

## 令和6年度第2回文京区公契約審議会 議事概要

日 時：令和6年10月25日（金）午前9時59分から午後12時3分まで

場 所：文京シビックセンター15階 入札室

出席者

（委員） 磯崎初仁、望月由佳、山口巖、二木玲子、大辻成季、太田至豪

（事務局） 竹田弘一総務部長、坂田賢司総務部契約管財課長、佐久間英一総務部契約管財課主査、貴答要総務部契約管財課契約係長

傍聴者：3人

### 1 開会

●会長 それでは、ただいまから令和6年度第2回文京区公契約審議会を開催させていただきます。本日はよろしくお願いいたします。

それでは、議事に入ります前に事務局から定足数のご報告と本日の配付資料の確認をお願いいたします。

●契約管財課長 皆さん、おはようございます。

本日もお忙しいところお越しいただきまして、誠にありがとうございます。

まず、会議の定足数ですけれども、本日、委員の全員がご出席いただいておりますので、規則の第8条第2項の規定により、会議が成立していることをご報告いたします。

続きまして、本日の配付資料の確認になります。初めに次第がありまして、次に資料第1号の委員名簿については、前回お配りしておりますが、会長、会長職務代理の決定と委員の所属団体名等に変更があったため、改めて配付させていただきました。

そのほか、資料第4号-2、資料第5号、資料第6号を新たに追加してお配りしております。

資料第2号から第4号までにつきましては、前回の会議でお配りしたものと同じものになっております。また、大辻委員と太田委員から、それぞれ資料の提出がございましたので、こちらにつきましても本日お配りしております。お手元の資料で不足等がありましたらお申出いただければと思いますが、よろしいでしょうか。

### 2 議事

●会長 それでは、次第の2の議事に入りたいと存じます。議題は、令和7年度労働報酬下限額についてということでございます。区長からの諮問に基づきまして、前回の続きで審議してまい

りたいと思います。前回、事務局から資料の説明がございました。それから、皆様からご意見もいただいたところがございますが、本日、労働報酬下限額の具体的な金額について、ある程度固めていきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

審議に入る前に、事務局から説明等がございましたらお願いいたします。

●契約管財課長 それでは、本日お配りしました資料第4号-2をご覧ください。資料第4号の資料集にあります資料8の東京都区部消費者物価指数と資料9の求人の賃金上限・賃金下限の推移については、それぞれ新たに2か月分のデータが公表されていまして、その数値を反映してお配りしました。その他の資料につきましては、前回ご説明させていただきましたが、改めて事務局案の考え方について、お伝えさせていただければと思います。

資料第3号に記載された事務局案につきましては、条例が規定する労働者等の区分に応じた勘案基準に基づいて、下限額を算定したものです。文京区にとって、初めて労働報酬下限額を設定するわけですが、受注者となる事業者にとっても、その多くが初めての対応となることに留意しているところです。

工事関係の労働報酬下限額につきましては、他区の状況を参考にして、本区も同程度の設定をご提案させていただいたところです。また、委託関係の労働報酬下限額につきましては、各区の事情等によって設定額が様々であります。事務局案では、今年10月から適用された東京都最低賃金1,163円に対して、128円を上乗せした1,291円をご提案させていただいたところです。

事務局案につきましては、審議会において議論を円滑に進めていくためにお示しさせていただいたとともに、前回のご説明のとおり区の予算編成のスケジュール上、一定の目安となる金額を事業者に示さなければいけないというところがありまして、労働報酬下限額の見込額として庁内に周知したところですが、この下限額につきましては、最終的には委員の皆様でご審議いただきまして、区にとって適切な労働報酬額をご答申いただければと存じます。

また、先ほど会長からご説明がありましたとおり、本日はある程度具体的な金額を固めていただきまして、次回の審議会では、答申案などについてご審議いただければと存じます。

●会長 ただいま資料第3号にある下限額の案についての補足と言いますか、確認をいただきました。今のご説明に関して、何かご質問等ございますか。

●委員 課長からのご説明に関して、確認させてください。区の予算編成は、文京区の場合、決まったスケジュールがあるかと思いますが、前回8月26日でお示しをいただいていた1,291円についての説明があって、確定ではないということでしたけれども、その後庁内に契約管財課からの周知をどういったタイミングでされているかというのを確認させていただいてよろしいです

か。

●契約管財課長 資料3のスケジュールにもありますように、第1回の審議会終了後の8月下旬に庁内へ周知し、各部署は、労働報酬下限額の見込額を基に参考見積を徴取して、財政当局に10月の上旬ぐらいに提出します。その後、財政当局と各部において予算ヒアリングとなっており、こうした予算編成の流れの中で参考として生かしているというような状況でございます。

●委員 行政の予算編成に関する事なので、そこは理解いたしますし、条例が導入されることによる区職員の皆さんのいろんな事務負担ということも極力軽減しなければならないというのはあると思います。どこの先行自治体でも、そういったところがあるので、できれば周知した金額が何回も変わるようなことがなく早め早めにとは思います。前回も申し上げましたけれども、区の予算編成に支障が出ないように、できれば審議会の議論のスタートをもう少し早めにやっていただいて、8月末の時点では、今日議論するようなことをもう少し前倒ししてできれば、予算編成にも影響することなくスムーズに行くのではないかと思います。

●会長 ほかにいかがでしょうか。審議はこの後入っていきたいと思いますが、その前に、新規にいただいた資料8-2と9-2で、直近のデータをいただきましたけれども、何か特徴的なことはありますか。数字を確認しましたけれども、賃金あるいは物価の直近の状況について、何か傾向などがあれば、ご紹介いただければと思います。

●契約管財課長 今回の審議に当たって影響を与えるほどの変化には至っていないと考えております。

●会長 分かりました。物価指数は、下がっていないという状況かと思えます。賃金については、少し上がっている感じです。2か月の変化ですので、これをどこまで見るのかというのは、見方によって違うかと思えますが、上限額が上振れと言いますか、僅かに上がっているかなという感じがしました。これはデータですので、ご確認いただくということでよろしいでしょうか。

●委員 今、会長も触れていただいた賃金の部分ですけれども、7月、8月の直近のデータをいただいて、若干、平均値が変化していると思えます。前回出された数字に基づいて計算されて、1,291円ということでしたけれども、計算し直すと金額が変わるということがあるのかなと思うのですが、いかがでしょうか。

●会長 私の認識では、事務局からこのように示されましたので、それも踏まえて審議会で議論すればよいことかなと思えますが。事務局から何かございますか。

●契約管財課長 推移は把握しているところですが、これによって当初の事務局案について何か変更を加えるということとはございません。審議会でこういった数値を見ながら適切な

下限額をご審議いただければと思っております。

●会長 ほかにいかがでしょうか。よろしいですかね。

それでは、令和7年度の労働報酬下限額について、審議してまいりたいと思います。資料第3号をご確認いただきたいと思います。

まず、1の工事又は製造の請負契約に係る労働者等の労働報酬下限額についてご意見をいただきたいと思います。この資料第3号の1の(2)が工事又は製造の請負契約に係る労働者等の下限額ということになります。前回では、このことについて、おおむね理解できるというようなご意見があったかと思いますが、改めましていかがでしょうか。

●委員 この下限額の比率に関しては、おおむね適正なものではないかと思いますが、これをまず支払うためには、元請業者がまず適正な金額で工事を受注しなければならないというのが前提だと思えます。区の入札制度におきましては、今回の公契約条例の対象となる1億以上の工事に関しては、ダンピング受注防止のために低入札価格調査制度というものを導入されており、予定価格の10分の9.2から10分の7.5の範囲で設定しているかと思えます。それに対して、今、区が提示している公共工事設計労務単価の100分の90ということであれば、もし区のほうが入札時の設定で低入札価格制度のラインをかなり低めの10分の7.5とかで組むようなことがあれば、整合性が取れなくなるのではないかという印象を持っております。低入札価格調査制度があるわけですから、もし調査が行われるときには、公契約条例における最低賃金がしっかりと支払われるかどうかの調査をより厳密にさせていただきたいと思えます。

また、区として今頃から来年発注の工事の予算を組むと思えますが、実際の発注までに半年強の時間があります。その間に単価等もかなり上がることがあります。通常2月頃に国が見直しをされるというふうに聞いていますけれども、さらに入札までにはそこから3か月もあるということで、実際の入札時には、よりリアルタイムに近い単価での予定価格を調整していただけないかと思えます。

●会長 ありがとうございます。事務局から、区の入札制度との関わりはどのようになっているかということをご紹介いただけますか。

●契約管財課長 低入札価格調査制度につきましては、ダンピング対策として行っているもので、予定価格に対して最低価格の基準を設けまして、とりわけ低い金額ですと、その価格で契約が履行できるのかという調査を行いまして、その価格ではできないということがあれば、別の事業者が請け負うことになる制度です。また、5,000万円未満の場合は、最低制限価格制度というものがあまして、基準額以下だと契約はしないという制度になっております。これらの基準額

等の設定については、国が推奨している10分の9.2から10分の7.5までの範囲に合わせるよう、今年の4月から見直したところでありまして、他の制度も見直しを図りながら、適正な契約に努めていきたいと考えております。

単価につきましては、所管課では入札にかける前に最新の単価に基づいて見積りし、予定価格を設定して入札をかけているというような手続を取っていると聞いております。ただ、それでも、それ以上に物価高騰などの状況もありまして、結果的に入札不調になるようなケースもございます。また、不調になると工期が遅れるなどの心配もありますので、所管課とも連携を取りながら進めていければと考えております。

●会長 ほかにいかがでしょうか。

●委員 今年度は、未熟練工の扱いに関して、次年度以降の内容として最後の方で意識合わせをさせていただきたいなと思います。また、今のお話についてですけれど、実際、いろいろな公契約条例のもと、労働報酬下限額を決めて入札している中で、不調になることがあります。公契約条例は、人件費にしわ寄せさせないようにということをやっているかと思いますが、物価が上がる中で一定の見直しもしくは交渉の場が設けられないと、結局は事業者がのむのか、労働者が泣くのかという話になってくると思いますので、そこは改めてルールを明確化していただいたほうがいいと思います。

●会長 事務局から何かご説明はありますか。

●契約管財課長 工事については、一旦入札をかけて、契約金額で履行していただいておりますが、工期の間に物価上昇や人件費が高騰するような状況がありますので、そこはスライド条項がありますので、工事の所管課に申出していただいて、どれくらい上がっているかを相談して、場合によっては、契約変更の手続きで金額を変更するというようなことも行っております。

●会長 それでは、1の請負契約に係る労働者の労働報酬下限額でございますが、前回示された1の(2)アの熟練労働者、一人親方については、公共工事設計労務単価に100分の90を乗じて得た額を1時間当たりの単価に換算した額という方向、それからイのそれ以外の労働者ということですが、軽作業員の単価を基に算定するという方向、当該単価の100分の70を乗じて得た額を先ほどと同様、1時間当たりの単価に換算した金額とする、こういう方向でよろしいでしょうか。

それでは、この方向で次回に確定させていきたいと思っております。1の内容につきましては、ご了承いただいたというふうにしたいと存じます。

次に、2のほうでございますが、業務委託契約等に係る労働者等の労働報酬下限額については、

資料第3号、3ページの(2)において、1時間当たり1,291円、この金額が事務局案として示されています。前回、例えば1,297円、1,300円のご意見もあったかと思えます。これについて審議をしたいと思いますが、最初に大辻委員からペーパーもいただいておりますので、これについてのご説明をいただくということでもよろしいでしょうか。

●委員 A4、2枚の意見書という形でペーパーを出させていただきました。基本的には、前回8月のときに口頭で、私ども労働団体には、様々な民間の公務労働に従事されている組合員の皆さんがたくさんいますので、そういった皆さんの現場の実情を踏まえて、口頭で意見させていただいたことを書面にさせていただきました。

まず、令和7年度の労働報酬下限額に関してのところですが、民間の賃金の上昇率などを見ていただいているというのは私どもの考えと一致しているとは思いますが。そういった民間の賃金相場ということも勘案しながら、労働報酬下限額を考えているのではないかと思います。我々連合の昨年度の賃金の上昇、全体では5.1%というところでした。大手、中小がありますけれども全体的には5%程度の賃金の上昇があるのではないかと考えております。そういったことを書かせていただきました。

来年、2025年度にどれぐらいの伸び率になるかということも、ある程度は予測できるのかなというふうに思っており、4.5%から5%ぐらいになるのではないかとというふうに予想しているところです。

2ページ目ですけれども、文京区の業務委託と指定管理の労働報酬下限額を決めるに当たって、条例を根拠として審議会の中で審議していく流れとなっているのですけれども、先行自治体同様にその他の事情ということも、文京区の条例の中に書かれてあります。その他の事情というのは何かということですが、先ほど言いました民間賃金の状況だったり、近隣自治体の状況だったり、また同じ文京区内で公務労働に従事されている方の賃金だったり、例えば文京区の会計年度任用職員の方の時給だったり、昨今の国家公務員の人事院勧告で30数年ぶりの給料アップというようなこともありますが、そういったことを勘案して決めるべきだと思います。

また、最低賃金を一つの基準にすることが条例に規定されていますが、最低賃金を基準とした場合は、そもそも1年遅れになっていくのではないかと考えております。結局、公契約条例の下限額を決めるということは、その年の最低賃金も当然踏まえて議論していきますが、結局来年の4月以降の金額を決めるということですので、当然4月以降ということは、来年10月の最低賃金の上昇も乗り越えなければいけないということになりますので、今年の最低賃金の金額だとか

上昇率だけではなく、当然来年の最低賃金がどうなるかということも踏まえて考えないと、それは公契約条例の意味がないとまでは言わないまでも、適正な金額設定にならないのではないかと考えているところです。

中野区のこと少し記載していますが、いずれにしろ、どうやったら条例の効果が出せるかというところで、それぞれ先行している自治体も工夫をしながら、適正な金額設定を行っています。

最後に、条例の周知徹底が一番大事になるかと思っています。いきなり初年度からアンケート調査というのは難しいかと思いますが、条例の運用が始まって、来年なのか、再来年なのか、どういった効果があるのか、どういった課題があるのかということを検証すべきと思っております。

●会長 最初に確認でございますが、書面又は資料を用いた意見の陳述というのは、審議会の進行に妨げにならない程度であれば認めていきたいと思っております。お互いに口頭で言われるよりも、今ご説明いただいたように文書あるいは資料でお示しいただくというのは有益ではないかと思っております。全体の進行を考えつつ、お互いに認めていければと思っております。

今のご説明も踏まえて審議を進めてまいります。金額で考えますと、前回おっしゃった5%増の1,297円といったところでしょうか。

●委員 5%、最低でもそれぐらいかと。ただ、何を基準にして、そこにどれだけ上乘せするか、上乘せ分というのは、何を根拠になっているのかというようなところを区側と審議会とで認識を共有した方が良いのかなというふうに思います。

初年度ですので、ベースになるものがない中で、具体的にいくらと申し上げているわけではなく、近隣自治体との均衡とか、既に近隣自治体の昨年度の金額が出ていますし、当然その金額に今後がいくらになるかということは、それぞれ決まってくると思っておりますので、そういったことを予測しながらになると思っております。

●会長 ご指摘の中にあつた条例第8条のその他の事情として、民間の賃金動向や他区の労働報酬下限額などを勘案するということはそのとおりかなと思っております。

最低賃金のタイムラグの問題は、制度上、仕方がない部分もあるのかなとは思いますが、その他の状況のトレンドを意識しながら審議するというのは、ご指摘のとおりというふうには思います。

●委員 今回の資料の第3号の3ページ目の(2)労働報酬下限額案1,291円の計算方法ですが、同じく3ページ目の一番上のイのところ、11区の労働報酬下限額の平均が1,235円です。これ

は令和5年10月からの最賃との差額で122円です。これがまずベースにあって、その上で、その他事情を踏まえ、128円を最新の最低賃金に上乗せたという考え方ですよね。

●契約管財課長 前回の下限額の提案の根拠で令和6年10月からの最低賃金1,163円に1.11を掛けた金額が1,291円で、その1.11というのは、他区の労働報酬下限額の平均額が1,235円に、上半期の最低賃金1,113円で割った数字になります。

●会長 最低賃金の上昇率を他区の6年度の下限額に掛けて、それが1.11という数字だったということですね。

●委員 勘案基準は、最低賃金ですか、それとも他区の平均ですか。

●契約管財課長 基本は最低賃金をベースに考えているものになります。ただ、それに合わせてその他の公的な数値を参考にするということで、他区の今年度の下限額を参考にしているところ です。

●委員 いろいろな区で公契約条例ができていて、私も初めて審議会の委員になりましたので、他区の審議会にも傍聴に行っていますが、金額に相当の開きがあります。人材確保という部分でもそうですし、この条例でうたわれている労働環境の整備だとかを含めて考えて、去年の平均との差額をベースにしてもどんどん置いていかれる、差が開いていくばかりじゃないかなというふうに考えています。

大辻委員から資料が出ていますので、2ページ目のところで労働報酬下限額の勘案基準、この11区の中で行政職(一)や(二)を使うところが多くあります。また、会計年度任用職員の給料を基準にしているところも多くあって、こういったところを参考にしながら考えていかないと差というのはどんどん開いてしまうのではないかと懸念しています。具体的に金額がいくらというのはありませんが。

●総務部長 区の条例の考え方ですけれども、基本的には区職員の給与体系などをベースにするという考え方は基本的には取っていないので、前回は説明させていただいたとおり、最低賃金その他の状況といったところを勘案しているところがございますから、今のところ、区職員の給与等に関しては参考程度という形でお聞きいただければと思います。

また、今後のいろんな情勢などを踏まえて、条例改正などをしなければならないようなことがあれば考えますが、今の段階では、まだ始まったばかりなので基本的な考え方に基づいてやっていければと思っております。

先ほどの資料にありますとおり、2ページ目の(2)の②のところは、ごもっともなことだと思います。区で下限額を設定したとしても、それが新年度になったら最低賃金を下回ってしまう

ようなことがないよう、一定の金額を提案させていただいたところでもあります。そういった意味でも景気の動向だとか次年度の動きがどうなるのかといったところの見通しが難しいことは認識しておりますが、次年度の最低賃金を下回るようなことがあってはならないと思っております。

●委員 今、参考程度というお話がありましたが、参考というかそもそも計算の基準が、他区の平均値と最低賃金との割合ですよね。ということは、前提になっている他区の行政職や会計任用職員の賃金というのがまずベースにあって、最低賃金との差額ということになる。だとすると、考え方というのは共通であって、他区の審議の結果それができているのですけれど、文京区でもそこは踏まえるべきではないですか。他区を全く意識しないで、最低賃金プラスいくらですよということであれば、今のご説明で正しいと思いますけれど。1.11が出ているのであれば、それはもうこれを基準にしているということではないですか。

●総務部長 そういう意味では、条例の趣旨からすると直接的というわけではないということをお先ほど申し上げた次第です。ただ、今回の事務局案の考え方としては、他区がいろんなところをアプローチして昨年度積算した数字を出しているかと思しますので、そういったところも踏まえ、今回改定された最低賃金に当てはめて積算した考え方ですから、そういった趣旨でご説明いたしました。

●委員 でも来年、また他区がそれなりに上がってくると、やっぱり最低賃金との差額が来年の議論のベースとなってくると思いますが。

●総務部長 今の条例の建付けだとそういう考え方で積算していこうといったところになっていきます。

●委員 この初年度の他区との差額の割合を決めるというのは、かなり重いとは思いますが。

●総務部長 ほかの区も今、議論しているところだと思うので、今年の結果が、なかなか見えないうちで、事務局案としては昨年度明確になっている数字でたたき台を積算した次第ですから、今年の結果が最終的にどうなって、文京区がその中では結果的にどうなったといったところについては難しいところではありますが、とりあえず今回の条例の建付けからこのような形で事務局案を作らせていただきました。

●会長 部長がおっしゃったように、条例上最低賃金をベースにしながら、その他の事情を勘案することが必要だと、その他の事情の中で他区の労働報酬下限額の状況も見ようと、他区の労働報酬下限額の中には、会計年度任用職員の給与なども加味されているので、それが間接的に反映

しているということですよ。

制度のベースを押さえつつ、いろんな要素が入ってくるということ、それから今日のような物価や労働報酬の状況を見ると、どうしてもタイムラグがあるので、その点を柔軟に勘案することは必要かと思います。そのようなご説明だったかと思います。

●委員 今のお話若干補足といった部分もあるのですが、そもそも条例の狙いや条例ができた経緯として、下限額を設定するという至上命題があるわけですが、なぜ文京区が条例を導入したかというそもそもの部分に立ち返ったときに、しっかりと公共工事や公務労働の質を確保し、人材を確保するために、一定の賃金水準を確保しなければ、安かろう悪かろうになってしまうということがあるかと思います。建設の分野や業務委託などたくさんの業務が外部委託されていて、本来、行政がやらなければいけないことを民間に頼っているという実態がある中で、十数年前に公契約条例が日本で初めてできました。今お示しいただいている1,291円の単価で1日8時間労働して週5日で40時間、単純に1か月で160時間とした場合、20万6,560円です。さらにそこから、税金や社会保険料を引かれて、それで労働者が本当にこの文京区で生活できるでしょうかというところの問題意識を持っています。最低賃金は、はっきり言って中学生とか高校生のアルバイトの最低のところを決める話なので、その話と公契約条例の話では全然次元が違うと私は思います。なので、そういったことを踏まえて、実際にその金額で生活をする生計費と言いますか、それで食べていくのに本当に足りるのかどうなのかです。

かつて大阪とか、市からの委託を受けている会社の賃金が、実際生活保護の額よりも少なかったというようなことが問題になったりもしていましたけれども、やっぱりそういうことが起きてはいけないので、区の業務に携わっていただいている皆さんの最低限の賃金を担保することが大事なんじゃないかなと思っています。

●会長 はい。ありがとうございます。今、ご指摘ご意見がございましたが、これを踏まえ、金額についてはいかがでしょうか。事務局案をベースにしながら、提出された意見も加味した形で設定できればと思います。

●委員 確かにお話を伺っていて、1日8時間で、月160時間勤務した場合で20万6,000円くらいが支給額になりますので、社会保険料で大体15%前後が控除され、そこから源泉所得税が控除され、扶養家族の人数にもよりますが、大体17万5,000円前後ぐらいが手取りの金額になるかと思っています。そうすると確かに、これで1か月生活していくということを考えたときにどうかという問題は確かにあると思います。それと同時に下限額を設定し、これを下回らないようにしていこうというところの議論なので、そこについて、最低賃金を加味しながら現実的な部分と下限額の

設定というところで非常に難しいことだと思うのですが、事務局案でお出しいただいているものをまずはベースに、さらに審議を進めていければと思います。

●会長 ほかにいかがでしょうか。私も両委員がおっしゃったような視点は非常に重要なと思います。具体的な金額もお示しいただいて、非常に説得力があると思うのですが、下限額ですので実際そこに働いておられる方の賃金自体は、労使交渉の中で決まっていくということもあるのではないかとということで最低の水準を設定するという。それから金額があまり大きくなりますと、今度は発注側の区の発注額が大きくなり、それが区の財政の負担になるという面もあるのかなと納税者の立場で考えると、そういうことも考えざるを得ないかなと思います。

その点も考えながら金額を出し、具体的な金額を出せればと思いますが、ご意見いかがでしょうか。

●委員 最低賃金を目安というか、その金額だったり上昇率だったりを見ていくとする区のスタンスは、理解するところです。であれば、近隣や世間の賃金相場など総合的に見たときに、もう少し金額は高くなるのではないかとこの考えがあります。いくつかの数字の中でうまく間を取っていくなどして、来年10月の最低賃金を下回らないようにするということでもあります。先ほど1.11を掛けたという説明がありましたが、そこをもう一回、要は2回掛けていただく、来年は1,163円からおそらく1,200円台とかになっていく中で、上昇率がどうなるかは分からないですけれども、そこをもう一回掛けると来年10月からの下限額と整合性が付くのではないかと思います。

●会長 2回掛けるというのは、これから将来長年に及ぶことを決めるのだから、2回の掛け算をするべきだということですか。

●委員 1,163円に1.11を掛けると1,291円になるわけですね。それにもう一回1.11を掛けるといくらになりますか。

●契約管財課長 1,291円に1.11を掛けると1,433円になります。

●委員 最低賃金の上昇率が4.49%でしたよね。

●契約管財課長 4.49%です。

●委員 事前に計算していたのを勘違いしていましたが、要は、来年の最低賃金の上昇率を見越した設定が必要ではないかということです。

●会長 上昇率を見越して、先取した設定が必要ではないかということですか。

●委員 ただ、それでいきなり2年分アップということにはもちろんならないと思うので、一定程度、今年の上昇率だけではなく、さらにプラスアルファの部分が必要だと言いたかったところ

です。

●会長 分かりました。ご趣旨は理解いたしました。受け止めたいと思います。もし算式が出れば、ご指摘をいただければというふうには思いますが。

●総務部長 先行している区が昨年に下限額をはじめたときには、おそらく次年度の最低賃金を下回することはナンセンスだろうという考え方があって金額を設定していることだろうと思います。事務局のたたき台もそれと同じように、極力、来年度の最低賃金を下回るような金額にはならないようにということは、我々にも強くありましたので、そういったアプローチでの考え方にしています。ですから、上昇率2年分、例えば1.11を2回掛け合わせてしまうと、昨年の最低賃金をベースにして2年分掛け合わせるというのだったら、その理屈は合うかなと思いますが、最低賃金と平均額との乖離額を踏まえた数値を最新の最低賃金1,163円に掛け合わせて算定しているので、次年度の最低賃金を下回るようなことはないように思っています。

●会長 ありがとうございます。来年度の分がどうなるかというのを、2年分を見込むというのは少しリスクがあるような感じもいたします。やはり条例で定まっている最低賃金をベースにしながら、その他の事情を勘案していくべきだと思います。特に、他区の労働報酬下限額を参考にしながら、金額ベースで上乘せするというのが妥当かなと思います。

ほかにいかがでしょうか。重要なところだと思います。初年度でございますので、どういう考え方をすべきか、委員の中での共通認識みたいなものを意見の違いは残るかもしれませんが、できるだけ共通認識を持っておくというのは大事なことかなと思います。

●委員 今、計算しているので、皆さんにも見ていただきたいと思います。資料7のところ、令和6年度の労働報酬下限額の平均値1,235円と、昨年10月の最低賃金1,113円。これが1.11ということですが、令和5年のところで見ると、平均が1,155円で、その当時の最低賃金は1,072円でした。そうすると、7.7%が予算ですよ。これをベースに昨年、もし文京区で公契約条例ができていたらと仮定すると、当然、率が低くなり、来年もっと開くと思います。今年の開きだけでは足りなくて、プラスアルファのところを見越していかないといけないのかなと。令和4年だとさらに差というのは少ないので、これだけ物価が上がってきて、最低賃金も上がってきているところでは、単純に今年度だけではなく、前年、前々年と見ていくと、やっぱりこの係数だけでは不足している気がします。

●会長 その場合、何か数字的なものはありますか。確かにご趣旨は分かりますが。

●委員 ちょっと資料が足りないですね。

●会長 そうすると、1,291円の事務局案でございますが、もう少し上乘せした数字ということ

は何となく委員の皆さん、賃金の状況あるいは物価の状況などを考えると、少し上乘せが必要じゃないかという意見でしょうかね。そうすると前回出していた、例えば1,297円といったところは無理がないと思いますが、何かご発言ございますか。

●委員 最低賃金の議論をされるときに厚労省では、最低賃金を上げることによって新しい金額よりも低い金額で働いている人がどのくらいいるかという影響率という指標を出します。ここ最近、コロナのときに1回上げられなかったのが賃金が追いついていたわけですが、20%前後、プラス・マイナス3%ぐらいのところまで推移しているので最低基準額を決めるということは、そこに張りつく労働者が多いというのはあるかと思えます。

今回、労働報酬下限額を決めるとしたら、そこに張り付く人というのは一定数いるということです。最低賃金が新しく決まった後は、今度は最低賃金近傍労働者ということで最低賃金プラス100円の中で働いている人はどのくらいいるのか、データとして出てきますが、これもやはり高くなります。結局、最低賃金の辺りに落ちてしまうので、ここはしっかり考えていかないといけないと思えます。

●会長 ご説明いただいたこともなるほどというふうに思います。一方で、金額もある程度決定し、確定させていただければと思いますが、事務局から何かありますか。事務局案は1,291円ということではございましたが。

●総務部長 前回の会議のときにも発言させていただきましたが、我々は事務局なので決定権はありませんから、参考になる考え方とかを申し述べさせていただいたところがございます。先ほど会長からもございましたが、結局、区の調達は全て区民の税金を原資に行っていますので、そういった意味ではできるだけ負担をかけずによりよいものを調達したいという思いは強くあります。ただ、そうはいつでもそれぞれの業務の中身によっては、その金額ではとてもじゃないけれど人が確保できないといったところもあるかと思えますので、そういったときは受注される事業者の皆様が必要な人員に見合った金額で入札などに応じていただくことになるだろうと思えます。また、事前に見積りなど、区担当者が事業者にお願いするときにも、その業務の実態に見合った形での見積書を事業者は区に提出されると認識しておりますので、そういった観点も踏まえてご議論いただけるとありがたいと思っております。

●会長 ありがとうございます。ご説明はそのとおりだろうなと思えます。令和6年度の他区の労働報酬下限額について、既に1,300円を超えているところはあるでしょうか。

●総務部長 前回の資料を見ますと、世田谷区と中野区が1,300円を超えています。

●委員 感覚的には、1,300円ぐらいであれば先行している世田谷区や中野区に比べると1年遅

れになります、まあまあ中間ぐらいになるかと。新宿区や杉並区その他の近隣区もこれから令和7年度の金額が決まってくると思いますが、1,300円台であれば全体の中でも文京区は真ん中ぐらいではないかなと思います。

●委員 感覚的には切りのいいところという気持ちはありますけれども、本当にそれで大丈夫かなという思いがあります。当社が雇っている若い人たちの給料とかを見ると、なかなか1,300円には届かないですね。なので、実際には公契約条例の限られた入札案件になると思いますが、現実には結構厳しいというのがあるので、ここで下限額が1,300円とかになってしまうと、ほかの契約やほかの部分にも行政に対して、値上げをお願いしなければならないことになってくるのかなと思います。それで、そんなに上げられないということになれば、会社側も厳しくなるので、切りのいいところで1,300円とかではなく、本当に下限額なので文京区が出した1,291円にもう少し乗せる程度、1,295円とかが良いかは分かりませんが、経営している側にとっては、これだけではない影響がほかの契約にも出て、非常に厳しくなることが想定できます。なので、本当に下限額ということなので、なるべくスタートを緩やかにしていただければと思います。ちょっと感情的とか冗長的な言い方で申し訳ないのですが、あまり高過ぎるとほかにも影響することが懸念されます。

●会長 ご趣旨は、なるほどと思います。

●委員 今の話について、補足のご説明をいただければと思いますが、もともと1,291円で区のところでは予算立てをするということですが、予算の範囲というのは、公契約条例適用分だけですか。それとも区の委託業務全般でしょうか。今、ご心配していたのはそこですよ。区からの委託業務全般が、例えば1,300円になるならば、それはそれでできるけど公契約条例以外のところが今までどおりだったらちょっと厳しいということですか。

●委員 多分、区も厳しいし、うちも厳しいです。

●総務部長 基本的に今回議論していただく金額が公契約条例の範疇のところだけです。ただ、おそらく、今のご意見というのは、企業などの立場として、ここで公契約条例以外の案件についてもこの金額で縛られるのではないかと、実際には縛ってはいませんが縛られるのではないかと、言ったところのご意見だと受け止めました。

●委員 区のほうも、積算基準でこの1,300円が適用されるのは、あくまでも公契約条例適用の案件ですか。

●総務部長 それ以外の案件については、別にその制限みたいなものはかけてはおりません。

●委員 予算の積算はどうなりますか。

●総務部長 予算の積算については、先ほど言いましたけれども、例えば1,291円で積算してくださいというのではなくて、調達する中身に応じて、それぞれ事業者からお見積りなどもいただいていますから、そういったお見積りを勘案して、予算要求していますので、あくまで下限額を一定程度示しますというだけであって、調達する中身によっては当然下限額ではとてもじゃないけど対応できない部分も多々ありますから、そこは実態に見合った形で予算計上していくことになるかと思います。

●委員 もうちょっと詳しく伺ってもいいですか。つまり1,300円で調達できないものもあるからというお話ですけど、1,300円切るような積算もあるということですか。

●総務部長 公契約条例の範疇外のものについては、特段そういった縛りはかけておりませんから、いわゆる労働者側の供給と事業者側の需要と、そういったところの需給バランスによって、おそらく労働報酬が決まってくるでしょうから、そういったものを受注する予定の事業者のほうで勘案して、この金額だったら、受注できるのではないかとといったところで見積りをお出しいただいていると思います。

●会長 よろしいでしょうか。そういたしましたら、1,300円というのはどうだろうかというご指摘もございました。しかも7年度のことを想定しなければいけない難しさがあるかと思えます。しっかりとした根拠で割り切れるというものではないかと思えます。

●総務部長 そういった意味では、また補足になるかもしれませんが、今、確かに工事関係では職人さんにお支払いする賃金も高くなって、どんどん金額が上がってきているというのがあります。区でも、先ほど説明させていただきましたけれども、賃金の上昇にもととの契約が追いつかないような場合には、スライド条項によって契約金額の見直しをして、賃金上昇に見合った形で受注者にお支払いするような形が多いかと思えます。例えば、来年度に区が特定の案件を発注しようとしたときに、事業者側が入札時に金額を提示しますが、その金額がもともとの予算から乖離があるようであれば不調になってしまいます。不調になってしまったら、区としてどういう対応をするかといったときに、予定金額を上げて入札をするのか、それとも事業規模を少し減らして予算の中に収めなければいけないのか、そういったやり取りをしなければいけないということです。

●委員 今、部長がおっしゃったことと重なりますが、金額の議論をするときには、やはりいろんな議論になるのですが、業種というか、仕事の内容によって賃金の相場というのも変わってくるので、それはそうではあるのですけれども、今、適正な価格転嫁と言われる中で、労務費にも適正な価格転嫁をしなければならないということです。昨年、国が指針を作って、東京都もそれで

やっていますけれども人件費を適正な水準にするよう公正取引委員会も指導していますが、いかに適切な労務費を確保できるかという視点は、この公契約条例の理念でもあるので必要ではないかと思えます。下げようと思えば、いくらでも下げられるとは思いますが、どうしたら上げられるかというか、適正な価格に近づけられるようなことを議論できればいいかなと思います。とはいっても、1,291円プラスアルファぐらいのところでも初年度としては仕方ないのかなと思います。

●会長 それでは、具体的な金額をある程度固め、次回確定に持っていきたいというふうに思います。1,291円に上乗せしたいという認識は、複数の委員から出たと思いますが、1,300円では波及効果を考えると厳しいというようなご意見もございました。また、1,295円という金額も出ております。

●委員 指定管理協定について前回お聞きしましたが、次の来年4月に契約を更新するものはないということですか。

●契約管財課長 更新するところもあります。

●委員 それは、この下限額が適用されるということですか。

●契約管財課長 来年4月に新たに始めるところは、今年の6月、7月ぐらいから募集を行っており、そのときはまだ具体的なことが定まっていないので対象とはしていません。

●委員 複数年度契約になると思うのですが、例えば、これで1,295円とか1,300円とかになった場合に、その金額で契約するかと思いますが、5年後には最低賃金割れをしていることになるわけですが、それについて区としてどのようにされるのですか。

●契約管財課長 指定管理の場合、5年間の指定期間を設けておまして、その期間、指定管理料は、原則変わらないこととしておりますが、その辺りは公契約条例の導入に合わせて、見直しをしていこうと考えております。

●総務部長 指定管理者と5年間の協定を結んだときに、一定の金額を定めるわけですが、その金額の積算となっているものが最低賃金なのか、実際にいくらでやっているのかといったところがなかなか見えづらいところがあります。ですから、その辺のアプローチをどうするかというのは、今後の課題としております。

●委員 区によっていろんなやり方があると思いますが、いずれにしろ、その金額を絶対下回ってはいけないということですね。その金額というのは、毎年毎年変わっていくので、最初の契約で、例えば、今年決めた金額で積算をして、人件費はこれだけとなっても、次の年にはまた上がってくるので、そのことを見越して発注側が後から補填するのか、どういうやり方なのかは、

テクニカルなことは分かりませんが。

●総務部長 その辺は確かに複雑なところかなと思います。少なくとも確実に言えることは、例えば3年後に最低賃金を下回っていたような状況があれば、それは当然公的機関からおとがめを受けることだと思う。労働報酬下限額の縛りをどこまで適用させるのかといったところについては、具体的なやり方がテーマになると思います。

●委員 どこかの時点で、その辺りについて区としての考えをお示しいただければと思います。あと、区外施設があるかと思いますが、そこで働く労働者も指定管理なので、その人たちにも当然この条例が適用されるという理解でよろしいですか。

●契約管財課長 文京区では八ヶ岳に施設がありまして、指定管理者が運営していますが、そこも地域別最低賃金を勘案していくということで、ここについては改めて検討していく必要があると考えております。

●委員 その金額は、今回の審議会で決める必要はないですか。

●契約管財課長 そちらの施設は、来年度の更新の時期ではないので、それについては、その時期になったら改めて検討したいと思っています。

●会長 そういう意味では東京は賃金が高いところですけど、文京区では八ヶ岳の施設を指定管理者でやっているということですが、長野県の賃金水準とは違うので、そういったところをどう判断していくのかという議論がありますね。

●委員 区がつくった条例の中で区が所有している施設で働く労働者の賃金が最低賃金とどのくらいの差があるのかという部分が、今回条例ができたということの効果になると思いますので、契約更新のときでもいいのですが、そういったことも考えなければいけないと思います。

●総務部長 そういう意味では、区の公契約条例の趣旨にのっとった対応というのは、当然必要かなと思います。

●会長 少し先に急ぎたいところではありますが、指定管理で5年だった場合、指定管理料を算定するとき、今後の上昇の見込みというのをどのように考えることができるのですか。見直すというお話でしたが指定管理料の上乗せみたいなことは考えられるのですか。

●契約管財課長 それを見込んで見積りする方法があれば、毎年、年度協定を結んでいるので、そのときに、変更をかけるという方法も考えられますので、その辺りはまだ検討しているところです。

●会長 これについては、今後ご説明などをいただければと思います。

それでは戻りまして事業者側にもご理解いただける1,295円で、答申案をご用意いただくこと

でいかがでしょうか。両委員からも具体的な数字をいただいたことを考えると、少し上乘せする方向で合意できるといいかなと思います。その数字としては、1,295円に修正して、次回答申案のご用意をいただくということによろしいですか。

(了承)

●会長 ありがとうございます。今回、来年度に向けた意見も出ましたので、次年度の際には、より充実した審議を進めていきたいと思えます。

それでは、本日の審議を踏まえて、次回の会議で最終的に決定というふうにしていきたいと思えます。事務局においては、答申案をお示しいただきたいということをお願いいたします。

### 3 報告事項

●会長 それでは、次第の3でございます。報告事項に入りたいと思えます。事務局からのご説明を最初に承りたいと思えます。お願いいたします。

●契約管財課長 それでは、資料第5号、労働者等の労働条件に関する事項の報告書(案)をご覧ください。

こちらの報告書につきましては、受注者が労働条件に関する事項を区に報告するためのものです。規則第11条の規定により、労働者等に係る雇用契約の締結の状況、労働報酬の支払の状況、労働時間の管理の状況、約定事項の遵守の状況などを区へ報告することになっております。上から、契約の件名や提出者に関することを記入いただきまして、その下には、労働条件に関する事項ということで、雇用契約の締結状況については、例えば就業規則を労働基準監督署に届出しているのかなどがあります。二つ目は、労働報酬の支払状況についてで、きちんと賃金を支払っているかというようなことです。三つ目は、労働時間がきちんと管理されているかというようなことです。

次のページは、条例の約定事項になりますけれども、労働報酬下限額以上の報酬を支払っているかということが主なところになります。そのほかには、安全管理体制ですとか、建設業退職金共済への加入や下請事業者との契約に関することについて「はい」「いいえ」で答えてもらう、いわゆるチェックシート方式になっております。回答が「いいえ」の場合は、下の欄に理由を書いていただくこととなります。

続いて3ページ目が、こちらは業務委託契約等や指定管理協定の場合の報告書になっております。こちらと同じような形になっておりますが、先ほどの違いは、4ページ目のその他のところで、建設業退職金共済に関する確認事項がないことなどです。

資料第6号は、条例に関するお知らせについてで、事業者が労働者等に周知を図っていただくものになります。従事する業務の契約が、文京区公契約条例の対象になっていることや労働報酬下限額以上の報酬を支払うことを約定しているということが記載されているものです。この資料は、工事又は製造の請負契約の様式となっておりまして、労働報酬下限額については、次のページに記載することになっています。

1 ページ目にお戻りください。一番下に申出をする場合の申出先、もし労働報酬下限額以上の報酬を受け取っていないというようなことがありましたら、その旨を受注者又は下請事業者が申出先になります。また、当然、区も申出先になります。最終的には、これを受注者が労働者等に周知していただくというようなものになっております。

続いて3ページ目をご覧くださいと、こちらは、業務委託契約等と指定管理協定の場合になります。労働報酬下限額のところに1時間当たりの金額を書いて、労働者等に事業者からお伝えいただくというような形になっております。こちらの資料第5号、第6号につきましては、今後、公契約条例の手引を作成して、条例の概要や様式などを盛り込んで、お知らせをする予定としております。

●会長 ありがとうございます。当審議会の審議、議事そのものではございませんが、ただ条例の実効性を確保する、それから労働報酬下限額の周知をするという意味では、とても重要な内容かと思いました。一方で分かりやすさも必要ですので、このように「はい」「いいえ」で答えていくというのは、なるほどと思いました。

●委員 報告書の案について、資料第5号についてなんですけれども、今、会長からもございましたように、割とシンプルに「はい」「いいえ」でお答えしていただくというような様式になっていますが、エビデンスのようなものとして何かご提出を求めたり、後日に確認をするような機会を設けたりするようなことはございますか。というのは、実効性をどうやって担保していくのかとか、全部もちろん「はい」になって、ご報告をいただいたとおりであれば、それはそれでよいわけですが、事業者のほうでも、これでできていると思っていたけれども、実はよく見たら整っていなかったとかといったケースもないことではないので、その辺りはどこまで追いかけていくことができるのだろうか、この審議会の趣旨とは外れるかもしれませんが気になったものですから教えていただければと思います。

●契約管財課長 基本的には「はい」の場合は、特に追加の資料を出していただくなどのことは考えていませんが、「いいえ」が付いていた場合は、ヒアリングをさせていただくようなこともあるかもしれません。ただ、この条例の重要なところは、労働者の方々から申出ができるという

ことにありますので、そのようなことがあれば、状況に応じて立入調査を行う必要があると考えております。

●委員 一点よろしいですか。資料第6号の資料についてですが、これは現場に入場する労働者一人一人に配るようなものですか。

●契約管財課長 基本的に、こちらは元請事業者から労働者の方にお示しをしていただくものです。もし下請があれば、下請事業者にも、周知していただくことになります。

●総務部長 お聞きしたいのは、この用紙を1人ずつ配るのかということですよ。

●委員 そうですね。

●契約管財課主査 公契約条例に基づく約定事項の一つとして、労働者等の見やすい場所に掲示するとありますので、こちらは主に掲示していただくためのものです。個別に配っていただく場合には、例えばホームページにリンクするQRコードを付けた周知カードを考えていますので、これらを参考にして、労働者等に周知していただきたいと思います。

●委員 先ほど、「いいえ」を付けると入れないという前提であれば、おそらく「はい」になると思います。労働報酬下限額が払われているかどうかというところに関しては、もしかしたら労働者のほうもちゃんと調べてジャッジできると思うのですが、そのほかの条件については、実は事業主でないと分からないところが多いかと思います。だから、ここに関しては、「いいえ」を一定数もしくは一定割合のところを確認しますよということを入れておけば、正確になると思います。必ずしも自分のところは調査されるかどうかは分からないけど、調査されるリスクがあるのだなというところで整うので、結果として労働環境はよくなっていきます。摘発することが目的ではなくて、それによって労働環境は良くなると思いますので、そこはこの報告書の実効性を確保していく何かがあるといいかなと思います。

●総務部長 制度の運用の部分に関わってくるのかなと思うので、先ほど課長から基本的な考え方をご説明いたしましたが、今後進めていく中で、ご意見があったところについては、走りながら考えていければと思います。

●会長 先行している他区がどういうことをやっているかというのを踏まえ、実効性を持たせるという観点からご検討いただけるといいかなと思います。これは確認ですけれども、こういうことについては、契約管財課が常に行うというわけではなく、それぞれ発注の担当課がチェックするということになるのでしょうか。

●契約管財課長 契約に関する書類のやり取り等は契約管財課が主に管轄しておりますので、基本的には契約管財課になるかと思います。

●会長 基本的にはということですね。ほかにいかがでしょうか。それでは、先に進んでよろしいでしょうか。

#### 4 その他

●会長 それでは、次第の4のその他に入りたいと存じます。

まず、太田委員から資料の提出をいただいておりますので、限られた時間で申し訳ございませんが、ご説明をいただけますでしょうか。

●委員 私のほうからA4で3ページになっております。1ページ目に関しては、前回お伝えしたような形で、今、建設業が非常に長時間労働やそれに見合った賃金が追いついていかないという中で、若手が入ってこないで高齢化して、それによって地域の防災の機能も損なわれつつありますというところが書いてあります。

2ページ目では、その中で若年労働者をどうやって建設の中に入れていくのかというところを見ますと、未熟練工の労働報酬下限額については、軽作業員の7割ということで区のほうからは示していただいておりますけれども、そもそも軽作業員の7割というのが決まったのが、平成27年に都内で初めて公契約条例ができた多摩市の審議会での議論というところなんです。当初は、特に軽作業員ではなくて、工事及び製造以外の公契約に従事する委託、指定管理の労働者に適用される賃金ということで規定されまして、その後、そこから軽作業員の7割ということで、若干上がったという経過があります。その後、公共工事設計労務単価の積算方法が変わって、年々下がっていたのが徐々に上がるような状況になり、今年大きく上がったというところなんです。ただし、公共工事設計労務単価自体は上がっているものの、建設労働者の賃金になかなか反映されない状況が続いています。

表1は、東京都内で設定される公共工事設計労務単価の比較です。主要12職種の平均が2万5,925円の9割で、職種ごとに違いますが熟練工の平均は2万3,332円です。軽作業員は1万6,929円の7割で1万2,320円ということで、熟練と未熟練の間では47%も開きがあり、本当に半人前という状況になってしまっています。

軽作業員の定義については、表2に記載がありますが、この内容で未熟練の労働者が作業に当たっているかというとそのとおりではなくて、それぞれの各職種の作業内容に応じて作業を行っているので支払うべき報酬として、作業内容の定義と実際の労働内容の定義が違うということです。では、どんな基準があるのかということが、(2)の国土交通省が示す習熟度に応じた賃金目安がありまして、昨年6月に建設キャリアアップシステムにおけるレベル別年収を公表

しました。

趣旨としては、将来の処遇面でのキャリアパスを示すとともに、技能経験に応じた賃金の支払いについて、目指すべき具体的なイメージを業界全体で共有することを通じて、官民一体となって賃上げや適正価格での受発注の促進を目指し、32職種について経験保有資格、マネジメント経験に応じて、能力評価基準年収目安が示されました。

その下の表3のところではCCUSのレベル別定義が出ていますが、職種ごとに1、2、3とありまして、レベル1が見習いの技能者ですよということです。また、レベル2が一人前、レベル3が職長として従事できる形になっています。

次のページには、職種別の年収目安が出ています。レベル1の見習いのとび職であれば494万円が適正な賃金ではないかということ国交省が公表していて、同じくとび職のレベル3であれば637万円になります。レベル3を熟練工、レベル1を未熟練とした場合に、レベル3に対するレベル1の割合が75.2%から78.6%なので、大体75%前後を国では想定しています。職種別賃金、熟練の賃金の75%ぐらいが未熟練、見習いではないかというのが示されています。社会的情勢の変化も踏まえて、未熟練の労働報酬下限額に関しては、作業内容が異なる軽作業員ではなくて、職種別公共工事設計労務単価に一定の定数を乗じて算出することが適切ではないかというふうに考えていますので、次年度にお話しできればと思います。次の3番のところは、実効性を高めていくというところで、裏付けを取らないと条例だけ作っても、本当に支払われているのかということがありますから、それについては一定数一定割合のところ結構ですよといったようなことを書かせていただきました。

●会長 ありがとうございます。貴重ないろんな情報をいただきました。

●委員 発注のときには材工単価で発注するので、その中で、熟練工が何パーセントでというようなことは、分かりづらい部分であります。区が発注する工事単価も、平米単価とかで計算されていると思います。直接、労務で発注する場合は、労務費ですが、例えばクロスを1平米貼るときに、材料と職人さんが来て、いくらという形で表示されてくると思うので、熟練工と未熟練工などの比率については、実際のところ分かりづらい状況になっています。

●委員 国から示されているのは、公共工事設計労務単価と歩掛りを合わせて、標準労務費としている。事業者の方では、習熟度に応じて振り分けることにはなりますが、その基準としてこのように示されています。

●会長 その他に皆様から何かございますか。事務局から何かありますか。

(事務局からの事務連絡)

## 5 閉会

●会長 大変長くなりましたが、皆様ご協力いただきましてありがとうございました。次回も引き続き、よろしくお願いいたします。それでは、以上をもちまして第2回文京区公契約条例審議会を終了したいと存じます。本日は、ありがとうございました。