

第3回松本市公契約条例検討委員会 次第

令和3年9月29日(水)

午後1時30分～

第一応接室

1 開会

2 委員長あいさつ

3 議事

(1) 論点整理

- ア 前回(第2回)の主な意見と論点・・・資料1
- イ 長野市条例と松本市方針の比較・・・資料2
- ウ 労働環境報告書の例(①理念型条例)・・・資料3
- エ 労働環境報告書の例(②賃金型条例)・・・資料4
- オ 担い手の育成・・・・・・・・・・資料5
- カ 条例に盛り込む内容・・・・・・・・・・資料6
- キ 賃金条項の例・・・・・・・・・・資料7
- ク その他の論点

(2) 意見交換(条例の必要性・方向性)

(3) 今後の進め方(次回の論点等)

4 閉会

【今後の日程】・・・今年度、5回の開催を予定

区分	日時及び場所	内容
第4回	令和3年12月20日(月)午後1時30分から 本庁舎4階【第2応接室】	論点について協議
第5回	令和4年2月14日(月)午後1時30分から 本庁舎3階【第1応接室】	論点について協議

前回（第2回）の主な意見と論点

- ・松本市は、条例そのものはないけれども、「松本市の契約に関する方針」に基づき「労働環境の整備」にも取り組んでいるということだが、実際に一定の労働条件が満たされているかどうかというところに少し不安がある。
- ・建設関係以外の業種で、賃金が最低賃金法の下限額という形がよくあるが、公契約においても、最低賃金が上がったにもかかわらず、会社からは、「年度初めの入札で今年の契約金額が決まっているので、今さら上乘せできない」と言われ、結果として最低賃金を割ってしまうといった事例がある。法については守っていただかないといけない。特に公契約については何らかの担保が必要だ。賃金型条例を制定することで「最低賃金+ α 」にして、ある程度余裕を持った対応ができるようにしてもらいたい。

【論点 1】

- (1) 現在、市が契約入札制度の基本方針としている「松本市の契約に関する方針」で労働環境の確保は図れるのか。
- (2) 最低賃金法に定める賃金+ α を条例で定める必要はあるのか。

- ・労働者の方々の生活環境を向上させるということについては全く反対するものではないが、そもそも設計労務単価を基準にした公契約を制定するのは漠然とした違和感がある。
- ・設計労務単価というのは、工事の積算等に使う単価であって、働く方々の賃金を拘束するものではないと理解している。
- ・ご意見の中で、最低賃金を割っている方の相談が多いということであれば、公契約条例ではなく、該当する会社を個別に指導すればいいのではないか。また、「特殊技能を持った方を育てる」、「建設業を育てる」という論点からすれば、公契約に縛りをつけるのではなく、松本市独自の特殊技能者を育てる条例にする、そのような観点で議論した方がいいのではないか。

【論点 2】

- (1) 公契約条例（賃金型）において、設計労務単価を算定根拠とすることは妥当なのか。
- (2) 法令遵守の問題、担い手育成の問題は、公契約条例の中ではなく、別の観点から議論した方がいいのではないか。

- ・設計労務単価が賃金を拘束するという考え方にはやはり違和感があり、理解できないところがある。
- ・松本市は、「松本市の契約に関する方針」に基づき、工期の平準化につながる「余裕期間制度」の導入や、企業の利潤につながる「最低制限価格」の引上げなどの取組みを進めている。「松本市の契約に関する方針」は「労働環境の整備」を含む幅広い理念を掲げている。今後も同方針に基づく取組みを進めることで問題がないのではないか。方針と条例の違いがなかなか理解できない。
- ・建設業においては、高齢化が進む一方、若い人がなかなか入ってこない。業界としてもすごく危機感を持っている。どうやって若い人に入ってもらい、その人を育てて、維持していくのかという課題があるが、新・担い手三法による取組みもあり、そこを目指していけば、自然と底上げができるのではないか。
- ・長野県の場合、理念型の条例ではあるが、例えば、「週休2日にすれば労務費5%アップ」といった形で賃金アップを図るなど、労働者の環境改善につながるものを（公契約条例ではなく）、政策や施策の中で打ち出してきている。
- ・条例が必要かどうかという議論の中で、「賃金、賃金」というようなイメージが強く捉えられてしまうような感じがする。

【論点3】

- (1) 現在の「松本市の契約に関する方針」に基づく制度改正をこの先も進めていく、ということではいけないのか。
- (2) あえて条例にする意味はどこにあるのか。
- (3) (賃金型の条例でなくても)、長野県が行っている「週休2日にすれば労務費5%アップ」など、政策や施策の中で改善が図れる部分があるのではないか。
- (4) 条例の必要性の議論の中で「条例」＝「賃金条項」というイメージが強く捉えられすぎているのではないか。

- ・建設業については、現在、現場の施工を担う技能者が不足している。担い手不足が業界全体の課題となっている。その主たる原因は、低賃金、長時間労働、少ない休日などの厳しい労働環境、作業環境にある。下請けの下請けともなると非常に賃金が安くなり、若手にとって魅力のない産業になってしまっているのが現状だ。
- ・熊本城の石垣修復の話もそうだが、50代、60代の職人が技術を若手に伝承していかないと、伝統技術が存続しなくなる。これは松本城にも言えることだ。一番大事なのは、ある程度賃金がないと若手が集まってこないということ。一端の職人になるためには、それに対するフォローも非常に重要になってくる。短期間のスパンで見るのではなく、10年、20年、30年という長いスパンで若手の労働者、しかも、技術を持った経験ある有資格者を育てていくのが、我々建設関係に関わる者の責務だと思っている。
- ・将来的に建設業が存続するためには、是非とも若手の育成、若手の条件を良くしてあげることが必要で、その一つの手段として、理念型ではなく賃金型の条例を制定してもらいたい。

【論点4】

- (1) 建設業を若者にとって魅力ある仕事にしていくにはどうしたらいいのか。
- (2) 条例化することでその解決が図れるのか。

- ・ 財政部としては、「少しでも安く」というのが基本ではある。しかし、市の税収や労働者の生活というものがしっかりと保持されて、松本市が魅力ある都市になっていかないといけないにもかかわらず、低価格での請負いなどにより、労働者の生活や担い手不足に影響が及ぶのはどうかと思っている。要するにバランスの問題。
- ・ 前市長までは、健康や安全といったところを重視していたが、今の市長になって少し成長を意識した方向にシフトしたかなという感覚があり、一定程度の生活の向上を意識してもいい時期かと思っている。

【論点 5】

- (1) 労働者を含む市民生活の向上のために、入札契約制度はどうあるべきか。
- (2) 条例にどのような項目を盛り込めばその解決につながるのか。

- ・ 総務部は指定管理制度を所管している。指定管理者の選定に当たっては労働条件を重視している。申請に際して「労働条件調査票」を提出してもらい、「賃金台帳の作成」、「36協定の作成」などの必須6項目においてその作成等がない場合、書類審査に進まない取扱いとし、最低限の法令遵守を確保している。公契約条例については、こうした労働条件の確保だけでなく、賃金条項の検討、地域経済の活性化、社会的課題の解決など、幅広い項目に関する検討が必要になるため、それらをどのように集約し、実効性を担保するのが課題になると思う。

【論点 6】

- (1) 法令遵守の確保、地域経済の活性化、社会的課題の解決など、条例に何を求め、どこまで盛り込むべきなのか。
- (2) そうした項目の実効性をどう担保するのか。

- ・会社は働く方がいなければ成り立たないし、会社の売上げも上がらない。働く方を中心に考えていかなければいけないというのが私の一番のスタンス。そのためには最低限の法令は遵守する必要がある。そこを守らせるためには「労働条件」の審査が必要だと思っているが、松本市の指定管理者の選定に際して提出してもらった「労働条件調査票」を見ても、必須項目をクリアしていない会社もある。
- ・現在の「労働条件調査票」は自己申告で、適正にやっているかどうか、なかなか判断できない部分がある。公契約条例はきちっとした条例なので、作ってもらいたいという思いがあり、中でも労働条件というものを一番に考えていただきたい。それに向けては、労働条件審査というものもいっしょに考えていければと思っている。
- ・賃金とは「仕事に応じて、その人の技量とか能力に応じて出すもの」だと思っている。賃金というのは「会社が決めるもの」というのが大前提だ。もちろん最低賃金という法律はあるが、公契約条例の中で、最低賃金より上の段階の下限賃金を定めるということには少し違和感がある。
- ・退職代行の出現や面接時における発言など、働く人（特に若い人）の意識がここ数年で変わってきたと感じている。ただ、良い人を集めたい、来てほしいとなれば、「会社はちゃんとこういうことをやっています」、「もちろん、法律も守っています」、「他の会社より良い条件でやっています」と言えるような体制を作っていかなければいけない時代が来ている。
- ・公契約条例については、賃金がどうこうというよりは、松本らしいもの、松本の良いところが出るような、皆さんが良くなるようなものを作ってもらいたい。

【論点7】

- (1) 法令遵守をどのような方法で確保するのか。
- (2) 賃金のあり方をどのように考えるのか。
- (3) 公契約に限り、法に定める最低賃金を超える水準を設定することは妥当なのか。
- (4) (条例を制定する場合)、松本らしさをどのように盛り込むのか。

論点整理

論点	内容	資料
【論点A】 松本市の契約に関する方針について	(1) 現在の「松本市の契約に関する方針」に基づく制度改正をこの先も進めていく、ということではいけないのか。 (2) あえて条例にする意味はどこにあるのか。 (3) 現在、市が契約入札制度の基本方針としている「松本市の契約に関する方針」で労働環境の確保は図れるのか。	資料2 (8P)
【論点B】 法令遵守について	(1) 法令遵守をどのような方法で確保するのか。 (2) 法令遵守の問題は、公契約条例の中ではなく、(違反する会社への個別指導など) 別の観点で議論した方がいいのではないか。	資料3 (11P) 資料4 (13P)
【論点C】 担い手育成について	(1) 建設業を若者にとって魅力ある仕事にしていくにはどうしたらいいのか。条例化することでその解決が図れるのか。 (2) 担い手育成の問題は、公契約条例の中ではなく、(特殊技能者を育てる条例など) 別の観点から議論した方がいいのではないか。	資料5 (別添)
【論点D】 条例に盛り込む内容について	(1) 労働者を含む市民生活の向上のために、入札契約制度はどうあるべきか。条例にどのような項目を盛り込めばその解決につながるのか。 (2) 法令遵守の確保、地域経済の活性化、社会的課題の解決など、条例に何を求め、どこまで盛り込むべきなのか。そうした項目の実効性をどう担保するのか。 (3) 松本らしさをどう考え、どのように盛り込むのか。	資料6 (16P)
【論点E】 賃金条項について	(1) 賃金のあり方をどのように考えるのか。 (2) 最低賃金法に定める賃金+ α を条例で定める必要はあるのか。 (3) 公契約に限り、法に定める最低賃金を超える水準を設定することは妥当なのか。 (4) 公契約条例(賃金型)において、設計労務単価を算定根拠とすることは妥当なのか。 (5) 条例の必要性の議論の中で「条例」=「賃金条項」というイメージが強く捉えられすぎているのではないか。 (6) (賃金型の条例でなくても)、長野県が行っている「週休2日にすれば労務費5%アップ」など、政策や施策の中で改善が図れる部分があるのではないか。	資料7 (17P)

【論点 F】 その他	(1) _____ (2) _____ (3) _____ (4) _____ (5) _____	
----------------------	---	--

※ 論点 D・Eは、条例を制定する場合

「長野市条例」と「松本市方針」の比較

<p>長野市公契約等基本条例 (令和2年12月25日制定)</p>	<p>松本市の契約に関する方針 (平成27年1月21日策定)</p>
<p>(目的) 第1条 この条例は、公契約等に関し、基本理念を定め、並びに市及び受注者等の責務を明らかにすることにより、公契約等の公正性、競争性及び透明性を高め、市民への良好な公共サービスの提供を確保するとともに、労働者等の労働環境の向上を図り、もって<u>地域経済の健全な発展</u>及び市民が幸福で安心して暮らせる<u>持続可能な地域社会の実現</u>に寄与することを目的とする。</p>	<p>1 目的 この方針は、市の契約に関し、基本理念を定めるとともに、契約に関する市の取組みの基本となる事項を定めることにより、契約制度の公正かつ適切な運用を図りつつ、市の一定の行政目的を実現するために契約の活用を図り、もって市民の福祉の増進を図ることを目的とする。</p>
<p>(定義) 第2条 この条例において、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) 公契約 本市が発注する工事の請負及び業務の委託の契約、本市が依頼する物品の売買の契約その他の本市が発注し、及び依頼する契約の全て並びに地方自治法(昭和22年法律第67号)第244条の2第3項の規定による公の施設の管理に関する協定をいう。 (2) 公契約等 公契約及び公契約に係る業務の一部を履行するための契約をいう。 (3) ～(7) 略</p>	<p>2 定義 この方針において「市の契約」又は「契約」とは、市を当事者の一方とする契約で市以外の者のする工事の完成若しくは作業その他の役務の給付又は物件の納入に対し、市が対価の支払をすべきものをいう。</p>
<p>(基本理念) 第3条 公契約等は、次に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。 (1) <u>公正性、競争性及び透明性の向上</u>が図られること。 (2) <u>適正な履行及び品質</u>(公契約等の履行に係る工程、成果等をいう。以下同じ。)が確保されること。 (3) <u>市内の事業者に係る受注等の機会の確保</u>が図られること。 (4) <u>労働者等の賃金その他の労働環境の向上</u>が図られること。 (5) <u>地域において労働者等の確保及び育成</u>が図られること。 (6) <u>環境の保全、人権への配慮その他の事業者の社会的価値の向上</u>が図られること。 (7) <u>談合その他の不正行為の排除</u>が徹底されること。</p>	<p>3 基本理念 (1) 市の契約は、<u>地域経済の健全な発展</u>に資するため、契約の過程及び内容の<u>透明性並びに競争の公正性が確保</u>されること並びに<u>談合その他の不正行為の排除</u>が徹底されることにより、その適正化が図られなければならない。 (2) 市の契約は、その履行により市民に<u>提供されるサービスを安全かつ良質なものとする</u>ため、経済性に配慮しつつ、適正な履行が通常見込まれない金額を契約金額とする契約の締結を防止すること及び価格以外の多様な要素も考慮することにより、総合的に優れた内容のものとしなければならない。 (3) 市の契約の締結に当たっては、それによる支出が持続可能で活力ある地域社会の実現に重要な意義を有することに鑑み、契約の目的及び内容に応じ次に掲げる事項に配慮しなければならない。 ア <u>地域における雇用の確保</u>が図られること。 イ <u>市内の中小企業者の受注機会の確保</u>が図られること。 ウ 市民が安全で安心して暮らすことができるようにするための活動を行う事業者の育成に資することとなること。 エ <u>事業者の有する専門的な技術の継承</u>が図られること。 オ その他<u>持続可能で活力ある地域社会の実現</u>に資することとなること。 (4) 市の契約の締結に当たっては、それが社会的な責任を果たす事業者の育成に資することとなるよう、契約の目的及び内容に応じ事業者に係る次に掲げる事項に配慮しなければならない。 ア 市の契約の履行に係る業務に従事する<u>労働者の賃金が適正な水準にあることその他の労働環境が整備</u>されていること。 イ <u>環境に配慮した事業活動</u>を行っていること。 ウ <u>障害者その他の就業を支援する必要がある者の雇用の促進</u>に資する取組を行っていること。 エ <u>男女共同参画社会の形成</u>に資する取組を行っていること。 オ その他社会貢献活動を行っていること。</p>

<p style="text-align: center;">長野市公契約等基本条例 (令和2年12月25日制定)</p>	<p style="text-align: center;">松本市の契約に関する方針 (平成27年1月21日策定)</p>
<p>(市の責務) 第4条 市は、市の財政状況に留意しつつ、次に掲げる施策その他前条の基本理念に基づく必要な施策を講じなければならない。</p> <p>(1) 公正性、競争性及び透明性の向上を図るため、適正な入札の実施及び契約の締結をすること。</p> <p>(2) 適正な履行及び品質を確保するため、適切な履行の期間を定めつつ、計画的に公契約を発注し、及び依頼するとともに、適切な積算に基づき予定価格を設定すること。</p> <p>(3) 市内の事業者に係る受注等の機会の確保を図るため、専門的な知識又は技術等を有する事業者が市内に存しない場合その他特別の事情がある場合を除き、市内の事業者に対する発注及び依頼に努めること。</p>	
<p>(受注者等の責務) 第5条 受注者等は、法令を遵守するとともに、次に掲げる取組その他第3条の基本理念に基づく必要な取組を行い、公契約等を適正に履行するよう努めなければならない。</p> <p>(1) 労働者等の賃金その他の労働環境の向上に努めること。</p> <p>(2) 品質及び労働環境が向上するよう、適正な価格での入札に努めること。</p> <p>(3) 下請負者等に市内の事業者を選定するよう努めること。</p> <p>(4) 市内の事業者から資材を調達するよう努めること。</p> <p>(5) 地域において労働者等を確保し、その育成に努めること。</p> <p>(6) この条例の内容について、規則で定めるところにより、労働者等に対して周知に努めること。</p>	
<p>(受注者等と下請負者等との契約) 第6条 受注者等は、公契約に係る業務の一部を当該受注者等の下請負者等に履行させるときは、当該下請負者等にこの条例の内容について説明し、その理解を得るとともに、各々の対等な立場における合意に基づいて適正に当該下請負者等との契約を締結しなければならない。</p> <p>2 受注者は、公契約に係る業務の一部を下請負者等に履行させるときは、当該下請負者等に必要な指導等を行い、当該下請負者等の労働者等の賃金その他の労働環境の向上を図られるように努めなければならない。</p>	
<p>(労働環境の報告) 第7条 受注者は、規則で定める公契約を締結するときは、規則で定めるところにより、当該公契約に係る労働環境について、市長等に報告しなければならない。</p> <p>2 前項に規定する公契約に係る業務の一部を履行する下請負者等は、規則で定めるところにより、当該業務に係る労働環境について、受注者を通じて市長等に報告しなければならない。</p>	
<p>(労働者等からの申出等) 第8条 労働者等は、公契約等に係る労働環境が法令に違反している疑いがあるときは、規則で定めるところにより、その旨を市長等に申し出ることができる。</p> <p>2 市長等は、前項の規定による申出及び当該申出その他公契約等に係る労働環境に係る相談を受け付けるための窓口を設置するものとする。</p>	
<p>(不利益取扱いの禁止) 第9条 受注者等は、労働者等が前条第1項の規定による申出及び同条第2項に規定する窓口で相談をしたことを理由として、当該労働者等に対して不利益な取扱いをしてはならない。</p>	

<p style="text-align: center;">長野市公契約等基本条例 (令和2年12月25日制定)</p>	<p style="text-align: center;">松本市の契約に関する方針 (平成27年1月21日策定)</p>
<p>(報告の徴収及び関係機関への通報等)</p> <p>第10条 市長等は、受注者等と当該受注者等の下請負者等との契約、第7条第1項及び第2項の規定による報告(以下「労働環境報告」という。)の内容並びに第8条第1項の規定による申出の内容(次項において「契約、報告及び申出の内容」という。)を確認する必要があると認めるときは、受注者等に対して報告若しくは資料の提出を求め、又は関係者に質問するものとする。</p> <p>2 市長等は、契約、報告及び申出の内容が法令に違反している疑いがあると認めるときは、関係機関に通報するものとする。</p>	
<p>(是正の求め)</p> <p>第11条 市長等は、受注者等が次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、当該受注者等に対し、規則で定めるところにより、期限を定めて必要な措置を講ずるよう求めるものとする。</p> <p>(1) 労働環境報告をせず、又は虚偽の労働環境報告をしたとき。</p> <p>(2) 前条第1項の規定による報告若しくは資料の提出をせず、若しくは虚偽の報告若しくは資料の提出をし、又は同項の規定による質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の答弁をしたとき。</p> <p>(3) 労働環境報告の内容その他公契約等に係る労働環境について改善の必要な事項があると市長等が認めるとき。</p>	
<p>(是正の求めに係る報告等)</p> <p>第12条 受注者等は、前条の規定による市長等の求め(以下「是正の求め」という。)があったときは、速やかに必要な措置を講じ、規則で定めるところにより、当該措置の内容について市長等に報告しなければならない。</p>	
<p>(公表等)</p> <p>第13条 市長等は、受注者等が正当な理由がなく是正の求めに応じないときは、規則で定めるところにより、当該是正の求めに応じない受注者等に対して、一般競争入札及び指名競争入札(随意契約を含む。)に参加する資格を有する者の指名を停止し、又はその氏名及び住所(法人その他の団体にあつては、その名称及び代表者の氏名並びに主たる事務所の所在地)並びに当該是正の求めの内容を公表することができる。</p> <p>2 市長等は、前項の規定による指名の停止又は公表しようとするときは、あらかじめ、是正の求めに係る受注者等に意見を述べる機会を与えなければならない。</p>	
<p>(検証)</p> <p>第14条 市長等は、公契約等に係る施策を効果的かつ円滑に行うため、毎年度この条例の施行の状況を検証するものとする。</p> <p>2 市長等は、前項の規定による検証において必要があると認めるときは、学識経験のある者、事業者、関係団体の代表者等と市との協議の場を設けるものとする。</p>	<p>4 市の取組方針</p> <p>(1) 当面の間は、「長野県の契約に関する取組方針」を参考として、市の契約に関する取組みを進めることとする。</p> <p>(2) 具体的には、「長野県の契約に関する取組方針」の各項目を個別に検討し、導入可能な項目について、順次本市の入札・契約制度に反映させていくこととする。</p> <p>(3) 「松本市の契約に関する方針」は、これを公表する。</p>
<p>(委任)</p> <p>第15条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。</p>	
<p>附 則</p> <p>(施行期日)</p> <p>1 この条例は、令和3年4月1日から施行する。</p>	

「労働環境報告」の例 (①理念型条例)

条 文	
四日市市	<p>(適正な労働条件の確保)</p> <p>第7条 受注者等は、労働基準法、最低賃金法(昭和34年法律第137号)その他関係法令を遵守し、労働者の適正な労働条件を確保しなければならない。</p> <p>2 市長等は、特に必要と認めた公契約について、当該公契約の受注者等に対し前項の労働条件の確保について報告を求めることができる。</p> <p>3 市長等は、前項の報告を受け、必要があると認めるときは、調査を行うとともに必要な措置をとるべき旨の指導を行うことができる。</p>
京都市	<p>(労働関係法令遵守状況報告書の提出)</p> <p>第12条 対象公契約(指定管理協定その他別に定める公契約をいう。以下同じ。)を締結した者(以下「対象受注者」という。)は、別に定める日までに、労働関係法令の遵守状況を確認するための別に定める事項を記載した報告書(以下「労働関係法令遵守状況報告書」という。)を市長等に提出しなければならない。</p> <p>2 前項の別に定める公契約に係る下請負者等(当該公契約が建設業法第2条第1項に規定する建設工事に係るものである場合にあっては、同条第5項に規定する元請負人又は下請負人に該当するものに限る。以下「対象下請負者等」という。)は、別に定める日までに、労働関係法令遵守状況報告書を対象受注者に提出しなければならない。</p>
花巻市	<p>(受注者及び下請負者等の責務)</p> <p>第5条 受注者及び下請負者等は、この条例の趣旨を踏まえ、公契約に係る市の施策に協力するよう努めなければならない。</p> <p>2 受注者及び下請負者等は、公契約を履行するに当たり、賃金及び社会保険に関する次に掲げる事項を遵守しなければならない。</p> <p>(1) 最低賃金法以上の賃金の支払をすること。</p> <p>(2) 健康保険法の規定による被保険者の資格の取得に係る届出をすること。</p> <p>(3) 厚生年金保険法の規定による被保険者の資格の取得に係る届出をすること。</p> <p>(4) 国民健康保険法及び国民年金法の規定による被保険者の資格の取得に係る届出をすること。</p> <p>(5) 労働保険の保険料の徴収等に関する法律の規定による保険関係の成立に係る届出をすること。</p> <p>(6) 雇用保険法の規定による雇用する労働者が適用事業の被保険者となったことの届出をすること。</p> <p>(特定公契約に係る措置)</p> <p>第6条 市長は、この条例の施行に必要な限度において、前条各号に掲げる事項の遵守の状況について、規則で定めるところにより、特定受注者に対し、報告を求めることができる。</p>
郡山市	<p>(労働環境の報告等)</p> <p>第7条 事業者は、自らが締結した公契約が規則で定める範囲の契約に該当するときは、市長等に対し、規則で定めるところにより、労働者等の適正な労働環境を確保するための取組(当該契約において事業関係者が存在する場合は、当該事業関係者に係る労働者等の適正な労働環境を確保するための取組を含む。)について必要な報告を行わなければならない。報告した労働環境の内容に変更があった場合も、同様とする。</p> <p>2 市長等は、前項の報告の内容を確認するため必要があると認めるときは、前項の報告を行った事業者等に対し資料の提出を求め、又は質問をすることができる。</p> <p>3 市長等は、前項の規定により労働環境の確認をした結果、第1項の報告に係る労働環境が規則で定める関係法令に違反する疑いがあるときは、当該事業者等に対し、改善を求めるものとする。</p> <p>4 事業者等は、前項の規定による改善を求められたときは速やかに労働環境を改善し、その改善内容について、市長等へ報告を行わなければならない。</p> <p>5 市長等は、前項の報告の内容を確認するため必要があると認めるときは、前項の報告を行った事業者等に対し資料の提出を求め、又は質問をすることができる。</p> <p>6 市長等は、次に掲げる事項のいずれかに該当するときは、関係機関への通報、当該契約の解除、指名の停止等必要な措置を行うことができる。</p> <p>(1) 第1項又は第4項の報告がないとき。</p> <p>(2) 事業者等が第2項又は前項の資料の提出の求め等に応じないとき。</p> <p>(3) 第4項の規定により報告された改善内容では指導に対する改善が図られないと認めるとき。</p> <p>(4) 第1項若しくは第4項の報告又は第2項若しくは前項の資料の提出の求め等に対する回答に虚偽があったとき。</p>
碧南市	<p>(労働環境報告書)</p> <p>第6条 予定価格1,000万円以上の公契約のうち規則で定める契約(以下「特定公契約」という。)を締結した受注者(以下「対象受注者」という。)は、賃金、労働時間、社会保険の加入状況その他の労働条件が適正であることを確認するための書類(以下「労働環境報告書」という。)を市長等に提出するものとする。</p> <p>2 特定公契約に係る下請負者(以下「対象下請負者」という。)は、対象受注者に労働環境報告書を提出するものとする。</p> <p>3 対象受注者は、対象下請負者から前項の規定による労働環境報告書の提出があったときは、当該労働環境報告書を市長等に提出するものとする。</p>

(資料3) (第7条関係) 労働者向け周知様式
(工事請負契約用)

碧南市公契約条例に関するお知らせ

工事名	
工事場所	碧南市
工期	年 月 日 ～ 年 月 日

上記の工事は、碧南市項契約条例に基づき労働関係法令に関する以下の事項について、下請を含むすべての事業者から報告を求めます。

No.	確認内容	確認結果
1	就業規則 ※常時 10 人以上の労働者を使用する使用者に限ります。	
①	就業規則を作成していますか。	はい・いいえ 対象外
②	就業規則は、労働基準監督署に届出されていますか。	はい・いいえ 対象外
③	就業規則は、全労働者に周知されていますか。	はい・いいえ 対象外
2	労働条件通知書	
④	労働条件通知書（雇用契約書）が整備されていますか。また、労働者に交付していますか。	はい・いいえ
3	労使協定	
⑤	36 協定は、労働基準監督署に届出されていますか。	はい・いいえ
4	法定帳簿	
⑥	法定三帳簿（労働者名簿、賃金台帳及び出勤簿）が整備されていますか。	はい・いいえ
5	労働時間	
⑦	労働日ごとの労働時間を適正に把握し、記録していますか。	はい・いいえ
⑧	休暇・休日の取得状況及び管理は適切ですか。	はい・いいえ
6	安全衛生	
⑨	事故報告書等の記録を行うなど、業務災害への対策状況は適正ですか。	はい・いいえ
⑩	毎年定期的に健康診断を実施していますか。	はい・いいえ
7	各種保険加入手続	
⑪	労働保険及び社会保険の加入等の手続を適正に行っていますか。	はい・いいえ
8	賃金	
⑫	賃金台帳等に基づいた適正な計算により賃金が支払われていますか。	はい・いいえ
⑬	賃金について、通貨で全額を、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。	はい・いいえ
⑭	時間外、休日等の割増賃金について、適正に賃金を支払っていますか。	はい・いいえ
⑮	本件業務に従事する労働者の 1 時間当たりの賃金は、愛知県の地域別最低賃金以上の賃金を支払っていますか。	はい・いいえ

条 文			
世田谷区	<p>(区長の責務)</p> <p>第4条 区長は、前条各号に掲げる基本方針を具体化するため、公契約の履行過程の全般における施策の総合的な推進に努めなければならない。</p> <p>2 (略)</p> <p>3 区長は、前項の施策にあつては、次に掲げる事項等を実施し、適正な労働条件が確保され、又は労働条件が改善されるよう努めなければならない。</p> <p>(1) 第7条の労働報酬専門部会の意見を聴いて、予定価格が規則で定める額以上の公契約において事業者が労働者に支払う職種ごとの労働報酬の下限とすべき額(以下「労働報酬下限額」という。)を定め、これを事業者に示し、事業者が労働報酬下限額を遵守することにより、労働者に適正な賃金が支払われるようにすること。</p> <p>(2) 予定価格が規則で定める額を超える公契約において賃金、労働時間、社会保険の加入の有無その他の労働条件が適正であることを確認するための帳票を作成し、及び事業者に配布し、並びに当該帳票の活用及び提出を求めるとともに、当該帳票を閲覧に供すること。</p>		
新宿区	<p>(公契約に定める事項)</p> <p>第9条 区は、公契約においては、次に掲げる事項を定めるものとする。</p> <p>(1) 受注者は、公契約に係る業務に従事する労働者等に対し、労働報酬下限額以上の報酬を支払わなければならないこと。</p> <p>(2) 受注者は、受注関係者が労働者等に対して支払った報酬の額が、労働報酬下限額未満のときは、当該労働者等に対してその差額分が支払われるよう、必要な措置を講ずること。</p> <p>(3) 受注者は、新宿区規則(以下「規則」という。)で定めるところにより、労働環境の適正性を確認するための書面を作成し、当該書面の記載事項について、区長に報告すること。</p>		
杉並区	<p>(特定公契約に定める事項)</p> <p>第8条 区長等は、特定公契約において、第6条第1項に規定するもの(=労働報酬下限額)のほか、別表に掲げる事項を定めるものとする。</p> <p>(別表)</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%;">5 区長等への報告</td> <td>特定受注者は、規則で定めるところにより、雇用契約の締結の状況、特定労働者等に対する賃金等の支払状況その他の特定労働者等の労働条件等に関する事項を区長等に報告しなければならないこと。</td> </tr> </table>	5 区長等への報告	特定受注者は、規則で定めるところにより、雇用契約の締結の状況、特定労働者等に対する賃金等の支払状況その他の特定労働者等の労働条件等に関する事項を区長等に報告しなければならないこと。
5 区長等への報告	特定受注者は、規則で定めるところにより、雇用契約の締結の状況、特定労働者等に対する賃金等の支払状況その他の特定労働者等の労働条件等に関する事項を区長等に報告しなければならないこと。		
草加市	<p>(労働環境の確保)</p> <p>第11条 事業者等は、労働基準法その他関係法令を遵守し、労働者の適正な労働環境の確保に努めなければならない。</p> <p>(労働賃金基準額)</p> <p>第12条 市長は、規則で定める公契約に係る事業者等が労働者に支払う賃金の基準額を定めることができる。</p> <p>(労働環境の確認)</p> <p>第13条 市長等は、事業者に対し、前2条の労働環境の確認を行うため、必要な報告を求めることができる。</p>		
豊橋市	<p>(労働報酬下限額)</p> <p>第6条 市長等は、特定公契約において、事業者が労働者に対し、市長が定める額(以下「労働報酬下限額」という。)以上の賃金等を支払わなければならないことを定めるものとする。</p> <p>(労働環境確認書)</p> <p>第7条 市長等は、特定公契約において賃金、労働時間、社会保険の加入状況その他の労働条件が適正であることを確認するための帳票(以下「労働環境確認書」という。)を受注者に配布し、その活用及び提出を求めるものとする。</p>		
越谷市	<p>(対象契約において定める事項)</p> <p>(受注者の責務)</p> <p>第5条 受注者は、公契約を締結する社会的責任を自覚し、関係法令等を遵守するとともに、公契約を誠実かつ適正に履行しなければならない。</p> <p>第7条 市長は、(中略)、対象契約において、次に掲げる事項を定めるものとする。</p> <p>(1) 受注者は、労働者等のうち受注者に雇用される者に対し、労働報酬下限額以上の労働の対価を支払わなければならないこと。</p> <p>(2) 受注者は、受注関係者が労働者等に支払った労働の対価が労働報酬下限額を下回った場合は、その差額分が支払われるよう、必要な措置を講ずること。</p> <p>(3) 受注者は、規則で定めるところにより、第5条及びこの条に関する事項の履行状況等を市長に報告すること。</p> <p>(越谷市公契約条例施行規則)</p> <p>(履行状況等の報告等)</p> <p>第7条 条例第7条第3号の規定による報告は、履行状況等報告書(第1号様式。以下「報告書」という。)により行うものとし、市長が指定する日までに提出するものとする。</p>		

越谷市長 宛

履行状況等報告書（建設工事）

【提出者（受注者）】

契約番号 _____
 契約件名 _____
 商号又は名称 _____
 所在地 _____
 代表者名 _____

【本件従事者数】

正社員		人
パート・アルバイト		人
その他（下請負等）		人
合計		人

越谷市公契約条例第7条第3号の報告について、下記のとおり報告します。なお、本件の履行にあたっては、労働基準法、労働安全衛生法その他関係法令を遵守するとともに、本報告書における報告事項が虚偽又は不当であると判明した場合は、同条例第9条第2項の規定により、必要な措置を講ずることを誓約します。

記

該当欄に○を付けてください

1 労働条件等 ※(3)は、常時10人以上の従業員を使用している場合のみ記入してください。	はい	いいえ																																				
(1) 雇用契約等の労働条件は、関係法令に基づいた適正な内容となっていますか。																																						
(2) 従業員の雇い入れにあたり、労働条件を書面で明示していますか。																																						
(3) 就業規則について、労働基準監督署への届出及び従業員への周知を行っていますか。																																						
2 労働時間、時間外及び休日の労働	はい	いいえ																																				
(4) 従業員の労働時間を適正に把握し、記録していますか。																																						
(5) 休憩時間、休日及び休暇について、関係法令を遵守し、適切に運用していますか。																																						
(6) 時間外及び休日の労働に関する協定（36協定）を締結し、適切に運用していますか。																																						
3 安全衛生	はい	いいえ																																				
(7) 従業員に対し、雇用時及び毎年、医師による健康診断を実施していますか。																																						
(8) 事故報告書等の記録など、業務災害への対策状況は適正ですか。																																						
(9) 事業主として、社会保険及び労働者災害補償保険に加入していますか。																																						
4 賃金	はい	いいえ																																				
(10) 賃金は、従業員に通貨で直接又は口座振込等の確実な方法で、全額を毎月1回以上、一定の期日を定めて支払っていますか。																																						
(11) 時間外、休日及び深夜の労働に係る割増賃金を適正に支払っていますか。																																						
5 法定帳簿の整備	はい	いいえ																																				
(12) 法定三帳簿（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿）を整備していますか。																																						
6 本件における履行状況	はい	いいえ																																				
(13) 労働報酬下限額を労働者等に周知しましたか。																																						
(14) 本契約に係る業務に主として従事する労働者等で、最も低い賃金単価はいくらですか。 ※職種ごとに記入																																						
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">職種</th> <th style="width: 15%;">最低賃金単価</th> <th style="width: 20%;">会社名</th> <th style="width: 15%;">職種</th> <th style="width: 15%;">最低賃金単価</th> <th style="width: 20%;">会社名</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">円/時間</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">円/時間</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">円/時間</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">円/時間</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">円/時間</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">円/時間</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">円/時間</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">円/時間</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">円/時間</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">円/時間</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	職種	最低賃金単価	会社名	職種	最低賃金単価	会社名		円/時間																														
職種	最低賃金単価	会社名	職種	最低賃金単価	会社名																																	
	円/時間			円/時間																																		
	円/時間			円/時間																																		
	円/時間			円/時間																																		
	円/時間			円/時間																																		
	円/時間			円/時間																																		
(15) 下請負業者が社会保険に未加入であった場合、その加入について指導又は助言をしましたか。 ※未加入業者がいる場合のみご記入ください。																																						
(16) 下請負契約の締結にあたり、標準見積書等の参照等により、必要な法定福利費の把握に努めましたか。 ※下請負業者がいる場合のみご記入ください。																																						
(17) 下請負業者の選定及び労働者等の雇用にあたり、市内事業所の受注機会及び市内在住の労働者等の雇用機会に配慮しましたか。																																						

「いいえ」に該当した項目について、その理由及び改善予定等を記入してください。

発注者使用欄

起案日	年 月 日	確認結果	確認欄		
			課長	調整幹	担当者
決裁日	年 月 日	適・否			

1 新・担い手三法について・・・別添
(建設業法、入契法、品確法の一体的改正について)

2 中長期的な担い手の確保と育成・・・別添
(課題と検討の方向性)

【国土交通省資料】

条例に盛り込む内容について（※一般的な例）

	実現すべき項目（例）	実現手段《根拠法令》				
		公契約 条例	松本市 の方針	入契法	品確法	労働 関係法
1	透明性、公平性、公正性、競争性の確保	○	○	○	○	
2	契約の適正な履行、品質の確保	○	○	○	○	
3	談合等の不正行為の排除	○	○	○	○	
4	適正な労働環境の確保	○	○	○	○	○
5	中長期的な後継者の育成(専門技術の承継)	○	○	○	○	
6	環境、人権など社会的課題の解決	○	○			
7	地域経済及び地域社会の健全な発展	○	○			
8	市内事業者の受注機会の確保	○	○			
9	必要な工期の確保・施工の時期の平準化			○	○	
10	働き方改革の推進(※週休2日の確保)			○	○	○
11	賃金の上昇 (※最低賃金以上の賃金設定 → 賃金条項)	○ (賃金型)			○	
12	労働条件の遵守 (※遵守状況のチェック → 労働環境報告書)	○ (賃金型) (理念型)			○	

1 公契約においては、地方自治法及び地方自治法施行令に基本的な定めがある（低入札価格調査制度、最低制限価格制度、総合評価落札方式などは、いずれも地方自治法施行令の規定による）。

2 「1～5」は、入契法、品確法の規定に基づき、自治体としても取組みを進めていかなければいけない項目（条例の有無にかかわらず、取組みを進めるべきもの）

3 「6～8」は、自治体独自の項目（国の指針等にはない）。ただ、6は総合評価落札方式の評価項目として、7と8は市内業者への優先発注という形でどこの自治体でもすでに対応済みであり、現状を改めて明文化するといったもの

4 「9・10」も、入契法、品確法の規定に基づき、自治体としても取組みを進めていかなければいけない項目（条例の有無にかかわらず、取組みを進めるべきもの）

5 「11・12」については、品確法の基本方針の中で「公共工事の品質確保に当たっては、賃金その他の労働条件、安全衛生その他の労働環境が改善されるように配慮されなければならない。」とされてはいるが、実効性のある取組みとしては自治体の公契約条例になる。

条 文	
野田市	<p>(適用労働者の賃金等)</p> <p>第6条 <u>受注者等は、適用労働者に対し、次に定める 1 時間当たりの賃金等の最低額以上の賃金等を支払わなければならない。</u></p> <p>(1) 工事又は製造の請負の契約 契約を締結した日の属する年度の農林水産省及び国土交通省が公共工事の積算に用いるため決定した公共工事設計労務単価(以下この号において「労務単価」という。)に規定する職種ごとに、千葉県において定められた額を 8 で除した額に 100 分の 85 を乗じて得た額(労務単価に規定されていない職種又は千葉県において額が定められていない職種にあっては、労務単価を勘案して市長が別に定める額)</p> <p>(2) 工事又は製造以外の請負の契約及び指定管理協定 野田市一般職の職員の給与に関する条例(昭和 26 年野田市条例第 32 号)別表第 1 及び別表第 1 の 2 に定める額、国土交通省が国の建築保全業務を委託する際の費用の積算に用いるため毎年度決定する建築保全業務労務単価その他の公的機関が定める基準等並びに本市が既に締結した工事又は製造以外の請負の契約に係る労働者の賃金等を勘案して市長が別に定める額</p>
目黒区	<p>(労働報酬下限額)</p> <p>第7条 <u>受注者及び受注関係者は、その労働者等に対して、労働報酬下限額(労働者等に対して支払われるべき 1 時間当たりの労務の対価の下限の額をいう。以下同じ。)以上の報酬を支払わなければならない。</u></p> <p>2 区長は、次の各号に掲げる公契約に応じ、それぞれ当該各号に定める額その他の事情を勘案して、労働報酬下限額を定めるものとする。</p> <p>(1) 工事の請負契約 農林水産省及び国土交通省が決定する公共工事の工事費の積算に用いるための労務の単価</p> <p>(2) 業務委託契約及び協定 会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例(令和元年10月目黒区条例第9号)第19条第1項に規定する報酬の額</p>
日野市	<p>(労働者等の賃金等)</p> <p>第7条 <u>対象契約の受注者及び受注関係者は、労働者等に対し、日野市長(以下「市長」という。)が定める額(以下「労働報酬下限額」という。)以上の賃金等を支払わなければならない。</u></p> <p>(労働報酬下限額)</p> <p>第8条 市長は、最低賃金法に定める賃金のほか、国土交通省及び農林水産省が公共工事の積算に用いる公共工事設計労務単価、国土交通省が国の建築保全業務を委託する際の費用の積算に用いる建築保全業務労務単価、市に勤務する臨時職員の賃金単価等を勘案して、対象契約に適用する労働報酬下限額を定めるものとする。</p>
新宿区	<p>(労働報酬下限額)</p> <p>第8条 <u>区長は、次の各号に掲げる公契約の区分に応じ、当該各号に定める額その他の事情を勘案して、労働報酬下限額を定めるものとする。</u></p> <p>(1) 工事の請負契約 農林水産省及び国土交通省が決定する公共工事の工事費の積算に用いるための労務の単価</p> <p>(2) 業務の委託契約及び協定 新宿区職員の給与に関する条例(昭和 27 年新宿区条例第 1 号)第 5 条第 1 項第 1 号口に掲げる行政職給料表(二)が適用される職員が初任給として受けるべき給料月額</p> <p>(公契約に定める事項)</p> <p>第9条 <u>区は、公契約においては、次に掲げる事項を定めるものとする。</u></p> <p>(1) <u>受注者は、公契約に係る業務に従事する労働者等に対し、労働報酬下限額以上の報酬を支払わなければならないこと。</u></p>
厚木市	<p>(労働報酬下限額)</p> <p>第6条 <u>市長は、毎年、次の各号に掲げる公契約の種類ごとに、当該各号に定める者に対して支払われるべき1時間当たりの労働の対価の下限の額(以下「労働報酬下限額」という。)を定めるものとする。</u></p> <p>(1) 市が発注する予定価格1億円以上の工事の請負契約(以下「対象請負契約」という。) 対象請負契約に係る業務に従事する労働者等(農林水産省及び国土交通省が公共工事の積算に用いるため毎年度決定する公共工事設計労務単価(以下「設計労務単価」という。)に掲げる職種の業務に従事する者に限る。)</p> <p>(2) 市が発注する予定価格 1,000 万円以上の業務の委託に関する契約及び管理協定(市長等が別に定める契約及び管理協定に限る。以下「対象委託契約」という。) 対象委託契約に係る業務に従事する労働者等</p> <p>(契約において定める事項)</p> <p>第7条 <u>市長等は、対象請負契約又は対象委託契約においては、前条第1項各号に掲げる者に対し、受注者が同条に規定する労働報酬下限額以上の労働の対価を支払わなければならないことその他のこの条例の目的を達成するために必要な事項を定めるものとする。</u></p>
多摩市	<p>(労働者等の賃金等)</p> <p>第6条 <u>市長等は、公契約等において、受注者及び受注関係者が、労働者等(最低賃金法(昭和34年法律第137号)第7条に規定する者を除く。)に対し、市長が定める額(以下「労務報酬下限額」という。)以上の賃金等を支払わなければならないことを定めるものとする。</u></p>
豊橋市	<p>(労働報酬下限額)</p> <p>第6条 <u>市長等は、特定公契約において、事業者が労働者に対し、市長が定める額(以下「労働報酬下限額」という。)以上の賃金等を支払わなければならないことを定めるものとする。</u></p>