

民主党都連の政府への予算要望ヒアリングに参加 ！

(平成 25 年度 国の予算・制度等に関する要望書提出)

東京ビル政連では、9月18日(火)、民主党東京都総支部連合会の平成25年度政府への予算要望ヒアリングに参加し、国の予算・制度等に関する要望活動を行いました。平成21年9月に民主党が政権党になってから3回目の要望となります。

今回の要望事項は、今までの要望からさらに絞り込みを行い、ビルメン業界中心の問題である事項の要望となりました。(別紙要望書参照)

当政連からは、民主党政権が進めている「競り下げ方式の入札」については、施設管理費の約8割が人件費と言われる施設管理業務に本格的に導入された場合は、低価格落札により従事者の労働条件の悪化はもとより業界に打撃を与えることとなり、障害者雇用等の拡充も難しくなる。

また、先に可決された短時間労働者に対する社会保険適用拡大では対象者の範囲は縮小されたものの、パート労働者に大きく依存している当業界では、これ以上の対象拡大は経営を直撃するものであり、やめていただきたいなどを要望しました。

民主党からは、大企業が優位で中小企業が不利な政策としたりたくない。競り下げ方式入札についても、入札の内容をよく把握して実施していきたい。建物は管理を誤れば長くは持たないことは承知しているので、しっかり検討していきたいとの言葉をいただきました。

以上

東京ビル政連では、この後、同要望書をもって10月1日に自民党東京都連との意見交換会に参加し要望を行います。

平成 24 年 9 月 19 日

東京ビルメンテナンス政治連盟

平成 24 年 9 月 18 日
東京ビルメンテナンス政治連盟

平成 25 年度 国の予算・制度等に関する要望

1 国の施設管理予算及び入札等に関する要望事項

(1) 施設管理予算の確保と適正な予定価格の設定について

公共調達におけるコスト削減の要求により、公共建築物の施設管理予算が年々切り詰められる一方で、行き過ぎた低価格競争が横行し、公共調達の品質面に支障をもたらしております。こうした低価格落札による品質低下は、公共建築物の劣化を速めるとともに、受注企業を疲弊させ、社会基盤整備のための技術力の維持が困難な状況を引き起こすこととなります。

品質確保に十分な施設管理予算の確保に努めていただくとともに、市場実態にあった予定価格の設定に努めていただきたい。また、総合評価方式の入札や複数年契約の拡大を図るとともに、不当廉売に当たるものは認めない毅然とした対応をお願いします。

(2) 施設管理業務への「競り下げ方式」入札の導入について

公共サービス改革基本方針に基づく、国の行政機関等による「競り下げ方式」入札については、当初、施設管理費への適用はしないということでしたが、既に国立大学警備業務（1件）で実施され、今年度の法務省調達改善計画では排水管高圧洗浄等作業で実施が計画されております。

施設管理費の約 8 割は人件費と言われており、施設管理業務に「競り下げ方式」入札が本格的に導入された場合には、ダンピング受注が横行し、従事者の労働条件の劣悪化、公共調達の品質面の劣化を招くとともに、受注企業を疲弊させることは明らかです。また、こうした動きが全国の自治体に波及し、既に導入されている民間での実施を更に拡大することは必至であります。

以上から、「競り下げ方式」入札の施設管理業務へのこれ以上の適用拡大を行わないようお願いいたします。

2 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、2016 年 10 月から、501 人以上の企業、勤務時間週 20 時間以上、月収 8.8 万円以上、雇用期間 1 年以上を対象に社会保険適用の拡大（新たな対象者 25 万人）が決まりました。

当初の対象拡大方針に比べれば対象者の範囲は縮小されましたが、こうした負担増加

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、企業業績の下振れ要因となるとともに、週 20 時間以下勤務の短時間労働者の多くが望んでいないものでもありますので、これ以上の社会保険適用拡大に反対いたします。

(2) 最低賃金の引き上げの実施時期について

最低賃金の発効時期は 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た上で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。このことは、昨年 7 月に発せられた厚生労働大臣に対する中央最低賃金審議会答申にも「業務委託先における最低賃金の履行確保に支障が生じることのないよう、発注時における特段の配慮を要望する。」と述べております。

今後の解決方法として、年度途中の引き上げに伴い、契約金額の見直しを遡って実施する仕組みの創設か、最低賃金の適用時期を半年ずらし新年度に合わせる方策を求めます。

(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す。業界として障害者雇用率確保のために努めるのは当然ですが、障害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、平成 27 年 4 月からの納付金制度の適用拡大について、一定の措置を執られているのは承知しておりますが、今後、十分な周知を図ると共に、対応の難しい企業に対する支援策の更なる改善をお願いします。

(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 6 月、警察庁は「プール監視業務は警備業法上の監視業務に当たる」との通知を発し、プール監視業務は警備業の認定を受けた業者に限ること、プール監視員に対する警備員教育を徹底することなどを指示いたしました。

今回の突然の厳格適用は、地方公共団体のプール関連施設の管理を受託している業者に大きな影響を及ぼしており、適当な業者が見つからないため学校プールの一般開放を断念した自治体も出ております。また、管理業者にとって、人材確保や警備員教育にかかる経費の増加などが大きな負担となりますが、こうした経費の増加について、発注者側の理解が十分に得られるかについて不安があります。

以上から、管理業者が安全で安定したプール監視業務を行うため、経過措置を設けていただくとともに、自治体等の発注者側に対し、必要な予算確保についての通達を発していただくようお願いします。また、現行の警備業法に規定された警備業務はプール監視業務にそぐわない部分があるので、新たに 5 号業務を設けていただくようお願いします。