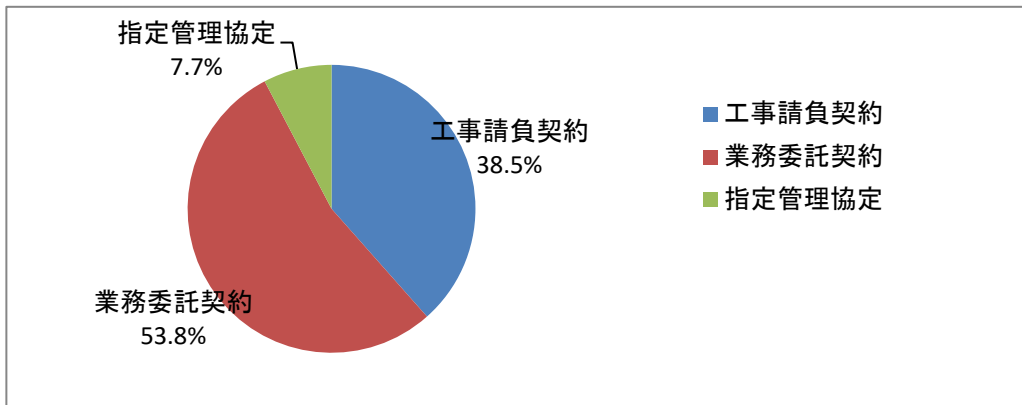


## 令和4年度 事業者向けアンケート 集計結果

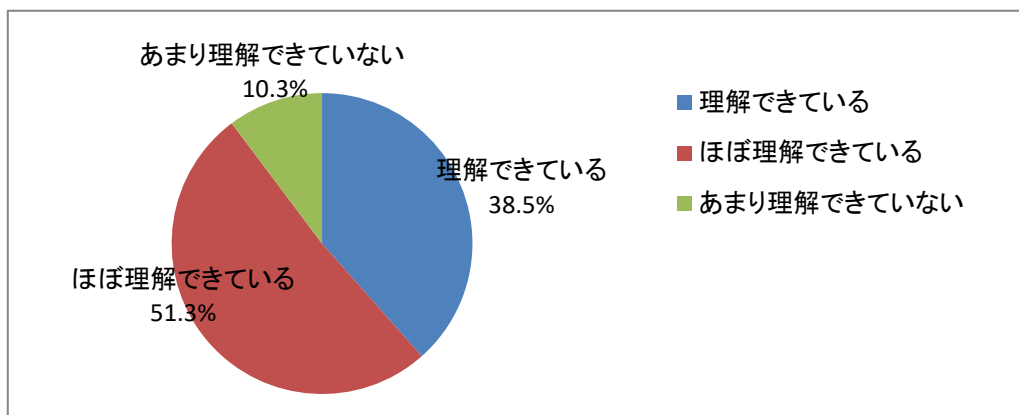
問1 貴社(法人)が受注した公契約条例の労働報酬下限額適用案件(以下「適用案件」という。)は次のうちどれですか。

項目	回答数	割合
工事請負契約	15	38.5%
業務委託契約	21	53.8%
指定管理協定	3	7.7%



問2 本市の公契約条例が施行され10年目となりますが、公契約条例の制度について、どの程度理解できていると思いますか。

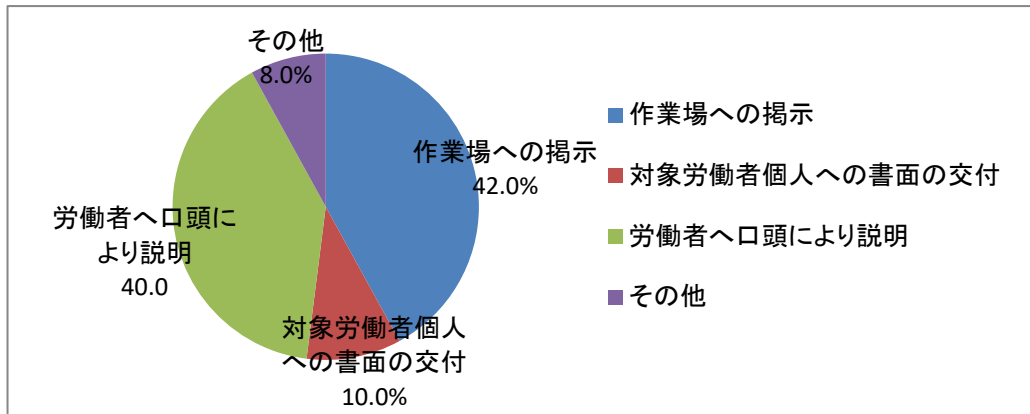
項目	回答数	割合
理解できている	15	38.5%
ほぼ理解できている	20	51.3%
あまり理解できていない	4	10.3%
無記入	0	0.0%



問3

条例では、適用案件の受注者は、労働報酬下限額等の事項をその業務に従事する労働者(以下「対象労働者」という。)へ周知することとされていますが、どのような方法で周知を行いましたか。(複数回答可)

項目	回答数	割合
作業場への掲示	21	42.0%
対象労働者個人への書面の交付	5	10.0%
労働者へ口頭により説明	20	40.0%
その他	4	8.0%



問3-1

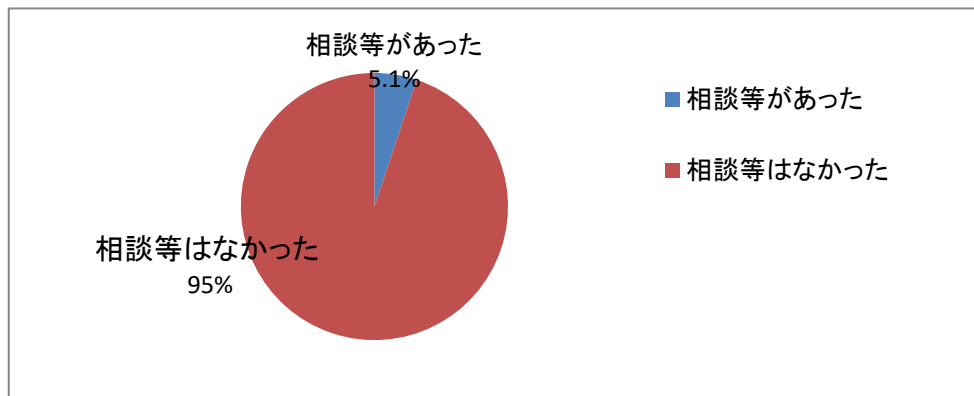
周知方法について、問3の方法以外にどのような方法が効果的だと思いますか。御意見がありましたら、御記入下さい。

- ・発注者主催の説明会等を開催。
- ・広報などで周知。
- ・契約書等での明記
- ・労働者向けチラシなどを配布(実施中)

問3-2

公契約条例に関して、対象労働者から相談や質問はありましたか。

項目	回答数	割合
相談等があった	2	5.1%
相談等は無かった	37	94.9%
その他	0	0.0%



問3-3

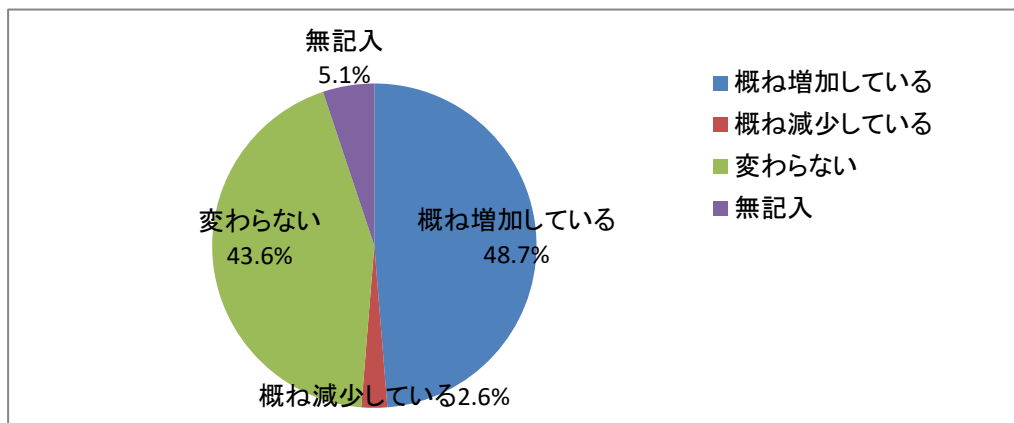
相談等の内容はどのようなものでしたか。

厚木市へ問い合わせを依頼した。

問4-1 適用案件になったことによる労働報酬下限額の設定に伴い、対象労働者への賃金に変化はありますか。

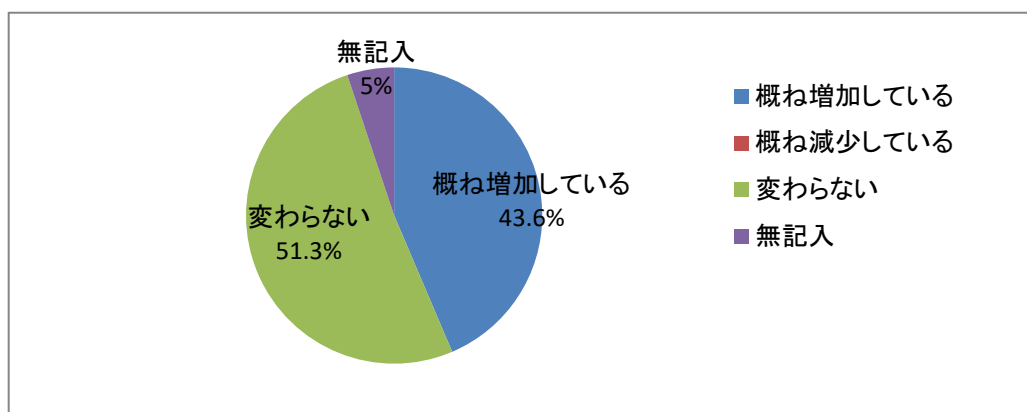
【時間単価】

項目	回答数	割合
概ね増加している	19	48.7%
概ね減少している	1	2.6%
変わらない	17	43.6%
無記入	2	5.1%



【月額】

項目	回答数	割合
概ね増加している	17	43.6%
概ね減少している	0	0.0%
変わらない	20	51.3%
無記入	2	5.1%

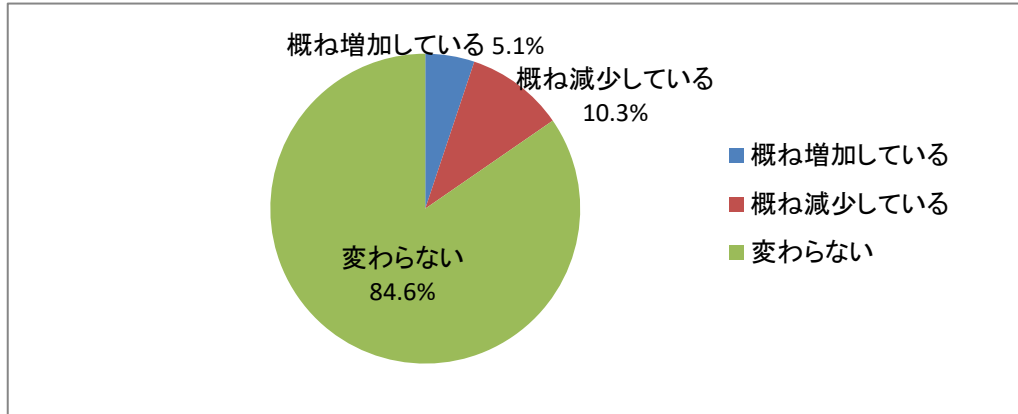


問4-2

適用案件になったことにより、対象労働者の人数や構成に変化はありますか。

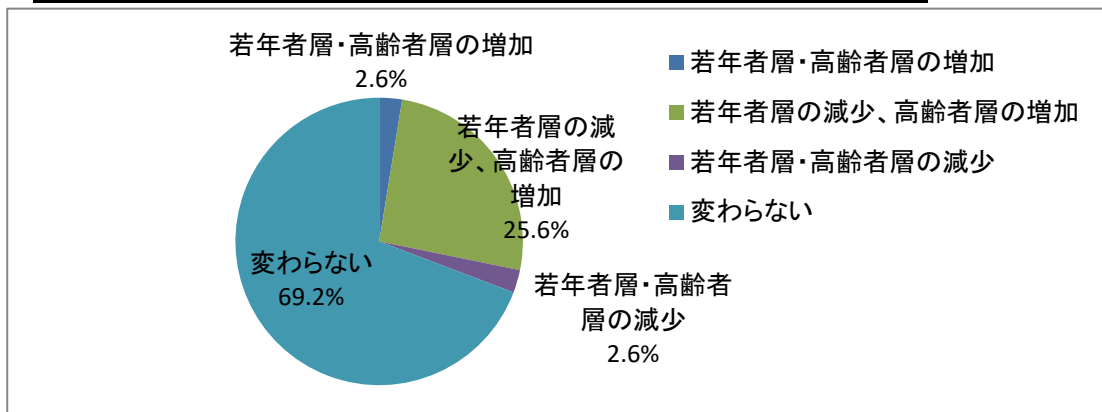
【労働者の人数】

項目	回答数	割合
概ね増加している	2	5.1%
概ね減少している	4	10.3%
変わらない	33	84.6%



【労働者の構成】

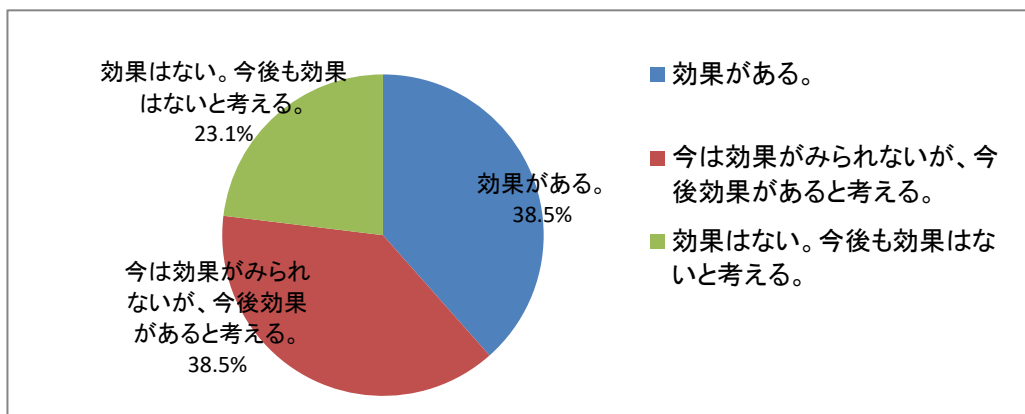
項目	回答数	割合
若年者層・高齢者層の増加	1	2.6%
若年者層の増加、高齢者層の減少	0	0.0%
若年者層の減少、高齢者層の増加	10	25.6%
若年者層・高齢者層の減少	1	2.6%
変わらない	27	69.2%
無記入	0	0.0%



問5

公契約条例は、労働環境の整備に効果があったと思いますか。また、その理由を御記入ください。

項目	回答数	割合
効果がある。	15	38.5%
今は効果がみられないが、今後効果があると考える。	15	38.5%
効果はない。今後も効果はないと考える。	9	23.1%



《理由》主なもの

【効果があった】

- ・公契約条例で賃金が良くなることにより、離職リスクを低減する効果があると考えています。離職者が減ることにより、労働環境の良好な維持管理に繋がる。
- ・条例そのものは、厚木市全体の労働環境の整備、特に人材の獲得に効果がある。
- ・従業員側にはあまり周知されておらず、認識はやや低いようだが、会社側での意識が変化しているように思われる。
- ・市全体でみれば劣悪な労働環境等の改善等、労働環境の整備に効果はあると思う。
- ・金額が高ければ、人も集まりやすいと思われる。
- ・労働者の収入が上昇し、自治体の税収も上がり、公共サービスの質が上昇する。
- ・最低賃金の方がいた場合、社内で給与アップの判断が早くなるため。
- ・公契約条例があることにより、最低賃金改定により見直しを行い、労働環境の整備につながるため。
- ・賃金・報酬下限の設定があることで、対象労働者に一定の待遇が保障され、そのことにより待遇が安定し、職場環境の向上に効果があるため。
- ・新規採用にあたり賃金に魅力を感じる方がいるため。

### 【今後効果があると考える】

- ・市が公契約条例を施行する事により、対象者は市により労働環境が整えられている職場で従事していると理解するため。
- ・公契約条例の告示に関わらず下限額を超える水準で給与設定をしているため。
- ・労働環境が整備されることで労働者の定着率が上がり、欠員による人員不足の時間外労働が発生せず、有給休暇の取得も容易になると考えられる。
- ・条例なのでやらなければならないとの意識がわく。
- ・何もしないより良い。
- ・労働者が安心して労働できるため。
- ・他の自治体では見かけない制度であり、今後継続することにより地元業者だけでなく、関係する下請け業者にも浸透していくと思う。
- ・賃金アップ・人材確保等に今後繋がっていけばよいと思う。

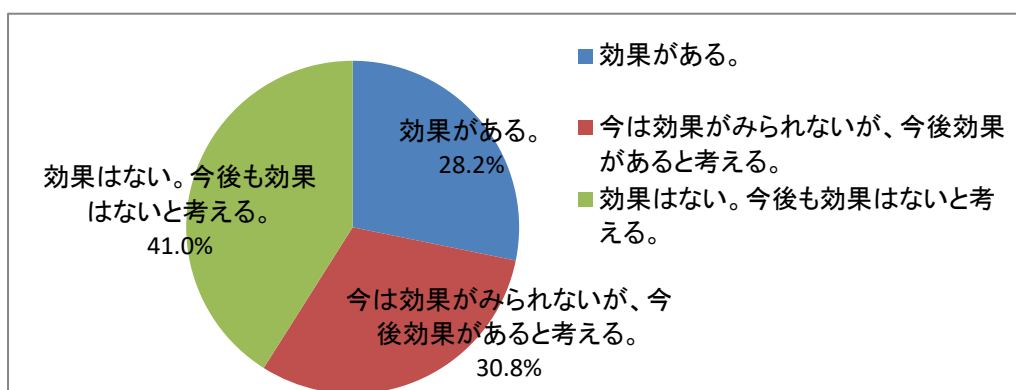
### 【効果はない】

- ・労働報酬は能力によって決められるものなので、一律報酬ではない。
- ・公契約条例に関わらず、すべての労働関係法令を遵守しているため特別な効果は認められない。
- ・公契約条例の対象工事以外の方が工事件数ははるかに多い。発注工事の全てにおいての履行が必要なのではないか。不払いを行うような業者に発注することがおかしい。
- ・全体的な労働者不足のため。
- ・公契約条例による賃金増加により、扶養内で働く従事者の労働時間が削られ、年収は変わらないが、作業の負担が増加傾向にある。
- ・指定管理者制度においては契約期間が比較的長期であり、契約時の単価で報酬が決定されてしまい、契約期間の途中で労働報酬下限額が上がっても、適用されず効果がない。
- ・社員で雇用出来る設計金額では無いので、主にパートタイマーに労働力を委ねなければならない状況下で、扶養控除内で働ける金額に制限がある限り、労働者は公契約金額と最低賃金との金額差があろうとも恩恵を受けている感覚は希薄。

問6

適用案件となったことにより、対象労働者の労働意欲の向上につながる効果があったと思いますか。また、その理由を御記入ください。

項目	回答数	割合
効果がある。	11	28.2%
今は効果がみられないが、今後効果があると考ええる。	12	30.8%
効果はない。今後も効果はないと考える。	16	41.0%
無記入	0	0.0%



《理由》

【効果がある】

- ・都道府県の最低賃金とは別枠での賃金上昇の仕組みがある事は労働者の意欲向上に多大な効果があると考ええる。働く理由は十人十色ではあると思われるが、生活の維持や今後の蓄えのため等賃金に関するものがかなりの割合を占めるため。
- ・最低でも最低賃金を上回る対価が得られることが保障されるため。
- ・公契約条例の意味を理解する事により、整った環境で雇用を守られていると理解する事で労働意欲向上に繋がると考える。
- ・賃金上がることから労働意欲が期待できる。
- ・昨今の経済情勢、またコロナ禍の継続によって、労働環境にも非常に厳しい状況が続いている。この状況下で従業員の賃金上昇は、従業員のモチベーションアップに繋がるため。
- ・労働者にとっては、下限額が定められているほうが安心して勤務ができると思われるため。
- ・労働環境、とりわけ労働報酬下限額を保障する取組がなされている事で、労働意欲は向上すると思う。
- ・安いよりは高い方が良い。
- ・労働報酬下限額が決められている為、賃金上がることで労働意欲につながると思う。
- ・労働報酬下限額の引き上げにより、収入が増えることでモチベーションが上がり、労働意欲に繋がる効果があると思う。
- ・労働者に一定の待遇が保障され、待遇が安定することにより、対処労働者の労働意欲の向上に効果があると考ええる。



### 【今後効果があると考える】

- ・賃金を支払う経営者に左右されてしまう。
- ・労働報酬下限額が県の最低賃金よりも上回っていることで、労働者に一定金額以上の賃金を支払うため労働意欲向上に繋がると考えられる。
- ・賃金水準の下限額が設定されることにより、雇用の維持・安定につながる。
- ・何もしないより良い。
- ・理解している事業者がまだ少ないため、周知を続けていく必要があると。
- ・厚木市にこのような制度があることを知らなかったため、今後は下請負契約時にこの項目を盛り込むことにより、労働者の労働意欲の向上につながる効果があると思う。
- ・下請労務費の賃金支払いが明確になると思う。
- ・賃金アップに繋がりが、意欲も向上すればと思う。

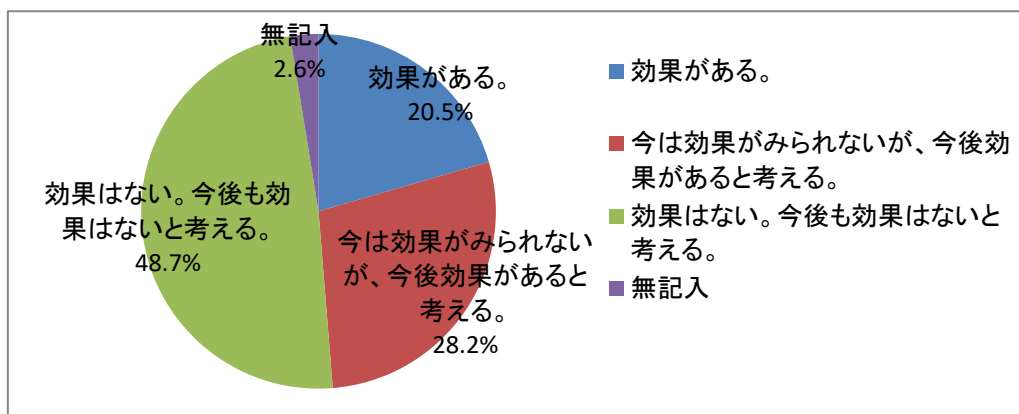
### 【効果はない】

- ・現在でも労働者不足のため、現在の労働者には高い賃金を払っているため。
- ・厚木市の労働報酬下限額及び神奈川県地域別最低賃金額の上昇率を予測し、それらの額を上回る賃金設定をしているため、特別な効果は認められない。
- ・労働意欲は、適用になるならぬに関係ないと思う。
- ・報酬だけが意欲向上につながる訳ではないため。
- ・最低賃金とほぼ変わらないから。
- ・条例の効果等が労働者に具体的に反映されなければ、労働意欲に変化はないと思う。
- ・労働者の当然の権利のため、本人の労働意欲との関連はないと思う。
- ・与えられた業務を実施している感で、あまり意識を感じないから。
- ・労働者は通常通りの対価だと思っているため。
- ・給料も大事だが、働き手にとって、その仕事に対応できるかどうかの方が大切であり、公契約条例で縛られた仕事だからがんばろうとは思わないと思う。
- ・適用案件でもそうでない工事も同じである。
- ・適用案件とそうでない案件で労働意欲の向上に差異があるとは思わない。
- ・扶養内で働く方が多い業種なので、年収ベースでは変化がないため。
- ・指定管理者制度においては契約期間が比較的長期であり、契約時の単価で報酬が決定されてしまい、契約期間の途中で労働報酬下限額が上がっても、適用されず効果がないと考える。
- ・労働意欲は多少は感じるが、適用案件だからと言って神奈川最低賃金との差があまり感じられない。

問7

適用案件となったことにより、工事・業務の質の向上につながる効果があったと思いますか。また、その理由を御記入ください。

項目	回答数	割合
効果がある。	8	20.5%
今は効果がみられないが、今後効果があると考ええる。	11	28.2%
効果はない。今後も効果はないと考える。	19	48.7%
無記入	1	2.6%



《理由》

【効果がある】

- ・人員不足による不良発生の抑制が可能だと考える。
- ・従業員のモチベーションアップにより、結果的に業務品質向上に繋がる効果はうあると思う。
- ・賃金が守られ、上がることで業務の質の向上につながると思う。
- ・労働意欲が上がることにより、業務の質の向上にも繋がることと思います。
- ・労働者に一定の待遇が保障され、待遇が安定することは、当該労働者が行う業務の質の向上につながると思う。

【今後効果があると考ええる】

- ・下がることはないと思う。
- ・対象者が公契約条例を理解していけば効果がでてくるのでは。
- ・労働報酬下限額が県の最低賃金よりも上回っているため、労働者の離職率の低減につながるため安定した業務が行える。
- ・労働者の労働意欲が向上し、工事の質が向上すると思う。
- ・今は賃金に変化はないが、今後上がるのであれば労働意欲の向上につながると思う。
- ・人材育成の面から今後効果が出ることを期待する。

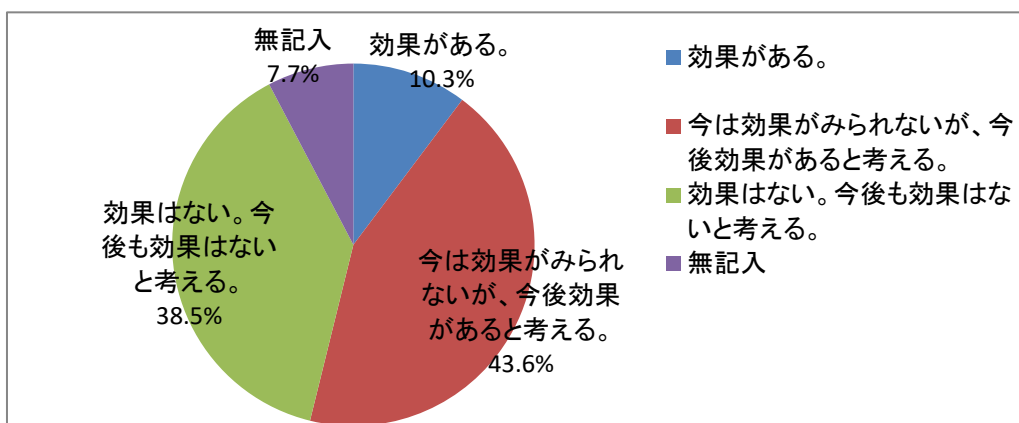
### 【効果はない】

- ・現在でも労働者不足のため、現在の労働者には高い賃金を払っているため。
- ・適用案件で有ろうとなかろうと業務の質に関しては請負う会社の資質だと思う。時給の問題だけではない。
- ・質の向上の観点では、あまり期待できない。
- ・工事の質の向上は、適用になるならないは関係ないと思う。
- ・報酬と業務の質の向上とはあまり関係がないため。
- ・雇用については、下限額を超えた給与設定であり、従来より変動が無いため。
- ・扶養等の所得制限により限られた年収で働いているパートさんが多く、時給が上昇する分、働ける時間は減少するため、作業の習得の速さや熟練性は低下し、業務の質はむしろ低下していると感じている。
- ・最低賃金とほぼ変わらないから。
- ・該当工事だからという理由で業務の質に変化はない。
- ・労働者は通常通りの対価だと思っているため。
- ・指定管理事業については、働く側の職務内容に何の変化もなかった。
- ・直接的な効果はないと思う。
- ・指定管理者制度においては契約期間が比較的長期であり、契約時の単価で報酬が決定されてしまい、契約期間の途中で労働報酬下限額が上がっても、適用されず効果がないと考える。

問8

適用案件の工事・業務を履行する中で、公契約条例が地域経済の活性化につながる効果があると思いますか。また、その理由を御記入ください。

項目	回答数	割合
効果がある。	4	10.3%
今は効果がみられないが、今後効果があると考ええる。	17	43.6%
効果はない。今後も効果はないと考える。	15	38.5%
無記入	3	7.7%



《理由》

【効果がある】

- ・地域密着の雇用が図られるため地域経済の活性化につながる。
- ・自治体が積極的に賃金の上昇に取り組むことで、民間企業の賃金の改善につながっていると思う。
- ・効果があったと思う。給料が上がるから。

・欠員が発生した場合、ハローワークや民間の求人媒体、知人の紹介等様々な方法で人員を募集しているが、地域により職種の賃金相場は違う為、募集をかけても近所ではなく離れた地域からしか応募者が来ないような地域もある。(例:観光業が盛んな地域では観光に関する職種は相場が高く、近所の労働者が集まりやすいが、その他の相場が低い職種は近所にお住いの労働希望者が集まりにくい等)現状、市内在住者の方の応募が多く、地域の活性化に繋がっていると思う。

【今後効果があると考ええる】

- ・作業員の減少が顕著となっている。公契約条例のみで考えると難しい。
- ・当方で管理する事業者においては、一定の効果はあるが、地域経済(地域全体)までの効果の有無については正直、分かり兼ねるところがある。
- ・給与水準が底上げされれば、地域に還元され、地域経済の活性化に繋がると思う。
- ・地元住民を優先的に雇用しているため、地域の活性化に繋がると思う。
- ・公契約条例の適用は工事・業務の向上ばかりでなく、労働力の他市町村への流出を抑止するとともに、市民が安心して心豊かに暮らせる市民生活の実現、地域経済の活性化につながる効果があると思う。

- ・公契約条例の賃金が正規社員にも設定され、委託費増額の承認を得ることができれば、社員の質の向上に繋がると考える。
- ・今後賃金が高くなるのであれば、経済の活性化につながると思う。
- ・労働者が公契約条例の案件と言う意識は希薄だが、友人・知人の紹介で最低賃金より若干の違いは感じていると思う。

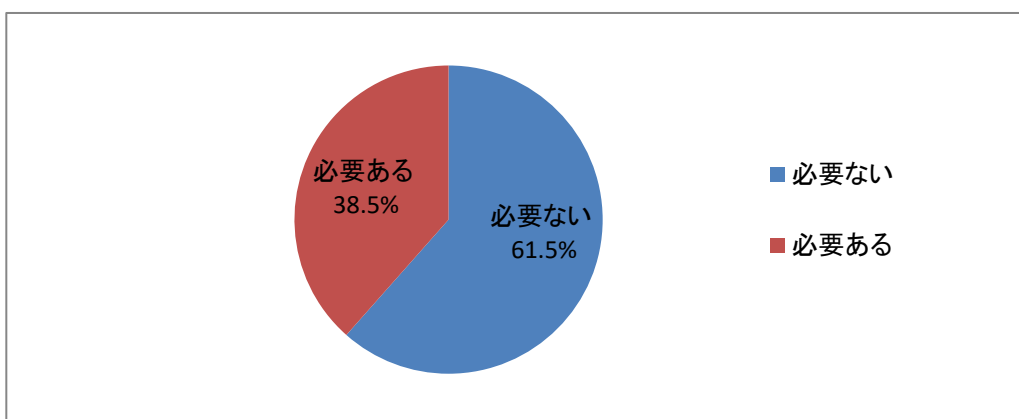
#### 【効果はない】

- ・最低賃金とほぼ変わらないから。
- ・実感が感じられないから。
- ・直接的な効果はないと思う。
- ・地域経済活性化には建設業だけでなく全体の賃金上昇が不可欠だと思う。賃金を上げてても社会保険料の本人負担、給与が上がれば所得税も上がってしまうので、賃金上昇分が労働者本人にあまり反映されてないと思う。
- ・厚木市の労働報酬下限額と神奈川県地域別最低賃金額に大きな差はないため、特別な効果は無いと思う。
- ・公契約条例自体が中途半端な条例であると考え。また、受注側にとって従業員間で不公平を招きかねないと考え。条例を再検討すべきである。
- ・地域経済の活性化と公契約条例は関係ないと思う。
- ・最低報酬下限が引き上がっても、物価高騰などの影響により、地域経済の活性化までの経済効果は難しいのではないかと考える。
- ・現状人員不足のため、賃金に不満のある労働者を少なくしても、労働者が増えにくいと考える。建設業界全体のイメージアップが必要である。
- ・他の工事と差異はない。
- ・指定管理者制度においては契約期間が比較的長期であり、契約時の単価で報酬が決定されてしまい、契約期間の途中で労働報酬下限額が上がっても、適用されず効果がないと考える。

問9

公契約条例では、適用案件の受注者は、対象労働者の氏名、業種、労働時間等を記載した台帳を市長へ提出することとなっております。台帳を期限までに御提出いただけない場合は、契約違反となり、入札の参加停止及び指名停止となることもあります。当該台帳の作成・提出に当たって、台帳の仕様や提出方法等の見直しが必要と思われますか。また、その理由を御記入ください。

項目	回答数	割合
必要ない	24	61.5%
必要ある	15	38.5%
無記入	0	0.0%



《理由》

【必要ない】

- ・新しいものに即座に対応する場合、人員コストが増加してしまうため。
- ・台帳は簡素化されていて非常に良いと思う。見直しの必要はないと思います。
- ・現在の仕様・方法で特に問題はない。
- ・現状で十分要件が満たされているため見直しは必要ない。
- ・見直しなどは必要ありませんが、提出したデータが労働者や建設業者の生活や質の向上につながればよいと思います。
- ・労働報酬下限額を下回ることではなく、台帳の提出に必要性が感じられない。
- ・現状の台帳で問題ないと思料いたします。
- ・現在の使用や提出方法に不具合がないので変更の必要がないと考える。
- ・台帳作成・提出にあたって、特に不都合な点はない。仕様・提出方法等の見直しは必要ない。

【必要がある】

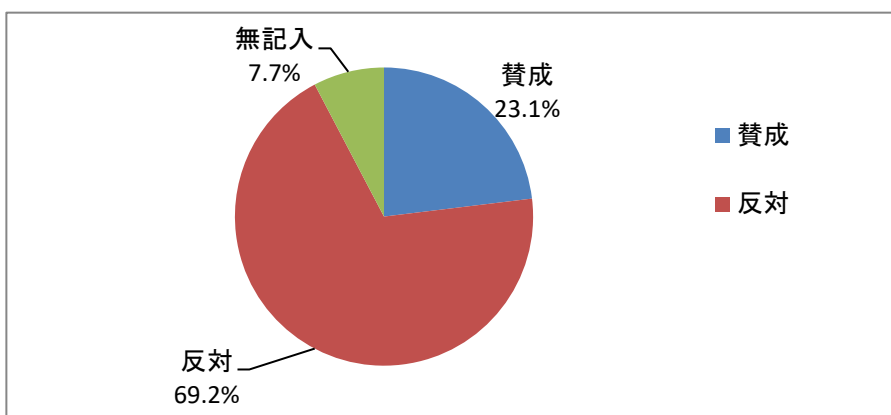
- ・実務として手間がかかるため、台帳仕様や提出方法は再考の余地がある。
- ・人数が多いと作成にかなりの時間と労力を要している。
- ・記入方法は分かりにくいところもあった。
- ・工事内容により見直しが必要かと思う。
- ・業者の規模により事務処理能力が異なるため、期日までの取りまとめをしての提出がまちまちとなるため難しい。受注工事の最後に全期間分の提出にして頂きたい。
- ・事業者側での労力がかかるため見直しをいただきたい
- ・受注者側にすれば、出来るだけ簡素な報告書が望ましい。

- ・台帳の様子は、良いのか良くないのか比べる対象がないので判断できない。提出の方法は、わかりやすく、はっきりと明示してほしい。
- ・契約違反の疑いがある場合は、台帳を提出させ実態調査を行う必要があると考えるが、違反を抑止するための台帳の提出は不要だと思う。下限額について、労働者への周知が正しくされているかどうかの確認を徹底することで、契約違反を抑止することができると思う。
- ・調査対象期間と提出日をExcelのシートごとに記載していただくか、提出日をメール配信でお知らせいただくことで、未提出や提出遅れが減少すると思う。
- ・他の自治体の同様の作業と併せるとある程度の仕事となり、もう少し簡略化できないものかと思う。
- ・提出義務となるので提出するが、もっと効率の良いものになると良い。給与関連書類と別に、全アルバイト分の台帳を作成するので時間がかかってしまう。
- ・提出する時期に随時告知を頂けると有難いです。

問9-1

現在、提出をお願いしている台帳には実際の賃金を記入させていません。(確認後、削除して市に提出。)台帳に実際の賃金を記入して提出させることについて、どのようにお考えですか。また、その理由を御記入下さい。

項目	回答数	割合
賛成	9	23.1%
反対	27	69.2%
無記入	3	7.7%



《理由》

【反対】

- ・労働者の賃金は本人のプライベートでもあり、会社の社外秘でもあるため、記入は反対。
- ・賃金の記入した報告は望ましくない。
- ・個人情報なので慎重なほうがよい。
- ・台帳を作成するのは事業者であって、労働者ではありません。台帳に記載される金額は、おそらくどの事業者も下限の金額になると思う。
- ・何らかのミスで賃金内容が従業員に漏洩する可能性があるため。
- ・個人情報で、ややプライベートな情報でもあるため、現在の記入方法で良いと思う。
- ・賃金は気密性の高い情報であること。また、実際賃金の記入を義務化しても効果はあまり変わらないと思われるため。
- ・個人情報に関係するため。
- ・賃金は個人情報のため、削除後の台帳提出が望ましい。
- ・情報が流失してしまった場合、個人の収入等の情報が出てしまうから。
- ・個人情報になると思いますので、現状維持でいいのではないかと。
- ・賃金を記入することにより、公表されると捉える職員も出ると思う。
- ・現実に公共工事設計労務単価の90%を支払っている業者は少ないと思う。また、同じ業種でも新人とベテランで同額の給与とはならないので、実際の賃金を記入しない方がいい。



- ・記入することでメリットがあるかがわからない。
- ・元請け業者が下請業者の職人の賃金まで知るのは問題があると思う。
- ・更に台帳の作成に時間を要してしまう
- ・実務として手間がかかる為、現状書式のように計算式が入っていると助かる。
- ・実際の賃金額につきましては、弊社にとって機密情報にあたるので、記入は遠慮したい。
- ・個人情報にあたるので反対。
- ・賃金は労働者に渡す雇用契約書に明記しており、説明責任は果たしている。条例は遵守しており、台帳の作成段階でも確認できている。

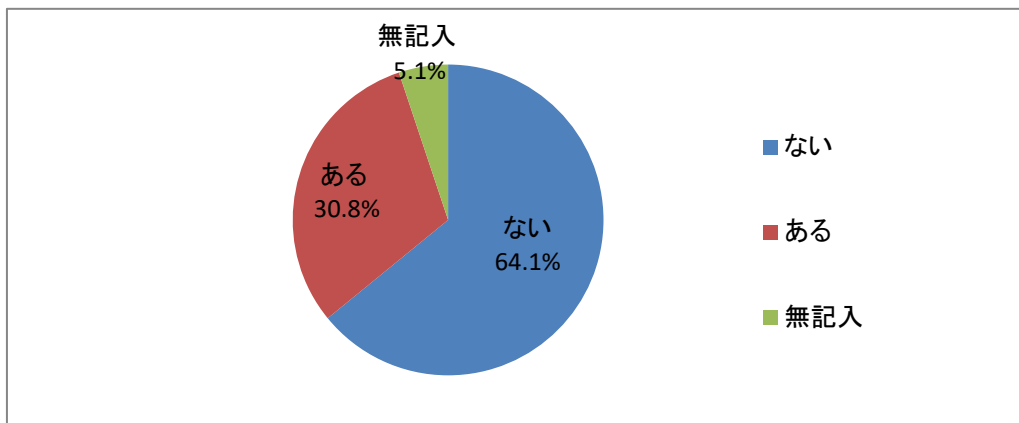
#### **【賛成】**

- ・一部の企業では、労働報酬下限額が支給されていないとの噂を耳にするため。
- ・業者が記入しやすい方法が良い。
- ・どちらでもかまわない
- ・実際の賃金を記入した方が事務処理は簡単なため。
- ・契約違反があるかどうかの実態調査をするためには、実際に賃金を記載させる必要があると思う。
- ・台帳提出の際、実際の賃金を記入することで、どのくらいの人件費がかかっているのかが把握できると思うので、記入した状態での提出でよいと思う。

問10

労働報酬下限額の設定金額や設定の考え方(工事は公共工事設計労務単価の90%、委託・指定管理は地域別最低賃金等を勘案し毎年度設定する額)に関して、課題があると思いますか。また、その理由を御記入ください。

項目	回答数	割合
ない	25	64.1%
ある	12	30.8%
無記入	2	5.1%



《理由》

【課題はない】

- ・現行の運用で問題ありません。
- ・ほかの市町村よりは高いと思う。
- ・神奈川県労働報酬下限の設定金額に合わせて、現在のような引き上げ方で宜しいのではないかと思います。
- ・工事は公共工事設計労務単価に基づいて発注されているので、問題ないと思う。
- ・最低賃金を上回っており、労働環境に配慮されていればよいと思う。
- ・特に課題があるとは思っていない。

【課題がある】

- ・賃金は労働者の能力及び質による。
- ・神奈川県の地域別最低賃金額と厚木市の労働報酬下限額のズレがあることと、実施時期に金額のズレがあることにより、入札業者の事務負担が大きい。
- ・競争入札となる時点で、問題がどうしても生じてしまうと思う。
- ・基本的には、この条例そのものが不公平なものであると考えている。豊かにするものならば、全ての業務委託等を対象にするものであればと考える。
- ・業務委託案件に関しては、入札制度を適用している限り労働下限報酬額の上昇に見合う適正な落札金額は難しく、結果として事業者の収益を圧迫する結果に繋がる事があり得る。労働報酬下限額の上昇に見合った最低制限価格の設定が必要だと考える。
- ・非正規従業員と正規従業員の差が縮まり、正規従業員の意欲が半減する恐れがある。

・最低賃金底上げにより働き手の意欲を高める、仕事に興味を持つ等の部分では理解できるが、最低賃金をクリアしていない事業者がいる以上このような措置は必要だが、様々な職種があるなかで、全ての事業者をひとくりにするのは如何かと思う。また、単年度毎に物価情勢等を見ながら労働報酬下限額を設定すると思うが、複数年契約の事業に対しては、複数年分の労働報酬下限額見込みを発表するべきと思う。

・業種により問題点があるように思う。

・特に公契約条例に該当する案件の入札には課題は有ると感じる。

・市の外郭団体として予算等の関係もあり、最低賃金と連動しない改正は管理しづらく予算策定においても影響が大きい。厚木市のホームページからも最新の情報が探しにくく、目に留まらない。令和5年度以降の改定についてホームページでも下の方のトピックとなっており、改善をお願いしたい。今回は市議会の議案をチェックして初めて改正を知った。他の団体も知らなかったのだから周知した。契約検査課から各課への通知文中、外郭団体へも所管課から必ず通知する旨を記入していただけると助かる。

問11

公契約条例に対して、御意見等がありましたら、御記入ください。  
また、労働環境の整備等について貴社で独自に取り組んでいる事例がございましたら御記入ください。

- ・各自治体から受託する委託事業を適切に運営するにあたり、適正な従事者を採用配置するにあたり、労働環境(主に職場での業務負荷)に応じた適正な賃金でなければ運営すること事態が難しいと考えるため、この制度が必要か否かを問われた際 必要だろうかと思う。
- ・公契約条例が施行されている事により雇用確保に効果があると考えている。労働環境については弊社の安全衛生担当部署の複数回チェック、フィードバック、改善により労働環境を整えることができている。また、社内での環境整備について事例等の情報共有も事業所において労働環境に効果があると考えている。
- ・公契約条例自体は必要なものだと思います。適用業種の選定に疑問を感じますが、将来的には厚木市が発注する業務全てに適用となる前段階(試験段階)だと思っている。
- ・公契約条例対象工事は、金額ではなく発注工事全てを対象にしてほしい。選択は、年度全ての発注予定工事から抽選等ランダムにお願いします。そうでなければ、ランクが上位の業者だけになってしまいます。不払いが出そうなのは、下の方ではないでしょうか。
- ・匿名で行える本社ハラスメント相談窓口の設置、管理社員の定期巡回、臨時巡回、社内品質インスペクションの実施、労働者からの業務改善アイデア募集、検討。
- ・入札で契約金が決まるので、人件費ばかり上がり、企業の利益が下がる。入札以外で契約金が決まる方法を探ってみてはどうか。
- ・工事請負各社とも賃金体系は決まっており、厚木市発注の工事だけ特別扱いは出来ないと考える。他の自治体にも本制度が広まれば幸いです。
- ・今回受注した工事で初めて公契約工事対象となりましたが、契約時にもう少し公契約についての説明が必要だと思う。
- ・従業員紹介制度