

第2回公契約条例検討委員会 次 第

令和2年5月19日（火）
午前9時～10時30分
第一庁舎4階 会議室141

1 開 会

2 委員長あいさつ

3 議 事

- (1) 論点整理・・・・・・・・・・・・・・・・・・資料A
- (2) 論点協議
 - 1 公契約の定義（条例の対象契約）について・・・資料B
 - 2 条例の目的・理念について・・・・・・・・・・資料B、C
 - 3 労働環境の適正化について・・・・・・・・・・資料D

4 閉 会

【資料】

A	公契約条例に関わる論点（案）
B	長野市公契約条例の適用範囲・目的及び理念に関する考え方、草案
C	「働き方改革」と「担い手三法改正」
D	労働環境の適正化を図る図式

【今後の会議予定】

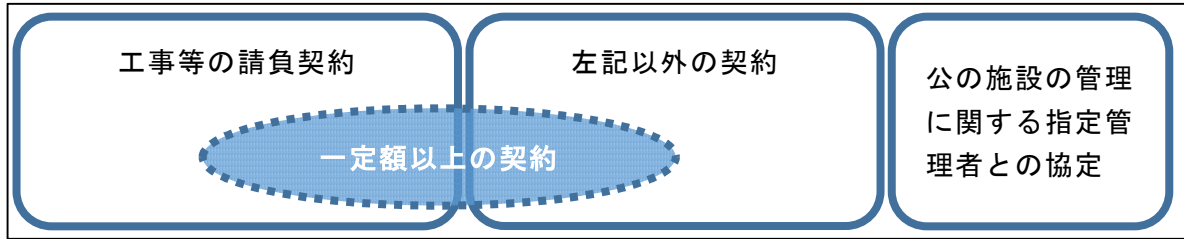
	日時・場所	内 容
第3回	令和2年6月2日（火）午前10時から 第一庁舎5階 会議室151	論点について協議
第4回	令和2年6月24日（水）午後1時30分から 職員会館3階 大会議室	
第5回	令和2年7月16日（木）午後1時30分から 第一庁舎5階 会議室151	協議、意見整理

公契約条例に関わる論点

論点	
1 「公契約」の定義 (=条例の対象契約)	ア 条例の対象を「自治体が発注するすべての契約に指定管理者と市とが締結する公の施設の管理に関する協定を加えたもの」としてよいか。
2 条例の目的・理念	イ 「働き方改革」や「担い手三法」の内容を条例の理念にどう位置付けるか。 ウ 地域を守る、活性化するという視点を条例の理念にどう位置付けるか。 エ 広く市民サービスの向上に資するという視点を条例の理念にどう位置付けるか。 オ ジェンダー平等、障害者等の雇用・配慮に関わる視点を条例の理念にどう位置付けるか。
3 労働環境の適正化	カ 一定水準以上の賃金の支払い(賃金条項)をどう考えるか。 キ 事業者からの「労働環境の報告」によって適正化をどう図るか。 ◆ 対象とする契約の範囲(金額、業務区分など)をどう設定するか。 ◆ 報告を求める内容は何か。 ◆ 報告を受けた市はどうか。 ク 「労働者からの申出」制度によって適正化をどう図るか。 ◆ 対象とする契約の範囲(金額、業務区分など)をどう設定するか。 ◆ 申出を受けた市はどうか。 ケ 条例の運用状況をチェックする第三者組織の設置は必要か。

長野市公契約条例の適用範囲・目的及び理念に関する考え方、草案

1 「公契約」の定義（＝条例の対象契約）

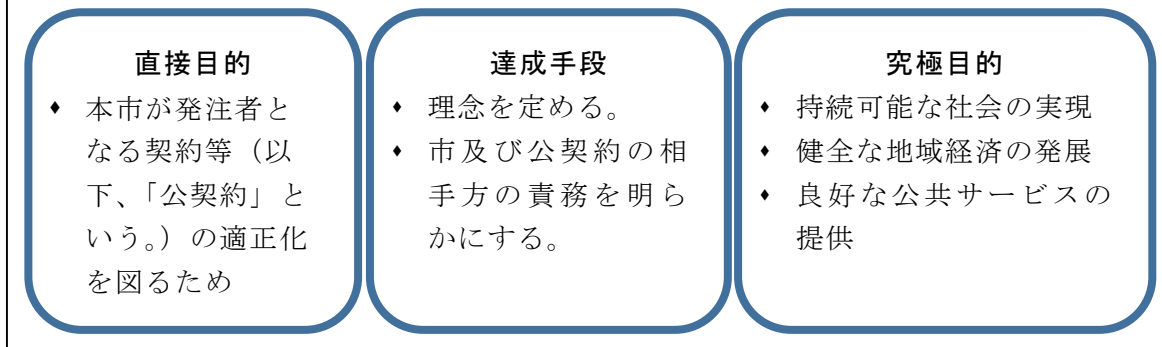


2 「目的」の考え方と草案

法制執務における目的規定の考え方

- ◆ 条例制定の法的根拠、立法目的等を簡潔に表現したもので、その条例等の達成しようとする目的の理解を容易にするとともに、各条文の解釈の指針となる。
- ◆ 記述形式としては、**ア：直接の目的のみ**、**イ：アに達成の手段を加えたもの**、**ウ：イに究極の目的を加えたもの**、という3つの類型がある。

目的の草案（ウの類型による）



3 「理念」の草案

「理念」としては、第1回委員会での意見、他中核市の条例などを参考にし、以下の視点が想定される。（下記は順不同）

- (1) 契約の過程及び内容の**透明性及び公正性が確保**されるべきこと
- (2) **価格以外の多様な要素**も考慮し総合的に優れた内容の契約であるべきこと
- (3) **適正な金額や工期（期間、納期）**での契約締結であるべきこと
- (4) **市内（地元）の事業者の受注機会の確保**が図られるべきこと
- (5) 談合その他の**不正行為の排除**が徹底されるべきこと
- (6) 契約内容が**適正に履行、納品**されるべきこと
- (7) **地元産品の利用**が図られるべきこと
- (8) **地域における雇用の確保**が図られるべきこと
- (9) 事業者の有する**専門的な技術の継承**が図られるべきこと
- (10) 業務に従事する労働者の**賃金その他の労働環境の適正化**が図られるべきこと
- (11) **人権への配慮**（ジェンダー平等はここに含まれる）に価値が置かれるべきこと
- (12) **環境保全**に価値が置かれるべきこと
- (13) **社会貢献活動**に価値が置かれるべきこと

働き方改革

～ 一億総活躍社会の実現に向けて ～

働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講じます。

働き方改革全体の推進

ポイント

I

労働時間法制の見直し

P 3・4参照

働き過ぎを防ぐことで、働く方々の健康を守り、多様な「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるようにします。

▶▶▶ より詳しくは、P7以降をご覧ください。

ポイント

II

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

P 5・6参照

同一企業内における正社員と非正規社員の間にある不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても「納得」できるようにします。

▶▶▶ より詳しくは、P17以降をご覧ください。

働き方改革の全体像

働き方改革の基本的な考え方

「働き方改革」は、働く方々が、**個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにする**ための改革です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要があります。

働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

中小企業・小規模事業者の働き方改革

「働き方改革」は、我が国雇用の7割を担う中小企業・小規模事業者において、着実に実施することが必要です。

魅力ある職場とすることで、人手不足解消にもつながります。

職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要です。

取組に当たっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこそその強みもあります。

「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」により魅力ある職場をつくりましょう。

労働時間法制の見直し

見直しの目的

「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現します

- ⇒ 長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくすること等によって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。
- ⇒ 働き過ぎを防いで健康を守る措置をしたうえで、自律的で創造的な働き方を希望する方々のための新たな制度をつくります。

見直しの内容

①	残業時間の上限を規制します
②	「勤務間インターバル」制度の導入を促します
③	1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます
④	月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます（25%→ 50% ） ▶ 中小企業で働く人にも適用（大企業は平成22年度～）
⑤	労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます ▶ 働く人の健康管理を徹底 ▶ 管理職、裁量労働制適用者も対象
⑥	「フレックスタイム制」により働きやすくするため、制度を拡充します ▶ 労働時間の調整が可能な期間（清算期間）を延長（1か月→3か月） ▶ 子育て・介護しながらでも、より働きやすく
⑦	専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方である「高度プロフェSSIONAL制度」を新設し、選択できるようにします ▶ 前提として、働く人の健康を守る措置を義務化（罰則つき） ▶ 対象を限定（一定の年収以上で特定の高度専門職のみが対象）



★生産性を向上しつつ長時間労働をなくすためには、これらの見直しとあわせ、

職場の管理職の意識改革・非効率な業務プロセスの見直し・取引慣行の改善（適正な納期設定など）を通じて長時間労働をなくしていくことが必要です。

このような取り組みが全ての職場に広く浸透していくよう、厚生労働省では、周知・啓発や中小企業への支援・助成を行っていきます。

見直しの概要（残業時間の上限規制）

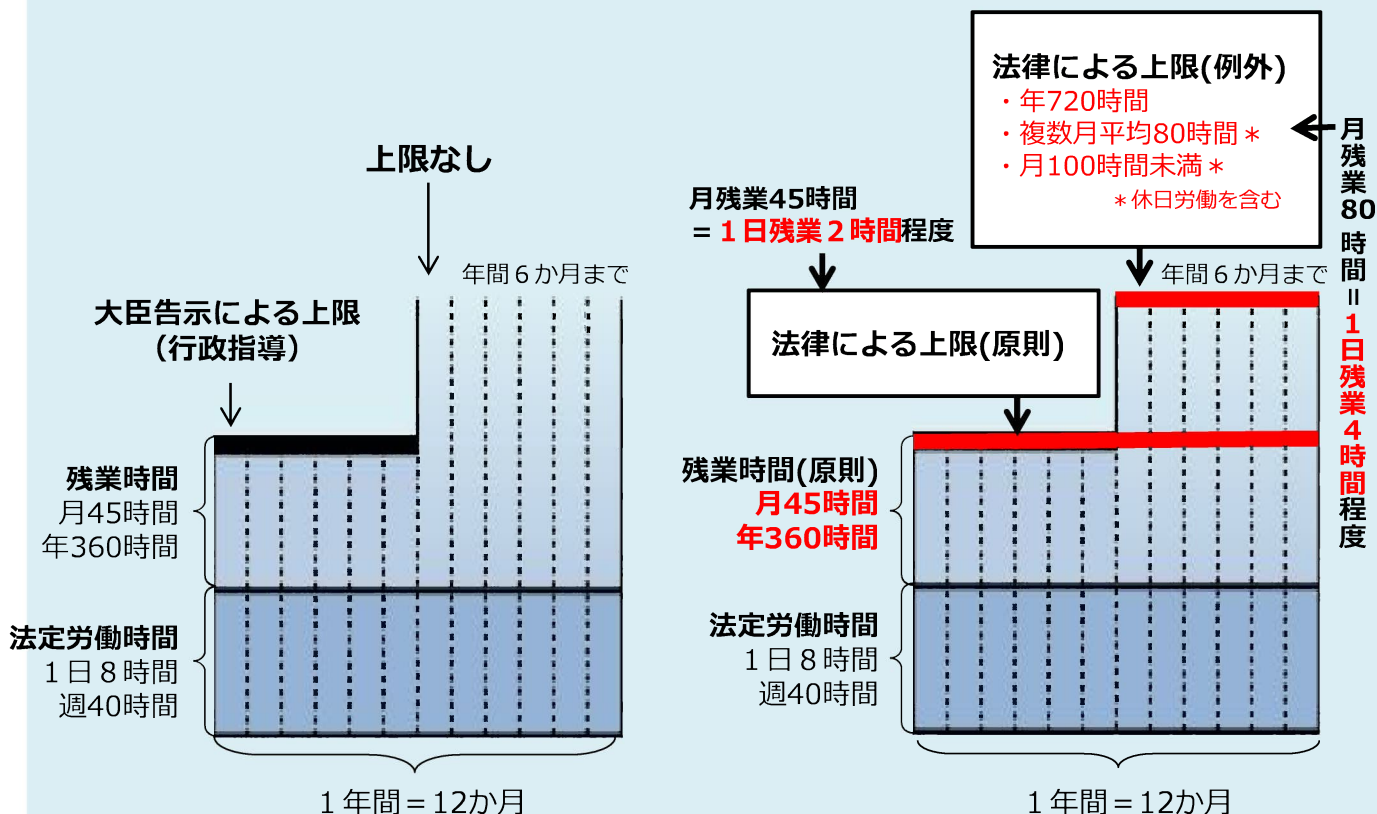
残業時間の上限を法律で規制することは、70年前（1947年）に制定された「労働基準法」において、初めての大改革となります。

（現在）

法律上は、残業時間の上限がありませんでした（行政指導のみ）。

（改正後）

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。



◎ 残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。
(月45時間は、1日当たり2時間程度の残業に相当します。)

◎ 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、

- ・年720時間以内
- ・複数月平均80時間以内（休日労働を含む）
- ・月100時間未満（休日労働を含む）

を超えることはできません。

(月80時間は、1日当たり4時間程度の残業に相当します。)

また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

改正の目的

同一企業内における**正社員**（無期雇用フルタイム労働者）と**非正規社員**（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の**不合理な待遇の差をなくす。**

どのような雇用形態を選択しても、待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

改正の概要

① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

同一企業内において、正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。ガイドライン（指針）※¹を策定し、どのような待遇差が不合理に当たるかを明確に示します。

※¹ いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないかについて、原則となる考え方と具体例を示しています。
（詳しくはこちら）<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



均衡待遇規定

（不合理な待遇差の禁止）



①職務内容※²、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの

均等待遇規定

（差別的取扱いの禁止）



①職務内容※²、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの

※² 職務の内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

派遣労働者については、次のいずれかを確保することを義務化します。

（1）派遣先の労働者との均等・均衡待遇

（2）一定の要件を満たす労使協定による待遇

★併せて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設します。

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：規定の解釈の明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○+労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○	× → ○+労使協定
ガイドライン（指針）	× → ○	× → ○	× → ○

② 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求めることができるようになります。

【改正前→改正後】 ○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容※ ³ （雇入れ時）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由（求めがあった場合）	× → ○	× → ○	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○	× → ○

※³ 賃金、福利厚生、教育訓練など

③ 行政による事業主への助言・指導等や

裁判外紛争解決手続(行政ADR)※⁴の規定の整備

※⁴ 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。
「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、行政ADRの対象となります。

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：部分的に規定あり（均衡待遇は対象外） ×：規定なし

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

【問い合わせ先】

■労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法、パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法に関するお問い合わせ

検索ワード：都道府県労働局、労働基準監督署

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



- ・労働基準法の改正に関するお問い合わせは、最寄りの都道府県労働局労働基準部監督課又は労働基準監督署へ
- ・労働安全衛生法の改正に関するお問い合わせは、最寄りの都道府県労働局労働基準部健康主務課又は労働基準監督署へ
- ・労働時間等設定改善法の改正に関するお問い合わせは、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ
- ・パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ
- ・労働者派遣法の改正に関するお問い合わせは、最寄りの都道府県労働局需給調整事業部（課・室）へ

■具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせ

検索ワード：働き方改革推進支援センター

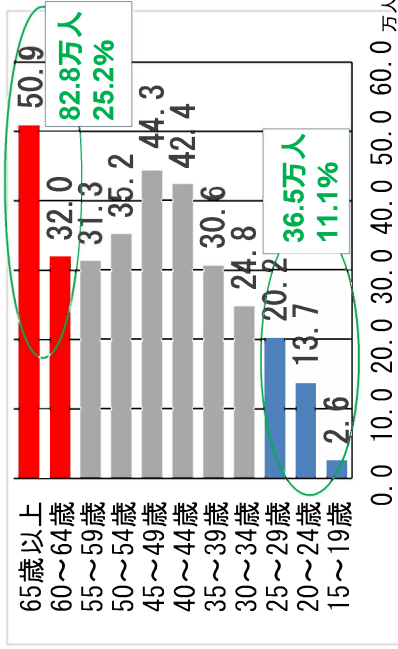
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>



建設業を取り巻く現状と課題

60歳以上の高齢者(82.8万人、25.2%)は、10年後には大量離職が見込まれる。一方、それを補うべき若手入職者の数は不十分。

(年齢階層) 年齢階層別の建設技能労働者数



出典: 総務省「労働力調査」(430年平均)を元に国土交通省にて推計

社会保険の加入は一定程度進んでいるが、下位の下請になるほど加入率は低く、さらに踏み込んだ対策が必要。

企業別・3保険別加入割合の推移

企業別	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	94%	86%	86%	84%
H24.10	95%	89%	89%	87%
H25.10	96%	92%	91%	90%
H26.10	96%	94%	94%	93%
H27.10	98%	97%	96%	96%
H28.10	98%	97%	97%	96%
H29.10	98%	98%	97%	97%
H30.10	98%	98%	97%	97%

出典: 公共事業労務費調査

給与は建設業全体で上昇傾向にあるが、生産労働者(技能者)については、製造業と比べ低い水準。

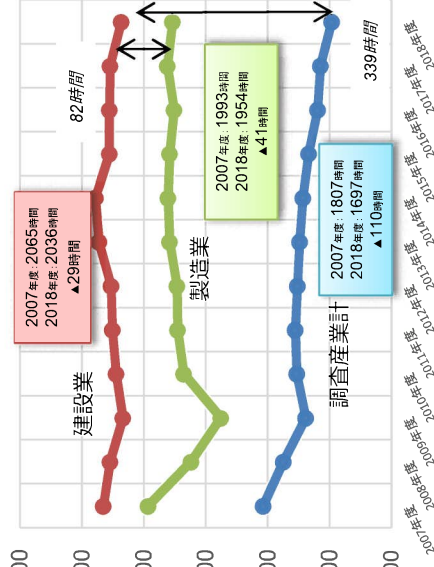
建設業男性全労働者等の年間賃金総支給額

(時間)	2012年 (単位: 千円)	2018年 (単位: 千円)	上昇率
建設業男性生産労働者	3,915.7	4,624.5	18.1%
建設業男性全労働者	4,631.7	5,713.3	約3% の差
製造業男性生産労働者	4,478.6	4,764.1	6.4%
製造業男性全労働者	5,391.1	5,601.6	3.9%
全産業男性労働者	5,296.8	5,584.5	5.4%

出典: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(10人以上の常用労働者を雇用する事業所)
※: 年間賃金総支給額を基として支給する現金給与額×12ヶ月間算出の他特別給与と額

建設業は全産業平均と比較して年間300時間以上長時間労働の状況。

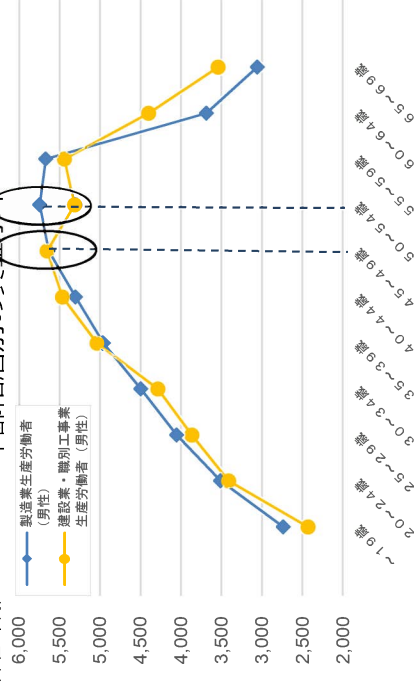
年間実労働時間の推移



出典: 厚生労働省「毎月勤労統計調査」年度報より国土交通省作成

建設業生産労働者(技能者)の賃金は、45～49歳でピークを迎える。体力のピークが賃金のピークとなっている側面があり、マネジメント力等が十分評価されていない。

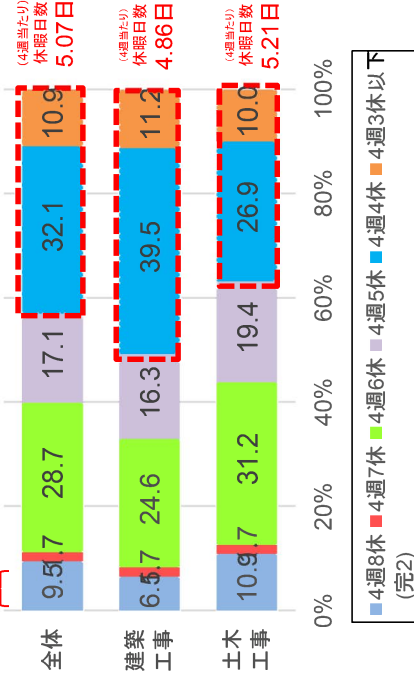
(単位: 千円) 年齢階層別の賃金水準



出典: 平成30年賃金構造基本統計調査

他産業では当たり前となっている週休2日もとれていない。

現在4週8休は1週以下 (建設業における休日の状況 (技術者))



※日建協の組合員の技術者等を対象にアンケート調査。
※建設工事全体には、建築工事、土木工事の他にリニアール工事等が含まれる。

出典: 日建協「2018時短アンケート」を基に作成

新・担い手3法（品確法と建設業法・入契法の一体的改正）について

平成26年に、公共工物品確法と建設業法・入契法を一体として改正※し、適正な利潤を確保できるよう予定価格を適正に設定することや、ダンピング対策を徹底することなど、建設業の担い手の中長期的な育成・確保のための基本理念や具体的措置を規定。

※担い手3法の改正（公共工事の品質確保の促進に関する法律、建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律）

新たな課題・引き続き取り組むべき課題

相次ぐ災害を受け地域の「守り手」としての建設業への期待
働き方改革促進による建設業の長時間労働の是正
i-Constructionの推進等による生産性の向上

新たな課題に対応し、
5年間の成果をさらに充実する
新・担い手3法改正を実施

担い手3法施行(H26)後5年間の成果

予定価格の適正な設定、歩切りの根絶
価格のダンピング対策の強化
建設業の就業者数の減少に歯止め

品確法の改正 ～公共工事の発注者・受注者の基本的な責務～ <議員立法>※

- **発注者の責務**
 - ・適正な工期設定（休日、準備期間等を考慮）
 - ・施工時期の平準化（債務負担行為や繰越明許費の活用等）
 - ・適切な設計変更（工期が翌年度にわたる場合に繰越明許費の活用）

○ 受注者（下請含む）の責務

- ・適正な請負代金・工期での下請契約締結

働き方改革の推進

- **工期の適正化**
 - ・中央建設業審議会が、工期に関する基準を作成・勧告
 - ・著しく短い工期による請負契約の締結を禁止（違反者には国土交通大臣等から勧告・公表）
 - ・公共工事の発注者が、必要な工期の確保と施工時期の平準化のための措置を講ずることを努力義務化<入契法>

○ 現場の処遇改善

- ・社会保険の加入を許可要件化
- ・下請代金のうち、労務費相当については現金払い

- **発注者・受注者の責務**
 - ・情報通信技術の活用等による生産性向上

生産性向上への取組

- **技術者に関する規制の合理化**
 - ・監理技術者：補佐する者（技士補）を配置する場合、兼任を容認
 - ・主任技術者（下請）：一定の要件を満たす場合は配置不要

- **発注者の責務**
 - ・緊急性に応じた随意契約・指名競争入札等の適切な選択
 - ・災害協定の締結、発注者間の連携
 - ・労災補償に必要な費用の予定価格への反映や、見積り徴収の活用

災害時の緊急対応強化 持続可能な事業環境の確保

- **災害時における建設業者団体の責務の追加**
 - ・建設業者と地方公共団体等との連携の努力義務化

- **持続可能な事業環境の確保**
 - ・経営管理責任者に関する規制を合理化
 - ・建設業の許可に係る承継に関する規定を整備

建設業法・入契法の改正 ～建設工事や建設業に関する具体的なルール～ <政府提出法案>

●公共工事の品質確保の促進に関する法律の一部を改正する法律 概要

(令和元年6月7日成立、
6月14日公布・施行)

背景・必要性

1. 災害への対応

○全国的に災害が頻発する中、災害からの迅速かつ円滑な復旧・復興のため、災害時の緊急対応の充実強化が急務

3. 生産性向上の必要性

○建設業・公共工事の持続可能性を確保するため、働き方改革の促進と併せ、生産性の向上が急務

2. 働き方改革関連法の成立

○「働き方改革関連法」の成立により、公共工事においても長時間労働の是正や処遇改善といった働き方改革の促進が急務

4. 調査・設計の重要性

○公共工事に関する調査等の品質が公共工事の品質確保を図る上で重要な役割

法案の概要

1. 災害時の緊急対応の充実強化

【基本理念】

災害対応の担い手の育成・確保、災害復旧工事等の迅速かつ円滑な実施のための体制整備

【発注者の責務】

- ①緊急性に応じて随意契約・指名競争入札等適切な入札・契約方法を選択
- ②建設業者団体等との災害協定の締結、災害時における発注者の連携
- ③労災補償に必要な保険契約の保険料等の予定価格への反映、災害時の見積り徴収の活用

2. 働き方改革への対応

【基本理念】

適正な請負代金・工期による請負契約の締結、公共工事に従事する者の賃金、労働時間その他の労働条件、安全衛生その他の労働環境の適正な整備への配慮

【公共工事等を実施する者の責務】

適正な額の請負代金・工期での下請契約の締結

【発注者の責務】

- ①休日、準備期間、天候等を考慮した適正な工期の設定
- ②公共工事の施工時期の平準化に向けた、債務負担行為・繰越明許費の活用による翌年度にわたる工期設定、中長期的な発注見通しの作成・公表等
- ③設計図書の変更に伴い工期が翌年度にわたる場合の繰越明許費の活用等

3. 生産性向上への取組

【基本理念、発注者・受注者の責務】

情報通信技術の活用等を通じた生産性の向上

4. 調査・設計の品質確保

公共工事に関する調査等（測量、地質調査その他の調査（点検及び診断を含む。）及び設計）について広く本法律の対象として位置付け

5. その他

(1)発注者の体制整備

- ①発注関係事務を行う職員の実施・育成・確保等の体制整備
- ②国・都道府県による、発注関係事務に關し助言等を適切に行う能力を有する者の活用促進等

- (2)工事に必要な情報（地盤状況）等の適切な把握・活用
- (3)公共工事の目的物の適切な維持管理

【国・特殊法人等・地方公共団体の責務】

【基本理念】

法改正の理念を現場で実現するために、地方公共団体、業界団体等の意見を聴き、基本方針や発注者共通の運用指針を改正

建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律 (令和元年法律第三十号)

背景・必要性

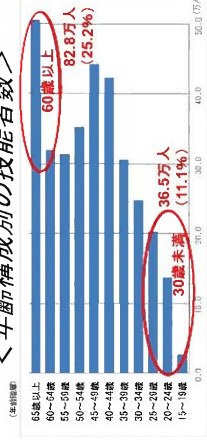
1. 建設業の働き方改革の促進

- 長時間労働が常態化する中、その是正等が急務。
※ 働き方改革関連法(2018年6月29日成立)による改正労働基準法に基づき、建設業では、2024年度から時間外労働の上限規制(罰則付き)が適用開始。

<時間外労働の上限規制>

- ✓ 原則、月45時間 かつ 年360時間
- ✓ 特別条項でも上回るものの出来ないもの:
 - ・年720時間(月平均60時間)
 - ・2~6ヶ月の平均でいずれも80時間以内
 - ・単月100時間未満
 - ・月45時間を上回る月は年6回を上限

<年齢構成別の技能者数>



2. 建設現場の生産性の向上

- 現場の急速な高齢化と若者離れが深刻化する中、限りある人材の有効活用と若者の入職促進による将来の担い手の確保が急務。

3. 持続可能な事業環境の確保

- 地方部を中心に事業者が減少し、後継者難が重要な経営課題となる中、今後も「守り手」として活躍し続けやすい環境整備が必要。

法案の概要

1. 建設業の働き方改革の促進

(1) 長時間労働の是正(工期の適正化等)

- 中央建設業審議会が、工期に関する基準を作成・勧告。また、著しく短い工期による請負契約の締結を禁止し、違反者には国土交通大臣等から勧告等を実施。
- 公共工事の発注者に、必要な工期の確保と施工時期の平準化のための方策を講ずることを努力義務化。

(2) 現場の処遇改善

- 建設業許可の基準を見直し、社会保険への加入を要件化。
- 下請代金のうち、労務費相当分については現金払い。

3. 持続可能な事業環境の確保

- 経營業務に関する多様な人材確保等に資するよう、経營業務管理責任者に関する規制を合理化(※)。

※ 建設業経営に関し過去5年以上の経験者が役員にいないと許可が得られないとする現行の規制を見直し、今後は、事業者全体として適切な経営管理責任体制を有することを求めることとする。

- 合併・事業譲渡等に際し、事前認可の手続きにより円滑に事業承継できる仕組みを構築。

2. 建設現場の生産性の向上

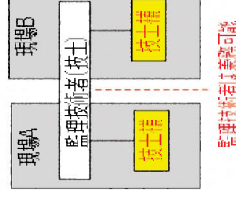
(1) 限りある人材の有効活用と若者の入職促進

- 工事現場の技術者に関する規制を合理化。
(i) 元請の監理技術者に関し、これを補佐する制度を創設し、技士補がいる場合は複数現場の兼任を容認。
(ii) 下請の主任技術者に関し、一定未満の工事金額等の要件を満たさず場合は設置を不要化。

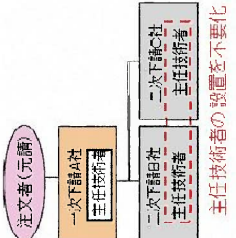
(2) 建設工事の施工の効率化の促進のための環境整備

- 建設業者が工場製品等の資材の積極活用を通じて生産性を向上できるよう、資材の欠陥に伴い施工不良が生じた場合、建設業者等への指示に併せて、国土交通大臣等は、建設資材製造業者に対して改善勧告・命令できる仕組みを構築。

<元請の監理技術者>



<下請の主任技術者>



労働環境(賃金)の適正化を図る図式のイメージ

資料D

賃金に関わる条項の例

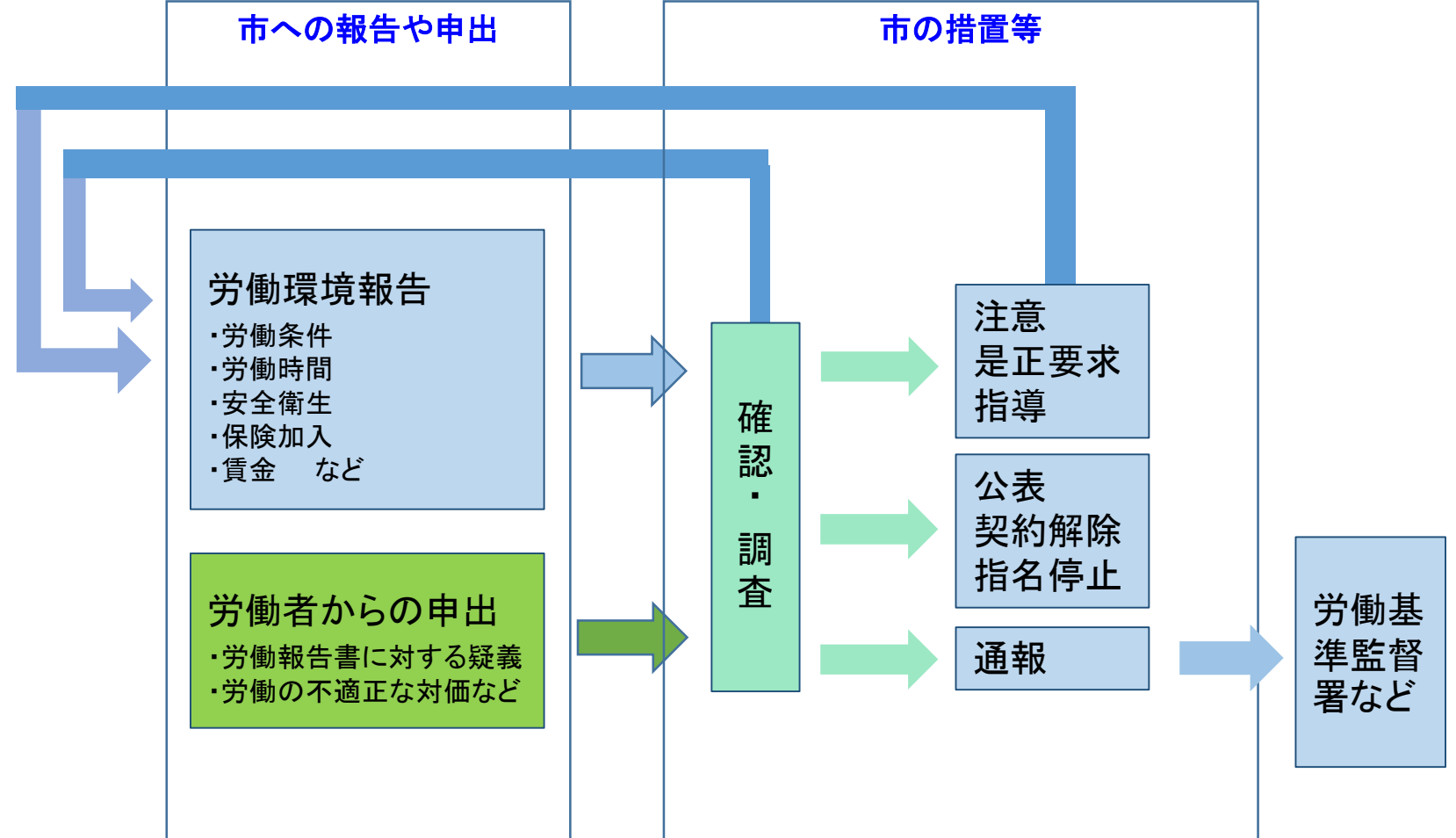
理念条例

公契約は、次に掲げる事項を旨として、行わなければならない。労働者等の適正な労働環境を確保すること。(郡山市)

公契約は、労働者の適正な労働条件の確保その他の労働環境の整備が図られなければならない。(岡崎市)

下限額を明示した条例

市長は、(中略)対象労働において、次に掲げる事項を定めるものとする。「受注者は、労働者等のうち受注者に雇用される者に対し、労働報酬下限額以上の労働の対価を支払わなければならないこと。」(越谷市)



理念条例でも下限額を明示した条例でも、市への報告や申出、市の措置に関しては、あまり違いはない。