

平成30年度 第2回豊川市公契約審議会 議事録

1 日時

平成31年1月9日（水） 午後2時30分～午後4時10分

2 会場

豊川市役所 議会運営委員会室

3 議題

(1) 労働報酬下限額について

- ア 【工事請負契約】 公共工事設計労務単価設定あり
- イ 【工事請負契約】 公共工事設計労務単価設定なし
- ウ 【工事請負契約】 未熟練者・年金等受給者
- エ 【業務委託契約・指定管理協定】
- オ 【業務委託契約・指定管理協定】 未熟練者・年金等受給者

4 出席者

委員

- 金井 幸子（愛知大学法学部 准教授）
- 渡辺 裕一郎（愛知県社会保険労務士会 三河東支部長）
- 松下 紀人（豊川商工会議所 専務理事）
- 大村 幸司（豊川商工会議所 建設関連部会長）
- 瀬野 弘志（日本労働組合総連合会 愛知県連合会 三河東地域協議会事務局長）
- 長坂 和俊（愛知県労働者福祉協議会 東三河支部長）

事務局

- | | |
|---------------|-------|
| 財産管理監 | 鈴木 信弘 |
| 総務部次長兼財産管理課課長 | 荒木 誠二 |
| 総務部契約検査課課長 | 富田 宜孝 |
| 総務部契約検査課課長補佐 | 林 健史 |
| 総務部契約検査課契約係長 | 鬼頭 貴子 |

5 会議の公開の可否

公開

6 傍聴者

なし

1 開会

2 会長あいさつ

3 前回審議会の確認事項について

資料3、資料4を事務局より説明

質疑・意見等なし

4 豊川市公契約条例施行規則について

資料5－1、資料5－2を事務局より説明

質疑・意見等

【委員】

一般競争入札と総合評価の契約で、今年度の案件が出ていますが、前年も含めて、概ねこのくらいの件数で推移していると考えればよろしいでしょうか。

【事務局】

若干の変動はありますが、概ねこのくらいの数字で推移すると考えております。

【委員】

労働環境確認書の中の、No.2のところに「10人以上は就業規則を労働基準監督署に届け出ている」とありますが、「対象外」とはどういう方を想定しているのですか。

【事務局】

10人未満の事業者さんは就業規則の規定がない場合もありますので、「対象外」に○を打っていただくこともあるかと思います。

【委員】

10人未満なら「いいえ」ということじゃないですか。

【事務局】

10人以上になると、基本的に「はい」、つまり作成されているということになると思います。

【委員】

細かい話になるけど、総従事者数で割り返せば、「対象外」かどうか当然判る話ですよ。

【委員】

従事者数というのは、この契約の中で何人従事するかということですよ。ここの人数からは判らないのでは。

【委員】

でも、右側の方に「その他の従事者」とありますよね。「左記以外の従事者も含む」ということは、契約に関係しない従事者のことを言っているのではないですか。

【事務局】

「従事者数何人」と書くところは、この契約について従事する方の総数で、その内、正社員とアルバイト、正社員やアルバイトでない方の従業員の数を書いて、左に合計の人数が載ってきますので、会社の総従業員ではなく、この契約の業務に従事する方の人数を書いていただきます。

就業規則にある、「常時10人以上を使用している」というのは、例えば、この業務には5人しか従事しないけども、会社としては12人いるとしますと、就業規則の欄には「はい・いいえ」で書いていただいて、その場合は「はい」が正しいということになります。「対象外」というのは、この従事者数と必ずリンクしていないという解釈でお願いします。

【会長】

分かりづらいということになってしまいますか。

【委員】

分かりづらいなと思って、お訊きしました。

【事務局】

今、ほぼ同じ書式で労働環境確認をやっておりまして、手引きで細かい内容を書かせていただいておりますが、条例に合わせて、その手引きも改正をします。その手引きを使いまして、業者さんに、この辺りの細かい、紛らわしい部分の説明はしていきたいと思っております。

【会長】

そのほかいかかでしょうか。

【委員】

今の説明は分かりますが、「対象外」という言葉があるのが分かりにくいということなので、「その他」なのか削除してしまうのかが分かりやすいということなのは。

【事務局】

「対象外」をやめて、「はい・いいえ」にしておいて、対象にならない業者さんは記入をしてもらわないという方が分かりやすいでしょうか。

【委員】

聴き取りをした方が分かりやすいのかなと。10人以上であれば、就業規則はあって当然ということなので、「対象外」という捉え方がどうだという話になってしまうのでは。

【会長】

「対象外」という言葉ですね。労働基準法上、10人未満は就業規則を作らなくて良いので、「対象外」という言葉をもう少し工夫すれば良いのではないのでしょうか。これはまた、次回までに検討ということによろしいですか。

【事務局】

紛らわしくない形でということですが、「対象外」という言葉は外して、書かない方がすんなりとした感じでしょうか。

【会長】

説明を加えるなどすれば良いかもしれないですね。

【事務局】

ご意見を踏まえて、検討させていただきたいと思います。次回に案を出させていただきますので、よろしくお願いします。

5 議題（労働報酬下限額について）

《労働報酬下限額設定区分》

資料6 P 1～2に基づいて事務局より説明

質疑・意見等

【委員】

前回もあったと思いますが、今の説明の中では、年金を受給している方の項目がいくつか出てきますけども、年金受給者の調整は単価ですか。時間ではないですか。年金をある程度支給してもらうために、今の職をセーブすると思いますが、それは時間単価を変えているのではなくて、総体的な時間を減らして調整に入っているという解釈をしています。でないと、例えば、高度な技術を持っていても、年金をもらっていることによって、単価を少なくされているという解釈になってしまいます。企業に勤めながら報酬比例分の年金を受給している方々は、単価を変えているわけではなくて、時間、つまり総体的な日数で調整を図っています。今の説明は、どちらの解釈ですか。分かりやすく言えば、年金を受給している方は、時間あたりの単価を減らすという解釈ですか。

【委員】

たぶん、両方のパターンがあると思います。そもそも、もう年金をもらう権利を得たから、という人は、時間や日数で調整している方もいるし、お金よりも8時間働きたい、という方も中にはいて、そうすると、年金がもらいたいということで、単価で下げていますよね。その2つのパターンがあると思います。本人さんの意向もあるでしょうけど、どちらか一方ということはないのでは。

【委員】

一般的には、働きたいというのはあると思いますが、極端な例で言えば、4時間で良いものを、同じように一日8時間働いて、時間単価を半分にするというケースはないと思います。そうすると、確かにパターンは2つあるかもしれませんが、多くの労働者は、週単位の日数等で調整を図っていると思います。したがって、今回適用す

る場合に、どちらでもいいよということにしてしまうのか、こちらでやれよとするのか、その辺の決め事を作る必要があると思います。

業者の方は当然、言ってしまうと1円でも安いほうが良いわけですが、以前、県の産業労働課がやっている東三河の会議の中で、年金受給者が「孫のお小遣いぐらいが稼げればいい」という感覚なので下げました、という事例の発表がありました。それは、いわゆる個人的な理由であって、それは違いませんか。雇用する側は、孫の小遣いであろうと生活がかかっていようと、一定の決められた額で払うべきじゃないですか。だから、そういうスタッフも広く雇えるようにしてくださいという話が出てきましたが、監督署の署長さんも同席してみえましたが、それはおっしゃるとおりだと、そういう解釈はまずいのではないですかというコメントがありました。それとは一緒にはなりませんが、解釈を明確にした方が良くと思います。

【委員】

給料が下がるというか、年金受給者になる前と後で、やっている仕事と一緒にあれば下げるのはおかしいよね、というのが、いまの世の中の動きですので、やっている仕事が変わってくれば、それがどの程度かということ、労働環境確認書で担保を取らないと、本当に従事者さんが合意しているのかどうか分からないと思います。

【委員】

そうすると、合意かどうかのヒアリングを個別にその都度やっていただくことになりますけど、それって可能ですか。たぶん、個人別に違いますよね。例えば、従事する方が5名いて、それぞれ違う仕事をして、お一人で複数の技術・技量を持っていれば、今日はこの仕事だけど明日は別の仕事となりますよね。熟練度が100のところと、50になる仕事のときもあるとなると、困りますよね。個別のヒアリングができれば良いですけど、なかなかそこまで細かい作業は難しいと思うので、前もって、これはこういう解釈の下に契約を締結してもらおう、というのを見える形にしておかないと、少しまずいのではないかと思います。

【事務局】

時間で調整している方は良いと思いますが、フルに近い形で働いてみえる方が同じ仕事をする中で、年金をもらっているから低い金額で良い、という扱いがまずいということでしょうか。

【委員】

そうですね、そこが一番のネックになると思いますね。

【委員】

あくまで、金額を定めるわけじゃなくて、下限額を定めるわけですよね。これ以上で労働者と労働契約しなさいということを定めるに過ぎないですよね。

【事務局】

最低額を決めるということになります。

【委員】

そうですね。年金をもらっているから、今まで5日出ていたところを、調整して2日や3日にしましょうっていうことは現実的に多いと思いますが、ただ、そうすると、これを定める方法が難しくなってしまうと思います。だから、下限額を決めっていると解釈すれば、これにしなさいって言うわけじゃないので、別にいいのかなと思いますが、どうでしょうか。

【委員】

そうすると、条件的にはどういう立場の人であっても、下限を下回ってはいけないということですよね。

【委員】

確かに、5日間フルじゃなくて休む方が現実的だと思うので、この単価でやる人ばかりじゃないとは思いますが。

【委員】

それが現実的だと思います。ただ、ラインのような仕事だと、一日の時間は8時間だけど、ある方は6時間で帰っていく、というのは不可能です。メンバーと一緒に動いているところだと、一人抜けると穴が空きますので、そこに誰か入れればいいですけど、残りの2時間だけ誰か来るなんて有り得ない。そういうところが実際に発生するかどうか分かりませんが、工場のライン等で働いている人はそうです。だから、逆に言うと、たとえ熟練度があっても、ラインオフして、そういう仕事には就かせない。多くは日数で調整します。時間単価は同じだけど、年金の方を100%受給するためには、どのくらい日数を調整すれば良いか、というのがごく普通ですよ。そういうところは分かりやすいけど、資料にある51業種ですか、なかなか難しいね、というところがたくさんあると思います。

【事務局】

下限額という主旨から言うと、例外的なものを拾うとか拾わないとかいう議論ももちろんあると思いますが、下限額を決めるのであれば、主旨からすると、これ以上は払ってくださいとする方が説明しやすいのかなとは思いますが。

【会長】

たいへん重要な議論だと思います。再雇用の場合は、お孫さんにお小遣いをあげたいとか、稼ぎたい方、生きがいのために働きたい方など、本当にケース・バイ・ケースで、あまり規制をするのは望ましくないのかなと感じるところです。最終的には、合意で、というところですよ。合意の下で両者が納得することによって決めていくというのが望ましいのかなという感じがします。

確かに決めにくいのかもかもしれませんので、これは、この項目のところで、もう一度しっかり話をした方が良いでしょう。

【事務局】

今は1ページ目のところの全体の話ですので、項目ごとの議論という形でよろしいかと思います。

【会長】

そうですね。各論という形でやっていきますか。今までは総論ということで、項目ごとには各論で話していけば良いかと思います。

《(1) 一⑦ 工事請負契約（公共工事設計労務単価設定あり）》

資料6 P 3～5に基づいて事務局より説明

質疑・意見等

【委員】

前回もご説明いただきましたので、75という数字なのかなという感じはしますが、全国で19団体ある中で、労働者の環境を良くすると言う意味では75がいいのか、70、豊橋と一緒に77、あるいは80がいいのかという話は難しいとは思いますが、初年度ということなので、しっかり議論した中で皆さんが同意するなら75でも良いかと思いますが、皆さんと意見を集約しながら最終的な方向を決めていただければと思います。

【会長】

そうですね。ありがとうございます。資料にも書かれているように、条例の施行状況を見ながら引き上げを検討するべきであるというご提案ですので、ここから上げていくという方向性で考えていかなきゃいけないため、あまり高過ぎるのも良くないですし、低いのは労働者にとって不利益ですので、出発点としての75%が適切かどうかというところを議論いただければと存じます。

【委員】

75%は妥当かなと思っているところです。前回も言いましたが、豊橋市の実態と豊川市の実態では、監督署に出てきている求人の労働条件に開きがございますので、この点で言っても、豊川市の実態としては、むしろ75%は高いかもしれない。業種によっては、もっと開きがあるような気はしますが、妥当じゃないかとは思いますが。

【委員】

一番参考にしたいのは、4ページのアンケートを見ますと、75～79と70～74が一番多いわけではないですけども、それより下はなくて、それより上は事例としていくつかあるので、スタートの設定としては75というのは妥当なのかなと思っています。ただ、その下の契約業者のアンケートを見ると、70%未満というのが数として結構あるので、この辺もあまり無視はできないなとは思っておりますが、ちょうど中間値みたいな感じであるので、スタートとしての設定は75というのは妥当なのかなと思っています。

【会長】

そうですね。ご指摘のとおり70%未満が結構ありますね。これを軽視していいかというのは、どうなのかなという気はしますが。皆さんいかがですか。

【委員】

豊橋がスタートした75と、ハローワークに出ている建設現場の求人の月給を見ますと、相当開きがあります。実際、一万円近くの開きがあると思います。そうすると、

75という設定は高いかもしれない。業種によっても幅がありますので、難しい感じではありますけど。

【会長】

どこかで線を引かなきゃいけないという話になれば、70%未満というのは多い数字のような気がしますけど、75%辺りが良いのでしょうか。

すいません、ほかの委員の皆さまもご意見お願いいたします。

【委員】

例えば、75で設定して、実際に70%というのがあったとした場合に、指導が入るだけですか。

【事務局長】

今年度と昨年度で言うと、罰則みたいなはありませんでしたが、条例の中に罰則が加わります。

【委員】

そうすると、何年間かは入札で応札できないですか。

【事務局】

すぐにどうということではなくて、確認をしながら調査をしてという段階を踏んでも、なおかつダメだった場合は、指名停止や減点などが設定としてあります。

【委員】

これは非常に難しい話で、長年にわたって各自治体の首長さんあてに出している公契約条例の要望の中に、「公契約条例の推進」が入っていますが、各市町は右へならえ的なイメージが強いですね。豊橋が県内の先頭を切って走ってきて豊川はこういう取組みになりましたってなると、左右を見ると蒲郡と新城は豊川の動向を見て、という話になってきますが、下限額まで設定したときに、本当にクリアできるのかっていう心配事項も常にあって、それがあるがために広まってこないかなっていう大きな課題だと思います。高いに越したことはないですけど、作ったけど、到達しないものが山ほどでてきてもまずいし、この辺をどう初年度でジャッジをするかっていうことだと思います。これを元に今後、豊川も踏み切ったから蒲郡さんや新城さんもぜひお願いします、という話をする中で、うちは75なんてとんでもないっていうになってもいけないっていうことも頭の隅にちらっとよぎります。そうは言いながらも、初年度としては、数字だけで言えば、決して悪い数字ではないと思いますが。ただ、本来は上げていくってことですけど、どうしてもっていう場合は下げることもあり得えますか。とてもじゃないけど実際できなかったのでも下げました、というところは情報としてありますか。

【事務局】

3ページのところにありますように、変えた団体が4団体ありますけど、どこも見直しで上げておりまして、それ以外は当初決めた額をそのままということで、下げたという情報は確認しておりません。

【委員】

これを設定しようっていう主旨からすると、高く設定しないといけないと思います。ただ、先ほど言ったように、豊橋市と1割程度違っているから、豊橋市が77だったから70でも良いじゃないか、というくらい。

【委員】

少しでも高い方が良いとは思いますが、理念条例じゃいけないので、労働者の環境を良くするということであるならば、75もやむを得ないだろうということです。最初に作った野田市は80からスタートして、この間上げてきたということがありますが、もちろん地域によってというのはあります。これは経営対労働者っていう話だけではないような気がしますし、高ければ良いという思いがあるものの、企業あってというところもありますので、事務局がデータで出されたのも、その辺りからなのかなという気はします。

【会長】

全国的に見て、70にしたら、ちょっとまずいなという感じはありますよね。

【委員】

どういう精神の下に70を設定したかっていう、審議会自体が問われますよね。

【委員】

条例の主旨から反する感じはしますね。

【委員】

先ほど、アンケートで70%未満の業者も結構みえますよ、という話をしましたけど、たぶんそこには、公契約条例に該当する工事をしないような業者が多いのではないかと思います。

【事務局】

29年度に市内と準市内で契約のあった業者さんにアンケートさせていただきました。労働環境確認の中で、賃金を書いて出していただくっていうのを既に一部の契約でやっていて、賃金の考え方は、本来で言うと、賞与等の臨時の給与を含んで計算する単価ですが、それを抜いて計算されて、ちょっと低い額を書いて持ってきている業者さんもいまして、そこで確認して正しい金額に直していただいているっていうことがあります。アンケートの場合は、実際の金額の計算は、もしかしたら臨時的な給与を含まずに単価を出している業者さんがいらっしゃる可能性もあるかもしれません。

【委員】

あくまでも対象となるのは、総合評価と1億円以上の工事ですよ。このアンケートを取ったのは、そういう工事をしたことがある業者ばかりじゃないですよ。

【事務局】

契約のある業者さん全部なので、もっと金額の低い契約の業者さんもいらっしゃると思います。

【委員】

小さいところから大きいところまでみんな、ということですよね。だとすれば、この結果はある程度分かります。おそらく、今回の条例の対象となる工事をやるようなところだと、75%というのは妥当だと思います。特に建築なんかだと、直営で人を抱えているところは少ないですから、ほとんど外注・下請けさんということになります。本来は、そちらの方も、ということでしょうけど、現実としてはそういうことで、土木でも直営で持っている方は限られてきますので、この数字をスタートとする、ということについては妥当かと思っております。

【委員】

先ほど言われたみたいに、70%未満が多いというところは、今回はこの主旨以外ということであったので、そうであれば、引っ張っていつていただかないといけない業者さんということもあるので、そこは75%でいいのかな、下げる必要はないのかなと思います。

【会長】

そうしましたら、75%ということの良いのか、77はないということでしょうか。今日決める必要はないですか。

【事務局】

もし次回ということであれば、それでも結構です。そんなに選択肢がないようであれば、今日決めていただいても結構です。

【会長】

いかがでしょうか。75%で決定でよろしいですか。

【委員】

見直すのは、1回、2～3年やってみてから、ということでしょうか。

【事務局】

現在の委員さんの任期は2年ですが、毎年同じように審議を行う予定でいますので、例えば来年の時点で、もうちょっと数字を変えた方が良いのではないかという意見があるようであれば、変えることは可能です。

【委員】

その際には、資料的な数字は最新のものが出てくるということによろしいでしょうか。

【事務局】

例えば、設計労務単価で言いますと、毎年2月頃には公表がありますので、その単価を見ながらにはなります。実際75と決められても、国なり県なりがその年に調査

をした単価を出しますので、物価の変動に合わせるとかいった調整は、単価の方できているという解釈であります。県別の最低賃金についても、考え方は同じになるかと思っています。

【会長】

そうしましたら、次回があるということで、今日のところは75%ということで決定でよろしいでしょうか。次回、やっぱり…というお話になれば、またそこでお話をすればいいのかなと。ご提案のとおり75%ということで決定させていただきたいと思っています。

《(1) -④ 公共工事設計労務単価が設定されていない職種》

資料6 P 6に基づいて事務局より説明

質疑・意見等

【委員】

直近3年の普通作業員単価との比率というのは、いわゆる平均比率ということでしょうか。

【事務局】

はい。前回お話したとおり、使う機会としては少ないかなと思っております。単価が消えたときに困りますので、そういった意味で、決めておいていただけたらと思っております。

【会長】

特に大きな問題が見られないと思いますので、よろしいですかね。そうしましたら、これで決定ということになります。

《(2) -㊤ 業務委託契約・指定管理協定》

資料6 P 7～9に基づいて事務局より説明

質疑・意見等

【会長】

ありがとうございました。それでは、ただいまのご説明につきまして、ご意見・ご質問等ありましたらご発言をお願いします。

最低賃金1%上乗せであれば、最低賃金も年々上がっていっていますので、そんなに大きな問題はないのかなと感じますけども、委員の皆さまいかがでしょうか。

よろしいでしょうか。特にご異議ないようですので、これも提案どおり決定とさせていただきます。

《(1) -⑦【工事請負契約】未熟練者（見習い、手元等）・年金等受給者》

《(2) -⑧【業務委託契約・指定管理協定】未熟練者（見習い、手元等）・年金等受給者》

資料6 P 10に基づいて事務局より説明

質疑・意見等

【委員】

「合意が得られた場合には良い」とありますので、「合意をする」という解釈をどう

するか、それだけの話でしょうね。下限額についての対象は、すべて一般と同じにして、必ず合意をした後に従事してもらうことになると思います。合意する方が中身をどれくらい知って合意するかという問題だと思いますが、これって限りなく難しいですよ。雇用主がどういう説明をして合意させるかっていうことですが、仕事を求める立場からすれば、特別なことがない限りは、年金がどうあれ、あまり関心がないというか、そこで50円100円違ってても大きな問題じゃない。実際には、そこが非常にグレーゾーンになってきていますが、そうは言っても、それを今ここで作り上げることはできないので、きちんと合意ができるような取扱基準等を定めてもらうってことにしかならないと思います。最低が75となれば、それをクリアすれば、先ほど年金の関係のところ、対象者の区分だとか、時間なのかあるいは日数なのかと言いましたが、ここでも一応、日当たり賃金を調整していると載っていますので、あとは、運用基準をきちんと作ってもらって、それを見える化することで契約を図っていくしかないと思います。

【委員】

確認書の中にも、「雇用契約書を作成」とありますよね。個々の労働者と契約を交わっていて、労働条件が出てきますから、そこで合意を取ったっていうことは大体分かりますよね。

【委員】

そこまでは見ないですか。例えば、個別の雇用契約書の写しを出せとか、賃金台帳の提出は求めてないってことですよ。

【事務局】

年金受給者に限らず、基本的には、そこまでは求めないので、確認書の項目の範囲を書き添えていただくということになります。

【委員】

確認書のところには金額とか職種とか書くようになっていますよね。⑫のところ、「年金等の受給のために労働の対価を調整している者や労働者の合意のもと、見習い、手元等と使用者が判断する従事者がいる場合については、別に記載してください」となっていて、ここに時間単位の賃金を書く欄があるわけですよ。

【事務局】

二段ありますが、それぞれで一番低い金額を書き添えていただくようになります。

【委員】

給料だけでなく、すべての問題だと思いますけど、確認書のみではイエス・ノーだけなので、うがった見方をしてしまうと、適当に書かれてしまうとそれまで、と言うと元も子もなくなります。チェック機能が働かないというのはあると思います。

【委員】

例えば従事者を10人と書いてきたら、その10人の方の雇用契約書の写しを、労働条件等を含めて見て計算すれば、明らかに「はい・いいえ」がおかしくないかって

いうチェックは、少なくとも働くと思います。それがなかったら、全く逆を書いてもチェックしようがない。信じるしかないってとこですよ。

【委員】

でも、それは、そもそも労働基準法の規定に従ったものだから、できていないと労基署にやられますよ。

【委員】

豊川市の考え方の中にも、「当事者同士の合意を得た場合に限る」ってあるってことは、どこかで市が確認しないといけないわけですよ。確認書は経営者サイドでしか出てこないから、雇用契約書か雇入れ通知書とか、賃金台帳でチェックするとかいった方法があるのでは。

【事務局】

やり方としてはいろいろあると思いますし、他の項目につきましても、例えばこういう資料を付けたら確実にできるのでは、というのもあると思います。他の先例地で言うと、賃金台帳だけ出してもらってチェックするという、賃金に特化したところもあります。確認書をチェックさせていただく、業者さんで作っていただく手間を考えると、確認書を豊橋と同様のものを出していただくというのが、今のところのベストなのかなというところで案を出させていただいております。

【委員】

先ほども申し上げたように、こういうものを作るときに、賃金台帳まで求めれば最高ですけど、なかなか大変ということで、今後、業者だけじゃなくて労働者にもいろいろアンケート等を取りながら調査をして、本当に守られているのかということをやっていくべきではないのかなと思います。

【事務局】

チェックする側の体制ももちろんありますが、業者さんに作っていただく手間もありますので、資料の確認までやるということになると、事務量が結構かかるかと思っています。

【委員】

事務量から言って、全従事者の雇用契約書をすべてチェックするっていうのは不可能だと思います。確認する場合があるというような細目を、事務方で作っておいていただければ良いのではないですか。それを怠った場合については、何年かは入札できない、応札できないという話をしておけば。

【事務局】

条例や施行規則の内容で「労働者からの申出」の部分がありまして、例えば、労働者の方が実際こんなに給料もらっていませんけどという話があれば、申出ができるような項目が作っておりますので、ある程度のチェック機能は働くかと思っています。

【委員】

通報できる窓口ができるということですか。

【事務局】

契約検査課が通報の窓口になる表示もさせていただいておりますし、現場での表示も義務があります。

【委員】

実態と確認書の内容が違ったときには、何か罰則的なものがある、通報するということですね。

【事務局】

申出もできますし、市が調査に入って実際と違うような場合には、罰則も条例の中では決めてあります。

【委員】

勘違いしていたかもしれませんが、「合意を得た場合」の、合意が得られたかどうかの問題ではないかという話が先ほどから出ていたかと思いますが、それとはまた議論が違うような気がします。

合意が適切になされているかどうかというところは、確認書の問題とはまたちょっと違ってくるところで、でも、それはもうどうチェックしたら良いか分からないですよね。

【委員】

本来は、雇用契約書が結ばれていて、合意をどこで判断したかという、正式な書類として事業所なりが保管していないといけない話ですが、事務量としてはそこまで全部チェックできないということですよ。

【事務局】

そうですね、難しくなってくると思います。

【委員】

もっと言うと、従業員さんからヒアリングしたりしないと分からない話ですね。

【委員】

やはり施行した後に、アンケート等を行って、本当に守られているかっていう調査をしていかないと、雇用契約書を全部市に出しなさいっていうのは、市にとっても大変なことなのかなと思います。

【委員】

確かに、理解して署名したのかどうかというところもありますね。

【委員】

そんなこと言うとキリがないですね。

【委員】

一応、労働契約を締結する際には説明する義務があるので、それを信じるしかないというところです。やっぱり労働条件明示書は出さなきゃいけないわけですので、そのところはチェックしていくことになるわけですけど、それを全部見るっていうのは人件費等のコストがかかるところでもありますし。

【委員】

放置しておくとか個別紛争になっていくこともあると思うので、少なくとも周知だけでもちゃんとやっておかないといけないところだとは思いますが。

【事務局】

不勉強で申し訳ないですけども、年金等受給者は最低賃金を割るようなことにはならないでしょうか。

【委員】

最低賃金を割る場合は条件が要りますもんね。

【委員】

えらいことになります。憲法違反ということで、労基法以上にもっと罰則が強いと思います。

【委員】

やはり基本的には最低賃金があるので、それ以上払わなければいけないということになります。

【委員】

最終的には、ワーキングプアを作らないということだと思いますけどね。

【委員】

働く者としては、市の入札に参加される業者さんであれば、最低賃金は当然守られるだろうと思いたいですね。

【委員】

現実問題、最低賃金割って雇用しているところもありますよね。

【事務局】

それは、特例的なものでということですか。

【委員】

特例でもなくて、事業者が知っているのか知らないのかわからないけども、事業者が放置しているケースも実際にはありますよね。

【委員】

とにかく、皆さん知らないですね。大手の量販店の募集に、明らかに最低賃金を割

った求人広告をど真ん中に貼って、誰も気付かなくて、それが通っているっていう実態がありますけど、知っていたら、たぶんあんなことできないと思いますよ。知らないから、誰も気付いて言う人もいないから、898円が880円位でどこかその辺に貼って募集したって、そのまま締結されちゃうケースって山ほどあると思います。これはやっぱり、雇用主がきちんと従ってやってもらうしかないと思いますね。職を求める方って、なかなかそこまでできないと思いますし、知らないという実態が浮き彫りになってきますので、それならどうやって知ってもらうかっていうのをやっていくしかないと思いますけど、この件についてはなかなか難しいですね。

【委員】

「見習い」っていうのも気になります。研修中はちょっと時給下げても良かったりしますよね。それが、見習い期間を長くして、非常に長い間研修時給という形で働かせるというようなケースが起きるとまずいですよね。

【委員】

あまり試用期間が長いと不安定になってしまいますしね。

【委員】

ここに「見習い」って入ってしまっているのが、若干怖いなという気がします。

【委員】

話を聞いていると、「見習い」と「試用期間」がごっちゃになっている人がいますので。

【会長】

用語の使い方がちょっと難しいところはありますよね。
ほかに何か問題等ありますでしょうか。

【委員】

一回やってみて、また来年度に変更できるということですよね。

【事務局】

75%かという議論ももちろんですが、やり方や導入の仕方についても、次回審議していただければと思います。

【委員】

先ほども申し上げましたが、直営で抱えている社員は少ないから、自社の社員で該当するような人って、あまりいないです。土木の方は直営の率が高いと思うけど、少なくとも建築の方はそんなにはいないので、本当にこれを浸透させようと思うと、下請けさんとかそういうところまで掘り下げてやっていかないと、本来はあまり意味がないんじゃないかなというのが、個人的な意見です。確認書にも「下請に要請」とありますが、本来はそういうところまでやって浸透していくのかなと思います。

【会長】

それでは、一応ご提案どおり決定、ただし、今後、チェック・実態調査を行っていくという取りまとめでいかがでしょうか。

何かほかにありますか。特になければ、ここまでの項目は終わりにしたいと思います。

本日の議題は以上となりますが、委員の皆さまから何かご意見等ありましたらお願いいたします。

6 閉会