

平成30年度東京都入札監視委員会第6回制度部会  
(一般社団法人東京空調衛生工業会との意見交換会)

平成31年2月27日

東京都庁第一本庁舎16階 特別会議室S6

【荒山課長】 それでは定刻となりましたので、これより東京空調衛生工業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。

本日は、現場の実態を踏まえました御意見や御要望を直接お伺いするために、東京都入札監視委員会制度部会として意見交換会の場を設定させていただいております。

東京空調衛生工業会様の皆様におかれましては、お忙しい中、こちらまでお越しいたきまして、まことにありがとうございます。私、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、よろしくお願い申し上げます。

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小澤一雅様です。

【小澤委員】 小澤です。よろしくお願いいたします。

【荒山課長】 同じく、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、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】 東京空調衛生工業会様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くべきところでございますけれども、お時間の関係もございまして、大変恐縮ですが、お手元のタブレット端末にございます出席者名簿のほうにかえさせていただきますと思います。なお、奈良様が本日は御欠席ということで伺っております。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。

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、一言御挨拶を申し上げます。

【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。本日は大変お忙しい中、足を運んでいただきまして、まことにありがとうございます。また、東京空調衛生工業会の皆様方におかれましては、日ごろより都の入札契約制度に御理解・御協力を賜りまして、まことにありがとうございます。重ねて御礼を申し上げます。

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、御案内のとおり、建設業界におかれましても、5年後には時間外労働の罰則付き上限規制が適用されることとなります。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た取り組みを強化していかなければならないと考えております。

また、建設業界を取り巻く環境は日々変わっていると思います。本日は、さまざまな業

界を取り巻きます課題を解決するための重要な意見交換の場とっております。重ねてよろしくお願ひ申し上げます。

それから、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、本日も専門的な見地から御意見を賜ればと思っておりますので、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

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

【荒山課長】 続きます、東京空調衛生工業会の黒田会長様より、一言御挨拶を頂戴できればと思います。

【黒田会長】 私、東京空調衛生工業会の会長を務めております黒田でございます。日ごろ、東京都の皆様には、我々会員企業が大変お世話になり、また、今回こういう場を持っていただきまして、大変ありがとうございます。また、入札監視委員会の皆様も、御多忙のところ足をお運びいただきまして、ありがとうございます。

東京都では、昨年の6月より入札契約制度の改革本格実施がスタートしております。本日は本格実施後の状況報告のほか、入札契約制度に関する要望等をお聞きいただく機会を設けていただきまして、大変感謝しております。この意見交換会等を踏まえ、さらによりよい入札契約制度となりますよう、御検討をよろしくお願ひします。

現在建設業界は、建築物の高い品質の確保、老朽化対策、インフラの維持管理等の役割を担うだけではなく、災害発生時における迅速な応急活動も社会的な責任であると認識しております。

一方で、大変今、働き手不足でございまして、技能労働者の高齢化や若手入職者の減少ということで、本当に今、人を集めるのが大変でございまして、一月ごとにますますそういう人員不足が切迫しております。何とかこれを改革しなければいけないということで、週休2日制など、いろいろ努力をしているのですけれども、なかなかまだまだ抜本的な体制になっておりません。

今日は、東京都におきましては、改正品確法に定める発注者の責務を果たしていただきますように、お願ひいたします。また、適切な入札制度の改善に向けて、今後とも意見交換会を継続していただきますよう、よろしくお願ひします。今日はありがとうございます。

【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簡単に御説明申し上げます。

今回の意見交換会の議事は3つございます。1つ目ですが、建設業の社会保険加入及び中長期的な担い手確保の取り組みでございます。こちらは事前に、都から本テーマにおける実態調査を東京空調衛生工業会様にお願ひしてございます。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いた後、東京空調衛生工業会様から調査結果の御報告をお願ひしたいと考えてございます。

2つ目の議事は、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報告させていただきます。

3つ目の議事は、その他要望等でございます。まず、東京空調衛生工業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・御要望を頂戴いたしまして、都からそれに順次回答させていただくというように進めさせていただきます。

なお、時間も限られてございますので、フリートークでの意見交換は、議題1から議題3まで含めまして最後一括で実施したいと思っておりますので、御協力をお願いいたします。

次に資料の確認でございます。本日はペーパーレス会議ということで、お手元のタブレット端末にPDF資料を入れさせていただいております。指でスライドしていただきますとページが切りかわりますので、御自身で操作の上、ごらんいただければと思います。

左上にございますファイル一覧というところを押していただきますと、本日使用する資料として、PDFファイルが2つ入っております。必要な資料を、こちらをタップしてごらんいただくというように進めていただければと思います。なお、ページにつきましては、PDF資料の中央の下にございますページを使って会議を進めさせていただきます。タブレット端末のほうに表示されるページではなく、この中に入っているPDF資料のページ数のほうを使いたいと思っておりますので、お間違えのないようお願いいたします。

また、本日の意見交換会につきましては、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掲載する予定でございます。よろしく申し上げます。

それでは、さっそく議題1に入らせていただきます。都から実態調査の趣旨や内容につきまして、説明させていただきます。

【岡村課長】 それでは、契約調整技術担当課長の岡村より、資料について説明させていただきます。

まずは、東京空調衛生工業会の皆様につきましては、大変お忙しい中、実態調査に御協力いただきまして、ありがとうございます。また、回答率につきましても87%といった非常に高い数字をいただき、あわせて感謝申し上げますところでございます。

実態調査を今回お願いした趣旨について御説明いたします。実際に依頼させていただいた調査票につきましては、タブレット端末の3ページから8ページにつけてございます。

こちらの実態調査につきましては、2年前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った建設業を取り巻く近年の状況を受けまして、2年たってそれがどのように状況が変化したのかを把握するために、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といたしまして、社会保険の加入状況や賃金の確保状況、労働環境などについて御回答をいただいたところでございます。また、担い手の確保としての若手や女性技術者の雇用状況などを確認する内容につきましても、今回新たに追加させていただいて、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、私からの説明は以上でございます。

【荒山課長】 それでは、次に東京空調衛生工業会様から、実態調査の結果について御説明をお願いしたいと思います。

資料は、タブレット端末の左上にございますファイル一覧を押していただきまして、ファイル名02と記載されているファイルがございます。こちらのほうをごらんいただきながらお願いできればと思います。それでは、お願いします。

【宮川事務局長】 東京空調衛生工業会の事務局、宮川でございます。それでは、アンケート調査の内容について御説明したいと思います。資料はタブレットの東空衛の資料、3枚目からのカラーの円グラフの資料でございます。右上に別紙1と記載されている資料について御説明したいと思います。

会員企業78社に対して回答が68社という形で、回答率87%という形で、かなり高い率で回答をいただきました。アンケートを年末年始にかけてという、非常に厳しい時間だったのですが、皆さんに協力していただきました。では、具体的な内容について御説明いたします。

まず1番目の社会保険の加入状況について。問1の会員企業の加入状況につきましては、平成26年の調査開始以来、うちの会員企業は100%、社会保険全てに加入しております。

一次下請企業の社会保険の加入状況については、3保険ともに、赤で表示してございます適用除外の企業が若干増えております。未加入の業者も相変わらずまだ2%存在しております。適用除外は、平成28年度は3%ぐらいだったのですが、今回の調査ではちょっと増えています。この傾向は、やはり一部の企業で規模を縮小されているという形で、保険の対象から外れたという傾向がちょっと見えるのではという感じを持ちます。

右側の問2、二次下請に対する社会保険の加入の指導状況については、80%の企業が一次下請を通じて指導を行っています。直接指導を行っている企業という形で、①のブルーのところですが、3%、2社いらっしゃるという回答がございました。

2-2、指導を行っている場合の具体的な方法については、各種会合等で一次下請さんより指導をしているという方法が、やはり一番多く、中には、今記載してあります②番、④番というように、未加入業者の現場入場の禁止や、基本契約によって、未加入の場合は請負契約をしないという明記をしている企業さんもいらっしゃいました。

指導を行っていない場合の理由では、各社の自覚に任せているという回答がございました。

社会保険の加入に関しては、全ての企業において意識がかなり向上している結果が表れているのが見てとれます。

続きまして次のページ、2番目の賃金水準の確保について、問1、従業員の最近1年間の賃金。会員企業の従業員の最近1年間の賃金に対する回答としては、人員確保のため、94%の企業が賃上げ、または賃上げを予定していると。この傾向は平成28年、2年前

の調査した場合でも、やはり85%の企業が賃上げを実施していることから、この傾向は近年継続して、賃上げされていると。

1-2として、引き上げる予定はないと回答した企業が4社いらっしゃったのですけれども、率として6%、上の円グラフの紫色のエリアですが、回答としては、平成29年に実施したため、平成30年は見送りましたという形でお答えをいただきました。

右の欄の間2、下請と契約する際の最近1年間の労務単価の状況についてです。下請と契約する際の最近1年間の労務単価の状況は、約90%の企業が、引き上げた、また、引き上げる予定と回答してございます。平成28年度調査では、引き上げる予定がないという回答が18%あったのですけれども、今回は約半分という形で、最近の仕事の繁忙度がさらに上がり、技能者の確保のためにも労務単価を上げざるを得ないという状況が見えてきました。

引き上げる予定はない場合の理由としては、受注案件ごとに労務単価算定の対応をしているという答えがございました。

賃金水準のまとめとしては、従業員・下請契約単価ともに毎年のように引き上げて、人材の確保に努めています。このことから、工事費の上昇は必然的に生じていることが見てとれます。

次のページ、法定福利費を内訳明示した見積書の活用について。下請に対する見積条件の明示。1-1として、見積書の提出を条件としているかという問いに対して、全てで条件としている企業の割合が78%となっていて、法定福利費を見積もりに入れるという認識と、その対応がかなり向上しています。28年度調査では45%ぐらいだったので、今度は約80%と、かなり大幅に増加しております。

1-2として、条件としていない場合、その理由を教えてくださいという形で、上の円グラフで、グリーンの3%の回答の内容ですけれども、3%で2社対応したのですが、そのうち1社は、準備を進めているけれどもまだしていない。もう1社は、特別理由はないけれどもしていないという回答をいただきました。

右の欄の間2、下請からの見積もりの提出状況については、見積書が大多数の下請から提出されている割合が84%となり、見積書は有効に活用されるようになってきています。平成28年の調査に比べて約2倍の割合になっています。

問3、下請契約時の法定福利費の明示。下請契約に当たり、法定福利費を明示して契約を締結している状況については、全てで明示し契約締結している割合は64%となり、見積書の提出から契約まで、一連の流れがしっかりしつつあることを示しています。平成28年度調査では30%ぐらいだったので、今回の調査では2倍以上になっているということから、法定福利費を内訳明示した見積書は、近年では十分に活用できているようになってきていることが見てとれるということです。

次のページ、4番目として、若者・女性・障害者の雇用状況について。若者の確保・育成。28、29年度における若者（34歳以下）の採用状況については、24歳以下の若

者の採用が約80%を占めており、新卒生の採用が活発であることが見えています。総採用数も、最近4年間は1,000人を超える数字で推移しており、人材確保に対しては依然旺盛であることが見てとれます。

問1-2、若者の育成に当たっての具体的な取り組みとしては、新入社員教育の充実など、手厚い対応で、逆に離職をしないような方策を各企業がとられています。OJT教育や資格取得のための講習会の開催というような方策を各企業がとられています。

右の欄の新入社員の初任給。平成30年度の新入社員の初任給については、引き上げた企業は44%を占め、企業にとっては人材確保の面からも賃金をやはり上げざるを得ないのではないか。平成28年度調査では、引き上げた企業は35%であったのですが、今年度はまたさらに率が上がっています。

引き下げた場合、その理由を教えてくださいというのが円グラフでグリーンの2%、これは1社だったのでありますが、この会社からはコメントをいただけませんでした。

次のページ、女性の活躍推進。3-1、28、29年度の女性の採用状況。採用人数も、平成29年度は400人を超えるようになり、技術者の採用も増えてきています。平成28年度調査の時の平成27年では、女性技術者の採用は60人であったのですが、平成29年は160人と大幅に増加しております。企業が人材確保のためにも女性の活用を推進していることが見てとれます。

問3-2、女性の活躍推進に当たっての具体的な取り組みとしては、記載してございます3番目の、女性の新卒採用比率や管理職比率を数値化して積極的に対応しているという企業の回答もあり、ほとんどの企業は育児、産前・産後等の休暇制度の充実等、女性が働きやすい環境を整備しているということが見てとれます。

右の欄の、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という問いに対しては、両方とも上乗せした制度を設けている企業が26%と増加してございます。28年度調査に比べると約2倍。法定どおりという回答が逆に10%低下してございます。最近の人手不足から、女性が長く働けるような環境づくりを行っていることが、これからも見てとれます。

右隅の問4、若手（40歳以下）と女性の雇用状況と、管理技術者資格者証の保有者数。これに関しましては、従業員の割合は、若手が4割弱であります。管理技術者となると2割となっており、有資格者はまだまだ高齢者の割合が多い。このアンケート結果の理由としましては、若者の育成で資格取得のための講習等を実施しているが、やはり離職などの影響で割合がなかなか増加しないのではないかと思います。逆に女性の管理技術者が増加傾向であることが見てとれるのは、非常にいいことではないかという形が見えます。

次のページ、身障者の雇用状況について。雇用義務があるが雇用を行っていない企業は、率としては赤色の円グラフですが、10%、会社数にして7社、依然として存在しています。28年の調査では会社数が10社あったのですが、数は減少しています。

障害者の雇用を行っている場合、その人数と雇用率という問いかけに対して、回答全て

を平均したところ、総数で360人、雇用率としては1.19%という率にはなっているのですけれども、いわゆる法定雇用率2.2%以上という企業の割合は約半数、46%、会社数で31社が、一応、法定はクリアしているという集計結果になっています。

これらのことから、若者・女性・障害者の雇用状況については、若者・女性の人材活用がさらに近年顕著になっており、長い期間働けるような環境づくりに各企業も努めていることが総括的に見てとれます。

その次、5番目として労働環境・労働条件の状況について。問1、週休2日制の普及状況。週休2日（4週8休）の割合はまだ33%、ちょっと濃い水色の割合です。逆に週休1日の割合もまだ24%あります。平成28年の調査では、週休2日の割合が逆に41%あったのですけれども、今回の調査では33%と率が下がっているのは、最近、時期的な問題で非常に繁忙度が上がってきている結果、こういうことになっているのではないかと見てとれます。

問2の有給休暇の取得状況について。年間10日未満の割合が平成28年の調査と同じく約90%となっておりまして、依然として休暇の取得に関しては低いままという状況が続いております。

問3、従業員の平均月間実労働時間の結果は、28年度、29年度、186時間ぐらいということで、ざっとやりますと1カ月1日1時間程度の残業になるという形で、実労働時間数としては、平成28年度は月間240時間ぐらいあったのですけれども、そういう率からいうと、かなり減ってきている傾向が見られます。

労働条件の現状についてのまとめは、働き方改革の推進を進めていますが、残業時間はちょっと少なくなってきているのですけれども、やはり休暇の取得に関しては、なかなか進んでいないという形の内容が見てとれるというのが、今回のアンケートの結果でございます。

以上、報告を終わります。

**【荒山課長】** 分析も加えていただきながら、詳しい御説明をいただきました。ありがとうございます。それでは、続きまして議題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、御報告させていただきます。

**【吉川課長】** 契約調整担当課長の吉川と申します。よろしくお願いたします。

私のほうから資料を使って御説明したいのですが、タブレットを見ますと、ファイル一覧を押していただいて、資料01と書いてある資料をごらんいただければと思います。ページでいきますと、スライドしていただいて、PDFファイルで9ページと下に打ってあるページ、具体的には、左上に「入札契約制度改革の本格実施後の状況」と書いてあるページから御説明申し上げます。

私からは、制度改革に関連するデータの推移等を御説明申し上げます。なお、この資料の後のほう、恐縮ですが、19ページに制度の変遷についても資料をおつけしておりますので、適宜そちらも御確認いただければと思います。

それでは、まず9ページから御説明申し上げます。今回、本格実施後の運用の状況について、具体的には昨年の6月からスタートしていますが、そこからスタートして12月末までの約半年間における状況を、制度改革前、また、試行期間中、この3つを比較して整理しております。対象となっている期間につきましては、9ページの上、前提条件にお示ししてございます。その下の資料の中段に財務局契約、下段に各局契約について、それぞれ制度改革の取り組みの対象件数を記載しております。

ここで特に申し上げたいことは、真ん中の表、あるいは下の表のそれぞれそうなのですが、予定価格の事後公表についてでございます。本格実施後につきましては、低価格帯の案件について事前公表に戻したことによりまして、財務局契約については約65%、各局契約につきましては、ほぼ100%が事前公表となっているところでございます。

続いて、画面をスライドして10ページをごらんいただけますでしょうか。こちらの資料では、基本的な指標といたしまして、落札率、不調率、希望者数、応札者数等の状況についてお示ししております。上段が財務局契約、下段が各局契約についての数字でございます。ここでもお伝えしたいポイントといたしまして2点でございます。一点が不調率のお話でございます。もう一点が希望者数、応札者数といった入札参加者数についてでございます。

まず1点目の不調率でございますが、財務局契約、また各局契約いずれも、本格実施後は試行期間中と比較いたしまして、不調率の改善がなされているものと認識しております。一方で、平均希望者数と平均応札者数につきましては、財務局契約、各局契約ともに減少しております。その理由といたしまして、先ほどのアンケートの御説明の中でも繁忙がかなり進んでいるのではないかと御説明があったと思いますが、私どものほうでも、市況の変化というものがあるのではないかと考えているところでございます。

順番が前後して大変恐縮でございますが、資料の20ページ、後ろのほうをごらんいただけますでしょうか。20ページに都内の建設投資の推移という、国交省さんの統計データをもとにまとめたものを、ホームページから引っ張ってきて資料としてお示ししております。こちらを見ますと、棒グラフですが、公共工事、民間工事いずれも、その投資額は近年かなり伸びているというのが見てとれるかと思えます。2020年のオリンピック開催に向けた準備など、多くの再開発事業が都内でも行われておりまして、各事業者の皆様方におかれましても、技術者の方が不足しているというところもあるのではないかと考えているところでございます。

資料のほう、戻っていただいて大変恐縮ですが、11ページをごらんいただけますでしょうか。このページから、制度改革の主な4つの取り組みごとの主なデータについて、状況を御説明申し上げます。

まず11ページにつきましては、予定価格の事後公表関連ということでございます。私どものほうで、制度改革をやろうとしたその前に問題意識としてございましたのが、財務局契約のような高額案件で応札者が1者、かつ落札率が99%を上回るような案件は、都



民が疑念を抱くのではないかというところがあったわけでございます。左上のグラフにございますとおり、財務局契約の状況について見ますと、細かいグラフで恐縮ですが、三角の部分に応札者1者かつ落札率99%の案件となりますが、それらの発生割合は、グラフにありますように、減少傾向にあるものと考えております。

一方で各局契約につきましては、むしろ増えているという部分はございますが、本格実施後の制度の状況を考えてみますと、各局契約については、予定価格の事前公表、事後公表に関しては、ほぼ全て事前に戻っております。制度的には制度改革前と同じ状況になりますので、何が影響しているのかと申しますと、先ほど申し上げたような市況の影響もあるのではないかと考えているところでございます。

下段は入札参加者の応札行動を表にまとめたものでございます。ここで特に申し上げたいのが、これも表の細かい数字で恐縮ですが、表の下から3段目にありますような、最近、辞退の割合が本格実施後は増えていることが特徴として見てとれると考えております。辞退の理由につきましては、昨年の夏より、辞退職を出していただく際に辞退職理由を選択式で御回答いただいておりますので、その理由の分析については、後ほど別の資料で御説明申し上げます。

続きまして、12ページをお開きいただけますでしょうか。こちらが財務局契約における落札率の分布の状況をお示したものでございます。この資料で特に申し上げたいポイントといたしましては、タブレットの資料でいいますと右側のほう、青い長い点々の折れ線グラフでございますが、制度改革前は予定価格付近に一つのとがった山があったわけでございます。こちらが試行期間中にだいぶ減少して、本格実施後におきましても、それを維持している状態が続いているものと認識しております。

駆け足で恐縮ですが、続いて13ページをお開きいただければと思います。こちらは落札率の分布状況なのですが、各局契約におけるデータでございます。こちらは、こうというのがなかなか申し上げにくく、傾向がつかみにくい部分もございしますが、引き続き、こちらのほうはデータを積み重ねて検証していきたいと考えているところでございます。

続いて14ページに進めさせていただきます。ここからはJV結成義務の撤廃関連のデータをお示ししてございます。上段の表でございますが、こちらは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希望者数が大きく増加したわけでございますが、本格実施後においても、制度改革前と比較して増えている傾向が続いているものと認識しております。

下段の表につきましては、混合入札における開札結果、特にJVが落札したのか、単体が落札したのか、それぞれの落札状況をお示したものでございますが、本格実施後はJVが落札している案件の割合が増えているものと考えております。こちらは土木がかなり増えているという部分で、設備については、それほど傾向については大きく変更がないのではと考えております。

続いて15ページをごらんいただければと思います。こちらは混合入札における大企業

と中小企業の受注状況をお示したものでございます。ごらんいただきますと、上が受注件数、下が受注金額と書いてありますが、全体的に見ますと、本格実施後は制度改革前よりも、受注件数、受注金額ともに中小企業の占める割合が増加しているものと認識しております。

駆け足で恐縮ですが、続いて16ページをお開きいただけますでしょうか。こちらは上のほうに「総合評価方式におけるJV結成時の加点状況」と記載がありますが、本格実施におきましては、御案内のとおり、JV結成のインセンティブを高める取り組みといたしまして、総合評価方式において、JVを結成した際の加点を倍にして、さらに単独項目として加点することといたしました。上段の表はその加点状況を示しております、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や、契約締結まで至った件数の割合は増加傾向にあるものと考えております。また、加点幅を増やしたことによりまして、逆転して落札しているような事象も見られているということを、吹き出しのほうに記載しております。

下段の表につきましては、建築と土木の案件のお話で大変恐縮ですが、本格実施から始めました技術者育成モデルJV工事の発注状況をお示したものでございます。こちらについては、総じて希望者数は少ないという状況が見てとれます。

続いて17ページに進めさせていただければと思います。ここからは1者入札の中止関連のデータでございます。上段の表は試行期間中の状況となりますが、1者入札の中止を経て再発注した影響がどのように出ているかということでございます。開札日の遅れでいいますと約75日、工期の遅れでいいますと約70日の遅れが影響として出ているということでございます。

下段の表につきましては、先ほどもちょっと説明の中で触れさせていただきましたが、昨年8月31日から、辞退理由の回答を必須でお願いしますという取り組みをさせていただいておりますが、その回答の状況を企業規模別、時期別で、それぞれ左右に表でお示しております。見ていただくと、これも細かい表で恐縮でございますが、要はナンバー1から5まで、選択肢で選んで御回答いただいているわけでございますが、右の表も左の表も、いずれもナンバー1番、「配置予定技術者の配置が困難」ということで辞退しますと御回答いただいた割合が一番多くなっているということでございます。

続いて18ページでございます。私からの御説明は最後になりますが、低入札価格調査制度の適用範囲の拡大の関連でございます。私どものほうで、入札契約制度改革の取り組みの試行開始前には、低入の範囲を拡大するということがダンピングを助長するのではないかと心配の声も多くいただいたわけでございますが、上の表をごらんいただいておりますと、試行開始以降、低入調査の後に失格になっている割合は100%というのがこれまでの状況ということで、続いている状況でございます。

その失格の理由でございますが、下の表をごらんいただくと、調査票の未提出が5割と一番多くなっております。また、低入の範囲を拡大するに当たりまして、低入調査の厳格

化もあわせてさせていただいております。具体的には下の表の①と②、厳格化ということで新たに、①でいいますと数値的失格基準、②でいいますと工事成績失格基準を導入させていただいておりますが、それぞれ2割ぐらいが該当いたしまして、計4割がこれにひっかかって失格となっているということでございます。

駆け足で恐縮ですが、本格実施後の状況の御説明は以上でございます。

【荒山課長】 続きまして議題3に入らせていただきます。都の入札契約制度等に関する東京空調衛生工業会様からの御意見・御要望でございます。資料のほうは、左上のファイル一覧から02で始まるファイルになるかと思えます。それでは、東京空調衛生工業会様から、お願いできますでしょうか。

【樋口専務理事】 それでは、資料別紙2をごらんいただきたいと存じます。大きく3つの項目について要望させていただきます。

まず1つ目が、分離発注方式維持継続のお願いでございます。この要望事項に関しては、設備業界一体となって取り組んでいるところでございまして、先日の東電協、都電設からも要望があったと聞いているところでございます。

簡単に申し上げますと、分離発注方式こそがライフサイクルコストの低減だけでなく、高品質の確保に最適であって、品確法の趣旨にかなうものであると考えております。現在も原則、分離発注方式をとっていただいておりますけれども、今後も引き続き分離発注方式の維持・継続をお願いしたいというものでございます。

大きな事項の2番目といたしまして、入札契約制度本格実施内容についての要望でございます。まず1点目が、予定価格の事後公表についてということで、当会では従前から不良不適格業者を排除する、これを徹底していただくということと、工事の品質を確保するためには、予定価格を事後公表とすべきであると主張してまいりました。

それで、試行期間中は全件事後公表ということでご対応いただいたわけですが、昨年6月の本格実施後、財務局契約の開札ベースでは、2億5,000万円未満が事前公表となったということで、事前公表の割合がかなり高くなっているということでございます。当初申し上げました、目的を達成するためには、全ての案件に対して事後公表に変更していただくようお願いしたいというものでございます。

2点目は、JV結成に関する混合入札方式についてでございます。本格実施後の状況につきましては、恐縮です、ファイル一覧の01の14ページをごらんいただきたいと思います。こちらの下の方の表、混合入札におけるJV・単体別の受注件数の変化ということで、設備に関して本格実施後、単体が落札している割合は約8割となっております。試行期間中は単体で落札したのが7割ということで、混合入札方式を継続していただくというのが、方向性からすれば我々も良とするところでございますけれども、中小企業育成の観点から、より多くの中小企業がJVに参加する機会を増やしていくことが必要であると考えております。

それで、資料は次のページになりますけれども、これから申し上げる2点について、ぜ

ひ御検討をお願いしたいというところでございます。

本格実施におきまして、都内の中小企業とJVを結成した場合の総合評価方式における加点措置は拡充されましたけれども、総合評価方式の対象案件としては、それほど大きく拡大していないというところでございます。このメリットを享受できるような形で、総合評価方式による入札案件の増大を御検討いただきたいというものでございます。

あと一点は、JVを結成し、中小企業の受注機会を拡大していくために、JVにおきまして20%以上出資している第2順位者についても、工事实績として認めていただきたいというお願いでございます。国におきましては、これを実績として認めているというところでございますので、御検討をお願いしたいと思います。

最後、3点目、その他としてございますけれども、冒頭、会長のほうからもお話し申し上げましたけれども、やはり担い手の確保・育成、それから労働条件・労働環境の改善等について、基本的には企業が取り組んでいかなければいけないという認識はしてございますが、やはり発注といったところで御対応いただかないと、個々の企業のレベルでは対応できないという点がございます。この件につきまして、ぜひ対応をお願いしたいというところでございます。

その1点目が、まず適切な工期の設定でございます。経理部長からお話ございましたように、働き方改革関連法が成立して、建設業も時間外労働の上限規制が適用されることになったということです。これを受けて当然減らしていかなければいけない、ただ、5年間の猶予期間というがあります。実際には今現在、かなり前工程の遅れや何かということで、竣工時期が近くなってくると設備のほうにしわ寄せが来て、そこでどうしても長時間労働の原因となっているという実態があるところでございます。特に最近、若手入職者もなかなか確保しにくいという中で、当然、給料も上げていて、それに應えるような形にはしているのですが、それだけではなく、やはり人並みに休日を、お休みをしたいという要望が多いと聞いているところでございます。

東京都におきましては、平成27年度から週休2日モデル工事を実施していただいておりますけれども、その検証に当たっては、週休2日が実施できたかどうかということだけではなく、当初設定した工期が適切であったかどうかということも、あわせて検証をお願いしたい、その検証結果を今後の発注にぜひ反映していただきたいというお願いでございます。

私どもといたしましては、発注者が工程管理を適切に行っていただくことが重要であると考えておりまして、国におきましては、設備などの後工程にしわ寄せを生じさせないことを目的に、概成工期を設定するとか、監督職員が実施工程表をいちいち遅れれば遅れた分だけ確認をするということを実際に行っていらっしゃいます。そういう方法も含めて、工期の適切な設定ということで御検討いただければありがたいというものでございます。

その他の2点目は、適正な予定価格の算定でございます。適切な工期に基づき、経済社会情勢の変化などを踏まえ、公共工事の品質確保の担い手が中長期的に育成・確保できる

予定価格、これが品確法に定められていることであるわけですがけれども、その法に基づいた形で算定していただきたいというお願いでございます。

ここでまた恐縮ですが、先ほどの本格実施後の状況についての資料、11ページをもらっていただきたいと思っております。11ページの下段に入札参加者の応札行動（開札ベース）ということで御提示いただきました。この中で、財務局契約の試行期間中、この時は全件事後公表だったわけですが、予定価格超過が18.4%あるというものです。そして本格実施後は、これは事前公表の割合がかなり高いわけですがけれども、予定価格超過は大幅に減って、辞退が約8ポイント、それから不参が4ポイント増えています。

これはですから、当初、目の前に予定価格ということで示されずに、それぞれ会社のほうで仕様書に基づいて額をはじいてみると、予定価格を超過するケースがかなりあるという実態ではないか、つまり、予定価格自体が実態価格と乖離しているのではないかということの証左なのではないかと考えているところでございます。その結果、本格実施後、事前公表の件数が増えると、辞退や不参が増えるという形での対応になっているのではないかと。当然、その中には技術者不足という要素もあるかもしれませんが、全てがそうだとということではございませんけれども、そのようにも分析は可能なのではと考えているところでございます。

国におきましては、不調不落案件が続いた場合には、見積活用方式ということで試行しております。ある意味、それぞれの見積項目について予定価格で算出されたもの、それから、業者の側から提出された見積書、そのどこが違っているから予定価格との乖離が生じているのか、そうしたことを何件か分析していただく中で、適正な予定価格を算定するための検証を行っていただきたいというお願いでございます。

最後の3点目は、計画的な発注（発注・竣工時期の分散・平準化）ということでございます。この件に関しましては、目標率を設定して取り組まれるという御予定だと聞いています。技能者・技術者が不足している現状では、なかなか受注意欲があっても対応することができないという中で、債務負担行為や繰り越しなど、さまざまな手法を活用して計画的に発注、それから発注・竣工時期の分散の平準化を図っていただきたいというお願いでございます。

それから、最後になりますけれども、入札契約制度に関して、1者入札中止の取りやめと、低入札価格調査制度の適用範囲の拡大につきましては、私どもの主張にかなったものとなっているということで、本格実施後の内容について特段意見はございません。

説明は以上でございます。

**【荒山課長】** ありがとうございます。それでは、ただいまの御要望等に関しまして、都の所管部署より順次、現時点での回答を申し上げたいと思っております。

**【吉川課長】** それでは、まず私のほうから、分離発注方式維持継続の御要望についての御回答でございます。東京都では、中小企業が地域社会の活力や雇用の創出など、都民生活の向上に果たす役割を踏まえ、従前から分離・分割発注を推進させていただいている

ところでございます。

具体的には、事業者の方の専門性が発揮されるよう、業種ごとに工事を分離発注するとともに、技術力のある事業者間での競争環境が確保されるよう、発注ロットを適切に分割しているところでございます。

このことは、入札契約制度に求められる透明性、競争性、品質の確保などに寄与するものであると認識しておりまして、今後も分離・分割発注を継続していきたいと考えております。

続きまして、入札契約制度改革の関係でございまして、まず予定価格の事後公表に係る部分について御回答申し上げます。予定価格の事後公表につきましては、御要望の中でも触れていただいたとおり、予定価格をもとに積算をせず入札参加するような事業者を、抑制といたしますか、除くことができるといったこと。また、工事品質の確保にも寄与するというメリットがあることは、都としても認識しているところでございます。

一方で、試行を通じまして、従業員が少ない中小企業の方にとって、積算に係る負担が増加し、また、不調率が悪化するというような影響が試行期間中には見られました。こうした点も踏まえ、本格実施に移行する際に、原則事後公表としつつも、低価格帯の案件については事前公表とさせていただいたところでございます。

本格実施の運用を開始して、今日お示ししたのもまだ半年間のデータということでございますが、これまでのところ、不調率が改善するなどの効果は表れているものと認識しております。

私どものほうで予定価格の公表時期の見直しの予定というのは、現時点で考えているところは、正直、ないというところはございますが、引き続き落札の状況や事業者の方の応札行動等を検証することが大変重要であると考えておりますので、また引き続き意見交換等をさせていただきながら考えていきたいと考えているところでございます。

**【吉田課長】** 続きまして、都内中小企業とJVを組んだ場合の総合評価方式の入札案件の件でございまして、総合評価方式は、価格以外の技術力などの要素も考慮するもので、品質の確保につながる取り組みとして推進しております。今後とも、公共工事の品質確保と中長期的な担い手の育成のため、積極的に推進してまいります。

**【岡村課長】** 続きまして、②番の総合評価方式におけます第2順位の実績を対象という御要望につきまして御回答させていただきます。JVの第2順位以降の構成員の施工実績の取り扱いにつきましては、JV結成による中小企業の人材育成や技術向上といった観点も踏まえまして、国交省や他の自治体などの取り扱いなども参考に検討していきたいと考えております。

**【吉田課長】** その他の部分の、適切な工期の設定についてでございます。財務局では、工期設定に当たっては、工事に直接必要な日数のほか、施工条件や休日等を考慮した日数を加え、工事段階に必要な期間を適切に確保しています。

一方で、現場実態として休日に作業が行われる場合が少なくないことから、一斉に現場

閉所する週休2日モデル工事を平成28年度から試行しております。

今後ともさまざまな施工現場の状況を踏まえつつ、業界団体の声も聞きながら試行を継続するとともに、引き続き適切な工期等の設定に努めてまいりたいと思います。

続きまして、適正な予定価格の算定でございます。予定価格につきましては、積算基準に基づき適切に積算を行っています。積算に当たっては、最新の公共工事設計労務単価及び資材価格を適用しております。また、見積価格については平均値をもとに取引実態を考慮して設定しております。引き続き、適正な予定価格の算定に努めてまいります。

【岡村課長】 それでは、3) 番の計画的な発生、平準化についての回答でございます。東京都におきましては平成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限り平準化するため、平成30年度を目途に、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目標を定めまして、先ほどお話がございましたが、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りまして、目標設定時に約3倍あった集中期と端境期との開きでございますが、平成29年度には2.2倍まで改善しているところでございます。

また、先ほど樋口専務理事からもお話がございましたが、今後につきましては、現場の稼働状況を平準化させるところにも着目いたしまして、国で採用しております平準化率を指標として新たに追加するなど、全庁的に取り組みを進めているところでございます。

【荒山課長】 それでは一通り、現時点での御回答ということで申し上げます。ここから、議題1から3までを含めまして意見交換をさせていただきたいと思います。大変恐縮ですが、時間も予定より押してしまっておりますので、長い時間という形ではとれませんが、その中でできる限りということでお願いできればと思います。

それでは、東京空調衛生工業会様、また、入札監視委員会の皆様、何か御意見等ございましたら、お願いいたします。

【原澤委員】 一件お伺いしたいと思います。先ほどJV結成件数を上げるために、総合評価の加点を大きくしてほしい、そして、第2順位も実績の対象としてほしいという要望がありましたが、これは、以前のように、全てにJV結成義務を課すということではなく、単体とJVの混合入札を前提にしたうえでJV結成件数を増やすことを想定していると考えてよろしいでしょうか。

【樋口専務理事】 混合入札方式のところに書いてあるように、混合入札方式の継続が前提だということです。その中で、中小企業のJV参加の機会を増やしていただくような検討をお願いしたいと。

【原澤委員】 それでは、今のほうでJV結成義務のモデル工事を試しているのので、その件数を増やしていくというのも一つの選択肢としてありますでしょうか。

【樋口専務理事】 選択肢としては、あると思います。ただ、なかなか状況も整わないということで、今、建築と土木でしか対応されていないということです。

【原澤委員】 承知しました、ありがとうございます。

【荒山課長】 ほかに何かございますでしょうか。

【仲田委員】 ありがとうございます。このアンケート調査によりますと、福利厚生  
の条件を整備しているとか、あるいは非常に特徴的なのは、若者や女性の将来の担  
い手確保に経営努力されているというのは非常によくわかりました。ありがとうございます。

そこで、直接それと違う質問なのですがすけれども、先ほど都のほうからの報告を  
見ていると、この制度改革において、例えば99%以上の落札者が減っているとか、  
あるいは落札の分布も99%の大きな山から91~92%に山が崩れてきているという、  
あるいはそういう実態がわかったとか。ただ、あくまでもこれは半年のデータな  
ので、これからもっと積み上げて調べていかなければいけないと思うのです  
けれども。

一方、平均落札率は基本的に改革前と比べると横ばい。一方、平均希望者数、  
あるいは応札者数が減っている。つまり参加者が減っているという実態がこの  
6カ月間でわかったのですけれども、市況などのいろいろな要因があるのでは  
しょうけれども、なぜ減っているのか、もしおわかりであれば教えていただ  
きたいと思います。

【宮川事務局長】 具体的なバックデータはないのですがすけれども、感覚とし  
ては、やはり設備の発注案件がほぼ事前公表になっているという形で、案件に  
対する工事費がいくらかというのが前提になってしまっていると。そうすると、  
先ほどお話があったように、人件費その他、労務費、全て上がっている。そ  
れに会社の経費としての社会保険ももちろん負担しなければいけないという  
形になると、この工事でいくらかだと、だいたいいくらかという、会員企  
業さんは目安があると思うのです。それに対して予定価格が、こういう金額  
ではとてもできないという感覚がおありになるので、なかなかその案件に  
対して参加しようという会員企業さんの数が減ってきているのではという  
のは考えられます。

先ほど御説明があったように、全て事後公表の場合はかなり超過している割  
合が多かったというのは、現実的に今このくらいの金額がかかるという形で  
応札されているのですけれども、全て事前公表になってしまうと、それより  
も超えて応札したらアウトですから、そういう意味合いから、かなり案件  
と予定金額を見て判断される方が多くなってきているのではないかと  
いうのが、一面。

【樋口専務理事】 あとは、財務局のほうから御説明がございましたけれど  
も、技術者不足というところで、案件が出てそれに対応できないということは、  
まずあるのではと考えます。

【仲田委員】 ありがとうございます。

【小澤委員】 小澤と申します。今日は御説明ありがとうございました。業  
界の実情と担い手不足で人がいなくて困っているという状況を、市況も含  
めて御説明ありがとうございました。私、土木が専門なものですから、建  
築あるいは設備の状況がどのようになっているかというのを、もう時間  
がオーバーしているのですけれども、ちょっとお聞かせいただければと思  
います。

空調衛生工業会様は、空調工事と衛生工事と両方の会員の方がいらっし  
ゃると理解して



いますが、会員78社の構成が、空調御専門の会社と衛生御専門の会社と、あるいは両方できる会社がだいたいどういう感じかということ。

それから、中小企業の育成や、将来きちんと仕事を確保しようという御主張も含まれているので確認させていただきたいのですけれども、78社のうち、いわゆる大企業に分類される会社と中小企業に分類される会社がだいたいどういう割合で、今回の結果が出ているのかということ。

それから、最後もう一つは、今の需要が旺盛なのは、公共もありますけれども、民間の需要が非常に増えている部分が大きく効いているのだらうと想像するのですが、公共の工事で皆さんが仕事をされる場合と、民間の工事の中で皆さんが仕事をされる場合で、仕事の仕方はどれぐらい違うのだらうか。

というところを簡単に御説明いただくと、少し理解が深まるかなということで、お願いできればと思います。

【宮川事務局長】 では1点目、我々の協会の会員は、空調専用、衛生専用という割合ではなく、設備全般をやられております。衛生設備だけに特化しているとか、空調だけに特化しているとか、そういう形ではございません。

【小澤委員】 そういう会社は一つもないと思っていいのですね。

【宮川事務局長】 はい。そういう形の構成でございます。

【小澤委員】 わかりました。

【宮川事務局長】 2点目の大企業と中小企業の割合でございますけれども、正確な数字はないのですけれども、ざっくりばらんな形で、78社のうち、いわゆる中小、資本金3億を区切りとすると、約7割が大企業という構成になります。7割まで行くか行かないかぐらいの感じでございます。

それから、3点目の公共工事と民間工事の仕事のやり方というお問い合わせなのですが、

【小澤委員】 例えば、分離発注の状況であるとか、あるいは工期の設定だとか、見積もりの出し方であるとか、働き方につながるような部分で、公共でコントロールできる部分と、民間の発注者の場合は、なかなかそうは言ってもという部分があるのではないかと、その辺の違いを理解できるかと思っただけですけれども。

【宮川事務局長】 民間工事の場合は、約9割が分離発注ではなく、建築一括発注の形で発注されています。ですから、我々、空調衛生設備に関しましては、いわゆる総合建設会社、ゼネコンからの受注という形で受けているケースが多いです。

発注、その他のやり方も、入札うんぬんという形でのスパンが長い話ではなく、案件に対する見積もりを徴収して、そのコストに対する競争で受注に行くという形が大多数でございます。

もう一つは工期の設定ですけれども、建設会社の日建連さんも、標準工程という形のものをつくられています。ただ、民間の場合は、やはり発注者の意見が非常に強く影響を受

けます。いわゆる、何をつくるにしても、民間の場合は、いつまでにできて、いつからスタートするという、その後のスケジュールも含めて全てセットされていますから、それが遅れるということを非常に危惧され、場合によっては違約金が発生するという形ですから、最初に設定された工期は、よほどの事案、災害などが無い限り、死守されなければいけない。

という形になると、昨今の流れですと、建築工事がやはり遅れる傾向にあります。これは公共工事も含めてです。人がいないとか、資材がないとか、そういう形で我々にどうしてもし寄せが出てきます。極端な話、我々の仕事といいますと、天井裏に隠れている配管とかダクトとか、そういうものを作るのですけれども、当然、天井を張る前にやらなければいけないのですが、建築は工期を守るために、来週から天井張るから、それまで夜間の中にやっておけというようなパターンも、非常に民間の場合は多い事例でございます。

ざっとこんな感じでよろしいですか。

【小澤委員】 はい。想像はしていましたが、いろいろと御苦労が多いのだろうなということで。そういう意味では公共の事業、公共工事の中で、ある種のモデル工事的な仕事の仕方が上手にできて、建設業界あるいは建設の市況全体に対する、ある種の影響が与えられるように、リードしていけるような仕組みになるといいのかなと期待しております。

先ほどの78社のうち7割が大手の方だということから想像すると、今、人材が足りないと言われていたところは、会員企業ではなくて下請……。会員企業の中で人が足りないのですか。現場で働く人たちは、この会員企業の中にいらっしゃるのですか。外ではないのですか。

【宮川事務局長】 いわゆる、実際にダクトや配管を施工するのは、一応、技能者という形で、我々の会員企業は技術者という形で、その辺の設計、現場管理、その辺をやる立場の人間です。逆に、技術者そのものも非常に少なくなっています。先ほどのアンケートでもありましたように、いわゆる資格がある管理技術者というのが、なかなか若い世代の割合が増えてこない。というのは、いわゆる建設業者は3割ぐらいが3年以内に退職してしまうというのが実態としてあるのは、やはり休日がなかなかとれない。給料は毎年のように上がっていくのですが、お金だけの魅力でなかなか今の若い人はゲットできなくて、実際来てもらって、「何？休みもないの？」という形になると、もうこの会社、この業界にはいられないという形で、やはり離職してしまうケースが非常に多いということが考えられます。

【小澤委員】 わかりました。どうもありがとうございました。

【荒山課長】 それでは、そろそろ、お時間もだいぶ超過しておりますので、このあたりで終了とさせていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。それでは、最後に経理部長の初宿より、一言御挨拶を申し上げます。

【初宿部長】 本日は、東京空調衛生工業会の皆様から大変貴重な御意見を賜りました。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

れましても、専門的な見地から御意見を頂戴し、心より感謝を申し上げます。

本日、皆様からいただき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改革、それから働き方改革、これを一緒になって改善に努めてまいりたいと思っておりますので、ぜひ引き続きよろしくご願ひ申し上げます。本日はどうもありがとうございました。

— 了 —