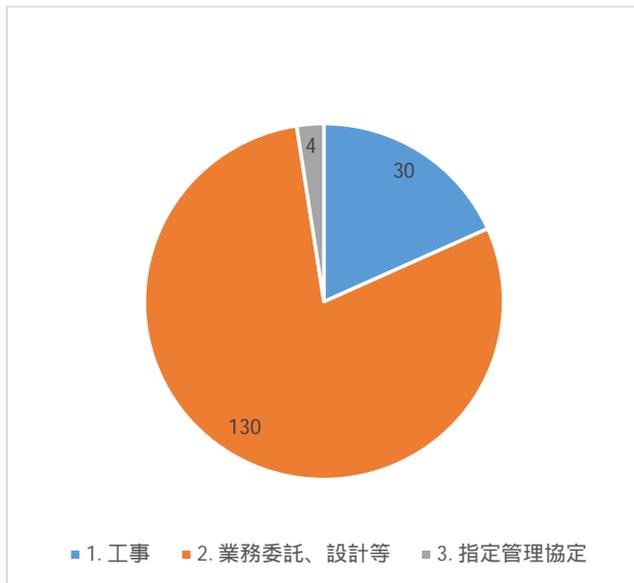


公契約条例に関するアンケートの実施状況について

資料 4

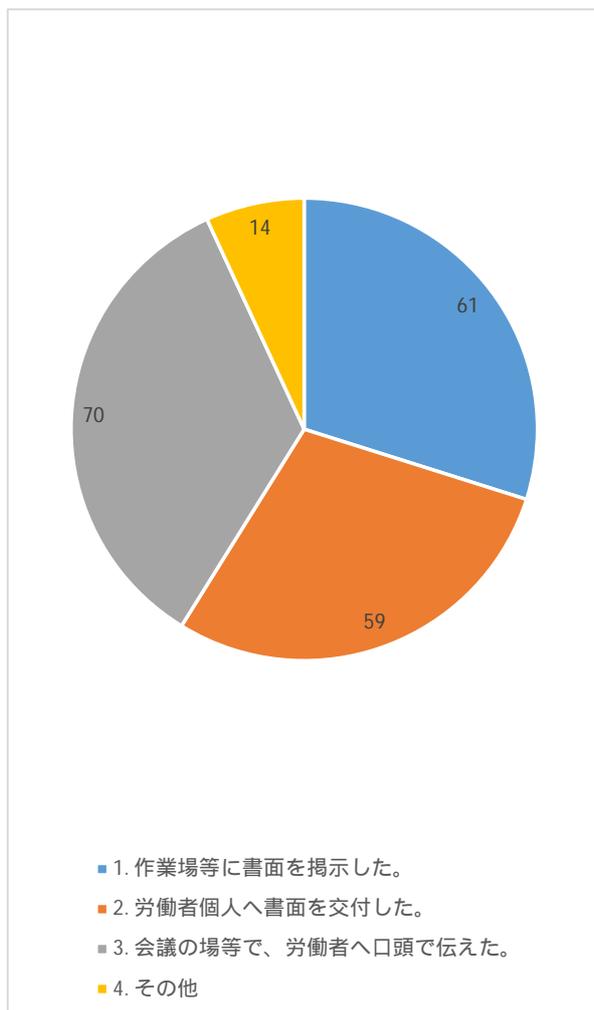
新宿区公契約条例に関するアンケート（事業者向け）集計結果

Q1. 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
1. 工事	30	18.3%
2. 業務委託、設計等	130	79.3%
3. 指定管理協定	4	2.4%

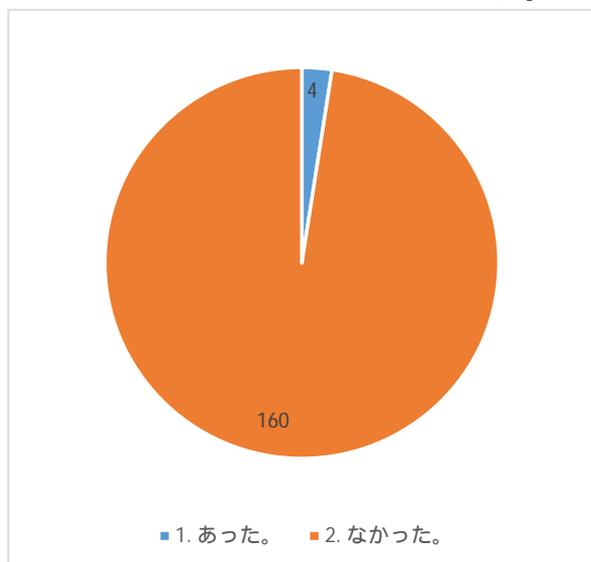
Q2. 適用案件の受注者（受託者）は、労働報酬下限額等の条例で定める事項を、業務に従事する労働者等へ周知しなければならないとされていますが、どのような方法で周知しましたか。（複数回答可）



項目	回答数	割合
1. 作業場等に書面を掲示した。	61	37.2%
2. 労働者個人へ書面を交付した。	59	36.0%
3. 会議の場等で、労働者へ口頭で伝えた。	70	42.7%
4. その他	14	8.5%

「4. その他」の主な記入内容
事業所毎に個々の乗務員へ周知した。
関係する下請会社にもお知らせした
各関係法人窓口担当との打ち合わせで
作業人員が少ないので口頭で周知
契約時の労働者へ個別的に口頭で説明
いただいた名刺サイズの書面を労働者個人へ配布した。
グループウェアによる掲示、社内メール
メールで伝えた
業務責任者より共有
社内の管理部に報告するとともに「労働環境確認報告書」の作成を依頼し、当該業務に従事する労働者へは書面により説明を行った。
まだ周知してはいない

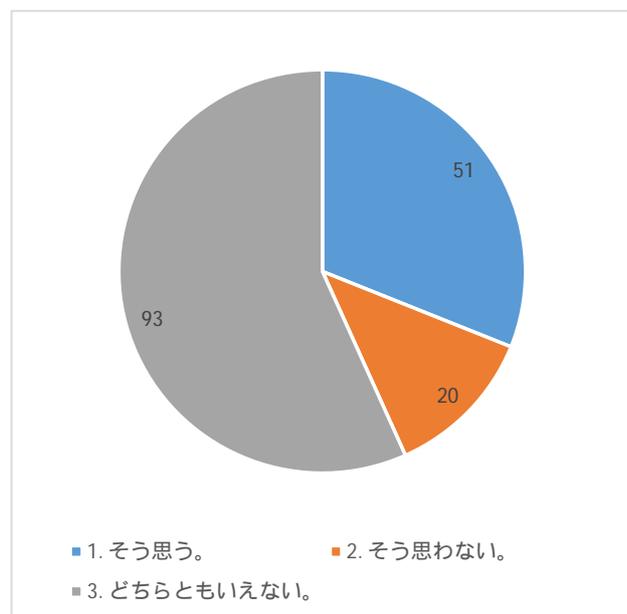
Q3. 公契約条例に関して、労働者等から相談や質問、苦情等がありましたか。[「あった。」と回答された方は以下に内容を具体的に記載してください。]



項目	回答数	割合
1. あった。	4	2.4%
2. なかった。	160	97.6%

「1. あった。」の主な記入内容
乗務員の休憩控室などが十分でない。
区外勤務の従業員より、なぜ新宿区内で勤務するだけで給与があがるのか、という不満
下限額を支給されないのは何故か：競合他社より入札額を低く設定しなければ仕事が取れないので致し方ない。
この夏の暑さ対策に対処してもらいたい

Q4. 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。[理由記入欄]



項目	回答数	割合
1. そう思う。	51	31.1%
2. そう思わない。	20	12.2%
3. どちらともいえない。	93	56.7%

「1. そう思う。」の主な記入内容
従業員の離職率が下がった。
離職率が低くなった
労働者の意欲が向上したことにより、退職者が減った
退職者が少なくなった
労働者として心身ともに安全な環境を用意することは労働者のモチベーション向上につながり、ひいては品質の向上にもつながると考えるため
公契約条例対象の各所より、応募人数が多くなって、人員の選択幅が広がることができた
時給目当てに隣接する区からのパート応募が何件もあり、採用に繋がったことで人員補充がスムーズにできた
通常の入札だと最低賃金で予算を作らざるを得ないため、人員確保に非常に苦労するが、新宿区内の実情に合わせた労働報酬下限額となっており求人でも苦労することはほぼ無くなった。結果として優秀な人材が多く確保でき、業務レベルも向上した。

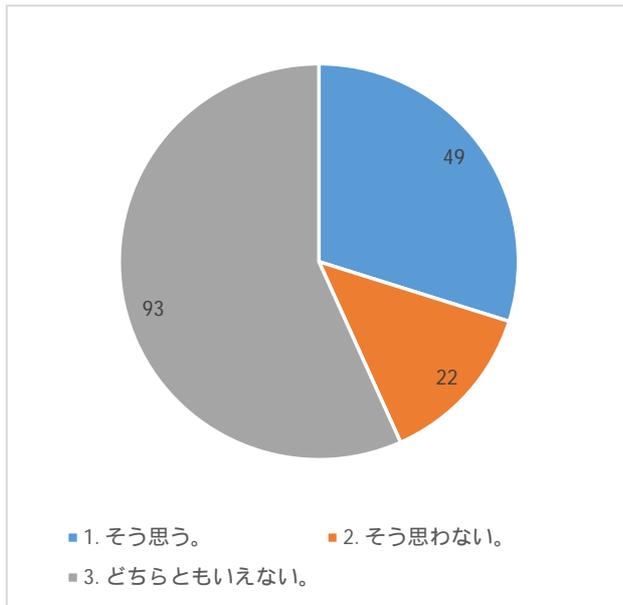
これまで自治体の仕事を請け負ってきて、ここまで取り組んでくまれている区は他に無かった。その為、請負事業者としても安心感が得られ、労働者の労働環境整備に取り組むことができたと感じる。
労働時間や休憩、労働条件が明確になったのではないかと思います。
弊社の社内規定により労働環境の確認や定期的な監査を実施し、適正な業務環境整備に努めてまいりましたが、貴区から本条例の遵守を申し伝えいただくことにより、更に適正な労働条件の確保に対して意識向上に役立つと感じております。
所定の資料（書類）を受注時（後）に提出することにより、労働環境の整備が具体化、明確になりました。
現場等の整備を進めるはずみがついた。
労働環境整備の一部に弾みが付いた。
労働者の待遇の安定が労働環境の整備につながったと思います。
管理職ごとの労働環境の整備に対する意識を同じレベルに引き上げられる。
賃金に対する個人の意識と労働意欲が高まった
新宿区の労働報酬下限額により、弊社の下限額をアップをしたことにより職員は満足している。
労働条件が見合っている。
従事者の労働意欲が向上し、仕事も丁寧になった人もいる。
少しでも条件が良くなることは、やる気につながると思う
時給UPにより労働意欲が向上した
最低賃金だけでなく、都の労働報酬下限を意識した給与体系にしなければならないから。
労働者の賃金引き上げに関しては、事業側としてはどうしても消極的になってしまっていますが、下限を引き上げてもらうことにより思い切った賃金引き上げをすることができた。
労働報酬下限額が示されることにより、労働者の賃金の底上げを適正に行えるようになったと感じます。
特に問題等も起こさず、業務していただいているため。
要望に対処した

「2. そう思わない。」の主な記入内容
パート従事者の扶養控除内の希望勤務により、人手不足が助長されている。
作業員があまり熟知していない。
所員数が少ないため特にございません。
東京都の最賃額以上は支給しているが、度重なる福利厚生費等の改定により従業員はもとより会社負担が多くなり報酬下限額の変動にはついて行けない。
現状、下請け業者の労務費が上がってきているため、設計労務単価以下で請け負ってもらえる業者は弊社にはいません。
変化はありません
もともと労働報酬下限額以上の金額だったため、特に変化は感じられなかった。
新たな入社、退社はなかった
従来より会社として、整備につとめています。
以前より適用金額を超える支払いを行っている。
設備があまり良くない
公契約条例の対象となっていない類似事業とは、大きな差を感じない。

「3. どちらともいえない。」の主な記入内容
金額での業務より、業務内容に誇りを持って行っている為
会社全体としては効果はあるかもしれないが、本件に限るとどちらとも言えない。
適用によりある程度効果はありますが、入札の為、判断しにくいところです。
労働環境の整備については、弊社として十分な対応しています。但し、この条例によるものか判断は出来ません。

会社の存続・向上にむけて必要不可欠な様々な取り組みを行った結果と思います。
現時点で効果の実感はない。
目に見えてわからない
まだ、適用後の変化を実感できていないため
各作業員の理解度が低い。
労働者側の認識が少ない。
時給が上がったことは良いと思うが、一方では年収制限もあり週4日勤務であった方が週2～3日勤務に変更せざるを得ない状況である。社会全体で人不足の中、企業としては人材確保が更に厳しくなっている。
扶養内で働きたい従業員は勤務日数を減らす必要があり、人手不足がなかなか解消できない。
「労働環境の整備」がどういったことを指すかにもよりますが、社内での給与体系などと照らすと、公契約条例のあるエリアとないエリアや、エリア間で賃金の格差が発生するため、異動調整や採用などといった面では課題があると捉えております。
扶養内勤務者の年間勤務日数を減らさなければならなくなり、人材を多く抱えなければならなくなった。
時給の上昇によりパート従事者の応募が増えました。ただ、逆に扶養範囲内での勤務が難しくなり、働ける日数が減った事でローテーションを回すのが厳しくなりました。また、会社として経費負担は大きくなりました。
社内では見直し部分があったが協力業者には負担があるように感じられた。
もともと整備されていたと思うので
弊社環境としては適用案件になることで労働環境に変更が無かったため
今までと大きな変化はない為
元々、条件を満たしている
実際取引の労務単価がもともと下限額を上回っている
変わらないと思います。
もともと、良好な労働環境を提供している
以前から労働者の状況に配慮しつつ、労働環境整備に努めてきていたが、具体的な数字などを示されたためわかりやすくなった
適用になったことにより、労働報酬下限額が上がり従業員に適正な金額が払えるようになった。
適用案件になったことで、労働環境が向上するとは思いません。
未着工の為

Q5. 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。[理由記入欄]



項目	回答数	割合
1. そう思う。	49	29.9%
2. そう思わない。	22	13.4%
3. どちらともいえない。	93	56.7%

「1. そう思う。」の主な記入内容
仕事内容のわりには、良い条件ではないかと思う。
最低賃金以上を提示していたため、労働に対して責任感を持って取り組むようになったと思う
所定の資料（書類）を受注時（後）に提出することにより、労働環境の整備が具体化、明確になりました。
安心感はあると思う
生活基盤の安定
労働者の定着率が上がっています。
離職率が下がったため。
離職率が低くなった
特に時給単価の向上に対して定着率の向上が見られた。
時給などに対して現場からは不満など聞かない為
収入が増えたこと
労働報酬下限額が定められ、賃金も高いことに皆満足している。
通常、労働報酬下限額以上の労務費をもらっているから
下限額の提示で労務単価が上がっていることを労働者も意識できるため
都の最低賃金を上回ることで、労働者にとって意欲は向上するものと思われます。
明確な労働報酬下限額が示されることで、労働者が自分の労働の価値が分かりやすくなり、労働意欲が湧いたように感じます。
単純に時給が上がっていく事は、意欲向上になっている
収入が上がることは生活の安定、モチベーションの向上につながると思います。
モチベーションが上がると思います。
給料が上がったことでモチベーションが上がった者もいた。
賃金の上昇ということ自体は、単純に労働意欲を向上させると感じます。
給与が上がった為、意欲が増した
時間給がアップしたことによりモチベーションも上がった。
時給が上がることは確かに嬉しいことではあると思う
しっかりと安心して働き続ける事と定着率が良かった。他の自治体と比較して待遇面で差別化され求人採用率・問合せも好調になった。
時給の上昇は労働の意欲の向上に繋がります。

時給単価の増加により個々の労働意欲は確実に向上した。
給与が上がり、働く意欲が増したと思います。

「2. そう思わない。」の主な記入内容

労働意欲向上と会社及び請負先への帰属意識と用務遂行を最優先としている事は過去も今も変わらない。

もともと労働報酬下限額以上の金額だったため、特に変化は感じられなかった。

顕著に意欲的な姿勢を見ることは無い。これまでと変化はない。

その場所に居れば給与がもらえると考えている方が散見されています。

特にパート従事者に意欲は見られない。

労働環境が劇的に変化したわけでも、労働対価が劇的に向上したわけでもないの。

何時も通りです

全く変わった気配はない

作業員があまり熟知していない。

公契約条例の対象となっていない類似事業とは、大きな差を感じない。

しいう人数の為変化ありません。

所員数が浮く内為特にございません。

適用案件に対応したい意欲のある者が対応できないということもあるため。

「3. どちらともいえない。」の主な記入内容

労働者側からすると数ある仕事の中の1つなので、この事で意欲が増したかどうかは確認が難しい。

労働者の労働意欲には様々な要因があると思います。

適用案件だけでは、労働意欲の向上はできていないと思われ。

直接的な影響はないと思われるが、一定の基準で賃金上昇が図られるのは労働意欲向上に良いと考える。

賃金の対策でしたから反応は、難しいです

各作業員の理解度が低い為理解度は不明である。

労働者側の認識が少ない。

以前と変わらないから。

現時点で実感はない。

変わらない

目に見えてわからない

まだ、適用後の変化を実感できていないため

もともと、良好な労働環境を提供している

元々相場より高かったから

弊社環境としては適用案件になることで労働環境に変更が無かったため

社保加入条件に到達しやすいため、結局は年収増加につながらない

時給が高くなる事は労働意欲の向上に繋がるが、年収の調整がかなり難しくなっている。

端的に時給UPは労働者の意欲向上に繋がると思う。またQ5で述べた通り、扶養内の方は勤務時間が短縮したにもかかわらず給与の減少が無い

労働者は不確実性の昇給額や賞与額UPの方が労働意欲が向上すると思うから。

都の最低賃金の事業所と区の委託事業が同じ建物にあり、管理立場や該当職員は矛盾したものに感じる。

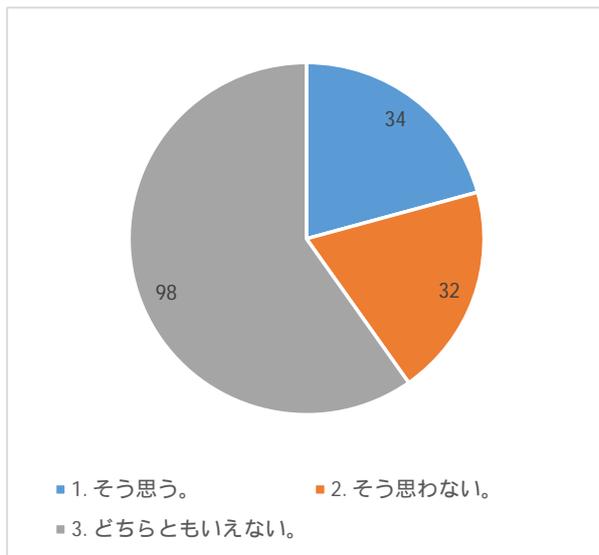
常に与えられた仕事は目標達成するように業務を遂行している。

金額での業務より、業務内容に誇りを持って行っている為

未着工の為

Q6. 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。

[理由記入欄]



項目	回答数	割合
1. そう思う。	34	20.7%
2. そう思わない。	32	19.5%
3. どちらともいえない。	98	59.8%

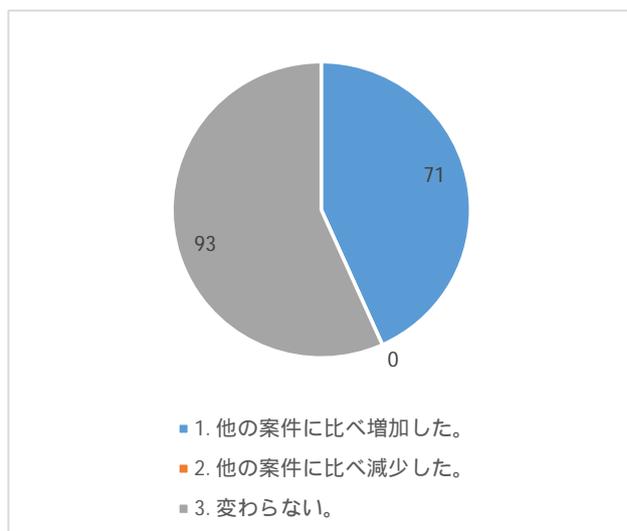
「1. そう思う。」の主な記入内容
気持ちに余裕ができ、やる意欲に繋がると思う
作業員の従事姿勢が良くなったと思います。
賃金の底上げが行われたことで、労働者の業務における正確性や安定性が向上したと実感しています。
ちゃんとした待遇で報われる事で業務の精度や対応力が向上します。
知識、技量に対する対価が認められることによる質の向上と、更なる向上の意識改善に結びついている
給与が上がり意欲が増したことにより、業務の質の向上が見られる
従事者のモチベーションの向上
先述の通り、都の最低賃金での予算だと民間であぶれた求職者しかいなかったが、適用案件となったことで地域の実情に合わせた報酬を提示出来るようになり、優秀な人材も応募してもらえるようになった。
長く働いてくれる人が増えた
以前に比べ比較的若年層の募集がしやすくなり、必然的の向上も見られる様になってきた。
比較的年齢の若返りも可能となり、必然的に質の向上も見られる様になってきた。
離職率が下がり定着率が向上し、業務経験年数が長くなることで戦力としてのスキルが上がり品質・サービスに寄与している。
この限りではないが会社として業務の質の向上は取り組んでいる為
暑さ対策に万全を尽くしました
最低賃金以上を提示していたためだと思う
自身の業務以外の事項を理解する事が出来た。
各人、相当の賃金になってきました

「2. そう思わない。」の主な記入内容
仕事の内容は変わらない。
これまでと変わらない。
今までと同じ、特段向上意識は変わってない。
何時も通りです
全く変わった気配はない
もともと労働報酬下限額以上の金額だったため、特に変化は感じられなかった。

仕事への取り組みは依然と変わらないので、適用案件とは無関係と思います。
業務内容が変わるわけではないので
元々公契約事業に対する業務の質が求められている事業だから。
年収の調整のため出勤日数が少なく作業を覚える事が難しい。業務の質は低下していると思う。
人をこれまで以上に確保しなければならぬ。週2~3日となると仕事がなかなか覚えられない。
入札で行う以上は、一定期間で受注会社に変更されます。そのため、一定期間でのリセットが発生するため、質の向上は厳しい時もでてきます。
作業員があまり熟知していない。
弊社の下請け業者は、労働報酬に関わらず品質管理を行っている。
公契約条例の対象となっていない類似事業とは、大きな差を感じない。
当法人においては、この事が質を左右しているという実感はない
今後、質の向上を考慮して運営を行っていきたい。
所員数が浮く内為特にございません。
向上してないかも

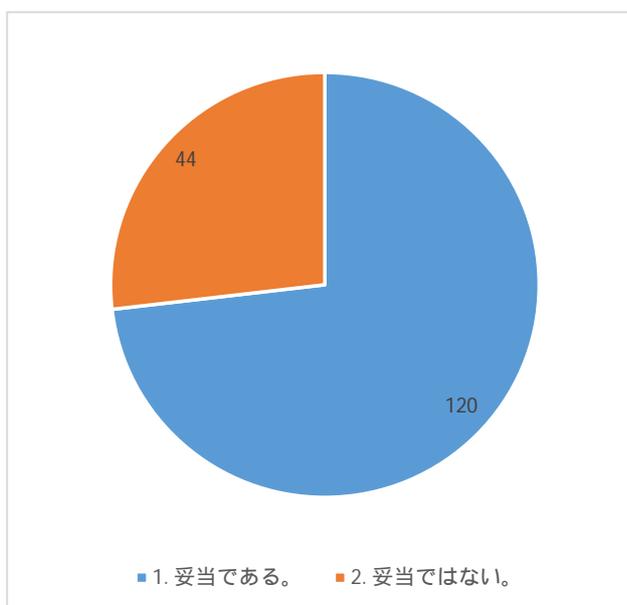
「3. どちらともいえない。」の主な記入内容
パートさんは時給が上がったからと言って、さらに頑張ろうとはなりにくいです。頑張った結果として時給が上がるのであれば労働の質の向上に繋がるとは思いますが、自動的に毎年時給が上がるのであれば頑張る必要はないと考えてしまうかもしれません。また、社員間での給与格差の繋がります。
大きな成長をしなくても、毎年時給がかなり上がる状態なので、時給アップのために頑張ろう、とするような様子があまり無くなったような気がする
弊社環境としては適用案件になることで労働環境に変更が無かったため
もともとスタッフの質は高いと思うので
以前と変わらないから。
もともと、良好な労働環境を提供している
そもそも条件が変化していない。
適用案件、非適用案件に問わず仕様に沿った精度で対応しております。
まだ、適用後の変化を実感できていないため
目に見えてわからない
現時点で実感はない。
時給が有効に働いているとは思わない
各作業員の理解度が低い為あまり変わらないと思う。
労働者側の認識が少ない。
労働契約を取り交わして1週間程度は業務の質が向上したが、その後は変わらなかったため
金額での業務より、業務内容に誇りを持って行っている為
働く意欲は増したと思いますが、必ずしも業務の質が上がったとは顕著には分からない。今まで通りま真面目に働いている。
労働意欲、モチベーションのアップには繋がっているが、業務の質に関しては変わらないと思う。
業務の質という意味で言えば、向上しているとは思われますが、それが賃金の上昇によるものなのか判別が難しいと思われます。
適用によりある程度労働者は守られますが、入札の為、判断しにくいところです。
個人の能力次第。
業務の質は管理者による業務管理能力や本人の技術力が業務の質に及ぼす影響が大きいと思うから。
当社受託業務においては、業務の質向上と公契約条例については相関関係はないとの印象です。
業務の質は向上したが、書類等が煩雑になったように思われます。
中小企業では確保できる労働者には限界があり、条例等に左右されるものではないと思います。
未着工の為

Q7. 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Q 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。



項目	回答数	割合
1. 他の案件に比べ増加した。	71	43.3%
2. 他の案件に比べ減少した。	0	0.0%
3. 変わらない。	93	56.7%

Q8. 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、設計等は1時間あたり1,438円、指定管理協定は下記の新宿区公式ホームページのとおり）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]



項目	回答数	割合
1. 妥当である。	120	73.2%
2. 妥当ではない。	44	26.8%

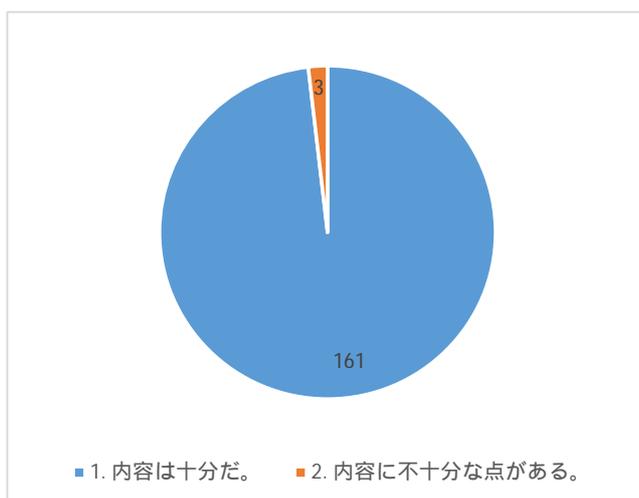
「1. 妥当である。」の主な記入内容
都で決定した賃金に対しての下限額としては妥当だと思います
東京都の最低賃金と照らし合わせても、労働者の意欲や意識向上に寄与する金額だと考えます。
東京なので適正だと思う
民間も含めた新宿エリアの報酬額として適切な額である
公条例の無い自治体と比べて大幅に時給が高い事は、物価の上昇等や人材不足に併せみても妥当と感じます。
他の地方公共団体と比べても同等以上であると思料。
ほかの自治体と比べても、金額が大きく逸脱していないため
国の施策である事から貴区のみならず周辺の時給相場も症状しているため
他区との比較においても妥当である。
他区との比較においても働く方に対して採用時などにアピールしやすい。

現実的に新宿区管内においては、時給1,400円以上払わないと応募がありません。よって令和8年度はそれなりに上げて頂きたい。
物価の高騰や若い労働者の確保を考慮すると、もう少し上がってもいいと思います
昨今の物価高騰に対応した報酬下限額になっている。
全体的に物価等費用が上昇傾向にあるため妥当であると考えます。
物価上昇に伴い賃金の値上げは妥当である考えるが東京都の最低賃金との乖離が大きいため東京都発注案件で働く従事者との格差が発生するため、都内で最低賃金を均一にしていきたい。
妥当だと思う、働く人たちの生活は物価上昇などで大変苦しくなっている中で思い切った賃上げをできたことは大変良いことだと思う。
現時点においてはほぼ妥当と思われませんが、物価高騰の折敏感な対応をお願い致したく存じます。
それ以上にお支払いしています
弊社では十分クリアしています。
作業員への支払いはもっと多い金額である。
現在支払金額は最低金額よりかなり高めの金額支払いを行っている。
業務内容によりますが専門的技術を要する分野の場合は、一定の労務単価を設けないと品質に影響することが考えられますが、下限値としては適切な金額と考えるため
最低賃金の上昇率が不透明なので、ある程度決めていただいていることで予算の組み立てには有効
条例の目的に区民サービスの向上、地域経済の活性化を明記しており、公契約制度の公共性を重視していると思います。
特に不満は出ていません。
委託、設計については現状、所員の月収に照らしてに妥当と考える。工事については、監理中の工事の作業員のひっ迫状況を反映していないように思える。
仕事にみあった報酬をもらうことは大事なことです
建設業への入職者確保に必要なため
自治体の環境としては妥当だとは思いますが、年収の兼ね合いもあるので年収の壁の上限が上がる事を期待します。
現時点で労働報酬は高騰している。
一般労働者への賃金としては全国的にみても高い水準であるため
勤務者が業務を行うにあたり妥当な金額だと感じる為
わからない
妥当か、妥当でないかは仕事の内容次第ではないか。
新宿区内で働いてはいるが、居住地は都下や他県なので、たぶん、妥当に思えるがよく分からない。

「2. 妥当ではない。」の主な記入内容
受注状況により元請けにしわ寄せが発生することが懸念されるため、妥当であるとは感じない。適正価格での入札を促進することが先決であると考える。
昨今の物価高騰の流れからすると妥当であるが、世の中の賃上げから考えると上げ過ぎ
高いと思う。
高いと感じる
少し高いと思われます
東京都の最低賃金に比べて高すぎる
現在、最低賃金の約1.17倍になっているが、1.1倍程度が妥当ではないか。
他企業や東京都最低賃金を見ても高いと思う。
最低賃金との乖離が大きいと思うから。
高めなのでパートが働きにくい
入札金額において認められていない。東京都の最賃を意識した上で入札をしている。

入札時に於いて「労働報酬下限額」では、同業他社と競争出来ない。
パートだけの問題ではなく、社員の給与も上がることで、同じスキルを持つ他地域の社員との間に差が生じるため
最低金額が高いため、能力差や働き方による時給差をつけにくい。能力の高い従業員や会社に貢献してくれる従業員には高い時給をつけてあげたいが、最低ラインが高いので、思うように差をつけられない。
公契約を取り入れていない近隣自治体で行っている同職種で賃金格差が生じている。
同規模の作業内容で他区と比較すると高いと感じる部分もある。
他の自治体と比較した際に、かなりの幅があるため、上記回答としました。
他地域と比べて乖離が大きすぎる為
他の地区と比べて高いと感じるため。
他区でも同事業を実施しており、他区との賃金の差が大幅に出てしまっており、平等性の観点から難しい部分がある。
金額については妥当であると考えられるが、受託事業者に対しての配慮がない。労働報酬下限額が上昇しても予算の補正がない。次年度予算を7月、8月頃に要求し、この時点で労働報酬下限額（時給単価で193円）の上昇などは想定できない。毎年10月に最低労働賃金の決定を踏まえても、10月、11月に再度見積もりに応じるべきである考える。もしくは翌年に施行される補正予算で調整されるべきではないかと考える。労働者のための「労働報酬下限額」は良いのですが、労働者をかかえる事業者への配慮を考えてほしい。
わからない。
業務に応じたものが不明
委託されている業務量と比較し、少なく感じる。
特に建設業については、単価をもっと上げるべきと思います。
少ないと思います。
時給1438円は低い。
多少あげても良いのかなぁと思います
もっと高くて当たり前。
より高くすべきである
物価が高いから 生活はきついかも
計算しやすい様にキリの良い数字にしてもいいと思います

Q9. 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」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。[「内容に不十分な点がある。」と回答された方は補足すべき点を以下に記載してください。]



項目	回答数	割合
1. 内容は十分だ。	161	98.2%
2. 内容に不十分な点がある。	3	1.8%

「2. 妥当ではない。」の主な記入内容
 特に、上記の1, 438円/hが各部署担当者の方に行き届いていないとおもいます。
 【労働環境を更に向上させる取組】はより細分化すべき。例：ジェンダー、ダイバーシティ、女性活躍などの取り組みの記載等

Q10. 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。

今後実態に即した内容となるよう検討しつつ、分かりやすい内容にしていきたいと思えます。

管理と実務の両面のバランスを考慮しながら、今回のアンケートのようによりよい環境づくりを進めていただいております。今後ともよろしくお願いたします。

労使ともに働いて頂く、働きやすい環境の維持をして行く為の条例であって頂きたい。

今後とも労使共に働きやすい、経営しやすい条例を維持して頂きたい。

これからも、追跡調査は、必要かと思えます

労働報酬下限額に含まれる手当、含まれない手当などは最低賃金のように分かりやすく明示すべき。

適用案件の条件は、予算金額ではなく、受注金額での判断が良いと思えます。

コンサルタント会社であり、労働環境確認報告書の内容は、以前より全く問題はありませぬ。ただし、要望としまして、新宿区の最低制限価格についてですが、予定価格の75%で設定しており、安価となっております。国、東京都や現在多くの自治体で採用されている最低制限価格の算出式では、業務ごとに違ってきますが、おおよそ予定価格の81%程度になります。適正な業務の履行は、この、国、東京都の基準が必要になります。最低制限を明確にして算出式を提示し、最低制限価格を改正していただく事を強く要望します。国の基準を下回る最低制限価格を設定することは、下請けや労働者の環境を悪化させるものです。

今後も公契約は続け賃上げが行われるようにしてほしい、併せて、経営の立場から労務費の引き上げは経営に直接影響してくるので賃上げに見合う、委託単価、請負金額の引き上げをお願いしたいと思えます。

金額については妥当であると考えられるが、受託事業者に対しての配慮がない。労働報酬下限額が上昇しても予算の補正がない。次年度予算を7月、8月頃に要求し、この時点で労働報酬下限額（時給単価で193円）の上昇などは想定できない。毎年10月に最低労働賃金の決定を踏まえても、10月、11月に再度見積もりに応じるべきである考える。もしくは翌年に施行される補正予算で調整されるべきではないかと考える。労働者のための「労働報酬下限額」は良いのですが、労働者をかかえる事業者への配慮を考えてほしい。

管理側従業員の労働環境はさておき、末端従業員の労働環境は充実している。

残業時間の制約ががあり工事遂行に支障がでる場合がある。

同じ区で同様の業務をしているが条例対象外の従業員との社内格差が生じる事がある。求人時に後者希望が減少する等の傾向もみられる

公約条例の中身を正確に把握できているか不安な点がある

毎年下限額の改訂は社内的にも手間であることと、他区で勤務するものとの差についてはなんともしがた、区内従業員からは不満の声はあがらないが、区外従業員から不満の声があがると説得に苦勞する

労働者の賃金が上昇することは、事業者としても目指すべきであり、喜ばしいことであることは変わりありません。一方で、Q4や8で回答した通りの課題はあるものと考えています。

一定の契約期間の業務遂行能力を鑑み契約期間を3年間継続又は翌年は随意契約及び入札額の最低金額を設定又は、業務に対するプロポーザル（提案）で評価の高い事業者に決める方法

受託する側としても、無理のない運営が実施できており感謝いたします。従事者も所得が増え、組織への帰属意識も高まり業務の質が向上致しました。

自治体ごとの差が大きく、公契約条例が無い自治体とある自治体の間での人事異動等の対応は色々と問題が発生しています。東京都としての見解が示されるとよいと思えます。

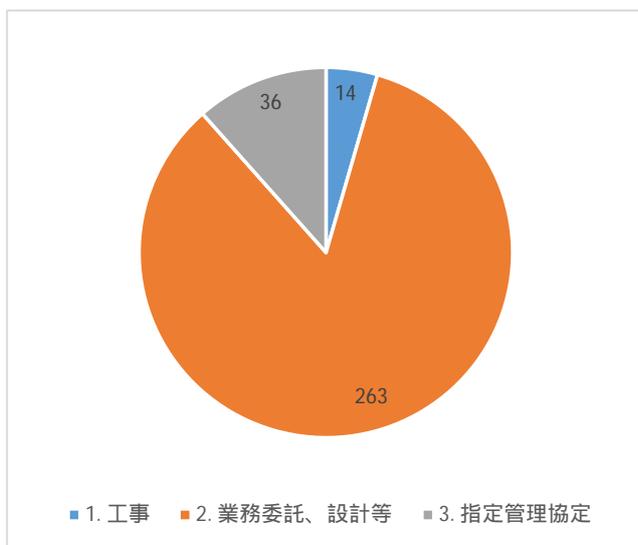
公契約条例は理解していますが、区によって労働報酬下限額が違うので、社内に於いて低い金額の区の従業員を高い案件の区の金額に合わせなくてははいけないので、結局会社の持ち出しが発生しているのが困っています。

今の所隣接する区と比較すると高めの設定の為、採用につながることもあるが労働力の取り合いになっており対策は必要と感じる

従事者の扶養控除の金額の変更が無いと公契約による賃金上昇は人材確保に不安が残る。
今まで通り規則に則って仕事をしており、提出する書類が増えた分、仕事が増えた。
書類の提出が面倒くさい
当社は10人以下のため大衆外です。
特にありません
特に無し。
特にない
ありません
特に無し
特にありません
特に問題があるように感じてはいません
特に無し
なし
特にございません。
なし
特にありません。
特になし
特にありません
特にありません

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

Q1. あなたが働いている業種を教えてください。



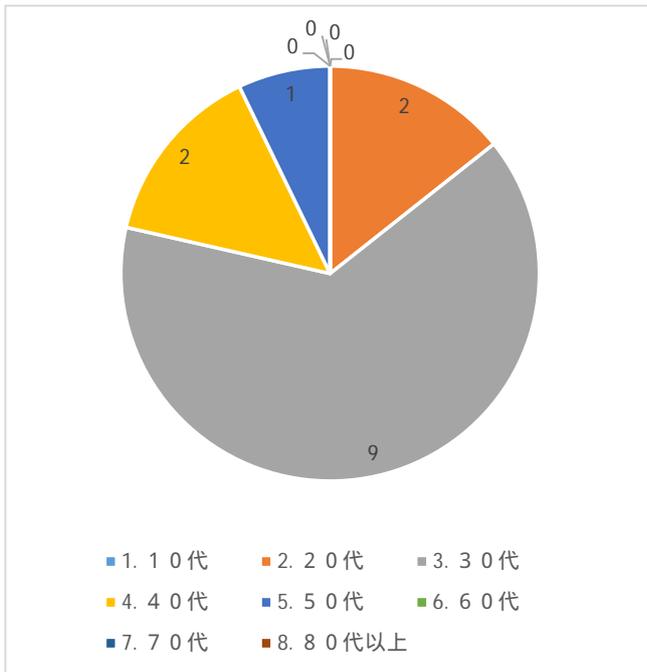
項目	回答数	割合
1. 工事	14	4.5%
2. 業務委託、設計等	263	84.0%
3. 指定管理協定	36	11.5%

Q1-1. Q1で「工事」を選択された方へ 職種をお答えください

項目	回答数	割合
1. 特殊作業員	0	0.0%
2. 普通作業員	2	14.3%
3. 軽作業員	0	0.0%
4. 造園工	3	21.4%
5. 法面工	0	0.0%
6. とび工	0	0.0%
7. 石工	0	0.0%
8. ブロック工	0	0.0%
9. 電工	5	35.7%
10. 鉄筋工	0	0.0%
11. 鉄骨工	0	0.0%
12. 塗装工	0	0.0%
13. 溶接工	0	0.0%
14. 運転手（特殊）	0	0.0%
15. 運転手（一般）	0	0.0%
16. 潜かん工	0	0.0%
17. 潜かん世話役	0	0.0%
18. さく岩工	0	0.0%
19. トンネル特殊工	0	0.0%
20. トンネル作業員	0	0.0%
21. トンネル世話役	0	0.0%
22. 橋りょう特殊工	0	0.0%
23. 橋りょう塗装工	0	0.0%
24. 橋りょう世話役	0	0.0%
25. 土木一般世話役	0	0.0%
26. 高級船員	0	0.0%

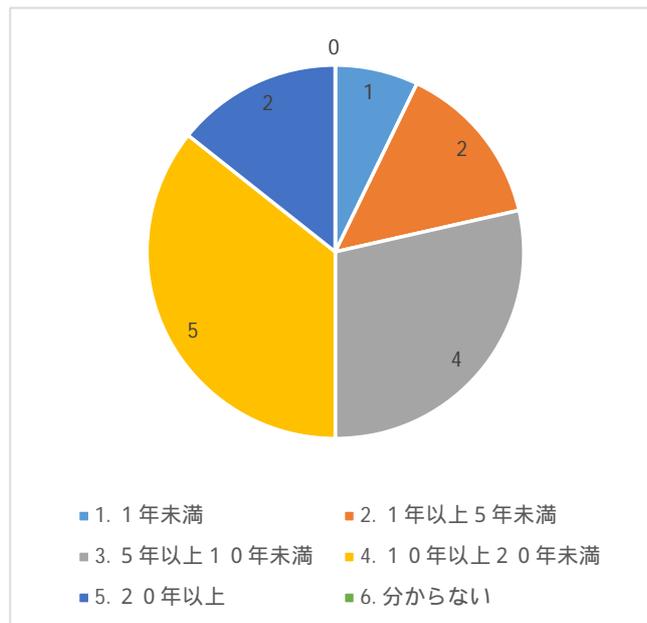
27. 普通船員	0	0.0%
28. 潜水士	0	0.0%
29. 潜水連絡員	0	0.0%
30. 潜水送気員	0	0.0%
31. 山林砂防工	0	0.0%
32. 軌道工	0	0.0%
33. 型わく工	0	0.0%
34. 大工	0	0.0%
35. 左官	0	0.0%
36. 配管工	1	7.1%
37. はつり工	0	0.0%
38. 防水工	1	7.1%
39. 板金工	0	0.0%
40. タイル工	0	0.0%
41. サッシ工	0	0.0%
42. 屋根ふき工	0	0.0%
43. 内装工	1	7.1%
44. ガラス工	0	0.0%
45. 建具工	1	7.1%
46. ダクト工	0	0.0%
47. 保温工	0	0.0%
48. 建築ブロック工	0	0.0%
49. 設備機械工	0	0.0%
50. 交通誘導警備員 A	0	0.0%
51. 交通誘導警備員 B	0	0.0%

Q1-2. Q1で「工事」を選択された方へ 年齢をお答えください



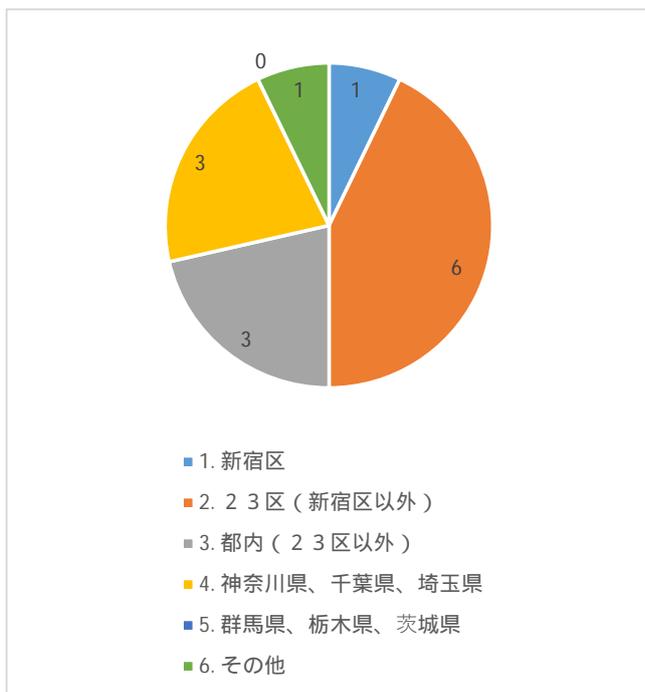
項目	回答数	割合
1. 10代	0	0.0%
2. 20代	2	14.3%
3. 30代	9	64.3%
4. 40代	2	14.3%
5. 50代	1	7.1%
6. 60代	0	0.0%
7. 70代	0	0.0%
8. 80代以上	0	0.0%

Q1-3. Q1で「工事」を選択された方へ 現在の職種の経験年数をお答えください



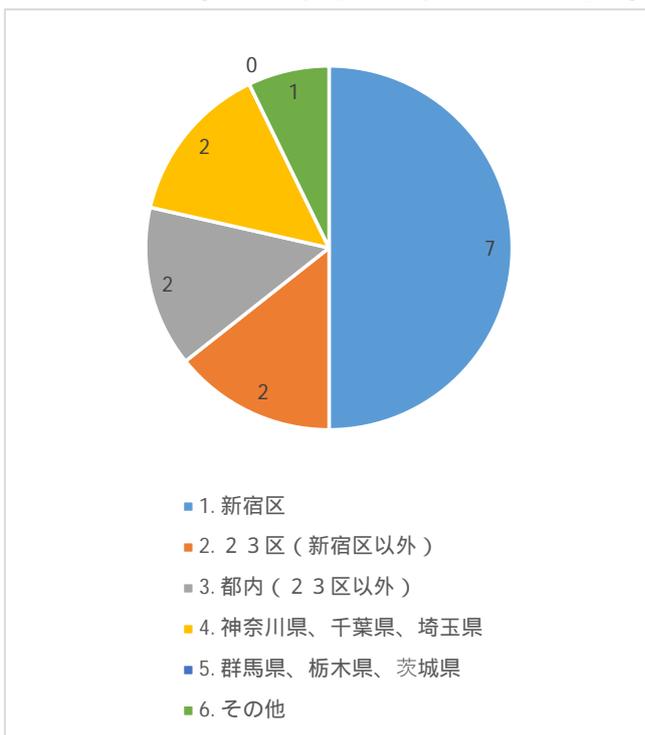
項目	回答数	割合
1. 1年未満	1	7.1%
2. 1年以上5年未満	2	14.3%
3. 5年以上10年未満	4	28.6%
4. 10年以上20年未満	5	35.7%
5. 20年以上	2	14.3%
6. 分からない	0	0.0%

Q1-4. Q1で「工事」を選択された方へ 居住地をお答えください



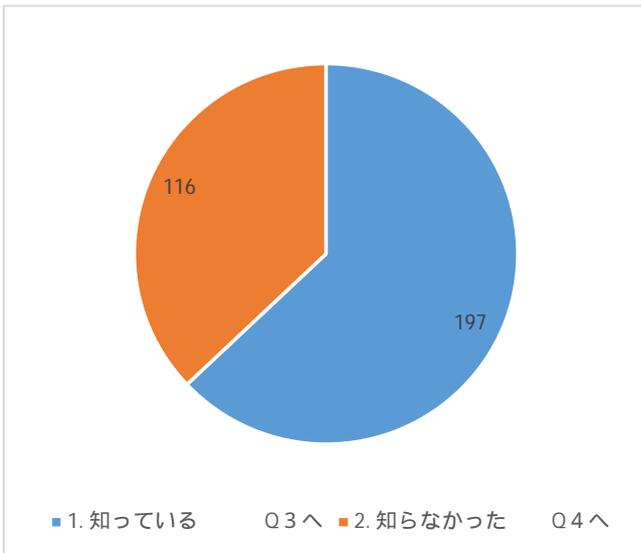
項目	回答数	割合
1. 新宿区	1	7.1%
2. 23区 (新宿区以外)	6	42.9%
3. 都内 (23区以外)	3	21.4%
4. 神奈川県、千葉県、埼玉県	3	21.4%
5. 群馬県、栃木県、茨城県	0	0.0%
6. その他	1	7.1%

Q1-5. Q1で「工事」を選択された方へ お勤め先の事業所の所在地をお答えください (複数回答可)



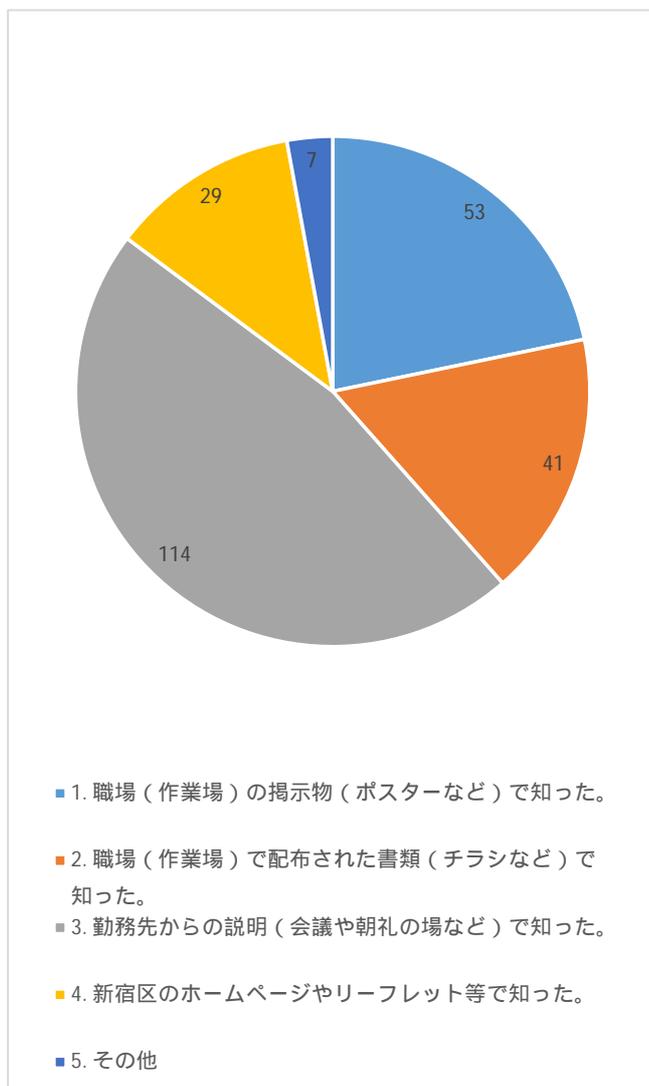
項目	回答数	割合
1. 新宿区	7	50.0%
2. 23区 (新宿区以外)	2	14.3%
3. 都内 (23区以外)	2	14.3%
4. 神奈川県、千葉県、埼玉県	2	14.3%
5. 群馬県、栃木県、茨城県	0	0.0%
6. その他	1	7.1%

Q2. 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(下記の新宿区公式ホームページのとおり)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。



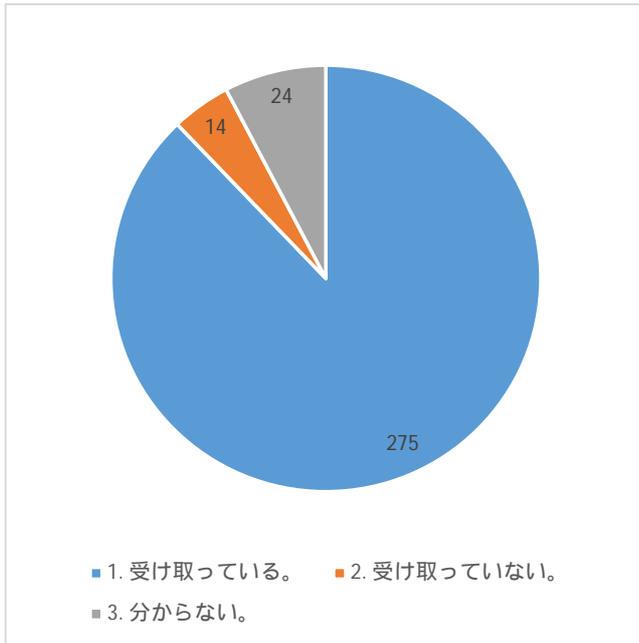
項目	回答数	割合
1. 知っている Q3へ	197	62.9%
2. 知らなかった Q4へ	116	37.1%

Q3. Q2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	割合
1. 職場（作業場）の掲示物（ポスターなど）で知った。	53	26.8%
2. 職場（作業場）で配布された書類（チラシなど）で知った。	41	20.7%
3. 勤務先からの説明（会議や朝礼の場など）で知った。	114	57.6%
4. 新宿区のホームページやリーフレット等で知った。	29	14.6%
5. その他	7	3.5%

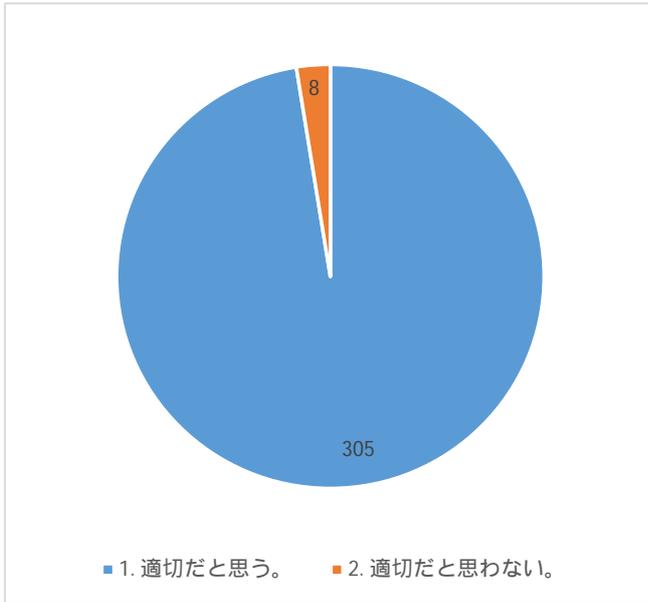
Q4. あなたは区が定めた労働報酬下限額(下記の新宿区公式ホームページのとおり)以上の報酬を受け取っていますか。[「分からない。」と回答された方は以下に理由を具体的に記載してください。]



項目	回答数	割合
1. 受け取っている。	275	87.9%
2. 受け取っていない。	14	4.5%
3. 分からない。	24	7.7%

「3. 分からない。」の主な記入内容
この件について初めて知った為
区が定めた労働報酬下限額を知らない
考えたことがなかったです。
労働報酬下限額の存在を知らなかった
制度を知らなかったため
新宿区在住でなく、認識が乏しい為
示されていない
把握していない
調べてないから
新宿区民ではないので、
調べたことがない
自分の賃金を(時給を)確認していないから
労働報酬下限額を確認しましたが、自分の報酬がどこに該当するのかわかりません。
会社から具体的な計算方法をせつめいされていない。上記の算出例がどのように当てはめて良いのかわからない。
該当しているのか手引きを見ても分からないため
ホームページを見たことがない
計算式がよくわからない
月によって保証されている月とされていない月があるため、保証されていると断言できるのか分からない
月給なので、時間換算した事がない。
給料明細に計算式が書いてあるわけではないし、自分で確認の計算をしていないから
アンケートの記載内容が難しい。また、リンク先のホームページの内容が難しく理解できない。
上記のページを見ても分からない為。
社員としての時給の計算方法がよく分かりません。
特になし。

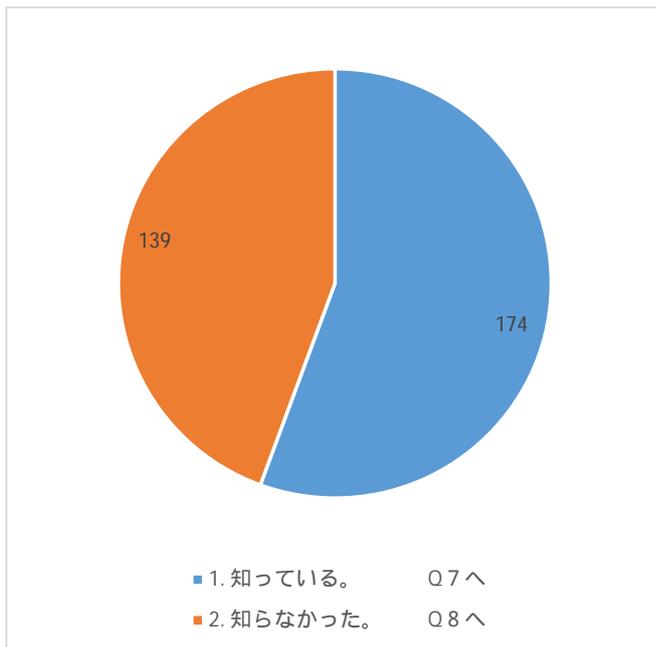
Q5. 現在の労働報酬下限額の基準は、別紙の金額を参考に算出し、新宿区労働報酬等審議会の意見を聴いたうえで、区長が定め、告示しています。このような決定方法は適切だと思いますか。適切だと思わない場合は、その理由をご記入ください。



項目	回答数	割合
1. 適切だと思う。	305	97.4%
2. 適切だと思わない。	8	2.6%

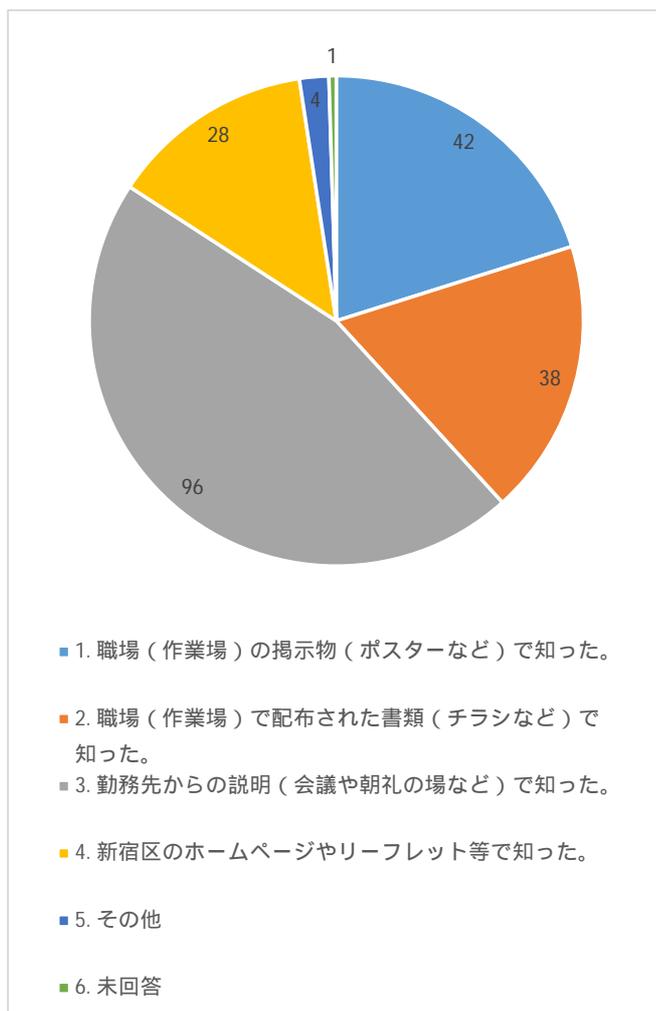
「2. 適切だと思わない。」の主な記入内容
おおむね適切だと思うが、委託業務において翌年度の見積もり提出時期と労働報酬下限額の基準が告示されるタイミングにずれがあり、見積もりを提出後に翌年度の労働報酬下限額が告示され提出済みの見積もりにおいて想定していた報酬額と大きく乖離していた際に、見積もりの修正・再提出が不可能又は棄却される状況が発生している点が適切ではない。
業務委託として働いていますが、そのなかでも専門性や負担度などの業務内容に応じて金額が設定されるべきなのではと感じています。（そういったものも考慮されたうえでの決定でしたらすみません）
報酬と仕事内容が一致していないと感じるため。
国が決められている賃金があり、まぎらわしい
委託事業の場合、設定されている基本金額が現状の日常生活を送るうえで適切ではない。物価高の社会で物価上昇分を賄える賃金になっていない。委託事業に従事する者は今後の生活に明るい展望は持っていない。区発注の事業における基本金額を引き上げることが必要。もしくは、事業者が労働者報酬分を搾取しているためなのだろうか。現状が不満なため、決定方法に改善が必要と考え、「適切だと思わない」に回答した。
税金の使い道と思うと他の方に申し訳ない
報酬が高い為。
安い

Q6. 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。



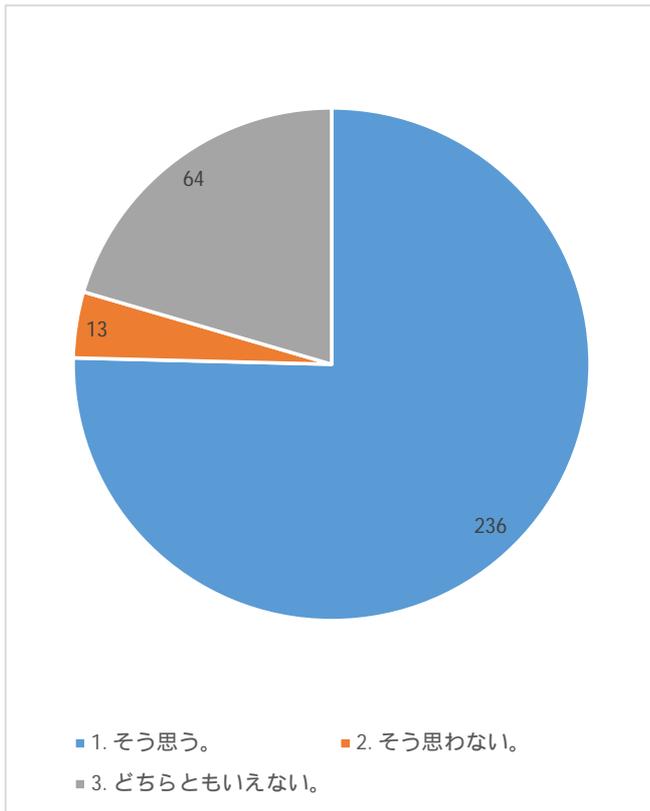
項目	回答数	割合
1. 知っている。 Q7へ	174	55.6%
2. 知らなかった。 Q8へ	139	44.4%

Q7. Q6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	割合
1. 職場（作業場）の掲示物（ポスターなど）で知った。	42	24.1%
2. 職場（作業場）で配布された書類（チラシなど）で知った。	38	21.8%
3. 勤務先からの説明（会議や朝礼の場など）で知った。	96	55.2%
4. 新宿区のホームページやリーフレット等で知った。	28	16.1%
5. その他	4	2.3%
6. 未回答	1	0.6%

Q8. 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。 [理由記述欄]



項目	回答数	割合
1. そう思う。	236	75.4%
2. そう思わない。	13	4.2%
3. どちらともいえない。	64	20.4%

「1. そう思う。」の主な記入内容
今まで以上に賃金が引き上げられ生活のためになるから
適正な報酬が支払われることで労働環境が向上し、労働意欲も向上すると考えるため。
物価に即した報酬を定められそうな気がするから。
労働に対する対価が適正であることは労働意欲に繋がるから。
一定基準の報酬が保証されていることは労働者にとって精神的な安心を与え、業務に対して集中することができるため。
事業発注側が適切に関与していただけることは影響がある
そう思うから
適正な賃金が支払われているという安心感があるから。
最低賃金以上は頂けているので、良いと思います。
給料が保証される事により、生活の安定が保たれるからです。
賃金が多いと、働く意欲に繋がるからです
収入増えるから
働く上での安心材料となるからです
対価として当然と考える
賃金の保証があることで安心して働ける。
守られている気がする。頑張ろうという気持ちになる。
雇用者を大事にしていると思う
お給料が上がると働く意欲も上がるから
少しでも多いほうが良いと思う
最低金額が保証されている安心感があるから
つながると思う

そう思うから
仕事へのモチベーションにもつながるため
モチベーションになると思います。
最低賃金以上より多く設定されているから
保証があるのは良いと思う
下限以上の報酬は当然だが守られていることでブラック企業ではないという安心感を得る
保証されていることで、安心して働けるから
賃金はモチベーションにつながるため。
お金がもらえるのは嬉しいです
毎回東京都の最低賃金をかなり上回っているの、とてもやりがいを感じ、労働意欲が向上します。
特になし
やはり東京都の最低賃金よりも高く底上げされるので、労働意欲は増します。
東京都の最低賃金よりも金額が高いので、責任を持って仕事をやらなければいけないと気持ちが向上します。
東京都の最低賃金よりも高いので、働く意欲が増します。
東京都の最低賃金を上回る水準であることから、労働意欲や意識が高まると考えます。
意欲は、人によって違うので
雇用や生活の不安があるなかでは労働に対する意欲が湧かない状況もあるように思います。こうして労働報酬下限額以上の報酬があらかじめ保証されていることで、安心して労働に臨むことができ、労働意欲の向上にもつながると思いました。
安心が保証されるから。
労働意欲の向上につながると思う。
改めて業務に関する責任感を実感するきっかけになると思います。
自分なりに頑張っているの、出来るだけ高いお給料で働きたい
受け取れる報酬の金額が、ある程度想定できるため。
自分が受け取れる報酬がどのぐらいなのかがわかるため。
収入が増えるのは、良いこと。当然、やる気が上がって来る。
収入の安定は、仕事の継続に繋がり、仕事のスキルが上がる事になる。
給与が高ければ、やる気も出てくる
報酬の下限が保証されることで安心して働くことができ、自分の努力や時間が正当に評価されるという意識が高まると思います。加えて、職場の環境や休みの取りやすい環境かどうかでも働くうえでとても重要だと思います
新宿区の案件に限らず、全ての官公庁案件で労働報酬下限額の基準が定められれば良いと考えています。また案件の大小に限らず労働報酬下限額の基準があっても良いと感じました。
労働報酬下限額以上の報酬の保証があれば、安心できるから。
経済的な不安を減らし仕事に集中しやすくなると思います。
当然と思います。
賃金が保証されることが労働意欲は向上すると思います。
無いよりはよい
経済的な不安を軽減でき安心して働ける環境が整うと仕事に対するモチベーションが上がるため。
収入が約束される事にこしたことはないから。
会社による最低賃金が統一されるから。
賃金があがれば、頑張れる。
不当な扱いを受けない為

申し出る場所があるという保証があると安心して働けることにつながる。
仕事に集中出来るので良い制度と感じています。
生活する為
モチベーションが上がると思います
申し出る場があるので良い。
作業内容によって下限額以上の報酬額に変わると思うが、それが保証されるなら労働意欲につながると思う
保証されていることで、安心して働ける。
給与が増えるため
報酬の下限が保証されることで安心感が生まれ、仕事への意欲向上につながると思います。
報酬が保証されないと、モチベーションにも繋がらないからです。やりがい搾取のような実態にならないようにしていただけたらと思います。
労働報酬下限額以上の報酬が保障されることで、安心して働けるから。
最低賃金制度が保障されている事は安心して仕事を請け負えるので安心します。
保証されている事は安定にも繋がると思うから。
それまでもらっていた賃金より上がるから
働く理由の第一は、報酬を得る事だから。
給料に直結した場合に向上するとおもいます。
保証があると安心して働けると思えるので、向上に繋がると思います。
当然のことだと思いがありがたいことでも有ります。
一定の報酬が保証されることによって、安心して労働に集中できると思うから。
給料が上がればやる気はでます。
生活の安定に繋がるから。
報酬が増えればやる気上がる
報酬があればやる気上がる
報酬が増えることによって働く意欲が上がる。
役に立てます
一定の報酬が保証されることで、従業員が「評価されている」という実感を持ちやすくなり、モチベーションの維持につながると思います。
モチベーションになる。
意欲向上につながる
報酬が保証されることにより安心する
報酬が保証されることで労働意欲につながる
報酬が保証されるため
報酬が期待できるなら意欲の向上につながると思います
十分な労働報酬が支払われない状況では労働する意味が見いだせなくなるため
適正であると思う。
安定した収入が得られる為。
労働報酬の下限額を知ることにより、労働意欲の向上にも繋がるし万一下限を下回る事があれば権利の主張が出来る。
労働に合う、報酬が貰えるから。
一定の報酬が保証されれば、安定した生活が出来るから。
不利益な賃金の防止になるから
やる気になるから
報酬が高ければモチベーションアップになる

辞めたくないから
そう思う
報酬下限額以上の給与が保証される事は明らかにモチベーションが上がると思います。
最低賃金賃金が保証されている事は精神面において仕事に集中出来るので良い制度と思っています。
物価高の為
最低額以上の賃金が保証されるから
物価高のため
下限額を下回ることはないという心理的安心感、保証感を得ることができるから
物価高の現在、働く意欲につながります。
報酬が保証されることにより、より一層の労働意欲に繋がる
労働には適切な対価が支払われるべきだと思われるため。
法的拘束力がある、労働者の権利防護と思います。
金額は十分に思うため。
不当な労働状況に置かれられないことが、約束されているのは労働者として安心につながるため。
不当に安い賃金で働くことがなくなるため
もらえる賃金が見通しがつくので生活の見通しが立ちやすい、下限額以下の報酬だった場合に条例をもとに異議申し立てがしやすい
よく仕組みを知らなかったです。
仕事への向上心。
自治体発注の公園清掃・除草作業に従事する高齢者が働くNPO法人で働いています。今回の新宿区の最低報酬額の改定は、東京の最低賃金額では生活を維持できる賃金となっていないことから、大幅な引き上げは生活改善に直結しました。ダブルワークをする仲間もあり、今回の引き上げに大変喜んでいますが、心の余裕に繋がりました。何よりも賃上げは仕事に向き合う姿勢に良い影響を与えたと感じています。公契約条例の無い仲間に対しても、新宿区での公契約条例のおかげで賃金が上がったことを伝えることで、公契約条例に対する関心の高まりも生まれています。全一律の引き上げにするか悩んでいた経営陣も一律に踏み込むことで職場で経営改善の努力を一体で進める呼びかけも行えるようになったと感じています。
保証されていることや、最低賃金よりも高いことは向上に少なからず繋がっていると思うが、さらに高いことに越したことはない。
賃金が上がればそれに見合う仕事をしようと頑張ることが出来ると思うから
やる気になります
単純に賃金あがることは嬉しい
仕事への意欲がでる
安すぎる賃金では働く気にならない。
行政業務に関わるということについての意識が高まるから。
時給が、高いのは、ありがたいです。
仕事のやりがいや充実感、達成感がでるため
安心感が生まれるため
報酬が保証され、安心できるから
賃金が上がるとモチベーションが上がります。
報酬が保証されると安心感があって意欲に繋がる
雇用されている会社だけでなく、委託元にも申し出ができるということでの心強さがあると思う。
正当な賃金をもらうことは労働意欲の向上につながると思います。
適正な報酬を受け取ることで、労働環境や生活環境が保証されると思うから。また、自分の能力を認めてもらえているように感じるから。

一定水準の労働報酬が保証されれば、安心して働けるため労働意欲の向上にもつながるため。
賃金が高いとモチベーションがあがると思うから
報酬が補償されるから。
時給の最低賃金よりも高い額であるため。
保証される安心感で労働意欲向上に繋がります
特に理由は無い
労働に対する成果が見えるため
もっと(きちんと)仕事しようと思う
報酬は高いにこしたことはないから
仕事のやりがいにつながると思います
繋がる。年収が少ない場合、時給換算するとかなり少ない事が多いと思うから。
保証されているならば安心して仕事も出来ますしやりがいもあるから
東京都の定めた最低賃金よりもかなり上なので。
労働意欲は労働報酬によって左右されるから。
それなりに働く意欲が湧いてくると思う。
分からない
安心感があります。
公的に報酬を考えてくれるのは、労働者を守る為と考えられるから。
生活も楽になり気持ちに余裕が出来る事で、仕事に対する意欲も変わるでしょう
収入を得るために仕事をしているので、その収入が保証されれば我らも安心して働けるので。
仕事にみあった報酬をもらうのは大事なことだと思います
安心して働けます
私は、報酬があるとより意欲を出すことができるのでそう思います。
正しいと思います
仕事に見合った報酬もらえたらやる気になります
向上につながると思うからです
時給が高い方が、より労働意欲が高くなると思うから
賃金が高いと生活が安定するから
パートタイム雇用などは報酬が低く抑えられているから、事業者に対して指導などがあると思います。
仕事はやりがいだけでは続かないので
大変な仕事なので、下限額以上だといいと思う
労働報酬は、より充実した生活を営むために大変重要であり、報酬アップはモチベーションの向上に直結するから。
責任ある業務遂行、工夫されたサービスを提供することがより実現できる。現状は、労働者の善意、就労意識、モラルなどに頼っている。
安定した収入を想定できるため。
万が一下限を下回っていた場合に意見を言いやすいから。
労働報酬下限額が担保されるので安心して働くことにつながる
最低限の給与が保証されていることで安心感がある。また区の最低賃金が上がれば会社は準じてベースアップをはかるのでモチベーションも上がる
もらえるお給料が増えるから
時給単価が上がった事により多少なり生活に余裕も出てきた事。
労働者の権利
お金はいくらあってもありがたく、報酬が高ければ、働く意欲もますから。

質問にあるように、労働に見合うお金をもらえとなれば他の要因がなければ向上につながると思う
安定した収入を得られることでより高いモチベーションで働くことができるから。
賃金的報酬は労働意欲につながるから
賃金アップは嬉しい
1番わかりやすい基準になるから
一定の賃金が保証されることで生活が安定し、未来が少し明るくなりました。
そもそも賃金は労働意欲に直接つながるものであり、この労働条件でこの賃金が見合うのか皆考えながら働いていることだと思う。なので、下限額が保証されると言うことは安心して働けるし、労働意欲の向上にもつながる。
働きがいになる
適正な報酬を受けとる事は、働く意欲に繋がります
常に区の仕事を請け負っている自覚、責任を強く持っているのでやりがいも感じていますし、それに、比例して保証されていればこの上ない業務だと思っております。
見合った報酬は必要だと思うから
報酬が保証されていることで労働意欲が向上します。保証されていない場合は、意欲低下となります。
一定の収入につながるから
特にこのご時世では1円でも給料が増えることは生活に安心がもてるため
人が多い大都会で働くことはそれなりに大変なこともあるので、(通勤で混雑など)頑張った分の報酬が得られるのはありがたいです。
報酬のために仕事をしているから。
報酬あってこそその意欲なので
頂いた額に見合う仕事をしようと頑張れるから。
給与が1番意欲向上に繋がる
適当な報酬により、正しく働こうと思うため、つながると思う。
長く働いていてなかなか時給が上がらなかったため今回の時給アップはとて有り難いですし、この仕事を続けていこうという気持ちにもつながります。
報酬が保証されることで安定した生活が送れるため
収入が増えればやる気は出ます。逆に収入が下がればやる気はなくなるのは当然の事。
報酬が安定していれば、安心して働けるため意欲が高まると思うから。
働いている事に対する報酬だから
企業も労働者も心地よく働けるようになる。
そう思うからです
目的、目標がたちやすい
賃金が高くなるのは良いことだから
保証されることで安心して働くことができるため
世の中の物価高は生活に直撃します。並行して最低賃金が少しでもUPすれば、労働意欲につながると思います。
最適限の賃金が保証されるため。
シルバー人材なので時給には満足しております
働いた分のお金がしっかり入ると保証されているから。
保証されていると安心だから
給料があがるため
やはり報酬はモチベーションの向上に第一につながると思う。
なし

あがります。
経済的に安心できる
労働意欲向上に繋がると思うから
モチベーションの維持
賃金に関しては意欲と直接関わると思います。
基準以上の報酬を得るのは労働者としての当然の権利だと思うため
働く上で大事な事だから
一定の金額を下回らないことに関して安心感があるから。
最低限の生活を安定して維持できる安心感が得られることで、従業員は将来への不安を減らし、仕事に集中しやすくなるからです。
労働者は賃金の保証がされ、搾取されることが無いと感じれば安心して働くことができると思う。
まもられてるから安心できる
労働報酬下限額が保証されれば、より良いところで働きたいと思うし、安心して働くことができる。
報酬が増えれば労働意欲は高まると考えられる。
働く理由がお金のため
思います
労働報酬下限額が高いのでやる気に繋がると思います
働く先を考えた時にはまず時給を見ますやはり時給が高い事、賞与などで労働意欲は上がります
そのような決まりがあるということは安心して働けると思います
お金のために働いていますから。
物価高だから必要
労働報酬が保証されていると安心する
生活するうえで安心感を与える。

「2. そう思わない。」の主な記入内容
下限ではない金額をもらっているため、保証があっても特段意欲の向上には繋がらない
「下限額以上の報酬」の保証は保証の問題なので、労働意欲の向上には繋がらないと思います。
保証されているのであれば、向上には繋がらないと思います
自分の報酬が変わるわけではないため。
足りない
緊急性の低い業務や残業の少なさ、有給取得のしやすさ等の働きやすさに加えて、東京都の最低時給よりも高く良い待遇である為、勤務の継続性は期待できるが、より良くして報酬が今後あがる展望が望めないの、労働意欲の向上につながるとは思えない。
扶養に納めるため、時間を減らす必要があるから
たいしたことをやっていない古株が、幅を利かせている限りは、給与をどんなに上げたところで、労働意欲はわからないし、品質も向上することはない。
金額だけが全てだと思わないから。
業務委託の仕事に携わってかれこれ15年ぐらいになりますが、人手不足ということもあり入社しては、退社され、入社して数ヶ月の人と時給が変わらないのは、なんだか納得いかないところがありますモチベーションアップには、なりません年齢的にあとがないので、仕方がなく諦めています
複数雇用の会社は向上すると思うが一人や二人の雇用の場合は上手くいかなくなると思う
基本給が定められているため、適用案件になっただけでは労働意欲の向上にはつながらないと思います。
わかりません

「3. どちらともいえない。」の主な記入内容
報酬と業務内容と人間関係は労働意欲には繋がらないから
雇用主、労働環境により変わるもっとも大切なことは社会貢献しているということ
意欲はお金だけでは解決できないから
お金とやりがいは別だから
労働意欲は職場の環境にもよるから。
労働意欲はこれのみで決まるわけではないので判断はできないと思う
報酬が保証されても、労働環境の整備がなされていなければ、意欲向上に繋がるのは難しい方もいるかと思えます。
給与だけの問題ではなく、職場環境も労働意欲に大きくかかわっていると思うので。
仕事をする上で何を重視しているか、給料なのかワークライフバランスなのか私は給料がよくても残業が多くプライベートの時間を削られ、常に仕事のことが頭をよぎる現状に労働意欲が削がれている。
労働意欲は報酬額だけでは無いと感じるため
保証されているだけでは、「労働意欲の向上」にはならない
個人差があるから
労働意欲は自分次第
一定の安心にはなるが、意欲になるかと問われると微妙です。
会社によっては報酬の受け取りや人間関係でめんどくさいことに巻き込まれるところもあるのではないかと思いますのでどちらともいえないとしました
労働者側の立場からすれば受け取る報酬が増えるという面だけではなく、一人当たりの業務量の増大や業務品質の低下、ひいては金銭面とは別に労働環境の悪化を招く恐れもあるため
金額が上がれば、その分仕事も増やされて今以上に大変になるから。
実際に申し出るの難しい
報酬が保証されることはとても良いことと思うものの、それを要求したことでの職場の反応やその後の職場の対応などへの不安なども感じる方もいるのではとも思い、そうした部分へのサポートもあることが望ましいように感じる
全員が社会保険の加入条件を満たしているわけではない為、収入制限がある人は労働時間を削減しないといけなくなり、休みが増えたり短時間労働になるが新たな人員が確保できず人手不足で周りの負担が大きくなってしまう事もある。
扶養範囲で働いている人は、上限がある為、働きたいけど、働かない。国が上限を上げてくれたら、それは嬉しい。
扶養内での上限があるので
区として大変良い取り組みであると思う一方、実態は労働報酬下限額を満たす従業員が業務を担当するだけであり、個人へ支払われる報酬は会社規定による。そのため、労働意欲の向上につながるかどうかはどちらともいえない。
最低賃金との乖離が大きく、制約がかかる
会社により困難な場合がある為
物価高の状況が続く、労働報酬下限額以上の報酬が保証されても安心できず、労働意欲の向上につながるとは言いきれない。
保証はいいことだが、安い
この額で意欲は大きく変わらない
物価高騰の影響による
実際上がない。
現状そのような状態ではないから。

労働報酬下限額が十分とは言えないから
労働報酬下限の報酬自体が高いものであるとは言えないので、多少上回ったとしても労働意欲の向上につながっていくかは不透明だと思う。
元々、下限以上の報酬であるため
現状すでに下限額を超えているため
企業からの給与の影響は大きく無いと考えるため。
年々労務単価が上がっているので、合わせて給与も上がっています。いつも仕事に意欲はある方なので、特に下がることも上がることもなく仕事を頑張りたいと思っています。
同じ業務内容でも自治体により差が出るため、どちらともいえない。
今まで最低限以下の給料だったことを考えるとありがたいですが、それでも最低限の給料なので、意欲向上にはあまり繋がらないです。
最低限の保証は大切だが、それをどれほど上回るかでしか労働意欲は向上しないと思われる。最低限はあくまでも最低の保証なので最低限もらってるからといって意欲的にはなれないのが正直なところだと思う。最低ライン以下で労働させる劣悪な労働環境をなくす意味では重要だとは思う。
下限額以上が保証されていれば、まだやる気になると思う。
賃金が上がることはモチベーションアップにつながるので良いと思います。
労働に対する評価が報酬になるから。
一定額以上の報酬が保証されることによって、労働意欲の向上に当然繋がると思う。
最低でも貰えるお金があるのは心強いから
賃金が適正だとやる気です
目に見えて分かると納得がいく
仕組み自体がよく分かっていないため意欲向上に繋がるのかが分からない
報酬が高い為。
わかりません。
特になし
わかりません。
良くわからない
考えたことがない
どちらともいえない
知りませんでした。
どちらとも良い
どちらとも言えない。
どちらとも言えない。
税金なので
特段意識をしていなかったため、労働意欲の向上につながるか判断がつかない
入ったばかりで、よく分かっていないのですが、徐々に聞いていきたいと思っています。
上がって見ないと分からない。

Q9. 公契約条例についてのお考えやご意見、ご要望等をご自由にご記入ください。

労働環境の改善につながる制度だと思います。今後も現場の意見を反映して進めてほしいです。
公契約条例自体はいいことだと思うが、その内容がどれだけ実体に合うのか次第だと思う。様々な仕事や業務形態があるのに一律同じでは意味がない。
東京の最低賃金額では生活を維持できる賃金となっていないこと。各自治体の努力で下限報酬が引き上げられれば、最低賃金の引き上げに大きな影響力を与えられるのではないかと期待しています。公契約条例を制定する自治体が広がれば、公共部門で働く労働者全体の賃上げに繋がり、民間に波及するのではないかと期待しますし、そのことは国もアピールする働く者の賃上げの力となると考えています。 私たちが働く事業所は特定非営利法人でもあり、新宿で働く仲間以外に他の自治体で働く仲間が多くいます。その為、新宿の仲間の賃金の引き上げに伴い、赤字職場で働く仲間や公契約条例の無い自治体で働く仲間の賃金の引き上げ議論の対象となりました。結果、新宿に留まらず総ての仲間の賃金引き上げが行われることとしました。何よりも、同じ職種で働く仲間の賃金に格差が生じないようにとの配慮からですが、東京全体で労働報酬の下限報酬額が定められるとよいと考えます。 新宿区においては更なる引き上げをお願いすると同時に、各自治体の首長さん方と共同で東京都や国に働きかけて頂ければと思います。
物価上昇にあたり、限度額を上げて欲しい。
大小に関わらず、区民、各事業者、団体等への丁寧な対応で信頼を構築した上で・・・その流れで条例などわかりやすく説明、公表などのアクションされたら良いかと思えます難しい言葉(専門用語)はなるべく避け、こどもにもわかるような内容にすることが重要
労働者の物価変動など生活状況を鑑みて条例をさくせいしてほしい。
もう少し分かりやすくして欲しいです
このアンケートにどのように回答して良いか分からない。基礎学力・知識が不足する者が回答していますが、現在の仕事のどの部分を考えればよいか。Q4の資料で現在の職種がどこに該当し、どのように計算すれば良いのかも分からない。そもそも回答を期待している範囲に含まれていない者なのだと考える。まったく分かりませんでした。
現在の職場は三年毎の入札があります。失注した場合、他の勤め先を探さなくてはなりませんが、区の仕事との賃金の差が大きくて不安になります。公契約条例は有難いのですが、いつかは区全体の最低賃金を制定して頂きたいです。
十分な賃金が保証されれば二つも三つも掛け持ちをして仕事をする必要が無くなり、そうなれば作業の質が上がり事故防止につながると思うので必要な事だと思います。ただ、実際には最低賃金が高くなることにより扶養控除金額とのバランスが取れなくなり、働きたい人が働けず現場が人手不足になるという事が起きています。これはとても勿体無いと思うので、ゆくゆくは扶養控除金額とのバランスも取れたら良いなと思います。
あまり意味のあるアンケートと思えません。形だけというか。
我々の労働環境は充実している。休み無く現場管理をされている会社の方に頭が下がる。
時給が毎年かなり上がっていますが、勤務先の経営状況は大丈夫なのか心配です。
賃金体系も重要だと思いますが施設設備の劣化、老朽化がひどいものがあります。至急、改善すべきだと感じます。調理場は酷すぎる、全般的に
特に待遇、処遇面での内容の常識的向上を望む。
最低賃金に毛が生えた程度でも良いかと
パートタイム雇用などは報酬が低く抑えられているから、事業者に対して実態を調査して指導などがあると思います。

知らない人も多いただろうから、もっと色々な所で周知した方がいいのではと思う
一部特定の自治体だけでなく都市部においては同等の金額等での契約が理想であると思います。
一時的な依頼・雇用であれば、本来は公務員と同じ額、ないしはそれ以上を払うべき。
何故この区で高額なのか疑問に思う
本当に皆さんこの最低賃金以上が支払われているのか、あまり信用出来ない気がします。本当に条例通りになれば良いですが、あまり信用出来ません。
働く意欲を継続するために必要だと思います。
中野区のシルバー人材から派遣されておりますが時給に関して 中野区シルバーより優遇されてるので感謝しております
これからも安心して働けるように、よろしくお願い致します
労働者の事もしっかり考えてくださっていて感謝致します。
税金の使い方として適切だと思います。
アンケートの実施を通して、公契約条例に関する情報などを知る機会をいただき、ありがとうございました。
公契約条例によって、安定した労働報酬を得ることができており、安心して働けています。非常に良い制度だと思います。
これからも引き続きお願いしたい
下限額等はそこまで詳しくなかったが興味が持てたのでこれからも条例については随時把握していきたい。
雇用される側ですが、あまり考えたことのないテーマでしたので、このような条例があると知っているだけでも、自分の置かれている労働環境が適切なのかどうか確かめられる機会になるかと思い、大切なことと思いました。