

平成 30 年度 国の予算・制度等に関する要望

1 公共建築物等の維持管理に関する要望事項

(1) ビルメンテナンス業務発注に関するガイドライン等について

一昨年 6 月に厚生労働省から発せられた「ビルメンテナンス業務に係る発注関係事務の運用に関するガイドライン」(以下「ガイドライン」という。)は、品質重視の入札・契約制度への改革の重要な契機となりました。東京都においては、一部価格指向の入札・契約制度改革の動きもありますが、品質重視の方向性を更に確実なものとするために、以下のとおり要望します。

- ア 国機関、地方公共団体、特殊法人等に対し、ガイドラインの趣旨が徹底されるよう指導いただきたい。また、昨年 4 月、厚生労働省から都道府県・政令市・特別区に対し、建築物衛生行政の適正な運営に関する課長通知が発せられたが、今後も定期的にこうした通知を発し、指導を徹底していただきたい。
- イ 国土交通省、総務省及び財務省は、毎年度、入札契約適正化法、品確法に基づく公共工事の発注者による入札契約の適正化の取組状況について調査を行い、昨年 11 月末には国土交通省が公共工物品質確保に関する議員連盟総会説明が実施されたと伺っています。他方、昨年末厚生労働省が清掃業務を対象に行った調査については、公表の予定はないとのことですが、厚生労働省には是非、ビルメンテナンス業務に関する説明・公表をして頂きたい。
- ウ 官公庁入札資格や総合評価入札の評価項目に、(公社)全国ビルメンテナンス協会が認定する建築物清掃管理評価資格者(インスペクター)制度、エコチューニング認定制度に基づく資格者の配置や事業者認定を積極的に取り入れていただきたい。
- エ 「公共工事の入札及び契約の適正化を図るための措置に関する指針」(平成 23 年)で定めた、入札及び契約の内容の透明性を確保に関する事項として指名停止を受けた業者の公表について、一部の国の機関では行政処分でないとの理由で公表を行っていません。原則どおり指名停止業者名を公表していただきたい。

(2) 市場化テスト(官民または民間競争入札)について

公共サービスの改革に関する法律が施行され 10 年が経過し、市場化テストも終了プロセス又は新プロセスへ移行する案件が増えてきていますが、一部の施設において、依然として課題が残っておりますので、以下のとおり要望します。

- ア 総務省、官民競争入札等監理委員会の意向を踏まえ、最近、市場化テストとはいえ国土交通省は包括管理を進める一方、総務省は総合管理を分割発注し、統括管理担当会社に管理のまとめを指示する方式を進めようとしています。後者は競争入札を押し進めるあまり品質の確保が難しくなるように思えますので、市場化テストの本分に戻り品質及び管理の確保と競争性の確保を担保する意味においても一括管理を希望いたします。

清掃・警備・設備管理等のような業務でも業者による品質の差は大きく、「競争参加者の提示する技術力等によって、調達価格の差異に比して、業務の成果に相当程度差異が生ずることが期待できる業務」(ガイドライン)に該当すると考えられますので、市場化テスト対象案件については総合評価落札方式の入札を実施していただきたい。

2 その他の制度改正

(1) 短時間労働者の社会保険適用の拡大について

短時間労働者に対する社会保険の適用については、昨年10月から501人以上の企業で、本年4月1日からは500人以下の企業でも労使が合意すれば勤務時間週20時間以上、月収8.8万円以上、雇用期間1年以上を対象に拡大されることとなりました。

人手不足と人件費高騰が続く中での事業主負担の更なる増大は、中小企業を中心としたビルメンテナンス企業の経営を直撃し、結果的に週20時間以下勤務の短時間労働者の増加、雇用の縮小にも繋がりがねません。社会保険適用拡大の際は、補助制度の導入など、実効性のある支援策を実施されたい。

(2) 最低賃金の引き上げへの対応について

東京地方最低賃金審議会は、平成29年8月7日に今年度の東京都最低賃金を26円(2.79%)引き上げ、958円にする答申を行いました。最低賃金の発効時期は、毎年10月から11月であるため、引き上げ前の金額で人件費を積算し落札していた場合には、年度途中の改定により著しく経営を圧迫することとなります。

昨年は9月末に各省庁及び都道府県に対し、厚生労働省労働基準局長からは、年度途中の最低賃金額の改定に伴い、最低賃金法違反が発生しないよう、発注時の特段の配慮を求める依頼が、賃金課長からは『ビルメンテナンス業務に係る発注関係事務の運用ガイドライン』に係る地域別最低賃金額の改定に向けた対応について」の通知が出されております。

ガイドラインにおいては「予定価格の適正な設定」が示されており、各行政機関、地方公共団体において、契約当初に最低賃金引き上げを見越した予定価格の設定が徹底されるよう、これまで以上に指導を強めていただきたい。

(3) 障がい者雇用への支援策について

平成25年4月から障害者雇用率が2.0に引き上げられ、対象企業は従業員56人以上から50人以上に引き下げられました。更に平成30年4月より障害者雇用率が2.0%から2.2%に引き上げ32年度末までに2.3%に引き上げることが決まりました。また対象企業30年度には従業員50人以上から45.5人以上に、32年度には43.5人以上に見直すことになりました。業界として障害者雇用率の確保に努めるのは当然ですが、障がい者の雇用環境整備に対する支援策を一層拡充していただきたい。

またビルオーナーに対しては、障がい者を活用してビル清掃を行う業者に委託した場合には、国が特別に認証あるいは表彰するなど、ビルオーナーの理解を促進し、ビルメンテナンス会社における障がい者雇用を後押しする制度の創設を検討いただきたい。

(4) プール監視業務の警備業法上の取扱いについて

平成24年に、プール監視業務が警備業法上の監視業務と位置付けられて5年が経過しましたが、未だに自治体等の発注者側に警備員教育に要する経費についての理解が十分とは言えません。

安全で安定したプール監視業務を行うため、警察庁及び関係省庁が、各自治体等の発注者側に、プール監視業務の位置づけや必要な予算確保について周知徹底を図っていただくとともに、適切な業者指導を進めていただきたい。

最後になりますが、今秋開催予定の臨時国会におきまして、「働き方改革」に係る法案を提出し、「同一労働同一賃金」の理念の具体化が論議されると聞いております。高齢者が多数業務に従事しているビルメンテナンス業におきましては、年齢とは関係なく、仕事の技量に差があることをから、「政府のガイドライン」における「基本給の均等・均衡待遇の確保」にご理解頂きたく、お願い申し上げます。 以上