

# 岩手県契約審議会会議録

開催日時

令和2年5月29日（金）15：00～

開催場所

朝日生命盛岡中央通ビル 4階 共通会議室

- 1 開 会
- 2 挨拶
- 3 議 事

(1) 議題

ア 論点の検討状況について

- ・前回までの審議会の検討状況について
- ・「受注者等の責務として報酬下限額を設けるか」（論点4）の継続検討について

イ 今後のスケジュール（案）について

(2) 報告

- ・「県が締結する契約に関する条例の基本理念の実現を図るための取組」について

- 4 その他
- 5 閉 会

会議に出席した委員

【委員】

秋山	信愛	公認会計士・税理士
稲葉	馨	立正大学法学部教授・東北大学名誉教授
熊谷	隆司	弁護士
佐藤	伸一	日本労働組合総連合会岩手県連合会事務局長
沢田	茂	一般財団法人岩手県経済研究所事務局長兼地域経済調査部長
西村	豊	一般社団法人岩手県経営者協会専務理事
宮本	ともみ	岩手大学人文社会科学部地域政策課程教授

欠席した委員

【委員】

なし

事務局出席者

戸舘	弘幸	商工労働観光部長
小原	由香	定住推進・雇用労働室長
金野	賢治	定住推進・雇用労働室労働課長
岩渕	美保	定住推進・雇用労働室労働担当主任主査
藤尾	洸平	定住推進・雇用労働室労働担当主事

# 令和2年度 第1回岩手県契約審議会

日時 平成2年5月29日(金)午後 3時00分  
場所 朝日生命盛岡中央通ビル 4階 共通会議室

## 1 開 会

○岩測定住推進・雇用労働室労働担当主任主査 それでは、ただいまから令和2年度第1回岩手県契約審議会を開催いたします。

定住推進・雇用労働室の岩渕でございます。暫時司会役を務めさせていただきますので、よろしく願いいたします。

本日は委員7名全員の御出席をいただいておりますので、県が締結する契約に関する条例第13条第2項の規定によりまして、会議が成立していることを御報告いたします。

## 2 挨拶

○岩測定住推進・雇用労働室労働担当主任主査 それでは、開会に当たりまして戸館商工労働観光部長から御挨拶申し上げます。

○戸館商工労働観光部長 商工労働観光部長の戸館でございます。いつも大変ありがとうございます。会議の開催に当たりまして、一言御挨拶を申し上げます。

委員の皆様方におかれましては、御多忙のところ御出席を賜りまして、厚く御礼申し上げます。また、日頃、県政全般にわたりまして御指導、御支援を賜っておりますことに心から感謝を申し上げます。

5月25日に、新型コロナウイルス感染症対策に係る緊急事態宣言が解除されました。本県におきましては、県民の皆様、県外の皆様の多大な御協力によりまして、感染が確認されていない未確認の状態を維持しているところでございます。この緊急事態宣言の解除によりまして、感染拡大の防止に努めながら、社会経済活動を前に進めていくと、そういったフェーズに入ってきております。引き続き万全の体制で臨んでいきたいと考えておりますし、当部といたしましては、事業活動と雇用の維持に最大限の取組を行ってまいりたいと考えております。

さて、これまでに開催いたしました本審議会におきましては、県が締結する契約に関する条例の施行状況を踏まえて必要な見直しを行うとされている中で、特定県契約の範囲、受注者等の責務としての法令遵守の範囲、特定受注者からの報告事項、そして受注者等の責務としての報酬下限額の設定の4つの論点について御審議をいただいていたところであります。

前回、平成31年3月の審議会におきまして、報酬下限額の設定を除く3つの論点につきましては、現状を維持するという形でまとめていただきましたほか、報酬下限額の設定につきましては様々な課題がありますことから、引き続き御審議をいただくこととされていたところでございます。

大分間が空いてしまいましたが、本日はこの報酬下限額の設定の部分につきまして、御審議をお願いいたしますとともに、本審議会における検討結果の取りまとめに向けて御意見を賜ればと存じます。

委員の皆様方には、それぞれのお立場から御忌憚のない御意見を賜りますようお願い申し上げます。会議に当たりましての挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

### 3 議 事

#### (1) 議題

##### ア 論点の検討状況について

- ・ 前回までの審議会の検討状況について
- ・ 「受注者等の責務として報酬下限額を設けるか」(論点4)の継続検討

○岩渕定住推進・雇用労働室労働担当主任主査 それでは次に、議事に入らせていただきます。本審議会は、条例第12条第2項の規定により会長が議長となって運営することになっておりますので、これ以降の会議の運営につきまして、熊谷会長にお願いいたします。

○熊谷隆司会長 議事を進めさせていただきます。

まず、議題(1)ア「論点の検討状況について」、事務局のほうから説明をお願いいたします。

○金野定住推進・雇用労働室労働課長 事務局、定住推進・雇用労働室労働課長の金野と申します。どうぞよろしくお願いいたします。恐縮でございますが、着座にて御説明のほうさせていただきます。

まず、資料1-1から1-4、A3判の資料でございます。こちらに従いまして、まず前回の審議会におきまして4つの論点について御検討いただいたところでございますが、この4つの論点についての検討状況、おさらいというところも含めまして御説明をさせていただきます。

まず、資料1-1をお開き願いたいと存じます。平成30年におきましては、3回の審議会、1回目が8月、それから2回目が11月、3回目が3月、この3回の審議会の会議におきまして、論点の4つにつきまして、委員の皆様から御審議、御意見をいただいたところでございます。

まず、論点の1つ目でございます。「条例で規定する特定県契約の範囲は適切か」というところでございます。まず、この特定県契約でございますが、県の契約のうち、条例の8条のほうで法令遵守状況等の報告を求めています。この報告の対象となる県の契約を特定県契約というふうに整理してございます。工事の請負契約であれば予定価格が5億円以上、それから業務委託契約におきましては予定価格が3,000万円以上、それから指定管理の協定につきましては委託料の上限額または委託額が3,000万円以上と、この契約の規模、こうしたものが適切かどうかというところについて、まず論点の1つ目として御議論をいただいたところでありまして、

1つ、視点といたしましては、工事の請負契約、震災からの復興工事等が徐々に減らされていくのではないかとというような見通しがある中で、この5億円以上の規模の工事がどれだけ抽出できるかというところもありまして、右の上のほうになります。平成30年度の審議会におきましては、まずは例えば過去の審議会において一旦審議した経緯もあるので、見直す必要はないのではないかと御意見、それからまた工事件数の見込みが今後どのように推移していくのか把握した上で検討が必要ではないかといった御意見、また3回目の審議会におきましては、現状維持としつつ、工事件数等に変動があったときに適宜対応について検討していくべきではないかというような御意見を頂戴したところでございます。

こういった御意見を踏まえまして、前回の審議会では右下のほうになりますが、当面現状維持とするというような整理をいただいたところでございます。

次、資料1—2のほうをお開き願います。こちらにつきましては、論点の2つ目といたしまして、「受注者等の責務として法令遵守を求める範囲は適切か」という論点でございます。条例の7条におきまして、受注者及び下請者等は県の契約の履行に当たりまして、最低賃金法ですとか健康保険法、厚生年金保険法、国民健康保険法、労働保険の保険料の徴収等に関する法律、それから雇用保険法、この6つの法律の遵守、法律、法令を遵守していただくことは条例で定めるまでもなく当然のところではございますが、条例の中でもこういった法令の遵守についてお願いしているというところでございます。

また、この7条で規定しております事項につきましては、次の論点になりますが、第8条で規定する報告をいただいているというところでございます。また、これの検討に当たりましては、2列目ですが、下のほう、働き方改革関連法、これを検討している当時、そろそろ施行になるという状況もございまして、働き方改革関連法は、御案内のとおり、多くの労働関連法の改正がございました。この中では、例えば時間外労働の上限規制ですとか、年次休暇の関係、産業医の機能強化等々の改正が行われたところでございます。

右上のほうでございますが、審議会におきましては働き方改革関連法との関係もございまして、適切な労働条件の確保として、労働基準法の改正により労働時間や勤務条件といったことも含まれてくるので、考慮すべきではないか。また、働き方改革関連法による労働時間の見直しについてどう捉えるか。また、産業医の機能強化、こういったものを加えてもいいのではないかとというようなところがございまして、3回目の審議会におきまして、こういった働き方改革関連法の制度改正、まだ完全施行にはなっていない部分でございますが、猶予期間があるものもございまして、こういった制度改正の定着状況を観察しながら、こういったものを盛り込んでいくのがいいのかということを検討していくのがよいのではないかといたした御意見もございました。

こういった御意見を踏まえまして、この論点2につきましても、まずは当面現状維持としてはどうかというところでもって整理をいただいたところでございます。

続きまして、次の1—3のほうをお開き願います。前ページの論点2の部分と関連してくる部分でございますが、「特定受注者からの報告事項は適切か」という論点です。こちらは条例の8条におきまして、前ページの法令の遵守状況、こちらについての報告をお願いしているところでありまして、視点といたしまして、やはり特定受注者の方も報告をしていただく事業者の方の負担の観点、あまり過度な負担になってはどうかというような視点が検討の中でございました。

右上のほうでございます。平成30年度の審議会におきましては、働き方改革関連法などの社会状況の変化等を考慮しながら、報告の内容を検討してはどうか。それから、報告については、報告項目を増やすよりも、しっかりと対象件数を確保するほうが大事ではないかといったような御意見。それからまた、報告をいただく特定受注者の方々からは、現在の報告内で負担が多いという声は聞こえてきてはいないものの、やはり現状より負担は増やすべきではないのではないかといたしたような御意見。3回目の審議会でも、やはり事業者の負担を増やすべきではないのではないかといたしたような御意見があったところでございます。

こういった御意見も踏まえまして、こちらにつきましても当面現状維持とす

るというふうな形で整理をいただいたところでございます。

続きまして、資料1—4でございます。受注者等の責務として報酬下限額、いわゆる賃金条項を設けるかという論点でございます。現在本県の条例におきましては、こういった条項、報酬下限額を設けていないところでございますが、論点として左下でございますが、賃金の決定要件、労使双方の様々な要因で決定されることとの関係ですとか、賃金水準の実態をどう捉えていくか。それから、報酬下限額を設定する際に、その額の根拠、算定方法、こういったところについて根拠はあるのかといったような視点がございました。

こちらにつきましては、やはり1回目から3回目まで様々な御意見等ございまして、右上のほうでございまして、報酬下限額も含めた公契約条例を制定すべきとの意見もあるということ。それから、報酬下限額について前向きな検討をお願いしたいというのが基本スタンスだというような御意見。それからまた、賃金は労使双方の交渉によって決めるというのが原則であって、報酬下限額の合理的な根拠を対外的に説明できないのではないかとというようなこと、それでもって賃金条項を規定するのは難しいのではないかとというような御意見がございました。

また、3回目の審議会におきましては、公共工事設計労務単価の関係が話題になりまして、この労務単価と実際の給与支給額の間には差があるというような御意見があるというような御指摘。それから、労務単価の設計と条例で報酬下限を設けることというのは分けて議論すべきだというふうな御意見。それから、報酬下限額の設定について、やはり説得力のある金額の根拠がないと難しいのではないかとというふうな御意見があったところでございます。

こういった御意見を踏まえまして、様々な課題があるということの問題意識を持って引き続き検討するということところが30年度の3回目の審議会での検討状況ということになりまして、この4つ目の論点が検討の持ち越しになったというところでございまして、1年と2か月ほど時間空きましたが、今回改めてこの御議論の継続をお願いしたいというものでございます。

続きまして、今度は資料2というA4の縦の資料でございまして、今回報酬下限額を設けるかどうかという、この論点の4つ目につきまして、私どものほうでまたちょっと資料、それからデータ等を整理した部分がございまして、こちらのほうを御紹介させていただきます。この後の御議論の参考にさせていただければ幸いです。

まず、最低賃金の状況でございまして、御案内のとおり、政府の様々な方針におきまして、最低賃金について年率3%を目途として引き上げていくのだと、それで全国加重平均が1,000円になることを目指すというような国の方針が示されております。

また、最低賃金引上げに係りまして、本県の最低賃金の上昇幅は大きくなってきている。本県の平成30年10月の最低賃金の改定によって影響を受けた労働者の割合は16.5%。下の表を御覧いただきますと、平成29年の738円から平成30年の762円に引上げになったところでございまして、簡単に申し上げますと、賃金が738円から761円の間にあった方々、最低賃金の引上げによって機械的に引き上げないといけなくなった方々が16.5%あったという見かけの数字でございまして。

また、(1)との繰り返しになりますが、国の働き方改革実行計画におきましては、今申し上げましたとおり、年率3%を目途とした引上げ、それから全

国加重平均が1,000円というのを目指すということが明記され、この辺りから本県におきましても3%を超える引上げが続いてきているというところがございます。

また、地域の賃金水準というところで、いわゆる毎月勤労統計調査、こちらの調査結果を次のページの表に掲げてございます。本県の現金給与総額は、この数年緩やかな上昇傾向で推移しております。また、建設業におきましては、本県の全体、すなわち調査産業計よりも高い額となっております。ただ一方、全国平均との差は依然として大きい状況になってございます。表のほうで申し上げますと、例えば5人以上規模事業所で見ますと、平成30年の調査産業計でいきますと27万9,000円余、また建設業でいきますと30万6,590円余ということで、1割ぐらい高い水準が出てきているというもの。ただ一方で、全国との対比をしてみますと、調査産業計で86%、建設業で76%の水準になっていると、これが30人以上の事業所でも同様の傾向にございまして、本県の建設業は1割程度、他の産業よりも高く、また全国と比較しますと調査産業計で8割程度、それから建設業で67%程度の水準となっているというところがございます。

また、3番の公共工事の設計労務単価でございます。これは、国土交通省が行う公共事業労務費調査に基づいて、都道府県毎に決定されているものでございますが、これは工事請負契約の予定価格の積算、発注側の積算に用いられる単価でございまして、下請負契約等における労務単価ですとか、雇用契約における具体の労働者の方々の支払賃金、これを拘束するものではないという制度の立てつけになってございます。

公共工事の設計労務単価につきましては、下の表を御覧いただきますと、この10年ぐらい見ても徐々にどんどん、どんどん上がってきている状況でございます。平成30年におきましては、普通作業員で1万8,300円、また軽作業員で1万3,500円という水準になってございます。これを時間額に換算した場合、8時間で割った金額ですが、普通作業員で2,287円、それから軽作業員で1,687円という計算となります。

これを上の表の現金給与総額と単純に比較したものでございますが、それが次のページの3ページ上のほうの点線書きの箱の中にあるものでございます。本県の現金給与総額は、建設業の普通作業員との比較で大体8割程度となっております。具体的に申しますと、普通作業員におきましては、5人以上事業所で77.1%、30人以上事業所で82.6%。軽作業員と比較した場合につきましては、5人以上で104.6%、30人以上で111.9%という、数字上比較した場合にはこういった数字になっているところがございます。

また、4番のほうでございます。他の団体におきますその条例の状況でございます。公契約条例におきまして、報酬下限額を設定している都道府県、都道府県レベルで報酬下限額を設定している例は、現時点ではまだございません。一方、市ですとか区のレベルでは、設定している自治体が見られるところがございます。

工事請負契約に関しましては、市と区の場合ですが、公共工事設計労務単価を勘案して設定している自治体が最も多く、その割合は77%から90%ぐらいのところにあるという状況でございます。

また、業務委託契約ですとか指定管理協定に関しましては、地域別の最低賃金額、それから生活保護水準、それから自治体職員の給与額、それから当該職

務の標準的賃金等を勘案するなど、様々な方法で設定されている例がございます。

(1) ですが、これは、今年度神奈川県が調査したほかの公契約条例を持っている県のいわゆる報酬下限額の設定についての考え方、各県とも設定していない状況でございますが、それについての考え方をまとめてございます。例えば岐阜県であれば、3行目でございますが、市場における適正な競争環境を歪曲させてしまうおそれがあるのではないかというようなことですか、長野県におきましては経営上のフリーハンドを奪うというような指摘があるということですか、奈良県におきましては労働者の賃金や労働条件も様々でありまして、画一的に設定することは技術的に難しいのではないかということ。それから、愛知県におきましては、賃金というのは様々な要因で決定されると、これは県が一律に定めるのになじまないのではないか、また国ですか他の自治体、民間企業、団体からも、県工事を発注している事業者さんというのは他の事業も受注している例がたくさんありますので、他の工事等に従事する労働者の方々の間で格差が出てしまうのではないかというような御懸念。それから、沖縄県におきましては、企業における負担の増大ですか、報酬下限額の設定が逆に賃金を押し下げると、そこに収れんしてしまうということへの懸念といった意見があるようだというようなことを述べております。

おめくりいただきまして、(2) でございます。賃金条項を規定する自治体の考え方でございますが、下のほうの参考1の左側の類型①と②、4自治体、17自治体、こちらが条例の中で一定額以上の賃金の支払いを規定していたり、一定額以上の賃金の支払いを求める条項を今度は契約の中に盛り込むことを求めているというようなところでございます。これを、類型①、②につきましてもう少し具体的にかみ砕いて表にしたのが4ページ、5ページの表でございまして、例えば工事請負契約のところで見ますと、野田市であれば85%の勘案、それから渋谷区であれば90%、次ページに行きまして、やはり90%、80%、少ないところだと愛知県の豊橋市で77%というような水準で条例を規定している例があるところでございます。

準備いたしましたデータ等々につきましては以上でございます。こういったものを御参考いただきながら、御意見等を賜ればと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

○熊谷隆司会長 どうもありがとうございました。

ただいま事務局のほうから説明がありましたけれども、ただいまの説明に対して質問等はいかがでしょうか。御意見でもいいかと思っておりますが。

佐藤さん。

○佐藤伸一委員 いつも大変お世話になっております。連合岩手、佐藤でございます。本当にありがとうございます。

報酬下限額の設定、いわゆる賃金条項について、これまでも審議会の中で重ねて意見を申し上げてまいりましたけれども、改めまして現状を踏まえながら、その必要性について私から申し上げさせていただきたいと思っております。

ただいま御説明いただきました資料2ページのほうにもございますが、平成30年度の建設業における現金給与総額、全国と比べた場合に本県は5人以上の事業所で76%、30人以上の事業所で67%、7割に達していないという、そういう格差があるということで、その格差が大きいというのを言わざるを得ないというふうに思っております。

また、同じページで、設計労務単価の表についても御説明ございましたけれども、平成30年度、普通作業員1万8,300円、軽作業員1万3,500円という御説明でございましたけれども、仮に、あまりないと思いますけれども、仮にこの単価100%が働いている人に行っていたとして、そうだとしたとしても決して高い金額とは言えないというふうに思います。

この点について、岩手県建設労働組合連合会さんのほうで調査したのがあるようですけれども、労務単価2万5,000円程度と言われている大工の県内の平均の日額賃金は、1万2,000円から1万3,000円程度というのが実態だというふうにお聞きしております。建設労働組合さんでは、年収600万円程度を目指すということで取組をしておられるというふうに聞いておりますけれども、現状では年収300万円から400万円程度と。仕事全てが県に関する仕事だけやっているわけではないということはあるにしても、県内の建設関係で働く人たちの賃金の底上げのためには、県契約に関わるこの賃金条項の設定が大きい影響を及ぼすだろうということから、現場の人たちの期待が大きいということはずいぶん御理解をいただきたいというふうに思います。

一方、厚生労働省岩手労働局の令和2年度行政運営方針及び令和2年度重点取組事項というのがあるのですけれども、これを見ましても、人材確保支援の重点業種、県内でとりわけ人手不足が顕著という業種として、看護、介護、保育、そして建設業などが挙げられております。看護、介護、保育、これについては国による人材確保をしなければならないと、介護職が足りないから増やしていかなければならないということから、処遇改善加算という制度が以前から行われておまして、国がお金を出して介護職員や保育士さんや福祉関係の職員の方、あるいは病院の看護師さん、そういった方の給料を上げなさいということでお金を出している、そういう制度がございます。一定の賃金改善にはつながっているのではないかと感じておりますけれども、同じように国が人材確保重点業種というふうにしてしている建設業に関して、国による看護、介護、保育と同じような補助制度があるかについて、私承知しておりませんが、会社組織に属さない労働者、いわゆる一人親方さんとかそういった方々もたくさんおいでになる中で、労働条件確保するには大変課題が多くあるというふうに感じております。これが後継者や人材確保の困難にもつながっているというふうに認識をしております。

以上の観点からも、賃金条項の設定は、本条例の目的でございます労働条件の確保、社会的地位向上、県民福祉の増進に資するという、この条例の一番最初の目的に重要な意味を持つと思いますので、ぜひこの点について改めて御理解賜りたいということをお願ひ申し上げます。

以上です。

○熊谷隆司会長 ありがとうございます。

佐藤委員のほうからは、ただいまのような発言がございましたので、事務局からの説明と併せて、もし質問があれば御質問をしていただいて、また御意見があるのであれば御意見を述べていただくという形にしたいと思いますが、いかがでしょうか。

秋山委員さん、いかがでしょうか。

○秋山信愛委員 私としては、いろいろな会社を見ている関係から、いろいろな労働条件が会社によって違う中で、この報酬下限額というのを設定することが非常に実務上は難しいのではないかなということを感じております。したがっ

て、どちらかというとな消極派の意見になるわけですが、もし設定するとするならば、どういうふうな将来像、あるいは目的を持ってそれを設定するかというところをもう少し明確にした上で、ある一定の金額ということになると、また非常に運用が難しくなると思いますので、その辺のところ幅を持たせた上で、どういうふうな基準が妥当かということを検討すべきだというふうに思っております。

以上です。

○熊谷隆司会長 ありがとうございます。

そのほかいかがでしょうか。どうぞ。

○西村豊委員 経営者協会の専務理事、西村でございます。ちょっと確認というか、本日配付されております資料2の中で、4ページ、5ページ、6ページと、工事請負契約の賃金条項を具体的に労務単価の90%だ、何%だとかあるのですけれども、既に定められておられるところの市区町村ですか、これ何でこの80%とか90%とかという、この公共工事設計労務単価、中には77%みたいな話もあったのですか、何でこのパーセントになったかというところの事情、考え方、このパーセントを持ってきたというのは分かりますか。

○金野定住推進・雇用労働室労働課長 各自治体で様々な数字、90%という数字はかなり多いようございますが、各自治体でこの数字を具体的に導き出した根拠というところは、まだちょっと調べておりません。申し訳ございません。

ただ一方で、例えばですが、野田市でそもそもこういった賃金条項を入れているという背景といたしまして、実は野田市の公契約条例には前文というのがついてございまして、「地方公共団体の入札は、一般競争入札の拡大や総合評価方式の採用などの改革が進められてきたが、一方で低入札価格の問題によって下請の事業者や業務に従事する労働者にしわ寄せがされ、労働者の賃金の低下を招く状況になってきている」というような課題が条例の前文のほうに書かれておりまして、こういった部分に対しての対応ということで、そもそもこういった条項を設けているというところは推察するところではありますが、申し訳ございません、数字のほうの具体的な算定等についてはちょっと承知してございません。

○西村豊委員 了解いたしました。この賃金条項のことについて、労働者の方々のやはり賃金の底上げを図っていかなければならないという佐藤委員さんのお話は、そのとおりだと思っておりました。やはりこれの難しいというか、1つには賃金そのものを決定するもとの考え方、賃金決定に際しての考慮要素という部分の話とどう整合性つけていくのかという部分と、それから先ほど説明にございましたように、最低賃金ずっと上がってきていると、しかし労働者からするとその実態感がない、上がってきているというその感覚があまりない、なぜなのだろうという話なのですけれども、要は一般的にいう社会保険料の部分についても、合わせて3%なんていう比ではなく上がってきているという状態が現実でございます。そういうようなことで、労働者の可処分所得を増やすという部分で、やっぱりそこら辺のところも、社会保険の在り方そのものも含めて賃金のことについて考えていかないと、ちょっと片手落ちなのではないかなと思っておりました。

そして、先ほど質問いたしました90%とか85%というところもあるように、技術的に算定していくというところ、よってあるところをどこにするのかという部分の技術的な話がちょっと厳しいかなというところもあって、私のほ

うとしてはなかなかそのところはもう少し、現時点ではちょっと早過ぎると  
いうか、ちょっと技術的にも厳しい面もあるので、秋山委員と同じような感じ  
で消極的というふうに、私はそういう意見です。

○稲葉馨委員 2点質問があるのですが、1つは事務局に対する質問なのですが、各県の下限額設定に関する考え方、出典は神奈川県調査となっていますけれども、この後の(2)とか、参考とかはそれに含まれてはいないということで、その理解でよろしいのですか。(1)だけが神奈川県調査の対象になっているという理解でよろしいのでしょうか。もしそうだとすると、神奈川県はまだ下限額設定が、どの県もしていないわけですけれども、いち早くというか、こういう調査をされているわけですね。何か方向性を持ってされているのかということをお聞きできればお聞きしたいのですけれども。それが1つです。

それから、2つ目の質問は、私もできることなら賃金下限額の設定ということをしてほしいと思っているのですけれども、個々の各県の考え方というのなるほどと思うところがありまして、連合のほうで下限額設定の方針を持って、積極的にそれを推進するというのであれば、ここでやられているような技術的な基準設定という問題だけではなくて、例えば一律に定めることはなじまないとか、画一的に設定することはなじまないとか、そういうちょっと理念的な面もあると思うのです、競争ということでの関係で。ですから、そういうレベルでの反論といいますか、あればお聞かせいただきたいと思っているのですけれども、どういうふうにその金額、下限の金額を定めるのかという問題と同時に、一律設定はなじまないとか、そういう疑問にも答えてほしいということです。

以上であります。

○金野定住推進・雇用労働室労働課長 まず、神奈川県との調査の関係でございますが、神奈川県はまだこうした条例は持っていないというところでございます。いわゆる公契約に関する条例を検討するに当たって、全国で今持っている県の状況を調べているというところでございます。今神奈川県がこういった方向でこの部分について検討しているのかというところは、まだ明らかになっていないところがございますが、神奈川県が調査した全国の状況を見ますと、こういったコメントが出ていたというところがございます。

それと、ちょっと技術的な部分ですか。

こちらにつきましては、各県の考え方があってということではなくて、神奈川県がローラーで調査した結果というところで整理したところがございます。

同県の現時点での考え方というのは、示されていないところであります。現在検討中というふうに承知してございます。

○佐藤伸一委員 今稲葉先生から御指摘いただきました連合の方針というようなこともございましたけれども、前回でしたか、前々回でしたか、私この会で、しからば連合としては幾らぐらいが妥当だと思ふかという御質問を頂戴して、その際に私一つの基準として、設計労務単価の7割とか8割とかという基準を設けるのがよろしいのではないかというふうな申し上げ方をしたのですが、と記憶しておりますけれども、誠に申し訳ありませんが、今日訂正をさせていただいて、先ほど申し上げましたように、現場の実態がそんな感じなので、現場で働いている方々の心情から……まずは賃金実態ですね、高いか安いかということの賃金実態から、そしてあと心情なんていうのはこういう場で持ち出すべきではないとは思いますが、私もいろんな建設現場で働いているお父さ

ん、お母さんたちの仕事で、連合に来る前の仕事のときに、いっぱいお付き合いをしてきたなんかした関係から、心情的なことちょっと考えるわけですが、俺たちの給料が実際県とか国から払われている額の3割だ、4割だという話では、気の毒というか、働く気にもなかなか、気の毒と私は思うわけで、心情はここでは適当ではないと思いますけれども、そういった点から考えましても、先行している自治体、特に市区町村であります、9割というふうになっているところが多いようなので、私前回か前々回申し上げた7割とか8割というのは訂正させていただいて、最低限9割。本当に下限ですから、一番底のところという意味です、この賃金条項というのは。一番底がそこであって、それ以上高くてもいいわけですが、せめて9割というふうに訂正をさせていただきたいと思います。

あと、まず技術的な問題とか、幾らにするかということについて、今ここで議論というと、では方向そうなるかと、なかなか難しいと思うのですが、私などより本当に専門の先生方から、実際単価がこういうふうに設定されている中で、岩手県で働いている建設関係の労働者の皆さんがこのぐらいはやっぱり受けるべきではないのかというような御意見とか示唆があれば、かえって先生方から私が教えていただきたいというふうに思って、今日でなくても結構なのですけれども、ぜひ賜りたいというふうに存じております。

○熊谷隆司会長 全員ですか。

○佐藤伸一委員 はい。

○熊谷隆司会長 そうすると、決め方の問題として、どういうふうな根拠でどういうふうな決め方をするのかというのがなかなか根拠を示せないのではないかと、前回の審議会でも発言があったのですけれども、その辺はどういうふうな形でやっていったらいいのですか。

それから、最賃法の関係からいって、結局最賃法と最低報酬額ですか、との兼ね合いで、最賃法はもうクリアしているのだけれども、報酬下限額はクリアできなかったという場合は、最賃法との関係、国の法律ですから、それどういうふうな処理を、一応国の法律は守っているのだけれども、結局県の条例か何かで破られてしまう可能性というのは、どういうふうに説明すればよろしいのでしょうか。何かちょっと私が質問するのも変なのだけれども。

佐藤委員さん、そこいら辺は。

○佐藤伸一委員 いやいや、法律的な解釈とかは、私が御説明するのはちょっと立場が違くと。私も連合から示されているのはいろいろ、そういった議論もいっぱいあって、そういう中で連合のほうではこういう整理をしていますというものはございますけれども、それが法律的にみんな全部適用かということ、なかなか違う御議論もあろうかと思うのですが、しかし現実には90%という決め方をしている自治体もあるわけですので、あとはいつかも申し上げましたが、それは憲法に違反だとか何とかという議論も過去にあったというお話もお聞きはしていますけれども、国会議論の中でそこは大丈夫なのだよという国会答弁があったというふうにもお聞きはしていますが、今その、いつの国会で誰が何と言ったと尋ねられてもお答えしづらいのですが、そのようには聞いております。

あと、私ども技術的な部分についてもっと議論深めるので、本当は5月の初めにちょっと連合的に集まりをする予定でございましたけれども、現下の状況なので、今東京に集まっての会議ができないということで、神奈川の状況など

も含めて把握していない状況でございます。

○熊谷隆司会長 そのほかいかがでしょうか。

宮本先生。

○宮本ともみ委員 明確な意見があるわけではないのですが、前回私は報酬下限額を設けたほうがいいのではないかと、方向性としてはいろんな課題があるけれども、せっかくこういった先進地として底上げを図っていくのだということでは始まった審議会ですので、もう少し積極的な姿勢があってもいいのではないかとということで、設けてもいいのではないかとというスタンスでいました。ただ、やはり今日も議論となっているように、設けるとしたら説得力のある設定、つまり、使用者さんのほうにも説得力を及ぼすような設定をどうするのかということがクリアできればよいなど、私も前回から思っていました。

今日の説明を聞いてみると、なかなか難しいと感じています。説得力のあるということよりも、えいやっとやるのかやらないのかということなのかという印象を受けています。それで、えいやっとやっていいのかどうかという点もあるのですが、他方で最賃が非常に引き上げられてきて、それで建設業の全国との比較で岩手県はまだ全然低いだけけれども、でももともと岩手県は低くて、最賃で全国的に引き上げられてくるという中で、かなり最賃は引き上がってきたなという印象があります。そこの兼ね合いからすると、さらに上乘せでということは、むしろ逆に景気の点でまずい面が出ないのだろうかという、かえってそちらのほうが心配になりました。

だから、数値を出すかどうかということに関しては、本当に難しい問題なのだなと思っているのですが、その中で4ページで4つの類型があって、類型④のほうは理念型なのですけれども、③のほうでは何か台帳等の提出を求めるという中に岩手県も入っていて、それは一定のプレッシャーを与えるというような意味合いがあるのでしょうか。

○金野定住推進・雇用労働室労働課長 この類型③の17自治体の中に本県が入っているわけですが、ここに本県が類型化されているという部分の理由でございますが、論点1から4の資料を御覧いただく中で、まず資料1—2のほうでございます。条例の7条で、最低賃金法の遵守を事業所さんに、企業さんに求めています。また、論点3のうほうでございますが、こういった最低賃金法も含めた法令の遵守状況、それから賃金の支払い状況、こちらについて各事業所、契約業者さんのほうに求めているところでございます。

例えば論点4のほうの、1—4のほうの資料、すみません、資料飛び飛びで申し訳ございません。例えばですが、資料1—4の下のほう、検討事項のところの⑦でございますが、特定受注者からの報告結果ということで、特定受注者から報告のあった時給で、元請の最低額、ここに掲げておりますが、いずれ契約した事業者さんに賃金の支払い状況を求めているというところがございまして、そういったところをもって、まさにこの類型③に書いてございまして、受注者に台帳等の提出を求める規定があるというところとつながりまして、この中に類型されているというふうに捉えております。

○宮本ともみ委員 ありがとうございます。そうすると、何かプレッシャーを与えると、今言っている意味でのところとはちょっと違うということですね。

○金野定住推進・雇用労働室労働課長 あとは、事業者さんがそれをどのようにお感じになられているかということはあるかと思えます。

ただ、金額の報告を求めているというところについては、一定の手数をかけ

てお願いをしているところでありまして、事業所さんとすれば、それなりの意識は持っていていただいているところだろうなというふうには思っております。

○宮本ともみ委員 そうだとすると、私はやはり数値的に条例の中に書き込むということはまだ厳しいのかなという中で、理念よりももう一歩進んだ、今のところですけども、少しプレッシャーをかけられるような手はないのかなと思ったところでは。

○佐藤伸一委員 今宮本先生お尋ねになった部分で、その賃金の報告というのは、普通工事って下請、2次、3次とかと、岩手県の場合そんなに多くないかもしれないけれども、東日本ではないですが、よその例で、この条例をつくらうとすると、4次下請、5次下請とかとやっていたところは、その都度引かれるので、結局末端に行けば少なくなるのだけれども、その4次下請、5次下請の人たちを排除できないから、この条例はつくれませんという事情があるというふうにもお聞きしたことがあるのですが、実際区市レベルで制定したところ、そういうのが排除されたので、働いている人の単価が上がったり、地元企業の収益が上がったとかというお話も、今どこの例だと言われるとちょっと資料持ってきておりませんが、そういうのなるというふうにお聞きしたのですが、報告受けている賃金の台帳だか何だかというのは、どの人の分というか、どの会社の分なのですか。

○金野定住推進・雇用労働室労働課長 下請も含めて、台帳といいますか、支払額についてこちらに報告書の様式がございます。それに記入していただいて出させていただきます。元請だけでなく、下請が入っていれば下請の分も入れていただきます。

○沢田委員 私も秋山委員とか西村委員と同じように、80%とか77%などと率を決めるとして、その合理的な根拠は何かという点が重要であると考えます。企業の会計などでは今後の取引先の倒産などに備えて貸倒引当金を見積もっておりまして、例えば、過去の貸倒実績から今後の予測を行って債権の残高の一定割合を引当金に充てるとして、その一定割合をどのように算出するかが問題となります。いわば経営者の見積もりあるいは予測に係る部分であり、意図的に引当金を増やして収益を減らすなどということも可能なことになってしまいます。従いまして、一般の企業はもちろん金融機関でも監査法人や当局からその合理性が強く求められるところでありまして、同様に労務単価の一定割合の数字を出すということは非常にハードルが高いのではないかと考えます。

一方で、その一定割合の数字を出すことが技術的にハードルが高いので取り組まないということだと、それは佐藤委員のおっしゃっているようなことへの何らの解決につながらないということにもなりますので、難しい判断だとは思いますが、さきほど宮本委員からもございましたように、そのほかの面で、いわゆるプレッシャーといいますか、そういったのが既にもう与えられているということであれば、今回はこれまでのような対応でもよろしいのかなというように私は考えております。

○佐藤伸一委員 補足資料の説明はないのですか。

○金野定住推進・雇用労働室労働課長 それでは、今資料のほうにおつけしております資料2（補足）というのを、右上に箱書きで書いてある資料をお配りさせていただいていると存じますが、この資料について若干御説明をさせていただきます。

事務局といたしまして、受注者等の責務として報酬下限額を設けるかという

ことについて、事務局として一定の検討した状況について御紹介させていただくという趣旨の資料でございます。

まず、1ですが、報酬下限額を設定する場合における課題というところでございます。こちらは、資料1―4の、論点4の大きなA3の資料ですけれども、これの左側に書いてある論点として検討を深める項目とほぼ同様でございますが、労働条件に関する原則との関係、まずこれは労働条件は労使が対等の関係において決定すべきものということとされておりまして、条例におきまして労働条件に一定の基準を設けるということが妥当かどうかという論点があるのではないかと、課題があるのではないかとというふうに考えてございます。

また、(2)ですが、最低賃金との関係でございます。条例の7条におきまして、先ほど申し上げましたとおり、最低賃金法の遵守をお願いしているところでございますが、条例において報酬下限額を定めるとした場合、この最低賃金との関係をどのように整理するのかという課題があるのではないかと考えてございます。

また、これまでの議論にもございましたが、報酬下限額に係る算定根拠といたしまして、仮にこの下限額を設定する場合に、額の積算に合理的な算定根拠というものがあるかどうかというところが課題ではなかろうかというふうに事務局として考えているところでございます。

また、こちらの課題についての検討の視点というところで、2番で書かせていただいておりますが、労働者の賃金の決定要素につきましては、そもそも企業さんにおける給与体系ですとか、あと個々の労働者の方々の経験ですとか、技量、そういった様々な決定要素がある中、一定の金額ですとか割合、また算式、こういったものによって画一的に基準を設けることができるかどうかという視点があるのではないかと。

それからまた、最低賃金とは別の報酬下限額の基準を設けることに合理的な理由というものを見いだせるかどうか。

また、先ほど市の条例のほうで若干御紹介させていただきましたが、報酬下限額の基準を設けるということで、下請の事業者さんですとか、業務に従事する労働者の方々の賃金水準の引上げを図るという政策的な意義はあるのではないかとというふうに考えるところでもございます。

こういったこともございまして、恐らく市なり区におきましては、工事請負契約に関して設計労務単価を基準としたものですとか、業務委託指定管理にしまして最低賃金とか当該地方公共団体の職員給与、こういったものを基準として条例に規定を設けている例はあるというところでございます。

また、繰り返しになりますが、一方で都道府県では現時点で報酬下限額に規定を設けている例はないというところございまして、それぞれの考え方につきましても、先ほど若干御紹介させていただいたところでございます。

県契約に係る業務に従事する労働者の方々の業務が相当多岐にわたるという中で、報酬下限額として合理的な算定根拠を見いだすというのは、現実として難しいのではないかなというふうに事務局として捉えているというところでございます。

○佐藤伸一委員 私連合の立場としては、先生方の御意見も伺いまして、事務局の意見も伺いましたけれども、だからといって「はい、ではそれで」というふうにはなかなかならないので、その点については重ね重ね御理解賜りたいと思いますけれども、最後に、新型コロナウイルスの感染拡大が今経済活動はじ

め様々な分野に影響を与えているわけですが、バブル崩壊後の経済悪化の状況の際に、ダンピングが横行して、賃金切下げ、賃金不払い、それから不当解雇、もう本当に様々な労働問題が発生をしました。現在県内では、復興工事もピークアウトとなりまして、公共工事や住宅投資の先行きも不透明な中ですので、前みたいな状況が、また労働者に対してしわ寄せが今現実に、今日も何件か、派遣だけれども、切られたとか、そういう御相談入っておりますけれども、連日入っているような状況なのですが、そういうことが前と同じような、あるいは前より悪くなるような状況になるのではないかとということも懸念しております。

県の事業を担う事業者さん、あるいは地域経済の振興、働く人の労働条件確保について、やはり本条例の意義とか役割は、以前よりも増していくというふうに思います。景気いいときは、皆さんいいからうまくいっているのかもしれませんが、こういう状況になればなるほど本条例の意義は増してくるといって、高まってくるというふうに考えております。

本日の会議で、先生方の御意見も伺ったことではありますけれども、下限条項をつくるのはなかなか難しいとしても、県として、あるいは本審議会として、今後の県内の建設業の振興、あるいは働く人のために何らかの意思表示等ができないものか、次回に向け、引き続き検討していただければなというのが1点でございます。

それから、賃金条項の制定、今ほどもたくさんお話ありましたように、県で金額設定するのはなかなか難しいという御議論はあろうかと思いますが、市町村のほうが地域の実態に即した決め方ができるので、かえって市町村で決めたほうがいいのではないかと御議論もあるというふうには承知しております。ただ、県内における条例制定は、花巻市と北上市2市にとどまっておりますので、これがどんどん県内で進んでいるという状況ではございません。県内の自治体に対して、公契約条例の意義と役割を広めていただくこと、さらに県のこの仕事に関して関わっておられる県職員の皆さんや事業者に対して、本条例の目的だとか意義だとかを改めて周知していただく必要があるというふうに存じます。その点について、県の御見解があれば頂戴したいと思います。

○**金野定住推進・雇用労働室労働課長** まず、市町村との関係でございますが、佐藤委員からお話ございましたとおり、花巻市さんと北上市さんで、花巻市さんにおきましては平成30年4月施行、それから北上市さんにおきましては平成31年4月施行で条例ができていますと承知してございます。

また、他の自治体におきましては、現時点ではまだ条例の制定の動きはないと、検討等は進めているということは承知してございますが、そういったところで把握しております。

また、他の自治体さんから、県の条例の制定の考え方等々についてお問合せ等いただくケースがまれにございますが、こういったときには、県の考え方等について丁寧に御説明をさせていただいているところでございます。

○**熊谷隆司会長** ちょっとなかなか議論が1つに収束していかない点があるですけれども、見直しについての検討が始まって、ちょっと時間がたっていますので、一つここで、これから全然やらないということではないと思うのですけれども、今後も検討を続けていかなければいけないのだけれども、今回の検討については一回、どう取り扱っていくかというふうな問題があると思うので、この点はどうでしょうか。委員の一致がなっていないから、だからどういうふう

な落としどころになるかということはまだ決まっていないのですけれども、その辺のところの今の時期的な問題とどう兼ね合わせて一つ議論をしていくかということは、ちょっとそろそろ落ちつけていかなければいけないのかなと思っ  
てはいたのですけれども、いかがでしょうか。

はい。

○西村豊委員 現時点の経済情勢を見ると、やはりちょっとこの時点でやるべしとか、理念的なものであったとしても、あるいは金額、パーセンテージ、具体的な数字を示すものであったとしても、現時点で条例を改正するような形での当委員会での取りまとめは、大変私は厳しいと思っていますので、結論的には現時点で現状維持というふうにするのが適当ではないかというふうに思っていました。私の考えはそうです。

○熊谷隆司会長 宮本先生、この点についてどうでしょうか。

○宮本ともみ委員 やはり県としては難しいでしょうというふうには思うのですが、それにちょっと足して、佐藤委員さんが先程おっしゃったように、これは市レベルではもっと踏み込めるのではないかと、市町村レベルでは確かにやっているところがあって、そして実態も非常に身近に知っているという部分があるので、県が一律にやるよりも、市から始めたほうがいいのかというふうに思っています。自治体の関係上、県がそういったことを指導できるのか、何かまとめ上げることができるのかというあたりは私は分からないのですが、働き方改革や男女共同参画、女活法なんかも見ていると、どんどん国からの要請は来るのですけれども、県はいやいや難しいのだと言って、そのもとで市町村は非常に鈍感だなというふうに日頃から思っています。この点も、県でというのは厳しいなというふうなことでも、だからといって、それで終えていいのかというと、やはり市からできないかなというふうに思います。ちょっとまとめになっていませんが、そのような感想を抱えています。

○熊谷隆司会長 ありがとうございます。

沢田委員さん、何かございますか。

○沢田茂委員 先ほど申し上げたような合理的な一定割合の根拠といったようなことを考えますと、西村委員からもありましたとおり、現時点では現状維持が妥当なのではないかと考えます。

○熊谷隆司会長 これ、見直しをかけなければいけないということで、今回一旦結論、仮にですよ、出したとしても、今度の見直しの時期というのはいつになるのですか。

○金野定住推進・雇用労働室労働課長 条例の附則におきまして、条例の施行後3年を目途に必要な検討を行って、それに応じた必要な見直しがあれば行っていくというところで、これが今御議論お願いしているステージという状況になってございます。

ただ、一旦見直しをした場合に、未来永劫見直さないのかということではなくて、その時々、折々で状況等を見ながら必要な見直しを加えていくということは、実態として必要なものだろうというふうには考えてございます。

それで、今回何かしらの見直しをしなかったことによって、条例との関係でそごが生じるということではないというふうに捉えておりますし、仮に一定の整理が行われるとすれば、それはそれで一つの結論だろうというふうに考えてございます。

○熊谷隆司会長 いろんな経済事情が変わったり、社会事情が変わって、変われば

検討の必要性というのが出たりするわけですけれども、何か目安みたいな、3年に1度の手直し検討の目安というか、それははっきりしてはいないのですか。

○金野定住推進・雇用労働室労働課長 現時点におきまして、仮に一定のまとめがあった際に、その後どのように取り扱っていくかというところの明確な方針があるところではございませんが、例えばでございますが、各事業者さんから報告を求めている各種の数値ですとか、法令の遵守状況等、そういったものもいわゆる定点観測を重ねつつ、例えばですが、この審議会の場合を通じて委員の皆様方に御報告をし、また他の団体で条例の検討がさらに進んできた場合のその進捗状況ですとか、そういったものも含めて御報告しながら御意見をいただいたり、必要によっては課題を設定して御議論をいただくということは考えられるものというふうに考えてございます。

○熊谷隆司会長 審議会そのものは、当然残っていくような形になるのですか。

○金野定住推進・雇用労働室労働課長 今回の3年を目途に検討するということが目的にした審議会ではございませんので、例えば後ほど報告のところ資料のほう御説明させていただきますが、この条例の目的、理念を達成するために県の各部局で取り組んでいる事項がございます。こういったものの取組状況の報告なども、この場で定期的にさせていただければというふうには考えてございますので、引き続きこの審議会というのは続くものというふうに捉えてございます。

○熊谷隆司会長 今のやり取りに、佐藤さん、何か意見ありますか。

○佐藤伸一委員 ありがとうございます。何回も申し上げているとおりで、さはさりながら今日結論出さないとかそういうことでもございませんでしようから、本日の段階での結論については会長にお任せいたしますけれども、今ほど課長さんからお話ありましたように、今後も会議はさせていただくということなので、また私どもはこういう状況聞いていますよというのを皆さんに御報告したりしながら、また御意見賜ればというふうに思いますが、ぜひ私どもの思いについては御理解いただきたいということ、再三申し上げますけれども、よろしく願いいたします。

○熊谷隆司会長 今後のスケジュールとの関係もありますか。

○金野定住推進・雇用労働室労働課長 今回の審議会の会議におきまして、どのような整理になるかというところで、次の資料3のほうに今後のスケジュールのほうを想定として記載している分はありますが、これで確定しているものではなくて、議論の状況によっていろいろ調整をさせていただきたいと思っております。

事務局といたしましてはですが、例えば今日の審議会におきまして、一定の方向性として今後継続して検討するという、状況を見ながらやっていくというようなところも含めた形で一旦整理をいただけるものであれば、今後審議会としての報告書の作成に入りまして、次回の審議会のほうで報告書の案ですとか、こういったものを御議論いただければというふうにも思っております。

○熊谷隆司会長 今のアイデアはどうですか。

○佐藤伸一委員 最後の話、何時間もかけてというわけではありませんので、報告書のほうに私が申し上げたようなことなどもできる限り取り入れていただきながら、今後も議論をしていくよということも御確認いただいた上で、本日の段階での結論については先ほど来の議論した方向で、あるいは事務局の案の方向でよろしいかと思っております。

- 熊谷隆司会長 それは、そのような形で報告書に盛り込むというか、中身に入れるとかというのは大丈夫ですか。
- 金野定住推進・雇用労働室労働課長 当然審議会における議論の状況というのは、報告書の中でつまびらかにするべきものと考えてございますので、そういった書きぶり、内容等はあるかと思いますが、そういったものを盛り込みつつ、委員の皆様にも御意見をいただいて、まとめ上げるというふうにできたらと思っております。
- 熊谷隆司会長 そういうことであれば、検討に入ってから非常に時間がたっていますので、一回今日の段階で締めと言ったらいいのでしょうか、そういうのを試してみ、それから問題点があれば、今後当然議題として取り上げて、検討、議論をするというふうなことが必要だと思いますので、そういうふうなことでよろしいですか。よろしいですかと佐藤委員さんに聞いても……
- 佐藤伸一委員 会長にお任せします。
- 熊谷隆司会長 ちょっと立場上困るとは思うのだけれども。でも、一方で結論を出さないまま長い時間同じ議論をするというのもちょっとどうなのかなと思って、今後の課題も示していただいたので、それをどうやって実質取り込んでいくかというふうなことも議論していかなければならないことだと思いますので、そういうふうな方向で取りまとめてもよろしいですか。
- 委員の皆さん、皆さんというか、うなずいていただいている方が多いので、大体いいのかなというか、賛成していただいているのかなというふうに思うのですけれども、そういう形でよろしいですか。
- (「はい」の声あり)
- 金野定住推進・雇用労働室労働課長 様々委員の皆様方から御意見等も頂戴いたしまして、今会長さんからの御意見もございましたとおり、まずはこの段階では現状維持ということとしつつも、こういった御意見等様々いただいたということ報告書の中に盛り込ませていただきまして、定点観測もしながらというところで進めていくということについて、御了解いただければありがたいというふうに存じております。
- 熊谷隆司会長 そういうふうな方向で、審議会としては委員の皆さんのお考えがそういうふうな方向なので、そういうふうな方向にやっていってよろしいですか。
- (「はい」の声あり)
- 熊谷隆司会長 佐藤委員さん、いいですか。
- 佐藤伸一委員 皆さんの御判断、あとは会長の御判断で。
- 熊谷隆司会長 では、そういうふうな形で、今日のところというか、一旦これまでの検討結果等を踏まえたことをまとめさせていただきたいと思っております。

## イ 今後のスケジュール（案）について

- 熊谷隆司会長 そうすると、論点の検討状況については以上で、あとは今後のスケジュールについてということで、事務局から説明をお願いしてよろしいですか。
- 金野定住推進・雇用労働室労働課長 今若干御紹介させていただきましたが、資料3のほうをお願いいたします。本日、令和2年5月の第1回契約審議会というところで御審議いただきまして、あとは今後庁内に関係部局を集めた県契約条例推進会議、庁内の組織でございますが、今日の審議会の御議論、こういっ

たものも庁内で共有しつつ、また次に御説明いたしますが、県がこの条例の理念の実現に向けた取組、こういった項目が今 110 個ありますが、これの見直し等もこの推進会議の中で進めてまいりたいと思っております。

次ですが、10 月から年内にですが、報告書案を一旦こちらのほうで整理いたしまして、委員さんに御議論をお願いしたいと思っております。それで一旦整理できれば、3 回目の審議会のほうで確定というところですか、精査というところで進めてまいりたいというふうに思っております。

○熊谷隆司会長 ありがとうございます。ただいまの説明に対しまして、質問等はいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

（「なし」の声あり）

○熊谷隆司会長 そうするとあとは、今後のスケジュール案についてもこれでよろしいでしょうか。

（「はい」の声あり）

## （2）報告

### ・「県が締結する契約に関する条例の基本理念の実現を図るための取組」について

○熊谷隆司会長 あとは、報告か何かがあるのでしょうか。

○金野定住推進・雇用労働室労働課長 それでは、資料 4—1、4—2 について報告申し上げます。資料 4—1 というのは、4—2 のちょっと何枚かとじてあるもののダイジェスト版でございますので、この資料 4—1 によりまして御報告をさせていただきたいと思っております。

この条例の基本理念の実現を図るために、県の各部局で取り組みます県の契約に関する取組、こういったものを毎年度取りまとめてございます。具体的に申しますと、2 番のところになります。県の契約において確保されるべき事項、それから県の契約において配慮されるべき事業者の取組というようなことで、ここで黒四角（◆）と白丸（○）で表示してあるところがございます。この黒四角、白丸、全部で今 110 個ございますが、既に実施になっているものが黒四角、それから白丸が引き続き黒四角に向けて検討努力をしていくというところがございます。これを見ますと、今 110 分の 108 が黒四角（既実施）になってございまして、白丸（実施を検討）が 2 件になってございまして、ちょっと今後精査が必要になります。今年度中にこの白丸も黒四角になるというところで今取り組んでいるところがございます。そうしますと、110 項目がほぼ満点になるということもございまして、今後庁内の検討会議等におきまして、さらなる取組の項目ですとか、既に黒四角になった取組について深掘りとか横への展開とかというところで、さらによりよい取組にしていくというような見直しですとか、そういったところも重ねながら、見直しについて庁内で取り組んで検討してまいりたいと思っておりますし、その内容につきましても、この審議会の場を通じまして御報告等させていただきたいと思っております。

以上、報告でございます。

○熊谷隆司会長 ありがとうございます。

○稲葉馨委員 ちょっといいですか。

○熊谷隆司会長 はい。

- 稲葉馨委員 文章の訂正ですけれども、Ⅰの県契約において確保されるべき事項、大きな2のⅠですね、①の2つ目の黒四角（◆）ですけれども、「一般競争入札発注見通しのホームページで公表する」と、文章がちょっとおかしいので、発注見通しのホームページでの公表ですかね。
- 金野定住推進・雇用労働室労働課長 そうですね。申し訳ございません。入札発注見通しをホームページで公表するですか……
- 稲葉馨委員 ええ、そうですね。そう直したほうが良いと思う。  
それから、もう一点、Ⅱのほうの1の③、県産品の利用促進の、その下、2行目のところです。「県産とするよう努めることを努力義務とすること」、これ努めるが2つになっているので、県産とするよう努めることではないのですか。
- 金野定住推進・雇用労働室労働課長 こちらちょっと言葉が重なってございましたので、御指摘のとおり、申し訳ございません。
- 稲葉馨委員 ちょっと余計なことを言ったかも知れませんが、私こういう校閲が趣味なものでして。
- 熊谷隆司会長 ありがとうございます。では、報告は以上のとおりでよろしいですか。
- 西村豊委員 すみません、1つだけちょっと質問いいですか。  
右側のほうの3の県契約に係る業務に従事する者の適正な労働条件の中で、白丸（実施を検討する項目）が1件ございます。ちょっと私も詳しくは分からないのですが、建設関連業務における競争入札参加資格登録の審査において、社会保険適用事業所については社会保険への加入を資格要件として書いているのですが、これ当たり前のことなような、要は強制適用事業所に該当しているのではないかなど。建設業でありますので、美容業とかなんとかの話ではないので、何か単純に読むとそういうふうに見えるのですが、白丸というのもちょうと解せないというか、これ何で白丸なのでしたっけ。
- 金野定住推進・雇用労働室労働課長 実は、これ建設技術振興課のほうで管理しているものでございまして、ここの状況まで至っていなかったということを報告で受けております。この部分につきまして、実は県土整備部で所管しております工事事業者の健康確保のための計画を新たにつくったのですが、その中でこれが新たにはっきり書かれておりまして、ここが今年度から黒四角になる予定ではございますので、ここはもうクリアというふうに捉えております。申し訳ございません。
- 熊谷隆司会長 よろしいですか。
- 西村豊委員 はい。

#### 4 その他

- 熊谷隆司会長 そうすると、報告に関しては以上のとおりということで、あとはその他ですか、今まで議題としなかったことで、何かございましたらということなのですが、その他としては委員の皆さんのほうからございますか。  
（「なし」の声あり）
- 熊谷隆司会長 なければ、事務局のほうからは何かありますか。
- 金野定住推進・雇用労働室労働課長 ございません。
- 熊谷隆司会長 それでは、何もないということですので、以上をもちまして議事

を閉じさせていただきます。

それでは、事務局のほうにお返しいたします。

## 5 閉 会

○岩渕定住推進・雇用労働室労働担当主任主査 委員の皆様、長い時間にわたりましてどうもありがとうございました。

それでは、審議会の閉会に当たり、戸館商工労働観光部長からお礼を申し上げます。

○戸館商工労働観光部長 委員の皆様には、大変難しい論点につきまして慎重審議をいただきまして誠にありがとうございます。

この審議会、私どもからの諮問に対しまして御審議をいただくということなわけでありまして、この条例の実効性をしっかりと確保していくというのが目的でありますので、今回頂戴いたしました御意見についてもしっかりと記録を整理いたしまして、また佐藤委員からは今後に向けての貴重な御意見もいただきましたので、そういったところもしっかりと踏まえながら、次回の報告書の取りまとめというところに当たっていきたいと思います。

また、皆様にも報告書案について御審議をいただきたいと思いますので、また引き続きよろしく願いいたします。

本日はどうもありがとうございました。

○岩渕定住推進・雇用労働室労働担当主任主査 これをもちまして閉会といたします。本日はどうもありがとうございました。