政職の一般職で能力実証を経て任用をされているということなので、会計年度任用職員は、行政職の一般職での任用のための競争試験と選考というのとは採用形態が大分違うので、その間での給料が同じだというふうには、なかなかつけれないのだろうと思います。じゃあ、こんなに下がっていいのかどうかと、これは、また別のお話だろうというふうに思っております。ただ、その理屈があるので、もし、高卒初任給を基準とするとなると、額というよりは、業務委託や指定管理の労働報酬下限額と、高卒初任給の時間当たりの価格は同じでいいのか、多分、その議論が必要になってくるのかなというふうに思っております。

そういう意味では、会計年度任用職員は、民間で一般に働く方々と同レベルに捉えやすいのかなとは思っています。ただ、額として適切かどうかというのは、これはまた別の議論かなというふうには思っております。

○委員 会計年度任用職員の仕事の時間量が、高卒初任給の時間の量と全然違いますね。8号給は30時間以上。7号給は20時間以上30時間未満。6号給は1週間が20時間未満の者と決められていますね。これを高卒の新人と同等となると、その時間給というのは、8時間働いた時間給になるのではないかなと思っております。当然、正社員という考え方になります。私ども委託の場合は、パートとアルバイトがほぼ8割を占めています。1日2時間、3時間の仕事も多いので、そこら辺も考えて比べていけばいいのかなと思ったところです。

- 会長 はい。ありがとうございました。ほかにご意見いかがでしょうか。
- 委員 その時間的なことを考えてしまうと、それで会計年度任用職員の金額に引っ張られるということになる。また、他区のように職種別で考えていけないといけない議論もあるのかなど。そうしないと、保育士さんや資格を持った方、給食で資格を持った方も、会計年度任用職員の金額に引っ張られるようでは、本当にいい人が来ない。それで、他区で議論が始まっていますけども、近隣他区で言うと、世田谷区ではもう1,200円を超えていますし、新宿区も1,200円を超えてくるという話も聞こえています。隣の中野区でも1,200円近い、1,170円になりそうだという話です。決定ではありませんが、そういった話が聞こえてくる中で杉並だけが伸び悩んでいると、本当に人が来なくなる、いい人が来なくなるという思いが、どうしても禁じ得ません。
- 会長 最終的な額の決定は、他区の状況というのが明らかになっていない中で、今日はできないと思っております。今日は、基本的な、やっぱり考え方を整理しておこうかなというふうに思っております。労務単価のところでも、他区の状況に杉並も合わせていこうということでやっていますので、この会計年度任用職員をベースにしながらも、極端にそれが他区に比べて低いという状況は、やっぱり避けたほうがいいとは思っております。
- 保育士さんとかは、下限額でやっているということではないのではないかと思っていますが、そこはどうですか。
- 経理課長 実際のところは、その額を超えた額というところで、実際の賃金が支払われているというところは確認しているというところがございます。
- 会長 恐らくここで決めることは最低賃金ではもちろんないのですが、この業務委託、指定管理協定の労働報酬下限額なので、どうしても保育士さんとかそういう専門職を決めるということは、今の枠組みではやっていないのだと思います。公契約でもそういうのが必要だということは、もしあれば、そこはまた今後の議論になろうかなというふうに思っております。必要性は、もしかしたら今後出てくる可能性はあるかもしれません。
- 今の他区の状況というのは、何となく未確認情報みたいな感じですか。
- 委員 審議会委員の仲間がおりますので、審議会委員の中で話を聞いたところ

であります。まだ決定ではありません。

○会長 私の記憶では、今の水準でそんな極端に杉並は低いというふうには思っていないのですが、そこはどうですか。

○経理課長 杉並区が決して一番低いとか、そういうわけではないです。杉並区よりもさらに低い自治体もございますので、必ずしも一番下のほうというわけではございません。

○会長 細かい数字は忘れちゃいましたが、どんな感じですか。

○総務部長 前回、第1回目のおきにお配りした資料でお出ししておりますけれども、杉並は今年度、前年よりも10円上げて1,093円が労働報酬下限額ですが、新宿区と江戸川区についてはそれよりも低い1,080円という金額になってございます。足立区がほぼ一緒で1,094円、それ以外の渋谷、千代田、世田谷、目黒については杉並よりも少し高い。ただ、目黒は1,100円なので、ほとんど変わらないというところですね。世田谷区が一番、今年度については高く、1,170円というような状況になってございます。

○会長 多分、最終的な額の決定のときには他区の状況というのにも反映はしていきなさいけないのですが、これまで出てきた額でいきますと、最低賃金との関係で申しますと、東京が1,072円にこの10月から上がったということになってございます。その流れでいくと、来年は1,100円台の前半ということになるかと思っておりますので、10月の時点でこの下限額がそれよりも低いというのは、ちょっと考えられないとは思いますが。今までの1,093円でいった場合、これを令和5年に持っていくと1,129円というのが出てきて、改定率で3.2%、改定額36円ということで、最賃を若干上回る改定率に多分なるのかなと。額にして31円だったと思っておりますので、それよりは多少いいということにはなるかと思っております。

 物価上昇率が3%台という状況を踏まえると、取りあえず一つ、去年をベースにして考えると一つの数字にはなるとは思いますが、これも含めて、いかがかと。いろんな情報があれば、これをベースにして若干の上乗せというようなことも考えられないことはないのだろうとは思いますが、いかがですか。少なくともこの1,129円というのはベースにしてご議論いただくというようなことでよろしいですかね。

○委員 繰り返しになりますが、やっぱり最賃より下回るということはありませんという部分もありますし、先ほどの高卒というのは、何か根拠を見いださない限りというところがありますので、高卒という話をさせていただきました。やはり、公務員の給料を決めるというタイムラグがあります。物価上昇、あるいは最賃が上がったパーセントをプラスして、来年度の賃金を決めるというような話ですので、そのタイムラグをなくしていくということからすれば、傾向として今後上がっていくのであれば、2倍という話じゃないですが、3%であれば来年も3%、これが3.3%ぐらいとなれば、また3.3%上がるというようなこのシミュレーションの中でやはり見ていくということが一つ必要なのかなという思いを持っております。何を根拠にするか難しいですけど、やはり最低賃金に近い金額といったときに、使用者の方たちのあれも分かるは分かるのですけれども、公契約条例の目的を考えたときに、そこがあんまり近過ぎるとどうなるのだろうという部分も少し持っているというようなところでございます。

○会長 確かに最低賃金の上がり方が非常に急速ですが、かつては東京の実勢賃金はあんまり最低賃金と関係なくパートでも決まっていたと思いますが、今はほとんどそこに張りつくような感じになっています。上がっただけ、逆にまたそこが非常に大きな軸になって、そこからなかなか上にならないですよね。私、近所の散歩をしていたら、アルバイト募集で、神奈川は1,071円になっていましたが、いまだに1,041円が出ていました。もう本当に最賃でやるというふうになってきちゃっているのかもしれないですね。おっしゃられるところは確かにそうで、最低賃金はある程度上回っていきうというのは多分共通している。ただ、どこまでができるのか。一方では、なかなか、中小企業では賃金上昇分を価格に転嫁できないというような声もあると聞いていますので、なかなか難しいところもあるのだろうというふうには思います。いかがでしょうか、少しフリーにご議論いただければ。

○委員 先ほど会長のご指摘の1,129円をベースに考えるということには私も賛同しております。先ほど会計年度任用職員を基準にすべきか、高卒の程度の行政職の基準にするべきかという議論があるかと思っております。法律的には、今回の製造委託は請負とか準委任契約で、雇用契約ではないので、やはり

終身雇用を前提とするこの高卒程度の行政職の表を基準にするのは実態に沿わないのかなと、やはり臨時の会計年度任用職員を参照にすべきではないかなとは考えております。

あと、本審議会で決めるべきものは労働報酬の下限額と考えておりますので、下限額と実勢賃金ってやはり違うものですので、実勢賃金を見つつ下限を決めていくというふうに考えるのがいいのではないかと考えております。

○会長 ありがとうございます。ただ、区と業者さんとは業務委託契約ですけど、支払われる賃金と使用者との関係はやっぱり雇用契約なので、それで比較対象としてはどうかというのは考えたほうがいいのだろうと思います。

私は、やや堅いかもしれませんが、やっぱり行政職というのは、一応、公務員試験を受けて任用されているということによる、その職務に応じた賃金という考え方があるので、こういう民間のことについて行政職のところを基準に持ってくるというのは、なかなかそぐわないのではないかなというのが私の考えです。

ただ、他方で会計年度任用職員というのは、絶対的に対応するのかということにも、そんなに理屈はないと思っておりますが、これは、要するに区として人を使うときの言わば最低額とお考えなので、それは公契約条例の趣旨からしても、これを下回ることはあってはならないのではないかなというところだというふうに思います。それは状況によってここからプラスということは、これは可能であればということにはなりますが、どう考えるかということだろうと思います。

一つは、先ほど委員がおっしゃったように、現在の最低賃金の上昇率とこのを来年も見越して少し考えるかとか、そういうようなところというのはあり得ないことではないとは思っております。

大体、皆様のお考えも伺いましたので、今日ここで決定するということではございませんので、現段階でのところを少し中間的に整理させていただきますと、先ほど申し上げましたが、東京都の最低賃金が約3%、2.98%上がったこと。それから、会計年度任用職員の時間単価につきましても、その改定率がございますように、3%以上引き上げるという勧告

があったことを踏まえて、これまでの1,093円の下限額というものを引き上げるべきだということではご異存がないというふうに確認できればと思います。

また、もともと出ているわけではありますが、区の高卒初任給程度の賃金水準を目指すべきであると、こういうご意見も頂戴をしているところです。これまで審議会におきましては、区の職員のバランス等を踏まえまして、会計年度任用職員の1年目の単価というのを採用し、そして、昨年はその単価に1号給を加算して調整を行ったと。これが1,093円ということでした。その理由としては、もともと情勢適応の原則によって、区職員の月例給は一年遅れで反映となる。民間事業者は最低賃金の引上げに伴って、求人や雇用状況を見直している。また、翌年にはさらに最低賃金が引き上がる可能性が高いと、こういうことから調整を行ったところです。1,093円と決めた時点では、東京都1,041円ということでご審議をしたわけですが、実際1,072円ということになったというのは、そういうことを従来も踏まえたわけでございます。

先ほどご紹介ありました消費者物価指数の動向を見ますと、1年前に比べまして相当上がっておりまして、結果的にですけれど、会計年度任用職員の伸び率と同じぐらい。最低賃金とあんまり連動したとも思えませんが、ほぼほぼ同じような率になっているということでございます。皆様の意見を踏まえつつも、下限額の算定根拠としては、昨年同様に会計年度任用職員の6号給というのをベースにするというのが適切ではないかなというふうに思っております。その意味では、今回は一応、1時間当たり1,129円ということのをベースとしてご了解を頂いて、その上で、今日ご議論されたような事項、特に他区との均衡というようなことも含めて、勧告も、今後様々な交渉とかもあると思いますので、他区との状況もある程度分かる、次回の3回目の審議会で決定するというようなことを考えておりますが、いかがでございますか。

○委員 異議なし。

○委員 もう一度議論できるということですが、やっぱり、絶対額として何となくやっぱり低いなというイメージはずっと持っているという中で、公契約

ということ考えたときに、この杉並区として、じゃあ、例えばすぐには無理でしょうけれども、あるべき金額について、審議会の中である程度何か用いながら話していかないと、ちょっと不毛な議論にもなってしまうのかなと思います。その金額が出たからどうかという話ではありませんが、そういうことも少し、話し合っ、多分いろんなハードルを越えていかなきゃいけません、そのためにはどうしたらいいかみたいな、そういうほうがもしかすると建設的なのかもしれません。もう少し大きな視点で話ができたらなというふうに思っておりますので、意見として、要望ということで、発言させていただきます。

○会長 ありがとうございます。ご要望として承りたいと存じます。ありがとうございます。

それでは、一応、先ほどお話をしましたように、ベースとして1,129円というのを仮置きさせていただきまして、次の審議会で決定をするということにさせていきたいというふうに思います。

私のほうから今日ご用意いたしました議題は以上でございますが、何かございますか。

(なし)

○会長 ありがとうございます。

それでは、これで一応答申案についての一通りの審議を終えることができました。皆様、活発な意見を頂戴し、また、いろいろとご協力をありがとうございました。

そこで、事務局にこれまでの審議内容を答申案の書式に落とし込んでいただきたいと思います。

○経理課長 はい。委員の皆様、本日はご審議のほど、本当にありがとうございました。ただいま事務局のほうで答申案を作成いたしましたので、今お手元にご配付をさせていただいているところでございますので、ご確認を頂ければと思います。

(追加資料配付後、各委員にて内容確認)

○会長 はい。ご確認いただけましたでしょうか。それでは、本当にありがとうございました。一応、令和5年度の労働報酬下限額の答申案を決定するこ

とができましたので、異議がなければ、区はこの答申案を基に来年度当初予算の委託料、指定管理料への反映を行っていかうという流れになるかというふうに思います。

最後になりますが、次回の第3回の審議会での答申に合わせて、今日、委員からもご発言ございましたが、公契約条例に関する労働者への周知の強化について意見を承りたいというふうに思います。それは、第3回で基本的に議論をしたいと思いますので、事務局のほうとしてはその際までに具体案を提示して、皆様と議論をさせていただけるようにしたいというふうに思います。

なお、開催日程は、12月のご予定したのというのは、これからということですか。

○経理課長 各委員の皆様にご日程調整を事前にさせていただいておまして、その結果ですが、12月23日の金曜日15時開催ということでご都合の確認が取れたところでございます。

○会長 ありがとうございます。開催通知等は後日の発送とさせていただきたいというふうに思います。最後の点で、事務局、何か補足ございますか。

○経理課長 今、会長からもお話を頂いたとおりでございますが、第3回の審議会でのその周知の強化というのはこれまでずっと課題となっているところでもございますので、まず具体案を事務局のほうからちよつとご提示をさせていただき、皆様のご意見を承りたいと思います。よろしく願いをいたします。

○会長 ぜひ、委員からもご意見を聞いて作っていただければと思います。ありがとうございます。それでは、これをもちまして、本日の審議会を閉じたいと思います。本日は誠にありがとうございました。