

第3回公契約に関する協議会

日時：令和6年1月31日（水）13：00から16：00

場所：県庁新庁舎8階議会第4会議室

□会議次第

1 開会

2 議事

- (1) 傍聴及び写真撮影の諾否の決定
- (2) 【報告】公契約条例制定県の運用状況
- (3) 【報告】労働環境報告書等の例
- (4) 【報告】神奈川県の入札契約制度の取組内容
- (5) 意見交換等

3 閉会

□配布資料

資料1 公契約に関する協議会発言要旨

資料2 公契約条例制定県の運用状況

資料3 労働環境報告書等の例

付属資料3-1 公契約条例に係る賃金支払状況等の報告制度

資料4 神奈川県の入札契約制度の取組内容

付属資料4-1 「熊本県の公契約条例（熊本県の契約に関する取組方針）」と「神奈川県」で実施している取組の比較

資料5 新時代の公共調達（公契約）のビジョン

資料6 神奈川県労働組合総連合ほか3団体からの要望書

公契約に関する協議会発言要旨

発言者	発言要旨（第1回）	発言要旨（第2回）
小池会長	<ul style="list-style-type: none"> ○ 公契約条例の役割としては、社会的価値の実現があり、公契約条例というものは発注者側にも責務を示して守らせ、受注者も労働環境をきちっと守るというルール作りと考える。 ○ 10年前は賃金条項や労働報酬下限額などの議論が中心だったが、今はそういう状況ではないというところは共通認識できたのではないかな。 ○ 県との契約で、役務やサービスの提供等を行う人に、如何に働きやすい環境を作るか、あるいは、公共工事や一般業務委託における高い品質を確保し、ひいては県民の福利に繋がっていくか、そういう方に変わってきた感じがする。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 公契約の目的の、県民に対する公共サービスの「品質の確保」、「労働条件の確保」、「社会的価値の実現に寄与する事業者の育成」、「県民生活の向上」、「地域活性化」は、県に対する責任が非常に大きい気がする。県にしっかりと守らせるための公契約条例という面は、かなりあるのではないかなという印象を持っている。 ○ 公契約条例という名前が良いかは分からないが、県が発注する事業を通じて、社会的価値の実現として何を実現するのか、発注者側が明確に示さなくてはならない。 ○ 条例を作ったら、それを実施するためのアクションプランを作り、KPIを定めて、どこまで達成したか検証し、全てを県民に公開し透明な中で進めていくこと全部をひっくるめて条例化ということ。
小島副会長	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成25年当時の協議会の結論として、最低制限価格率等の「入札契約制度の見直しの検討」、一般業務委託に関しては「仕様の適正化、積算基準、設計単価のルール化の検討」が挙げられたが、県が、きちんと対策をとった結果、働いている方の賃金状況等も改善されてきた。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 品質確保に関しては既に品確法があり、最低賃金や社会保険の加入はそもそも義務のため、それらを守らせるための条例であるならば、屋上屋を重ねることになり作る必要があるのか。 ○ 公契約条例の目的としては、「品質の確保」、「適正な労働条件の確保」、「社会的な価値の実現に寄与する事業者の育成」があり、これらを通じ、「県民生活の質の向上」と「地域経済の活性化」に寄与することである。 ○ 公契約であるからには、こういう契約であるべし、県もこういうことに向かって進むべし、担う事業者もそれを理解して協力して進めていくべしという方向性をきちんと打ち出せるものが、条例なのか、大綱なのかともかく、指針としてきちんと形になることは意味がある。 ○ 大綱とか県が定めるルールもあり得るが、県議会が了承する条例の方が県民の理解も得やすいので、一番ふさわしい。 ○ 条例の中で、入札をこうしなさいとか、賃金は幾らにしなさいと縛るイメージではなく、条例が何を指しているかというベクトルを指し示すイメージ
矢口委員	<ul style="list-style-type: none"> ○ ビルメンテナンス業界は、人手不足が深刻で、実質的な時給単価は最低賃金では雇用できないのが今の状況である。 ○ 働き手がお休みすれば、誰かが補勤しなくてはならず、人手が足りなければ残業してでもやらなければならない。働き方改革を進めるためにも、色々な形での体制整備等をお願いしたい。 ○ 契約履行と最低賃金を守っているか、社会保険も含めてしっかりやっているか、実態がほど遠い事業者がいないか、出口調査をして欲しい。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 品確法や社会保障、最低賃金等は当然遵守しているし、示さなくてはならない事項である。条例がなくてもやるのが普通であれば、条例は不要。条例が無ければできないのであれば、条例は必要ということになる。 ○ 一番懸念することは、ビルメンテナンス業界や建設業界は深刻な人手不足であり、条例制定により労働状況等の報告が必要になることで、働き方改革を進める中であって、余計に社員の労働時間が増えてしまうことである。 ○ 実際には、社会保険に関しては年金事務所から調査に来るし、最低賃金を割っている場合には労働基準監督署から調査に来るので、そういった調査は別の機関でもしているのだから、あってもいい条例と思う反面、なくても事業者として当たり前を守る事でもあるので、条例制定についてはどちらでもいいというニュートラルな感覚。 ○ 入札に参加する業者からすれば、魅力的なもの、利益的なものでなければ、応札しないだけ。 ○ 条例が悪いとは言わないが、むしろ総合評価方式や不適格業者の排除などの入札制度の検討をしていただきたい。
山本委員	<ul style="list-style-type: none"> ○ 建設業界は、スーパーゼネコンから小さな会社まで大小さまざま。さらに、横浜市や川崎市のような大きな市と、清川村のような村とでは業者の置かれている状況は大きく違う。 ○ 建設業界の担い手不足は本当に深刻な問題であり、「建設キャリアアップシステム」の取組を通じ、技能者のキャリア、ステータスを上げる取組を実施するなど、この10年で建設産業の姿を大きく変えていこうと努力をしている。 ○ 最低制限価格をもう少し上げることが、真に働く方に還元されるのではないかな。 ○ いのち貢献度指名競争入札といった地域への貢献性の高い業者を評価するような仕組みのある神奈川県の入札契約制度は日本で一番優秀だ。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 慢性的な人材不足となっており、来年の2024年問題も始まり、我々の業界はここ数年が本当にヤマ場である。賃金についても、最低賃金だとかでは、人が来ない状態。 ○ 公契約条例で制定されるような内容は既に品確法があり、条例を制定したら屋上屋になってしまうので、今は必要ない。状況が変わればやるべきだとは思いますが、拙速にやるべきではない。 ○ 非常に人手不足で、人を大事にしないといけない状況であり、そこに条例がのしかかってくると立ちいかなくなる。
阿部委員	<ul style="list-style-type: none"> ○ 昨年の春闘は2%ちょっと。今年は3.58%で、中小企業の伸びが高かった。ところが、県内の春闘結果は全国平均ほど高くない。また、業種間や一つの企業でも専門業種で差がはっきり出た。 ○ 連合は、条例制定まで言っているが、その考え方は、ILO94号の条約に基づいており、賃金条項が欲しいと当初から切望している。 ○ 公契約条例をテコにしていきながら経済の好循環を招いていくことが最終的な目標。 ○ 条例化の効果や効能を、審議会等で年に1、2回確認され、最近では台帳等作らず、チェックリスト方式に変わってきていて、受発注間の負荷が無くなっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 条例でも、規則でも、どんなものでも結構だが、作られた後にどのように運用されて、評価・検証が加えられていくことが重要。条例を作るのであれば、審議会を求めていきたい。 ○ 10年前とは違って、かつては確かに、現場で働く労働者の賃金を上げて欲しいという立場だった。今は公契約のあり方を論じていくときは「品質の確保」が一番の狙いにしていこうと発信していて、かつてとは全然違う立場。 ○ 我々の立場からすると、賃金条項は欲しいところではあるが、目的のところ「適正な労働条件の確保」は欲しいと思った。 ○ 今まで主張してきた条例と言う形を狙っているわけだが、ルールであっても何であっても、効果が届くのであれば、全く形にこだわるものではない。

(「神奈川県実施調査 (R5.8 実施)」及び神奈川県ヒアリング (R5.12) を基に神奈川県作成)

	1 長野県 (平成26年4月施行)	2 岐阜県 (平成27年4月施行)	3 奈良県 (平成27年4月施行)	4 岩手県 (平成28年4月施行)	5 愛知県 (平成28年4月施行)	6 沖縄県 (平成30年4月施行)	7 静岡県 (令和3年3月施行)	8 滋賀県 (令和4年4月施行)	9 熊本県 (令和5年4月施行)
条例及びその運用に係る課題 (令和5年8月実施) ※第1回協議会資料から再掲	効果検証の方法が今後の課題	入札契約制度の運用面の改善	現時点では特になし	・事業者への効果的インセンティブの設定 ・制定効果の測定 ・施行状況及び必要な措置の検討	労働関係法令に関する権限のない中での事業者対応には限界がある	条例の実効性の確保	効果判定や、取組状況の把握の方法	事業者の取組状況の調査、取組方針の検証方法、新たな取組の検討など	現時点では特になし
条例制定による地域の雇用、賃金などへの影響 (令和5年8月実施) ※第1回協議会資料から再掲	今後検証していく事項	本県の条例は理念型であり、即効性や直接的な影響を目指すものではないため、効果検証に馴染まない	特定公契約の総合評価入札で①「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」登録②女性の活躍及び仕事と子育ての両立に係る取組③障害者の雇用及びその促進に向けた取組④保護観察対象者等雇用⑤環境に配慮した事業活動⑥人権意識の向上に係る取組の各項目の該当状況により加点評価しており、「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」登録数が増加	条例施行による影響については確認できていない	労働者の雇用、賃金、労働環境は、社会・経済情勢の変動のほか、法令規制その他さまざまな要因の影響を受けることから、不明	労働者の雇用、賃金、労働環境は、社会・経済情勢の変動のほか、法令規制等により影響を受けることから、条例施行を起因とする影響の有無については検証が困難	未調査のため不明	令和4年4月1日より施行したところであり、不明	令和5年4月1日から施行したところであるため、不明
(参考) 効果検証に関するヒアリング (R5年12月実施)	○大多数の自治体で、条例の効果検証が出来ずに課題と感じている。 「理念条例は検証が出来ない」 「数値的に改善しても、これが条例の効果によるものか判断できない。」 「条例制定後も、今までやっている取組と変わらない」								

労働環境報告等の例

(各自治体の条例等を基に神奈川県作成)

自治体名	根拠	提出書類	対象	提出時期（回数）	その他
高知県高知市	高知市公共調達条例（規制型条例）	労務台帳	工事：1億5千万円以上 委託：500万円以上 指定管理：全て	契約期間に応じて変動 （回数も変動） ※契約期間の全ての月分を提出	下請け事業者の報告書は元請事業者が取りまとめて提出
	高知市工事請負契約に係る労働環境の確認に関する要綱	労働環境等報告書	工事：1,000万円以上	履行期限まで （1回）	
愛知県	愛知県公契約条例（理念型条例）	労働環境報告書	工事：6億円以上 委託：1,000万円以上 （清掃、警備、受付・案内、電話交換） ※下請及び再委託を含む（一人親方は報酬報告のみ）	契約後すみやかに （1回）	下請け事業者の報告書は元請事業者が取りまとめて提出
		賃金（報酬）報告（電子申請）		業務着手後最初の1か月に係る単価を3か月以内 （1回）	事業者毎に直接申請
東京都江東区	江東区が発注する契約に係る労働環境の確認に関する要綱 ※公契約条例未制定	労働環境報告書	工事：3,000万円以上 工事系委託：2,000万円以上	契約後30日以内 （1回）	

特定契約に係る労務台帳

契約件名			
契約日	令和〇年〇月〇日	履行期間	令和〇年〇月〇日 ~ 令和〇年〇月〇日
提出台帳	第 〇 回分 / ※ 回 ※ 要提出回数 別添のとおり 対象期間 令和〇年〇月分 ~ 令和〇年〇月分 下請業者に係る台帳(業者数) 〇 社		
次回提出予定	提出予定月	令和〇年〇月	
	対象期間	令和〇年〇月分 ~ 令和〇年〇月分	
備考			

特定契約に係る労務台帳を上記のとおり提出します。

(日付) 令和〇年〇月〇日

高知市長 様

(受注者) 住 所

名 称

代表者職・氏名

印

◆労務台帳(特定工事請負契約)

契約または基本協定の締結日: 令和5年1月1日以降

工事名		受注者	住所 名称	
工事場所			代表者職・氏名	
契約日			(電話・FAX)	
工期			~	
作成年月日		台帳作成者 <input type="checkbox"/> 受注者 <input type="checkbox"/> 下請負人 <small>※作成者が下請負人の場合は当該下請人及び下請契約に係る事項を右欄に記入</small>	住所 名称	
賃金を支払うべき日			代表者職・氏名	
賃金算定対象期間			(電話・FAX)	
作成担当者			業務内容	
			契約期間	~
			下請契約に関する事項	

No.	対象労働者氏名	労働者の種別	職 種	労働報酬 下 限 額 a	全ての労働に係る労働時間数 (所定時間内) b	特定工事請負契約に係る業務に従事した時間数				算定労働時間 g	労働報酬 基 準 額 h (a × g)	適否確認
						所定時間内 労働時間数 c	所定時間外 労働時間数 d	休日労働 時間数 e	深夜労働 時間数 f			
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												
18												
19												
20												

労働環境等報告書（工事請負契約用）

契約件名(工事名)							
受注者		(住所) (名称) (代表者職・氏名)					
受注者の 従業員数	全従業員数 (人)	人	内訳	正社員	人	その他	人
	(うち本工事従事者数)	人	内訳	正社員	人	その他	人
下請業者における本工事従事者数 (下請業者が複数の場合は総数)		人	内訳	正社員	人	その他	人
1. 法定3帳簿（労働基準法第107条、第108条）							
・労働者名簿、賃金台帳、出勤簿を整備していますか。							<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
2. 就業規則（労働基準法第89条、第90条、第106条）							
ア 就業規則を作成していますか。（常時10人以上の労働者を使用する使用者）							<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 対象外
イ 作成している場合、労働基準監督署に提出していますか。（変更した場合も含む） ・「はい」の場合、労働基準監督署長の受領印の最新の日付 (年 月 日)							<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 対象外
ウ 就業規則の周知を全従業員に行っていますか。 周知方法【1.掲示・備え付け 2.交付 3.その他()】							<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 対象外
3. 雇用通知（労働基準法第15条）							
全従業員に対して、労働基準法第15条に定める内容の労働条件を明示した書面（労働条件通知書、雇用契約書等）の交付を行っていますか。							<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
4. 労働時間、時間外及び休日の労働（労働基準法第36条）							
ア 従業員の労働時間を把握し、勤務状況を記録していますか。							<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
イ 時間外及び休日の労働に関する協定（36協定）を締結していますか。							<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
ウ 締結している場合、労働基準監督署に提出していますか。 ・「はい」の場合、労働基準監督署長の受領印の最新の日付 (年 月 日)							<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
5. 安全衛生（労働安全衛生法第66条）							
毎年、定期的に健康診断を実施していますか。また、受診対象となる従業員全員が受診していますか。							<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
6. 賃金（労働基準法第24条、37条 最低賃金法）							
ア 賃金台帳等により適正に計算された給与を毎月、一定の期日を定めて通貨で支払っていますか。							<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
イ 時間外、休日、深夜勤務がある場合、割増賃金を適正に支払っていますか。							<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
ウ 最低賃金法に定める賃金額以上の賃金を従業員に支払っていますか。							<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
エ 本工事に従事する作業員（下請業者に雇用されている者を含む）の賃金について最低の賃金単価（時給）はいくらですか。							職種： 賃金： 円/h
7. 社会保険（健康保険法・雇用保険法・厚生年金保険法）							
従業員の社会保険（健康保険、雇用保険、年金等）の手続きを適正に行っていますか。							<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
・「はい」の場合、健康保険(事業所記号:) 雇用保険(事業所番号:) 厚生年金(事業所記号:)							
8. 下請（当該工事について下請工事があった場合のみ回答）（建設業法第20条、第24条の3） <input type="checkbox"/> 対象外							
ア 下請発注を行う際、適正な見積期間を設け、協議により代金の決定を行い、書面による契約締結を行いましたか。							<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
イ 下請代金について、工事完了後に契約書等の定めにより、速やかに支払いを行いましたか。または、行う予定ですか。							<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
(その他特記事項) ※上記チェック項目で「いいえ」がある場合は、該当する項目番号と理由を記載すること							

労働環境報告書

区分	項 目	回答
労働条件	① 賃金、労働時間、その他の労働条件を各労働者に書面で明示していますか。	
	② 常時使用する労働者が10人以上の場合に、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出るとともに、作業場の見やすい場所に常時掲示するなど、法令に従った方法で労働者に周知していますか。 (常時使用する労働者が10人未満の場合は、「/」を記入してください。)	
	③ 法定労働時間(1日8時間以内かつ1週40時間以内)を超えて労働時間の延長または休日労働を行わせる場合に、所轄の労働基準監督署長に時間外・休日労働協定(36協定)を届け出ていますか。(時間外労働の上限は、原則として月45時間・年360時間(建設事業は、2024年4月1日から上限規制を適用)) (労働時間の延長または休日労働を行わない場合は、「/」を記入してください。)	
	④ 法定の年次有給休暇を付与していますか。(年次有給休暇は、雇入れの日から6か月間継続勤務し、8割以上出勤した労働者に対して10日付与され、その後は継続勤務年数に応じて最大20日まで付与されます。また全ての使用者は、労働者に対する年5日の年次有給休暇の確実な取得が義務付けられています。)	
	⑤ 労働者名簿及び賃金台帳を整備し、健康管理上、労働者の労働時間の状況を客観的に把握していますか。	
安全衛生	⑥ 事業場ごとに次の者を選任していますか。 ・常時使用する労働者が50人以上…安全管理者(一部業種のみ)、衛生管理者、産業医 ・常時使用する労働者が10人以上50人未満…安全衛生推進者又は衛生推進者 (常時使用する労働者が10人未満の場合は、「/」を記入してください。)	
	⑦ 機械等による負傷や粉じん等に起因する疾病などの労働災害を防止する措置を行っていますか。	
	⑧ 雇入れ時及び労働者の作業内容を変更したときは、従事する業務に関する安全衛生教育を行っていますか。	
	⑨ 雇入れ時及びその後1年に1回、定期的に健康診断を行っていますか。	
賃金	⑩ 1年に1回、定期的に心理的なストレスを把握するための検査(ストレスチェック)を行っていますか。(常時使用する労働者が50人未満であり、かつ検査を行っていない場合は、「/」を記入してください。)	
	⑪ 賃金を通貨で全額、労働者に直接、毎月1回以上、一定の期日に支払っていますか。(口座振込を含む。)	
	⑫ 時間外労働、休日労働及び深夜業の割増賃金を法令どおり支払っていますか。(時間外又は深夜:2割5分以上、休日:3割5分以上、時間外かつ深夜:5割以上、休日かつ深夜:6割以上、月60時間を超える時間外の超えた部分:5割以上(中小企業は2023年3月31日まで2割5分以上))	
	⑬ 愛知県の地域別最低賃金以上の賃金を支払っていますか。	
取組事例	⑭ 労働環境の改善に向けた積極的な取組があれば、具体的に記入してください。	

※ 「回答」欄には、「○」または「×」、該当しない場合は「/」を記入してください。

殿

当該業務の労働環境について、上記のとおり報告します。

年 月 日

契 約 名

所 在 地
商号又は名称
代表者氏名

担当者連絡先

(所属名、氏名、電話番号)



賃金単価の報告(その1)【○○○○工事】

※印があるものは必須です。

▲印は選択肢の結果によって入力条件が変わります。

<p>■ 賃金単価の報告</p> <p>国土交通省及び農林水産省が定める公共工事設計労務単価の51職種別に、従事人数、賃金単価の平均額及び最低額を報告事項1から10の欄に入力してください。 報告事項が10を超える場合は、いったん送信した上で、残りをあらためて入力してください。 複数の職種に従事する労働者は、主に従事した職種に含めて入力してください。 一人親方の場合は、「一人親方用」の様式に入力してください。</p>	
<p>■ 51職種</p> <p>特殊作業員、普通作業員、軽作業員、造園工、法面工、とび工、石工、ブロック工、電工、鉄筋工、鉄骨工、塗装工、溶接工、運転手(特殊)、運転手(一般)、潜かん工、潜かん世話役、さく岩工、トンネル特殊工、トンネル作業員、トンネル世話役、橋りょう特殊工、橋りょう塗装工、橋りょう世話役、土木一般世話役、高級船員、普通船員、潜水土、潜水連絡員、潜水送気員、山林砂防工、軌道工、型わく工、大工、左官、配管工、はつり工、防水工、板金工、タイル工、サッシ工、屋根ふき工、内装工、ガラス工、建具工、ダクト工、保温工、建築ブロック工、設備機械工、交通誘導警備員A、交通誘導警備員B</p> <p>詳しくは、以下のページを参照してください。 http://www.pref.aichi.jp/soshiki/kaikeikanri/tankahoukoku.html</p>	
<p>■ 報告者</p> <p>報告者に関する情報を入力してください。</p>	
事業者名 ※	<input type="text"/>
所属(担当)名	<input type="text"/>
担当者氏名 ※	<input type="text"/>
連絡先電話番号 ※	連絡先電話番号を半角数字で入力してください。「-」(ハイフン)は使用しないでください。 <input type="text"/> 例) × 052-123-4567 → ○ 0521234567
<p>■ 報告事項1</p> <p>労働者の職種別に、従事人数、賃金単価の平均額及び最低額を入力してください。 複数の職種に従事する労働者は、主に従事した職種に含めて入力してください。</p>	
職種 ※	上記の中から該当する職種を一つ選択して入力してください。 該当する職種が分からない場合は、具体的な作業内容を入力してください。 <input type="text"/>
従事人数 ※	作業に従事する人数を半角数字で入力してください。 <input type="text"/> 人
賃金単価の平均額 ※	1日あたりの賃金単価の平均額を半角数字で入力してください。 賃金単価の算出方法については、以下のページを参照してください。 http://www.pref.aichi.jp/soshiki/kaikeikanri/tankahoukoku.html <input type="text"/> 円(1日あたり)
賃金単価の最低	1日あたりの賃金単価の最低額を半角数字で入力してください。

額 ※	<input type="text"/> 円(1日あたり)
■ 報告事項2	
労働者の職種別に、従事人数、賃金単価の平均額及び最低額を入力してください。 複数の職種に従事する労働者は、主に従事した職種に含めて入力してください。	
職種	上記の中から該当する職種を一つ選択して入力してください。 該当する職種が分からない場合は、具体的な作業内容を入力してください。 <input type="text"/>
従事人数	作業に従事する人数を半角数字で入力してください。 <input type="text"/> 人
賃金単価の平均額	1日あたりの賃金単価の平均額を半角数字で入力してください。 賃金単価の算出方法については、以下のページを参照してください。 http://www.pref.aichi.jp/soshiki/kaikeikanri/tankahoukoku.html <input type="text"/> 円(1日あたり)
賃金単価の最低額	1日あたりの賃金単価の最低額を半角数字で入力してください。 <input type="text"/> 円(1日あたり)
■ 報告事項3	
労働者の職種別に、従事人数、賃金単価の平均額及び最低額を入力してください。 複数の職種に従事する労働者は、主に従事した職種に含めて入力してください。	
職種	上記の中から該当する職種を一つ選択して入力してください。 該当する職種が分からない場合は、具体的な作業内容を入力してください。 <input type="text"/>
従事人数	作業に従事する人数を半角数字で入力してください。 <input type="text"/> 人
賃金単価の平均額	1日あたりの賃金単価の平均額を半角数字で入力してください。 賃金単価の算出方法については、以下のページを参照してください。 http://www.pref.aichi.jp/soshiki/kaikeikanri/tankahoukoku.html <input type="text"/> 円(1日あたり)
賃金単価の最低額	1日あたりの賃金単価の最低額を半角数字で入力してください。 <input type="text"/> 円(1日あたり)
■ 報告事項4	
労働者の職種別に、従事人数、賃金単価の平均額及び最低額を入力してください。 複数の職種に従事する労働者は、主に従事した職種に含めて入力してください。	
職種	上記の中から該当する職種を一つ選択して入力してください。 該当する職種が分からない場合は、具体的な作業内容を入力してください。 <input type="text"/>
従事人数	作業に従事する人数を半角数字で入力してください。 <input type="text"/> 人
賃金単価の平均額	1日あたりの賃金単価の平均額を半角数字で入力してください。 賃金単価の算出方法については、以下のページを参照してください。 http://www.pref.aichi.jp/soshiki/kaikeikanri/tankahoukoku.html <input type="text"/> 円(1日あたり)
賃金単価の最低額	1日あたりの賃金単価の最低額を半角数字で入力してください。 <input type="text"/> 円(1日あたり)
■ 報告事項5	
労働者の職種別に、従事人数、賃金単価の平均額及び最低額を入力してください。	

複数の職種に従事する労働者は、主に従事した職種に含めて入力してください。	
職種	上記の中から該当する職種を一つ選択して入力してください。 該当する職種が分からない場合は、具体的な作業内容を入力してください。 <input type="text"/>
従事人数	作業に従事する人数を半角数字で入力してください。 <input type="text"/> 人
賃金単価の平均額	1日あたりの賃金単価の平均額を半角数字で入力してください。 賃金単価の算出方法については、以下のページを参照してください。 http://www.pref.aichi.jp/soshiki/kaikeikanri/tankahoukoku.html <input type="text"/> 円(1日あたり)
賃金単価の最低額	1日あたりの賃金単価の最低額を半角数字で入力してください。 <input type="text"/> 円(1日あたり)
■ 報告事項6	
労働者の職種別に、従事人数、賃金単価の平均額及び最低額を入力してください。 複数の職種に従事する労働者は、主に従事した職種に含めて入力してください。	
職種	上記の中から該当する職種を一つ選択して入力してください。 該当する職種が分からない場合は、具体的な作業内容を入力してください。 <input type="text"/>
従事人数	作業に従事する人数を半角数字で入力してください。 <input type="text"/> 人
賃金単価の平均額	1日あたりの賃金単価の平均額を半角数字で入力してください。 賃金単価の算出方法については、以下のページを参照してください。 http://www.pref.aichi.jp/soshiki/kaikeikanri/tankahoukoku.html <input type="text"/> 円(1日あたり)
賃金単価の最低額	1日あたりの賃金単価の最低額を半角数字で入力してください。 <input type="text"/> 円(1日あたり)
■ 報告事項7	
労働者の職種別に、従事人数、賃金単価の平均額及び最低額を入力してください。 複数の職種に従事する労働者は、主に従事した職種に含めて入力してください。	
職種	上記の中から該当する職種を一つ選択して入力してください。 該当する職種が分からない場合は、具体的な作業内容を入力してください。 <input type="text"/>
従事人数	作業に従事する人数を半角数字で入力してください。 <input type="text"/> 人
賃金単価の平均額	1日あたりの賃金単価の平均額を半角数字で入力してください。 賃金単価の算出方法については、以下のページを参照してください。 http://www.pref.aichi.jp/soshiki/kaikeikanri/tankahoukoku.html <input type="text"/> 円(1日あたり)
賃金単価の最低額	1日あたりの賃金単価の最低額を半角数字で入力してください。 <input type="text"/> 円(1日あたり)
■ 報告事項8	
労働者の職種別に、従事人数、賃金単価の平均額及び最低額を入力してください。 複数の職種に従事する労働者は、主に従事した職種に含めて入力してください。	
職種	上記の中から該当する職種を一つ選択して入力してください。 該当する職種が分からない場合は、具体的な作業内容を入力してください。 <input type="text"/>

従事人数	作業に従事する人数を半角数字で入力してください。 <input type="text"/> 人
賃金単価の平均額	1日あたりの賃金単価の平均額を半角数字で入力してください。 賃金単価の算出方法については、以下のページを参照してください。 http://www.pref.aichi.jp/soshiki/kaikeikanri/tankahoukoku.html <input type="text"/> 円(1日あたり)
賃金単価の最低額	1日あたりの賃金単価の最低額を半角数字で入力してください。 <input type="text"/> 円(1日あたり)
■ 報告事項9 労働者の職種別に、従事人数、賃金単価の平均額及び最低額を入力してください。 複数の職種に従事する労働者は、主に従事した職種に含めて入力してください。	
職種	上記の中から該当する職種を一つ選択して入力してください。 該当する職種が分からない場合は、具体的な作業内容を入力してください。 <input type="text"/>
従事人数	作業に従事する人数を半角数字で入力してください。 <input type="text"/> 人
賃金単価の平均額	1日あたりの賃金単価の平均額を半角数字で入力してください。 賃金単価の算出方法については、以下のページを参照してください。 http://www.pref.aichi.jp/soshiki/kaikeikanri/tankahoukoku.html <input type="text"/> 円(1日あたり)
賃金単価の最低額	1日あたりの賃金単価の最低額を半角数字で入力してください。 <input type="text"/> 円(1日あたり)
■ 報告事項10 労働者の職種別に、従事人数、賃金単価の平均額及び最低額を入力してください。 複数の職種に従事する労働者は、主に従事した職種に含めて入力してください。	
職種	上記の中から該当する職種を一つ選択して入力してください。 該当する職種が分からない場合は、具体的な作業内容を入力してください。 <input type="text"/>
従事人数	作業に従事する人数を半角数字で入力してください。 <input type="text"/> 人
賃金単価の平均額	1日あたりの賃金単価の平均額を半角数字で入力してください。 賃金単価の算出方法については、以下のページを参照してください。 http://www.pref.aichi.jp/soshiki/kaikeikanri/tankahoukoku.html <input type="text"/> 円(1日あたり)
賃金単価の最低額	1日あたりの賃金単価の最低額を半角数字で入力してください。 <input type="text"/> 円(1日あたり)

労働環境報告書

江東区

令和 年 月 日

本契約に関する従業員の労働環境について、以下のとおり報告します。

また、本報告書の記入内容に関して、江東区から指示を受けた場合は、労働環境の改善報告書その他区が必要と認める関係資料を提出することに同意します。

契約番号	江総経契第 - - 号	区使用欄
契約件名		
事業者所在地		
事業者名称		
代表者職氏名		
担当者／連絡先	/	

1 就業規則について

※該当する答えに○をつけてください。

Q1 就業規則、雇用契約、労使協定等の労働条件について、適正な内容となっていますか。	はい ・ いいえ
Q2 就業規則を作成（変更）した場合、労働基準監督署に提出していますか。	はい ・ いいえ
Q3 就業規則を労働者に周知（書面交付、作業所への掲示等）していますか。	はい ・ いいえ

2 安全衛生について

Q4 従業員に対し、採用時及び年1回の健康診断を実施していますか。	はい ・ いいえ
Q5 事業者の規模に応じ、産業医、衛生管理者等の選任を適正に行っていますか。	はい ・ いいえ
Q6 雇入れ時及び指導監督者への安全教育を実施していますか。	はい ・ いいえ
Q7 事故報告書の記録等、業務災害への対応状況は適正ですか。	はい ・ いいえ

3 労働時間の管理について

Q8 従業員の労働日ごとの労働時間を適正に把握し、記録していますか。	はい ・ いいえ
Q9 休憩時間の管理は、法令に基づき適正に行っていますか。	はい ・ いいえ
Q10 休日及び休暇について、取得状況を適正に管理していますか。	はい ・ いいえ
Q11 36協定を労基署に提出していますか。またその運用を含めた労使協定は適正ですか。	はい ・ いいえ

4 賃金について

Q12 賃金台帳等から適正な賃金の計算及び支払いが行われていますか。	はい ・ いいえ
Q13 時間外、休日及び深夜の割増料金を適正に支払っていますか。	はい ・ いいえ
Q14 賃金は通貨で全額を労働者に直接、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払っていますか。	はい ・ いいえ
Q15 当該契約に従事する従業員のうち、最も低い賃金単価はいくらですか。	
1時間あたり： 円（職種： ）	

5 法定帳簿等の整備について

Q16 労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等は適正な記載事項で整備していますか。	はい ・ いいえ
Q17 労働条件通知書等を整備し、従業員に書面で交付していますか。	はい ・ いいえ

6 保険加入・その他について

Q18 社会保険及び労働保険の加入状況は適切ですか。	はい ・ いいえ
Q19 建設キャリアアップシステムに登録していますか。	はい ・ いいえ

※「いいえ」と回答した設問について、理由を記入してください。

設問番号	理 由

公契約条例に係る賃金支払状況等の報告制度（「神奈川県実施調査（R5.12実施）」及び「沖縄県契約審議会資料（R4.9実施）※印」を基に神奈川県作成）

	岩手県	愛知県	奈良県
報告の対象となる契約	工事：5億円以上 委託：3千万円以上 指定管理：3千万円以上	工事：6億円以上 委託：1千万円以上 指定管理：適用外	工事：3億円以上 委託：3千万円以上 指定管理：3千万円以上
報告書の提出状況（令和4年度）	工事請負：契約件数（2）契約 提出件数（2）件 業務委託：契約件数（21）契約 提出件数（9）件 指定管理：契約件数（25）契約 提出件数（10）件	【R4年度締結契約ベース（R5.11.30現在）】 工事請負：契約件数（12）契約 提出件数（234）件 業務委託：契約件数（16）契約 提出件数（16）件	工事請負：契約件数（7）契約 提出件数（7）件 業務委託：契約件数（3）契約 提出件数（4）件 指定管理：契約件数（1）契約 提出件数（2）件
下請け事業者の報告方法	下請負者の報告については、元請負者に取りまとめを依頼	元請事業者に対し、報告書を下請事業者に作成させ、委任又は請負に係る契約締結後速やかに当該下請事業者から元請事業者に提出させ、それらを取りまとめて契約担当課（県）に提出	下請事業者がある場合、元請事業者が取りまとめて提出
報告制度についての事業者からの意見・要望について	・法令遵守状況に関する報告制度については、現状を維持してほしいという意見 ・最低賃金だけでなく、最高賃金も上限を設けてほしいという意見	報告対象の範囲を引き下げた場合、元請業者によるチェック機能がなくなり、取組が形骸化する可能性があるとの意見	条例に基づいた事務の発生しているが、現在までのところ、特に意見・要望等はなし
報告制度についての労働者からの意見・要望について	・賃金下限額を設定して欲しいという要望 ・法令遵守状況に関する報告対象となる契約範囲を拡大して欲しいという要望	報告対象の範囲の引き下げを検討すべきとの意見	条例に基づいた事務の発生しているが、現在までのところ、特に意見・要望等はなし
法令違反等があった場合の対応について	これまで法令違反等は確認していないが、法令違反等があった場合は、特定受注者にその旨通知し、講じた措置及び結果の報告を求めるほか、必要に応じて調査を行う	該当事業者に連絡し、労働関係法令及び報告書の設問の趣旨を説明し対応を促す	最低賃金未満の支払いや社会保険の未加入が確認され是正を求めた事例も含め、全ての労働者の最低賃金及び社会保険ともに遵守されている
報告未提出者の状況について	これまで未提出の事業者はいないが、報告期限までに提出がない事業者には、担当から督促している	契約担当課を通じて事業者に連絡し、速やかに提出するよう促している	報告書確認等に係る事務については特定公契約を締結する所属にて対応しているため一元的に把握していない
賃金支払状況等の報告の運用に係る課題について	非公開	特になし	契約を締結する所属において、賃金支払状況等報告書の受理、確認などによる業務量が増大している
賃金支払状況等の報告制度が、賃金上昇につながったか。※令和4年度第1回沖縄県契約審議会資料	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	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
賃金支払状況等の報告制度の賃金面以外の効果(成果) ※令和4年度第1回沖縄県契約審議会資料	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

神奈川県の入札契約制度の取組内容

● : 実施済みの取組

△ : 一部実施の取組

(1) 契約の適正化の推進と品質の確保

① 適正な競争のための環境づくり			
透明性の高い公平・公正な手続きによる入札契約制度の運用、公平な受注機会の確保、適切な価格の積算			
工事	物品	委託	取組
●	●	●	250万円超の発注案件について「条件付一般競争入札」の原則実施（「かながわ方式」の実施）
●	●	●	政府調達苦情検討及び入札・契約監視委員会の開催
●	●	●	入札参加資格者の等級別格付け
●	-	-	中小建設業者に対する現場代理人兼務要件及び配置予定技術者の専任要件の緩和
●	-	●	市場価格を勘案した適時適正な単価改定
●	-	●	労務単価の改正に係る特例措置の適用
●	-		インフレスライド条項の適用
●	-	●	積算基準及び単価の公表
② 工事・サービス等の品質の確保			
事業者の技術力の評価と契約内容に適合した履行の確保			
●	-	△	総合評価方式やプロポーザル方式の実施
●	-	-	請負工事の成績評定の実施
●	-	-	優良工事施工業者を対象とした条件付一般競争入札の実施
●	●	●	最低制限価格制度の活用
●	●	●	低入札価格調査の実施
③ 不良業者・不適格業者の排除			
暴力団排除を徹底するとともに、業者の不正・不適切行為の排除			
●	●	●	県暴力団排除条例に基づき、建設業許可申請時や入札参加資格認定時の県警照会
●	●	●	暴力団等排除に係る解除と暴力団等からの不当介入の排除を契約書に明記
●	●	●	指名停止措置要領に基づく指名停止措置の実施
●	●	●	独占禁止法違反に係る解除を契約に明記
●	●	●	公正契約調査会議を設置し談合情報に対応

(2) 労働環境の整備

④ 適正な労働条件の確保			
労働関係法令を遵守			
●	●	●	契約書等に最低賃金法など労働関係法規の遵守を明記
●	-	●	入札参加資格者要件として社会保険加入を設定
●	-	△	県と契約した業者への賃金実態調査の実施
●	-	-	建設キャリアアップシステムの登録企業に総合評価方式の評価項目で加点

⑤ 労働環境の改善への取組の促進			
障害者の雇用や子育て支援を促進する企業等へのインセンティブ			
工事	物品	委託	取組
●	●	●	障害者雇用の取組みに対し、競争入札参加資格認定の評価項目で加点
●	●	●	子ども・子育て支援の取組みに対し、競争入札参加資格認定の評価項目で加点

(3) 地域産業の振興

⑥ 県内中小企業の受注機会の確保			
県内経済の原動力となっている県内中小企業に配慮した入札制度			
●	●	●	地域業者に配慮した地域要件の設定（条件付一般競争入札）

(4) 政策の実現への寄与

⑦ 地域の安全・安心の確保			
社会に貢献した建設業者を評価し、県内中小建設業者の健全育成			
●	-	-	社会貢献企業を対象とした条件付一般競争入札の実施
●	-	-	いのち貢献度指名競争入札や総合評価方式の実施
⑧ 社会的な価値の実現			
入札・契約を通じて県の施策を促し、社会的な価値を上げます。			
-	●	●	障害者の自立を支援するため障害者就労施設等からの物品等の調達を促進
●	●	●	環境に配慮した取組を促進するため、ISO14001認証取得、ISO26000認証取得者に、競争入札参加資格認定の加点等で評価
●	●	●	グリーン購入の推進
●	●	●	障害者雇用の取組（⑤の再掲）
●	●	●	子育て支援の取組（⑤の再掲）
●	●	●	女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定企業」に、競争入札参加資格認定の評価項目で加点
●	●	●	「再犯防止への取組み」に対し競争入札参加資格認定の評価項目での加点
●	●	●	健康経営に取り組む企業に、競争入札参加資格認定の評価項目での加点
●	-	-	工事成績評定点が80点以上の優良工事施工業者を対象とした入札参加資格を設定(②の再掲)
●	-	-	神奈川県優良工事等表彰や神奈川県土整備局優良工事等局長表彰を受賞した者に、競争入札参加資格認定の評価項目での加点

「熊本県の公契約条例（熊本県の契約に関する取組方針）」と「神奈川県」で実施している取組の比較

（○：実施済の取組 △：一部実施の取組）

熊本県の契約に関する取組方針			神奈川県での取組	
			工事	委託・物品
基本理念1 契約の透明性、競争の公正性の確保及び不正行為の排除	1 契約の透明性の確保	○計画的な発注を適切に実施し、毎年度、定期的に入札等に係る発注の見通しを公表する。	○	○
		○一般競争入札の参加に必要な資格、契約を締結した際の入札(参加)者・落札者の名称、入札・落札金額等入札の過程及び契約の内容に関する情報を公表する。	○	○
	2 競争の公正性の確保	○契約の方法は一般競争入札を原則とし、公正性、機会均等性等を確保する。また、指名競争入札において、契約の内容に応じ、業者選定要領等に基づき、適切に事業者の選定を行う。	○	○
		○随意契約は、任意に相手方を選択して契約を締結するという契約方法の例外であることから、その必要性や適用については、関係規定に基づき客観的で具体的な理由を明確にする。	○	○
	3 談合その他の不正行為の排除	○指名停止等の措置要領を公表し、制度を周知するとともに、入札参加資格者が、当該要領に定める措置要件等に該当するときは、当該要領の規定に基づき指名停止を行うことにより、談合その他の不正行為の防止を図る。	○	○
		○契約の透明性を確保し、情報管理の徹底を図るとともに、「入札談合等関与行為の排除及び防止並びに職員による入札等の公正を害すべき行為の処罰に関する法律」の趣旨を踏まえ、発注者が関与する談合の排除及び防止に取り組む。	○	○
基本理念2 総合的に優れた内容の契約締結	1 適正な履行が通常見込まれない金額による契約締結の防止	○予定価格の設定において、契約の内容に応じ、その仕様書を適切に作成するとともに、最新の設計労務単価、資材等の実勢価格、取引の実例価格、需給の状況、履行の難易、数量の多少、履行期間の長短等を考慮して適正な積算を行う。	○	○
		○契約の内容に応じ、低入札価格調査制度や最低制限価格制度を適用し、その契約の内容に適合した施工・履行を確保する。	○	○
	2 価格以外の多様な要素の考慮	○一般競争入札において、契約の内容に応じ、事業の規模や技術的難易度等により、入札(参加)者の技術力等その他の条件と入札価格を総合的に評価して落札者を決定する総合評価方式を採用する。	○	○
		○随意契約において、契約の内容に応じ、企画案を評価する企画コンペ方式や、価格以外に企画力、技術力等を総合的に評価するプロポーザル方式を採用する。	○	△
		○契約の内容に応じ、資格や類似業務の履行実績など業務の実施に必要な要件を考慮した入札参加要件を定める。	○	○
基本理念3 誰もが安心して働き続けられる労働環境の整備・活力ある地域経済の振興	1 公契約の履行に係る業務従事者の労働環境の整備	○労働局等の関係機関と連携し、事業者等に対し、賃金、労働時間、及び労働安全等に関する労働関係法令遵守の働きかけを行う。	○	○
		○予定価格の設定において、最新の設計労務単価等による人件費や労働環境の整備に係る費用等を考慮して適正な積算を行う。	○	○
		○契約の内容に応じ、低入札価格調査制度や最低制限価格制度を適用し、ダンピング受注の排除を図り、業務従事者の賃金を確保するなど、労働条件の悪化を防止する。	○	○
	2 県内事業者の受注機会の確保	○熊本県中小企業振興基本条例の趣旨を踏まえ、契約の内容に応じて県内に事務所又は事業所を有する者から調達を行うなどの取組を推進する。	○	○
		○契約の内容に応じ、県産品や県産資材等の使用を推進する。	○	—
		○建設工事における総合評価方式において、県内企業との下請け契約や県産資材の使用を評価する。	○	—
	3 事業者による雇用環境の整備、多様な人材が活躍する取組の勘案	○契約の内容に応じ、入札参加(者)資格審査格付又は企画コンペ等の契約の相手方を選定する方式において、ブライト企業の認定を受けるなど働き方改革や雇用環境の整備等を推進する事業者の取組や、多様な人材の活躍推進に資する事業者の取組を評価する。	○	○
		○熊本県障がい者優先調達推進方針に基づく障害者就労施設等からの優先調達並びにシルバー人材センター、母子・父子福祉団体及び就労訓練事業者からの優先調達を行う。	—	○
	4 事業者による県産品の利用の促進、その他活力ある地域経済の振興に資する取組の勘案	○契約の内容に応じ、入札参加(者)資格審査格付又は企画コンペ等の契約の相手方を選定する方式において、県産品・県産資材等の使用や地域経済の振興に資する事業者の取組を評価する。	○	○
		○契約の内容に応じ、入札参加(者)資格審査格付又は企画コンペ等の契約の相手方を選定する方式において、SDGs 達成に向けた取組や、環境に配慮する取組、社会貢献の取組など、持続可能な社会の実現に資する事業者の取組を評価する。	○	○
基本理念4 事業者が行う環境に配慮した事業活動など、持続可能な社会の実現に資する取組の勘案	○物品購入において、熊本県グリーン購入推進方針に基づき、環境物品等の優先的な調達を行う。	○	○	

基本理念1

契約の透明性、競争の公正性の確保及び不正行為の排除

1 契約の透明性の確保

- 計画的な発注を適切に実施し、毎年度、定期的に入札等に係る発注の見通しを公表する。
- 一般競争入札の参加に必要な資格、契約を締結した際の入札(参加)者・落札者の名称、入札・落札金額等入札の過程及び契約の内容に関する情報を公表する。

2 競争の公正性の確保

- 契約の方法は一般競争入札を原則とし、公正性、機会均等性を確保する。また、指名競争入札において、契約の内容に応じ、業者選定要領等に基づき、適切に事業者の選定を行う。
- 随意契約は、任意に相手方を選択して契約を締結するという契約方法の例外であることから、その必要性や適用については、関係規定に基づき客観的で具体的な理由を明確にする。

3 談合その他の不正行為の排除

- 指名停止等の措置要領を公表し、制度を周知するとともに、入札参加資格者が、当該要領に定める措置要件等に該当するときは、当該要領の規定に基づき指名停止を行うことにより、談合その他の不正行為の防止を図る。
- 契約の透明性を確保し、情報管理の徹底を図るとともに、「入札談合等関与行為の排除及び防止並びに職員による入札等の公正を害すべき行為の処罰に関する法律」の趣旨を踏まえ、発注者が関与する談合の排除及び防止に取り組む。

基本理念2

総合的に優れた内容の契約締結

1 適正な履行が通常見込まれない金額による契約締結の防止

- 予定価格の設定において、契約の内容に応じ、その仕様書を適切に作成するとともに、最新の設計労務単価、資材等の実勢価格、取引の実例価格、需給の状況、履行の難易、数量の多少、履行期間の長短等を考慮して適正な積算を行う。
- 契約の内容に応じ、低入札価格調査制度や最低制限価格制度を適用し、その契約の内容に適合した施工・履行を確保する。
重点 最低制限価格制度の基準等について検討します！

2 価格以外の多様な要素の考慮

- 一般競争入札において、契約の内容に応じ、事業の規模や技術的難易度等により、入札(参加)者の技術力等その他の条件と入札価格を総合的に評価して落札者を決定する総合評価方式を採用する。
- 随意契約において、契約の内容に応じ、企画案を評価する企画コンペ方式や、価格以外に企画力、技術力等を総合的に評価するプロポーザル方式を採用する。
- 契約の内容に応じ、資格や類似業務の履行実績など業務の実施に必要な要件を考慮した入札参加要件を定める。

広報・周知

公契約条例の基本理念や県の取組について、様々な広報媒体を活用し、県民・事業者に向けた効果的な広報・周知を図る。

- 重点** 効果的な方法を検討し、広報・周知を図ります！

基本理念3

誰もが安心して働き続けられる労働環境の整備・活力ある地域経済の振興

1 公契約の履行に係る業務従事者の労働環境の整備

- 労働局等の関係機関と連携し、事業者等に対し、賃金、労働時間、及び労働安全等に関する労働関係法令遵守の働きかけを行う。
重点 労働関係法令遵守を担保する方法を検討します！(例：契約書や仕様書への記載等)
- 予定価格の設定において、最新の設計労務単価等による人件費や労働環境の整備に係る費用等を考慮して適正な積算を行う。
- 契約の内容に応じ、低入札価格調査制度や最低制限価格制度を適用し、ダンピング受注の排除を図り、業務従事者の賃金を確保するなど、労働条件の悪化を防止する。

2 県内事業者の受注機会の確保

- 熊本県中小企業振興基本条例の趣旨を踏まえ、契約の内容に応じて県内に事務所又は事業所を有する者から調達を行うなどの取組を推進する。
- 契約の内容に応じ、県産品や県産資材等の使用を推進する。
- 建設工事における総合評価方式において、県内企業との下請け契約や県産資材の使用を評価する。

- 重点** 企画コンペ等における事業者の取組の評価について、評価項目や加点の方法等を検討します！(令和5年10月頃～ 実施可能な事業から先行予定)

3 事業者による雇用環境の整備、多様な人材が活躍する取組の勘案

- 契約の内容に応じ、入札参加(者)資格審査格付又は企画コンペ等の契約の相手方を選定する方式において、プライト企業の認定を受けるなど働き方改革や雇用環境の整備等を推進する事業者の取組や、多様な人材の活躍推進に資する事業者の取組を評価する。
- 熊本県障がい者優先調達推進方針に基づく障害者就労施設等からの優先調達並びにシルバー人材センター、母子・父子福祉団体及び就労訓練事業者からの優先調達を行う。

4 事業者による県産品の利用の促進、その他活力ある地域経済の振興に資する取組の勘案

- 契約の内容に応じ、入札参加(者)資格審査格付又は企画コンペ等の契約の相手方を選定する方式において、県産品・県産資材等の使用や地域経済の振興に資する事業者の取組を評価する。

基本理念4

事業者が行う環境に配慮した事業活動など、持続可能な社会の実現に資する取組の勘案

- 契約の内容に応じ、入札参加(者)資格審査格付又は企画コンペ等の契約の相手方を選定する方式において、SDGs 達成に向けた取組や、環境に配慮する取組、社会貢献の取組など、持続可能な社会の実現に資する事業者の取組を評価する。
- 物品購入において、熊本県グリーン購入推進方針に基づき、環境物品等の優先的な調達を行う。

【推進体制】○学識経験者及び関係団体の意見聴取(条例第8条)
 「熊本県公契約条例推進委員会」を設置
 ○庁内推進会議において進捗管理等 ○職員の研修等



【指定管理者制度における取扱い】(条例第9条)
 「熊本県公の施設の指定管理者制度に係る運用指針」に条例の趣旨を反映



SDGsと地方自治体の政策課題

あらゆる人々が活躍する社会

- ・働き方改革
- ・ジェンダー平等
- ・女性活躍推進
- ・障がい者雇用等

健康増進

- ・健康寿命延伸
- ・高齢者福祉
- ・メンタルヘルス
- ・感染症対策
- ・健康経営促進等

地域活性化 科学技術イノベーション

- ・i-Construction
- ・スマート農林漁業
- ・観光産業等

持続可能で強靱な県土形成

- ・質の高い社会インフラの構築
- ・レジリエンス
- ・水資源管理
- ・地域の文化資源の保護と活用等

気候変動対策

- ・自然再生エネルギーの推進
- ・脱炭素社会
- ・食品ロス対策
- ・エンカル消費
- ・持続可能な開発のための教育(ESD)等

生物多様性保全、森林・海洋の生態系保全

- ・里山保全
- ・有機農業
- ・持続可能な森林管理
- ・海洋ゴミ対策等

平和と安全 安心社会

- ・人権保護
- ・犯罪防止
- ・暴力追放
- ・平和教育等

迫る危機

- 人口減少
- 縮小経済
- 財政危機
- 公共インフラの劣化
- 人材不足

公共投資・公共調達を通じた政策課題への対応 (SDGs 12.7 持続可能な公共調達の推進)

- ・公共投資や公共調達のあり方の再定義
持続可能な社会資本整備、公共調達を通じた社会的課題への取組(社会的調達)、社会的投資(ESG投資等)の支援
- ・公共調達制度改革
事業者の労働環境確保や社会的取組等を定めた公共調達基本条例の制定
新しい公共調達の担い手の育成、社会的調達や社会的投資の基盤整備
- ・新しい公共投資・公共調達のためのガバナンス構築
新しい監視メカニズム(公共調達審議会の設置など)

国の法制度の 限界

会計法、公共工事の入札及び契約適正化法、公共工事の品質確保法、環境配慮契約法、建設業法、地方自治法等

神奈川県自治基本条例に基づく自治立法

新しい公共調達の
理念・ルール策定

公共調達
基本条例

公共調達制度改革の
アクションプラン

・公共調達の理念: 持続可能な社会資本整備、社会的価値の実現、人権尊重、等

・公契約の基本方針: 行政や受注者の責務、公契約に従事する労働者の適正な労働環境の確保、公契約の適正な履行、社会的課題への取組の推進、等

持続可能な社会資本の形成
と社会的価値の実現による
県民のウェルビーイング向上

2024年1月12日

公契約に関する協議会 御中
会長 小池 治 様

神奈川県労働組合総連合
議長 住谷 和典

要望書

より良い公契約のあり方にむけて真摯な議論をしていただいていることに、感謝申し上げます。

県内約8万4千人の労働者を組織する神奈川県労働組合総連合（略称：神奈川労連）と構成組織においては、15年以上前から公契約のあり方の改善や公契約条例の制定を求めてとりくみを進めています。

神奈川県だけでなく、毎年すべての市町村に対し、公契約の改善・公契約条例の制定を求め要請・懇談を行い、県に対する「期待」も伺っています。公契約条例が制定されている自治体に対しても、改善を求めた働きかけを継続しています。

また、最低賃金の課題ともあわせて、地域経済の主役である中小企業の育成・発展にむけて、国や自治体など行政の支援を抜本的に強めることも常に求め続けています。

今般の県「公契約に関する協議会」における議論は、県民サービスの質の向上、地域経済の活性化、健全な事業者の育成、労働者の適正な労働条件の確保などによって大変重要であると考えています。

つきましては、貴「協議会」に要望書を提出しますので、協議会での議論に反映して頂くようお願いするものです。

記

1. 県民サービスの質の向上がはかれる公契約のあり方を議論し、提示して頂くこと。

【理由】

県が発注する公共工事や委託事業などは、県民や県内法人などの税金が原資となっており、これらの建造物やサービスの質の確保・向上が求められます。

しかし、数十年来にわたり行革・コストカットが続くなかで、公契約において「安ければ良い」との風潮が広がり、健全な事業者の経営へのしわ寄せや、労働者の労働条件悪化につながるケースが頻発しました。県内においても横浜の区役所庁舎の工事やり直しや指定管理の取り消し、労働者の雇止め・労働条件不利益変更など、公契約にかかわる問題事例が発生しています。

公契約のあり方にすべての原因があるわけではありませんが、要因の一つとなっている可能性は高く、改善が求められます。近年の公共工事における設計労務単価の引き上げは、改善策の一つであると認識していますが、より良い公共サービスの実現には、さらなるとりくみが必要であると考えています。

協議会において、県民サービスの向上につながる、公契約のより良いあり方を議論して頂き、方向性や具体策などを提示して頂くよう要望します。

2. 事業者にとっても、労働者にとっても、県職員にとっても、やりがいと魅力のある公契約のあり方を議論し、提示して頂くこと。

【理由】

前項と重なる部分がありますが、ダンピング競争などにより、「悪貨が良貨を駆逐する」事態もあり、労働者の賃金も劣悪な公契約現場がうまれました。

この間、一定の改善が図られていると思われませんが、まだまだ事業者にとってもやりがいと魅力のある公契約には不十分であると考えます。資材不足や人手不足などの要因もありますが、入札不調となる案件が増えていることは一つの表われではないでしょうか。

労働者の賃金は、県の賃金実態調査によれば、委託事業で働く労働者の約3割が最賃すれすれの水準であり、職種によっては5割を超えています。公共サービスには一定の質が求められ、当然に労働者にも一定の熟練が求められますが、実際にそこで働く労働者の賃金が、最低賃金近傍であることは問題と考えます。また、「官製ワーキングプア」と言われる実態は解消されておらず、税金を使う事業で貧困な労働者を生み出すことは、自治体の本来の役割に反することと考えます。

一方で、発注する側の職員においても、限られた人員や予算のなかで、困難さがあると思われれます。受注する事業者や働く労働者の状況を把握し、質の向上・確保がはかられる公契約を実現するための、職員体制や予算の確保も大事な課題と考えます。

公契約事業の質を担保するために、事業者にとっても、労働者にとっても、県職員にとっても、やりがいと魅力のある公契約事業となるよう、公契約のあり方について提示して頂くよう要望します。

3. 公契約条例の制定について議論していただくこと。

【理由】

神奈川労連は、上記2項を実現するために、公契約のあり方を抜本的に改善していただくことを要望するものです。

あわせて、現在の日本においては、労働者の賃金が数十年来まともに上がってこなかったことが、経済成長の足かせになり、地域経済の衰退や少子化の要因になっていると、共通の認識になっています。岸田首相も賃上げを強調し、日本経団連も賃上げに前向きな姿勢を示しています。県知事や県内経営者団体においても、認識は共通していると思います。

しかし、個々の事業所だけに任せていては、求められる賃上げ水準に届かないことは、この間の実質賃金の低下からも明らかです。

適正な賃金・労働条件を確保し、事業者が労働者を確保するためにも、公共事業における下限額を設定した公契約条例が必要と考えます。協議会において、社会全体の賃上げや労働者の確保などの観点からも、公契約条例の制定について議論していただくことを要望します。

また、今回の協議会は、黒岩県知事の意向によって開催されたと認識しています。当然、知事も状況変化を踏まえて何らかの施策が必要との認識から、県担当部局に指示されたものと考えます。今回の協議会は時間に限りがあり、知事の意向も含めて十二分に議論が詰め切れないことであれば、別途、議論の継続をしていただくことも要望します。

以上

2024年1月12日

公契約に関する協議会 御中
会長 小池 治 様

神奈川県建設労働組合連合
会長 菅野 健



要望書

より良い公契約のあり方にむけて真摯な議論をしていただいていることに、感謝申し上げます。

県内約5万2千人の建設従事者を組織する神奈川県建設労働組合連合会（略称：神奈川県建設労連）においては、15年以上前から公契約のあり方の改善や公契約条例の制定を求めてとりくみを進めています。

神奈川県だけでなく、毎年、市町村に対し、公契約の改善・公契約条例の制定を求め要請・懇談を行っています。公契約条例が制定されている自治体に対しても、改善を求めた働きかけを継続し、相模原市・厚木市から委嘱され審議会にも委員を選出して、公契約条例の調査審議にも関わっています。

また、担い手確保など持続可能な建設業の実現のために、地域建設業の育成・発展にむけて、国や自治体など行政の支援を求めています。

今般の県「公契約に関する協議会」における議論は、県民サービスの質の向上、地域経済の活性化、健全な建設業者の育成、建設従事者の適正な労働条件の確保などにとって大変重要であると考えています。

つきましては、貴「協議会」に要望書を提出しますので、協議会での議論に反映して頂くようお願いするものです。

記

1. 県民サービスの質の向上がはかれる公契約のあり方を議論し、提示して頂くこと。

【理由】

県が発注する公共工事や委託事業などは、県民や県内法人などの税金が原資となっており、これらの建造物やサービスの質の確保・向上が求められます。

建設業の担い手確保は、喫緊の課題となっており、地域建設業が発展するためには、健全な建設業者の育成が求められており、公契約において「安ければ良い」という状況は、健全な建設業者の経営へのしわ寄せや、労働者の労働条件悪化につながり、建設業界全体で、担い手確保を進めているなかで後退する恐れがあります。

近年の公共工事における設計労務単価の引き上げは、改善策の一つであり、さらに国では、持続可能な建設業の実現のために、様々な施策を検討していますが、県民の財産となる社会資本・公共施設の建設・整備において、品質が担保される公契約が求められています。

協議会において、県民サービスの向上につながる、公契約のより良いあり方を議論して頂き、方向性や具体策などを提示して頂くよう要望します。

2. 事業者にとっても、労働者にとっても、県職員にとっても、やりがいと魅力のある公契約のあり方を議論し、提示して頂くこと。

【理由】

国の設計労務単価が2014年と比べこの10年間で1.37倍になりましたが、当連合会の賃金調査では、2014年15,219円から2023年17,790円に増加したものの、設計労務単価の伸び率に届かず、1.16倍にとどまっています。民間工事も含めた調査のため、公契約現場の賃金状況に直結するものではありませんが、県の賃金実態調査においても、職種によって違いがあるものの、回答数が多い普通作業員や特殊作業員で比べても、平成26年度（2014年度）から令和4年度（2022年度）で普通作業員1.19倍、特殊作業員1.26倍の上昇にとどまっています。

この間、入札制度改善が図られていると思われませんが、令和5年度入札でも、最低制限価格またはくじ引きによる落札が多発しており、まだまだ事業者にとってもやりがいと魅力のある公契約には不十分であると考えます。

一方で、発注する側の職員においても、限られた人員や予算のなかで、困難さがあると思われれます。受注する事業者や働く労働者の状況を把握し、質の向上・確保がはかれる公契約を実現するための、職員体制や予算の確保も大事な課題と考えます。

公契約事業の質を担保するために、事業者にとっても、労働者にとっても、県職員にとっても、やりがいと魅力のある公契約事業となるよう、公契約のあり方について提示して頂くよう要望します。

3. 公契約条例の制定について議論していただくこと。

【理由】

神奈川県建設労連は、上記2項を実現するために、公契約のあり方を抜本的に改善していただくことを要望するものです。

あわせて、現在の日本においては、労働者の賃金が数十年来まともに上がってこなかったことが、経済成長の足かせになり、地域経済の衰退や少子化の要因になっていると、共通の認識になっています。岸田首相も賃上げを強調し、日本経団連も賃上げに前向きな姿勢を示しています。県知事や県内経営者団体においても、認識は共通していると思います。また、建設業界でも働き方改革2024年問題、担い手不足の解消に向けた賃金引上げ、働き方改革の対応を進めています。しかし、個々の建設業者だけに賃金引上げや担い手確保を任しているのは、賃金引上げが設計労務単価上昇に追いついていないことから困難であることは明らかです。

適正な賃金・労働条件を確保し、事業者が建設技能者を確保し、熟練した建設技能者に育成するためにも、公共事業における下限額を設定した公契約条例が必要と考えます。また、公共建築物は災害時の重要な拠点となり、今後予測される地震災害において品質確保は当然のことと考えます。協議会において、社会全体の賃上げや建設技能者の確保などの観点からも、公契約条例の制定について議論していただくことを要望します。

また、今回の協議会は、黒岩県知事の意向によって開催されたと認識しています。当然、知事も状況変化を踏まえて何らかの施策が必要との認識から、県担当部局に指示されたものと考えます。今回の協議会は時間に限りがあり、知事の意向も含めて十二分に議論が詰め切れないことであれば、別途、議論の継続をしていただくことも要望します。

以上

2024年1月12日

公契約に関する協議会
会長 小池 治 様

全日本建設交運一般労働組合神奈川
執行委員長 伊藤 東



要 望 書

黒岩県知事はおよそ10年ぶりに「公契約に関する協議会」を再開し現在審議が行われています。この協議会には、業界代表としてビルメンテナンス協会（委託関係）と建設業協会（建設関係）が選任されています。

周知の通り、日本は「失われた30年」と云われる様に、この間、日本の労働者の賃金は上がっていません。こうした中で今日、賃金引き上げは、政府のみならず、労働団体、経営者団体も共通して求めています。このような中で前記の協議会を立ち上げたことは、時代の要請にそったタイムリーな提起となっています。

特に委託関係の一業種であるビルメンテナンス業では県の調査でも特に現場で実際に作業を行う労働者の圧倒的多数が最低賃金に張りつく賃金構造が出来上がっています。過日、私たちが加盟する神奈川労連が懇談したビルメンテナンス協会の役員は「委託単価はほとんど10年前の水準と変わらない。」「県の最低制限価格は低すぎる。」「官製ワーキングプアを生むことは問題、事業者も労働者もよくなる方向が必要」と述べています。このような低コスト傾向の中で、世間で流布されている様に「県の施設は汚い」との結果になっています。特に2019年に国の「重要文化財」に指定された県庁の本庁舎の状況は深刻です。これは、仕組みとして、「公共工事」の様に行政によるチェック機能を有せず、一片の「仕様書」で業者が野放し状態になっていることが大きな原因であると考えられます。これらの道を打開する政策の一つが「公契約条例」の制定です。

こうした道こそ、自治体の責務である「住民に対する良質なサービスを提供する」と云う本旨に沿った方向です。以上より下記の要望を致しますので宜しく御審議をお願い致します。

記

1. 今回の「公契約に関する協議会」を「公契約条例」制定をめざすものとし、名称もそれに相応したものとすること。
2. 前記の条例は理念型ではなく賃金の「下限額」を特定するものとすること。
3. 県の委託事業に係る「最低制限価格」を大幅に引き上げること。また、予定価格については適正な積算基準を使用すること。
4. 委託事業関係にも行政のチェック機能を働かせること。その為にも県職員を適正に配置すること。

以上

2024年1月12日

神奈川県公契約に関する協議会
会長 小池 治 様

日本自治体労働組合総連合神奈川県本部
執行委員長 倉形 洋一



公契約に関する協議会の審議にあたっての意見書

県民福祉の向上と県内事業者の発展に資する公契約の確立に向けて、諸課題の検討を進めていただいている貴協議会に敬意を表します。10年ぶりの協議会の審議再開は、岸田首相も「コストカット型経済からの脱却」を表明するもとの時宜を得たものであり、審議の行方に強い期待を寄せるものです。

私たちは、自治体公務・公共職場に働く者を組織する労働組合として、自治体に対して機会をとらえ、賃金下限条項を有する公契約条例の制定を求めてきました。貴協議会の審議にあたって、次の視点から議論を深めていただきたく意見書を提出します。

- 協議会に示された資料によっても委託事業従事者の約3割が最低賃金となっています。さらに私たちが日々の活動を通じて実感しているところでは、指定管理者においては、有期雇用で最低賃金又はその近傍の従事者が多数存在しています。加えて、「コストカット型経済」の典型として、それまでは公務員が行っていた窓口業務をはじめ様々な業務委託が進められました。これらの業務は担い手が誰であろうが「物件費」にはほとんど違いがなく、事業者が利益を確保しようとすれば、「人件費」の縮減に帰結するのは当然です。
- これは労働集約型の委託事業に共通する問題であり、人件費縮減圧力につながる価格競争ではなく、発注者による適正な積算と最低制限価格設定、業務の質や技能を評価する入札方式(総合評価)を適用していくことも有効だと考えます。
- 言うまでもなく最低賃金は、すべての労働者に適用されるいわば未熟練労働の賃金水準と言えるものです。県民の基本的な人権保障という本質をもつ、良質な公務・公共サービスがこの水準で保障できるのか問題指摘をせざるを得ません。
- 今日、ディーセントワークの促進が持続可能な開発目標(SDGs)に位置付けられていることも想起しなければなりません。それは、事業者にとっても事業の継続と必要な人材確保に不可欠な視点だと考えます。
- 条例制定を含め公契約における新たな施策を実施する場合、実態把握や検証、調査などの新たな業務が増加することを考慮し、十分な行政効果を確保するために担当部署の必要な人的体制を構築する必要があります。

公契約条例の検討に当たっての意見（山本）

公契約条例の検討に当たっては、これまで条例を先行して導入している地方自治体の例を類型化して当局より説明があったが、様々な課題があるものと考えており、以下のとおり意見を申し述べる。

1 現状認識

建設業に従事する技能者の賃金状況を反映する公共工事設計労務単価（以下、「設計労務単価」という。）は、平成25年以降、毎年度増加しており、令和5年度の全国の設計労務単価は、平成24年比で65.5%増加している。

また、主に下請として建設工事に従事する職別工事業の一日当たりの賃金についても、直近6年間は年平均3.4%増で推移するなど技能者を取り巻く賃金環境は改善されてきている。

その一方で、昨今の厳しい人手不足の状況を背景として、設計労務単価では職人が確保できず、設計労務単価を上回る金額で契約する事例も出ている。

2 賃金条項及び報告について

（1）賃金の下限報酬額について

ア 設計労務単価を基準に用いることについて

公契約条例を先行して導入している地方自治体の中には、賃金の下限報酬額を設定している団体があり、多くは設計労務単価を基準としている団体が大多数である。

しかしながら、設計労務単価はあくまでも公共工事の発注者が予定価格を算出するために用いられる賃金調査の平均値であり、現に建設業に従事する技能労働者の賃金は、経験や資格の有無に応じた給与体系となっており、建設キャリアアップシステム（以下「CCUS」という。）で示されている年収比較でも、最高位と最下位の差は2倍以上である。

賃金実態がこのような状況である中で、条例で下限報酬額について設計労務単価を基準に一律で定めることは実態との乖離が大きすぎ、逆に熟練技能者の給与を引き下げることにもつながりかねない。

イ 国における標準労務費の導入

令和5年9月に発表された中央建設業審議会（以下、「中建審」という。）の基本問題小委員会の中間とりまとめでは、適切な労務費等の確保や賃金行き渡りの担保の方策として、①設計労務単価とは別に中建審による「標準労務費」の勧告、②受注者における不当に低い請負代金の禁止、③適切な水準の賃金等の支払い確保を提言しており、「標準労務費」とは、適切な工事実施のために計上されるべき中長期的にも持続可能な水準の標準的な労務費で、請負契約締結の際に労務費の相場観を与える役割を持たせ販売行為を規制するに当たっての参考指標として用いるとされている。

また、技能労働者の賃金は、レベル別賃金目安に基づいて企業内で賃金を分配すべくCCUSのレベルに応じた賃金形態を想定している。

このように、国において、適切な労務費が下請契約等において明確化されるルールを全国的に導入しようとしている中で、地方自治体が別の基準を設けることは避けるべきである。

(2) 報告事務について

公契約条例の検討の中で、賃金の支払状況について報告を求めているかどうかという議論があるが、建設業は、一次下請、二次下請等の重層構造から成り立っており、携わる労働者も一人親方のほか、見習いから熟練工まで多種多様であり、雇用期間についても長期の者と短期の者など様々である。現に建築工事の現場によっては、工期中に1,000人を超える技能者が工事に携わっており、そうした中で、元請企業が下請企業、一人親方に至るまで、すべての実態を把握し、指導することは極めて困難であり、仮に把握できたとしても事務量は膨大なものとなる。公契約条例を既に導入している県内市町村の工事を受注している会員企業からも、賃金状況の把握の難しさと報告事務の煩雑さは相当なものであるという意見が出されている。

建設業では、2024年問題である時間外労働規制や週休2日制といった働き方改革を実現させるため、DXなどの新技術の導入による生産性の向上や事務の省力化を進め、発注者に対しても様々な提出書類の省略化や削減をお願いしているところであり、新たな事務負担はこの流れに逆行するものである。

3 理念条例について

令和元年に施行された「公共工事の品質確保の促進に関する法律の一部を改正する法律」（以下、「品確法」という。）では、公共工事の品質を確保するとともに、働き方改革への対応についても規定されている。

具体的には、基本理念に公共工事等の受注者のみならず下請負人及びこれらの者に使用される技術者、技能労働者等がそれぞれ重要な役割を果たすことに鑑み、適正な請負代金・工期による請負契約の締結、公共工事に従事する者の賃金、労働時間その他の労働条件、安全衛生その他の労働環境の適正な整備への配慮が規定されている。

また、品確法では、国、地方公共団体、発注者、受注者の責務についても規定されており、受注者の責務では、「下請契約を締結するときは、下請負人に使用される技術者、技能労働者等の賃金、労働時間その他の労働条件、安全衛生その他の労働環境が適正に整備されるよう、市場における労務の取引価格、保険料等を的確に反映した適正な額の請負代金及び適正な工期等を定める下請契約を締結しなければならない。」（第8条第2項）と規定されている。

このことから、公契約条例を理念条例として検討される基本理念、責務については、既に品確法の中に盛り込まれていると考えられる。

4 結論

建設業界は深刻な人手不足が続いており、これを解消すべく国において公共工事の品質確保はもとより、国・地方自治体すべての公共工事に携わる技術者・技能者の賃金を改善し、時間外労働規制や週休2日制といった働き方改革を実行しながら、新3K（給与・休暇・希望）の実現に向け、品確法の徹底、標準労務費の導入、CCUSの活用などに取り組んでいるところであり、将来的には、民間工事にも波及させ建設業に従事するすべて者の賃金の改善を図ろうとしている。

建設業界としても、新3Kの実現に向けて、品確法を遵守し、新たな制度が円滑に導入されるよう取り組んでいるところである。

さらに、建設業に従事する者の処遇を改善するためには、働き方改革に見合った予定価格や工期の設定、最低制限価格の引上げ等の発注者の理解と協力も必要不可欠である。

このように、国が中心となって建設業に係る制度や仕組みの見直しを進めている中において、公契約条例の導入を図ろうとすることは屋上屋を重ねる議論であり、業界に混乱を与えるものであるから条例制定には反対するものである。