

岩手県契約審議会会議録

開催日時

平成30年2月2日（金） 10：30～12：00

開催場所

エスポワールいわて 1階 小会議室

- 1 開 会
- 2 挨拶
- 3 報 告
 - (1) 特定県契約にかかる賃金支払状況等の報告について
 - (2) 「働き方改革およびワーク・ライフ・バランスに関する調査」結果について
- 4 議 題
 - (1) 条例の基本理念の実現を図るための取組の見直し（案）について
 - (2) 県が締結する契約に関する条例の施行状況等の検討について
- 5 その他
- 6 閉 会

会議に出席した委員

【委 員】

秋山	信愛	税理士・公認会計士
稲葉	馨	東北大学大学院法学研究科教授
熊谷	隆司	弁護士
佐藤	義昭	一般社団法人岩手県経営者協会専務理事
谷藤	邦基	株式会社イーアールアイ常勤監査役
八幡	博文	日本労働組合総連合会岩手県連合会会長

欠席した委員

【委 員】

宮本	ともみ	岩手大学人文社会科学部教授
----	-----	---------------

事務局出席者

藤澤	敦子	商工労働観光部副部長
八重樫	浩文	雇用対策・労働室長
鎌田	徳幸	〃 労働課長
佐藤	高広	〃 労働担当主任主査
大石	慎一	〃 労働担当主事

平成29年度
第1回岩手県契約審議会

日時 平成30年2月2日（金）午前10時30分
場所 エスポワールいわて 1階 小会議室

1 開 会

○佐藤雇用対策・労働室労働担当主任主査 それでは、定刻となりましたので、ただいまから平成 29 年度第 1 回岩手県契約審議会を開催いたします。

私、雇用対策・労働室の佐藤と申します。暫時進行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。では、座って進めさせていただきます。

本日は、委員 7 名中 6 名のご出席をいただきおまして、過半数を超えておりますので、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ご報告いたします。

2 挨拶

○佐藤雇用対策・労働室労働担当主任主査 それでは、開会に当たりまして、藤澤商工労働観光部副部長からご挨拶を申し上げます。

○藤澤商工労働観光部副部長 皆様、おはようございます。商工労働観光部副部長の藤澤でございます。一言ご挨拶申し上げます。

まずもって、本日は大変お寒い中、お運びをいただきまして本当にありがとうございます。日ごろから県政の推進に当たりましてご協力をいただいていることに関しまして、厚く御礼を申し上げます。

これまで本審議会において特定県契約に係る条例施行規則等についてご審議をいただいておりますが、おかげさまで今年の 4 月 1 日から完全施行となりまして、特定県契約に係る報告制度の運用が開始となったところでございます。重ねて御礼を申し上げます。

県では、昨年度までこの制度の円滑な施行に向けて、県内各地で条例説明会を開催するなど県内の事業者に対してその趣旨や制度内容について周知、啓発を図ってまいりました。そのようなことを通じて、事業者の皆様にはご理解をいただくことができたと考えております。

本日は、その報告の状況や条例に基づく県の取り組みの見直しなどについてご審議をいただく予定としております。

委員の皆様にはそれぞれのお立場から忌憚のないご意見を賜りますようお願い申し上げます。どうぞよろしくお願いいたします。

3 報 告

(1) 特定県契約にかかる賃金支払状況等の報告について

(2) 「働き方改革およびワーク・ライフ・バランスに関する調査」結果について

○佐藤雇用対策・労働室労働担当主任主査 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、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させていただきます。

まず、報告の(1)、特定県契約にかかる賃金支払状況等の報告について、事務局のほうから説明をお願いいたします。

○鎌田雇用対策・労働室労働課長 雇用対策・労働室労働課長の鎌田と申します。よろしくお願ひいたします。

では、お手元に配りました資料1により、報告1の特定県契約にかかる賃金支払状況等の報告について報告させていただきます。資料1をご覧いただきたいと思ひます。

特定県契約にかかります賃金の支払状況等の報告につきましては、平成29年4月1日から本条例が完全施行されたことに伴ひまして、新たに受注者からの法令の遵守状況について報告を求めているものとなります。

1の根拠につきましては、条例の8条及び施行規則第5条の規定に基づきまして賃金及び社会保険の加入状況について、特定受注者から報告を求めています。

まず、進め方ですけれども、契約担当室課のほうから特定県契約の要件に該当する契約、工事請負契約につきましては予定価格が5億円以上、業務委託契約につきましては予定価格が3,000万円以上、指定管理協定につきましては、募集に係る委託料の上限または委託料の額が3,000万円以上の契約について報告を受けまして、当室におきまして、昨年度ご審議いただきました特定県契約の指定に関するガイドライン及びマニュアルの手順に従って契約が履行される地域、工種・業務内容、契約金額等について配慮の上、選定を行っております。

資料の中ほどの表の計の欄をご覧いただきたいと思ひます。工事請負契約につきましては、括弧の中にありますけれども、こちら特定県契約となる工事請負契約が全部で22件ございまして、うち10件を選定しているという表記となっております。同様に、業務委託契約につきましては19件中10件、指定管理協定につきましては21件中10件、全体で62件中30件を選定しております。

次に、報告の結果について、3に記載しております。報告対象として選定いたしました特定県契約30件のうち、工事請負契約につきましては議決が必要などの理由で契約が年度の後半に行われた工事を除いた22件について報告を求めています。そのうち1件が未提出となっております、21件の報告があったところでございます。まだ照会を行っていない8件につきましては、今後報告を求めまして、次回の審議会でご報告させていただきたいと考えております。

次のページをお開きいただきたいと思ひます。次に、(2)、賃金支払状況等の報告の結果につきましては、それぞれ表のほうに工種の種別ごとに賃金の最低額と最高額を記載しております。工事請負額の最低額は875円、最高額が1,500円となっております、同様に業務委託契約では720円と2,595円、指定管理協定では716円と3,383円となっております。こちら報告対象は9月勤務、それから10月の支払い分というふうになりまして、この時点での最低賃金は716円となっております、いずれの種別においても最低賃金はクリアしているということが確認されております。参考までに最低賃金のほうは10月1日以降の勤務分から738円に改定されておりますが、確認したところ、10月以降につきましても最低賃金改定に応じて賃金を改定して支払っているということを確認しております。

次に、(3)の社会保険等の加入状況についてですが、いずれの種別においても未加入はございませんでした。なお、米印の部分に記載してありますとおり、所定日数あるいは所定労働時間が一般社員の4分の3未満の短時間勤務な

ど正当な理由により加入していないという報告はいただいておりますが、法定事項からすると全てクリアしているという報告結果となっております。

今後の方向性につきまして、4に記載しております。今回の報告によりまして、特定県契約に従事する労働者の労働条件につきましては、最低賃金以上の支払いがなされていること、それから社会保険等への加入が確認されているということが確認されております。

平成30年度につきましても、本報告制度を同様に運用いたしまして、県契約に従事する労働者の労働条件について把握し、その結果を踏まえまして、後ほど説明いたしますが、条例の施行状況等の検討を行いたいと考えております。

参考まで、資料2をご覧くださいと思います。こちら報告対象となりました特定県契約の一覧となっております。項目は担当部局、工事種別、履行地域、契約年月日、あと報告の実施状況ということでなっておりますので、ごらんいただきたいと思います。

そして、左のナンバーの部分になりますが、工3から10番まで契約時期の関係で、今後報告を求める契約となっております。

そして、委3の契約については報告がまだいただけていない。こちらのほうはフォローしたいと思っております。

以上が特定県契約に関する報告の状況となります。今回事務局のほうから関係部局も出席しておりますけれども、この場で即答できないものにつきましては持ち帰りまして、後ほど回答させていただきたいと考えておりますので、ご了承くださいければと思います。

報告は以上となります。

○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報告に対しまして、委員の皆さんからのご質問あるいはご意見等はいかがでしょう。

八幡委員さん。

○八幡博文委員 賃金支払状況等の報告についてご確認をさせていただきました。私からの質問になりますが、3の(2)番の賃金支払状況の報告ということで、それぞれ契約種別ごとに最低額、最高額というふうに提示をされております。特に指定管理のところで最低額が716円ということは、最低賃金イコールだと思っておりますが、それが実態としてあるということで確認させていただいていいのでしょうか。

あともう一つは、最高額との幅がかなり大きいですね、指定管理のところが。これはどういう状況なのか、もしわかれば説明いただければと思います。

○鎌田雇用対策・労働室労働課長 まずは、指定管理協定の716円につきましては、これは報告対象とした期間における最低賃金と同額というところで私どものほうでは認識しております。あと最高額、最低額につきましては、特定県契約を受注する業者さんから、さらに外注をしている企業さんがありまして、一つの企業の中での支給額が最高額3,000円で、最低額716円ということではなくて、一つの特定県契約にかかわる元請け、下請け、それぞれの企業さんが複数ある中で最も低い数字が716円、そして最も高い数字が3,383円ということになっております。元請けの企業の中でも、従業員ごとに見るとまたばらつきぐあい違ってきております。

最高額の3,383円につきましては、こちら中身的にはメンテナンス関係の有資格の方がやっていて、多分正社員の方が、電卓たたくと1カ月当たり30万円ぐらいの数字になりますので、そちらのほうはこの条例で想定している単純

労務系の方というところではなくて、もう少し高度な部分な方が報告対象として記載されてしまったのかなというところで、賃金額の開きについてはそのような点が原因となっていると考えております。

○熊谷隆司会長 そのほかいかがでしょうか。

秋山委員さん、どうぞ。

○秋山信愛委員 まだ報告になっていないところが業務繁忙ということで、1件あるようですが、これはどのくらいで提出いただけるというお話になっているのでしょうか。

○鎌田雇用対策・労働室労働課長 1月中ということでは返事はいただいておりますが、まだ手元に届いておりませんので、そこはフォローしたいと思います。

○熊谷隆司会長 ちなみに、どのくらいの余裕を持って報告を求めているのですか、12月22日を期限としてというと1カ月とか2カ月あるいは3カ月ぐらい前ですか。

○大石雇用対策・労働室主事 事務局のほうから説明させていただきます。

報告の期限を12月22日としておりますが、報告自体は1カ月程度の余裕を持ちまして、11月の末ごろに報告を依頼したものでございます。

○熊谷隆司会長 そのほかいかがでしょうか。よろしいでしょうか。賃金支払状況等の報告について、ちょっと私が言うのもあれなのですが、最低額と最高額を押さえているのですけれども、どこまで細かくするかということですが、大体何割ぐらいが賃金の支払いゾーンにあるとかというのは、そういうのは回答としては無理になってしまうわけですかね、それをまとめるというのですかね。

○鎌田雇用対策・労働室労働課長 今現時点で整理は、そういった形ではしておりませんので、ちょっと即答はできませんが、ちょっとわかりにくいというところもございますので、集計のほうについては検討させていただきたいと思えます。

○熊谷隆司会長 そのほかいかがでしょうか。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、次に移りまして、報告事項2、働き方改革及びワーク・ライフ・バランスに関する調査結果について、事務局のほうから説明をお願いいたします。

○鎌田雇用対策・労働室労働課長 報告2の働き方改革及びワーク・ライフ・バランスに関する調査につきまして報告いたします。

本調査につきましては、後ほど説明いたします資料6の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の6ページ、ナンバー56—2に記載されている項目に対応するもので、当室所管の項目となっております。

昨今、働き方改革あるいは労働条件について、法令の改正など見込まれており、関心が高まっているということもございまして、審議会で情報を共有するという趣旨で報告させていただきたいと思えます。

初めに、資料4の調査結果の本編のほうをごらんいただきたいと思います。1枚めくっていただいて、1ページごらんいただきたいと思います。Iの1に調査の目的・趣旨がございまして、こちらのほうは県内事業所における労働条件の実態把握あるいは働き方改革に関する労使双方の意識、取組状況、現状、課題などを把握いたしまして、今後の取組の参考とするということで調査を実施したものでございます。

調査対象及び調査方法 2 になりますが、調査票を県内に所在する民間事業者約 3,000 事業所に事業所向け調査票と従業員向け調査票を送付いたしまして、725 事業所、2,347 名の方の従業員の方から回答を得たところでございます。

調査結果につきましては、3 ページ以降に記載されておりますけれども、ボリュームございますので、資料 3 の概要版のほうで説明させていただきたいと思っております。資料 3 の 1 の (1) の賃金についてでございます。正社員、パートタイム労働者とも賃金は男性が女性よりも 2 割ほど高いという結果となっております。賃金を決定する要素といたしましては、年齢や学歴よりも職務、職種などの仕事の内容あるいは職務遂行能力のほうが大きい結果となっております。

下の丸の部分となりますが、ちょっと細かい数字になりますけれども、正社員の男性の平均賃金が 27 万 3,033 円であるのに対しまして、女性の平均賃金は 22 万 4,991 円となっております。率にして 18 ポイント差、そして金額では 4 万 8,000 円程度の差が生じているという結果となっております。こちらのほうは、厚生労働省が毎月公表しております毎月賃金統計調査とおおむね同様の水準となっております、男女差についても同様の傾向となっております。

次に、(2) の労働時間についてであります。正社員の年間の総労働時間が 1,969 時間となっております、全国的に見ても年間総労働時間が長くなっているという状況でございます。毎月勤労統計調査の地方調査によりますと、データのほうは若干差がございますが、年間総実労働時間が 1,885 時間で、全国と比較いたしまして 102 時間長いという状況になります。丸の 2 つ目に記載してありますとおり、平成 28 年の就労条件総合調査ですと完全週休二日制を導入している企業の割合が 49% に対しまして、本調査の結果では 34.2% ということになっております。調査対象は、事業規模の違いがございますけれども、完全週休二日制導入事業者が少ないことなどが長時間労働の要因として考えられるのではないかなというふうに思っております。

次のページごらんいただきたいと思います。(3) の雇用についてであります。過去 3 年間に 34 歳未満の県外就学者を雇用した事業所は平均で 7.6%、インターンシップを実施している割合が 6.1% となっております、県外就学者の雇用実績、あとインターンシップの実施とも事業規模が大きいほどその実施割合が高くなっております。

次に、2 の働き方改革及びワーク・ライフ・バランスについての設問になります。労働条件とはやや離れた内容とはなりますけれども、働き方については、先ほどお話ししたとおり、労働基準法の改定等が見込まれるなど注目されているところでもございますので、ちょっと詳しく説明したいと思います。

(1) の働き方改革及びワーク・ライフ・バランス関係制度の取組状況につきましては、国あるいは国や県の働き方改革及びワーク・ライフ・バランスに係る関係制度について義務づけになっている制度については取り組みが進んでおりますけれども、それ以外の制度については取り組みが余り進んでいないというふうな結果が把握されております。

(2) の働き方、取組の導入につきましては、いずれの事業規模でも 7 割以上の事業所が残業の縮減とか、あるいは時間管理意識の向上等の取組のほうは行ったことがあると。特に残業縮減、そして管理時間意識については、取組割合が高いという結果となっております。

次のページをごらんいただきたいと思います。(3)の取り組んだ結果、どうだったかという効果の部分になります。ほとんどの事業所では効果があったと。特に労働意欲が向上した、あるいは効率、生産性が上がった。心身の健康にもつながったというふうな回答が届いています。また、今後実施したい取組については時間管理意識の向上、それから仕事の見える化、有給休暇の取得の促進が多くなっておりまして、事業所の規模別の違いというのはなく、ほぼ同様の傾向となっております。

(5)の今後の取組方向につきましては、6割の事業所が取り組む必要があると感じているけれども、喫緊の課題ではないというふうな回答がございまして、事業所の規模が小さければ小さいほど働き方改革に関しては、取組の必要性を感じないというふうな回答割合が多くなっております。ここまでが事業所向けの調査結果となっております。

次に、資料の中ほど以降になります。従業員向けの調査の結果についてであります。(1)の勤務先での取組に対する従業員がどう思っているかというところですが、従業員の方はまず職場の取組を前向きに評価する回答が6割となっております。そして、今後必要な取組といたしましては人手の確保、マンパワーの確保ですね、それから従業員の意識向上、経営者の意識向上を挙げる回答が多くなっております。

次のページをごらんいただきたいと思います。今度は(2)、自分自身のワーク・ライフ・バランスという設問になります。①の家族の介護が必要となった場合の対応については、全体では仕事を続けるという回答が8割近くになっております。ただ、介護休業の取得につきましては、わからないという回答半数以上となっております。また、介護休業を取得しない理由については、業務上の都合、また代替人員の不在あるいは経済的な理由、収入減とかにつながりますので、そちらの回答が多くなっております。

介護の次は、②の子育てについてですね。子供が生まれた場合の対応につきましては、従業員全体で仕事を続けるという回答が9割近くになっております。

そして、育児休業取得に対する意向につきましては、女性が60.4%に対しまして、男性が2.5%となっております。男女間の回答に大きく差がございまして、育児休業を取得しない理由といたしましては、同様に業務上の都合、それから経済的な理由の回答割合が高くなっております。

③の子育てと介護、両方の支援がどのようにすると利用が促進されるかというふうな設問になります。その中の回答であります。従業員間での雰囲気づくりという回答をする方が最も多く、そのほか業務の補完、協力体制、それから代替職員の配置という回答が多くなっておりまして、経営者、従業員双方の取組が必要とされているということが見てとれます。

なお、働き方改革に関する調査でありますけれども、30年度にも実施したいと考えておりまして、時系列でまた比較する必要がございまして、基本的には今回説明いたしました調査の設問をベースにしていきたいと考えております。

以上で働き方改革及びワーク・ライフ・バランスに関する調査の報告のほうとなります。

○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報告に対しまして、委員の皆様からのご質問あるいはご意見はいかがでしょうか。
どうぞ。

- 谷藤邦基委員 資料の最初のほうに賃金のご指摘があるわけですが、それで例えば資料3のほうを見ると正社員の所定内賃金の平均というような話があるのですが、この表現見ると全社員の平均値かなと思って見ていたのですが、これ見ると男性の平均と女性の平均の平均になっているのですよね、次のパートタイマーもそうですけれども。ちょっとこれ普通言う平均とは違うのではないかなと思って見たのですけれども、全社員の平均とかは出していないのですか。就業者数が同じならば、そういう出し方でも同じになるけれども、多分男性のほうが多いから、この数字よりはちょっと高めに出るのではないかなと思ったりしたのですけれども。お手元に電卓あればたたいてください。足して2で割ればその全体の平均の数字になるから、男性の平均と女性の平均の平均になっているのです。
- 八重樫雇用対策・労働室長 この調査自体は、委託で実施しておりまして、昨年度は東京商工リサーチのほうに調査を委託しておりましたが、分析の仕方まで詳細にできておりませんでした。谷藤委員ご指摘のとおり、男性従業員と女性従業員の数が同じであれば結果は同じなのですが、実際には男性従業員のほうが多いのでちょっと違ってくると思います。こちらのほうは来年度の調査・分析するときは十分精査させていただきます。ありがとうございます。
- 谷藤邦基委員 よろしくお願ひします。
- 熊谷隆司会長 そのほかいかがですか。
どうぞ、佐藤委員さん。
- 佐藤義昭委員 調査結果見ていて、よくぞこれほど詳しく調査していただいたということで、すばらしい調査だなと思うのですが、事業所向け調査票1部に、あと従業員向け調査票4部添付ということで、従業員に対して配布、協力をいただくよう依頼ということなのですが、何と申しますか、従業員が果たして自由に書けたのかどうなのか、その辺のところはどのように配慮いただいたのかということなのですが、そこはいかがだったでしょうか。
- 鎌田雇用対策・労働室労働課長 配布のほうは、会社を通じて従業員に配布していただいたのですけれども、回答については、別に返信用封筒も一緒にお渡しして、直接従業員から委託先のほうに返送するという形になっているので、会社を通じて配布されたのは多少は気持ち的にあるかと思っておりますけれども、一応そういった配慮もして、会社のほうにはその回答が見えないような形にはして、できるだけ従業員の方の本音が聞けるような形で気をつけておりました。
- 佐藤義昭委員 経営者の中には、ちょっとここ直せとか、そういうことはないと思うのですが、例えば4ページあたりの先ほどの概要のその下のあたり、ちょっと申しますけれども、子育て、介護の部分なのですが、従業員間での雰囲気づくりとか、そこら辺というのは基本的には経営者に負う部分というのは相当大きいのかなと、そういう感じがしてございまして、経営者に対する研修・啓発が26.2%、あとは業務の補完・協力体制とか、代替職員の配置とか、もうちょっとそこら辺のこの後者3つの部分というのはもうちょっとデータの的に数値がよくなってもいいのかなという、そういう感じも、これ私の個人的なイメージとして感じるわけなのでございまして、いずれ経営者というものにやはり負うところが大きいのかなという部分が感じた次第でございます。
- 以上です。
- 熊谷隆司会長 ありがとうございます。今のご関連ではよろしいでしょうか。

○鎌田雇用対策・労働室労働課長 今回の関連については、佐藤委員のおっしゃるとおりだなと思っております。どうやって経営者層にアプローチできるのかなというところも課題としては持っておりますので、また、別な場でご協力いただきながら考えていきたいと思っております。

○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。
（「はい」の声あり）

○熊谷隆司会長 本当によくまとめていただいております。
次に移らせていただきたいと思います。

4 議 題

- (1) 条例の基本理念の実現を図るための取組の見直し（案）について
- (2) 県が締結する契約に関する条例の施行状況等の検討について

○熊谷隆司会長 それでは、次の議事に進みます。議題の（1）、条例の基本理念の実現を図るための取組の見直し（案）について、事務局のほうから説明をお願いいたします。

○鎌田雇用対策・労働室労働課長 4、議題（1）の条例の基本理念の実現を図るための取組の見直し（案）について説明いたします。

こちらのほうは、毎年度見直しをかけておりました、昨年度も審議会のほうでご審議いただいたものとなっております。今回、資料5になります。今回の見直しとなっているもの及び未実施の取り組みというのを抽出したのとなっております。そして、資料6がこちらの全文の見え消し版ということで作成しておりますが、今回の説明は資料5の抽出版のほうで説明いただきたいと思います。

資料5のほうをご覧くださいと思います。今回の見直しの内容ですけれども、医療局と企業局が取組を始めたということが多数ございましたので、先に企業局、医療局をまとめて、冒頭のほうにまとめて記載しております。そのほか出納局の取組については、資料6のほうで、後半のほうで説明させていただきます。

まず、（1）の契約状況の公表に関する取組というところがございます。こちらナンバー8の取組になります。医療局では、契約状況の公表に向けまして、現在システム改修を検討しております。現状においても一部物品購入については公表を行っているということでもあります。

企業局におきましては、知事部局と項目は若干異なりますけれども、平成30年度より契約状況を公表するというところで進めているというところがございます。

（2）の契約の競争の公正性に関する取組、こちらは取組ナンバー18になります。医療局では、医療用設備整備調査委員会、それから薬事委員会などにおいて審議を行っておりまして、知事部局と同じように物品、同様の形で物品調達審議会に準じたような形で審議を行って、公平、公正性を担保しているということでもあります。企業局においても、今後同様の委員会を整備して審議を行うということで、具体的に検討しているということで、記載内容のほうは修正しております。

（3）、こちらの総合評価落札方式に関する取組になります。項目数は多く

なっております、ナンバー41 から 104 までということになります。医療局では、適した入札案件があれば試行的に導入するというので、取り組みをスタートということになります。

企業局におきましては、総合評価落札方式、条件付一般競争入札を実施しているということですので、こちらのほうも記載修正という形になります。

(4) の社会的な価値の向上に資する取組については、ナンバー97 につきましても、医療局では軽作業の委託に積極的に取り組んでいるということであり、企業局では平成 30 年度から知事部局同様に優先調達を推進するというものとしております。ともに、記載修正という形になります。

ナンバー101 につきましても、医療局及び企業局については維持補修工事そのものが該当するものがないということですので、取組からは医療局と企業局を外したということとなっております。

こちらが医療局、企業局の取組となっております。

細かくなりますが、次のページ、2 ページをごらんいただきたいと思えます。こちら修正あった部分、それからまだ未着手の部分というものを一覽でまとめたものになります。まず 18 番、41 番、42 番、43 番につきましても、こちらは医療局、企業局関係となっております、先程説明したとおりです。

ちょっと戻りまして、9 番の物品購入の部分になります。こちら県では発注見通しを今後公表するというので取組実施ということで、未着手から着手のダイヤモンドに変更となっております。

飛びまして 37 番、こちら取組スタートということになりますが、出納局での調査の結果、本県では最低制限価格を導入するほど低価格での入札がないということでしたので、取組といたしましては記載のとおり物品購入配慮事項といたしまして、ダンピング防止というものを進めていきますということで記載のほうを修正しております。

そして、飛びまして 3 ページ目をお願いします。44 番につきましても、現在の取組の最後に各医療局、企業局を除くと書いてありますが、こちらのほう、先ほど話したとおり医療局、企業局関係の項目となります。

そして、47 番から 51 番まで、こちらのほうは医療局及び企業局におきまして、引き続き検討していくということとなります。

そして、56—2 につきましても、先ほど説明いたしましたワーク・ライフ・バランスあるいは労働条件の調査実施ということで、来年度も調査を実施する予定としておりますので、平成 28 年度というところは削除という形にしております。

61 番の項目につきましても継続検討、63 の社会保険への加入につきましても、書面で確認するというので取組済みとおります。

次のページ、4 ページになります。66 番から 84 番まで、それから 94 番につきましても医療局、企業局関係ということで、入札関係の総合評価落札関係の項目となります。

ナンバー86 と 95 番につきましても、引き続き医療局、企業局で検討していくというところがございます。

次のページになります。5 ページ目になります。97 から 104 までは医療局、企業局関係というところになりますし、最後の 107—2 番につきましても、引き続き検討ということで考えています。

今回の見直し内容につきましても以上となります。今回ご審議いただきまし

て、いただいた意見を踏まえまして、庁内に設置してあります県契約条例推進会議で協議を行いまして、最終的に本取組を取りまとめ公表することとしておりますので、よろしく願いいたします。

以上で説明を終わります。ご審議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、委員の皆様からのご質問あるいはご意見はいかがでしょうか。

谷藤委員さん。

○谷藤邦基委員 2点確認させていただきたいのですが、1つは2ページ目の8のところですね、一番上のところです。企業局がシステム違うから契約報告区分と契約年月日について公表できないというのはわかりましたが、右側のような表記になると知事部局もこれらを公表しないということになるのかなとも読めるのですが、そこはどうなのかというのが1点。

それから、3ページ目のところの中段ぐらいのところですか、56—2というやつですね。先ほどこちょっとご説明あった、まさにワーク・ライフ・バランスに関する調査のところですけども、来年度もやるから28年度は削除しましたということなのですが、賃金というの調査項目から外れているのですけれども、これは何か意味があるのか、この2点ちょっとご説明いただければと思います。

○大石雇用対策・労働室主事 事務局のほうから説明いたします。

ナンバー8の契約状況の公表についてですが、括弧の中身の公表項目のところについて、見直し案のほうでは契約業者等というところで丸めた形の表記にしております、こちらにつきましては今回修正しております医療局、企業局からの意見を踏まえた形での修正としております。

知事部局のほうでは、従来公表しております契約報告区分ですとか、契約年月日等についての公表をなくすということではなくて、システム上の関係でどうしても企業局のほうでは、知事部局と同様の内容が公表できないということで、こういう形で表記していただきたいということで意見があったことから、このような表記に修正しているものでございまして、知事部局のほうでは取り組みをしなくなるということではございませんでしたので、補足してご説明させていただきます。

あわせまして、56—2の調査項目の関係でございまして、賃金という項目が抜けたことについてのご質問でございました。平成28年度の調査におきましては、実際に県契約に従事する労働者の方を含めた県内の労働者の賃金の実態把握というものが県独自の調査で行っているものが、以前は、平成17年ごろまでは労働サイドのほうで行っていた調査がありましたが、それから10年ほど行っていないというふうになっておりましたので、そちらの賃金の把握を改めてしようということで賃金条件を含めた労働条件の調査という形で28年度実施したものでございます。今回の見直しにつきまして、ワーク・ライフ・バランス等の調査は来年度も継続して実施する形でございますが、賃金という項目は取りまして、労働条件とさせていただきますのは、賃金につきましてはこちらの県契約条例の中で規定しております賃金支払状況等の報告において、県内の特定県契約に従事する労働者の方の賃金状況が把握できると考えておりますので、そちらを削除させていただいたところでございます。

あわせて県内の賃金の状況につきましては、国で実施する毎月勤労統計調査ですとか、就労条件調査、そういったほかの調査、データを使いまして引き続

き把握していくという形でございます。

○熊谷隆司会長 そのほかいかがでしょうか。

佐藤委員さん。

○佐藤義昭委員 今の見直し一覧の8番のところなのですが、谷藤委員さんの質問にもあったのですが、契約方法区分とか契約年月日という部分については、これは「等」の中に含めるということで考えてよろしいのでしょうか。契約方法区分とか、契約年月日というのは、言ってみれば重要な事項でございますので、これあえて「等」の中に包含するという意義はどうかかなと、ちょっと疑問に思ったものですから。現行のままでも特にいいような感じはするのですが、この表記の方法として、何か不都合なことがあるのかというのが第1点でございます。

あと第2点目は、37の部分なのですが、これが表現変わっていますね、一括下請負及び一括委任の禁止、県内の自社工場における自社印刷の原則などによりダンピングの防止を図る。これこの表現の何か改正の根拠というか、これ何かあったのかどうかということをお伺いしたいと思います。

○鎌田雇用対策・労働室労働課長 8番につきましては、県と医療局・企業局と差異を吸収するということもございまして、表現調整しておりますが、いただいた意見等を踏まえまして、表現については検討させていただきたいと思えます。

あと37番につきましては、当初は、最低制限価格制度の導入ということで設けておりましたけれども、実際入札した際に他県ですとほぼ50%とか、60%とか、いわゆる低価格入札というものが見られたのですけれども、岩手県の場合ですと9割ぐらいという話を出納局のほうから聞いていたのですけれども、県では最低制限価格を設ける意味合いというのが余りないということで、それよりはどちらかといえば実質的にダンピング防止というところに取り組んだほうがいいのではないかとということで、一括下請け禁止とか、あと自社工場での印刷原則などというふうなところでダンピング防止ということで、そういった低価格的な入札を防止していくというふうに変更したということで、内容は若干変わった形になっております。

○佐藤義昭委員 それは国のほうとか、表記変わったとか、そういう指導があったということでもないのですね。

○鎌田雇用対策・労働室労働課長 特に、独自の判断という形です。

○佐藤義昭委員 独自の表現と。

○鎌田雇用対策・労働室労働課長 はい。

○佐藤義昭委員 あとは1ページのほうの契約状況、この1の掲載済みの取組の見直しについてのナンバー8になるのですが、この丸の2つ目の企業局の部分ですね、知事部局とシステムが異なることからいいながらも、基本的には地方公営企業法というか、地方自治法のきちんとした適用があるわけですから、こら辺のところ、公表できないというのは、ちょっと私はおかしいような気がするのですが、長期の5年なら5年とか、3年なら3年の契約ということであれば、あるいは例えば発電機とか、そういうのは基本的には工事した、あるいは納入した業者、例えば東芝だったら東芝というところがずっとメンテやっているということなのですが、最近はいろいろ民間のほうを見ると別な会社も結局ノウハウを取得して、メンテとか何かというのもやっているということなのですが、いずれきちんとした正確な情報というのをやっぱり出すべきでは

ないのかなど。公表できないのではなくて、よほどの特殊事情があるのかというのであれば、その特殊事情を明らかにしなければならないのだなど、そういう感じはするのですが、きちんとこちら辺は明確にしておく必要があるのかなという感じがいたしましたのですが、いかがなのでしょう。

○鎌田雇用対策・労働室労働課長 今いただいた意見につきましては、企業局のほうにはお伝えして、ご検討いただきたいと思いますけれども、企業局からの話ですと、基本的には対納入事業者であったりとか、契約先については結構シビアなネゴシエーションをしたりとかして、逆にこちらからはいいのだけれども、向こうからすればかなりほかのところに、岩手県に定価の何割で入れて、うちとかいろいろ差しさわりがあるようなこともあって、企業体というところで少しどちらかというとな納入業者側のほうでちょっと嫌がっているところもあるみたいですので、そこはこちら側だけで一方的に決めるという話でもないので、自治体に比べて、少しそういったところを公営企業体のところで自由にできると、あえてやっているところもございますので、そういったちょっと性格の違いというのも背景にはあるようです。ただ、いただいた意見につきましてはこういった審議会のほうで意見いただきましたということを伝えて検討の材料にさせていただきたいと思います。

○佐藤義昭委員 といいますのは、私は昔企業局のほうにも4年間勤務しております、内容のほうはわかっているのですが、他県等に与える影響というか、そこら辺というのは確かにあるのですが、公営企業体でございますけれども、公明正大にやっていく必要があるのかなという感じがいたします。A県では大分安く、B県ではちょっと高かったとか、いろいろそこら辺も仕様をどう持っていくかということの違いが出てくると思いますので、そこら辺はやっぱりある程度明らかにしてもいいのではないかと、余りにも業者ベースのやり方だと不透明さが増すというふうな感じがいたしますので、明らかにできる部分というのはむしろ明らかにしていったほうがいいのではないのかなと、そういう感じがいたします。そこは私の意見でございます。

○鎌田雇用対策・労働室労働課長 背景を踏まえた上でということで、受けとめたいと思います。

○熊谷隆司会長 そのほかいかがでしょうか。
稲葉委員さん。

○稲葉馨委員 資料2ページの1の(3)ですけれども、総合評価落札方式、医療局の場合には、この文章だとその方式に適した入札案件があれば試行的にとなっていて、企業局のほうはそういう制約ついていないようですが、実際見直し案の文章には、それは反映されているのでしょうか。適した入札案件があれば試行的にというようなニュアンスですね。教えていただきたいのですけれども。例えば41とか42とか43ですね。特に企業局と医療局を分けているわけではないですよ。これだと総合評価落札方式に適した入札案件であればというのは、常にやるのではない、当たり前のことなのですかね。○大石雇用対策・労働室主事 事務局のほうから説明させていただきます。

稲葉委員からご指摘いただきました点につきましては、医療局のほうで試行的に導入ということで、医療局、企業局を除くという規定を完全に削除してしまった場合に、文面で見たとときにどちらでもやっているよという形で受け取れるのではないかとということでのご指摘かなと思います。こちらにつきましてはは実態として医療局のほうで総合評価落札方式に適合するような形の案件が

現時点ではないということで報告が出ているものでございまして、直ちに取組をする状況ではないというのが背景としてございます。その中で、やはり全庁的に条例の理念への実現ということで、全庁的にこういう取組を進めていくという中で、医療局のほうでも適した案件が今後出てくれば試行的に導入したいという考えを持っておるようございまして、そこを踏まえまして、「医療局を除く」という規定を取っていただきたいということでの取組み状況を変更したいということでの申し出があった形です。とっておりましたので、資料6のほうの実際の見直しをして公表する予定の資料でございますが、こちらのほうにつきまして医療局側の試行的に導入するというニュアンスが含まれているかどうかということにつきましては、再度医療局のほうに書きぶり等を相談いたしまして、そちらを踏まえた上での修正を行いたいと思います。よろしくお願いいたします。

- 稲葉馨委員 修正したほうがいいのか、この文言のほうがいいのかよくわかりませんが。
- 鎌田雇用対策・労働室労働課長 その点、医療局と調整いたしまして、今のところは確定させたいと思います。
- 稲葉馨委員 あと大したことではないですけれども、資料6の「平成30年〇月〇日変更」となっていますけれども、「変更」という表現が気になるのですけれども。「改定」とかのほうがしっくりしますね。
- 鎌田雇用対策・労働室労働課長 はい、そこも表記のほうは検討いたします。
- 熊谷隆司会長 そのほかいかがでしょうか。
(「なし」の声あり)
- 熊谷隆司会長 それでは、ご質問、ご意見、委員の方から、ないということでございます。さまざまなご意見を出されましたので、これについては事務局のほうではもう一度検討して、関係機関からも聞いたりしながら、もう一回検討し直してみたいというような答弁だったと思いますけれども、それでよろしいでしょうか。
- 鎌田雇用対策・労働室労働課長 いただいた意見につきましては、各関係課に伝えまして、それで趣旨どうかということで確認して、内容のほうは必要な部分の調整をしたいと思います。
そして、最終的には繰り返しのお話になりますけれども、庁内で設置する会議のほうで最終的には決めていくという形になりますので、結果につきましては公表、最終的には県民に対して公表するという形で進めていきたいと考えております。
- 熊谷隆司会長 そうするとその結果について、委員の皆さんにはご連絡することよろしいでしょうか。
- 鎌田雇用対策・労働室労働課長 連絡いたします。
- 熊谷隆司会長 そうすると、取組の見直し案を今いろいろ意見があったのですけれども、それを事務局のほうでも検討して、それで、場合によっては修正することになるのですか。
- 鎌田雇用対策・労働室労働課長 そういう形になります。
- 熊谷隆司会長 その辺のところは、事務局のほうと会長の私のほうに一任していただくというような形でよろしいですか。大事なことがあれば、また別かもしねませんが、そういうことでよろしいでしょうか。
(「はい」の声あり)

○鎌田雇用対策・労働室労働課長 では、お手数かけますが、会長と調整させていただきながら詰めたいと思います。

○熊谷隆司会長 では、そういうふうな形にしていきたいと思います。

それでは、次の議題に進みます。議題の（２）、県が締結する契約に関する条例の施行状況等の検討について、事務局から説明をお願いします。

○鎌田雇用対策・労働室労働課長 議題（２）の県が締結する契約に関する条例の施行状況の検討についてということで説明いたします。資料は、資料ナンバー 7で説明いたします。

本条例につきましては、平成 27 年 4 月 1 日に一部先行して第 1 条から第 3 条などで施行いたしまして、条例の施行といたしましては平成 28 年 4 月 1 日が本則の施行という形になります。資料の下のほうに不足の抜粋を記載しておりますけれども、県が締結する契約に関する条例規則におきまして、平成 28 年 4 月の本格施行後の 3 年後、平成 31 年 3 月をめどといたしまして条例の施行状況について検討を加え、必要な措置を講ずるといふこととされております。施行後 3 年目となります平成 30 年度におきましては、附則に定めますとおり社会経済情勢の変化のほか、特定受注者からの報告あるいは関係団体からの意見、他県の取組状況などを把握いたしながら、条例の施行状況及び必要な措置の検討を行っていきたくて考えております。

2 の進め方の案になりますけれども、検討の大まかな流れは記載のとおりになります。初めに、（１）に記載しております検討に係る論点整理を行います。その準備ということで、労使が構成員となっております労働問題懇談会での意見交換あるいは今回報告いたしましたけれども、対象企業のほうからもヒアリングなど実施を見込んでおりますが、そういったところで準備させていただきまして、（２）の平成 30 年度の第 1 回目の審議会におきまして論点の整理をさせていただきたいと考えております。時期的には準備段階でございますので、8 月とか、9 月とか、第 2 四半期以降ということになるかと思っております。まだこちらのほうは時期詰めておりませんので、早い段階で調整させていただきたいと考えております。

（３）で、次になりますけれども、審議いただきました論点に沿いまして、事務局において先進県の調査あるいは特定受注者からの報告結果、2 回目の報告結果の分析などを行っていきたくて考えております。

次に、（４）の調査あるいは研究の結果ですね、報告いたしながら施行状況の検討あるいは必要な措置が必要かどうかというところを審議会のほうで 2 回から 3 回程度になるかと思っておりますけれども、平成 31 年度の前半にかけて検討をさせていただきたいと考えております。なお、検討の内容とか進みぐあいによりまして、回数の方は多少前後するという可能性もございますので、その点お含み置きいただければなと思っております。

そして、必要に応じまして条例の規則の改正手続については 31 年度に行いたいというふうに考えております。

以上が議題 2 の条例の施行状況等に関する検討についての説明となります。ご審議よろしく願いいたします。

○熊谷隆司会長 それでは、ただいまの事務局からの説明に対しまして、委員の皆様からのご意見あるいはご質問等はいかがでしょうか。

はい。

○八幡博文委員 進め方については、概要はわかりましたけれども、これでいくと

見直しをして、次のもし改正が必要だというふうに判断した場合の条例の改正は31年度に検討するという事になれば、32年度から施行されるということのイメージでいいのかどうか、そこだけちょっとお聞かせください。

○鎌田雇用対策・労働室労働課長 今八幡委員おっしゃったとおりのイメージで、まず改正が必要かどうかというところについて30年度中にあらかたの方向性のほうは決めたいと考えております。そして、議会との関係もございまして、条例改正案の準備とか、議会への説明などもございまして、最短で平成31年度の9月議会ぐらいに議案をお諮りいたしまして、それでオーケーとなれば半年ぐらいの周知期間を設けて平成32年4月に施行するというふうなスケジュールになるのではないかと考えております。

○熊谷隆司会長 そのほかいかがでしょうか。

(「なし」の声あり)

○熊谷隆司会長 ないということであれば、この問題についてはこの程度にいたしまして、次のその他のほうに移りたいと思っておりますが、それでよろしいですか。

(「はい」の声あり)

5 その他

○熊谷隆司会長 次に、その他ですけれども、委員の皆様の方から特に何かございますでしょうか。

どうぞ、佐藤委員さん。

○佐藤義昭委員 これはもう既に条例スタートしていることなのでございますが、実際に県民の方が一番興味を持っておるのは工事請負契約ではないのかなという感じはするのですが、いろいろ説明会等の段階で業者等の皆さんですね、どういう反応を示されたとか、協力的なのか、あるいはやむを得ないからなのか、その辺のニュアンスというのはいかがだったでしょうか。

○鎌田雇用対策・労働室労働課長 まだ直接お話聞いているところではないのですが、問い合わせの範囲内でありまして、基本的には回答のほうは当然するものというふうなところで捉えていただいているのかなと。特になぜ回答しなければならないですかみたいなところは、私どものところには届いておりません。問い合わせがあった場合は、具体的にどう書きますかとか、書く範囲、対象者のどの範囲を書けばいいのですかとか、テクニカルな問題の照会の電話が来ておりましたので、ということから考えますと基本的には受け入れられているのかなというふうには現時点では判断しております。

○熊谷隆司会長 そのほか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 事務局のほうはいかがでしょうか。

○鎌田雇用対策・労働室労働課長 特に準備はございません。

○熊谷隆司会長 それでは、以上をもちまして本日の議事を閉じさせていただきます。進行は事務局のほうにお返しいたします。よろしくお願いたします。

○佐藤雇用対策・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。

6 閉 会

○佐藤雇用対策・労働室労働担当主任主査 それでは、終わりに藤澤商工労働観光部の副部長からご挨拶を申し上げます。

○藤澤商工労働観光部副部長 皆様、本日はお忙しい中、本当に熱心なご議論いただきましてありがとうございます。

本条例に関する事業者への周知啓発、そして深くご理解を求めることにつきましては、今後とも私ども真摯に取り組んでまいりたいと考えております。また、あわせて事業者の皆様には当部で進めております働き方改革につきましてもあわせて啓発を行ってまいりたいと考えております。

来年度につきましては、先ほど事務局のほうからお話がありましたとおり、条例の施行状況について検討を行うこととしておりますので、引き続き皆様方のご協力をよろしくお願いいたします。

本日は本当にありがとうございました。

○佐藤雇用対策・労働室労働担当主任主査 本日の会議は、これをもちまして閉会とさせていただきます。どうもありがとうございました。