

令和7年3月31日

世田谷区長
保坂 展人 様

世田谷区公契約適正化委員会
会長 中川 義英

公契約条例に係る今後の取組みについての意見書

本委員会は、今期、令和5年3月の意見書を踏まえ、区が進めている入札制度改革や、労働報酬下限額の段階的な引上げなどをはじめ、公契約を通じた事業・経営環境の改善、公契約の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保等に向けた各種課題について議論を深めてきた。

令和5年12月には工事以外の契約に適用する労働報酬下限額について、令和4年度からの区職員の高卒初任給額に期末手当相当額を加えた額を基礎とした金額算定に、勤勉手当相当額を加えた額を中期目標に掲げ、段階的に引上げていくことで、同一労働同一賃金を適用する高卒初任労働者の生活基準に接近させることが妥当であるとの考えを基にした意見書を区へ提出した。

また、令和6年12月には継続するインフレや円安、高卒初任給の大幅な引き上げ等を踏まえ、令和7年度も引き続き工事契約における労働報酬下限額を公共工事設計労務単価（東京都）の85%以上とし、工事以外の契約に適用する労働報酬下限額は着実に引き上げる必要があることを確認したうえで、入札制度改革に合わせた労働報酬下限額が現場で実効性を保てる体制整備を図る必要性も勘案し、現行より130円引上げとなる時間単価1,460円にすべきであるとの意見書を区へ提出した。

そして、公契約条例施行から10年目を迎えるにあたり、これまでの取組みを整理したうえ、さらなる実効性確保に向けて実態把握が必要との課題認識から、区は同月に条例施行以来初となる事業者及び労働者を対象とした本格的なアンケート調査を行い、合わせて766件の回答が得られた。

この結果とこれまでの社会保険労務士による事業所調査等を踏まえ、区公契約条例の取組みの検証と今後の方向性について、本委員会において各委員から出された意見を取りまとめたので報告する。

1 世田谷区公契約条例に関する認知度の向上

(1) 現状とアンケート調査による検証

区はこれまで区のお知らせ、ポスター掲示等をはじめ、労働条件確認帳票（チェックシート）の配布・回収、周知カード配布、周知確認書の配布・回収、条例の手引きの公開、研修会等の開催等、様々な方法により条例内容の周知を図ってきた。しかしながら、労働条件確認帳票の運用状況や労働者からの区への相談等が少ないことなどからは、これらの周知活動が不十分だったのではないかと思料され、アンケート調査に基づく検証を行うこととした。

このことについて、昨年12月に実施したアンケート調査では次のような結果が得られた。

- ・条例の存在自体の認知度は高まっている状況ではあるが、条例の目的・趣旨の理解は十分ではなく、また区条例への誤った解釈もみられる。
- ・事業者の労働報酬下限額の認知度、理解度は高い。
- ・下請負者の条例の認知度は元請負者と比較し、低い。

これらの結果から、これまでの周知の取組みが元請負者では相当程度の効果があったと考えられるが、同時に下請負者やそこでの労働者への条例の目的・内容の理解促進には課題が残る。

(2) 今後の方向性

これまでは「条例を知らないから遵守していない」という事業者・労働者に対する周知への努力を中心に行ってきたが、アンケート調査により「条例を知らない」という事業者・労働者は少数にとどまることが分かった。

今後は、条例の存在自体の単なる周知にとどまらず、条例の目的・内容、条例に基づく取組みの趣旨の理解を促進し、さらに条例の遵守に向けた支援策を講ずるべきであるとする。特に、条例の理解が進んでいない下請負者や従事者への周知強化策と理解促進の方法を検討すべきである。

2 世田谷区公契約条例の遵守状況確認方法と理解度の向上

(1) 現状とアンケート調査による検証

区はこれまで労働条件確認帳票（チェックシート）による確認、事業所労働条件調査の実施、令和6年度からは社会保険労務士による研修会の実施等の取組みを進めてきた。これらの取組みの現状等について昨年12月に実施したアンケート調査では次のような結果が得られた。

- ・事業者の回答及び労働報酬下限額を理解している一定数の労働者からの回答においては、労働報酬下限額の遵守の達成が確認できる一方、労働報酬下限額の制度を理解していない労働者が一定数いることも確認で

きる。

- ・「相談できる専門職がいるから調査は不要」と考えている事業者が一定数いる。
- ・事業所労働条件調査について、「時間がない」「人員不足」を理由として「支障がある」と回答した事業者が一定数いる。この事態は、条例にとどまらず労働基準法等に関して、適正（適法）な労働条件の確保が達成されていないリスクや改善策への区及び元請負者の努力義務に関する認識や改善遂行への意識が不足していることが考えられる。
- ・従業員の労働条件について相談できる弁護士・社会保険労務士がいる事業者が約8割となっており、このことを理由に事業所労働条件調査に否定的な回答があった。しかし、相談できる専門職がいる事業者においても、区が実施する条例遵守等に及ぶ事業所労働条件調査では改善を要する事項が確認されている。
- ・チェックシートについて、「事務手続きが増えて面倒である」など否定的な回答が一定数あり、理解と協力を得る努力を要する状況ともいえる。

(2) 今後の方向性

遵守状況の確認、理解度の向上いずれにおいても下請負者を含めた事業者における理解が必要である。そのためには、遵守状況の確認方法の精査、労働条件調査の内容周知・件数拡大、社会保険労務士による労務管理研修会実施の継続、関係部署や関係機関と連携した適正な労働条件確保への支援等を検討すべきである。また、併せて条例を遵守できていない事業者への対応を具体的に整理することにより、効果的な理解促進と改善につなげることも検討すべきである。

チェックシートによる確認を効果的に実施するには、事業者の十分な理解を得られるよう、チェックシートの内容を実態に即応できるように改訂することなどを検討すべしである。チェックシートは事業所管課による確認が行われるが、これを実効性あるものにするために、契約事務に携わる事業所管課の職員への理解を引き続き促進すべきである。

3 入札制度改革の推進

(1) 現状とアンケート調査による検証

区はこれまで入札制度改革の推進として、工事請負契約については、建設工事総合評価方式、スライド条項の運用整備、技術者の専任義務規制の緩和、週休2日促進工事等を、また、工事以外の契約については、変動型最低制限価格制度等を実施してきた。これらの取組みについて昨年12月に実施したアンケート調査では、品質確保にもたらす効果について一定の理解が得られており、ダンピング防止にも寄与していると考えられる。た

だし、一部の事業者からは適当でないという意見も寄せられている。

(2) 今後の方向性

入札制度改革の推進の取組みにおいては、令和5年12月の世田谷区入札監視委員会からの入札制度についての意見書も踏まえ、社会経済状況の変化、取組みによって生じる様々な影響を勘案し、十分な検証と時機を得た柔軟な運用が求められる。このため、工事請負契約については、建設工事総合評価方式のさらなる検証・分析と本格実施への移行を進めるとともに、より実勢に即した予定価格や施工条件等に応じた丁寧な工期の設定、スライド条項の柔軟な運用、前払金限度額の引上げ又は撤廃等を検討し、早期に実現する必要がある。

工事以外の契約については、変動型最低制限価格制度のさらなる検証・分析、より実勢に即した予定価格や履行条件の設定、適正な価格転嫁等を推進していく必要がある。また、いずれの契約においても電子契約の導入、執行過程における協議、調整に係るデジタル技術も活用した効率的な業務遂行や事業者の事務負担軽減策などを検討すべきである。

4 おわりに

区は令和5年3月の本委員会からの意見書の提出以降、条例の周知等をより一層促進するため、各庁舎のデジタルサイネージへの掲載等、新たな手段を講じるなど工夫しており、アンケート調査の結果ではこれらの取組みに一定の効果があったと認められる。さらに、令和7年2月には、社会保険労務士による研修会を初めて実施し、参加事業者からは高い評価を得ている。

入札制度改革では、令和4年度から試行実施している建設工事総合評価方式において、令和6年度から議会の議決が必要となる大規模工事についても実施するなど本格実施に向けた検証を重ねている。一方、委託契約において令和5年度から変動型最低制限価格制度を実施するなど必要な取組みが着実に進められてきている。

これらの取組みを評価しつつ、条例の内容、条例に基づく取組みの趣旨の理解促進はもとより、条例遵守に向けた支援、遵守状況の効果的確認策の推進、より実勢に即した入札制度及びスライド条項の運用など契約遂行の過程に関する改革の推進といった課題については、その解決に向けた実効性のある具体的な取組みを講ずるべく、今般のアンケート結果のさらなる分析を進め、コロナ禍以降に生じた物価高騰、引き続き労働力の顕著な不足、それらに連動した法令改正等の社会経済情勢の大きな変化にも留意しながら、本委員会にて議論を深めていく必要がある。

また、労働報酬下限額についても、中期的目標としている特別区職員高卒

初任給がこれまでにない引上げ率となっている状況において、事業者、区民等の認識・理解の状況にも配慮し、制度の認知度向上を図りながら、引き続き適切・妥当な金額設定とその実施状況を的確に確認するための熟議が必要である。