

平成31年 2 月度 意見交換会

資 料

一般社団法人 東京都電設協会

会 長 牧 野 光 洋

東京都新宿区高田馬場四丁目40番13号 双秀ビル3階

TEL 03-5330-5631

FAX 03-5330-5632

都の依頼アンケートに対する回答集計

※回答数(一部未含む)：平成30年度 40社/86社 増減：11社/0社
平成28年度 29社/86社

I. 社会保険等の加入状況について

1. 会員企業の社会保険等の加入状況について

A. 平成30年度

- (1) 健康保険 ① 加入：40社 ② 適用除外：0社 ③ 未加入：0社
(2) 厚生年金保険 ① 加入：40社 ② 適用除外：0社 ③ 未加入：0社
(3) 雇用保険 ① 加入：40社 ② 適用除外：0社 ③ 未加入：0社

B. 平成28年度

- (1) 健康保険 ① 加入：29社 ② 適用除外：0社 ③ 未加入：0社
(2) 厚生年金保険 ① 加入：29社 ② 適用除外：0社 ③ 未加入：0社
(3) 雇用保険 ① 加入：29社 ② 適用除外：0社 ③ 未加入：0社

C. 増減(A-B)

- (1) 健康保険 ① 加入：11社 ② 適用除外：0社 ③ 未加入：0社
(2) 厚生年金保険 ① 加入：11社 ② 適用除外：0社 ③ 未加入：0社
(3) 雇用保険 ① 加入：11社 ② 適用除外：0社 ③ 未加入：0社

2. 一次下請企業の社会保険等の加入状況について

A. 平成30年度

- (1) 健康保険 ① 加入：401社 ② 適用除外：93社 ③ 未加入：34社
(2) 厚生年金保険 ① 加入：389社 ② 適用除外：101社 ③ 未加入：38社
(3) 雇用保険 ① 加入：385社 ② 適用除外：103社 ③ 未加入：40社
※未加入一次下請がいる会員：4社 (健保：3社 年金：4社 雇用：4社)
※一次下請のいない会員：3社

B. 平成28年度

- (1) 健康保険 ① 加入：179社 ② 適用除外：135社 ③ 未加入：18社
(2) 厚生年金保険 ① 加入：173社 ② 適用除外：135社 ③ 未加入：24社
(3) 雇用保険 ① 加入：183社 ② 適用除外：93社 ③ 未加入：38社
※未加入一次下請がいる会員：10社 (健保：4社 年金：5社 雇用：10社)
※一次下請のいない会員：3社

C. 増減(A-B)

- (1) 健康保険 ① 加入：222社 ② 適用除外：-42社 ③ 未加入：16社
(2) 厚生年金保険 ① 加入：216社 ② 適用除外：-34社 ③ 未加入：14社
(3) 雇用保険 ① 加入：202社 ② 適用除外：10社 ③ 未加入：2社
※未加入一次下請がいる会員：-6社 (健保：-1社 年金：-1社 雇用：-6社)
※一次下請のいない会員：0社

3. 二次下請企業に対する社会保険等の加入指導について

A. 平成30年度

- (1) 直接指導：5社
(2) 一次下請が指導：10社
(3) 全員加入で不要：7社
(4) 指導なし：3社
(5) 二次下請なし：15社

<二次下請企業に対する社会保険等の加入指導の方法について>

- ① 下請企業を集めて直接加入指導を行っている。
- ② 一次下請企業を通じての指導（書面、口頭または両方）を行っている。
- ③ 未加入業者の現場立ち入りの禁止を伝えている
- ④ 未加入業者であることが判明した場合は、別業者の選定を一時下請企業に求めている。
- ⑤ 施工体制台帳・名簿で確認し、一次下請企業を通じて指導している。
- ⑥ 「下請ガイドライン」に沿って指導している。

<二次下請企業に対する指導を行っていない理由>

- ① 適用除外以外の未加入企業がない。
- ② その時々によって使用する業者が異なるため、指導は行っていない。

B. 平成28年度

- (1) 直接指導：0社
- (2) 一次下請が指導：16社
- (3) 全員加入で不要：8社
- (4) 指導なし：2社
- (5) 二次下請なし：3社

<二次下請企業に対する社会保険等の加入指導の方法について>

- ① 一次下請企業を集めて加入指導を行っている。
- ② 一次下請企業の代表者と面談して加入指導を行っている。
- ③ 国土交通省や東京都が作成したパンフレットを、一次下請企業を通じて二次下請企業にも配布して指導・啓蒙を行っている。

<二次下請企業に対する指導を行っていない理由>

- ① 元請企業から求められていない。
- ② 社会保険等の未加入事業者であっても仕事を頼まないと、現実的に仕事が回らない。
- ③ 社会保険等に参加することでコストが上がるため、積極的な加入促進活動を行えない。

C. 増減(A-B)

- (1) 直接指導：5社
- (2) 一次下請が指導：-6社
- (3) 全員加入で不要：-1社
- (4) 指導なし：1社
- (5) 二次下請なし：12社

II. 賃金水準の確保状況について

1. 従業員の最近1年間の賃金について

A. 平成30年度

- (1) 基本給の引き上げ：30社
- (2) 一時金のみ引き上げ：5社
- (3) 引き上げを予定：5社
- (4) 引き上げ予定なし：0社
- (5) 引き下げた：0社

<賃金の引き上げ予定がない理由、または引き下げた理由について>

すべての回答企業が引き上げたか引き上げ予定のため、回答はない。

B. 平成28年度

- (1) 基本給の引き上げ：24社
- (2) 一時金のみ引き上げ：0社
- (3) 引き上げを予定：2社
- (4) 引き上げ予定なし：3社
- (5) 引き下げた：0社

<賃金の引き上げ予定がない理由、または引き下げた理由について>

- ① 業績が悪く、賃金を引き上げることができない。
- ② 元請企業から労務費を据え置かれているため、賃金を引き上げることができない。
- ③ 最新の設計労務単価が引き下げられたので、賃金を据え置いた。

C. 増減(A-B)

- (1) 基本給の引き上げ：6社
- (2) 一時金のみ引き上げ：5社
- (3) 引き上げを予定：3社
- (4) 引き上げ予定なし：-3社
- (5) 引き下げた：0社

2. 下請と契約する際の最近1年間の労務単価について

A. 平成30年度 ※下請なし：3社

- (1) 引き上げた：14社
- (2) 引き上げを予定：14社
- (3) 引き上げ予定なし：4社
- (4) 引き下げた：0社

<労務単価を引き下げた理由、または引き上げ予定がない理由について>

- ① すでに引き上げているので、今のところ引き上げる予定はない。
- ② 特別理由はない。

B. 平成28年度

- (1) 引き上げた：9社
- (2) 引き上げを予定：10社
- (3) 引き上げ予定なし：7社
- (4) 引き下げた：0社

<労務単価を引き下げた理由、または引き上げ予定がない理由について>

- ① 最新の設計労務単価が引き下げられたが、下請労務単価を引き下げる訳には行かないので、前年のまま据え置いている。
- ② 設計労務単価に引き下げにより元請企業から労務費の引き下げを求められたが、下請労務単価は据え置いている。
- ③ 元請企業から労務費を据え置かれているため、下請労務単価も据え置いている。

C. 増減(A-B)

- (1) 引き上げた：5社
- (2) 引き上げを予定：4社
- (3) 引き上げ予定なし：-3社
- (4) 引き下げた：0社

Ⅲ. 法定福利費を内訳明示した見積書の活用状況について

1. 下請企業に対して法定福利費を内訳明示した見積書の提出を見積依頼条件としているかについて

A. 平成30年度 ※下請なし：3社

- (1) すべての見積依頼で条件：11社
- (2) 一部の見積依頼で条件：21社
- (3) 条件としていない：5社

<法定福利費を内訳明示した見積書の提出を条件としない理由について>

- ① 未だ浸透していないため。
- ② 自社でも法定福利費を別途には見ていないため。
- ③ 下請に見積りを要請する案件がほとんどないため。
- ④ 今までと同様。
- ⑤ 下請企業に任せている。

B. 平成28年度

- (1) すべての見積依頼で条件：5社
- (2) 一部の見積依頼で条件：11社
- (3) 条件としていない：13社

<法定福利費を内訳明示した見積書の提出を条件としない理由について>

1. 発注者（一次下請を含む）から法定福利費を内訳明示した見積書の提出を求められていない。
2. 内訳明示がなくても、下請者の法定福利費相当額を含む金額で請負契約を締結している。

C. 増減（A－B）

- (1) すべての見積依頼で条件：6社
- (2) 一部の見積依頼で条件：10社
- (3) 条件としていない：-8社

2. 下請企業からの法定福利費を内訳明示した見積書の提出状況について

A. 平成30年度 ※下請なし：3社

- (1) 大多数に下請が提出：22社
- (2) 大多数の下請が未提出：7社
- (3) どちらともいえない：8社

B. 平成28年度

- (1) 大多数に下請が提出：5社
- (2) 大多数の下請が未提出：0社
- (3) どちらともいえない：13社

C. 増減（A－B）

- (1) 大多数に下請が提出：17社
- (2) 大多数の下請が未提出：7社
- (3) どちらともいえない：-5社

3. 法定福利費を明示した請負契約を締結しているかについて

A. 平成30年度 ※下請なし：3社

- (1) すべての契約で明示して締結：12社
- (2) 一部の契約で明示して締結：18社
- (3) 明示しないで締結：7社

B. 平成28年度

- (1) すべての契約で明示して締結：4社
- (2) 一部の契約で明示して締結：11社
- (3) 明示しないで締結：11社

C. 増減(A-B)

- (1) すべての契約で明示して締結：8社
- (2) 一部の契約で明示して締結：7社
- (3) 明示しないで締結：-4社

IV. 若者・女性・障害者の雇用状況について

1. 若者(34歳以下)の採用状況について

A. 平成28・29年度

年齢層	28年度				29年度			
	1～5	6社	6～10	0社	1～5	6社	6～10	1社
19歳以下	1～5	6社	6～10	0社	1～5	6社	6～10	1社
20～24歳	1～5	10社	6～10	0社	1～5	12社	6～10	0社
25～29歳	1～5	9社	6～10	1社	1～5	7社	6～10	2社
30～34歳	1～5	6社	6～10	0社	1～5	11社	6～10	0社

※両年度ともに若者を採用していない会員企業：16社

<若者の育成に対する取組の具体例について>

- ① 教育係をつけて指導を行っている。
- ② 有給を利用しての休日を積極的に取得できるよう取り組んでいる。
- ③ 社内技術研修、外部講習会の活用、資格取得支援、得意先安全会議への参加、役職者抜きでの社員意見交換会、年間4～6回程度の個人費あつリング、中堅社員での若手育成検討会を行っている。
- ④ 上位会社の教育カリキュラムへ参加させている。
- ⑤ 資格試験の受験料を2回まで会社負担とするほか、資格の会社への貢献度、試験の難易度をラン区分けし、資格取得手当を毎月支給している。
- ⑥ 先輩社員に常に同行させるほか、会社負担による資格なども積極的に取得するよう促している。
- ⑦ 個人の能力にもよるが、2～3年は決して現場を持たせず、2・3現場を先輩とともに竣工させてから、一人で現場をもてるかどうか上司と本人に面談を行い、できるとなった場合は、会社全体でフォローする旨を本人に伝えて安心感を持ってもらったうえ、上司を頭に立てて現場を担当してもらう。
- ⑧ 外部研修会、講習会の受講、資格取得を推進している
- ⑨ 社内検定を行っている。
- ⑩ 入社後、会社負担での会社指定の講習会に参加させ、必要な知識と技術を身に付けさせている。
- ⑪ 会社業務の中で広くいろいろな可能性を探り、適材となる部分と本人の意向も鑑み、将来何を担ってもらえば一番活躍できるかを常に考えている。
- ⑫ 電気工事士等の資格取得のための勉強会を開催している。
- ⑬ 技能講習費用、資格試験の予備講習費と受験料を会社で負担している。
- ⑭ メンタルヘルスクエア等を行い、勤労者の悩み等に対処している。
- ⑮ 積極的に若手を採用し、経験豊かな社員によるOJTを実施している。

B. 平成26・27年度

年齢層	26年度				27年度			
	19歳以下	1～5	3社	6～10	1社	1～5	4社	6～10
20～24歳	1～5	4社	6～10	0社	1～5	7社	6～10	0社
25～29歳	1～5	6社	6～10	0社	1～5	10社	6～10	0社
30～34歳	1～5	1社	6～10	0社	1～5	2社	6～10	0社

※両年度ともに若者を採用していない会員企業：15社

<若者の育成に対する取組の具体例について>

- ① 公共工事担当と民間工事担当との間でローテーションを行うなど、多様な知識と技能が習得できる環境の設定に努めている。
- ② 講習費・受講料負担のより資格取得を促進・啓蒙するとともに、資格手当を支給している。
- ③ 協会事業に参画させることで、知識や技能の向上を図っている。

2. 新入社員の初任給について

A. 平成30年度 ※未回答：5社

- (1) 昨年度より引き上げた：16社
- (2) 昨年度と同額：19社
- (3) 昨年度より引き下げた：0社

B. 平成28年度

- (1) 昨年度より引き上げた：24社
- (2) 昨年度と同額：5社
- (3) 昨年度より引き下げた：0社

C. 増減(A-B)

- (1) 昨年度より引き上げた：-8社
- (2) 昨年度と同額：14社
- (3) 昨年度より引き下げた：0社

3-1. 女性の採用状況について

A. 平成28・29年度

職種	28年度				29年度			
	技術者	1～5	2社	6～10	0社	1～5	1社	6～10
技能者	1～5	1社	6～10	0社	1～5	1社	6～10	0社
事務系	1～5	10社	6～10	1社	1～5	12社	6～10	1社
その他	1～5	0社	6～10	1社	1～5	0社	6～10	1社

※両年度ともに若者を採用していない会員企業：15社

28年度に11～20名以上採用の会員企業：1社（事務職・その他）

29年度に11～20名以上採用の会員企業：2社（事務職・その他）

<女性の活躍推進に対する取組の具体例について> ※3-2

- ① 女性の幹部候補生への登用の徹底。
- ③ 女子更衣室、女子トイレ、休憩室を整備している。
- ④ 個人目標管理評価制度等により男女平等の昇進昇格としている。（現在、部長4名、代理を含む課長4名が女性）
- ⑤ 産休・育児休暇を取得しやすい社内体制を推進している。
- ⑥ 半日や時間単位での有給取得が可能な制度を設けている。
- ⑦ 出産や子育てによる退職者の再雇用を行っている。

B. 平成26・27年度

職種	26年度				27年度			
	技術者	1～5	1社	6～10	0社	1～5	2社	6～10
技能者	1～5	2社	6～10	0社	1～5	0社	6～10	0社
事務系	1～5	3社	6～10	0社	1～5	3社	6～10	0社
その他	1～5	1社	6～10	0社	1～5	1社	6～10	0社

※両年度ともに若者を採用していない会員企業：15社

<女性の活躍推進に対する取組の具体例について>

- ① 総務・経理などの事務職の責任者を女性従業員が担っているなど、女性管理職への道を開いている。
- ② 設計や積算などの業務を、女性従業員を中心にまわしている。

3-3. 法定の「産前産後休業」「育児休業」に上乗せした制度の有無について

A. 平成30年度 ※未回答：6社

- (1) 両方とも上乗せ制度あり：4社
- (2) 産前産後休業のみ上乗せ制度あり：1社
- (3) 育児休業のみ上乗せ制度あり：0社
- (4) 法定どおりで上乗せ制度なし：30社

B. 平成28年度

- (1) 両方とも上乗せ制度あり：0社
- (2) 産前産後休業のみ上乗せ制度あり：0社
- (3) 育児休業のみ上乗せ制度あり：0社
- (4) 法定どおりで上乗せ制度なし：24社

C. 増減(A-B)

- (1) 両方とも上乗せ制度あり：4社
- (2) 産前産後休業のみ上乗せ制度あり：1社
- (3) 育児休業のみ上乗せ制度あり：0社
- (4) 法定どおりで上乗せ制度なし：6社

4. 若手（40歳以下）と女性の雇用状況と監理技術者資格者証の保有者数

平成30年度

従業員（技術者）								
総数	1～5	6社	6～10	5社	11～20	13社	21超	10社
うち若手	1～5	15社	6～10	6社	11～20	8社	21超	0社
うち女性	1～5	7社	6～10	1社	11～20	0社	21超	0社
うち監理技術者								
総数	1～5	16社	6～10	13社	11～20	2社	21超	1社
うち若手	1～5	18社	6～10	0社	11～20	0社	21超	0社
うち女性	1～5	1社	6～10	0社	11～20	0社	21超	0社

5. 障害者の雇用状況について

A. 平成30年度 ※未回答：2社

- (1) 雇用義務があり雇用：3社
- (2) 雇用義務があるが未雇用：8社
- (3) 雇用義務はないが雇用：1社
- (4) 雇用義務がなく未雇用：28社

<障害者を雇用している場合の人数と雇用率について>

30年度				
雇用者数	1～5	4社	5～10	0社
雇用率	2%未満	1社	2%以上	3社

B. 平成28年度

- (1) 雇用義務があり雇用：2社
- (2) 雇用義務があるが未雇用：3社
- (3) 雇用義務はないが雇用：0社
- (4) 雇用義務がなく未雇用：19社

<障害者を雇用している場合の人数と雇用率について>

26年度				27年度				
雇用者数	1～5	2社	5～10	0社	1～5	2社	5～10	0社
雇用率	2%未満	2社	2%以上	0社	2%未満	2社	2%以上	0社

C. 増減(A-B)

- (1) 雇用義務があり雇用：1社
- (2) 雇用義務があるが未雇用：5社
- (3) 雇用義務はないが雇用：1社
- (4) 雇用義務がなく未雇用：9社

V. 労働環境・労働条件の現状について

1. 建設現場の週休2日制の普及状況について

A. 平成30年度

- (1) 4週8休：10社
- (2) 4週7休：2社
- (3) 4週6休：11社
- (4) 4週5休：0社
- (5) 4週4休：6社
- (6) 変形労働時間制：8社
- (7) その他：3社

B. 平成28年度

- (1) 4週8休：0社
- (2) 4週7休：1社
- (3) 4週6休：14社
- (4) 4週5休：2社
- (5) 4週4休：0社
- (6) 変形労働時間制：0社
- (7) その他：0社

C. 増減(A-B)

- (1) 4週8休：10社
- (2) 4週7休：1社
- (3) 4週6休：-3社
- (4) 4週5休：-2社
- (5) 4週4休：6社
- (6) 変形労働時間制：8社
- (7) その他：3社

2. 平成27年度の年間有給の平均取得日数について

A. 平成30年度

- (1) 5日未満：9社
- (2) 5日以上7日未満：16社
- (3) 8日以上9日未満：4社
- (4) 10日以上11日未満：4社
- (5) 12日以上：7社

B. 平成28年度

- (1) 5日未満：17社
- (2) 5日以上7日未満：0社
- (3) 8日以上9日未満：0社
- (4) 10日以上11日未満：0社
- (5) 12日以上：0社

C. 増 減 (A-B)

- (1) 5 日 未 満 : -8 社 (4) 10 日 以上 11 日 未 満 : 4 社
(2) 5 日 以上 7 日 未 満 : 16 社 (5) 12 日 以 上 : 7 社
(3) 8 日 以上 9 日 未 満 : 4 社

3. 従業員の月間実労働時間数 (平均) について

A. 平成 28・29 年度 ※未回答 : 1 社

月間実労働時間数 (平均)	28 年度	29 年度
180 時間未満	19 社	17 社
180～200 時間	10 社	13 社
200～240 時間	9 社	8 社
240 時間超	1 社	1 社

B. 平成 26・27 年度

月間実労働時間数 (平均)	26 年度	27 年度
180 時間未満	0 社	0 社
180～200 時間	15 社	15 社
200～240 時間	2 社	2 社
240 時間超	0 社	0 社

※労働環境・労働条件に関する質問については、平成 26・27 年度は十分な分析ができるだけの回答が得られていない。

I 入札契約制度に関する主要な意見・要望
1. 工事発注方式
<p>現行の分離・分割発注方式は、今後も堅持していただきたい。</p> <p>【要望理由】</p> <p>建築物全体の取得コストを低減させるため、一括発注方式を採用すべきとの意見が一部にあるが、一括発注方式では、電気工事業者のような専門工事業者はすべて下請業者となり、多くの事業者が建築業者からのコスト削減要求や、ダンピング競争にさらされるばかりでなく、元請業者としての工事実績を積む機会を失うことにもなる。</p> <p>コストの透明性や品質の確保という点で、現行の分離・分割発注方式の方が優れており、東京都では、今後もこれを堅持すべきであると考えている。</p>
2. 平成30年度実施制度の長期継続
<p>平成30年6月25日より本格実施となった新たな入札契約制度を、長期にわたり継続実施していただきたい。</p> <p>【要望理由】</p> <p>入札契約制度は行政執行に係わる極めて重要な制度であり、安定的な適用が求められるものであると考える。</p>
3. 中小事業者の事業機会確保に向けた施策の積極的実施
<p>「混合入札対象案件における東京都に本店を有する中小事業者の指名参加」の運用継続と拡大を図っていただきたい。また、予定価格による発注区分がB等級およびC等級の案件については、中小事業者の受注機会の確保につながる運用をお願いしたい。</p> <p>【要望理由】</p> <p>中小事業者の育成は東京都の重要施策であり、入札契約制度においてもこれに資する施策の実施が必要と考える。</p>
4. 工期設定と管理
<ol style="list-style-type: none"> 1. すべての工種について、「概成工期」の設定を適切に行っていただきたい。 2. 工事の進捗管理を的確かつ十分に行い、建築工事の遅れが設備工事の実工期に影響を与えることがないようにしていただきたい。 3. 建築工事の遅れが設備工事の実工期に影響を与える状況が生じた場合は、設備工事の工期を確保するための全体工期の延長や契約金額の変更（増額）を適切に行っていただきたい。 <p>【要望理由】</p> <p>建築工事の遅れがあっても最終的な竣工・引渡時期が変更されないため、設備工事の実工期を短縮して間に合わせている事例が多く見られる。</p> <p>総労働時間や深夜作業の増加など、労働環境・条件にも極めて大きな影響を与えており、早急に改善していただきたい。</p> <p>東京都でも採用している国土交通省の「積算基準」では、工期が短くなると現場管理費等が減少することとなるが、これは当初の積算段階で適用されるべきものであり、工期の延長ができず、作業員の増員や作業時間の延長により対応しなければならない場合は、契約金額の変更（増額）がなされるのは当然であると考えている。</p>

5. 作業現場の安全対策 ※夏場の作業を中心に工期設定等を含めて

1. 熱中症対策のため、余裕を持った工期設定をお願いしたい。

【要望理由】

熱中症対策は喫緊の課題であり、工期設定に余裕を持たせることも対策の一つであると考え

2. アスベスト対策として、以下の事項を実施していただきたい。

(1) 事前調査を十分に行っていただきたい。

(2) 使用されていることが明らかとなった現場については、余裕を持った工期を設定するとともに、十分なアスベスト対策費を計上していただきたい。

(3) 着工後に使用が明らかとなった現場については、工期の延長、対策費の計上による契約金額の変更（増額）等、適切な対応をしていただきたい。

【要望理由】

アスベストが使用された現場においては、作業員の安全確保と飛散防止を行う観点から、密閉された空間で完全防御体制での作業を行うこととなるため、夏場における連続作業時間は「2時間程度」が限度となるなど、安全面に配慮した対応も必要となる。

アスベストが使用された現場であることを入札案件の公告時に明示するとともに、余裕を持った工期設定と対策費の計上が必要である。

また、工事着手後にアスベストの使用が判明した場合は、工期を延長と対策費の計上が必要であり、作業員の増員や作業時間の延長により対応しなければならない場合は、これを考慮した契約金額の変更（増額）がなされるのは当然であると考え。

II 入札契約制度に関するその他の意見・要望

1. 入札案件の公告時における「参考図面（設計図面、特記仕様書、参考数量内訳書）」の同時公表を継続するとともに、その精度を一層高めていただきたい。また、同様に、指名通知時等に提供される「見積参考資料」についても、その精度を高めていただきたい。

【要望理由】

東京都では、国土交通省が普及促進を図っている「営繕積算方式（入札時積算数量書活用方式など）」は採用しない方針であり、設計図以外に提示される書面を、すべて参考資料する方針は変更しないと聞いているが、適切な積算作業の実施や、スライド条項の適用などによる契約変更手続を円滑かつ適正に進めるためにも、関係資料の精度向上は必要と考える。

2. 東京都が行うLED照明の導入推進は、街路灯を含めてリース契約を採用しない旨の回答をいただいているが、電気工事業界の健全かつ継続的な発展のためにも、改めて、この方針の継続をお願いしたい。

【要望理由】

リース支払額に含まれる金利等の関係で、リース契約による場合はトータルでの支出が多くなることに加え、リース物件の所有権がリース会社にある関係で、設置工事の施工体制等や維持管理方法の確認・指導に都が関与できないこと、リース会社と工事施工会社との請負契約において法定福利費の確保など、適切な価格で契約されているかが不明なことなど、リース契約による街路灯のLED化は、極めて問題が多い。

また、現在の街灯保守契約は、特記仕様書に24時間365日、常に事故、災害等が発生した場合には、都道管理室から該当地区担当会社に連絡が入り、即時に出動できる体制となっているが、リース契約になった場合、そこまで徹底できるかはかなり疑問である。

なお、専門工事業者は都建設局と防災協定を締結し、常に緊急作業出動できる態勢をとっている。

3. 当初設定した着工時期を動かさないでいただきたい。

【要望理由】

着工が遅延しても受注者は専任技術者の配置を継続しなければならず、過大な負担を強いられることとなる。早まった場合も技術者の配置などの問題が生じるので、着工時期を固定することが必要である。

Ⅲ その他の意見・要望

今後とも、業界・事業者団体との意見交換の場を設けていただくとともに、団体が開催する知識や制度情報の普及・啓蒙のための講習・研修会などへ職員の方を講師として派遣していただく等、その活動への協力と支援をお願いしたい。

以上