

令和4年度 第2回 厚木市労働報酬審議会 次第

日 時 令和5年3月7日(火)
午前10時から
場 所 厚木市役所 第2庁舎15階
農業委員会会議室

1 開会

2 あいさつ

3 報告

厚木市公契約条例に関するアンケート集計結果について . . . 資料1

4 その他

5 閉会

厚木市労働報酬審議会委員名簿(50音順)

役職	氏名 (敬称省略)	選出母体等
委員長	ハマ タオ 葉山 岳夫	弁護士
委員 (職務代理)	ヒライ タアキ 平井 貴章	神奈川県社会保険労務士会 厚木支部
委員	オガサワラ タシ 小笠原 隆	厚木商工会議所
委員	タハシ マナブ 高橋 学	一般社団法人 厚木市建設業協 会
委員	ツダ マナブ 津田 学	全建総連厚木建設連絡会
委員	ホリアイ ジュンイチロウ 堀合 純一郎	厚木愛甲地域連合

厚木市公契約条例施行規則 抜粋

(委員長等)

第8条 審議会に委員長を置き、委員の互選により定める。

2 委員長は、会務を総理し、会議の議長となる。

3 委員長に事故があるとき又は委員長が欠けたときは、委員長があらかじめ指定した委員がその職務を代理する。

厚木市公契約条例対象事業者・労働者向けアンケート 集計結果 概要

アンケート実施期間: 令和4年12月～令和5年1月

事業者向け【対象事業者数: 50者、回答件数: 39者】 回答率78%

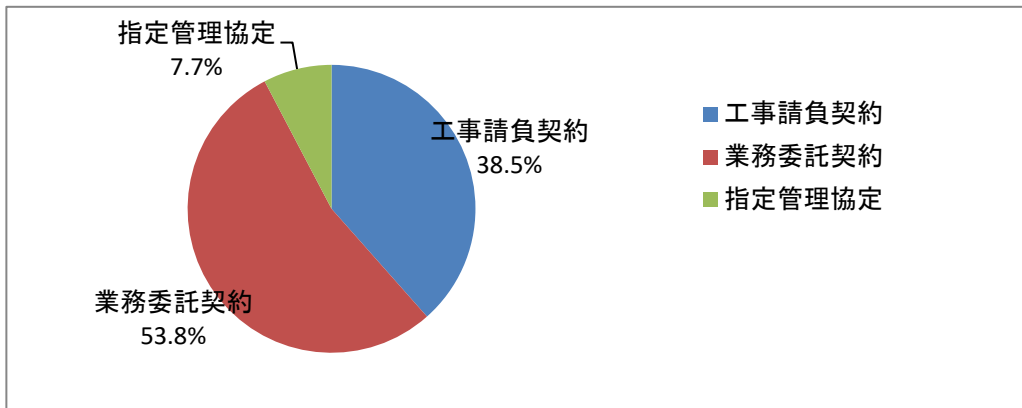
労働者向け【対象労働者数: 820人、回答件数: 689人】 回答率84%

項番	概要
1	公契約条例について、89.8%の事業者は「理解できている」「ほぼ理解できている」との回答であった。前回調査(平成30年度実施)と比べて、1.3%上昇した。
2	労働報酬下限額等の労働者への周知方法について、全事業者が周知を実施しており、そのうち42.0%の事業者が「作業場等への掲示」により周知をしていた。「作業場等への掲示」は前回調査と比べて5%増加した。「労働者へ口頭により説明」は40.0%だった。「対象労働者個人への書面の交付」は10.0%と前回調査より9%減少した。また、複数の方法を用いて周知している事業者もいた。
3	労働報酬下限額の適用について、65.0%の労働者が「知っている」と回答した。前回調査と比べて8%減少した。そのうち、33.6%の労働者が「口頭による説明」、28.3%が「作業場等への掲示」で知ったとの回答であった。
4	労働報酬下限額が適用される案件の賃金について、「概ね増加している」と回答した事業者は、時間単価が48.7%、月額単価が43.6%であったが、労働者では「いつもと変わらない」との回答が61.8%であった。
5	労働報酬下限額が適用されたことによる、労働者の人数変化について、5.1%の事業者が「概ね増加している」と回答した。また、10.3%の事業者が「概ね減少している」と回答し、「変わらない」と回答した事業者は84.6%だった。
6	労働環境の整備への効果について、77.0%の事業者は「効果がある」「今後効果がある」と回答し、前回と比べて28.5%上昇した。
7	労働意欲の向上への効果について、59.0%の事業者は「効果がある」「今後効果がある」と回答し、前回調査と比べて13.5%減少した。また、56.7%の労働者が「意欲の向上につながると思う」との回答であり、前回調査と比べて4.7%増加した。
8	仕事の質の向上への効果について、48.7%の事業者が「効果があった」「今後効果がある」と回答し、前回調査と比べてほとんど変化はなかった。また、52.0%の労働者が「質の向上につながると思う」と回答し、前回調査と比べて5.8%増加した。
9	地域経済の活性化について、53.9%の事業者が「効果がある」「今後効果がある」と考える」との回答であり、前回調査と比べて13.6%減少した。「効果がない」とする事業者も38.5%いた。
10	台帳の提出等について、61.5%の事業者が「見直しの必要はない」との回答であった。前回調査と比べて8.5%減少した。また、台帳に実際の賃金を記入することについて、69.2%の事業者が「反対」との回答だった。
11	労働報酬下限額の設定金額等について、64.1%の事業者が「課題はない」との回答であった。前回調査と比べて13.4%減少した。
12	労働者の60.8%が、公契約条例が必要だと思うと回答した。前回調査と比べて5.2%増加した。

令和4年度 事業者向けアンケート 集計結果

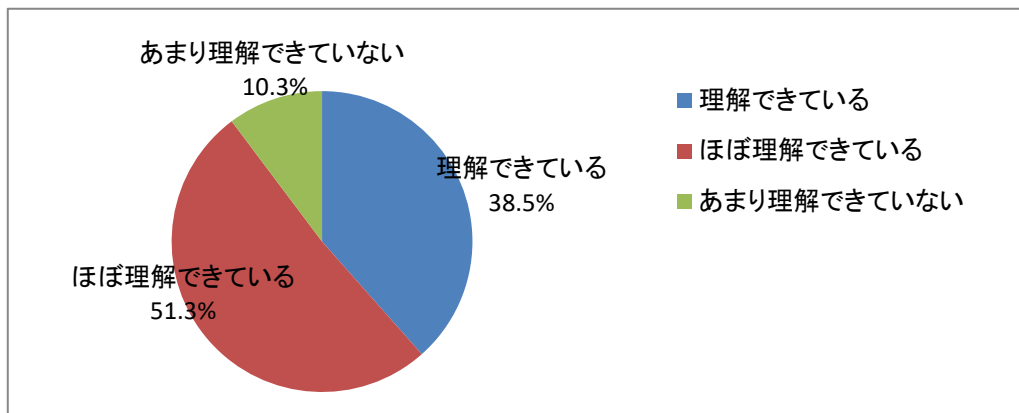
問 1 貴社(法人)が受注した公契約条例の労働報酬下限額適用案件(以下「適用案件」という。)は次のうちどれですか。

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。

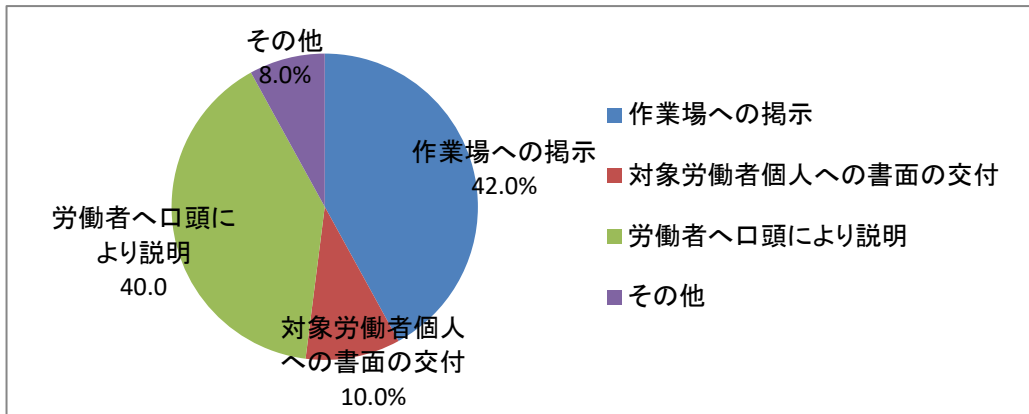
項目	回答数	割合
理解できている	15	38.5%
ほぼ理解できている	20	51.3%
あまり理解できていない	4	10.3%
無記入	0	0.0%



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

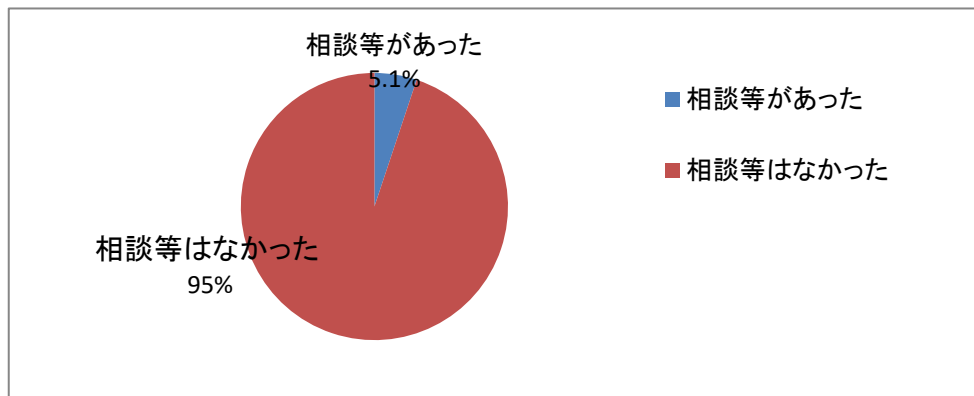
周知方法について、問3の方法以外にどのような方法が効果的だと思いますか。御意見がありましたら、御記入下さい。

- ・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%
相談等はなかった	37	94.9%
その他	0	0.0%



問3-3

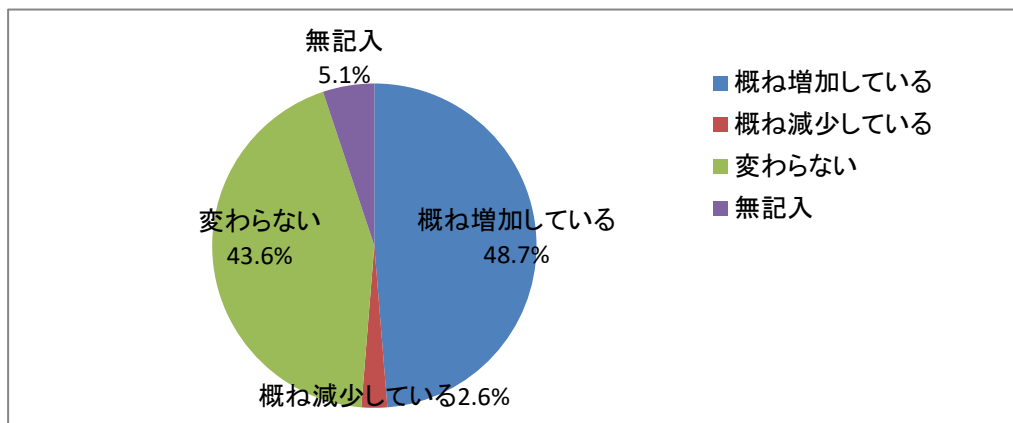
相談等の内容はこういったものでしたか。

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。

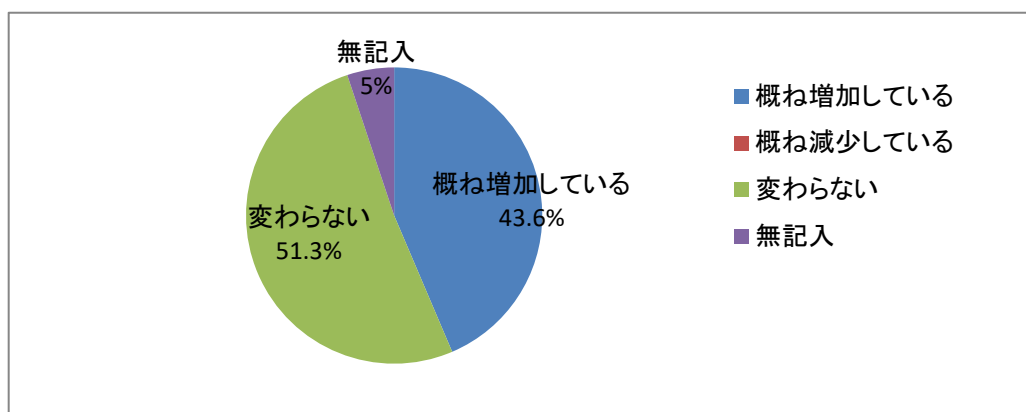
【時間単価】

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%

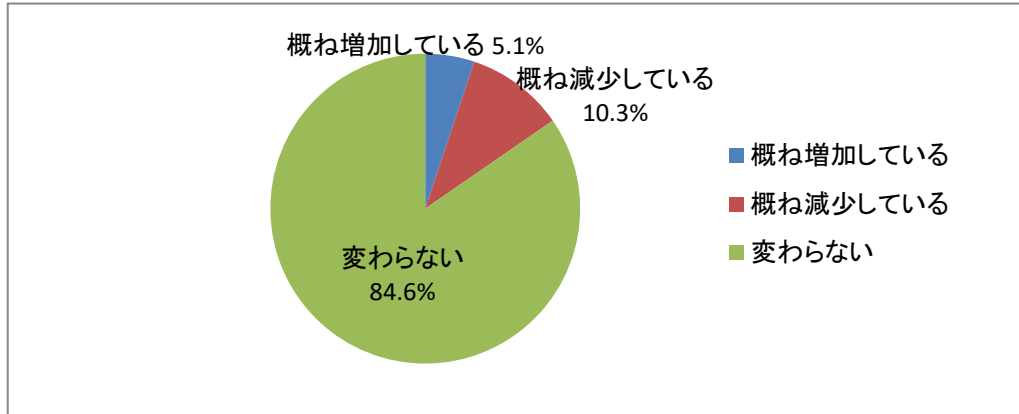


問4-2

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。

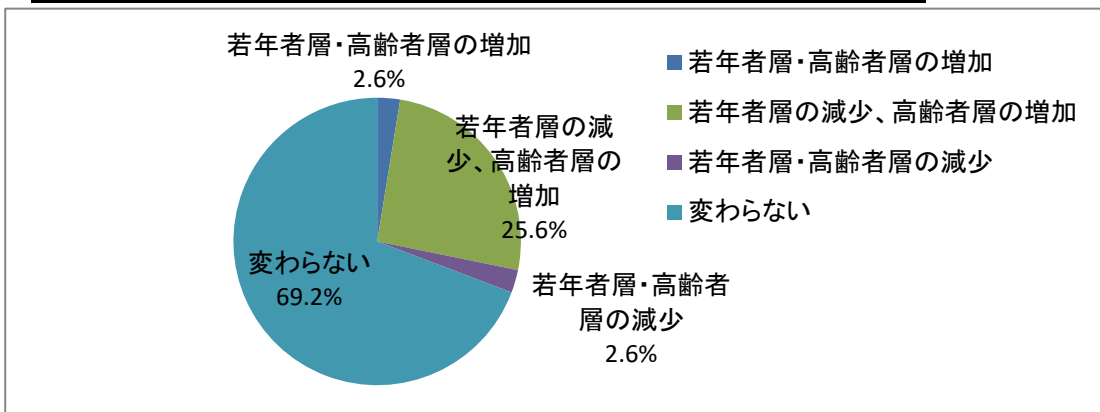
【労働者の人数】

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】

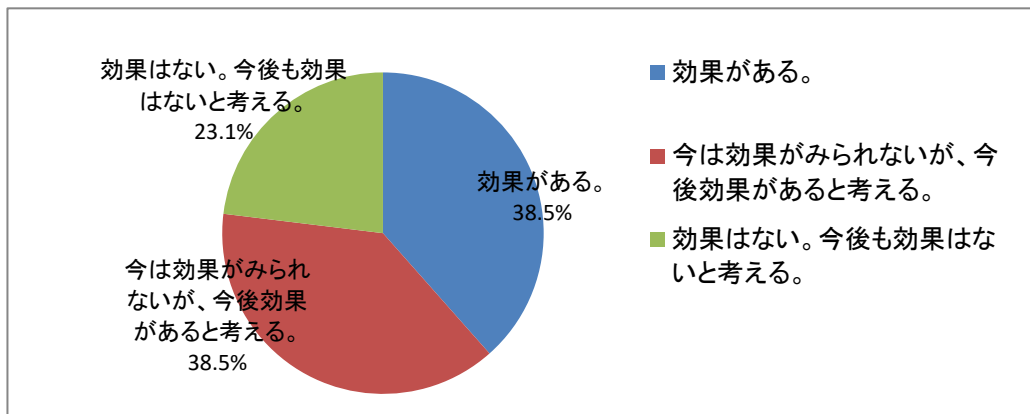
項目	回答数	割合
若年者層・高齢者層の増加	1	2.6%
若年者層の増加、高齢者層の減少	0	0.0%
若年者層の減少、高齢者層の増加	10	25.6%
若年者層・高齢者層の減少	1	2.6%
変わらない	27	69.2%
無記入	0	0.0%



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。

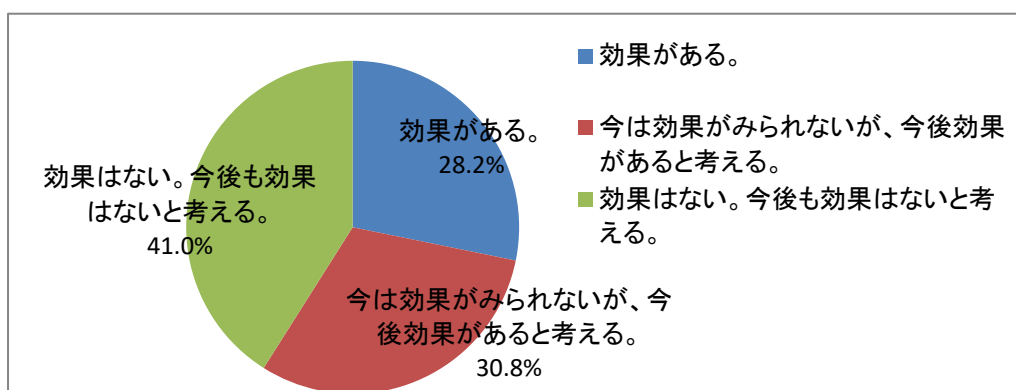
【効果はない】

- ・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。
- ・賃金が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。

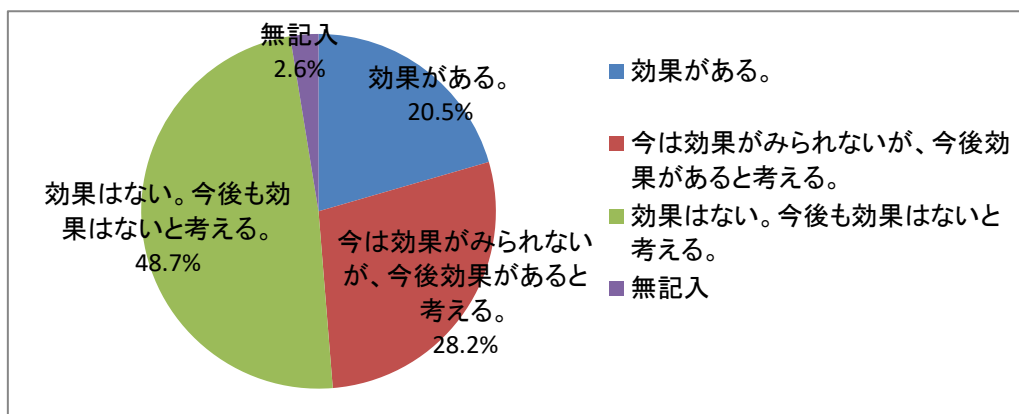
【効果はない】

- ・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、契約期間の途中に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。

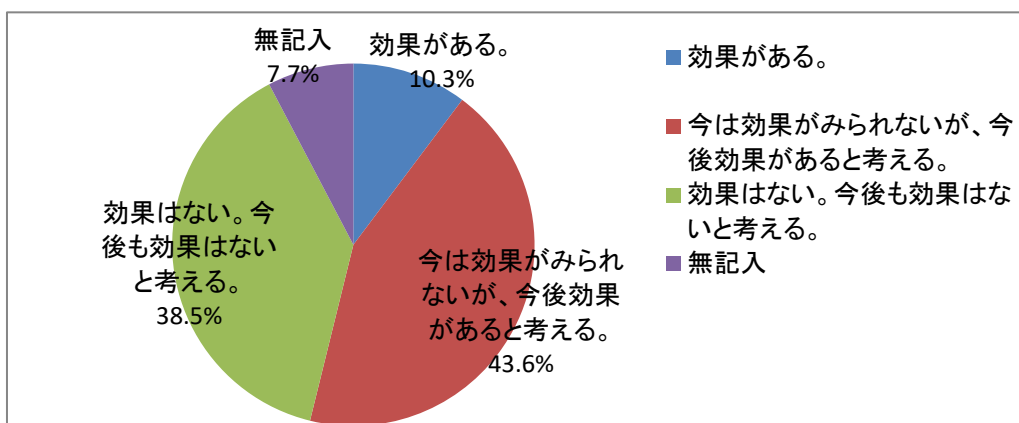
【効果はない】

- ・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、今後効果があると思う。	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。

【今後効果があると思う】

- ・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。

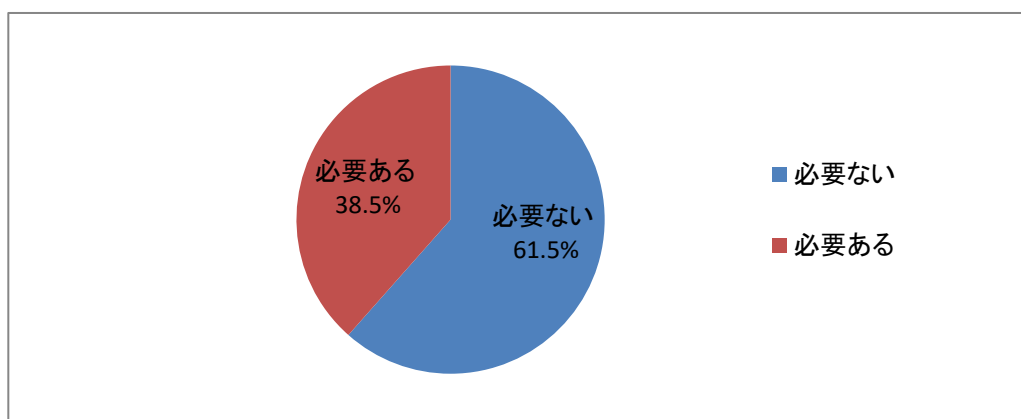
【効果はない】

- ・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】

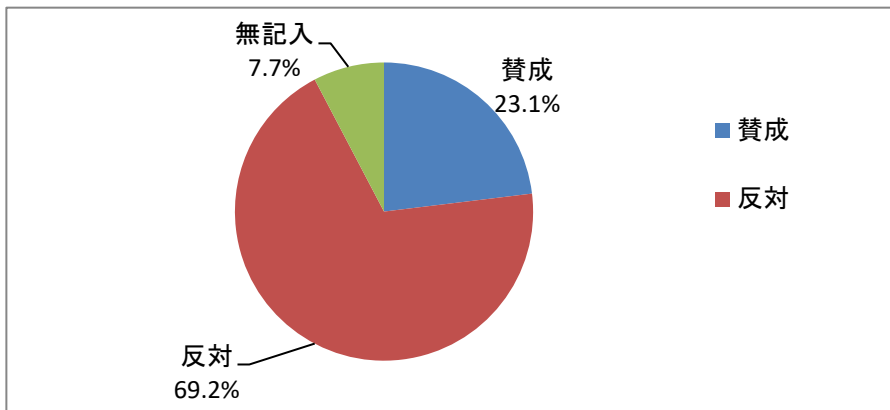
- ・実務として手間がかかるため、台帳仕様や提出方法は再考の余地がある。
- ・人数が多いと作成にかなりの時間と労力を要している。
- ・記入方法は分かりにくいところもあった。
- ・工事内容により見直しが必要かと思う。
- ・業者の規模により事務処理能力が異なるため、期日までの取りまとめをしての提出がまちまちとなるため難しい。受注工事の最後に全期間分の提出にして頂きたい。
- ・事業者側での労力がかかるため見直しをいただきたい
- ・受注者側にすれば、出来るだけ簡素な報告書が望ましい。

- ・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。

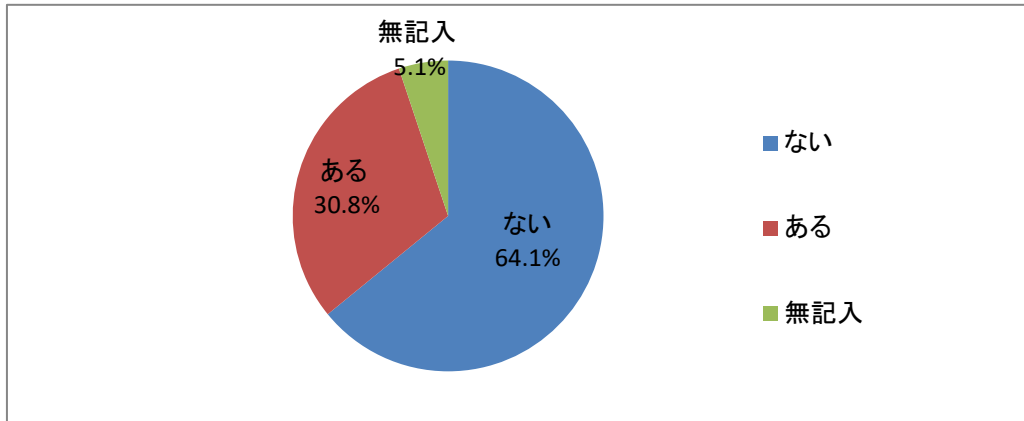
【賛成】

- ・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。

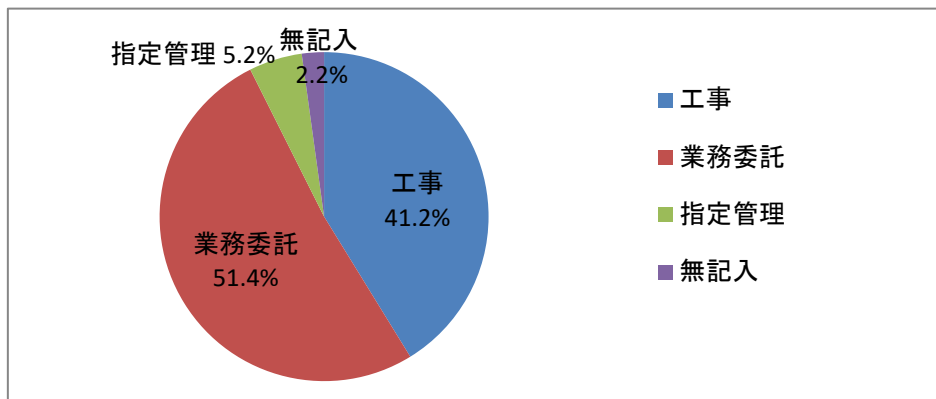
・従業員紹介制度

令和4年度 労働者向けアンケート 集計結果

問 1

あなたが働いている(いた)厚木市が発注した仕事は次のうちどちらですか。

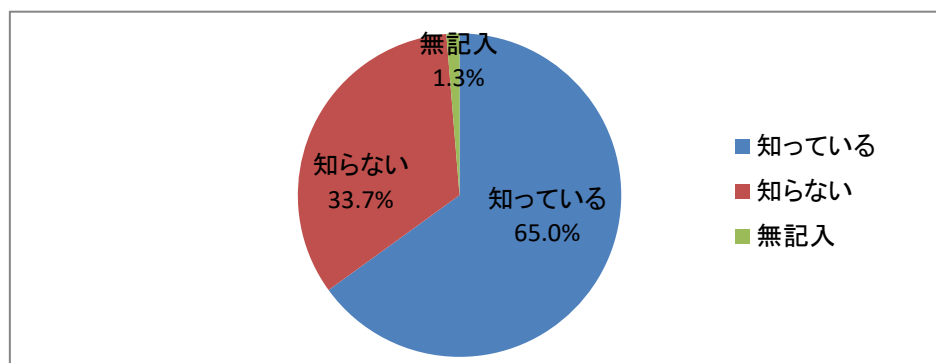
項目	回答数	割合
工事	284	41.2%
業務委託	354	51.4%
指定管理	36	5.2%
無記入	15	2.2%



問 2

あなたが働いている(いた)厚木市の仕事は、市の公契約条例の対象契約であり、市が独自に決めた金額以上の賃金が支払われることが約束されていますが、このことを知っていますか。

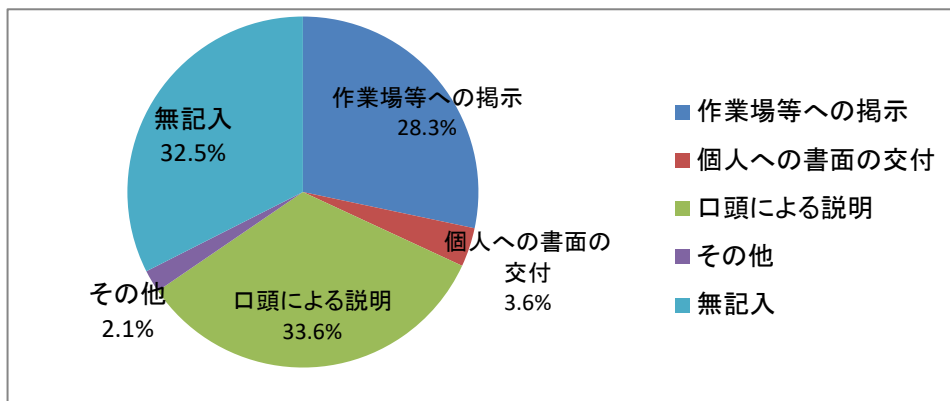
項目	回答数	割合
知っている	448	65.0%
知らない	232	33.7%
無記入	9	1.3%



問 2 - 2

問2-1のことは、どうやって知りましたか。(複数回答可)

項目	回答数	割合
作業場等への掲示	205	28.3%
個人への書面の交付	26	3.6%
口頭による説明	243	33.6%
その他	15	2.1%
無記入	235	32.5%



問 2 - 3

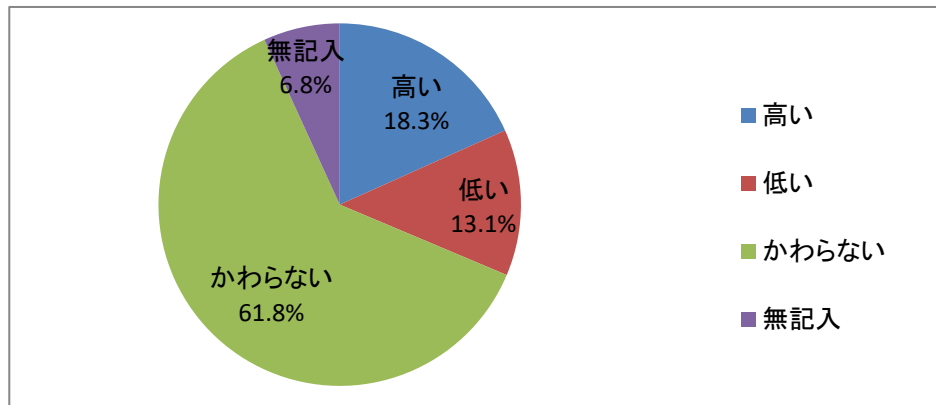
周知方法について、問2-2の方法以外にどのような方法が効果的だと思いますか。御意見がありましたら、御記入下さい。

- ・市の広報やSNSを利用
- ・ホームページのトップへ掲示
- ・市の職員による説明会の実施
- ・メールの送付
- ・雇用契約書への記載
- ・安全教育の場での説明
- ・朝礼等で毎日確認する。
- ・回覧板

問3

あなたが働いている(いた)市の公契約条例の対象となる仕事でもらう賃金は、いつもとくらべて高いですか、低いですか。

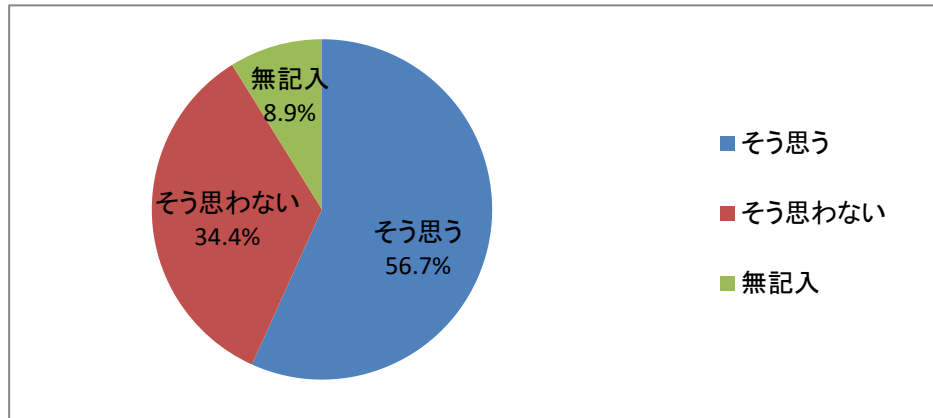
項目	回答数	割合
高い	126	18.3%
低い	90	13.1%
かわらない	426	61.8%
無記入	47	6.8%



問 4

あなたは、御自身が働いている仕事が、市の公契約条例の対象契約となることは、労働意欲の向上につながると思いますか。また、その理由は何ですか。

項目	回答数	割合
そう思う	391	56.7%
そう思わない	237	34.4%
無記入	61	8.9%



《理由》主なもの

【そう思う】

- ・健全な労働契約で働けるため。
- ・良い環境で働けるため。
- ・給料の下限額が保障されている事で安心感がある。
- ・安心して働くために必要である。
- ・市の公契約であり、安心感ができ、労働意欲の向上となる。
- ・給料が多いほど、意欲向上につながる。
- ・一定水準の給与が保障されているから。
- ・高い方がいいから。
- ・労働環境、場所などは整備されていたり、ルールがある事によって気持ちよく過ごせ、仕事に対する意欲、モチベーションは少なからず上がると思う。
- ・最低賃金では、モチベーションが上がらないため。
- ・ないよりあるほうがいい。
- ・給与の安定は生活の安定につながるため。
- ・労働者の労働環境の向上は快適職場につながり、仕事の能率UPにつながる。さらに賃金がUPすれば若者の就職率が上がり、労働者不足解消の一助となる。
- ・大きい仕事を任せられるのはやりがいを感じる。
- ・質の良い労働環境であるにこしたことはない。
- ・街づくりに貢献しているように思えるから。
- ・市民のためになっていると思うから。
- ・労働意欲の向上の一要素ではあるが、全てではない。
- ・労働者が守られていると感じるから。
- ・相応の対価が得られればモチベーション向上につながる。

- ・下請として普段同様の作業内容で公契約というだけである程度の保障と他に手当等が期待できるという点で全体の意欲は向上すると思う。
- ・建設業の人材不足の原因のお給料が改善され人材確保がしやすかった。それはこの条例により意欲が出たのではないかと思う。

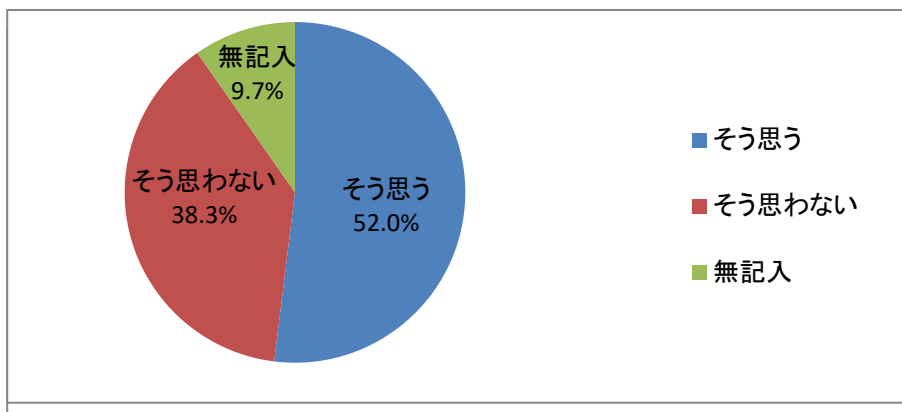
【そう思わない】

- ・時給で職場を選んでいない。
- ・内容がよくわからないから。
- ・最低賃金に差がない。
- ・各々の考え方次第だと思う。
- ・労働意欲の高い、低い関係なく、定められた賃金が支払われるので向上心が個人によって違うのではないか。
- ・給与・賃金が変わらないから。
- ・効果がないから。
- ・対象者の公契約条例についての理解度が低いから。
- ・その場凌ぎの仕事であれば、それなりの意欲にはなると思うが、長期的に仕事がしたい人に対しては、いつまで続けることができるかわからない為、意欲向上にはつながらない。
- ・何も変わるわけではないから。
- ・給料の下限額が低いから。
- ・労働意欲の向上につながる程の価値を実感できていないから。
- ・市の公契約条例だからと言って、賃金面等でも特に良いことや意欲向上につながるとは思わない。
- ・向上につながるほどの金額差ではないから。
- ・意欲向上には環境や契約条件が大事だと思うので条例の対象かどうかはあまり関係ない。
- ・入札の時期になると気が重くなり、労働意欲が低下する。
- ・仕事内容にもよるが、特別に公契約条例の対象契約だからとは考えづらい。
- ・現在の職場だけで賃金は特別変わらない。
- ・周知されていない為、モチベーションにつながらない。
- ・直接的な関係が感じられないから。
- ・実感として感じていないから。
- ・賃金が見合っていないから。
- ・落札価格と労働報酬下限額と工期の比較が明示されていないから。
- ・存在を知らなかったから。
- ・作業はどんな場合でも同じでただやるべきことをプロとしてやるだけ。

問 5

あなたは、御自身が働いている仕事が、市の公契約条例の対象契約となることは、仕事の質の向上につながると思いますか。また、その理由は何ですか。

項目	回答数	割合
そう思う	358	52.0%
そう思わない	264	38.3%
無記入	67	9.7%



《理由》

【そう思う】

- ・給料が上がれば、仕事の向き合い方も変わらと思う。
- ・約束があるだけでより良い仕事をしようと思うから。
- ・仕事の質の向上にはつながるし、一人一人のスキルアップにもなると思う。
- ・責任感を持つようになる。
- ・公の場所で働いているという意識があり、市民への対応(サービス)が向上する。
- ・公的義務が生じるから。
- ・最低賃金の明確な示しがあるから(報酬下限額)。
- ・仕事に対する意欲向上、モチベーションアップによって、精神的、体力的にも集中力が高まり、結果的に良い状態を保ちながら仕事ができると思う。
- ・それなりの額をいただいているということで、その分しっかりとした働きをしなければと思う。
- ・はりあいができる。
- ・特別感がある
- ・自分が働いている理由が明確になり、ていねいに仕事をしようと思える。
- ・労働報酬が高くなれば仕事に対する責任の重さも高くなるし、自身に誇りがもてる。
- ・良い環境で働けているため。
- ・公契約条例があることにより、客観的に仕事を見ることができ、質の向上につながると思う。
- ・賃金がモチベーションに直結するから。
- ・安定した生活環境の確保により業務の質を高められる。
- ・意欲が向上するため。
- ・実際、質が向上しているかはわかりませんが、マイナスではないと思う。
- ・安いよりは高い方が良いと思うが、ボーナス的なものがあればより労働意欲が高まるので取り入れてほしい。
- ・労働環境が整備されればモチベーションも上がると思う。

- ・利用者へのサービス向上の原資となれる。
- ・報酬に対する不安がないため、業務に集中できる。
- ・賃金の底上げを感じられれば、質の向上につながることもあるかと思う。
- ・検査等があるので身が引き締まるから。
- ・本当に賃金が上がるなら、向上すると思う。

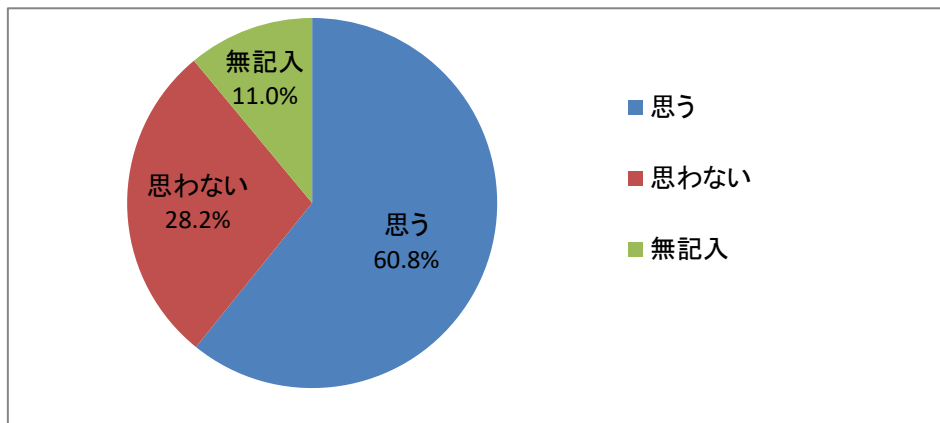
【そう思わない】

- ・質の向上に関して、対象か否かは関係ないと思うから。
- ・従業員、1人1人の意欲が違うから、経営者側が個人の質向上の仕事業務実績を正当に評価できないのでは。
- ・単年度契約のため安定しない。企業としては設備投資(労働環境の改善)に影響が出る可能性がある。従業員としては賃金の低下を招きかねない。労働集約型産業においては、3~5年の複数年契約であればそれなりに安定する。
- ・毎年の入札のため価格競争になり、品質低下になる可能性がある。
- ・労働報酬下限額に見合う仕事を熟す人は良いが、労働報酬下限額に見合わない人がいることで、頑張っている人の仕事意欲低下に繋がってしまう。
- ・何も変わらないので。
- ・最低賃金がもう少し上がったらいと思う。
- ・給料の下限額が低いから。
- ・業務の性質上、質の向上と賃金水準の保障は相関関係にあると言えないため。
- ・責任をもって業務することは、その対象契約の有無とは、個人的には繋がらないので、仕事の質の向上とは直接的には繋がらないと思う。
- ・仕事の質の向上につながる程の影響力はないように感じる。
- ・向上につながるほどの金額差ではないから。
- ・意欲向上には環境や契約条件が大事だと思うので条例の対象かどうかはあまり関係ない。
- ・条例の内容をしらないため。
- ・この条例が周知されてなければ向上しないと思う。
- ・労働者に一定基準以上の賃金を支払う義務があるにもかかわらず、ほぼ最低賃金に近い金額で仕事をしている現実があると思うので、条例があってもなくても意欲の向上には繋がらない。
- ・賃金が高い事により、所得制限のある方々の出勤日数が減り、業務の熟練度に影響する等デメリットもあると考える。
- ・やるべき事(求められる業務内容とそのクオリティ)に変わりはない。
- ・基本どの仕事条件は変わらないと考える。
- ・常に最善の仕事を心掛けているから。
- ・質の向上はまた別のことだと思う。
- ・仕事自体条例有無にかかわらず質の向上に努めている。
- ・仕様が決まっており、やる事が決まっているから。
- ・決められた事を実践しているのみだから。
- ・末端にはわからない
- ・工事すべてに反映されてないと向上は望めないと思う。
- ・現場によって作業は変わらない。
- ・公契約条例でなくとも、質は担保されるべきであるため。

問 6

あなたは、公契約条例が必要だと思えますか。また、その理由は何ですか。

項目	回答数	割合
思う	419	60.8%
思わない	194	28.2%
無記入	76	11.0%



《理由》

【そう思う】

- ・適正な労働条件の確保になるため。
- ・安定した職場環境、そして継続な仕事での向上を計る上で必要。
- ・最低賃金が厚木市は他の自治体と比べて高い方にあるので、これは評価できる。しかし、ほかの職業と比べると低い。
- ・最低賃金より高い賃金が補償され、生活が安定する。
- ・良好な労働条件が確保できる
- ・毎年賃金の見直しが行われ、給料がUPされるため、条例は必要だと思う。
- ・賃金を保障してもらうために必要だと思う。
- ・何かあった時に役立つと思う。
- ・労働者の意欲につながると思う
- ・今まで活用されてきているのなら、必要されているものだから。
- ・賃金の保障としての条例があることは良いと思う。
- ・労働意欲の向上のため、質の高いサービスを委託側に集めるため。
- ・ないよりあるほうがいい。
- ・賃金を一定水準以上に保つことは、安定した人材の確保につながると思う。
- ・健全な労働契約で働いているという安心感。
- ・市が後ろ盾的な役割を果たしてくれていることによって、雇用の安定につながると思うから。
- ・労働者を守るため。
- ・雇用者と労働者の間に第三者の目が入っているので。
- ・公契約条例があることによって、民間の賃金にも影響を与える。底上げにつながる。
- ・事業者、労働者、自治体それぞれにメリットがある。
- ・仕事の質の向上につながるため。
- ・給与・環境面で安心して働きたいため。
- ・どこに行っても仕事をして、公契約条例が普及していて、賃金が上がるようになってもらいたいから。
- ・労務単価の向上につながるから良いと思う。

- ・少しでも高い方が気持ち的に違うと思うので必要かと思う。
- ・こういう条例がなければ、何かあった時に訴える材料がないから。
- ・労働者はデメリットがない。
- ・実際に手当等が良かったのでまたやりたい。
- ・低賃金で働かせないために。

【そう思わない】

- ・手続きが増えるだけで大変だから。
- ・あまりメリットを感じていない。
- ・必要性を感じないから。
- ・労働報酬額は能力に応じて決められるべきだと思う。
- ・この条例に縛られる事により、公共サービスの質の低下や労働者側のスキル向上への弊害になっている恐れがあると思われる(やっても、やらなくても同じだ)と言う気運になっているのでは。皆と同額の賃金だという安心感をもたせていると思われる。
- ・向上につながるほどの金額差ではないから。
- ・様々な各企業(現場)の諸条件、状況を全て踏まえた条例であれば必要だと思う。
- ・細かいことはよく分からないから。
- ・末端に伝わらないから。
- ・仕事にかわりはないから。
- ・なにも変わらないから。
- ・特に変化はないため。
- ・請負での作業であり、経験年数、年齢によって単価差があった方が良いのでは。
- ・現場では実際どう役立っているかわからないから。
- ・結局のところ実態はかわらないため。
- ・会社からもらえる給料は一定額だから。
- ・普段から基準以上の給料をもらっている場合、あまり関係ない。

問 7

厚木市公契約条例に関して御意見等がありましたら、御記入ください。

- ・公契約条例の契約期間が1年であり、労働意欲・質の向上を持続するためには3年間は必要と考える。入札状況により仕事が継続できるか不安となる。
- ・厚木市は賃金に対しても住みやすい市です。
- ・今回のアンケートにより、公契約条例を初めて知ったので、誰でも分かるような周知をしても良い。
- ・契約の際に公契約条例についての説明を義務づける等、労働者が恩恵を実感しやすくする取り組みが必要であると思う。
- ・この様な条例があることが、就業していない人に知らせる状況がない。
- ・容がよくわからないのでこういった条例があることを広めてください。
- ・公契約条例についてもっとわかりやすい説明文が欲しい。
- ・時給は条例を満たしていても、働く時間が契約以上ならば、条例違反になるか。アンケートに個人が(特定される)記名されるのはいけないと思う。
- ・紙の資源の無駄を少なくするために他にやり方がある。
- ・公契約条例自体がよくわからないので働く人に理解してもらえる方法を考えるべき。
- ・建設業の請負契約制度では、鉄筋工の給料は社長の判断で決められているので、建設キャリアアップシステムや公共工事設計労務単価等、良い賃金が提示されているが、実際は繁閑の差があったり、競争による単価が低いため、実現しない。
- ・個別の市によって、対象工事が有る、無しというのは、差別的で偏った考え方に思える。
- ・このような条例は知っているが、自身が下限額を満たしているのかは不明。向上をはかるための指導を企業側へしているのか、企業はそれに答えているのか。労働者側には何もみえてこない。
- ・もっとホームページやチラシとか(広報)などで、見せて みんな知らない人たちに知ってもらうべき。
- ・従事している者にとっては、メリットもデメリットもあまり関係のない事の様気がする。
- ・ただし書きが、拡大解釈になっていないか いまいちど確認して整理を。
- ・最低限のアピールをしただけで、無いよりマシと言う風にしか見えない。今後に期待したい。
- ・利用者の声や施設管理状況(実績)を加味した上での評価を提案する。
- ・給食調理員の賃金は十分だとは言えない。全体的な底上げがないとずっと変わらないままなのでお願いしたい。経験年数が長くてもほぼ変わらない。
- ・下限額も知らないから知りたい。
- ・もっと別のことを考えた方が良いのでは。
- ・下請メインの会社としてはこのような条例に触れることが少なく、まず理解しなければならぬ状態からでしたので、もっと周知をし、受注前から詳しく知っておきたかった。
- ・今度の働きがいのある市を目指してください。
- ・形骸化している入札の職種も実在している。入札に合わない職種は随時契約に切り替えるのも必要かと思う。
- ・労働集約型産業においては随時契約が望まれる。
- ・続けてください。

厚木市公契約条例

(目的)

第 1 条 この条例は、市が締結する公契約に係る基本方針を定めるとともに、市及び受注者の公契約の締結に伴う責務を明確にすること等により、当該業務に従事する労働者等の労働環境の整備並びに公契約に係る事務及び事業（以下「公契約事務等」という。）の質の向上を図り、もって地域経済の健全な発展に寄与することを目的とする。

(定義)

第 2 条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 公契約 市が締結する工事又は製造その他についての請負の契約及び地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 244 条の 2 第 3 項の規定により市の指定を受けたものと市が締結する公の施設の管理に関する協定（以下「管理協定」という。）をいう。
- (2) 市長等 公契約を締結する権限を有する者（受注者を除く。）をいう。
- (3) 受注者 市と公契約を締結する者をいう。
- (4) 受注関係者 次に掲げる者をいう。
 - ア 下請、再委託その他いかなる名称によるかを問わず、市以外の者から公契約に係る業務の一部について請け負う者
 - イ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）に基づき受注者又はアに掲げる者へ公契約に係る業務に従事する労働者を派遣する者
- (5) 労働者等 次に掲げる者をいう。
 - ア 受注者又は受注関係者に雇用され、公契約に係る業務に従事する労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 9 条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者を除く。）
 - イ 自らが提供する労働の対価を得るため、受注者又は受注関係者から公契約に係る業務を請け負う者

(基本方針)

第 3 条 公契約事務等の実施に当たっての基本となるべき事項（以下「基本方針」という。）は、次のとおりとする。

- (1) 公契約の過程及び内容の透明性を確保すること。
- (2) 適正な競争を促進し、より予算を有効に執行すること。
- (3) 談合その他の不正行為の排除を徹底すること。
- (4) 公契約の適正な履行を確保すること。
- (5) 労働者等の労働環境に配慮すること。
- (6) 地域経済の活性化に努めること。

(市の責務)

第 4 条 市は、この条例の目的を達成するため、基本方針の下に公契約に係る施策を推進するものとする。

(受注者の責務)

第5条 受注者は、市の事務及び事業を実施する者としての社会的責任を自覚し、公契約を適正に履行するものとする。

2 受注者は、労働者等の労働環境の整備に努めるものとする。

3 受注者は、受注関係者との契約を締結するに当たっては、関係法令を遵守することが公契約事務等の質の向上に資することを認識し、その契約を締結するものとする。

4 受注者は、市が推進する公契約に係る施策に協力するものとする。

(労働報酬下限額)

第6条 市長は、毎年、次の各号に掲げる公契約の種類ごとに、当該各号に定める者に対して支払われるべき1時間当たりの労働の対価の下限の額（以下「労働報酬下限額」という。）を定めるものとする。

(1) 市が発注する予定価格1億円以上の工事の請負契約（以下「対象請負契約」という。） 対象請負契約に係る業務に従事する労働者等（農林水産省及び国土交通省が公共工事の積算に用いるため毎年度決定する公共工事設計労務単価（以下「設計労務単価」という。）に掲げる職種の業務に従事する者に限る。）

(2) 市が発注する予定価格1,000万円以上の業務の委託に関する契約及び管理協定（市長等が別に定める契約及び管理協定に限る。以下「対象委託契約」という。）

対象委託契約に係る業務に従事する労働者等

2 労働報酬下限額は、対象請負契約及び対象委託契約の内容に応じて、次に掲げる額等を勘案して定めるものとする。

(1) 設計労務単価

(2) 最低賃金法（昭和34年法律第137号）第9条第1項に規定する地域別最低賃金において定める最低賃金額

(3) その他公的機関が定める労務単価の基準

3 市長は、労働報酬下限額を定めようとする場合は、厚木市労働報酬審議会の意見を聴かなければならない。

4 市長は、労働報酬下限額を定めた場合は、これを告示するものとする。

(契約において定める事項)

第7条 市長等は、対象請負契約又は対象委託契約においては、前条第1項各号に掲げる者に対し、受注者が同条に規定する労働報酬下限額以上の労働の対価を支払わなければならないことその他のこの条例の目的を達成するために必要な事項を定めるものとする。

(労働報酬審議会)

第8条 市長は、労働報酬下限額等について調査審議するため、事業者等で構成する厚木市労働報酬審議会（以下「審議会」という。）を設置する。

2 審議会の組織及び運営について必要な事項は、規則で定める。

(出資法人等)

第9条 市が出資その他の財政上の援助を行う法人であって、規則で定めるもの（以下「出資法人等」という。）は、この条例の目的に沿って、出資法人等が当事者となる契約については市が当事者となる契約に準じた取扱いをするよう努めるものとする。

(点検等)

第10条 市長は、5年を超えない期間ごとに、この条例の運用状況の点検及び評価を実施し、その結果に基づき必要に応じた措置を講ずるものとする。

(委任)

第11条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行について必要な事項は、市長等が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成25年4月1日から施行する。ただし、第6条、第8条並びに附則第3項及び第4項の規定は、同年1月1日から施行する。

(経過措置)

2 第7条の規定は、この条例の施行の日以後に、公告その他の申込みの誘引又は指定管理者の指定の申請に係る告知を行う対象契約について適用する。

(厚木市非常勤特別職職員の報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正)

3 厚木市非常勤特別職職員の報酬及び費用弁償に関する条例(昭和43年厚木市条例第16号)の一部を次のように改正する。

第1条中第60号を第61号とし、第59号の次に次の1号を加える。

(60) 労働報酬審議会の委員

第2条第1項中「第59号」を「第60号」に改め、同条第2項中「前条第60号」を「前条第61号」に改める。

第3条中「第1条第60号」を「第1条第61号」に改める。

第5条第1項中「第60号」を「第61号」に改める。

第6条第1項第1号中「第59号」を「第60号」に改める。

別表に次のように加える。

60	労働報酬審議会の委員	委員長	日額	8,800円
		委員	日額	7,800円

(厚木市セーフコミュニティ推進条例の一部改正)

4 厚木市セーフコミュニティ推進条例(平成24年厚木市条例第18号)の一部を次のように改正する。

附則第2項を次のように改める。

(厚木市非常勤特別職職員の報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正)

2 厚木市非常勤特別職職員の報酬及び費用弁償に関する条例(昭和43年厚木市条例第16号)の一部を次のように改正する。

第1条中第61号を第62号とし、第60号の次に次の1号を加える。

(61) セーフコミュニティ推進委員会の委員

第2条第1項中「第60号」を「第61号」に改め、同条第2項中「前条第61号」を「前条第62号」に改める。

第3条中「第1条第61号」を「第1条第62号」に改める。

第5条第1項中「第61号」を「第62号」に改める。

第6条第1項第1号中「第60号」を「第61号」に改める。
別表に次のように加える。

61	セーフコミュニティ推進委員会の委員	委員長	日額	8,800円
		委員	日額	7,800円

厚木市公契約条例施行規則

(趣旨)

第1条 この規則は、厚木市公契約条例（平成24年厚木市条例第29号。以下「条例」という。）の施行について必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この規則における用語の意義は、条例の例による。

(対象委託契約の範囲)

第3条 条例第6条第1項第2号の規定に基づき市長が別に定める契約は、次に掲げる契約とする。ただし、条例第2条第5号に規定する労働者等に該当しない者のみを公契約に係る業務に従事させる受注者と締結する契約を除く。

- (1) 庁舎その他の建物（その敷地を含む。）における清掃、警備（警備業法（昭和47年法律第117号）第2条第5項に規定する機械警備業務に関するものを除く。）、駐車場管理、窓口受付、案内又は電話交換に関する契約
- (2) 道路、公園その他の施設の清掃に関する契約
- (3) 給食の調理に関する契約

2 条例第6条第1項第2号の規定に基づき市長が別に定める管理協定は、厚木市立老人憩の家条例（昭和48年厚木市条例第9号）第1条に規定する厚木市立老人憩の家に係る管理協定を除く管理協定とする。

(契約において定める事項)

第4条 条例第7条に規定する必要な事項は、別表第1に掲げる事項とする。

(労働報酬審議会の委員)

第5条 条例第8条に規定する厚木市労働報酬審議会（以下「審議会」という。）の委員は、6人以内とし、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 事業者
- (2) 労働者
- (3) 学識経験を有する者

(任期)

第6条 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、再任されることができる。

(臨時委員)

第7条 審議会に、特別の事項を審議させるため必要があるときは、臨時委員を置くことができる。

2 臨時委員は、市長が委嘱する。

3 臨時委員は、特別の事項に関する審議が終了したときは、解任されるものとする。

(委員長等)

第8条 審議会に委員長を置き、委員の互選により定める。

2 委員長は、会務を総理し、会議の議長となる。

3 委員長に事故があるとき又は委員長が欠けたときは、委員長があらかじめ指定した委

員がその職務を代理する。

(会議)

第9条 審議会の会議は、委員長が招集する。

2 審議会の会議は、委員（議案に係りのある臨時委員を含む。次項及び第11条において同じ。）の半数以上が出席し、かつ、事業者、労働者及び学識経験を有する者である委員の各1人以上並びに議事に係りのある臨時委員がいる場合はその1人以上が出席しなければ、会議を開くことができない。

3 審議会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。

(意見等の聴取)

第10条 審議会は、必要があると認めるときは、会議に関係者の出席を求め、その意見又は説明を聴くことができる。

(秘密の保持)

第11条 委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

(庶務)

第12条 審議会の庶務は、条例主管課で処理する。

(委任)

第13条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営について必要な事項は、委員長が審議会に諮って定める。

(出資法人等)

第14条 条例第9条に規定する出資法人等は、別表第2に掲げる法人とする。

(その他)

第15条 この規則に定めるもののほか、この規則の施行について必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この規則は、平成25年4月1日から施行する。ただし、第5条から第13条までの規定は、同年1月1日から施行する。

附 則(平成30年規則第48号)

この規則は、平成31年4月1日から施行し、同日以後に締結する契約について適用する。

附 則(令和2年規則第8号)

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

別表第1（第4条関係）

番号	事 項
1	受注者が条例第6条第1項に規定する者（以下「対象労働者」という。）に支払う労働の対価の額は、基準額（対象請負契約又は対象委託契約（以下「対象契約」という。）の締結時の労働報酬下限額及び当該労働に従事した時間数を基に市長が別に定める方法により算出した額をいう。以下同じ。）を下回らないこと。
2	受注者は、受注関係者が対象労働者に支払った労働の対価の額が基準額を下回ったときは、その差額分が支払われるよう、必要な措置を講ずること。
3	受注者は、対象労働者の氏名、業種、労働時間その他市長が別に定める事項を記載した台帳（以下「台帳」という。）を、労働の対価の支払後、速やかに作成し、当該台帳の写しを市長が指定する期日までに市長へ提出すること。
4	<p>受注者は、次に掲げる事項について記載した書面を、対象契約に係る業務が行われる作業場の見やすい適切な場所に掲示し、又は交付することにより、対象労働者に周知すること。</p> <p>(1) 対象労働者の範囲 (2) 労働報酬下限額 (3) 次項の規定による申出をする場合の申出先 (4) 次項の規定による申出をしたことを理由に、解雇、請負契約の解除その他不利益な取扱いを受けないこと。</p>
5	対象労働者は、労働の対価が支払われるべき日において、支払われるべき当該労働の対価が支払われていない場合又は支払われた当該労働の対価の額が基準額を下回る場合は、市長又は受注者にその事実を申し出ることができること。
6	受注者は、対象労働者から前項の規定による申出があった場合は、誠実に対応するとともに、当該対象労働者が当該申出をしたことを理由に、解雇、請負契約の解除その他不利益な取扱いを受けないようにすること。
7	市長は、対象労働者から5の項の規定による申出を受け、その申出の事実等を確認するため必要があると認める場合又は対象契約において定められた事項の遵守状況を確認するため必要があると認める場合は、受注者に対し、必要な報告若しくは資料の提出を求め、又は市の職員に事業所若しくは作業場に立ち入らせ、支払状況その他の必要な調査（以下「調査等」という。）をさせることができること。
8	受注者は、受注関係者が1の項、6の項及び7の項の規定を受注者に準じて遵守するよう受注関係者との契約において当該事項を定めること。
9	7の項の規定により立入調査を行う職員は、その身分を示す証明書を携帯し、受注者又は受注関係者から請求があったときは、これを提示すること。

10	市長は、7の項の規定による調査等の結果、受注者又は受注関係者が対象契約において定められた事項に違反していると認められるときは、当該違反を是正するための措置を講ずるよう受注者に求めることができること。
11	受注者は、前項の規定により是正するための措置を講ずるよう求められた場合は、速やかに当該措置を講ずるとともに、その内容を市長が指定する期日までに市長に報告しなければならないこと。
12	市長は、受注者が次の各号のいずれかに該当する場合又は受注関係者が第1号に該当する場合は、対象契約が契約であるときは当該対象契約を解除し、対象契約が管理協定であるときはその指定を取り消し、又は期間を定めて管理の業務の全部若しくは一部の停止を命ずることができること。 (1) 7の項の規定による報告若しくは資料の提出をせず、虚偽の報告若しくは資料の提出をし、又は同項の規定による立入調査を拒み、妨げ、若しくは忌避した場合 (2) 前項に規定する是正の措置を講ぜず、若しくは報告をせず、又は虚偽の報告をした場合
13	市は、前項の規定による対象契約の解除、取消し又は停止命令によって受注者又は受注関係者に損害が生じた場合において、その損害を賠償する責任を負わないこと。
14	その他市長が対象契約において定める必要があると認める事項

別表第2(第14条関係)

名 称
公益財団法人厚木市スポーツ協会
公益財団法人厚木市勤労者福祉サービスセンター
公益財団法人厚木市文化振興財団
公益財団法人厚木市環境みどり公社
公益社団法人厚木市シルバー人材センター
社会福祉法人厚木市社会福祉協議会