

# 議 事 録

会議体の名称		第1回板橋区公契約の在り方検討委員会
事務局(担当課)		総務部契約管財課
開催日時		令和8年3月9日(金)18時00分～20時00分
開催場所		板橋区役所南館2階 人材育成センター
出席者	委員	板橋法曹会弁護士 中重 克巳(委員長) 東京都社会保険労務士会板橋支部顧問 前田 昭博(副委員長) 大東文化大学経済学部社会経済学科教授 中島 正人 (一社)板橋区建設業協会相談役 黒木 修 板橋管友会副会長 木村 隆司 東京商工会議所板橋支部副会長 瓜生 一仁 全建総連東京都連板橋区協議会 平塚 浩章 日本労働組合総連合会東京都連合会 長谷川 俊之
	事務局	総務部長、契約管財課長
傍聴者		9名
検 討 内 容		
<p>検討委員会に先立ち、委員長、副委員長の選出を行った。</p> <p>事務局(資料に基づき(1)板橋区の公契約の現状と課題を説明)</p> <p>○委員長</p> <p>ありがとうございました。現状いろいろ板橋区としても、方策はされていて、例えば予定価格それから最低制限価格、低入札価格調査等で応じているが、それだけでは足りない不調の件数がどんどん増えているということだったと思います。</p> <p>前払い金の限度額の変更等ありますが、今後、さらに公共工事の増加が見込まれる中で、板橋区における課題ということのご説明があったというふうに理解いたしました。</p> <p>板橋区としてもこのような状況だと、人材不足、それから適正な労働報酬、価格転換ができないことが、ひいては人材不足や入札不調に繋がるという意味ではリンクしてることなんだと思いますが、板橋区としては、何らかの手だてを講じなければいけない現状があり、他の区でも検討が進んでいるというようなお話であったかと思います。</p> <p>以上を前提にいたしまして、労働者側からのご意見、事業者側からのご意見どちらからという制限はございませんので、自分たちの考えてる部分と合っている、合っていない、ないしは合ってることを前提にしてどうい</p>		

形で自分たちは主張したいということも含めて、まずはざっくばらんにご意見を以下お聞かせいただければというふうに思います。いかがでしょうか。

○平塚委員

設置要綱に関わる件で確認をしておきたいことが1点あります。第3条のところに委員は8名以内にするという記載があります。他の区では、6人程度の委員を選出して、学識経験者、事業者側、労働者側を双方同じ人数でやっていると感じているんですが、板橋区の検討委員会の設置に関しまして、労働者側だけが2名ということで、フェアではないということではないんですが、どうしてそういう選定をされたのか合理的な意見を早川さんからお伺いしたいなと思います。

○契約管財課長

今、委員ご指摘いただいたように多くの自治体では、学識経験者、事業者団体、労働者団体それぞれ2名ずつというパターンが多くなってございます。一方で、板橋区におきましては、本日議題とさせていただきますが、公契約条例の必要性というところからの議論が必要であるというふうに考えてございます。そのような中から、学識経験者を1名増やさせていただきました。また通常は建設業関係の協会からは1名という形でございますが、板橋区では設備関係の事業者が非常に多くなってございますので、設備関係事業者を代表して、1名という形でございます。また、東京商工会議所につきましては、当然事業者の立場でもありながら、東京商工会議所という性質から、少し中立的なフラットなご意見いただけるかなと思ってございますので、そういったような選定になったというところでございます。

○平塚委員

この検討委員会では致し方ないかと思いますが、審議会に移行するにあたって、人数調整を再度お願いしたいなど。労働者側も3名に増員するということを要望させていただきます。返答は要りません。

○委員長

では、今後の議論も含めて区の方にはご検討いただきたいと思っております。

それでは本題に戻って話を進めて参りたいと思うのですが、それぞれのお立場から、お考えになるところ等々、ご発言をいただければと思います。

○中島委員

意見というよりは質問をさせていただきたいんですけども。今の説明の8ページなんですけれども、基本的に、公契約条例を作ろうというのは、現在の労働者の賃金が低すぎるから、それをより高くしようというのが中心という理解でよろしいですね。そのような観点から見ますと、(2)の適切な労働報酬と価格転嫁、これは価格競争によりって言葉がありますように、入札の際に、価格競争が起きて、その入札価格が低くなってしまいう問題だということでは理解ができるんですけども、(1)は、要するに入札価格が予定価格を上回ってしまて不調になるって話ですね。金額面以外での不調という言葉もありますので、実際は複雑なところがあるのかもしれませんが、基本的には、予定価格を上回ってしまいうことで、これは入札価格が高すぎるって話ですね。少なくとも予定価格よりは高いって話ですね。それに対して(2)は先

ほども言いましたように、低すぎるっていう話ですね、これちょっと性質が違う話なのではないかと。

そして、公契約条例が、賃金等を高めに設定するという方向での条例であるならば、この(1)の要素は、公契約条例とは別のレベルの話にならないかと思うんですが、そこはどうなんでしょうか。単純に予定価格を引き上げることが可能であれば、高い額で入札が入ってくるということになるので、とりわけて公契約条例は必要ないということになるかと思うんですが、そこはどういうことになってるのでしょうか。

○契約管財課長

先ほど資料の別紙2で見ました通り、いわゆる予定価格の超過による不調というのは、これまでずっとございました。一方で、最近では予定価格を超過するのではなく、そもそも応札をせずに、辞退をされるという事案が、工事において増えております。その理由を確認しますと、現場監督などを担える主任技術者といった人材の不足による不調といったものが増えてきたということで、(1)で入れさせていただいたところでございます。

○中島委員

賃金の問題ではなくて、賃金が幾らであろうが、そもそも人が集まらないということによる問題。という理解でよろしいでしょうか。

○契約管財課長

(1)の部分につきましてはそうですね。主任技術者、いわゆる一定以上の経験であったり、知識を有する方が、この資格を有することができますが、そういった方が足りなくなってしまった、というところでございますので、いわゆる公契約条例で対象にしている労働報酬下限額であったり最低賃金といったものとは、少し別の議論になってくるかなといった部分ではございます。

○中島委員

別紙の2を見ますと、不調の要因としては、予定価格を超過してしまったというものが、非常に多いわけで、やはり金額がかなり重要な要素を占めているのかなと思いますけれども、しかしそれとは別に、人手不足の要素もあるということですね。

このあたりにつきましては、また、機会があれば、質問などをさせていただきたいと思います。

○委員長

今お話いただいた通りで、金額の面が一番大きいだろうというのは想像つくんですけど、この金額の面と、例えば今の人材不足の話とリンクしてくるんですかね。

○契約管財課長

工事を行うためには、人件費を含め様々な積算をしていただきますので、最終的には金額によるところでございますが、最近では金額以外に、現場を担える人材がいなくなってきたというところが大きな課題になってございます。これは区内、区外によらず、特に建築とか工事の部分で顕著になってきているところでございます。

○委員長

あんまりリンクしてない。

○契約管財課長

主任技術者、現場監督を担える、いわゆる技術者の部分と、労働報酬下限額というところでは、速やかにリンクするところではないのかなと思ってございます。

一方で、いわゆる公契約条例であります。労働報酬下限額を定めるといった形になれば、事業者また労働者にとって、当然より働きやすい環境をつくることのできるという面では、全く関係ない話じゃないのかなというふうに考え考えております。

○木村委員

労働者側の立場で、先ほどのお話を聞いていた中で、私の会社でもかなり色々、課題となってる部分がございます。やはり先ほど言った、主任技術者等の有資格者に対する、労働市場での人の取り合いと言いましようか。人がいないわけではないんですけれども、実際の工事量に対して、全体的な有資格者の数が足りないものですから、どんどん金額を積み上げていって、採用の競争させていただいている状況を鑑みれば、一概に関係ないわけでもないのかなと思います。

やはりそこが、言い方悪いですが、安いと、他社さんに移られるっていう、市場原理といいましようか、そういったものが今働いてきていて、しかも流動性という意味では、昔のように、終身雇用で1つの会社にいるっていう、マインドもなかなかない中で、特にそういうハイスキルの持っている方は、転職をされているということが現状なものですから、やはりその中の賃金が上がっていくっていうのは、全く無関係ではないのかなというふうに思います。

○委員長

どこかでは何となくリンクしてるようなところもありますかね。そういう意味では板橋区として抱えている現実の課題という面では、こちら辺に反映されてると。ただ、今回、公契約条例云々ということに関して言えば、やっぱりお金の面がすごく我々の議論の争点の中心にはなるだろうということは思います。

その中で板橋区の抱えてる課題ということで今、ご提示をいただいたという形の位置付けでよろしいでしょうか。

○瓜生委員

私のところはビルメンテナンスが本業ですが、工事の方は大体区の認識で捉えられているような感じがするんですけども、委託とか設備管理に関しては最後の方に書いてあるだけで、認識として、委託の方は、例えば板橋区役所であれば何十人工となりますよね。それを取りまとめたり、指示をしたりする人が優秀でないと品質の管理ができません。なので、どこでもそうですけど、設備管理も含めて、管理職とかマネージャーがあまりいないですし、育てるのにも意外と時間がかかります。

これはやっぱりノウハウもありますし、専門的な知識もいるのでその辺の原価のあり方というものを、賃金に乗せて、最低賃金が云々って、確かに人数がたくさんかかる仕事なので、それについて目が行きがちなんですけれども、その辺をぜひ検討していただいて、やっぱり最低制限価格制度におきましても、入札の結果なんか

を見てますと、前年度より最低価格が下がっていきなりするんですね。

この時代に賃上げしてるのに何で最低価格が下がるんだろうっていうことも含まれてきますので、その辺の精査をやっていたらいいのと、それから工事の方では、最低制限というのがありますけども、委託とかそういうものに関しては最低制限というのはないですね。

これ区役所はされているようですが、その他の何千万という物件に関してもほとんどされてないのが実情だと思うので、確かに公契約の取り決めも必要なんですけど、まずその辺の基礎的な数字というものを固めていただいて、仕様なりにやっていただきたいというのはいろんな方からの意見がありまして、やっぱり人がやるものですから、人を育てないと品質も上がりませんし、それから人もいつかない。

さらに言えば、指定管理についても人件費がどんどん上がってきますと、指定管理は5年契約なので、途中での価格改定がなかなか難しいんですよ。指定管理先の方に、例えば委託で人件費が上がってるんですよということを申し上げても、予算があるからということで、福祉施設なんかみんなそうなんですけど、全部人が関わる問題なので、非常にその辺で悩まれてるというのが非常に伝わってくる部分も多いので、その辺の基礎的な仕様だったり数字だったり、取り決めをする以前の問題の部分もたくさんあるのではないかなと感じております。

ただ概ね、工事じゃないですけども、区の捉え方としては、そんな感じではないかなとは思いますが、その辺だけ、前から商工会議所を通じて、中身のことで申し上げてるので、精査をしていただいて、一応外国人のことも含めてね、例えば現場によっては、外国人はだめだっという現場も役所であるようなんですよ。

今後そういう部分で、全般的に考えていただかないと、特に業種として私たちもそうですし、現場で今板橋区は手を動かす人が本当に足りてないので、そこも含めて、検討していただく材料になるのではないかなというふうに考えます。

#### ○委員長

もう既にその現状の課題を前提にして、それぞれ今後の見通しとか等々お話をいただいているという段階なんですけれども、今、瓜生委員からお話があった通り現状把握があってこそ、その先の話だろうということ、まさにその通りなんだろうとは思いますが、今ここで、細かな議論というよりは、方向性についてどういう形で進めようかということがメインになろうかと思ったり、最終的に規定を詰める詰めないという段階では当然そのあたりも必要にはなっていないかとも思っています。

流れとして、この委員会を先に進めていいかというようなことになるんだろうと思うんですけども、一応その細かな最終規定云々ということをまずは除いておいて、各団体各個人が抱えていらっしゃる問題を考えたときに、方向性としてこの流れを続けて議論していいかという形で、まずは考えさせていただければなと思っていて、ございます。当然、その過程では、現状把握についてもっと細かな意見というのは当然のことかなというふうに思います。そうしましたら、次の説明をよろしくお願いたします。

事務局(資料に基づき(2)公契約条例についてを説明)

○委員長

今ご説明あった通り、公契約条例には賃金条項型、理念型があつて、これをどういう形で、板橋区として定めていく形になるかというのが今後もろもろ議論をしていく流れだと思うんです。

賃金条項型のほうに一定のペナルティがあるっていう記載があるんですけど、一定のペナルティって具体的にはどんなものがあるかご説明いただいてもよろしいですか。

○契約管財課長

賃金条項型でペナルティとされておりますのが、立入調査、また、指導監督、公表といったものもございます。また、いわゆる連帯責任型といったものにおいては、例えば孫請企業の労働者が労働報酬下限額の賃料もらえていない場合、その賃金を元請に請求することができる、そういったような連帯責任条項と言われるものを公契約条例に備えています。

○委員長

今ご説明いただいた最後の辺りなんて激しい感じのあれですけれども、それって、そんなに多くの区が採用してるんですか。

○契約管財課長

労働報酬下限額を採用している自治体で、例えば23区で見ますと、およそ半分以上はこのいわゆる連帯責任というものを採用している状況でございますが、一方で賃金条項型を採用してる区においても、この連帯責任といった条項を設けないといったような判断をしてる区もございます。

○委員長

今ここでは何も決まるどころじゃないんですけれどもそういうような、最終的な議論で、条項ができるできないという時には、そういう辺りまで詰めた議論になっていくんだろうなと思います。

今は、あくまでも方向性を考えてる段階なんで、基本は賃金条項型なのか、理念型なのかぐらいの、ある程度の方向性を決めていく必要があるんだろうと思つてますけれども、仮に、賃金条項型になったとしてもその連帯責任、というような規定をしていない区も半分あるっていう意味でいいんですよ。いわゆる監視、監督機能を強化するという方のペナルティっていうかな、そういうものが多いという理解でよろしいですね

○契約管財課長

連帯責任をとってるのが少なくとも半分はございます。

○委員長

一応、正確な数字とか、区が出してないんで申し訳ないですけれども、報告そういう状況であるという理解はいただけましたでしょうかね。

その上で、今回のパートでは公契約条例というものを規定したときのメリットデメリットというものを区の方から提示をしていただきました。

それぞれメリットデメリットをご検討いただければと思いますし、まず、今の区の説明に対して、何か質問等が

あればそちらからお聞きするでもいいかなと思いました。疑問点等々があれば、まずはそこを解消していただいて議論に入るのもありかと思います。

○木村委員

23区では、別紙2の表だと公契約を導入しているほとんどが賃金条項型ですが、全国になると、割合的には理念型の方が多い。先ほど地域性かとおっしゃっていたが、どんな地域性なのか。というのは理念型ぐらいがちょうどいいんじゃないかと若干思ったりしたので、理念型のメリットデメリットなんかもわかるのであれば教えて欲しいなと思いました。

○契約管財課長

理念型のメリットというか効果というのは、ちょうど賃金条項型との裏返しにはなりますが、いわゆる緩やかに条例を作るので、事務負担が比較的軽易であるというところが出てくるかなと思います。

また、デメリットといたしましてはいわゆる労働保守の確保策があそこまで強く出ないといったところかなと思います。そのあたり、もし他の委員の方でも補足いただければ幸いです。

○委員長

デメリットとしては、そもそもこの公契約条例というものの建付けからすると、やっぱり若干弱いところがあるという形になるんだろうというのは、自ずと想像できるころだと思います。

ある程度の拘束力を持った形で規定するのか、完全に理念だけで、あとは任すぞってということなのかっていうことですよね。

あくまでも条例ですので、これから先どう世の中で動いていくかわからないですけど、もしかしたら、この流れが広まっていけば、法律になるかもしれないとか、いろんなことがやっば起きてくる可能性もあるのかもしれない。今の段階で23区では、多数が制定をしているということで、何らかの形の成果があることは間違いなさそうですが、全国的に見るとほとんど制定されていない。ただ、広げて考えてみると例えば、板橋区の近隣区が、この公契約条例を制定していたら、板橋区の事業者とか近隣の事業者が、最低保障が高い区に流れていくんじゃないかと。その辺りの危機感というか、リスクっていうのはいかがなんでしょうか。

要は、そうなってくると板橋区としての入札がよりままたならないということになるのかなと。他の区が制定しているのにうちだけ制定しないということで、その後の問題が起きてくるのかこないのか、区の方ではどんな感じでしょうかね。

○契約管財課長

委託事業者においては非常に顕著でして、区ですと、労働報酬下限額を持っておりませんので、やはり多くが最低賃金での募集となっていると、一方で、公契約条例を持っている近隣区ではそれぞれ高い賃金で募集がかかっているという状況がございまして、なかなか採用に苦労するという声は聞いているところでございます。実際、より良い労働条件のところにはいい人材が流れてしまっているという状況はあるだろうと考えています。

○委員長

何となくその辺の理解は我々もできるところかなと思います。さらに言えば、そういう意味で先ほど、板橋区の契約状況等々でご説明いただいて、不調件数がふえているというのはそのあたりも関係していると理解してよろしいですか。

○契約管財課長

委託の不調に関しまして、これまで人材不足の不調というのは基本的になかったんですが、今回初めて出ております。また令和8年度の契約でも実際に、給食調理で不調が出まして、やはり人材不足によるものとのことでした。ですので、少しずつ影響が出ているなどというふうには感じてございます。

○瓜生委員

委託の話が出ましたので、他区の労働報酬下限額を見まして、うちの民間の募集のチラシの金額ちょっと上げないとまずいかなって思ったぐらいなんです。今お客様に請求してる単価が民間の方でも、1,800円1,900円なんです、安いところで1,600円ぐらい残ってるんですよ。

これどうするのって話があって、徐々に価格交渉してるんですけども、これおそらく板橋区で1,500円ベースにしたら、建物管理で2割ぐらい予算上がるんじゃないですか。

もちろん人が雇用される動機というのは賃金だけではありません。家から近かったり、自分の都合に合わせたり、特にパートの人は非常にそういうことが多いんですが、近隣区と比較されると、なおさら人が集まりにくくなるのかなという感じはしております。

もしくは賃金の支払いができなくて予算が上がるんだったら、仕様を変えればいいんじゃないですかね。毎日やってる事を2日に1回にするとか、その辺、仕様の中身を変えていくという努力もご検討いただいた方がいいかなという風に思います。これからどうせ賃金は絶対上げなきゃいけないので。

○委員長

ぜひそういうお話をいただいた方がいいと思うんです。実態が特に私とか中島先生とかもわからない部分が多いので、実態をご説明いただくとだんだんと議論が煮詰まってくるかなという気はいたしますので、ぜひご発言をいただければよろしいかなと思います。

○中島委員

極めて素朴な質問になってしまうかと思うんですけれども、労働報酬下限額を設定すると、公契約条例において設定するという方向での議論を今しているわけですが、そもそもすでに、最低制限価格制というのはあるわけですね。

それに類似した低入札価格調査制度というものもあるわけなので、賃金が低過ぎて問題が起きているというのであれば、こちらの制度の運用を工夫することによって対処することもできると思うんですけれども、公契約条例が必要だというのは何か理由があるのでしょうか。

○契約管財課長

今ご指摘いただいたように制度の運用により、工事につきましてはやはり最低制限価格制度などにより、ダンピングの防止はやってきたところでございます。

一方で、労働報酬下限額のある公契約条例をベースといたしますけれども、それを定めることによって、区内の産業で働こうといった人間をしっかりと増やしていくことができると。ひいては、区内の産業において事業者さんが、人を雇いやすくなり、人が働きやすくなる。そういったような環境をつくれるものであるというふうにも考えているところでございます。また、当然労働環境を上げることができれば、事業者にとっても非常にメリットがあるといったように考えているところでございます。

#### ○中島委員

別紙1の最低制限価格制度についてご説明がりましたが、この制度の運用で対応するというのは、やはり無理であるという事情があるということなんですね。

#### ○契約管財課長

いわゆる応札価格を一定額以上にするという効果がこちらの制度でございます。一方で、いわゆる賃金条項を定める公契約条例においては、工事であれば元受け、下請け、さらに2次、3次、4次という形で、重層的な下請け構造の中において、一定額以上の賃金を支払われていない方がいらっしゃる場合、そういった方々に対して、一定額以上の支払いを保障するのがこちらの公契約条例といった形でございます。

建設業界では賃金が上がりづらいといったようなところもございますので、この制度で全体の発注額というのは一定の範囲内に収めることができるんですが、一方で働く方に賃金として払われているかというところは、捕捉できないといったところが、要の部分になるのかなと考えております。

#### ○平塚委員

今、高齢化と若年者の入職者がいないという中で、インフラの整備をして、技能労働者もちゃんと雇うということ、今ここで手を打たないと、今後、板橋区だけではなくて全国で大変なことになるという中では、やっぱり賃金条項型でしっかり優秀な人材を確保するというところが、役所の工事から必要かなというふうに思います。

公契約条例のメリットというところで出てますが、賃金条項型でないこのメリットは一切生かせないという中で、ダンピングの防止っていうのもありますが、いまだにブローカーが入ってきているという現状もありますので、労働報酬下限額以下で働かせてはだめだというところをきっちり確保するなかで、そういったブローカーを排除していく。契約した金額が、末端の職員まで届くという制度を担保するためにも、ぜひ賃金条項型で議論を進めていかないといけないかなというふうに思います。

豊島区でも、3月4日に審議委員会がありまして、そこで労働報酬下限額が1,500円になったというふうに聞いております。

すぐお隣ですので、人材確保が厳しいかなというふうに思いますので、今のチェックシート方式でもできるころは、やっていった方がいいかなというふうには感じます。

#### ○瓜生委員

人が流出するという例ですけど、うちで人材を募集するときに、埼玉県の和光市とかあの辺ですと、賃金が低くても割と集まりやすいんです。

最低賃金が違うんで。ということは今豊島区の話が出ましたが、逆に言うと、そういうケースはどんどん起きてくる可能性はあるというふうに考えます。

○長谷川委員

例えば、この最低制限価格制度の中でチェックしていく部分というのは、どちらかという、最賃以上の価格でちゃんと支払われているかとか、そういった部分になろうかと思えます。

ただそれが適正な価格かどうかというのはまた別の問題になってくると思いますので、そういった意味では、先ほど来お話ししている最低制限価格という部分について、人件費の部分もちゃんと検討していかなくちゃいけないのかなど。或いはその大元の金額はいいんですけども、実際に払われてる金額が幾らなのかというところの、ある程度の制限というものが必要なのかなというふうに感じておりました。あと1点質問なんですけど、先ほどの京都のお話で、例えば、デメリットの部分でその経緯、今回、基準が高くなることで、区の財政支出の増で、経営が悪化していく、その中で、品質が低下していくという部分のお話がありましたけれども、その紐づけが何となく理解できるように理解できない部分がありましたので、そこら辺どういったサイクルのもとでそうなったのか、お聞かせいただきたいと思えます。

○契約管財課長

先ほど京都市の例という形をお示しさせていただきました。

労働報酬下限額を定めるかどうかというところの議論でこういったような、検討事項というふうに示されたというふうに理解しています。

労働者の賃金が上がることによって、経営が圧迫され雇用削減に繋がってしまうのではないかと、そういったような懸念が示されたというところなんです。

このあたり仮に工事で労働報酬下限額が入った場合、また、区内中小企業が非常に多いといった状況になってございまして、そういったところから心配する声も実際に届いているところでございます。

そういったような声を反映した、意見として扱われたのかなと思ってございますが、そのあたりは、我々が想像するよりも、実際に当事者として、関わっておられる皆様の方が、よりリアルに感じられるのかなというふうに思っております。

○長谷川委員

自分の感覚からすると、逆に労働報酬下限額が上がることで、当然発注金額も上がるわけなので、逆にその圧迫をするよりは、健全な経営になっていくというイメージの方が強かったものですから。

例えば、おそらくそういう懸念としてまだ、運用されてない中でのデメリットとして懸念は感じるかもしれませんが、逆の見方もあるのではないかなと思ってちょっとお話しさせていただきました。

○委員長

ありがとうございます。確かにもう考えれば考えるほど功罪いろいろ出てくるなというのはわかりますね。なかなか一筋縄にみんなの意見が一直線にいかない面もあるのかなということは十二分に理解できると思いますが、今お話を伺ってる限り確かにうちだけがその労働者に配慮しない形で今までの制度を突き進むような形

だとすると、例えば近隣区が導入した場合には、仕事として太刀打ちできないというか最終的には、入札に至らないということが出てきそうなのかなというあたりまでの感覚でしょうかね。もう本当に雑駁な話で恐縮ですけどもそういう不安っていうのは、感じないわけではないのかなという気もいたしますが。

いかがでしょうかね。

○木村委員

私この公契約条例についてそもそも反対でも何でもなくて、ニュートラルなつもりで今日来ました。なので先ほどから、同じような質問になってしまうんですけど、例えば渋谷区、足立区とか、すでに賃金条項型の公契約条例を実地実施している自治体は、果たして工事委託において不調が激減したり、目に見える形で効果が出たりしているのかなというのは、疑問があります。というのは、建通新聞とか、そういった業界の新聞見ると、やはり不調は、すべての区においてそれなりに散見されてまして、どちらかというと、その件名の他に、不調かどうか、落札の場合は落札の金額しか書いてないので、工事の内容とかわからないですけど。

例えば土木系よく不調になってるなとか、水道局のやつよく不調になってるなとか、そんな感じですけど、特別渋谷区、足立区、世田谷区に不調がないかというとなんなような感じには見受けられないので、その辺はどう分析されてるのかなと思って質問です。

○契約管財課長

先行区に、実際に不調状況どうなりましたかっていうところだと、やはりこの人件費の部分以外の、物価の高騰が大きくて、価格超過による不調というのは起きているといったような状況でございます。

一方で、特に委託においては、人が雇いやすくなったといった意見も出ているといった形でございます。

○木村委員

委託と工事は、ちょっと一緒くたには話せないというのが、今おっしゃったように隣に黒木さんいらっしゃいますけど、工事の場合、この不調になった案件私も参加したのものもありました。

辞退したこともありますし、結果的に予定価格オーバーで落札できなかったものも、もちろんありましたけども、工事に関して言えば、建築さんも設備もそうですけど人件費の割合もさることながら、今おっしゃったように購入しなきゃいけない機器だとか、いわゆる資材だとか、建材だとか、そういったのがちょうど令和5年から、7年にかけてとか、とてつもなく値上がりしました。

まして大きな金額の工事になればなるほど工期が長いわけで、もちろん区役所のほうはインフレスライド等、公共工事の場合は、見てはくださってますけども、それを凌駕するぐらいのスピードで物価が上がったりとかしてて、ちょっと怖くて出せないとか、長い工期になればなるほど、先行き心配なので、図面は見て応札も考えたけども、やめておこうと。

なので、人件費だけが原因ではないなというのは、工事に関して言えば、それが実態かと思います。

○委員長

確かに人件費だけではない面があるということも理解はできるんですけども、それでもやっぱり人件費にスポットを当てて、今回、考えるべきだというご提案が区のほうからあったわけですけど、区としてはどのあたりがや

っぱり、人件費にスポットを当ててこの議論をしなきゃいけないと思われた一番のポイントになるんですかね。

#### ○契約管財課長

今、木村委員おっしゃっていただいた通り、工事不調の原因として、やはり物価資材の高騰というのが非常に大きい部分ではあるというふうに捉えています。

一方で、主任技術者も足りないと、いわゆる買い負ける部分というのものもあるのかもしれませんが、そこも非常に少なくなってきているというか、人がいなくなってきていると。需要に供給が追いついてきていないというような状況もあるのかなと思っております。

今、労務費の部分に、焦点を当てておりますけれども、当然区としては、入札不調による行政サービスの停滞というのが最大の課題だというふうに捉えています。

不調の原因は先ほど申し上げた通り、まず、技術職員がいない、また物価が上がって仕上がり過ぎてしまっているといったところ、また工期が合わない、リスクが高いといったところかなと思っております。

一方で、建設業界については、やはり他業種に比べて、賃金水準が低いといったことで、人材不足が深刻な状況である。これも国も言っているところでありまして、建設業法を含めた、担い手三法により、建設業界の労働環境を確保するような方向にシフトしてきているかなと思ってございます。

また、CCUS などによる年収モデルなども示されてきており、人材確保の環境を国として整えてきているのかなと思っております。

区として、入札不調を防止するためには、先ほどおっしゃっていただいた、物価の部分に対応しつつ、公契約に携わる人材を増やしていただく必要がある、公共工事発注に携わる方々を増やしていただく必要があるのかなと思ってございます。

そういったような方を増やすためには、労働環境整備させていただくことで、区内事業者、ないし建設業界の働き手が安心して働けるような環境を整えていく必要があると思っております。

公契約条例を制定してすぐに現場代理人が増えるわけじゃないですけども、まずそういったところからスタートするといったところも非常に重要な視点なのかなというふうに思っております。

#### ○委員長

今のお話を聞いている限りでは人材を確保するという視点で考えればどうしてもこの制度が必要だと。最終的にまだ条例のレベルの話ですけど、法律になれば全国になるのかもしれないとか、いろいろあるとは思いつつ、板橋区として、やはり従前の制度では足りず、この制度をやっぱり導入したほうがいいと。板橋区としてはもうニュートラルな考えたんだろうと思うんですけど、この議論を始めるべきであるというふうに板橋区としてお考えになられた一番のポイントというところ、どこになるんですかね。

#### ○契約管財課長

課題で出させていただいた入札不調による行政サービスの停滞というのが、板橋区としては非常に困るところです。建物が完成しなければ、例えば学校であれば子供たちにいい教育環境も提供できませんし、清掃であったり調理であったりそういったようなところの、ソフトのサービスが滞れば、すなわち行政サービスの低下

に直結するといったところでございます。そういったような状況を見た上で、区としてまずどこをやっていくべきかと、行政サービスをしっかり、質を担保し、ずっと継続していくためには、どうしたらいいかというところで、その部分を一番大きな課題としてとらえているところでございます。

○委員長

行政である以上継続的な行政サービスをしなきゃいけないということを考えたときには、やはりこの制度の検討は不可欠であるというふうな考えに至ったということなのかなというふうには思いますね。

○中島委員

先ほどお話ししたことの繰り返しのようなんですけれども、入札が不調であるということが大きな問題であるとすると、その不調の主な要因は、予定価格を超過しているからですよ。入札価格が予定価格を超過しているからであると。で、その理由といえば物価高である。

こういうことなわけですけれども、これに対する対応としてまず思いつくのは、予定価格を引き上げることであって、もしも、賃金をですね、引き上げるということをすれば、事業者の収益がその分減るんですよ。もし、予定価格が変わらないままで、賃金を引き上げるということになると、事業者の収益が減ることになるので、何か聞いてて違和感を覚えましたけれどもいかがでしょうか。

○契約管財課長

このあたり、まさに一番議論になるポイントなんだろうなというふうに思っております。

板橋区においては予定価格の公表をしておりません。一方で、最低制限価格の決め方は今見ていただいたように決めているところがございます。

その中で平均した入札、いわゆる落札率というところでは、100%までいっておらずまだ少し余裕がある状況です。応札額について、例えば労働報酬額を含めた金額を積算し、応札していただくことによって、事業者の収益を減らすことなく、制度運用が可能であると考えています。

一方で、予定価格を超過するものにつきましては、今ご指摘いただいたように、物価の上昇分や工期などを見直すことによって、その不調に対応しています。工事の不調といったところでやはりこの物価高による部分が一番大きい部分であり、あわせて、人手不足も確実に出てきているというふうに考えております。

○中島委員

物価高、それから人手不足、それが原因で、入札が不調に終わる例が多いということであると、根本的な解決は、インフレを収束させる、或いは人手不足を解消するために、外国人労働者を多く入れる。そういうようなことになるわけですけれども、これは国がやることですので、1自治体がとやかく言えることではないわけですね。

そうすると自治体としてできることは何かというと、なるべく不調に終わらないように、入札価格を引き上げるということですよ。

その結果、予算が拡大するということになるわけで、区としては、財政上やっていけないということになるかもしれないわけですけれども、そのあたりは、その公共サービスの必要性和予算の制約との兼ね合いの問題な

わけで、もしも本当に必要なサービスや施設であるならば、多少の予算の拡大というものは甘んじて受入れるべきであると、こういうことになります。それは逆に言えば、こんなものは要らないという公共サービスなども、あるということになるのかもしれませんが、そこあたりの決定は最終的には、議会、さらにその背後にいる住民ということになるかと思えますけれども、明確な答えが出ているわけではなくて、問題の枠組みを言うと、そういうことになるかなあというふうに感じました。

○委員長

その通りだと思います。要するにその入札額を、行政の方が身を削って高い金額でっていうのは、もうおっしゃる通りだと思うんですけど、結局そうしたものが、労働者さんにしっかりと行き渡るようにして欲しいというのが多分この条例の趣旨ということですね。だから上げることについては行政さん頑張ってというしか僕らもないんだと思うんですけど、そうなった中でそのお金がちゃんと、7次、8次、9次請けとかという事態に接したときに、しっかりとお金が行き渡ることで、人手不足解消に当然つなげていきましょうと。既に15区が先行して走ってるんだとすれば、板橋区としても、そこに追いつかない限りは、後手後手に回るかもしれないというふうな、お話かなと頭の整理はしています。

他、もうちょっとランダムに、いろいろご議論いただければと思います。

○中島委員

ただいまのお話に対してちょっと刺激的な発言になってしまうかもしれませんが、もしも他の区が、賃金を引き上げているということが何らかの意味で適正であるというのであれば、板橋区もそれに追随するということは問題がないと思うんですね。

ところが、本当は引き上げる必要がない。仮にそういうことがあるにもかかわらず、公契約条例によって引き上げられているということは、これはいわば、ちょっと刺激的な言い方になりますけれども官製のカルテルなわけですよ。

カルテルのおかげで、カルテルに参加していない、板橋区が割を食うっていう話で、そうであるから、我々も公契約条例を導入しようというのは、カルテルに参加するっていう話になってしまいかねないわけで、これ今、あくまでも論理的な可能性を少しお話するだけですけれども、そういうことも少し考えなければいけないという気もいたします。

○委員長

そうですねだから、現状が、どうなのかっていうあたりの把握で先ほどからいろいろ出てる部分だと思うんですけど、現状がどうなのかっていうあたりの、把握っていうのは、今ここで云々ではないんですけども、この条例を成立させるさせないにかかわらずその議論をしていく過程の中では、逐次、検討する必要があるテーマなのかなというふうには思いますね。

○瓜生委員

うちの事業所で100人ちょっとなんですけども、働いてる人にぜひ賃金を上げてあげたいんですよ。これ素直な感想で、結構大変な割には安いんですよ、特にそういう清掃はね。

それで、1500円だったとしても、3時間パートで4,500円じゃないですか。

じゃあそれで通勤時間入れてどうなのっていうことを考えると、もうちょっとその辺のことは、国の法律も含めてですけども、ここで130万円の議論をするつもりはないんですけども。

政治家の人たちはみんな自分たちが基本給上げますって言うてるけど、あげるのは事業者なんですよ。その辺をどうも理解されてるような気がなくて、どうしてもその辺の賃金の問題っていうのは、当然予算も上がるんでしょけれども、そういう部分では組み合わせ次第かなっていうふうにも思いますし、このぐらいの賃金でどうのこうのっていうことも、給料払ってる者としては、ぜひもうちょっと従業員の給料を正社員も含めて上げてあげたいです。

特に時給の人の話になってますけど、実際には、管理職も大変なんですよこれ。なので、その辺を含めてね、検討の課題にぜひ入れていただきたいなというふうに考えます。

○長谷川委員

今のお話の中で、私も事業の中の労働者としてですね。今のお話を聞いてて、やはり我々労働組合の中でも、現場まわるとそういった声が非常に多くて、やはりそういった人たちに上げて欲しいという中なんですね。

今のトータルのお話を聞いていて、客観的に見たときに、我々一般的な外部的なこう一般的な社会の中の、今のインフレ傾向の波の渦の中で、やはり従業員の給料上がっていく、さらに企業の金額も上がっていく、そういったある意味インフレのスパイラルがちょっとずつですけども、過度ではないにしても、なっていく中で、何となくこの行政の部分だけが取り残されているような感じがしました。

そういった感じからいくと、やはりそういった部分を、どうしてもこうスパイラルとして、何かきっかけを作ってトリガー引いた上で、まわしていく必要があるんじゃないかなと、やっぱり一般の部分と最低でも合わせていかないと、なかなか行政サービスとしては、ご苦労されている部分は、解消されていかないのではないかなというふうに感じた次第です。

○中島委員

ただいまのご発言ですけれども、公契約において雇われる人々の賃金が、民間の水準よりも低いというのは事実なんですね。私も少し事前に勉強をしたところ、そういうことを示す表を載せている本があったんですけども。民間水準より低いんですね。で、仮にそうであるとして、なぜそうなるのでしょうか。

○契約管財課長

事務局の方からその問いに対する部分でいきますと当然、法令は遵守している中ではありますが、やはり競争入札というのが一定の部分ではあるんだろうなというふうに思っております。

当然税金で行政サービスを執行する上において、やはり最少経費で最大効果っていうところがございます。

その部分が賃金について、法令は遵守している一方で、上がりづらい、という状況かなと考えております。

ただ、私の方でそう捉えているだけなので、応札のために積算される皆様が実際に、どのように捉えておられるのかは想像の範囲を超えません。

○中島委員

今申し上げましたことはちょっとメモをしてありますので少し正確に言いますけれども、ある自治体の例なんですけれども、その自治体の非常勤の賃金が、民間の地域の事業所の時給の相場より低いってということなんです。

予定価格を設定したり、それから最低制限価格制度を設定したりするとき、おそらく事務の方としては、いろいろな計算式などを使って、算定をしていらっしゃるんだと思うんですけれども、何かその計算の仕方の問題はないだろうか、或いはそもそもそういう制度の仕組み自体に、問題はないだろうかという疑問を、制度のことをよく知らないで申し上げてますけれども少し感じます。

民間水準よりも低い賃金で人を、公共サービスの仕事に雇うっていうのは、感覚として、おかしいと思うんですよね。なぜそういうことになってしまうのか。制度上に問題がある、或いは制度の運用上の問題があるのかなあという印象を持ちますけれども。

○委員長

今のことに関して、回答を求めても、ちょっと回答が出てこないと思いますので、区としてはそういう意見があったということで、受けとめるっていう形なんだと思います。

○瓜生委員

ここにビルメンテナンス協会が出した資料がございまして、後でご参考にお渡しますけども、内容はということかという、ビルメンテナンス業務に関する契約、公共調達における令和7年度最低賃金金額改定を見据えた契約金額の変更検討について、厚労省の通知が基になってる資料です。

ビルメンテナンス協会の方でガイドラインを作っていて、後でお渡しますので、区の方でご参考にされたいかがでしょうかということで申し上げます。内容はいろんなこと書いてあるんですけど。

低価格制度の問題とか全部書いてあるんで含まれてますんで、いるいらないは別として後でお渡しいたしますのでぜひよろしく願いいたします。

○委員長

いずれにしても、議論の方向性なんですけど、基本的には、何らかの形、それは理念型か賃金条項型かも含めてなんですけれども、この議論自体を進めていくということに関しましては進めていくという方向性のお話かなと思ったのですがその点についてはいかがでしょうか。

(一同、異議なし)

じゃあこの話は、継続して進めていかせてください。

まだ最終的にこの形と落とし込んだわけでも何でもございません。

あくまでも議論を継続して進めて参りますと、今は宣言しただけです。

さらに、あと一応ですね賃金条項型、理念型というものがご提示されました。

これに関しましても、理念型は23区中1区だということですけど、要は賃金条項型でも一定のペナルティということで、そのペナルティの幅があるわけですよね、先ほどご説明をいただいた通りでお金をしっかり払わせるということまでいくのかから、基本的には今も何らかの監視監督はやっていらっしゃるんですね。そういう

もののさらに上に行くのか行かないのかというようなことも含めて、かなり幅のある議論なんだろうと思います。それによっては、賃金条項型の連帯責任に近づくパターンもあるかもしれませんし、逆もまたしかりなんだと思うんですが、そういうことを考えたときに一応これから先、またそうやって考えていったらやっぱり理念型じゃなきゃおかしいという議論を遮るつもりは全くございませんけれども、一応方向性としてはですね、賃金条項型の条例について、この先検討させていただくと。多分ペナルティの幅とかを考えると、多分相当なゆとりがあるのかなという気はするわけなんですが一応方向性としては、そういう形の議論でいいのかなというふうに思って聞かせていただいたんですが、この点は、もしご意見があれば、全く異存ございませんので、いかがでしょうか。

○平塚委員

私は先ほど申したように、賃金条項型でなければ、この条例自体が全く意味をなさないというふうに思います。

まして建設業に従事してる職員は、賃金が安いというところで、先ほど中島委員からもありましたように、区の工事をする上で、やっぱり人を、一人前の賃金で確保するためには、その条例があってしかるべきかなというふうには感じます。

また、建設業ダンピングやピンハネでどんどんどんどん賃金自体が競争にさらされてるところ、ここをどっかで断ち切らないと。現場で働く人の賃金がちゃんと確保できないという中でやっぱり公契約条例で賃金を確保していくための、条項が必要かなというふうには感じてます。

○前田委員

今回板橋区のほうで、公契約条例を導入しないと隣の区、いずれは市というのも出てくるかもしれませんが、いい人材が集まらない。結果的に、住民に対するサービスが低下するというような話で、今日のこの会議になっているんでしょうけども、10年ぐらい前に区議の方と話したときですね、板橋区は公契約条例入れないんですかって聞きました。いや、しばらくは無理だろうと、ずっと無理かもしれない。どうしてですかって聞いたら、その財源は税金だからだと。先ほど、仮定ですが1,500円に賃金が決まりましたかってお話いただきましたけども、結局それは住民の税金から出てるわけですよ。

そうするとどこかで線引きをしなければいけないんでしょうけども、そういうことも考慮しながらしていかなきゃないし、それからあと、下請けの方々に対してもですね、そこまでしっかりと縛っていけるのかどうか、さっき、いろいろ条例の遵守状況を確認管理するために、事務負担が大変だということも言われました。まさにそうだと思うんですね。

コロナの前ですが、6年ぐらい前に東京都の建設局の実態を調べてくださいと言われてまして、調べました。そうすると元請けの方々はですねそれなりにちゃんと遵守してるんですね。

下請け孫請けに行くと、そのあたりが、守られていない。

たまたま私どもはその下請けまで見る契約ではございませんでしたので、どうですかって言ったらちょっと難しいねという話もありました。

社会保険料負担の話も今、国のほうで、何とかしようという話出てますけども、当然その賃金が上がることによって社会保険料の負担も現状は増えてきますので、そのあたりも、きちっとその公示価格の中、或いは委託価格の中に入れ込んでいかなきゃいけないことをしますとなかなかその事業者がですね、単なる直接人件費で1500円払えばいいというだけじゃなくて、法定福利費、そのあたりについてもですね今多分契約書の中に社会保険料も入れるようになってるんでしょうかね、ちょっとごめんなさいそこまで確認しておりませんが。

ですからしっかりとそのあたりも、管理できるような形をとっていかないと、単なる直接人件費だけでうちは1,500円払っているよということで終わってしまいそうな気もしいです。その条例が、区のほうで、そのあたり決められるんでしょうけども、しっかりとそのあたりの管理をやっていかなきゃいけないだろうなと思いつつ、私も社会保険労務士の立場からそういうことを思っておりますし、今日のこの会議の中でもですねそんな話を伺いながら、次回からそういう話の実例も出しながらですねお話していかなきゃいけないんだろうなと思いました。

#### ○委員長

何も確定事項があるわけではないのですが、基本的にはこのお話を前に進めて参りたいという方向では、よろしかったですかね。

その上で、賃金条項型をまず検討してみようというふうに考えたいんですけども、要するに、その中でいろいろな監視をする機能ですとかさらにペナルティを科すとか、そういう話になるんでしょうが、そういう事実上の障害があるなみたいなことも含めて、議論をまたしていきながら、どういうところに物事が落ち着くのか落ち着かないとかですね、落ち着かないもありだったと思います。これから先の議論でね、というふうなことを感じた次第ですが。

方向性としては、よろしいですかね。

そうしましたら、継続して、この議論を進めて参るということで今の方向性の議論をさらに進めていくと。さらに、一言だけ伝えておきたいのが今日の議論の中でもやっぱり、現状の認識っていう部分かなりいろいろ議論が出たと思いますので、そのあたりのご開示は、区の方に適宜よろしくお願いをしたいなというお願いを委員長の方からさせていただきたいと思います。

また次回以降たくさんご意見をいただければと思います。

#### ○契約管財課長

第1回の検討、誠にありがとうございます。

賃金条項型での条例検討について継続して考えていくといった形でご説明いただいたかなと思ってございます。

それに伴いまして次回以降のスケジュール感をお示しさせていただきますので、追加で資料を配らせていただきます。

今、配りさせていただいたものは今後のスケジュールといった形でございます。

条例制定をする前提でという形で、スケジュールを落としこんでいるものとなってございます。

条例を制定するのであればこのタイミングまでといった形でのスケジュール案となってございます。

第 2 回から 4 回におきまして、この方向での検討を進めていただきまして、パブリックコメントを経て、第 5 回に条例案として、お示しをいただきたいというふうなスケジュール感でございます。

その後、令和 8 年の第 3 回定例会に諮り、最終的に議決になるといったところを目指していければなというふうに考えております。

また、公契約条例につきましても事業者向けのアンケートにつきましても今、お配りさせていただきました。区内事業者に向けてですね、それぞれの立場からどのような要望があるか調査を行いまして次回の機会も、検討会での資料とさせていただきます予定でございます。

こちらの方も本日、初めてをお渡しさせていただきました。

お時間も、残りわずかとなってございますので、こちらにつきましてもご意見は直接事務局のほうに、恐れ入りますが今週、金曜日までにご意見いただければなと思っております。

こちらのアンケートは、区の事務局通じて、事業者の皆様にご協力をお願いしたいなと思っております。

以上補足でございます。

○木村委員

これ配るときに、何か資料とセットで配るんですね。

○契約管財課長

そうですね、公契約条例についての簡単な説明資料をご用意していただかないと、何のことかわかんないかなと思っております。

○委員長

それでは何らか工夫をいただくという意見が出ましたので、しっかりご意見として賜っておきます。

次回は令和 8 年 4 月 13 日の 14 時を予定しております。

また、このような形でご出席賜りたいと思えますし、活発にご意見交わしていただければというふうに思います。

それでは、本日はどうもありがとうございました。ご苦勞様でした