

令和5年度第3回社会的責任に配慮した調達に係る有識者会議

令和5年8月31日（木）14時から16時30分まで

東京都庁第二本庁舎 31階特別会議室 22

【須藤契約調整担当部長】 それでは、定刻でございますので、令和5年度第3回社会的責任に配慮した調達に係る有識者会議を開催させていただきます。委員の皆さまには、お忙しい中、ご出席を賜り、誠にありがとうございます。本日の進行役を務めさせていただきます、財務局契約調整担当部長の須藤でございます。どうぞよろしくお願いいたします。では、初めに資料を確認させていただきます。

【臼田契約調整担当課長】 契約調整担当課長の臼田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。会場にご出席の委員の皆さまにおかれましては、お手元のタブレット端末で資料をご覧いただけるようになっているかと思えます。もし資料が表示されていないなどの不具合がございましたら、お声掛けをいただければと思います。また、オンラインでご出席いただいている委員の皆さまには、事前にデータでお送りをさせていただいております。不具合等ございませんか、ご確認のほど、よろしくお願いいたします。よろしいでしょうか。ご確認ありがとうございます。資料の確認は終了させていただきます。

【須藤契約調整担当部長】 それでは続きまして、本日の議事進行につきまして、ご説明申し上げます。資料の1枚目、次第をご覧ください。本日は最初に、ステークホルダーとの意見交換といたしまして、労働分野の団体の専門家といたしまして、日本労働組合総連合会東京都連合会、連合東京事務局長、斉藤千秋様、政策局・局長、上本俊之様にご出席をいただいております。この後、上本様から労働分野の状況や調達指針(案)への意見交換等をプレゼンしていただきまして、その後、委員の皆さまとの意見交換の場を設けさせていただきます。その後、休憩を挟みまして、事務局から調達指針(案)について内容の説明をさせていただいた後に、委員の皆さまからご意見をいただきたいと思えます。

本日は、全ての委員の皆さまにご出席をいただいております。紹介は割愛させていただきます。なお、大下委員、眞保委員、杉山委員は、オンラインによる参加となっております。それではこれより会議の進行は、諸富座長にお願いしたいと存じます。座長、よろしくお願いいたします。

【諸富座長】 皆さん、こんにちは。以下、私のほうで進行をさせていただきたいと思えます。では、まずステークホルダーとの意見交換としまして、連合東京の上本様からプレゼンいただいた後に、意見交換という流れで進めていきます。ご準備ができているようでしたら、上本様、プレゼンをお願いいたします。

【斉藤氏】 本日は、私たちの活動等を紹介させていただける機会をいただきまして、ありがとうございます。先ほどもご紹介いただきました、連合東京で事務局長を務めております斉藤です。本日のプレゼンテーションにつきましては、上本がさせていただきます。

連合東京ですけれども、都内に125万人の組合員を有する労働団体です。ナショナルセン

ター連合の東京の地域組織として活動しております。本日は、公契約条例の制定などにつきまして触れながら、上本から、私たちの考え方につきまして、ご紹介させていただきます。よろしくお願いいたします。

【上本氏】 それでは、着座にて失礼いたします。改めまして、本日は大変貴重な機会をいただき、ありがとうございます。連合東京の上本と申します。どうぞよろしくお願いいたします。私からは、東京都の社会的責任ある公共調達指針(案)、本日の資料では、名称案が少し更新されておりますけれども、それにつきまして意見と提案を申し上げます。初めに、公共調達における労働に関する問題、次に指針(案)に関する意見、最後に、公契約条例の制定に関するご提案を申し上げます。

(スライド2) 公共調達におけます労働に関する問題として、まず公共調達関連の職種の人手不足、低位の賃金水準があります。東京の公共調達関連の職種の求人倍率と求職賃金のうち、公共調達の現場で働いていると考えられる職種を見ますと、その多くが、求人倍率が高く、人手不足です。また、求職賃金の水準が低位の職種も多く、これらの賃金が仕事の価値に見合っているか、安心して生活できる水準か、という問題があります。

(スライド3) 連合東京の構成組織でありますUA ゼンセン東京都支部が、公共調達の仕事をしている企業の労働組合を対象に、その業界や企業の現場での人手不足感につきまして調査を行いました。公共調達の多くの現場で、人手不足と回答しています。それが慢性的という職場もあります。生産年齢人口が減っていき、労働力人口、就業者数ともに頭打ちとなり、先ほどの求人倍率の高い職種と共に、こうした公共調達関連の職種が今後さらに人手不足になることが懸念されます。公共サービスの供給、公共調達の持続可能性に関わる問題と言えます。

(スライド4) 次に、外国人技能実習生の問題です。人手不足が深刻な業種、職種で、多くの外国人技能実習生、特定技能在留外国人が働いています。中でも、外国人技能実習生の賃金は低く、建設業での賃金は月給、年収、最低賃金との比較で見ても、絶対額として低い状況です。なお、特定技能在留外国人は月 20 万円強、年収換算で 247 万円程度、時給換算 1258 円という状況です。これは全国のデータですので、東京の賃金はより高いと考えられますが、衣食住の費用との対比で見た場合は、生活はより厳しいかもしれません。

(スライド5) 外国人技能実習生の受け入れ事業所の7割以上で、労働基準関係法令違反が起きています。労働安全衛生、賃金、労働時間に関する法令違反が多く、また違反率は、建設業をはじめ技能実習計画認定件数が多い5業種のいずれも高く、深刻な状況です。

(スライド6) こちらは、私たち連合東京が実際に救援、支援を行いました外国人技能実習生の労働問題の事例でございます。NHK や各種新聞などで報道もされています。ある中央省庁が発注いたしました、医療品製造の再々委託先のC社において、そこで働く外国人技能実習生 11 名の長時間労働、多額の残業代の未払いの問題が発生しました。問題は、実は3年ほどにわたり発生していたのですが、表には現れていませんでした。A社には、サプライチェーンにおける問題の相談解決のシステムがありませんでした。当事者の皆さんは相談

先が分からず、日本に在留する当事者と同じ国の出身者を支援する団体がございまして、さらに SNS を通じて救援依頼を行いました。その支援団体から私たち連合東京のほうに相談がありまして、当事者は、連合東京へ組合加入し、連合東京と支援団体が協力して当事者を支援しました。

C社と団体交渉を行っていましたが、C社が倒産をしてしまいました。労働基準監督署にて未払い金立替払制度を利用しまして、組合員の転籍支援を行っていきました。また、連合東京からも生活支援金をお渡しして、同時に、C社と普段、取引がありました会社から、善意で生活支援金の寄付などもありまして、また、クラウドファンディングで当面の生活費を確保するなどいたしました。

この過程で、外国人技能実習機構へ申告をし、発注者である中央省庁にも対応を求めてまいりましたが、当該問題の直接の解決には結び付きませんでした。公共調達の現場で、違法違反などの労働問題が発生しています。労働組合がない場合などは、労使間での解決は難しいです。外国人技能実習生に限りませんが、公共調達の現場で働く人が公的、あるいは第三者の相談窓口を知らずに、問題が潜在化し、解決できないほどに深刻化することも多いと考えられます。公共調達の現場で働く人の相談受付、苦情処理、改善、救済まで一貫した解決対応、そのシステムが必要ですし、その周知が必要です。

(スライド7) それでは、指針(案)に関する意見を申し上げます。8月18日時点と書いておりますけれども、本日、皆さまにお示しをされています指針(案)と内容は変わりません。若干の項番の入れ替えがあるように聞いておりますが、変わりませんので、このまま意見を続けます。先に、6番、担保方法に関しまして三つ、次に5番、持続可能性に関する基準に関しまして5つの意見を申し上げます。最後の4.6、賃金の基準に関する意見の後、その基準を実現する公契約条例の制定に関する提案を続けていきたいと思っております。

(スライド8) 6担保方法の通報受付対応、グリーンバンス・メカニズムです。これは本日の資料では項番(8)になっています。国連の『ビジネスと人権に関する指導原則』は救済措置へのアクセスの保障を求めています。東京都が、公共調達の発注者、さらには人権保護等の公共政策の推進者の責務として、サプライヤーおよびサプライチェーンをはじめとする関係者との共同、また信頼できる第三者、先ほどの事例にもありますように、第三者機関との連携により、調査指針の不遵守等、完全な不遵守ではない、その一步手前の情報も含めてなのですが、そういった通報を受け付けて、相談、苦情処理、改善、対象者の適切かつ実効的な救済まで一貫して対応するグリーンバンス・メカニズムの確立と周知、そして多言語対応や手続きの簡素化、あと、指針にはもう載っておりますけれども、通報者の保護などを行って、誰もが通報しやすい仕組みとする必要があります。

(スライド9) 担保方法に二つの事項を追加することを提案いたします。一つは、落札前措置です。落札前措置に、人権に関わる契約遵守事項違反事業者の入札参加資格停止、および解除の要件を設定すること。資格登録の際の人権尊重啓発を目的とした手続き、調達指針『持続可能性に関する基準』の、総合評価方式などの社会的評価加点への組み入れなどです。

もう一つは、東京都が受注者であるサプライヤーに対して、サプライヤーおよびサプライチェーンが公共調達を遵守するために必要なコスト、これを含む適正な金額によって発注をしていただきたいということです。適正取引が前提となりますが、全ての下請事業者が、適正な賃金、報酬の支払いや、労働安全衛生に必要な原資、コストを確保することが必須です。

(スライド 10) 続きまして、5番、持続可能性に関する基準に関してです。まず、4.7 長時間労働の禁止の、前半の義務的事項についてです。『労働時間等に関する規定の適用除外になっている労働者』という記載があります。この労働者について、建設・運輸労働者などを指しているのであれば、皆さんご存じのとおり、2024 年 4 月から時間外労働の上限規制が適用されますので、同年同月以降は当該記載を削除する必要があります。

(スライド 11) 続きまして、4.8 職場の安全・衛生の、前半の義務的事項です。1.1 法令遵守にも関連します。労働分野の法令遵守に関しましては、『法令等』の『等』に、法律、政令、省令、告示に加え、通達も含むことが重要であり、それらを明記することが必要です。例えば、労働災害防止のための対策を指導する指導通達は、労働者に対する安全配慮義務の解釈基準となります。通達に違反して災害が発生すれば、企業の損害賠償責任が生じることもあります。

(スライド 12) また、労働安全衛生法に基づく省令で、労働者以外の人に対する保護措置を義務付けるものもあります。『労働者等』の『等』に、労働者以外の人を含むこと、また、それらに対する義務についても記載する必要があります。

(スライド 13) 4.9 外国人・移住労働者の後半の推奨的事項についてです。4.1 国際労働基準の遵守・尊重、4.3 強制労働の禁止にも関連します。日本が批准いたします、ILO 第 181 号条約は、『民間職業仲介事業所は、労働者からいかなる手数料又は経費についてもその全部又は一部を直接又は間接に徴収してはならない』と規定しています。少なくとも都の調達指針においては、手数料を技能実習生に負担させないこと、すなわち、受け入れ企業、または管理団体による負担を義務的事項といたしまして、契約義務により、条約違反を回避する必要があります。

(スライド 14) 5.2 公正な取引慣行です。取引に関する関係法令は、独占禁止法や下請法の他に、建設業法、下請中小企業振興法、2024 年秋に施行予定のフリーランス新法などがあります。この『独占禁止法や下請法』という文言の後に、『等の取引に関する関係法令等』と記載して、それらの取引関連の法令等の遵守を義務付ける必要があります。

(スライド 15) 4.6 賃金です。この項の中で、義務的事項は前半記載の最低賃金の支払いのみです。しかし ILO が二つの宣言で示しているとおおり、ディーセント・ワークの実現には、後半の推奨的事項に記載の、労働の価値に合った公正な賃金、生活に必要なものを賄うことができる生活賃金、リビングウェイジが必要です。つまり、調達指針の 1 趣旨にあるディーセント・ワークは、現行の法令の遵守、最賃の遵守だけでは実現しません。生活賃金、リビングウェイジは労働者が健康で文化的な生活に最低限必要な衣食住、保健医療、教育、税、社会保障費などを賄うことができる賃金です。連合は 5 年ごとにリビングウェイジを試

算して、ウェブサイトで公表しています。その額は最低賃金を上回っています。また、適正価格の取引という観点から、公共調達に従事する一人親方等のフリーランスへの報酬も同様の水準が保たれるべきです。

従いまして、本項を『賃金・報酬』と訂正した上で、後半の推奨的事項を義務的事項として、『サプライヤー等は労働・業務の価値に見合った、生活に必要なものを賄うことができる水準の賃金・報酬の支払いに努める』という努力義務として、都と受注者で契約することが必要と考えます。

(スライド 16) 最後に関連しまして、公契約条例の制定に関しまして提案を申し上げます。なお、お時間も限られておりますので、ポイントのみの説明となりますが、この後の意見交換の中で、ご不明な点ございましたら、ぜひご質問いただきまして、可能な限り、お答えができればと存じます。私たち連合東京は、これは連合全体でもそうですけれども、本調達指針の策定に合わせ、指針の1趣旨および5持続可能な基準、4.6賃金が規定しておりますこのディーセント・ワークの実現に必要な労働業務の価値に見合った、生活に必要なものを賄うことができる水準の賃金・報酬の支払いを実現する方法として、東京都公契約条例の制定を提案いたします。東京都と受注者との公契約により、元受けの受注者、下請各層の末端まで、東京都の仕事をする人に対する適正な賃金・報酬の支払いを義務付け、ダンピング受注の防止、適正な発注額・取引額への改善、人材確保、地域経済の活性化とつなげていくことが必要です。

なおフランスでは130年以上前から、アメリカでも90年以上前から、ダンピング受注の防止、公共サービスの安全、品質の確保、経済活性化を目的に、国内全土で公共調達において公契約規整を実施しています。公契約規整とは、契約により適正な賃金報酬の支払いを義務付けることをいいます。これを受け、ILO第94号条約は、公の機関と事業者で結ぶ公契約の中に、法的に定められたものより有利な賃金・報酬を労働者に支払うという労働条項を入れること、としています。これに似たものとして、最低賃金を上回る生活賃金、先ほど申し上げました生活賃金の支払いを義務付けるリビングウェイズ条例も、アメリカ全土に広がっています。

(スライド 17) 日本国内の公契約条例は、公契約規整を行うタイプのものです。この公契約規整により、生活賃金、リビングウェイズも実現可能です。公契約条例には四つの類型があります。適正な賃金・報酬の支払いを義務付ける労働条項、これ賃金条項ともいいますが、これがあるのは三つのタイプです。一つは、それを契約により義務付ける公契約規整型のILO条約型。公権力により義務付ける、公権力規制型。義務付けは行わず、行政指導によりそれを求める行政指導型。そして、労働条項のない理念型に分類されます。本来、公契約条例は、ILO条約型を指します。ILO型が最も実効性が高く、法的な問題がなく、運用により、事務負担コストを低減できます。事業者の皆さんの事務負担を低減できます。東京都内の区市で最も多いのがILO条約型です。

(スライド 18) ILO条約型の仕組みです。これは民法の第三者のためにする契約の仕組み

でもあります。下の図のとおり、発注者の自治体と受注者の事業者が、受注者および受注関係者が連帯して、第三者に当たる労働者等に対して、労働報酬下限額以上の賃金・報酬を支払うという契約をする、ということを定める条例になります。受注者である元請け事業者は、直接の労働者等への労働報酬下限額以上を支払うとともに、受注関係者である各層の下請事業者さんが労働者等に支払った賃金・報酬が仮に労働報酬下限額を下回った場合、受注関係者と連帯して労働報酬下限額との差額を支払う、そういった仕組みになっています。この契約により、下請労働者等の労働債権の請求権が発生するわけです。ただし、こうした事態は、実際は、日本国内で過去に聞いたことがありません。

(スライド 19) 条例の施行規則に定めることとして、必要なことをここに記載しています。対象契約、工事、業務委託・指定管理です。そして一定の予定価格の範囲を定めます。適用労働者は雇用労働者だけではなく、一人親方等フリーランスも含まれます。労働報酬下限額の支払いの実効性を担保する。これは、国連の指導原則のデュー・ディリジェンス、グリーンバンス・メカニズムに当てはまるものです。記載のとおりであります。苦情処理から救済まで、一貫した対応を行います。

(スライド 20) そして大事なのは、審議会において適正な労働報酬下限額を設定するとともに、関係者が協力して、効果向上のために、常に運用や、あるいは入札制度等の改善提案などを行っていく、そして改善していくということです。連合東京から、都内自治体の全ての公契約条例審議会に委員が参画しています。国交省も賃金行き渡り策として、労務費を原資とする低価格競争を防止するための受注者による廉売行為の制限として、公契約に似た仕組みを提言しています。

(スライド 21) 条例の効果は既にさまざま出ておりますけれども、記載させていただきました、公契約に従事する労働者等の適正な条件の確保、これは手段でもありますけれども、ダンピング受注の防止、適切な発注額・取引額への改善、担い手確保、公共サービスの安全と質の確保、地域経済・社会の活性化。これは全ての条文の目的に記載されています。持続可能な公共調達・経済社会を実現するものと言えます。

(スライド 22～27) 公契約条例の効果につきましては、もう既に条例施行の自治体の例を、スライドの 22 から 27 まで掲載しました。後ほど、じっくりご覧をいただければと思いますけれども、ダンピング受注が防止され、落札率がおおむね 90 パーセント以上に向上して、発注額が改善します。さや抜きがなくなり、重層下請構造がなくなります。従いまして、取引額が改善されていきます。労働報酬下限額を下回る賃金・報酬で働いていた人は、その支払いにより、賃金・報酬が改善して、生活が安定しています。生活の安定とともに、賃金・報酬の引き上げにより、労働意欲が向上しています。そうしますと、自治体の工事業務の質が向上し、地域経済・社会が活性されていきます。労働者、従事者にとりまして、公契約条例の対象拡大の期待は、かなり高いものがあります。

(スライド 33) 最後です。本日時点で、全国の自治体で公契約条例は 80 あります。実効性のある、つまり労働条項がある条例は東京に集中しています。島しょ部を除く都内 53 区

市町村のうち、14区市に条例があり、労働条項があるものが13、ない理念型が一つだけです。今、実は現在、墨田区、台東区も条例制定に向けて条例案を検討しています。ILO型の検討です。今年度中に東京の53区市町村のうち、16区市、つまり30パーセントですね。そして、23区においては、13区、過半数で、条例制定の見通しです。東京都の社会的責任ある持続可能な公共調達を実現するためには、調達指針とともにILO型の公契約条例が必要です。

以上が、私たち連合東京からの意見、提案です。ありがとうございました。

【諸富座長】 ありがとうございました。では、プレゼンテーションを受けまして、意見交換をしたいと思います。委員の方は、どなたかからでも、会場にいらっしゃる方は挙手いただいて、オンラインご出席の委員の方は、手挙げ機能ですかね、意思表示をしていただければと思います。ではよろしくをお願いします。

では、私から。このILO型が一番やっぱりいいのでしょうか。他のタイプもお示しいたきました、スライド17ですけれども。なぜこれが良いかという点。

【上本氏】 ご質問ありがとうございます。4類型のうち、ILO型が実効性が高く、法的に問題がない、事務コストの低減もできる、その理由なのですけれども、まず法的な問題ということでは、公権力規制型、これは最賃との二重規制を行うとしているものでありまして、これは、行政訴訟を起こされると耐えられないという説が有力であります。実際、そのような訴訟が行われたわけではないのですが。そして、さまざまなコストの低減ということでは、行政指導型については、条文は全て、何々賃金の支払いに努めること、つまり、義務付けをしていないものですから、払っていただくため、実効性を担保するためには、行政の皆さんの指導、これが膨大になっていくということがあります。実際に、具体的な区の名前は言いませんが、行政指導型の所では、公契約担当係長を1名増やしたりとか、行っています。

ILO型については、契約自由の原則に基づきまして、しっかりコスト、労働報酬下限額を払いますと、合意、約束をしているわけですので、元請さんが。しかも、連帯責任もしっかり取っていきますということですので、グリーンバンス・メカニズムの実効性も含めて約束をされていますので、強制されているものではないということ、そういう意味では実効性も高まっていくという点があります。以上です。

【諸富座長】 追加で、だとすると、実際に約束した賃金額を下回っている場合は連帯で支払う責任が受注者のほうにかぶさってくるということになりますけれども、その下回ったということについて、行政はモニタリングする必要はないということですか。当事者の告発で、実際には約束された額、払われていないのだけれどもというので、問題が顕在化してくるのでしょうか。そこの辺りは。

【上本氏】 まず、行政の皆さんの確認作業ですね。受注をされた元請さん、下請さん、全てなのですけれども、からの報告書は定期的に上げてもらっているのです、それは審議会などで、あるいはその所管で確認はされています。ちなみに、平成時代に制定をされたもの、僕たち勝手に平成型って言っていますが、それは労務台帳型なんですね。Aさん、Bさん、

1人ずつの支払っている賃金額を記載してもらって、ですから下限額以上のものを払って
ます、というものをやる。これはかなり事業者さんにとっては、コスト増ということであり
ます。そして、その点検も大変ですね。こう言ってしまっただけは何なのですが、それが実態と
合っているかどうかというのは、あくまでも分からないわけですね。

令和になってから施行されています、例えば杉並とか江戸川とかいった所では、チェック
シート方式型。市長が告示した労働報酬下限額以上の支払いをしていますか。はい、いいえ
の、はい、に丸をするというものなのですね。これではあまりにも心もとないですね。従い
まして、グリーンバンス・メカニズムが必要で、労働者への周知義務、先ほど、条例に必ず盛
り込む内容として、④の実効性担保の中に、労働者がしっかり申し出ができるように周知を
するということがありますので、これで担保をしていくという形です（スライド19）。

実際に払われていないという申し出は、ほとんどないと申し上げましたが、あるにはあり
ます。やはり台帳がちょっとというものがあって。ただ、そうこうしているうちに申し出が
あったという。決定的になったものは申し出ですので、アメリカの公契約規整も、申し出が
あって、事後点検型でございます。

【諸富座長】 よく分かりました。ありがとうございます。では、他の委員の皆さま、いか
がでしょうか。

【富田委員】 ご説明ありがとうございます。指針に関するご提案に関しては、指針の内
容をより明確にするという観点で、非常に素晴らしいご提案をいただいたかなというふう
に印象を持ちました。

質問ですが、この公契約条例関係について教えていただきたいのですが。まず、この労働
報酬下限額というのは、どのように決めるのかということですね。どういう水準が妥当で
あるとか、生活賃金との関係とか、その辺がどういうふうに決まるのかなというのが、まず
知りたいところと。あと、これを施行すると、この重層下請構造が解消されるというお話が
あったかと思うのですが、これは、1次請けとか2次請けのところでの雇用が進むという意
味合いなのか。なぜこういうことが起こるのか。当然、さや抜きみたいな話なくなるとい
うのは分かるのですが、逆にそこで、今まで3次請けに雇われていた方が2次だったり、1
次請けで雇われるようになってきたりするのかとか、どういうふうな労働力の流れがあるのか
というところは知りたいところですね。

あと、もう一点が、事例に出てくるのは、工事みたいな、建設みたいなものだと思うので
すが。こういった概念というのは物品の購入とかにも当てはまるのかどうかというところ、
これはどういうふうな考え方で使われているのか、教えていただけますでしょうか。

【上本氏】 ご質問ありがとうございます。まず労働報酬下限額の設定の仕方なのですが。
実際に都内の13の労働条項のある条例の審議会に私たち入っておりますけれども、最も多
いのが、行政の高卒初任給を基本にしながら、同じ業種、職種で働くその地域の民間の相場、
とりわけハローワークの求職賃金というのが、一応、それが契約の金額ではないのですけれ
ども、恐らく最初に採用するときの最低賃金水準だろうということで、そういったものを参

考にしています。

先ほどの国内の公契約条例は、フランス、アメリカ型であったと。これ、もともとダンピング受注防止のために始まった仕組みですので、労働の価値に見合ったものかというところから始まった。つまり、労働の価値より低い賃金・報酬であれば、サービスが低下して、いろんな問題が、公共サービスに支障が出るということだったので、労働の価値に着目をしているのですね。では、リビングウェイジがどれだけ参考にされているかという点、残念ながら、まだ私の知る限りではありません。

例えば、杉並区の審議会では、私ども労働側委員のほうから、リビングウェイジについても提案はしています。ただ、なかなかそれがどれだけ反映されたかなという点、まだまだ道半ばかなと。そういう意味では、この労働の価値に見合い、かつ生活に必要なものが賄えるリビングウェイジ水準というものを東京都全体で実現することが、これから重要なのだろうと思います。

もう一つ、画面表示もさせていただいています、重層下請構造の解消において、それぞれ過去に取引をしていた、受注をしていた下請さんは、どう移行したのかという話なのですが、さや抜きをしている業者がいなくなったと。それまで、例えば4次、5次などで仕事をしていた業者さんが2次、3次に上がっていったということですね。この図のとおり、ほぼ2次、そして、若干3次になっても公共工事はできているわけですね。同時に、地元の事業者が増えたそうです。ですので、外部からのさや抜き事業者がいなくなったのではないかなというふうに考えます。

あと最後に、物品についても同様な考え方が当てはまるかということなのですが。ちょっとここは、私、事例を知らないものですから、実際に物品を対象にしている公契約条例はございません。工事、業務委託、指定管理までです。代わります。

【斉藤氏】 先ほど上本が言ったように、物品の購入のところは、多分、適用されていないのではと思います。物品の調達のところは公契約の理念を入れないと、何社も再委託、再委託で、外国人技能実習生などが最低賃金以下の労働で長時間働かされているという事例が出てきていると考えます。これは、1社たまたまということではなくて、多分、日本中で起きていることなので、物品調達の中でも、やっぱり公契約条例とリビングウェイジの考え方を、調達側も、そして働く側も入れていくことで、皆さんのディーセント・ワークというところにたどり着くのではないかなと思っています。私たちはやっぱり、物品調達でも、この考えを適用していきたいと思っています。

【富田委員】 今、物品のことに関してなのですが。多分、工事みたいなものだと、例えば東京都だと、東京都に現場があるので、そこに労働者の方がいらっしゃるということだと思うのですが、物品の場合というのは必ずしもそこで作っているわけではない。例えば、サプライチェーンをたどっていくと海外に行ったりするケースみたいなのも出てくるので、なかなか現実的にはコントロール難しいのかなという気もするのですが。海外の事例とかでも、そういうところに適用されているような例というのは何かあったりするものなので

しょうか。

【斉藤氏】 海外で適用というよりは、海外は、もうグローバル調達のとときに、人権ですか、デュー・ディリジェンスの考え方がグローバル企業の中では当たり前ようになってきているので。本来、そういうところが直接、調達しているものであれば、人権に関わるようなことはないのだと思うのですけれども。結局、中小企業になってきて、グローバル企業の調達みたいな考え方がまだ浸透していないところでは、安かろう悪かろうみたいな感じで調達していくと、どうしても人権という概念がなくなってしまうと 생각합니다。人権の概念なきものは公共の調達では行いませんよというようなところを、広く知っていただくということと、そういう姿勢を国や東京都が示していただくことで、人権に対する考え方が都民に広がっていくのかなと思います。

【諸富座長】 よろしいですか。

【富田委員】 はい。

【諸富座長】 ありがとうございます。では、他の皆さま、いかがでしょうか。

【山田委員】 山田と申します。よろしく申し上げます。非常に興味深い公契約条例について、勉強不足で知らなかったのですが、こういう方法もあるのだなと感心して聞いておりました。基本的には契約を結ばせるところにポイントがあるのであれば、条例の形にする必要はどうしてもあるのですか。それがまず質問です。そして今、東京都が作ろうとしているこの指針を、今提案されている公契約条例というものと組み合わせていくとしたら、どのような構図になるのかを教えてくださいたいです。

それから、グリーンバンス・メカニズムという点においては、労働者の人が、自分たちが賃金を払われていませんということを、直接、発注者に言うことができるということがポイントになってくるという理解でよろしいのでしょうか。そして、最終的には、発注者に話がいって、これは契約違反ということで受注者のほうに契約ではちゃんと賃金を払うと規定されているということで、払いなさいという話になる。そういう仕組みという理解でよろしいでしょうか。いわゆる救済へのアクセスがどれだけ担保できているかという、やはり契約という形式をとっているというところに肝があるという理解でよろしいのか、お願いします。

【上本氏】 ありがとうございます。まず1点目の条例にする必要性なのですが。まず、実は港区においては、公契約条例と同じ仕組みを要綱で行っています。ただ、そこには条例の審議会がないので、つまり、PDCA でこの公契約要綱の課題などを解決する仕組みがありません。行政内部で行っているのですけれども、果たしてそこで設定されている下限額が、本当に関係者、私たちも含めてステークホルダーの意見を反映されたものか、仕組みがまずない。あとこれは当然ですが、法的安定性がない。条例は、その地域で設定したルールですので、要綱は行政行為じゃないですか。全く質的に違う。一見、要綱でもできるように見えますが、安定性もない、みんなで決めたルールでもない。そして、みんなの意見が反映されない。ですので、条例化する必要があると思います。

2点目です。指針との連動なのですが、公契約条例は今のところ、適正な賃金・報酬を支払う、これだけなのです。ですので、実は私たちは、総合評価方式、政策目的入札の仕組みと組み合わせてやってほしいというふうに申し上げていまして。指針は、その政策入札の要件にしていくことで。ただ、賃金・報酬については、少なくとも公契約条例で、しっかり契約履行されるように別立てで、プラスアルファでというのでしょうかね、そういう担保する仕組みを設ける必要があると考えます。逆にいえば、政策目的で、これが進んでいますね、進んでいませんね。進んでないから、これが問題か。人権問題ってところまで、深刻なところにならない限りは、そこを測る数的な尺度というものが一切ないですよ。賃金ははっきりすることができますので、生活賃金を含めた形での収入、所得を得られるような仕組みは、やっぱり別途、条例で行う。整理すると、この調達指針については政策目的入札の仕組みとしてやっていただき、公契約条例については、賃金・報酬を担保する方法として組み合わせていくということが必要だと思います。

3点目です。労働報酬下限額以上の賃金報酬が払われなかった場合の申し入れ、苦情処理システム、グリーバンス・メカニズム、公契約条例においては発注者に行います。あくまでも契約というのは、発注者と受注者の二者間で行っているわけですね。元請さんが、もしそういうことがあったら連帯責任も含めてやりますよという約束をしているわけですから、契約の不履行状態に対して履行してくださいと言うのは発注者側しかありませんので、申し入れは発注者に行う。公権力的に、罰則を背景にするなどして、条例違反だ、ということではなくて、契約しましたよね、ということで契約履行を求めて、それが進まない場合は契約解除というのもあるのですけれども、違約金、損害賠償など、先ほど、ここに実効性担保の要件を書かせていただきましたが、そうした形で契約履行を求めて、実効性を確保していくということでした（スライド19）。おっしゃっていただいたとおりの認識のとおりでございます。

【山田委員】 ではそこで、契約不履行で違約金だといったときに、受注者のほうが違約金を払う資力があるとして、それが発注者に払われて、その後、発注者から本来払うべき労働者に賃金が行くというような仕組みになっているのですか。といいますか、そういうふうにするのですかね。

【上本氏】 契約不履行の場合、このような違反規定はありますけれども、あくまでも払ってもらえるのは、つまり労働債務があるのは受注者です。発注者が払うということはありませんので裁判になります。それで、未払いありますね、払ってくださいという形になります。

【山田委員】 私もビジネスと人権を研究している身で、まさにそこが問題です。直接の自分たちの雇用契約の相手ではない、つまり契約関係にない人の労働債権をどうやって確保するかという話です。例えば、少し話がずれてしまいますけど、外国人労働者のリクルートフィーは、本来だったらゼロでいかななくてはいけないのに現実には払わされていることがあります。それを労働者を受け入れた企業、それは海外でもいいですし日本の企業でもいいですけれども、つまり労働者が働いている所が、自分たちが別にさやを抜いたりしたわけで

もないのにリクルートフィーを補填するという、社会的責任のような、そういうような仕組みになっているというか、期待がありますけれども、この仕組みには、限界があるということですね。つまり、直接の労働者に雇用関係にない限りは、いわゆる、発注者が直接、受注先の労働者に対して何か責任を負うというような仕組みにはならないということですかね。

【上本氏】 そうですね。公契約条例については、あくまでも適正な賃金・報酬の支払いを義務付ける、契約によって義務付けるものなので。

【山田委員】 分かりました。ありがとうございます。

【諸富座長】 他にはいかがでしょうか。

【権丈委員】 ありがとうございます。大変勉強になりました。公契約条例に関してなのですが、現在、東京都でも市区で結構、導入され始めているということなのですが、導入されている労働報酬の下限額には、かなりばらつきがあるものなのかどうか教えてください。そして、もし東京都で導入する場合には、全体をカバーするような下限額を決める必要があるということでしょうか。そういった条例がない所、決めていない所には、東京都の金額を適用するというような形になるのかどうかというところが、まず一つです。

それから、もう一つは、政策目的実現等に寄与する調達についてです。企業の社会性に配慮した実績を評価するような、望ましい政策を行っている企業を優遇するような措置を入れていくことができるかと思うのですが、例えば、女性活躍推進であるとか、働き方を改善している企業へのインセンティブ付与などになりますが、どうお考えですか。そういった、賃金以外の部分について、労働者の立場として、どういう提案を入れていくのが望ましいとお考えでしょうか。以上、2点をお願いいたします。

【上本氏】 ありがとうございます。労働報酬下限額につきまして、都内施行されています公契約条例においては、確かにばらつきはあります。多いのは行政職の高卒初任給、行政職1とか2でも多少違いますし、これ、私たちが今問題視しているのですが、会計年度任用職員給与を主な勘案基準とする場合、会計年度任用職員給与、皆さんご存じのとおり、自治体ごとに条例でその金額ですとか決められるのですけれど、おおむね共通して最低賃金プラスアルファという考え方なのですが、昨今の最賃の大きな引き上げによって、その差がほとんどなくなってしまっているような状況なのですね。ですので、これを勘案基準にすると、本当に最賃に近い状況になってしまっているということで、最賃近傍、若干上の、これは業務委託の場合ですね、最賃近傍の額もあれば、一番高いのは世田谷区ですかね、その次は渋谷区。時給1200円台とか、そういったばらつきがあります。

公共工事については、公共工事設計労務単価という51職種の、あるべき単価が国交省から、毎年2月に改定されていますけど、示されておりますので、その90パーセント、あるいは85パーセントとしている自治体も若干ありますけれども、ほぼ横並びです。

その上でなのですが、東京都で公契約条例を制定したとすれば、その対象となる契約は、あくまでも東京都が発注した契約事業なので、その水準が、区市町村が発注するものには当てはまりませんが、影響はあると思います。なぜなら、同じ東京都で仕事をする事業者、労

働者みんなそうなのですけど、都民ですよ。他の地方から働きに来る人もいるかもしれませんが、地域の皆さんでそこに住みながら、そこで事業所も置きながらやりますよというのが公契約条例なので、影響は相互にあると思いますので、ある意味、けん引役になっていくことを期待したいなど。つまり、対象契約ということでは、他の区市町村は対象外ですので、直接は影響しません。

最後ですね。おっしゃっていただいたとおり、賃金・報酬だけでは人権、労働というのは守られないわけで、望ましい、社会的評価加点を設けた総合評価ですとか、そうしたものの、今回の調達指針(案)を契機に、この調達指針(案)、賃金・報酬以外の項目については、既存の何に入れていこうかと、そういったご検討をいただきたいと思います。先ほど来申し上げましたけれども、連合は公契約条例プラス総合評価制度、これでしっかり政策目的でディーセント・ワークを実現しましょうということで考えております。以上です。

【斉藤氏】 政策目的実現のための調達の関係でいきますと、事例で、私、電機産業の出身なのですが、国の IT 関係の入札で男性の育児休職というのをプラス加点にします、となったときに、IT 企業の中で、とにかく男性の育休を取れというような職場の雰囲気が変わるわけですね、それは公共入札の中で、それが加点されるとなると、企業として、やはり少しでも価格ではないところで闘えるポイントがあるのであれば、そちらでも優位に進めたいと、入札を進めたいというふうになると、国の進めたい男性の育休、東京都も育休を推進していますけれども、そういうものが進むということもあります。

もちろん賃金・報酬というところは、働くところのベースなのですけども、働き方、休み方、どう変えていくかみたいなものを、国や東京都の調達のポイントで、マイナスにはしないのだけれども、加点にしますよというような形でやっていただけると、都内の企業ですとか、東京都の入札を考えている企業の働き方が変わってくるのではないかと考えます。男性の育休ですとか労働時間とか、そういう政策を入札のポイントにさせていただくと、働き方が変わると思っています。

【権丈委員】 ありがとうございます。最初の点については、確かに市区町村の話とはまた別だということで、そのとおりだと思います。それで、もし東京都が下限額を設定する場合の水準としては、都の平均なのか、それともやはり低い所に合わせるものなのか。その辺りはいかがでしょうか。

【上本氏】 先ほどのプレゼンの公契約条例提案の前半でも申し上げました、IL094 号条約、この考え方を踏襲した仕組みでございまして。その重要な要件として、その地域で、法律などで定められたものより有利な賃金報酬を払うということとございまして。最賃だけではなくて、例えば実際に、事実上、行政職の皆さん、あるいは東京都の職員の皆さんの給与というのは行政の中で決められている一つの指標で。実際に、今、区市町村の公契約条例の労働報酬下限額勘案基準にもなっているわけですので、それを下回るようなことは、やはり基本的な考え方から外れますので、有利なもの、つまり、平均を最低基準にしていくという考え方が望ましい。

ただ、実際、先ほど申し上げましたとおり、審議会での議論の中で、結果的に会計年度任用職員給与を勘案基準とすることにより、地域の経済を押し下げてしまう。民間ではとても人が雇えないような低い水準になってしまっている例も実はありますので、ここは運用が大事でございまして。条例目的に立ち返るべきですね。条例目的には、経済の活性化、人材の確保などありますので、くどいようですけれども、民間の賃金相場、そして一定の確立されている基準よりも有利な額にするということが重要になってきます。

【権丈委員】 ありがとうございます。

【諸富座長】 大下委員、よろしくお願ひします。

【大下委員】 東京商工会議所、大下でございます。ご説明ありがとうございます。使用者側の立場から、ご主張について十分理解できているかという点もありますけれども、何点か、お話を伺っていて思ったところを述べさせていただきたいと思ひます。

公契約に関わる事業所で働いておられる労働者、あるいは技能実習生の方々等の処遇をしっかりと引き上げていく。そのことの重要性、またそれを、こうした指針、さらには条例等で定めていくことによって働きかけていく、その意義、効果については、ご主張に賛同する部分、多分にあるところであります。ただ、例えば、労働関連法制等で定められている以上の条件をそこに盛り込んでいく場合には、やはり基本的には議論の末だと思ひますけれども、推奨加点項目としていくべきであって、義務、あるいは努力義務にする場合は、慎重に検討する必要があるかなと思ひております。

地域経済の発展という趣旨の場合には、あまりにハードルを上げてしまうことによって、多くの事業者が公共事業に関われなくなってしまうというマイナス面もあるのではないかという点も、併せて考える必要があるのではないかということでもあります。例えば、労働報酬下限額という考え方も一つだと思ひますけれども、これを連合さんが常に主張されていらっしゃるリビングウェイズまで見るということを、これを義務、あるいは努力義務というふうにするに関しては、やはり慎重に検討する必要があるかなというふうに思ひております。

他方で、ここをできればもう少し、仕組みというか、なぜそうなるのかというところを、もう少しだけご説明いただけるとありがたいなと思ひたのですけれども。こうした公共調達に関わる指針や仕組みによって、多重下請構造の解消につながるというお話がありました。これが、もしそういうことなのであれば、事業者の立場からしても、個々の事業者に適切な賃金確保できることにつながりますので、これは非常に意義のあることなのかなと思ひています。もし可能であればこの辺り、なぜそういう効果が生まれるのかというところをご説明いただけるとありがたいかなと思ひております。

先ほど、少しお話ありました、特に中小企業等において、まだまだ人権に対する意識等が十分でないというのはおっしゃるとおりだなと思ひておりますし、さらには、今、お話、議論がありました、女性や、あるいは高齢者、障害者などの、多様な人材の活躍推進という点では、中小企業、まだまだ課題が多いかなと思ひております。こういった点はぜひ指針等で

も加点の項目にしっかり入れていただいて、なおかつ併せて、東京都として、企業に対してそうしたことに取り組むことの重要性、あるいはどうやって取り組んでいくのかということの、啓発や取組の支援というのも併せて進めていただくことが重要なと思っています。私からは以上です。

【上本氏】 ありがとうございます。大変貴重なご意見ですし、おっしゃること、本当によく分かります。労働報酬下限額を上げ過ぎて、そしてそれが義務となると、それを受注できない事業者が出るのではないかというご懸念、本当によく分かります。だからこそ、最初に指針のところでも申し上げましたが、実はこれ、公契約条例で実際そういう効果があるのですが、適正な発注額になります。発注額が上がりますので、原資が、そこでスタートします。そしてそれが、単なるさや抜き事業者に持っていかれてしまわないように、まともに仕事する、地元で仕事をする中小企業の皆さん、公共調達においては5割以上、いらっしゃるといふことなのですけれども、そういった皆さんにこそ、労務費を含みます取引金額がしっかり支払われるようにするというのが、これはもともと、それがフランスで始まったというものでありまして。ハードルだけ上げるものではありませんので、そのハードルを越えるためのジャンプ力となる、それを担保する発注額、取引額になっていくと。

ですので、二つの質問の一つで答えてしまいましたが、実際に労務費を含む金額を払わなければいけない状況、状態になっていきますので、結果として、労働報酬下限額が支払われるのですけれども、そのための原資を含む取引額が支払われていくと。お金の流れの下の方から改善をされていくというイメージでございます。それが実態でございます。

【大下委員】 ご説明ありがとうございます。大変よく理解できました。最後おっしゃっていただいたような、労務費も含めて適切な価格が支払われていくということは非常に重要なことというふうに思っております。ありがとうございます。

【斉藤氏】 先ほどもご質問があつて、途中で中抜きが抜けていく理由は何だろうねというところなのですが、最初にも言った、労務台帳を提出するとなってくると、入札の段階で、このものは3下請までやりますよといったところの企業、要は、雇用実態がないところが入札できなくなってくるわけです。いわゆる中抜き企業で、あつせんしていたりするところ、1人、2人しか働いていないという実態となってくると、ここはなしにしていこうみたいな。そうすると、入札金額が、この金額の中で、一番下請けのものを納めるところというか、ちゃんともものをつくる場所までの働く人たちの労務費を管理しようと思うと、中抜きのところを入れてはいけなくなってくるという実態があるので、台帳を全部出させるというのは、本当は一番理想で。それでちゃんと払われているかチェックするというのは大変重要なのですが、それは入札する側、公務員の皆さんの負担にもなっていて。実は、私たち、公務員の方たちも仲間だったり、働いている仲間だったりするので。そこをお互いに、いい形の入札、正しいディーセント・ワークが担保されるような入札というのを、どう作っていくかということも、自治体の皆さんと色々な公契約条例を作った後も審議会の中でいろいろお話しさせていただきながら、一番いい形で、入札する側も受注する側もいい形

になるようなものを今つくり上げているという途中でもあります。

【大下委員】 よく理解できました。ありがとうございます。

【諸富座長】 ありがとうございます。堀田委員、どうぞ。

【堀田委員】 堀田でございます。私、建設分野でこの問題に取り組んでおりまして、先ほど国交省の検討会議の内容もご紹介いただきまして、ありがとうございます。それで、労務費の下支えの仕組み、これは国際的に見ると、いろんなやり方があるということで、ご説明のとおりだと思うのですけれども。アメリカのようなデイビス・ベーコン法に見られるような形で、公契約の形式で行う、そういう国もあります。御団体で、そちらを推奨されているということも承知しています。

もう一つのやり方として、経験的にはスイスですとかドイツに見られるように、労使で労働協約を締結して、その労働協約に対して、法によって、一般的な拘束力宣言をもって拘束力を持たせる、そういうやり方を用いている国もあるかと思えます。それぞれの仕組み、一長一短だと思いますけれども、一つのメリットは、例えば労働報酬下限額を決める際にアメリカですとか日本の公契約の場合は、どうしても労務費調査をベースにして先ほど来お話が出ているように分布の中で平均を取ってそこに定める、そういうやり方になっていると。そうすると何ができないかという、スキル別に下限を設定するのが非常に難しい。今、まさに、中建審で我々議論していて、直面している課題なわけなのですけれども。

スイス、ドイツ型の労働協約に一般的拘束力を持たせるやり方ですと、これが可能になって、実際にスイスでは、各職種および各スキル別に下限額が厳しく設定されています。実際に運用されていて、先ほど、モニタリングのお話も出ましたけれども、ちなみにスイスでは第三者機関が認定をしていますので、各企業が基準額をきちんと支払っているかどうか。このサーティフィケートがないと、そもそも入札に参加することができません。そういう仕組みも可能になっているということなので。

日本においてどういう仕組みがいいかということをお我々も議論してきたのですが、ぜひこういう機会ですので、連合さんで、そちらの仕組みについて、どういうご意見かというのを教えていただければと思います。

【上本氏】 大変鋭い質問をいただきまして、ありがとうございます。正直、しっかりとお答えできないかもしれないのですけれども、労働協約を法律にしてやっていくということについては、公共調達に限らない、いろんな課題がもともと日本にはあると考えておりまして。そこまでの労働協約をまず結べるかという課題がまずありますので。おっしゃることにつきましては認識をしております。スイスのように第三者機関がしっかり標準労務費みたいなものを決めてやっていくということの、その仕組みにたどり着く、まだ手前の手前あたりに日本はいるのだろうと思いますので、いずれはそのようなやり方ができればいいのかなということは考えますし。

恐らく、建設でいえば、51職種の設計労務単価掛けるCCUSといったキャリアアップシステムを、今導入して、普及していこうという最中だと思うのですが、そういったもののマト

リックスになってくるのだと思うのですね。そういったものについても、おっしゃるとおりで、そこまでできたらいいなというのは、私たち連携している全建総連の皆さんとも共有しています。

ただ、まず足元の、そして最大の自治体、やっぱり東京の経済をけん引する、この東京においてまずは公契約条例という仕組みそのものが、基本的な仕組みを導入していただいて、指針と連動させていただくということがまず第一歩かなと考えております。

【斉藤氏】 どうしても労使関係が日本は企業型で、ヨーロッパのように産業別になっていないので。今、産業別の労働組合もあるのですけれども、対峙する、対峙という言い方、ちょっと良くないのですけど、経営者団体が、きちんとお互いがそういうものの責任を、例えば産業別の最低賃金を設定できるものを、それぞれの企業から委譲された団体になれば、その産業の働く人たちの最低賃金を定めることができるというふうに思うのですけれども。

今の特定最低賃金の仕組みというものは、どうしてもそれぞれの地域ごとでまず決めていくし、それを設定しますという申し出方式にもなっているので、特定最低賃金の定め方が、いろんな課題がある。その業種、業態で最低賃金を定めるというのが、今、なかなか日本では行き詰まっているところでもあるので。その辺りが変わってくることで、要は、セーフティーネットのつくり方は変わるかなと思います。

公共調達の部分で、最低賃金でやってくださいということではなくて、やはりそれよりも、1円でも2円でも高いところに設定して、公共調達の部分は、ぜひ加点方式でも何でもいいのですけれども、やっていただくということで進めていきたいというふうに思っています。ヨーロッパと日本の仕組みが違っているというところの難しさを感じております。

【諸富座長】 そのスキルベースで最低賃金を設定、下限を設定していくというときに、日本の場合、なかなかスキルとは何かとか、そもそもジョブ型になっていないとか、会社の中でもスキルを醸成されず、ぐるぐる回ったりというような雇用形態の中で、なかなかスイス型は難しいように思いますので、そういった理由があります。

【堀田委員】 実は、下限額の設定というところではなくて、先ほどご紹介があった、建設キャリアアップシステムという仕組みがありまして。これは、それぞれの技能労働者の方が就業履歴を蓄積することによって、例えば何年、職場で経験を蓄積したとか、そのレベルを認定して、レベルごとに基準となるような、標準的な年収を提示するとか、そういうことをしています。その水準をどうやって決めるかというのが、今、大きな問題で。もう一つは、それをどうやって担保していくかということが大きな問題になっているのですけれども、いろんな取組は進んでいるかと思えます。

【諸富座長】 どうぞ。

【富田委員】 細かい話なのですが、既にこの東京の中でも、多くの区、市に導入されているという話だったのですが、これ、実際先ほどお話があったように、苦情の受付の状況というか、実際、そういう苦情が上がってきているのかとか、上がってきたときに、ちゃんとお

金が補填をされているのかとか、その辺の状況というのは、どうなのかというのは、ちょっと気になったのですが。これは多分、いい話のように聞こえたのですが、労働者の立場からしたときに、本当に脆弱な、一労働者の人が裁判を起こすってあり得ないのではないかなと思いますので、それが本当に守られるような形で、今、実際動いているのかどうかというところは教えていただけますでしょうか。

【上本氏】 ありがとうございます。自治体名は申し上げませんが、実際にはありました、23 区内なのですけれども。ただ、その中身は、東京都最低賃金さえも下回っていたということなので、契約の履行は求めつつ、これは公権力、最賃法に基づいて支払ってくださいということで支払われたという経過がありました。つまりそれは何を示すかといいますと、苦情処理、申し入れ権が確保されているということになると思います。あとは先ほど少し申し上げましたが、他県での ILO 型条約の中で複数の申し出がされています。

【諸富座長】 他にはいかがでしょうか。委員からのご意見は大体、出たような感じですかね。もし事務局から、何かこれまでの議論の中で、事務局からご意見、あるいはご質問等ございましたら。

【臼田契約調整担当課長】 臼田でございます。どうもありがとうございます。特に公契約条例に議論が集中したところでもありますけれども。このたび、基準に関するご意見の部分、本当に専門的な見地から、こういったご提案をいただきまして、誠にありがとうございます。公契約条例に関して、東京都のこれまでのスタンスについては、恐らく、ご承知のところかと思うのですが、やはりいろいろ課題もあるというふうに、我々としては認識をしております。一律に報酬の下限額というものを定めるということに関しての、先ほども議論がありましたけれども、賃金というのは、やはり単純に生活に必要な水準というだけではなくて、当然、その人のスキル、経験といったものに依じて、適切に労使間の協議に応じて定められるべきものだというところがあるかと思っておりますので、そういった中で一律に下限額を定めるということ自体が、メリットもある一方で、恐らくデメリットもあるのだろうと考えています。

また、あくまでも対象が、公契約に限られてしまうというのがありまして。それが、どれほどの実効性なのかとか、いろいろ実際に運用に当たっての課題もあるのではないかとこのように考えておまして。この間、我々としては、公契約条例という手法に対しては、なかなか課題が多いのではないかとこのことで、お答えをしてくれているところでございます。

今回は、この持続可能性に関する基準の中においては、こういった推奨と義務という形で賃金に関しても記載はさせていただいておりますけれども、この後、議論させていただきます担保方法を適切に運営していく中で、うまく回せていけないかと現状、検討をしているところでございます。私からは以上になります。

【諸富座長】 最後に何かこれは言っておきたいという点はないですか。

【上本氏】 課長からもお話しいただきました、東京都の皆さまのこれまでのご見解とか、現在のご見解、承知しております。その上で、23 区でも過半数となりますけれども、

いよいよ持続可能な公共調達ということでは一定の仕組みが必要なのかなということで、何度も恐縮なのですが、ぜひその仕組みを構築していきたいと思ひますし、労使間での賃金決定の原則や仕組みに反するものではないからこそ、実際に条例は存在するわけですので、そういった観点よりも、どう東京の経済、持続可能性、そして労働者の人権、労働を守っていくかという観点で、ぜひご検討いただきたいということを最後に申し上げます。本日はありがとうございます。

【諸富座長】 ありがとうございます。以上で意見交換については終わらせていただきたいと思ひます。今回は連合東京様のほうから、公契約条例ですね、という考え方について、特に私のほうは労働問題、素人なので、初めて実は知りまして、非常に感心しながら、こういういろんなメリットのある仕組みがあるのだと、正直、かなり感心しながらお伺いしたところです。東京都の、これは考え方の一つというのは、私も分かっているのですが、さまざま、こういった公契約条例が、もし実行されたらこういういいことがあるって言うていただいたさまざまな点は、非常に面白いなと思ひますし、中小企業でも、大下委員とのやりとりにもございましたように、公共事業からの排除かなと思われるけれども、実際にはというお話がございましたよね。賃金が多く行き渡るのだとか、原資がそもそも増えているとかですね。それで実は、地域経済が活性化する効果、絶対出てくる。

こういうことに関する議論も、やっていかないといけないのではないかなという問題提起をしていただいたのかな。プレゼンいただいたことのメリットは非常に多いと思ひましたし、デメリットも勘案しながら議論はしていく必要があるかなと思ひます。大変、今日は勉強になりました。ありがとうございます。

【斉藤氏】 ありがとうございます。

【諸富座長】 ここで斉藤様、上本様は退出をされます。本日は、本当にありがとうございました。

【斉藤氏】 ありがとうございます。

【上本氏】 ありがとうございます。

【諸富座長】 ここで10分の休憩を取ります。

(休憩)

【諸富座長】 議事を再開したいと思います。本日の議題、調達指針(案)についてということで、事務局が資料を用意していますので、お願いいたします。

【臼田契約調整担当課長】 それでは、改めまして、事務局からご説明を差し上げたいと思ひます。資料34ページをご覧ください。まず、前回の会議におきまして、調達指針の名称に関して、委員の皆さまから複数のご意見をいただいたところでございます。いただいたご意見を踏まえまして、事務局のほうで再検討いたしまして、東京都社会的責任調達指針という名称を、あらためてご提案させていただいております。後ほど、ご意見を賜ればと思ひ

ます。

続きまして、1枚おめくりいただきまして、35ページをご覧ください。前回の会議では、そもそも本調達指針における社会的責任の定義は何かといった点や、発注者としての都の責務といった点につきまして、ご質問、ご意見をいただいたところがございます。こちらでご説明をするのが、そもそも本調達指針の策定に当たっての、都としての考え方でございます。

1枚おめくりいただいて36ページです。こちらは第1回の会議においてお示しをした、本調達指針策定のコンセプトをまとめたものでございます。この内容を基本としつつ、あらためて考え方を整理してまいりました。

37ページをご覧ください。こちらは調達指針の策定趣旨でございます。我々が、本会議におきまして社会的責任と申し上げておりますのは、ISO26000に定める定義に基づくものでございます。ISO26000では、社会的責任を『組織活動が社会及び環境に及ぼす影響に対して組織が担う責任』と定義してございまして。その対象は民間企業だけではなく、社会を構成するあらゆる組織となっております。我々東京都は、社会、公共のために働く組織ではありますが、東京都におきましても、その活動の中において社会的責任はあると言えると考えております。

では、今回のテーマである調達という点における社会的責任をどう考えていくのかという点でございますが。都におきましては、総合的な行政計画である「未来の東京」戦略におきまして、SDGsの目線からの取組を都庁から世界に広げ、持続可能な社会に貢献するという目標を掲げております。公共調達では、これまでは経済合理性が強く意識されてきたところでございます。公金を扱う調達において経済合理性は引き続き重要ではありますが、「未来の東京」戦略を踏まえ、今後は経済合理性のみならず持続可能性にも配慮した調達、これを行うことを通じまして、都の調達にとどまらず、企業が行う調達におきましても、環境、人権、労働の各分野での望ましい慣行を敷衍させ、持続可能な社会に貢献するという都の社会的責任と捉えて、これを果たすための指針として本調達指針を策定したいというふうに考えております。

本調達指針は、都が持続可能な調達を実現するために必要な基準や運用方法を定めるものでございますが、調達は相手方のあるものでございますので、本調達指針の遵守を、都の調達に参加するサプライヤー等と共同の取組と位置付けて進めてまいります。併せまして、持続可能な社会の実現に向けまして、本調達指針に定める取組が社会に広がり、社会を構成する多様な組織において持続可能性を重視する姿勢が定着するよう、働きかけを行っていきたいというふうに考えております。これを本調達指針の策定趣旨としております。

続きまして、1枚おめくりいただいて38ページです。前回の会議では、本調達指針の基準につきまして、求めるレベルをどこに置くのか、国際基準の高いものを設定し、その上で中小企業に配慮した基準を設定すべきではないのか、といったご意見もいただいたところがございます。こちらについて、調達指針で定める水準の考え方を、このページにて整理を

させていただきます。

第1回の会議でもご説明しましたとおり、都の調達というのは地方自治法の定めの下で、公正性、透明性、経済性が求められております。加えまして、官公需法や中小企業基本法に基づきまして、調達に当たっては中小企業の受注機会の増大を図ることが求められており、実際に都の調達の8割以上は中小企業を相手方とするものとなっております。このため、本調達指針に定める基準等につきましては、持続可能性の確保に十分留意する必要がある一方で、ただ今申し上げました公共調達としての特徴を踏まえて、社会動向に応じた適切な水準を設定していく必要があると考えております。

その具体的なところでございますが、法令の遵守を基本といたしまして、持続可能性に関する環境や人権、労働といった各分野の国際的な合意や行動規範、こちらを尊重いたしまして、あるべき方向性を示しながら、サプライヤーの大宗を占める中小企業のポテンシャルを見据えて義務的事項を設定するとともに、目指すべき水準としての推奨的事項を設定していきたいというふうに考えております。ただし調達指針の基準等につきましては一度定めたら終了というものではなくて、義務的事項の範囲等につきましては、社会動向に合わせた見直しを適宜行いまして、取組の強化を図っていきたいと考えております。こちらの資料の説明は以上でございます。

1枚おめくりいただいて39ページです。こちらからは前回まで、お示しできていなかった、調達指針に定める基準についての実効性を担保する、その担保方法についての、たたき台をお示しております。

40ページをお開きください。担保方法の構成を示しております。オリパラの調達コード、万博の調達コードといった先行事例を参考としながら、その担保方法が実施されるフェーズや、都の契約実務に落とし込んだ場合の運用のフロー、こういった構成を検討いたしました。またサプライヤーが取り組むべき事項と、都が取り組むべき事項というものを整理いたしまして、理解しやすい順番に整理をしております。

1枚おめくりいただいて、41ページでございます。各項目の概要をお示ししております。まず(1)から(7)、このページにお示しているのは、主にサプライヤーに求める事項でございます。順にご説明しますと、まず調達指針の理解、(1)理解では、調達指針の策定後に都が策定する予定の調達指針の解説等を参照いたしまして、調達指針の内容を確認していただくことを求めています。これは都の調達への参加を希望する方にとっての、最初のステップとなるものでございます。次の(2)遵守体制整備では経営トップのコミットメントや組織体制整備、研修教育の実施など、調達指針を遵守するための社内体制の整備を求めています。

(3)伝達は、サプライチェーン等に対して、調達指針の内容の伝達を求めるものでございます。(4)サプライチェーンに対する調査・働きかけでは、できる限りにおいてサプライチェーンに対し、調達指針の遵守に向けた調整や働きかけの実施を求めています、それらが実施可能となるように、仕様書等に必要な記載をすべきものとしております。(5)取組状

況の記録化は、調達指針の遵守に向けた取組状況について、可能な限り十分な記録と保管を
求めるものでございます。ここまでの(2)から(5)につきましては、東京都との契約の前後
を通じてサプライヤーが実施していただく項目でございます。

(6)取組状況の開示・説明につきましては、調達指針の遵守に向けた取組状況を、都が定
めるチェックリストを用いて開示、説明していただくものでございます。こちらのチェッ
クリストは通常2年に1度行う都の入札参加資格審査におきまして、全事業者に対して提出
を求める形にできないかと考えておきまして、提出されたチェックリストを都において確
認し、義務的事項について取組が行われていない場合などには、こちらから状況確認をさせ
ていただくような運用を考えております。(7)事前のコミットメントは、個別の契約ごとの
取組でございまして、入札を経て落札者等となった場合に、調達指針の遵守に向けて取り組
むことを、コミットしていただくことを求めてまいります。以上がサプライヤーに求める事
項でございます。

1枚おめくりいただきまして、ここからは都の取組事項でございます。(8)通報受付対応、
グリーンバンス・メカニズムでございます。調達指針の不遵守に関する通報を受け付け、対応
する窓口を設置していきたいと考えております。また通報受付窓口の適切な運用を担保す
るため、対応状況を定期的にチェックし、必要な助言などを行う第三者で構成される会議体
を設置し、この運用のPDCAを回していければと考えております。(9)遵守状況の確認・モ
ニタリングです。先ほどご説明したチェックリストや、通報受付の内容によりまして、必要
に応じた確認・モニタリングの実施をいたします。サプライヤーに対しては、本確認・モニ
タリングへの協力を求めるところでございます。(10)改善措置は、指針の不遵守があった場
合に改善措置を要求するものでございます。サプライヤーに対し、改善計画書の提出を求め、
改善に取り組むことを求めてまいります。以上が調達指針の担保方法の概要でございます。

次ページ、43ページから45ページに担保方法の詳細な文案を掲載してございますので、
ご確認をお願いいたします。

46ページから51ページには、参考としてオリパラ調達コードと万博調達コードの担保方
法を載せております。併せて、ご確認をいただければと思います。

次に52ページ以降、こちらは前回の会議で委員の皆さまやステークホルダーの方々から
いただいた意見への、現在の対応状況をまとめてございます。時間に限りがございますので、
主な内容について簡単に触れさせていただきたいと思っております。質問項目の番号に沿ってご
説明いたします。

まず3番のご意見、事業者に対する評価の際に、調達事業の履行過程に限った評価なのか、
企業活動全体を評価するのかといったご質問については、現状文案におきまして、主語がサ
プライヤーとなっている場合には受託事業者単体を示す一方で、サプライヤー等となる場
合にはサプライチェーンを含むものを意図しております。また調達物品等の製造・流通等
において、という文言が入る場合におきましては、当該契約の履行過程を対象とする意図を持
って記載しておりまして、そうした記載がない場合には企業活動全体を対象とするものと、

ご理解をいただければと思います。ということにつきましては、解説等で、より分かりやすくできるように検討してまいりたいと思います。

54 ページ、番号7番、8番のご意見についてでございます。法令遵守に関わるところでございますが、7番のご指摘については、現在状況を確認中となっております。8番のご指摘につきましては、先の28番のご意見とセットとなるものでございますが、日本政府が批准していない中核的労働基準への考え方として、項番4.1の文案では、批准の有無によらず国際的労働基準の遵守・尊重を求める内容になっているものと考えております。それに加えて、今回この項番1.1、法令遵守の部分におきましても文言を少し変更いたしまして、条約等が批准されておらず、国内法が適用していない場合を含んだ記載とさせていただいております。

10番から12番のご意見は、新たに設けたデュー・ディリジェンスを求める基準に関してのご意見でございます。まず項目名が内容と一致していないところがございましたので、まず項目名を、持続可能性確保に向けたサプライヤーの責任という形で修正を行いました。またデュー・ディリジェンスを行う主語を、サプライヤーに限定をしております。

55 ページ、次のページの14番、15番につきましては、水素の活用や再エネ利用の基準についていただいたご意見でございます。こちらにつきましては、ご意見を踏まえ基準案を修正しております。

16番、17番の項番2.6 持続可能な資源利用の推進に関するご意見についてでございますが、このたび、エネルギー回収に関しては記載を削除いたしまして、対象が製造、流通過程なのか、調達物品に関するものなのかが分かりやすくなるように書きぶりを整理いたしました。

続きまして、次のページ18番、19番は、プラスチック製品の使用抑制と、環境への流出の削減に関するご意見でございました。リユースが入っていないこと、またマテリアルリサイクルの対象につきまして、ご指摘をいただきまして、こちらもリユース等に関する文言の追加を行うとともに、マテリアルリサイクルに関しては、あくまでリサイクルの各論であるということから、ここで求めているプラスチックの製品の使用抑制という主目的に照らすと論点がぶれてしまうという恐れがありますので、記載は今回、削除させていただいております。

そのページ下の20番につきましては、生物多様性保全に関する、絶滅危惧種のくだりについてのご意見でございます。こちらも記載を、ご指摘を踏まえ記載の修正を行っております。

次のページ、21番は水リスクへの対応に関するご指摘でございます。こちらもご指摘を踏まえて、記載の追加を行っております。

ここから人権に入りまして22番は、女性の権利尊重に記載していた、男性の育業推進に関してのご指摘でございます。このたび、このこちらの記載につきましては、後ほどご説明する労働の基準のほうに移行させていただいております。

25 番のご指摘は、自主製品についてや、障害者福祉施設という呼称についてのご意見でございました。こちらもご指摘を踏まえて、施設の製品であるという表現になるよう修正を行うとともに、呼称も障害者支援施設と改めております。この他、配慮すべきという語尾の記載について、取り組むべきとすべきではないかのご指摘もいただいております。こちらについても修正を行っております。

1 枚おめくりいただいて 58 ページ、26 番のご指摘はユニバーサルデザインや多様性プログラムといった単語を用いることについてのご意見でございました。表現として、ハード、ソフト両方の観点から適切な支援という形で修正を行っております。

続いて 29 番については、先ほど 22 番のご意見とセットのもので、男性育業推進に関わる記載は、こちらに移してきております。労働環境の整備の一環として推奨する形にしております。

59 ページでございます。こちら 30 番のご意見は、自国内という言葉の意味合いについてのご質問でございます。こちらサプライヤー等にとっての自国を意味するように、表現を自社が所在する国内と修正をしております。

31 番、就職困難者という表現についてのご意見につきましては、都において現在、既に施行されておりますソーシャルファーム条例がございまして、こちらの考え方を参考にいたしまして、表現を修正しております。

60 ページ、経済のパートの導入文に関して、32 番、33 番のご意見をいただいております。こちらはご指摘を踏まえて記載内容の修正、充実を図っていくところでございます。

34 番、35 番のご意見は、新たに設けました情報の記録と開示についてのご指摘でございます。調達指針の遵守状況についての情報開示という点については、先ほどご説明した担保方法の中で、サプライヤーに求めていくこととしておりまして、本基準で定めるこの情報開示、記録と開示というのは、あくまで受託事業の遂行に当たっての、記録と開示を意図するものとして整理させていただいております。

続きまして、次ページ、61 ページの 36 番のご意見でございます。WTO 協定を遵守する主体についてのご意見になっております。ご指摘のとおり、協定の遵守義務は、あくまで発注者である都にありますので、地域中小企業の活用に関する留保の情報としての趣旨が分かりやすくなるよう、記載の修正を行っております。

37 番から 39 番につきましては、既にご説明した、担保方法に関わる記載ですので割愛いたします。

次のページ、62 ページの個別品目に関する個別基準については、現在検討している共通基準の策定後、あらためて検討してまいりたいと考えております。長くなりましたが、事務局からの説明は以上でございます。よろしく願いいたします。

【諸富座長】 ではこの今のご説明について、委員で意見交換をさせていただきたいと思っております。いかがでしょうか。山田委員。

【山田委員】 ご説明どうもありがとうございます。ついていけなかったところもあるので

すが、まずよくよく考えてみたら、この構成のところ、用語の定義というものがありません。多分それを入れることによって、幾つかの本文の中とか、今回の補足されたようなところというのがクリアになっていくのかなと思いました。こういったガイドライン、方針に、ここで使われる用語の定義というのがあると、より整理、分かりやすくなると思いました。

その上で、今日お話を伺っていて、サプライヤーでいいのかなと感じております。先ほど、連合の方のお話もあって、やはり発注者、受注者であって、ここにサプライヤーというものの定義自体が書いてないので、何を意味するのが分かりにくいです。ここが果たして、今、サプライヤーとして書かれているところが、本当にサプライヤーで的確かなと疑問に思います。今までオリパラとか、いろいろな調達に関する文書でそうやってきているのですけれども、サプライヤーの意味する語感というのですかね、そういうところも考えて、これでもいいのかという点を思った次第です。

あとそれから 1.4 のところの、持続可能性確保に向けたサプライヤーの責任というところなのですが、ここで、デュー・ディリジェンスを行うべきだということだったのですが。これもデュー・ディリジェンスって、どんなものかというのも初出でしたよね。今まで当然当たり前だと思って入れていた文言が、これで果たして、ユーザーの方に通じるのかなというのをあらためて感じました。

細かいところになると、まだフォローし切れてないのですが、一つ、委員から指摘したものに關する対策・修正案という表を作ってください。59 ページのところの外国人移住労働者、これ私が質問したところなのですが、この自国内というのは何でしょうか。自社が所在する国内で果たしていいのですかというのが、質問です。先ほど、いろいろ重層的なサプライヤーのチェーンがあって、実際の現場というのは、自分の自社が所在するところとは別の国で行われている場合もあるわけで。果たしてこれが、自社が所在する国内ということが、本来の意味を表現することになっているのかどうかというのが、まだ今の時点で私は十分には理解できていません。差し当たり以上です。

【臼田契約調整担当課長】 ありがとうございます。まず用語の定義につきましては、設けていきたいというふうに考えておりますが、まだ、そもそも内容についていろいろ固まり切っていないという中で、どの言葉についてどういった定義を設けていくのかというところ、我々が整理できてなかったため後回しになってしまっているのが実情でございます。最終的には、当然、作っていく必要があるものと認識をしております。

あとサプライヤーという表現でいいのかというポイントについては、これはもともと最初に、我々のほうでも議論をしております。我々、特に契約の世界において、聞き慣れない表現でして、確かに受注者という呼び方が我々としては親近感がある呼び方です。ですので、一回そういった形で全部直そうかとは思ったのですけれども、サプライチェーンという言葉がどうしても出てきまして、サプライチェーンという言葉、うまく言い換える言葉というのがなかなか見当たらず、どうしてもそこでサプライチェーンという言葉が出てくる中で、そこに関わる主体として、そこだけ受注者と変えるよりは、サプライヤーという言葉

生かしたほうがいいのではないかということで、現状こういった表現を使わせていただいている状況でございます。

分かりにくさ、とっつきづらさも恐らくあるでしょうし、その辺りは非常にご指摘もごもつともかなと思っております。うまい言い換えなどがありましたら、ご提案をいただけますと幸いです。

あとデュー・ディリジェンスも当然、当たり前の用語として使うというよりは、当然説明が必要な単語であるというふうを考えておりますので。この用語定義などの中で、しっかりと趣旨含めて、どういったものなのかということの説明していくことを考えております。以上でございます。

【山田委員】 最後のところの、自社が所在する国内はいかがですか。

【臼田契約調整担当課長】 ご説明が漏れました。ここは、サプライヤー等と主語がなっております。サプライヤーは当然、多国籍でやっている場合も当然あるのですが、サプライヤー等と言っている場合、サプライチェーンにおける事業者も含むものというふうを考えております。それらが、それぞれ自社が所在する国内において、外国人として労働をしている方々についての、権利の尊重を言っているものと考えておりましたので、こちらについてはこのような表現をさせていただいているところでございます。

【山田委員】 分かりました。ご説明ありがとうございます。ただ、定義を後で付けるというのは、順番が逆だと思うのですね。やっぱりここで、サプライヤー等で、今のようなご説明をしたい場合には、最初にサプライヤー等というところで、きちんと冒頭に定義を入れるべきです。サプライチェーンという言葉を使いたいからサプライヤーにしたというのは、私としては理解しにくいです。サプライチェーンという言葉で、きちんと定義のところに入れておけば、それで意味が通じると思います。

私がサプライヤーでいいのでしょうかと言ったのは、これを使う、このガイドライン、この指針なりを見て入札する側にとって、自分たちがサプライヤーということでOK ということであれば、私はそれでOK だと思います。商慣行やいろんなことがありますので、代わる用語として入札者が正しいのか、受注者が正しいのか考える必要があります。これは、サプライチェーンという言葉を使いたいからサプライヤーにするという発想は逆かなというふうに思います。

【諸富座長】 1点すみません。今の点で、ここでサプライヤーという言葉を使う場合は、受注者というと普通、発注者に対して入札で落札して、その仕事を請け負う業者のことを受注者というふうに言ったときに、サプライチェーンとの関係でサプライヤーって使う場合は、例えば、発注者がさらに物品を調達する際にサプライチェーンを使っているいろいろとやりとりしていくということまで責任を負うというような考えなのか。発注者というだけだと直接、東京都と契約結ぶ企業だけが対象になってしまうので。環境なんかもだんだん Scope3 までどうのという話にもやはりなってきたように、直接の受注者が、自分の受注者の事業の、自分たちのオフィスや事業のサイトだけを環境を良くしていればそれでいいという、

人権もそうですよね、そこだけではなくて、もっとサプライチェーンに足を延ばして、全体の中でそういう取引関係の中まで通じて然るべき責任を果たしていくことを受注者に求めるといったときに、サプライチェーンというふうに作っていくほうがいいということなのでしょうか。逆に受注者というふうにしちゃうと、そこが限定されてしまうということなのでしょうか。ちょっとご懸念の点をもう少し展開をしていただきたいなと思ったのですけど。

【臼田契約調整担当課長】 ありがとうございます。今回、あくまでもこれは単に受注者との関係性のみならず、製品、サービス等の提供過程におけるさまざまな関係者を含めて、こういった環境や労働や人権といった観点からの持続可能性というのを確保していくということがコンセプトにありますので、そのやはりサプライチェーンというところの概念というのは非常に重要になってくるのだらうと。通常これまで、やはり契約においては、どうしても受注者と発注者との関係性、これは当然、契約の関係ですので、そこが最も最重要視されることは今後も当然変わらないだろうと思えますけれども、今回それを調達する過程というところにも、プロセスというところにもしっかりと目を置いて、そこについて持続可能性というのを担保していくというところが重要なポイントということで、このサプライチェーンという言葉は日本でも世界においても、今現在、一般的に使われている用語として非常に理解しやすいところで。その一方で、サプライヤーという言葉というのは、業界によっては結構使われているかもしれないですけど、我々公共調達の中においては、なかなか使われていなかったのも、ここは確かにいろいろ迷うところではあったのですが。サプライチェーンという言葉と対になるというか、関連する用語として、その両方を同じような言葉で使ったほうが、それはかえって理解をしやすいのかなというところがございまして、このサプライヤーという言葉を残してある状況であるというところでございます。

【諸富座長】 意図するところが、よく分かりました。

【富田委員】 調達指針の名称変更ですね。これは新しいやつの方がいいかなという、まず印象を持ちましたということと、あとこの考え方みたいなものが一応整理されていて、書いてあることはこのとおりかなというふうに思います。

特に私が注目したのは37ページの一番下に書いてあって、定着するよう働きかけていくと、東京都のみならずという、非常にリーダーシップを発揮するような表現があって、これは非常に期待が持てるかなというふうに思いました。ただ、ちょっとこの書き方が、だらだらと文字が並んでいるので、めりはりがないので、残念ながらインパクトに欠けるので、もう少し構成というか書き方を工夫していただけると、このメッセージ性がすごく伝わるのかなと。

あと40ページの担保の方法の構成のところ。こういう、図式化みたいことをしていただいたので非常に分かりやすくなったかなというふうに思うのですが。ちょっと気になったのが、この言葉遣いです。契約締結前後、資格審査、入札参加って。これが時間軸の流れになっているのかなというのは、ちょっと気になるところで。私が正確に理解できているか分

からないのですが、まず東京都さんの入札に参加するには、2年に1回ですか、その資格審査みたいなのがあるので、多分それに向けての準備みたいのを、このいわゆるサプライヤーさんにさせていただいて、まずこの資格審査で合格することが大事ですと。それをした上で、何か入札の案件が出てきたときに、また入札に応札してみたいな話が出てくるので、多分そういう時間軸ごとに、どういう流れでやっていくのかというの、もう少し明確にさせていただくと、すごく分かりやすくなるのかなというふうに思いました。

ここで出てくるのが、先ほどからちょっと疑問に出ているサプライヤーという言葉なのですが。多分、使う側というか、特に入札される業者の方が、なるべく分かりやすい言葉を使ったほうがいいのかなど。これまで、どういう言葉で東京都さんがやっておられたのか分かりませんが、受注者とか、多分そういう言葉、受注想定者なのか分かりませんが、そういう言葉を多分、使ったほうがいいのかなどと思います。それで多分、大事なことは、入札して応札した会社自体がやらなければいけないことと、そこにぶら下がるサプライヤー、サプライチェーンないしは、その下請さんに働きかけて、やってもらわなきゃいけないことが両方あるのだというのが、明確に区別できるような形で書いていかないと。サプライヤーとか書くと、誰のことを言っているのかちょっと分からなくなる可能性があると思うので、そこを明確に区別けするような表現にしたほうがいいのかと思いますし。その裏として大事などというか、多分、言葉の定義が大事になってきますので、そのときに、サプライヤーという言葉が今回のこのコンテキストにおいては、どのように定義するのかというのを明確にできるといいかなというふうに思います。

あとそうですね、あとは大体いろいろ修正していただいたみたいでいいかなと思います。先ほど山田委員のご指摘あった、外国人移民労働者みたいなどころというのは、これはこの基準の中に無理やり書こうとするよりは、定義をちゃんとしたほうがよくて、多分、文面にはもう外国人・移民労働者という言葉しか出てこないぐらいのほうが、すっきりするのではないかなと思うのです。言わんとしていることは、働いている場所にもともと住んでいなかった人、多分そういうニュアンスの言葉だと思うので、そういう定義をどこかに書いておくことによって、自社の何とかとか言うときすごく分かりにくい、自社と言われても工場がたくさんあったりすると、その自社というのほどこなのですかみたいな話になってくると思うので、その辺クリアに定義を用意していただくとよろしいかなと思いました。

【諸富座長】 ありがとうございます。事務局から何かございますか。

【臼田契約調整担当課長】 ありがとうございます。そうですね、いろいろご指摘もいただいた中で、時間軸、担保の方法の時間軸の記載については、検討させていただきたいと思います。確かに、資格取得というのが、通常事業者、実際に都の入札に参加する事業者という点で見たときには大前提になる部分になりますので、順番としては、そこが先に来るわけなのですけれども。そういった観点から、どのような記載がいいのか、その辺りもあらためて検討させていただきたいと思います。

あとサプライヤーという単語に関してみんなにとってなじみのある表現のほうがいいのか

ではないかということに関して言えば、やはり受注者ないしは受託事業者というのが、通常我々のほうで契約相手方を呼ぶ際に使う、メジャーな表現かなと思っておりますので、それがまさに契約の相手方なのだとすることを、より分かりやすいという意味においては、そういう表現を使うと。その他、サプライチェーンに連なる、さまざまなサービスとか製品の提供主体をサプライヤーというような形で続けたほうが全体として分かりやすいというところあるかもしれないので、そこあらためて検討させていただきたいと思います。

【富田委員】 企業だとサプライヤーって言葉は非常に一般的だと思うのですが、多分、東京都さんにはサプライヤーという言葉はあまり出てこなくて。企業においてもサプライヤーというと、どうしても部品材料の供給者というイメージがすごく出て、業務委託先みたいな、あんまりサプライヤーと言う企業と言わない企業があったりするので、その辺は、きちんとしていかないと、すごく限定的に捉えられてもいけないと思いますので、定義できちんとしていただく必要があるかなと思います。

【諸富座長】 確かに契約のお相手となる企業、受注者がさらに公共調達で決まった、調達すべきものを作るプロセスで必要な部品を供給してくる、その先ですよ。

【富田委員】 そうです。

【諸富座長】 そこと、はっきり分けられるようにすべきだというご意見、考え方、本当に私もそうだなと思います。受注者がやるべき責任と、受注者が今度サプライヤーに対して、それサプライヤーと呼ぶのか、また別のところにするのかというのはありますけれども、その人たちに対して求めていくもの。次元が違うというか、環境の世界でも、さすがに Scope1、Scope2 に関しては自社の責任でちゃんと管理をとる感じなのですけれども、Scope3 については、義務として取引先に対して何が言えるかということ、なかなかこれは難しく、努力義務的な要素が非常に強いのですよね。アップル社のように絶対的に強い立場に立っている企業は、再エネ 100 パーセントの電気で君たちの製品を作っていないと、いずれもう契約しないよという、すごい強い立場に出られますが。そうでない企業がたくさんある中で、難しいという形なのです。ですから自社の範囲でやることと、自社が取引先に対して求めていくものと分けて、東京都は、これにおいて誰に、何を求めていくのか。どの次元のレベル求めていくのか書き分けられるような、概念操作ができる言葉遣いをしていかれるのがやっぱりいいかなと思います。

また、これは連合さんがおっしゃっていた中で、やっぱり受注者、直接の人はすごく責任重いのだなと思ったのは別にして、賃金の未払いとか、水準を満たさないものが出てきた場合に、受注者、最後は全体で責任を持つみたいな考え方が紹介されていて。必ずしもこの調達指針で採用される考え方ではないかもしれないですけれども、そうすると契約対象者がそれなりの責任を持っていく。それからサプライヤーという形で、その受注者が関係性を持っている企業群とは、自ずと少し区別が必要だと思います。そこの辺り、一つ言葉を使うと、だーっとこの何回も出てくる、非常に重要な概念ですので、富田委員がおっしゃるように、すごくしっかり定義をしてあげて、書き込んでいく必要があるかなというふうに思います。

もしこの点で、ひとしきり議論しましたので、私もちょっとここコメントしたいという委員とかございましたら特に大丈夫ですか。では、他の論点でも構いません。他の委員のみなさいかがでしょう。大下委員、ご意見いただけますでしょうか。

【大下委員】 私も今ご議論あったサプライヤーのところは、若干誤解を生じる部分があるかなと思いましたが、より一般的に使ってらっしゃる用語が使われたほうが、ここはいいかなというふうに思いました。あと全体は前回申し上げた内容を反映していただいたのと、最初に大きな方針を示されたのは、非常に分かりやすくなったかなというふうに思っております。私からは以上です。ありがとうございます。

【諸富座長】 ありがとうございます。杉山委員、よろしく願いいたします。

【杉山委員】 ご説明いただきありがとうございます。先ほどサプライヤーとサプライチェーンのお話が出まして。それにちょっと関連するところで 2.6 の持続可能な資源利用の推進のところ、いろいろ修正していただいて、どれも妥当だなと思って拝見してはいたのですが。その 2.6 の修正していただいた、質問で言うと 17 番のところに関係するところで、その上でサプライヤー等は、という 4 行がありまして、循環経済(サーキュラー・エコノミー)について記述していただいているところなのですけど。この循環経済(サーキュラー・エコノミー)に関しては、まさにサプライチェーン全体で資源の投入量とか資源消費量を抑えていく、ストックを有効活用するということが重要だと思いますので。今、一連の議論がありました、どういうふうに用語を定義してというところに関係するかと思うのですが、この循環経済のところは、特にサプライチェーン全体だよという、そこを、サプライチェーン全体を意識してというところは、明確に読み取れるような形で用語を整理していただけるとありがたいかなと思って皆さまの議論を伺っておりました。また今後、発注者という言い方をされるとか、サプライヤーという言葉が使われるのか、いろいろ検討されると思いますので、またその際には、この循環経済の辺りも少しご検討いただけるとありがたいかなと思いました。以上です。

【諸富座長】 ありがとうございます。全くご指摘のとおりだと思います。1 社だけでできることではありませんので、循環ですので、サプライチェーン全体の責任ということで。他にはいかがでしょうか。どうぞ。

【権丈委員】 ありがとうございます。先ほどの連合東京さんのお話で、事務局としてはどこを検討しようと思われているのか伺えればと思います。関連して、例えば、労働者等という、フリーランスの方を含めていると思われる表現が一部あり、私も十分注意して見てなかったのですが、他方で、労働者という表現もあるようです。そういったところはどうのように整理していただく形になりますでしょうか。お願いします。

【白田契約調整担当課長】 まだ完全に方向性が定まっているわけではございませんが、非常に重要なのか、本当に我々気付いてなかった部分も含めて、今回、連合東京さんからもご指摘、ご意見いただきましたので。いただいた内容をしっかり踏まえまして、できる限り反映が可能なように検討してまいりたい。その際、やはり用語の定義というか、使い方、

使い分けに関して、しっかりと意識しながら対応を検討してまいりたいと、次回以降に向けて、検討してまいりたいというふうに考えております。

【諸富座長】 権丈委員のご発言に触発されたのですが、労働者等という場合、フリーランスが例えば入っている可能性があったりですか、正規労働と非正規労働と両方入っているのか、正規だけなのか、非正規も指しているかとか、そういう使い分けは、ちゃんと使われているのですか？

【臼田契約調整担当課長】 すみません。正直に申し上げて、そこまで厳密な定義を持って、現状まだ整理を我々のほうでできていませんので、あらためて、法制度を含めてしっかりと検討した上で、この辺りの整理を次回に向けてやっていきたいと思っております。

【諸富座長】 他にはいかがでしょうか。どうぞ。

【山田委員】 担保方法について示されたのは、今回が初めてですか。

【臼田契約調整担当課長】 初めてです。

【山田委員】 初めてですよ。ですので、担保方法についても議論をしたほうがいいかなと思います。今まで担保方法というのは、指針違反があったときに、その先どうなるのというところが私の頭の中での、狭義の意味での担保方法だったのです。そうではなく41ページのスライドにありますように、サプライヤーは、調達指針の遵守に向けて取り組むことをコミットしてもらうのだけど、そのコミットをどうやって担保するのかというところが、この担保方法の肝になるわけですよ。それで誓約をしてもらって、その途中経過については遵守状況の確認やモニタリングをやるということでもあります。同時に通報受付、グリーンランス・メカニズムを設置して、この指針の不遵守に関する通報を受けた場合に対応するということなのです。

対応状況についてどう確認し、どう助言をする、第三者による会議体を設置ということなのですが、一番難しいところというか、きちんとしなきゃいけないところは、そこですよ。何かこの不遵守に関するものが発見されたり、通報されたりしたときに、どういうふうにしていくのかというところが、具体的な担保方法の重要性です。確かにこれ守っていただくのは、入札した側というか応札した側なのですけれども。正直言うと東京都自身も、グリーンランス・メカニズムにちゃんとこの指針を運用してないのではないかということで、申し立て等が来るというのは当然想定されるべきで、ではその第三者として構成される会議体というのがどれだけフェアなものであるかというのを考えていく必要があるのです。これは決してサプライヤーというか受注者だけの違反行為、不遵守行為に関して申し立てが来るというよりも、東京都自体に運用がなってないのではないかという申し立てが来るということも当然想定して、透明性のある手続きを設置する必要があると思います。

【臼田契約調整担当課長】 ありがとうございます。恐らく、通報受付対応の具体的なフローとか、そういったことも、しっかりこれから示していかなければいけないと思います。これについては、また次回に向けて、当然、示していく必要があると思っておりますので、オリパラとか万博でも、その辺ありますけれども、同種のようなものとして、我々も受け付け

たらどのようにそれが流れていくのか。その辺りの運用の基準のようなものを併せて作っていく必要があると考えております。

あと今回、オリパラや万博ではなかった、この第三者で運用状況というのを事後的に確認していただく会議体というものを今回我々のほうで提案させていただいております。これはやはり通報の都度というのは、恐らく契約の確実な履行ということを考えたときに難しい面があると思っております。事後的なチェックという形で、この適正な運用を担保していきたいと考えております。それについての会議の構成主体についても、この後、こういった形でやるのがより公正な運用を担保するのかということについて検討してまいりたいと思っております。

【山田委員】 すみません。ご説明の中で、事後的っておっしゃったのは、つまり契約後という意味ですか。

【臼田契約調整担当課長】 ちょっとここはまだ完全に固まっているわけではないのですが。基本的には、例えば、第1四半期、上半期に行ったものを下半期に確認するみたいな形で、通報受け付けたものを、1年後なのか半年後なのかというのは、ちょっとまだ完全には固まっておりませんが、一定期間において受けたものを順次確認していくというような形で運用するというようなイメージで考えております。

【山田委員】 事後という言葉ではないのかなという気がしますけど。

【諸富座長】 事後ではなくて。

【山田委員】 途中経過のモニタリングですよ、要はね。

【諸富座長】 なるほど。

【山田委員】 ですが事後と言うと、何かもう全て契約終わった後に、全てが完了した後に何かをやるのでしょうか。これはすみません、用語の問題というか。

【諸富座長】 契約履行中のチェック？

【臼田契約調整担当課長】 今おっしゃっていただいたのは、確認・モニタリングの話ですか。我々、今、定期的にというふうに言ったのは最初のグリーンバンスの話を申し上げていて。通報が来たときに、当然我々のほうでそれを対応すべきものなのかというのを、恐らく受付処理、専門家の意見なども踏まえながら対応していくのだと思うのですけれども。その対応結果というのが、ちゃんと適切だったのかということを検証する。

【山田委員】 なるほど。そっちのほうですね。

【臼田契約調整担当課長】 確認していただくものとして、この第三者で構成される会議体というものを設置していきたいというふうに考えております。確認・モニタリングというのは、チェックリストの内容ですとか。

【山田委員】 取組の開示のところですね。

【臼田契約調整担当課長】 はい。そういったもの、あとは、あるいは通報を実際に受け付けた上で不遵守とまでいかないまでも、何らかそれに近いような何かあったときとかに、事実確認とかモニタリングをしていくってことを想定しております。これはそういった

何らかの、我々として確認・モニタリングが必要だというふうに判断した場合において行われるものというふうに考えております。

【諸富座長】 山田委員、よろしいですか。

【山田委員】 応札して、調達指針の遵守に向けて取り組むことを誓約しますよね。そしてその後、実際の契約に基づいてさまざま事業を行うわけですが、その間にオンゴーイングの努力をしているというところは、取組状況の開示に入るのですか。

【臼田契約調整担当課長】 個別契約における取組状況というのは、一個一個提示をさせるというのは、なかなか難しいのかなと思っておりまして。

【山田委員】 ごめんなさい、臼田さん、そうでしたね、入札参加資格のところでしたかね。

【臼田契約調整担当課長】 はい。

【山田委員】 なるほど。では、契約で個別のところは、モニタリングは想定していないですね。

【臼田契約調整担当課長】 チェックリストというのは、受託していることを前提とせずに、資格取得者に対して提出を求めるもので、それは我々にとっての、基礎的な情報になるのだろうというふうに考えています。その方が、実際に入札に参加するなどして、契約者になった場合に、仮にチェックリストの中身において何か確認を要するような記載があった場合には、必要に応じて我々としても確認・モニタリングをする必要があると思っていますし、また、もしくは当然通報などの形で、当該事業者が指針違反、不遵守行為があるというような通報受け付けた場合にも、当然我々としても確認・モニタリングをしていくということのように想定しております。

【諸富座長】 なので連合さんもさっき、そういうことおっしゃってましたですね。もういちいちチェックするのは、もう行政側のマンパワーが足りなくて、とても無理。だからといって、事業者側にチェックリストで丸バツ付けてねというのだと、もう簡単過ぎて何とでもなる。これが現状なので、このグリーンバンス・メカニズムというのを、いかに利かせるか。そのために、これ利かせるために重要なのは、労働者にどうやってやるのかなと思ったのですが、とにかく周知して。

【山田委員】 そうですね。何かアクセスを促進することですね。

【諸富座長】 何か問題あれば、どんどん言っているのですよというのを、つくり出すことだっておっしゃっていて。ただ、それってどうするのですかね、周知って言われても。

【臼田契約調整担当課長】 我々として、まず解説とかで分かりやすく、当然取り組むべき具体的な取組などをしっかりと示しながら、こういったものについて取り組んでいただきたいということは示していきたいと思っていますし。またそれをいろんな形、我々も業界団体の皆さまと意見交換する機会なども定期的に持っておりますし、そういった場所などを通じまして、適切にそういう周知等を行っていききたいというふうに考えております。

【諸富座長】 眞保先生どうぞよろしくお願いいたします。

【眞保委員】 ありがとうございます。42 ページの、(9)のところですが、現状は東京都では調達時のモニタリングは行われているのでしょうか。行われているならば頻度や実件数などをお教えいただけますでしょうか。

【臼田契約調整担当課長】 ありがとうございます。ここで言っている確認・モニタリングというのは、指針の遵守状況に関する確認・モニタリングということで、さまざま、環境、労働、人権関係の、これまで議論を続けておりますこういった基準それぞれについての遵守状況の話を申し上げております。通常これまで我々の契約において行われているのは、あくまでも、その契約が適切に履行されているかという、仕様に定めた内容といったものが、そのとおりに行われているかどうかというものはもちろん、監督という形などで確認を適切に行っているところではございますけれども。なかなか、それ以外の要素というか、提供される製品、サービスそのものの品質以外の要素で、これまではそういった確認やモニタリングという点においては、行われていないと思っております。

【諸富座長】 眞保委員、いかがでしょうか。

【眞保委員】 これまでは行う仕組みになっていなかったとのこと理解いたしました。これまで実施してこなかったモニタリングを実施することになりますので、そのための人的物的手当は今後具体的に定めるかたちになるのでしょうか。

【臼田契約調整担当課長】 そこは非常に重要なところでございまして、当然マンパワー、先ほどの連合東京さんもおっしゃっていたように、こういったことを、どこまでやっていくかということによっては、すごくマンパワーを要する部分になってまいります。なので、当然、発注者双方に過度な負担にならないようにしながら、この辺りをやっていかなければいけないと考えていますので、いろいろ運用に関してこれから具体的に詰めていく中で、やっていきたいと思っております。その上で必要な体制は何とか確保できるように頑張りたいと思っておりますけれども、なかなか事情等もありますので、その辺り可能な範囲でしっかりやれるように、効率的にやれる方法というのは考えていきたいというふうに考えております。

【眞保委員】 ありがとうございます。

【諸富座長】 ありがとうございます。では、堀田委員、お願いいたします。

【堀田委員】 資料の 61 ページになります。項目の番号で言いますと 39 番で、前回、私が申し上げたことなのですけれども。発注者責任、発注者の責務をどのように書くかということです。それで、今回の修正案では、基準案 3 に東京都の責務という項を新たに設けていただいて。これサプライヤーあるいは関係する皆さんと共同の取組として推進するという文言を入れていただいて、より明確になったと思います。

その上でなのですけれども、それぞれの項目についてサプライヤー等が行わなければいけないことについて、東京都に課される責務を全部この 3 番のところを読ませるという格好になっているのですけれども、それで十分でしょうかというのがコメントで。例えばということなのですけれども、資料で言いますと 91 ページですかね、項目で言うと 4.6 の賃金です

とか、4.7の長時間労働の禁止。これもサプライヤー等はこの書き方になっていますけれども。

例えば、公共工事をイメージすれば分かりやすいのですが、価格であれば、予定価格を適切に設定しなければならないというのは品確法に書かれていますし、それから工期についても、適正な工期を設定しなくちゃいけないというのも品確法第7条の中に書いてあって。品確法であれば、第7条の発注者の責務って本当に具体的に書かれています、5項目にわたって項目示されていますし、第1項については、確か9項ぐらいあったのではないかと思います。今、申し上げた点も含めて非常に細かく書かれています。これは、当然、発注者の責任、要するに原資が足りなかったら、その適正な価格で、サプライチェーン全体で取引ができるわけがないということなので。これは発注者の責務でしょうということなのだと思います。それを、3番、東京都の責務で、共同で取り組むということだけで読ませていいのかなというのが、若干感じる場所です。公共工事であれば品確法があるからいいではないかという議論もあるかもしれませんが、今、我々議論しているのは公共工事だけではないので、調達全般なので、少し気になりました。

それで付随してなのだと思いますけれども、結局そういう3の東京都の責務で全部読ませると、変なことが起こってしまうこともあって。93ページなのですが、5.1の腐敗の防止。これサプライヤー等とはあって、贈収賄等の腐敗行為に関わってはならないとあるのですが、もちろん、サプライヤー等は収賄はできませんので、サプライヤーだけの記述にすると、ここで変なことが起きてしまうのがあるかと思います。以上です。

【諸富座長】 では、事務局から。

【臼田契約調整担当課長】 ありがとうございます。先ほど連合東京さんからもありましたような、適切に原資となるような予定価格の設定というのは、もう基本中の基本であるというふうに考えておりますし。我々も、これまでも別にこういった指針ができる前から、当然のことながら適切な予定価格の設定というものを、しっかり大原則として取り組んできたところではございます。その辺り、どこにどこまで、個々の項目について必要なかということについては、非常に検討が必要かなというふうに考えておまして。そういうのもあったので、最初のほうに大原則として、東京都としてはこれを共同でやっていくのだというところでやるのが、全体を貫く方針としていいのではないかというのがあったのですけれども。個々の部分で、どこまで書けるのか、それをすると、他と比べたときに、ここはいい、ここはというのが恐らく芋づる式にいろいろ出てくるかと思いますので、この辺り、あらためて検討させていただきたいというふうに思います。

【堀田委員】 ありがとうございます。

【諸富座長】 では、委員の皆さまからオンライン出席の皆さま含めて、大体、一通り、ご意見いただけたかと思います。特に、これちょっと言い忘れたとか、言っておきたいということ、もしありましたらご発言いただきたいと思います、大丈夫ですか。

【山田委員】 今のところの、3ポツのところの東京都の責務ということなのだと思いますけれども、

これは項目としても本当に非常に大切な項目というか、入れてくださってよかったと思っています。何か取引をするときに、堀田先生や皆さまがおっしゃられたように、それこそ公正な取引との両輪といたしますか、何かを相手方に求められるのであれば、やはりそれは公平な商取引に基づくものでなきゃならないわけです。なので、片方から片方へ、一方的にやってねということではなく、それは発注者と受注者の相互の取組だというのは、大前提として、それからこの指針の姿勢としては、私は素晴らしいと思います。

でも、その上でやっぱり堀田先生それから他の先生がたも言われたように、どこの部分がどうなって、細かく見ていくと、発注者としてはどこまで責任を取っていくのかというところが、もう少し一個一個細かく見ていく必要があるのかなというふうには感じています。

【諸富座長】 ありがとうございます。では、本日の議題については、そろそろここでまとめたいと思います。きょうは本当にありがとうございました。今回は、あらためて遵守、担保も含めて原案といたしますか、事務局から調達指針案を出していただいたことで、かなり具体的に議論ができたと思います。前回までの議論で、ある程度、きょう反映されて、ここでOKですというふうな意見をいただいた部分と、今日いろいろ連合さんのプレゼンも受けまして、もう少し前に進むべき点について、見えてきたところもやっぱりあったというふうに思うのですよね。そして、何よりも全体を通じて、書き下ろしていただいたからこそ出てきた概念ですよね。その一貫性とか定義の明確性。これがないと、後々の修正はあるとはいえ、どんどん改善されていくものだとはいえ、冒頭、やはりこの言葉の定義の明確性は、最初に出すとき、非常に大事だと思いますので。そういう意味では、今日出たようなサプライヤーなのか、発注者、受注者でいくのか。それからそれぞれの定義と責任の範囲に関する議論だとか、この辺りについて、もう少し事務局で詰めていただいて、次回の議論につなげていっていただきたいなというふうに思います。

今日委員の皆さま本当に素晴らしい意見、コメントを出していただいたおかげで、大変良い議論ができたかと思えます。委員の皆さま、オンラインのご参加の委員の皆さま含めて、本当にありがとうございました。

では、本日の議題はこれで終了なのですけれども、その他として、事務局から何かございますでしょうか。

【臼田契約調整担当課長】 ありがとうございます。次回、第4回の会議についてのご連絡でございます。第4回会議につきましては、10月下旬を予定しております。本日のご議論も踏まえまして、またあらためて修正等を行った調達指針案をお示しするとともに、人権分野、まだできていない人権分野のステークホルダーへの個別ヒアリングも予定をしております。また今後の調達指針策定に係るスケジュールについてでございますが、第1回会議においては9月に素案のほう、パブリックコメントを経て10月末に最終指針の策定というようなところで、お示しをしていたところでございますが、本日も含め、第2回、第3回と、委員の皆さま、ステークホルダーの皆さまから多岐にわたるご意見、頂戴しておりまして、丁寧に議論を進めていく必要があるというふうに考えております。全体的なスケジュール

見直しについて現在検討しております。本件につきまして内容が固まり次第、またあらためてご案内差し上げたいふうに考えております。事務局からの説明は以上でございます。

【諸富座長】 ありがとうございます。それでは、本日の議事次第については全て終了いたしました。事務局に進行をお返しいたします。よろしくお願いいたします。

【須藤契約調整担当部長】 諸富座長ありがとうございます。委員の皆さまがたにも、本日も長時間にわたりご議論いただきました。どうも、ありがとうございます。本日もいただいた、さまざまなご意見、ご指摘を踏まえまして、調達指針案の作成に活かしてまいりたいと思っております。また、今、ございましたとおり、委員の皆さまには、当初お示したスケジュールよりも、長くお力添えをいただかなければいけないと考えています。お忙しい中、ご協力いただくこととなりますけれども、よろしくご指導のほどお願いを申し上げます。以上をもちまして、令和5年度、第3回社会的責任に配慮した調達に係る有識者会議を、閉会とさせていただきます。オンラインの委員の皆さま、これにてご退出いただいて結構でございます。ありがとうございます。

— 了 —