

# 資料 1

---

公契約制度の方向性(最終案)について



## 公契約制度の方向性（最終案）について

◎…前回第3回会議で出された意見

### （１）制度の実施について

#### 【研究会議意見】

- ・今後の経済状況が不透明な中においては、最低限の制度は用意すべきである。
- ・公契約制度を実施することにより、民間工事への好影響、及び、小規模企業における福利厚生の実現等が期待できるのではないかと思う。
- ◎市内事業者における公契約制度に対する認知度が低い中において、4割を超える事業者が公契約制度の必要性を認識していることから、導入してもよいと思う。
- ◎公契約制度を導入することにより、元請・下請関係の適正化がより図られると思う。

#### 【アンケート結果】

- ・半数近い事業者が公契約制度の導入に賛成である。
- ・技術及び技術者を守ることは、地域を守ることに繋がると考えられることから、制度を導入しても良いと思う。

### （２）制度の形式（条例・要綱、下限額設定型・理念型）について

#### 【研究会議意見】

- ・事業者に対する意識啓発の観点から、要綱ではなく条例での実施が望ましい。
- ・公契約に従事する労働者に対する安全・安心を保障する観点から、変更・改廃に議会の議決を要する条例での実施が望ましい。
- ・賃金額の設定は、労使の需要と供給のバランス、有効求人倍率の推移や失業率の推移等のいわゆる労働市場、自由経済主義の原則によって決まるべきものであり、下限額を設定する場合、労働市場への介入という覚悟が必要となる。
- ・仮に下限額を設定するのであれば、労働者に対する賃金への影響を考慮し、最低賃金額より高いところでの設定が望ましい。
- ・一般競争入札の拡大により、自由競争原理が働いていること、及び国による労務費調査等を既に受けている現状等を踏まえれば、事業者の良識に任せて理念型で行うべきであると思う。
- ◎下限額を設定した場合、制度の対象か否かで賃金が異なる状況になることも一部では想定され、仮にそうなれば事業者の事務負担の増加が懸念されることから避けるべきである。
- ◎8割を超える事業者が公契約制度の内容について知らないという状況下において、下限額の設定は時期尚早であると思う。

#### 【アンケート結果】

- ・深刻な人手不足であり、国が制定している最低賃金額の倍額であっても人材を確保できない状況であることから、業種別下限額の設定が必要であると思う。
- ・労働者の保護を優先し下限額を設定した結果、会社の体力が奪われ、倒産したのであれば本末転倒である。
- ・民間工事等に従事する者との不平等が懸念されること、及び、客先によって賃金が左右される場合の事務手続きが煩雑になることから、下限額の設定には反対である。

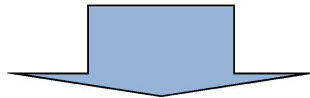
### (3) 労働者の適用範囲について

#### 【研究会議意見】

- ・下請は元請からの言い値で仕事をせざるを得ない状況があることから、元請・下請の関係を適正化すべきではないか。
- ・下請・孫請へと下請契約が進むほど、支払われる賃金が少なくなる現状があることから、そこを保証する下限額であるべきである。

#### 【アンケート結果】

- ・7割超の事業者が下請業者に工事を発注している。
- ・何らかの制度設計をするのであれば、下請業者に配慮した制度を望む。
- ・元請・下請関係の適正化という観点から制度を実施すべきである。



#### 【公契約制度の方向性（事務局案）】

- ①制度導入の是非：「導入」
- ②制度の形式：「条例」・「理念型」（状況確認型）
- ③制度の対象：「工事」を対象とする。

#### (考え方)

- ・公契約における適正な労働環境の確保や、元請・下請関係の適正化等を図ることにより、公共サービスの質の向上や公平・公正な競争による事業者の健全な発展に資すること、及び人材の育成、地域経済の活性化に寄与することが期待されることから、制度の導入を目指す。
- ・制度の実施に当たっては、事業者や市の事務負担の軽減について十分に考慮する。
- ・公契約制度の基本的な考え方を広く市民・事業者へ周知する観点から、条例による制度の実施を目指す。
- ・事業者の制度に対する認知度が低い現状等から、まずは理念型で実施し、賃金下限額の設定については、制度の趣旨が十分に理解された後、制度の実施状況や関係団体の意見等を踏まえながら、必要に応じて検討していく。
- ・単なる理念条例ではなく、事業者に対し労働環境の報告を求める等の実効性を担保した条例とすることで、適正な労働環境の確保に一定の効果が期待できる。
- ・まずは、契約の規模が大きく、多重下請構造となっている工事を対象に制度を実施することとし、制度の実施状況や課題等を検証した上で、必要に応じて制度の拡充（業務委託や指定管理者制度への適用等）について検討していく。

# 資料 2

---

制度方針(一次案)について



## 制度方針（一次案）について

### （１）制度内容

公契約に従事する労働者の適正な労働環境の確保、及び元請・下請関係の適正化を図るため、事業者から労働環境に関する報告を求め、確認を行う他、必要に応じて調査等を行う。

### （２）対象契約・適用労働者

対象契約 ・ 予定価格 1 億 5 千万円以上の工事請負契約

適用労働者 ・ 対象案件を受注した元請業者及び一次下請業者に従事する労働者

### （３）確認方法

・ 労働関係法令遵守状況報告書による報告（元請・下請）

・ 賃金台帳の報告（元請）

⇒市と直接の契約関係である元請業者について確認を行う。

※上記報告が受発注者双方の合意であることを証明するため、契約書に特約条項（５頁 別紙１）を添付する。

#### 労働環境の確認に関するフロー（概要版）

八戸市	事業者（元請）
①公告・指名通知	②入札参加
③入札等の実施 契約の締結 ※契約書に労働環境の確保に係る特約条項添付（別紙１）	
⑤報告書の内容確認	④労働関係法令遵守状況報告書の作成（別紙２）

- ・ ⑤で内容に疑義等がなければ、工事の進捗に合わせ賃金台帳の確認を行う。
- ・ ⑤で疑義があった場合、事業者の確認のうえ、必要に応じて改善指導等を行い、改善が認められない場合は、指名停止等の措置を行う。
- ・ 元請業者が下請契約を締結した場合は、元請業者は、下請業者に労働環境報告書を作成させ、取りまとめのうえ、市に提出する。

#### ※対象契約・適用労働者を一定の金額・範囲に限定した理由

- ・ 事業者の事務負担を考慮したこと。
- ・ 1 億 5 千万円以上の工事請負契約は議会の議決を要する案件であること。
- ・ 過去 3 ヶ年において、1 億 5 千万円以上の工事の年間合計発注金額は、工事全体の概ね 4 割～6 割を占めていること。（詳細は次頁 表 2 参照）
- ・ 工事規模が大きいため、下請業者の数も多い工事であること。

(表1) 過去3ヶ年における7,500万円以上の工事の発注件数

(単位: 件)

	対象件数 (※全発注件数に占める割合)		
	H28	H29	H30
1億5,000万円以上 (議会案件)	18 (3.8%)	13 (3.2%)	9 (2.4%)
1億円以上 (全案件が低入札対象)	32 (6.8%)	20 (5.0%)	19 (5.1%)
7,500万円以上 (建築工事以外が低入札対象)	45 (9.5%)	26 (6.4%)	25 (6.8%)
(参考) 全発注件数	473	404	369

(表2) 過去3ヶ年における7,500万円以上の工事発注金額の合計

(単位: 千円)

	対象金額 (※全発注金額に占める割合)		
	H28	H29	H30
1億5,000万円以上 (議会案件)	18,406,953 (66.6%)	11,565,709 (61.7%)	4,991,717 (40.5%)
1億円以上 (全案件が低入札対象)	20,034,078 (72.5%)	12,491,129 (66.6%)	6,119,528 (49.7%)
7,500万円以上 (建築工事以外が低入札対象)	21,115,460 (76.5%)	13,012,202 (69.4%)	6,638,846 (53.9%)
(参考) 全発注金額	27,641,618	18,758,704	12,320,765

(表3) 理念型(状況確認型)導入自治体における確認対象契約金額(建設工事)

	自治体数	主な自治体名
金額設定無し	1	津市(三重県)
1千万円未満	1	大垣市(岐阜県)
1千万円以上~5千万円未満	4	新座市(埼玉県) 市川市(千葉県) 等
5千万円以上~1億円未満	2	碧南市(愛知県) 篠山市(兵庫県)
1億円以上~1億5千万円未満	4	郡山市(福島県) 四日市市(三重県) 等
1億5千万円以上~	2	花巻市(岩手県) 1億5千万円 北上市(岩手県) 1億5千万円

※上記は理念型(状況確認型)の自治体のうち市のみを集計

※自治体数及び自治体名は令和元年5月末日現在で各市把握分



## 労働環境の確保に係る特約条項（案）

（仮称）八戸市公契約条例第〇条の規定により、下記事項について了承いたします。  
また、特約内容に違反があった場合等における関係機関への通報、指名停止、契約解除及び違約金徴収について異議はありません。

## 記

- 1 （仮称）八戸市公契約条例第〇条に掲げる関係法令を遵守すること。
- 2 関係法令に違反し、関係機関から是正勧告等があった場合は、八戸市長へ報告すること。
- 3 （仮称）八戸市公契約条例第〇条の規定による報告の求め及び立入検査に対し、誠実に対応すること。
- 4 労働者が条例第〇条に規定する申出をしたことを理由に、当該労働者に対し、解雇その他の不利益な取扱いをしないこと。
- 5 労働者に対し、制度の内容について周知を行うこと。

# 労働関係法令遵守状況報告書

年 月 日

(あて先) 八戸市長

八戸市公契約条例第〇条の規定により提出します。

対象公契約の 契約番号		対象公契約 の名称		対象公契約 の契約期間		下請契約の 契約期間	
対象受注者・ 対象下請負者等  (いずれかに 〇を記入して ください。)	所在地			代表者の氏名		本市競争入札有資格者名簿への登載  有・無	
	商号又は名称				担当者氏名		
						連絡先電話番号	

## 1 労働関係法令の遵守状況に係るチェック項目

区分	項目	回答	
		以下の項目のいずれかに 〇を記入してください。	
		はい	いいえ
労働 条件	(1) 常時10人以上の労働者を使用している場合、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出ていますか。また、変更があった場合にも届け出ていますか。 ※ 従業員が10人未満の場合は、記入していただく必要はありません。		
	(2) 就業規則の周知を労働者に行っていますか。		
	(3) 労働者への雇用通知は、労働基準法で決められた項目に基づいた形式の「労働条件通知書」等により行っていますか。		
労働 時間	(4) 時間外及び休日の労働に関する協定(36協定)を締結し、労働基準監督署に届け出ていますか。		
賃金	(5) 法律や就業規則の定めに従って、賃金台帳を作成していますか。		
	(6) 賃金について全額(適法に天引きされているものを除きます。)を、労働者に直接、毎月1回以上、一定期日を定めて支払っていますか。		
	(7) 最低賃金法に定める賃金額以上の賃金を労働者に支払っていますか。		
	(8) 本件業務に従事する労働者で最も低い賃金単価はいくらですか。	下記の賃金額	
	最も低い賃金単価 : 時給	円	
	(9) 上記(1)～(8)の事項を、本契約に従事する労働者にとって見やすい場所(作業現場、事務所など)に掲示する、又は文書を配布するなどのわかりやすい方法で本契約に従事する労働者に周知していますか。		
	(10) 下請契約を締結する際に、本契約が労働関係法令遵守状況報告書の提出が必要となる対象公契約であることを、文書により対象下請負者等に知らせましたか。		

# 資料 3

---

(仮称)八戸市公契約条例骨子(案)について



# (仮称) 八戸市公契約条例骨子 (案)

## 1 条例の目的

### 【説明】

公契約の手續及び履行に係る基本方針並びに市及び公契約の相手方となる者が対等な立場と信頼関係をもとに締結する公契約において果たすべき責務等を定め、公正かつ公平な入札等の制度の確立及び公契約に従事する労働者等の適正な労働環境の確保により、公契約の適正な履行及び良好な品質の確保を図り、もって地域経済の活性化に寄与することを目的とする。

## 2 基本方針

### 【説明】

市が公契約等のあり方の基本と考える次の事項を、基本方針として定める。

- (1) 公契約における公平な競争の促進、適正価格による契約の促進
- (2) 談合その他の不正行為の排除
- (3) 公契約における市内事業者の受注機会の確保
- (4) 公契約の品質及び適正な履行の確保
- (5) 公契約に従事する労働者の適正な労働環境の確保
- (6) 地域経済の活性化の促進

## 3 市の責務

### 【説明】

市は条例の目的達成のため、基本方針に基づき公契約に関する施策を総合的に推進する。

## 4 受注者の責務

### 【説明】

条例の目的達成のため、公契約の当事者となる受注者の責務として、次の事項を定める。

- (1) 労働関係法令その他関係法令の遵守
- (2) 公契約に関わる者としての社会的責任の自覚
- (3) 公契約に従事する労働者の適正な労働環境の確保
- (4) 公契約に係る業務の一部を他の事業者へ請負わせる場合における、合意に基づいた公正な契約の締結

## 5 条例の対象となる労働者の範囲

### 【説明】

条例の適用対象となる労働者の範囲を定める。

- (1) 受注者及び受注関係者に雇用される労働者  
(正社員・パートタイマー・アルバイト等の雇用形態を問わず)
- (2) 労働者派遣法に基づき、受注者又は受注関係者へ派遣される労働者
- (3) 受注者等との請負契約により、自らが提供する労務の対価を得る者  
(=いわゆる一人親方)

## 6 労働環境の報告等

### 【説明】

基本方針の一つである「公契約に従事する労働者の適正な労働環境の確保」のため、一定額以上の公契約を締結した場合における、労働環境に関する報告、及び確認方法等に関する事項を定める。

## 7 労働者に対する周知

### 【説明】

公契約に従事する労働者自らが、労働条件等を確認できるよう、受注者が周知しなければならない項目について、次の事項を定める。

- (1) 制度の適用を受ける公契約の名称
- (2) 労働者等が申出をする場合の申出先

## 8 労働者の申出

### 【説明】

労働者は、自らの賃金が最低賃金法に基づく地域別最低賃金額未満である場合等における、市への申出に関する事項を定める。

## 9 不利益取扱いの禁止

### 【説明】

労働者が前項の申出を行ったことを理由に、解雇、契約の解除等の不利益な取り扱いの禁止に関する事項を定める。

## 10 報告等の要求又は立入調査

### 【説明】

労働者からの申出、又は条例で定める事項の履行状況の確認を行う場合における、受注者に対する報告及び資料の提出並びに事務所等への立入調査の実施等に関する規定を定める。

## 11 是正措置

### 【説明】

前項に規定する報告及び立入調査の結果、条例に違反する行為があった場合における、受注者に対する是正措置命令、当該命令に対する対応措置及び措置後の報告等に関する規定を定める。

## 12 公契約の解除

### 【説明】

受注者が、報告拒否、又は立入調査に対する妨害等の不誠実な対応があった場合における、当該契約の解除、違約金の徴収、指名停止措置等の実施に関する規定を定める。

※上記1～12は先行自治体（理念・状況確認型）導入自治体において記載のある項目

（参考）先行自治体（理念・状況確認型）におけるその他の規定項目

### 市民の協力（郡山市公契約条例）

市民は、市が実施する公契約に関する施策が、地域経済の健全な発展及び市民が豊かで安心して暮らすことができる地域社会の実現に寄与することを理解し、協力する。

### 人材の育成（京都市公契約基本条例）

市及び受注者は、将来にわたって公契約の適正な履行及び履行の水準の確保を図るため、公契約の担い手となる人材の育成に努めるものとする。