

# 岩手県契約審議会会議録

開催日時

令和2年9月25日（金）10：30～

開催場所

エスポワールいわて 3階 特別ホール

- 1 開 会
- 2 挨拶
- 3 議 事
- 4 その他
- 5 閉 会

県が締結する契約に関する条例の検討結果に係る報告書（案）について

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	一般財団法人岩手経済研究所地域経済調査部長
西村	豊	一般社団法人岩手県経営者協会専務理事

欠席した委員

【委員】

宮本	ともみ	岩手大学人文社会科学部地域政策課程教授
----	-----	---------------------

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 2 回岩手県契約審議会

日時 平成 2 年 9 月 2 5 日（金）午前 1 0 時 3 0 分  
場所 エスポワールいわて 3 階 特別ホール

## 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2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。司会役を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

本日は委員6名の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、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 皆様、おはようございます。令和2年度第2回の岩手県契約審議会の開催に当たりまして一言御挨拶を申し上げます。

委員の皆様には、何かと御多用の中、この会議に御出席をいただきまして誠にありがとうございます。また、日頃から県政の様々な場面でお力添えを賜っておりますことに、心から感謝を申し上げます。

新型コロナウイルス、本県大分落ち着いた状況を今保っておりますけれども、全国的にはなかなかそうも言い切れないような部分もございますし、世界に目を向けますと、予断を許さないような現状でございます。県では、この新型コロナウイルス感染症対策といたしまして、さきの臨時議会において無利子、低利の融資資金の貸付額の拡大など中小企業の資金繰りを支援する、そういった支援策を講じましたほか、感染の拡大防止の対策や、それから新しい生活様式に対応したテレワーク、ワーケーションといったような、これらを支援する、促進をする補正予算を措置したところでございます。引き続き感染拡大防止と社会経済活動の両立に向けて取り組んでまいりたいと考えております。

さて、これまで開催いたしました本審議会におきまして、県が締結する契約に関する条例の施行状況の検討に係る論点、この4つ設定をいただいておりますけれども、前回の審議会までにいずれの論点についても検討結果を一通りまとめていただいたところでございます。

本日は、本審議会における検討結果を報告書（案）という形で取りまとめましたので、御意見を頂戴できればと存じます。

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

## 3 議 事

県が締結する契約に関する条例の検討結果に係る報告書（案）について

○岩測定住推進・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と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は、熊谷会長にお願いいたします。

○熊谷隆司会長 それでは、会議の次第によりまして議事を進めてまいりたいと思います。

県が締結する契約に関する条例の検討結果に係る報告書（案）について、事務局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 おはようございます。定住推進・雇用労働室労働課長の金野と申します。どうぞよろしくをお願いいたします。私から、資料でお配りしてございます県が締結する契約に関する条例の検討結果に係る報告書（案）、こちらにつきまして御説明させていただきます。失礼して着座させていただきます。

それでは、資料のほうを順に御説明をさせていただきたいと存じます。表紙をおめくりいただきまして、目次でございます。大まかな構成といたしましては、「はじめに」というところ、それから条例の施行状況の検討についてという大きなくり、この中でまず論点の整理、これまで4つの論点を設定して、これについて御検討いただいたところでございます。それから論点の検討について、これを踏まえまして、大きなⅡとして今後の検討についてというところで報告書のほうの構成をしてございます。

また、参考資料といたしまして、関係条例、規則、それから委員の皆様方の名簿、それからこれまでの本審議会の開催の経過、こちらのほうを参考資料としてお付けするという体裁になってございます。

それでは、本編のほうに入らせていただきます。おめくりいただきまして、1ページの「はじめに」というところでございます。この報告書につきまして、まず「はじめに」ということで、まずこの県が締結する契約に関する条例、こちらの制定の目的、それから平成28年4月1日からの施行ということを1段落目で触れてございます。

また、2段落目でこの条例におきまして、県契約の基本理念がこのように定められているということに触れてございます。

また、次の段落で、条例の附則になりますが、知事は条例施行後3年を目途として社会経済情勢の変化等を勘案しつつ、この条例の施行の状況について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとされているという部分、まさに今回この審議会の中で御議論をいただいた基になる条文のところを紹介してございます。

また、この審議会につきましては、条例の9条に基づきまして設置されておりまして、平成30年8月以降令和2年5月まで、4回にわたってこの論点について御検討をいただいたというところを触れ、この報告書の作成に至ったというところで書いてございます。

最後の段落におきまして、「引き続き、県契約条例の基本理念の実現に向けた取組を継続するとともに、さらに有効な行政施策を展開されることを期待する」という審議会の意見という部分をここで一旦触れてございます。

隣のページ、2ページに移ります。まず、I番の「条例の施行状況の検討について」というところでございます。この箱書きにございます4つの論点、この整理に至った経過について簡単に記載してございます。平成30年度の第1回の審議会におきまして、社会情勢の変化のほか特定受注者からの報告、関係団体からの意見、それから他自治体の取組状況等把握しながら検討を行うということとしていただきまして、2回目の審議会でも国の動向等の社会情勢、それから他県の状況、過去の審議会等での意見等を考慮して、この下の（1）から

(4) までの4つの論点を整理していただいたというところでございます。

おめくりいただきまして、次ページ、3ページになりますが、ここから各論点の設定についての考え方を触れてございます。(1)といたしまして、「県契約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。特定県契約の範囲につきましては、下の条例、規則で規定しておりますとおりでございますが、やはり一番大きな部分といたしましては、工事請負契約の部分につきましては、東日本大震災関連の大規模工事の減少によって、特定県契約の対象となる工事が減少していくということが見込まれる中、現行の特定県契約の範囲が適切かという視点で検討を進めるということとしたところでございます。

条例制定時の考え方でございますが、この契約の範囲につきましては、一定以上の規模の契約を対象とすべきだということ、また、毎年度一定の件数がコンスタントに発生することが必要だということ、それから他県の状況ですとか、事業者の負担も勘案する必要があるだろうということでもって、種類や金額の要件をこの審議会でご検討をいただいたところであります。

この時点での他県の状況でございますが、愛知県と奈良県で実例がございまして、工事請負契約が6億円とか3億円、それから業務委託、指定管理ですと1,000万円とか3,000万円という例があったところでございます。

これまでの審議会での意見では、震災関連の大規模な工事が減ってきていて、特定県契約の対象となる契約が少なくなってしまうのではないかなというような御意見があったところでございます。

以降、この論点1から論点4までの論点についての考え方につきましては、条例制定時の考え方、それから他県の状況、それから過去の審議会での意見、こういった構成でそれぞれの論点設定について整理してございます。

(2)の「受注者等の責務として法令遵守を求める範囲は適切か」でございます。県契約条例の7条に規定する受注者の法令遵守の範囲につきましては、賃金なり社会保険に係る法令は当然遵守されるべきものではありませんが、特に条例に法令遵守を規定するその範囲というものが現行のもので適切かどうかという視点で検討いただいたところでございます。現在その7条におきまして、この(1)から(6)までの法律の遵守を求めているところでございます。

条例制定時の考え方でございますが、労働者の労働条件の確保を図る上で、基本となる重要な事項であるということ、それから法令遵守の判断基準ですとか、遵守状況が明確であり、その遵守状況を確認することで条例の実効性を担保することができるのではないかなというような考え方がございました。

他県の状況、また奈良県と愛知県の例でございますが、奈良県では最低賃金法、健康保険法、厚生年金保険法、雇用保険法、それから労働保険の保険料の徴収等に関する法律、こちらの5つの法律の遵守を求めている状況にございました。また、愛知県では、特定の法令の遵守を求める事項は規定していないというところございました。また、その当時、奈良県、愛知県ともに制度の見直しの予定はなかったところでございます。

過去の審議会の意見でございますが、働き方改革関連法がちょうど施行という状況でもございまして、働き方改革推進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、今後労働時間ですとか、勤務条件といったことも視点に含まれてくるのではないかなというところで、そういったところも含めて

考慮願いたいという御意見があったところでございます。

続きまして、論点3の「特定受注者からの報告事項等は適切か」になります。県契約条例の8条で、特定県契約に係る措置といたしまして、特定受注者の方々から7条に規定をしております各種法令の遵守状況、こちらを報告いただいているところではありますが、これに当たりまして受注者の方の負担ですとか報告内容、それから時期、それから回数、こういったものも適切かといったような観点で検討をいただいたところでございます。

条例制定時の考え方でございますが、やはり特定受注者をサンプリングするという場合に当たりましては、恣意的なものとならないように一定の選定基準を設けて、その上で一定の数を抽出するという必要があるだろうと。それから、報告の内容につきましては、やはり事業者の負担というのは考慮すべきであろうというふうな考え方がございました。

他県の状況でございますが、愛知県と奈良県の状況でございます。愛知県と奈良県におきましては、対象となる全ての契約受注者に対して報告を求めている状況にございました。報告の時期でございますが、愛知県では下請負者との契約の都度報告を求めているということ、奈良県では契約締結3か月後に一旦報告を求め、以降6か月サイクルで報告を求めているという状況に当時ございました。

過去の審議会での意見でございますが、働き方改革推進関連法等の社会状況の変化というのを考慮しながら特定受注者の報告の内容の検討が必要ではないかという御意見、それから今申し上げました愛知県と奈良県の報告の運用状況でございますが、そういったものと同じような運用を行うと、県の事務量が多大になってしまうのではないかという懸念の御意見もございました。

最後に、(4)の「受注者等の責務として報酬下限額を設けるか」でございます。現在の条例の中には、いわゆる報酬下限額という規定は持っていないところでございますが、賃金はやはり労使双方様々な要因によって決定されるという本来の原則との関係をどう考えるか、それから地域の産業構造ですとか、賃金水準の実態をどう捉えていくか、報酬下限額を設定する場合の根拠、これをどう考えていくか等の視点で検討をいただいたところでございます。

条例制定時の考え方でございますが、報酬下限額の設定につきましては、企業や関係団体において労働条件の改善のため設定すべきだというような考え方、一方で低賃金で働いている労働者の解雇が増えるのではないかというような懸念、それからこれはそもそも国が考えるべき問題ではないのかというような御意見がございまして、この段階で集約が困難であるとの判断から、報酬下限額に関する規定は条例制定時においては盛り込まないということとしたところでございます。

他県の状況でございますが、これまでの審議会でも御報告したとおり、条例を持っている県において、報酬下限額を設定されている例はないというところでございます。この理由といたしましては、県内の地域間での人口ですとか、事業所数、就業構造等に大きな差があって、労働者の賃金や労働条件も多様であると、こういったことで画一的に規定することは困難ではないかというような考え。それから、賃金はそもそも事業者の給与体系、経営状況、労働者の経験年数、技量、勤務評定等様々な要因で決定されるので、これを県が一律に規定するというのは、なじまないのではないかというようなことが他県の考え方としては挙げられるところでございます。

また、過去の審議会での御意見でございますが、労働団体内部等、労働組合といったしましては、報酬下限額を含めた条例が必要だというような御意見が紹介されたところでございますし、また賃金は労使双方の交渉で決めるというのが原則だというような御意見、それから報酬下限額を設定する場合、その金額の合理的な根拠を説明することが難しいのではないかというような御意見があったところでございます。こういった御意見等の中で、この4つの論点を設定されたというところを、この1番のところと触れているところとでございます。

足早になって大変申し訳ありません。次ページ以降、A3判の大きな資料、これが4枚続けて、各論点ごとでございます。こちらのほうを御覧いただきたいと思っております。こちらの大きな資料につきましては、これまでの審議会でも資料として付けさせていただいた資料を基に整理したものでございまして、大きく上段と下段で構成を分けてございます。上段につきましては、この論点を設定する際の考え方、今1の部分で触れたところを概略的に再掲という形になるかと思っておりますが、ポイントとなるような部分等を一旦整理して載せてございます。ですので、以降御説明につきましては下段のほうを中心に説明をさせていただきたいと存じます。

まず、特定県契約の範囲が適切かという論点についての検討の視点ですが、これまでの審議会における検討経緯といったしましては、報告制度の履行を確保するという観点から、特定県契約の範囲というのは審議会において判断、決定したものであるということ。

これの内容ですが、工事請負契約につきましては、下請工事が発生する規模のものを拾う必要があるだろうということ。それから、契約内容の把握が容易である、予定価格5億円以上。5億円以上というのは、県議会での議決案件となります。こちらの工事を対象とするべきではないか。また、報告対象となる契約数の選定、10件程度という目安の中で、これに支障を来さないだけの数を確保できる必要があるということ。

それから、業務委託契約・指定管理協定におきましては、やはりこれも報告対象となる契約数の選定に支障を来さないだけのものが抽出できる必要があるだろうというところがございました。

また、特定県契約の対象となる工事件数の見込みのところとでございますが、2ポツにございましておおり、昨年度の工事の関係ですと、5億円以上の工事は10件ございまして、このうち震災の復興関連が4件あったところとございますが、この表にありますとおり、5億円以上の工事というのは、平成24年、25年、26年辺りをピークにしまして、大きく減ってきているという状況とございまして、特定県契約の対象となる5億円以上の工事件数は当然に減少していくことが想定されているというところとでございます。

また、業務委託契約ですとか、指定管理協定につきましては、施設の廃止等がない限り、毎年度同様の契約が行われていくだろうというところで、特定県契約の件数はこれまでと同水準ということが見込まれるのではないかとこのところがございました。

審議会での意見、検討、右側になります。特定県契約の範囲につきましては、過去に審議会において審議し、決定した経緯もあるということ。それから、工事請負契約の金額については、件数の見込みが今後どのように推移していくかというのを把握した上での検討が必要ではないかという御意見。また、まず一旦現状維持として、工事件数等に変動があったときに適宜対応につ

いて検討していったらどうかという御意見。やはり件数の確保は必要だという御意見。それから、今も申し上げましたが、大規模な工事請負契約については、復旧・復興工事の進展に伴って減少していくことが当然に見込まれると。ただ、一方で、近年増えております大規模な自然災害、こういったものの発生状況にも左右されることから、中期的に工事請負契約の件数を見込むというのはなかなか難しいのではないかと御意見。それから、現行の特定県契約の要件については、契約件数を一定数以上確保することを念頭に置いたものでありまして、当面はこれを継続しつつ議決件数の推移ですとか、工事規模ごとの数の推移を把握しながら、一定期間置いた後に再度検討してはどうかという御意見。業務委託契約、指定管理協定においては、今後も契約件数は同水準で推移する見込みであり、報告制度の運用も特に今のところ支障はないというふうな御意見があったところでございます。

これを踏まえまして、特定県契約の範囲については、当面現状維持することが適当であるという検討結果を整理していただいたところでございます。

おめくりいただきまして、論点の2でございまして。法令遵守を求める範囲のところでございますが、下段の検討の視点でございます。法令遵守について条例に規定する意義をどう考えるかというところでございますが、労働条件の確保を実現するために遵守しなければならない重要な事項だということ、それから法令遵守の判断基準が明確で、遵守状況を確認することで条例の実効性が担保することができるということ。それから、報告制度の運用状況につきましては、賃金の支払い状況なり社会保険等の加入の有無について報告を求め、確認しておりまして、これまでにこれに違反する報告はなかったというところでございます。

また、働き方改革関連法による労働法制の改正というところで、大きな部分とすればやはり時間外労働の上限規制ですとか、年次休暇の取得、それから産業医の機能強化、勤務間インターバル、不合理な待遇差の禁止等の制度改正が行われておりまして、時間外労働の上限規制の運用については中小企業ですとか、特定の業種におきましては一定の猶予期間が設けられておりまして、令和6年4月からの完全施行となるという状況でございます。

審議会での検討・意見でございますが、働き方改革関連法との関係もありますが、労働基準法の改正によって労働時間とか勤務条件といったことも含まれてくるので、検討、考慮が必要だと。労働時間に関する法制の見直しについてはやはり重要視すべきだということ。産業医の機能強化等の改正が行われる労働安全衛生法についても加えていいのではないかと御意見、それから最低賃金なり社会保険加入についての違反の報告はないので、現状維持とすべきだけれども、やっぱり働き方改革関連法の定着の動向を見ながら今後検討していくべきではないかというような御意見があったところでございます。

こういったところを踏まえまして、県契約で遵守を求める法律の範囲については、当面現状維持することが適当だという検討結果をまとめていただいたところでございます。

続きまして、論点の3、特定受注者からの報告事項は適切かという論点でございます。検討の視点でございますが、現行の条例の制定の際に、報告事項ですとか、内容については適正な報告が確保されるよう、次の点について考慮したところというところがございまして。事業者ですとか、関係団体等からの御意見、特定受注者等の負担を考慮して、証拠書類等の添付はできるだけ省略する



と、特に下請負者からの報告事項等につきましては、下請代金や委託料の積算に利用されないよう、元請側が下請負者の賃金体系を把握できないような形にするということ、こういったところに配慮をするということがございました。

また、報告対象とする特定受注者の選定に当たっては、恣意的にならないようガイドライン等で具体的な手順を定めるということとしたところであります。この特定受注者の選定に当たっては、恣意的にならないよう手順を定めつつ、各契約について契約時期から一定の期間、工事請負契約については3か月程度、業務委託契約・指定管理協定については6か月程度を目安に、下請負者ですとか、再委託先も含めた労働者の社会保険加入状況、賃金の額について報告を求めているところでございます。契約直後に報告を求めると、特に工事関係ですと、契約直後だとまだ工事が具体的に始まっていない状況で、労働者の方々も下請も含めてまだ集まっていないという状況なので、一定程度工事が進んだ状況の中で報告を求めるというところでもって実効性を担保するというところで、一定期間を特に工事の場合については置いているところでございます。

それから、報告に係る受注者の方の負担の状況というのも考慮すべきだということがありますので、平成29年度に報告対象となった建設業者の方々に行ったヒアリングの中で、自社分の報告は特に負担は大きくないのだけれども、下請さんからの取りまとめには一定の負担がありますということ。報告を求める時期については、工事が進むにつれて下請さんの数も増えるので、遅くなればなるほどそれだけ負担が増えるというような御意見、それから下請の方からの報告の取りまとめに際しては、特に下請さんのほうから難色を示されている状況にはないというような御意見等があったところでございます。

これを踏まえまして、審議会で、働き方改革関連法等の社会情勢の変化等考慮しながら報告の内容については検討が必要ではないか。事業者の負担を増やすべきではない。報告項目を増やすよりは、対象件数をしっかり確保していくことが重要であろうということ。こちらで報告を求める事項というのは、7条のほうで遵守を求める法律とリンクしてきますので、この遵守を求める法律の内容と併せて議論すべきだというような御意見。報告の中で、最低賃金の支払いに係る違反の報告ですとか、社会保険の加入に係る違反の報告ということもないので、まず現行の報告制度によって、実効性が一定程度確保されているのではないかなというような御意見。それから、特定受注者から現行の報告に係る負担軽減を求める申入れ等はないということでありまして、報告に係る負担は許容範囲内だろうというふうに判断できるのですが、さらに報告事項を増やすとなると、やはり受注者の負担が大きくなるのではないかなというような御意見、検討があったところでございます。

これを踏まえまして、特定受注者からの報告事項については、当面現状維持するということが適当だという検討結果をまとめていただいたところでございます。

おめくりいただきまして、10 ページでございます。論点の4番、報酬下限額を設けるかという論点でございます。特に前回の審議会において結論の整理をいただいたところでありますが、この視点といたしましては賃金決定の要因等といたしまして、労働条件に関する原則、特に労働条件は労働者と使用者が対等の立場において決定すべきものだということ。一方で、労働条件というのは、企業の経営状況ですとか、社会情勢の変化などの要因に影響を受けてくるものだろうとい

うこと。それから、報酬下限額についてのこれまでの御意見ですが、設定については前向きに検討すべきだという御意見、設定は難しいとの御意見があったところであります。また、労働団体さんのほうからも、報酬下限額の規定を求める意見があったところであります。

また、社会情勢の変化というところでもございますが、近年特に最低賃金が大幅に徐々に引き上がってきているという状況がありまして、国の政策といたしましては年率3%を目途として全国加重平均が1,000円になることを目指すというものがあったというところ。特に今年の最低賃金のところにつきましては、金額とすれば昨年に比べて非常に小さなものではありましたが、ただこの間かなり大きな割合で上がってきたところではあります。

地域の産業構造ですとか、賃金水準の実態というところでもございます。最低賃金引上げの影響ということで、この表を御覧いただきたいと思うのですが、やはり平成28年以降3%を超える最低賃金の上昇率が本県でもあったと、全国的な傾向ではあるのですが、あったというところであります。また、平成30年の10月の最低賃金の改定によって、影響を受けた労働者の方々というのは16.5%もあったというところであります。

地域の産業構造、賃金水準の実態でもございますが、県内の産業構造につきましては、大きくいって県央部では3次産業、沿岸部では2次産業、県北部で1次産業の割合が高くなっていて、やはり振興圏ごとに構造に差があるということがございます。

それから、報酬下限額を設定する場合の根拠といたしまして、他の都道府県で報酬下限額を設定している例はないというところでもございます。また、市町村で設定している例がございまして、工事請負契約に関しては公共工事の設計労務単価に一定割合を乗じたものを設定している例が最も多いというところでありましたし、業務委託契約ですとか、指定管理に関しては地域の最低賃金、生活保護水準、自治体職員の給与額、当該職務の標準的賃金等を勘案する等、様々な方法でもって設定されている例があったというところでもございます。

審議会での意見、検討等でもございますが、賃金というのは労使双方の交渉で決定するのが原則だというところ。報酬下限額を設定する場合に、合理的な根拠を対外的に説明することが難しいのではないかと御意見。一方で、公共工事設計労務単価と実際の給与支給額の間には大きな差があるということ。それから、労働組合の立場としては賃金条項の設定については前向きに検討してほしい、また公共工事設計労務単価の9割以上というところでやってほしいというような御意見。一方で、労務単価の設計と条例で報酬下限を設けることはやはり分けて議論すべきだろうという御意見。賃金条項の設定というのは、やはり働く人からの期待は大きいと。条例で規定することによって、地域経済の振興ですとか、県民福祉の増進に大きな意味を持つものだろうというような御意見。また、企業によって、労働条件が異なる中で、下限の設定というのは技術的に難しいのではないかと御意見。それから、繰り返しになりますが、やはり説得力のある数字でないというような御意見。それから、現行制度で特定県契約の受注者に賃金の支払い状況等の報告を求めている、それが一定の賃金水準の確保につながっているのであればいいのではないかと。このため、現状維持でいいのではないかと御意見。様々な御意見を踏まえた上で、現段階で県の条例に報酬下限額の基準を盛り込むことが難しいことは理解するけれども、引き続き検討を続けてほしいという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、検討を踏まえまして、前回の審議会におきまして、報酬下限額につきましては現段階では具体的な基準を定めることは困難であり、当面現状維持とすることが適当である。なお、受注者の賃金の支払い状況ですとか、他の自治体の条例措置の状況等を継続的に把握しながら、今後においても必要に応じ検討することが適当だというような検討結果をまとめていただいたところでございます。

こういった4つの論点の検討、整理を踏まえまして、Ⅱ番といたしまして、ちょっと文章としては短いのですが、「今後の検討について」というところで、最後を締めくくってございます。今後の検討についてでございますが、論点についてはいずれも当面現状維持とすべきとの結論にはなったけれども、今後も社会経済情勢の変化や県契約条例の運用状況等を踏まえて、必要があれば見直し等の対応を検討していく必要があるということ。それから、このことから、来年度以降も継続的に審議会を開催し、特定受注者からの報告される賃金の状況ですとか、他の自治体における条例措置の状況等について県からの報告を受け、県契約条例について必要な検討を行うこととするというところで、本審議会の報告を取りまとめの、最後のまとめとしているところでございます。

以降は、先ほど御案内いたしましたとおり、参考資料でございます。

報告書(案)についての説明については、以上でございます。よろしく願いいたします。

○熊谷隆司会長 ありがとうございます。

ただいまの事務局からの説明に対しまして、委員の皆様の方から御質問あるいは御意見等はいかがででしょうか。

どうぞ。

○稲葉馨委員 5ページの他県の状況のところなのですが、まず奈良県では、次に掲げる事項その他の法令の遵守を求めている。これは、奈良県の条例の文言そのままなのでしょうか。要するに、「次に掲げる事項その他の法令の遵守」という表現を使っているかということです。

もう一つは、(イ)のほうで、愛知県なのですが、愛知県では特定の法令の遵守を求めている事項はないということですが、一般的に法令の遵守について規定はしているのでしょうか。ちょっとその辺をまず教えていただきたいのですが。

○熊谷隆司会長 どうでしょうか。

○金野定住推進・雇用労働室労働課長 ちょっと手元に資料がなくて、大変申し訳ありません。特に奈良県の部分につきまして、その他の法令のところ該当があるかどうかというところで、ここはちょっと確認をさせて、必要であれば修文をさせていただきたいと思えます。

それから、愛知県においては、特定の法令の遵守は求めていないと承知しておりますが、再度確認をさせていただきたいと思えます。その上で、文言等の修正を必要であれば対応させていただきたいと思えます。申し訳ありません。

○稲葉馨委員 今質問したのはどういう意味かということ、岩手県の条例には法令遵守義務というか、法令の遵守について一般的にあらゆる法令を遵守しなければいけないという当然のことが書かれていない、つまり法令の遵守というのはここで列挙されている最賃法などの5つの法令に限らないわけですが、その点について、岩手県の条例にはその当然のことを規定していないのではないかと

うふうに思ったものですから、ちょっと遅きに失するところがあるのですけれども、遵守すべき法令についてどういうふうに規定するのかという、そういう問題が今出ておりますので、質問させていただいたということで。

愛知県については、特定の法令遵守を求める事項はないようですけれども、恐らく5ページの一番下から4行目のところに、愛知県、奈良県では対象となる全ての契約受注者に対して報告を求めているというのがありまして、多分全ての、特定の法令ではなくて、法令一般の遵守というような書き方になっているのかなというふうに理解できるのですけれども。それから、奈良県については「その他の」ということですので、列挙されている5つの事項を含むその他の法令の遵守という書き方になっているようです。ですから、当たり前のことですが、まずこの5つの事項に限らず、一般的に法令の遵守をしなければいけないということがあって、その上でここで問題となっているのは、報告要求の対象ということになるのしょうから、それについて特に絞るか、絞らないかというふうな考え方になるのではないかと思います、質問させていただいたのですけれども。

○熊谷隆司会長 どうでしょうか。

○金野定住推進・雇用労働室労働課長 まず、視点といたしましては、基本的に全ての法律は遵守すべきだという前提があって、それをまず確認的に条例に一旦置いた上で、特にこの法律については遵守を求めているという書き方に当時したほうがよかったのではないかと、そういう視点はあったのかどうかという御指摘だと思っておりますが、つくった当時の想定とすれば、本県におきましては基本的に関係法令は遵守するのが当然であって、条例で改めて全ての法令を遵守すべきというようなところまで置く必要はないというふうな判断があったのだらうと思います。

ただ、一方で県契約を履行するに当たっての労働条件に特化した部分で、特にこの法律については確認的に遵守を求めると。これによって遵守しなかった場合の罰則があるかということではなくて、理念的な部分もあるかもしれませんが、特にこの法令については意識的に遵守を求めたという整理だと思います。

奈良県とか、愛知県において、一般的な法令遵守についての条例規定があるかどうかということについては、すみません、ちょっと手元にないので、確認をさせていただきたいと思います。

あと、愛知県のほうで、特定の法令の遵守を求める事項はないと言いつつ、一定の報告を求めている場合にどういった内容の報告を求めているのかというところがあるのだと思いますが、すみません、こちらについても過去の資料だったものですから、ちょっと今手元にございませんで、確認をしたいと思います。

○稲葉馨委員 ありがとうございます。ようやく私が申し上げたかったことが通じたので、うれしい限りなのですが、確かに遅きに失しまして、本来だったらもうちょっと早く問題提起すべきだったというふうに思っております。

○熊谷隆司会長 よろしいですか。

それ確認して、問題がなければ報告書にはこれはこうだということを修正しないでそのままいくというふうなことでよろしいのですか。

○金野定住推進・雇用労働室労働課長 これは、論点を設定する際その他県の状況について、その時点で確認していたことをこれまでの資料の中でも触れてきたところでありまして、事務局といたしましては、ここの部分の奈良県とか、愛

知県の条例の書き方ですとか、報告の求め方ということが今回の審議会での論点の整理、結論に影響を及ぼすものではないのではないかとおっしゃっていますので、もしお許しいただければ確認をさせていただくということをお願いできればと思っております。

○熊谷隆司会長 確認した上で、問題がなければそのまま報告書として確定していくという、そういうふうなことでよろしいですか。

○金野定住推進・雇用労働室労働課長 はい。それでお願いできればと。ただ、確認した結果、文言の修正等が必要であれば、そこはさせていただければと思います。

○熊谷隆司会長 ささいな文言の修正があればそうですね。

○小原定住推進・雇用労働室長 基本的には、そのまとめ方については、会長さんと後で御相談をさせていただきたいと思っております。

あと、奈良県のこの条例については、基本方針として公契約の履行に当たっては受注者及び下請者等に対し、次に掲げる事項その他の法令の遵守を求めることという規定で最賃法、健康保険法等の、あとは年金保険法、雇用保険法、あと労働保険の保険料の徴収等に関する法律の届出というのを列挙しておりますので、基本的にはこういう規定の仕方をしているのをそのまま要約したような形で記載しているものでございます。

○熊谷隆司会長 分かりました。稲葉委員さん、それでよろしいですか。

○稲葉馨委員 はい。将来的な条例の改正もあり得るということだと思っておりますけれども、今回特にそこまでは求めません。

○熊谷隆司会長 そういうことでよろしいですか。

ほかの方の御意見等はどうでしょうか。今の事務局の答えで、そういうふうな方向に沿って終了するということがよろしいですか。

(「はい」の声あり)

○熊谷隆司会長 今の点は、そういうふうな形にして、それ以外に皆さんのほうから、別の件の質問あるいは御意見についていかがでしょうか。

沢田委員さん、何かございますか。

○沢田茂委員 今回は特にございません。

○熊谷隆司会長 ありませんか。

はい。

○稲葉馨委員 これ報告書(案)で、今日確定すればそのままこの文章自体も確定するわけですね。表現上の問題と言えますのですが、6ページの真ん中のアです。条例制定時の考え方のちょっとまとめ方に問題がありそうな気がするのですが、報酬下限額の設定については、その後ですね、企業や関係団体において、労働条件の改善のため設定すべきであると続くのですが、この企業や関係団体においてというふうに両方を併記してしまって、その後こういう事項が問題であるとかというまとめ方でいいのでしょうか。これは、企業の意見なのか、関係団体、とりわけ労働団体の意見なのか、もうちょっとはっきりまとめられないかなと思ったのですが、いかがでしょうか。例えば労働条件の改善のため設定すべきであるという意見は、企業や関係団体双方なのか、片方なのかというようなことなのですかけれども、ちょっとわざと分かりにくくなっているのかもしれないのですが、もうちょっとはっきり書いたほうがいいのではないかなど。企業の意見としてこういうものが出ている。労働団体の意見としてこういうものが出ている。企業団体というのでしょうか、経営者

団体としてこういう考え方が出ているとかですね。

○熊谷隆司会長 どうですか、その点は。

○金野定住推進・雇用労働室労働課長 ありがとうございます。企業や関係団体においてが、具体的にどこにかかってくるのかというところ、それから企業の意見がどこで、団体の意見がどこなのかというところが、やはり点の打ち方によって曖昧になっているというところの御指摘と思います。

基の資料も遡りまして、企業の意見がどこまでなのか、団体の意見がどうなのか、というところをより分かりやすく表現のほうは整理したいと思いますので、そこはこちらのほうで修文をさせていただければと思います。

○熊谷隆司会長 どうでしょうか。多様な考え方があるというふうなことにかかってくるのだね。前の個別のいろんなこういうことがある、こういうことがあるというのは、みんな多様な考え方があるのだというのに、そこにかかってくるから、むしろ社会通念というか、ここの委員会で、審議会のほうで出たということではなくて、認識の仕方というのでしょうか、そういうことのような気がするのですけれども、いかがでしょうか。

○西村豊委員 先生おっしゃるとおりだと思います。ここのところ、文章の流れからいくと、報酬下限額の設定については、何とかである、何とかであるなど、多様な考えがある。だから、下限の設定についていろんな多様な考えがあるので、この段階で集約は困難だというところが、県が条例制定したその時点での考え方を言っているのだから、ここの企業や関係団体においてから国が考えるべき問題であるなどのところは、要は多様な考えの具体的な中身として、いろんなところから話が出たところというような成り立ちに見えるのですけれども、書き方としてやはりここのところは条例制定時の考え方というタイトルが振らさっているのだから、これはあくまでも県が考えたところのはず。

ほかの論点整理のところでも、やっぱり条例制定時の考え方というのはやはり最終的にはいろんな意見があったのだけれども、県がこういうふうに進めました。だから、こういう形で当時ここのところは設定されたのですよという全体の流れなのでしょうから、ここのところは企業、関係団体において何とかかんとかといういろんな話がありますけれども、ここのところ、多様な考え方の具体例を出すのはいいのですけれども、やはり言葉の前後関係とか、並びはちょっと工夫しないと変に見えると思います。

○熊谷隆司会長 ありがとうございます。

あとはどうでしょうか。そのほかのところはいかがでしょうか。

事務局のほうとしては、今の御意見も踏まえながらどうするかというか…。

○金野定住推進・雇用労働室労働課長 はい。こちらのところは、ミスリードが起きないように形のより分かりやすい表現に整理をさせていただきたいと思います。

○熊谷隆司会長 ということで、今日の段階ではよろしいですか。稲葉先生、大丈夫ですか。

○稲葉馨委員 はい。

○熊谷隆司会長 では、そのほかはいかがでしょうか。そのほかの点についての質問あるいは御意見等があれば。よろしいですか。

今後どういうふうな形で検討なりしていくのかという点については、事務局はどうお考えですか。

○金野定住推進・雇用労働室労働課長 前回の審議会でも若干触れさせていただい

た記憶がございますが、今後も引き続き、この審議会のほうは定期的開催いたしまして、特定受注者からの報告の状況ですとか、あと他県の動向等も随時御報告しつつ、またもう一つは働き方改革関連法のところ、報告書の中で触れているところがございます、令和6年の完全施行の際に、やはり労働時間の関係ですとかというところがもしかしたら1つ課題になってくるのではないかと考えているところがございます。

従いまして、今後定期的に審議会を開催していく中で、報告事項のほか、折々の法の施行状況、それからその時々労働関係の課題、こういったものを踏まえて必要な情報等をこちらのほうからお出ししつつ、検討の必要性についてお諮りしていくということになるかとは思っているところでございます。

○熊谷隆司会長 要するに、必要に応じて審議会を開催したり、その回数が少なかったり多くなったりするということでしょうか。

○金野定住推進・雇用労働室労働課長 基本的に定点観測の御報告の場にはさせていただきたいと思いますが、その中で検討課題等が出てきた場合につきましては、その検討をどう進めていくかということをお諮りしつつ、その場合については年1回が2回になるかもしれないですけども、今後の状況を踏まえて審議会のほうにもお諮りをしていきたいというふうに考えております。

○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。よろしいでしょうか。

(「なし」の声あり)

○熊谷隆司会長 それでは、報酬の下限額の条例制定時の基本的な考え方等について質問をいただきまして、どうするかというような宿題をいただいたわけですけども、この点は事務局のほうで検討していただいて、大きなというか、字句の修正のような形であれば、場合によっては私のほうで、こういうふうな形だったら審議会開かなくてもいいかなというような、そういうふうな状況であれば、そういうふうな形でまとめると。やっぱりこれはもう一回皆さんの御意見を聞かないと駄目だよというふうな形になった場合には、必要に応じてそういうふうなこともちょっと考慮してみるというような形でよろしいですか。

(「はい」の声あり)

○熊谷隆司会長 事務局のほうもそれでよろしいでしょうか。

○金野定住推進・雇用労働室労働課長 はい、よろしくお願ひしたいと思います。

○熊谷隆司会長 では、そういうふうな形でさせていただきます。どうしても報酬下限額のところ、デリケートな問題含みますので、よろしくお願ひするということにして、そのほか報告書(案)に関しましては、御意見等はないでしょうか。

(「なし」の声あり)

#### 4 その他

○熊谷隆司会長 なければ、報告書(案)は先ほど言った点を除いては、おおむねこれで了承していただくという形にいたしまして、次第としては、議事としては今の件で終わります、あとはその次のその他ですかね、これに関しては事務局。

○金野定住推進・雇用労働室労働課長 事務局のほうからはございません。

○熊谷隆司会長 ないということよいでしょうか。

それでは、何もないということですので、以上をもって議事を閉じさせていただきます。よろしくお願いいたしますけれども、よろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

○熊谷隆司会長 それでは、進行のほうは事務局のほうにお返しいたします。よろしくをお願いします。

○岩渕定住推進・雇用労働室労働担当主任主査 委員の皆様、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、今回報告書の取りまとめということで、慎重審議をいただきまして誠にありがとうございます。

先ほど会長さんからいただきましたとおり、必要な修文をした上で会長さんにも相談をさせていただき、その内容によければ最終的に報告書(案)として認定をさせていただきたいと思っております。

引き続き本審議会の運営につきまして、御協力賜りますようお願い申し上げます。御礼とさせていただきます。

誠にありがとうございました。

## 5 閉 会

○岩渕定住推進・雇用労働室労働担当主任主査 本日の会議はこれもちまして、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。