

## 新宿区公契約条例に関するアンケート 集計結果

アンケート実施期間：令和5年7月～令和5年9月

事業者向け【対象事業者数：110者、回答件数：58件】回答率52.7%

労働者向け【対象労働者数：550者、回答件数：143件】回答率26.0%

全体【対象者数：660者、回答件数：201件】回答率30.5%

### アンケート集計結果概要

#### 【事業者向け】

- 労働報酬下限額の労働者への周知方法については、「口頭で伝えた」との回答が最も多く、「書面を交付した」、「書面を掲示した」との回答が続いて多かった。
- 公契約条例に関して、100.0%の事業者は労働者から相談や質問、苦情等はなかったとの回答であった。
- 公契約条例の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うかとの問いについては、「どちらともいえない」との回答が最も多く、「そう思わない」との回答と合わせると全体の56.9%を占めた。
- 公契約条例の適用要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うかとの問いについては、「どちらともいえない」との回答が最も多く、「そう思わない」との回答と合わせると全体の65.5%を占めた。
- 公契約条例の適用案件となったことにより、業務の質が向上したと思うかとの問いについては、「どちらともいえない」との回答が最も多く、「そう思わない」との回答と合わせると全体の75.8%を占めた。
- 公契約条例の適用案件となったことにより、他の案件と比べて労働者に支払う金額が増加したと回答した事業者は29.3%であった。70.7%の事業者は変わらないとの回答であったが、減少したと回答した事業者はいなかった。
- 現在の労働報酬下限額は妥当と思うかとの問いには72.4%の事業者が妥当であると回答した。
- 入札で最低制限価格を設定してほしい意見、労働報酬下限額の増額と合わせて、契約中の案件の受注金額の増額を求める意見があった。

#### 【労働者向け】

- 公契約条例の適用案件では、労働報酬下限額以上の報酬が保証されていることを「知っている」と回答した労働者は70.6%であった。また、どのようにして知ったかとの問いについては、「勤務先からの説明（会議や朝礼の場など）で知った」との回答が最も多かった。
- 労働報酬下限額以上の報酬を受け取っているかとの問いについては、「受け取っている」との回答が最も多かったが、「受け取っていない」との回答は全体の3.5%を占めた。

●労働報酬下限額の基準の決定方法は適切かとの問いに対して、「適切だと思う」と回答した労働者は95.8%と最も多く、「適切だと思わない」と回答した労働者は2.1%であった。

●公契約条例の適用案件の労働者は条例に違反する事例があれば区などに申し出ることができることを「知っている」と回答した労働者は63.6%であった。また、どのようにして知ったかとの問いについては「勤務先からの説明（会議や朝礼の場など）で知った」との回答が最も多かった。

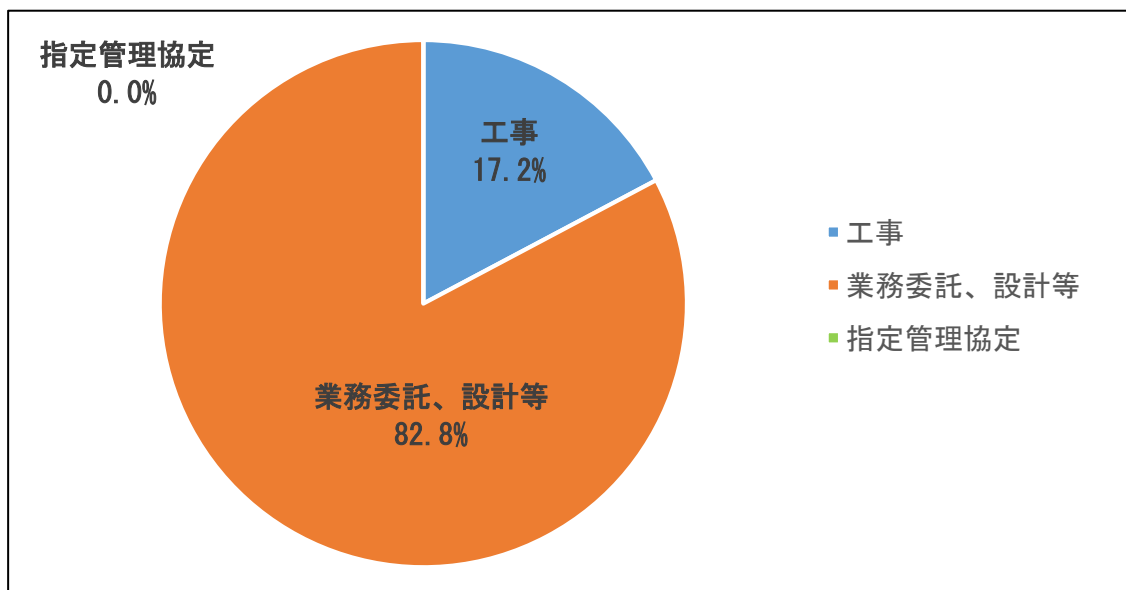
●労働報酬下限額以上の報酬が保証されることが労働意欲の向上につながるかとの問いについては、「そう思う」との回答が72.0%を占めた。

●労働報酬下限額の対象範囲を広げてほしいという意見があった。一方で労働者の労働報酬が守られているか不明と感じる意見も見られた。

## 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	10	17.2%
業務委託、設計等	48	82.8%
指定管理協定	0	0.0%



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）

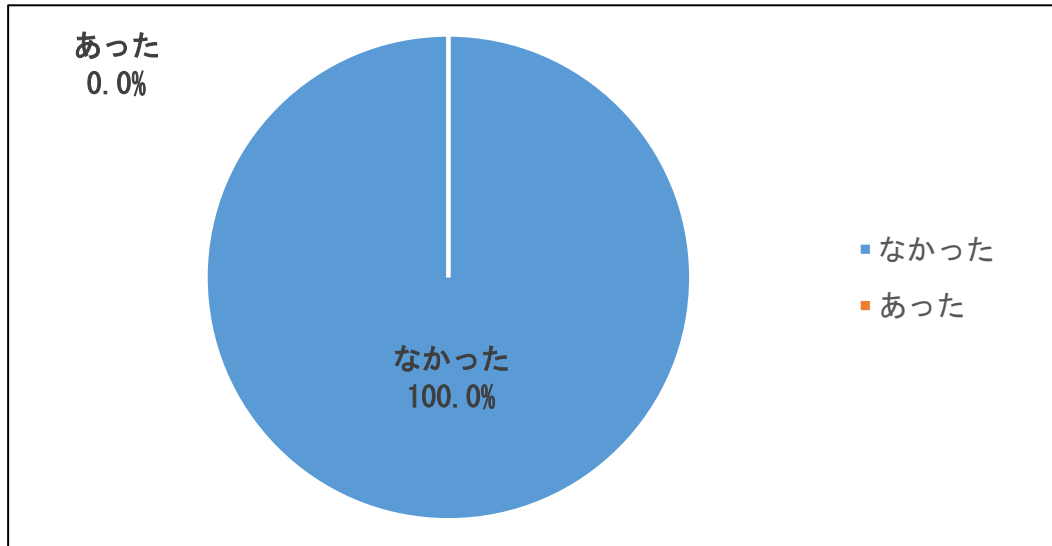
項目	回答数
作業場に書面を掲示した	21
労働者個人へ書面を交付した	16
会議の場等で、労働者へ口頭で伝えた	30
その他	9

### 【主な記入内容】

- ・ 書面を交付・回覧した。
- ・ 給与決定通知書を渡した。
- ・ 口頭で説明。
- ・ 雇用契約書と一緒に手渡しで説明。
- ・ 会議で伝達した。
- ・ 業務委託契約締結書面にて伝達した。

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	58	100.0%
あった	0	0.0%

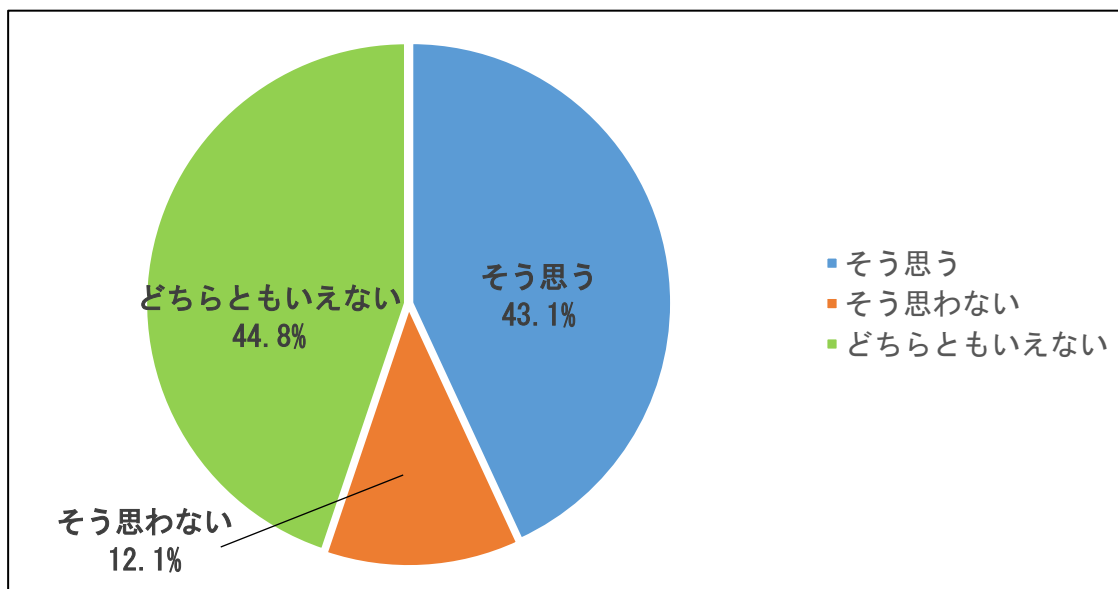


【主な記入内容】

- ・事あるごとに交流を図っているため、相談はなかった。

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	25	43.1%
そう思わない	7	12.1%
どちらともいえない	26	44.8%



【主な記入内容】

(1) 肯定的な理由

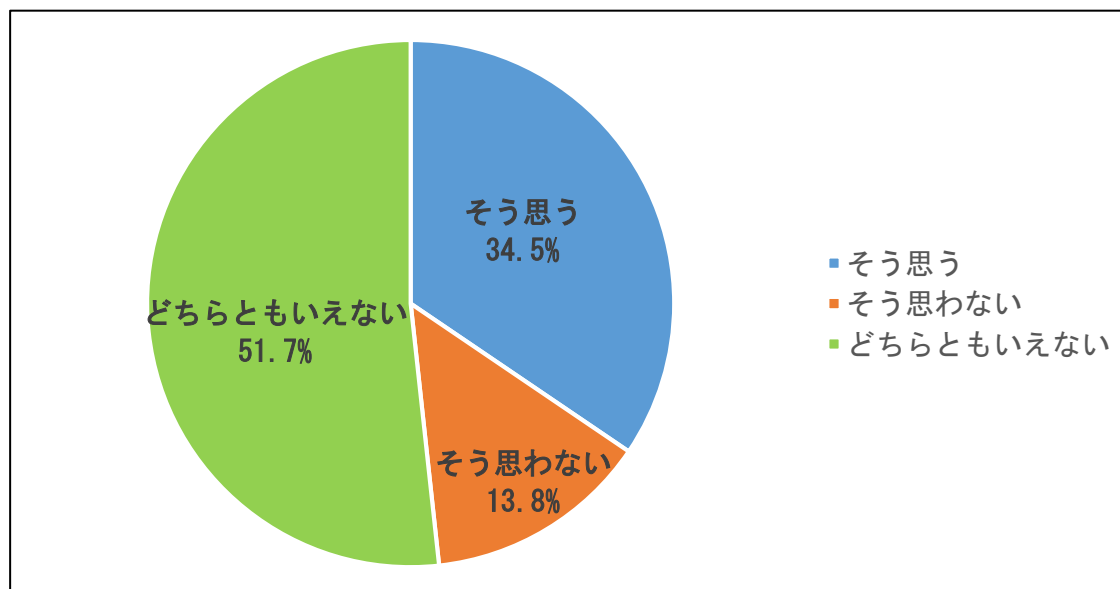
- ・労働環境の整備に関するマインド醸成などに効果があった。
- ・コンプライアンス遵守に繋がると思う。
- ・皆の責任感、意識改革があった。
- ・労働環境を見直す機会となった。
- ・労働環境に関する法令の内容の再確認できた

(2) 否定的な理由

- ・適用案件の施工時と適用外案件の施工時で変わらないため。
- ・案件に係わらず、環境整備の取り組みを既に行っている。
- ・今までも下限額以上の時給にしていたため。
- ・同一労働同一賃金であることを公にしているため、何ら問題も不都合もない。

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	20	34.5%
そう思わない	8	13.8%
どちらともいえない	30	51.7%



#### 【主な記入内容】

##### (1) 肯定的な理由

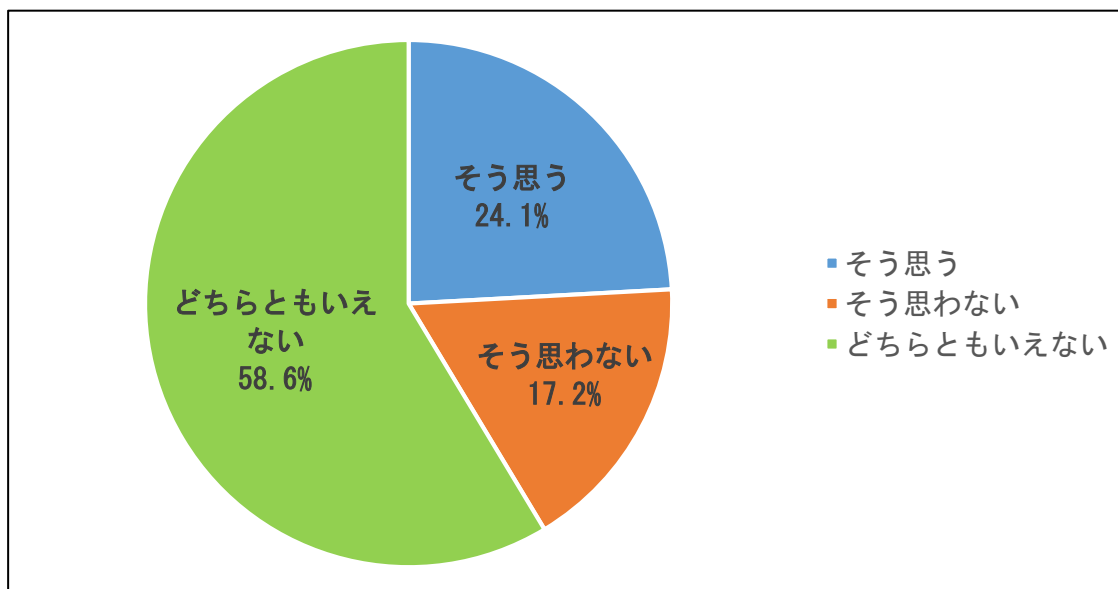
- ・賃金が上がったことによるモチベーションの向上。
- ・賃金が上がったことで、率先して仕事に取り組んでくれる作業員が増えた。
- ・継続勤務労働者が増加している。
- ・労働者の定着率が上がっている。
- ・休日の適正付与による身体的なりフレッシュ効果の行動意欲向上があった。
- ・労働者のインセンティブの向上に効果があった。

##### (2) 否定的な理由

- ・労働意欲の向上に繋がっているかどうかの判断は難しい。
- ・もともとの賃金が労働報酬下限額を上回っている。
- ・適用案件と適用外案件での施工時を比較した時に、特に違いが見られない。
- ・以前から待遇及び環境に変化がないため。
- ・もとより会社として労働者の意欲向上に努めている。
- ・人的要素が強く、意欲の高い方は時給を問わず、最初から高い傾向にある。

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	14	24.1%
そう思わない	10	17.2%
どちらともいえない	34	58.6%



【主な記入内容】

(1) 肯定的な理由

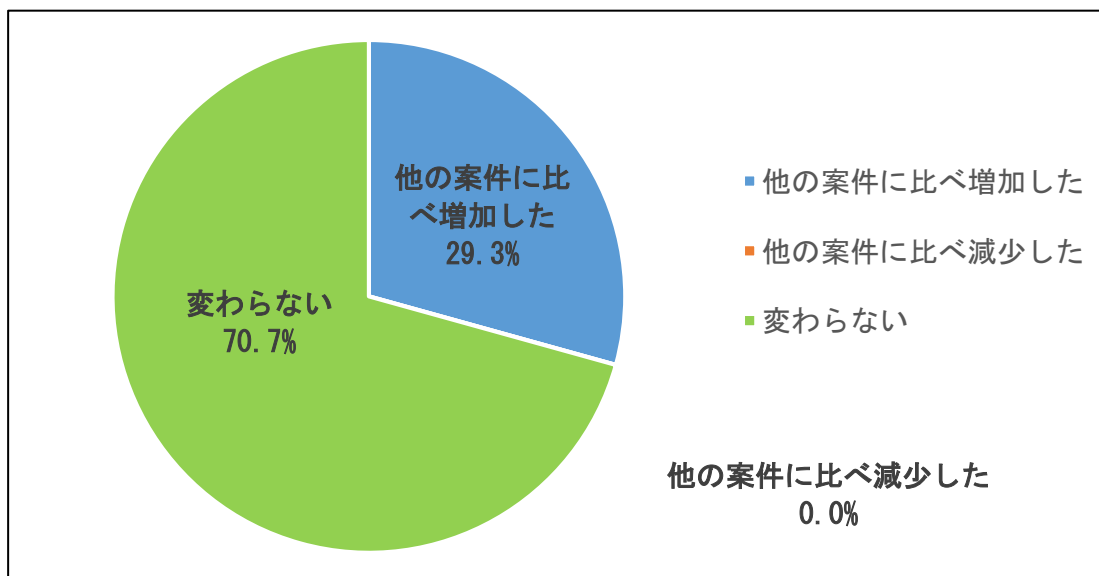
- ・ 責任感はより向上したと思う。
- ・ 求職者スキル等を学んだり、資格取得する者が増えた。
- ・ 賃金が上がったことによるモチベーションの向上。
- ・ 仕事への向き合い方が変わり、業務の質が向上した。
- ・ 労働者のインセンティブが向上し、公契約の適正な履行と品質の確保に貢献した。

(2) 否定的な理由

- ・ 適用案件外でも同等の対応である。
- ・ 労働報酬下限額以上の時給のため。
- ・ 以前から環境は整備されていた。
- ・ 扶養の範囲内で働きたい人が多く、人の採用人数を多くすることから連携が取りにくくなった。

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。

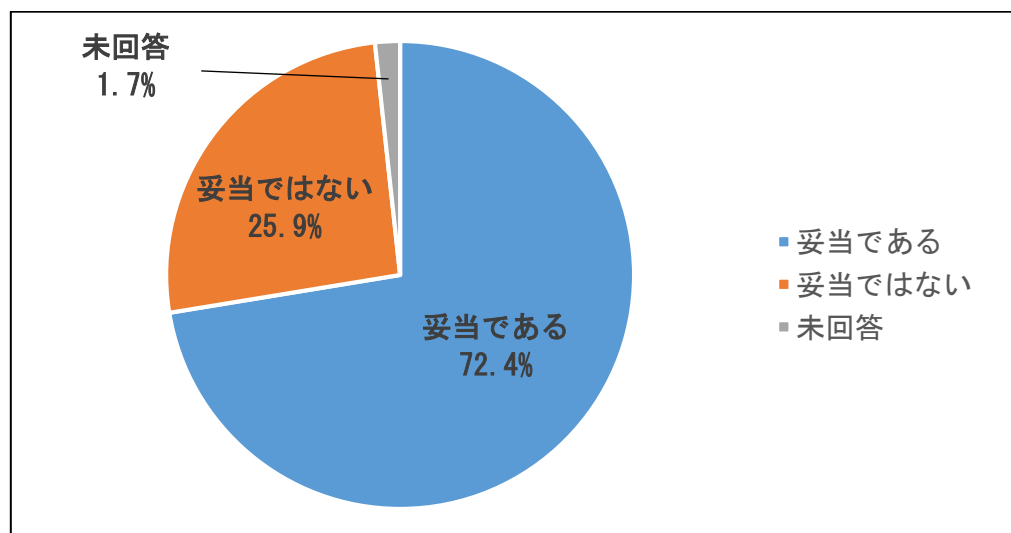
項目	回答数	割合
他の案件に比べ増加した	17	29.3%
他の案件に比べ減少した	0	0.0%
変わらない	41	70.7%





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1,202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	42	72.4%
妥当ではない	15	25.9%
未回答	1	1.7%



【主な記入内容】

(1) 妥当であると思う理由

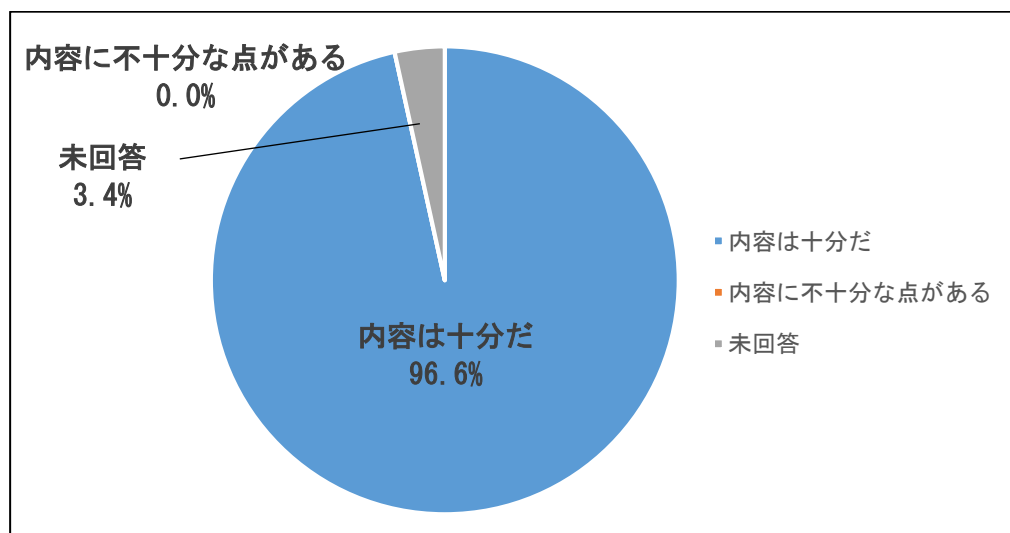
- ・他の区とも大きな相違はなく、妥当である。
- ・地域経済及び労働市場環境に照らし、妥当である。
- ・水準が合っている。
- ・ライフコストの高騰も鑑み、妥当である。

(2) 妥当ではないと思う理由

- ・1時間あたり1,202円ではまだ低い。
- ・アシスタントに対しては妥当だが、正社員に対しては少ない。
- ・職種別賃金としてほしい。
- ・東京都の最低賃金と同じでよい。
- ・全く情勢の上昇に追いついていない。
- ・個人の技量による。

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。補足するべき点があれば、ご記入ください。

項目	回答数	割合
内容は十分だ	56	96.6%
内容に不十分な点がある	0	0.0%
未回答	2	3.4%



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。

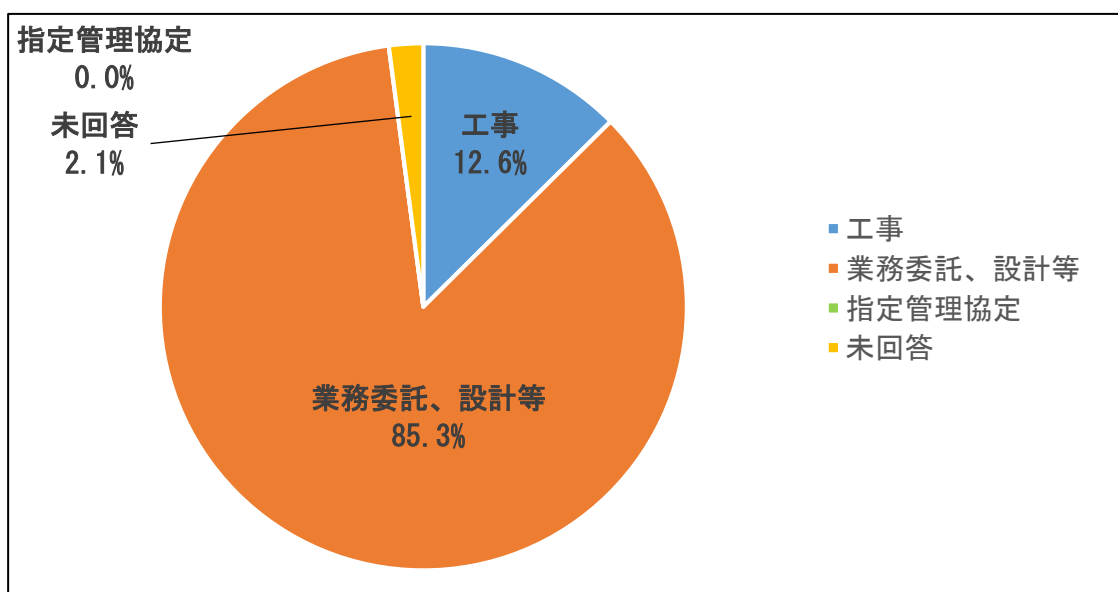
【主な記入内容】

- ・ 公契約条例は適切な労働環境の確保に資する大切な施策と考えており、今後とも公契約条例を遵守する。
- ・ 入札での最低制限価格や複数案件での受注制限を設けてほしい。
- ・ 「労働環境確認報告書」は必要だと思うが、その内容が守れるよう行政も相談や支援をしてほしい。
- ・ 下限額は妥当であるが、対象業務に関わらない従業員も新宿区掲示板を見るため、時給に関して勘違いをする懸念がある。
- ・ 労働報酬下限額の増額と合わせて、契約中の案件の受注金額の増額をしてほしい。

## 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

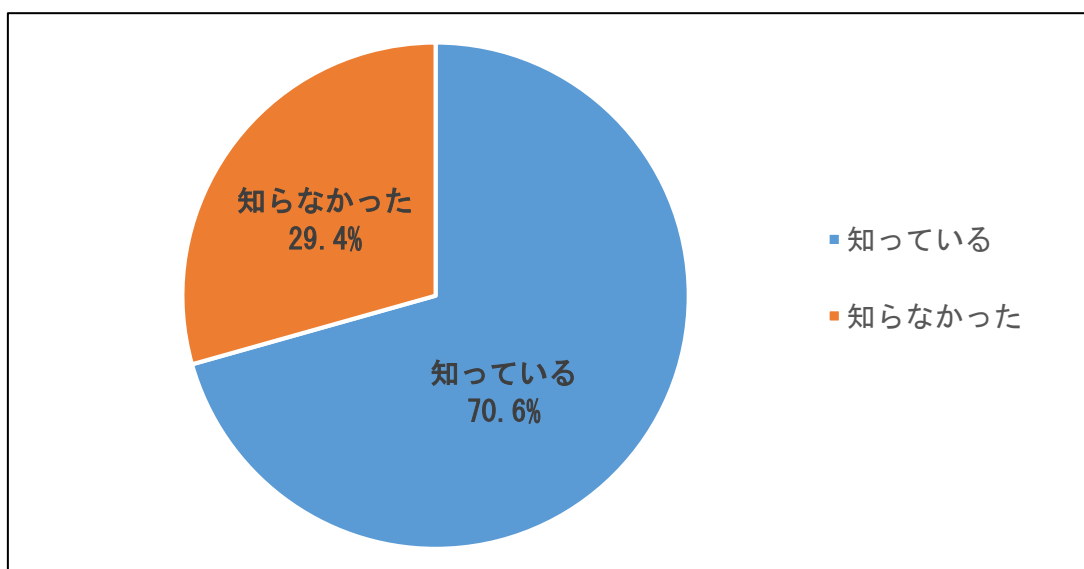
問1 あなたが働いている業種を教えてください。

項目	回答数	割合
工事	18	12.6%
業務委託、設計等	122	85.3%
指定管理協定	0	0.0%
未回答	3	2.1%



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	101	70.6%
知らなかった	42	29.4%



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)

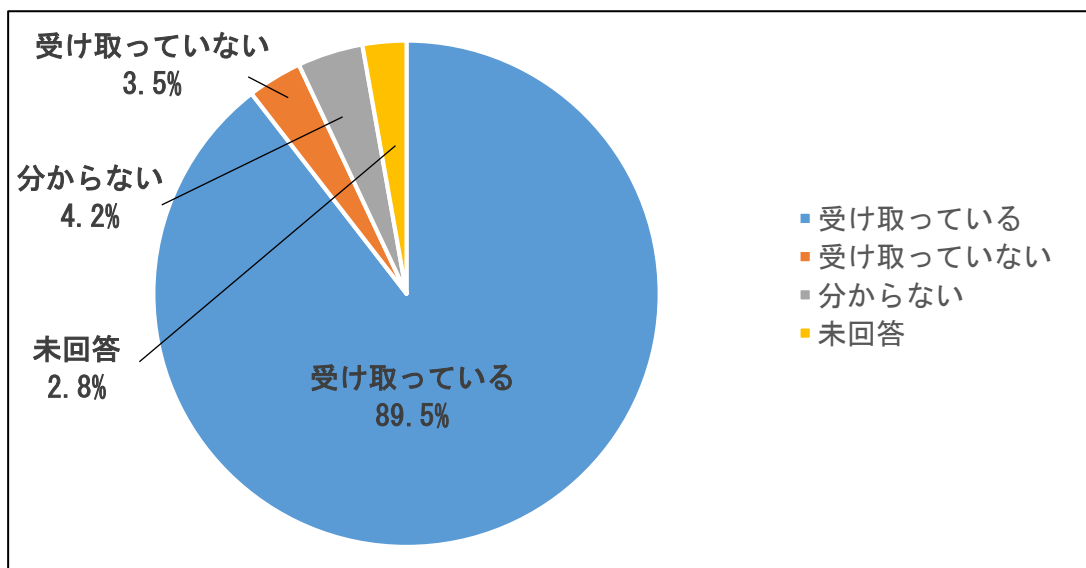
項目	回答数
職場（作業場）の掲示物（ポスターなど）で知った	13
職場（作業場）で配布された書類（チラシなど）で知った	19
勤務先からの説明（会議や朝礼の場など）で知った	71
新宿区のホームページやリーフレット等で知った	17
その他	4

【その他 の内容】

- ・新宿区からのメールで知った。
- ・マスメディア。
- ・新宿区契約係の窓口で説明を受けた。

問4 あなたは区が定めた労働報酬下限額（別紙1のとおり）以上の報酬を受け取っていますか。

項目	回答数	割合
受け取っている	128	89.5%
受け取っていない	5	3.5%
分からない	6	4.2%
未回答	4	2.8%



【主な記入内容】

(1) 受け取っていない理由

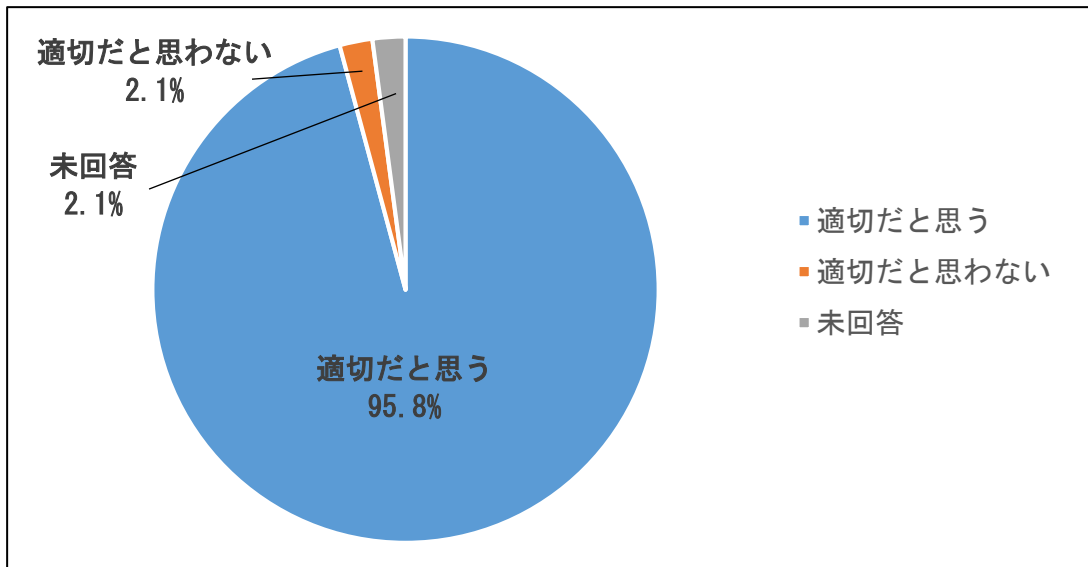
- ・日給だったが、労働時間でみると労働報酬下限額以下の報酬のため。

(2) 分からない理由

- ・月給制であり、かつ不定期で業務に携わっているため、比較できない。
- ・日頃、意識していない。
- ・24時間待機での日給のため。

問5 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	137	95.8%
適切だと思わない	3	2.1%
未回答	3	2.1%



**【主な記入内容】**

(1) 適切であると思う理由

- ・決定する方が区長なら妥当だと思うが、金額が妥当か分からない。
- ・物価高騰により、少しアップはありがたい。

(2) 適切であると思わない理由

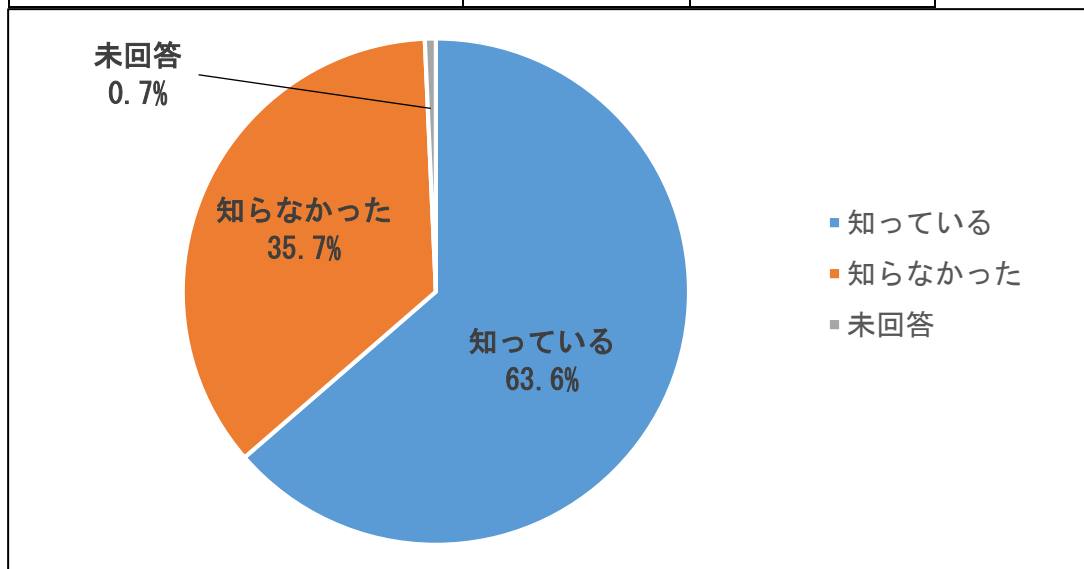
- ・インフラ系の作業は他職との取り合い等も多く、手間もかかる部分が多い割に単価が低いと思う。
- ・物価の高騰により、追いついていない。

(3) 未回答である理由

- ・判断をしかねるため、回答を控えます。

問6 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	91	63.6%
知らなかった	51	35.7%
未回答	1	0.7%



問7 問6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)

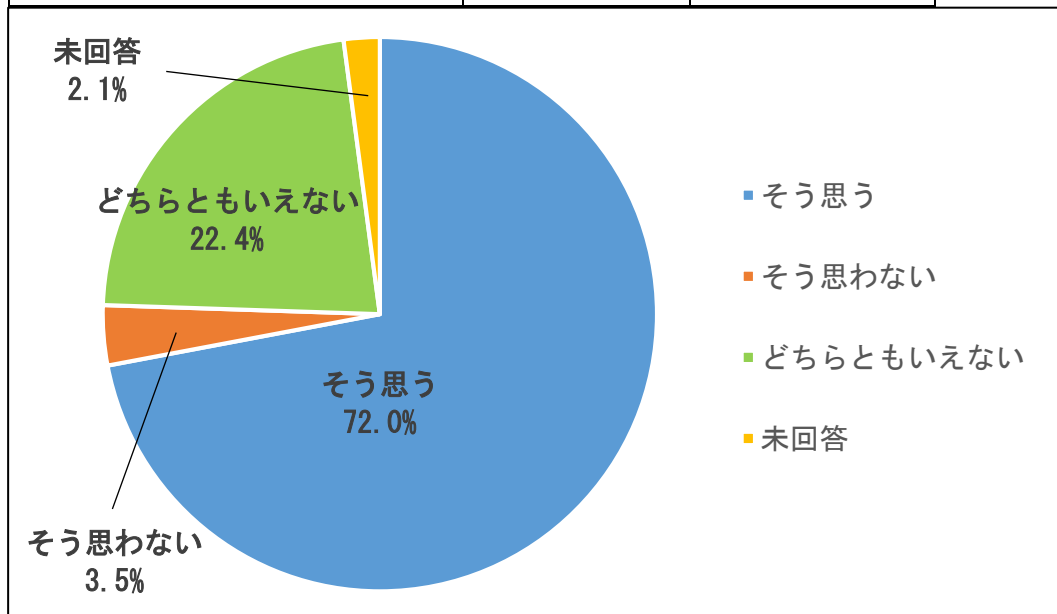
項目	回答数
職場（作業場）の掲示物（ポスターなど）で知った	10
職場（作業場）で配布された書類（チラシなど）で知った	18
勤務先からの説明（会議や朝礼の場など）で知った	55
新宿区のホームページやリーフレット等で知った	26
その他	2
未回答	5

【5. その他 の内容】

- ・区ではないが、申し出ができることは知っていた。
- ・違反があれば、どこかしら申し出る場所があると思っていた。

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	103	72.0%
そう思わない	5	3.5%
どちらともいえない	32	22.4%
未回答	3	2.1%



【主な記入内容】

(1) 肯定的な理由

- ・ 下限が保証されていることで、安心につながる。
- ・ 生活の向上、職人の質の向上、人材増加につながる。
- ・ 労働報酬の保証は労働意欲の向上に必須である。
- ・ 一部の悪質な事業者に対して、条例ができたことで、労働者が守られるきっかけになる。
- ・ 物価高騰により日々の生活を送るなかでの支出が増えたが、収入も増えたので助かっており、継続して就業しようと思っている。

(2) 否定的な理由

- ・ 本人のモチベーションは上がらないと思う。
- ・ 作業内容によって得手不得手があり、どちらともいえない。
- ・ 下限のラインが定めてあるだけでは、意欲向上にはつながらない。

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】

- ・物価が高いのでありがたい。
- ・毎月のように食品の価格が上がり、物価高である。できたら労働報酬下限額を上げてもらえると助かる。
- ・使用者、雇用主側へもっと訴求してほしい。
- ・もっとたくさんの案件に対応してほしい。
- ・技術、能力に見合った報酬を得られるようにして、若い人たちが働きやすい環境づくりが必要である。
- ・労働報酬以下になると労働意欲の向上につながらないのと、いい加減な労働に繋がりがかねない。
- ・現在、適正な労働環境にあると考えているが、このように報酬が保証されていることは大きな安心感に繋がると考える。
- ・実際のところ、労働報酬下限額以下の報酬で雇用されている人が多数いると思う。若い人材を確保するためには、そのようなことがないような業界にしなければならないと思う。
- ・労働者にとっては発注先を選択できる立場にない。
- ・なぜ東京都の単価に原則9割を乗じるのか。東京都の単価を下限額としては駄目なのか。
- ・そのような条例があるとは知らなかった。
- ・公契約条例は派遣会社（私たちの雇用主）とは保証されていると思うが、労働者の労働報酬が守られているかは不明に感じる。