

多摩市公契約条例対象事業の実施状況に係るアンケート 集計結果

実施期間： 令和4年4月8日（金）～令和4年5月10日（火）

送付・回答状況

送付事業者数	回答件数	回収率
68	40	58.8%
前年【77】	前年【38】	前年【49.4%】

回答件数内訳 工事13 委託25 工事・委託1 指定管理1

※設問によって複数回答や未回答があるため、回答件数と一致しない。

※令和2年度は新型コロナウイルス感染症の企業活動に与える影響等を考慮し、実施しなかった。

以下の自由意見は、そのままの文章で掲載をしております。

（委）委託受託事業者、（工）工事事業者、（指）指定管理事業者

アンケートのまとめ（分析結果）

（主な肯定的意見）

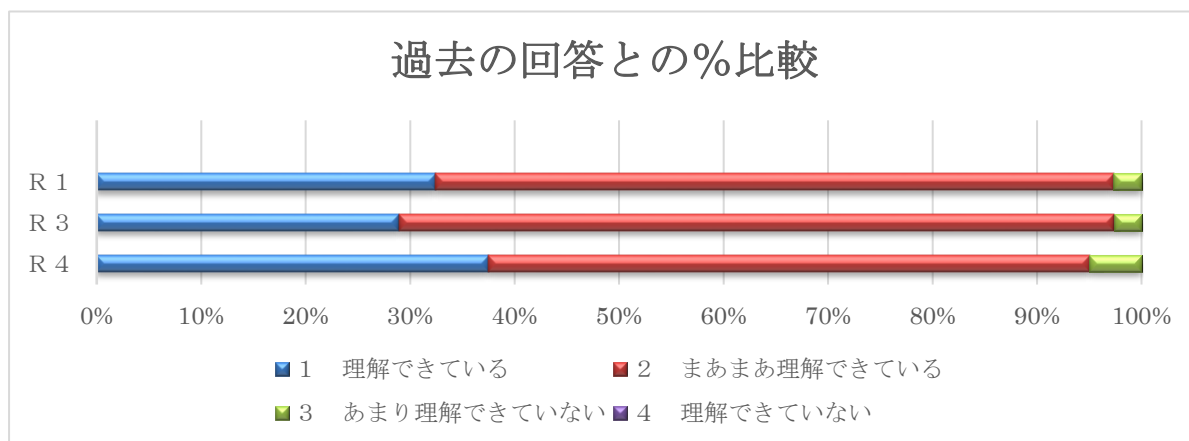
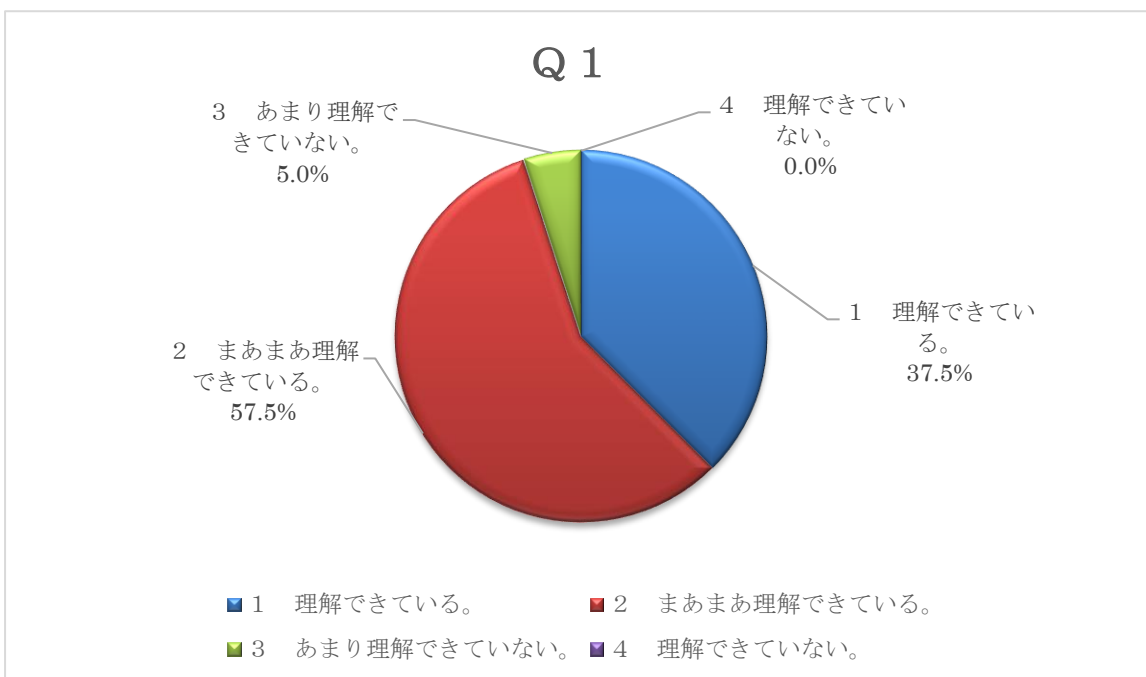
- ① （工）適正な賃金と労働条件により、労働者の安定した生活が図られている。
- ② （委）労働環境の整備が進み業務従事者の定着が促進され生活面に於いてもそれぞれ健全な社会生活を営める状況は大きな成果であった。
- ③ （委）雇用期間と賃金が安定したことにより、離職者が無くなった。
- ④ （工）適正な労務単価で受注することができたので人員を過不足なく配置できたため品質の向上に繋がったと考えます。
- ⑤ （委）当該業務に従事する者の適正な労働条件が確保されたことにより業務の技能の向上が進み、高品質な公共サービスを提供できる基盤が出来た。
- ⑥ （工）適正な利益確保ができることによって市内業者の地域経済・地域社会の活性化につながっていると考えている。
- ⑦ （委）事業活動が向上したことにより、地域高齢者を活動的にする手助けとなった。

（主なその他の意見）

- ① （工）今日まで当社及び協力業者は適正な労働条件を確保している為、特に成果が見られるとは思っていません。又、協力業者は他自治体の公共工事にも従事している事が多く、本市だけの現場で生活の安定に結びつくとは一概に考えられないと思います。
- ② （工）今までも現状も質の向上は取り組んでおり特に今までと変わりはない。今後も今まで通り工事・業務の質の向上には取り組んでいきます。
- ③ （委）短期的に結果が見えないと思います。長い目で見守っていく必要があると思う。この公契約で長く働ける職員が出てきてほしいです。
- ④ （工）市に対する市民からの信頼の向上には成っていると思うが活性化とは言えない。
- ⑤ （委）東京都の最低賃金が高騰しているため、必要性を感じない。

Q 1 公契約条例が制定され、10 年が経過しましたが、公契約条例の制度についてどれくらい理解できていると自己評価されますか。

項目	回答数	前回	前々回
1 理解できている。	15	11	12
2 まあまあ理解できている。	23	26	24
3 あまり理解できていない。	2	1	1
4 理解できていない。	0	0	0



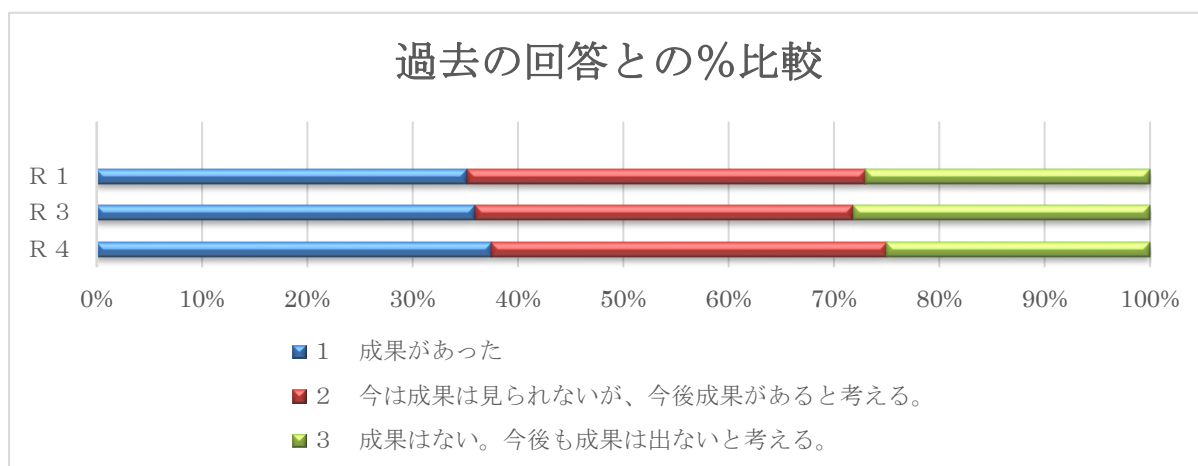
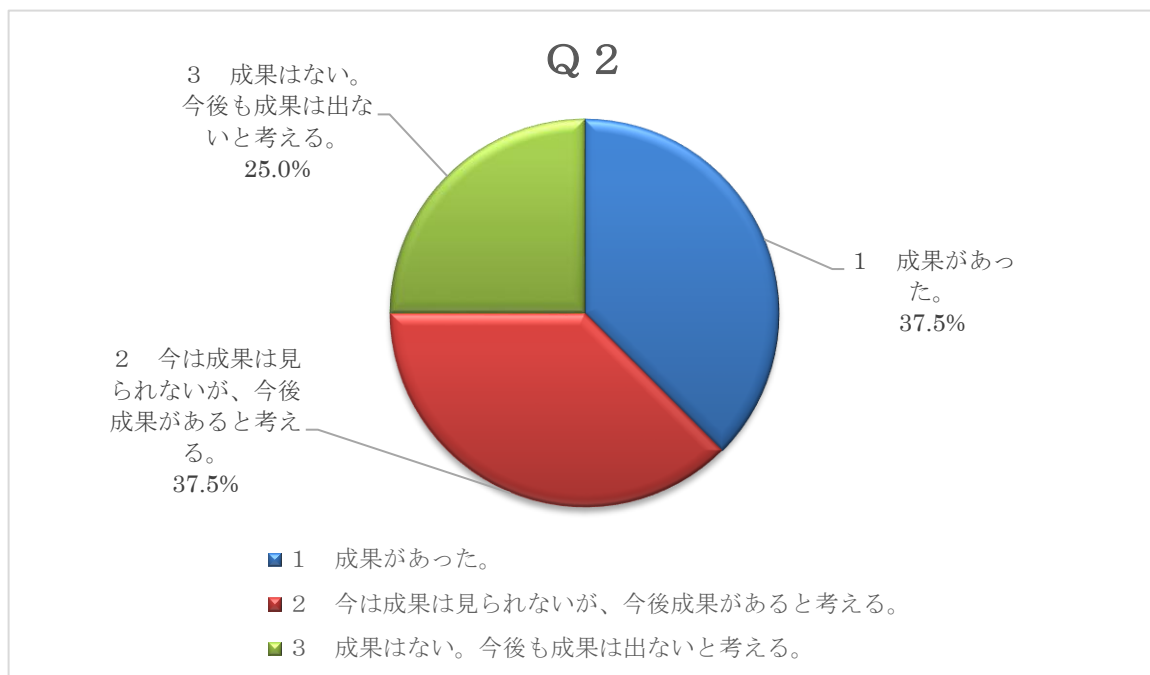
<自由意見>

3 あまり理解できていない。

- ①（委）公契約条例についての説明が難しい。
- ②（委）担当者が異動があると思うので、年度初めに公契約案件のある事業所向けに公契約条例制度についてのリーフレットの配布。

Q 2 事業が公契約条例対象案件となったことで、業務に従事する者の適正な労働条件の確保が進み、労働者の生活の安定に結びつく成果がありましたか。

項目	回答数	前回	前々回
1 成果があった。	15	14	13
2 今は成果は見られないが、今後成果があると考ええる。	15	14	14
3 成果はない。今後も成果は出ないと考ええる。	10	11	10



<自由意見>

1 成果があった。

- ①(工) 適正な賃金と労働条件により、労働者の安定した生活が図られている。
- ②(工) 協力会社への発注も適正な労務単価で発注することができたので成果はあったと考えます。
- ③(工) 報酬面で基準額を超えていることを再確認し、将来的に前向きな協議をすることで労働者の持続的な意欲向上を図れた。
- ④(工・委) 労働条件の向上により継続的な雇用は確保できつつあります。
- ⑤(委) 労働環境の整備が進み業務従事者の定着が促進され生活面に於いてもそれぞれ健全な社会生活を営める状況は大きな成果であった。
- ⑥(委) 弊社公契約対象業務における従事者は、長期にわたり勤務していることから、労働条件確保について成果があると感じています。
- ⑦(委) 生活水準も安定しつつあるので成果はあると思います。
- ⑧(委) 最低賃金より幾分、労働条件が良くなっている。
- ⑨(委) 雇用期間と賃金が安定したことにより、離職者が無くなった。
- ⑩(委) 労働報酬下限度額の上昇が生活の安定に結びつかないとは考えにくい。
- ⑪(委) 労働者の安定した採用及び雇用を維持する事が出来ている。

2 今は成果は見られないが、今後成果があると思う。

- ①(工) 業種別の最低賃金が出ているので自分の所が正しく払っているか確認できる事は成果になっている。
- ②(工) 当社（受注者）と1次下請け業者間での基準額の確認は出来るが全ての労働者（二次下請け以降）の報酬金額の把握は現状厳しいと思います。
- ③(工) 現時点で賃金に関する申し出はなく、条例対象案件であることによって適切な労働条件が確保されていると考える。
- ④(工) 適正な労働条件の確保、労働者の生活の安定は公契約条例対象案件になる前から事業者が取り組んでいた内容である。しかし今後、社会情勢の変動により、労働条件の大幅な悪化等が発生した場合に、成果として発揮されるのではないかと考える。
- ⑤(委) 労務単価が変更になる毎に賃金の見直しは行っている。労働者の生活安定につながるかというのはいわからない。
- ⑥(委) 現時点では目に見える形では効果は出ておりませんが、将来的に有益な取り組みかと思われるため。
- ⑦(委) 特段に変わったことは見られない。今後、何か変化があるのか経過を見ていく。
- ⑧(委) 元々抵触するラインでの労働条件ではなく、事業所採用の他の職員と国の基準での条件で雇用しているため。抵触しないための下支えにはなっていると思う。
- ⑨(委) 東京都の労務単価を把握し適正な労働賃金を確保する必要がある。
- ⑩(委) 制度を続けていけば不良・不適格業者の排除につながり労働者の生活の安定につながる。

る要因の一つにはなりうると思えます。

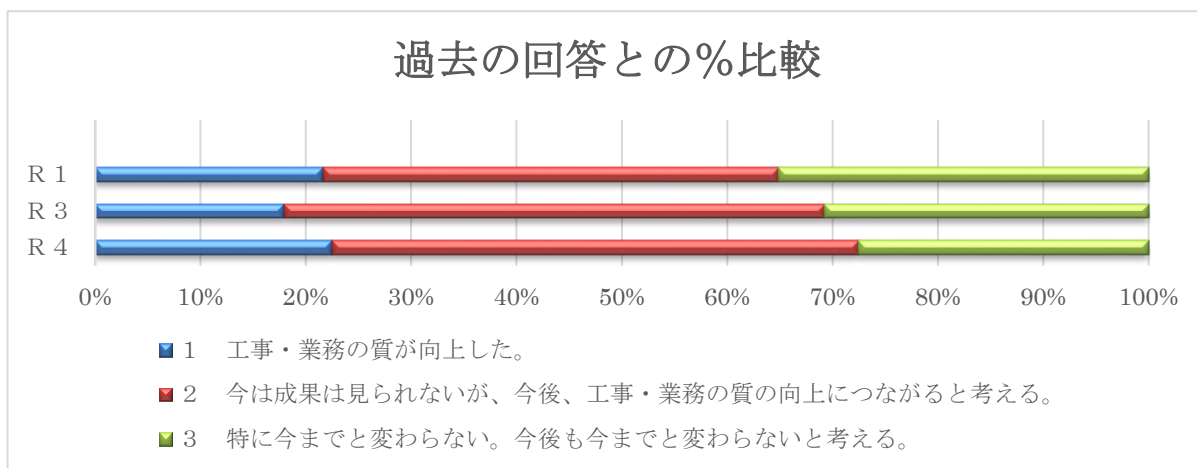
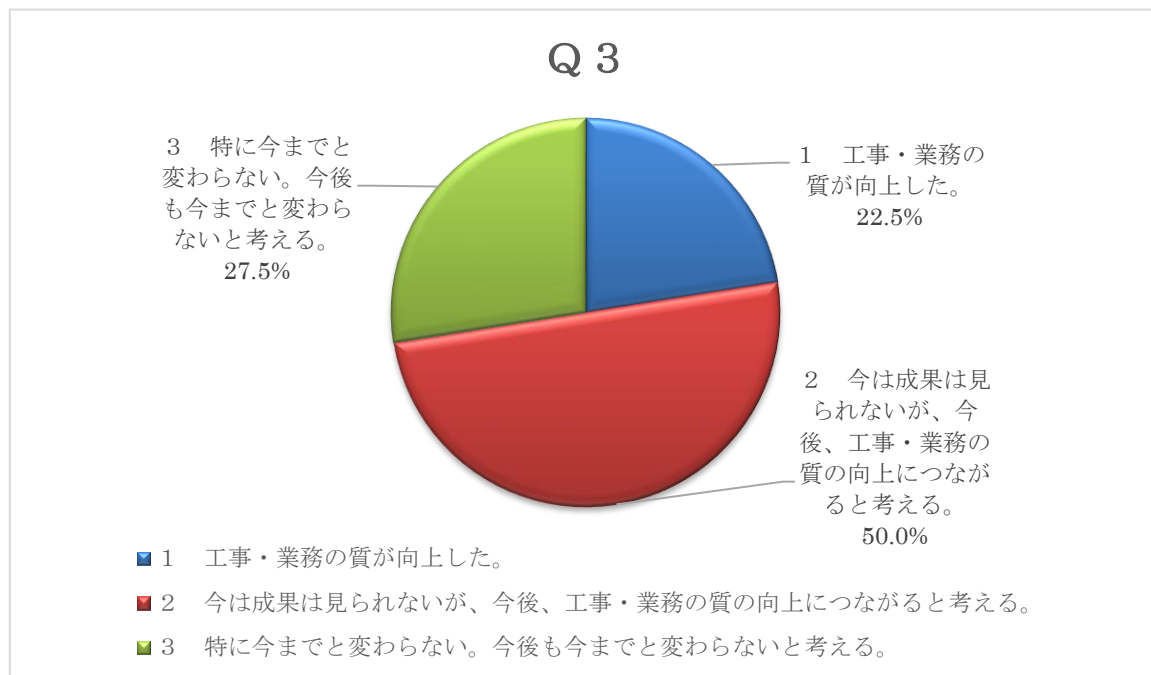
- ⑪(指) ある程度の給与の確保に貢献できると思われますが、年齢制限が60歳未満のままであるのは、定年が63ないし65歳になっている今にそぐわないと思います。

3 成果はない。今後も成果は出ない考える。

- ①(工) 目に見えて分るものではなく、公契約だから労働条件が向上したものでもないです。
- ②(工) 2か所施工させて頂きましたが、当時より当社協力業者には適正な労働条件を確保しているので成果があったとは考えにくいです
- ③(工) 今日まで当社及び協力業者は適正な労働条件を確保している為、特に成果が見られるとは考えていません。又、協力業者は他自治体の公共工事にも従事している事が多く、本市だけの現場で生活の安定に結びつくとは一概に考えられないと思います。
- ④(委) 東京都の最低賃金が高騰しているにもかかわらず、さらにそれを上回る条例となっているため、扶養者の労働時間を減らさざるをえなかったり、学生アルバイトにも高額賃金を支払わなければならなかったり、非常にバランスが悪いと考える。
- ⑤(委) 公契約条例対象案件で労働報酬下限額年々上がっていく中、委託費自体は増えないので、働いていただく時間数を調整が必要で、年間での一人あたりの総所得を増やすことができない現状があり、生活の安定に結びついてるとは言えない。
- ⑥(委) 労働条件や労働者の生活の安定とは各事業者の取り組みで成果がでることだと思います。公契約条例はあまり意味がないと考えます。
- ⑦(委) 公契約条例を上回る労働条件で運営している為。
- ⑧(委) 以前より条例水準以上を達成しているため。
- ⑨(委) 労働条件が公契約条例の労務報酬下限額以上である為。
- ⑩(委) 福祉業界だと、最低賃金とさほど金額の差異がないためです。

Q 3 事業が公契約条例対象案件となったことで、工事・業務の質の向上につながりましたか。

項目	回答数	前回	前々回
1 工事・業務の質が向上した。	9	7	8
2 今は成果は見られないが、今後、工事・業務の質の向上につながると考える。	20	20	16
3 特に今までと変わらない。今後も今までと変わらないと考える。	11	12	13



<自由意見>

1 工事・業務の質が向上した。

- ①(工) 厳しい目でチェックがあるので、向上させようとしています。
- ②(工) 週休 2 日の増加や時間外労働の削減により、働き方改革が改善し、モチベーションが上り、質の向上が図られた。
- ③(工) 適正な労務単価で受注することができたので人員を過不足なく配置できたため品質の向上に繋がったと考えます。
- ④(委) 当該業務に従事する者の適正な労働条件が確保されたことにより業務の技能の向上が進み、高品質な公共サービスを提供できる基盤が出来た。
- ⑤(委) 専門職の雇用維持が可能となった。
- ⑥(委) 下限度額上昇による賃金 UP とモチベーションは基本的には比例するため。

2 今は成果は見られないが、今後、工事・業務の質の向上につながると思う。

- ①(工) 現場の出面管理とも繋がるので施工の管理という面では質の向上と言える。
- ②(工) 条例で一定の賃金水準が守られることによって工事の質は確保されていると考える。
- ③(工) 適正な労働条件の確保、労働者の生活の安定は公契約条例対象案件になる前から事業者が取り組んでいた内容である。しかし今後、社会情勢の変動により、労働条件の大幅な悪化等が発生した場合に、成果として発揮されるのではないかと考える。
- ④(工) 公契約条例対象の工事であれば、労働者が賃金的に安心して業務を行う事が出来、総合的に品質の向上に繋がっていくと思う。
- ⑤(工) 間接的には業務の質が向上することにつながると思います。
- ⑥(工・委) 継続雇用が増えた事により作業員のスキルアップにはつながっています。しかし工事において増減が発生した場合の契約変更が適切に行われない場合があり、その場合は作業員の質を担保できない可能性もあった。
- ⑦(委) 貴市公契約対象委託業務の受託により、他の市区町村から同内容の業務について入札参加要請および業務に関する問合せが来ることから広がったと感じています。
- ⑧(委) 公契約条例の対象になったから業務の質が向上したとはあまり感じられないが、今後業務内容などに変化があれば向上につながる可能性は充分にあると思う。
- ⑨(委) 公契約条例の最低賃金を担保できることで、従業員のモチベーションアップにつながるようにできればと考える。
- ⑩(委) 現時点では目に見える形では効果は出ておりませんが、業務の意識改善を含め将来的に有益な取り組みかと思われるため。
- ⑪(委) 短期的に結果が見えないと思います。長い目で見守っていく必要があると思う。この公契約で長く働ける職員が出てきてほしいです。
- ⑫(委) 適正な賃金、労働条件が整えば業務の質は向上すると思われる。
- ⑬(委) 工事における労務報酬下限額は有効的と思われるが委託に関してはもっと対象業務の細分化された報酬下限額の設定が必要と思われる。

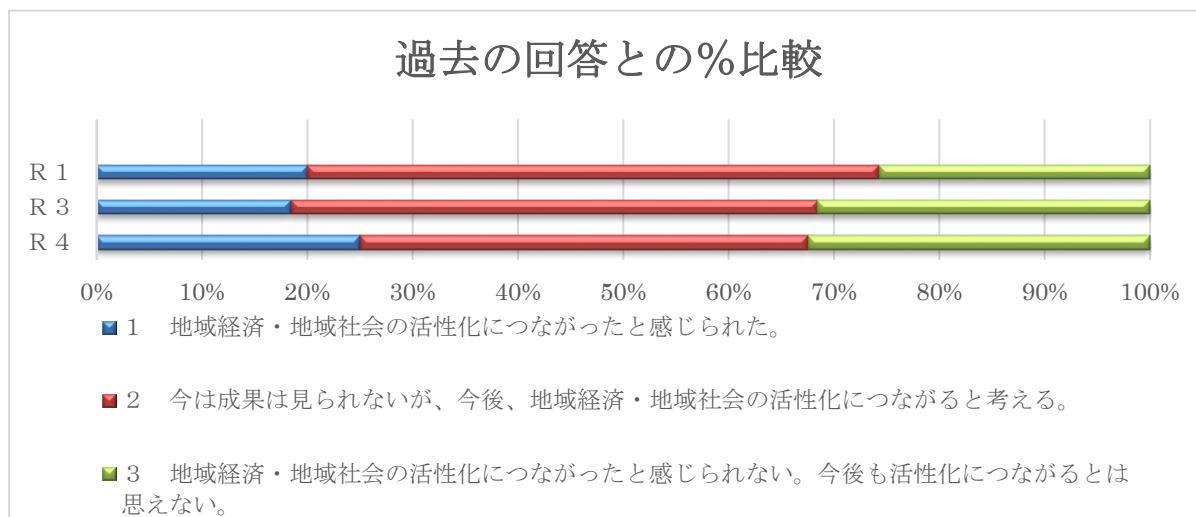
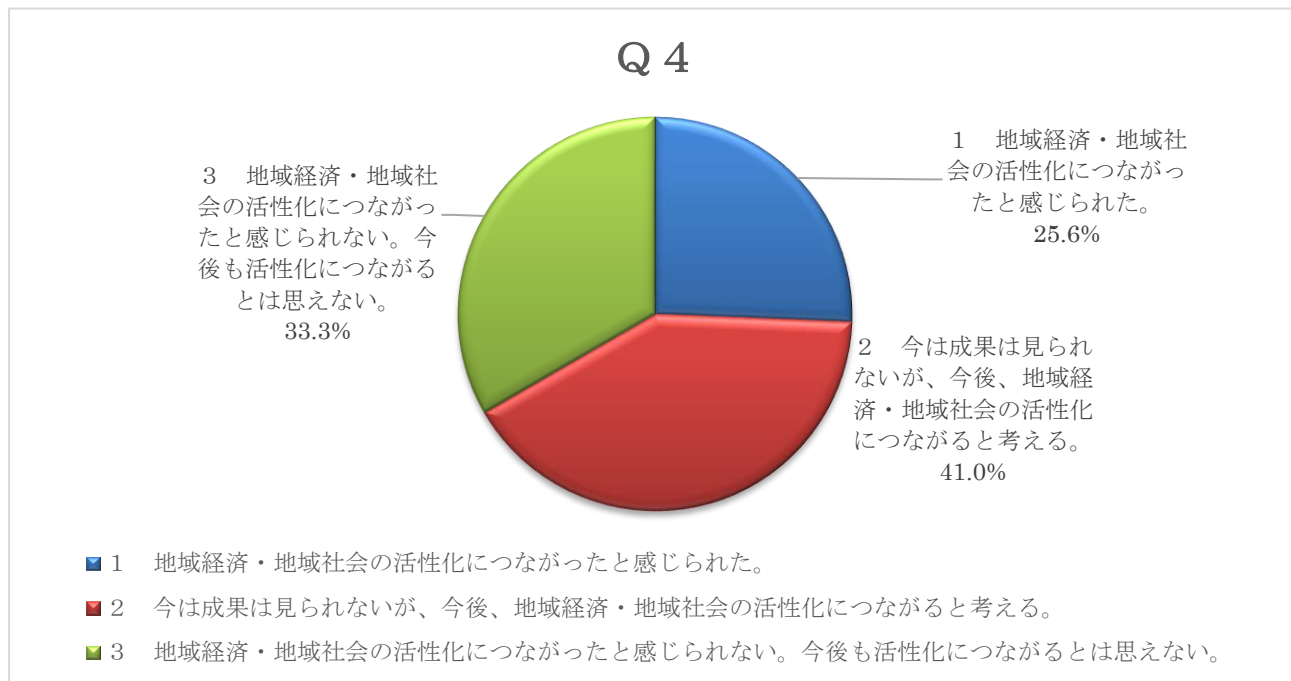
- ⑭(指) そこまでの効果にはつながらない。年齢制限があり、公平性に欠け逆に意欲を落とす方向につながらないか。
- ⑮(委) 多摩市独自の取り組みのため、本事業所で就業しているスタッフは、他事業所のスタッフより時給が若干高くなっております。そこを理解しているスタッフであれば、多摩市は他の区市町村と一線を画し、労働者を考えてくれていると感じる可能性があるためです

3 特に今までと変わらない。今後も今までと変わらないと考える。

- ①(工) 当社が携わる全ての工事で、ISO 及び社内基準に則り高品質な施工の提供・企業努力をしておりますので、公契約条例案件が品質向上につながっているとは考えておりません。
- ②(工) 下請労働者の最低賃金及び労働時間の把握により、労働条件の意識は高まったと思われますが、当社としては公契約対象案件に関わらず、全ての工事において高品質な施工を心がけていますので、今後も今までとは変わらないと考えています。引き続き高品質な施工を提供できる様、努力致します。
- ③(工) 今までも現状も質の向上は取り組んでおり特に今までと変わりはない。今後も今まで通り工事・業務の質の向上には取り組んで行きます。
- ④(委) 扶養の範囲で働きたい職員は勤務時間が短くなる。本来は1名の雇用で良いところが、2名で1名分の仕事を分ける必要もあり、我々の業務には似合わない。
- ⑤(委) 受託前に運営したことがないため、向上したかの対比ができません。
- ⑥(委) 各事業者の企業努力になる為、公契約条例はあまり意味がないと思います。
- ⑦(委) 公契約条例を上回る労働条件で運営している為。
- ⑧(委) 労働条件が公契約条例の労務報酬下限額以上である為。
- ⑨(委) 公契約条例に関係なく質の向上をいつも考えている。

Q 4 公契約条例対象案件の事業を進めていく中で、公契約条例が施行されたことで地域経済・地域社会の活性化につながったと感じられましたか。

項目	回答数	前回	前々回
1 地域経済・地域社会の活性化につながったと感じられた。	10	7	7
2 今は成果は見られないが、今後、地域経済・地域社会の活性化につながると考える。	17	19	19
3 地域経済・地域社会の活性化につながったと感じられない。今後も活性化につながるとは思えない。	13	12	9



<自由意見>

1 地域経済・地域社会の活性化につながったと感じられた。

- ①(工) 適正な工期設定により、週休 2 日が安定して実施することができ、周辺環境の改善や活性化につながっている。
- ②(工) 適正な利益確保ができることによって市内業者の地域経済・地域社会の活性化につながっていると考えている。
- ③(委) 市民生活に関わる家庭ごみ収集業務を通じて、地域社会の為に貢献することを重要性和認識し、会社は感動の公共サービスをコンセプトとし、業務の向上を目指している。
- ④(委) 弊社が貴市地元企業であることから、地元企業への発注を行うことにより、貴市民の方々には良い印象を与えていると感じています。理由の一つとして、貴市より受託した業務に使用している車両に、貴市名称が記載されていることもあり、他業務顧客の貴市民からお声がけ頂くことがあります。
- ⑤(委) 事業活動が向上したことにより、地域高齢者を活動的にする手助けとなった。
- ⑥(委) 同業者、地域からも同様な感想が多く聞かれたため。
- ⑦(委) 下限度額の上昇は経済の活性化に繋がると考えられます。
- ⑧(委) 地域の利用者が安心して福祉サービスを受ける事が出来るだけでなく、地域の労働者が安定して働ける環境を整えることが出来ている。

2 今は成果は見られないが、今後、地域経済・地域社会の活性化につながると考える。

- ①(工) 適正な労働条件の確保、労働者の生活の安定は公契約条例対象案件になる前から事業者が取り組んでいた内容である。しかし今後、社会情勢の変動により、労働条件の大幅な悪化等が発生した場合に、成果として発揮されるのではないかと考える。
- ②(工) 適正な労働条件の確保が徹底されれば、従事者の経済が底上げされ、将来的に地域経済の活性に影響を促すことに繋がると思う。
- ③(工) 長い目で見れば地域の活性化などにつながっていくと思います。
- ④(工・委) 適正な金額で契約を結ぶ事により適正な利益が生まれ、作業員や従業員への還元が出来て、地域経済へも貢献できると思います。
- ⑥(委) 雇用者が増えるような波及していけば、色々な世代の方が働けると思うので、活性化につながるのではと考えます。
- ⑦(委) 今後の業務内容の見直しなどにより何か変化がでてくれば活性化につながる可能性はあると思う。
- ⑧(委) 管理業務に従事する者には、市内にお住まいの方を採用するよう努めています。市内の仕事ですので、市内の方々と完結するのが理想だと考え行っています。
- ⑨(委) 短期的に結果が見えないと思います。長い目で見守っていく必要があると思う。公契約で長く働ける職員が出てきてほしいです。
- ⑩(委) 事業所単位の視点だけでなく、自治体及び住民からの視点も考慮されるから。
- ⑪(委) 労働者の正当な賃金が生活の質を向上させ、しいては市の税金を増やし、市のサービスも向上し、その為には地元企業へ地域社会へ貢献できることが多いのではないでしょう

か。

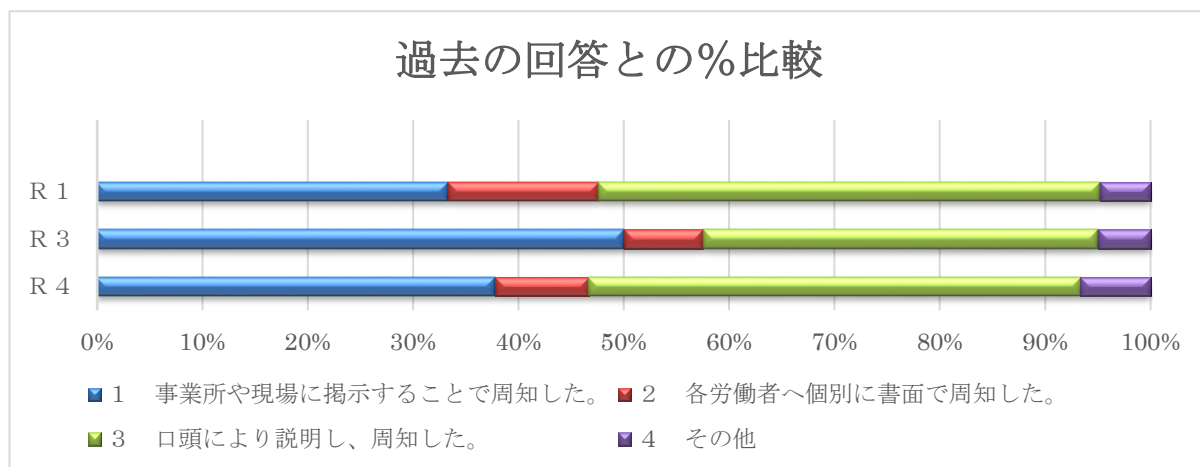
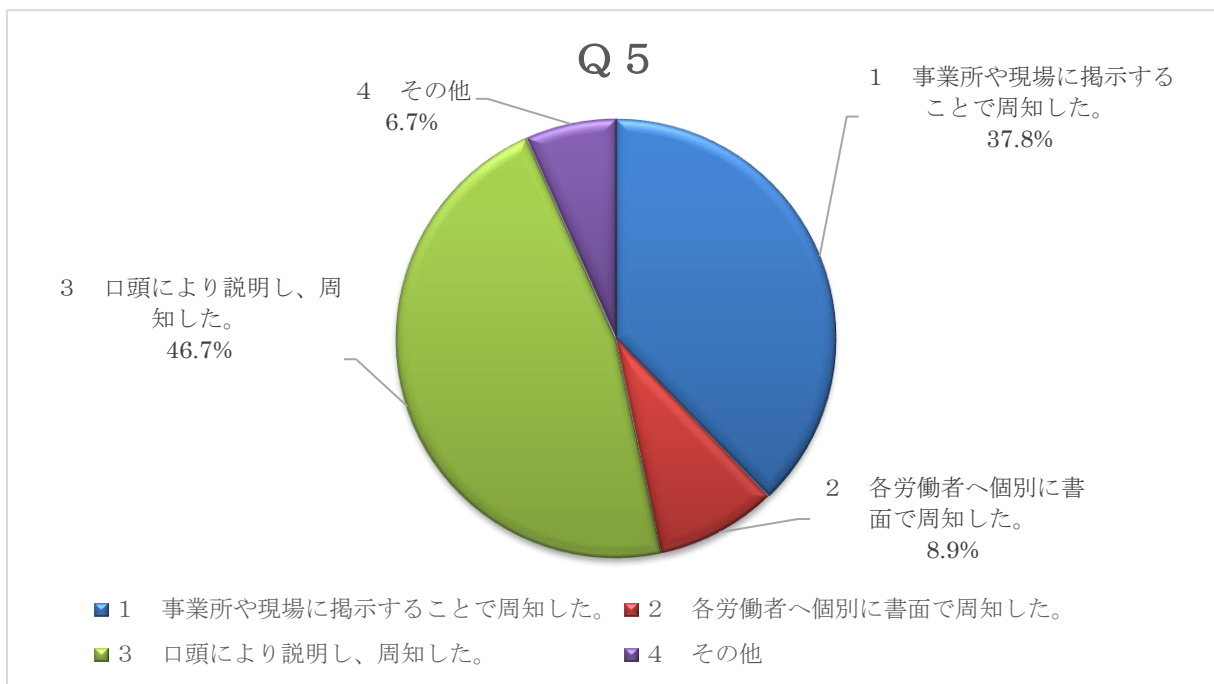
- ⑫(委) ここで言われている地域経済・地域社会がどの範囲を指すか曖昧ではありますが、市内業者で市民を雇用する企業には地域活性化につながりうると思います。
- ⑬(委) 他の団体がどのくらい増額になっているかによって、活性化につながると思います。

3 地域経済・地域社会の活性化につながったと感じられない。今後も活性化につながるとは思えない。

- ①(工) 具体的にどのようなものが「活性化」のでしょうか。公契約で活性化した具体例があればイメージしやすいですが。
- ②(工) 当社協力業者は多摩市外の労働者の方が多いので活性化につながったとは感じておりません。
- ③(工) 市に対する市民からの信頼の向上には成っていると思うが活性化とは言えない。
- ④(工) 労働者の最低賃金が守られる事と地域経済・地域社会の活性化との関連性は特に感じられません。多摩市以外の労働者も数多く従事していることも有り、今後も地域の活性化につながるとは思えません。
- ⑤(工) 公契約条例はあくまで賃金の下限を保証するものであり、底上げを目的としたものではない。よって、公契約条例に謳われる税収増等の効果はあまり見込めず、地域の活性化にはつながっていないと感じる。
- ⑥(委) すでに東京都の最低賃金が高騰しているため。
- ⑦(委) 公契約条例と地域社会の結びつきは関係ないと思います。
- ⑧(委) 最低賃金から数十円高いだけで、また一部の限定的な契約で何故その質問ができるのか意味が解かりません。公契約条例の基本理念に沿っての質問なのは、理解してます。
- ⑨(委) 少なくとも弊社においては公契約条例によって労働条件や環境が変わったことがない為。
- ⑩(委) 公契約条例に関係なく地域との関りを大切にしている。
- ⑪(指) 高齢化社会の今、年齢制限があることで効果につながらない。

Q 5 公契約条例が適用される労働者等の範囲や労務報酬下限額など、労働者等へ周知すべき事項について、どのような手法で周知しましたか。

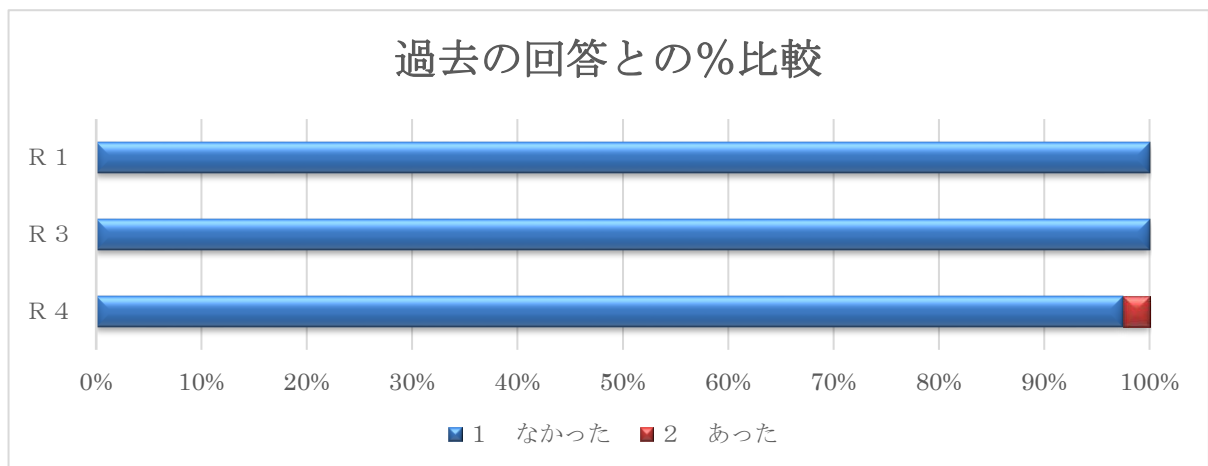
項目	回答数	前回	前々回
1 事業所や現場に掲示することで周知した。	17	20	14
2 各労働者へ個別に書面で周知した。	4	3	6
3 口頭により説明し、周知した。	21	15	20
4 その他	3	2	2



- ①(工)労働者とは個別に雇用契約を結んでおり、公契約条例以上の内容となっています。
- ②(工)労働条件を提示する際に説明した。
- ③(工)社員においては配管工(a)(b)の賃金の違いや業種により賃金の違いなどを説明した。下請業者には国交省の労務単価を新年度ごとに改定の発表があることを説明した。(国交省 新年度から適用する公共工事設計労務単価について)

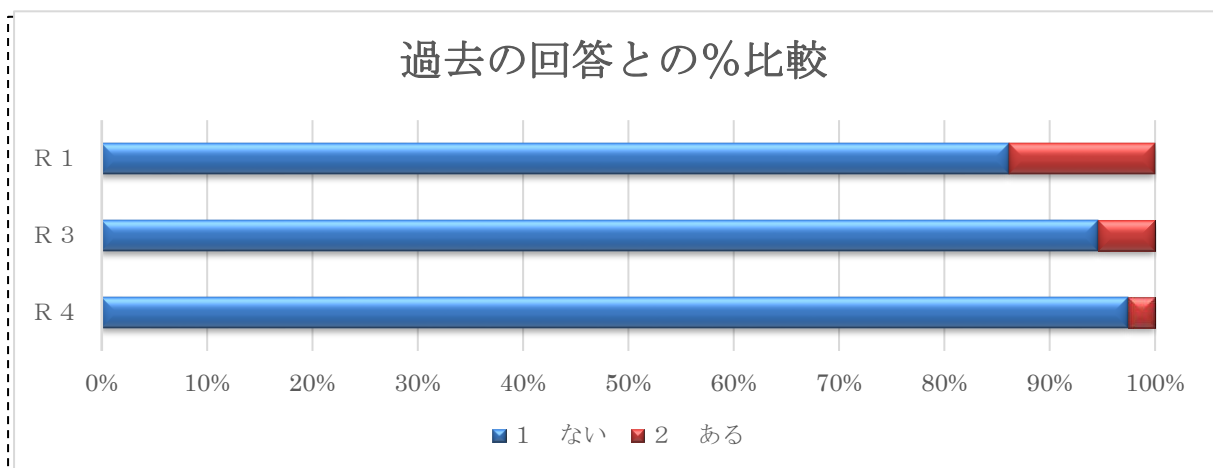
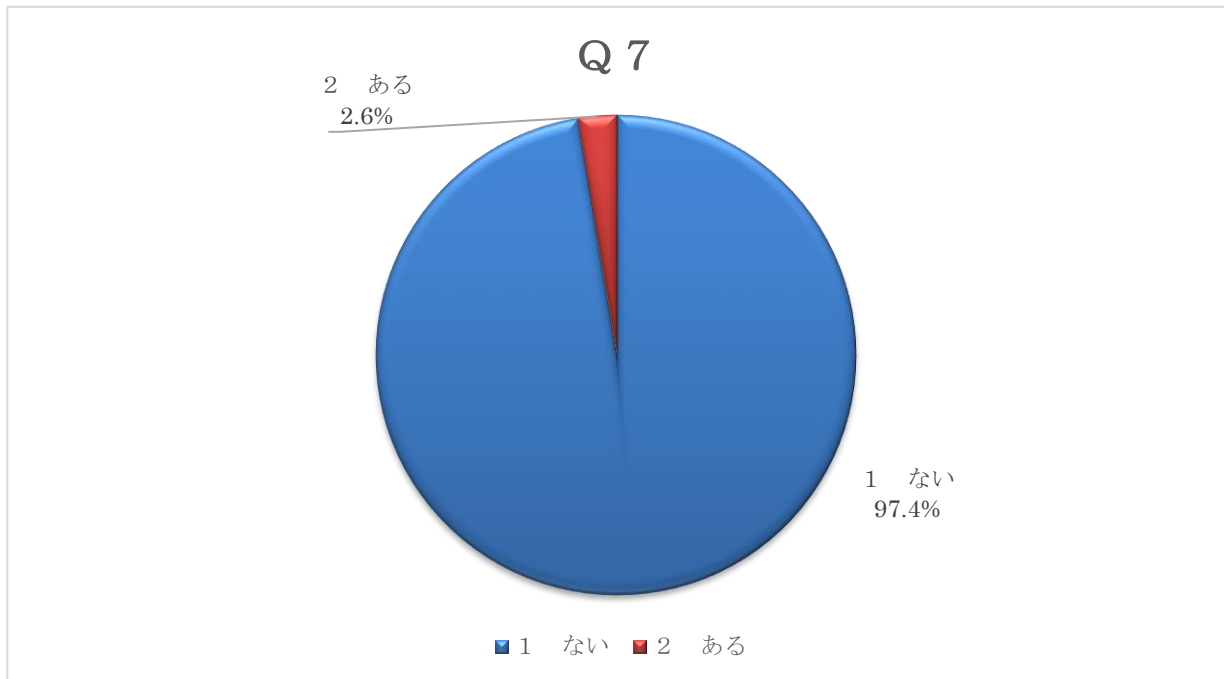
Q 6 労働者等から、公契約条例に関すること（賃金・労働者の範囲等）で相談や問い合わせを受けたことがありましたか。

項目	回答数	前回	前々回
1 なかった	39	38	36
2 あった	1	0	0



Q 7 公契約労務台帳を作成し提出するにあたって、台帳の様式など、見直しが必要と考える所はありますか。

項目	回答数	前回	前々回
1 ない	38	35	31
2 ある	1	2	5



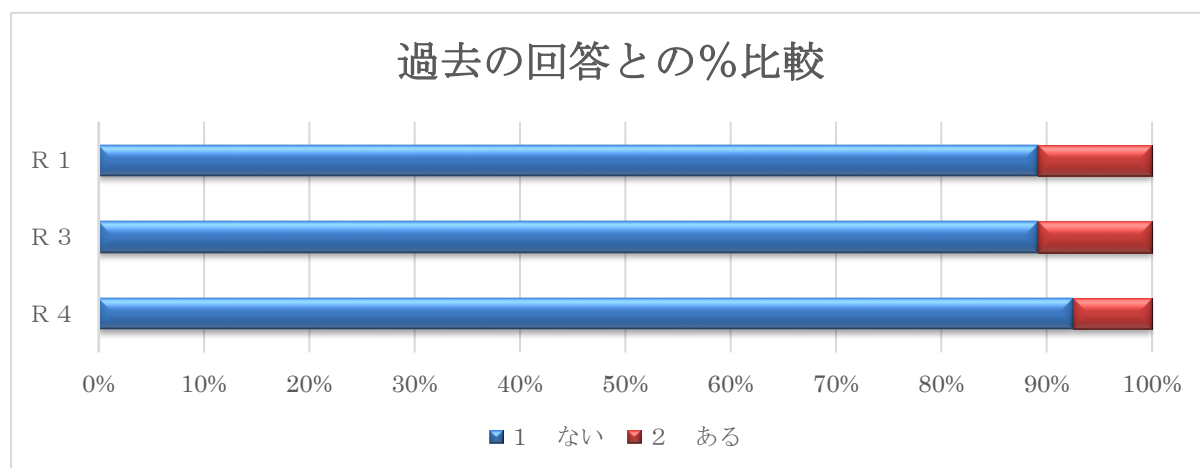
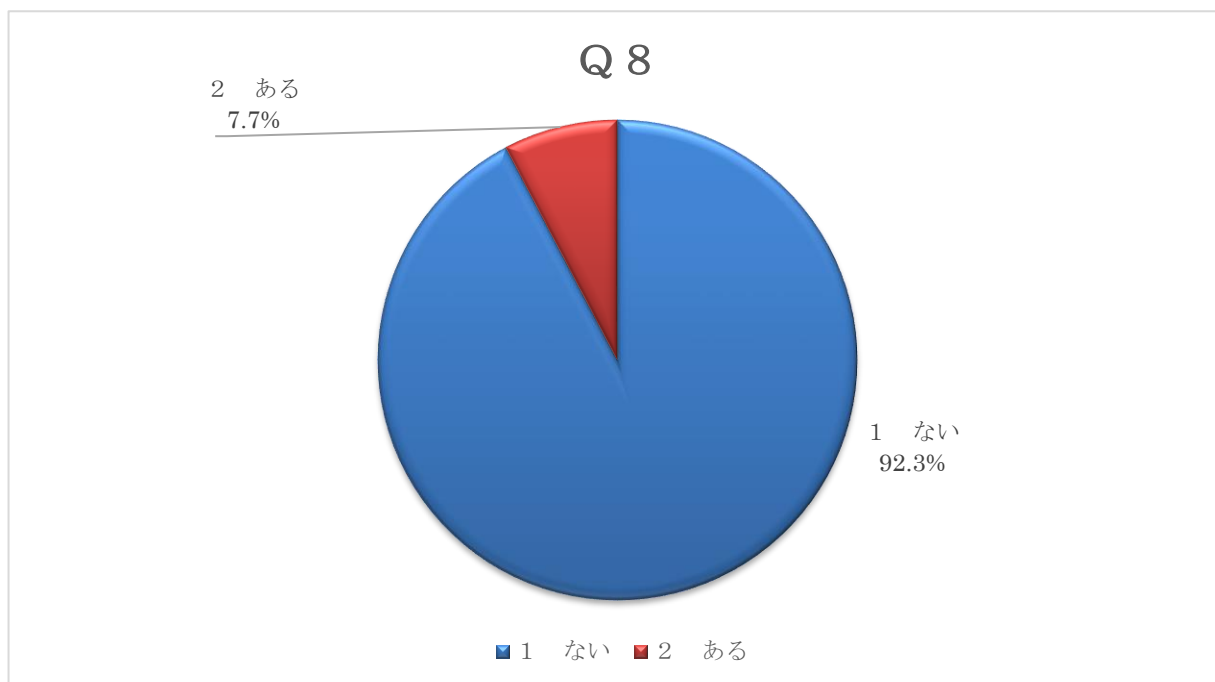
<自由意見>

- ①(指)セルを結合しているため、元のデータから数値のコピー・ペーストがしにくい。
- ②(工)熟練労働者とそれ以外の労働者の区別が事業者に一任されているにも関わらず、熟練労働者の労働時間の割合が80%に規定されている点にあまり意味を感じない。一般労働者と見習い労働者などで分け、割合も見直すのが良いのではないかと。

Q 8 労務報酬下限額の設定金額や設定の考え方に関して、課題と考える点はありますか。

※労務報酬下限額設定の考え方：工事では公共工事設計労務単価の90%以上、委託・指定管理では生活保護水準や最低賃金を見据えた額（令和3年度は下限額1,046円以上）

項目	回答数	前回	前々回
1 ない	37	33	33
2 ある	3	4	4



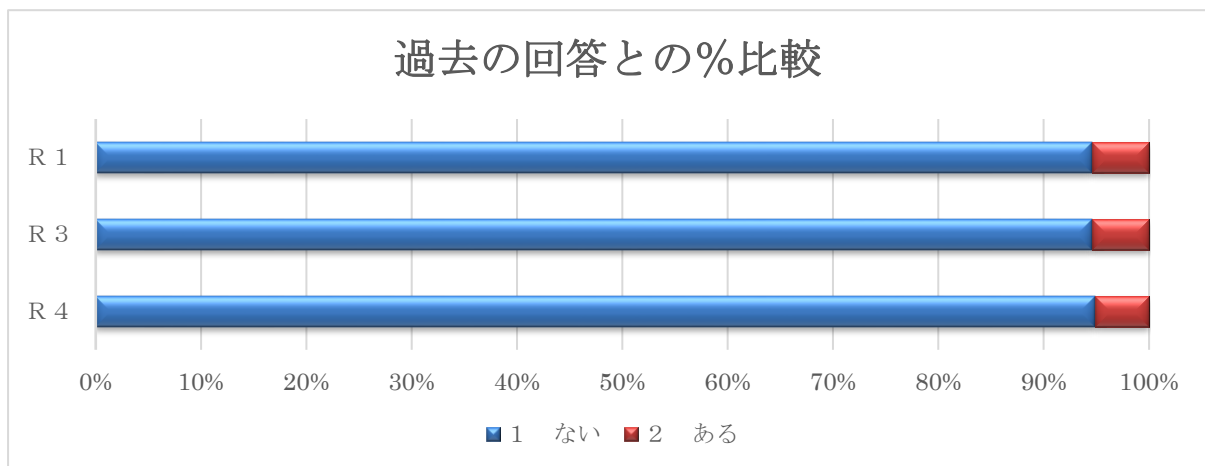
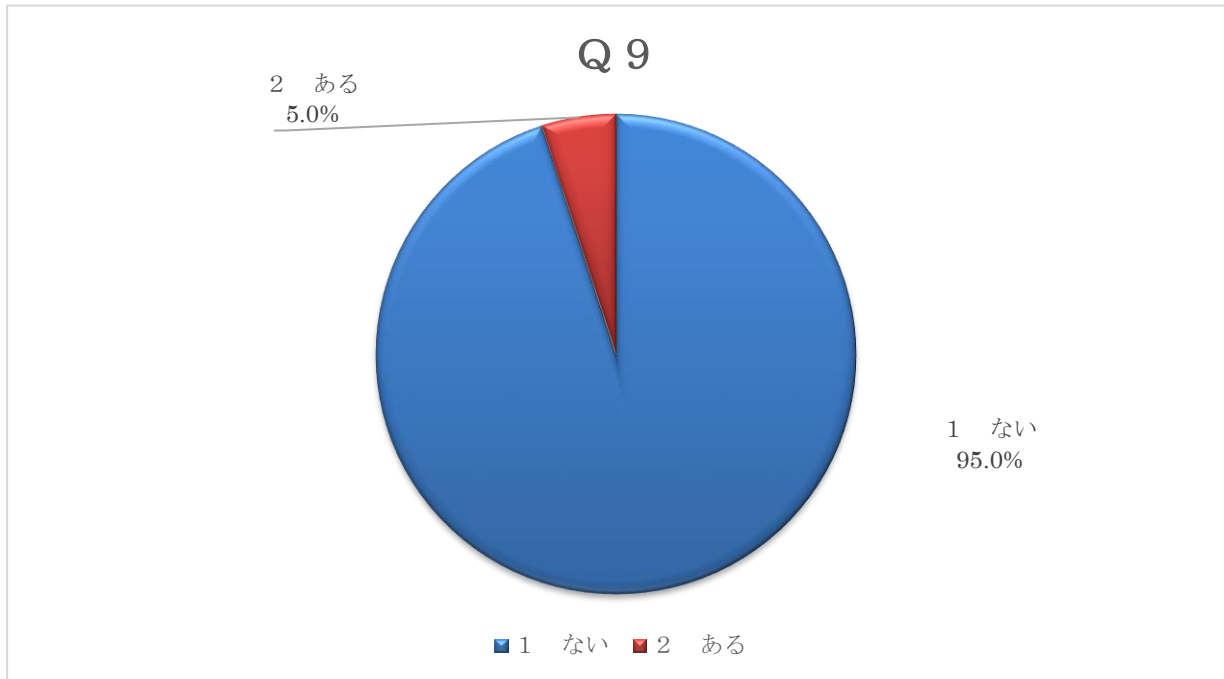
<自由意見>

2 ある

- ①(委) 東京都の最低賃金が高騰しているため、必要性を感じない。
- ②(委) 工事と委託とで最低賃金の開きが大き過ぎるかと思います。委託でも工事に準じる業務は下限額を引き上げるべきかと思います。
- ③(委) 委託業務についてはもっと業種別に沿った報酬下限額の設定が必要と思われます。工事に比べて委託の報酬下限額が低いのではと思う。

Q 9 公契約条例対象事業の業務に取り組むにあたって、困っていることやわからないこと等がありますか。

項目	回答数	前回	前々回
1 ない	38	35	35
2 ある	2	2	2



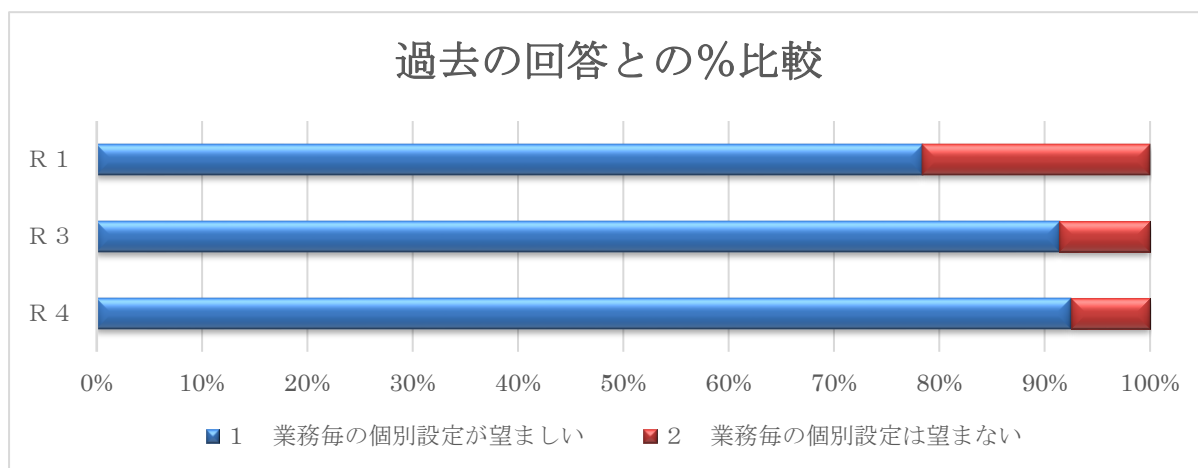
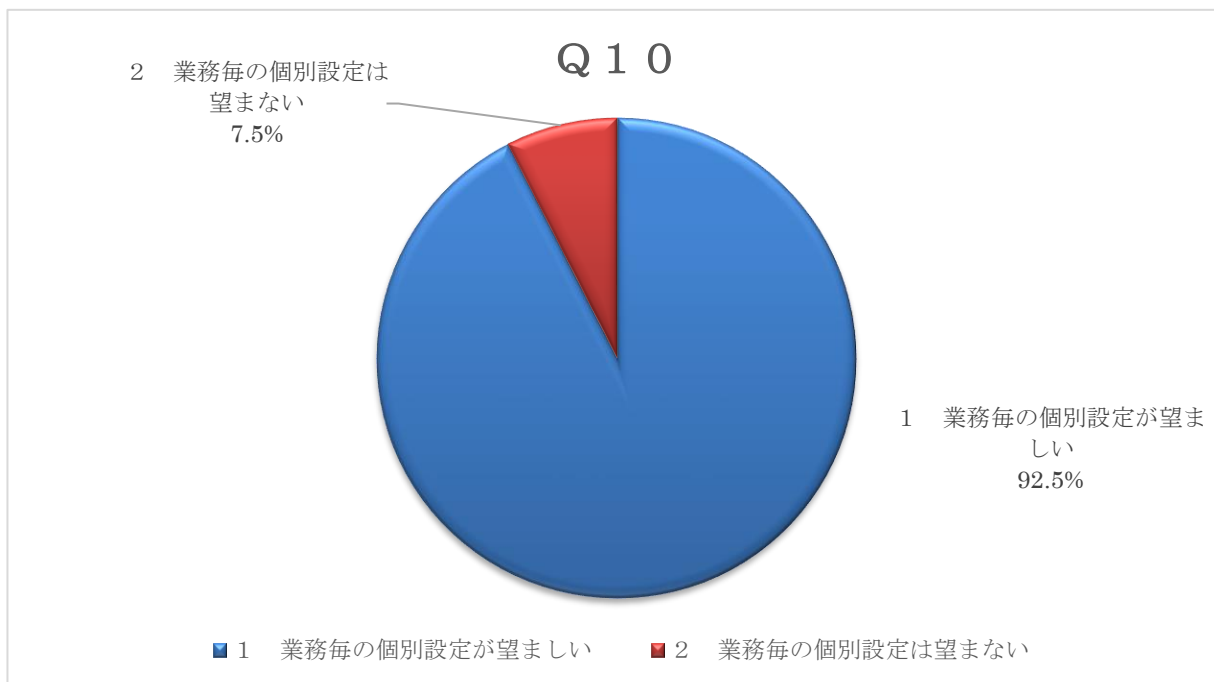
<自由意見>

2 ある

- ①(委) 同じ法人で賃金に差が生じる。
- ②(工) 手間がかかるもので、公契約発注した市にはどのようなメリットがあったか知りたいです。公契約は企業への負担増なので、いかに発注元に貢献できたのか、全然わかりません。

Q 1 0 現在、労働者のうち60歳以上の方を公契約条例の適用労働者の対象外としています。しかし、業種によっては、労働報酬下限額の適用対象を広げた方が市・事業者・労働者にとって望ましい業務もあるのではないかと考えています。皆様の業務で60歳以上の方も公契約条例の適用労働者と設定することが望ましいと考えますか。

項目	回答数	前回	前々回
1 業務毎の個別設定が望ましい	37	32	29
2 業務毎の個別設定は望まない	3	3	8



<自由意見>

2 業務毎の個別設定は望まない

- ①(工) 若者が建築業を避ける傾向にある中、労働の確保に 60 歳での制限は厳しいです。また、平均寿命も延び、実際に 60 歳の人の体力は昭和に比べると格段に向上しており、能力があるのに、制限されるのは勿体ないです。確かに体力的に厳しい（高所作業等）ものに関しては制限があるとしても、全てにおいて 60 歳制限にしないでいいと思います。
- ②(委) 弊社の場合、60 歳以上の労働者は繁忙期に臨時で数日使用する為、公契約条例を適用するとすると、事務の手間は勿論、労働者自身が敬遠することがある為。
- ③(委) 年金受給開始に伴う退職及び勤務時間の減少要望が懸念されるため。

Q 1 1 その他、多摩市公契約条例に関してご意見・ご要望等ございましたら、ご自由にご記載ください。

- ①(工) 10 年公契約に携わってきて、企業側ではメリットが無いように思います。言われているから行っているという意識です。もっと企業側にもわかるメリットがあれば、税金を使っている工事ですからもっとやる気もです。決して手を抜きたいということではなく、公契約で工事をするのがどれほど役立っているか解るといいのですが。
- ②(委) 弊社ではあまり役立っていないと思います。
- ③(委) 公契約の業務の重要事項の答申条例施工状況の検証は審議会では有識者及び現場従事者で審議されているのでその成果を大いに期待したい。
- ④(委) 貴市公契約条例に関してのご意見等はございません。受託いたしました業務においては、貴市ご担当者様と日頃より協力体制をとらせていただき、スムーズに業務を遂行しておりますこと感謝申し上げます。コロナ禍での業務ではありますが、感染防止対策を社内でも徹底し、微力ながらお力になれるよう引き続きご協力のほどお願い申し上げます。
- ⑤(委) 二重行政をしないで、国の政策（最低賃金）に準じた形でよい。それに違反した業者は多摩市独自の罰則を設ければよい。そうすれば全契約に対応でき、少なくとも今よりは基本理念に近づくと思います。
- ⑥(工) 工事契約金額が予定金額の 90%以下で受注されている業者が未だにいます。労務報酬下限を設定するのであれば受注金額の下限額（最低制限）を 90%以上で設定するのが労務報酬の適正につながると思います。
- ⑦(指) Q10 と重なりますが、年齢制限の設定が時代にそぐわない。定年が延長され・年金の受給年齢が上がり、高齢者雇用が叫ばれる中、いまだに適用年齢が 60 歳未満は理解されないのではないか。
- ⑧(工) 工時において契約締結された資機材が工事期間中において大幅な物価上昇が起き、追加工事が発生した場合に着工時の契約単価では資機材を購入できない事象が発生しております。着工時と比べ大幅な物価上昇が起きた場合の追加工事の予算の確保の検討をお願いいたします。
- ⑨(委) 非常に有益な取り組みかと思います。

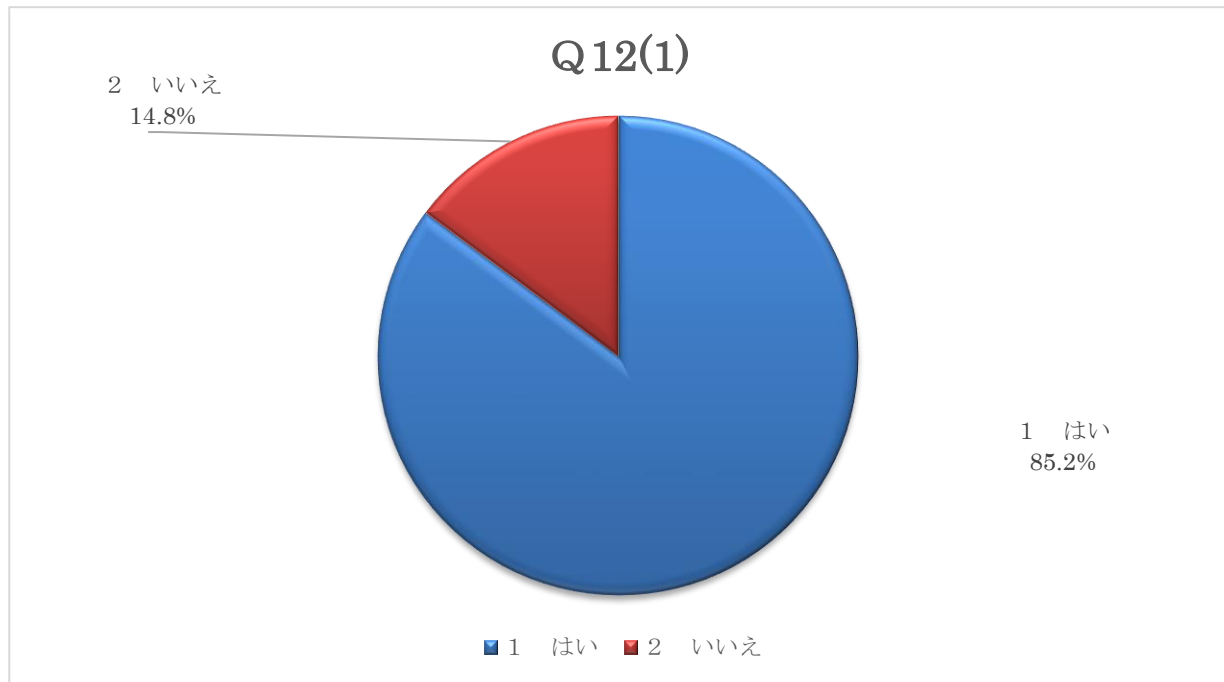
- ⑩(委) 公契約条例の金額が決まった場合、ホームページだけでなく各事業所にも連絡が欲しいです。昨年は変更なしでしたが、令和4年度は下限報酬の金額が変わったので。
- ⑪(委) 5年間の委託契約になっており、委託料は契約する際に5年間分の全てが決定しています。その時には最低賃金等の上がり幅を予測して予算に反映されることはないため、結果的に人件費の圧迫に繋がり雇用を控える対応を取らなければならない場合や、ベテランスタッフの配置が困難な場合があります。今後の課題として世相を反映できる委託料のあり方が課題になると思います。

以降は【委託】・【指定管理】を選んだ方への質問となります。

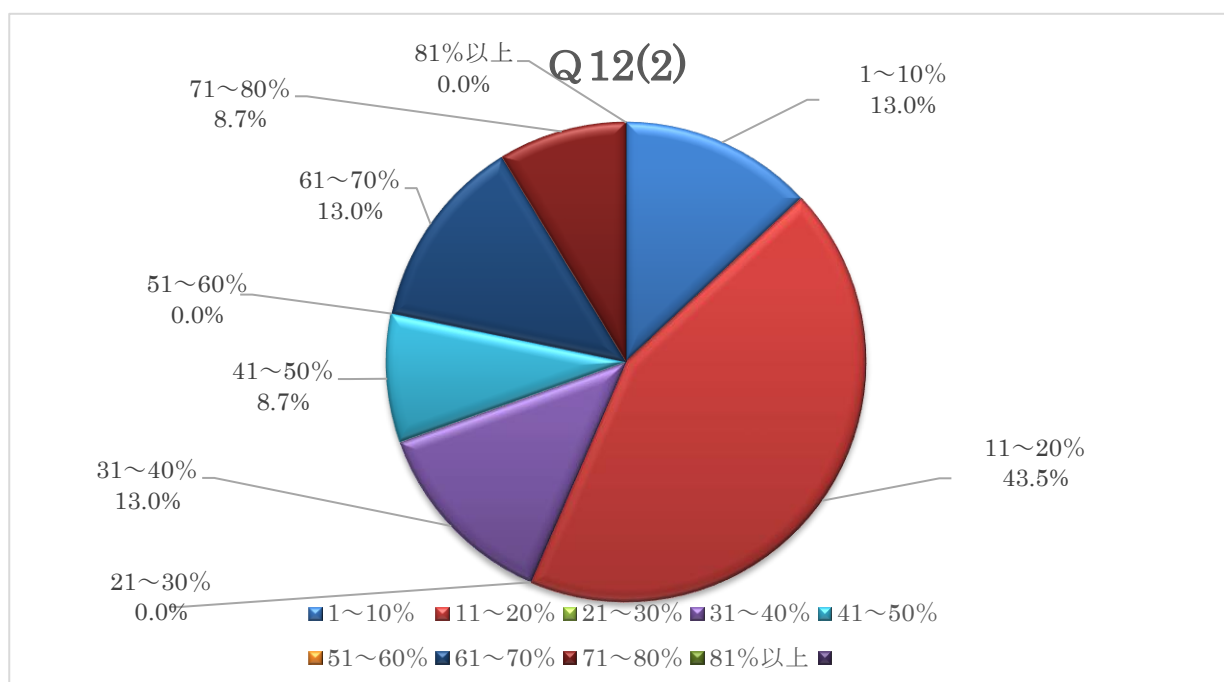
Q 1 2 多摩市から受注している公契約条例対象業務に関して、60歳以上の労働者の雇用状況の現状と今後の見込みについて、お聞かせ下さい。

(1) 60歳以上の労働者を雇用されていますか。

項目	回答数
1 はい	23
2 いいえ	4

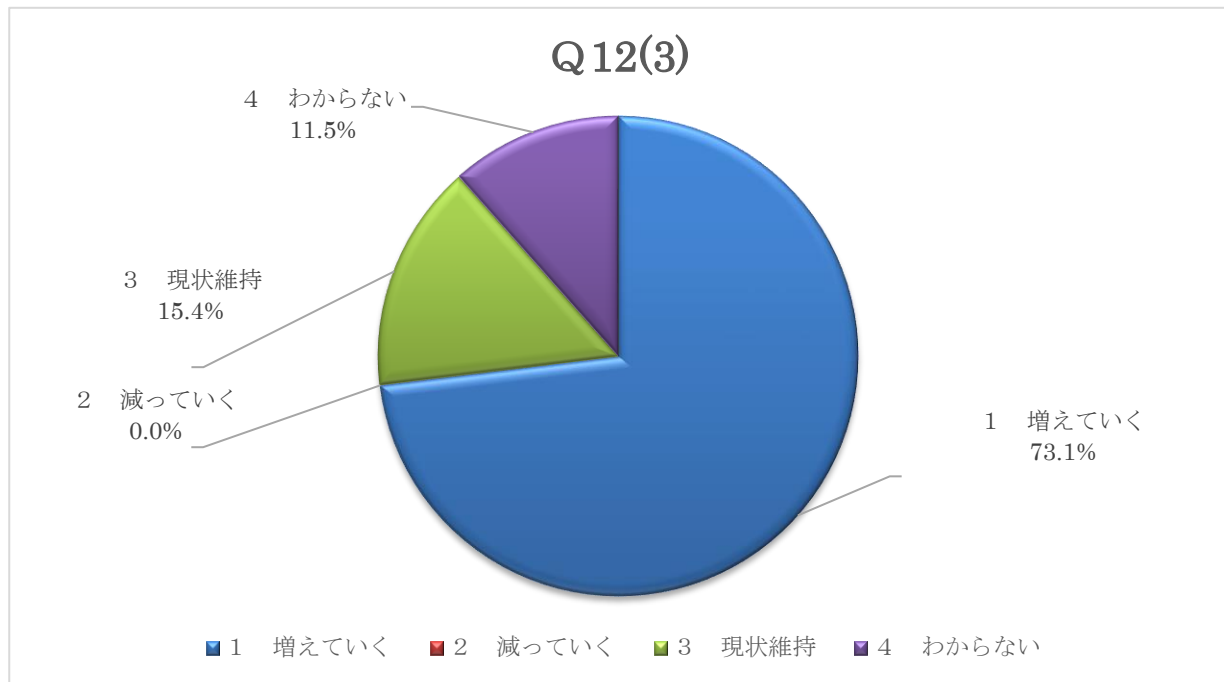


(2) 雇用されている場合、雇用されている全ての労働者のうち、人数的にどの程度の割合を占めていますか？（おおよその数字でも構いません）



(3) 今後60歳以上の労働者の雇用は増えていくと思われますか。

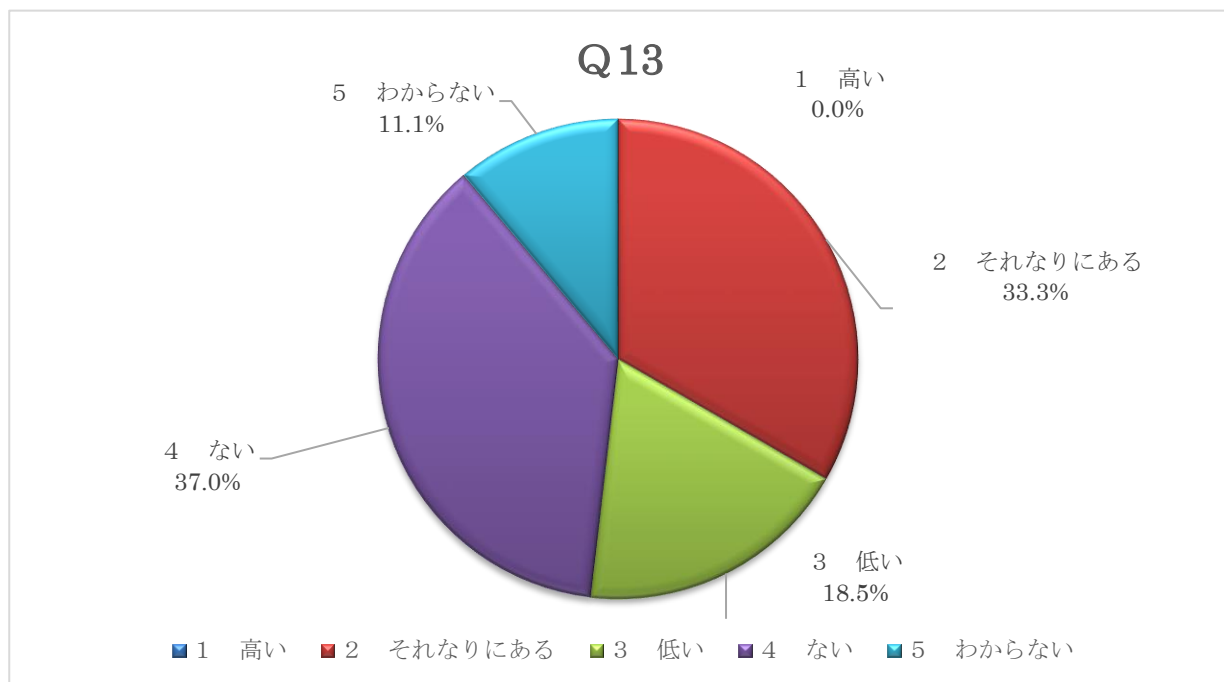
項目	回答数
1 増えていく	19
2 減っていく	0
3 現状維持	4
4 わからない	3



Q 1 3 現在、委託・指定管理については60歳以上の労働者は多摩市公契約条例の適用対象外です。その理由は、「60歳以上の労働者に対して労務報酬下限額を適用すると、事業者は作業能率や作業効率を優先して雇用し、60歳以上の労働者の雇用機会が減少するおそれがあるのではないか。」との危惧があったことによるものです。そこで、多摩市から受注している公契約業務に関して、60歳以上の労働者にも労務報酬下限を適用することとした場合、上記の危惧が現実のものとなる可能性がどの程度あるかについて、お考えをお聞かせ下さい。

60歳以上の労働者の雇用機会減少するおそれが

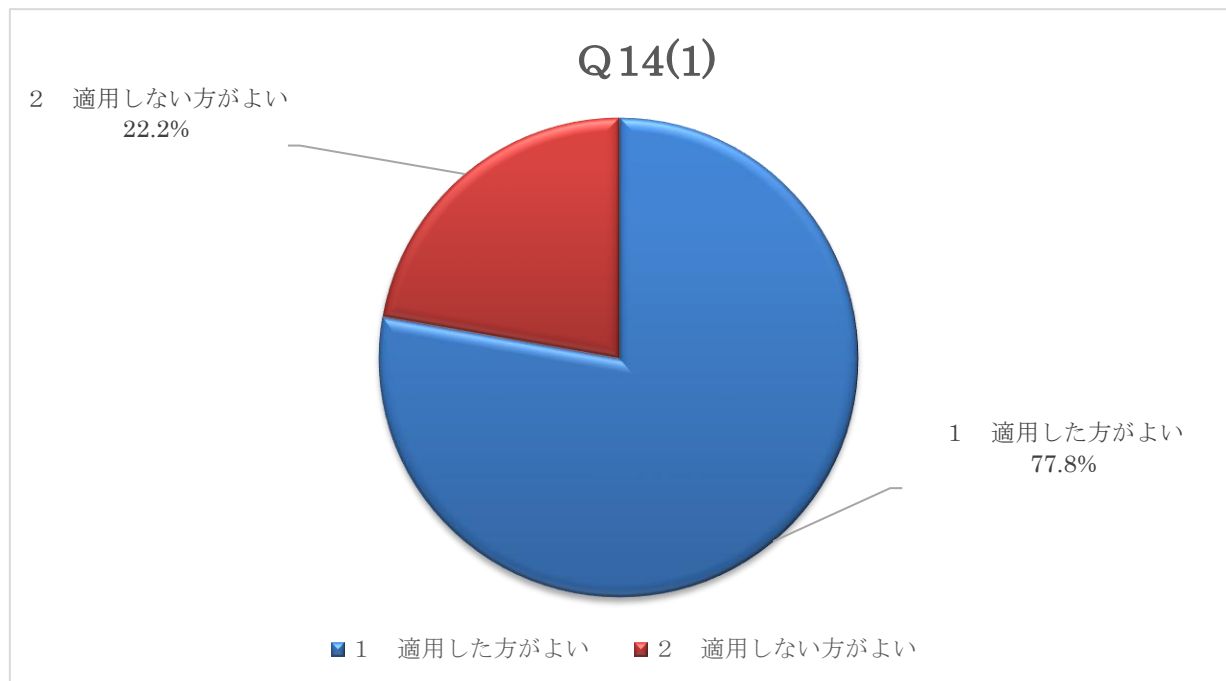
項目	回答数
1 高い	0
2 それなりにある	9
3 低い	5
4 ない	10
5 わからない	3



Q 1 4 今後、60歳以上の労働者も多摩市公契約条例の適用対象とし、労務報酬下限額の適用を受けることについて、お考えをお聞かせ下さい。

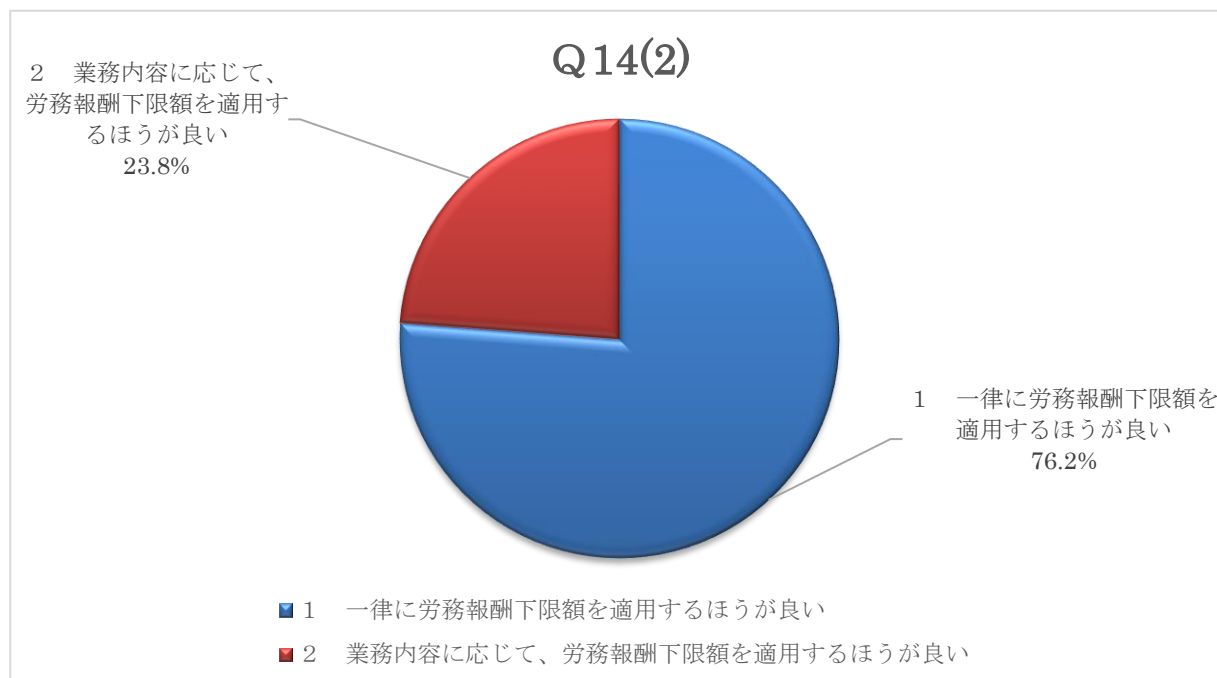
(1) 60歳以上の労働者についても、多摩市公契約条例・労務報酬下限額の適用をすることについての是非をお聞かせ下さい。

項目	回答数
1 適用した方がよい (2)へ	21
2 適用しない方がよい (3)へ	6



(2)「適用してもよい」とお考えの皆さんにお伺いします。適用する場合に、望ましいとする方法をお聞かせ下さい。

項目	回答数
1 一律に労務報酬下限額を適用するほうが良い	16
2 業務内容に応じて、労務報酬下限額を適用するほうが良い	5



業務内容に応じて、労務報酬下限額を具体的に想定できる業務内容

- ①福祉の現場など、経験を重ねた方であったり、色々な年代の方が良い職場もあるので、業務内容に応じた方が良い。
- ②車を運転する業務、室内作業と室外作業等
- ③乗務員、添乗員

(3) 「適用しないほうがよい」とお考えの皆さんにお伺いします。適用しないほうがよい具体的な理由があればお聞かせ下さい。（自由記述欄）

- ①雇用機会の確保
- ②最低賃金よりも高い労務報酬下限額が適用されると、60歳以上の労働者に不利となり、その結果として雇用機会の減少につながると思う。
- ③現段階での年金受給者の場合は公契約化し下限度額が上昇すると勤務時間や勤務日数を減らす方向への要望が生じることが懸念され、安定的な業務の執行面で阻害要因となるため。
- ④定年年齢：正社員 65 歳（再雇用は 70 歳まで）、パートなしとなっておりますが、60 歳以上は昇給停止となっております。適用となると、そこにも影響があるため、給与規程に影響があるからです。ただ、時給が高くなることによって、60 歳以上のかたの就労意欲が高くなるのであれば、適用するのがいいと思いますが、一律ではなく業務内容によって適用が望ましいと思います。業務内容としては、運転手、看護師、支援スタッフになります