

津市公契約審議会 答申書

令和4年8月2日

津市公契約審議会

はじめに

津市公契約審議会は、平成30年4月1日に施行された津市公契約条例（以下「条例」という。）第4条第2項の規定に基づき、平成30年8月7日に条例第15条に規定する審議会として設置され「労働報酬下限額（受注者や下請業者等が労働者に支払わなければならない報酬の下限となる額をいう。）」をはじめとする必要な事項について調査審議を行った。

公契約条例については、平成21年9月30日に千葉県野田市が制定して以降、令和4年4月までに76の自治体で制定されてきているが、その数は全国的に見ても4%程度（47都道府県、23の特別区及び1,718の市町村のうちの76自治体）に過ぎない状況である。また、公契約条例に労働報酬下限額の規定を設け、下限額以上の労働報酬の支払いを義務付けることで適正な労働環境の確保を目指す条例（賃金条項型）を制定する自治体と、賃金条項を設けず労働環境の整備、建設工事の品質の確保等、公契約のあるべき姿を示す条例（理念型）を制定する自治体とに分かれており、賃金条項を設けている自治体は26団体に過ぎない。

このような中、津市では、条例施行時に労働報酬下限額を定めることについて検討することは規定されたものの、労働報酬下限額を定めるにあたっては、5年以内に労働者側と事業者側の双方が納得できる条件を模索しながら具体的な金額を設定するという、独自の取り組みを進めることとされたものである。

本審議会では、事業者側として経済団体から推薦を受けた者、労働者側として労働団体から推薦を受けた者、中立的な機関として弁護士及び社会保険労務士が委員となり、労働報酬下限額を定めることや労働報酬下限額を定めることに伴い必要となる事項について、それぞれの立場から慎重に審議を重ねてきた。

また、審議にあたっては、業務委託については平成30年度から、建設工事については平成31（令和元）年度から、指定管理については令和3年度から労働報酬下限額を設定した発注の試行（以下「試行」という。）を実施し、労働者に支払われる報酬の状況、労働状況台帳（以下「台帳」という。）の作成に伴う事務負担、その他条例施行に伴う様々な意見など、事業者及び労働者からアンケートの提出を求め、実態の把握に努めたところである。

本答申は、平成30年8月7日から12回にわたる審議を通じて、委員の意見や試行結果の検証から得られた津市における労働者及び事業者の状況、労働報酬下限額の設定に伴う課題などを踏まえながら検討した結果を取りまとめたものであり、これを条例改正の参考とし、条例の目的の達成に向けた取り組みが進められることを望むものである。

1 公契約の定義について

条例第2条第1号では、津市が発注する工事、製造その他の請負及び業務委託の契約が公契約として規定されているが、指定管理者制度については、公の施設の管理に関する権限を指定する者（以下「指定管理者」という。）に委任し、その施設の管理を行わせるものであり、契約とは性質を異にするものとして、条例に規定される公契約に含まれていない。

しかしながら、指定管理については、包括的な業務のうち、施設の受付や清掃、設備保守点検業務などの個別の業務は、業務委託との類似性が認められる。

このことから、指定管理についても条例第2条第1号で規定される公契約に含めるとともに、施設の受付や清掃などの人的経費の割合が高い業務については、津市公契約条例施行規則（以下「規則」という。）第3条に規定される特定公契約にも含めることが適当であると考えます。

2 労働者の定義について

(1) 個人事業主について

条例第2条第2号では、労働者は、労働基準法第9条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所で使用される者及び家事使用人を除く。）と規定されており、個人事業主は条例に規定される労働者に含まれていない。このことについて、「個人事業主とされていても、現場では事業所に雇用されている労働者と同様の働き方をしている実態があり、このような個人事業主は条例に規定される労働者に含めるべきである。」という意見があった。

審議会の中では、労働者性を有する個人事業主を条例に規定される労働者に含めることに異論はなく、労働者性の有無を判断する方法についての審議が中心となった。労働者性の判断基準としては「一人親方労災保険の加入の有無」、「個人事業に係る税の申告の有無」という意見もあったが、いずれもそのことだけでは一律的な判断は困難であり、実際の働き方を確認するしかないという結論に至った。

このため「資材の調達を自ら行わない」、「建設機械その他の機械を持ち込まない」などの労働者性を判断するチェックシートを事業者を作成させ、事業者が作成したチェックシートを個人事業主にも確認させることとして試行したところ、事業者におけるチェックシートの作成及び個人事業主の確認が円滑に行われるとともに、受注者及び下請業者等（以下「受注者等」

という。)と個人事業主の間で認識が相違することなく、実際の働き方に基づいた労働者性の有無が的確に判断されたことが認められた。

このことから、チェックシートにより労働者性が認められた個人事業主については、条例に規定される労働者に含めることが適当であると考ええる。

(2) 指定管理における労働者について

指定管理における業務については、施設の受付、清掃、設備保守点検などがあり、その中でも設備保守点検などは、指定管理者が独自に事業者へ業務委託することが多く、一方で、施設の受付や清掃などには指定管理者が直接雇用し施設に常駐する労働者が従事しており、その働き方は業務委託に従事する労働者と変わりがない。

このことから、指定管理者が直接雇用し、かつ、施設に常駐する者については、条例に規定される労働者に含めることが適当であると考ええる。

3 労働報酬下限額について

労働報酬下限額については、条例第4条第2項及び条例附則において、津市はその検討を行うにあたっては本審議会の意見を聞くこと、条例施行後5年以内に必要な措置を講じることが規定されており、本審議会における最重要課題として重点的に審議を行ってきた。

(1) 労働報酬下限額の設定基準について

ア 業務委託及び指定管理における検討

業務委託における労働報酬下限額については、津市から「公契約条例」を制定した先行自治体の例も参考として、「津市職員高卒初任給を勘案した額（津市職員高卒初任給の1時間当たりの給与額に定率を乗じた額）」を基準としてはどうかとの提案があった。

これは、公務員の給与は、同年齢の標準生計費を下回らないよう設計され、社会一般の情勢に適応した給与を確保する機能を有し、民間事業者の給与水準と均衡させることを基本としていることから、標準的な生計費を賄うという観点から、また、仮に市直営で職員が業務を行う場合を想定したとしても合理的であるとの考えに基づくものである。

この考え方に対して委員から異論がなかったことから、業務委託及び指定管理における労働報酬下限額の設定基準については、「津市職員高卒初任給を勘案した額」とすることとした。

なお、試行結果からは、施設点検整備業務など資格や技術を必要とする業務に従事する労働者は一定水準以上の労働報酬が得られているが、

資格等を必要としない施設清掃業務や警備業務などの単純業務に従事する多くの労働者は地域別最低賃金に近い水準の労働報酬しか得られていないという傾向が見受けられた。

イ 建設工事における検討

建設工事における労働報酬下限額については、当初、津市からは、業務委託及び指定管理と同様に先行自治体の例も参考として、「公共工事設計労務単価」を基準としてはどうかとの提案があった。

これに対して、委員からは「設計労務単価は公共工事の発注のために設計書を作成する際に用いられる単価であり、労働報酬下限額の基準として適当である」という意見があった一方で、「設計書から労務単価が全て読み取れるものばかりではない」、「実際には設計書どおりの人数で施工することが少なく、設計労務単価はあくまで積算に用いられるものであり基準として相応しくない」などの意見があった。

また、津市技術職員から実際の設計書を用いて、労務費の積算方法などについての説明を受けたところ、設計書には全ての労務単価が表れているわけではなく、また、実際の施工は設計書の積算どおり行われることが少ないということが分かった。

建設工事における労働報酬下限額の設定基準を公共工事設計労務単価とすることについては、審議期間を通じて継続して議論を重ねてきたものの、公共工事設計労務単価を基準とするべきであるという主張と公共工事設計労務単価は基準として適当ではないという主張があり、どちらの主張にも合理性が認められ、この段階では審議会としての意見の集約には至らなかった。

このため、審議と並行して、労働報酬下限額対象工事への入札状況の確認、受注者等からの台帳作成等の事務に関する意見聴取、労働報酬下限額を設定した場合の課題の洗い出しなどを目的として、平成31（令和元）年度から試行を行うこととした。3年間にわたる試行の検証結果からは、同じ職種の労働者であっても技術の習熟度や経験年数等によって労働報酬に差が生じていること、高度な資格や技術を有する労働者は高水準の労働報酬を得ている一方で、資格等を必要としない交通誘導警備員は地域別最低賃金に近い水準の労働報酬しか得られていないという実態が浮き彫りとなり、現段階においては、まず低水準にある労働者の報酬水準を確保することを目的に基準を設定することが急務であるという意見に集約された。

ウ 労働報酬下限額施行開始時における設定基準

業務委託及び指定管理では、平成30年度から令和3年度までに20件、建設工事では、平成31（令和元）年度から令和3年度までに22件の試行が実施されてきた。

業務委託、指定管理及び建設工事における試行結果の検証において、共通して言えることは、資格や技術を要する仕事に従事する労働者は一定水準の労働報酬が得られているものの、資格等を必要としない単純業務に従事する労働者は地域別最低賃金に近い水準の労働報酬しか得られていないということである。

また、試行結果を受けて「既にある程度以上の報酬を得ている労働者は基準と考えず、賃金水準の低い職種の報酬額の底上げを図ることが大切で、それが全体の引き上げにもつながる」という意見があったところでもある。

このことから、本審議会としては、労働報酬下限額の施行開始にあたっての労働報酬下限額については、まずは、地域別最低賃金に近い水準の労働報酬で従事する労働者の報酬水準を確保することを目標とし、労働者の業務内容、経験年数で差をつけることなく全ての労働者に対して同一の基準により設定することが望ましいとの結論に至ったものである。

その基準に関しては、これまでの試行においても労働報酬下限額の設定基準としてきた「津市職員高卒初任給を勘案した額」であれば、標準的な生計費を賄うという観点においても合理的であり、基準として採用することは適当であると考えます。

なお、令和3年度の試行において、試行期間中に地域別最低賃金の改定により、地域別最低賃金が労働報酬下限額を上回り、労働報酬下限額の本旨が失われるともいえる状況が発生した。このことを踏まえて、労働報酬下限額の設定にあたっては、「津市職員高卒初任給の1時間当たりの給与額」を基に、社会経済情勢の変化、地域別最低賃金の動向、労働報酬の実情などを的確に捉え、実質的な効力を有する労働報酬下限額となるよう、十分検討されることを望むところである。

(2) 労働報酬下限額の対象とする案件について

津市で締結されている特定公契約の状況を見ると、業務委託では年間約1,000件、建設工事では約700件という膨大な件数に上っている。これらを全て労働報酬下限額の対象とすることは、理想的ではあるものの、受注者等の事務負担を考えた場合には現実的ではない。特に建設工事にお

いては、受注者はもとより下請業者からなる重層構造により施工されており、工事に従事する労働者が多数となることから、その事務負担は相当なものになることは、試行結果から見ても明らかである。

このことから、受注者等、発注者双方における事務負担等を考慮し、業務委託、指定管理及び建設工事のいずれにおいても、労働報酬下限額の対象とする案件には、金額及び契約方法等で一定の基準を設けることが望ましいと考える。

一定の基準については、競争によって受注者を決定する高額案件は、従事する労働者も多く、競争による労働者の報酬へのしわ寄せが発生する可能性も否定できないことから、労働報酬下限額施行開始時においては、業務委託は「予定価格が1,000万円以上で、かつ、競争により契約している特定公契約」、指定管理は「1,000万円以上で、かつ、公募により指定管理者を決定する案件」、建設工事は「予定価格が1億5,000万円以上並びに総合評価落札方式による入札において低価格入札による労働者の労働環境への影響が懸念される低入札価格調査の対象となった工事」とすることとし、労働報酬下限額施行後において、発注件数と発注金額のバランスに注視しながら対象案件の拡大を検討していくことが適当であると考ええる。

4 台帳について

台帳については、労働報酬下限額の対象となる労働者の労働報酬額を含めた就労状況を把握するためのものであり、その者の就労状況の確認や、労働報酬下限額以上の報酬額が支払われているかを確認するための手段である。このため、受注者等には台帳の作成及び提出を義務付け、発注者は労働者に労働報酬下限額以上の報酬が支払われていることを確認することにより労働報酬下限額の実効性を担保していく必要がある。

(1) 台帳作成の回数について

台帳作成の回数については、契約期間の全期間で毎月作成することが理想的であり、平成30年度における業務委託の試行では、その方法を採用したところ、受注者等を対象としたアンケートからは、事務負担の軽減を求める声が寄せられた。また、審議会においても「建設工事のように下請業者数が増えると膨大な事務量になる」との懸念が示されたところである。

これを受け、作成回数について業務委託及び指定管理では、平成31（令和元）年度以降の試行においては2回、建設工事では、平成31（令和元）

年度は3回、令和2年度は1回、令和3年度は2回とした。

このように、数パターンの作成回数を試行してきた中で、受注者等を対象としたアンケートにおいては、台帳の作成を2回とすることが概ね妥当との回答が多数であり、2回の台帳作成であれば、受注者等の事務負担も過重なものとはならないと考えられる。

また、地域別最低賃金が改正された場合に、新たに発効された地域別最低賃金が労働報酬に及ぼす影響等を把握するためにも発効前後の労働報酬を確認することが望ましいため、業務委託、指定管理及び建設工事の全てにおいて契約期間中に最低でも2回（2月分）を作成することが適当であるとする。加えて、その提出時期についても各報酬支払時期の翌月末日までとするなど、受注者等の台帳作成の事務負担を考慮して設定されることを望むところである。

(2) 台帳作成の対象とする労働者について

台帳作成の対象とする案件に従事し、条例第2条第1号で規定される労働者は全て台帳作成の対象者となるが、建設工事においては、現場代理人、監理技術者、監理技術者補佐及び主任技術者といった現場を管理する立場の者が存在し、これらは、普通作業員や交通誘導警備員等とは異なり、使用者側の性格も有しており、国土交通省が実施する公共事業労務費調査においても調査対象外となっている。

このことから、建設工事における現場を管理する立場の者については、台帳作成の対象とする労働者から除くことが望ましいと考える。

(3) 台帳作成における受注者の責任範囲等について

平成31（令和元）年度までの試行においては、受注者が下請業者等の台帳の記載内容についても確認し、指導することを原則としてきた。このことに対して、試行に係るアンケートにおいては、受注者からは、「下請業者分の台帳は、下請業者が市に直接提出できるようにしてほしい」との意見や、下請業者等からは、労働者の賃金情報等、個人情報の漏えいを危惧するとともに、個人情報の漏えいの防止策を講じるよう要望が寄せられた。また、審議会においても「下請業者に労働報酬下限額未満の賃金支払いがあった場合に、受注者が下請業者に対して調査を行うことは困難である」、「受注者は、あくまで台帳を集めるだけで、内容確認は市が行うべきである」との意見があった。

これらのことを受けて、試行の中では、台帳への個人名の記載をアルファベット等の個人が特定されない表記を認めるほか、下請業者等には厳封

して受注者へ提出できることとするなど、台帳の記載及び提出の方法を見直し、個人情報の漏えいを防止する対策を講じるとともに、受注者の責任範囲を台帳の物理的な取りまとめに限定し、内容の確認や労働報酬下限額未満での報酬の支払いに対する指導及び調査については発注者が行うことを明確にするなどの改善を図ってきており、この運用は適当であると考え

る。

個人情報保護は重要な課題であり、条例改正後も継続して取り組まれるとともに、適宜見直し等行い、個人情報が増えいすることのないよう取り扱われたい。

(4) 台帳作成の対象とする案件について

台帳の作成については、業務委託、指定管理及び建設工事の全てにおいて、上記 3 (2)を踏まえ、労働報酬下限額の対象とする案件とすることが適当であると考え

5 条例違反時の取り扱いについて

当初、津市では下請業者等が条例等に違反した場合に、受注者にも連帯してペナルティを科す運用を想定されていたところであるが、これに対して「賃金の支払いに関して、受注者が二次下請業者以下を管理することは困難である」、「受注関係者の支払っている労働報酬が労働報酬下限額を下回っている場合に、受注者が二次下請業者を調査するのは難しい」との意見があった。

津市では、下請業者等は、規則に規定する関係法令を遵守することや労働報酬下限額以上の労働報酬を支払うことなどについて、受注者等に労働環境の確保に係る誓約書を提出させることとしており、下請業者等は、誓約内容を遵守することを前提に下請負契約等を締結したものと見なすことができる。

このことから、下請業者等が条例や誓約内容に違反した場合に、受注者等に対して連帯責任としてペナルティを科すことは過剰であり、当事者である違反業者のみを対象とすることが適当であると考え

6 積極的な検査について

条例第 7 条では「市長又は上下水道事業管理者は、条例の規定又は誓約事項の遵守状況を確認するために必要があると認めるときは、受注者等に必要

な報告を求め、又はその職員に当該受注者等の事務所、事業所等に立ち入り、関係書類その他の物件を検査させ、若しくは関係者に質問させることができる」とされている。

必要があると認めるときの想定としては、労働者が受注者等に違反の疑いがあると思料するときに相談窓口に申し出たときとされているが、審議会では、「検査対象の受注者等を抽出し、労働者からの相談申出の有無に関わらず、発注者が積極的に調査を行うことも必要ではないか」という意見もあった。

このことについては、積極的に行うことで、より効果的に労働者の適正な労働環境の確保を図ることができると考えられる一方で、受注者等及び発注者の事務負担が増大することが見込まれる。これまでの試行において、労働者からの相談事例がないことや台帳においても不適正な事案が確認されていないことから、違反が頻発することは想定しにくいと考えるが、今後においても、労働者からの相談や違反事案の状況を勘案しながら、社会保険労務士等の識見を有する者と連携するなど、積極的な検査の実施についても検討されたい。

おわりに

本審議会での調査審議開始以降、本答申に至るまでの審議において、最も重要な審議事項は、条例第4条第2項及び条例附則に規定されている労働報酬下限額をどのように定めるかということであった。

審議会においては、事業者側、労働者側、弁護士及び社会保険労務士というそれぞれの立場から、試行結果の検証から得られた公契約に従事する労働者の報酬を含めた労働環境の実情を踏まえて、労働報酬下限額の設定基準等について慎重に審議を重ねてきた。

その結果として、労働報酬下限額の施行を開始する時点においては、「まずは、地域別最低賃金に近い水準の労働報酬に従事する労働者の報酬水準を確保することを目標とし、全ての労働者に対して同一の基準を設定することが適当である」としたものである。

しかしながら、公契約を取り巻く状況は、時代に応じて変化していくものであり、条例の規定や制度の運用方法についても、それに対応するよう見直していかなければならない。労働報酬下限額の設定方法等についても、今回、導いた結論が最終着地点ということではなく、公契約を取り巻く状況を的確に捉えながら、検討を継続していくべきものとする。

また、条例の目的である「労働者の労働環境の確保、優良な事業者の育成及び地域経済の発展を図り、労働者が労働意欲にあふれ、住民が豊かで安心して暮らすことができる地域社会を実現する」ことの達成に向けては、労働報酬下限額を定めることだけではなく、条例全体を通じて表現されている公正労働の理念を最大限に尊重するとともに、事業者に対して規則第8条に規定される関係法令の遵守を強く求めていくことは当然のことながら、社会保険の適正加入、下請負契約における法定福利費の確保など、労働者の労働環境の確保につながる取り組みも必要であることは言うまでもない。これについては、公契約条例の規定や制度運用によるだけではなく、公契約の入札及び契約の適正化を図るための取り組みと併せて実施することで、より効果的に実施できるものとする。

津市公契約条例は、労働報酬下限額を定めることにより、賃金条項型の条例として、その歩みを一歩進めることになるが、今後も社会経済情勢に応じて適時的確な見直しをなされ、公契約に関わる労働者、事業者の双方に良い結果をもたらす、地域経済の活性化に資するものになることを強く願うものである。

津市公契約審議会審議経緯

1 委員名簿

(1) 第1期（任期：平成30年8月7日から令和2年8月6日まで）

氏 名	推 薦 元
にしかわ げんし 西 川 源 誌	津市入札等監視委員会
おくだ まさじ 奥 田 正 治	三重県社会保険労務士会
たなべ さぶろう 田 邊 三 郎	津商工会議所
はしもと まさはる 橋 本 正 治	津商工会議所
むらやま あつし 村 山 篤	三重県建設労働組合
つじおか としひろ 辻 岡 利 宏	連合三重津地域協議会

(2) 第2期（任期：令和2年8月7日から令和4年8月6日まで）

氏 名	推 薦 元	備考
にしかわ げんし 西 川 源 誌	津市入札等監視委員会	再任
おくだ まさじ 奥 田 正 治	三重県社会保険労務士会	再任 解嘱（R3.10.14）
ふじむら まさひこ 藤 村 真 彦	三重県社会保険労務士会	新任（R3.12.2～） ※奥田氏後任
たなべ さぶろう 田 邊 三 郎	津商工会議所	再任
はしもと まさはる 橋 本 正 治	津商工会議所	再任
むらやま あつし 村 山 篤	三重県建設労働組合	再任
やまぐち のぼる 山 口 登	連合三重津地域協議会	新任

2 審議経緯

年度	開催日及び事項	審議結果
平成30年度	第1回（平成30年8月7日） (1) 労働報酬下限額の設定及び試行について (2) 個人事業主について	(1) 業務委託について、労働報酬下限額を「860円（津市職員高卒初任給を勘案した額）」に定め、試行することとした。 建設工事について、公共工事設計労務単価を労働報酬下限額の基準としてはどうかとの提案を受けたが、試行に先立ち、当該単価について理解を深めるべきとの意見が出たため、継続審議とした。 (2) 個人事業主については、事業主としての側面を有する一方で手間請労働者としての側面を有するが「労働者性が認められる個人事業主」を条例の対象とすることについては、「労働者性が認められる」ことの明確な定義付けを行う必要があるため、継続審議とした。
	第2回（平成30年11月22日） 労働報酬下限額の試行について	建設工事について、公共工事設計労務単価を労働報酬下限額の基準とすることは相応しくないとする意見や他の基準も検討するべきとの意見が出たため、継続審議とした。
	第3回（平成31年2月21日） 労働報酬下限額の試行について	建設工事について、労働報酬下限額の設定による課題等を把握することを目的として、まずは、地域別最低賃金（三重県）を労働報酬下限額として試行することとした。
	第4回（平成31年3月20日） (1) 労働者の対象範囲について (2) 労働報酬下限額の試行について	(1) 労働者性を有する個人事業主の定義及び労働者性の確認方法について議論し、明確な定義及び確認方法を検討する必要があるため、継続審議とした。 (2) 試行に係る労働状況台帳の提出事務について、台帳の取りまとめ方法等について課題が見られたことから、事務局に対して整理するよう指示するとともに、再提案を求めた。
令和元年度	第1回（令和元年5月28日） 労働報酬下限額の試行について	業務委託について、平成30年度の試行結果及び令和元年度の試行状況の報告を受けた。 建設工事について、平成30年度第4回審議会で再提案を求めた試行に係る台帳の提出事務は、今回、事務局から提案された方法により試行することとした。

	第 2 回（令和 2 年 3 月 18 日） (1) 労働報酬下限額の試行について (2) 個人事業主の定義について	(1) 令和元年度の試行状況の中間報告を受けた。 業務委託について、令和 2 年度の労働報酬下限額を「880 円（津市職員高卒初任給を勘案した額）」に定め、試行することとした。 建設工事について、令和 2 年度は、労働報酬下限額を一般労働者は「1,048 円（地域別最低賃金（三重県）×120%）」、見習い労働者は「961 円（地域別最低賃金（三重県）×110%）」、交通誘導警備員は「880 円（津市職員高卒初任給を勘案した額）」の 3 区分とし、台帳の提出回数を 1 回として試行することとした。 (2) 個人事業主の定義について議論し、労働者性の確認方法をさらに検討する必要があるため、継続審議とした。
令和 2 年度	第 1 回（令和 2 年 7 月 28 日） (1) 労働報酬下限額の試行について (2) 個人事業主の定義について	(1) 令和元年度の試行結果の報告を受け、労働報酬の状況、台帳作成事務などについて議論した。 (2) 個人事業主（一人親方）の定義について議論し、労働者性の確認方法は事務局案（事業者によるチェックシートの作成及び労働者による確認）によることとした。
	第 2 回（令和 3 年 1 月 14 日） 津市公契約条例の施策の方向性について	令和 3 年度の試行は、労働報酬下限額の施行を見据えて以下の条件により実施することとした。 ・指定管理を公契約に加えること ・指定管理者が直接雇用し、かつ、施設に常駐する者及び労働者性を有する個人事業主を労働者に加えること ・労働報酬下限額は、「890 円（津市職員高卒初任給を勘案した額）」とすること ・労働報酬下限額対象案件は、業務委託は「予定価格が 1,000 万円以上で、かつ競争により契約している特定公契約」、指定管理は「指定管理料が 1,000 万円以上で、かつ公募により指定管理者を決定する案件」、建設工事は「予定価格が 1 億 5,000 万円以上の工事及び総合評価落札方式の入札におい

		いて低入札価格調査の対象となった工事」とすること ・台帳の作成は2回とすること ・受注者は台帳の物理的な取りまとめを行うのみとし、調査及び指導等は発注者が行うこと ・条例違反のペナルティは違反当事者のみを対象とすること
令和3年度	第1回（令和3年11月1日） (1) 令和2年度の労働報酬下限額試行結果について (2) 令和3年度の労働報酬下限額試行状況について	(1) 令和2年度の試行結果の報告を受け、労働報酬の状況、台帳作成事務などについて議論した。 (2) 令和3年度の試行において、地域別最低賃金（三重県）が10月に改定されたことにより労働報酬下限額を超える金額となったため、労働報酬下限額を当初の890円から902円（地域別最低賃金（三重県））に変更し試行しているとの報告を受けた。 地域別最低賃金と労働報酬下限額を同額とする取り扱いに関しては、労働報酬下限額を設定する効果が薄いことから労働報酬下限額の設定方法の見直しを要望した。
	第2回（令和4年3月22日） (1) 令和3年度の労働報酬下限額試行状況について (2) 津市公契約条例の施策の方向性の検証 (3) 津市公契約条例の一部改正に向けて (4) 労働報酬下限額の設定方法の見直しについて (5) 令和4年度における労働報酬下限額の運用	(1) 令和3年度の第1回目（初回分）の試行結果の報告を受け、労働報酬の状況などについて議論した。 (2) 令和2年度第2回審議会で議論した各条件の妥当性について検証した。 労働報酬下限額の設定方法以外の条件は、その方向性は妥当である又は必要と認められるとともに、運用上の問題も見受けられなかった。 労働報酬下限額の設定方法については、「地域別最低賃金に近い水準の労働報酬で従事する労働者の労働環境を確保する」という目標と「津市職員高卒初任給を勘案した額」を基準とする考え方は変更せず、地域別最低賃金の状況や試行結果における労働報酬の水準を踏まえた方法に見直すこととした。 (3) 令和4年度のスケジュール（本会の開催、

		答申、条例改正など）及び(2)で検証した各条件を労働報酬下限額施行時の条件とすることを承認した。 (4) 地域別最低賃金（三重県）が10月に改定され、労働報酬下限額を上回ることとなったため、労働報酬下限額の設定において津市職員高卒初任給の1時間当たりの給与額に乘じる定率を見直すことを承認した。 (5) 令和4年度は、令和5年度における労働報酬下限額の施行に備えて、労働報酬下限額「940円（津市職員高卒初任給を勘案した額）」とし、また、その他の条件はこれまでの方向性に基づき、これに合致する契約の中から一定数を抽出し、労働報酬下限額を適用する契約として発注することとした。
令和4年度	第1回（令和4年5月26日） (1) 審議会答申書（案）について (2) 今後のスケジュールについて	(1) 審議会からの答申書に記載する事項、内容等について議論し、今回の議論及び令和3年度の試行結果を踏まえた答申書（案）を次回の審議会で審議することとした。 (2) 令和4年度のスケジュール（本会の開催、答申、条例改正など）を確認した。
	第2回（令和4年7月7日） (1) 令和3年度の労働報酬下限額試行結果について (2) 審議会答申書（案）について (3) 答申式について	(1) 令和3年度の試行結果の報告を受け、試行にあたって設定した労働報酬下限額、台帳作成事務などの運用条件の妥当性を確認した。 (2) 令和3年度の試行結果の検証を踏まえて答申書（案）を審議し、一部修正を行った上で答申書とすることを決定した。 (3) 答申式には、会長及び副会長が出席することとした。