

第5回公契約条例検討委員会 次 第

令和2年7月16日（木）
午後4時～5時
長野市役所4階 会議室141

- 1 開 会
- 2 委員長あいさつ
- 3 議 事
 - (1) 意見の反映等について
- 4 閉 会

検討委員会における意見の反映等について（全体）

この資料は、これまでの委員会でいただいた主なご意見を参考に市の基本的な考え方を示したものです。

（☆（第1回から3回）、★（第4回）は委員からの意見、◎は各意見に対する本市の考えを記しました。）

（目的）→第2，4回検討

公契約に係る基本的な理念を定め、市及び公契約の相手方の責務を明らかにすることにより、公契約の透明性、競争性及び公正性を高め、適正な履行と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、公契約に従事する労働者の労働環境の向上を図り、もって地域社会の健全な経済的発展及び持続可能な社会の実現に寄与することを条例の目的として定める。

☆SDGsの観点から「持続可能な社会の実現」を目的に書くのは賛成だが、各論にリンクするようにすべき。

◎公契約を通じて目指すことのできるものとして、理念（4）から（7）などに取り組む。

☆「地域の労働環境の向上」ということは、目的の視野に入れるべき。

◎労働環境の向上を直接目的のひとつとし、究極目的にも労働環境の向上により地域社会が健全に経済的発展を遂げることを記述する。

(定義) →第2回検討

条例における語句の定義を定める。

- ① 公契約：工事、業務委託、物品購入その他本市が発注者となる全ての契約及び公の施設の管理に関する指定管理の協定
- ② 公契約等：公契約及び下請負者等が公契約の一部を受注したもの
- ③ 下請負者等：請負、委託等の名称に関わらず市以外の者から公契約の一部を受注する者
- ④ 受注者：公契約において本市が直接契約を結ぶ相手方
- ⑤ 受注者等：受注者及び下請負者等
- ⑥ 労働者：
 - ア 労働基準法第9条に規定する労働者（一般的な被雇用者）
 - イ アのほか、実態として雇用関係にある者（法的な雇用関係ではないが、そのような実態にある者）

☆「公契約」の定義ということで問題とすべきは、公契約自体の定義ではなく、この条例の対象範囲ということではないか。

◎そのような位置付けで「公契約」を定義する。

☆「労働者」には、実態が雇用関係にあるにも関わらず請負契約を交わしている、いわゆる偽装的な請負等となっている者を含めるべき。

◎「偽装請負」「偽装委任」等に対応するため、⑥のイを定義し、「労働者からの申出」の対象に含むこととする。

(理念) →第2, 4回検討

条例の理念として次のような項目を定める。

- (1) 契約の過程及び内容の透明性が確保されるべきであること
- (2) 競争性及び公正性を確保しつつ、品質も確保されるべきであること
- (3) 適正な金額や工期（期間、納期）での契約であるべきであること
- (4) 市内（地元）の事業者の受注機会の確保が考慮されるべきであること
- (5) すべての労働者の賃金その他の労働環境の適正化が図られるべきであること
- (6) 地域における多様な人材の雇用の確保が図られるべきであること
- (7) 人権への配慮、環境保全及び社会貢献活動に価値が置かれるべきであること
- (8) 談合その他の不正行為の排除が徹底されるべきであること

☆若者が地域に残り、県外へ出た人に戻ってもらうこと、そのための魅力ある長野市にするというメッセージを込められないか。「地域における雇用の確保」だけでは弱いように思う。

◎若者が地域に残り、戻るとは重要である。そのことにつながるメッセージを理念(6)に「多様な人材」を加えた。

(市の責務)

市が予算執行の適正化に留意しつつ、以下の責務を負うことについて定める。

- (1) 品質及び適正な労働環境が確保できるよう適正な履行期間・納期を設定し、これに沿った金額の積算により予定価格等を設定すること
- (2) }
- (3) } 内容検討中
- (4) }
- (5) 前4項目に定めるもののほか条例の目的及び理念に則り、事務の執行に努めるべきこと

★労働環境の適正化を図っていくために市としてもしっかり検討していくこと、今後につなげてステップアップを図れるようなものを市の責務などに盛り込むべき。

★働き方改革が推進されるよう発注者の責務に盛り込むべき。

◎上記例のように、理念に沿って市が取り組むべき責務を定める

例：理念(3) 適正な金額や工期（期間、納期）での契約であるべきであること



市の責務 品質及び適正な労働環境が確保できるよう適正な履行期間・納期を設定し、これに沿った金額の積算により予定価格等を設定すること

(受注者等の責務)

受注者等が以下の責務を負うことについて定める。

- (1) 労働者の労働環境の向上に配慮しつつ、必要な人員及び人件費並びに品質が確保できる入札金額の積算又は下請負契約の見積に努めること。
- (2) 下請負者等に対してこの条例の趣旨を説明し、理解を得つつ、対等な立場における合意に基づいた適正な契約を行わなければならないこと。
- (3) }
- (4) } 内容検討中
- (5) 前4項目に定めるもののほか法令等を遵守するとともに、条例の目的及び理念に則り公契約の履行に努めるべきこと

◎上記例のように、理念に沿って受注者等が取り組むべき責務を定める。

例：理念(3) 適正な金額や工期（期間、納期）での契約であるべきであること



受注者等の責務 労働者の労働環境の向上に配慮しつつ、必要な人員及び人件費並びに品質が確保できる入札金額の積算又は下請負契約の見積に努めること

(労働者の賃金) →第4回検討

公契約等に従事する労働者の賃金が労働基準法その他関係法令に則ったものでなければならないことを定める。

- ★建設工事では、公共工事設計労務単価の一定割合の賃金下限額を設けるべき。
- ★市独自の賃金下限額を定めないとしても、「〇年以内に検討を行い、必要な措置を講ずる」というような附則を規定して、検討する余地を残すべき。
- ★市として守らせるのは最低賃金法で定める最低賃金だけでいいのではないか。
- ★市独自の賃金下限額を定めた場合、2次、3次下請けが賃金の支払の対応が出来るか分からず、それに対し元請けが責任を負うことに疑問がある。
- ★市役所が見積もった金額よりも下請けが請求する金額が高い「逆ざや現象」もあり、その場合は人件費も含まれている管理費を圧縮せざるを得なくなるので、市独自の賃金下限額を定めるのであれば考慮が必要である。

☆賃金条項は入れてほしい。ただ、公共工事の種別のように委託業務も多岐にわたるため、技術的には5回の検討では決められない。そうは言っても一定の何らかの指針となるべきもの、基準となるべきものを具体的に入れていただきたい。

☆現場の労働者の手取り賃金は、公共工事設計労務単価に比べて上昇していない。下請などの構造的な問題もあるが、底辺を支えるため、是非とも賃金条項を入れてほしい。

☆賃金型、理念型という型にとらわれず、最賃法の遵守、社会保険の加入、障害者の雇用、ジェンダーに関する取組等を謳って、労働環境がレベルアップする形のを長野市の姿勢として示すことが必要。

☆賃金型は、雇用契約の内容（賃金額）に公が介入することになり、いかななものかと思う。

☆企業には、公共工事の下請としてやっている業者や民間を主としてやっている業者等が混在したなかで、賃金の差が出てくる懸念もあり、ひとまず理念型で全体を底上げしていく方向が望ましい。

☆当然ながら、企業は最低賃金を守ることが必要だ。そこへ条例で屋上屋を架すのはいかなものか。

☆社会保険の加入、子育て環境の整備、認証制度などをしっかりアピールしてもらえば、総合的な評価ができ、労働環境の向上を担保できると思うので、賃金条項というよりは全体的な環境を見ていくようなことができればいい。

☆賃金型の場合、他の自治体の例をみると設計労務単価の85%とか80%とかいろいろあるが、数値の根拠など、短期間で決めていくのは課題がある。

☆長野県は基本理念に労働者の賃金が適正な水準であることや労働環境が整備されていることなどを掲げ、最低制限価格の引き上げや入札制度の改正、働き方改革の週休二日など労働者が働きやすい環境の整備を進めており、そういう観点からまずは進めてい

くべき。

☆熟練者と若者では賃金の開きがある。一定水準以上の下限額を設定した場合に逆に若者の賃金が上昇し、経営に負担になることも考えられるので、まずは理念型ですすめて働き方改革等の観点から長野市としては進めていくべき。

☆賃金について触れると、事業者の運用の幅が狭くなり、賃金の支払を担保するために事業者に負荷がかかる懸念がある。

☆近隣自治体にどのような影響が及ぶのか考慮が必要で、長野市だけ良ければ、という話にはならないので、理念型で法令の遵守と労働環境のレベルアップを謳っていくのがいい。

◎市独自の賃金下限額を定めず、いわゆる「理念型」の条例とする。

◎労働環境報告書の提出や労働者からの申出の制度を設け、条例の実効性を担保する。

(労働環境の報告) →第3, 4回検討

① 受注者が、受注した公契約が次の2区分に該当する場合及び市が特に必要と認めた場合は、市に対し、労働環境の報告を行わなければならないことを定める。同2区分外（物品供給、印刷製本、賃貸借等）については報告を求めない。

- ◆ 工事契約の内、予定価格1億円以上
- ◆ 業務委託契約の内、予定価格1,000万円以上

② ①の報告は、上記対象の公契約に関わる受注者及び下請負者等が作成することを定める。

③ 市が労働環境の報告を受けた場合、内容を確認するため必要がある場合、報告を行った受注者に対し資料の提出を求めると及び質問ができることを定める。

④ 市が報告内容の確認をした結果、労働環境が関係法令及び条例に違反する疑いがある場合は、受注者に改善を求めることができることを定める。

⑤ 受注者が改善を求められた場合は、速やかに労働環境を改善し、市へ報告を行わなければならないことを定める。

★市独自の賃金下限額を定めないとしても、何らかの形で労働環境を底上げできるような指針、基準となるべきものを具体的に入れるべき。

★労働環境向上を図るため、下請まで含めた労働者の最低の賃金額が最低賃金法で定められた額や公共工事設計労務単価と比較できる形にするべき。

★法の最低賃金を超えていても設計労務単価より相当に低い場合には何らかの指導を行うべき。

★労務単価との比較ではなく、最低の賃金額を書いてもらうこととし、それがあまりにも低いという状況が見えてきてから次の対応を考えてもよいのではないかな。

★法の最低賃金を超えているかどうか何らかの形で確認できるようにし、違反している

場合には指導できるようにすべき。

★労働環境報告の中で、働き方改革の取組、残業抑制、ICTツールの導入などの取組を問うことで、取り組んでほしいと市が望んでいるものを意識してもらうメッセージなるのではないか。

★報告の対象範囲は、書類作成の負担も考慮して定めるべき。

◎最低賃金以上の額が支払われているか確認するため及び事業者の意識の向上を図るため、事業者内の公契約等従事者の内、職種ごとの最低の賃金額の者の額、その職種の公共工事設計労務単価を記入する様式としたい。

◎元請の負担軽減となるよう、労働環境報告書は、全下請が自社について作成したうえで元請が集約し、元請が全社分を提出することとしたい。(②)

◎指定管理の協定の労働環境は、モニタリングの流れの中で、チェックリスト等で確認することを検討している。

◎法令違反は監督官庁へつなぎ、条例違反は、市で措置するが、詳細は検討中。

◎市が労働環境に関し受注者に望む取り組みは、労働環境報告の項目に盛り込むことを検討する。

☆工事の報告対象は、1.5億円以上では1%と少なく、1億円以上が妥当。

☆あまり書類作成の負担が大きくなければ、5千万円以上もあり得る。

◎報告の対象とする契約は、他市の状況、契約件数の全体に対する割合などを考慮し、予定価格で工事は1億円以上、業務委託は1千万円以上に設定することとしたい。なお、この金額は、それぞれ条件付一般競争入札に付す金額区分でもある。(①)

(労働者からの申出等) →第3回検討

① 労働者が、公契約等に際し、賃金その他の労働条件が法令又は条例等に違反している疑いがある場合は、その旨を市が定めた窓口に出すことができることを定める。

② 市が①の申出があった場合、市が当該契約の受注者に対し労働環境の報告を求めることができることを定める。

③ 市が申出者の情報の秘匿に努めつつ、内容を確認するため必要がある場合、前項の報告を行った受注者に対し資料の提出を求めること及び質問ができることを定める。

④ 「労働環境の報告」の項で定めた④及び⑤をこの項目(労働者からの申出等)で準用することを定める。

☆申出のできる対象者は限定しない方がよい。

☆実態として雇用関係であるにもかかわらず請負契約をしている、いわゆる「偽装的請負」の者がこの申出の対象になるようにするべき。

◎労働者の定義を「労働基準法第9条に定める労働者及び実態として雇用関係にある者」とし、公契約に関して労働を提供する者をすべて申出の対象者とする。

(協議の場の設置) →第3回検討

市が公契約に関する取組を効果的かつ円滑に行うため、条例の運用状況の検証を行い、必要に応じ、学識経験を有する者、事業者等その他関係団体との協議等の場を設けることを定める。

★市独自の賃金下限額を定めないとしても、「〇年以内に検討を行い、必要な措置を講ずる」というような附則を規定して、検討する余地を残しておいてほしい。

☆労働環境の報告や労働者からの申出の件数、申出内容、申出への対応状況を検証する機会が必要。結果を検証し、条例の改正をするなら外部組織は必要。

☆組織のスリム化や効率化の観点から、既存の組織でまず対応すべき。

☆必要に応じて意見を聴く場を設ければよいのでは。

☆常設の審議会を条例に規定する必要はないという方向性で一致してきていると思うが、他市の例のように、必要に応じて協議の場を設けて運営状況の検証をしてはどうか。

◎条例の実効性を高めるために、市において運用状況を検証し、公表することを考えている。検証に際し、外部意見が必要と判断した場合は、学識経験者や関係団体等からの意見聴取又は協議の場を設ける。

追加を検討している項目

(下請負者等との契約)

- ① 受注者等が下請負者等に対してこの条例の趣旨を説明し、理解を得つつ、対等な立場における合意に基づいた適正な契約を行わなければならないことを定める。
- ② 市が下請負等契約の内容を確認するため必要がある場合、受注者に対し資料の提出を求めること及び質問ができることを定める。
- ③ 「労働環境の報告」の項で定めた④及び⑤をこの項目（下請負者等との契約）で準用することを定める。

◎下請負者等との契約の内容は、下請負者等で従事する労働者の賃金を含む労働環境に多大な影響を与えるため、条例の趣旨について理解を得た上で、対等な立場で契約することを規定する。

◎この項目における「適正な契約」は、元の公契約が変更になった場合にその内容に応じて下請負契約等に反映されるべきものを含むものとし、確認するために市は、必要に応じて質問等ができることを定める。

(措置)

法令に違反する事項、労働環境報告書の内容について虚偽の申告その他条例に違反する事項が受注者等にあった場合に、市が改善要求、指名停止等の必要な措置を行うことを定める。

◎下請負等の契約状況、労働環境の報告及び労働者からの申出の内容について資料の提出を求めること及び質問をした結果、必要がある場合に市が適切な措置ができるようにする。

(労働者への周知)

市及び受注者等がこの条例の内容を公契約等に従事するすべての労働者に知らせるよう努めなければならないことを定める。

◎労働者が労働環境の向上をはじめ「労働者からの申出」の制度を含めた条例の内容を良く知ることは、申出制度を機能させ条例の理念の実現につながる。

(不利益取扱いの禁止)

受注者等がこの条例の規定による労働者からの申出を理由として、当該労働者に対して不利益な扱いをしてはならないことを定める。

◎不利益取扱い禁止を担保するためにこの項目を設ける。公益通報者保護法の対象となるものは監督官庁へ引き継ぐ。