

## 新宿区公契約条例に関するアンケートの結果報告について

## (中間報告)

## 1 アンケート回収状況

(1) 回収率 ※令和4年11月14日時点

全体 18.3% (175件/954)

ア 事業者 25.1% (40件/159者)

イ 労働者 17.0% (135件/795名)

(2) 回収状況

|     | 種別   | 件数   |
|-----|------|------|
| 事業者 | 工事   | 3件   |
|     | 委託   | 19件  |
|     | 指定管理 | 18件  |
|     | 小計   | 40件  |
| 労働者 | 工事   | 2件   |
|     | 委託   | 52件  |
|     | 指定管理 | 81件  |
|     | 小計   | 135件 |
| 合計  |      | 175件 |

(3) アンケート回答結果まとめ

次頁以降のとおり。

## 新宿区公契約条例に関するアンケート回答結果まとめ（事業者向け）

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。

|  |  |  |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. 工事<br>3件（7.5%） | <input type="checkbox"/> 2. 業務委託、設計等<br>19件（47.5%） | <input type="checkbox"/> 3. 指定管理協定<br>18件（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）

|  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. 作業場等に書面を掲示した。                    | 10件  |
| <input type="checkbox"/> 2. 労働者個人へ書面を交付した。                   | 14件  |
| <input type="checkbox"/> 3. 会議の場等で、労働者へ口頭で伝えた。               | 22件  |
| <input type="checkbox"/> 4. その他（その他の場合は、以下に内容を具体的に記載してください。） | 11件  |
| 内容記入欄  | <p><b>【主な記入内容】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働条件通知書を渡した（5件、委託・指定管理）</li> <li>・口頭で説明（2件、委託）</li> <li>・お知らせを配布（1件、工事）</li> <li>・打合せで通知（1件、指定管理）</li> <li>・メールで通知（1件、指定管理）</li> <li>・ネットワーク上でファイルを共有（1件、委託）</li> </ul> |

問3 公契約条例に関して、労働者等から相談や質問、苦情等がありましたか。

|  |            |
|--|------------|
| <input type="checkbox"/> 1. なかった。                            | 39件（97.5%） |
| <input type="checkbox"/> 2. あった。（あった場合は、以下に内容を具体的に記載してください。） | 1件（2.5%）   |
| 内容記入欄  | （記入なし）     |

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。

|  |            |
|--|------------|
| <input type="checkbox"/> 1. そう思う。      | 17件（42.5%） |
| <input type="checkbox"/> 2. そう思わない。    | 5件（12.5%）  |
| <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない。 | 18件（45.0%） |

|       |   |
|-------|---|
| 理由記入欄 | <p><b>【主な記入内容】</b></p> <p><u>(1) 肯定的な理由</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働環境の整備改善に効果があった（2件、委託）</li> <li>・従業員の意識の向上が見られる（1件、委託）</li> <li>・管理者側の意識が高まった（1件、指定管理）</li> <li>・労働環境を再確認できた（1件、委託）</li> <li>・労働条件等を明文化でき、理解が深まった（1件、指定管理）</li> </ul> <p><u>(2) 否定的な理由</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・条例制定前後で特段の差を感じない（2件、委託・指定管理）</li> <li>・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）</li> <li>・条例制定前から下限額以上を支払っている（1件、委託）</li> <li>・労基法に基づき労務管理をすれば問題ない（1件、委託）</li> </ul> |
|-------|---|

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。

|  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. そう思う。                      10件    (25.6%)<br><input type="checkbox"/> 2. そう思わない。                      6件    (15.4%)<br><input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない。              23件   (59.0%) |  |
| 理由記入欄  | <p><b>【主な記入内容】</b></p> <p><u>(1) 肯定的な理由</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・安心感があり意欲も向上している（3件、委託・指定管理）</li> <li>・雇用の安定という面で意識が向上した（1件、委託）</li> </ul> <p><u>(2) 否定的な理由</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・条例制定前後で特段の差を感じない（2件、委託・指定管理）</li> <li>・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）</li> <li>・前から意欲は高い（1件、指定管理）</li> <li>・適用の有無にかかわらず意識は高い（1件、委託）</li> <li>・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）</li> <li>・向上した者もいればそうでない者もいる（1件、委託）</li> <li>・現状、下限額以上で採用している（1件、委託）</li> </ul> |

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。

|  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. そう思う。                      11件    (27.5%)<br><input type="checkbox"/> 2. そう思わない。                      8件    (20.0%)<br><input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない。              21件   (52.5%) |  |
|--|--|

|       |   |
|-------|---|
| 理由記入欄 | <p><b>【主な記入内容】</b></p> <p><u>(1) 肯定的な理由</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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）</li> <li>・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）</li> </ul> <p><u>(2) 否定的な理由</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・条例制定前後で特段の差を感じない（2件、委託・指定管理）</li> <li>・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）</li> </ul> |
|-------|---|

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）が定められましたが、他の案件に比べ労働者に支払う金額は変わりましたか。

|  |     |         |
|--|-----|---------|
| <input type="checkbox"/> 1. 他の案件に比べ増加した。 | 15件 | (37.5%) |
| <input type="checkbox"/> 2. 他の案件に比べ減少した。 | 0件  | (0%)    |
| <input type="checkbox"/> 3. 変わらない。       | 25件 | (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。

|       |  |
|-------|--|
| 理由記入欄 | <p><b>【主な記入内容】</b></p> <p><u>(1) 妥当であると思う理由</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・都の最低賃金より高いので妥当（3件、委託・指定管理）</li> <li>・業務内容からして妥当（2件、委託・指定管理）</li> <li>・地域相場の前提として妥当（1件、委託）</li> <li>・弊社想定の下限額と近いいため妥当（1件、委託）</li> </ul> <p><u>(2) 妥当ではないと思う理由</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現状の物価高を考えると低い（2件、委託・指定管理）</li> <li>・最低賃金との整合性が説明がつかない（2件、指定管理）</li> <li>・最低1,100円以上とすべき（1件、委託）</li> <li>・最低賃金と同額でよい（1件、指定管理）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> </ul> |
|-------|--|

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。

|  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 内容は十分だ。                      37件    (92.5%)<br><input type="checkbox"/> 2. 内容に不十分な点がある。        3件     (7.5%) |   |
| 記入欄  | <p><b>【主な記入内容】</b></p> <p><u>(1) 十分と思う理由</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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)</li> </ul> <p><u>(2) 不十分と思う理由</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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)</li> </ul> |

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。

|     |  |
|-----|--|
| 記入欄 | <p><b>【主な記入内容】</b></p> <p><u>(1) 肯定的な内容</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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)</li> <li>・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)</li> </ul> <p><u>(2) 否定的な内容</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> </ul> |
|-----|--|

## 新宿区公契約条例に関するアンケート回答結果まとめ（労働者向け）

問1 あなたが働いている業種を教えてください。

|   |   |   |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 工事<br>2件 (1.5%) | <input type="checkbox"/> 2. 業務委託、設計等<br>52件 (38.5%) | <input type="checkbox"/> 3. 指定管理協定<br>81件 (60.0%) |
|---|---|---|

問2 公契約条例の適用案件(以下「適用案件」といいます。)では、区が定めた労働報酬下限額(別紙1のとおり)以上の報酬が保証されています。このことをご存知ですか。

|   |             |
|---|-------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 知っている ⇒問3へ  | 90件 (68.2%) |
| <input type="checkbox"/> 2. 知らなかった ⇒問4へ | 42件 (31.8%) |

問3 問2で「知っている」と答えた方へ⇒どのように知りましたか。(複数回答可)

|  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 職場（作業場）の掲示物（ポスターなど）で知った。         | 16件   |
| <input type="checkbox"/> 2. 職場（作業場）で配布された書類（チラシなど）で知った。      | 10件   |
| <input type="checkbox"/> 3. 勤務先からの説明（会議や朝礼の場など）で知った。         | 62件   |
| <input type="checkbox"/> 4. 新宿区のホームページやリーフレット等で知った。          | 15件   |
| <input type="checkbox"/> 5. その他（その他の場合は、以下に内容を具体的に記載してください。） | 3件  |
| 内容記入欄  | <p><b>【5. その他 の内容】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働条件通知書（1件、指定管理）</li> <li>・対面で説明を受けた（1件、指定管理）</li> <li>・厚労省の年金業務に勤務したり、指定管理でボランティアをしていたため知っていた（1件、指定管理）</li> </ul> |

問4 現在の労働報酬下限額の基準は、別紙2の金額を参考に算出し、新宿区労働報酬等審議会の意見を聴いたうえで、区長が定め、告示しています。このような決定方法は適切だと思いますか。適切でないと思われる場合は、その理由をご記入ください。

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 1. 適切だと思う。   | 104件 (92.0%)   |
| <input type="checkbox"/> 2. 適切だと思わない。 | 9件 (8.0%)  |
| 理由記入欄                                 | <p><b>【主な記入内容】</b></p> <p><u>(1) 適切であると思う理由</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・意見を聴き、区長が最終的に定めているのなら適切かと思う（1件、委託）</li> <li>・審議会の意見を聴いているのならそれでいいと思う（1件、委託）</li> <li>・適切と思うが、B) 式※の休日の日数は公正性を担保できているか分からない、年間稼働日数に差があるので（1件、指定管理）</li> </ul> |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>(2) 適切であると思わない理由</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・区によって差が出てしまうので都で算定したほうがいい (1件、委託)</li> <li>・初任給を基準としている点が適切でない (1件、指定管理)</li> <li>・区長及び関係者は労働者が月収いくらを確認してほしい、何ならその金額で1か月生活してほしい (1件、指定管理)</li> </ul> |
|--|--|

※以下の (B) 式

勤務1時間あたりの単価 = 給料年額 (A) / 年間労働時間 (B)

(A) = {給料月額<sup>※1</sup> (142,500) + 地域手当<sup>※2</sup> (28,500)} × 12 か月

(B) = 7.75 時間 × 5 日 × 52 週 - 7.75 時間 × 祝日及び年末年始の休日の日数 (19 日)<sup>※3</sup>

|  |
|--|
| <p>※1 = 行政職給料表 (二) 1 級 19 号給<br/>         ※2 = 給料月額 の 20%<br/>         ※3 = 年度により異なる。19 日は令和 3 年<br/>         度の日数</p> |
|--|

問5 適用案件の労働者は、受け取った賃金が労働報酬下限額を下回っている場合など、公契約条例に違反する事例があれば「新宿区」「あなたを雇用している会社」「元請の会社」のいずれにもその旨を申し出ることができます。このことをご存知ですか。

- |   |
|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 知っている。 ⇒ 問6へ 75件 (56.4%)<br><input type="checkbox"/> 2. 知らなかった。 ⇒ 問7へ 58件 (43.6%) |
|---|

問6 問5で「知っている」と答えた方へ⇒どのように知りましたか。(複数回答可)

|       |  |
|-------|--|
|       | <input type="checkbox"/> 1. 職場 (作業場) の掲示物 (ポスターなど) で知った。 14件<br><input type="checkbox"/> 2. 職場 (作業場) で配布された書類 (チラシなど) で知った。 12件<br><input type="checkbox"/> 3. 勤務先からの説明 (会議や朝礼の場など) で知った。 43件<br><input type="checkbox"/> 4. 新宿区のホームページやリーフレット等で知った。 16件<br><input type="checkbox"/> 5. その他 (その他の場合は、以下に内容を具体的に記載してください。) 5件 |
| 内容記入欄 | <p>【5. その他 の内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自分で調べた (1件、指定管理)</li> <li>・対面で説明を受けた (1件、指定管理)</li> <li>・新聞や報道で知った (1件、指定管理)</li> <li>・常識として知っていた (1件、指定管理)</li> <li>・定められた金額より下回っていれば申し出るのは当たり前だから (1件、委託)</li> </ul>   |

問7 適用案件となることで、労働報酬下限額以上の報酬が保証されますが、このことは労働意欲の向上につながるとお考えですか。また、その理由をご記入ください。

|  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. そう思う。      | 82件 (66.7%)   |
| <input type="checkbox"/> 2. そう思わない。    | 8件 (6.5%)   |
| <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない。 | 33件 (26.8%)   |
| 理由記入欄                                  | <p><b>【主な記入内容】</b></p> <p><u>(1) 肯定的な理由</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・安心して働くことができる（13件、委託・指定管理）</li> <li>・賃金が上がることによって働く意欲が出てくると思う（5件、委託・指定管理）</li> <li>・生活が安定し、一定期間同じ勤務先で業務に励もうと思える（2件、指定管理）</li> <li>・自分の給与に正当性があると確認でき、職場における立場に安心感を得られる（1件、委託）</li> </ul> <p><u>(2) 否定的な理由</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・金額が低く（最低賃金をわずかに上回るだけで）メリットとなるとは考えにくい（6件、委託・指定管理）</li> <li>・金額だけでなく職場環境も重要（3件、委託・指定管理）</li> <li>・昨日今日に入った人と同じ額なんて意欲の向上にならない（2件、指定管理）</li> <li>・ダラダラと仕事をしていても保証されることになるので意欲向上にはつながらない（2件、委託・指定管理）</li> <li>・制度を知らなければ意欲も何も変わらない（1件、委託）</li> <li>・労働意欲の向上には報酬の保証だけでなく雇用の安定ややりがいも必要（1件、指定管理）</li> <li>・申し出たことで職場の人間関係に影響が生じ働きにくくなる（1件、指定管理）</li> </ul> |

問8 適用案件となることで、労働報酬下限額以上の報酬が保証されますが、このことは業務の質の向上につながるとお考えですか。また、その理由をご記入ください。

|  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. そう思う。      | 79件 (60.8%)   |
| <input type="checkbox"/> 2. そう思わない。    | 13件 (10.0%)   |
| <input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない。 | 38件 (29.2%)   |
| 理由記入欄                                  | <p><b>【主な記入内容】</b></p> <p><u>(1) 肯定的な理由</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・安心感がある（5件、委託）</li> <li>・経済的安定につながる事で人員の確保、意欲の向上が、質の向上へとつながる（5件、指定管理）</li> <li>・仕事に責任感が増す（3件、指定管理）</li> <li>・安定した収入は長期的な雇用につながる（2件、指定管理）</li> <li>・能力の高い人を集められる（2件、指定管理）</li> <li>・業務に集中できる環境が整うことで業務を習得しやすくなる（1件、指定管理）</li> </ul> |



|  |  |
|--|--|
|  | <p><u>(2) 否定的な理由</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・金額が低い（最低賃金とほぼ変わらない）ので業務の質とは関係しない（6件、委託・指定管理）</li> <li>・金額と質の向上はつながらない（5件、委託・指定管理）</li> <li>・報酬が保証されることと技術や質の向上は別問題（2件、工事・指定管理）</li> <li>・質の向上は本人のやる気であり賃金ではない（2件、委託）</li> <li>・質の向上を目指すのならば職務内容を基準に反映させるべき（1件、指定管理）</li> <li>・能力ややる気のない人も必死に仕事をしている人も同じだと思うとモチベーションが下がる（1件、指定管理）</li> <li>・制度を知らないとも質も変わらない（1件、委託）</li> </ul> |
|--|--|

問9 公契約条例についての考えやご意見やご要望等をご自由にご記入ください。

|            |   |
|------------|---|
| <p>記入欄</p> | <p><b>【主な記入内容】</b></p> <p><u>(1) 肯定的な内容</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・物価が上昇し給料に変化が無いと生活していくのが苦しくなるので、ある程度で見直しをしてほしい（3件、委託・指定管理）</li> <li>・公契約条例を初めて知ったが良いことだと思う（2件、指定管理）</li> <li>・公契約条例もありがたいが扶養の枠を拡げてほしい（1件、委託）</li> <li>・都と区の最低賃金の違いはもっと広く知られるべき（1件、委託）</li> <li>・物価上昇に伴って下限額を上げてほしい（1件、指定管理）</li> <li>・時給を上げてほしい（1件、指定管理）</li> <li>・報酬がすべてではなく職場の環境も大切（1件、委託）</li> </ul> <p><u>(2) 否定的な内容</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・公契約条例に興味はない、経費をかけてアンケートを実施すること自体疑問（1件、指定管理）</li> <li>・公契約条例をやっていることで自己満足に陥っている、もっと実態に目を向けてほしい（1件、指定管理）</li> </ul> |
|------------|---|