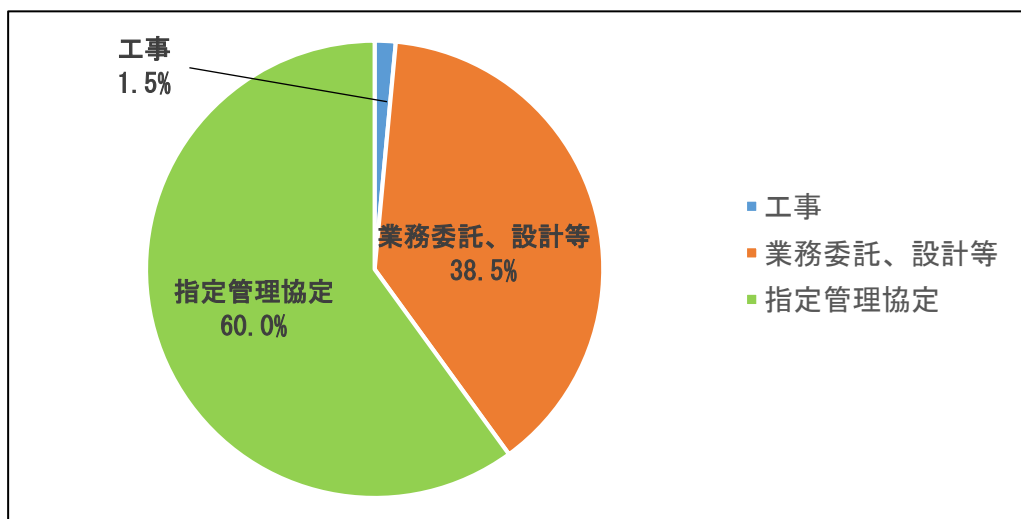


新宿区公契約条例に関するアンケート（労働者向け） 集計結果

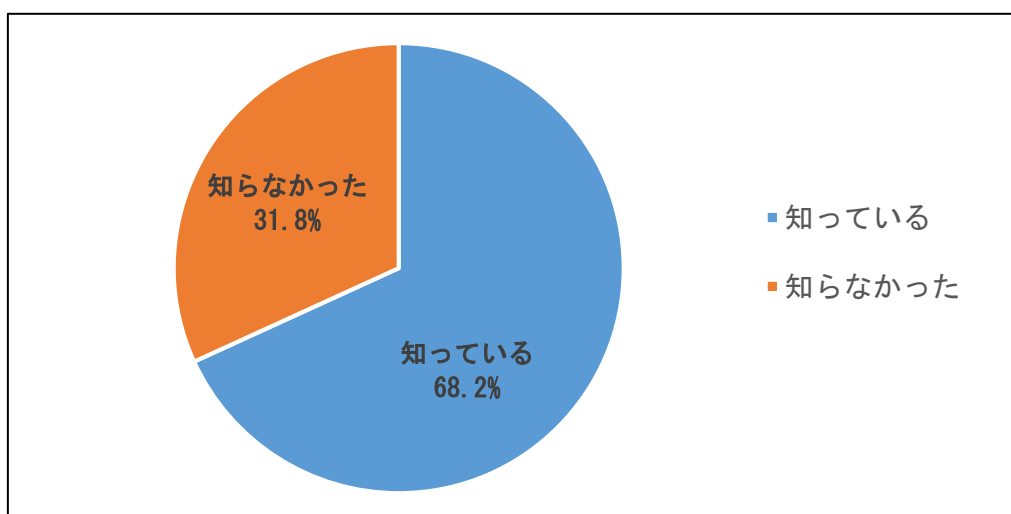
問1 あなたが働いている業種を教えてください。

項目	回答数	割合
工事	2	1.5%
業務委託、設計等	52	38.5%
指定管理協定	81	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。

項目	回答数	割合
知っている	90	68.2%
知らなかった	42	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)

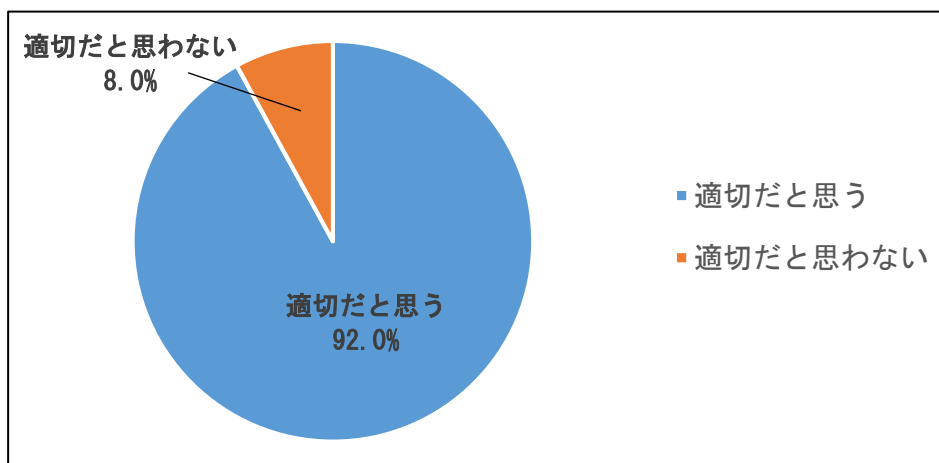
項目	回答数
職場（作業場）の掲示物（ポスターなど）で知った	16
職場（作業場）で配布された書類（チラシなど）で知った	10
勤務先からの説明（会議や朝礼の場など）で知った	62
新宿区のホームページやリーフレット等で知った	15
その他	3

【その他 の内容】

- ・労働条件通知書（1件、指定管理）
- ・対面で説明を受けた（1件、指定管理）
- ・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）

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。

項目	回答数	割合
適切だと思う	104	92.0%
適切だと思わない	9	8.0%



【主な記入内容】

(1) 適切であると思う理由

- ・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）
- ・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）
- ・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）

(2) 適切であると思わない理由

- ・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）
- ・初任給を基準としている点が適切でない（1件、指定管理）
- ・区長及び関係者は労働者が月収いくらかを確認してほしい、何ならその金額で1か月生活してほしい（1件、指定管理）

※以下の(B)式

$$\text{勤務1時間あたりの単価} = \text{給料年額 (A)} \div \text{年間労働時間 (B)}$$

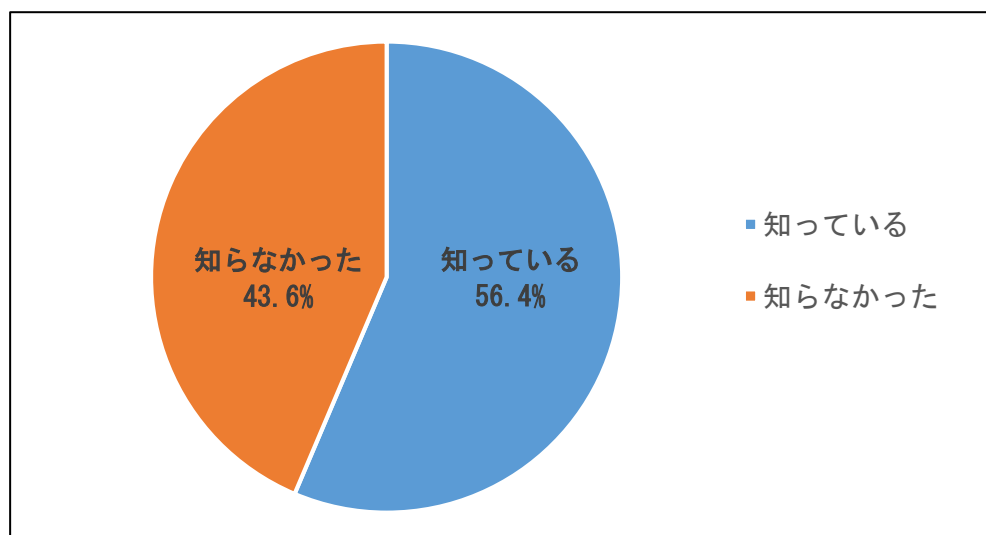
$$(A) = \{ \text{給料月額}^{\ast 1} (142,500) + \text{地域手当}^{\ast 2} (28,500) \} \times 12 \text{ か月}$$

$$(B) = 7.75 \text{ 時間} \times 5 \text{ 日} \times 52 \text{ 週} - 7.75 \text{ 時間} \times \text{祝日及び年末年始の休日の日数} (19 \text{ 日})^{\ast 3}$$

※1 = 行政職給料表（二）1級19号給
 ※2 = 給料月額^{*}の20%
 ※3 = 年度により異なる。19日は令和3年度の日数

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。

項目	回答数	割合
知っている	75	56.4%
知らなかった	58	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)

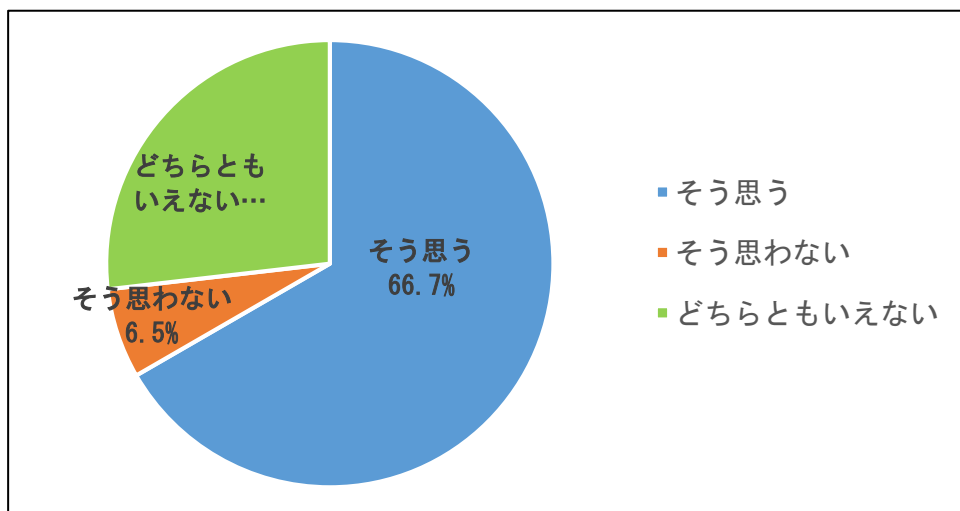
項目	回答数
職場（作業場）の掲示物（ポスターなど）で知った	14
職場（作業場）で配布された書類（チラシなど）で知った	12
勤務先からの説明（会議や朝礼の場など）で知った	43
新宿区のホームページやリーフレット等で知った	16
その他	5

【5. その他 の内容】

- ・自分で調べた（1件、指定管理）
- ・対面で説明を受けた（1件、指定管理）
- ・新聞や報道で知った（1件、指定管理）
- ・常識として知っていた（1件、指定管理）
- ・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）

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感じますか。また、その理由をご記入ください。

項目	回答数	割合
そう思う	82	66.7%
そう思わない	8	6.5%
どちらともいえない	33	26.8%



【主な記入内容】

(1) 肯定的な理由

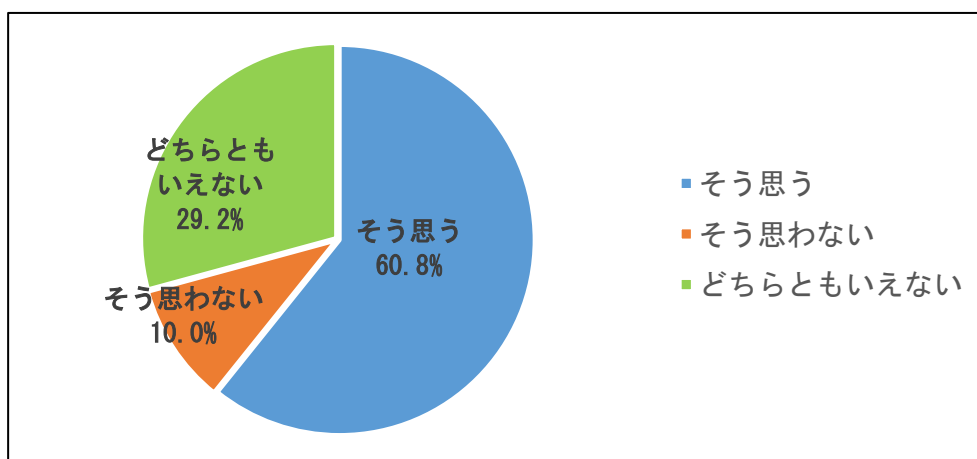
- ・安心して働くことができる（13件、委託・指定管理）
- ・賃金が上がることによって働く意欲が出てくると思う（5件、委託・指定管理）
- ・生活が安定し、一定期間同じ勤務先で業務に励もうと思える（2件、指定管理）
- ・自分の給与に正当性があると確認でき、職場における立場に安心感を得られる（1件、委託）

(2) 否定的な理由

- ・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）
- ・金額だけでなく職場環境も重要（3件、委託・指定管理）
- ・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）
- ・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）
- ・制度を知らなければ意欲も何も変わらない（1件、委託）
- ・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）
- ・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）

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感じますか。また、その理由をご記入ください。

項目	回答数	割合
そう思う	79	60.8%
そう思わない	13	10.0%
どちらともいえない	38	29.2%



【主な記入内容】

(1) 肯定的な理由

- ・ 安心感がある (5件、委託)
- ・ 経済的安定につながる事で人員の確保、意欲の向上が、質の向上へにつながる (5件、指定管理)
- ・ 仕事に責任感が増す (3件、指定管理)
- ・ 安定した収入は長期的な雇用につながる (2件、指定管理)
- ・ 能力の高い人を集められる (2件、指定管理)
- ・ 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)

(2) 否定的な理由

- ・ 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)
- ・ 金額と質の向上はつながらない (5件、委託・指定管理)
- ・ 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)
- ・ 質の向上は本人のやる気であり賃金ではない (2件、委託)
- ・ 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)
- ・ 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)
- ・ 制度を知らないと質も変わらない (1件、委託)

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。

【主な記入内容】

(1) 肯定的な内容

- ・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）
- ・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）
- ・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）
- ・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）
- ・物価上昇に伴って下限額を上げてほしい（1件、指定管理）
- ・時給を上げてほしい（1件、指定管理）
- ・報酬がすべてではなく職場の環境も大切（1件、委託）

(2) 否定的な内容

- ・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）
- ・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）