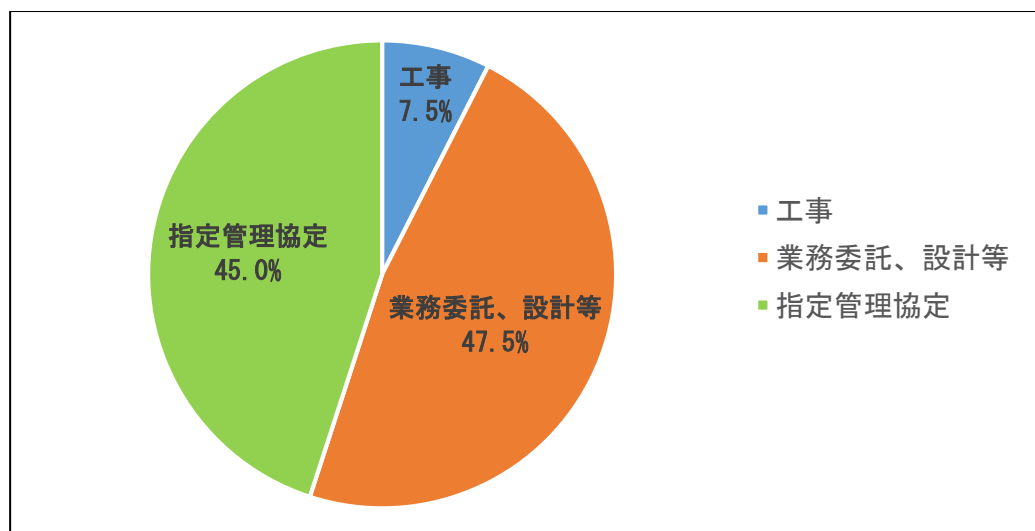


新宿区公契約条例に関するアンケート（事業者向け） 集計結果

問1 貴社が受注（受託）した、公契約条例の適用案件（以下「適用案件」といいます。）は、次のどれですか。

項目	回答数	割合
工事	3	7.5%
業務委託、設計等	19	47.5%
指定管理協定	18	45.0%



問2 適用案件の受注者（受託者）は、労働報酬下限額等の条例で定める事項を、業務に従事する労働者等へ周知しなければならないとされていますが、どのような方法で周知しましたか。（複数回答可）

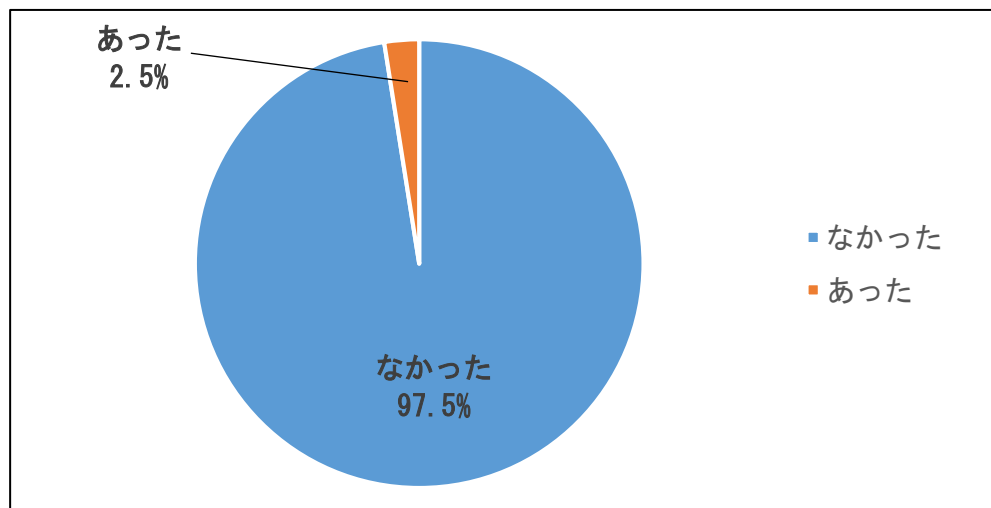
項目	回答数
作業場に書面を掲示した	10
労働者個人へ書面を交付した	14
会議の場等で、労働者へ口頭で伝えた	22
その他	11

【主な記入内容】

- ・労働条件通知書を渡した（5件、委託・指定管理）
- ・口頭で説明（2件、委託）
- ・お知らせを配布（1件、工事）
- ・打合せで通知（1件、指定管理）
- ・メールで通知（1件、指定管理）
- ・ネットワーク上でファイルを共有（1件、委託）

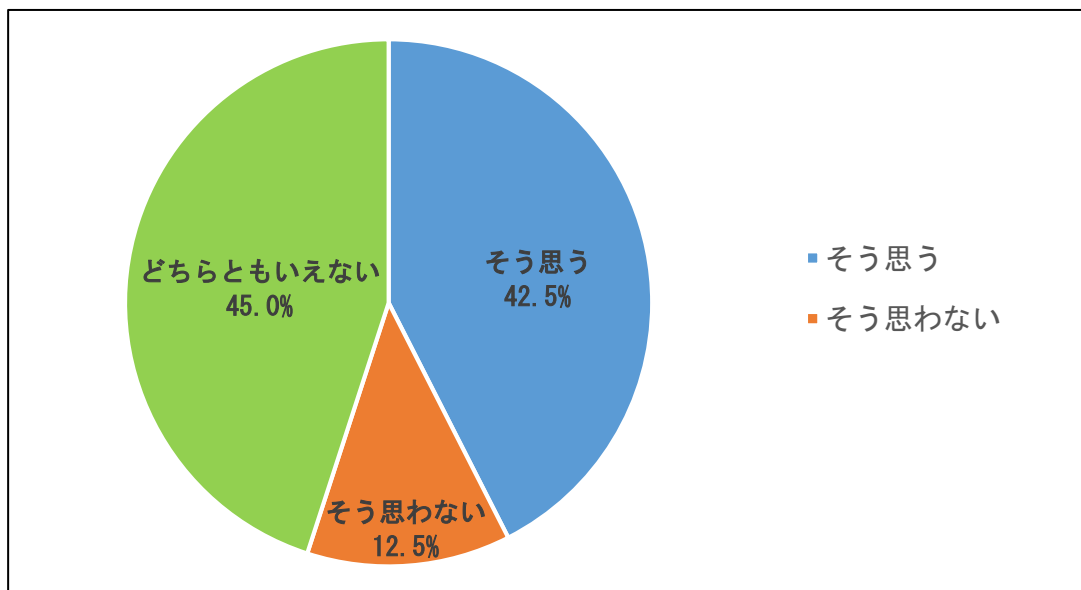
問3 公契約条例に関して、労働者等から相談や質問、苦情等ありましたか。

項目	回答数	割合
なかった	39	97.5%
あった	1	2.5%



問4 適用案件となったことにより、労働環境の整備に効果があったと思いますか。また、その理由もご記入ください。

項目	回答数	割合
そう思う	17	42.5%
そう思わない	5	12.5%
どちらともいえない	18	45.0%



【主な記入内容】

(1) 肯定的な理由

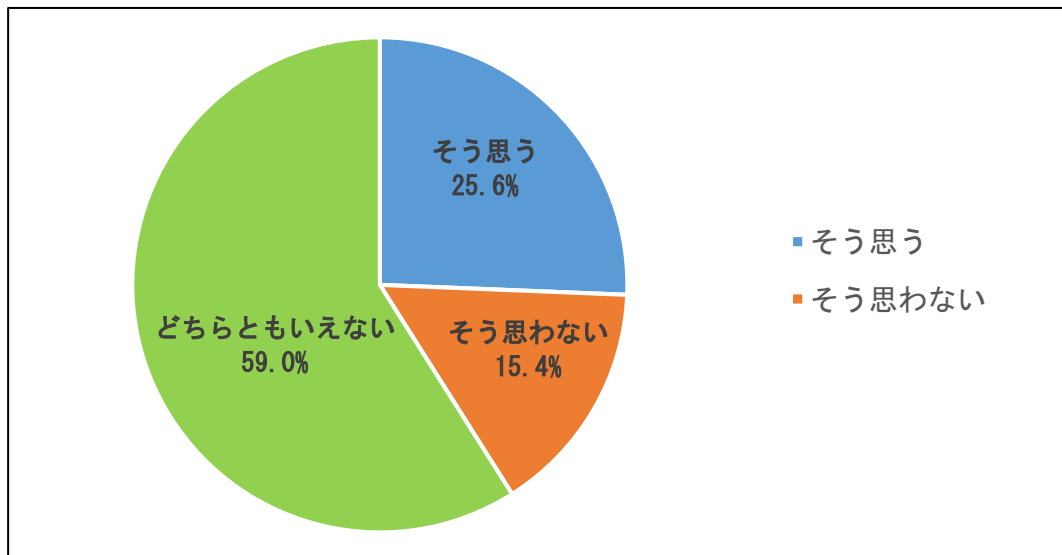
- ・労働環境の整備改善に効果があった（2件、委託）
- ・従業員の意識の向上が見られる（1件、委託）
- ・管理者側の意識が高まった（1件、指定管理）
- ・労働環境を再確認できた（1件、委託）
- ・労働条件等を明文化でき、理解が深まった（1件、指定管理）

(2) 否定的な理由

- ・条例制定前後で特段の差を感じない（2件、委託・指定管理）
- ・当社の作業や能力に比して金額が低すぎるためインパクトに欠ける（1件、指定管理）
- ・条例制定前から下限額以上を支払っている（1件、委託）
- ・労基法に基づき労務管理をすれば問題ない（1件、委託）

問5 適用案件となったことにより、労働者の労働意欲が向上したと思いますか。また、その理由もご記入ください。

項目	回答数	割合
そう思う	10	25.6%
そう思わない	6	15.4%
どちらともいえない	23	59.0%



【主な記入内容】

(1) 肯定的な理由

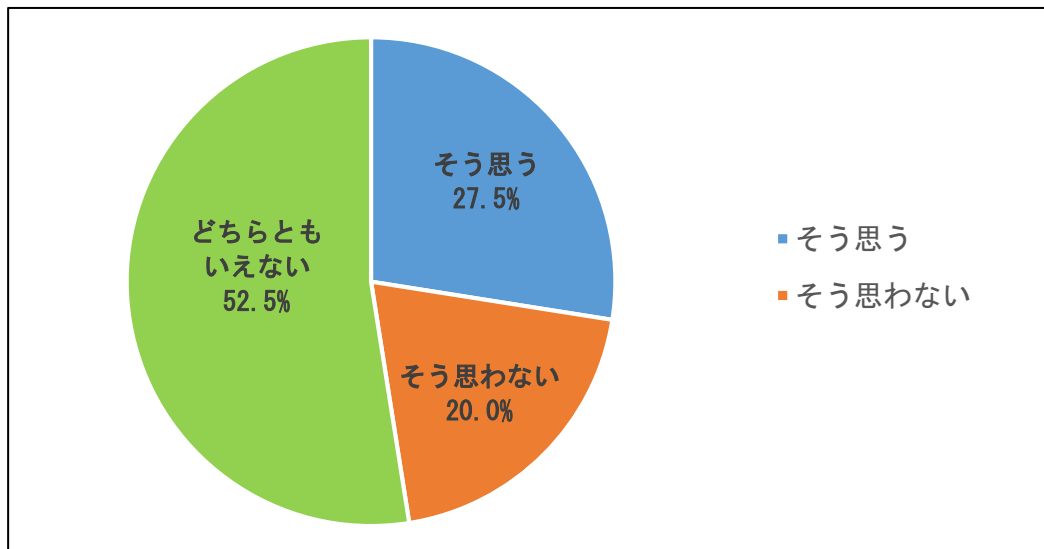
- ・安心感があり意欲も向上している（3件、委託・指定管理）
- ・雇用の安定という面で意識が向上した（1件、委託）

(2) 否定的な理由

- ・条例制定前後で特段の差を感じない（2件、委託・指定管理）
- ・適用となったことが直接労働意欲に作用したとは言い難い（1件、指定管理）
- ・前から意欲は高い（1件、指定管理）
- ・適用の有無にかかわらず意識は高い（1件、委託）
- ・労働意欲については聞き取りでは判断しづらい（1件、委託）
- ・向上した者もいればそうでない者もいる（1件、委託）
- ・現状、下限額以上で採用している（1件、委託）

問6 適用案件となったことにより、業務の質が向上したと思いますか。また、その理由もご記入ください。

項目	回答数	割合
そう思う	11	27.5%
そう思わない	8	20.0%
どちらともいえない	21	52.5%



【主な記入内容】

(1) 肯定的な理由

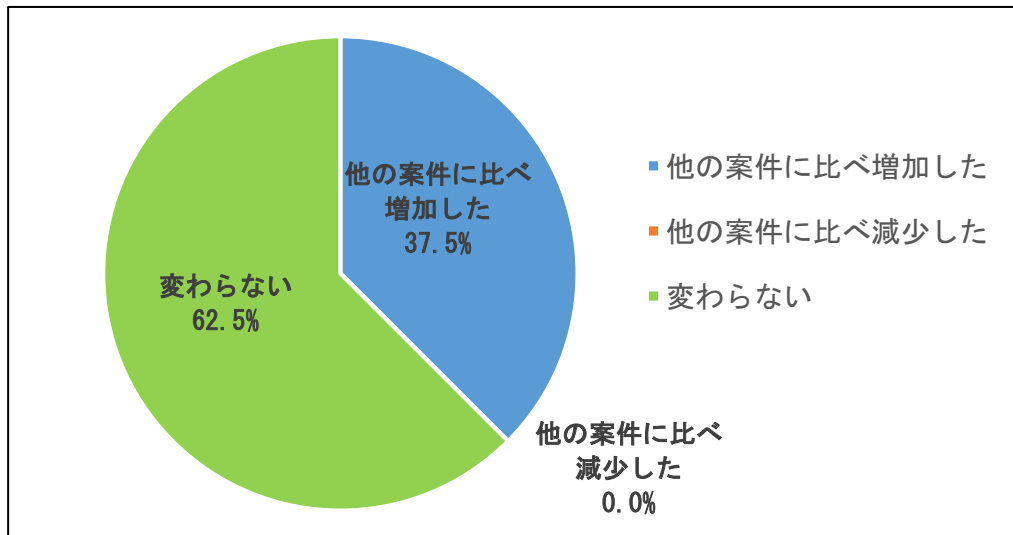
- ・労働意欲向上により質も向上している（2件、委託・指定管理）
- ・継続して適用となることで労働者への教育指導も継続してできるので、業務の質も向上している（1件、委託）

(2) 否定的な理由

- ・適用になるかならないかは質には関係しない（3件、委託・指定管理）
- ・既に労働報酬下限額以上の時給で採用している（2件、委託）
- ・条例制定前後で特段の差を感じない（2件、委託・指定管理）
- ・質の向上を考えて管理を行っているが公契約条例の適用だからというわけではない（1件、委託）

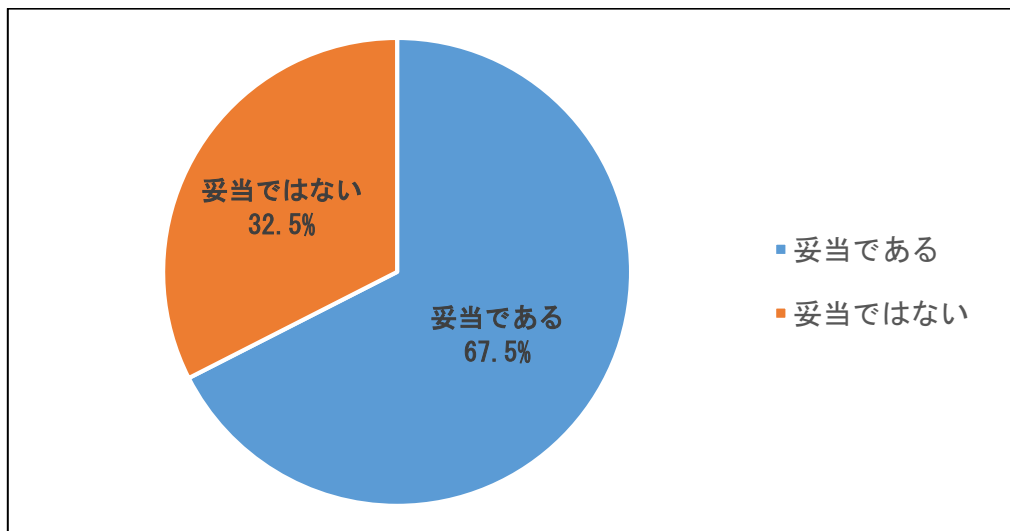
問7 適用案件となったことにより労働報酬下限額（金額については問8参照）が定められました。他の案件に比べ労働者に支払う金額は変わりましたか。

項目	回答数	割合
他の案件に比べ増加した	15	37.5%
他の案件に比べ減少した	0	0%
変わらない	25	62.5%



問8 現在の労働報酬下限額（工事は、東京都の公共工事設計労務単価の9割、委託、設計等及び指定管理協定は1時間あたり1,080円）は妥当だと思いますか。また、その理由をご記入ください。

項目	回答数	割合
妥当である	27	67.5%
妥当ではない	13	32.5%



【主な記入内容】

（1）妥当であると思う理由

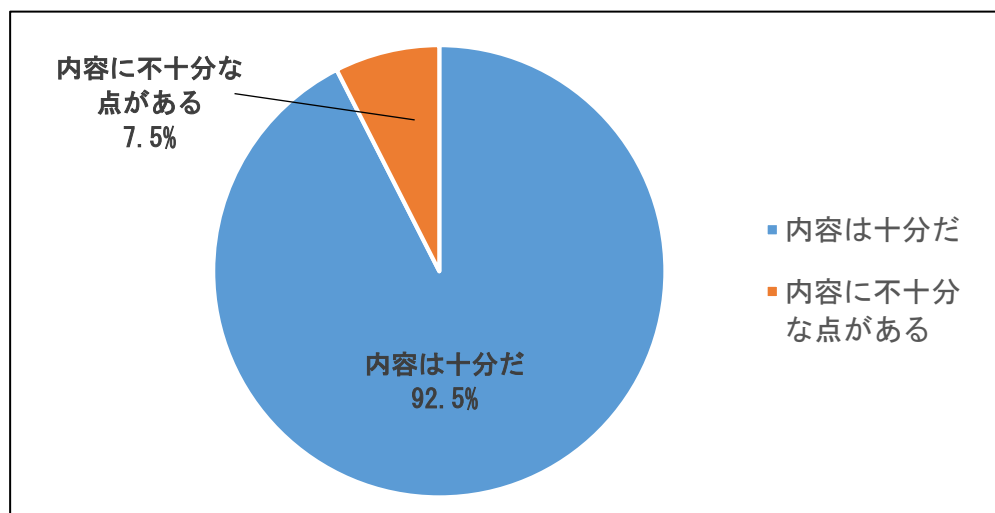
- ・都の最低賃金より高いので妥当（3件、委託・指定管理）
- ・業務内容からして妥当（2件、委託・指定管理）
- ・地域相場的前提として妥当（1件、委託）
- ・弊社想定の下限額と近いので妥当（1件、委託）

（2）妥当ではないと思う理由

- ・現状の物価高を考えると低い（2件、委託・指定管理）
- ・最低賃金との整合性が説明がつかない（2件、指定管理）
- ・最低1,100円以上とすべき（1件、委託）
- ・最低賃金と同額でよい（1件、指定管理）
- ・下限額は妥当だが、役職のある人の報酬が変わらないと不合理（1件、指定管理）
- ・要求される業務により妥当か否かが変わるので分からない（1件、指定管理）

問9 適用案件となったことにより、契約締結時に「労働環境確認報告書」、業務完了の概ね1か月前に「労働環境確認報告書について」(別紙1のとおり)を提出していただいておりますが、提出書類の内容は十分だと思いますか。補足すべき点があれば、ご記入ください。

項目	回答数	割合
内容は十分だ	37	92.5%
内容に不十分な点がある	3	7.5%



(1) 十分と思う理由

- ・特に過不足は感じていないが、今後何か変わるときは業務に集中できるよう簡潔かつ合理的な形でお願いしたい(1件、指定管理)

(2) 不十分と思う理由

- ・委託と協定が兼用になっていることで実態にそぐわない確認項目がある(1件、指定管理)

問 10 公契約条例についてのご意見やご要望等をご自由にご記入ください。

【主な記入内容】

(1) 肯定的な内容

- ・ 条例により労働者の安定した生活の確保、建設業の担い手の確保、公平な競争による受注機会の確保等の効果を期待する（1件、工事）
- ・ これからも労働報酬下限額のアップに目を向けてほしい（1件、委託）

(2) 否定的な内容

- ・ 全て法に定められている内容、そもそも報告書提出の必要性が疑問（1件、委託）
- ・ 労働報酬下限額を定めるのであればそれ相応の対価（委託金額）をいただきたい（1件、委託）
- ・ 最低賃金設定は使用者と労働者で金額の妥当性の考え方に差があると思う。人材不足にならないよう最低賃金を上回る時給設定をせざるを得ない。扶養の範囲内で働きたい人は調整休を取ることから人手不足となっている。社会保険加入要件が変わらない中で更なる人材確保が必要で、企業における経費圧迫が否めない。最低賃金アップに伴う影響を多方面から精査してほしい。（1件、委託）
- ・ 指定管理が民間活力の活用を意図しているのであれば、一律一定の運用が適切であるか検討する必要があると思う（1件、指定管理）