

第5回 宝塚市公契約条例検討委員会 会議概要

【日 時】 平成31年1月30日（水）午前10時～正午

【場 所】 宝塚市上下水道局 3階 第一会議室

【出席委員】 8名（欠席 0名）

川勝 健志 寺田 友子 在間 秀和 海山 鐘海
瀬尾 武夫 堀口 吉志 渡部 美和子 田中 達夫（敬称略）

【事務局】 近成総務部長 藤本行政管理室長 中西契約課長
契約課課員（岩室係長、生駒係長、杉本）

【開催形態】 公開（傍聴人8名）

【進 行】

1 委員会の成立

宝塚市公契約条例検討委員会委員8名全員出席のため、宝塚市公契約条例検討委員会規則第5条第2項の規定により、今回の委員会は成立しています。

2 傍聴等の取り扱い

審議の傍聴の取り扱いは、原則として公開とし、傍聴を認めることとします。
また、会議の結果もホームページ等で公開します。

3 議題

（1）議題1 宝塚市公契約条例の骨子の検討について

（前回会議での意見をまとめたものを当日配布資料として配布）

4 その他 参考資料（労働者保護施策以外）

（1）条例対象の種類や金額などを検討するための基礎資料

・先行自治体の比較一覧・・・・・・・・・・・・・・・・ P1

・過去2年分の案件一覧・・・・・・・・・・・・・・・・ P3～P8

工事、コンサル委託、業務委託

市内中小企業振興策の先行事例（京都市）

・京都市公契約基本条例における市内中小企業振興策・・ P9～P13

・市外業者選定理由書・・・・・・・・・・・・・・・・ P14

(2) 労働者保護施策以外の部分についての条例素案の提示

- ・ 前回の宝塚市条例案と今回の素案との新旧対照表・・・ P15～P19
- ・ 尼崎市公共調達条例と宝塚市素案との対照表・・・ P20～P24

5 前回の議事録の修正有無確認

【審 議】

委員長： それでは本日の会議をはじめます。

まず、事務局から本日配布されている参考資料の説明をお願いします。

事務局： (各資料により説明)

参考資料の説明は以上です。

委員長： ただいま参考資料のご説明をいただきました。前回に引き続いて条例案の骨子について検討したいと思いますが、まず、先ほど説明があった資料についてご質問などがあれば伺いたいと思いますが如何でしょうか。

特に無いようですので、審議に入っていきたいと思います。これまで賃金条項の設定について議論してきました。そこを最大の論点としつつも、それ以外の点についても今日は議論が出来ればと思います。さしあたっては、前回の続きと言うことで、賃金条項の設定の是非についてですが、今回、参考資料として4パターンに分けてみましたが、その分け方自体が良いかどうかは別として、皆さんのご意見を踏まえると(2)もしくは(3)のパターンが1つの方向性として考えられるのではないかと言うご意見が多かったように思いますので、その辺りを中心にご意見をいただければと思いますが如何でしょうか。

委員： 事前配布された資料の15ページの条例素案第1条の目的のところですが、私は賃金条項を入れた方が良いという立場ですので、「公契約に係る業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保」を目的の所にきちんと書いた方が良いと思います。それが質の確保や地域経済の持続的な発展及び市民福祉の増進に寄与することに繋がっていく。そして、基本方針のところ、これ以外のことを定めることにした方が、この条例自身がどういう性格を持っているのが明確になり、良いのではないかと思います。

委員長： 具体案を出して下さいました。条例の目的に当たるところにこの条例の性格を明確に示すことが必要ではないかと。具体的にはまたいろいろあるかと思いますが、今のように具体的な提案をいただいても良いかと思えます。

委員： 本日配布された資料の「(1) 条例の中に対象案件の範囲や賃金の下限額を書き込む」パターンについては、前回の会議では賛同する意見は無かったとのことでしたが、例えばデメリットとして、「②金額を書けば金額改定の度に条例の改正が必要になって機動的ではない」という意見があげられています。確かにそ

ういう面はありますが、例えば年金や社会保険関係の法律では毎年法律改正がされています。そういうことを考えれば、数カ月単位で変わるということは無いと思いますので、1年に1回条例で検討する機会があるということが、そんなに機動的でないと言えるのかと感ずる部分が有り、(1)の考えに積極的に賛成という訳ではないですが、(1)を切り捨てることはいかなるものかと思ひます。

それから、(2)と(3)に関連して、「実効性を確保するために事務量が增大する」という部分に関連し、前回の事務局の発言で、賃金条項型になれば労働基準監督署でやってもらうことができないので、市でやらざるを得なくなるため負担がかなり増えるという話があったと思ひますが、これについてはかなり誤解されているのではないかと思ひました。労働基準法というのは、取締法規ですので、取締機関である労働基準監督署が労基法を守っているかをチェックするのですが、その先には行政処分とか罰則とかに繋がります。しかし、公契約条例と言うのは、そういう主旨ではないと私は思っています。前にも申し上げましたが、この条例は、契約の準則を定めるもので、違反があったからと言ってその先に何らかの強制処分を前提にして調査をするという主旨ではないだろうと思ひています。なので、労働基準監督署の役割を市がやらなければいけなくなるという認識は公契約条例の主旨からするとちょっと違ふのではないかと思ひます。前にも話したと思ひますが、キセイの文字は、規制ではなく、規整と思ひています。そういう理解をすべきではないかと思ひています。

それから、(2)の「下限額以上の賃金を支払わなければならない」となっているところは、「・・・支払わなければならないことを定めるものとする。」としている自治体もあり、細かいようで条例の性格を現すもので、そういう表現をしている自治体も有るということを申し上げておきたいと思ひます。

委員長：ありがとうございます。1点目の(1)のパターンについては、今この時点で排除するものではありませんので継続的に議論したら良いと思ひます。3点目については、語尾によってずいぶんと意味合いが変わってくるというご意見で、具体的に条例に書き込むときに条例の性格に合わせた表現をすべきだということですので、これは後々、検討しなければいけないことかと思ひます。それから2点目については、今、委員がおっしゃられたような理解をしていたのか、そうでないのかについて、事務局の方から回答いただければと思ひますが如何でしょうか。

事務局：おっしゃられたような理解だったのかもかもしれませんが、申し上げた主旨と言うのは、私としては違反があった場合の調査ということまで思い描いておらず、この会議の資料を準備する際に、京都市の中間報告書を読んでいて、「事業者の報告書と労働者からの通報が食い違っていた際に、ヒアリングすることですぐに解決すれば良いが、食い違いが埋まらない場合に、事業者が虚偽の報告書を

出していたのか、労働者が嘘を言っているのか、そういった場面になった際の調査は、専門知識の無い市職員では無理で、外部委託も考える必要があるかもしれない」ということが書いてあったので、そういうこともあるのかということに思い至ったと申し上げたものです。

委員長：これも制度を運用していく過程で、実際に事務局が担わなければいけないのはどこまでの範囲なのかとの確認が最後には必要なのではないかと思います。

その他、如何でしょうか。

委員： 賃金条項設定型と理念型では、私たちは理念型にしてほしい。その理由は、前にも少しお話をしたと思いますが、まず、書類の多さ、例えば、賃金条項型にした時に労働者に支払った賃金は下限を守られているのかということを示す資料が非常に難しい。何故難しいのかと言うと、建設業は請負契約です。今は競争ですので、努力しなければ受注できない。その中で請負契約を結ぶ。そして我々も直営でやる場合もあるが、下請に出す場合もあります。一次下請けや二次下請けといった形。その相手方は、質とかも考慮に含めつつ見積もりをとって決め、そして1m3いくらとかの請負契約を交わします。これが典型的なパターンです。その中で、労働単価の下限とかと言う話になってきたときに、我々としては請負契約の中でこの金額を下回らないという念書もらったとしても、それが本当にできているのか、請負契約の中でそれをどういう風に定めてどういう形態で支払っているのかについては、我々は分からない。例えば、2次、3次の下請会社が、守っていますよと押印して出せば、それ以上の調査ができるんですかと。条例を作っても、実務の段階で機能しないものを作っても意味が無いのではないですか。それを本当の意味でとことん調べていくのか。そうであればそれに伴う書類を誰が整理して誰が出すのか。当然、個人のプライバシーも有ると思います。

実は、賃金条項型の公契約条例を施行している市の業者にどうなっているか問い合わせしてみた。会員名簿を見て。全く知らない会社であったが電話をしてみたところ、その方が気持ちよく教えてくれた。その内容を簡単に説明すると、その市では、5,000万円以上の案件が条例対象となっていた。そして、年間5,000万円以上の工事があるのかといたら、1件あるかないかでほとんど機能していませんと。あとその書類についても、個人のプライバシーがあるので、当然同意が必要になってきて、拒否されたらそれ以上求めることが出来ない。また、その市の場合、田舎ですので、同族会社や家族経営が多い。経営者や取締役に関してはこの単価を出す必要も無いので、その面でも実質は全く機能していないらしい。一応、こういう形で作られているけれども、書類としての有効性がほとんどないというのが実態ですと。例えばその5,000万円を4,000万円、3,000万円、2,000万円と下げてきたら皆さんに浸透するのではないです

かと聞いたところ、書類は印鑑だけもらって提出すればよいので、要らない書類が増えただけで、実態としては全く意味が無いという話を聞いた。

話を戻し、建設業では、社長の代理ということで、現場代理人がそういう書類関係を全て作っていく訳ですけれども、その際に、誰がいくらもらっているとかの個人のプライバシーを全て見られる形になってしまう。同じ社員同士でそれを見られて気持ちがいいものかという、それは非常に問題もあると思います。そうなる結果として、建前の書類を作成するような形になるのではないかという懸念もある。前にも言ったが、阪神間では実態調査した中では、社会保険とかでも100%入られているかと言えばそうではない。大手ゼネコンの仕事に入る人だけを加入させ、そういう仕事にはその人を回しているという環境もある。

先のことを考えたら労働者の環境を良くしていかなければいけないということは良くわかります。しかし、それを思うのであれば、例えば、労働者の退職金とか、社会保険、厚生年金といった一般的な話の中で、また、税金についてもちゃんと払うという姿勢というか、税金を抑えたいとか、社会保険を払うのがしんどいとか、そういう理由で、組合とか任意団体に入って自分の労働単価を安く抑えているという環境も有る。それが決していいとは言えないが、中小ではそれが実態です。だから前から言っているように、理念型を基に段階的にやっていかないといきなり賃金条項設定型にした時に必ずトラブルが起きます。だから、最初に言ったように、請負状態で仕事をしているのに、賃金は最低賃金があるのに、法律を犯してそれを下回っていることは無いと思います。あえて、何故、賃金条項型に固執するのか我々は疑問に思います。

それと、水道、建築、電気も含めて各種団体の役員の意見も聞きましたが、やはりこの賃金条項型というのには反対です。その辺りも参考にさせていただいて吟味してもらえたらと思います。

委員長：ありがとうございます。今のご意見についてですが、粗いまとめ方になってしましますが、要は、いきなり賃金条項設定型というものを導入することによるデメリットを考えると、デメリットというのは実効性をどれだけ担保できるのかに尽きるのかと思うのですが、あるいは、説明のあった市の事例のように実質的には機能していないという実態も考えると、賃金条項設定型のようなモデルに近づけていくとしても、それはいきなりは無理で、段階的に検討して行ってそこに近似していくという方が現実的なアプローチではないかというご意見だったと思うのですが、今のご意見に対することでもそれ以外のご意見でも良いかと思しますので、皆さん如何でしょうか。

委員：賃金条項型が必ずしも100%だとは思っていないのですが、県の最低賃金が守られていたら良いということだと、結局、2次、3次、4次、5次と、重層下請

の下の方になると、働いている人の単価が安くなり、設計単価からの差額が倍以上になってくるというのが一番の問題だと思っています。そこに賃金の下限額というものが定められていると、4次、5次下請けといったものは、無くなっていくと思う。

先ほど、委員がおっしゃったのが理想ではあるのですが、「こんな現場があるんだけどいくらでできるか？」ではなく、「これだけしかないけどやるか？」と言われるのが実際の話で、そういう形で2次、3次と回っているのが実情ではないかと実感しています。

書いてあるメリット、デメリットもあるので、いきなりではなく、段階的にということも理解できますが、書類や事務処理が増えるのは、民間の仕事でも当たり前になってきています。しかし、間に入っているだけで、10%取っているというのが現実にある。それが是正されないと、請負だから出来ないというレベルではなく、市の仕事としてはダメではないか。そういう意味で、(1)のパターンのところに、「当該タイプは採用しない。」とはなっているが、私の意見としてはそこは入れてほしい部分。それが、段階的にという形の話であれば、もう少し下げた形ではあるが、理念でも仕方がないかなというところ。というところで、(1)について「当該タイプは採用しない。」と皆さんの意見のように書いてあることには違和感を持っています。

委員長：まず、1番目のパターンについては、先ほども別の委員からご意見があった際に申し上げたように、この時点で排除するものではありませんので、検討の対象から外れるものではありません。

それから、1点確認したいことがあるのですが、重層下請の結果として、県の最低賃金を下回っているという実情があるのですか。

委員：県の最低賃金は下回ってないと思いますが、それが良しとは思いません。

委員：最低賃金だとせいぜい7,000円ぐらいにしかありませんので、今おっしゃっている建設業の職種とかでは、当然その倍以上にはなっていると思います。

委員：今の兵庫県の設計単価は21,000円程度で、ゼネコンなどの1次、2次ならそれなりの単価をもらっているのだろうが、下請の職人となると15,000円とか14,000円とかになってくる。それなりの技術を持ってやっている人間が、間に会社が何社も入ることで、上前を取られて、もらえる賃金が低いというのはいかがなものかと思う。

委員：大工とかの業界で非常に難しいのが、我々から工事を発注しても、そこからのろんなチームによって、一人親方とかに下請けに出すといった形がある。例えばその形の中で最低賃金を2万円と設定した場合、それが上手くいくときもあればうまくいかないときも有る。例えば、雨が降って仕事が出来ないときも有るし、雨の中ですることにも有るし、その日はもう休み、とかいろんなことがあ

る。なので、1m²を3,000円で発注した請負工事が、逆算してみたら3,500円になることもある。そんな中で、最低の常用単価を保障するとなると、それが請負仕事になるのかということ、ならないと思う。バブルが崩壊した時に、ほとんどの方が安すぎるのでやってられないと言って辞めた時期がありましたよね。その後、景気が持ち直した時に、職人が居なくて困った時期があったと思う。そういう時期もあったが、民主主義の世の中ですので、職人さんが足らなくなれば必ず単価は上がる。やはり、ある程度、競争とかの形を重んじていかないと、常用ベースの形で単価を保障するとなると、幾ら仕事をしてもしなくても常用の単価を保障してもらえるんだから、あくせく仕事をする必要もないというような環境に陥る可能性もある。私は、そういったことを公共契約で縛るとするのは、非常にリスクが伴うことになるのではないかと思うため、逆に私はしっかりと質を守る意味でも別の対策を講じるべきではないかと思います。

委員： 建設だけでなく業務委託や指定管理者も含め、市役所の仕事のアウトソーシングがどんどん進んで、公の仕事の部分が指定管理者や業務委託に広がっていている。私は保育所を経営しているので、経営者側の立場でもあるのですが、質の確保という点でいくと、市役所も保育士の質を確保するために補助金を出すと明言しているように、基本的には賃金や給与がどうかということが大きく関わってくる。結局は質の確保をしないと市民サービスが低下すると思うので、公契約条例においては、いろいろあったとしても下限額を定めておくことが、必要ではないかと思っています。

それと、委員が言われている健康保険や年金や健康診断とというのは、別の法律で決められていて、週に30時間以上働いていなければ入らなければならないもので、入っていないければ法律違反になる。そういう実務がきちっと出来て労働者が安心して働けるような実態があれば質の確保に繋がるのではないかと思います。前にも言いましたが、健康保険や年金や健康診断というのは、全く別の問題で、賃金条項が入ったからと言って事務が極端に煩雑になるということはないと思います。

委員： おそらくそれは職種の違いだと思います。私も親戚などにケアマネとか保育士とかやっている者がいるが、やっぱり安い。これは何とかしなければいけない。人間の命を預かって仕事をしているのに、これだけ安いのは何か間違っているような気がする。だから、そういったものについては、下限は必要かと思えます。私が言っているのは、建設の立場で、1次、2次とかの下請が有り、数百人、時には千人規模にもなる中で、その書類を作るのは無理ですよと言っているんです。この人は1日入りしました、この人は3時間入りしましたと言う中で、その書類を本当に全ての下請けに理解して作ってもらえるのか、それとも適当にごまかして作った書類でも良いのか。やるとなると、行政に出す書類は間違

った書類はダメだと思う。でも、有るべき姿の書類については、できないですよと言っているんです。確かに一部においては安い労働者を使っているところがあるだろう、建設以外の部分で指定管理者などで、質の向上を考えたときには必要な部分も有るだろう、それを全部ひっくるめた中で柔軟的にバランスよく作ってくれたら良いと思います。

建設だけで言えば、下限額を設定したものを作ってしまうと大混乱を招くのは目に見えているので、できたらもう少し柔軟的にやってもらいたい。法律を守ってきっちりやっている者が損をして、上手に抜け道を利用したものが得をする世の中であってはいけないので、やるのであればそれを分かった上で、ちゃんとできるシステムを作してほしい。そういう意味でももう少し柔軟的に全てにあてはめるのではなく、バランスよく考えてほしい。

委員長：今のご意見を伺っていて、賃金条項を設定するかどうかということは、実効性ということ考えたときに、対象案件とセットで議論しなければいけないのではないかと思いました。皆さんその辺りはどうですか。

委員：事務局に伺いたいのだが、三木市とかでは、指定管理とかの人件費は定めていないのか。

事務局：多くの資料があったため、分かりにくかったかもしれませんが、前回の資料では、「公契約条例関係様式集サンプル」というホッチキス止め資料の7ページに、右上に「三木市 業務委託・指定管理」と書いた資料があると思います。この中段に「労働報酬下限額 890円」とある部分です。工事では、その前の5ページに特殊作業員から交通誘導員Bまでかなり細分化して定められていますが、業務委託とかについては、単価が1つ決められているだけです。

委員：それは、保母さんとかは分けてはないんでしょう。

事務局：そういう風な種目ごとに分かれてはいません。

委員：それは何故でしょうか。

事務局：ほとんどの自治体がそうなのですが、おそらく、あまりに多岐に渡るからではないかと思います。工事とかについては国が出している設計労務単価があり、決めやすいということもあるのかもしれません。

委員：純粋な労務だけの分については、他の自治体も職種別に決めているという訳ではないのですね。

事務局：職種毎に、決めている自治体は少ないと思います。

委員：そうすると、何故、宝塚市は、全国に率先して決めるのかということを見ると、賃金条項というのは如何なものか。工事でも、1件終わればその書類はかなりの分厚さになる。その中で、100人の作業員が居れば単価というものは、それぞれ違う。それを追跡調査してOKを出すのは発注者の市であり、そこにまた人間を投入しなければならなくなる。そうすると、何のためにアウトソーシ

グしているのか、当初の趣旨に反するように思う。民間であればフレキシブルに対応可能だが、官ではそんなにフレキシブルには対応できないからアウトソーシングになっている。

それと、単価を3月の議会で決めたとしても、予算は、その前年の秋に決まっているので、単価の値上がりは予測していない。下限とはいえ、時代が変わったらどうなるか分からない。そういうところまで見て作っておかないと、実際問題として、大変なことになる。今でも既に、関東に職人や材料が行ってしまい、工事に支障をきたすようになってきている。労働環境の向上というのも分かるが、賃金条項も良く吟味してやらないととんでもない話になる。

前にも意見を言ったが、宝塚市といえども、全体を見ると経営難です。ちょっと慎重に考えないと引き返すことのできない話になってくるのではないかと危惧します。

委員長：今のお話もおそらく業種によって異なってくるのではないかと思います。少なくとも建設工事においては、何らかのことをきっかけに大きく賃金の変動する場合があります、そういったケースが出てきた場合に、柔軟な対応ということに帰ってしまうのではないかとのご意見だったのかなと思います。

もう一点考えておかなければいけないのは、先ほどもちょっと申し上げたんですが、仮に賃金条項を設定するといった場合には、その実効性を担保するためにはその対象を絞り込まなければいけない。先行事例を見ると規模の大きなものに対象を絞るという方法を取っている所が多い。そうした場合には、先ほど事務局から話があった様に、宝塚市においては、大きな規模の案件というものはほとんど市外業者になってしまうということなので、ここで賃金条項設定の効果を発揮したとしても、あまり宝塚市にはメリットはないという問題が出てくる。そう考えると案件は幅広く、となってくるのですが、そうなってくると今度は逆に実効性を担保するのが難しくなるという問題が出てくる。その辺りも含めて考えなければいけないと思うのですが、皆さん如何でしょうか。

委員：賃金条項型とか理念型とかにすごく時間が取られていると思うのですが、世の中もどんどん変化していく訳なので、柔軟的に、理念型及び賃金条項型を両方加味した形で、まず一度条例を作ってしまう出発する、その中で世の中が変わってきた時に、問題が出てくれば対応していくという形の方が良いのではないかと。あまりにもそこを固持し過ぎてどちらかだということになれば、環境が違うのにそれを1本化してしまうというのは如何なものかだと思います。

委員：私は賃金条項型に固執しているのですが、ちょっとお伺いしたいのですが、兵庫県の最低賃金である871円を、賃金条項を入れて例えば1,000円にするとした場合に、金額によって困ることがあるのですか。

委員：先ほど言ったように、金額で困ることは無く、実務の話です。

委員： 賃金型を入れたから困るということではなくて、そのことによって派生する実務が大変になるという話ですね。でもそれは今の契約でもあまり変わらないと思うのですが。契約をした時に、労働法とか労働基準法を守って下さいということを入れますよね。以前も言ったように、週に 30 時間を超えたら健康診断をしなければいけないとか、実務としてはほとんど変わらないのではないかと。

委員： その裏付け資料を作るのが大変なことだと言っているのです。例えば、1日の単価だけで言えば、建設業では今はほとんどの単価が上がってきており、逆に県の単価よりもはるかに上になってきている。そのようなアンバランスもある。また、それは積算の根拠であって、それを条例で定めてしまうと一体どちらが基準なのかという問題も出てくると思う。だから実態上はトラブルになると言っているんです。

委員： 分かりました。私としては、賃金条項を入れて、一度条例を作ってみて、問題があればまた議会で議論してもらおうとかしないといつまでたっても理念型だけになってしまう気がしますし、やはり、労働者の保護として公共サービスを良好なものにしていくという点で、下限を決めてきちっとその保証をしていくべきだと思います。

委員： 兵庫県ではなく、宝塚独自の単価を作るということですか。

委員： 兵庫県の単価は最低賃金なので、国の制度で強行法です。そうではなく契約の自由に基づいて行うものですから、条例に入れてきちっとサービスを提供するんだと。市の発注責任のために、金額もきちっと決めてやる方が、質も担保されるし、会社にとっても社会的地位が向上するのではないかと思います。

委員： それは業務によって非常に差があると思います。例えば、公園施設のトイレとかの清掃業務については、近くの高齢者の方で、1時間とか2時間とか時間が空いている方を集めてやっているとか。役所の方でもそれに見合う単価でしか予算を取っていないので、落札できない。でも、それは何故かと言うと生活の知恵だと思います。これは、そういった高齢者をあてにしたことによって単価が安くついた。そこが上がってしまうんですかという問題もあると思います。だから内容によって単価はガラッと変わります。それを下限額を入れて縛ってしまうというのは如何なものかだと思います。

委員： 委員がおっしゃる主旨はよく分かる。先ほど委員長がまとめて下さったことに賛成です。私も賃金条項を設定すべきという意見なのですが、その対象案件をどうするか。あるいは業種ごとにどう対応するか。これは一律ではなく宝塚市の状況を踏まえて検討しなければいけない。私の意見として2つ申し上げたい。1つ目は、今の状況を考えると条例で賃金の下限額を決める状況ではないのではないかと。言う話があったが、今は確かにそうかもしれないが、景気には波がある。国レベルでは、働き方改革関連法が成立し、その中の目玉の一つが同一労働同一

賃金で、有期労働・パート労働についてガイドラインがある。それを見ると、今の状況を見ると有期労働・パート労働の賃金がかなり是正されているということが有るのかもしれないが、こういう法律を作らざるを得なかった。そういうことを考えると、今がこうだからといってこういう条例はいらぬということにはならないというのが1点目。それから、労働者の個人情報問題は確かにあると思う。私も仕事柄、当事者以外の人賃金が問題になることが有る。しかし、そういう場合には、固有名詞は特定できないようにマスキングするという工夫ができる。なので、賃金が問題になるということイコール、その個人情報が出てしまうので問題だということにはならない。それだけ申し上げておきたい。

委員： マスキングしても何日来て何時間働いたということだけで、誰だとまで特定ができる。

委員： 名前だけをマスキングしたらよいという訳でなく、特定が出来るような要素についてはこれをマスキングするという工夫は必要。

委員： 確かに、出す資料にもよるかもしれないが、例で出されているような資料では無理だと思います。

委員長： この賃金条項をめぐる議論というのは、当然ながらこの場だけでなく、全国的に賛否両論があるという状況の中で、先ほど委員がおっしゃたように、この公契約条例は何のために作るのかというところに立ち返ってみると、その議論だけではダメで、労働者の保護や環境改善というところが一番のメインであり、そのことによって公共サービスの質を担保し、ひいては地域経済の発展に繋がっていくという意味において、労働者側にとっても業者側にとってもハッピーになるようなものを目指していくためにこの公契約条例があると思いますので、もう少し視野を広げて労働者の保護、環境改善に繋がるような公契約条例のあり方というものを、それ以外の観点も含めてもう少し議論したらどうかと思います。例えば、この委員会の中でも度々例に上がっている尼崎市では、賃金条項は結果として入っていないのですが、労働関係法令の遵守状況を確認するようなものとなっています。この場合にも、確認のための書類を提出するのですが、この書類の提出や作成に係る事務負担というものが、賃金条項を定めた条例の場合と比べたらどれ程の違いが有るものなのかについて、尼崎市ではこちらの方がましだという判断をされていると思うのですが、実際のところについて、イメージできる範囲で教えていただければと思うのですが、如何でしょうか。

委員： そういった詳細まで作る必要はあるのか。とりあえず骨格を作ってスタートする。その際に、審議する機関を作り、そこで審査・審議しながら変化に対応して行ったら良いのではないか。私は、今ここで詳細まで決めていくということには無理があると思います。

委員長： 詳細まで決めるつもりは無いのですが、方向性やどのレベルで進めていくかと

いうことについてはある程度示さないといけないと思います。だから、例えば賃金条項を設定するというを方向性として決めたとしても、具体的に単価までは決めないということです。

委員： 例えば、両方入れたらどうですか。賃金条項型と理念型とお互いに良い所もある。現段階では、両方入れてしまうというのはどうですか。詳細は、審査会で決めることにするというのはダメなのか。

委員長：それも一つの意見かと思いますが、そういう形のもの今のところ事例にないので、両論併記ということがそもそも可能なのかどうかという問題があります。

委員： どちらかですか。もともと当初の条例案は理念型だった。そこから出発して、無かった部分がどんどん大きくなってきているので戸惑っている。

委員： パブリック・コメントでこの問題が突かれ、結局、成案にはならず再度審議することになったからです。

両論併記については、条例の成案では無理ですが、今、整理する観点でなら、両論併記しておくことは可能かと思います。もう少し進めるためには、ベースは今日の素案でも良いので、前回の条例案とか、各市の条例とかを比較検討していくのが一番いいと思います。そして、金額も含めてどこまでを条例の対象とするのかについての意思決定だけをここでやっておけば、その後は両論併記でその中から選択していくという形はとれるのではないかと思います。

委員長：もう一度確認しておきますけれども、賃金条項を設定するといった場合でも具体的にこの場で、あるいは条例でいくらとまでは定めることはしません。賃金条項を入れないまでも、例えば尼崎市のように労働関係のコンプライアンスを確認する報告書を出してもらいましょうと言う風な方向性になったとしても、具体的にどういう書類を出してもらうのかについて、ここで決めるということはしません。なので、詳細についてここで決めるということはできませんし、条例に書き込むというのも現実的ではないということは確認しておかなければいけないことだと思います。その上でどちらにするにしても、委員がおっしゃられたように対象案件をどのようにするのかということとセットで議論しなければ実効性を担保出来ない。ただ、この問題を巡ってはいろいろと賛否両論があるのは当然のことなので、1つのやり方としては、先ほど両論併記という意見が出ましたが、案件を絞って試行的にやってみる。その上で、懸念していた問題が出てきたとか、あるいは思ったよりもやれそうだとか、そういう風な事が分かってきた段階で、またどうするかを決めるというやり方もあるのかなと思います。

委員： 書き方が難しいですね。

委員長：とりあえず「試行的にやる」ということとか、「条例の見直しをこのタイミングでします」というようなことを書き込んでおくということです。

委員： それは、書けますね。5年後とかに見直しとか。

委員長：それ無しには、結論に至らないのではないかという気がしています。

要するに、試行した結果を踏まえて、見直しを図るということです。

委員： ちょっと話は逸れるかもしれませんが、公契約条例をここで審議できることをすごく喜んでいる。何故かと言うと、市が勝手に作って、自分の都合よく実行に移すというのは論外だと思う。世の中もどんどん変化していくので、当然、市民や専門家の意見を聞いて、それを参考にしながら作り、変化に対応していく。だから私は、条例はある程度表向きの形で良いと思う。実行段階の内容の変化が一番大事で、そこで質を守るための縛りを入れるのだと思う。

委員長：運用レベルに関しては条例ではなかなか出来ないもので、そこは規則とかでやるしかない。

委員： だから、審査・審議する機関を作ってくれたら、絶対にそこで意見を述べる事ができる。

委員長：その意味では、もともと市が作った条例案に対して、多くのパブリック・コメントが寄せられて、一度立ち止まって見直しをすることになった。そして、この場が設けられた意義は大きいという意見だと思いますし、今後もどういう場でやるのかは分かりませんが、条例を作った後に継続的に審議する場が設けられるのであれば、それで一定担保されると思います。そういう事例が無い訳ではない。個人的には、今までの議論を聞いていると、そういったところが、一つの落としどころとなるのではないかと思います。

委員： 資料の 24 ページに、元案には無かった「公契約審議会」というものが入った条例の素案が出来ている。25 条です。ここを上手く運用するという形で動かせば、条例が議会で制定されたとしても、3 年とか、2 年とかで再検討すると。その検討する素案はここで議論すると言うようなことで行けるのではないか。

委員長：この会議を開いた最初の時にも、議論を尽くすと言いました。単純に多数決で決めるのではなく、議論して合意してと言うことを申しましたが、一方で、いたずらに長引かせてもいけないと思います。一度走り出すということも大事ではないかというご意見もいただいていたので、試行的に期間を設けて、対象を絞ってやるというのも一つの方向性なのかなと思いますし、その経過とかあるいは見直しのタイミングというのは、先ほど言及のあった第 25 条の「公契約審議会」というようなところでまた判断していくというようなことでもよいのかなと、今のところ個人的には思っています。

委員： 前回到事務局から公契約条例が出来たとして、違反した時の追跡調査は実際には難しいという趣旨の発言があったと思います。18 ページ案文の 21 条で履行内容の確認とありますが、例えば加西市などは是正措置とか、立ち入り検査とか契約の解除とか公表とかをちゃんと条例で謳っている。この様にしておけば、立ち入り検査も出来るし、是正措置も出来るので事務局が心配しているようなことは、

ここで十分に確認できるので、こういった条項をきちんと入れるということが大事かなと思います。

それともう一つ教えて欲しいのですが、第4条で、前回の条例案の時には、「市の責務」だったものが、今回の素案では「市長等の責務」となっているのには何か意味があるのですか。

事務局：特に深い意味はありません。基本的には尼崎市の条例に本市の前回の条例を合
わし込んでいった結果そうなったというのが実状です。尼崎市は全国で初めて公
契約条例案を作成されましたが、その時には成立せず、一昨年ようやく成立し
ました。その間に、様々なタイプの公契約条例が制定されていますが、当然なが
らそれらを踏まえて、最も洗練されているであろうと思われましたので、尼崎市の
条例を基に作成してみました。

委員： 市長と市長等では、意味が違うと思うのですが。

事務局：前回のパブリック・コメントで用語の定義のところに分かりにくいというご意
見もあったので、尼崎市さんの条例に合わせてみたものです。

委員： 市は行政主体で財産権の担い手で、具体的に財産を運用するのは市長と上下水
道事業管理者と病院事業管理者で、これが契約の主体者です。契約の主体者とし
て市長を表に出しているだけで、私は今回の第4条の方が良いと思います。

それと、第3条の中の基本方針の中で、第1号が抜けていて、大事な号なのに
どこに行ったんだろうと見ていると第4条に入っていて、いわゆる契約締結者の
責務という部分に上手くまとめられていたので、良く考えるとこの方が良いと思
った。また、何か意図があったか、尼崎市の条例に合わしこんだ結果こうなっ
たのか分からないが、第1条の目的の内容が少し変わり、第3条の基本方針の順番
が変わっていたので、宝塚市は趣旨変えをして、地域における中小事業者の保護
が第一になったのかと思ったら、そこまで深い意味は無いということだった。尼
崎市との比較表は見えていなかったです。

委員長：最終的には、そういった条文の中身とか順序とかも考えていかなければいけな
いので、参考になるご意見をいただきました。

もう、時間も経過してきたのですが、その他に何かお気づきの点とかご意見と
かはございませんでしょうか。

先ほど私の方から、個人的な意見ではありますが、こういう形で取りまと
めていけばどうかと申し上げましたが、それについてご意見をいただければと
思うのですが如何でしょうか。

委員： 私は良いと思います。

委員： 15 ページの第2条の公契約の対象は、これで問題ないでしょうか。第2条の
第1号で、公契約とは何かを定義している部分ですが、「市が発注する工事若し
くは製造の請負、業務請負契約又は物品の購入契約若しくは借り入れ契約」と

あります。ここの部分は、旧も新も同じなのですが、限度額は別として対象とする公契約というのはこれに限定してOKでしょうか。

委員長：事務局にお聞きしますが、公契約の対象としては、これで全部が入っていると考えて良いでしょうか。

事務局：ここについては、前回の本市の条例案をそのまま持ってきたので。

委員： そうなんです。前回と同じなのですが、そうするとこれで全部がカバーできると考えて良いのでしょうか。

委員： 指定管理も業務委託に入るのですか。

事務局：指定管理については、前回の条例案でも具体的な事が書いていなかったこともあり、1ページの資料でも書いているように、まだ庁内調整が出来ていませんので、具体的な検討が出来ていません。個人的には、できれば、これも段階的にとということで、最初は対象から外した形で動かさせていただければと思ったりします。

委員： だけど、契約自体は業務委託でやっているのでしょ。

委員： 指定管理は、地方自治法で定められていて、契約とは別なんです。

委員： 第2条の定義付けの案としては、指定管理は含めていないというつもりで、書いておられるんですか。

事務局：単純に前回の条例案を持ってきたというのが現実で、詰めて検討したものではありません。1ページの別資料には書いておりますが、担当部署との協議ができていないので、この部分には反映できていません。

委員： 除くような積極的な意味は無いでしょう。

事務局：はい、もう少し検討させて下さい。

委員： 指定管理が入るか入らないかは大きな問題です。

委員長：公契約の定義に含めるか否かというのは、大きな検討事項だと思いますので、今日の時点ではペンディングにさせていただいて、庁内で確認して頂ければと思います。外すという決定をされた場合には、どのような理由によってそのように決定されたのかということをお次回に教えていただければと思います。

その他は如何でしょうか。

繰り返しになりますが、やってみないと分からないということもかなりありますし、懸念が懸念で終わるのか、そうでないのかということも、ある意味、社会実験みたいなことも必要なのかなということもあるので、私の提案としてはそういう形で進めさせていただきたいと思います。

その他には如何でしょうか。

委員： 重層下請で、上前を取られる現状というのは、何らかの形で改善することはできないのでしょうか。それが、ずっと引っかかっています。結局、20万と言われても間に入ることによって、手取りが10万とかになるのかと思うと、家族も

大変だなあとと思いますので。

委員長：今日の議論の中でもあったと思うのですが、その問題が賃金条項を設定することで解決できるのかどうかということもありますし、それ以外の方法もあるのではないかというご意見もあったように思うので、その辺りについては現場レベルの話になるので、専門の方に聞いてみたいと思います。

そうしましたら、時間の関係もあるので、本日の会議はこれぐらいに留めさせていただきますと思います。何か聞くのを忘れたとかいうことがありましたら、事務局の方へ連絡いただければと思います。

その他、事務局から何か報告とか、連絡事項等がありますでしょうか。

事務局：それでは、次第の3「前回の議事録の修正有無確認」ですが、前回の議事録について修正があれば、終了後に職員までご連絡ください。議事録については、確認いただいた後に、ホームページ等に載せていきたいと思います。

それから、次回の日程ですが、事前に皆様からスケジュールをいただいています。4月15日又は4月22日の午前中について皆さん全員が可能な日だったのですが、4月15日は新年度が始まってすぐになりますので、4月22日の月曜日かどうかと思うのですが、よろしいでしょうか。それでは4月22日の月曜日の10時から12時でお願いします。場所については、ここではなく前回までの部屋で、市役所本庁舎3階の特別会議室になる予定です。

あと、委員報酬に関してですが、支払口座やマイナンバーに変更が有る方はいらっしゃいませんか。もし、変更が有る方は、あとで、職員までご連絡ください。

事務局からは以上です。

委員長： そうしましたらこれもちまして本日の委員会は終了とさせていただきます。どうもありがとうございました。