

第3回 奈良県公契約審議会 議事録

1 開催日時

平成31年3月5日（火）午後3時00分～4時20分

2 開催場所

奈良県庁1階 会計局長室
奈良市登大路町30番地

3 出席者

委員：山崎会長、狭間委員、青木委員、粕井委員、森本委員
（5名全員出席）

事務局：森田会計局長、林総務課長、上原課長補佐、総務課職員2名

4 議題

- 1 奈良県公契約条例の概要・実施状況について
配付資料 別添のとおり

5 公開・非公開の別

公開（傍聴者 0人）

6 議事内容

- 議題1 奈良県公契約条例の概要・実施状況について

[質疑及び意見交換概要]

粕井委員：資料4のP5の業務委託・指定管理の対象契約について、⑬県立高等学校総合寄宿舎給食業務委託とは具体的にどこか。

事務局：畝傍寮及びかぐやま寮であり、主に山間部からの学生を受け入れている寮である。

森本委員：指定管理の契約年数はどれくらいか。

事務局：契約によって異なるが、指定管理は7件あり、県営福祉パークは平成28年4月から平成33年3月まで、県営プール跡地活用は平成28年6月から平成47年3月まで、平城宮跡歴史公園は平成29年12月から平成35年3月まで、社会福祉総合センターは平成30年4月から平成35年3月まで、第二浄化センターは平成30年4月から平成35年3月まで、大淵池公園は平成30年4月から平成35年3月まで、社会教育センターは平成30年4月から平成33年3月までとなっている。

紘井委員：資料5ページについて、建設業の平均賃金は1,806円であるのに対して、業務委託・指定管理の平均賃金は955円となっており二倍近くの差がある。やはり、建設業などの技術職は賃金が高い傾向にあるとの理解でよいか。

事務局：そのように考えている。人手不足の問題もあり賃金を高く設定しないと労働者が集まらないという背景もあるのではないかと。

紘井委員：奈良県の場合、現在最低賃金が811円となっているが、最低賃金に近い賃金では学生アルバイトを集めることも難しいのではないかとと思う。現実的な問題として、県内の学生はより賃金の高い大阪などでアルバイトをする傾向にある。雇用主側の意見を伺っていると、中々労働者が集まらないため、高コストになるが人材派遣会社を通じて人材を募集しなければ採用できないという、極端な状況になっているとのこと。

森本委員：海外では都市間で最低賃金に差異を設けず、全国统一しているところが多い。日本はそうではないため、東京などの大都市ばかりに人が集まってしまう。

紘井委員：東京一極集中は、宮城や愛知や大阪などの地方の都市圏からも人が東京に集まっている状態である。地域の活性化という社会命題がある中で、最低賃金の差があるというのは問題で、欧米のように最低賃金の統一化などを行わなければ、一層地方からの人口流出が進むと思われる。

紘井委員：資料4のP4の障害者雇用について、全業種の障害者雇用数が年々増加しているのは良いことではある。これに関して、法定の障害者雇用率を達成できなければペナルティが発生すると思うが、奈良県内の企業がこうした法的な条件を達成しているかどうかを県として把握しているのか。

事務局：県として把握はしている。今現在、障害者の法定雇用率は2.2%であるが、これを達成できているかのチェックは行っている。

紘井委員：当然公契約条例の対象になる業者はチェックしているとの理解でよいか。

事務局：その通りである。

狭間委員：社員・シャイン職場づくり推進企業について、再度確認させていただきたい。グラフのように登録社数は増加してきているが、仮にこちらの登録のハードルが高くないとなれば、登録しやすいのであろうと容易に推測できる。登録要件の中身として、どのような点がポイントになっているのか。

事務局：大きな柱として、仕事と家庭の両立、女性の活躍推進、短時間勤務や在宅勤務などの多様な働き方の推進、雇用の継続や創出の推進、職業能力開発の推進、ハラスメント対策の推進などを要件としている。

狭間委員：具体的に、例えばハラスメントに関する相談窓口の有無といったところまで確認しているのか。

事務局：登録の際に書面確認を行っており、上述の推進項目を実践しているかの裏付となる書面の提出を求めている。例えば、短時間勤務を推進して

いるということであれば、短時間勤務を明記した就業規則の写しをいただいたり、ハラスメント対策であれば、その研修などの実績が確認できる書面をいただいたりしている。また、必須項目と選択項目の二本立てになっており、必須項目に関しては就業規則や実績などを必ず確認したうえで審査・登録を行っている。

狭間委員：では、もし上述の項目に関わる法律の改正があった場合に、就業規則などに新たな文言を含めないといけないことがあれば、奈良県としてそのような点までチェックしていくという理解でよろしいか。

事務局：その通りである。また、追加で申し上げさせていただくと、表彰制度を設けており、労働局協力のもとで登録企業の中から数社の表彰候補となる企業を選出し、その候補企業に関しては書面審査に加えて個別の聞き取りを行うなど、実態の調査を行っている。登録後どのような取り組みが行われたかを調査することで、標本調査のようなものではあるが、実効性が上がるように取り組んでいるところである。

山崎委員：資料4のP4の社員・シャイン職場づくり推進企業の登録社数について、毎年右肩上がり登録社数が増加しているため、条例の効果が認められるということは理解できる。しかし、障害者雇用・保護観察の協力雇用主のグラフの、条例の効果の可能性というのはどのような意味か。

事務局：前提として、障害者雇用・保護観察の協力雇用主に関しては、詳細なデータを収集することが難しい。それぞれ、やや増加又は横ばいの推移であるため、そのような記述となっているところ。

森本委員：保護観察者の雇用に関して、更正施設などと連携して雇用先の紹介などを行っているのか。

事務局：公契約条例の中で直接そのような取り組みを促進しているわけではないが、奈良県全体の取り組みとして奈良県内の更正施設や保護観察所や労働局と協力して、協力雇用主に労働者を紹介・斡旋している。

鮎井委員：条例違反のペナルティとして5万円の過料や1ヶ月の入札参加停止が規定されているが、このペナルティで実効性はあるのか。

事務局：地方自治法では過料の上限は5万円と定められている。また、同様に入札参加停止期間の上限も3年と定められている。

鮎井委員：現在までにペナルティの対象となった事例はあるのか。

事務局：今までのところ、そうした事例はない。

森本委員：働き方改革に関連して、コンビニなどのフランチャイズ契約で過酷な労働条件などが問題となっているが、公契約条例でこのような状況を改善するためにできることはないのか。

事務局：公契約条例が対象としているのは、行政が発注する契約に限られているが、コンビニなどの小売業との間で契約を結ぶことはほとんどない。そのため、ご指摘の問題に直接的に関わっていくことは難しいと思われる。一方で県との契約を結ぶことがあれば、個別に指導することは可能かと思われる。

森本委員：多種多様な働き方になってきており、フランチャイズ店などに対しても、そうした状況になった場合に行政として指導していただけたらありがたい。

事務局：仰るように、公契約条例では行政が発注する業者に対して、現時点では社会的な責任として、社員・シャイン職場づくり、障害者雇用、保護観察者の雇用といった三つの観点、そして前提として最低賃金、社会保険加入の遵守を明記しているが、さらにそれ以上に社会的な責任の追加が必要になってくるのであれば、検討の対象とすべきだと考えている。先ほど狭間委員が仰ったように、ハラスメントに対してより厳格な対処が必要となれば、公契約条例に新たに盛り込んでいくということも検討すべきであると考えている。一方で、行政だけで働く環境の改善を実現するのは難しい。やはり、各主体が足並みをそろえることが大切である。

山崎委員：条例が制定されている自治体は、奈良県で把握している限り都道府県単位では7件、市町村は約40件あるなかで、奈良県内の自治体では大和郡山市のみといったように、奈良県内で公契約条例の制定が進まないのは何故か。

事務局：市町村に対しては、年度当初に県内の全市町村に集まっていただく機会があったため、公契約条例の説明を行っている。その場において、制定の取り組みを広めるためのアピールを行っている。

紘井委員：社員・シャイン職場づくり推進企業の取り組みについて、こちらは県が企業を訪問するなどの啓蒙活動は行っているのか。

事務局：雇用労政課で、企業の労働状況に関する相談員を配置しており、相談員が企業を訪問する中で社員・シャイン職場づくり推進企業登録を促す活動を行っている。

紘井委員：企業が社員・シャイン職場づくり推進企業の指定を県から受けた場合、一般的な言い方をすれば企業の格が上がり、建設工事や業務委託や指定管理の仕事へと繋がっていくわけであるが、もっと企業にとって大きな動機付けとなり、奈良県内の企業の活性化につながるような制度などがあれば良いと思う。

事務局：今後の検討課題と考える。

狭間委員：学生にとって、いわゆるブラック企業であるかどうかというところは非常に関心の高いところ。学生が就職先を選ぶ際に何かお墨付きがあれば、安心して就職活動ができると思う。現状中々難しいが、奈良県だけでなく、全国的なレベルで考えていく必要はあると思う。

紘井委員：社員・シャイン職場づくり推進企業のように、行政として評価しているのだから、このような取り組みを学生の就職活動などに結びつけることができれば良いと思う。

青木委員：「えるぼし」や「くるみん」等の認定制度に関して、女性活躍推進法ができるまでは育児休業などの制度が整っていれば、認定されるものであったが、女性活躍推進法が制定されて以降は、その企業の平均の残業時間が何時間であるかといった、女性だけでなく男性の働き方改善にも取り組んでいるかといった点も認定されるポイントとなった。そうした認定の状況は厚生労働省が作成しているホームページで閲覧することができるため、学生の就職活動に活かすことができると思う。

紘井委員：シャイン職場づくり推進企業というのは全国的なものであるか。

事務局：奈良県独自のものである。類似のものは他の都道府県でもあると思う。

紘井委員：行政の指導のもと、建設工事や業務委託や指定管理の品質の改善を図っていく取り組みはすばらしいと思う。これによって、奈良県の評価が上がっていくのは本当に良いことである。行政機関においても、全て内部でやるのではなく、外部の民間に委託して効率化を図っていくという業務委託の流れの中でも、一定の成果がでていると思う。

事務局：本日いただいたご意見で、社会の中で働く環境を整えるということがいかに重要であるかということのを再認識させていただいた。公契約条例が万能というわけではないが、働き方という課題を考えながら、地道な努力を重ねて、可能ところは制度の中に取り込んでいくことが重要だと考えている。今後ともご指導・ご示唆を頂戴できるようにお願い申しあげる。

上記のとおり審議結果を確認する。

平成 31 年 3 月 27 日

奈良県公契約審議会 会長

山崎 隆子



奈良県公契約審議会 委員

紘井 急



奈良県公契約審議会 委員

青木 利彦

