

## 第4回公契約条例検討委員会

日 時：令和2年6月24日（火）午後1時30分から3時

場 所：長野市職員会館3階 大会議室

出席者：委員 三浦正士、村上晃、杉山逸人、伊藤隆三、湯本宜成、中山英治、  
倉島明、小林正明（計 8名）

市 清水財政部長、契約課降籜課長、中村主幹、長谷川課長補佐、  
笠井課長補佐、戸谷課長補佐、柳澤係長

### 【会議次第】

#### 1 開会

#### 2 委員長あいさつ

#### 3 議事

- (1) 労働環境の報告について
- (2) 委員会での意見の反映等について

### 【議事での委員意見】

- (1) 労働環境の報告について

委員長：

前回の会議でも労働環境報告書についてはご議論いただいたところだが、下請けの範囲をどこまでにするか、どういった形で報告書を上げていくか、賃金の最低額を記入するか、そういった点について他市の状況等が不明瞭な点があったので、あらためて他市の事例をまとめていただいて資料として作成していただいた。それぞれの論点についてご意見を伺いたいと思うが、その前にまず、今の資料説明について質問等事実確認とかしたい点があったら最初にお受けしたい。私から2点ほど、簡単な事実関係の確認で、下請け、回数に関わらずすべてということだが、すべての下請けが元請と同じ、様式としてはこの労働環境報告書、形がどうなるかまだ決まってないにしても、同じ様式の報告書をすべての下請け業者が書くという理解でいいのかというのがまず一点、二点目が最低賃金の確認方法で工事は職種も記入ということ、これは職種ごとに最低賃金、時間給を記入するという理解でいいか。

市：

まず様式について、様式があまりたくさんあると何を出していいか分からないということもあるので、ひとつの様式でまとめて、対象とならない部分については注意書きなどで、

ここは書かなくていい、というような感じを出していきたいと考えている。そして、職種ごとに最低賃金を記入していただくかどうかは、その会社の公契約に関わる方の一番最低の金額を書いていただくことを想定している。

委員：

お示しいただいた資料 H で指定管理者については対象外ということになっているが、他市を見ると、入っているところは少なくない。外したのは何か理由があるのか。

市：

指定管理については、毎年モニタリングをやっていて、その中で労働環境の確認をするという項目がある。不足の部分があるかと思うので、指定管理を担当している課と調整しなければいけないが、出来ればモニタリングで労働環境の確認が出来ればと考えている。

委員長：

指定管理については、担当課の方で別の仕組みでモニタリングをしていて、そこを強化するという形で対応したいという考えだと分かった。次回の会議で、委員からのご希望のモニタリングに関する資料を可能であれば是非提示いただければと思う。

委員：

施工体制台帳を出すことはいいが、ここには職種とか保険の関係とか、もろもろ入っている。そこに最低賃金の項目を設けることは考えられないか。それとも全く別の様式を考えているか。

市：

既存の施工体制台帳を少し工夫するというお話かと思うが、施工体制台帳そのものは法律に定められたものと理解しており、国や県の内容を準用して使用していると思う。労働環境報告書は技術面を確認するものとは違うので、労働環境というものに特化して、一枚プラスするというイメージで考えている。

委員：

長野市の例を見ると3分の1くらい様式を変えている。保険の関係もみんな入っている。この3分の1を使えばいくらでも変更できるのではないか。できるだけ書類は少なくしてもらいたい。

委員：

今示していただいたスキームというのは、要するに、すべての下請けさんから下から上

げて最終的に元請さんが市に出すということか。それで今の話だと提出時期は定めがある。第一次下請けとの関係は時間的に分かるが、下から上がってくるときに実際に元請業者さんの方で、どういう形でそれを上げてもらって、かつどういう時間軸の中でそれが上がってくるのかイメージが湧かないので、どなたか教えていただきたい。

委員：

二次、三次、四次となった時には、元請も実はどこの業者か分からない。私どもは例えば一次下請けの皆さんと、こういう形で、平米いくらで何平米完成させてくださいと契約する。そこの一次下請けのところは二次を使うとか更にその下を使うとか、その段階では分からない。施工体制台帳には下請けをどこまで使うというのを書いてくるので、施工体制台帳に書かれている二次や三次の資料がみんな集まってくれば、それで労働環境報告書の提出は問題ない。おそらく市もそう考えている。

委員：

例えば元請がA社、第一下請けがB社とする、A社は少なくともB社くらいはわかると思うので、タイムラグはないと思うが、最終的に全部、末端の下請けまで出てくる施工体制台帳というのはどの時点で全部出てくるのか。入札で業者が決まって発注で、施工日というのがある。その間、どこから最終的なところまでのものが上がってきて確認できるのか、時間軸がわからない。

市：

施工体制台帳は、多くは速やかに、おおむね1か月位で出していただく。施工に着手するその段階での施工体制台帳を出していただく。ただ、委員が言われたように、その後まだ下請けが増えることがあるので、基本的には、変更とか追加そういうものが出た段階でまた出していただくことになると思う。

委員：

末端の下請けまで若干のタイムラグがあるのだろうが、全部市に台帳が上がってくる、その台帳そのものを元請けさんが末端の下請けまで調べて出すのではないということか。そこをどういう風に透明化させるのか、手続き的に分からない。

委員：

長野市の場合は、まず元請けがいて、その施工体制台帳、下請けの施工体制台帳、それから下請けと契約する場合は下請けとの契約書を添付する。その下請けがまた再下請けをするときも再下請け契約書というのを長野市へ出している。様式は会社によって違うが、印紙を貼る契約書や貼らなくてもいい下請け契約書もある。それでやっていけば、ある程

度透明化、見える化するのではと思う。

委員：

例えば、派遣会社に人員を出してもらう場合には派遣会社の同意者として下請けとしてあがってくるという理解でいいか。

委員：

そのとおり。全部契約しているので。

委員：

多分市としては、施工体制台帳の追加資料みたいな形で労働環境報告書というのを加えたらどうかというようなイメージなのだと私は伺ったのだが、その中身については前回の資料の中にある資料の F のように 1 枚ものになるのか、又は施工体制台帳の余白になるのか分からないが、施工体制台帳を作ることに合わせて一緒に作ってもらいイメージで、出来ると思った。多少なりとも手間は増えてしまうとは思いますが、そういったところで担保は出来ると思う。

市：

施工体制台帳は基本的には金額関係なく、すべての工事に提出を求めることになっているが、労働環境報告書は一定金額以上のものをお願いしていくということで、違いがある。

委員：

最低賃金額について下請けが違反した場合、これは何に違反していることになるか。

市：

労働環境報告書の内容には労働基準監督署の労働関係の法に違反している内容とか、最低賃金法に違反しているというところが報告されるが、そういったものに違反しているということ。

委員：

そうすると、最低賃金法に違反しているということになる。最低賃金法は、一般の地方自治体の金額と特別の金額の二つある。通常でいくと自治体の分を捉えて言う。

市：

おっしゃっているのは、県ごとで定める金額のことか、市で独自に定める額ということか。

委員：

市で定めるといふことになるともう一個入れてもらうことになる。それを想定せず、最低賃金法の自治体の分をベースに違反しているか、していないかといふことでいいか。

委員：

二つあるといふのは、ようするに今長野県は848円で、法令で決まっている最低限度な金額だけれども、それ以外に特殊な仕事の最低賃金額が別にあるので、ダブルスタンダードという意味でよいか。

委員：

そう、まさしく。地域別の最低賃金額。もうひとつは特定産業別の最低賃金額。おそらくここ（市）で想定しているのは、地域別の最低賃金額を想定しているのではないかと思うが、岡崎の最低賃金額の確認と同じという考えでいいか。

市：

そのとおり。

委員：

私どもの提案しているのは、長野県の令和2年3月適用の公共工事設計労務単価の八掛けだといふこと。長野県の場合は87.5%で、今年から89%を目指しているので、最低賃金をここで引っ張り出してくるのはいかなものか。私が言っているのは建設業に限っている。そこを一緒にしないでいただきたい。どの辺をベースにするのか、最低賃金をクリアしてなければ罰則だが、そうではなくて公共工事設計労務単価で市の場合は積算しているのだから、建設業の場合はそれをベースとして考えていただきたい。

委員：

書き方として設計労務単価を超えているか超えていないかという質問になるか。

委員：

労務単価以内。それは国交省が定めた金額だから、長野県の労務単価以上出すといふのは不可能に近いけれども、市は必ずこの長野県の労務単価で積算している。その場合、一般的な最低の賃金、パートから始まって学生のアルバイトまでみな含めての最低賃金だと私は思っているので、そうではなくて、建設業にかぎっては、少なくとも設計労務単価で積算しているわけなので、この部分を少なくともクリアしていただいて、その何掛けと

いうことで明示していただければと思っている。

委員：

最低賃金条項を仮に設けなくても、現状を把握するために設計労務単価あるいは設計労務単価のなんらかを超えているかのクエスチョンがあってもおかしくはない。ただし、それは違反ではない。最低賃金を設けるかどうかとヒアリングでどういう形で調査するかは別の話なので、両立しうる問題だと思う。

委員長：

設問を設定すること自体はありうるけれども、それを聞いて市として何か対応出来るか。

委員：

状況を調べるという意味ではとても将来に向けての素材になるし、そういう意味でいろいろな議論の対象になる。県下の賃金を調べることは、それだけやろうと思ったら、おそらく大変。期せずしてそういう情報が入ってくるのであればそれで問題ないのではと思うが、賃金条項を設けない限りは違反とは言えない。

委員：

どの辺が罰則になるのかは決めておかないといけない。最低賃金を下回ってはいけない、それは当然そう思う。ただ、私ども建設産業においては罰則がどの辺に該当するのか、ということだと思う。

市：

例えば郡山市では、比較の対象を変えていて、建設業は公共工事の設計労務単価と比較するようなイメージで、一般業務については、法律上定められた最低賃金と比較するようになっていて、比較の対象を変えることによって賃金情報を把握するという、委員のおっしゃったようなことをやっている。その辺は私ども詳細が決まっていないので、そういう視点は必要かなと思う。決して最低賃金ですべてを比較するというイメージではない。

委員：

私は、最低賃金条項を設けなくていいと申し上げているつもりはない。私は両立しうる問題ということで、誤解の無いようお願いしたい。

委員：

前回の資料 F を見ると、岐阜市が一番下に 14 賃金があつて、上記の公契約に従事する労働者で最も低い労働賃金単価はいくらか、時間額いくら、というふうになっている。こ

これは多分、最低賃金を担保する、保証する聞き方なのかと思うが、例えば次の項目として「設計労務単価が設定されているようなものについては、最低の労務単価はいくらか」というような項目を一つ付け加えれば、両方それで聞くことができるのではないか。

委員：

委員の言うのも非常に良く分るのだが、国で定めた設計労務単価の何掛けにするかという話は非常に難しい部分があると思う。例えば、長野県は87.5%。その根拠は何なのか、実際のところはどうか、ということがある。努力目標というか、そういうものとしては、設計労務単価の何掛けではなくて、そのものを目指すというのはあるにはあるけれども、少なくとも罰則の対象にするのは、最低賃金法の労働賃金でいいのではないか。

委員長：

おっしゃるとおり。この条例で保証する金額がいくらかということはまさに賃金条項を設けるかどうかということ。仮に賃金条項で設計労務単価の何パーセントを払うようにしようという規定があれば、罰則がどこまで書けるかはともかくとして、ルールとして守らなければならないということになる。報告書で書かせるということ自体は、それで罰則的な規定を設けているかどうかに関わらず報告は求めてもいいのではないか。それを情報として蓄積しながら今後の労働環境の適正化のための、公契約条例の改正も含めた運用というのを見る材料として集めるというのはいりうるのではないか。

委員：

報告を求めることについては、まったく異存はない。やはり、こういうことをやるからには、一定程度そういうことをきちんとやっていかないといけない。それと、市として指導する基準はどこかということは別の話。

委員：

さきほど委員が87.5という数字をおっしゃったが、県は賃金条項を設けていない。87.5というのはどんな数字か教えていただきたい。総合評価のことか。

委員：

そのとおり。87.5というのは努力目標で、公共工事設計労務単価を元請けの会社に調査して、87.5で支払っていますかと聞く。払っていない場合も何パーセントかある。誓約書を書いて、87.5%を達成すると、契約審議会で0.5点加点される。

委員：

元請けとして話をさせてもらうと、一次下請けさんには元請けが発注する。一次下請け

さんが二次、三次と出していったときに、当然一次下請けさんはそこをクリアしていたとしても、さがっていったときにクリア出来ているか分からないのではないか。通常は公共工事を受注した場合はそれに対しても元請けが責任を負う形のはず。その辺がどうなるかというのが私は疑問。最低賃金の部分に関しては、多分どの業者、何次下請けでもそこは守ると思うが、公共の労務単価の何十パーセントと言われたときに、二次、三次とまで同じではないだろうと想定する。

委員：

私は県の仕事をやっていないのでそういったことに遭遇していないが、県の下請けは、建築は三次まで、土木は四次くらいまで、そういう制限はある。ただし、総合評価を受けるのは、私は一次までと解釈している。

委員：

特殊なものを作らなくてはならない場合は、見積もりが例えば市役所が 100 万円であっても、下請けさんの作るものが 120 万円ならそれで買わないと我々は製品として納められないので、そういう逆ざや現象も発生する。そこで賃金うんぬんとなったときには、我々の管理費を圧縮していくしかないということにつながるので、そういったところは良く検討して考慮して定めてもらわないと困る。

市：

委員のお話は県の総合評価落札方式の加点の話で、県が試行的にやっていたこと。県はあくまで理念型で条例を置いているので、条例には賃金条項を設けていない。

委員長：

先ほど労働環境報告書の金額の書き方のところで、職種ごとの設計労務単価の金額を書いてもらうというような案が出てきたが、ご異議はあるか。

委員：

それを書く業者さんの負荷はどうか。

委員：

職種ごとの労務単価を、どういうふうにするということか。長野市として労働環境報告書を受けたときに、これは安すぎるのではないか、という指摘をする基準は何か。さっき委員がおっしゃったように設計労務単価の何掛けだというものにするのか、長野県の最低賃金の価格にするのか。

委員：

賃金条項を仮に設けるとした場合に、罰則で対応する場合と、罰則以外の指導というのか、行政処分、すべてに対して罰則で対応するのかという問題があるが、まずそもそも賃金条項を定めるという前提がないとその議論をしても意味がないのではないか。仮に賃金条項を設けるのであれば罰則あるいはそれ以外のペナルティ、処分をどうするかというのを議論していただければいいと思うが、仮に賃金条項を定めなかった場合、どういふことができるのかといったときに、行政としては罰則がないから指導、今県で話題になっている「お願い」みたいなこと。そうなったときに、「お願い」や「指導」の基準というものがあるのか、ということになる。最低賃金法に反する場合は指導ではなくて、ただちに労働基準監督署に通告。労働基準監督署のほうから処分をしてもらうから、市で何かするということはない。情報が入ってくるのでそれを横に流していいかどうか、そういう手続き上の問題があるだけの話。最低賃金は超えているけれども設計労務単価より明らかに相当低い場合になんらかの指導的なものをしていくのかというのをまず確認していただきたい。それをしないでただ単に最低賃金法に違反していることだけを見るのだとすれば、その議論は無用。ただ、県のお願いと同じだが、こういうことを規定がなくて出来ないのであれば、規定を作らざるをえないが、規定がなくても指導が出来るのであれば、それは事実上の問題なので、事実上指導すればいい。

## (2) 委員会での意見の反映等について

### 《資料Jについて、市から説明》

委員：

私が別冊で配布した資料について、最初は新担い手3法、2ページは豊橋市の公契約条例の特定公契約に該当する労働報酬下限額、この辺も豊橋市の参考。3ページ目は労働報酬の下限額ということで、労働者の各職種別の時間給の金額が明記してあるので参考にさせていただいて本市もそうしていただければありがたいと思っているので提案する。

豊橋市の場合の2ページ目のいちばん右下、受注者が違反した場合と書いてある。立入調査くらいの話で、罰則についてはここには書いていないと思う。

委員：

(公契約条例の図書を紹介) たくさんの自治体のものが一覧に載っていて、罰則とは書いていない。違反对応という言い方で、豊橋市のは賃金型だが、理念型の場合には違反对応というものは基本的に無い。事実上のもので指導があるのかもしれないが、条例に定めてこうしなさいとかという問題ではないと思うが、賃金条項を定めている場合には当

然違反对応というものがある。これを見ると、どこにでもあるのは是正勧告、それから市の契約解除、公表、指名停止、契約の事実上のペナルティ、それ以外に違約金条項、損害賠償条項というものがあったりする。賃金条項を定めたら罰則じゃないけどこうだと、定めなければ何もできませんということだと、仮に後者をとった場合に、何のための条例か、もう一回考えたほうがいいかもしれない。何か守ってもらうものをメッセージとして残せないかと思う。

委員：

私は前にも申し上げたように、賃金条項ではなくて理念型で労働環境の向上を盛り込んでいったらどうかという考えだが、例えば他市の労働環境報告書の項目はほとんど法律どおりで、就業規則を届けていますかとか労働協定を結んでいますかとか最低賃金以上払っていますかというのは、それが出来ていなければ、それこそ監督署に通報するなり是正勧告するなり、という話になる。それ以上に長野市の条例として盛り込む内容、先ほどの理念のところにもあったように、多様な人材とか、経済発展のところも少し視野に入れるとすると、労働環境報告書の中で、例えば働き方改革の取り組みとか、残業の抑制で何かやっているかとか、ICTツールなどを導入しているかなど、ただただ法律どおり出来ていますかだけではなくて、どんな取り組みをしていますかというところを聞いていく、それによって、市としては下請けまで含めて、こういうことをやって欲しい、意識してほしいというメッセージになる。

委員長：

今のお話は次回事業者の責務のところ、どういう責任を市なり事業者なりが負うかというところで表現することも併せてできると感じる。

委員：

私も以前にお話ししたとおり、賃金水準に関してあまり介入していくと、先ほど委員がお話のとおり事業者にとって自由度が利かなくなるという懸念もあるし、長野市だけという問題ではなくて周辺の市町村にも当然影響が出てくるということを考えておかななくてはいけないのではないかと考えていて、まずは理念型で事業者に対して最賃法など遵守していただく、それをこの報告書で報告してもらうということで労働環境の向上を図っていくということを狙いにする条例ということで、まずはそういった形でよいのではないかと考えている。

委員：

一丁目一番地の話を再度するが、そもそも、日弁連で理解するところの公契約条例というのは賃金条項が入っているものを定義しているので、やはり公契約条例を作る以上は賃

金条項を定める趣旨であるということは再三申し上げているが、改めて申し上げる。ただ、前から言っているように、この短期間でそれをやるというのはもともと無理な話で、コンセンサスがとれなければ実行力がない。とすると、この委員会の意見としては、最終的には委員長におまかせするわけだけれども、意見としてはそういう意見もあったと、きちんと条例に残していただく、しかし、仮にそれが万一入らないとしても、なんらかの形でやはりちゃんとメッセージが伝わる、強制力ではないけれども、「お願い」ではないような、何かこれを作ったことによって底上げできるような知恵を絞ってもらいたい。

委員：

前は理念型がいいか、賃金型がいいかで、大多数の皆さんは理念型でいこうじゃないかとなったが、私ともう一人の委員は賃金型で提案した。お配りした資料のなかに、津市の場合だが、4ページの第4条に、この条例の目的を達成するために必要な施策をと書いてある。労働報酬下限額は、市長が認める者の意見を聴かなければならないというのがあり、最後の6ページの20条の附則として「この条例は30年4月1日から施行する」、2として「労働報酬下限額については、第4条第2項の規定による検討を行い、その結果に基づいて、この条例の施行後5年以内に、必要な措置を講ずる」としている。短期間では結論が出ないと委員がおっしゃって、私もそう思うので、理念型と仮に言ったとしても、やはり必要に応じたら検討する余地を残しておいていただいて、そういうふうに着地したらどうか。最悪のシナリオだが、そんなふう考えている。

委員：

これまで長野市では適正な入札制度というなかで、最低制限価格を引き上げたりとか、総合評価でも低いものに加点するのではなくて、もっとも適した価格を入れた人に点数をあげるという形で入札制度の改革をやってきている。今回労働環境報告書で、職種を明記して最低の労務単価を書くということが市のほうで提案されているが、労働環境報告書を良く見て確認していく中で、長野市として他の自治体と比べて極端に低いとか、支払われている最低賃金が建設業も低い状況があると分かれば、また今後、新たに考えていくのもひとつかと思うので、今回は労働環境報告書でしぼりを設けていくのがいいのではないかと思う。

委員長：

最初に賃金の話をしたときも申し上げたが、さっき委員がおっしゃったことが私にとってもすべてで、賃金型にするのであればどういった下限額を設けるかというのは、非常に慎重かつ精緻な議論が求められるので、委員の皆様がおっしゃっているように、この短期間でそれを確定していくというのは極めて困難だということは当初から感じていた。第2回や今回、皆様方のご意見を伺っても、やはり賃金型にしようという決定をする、委員会

の総意にするのは無理だろうと。むしろ理念型だという方も多くいらっしゃるのであれば、賃金型にすべきということはなかなか言えないのだろうと、私が感じたところ。とはいえ、今お二人の委員がおっしゃったように、当面というか、まずは理念型でスタートしながらというなかでも、おそらく次回の話になるかと思うが、例えば市の責務として他の条文のところでしっかりその労働環境の適正化を図っていくために、市としても検討をしていかなければならない。どこまで具体的に下限額を検討しなければならないとまで書くかはともかくとして、市としてもしっかりと労働環境の適正化を図っていく、継続的に市として検討を続けていくという責務としての書き方もあるだろうし、あるいは、これも次回になると思うが審議会を設置するかどうかというところはそれもまたあるが、そういった検討の場を設けたりして、その中で更なる公契約条例のブラッシュアップを図っていくという視点も含めて、今後につなげていけるような、しっかりと労働環境の適正化をよりステップアップしていけるような文言というのは条例のなかに盛り込んでいけるのではないかと私も思っていて、そちらを次回検討したいと思っている。全員一致で理念型、全員一致で賃金型ということではなくて、意見は割れている、人数としては理念型の方が少し委員の方は多いという印象は持ったが、この委員会は何かを決定する会議ではなくて多数決を取るというのもふさわしくないと思うので、賃金型がふさわしいと考えている委員の方からはこういう意見があったということは、しっかりと最終的な委員会の議論の結果として残るような形で皆様のご意見は行政に伝えるようにしたいと思う。そのうえで、賃金型がとりあえず今の条例案としては難しいということであれば、労働環境を適正化するための賃金の条項以外の部分でどう表現していくか、また次回責務のところとか審議会の議論のところで、また皆様のご意見を伺って、皆様の思いが出来る限り反映できるような条例案にしていきたい。

委員：

ベースとしては、市でお考えになったこういうものでいいと思う。さきほど、委員からも委員長からも出されたように、設計労務単価の何掛けにするかという議論をすれば、なかなか結論が出ないと思う。この労働環境の報告をもらうというからは労働環境、なかでもやはり大きいのは賃金なので、少なくともこの市の素案のなかで謳っているように、法律に定める最低賃金はクリアしているというのは何らかの形で見られるような、そしてそれを市としてそういうものを確認したときには指導できるような、ぜひそういう形のものにしてもらいたい。

委員長：

理念型の条文のところで表現できればと思う。あとは、今は細かく書かないと思うが、労働環境報告書のたてつけや、作り方というところで反映していただければと思う。

委員：

そのとおりでいいと思うが、最低賃金というのをあえて記載してしまうと、さきほど委員もおっしゃったように労働基準監督署の管轄になるから、長野市として訴えること自体がおかしいと思う。最低賃金法は長野市が行政として指導できないところなので、書いていただかなくてもいいし、書いていただく必要がないと私は思っている。

委員長：

その点についてはいくつか考え方があって思っていて、ひとつは、もう最低賃金法で規定されていて法律で全国そういう風になっているのだから条例に何か書く必要がないという考え方がありえるだろうし、改めて確認規定として条例として最低賃金法の趣旨を守りながら、地域全体として事業者も含めて守っていこうという確認規定として最低賃金法のことを書く、どちらもあり得ると思う。今の行政から出している案でいえば、法令を遵守していなければならないと書いているので、私の個人的な意見を言わせていただければ、最低賃金法だけではなくて、様々な労働環境に関する諸法令があるので、その法令を遵守しなければならないと書けば、私はこの案のとおりでいいのかなという気はしている。もし何か必要であれば、技術的な話になってしまうが、逐条解説のようなものを条例ができた後に解説文として出すときに、この関係法令は最低賃法やこういった法令がある、こういったことを事業者は守っていかなければならない、という解説文のところで伝えて趣旨を明確にするということもあり得ると思うので、その辺は工夫してこれから検討していければと思う。

委員：

いわゆる偽装請負みたいなものに網がかかるようにということを前回質問した。第1回の資料3の「労働者の範囲」を見ていただくと、岡崎市は「労働基準法第9条に規定する労働者で、公共事業の業務に従事する者」これは、直接契約した元請けさん、下請けさんの従業員でお給料をもらっている人。(2)は「提供する労務の対価を得るために事業者との請負契約による公契約業務に従事する者」これは例えば、一人親方みたいな人。これを完璧に書いてある自治体を調べると、この中に派遣労働者というのも入っている。そうすると、偽装請負も網がかかってくる。偽装請負によって実質的に服従関係にある、法律上は必ずしも労働者と言えるか微妙だけれども、労働者の範囲のところできちんと書いていただければ、そういった抜け道に対しても網を掛けることができるので、最終的に案文を作るときにはできれば、そこを工夫していただいて、表現の仕方はいろいろあると思うが、広く網が掛かるような形にさせていただけるといい。指定管理業者を外しているので、そこで働く人が網からもれてしまう。そこが抜けないように慎重にお願いしたい。

市：

今の労働者の範囲については、現在国のほうでもその件が話題になっているようで、あんまり具体的に条例に書くと逆にもれてしまう対象が出るかもしれないので、抽象的に書けばいいかと考えているところ。次回には定義というところでお示しする。指定管理は、公契約条例の対象範囲には入っているが、報告書の提出を対象外としている。

委員：

担い手三法が変わり、品確法の改正で発注者の責務が改めて見直されるということだが、第1回の市の資料のところでも働き方改革の促進ということが言われているので、発注者の責務で働き方改革が推進されるような、そういった公契約条例になればいいと思うので、市に検討をお願いしたい。

委員長：

働き方改革の趣旨というのを責務としてどう表現していくかというのがあると思う。それは事業者や市の責務も、地域の働き方改革を推進するうえでの責務もあり得ると思うので、そこはまた市で検討いただいて、次回議論できればと思っている。