

公契約条例制定県における運用状況について(令和4年7月沖縄県実施)

資料10

項目	岩手県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	滋賀県	奈良県	沖縄県
項目								
条例施行日	H27.4.1	H26.4.1	H27.4.1	R3.2.26	H28.4.1	R4.4.1	H27.4.1	H30.4.1
担当部署	商工労働部安定推進・雇用労働室	会計局契約・検査課	商工労働部労働政策課	出納局会計支援課	会計局管理課	会計管理局管理課	会計局総務課	商工労働部労働政策課
1 賃金下限額の設定関係								
賃金下限額設置の有無 (○=あり、×=なし)	×	×	×	×	×	×	×	×
(1)賃金下限額未設定の理由	報酬下限額の設定については、企業や関係団体において、労働条件の改善のため設定すべきである、低賃金で働いている労働者の解雇が増える懸念がある、国が考えるべき問題である等、多様な考え方があり、集約が困難であるため。	県が締結する契約に対して、労働賃金の適正な支払などの労働環境の整備のほか、環境配慮や男女共同参画社会の推進の取組が求められるなど、社会的要請が多様化してきており、条例の対象を幅広く捉えるべきと判断したため。 賃金下限額設定型の公契約条例は、経営上のフリーハンドを奪うとの指摘があるが、本県の目指すところは、地域に根ざし、優れた仕事をする企業が報われるよう、適正な賃金の支払など労働環境を確保する取組などを行う事業者を評価・支援するところにあるため。	岐阜県の現状における必要性や、市場における適正な競争環境を歪めてしまう懸念等の観点から定めていない。	最低賃金については、国が設置している本県の地方最低賃金審議会において、経済情勢等を踏まえて設定されており、また賃金等の労働条件は、最低賃金法等の関係法令に反しない限りにおいて、労使が合意の上、自主的に決定すべきものであり、これを上回る賃金基準を設定することは、上乘せ規制となり法令を遵守している事業者に過度な負担を課すことになるおそれもある。 また、下限額を上回る賃金を支払っている事業者もいる中で、条例を根拠に現状の賃金を下限額相当額に引下げると、かえって賃金水準押し下げの原因となってしまうこともあり得る。 こうしたことから、条例で賃金基準を設定することは考えていない。	労働の対価である賃金については、事業者の給与体系、経営状況、労働者の経験年数、技量など様々な要因で決定されるものであり、条例に基づき契約で一律に下限額を定めることはなじまないと考えているため。	賃金等の労働条件は労働基準法等の関係法令に反しない限りにおいて労使が自主的に決定することが原則であることなどから、条例に労務報酬下限額を規定することは適当ではないと考えるため。	先行自治体の賃金下限額の算定方法にはばらつきがあり、県が独自にエビデンスとなる情報収集を行ったり、合理的な算定根拠を定めることは困難であると考えています。また、県下全域を対象とするため管轄区域が広く、地域間で大きな差があり、労働者の賃金や労働条件もさまざまと考えられ、これを画一的に設定することは技術的にも難しく、大方の県民の理解を得ることは難しいことから、賃金下限額の設定は行っていません。	条例を制定する際、条例のあり方を検討する有識者等懇談会において、規制型条例には様々な懸念※があることや、国の見解として最低賃金法の趣旨に反する可能性があることが示されていることなどを総合的に検討した結果、契約に関する基本理念等を柱とする理念型の条例とした。 ※「様々な懸念」の内容 ・条例制定の先行県が全て理念型条例となっていること ・県内労働市場の状況（人手不足による賃金上昇の実態等） ・先行自治体の条例の運用、検証効果が十分でないこと等
(2)賃金下限額設定を求める意見等	県契約審議会において、労働団体内部では、報酬下限額を含めた条例を制定すべきという意見があることが紹介された。	特になし。	労働団体から賃金条項型への改正を求める要請がある。	ある。（団体からの要請）	令和4年6月定例議会一般質問で、賃金条項型の条例改正を求める要望があった。 労働者団体から、毎年度、賃金条項の導入を求める要望がある。	条例制定前は、議会質問や一部の労働組合の要請において、条例で賃金下限額の設定を求める要望があった。	平成28年3月、公契約条例において最低賃金によらない「賃金下限額」を設けるべきだという内容の議会質問がなされました。	議会質問や一部の労働組合の要請において、条例で賃金下限額の設定を求める要望がある。
(3)賃金下限額を設定する条例改正を行う予定（検討含む）。	なし（R2年度に検討済み）	特になし。	現時点で、改正予定はない。	現時点でない。	なし	なし	なし。	今年度中に契約審議会において条例のあり方について審議する予定である。
(4)条例制定前、条例で賃金条項の設定について、審議会等で審議したことがあるか。その概要。	使用者団体から県工事だけを別扱いにするというのは問題があるのか、契約金額を引き上げずに賃金だけを引き上げるのは難しいという意見があるなど、集約が困難ということで賃金下限額を設定する条項は盛り込まずに、条例の附則で見直し条項を置くこととなった。	不明。	学識経験者、労使団体、行政関係で構成する有識者等懇談会において、賃金下限額を定めることについて議論されたが、当県における必要性や市場における適正な競争環境を歪めてしまう懸念等の観点から、県独自の賃金下限額を定められない理念型の条例として制定した。	なし。	賃金下限額の設定については、公契約条例の制定検討時に各方面から様々な意見をいただく中で、労働の対価である賃金は、事業者の給与体系、経営状況、労働者の経験年数、技量など様々な要因で決定されるものである、という趣旨の意見があったことから、下限額の導入は見送ることで県議会の議決を得て、条例が制定された。	なし	なし。	条例制定の際、賃金下限額を定める形式も含めて第三者機関で検討がなされたが、 ・条例制定の先行県が全て理念型条例となっていること ・県内労働市場の状況（人手不足による賃金上昇の実態等） ・先行自治体の条例の運用、検証効果が十分でないこと 等の理由で、賃金下限額を定めず理念型の形式となった。

項目	岩手県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	滋賀県	奈良県	沖縄県
(5) 条例制定後、審議会等で賃金条項の設定について審議したことがあるか。	①平成30年、制定後3年目～令和2年まで計4回の審議会を開催	なし	なし	なし	なし	なし	なし	①時期(令和4年、制定5年目) ※令和4年9月から年度末にかけて審議予定。
①時期 ②論点(賃金下限額以外のテーマ) ③検討結果	②ア県契約条例で規定する特定県契約の範囲が適切か イ受注者等の責務として法令順守を求める範囲は適切か ウ特定受注者からの報告事項等は適切か ③ア～ウについて、当面現状維持。	なし	なし	なし	なし	なし	なし	②論点 ・賃金支払状況等の報告を求める条項を設定すること ・その他条例の実効性の確保の方策について ③検討結果 9月から年度末にかけて検討予定のため、現時点で結論は出ていない。
2 賃金支払状況等の報告制度の設定について								
賃金支払等報告制度の有無(○=あり、×=なし)	○	×	×	×	○	×	○	×
(1) 賃金支払等報告制度を定めた目的	請負業者の法令順守の状況を確認するため。				適正な労働環境の確保に向けて、労働条件や安全衛生体制など労働関係法令の遵守状況を確認するため。		一定金額以上の建設工事の請負契約、業務委託契約及び指定管理協定を特定公契約と位置づけ、法令の遵守等を受注者が約することとしているが、当該受注者が約した事項の遵守を確保するため、報告義務を課することとしました。	
(2) 報告を求める内容	①労働者の1時間当たりの賃金額、②労働者の社会保険の加入状況、③特定受注者及び下請負者の労働保険番号、④労働者に賃金を支払った年月日等				①労働条件、安全衛生、賃金に関する13項目に係る関係法令の遵守状況及び労働環境の改善に向けた取組。 ②賃金単価。		労働者に支払った賃金の額、社会保険の加入状況、その他(受注者・下請負者等の名称、労働者の氏名及び年齢、賃金支払日等)	
(3) 報告を求める時期、頻度	契約日から6月経過後				①契約締結後速やかに作成、契約担当課に提出(契約担当課は1か月分を取りまとめて翌月15日までに条例所管課(会計局管理課)に提出)。 ②業務着手後最初の1か月に係る賃金単価を3か月以内に報告。		初回:業務開始日から3月を経過した日(基準日)の属する月における賃金支払状況等を翌月末日までに報告 2回目以降:基準日から6月を経過する日ごとに、当該日の属する月における賃金支払状況等を翌月末日までに報告	
(4) 報告確認の担当部署	条例所管課				①契約担当課及び条例所管課(会計局管理課) ②条例所管課(会計局管理課)		契約担当課	
(5) 報告対象の契約金額	工事請負(5億円以上) 業務委託(3千万円以上) 指定管理(3千万円以上)				工事請負(6億円以上) 業務委託(1千万円以上) 指定管理(適用外)		工事請負(3億円以上) 業務委託(3千万円以上) 指定管理(3千万円以上)	
(6) 報告対象契約件数	工事請負(4)件 業務委託(8)件 指定管理(7)件				工事請負(19)件 業務委託(3)件 指定管理(-)件		工事請負(104)件 業務委託(56)件 指定管理(10)件 ※H27～R3の7年間の合計値	【参考】 任意調査(R2)の実施対象 ・220契約 ・369事業者
(6) 報告対象労働者数	工事請負()人 業務委託()人 指定管理()人 ※把握していない。				工事請負(1,428)人 業務委託(56)人 指定管理(-)人		工事請負(4,982)人 業務委託(686)人 指定管理(395)人 ※H27～R3の7年間の合計値	

項目	岩手県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	滋賀県	奈良県	沖縄県
(7)発注者における報告確認に係る事務負担等について	正担当1名、副担当1名 未報告業者への督促や記載内容の不備の修正等に相当の時間を要する。				人員体制：会計企画・調整グループ4人 具体的な業務量： ・令和3年度実績：労働環境報告書533件、賃金単価の報告1,484人分の確認・集計		契約担当課において確認を行っているため、具体的には把握しておりません。	
(8)元請事業者が直接契約していない下請事業者（2次下請、3時下請）の賃金支払状況の報告方法	元請業者が取りまとめの報告することとしている。				下請事業者から直接報告させている。		元請業者がとりまとめることとしています。	
(9)事業者からの要望、意見について	否定的な意見は特になし。				特になし。		当課において把握しているものではありません。	
(10)賃金支払状況等の報告制度が、賃金上昇につながったか。	判断しかねる。				労働者の職種、職階、年齢、勤務状況、業務実績、さらには会社の収益など、様々な要因によって決定される賃金について、県が一律に分析できるものではないと考えている。		最低賃金額が年々上昇しており、報告を求めることが労働者の賃金上昇につながっているかどうかは不明です。	
(11)賃金支払状況等の報告制度の効果(成果) ※賃金面以外	判断しかねる。				公契約の作業現場においては、労働関係法令が概ね遵守されていることを確認できた。		最低賃金未満の賃金支払いや社会保険の未加入が確認された場合は是正を求め、全ての労働者の最低賃金及び社会保険の加入が遵守されていることを確認しております。ただし、遵守状況を確認している内容は法令に定められている事項であり、元から遵守されているものに関しては、条例の影響は不明です。	
(12)上記(10),(11)の効果検証方法	行っていない。				有識者及び関係団体で構成する「愛知県公契約に関する協議の場」を毎年度開催しており、取組状況を報告するとともに各委員からの意見を次年度以降の取組に適宜反映させることで、条例に関する取組の更なる充実を図っている。		(10)、(11)においては、条例の効果について把握しておりません。	

項目	岩手県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	滋賀県	奈良県	沖縄県
(13)賃金支払状況等の報告内容はどのように活用されていますか。	審議会に報告するとともに契約担当課に情報共有している。				個々の事業者において著しく低い（最低賃金を下回る）賃金を支払っている実態がないかということを確認するために活用している。		賃金額の分布状況を把握する際に活用しています。	
(14)法令違反があった場合の対応について	これまで法令違反の報告はない。報告書に疑義等があった場合には、文書で説明等を求めることとしている。				法令を所管する愛知労働局に相談し、助言を受けながら対応していく予定。		報告内容に疑義がある場合は、説明等に係る報告を求め、これが提出されない場合や、提出されても疑義が解消されない場合は、立入調査を行うことができることになっています。また、法令を遵守していないと認められる場合には必要な措置の報告を求めることとしています。（これまで立入調査や必要な措置の報告に至った事例はありません。）なお、条例第16条に規定する要件に該当するときは、5万円以下の過料に処することになります。	
(15)賃金支払状況等の見直したことがあるか。見直しの予定があるか。	見直し実績・予定共になし。				令和2（2020）年4月に、働き方改革による残業時間の上限規制など、労働関係法令の改正を踏まえ、労働環境報告書の内容を見直し。		なし	
(16)賃金支払状況等の報告条項の見直しを求める意見があるか。	なし。				労働者団体から、労働者へのヒアリングや実地検査等を求める要望がある。		なし	
(17)条例制定時に、賃金支払状況等の報告を求める条項を定めなかった理由	・ 県が締結する契約に対して、労働賃金の適正な支払などの労働環境の整備のほか、環境配慮や男女共同参画社会の推進の取組が求められるなど、社会的要請が多様化してきており、条例の対象を幅広く捉えるべきと判断したため。 ・ 本県の目指すところは、地域に根ざし、優れた仕事をする企業が報われるよう、適正な賃金の支払など労働環境を確保する取組などを行う事業者を評価・支援するところにあるため。	・ 県が締結する契約に対して、労働賃金の適正な支払などの労働環境の整備のほか、環境配慮や男女共同参画社会の推進の取組が求められるなど、社会的要請が多様化してきており、条例の対象を幅広く捉えるべきと判断したため。 ・ 本県の目指すところは、地域に根ざし、優れた仕事をする企業が報われるよう、適正な賃金の支払など労働環境を確保する取組などを行う事業者を評価・支援するところにあるため。	条例制定時、有識者等懇談会等において、賃金支払状況等の報告を求める条項については主要な論点とならなかったため。	事業者の事務負担と実効性のバランスをいかに図るか議論した結果、事業者の自主的な取組を促す誓約書という手法を採ることとし、事業者にとって事務負担の大きい「報告制度」は採用しないこととした。		条例制定当時、賃金支払状況等の報告を求める条項を定めることについては論点とならなかった。		条例制定当時、条例のあり方を審議した有識者等懇談会においては、賃金支払状況等の報告を求める条項を定めることについては主要な論点とはならなかったものの、規制型の課題に関連して、労働者の賃金状況の把握するには、発注者、受注者側双方における事務作業量の増加に対する懸念が指摘されており、この懸念は賃金支払状況等の報告を求める条項を定める場合にも当てはまる懸念事項と思われる。
(18)賃金支払状況等の報告制度を求める意見があるか。		なし	現時点ではない。	なし		なし		議会質問において、条例において賃金支払状況等の報告を義務付ける条例への改正を求める意見がある。

	項目	岩手県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	滋賀県	奈良県	沖縄県
	(19)賃金支払等の報告制度を条例で設定する予定があるか。		なし	現時点で改正予定はない。	なし		なし		今年度中に契約審議会において条例のあり方について審議する予定である。
	(20)賃金支払等の報告制度の設定について、審議会等で議論したことがあるか。あればその概要。		なし	各所属が入札契約制度の取組を行う上で、必要に応じて、関係団体や学識経験者等から意見を聴くものとし、公契約に関する審議会等は設けていない。	なし		なし		これまで、理念型を前提として、取組方針の策定及び改定に関する議論を行ってきたため、賃金支払状況等の報告を求める条項を定めることについて審議会で議論したことはない。
3 条例 の実 効 性 の 確 保 の た め の 取 組 、 条 例 の 効 果 に つ い て	(1)条例の実効性を高めるため具体的にどのような取組を行っているか。	<p>条例の基本理念の実現を図るための取組として、次の区分で県の取組を取りまとめて公表している。 (全112件のうち、111件が取り組み済み)</p> <p>(参考：県公式ホームページ) https://www.pref.iwate.jp/sangyokouyou/koyouroudou/1009467/1009469.html</p>	取組方針を策定し、取組を進めている。	<p>事業担当部局で発注する工事について、入札説明書等の配布時の事業者に対するリーフレット交付や受注業者に対する工事現場でのポスター掲示の要請などにより条例の周知を図っている。</p> <p>また、職員向けには会計職員研修会等において、公契約条例の趣旨等に関する説明を行うなど、周知を図っている。</p>	<p>事業者等の責務として、「下請負者等と対等な立場で公正な契約を締結」をすることが定められており、さらに実効性の確保を図るため、当条例で「事業者等の責務」として定められている「最低賃金等の法令を遵守すること」や「適正な見積りを基に下請契約を締結すること」などについて、入札参加資格審査の申請時及び県との契約時に、事業者から誓約書の提出をお願いしている。</p>	<p>有識者及び関係団体で構成する「愛知県公契約に関する協議の場」を毎年度開催しており、取組状況を報告するとともに各委員からの意見を次年度以降の取組に適宜反映させることで、条例に関する取組の更なる充実を図っている。</p>	<p>①滋賀県契約審議会の設置 …審議会において、取組方針に掲げた取組の実施状況について検証を行い、その調査審議の結果をその後の取組に反映させるなど、PDCAサイクルを継続的に実施する。</p> <p>②条例の推進に係る意見・情報提供窓口の設置 …事業者や関係団体等、県の外部の方から、条例・取組方針に関する意見・情報を受け付け、必要に応じてその後の取組に反映する。</p> <p>③事業者の取組状況の把握 …環境に配慮した事業活動、多様な人材の活用、県の契約の履行に係る業務に従事する者の労働環境の整備等にかかる事業者の取組状況を調査し、その後の取組に反映する。</p> <p>④部局横断による推進体制の整備 …取組方針に掲げた取組の実施状況について検証や全庁的な取組の企画、推進および総合調整等に取り組む。</p> <p>⑤契約状況の公表 …毎年度、契約状況実態調査を行い、その結果を公表する。</p>	<p>・特定公契約以外の公契約（建設工事の請負契約、業務委託契約、指定管理協定）においても、受注者へ法令遵守を求めるための手続き（仕様書に遵守事項を添付する等）を庁内に通知</p> <p>・特定公契約の事務を行う契約担当課を対象に、必要となる手続きの説明を実施</p> <p>・公契約ジャーナルを発行し、条例の趣旨、内容、社会的な価値の評価等について広く周知</p> <p>・公契約条例庁内関係課連絡会を開催し、公契約審議会に諮問予定の内容について情報共有</p> <p>・外部委員で構成する公契約審議会において、条例の運用状況や社会的な価値の勘案基準の改正等について審議</p>	<p>条例の実効性を高めるため、関係部局と連携を図りながら全庁的に取り組み方針の浸透を図っており、同方針に掲げられた取組の実施数や取組部局数を増やし、このような取組の状況について契約審議会の意見を踏まえて同方針を改正するPDCAサイクルを回すことにより実効性を確保している。</p> <p>具体的な取組としては、以下のようない取組を行っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・HPへの取組方針の掲載 ・県庁内の条例説明会 ・取組方針の取組状況調査 ・契約審議会開催による取組方針の改正 ・賃金等調査の実施

項目	岩手県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	滋賀県	奈良県	沖縄県
(2)県契約に係る労働者の賃金上昇のため具体的にどのような取組を行っているか。	特になし。	公共工事における賃金スライドの導入、予定価格積算における適正な価格の設定	賃金上昇のための直接的な取組みは行っていない。	特になし。	特になし。	<p>条例に基づき取組方針を策定しており、取組方針では以下の取組を掲げている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・県の積算時における最新の設計労務単価、資材等の実勢価格を適切に反映する。 ・事業者の適切な積算を促進するため、必要に応じて、事業者に積算内訳の提出を求める。 ・特定調達契約および総合評価方式等一部案件を除き、特に必要がある場合は、最低制限各制度を適用する。 	公契約条例に関し行っている取組はありません。	<p>条例に基づき取組方針を策定しており、例えば、取組方針では以下のような取組を実施している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・予定価格に最新の設計労務単価、資材等の実勢価格を適正・迅速に反映させる。 ・入札において、最低制限価格制度の実施する。 <p>取組方針には未だ反映されていないが、元請企業が下請企業へ見積もり依頼する際に、下請企業から労務費の内訳を明示してもらい、これを尊重するとの宣言を公表した元請企業を総合評価落札方式における入札に際し、加点評価する「労務見積尊重宣言」促進モデル工事の試行を行っている。</p>
(3)条例の施行によりどのような効果(成果)があったと考えますか。また、効果検証の方法。	条例制定前と比較して、最低賃金額の上昇や社会経済状況の変化が大きいことから、条例による効果かどうか判断することは難しい。	取組方針の取組毎に効果が上がっている。	<p>効果検証は実施していないが、各所属に対して、条例の趣旨を踏まえた委託業務の取組状況調査を毎年行っており、条例の基本的事項に留意した運用が図られている。</p>	<p>効果については、現在まだ検証途中の段階であり、今後の状況を踏まえ判断していきたいと考えている。</p> <p>※取組は令和4年度から本格実施。</p> <p>取組の進捗についてはモニタリング指標を設定し、継続的に各指標をモニタリングすることで、目指すべき方向に進展しているかを確認していく。</p> <p><モニタリング指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ○公共サービスの質の向上 <ul style="list-style-type: none"> ・不調不落数・・・減少 ・低入札価格調査の数・・・減少 ○従事者の労働環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> ・労働関係法令違反により入札参加資格を停止した件数・・・減少 ・県内の労働関係法違反数・・・減少 ○頑張る事業者の応援 <ul style="list-style-type: none"> ・総合評価落札方式等において事業者の社会的取組を評価した件数・・・増加 ・社会的取組に係る認証等を取得した事業者数・・・増加 	2(11)、(12)と同じ。	<ul style="list-style-type: none"> ・本年4月に施行したところであり、今後、庁内推進体制や契約審議会において、取組方針に掲げた取組の実施状況について検証を行っていく。 	<p>特定公契約の総合評価入札等で社会的価値の加点評価を行う1項目である奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業の登録社数が条例施行前と比較し増加しており、社会的価値の向上の点で条例制定が一定の貢献をしていると考えています。なお、毎年度、特定公契約について社会的価値の評価状況を調査し効果の検証を行っています。</p>	<p>取組方針を策定するとともに、同方針の各施策を継続的に更新し取り組んでいくことにより、各部署における契約業務の透明性及び公平性並びに事業者等の適正な利益の確保について推進を図ることができた。</p> <p>毎年度、取組方針の実施状況について全庁的に調査を行い進捗を検証しており、実施済み項目数や取組部署数の状況について把握している。</p>