

## 公契約条例制定&最賃学習交流集会 (2019年5月24日) 報告

# 公契約条例制定と最低賃金制度改善運動の意義と課題

報告者 永山利和氏 (元日本大学商学部教授)

東京の中央区労働組合協議会 (中央区労協) は中央区における公契約条例制定を目指して取り組みを進めています。また、その取り組みの意義を深めるために「公契約条例・最賃学習交流集会」を開催しています。昨年 (2019年5月24日) の学習交流集会では東京世田谷区の「公契約条例適正化委員会」副会長の永山利和氏 (元日本大学教授) から「公契約条例制定と最低賃金制度改善運動の意義と課題」をテーマに報告を受け、東京地評、全建総連千代田・中央・港地区協、全印総連東京地連、東京公務公共一般労組、全国一般中部地区協から取り組みと実態報告を受けています。ここでは永山利和氏の報告を紹介します。なお中央区労協は今年 (2020年) 2月19日にも同学習交流集会を開催しています (金融・労働研究ネットワーク HP 編集部)。

## 最初の公契約条例制定 (千葉県野田市) から10年

今年 (2019年) は、公契約条例の制定にとって、時代が一回り回ったという状況です。2005年に自治体問題研究社から、「公契約条例 (法) がひらく公共事業と仕事の可能性」という本を出しました。が、まだ条例が制定されていない段階で、どうしたら条例が出来るかという時期に書きました。その後、2009年に基礎自治体として初めて野田市が本格的な現場を預かる地方自治体として条例を制定しました。

条例を制定した野田市長の根本さんは、国土交通省総務畑の出身で、浦和高校出の秀才でした。東大卒後、国土交通省に入り、労働組合を相手とする総務部でキャリアを積んだ方です。

野田市長になられてから、建設業者をはじめとする下請事業者で働く労働者の劣悪な労働条件や下請事業者の経営状態が非常に悪いので、それらの改善を図ろうとしました。それまで労働組合を相手にたたかう立場にあった方が、逆に労働者の労働条件を改善するという姿勢で、行政のトップに座ったわけです。

まず彼が考えたことは、国が公契約法を制定してほしいということでした。国法をベースにしていました。国が公契約法を制定する動きはいくつかありました。1949年に建設業法が制定されます。この年は、公契約法のILO第94号条約を批准して日本の国内法として受け入れて、それに沿って公契約、特に公共事業等の条件を改善しようという方向が出たのです。

第94号条約の批准は大変意義があることだったのです。だが、猛烈な反対が起きました。今と違い、当時、国の一般会計、特別会計は勿論、国鉄、郵政、通信などみな国営企業でした。ですから、例えば鉄道の建設、車両生産と運営も公契約の対象となる。この頃はまだ船舶とオペレーションも国家統制でした。だから、事実上国営経済、炭鉱も事実上国営でした。ほとんどの基幹産業が公契約対象業種になります。この状態で94号条約批准をやられたら、社会主義経済になるので、それはたまらんとということで、猛烈な巻き返しがありました。建設業、鉄道関係、鉱山もみんな反対に回り、結局批准は潰されました。

ILO条約の94号を批准しなくとも、ILO条約を守る姿勢づくりに、1949年に建設業法が制定されました。これと労働基準法その他を運用するから、公契約法を批准しなくとも、よろしいのではないかという対応でのいだけでした。

その後、1960年ごろから石炭産業合理化、廃坑、閉山が進められ、石油産業に切り替えられ、大量の炭鉱失業者が出ました。その時期にも、その失業救済にあたる公共事業の内容を改善させようと、公契約法の制定が準備されました。しかし、それも労働力流動化政策を進め、失業者吸収の公共事業は時代にそぐわないということで潰されました。

## 日米構造協議で膨大な公共工事実施 財政縮減名目で入札競争激化

このようにILO条約をいまだに批准できないのですが、未批准の不十分さが大きく膨らんでくるのが1990年代から21世紀の初頭の時期です。どういことが起きたのか。バブルが崩壊して、一時期すごい公共事業を実施しました。日本はバブル経済の下で、東京の23区を売ればアメリカを全部買えるという状況が、笑い話のように言われ、ニューヨークのマンハッタンの一等地を日本企業が買い占めるなど、色々と珍現象も起きました。これは大変だということで、今の日中貿易摩擦と同じくらい、米国による日本バッシングが生じました。日本の対米黒字および成長余力を、日本国内経済構造の改善に向けなさいという政策介入で、日米経済構造協議が行われました。

これに応じた日本政府は大量の公共事業を実施する。当初480兆円で始まった計画が、630兆円になり、これが現在の大量財政赤字の根本になります。本当に財政赤字を改善するならば、公共事業に体系と計画実施を定めた体制を取らなきゃいけなかった。だが、日本政府の財政運営は制度弛緩(特別会計制度、補正予算という逃げ道など)もあり、補正予算を2回3回も組みます。予算の事後の補正が必要な場合は勿論あるでしょうが、初めから補正を予定した予算編成をする。それは、日本の官僚と政治家の癒着体制で、財政制度の体制的な欠陥だと、財政学者も以前から言っていることです。そういう中で建設労働者を大量に従事させた公共事業が、ある時から財政に急膨張と急縮減を生み、縮減局面で長期に削減されました。そこから公共事業分野など公契約市場には過当競争が始まります。そして財政健全化を名目に入札をどんどん競争化する。

例えば、工事の大きさに応じてABCDという経営事項審査におけるランクを設けていました。大規模工事はAランクを持った事業者の入札など競争制約条件を設けていました。そのランク制を広げ、入札参加事業者数を増やす。そうすると、当然競争が激しくなります。安い価格で入れた札に落札する原則ですから、どんどん低価格になる。それが財政を効率化の名目で、国から地方自治体まで、猛烈に競争入札が運営されました。コンピューター入札なども加わりまして、積算内訳などはどうでもよくなり、とにかく低価格を入れれば落札してしまう。地方自治体の場合で、世田谷区の工事なのに群馬とか静岡とかの業者から安い札を入れても、それが有効になってしまう。本当に施工できるのか怪しまれるような入札額が、20世紀末には全国的に広がり、その結果、手抜き工事が蔓延する事態になりました。

現在ほとんどの自治体は、設計・積算を行う職員を抱えないので外注依存になります。設計・積算は一体で外注されることが多いですから、設計を受けて、積算を他事業者の外注します。そこがまた大急ぎ(短納期)で低価格ですから、設計と積算の辻褄が合わない事態なども広がる。こういうことで下請体制そのものに危機が始まったわけです。

## 公共工事入札の適正化の改革

見るにみかねてようやく2000年ぐらいから改革が始まります。「公共工事入札・契約適正化法」が2000年に成立します。下請企業の取引、歩切、指値発注などに対し、これまで野放しにして、“活用”してきたのですが、ある程度下請契約関係をきちんとさせなければ、手抜き工事、疎漏工事などを改善出来ない。適切な労働者

を確保しないまま工事を進める等の改善措置を講じるなど、契約締結後の施工段階にも改善が図れるようにしていく入札・契約という入り口で、入札・契約の工程改善が現れたわけです。

その後、公契約を本格的に適正実施するために、「公共工物品質確保促進法（品確法と略している）」が議員立法化され、一定の金額以上の工事に対しては事前に1次下請、2次下請事業者の名簿を出させ、雇用労働者数も出させる。そして、買叩き、下請叩きを制限させる基礎的な仕掛けを、入札時に出させることにする。それまでの価格優先だけの入札から、一定の入札条件を作るようになりました。入札が相当低い価格で入る場合は、この金額で完工可能かどうかという調査を行う低入札価格調査制度を入れ、その調査でOKになった時に、チェックさせる工事見積内訳書を出させる。

そういう変化が進みました。その過程で、競争一本やりの入札から一定の条件を設け、入札方法も、案件ごとに入札形態を検討し、適切な入札形態を採用するようになりました。つまり、価格一本やりから、入札内容の質の改善が進むことになりました。そういう中から、地方自治体自身は国の政策運営変更の流れを待つのではなくて、野田市のように積極的に自分の方から工事内容を改善させる条件づくりをしましょうと、いうことで条例制定（2009年）が始まったわけです。

## 全国70の自治体で条例制定や行政指導

それから10年たち、どんな状況になったでしょうか。今年（2019年）、賃金下限額を決める条例を持っている自治体が22、賃金の下限額は無いけれど、基本的な枠組みを設定している自治体が31、あわせて53になります。このほかに「指導要項」などの形で、行政指導により入札および施工の改善を進める自治体が17自治体あります。全体でほぼ70自治体が現在、条例制定や行政指導で進めているという状況です。

特に条例を持った自治体が多くなっているのが東京都です。東京はその意味では先端を走っていると思います。区から申しますと、千代田区、足立区、渋谷区、世田谷区、目黒区、江戸川区で条例が制定され、三多摩地区に行きますと多摩市、国分寺市、日野市。その他に新宿区、港区、杉並区、台東区が、要項つまり行政指導による改善を図っています。その他に多分今年度、条例制定に至るであろうと思われる、区長が今年やりますと言ったところが、品川区、豊島区、小平市、小金井市、国立市、八王子市、西東京市、という具合になっています。東京はかなり広がりを見せて、23区がほとんどになれば、東京都全体を視野に入れることになるでしょう。ということがこれからの課題になるわけです。

こうした形が段々増えるにつれ、公契約条例の意味合いが変わって来つつあります。始めは特定の条例で定められた一定の金額以上の、例えば、野田市で言えば最初は一億円以上の工事の案件に対して、条例を適用して最低報酬下限額は、この工事についてはいくら以上でなくてはならないという枠組みでした。ですから、市が発注する公契約のごく一部の契約だけでした。それを段々引き下げて5千万円とか、世田谷の場合は3千万円からスタートしていきまして、チェックシート出させるのは50万円以上という形です。膨大な件数が適用対象の公契約になります。ですから、始めは限定的だったんですが、段々広がりを持っていく。

それからこれは世田谷の経験ですけど、世田谷区の場合は条例が出来て労働報酬下限額を950円と設定してから、同じ区が発注しているところに950円という水準に満たない非正規雇用者が雇われているのはおかしいという認識になり、公契約条例が適用されない雇用条件にも影響を及ぼしています。

労働報酬下限額は最低賃金額をかならず超えた金額に設定されますから、最賃の上に賃上げの圧力が広がるわけです。条例適用の影響が広がる構造が作られるわけです。でも、例えば学校給食の調理員の募集要項など、新聞折り込みその他にこれに達しない金額が出てきたりします。これは金額が小さいからしょうがない。無理に適用することは出来ないという穴が見えるわけです。

その他に例えば学童保育の指導員など、上げても上げても雇用出来ない。保育所の調理というの、上げても上げても確保できない。それは、社会保険料を払わなければならない時間数の手前までしか労働をさせないという、いわゆる過小就業の欠陥を克服できないことがあるからです。働く側は短時間就労、少額所得では食べていけませんから、労働日数とか時間数をある程度生活できる労働量に広げた雇用にしないと、労働者の確保、生活維持ができない状態があります。時間賃金の下限額を引き上げるだけでは改善できない領域があります。その意味で、時間賃金の金額上昇を追求しているだけではすまない問題解決が必要です。実効性ある公契約条例には、賃金の引上げ以外に、受注事業者の経営状況改善を、どう図るかという工夫が必要になるわけです。

## 賃金引き上げを事業者の経営改善につなげる

ここが公契約条例の大事なところだと思います。何が大事かという、行政が良かれと思って決めても、すぐに効果が出ない部分、十分条件ではないという事象も必ず出てくる。それを含めて、出来た条例を“おもり(お守り)”をしながら、その運用の仕方を改善していく努力が必要です。“お守り”をしなければ、条例が出来ただけで改善はあまり進まないことが分かってきたわけです。

そこで世田谷区の場合は建設業や福祉、環境に関する事業者、この三本の業種を産業振興計画の対象業種に含めると一昨年決めていただきました。建設業などについては実際の調査を行って、どういう経営状態にあるのかを調べ、そのうえで、振興策を考えながら条例の適用を充足させる仕掛けを作る。公契約条例が文言上では経営改善と、労働報酬下限額を決めていく改善と事業経営の改善とを“車の両輪”という表現でやってきたのですが、それに加えて両輪を動かしていくための産業振興策を作らなければならないということです。主として建設関係では防災協定を結んでいる二十数団体がありますが、ここを一つのベルトの役割にして、改善に取り組むための、産業振興を担当するセクションと併せて進める。つまり公契約条例というのは一般には労働報酬下限額を決めるんだ。だから労働組合の賃上げ運動をする代理の役割を演ずる、という理解の方が多いようですが、実はこれは法定上難しいところがあります。自治体が個々の企業の労働条件に、直接行政として賃金条件を改善させる、そういう権能は与えられていません。労働に関する行政権能は厚生労働省労働行政が担う課題です。

しかし、なぜ公契約条例で改善できるのかという、それは公契約を通して改善を約束することで実行される。労働法ではなく民法の契約行為による改善方法です。もし改善なんて出来ないなら契約しなければいいのです。しかし、いい仕事をしたいということで、いい職人を抱えて効率よく作業を進めていくなれば、出来る企業を応援する形で、業界全体のレベルアップを経営の面でも図らなければならない。事業者も努力して、技能者の確保するわけです。例えば教育訓練費用を支援するという形で、個々の企業にではなくて、業界全体に対し助成策を講ずるのが地方自治体でも可能です。そうした形で様々な政策を活用する。と自治体の種々の政策目的に結び付けた契約条例で行政目的の実現を図っていくことが可能なわけです。そうなるには行政側の姿勢も変える必要があることが明らかになってきました。

公契約条例は、契約案件に働く人々の労働条件や労働環境の改善が基本にあるけども、その基本を実行できるような経営改善やそれを支援する産業政策、あるいは労働政策をからめ、地域経済全体のレベルアップを図る。こういう努力がこの10年間に切り開かれてきた方向性だと思います。

ということは、地域の様々な課題に行政が具体的に対応するには少々手間ヒマがかかります。個別の公契約の中身を調べ、政策改善につなげる。政策推進に別の回路を作る。ということは、今までの行政の与え手と受け手という関係から、与え手と受け手がお互いに協力し、改善策を考え、遂行可能な契約を通して改善する。行政の体質改善および機能強化と結んで遂進する、という風に思います。

ですから、それぞれの自治体を持つ特性や重点政策を、公契約の契約に一定の制約条件をつけた契約をして、産業活動の中に行政の良い機能を埋め込むことが出来るのです。見方を変えれば労働者や事業者が、そういう行政の政策課題に協力する。これは、今までとは違う新しい公共空間づくりではないのかと考えているわけです。

## 最低賃金の地域間格差に自民党からも危機感

4月11日(2019年)に自民党の最低賃金一元化議員連盟に全労連の担当者が呼ばれて、どういう最賃制が望ましいのかというヒアリングを受けたと全労連の機関紙にありました。ここに大事なことが書いてあります。最賃の地域間格差が200円近くあり、これが地域を疲弊させているという非常に重要な認識ですね。例えば静岡県は愛知県と神奈川県に挟まれておりまして、最賃が低いんです。湯河原は神奈川県ですが、熱海は静岡です。すると最賃で何十円か違いがあるので、熱海で働くより湯河原の旅館で働くほうが、条件がいい。という事で、静岡県は今人口流出県、労働力の流出県になっている。神奈川、東京、および愛知県の経済を引き上げ、静岡が沈む関係です。

そこで危機感を持って公契約条例を制定しようと知事選で勝って制定するかもしれないという見通しです。要するに地域間の最賃格差が地域経済の活性化格差を生み、最賃格差が地域経済阻害している。自民党の最賃一元化議員連盟もこの点に気づいていて、何とか是正し、全国一律最賃額にすべきだという方向に傾いているわけです。

それからもう一つ、非常に重要な点があるわけです。それは標準生計費の算出根拠を厚生労働省に報告しろという点です。最賃は今どう決まるか。現行制度では標準生計費に基づいて最賃額を満たす根拠づけはない。経営者が払える能力の範囲内に収める、しかも行政指導で決まるのが、現在の地域最賃目安方式です。

フランスは社共統一協定が出来た時に労働組合、経営者代表、他に専門家も入り、そのほかに消費者代表も入り、家計の担い手が持つ生活感覚から、どのくらいの物価水準とその変化、消費構造の変化も取入れ、根拠、納得に基づく生計からの最賃額を積上げ、望ましい最賃額にする。そういう専門的協議の場を設け、そこから出てきた金額を発展させて判断基準にする。日本では生計費に基づかない最賃を長期に続けてきました。場合によるとここに“風穴”があくかもしれません。この“風穴”は非常に重要な転換です。

各地で生計費調査をしたり、実際に最賃で一カ月生活してみると、体重何キロ減るかとかいう実験も運動として意味があります。同時に現在の最低賃金法で規定の決定様式を改善しなければ、労働法としての最賃法の真の改革にはならないと思います。法的改善の要点、この最賃額を決めるのに生活に必要な標準生計費に連動することが重要です。生計費にどの程度連動するかは議論や運動によりますが、何よりも「個別経営が払えない」という“永遠の限界”を突き破ることが基本です。

経済財政諮問会議の中での議論で、日経新聞で新浪さん、サントリーの経営者代表者ですが、彼は5%程度の引き上げを目指す必要があると言っています。最近までの引上げ率は大体3%程度です。公契約条例の労働報酬下限額も、最賃の引き上げ額は最低クリアするのですが、世田谷区の経営者も入った委員全体のコンセンサスも同程度の引上げ率になっています。最賃が3%上がれば、公契約の労働報酬下限額もほぼ3%上がる。最賃と公契約条例の労働報酬下限額はある種の連動性があります。

この公契約の労働報酬下限額の算定の時期は、毎年、予算編成の始まる基礎となる8月で、お盆前に方針を出します。自治体予算編成にそれが反映される時間的余裕をおき、次年度予算編成に、労働報酬下限額の引き上げ額をクリアできるように配慮してほしいという要望を、委員会のほうから出し、予算編成に対応する構えをとってもらおう。オーバーに言いますと、公契約対象案件ではありますが、地域にも賃上げの具体的な最低水準を求める提案になります。そこに労働運動の経済要求実現運動をしにかけていくことも可能ではないかと思っ

ているわけです。そうした運動攻勢が広がると、春闘での賃金要求にも最賃も出るこの時期＝秋闘でもう一つの賃上げ機会にする考え方も出来るかもしれません。

そしてもう一つ大事なことがあります。人手不足という労働需給の歪みが大きい中での最賃引き上げは、企業が生産性向上に取り組むチャンスだということです。今まで最賃は企業にとって賃上げを抑制する天井にしてきた。しかし賃上げの天井を取り払い、生産性向上で吸収するように企業も努力しなさいという議論をしている政策転換だと思えます。中小企業に色々配慮する。中小企業経営のレベルアップ、これは世田谷で考えていることと同じではないが、通じる部分があります。最賃の額の金額の決め方を、生計費を基準にすること、もう一つ経営が作る幻の限界を突き破る見解が出ていることが大事だと思えます。

公契約条例制定が地方自治体の財政支出に強い影響を与えることが危惧されます。ここから先が大事なところで、一般的には公契約条例制定は財政歳出が膨らみ、住民負担が大きくなると考える方が多いと思えます。しかし制定による経済展開の回路は、その想定と異なり、経営改善で賃上げも出来、それによって税収が増えます。賃上げをすれば当然、行政には税収が増えます。税収増と、経営コスト増が生む経済的乗数効果との関係は、両立出来るということです。いずれにしてもそういう議論がなければ公契約条例制定と運営の本当の意味合いが出ないわけです。

世界全体が今の米中貿易摩擦などを見ると、こんなことをいつまでもやっていると、世界は委縮した経済にしかありません。

## 国連のSDGsなどグローバルな運動と連携を

国連のアナン事務局長時代、持続可能な開発目標を世界に訴えました。このSDGs（持続可能な開発目標）というのが17項目あります。1から17まであります。①貧困を無くす、②飢餓ゼロ。それから④が質の高い教育、⑤ジェンダー平等、⑥世界中に安全な水とトイレを、⑦クリーンエネルギー、⑧働き甲斐も経済成長も、これも世田谷と共通なんです。それから⑫で作る責任、使う責任、⑬気象変動に具体的な対策をとる、⑭海の豊かさを守ろう。今、マイクロプラスチックの問題などは深刻になっておりますけども、そういうものも含めて改善しようということです。それから⑮陸の豊かさを守ろう。⑯平和と公正を全ての人に、⑰そしてパートナーシップで目標を達成しましょうということです。具体的に協力する組織を国連の中にUNグローバルコンパクト（UNGC）という組織を作り、各国にそれぞれ国連が設けているSDGs目標というものを推進する組織を作る。

日本でもこの運動に協力するためにグローバル・コンパクト・ネットワークというものが作られております。2019年5月段階で正会員312企業団体が加入しています。有力企業が名を連ねております。アメリカやヨーロッパで一番目立つのは、例えばスーパー・マーケットに行きますと、グローバルコンパクトに調印している企業の名前があります。ここに上がってない会社は良くないよとは言ってますが、あなたが買いたい商品の企業はこのリストに入ってますかというチェックをしましょうということです。そういうキャンペーンをやっているわけです。

それから投資家の方にも、例えばドイツの場合には金融機関の株主で労働組合が関係している基金団体などが、こういうことをやっている会社の株は買わない、こういういいことやっている会社に投資しましょうと、投資の評価をして企業の事業運営に一定の意見を申し述べる。意見を言う株主とか基金を作って、これで世の中を前進させる運動と手を結ぶように仕組んでいるわけです。

英語のカンパニーは会社と訳しますけど、フランス語ではソシエテというのが会社なんです。社会もソシエテなんです。会社と社会というのが実は一緒も言葉です。コミュニティ（community）とかカンパニー（company）のcomは共同するということです。共同も色々あって、悪用して金儲けだけに使う人達もいま

す。その見極めをしようということです。言葉というのはそういうもので、上手に騙す人もいるし、正直に騙せない人もいる。

中小企業家同友会では、経営(者)も「人と共に育つ」といって、口数の少ない社員ほど実は光る社員がいると言います。何にも言わない社員がいて、じーっと考えていて、やらせてみるとすごい考えて行動する。そういう人が輝くとみんなに刺激を与え、組織が活性化する事例が経営経験報告に出てきます。経験が様々な活動を通して、グローバル化に伴う格差と貧困の弊害を改善する動きもある。それらをどう遂行するかです。行政は行政の仕事をやれ。企業は企業で儲けて株主に還元しろという分担だけでなく、行政と企業は契約で繋がる関係です。一式発注・責任施行で結果を出せでは、済ませない共同、社会的責任、分担機能もある。それらが、公契約条例で、行政も、企業も、労働組合も、共に参画し、話し合い、拡張してSDGsの世界に広げる良い方向を考える縁になるということです。

ISO 機構 (国際標準化機構) というものがジュネーブにあります。商品の品質、例えばネジならネジの形状を争う面白い歴史がありますが、ネジ山のピッチをどういう風にするか、あるいはタイプライターやパソコンのキーボードの文字の並び方はどう決めるか。アルファベット順にするか、別のものを作って指の動きとの関係で、QWERTY は一番奥におく。あまり使わない文字です。Q は端っこに置く。よく使う A とか C とか D とかは真ん中や指の行きやすいところにおく。文字配列の標準化争いがタイプライター時代にありました。タイプライターから今のパソコンに変わってくると若干違う所がある。タイプライターには無い文字がパソコンにはあります。そこをどう置くか。結局、いまの形になっている。バラバラじゃ困るのです。

有名な例は消火栓です。消防車と消火栓をつなぐキャップが自治体で違ったり、メーカーで違うと消火できない事態が実際に起きました。市場の争いのなかから標準が決まります。そのなかで国際標準化運動が今日も継続しています。例えばキャッシュ・カードの形状は大体世界共通です。これも国際標準化機構がきめたものです。世界標準になることで、どこの国に行っても ATM にキャッシュ・カードを入れるとお金が出てくる仕組みが出来ているのです。

マイクロソフトのソフトウェアはマイクロソフト社の標準です。他は国際基準なのに。標準化は市場競争に非常に深く根ざしています。ロゴマークとかトイレ印とか、オリンピックまえに、日本的基準、標準も少なからずあります。どこかで決める必要があります。標準化は、誰が正しいかではなく、誰にとって利便性が高いかの確定方法を決め、国際基準にするということです。そしてその基準に従った方が効率、利便が高まるのです。

同じことが組織とその運営にも広がっています。環境を守るための ISO とか、組織運営のための ISO とか、人権に優しい ISO、ジェンダー平等のための ISO の動きもあります。これらは全ての企業、労働者にとって、等しく影響が及ぶとは限らないですが、一度できると、それによって利便性が高まります。最賃とか労働時間を何十時間以内に制限するのは、国際労働標準にどうリンクするかという面もあるということを知ってほしいものです。

外国人労働者の受け入れも、社会保険や社会保障の国際協定が日本はすごく遅れています。日本人が、アメリカやドイツやフランスで働くと年金を受給できますが、日本は支払わない国が多いのです。それらを国際標準にしていこうと改善が進んでいます。特に人権と良好な労働環境のための体制作りによくの国々が取り組もうではないかという動きがあります。

「日本の製造業 人権・環境重視」という日経新聞の記事 (2019年5月19日) を資料につけておきました。OECD は多国籍企業の労働基準というのを前からやっています、OECD (経済協力開発機構) は先進国の国際的なシンクタンクなんですが、そこが一定の方向性を出して、ある期間サーベイし、指針を出し、ある程度時間がたってからなぜ守れないか要因を調べ、最終的に勧告を出し、勧告を守らない会社は最終的には取引停止まで進もうとしています。日本の国内で、下請重層構造で二次下請、三次下請を捨て馬のように使うのは、国際的に許されず、まして国内では許されない事象です。そういう法以外のルールがうまれるという感覚でいか

ないと、平等で対等な話し合いは出来ないでしょう。「無知に勝る傲慢は無い」と言います。国後島へのビザなし渡航で「戦争をしなければこの島は取り返せない」と言った若い代議士がいます。こういう無知ですね。「無知に勝る傲慢は無い」ということです。その発言をきっかけに反省し、行政と事業者と労働者と第三者の公益委員等の話し合いの中で最終的にある種の合意点が作れる三者協議体制が基本なのです。

## 世田谷区の公契約条例は全会派一致で成立

世田谷公契約条例にもそう点があります。条例を作るかどうかを検討しましょうという議会への提案に対して、全会派が賛成しました。これは、区長が変わって現在の保坂区長になっても、全会一致案件は継続する慣行になっていました。だから、新保坂区長でもそのまま条例制定委員会を設けられ、引き継がれました。条例制定委員会は2年をかけて、条例を制定するかしないかの議論をしました。始め出てきた案はちょっと受け取れないものでした。でも、担当者は一度案を作って変えることは今まで無いと言う。それに対して、いや変えてもらわなければ困ると、半年間揉みました。揉みましたというのは、お互いに言い分を話し合い、今の条例に到りました。

出来た条例案を見て古川弁護士(全建総連の条例制定の立役者)、は、理念条例だと言っていました。いまだに彼は、世田谷の条例は不出来だと言っています。不出来という評価でもいいんです。私達は小さく生んで、大きく育てようと最初から言ってきました。無理はしない、罰則規定も無い条例です。

それから、労働報酬下限額を決める専門部会というのが委員会とは別組織であり、部会とされています。その部会で決めた案は適正化委員会という本委員会の議を経ず、直接区長に報告する形をとっています。委員会でゆがみが起きないように、徹底議論することで、今までの議案は全て全員賛成で経緯しています。

つまり全員賛成をとれるまで議論する。委員会は3回しかやらないのですが、別に時間をとり、委員会とは別に建設協会の会長さんと話をしたり、ビルメン協会と話をし、最終的にはOKにこぎつけます。条例案そのものも、自民党が最後まで反対したのですが、丁度その時地方選挙がある直前、自民党の方も真面目に公契約条例の勉強をし、我々をよんで意見を聞いて下さったのです。それでも、やっぱり賛成できないと言っていたんですけど、選挙がある前の議会で、提案すれば自民党の反対だけで、他は全部賛成して成立する状況でした。企画総務委員長をしていた自民党の議員さんに自分の手で賛成の提案文章を書いていただきました。自民党が賛成すれば全会派一致で条例も通りました。

原則的なことをいくつか決めます。例えば最賃の動きに向きあう。最賃が下がった時には下げるのと聞かれれば、それはまたその時に検討します、ということです。今の基準は特別区行政職[ I ]高卒初任給の1級という、まだ教育を受けてない人の時間賃金を最低基準にして計算しています。その計算には一時金、地域手当は入っていません。だから、人事院勧告が下がったから、下げるのかとなると、その一時金分をどう扱うかの問題が出てきます。その時には、どの程度下がるかによって検討しますというのが我々の態度です。公益委員も同じ姿勢だと思います。ともかく経営者委員はメンバーが変わっても合意への努力が継続されています。

また、委員会は非公開ですが、議事録が全部公開され、一部個人名が出る場合などは削っていますが、そのままの発言を記録した議事録が、初回から全部ホームページで読めるようになっています。政府委員会の報告よりも丁寧な議事録が出ています。ぜひ見ていただきたいと思います。どんな議論しているかわかると思います。

私たちが今直面している課題は、条例運営だけではなく、その周辺とのかかわりをも論議しています。現在、行政の様々な力量やその役割、もっとはっきりして強化してほしい役割などへの対応状況の観点を含め、行政の改善、マーケット取引の改善、労働条件の改善、労働市場の改善、それらを議論しながら改善に取り組んでいます。

区は、毎年社会保険労務士によって複数の事業所を徹底的に調査しています。はっきりしてきたことは、建設産業の現場は労働時間管理が出来ていない実態でした。これには職員もびっくりしていました。実地を調べ、初めて改善の重要性を行政も考えるようになっていきます。

2018年の夏はすごく暑かった。今年も暑くなりそうです。世田谷区は生活都市です。公民館、集会所が住宅街の中にあります。そこで工事は結構大変です。住民への説明会で、請負った企業が説明に上がります。その期間も工期に入る案件もありますから、住民が予定した施行と違った場合、着工が出来ないまま工期が短くなるわけです。工期は適正運営が決まっているのですが、無条件に進められない場合は、公契約適正化委員会が協議して変更すべきだということも提起し、検討を求めることもあります。防塵、防音に遮蔽幕を張った工事をする、真夏に現場は50度強になり、施工の延長対応等が求められます。

そういう中でもどうしても予定通りの完工が必要なのは学校工事です。夏休み中にしかできません。その工期や工事の時間や投入人員の変更を要します。一般化出来ず、例外処理もあります。公契約条例の条文では、公契約条例の解釈、運用は適正化委員会の分担になるからです。

## 今後の展望—さらに新しい段階に進む可能性

### 地域住民・労働者・事業者の立場から新たな「公共空間」の創出を

情勢は難しい面もあります。だが、他方で改善も進めようとする大きな力もあります。公契約のあり方を改善していけば、この70を超える自治体、東京でもさらに広がって23区全体になり、さらに大きくなれば東京都という新しい段階に進む展望もみえてきます。たとえば、印刷物のように製造物委託であるのに「物品購入だ」と強圧的に競争させられた入札も変化の兆しが出ています。改善の具体的な行政手段も、内訳書、最低制限価格の設定、低入札価格調査制度等をどう使ったら良いか、産業別職種別の賃金をどう算定するかなど、先ほどの標準生計費のようにデータに基づいた議論をし、改善を目指すこととなります。

今、日本の統計への信頼度は散々たる状況です。内閣府は不況でも「緩やかな回復」だという状況です。年金制度で、それぞれ社会保険関係の年金契約料率と、支払い金額のギャップがどんどん広がり、年金制度劣化が進んでいます。この保険約束が守れないのは、国民所得統計のどこにも計上されてないません。国民所得統計にいれるべきなのに、都合が悪いから算入されないのです。

基本的に吟味しなければならない国際標準への立ち遅れが国連統計基準にもあり、日本政府の都合だけは通って、都合の悪いものは受け入れない。そういう政治的悪用もあります。専門家の協力を得て、最賃設定の標準生計費活用のほかに税金の基礎及び扶養控除額の体系にも整合性を持たせるべきです。

今後の、仮に消費税が10%になりますと世界に稀なる悪税になります。インボイス方式とアカウント方式・帳簿方式が同居する国は日本しかない状態です。税務行政上に問題があります。様々な角度から行政活動を改善させる運動が必要です。それら運動を可能にする国民中心の行政運営は、行政への善意を期待するだけでは解決しない状況です。

総務省の「自治体戦略2040構想研究会」が昨年7月に報告書を出しています。そこで新しい研究会「地方自治体における業務プロセス・システムの標準化及びAI・ロボティクスの活用に関する研究会」という研究会が、すごい頻度で12回行われています。様々な行政業務を標準化してスマホで行政サービスができるようになる構想です。そのうえで行政の圏域を超え、中央区、港区、千代田区は全部一緒の規格にし、それにかかわっている職員の数を減らし、パソコンでできるようにする。AIとロボットを活用して2040年には現在の行政職

員の半分以下でも運営できるようにしましょうということです。それは量の話で、質的には人の顔の無い自治体と付き合いなければならないことになりかねないのです。

われわれはそういうことではなくて、機械に置き替えが可能なものがあるにしても、それだけに自治体運営の活路を見出すのではなく、新しい公共空間を作り、自分達の要求に応え、民主的、効率的な行政を作る。いい会社運営にも関心を持って対応する社会にする必要があると思います。

ささやかなものですが、公契約条例の取り組みはこの10年間のうちに70自治体に広まった。これは労働運動が始めたものにしてはかなり大きな成果を積み上げてきた結果だと思っています。まだまだ不十分なところが多くあります。でもこういう力が労働運動、社会運動、市民運動を束ねていく方向性になれば今の民主主義の危機も克服できる力になるのではないかと。

少し買いかぶった話になりましたが、公契約条例制定が10年経って、どういう意義を持っているか。特に最低賃金制とのかかわりで、相乗効果が生まれつつあると思います。これからもご協力とか支援をいただきながらこの先も進めるように期待し報告とさせていただきます。

**参考文献「公契約条例がひらく地域のしごと・暮らし」永山利和・中村重美著 2019年6月 自治体研究社刊**