

## 令和元年度第2回四日市市公契約審議会 会議録要旨

- 1 日 時 : 令和2年3月5日(木) 午後6時00分～午後7時15分
- 2 場 所 : 四日市市役所 7階 部長会議室
- 3 議 題 : 労働環境チェックシートの見直しについて
- 4 出席委員 : 小林会長、平田委員、西川委員、岡田委員、鈴木委員
- 5 事務局 : 内田総務部長、松浦調達契約課長、勝木調達契約課長補佐、田代契約係長、古市主事
- 6 傍聴者 : 0名
- 7 議 事 : 労働環境チェックシートの見直しについて事務局から説明。  
その後、質疑応答を実施。

○資料「労働環境チェックシートの見直しについて」事務局より説明

○ 委員

業務委託契約用の労働環境チェックシートの頭書で「請負者（下請負者及びいわゆる一人親方を含む）」とありますが、委託において下請負者や一人親方はあり得るのでしょうか。業務委託で下請負者という、悪い見方をすればいわゆる「再委託」や「まるなげ」を疑ってしまいます。工事請負契約用とは区別したほうが、わかりやすくなると思います。

○ 委員

契約書で禁止されている「再委託」や「まるなげ」は前提としてないものと考えて、「下請負者」という文言は残しておいてもよいと思います。「一人親方」については、これまでの業務委託用の労働環境チェックシートにおいても文言としてはあったと思います。私もそこまでは考えずにこれまで労働環境チェックシート提出してきましたが、個人事業主についても「一人親方」とは言わないため、削除してもよいと思います。

○ 委員

委託においては「下請負者」ではなく「外注」という表現もあるのではないのでしょうか。

○ 委員

勘定科目においては「外注」という表現の仕方もありますが、「下請負者」のままでよいと思います。

○ 委員

「及びいわゆる一人親方」の部分を削除すればよいということですね。

○ 事務局

そのとおりですね。一人親方という文言は建設業独特の言い回しであると思いますので、削除します。下請負者については専門性の高い業務など外注する方が合理的な部分に限って認められる場合がありますので、業務委託用の労働環境チェックシートにおいては、「請負者（下請負者を含む）」と改めます。

○ 委員

工事請負は設計労務単価によって積算されています。工事請負契約用の労働環境チェックシートで報告される最低労働賃金単価は、地域別最低賃金と比較するのではなく、あくまで設計労務単価と比較することが必要であると思います。

○ 事務局

設計労務単価が最低の基準でないかとする議論や労働報酬下限額の議論は、これまでもありました。本市の条例では採用していません。本市の条例の組み立てではあくまで最低労働賃金と比較して下回っていないかを確認することとしており、これまでも実施してきました。設計労務単価は設計金額を出すための工種ごとの理論値、いわゆる平均値のようなものであるため、受注者は必ずしもその金額で職人を雇わなければならないとするものではありません。したがって、工事請負契約用の労働環境チェックシートで報告される最低労働賃金単価の比較対象としては、最低労働賃金が適当であると考えています。

○ 事務局

労働環境チェックシートの項目1のタイトルの横に「※関係法令上義務とされるもので是正指導の対象となります。」と注釈を書いています。是正指導の対象となるという表現が厳しすぎるのではないかという意見もありました。それは、あまり厳しすぎる表現にすると、指導をされたくないがために虚偽の報告をするのではないかと、本来、労働基準法や労働安全衛生法を所管する労働基準監督署が指導する権限を有するのであり、市は、直接は法に基づく指導権限を有しないため、是正指導の対象となるという表現はしない方がよいのではないかと考えます。

もし、みなさんもこの注釈については削除してもよいのではないかとのことであれば、削除しようと思うのですが、いかがでしょうか。

○ 委員

削除した場合は、注釈は「※関係法令上義務とされるものです」としますか、それとも全く削ってしまえますか。

○ 事務局

その案も含めてご意見いただければと思います。

- 委員  
これまでは「早急な改善措置を求めます」としていたところを「是正指導の対象となります」と表現を変えたのはなぜですか。
- 事務局  
他市の事例を参考にしたものです。他市ではこのような表現をしているところが多いです。
- 委員  
他市では是正指導をしているのですか。
- 事務局  
本市同様に権限はございませんので、法に基づく厳しい是正指導は本来できないはず  
です。
- 委員  
表現の方法はいろいろあると思いますが、何らかの文言は残した方がよいと思います。  
労働環境チェックシートを書いていただく趣旨は、守れていない業者を洗い出してペナ  
ルティを科すということではなく、働く人の環境が少しでも良くなるようにということ  
だと思います。様々な業種の方々が労働環境チェックシートを記入することが想定され  
る中で、事務局には以前よりもずいぶん改良していただいたと思いますが、あまり意味  
が分からないと思う方も中にはいるかもしれません。労働環境チェックシートに挙げら  
れた項目が守られていないことが本当はいけないことで、「四日市市はこのチェックシ  
ートでちゃんとチェックしている。自分たちもしっかり守っていかなくてははいけない」と  
認識していただくことが大切であると思います。  
表現については、他市の事例もたくさん調べていただいたと思いますので、案で示し  
ていただいた表現のままでもわたしはよいと思いますが、表現が厳しすぎるというご意  
見があるのであれば、別の表現にしてもよいと思います。
- 事務局  
関係法令上義務であるという意識は持っていただきたいと思いますので、この言葉は  
残したいと思います。
- 委員  
でしたら、「※関係法令上義務とされるものです」ぐらいの表現がよいようですね。
- 事務局  
項目2の※印の「是正指導の対象となりません」とする注釈は、項目1の注釈を前提  
としたものなので、合わせて表現を考えないといけません。

○ 委員

工事請負契約用の労働環境チェックシートの⑫で「現場代理人や主任技術者は対象外です」としていて、さらに裏面では、「会社役員等は含みません」とあります。すなわち、労働環境チェックシートというのは建設業でいう技術者ではなく作業員の賃金の状況を調べるというものです。建設業では、現場代理人や主任技術者以外にも施工管理をしている「担当技術者」と呼ばれるような方々もいますので、その方々も⑫の報告対象ではないとわかるように表現していただいた方が、労働環境チェックシートの趣旨に沿ったより正確なデータを収集できると思います。

また、元請けあるいは下請けの中には施工管理をする技術者しかいなくて、実際の作業員はその協力会社であるような業者はたくさんいます。そのような元請けあるいは下請けについては⑫は対象外となります。一方で、その協力会社は⑫の報告対象となります。このことについて、注記等でわかりやすく表現していただいた方が、労働環境チェックシートの記入者だけでなく、これを集める元請けや市の監督員にとっても、相手に説明しやすくなると思います。そして、より正確なデータの収集につながると思います。

○ 事務局

⑫の記入方法については、実際に問い合わせがあります。その他にも記入者によっては対象とならない項目がたくさんありますので、案では確認欄に「対象外」を追加しました。一方で、そもそも自分が対象外であるかどうかわかりにくいところもありますので、記入方法の説明書を別紙で用意して、その中で委員にご指摘いただいたことも含めて各項目をわかりやすく案内したいと思います。

○ 委員

労働環境チェックシートの修正案について、最初から 100 点満点にすることは難しいと思いますので、とりあえず工夫できるところから修正してみて、また課題が出てきたら直していったらよいと思います。

○ 事務局

工事請負契約用労働環境チェックシート⑤「年5日以上の有給休暇を取得できるよう、適切な工期を設定するなどの労働者への配慮を行っていますか。」という設問について、従業員や下請けについて「この作業は何日までにやること」というように適切な工期を設定することで有給取得につながっていくのでないかと思っています。一方、業務委託用では、「適切な委託期間を設定するなど」としており、この表現については皆さんいかがでしょうか。工期を委託期間に変えただけで、わかりにくいかなと思っておりまして、従業員の方々には有給を取得させるための配慮となると、例えばどのようなことが考えられるのでしょうか。

○ 委員

業務委託でできることといえば、従業員に対しては「この一か年で有給が何日ありますよ」とお知らせしたり、自身で有給休暇の取得日数を管理しておられない方に対して

は問い合わせがあればすぐに回答できるようにしているぐらいしかないように思います。

○ 事務局

従業員が実際に有給を取りたいときに取れるようにはしているのでしょうか。

○ 委員

それはできるようにしていますね。業務に必要な人員以上に人員配置することで、従業員が有給を取りたいときに取れるようにしています。逆に、契約内容を遵守したうえで従業員が有給を取りたいときに取れるようにするには、人員配置で工夫するしかないです。

○ 事務局

「適切な人員配置をするなどの労働者への配慮を行っていますか」と表現したほうがわかりやすいかもしれません。

○ 事務局

工事請負契約用の表現についてはいかがでしょうか。建設業の現場では、「終わったら休んでいいから、この現場ではフルで働いてくれ。」というのが実態なのでしょうか。

○ 委員

工事契約用の⑤の設問は、公契約条例の報告対象となった工事において、年5日以上の有給休暇を取得できるように配慮していますかという趣旨でしょうか。

○ 事務局

いいえ。その契約の工期の間でということではなく、工期以外の部分を含めて年間で5日以上の有給休暇を取得できるように配慮していますかということです。

○ 委員

すべての建設業者が同じようにやっているかどうかわかりませんが、計画有給で閑散期に5日間の有給取得というのを労使間で話し合っていて決めています。

また、学校の夏休みの間に工事をしてしまわなければならないような短工期の工事もありますので、そのような場合には、「その工事期間中は気張ってやってくれ、そのあとは休んでもらってもいいから。」というようなこともあります。したがって、⑤の設問の中で「工期」に限定するよりは、「年間を通じて」など様々な方法で何かやっていたら「はい」に○できることが分かるようにわかりやすく表現していただくとよいと思います。

○ 委員

「適切な工期を設定する」と表現すると、むしろ発注者が適切な工期を設定するべきではないかというように見えるので、違う表現にした方がよいと思います。

- 委員  
色々な配慮がありうるでしょうから、「年5日以上の有給休暇を取得できるよう、労働者への適切な配慮を行っていますか」くらいでもいいのかもしれないですね。
- 委員  
仰る通りですね。
- 事務局  
先ほど仰っていただいたように、閑散期に有給休暇を取得するなど時期を調整することも一つの方法ですね。皆様のご意見を参考に修正したいと思います。
- 事務局  
この設問の趣旨としては、使用者側も労働者の有給休暇取得について配慮しなければならないという認識を持ってもらうことです。
- 委員  
工事請負契約用労働環境チェックシートの⑭で「週休2日制を導入していますか」とありますが、建設業での実態はどのような状況なのでしょうか。
- 委員  
土日はなるべく工事現場を閉所したいという考えがあって、国交省が盛んに勧めているところです。完全週休2日とすると4週8休、隔週で週休2日とすると4週6休ですが、完全週休2日ではなく隔週の週休2日であっても労働者にとっては良い話ですので、そのような取り組みであれば「はい」に○できるような設問の表現にさせていただけるとよいと思います。
- 委員  
やはりそうですね。この設問の表現だけ見ると、完全週休2日制を連想してしまいます。建設業では完全週休2日制を実現するのは難しい作業工程もあると思います。
- 委員  
付け加えると、週休2日制は土日限定ではなく、業種によっては雨が降った日、作業ができない日は休みにしましょうということもできます。国交省のガイドラインだったと思いますがそれは認めています。そこは事業主さんが配慮すればよいことと思います。この設問では、シンプルに「配慮しているかどうか」ということを問う趣旨ですよ。
- 事務局  
出稼ぎ労働者の中には、春や冬の閑散期にまとまった休暇を取って、それ以外の繁忙期にはフルで働きたいという方もみえると聞きます。そうすると、年間で何日という考え方になってきます。設問の表現としては、例えば括弧書きで4週8休やひと月で8休

でもよいことが分かるような表現とするなど、必ずしも完全土日週休2日制だけではよいことが分かるよう表現に改めたいと思います。

○ 委員

工事請負契約用労働環境チェックシートの⑩の確認欄に「対象外」がありませんが、一人親方の場合は対象外になると思いますので、確認欄に「対象外」を追加したほうがよいと思います。同様に⑭の週休2日制についても、一人親方は対象外だと思いますので、確認欄に「対象外」を追加したほうがよいと思います。

○ 委員

週休2日制というのは、月に一度でも週休2日の週があれば、週休2日制と言えてしまふと聞いたことがあります。4週8休ぐらいは求めたいということであれば、週休2日という表現ではなくほかの表現の方がよいかもしれませんね。

○ 委員

建設業にとって、4週8休というのは、実態は相当ハードルが高いことだと思います。建設業の人气が低い原因の一つは休みが少ないことだといわれており、建設業界みんなが分かっている、少しでも改善しようと考えていますが、設問で4週8休としてしまうと、「はい」に○をできる方はほとんどいなくなってしまうと思います。

○ 委員

「完全週休2日」とは書けないとしても、「4週8休」や先ほど仰ったように雨の日は休みでもいいよというように「ひと月で8休ぐらいは休みが確保できてます」ぐらいがよいのでしょうか。どれぐらいの表現だったらある程度の方が「はい」に○できるのでしょうか。みんなが「いいえ」になってしまう表現ではよくないと思いますので。

○ 委員

まず、ある程度労働環境チェックシートの表現の方向性をはっきりさせたほうがよいと思います。労災事故があったときに保証される金額、日額という考え方があります。従業員がケガした場合に保証される日額というのは、賃金の80%です。この引かれている20%は何かというと、週休2日制からくる20%です。だから週休2日制は当たり前なんだよ、というのが普通の産業の考え方です。建設業に関しては、工期があつていつまでにこれを作らないといけないということがあるから、今までは週休2日制がなかったという理屈です。だから建設業界はそれではあまりにも厳しいから担い手三法（建設業法・入契法・品確法）を作り、このほどその改正が行われたところです。労働環境チェックシートの設問の表現で、ある設問では労働基準局の考え方を適用する、ある設問では労働基準局の考え方を適用しません、ということではよくないと思います。表現を労働基準局の考え方を適用するという方向性にそろえるならば、週休2日制という言葉は謳っていった方がよいと思います。

○ 委員

理想はその通りで、4週8休と謳っていった方がよいと思います。4週8休でやってみて、その結果得られたデータが、「データとしてどうかな」ということであれば、変えてみるということも一つの手かと思います。

ただ一方で、建設業でもう一つの問題が、先ほど仰られた出稼ぎ労働者や日給で働いてみえる方がたくさんいて、その方々の中には、休みが増えることはあまり望んでみえなくて、むしろ働きたいと希望している方もみえます。その方々にとっては、休日を増やす4週8休の方向性が望まない方向性であることもあり得ますので、バランスが難しいと思います。

○ 事務局

理想論かもしれませんが、会社の規則として基本的には週休2日制を取ってほしいと思っています。その中で、そういった事情で働きたいという方には休日の割増賃金手当を払ってあげてほしいと思っています。

○ 委員

その通りだと思います。その方向で進めてもよいと思いますが、そうになると、労務単価を上げてくださいという議論になっていくと思います。

○ 事務局

設計労務単価は実勢価格などをサンプリングして決めていますので、実態とかけ離れて高くしていけば、週休2日制も定着していくということも言えるかもしれませんが、週休2日制の定着が先か、設計労務単価を上げるのが先か、どちらが先かということかと思います。

○ 委員

仰る通りで、設計労務単価は国の物価調査会があくまで平均を取って設定しているものですので、例えばコンクリート工の設計労務単価が2万4千円だとして、すごく優秀な職人であれば2万4千円どころか3万円、4万円ともらっている方もみえる一方で、ちょっとなかなかという方は1万円、2万円という方もみえます。設計労務単価はその平均を取った金額です。労働環境チェックシートではあくまでもその最低の労務単価がいくらかというデータを集めるためのものであるとして、皆さん理解して報告してくれるものと思います。

○ 事務局

工事請負契約用労働環境チェックシートの⑩の労災保険の加入について、設問でわざわざ聞かなくても、皆さん加入しているのが当たり前なのではないでしょうか。実態はいかがでしょうか。



○ 委員

建設業では、元請責任というものがありますが、雇用契約がない場合、一人親方については特別加入ですので、一人親方がケガした場合は自分で何とかしなければいけません。

○ 事務局

雇い方によっては、一人親方でも元請責任で見てもらえる場合があると物の本には書いてありますがいかがでしょうか。

○ 委員

実際は、労働者が労災事故の休業補償で受け取れる金額は、賃金の80%です。すなわち、賃金台帳が存在する必要があります。また、タイムカードも必要ですが、それらが元請-下請の関係で、用意できるでしょうか。そう考えると、実際は、元請責任では一人親方は休業補償が受け取れないのが実態だと思います。短期雇用契約がある場合は別ですが。

○ 事務局

そうすると、やはり、一人親方は特別加入制度を活用するしかないということですね。一人親方で、特別加入制度を知っていても、加入しない方はみえるのでしょうか。

○ 委員

だいたいみなさん加入してもらっていると思いますが、現場では実際どうなのでしょう。

○ 委員

今日ここにみえる方は、みなさん加入するべきだと思っておられると思いますが、中にはいろいろな考え方を持っておられる一人親方の方がみえますので、実際に事故が起きた場合は大変困窮する状況になってしまう方もみえると思います。

○ 事務局

実態としてはそのような方もみえるということですね。

○ 委員

そうですね。市役所から元請けで工事を請け負う業者は、決められたことはすべてやるのが当たり前です。そうでなくてはそもそも請け負えない話です。次は、働く人のひとりひとりの考え方が問われるのだと思います。

地元の建設会社は、とんでもない重層構造にはならなくて、地元のいつもいる作業員で丁寧な仕事をするのが、結局事故も起きずにうまくいくものです。一方、大手の建設会社は、遠くから人を集めてくるなど大きな重層構造を形成し、みなさんがご指摘いただいた一人親方の労災の問題が出てくるのではないかと思います。

○ 委員

特別加入制度の設問の表現について、一つの設問で2つのことを聞いてしまっている  
ので、答えにくいと思います。「一人親方が労災保険に加入できる特別加入制度を活用し  
ていますか」の部分は一人親方向けの設問で、括弧内はそうでない人向けの設問という  
ことでしょうか。一人親方で労災保険制度を知っているけど加入していない方が、「はい」  
に○をしてしまわないでしょうか。

○ 事務局

私共の思いとしては、一人親方でも実態は従業員として雇われている場合があつて、  
元請責任で労災保険には入れている方がいるものと思っておりましたので、括弧内はそ  
の方々を想定したものです。ただ、確かに委員の仰るとおりですね。

○ 事務局

労働環境チェックシートの目的からすると、括弧内は無い方がよいですね。

○ 委員

そうですね。

○ 委員

労働環境チェックシートの話題から外れるかもしれませんが、建設キャリアアップシ  
ステム（CCUS）について、皆さんご存じでしょうか。建設キャリアアップシステムは、  
技能者ひとり一人の就業実績や資格をカードに登録し、技能の公正な評価、工事の品質  
向上、現場作業の効率化などにつなげるシステムで、大手ゼネコンさんなどでは使われ  
始めています。四日市市はそれを活用することは考えていますか。

○ 事務局

まだ、それについてどう活用していくかなど議論している段階ではないです。

○ 委員

そのカードの交付が始まっていて、平成31年4月から本格的にスタートしています。  
今後、公共工事でも導入していくと聞いていますが。

○ 事務局

おそらく、国交省の工事などから順に導入されていくのかと思いますが、それらの効  
果等を見ながら、地方自治体もついていくことになるのかと思います。したがって、本  
市では、まだ、来年度4月からそれを活用するという段階ではないです。

○ 委員

そのシステムはどこが運営しているのですか。

○ 委員

国交省の外郭団体だったと思います。建設キャリアアップシステム（CCUS）自体についてこの会議で議論すべきことではありませんが、国交省も大苦戦していると聞いています。実際の作業員さんがそのカードを取得する必要がありますが、その取得率については目標を全く未達で、国交省も多くの時間と労力を割いて普及に向けて務めています。しかし、作業員さんひとりひとりの考え方が変わっていかないと普及は難しいかと思えます。

○ 委員

たぶん、国の方からこれを導入すれば補助金を出すなどの話が来るのではないかと思います。そうなった場合の対応を考えておく必要もあるのではないのでしょうか。

○ 事務局

将来的に、そういうことも意識付けを図る段階になれば、労働環境チェックシートの設問に加えるなど、考えるべきでしょう。

○ 委員

まだまだですけど、工務店さんがやっと導入し始めたと聞いています。

○ 事務局

今回の労働環境チェックシートの見直しは、国の働き方改革に主眼をおいています。委員の仰るような動きが出てきたら、何らかの対応を考える必要があると思います。

それでは、事務局には、労働環境チェックシートについて皆さんからご意見いただきましたことについて修正いただきたいと思えます。

○ 事務局

本年度は公契約審議会を年間2回開催させていただくことになりまして、おかげさまで新年度の早い段階から新しい労働環境チェックシートを運用できることとなりました。皆様本当にありがとうございました。