

平成30年度東京都入札監視委員会第4回制度部会
(一般社団法人東京都中小建設業協会との意見交換会)

平成31年2月14日

東京都庁第一本庁舎16階 特別会議室S6

【荒山課長】 それでは、定刻になりましたので、これより東京都中小建設業協会様と東京都との意見交換会を始めさせていただきますと思います。

本日は、都の入札契約制度をよりよいものにするために、現場の実態を踏まえた御意見、御要望を直接伺うため、東京都入札監視制度部会として、意見交換会の場を設定させていただきました。東京都中小建設業協会の皆様におかれましてはお忙しい中、ここ都庁までお越しいただきまして、まことにありがとうございます。私は、財務局電子調達担当課長の荒山と申します。本日の進行役を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

まず、出席者の御紹介でございます。入札監視委員会制度部会の委員の方々を御紹介申し上げます。入札監視委員会委員の斉藤徹史様です。

【斉藤委員】 斉藤と申します。よろしくお願いいたします。

【荒山課長】 同じく委員の仲田裕一様です。

【仲田委員】 仲田です。よろしくお願いいたします。

【荒山課長】 同じく委員の原澤敦美様です。

【原澤委員】 原澤です。よろしくお願いいたします。

【荒山課長】 東京都中小建設業協会の皆様につきましても、本来であればお一人ずつ御紹介させていただきたいところでございます。ただ、時間も限られておりますので、本日は大変恐縮ですけれども、お手元の出席者名簿のほうにかえさせていただければと思います。また、名簿に記載はございませんけれども、理事の河津様に御出席いただいているということで、どうぞよろしくお願いいたします。

なお、都の出席者につきましても、出席者名簿のとおりでございます。また、本日緊急の議会对応のために、経理部長の初宿、それから契約調整技術担当部長の五十嵐、契約第一課長の小出につきましては、会議の途中で退席させていただく場合もございます。あらかじめご了承ください。

それでは意見交換に先立ちまして、東京都財務局経理部長の初宿より、一言御挨拶申し上げます。

【初宿部長】 改めまして、東京都財務局経理部長の初宿と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

平素は東京都の入札契約制度に御理解、御協力をいただきまして、まことにありがとうございます。また、本日は大変お忙しい中、足を運んでいただきましてあわせて御礼を申

上げます。

さて、昨年6月の働き方改革関連法案の成立によりまして、建設業界におきましては5年後には時間外労働の罰則つき上限規定が適用されることとなっております。都といたしましても、これまで以上に働き方改革や生産性向上に向けました取り組みを強化していかなければならないと感じているところでございます。本日は、建設業界を取り巻きますさまざまな課題を解決するための重要な意見交換の場であると思っております。

また、入札監視委員会制度部会の委員の皆様方におかれましては、長時間にわたり大変恐縮でございますが、専門的な知見に基づきます公平な観点からの御意見を頂戴できればと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、限られた時間ではございますが、皆様方、どうぞよろしく願い申し上げます。

【荒山課長】 続きまして、東京都中小建設業協会の山口会長より、御挨拶を頂戴できればと思います。よろしくお願いいたします。

【山口会長】 ただ今御紹介をいただきました、東京都中小建設業協会の会長をいたします山口でございます。よろしくお願いいたします。

今年も、また例年どおりこのような意見交換の場をいただきまして、大変ありがとうございます。また、昨年の入札契約制度改革の本格実施に当たりましては、我々の意見を大きく、たくさんの方で反映をいただきまして、この場をもちまして感謝させていただきます。また、今後は、先ほども部長様からもお話しがありましたように働き方改革、そして生産性向上と、解決していかなければならない問題がたくさんあると思います。これは、受注者だけではとても対応が難しい問題でございますので、ぜひ今後とも御指導をよろしくお願いいたします。

また、当初、私どもは時間のことを考えて要望書は1枚ものの簡潔なものにしましたが、その後、我々の会議の中でも時間がないからゆえ、あえて文書に出して残すことが必要だろうということで、追加資料という形でおくれてお出しして御迷惑をおかけしたかと思っておりますけれども、そちらもあわせてよろしくお願いいたします。

それでは、よろしくお願いいたします。どうもありがとうございました。

【荒山課長】 ありがとうございます。それでは本日の進行について、御説明申し上げます。

今回の意見交換会の議題は3つございます。まず1つ目ですけれども、建設業の社会保険加入及び中長期的な担い手確保の取り組みについてでございます。こちらは、事前に都から本テーマに向けての実態調査を協会様のほうにお願いしてございます。

まず、この実態調査の趣旨等につきまして都から説明をさせていただきまして、その後、東京都中小建設業協会様から調査結果の御報告をお願いしたいと思っております。

2つ目の議題です。入札契約制度改革本格実施後の状況でございます。こちらは都から、入札の状況につきまして、データをもとに御報告をさせていただきます。3つ目の議題は、

東京都中小建設業協会様から都に対しての入札契約制度全般に関する御意見、御要望をいただきまして、都からそれに回答させていただくというような形で進めさせていただきま

す。
なお、時間も限られておりますので、フリートークでの意見交換は議題1から議題3まで含めて、最後一括して実施したいと思っております。御協力のほどお願いします。

次に、資料の確認でございます。資料は、3点ほど御用意しております。1つ目が、初めのページに次第と書かれているA4縦のもの、それから2点目が、建設業の社会保険加入及び中長期的な担い手確保の取組に係る実態調査結果です。こちらは協会様のほうで御用意いただいたものです。それから3つ目が、東京都財務局との意見交換会要望書と書かれたA4縦のもの、この3点でございます。不足等はありませんでしょうか。

また、本日の意見交換につきましては、速記録をとらせていただいております。議事の要旨を取りまとめたものを本日御出席の皆様にご確認いただいた上で、後日、都のホームページに記載する予定でございます。よろしくお願い申し上げます。

それでは、早速議題1でございます。都から、実態調査の趣旨や内容について、まず、御説明をさせていただきます。

【岡村課長】 契約調整技術担当課長の岡村でございます。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。私より、実態調査の説明について、御説明させていただきます。

説明に先立ちまして、まず、東京都中小建設業協会の皆様につきましては、本日お忙しいところ実態調査に御協力いただきまして、まことにありがとうございます。

今回、実態調査をお願いした趣旨について、御説明いたします。調査票についてですけれども、依頼文も含めまして資料の3ページから8ページまでにつけてございます。こちらのものでございます。こちらの実態調査でございますが、2年前にも同様の内容で調査を実施しておりまして、担い手確保や働き方改革といたしました建設業を取り巻く近年の状況を受けまして、2年たってどのような状況の変化があったのかということ把握するために、改めて御協力をいただいたものでございます。

主な調査項目といたしましては、2年前のものをベースに社会保険の加入状況ですとか賃金水準の確保状況、さらには労働環境などについて御回答いただいております。また、将来の担い手としての若手、それから女性技術者の雇用状況などを確認する内容も新たに追加をし、調査を実施させていただいたところでございます。

簡単ではございますが、説明は以上でございます。

【荒山課長】 それでは東京都中小建設業協会様から、実態調査の結果につきまして御説明を頂戴できればと思います。

【渡邊副会長】 それでは早速、実態調査の調査結果について御報告申し上げます。

まず、私どもの会員数は140社でございますけれども、回答数が大変少なくて申しわけございません。52.9%、74社のデータをもとに、御説明をさせていただきたいと思

まず1点目の社会保険加入についてでございますけれども、1—1にございますのが会員企業の保険加入状況でございます。これにつきましては健康保険、厚生年金、雇用保険、ほぼ100%というような状況で加入しております。

1—2でございます。一次下請企業の保険加入状況でございますけれども、これは結構まばらでございます。健康保険については71%、厚生年金については90%、雇用保険については91%ということで、適用除外ということで適用にならない個人一人親方とか、そういう人たちの部分が一次下請になるとふえてきて、そういうような状況になってきているというような状況でございます。

それから二次下請企業に対する社会保険の加入指導状況でございますけれども、直接指導を行っているというところが数%ありますけれども、一番多いのは一次下請を通して指導を行っているというところ、もしくは会員加入しているため指導の必要はないということ、これは各企業によって違います。どういう方法で加入の指導をしているのかということでございますけれども、工事契約時の文書において指導を行っているということ、それから、下請と契約時に二次下請に加入を促しているということです。それから、施工体制台帳作成時に社会保険加入の有無を調査して、未加入の場合には当該現場では使用できないことを伝えて、加入を指導しているというようなことです。基本的には一次下請には直接的に指導をしているということ、また、二次下請については元請が指導するケースと一次下請を通して指導するというようなことの2パターンがありますけれども、いずれにしても、これは当協会としてもこれからも力を入れて指導していくような状況で、年々、時間が経過するにつれて加入率が上がってきているということで、実績が上がってきていると判断しております。

それから2番目に、賃金水準の確保状況についてということでございますが、従業員の最近1年間の賃金がどうなっているかでございます。

基本給を引き上げたということは、ほぼ68%の会社が引き上げをしました。それと、一時金のみ引き上げたということが8社あって11%ということ、引き上げを予定しているということが11%ですから、この3つを合計しますとかなりの割合で賃金を引き上げた、もしくは引き上げ予定をしているという状況になっております。

それから、なぜ引き上げなかったのかという状況から言うと、工事の受注高が減ったからとか、手取りが減るためという、一部のそういうことがあります。賃金は全体的には上がっています。それから、下請と契約の際の最近1年間の労務単価はどうでしょうかという御質問でございますけれども、引き上げたというところが58%ございます。それから、引き上げを予定しているというところが22%、引き上げる予定はないというか、これは元請として何とか現状でやってもらいたいという希望も含めて、そういうものが12%ということですので、1年間の労務単価については、ほぼ引き上がっているというような状況でございます。

それから、法定福利費の内訳を明示した見積書の活用状況についてということでござい

ますけれども、全ての見積もり依頼で条件としている法定福利費を計上していきなさいというものが47%、それから一部の見積もり依頼で条件として計上していきなさいという条件で出しているところが36%あり、条件としていないところは、従来どおりそのまま元請としても強制はしていないし、下請のほうも入れてきていないという状況だと思いますけれども、それが11%ということです。これについてもかなり浸透して、そういう形になっているかと思います。元請サイドとすると、ほぼ現状は強制的に福利厚生費が入ってきておりますので、我々が一番あるのは一次下請ですけれども、ほぼ、福利厚生費が内訳として入っている状況でございます。

この下はその内訳でございますけれども、大多数の下請から十分な見積もりは提出されており、今、口頭で御説明させていただいたように、ほとんどの会社が法定福利費を含めた見積書で提出をされているということでございます。

Q3は、全ての契約で明示している、一部の契約で明示しているということで、これもほとんど明示しているということです。

それから、若手、女性、障害者の雇用状況についてということでございますけれども、これについては、当協会の回答としては横ばいというか、ほとんどふえていないというような状況でございます。ただ、若手育成に当たっての具体的な取り組みというのは、各社かなりいろいろな意味で資格の習得を積極的にやっているとか、いろいろな部分でバックアップをしているということで、その細かい各社がやっていることというのが、その下に内容として出ています。

やはり一番離職率が多いのは、若手社員と先輩社員との年齢の差というのがありまして、ここにも出ているようにエルダー研修ということで年齢の近い先輩を新入社員につけて、困ったことや相談ごとをフォローしていくようなことも非常に必要なことでしょうか。それから、ことしも実施させていただきますけれども、当協会としても富士の教育訓練センター、教育への参加ということ、それから新入社員研修を毎年4月に行っておりますし、その新入社員研修で各社の新入社員が同じ時間を費やす勉強をして、それで終わりではなく、その半年後ぐらい、離職の時期として一番多い夏休み後ぐらいにフォローアップ研修というのをやっております。新入社員の研修を受けた人たちが集まって、その状況を報告して、できれば今の状況で言うとLINEを交換したり、グループLINEを組んだりして同じ建設、同じ土木というフィールドの中で仕事をしている人たちの横のつながりを、今、私ども協会としては非常に力を入れてやらせていただいています。これは、各社とも非常に好評を得ている状況でございます。

2-1ですけれども、30年度の新入社員の初任給はどうでしょうかということで、昨年度より引き上げたのが約40%、昨年度と同額以上ということでは80%ぐらいのところ、先ほどの話のように新入社員に対する待遇が上がっている状況でございます。

それから、最後に女性の活躍推進に当たっての具体的な取り組みでございますけれども、これは中小企業のここにいる協会員の中にも各社女性の雇用を積極的に行っているところ

もありますし、事務職だけではなくて、現場施工で優先的に女性を各現場に出しているとか、先ほどの新入社員研修を含めてもそうですけれども、やはり各学校に我々協会としても合同説明会等を、2年ぐらい前から非常に多く行っております。その中でも女性の雇用というものに非常に力を入れてやらせていただいておりますし、協会員の中でも女性技術者を保有している会社がふえているということでございます。

後で要望書の中にも入ってくるかと思えますけれども、むしろ我々は女性に入ってきていただきたいので、それには働いていただく環境整備ということもこれから整えていかなければならないというようなこともございますので、そこにも力を入れていきたいと思えます。

その下の産前産後の育児休業についてどうかというと、2割ですけれども両方とも上乗せをした制度を設けている会社があります。

また、両方とも上乗せをしているのと、あとは産前産後休業を上乗せした制度を設けているということで、どこの会社もいずれにしても女性の雇用に向かってそうしたことをふやすようなことをやらせていただいております。

一番下の40歳以下の女性雇用状況と監理技術者資格者証の保有数というのが、全体の部分からいうと40歳以下の若い人、それから、そのうちの女性となると非常に、全体で100人いるとしたら8人しか監理技術者がいないというようなことですが、これも、我々がこれからもそこにどんどん力を注いでやっていきたいというようなことを考えております。

それから、労働環境ということで週休2日制の普及状況がどうですかというようなことがございますけれども、ここにあるように4週8休が16%、4週7休というのはあまりなくて、4週6休が28%ということで、合算でも約半分くらい、50%ぐらいのところには4週8休、4週6休というようなこと、もしくは一番多いのは変形労働時間制ということで、取れるときに現場休暇といった形でとっている形態が多くあります。

その下の有給休暇の取得状況でございますけれども、5日未満が24%、5日から7日が27%、8日から9日が23%、10日以上11日未満が9%、12日以上が14%ということで、有給消化率もパーセンテージとしては他業種に比べて低いのかもかもしれませんけれども、これからも特に4月以降の有給消化を含めて、建設業としてもかなりこの部分には力を入れて、働いていただく人たちの労働環境を整備していくために、当協会としてはその部分にも力を入れてやっていきたいと思っております。

説明しきれないところはございますけれども、雑駁ではございますけれども、往々にすると、どの項目についても私どもとしては非常に前向きに働き方改革を含めて進めておるつもりでございますので、どうか東京都さんにおかれましては今後とも御指導、御鞭撻を賜りますことをお願いしまして、発表を終わらせていただきたいと思えます。よろしくお願ひします。

【荒山課長】 詳細な説明をありがとうございました。

それでは続きまして、まず議題2でございます。都より、入札契約制度改革本格実施後の状況につきまして、御報告をさせていただきます。

【吉川課長】 契約調整担当課長の吉川でございます。よろしくお願いいたします。

私のほうからは、次第と書いてある資料の9ページからを使いまして、入札契約制度改革本格実施後の状況として、制度改革に関連するデータの推移等について御説明申し上げます。

なお、制度の変遷につきましては、この同じつづりの資料の中の19ページに関連する資料をおつけしておりますので、適宜そちらもごらんいただければと思います。

それでは、資料の9ページをごらんいただけますでしょうか。左肩に入札契約制度改革の本格実施後の状況と書いてある資料でございます。

今回、本格実施の運用を開始した昨年6月末から12月末までの約半年間における状況を、制度改革前及び試行期間中等を比較して整理しております。対象としている期間につきましては9ページの上段、前提条件にお示しさせていただいております。その下にいきまして、資料の中段に財務局契約、下段に各局契約、それぞれについて制度改革の取組の対象件数を記載しております。ですので、各局契約については予定価格の事後公表だけが影響しているということでございます。

この資料で申し上げたいのが、予定価格の事後公表の部分でございます。本格実施後につきましては、ご案内のとおり低価格帯の工事を事前公表に戻したことによりまして、財務局契約におきましては約65%が、各局契約についてはほぼ100%が、予定価格は事前公表となっていることが見てとれるかと思えます。

続きまして、次の10ページをごらんいただけますでしょうか。こちらのページでは、基本的な指標といたしまして、落札率、不調率、希望者数、応札者数の状況をお示ししております。上段が財務局契約、下段が各局契約に係るデータでございます。ここで取り上げて申し上げたいのが2点ほどございます。1点が不調率の推移、2点目が希望者数、応札者数など、入札参加者数の推移ということでございます。

まず不調率でございますが、財務局契約、各局契約ともに本格実施後につきましては試行期間中と比較して改善が進んでいるものと捉えております。一方、平均希望者数ですとか平均応札者数につきましては、財務局契約、各局契約ともに若干減少しているものと捉えております。私どものほうでその要因の一つとして考えておりますのが、市況の変化というものもあるのではないかと考えているところでございます。

資料の順番が前後して恐縮でございますが、同じつづりの資料の20ページをごらんいただけますでしょうか。参考資料の2、都内における建設投資の推移と書いてある資料でございますが、国交省の統計資料などをもとに作成しているデータをホームページで見つけて引用しているものでございます。ここ近年の公共工事及び民間工事の投資額の推移でございますが、グラフをごらんいただいておりますとおわかりいただけるとおり、都内においては公共、民間共に投資額が近年伸びていることが見てとれるかと思えます。その工事の中には

2020年のオリパラに向けた開催準備ですとか、そのほか再開発なども都内で活発に行われておりますので、各事業者の皆様におかれましても、技術者の不足などの面で影響が出ているのではないかと考えているところでございます。

大変恐縮でございますが11ページにお戻りいただきまして、ここからは制度改革の主な4つの柱となる取り組みに関して、関連するデータを御説明したいと思います。

まず11ページ、予定価格の事後公表関連でございます。左上のグラフですが、制度改革前に財務局契約のような高額な案件で応札者数が1者で、落札率が99%を上回る案件の発生割合というのが取りざたされたところでございますが、左のグラフをごらんいただければおわかりいただけるように、応札者数が1者で、かつ落札率が99%以上の案件というのは減少傾向にあるものと考えております。一方、各局契約につきましては、同じように応札者数1者、かつ落札率99%以上のものについては、これまでのところ上昇にあるというのが見てとれるかと思いますが、各局契約につきましては、本格実施後、先ほどの御説明のとおり予定価格はほぼ全て事前公表となっており、制度自体は制度改革前と同じ状況となっておりますので、先ほどお話し申し上げましたような市況の影響というものもあると考えているところでございます。

下段の表は、入札参加者の応札行動ということで、どのような札が入ったのかというのを取りまとめたものでございます。こちらの表で申し上げたいのが、本格実施後に、表の下から3つ目にありますように辞退の割合が見てとれるかと考えております。辞退の理由につきましては、後ほど別な資料で御説明申し上げます。

続いて、12ページをごらんいただけますでしょうか。こちらは、財務局契約における実際に落札した札、落札率の分布の状況でございます。私どものほうで注目しておりますのが、制度改革前には予定価格付近のところに1つとがった山があったわけですが、試行の段階でかなり下がったというのがございましたが、本格実施後においてもそれが維持できているというところと考えております。

また同様に、1枚おめくりいただきまして13ページには、各局契約における落札率の分布というのを、グラフという形でお示ししてございます。

こちらのほうは、なかなか確たる傾向は見受けられない状況だと、これまでのデータでは考えているところでございます。

続きまして14ページに進めさせていただきますと、JV結成義務の撤廃関連についてのデータでございます。14ページも表が2つございます。上段が混合入札を導入したことによる希望者数の状況をお示したものでございます。混合入札を導入した試行期間中には、制度改革前と比べまして希望者数は大きく増加していたわけですが、本格実施後におきましても制度改革前と同様に参加者の数がふえているのが見てとれるかと思っております。

下段の表は混合入札における開札結果、特にJVと単体別の落札状況を示したものでございますが、試行期間と本格実施後を比較しますと、本格実施後はJVという形での落札

がふえていると、これまでのデータでは見てとれるかと考えております。

続いて、15ページをごらんいただけますでしょうか。こちらは混合入札の導入による中小企業の受注状況の変化ということで、これまでの試行のときにもお示ししていたものを、本格実施後の状況も加えてお示ししているものでございます。これまでのところのデータで見ますと、上が受注件数ベース、下が受注金額ベースとなりますが、本格実施後は制度改革前よりもこれまでのところのデータでいきますと受注件数、受注金額ともに中小企業が占める割合というのが増加しているというデータが出ていると考えているところでございます。

続きまして、16ページでございます。こちらは、本格実施にあわせて実施しているJV結成のインセンティブを高める取り組みとして、皆様に御案内のとおり、総合評価において都内の中小企業とJVを結成した際に加点をしておりますが、この加点の幅を倍にして、さらに単独項目として加点したことによる影響というのを、上段の表であらわしております。上段の表を見ていただくと、本格実施後におきましてはJV結成により加点された件数の割合ですとか、契約締結に至った件数の割合というのが増加しているのを見てとれるかと思えます。また、加点によりまして、例えば技術実績評価型は技術点が1点になりましたが、この差で落札者が逆転している事例も2件ほど見受けられるということでございます。

下段の表は、同じように本格実施後に実施している技術者育成モデルJV工書の状況をお示したものでございますが、こちらのほうは総じて建築、土木、いずれも希望者が少ない状況というのがこれまで見てきたデータということでございます。

続きまして、17ページに進ませていただきます。ここからは、1者入札の中止の関連でございます。上段の表は、試行期間中の状況ということになりますが、1者入札の中止により再発注した影響というものをお示ししております。開札日のおくれで約74日、工期のおくれで約70日という影響が、データとして出てきているところでございます。

そして下段の表につきましては、昨年8月31日から辞退理由を必ず回答していただくという必須化、義務化という取り組みをさせていただいておりますが、その状況を企業規模別、時期別で左右にお示ししているものでございます。選択式で御回答いただいているわけですが、その2つのデータを見ても選択肢の中の1番、配置予定技術者の配置が困難というのが一番多くなっているというところでございます。

私からの説明の最後、18ページでございます。最後に、低入札価格調査制度の適用範囲の拡大関連でございますが、低入札価格調査制度適用範囲を広げた際には、皆様方からもダンピングを助長するのではないかという御懸念の声をいただいたところでございますが、これまでの状況を見ますと試行開始以降、結果として失格率は100%の状況が続いているというのが見てとれるかと思えます。失格の事由ですが、下段の表にお示ししているところでございますが、調査票の未提出が5割のほか、低入札調査の範囲を広げる際に厳格化ということで、新たに数値的失格基準ですとか、工事成績の失格基準というのを設け

させていただいております。これら2つを合わせて約4割が該当いたしまして、失格になっているというのがこれまでの状況でございます。

駆け足で恐縮ですが、私からの説明は以上でございます。よろしくお願いいたします。

【荒山課長】 続きまして、議題3の都の入札契約制度等に関する御意見、御要望についてでございます。要望書という形でペーパーで御用意いただいておりますが、東京都中小建設業協会様から簡単に御説明いただきたいと思っております。

【朝倉理事】 都中建の東京都財務局に対する要望ということで、まず、入札制度改革ということと4項目ほど挙げさせていただきます。

まず1に、予定価格の事後公表について、予定価格の事後公表の拡大についてお願いしたいということです。予定価格については、積算の負担軽減の観点から低価格帯、現在は建築4.4億、土木3.5億未満の案件は見直しされましたが、多くの中小企業が入札参加できるA等級の価格帯、予定価格9億円未満の工事案件につきましては、事前公表を拡大していただきたいということでございます。

それと2番、入札時の工程表添付の原則化についてということで、昨年東京都が実施された入札制度改革の本格実施以降、案件公表時に発注図書として工程表が公表されることになっておりますが、東京都案件の多くに添付されておりません。発注時に契約関係の調整と進捗状況等が確認できる工程表を添付されることで発注者の意思が理解でき、それが円滑な施工につながっています。つきましては、都発注案件において発表したことに忠実に案件公表時の参考資料として工程表を原則添付していただきたいということです。

3番につきましては、設計図書等への質問に対する回答の明確化ということです。設計図書への質問及びその回答は、「工事中、監督員との協議」が多く、そのことが多々入札金額に反映されます。入札までに明確にさせていただきたいと思っております。加えて、参考資料の精度を高めていただくことも、数量の大きな差異が出た場合には設計変更で反映していただきたいということです。これについては前回もお話ししましたが、質問は1回しか上げられなくて、大体が監督員の協議または落札後協議といったことで、設計についての意図がよく見えないことが多いです。それで、入札に参加するのに数字的なものが見えなかつたりする要因になっております。それと、最近思うのが質問提出をする日数が短い気がいたします。大体、4日ないし5日ぐらいで即質問回答ということになっておりますので、できましたら質問回答の日をもう少しいただきたいことと、1回だけではなく、何回か質問ができるようにしていただきたいということです。

あと、4番につきましては、JV義務の廃止についてです。中小企業としては、建築6億、土木5億以上の工事案件について、かつてのように中小企業とのJV義務に戻していただきたいということです。これは、先ほどのデータから言いますとなかなか難しいとは思われますけれども、この入札制度をデータ的に見ますと、A、Bの建築案件で実績のある方はWTO案件まで受注ができると思っておりますけれども、それ以外の土木工事でAの下の方、またはBランクの方はなかなか実績がなく、その案件に持ち込みができないという

不合理な差異が出ている面があると思うので、そうしたところを含めて、JVについても少し考えていただきたいと思います。

これは、加点項目ということもあって、先ほど説明の中で1点目または0.5点の逆転があるということでしたが、その辺ももう少し点数を倍ぐらいにさせていただけるといいのではないかとということも含めて、お願いしたいと思います。

【河津理事】 では続けまして、働き方改革の推進についても追加資料の説明をさせていただきます。

1番、発注の平準化と余裕期間制度の導入について。建設業の担い手不足が続く中、働き方改革に向けた取り組みとして、人材、機材が効率的に活用できるよう、東京都では債務負担行為の積極的な活用や、工事時期の集中回避のため数値目標を設定し、発注、施工時期の平準化に取り組まれています。国土交通省では平準化に向けて技術者配置準備期間を設定した工事契約を試行し、技術者の平準化にも努められていますが、国では柔軟な工期の設定等を通じて、受注者が建設資材や建設労働者などが確保できるよう、余裕期間制度といった新しい制度を活用して、受注者側の観点から平準化を図っています。ついては、平準化を一層進めていくため、国と同様の余裕期間制度、フレックス工期等について取り入れていただきたいということでございます。

2番、書類の簡素化について。建設業の残業時間が問題になっている昨今、若手雇用の確保においても残業時間を減らすことが喫緊の課題となっております。働き方改革の観点から書類の簡素化が重要です。そのためにも、書類削減のモデル工事の実現と、既に国では作成されている土木工事書類スリム化ガイドを東京都でも作成していただきたいと思っております。

3番、女性の進出に伴う安全衛生施設等について。アンケートでは若手入職者や給与も0.1から0.8%、これは建設工業新聞ですが、ふえていることになっています。しかし、建設業はいまだ休暇がとれず、残業が多い、給料が安いなどの理由により退職者も多く、もっと働き方や環境の改善に対する施策をしていただかないと、産業従事者がふえていかないのが実情です。また、最近では女性の建設業への進出が進んでいると言われていますが、これは大手企業の話であって、設備を設置する余裕のない中小工事現場においては、女性の雇用も進んでいません。汚い、きついと思われている建設現場にも、男女ともに気持ちよく使える設備を整えることができるようにしていただきたいと思っております。

こうしたことを仮設計画等に盛り込んだ設計図書として、さらにその費用についても追加で計上していただくことがよろしいかと思っております。以上でございます。

【荒山課長】 ありがとうございます。

【鳥越副会長】 ちょっと、補足をさせていただきます。

ここの特に書類の簡素化につきましてですが、実は私どもの親団体でございます全国中小建設業協会のほうで、きのうの新聞発表がございまして、11年度に離職した社員の中

で10代から20代が30.8%でございまして、その中の1年以内が20%、企業の3年以内は56%にわたって、若い方が非常に入ってきてはやめるということになっております。その中で、時間外労働の発生原因として複雑な、煩雑な書類作成ということが上がっております、1番に施工者をお願いすることということでは、提出書類の簡素化、2番に発注の平準化となっております。

実は昨年12月6日に、私は都中建土木舗装委員長をさせていただいておりますが、建設局さんとお話をさせていただきました。大きなテーマとして、書類の簡素化をお願いしました。働き方改革において書類が一番のネックですということで、そのときをお願いしたのは、実は10年間なかなか進んでいなかった国土交通省の土木のほうで、スリム化ガイドというのをつくられました。30年2月の号に、10年間やってもなかなか進まないということで、具体的なものを作成してこちらのほうに、国交省のほうには出されたと。東京都はやはり地方公共団体の中でももちろん雄でありますので、一番のトップでございまして、ぜひとも東京版のスリム化ガイドというものの作成をお願いしたいということで、切にお願いします。

また、この中には二重書類の廃止ですとか、そうしたものも書いてございます。やはり、こうしたものはバックデータというものが非常に多く、書類の多さが出ている部分もありますので、ぜひともそうした部分を強くお願い、要望したいということでございます。補足でございました。失礼しました。

【荒山課長】 それでは、ただ今頂戴いたしました御意見、御要望に関しまして、都の所管部署から順次回答を申し上げます。

【吉川課長】 それでは私から、まず前半の入札契約制度改革の予定価格の事後公表の部分について、御回答申し上げます。

事前公表案件の範囲の拡大ということで御要望いただきました。回答でございしますが、私どもといたしましては、予定価格の公表時期については事後とすることで、高落札率で予定価格に近い金額で落札される案件が減少するという効果を期待しているところでございます。本格実施後の状況を見ても、財務局契約では件数ベースで約35%が事後公表となっているというのは、先ほど資料の説明の中で申し上げた部分でございしますが、事前公表としていた制度改革前と比較してみると、落札率99%以上の案件の割合が約3.5割減少しているというデータが出ております。

また、事前公表した場合、制度にはメリット、デメリットがありますが、事前公表のデメリットとして予定価格をもとに詳細な積算をせずに入札に参加することも可能となるわけでございますが、事後公表とすることで、そうした事業者の方の入札参加を抑制できるという効果もあります。具体的には、工事品質の確保につながるのではないかと考えているところでございます。

こうした考えと、現段階で本格実施で今実施しております事前公表、事後公表の線引きというのを見直す予定はないのですが、引き続き、先ほど申し上げました本格実施後の状

況につきまして、状況の定点観測を続けまして、落札状況や応札行動等を検証してまいりたいと考えているところでございます。よろしく願いいたします。

【黒木課長】 建築保全部の土木技術担当課長をしております黒木と申します。よろしく願いいたします。

私のほうからは、1の②、入札時の工程表添付の原則化についてお答えさせていただきます。

財務局の工事についてですけれども、施工条件の明確化を図るために、平成29年6月下旬公表案件から、発注図書に工事工程表を添付することとしております。これにつきましては、今後も引き続き添付を行ってまいりたいと考えてございます。

続きまして③の、先ほど追加でもございましたけれども、設計図書等への質問に対する回答の明確化でございます。これにつきましては、財務局工事に関しては、設計図書等への質問について具体的に回答するよう指導を行うとともに、回答の際には工事主管課長が確認をしているところでございます。

また、参考資料についても具体的な記載を行うよう指導しているところでございまして、施工条件や設計図書の変更により数量に差異が生じた際には、設計変更ガイドラインに基づきまして、適切かつ円滑に設計変更を実施しているところでございます。

なお、設計変更につきましては、発注者、受注者がともに設計変更が可能なケース、不可能なケース、手続の流れなどを十分に理解し、共通認識をもって行うことが重要と考えてございまして、ぜひ、財務局のホームページに設計変更ガイドラインも公表してございますので、共通認識を持てるよう取り組んでまいりたいと考えてございます。

【岡村課長】 それでは1番の④、JV結成義務化の撤廃について、私のほうから回答させていただきます。

入札制度改革の目的でございますが、より多くの方に入札に参加していただくというところでございます。そうした観点から、本格実施後の状況報告でも先ほど御説明させていただきましたが、混合入札の導入に伴いまして希望者数はふえている状況でございます。

一方で、中小企業の受注機会への影響の懸念もございましたが、本格実施後におきましては、受注件数及び受注金額ともに中小企業の占める割合が増加している状況もございません。

また、先ほど要望でもお話がございましたが、JV結成時のインセンティブを高めて倍にしてほしいとのお話もございましたが、こちらも総合評価方式におきまして、JV結成した際の加点について独立項目として倍にするなどの取り組みも行っているところでございます。つきましては、現在のところ改正の予定はございませんが、こういった観点から落札状況や応札状況などを見まして、引き続き定点観測を実施してまいりたいと考えているところでございます。

続きまして、1枚おめくりいただきまして、2番の働き方改革の推進の1番、発注の平準化と余裕期間制度の導入についての回答でございます。こちらにつきましては、まず都

では、平成28年度から時期により大きな開きがあります発注件数をできるだけ平準化するために、平成30年を目途に集中期と端境期との発注件数の比率をおおむね半減させるという目標を定めて、債務負担行為などを積極的に活用した取り組みを進めているところでございます。この間の取り組みによって、目標設定時には約3倍あった集中期と端境期との開きが、平成29年度、今2.2倍まで改善しているところでございます。また、今後につきましては、現場の稼働状況を平準化させるということにも着目いたしまして、現在国で採用しております平準化率を新たに追加するなど、全庁的に取り組みを進めていくことを考えてございます。

また、余裕期間制度につきましては、現在、技術者配置準備期間をゼロ都の工事に設定するなどして技術者の効率的な配置の促進に努めているところでございます。受注者が、工事の始期と終期を全体工期内で選択できるといったフレックス工期でございますが、こちらは技術者不足が叫ばれる中、大変有効な手段と認識しているところでございます。こちらの導入につきましては、他の機関の動向などを踏まえながら検討してまいりたいと考えてございます。

【黒木課長】 続きまして、書類の簡素化についてお答えさせていただきたいと思えます。現在、建設局のほうで書類削減モデル工事を実施しているところでございます。モデル工事では、具体的に削減が可能な書類を発注図書に明示するとともに、提出が必要な書類もあわせて明らかにすることで、受注者が不要な書類を作成しないようにしていると同っております。財務局としましても、問題意識としましては同様に持っておりますので、今後、今、建設局で進めていますモデル工事の状況等を踏まえまして、通常工事においても書類の削減、不要書類の提出防止の検討を進めていきたいと考えてございます。

続きまして3番の、女性の進出に伴う安全衛生施設等についてでございますけれども、現在、財務局建築保全部では、平成29年度から女性活躍などを支援する建築工事現場の環境整備の一環といたしまして、男女ともに快適に利用できる水洗洋式トイレと、女性作業員更衣室を導入しているところでございます。説明は以上でございます。

【荒山課長】 それでは、ここから、議題1から3までを含めまして、フリーでの意見交換ということで進めさせていただければと思います。

東京都中小建設業協会様、それから入札監視委員会の委員の皆様、何か御発言がありましたら、お願いいたします。

【渡邊副会長】 J Vの結成義務の撤廃について、要望に対してということではなくて、先ほど実施後の結果というもので中小企業の受注機会がふえているというようなお答えだったと思えますけれども、私たちの実感からすると全くそれはありません。

多分、私たちが考えている中小企業というくくりと、前にもそのお話をさせていただいたと思えますけれども、恐らく東京都さんが考えられている中小企業さんは、私たちからいわせると中堅ゼネコンさんです。ですから、そのくくりを、極論を言うと中小企業と零細企業なのかわかりませんが、中小企業基本法に基づいてそうしたすみ分けをさ

れているのだらうと思います。要するに私たちが、例えば弊社で言えば1,000点以上、1,050点ぐらいの状況の中で実績がどうかというのはありますが、ただ、単体ではなかなかいけません。

JVを結成するという事で、子どもを抱いてJVをします。ほぼ同じ条件で中堅ゼネコンさんが単体でできるということになると、試行後、何度もそうした入札に挑んできましたけれども、結局、価格のダンピング等で1者の経費と2者の経費というのはもちろん見方の問題もありますけれども、そういう状況からいくと当然もう少し下のランクの方々先ほどのインセンティブだとか将来性、要は、その企業の考え方によって中堅企業さんでも地元JVを抱いて落札するケースもございます。これはもちろん、全て単体でいっているということではありませんけれども、我々の実感からすると、やはりどうしても中堅ゼネコンさんの単体での受注というものが非常に多くて、そういう状況から言うと、そのくくりが中小企業という状況がふえているというようなお話の中に、我々と東京都さんとの乖離というか、感覚の違いがあるというような感じがします。

私達も調べてみますけれども、東京都さんのほうでも中小企業といわれている落札をしている企業がどの規模の企業なのかぜひお調べいただきたいと思います。極端な話をすると、世間一般に中小企業というと我々クラスの、売り上げが20億、30億、50億というような企業のイメージを思うと思いますけれども、何百億、何百人、千人いるようなところの中堅ゼネコンさんも中小というくくりになっているような状況もあるのではないかと思います。その辺を今後のお互いの理解のためにも、そうした感覚の差異を縮めさせていただければというようなことを思って、お話しさせていただきました。

【吉川課長】 ありがとうございます。昨年度の意見交換の中でも同様に、都中建さんのほうからお話がありました。中小企業というのは、私どもはおっしゃるとおり中小企業基本法の定める中小企業のくくりでやっているのは、そこはお話のとおりだと思いますので、そこは、もう少し分析をしてみたいと思います。それが1点です。

2点目といたしまして、本格実施の状況の中で、例えば14ページの下段の表ですが、そうはいいつつもですけれども、試行期間中と本格実施後の状況を見ますと、特に土木工事などでは昨年に比べてJVという形で落札している件数が多いかと思えます。この場合のJVの、多分2Gで入っている会社さんにつきましては、結構中小企業が多いのではないかと思います。肌感覚のようなお話で恐縮ですが感じている部分です。

あと、私どものほうでその点を考えるとすると、16ページにモデル工事の話がありますが、なかなか今、技術者の方が非常に足りない中でJVを組むというのが、市況によって大分組みやすい時期、組みにくい時期があるかと思えます。JV縛りを掛けて手を挙げていただくのを募集したところ、当該案件については、なかなか挙がってきていないというのがありますので、こうした点も踏まえながら考えていくのが必要かと考えているところでございます。引き続き、よろしく願いいたします。

【原澤委員】 お伺いしたいのですけれども、JV結成義務を課してほしい理由として、

受注機会の拡大という点を第一に上げられましたが、JV 結成のメリットとしては、それ以外にも、大企業と組むことによる技術の継承などがあるかと思えます。

J V 結成義務を課してほしいという理由として、受注のチャンスをふやすということ以外にも何かあれば、それについてもお聞かせいただきたいと思えます。

【渡邊副会長】 今御質問がありましたように、受注機会をふやすということもありますが、基本的には技術的なこととか、いろいろなことを学ばせていただくということも、要素としては非常に多いと思えます。

雑駁なお話をすると、J V を組んで規模の小さい工事を単体受注で工事をして、結果、企業ですから最終的に利益という部分でどうなのかというと、J V を組んだものと単体で工事したものととなると、今の状況でいうと J V で仕事をするということのほうが、会社経営的には、利益的には非常に厳しいと思えます。けれどもそれ以上に、やはり今お話がありましたように、いろいろな部分で学ばせていただくということも多いと思えます。

特にこれからそうしたことを要望しているというのは、民間工事のパイの縮小というのが現状、起こっております。このところいわれているようにレオパレスの問題であるとか、いわゆるスルガ銀行の問題ということで、民間のパイが急激に縮小しているという状況の中で、もちろん単体工事も含めてですけれども、そうした中で工事高の問題とか、いわゆる、今のいろいろな大手さんからの技術的な習得であるといったことを含めて、先ほど御説明したように、受注機会自体が我々中小としては減っているのが実感の状況でございます。J V を組ませていただいても受注機会がふえていくのであれば、そちらのほうが我々としては選択肢としてはあるという要因でございます。

【原澤委員】 ありがとうございます。

【仲田委員】 担い手確保に関して、非常に積極的にいろいろ取り組まれているというのは、よくわかりました。ありがとうございます。

それで質問がありまして、1—2に一次下請の保険加入状況というのがありますけれども、これは、健康保険、厚生年金、雇用保険の社数が大幅に、2, 0 0 0社以上違うのはどういうことでしょうかというのが1点です。

それから、未加入が結構多いと思えます。これは前回、例えば2年前の調査と比較して変化がないのか、それとも改善しているのか、この2点についてお伺いします。

【渡邊副会長】 未加入、適用除外というのは、私たちもアンケートをとっていて、今の御質問のとおり、差異が非常に大きいということで厚生年金……ごめんなさい。もう一度質問で、何との差異ですか。

【山口会長】 この数字が、これとかがふえています。

【渡邊副会長】 健康保険と厚生年金の、適用除外の社数の差異ですか。

【仲田委員】 いいえ。トータルの社数の差が2, 0 0 0社以上あるので、どうしてこのような差があるのでしょうか。

【渡邊副会長】 そうですね。確かにおっしゃるとおりです。ごめんなさい、私もそこ

までは把握していません。

【仲田委員】 わかりました。

【河津理事】 これは、例えば東京土建さんですとか、そうした団体の健保に入られているところを一次下請さんで使っているところをカウントしてしまっていて、厚生年金と雇用保険との数字が違ってしまっているかと思います。

【仲田委員】 団体を1社として捉えている場合ですか。

【河津理事】 団体健保に加入している一次下請さんです。

【朝倉理事】 社会保険だと厚生年金はセットですけれども、東京土建さんは厚生年金はセットではなく、別枠です。国民年金です。

そうすると、健康保険は社会保険と各生保に東京土建とかが入っていますから、その部分がここに入って、厚生年金はかけていないというパターンが出てくると思います。

それと、一次下請については建築か土木かそこまではわかりませんが、土木工事については、ほとんどの一次下請は社会保険と厚生年金がセットの会社が多いのですけれども、建築については東京土建で一人親方タイプの方が多いので、どうしても、健康保険には入るけれども厚生年金には入らないし、雇用保険にも入らないというパターンも出てきます。多分そういう数値だと思われます。

【仲田委員】 わかりました。もう一つ、すみません。改善しているのでしょうか。

【渡邊副会長】 改善は、されていると思います。というのは、私どもの肌感覚でございますけれども、一次下請企業の雇用保険について先ほども御説明させていただきましたけれども、各社で違うかもしれませんけれども、ほとんどの見積もりには、保険料の加入といったものが入ってきています。それは、おととの状態とはかなり違ってきているので、それが数字に反映されているかどうかはあれですけれども、先ほども御説明させていただいたように、かなり見積もり自体からそういう状況です。先ほど御説明させていただいた一人親方がどうかということで適用除外のもの以外は、ほとんど見積書にもそうしたものが入ってきていますし、当然、請求書にも入ってきているので、我々としては、2年間のトータルとすると、1年で相当加入されていると思っています。

先ほどの説明のように、若干、東京土建さんのタイプ等いろいろありますけれども、されていると理解しています。

【仲田委員】 わかりました。なぜこのような質問をしたかといいますと、昨日、東建の方とお話しをした際と比べ、未加入の規模が10倍違うと。数%とかコンマ何%ということだったので、随分多いという印象を持ちました。ただ、改善しているプロセスにあるのであれば問題ないと思い、質問しました。ありがとうございました。

【斉藤委員】 それでは、担い手確保に関連して伺います。先ほど御説明いただきました資料に、若者育成に当たっての具体的な取り組みとして、会社に入った後も若者をいかに育成しているのかをお書きいただいているのですが、言うまでもなく担い手確保のためには、大学生とか高校生といったこれから就職を考えるという人たちに、業界の魅力をい

かにアピールするのが大事だと思います。

学生にとって売り手市場と言われている中で、今後、業界として若者に関心を持ってもらう取り組みをどのように行っていってらっしゃるのかをお伺いします。

【渡邊副会長】 一つには、就活の中で私たちも出前で合同企業説明会という、協会として各社の努力とは別に協会で各学校にお邪魔をして説明の機会をつくらせていただいて、そのようなこともやらせていただいております。それからインターシップです。特に今ある学校さんとは、現場で描く施工図を学校さんとしては実力を向上させたいというのに対して、我々の協会で各現場で実践に基づいたような施工図を描くような、インターシップの受け入れを実行してくれないかというようなこともやっております。

もっと極端な話をすると、きょう、ここにございますけれども、この2年間で都内の幼稚園とか約400所に建築に関する絵本を、それぞれの地域にお邪魔をしてお届けしています。

小さい子どもさんの場合にはトミカのミニカーでも何でも、建設に関するものが非常に人気があるにもかかわらず、なぜ、就職で建設業を選ばないのかということを含めて、子どもたちに建設業にかかわる絵本を、3冊を1セットにして2年間で400所にお届けにあがって、建設の必要性、なぜ道路が必要なのか、なぜ建物が必要なのかというようなことをやらせていただきました。400カ所を回らせていただいて、たくさんの絵本を読んだ子どもたちからの絵だったり感想文、先生の感謝のお手紙というようなものをもらっています。各企業の中でも1年に時期を決めて建設フェア的なもので、例えば使用が余った木材を使っていろいろなものを一緒につくったりというようなことで、少しでも建設業に触れていただき、建設業の価値を知っていただくということを、就活とは別にそのような活動もさせていただいております。

【河津理事】 今、渡邊さんが言われたような、できる努力は協会、団体としてもさせていただいているところではありますけれども、しかしながら現状は正直言ってどこまで効果があるかという、とても厳しいです。今、若手にどうやって会社に入ってもらうか、獲得するかという一番目の大きなハードルがあって、その次に1年、2年、3年と成長してもらう、育成をしていくという難しいハードルがあるわけです。

働き方改革の話に戻りますけれども、建設産業従事者自体がどうしても減少しています。60歳以上の熟練した技術者の方、あるいは技能者の方も、これからどんどん退職してしまいうわけです。それに見合う若手に入職していただいて、さらに育成しなければいけないというのが大きなハードルです。

具体的には何かと言いますと、やはり待遇、給与と労働時間、それと雰囲気です。作業着を着て、ヘルメットをして、安全靴を履いています。電車の中で作業着の人はどうかというイメージだと思います。給与が高ければ、労働時間が多少長くても5年後の上限規制の範囲で残業しても、それなりの待遇が得られれば若手は入って来ると思います。建設業の、特に我々現場の監督は全産業平均並みの年収に随分近づいているという見方もありま

すけれども、それを労働時間で割っていただくと、今の学生の言い方にしてみるとコンビニと変わりません。そういう時間単価になってしまうところがとても厳しいところでして、やはり待遇改善ということが本丸なのではないかと思えます。働き方改革を実現して週休2日をきちんとして、残業上限規制の中で就労して、クオリティーの高い仕事をおさめるためには、そうした待遇改善が最も大切なのではないかと考えております。

そうした中でも、先ほどからいろいろ入札制度の数値的な傾向という話がありましたけれども、大手さんと中堅さんと、我々中小の肌感というのは相当距離があります。女性労働者にしても、残業時間にしても、週休2日にしてもです。ですから、ぜひ、私ども中小建設会社の実体を酌み取っていただきまして、政策に反映させていただければと思っておりますので、よろしく願いいたします。

【荒山課長】 大分時間も超過しましたので、まだ御意見等いろいろあるかとは思いますが、すけれども、このあたりで閉会とさせていただきたいと思えますが、よろしいでしょうか。

そうしましたら、閉会に当たりまして、経理部長の初宿より、御挨拶申し上げます。

【初宿部長】 本日は、限られました時間の中で、東京都中小建設業協会の皆様から大変貴重な現場からの生の声を聞かせていただきまして、まことにありがとうございました。

特に強調されておりました書類の簡素化とか、あるいは、皆様と東京都との中小企業というフレーズの中で、感覚の違い、受け取り方の違い、受注機会が減っているという実感、この差というのは、大変重く受けとめております。それから、若手の確保、育成に、大変熱心に取り組まれている実態も教えていただきまして、まことにありがとうございました。

また、入札監視委員会制度部会の委員の皆様方におかれまして、専門的な知見に基づきます公正な観点から御意見を賜りまして、心より感謝を申し上げます。

私ども東京都だけで入札契約制度を改善できるものではないと考えております。皆様方と一緒に、より良い入札契約制度としてまいりたいと考えております。本日、皆様から賜りました御意見等を参考にしながら、今後とも入札契約制度の改革及びその働き方改革を進めてまいりたいと考えておりますので、引き続き御協力をまたよろしくお願い申し上げます。

本日はお忙しい中、まことにありがとうございました。

【荒山課長】 それでは、以上をもちまして終了とさせていただきます。ありがとうございました。

— 了 —