

# 公契約制度に関する調査検討報告書

平成26年2月

茨木市公契約制度調査検討プロジェクトチーム

# 目 次

1	はじめに	1
2	茨木市におけるこれまでの入札制度改革の取組	2
	(1) 入札制度改革の状況	2
	(2) 入札・契約状況	3
3	公契約制度の現状と課題	4
	(1) 国における公契約制度の考え方	4
	(2) 地方公共団体における公契約制度の現状	4
	(3) 公契約条例に対する本市のこれまでの考え方	4
	(4) 公契約条例制定の意義と課題	5
4	公契約条例等を制定した自治体の状況	6
	(1) 野田市・川崎市への視察	6
	(2) 公契約に関する指針等制定状況一覧	7
5	公契約制度に関する実態調査	8
	(1) 事業者アンケート	8
	(2) 労働者アンケート	9
6	事業者及び労働者アンケートの結果（まとめ）	11
	(1) 事業者アンケート結果	11
	(2) 労働者アンケート結果	12
7	条例制定時の実務上の課題にかかる認識	13
	(1) 条例の適用となる建設工事及び業務委託等の範囲の決定	13
	(2) 報酬下限額（労働賃金の額）等の決定方法	13
	(3) 賃金の支払状況の把握等条例の実効性の確保	14
	(4) 上記の対応による担当職員の増員等	14
8	茨木市公契約制度に関する今後の方向性	15
	(1) プロジェクトチームでの研究・検討の結果	15
	(2) 雇用環境の安定と業務品質の向上に関する方策	15
	(3) 茨木市公契約に関する指針（骨子）	16
9	おわりに	17

## 1 はじめに

近年の経済不況に伴う不安定な雇用情勢や労働環境の中、地方公共団体等が発注する工事及び業務委託等において、過度な競争に伴う安値受注により、従事する労働者の賃金が減額されるなどの状況が社会問題となっている。

このような状況の中、平成22年4月に千葉県野田市で、公契約に従事する労働者に対し、国が定める最低賃金を上回る賃金の支払いを義務づけた「公契約条例」が全国で初めて制定され、その後関東を中心に、本年2月現在で、7市2区で制定されたところである。

「公契約条例」については、公契約に従事する労働者の賃金や労働条件を確保することによって、労働者の意欲向上と適切な履行及び一層の業務品質の確保が図られ、地域経済の活性化にも寄与するものと考えられているが、各市とも賃金の支払い状況の把握等条例の実効性の確保については課題があると考えられる。

本市では、これまで一般競争入札や最低制限価格制度の導入、総合評価方式の試行実施等、様々な入札・契約制度改革を行い、適正な価格で発注できる仕組みの構築を進めているところであるが、議会において、公契約条例の制定も含めた公契約制度の検討について要望がなされた。

そこで、平成24年12月に公契約制度調査検討プロジェクトチームを設置し、適正な公契約制度のあり方と公契約条例の必要性や、公契約に従事する労働者の適正な賃金等に対して本市が発注者としてできることについての研究・検討を行ってきた。

本報告書は、プロジェクトチームにおける、これまでの調査、検討の結果に基づく公契約制度に関する本市の方向性をまとめたものである。

## 2 茨木市におけるこれまでの入札制度改革の取組

### (1) 入札制度改革の状況

茨木市ではこれまで、公共工事等の入札制度について、透明性、公平性、競争性の確保や、市内業者育成の観点から様々な改革に取り組み、特に平成20年度以降は、厳しさを増す経済状況にも配慮しながら、電子入札システムを活用した一般競争入札の拡大等、多くの改革を進めており、契約の公正性、履行の安定性の向上、ひいては雇用環境の安定につながっているものと考えている。

#### 【平成20年度】

- 事後審査型制限付一般競争入札を導入  
設計金額3千万円以上の建設工事（土木、建築、電気、管、舗装、塗装、造園、水道管布設）
- 「市庁舎等管理業務委託」において総合評価方式一般競争入札を試行実施

#### 【平成21年度】

- 電子入札による事後審査型制限付一般競争入札を開始  
設計金額2千万円以上の建設工事（土木、建築、電気、管、舗装、塗装、造園、水道管布設）
- 最低制限価格の算定方法を見直し、要領制定
- 最低制限価格実施要領の実施
- 公共工事の前金払の限度額の拡大  
限度額7千万円を1億円に拡大
- 「生涯学習センター等管理業務委託」において総合評価方式一般競争入札を実施

#### 【平成22年度】

- 事後審査型制限付一般競争入札の適用範囲を拡大  
設計金額1千万円以上に拡大（とび・土工、防水工事、測量・設計コンサルタント等、地質調査、補償コンサルタント、工事系委託（除草・剪定）業種を追加）
- 公共工事の前金払の限度額等の拡大  
割合を契約金額の30%から40%に、限度額1億円を1億5千万円に

### 【平成23年度】

- 建設工事における一般競争入札案件の最低制限価格の事後公表を実施
- 最低制限価格の算定方法の見直し（公契連モデル）

〔設定範囲〕

予定価格の7/10から9/10

〔算定方法〕

直接工事費の95%

共通仮設費の90%

現場管理費の70%

一般管理費の30%

### 【平成24年度】

- 最低制限価格の算定方法の見直し  
現場管理費の70%から80%に改正

### 【平成25年度】

- 公共工事の前金払の限度額等の拡大  
対象範囲を請負金額1千万円以上から5百万円以上に、限度額を1億5千万円から2億円に拡大
- 建設工事に中間前金払制度を導入  
請負金額5百万円以上、工期60日以上が対象で、請負金額の20%以内、限度額1億円
- 部分払の対象範囲等の改正  
対象範囲を請負金額1千万円以上から5百万円以上に、工事の出来形部分に対する代価を請負金額の3/10から4/10に改正
- 最低制限価格の算定方法の見直し  
一般管理費の30%から55%に改正

### (2) 入札・契約状況（平成24年度）

業種	契約件数
建設工事	301件
建設コンサル 工事系委託	118件
業務委託	1,005件

### 3 公契約制度の現状と課題

#### (1) 国における公契約制度の考え方

- ① 公契約における労働条項に関する条約は、1949（昭和24）年にILOで採択され、61か国が批准し、法律が制定されているが、我が国では労働基準法が既にあることなどから批准していない。
- ② 国においては、賃金等の労働条件は労使の自主決定が原則として、実効性のあるダンピングの防止対策に取り組むことを優先している。（低入札基準調査価格の見直し等）
- ③ 最近の国会答弁（平成23年1月27日・2月15日本会議・菅首相）  
「公契約法の制定については、公契約の契約先企業における賃金等の労働条件については、関係法令を守ることは当然として、その具体的なあり方は、当該企業の労使間で自主的に決定されることが原則であります。こうした労働条件のあり方に関しては、発注者である国の機関や地方公共団体も含めて幅広く議論をすすめるべきと考えております。」

#### (2) 地方公共団体における公契約制度の現状

- ① 公契約条例の概要  
公契約条例とは、公契約を受注した事業者に対して、その契約に従事する全ての労働者の賃金について、市が定める最低基準を上回る賃金の支払いを独自に義務づけるもの。
- ② 公契約条例に係る先進市の状況 資料4のとおり

#### (3) 公契約条例に対する本市のこれまでの考え方

賃金等の労働条件に関する基準は、法律で定めることとなっており、公共工事等に従事する労働者の労働条件についても、法律で定める基準に基づき、労使の当事者間において自主的に決定されるべきものと認識している。

他市の公契約条例は、公共工事等に従事する労働者の良好な労働条件の確保を目的としているが、その実現については、労働基準法や最低賃金法などの国における関係法令の整備によるべきものである。

#### (4) 公契約条例制定の意義と課題

##### ① 意義

労働者の良好な労働条件が確保されることにより、労働者の尊厳と意欲向上が図られる。

このことにより、業務の適切な履行と品質の確保が図られ、安定受注や地域経済活性化にもつながる。

##### ② 法的課題

###### ア 地方自治法上の課題

地方自治法の主旨である「最少の経費で最大の効果」をあげるという観点から、予算額、契約額の上昇に対する費用対効果の慎重な検討が必要である。

市条例で市外の労働者の労働条件確保を目的とすることについて疑問がある。

###### イ 憲法上の課題

勤労条件に関する基準は法律で定めると規定している憲法に違反するのではないか。

###### ウ 労働基準法上の課題

条例で規定する労働条件の調査などは、本来労働基準監督署の所管ではないか。

###### エ 独占禁止法上の課題

自己の取引上の地位を不当に利用して相手側と取り引きすることは、独占禁止法に違反するのではないか。

これらの法的課題については、条例制定市においてもグレーゾーンという認識は持たれており、十分な検討が必要である。

##### ③ 実務上の課題

ア 条例の適用となる建設工事及び業務委託等の範囲の決定

イ 本市が独自に決定する報酬下限額（労働賃金の額）の決定方法

ウ 賃金の支払状況の把握等条例の実効性の確保

エ 上記の対応による担当職員の増員

## 4 公契約条例等を制定した自治体の状況

### (1) 野田市・川崎市への視察

#### ① 日程等

- 平成24年7月26日（木）  
川崎市 財政局 資産管理部 契約課
- 平成24年7月27日（金）  
野田市 総務部 管財課

#### ② 視察者

茨木市 企画財政部 契約検査課  
課長代理 瀧川健次  
契約係長 莫根通男

#### ③ 所 感

##### ◆ 川崎市

公契約に係る条例制定について、政令指定都市で一番を目指せ、野田市より良い条例をとという市長の強い意志で、制定に動き出したが、元請業者等の契約の相手方に条例によって強い規制を設けることは、法的課題も残るという認識から、既に制定されていた契約条例を改正する形で制定された。

元請、下請等その契約に関わる全ての業者に対して規制するのではなく、あくまで元請との対等な契約の中で契約条項の一部として賃金の最低額を定めて履行を促す形をとっている。

また、業務委託における公契約に係る賃金の最低額の決定方法は、川崎市に適用される生活保護基準を勘案し、学識経験者（弁護士）、事業者代表、労働者代表で構成される川崎市作業報酬審議会で審議して決定されており、決定した最低額は、年度当初に公表している。

業者との関係においては、行政が強い力で指導するのではなく、業者の協力を得ながら、あくまで契約の相手方として対等な関係の中で、公契約に関わる部分については、契約条項を履行してもらおうという姿勢がみられ、本市で実施を本格的に検討する際には、参考にしたい考え方であると感じた。

## ◆ 野田市

全国に先駆けて公契約条例を制定し、全国へその活動を広め、最終的には国を動かそうという強い意志を感じた。

条例の内容も、考え方も、先の川崎市とは違い、下請を含む対象業者の賃金台帳の確認を行うなど、行政の強い指導のもと契約の履行を確保するものとなっている。

また、公契約に係る賃金の最低額の決定方法は、該当業務に従事する野田市の高卒の初任給を基本に、該当業務がない場合は、国の示す指標、それもなければ、該当業務を行っている登録業者に直接賃金の額をリサーチする方法をとっており、工事においては、国土交通省及び農林水産省の労務単価である二省単価に対する割合を決定することで対応できるが、業務委託の労働単価の決定方法については更に検討を要すると感じた。

実務担当者の間でも、業務委託の労働単価の決定方法については、苦慮されているところが見受けられた。

公契約条例制定の先駆者として、常に動き続けなければ、活動が全国に広がらないという考えから、毎年条例を改正し、より良い条例を目指されている。

全ての労働者を対象にすることは難しいという、公契約条例の限界については担当者も認識されており、最低賃金の引き上げ或いは、公契約法の制定等国の法整備は不可欠であり、これらの法整備がなされれば、公契約条例は必要ではないと考えておられ、改めて条例制定により国を動かすということに対する強い使命感を感じた。

## ④ 総括

川崎市、野田市とも条例制定に当たっては、市長の強い意志が働いている。

実務面については、委託業務に従事する労働者の賃金実態の把握など難しい課題もあり、市内の現状把握、適正な労務単価の決定方法等、条例の実効性の確保の面からも、引き続き研究する必要がある。

また、公契約条例の制定、運用に際して職員の増員は不可欠で、経費的にも課題となる。

両市とも、全ての契約が公契約条例等の適用を受ける訳ではなく、件数としては、全体の数%（10%以下）程度に過ぎないことから、設計金額の範囲を定めて試行することは、本市においても可能と思われるが、対象件数が少なすぎる場合、真に実効性の伴った条例といえるか疑問も残る。

## (2) 公契約に関する指針等制定状況一覧

「公契約に関する指針等制定状況一覧」資料5のとおり

## 5 茨木市における公契約制度に関する実態調査

### (1) 事業者アンケート

#### ① 目的

公契約制度調査検討作業プロジェクトチームにおける調査・検討事項である本市の労働環境の実態把握のため、契約業者を対象に実態調査を実施し、事業者の経営状況及び労働条件等を把握するとともに、本市の公契約制度に対する意見を集約することを目的とする。

#### ② 調査対象

平成24年度に本市と工事及び業務委託において契約実績のある事業者のうち、国の機関等を除いた事業者を対象とする。

また、平成24年度に本市と指定管理協定を締結している事業者についても対象とする。

#### ③ 実施方法

調査対象事業者宛にアンケート用紙を郵送し、料金受取人払による返信用封筒で回収

回答は、無記名による。

#### ④ 調査内容

「茨木市公契約制度に係る調査票（事業者用）」資料6のとおり

#### ⑤ 調査期間等

##### ○ 調査票発送日

平成25年6月26日

##### ○ 調査期間

平成25年6月27日から平成25年7月11日まで

#### ⑥ 回答数（回収率）

業 種	対象事業者数	回答者数	回収率
工 事	1 7 1	1 2 6	73.7%
業務委託	2 4 0	1 3 9	57.9%
指定管理	7	6	85.7%
計	4 1 8	2 7 1	64.8%

⑦公契約条例制定に関する回答

	選択肢	建設工事		業務委託 指定管理		合 計	
		事業者数	割合 (%)	事業者数	割合 (%)	事業者数	割合 (%)
1	労働環境の改善につながるので、公契約条例の制定は必要である。	23	18.3	43	29.7	66	24.4
2	事業者の経営上の問題であり、公契約条例制定の必要はない。	40	31.7	22	15.2	62	22.9
3	分からない	58	46.0	67	46.2	125	46.1
4	その他の意見	3	2.4	8	5.5	11	4.1
	無回答	2	1.6	5	3.4	7	2.6
	合 計	126	100	145	100	271	100

※ アンケート結果の詳細については、資料7「茨木市公契約制度に係る事業者アンケート集計結果」(建設工事事業者・委託業者及び指定管理)をご覧ください。

(2) 労働者アンケート

茨木市公契約制度に係る労働者アンケートの概要

① 目的

公契約制度調査検討作業プロジェクトチームにおける調査・検討事項である本市の労働環境の実態把握のため、昨年度、本市の公契約に係る業務等に従事した労働者を対象に実態調査を実施し、労働環境等を把握するとともに、本市の公契約制度に対する意見を集約することを目的とする。

② 調査対象

ア 平成24年度に本市と工事請負契約を締結した実績のある事業者の下で、当該工事に従事した労働者

イ 平成24年度に本市と業務委託契約を締結した実績のある事業者の下で、当該業務に従事した労働者

ウ 平成24年度に本市と指定管理協定を締結した実績のある事業者の下で、当該指定管理業務に従事した労働者

先に実施した事業者アンケートの調査対象事業者に調査票を送付し、昨年度本市が発注した業務等に従事した労働者について、各事業所3名までを事業主の抽出により調査対象とする。

③ 調査方法

各事業所の事業主が選定した労働者（従業員）が回答し、返信用封筒で返送することにより回収

回答は、無記名による。

④ 調査内容

「茨木市公契約制度に係る調査票（従業員用）」資料8のとおり

⑤ 調査期間等

- 調査票発送日

平成25年10月9日

- 調査期間

平成25年10月10日から平成25年10月24日まで

⑥ 回答数（回収率）

業種	事業者数	労働者数	回答者数	回収率
工事	171	513	401	32.1%
業務委託	239	717		
指定管理	7	21		
計	417	1,251		

※ 労働者数は、各業種の事業者数×3名で算出

⑦ 公契約条例に関する回答

	選択肢	労働者数	割合
1	知っていた	50	12.5%
2	聞いたことはあるが、詳細は知らなかった	123	30.7%
3	知らなかった	217	54.1%
	無回答	11	2.7%
	合計	401	100%

## ⑧ 公契約条例の必要性に関する回答

	条例の必要性	建設工事		業務委託 指定管理		業種無回答		合計	
		労働者数	割合(%)	労働者数	割合(%)	労働者数	割合(%)	労働者数	割合(%)
1	必要である	38	17.7	33	18.4	2	28.6	73	18.2
2	制度を必要として いる人がいる	31	14.4	21	11.7	0	0.0	52	13.0
3	必要ではない	13	6.0	7	3.9	0	0.0	20	5.0
4	分からない	123	57.2	108	60.3	4	57.1	235	58.6
5	その他の意見	1	0.5	0	0.0	0	0.0	1	0.2
	無回答	9	4.2	10	5.6	1	14.3	20	5.0
	合計	215	100	179	100	7	100	401	100

※ アンケート結果の詳細については、資料9「茨木市公契約制度に係る労働者アンケート集計結果」をご覧ください。

## 6 事業者及び労働者アンケート結果（まとめ）

### (1) 事業者アンケート結果

#### ◆ 作業プロジェクトチームによる検証結果

##### ① 建設工事

- 公契約条例の必要性については、「事業者の経営上の問題であり、公契約条例制定の必要はない」という回答が31.7%で、必要であるという回答の18.3%を大きく上回っており、事業者から支払われている労働者の最低賃金額についても、各事業者とも従業員の労働条件について一定の配慮を行っており、経営者側の意見として、公契約条例の制定より、工事の発注件数そのものを増やして欲しいとする意見が多い。
- 本市が公契約条例を制定した場合の影響については、事業者側の事務負担の増大を選択した者が53件、下請業者への賃金の指導は難しいを選択した者が59件と多く、公契約条例の制定について、必要ないという意見の理由と判断できる。

## ② 業務委託・指定管理

- 建設工事とは逆に、公契約条例を必要とする事業者が29.7%で必要ないとする者の15.2%より多いが、意見を集約すると、適正な価格での入札・契約を望む意見が多く、公契約条例の制定により、契約金額が上がることを期待した内容となっていることから、条例でなくとも、最低制限価格の設定など、契約制度の改正を検討することで、対応できるのではないか。

### ◆ 調査検討プロジェクトチームによる検証結果

- アンケートの自由意見の部分では、「最低制限価格」と「安定雇用」、「年間を通じて平準化された発注」がキーワードとなっており、特に最低制限価格に対する意見が多くみられた。  
建設工事の最低制限価格については、国の基準に基づいて設定しており、適正な価格での入札制度は担保されている。
- 業務委託（指定管理を含む）の最低制限価格制度については、業務委託が多種多様な業種にわたって行われているため、設計金額の積算方法等に課題が多くあり、未導入となっている。

以上のことから、公契約条例を制定すると否とを問わず、低入札の防止、また、低価格での落札による労働者へのしわ寄せの防止の観点から、業務委託を含めた最低制限価格制度を研究・検討する必要がある。

また、業務委託については発注件数も多く、最低制限価格制度を導入するとなると適正な積算方法の検討、また、事務量の増大など全庁的に影響を及ぼすなど、実務上の課題も多くあることから、慎重な判断が必要となる。

## (2) 労働者アンケート結果

### ◆ 作業プロジェクトチームによる検証結果

- 公契約条例について、「知らない」、「分からない」という答えが多く、条例制定時の労働者への影響についても、漠然とした答えが多い。

公契約条例について、知らないことが前提の答えとなっているが、労働者の賃金額に関する回答を見ると、本市における労働環境について、極端に悪化しているような状況ではないと判断できる。このような状況を踏まえ、本市では条例制定が早急に必要だとは考えにくく、まずは、最低制限価格制度などの契約制度を考える必要がある。

◆ 調査検討プロジェクトチームによる検証結果

- アンケートの結果、本市の公契約に携わる労働者の賃金や給与の状況、公契約条例の必要性に関する回答からは、直ちに条例が必要という状況ではないが、本市の入札結果の影響で、雇用・労働条件が変化したという回答が1割あり、影響の内容として「賃金が下がった」、「人数が減り労働強化となった」、「残業が増えた」という回答が見られたことから、このアンケート結果をもって条例制定の可否の判断は難しく、今後、実務上の課題も含め、更に検討する必要がある。

また、アンケート結果から導き出された実状を改善するための条例化以外の方策も検討する必要がある。

## 7 条例制定時の実務上の課題にかかる認識

### (1) 条例の適用となる建設工事及び業務委託等の範囲の決定

建設工事、業務委託ともに多種多様な職種及び業務があり、公契約条例関係書類の作成等、事業者の負担を考慮すると一定の金額以上の案件を対象とせざるを得ず、また、業務委託については、報酬下限額決定可能な、一定の業務に限定せざるを得ない。

さらに、条例の適用対象となる労働者及び職種の数等も考慮する必要がある、条例適用範囲の決定については、慎重な判断が必要となる。

### (2) 報酬下限額（労働賃金の額）等の決定方法

建設工事における賃金の下限額の決定に際しては、最低賃金額は勿論のこと、国土交通省及び農林水産省が定める設計労務単価（「二省単価」）を考慮する必要があり、条例制定市区においては、労働者の熟練度の差や、落札率等を考慮し、設計労務単価に一定割合（野田市85%、川崎市90%）を乗じて得た額を下限額としていることから、一定割合を設定する場合の根拠等を明確にする必要がある。

また、業務委託等における下限額の決定については、各自治体の職員給与の初任給額や生活保護基準を参考にされている例があるが、業務品質の維持・向上の観点も含めて、参考基準となる数値の選定方法等に合理的な理由が必要となる。

先述のとおり、建設工事、業務委託等とも多種多様な職種が存在することから、下限額を設定する職種の選定と、それぞれの妥当な下限額の決定については十分な検討が必要となる。

### (3) 賃金の支払状況の把握等条例の実効性の確保

#### ① 対象事業者及び労働者の協力に関する課題

事業者アンケートでは、公契約条例に関する書類作成等の事務処理の増大、建設工事における下請業者への賃金指導の難しさを懸念する回答が多くあることから、事業者の負担を考慮しつつ、実効性を確保するには、実際に公契約条例の対象となる契約を履行する事業者や対象工事（業務）に携わる労働者の協力が不可欠である。

事業者が賃金等の支払情報など必要書類の提出を拒否した場合、また雇用主とのトラブルを恐れ、調査等への労働者の協力が得られなかった場合の対応について課題が残る。他市区の条例では、契約解除、指名停止等も規定されているが、安易な契約解除は業務の停滞を招き、事業者や労働者の協力が長期間得られなかった場合などは、大きな問題となる可能性もある。

#### ② 申出者等の保護

労働者からの申し出があった場合、申出者に不利益が及ばないように、雇用主による申出者の特定を防ぐ、または、申し出により不利益な措置があった場合の罰則など、申出者の保護の対策が必要である。

#### ③ 対象業務を所掌する市職員等の負担

公契約条例の対象となる建設工事及び業務委託等には多種多様な職種、業種があり、工事の場合でも多くの業種の労働者が複雑な勤務体系で、それぞれが工事の一部分を担い、完成するという構図があり、長期間の工事であっても、半日だけ携わる労働者や、他の工事と兼ねて、数時間だけ公契約対象工事に携わる労働者なども存在する。賃金・就労状況の現地調査等、公契約条例に関する事務を遂行する場合、担当職員はこれらの多種多様な業務や職種の勤務形態を把握しなければならず、かなりの労力が要求される。

また、これらの勤務形態の把握は、事業者にとっても大きな負担となり、発注者、受注者双方の課題となる。

### (4) 上記の対応による担当職員の増員等

条例に実効性を持たすためには、発注者である市の積極的な運用が必要である。

また、条例の対象を広範囲に設定した場合、建設工事については契約担当課、業務委託については各担当課の職員にかかる事務負担は増大する。既に条例を制定している市においても、その多くが契約担当職員を増員している。

現有の職員で対応できる範囲を条例制定対象とするという考え方もあるが、条

例の実効性の確保、積極的な運用には、契約担当及び対象業務を多く実施する担当課での職員の増員は不可欠である。

## 8 茨木市公契約制度に関する今後の方向性

### (1) プロジェクトチームでの研究・検討の結果

本市における公契約制度の調査、研究については、平成24年7月の契約担当課による先進市(野田市・川崎市)視察に始まり、同年12月に庁内検討部会(後に公契約制度調査検討プロジェクトチームとなる。)、平成25年4月には検討作業を目的としたプロジェクトチーム(公契約制度調査検討作業プロジェクトチーム)を設置し、本年2月までに作業プロジェクトチーム会議を5回、検討プロジェクトチーム会議を5回それぞれ開催し、事業者及び労働者へのアンケート調査、実務上の課題の整理などの研究、検討を行ってきた。

その間に厚木市において新たに公契約条例が制定されるなど、公契約に携わる労働者の労働環境、労働条件の確保に向けた動きもあり、公契約条例を制定することで労働者が得られるメリットは認識したが、本市が実施したアンケート結果からは、本市の公契約に携わる労働者の置かれている環境や賃金は極端に悪化している状況になく、条例制定の緊急性は認められない。

むしろ事業者からは、公契約条例の制定による事務負担の増大や、下請事業者への賃金指導の難しさを懸念する声が多く寄せられ、事業者、労働者共に適正な価格での入札・契約を望む意見も多く、公契約条例を制定した場合の実務上の課題についても、条例の実効性の観点などから現時点では困難な課題も多い。

これらの状況を踏まえ、まず、これまで建設工事と一部の委託業務に限定されていた最低制限価格を役務の提供に係るもの等の業務委託に導入することなど、本市の公契約に関わる事業者や労働者にとって、より実効性のある公契約制度の拡充を目指すこととした。

以上のことから条例以外の方策として、「業務委託への最低制限価格制度の導入」、「総合評価一般競争入札及びプロポーザル方式の拡充」等、次に示すとおり、本市の公契約に携わる労働者の雇用環境の安定と業務品質の向上につながる方策の実施と、公契約の適正な発注方法を定めた指針策定を基本とし、引き続き検討する必要がある。

### (2) 雇用環境の安定と業務品質の向上に関する方策

#### ① 方策

##### ア 最低制限価格制度の拡充

これまで、建設工事と工事系委託で実施してきた最低制限価格の設定対象を役務の提供に係るもの等、業種により可能な業務委託に拡大することにより、業務委託における落札価格の過剰な低下に歯止めをかけ、本市の公契約に携わる労働者の雇用状況等の安定化につなげる。

また、建設工事においては、これまで同様、国の基準に準拠し、適正な価格維持に努める。

#### イ 総合評価一般競争入札及びプロポーザル方式の拡充

現在実施している市庁舎等及び生涯学習センター、図書館の総合建物等管理業務委託に係る総合評価一般競争入札における評価項目及び試行実施しているプロポーザル方式の評価項目等に労働者の労働条件を加味した項目を設定することにより、労働者の雇用状況の安定化を図り、併せて業務品質の向上につなげる。

#### ウ 履行成績評価の推進

これまで建設工事と工事系委託で実施してきた検査を役務に係る業務委託にも拡大し、指名停止等の措置による成績不良業者の排除を行い、優良業者による業務品質の向上を図る。

#### エ 登録・契約業者への関係法令遵守に関する指導文書の配布

これまで、建設工事業者を対象に本市ホームページに掲載していた「法令遵守」、「適正な労働条件の確保」等を記載した指導文書を、本市の登録業者全てを対象とした指導文書として改正し、業者登録時に指導文書の遵守を誓約する書類の提出を求め、契約締結時に配布するなど、より実効性の伴うものとする。

### (3) 茨木市公契約に関する指針（骨子）

#### ① 基本理念

市が行う公契約により地域経済の発展と地元企業の成長を支えるとともに、そこで働く労働者の雇用環境の安定を図るため、入札・契約手続において留意すべき事項を定める。

#### ② 概要

##### ア 公正性、公平性の確保

##### ◇ 公正な競争の促進

一般競争入札の更なる推進

指名基準の見直し

- ◇ 入札・契約の透明性の確保  
入札、契約に係る事務手続の判断基準、事務取扱要領等の整備、公表
- ◇ 不正行為の排除  
談合情報等に対する統一的な運用基準の整理  
不正行為に対する指名停止措置の強化

イ 雇用関係の安定と業務品質や適正な履行を確保

- ◇ 適正価格での発注の促進  
適正価格での設計・積算への配慮  
過剰な低価格競争抑制のための最低制限価格制度の適用範囲等の見直し
- ◇ 価格以外の評価による発注方法の拡充  
総合評価方式及びプロポーザル方式の手続の見直し、本格実施等
- ◇ 履行成績を評価する仕組みの推進  
履行成績の評価基準の整備  
履行成績の入札・契約への反映  
不良不適格業者の排除  
受注者の履行能力と品質向上への努力を適正に評価する環境の整備
- ◇ 公正な労働条件の促進  
受注者の関係法令等の遵守と本市の公契約に携わる労働者の労働条件等、雇用環境の確保

ウ 地域経済の活性化

- ◇ 地域経済の活性化に資する発注の推進  
市内業者の受注機会の確保  
市内中小企業の受注能力を考慮した発注方法の検討

## 9 おわりに

今回、プロジェクトチームにおいて公契約に関わる業務に従事する労働者の労働条件等にかかる課題について調査・検討を行った。

条例制定市への視察や市の契約の相手方である事業者・労働者へのアンケート結果、作業プロジェクトチームで実務上の課題の分析なども踏まえ検討した結果、公契約条例制定よりも先に、発注者（市）と事業者との関係において、適正な契約額を基本とした雇用環境安定の条件整備が必要と判断したものである。

この過程において、本市の契約にかかわる事業者・労働者にアンケートに協力いただき、各項目の集計結果のほか、自由記述において率直な意見をいただくなど、非常に貴重な成果が得られた。ご協力いただいた皆様に感謝申し上げる次第である。

最近、国においても最低賃金や設計労務単価の積極的な引き上げがなされており、今後もこのような状況の変化や労働者の労働環境への影響を注視しながら、条例も含めた公契約制度の研究、検討を行い、適宜改革を実施することとする。

## 資 料

- 1 茨木市政策推進会議設置規則
- 2 行政経営専門部会公契約制度調査検討プロジェクトチームの設置について
- 3 行政経営専門部会公契約制度調査検討作業プロジェクトチームの設置について
- 4 公契約条例に係る先進市の状況〔添付省略〕
- 5 公契約に関する指針等制定状況一覧〔添付省略〕
- 6 茨木市公契約制度に係る調査票（事業者用）
- 7 茨木市公契約制度に係る事業者アンケート集計結果  
（建設工事・委託業務及び指定管理）
- 8 茨木市公契約制度に係る調査票（従業員用）
- 9 茨木市公契約制度に係る労働者アンケート集計結果

○茨木市政策推進会議設置規則

平成25年 4 月30日

茨木市規則第82号

(設置)

第1条 市政運営の基本方針、重要施策等について審議、調整等を行い、政策の総合的かつ円滑な推進を図るため、茨木市政策推進会議（以下「推進会議」という。）を設置する。

(組織)

第2条 推進会議は、次の組織をもって構成する。

- (1) 庁議
- (2) 調整会議
- (3) 総括部会
- (4) 専門部会

(定義)

第3条 この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 部等の長 議会事務局長、茨木市事務分掌条例（平成12年茨木市条例第37号）第1条に掲げる部の長、会計管理者、消防長、水道部長、教育委員会教育総務部長及び同学校教育部長をいう。
- (2) 課等の長 茨木市事務分掌条例施行規則（平成12年茨木市規則第40号）第2条第1項の表に掲げる課の長、選挙管理委員会事務局長、公平委員会事務局長、監査委員事務局長、農業委員会事務局長、会計室長、議会事務局の課の長、消防本部の課の長、消防署長、消防署の課の長、水道部の課の長及び教育委員会事務局の課等の長をいう。

(庁議の所掌事務等)

第4条 庁議は、市長の意思決定を要する事項のうち、次に掲げる事項について審議し、又は調整する。

- (1) 市の基本政策及び重要施策に関する事項
- (2) 総合計画及び各種行政計画の策定及び推進に関する事項
- (3) 予算編成方針及び予算案に関する事項

- (4) 組織、人事及び財政運営に関する基本的事項
- (5) 市議会に提出する議案等に関する事項
- (6) 前各号に掲げるもののほか、市長が必要と認める事項

2 部等の長は、次に掲げる事項について庁議に報告するものとする。この場合において、報告しようとする部等の長は、報告事項について事前に総務部長と協議を行うものとする。

- (1) 庁議等で決定した事項その他重要な事務事業の執行状況に関する事項
- (2) 前号に掲げるもののほか、総務部長が必要と認める事項

(庁議の構成)

第5条 庁議は、市長主宰のもとに、副市長、水道事業管理者、教育長、市理事、部等の長、危機管理監及び理事をもって構成する。

2 市長は、必要があると認めるときは、事案に関係のある職員を庁議に出席させることができる。

(庁議の開催)

第6条 庁議は、毎週金曜日に開催する。ただし、市長が必要と認めるときは、臨時に開催することができる。

(調整会議の所掌事務)

第7条 調整会議は、第4条第1項各号に掲げる事項について、事案ごとに政策や重要事項の方向性を審議し、又は調整する。

(調整会議の構成)

第8条 調整会議は、市長主宰のもとに、副市長、水道事業管理者、教育長、総務部長及び企画財政部長並びに市理事、部等の長（総務部長及び企画財政部長を除く。）、危機管理監及び理事のうち事案に関係のある者をもって構成する。

2 市長は、必要があると認めるときは、事案に関係のある職員を調整会議に出席させることができる。

(総括部会の所掌事務)

第9条 総括部会は、第4条第1項各号に掲げる事項について協議を行うとともに、各部局及び機関相互の総合調整を図る。

(総括部会の構成)

第10条 総括部会は、企画財政部担当副市長主宰のもとに、他の副市長、水道事業管理者、教育長、市理事、部等の長、危機管理監及び理事をもって構成する。ただし、企画財政部担当副市長が必要があると認めるときは、当該事案を担当する副市長主宰のもとに、当該

事案に関係ある総括部会の構成員をもって構成することができる。

- 2 総括部会を主宰する副市長は、必要があると認めるときは、事案に関係のある職員を総括部会に出席させることができる。

(専門部会の所掌事務)

第11条 専門部会は、第4条第1項各号に掲げる事項について、市長が定める基本政策ごとに協議し、又は具体的な方策を検討する。

(専門部会の種類)

第12条 専門部会として次に掲げるものを置く。

- (1) 行政経営専門部会
- (2) 文化・協働・人権専門部会
- (3) 健康福祉専門部会
- (4) こども育成専門部会
- (5) 産業・環境専門部会
- (6) 都市・安全・安心専門部会
- (7) 教育専門部会

(専門部会の構成等)

第13条 専門部会の構成員は、市長が別に定める。

- 2 各専門部会に、部会長及び総括担当を置く。
- 3 部会長及び総括担当に充てる者は、市長が別に定める。
- 4 部会長は、専門部会を代表し、専門部会の会務を総理する。
- 5 総括担当は、部会長を補佐し、部会長に事故があるとき又は部会長が欠けたときは、その職務を代理する。
- 6 部会長は、必要があると認めるときは、事案に関係のある職員を専門部会に出席させることができる。

(プロジェクトチーム)

第14条 専門部会は、第4条第1項各号に掲げる事項に関する課題及び問題点を調査研究し、又は具体的な方策を検討させるため、プロジェクトチームを置くことができる。

- 2 プロジェクトチームにおける調査研究事項は、専門部会で決定する。

(プロジェクトチームの構成等)

第15条 プロジェクトチームに総括者を置く。

- 2 総括者は、プロジェクトに関する調査若しくは研究又はプロジェクトの実施についてプ

プロジェクトチームを総括し、その運営について責任を負うものとする。

- 3 プロジェクトチームに副総括者を置くことができる。
- 4 副総括者は、総括者を補佐するものとする。
- 5 総括者、副総括者及び構成員は、職員のうちから部会長が指名し、市長が任命する。
- 6 プロジェクトチームは、専門部会から指示された事項について調査研究し、その結果を速やかに専門部会へ報告するものとする。
- 7 総括者は、必要があると認めるときは、事案に関係のある職員をプロジェクトチームに出席させることができる。

(検討会議)

第16条 調整会議に、第4条第1項各号に掲げる事項のうち、複数の専門部会にまたがる重要事項について検討を行うため、検討会議を置くことができる。

- 2 検討会議の構成員は、市理事、部等の長、危機管理監、理事及び課等の長のうちから、市長が指名する。

(庶務)

第17条 庁議の庶務は、総務部において処理する。

- 2 調整会議及び総括部会の庶務は、企画財政部において処理する。
- 3 専門部会の庶務は、部会長の職にある者が所属する部において処理する。

(その他)

第18条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成25年5月1日から施行する。

(茨木市総合計画策定委員会設置規則等の廃止)

- 2 次に掲げる規則は廃止する。
  - (1) 茨木市総合計画策定委員会設置規則（平成19年茨木市規則第20号）
  - (2) 茨木市庁議等の設置及び運営に関する規則（昭和47年茨木市規則第13号）
  - (3) 茨木市プロジェクト・チーム設置規則（昭和47年茨木市規則第14号）

行政経営専門部会公契約制度調査検討のプロジェクトチームの設置について

平成25年 5 月 1 日  
茨木市政策推進会議  
行政経営専門部会決定

(設置)

第 1 茨木市政策推進会議設置規則（平成25年茨木市規則第82号）第14条の規定によるプロジェクトチームとして、行政経営専門部会公契約制度調査検討プロジェクトチーム（以下「プロジェクトチーム」という。）を設置する。

(所掌事務)

第 2 プロジェクトチームは、次に掲げる事項を所掌し、調査及び検討の結果を報告するものとする。

- (1) 公契約制度の実態調査に関すること。
- (2) 公契約制度の法的な課題・問題に関すること。
- (3) 公契約制度を導入することに伴う課題・問題に関すること。
- (4) その他公契約制度に関し、市長が必要と認める事項

(組織)

第 3 プロジェクトチームに総括者及び副総括者を置く。

2 総括者は、プロジェクトチームを代表し、総括する。

3 副総括者は、総括者を補佐し、総括者に事故があるとき又は総括者が欠けたときは、その職務を代理する。

(構成員等)

第 4 茨木市政策推進会議設置要綱（平成25年 5 月 1 日廃止）に基づき設置されていた「公契約制度調査検討部会」の構成員について、茨木市政策推進会議設置規則（平成25年茨木市規則第82号）第15条第 5 項の規定に基づく部会長の指名及び市長の任命があったものとみなし、「公契約制度調査検討プロジェクトチーム」の構成員とする。

(会議)

第 5 プロジェクトチームの会議は、総括者が招集し、その議長となる。

2 総括者が必要と認めたときは、プロジェクトチームの構成員以外の者を会議に出席

させ、説明又は意見を聴くことができる。

(庶務)

第6 プロジェクトチームの庶務は、企画財政部において処理する。

行政経営専門部会公契約制度調査検討作業プロジェクトチームの設置について

平成25年 5 月 1 日  
茨木市政策推進会議  
行政経営専門部会決定

(設置)

第 1 茨木市政策推進会議設置規則（平成25年茨木市規則第82号）第14条の規定によるプロジェクトチームとして、行政経営専門部会公契約制度調査検討作業プロジェクトチーム（以下「プロジェクトチーム」という。）を設置する。

(所掌事務)

第 2 プロジェクトチームは、次に掲げる事項について課題や問題点を整理し、具体的な方策を検討する。

- (1) 公契約制度の実態調査に関すること。
- (2) 公契約制度の法的な課題・問題に関すること。
- (3) 公契約制度を導入することに伴う課題・問題に関すること。
- (4) その他公契約制度に関し、市長が必要と認める事項

(組織)

第 3 プロジェクトチームに総括者及び副総括者を置く。

2 総括者は、プロジェクトチームを代表し、総括する。

3 副総括者は、総括者を補佐し、総括者に事故があるとき又は総括者が欠けたときは、その職務を代理する。

(構成員等)

第 4 茨木市政策推進会議設置要綱（平成25年 5 月 1 日廃止）に基づき設置されていた「公契約制度調査検討プロジェクトチーム」の構成員について、茨木市政策推進会議設置規則（平成25年茨木市規則第82号）第15条第 5 項の規定に基づく部会長の指名及び市長の任命があったものとみなし、「公契約制度調査検討作業プロジェクトチーム」の構成員とする。

(会議)

第5 プロジェクトチームの会議は、総括者が招集し、その議長となる。

2 総括者が必要と認めたときは、プロジェクトチームの構成員以外の者を会議に出席させ、説明又は意見を聴くことができる。

3 総括者は、第2に掲げる事項についての課題や問題を整理し、具体的な方策を検討した結果について、速やかに「公契約制度調査検討プロジェクトチーム」へ報告するものとする。

(庶務)

第6 プロジェクトチームの庶務は、企画財政部において処理する。



- (2) 本市が発注した工事に従事した常勤職員と非常勤職員に支払った最低の賃金（時間給）をそれぞれ教えてください。

※ 時間給の計算方法は、【用語の説明】の〈賃金額（時間額）の求め方〉を参照してください。

常勤職員.....円  
非常勤職員.....円

- (3) 本市が発注した工事に従事した従事者の労務単価は、二省協定労務単価（公共工事設計労務単価）に準じて積算していますが、工事に従事した常勤職員と非常勤職員に対して支払われた賃金に、これらの労務単価を配慮しましたか。

※ 二省協定労務単価：農林水産省及び国土交通省が公共工事の工事費の積算に用いるために定めた公共工事設計労務単価

1 配慮した      2 配慮していない

- (4) 本市から請け負った工事について、下請業者に発注しましたか。

1 下請業者に発注した      2 下請業者に発注していない

- (5) 下請業者に発注した場合、下請契約書を作成していますか。

1 作成している      2 作成していない

- (6) 下請業者に発注した場合、元請業者として施工体制の確認のために下請業者（一次、二次、三次下請等を含む。）の労働条件、支払賃金等を把握していますか。

1 把握している      2 一部把握している      3 把握していない

- (7) 支払賃金を把握している場合、工事に従事した常勤職員と非常勤職員に対して支払われた賃金に、二省協定労務単価が配慮されていましたか。

1 配慮されていた      2 配慮されていなかった  
3 配慮されていたかどうか確認していない

問5 従業員（常勤職員、非常勤職員とも）への賃金の支払方法について

- (1) 官公庁の契約と民間の契約と分けて賃金を計算して支払っていますか。

1 分けて支払っている      2 分けていない

(2) 分けている場合、どちらの契約の方が賃金を高く支払っていますか。

- 1 官公庁    2 民間

問6 貴事業者に労働組合はありますか。

- 1 ある    2 ない

問7 近年の賃金低下などの労働条件の悪化により、労使間での協議を行ったことはありますか。

- 1 ある    2 ない

問8 「ある」場合、協議の内容について簡単にご記入ください。

## 2 公契約条例についてお聞きします。

※ 回答に際しては、【用語の説明】の「2 公契約条例」を参照してください。

問1 公契約条例を制定している自治体は、現在、全国で6市1区（野田市、川崎市、相模原市、多摩市、国分寺市、渋谷区、厚木市）ですが、こうした動きについてどのように考えますか。

- 1 労働環境の改善につながるので、公契約条例の制定は必要である。
- 2 事業者の経営上の問題であり、公契約条例制定の必要はない。
- 3 分からない
- 4 その他の意見

問2 本市が公契約条例を制定した場合、本市との契約業務等に従事する従事者に対して、最低賃金を上回る賃金を支払うよう義務づけることとなりますが、このことによる貴事業者への影響について、どのようなことが予想されるかご記入ください。

※ 回答に際しては、【用語の説明】の「3 最低賃金制度」を参照してください。

- 1 賃金台帳の市への提出など事務手続が増加する。
- 2 公契約条例の適用を受ける者と、そうでない者との間で社内格差が生じる可能性がある。
- 3 下請業者に対して賃金の指導をするのは難しい。
- 4 公契約条例の適用を受ける者の賃金上がることで、就労意欲が上がる。
- 5 契約金額が上がれば、従業員の安定雇用につながる。
- 6 特に影響はないと思われる。
- 7 分からない
- 8 その他の意見

問3 公契約条例についての考えを率直にご記入ください。

問4 公契約に従事する労働者の適正な労働条件を確保するため、どのような対応が必要であると思うか、ご意見をご記入ください。

--

アンケートにご協力いただき、ありがとうございました。



常勤職員.....円  
非常勤職員.....円

(3) 本市が発注した委託等に従事した非常勤職員の中に、派遣職員は含まれていますか。

1 含まれている 2 含まれていない

(4) 派遣職員が含まれている場合、派遣会社と派遣契約書を作成していますか。

1 作成している 2 作成していない

(5) 派遣職員が含まれている場合、派遣された職員の労働条件、賃金等を把握していますか。

1 把握している 2 一部把握している 3 把握していない

(6) 支払賃金を把握している場合、派遣会社が支払った最低の賃金（時間給）を教えてください。

※ 時間給の計算方法は、【用語の説明】の〈賃金額（時間額）の求め方〉を参照してください。

.....円

問5 茨木市と締結した契約等と、同種の内容で官公庁以外の民間企業者と締結した契約等と比べて契約金額（指定管理料）に大きな差がありますか。

1 大きな差がある 2 差はあまりない 3 官公庁以外の実績はない

問6 大きな差があった事業者にお聞きします（それ以外は問7へ）  
契約金額（指定管理料）の差異が従事職員の賃金に影響を及ぼしましたか。

1 及ぼした（増額した） 2 及ぼした（減額した） 3 及ぼしていない

問7 従業員（常勤職員、非常勤職員とも）への賃金の支払方法について

(1) 官公庁の契約と民間の契約と分けて賃金を計算して支払っていますか。

1 分けて支払っている 2 分けていない

(2) 分けている場合、どちらの契約の方が賃金を高く支払っていますか。

- 1 官公庁    2 民間

問8 貴事業者に労働組合はありますか。

- 1 ある    2 ない

問9 近年の賃金低下などの労働条件の悪化により、労使間での協議を行ったことはありますか。

- 1 ある    2 ない

問10 「ある」場合、協議の内容について簡単にご記入ください。

## 2 公契約条例についてお聞きします。

※ 回答に際しては、【用語の説明】の「2 公契約条例」を参照してください。

問1 公契約条例を制定している自治体は、現在、全国で6市1区（野田市、川崎市、相模原市、多摩市、国分寺市、渋谷区、厚木市）ですが、こうした動きについてどのように考えますか。

- 1 労働環境の改善につながるので、公契約条例の制定は必要である。
- 2 事業者の経営上の問題であり、公契約条例制定の必要はない。
- 3 分からない
- 4 その他の意見

問2 本市が公契約条例を制定した場合、本市との契約業務等に従事する従事者に対して、最低賃金を上回る賃金を支払うよう義務づけることとなりますが、このことによる貴事業者への影響について、どのようなことが予想されるかご記入

ください。

※ 回答に際しては、【用語の説明】の「3 最低賃金制度」を参照してください。

- 1 賃金台帳の市への提出など事務手続が増加する。
- 2 公契約条例の適用を受ける者と、そうでない者との間で社内格差が生じる可能性がある。
- 3 公契約条例の適用を受ける者の賃金が上がることで、就労意欲が上がる。
- 4 契約金額が上がれば、従業員の安定雇用につながる。
- 5 特に影響はないと思われる。
- 6 分からない
- 7 その他の意見

問3 公契約条例についての考えを率直にご記入ください。

問4 公契約に従事する労働者の適正な労働条件を確保するため、どのような対応が必要であると思うか、ご意見をご記入ください。

3 指定管理者制度についてお聞きします。

(この項目は、本市と指定管理者として協定を締結している事業者のみご回答ください。)

問1 本市以外で指定管理者（同業又は異業種でも可）を行っていますか。

- 1 行っている      2 行っていない

問2 本市での指定管理協定締結期間は何年ですか。

- 1 5年    2 3年    3 その他 (                    )

問3 従事者の安定雇用の観点から、本市の指定期間（指定管理者としての業務期間）は適切だと思いますか。

- 1 適切    2 不適切    3 分からない・不明

- (1) 2を選択された方にお聞きします。  
不適切と思われる理由をお聞かせください。

問4 指定管理者制度について、従事者の労働条件確保において重要な要件は何ですか。

- 1 指定期間  
2 人的配置に行政の要望  
3 指定管理料  
4 特になし  
5 その他

問5 他にご意見がありましたら、ご自由に記入してください。

アンケートにご協力いただき、ありがとうございました。

## 【用語の説明】

### 1 公契約

自治体（茨木市）が発注する工事や業務委託等の契約のことをいいます。

### 2 公契約条例

公契約を受注した事業者に対して、その事業に従事する全ての従業員（下請も含む。）の賃金について、国が定める最低賃金を上回る賃金の支払いを独自に義務付けた条例のことです。

平成25年4月現在では、千葉県野田市・神奈川県川崎市など、6市1区で制定されています。

### 3 最低賃金制度

最低賃金法に基づき国等が賃金の最低限度を定め、使用者はその最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならない制度のことです。

なお、平成25年4月現在の大阪府の最低賃金額は、時間額800円です。

（平成24年9月30日～）

また、最低賃金の対象となるのは、毎月支払われる基本的な賃金で、ボーナスや残業手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などは対象外です。

#### 〈賃金額（時間額）の求め方〉

##### (1) 時間給の場合

賃金額（時間額）＝時間給

##### (2) 日給の場合

賃金額（時間額）＝日給÷1日の所定労働時間

##### (3) 月給の場合

賃金額（時間額）＝月給÷1か月の所定労働時間

※ 詳細については、厚生労働省のホームページ「最低賃金制度の概要」をご覧ください。

<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/kijunkyoku/minimum/minimum-09.htm>

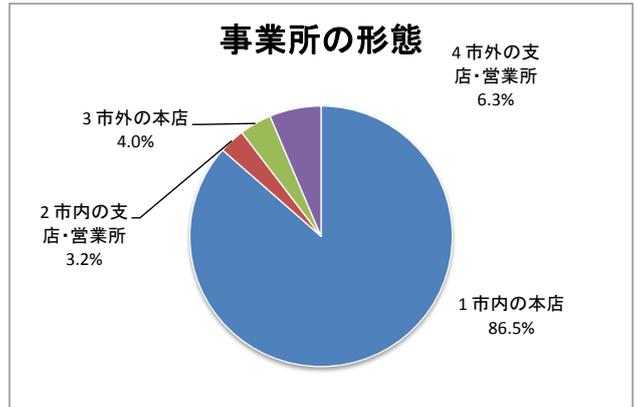
茨木市公契約制度に係る事業者アンケート集計結果（建設工事事業者）

資料7

1 貴社の事業所の規模や本市との契約状況についてお聞きします。  
 なお、事業所とは、本市と契約を締結した事業所とします。

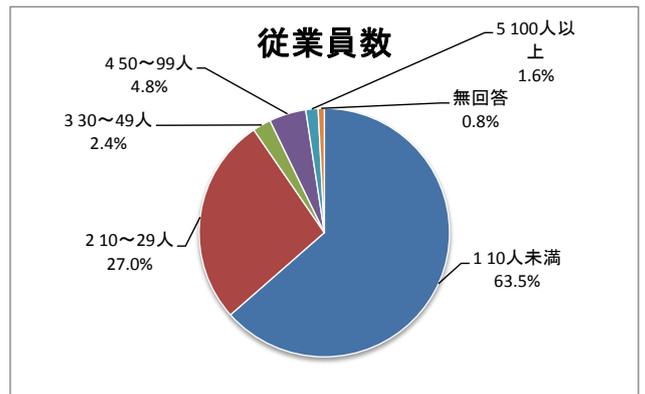
問1 貴社の事業所の形態等についてお答えください。

	地域区分	事業者数	割合
1	市内の本店	109	86.5%
2	市内の支店・営業所	4	3.2%
3	市外の本店	5	4.0%
4	市外の支店・営業所	8	6.3%
	無回答	0	0.0%
	合計	126	100.0%



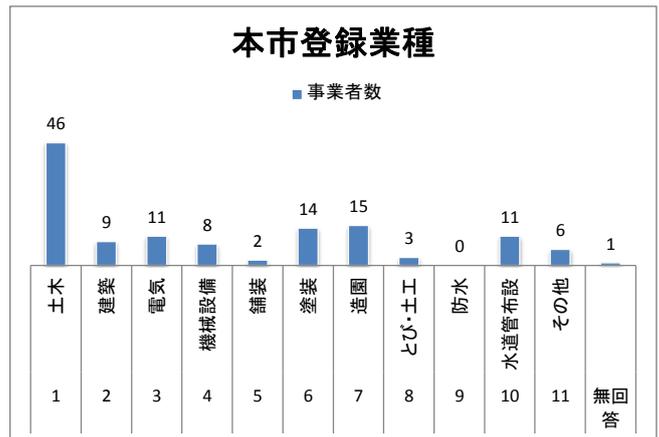
問2 貴社の事業所で就業している従業員数は何人ですか。（平成25年4月1日現在、非常勤職員も含む。なお、常勤職員とは、事業者から常勤で雇用されている者とし、非常勤職員とは、常勤職員以外（パート労働者・派遣社員・その他）とします。）

	従業員数	事業者数	割合
1	10人未満	80	63.5%
2	10～29人	34	27.0%
3	30～49人	3	2.4%
4	50～99人	6	4.8%
5	100人以上	2	1.6%
	無回答	1	0.8%
	合計	126	100.0%



問3 貴社の事業所の業種を教えてください。（本市登録業種）

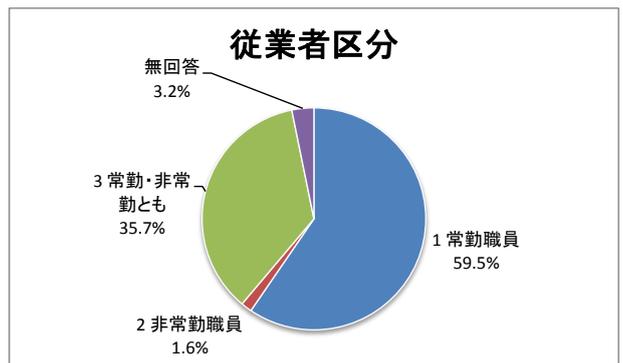
	業種	事業者数	割合
1	土木	46	36.5%
2	建築	9	7.1%
3	電気	11	8.7%
4	機械設備	8	6.3%
5	舗装	2	1.6%
6	塗装	14	11.1%
7	造園	15	11.9%
8	とび・土工	3	2.4%
9	防水	0	0.0%
10	水道管布設	11	8.7%
11	その他	6	4.8%
	無回答	1	0.8%
	合計	126	100.0%



問4 本市と締結した工事請負（浚渫、除草、剪定を含む。）契約についてお聞きします。

(1) 本市が発注した工事（浚渫、除草、剪定を含む。以下同じ。）に従事した従事者は次のどの区分に該当しますか。

	従業者区分	事業者数	割合
1	常勤職員	75	59.5%
2	非常勤職員	2	1.6%
3	常勤・非常勤とも	45	35.7%
	無回答	4	3.2%
	合計	126	100.0%

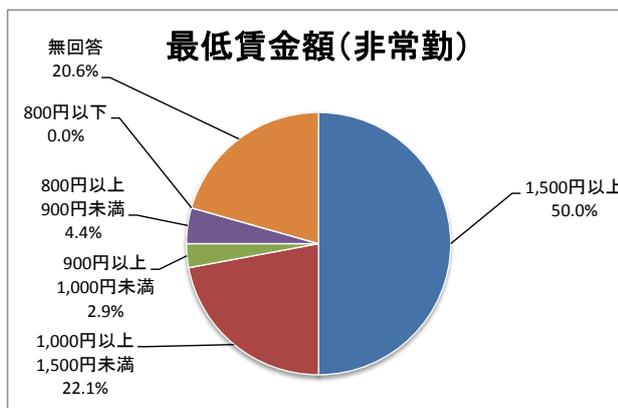
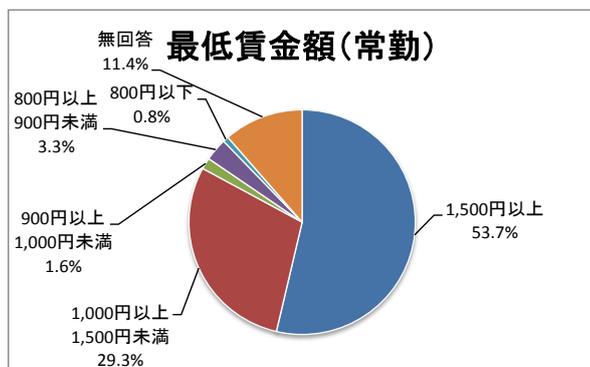


## 茨木市公契約制度に係る事業者アンケート集計結果（建設工事事業者）

(2) 本市が発注した工事に従事した常勤職員と非常勤職員に支払った最低の賃金（時間給）をそれぞれ教えてください。

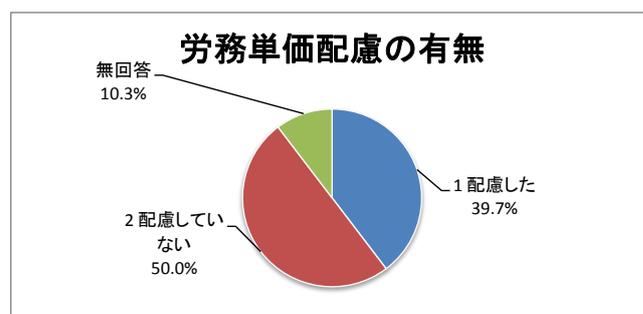
※ 時間給の計算方法は、【用語の説明】の「賃金額（時間額）」の求め方を参照してください。

時 給	事業者数		割 合	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤
1,500円以上	66	34	53.7%	50.0%
1,000円以上1,500円未満	36	15	29.3%	22.1%
900円以上1,000円未満	2	2	1.6%	2.9%
800円以上900円未満	4	3	3.3%	4.4%
800円以下	1	0	0.8%	0.0%
無回答	14	14	11.4%	20.6%
合 計	123	68	100.0%	100.0%



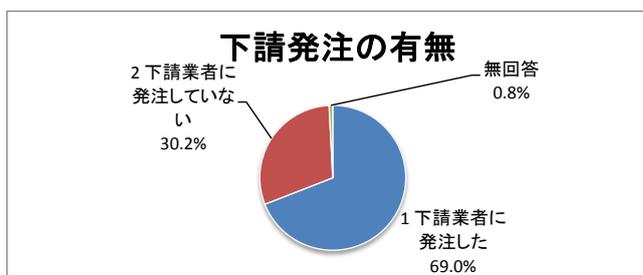
(3) 本市が発注した工事に従事した従事者の労務単価は、二省協定労務単価（公共工事設計労務単価）に準じて積算していますが、工事に従事した常勤職員と非常勤職員に対して支払われた賃金に、これらの労務単価を配慮しましたか。

	配慮の有無	事業者数	割 合
1	配慮した	50	39.7%
2	配慮していない	63	50.0%
	無回答	13	10.3%
	合 計	126	100.0%



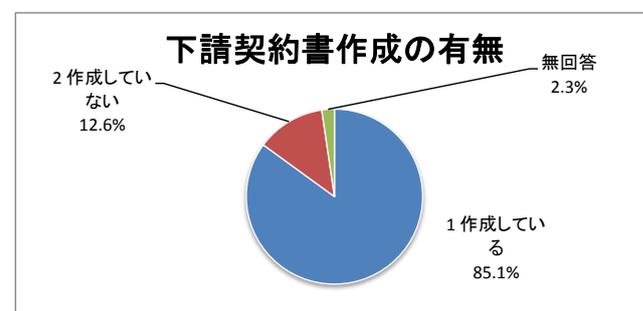
(4) 本市から請け負った工事について、下請業者に発注しましたか。

	下請発注の有無	事業者数	割 合
1	下請業者に発注した	87	69.0%
2	下請業者に発注していない	38	30.2%
	無回答	1	0.8%
	合 計	126	100.0%



(5) 下請業者に発注した場合、下請契約書を作成していますか。

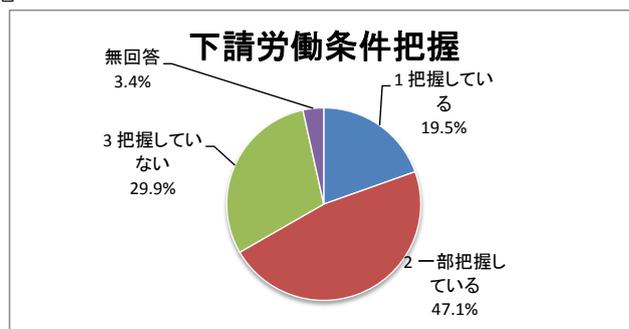
	契約書作成の有無	事業者数	割 合
1	作成している	74	85.1%
2	作成していない	11	12.6%
	無回答	2	2.3%
	合 計	87	100.0%



## 茨木市公契約制度に係る事業者アンケート集計結果（建設工事事業者）

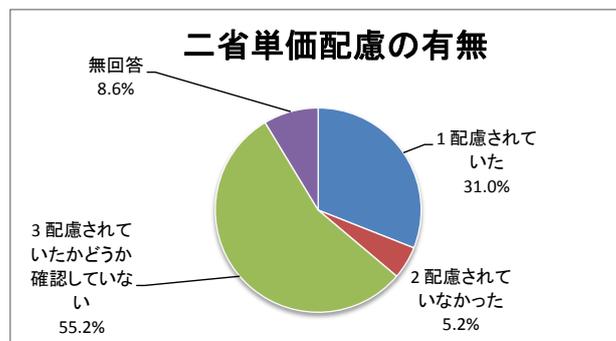
(6) 下請業者に発注した場合、元請業者として施工体制の確認のために下請業者（一次、二次、三次下請等を含む。）の労働条件、支払賃金等を把握していますか。

	把握の有無	事業者数	割合
1	把握している	17	19.5%
2	一部把握している	41	47.1%
3	把握していない	26	29.9%
	無回答	3	3.4%
	合計	87	100.0%



(7) 支払賃金を把握している場合、工事に従事した常勤職員と非常勤職員に対して支払われた賃金に、二省協定労務単価が配慮されていましたか。

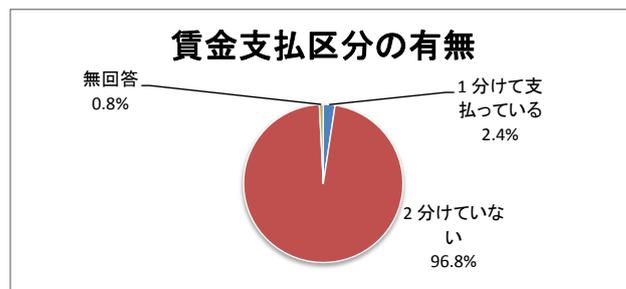
	配慮の有無	事業者数	割合
1	配慮されていた	18	31.0%
2	配慮されていなかった	3	5.2%
3	配慮されていたかどうか確認していない	32	55.2%
	無回答	5	8.6%
	合計	58	100.0%



問5 従業員（常勤職員、非常勤職員とも）への賃金の支払方法について

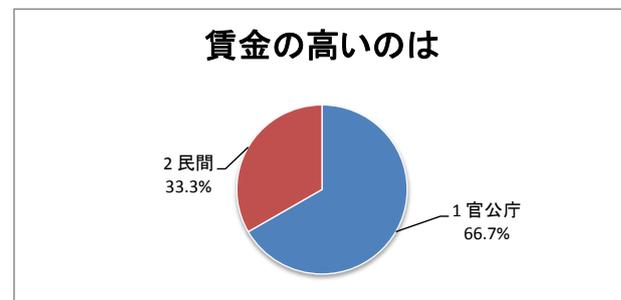
(1) 官公庁の契約と民間の契約と分けて賃金を計算して支払っていますか。

	賃金支払区別の有無	事業者数	割合
1	分けて支払っている	3	2.4%
2	分けていない	122	96.8%
	無回答	1	0.8%
	合計	126	100.0%



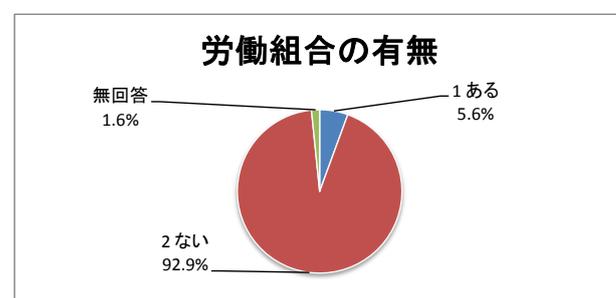
(2) 分けている場合、どちらの契約の方が賃金を高く支払っていますか。

	賃金の高いのは	事業者数	割合
1	官公庁	2	66.7%
2	民間	1	33.3%
	無回答	0	0.0%
	合計	3	100.0%



問6 貴事業者に労働組合はありますか。

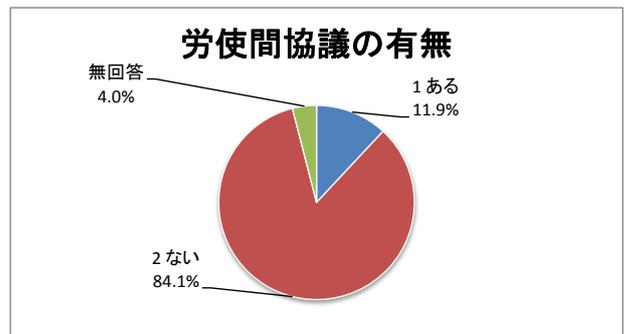
	労働組合の有無	事業者数	割合
1	ある	7	5.6%
2	ない	117	92.9%
	無回答	2	1.6%
	合計	126	100.0%



茨木市公契約制度に係る事業者アンケート集計結果（建設工事事業者）

問7 近年の賃金低下などの労働条件の悪化により、労使間での協議を行ったことはありますか。

	労使間の協議の有無	事業者数	割合
1	ある	15	11.9%
2	ない	106	84.1%
	無回答	5	4.0%
	合計	126	100.0%



問8 「ある」場合、協議の内容について簡単にご記入ください。

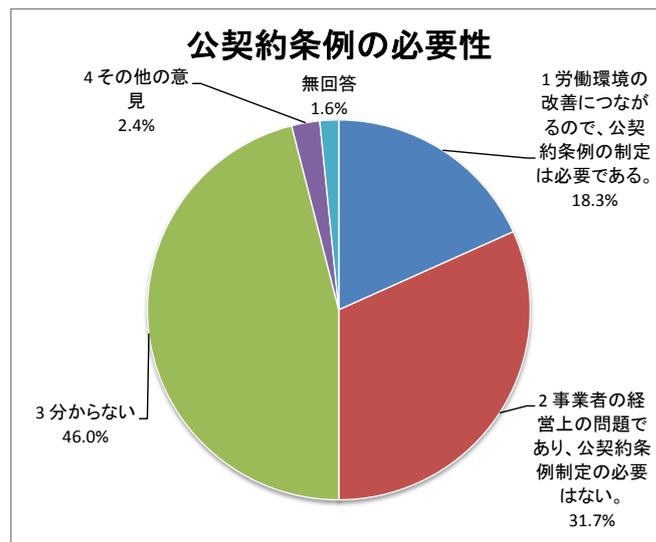
協議内容
会社の厳しい状況を（社員に）説明し、社員の給料をここ8年間に2回にわたり約25%~30%カットすることに全社員が了承してくれた。
諸事情のため(給料を)下げます。
ここ数年間の一般競争入札(電子入札)の導入によって受注が不安定かつ、減少の一途をたどっています。また、運良く受注できたとしても最低制限価格に近い安値受注であります。よって、従業員の賃金も比例し据え置き、減少とならざるを得ません。更に設備投資、従業員教育、福利厚生面等に関しても同様、充実したものにはできません。まず、入札制度改革から実施されてはいかがでしょうか。
・賃金額について（昇給）の協議 ・諸手当についての協議
無駄な諸経費等の削減
給料制の現場職員を一年間の出勤日数で割り、日給を定めて一部の現場職員を日給計算に変えた。ただし、最低賃金は確保した。
景気低迷により従業員との話し合いで、給料の見直し及び賞与の見直しをした。利益率が悪いため、給料の1割カットをした。そのため退職をした従業員も出た。
単価が低すぎです。
残業単価の見直しについて、能力賃金制、経費削減について
賃金の一部カット
労使間協議は適宜行っているが、毎年2~3月の春季労使間交渉により賃金等の協議を行っている。
工期の短縮や工程の遅れが発生し、また、賃金低下によって労働者不足になる。労務単価の見直し。

## 茨木市公契約制度に係る事業者アンケート集計結果（建設工事事業者）

### 2 公契約条例についてお聞きします。

問1 公契約条例を制定している自治体は、現在、全国で6市1区（野田市、川崎市、相模原市、多摩市、国分寺市、渋谷区、厚木市）ですが、こうした動きについてどのように考えますか。

	公契約条例の必要性	事業者数	割合
1	労働環境の改善につながるの で、公契約条例の制定は必要で ある。	23	18.3%
2	事業者の経営上の問題であり、 公契約条例制定の必要はない。	40	31.7%
3	分からない	58	46.0%
4	その他の意見	3	2.4%
	無回答	2	1.6%
	合計	126	100.0%



問1-4 その他の意見

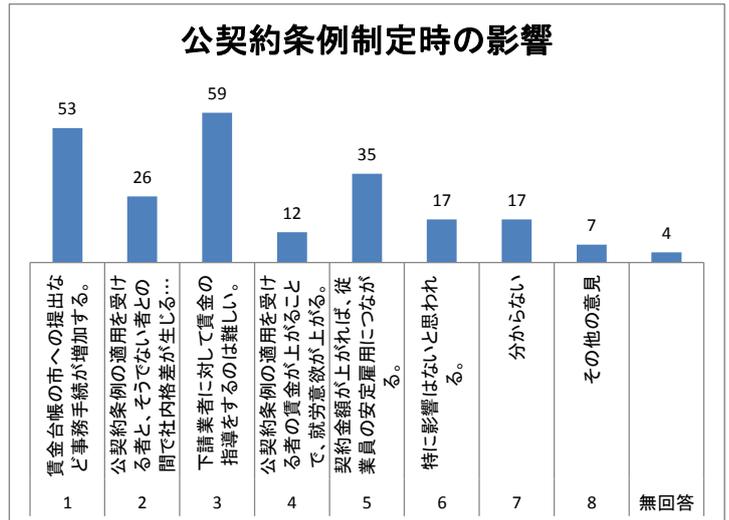
意見
労働者の雇用を守るためには、まず、事業者の安定が第一ではないでしょうか。
各企業と経営努力により賃金を決めますが、少しでも多くの賃金を支払うことが、その企業の安定経営につながると思っています。
会社自体の社員（従業員）の能力、家族構成によって（賃金を）決めているので、自治体の義務付けは、いかなものか。
支払い賃金の方が収入（受注単価）より上回っている間は、意味がないと思う。
現在最低賃金額を上回って支払っているし、これからも年1回の昇給は考えているので、余り関係ない。
各個人の賃金も個人情報にあたるのでは。
現状の最低賃金以下での労働条件は考えられません。絶えず支払賃金には心配りをしておりますが、現状の公契約条例の制定で効果があるとは考えにくいと思います。

## 茨木市公契約制度に係る事業者アンケート集計結果（建設工事事業者）

問2 本市が公契約条例を制定した場合、本市との契約業務等に従事する従事者に対して、最低賃金を上回る賃金を支払うよう義務づけることとなりますが、このことによる貴事業者への影響について、どのようなことが予想されるかご記入ください。

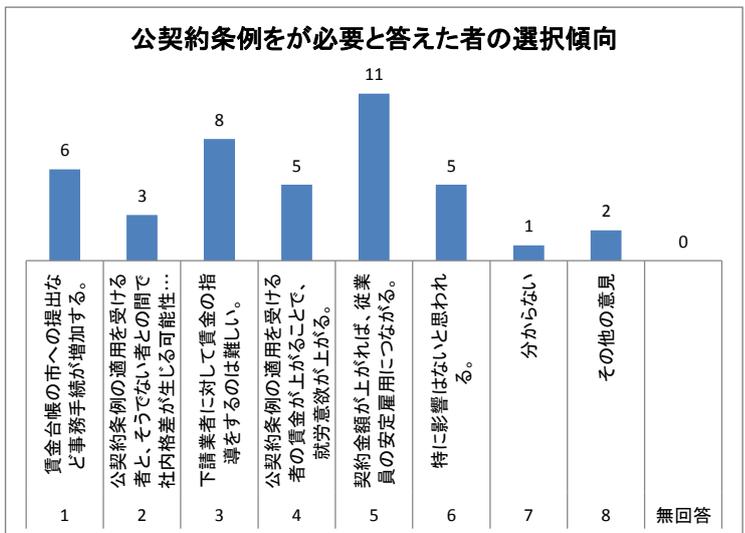
### 問2（複数回答）（全回答）

公契約条例制定時の影響		選択数
1	賃金台帳の市への提出など事務手続が増加する。	53
2	公契約条例の適用を受ける者と、そうでない者との間で社内格差が生じる可能性がある。	26
3	下請業者に対して賃金の指導をするのは難しい。	59
4	公契約条例の適用を受ける者の賃金が高くなることで、就労意欲が高くなる。	12
5	契約金額が高ければ、従業員の安定雇用につながる。	35
6	特に影響はないと思われる。	17
7	分からない	17
8	その他の意見	7
無回答		4



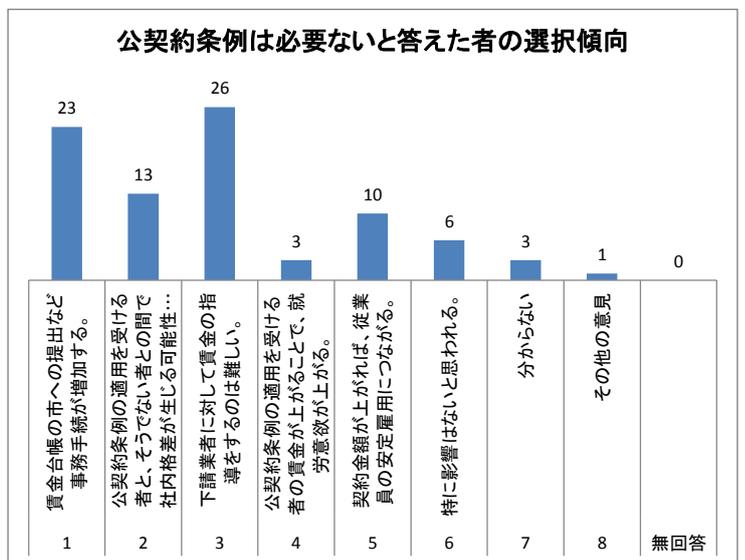
### 問2（複数回答）（公契約条例が必要と答えた者の選択傾向）

公契約条例制定時の影響		選択数
1	賃金台帳の市への提出など事務手続が増加する。	6
2	公契約条例の適用を受ける者と、そうでない者との間で社内格差が生じる可能性がある。	3
3	下請業者に対して賃金の指導をするのは難しい。	8
4	公契約条例の適用を受ける者の賃金が高くなることで、就労意欲が高くなる。	5
5	契約金額が高ければ、従業員の安定雇用につながる。	11
6	特に影響はないと思われる。	5
7	分からない	1
8	その他の意見	2
無回答		0



### 問2（複数回答）（公契約条例は必要ないと答えた者の選択傾向）

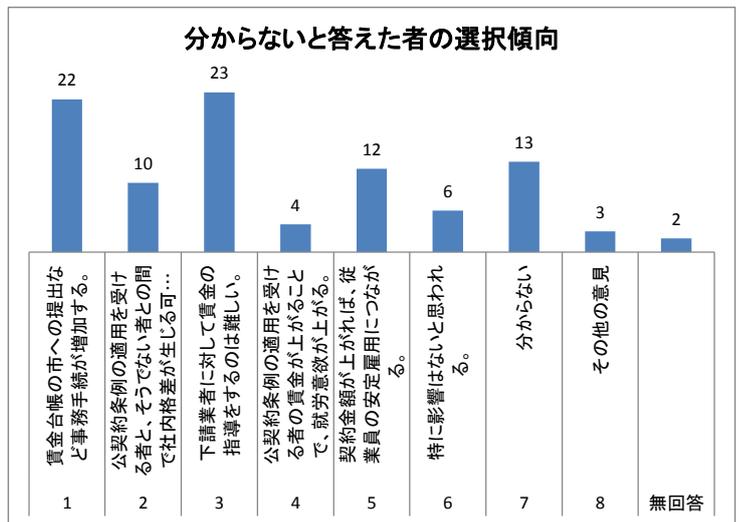
公契約条例制定時の影響		選択数
1	賃金台帳の市への提出など事務手続が増加する。	23
2	公契約条例の適用を受ける者と、そうでない者との間で社内格差が生じる可能性がある。	13
3	下請業者に対して賃金の指導をするのは難しい。	26
4	公契約条例の適用を受ける者の賃金が高くなることで、就労意欲が高くなる。	3
5	契約金額が高ければ、従業員の安定雇用につながる。	10
6	特に影響はないと思われる。	6
7	分からない	3
8	その他の意見	1
無回答		0



茨木市公契約制度に係る事業者アンケート集計結果（建設工事事業者）

問2（複数回答）（公契約条例の必要性について、分からないと答えた者の選択傾向）

公契約条例制定時の影響		選択数
1	賃金台帳の市への提出など事務手続が増加する。	22
2	公契約条例の適用を受ける者と、そうでない者との間で社内格差が生じる可能性がある。	10
3	下請業者に対して賃金の指導をするのは難しい。	23
4	公契約条例の適用を受ける者の賃金が高くなることで、就労意欲が上がる。	4
5	契約金額が上がれば、従業員の安定雇用につながる。	12
6	特に影響はないと思われる。	6
7	分からない	13
8	その他の意見	3
無回答		2



問2-8 その他の意見

【公契約条例の必要性で「必要」を選択した者の意見】

意見
最低金額（最低制限価格）で落札すると各保険等への支払がづらい。
義務づけには賛成だが、確認書類の作成が多ければ難しい。 また、下請けに対して（指導）が難しい。

【公契約条例の必要性で「不要」を選択した者の意見】

意見
電子入札になってから、受注の目処が運になってきているので、契約金額のみでは難しい。 受注できれば、金額が上がることでメリットはあると思うが。

【公契約条例の必要性で「分からない」を選択した者の意見】

意見
入札単価（労務単価、一般管理費）を現在の単価より最低20%~25%以上、上げてもらわなければ社員の給料には反映しにくいし、国全体の繁栄はないと思います。 まだ民間の方がよほどましです。（歩切りはしないでください。）
府下の最低賃金では生活できない。 素人の見習いでも1日8,000円では人が集まらないと思う。 5,000万円以上の工事を受注できないので、わからない。

【公契約条例の必要性で「無回答」であった者の意見】

意見
安定受注こそが、この問題解決の一丁目一番地です。

問3 公契約条例についての考え方を率直にご記入ください。

公契約条例の必要性において「必要」を選択した者の意見
条例については、事務負担を増やすことにつながるため、事務作業が滞りなく実施できるか不安である。
公契約条例の制定については、（制定して）何の問題もないと考えます。
速やかに実施できるようになっていただきたい。
良いことだと思います。 受注者の負担にならないことが前提です。 予定価格の妥当性や一定額以上は最低価格を設けることや、禁止されている一括下請発注せざるを得ない、今の入札方法の是正等々の検討が必要ではないでしょうか。
最低金額（最低制限価格）を上げてほしい。
世の中の流れとしてデフレ脱却、景気向上のために労働単価の向上は不可欠です。小さなことから様々な方策が必要だと思います。

茨木市公契約制度に係る事業者アンケート集計結果（建設工事業業者）

公契約条例の必要性において「必要」を選択した者の意見

当社は、基本的には、社員で現場施工することを考えておりますが、人員が不足する場合には、派遣作業員（土木作業員）を雇っております。  
 常用で一日13,000円（時間給1,625円）で雇っております。（一日約8時間労働）  
 住み込み労働者なので、宿泊費、食事代を引かれて、いくら手取りになるか把握しておりません。

社員は最低賃金以上に査定し、基本給を支払っているが、下請業者へは指示できにくい。  
 また、事務処理が煩雑になるのでは。

まだわからない。

人は皆平等であり、労働者はすべて健全に家庭を維持できる賃金を得るのが理念と考えます。  
 現在の最低賃金が公的に存在するため、現実に支払賃金が下がっています。社会保険加入問題や、家庭における生活費等、実際に低所得層に役に立つ条例でなければ意味がありません。  
 専門職に従事する世帯主の月収が30万円程度以上になるような条例を定めて欲しいと願っています。

公契約条例の必要性において「不要」を選択した者の意見

よく分からない。

いらぬ。  
 そこまで行政が関与する必要性はない。

従業員の能力にかかわらず、最低賃金を上回る賃金を支払うことがある。

公共工事積算で計上されている労務単価のまま落札契約することは、現状では不可能であり、公契約条例の目指す賃金制度は、現実とかけ離れていると考えます。

社会全体の景気が変わってからでいいと思う。

労働者には少しでも多くの賃金を支払うべきだと思っています。

事務手続が増加するのでどうかと思う反面、従業員のことを考えるといい傾向だと思えます。

自治体が会社の従業員の賃金を決定するのではなく、会社がそれぞれ社員の能力等を判断し、最低賃金を遵守し、利益が生じる場合は、それ相応の臨時金を支給しており、必要なしと思われる。

100%公共事業で成り立つ事業者が、現状社内で公共事業部と民間事業部と分けている大手会社なら公契約条例を行ってもいいかもしれないが、多くの中小事業者は対応できないし、また、民間事業における単価の暴落している現状では、社内において民間事業と公共事業の施工手が分かると、社内分裂の恐れがあり得る。  
 そして、民間事業の施工がおろそかになる可能性が高い。

良いと思いますが、基本的には会社の存続（赤字じゃなく利益を出す）が第一なので、売り上げに左右されます。

公共工事は、入札制度の見直しにより年々減ってっております。  
 それと競争入札により利益率が低く、年間の仕事量でいくと1割から2割までで、会社独自の給与体系をとっているもので、あまり影響はありません。

立場の弱い労働者の労働条件を守ることは、良いと思います。  
 元請の事業者が1次・2次・3次下請まで状況を把握して、指導までできるものか、分からないこともあります。

茨木市公契約制度に係る事業者アンケート集計結果（建設工事事業者）

公契約条例の必要性において「不要」を選択した者の意見

各企業の経営状況もあるので、法令で一律に強制するというには問題があると思われます。また、賃金台帳の提出等は個人情報保護の観点から慎重に検討すべきと考えます。

従業員の賃金は最低賃金制度より上回っています。市の単価をもう少し上げていただきたい。

反対

弊社は景気悪化の際も従業員の給料を下げずに何とか頑張ってきました。これからもです。公契約条例により事務の負担が増加することの方が会社に不利益です。

書類が多くなり大変であると同時に、官公庁の指名業者を信頼して欲しい。

国が定めた最低賃金を下回ることはなく、公契約条例がなくても、別に支障はないと思われる。

反対ではない。

特に必要はないと思われる。

最低賃金額が決定している場合、最低賃金での契約でとどまり、それ以上に賃金を支払うことがなくなるのでは。（賃金の上乗せがなくなる？）

下請、孫請と積層する中で、下の方の業者さんの労働条件、支払賃金まで把握するのは、なかなか不可能。手数の割に効果を上げられるか疑問です。

職人集団に対する賃金を一律化するのは、労働意欲の低下と工事品質の低下をまねくおそれがあると考えます。

公契約条例の必要性において「分からない」を選択した者の意見

内容が分からない。

事務手続が増加すると、経費がかかるので、その分も合わせて増加していただきたい。

今のところ、素直にどうなるのかが分からない。

発注金額と釣り合うようにしてくれるならば必要。

準備期間が必要

民間会社の天下り先が増える。福島県原発作業員しかり、元請から約5万円/日、現場作業員8千円～1万円/日とのこと？

事業会社と、その従業員、双方にとって利益となるものにしていただきたい。

まずは、予定価格、最低制限価格の見直し（ダンピング阻止）により常勤、非常勤職員並びに下請業者の賃金向上が必要。

茨木市公契約制度に係る事業者アンケート集計結果（建設工事事業者）

公契約条例の必要性において「分からない」を選択した者の意見

最低賃金法があるならば、新たに公契約条例を作らなくてもよいと考える。  
但し、その条例が何か独自の色をなすものであれば、悪いことではないと考える。

まだよく理解していない。

年間による随意契約による作業では、従業員、下請業者の支払いは算出しやすいと思いますが、入札工事による期間内で、また、1日中作業に従事していない時などの時間算出が大変ではないでしょうか。

6市1区しか、まだ施行されていないということは、あまり早急がないような感じもします。  
今後の動向によるところだと思われまます。

適正な労働条件確保という観点からは、一定の効果があるかとも思います。

建設業労働者の賃金が上がるということは、良いことだと考えますが、それは安定した受注確保ができるという裏付けがあつてこそと考えます。

契約金額が上がれば、従業員の安定雇用につながる。

公契約条例の内容をもっと理解してからでないと、何ともいえない。

低価格による劣悪な工事を防止する効果はあると思うが、そもそも労働条件は、労使が対等の立場で決定すべきとされている。（労基法2条）ものであり、またその最低基準は最低賃金法により担保されているので、これに加えて条件上の規制をかけることは、現行の法律体系上からも疑問である。

公契約条例の必要性において無回答の者の意見

事務手続が増加する＝事務員の仕事が増えるだけではないでしょうか。

請負金額が上がらなければ意味はないと思います。

問4 公契約に従事する労働者の適正な労働条件を確保するため、どのような対応が必要か。

意見	問1の回答
サービス、質の悪化につながるため、過当競争を避ける	必要
毎年の賃金の見直しを定例化する。	必要
年間を通じて受注でき、労働者が安定して従事できるように、発注時期が集中しないようにしていただきたい。	必要
年間受注額の確保ができる状況が要ります。 現状、自社努力に尽きると思います。	必要
(契約) 金額が良くなれば、労働条件も良くなると思う。	必要
公共工事の発注について、積算をしないで入札する法人が多すぎます。施工能力もなく、市外業者に丸投げしているのが実情です。 そのために安値での請負いが悪循環を生んでいます。 予定価格の(事前)公表を廃止してはどうかと思います。	必要
当社は安定的な工事受注ができるように努力しておりますが、安定的に受注できれば、社員をもっと増やすことが可能だと考えております。 最低賃金以上の賃金を支払うように考えております。	必要

茨木市公契約制度に係る事業者アンケート集計結果（建設工事事業者）

意見	問1の回答
入札時の最低制限価格のアップ	必要
最低賃金が労働条件を悪くしている面が多く見受けられる。 特に建設業界では①見習い期間の若年層、②より経験を積んだ中年層、③資格の有無・・・などにより、最低賃金（公的）を引き上げなければ、職人は健全な社会生活を営めない。 最低賃金の設定条件を数種に分けて設定すれば、条例が生きてくるのではと考えます。	必要
仕事の発注件数を増加させてください。 それだけです。	不要
公共工事の実働時間が6.5時間(9:00～17:00休憩1h30m)時間給が上がる。 8:30～17:30の活動時間が欲しい。	不要
公共工事落札契約で、1年間、十分に仕事が供給されることが必要だと思います。	不要
公共工事だけでなく、民間工事の景気が回復すれば、自然と労働条件は上がると思う。	不要
各企業がそれぞれの努力に応じた金額で競争できるようなシステムを正してほしい。	不要
雇用時における労働者への公契約説明	不要
<ol style="list-style-type: none"> <li>1 電子入札の廃止</li> <li>2 市役所、事業者にかかわる個人のスキルアップ及び大規模公表</li> <li>3 適正単価の公表及び設定</li> <li>4 大阪（関西）における「まけてなんぼ」の考え、精神の完全廃止</li> </ol>	不要
工事の入札案件を多く出して欲しい。	不要
市内産業（業者）の育成・保護の観点から、市内に拠点を持つ各業種の業者が定期的・継続的に工事（業務）を受注できるシステムを構築すること。 それが後々、各業者の技術力・経営基盤の向上や安定雇用に反映されることに繋がると思います。	不要
公共工事であれば、公契約の制度が必要と思われますが、現段階では、自社について、充分適正な労働条件を満たしていると思います。	不要
弊社社員につきましては、適正な労働条件について雇用いたしておりますので、特に意見はございません。	不要
市の単価の上昇。	不要
本人との合意	不要
役所が3月末ばかり仕事をつめこまないで、年を通じて平均して出してくれれば、従業員も増やせる。（ヒマな時期（4月、5月、6月）があるため、正社員として雇えない。） 逆に2月、3月は他から借りてこないといけない。	不要
労働時間の適正、明示を明らかにすることが、労使のきずなになって行くと思う。	不要
最低賃金制度の活用をする。 取締りの強化	不要

茨木市公契約制度に係る事業者アンケート集計結果（建設工事業業者）

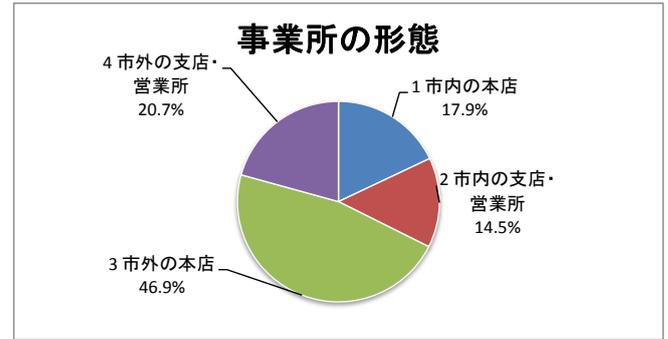
意見	問1の回答
<p>工事の適正な受注価格の設定が何より必要。 下への圧縮圧力がかからないようにすることが大切だと思います。</p>	不要
<p>安全対策費など必要だと思います。</p>	不要
<p>労働内容に対する対価、責任に対する対価であるべきであり、一律化することに対しては疑義があるが、最低レベルを確保することに対しては賛成である。 もう少し実態に即した対応が望まれる。 机上の理論では不公平となる。</p>	不要
<p>分からない。</p>	分からない
<p>職人さんの殆どの方は、国民健康保険か又は、ひとり親方保険ですが、今後は社会保険加入となると、会社の経費を上乗せできる受注金額になるか不安があります。</p>	分からない
<p>適正な契約金額が必要である。</p>	分からない
<p>最低制限価格なしの案件をなくして欲しい。 公からの分かりやすい指導。</p>	分からない
<p>労基局に調査依頼し、毎週土日祝日100%休みを取る。 無理な工程を作らない。</p>	分からない
<p>適正な入札価額による落札の実現。 過度に安価で入札した業者の排除。</p>	分からない
<p>一括丸投げ業者の排除</p>	分からない
<p>労務単価の改定と落札率への配慮（最低制限があるとき）などと同時に、企業のモラル意識の向上が必要。</p>	分からない
<p>他社のことは分かりませんが、当社は、ハローワークにて採用し、ハローワークのご担当者の方からご指導をいただいておりますので、対応については分かりません。</p>	分からない
<p>公契約条例は一つの解になるかとも思います。</p>	分からない
<p>年間通して安定した受注が必ず確保できることが、一番であると考えます。</p>	分からない
<p>適正な最低制限金額（価格）の設定</p>	分からない
<p>長時間労働、低賃金、社会保険、労働保険の未加入など、労務コストが不当に低くなっている場合には、入札において制限を設けることも検討しても良いと思われる。</p>	分からない
<p>入札制度改革がまずありきで、その後に自然とついてくるものだと思います。</p>	無回答
<p>工事の適正金額での発注。</p>	無回答

## 茨木市公契約制度に係る事業者アンケート集計結果（委託業務及び指定管理）

1 貴社の事業所の規模や本市との契約状況についてお聞きします。  
なお、事業所とは、本市と契約を締結した事業所とします。

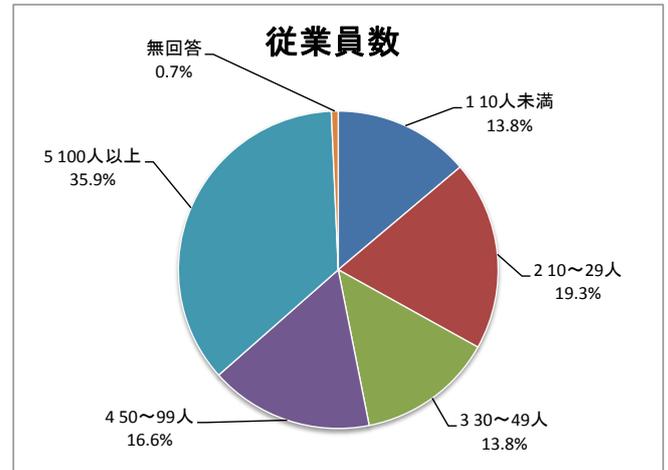
問1 貴社の事業所の形態等についてお答えください。

	地域区分	事業者数	割合
1	市内の本店	26	17.9%
2	市内の支店・営業所	21	14.5%
3	市外の本店	68	46.9%
4	市外の支店・営業所	30	20.7%
	無回答	0	0.0%
	合計	145	100.0%



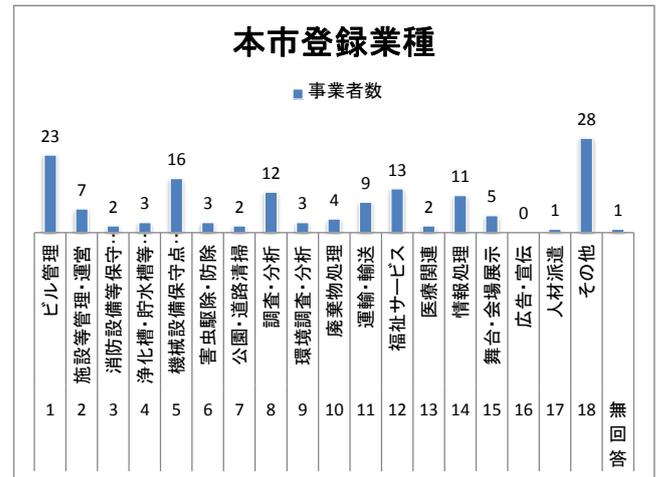
問2 貴社の事業所で就業している従業員数は何人ですか。（平成25年4月1日現在、非常勤職員も含む。なお、常勤職員とは、事業者から常勤で雇用されている者とし、非常勤職員とは、常勤職員以外（パート労働者・派遣社員・その他）とします。）

	従業員数	事業者数	割合
1	10人未満	20	13.8%
2	10～29人	28	19.3%
3	30～49人	20	13.8%
4	50～99人	24	16.6%
5	100人以上	52	35.9%
	無回答	1	0.7%
	合計	145	100.0%



問3 貴社の事業所の業種を教えてください。（本市登録業種）

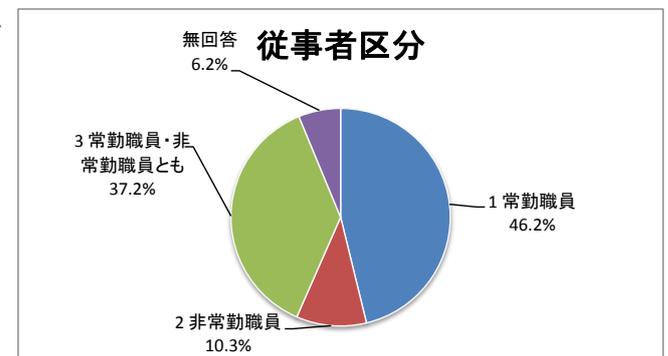
	業種	事業者数	割合
1	ビル管理	23	15.9%
2	施設等管理・運営	7	4.8%
3	消防設備等保守点検	2	1.4%
4	浄化槽・貯水槽等清掃点検	3	2.1%
5	機械設備保守点検・運転操作等	16	11.0%
6	害虫駆除・防除	3	2.1%
7	公園・道路清掃	2	1.4%
8	調査・分析	12	8.3%
9	環境調査・分析	3	2.1%
10	廃棄物処理	4	2.8%
11	運輸・輸送	9	6.2%
12	福祉サービス	13	9.0%
13	医療関連	2	1.4%
14	情報処理	11	7.6%
15	舞台・会場展示	5	3.4%
16	広告・宣伝	0	0.0%
17	人材派遣	1	0.7%
18	その他	28	19.3%
	無回答	1	0.7%
	合計	145	100.0%



問4 本市と業務委託契約や指定管理者として協定を締結した事業者にお聞きします。

(1) 本市が発注した委託等に従事した従事者は次のどの区分に該当されますか。  
常勤職員とは、事業者から常勤で雇用されている者とし、非常勤職員とは、常勤職員以外（パート労働者・派遣社員・その他）とします。

	従業者区分	事業者数	割合
1	常勤職員	67	46.2%
2	非常勤職員	15	10.3%
3	常勤職員・非常勤職員とも	54	37.2%
	無回答	9	6.2%
	合計	145	100.0%

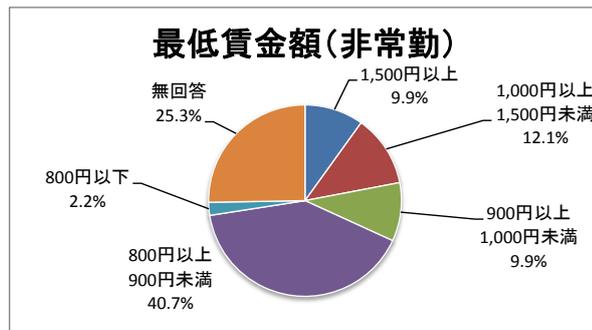
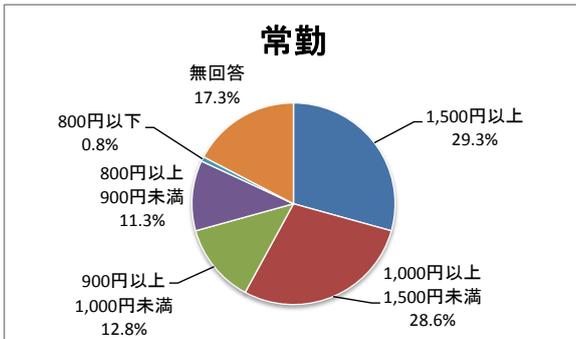


## 茨木市公契約制度に係る事業者アンケート集計結果（委託業務及び指定管理）

(2) 本市が発注した委託等に従事した常勤職員と非常勤職員に支払った最低の賃金（時間給）をそれぞれ教えてください。

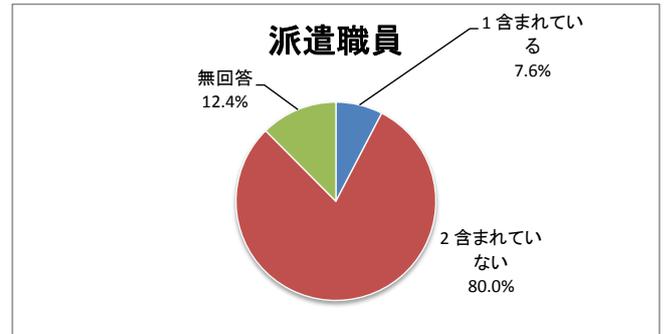
※ 時間給の計算方法は、【用語の説明】の〈賃金額（時間額）の求め方〉を参照してください。

時 給	事業者数		割 合	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤
1,500円以上	39	9	29.3%	9.9%
1,000円以上1,500円未満	38	11	28.6%	12.1%
900円以上1,000円未満	17	9	12.8%	9.9%
800円以上900円未満	15	37	11.3%	40.7%
800円以下	1	2	0.8%	2.2%
無回答	23	23	17.3%	25.3%
合 計	133	91	100.0%	100.0%



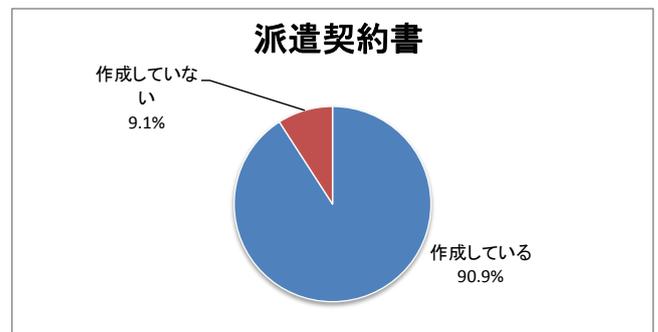
(3) 本市が発注した委託等に従事した非常勤職員の中に、派遣職員は含まれていますか。

	派遣職員含有	事業者数	割 合
1	含まれている	11	7.6%
2	含まれていない	116	80.0%
	無回答	18	12.4%
	合 計	145	100.0%



(4) 派遣職員が含まれている場合、派遣会社と派遣契約書を作成していますか。

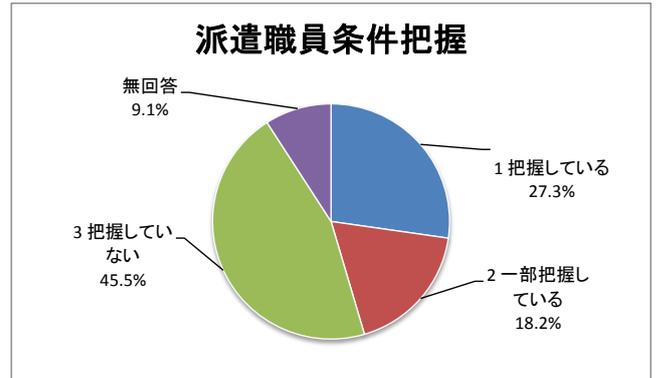
	派遣契約書作成の有無	事業者数	割 合
1	作成している	10	90.9%
2	作成していない	1	9.1%
	無回答	0	0.0%
	合 計	11	100.0%



茨木市公契約制度に係る事業者アンケート集計結果（委託業務及び指定管理）

(5) 派遣職員が含まれている場合、派遣された職員の労働条件、賃金等を把握していますか。

	派遣職員の労働条件の把握	事業者数	割合
1	把握している	3	27.3%
2	一部把握している	2	18.2%
3	把握していない	5	45.5%
	無回答	1	9.1%
	合計	11	100.0%



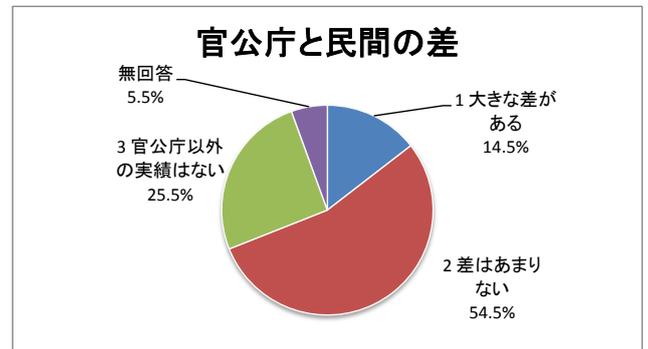
(6) 支払賃金を把握している場合、派遣会社が支払った最低の賃金（時間給）を教えてください。

※ 時間給の計算方法は、【用語の説明】の〈賃金額（時間額）の求め方〉を参照してください。

回答金額
800円
875円
950円
2,000円

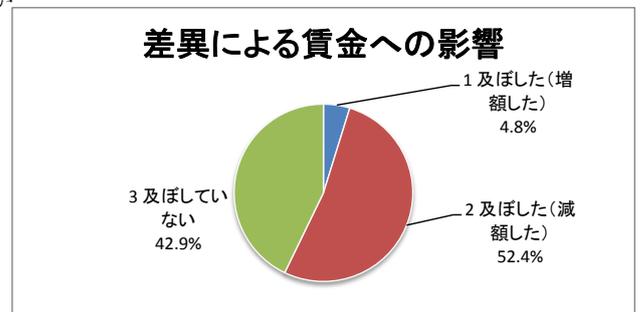
問5 茨木市と締結した契約等と、同種の内容で官公庁以外の民間企業者と締結した契約等と比べて契約金額（指定管理料）に大きな差がありますか。

	官公庁と民間の契約金額の差	事業者数	割合
1	大きな差がある	21	14.5%
2	差はあまりない	79	54.5%
3	官公庁以外の実績はない	37	25.5%
	無回答	8	5.5%
	合計	145	100.0%



問6 大きな差があった事業者にお聞きします（それ以外は問7へ）契約金額（指定管理料）の差異が従事職員の賃金に影響を及ぼしましたか

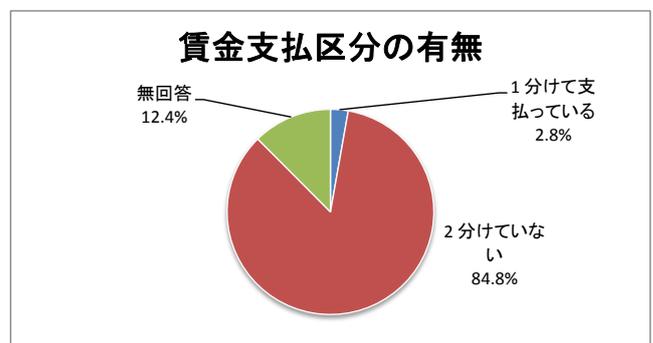
	大きな差があった場合の賃金への影響	事業者数	割合
1	及ぼした（増額した）	1	4.8%
2	及ぼした（減額した）	11	52.4%
3	及ぼしていない	9	42.9%
	無回答	0	0.0%
	合計	21	100.0%



問7 従業員（常勤職員、非常勤職員とも）への賃金の支払方法について

(1) 官公庁の契約と民間の契約と分けて賃金を計算して支払っていますか。

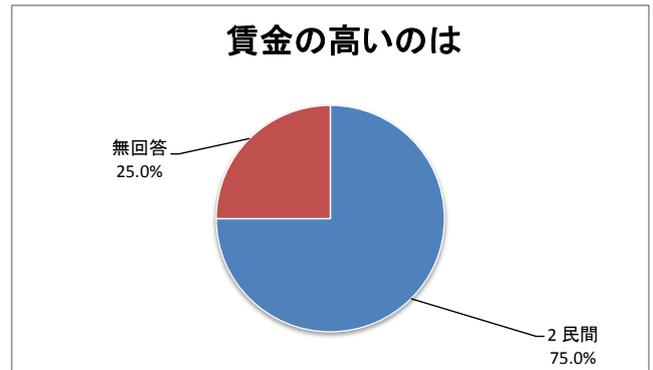
	賃金支払区別の有無	事業者数	割合
1	分けて支払っている	4	2.8%
2	分けていない	123	84.8%
	無回答	18	12.4%
	合計	145	100.0%



茨木市公契約制度に係る事業者アンケート集計結果（委託業務及び指定管理）

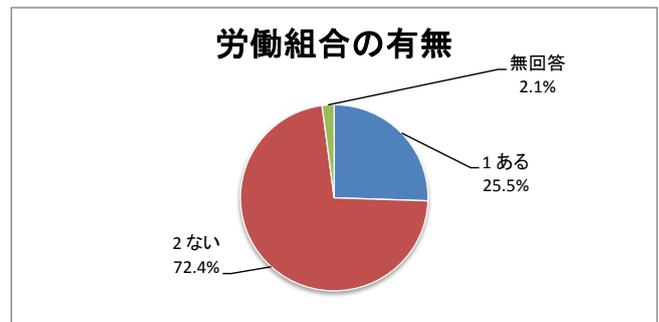
問7 (2) 分けている場合、どちらの契約の方が賃金を高く支払っていますか

	賃金の高いのは	事業者数	割合
1	官公庁	0	0.0%
2	民間	3	75.0%
	無回答	1	25.0%
	合計	4	100.0%



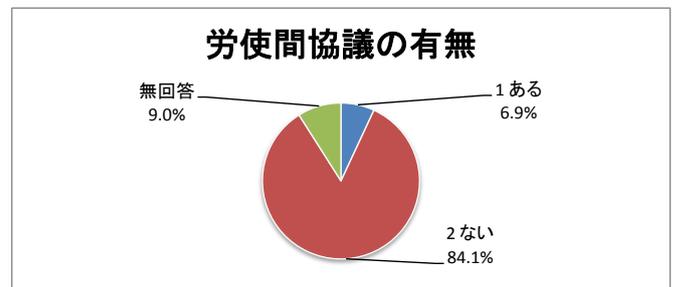
問8 貴事業者に労働組合はありますか。

	労働組合の有無	事業者数	割合
1	ある	37	25.5%
2	ない	105	72.4%
	無回答	3	2.1%
	合計	145	100.0%



問9 近年の賃金低下などの労働条件の悪化により、労使間での協議を行ったことはありますか。

	労使間での協議の有無	事業者数	割合
1	ある	10	6.9%
2	ない	122	84.1%
	無回答	13	9.0%
	合計	145	100.0%



問10 「ある」場合、協議の内容について簡単にご記入ください。

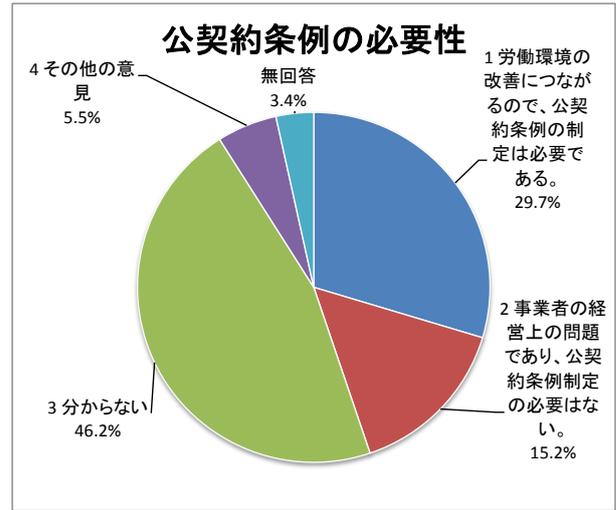
協議内容
最低賃金の急激な上昇に対応するため、時間給以外の労働条件について
社員との対話により解決
有給休暇の有効的な取得について。 産休、育児休暇の取得について
春闘において最低賃金のアップを議論
基本給のベースアップ 夏、冬ボーナス支給額
基本給のベースアップ、賞与について。
・官公庁の発注で入札が増え、低価格競争になっている。会社の収支が厳しくなり、賃上げや賞与に悪影響が出ている。 ・発注者（官公庁）からの無茶な要求（例えば、夕方に「明日までに」という注文が入る。）が増えてきて、サービス残業になる。 こういったことを発注者に申し入れて欲しいと組合から要求されている。
最低賃金が決定した時点で従業員に賃金額の変更通知を配布し、改定時期、改定金額等通知し、全従業員の確認印を受領して返却、回収している。
給与の減額

茨木市公契約制度に係る事業者アンケート集計結果（委託業務及び指定管理）

2 公契約条例についてお聞きます。

問1 公契約条例を制定している自治体は、現在、全国で6市1区（野田市、川崎市、相模原市、多摩市、国分寺市、渋谷区、厚木市）ですが、こうした動きについてどのように考えますか。

	公契約条例の必要性	事業者数	割合
1	労働環境の改善につながるの で、公契約条例の制定は必要で ある。	43	29.7%
2	事業者の経営上の問題であり、 公契約条例制定の必要はない。	22	15.2%
3	分からない	67	46.2%
4	その他の意見	8	5.5%
	無回答	5	3.4%
	合計	145	100.0%

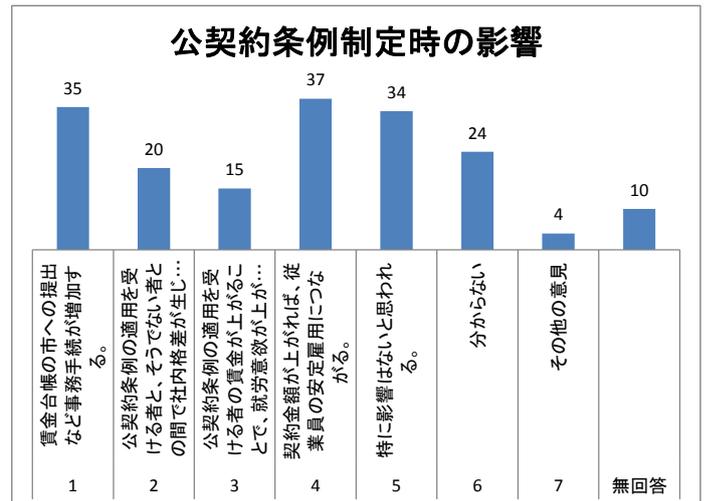


問1-4 その他の意見

意見
契約金額が世の中の物価、労務費などに対して正当であれば、何も問題はない。
最低賃金を基準に議論することに（当社としては）あまり意味がない。
役所は年間予算の計上があり、予算消化をしてしまうという形をとっておられる。余剰又は不足は見直して、有効に利用して欲しいです。
各都道府県毎に最低（賃金）を決めているので、低いならそれを改善すべきと思う。
必要だと判断しますが、最低賃金や間接経費までを考慮して、発注の予算を取り決めているか疑問に思います。
条例が制定されたとしても、最低制限価格の設定などがなければ、適正賃金に見合う入札が実施されない。
コスト競争の中で賃金が一定以上保障される点では良い制度であるが、最低賃金設定と目的が重なるため、その説明の納得性が必要であると考えます。
各自治体、業界等で色々と議論があるのは聞いていますが、賛否がある事なので、よく検討していただきたいです。
事業の内容として、経験や能力の高い（即ち賃金の高い）職員の配置が必要になる。ご質問の趣旨は当てはまらない。

問2 本市が公契約条例を制定した場合、本市との契約業務等に従事する従事者に対して、最低賃金を上回る賃金を支払うよう義務づけることとなりますが、このことによる貴事業者への影響について、どのようなことが予想されるかご記入ください。（複数回答）

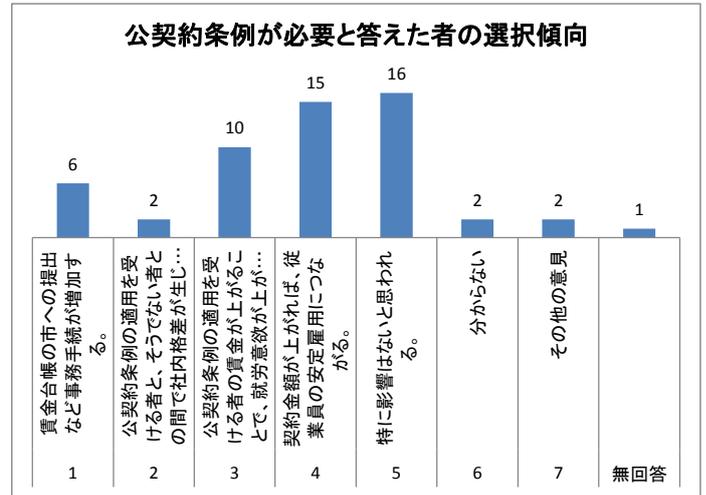
	公契約条例制定時の影響	選択数
1	賃金台帳の市への提出など事務手続が増加する。	35
2	公契約条例の適用を受ける者と、そうでない者との間で社内格差が生じる可能性がある。	20
3	公契約条例の適用を受ける者の賃金が増えることで、就労意欲が上がる。	15
4	契約金額が増えれば、従業員の安定雇用につながる。	37
5	特に影響はないと思われる。	34
6	分からない	24
7	その他の意見	4
	無回答	10



茨木市公契約制度に係る事業者アンケート集計結果（委託業務及び指定管理）

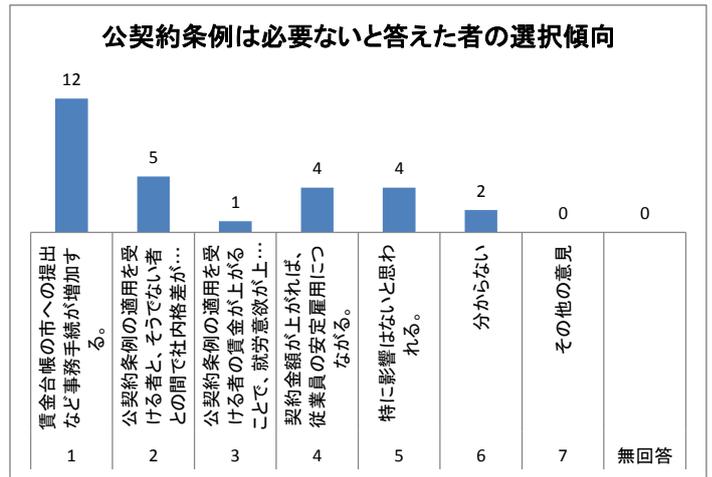
問2（複数回答）（公契約条例が必要と答えた者の選択傾向）

	公契約条例制定時の影響	選択数
1	賃金台帳の市への提出など事務手続が増加する。	6
2	公契約条例の適用を受ける者と、そうでない者との間で社内格差が生じる可能性がある。	2
3	公契約条例の適用を受ける者の賃金が増えることで、就労意欲が上がる。	10
4	契約金額が増えれば、従業員の安定雇用につながる。	15
5	特に影響はないと思われる。	16
6	分からない	2
7	その他の意見	2
	無回答	1



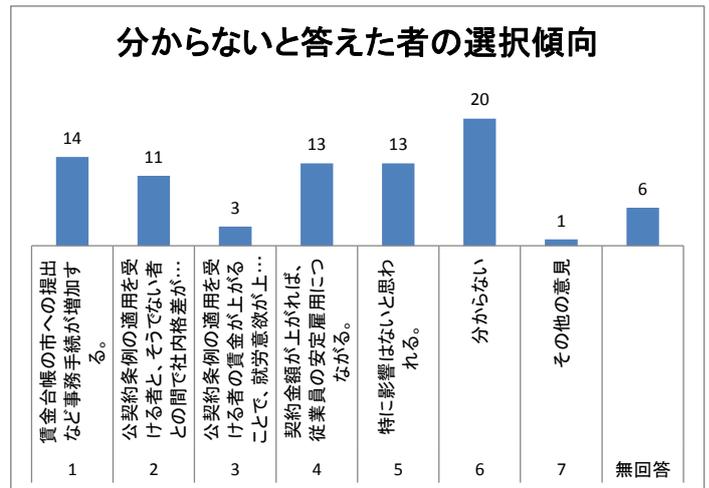
問2（複数回答）（公契約条例は必要ないと答えた者の選択傾向）

	公契約条例制定時の影響	選択数
1	賃金台帳の市への提出など事務手続が増加する。	12
2	公契約条例の適用を受ける者と、そうでない者との間で社内格差が生じる可能性がある。	5
3	公契約条例の適用を受ける者の賃金が増えることで、就労意欲が上がる。	1
4	契約金額が増えれば、従業員の安定雇用につながる。	4
5	特に影響はないと思われる。	4
6	分からない	2
7	その他の意見	0
	無回答	0



問2（複数回答）（公契約条例の必要性について、分からないと答えた者の選択傾向）

	公契約条例制定時の影響	選択数
1	賃金台帳の市への提出など事務手続が増加する。	14
2	公契約条例の適用を受ける者と、そうでない者との間で社内格差が生じる可能性がある。	11
3	公契約条例の適用を受ける者の賃金が増えることで、就労意欲が上がる。	3
4	契約金額が増えれば、従業員の安定雇用につながる。	13
5	特に影響はないと思われる。	13
6	分からない	20
7	その他の意見	1
	無回答	6



問2-7 その他の意見

【公契約条例の必要性について必要を選択した者の意見】

意見
全然影響なし
総体的に賃金上昇につながればと思うが。

【公契約条例の必要性について分からないを選択した者の意見】

意見
適正な金額で受注できることが、項目の3や4につながるのので、条例も大切だが、最後は入札金額では。

茨木市公契約制度に係る事業者アンケート集計結果（委託業務及び指定管理）

【公契約条例の必要性について「その他の意見」を選択した者の意見】

意見
現行大阪府の最低賃金は必ず上回る労働契約を実施しており、それほど影響はない。

問3 公契約条例についての考え方を率直にご記入ください。（全回答）

公契約条例の必要性について「必要」を選択した者の回答
委託サイド、受託サイド、双方にとって現状改善の一助となる制度であると考えます。
最低賃金の確保につながるのであれば、条例の制定は、良いことだと思います。
必要
中小企業の経営にどの程度影響が出るのか、慎重に導入する必要があると思いますが、現政権の政策（デフレ脱却、賃金アップ）に沿った制度だと考えます。 個人的には賛成です。
最低賃金以上の賃金の支払いの義務化をするには、契約金額も増額する必要があると思います。 そうなれば、安かろう悪かろうの勝負ではなくなる可能性があるため、制度内容をきっちり見極めていただいでる制度化は、業者の立場としては歓迎できることであると考えます。
格差、差別のない労働条件を維持するには、良い手助けになると思います。 自治体としてもそれに対応する工事金額の設定が必要となります。
業務委託契約が安すぎるので、公契約条例は賛成です。 労働条件の改善及び企業の利益にもつながる。
無茶な落札金額の防止に役立つ
派遣会社が労働者に支払った賃金を知ることはできない。
最低価格は必要で、条例を制定してもいいと思う。
一部に偏ることはないか。 公平性が保てるか。
最低賃金を下回ることはないので、問題はない。 官公庁の契約、民間の契約という区分よりも、事業継続する上で、一体で考えているので、職員に対しても契約の内容によって区分することはない。
ワーキングプアが社会問題になっている現在、働く人の賃金を生活できるものにするには、大切なことと思います。
近年、自治体が発注する事業の入札で、とても最低賃金を支給できないような金額で落札する業者が増えている。 こういった状況の中で、落札業者に最低賃金以上の賃金支給を義務付けるのは、企業の安定につながり、良いことだと思う。
最低賃金を切る雇用は、おかしいと思う。
特に計量証明などで、精度管理が必要であるため、会社経費は適正であるべきと考える。 社員の賃金も同様である。

茨木市公契約制度に係る事業者アンケート集計結果（委託業務及び指定管理）

公契約条例の必要性について「必要」を選択した者の回答

いい方向だと思います。

賃金支払下限の義務化と受託金額との整合性をどのように定義できるかが困難

公契約条例制定に賛成する。

調査・分析といった業種で、低価格のみで選定されるのはつらい。方法やアウトプットの質、技術力といったところも評価されるようになるとよい。

「発注者に喜ばれるイコール従業員の賃金が上がる。」なら良いが、現状では「発注者に喜ばれるイコール従業員の賃金を下げざるを得ない。」となっている。

他市に例のないすばらしい取組をされている茨木市が、私たちと契約して、取組を進めていच्छることに、敬意と感謝を表したいと思っています。

公共サービスの質を高め、公共サービスに従事する労働者の賃金、労働条件の改善になると思われる。

市からの業務委託や指定管理制度は、本来市が行ってきた業務を安価に代行することではない。民間のノウハウを生かして、新しい発想、手法を取り入れ、より効果的に実施することに意味がある。職員の賃金もそれなりの保障が必要と考えている。

公契約受注業者の労働品質の向上につながる。

公契約条例の必要性について「必要ない」を選択した者の回答

雇用している従業員の賃金は、労使協議（団交）で決めるものであり、それ以外の決定要件は必要でない。

賃金把握について、下請業者の賃金把握は各会社の経営状態によって台帳管理ができているところと、そうでないところの差がある。

使用可能な業者が限定されるので、受注できるか、できないかに影響が出てくる。

労働組合がある企業には、公契約条例の必要性は感じられない。

最低賃金の保証は、企業のモラルと思うので、地方自治体がそこまで管理する必要性を感じない。（労働基準監督署の担務と思う。）

最低賃金を守るのは当然のことであって、条例として定める必要があると思えない。

条例を制定するより、全ての委託業務に最低制限価格制度を導入すべき

公契約条例制定により賃金アップはありがたいが、市の発注量が減少するのではないかと心配です。

自治体・民間企業からの発注金額が年々下がっている中、賃金だけが上がってしまったら、経営に支障が出ると思います。

改善勧告の後、改善が見られないことを事由に契約が解除されると、結果的に労働者の解雇や、雇い止めにつながるのではないか。

最低賃金はクリアするものと考えており、委託業者の選定を違う面で厳しくした方が良いと考えています。（最低制限価格の設定等）

工事（業務）別に従業員に対する賃金を変えることはしていません。このような条例を設けることが必要なのかわかりかねます。

茨木市公契約制度に係る事業者アンケート集計結果（委託業務及び指定管理）

公契約条例の必要性について「分からない」を選択した者の回答

良い面と悪い面があるので、導入する場合は慎重に進める必要があると考える。

公契約適正化条例の総合評価一般競争入札等の措置で支払われる賃金の額等の評価が入っているので、総合評価で当社も是非とも落札できるように参加したく、よろしく願い申し上げます。

事務手続が増加することは、喜ばしいことではない。

今現在では分からない。

福祉サービスは指導監査もあり、最低賃金を下回っていないか等チェック体制が整っていると思えるので、対象となる事業から外れてもよいのでは。

弊社においては、パート社員も含め、全員が現状でも、最低賃金を上回る額で雇用させて戴いております。このため、この条例の内容で影響を受けることもございませんので、特に意見はありません。

条例違反する会社が続出するかも知れない。しかもその会社が契約解除になれば、雇用問題にもつながるかも知れない。  
ただ、どちらにしても条例なので、激変する会社はないと思う。

特に考えたことはないが、国が定める最低賃金を上回るよう設定しています。

受注者への義務付けが公正、厳正に行われるかどうかが重要であると考えます。

現状で大きな問題はないため、特に必要はないと考える。

すべての労働者に適正な労働条件を確保する対応が必要と考えます。

何とも分からないですが、考え方としては最後は入札金額です。

社員の個人情報（所得）の開示について、いちいち社員個人、個人への意思確認の取りつけが不可能である。また、取扱者を誰かに委任しなくてはならず、善管注意が守られるかが、いささか疑問が生じる。

良い制度なのか、問題があるのか、まだよく分からない。

公契約条例の必要性について「その他の意見」を選択した者の回答

世の中の物価などに合わせた契約金額であれば何も問題ないと思う。  
契約金が現状のままだと、労務費に事務費が加算され、企業としては厳しい状態になると思う。  
作業の質を上げるのも企業努力ではあるが、限界があるのも事実です。

当社の場合、最低（賃金）を下回るものはおらず、そのことには意味を感じない。  
むしろ賃金以外の支出や利益確保が企業にとって重要である。  
この見地から考えて、ブラック企業排除以外には、条例の意義を見だしにくい。

労働基準監督署と同じように賃金内容を監査するというようになると、国の機関と市町村と二重になるのでは。

茨木市公契約制度に係る事業者アンケート集計結果（委託業務及び指定管理）

公契約条例の必要性について「その他の意見」を選択した者の回答

適正な見積金額による発注が前提である。

コスト競争の中で賃金が一定以上保障される点では良い制度であるが、最低賃金設定と目的が重なるため、その説明の納得性が必要であると考えます。

公契約条例については、業界の集まりでよく議論がありますが、入札のあり方（価格競争）や労働者に対する支援についてよく検討が必要かと思えます。  
賃金上乘せなど直接的な支援のほか、福祉的な優遇を行うような間接的な支援も一体で考えるなど、より効果的なしくみを検討いただきたいです。

公契約条例の必要性について「無回答」であった者の回答

利用者がコンスタントに多くならない限り、事務手続等が増加するだけで、従業員の安定強化や給与増につながらないので、必要ない。

- ・職種ごとの最低賃金を保障し、かつ、上乘せを図り、賃金保障にあてる理念は理解できます。
- ・最低賃金の上乗せ以前に、最低賃金の確実な保証が必要では。
- ・委託業務などの受注に当たっては、入札による価格競争が前提となると、発注者側で設計業務のような最低価格制限（最低制限価格）などの価格に歯止めをかける方策も同時に行わないと、確実な賃金保証は担保されないのでは。

問4 公契約に従事する労働者の適正な労働条件を確保するため、どのような対応が必要であると思うか、ご意見をご記入ください

意見	問1の回答
労働基準監督署と連携を取りながら、抜き打ちの監査を行う必要があると考えます。	必要
市の予算が減額されたり、競争入札が厳しくなると、いかに安く業務を行うかが業者に求められるため、公契約条例だけで入札価格を上げていくことは、仕事を受注する機会を失うことにつながりかねないので、対応は慎重になると思えます。 各業者に公平な条件の提示が必要になってくると思えます。	必要
当該労働場所の施設管理者とのコミュニケーションを図ることが一番と考えます。	必要
業者によつての制度解釈の違いや、抜け道等がなく、平等に業者選定をいただけるような制度構築が必要であると考えます。	必要
各々の対等な立場における合意に基づいた公正な契約をしなければならない。	必要
落札した内容で労働条件が変化する。	必要
入札制度の見直し。 安ければよいでは、賃金の低下につながりかねない。	必要
適正な契約金額	必要
適正な入札価格、業者の選定	必要

茨木市公契約制度に係る事業者アンケート集計結果（委託業務及び指定管理）

意見	問1の回答
現状を把握して不満があれば、見直しを行う。 これを繰り返し行うことで改善を図っていく。	必要
市の発注内容、管理体制は確実であるか確認が必要。	必要
都道府県単位の最低より高くなるというなら、都道府県単位を2～3の単位に分ける。 （例えば県庁所在地、何十万以上の都市、その他という具合に。）	不要
労働関係の法律を遵守した文書による雇用契約書の作成、交付。	不要
支払われた賃金、給料が働く人の手に渡されているか。雇用者の提出した資料を基に働いた人が受け取ったかの確認が必要と思う。	不要
弊社では全労働者が適正な条件で働けるよう、常に配慮しており、毎年の最低賃金の告知も把握しております。このため、現状を維持することで今後も適正な労働環境を保てると考えております。	不要
労働者の適正な労働条件を確保するためには、最低賃金以上の賃金保証だけでなく、労使で負担する社会保険料等も契約金額に含まれねばならないと思う。	不要
計量証明の価格は低下の一途をたどっており、官公庁においては、適正な歩掛かりの作成と、諸経費を乗せた標準価格設定が必要であり、最低制限価格制度を導入しないと賃金が支払えなく、質の低下したサービスになる恐れがある。	不要
受注する金額に適正な賃金が満たない場合は、その分を上乗せする。	分からない
現時点で労働者に適正な労働条件ですので、今までどおりの対応です。	分からない
適切なサービスと適切な時給の支払いが必要と考えることから、業務委託の費用が上がることとなるので、貴市にとっては費用増となると思われます。	分からない
受注額における賃金等、労働条件の維持に関する金額に下限を設ける等、雇用の安定につながる工夫が必要ではないでしょうか。	分からない
理想論ですが、経営者の意識の向上と努力が自分自身必要であると思います。	分からない
入札の際、最低限の人件費を確保することを義務付ける。	分からない
発注者におかれても、受注者側の労働環境、労働条件を鑑み、「明朝までに」といった無茶な要求は控えていただけるとありがたい。	分からない
安ければよいという入札制度の見直し。	分からない

茨木市公契約制度に係る事業者アンケート集計結果（委託業務及び指定管理）

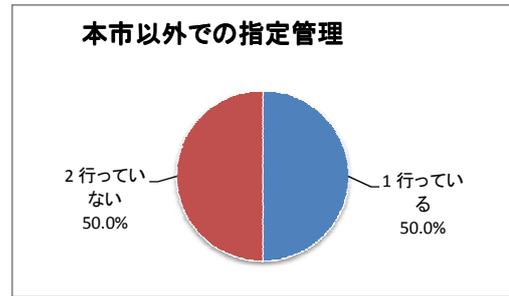
意見	問1の回答
適正な入札金額と、企業のコンプライアンスの遵守ではないかと思えます。	分からない
公共サービスに従事する労働者の組織化や、質の高い公共サービスを求める市民との連携が必要と思われま。	分からない
各官庁が契約業者に出向いて、就労が正常な状態であるかどうかを確認すれば良く、業者にその作業を負担させるべきではない。	分からない
<ul style="list-style-type: none"> <li>・職種ごとの最低賃金を保障し、かつ、上乗せを図り、賃金保障にあてる理念は理解できます。</li> <li>・最低賃金の上乗せ以前に、最低賃金の確実な保証が必要では。</li> <li>・委託業務などの受注に当たっては、入札による価格競争が前提となると、発注者側で設計業務のような最低価格制限（最低制限価格）などの価格に歯止めをかける方策も同時に行わないと、確実な賃金保証は担保されないのでは。</li> </ul>	分からない
予定価格、最低落札価格の引き上げ	分からない
労働（基準）法にそった賃金、労働時間、労働環境が整えられていることが必要である。	その他の意見
このようなアンケートや検討会など、民間の意見交換の場を通じて、よりよい条例となるよう、広く知恵を集めていただきたいです。	その他の意見
契約において価格だけではなく、品質の確保に重きを置いた総合評価方式を増やすべきと考えます。	その他の意見
契約者（元請）の従業員が工事（業務）に携わっていれば、問題ないと考えます。	その他の意見

## 茨木市公契約制度に係る事業者アンケート集計結果(指定管理)

3 指定管理者制度についてお聞きします。  
(この項目は、本市と指定管理者として協定を締結している事業者のみご回答ください。)

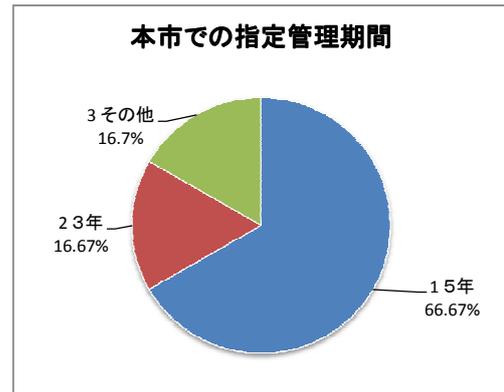
問1 本市以外で指定管理者(同業又は異業種でも可)を行っていますか。

	本市以外での指定管理	事業者数	割合
1	行っている	3	50.0%
2	行っていない	3	50.0%
	無回答	0	0.0%
	合計	6	100.0%



問2 本市での指定管理協定締結期間は何年ですか。

	本市での指定管理期間	事業者数	割合
1	5年	4	66.7%
2	3年	1	16.7%
3	その他	1	16.7%
	無回答	0	0.0%
	合計	6	100.0%

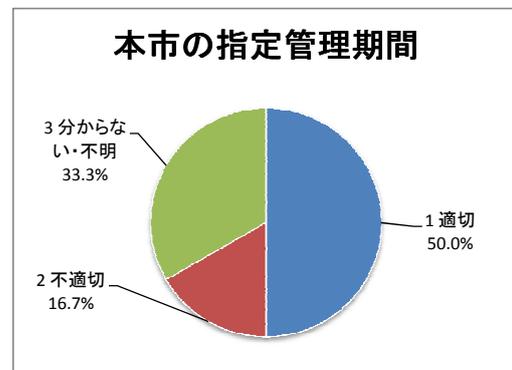


問2 その他の答え

年数等	事業者数
3年及び5年	1

問3 従事者の安定雇用の観点から、本市の指定期間(指定管理者としての業務期間)は適切だと思いますか

	本市の指定管理期間	事業者数	割合
1	適切	3	50.0%
2	不適切	1	16.7%
3	分からない・不明	2	33.3%
	無回答	0	0.0%
	合計	6	100.0%



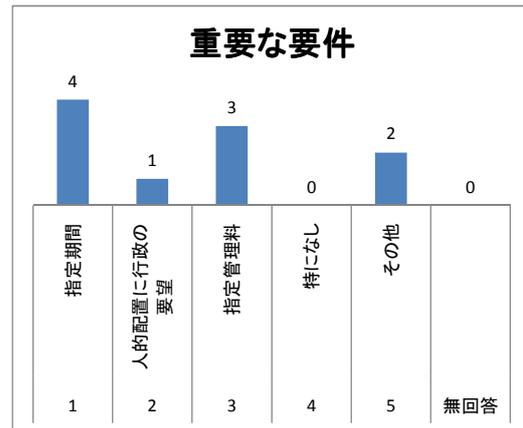
問3 (1) 2を選択された方にお聞きします。  
不適切と思われる理由をお聞かせください。

理由
期間を有する契約に「安定雇用」を求めるのは無理がある。

## 茨木市公契約制度に係る事業者アンケート集計結果(指定管理)

問4 指定管理者制度について、従事者の労働条件確保において重要な要件は何ですか。(複数回答)

	重要な要件	選択数
1	指定期間	4
2	人的配置に行政の要望	1
3	指定管理料	3
4	特になし	0
5	その他	2
	無回答	0



問5 他にご意見がありましたら、ご自由に記入してください。

意 見
指定管理制度になると中小の企業が参加できない。
毎年最低賃金額が改定されておりますが、今後の賃金動向によっては、人件費の高騰により、管理運営会社の逼迫につながることも予想されます。

## 茨木市公契約制度に係る調査票（従業員用）

## 【回答方法】

選択肢のある設問については、該当番号を○で囲み、記述欄については、回答を記載してください。

## 1 あなたの勤務形態等についてお聞きします。

問1 あなたの性別を教えてください。

- 1 男性      2 女性

問2 あなたの年齢を教えてください。（平成25年4月1日現在）

- 1 24歳以下      2 25～29歳      3 30～34歳      4 35～44歳  
5 45～54歳      6 55～59歳      7 60～64歳      8 65歳以上

問3 あなたの居住地を教えてください。

※ 北摂地域とは、吹田市、高槻市、豊中市、池田市、箕面市、摂津市、能勢町、豊能町、島本町とします。

- 1 茨木市内      2 北摂地域（茨木市を除く）  
3 大阪府内（茨木市及び北摂地域を除く）      4 その他（                      ）

問4 現在の就労状況について教えてください。

- 1 この調査票を渡された勤務先のみ      2 複数の勤務先に従事

※ 「2」と答えた方は、以下の質問は、この調査票を渡された勤務先について回答してください。

問5 あなたの勤務している事業所の形態等についてお答えください。

- 1 市内の本店      2 市内の支店・営業所      3 市外の本店  
4 市外の支店・営業所

問6 あなたが勤務する事業所の業種を教えてください。(本市登録業種)

※ 業種の選択に際しては、本市業者登録の第1希望業種を選択ください。

**【建設工事】**

- |      |          |          |         |
|------|----------|----------|---------|
| 1 土木 | 2 建築     | 3 電気     | 4 機械設備  |
| 5 舗装 | 6 塗装     | 7 造園     | 8 とび・土工 |
| 9 防水 | 10 水道管布設 | 11 その他 ( | )       |

**【業務委託・指定管理】**

- |                |                  |             |
|----------------|------------------|-------------|
| 1 ビル管理         | 2 施設等管理・運営       | 3 消防設備等保守点検 |
| 4 浄化槽・貯水槽等清掃点検 | 5 機械設備保守点検・運転操作等 |             |
| 6 害虫駆除・防除      | 7 公園・道路清掃        | 8 調査・分析     |
| 9 環境調査・分析      | 10 廃棄物処理         | 11 運輸・輸送    |
| 12 福祉サービス      | 13 医療関連          | 14 情報処理     |
| 15 舞台・会場展示     | 16 広告・宣伝         | 17 人材派遣     |
| 18 その他 (       |                  | )           |

問7 現在の雇用形態を教えてください。

- |                  |                 |       |
|------------------|-----------------|-------|
| 1 正社員            | 2 有期限社員         |       |
| 3 パートタイム(短時間)労働者 |                 |       |
| 4 派遣労働者          | 5 アルバイト(短期間労働者) | 6 その他 |

問8 現在の勤務先での勤続年数を教えてください。(平成25年4月1日現在)

- |              |             |              |
|--------------|-------------|--------------|
| 1 5年未満       | 2 5年以上10年未満 | 3 10年以上15年未満 |
| 4 15年以上20年未満 | 5 20年以上     |              |

問9 現在加入している健康保険の種類について教えてください。

- |                 |         |         |             |
|-----------------|---------|---------|-------------|
| 1 国民健康保険<br>扶養者 | 2 会社の保健 | 3 協会けんぽ | 4 家族の被<br>い |
|                 | 5 その他   | 6 なし    | 7 分からな<br>い |

問10 現在の勤務先に就労した際、労働契約書等によって就労規則についての説明  
はありましたか。

- |       |        |         |
|-------|--------|---------|
| 1 あった | 2 なかった | 3 分からない |
|-------|--------|---------|

問11 あなたの給料は、次のどの区分に該当するか教えてください。

- 1 時給制      2 日給制      3 月給制      4 その他 (                      )

問12 現在の1か月当たりの平均給与を教えてください。(税金、社会保険料等の天引き前の額でお願いします。)

- 1 5万円未満                      2 5万円以上10万円未満  
3 10万円以上15万円未満      4 15万円以上25万円未満  
5 25万円以上35万円未満      6 35万円以上

問13 本市が発注した工事、業務委託、指定管理業務で、あなたが従事した仕事の賃金(時間給)を教えてください。

※ 時間給の計算方法は、【用語の説明】の〈賃金額(時間額)の求め方〉を参照してください。

時間額.....円

問14 あなたの現在の仕事量は、この数年間(概ね3年間)で、どうなっていますか。

- 1 増えている              2 変わらない              3 多少減っている  
4 大きく減っている

問15 あなたの現在の職種における収入は、この数年間(概ね3年間)で、どうなっていますか。

- 1 増えている              2 変わらない              3 多少減っている  
4 大きく減っている

問16 最低賃金制度をご存知でしたか、また、大阪府の最低賃金額をご存知ですか。

- 1 制度も額も知っていた  
2 制度は知っていたが、額は知らなかった  
3 制度も額も知らなかった

問17 あなたの現在の給与は最低賃金以上ですか。

- 1 最低賃金以上である  
2 最低賃金未満である

問18 あなたが妥当だと考える最低賃金の時間額はいくらですか。

時間額.....円

問19 建設工事に従事する方にのみお聞きします。

(建設工事以外に従事する方は、問20へ)

本市が発注した工事で、あなたが従事した仕事は元請ですか、下請ですか。

- 1 元請 2 下請 3 元請、下請どちらにも該当 4 分からない

問20 現在あなたが従事している仕事の内容を教えてください。

- 1 市との契約による仕事を中心  
2 民間との契約による仕事を中心  
3 市との契約による仕事と民間との契約による仕事が半々  
4 分からない・その他 ( )

問21 市の入札結果の影響で、あなたの雇用・労働条件が変わったことはありますか。また、どのように変わりましたか。

- 1 ある 2 ない 3 分からない

「ある」と答えた方はどのように変わったか教えてください。(複数回答可)

- 1 賃金が下がった  
2 人数が減り労働強化となった  
3 残業が増えた(サービス残業を含む)  
4 雇用契約が、契約・パート・臨時・派遣に切り替わった  
5 個人請負に変わった  
6 その他 ( )

問22 現在の仕事で雇用主が変わったことはありますか。

- 1 ある 2 ない 3 分からない

「ある」と答えた方は、そのときの給与額について教えてください。

- 1 上がった 2 下がった 3 変わらなかった 4 分からない

2 公契約条例についてお聞きします。

問1 公契約条例制度をご存知でしたか。

- 1 知っていた
- 2 聞いたことはあるが、詳細は知らなかった
- 3 知らなかった

問2 あなたにとって公契約条例の制度化は必要ですか。

- 1 必要である
- 2 制度化を必要としている人がいる
- 3 必要ではない
- 4 分からない
- 5 その他の意見

問3 公契約条例についての考えを率直にご記入ください。

問4 公契約に従事する労働者の適正な労働条件を確保するため、どのような対応が必要であると思うか、ご意見をご記入ください。

アンケートにご協力いただきまして、ありがとうございました。

## 【用語の説明】

### 1 公契約

自治体（茨木市）が発注する工事や業務委託等の契約のことをいいます。

### 2 公契約条例

公契約を受注した事業者に対して、その事業に従事する全ての従業員（下請も含む。）の賃金について、国が定める最低賃金を上回る賃金の支払いを独自に義務付けた条例のことです。

平成25年4月現在では、千葉県野田市・神奈川県川崎市など、6市1区で制定されています。

### 3 最低賃金制度

最低賃金法に基づき国等が賃金の最低限度を定め、使用者はその最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならない制度のことです。

なお、平成25年4月現在の大阪府の最低賃金額は、時間額800円です。

（平成24年9月30日～）

また、最低賃金の対象となるのは、毎月支払われる基本的な賃金で、ボーナスや残業手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などは対象外です。

#### 〈賃金額（時間額）の求め方〉

##### (1) 時間給の場合

賃金額（時間額）＝時間給

##### (2) 日給の場合

賃金額（時間額）＝日給÷1日の所定労働時間

##### (3) 月給の場合

賃金額（時間額）＝月給÷1か月の所定労働時間

※ 詳細については、厚生労働省のホームページ「最低賃金制度の概要」をご覧ください。

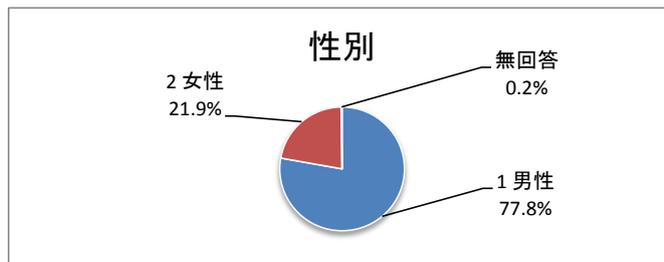
<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/kijunkyoku/minimum/minimum-09.htm>

## 茨木市公契約制度に係る労働者アンケート集計結果

## 1 あなたの勤務形態等についてお聞きます。

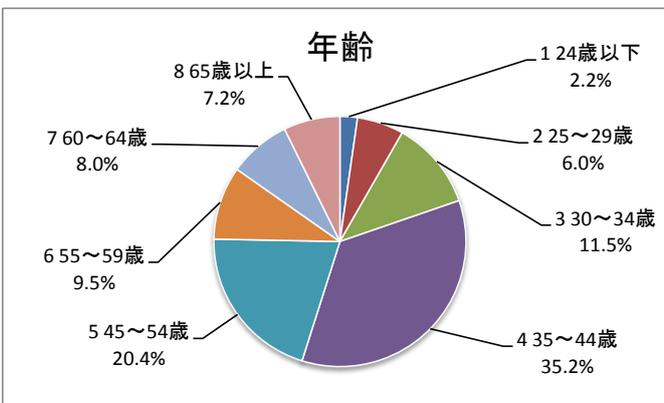
問1 あなたの性別を教えてください。

	性別	労働者数	割合
1	男性	312	77.8%
2	女性	88	21.9%
	無回答	1	0.2%
	合計	401	100%



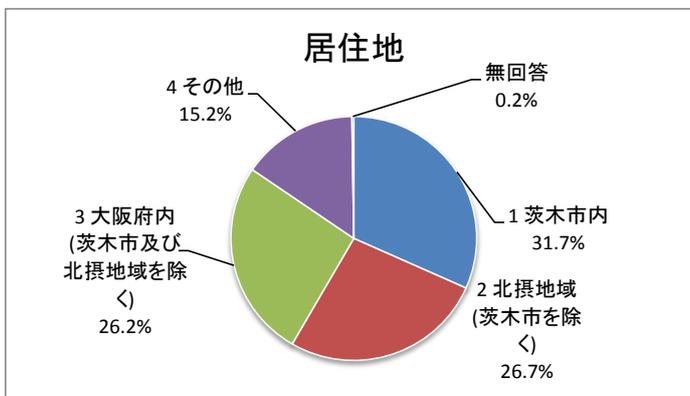
問2 あなたの年齢を教えてください。(平成25年4月1日現在)

	年齢	労働者数	割合
1	24歳以下	9	2.2%
2	25～29歳	24	6.0%
3	30～34歳	46	11.5%
4	35～44歳	141	35.2%
5	45～54歳	82	20.4%
6	55～59歳	38	9.5%
7	60～64歳	32	8.0%
8	65歳以上	29	7.2%
	無回答	0	0.0%
	合計	401	100%



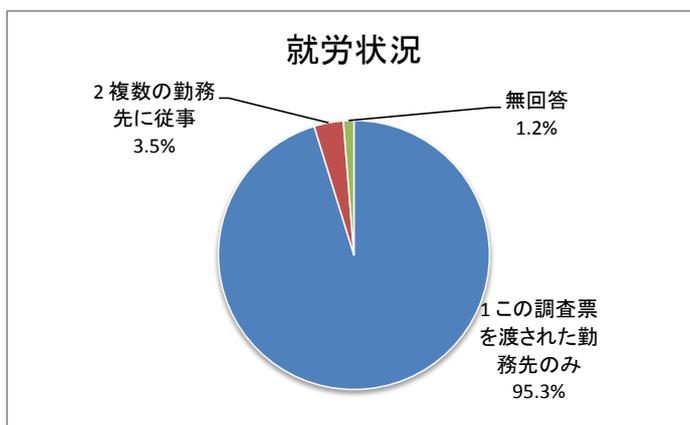
問3 あなたの居住地を教えてください。

	居住地	労働者数	割合
1	茨木市内	127	31.7%
2	北摂地域(茨木市を除く)	107	26.7%
3	大阪府内(茨木市及び北摂地域を除く)	105	26.2%
4	その他	61	15.2%
	無回答	1	0.2%
	合計	401	100%



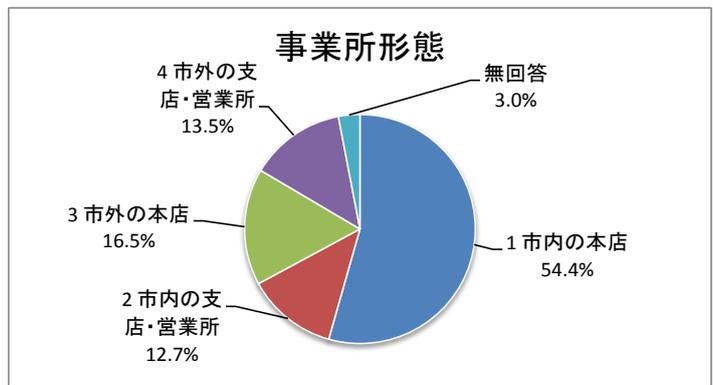
問4 現在の就労状況について教えてください。

	就労状況	労働者数	割合
1	この調査票を渡された勤務先のみ	382	95.3%
2	複数の勤務先に従事	14	3.5%
	無回答	5	1.2%
	合計	401	100%



問5 あなたの勤務している事業所の形態等についてお答えください。

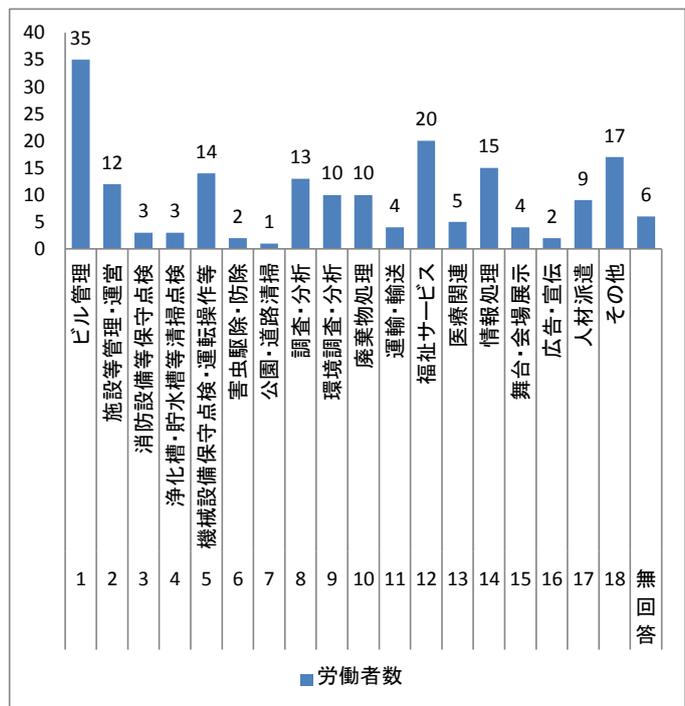
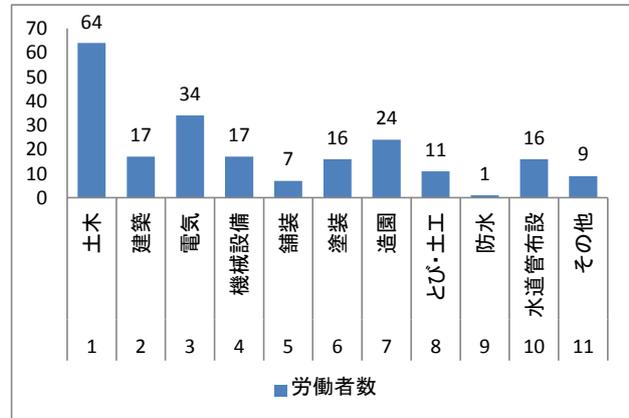
	事業所の形態	労働者数	割合
1	市内の本店	218	54.4%
2	市内の支店・営業所	51	12.7%
3	市外の本店	66	16.5%
4	市外の支店・営業所	54	13.5%
	無回答	12	3.0%
	合計	401	100.0%



問6 あなたが勤務する事業所の業種を教えてください。（本市登録業種）

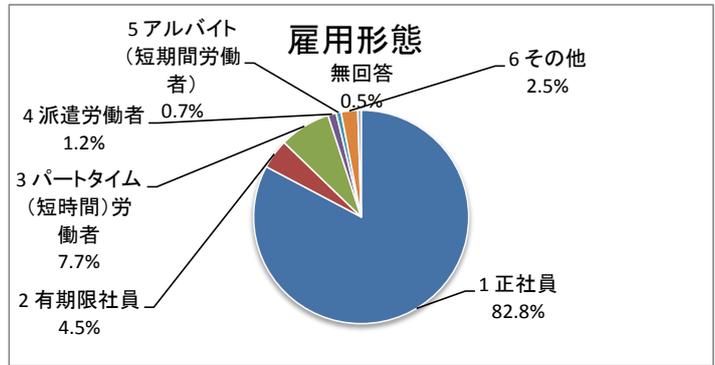
※ 業種の選択に際しては、本市業者登録の第1希望業種を選択ください。

	業種	労働者数	割合
1	土木	64	16.0%
2	建築	17	4.2%
3	電気	34	8.5%
4	機械設備	17	4.2%
5	舗装	7	1.7%
6	塗装	16	4.0%
7	造園	24	6.0%
8	とび・土工	11	2.7%
9	防水	1	0.2%
10	水道管布設	16	4.0%
11	その他	9	2.2%
12	ビル管理	35	8.7%
13	施設等管理・運営	12	3.0%
14	消防設備等保守点検	3	0.7%
15	浄化槽・貯水槽等清掃点検	3	0.7%
16	機械設備保守点検・運転操作等	14	3.5%
17	害虫駆除・防除	2	0.5%
18	公園・道路清掃	1	0.2%
19	調査・分析	13	3.2%
20	環境調査・分析	10	2.5%
21	廃棄物処理	10	2.5%
22	運輸・輸送	4	1.0%
23	福祉サービス	20	5.0%
24	医療関連	5	1.2%
25	情報処理	15	3.7%
26	舞台・会場展示	4	1.0%
27	広告・宣伝	2	0.5%
28	人材派遣	9	2.2%
29	その他	17	4.2%
	無回答	6	1.5%
	合計	401	100%



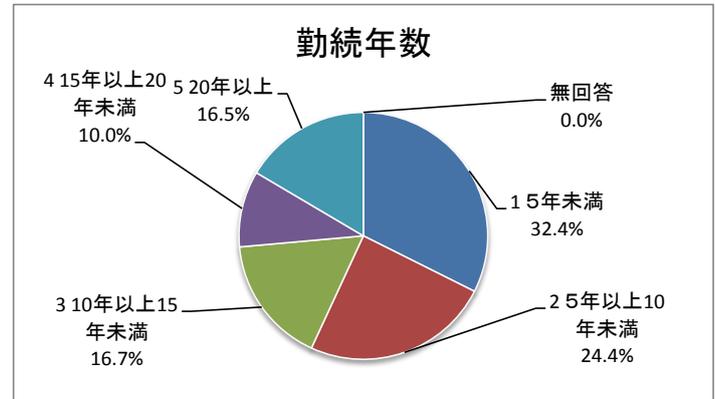
問7 現在の雇用形態を教えてください。

	雇用形態	労働者数	割合
1	正社員	332	82.8%
2	有期限社員	18	4.5%
3	パートタイム（短時間）労働者	31	7.7%
4	派遣労働者	5	1.2%
5	アルバイト（短期間労働者）	3	0.7%
6	その他	10	2.5%
	無回答	2	0.5%
	合計	401	100%



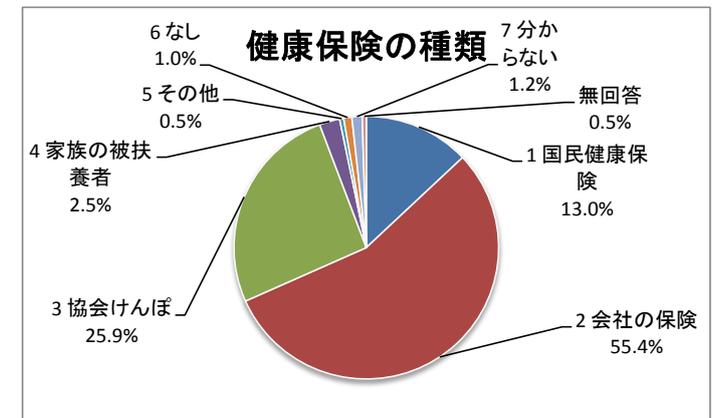
問8 現在の勤務先での勤続年数を教えてください。

	勤続年数	労働者数	割合
1	5年未満	130	32.4%
2	5年以上10年未満	98	24.4%
3	10年以上15年未満	67	16.7%
4	15年以上20年未満	40	10.0%
5	20年以上	66	16.5%
	無回答	0	0.0%
	合計	401	100%



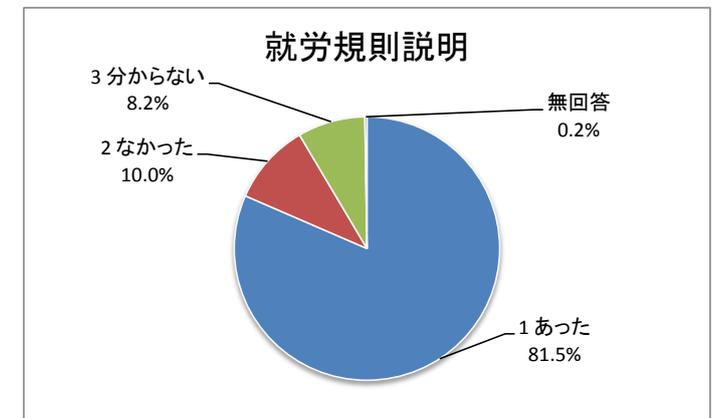
問9 現在加入している健康保険の種類について教えてください。

	健康保険の種類	労働者数	割合
1	国民健康保険	52	13.0%
2	会社の保険	222	55.4%
3	協会けんぽ	104	25.9%
4	家族の被扶養者	10	2.5%
5	その他	2	0.5%
6	なし	4	1.0%
7	分からない	5	1.2%
	無回答	2	0.5%
	合計	401	100%



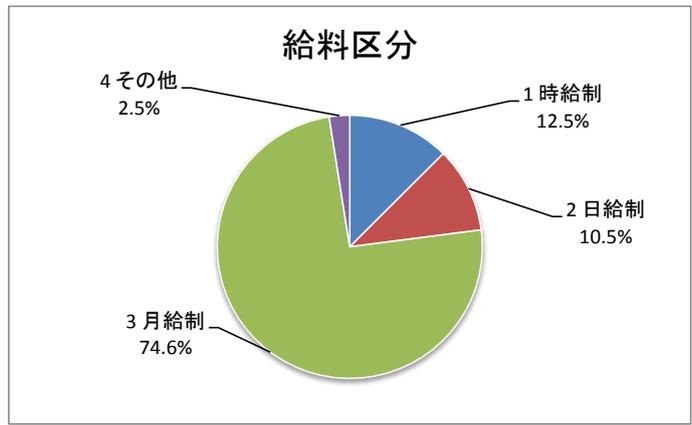
問10 現在の勤務先に就労した際、労働契約書等によって就労規則についての説明はありましたか。

	就労規則説明	労働者数	割合
1	あった	327	81.5%
2	なかった	40	10.0%
3	分からない	33	8.2%
	無回答	1	0.2%
	合計	401	100%



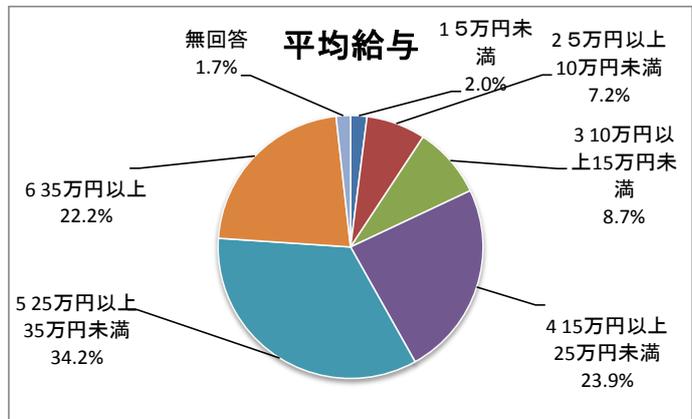
問11 あなたの給料は、次のどの区分に該当するか教えてください。

	給料区分	労働者数	割合
1	時給制	50	12.5%
2	日給制	42	10.5%
3	月給制	299	74.6%
4	その他	10	2.5%
	無回答	0	0.0%
	合計	401	100%



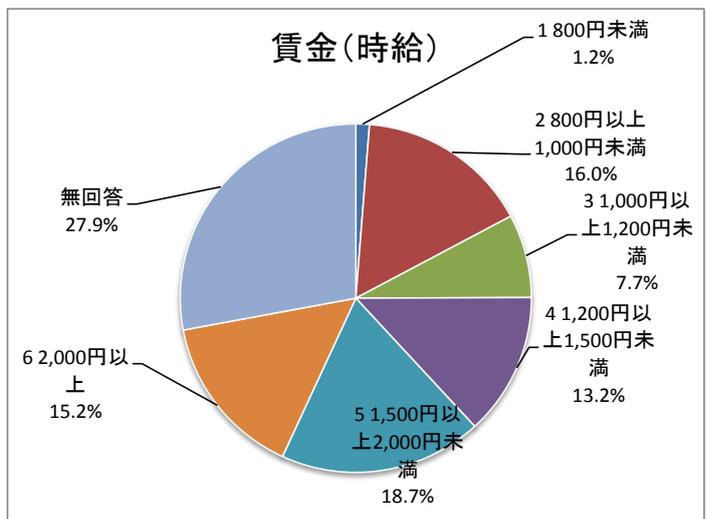
問12 現在の1か月当たりの平均給与を教えてください。（税金、社会保険料等の天引き前の額をお願いします。）

	1か月の平均給与	労働者数	割合
1	5万円未満	8	2.0%
2	5万円以上10万円未満	29	7.2%
3	10万円以上15万円未満	35	8.7%
4	15万円以上25万円未満	96	23.9%
5	25万円以上35万円未満	137	34.2%
6	35万円以上	89	22.2%
	無回答	7	1.7%
	合計	401	100%



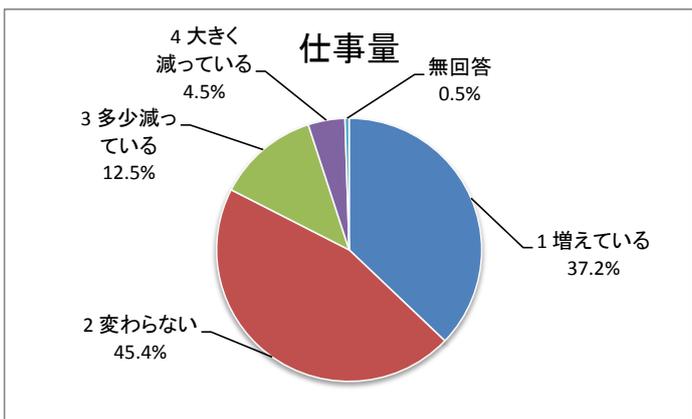
問13 本市が発注した工事、業務委託、指定管理業務で、あなたが従事した仕事の賃金（時間給）を教えてください。

	賃金（時給）	労働者数	割合
1	800円未満	5	1.2%
2	800円以上1,000円未満	64	16.0%
3	1,000円以上1,200円未満	31	7.7%
4	1,200円以上1,500円未満	53	13.2%
5	1,500円以上2,000円未満	75	18.7%
6	2,000円以上	61	15.2%
	無回答	112	27.9%
	合計	401	100%



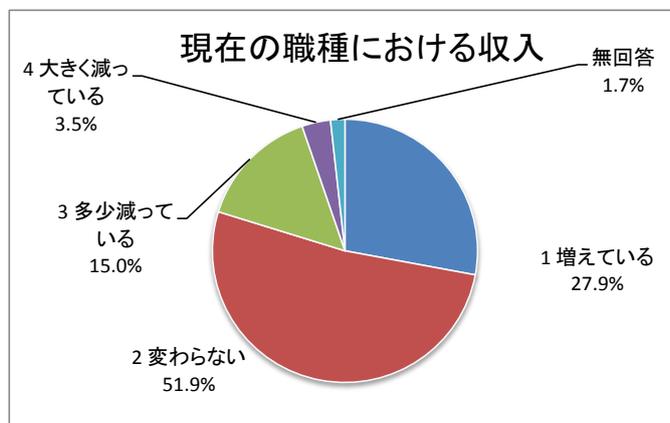
問14 あなたの現在の仕事量は、この数年間（概ね3年間）で、どうなっていますか。

	仕事量	労働者数	割合
1	増えている	149	37.2%
2	変わらない	182	45.4%
3	多少減っている	50	12.5%
4	大きく減っている	18	4.5%
	無回答	2	0.5%
	合計	401	100%



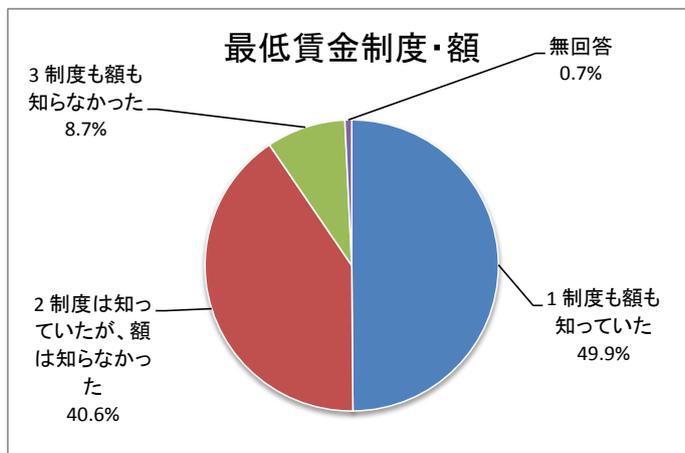
問15 あなたの現在の職種における収入は、この数年間（概ね3年間）で、どうなっていますか。

	現在の職種における収入	労働者数	割合
1	増えている	112	27.9%
2	変わらない	208	51.9%
3	多少減っている	60	15.0%
4	大きく減っている	14	3.5%
	無回答	7	1.7%
	合計	401	100%



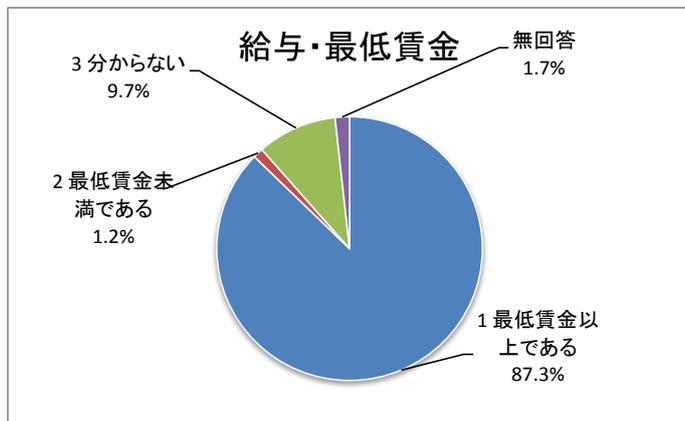
問16 最低賃金制度をご存知でしたか、また、大阪府の最低賃金額をご存知ですか。

	最低賃金制度・額	労働者数	割合
1	制度も額も知っていた	200	49.9%
2	制度は知っていたが、額は知らなかった	163	40.6%
3	制度も額も知らなかった	35	8.7%
	無回答	3	0.7%
	合計	401	100%



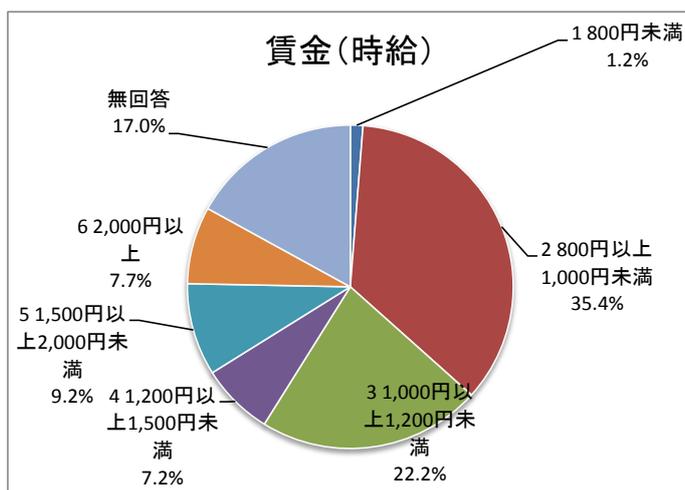
問17 あなたの現在の給与は最低賃金以上ですか。

	給与・最低賃金	労働者数	割合
1	最低賃金以上である	350	87.3%
2	最低賃金未満である	5	1.2%
3	分からない	39	9.7%
	無回答	7	1.7%
	合計	401	100%



問18 あなたが妥当だと考える最低賃金の時間額はいくらですか。

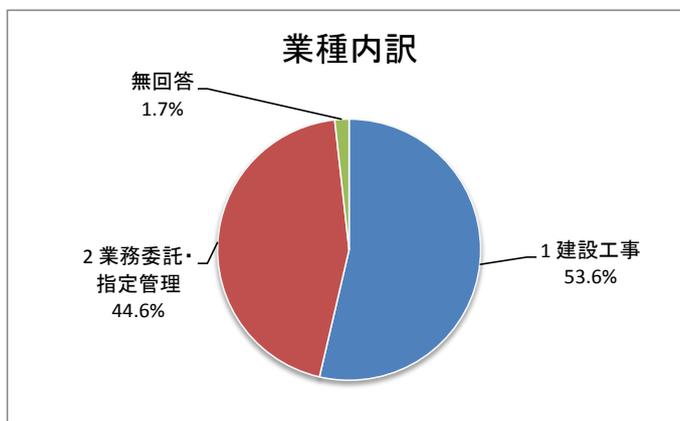
	賃金（時給）	労働者数	割合
1	800円未満	5	1.2%
2	800円以上1,000円未満	142	35.4%
3	1,000円以上1,200円未満	89	22.2%
4	1,200円以上1,500円未満	29	7.2%
5	1,500円以上2,000円未満	37	9.2%
6	2,000円以上	31	7.7%
	無回答	68	17.0%
	合計	401	100%



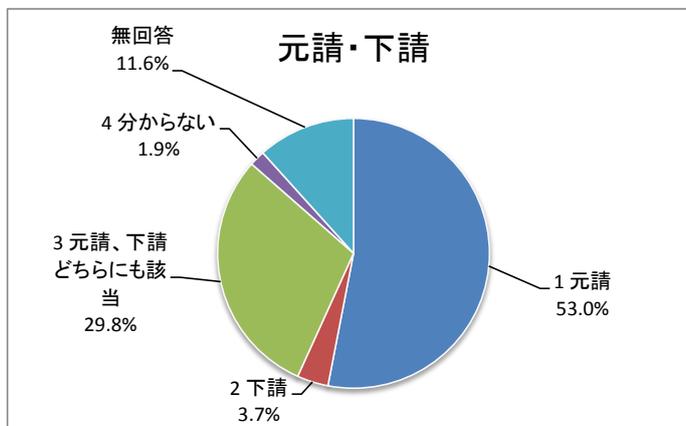
問19 建設工事に従事する方のみお聞きします。  
(建設工事以外に従事する方は、問20へ)

本市が発注した工事で、あなたが従事した仕事は元請ですか、下請ですか。

	業種内訳	労働者数	割合
1	建設工事	215	53.6%
2	業務委託・指定管理	179	44.6%
	無回答	7	1.7%
	合計	401	100%

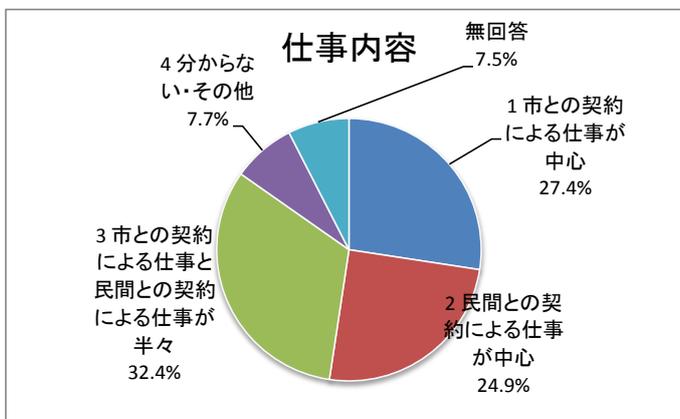


	元請・下請	労働者数	割合
1	元請	114	53.0%
2	下請	8	3.7%
3	元請、下請どちらにも該当	64	29.8%
4	分からない	4	1.9%
	無回答	25	11.6%
	合計	215	100%



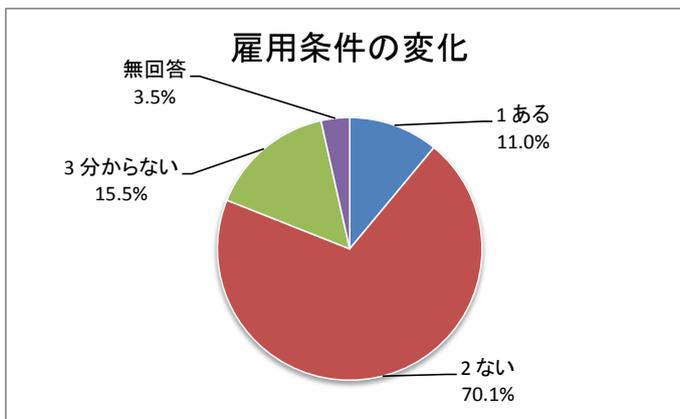
問20 現在あなたが従事している仕事の内容を教えてください。

	仕事内容	労働者数	割合
1	市との契約による仕事を中心	110	27.4%
2	民間との契約による仕事を中心	100	24.9%
3	市との契約による仕事と民間との契約による仕事が半々	130	32.4%
4	分からない・その他	31	7.7%
	無回答	30	7.5%
	合計	401	100%



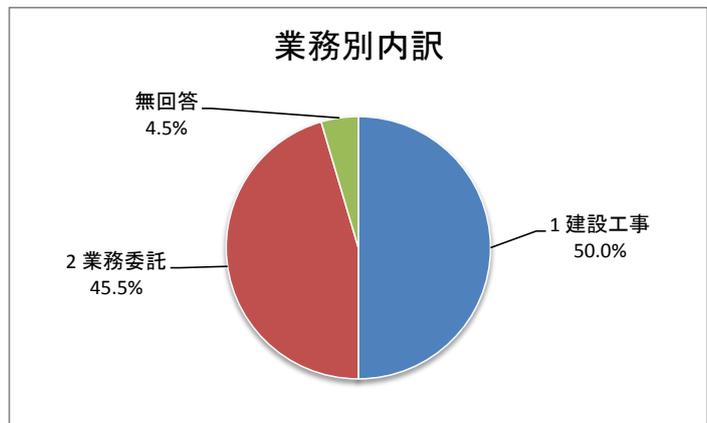
問21 市の入札結果の影響で、あなたの雇用・労働条件が変わったことはありますか。また、どのように変わりましたか。

	入札結果による雇用条件等の変化	労働者数	割合
1	ある	44	11.0%
2	ない	281	70.1%
3	分からない	62	15.5%
	無回答	14	3.5%
	合計	401	100%



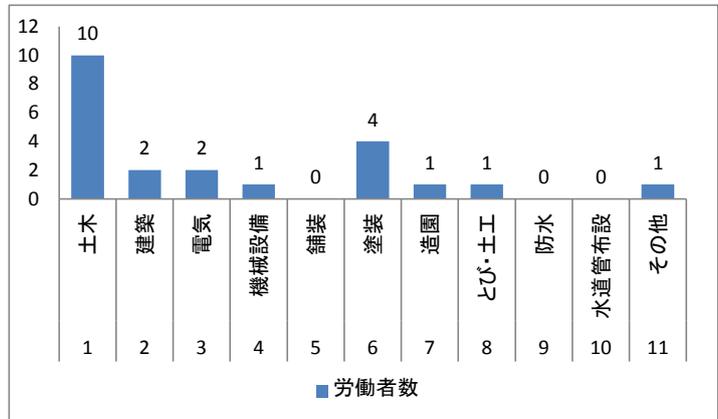
入札結果によって雇用条件の変化を及ぼした業種について（問21-1「ある」の業務別内訳）

	業務区分	労働者数	割合
1	建設工事	22	50.0%
2	業務委託	20	45.5%
	無回答	2	4.5%
	合計	44	100%



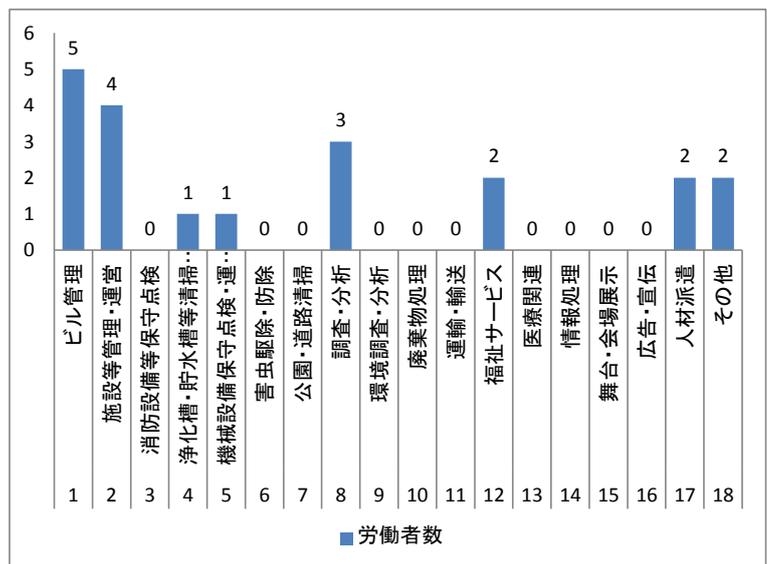
#### 【業種別内訳・建設工事】

	業種	労働者数
1	土木	10
2	建築	2
3	電気	2
4	機械設備	1
5	舗装	0
6	塗装	4
7	造園	1
8	とび・土工	1
9	防水	0
10	水道管布設	0
11	その他	1
	合計	22



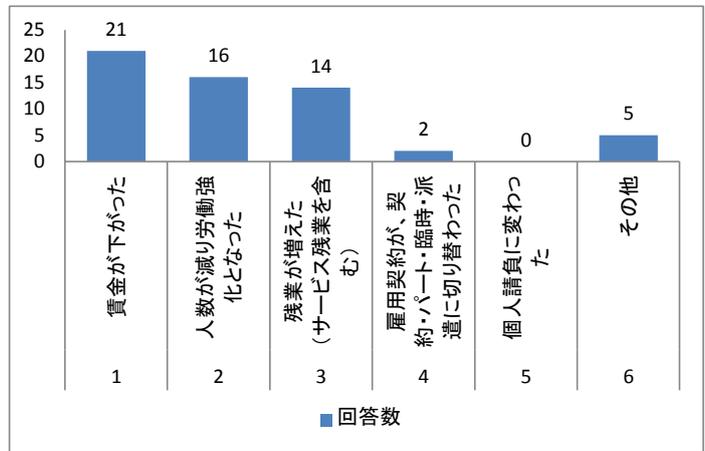
#### 【業種別内訳・業務委託】

	業種	労働者数
1	ビル管理	5
2	施設等管理・運営	4
3	消防設備等保守点検	0
4	浄化槽・貯水槽等清掃点検	1
5	機械設備保守点検・運転操作等	1
6	害虫駆除・防除	0
7	公園・道路清掃	0
8	調査・分析	3
9	環境調査・分析	0
10	廃棄物処理	0
11	運輸・輸送	0
12	福祉サービス	2
13	医療関連	0
14	情報処理	0
15	舞台・会場展示	0
16	広告・宣伝	0
17	人材派遣	2
18	その他	2
	合計	20



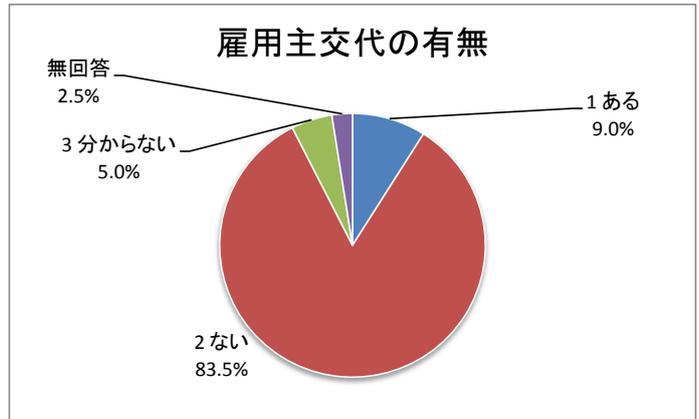
「ある」と答えた方はどのように変わったか教えてください。（複数回答可）

	どのような変化	回答数	割合
1	賃金が下がった	21	[斜線]
2	人数が減り労働強化となった	16	
3	残業が増えた（サービス残業を含む）	14	
4	雇用契約が、契約・パート・臨時・派遣に切り替わった	2	
5	個人請負に変わった	0	
6	その他	5	
	無回答	0	



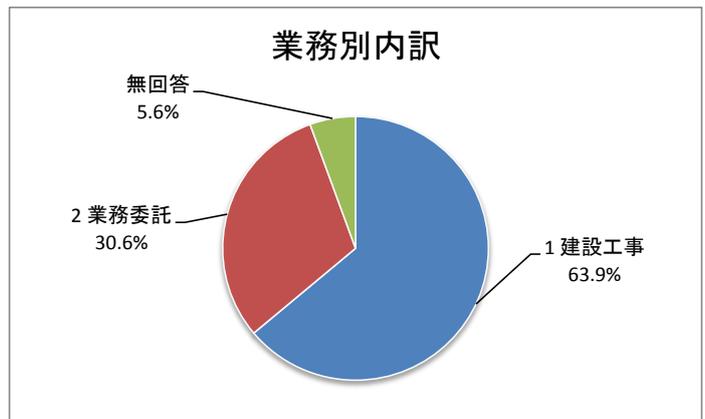
問22 現在の仕事で雇用主が変わったことはありますか。

	雇用主交代の有無	労働者数	割合
1	ある	36	9.0%
2	ない	335	83.5%
3	分からない	20	5.0%
	無回答	10	2.5%
	合計	401	100%



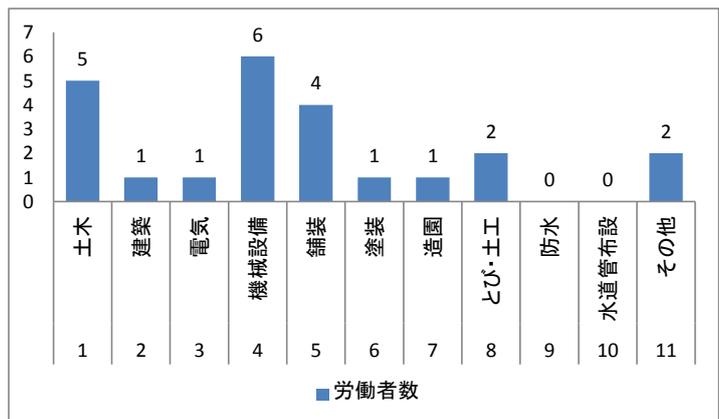
雇用主交代有、業務別内訳

	業務区分	労働者数	割合
1	建設工事	23	63.9%
2	業務委託	11	30.6%
	無回答	2	5.6%
	合計	36	100%



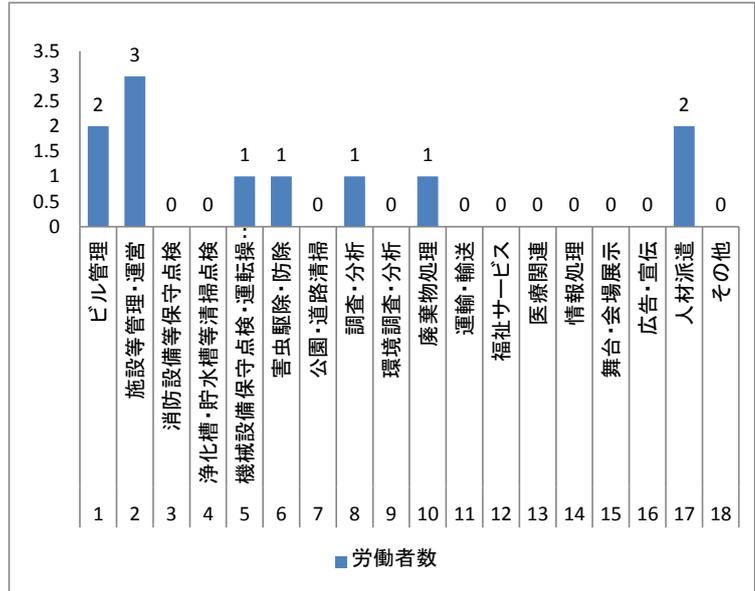
【業種別内訳・建設工事】

	業種	労働者数
1	土木	5
2	建築	1
3	電気	1
4	機械設備	6
5	舗装	4
6	塗装	1
7	造園	1
8	とび・土工	2
9	防水	0
10	水道管布設	0
11	その他	2
	合計	23



【業種別内訳・業務委託】

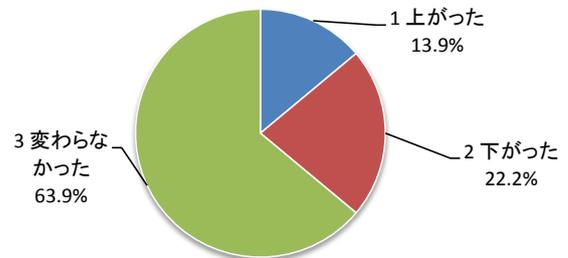
	業種	労働者数
1	ビル管理	2
2	施設等管理・運営	3
3	消防設備等保守点検	0
4	浄化槽・貯水槽等清掃点検	0
5	機械設備保守点検・運転操作等	1
6	害虫駆除・防除	1
7	公園・道路清掃	0
8	調査・分析	1
9	環境調査・分析	0
10	廃棄物処理	1
11	運輸・輸送	0
12	福祉サービス	0
13	医療関連	0
14	情報処理	0
15	舞台・会場展示	0
16	広告・宣伝	0
17	人材派遣	2
18	その他	0
	合計	11



「ある」と答えた方は、そのときの給与額について教えてください。

	「ある」場合の給与額	労働者数	割合
1	上がった	5	13.9%
2	下がった	8	22.2%
3	変わらなかった	23	63.9%
4	分からない	0	0.0%
	無回答	0	0.0%
	合計	36	100%

「ある」場合の給与額



給与額が下がった業種の内訳

【建設工事】

土木・機械設備・浚渫 各1・計3

【業務委託他】

施設等管理・運営3 人材派遣1 計4

業種無回答 1

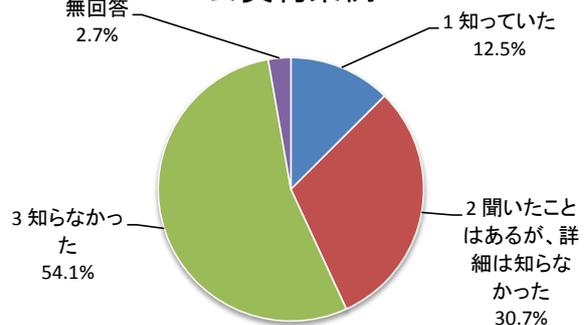
合計 8

2 公契約条例についてお聞きします。

問1 公契約条例制度をご存知でしたか。

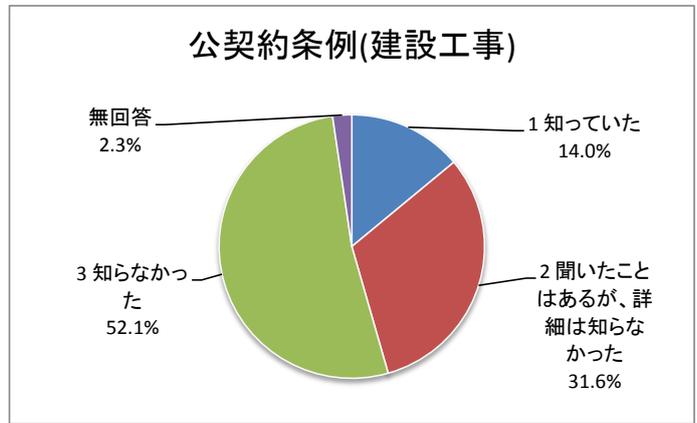
	公契約条例	労働者数	割合
1	知っていた	50	12.5%
2	聞いたことはあるが、詳細は知らなかった	123	30.7%
3	知らなかった	217	54.1%
	無回答	11	2.7%
	合計	401	100%

公契約条例



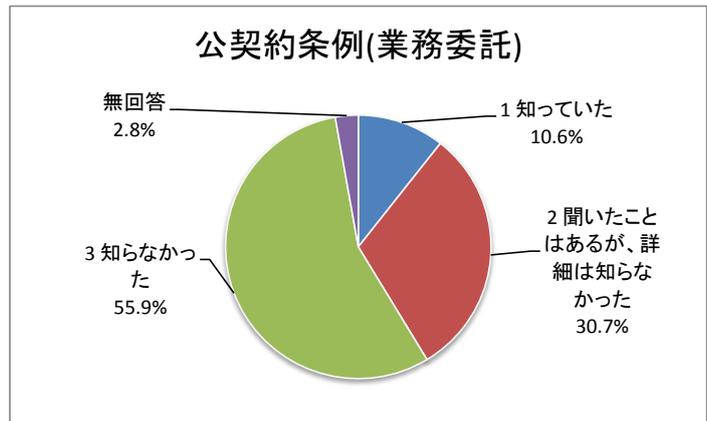
【建設工事従事者】

	公契約条例	労働者数	割合
1	知っていた	30	14.0%
2	聞いたことはあるが、 詳細は知らなかった	68	31.6%
3	知らなかった	112	52.1%
	無回答	5	2.3%
	合計	215	100%



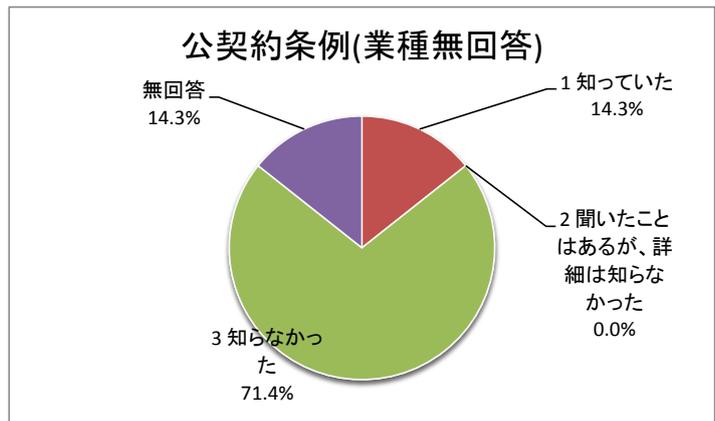
【業務委託従事者】

	公契約条例	労働者数	割合
1	知っていた	19	10.6%
2	聞いたことはあるが、 詳細は知らなかった	55	30.7%
3	知らなかった	100	55.9%
	無回答	5	2.8%
	合計	179	100%



【業種無回答の者の回答】

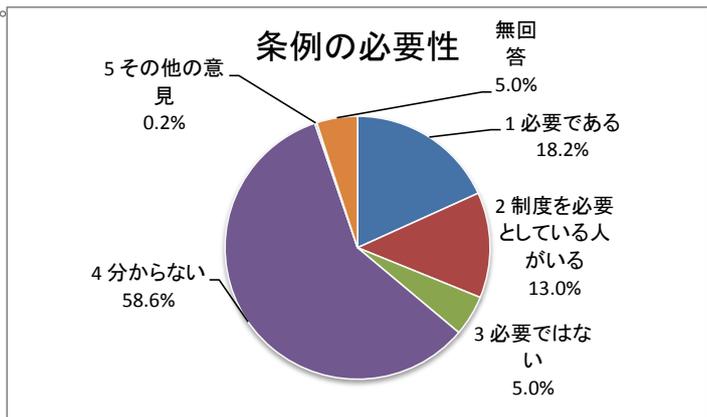
	公契約条例	労働者数	割合
1	知っていた	1	14.3%
2	聞いたことはあるが、 詳細は知らなかった	0	0.0%
3	知らなかった	5	71.4%
	無回答	1	14.3%
	合計	7	100%



問2 あなたにとって公契約条例の制度化は必要ですか。

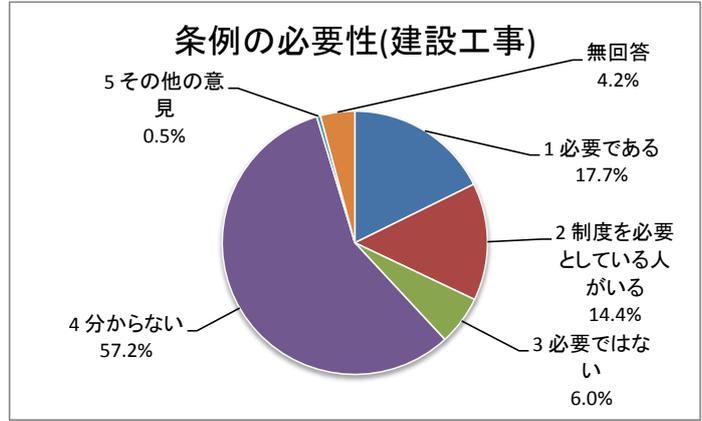
	条例の必要性	労働者数	割合
1	必要である	73	18.2%
2	制度を必要としている 人がある	52	13.0%
3	必要ではない	20	5.0%
4	分からない	235	58.6%
5	その他の意見	1	0.2%
	無回答	20	5.0%
	合計	401	100%

その他の意見  
入札で落札できない。



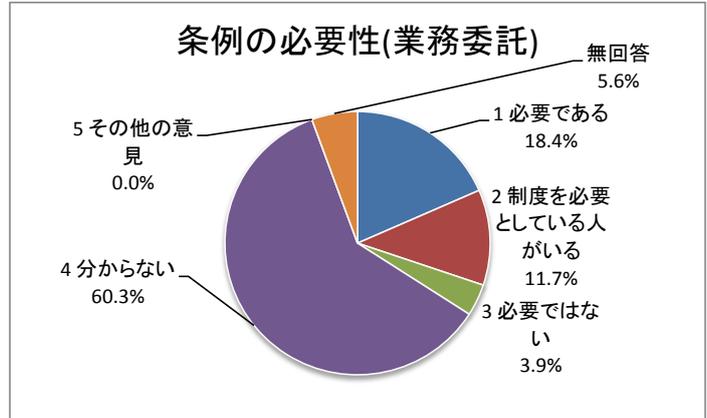
【建設工事従事者】

	条例の必要性	労働者数	割合
1	必要である	38	17.7%
2	制度を必要としている人がいる	31	14.4%
3	必要ではない	13	6.0%
4	分からない	123	57.2%
5	その他の意見	1	0.5%
	無回答	9	4.2%
	合計	215	100%



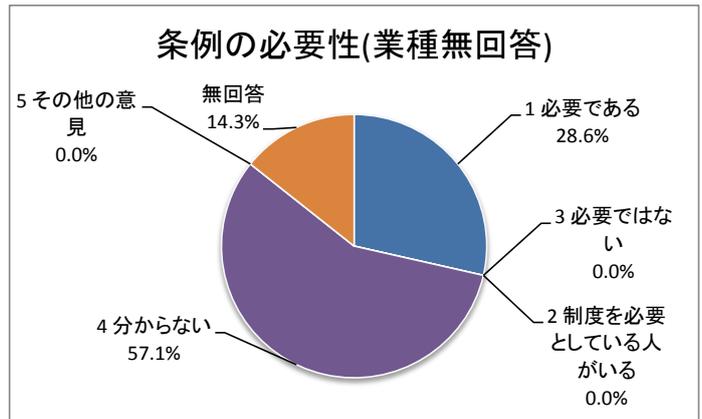
【業務委託従事者】

	条例の必要性	労働者数	割合
1	必要である	33	18.4%
2	制度を必要としている人がいる	21	11.7%
3	必要ではない	7	3.9%
4	分からない	108	60.3%
5	その他の意見	0	0.0%
	無回答	10	5.6%
	合計	179	100%



【業種無回答の者の回答】

	条例の必要性	労働者数	割合
1	必要である	2	28.6%
2	制度を必要としている人がいる	0	0.0%
3	必要ではない	0	0.0%
4	分からない	4	57.1%
5	その他の意見	0	0.0%
	無回答	1	14.3%
	合計	7	100%



問3 公契約条例についての考えを率直にご記入ください。

公契約条例の必要性において「必要である」を選択した者の意見
最低賃金の確保として、働く者の支えとなる。
条例が制定されている市が少なすぎる。 本市でも是非制定を。
全ての市町村は導入すべき
働いている身として、最低賃金以上でなければ、生活していけないと思います。
市内業者を優先的に契約できる入札及び随意契約できるように、多くの工事を発注してください。
労働条件が良くなるなら良いと思う。
労働者を守るために必要な制度だと思います。
適正な価格での取り引き等には必要なことであると思う。
賃金の未払いを防ぐために必要な条例だと思います。
現状でいいと思う。
発注者、受注者が適切な労働環境のもと、社会に対して質の高い業務を行うために必要なものと思われる。
最低金額を定めることは必要だと思う。
支出の削減で低価格で工事や物品をまかないたいという現状は、財政上仕方ないことだと思うが、安さを追求するあまりに、サービスや質の低下を招いてしまつては、意味がないと思います。
仕事を依頼するのであれば、最低（賃金）以上は出せるようにして欲しい。
生活するうえで最低賃金は必要なので、良いと思う。
いいことです。 実施すべきだと思います。
知らない人が多いので、もっとPRしても良いと思います。
賃金支払いを確保することにより、労働意欲の向上を期待したいが、経験や年数、技術に応じた賃金体系の導入も期待したい。
あった方が良い。 市民生活を守るべきである。
茨木市も参加すべきだと思います。
「とてもいい条例なのでは。」と思います。
公契約条例の必要性において「制度を必要としている人がいる」を選択した者の意見
制度化を必要としている人がいるので、検討すべきだと思います。
価格競争を原則とした入札制度との整合を図れるか。
良いことであると思う。
ダンピングがもたらす負の影響は、本制度によってどのように変わるのか、積極的な情報公開が必要

公契約条例の必要性において「制度を必要としている人がある」を選択した者の意見
最低賃金を定めることは、良いことだと思います。
公的工事等で最低賃金を上回るのは当然だと思う。 ただ、公的業務は書類等が多く、サービス残業が増えたり、結局時給で考えると下がる傾向にあります。
法令を雇用主が守らないので、何をやっても無理
国の最低賃金額は安すぎ、最低でも月20万円は必要と思うので、公契約条例が広域にて制定されることが望ましい。
請負最低金額を設計金額の9割ぐらいにしないことには、実際に現場で従事する作業員（下請・再下請）の賃金は、下がる一方であると感じる。
最低賃金に満たない人は世の中にいると思うので、その人たちを守らないといけないと思うが、その人たちも努力しないといけないと思う。
最低賃金の支払いを守らせるために必要で、良いことだと思います。
公契約により支出が削減され、税金の使用が適切なものになればよいが、低価格による人件費の削減、安全への取組の低下品質の低下が懸念されます。
従業員のことも考えて賃金設定を義務づけているのは、行き届いていると言えると思います。
建設業の体質を変えるのに必要だと思う。
最低賃金を上回る賃金の支払いは、当然だと思います。
生活の安定というところで必要であると思います。
行政予算が下がるからしかたがない。 賃金は上がらない。
公契約条例の必要性において「必要でない」を選択した者の意見
当然全ての事業所で義務づけられるべき条例だと思います。
公契約条例の詳細について、どの程度知る必要があるのか、例えば指定管理については、期間と管理会社名の発表だけにするのか、業務内容、人数、金額等を発表するのか、どこまで公表すべきか…
賃金の最低基準額を条例で保証するという考え方も理解できるが、労働者が、それに見合う仕事ができているかということもあるので、会社が決める賃金で問題ないと思います。
この条例によって生活が恒常的に向上するようなことはなく、市発注の工事に従事する期間のみ収入が微増するだけの制度とってしまう。
公契約条例の必要性において「分からない」を選択した者の意見
基本、市や国の仕事をメインにしている会社で働いているので、発注単価が市場レベルにならないと、自身の給与には変動されない。 よって、会社にどうこうしろというより、発注単価を上げることが望ましい。
公契約条例の制度に関しては、良いと思います。
業務委託は清掃作業からコンピュータ関連まで、多くの様々な職種があり、難易度も大きく異なると思う。 その状況の中で網羅的に最低賃金を定めることが可能か否かがあり、違和感を感じる。
最低賃金の確保は大事
詳細を把握していないので何ともいえませんが、必要な制度だと思います。
最低賃金を上げることが重要です。
この条例により労働者の賃金は上がる可能性があります。品質については、保てる保証がないように感じます。 優先して地元業者に集中させることにより、技術が偏りそう。
公契約条例制度化をしたとしても、確実に守る会社ってあるんですかね。

公契約条例の必要性において「分からない」を選択した者の意見
よく分からないが、必要なものだろうと思う。
委託料と賃金の関係が分からない。
現在の賃金で満足しているので、特に思うことはない。
労働者としてありがたい制度ではあるが、零細企業に勤める労働者であれば、すぐ経営者に嫌がられることになるであろうから、守られるのは、労働組合がある大企業の労働者ではないか。 中小企業では少数精鋭で仕事をしているところが多いであろうし、そのような規模の会社で、人件費がかさむと、結局は「手当のカット」、「ボーナスのカット」に繋がると思う。 不況の時期になればなおさらコスト削減に手取り早いのは、人件費であるから、恩恵を受ける労働者は、多くないと思います。
よく分かりませんが、入札で落札する方法を教えてください。
最低賃金を守るのは、企業として当然なので、条例を制定するなら、検査・指導も行う必要がある。
仕事の内容によっては、最低額を決めて欲しい。 公務員と同一内容の仕事であれば、しかるべき金額でないとおかしい。
条例を定めるのはよいが、その条件が守られているかどうかのチェックが大切だと思う。
公契約条例制度どおり賃金が支払われれば、理想的ではあると思う。 ただ、末端作業員の賃金の把握の必要性が生じると思われます。 それに伴う事務量及び必要経費の増加分を考慮すると、仕事量が増加しただけに終わるように思われる。
最低限の賃金を得るために必要だと思う。
必要だと思う。
下請業者の賃金の支払い状況の確認は難しい。 公契約を受注した事業者の書類作成等の手間が増えてしまう。
低価格化が進む中で、大規模、小規模を問わず業務の下請け等、複雑かつ不安定な状況を耳にします。 自治体としては、「安価で良質な業者」の選定と確保が当初はできることと思いますが、低価格を続けていくとずれていくと思います。 業者も、価格競争により人件費と諸経費にメスを入れていくので、「安かろう悪かろう」になると思います。 そういったことを踏まえると、良い方向ではないかと考えます。
実際どのように関わってくるかが想像できないが、必要だと思う。
入札で仕事を確保するために、下請業者、人材派遣への支払いを削減しなければならず、市側の予算がこのような条例よりも、大きく余裕を持って組んでもらいたいと思います。 そのためにも、このような条例は良いと考えます。
公契約条例の必要性において無回答であった者の意見
必要だと思います。
まずは、もっと最低賃金の額を上げることが重要だと思います。
大阪府の最低賃金額は800円ですが、賃貸に入居しては、家族を養うことは、きつい。 もっと生活水準を考えて欲しい。

問4 公契約に従事する労働者の適正な労働条件を確保するため、どのような対応が必要であると思うか、ご意見をご記入ください。

公契約条例の必要性において「必要である」を選択した者の意見
労務単価を上げる。
全ての入札物件等に最低落札価格等が必要と思います。
余裕のある工期の設定を望みます。 適切な単価設定も重要ですが、労働時間も質の向上につながると思われれます。

公契約条例の必要性において「必要である」を選択した者の意見
定期的な監査
公契約制度は、はっきりいって知らなかった。 もっと公にして事業主の理解を深めるようにすべきだと思う。
公共工事のあり方に問題があるのでは。 工期優先の考え方はダメでしょう。 制度だけあっても、根本の部分が×なら意味はない。
労働条件、契約違反に対しては、断固とした処分が必要
違反者に対する罰則規定
各会社がしっかり手当や休みを作ってあげるよう動かないとだめ。
工期短縮のしすぎは、労働者にプレッシャーを与え、結果、いい加減、手抜き、事故のもとにつながる。
最低価格を決め、金額だけの競争をしないように、適正基準金額を定めて欲しい。
ちゃんと積算してください。 まず、そこだと思います。
各業者に労働条件実績を報告させる。
公と事業主との話し合いが頻繁になされること。
最低制限入札制度の導入
定期的アンケートを徴取する
最低落札額の設定 節度ある随意契約
契約金額を高くする。 入札の下限制定額を90台後半にする。
安定した公契約が安定した雇用につながり、仕事の内容も適正なものになります。
最低価格の引き上げ。
確保するためには、上の方（条例など決める方）が、しっかり考えて対応して欲しいと思います。
公契約条例の必要性において「制度をを必要としている人がある」を選択した者の意見
法令を守らない雇用主に厳罰化
公共工事に従事するものとして、契約金額を予定価格に近づける制度が必要。 特に業務委託において最低制限価格の制度がない場合は、過大な競争を引き起こす。
請負最低金額を設計金額の9割ぐらいにしないことには、実際に現場で従事する作業員（下請・再下請）の賃金は、下がる一方であると感じる。
現状の確認
価格競争を原則とした入札制度との整合を図れるか。
最低賃金が支払われたか確かめることが必要だとも思います。
適正価格を検討し、最低制限価格の設定をするなどし、低価格にならないようにする。
官庁職員の効率的労働環境の確保 （受託者へのしわ寄せがないように）
賃金単価を上げてもらいたい。
あまりにも入札金額が低い業者の賃金設定方針を確認する。 従事者の日刻みでの業務時間の報告を義務付け（日報）など。
公で見張る。
安定した公契約が必要だと思います。
会社によっては劣悪なところもあるので、最低賃金を守らせるようにすべきである。
労働条件が誰にでも知れるよう、情報公開する。

<b>公契約条例の必要性において「制度を必要としている人がいる」を選択した者の意見</b>
事業の内容の合理化
<b>公契約条例の必要性において「必要でない」を選択した者の意見</b>
公共側が低価格の入札を防止し、企業側も競争のために安く仕事を受注しないことが大切と考えます。（色んなところに無理が出るため。）
公契約条例を制定し、速やかに平等な労働条件を確保することで、労働者が安心して働けると思います。
労働条件についても、基本的な事柄は、市より指導すべきである。 賃金、保険等
<b>公契約条例の必要性において「分からない」を選択した者の意見</b>
毎月毎の調査
発注額の増
各経営者に指導してください。
誓約書の提出
雇用主が労働者に対して労働条件をしっかりと分かるようにして欲しい。
査察の実施
予算確保
仕事をまんべんなく均等に業者に発注できるシステムがいる。 このままの仕事発注量では、中小企業の景気は良くならないので、労働条件は良くならない。
業者の経審のランクがあるのに、上も下も一緒の入札はおかしい。
会社が儲けてくれないと給料が上がらない。
業務における熟練、未熟練のように、業務委託においても「キャリアアップ」を反映していける制度にすべきと考える。
賃金、労働条件を確保できる入札制度が必要。
予定価格より落札金額の差が大きすぎる。 今の状態だと人件費、物が値上がりしているのに、経費、利益が出ないと税金も支払うことができない。 賃金を下げないこと。
世間の動向も考慮せず、大規模公共工事を大量に発注する各公共団体が変わらない限り、変わらない。 建設業に従事する人が減っているのに、何も考えないように工事を大量発注すれば、会社は潤うかも知れないが、従業員の負担は激増する。 縦割りで物事を考える役所なので、できないと思う。 根本的に組織も、考えも変えて下さい。
一度でもけがやトラブルを起こすと公共の仕事がもらえないと聞きました。 それはあまりに酷ではないでしょうか。
落札して元請になりたいです。
入札制度を考えないと、くじ引き方式では商売が成り立たない。
適正な価格で発注されること。 役務提供であっても、最低制限価格の設定や、2番目に安い業者を落札者とするなど。
市場価格の適正な運用と、最低制限価格などを物件に設けるなど、業者を競合させてばかりでは価格崩壊が起きてしまい悪循環になる。 業者側としては、仕事が欲しいので、それでも入札に参加しますから、上記のことの繰り返しで給与が上がるのか、考えただけでも分かるでしょ、上がりません。 現状は非常に厳しい、アベノミクスなんてない。
入札条件（契約条項）の中に、人件費を明確に入れるべき。 最低額を設定していない入札では、賃金が削られるから。
競争入札の時代ですが、最低入札価格も常に検討していく必要があると感じます。
最低賃金底上げ及び各業種ごとの手当の決定。 法により、委託業者を設立し、管理を行う。
公契約条例そのものについては、よく分からない。 障害福祉サービスの委託料は、求められる仕事内容に比して、低すぎて法人としての負担が大きい。 適正な労働条件を確保するのであれば、それに見合う委託料が必要だ。 料金のあり方も検討が必要。

**公契約条例の必要性において「分からない」を選択した者の意見**

基本的な考え方は条例で良いと考えますが、元請から下請に発注がある場合は、そこを守ることができないので、労働基準法の問題になりますが、課題があると思います。  
労働条件等にもメスを入れられると良いのではないのでしょうか。

再委託は当然仕方ないことだと思いますが、再々委託や、低賃金労働者の使用を制限する旨を仕様書等に盛り込んでいただきたいですし、予算取りの際の資金確保もお願いしたいです。

**公契約条例の必要性において無回答であった者の意見**

あくまでも公的契約なのだから、他の公的施設と労働条件などが違うということはありません。  
財政上の理由で業務委託、指定管理をやり、そこで働く職員が最低賃金ということでは話になりません。

公契約にどのようなものがあるかなどのアナウンスをもっと行うこと。

もっと住民の生活実態を詳しく調べて、年齢、家族構成に合った最低賃金を決めてもらいたい。  
大阪府は一律800円ではなく、もっと詳細に示して欲しい。