

皆様から頂いた御意見

1 条例全体について	
○ 条例制定に賛同する旨の御意見	
1	賃金規定がないことについて、条例がないよりはまし、まずは土台となる条例が必要との意見もあり、まず条例は制定していただきたい。
2	担い手確保の為に三法改正を促進する為には他の施策とバランスの取れた動きが必要と考えます。本条例の主旨に賛意を示したいと思います。
3	京都市が公契約基本条例を策定することは、大変良いことだと思います。市民の声を反映した条例となるように関係部局の方々の努力を大いに期待しています。また、京都市ほか地域住民を取り巻く環境は常に変化をしていきますので、長期的な展望も踏まえて京都の経済活性化につながり、市民が生き生きと働き、安心して暮らせるまちづくりを推進していく土台となる条例となるよう期待しています。
4	ようやく公契約条例が制定されることに期待をしています。
5	京都府は大綱しか作っていないが、市長も良くやっている。全会派が一致して条例の施策を進めていくべき。
6	基本、公契約条例の趣旨、概要については賛成する。
7	働く人の為になる条例になるように願います。
8	世界から注目されている観光客の多い京都だからこそ働きやすくて市民が生き生きとしているべきだと思います。ぜひ、他都市に先がけて公契約条例を掲げてほしいです。
9	基本的な考え方、条例案の概要ともに賛成です、条例化を進め、しっかりと取り組んでください。期待しています。
10	市の目指す取組方針をしっかりと示し、事業者と共有し、取組を進めることが重要である。条例案は、賛成。
11	財政削減も大事だと思うが、経済を活性化させる、雇用を生む、仕事を生む、という社会性も行政が行うことは大事だと思う。費用もそうだが、よりよい提案をしたところ、今後の事業の効率化に結びつくなど、その点は厳しく精査していくことが大事だと思う。そのため、その点を考慮し、今後、公契約条例を制定することに賛成します。
12	公契約条例の理念や趣旨を実現するための全市的な取組が必要である。契約担当課や工事担当課に限らず広く協力を求めるべきである。
13	条例の目的の実現に繋がるような取組を既に行っている部署もあると思われるので、そうした取組をまとめ現状を把握した上で充実に取り組んでいけばいいと思う。
14	京都市公契約基本条例の制定に向けた門川市長の決意・積極的な対応を評価します。
15	公契約条例のあり方については、自治体ごとに制定するに当たっての前提条件が様々であるので、自治体ごとにその実情に合わせた「オーダーメイドの条例」でいいと思う。
16	公契約条例の制定については、以前から期待していた条例であり、大変喜ばしく思います。

17	はやく作ってください。
18	この条例が市内中小企業とそれに従事する方のためになるものにしていただきたい。
19	条例に賛成します。
20	ようやく条例ができることになって、良かったです。
21	市内事業者の活用につながる公契約基本条例の制定を、速やかに進めてほしい。
22	市内中小企業の持続的な発展により地域コミュニティの活性化にもつながることが期待できるなど条例の基本的な考え方と条例案への概要について全体的に賛成です。
23	公契約基本条例の趣旨については大いに賛成。
24	かねてから、公契約条例の制定に向けて取り組んできたものとして、制定に向けて頑張ってください。
○ 条例案の内容に否定的な御意見	
1	現条例案では理念条例に過ぎない(「努める」が多い)。
2	『市民が納得し、安心できる』条例となるよう、一から作りなおし!! 中身が無い、うすぺら〜い条例を提案するのではなく、労働組合団体や市民団体などが参画する検討機関を設置して再考すべき。 来春の京都市長選をみすえての『稚拙な』条例成立をするのではなく、市民のための条例をつくってほしい。
3	条例案には「努める」という言葉が何度も出てきますが、それでは実効性あるものになるとは とうてい考えられません。
4	前回の市長選の討論会で、門川候補は、中村候補の公契約条例と、内容は、同じと言ったはずですが。 3年もかけてこの内容か！市民に対する、まやかしてしかありません。
5	努力義務では何もかわりません。 他の自治体の公契約条例と同じようにしっかりとしたものを作ってほしい。
6	確か4年前の市長選挙の政策としてかがられたのが公契約条例策定だったと思います。 京都市が契約する仕事が、そこで実際に働く市民や、かかわる中小企業にとって、少しでも潤うようなものにする事が地域経済活性化につながると思います。 今の条例案では、下請・孫請がなくなるような歯止めにならず、現場ではたらくものの状況はさほど変わらないと思います。 何のため、誰のための公契約条例なのか。 効果が発揮できうる内容に修正していただければありがたいです。
○ 条例の適用範囲に関する御意見	
(対象事業の範囲)	
1	対象事業は一定の予定価格以上で印刷等を含めた全ての契約としてください。
2	公契約の対象事業は、特定の事業に偏らず、一定の予定価格以上の公共事業全てを対象としてください。物品、役務、印刷、製造請負など全てを含むようにお願いします。
3	公契約の対象事業は、特定の事業に偏らず、一定の予定価格以上の公共事業全てを対象としてください。物品、役務、印刷、製造請負など全てを含むようにお願いします。

4	公契約の対象事業は、特定の事業に偏らず、一定の予定価格以上の公共事業全てを対象としてください。物品、役務、印刷、製造請負など全てを含むようにお願いします。
5	印刷産業も対象にしてください。
	(独立行政法人等への適用)
1	<p>○条例の適用範囲は、“市”のみならず、公営企業体にまで広げる必要がある。</p> <p>過去に日本で検討された法律において、1950年に労働省が作成した「國等の契約における労働条項に関する法律案」では、国、公団、公庫、専売公社および国有鉄道などの国の機関を「国等」の範囲としており、2009年に民主党が提出しようとしていた「公共工事報酬確保法案」では、国の特殊法人などが発注する公共工事も対象としていました。</p> <p>条例案概要②用語の定義で、「公契約」を「本市が発注する工事又は製造の請負契約、本市が業務を委託し、又は物品を購入する契約及び本市と地方自治法第244条の2第3項に規定する指定管理者との公の施設の管理に関する協定」としていますが、発注下を京都市に限定するのは狭過ぎると考えます。これまで、自治体が直接行ってきた業務が、業務委託、指定管理者と民間に広げられ、さらに、地方独立行政法人が制度化され、公立大学法人の設立が増加するなど、公契約のありようも多様化してきている。従って、前項の京都市立病院院内保育所の事例からも明らかなように、京都市が運営に関連する、地方独立行政法人や公立大学法人など、公営企業体に広げる必要があります。</p>
2	<p>本条例の対象を、市の契約・指定管理にとどめず、独立法人や公社の下での契約などにも適用すること。</p> <p>(理由)</p> <p>京都市がその責任の一端を担う分野での契約について、より広く条例の効果が発揮できるようにすることが求められる。京プランの下で、公的機関の独立法人化がすすんできた。公的行政の効率化と言うのであれば、その下での契約が劣悪化すること、労働環境などにしわ寄せが発生することは目的でない。適切な契約上のルールが必要となるため京都市が市民に対し、公的責任を負う事業における契約を対象とすべき。</p>
3	<p>条例の適用範囲を、京都市に限定するのではなく、独立行政法人も対象にすべき。</p> <p>① 地方独立行政法人法(以下「法」)第1条は、「(前略)住民の生活の安定並びに地域社会及び地域経済の健全な発展に資することを目的とする」定め、さらに第3条で「地方独立行政法人は、その行う事務及び事業が住民の生活、地域社会及び地域経済の安定等の公共上の見地から確実に実施されることが必要なものであることにかんがみ、適正かつ効率的にその業務を運営するよう努めなければならない。」としています。</p> <p>② しかも、地方独立行政法人に出資できるのは地方公共団体に限られており、法第25条では、「設立団体の長は、三年以上五年以下の期間において地方独立行政法人が達成すべき業務運営に関する目標(以下「中期目標」という。)を定め、これを当該地方独立行政法人に指示するとともに、公表しなければならない。」と定めています。</p> <p>③ 以上の点から、京都市が設立した地方独立行政法人に対して、その財政、運営に対して大きな影響を持っていることは明らかです。この点は京都市も市立病院と京北病院の地方独立行政法人化に際して出された「Q&A」において「地方独立行政法人が効率性のみを重視した運営を行わないかという懸念については、市会の議決をいただいて定める定款や中期目標によって、運営の根幹を本市が指示するとともに、本市が設置する地方独立行政法人評価委員会による業務実績の評価においてしっかりとチェックし、市会にも報告することなどにより、感染症医療や救急医療などの政策医療をはじめ、市民の皆様の生命と健康を守るために必要な医療を確実に提供することを担保する仕組みとなっています。」と、その運営に積極的に関与していくことを明らかにしています。</p> <p>④ さらに、例えば、地方独立行政法人京都市立病院機構の平成25年度の財務諸表によると、約18億1,200万円が京都市から交付されており、営業収益の11%超を占めており、地方独立行政法人が、非公務員型の組織であったとしても、その公益性は否定できません。</p> <p>⑤ 以上の点から、地方独立行政法人が行う各種の契約であっても、その公益性がゆえに「地域社会の健全な発展及び市民の福祉の増進に寄与する」(条例案概要①目的より)物でなければならないと考えます。まして、その契約においてワーキングプアが生み出され、雇用が失われることがあってはなりません。ぜひ条例の適用範囲に、地方独立行政法人などを含められるよう、強く要望します。</p>
4	京都市や公営企業だけでなく、地方独立行政法人や公社なども対象とすべきです。補助金等を負担し京都市の事業の一環であり、市の責任の範囲内にあると思います。
5	条例の適用範囲を「市」に限定せず、独立行政法人等、公営企業体まで広げて下さい。
6	京都市と公営企業だけを対象とするのではなく、公に準じたところ(地方独立行政法人等)にも対象をひろげて下さい。

	○ その他の御意見
	(計画の策定, チェック体制等)
1	前文の中で、条例制定の目的を「様々な入札・契約制度改革を実施してきました」とし、「…の解決に資する取組をより一層推進するため」としていますが、この間の「改革」の成果や到達、その上で、条例化の必要性や目的を、課題ごとの数値の推移なども示し、具体的に明らかにすべき。 というのも、条例(案)の内容でも、例えば、「市内中小企業へ発注するよう努めるものとします」というように、「努力」義務がほとんどで、「条例化」することの意義が理解できない。 上記に関して、「条例」と合わせて、数値目標など盛り込んだ「計画」策定とか「規則制定」とか検証作業は予定していないのか？
2	しっかり条例の内容が守られるチェック体制を市の責任で整えて下さい。
3	市や受注者の責務とは別に、「市民の役割」を条例に規定し、市民による監視や意見・提案ができるようにして下さい。
4	常に条件を点検・改善していく立場で作成してください。
	(地域要件の根拠規定)
1	入札に関する特別法となる根拠は？ 落札は自治法234条3項により価格で決めるもので、例外は施行令167条の10及び167条の10の2ですが、条例案はこれに地域要件等を加える「特別法」としての意義はあるように思います。ただし、同法上での規定で読めるのでしょうか？また、考慮する努力義務にとどめるのでしょうか？それであるなら、条例化するまでのことなのか意義に疑問が残ります(それらがクリアされるなら意義はあると思います。)
	(条例の名称)
1	条例の名称について…「公契約基本条例」ではなく「公契約条例」とすべき。
	(提出書類)
1	公契約条例に関する提出書類についても小企業の過度な負担とならないようできるだけ簡素なものにしていただくことを求めます。
	(公の施設の管理)
1	条例案の概要(P4)の用語の定義において「公契約」に指定管理者との公の施設の管理に関する協定を含めてはいるが、「概要」の中での考え方は、ほぼ工事又は製造、物品購入に関する記述になっていないか。そもそも公の施設管理をこの条例の中で一律に議論するのは難しいのではないか(努力規定であったとしても)。
	(労働者の取扱い)
1	中小企業より、労働者を第一義的とすべき。
2	公契約条例は、ILOの94号条約にもあるように、まず、公契約に従事する職員は人間らしい暮らしができるようにという流れの下にあるものである。 その点から、賃金規定の「ある・なし」はさておき、労働者の適正な労働環境の確保がまず第一に来るべきであった。なぜ、第一が中小企業の受注機会の増大なのか。企業寄りの条例のように見えてしまう。

	<p>2 市内中小企業の受注機会の増大</p>
	<p>○ 趣旨に賛同する旨の御意見</p>
1	<p>私はこの内容はむずかしくてよくわかりませんが、人と人が支え合う安心安全なまちであり続けるために、これは大切なことだと思います。なぜなら人間は1人では生きていけないのでお互いに助け合うことも大切だと思います。そのためには最後に書いてある市内中小企業と共同企業体を結成することを条件として発注することで市内事業者の技術力の底上げにつながる発注にも努めていくことが大事だと思います。これはよいことだと思います。 市内中小企業だけではできないので他の企業といっしょに合同することでよい結果がでるのだと思います。</p>
2	<p>一般競争入札の一部で、県外業者から入札を認めているものがあるが、京都で事業を営み、京都市民を雇用し京都に貢献している会社として、県外業者に我々の血税が流れているのは如何なものかと思う。 今後も継続的に、京都の会社が、京都市民の雇用を守り、京都に貢献していくためには、京都での受注が必要で、京都市側としても、まずは優先的に事業所を置く会社に受注する機会を与えるべきだと思う。</p>
3	<p>「受注機会の増大」を図るうえで、入札行為に参加できるのは、一定の水準をクリアした企業だと考えられますが、市内のより多くの中小・零細企業が参加できるようにするため、「分割発注」を一層重視していくことは大事と考えます。</p>
4	<p>市内中小企業の受注機会の増大のため、分離・分割発注は大いに進めてほしい。例えば府の鴨川の清掃でも、何本かに区切って発注することにより、多くの事業者を受注機会ができる。</p>
5	<p>ぜひとも地元市内中小企業の受注の機会の増大を図る条例にしてほしい。</p>
6	<p>市内中小企業の受注機会の増大を必ず厳しく盛り込んで下さい。</p>
7	<p>市内中小事業者の受注機会の拡大について、全ての入札への対応は困難であったとしても、一定金額以下の入札については市内発注に限定する規定を設けるべき。市内の経済活性化にとっても重要であり、市民的な理解なども得られる内容だ。</p>
8	<p>中小企業の受注機会の増大について、既にやっていることであり、「何の意味があるのか」という人もいるようであるが、条例化することについては賛成である。</p>
9	<p>市内中小企業の持続的な発展とお考えであります。とりわけ小規模企業にとりましては非常に経営困難な状況が続いております。 小規模企業の企業数も多い現状、とりわけの小規模企業にご配慮有る入札制度・条件を切にお願いします(例えば、オープンカウンターの入札制度の規制等)。</p>
10	<p>大小問わず企業が公平にチャンスを与えられることは、良い事だと思う。 地元へ資金が落ちて、その資金が地元を潤す循環が地域の活性に繋がります。景気に大きく反映されることを望みます。 お金は良い意味で天下の回り物でなくてはならない。風が吹けば桶屋が儲かる循環が不可欠である。 その為にもこの条例を正しく、活用して頂きたい。</p>
11	<p>日頃の市内中小企業者に対するご支援に感謝を申し上げます。 さて、2014年6月20日第186国会において全会一致で小規模企業振興基本法が制定され、国とすべての自治体が小規模企業への支援が責務として明確化されました。このときに、京都市公契約基本条例(仮称)において「市内中小企業の受注機会の増大を図る」ことを最大限の努力義務としたことは評価したいと思います。</p>
12	<p>条例制定によって、少しでも市内の中小事業者の仕事がまわる仕組みになってほしい。 若者が、市内で仕事を得られる。継続して働ける。そのようなことにつながっていけばよいです。</p>
13	<p>ぜひ、市内中小企業が受注できる機会が増える事を節に願います。</p>
14	<p>市内事業者の受注拡大は大変大事な事だと思います。 ただ公共工事業者だけでなく、イベント業者、印刷業者、システム業者等にも適用していただきたい。</p>
15	<p>市内中小企業への機会の増大、市内産材の使用拡大のためにも積極的な取組を推進してほしい。 基本的な考え方に賛成です。</p>
16	<p>市内中小企業の受注機会の増大による、地域経済の活性化は大切であるが、品質(技術)を十分に確保するための工夫も併せて行う必要がある。</p>

17	市内で経済を循環させることに繋がるため、理念は評価します。
18	労働関係法令遵守している、市内中小企業への発注に最大限努力すべき。
19	条例案には、市内中小企業の受注機会の増大が記載されており、大いにすすめてほしい事項です。
20	これまで以上に中小企業に配慮する基本的な考え方に賛同します。
21	京都市として事業を委託するのであれば、当然のこととして、京都市内もしくは京都市府内の事業者を優先して選択するべきです。必然として市民の雇用や仕事の確保につながり京都の活力につながります。
22	条例案の基本理念「地域経済の活性化及び雇用の創出を図るとともに、」 中小企業を経営する立場として、心から賛同いたします。
23	市内事業者の活用につながる公契約基本条例の制定を、速やかに進めてほしい。 <再掲>
24	市内中小企業の受注機会の増大は、京都市にとって意義のあることだと思う。その一方で、過度な優遇との指摘を受けないためにも、中小企業の側でも、さらに技術力の向上、経営努力が求められることになると思う。
25	市内事業者を守るという姿勢をしっかりと条例にするのは大歓迎です。
26	京都市様の入札に参加しているものです。これまでから京都市様ができるだけ市内の業者に発注しようとしていただいていることは承知しております。条例ができることによってそれがますます充実することを期待しています。
27	京都でがんばる中小企業に、しっかり仕事を出してください。
28	公共施設の建築、施工は工事を請け負う建物にもよりますが京都市、京都府は林業が盛んであり木材の調達、搬入が身近にできる環境にあります。北山杉などの木材を建築資材として必要に応じて早く搬入できます。木材を使った公共工事を継続して行うとともに林業に携わる事業所やそこで働く人々が安心して働けるように計画的な植林(植樹)や山の自然環境保護、林業に携わることを希望している林業大学の学生の育成など取り組んでいく必要があると思われま。
29	27年度から(単価契約)公共土木施設補修等工事の入札参加基準が土木業者と舗装業者JVになり、総合評価方式ではありませんが、地域によっては、舗装業者も限られ総合評価の点数もとれないですし、JV参加できない状況にもなります。 26年度では、各土木事務所管内での舗装(単価契約)、土木(緊急工事)と分けて入札参加できておりました。 地域経済の活性化、受注機会増大とは逆に減少しております。 受注機会の増大により、地域経済の活性化に繋がるようにお願いします。
30	京都市発注公共工事に纏わる契約(京都市と入札業者間)においては、市内本店または主たる事業所を有するべきである(税金を納めている為、またわが街、京都市民の雇用機会促進の為)。ただし下請契約を結ぶ場合、市内中小企業はもちろん再下請業者に至るまで税金の納付がされていることを条件に加えるべきである。 また、特に材料調達の際、市外中小企業であってもここに属する社員の多くが京都市在住であり、税金の納付がある場合は、これらの企業の採用も考慮するべきだと考えます。 基本は市内製造(生産)商品の採用を促進するが、価格面他で元請業者にメリットのある場合はこの業者の採用も認めるべきだと思います。 文面((2)市内中小企業の受注機会の増大)③④に“努める、とあるが、これにより公共工事の加点がなされる点は改善していただきたい。 会社納税と会社に従事する市民の納税を考慮し、雇用機会の拡大に努めていただきたいと思います。

○ 更なる徹底を求める御意見	
1	特段の事情がない限り、市内事業者への発注や市内産材料の使用を義務付けるなどのルールを作ってください。
2	すべて「努める」規定であり、条例化の意義を見出すことができない。 少なくとも、目標と計画、検証、改善が担保されるようにすべき。とりわけ、公共工事の下請契約は2次、3次までとすること、とか、京都市内業者以外の業者に発注する場合の「理由書」の提出を義務付け、市内産材でない場合も「理由書」提出義務など、拘束力を高めるようにすべき。
3	冒頭の概要に記す「市内中小企業への発注に最大限に努める」は如何なものか？むしろ、「市内企業に限定」しないと、地域経済の活性化につながらない。
4	「市内中小企業の受注機会拡大」で明確な義務付けを行うこと 先に示した現場調査では、勤務先企業について、「府外業者」が74%と圧倒的で「府内業者」はわずか26%という実態でした。「市内中小企業の受注機会拡大」を掲げる本条例の制定に期待したいわけですが、概要(2)①～④はすべて「努めるものとし、す」＝努力義務となっています。市内中小企業では対応できない専門的な技能を要する場合以外の市内中小企業への発注や、受注者に市内中小企業との下請け契約を明確に義務付けること、そのための実効性を担保する取り組みを強く要求します。
5	京都市の為に、分離・分割を努めているならば、もっと広報してもらいアドバイスをもらえれば、助かります。 建設業の中での、内装業なので建設からの入札になるので実際はあまり案件がない。
6	京都市の地域経済をよくするために市内の中小企業が受注しやすいよう、一定金額以下の入札は市内発注に限定するよう明確に規定してください。
7	京都市の地域経済活性化のためにも、市内の中小企業の仕事が増えるようにすべきです。 そのためにも、一定金額以下の入札は市内発注に限定することを明確に規定してください。 努力規定では実効性がありません。
8	地元企業に優先的に仕事を回すことに書かれていない。
9	総合評価方式等金額以外の部分を評価して、落札者を決定する場合に、市内中小企業の受注の機会が増えるような取組(市内中小企業への下請、市内業者からの材料の購入)を加点評価できる項目をもっと増やしていくべきである。
10	これまで市内業者での受注は難しいとして、経審点による発注を行ってきた案件についても、今一度、市内業者の市場調査等を行い、少数でも受注可能性のある業者があるのであれば市内要件を付することを検討することが必要と思われる。
11	特段の事情がない限り、市内事業者への発注や市内産材料の使用を義務付けるなどのルールを作ってください。
12	市内中小企業の技術力の底上げにつながる発注努力について伺っておりますが、現在、上下水道局発注のプラント電気設備工事においては製造業者への一括発注が殆どであり、市内中小企業は入札参加機会すら得られない状態が続いていますので、発注方法の改善をお願いいたします。 これまで、プラント分野における市内中小企業への門戸開放は施工実績や工程管理面で困難と考えられてきましたが、産業支援等の政策分野において、大企業から市内中小企業への技術移転や協業等に取り組まれていることから、製造業者から市内中小企業への技術指導や共同企業体発注など、発注方法の工夫により、工事品質を確保しながら市内中小企業の参入機会を確保することは可能と考えております。
13	地元業者に発注してください。義務付けしてください。
14	市内中小企業に限定した発注が難しい場合でも、市内業者間での共同企業体で能力的にも可能な工事の場合は、総合評価等で市内業者として有利な部分を設けていただきたい。
15	市内中小企業の受注機会の増大とあるが、京都市では、役務の案件について、既に市内中小企業を中心とした指名競争入札を実施しており、実際には市内中小企業への発注となっている。そのような状況の中で、市内中小企業への発注機会の増大について、どこまで行っていくことを考えているのか。

○ 反対又は慎重な対応を求める御意見	
(市内要件)	
1	<p>大学を卒業し大阪に本社を置く電材を取り扱う商社の京都支店に勤務しております。</p> <p>昨今の京都市公契約基本条例制定に伴い、京都市に本店を置く中小企業を使用するよう努める事という条文の制定により、京都市の物件での注文が頂けなくなりました。弊社は京都に出店して27年、3拠点で40名の社員がおりますが京都府内在住は35名います。府民税、市民税他を約2,000万毎年納めておりますが、今回の条例のため、官庁物件での売上が半減し社内で大阪への撤退を含めた話が出てきております。</p> <p>私も会社は大阪本社ですが、入社以来地域貢献したいと京都での勤務を希望し21年間京都での仕事をして来ましたが、今回のかなり偏った制約で今後の中長期的な計画が大きく変わってきました。</p> <p>なぜ、京都に本店がないといけないのか？なぜ支店ではいけないのか？京都在住の社員が何人いてもダメなのかなどあまりにも本店がある企業に努める事という制約が狭すぎると思います。</p> <p>自由競争の経済の中で本当にそういった制約が地元企業の売り上げ拡大、伸長に繋がるのでしょうか。</p> <p>工事業者の府内業者への制約は必要だと感じますが、工事材料まで府内業者斡旋は過度な制約だと感じます。京都市の発展を願う1市民として改善と変更による縛りの緩和をお願いします。</p>
2	<p>京都市在住43年、大学を卒業し大阪に本社を置く電材を取り扱う商社の京都支店に勤務しております。</p> <p>昨今の京都市公契約基本条例制定に伴い、京都市に本店を置く中小企業を使用するよう努める事という条文の制定により、京都市の物件での注文が頂けなくなりました。弊社は京都に出店して27年、3拠点で40名の社員がおりますが京都府内在住は35名います。府民税、市民税他を約2,000万毎年納めておりますが、今回の条例のため、官庁物件での売上が半減し社内で大阪への撤退を含めた話が出てきております。</p> <p>私も会社は大阪本社ですが、入社以来地域貢献したいと京都での勤務を希望し21年間京都での仕事をして来ましたが、今回のかなり偏った制約で今後の中長期的な計画が大きく変わってきました。</p> <p>なぜ、京都に本店がないといけないのか？なぜ支店ではいけないのか？京都在住の社員が何人いてもダメなのかなどあまりにも本店がある企業に努める事という制約が狭すぎると思います。</p> <p>自由競争の経済の中で本当にそういった制約が地元企業の売り上げ拡大、伸長に繋がるのでしょうか。</p> <p>工事業者の府内業者への制約は必要だと感じますが、工事材料まで府内業者斡旋は過度な制約だと感じます。京都市の発展を願う1市民として改善と変更による縛りの緩和をお願いします。</p>
3	<p>市内事業者への発注を高めることは、裏を返せば周辺市町村の受注機会が減ることになるため、京都市周辺に立地する事業者への配慮も必要では。</p>
4	<p>市内企業の保護策は、中小企業の弱体化に拍車をかけるものではないか。</p> <p>市内に立地するだけで優遇するのではなく、技術向上に目を向けることの方が、本当の意味で市民のためになると思う。</p>
5	<p>契約で、いわゆるダンピングを防止し、履行の質を保つことも非常に重要だと思いますが、市内の活性化を求めるあまり、地元企業への優先発注が主となり、サービスの質で各企業が切磋琢磨する努力をする機会が失われては本末転倒だと思います。</p> <p>例えば、条例の中に補充的に総合評価方式に関する定めを置いて、プラスアルファで政策誘導するのが適切かと思う。</p>
6	<p>現代はグローバル化の時代。様々な人や情報が境界を越えて行き交うなか、市内の企業を優先するあまり、外部の専門性・先進性の参画・導入を躊躇わせ、自閉的になるおそれがあります。(2)①に例外規定が設けられていますが、それをあまり限定的に運用せず、また、どのような場合がそれに当たるのかをあらかじめ具体的に示しておく必要があると考えます。</p>
7	<p>市内中小企業の発注や下請契約の締結の推進とあるが、公平性の観点、税金の節約、談合防止、品質確保、競争性の確保の観点から実施すべきでない、京都市だけのことを考えるのではなく、もっと広域的な視野が必要、市内中小企業を優遇したいのであれば市内に本店をおく業者には入札時に加点(総合評価方式)するなど入札時に多少のメリットを付与する程度に留めるべき、市外業者を排除すべきでない。</p>
8	<p>市内の企業だけに限定して入札するのはおかしくないですか？狭い市内だけで本当によいものが安くできるのですか？疑問に感じます。</p>
(分離分割発注)	
1	<p>大規模事業や、工期等の課題から大手が中心に組織だって動かさないと難しい事業も多く、条例により、すべての事業に、分割発注の原則が適用されることが心配である。メリハリをもった適用が必要である。</p>

公契約に従事する労働者の適正な労働環境の確保

○ 趣旨に賛同する旨の御意見

1 労働環境の確保について、記載があるのが良いと思いました。

2 京都市は、市内における大口発注者だと思うので市内の労働環境の改善に効果があると思う。
働きやすい環境が、市内の活性化につながると思う。

3 水道・下水道の業務の業務に携わっているが、市民のライフラインに関わるものであり質の確保が重要である。
適正な労働環境の確保は業務の質の確保を行っていくうえでとても大切である。
いい条例になるよう期待している。

4 建設、土木作業員や建築士など公共工事に関わる作業員、従業員の中には女性の方も多くいると思いますが、女性作業員、従業員の方々が安心して元気に働き続けるために妊娠や出産が近い女性作業員、従業員の方に身体的、精神的に無理をさせないとか、育休明けの作業員、従業員が不安なく安心して働けるような声掛けや近況報告を聞くなどの配慮が必要でしょう。母子保護法、労働基準法にのっとった法令を守ることは大切ですが相手に対する心くばりは大事だと思います。

5 再三にわたり賃金条項を求めてきたので、賃金条項が見送られたのは残念との思いはあるし、この条例で労働者の適正な労働環境がきちっと確保されるのか若干の不安はある。ただ、条例は、最終的には市会で決められることであるし、着地点としてこういう案にされたということは、理解したい。

○ 賃金規定を設けるべきとの御意見

1 公契約の対象事業では、人間らしい生活を営める賃金を保障する労務費の最低基準を定めて下さい。

2 公契約に係る事業については、労務費の最低基準を設定してください。
労務費の最低基準は、人が人として生活するに足る、基本的人権が守られる事を保証する賃金を設定してください。

3 公契約の労務費の最低基準は人間らしい生活が営める事を保証する賃金にして下さい。

4 公共工事設計労務単価が3年連続で上がっていますが、現場で従事している職人さんたちの手取りは全く変わっていません、本音で言うと逆に実質下がっています、中間搾取が酷いのではないのでしょうか？
このままでは若い後継者が育ちません、なんとか下限賃金を書き入れるようにして頂かなければ後継者どころか建物が出来なくなります。

5 現在の条例案では、労働者の賃金に対する規制が最低賃金しかなく、働く者の賃金が価格競争の材料とされてしまいます。仕事にふさわしい賃金の下限額を定めるべきです。

6 公共工事設計労務単価が3年連続で上がっているのに現場の賃金はほとんどあがっていません。
後継者育成のためにも、賃上げに効果のある賃金下限額を入れてください。

7 仕事が少ないのに賃金は言われるままです。
なんとか普通の暮らしが出来る最低賃金の引上げをお願いします。

8 公契約に係る事業については、労務費の最低基準を設定してください。
労務費の最低基準は、人が人として生活するに足る、基本的人権が守られる事を保証する賃金を設定してください。

9 公契約条例によって、企業内の労働者の待遇に「不公平が生じる」かのような記述は、まさに「詭弁」であり、労働者同市の公正競争を阻害する主張であって撤回を強く求める。適正賃金＝公共工事設計労務単価は、建築物の「質」を確保するための賃金である。それを「労使間」の市場原理に依拠するだけでは確保できない事はこれまでの事実が明確に立証している。現行の最低賃金は、相対的貧困ラインである「生活保護基準」を前提に導きだされている。不就労者の生活水準と公契約下の公的サービスに従事する労働者の賃金水準が同等でいいはずがない。公契約が先導して低賃金構造を改善していかなければ、格差と貧困を解消できない。そうした自覚を京都市にもしっかりと持っていただきたい。実効性の高い公契約条例の制定を強く希望する。 ※詳細は33ページ(別紙)のとおり

10	「適正な労働環境の確保」とするなら、賃金の大幅引下げ労働三保険加入を困難にしている現状を打開するため、賃金の下限設定条項によって、入札価格からの保障する規制が必要である。
11	公共工事設計労務単価が、3年連続で上がっているのに、現場の賃金はほとんどあがっていません。労務単価の引き上げが、確実に現場労働者に届くよう、賃金下限額を入れてください。後継者育成の為に、賃上げに効果のある賃金下限額を入れて下さい。
12	公契約に係る事業については、労務費の最低基準を設定してください。 労務費の最低基準は、人が人として生活するに足る、基本的人権が守られる事を保証する賃金を設定してください。
13	7頁から9頁の「本市の考え方」で、4つの段落まではその通りと考えます。その後の「しかしながら・・・」以降の考え方には賛同できません。 いわゆる「労働環境の確保並びに維持並びに向上に努める」と書かれているなら、労働関係法令遵守は当然のことで、守らなければ法律違反であり、そのような企業が入札行為で「安かろう」で落札しても発注する発注者側に問題ありと云えます。「公契約基本条例」という名称はともかくも、「賃金規定」を入れることに大きな意味があると考えます。他の公共団体でも22団体中16団体が入れていることにも現れていると考えます。
14	賃金規定を導入しない理由として、「一部の労働者のみが対象となることについての不公平」とあるが、市民サービスの観点から、公共サービスの質の確保、向上を図る点からは差があっても当然であり、ぜひ賃金の最低限度額を設けてほしい。
15	賃金規定が入っていないことは極めて残念。
16	賃金規定が一部の自治体で実施されているというが、京都市の調べでも公契約に関する条例を制定している24自治体のうち16自治体が賃金規定を設けており、賃金規定を設ける方が多数派である。そのことも踏まえ、京都市も独自の限度額を定めるべき。
17	設計労務単価が3年上がっているが、現場までは届いていないのが現状。それを解決するには、賃金下限額のルールをもち込む必要があり、追加するべし。 最低賃金をもうけることが、絶対必要!!
18	「一部の自治体で実施されている・・・労働者の報酬の最低限度額を定める」ことを、「行わない」としていることは根本的な問題であり、賃金の最低限度額を定めないのであれば「公契約基本条例」というべきではない。現状の認識としても、最低限度額を定めているのは、「一部の自治体」ではなく、定めていない自治体は「一部」に過ぎない。最初に条例化した野田市をはじめ、公契約条例を定めている自治体の基本的な動機は、「公契約でワーキングプアをつくってはならない」ことにあり、国の最低賃金があまりにも低すぎるもとの、条例化の最大の意義が、公契約に従事する労働者の賃金の最低限度額を定めることで、労働環境の改善を図ることにあると言っても過言ではない。 条例化にあたっての最大の鍵は、「報酬の最低限度額を定める」ことであり、額の見直し含めた検証のための「労働組合の参加する協議会」の設置にある。
19	税の執行事業で『貧困』を生み出してはいけません。 人たるに値する賃金の最低基準を市として明示して下さい。
20	公契約に独自の最賃を設けることは、政府答弁書にあるように違法ではないので、京都市独自の公契約最賃を京都市内での3人家族(一人親と子2人)の生計費を基に設けて下さい。
21	賃金の下限の設定があれば、この間の人件費削減による受注価格の引き下げ競争の流れを止めることができる。京都市が主体となって契約する仕事であるからこそ、理念条例にとどまる必要はない。賃金規定や雇用の継承について積極的に位置付けるべき。施設管理においては、入札によって事業者が変わる可能性が高いため、労働者の雇用が継続されるような仕組みとしても、賃金の下限を業務ごとに定める必要がある。雇用継承があっても、今までより低賃金では意味をなさない。両方を定めることこそが必要だ。
22	私は、公共工事はしていませんが、民間工事で若者が育つ賃金と労働条件にしなければなりません、公共工事に右へならへという環境ですので、公共工事設計労務単価が、3年連続で上がっているのに、現場の賃金は、ほとんど変わりません。労務賃金、単価の引き上げが確実に、現場労働者に届くように、賃金下限額を入れて下さい。
23	京都市が契約する人件費関係には、賃金の下限を設けていただきたい。 昨今、地方公共団体・関連機関で勤務したり、請負契約するに当たり、「この額では暮らしていけない」の声を聞きます。京都府の最低賃金を下回らなければ良いという発想ではなく、公務の一端を担うものにふさわしい賃金にしてください。

24	<p>「京都市公契約基本条例(仮称)に係る基本的な考え方及び条例案の概要について(市民意見募集)」として発表された文書の冒頭部分で、条例制定の目的として、「市内中小業者受注機会の増大、公契約に従事する労働者の適正な労働環境の確保、公契約の適正な履行及びその質の確保並びに社会的課題の解決に資する取組みをより一層推進するため」を掲げ、「本市が締結する公共工事や業務委託等の公契約の発注に関する基本理念その他の基本となる事項を定め、本市及び受注者の責務を明らかにする」としています。</p> <p>しかし、「基本的な考え方」及び「条例案概要」では、そのほとんどが努力義務にとどまっているため、その実効性は乏しく、条例制定の目的が達成されるとは到底思えず、条例を制定する必要性そのものが疑われかねないものとなっています。今、京都市が関連する公契約において、委託先変更に伴う雇用の非継続や設計労務単価を大幅に下回る建設労働者の賃金など、看過できない問題が数多く発生し、「公契約がワーキングプアを生み出す」といわれても不思議でない事態となっています(詳しくは後述)。</p> <p>これまでから、京都市においては、入札・契約制度の改革を行い、一定の成果は挙げてこられたと考えますが、その成果の前提に立って考えるならば、今、必要とされる条例は、単に公契約の理念を定めたものではなく、実効性を持った“公契約”条例とすべきです。</p> <p>今、京都市に求められている条例は、最低でもILO94号条約の水準を上回る必要がある</p> <p>ILO94号条約は、第2条1項で「この条約の適用を受ける契約は、当該労働が行われる地方において関係ある職業又は産業における同一性質の労働に対し次のものにより定められているものに劣らない有利な賃金(手当を含む。)、労働時間その他の労働条件を関係労働者に確保する条項を包含しなければならない。」と定めており、労働基準法等で定められた最低限の労働条件では不十分であることを示しています。賃金においては、最低賃金の遵守では要件を満たしません。</p> <p>公共工事においては、国の政策変更により、設計労務単価が大幅に引き上げられ、さらに、品確法、建設業法、入契法の関連三法が改正されました。その重要な柱は、社会保険への加入とともに、引き上げられた労務単価が確実に労働者に手渡ることにあります。しかし、京都市の公共工事現場においては、平均賃金が13,267円であり、設計労務単価の68.4%(6職種、20人から聞き取り)にとどまっていることが明らかになっています。また、業務委託の分野でも、落札した事業者(警備、清掃)が、時給780~800円で求人していることから類推して、最低賃金水準しか労働者に支払われていないと思われる。</p> <p>京都市がかねてから、「ダンピング受注」を問題視し、様々な入札・契約改革を行ってきました。しかし、公契約の下で働く労働者の立場から見ると、労働条件、とりわけ賃金においては、見るべき前進は感じられません。このことは、適正な賃金支払いのルールを欠いたまま、ダンピング対策を行っても、労働条件の改善にはつながらないことを明らかにしています。</p>
25	<p>今回、パブリックコメントに出されている概要をみました。その中で「公契約に従事する労働者の適正な労働環境の確保」というところの、賃金部分への意見です。</p> <p>「…労働者の報酬の最低限度額」を「行わない」としていることは問題ではないでしょうか。</p> <p>そもそも、直営でやるべき事業を財政等の理由もたぶんにある指定管理等への運営委託であると思われます。そうならば、入札時に低い入札額に流れる危険をはらんでいると思います。基本額が低い中で、人件費に割り当てられる予算は、より圧縮されるのではないのでしょうか。労働者に支払われるべき報酬が、憲法に保障された最低限度の生活を保障するためには、賃金の最低限度額を設けるべきと考えます。</p>
26	<p>労働者の賃金の最低限度額を定めることについて「賛否両論の様々なご意見があり」との理由で条例に盛り込まなかったと。この論で言えば賛否が分かれるものは何も決めないと言うことになり、この条例でさえ作れないのではないか。そもそも、発注者は労働者の賃金をはじめ、資材等を適正な価格で見積もり、予定価格を設定して発注している。設定した賃金が労働者に支給されないのは、一種のピンハネであり、許されない。労使で決めるのが大原則であるとの考えのようだが、現実にはそのことが労働者に低賃金を強いていて、結果いわゆる働く貧困層を生んでいるのだから、それを解消する最善で、行政が労働条件を改善させ得る唯一の方策である。</p>
27	<p>『賃金規定の設定』を求める。</p> <p>これまでの間、ダンピングや中間搾取により支払賃金の目減りが進み個人消費につながらなかったことは明白。むしろ、『最低賃金の2割増し以上』など、下限設定を盛り込まないと意味が無い。</p>
28	<p>そもそも公契約条例の制定は、「官制ワーキングプア」と呼ばれる状況の解消をめざし、公契約に従事する労働者の労働条件改善を目的とするものです。「一部の自治体で実施されている」と記載されていますが、先行して公契約条例を制定している他都市でも条例に規定において独自の労働者報酬の最低限度額を定めているところが多数です。</p> <p>その点で「本市としては、賃金に関して独自の規定を設けるのではなく」とわざわざ記載している点には違和感を覚えます。これでは「労働者の適正な労働環境の確保」につながるのか実効性を疑わざるを得ません。私は公契約の基本条例の目的を実現するためにも条例に「労働者報酬の最低限度額を定める」ことを求めます。</p>
29	<p>賃金規定をいれて下さい。</p>
30	<p>京都市においては、何よりも京都市民の暮らしを守ることが先決で防波堤の役割をになっています。公契約条例に於いては、『賃金に関する規定』を設け、『賃金の下限』を明記することを求めます。</p>
31	<p>賃金の下限設定をしないと制度の意味がない。</p>
32	<p>賃金に関する規定はもうけるべきです！！</p>

33	賃金の下限を設定し人間らしく生き、働けるようにすべき。
34	<p>意見1 公契約の元で働くすべての労働者への下限賃金規定の明記する条例にしてください。 「公契約のもとで働く労働者の適正な労働環境が確保されることは、本市で働くひとの労働環境の向上のみならず、受注者の多くを占める市内中小企業の健全かつ持続的な発展のためにも必要であると考えられる」と、言いながら、業種ごとの賃金規定をもうけておらず実効性にかける提案だと言わざるを得ません。「赤字覚悟で受注しなければならぬ」と公共事業を受注される業者から声があがっており、そのしわよせは労働者に向う場合もあります。公共事業には事業目的の実現とともに、それらの事業を通じて地域内にお金を循環させる経済波及効果も期待されるところであり、その点からも問題です。下限賃金規定を設けることで、入札における「競争」から労働者の賃金を除外し、労働者の賃金を確保した上で安心して競争できる環境を整えるべきです。</p> <p>意見2 下限賃金規定をもうけない理由としてあげている本市の認識は、誤りであり、全面的に撤回を求めます。 下限賃金規定をもうけない理由として「公契約に従事する一部の労働者のみが対象となることについての不公平」とされているが、公契約による民間賃金相場の底上げ効果を否定し、公契約基本条例の本来の目的に対し誤解を招く認識であり、この本市の認識については撤回を求めます。 「一部の公契約に携わる労働者の報酬を引き上げることに伴う企業内の労働者間の均衡を図るために必要となる負担等が過度なものとなりかねない」とされているが、業種ごとに協議をしながら下限賃金規定を作る努力を行えば事業者側の納得を得られるものであり、「考え方」として下限賃金規定を採用しない理由には当たりません。</p>
35	<p>○ 賃金条項について、「法令遵守」にとどめず、適切な賃金の下限を設定し、明記すること。 (理由)</p> <p>①「適正な労働環境の確保並びに維持及び向上」をめざすのであれば、「賃金の適切な水準の確保」は、中心的課題である。現在の最低賃金は、年収200万円にも満たない水準であり、そのため、毎年改善を図る努力が続いており、これらは、政府の認識そのものでもあり、市長も経済団体に要請もされている。賃金の適切な水準の確保が労働者の生活と消費購買力の向上、ひいては地域経済の活性化につながる経済活性化の中心課題となっている今般の情勢下で、市が「地域社会の健全な発展および市民の福祉の増進に寄与する」ことを目的とする条例において、賃金の下限規定は不可欠である。最低賃金法等労働関係法令の遵守は、違法が許されない最低限のもので、あらためて条例で規定する必要もないものである。条例を制定するからには、その目的に足る標準・基準を提示するべきであり、そうでなければ積極的効果がない。</p> <p>② 条例を制定するのであれば、より市がその目的に沿った積極的役割を果たすことが求められる。「公契約の発注者である本市は、(略)条例制定を機に積極的に関与していきます」としているが、積極的関与の仕方は、本概要では、企業の責任追及のみで、市としての条件保障・担保がない。その点からも契約と予算の裏打ちとなる賃金の下限条項が必要である。にもかかわらず、概要では、市の積極的関与をあれこれの理由をつけて回避しようとするものであり、容認できない。「概要」における賃金の下限を設定しない理由に対し以下の点を主張する。</p> <p>1)「労働者の賃金等は雇用者と労働者の間の契約によって定められるべき」と述べている点について 当たり前である。だからこそ、公契約下におけるその雇用者と労働者間の契約を、少しでも良質なものにすることができる環境条件を保障するのは、契約の発注側の市側にある。本公契約条例は、そのための市側の責務を果たすことにある。</p> <p>2)「公契約に従事する一部の労働者のみが対象となることについての不公平」 1)で市原案が述べる通り、労働者の賃金等は最終的に、雇用者と労働者間の契約で定められるのだから、それを不公平とするのか、一部でも改善される条件が生じるとするのは、契約をむすぶ企業の判断であり、賃金条項を設定しない理由にならない。むしろ、適切な賃金の保障をおこなう質の良い契約を行うことによって、その当該企業の労働者の賃金の改善の可能性を広げることが市側の本条例を策定する目的ではないか。不公平となるかどうかは、契約を結んだ企業側の労使での契約次第の問題である。</p> <p>3)「一部の労働者の報酬を引き上げることに伴う企業内の労働者間の均衡を図るために必要となる負担」 企業の負担となるかどうか含め、労働者の賃金等は雇用者と労働者の間の契約によって定められるものである。均衡を図るための手法は企業側の工夫で可能。逆に、そのことを理由にして、契約企業に対する条件改善、労働者にとっては賃金改善の機会を閉ざすことは、劣悪な契約の下で経営も、労働者の賃金や安定した雇用もギリギリとなっている事態を少しでも打開するという、本条例策定の目的そのものが果たせなくなる。</p>
36	時間給、日給、月給の下限金額を設定してください。
37	今回、検討されている公契約条例について、賃金の下限を設定するとともに、業務委託契約で雇用する際は、労働条件等を継承することを基本原則として定めることを求めます。
38	<p>賃金の最低限度額を設けて下さい。 条例の考え方では労働者の適正な労働環境を確保すると非常に重要な方向が示されています。 ところが、労働者にとって重要な労働環境のひとつ、賃金については賛否両論がある、労使間の契約で定められるものなどの理由を挙げて最低限度額を設定しないとしています。 しかし、これでは労働者の賃金切り下げで契約額をダンピングしている現状を固定してしまうことになり、適正な労働環境は確保できません。 とくに、大手ゼネコンなどは下請け、孫請けを踏みつけ、自らは利益を確保するやり方があると指摘されています。非道な労働者いじめを解消するためにも、賃金の改善へと踏み込むべきです。</p>

39	<p>① 京都市公共工事現場の賃金実態から 「若者が育つ建設産業」に向け、国は、建設業界全体の賃金水準を上るため、公共工事の設計労務単価を3年連続で大幅に引き上げました。全国平均で28.5%の引き上げ、例えば、京都の大工職では3年前の日額16,100円から20,200円に上昇。京建労が組合員に対して毎年行っている「賃金実態アンケート」での平均を年収に換算すると400万円弱ですが、これが500万円超になるような水準です。 しかし、現場で働く末端の従事者の賃金はそれほど上がっていません。昨年10月、京建労は、公共工事現場を訪問し直接、労働者に聴き取りを行い、京都市発注の3現場では27人が協力してくれました。その結果「賃金は？」の問いに「変わらない」=74%、「上がった」=22%、「下がった」=4%と、「変わらない」が大多数を占めました。聴き取った労働者のほとんどは日額15,000円以下で、設計労務単価の60～70%程度です。さらに、業界挙げて社会保険の加入指導が進められている中で、回答者のほとんどが自治体国保に加入していました。彼らの多くが、勤務先の「従業員」という認識であり、実態は労働者なのですが、形式的には「一人親方」、すなわち偽装請負が蔓延しているのです。 国は、公共工事だけでなく民間の工事でも、末端の賃金や単価を大幅に上げるよう、大手ゼネコンや日建連、全建などの業界団体に強く要請しています。業界団体も「がんばって賃上げする」と言っています。しかし実態は、公共工事ですら、国が政策的に行った設計労務単価の引き上げの恩恵が、末端の労働者に届いていないのです。公共工事の原資は税金です。「若年者の入職」という国家をあげた政策目的のもと、投入された税金がいったいどこへ消えてしまったのか?!京都市は発注者として、深刻に受け止めるべき事態であり、発注者の責務が明確にされた「担い手三法」が施行された今、その具体的な打開策が強く求められています。そうした点で、今回の条例制定はその第一歩にならなければなりません。</p> <p>② あらためて「賃金条項」の設定を求める しかし、今回の「条例案の概要」では、「賃金条項の設定」が見送られ、(3)①「労働環境の確保並びに維持及び向上」は「努力義務」とされました。唯一「労働関係法令順守状況報告書」の提出に強制力を持たせていますが、「最低賃金法がクリアされていればOK」となれば、何ら現状の改善にはなりません。2012年に京都府は「公契約大綱」を策定しましたが、これにも最低賃金の設定がありません。府当局は、昨年10月の京建労との懇談の場で、「設計労務単価が引き上げられたにも関わらず、現場賃金は上がってない」「『公契約大綱』は効果が上がっているのか?」との私たちの問いに対し、「人手不足で賃金は上がっているはず」など実態に基づかない回答に終始し、あげくには「設計労務単価は、労務費調査の結果をもとに決まっているのだから上がっていないはずがない」などと、設計労務単価が「賃上げ」の政策的意図を含んで引き上げられたことを無視する暴論を持ち出す始末でした。これに対し、「そう言うのであれば、府として現場の実態調査をやってほしい」「私たちと一緒に調査を」と繰り返し要請しましたが、「公契約大綱に基づいて努力している」「府の役割は適正な価格の発注。賃金には立ち入らない」などと、議論は平行線のままに終わりました。せつかくの「大綱」を盾に、当局は現場の実態から目を背けている、私たちはそういう印象を受けました。いわば、公契約大綱が現場の実態を覆い隠す「ブラックボックス」と化しているのです。このような府の対応に、私たちは絶望感すら感じ、せつかくの賃上げのチャンスを生かされたい大きな要因が、この行政の姿勢にあることを痛感しました。今回示された貴市「概要」の内容では、京都府と同様の結果になりかねません。「努力義務」を重ねただけの条例の制定はかえって逆効果です。あらためて、公共工事設計労務単価をベースに、独自に設定した最低賃金条項を設けることを要求します。</p> <p>③ 現場の賃金実態調査など実効力ある施策を実施すること 一方で、「賃金条項」が叶わなくとも、条例の「ブラックボックス化」はなんとしても避けていただくための取り組みを強く要求します。末端の施工者の改善を図らなければ、工事の品質の確保にも、若年者の業界への入職にもつながらないのです。埼玉県の朝霞市や富士見市では、公契約条例は無いものの、個別の賃金の支払状況など労働環境の詳細な報告を一定額以上の事業について義務付ける「指針」や「要綱」を制定しました。賃金条項を設けた公契約条例が制定された千葉県我孫子市では、行政と建設労組共同での現場の賃金調査が実施され条例制定へとつながっていきました。現場従事者の賃金実態の掌握に貴市が努めることが「担い手三法」の精神を生かす第一歩です。前述のような自治体の取り組みにも学び、実効力のある施策の実施を重ねて要請します。</p>
40	賃金の最低限度(条項)の設定に関して議論があることは良く分かったが、公契約が、賃金形成に果たす役割や、更には、困難な作業の発注により、民間に残業を押し付けるようなことを防止するという役割の観点から、設定に前向きであっても良いと思う。
41	京都市の名に恥じない、健康で文化的な生活ができるだけの賃金の規定をいれて下さい。
42	賃金規定を必ず入れて下さい。 最賃遵守は現行法制でも当然のことですので、「生活できる賃金」を定めて下さい。
43	公契約が貧困を生み出すようなことがないよう人たるに値する賃金が確保できる条例にして下さい。 印刷物の請負も当然のこと対象にして下さい。
44	生活できる賃金の最低基準を明示して下さい。先例となる立派な公契約条例を。
45	人間らしい生活ができる賃金規定をいれて下さい。
46	人間らしい生活ができる賃金規定をいれて下さい。
47	人間らしい生活ができる賃金規定を入れて下さい。

48	<p>京都市は人権文化推進課もあるように、人権を大切に思うなら、労働者の生活権を保障すべきであります。労働者にとっては賃金が命綱であるから、公契約の中に賃金下限を含むべきであります。</p> <p>精神論だけなら、既に毎年の年間契約の入札に向けての契約課長通知の中にも「財政事情ありといえども、最低賃金をわずかに上回る程度では公契約としてふさわしくない」という発想はあります。</p> <p>市長・市議会の見識が課長級の通知と同程度でよしとなさるならば、まさに市長・市議の報酬も課長級並となさって財政貢献なさるのが、よろしいでしょう。そうしないのなら市長・市議会の見識を示し、最低賃金をわずかに上回るのではなく、相当に上回る公契約下限を設定なさるべきです。</p>
49	<p>京都市公契約条例案に対して意見を述べます。</p> <p>現在競争入札によって毎年委託料が下がり続け、これ以上下がると赤字になるとか、また新規採用からは新たな賃金・労働条件に変えないと経営がもたないとか、賃金労働条件の低下だけでなく雇用の継続ができない状況や、赤字になるとして入札に入れず不調になるケースも出ていますと聞きます。競争入札では「適正な労働環境の確保」は困難で、賃金が下がり購買力が低下し中小企業の経営を疲弊させています。そればかりか、地域社会の健全な発展や市民の福祉増進に寄与することはできません。</p> <p>こうした状況の最大の問題は、委託料などがコストを担えていないことです。市民の暮らしを守るべき自治体が、市が発注する仕事に携わる者(市民)の賃金低下や雇用が打ち切られることをすべきではありません。</p> <p>京都市の最低賃金は789円で1ヶ月働いても(残業なし)約13.7千円で、これでは自立した生活はできず、ましてや結婚し子供を育てる生活設計をたてることもできません。委託料の低下は最賃まで下がることを黙認するものです。</p> <p>提案されている「条例案」には賃金条項が入っていません。業種の標準賃金を設定することを強く要請します。そのことは自治体の本旨である市民の暮らしを守ることになり、標準賃金の設定は地域経済への波及効果や中小企業経営改善にもつながります。</p>
50	<p>公契約ではたらく人の賃金の下限を設定してください。</p> <p>そうすれば、全体の賃金が底上げされ、景気もよくなり、自治体の税収も増えるのではないかと思います。</p>
51	<p>公契約ではたらく人の賃金を含めた労働条件が良くなれば、長く働くことができると思います。</p> <p>すぐにやめたり、人の入れかわりが多いとその分、私たちの仕事も効率が落ちると思います。</p>
52	<p>公契約ではたらく人の賃金の下限を設定して下さい。</p> <p>そうすれば、全体の賃金が底上げされ、景気もよくなり、自治体の税収も増えると思います。</p>
53	<p>公契約ではたらく人の賃金の下限を設定してください。</p> <p>そうすれば全体の賃金が底上げされ、景気もよくなり、自治体の税収も増えると思います。</p>
54	<p>公契約で働く人の賃金の下限を設定してください。</p> <p>そうすれば、全体の賃金が底上げされ、景気もよくなり、自治体の税収も増えると思います。</p>
55	<p>公契約ではたらく人の賃金の下限を設定してください。</p> <p>そうすれば、全体の賃金が底上げされ、景気もよくなり、自治体の税収も増えると思います。</p>
56	<p>公契約ではたらく人の賃金の下限を設定してください。</p> <p>そうすれば、全体の賃金が底上げされ、景気もよくなり、自治体の税収も増えると思います。</p>
57	<p>生活水準が維持できる賃金が必要です。税金も払えないような安価な給与で雇用されることのないように、公共の仕事では最低となる賃金を定めて下さい。</p> <p>働く人がやる気の出るお金がもらえ、雇用も継続できれば、市の仕事もよくなるはずですよ。</p>
58	<p>公契約ではたらく人の賃金の下限を設定して下さい。</p> <p>そうすれば賃金が底上げされ、景気もよくなり自治体の税収も増えると思います。</p>
59	<p>労働者の適正な賃金の確保の対策として、「適正な予定価格及び最低制限価格を設定する」としていますが、それだけでは労働者の賃金に反映されるとは限りません。これまで16もの自治体で賃金規定のある公契約条例が制定されています。賃金の下限の設定があつてこそ、適正な賃金確保につながり、市民の労働環境の向上にもつながり、ひいては、税収も増えます。</p>
60	<p>下請け、孫請けを泣かせないように、賃金の下限について定めて欲しい。</p>
61	<p>最低賃金を保証した方が良くと思います。</p>

62	賃金の下限を規定した賃金条項は必ず入れて下さい。
63	職人さんの賃金を補償してほしい。生活が安定しないと現場の安全に関わる。安全監理のために、お金を使うしくみをつくるのは京都市の仕事だと思う。
64	賃金についての明確な表記はないのか？
65	賃金の下限について明確にした方が良くと思う。
66	賃金情報を明記せよ。
67	賃金の下限を定めるようにしないと、受注価格の引き下げ競争がひどくなる。低賃金では、良いものがつくれないのでは、と思う。
68	本当に問題を解決するには、労働者の賃金規定が必要です。条例の大枠に反対するものではないですが、より、中身を高めていただきたい。そうでないと条例をつくる意味がありません。労働者がおかれている状況は本当に弱いことを直視してください。
69	京都の地場の中小企業や市民の生活を守るためには、賃金条項を盛り込むべき。公契約から率先して、末端の労働環境を守る姿勢を示せなければ、何のための条例なのか。前市長選の争点も踏まえ、理念条例に終わらせるな。
70	賃金の最低額の定めがない。
71	賃金条項の下限を定め、真に実効性ある基本条例として下さい。
72	賃金の下限を入れてください。
73	賃金の下限を入れること。
74	賃金の下限の設定をつくれれば、この間の人件費削減による受注価格の引き下げ競争の流れを止めることができるのではないか！
75	<p>○賃金条項(下限報酬額など)の設定について</p> <p>当方では、公契約条例の目的を、公共工事・公共サービス等を民間事業者が発注して行う際に、低賃金を背景とするダンピング受注を排除することによって</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公共サービスの品質確保 ・事業者相互間での構成競争の実現(健全な経営をする事業者・まともな労賃を支払う事業者がダンピング受注する業者に負けないで経営を続けられるなど) <p>とし、この目的を達するために、公契約のもとで働く労働者の賃金条項(下限報酬額など)の定めを求めて来たところです。本市より「公契約に従事する労働者の適正な労働環境の確保に向けた」条例の基本的な考え方で示されている、「労働者の賃金等は雇用者と労働者の間の契約によって定められるべきものである」という大原則を踏まえるとともに、公契約に従事する一部の労働者のみが対象になることについての不公平や、とりわけ厳しい経営環境にある中小企業にとって、一部の公契約に携わる労働者の報酬を引き上げることに伴う企業内の労働者間の均衡を図るために必要となる負担等が過度なものとなりかねないことなども考慮する必要から、賃金に関する独自の規定を設けない」について一定の理解をした上で意見・要望を下記に列記する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公契約のもとで執り行われる「事業・義務」の位置づけ・責務から、公契約条例の適用職場で働く労働者の賃金がほかの民間より高いことが、上述の不公平には当たらないと考える。 ・また、一部の公契約に携わる労働者の報酬を引き上げることによる中小企業への負担についても、公契約条例(市民法原則)に於いて、入札予定事業主は、その内容の遵守等の契約条件に不満があれば入札しない権利を有していることから、公契約における下限報酬額が中小企業の負担に直結するとは考えにくい。 逆に、下限報酬額が明確・明示されることにより、賃金に見合った労働者の提供や賃金に見合った労働者の育成など、中小企業(受注者)での労働者の質の向上、生産性の向上に向けて取り組むことが期待できる。 ・公契約のもとで働く労働者の質が上がれば、公共サービスの品質確保・品質の向上に繋がると考える。このことから、公契約条例における「賃金・報酬額」のあり方、「基準設定」について引き続き検討をお願いしたい。

76	賃金規定を設けなければ、労働者の環境、質が守れないのではないかと？
77	・官制ワーキングプアを生み出す事のない様、賃金条項を含め実効性のある基本条例となる様期待します。 ・市民であり、納税者でもある労働者の生活防衛の観点からも、有効な税金活用と市民サービスを求めます。
78	賃金規定は入れれば良いとはしないが(将来的には)何らかの形で導入すべき、特に下請け・孫請けとの関係含めて、 ＝働く者の賃金も含めた労働条件の確保が骨格となるべき ＝これがなければ条例の意味がない 特に条例の文面ではなく以上のことがいかに運用の中でまず職員(京都市)がどうとらえるか ↓ 次に企業の意識改革へ これからに期待
79	今回の条例の中に賃金規定がないのが残念。 この条例を通して社会的課題の解決に資するのであれば、賃金規定が必要である。 今一番大きい社会的課題は、ワーキングプアの解決であり、その為には、この条例が、契機となってもらいたいと思っていただけに、規定を設けて欲しかった。 今後、条例制定後、是非とも賃金規定がもり込まれるよう、私も活動していきたいし、京都市としても、制定で終わりではなく賃金規定が入れられるよう検討してもらいたい。
80	私は、京都市で石工をしている、事業主です。 働く人の労務費を入札競争にさらさないように、報酬下限額を設定し質的にもいい公共建築物がつかれるようにして下さい。
81	私は京都府内でとび職をしている一人親方です。 働く人の労務費を入札競争にさらさないように、報酬下限額を設定し質的にもいい公共建築物がつかれるようにして下さい。
82	私は京都府で左官をしています1人親方です。 労務費を入札競争にさらさない様に報酬下限額を設定し質的にもいい公共建築物が作れるようにして下さい。
83	私は京都市内で建築士事務所をしている代表者です。 今現場では若い人がほとんどいなく技術継承もままなりません、その原因は賃金と労働条件です。 条例には賃金下限額を入れて頂き後継者育成できる水準を確保して下さい。 よろしく願い致します。
84	私は京都市内で電気工事をしている代表者です。 今現場では若者(10, 20代)がほとんどいなく技術継承もままならないような実態です。 その原因は仕事の不安定さと一向に改善されない賃金、労働条件です。 条例には賃金水準の確保と報酬下限額を入れてください。 よろしく願い致します。
85	非正規雇用で働く労働者が2000万人を超え、そのうち、1100万人が年収200万円以下で、働かされています。この京都では、45%が非正規雇用で、特に20~25才の若者では60%を超えて、非正規雇用で、働かされています。社会保障費が削減され、保育所等、公的な施設が、民営化され子供の保育、教育の維持すら影響を受けています。 これでは、若者が、恋をして、家庭を持ち、子供を生み育てるとする、人間として、あたりまえの権利すら、保護されず、さらなる、少子化を増長し、年金社会保障の財政的基盤が、弱体化するのでは、ないでしょうか。公契約条例は、それらを、根本的に見直す制度では？官制ワーキングプアを産み出さない為にも、賃金条項を入れて下さい。
86	京都市内で、大工をしている、一人親方です。 現場では、若い人が少なく「技術継承」もままなりません。 その原因は、仕事の不安定さと、一向に改善されない賃金労働条件です、「人材の育成」が記載されていますが、そのためには、適切な賃金水準の確保が必要です、条例には報酬下限額を入れていただき、後継者育成できる水準を確保して下さい。
87	労働者の報酬下限額を入れること ※条例案に記載されている「人材育成」との関係でも、一人前の技能を持った職人の賃金水準は、少なくとも積算根拠にもなっている「設計労務単価」を勘案した下限額を入れるべきです。現在の条例案の基準は最低賃金になっており、受注した企業(下請け含む)の考え方によっては、今の賃金より最賃まで下げて受注することも可能で、激しい受注競争の中では、そのような低単価で仕事をする業者の方が、ちゃんとした賃金を支払っている業者よりも仕事が取れる状況になることも考えられます。結果的には、条例本来の意味が失われかねません。建設では、おおむね今でも最賃ギリギリという賃金は少ないと考えます。むしろ行政が上記のような水準を示すことで人材育成ができる業界へ発展していくのではないのでしょうか。
88	現在の条例案では、労働者の賃金に対する規制が最低賃金しかなく、働く者の賃金が価格競争の材料とされてしまいます。仕事にふさわしい賃金の下限額を定めるべきです。

89	賃金規定の議論になる際に、最低賃金から多少賃金を上乘せする規定を置いても実態としてはほとんど差がないのではないかという意見があるが、その「差」が大事である。せめて市内の生活保護基準より高い賃金にすべしという規定は置けなかったのか。そこが折り合いをつけるべきラインであったのではないかと思う。
90	清掃の現場では、委託労働者が5割を占めている。賃金については労使で決めるべしということはわかるが、委託の場合は、組合を結成しておらず、若い人にはよくわからない。 現在でも16団体では賃金条項があるとのことであるが、市の条例が形だけのものになってしまわないか危惧している。今後、労働組合や安全衛生を含めて議論を深めてほしい。
91	自分のことではなく、近所のことです。近所の50代の男性は京都市のゴミ処理の仕事をしています。以前は男性の勤める会社が京都市からゴミ処理を請け負っていましたが、入札に負けて仕事がなくなりました。しかし、入札に勝った会社が人手が足りず、男性の会社を下請けとして使うようになりました。結果、男性は以前と同じ仕事をしているにも関わらず、給料は下がり、仕事時間も長くなり大変になりました。入札の時に京都市が現場労働者の賃金や労働条件を契約内容に入れてくれれば、こんなことにはならなかったと思います。京都市の公契約条例には適切な賃金水準の確保のために下限額をもうけ、労働条件も労働基準法を守ることを条件として、現場労働者を守ってください。 企業にまかせていては、労働者の給料も条件も守られず、過酷になるだけです。現場で働く市民を守る為にも、公契約条例では賃金や労働条件に規定をもうけてください。
92	自分のことではなく、近所のことです。近所の50代の男性は京都市のゴミ処理の仕事をしています。以前は男性の勤める会社が京都市からゴミ処理を請け負っていましたが、入札に負けて仕事がなくなりました。しかし、入札に勝った会社が人手が足りず、男性の会社を下請けとして使うようになりました。結果、男性は以前と同じ仕事をしているにも関わらず、給料は下がり、仕事時間も長くなり大変になりました。入札の時に京都市が現場労働者の賃金や労働条件を契約内容に入れてくれれば、こんなことにはならなかったと思います。京都市の公契約条例には適切な賃金水準の確保のために下限額をもうけ、労働条件も労働基準法を守ることを条件として、現場労働者を守ってください。 企業にまかせていては、労働者の給料も条件も守られず、過酷になるだけです。現場で働く市民を守る為にも、公契約条例では賃金や労働条件に規定をもうけてください。
93	京都市の公契約条例(仮称)は、賃金の下限が明記されておらず、このままでは絵に描いた餅になる恐れがあります。
94	公契約条例の中に賃金の下限を入れるべき。
95	京都市に仕事に行っています。設計労務単価が上がったという話は聞きますが、現状は何も変わっていません。仕事は忙しくなっていますが、日当は昔のままです。何のために、労務単価を上げたのでしょうか。どこにその金は、消えたのでしょうか。いわゆるトリクルダウンにはなりません。最低労務単価を設けてください。最賃ではダメです。
96	公契約条例のポイントは、委託する契約先における労働者の賃金、労働条件を確保して公共サービスの質確保をめざすこと、もうひとつが地元企業に仕事を回すことによって地域経済を活性化させることだと思います。 そうした観点からすれば、今回の条例案では、労働者の賃金に対する規制が最低賃金しかなく、結局、賃金が価格競争の材料とされる懸念があります。仕事にふさわしい賃金の下限規制を定めてほしいと思います。
97	条例を実効性のあるものにするため、ぜひ労働者の賃金の下限を設定してください。
98	私の父は京都府で大工をしています。公共工事の下請に入ることもある中、人に応援に来てもらった時、もらう賃金が低すぎて、身銭を切って支払うこともあると言っていました。条例で労務費を決め、下請の末端まで届くようにしてほしいです。
99	公契約基本条例は、公の仕事に従事している労働者に対し、最低限の生活を保障することを目的としており、1994年にアメリカのポルチモア市で制定された生活賃金条例が基本となっている。しかし、この条例は、最低賃金があるにもかかわらず、自治体がそれを上回る賃金を条例で示すことに問題があるという意見がある。また、公の仕事を受注する企業、特に中小企業からは、人件費が高騰することなどから、反対の意見が多い。 さまざまな批判があるにもかかわらず、全国で公契約基本条例を制定する自治体が増えてきている。制定している自治体の多くは、反対意見や批判がある中、労働者保護のため、強い意志をもって制定しているのではないだろうか。 しかし、京都市については公契約基本条例を急ぐあまり、困難を避けるため、制定に最も強く抵抗することが予想される地元の市内中小企業に対して、受注機会の増大がこの条例の目的あるということを前面に押し出し、制定を目指しているように見える。 このような経緯で作られた公契約基本条例では、今後の改正により、労働者保護の強化をしていくことが困難であることは、容易に予想ができる。もし、今後の改正で、賃金要綱を追加するなど労働者保護の強化を行えば、中小企業は京都市に対し不信感を抱き、さらに大きな批判を招くことになるのではないだろうか。 まずは、公契約基本条例を制定し、労働者保護のため、はじめの一歩を踏み出したということは一定評価ができるが、二歩目は勇気をもって中小企業からの批判を正面から受け止め、労働者保護を強化する方向に踏み出す必要がある。
100	不当なダンピングや公正競争をするためには労働者の賃金条項を入れてください。

101	労働者が守られるよう賃金の下限を設定する条文を入れてください。
102	最低賃金を上回る賃金下限の規定を入れて下さい。
103	賃金規定や雇用の継承について積極的に位置づけるべし！！
104	<p>建築設計委託業務の実態は、2013年6月までは最低制限価格制度もなく、予定価格の5割という低価格競争入札実態で、そのしわよせは設計技術者のサービス残業と賃金水準の低下、若手技術者が入職しない、定着しない、後継者が育たない実態になっています。</p> <p>月平均80時間以上の残業をしている設計者は4割を超え(日経アーキテクチュア調査)、残業手当はその半分程度というサービス残業という実態になっています。</p> <p>私たちが調べた京都の設計事務所では、30歳代の賃金の実質の時間単価は、1,400円～1,600円/時で、設計業務等委託業務技術者単価の5～6割の水準です。</p> <p>2013年6月から、最低制限価格制度(予定価格の2/3)が導入、2014年6月からは予定価格の75～78%に改善されました。しかし、建築コスト増などによる設計変更の業務や基本計画に遡りやり直し業務が発生しても追加委託料は支払われず、サービス業務となっている実態があり、結果として技術者のサービス残業となっています。</p> <p>設計委託業務の積算の技術者日額人件費の引上げも行われましたが、予定価格は、大卒30歳までの実務経験の技術者日額人件費(技師C)の単価で積算されており、さらに、最低制限価格制度で75%程度に下がることになります。</p> <p>実態では40歳くらいの技術者が中心に業務を担っており、積算の技術者日額人件費が賃金にまわる実態ではありません。前述のサービス業務実態とも合わせ、結果として、賃金改善とはならず、サービス残業も改善されない状態は続いています。</p> <p>調査・計画のコンサル業務では、最低制限価格制度もなく、入札では5割という低入札実態もあります。仕様書があいまいで、行政職員の判断で無定量な業務指示がされても、委託料の追加は行われぬ実態があります。金曜日に業務指示し、月曜日に提出指示など、残業・休日労働を強いる業務指示もあります。</p> <p>公務員削減がすすめられてきたなかで、公共施設の新設・改築などの計画・設計業務は設計事務所に委託されているもとで、公共施設の質を確保する設計事務所の役割は大きくなっているが、その担い手を育成できない状態が進行しています。</p> <p>低価格競争入札が人件費削減の競争となり、長時間サービス残業などの技術者へのしわよせとなり、人材育成が困難となっているのです。</p> <p>地域の公共施設や建築の質を守る担い手育成こそ課題になっています。適正な賃金・労働条件の確保、若手が働き続けられる見通しをもてる労働環境と育成の継続研修が求められています。</p> <p>そのためにも、競争関係にある事業者任せにしないこと。公共事業・公共サービスに責任持つ行政がリードし、委託にあたってもルール・仕組みをつくるのが求められています。</p> <p>競争関係におかれている事業者は、利益優先で労働者の労働条件や下請単価の切り下げで競争する事業者が価格競争に有利となります。</p> <p>利益追求の競争に任せることが、結果として公共事業・サービスの担い手を育成できず、品質低下となる「合成の誤謬」としない施策が必要です。</p> <p>そのためには、賃金・働くルールの最低規制を明確に、それを競争条件にさせない公契約基本条例こそが求められています。</p>
○ 賃金規定を設けないことに理解・賛同する御意見	
1	最低賃金制度がある中で市独自の最低賃金を設けるのは混乱をもたらす恐れがあり、今回、本条例において最低賃金を設けないことには賛成します。
2	賃金規定は入れないで！
3	賃金規定は反対です。
4	賃金条項は入れるべきでない。
5	独自の賃金体系の導入には反対したいと思います。
6	賃金協定は絶対入れないで下さい。

○ 労働関係法令の遵守に関する御意見	
(労働関係法令の遵守など全般)	
1	労働法令等、法令違反企業に対するペナルティを明確にして下さい。市民の安全だけでなく契約従事労働者の安全も担保して下さい。
2	条例には、公契約を受注する企業は労働諸法規などの法令を遵守し、法令違反が判明した場合には罰則を伴うという内容の条文を明記してください。 京都市民の安全と同じく、公契約事業に携わる労働者の安全も保証する内容の条例としてください。
3	条例には、公契約を受注する企業は労働諸法規などの法令を遵守し、法令違反が判明した場合には罰則を伴うという内容の条文を明記してください。 京都市民の安全と同じく、公契約事業に携わる労働者の安全も保証する内容の条例としてください。
4	条例には、公契約を受注する企業は労働諸法規などの法令を遵守し、法令違反が判明した場合には罰則を伴うという内容の条文を明記してください。 京都市民の安全と同じく、公契約事業に携わる労働者の安全も保証する内容の条例としてください。
5	労働環境の確保について、例えば、社会保険等に加入しているか確認すべき。
6	社会保険加入を入札参加事業体に義務付けて下さい。
7	“適正な労働環境、の内容に対する市民の声、又は数字等、具体的な案を知りたいと思いました。 職種や環境によって差が生まれることなので、市によって一定の基準を作るのは難しいのではと感じました。
8	市の行為が、民生の向上を目的とする以上、公契約行為がその目的を逸脱することは許されない。その意味で本条例要旨は一定の配慮をしているものと評価できる。 公契約は、税を手段としているものだけに、透明性、公平性は不可欠だが、同時に受注する事業者を通じ民生の向上を図る、という基本姿勢を保ちつつ、利益を目的とする事業者との間に合目的な関係構築をする行為であり、極めて高い倫理性を問われる。 そのため、価格弾力性の高い労務管理の費用について、その妥当性に直面せざるを得ない。この点に関し、妥当でない事業者に対し注意喚起の手続きは当然だが、法違反と思われる事業者を関係官署へ通報するというのは妥当とはいえない。法違反というためには、資料の調査等の権限を必要とし、市行政にこの権限はない。 ここはやはり、民生向上の立場からも、事業者の指導育成を優先すべきで、新しい起業者や成長途上の事業者も含め、変転し、複雑な現代の労務管理制度の研修等、市としても配慮すべきであろう。
9	委託事業者の質の低下をまねかないように明確な規定をおねがいします。
10	その事業者の元で働く職員の処遇や賃金にも大きく関わる問題です。本来は市として市の職員等がすべき仕事を委託するのでしたら、市の職員に劣らぬ処遇が確保される事や、それを契約条件に盛り込み強制力を持って、監視または管理されるべきことでは無いかと考えます。それを実行して行くためにはそれに見合う委託契約費が伴いますし、公的機関での委託事業としては、市民の暮らしや生活を守る市政としては当然のことでは無いでしょうか？
11	労働者の賃金について独自の最低限度を設けることにはいろいろと難しい課題があることがわかった。今後とも、労働関係法令の遵守は大切であり、報告書の提出が義務付けられていない事業者に対しても必要に応じて確認することができるなどの遵守意識を高めていく仕組みではないかと感じる。
12	労働関係法令遵守している、市内中小企業への発注に最大限努力すべき。 <再掲>
13	3年程前だったと思いますが、東日本大震災復興や国土強じん化計画(ナショナル・レジリエンス)を実施するための手だてとして太田国土交通大臣は公契約により受注した公共工事の工賃を上げるという事を聞きましたが、公共工事を行う人達は施工、設計業者の社員だけでなく、その下で働く下請け、孫請け、またその下の建設作業員や、1人親方が圧倒的に多いのです。 工賃を上げる事は嬉しい事ですが、建設作業員、1人親方に支払われる工賃は少ないようであれば問題です。親会社から下請け、孫請け、さらに第3次業者と下へ行けばいく程工賃、賃金が減っていく事はあってはいけません。 早急に行わなければいけない公共工事で、入札不調になった原因はなんなのか、現場で働く建設、土木作業員はどんな意見、訴えがあるのか、適正な工賃の支払いや入札があるのかを行政、建設、土木に関わる方々だけでなく僕たち市民も考え、見ていかなければならないでしょう。

14	特定の公契約のもとで働く労働者の報酬額の最低限度額を定めることについて、一步踏み込めなかったことについては、少し残念な気が致しますが、本条例が適切に運用され、労働者の適正な労働環境が確保されることを願っています。
15	私は児童館に勤めてます。日々残業がとまりません。夏休みがこわいです。もっと子どもと笑いたい。もっと子どもと関わりたい。危険がないか見張ってるだけの日々。私の仕事って何だろう。本質が崩れてきているように感じます。児童館の仕事を頑張りたい。早急に正しい職員配置を！安全に安心して働ける賃金を！あたり前の人間らしく生きていけるようにしてほしい。
16	労働関係法令遵守状況報告書の提出については、労働元の労働条件改善に資するため賛成である。
	(報告書の提出対象等)
1	役務(清掃等)の委託契約及び5,000万を超える工事請負契約は、金額が大き過ぎ、本来の公契約の最賃等を守る事が出来にくくもう少し金額ベースの枠を小さくするべきではないかと思えます。
2	労働関係法令遵守状況報告書に関して、外注の扱いは、どうするのが気になります。
3	労働法令順守報告書は、印刷などの製造請負も対象として下さい。
4	労働法令遵守状況報告書は印刷などの製造請負も対象にしてください。
5	労働法制順守報告書は印刷など製造請負も対象として下さい。
6	労働法制順守報告書は印刷など製造請負も対象として下さい。
7	労働法制順守報告書は印刷など製造請負も対象として下さい。
8	労働法制順守報告書は、印刷など製造請負も対象として下さい。
9	労働法制遵守報告書は印刷も含めた製造請負も対象として下さい。
10	労働法令順守報告書は印刷など製造請負も対象として下さい。たのんます。
11	労働法令順守報告書は印刷など製造請負も対象として下さい。
12	<p>役務提供のみの労働者(請負労働者)についても対象とすること</p> <p>※「労働関係法令順守状況報告書の提出」を元請はじめ下請にも求めることは評価しますが、現在建設関係は「実態は労働者だが、形態は請負」という労働者に近い請負労働者が多くいます。この原因は、消費税対策等様々な経過からだと考えられますが、ある公共現場でも「現場入場は2次の職人になっているが、実態は3次の外注」という職人も存在します。上記の報告書は雇用契約のある労働者に対するものですが、請負労働者として現場に出ている職人は対象外となります。つまり、この報告書の提出でさらにそのような請負労働者が広がる可能性があると考えられますので、報告書提出の範囲を、「請負労働者」(自らの労働力のみを提供し働いているもの)も含めて対象とし報告の対象とすることを求めます。</p>
13	労働法令順守報告は印刷等製造請負も対象として下さい。
14	「労働関係法令遵守状況報告書の提出」は『対象公契約』に「500万を超える印刷等の製造請負契約」を加えて下さい。
15	一定金額以上の契約において、労働関係法令遵守報告書の提出を求めるとありますが、労働関係法令の遵守は当然という立場をとるのなら、低額の契約で提出を義務付けてしまうと過度の負担になりかねないため、そのあたりのバランスは必要だと思います。

16	<p>○『法令遵守報告書の提出』の徹底 提出義務『基準』の削減を求める。 法令遵守は、請負金額の高低額で決めるものではない。 むしろ、『1円』で落札された場合は『大丈夫』と、言えるのか！？</p>
	(報告書の内容等)
1	<p>労働関係法令順守報告書の提出といっても、具体的な内容が不明であり、明らかにして、パブツリクコメントすべきである。例えば、最低賃金だけでなく、就業規則の提出、労働時間の把握のためのタイムカードの確認、労働安全衛生法に基く就労環境や労働安全衛生委員会の開催状況など、労働関係法令といっても多岐にわたるものを、どこまで求めるのか明らかにすべき。</p>
2	<p>工事や製造請負の契約では深夜業の禁止を明示して下さい。</p>
3	<p>労働関係法令順守状況報告書の提出等 条例案には労働関係法令順守状況報告書の提出等の具体的なものが盛り込まれており、理念条例にとどまらないので、「内容が合理的なものであれば」意義はあると思います。報告書の様式等を見ないとはっきりとしたことはいえませんが、法令は遵守することが前提なのに、「法令を遵守していますか？」という趣旨の報告書提出だとしたら奇異に思います。遵守は当然のこととして、「どんな取組みをしていますか？」という聞き方にすべきではないかと思いました。</p>
4	<p>法定福利費確保のための確認・指導を盛り込むこと 国・業界を挙げた「社会保険未加入対策」がいつそう強化されながらも、同様に国が進める「標準見積書」の活用と法定福利費の別枠支給には積極性を欠く大手ゼネコン・住宅メーカーの姿勢に、地場ゼネコンも「模様眺め」の様相であり、結局は末端の零細業者にそのしわ寄せが集中しています。2014年12月に国土交通省が公表した「平成26年度下請取引等実態調査」でも、標準見積書を全部又は一部の工事で提出している割合は未だ31.6%です。私たちの周辺でも、元請けや取引先からの指導で無理をして社会保険加入をしたものの、単価が上がらない中で、その負担に耐えかね、保険料の滞納につながる例も見受けられます。このまま加入強制だけが先行すれば、零細業者の倒産・廃業が相次ぐ事態ともなります。については、「労働関係法令順守状況報告書」の中で、「社会保険加入の有無」がおそらく確認されると思いますが、同時に、標準見積書の提出や法定福利費の別枠支給についても、報告を義務付けるなどして、受注者に確実に指導していただくよう強く要請します。</p>
5	<p>従事する労働者の適正な労働環境の確保について、労働関連法令の遵守状況に関する報告書の提出を求めるとあるが、どのような範囲で報告を求めるとかを明確にしてほしい。労働者個人別の給料や社会保険などについて、全ての報告を求められても対応することは難しい。また、事務的にも手間が掛かるので、1件ならばできても、何件もとなると難しい。</p>
6	<p>公契約に従事する労働者の適正な労働環境の確保において、労働関係法令遵守状況報告書を提出するなり、誓約書や中間報告等の提出を求めるとも考慮してはいかがでしょうか。また、報告書の様式は簡易なものを望みます。</p>
	(立入調査等)
1	<p>また、適正な労働環境の確保という点は大事な点かと思いますが、本来、労働基準監督署がきっちりと不正を監視すべき事柄だと思います。労働基準監督署が機能していないから京都市として監視を強化します、という姿勢は、確かに立派かと思いますが、やるからには、中途半端にならないようにお願いします。条例案では、書類を提出させて審査するとありますが、書類のチェックだけで大丈夫でしょうか。そもそも提出書類に「不正を行っています」と書く業者はいないはずですが。チェック体制を強化するならば、立入調査の権限や、立入調査が実地にできるような体制整備も併せてお考えください。不正があれば警察や監督署に通報するだけでは、実効性の観点から物足りなさを感じます。</p>
2	<p>報告義務だけでない立ち入り調査ができるようにすることも必要。</p>
3	<p>労働環境の確保並びに維持及び向上に積極的に関与するため、報告書の提出を求めるとのことだが、自ら違法行為を報告書として提出する事業者がおるとは思えない。強制的な査察や労働者の内部告発権を保障するなどの方策がない限り、有名無実になること明白。理念だけお題目のように唱えてよくなるほど甘いものではない。こんな条例は、何の役にも立たない。</p>

○ 雇用の安定について配慮を求める御意見

1	委託替えなどの場合に、労働者の雇用の継承が行われるよう、労働者の雇用継続を入札の要件とするなど、雇用の安定につながる条例とするべきです。
2	条例には、雇用と労働条件の継承を明記すべき 雇用の継続も重要な問題です。2015年4月から、地方独立行政法人京都市立病院の院内保育所で働いていた保育士全員の雇用が失われました。市立病院が、保育所運営委託の入札に当たって、保育士の雇用継続と労働条件の継承を、入札の条件としなかったこと、京都市もそのことに対してなんらの手立てをとらなかったことに原因があります。公契約によって労働者の雇用が失われ、労働条件が大幅に低下するという、本来、あってはならない事態が京都市で発現しており、条例に「雇用の継続と労働条件の継承」を明記する必要があります。
3	競争入札で会社が入れ替わる時に、サービスの質と労働者の雇用安定のため、これまで働いてきた労働者の雇用継続を条例に規定して下さい(多摩市、野田市)。
4	施設管理においては、入札によって事業者が変わる可能性が高いため、労働者の雇用が継続されるような仕組みとしても、賃金の下限を業務ごとに定める必要がある。雇用継続があっても、今までより低賃金では意味をなさない。両方を定めることこそが必要だ。 <再掲>
5	公契約の中には、京都市の施設でありながら運営を外部に委託するところも含まれていると思います。指定管理者の見直しについても、業務上のノウハウに継続性が不可欠な、学童保育や、保育所、図書館などその施設の特異性に十分配慮が必要であることも明記されるべきと考えます。 特に、保育所や学童保育所などは、万が一、指定管理者が変わった場合、そこで働く職員も総入れ替えになる可能性があると思われます。その事業の性質からすると、そのような状況は適切ではありません。指定管理者の運営に違法性がなければ、基本は継続されるべきと考えます。
6	○ 雇用の継続・確保を明記すること。 (理由)賃金の適正な水準の確保とともに、雇用を確保することは、公契約の下での労働条件の最低保障の重要な柱である。「概要」では、「雇用の安定(略)の確保並びに維持及び向上に努める」としているが、これでは、委託も対象とする本条例案において、契約先がかわった下でも雇用の維持・継続を契約条件とするなど、雇用の安定の保障がない。民間企業任せでなく、契約における条件として、雇用を継続・確保することが、公契約の下での「雇用の安定の確保」であり、条例で明記することが必要である。
7	業務委託契約での雇用や労働条件の継承をルールとしてください。 特に、福祉・医療にかかわるところでの委託契約については丁寧にする必要があると思います。 人と人が関わる現場では、お互いの信頼関係がなにより求められます。 契約先が代わるたびに、そこで働く人がすべて入れ替わるようでは、安心して福祉・医療の提供を受けることができません。 そこで働いていた人が、継続して働けるよう明記したルール作りをお願いします。
8	業務委託契約の職場で働く人の「雇用」と「労働条件」が継承されるシステムとしてください。
9	雇用の安定のための対策 契約の更新が労働者の解雇、雇い止めという事態とならないよう、公契約の仕組みの中に労働者の雇用継続を定めて下さい。
10	委託業者が変わるごとに労働者も変われば、事業の質の低下を招きます。 希望する労働者が働き続けられるよう、明確に規定してください。
11	継続的な委託事業では、事業者が変わるごとに、労働者が変われば、事業の質の低下は明らかです。例えば事業者が変わっても、希望する労働者全員が今までと同じ労働条件で働き続けられてこそ、委託事業の質が確保できます。
12	雇用の安定化について「努める」では、ゆるい。 これまで働いてきた労働者の雇用条件が継承されるよう、規定を設けるべきと思います。
13	賃金規定や雇用の継承について積極的に位置づけるべし！！ <再掲>
14	委託替えなどの場合に、労働者の雇用の継承が行われるよう、労働者の雇用継続を入札の要件とするなど、雇用の安定につながる条例とするべきです。

15	<p>私は、京都市が関わっている仕事を長年してきましたが、民間委託になって、大きく給料も下がり、あげくの果てに、継続雇用が条件にないからと、解雇されました。その職場があるのに、です。今、その職場の中は、たいへんです。早速その新たな職員が抗議の退職をしたとききました。私はまだまだはたらきつづけたかったです。今までのキャリアは、病院職員にとっても、とても大きなメリットであったはずなのに、そのため、利用する職員もへっていきそうです。</p> <p>公立病院の看護師が減るということは、京都市にとっても大きな損失のほずです。</p> <p>ぜひ、そこで働く者が充分力を発揮できるよう、公務員と同じとはいませんが、それに準じる労働条件を保障し、しっかり質が確保されることが、いい加減な仕事をさせず、市民の安全と利益につながると思います。</p>
16	<p>京都市の基本的な考え方は、「雇用の安定その他の適正な労働環境の確保並びに維持及び向上」とありますが、それは「努める」とどまっており、委託業者や指定管理者が代わった場合、そこで働いていた労働者の雇用や労働条件が継承される内容になっていません。</p> <p>保育や福祉の現場は、生きている人が相手の職場です。委託業者が、代わる度にそこに働く職員が全て入れ替わってしまったら、どうなるのか、実際この春、京都市の災害時の指定病院でもある京都市市立病院の院内保育所青いとり保育園で職員全員が入れ替わる事態が起きています。慣れ親しんだ職員が誰もいなくなり、保育の継続性は失われ、安心安全な最低限の保育環境も脅かされています。</p> <p>働く職員、在園児、子どもを預け病院で働く保護者が大きな不利益を受けています。</p> <p>京都市は、自治体の果たすべき公的責任や雇用を守るルールも放棄するような、民間企業への丸投げを辞めて下さい。「安上がり」ではなく、一人一人の子どもたちの発達を保障する保育環境を守って下さい。</p> <p>青いとりの新園舎は、ゴムチップになり、熱くて遊ぶこともできません。利用者やそこに働く職員の意見に耳を傾け、市政に反映させて下さい。</p>
17	<p>市立病院院内保育所『青いとり』のような不当な解雇が起こらないように、業務委託契約での雇用や労働条件の継承をルールとする必要があります。</p>

4 公契約の適正な履行及びその質の確保	
○ 公契約の公平性, 透明性, 品質の確保等に関する御意見	
1	適正に業務を行う事業者を保護するうえで、条例が制定されることはより良い方向に働くことになると思います。条例により、契約の公平性が一層確保されることを期待します。
2	公契約の適正な履行及びその質の確保を考える上で、市職員の公正さは必要不可欠なものであり、条例にはきっちりと明記すべきであると思います。
3	契約金額、適正な履行、労働環境の適正化は、それぞれ関連性が強くあるため一方だけを強化すると、他方にしわ寄せが発生すると考えられます。連携した取組を期待します。
4	工事現場に建築資材を運ぶダンプカー、トラックの出入りも起こり得ることで。交通事故には十分注意し、安全な運転、朝夕の通勤、通学の時間帯のダンプカー、トラックの出入りには制限、注意していく必要があるでしょう。
5	事業の内容によっては、安全や安心に直接繋がったり、学校や保育の場であったりと子どもに関わる事なら尚更、市としての責任や力量が問われる問題との認識が一層求められるのでは無いでしょうか？
6	基本的な考え方には賛同しますが、公契約である以上、適正な履行、質の確保が損なわれることのないよう市内事業者においても技術力の向上や社会的課題の解決により一層取り組んでいってほしいと思います。
7	市内中小企業の受注機会の増大による、地域経済の活性化は大切であるが、品質(技術)を十分に確保するための工夫も併せて行う必要がある。 <再掲>
8	公契約における公正性、競争性、透明性を、しっかり確保する継続した取組が必要かと思えます。そのうえで、下請契約の適正化の促進、不正行為の排除の徹底などは、もちろんのこと、質の確保は重要であると考えます。基本的な考え方を下に、徹底されるよう期待しています。
9	資格は有するものの、ほとんどの設備や雇用者が無く落札(受注)後、殆どを外注依存をしている事業者の規制をお願い申し上げます(その外注においても特に安価な大阪等を利用しているケースが多い)。そう言った事業者には御市が求められる、品質の確保が維持できないことも多くあると思われます。また、実例として納品後の不備があった場合における対応能力が無く、不備を一般事業者がリカバーしなくては行けないと言う事があったことも事実だと思えます。
○ 適正な予定価格の算出等に関する御意見	
1	○業務委託工事(造園工事)の予定価格が適正と思われない。 ・個別の単価が市場単価で積算されており公表されている価格ではない為、直接工事費が算出しにくく、結果共通仮設費、現場管理費、一般管理費の額にばらつきがでてくる。 そのため最低制限価格を算出するには雲をつかむ様なことになる。 適正な積算根拠とあるが今後も市場単価(日々流動する単価)を採用するのであれば、都度公表すべきである。 もしくは公表されている単価で積算し予定価格を決定すべきである。 ・産業廃棄物処分場所について積算の段階で他府県が処分料が安いのでその単価で積算している。京都市発注の産廃処分料金はせめて京都市内業者もしくは京都府内の業者で積算したほうが地産地消になると思われる。 ○現場管理費が基本諸経費に比べて率が低すぎる ・現場代理人は管理業務を担っており、現場作業を他の作業員と同じように作業はしてはならないのに、京都市では現場代理人と一緒に作業しても良いので現場管理費の率が低いみたいですが、適正な労働環境を作るには適正な諸経費率を採用してほしい。
2	適正な予定価格及び最低制限価格というが、今までのやり方をどう変えていくのか全くわからない。役務の委託契約における「予定価格」の積算は何に基いて、どういう基準で行うのか？

3	設計図書について、設計内訳書の数量が一式と記載されていることがあり、その内容が明確でなく積算が困難な場合があります。代価表・明細書などでもう少し詳しい記載(材料規格・寸法・工法など)をお願いします。
4	適正な予定価格等の算出 「適正」を担保する制度的な仕組み、チェックの機能を検討して下さい。
5	中小企業の立場から言えば、公契約条例で労働者報酬の最低限度額を定めることで雇用者の賃金上昇につながるが考えられます。そのため、上記の規定を入れる場合には合わせて「適正な積算根拠に基づき」、適正な予定価格等の算出が行われることが前提です。その場合、労働者の適正な賃金の確保ばかりでなく中小企業の負担となる社会保険料や経営維持のための正当な管理報酬も含むものでなくてはなりません。公契約条例の制定とあわせて上記の適正な予定価格算出や入札契約制度の改善が求められます。
6	予定価格を正しく算出できる仕組みを作ってください。
7	適正な予定価格の算出のために、積算方法を統一化する必要がある。契約金額は上がったが、業務の質が悪くなっているようでは、市民は理解できないであろう。また、履行評価についても、どのように行うのか基準を定める必要がある。現在でも、清掃業務において、問題があれば改善指示を出すことになっている案件があるのだが、指示を出すかどうかは担当者次第のところがある。 予定価格の算出については、積算の中に企業利益となる間接利益を考慮したものにしてほしい。今回の条例では、労働者側の人件費については、考慮されているようであるが、企業側のことも考慮する必要がある。 予定価格の算出には、社会保険の対象者、雇用保険のみの対象者、または短時間労働者など様々な形態の労働者についても考慮したものとしてほしい。また、有給休暇や賞与なども積算の中で考慮してほしい。
8	積算に関して、国土交通省の積算基準を用いることはよいことだと考えている。しかし、資器材や方法を変えることによって作業基準を大きく変えることができるので、国土交通省の単価が高すぎることになる場合もある。当協会では、実情に合わせた積算基準を作成することができるので、それらを提案していきたい。
9	昨年度までの入札制度では、見積り、現場調査もせずただ公表されている最低金額で入札すれば落札出来、くじ運の良い業者ばかりが落札し、複数の組合員から苦情が出ていました。自己責任において、見積り、入札金額を入れる事は、各業者自体も納得いたします。公共工事で文科省等国の工事ではランクだけで上限金額、下限金額も公表されません。そのぐらいきびしさを見積りに反映される方がいいと思います。今回の京都市公契約条例は良かったと思います。
10	予定価格は適正なものになりますか？
11	予定価格の適正さに、常々疑問を持っています。どう考えても原材料費はおろか、人件費がまかないきれない金額である事が甚だ多いです。何らかのチェック・是正システムの確立、実効ある運用を切に望みます。
12	印刷企業の倒産が増えてます。 安く早くの過当競争の中で経営が苦しくなっています。
13	競争入札では、自治体が発注する物品などに対し、安価競争が激化した結果、落札価格が下落し、結果として、その下で働く人の賃金、労働条件の悪化を招いていると聞きます。 この条例が施行されることで、地域経済の発展につながるよう期待しています。
14	役務の委託契約について、落札価格が予定価格の半額近くになっているものがある。最低制限価格を設けるべきである。単年度契約は厳しい。複数年契約を導入するべきである。
15	人件費をはじめ適正な積算の透明化や職種賃金基準を設けて下さい。
16	工事契約を行う際、市・国の基準に基づいて行うとどうしても工事予定価格が低く設定されてしまう。適正価格と実情の差をどううめていくかは課題ではないか。
17	事業にかかる費用(委託費)についても、上限金額と下限金額をきちんと設定し、安かろう悪かろうの業務にならないように、京都市として責任を持つことが求められます。

○ 適切な履行評価の実施, 人材の育成に関する御意見	
1	適切な履行評価の実施, 将来の公契約を担う人材の育成とあるが, こうした取組を行ったときに具体的に評価する施策を講じていただきたい。
2	下請事業者の京都市内事業者の割合や, 市内産材の活用等, きちんと対応を求めていることは大事であるが, その事業者が雇用する若い職人を育成する制度等とうまく連携していくことが大事である。
3	若手技術者の育成に取り組んでいる場合に総合評価方式で加点するのはどうか。
4	発注者も人材育成のため, 事業者を集めての技術研修を行うのはどうか。業界団体との協力も必要ではないか。
5	<p>公契約の適正な履行及びその質の確保に関して(技術者の育成について) 長年の建設不況を背景として建設業者の経営体力が著しく低下していますが, 各業者においては, いかなる状況下においても次世代の建設労働者を確保, 育成しながら, 今後どのようにして事業を継続, 発展させていくかを真摯に検討し実践しているところ。しかしながら, 中小建設業者においては費用や人材面の制約により, 自社単独での対応は相当な困難を伴うものであります。そこで, 地元中小建設業者における技術者の育成が円滑に進むよう, 下記のとおり提案いたしますのでご検討頂きますようお願いいたします。</p> <p>①総合評価方式におけるCPD制度の評価について 例えば, CPD(技術者の継続教育)制度は, 現在, 総合評価方式一般競争入札の一部で評価項目として採用されていますが, 指定単位数を満たせば良しとするのではなく, CPD制度の本来の趣旨に従い, 各業種の技術力向上に有益かどうかまで踏み込んだ審査及び評価をお願いいたします。例えば, 電気工事業の場合では, 電気設備工事の施工技術力の向上に資する講習を評価対象として頂きますようお願いいたします。</p> <p>②「建設業者団体※」に加入している建設業者に対する評価について 建設業法に規定する「建設業者団体」に加入し, 当該団体が行う技術者育成(技術講習・技術見学会)等の事業に参加している建設業者を, 入札資格審査時に評価して頂きますようお願いいたします。</p> <p>個々の中小建設業者が, 建設業者団体に加入し活動に参加することにより, 建設業者団体が推進する社会貢献活動に関与しながら, 同業他社との技術研鑽を通じ自社の技術力, 経営力の強化を図ることが可能となります。その結果, 当該企業単体だけでなく各業界全体での技術力の向上が期待できるなど, 極めて有益であると考えています。</p> <p>※建設業者団体について 建設業者団体とは, 建設業法第27条の37に規定されており, 建設業に関する調査, 研究, 講習, 指導, 広報その他の建設工事の適正な施工を確保するとともに, 建設業の健全な発達を図ることを目的として設立された社団または財団を指します。京都市内では「(一社)京都府建設業協会」「(一社)京都電業協会」「(一社)京都府空調衛生工業協会」等の建設業者団体が活動しています。これらの団体の多くは, 旧制度の公益法人として活動を開始しており, 現在でも社会貢献を法人の設立目的の基本に掲げ, 各業界の特徴を踏まえながら, 施工技術の向上を目的とした技術者の育成事業(技術講習会・技術見学会), 反社会的勢力からの不当要求を防止する活動, 災害協定に基づく自治体への協力体制の整備, 他にも様々な事業を実施し, 地域社会の安心・安全の確保ならびに各業界の健全な発展に寄与しています。</p>
6	人材の育成に努める, というが, 何をするのか全く不明。
7	総合評価方式について会社・技術者の実績で加点になっておりますが, 若手技術者育成の為, 技術者での加点方式は廃止されることを要望します。CPDS等, 会社経費の過大なる負担の軽減を要望します。
○ 下請契約の適正化に関する御意見	
1	下請負業者と元請業者との関係で, “まるなげ禁止”や“未払い, 契約違反賃金”には, 連帯で責任を負う制度。
2	<p>契約後速やかな金入り設計書の情報公開を実施していただくことで, 下請業者との適正な下請負契約につながると考えます。市場での相場と乖離した資材の積算単価の是正をお願いいたします。</p> <p>京都市独自歩掛, 京都市独自の二次製品等の材料単価についての明確な基準の公表をお願いします。</p> <p>労働者の適切な労働環境の整備を目的として, 繁忙期と閑散期の年度内の可能な限りの平準化を御検討お願いします(現状では第一四半期と第四半期で必要とされる労働量にかなりの格差があります。)</p> <p>物価の上昇と消費税の税率改定を背景として, 監理技術者を必要とする下限金額の見直しをお願いします。</p>

3	<p>現実には、こうした市内中小企業への配慮という名目の下、一部の中小企業が、下請に入れるよう、元請けにごり押しをしたり、不当な圧力すらかけることがあります。こうした行為は、一部の業者であるにもかかわらず、まじめに仕事をしている多くの中小企業にとって迷惑であるばかりでなく、正直者が結局ばかを見るのか、という気分になります。「中小企業は弱者であり、支援が必要だ」というスタンスは大変重要だと思います。そのうえで、公契約の公平性、透明性を確保するのであれば、下請けに入れるように不当な圧力もまた、監視してほしいと思います。そうでなければ、この条例ができたとき、一部の中小企業が錦の御旗を掲げて、これまで以上にごり押しをしてください。こうした点をきっちりチェックし、防止するような仕組みをつくることこそ、中小企業の健全な発展につながるのではないのでしょうか。</p>
4	<p>最近京都市では今までよりは多くの物件が発注されています。しかし実際に受注できているのは、大手業者が大半です。我々一次下請・二次下請になると契約価格も非常に厳しい条件になっています。労働者にとって大切な建退共の証紙代すら下請業者が自腹で全額負担となっています。もっとしっかりとした「下請契約の適正化」のチェック機能の拡充を行う仕組みづくりを要望します。</p>
5	<p>下請契約の適正化を図るために、京都市は何を行うのか、元請業者になにを義務付けるのか明らかにすべき。</p>
6	<p>下請、孫請けまで行政が指導していくのは無理があるのではないかと、下請けの価格が適正かどうかの判断は難しい。</p>
7	<p>私は京都市内で大工をしています。一人親方で、それなりに忙しくしています。この間、設計労務単価3年連続で上がっているが、手間とかは全然かわる事はない。</p>

	<p>5 社会的課題の解決に資する取組の推進</p>
	<p>○ 社会的課題の解決に資する取組に関する御意見</p>
	<p>入札参加条件の格付に対して、本市のように独自の主観点数を加える基準は透明性の観点から弊害があると思う。府等は客観的点数(経審)及び年間売上によって入札参加要件または格付基準としている為、誰もが納得して参加し、また格付結果を容認できている。結局は主観点数というシークレットな部分で本市に選んでもらわなければ入札参加ができない図式となっている。格付による決まったグループによる入札は、透明性もなくなり新規参入(当然、市内業者や客観的に要件をクリアして受注意欲、技術の高い業者)を阻む結果となっている。また同グループメンバーによる入札は、事後確認といえども競争力を低下させ、談合へと導く可能性を秘めているのではないか。</p>
1	<p>受注業者は毎日に技術力を上げ、経営に努力して日進月歩している。決まったグループのみに年間入札参加させるのではなく、日単位で成長している者実績を得る機会を与える事が、地元業者育成となるのではないか。また業者の中には、実績がないのに営業活動をし、受注後は丸投げをしている者がいるのは事実である、本市においては実態調査を厳重に行い、そういった業者を取り除く取組もまだまだ不足している感がある(得てして当該業者は客観、主観点数とも上げるテクニックを持ち合わせている場合が多い)要するに以下にまとめる。 ・入札参加要件、格付要件は主観点数を排し、客観点数(経審、認証取得等)、売上高により決定して透明性を高める。それにより皆が客観的に納得し、入札参加意欲向上につながる。</p>
2	<p>基本的な考え方の部分では、環境、防災、地域コミュニティ、ワークライフバランス、子どもを育む社会の環境づくりなど明示しているが、条例案の概要部分では、具体的な記入がない。また、総合評価入札の加点配分や検証の仕方なども不明。</p>
3	<p>京都市は、地元根付いた企業がずっと活動しており、他都市と比較してもその点がかかなり評価されている。世界遺産も大事であるが、市のことは市民が守るとしての市民としての民度を守ることが重要である。安くかつ適切に履行すべく障害者の方も積極的に雇用し、契約を締結するようにしている。京都市もそういった活動を推し進める政策をしてほしい。</p>
4	<p>取り組みの中でISOやKES・Pマークの取得する事業者の促進はご理解致しますが、特段必要でない案件に対してもその旨の条件の記載がされている場合が有ります。中小企業にとっては必要事項との認識はありますが取得するにおいても、その労力と費用と時間が要する事実でもありその条件の記載には、各課並びに契約課で今一度の吟味・判断をお願いいたします。</p>
5	<p>京都高齢者福祉事業団の会員(労働者)が毎年安心して仕事ができるよう公契約を(入札)お願いします。 皆、一生懸命を行っています。 是非、公契約を結んで安心して仕事ができるよう、むずかしい内容はわかりませんが将来のためよろしくお願い致します。</p>
6	<p>ホームレスの雇用を積極的に取り組んでいる業者を優遇してはどうか。</p>
7	<p>社会的課題の解決については、何でもやりすぎると業者の負担が大きいため、人材の育成や品質の確保、入札以外でも業者の利益に繋がるような項目を評価するようになればよい。</p>
8	<p>社会的課題には貧困について入れるべき。そして貧困を公契約では作らない条例に。</p>
9	<p>我々が「社会的価値」とよく表現している箇所が「社会的課題」と言い換えられている。社会的課題というのであれば、「貧困」を例示すべきであり、貧困の撲滅についても考えるべきである。</p>
10	<p>建築資材の中には京都市、京都府内の事業所から調達できない物もあるでしょう。そういった物も他府県や国外の事業所から輸送コストをかけず、トラック輸送やトラックと航空機の輸送に頼るのではなく鉄道を使ってモーダルシフト方式の実施を検討したらいかがでしょうか。 公共工事を施工する際には地域住民の合意、協力を取りつけることもさることながら自然環境の保護にも気を配らなければいけません。例えば工事現場の近くに川が流れており、そこにオオサンショウウオやアユモドキなど希少生物である両生類、魚類が住んでいたり、自然環境が破壊されたら大変です。</p>

11	<p>新規の公共施設、建築、施工を行う際にはできるだけ太陽光発電や太陽光発電を活用したエコ給湯機の設置を進める必要を提案します。特に特別養護老人ホームなどの介護福祉施設や病院などの医療機関は介護保険、医療保険から支払われる保険報酬によって運営されていますが、近年、介護保険報酬の減少、保険料や自己負担額の増加、電気、水道代の値上げによって多くの介護福祉施設、病院の運営は大変とのかを聞きます。また学校、保育所、幼稚園などの教育機関、児童福祉施設も電気、水道代などが値上がりしたとって簡単に利用料を値上げしたりはできないでしょう。太陽光発電システムの活用によってできるだけ節電できる施設を多く建設し、市全体で太陽光発電の増加、節電できる社会づくりを検討していくとよいでしょう。製造業に携わる工場から排出される排気ガスの除去や削減になるかはわかりませんが今後排出ガスの削減を科学技術の発展、進化に期待するとともに、鉄板などで排気ダクトを施工する排気ダクト製造1級技能工の育成と育成に励み力を入れている事業所に積極的な工事の発注、表彰を行うなど事業所の励みになるような取組を提案します。</p>
12	<p>地域の活動に貢献している中小企業を大切にすべきである。</p>
13	<p>中小企業の受注機会の増大を図るとあるがISO14001やKES取得事業者を加点評価するとなると中小企業が果して、受注できるのか？</p>
14	<p>加点評価システムの透明性について、しっかり守られているのか？</p>

	6 その他
	○ 公契約審査委員会に関する御意見
1	条例制定に当っては地元労働団体を含めた審議会で検討を重ねて下さい。
2	唯一の建設労働者の団体である京建労を公契約審査委員会に参加させて下さい。
3	京建労を「公契約審査委員会」に入れてください。
4	審議会には、労働者の代表を入れてほしい。
5	現在の京都市契約審査委員会の機能等を拡充する、としているが、上述したように、個々の契約の審査だけでなく、報酬の下限額の設定の審査や、条例に基く目標、計画の策定や検証なども行える委員会として、労働組合の代表を「連合京都」と「京都総評」から推薦、選出すること。
6	○「京都市公契約審査委員会」には労働者代表を入れるべき 条例案概要では、京都市公契約審査委員会の設置に係って、「現在の京都市契約審査委員会の機能を拡充し、新たに京都市公契約審査委員会として位置づけます」としていますが、その構成、内容が不明確です。 公契約基本条例制定の目的(中小企業の受注機会の増大、公契約に従事する労働者の適正な労働環境の確保、公契約の適正な履行及びその質の確保並びに社会的課題の解決)から見るなら、審査委員会に労働者代表の選任は不可欠です。その際、京都総評、連合京都からそれぞれ選出することは、労働団体の公平の観点から当然です。
7	唯一の建設労働者の団体である京建労を、「公契約審査委員会」に入れて下さい。
8	「公契約に関する施策」「公契約の締結に関する事項」等について、「京都市公契約審査委員会」の設置にあたっては、労働者代表の参加が明確になっていない。しっかりと明記した規定とすべき。
9	公契約委員会に建設労働者の団体「京建労」を入れて下さい。
10	○「概要」における「審議会」は、制定される条例の実効についての検証、新たな施策の検討を含む協議も含め、構成に労働団体・労働者の代表を加えること。 (理由) 公契約基本条例の目的が労働環境の確保が一つとなっており、労働現場からの実態を反映した検証と今後の制度改善が求められるため。
11	○京都市公契約審査委員会に建設労働者の代表を選任すること 「京都市公契約審査委員会」は、現場の実態が議論に反映されなければなりません。京建労は現在約23%、1万7千人の建設業従事者を組織しています。府下唯一の建設労組である京建労の委員選任を強く要請します。
12	京都市公契約基本条例が『適正な労働環境の確保並びに維持及び向上』につながるように、公契約審査委員会に、建設労働者の団体京建労を入れてください。
13	公契約基本条例がつながるように公契約審査委員会に労働者の代表を入れて下さい。
14	公契約審査委員会には、建設労働者の代表を入れてください。
15	条例案の概要に、契約審査委員会の機能拡充との文言があり、労働者の代表も意見を述べる機会が与えられている。そこで出た意見もきちっと評価して実のある審議会運営をお願いしたい。
16	労働組合代表が参加する協議会をもち、対等な協議で、ルールと仕組みを一つずつつくりあげていく体制を確立することが必要と考えます。

17	条例を実効性のあるものにするため、関係する労働者代表が入った協議会の設置を求めます。
18	条例導入後、よりよいものに改善するために関係する業界の労働者も入った協議会をぜひ設置してください。
19	実効性のあるものとするため、関係する労使の代表が入った協議会を設置し、条例の実効性を担保してください。
20	審議会には、事業者、労働者の代表を入れてほしい。
21	○労働団体から参加する協議会を作ってください。 働く者の労働条件の改善は、労使が協議して決めることが必要です。概して契約においては、雇われる側の立場が弱くがまんを強いられます。条例を作り、見直しを進めていくには働く側の意見を反映させることも必要です。
22	実効性のあるものとするため、関係する労使の代表が入った協議会を設置し、条例の実効性を担保してください。
23	新たな機能を拡充させる「公契約審査委員会」について、契約内容の履行と労働者の労働諸条件の実績を、反映させるためにも、公益委員、使用者代表、労働者代表の三者構成とするべきである。
24	20頁の「京都市公契約審議会」もつともだと考えます。その上にたつて他の公共団体では、労使代表と学識経験者を入れることを明確にしているのが多いと見られます。京都市の場合も条例に明確に入れるべきと考えます。
25	「京都市公契約審査委員会」の構成は、公益(学者経験者)、労働者代表、使用者代表とすることを明確に規定することを要請します。
26	○公契約に係わる審議会の設置について 京都市公契約審査委員会の設置について評価するところです。 ・公契約条例を制定し運用するための前提条件(事業規模分布、ブローカーやギャングの浸透度合い、落札率・低価格受注の横行の程度(民営化の進み具合)は自治体毎に千差万別であるため、地方自治体毎にその個性・実情に対応したに合わせた「オーダーメイドの条例」が必要と考えます。 ・今回、制定段階で完璧な公契約条例とすることは難しいと考えることから、制定後の実態・実情に即した中で、改正する仕組み(審議会の設置)があることを前提に「小さく生んで大きく育てる」との考えのもと京都市公契約基本条例の制定に対して賛成することと致しました。 ・今後、京都市公契約審査委員会を通じた、現状分析、課題抽出と課題解消の手立てと方策・対応などPDCAサイクルを実践する中で、京都市公契約基本条例をより実効性・効果ある条例に向けて改正できる仕組みとなるよう、審査委員会での公労使三者構成も含め、当委員会が有効に機能するように取り組みお願いしたい。
27	実際に現場で働く労働者の代表や事業主、団体の代表、専門家を入れた委員会にしてください。
28	京都市公契約審査委員会の構成を「政・労・使」代表も入れて運用状況を論議していくこと ※条例の主旨を実行していくためには、条例制定が出発点となり、現状を検証し発展させることが必要と考えます。そのためにも、検証できる機関として公契約審査委員会を位置づけ、第三者(学者・弁護士等)、業界団体代表、労働団体代表を入れて論議していくことがオール京都で進めていくことにとっても必要不可欠と考えます。
29	審査委員会に目安となる(強制でない)賃金レベルを協議して、公開できる役割を持たせる。
○ 入札・契約制度等に関する御意見	
1	・今の入札制度では、1つの案件に20社以上の参加があり、中々落札できない。いくら案件数が増えても、落札できそうにない。1つの案件に入札参加数をへらす方法(B等級をランダムに分けるとか、落札したら次回入札ができないのを3回できなくする)などを考えて欲しい。 ・最低入札価格の引き上げについても要望します。
2	京都市の入札で電子くじの制度があるが、くじの公平性が不透明である。抽選現場に第三者の立会いや、仕組みの公開をお願いしたい。
3	市内業者での受注の範囲拡大、及び平均性の確保のため、連続受注業者の発生を出来る限り除く施策を講じて頂きたい。

4	契約の際にプレゼンを求められることがあるが、その際には、大学教授などではなく実態がわかっている業界団体の者が審査する方が妥当ではないか。
5	現在、50,000千円以上の案件については、JV入札となっているが、単体であっても、業務履行が可能であると判断した場合は単体入札を認めるべきだと思う。
6	京都市が作成する仕様書には、曖昧な表現により、解釈の違いが生じていることがある。最近行われた市庁舎の案件については、見直しが行われて、詳しく記載されたものであったが、それ以外のものは、依然簡単な表現でどうにでも解釈できるものである。今後、役務業務に最低制限価格制度等を導入していくのであれば、事業者にとってほしいことは明確に記載するべきである。
7	「履行状況を適切に把握し、その評価を公契約の相手方の選定に反映させるように努め」とあるが、この場合、新規参入を含めて、実績の有無によって不利益が生じることもある。役務関係の入札では、実績に基づいた指名競争入札が行われているので、今後もこのまま指名競争を行うのか、それとも一般競争入札にするのかを明確にしてほしい。
8	できれば一時的でなく毎年コンスタントに仕事を出していただきたいです。公共工事が少なくなった時代が続き私たちの業界もずいぶん疲弊し弱体化してしまいました。ぜひとも偏らずにコンスタントに出していただきたいです。入札制度もいろいろ改善していただき感謝しています。もっともっとよい制度になるようこれからもどんどん改善をお願いします。私たちの意見も聞いてよいものとしていただいください。
9	京都市の発注する工事の中で大手企業との特定建設工事共同企業体において入札時に協定書を交わしている為に、入札金額については代表企業に一切を委任することに成っています。此れを良いことに代表企業はダンピングをし、運営委員会の場で数十億の赤字予算を提示してきます。地元構成員には赤字分を市に要求する為に協力する様に迫られます。その結果、市は追加工事等配慮して頂きますが、焼け石に水の状態になっております。地元企業は訴訟も踏まえた動きをしています。入札時に協定を交わすときは「ダンピング等ご迷惑を掛けるようなことは一切しません。」などと、丁寧な言葉で協定書に捺印させるのです。この様なことは、地元企業同士の特設建設工事協同企業体では全く聞いたことが御座いません。地元企業同士が大手企業に訴えても力の差は歴然としています。今回市が検討中の条例に「代表企業が入札時に金額提示した金額は代表企業が責任を持ち構成員に赤字予算の提示が出来ない。」等文章で明確に入れて頂きたいと切にお願い致します。地元企業は大手企業に潰されそうに成っています。助けて下さい。門川市長！
10	京都市物品登録業者です。入札参加資格に履行実績がつくことが多いですが家具調度、学校保育で畳関連の入札は年に1回あるかないかの現状です。3年以内に落札は難しく履行実績の要らないものしか入札に参加できません。履行実績を作るために畳関連以外の金額の小さい案件を赤字覚悟でダンピングして実績を作るしか手立てがなく、どうすべきか悩んでおります。柔道畳の案件などは畳店で履行実績を持っている業者は皆無でスポーツ用品店の独壇場になっており地域業者を守って頂くのと同様に専門納入業者を守って頂くようお願い申し上げます。是非ご検討の程よろしくお願い致します。
11	いかにして適正な労働環境を確保していくのが課題となると思います。今後も入札制度の不断の改革を行うことを求めます。
12	大手企業との共同企業体を組んだ場合、入札時に金額と工事利益を知らされず、当初より赤字スタートのうえ最終赤字を押し付けてこられる場合があり、市内中小企業にとってはその赤字は深刻な問題となります。大手企業のやり方で発生する赤字の負担については、何らかの制限を設けていただきたいと思います。
13	1点、公共工事入札における、最低制限価格の設定について要望がございます。本年6月より開始された、ランダム係数の適用です。これまで企業側の努力として、工事内容を把握、積算をおこない、予算計画をたて入札価格を決め取り組んでおりますが、6月以降は、ランダム係数の適用により、最後は運が左右する状態です。最低制限価格の事後公表は理解できるのですが、ランダム係数の適用目的がなかなか理解できません。公平な受注機会を設けることに理解はありますが、企業側の努力が報われることもご検討いただければ幸いです。
14	取り抜き方をランク別ではありますが、業種、金額の大小に関係なくタイムラグにより、次回は入札無効になることを要望します。
	○ その他
1	その他 ※個別の団体に関する個人的な御意見

京都市公契約基本条例（仮称）に係る基本的な考え方 及び条例案の概要に関する意見

一般的に、公契約法・条例の目的は、公共工事・公共サービスなどを民間事業者に発注して実行する際に、低賃金を背景とするダンピング受注を排除することで、i) 公務・公共サービスの品質確保、ii) 事業者相互間と労働者相互間の公正競争の実現することとされている。

法的には、契約自由の原則と民法 537 条（第三者のためにする契約：右表参照）に基づいている。つまり、その事業の現場で働く労働者には、契約で定めた以上の金額を支払うことを、双方で約束し合うことに根拠を持つ。最低賃金法などの強制法規ではなく、双方の合意という「大人の契約」で成り立つ行政法である。そうした前提に立って、以下の通り意見を述べる。

1. 「賃金下限設定」の必要性とその具体的な効果（実践例）

貴市が示した「条例の基本的な考え方」の第2項「公契約に従事する労働者の適正な労働環境を確保します」の「※」以下に、「なお、一部の自治体で実施されている……（中略）……労働環境の向上への一翼を担っていくこととします」とする件で、「賛否両論の様々な意見がある」とする記述がある。

一部の学者などに「公契約条例は、憲法違反の恐れがある」とする意見が根強くある。しかし、平成 21 年 3 月 6 日、民主党尾立源幸参議院議員の質問主意書に対する内閣総理大臣の答弁書で、「当該条例において、地方公共団体の契約の相手方たる企業等の使用者は、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（以下「地域別最低賃金額」という。）を上回る賃金を労働者に支払わなくてはならないこととすることは、同法上、問題となるものではない」と答弁されており、「違法である」とする指摘は当たらない。

また、「公契約に従事する一部の労働者のみが対象となることについての不公平や……（中略）……一部の公契約に携わる労働者の報酬を引き上げることに伴う企業内の労働者間の均衡を図る」とする件があるが、企業に所属するすべての労働者が同一賃金・同一条件で就労していることは皆無であり、労働者のスキルに応じた待遇で使用する方が極めて現実的である。公契約下での就労も決して「同一労働」ではない。さらに、公契約の現場で働きたいと願うような企業内の「競い合い」があるからこそ、向上心が生まれ、スキルアップへの意欲も湧いてくるのだ。公契約条例によって、企業内の労働者の待遇に「不公平が生じる」かのような記述は、まさに「詭弁」であり、労働者同士の公正競争を阻害する主張であって、撤回を強く求めるものである。

現在までに独自の「賃金下限設定」を持つ公契約条例は、16 自治体で制定され、14 自治体で施行されている。その結果、公契約条例が適用されている現場で、運用の具体的な状況がわかるようになってきた。従来、最低賃金と同水準で低かった賃金が着実に改善された現場では、労働者のモチベーションが大幅にアップしている。また、元下請関係が簡素化され、不良業者（ブローカーやギャング企業）の入札や介入が排除できるようになった、地元企業への発注が増えたなどの効果が、多数報告されている。

公契約条例を実施している自治体での主な事業者側からの要望は、賃金の底上げや社会保険料支払いが負担にならないような、適正な発注額を保障してほしいという意見が多い。一方で、元請企業が公契約適正化の適用現場であることを周知していない現場では、違反が数多く起きていることも分かった。

具体的には、以下の 7 点の効果に収斂することができる。

- ① 現場労働者への周知と労働者保護の制度が必要……現場調査、通報制度の大切さが明らかになる。

- ② 賃金に見合う“腕のいい労働者”が集まるため、工期も短縮でき、仕上がりもいい。
- ③ 地元への発注が広がる……賃金の下限が定められているため、余分な出費を避ける傾向が生まれる。
- ④ 末端の労働者の賃金まで確保するために、重層下請を避ける必要が生じる……下請の簡素化すすむ。
- ⑤ 労働者のモチベーションアップ……適正賃金で仕事への誇りが生まれ、やりがいを感じるようになる。
- ⑥ 公務公共サービスに対する労働者の意識の変化……福利厚生の上昇に寄与し公的仕事への責任を自覚。
- ⑦ 悪質な業者を排除し賃金を確保……ブローカー、ギャング業者が入札や請負等に参加できなくなる。

東京都多摩市の公契約制度検討委員会で、ある事業者代表が「経営者は1時間当たり1,000円で受注した仕事には、それに見合う能力のある労働者を配置する。同様に賃金に応じた能力の労働者を配置するのは経営者としては当たり前のこと。賃金の高い仕事を受注したのに、労働者の配置を誤り、提供する労働者の質が低いと金額の高い良い仕事を受注し続けるのは難しくなる。また、能力に応じた賃金設定をしなければ、採算が取れなかったり、有能な社員が退職する危険が生じる」と述べている。これは、「公契約現場と民間現場に就労する労働者間に賃金格差が生じる」とする公契約条例を拒否する団体が使う「賃金格差」論に対する明確な回答である。さらに、多摩市が実施した受注業者へのアンケート調査では、「公契約条例によって事務負担が増えた」という意見は一件もなく、苦情が相当数あるものと予想していた市当局は拍子抜けしたという報告もある。また、「対象事業の金額設定を下げしてほしい」という声が少なくない事業者から出されている。公契約条例が一定額以上の一部の工事や委託だけを対象とするのではなく、公契約条例の理念（適正賃金・公正競争・地元貢献など）そのものをもっと広範に適用してほしいという受注者の声に他ならない。

2009年9月に日本で最初の公契約条例を全会一致で採択した千葉県野田市では、市長が「必要ならいくらでも条例を改正する」と語っている通り、その後の毎年の市議会で改正案が提案されて、条例がパワーアップしている。当初は対象ではなかった一人親方も対象となり、職種別の賃金設定も進んでいる。市庁舎の清掃に従事していた女性が、時給が100円上がったことで「やっと私の仕事が社会的に認められた気がした」「週に一度、ちょっと贅沢なお弁当が食べられます」と語っていた。

2011年に理念条例を制定した高知県高知市は、一向に賃金が改善しないことに住民の怒りの声が高まっていた。14年9月の市議会で、「公共調達基本条例」に実効性を持たせることを目的に、県内の労働組合の要請が繰り返し出されるなどで、最終的には超党派の議員提案による同条例の改正案が市議会に提案された。改正案は、名称も「高知市公共調達条例」となり、賃金下限設定のある本条例となった。採決当日は、議会は満員の傍聴者で埋まり、賛成25、反対7で成立した。

東京都足立区では、公契約条例施行前は、区発注の工事の下請に、東京より賃金の安い茨城や千葉などの業者を使う傾向があった。しかし公契約条例を制定したことで、現場労働者に下限額以上の賃金を支払わなければならなくなったため、遠くの業者を使うと交通費等がコストアップになり、「同じ賃金を支払うなら地元業者の方が、経費が安くて効率的」という意見が広がり、地元企業への発注が広がっている。

多くの自治体では、事業者に対して、「ダンピング受注、とくに域外の“ギャング業者”（さらに安く請け負う地方の業者に丸投げしたり、地方の低賃金労働者を連れてきて仕事をさせる）による応札をどのように防げるのか」に頭を悩ませている。しかし公契約条例には、実際に払われる従事者の賃金を拘束することで、遠方から労働者を連れてくるようなコスト高はできなくなる効果がある。系列企業による仕事の囲い込みではなく、地元発注で地域経済に貢献できる公契約条例のメリットが生かされてきたと言える。

福岡県直方市では、公契約条例適用工事を受注した元請企業の社長が「現場労働者の賃金をしっかりと

管理するには、3次以下の下請は使えない」と、建設業界に元凶である重層下請による弊害を、公契約条例を実施することで回避する効果があったと報告された。また審議会では、「現場実態調査の権限を労働組合（第三者）に持たせたい」という意見も出ている。さらに担当課長は「労働組合が運動としての現場調査は、ぜひ積極的にやっていただきたい」と応援の言葉を述べている。

2011年4月から神奈川県公契約条例を施行した川崎市では、作業報酬下限額は、公共工事では設計労務単価の90%、業務委託は時給907円（県最賃887円）に定めている。

全建総連傘下の12組合・支部で構成する「川崎市公契約条例建設連絡会」（以下、「建設連絡会」）は、分担して公契約条例対象現場の労働実態の聞き取り調査を実施し、そこで寄せられた実態や声を要望書にして審議会に提出。その報告を見た審議会会長が「実際に問題があるとすれば、市としても取り組むべきだ。周知期間には期限を定めず時間をかけて丁寧な対応をお願いしたい。実際に下限額以下の報酬しか受けていない労働者がいる。結果、品質が確保されないということでは問題。少なくとも下限額以下の人がいるということが無いように取り組んでほしい」と発言があり、それを受けて「事業者には条例を守らせることも審議会の役割。条例を担保する観点から可能な限り事業者にも協力を仰ぐ」ことを確認した。

この会議を受けた川崎市は、条例の周知のためのリーフレットとポスターを作成し、対象現場へ訪問。「社の方針と違う」としてリーフレット配布を拒否したゼネコンには「契約解除もあり得る」と厳しく指導。また、一次下請業者への説明会の開催も広がっている。

2014年9月議会で可決成立させた埼玉県草加市では、15年4月1日からの施行に向けて労働賃金基準額の検討を行っていた公契約審議会は、公共工事について設計労務単価の9割、業務委託、指定管理関係は正規の現業職員の初任給「149,300円×12か月÷2015時間（8時間×52週）≒890円」と定めた（埼玉県の最低賃金は802円）。議論の中では、有識者枠で任命された社会保険労務士が「見習い労働者の賃金のあり方」として、「未熟練工の賃金は低くていい」という主張を繰り返した。それに対して労働者側から「工事当初から未熟練工を現場に配置することを前提に賃金設定することは筋が違う」として、経作業員の賃金が適用された。

広島県庄原市議会は、2005年9月、「公共工事における建設労働者の適正な労働条件の確保に関する意見書」を、2010年3月には「公契約における公正な賃金・労働条件の確保を求める意見書」を国会および関係行政庁へ送付し、あわせて公契約のあり方についての検討を重ねてきた。しかし、市長は「労働環境に係る問題は、国が法整備すべきである」という姿勢を続け、公契約条例には関心を示さなかった。

そこで、総務財政常任委員会として、公契約条例について、「工事契約」「業務委託」「指定管理」に絞って実態調査を実施。野田市、江戸川区、直方市に視察を行い、広島県建設労組、建設業協会、市建設安全協会への聞き取りを実施し、「公契約条例が地域経済の活性化をはかることが本旨である」とする報告書にまとめた。報告書の結論では「これまでの調査結果を踏まえ、本委員会は、労働環境の保護及び市内労働者の育成による地域経済の活性化、また、市民に質の高いサービスを提供するためには、本市の実情に即した公契約条例の制定が必要であるという結論に達した」とし、「よって、委員会として、執行者に対し市内の公契約をめぐる実情を詳細に把握するためのアンケート調査や先進事例の調査を実施するよう求め、審議会設置を含め、条例制定に向けた具体的な取り組みを求めるものである。また、あわせて、これまでの公契約条例に対する想いの再考を求め、本3月定例会において、『公契約条例の制定を求める決議』を発議し、強い意志を表明する」としている。

その発議に基づき、15年3月議会で、「公契約条例の制定を求める決議」を全会一致で可決した。

相模原市、直方市では、「公契約条例適用対象契約を拡大してほしい」という受注者からの要望を受け、条例を改正し、公共工事では、相模原市：3億円→1億円、直方市：1億円→5千万円、民間委託では、相模原市2千万円→1千万円、直方市：1千万円→5百万円に、それぞれ対象額を大幅に引き下げて、対象件数を増やし（検討を含む）ている。

2. 国の政策意図を活かす視点からの意見

1) 公共工事について

公共工事の「予定価格」は、工事に必要な資材費、機械経費、仮設費、諸経費、労務費、適正利潤などを積み上げて「標準価格」とする。労務費にあたる「公共工事設計労務単価」は、無作為抽出した約12,000件の調査対象工事（工事額1,000万円以上）に従事する51職種で「相当程度の技能を有する」労働者の賃金台帳を業者が転記したのから算出する、いわば「世間相場賃金の集大成」だ。

2013年3月29日、国土交通省は2013年度からの公共工事設計労務単価について、平均15.1%引き上げることを発表した。同時に、建設業団体、公共や民間の各発注者に対して、技能労働者について適切な賃金水準を確保するように通知を出した。

国土交通省は、「コスト削減」を掲げ、1997年をピークに、設計労務単価を15年間引き下げてきたが、2013年度から、政府の意向で政策的に引き上げた。さらに翌14年2月には平均7.1%、15年2月にも平均4.2%の引上げが行われ、3年間で28.5%（大震災被災地では39.4%）の大幅な引上げとなった。こうした大幅な引上げを実行した背景には、「ダンピング受注の激化が、賃金の低下や保険未加入を招き、それが原因となって、近年、若年入職者の減少が続いている」「その結果、技能労働者の逼迫が顕在化しつつあり、入札不調が発生している」という国交省の現状分析がある。さらに「労働需給の逼迫傾向は一時的なものではなく、構造的なもので、「いま、適切な対策を講じなければ、近い将来、災害対応やインフラの維持・更新に支障をきたし」「デフレ脱却のためにも、労働者の所得を増やす必要がある」とする建設産業全体を覆う深刻な課題に対する喫緊の対策として提起された。

公共工事設計労務単価は、建設労働者の賃金をもとに設定されているが、労働者の雇用にもなって負担する賃金以外の経費を含む額と誤解され、元・下請間の取引でその「必要経費分」の値引きが強いられるなど、賃金の抑制状況が続いた。そうした賃金抑制の動きが、建設業全体の体力を削ぎ、産業が疲弊する事態を招いた。その結果、55歳以上の建設労働者が全体の31%、就労者472万人中156万人を占める「高齢化」を招いている。

政治的に設計労務単価が大幅に引き上げられたが、一部の例外を除き、現場労働者の賃上げには及んでいない。全建総連などの調査でも、引き上げの効果は、「若干（日額100円程度）上がった」であり、「変わらない」が7割以上を占める。理由は、増額分が元請やブローカーに「中抜き」されているためだ。「一部の例外」とは、公契約条例を制定した自治体である。

公共工事の予定価格の算定経過を見れば「落札率100%」は、適正利潤を含む「適正単価」ともいえる。材料費や燃料代などの固定経費が下がらない以上、競争入札で落札率が下がるほど、「しわ寄せ」は労務費に集中する。そうして現場労働者の賃金が下がれば、対象となる建築物の「質」が下がる。1999年から起きている山陽新幹線のトンネルや首都高速道路でのコンクリート塊の崩落、さらに首都高速では、開通の数日後に看板が落下する事故も起きるなど、安上がり工事と低賃金構造はあながち無関係ではない。さらにPFI（民間資金等活用事業）による重層下請で施工した室内プールが地震により天井が崩落しけが人が出た仙台の事例など、「安上がり工事」が原因で深刻な事態を呼び、結果的に住民の安全・安心、生命を脅かす事態まで引き起こしている。

「適正賃金＝公共工事設計労務単価」は、建築物の「質」を確保するための賃金なのである。それを「民

民「労使間」の市場原理に依拠するだけでは確保できないこと、改善できないことは、これまでの事実が明確に立証しているではないか。

2) 民間委託・指定管理などアウトソーシングについて

公的サービスは住民の生活や権利、安全を守る大切な仕事を担っている。しかし、公共工事と違い民間委託や指定管理には人件費の算出基準がない。多くの自治体が「前回・前年度実績」を予定価格とし、それを上限とする競争入札を行い、価格のたたき合いを煽っている。入札で勝ち残るには、前年度実績をさらに下げた額でないと落札できない（上限拘束制度）から、当然、委託金額の大半を占める当該労働者の賃金を引き下げる結果となる。その構造的欠陥によって、労働者の賃金・労働条件は劣悪化し、官製ワーキングプアが多数生み出される結果となっている。また、基準がないことだけでなく、予定価格決定の際の「歩切り」の横行などで、予定価格が低すぎて「不調」が連発される事態も起きている。

低価格で落札した業者は、委託料から労務費をピンハネし「丸投げ」する。国や自治体は、「安ければよい」とダンピング競争をあおり、不当にピンハネされても、「雇用契約の問題」「民民契約に官は介入できない」と関知しない。労働法違反の通報があっても、調査すらしない自治体も少なくない。それは、アウトソーシングした公共サービスに対する「発注者」としての責任が曖昧にされてきた結果である。

2006年7月に起きた埼玉県ふじみ野市のプールでの死亡事故、2009年静岡県での体育館での死亡事故、2011年大阪府泉南市の小学校でのプール死亡事故、給食センタを民間に委託したことによって同じ子どもが一夏に2度もアレルギーショックで救急搬送される、などの深刻な事故から、軽度なものまで含めると、「安上がり」の公契約をめぐる事故・事件は枚挙に暇がない。

3) 公共調達について

一般競争入札で自治体から安く受注した業者は、収益をあげるために非正規労働者を多用する。社会保険未加入は当たり前で、残業代も満身に支払わないなど、労基法違反が多発している。さらに「買い叩き」もあり、小学校のフルカラーで印刷されている教科書が、「同じページ数のノートよりも安い」（1冊144円程度）とも言われる。

年度替わりの際に、大量に事務機器を入れ替える自治体があるが、その発注価格は、まさに「叩き合い」で、大手メーカーの担当者によれば「7割引・8割引は当たり前」と言われる。そのため、下請への発注単価はさらに低くなり、「赤字で製造している」という企業が大半である。しかし、それでも断れないのは「断れば、通常取引を止められてしまう」という苦渋の選択をしているとのことである。

自治体などが発注する印刷物が、「製造請負」ではなく「物品費購入」として、事務用品の購入などと同様に扱われている。その結果、労働者の労賃、機械の償却費などが出ないような低価格での入札が続いている。印刷県警の経営者や労働組合が、予定価格に積算方式を採用することで人件費などを適正に考慮するように求めて運動していて、2014年に採択された世田谷区の公契約条例に初めてその旨が明記された。

公契約適正化運動は、公共サービスに従事する労働の価値を、社会的合意で高める運動である。最近、公務労働者の賃金を引き下げる首長が増え、多くの住民もそれが正しいと信奉する。彼らは「身を切って、痛みを分かち合う」というが、それは民意だけでなく、労働の社会的価値・尊厳までも引き下げる新自由主義的攻撃でしかない。

いま必要なのは、東日本大震災の被災地で公契約条例を制定し、低賃金に歯止めをかけ、自立できる賃金を保障することだ。地元の中小企業や業者が公契約を適正に受注できれば、仕事と所得が生まれ、税金として地元自治体に還流する。被災地の低賃金は、被災者の自立を阻害する。中央の大企業頼みの復興では、地域は疲弊するだけである。

3. 公契約条例が持つ可能性

公契約条例のめざす方向は、公共サービスに従事する労働の価値を、社会的合意で高めることである。最近、公務労働者の賃金を引き上げる首長が増え、多くの住民もそれが正しいと信奉する。彼らは「身を切って、痛みを分かち合う」というが、それは民意だけでなく、労働の社会的価値・尊厳までも引き下げる新自由主義的攻撃でしかない。

労働法が守れない企業に公契約を発注することは、法治国家にあって、絶対に行政が行ってはならない。しかし、地方自治法第2条14項には「最小の経費で最大の効果を」と規定されているが、「住民の福祉を増進させるために」と記載されており、「最低限さえ確保できればそれでいい」というのでは、「公務公共サービスの質を確保し」「住民の福祉の増進する」という地方自治体の本義が実現できるはずはない。

そうなると労働の価値、公的サービスの質を確保できる賃金の水準を、どこに求めるかという問題に行きつく。現行の最低賃金は、相対的貧困ラインである「生活保護基準」を前提に導き出されている（最低賃金法第9条3項）。不就労者の生活水準と公契約下の公的サービスに従事する労働者の賃金水準が同等でいいはずはない。

少なくとも、日本国憲法第13条の「すべて国民は、個人として尊重される」にあるように、公契約が保障する賃金は、「個人」として自立でき、再生産が保障される水準でなければならない。一般的に言われる「家計補助」「副収入」という考えは、「個人」の存在を否定し、「家」「家族」の従属物として労働者をとらえることであり、憲法に違反する。

市場相場を考慮することは必要かもしれないが、行政が率先して自立できない賃金水準を実行することがあってはならない。民間業者を「善導」という強い意志を持って、賃金下限設定を行う必要がある。

いま必要なのは、公契約条例を制定し、新自由主義に拘泥された低賃金に歯止めをかけ、自立できる賃金を保障することだ。そして地元の中企業や業者が公契約を適正に受注できれば、仕事と所得が生まれ、住民が定着し、さらに税金となって地元自治体に還流する。非正規労働者の低賃金は、住民の自立を阻害する。中央の大企業頼みの公契約では、地域は疲弊するだけである。

アメリカの「米国経済白書 2014」では、「貧困と格差をなくすために、直近の最も直接的手段は最低賃金を上げること」と政府が認めている。そしてオバマ大統領は、連邦最賃の10.10ドルへ引き上げるように共和党に求め、連邦政府が発注する委託事業等に関わる公契約賃金の下限を2015年1月から10.10ドルとする大統領令にサインし、実施された。

公契約が先導して、低賃金構造を改善していかなければ、格差と貧困を解消することはできない。そうした自覚を、京都市にもしっかりと持っていただきたい。

4. 入札制度の改善だけでは、賃金は改善しない

2014年の国会で、公共工事のあり方に関連する3法案、いわゆる「あり方三法」が可決された。

「公共工物品確法」の改正は、将来にわたる公共工事の品質確保とその担い手の中長期的な確保・育成のため、受注者が適正利潤を確保できるようにすることなどを「発注者の責務」と規定した。改正法成立後、法改正の理念実現に向けて国と自治体が密接に連携し、発注者共通の運用指針づくりを進めている。

「建設業法改正」では、ダンピング受注防止策の強化、施工体制台帳作成・提出の義務付け拡大などで建設工事の適正な契約と施工を確保するとした。建設業の健全な発展に向けた各種規定や、担い手の確保・育成への支援、さらに許可業種区分への「解体工事業」の追加、暴力団排除条項の整備なども盛り込み、公共工物品確法に明記した理念を実現する上で必要な措置を講じられるようにしている。

「公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部改正」では、入札契約の適正化として、
i) 適正な施工が見込まれない低額発注の場合は契約締結中止、ii) 入札金額の内訳の提出、iii) 受注業

者が締結する全ての下請契約の施工体制台帳の作成と発注者への提出義務などが盛り込まれた。

これらの法改正には、前向きな内容も多くあるが、現場で働く労働者の賃金改善を保障する項目が、ことごとく外されている点に特徴がある。公契約法・条例の最大の特徴は、職種に基づく法定最低賃金ではない賃金の下限設定を行うところに最大の特徴がある。

「入札制度の見直し」「総合評価制度の導入」など、どのように現行制度をいじっても、労働者の賃金を規定することはできない。「他の制度で対応する」という場合は、「賃金は監視しない」「国の政策要求は関係ない」と宣言することと同義となる。

仮に「公契約基本条例」で賃金下限設定を「努力目標」とした場合は、「義務」に改正・発展させる取り組みが必要になる。10自治体（5県・5区市）で賃金下限設定のない「基本条例」が制定されているが、いずれも実効性が乏しく、賃金が改善されたという報告は一件も出ていない。何のための公契約条例なのか、ダンピング受注の排除、公正取引の実現、不良業者の排除、労働環境の改善、公的サービスの質の向上、地域循環型経済の構築、そして「公の復権」など、決して万能ではないが、公契約条例の可能性は限りなく広い。

公契約条例を通じて、公務公共サービス、公のあり方などを共に考えるなかで、住民の意識を行政に向けるためにも、実効性の高い公契約条例の制定を強く希望する。

以 上