

令和 6 年度における課題の検討状況と令和 7 年度以降の検討の方向性

No.	課題	過去の意見・課題	令和 6 年度における課題に対する検討状況・対応等	令和 7 年度以降の検討の方向性	対応
1	労務台帳の改善について	事業所の給与の締め日と連動できる対応は可能か	平成 2 6 年度から事業者の給与の締め日に合わせた労務台帳としていくこととしていたため、給与の締め日が月末とそれ以外でも利用できる様式に平成 2 6 年 4 月より変更した。（平成 2 6 年度に対応済み）	*****	済
		台帳の提出自体を廃止するというについて	労務台帳は受注者から提出される唯一のデータであるため廃止をすることは出来ない。なお、様式については、今後も適宜関係事業者との意見を聞きながら整理をしていく。	キャリアアップシステムの動向も留意しながら、引き続き台帳の簡素化について検討をしていく。	
		工事で、従事する労働者を 5 1 職種のどの職種にあてはめたらよいかわからないという話があるため、公契約の手引きなどで周知できないか	公契約の手引きに、従事する労働者の分類を行うための資料について、情報提供の記載を平成 2 6 年 3 月に行い、対応を図った。（平成 2 6 年度に対応済み）	*****	済
2	労務報酬下限額の考え方について	（工事案件） 公共工事設計労務単価の適用が、前年度単価となっているため、単価が大幅に上昇・下落した際、事業者の経営に影響することが考えられるため、同一年度とすべきではないか	様々なケースを考える必要があるため、当面は前年度の労務単価をベースに設定して行くものとする。今後も工事の労務報酬下限額の設定根拠を公共工事設計労務単価とするか等については、中長期的課題として引き続き検討する。 令和 6 年度は、東京都の地域別最低賃金額の従前の動向及び今後の上昇の可能性を鑑みつつ、経済・雇用等への影響も踏まえ、諸般の事情を考慮し設定した。	当面は前年度の労務単価をベースに設定して行くものとするが、今後も工事の労務報酬下限額の設定根拠を公共工事設計労務単価とするか等については、長期的課題として引き続き検討する。地域別最低賃金額の上昇の可能性を鑑みつつ、経済・雇用への影響等があることから、様子を注視していく。	
		（工事〔熟練労働者以外〕・委託案件） 生活保護基準を下回らない額としてきたが、生活保護基準の引き下げが見込まれる中、国交省「建築保全業務積算要領」に定める「建築保全業務労務単価」、又はハローワークが公表する「有効求人・求職・賃金情報」に記載の職種別賃金などを候補に、他の基準に見直すことはできないか	◆工事〔熟練労働者以外〕 工事の熟練労働者との下限額の設定の幅の解消を図るため、平成 2 7 年度に、委託・指定管理協定とは切り離して、公共工事設計労務単価「軽作業員」の 9 0 %（熟練労働者の労務報酬下限額）の 6 0 %～7 0 %の範囲内で、見習い等の労務報酬下限額として相応しい下限額として新たに設定した。平成 2 9 年度は、公共工事設計労務単価の上昇率に自動的に連動させず、市場の賃金実態等を総合的に勘案し、設定するものとした。平成 3 0 年度は、平成 2 7 年度と平成 2 9 年度の両年度の考え方を検討し、全体のバランスをみて決定をした。令和元年度以降は平成 3 0 年度の考え方、市場の賃金実態等を総合的に勘案し決定した。	◆工事〔熟練労働者以外〕 見習い等の労務報酬下限額として相応しい下限額を検討する。	

No.	課題	過去の意見・課題	令和 6 年度における課題に対する検討状況・対応等	令和 7 年度以降の検討の方向性	対応
			◆委託・指定管理 東京都の地域別最低賃金額や事業者の賃金実態を基に業務の質の確保が行える観点を加味し、設定を行った。 また、業務の質や安全性の確保が難しいと考える案件については、別の下限額設定を行った。 令和 6 年度は、近年大幅に人件費が高騰しつづけ、業務に応じて個別に労務報酬下限を設定していたものについて、業務の質や安全性の確保は理解しながらも、下水道管渠清掃を除き個別設定しないものと同額の設定となった。但し、同額の職種に関しても項目は残しておくことの確認を行った。	◆委託・指定管理 業務の質や安全性の確保が難しいと考える案件については、個別の労務報酬下限額設定を設定してきたが、他の業務についても個別の下限額設定の必要性について、引き続き、検討を行うものとする。 地域別最低賃金額の上昇の可能性を鑑みつつ、経済・雇用への影響等があることから、様子を注視していく。	
			◆条例改正 条例第 7 条第 2 号の「生活保護水準」については、公契約条例が制定した当時は、生活保護水準と最低賃金の逆転現象があったが、その後、生活保護水準と最低賃金の逆転現象は解消され、審議会では、東京都の最低賃金を基準として労務報酬下限額を設定している。第 1 回審議会の答申により、適切な表記に改める必要があるとし、平成 30 年 12 月議会にて、公契約条例の一部を改正し、条文の整理を行った。	*****	済
		労務報酬下限額は、契約締結時の労務報酬下限額を適用している。このため、複数年に及ぶ契約については、契約締結の翌年度以降に労務報酬下限額が改定されても適用とはならず、契約締結時の労務報酬下限額が適用される。業務内容の質は保たれるのか、また、最低賃金に張り付いていないのか等が課題である。		複数年契約の案件についての賃金実態を検証する。複数年に及ぶ契約案件について、契約締結時の翌年度以降に改正された労務報酬下限額を適用することが可能であるかについて、引き続き検討をしていく。	
3	適用労働者の範囲について	業務委託・指定管理については 60 歳以上を適用労働者の対象外としているが、「改正高齢者雇用安定法」が施行され、65 歳までの雇用確保が義務化されたことから、適用対象とすべきではないか。	一律に 60 歳以上を適用労働者とした場合、高齢者雇用・就労の場の確保に影響する可能性があるため、多摩市では労務報酬下限額の適用の対象外としてきた。これは多摩市の特徴であると考えている。しかし、特定の分野や業種で適用可能であるかを、引き続き検討していく。 令和元年度においては、各事業者に対してアンケート調査を実施した。当該結果からは、現時点において 60 歳以上の労働者を公契約	60 歳以上を一律で適用除外とすることは、昨今の社会情勢を鑑み妥当ではないため、全年齢の方を一律で適用する方向とし、適用した場合の影響を考慮し適用開始日について、引き続き検討する。	

No.	課題	過去の意見・課題	令和 6 年度における課題に対する検討状況・対応等	令和 7 年度以降の検討の方向性	対応
			条例の適用対象とすることは様々な課題があること、同一分野内の事業者の状況や考え方においても一様でないことが確認できた。 令和 6 年度は、昨今の社会情勢を鑑み、60 歳以上の労働者についても全年齢の方を公契約条例の適用対象とする方向とし、適用開始日については今後整理することとした。また、適用した場合の影響を考慮し、早めの周知について検討した。		
4	落札率と労務報酬の関係の検討について	総合評価落札方式の評定を妥当なものとする必要があるのではないかと。 落札率が 80 %を下回る案件では、労務報酬下限額が公共工事設計労務単価の 90 %以上とされているため、事業者には利益が発生しないことも想定される。労務報酬下限額の順守が可能な範囲となるよう、最低制限価格の設定をする必要がある。 利益を度外視して受注する場合も考えられるため、低入札価格調査制度はあまり意味がないのではないかと。	労務報酬下限額の順守と落札率については密接な関係があることから、今後も落札率の推移については確認するものとする。 労務報酬下限額の順守と落札率については密接な関係があることから、今後も落札率の推移については確認するものとする。	令和元年度からの継続	
5	公契約条例の周知の方法について	周知の徹底のために、市が申し出先の連絡先も入れた掲示用のポスターやチラシを作成をすることは可能か。 【事務局提案】 労働者や市民への周知の観点から、公契約条例の対象案件について多摩市公式ホームページに掲載したかどうか。	市で申し出先の連絡先も入れた掲示用のポスターやチラシの原版を作成し、平成 26 年 3 月から公契約の手引き及び多摩市公式ホームページに掲載している。 平成 29 年度中に掲示用ポスターを製作する。 令和 2 年度からチラシを作成。対象業者に配布し、さらに周知を図るよう努めている。 公契約制度についての手引きの 5 ページ『公契約条例の適用範囲』の最後に、公契約条例を適用する契約を多摩市公式ホームページにおいて公表することを記載し、周知した上で、平成 26 年 5 月より多摩市公式ホームページに掲載している。 公契約条例の周知にあたっては、引き続き改善・工夫に努めるものとする。	公契約条例の周知にあたっては、引き続き改善・工夫に努めるものとする。	

No.	課題	過去の意見・課題	令和 6 年度における課題に対する検討状況・対応等	令和 7 年度以降の検討の方向性	対応
		業者に対して、公契約条例の意義・役割について P R の方法を強める必要があるのではないか。	公契約制度についての手引きを改訂し、2 公契約条例の概要（1）目的に、事業者へのメリットや受注者(事業者)のアンケート結果意見等を掲載し、労働者、事業者、地域のそれぞれのメリットを追記し公契約条例の意義・役割について P R を行う。		
	【追加】	最低賃金の大幅な上昇や、労働条件の改善等、社会における働き方や考え方も大きく変化しているなかで、賃金という側面だけでなく、ほかに労働条件に関わる部分について公契約に盛り込むことが出来ないだろうか。		どのような方策を盛り込むことが出来るのか、今後検討する。	