

会議録要旨

会 議 名	令和８年度第２回港区労働報酬等審議会
開 催 日 時	令和８年８月２８日（金曜日） 午前１０時から午前１１時４５分まで
開 催 場 所	区役所９階９１２会議室
委 員	（出席者） 脇 奈穂子 委員 三平 和男 委員 権丈 英子 委員 柴田 光 委員 沼口 剛 委員 室園 孝明 委員 横田 英雄 委員 （欠席者）なし
事 務 局	総務部長、契約管財課長、区役所改革担当課長、契約係長、指定管理者連携推進担当係長、契約係員
その他出席者	なし
傍 聴 者	４名
会 議 次 第	１ 開会 ２ 議題 （１）令和９年度労働報酬下限額の事務局案について （２）公契約条例の手引き（案）について （３）労働環境チェックシートの記載内容について ３ その他 今後のスケジュールについて ４ 閉会
配 付 資 料	資料１ 公的機関等における経済・物価見通しと賃金動向について 資料２ 令和９年度労働報酬下限額の事務局案について 資料３ 公契約条例の手引き（案）について 資料４ 労働環境チェックシートの記載内容について
会議の結果及び主要な発言	

	開会
会 長	開会のあいさつ
事務局	配布資料の説明
	議題 1 令和9年度労働報酬下限額の事務局案について
会 長	まずは事務局案について、事務局から説明をしていただきたい。
事務局	予算編成スケジュールの都合上、事務局において暫定的な労働報酬下限額を設定し、当該下限額に基づく予算編成を行うよう庁内へ通知している。暫定版の労働報酬下限額は、経済・物価動向や賃金動向等を踏まえて設定を行った。 (資料1について説明) 項番1から3については、第1回審議会で説明した内容の更新であり、その後の動向を中心に報告する。 項番1「経済財政運営と改革の基本方針」について、7月28日に骨太の方針が閣議決定されたが、最低賃金の引上げや全国平均1,500円の目標といった基本的な考え方に変更はなかった。また、中堅・中小企業への支援を強化し、継続的に実施していく方針が新たに示された。 次に、項番2「日本銀行における経済・物価の見通し」について、景気が緩やかな成長を続けるとの見方に大きな変更はなく、物価については、今後2%を上回る可能性が示されている。 次に、項番3「春季生活闘争の状況」についてである。最終集計においても、賃上げ率は5.01%となり、3年連続で5%を超える結果となった。 また、中小企業にも賃上げの広がりが見られる一方、引き続き価格転嫁などの取組が重要と示された。 次に、項番4「中央最低賃金審議会」についてである。中央最低賃金審議会は、7月28日に令和8年度地域別最低賃金額改定の目安について答申を行った。 答申では、労働者側の6.7%の引上げ要望に対し、4.9%の引上げが目安として示された。 最後に、項番5「東京地方最低賃金審議会」について、東京地方最低賃金審議会は、8月5日に東京都最低賃金を現行1,226円から54円引き上げ、時間額1,280円とする答申を行った。引上げ率に換算すると4.4%となる。 また、答申にあわせて、継続的な賃上げに向けた価格転嫁対策や生産性向上支援など、事業者支援の重要性についても言及されている。 資料1で説明した経済・物価動向や賃金動向の状況を踏まえ、資料2「令和9年度労働報酬下限額の事務局案について」を説明する。 (資料2 工事請負契約部分について説明) まず、工事請負契約の労働報酬下限額案について説明する。 (1) 労働報酬等下限額設定に当たっての考え方について、工事請負契約における労働報酬下限額については、公契約条例第8条第1号において、国が定める公共工事設計労務単価を勘案して設定することを定めている。 次に、(2) 港区の算定方法についてである。港区ではこれまでも東京都の職種別公共工事設計労務単価を基準としており、事務局としても引き続き当該単価を基準とすることが適当と考える。

	次に、(3) 事務局案を説明する。 「ア 熟練労働者・一人親方」における単価が設定されている職種について、事務局としては、令和9年度の東京都職種別公共工事設計労務単価に92%を乗じ、8で除した額を労働報酬下限額とする案が適当であると考えている。 一方、単価が設定されていない職種については、自治体によって運用が異なる。単価自体の設定を行わない方法や、類似職種の単価を準用する方法、他職種の平均上昇率を反映する方法など、様々な設定方法がある。 直近5年間における未設定職種及び条例先行自治体が準用している類似職種については表1のとおりである。 また、それらの職種について、他職種平均上昇率を採用した場合と類似職種を採用した場合の比較については表2のとおりである。 未設定職種については、採用する設定方法によって労働報酬下限額が大きく変動し、実態との乖離を招くおそれがあるため、港区としては、無理に個別の単価設定を行う必要はないと考えている。 次に、「イ 見習いや手元の労働者等」についてである。見習いや手元の労働者等については、先行自治体の多くが採用している「軽作業員」の単価を基準額とし、その額に70%を乗じ、8で除した額を労働報酬下限額とすることを検討している。 現在は業務委託契約における「一般作業・一般事務」と同額の1,570円としているが、令和8年度の単価に対し、事務局案で試算した場合、当該職種の労働報酬下限額は1,636円となる。 なお、事務局案の金額は、算定の都度、1円未満を四捨五入して算出している。 資料右側には、参考として令和8年度における港区の労働報酬下限額及び条例先行区の状況を掲載している。これは第1回審議会で示した内容と同じものである。 工事請負契約における労働報酬下限額の事務局案について、審議会委員のご意見を伺いたい。
会 長	事務局の説明を受けて、何か意見等はあるか。 また、今回、労働報酬下限額の設定に当たり、委員から意見書が寄せられている。意見書の提出を行った委員に、内容の説明をいただきたい。
委員	建設業では、就業者数の減少や高齢化が進み、担い手確保や技術継承が課題となっている。また、第三次・担い手3法の全面施行により、適正な労務費の確保や価格転嫁の推進が求められていることから、港区公契約条例についても国の制度改正との整合を図る必要がある。 令和9年度の工事等の労働報酬下限額については、事務局から示してもらったとおり、公共工事設計労務単価の92%を基準とすることを要望する。 未熟練工の労働報酬下限額については、他自治体においても、「軽作業員」の単価を基準に考えていることが多いが、「普通作業員」の公共工事設計労務単価の70%以上となる時給2,363円以上を基準とすることを検討いただきたい。(2,363円は、令和8年度で試算した場合の金額) また、「軽作業員」を基準とした場合、CCUSのレベル別年収や「労務費に関する基準」と比較して低い金額となる。 「普通作業員」を適用する理由としては、国交省において普通作業員は、作業内容に応じて、普通作業員・軽作業員またはトンネル作業員に分類されており、補助業務といえども、一律に「軽作業員」に分類するような整理にはされていない。 軽作業員は簡易的な製造や片付け雑工事を中心としていることから、未熟練工が従事する労働環境が十分に確保されているとは言えないのではないかと考える。 他に、条例運用の周知については、受注事業者向け説明会の開催や、元請事業者による下請事業者への周知及び確認の仕組みを検討いただきたい。労働者向けには、条例適用現場であることを示すポスターの掲示や、QRコード等を活用した周知方法の検討を求める。 労働法令の遵守及び適正な労働条件・労働環境の確保については、労働環境確認書や労働報酬下限額の支払状況報告等に加え、一部の条例適用事業を対象としたサンプル調査の実施を検討していただきたい。説明は以上である。

会 長	委員からの説明も踏まえて、他委員のご意見を伺いたい。
委員	事務局案について確認したい。工事請負契約における令和９年度の労働報酬下限額については、令和８年度の手法を踏襲するということか。
事務局	事務局案としては、要綱で定める手法と変更はしないが、来年２月に東京都から出る単価に対し、９２％を乗じて、１時間当たりの単価を算出することを考えている。
委員	９２％というのは前年度から変更されたものか。また、他自治体では９０％としている例が多いようだが、港区が９２％とする理由は何か。
事務局	公共工事設計労務単価は１０年以上の上昇は続けている。 また伸び率としては、近年同じぐらいの割合で伸びてきている状態。 ９２％の理由としては、過去には、これより低く設定してきたこともあったが、現状の入札の制度との整合性も図り、現在は９２％としている。
委員	９２％としてきたことによって、どのような効果があったのかについて、事務局の見解を伺いたい。それも一つの判断材料になると思う。事務局案も踏まえつつ、現状の方法で継続することが望ましいのか、評価・分析できればと考える。
会 長	意見を踏まえて、事務局から補足はあるか。
事務局	公共工事に関しては、国や東京都がすでに基準を定めている。公共工事の発注に関しては、基本的にはこの単価を基準とし、港区独自のものを使うということとは行っていない。 そのため、公共工事の単価設定について、この後説明する業務委託や指定管理協定に比べて裁量の余地は狭いと考えている。また、国や東京都が毎年定めているものであるため、工事の建設業だけ賃金が前年から伸びないということは想定しがたい。 公共工事の設計労務単価の発表は毎年おおむね２月になるが、その金額に現状の９２％という金額を乗じることについては、算定方法の変更は難しい部分であると考えている。 今回の論点としては、単価が設定されていない職種をどのように取り扱うべきか。 また、委員から意見があった、未熟練労働者（見習い、手元等）の基準を軽作業員ではなく、普通作業員として勘案すべきというところかと考える。条例先行区を見ると、ほとんどの自治体が軽作業員を採用している。仮に普通作業員を採用した場合に、受注者としてもどういった影響があるかも議論をいただきたい。 なお、国や東京都が示す公共工事の伸び率は公開されているものなので、次回の資料としてもお示しすることは可能である。
委員	港区が９２％を採用しているのは以前からであり、それによる効果は特段把握していないということでしょうか。
事務局	これまでも９２％を採用している。 入札制度の話になるが、公共工事の発注において、工事の質や労働者の環境確保の観点からも最低制限価格制度の導入をしている。この制度は自治体ごとに基準はわかるが、港区としては、この制度も勘案したうえで、９２％を採用できたらと考える。

会 長	これまでの92%で運用してきたところを下げる必要はないと考えるが、他に意見等はあるか。
委員	入札において公表された工事価格の中で競争性を図る必要性がある。港区においては、最低制限価格の上限を92%ほどになると思うが、その告示された金額から92%の間で業者間での競争を行うものである。入札の制度の中で、港区は他自治体よりも高い水準にある。
会 長	事務局案の根拠となる前提の資料についても、判断基準になるため、基礎資料を提示いただきたい。
事務局	承知した。次回の審議会で基礎資料としてご提示する。
委員	現在、労働者が本当に不足している。昨今の工事を請け負う中で、労働者を確保しようとすると、1者だけで確保することは難しく、2次3次下請けと頼らざるを得ない状況である。その中でも幅を持たせないといけないので、そのあたりも考慮して考える必要がある。
委員	軽作業員ではなく、普通作業員を採用をとのことだったが、必ずしも他自体に合わせる必要性もないと思うが、他自治体で採用している例はあるのか。
委員	未熟練労働者は主に新入社員を想定している。近年は新卒者の初任給が上昇しており、建設業界においても人材不足が続く中、若年層の入職を促進するためには賃金面での魅力が重要である。国においても建設キャリアアップシステムの導入により、経験や資格を適切に評価し、処遇に反映していく方向性が示されている。 資料では未熟練労働者に年金受給者等も含まれるとされているが、未熟練労働者が現場に入職する際は「普通作業員」の位置付けとして捉え、その単価に一定割合を乗じた水準を基準とすることが適当と考える。このため、未熟練労働者の労働報酬下限額については、普通作業員単価の7割とする案を支持する。 また、工事現場においては、建築物の品質や安全性、信頼性を確保する観点からも一定の規律が必要である。普通作業員単価の7割という基準を明確に設定することで、入札時に労務費を過度な価格競争の対象とすることを避けることにもつながる。
委員	普通作業員をベースにするということは、現在の軽作業員の70%を基準とする方法を廃止するという理解でよいか。
委員	軽作業員の70%廃止ができるのであれば、職種ごとに定められた割合で賃金が決定することができるため、廃止できるならそれが望ましいと考える。 段階的にでも、基準を軽作業員ベース→普通作業員ベース→廃止、とできると好ましいと考える。
会 長	提案いただいたものは、引き続き検討するということでよいか。
委員	人材確保の観点から労働報酬下限額の引上げには賛成である。一方で、三次下請など末端の事業者において、引上げ後の報酬水準を実際に負担できるかという点も考慮する必要がある。労働者の確保は重要であるが、企業が存続できなければ雇用そのものが維持できない。 また、委員案の時給2,363円を採用した場合、月収換算で約37万円となり、経験の浅い者や新卒者に対して一般の事業者がその水準の賃金を支払うことが現実的かという懸念がある。賃金引上げは必要であるものの、過度な引上げは事業者の経営を圧迫するおそれがある。 現在の労働報酬下限額である2,151円から一度に200円超引き上げた場合に、事業者経営が成り立つのかについても慎重に検討する必要がある。また、本来的には労働報酬下限額の引上げだけでなく、積算単価や契約価格全体の改善についても併せて検討していく必要がある。

会 長	契約金額が決まっている一方で、下請け業者までの支払う下限額を考えると、そのあたりも考慮する必要があると考えるが、事務局としてはどう考えているのか。
事務局	工事の所管課がおり、そこが積算したものに基づいて発注を行っている。 人材不足による入札の不調自体も発生してきているため、本日いただいたご意見を工事の所管課や公共工事を担っていただいている区内の関係団体にも意見を伺っていき、公共工事の設計労務単価の仕組みと、ご意見をいただいたところも踏まえ次の資料の調製を行っていく。
事務局	港区が発注する工事について、2次、3次下請けと、従事する労働者に対し、区の最低賃金が支払われるような仕組みである一方で、区からの受注のみで事業者も成り立ってるわけではなく、民間同士の契約もあるため、区の定める賃金と民間企業が定める賃金の差が生じるものと考えている。
委員	事務局案を採用した場合、令和8年度の未熟練労働者の労働報酬下限額は時給1,636円となるが、この水準で建設業への入職促進が図れるのかという懸念がある。 建設業は酷暑・厳寒の中でも従事する必要があるため、他産業と比較して業務負担も大きい。 一方で、港区内ではアルバイトでも時給1,500円を超える求人が多く、飲食業などでは時給2,000円の例も見られる。そのような状況の中で、建設業が人材確保の面で十分な競争力を有しているのかを考える必要がある。 また、時給1,636円を基に年収換算すると約329万円程度となり、社会保険料等を控除した手取り額を考えると、必ずしも余裕のある水準とは言えない。 建設業の技能労働者は早朝からの勤務や工具・資材の運搬など負担も大きく、港区まで通勤するための経費や労力も必要となる。 こうした実態を踏まえると、若年層や新規入職者の確保という観点から、未熟練労働者の労働報酬下限額については、もう一段踏み込んだ検討が必要ではないか。
委員	未熟練労働者の労働報酬下限額が時給1,636円では、人材確保は困難であると考え。この水準では、特に二次・三次下請の建設事業者において人材の確保が難しくなり、結果として公共工事の受注自体が困難になるおそれがある。 また、未熟練労働者の単価のみを引き上げた場合、他の技能労働者との賃金差が縮小し、不満が生じる可能性がある。その結果、他の職種についても賃金水準の引上げが求められ、労務費全体の上昇につながる懸念される。 このため、未熟練労働者の処遇改善の必要性を踏まえつつも、人材確保や事業者経営への影響、さらには他職種への波及効果についても総合的に考慮しながら検討する必要がある。
委員	今出ている1,636円は、現在の令和8年度の公共工事設計労務単価を基本ベースにして出した数字であって、来年2月に国交省から発表される公共工事設計労務単価に基づき、来年適用の金額が決まる。例えばそれが5%上がれば1,700円以上にもなる。そこを踏まえたうえで、議論ができたらと思う。
事務局	次回の審議会でも、基礎資料含め、今後の動向までがわかるような資料をご提供する。
会 長	他に意見等はあるか。 (意見等なし)
会 長	次に、業務委託契約・指定管理協定の事務局案について、事務局から資料の説明をいただきたい。

事務局	(資料2 業務委託契約・指定管理協定について説明) (1) 労働報酬下限額設定に当たっての考え方について、業務委託契約及び指定管理協定における労働報酬下限額は、公契約条例第8条第2号において、地域別最低賃金や公的機関等が示す賃金統計等を勘案して設定することとしている。 次に、(2) 港区の算定方法である。事務局では、令和8年度適用の最低賃金額を基準として検討を行った。算定結果は表のとおりである。 表中に記載の案1から案6までの算定方法については、資料右上の「各案の算定に係る計算等」のとおりである。 また、各案の金額については、算定過程で生じた1円未満の端数を四捨五入した後、1の位を切り上げて算出している。 次に、(3) 事務局案である。港区の令和9年度労働報酬下限額については、案4を採用することが適当であると考え。 理由としては、国及び東京都における最低賃金の改定動向や、特別区における賃金決定の考慮要素等を総合的に勘案したためである。 資料1でも触れたとおり、令和8年度の最低賃金改定において、中央最低賃金審議会は、労働者側が求めた6.7%の引上げに対し、4.9%の引上げを目安としている。また、東京都についても、最低賃金を1,226円から1,280円へ引き上げる答申が行われており、上昇率は4.4%となっている。 一方、中央最低賃金審議会の公益委員見解では、特別区や政令指定都市においては、地域別最低賃金よりも、職務内容や経験、能力等を重視して賃金が決定される傾向にあるとしている。 こうした状況を踏まえ、事務局としては、東京地方最低賃金審議会が示した賃金改定率4.4%を重要な指標としつつも、今後も物価上昇等の社会情勢の変化が見込まれることを考慮し、暫定版の算定に当たっては、令和7年10月適用の東京都最低賃金の上昇率である5.42%を反映した案4が適当であると判断する。 なお、算定に当たり端数処理を行っているため、実質的な上昇率は約5.73%となる。 次に、区外所在施設の指定管理協定における取扱いについて、区外所在施設の労働報酬下限額は、施設所在地の地域別最低賃金額に、東京都最低賃金に対する指定管理協定の労働報酬下限額の増加率を反映して算定することが適当であると考え。 区外所在施設に係る労働報酬下限額は表のとおりである。
会 長	事務局の説明を受けて、何か意見等はあるか。 なお、業務委託についても、委員から意見書が寄せられている。意見書の提出を行った委員に、当該意見書の内容説明をいただきたい。
委員	労働報酬下限額の設定に当たり、既に設定されている職種以外の新たな職種の追加や、その金額、事業者及び労働者への周知方法について提案するものである。 下限額の提案に当たっては、連合加盟組織であるUAゼンセンが実施した都内企業の2025年賃金調査を参考とし、各職種の代表的な労働者区分について、一時金を含めた時間給換算額を基礎としている。その上で、人材確保及び安全・品質の確保の観点から望ましい水準を算出したものが、資料に記載の提案額である。 次に、新設を提案する職種である。人材不足が深刻化し、人材確保が特に必要な職種として、施設管理、設備保安全管理、清掃、医療事務、介護(入所施設)及び警備員を追加することを提案する。 次に、提案額の算定方法である。資料に記載している「1.048」については、連合東京の2026年春季生活闘争における賃上げ結果を踏まえた2026年度賃上げ率4.8%を表している。 2ページ目には、物価変動についても、日銀の内容を踏まえて予測を行った。 2026年度は2.5%、2027年度は2.4%と予測をしている。

委員	次に、要綱で対象職種として定められている「給食調理」についてである。給食調理職種の労働報酬下限額についても、改めて見直しを行うことを提案する。提案額は1,689円から1,980円の範囲である。 算定に当たっては、UA ゼンセンが実施した都内企業の2025年度賃金調査を基に、給食調理部門の一般社員の時間給換算額1,536円に、2026年度賃上げ率4.9%及び2027年度賃上げ率4.8%を反映し、1,689円を算出した。また、人材確保及び安全・品質確保の観点から、望ましい水準として1,980円を提示しており、この範囲で検討することを提案する。 次に、労働者に対する条例及び労働報酬下限額の周知徹底についてである。事業者から労働者等に対して労働報酬下限額が確実に支払われるよう、未払いや支払不足が生じた場合に、全ての適用労働者等が安心して港区へ申し出できる環境を維持することが重要である。 このため、労働者が条例の概要や労働報酬下限額、申出先、申出手順、不利益取扱いの禁止について簡単に確認できるよう、区で検討している労働者向けサイトを活用し、当該サイトへアクセスできるQRコードを記載した名刺サイズのカードを全ての適用労働者へ配布することを提案する。 なお、このような取組は足立区、台東区、文京区及び世田谷区等において実施例がある。 次に、労働関係法令の遵守及び適正な労働条件・労働環境の確保についてである。公契約条例適用事業の受注者及び受注関係者が労働関係法令を遵守し、適正な労働条件及び労働環境を確保できるよう、契約上の義務として位置付けることを提案する。また、既に実施している労働環境確認書や労働報酬下限額支払状況報告チェックシート等を活用し、法令遵守や労働条件の確保状況について報告を求めることが適当である。 さらに、社会保険労務士会へ委託して労働条件審査を実施している場合には、公契約条例適用事業の一部事業所を対象として、事業者の事務負担が過大とならない範囲で実地調査等を実施することを提案する。
会 長	委員からの説明も踏まえて、他委員のご意見を伺いたい。
委員	施設管理というのはどういったものを想定しているのか。
委員	プールの監視委員等を想定している。この業種の現状は金額も低く、アルバイトも多い現況であることからこれぐらいの金額を設定しないと人が取れないのではないかと考えた。
委員	プール管理については、警備業務に当たる。いただいた意見の金額だと、事務局案より少し低い額になっている。 港区、千代田区、中央区の都心部は、高めに設定しないと人が来てもらえない状況である。現実問題1,600円くらいでは非常に厳しいぐらい考えていることもあり、私としては、事務局案に賛成である。 また、暫定版ではあるが、大田区は1,585円、世田谷区では1,750円で見積もり依頼が来ている状況である。世田谷区の金額について驚きはしたが、それらを踏まえると、港区の設定金額が中間に入ってきているくらいなので、このくらいでよいと考えている。
会 長	その他に意見はあるか。
委員	全国の最低賃金の上昇率と比較すると、東京都の最低賃金はもともとの水準が高いため、上昇率が相対的に低くなる面がある。令和8年度適用の上昇率は4.4%となり前年度より低下しているため、令和7年10月適用の最低賃金上昇率5.4%を算定の基準とする考え方も理解できる。一方で、今回その考え方を採用すると、翌年度以降も前年度の上昇率を基準とするよう求める意見が出る可能性があり、算定の考え方に一貫性を持たせることが難しくなる。そのため、前年度の上昇率を採用する考え方については慎重に検討した方がよいと考える。

委員	今年度の最低賃金上昇率を参考にしつつ、物価上昇率などほかの要素も加味して算定することで、翌年度以降の算定においても参考としやすい基準になるのではないかと。
事務局	委員のご意見のとおり、今回は初年度なので、1年目にどう算定したかが来年度以降の基準になる可能性がある。そのため、昨年度の上昇率を使ったという整理だけでは少し難しいのではないかと思います。物価上昇率や賃上げ率など、他の委員から意見があった指標も加味しながら、こうした結論に至ったと説明できるような形で暫定案の作成に取り組んでいきたい。
委員	他の委員の意見にあった介護の職種について、介護分野の人材確保の必要性は理解しているが、事務局案での看護師や介護福祉士、社会福祉士等と比較しても高い水準となっている。仕事内容や資格、スキルとのバランスを考えるとやや高い印象があるため、設定根拠について説明いただくとともに、改めて検討いただきたい。
委員	この金額は、UA ゼンセンの賃金実態調査にある東京都の施設介護員の平均年収449万円を基に算出している。平均労働時間年間2,122.5時間で割り戻し、さらに賃金上昇率4.9%と来年度見込みの4.8%を反映したものである。 実際に2025年8月時点の調査でも、施設介護職員の時間給は平均で2,100円前後となっており、現在の実態と大きく乖離しているわけではない。 また、介護分野は人材不足が深刻で、良質なサービスや安全を確保するためには、人材確保が不可欠であり、その観点からもこの程度の水準は必要ではないかと考えている。 介護や保育のような対人サービスは、人材が確保できなければサービスそのものを提供できなくなってしまう。そのため、単に現在の賃金水準に合わせるのではなく、人材確保という観点から一定程度高めの水準を設定する必要があるのではないかと。人手不足を理由にサービスの質や提供体制が維持できなくなるとは本来の目的を果たせないため、その点も考慮して検討すべきである。 前回の資料の段階では、介護福祉士もなかったかと思うので、今回の資料に記載された事務局案を一度持ち帰って、検討をしていきたい。
委員	現在の労働環境確保要綱では職種ごとに下限額を設定しているが、建築保全業務労務単価のように職種別の実態を踏まえた整理も必要ではないかと考える。一方で、他自治体では介護福祉士や社会福祉士、看護師など職種ごとに細かく下限額を設定している事例もある。この点については引き続き検討いただきたい。
事務局	委員からの意見書類に記載の表1の代表的な労働者区分について確認したい。平均年収を基に算出されているとのことだが、この数字は最低賃金を受けている方を前提としたものなのか、それとも平均的な労働者を対象としたものなのか。 また、裏面の給食調理についても、一般社員の時間給約1,536円という数字が、最低賃金水準の方のみで計算されたものなのか確認したい。後日でも構わないので教えていただきたい。
委員	確認して後日回答させていただきたい。
会 長	ほかに意見等はあるか。 (質疑なし)

議題２ 港区公契約条例の手引き（案）について

事務局

資料３「公契約条例の手引き（案）」について、港区では、これまで要綱に基づく手引きを作成し制度周知を行ってきたが、公契約条例の制定に伴い、内容の見直し及び充実を図るため手引きの改訂を進めている。

今回示したものは現時点での案であり、条例施行に向けた準備や運用上の検討を踏まえ、今後内容を精査していく予定である。

今回は、要綱から変更があった箇所の中で前回の審議会で説明ができなかった部分について、説明を行う。

８ページの「労働報酬下限額」については、複数年度契約における取扱いが主な変更点である。要綱では契約締結年度の労働報酬下限額を適用していたが、公契約条例では各年度の労働報酬下限額を適用することとし、契約期間中に労働報酬下限額が改定された場合は改定後の額を適用する。

１４ページから１８ページについては、公契約条例の制定に伴い新たに追加又は整理した内容を記載している。受注者の連帯責任、労働者からの申出制度、報告及び立入調査、是正措置、契約解除及び公表までの一連の手続を明文化するとともに、対応する様式についても新たに整備した。特に、労働者からの申出を起点として、区による調査、是正措置、契約解除及び公表までの流れを明確化した点が大きな変更点である。

１５ページの「報告書の作成及び提出」については、予定価格１，０００万円以上の特定公契約の受注者に対し、特定労働者等の労働条件に関する書類の提出を求めることとしている。要綱では提出を１回としていたが、公契約条例では労働環境を継続的に確認するため、原則として最低２回の提出を求める取扱いとする。また、報告書類については、LoGo フォーム（自治体向けのオンライン申請サービス）を活用した電子申請による運用を検討している。

３５ページの「特定公契約特約条項」については、条例で定める事項を契約上の義務として整理したものであり、特定公契約の契約書に添付する予定である。労働報酬下限額の遵守や報告、調査への協力など、条例で定める主な事項を契約条項として規定している。

会 長

事務局からの説明は以上である。

資料３について、ご意見等はあるか。

委員

特定公契約の対象となるのは予定価格１００万円以上ではあるが、労働環境のチェックシートの提出については、その中でも予定価格が１０００万円以上という理解でよいのか。

事務局

ご認識のとおりである。

委員

今後、このチェックシートの内容も踏まえたうえで、モニタリングやアンケート調査も実施していくことかと思うが、それに加え、特定公契約１００万円以上のものをすべて対象とするのは、事業者・区双方にとって大きな負担となり、懸念点であったが、対象を別途決めるのは良かったと考える。

現状、モニタリングを行っているのは指定管理のみと認識しているが、新宿区では、対象案件を選定した上でモニタリングを実施しており、労働者への聞き取り等も行っている。また、公契約条例の対象案件については、事業者向けと労働者向けのアンケート調査を実施し、労働環境の実態把握に努めている。

公契約条例を運用するに当たっては、書類の提出だけでなく、実際に労働者の声を把握するためのモニタリングを適切に実施することが重要である。書類のみの確認では制度が形骸化するおそれがあるため、労働環境の実態を確認できる仕組みを検討すべきである。

また、指定管理者制度については、他自治体ではモニタリングを実施している事例もあることから、区としてどのような方針で運用していく考えなのか、事務局の見解を伺いたい。

事務局	事務局としても、労働環境の確保に関する意見を踏まえ、公契約条例の制定準備段階から一定程度のモニタリングを実施することを想定している。現在、その具体的な手法について検討を進めているところである。 また、アンケート調査についても、他自治体において実績や知見が蓄積されていることは認識しており、実施しないということではない。ただし、来年度は公契約条例の適用初年度であり、対象案件が増加する中で、制度開始当初から十分な規模で調査を実施することは難しい面がある。 一方で、公契約条例の運用状況や対象案件の実態を把握するためには、アンケート調査は重要であると考えている。そのため、制度運用が一定程度軌道に乗った段階で、モニタリングやアンケート調査の実施について検討していきたい。
会長	条例を制定する以上、労働者が自ら声を上げられる仕組みをしっかりと整えていく必要があると思う。雇われている方々がどのような機会に意見を伝えられるのか、また、特定の機会だけでなく随時申出ができる仕組みになっているのか確認したい。
委員	現在の要綱上の労働環境確保でも、労働報酬下限額を下回る賃金で働いている場合には、労働者が区に申出をすることができる。例えば、令和８年度であれば１，５７０円を下回る賃金であった場合に申出が可能であり、特定の期間だけでなく随時受け付けている。制度上は、労働者が必要に応じていつでも声を上げられる仕組みとなっている。
委員	今後のモニタリングに当たり、労働者がＱＲコードやスマートフォンを活用して労働条件に関する申出を行える仕組みを検討しているのか伺いたい。申出書のダウンロードやオンライン申請など、労働者が利用しやすい方法の導入も必要ではないかと考える。
事務局	ＱＲコードを読み取ってそのまま申出できる仕組みについては、現時点では具体的な検討まで至っていない。当初は、ＱＲコードから報告書等の案内を確認し、必要書類を提出していただく運用を想定していた。 一方で、労働者がスマートフォン等から直接申出できる仕組みは、利用しやすく、申出しやすい環境の整備につながるものであり、重要な視点であると認識している。そのため、実現可能性も含めて今後検討していきたいと考えているが、現時点では具体的な運用方法までは整理できていないため、引き続き検討を進めていく。
会 長	スマートフォン等で簡単に申出ができること自体は有効な取組だと思うが、例えば個人的な感情による申出など、本来対象とすべきでない内容が寄せられることも考えられる。そのため、申出の手続や要件を一定程度整理するとともに、必要に応じて申出者を特定した上で内容を確認できる仕組みとするなど、適切な運用について検討していく必要がある。
会 長	ほかに質問等はあるか。 （質疑なし）

議題3 労働環境チェックシートの記載内容について

事務局

資料3でも説明したが、予定価格1,000万円以上の特定公契約を受注した事業者は、労働報酬下限額の遵守状況、労働者への周知状況及び労働関係法令の遵守状況等について区へ報告することとなる。

条例制定に伴い対象契約が拡大し、報告回数も増加することから、受注者及び区双方の利便性向上や事務負担の軽減を目的として、自治体向けのオンライン申請サービスである「LoGo フォーム」を活用した電子的な提出方法への移行を検討している。

区としては、報告内容を一元管理できる電子上での運用が望ましいと考えている。

また、LoGo フォームによる運用を見据え、労働環境チェックシートへの追加項目として、労働報酬下限額以上の賃金が支払われているかの確認項目、当該契約に従事する特定労働者数を把握する項目及び賃金給付状況シートと労働環境チェックシートの一本化を検討している。

これらの内容については、LoGo フォーム導入の可否も踏まえながら引き続き整理を進めるとともに、追加すべき項目等について意見を伺いたい。

会 長

事務局からの説明は以上である。

何かご意見等はあるか。

(質疑なし)

今後のスケジュールについて

事務局

今後の審議会スケジュールに変更はない。第3回審議会は10月19日に開催し、労働報酬下限額の審議及び答申案等について協議する。第4回審議会は11月16日に開催し、答申内容を確定の上、区長へ答申を行う予定である。

会 長

スケジュールについて、質問等はあるか。

(質疑なし)

会 長

当日の審議がスムーズに進むよう、資料の配布は事前に行ってもらいたい。

事務局

承知した。

会 長

本日のスケジュールはすべて終了した。

以上をもって、本日の会議を閉会とする。

閉会