

令和4年度 第3回松本市公契約条例検討委員会 次第

令和4年9月20日（火）

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) 松本市公契約条例の基本方針について
- (2) 松本市公契約条例（たたき台）について
- (3) 労働環境報告書の「適用範囲」について

4 閉会

【今後の日程（日程は今後調整）】・・・以下の日程のうち、5回の開催を予定

	開催候補日	時間	場所
1	令和4年4月15日（金）	午後1時30分～	第2応接室【本庁舎4階】
2	6月20日（月）	午後1時30分～	第2応接室【本庁舎4階】
3	9月20日（火）	午後1時30分～	第1応接室【本庁舎3階】
4	10月14日（金）	午後1時30分～	第2応接室【本庁舎4階】
5	11月14日（月）	午後1時30分～	第2応接室【本庁舎4階】
6	12月19日（月）	午後1時30分～	第2応接室【本庁舎4階】
7	令和5年1月20日（金）	午後1時30分～	第2応接室【本庁舎4階】
8	2月17日（金）	午後1時30分～	第1応接室【本庁舎3階】
9	3月22日（水）	午後1時30分～	第2応接室【本庁舎4階】

令和 4 年度 第 3 回松本市公契約条例検討委員会

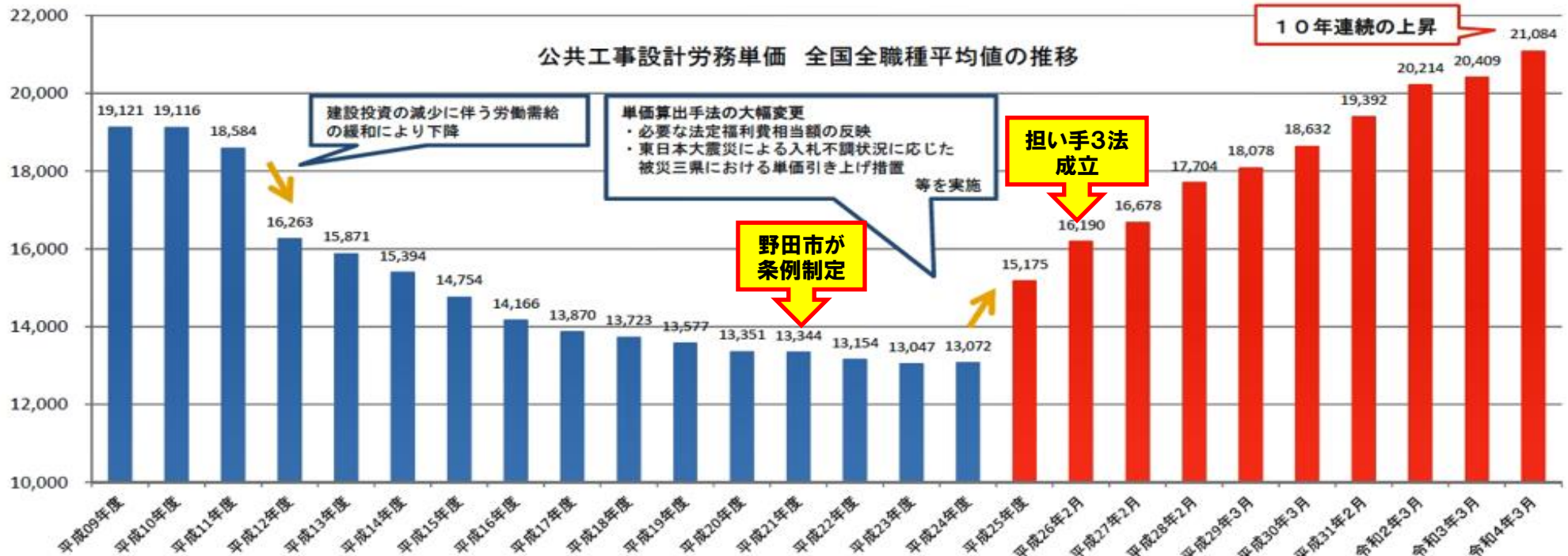
松本市公契約条例の基本方針

令和 4 年 9 月 2 0 日 (火)

財政部 契約管財課

令和4年3月から適用する公共工事設計労務単価について

○全国全職種平均値は時間外労働時間を短縮するために必要な費用を反映し、10年連続の上昇



参考：近年の公共工事設計労務単価の単純平均の伸び率の推移

	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R02	R03	R04	H24比
主要12職種	+15.3%	+6.9%	+3.1%	+6.7%	+2.6%	+2.8%	+3.7%	+2.3%	+1.0%	+3.0%	+57.6%
全職種	+15.1%	+7.1%	+4.2%	+4.9%	+3.4%	+2.8%	+3.3%	+2.5%	+1.2%	+2.5%	+57.4%

注3) 伸び率は単純平均値より算出した。12

「第3回新しい資本主義実現会議」(11月26日)における岸田総理発言(抄)

民間側においても、来年の春闘において、業績がコロナ前の水準を回復した企業について、新しい資本主義の起動にふさわしい、3パーセントを超える賃上げを期待いたします。

岸田総理の所信表明演説(12月6日)(抄)

建設業では、官と民が協働して、公共調達単価の引き上げや下請けの適正発注の徹底により、直近6年間で年平均2.7%と、全産業平均を大幅に上回る賃上げを実現しました。こうした官民協働の取組を、他業種に広げます。

世界の物価が上昇し、我が国に波及する懸念が強まる中、我が国経済を守るためにも、賃上げに向け、全力で取り組みます。



出典：官邸HP



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(10人以上の常用労働者を雇用する事業所)より建設業男性生産労働者の年間賃金総支給額(年間賃金総支給額=きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額)

経済財政運営と改革の基本方針2022について（抜粋）

[令和4年6月7日閣議決定]

（賃上げ・最低賃金）

今年、ここ数年低下してきた賃上げ率を反転させたが、ウクライナ情勢も相まって物価が上昇している。こうした中、賃上げの流れをサプライチェーン内の適切な分配を通じて中小企業に広げ、全国各地での賃上げ機運の一層の拡大を図る。

このため、中堅・中小企業の活力向上につながる事業再構築・生産性向上等の支援を通じて賃上げの原資となる付加価値の増大を図るとともに、適切な価格転嫁が行われる環境の整備に取り組むほか、抜本的に拡充した賃上げ促進税制の活用促進、賃上げを行った企業からの優先的な政府調達等に取り組み、**地域の中小企業も含めた賃上げを推進する。**

新しい資本主義実現会議において、価格転嫁や多様な働き方の在り方について合意づくりを進めるとともに、データ・エビデンスを基に、適正な賃金引上げの在り方について検討を行う。

また、**人への投資のためにも最低賃金の引上げは重要な政策決定事項である。**最低賃金の引上げの環境整備を一層進めるためにも事業再構築・生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細やかな支援や取引適正化等に取り組みつつ、景気や物価動向を踏まえ、地域間格差にも配慮しながら、**できる限り早期に最低賃金の全国加重平均が1000円以上となることを目指し、引上げに取り組む。**こうした考えの下、**最低賃金について、官民が協力して引上げを図る**とともに、その引上げ額については、公労使三者構成の最低賃金審議会で、生計費、賃金、賃金支払能力を考慮し、しっかり議論する。

長野県の賃金実態調査結果 (長野県契約審議会資料より)

清掃・警備・設備管理業務における賃金実態調査の結果

【取組番号 76】

1 取組方針

【76】適正な賃金水準を確保するため、実態調査を実施し、最低制限価格制度又は低入札価格調査制度を導入、拡大する

2 調査内容

- (1) 調査対象
予定価格 100 万円以上の庁舎等に係る清掃・警備・設備管理業務の委託者
- (2) 調査期間
令和 3 年 5 月分（5 月 31 日を含む 1 ヶ月間）

3 調査結果

(1) 回答数

業 務	契約数	回答数
清 掃	56	55
警 備	16	16
設備管理	14	14

(2) 賃金実態調査の結果

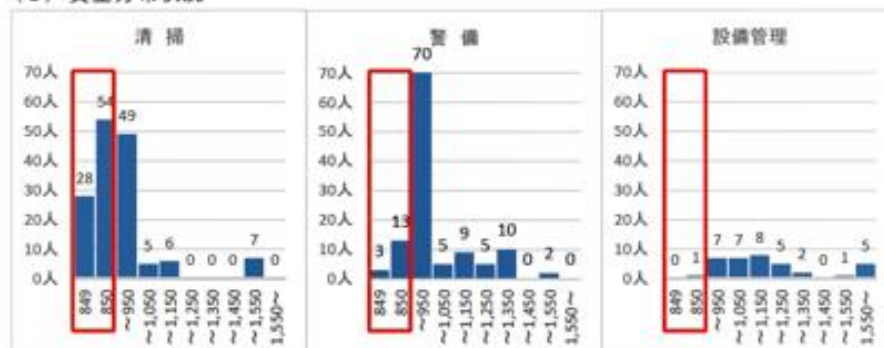
上段: R3
下段: R2

業 務	対象者数 (人)	平均年齢 (歳)	平均勤続 年数 (年)	就業形態 正規割合 (%)	給与形態 時給割合 (%)	平均労働 時間 (h/日)	最低賃金 割合 (%)
清 掃	149 ↑ (145)	60.5 ↓ (60.9)	4.4 ↓ (4.5)	12 ↓ (21)	87 ↓ (89)	5.2 (5.2)	55 ↓ (59)
警 備	117 ↓ (129)	53.5 ↑ (52.0)	10.1 ↑ (9.1)	68 (68)	73 ↓ (75)	9.1 ↑ (8.3)	14 ↓ (62)
設 備 管 理	36 ↓ (38)	64.3 ↑ (63.7)	6.4 ↓ (6.5)	19 ↓ (32)	44 ↑ (42)	8.1 (8.1)	3 (3)
計	302 ↓ (312)	58.2 ↑ (57.6)	6.8 ↑ (6.6)	35 ↓ (42)	77 (77)	7.1 ↑ (6.8)	33 ↓ (54)

※最低賃金 R2, 10.1～: 849 円

※最低賃金割合: 最低賃金の直近上位 10 円単位を最低賃金帯として設定

(3) 賃金分布状況



※ 849～850 円を最低賃金帯として設定

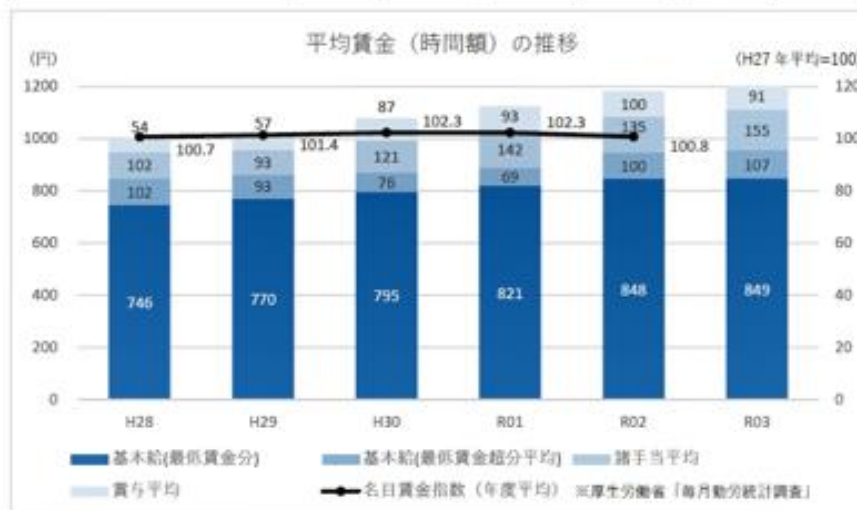
4 調査結果の推移

(1) 雇用の状況

	H28	H29	H30	R01	R02	R03
対象人数(人)	231	225	289	310	312	302
平均年齢(歳)	58.2	57.7	57.0	56.1	57.6	58.2
平均勤続年数(年)	5.1	5.2	6.2	5.8	6.6	6.8
正規社員の割合	27%	27%	46%	41%	42%	35%

(2) 賃金の状況

	H28	H29	H30	R01	R02	R03
最低賃金割合	37%	31%	50%	53%	54%	33%



松本市公契約条例の基本方針（案）

1 建設系の賃金

千葉県野田市が賃金上昇に主眼を置いた公契約条例を制定した平成21年当時は、バブル崩壊後の長引く不況の影響を受け、公共工事におけるダンピング受注が横行し、建設業にかかわる労働者の賃金下落が長く続いている状況であった。こうした状況を受け、国は、平成26年、建設業における「担い手3法」を成立させ、労働環境改善の取組みを進めてきた。その結果、**「公共工事設計労務単価」は10年連続の上昇、建設業の賃金は直近6年間で年平均2.7%の上昇**と、全産業平均を大幅に上回っている。このように、建設業においては、賃金水準は大きく改善してきている現状がある。

2 サービス系の賃金

一方、サービス系の賃金は、厳しい状況にある。長野県が令和3年5月に実施した「清掃・警備・設備管理業務における賃金実態調査」の結果では、調査対象者302人のうち、99人（33%）が最低賃金帯（849円～850円）で働き、特に、清掃業における最低賃金帯の割合は55%となっている。

3 公契約のポイント

こうしたことから、公契約を通じた労働環境の改善や、賃金の底上げをしていく対象が、かつては主役であると思われていた建設系ではなく、今はサービス系にあると考える。それが、令和の時代の公契約を語るときのポイントだ。

4 最低賃金の動向と課題

国は、「経済財政運営と改革の基本方針2022（令和4年6月7日閣議決定）」に、「できる限り早期に最低賃金の全国加重平均が1,000円以上となることを目指し、引上げを図る」と明記し、賃金全体の底上げ姿勢を明確に示している。

長野県の最低賃金も、令和3年度の28円、4年度の31円と、2年連続で過去最大の引上げ額となっている。

一方で、検討委員会では、労働関係法令が必ずしも守られていない現状、最低賃金付近で働いている人が、最低賃金引上げのタイミングで（引上げ額に応じた給料アップがされないため）、最低賃金を割り込んでしまうといった事例が報告されている。

5 市の果たすべき役割

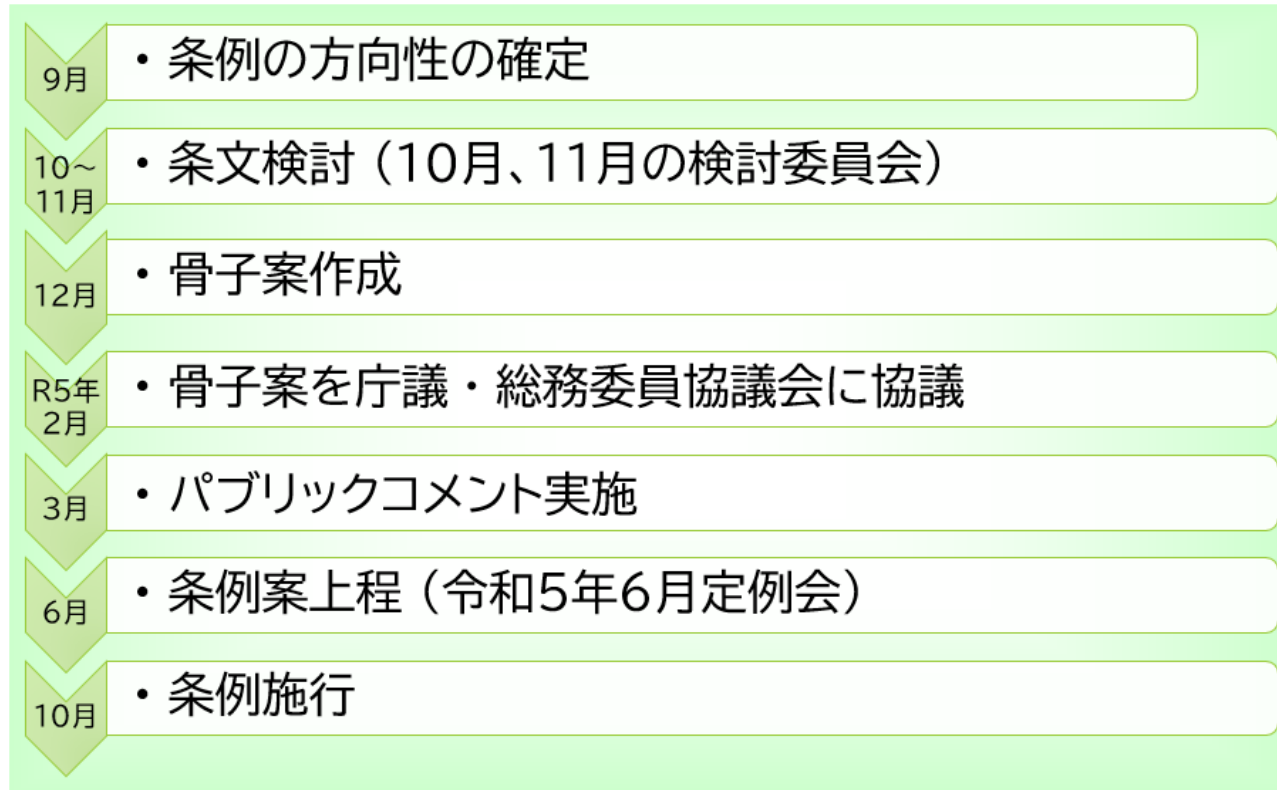
労働者の権利、労働条件については、労働基準法や最低賃金法などの法令で規定されているものの、これまで行政、特に自治体はその遵守に向け、積極的には関与してきていない現状がある。労働関係法令が遵守されていない実態があるとするれば、それは当然是正されるべきであり、特に、公契約においては、市がしっかりと責任を持ち、担保できる仕組みを作っていく必要がある。

6 松本市公契約条例の基本方針（案）

こうした現状を踏まえ、松本市としては、労働条件、特に、サービス系の労働者の権利を守ることに主眼を置いた条例を作っていきたい。そのためには、法令遵守が確認できる具体的な仕組みづくり、法令違反がある場合はその是正につながる実効性のある仕組みづくりが必要だ。公契約における労働環境の改善は、労働者の労働意欲の向上、しいては市民サービスの向上にもつながる。

一方で、事業者側に過度な負担を強いる内容は実現性という観点からも好ましくない。まずは、事業者側に法令遵守の意識を高めてもらうこと、労働環境の改善に向けた取り組みを進めてもらうことが重要だ。契約締結の際に、事業者の皆さんから最低賃金等の法令遵守に関するチェックシートを提出してもらう、必要に応じて市が調査を行うなど、公契約に関係する労働者の権利を守るための現実的かつ有効な方法を条例に盛り込んでいきたい。

【今後のスケジュール（案）】



資料 2

令和4年度 第3回松本市公契約条例検討委員会

【令和3年度第5回検討委員会資料と同内容です】

松本市公契約条例（たたき台）

松本市公契約条例検討委員会の所掌事務は、設置要綱で次のとおりとなっています。

- (1) 公契約に係る条例の必要性、方向性及び実効性に関すること。
- (2) 公契約に係る条例を制定する場合における条例に規定する内容に関すること。
- (3) 前2号に掲げるもののほか、市長が必要と認めること。

今回の「松本市公契約条例の基本方針」により、「必要性」と「方向性」については、一定の結論が出たものと考えています。具体的には、**資金条項**に関する条文（第6条から第8条までと、第9条と第13条の一部 = **赤字部分**）は、条例に盛り込まない方針で進めさせていただきます。

今後は、条例の「実効性」をどのように担保するかといった議論が中心になるかと思えます。具体的には、第10条の「**労働環境報告書**」を求める範囲とその内容、第13条の「**労働者の申出**」の制度を設ける場合の対象範囲と申出に対する市の対応などです。

松本市契約管財課

条例案（たたき台）	
<p>（目的）</p> <p>第1条 この条例は、公契約に関し、基本理念、市及び受注者等の責務その他基本となる事項を定めることにより、公契約の適正な履行及び品質の確保、市内事業者の受注機会の確保、公契約に従事する労働者の適正な労働条件等の確保、社会的課題の解決に資する取組みの推進等を図り、もって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目的とする。</p>	
<p>（定義）</p> <p>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。</p> <p>(1) 公契約 本市が発注する工事又は製造の請負、業務委託、物品の購入その他の契約及び地方自治法（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。</p> <p>(2) 特定公契約 公契約のうち、規則で定める種類及び金額の要件に該当するものをいう。</p> <p>(3) 受注者 本市と公契約を締結する者をいう。</p> <p>(4) 特定受注者 本市と特定公契約を締結する者をいう。</p> <p>(5) 下請負者 次に掲げる者をいう。</p> <p>ア 下請、再委託その他いかなる名称であるかを問わず、市以外の者から公契約に係る業務の一部を請け負い、又は受託する者</p> <p>イ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）に基づき、受注者又はアに規定する者に公契約に係る業務に従事する労働者を派遣する者</p> <p>(6) 受注者等 受注者及び下請負者をいう。</p> <p>(7) 労働者 次のいずれかに該当する者をいう。</p> <p>ア 労働基準法（昭和22年法律第49号）第9条に規定する労働者であって、受注者等に雇用され、公契約に係る業務に従事する者。ただし、同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く。</p> <p>イ 自らが提供する労務の対価を得るために公契約に係る業務を請け負い、又は受託する者</p> <p>(8) 賃金等 公契約に係る労務の対価で従事者に支払われるものをいう。</p>	
<p>（基本理念）</p> <p>第3条 公契約は、次に掲げる事項を基本理念として行わなければならない。</p> <p>(1) 締結に至る過程において、公正性、透明性及び競争性を確保すること。</p> <p>(2) 適正な履行及び良好な品質を確保し、市民サービスの向上に努めること。</p> <p>(3) 関係法令の遵守及び談合その他の不正行為の排除を徹底すること。</p> <p>(4) 地域経済の健全な発展に配慮し、市内の事業者に係る受注機会の確保に努めること。</p> <p>(5) 事業者の有する専門的な技術の承継を図ること。</p> <p>(6) 地域における雇用の確保及び担い手の育成を図ること。</p> <p>(7) 労働者の適正な労働条件その他の労働環境を整備すること。</p> <p>(8) 社会的課題の解決に資する取組み及び持続可能で活力ある地域社会の実現に資する取組みの推進に努めること。</p>	

備 考	定めている自治体	
	賃金型	理念型
<p>【説明】（目的）</p> <p>条例制定の目的を簡潔に表現するものです。</p>	24/24 (100%)	44/44 (100%)
<p>【説明】（定義）</p> <p>本条例における用語の定義を行うものです。</p> <p>公契約のうち、賃金条項や労働環境報告書の適用対象となる一定金額以上の契約を「特定公契約」と定義しました。条例中では、「公契約」と「特定公契約」を使い分けしています。</p> <p>例えば、第3条の基本理念は公契約（＝市が締結するすべての契約）に適用、第6条の労働者の賃金（いわゆる賃金条項）は特定公契約（＝公契約のうちの一部の契約）に適用など。</p> <p>要は、すべての公契約（市が締結するすべての契約）のうち、「賃金条項」や「労働環境報告書」の適用対象となる契約は何か（どういった契約に適用するか）がわかればいいので、他の自治体では、「特定公契約」といった用語の定義はせず、新宿区公契約条例（第3条）のように、「第〇条から第〇条までの規定（＝賃金条項等の条文）は、2,000 千万円以上の工事に適用する」と規定するパターンや、長野市公契約等基本条例（第7条）のように、労働環境報告書の対象となる公契約を「規則で定める公契約」と定めるパターンがあります。左のたたき台では、特定公契約の種類及び金額の要件は「規則で定める」としています。</p> <div style="border: 1px solid green; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>（仮）松本市公契約条例施行規則（例）</p> <p>（特定公契約の種類及び金額）</p> <p>第〇条 条例第2条第2号に規定する特定公契約の種類及び金額は、次のとおりとする。</p> <p>(1) 予定価格が1億円以上の工事又は製造の請負の契約</p> <p>(2) 予定価格が1千万円以上の庁舎その他の建物の清掃業務、警備業務、電話交換業務、受付案内業務の委託に関する契約</p> <p>(3) 指定管理料の額が1億円以上の指定管理協定</p> </div>	23/24 (96%)	44/44 (100%)
<p>【説明】（基本理念）</p> <p>現在の「松本市の契約に関する方針」の基本理念を箇条書きにしたものです。他の自治体では、4～5項目のところも多く、基本理念として考えられる項目はほぼ網羅していると考えています。</p> <p>ちなみに、賃金型を制定している自治体のうち、3分の1が基本理念を定めていません。理念型は、当然ですが100%です。</p> <p>【検討事項】</p> <p>① 表現は適切か。</p> <p>② 他に盛り込むべき項目はないか。</p>	15/24 (63%)	44/44 (100%)

条例案（たたき台）	
<p>（市の責務）</p> <p>第4条 市は、この条例の目的を達成するため、次に掲げる施策及び前条の基本理念に基づく施策を総合的かつ効果的に推進しなければならない。</p> <p>(1) 公正で透明な入札を実施するとともに、積極的な情報公開に努めること。</p> <p>(2) 契約の性質又は目的を踏まえた適正な入札方法等を採用するとともに、計画的な発注により履行時期の平準化を図ること。</p> <p>(3) 事業者が事業を維持継続するための担い手の育成及び確保に必要となる適正な利潤を確保できるよう、経済社会情勢の変化及び市場における労務その他の取引価格等を考慮した適正な予定価格を定めること。</p> <p>(4) 事業者等の労働時間その他の労働条件が適正に確保されるよう、事業者の休日、必要な準備期間等を考慮し、適正な工期を設定すること。</p> <p>(5) 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に努めること。</p> <p>(6) 法令遵守のために必要な措置を講じるとともに、不正行為に対しては厳正に対処すること。</p>	
<p>（受注者等の責務）</p> <p>第5条 受注者等は、公契約に携わる者としての社会的な責任を自覚し、労働基準法、最低賃金法（昭和34年法律第137号）その他の関係法令を遵守するとともに、次に掲げる取組みその他第3条の基本理念に基づく必要な取組みを行い、公契約を誠実かつ適正に履行しなければならない。</p> <p>(1) 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>(2) 下請負者に市内の事業者を選定するよう努めること。</p> <p>(3) 市内の事業者から資材を調達するよう努めること。</p> <p>(4) 地域において労働者を確保し、その育成に努めること。</p> <p>(5) 労働者の賃金その他の労働条件の向上及び安全な労働環境の整備に努めること。</p> <p>(6) 第3条の基本理念に基づき市が実施する施策に協力するよう努めること。</p>	

備 考	定めている自治体	
	賃金型	理念型
<p>【説明】（市の責務）・・・市の義務</p> <p>第3条の基本理念を具現化するために市が取り組むべき施策を列記したものです。市の取り組むべき施策は、(1)～(6)以外にもあるため、「及び前条の基本理念に基づく施策」と記載してあります。</p> <p>施策の中には時の経過とともに時代に合わなくなるものもありますが、条例改正には議会の議決が必要になるため、他の自治体では、次のような普遍的な表現（改正の必要性が生じないような表現）としている例も多く見られます。</p> <div style="border: 1px solid green; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>（市の責務）</p> <p>第4条 市は、前条の基本理念にのっとり、適正な公契約に関する施策を総合的に実施しなければならない。</p> </div> <p>【検討事項】</p> <p>① 基本理念との整合は取れているか。</p> <p>② 表現は適切か。</p> <p>③ 不要な項目、他に盛り込むべき項目はないか。</p> <p>④ 具体的な施策を記載するのは妥当か。</p>	23/24 (96%)	44/44 (100%)
<p>【説明】（受注者等の責務）・・・事業者の義務</p> <p>基本理念を具現化するために受注者等（受注者・下請負者）が取り組むべき施策を列記したものです。</p> <p>受注者等の取り組むべき施策は、(1)～(6)以外にも考えられるため、「その他第3条の基本理念に基づく必要な取組み」と記載してあります。</p> <p>施策の中には時の経過とともに時代に合わなくなるものもありますが、条例改正には議会の議決が必要になるため、他の自治体では、次のような普遍的な表現（改正の必要性が生じないような表現）としている例も多く見られます。</p> <div style="border: 1px solid green; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>（受注者等の責務）</p> <p>第5条 受注者等は、第3条の基本理念にのっとり、公契約に関わる者としての社会的責任を自覚し、公契約を適正に履行するとともに、市が実施する施策に協力するよう努めなければならない。</p> </div> <p>【検討事項】</p> <p>① 基本理念との整合は取れているか。</p> <p>② 表現は適切か。</p> <p>③ 不要な項目、他に盛り込むべき項目はないか。</p> <p>④ 具体的な施策を記載するのは妥当か。</p>	24/24 (100%)	43/44 (98%)

条例案（たたき台）…赤字は「賃金条項」関係条文	
<p>(労働者の賃金)</p> <p>第6条 市長は、特定公契約において、受注者等が、労働者（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>2 労働報酬下限額には、工事又は製造の請負以外の契約における最低賃金法第4条第3項各号に掲げる賃金は算入しない。</p> <p>3 賃金等が時間以外の期間又は出来高払制その他の請負制によって定められている者の労働報酬下限額は、最低賃金法施行規則（昭和34年労働省令第16号）第2条の規定を準用する。</p>	
<p>(労働報酬下限額)</p> <p>第7条 市長は、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。</p> <p>(1) <u>工事又は製造の請負の契約</u> 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</p> <p>(2) <u>工事又は製造の請負以外の契約</u> 最低賃金法第9条第1項に規定する地域別最低賃金及び本市に勤務する時間額で報酬を定める職員の報酬の額その他公的機関が定める基準</p> <p>2 市長は、労働報酬下限額を定めようとするときは、第24条に規定する松本市公契約審議会の意見をあらかじめ聴かなければならない。</p> <p>3 市長は、労働報酬下限額を定めたときは、これを告示するものとする。</p>	
<p>(受注者の連帯責任)</p> <p>第8条 特定受注者は、その下請負者がその労働者に対して支払った報酬の額が労働報酬下限額を下回るときは、当該労働者に対し、連帯して、当該報酬の額と労働報酬下限額との差額に相当する額を支払わなければならない。</p>	
<p>(労働者に対する周知)</p> <p>第9条 特定受注者は、次に掲げる事項を特定公契約に係る業務を実施する場所の見やすい場所に掲示し、若しくは備え付け、又は当該事項を記載した書面を特定公契約に係る労働者に交付しなければならない。</p> <p>(1) 労働者の範囲</p> <p>(2) 労働報酬下限額</p> <p>(3) 第13条の規定による申出をするときの申出先</p>	

備考	定めている自治体	
	賃金型	理念型
<p>【説明】（労働者の賃金）・・・市の義務</p> <p>いわゆる「賃金条項」です。この条文があるのが賃金型条例ということになります。特定公契約については、受注者及びその下請負者が、当該公契約に従事する労働者に対し、市長が定める額以上の賃金等（＝最低賃金を上回る額）を支払う条件を付して公告し、それに合意した事業者が応札するもので、一見事業者の義務にも見えますが、前提となる契約は、合意に基づくものです。</p> <p>【検討事項】</p> <p>① 賃金条項の必要性・妥当性</p>	24/24 (100%)	—
<p>【説明】（労働報酬下限額）・・・市の義務</p> <p>第6条（労働者の賃金）の関連条文</p> <p>市長が労働報酬下限額をどのように定めるか（何に準拠して定めるか）という条文です。</p> <p>定め方に特にルールはありませんが、(1)の工事等については、他の自治体で一般的に用いられている「公共工事設計労務単価」を基準とし、(2)の工事等以外（業務委託）については、「地域別最低賃金や市職員の報酬等」を基準とし、それぞれ第24条で設置する公契約審議会の意見を聴いて定めるとしています。</p> <p>【検討事項】</p> <p>① 準拠する基準の妥当性</p>	24/24 (100%)	—
<p>【説明】（受注者の連帯責任）・・・事業者の義務</p> <p>第6条（労働者の賃金）の関連条文</p> <p>下請負者に対する労働報酬下限額適用の実効性を担保するため、賃金型条例を制定している自治体の3分の1が定めている条文です。</p> <p>【検討事項】</p> <p>① 受注者に対し、下請負者の未払いに関する連帯責任まで求めるのは妥当か。</p>	8/24 (33%)	—
<p>【説明】（労働者に対する周知）・・・事業者の義務</p> <p>制度の実効性を担保するための条文で、賃金型の条例を定めている自治体には基本的に見られる条文です。</p> <p>(1)で、下請けで現場に入る労働者も、自らが労働報酬下限額の適用対象であることを認識し、(2)で、その額（職種別の1時間当たりの下限額）を確認できます。</p> <p>賃金型条例を定めている24自治体のうち、条例中に規定しているのは18自治体ですが、残りの6自治体も、運用で「労働者に対する周知」制度を設け、「公契約条例の手引き」等に記載し適用しています。</p> <p>【検討事項】</p>	18/24 (75%)	13/44 (30%)

条例案（たたき台）・・・青字は「労働環境報告書」関係条文	
<p>(労働環境報告書)</p> <p>第10条 特定受注者は、規則で定めるところにより、特定公契約に係る労働者の賃金、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。）を市長に提出しなければならない。</p> <p>2 特定公契約に係る下請負者は、規則で定める日までに、労働環境報告書を特定受注者に提出しなければならない。</p> <p>3 特定受注者は、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、規則で定めるところにより当該労働環境報告書を市長に提出しなければならない。</p> <p>4 市長は、第1項及び前項の規定により提出された労働環境報告書を閲覧に供するものとする。</p>	
<p>(説明等の要求)</p> <p>第11条 市長は、必要があると認めるときは、特定受注者に対し、労働環境報告書（下請負者に係るものを含む。）の記載事項に関し説明又は資料の提出（以下「説明等」という。）を求めることができる。</p> <p>2 特定受注者は、前項の規定により下請負者の労働環境報告書の記載事項に関し説明等を求められた場合において、必要があると認めるときは、下請負者に対し、説明等を求めることができる。</p> <p>3 市長は、下請負者の労働環境報告書の記載事項に関し特定受注者へ説明等を求めることが適当でないとき認めるときは、下請負者に対し、当該事項に関し説明等を求めることができる。</p>	
<p>(下請負者への明示)</p> <p>第12条 特定受注者又はその下請負者は、その履行すべき公契約に係る業務の一部について、他の事業者に請け負わせ、若しくは委託し、又は労働者派遣法第2条第2号に規定する派遣労働者に従事させようとするときは、その相手方に対し、あらかじめ、次の事項を明示しなければならない。</p> <p>(1) 第10条第2項の規定により労働環境報告書の提出義務があること。</p> <p>(2) 第10条第4項の規定により労働環境報告書は閲覧に供されること。</p> <p>(3) 前条第2項又は第3項の規定により労働環境報告書の記載事項に関し説明等を求められることがあること。</p>	
<p>(労働者の申出)</p> <p>第13条 公契約に従事する労働者は、公契約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、その旨を市長又は受注者等に申し出ることができる。</p> <p>2 特定公契約に従事する労働者は、支払われた当該賃金等の額が労働報酬下限額を下回る場合は、市長又は受注者等にその旨を申し出ることができる。</p>	

備考	定めている自治体	
	賃金型	理念型
<p>【説明】（労働環境報告書）・・・事業者の義務</p> <p>特定公契約（一定金額以上の公契約）を受注する場合、その受注者及び下請負者に労働環境報告書の提出を義務付ける規定で、法令遵守を担保するものです。</p> <p>最近の理念型条例では、長野市をはじめとして、労働環境報告書の提出を義務付ける自治体が多くなっています。</p> <p>【検討事項】</p> <p>① 労働環境報告書の必要性</p> <p>② どこまでの下請負者に提出を求めるか、どのような方法で提出を求めるか。</p> <p>③ 第4項（閲覧）の必要性</p>	6/24 (25%)	18/44 (41%)
<p>【説明】（説明等の要求）・・・市の権利</p> <p>第10条（労働環境報告書）の関連条文</p> <p>前条の規定により提出された労働環境報告書の内容について、市が受注者及び下請負者に対して説明等を求める権利を定める規定です。</p> <p>【検討事項】</p> <p>① 条文の必要性</p>	5/24 (21%)	16/44 (36%)
<p>【説明】（下請負者への明示）・・・事業者の義務</p> <p>第10条（労働環境報告書）の関連条文</p> <p>受注者等（受注者及び下請負者）に対し、それぞれの下請負者への労働環境報告書の提出義務等の説明を義務付ける規定です。</p> <p>下請負者への条例に対する理解の促進と労働環境報告書の適切な記載及び提出を目的としています。</p> <p>【検討事項】</p> <p>① 条文の必要性</p>	0/24 (0%)	4/44 (9%)
<p>【説明】（労働者の申出）・・・労働者の権利</p> <p>労働者の権利としての申出を定めるもので、条例の実効性を担保するための条文です。</p> <p>第1項は、法令違反が認められる場合の申出です（＝すべての公契約が対象）。</p> <p>第2項は、賃金条項に違反する場合の申出です（＝第6条の関連条文）。</p> <p>賃金型条例を定めている24自治体のうち、条例中に規定しているのは18自治体ですが、残りの6自治体も、運用で「労働者の申出」制度を設け、「公契約条例の手引き」等に記載し適用しています（※次条の「不利益取扱いの禁止」も同様）。</p> <p>【検討事項】</p>	18/24 (75%)	12/44 (27%)

条例案（たたき台）	
<p>（不利益取扱いの禁止）</p> <p>第 14 条 受注者等は、労働者から前条の規定による申出があった場合は、誠実に対応するとともに、当該労働者が当該申出をしたことを理由に、解雇、請負契約の解除その他不利益な取扱いをしてはならない。</p>	
<p>（報告及び立入検査）</p> <p>第 15 条 市長は、労働者から第 13 条の申出があったとき又はこの条例に定める事項の遵守状況を確認するため必要があると認めるときは、受注者等に対して必要な報告を求め、又はその職員に、当該事業所に立ち入り、労働者の労働条件がわかる書類その他の物件を検査させ、若しくは関係者に質問させることができる。</p> <p>2 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者の請求があったときは、これを提示しなければならない。</p>	
<p>（是正措置）</p> <p>第 16 条 市長は、第 11 条の説明等を求めた結果又は前条第 1 項の報告又は立入検査の結果、受注者等がこの条例の規定に違反していると認めるときは、受注者の違反については受注者に、下請負者の違反については下請負者（第 6 条第 1 項の規定に基づく支払義務に違反しているときは受注者及び下請負者）に対し、速やかに当該違反を是正するために必要な措置を講ずることを命じなければならない。</p> <p>2 受注者等は、前項の規定により違反を是正するために必要な措置を講ずることを命じられたときは、速やかに是正の措置を講じ、市長が定める期日までに、市長に報告書を提出しなければならない。</p> <p>3 市長は、必要があると認めるときは、前項の報告書の記載事項に関し説明等を求めることができる。</p>	
<p>（関係機関への通報）</p> <p>第 17 条 市長は、第 11 条の説明等を求めた結果又は第 15 条第 1 項の報告又は立入検査の結果、受注者等が法令に違反していると認めるときは、関係機関へ通報するものとする。</p>	
<p>（公表）</p> <p>第 18 条 市長は、次の各号のいずれかに該当するときは、その該当する事実、当該事実に係る受注者等の氏名及び住所（法人にあっては、名称及び主たる事務所の所在地並びにその代表者の氏名）その他の規則で定める事項を公表することができる。</p> <p>(1) 第 10 条の規定による労働環境報告書の提出をせず、又は虚偽の報告をしたとき。</p> <p>(2) 第 11 条の規定による説明等の要求に対し、これを拒み、又は虚偽の説明等をしたとき。</p> <p>(3) 第 15 条第 1 項の報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは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>(4) 第 16 条第 1 項の命令に従わず、又は同条第 3 項の説明等の要求に対し、これを拒み、又は虚偽の説明等をしたとき。</p> <p>2 市長は、前項の規定による公表をしようとするときは、あらかじめ、当該公表に係る受注者等に当該公表をする旨及びその理由を通知するとともに、これらの者に弁明の機会を与えなければならない。</p>	

備 考	定めている自治体	
	賃金型	理念型
<p>【説明】（不利益取扱いの禁止）・・・事業者の義務</p> <p>前条とセットの条文で、申出を理由とした不利益取扱いを禁止するものです。</p> <p>【検討事項】</p>	18/24 (75%)	12/44 (27%)
<p>【説明】（報告及び立入検査）・・・市の権利</p> <p>労働者の申出に対する市の対応を定めた条文です。事業者に対して報告を求める規定は大半の自治体にありますが、立入検査まで規定しているのは右のとおりです。立入検査が賃金型で多く定められているのは、労働報酬下限額の未払いの確認の調査上、事業所に立ち入るの必要性が高いためと思われます。</p> <p>【検討事項】</p> <p>① 条文の必要性</p>	19/24 (79%) ※立入検査	6/44 (14%) ※立入検査
<p>【説明】（是正措置）・・・市の権利・事業者の義務</p> <p>この条文（是正措置）から第 21 条（違約金）までは、法令違反又は契約違反があった場合の市の対応です。いずれも条例の実効性を担保するための規定です。</p> <p>【検討事項】</p> <p>① 条文の必要性</p>	20/24 (83%)	21/44 (48%)
<p>【説明】（関係機関への通報）・・・市の義務</p> <p>労働環境報告書又は労働者の申出の結果、法令違反が認められる場合に、法令を所管する機関（労働基準監督署等）へ通報するという規定です。</p> <p>【検討事項】</p> <p>① 条文の必要性</p>	1 /24 (4%)	8 /44 (18%)
<p>【説明】（公表）・・・市の権利・義務</p> <p>この条文（公表）から第 21 条（違約金）までは、この条例の規定に違反した場合の罰則的な規定です。この条文は、報告等の義務に違反した場合の公表です。罰則的な規定については、賃金型での規定割合が高くなっています。</p> <p>賃金型の公契約条例は、最低賃金を上回る一定金額以上の支払いを事業者に求めるという内容で、その実効性を高いレベルで担保するため、罰則的な条文も多くなっているものと思われます。一方、理念型条例というのは、もともと抽象的な理念が中心で、権利義務に関する規定が少ない、したがってそれに伴う罰則規定も少ないというのが特徴です。</p> <p>【検討事項】</p> <p>① 条文の必要性</p>	17/24 (71%)	10/44 (23%)

条例案（たたき台）	
（公契約の解除） 第 19 条 市長は、受注者が前条第 1 項第 2 号から第 4 号までのいずれかに該当するときは、市と受注者との公契約を解除することができる。 2 前項の規定により公契約を解除した場合において、受注者等に損害が生じても、市長は、その損害を賠償する責任を負わない。	
（損害賠償） 第 20 条 受注者は、前条第 1 項の規定による解除によって市に損害が生じたときは、その損害を賠償しなければならない。ただし、市長がやむを得ない事由があると認めるときは、この限りでない。	
（違約金） 第 21 条 市長は、受注者がこの条例の規定に違反したときは、違約金を徴収することができる。	
（下請業者との契約） 第 22 条 受注者は、下請負者との契約に当たっては、労務費その他の経費の内訳を明らかにした見積りを基に、下請負者との対等な立場における合意に基づいた公正な契約を締結するよう努めなければならない。	
（従前従事労働者の雇用） 第 23 条 受注者は、公契約に係る業務（継続的に実施する必要がある業務として規則で定めるものに限る。以下この条において同じ。）を履行するに当たっては、当該業務の適正な履行及びその質を確保し、並びに労働者の雇用の安定に配慮するため、従前から当該業務に係る業務に従事していた労働者で、引き続き当該業務に従事することを希望する者を雇用するよう努めなければならない。	

備 考	定めている自治体	
	賃金型	理念型
【説明】 （公契約の解除）・・・ 市 の権利 条例に定められた義務（報告義務、立入検査、是正措置等）に違反した事業者との公契約を解除する規定です。 <u>賃金型の規定割合が高くなっています。これは、理念型の義務違反の背景にあるのが一般的な法令違反であるのに対し、賃金型の義務違反の背景にあるのは、市長が定めた一定金額以上の賃金の支払義務（賃金型条例の根幹に関わる部分）であるという点の違いかと思います。</u>	17/24 (71%)	4/44 (9%)
【説明】 （損害賠償）・・・ 事業者 の義務 公契約を解除すると、当然事業が止まり、事業進捗の遅れや新たな費用が発生する場合があります。その場合の費用を解除原因を作った事業者に請求するという規定です。第 19 条の解除規定の関連条文ですので、賃金型の規定割合が高くなっています。	10/24 (42%)	3/44 (7%)
【説明】 （違約金）・・・ 市 の権利 受注者が条例の規定に違反したときは、違約金を徴収できるとする規定です。 野田市では、違約金は「契約額の 10%」としています。	8/24 (33%)	1/44 (2%)
【説明】 （下請業者との契約）・・・ 事業者 の義務 表現としては、「労務費その他の経費の内訳を明らかにした見積りを基に」、「下請負人との対等な立場における合意に基づいた公正な契約」といったものが多く見られます（品確法の「基本方針」に準じた表現）。また、独立した条文ではなく、第 5 条の「事業者の責務」の中に規定している自治体も多くあります。	3/24 (13%)	25/44 (57%)
【説明】 （従前従事労働者の雇用）・・・ 事業者 の義務 入札の結果、事業者が変わる場合にも、雇用の安定、品質維持などの観点から、従前の事業者で雇用されていた労働者が希望する場合、引き続きその業務に従事できるよう事業者側に配慮を求める規定です。	7/24 (29%)	3/44 (7%)
【検討事項】 ① 条文の必要性		

条例案（たたき台）
<p>（公契約審議会）</p> <p>第24条 第7条第2項に定めるもののほか、公契約の実施状況及びこの条例に係る重要事項について、市長の諮問に応じて調査審議し、その結果を市長に答申するため、松本市公契約審議会（以下「審議会」という。）を置く。</p> <p>2 審議会は、必要に応じて公契約に関する施策及び必要な事項について、市長に意見を述べることができる。</p> <p>3 審議会は、委員6人以内をもって組織する。</p> <p>4 委員は、事業者及び労働者の代表者並びに学識経験者その他市長が必要と認める者のうちから、市長が委嘱する。</p> <p>5 委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。</p> <p>6 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営について必要な事項は、規則で定める。</p>
<p>（委任）</p> <p>第25条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行について必要な事項は、市長が別に定める。</p>
<p>附 則</p> <p>この条例は、令和〇年〇月〇日から施行する。</p>

備 考	定めている自治体	
	賃金型	理念型
<p>【説明】（公契約審議会）</p> <p>基本的には、その年度の労働報酬下限額を決めるための組織ですが、理念型でも定めている自治体があります。</p> <p>【検討事項】</p> <p>① 理念型でも審議会を設置するか。</p>	23/24 (96%)	10/44 (23%)
<p>【説明】（委任）</p> <p>【検討事項】</p>		

年度別制定状況及び**理念型**の適用範囲（令和4年4月現在）

年度	【賃金型】						年度	【理念型】								
	※網掛けは、「労務台帳」ではなく、「労働環境報告書」を提出							※網掛けは、「労働環境報告書」の提出あり(一定金額以上)								
H20							H20	山形県								
H21	野田市						H21									
H22							H22	江戸川区								
H23	川崎市	多摩市					H23									
H24	渋谷区	国分寺市	相模原市				H24									
H25	厚木市						H25	前橋市								
H26	千代田区	足立区	直方市	三木市			H26	長野県	秋田市	四日市市						
H27	世田谷区	草加市	我孫子市	加西市	加東市	高知市	H27	奈良県	岐阜県	大和郡山市	京都市					
H28	豊橋市						H28	岩手県	愛知県	尼崎市	旭川市	大垣市	加賀市	丸亀市	湯浅町	
H29	越谷市						H29	郡山市	碧南市							
H30	目黒区	日野市	豊川市				H30	沖縄県	花巻市	尾張旭市	由利本庄市	津市	高山市	向日市	大府市	丹波篠山市
R元	新宿区						R元	高知市	田原市	北上市	庄原市	豊明市				
R2							R2	静岡県	岡崎市	岐阜市	西尾市	東郷町				
R3	杉並区						R3	長野市	那覇市	八戸市	葛飾区	飛騨市	瀬戸市	日進市	長久手市	
R4	中野区						R4	滋賀県	幸田町	おいらせ町	豊田市	知立市				
計	25自治体						計	52自治体								

※年度は施行日で区分

「労働環境報告書」の提出ありとしている自治体の適用範囲

【理念型：工事の適用範囲】

対象金額	数	自治体（網掛け＝同規模自治体）
6億円以上	1	愛知県
1億5,000万円以上	5	尼崎市、北上市、岡崎市、八戸市、豊田市
1億円以上	4	四日市市、大和郡山市、郡山市、長野市
5,000万円以上	11	京都市、碧南市、花巻市、尾張旭市、丹波篠山市、豊明市、西尾市、瀬戸市、日進市、幸田町、知立市
3,000万円以上	1	東郷町
2,000万円以上	1	長久手市
1,000万円以上	1	高山市
500万円以上	1	大垣市
低入札対象工事のみ	2	飛騨市、おいらせ町
計	27	

【理念型：委託の適用範囲】

対象金額	数	自治体
5,000万円以上	1	豊田市
3,000万円以上	1	大和郡山市
1,000万円以上	17	(↑ 記載以外の市 ↓)
500万円以上	7	大垣市、尾張旭市、高山市、豊明市、日進市、長久手市、おいらせ町
対象にしない	1	八戸市
計	27	
※上記金額以上で「1,000万円以上」を対象としているところが大半		
[庁舎清掃、警備、受付案内、電話交換、施設管理など、人件費中心の業務が多い。]		

【理念型：指定管理の適用範囲】

対象金額	数	自治体
すべての指定管理	1	郡山市
1,000万円以上	14	(↑ 記載以外の市 ↓)
出資予算額が		
1億5,000万円以上	1	岡崎市
1億円以上	1	長野市
5,000万円以上	1	知立市
規則で定める施設	1	大和郡山市
市長が必要と認めた施設	1	日進市
対象にしない	7	四日市市、愛知県、大垣市、尾張旭市、高山市、八戸市、瀬戸市
計	27	