

## 多摩市公契約条例 60 歳以上適用に向けたアンケート 集計結果

実施期間： 令和4年10月31日（月）～令和4年11月30日（水）

### 送付・回答状況

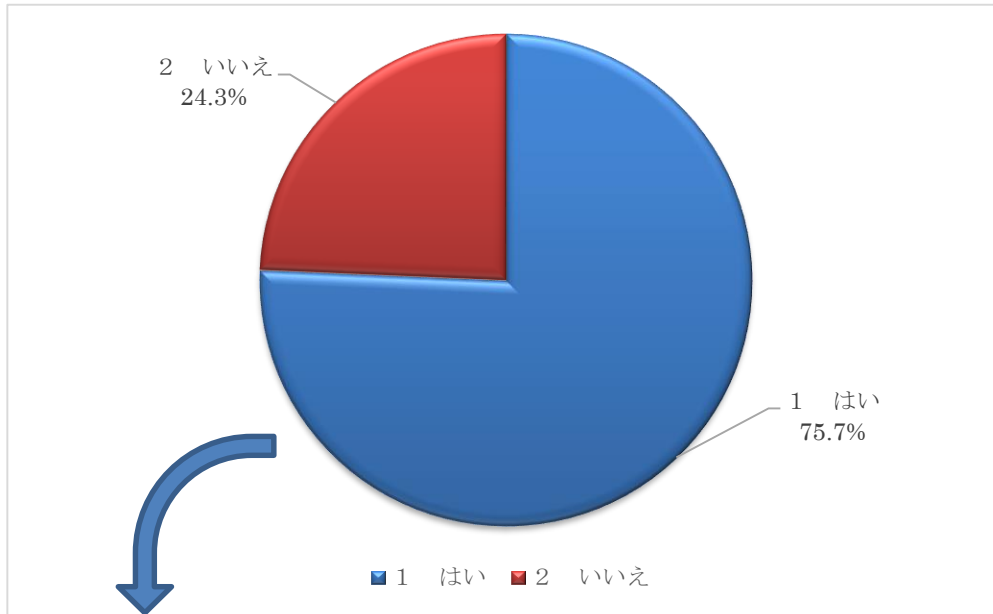
送付事業者数	回答件数	回収率
47	37	78.7%

※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。

Q 1 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。

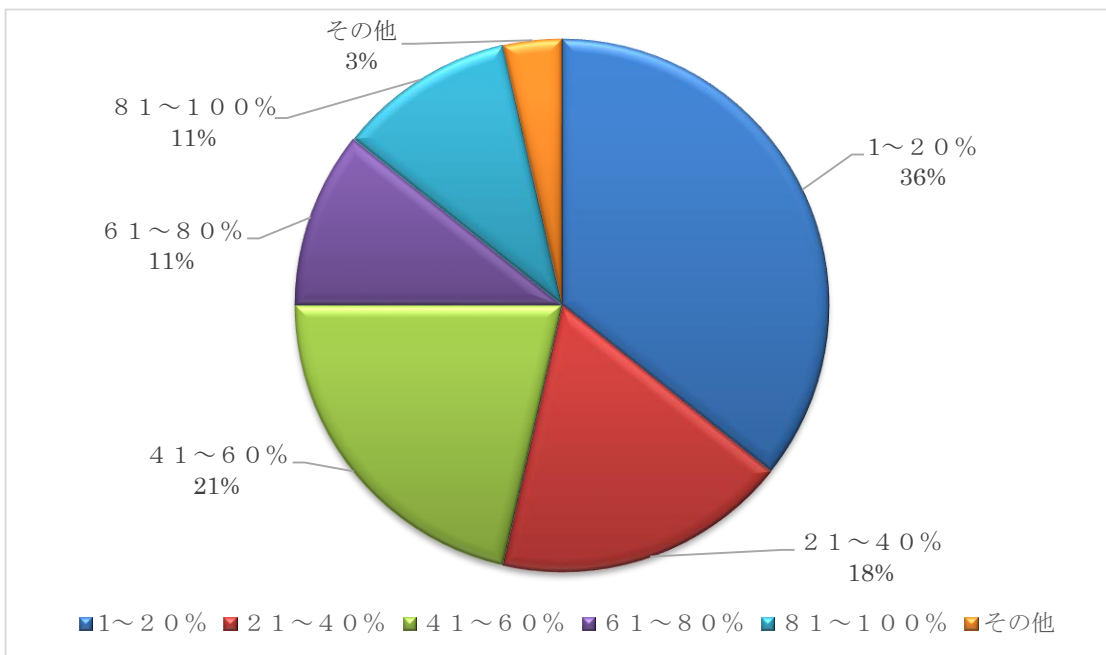
(1) 60歳以上の労働者を雇用されていますか。(一つを選択して下さい。)

はい	いいえ
28	9



(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)

1～20%	21～40%	41～60%	61～80%	81～100%	その他
10	5	6	3	3	1

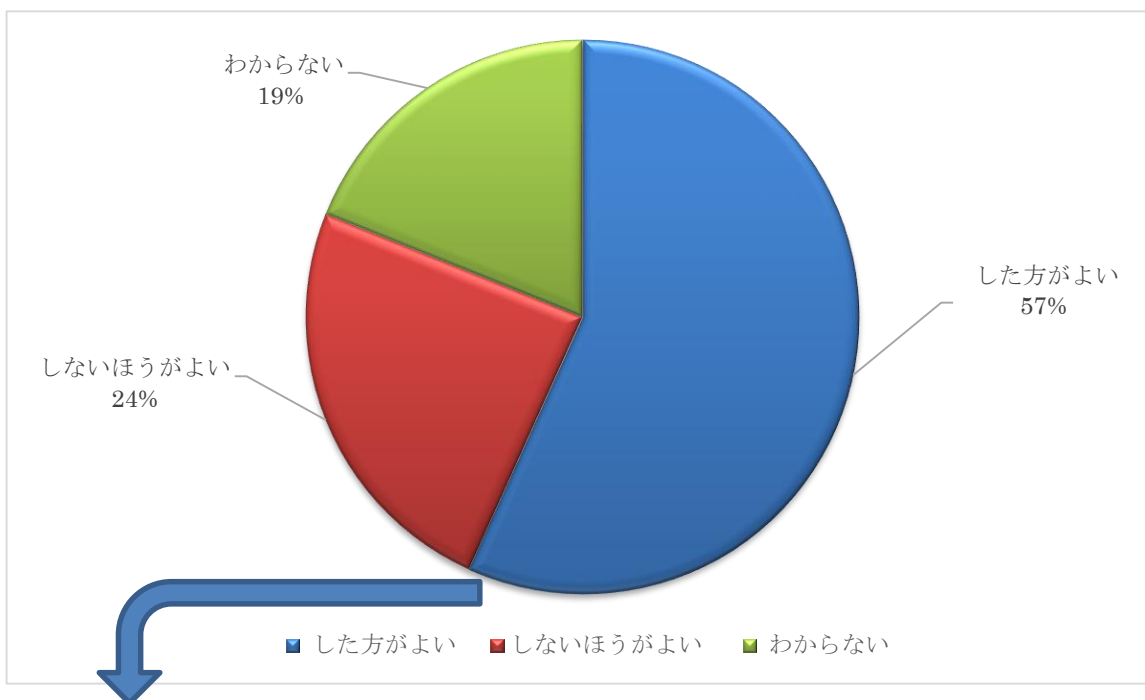


その他：繁忙期限定で一時的にパートを雇用

Q2 60歳以上の労働者も多摩市公契約条例の適用対象とすることについて、お考えをおきかせください。

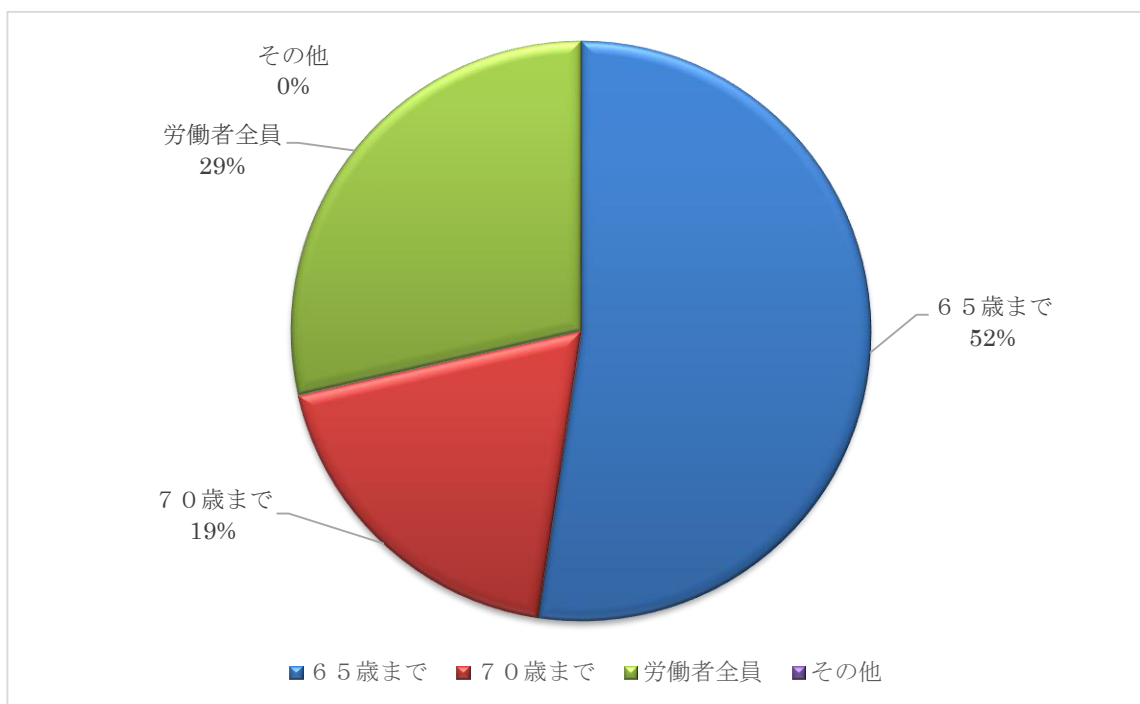
(1) 60歳以上の労働者も公契約条例の適用対象とした方が

した方がよい(2へ)	しないほうがよい	わからない
21	9	7



(2) 「した方がよい」とお考えの皆さんにお伺いします。何歳まで対象がよいかお考えをお聞かせください。

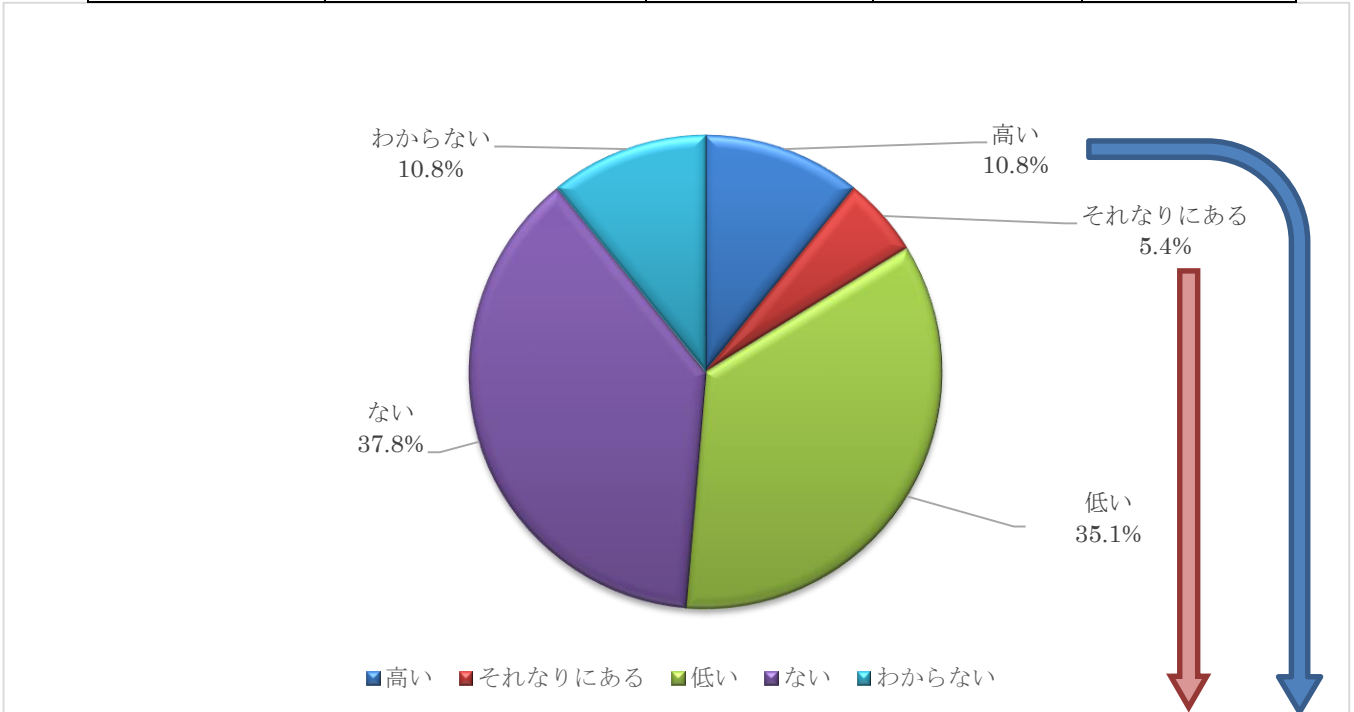
65歳まで	70歳まで	労働者全員	その他
11	4	6	0



**Q 3** 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た場合に事業運営上問題が生じるか、お考えをお聞かせください。

(1) 事業運営上に問題が生じる可能性が

高い((2)へ)	それなりにある((2)へ)	低い	ない	わからない
4	2	13	14	4



(2) 「高い」「それなりにある」とお考えの皆さんにお伺いします。具体的にどのような問題が生じることで事業運営上に影響・問題が生じてしまうかをお聞かせ下さい。

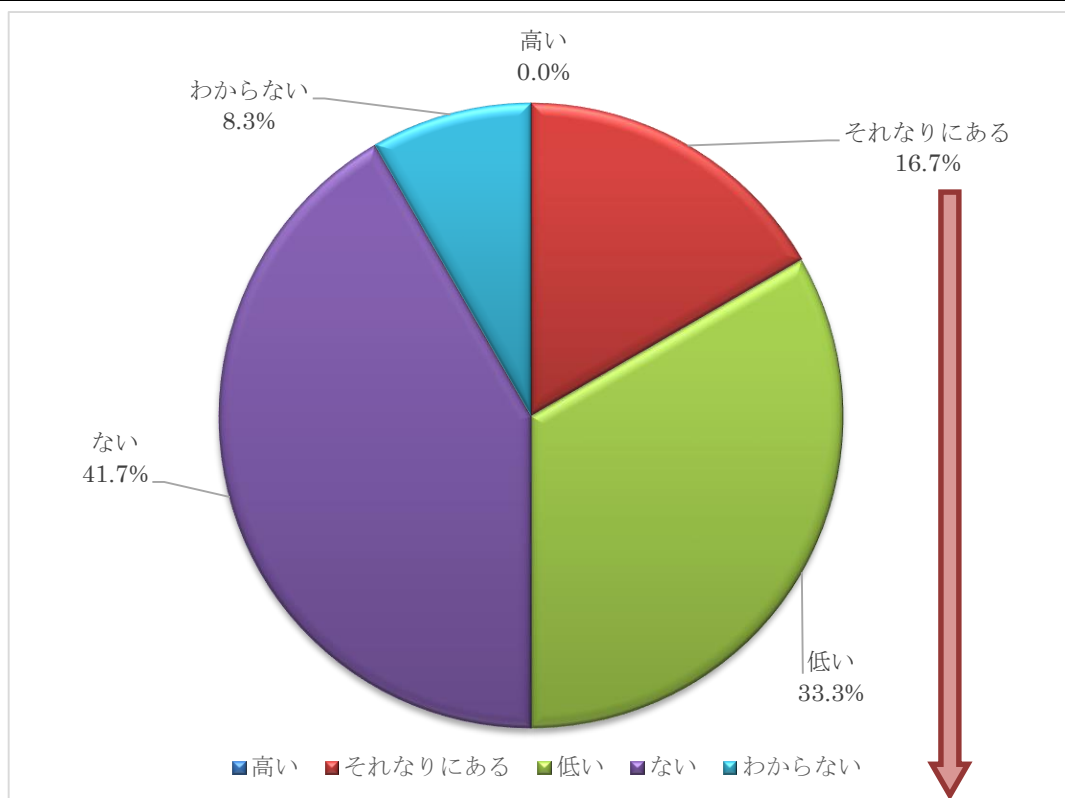
- ① 例えば、再雇用者と若手で作業内容が全く同じ場合、再雇用者は熟練労働者、若手は熟練以外の労働者になります。熟練労働者は効率が良い分、出来高が上回るとは思われますが、実際は体力のある若手作業員の方が出来高は上回ります。  
 にもかかわらず、公契約条例に合わせて再雇用者を熟練経験者の相場で雇用契約しますと、会社全体の労務費が上がり、若手の賃金を上げることが出来ず、再雇用者を解雇するか、そもそも雇用自体を控えることとなります。  
 ゆえに、弊社では定年で再雇用する場合、体力面や業務内容、業務量、その他の理由から賃金を減額します。減額した場合は作業内容によっては公契約条例の下限額に抵触する可能性があり、運営上問題が生じてしまいます。
- ② 人件費が間違いなく上昇するため、予算を見直していただかないと現行の委託費では対応できなくなる恐れがございます。
- ③ 人件費の高騰
- ④ 規程で定年（63才）後の雇用労働条件は個別に契約すると定めている。特定部署の職員のみ下限額が設けられることになり、他部署の同職定年後再雇用職員と公平性が保たれない懸念がある。
- ⑤ 3年契約で受託しておりますが、現行の委託費ではコストが超過してしまいます。人件費高騰分の増額と合わせてご検討いただきたく存じます。

- ⑥ 年金受給者の割合が高く、最低賃金上昇により勤務時間及び勤務日数の減要望が見越される。理由として就労の理由が生活費の為より、社会交流の為に就業する方の割合が高いと感ずる。現段階では若年層ほど就労理由が生活の為の割合が高い。60歳以下の適用で良いと思う。また、適用により60歳以上は週休3～4日、以下は週休2日となってしまうと、現場での人間関係の軋轢から様々な問題を生じさせる要因となり得、結果安定的な人材確保に支障を来す。

**Q 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た場合に労働者の雇用機会が減少するおそれが生じるか、お考えをお聞かせください。

(1) 60歳以上の労働者の雇用機会減少するおそれが

高い((2)へ)	それなりにある((2)へ)	低い	ない	わからない
0	6	12	15	3

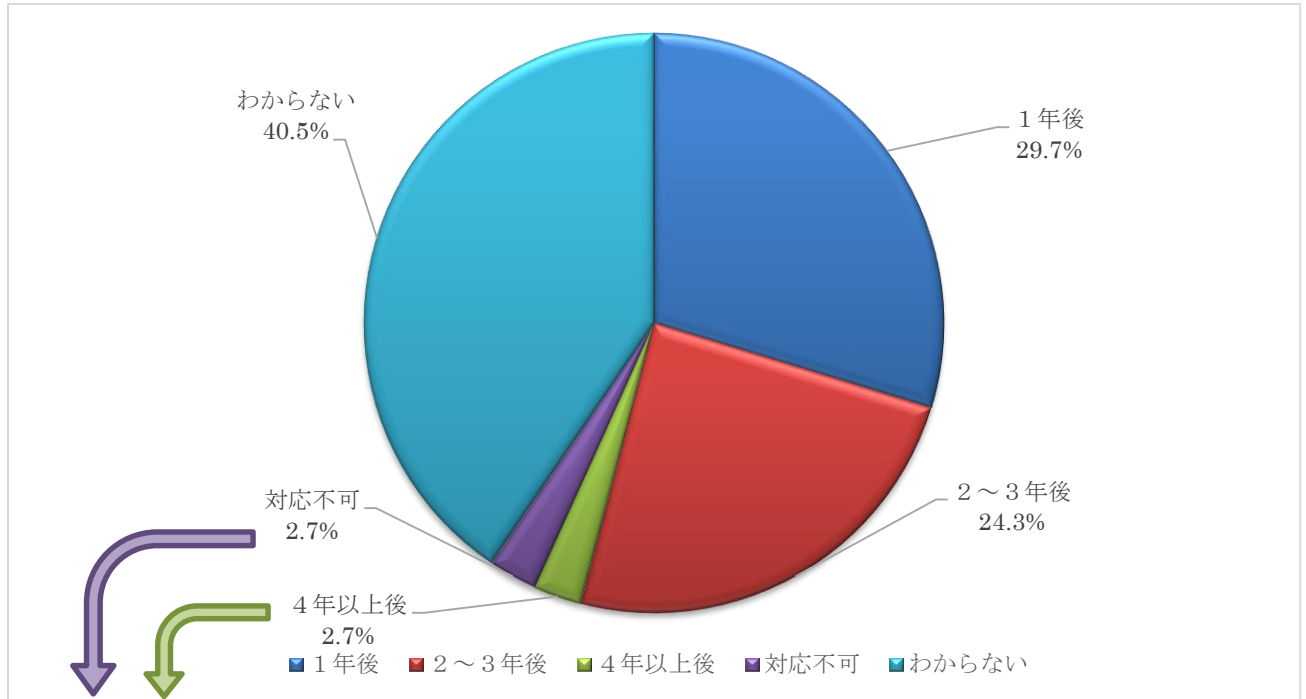


(2) 「高い」「それなりにある」とお考えの皆さんにお伺いします。具体的にどのような問題が生じることで60歳以上の労働の雇用機会が減少してしまうかをお聞かせ下さい。

- ① 委託業務は兎も角、工事作業には下限額の関係で従事させられないこととなります。
- ② ビルメンテナンス業界は高齢者を多く雇用しております。ご応募される方の大半が60歳以上ではありますが、賃金のメリットがないのであれば若い方を採用することが増えるかと存じます。
- ③ 20代の労働者と運動能力や健康面に差が生じる可能性があり、採用の選考の際には検討せざるをえない。
- ④ 業務遂行能力をより重視することになり雇用に慎重になる可能性が高い。
- ⑤ 労働者の賃金が同一であれば、優先的に若い労働者を雇用する為。

**Q 5** 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する場合、何年後であれば影響・問題が生じないか教えてください。

1年後	2～3年後	4年以上後(2)へ)	対応不可(2)へ)	わからない
11	9	1	1	15



(2) 「4年以上後」「対応不可」と回答いただいた皆さんにお伺いします。具体的にどのような影響・問題が生じるかをお聞かせ下さい。

① 例えば、再雇用者と若手で作業内容が全く同じ場合、再雇用者は熟練労働者、若手は熟練以外の労働者になります。熟練労働者は効率が良い分、出来高が上回るとは思われますが、実際は体力のある若手作業員の方が出来高は上回ります。

にもかかわらず、公契約条例に合わせて再雇用者を熟練経験者の相場で雇用契約しますと、会社全体の労務費が上がり、若手の賃金を上げることが出来ず、再雇用者を解雇するか、そもそも雇用自体を控えることとなります。

ゆえに、弊社では定年で再雇用する場合、体力面や業務内容、業務量、その他の理由から賃金を減額します。減額した場合は作業内容によっては公契約条例の下限額に抵触する可能性があり、運営上問題が生じてしまいます。

② 10年後以降に就職氷河期世代が60歳以上となるが、この世代は収入面・特に実質賃金において厳しい世代であり、安定的な雇用・収入を得ていない人口が多い。よって、年金受給に頼れない方の割合が高くなると推測できるため、その頃に適用が良いと思う。