

自治体キャラバン パート1 2 (2016年)

懇談要請に対する自治体からの回答書



## 中央区

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

（1）自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 回答

非常勤職員と臨時職員の賃金は、人事委員会の勧告を踏まえた正規職員の給与をもとに、職ごとに任用資格や実務経験、他自治体との均衡を考慮して定めております。今後も、常勤職員の給与改定等の状況を踏まえて見直しを行います。

非常勤職員の労働条件については、平成21年度に、任用や勤務条件について定めている要綱を改正し、正規職員と同様に1日の勤務時間を短縮し、1日8時間から7時間45分としました。また、年次有給休暇も1日又は半日の取得方法から正規職員同様、時間単位の取得を可能にしております。さらに、22年度は「短期介護休暇の新設（年5日）」や「子の看護休暇の拡充（小学校就学前の子が2人以上の場合、年10日）」「育児休業制度の拡充（配偶者の就業・育児休業等の取得に関わらず育児休業等を取得可能など）」、24年度は子の看護の休暇、短期の介護休暇の有給化、25年度は慶弔休暇を正規職員と同様とする改善を実施、26年1月には子の看護の休暇の対象を小学校3年生までとする改善を実施、27年度からは出産支援休暇を新設しました。

交通費については、非常勤職員に対して、限度額の範囲内で通勤手当相当額を支給しております。臨時職員に対しては、一定額の交通費も含めた賃金を支給しております。

#### 質問

（2）法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

#### 回答

臨時・非常勤職員の賃金については、正規職員の給料をもとに職務内容や勤務時間、他の自治体との均衡を考慮して定めています。

臨時職員の賃金については、東京都最低賃金を上回っておりますが、平成27年度から日額20円引き上げ、時間額を990円としました。今後も、民間企業や他の自治体との均衡を注視し、状況を踏まえて対応してまいります。

### 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

#### 質問

（1）自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

#### 回答

（指定管理者制度）

指定管理者の選定と運営状況を評価する際に、従事する労働者の雇用形態や賃金などの労働条件に関する書類の提出を求めるとともに、ヒアリングを行い、労働関係法令の順守はもとより、過度な経費の削減になっていないかを確認している。

（委託契約等）

本区では、公契約に係る業務に従事する労働者の適正な労働環境を確保することは重要であると認識しており、こうした視点から毎年度、入札・契約制度の改善を進めてきた。

平成26年度からは、工事入札において、建設業労働者の社会保険等への加入原資となる法定福利費の把握ができるよう、法定福利費を明示した内訳書の提出を義務付けている。平成27年7月からは、適正な履行の確保と労働環境の整備に配慮した調達を推進を図るため、「労働環境チェックシート」による「労働環境の確認」を開始した。

また、「低入札価格調査制度」において調査対象になった業者に対しては調査票を提出させ、その中で労務単価や下請代金、下請け工事内容の設定が不適合でないかの確認を行っている。

#### 質問

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

#### 回答

(指定管理者制度)

評価委員会において、法令等を順守していない場合やその水準が著しく劣っていることが明らかになった場合には、指導、是正勧告を行うものとしている。

(委託契約等)

予定価格が500万円以上または新規の委託業務、130万円超の工事、80万円超の印刷請負について「最低制限価格制度」を適用しており、適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある金額では契約しないこととしている。また、平成27年7月からは「労働環境チェックシート」による「労働環境の確認」を開始しており、「労働環境チェックシート」の内容から労働環境が不適切であると認められるときは改善勧告を行い、改善がなされない場合は、関係機関への通報、指名停止等の措置を行っていく。

#### 質問

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

#### 回答

(指定管理者制度)

労働条件に関する書類の提出を求めるとともに、ヒアリングを行い、労働関係法令の順守はもとより、過度な経費の削減になっていないかは確認しているが、労働者の賃金・労働条件を含めた指定管理者の経費に関わる事項については、第一義的には事業者が経営理念に基づき定めるものとする。

(委託契約等)

本区では、契約金額500万円以上の業務委託契約について、契約締結時に協議書の提出を義務付けており、その中で、労働基準法や最低賃金法などの関係法令を順守するように指導をしている。また、平成27年度からは、入札工事において、元請業者と一次下請業者について社会保険等加入業者に限定することとした。さらに平成27年7月からは「労働環境チェックシート」による「労働環境の確認」を開始し、適正な労働環境の確保に努めている。

#### 質問

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

#### 回答

(指定管理者制度)

良質なサービスの安定的な提供のため、雇用継続等について一部依頼しているが、労働者の労働条件については、第一義的には事業者が経営理念に基づき定めるものとする。

(委託契約等)

大規模施設の維持管理業務等において、入札等により業者が変わった場合には申し入れをしている。

#### 質問

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

#### 回答

(指定管理者制度)

前述のとおり、従事する労働者の雇用形態や賃金などが適正であるかは、労働条件に関する書類の提出などにより確認しているが、施設の適切な運営と、より良質なサービス提供のため、「チェックシート」の提出等について、他自治体の実績を踏まえて検討する。

(委託契約等)

本区では、公契約に係る業務に従事する労働者の適正な賃金や労働条の確保を図ることは重要であると認識しており、これまで「最低制限価格制度」「低入札価格調査制度」「総合評価制度」などを導入し、順次対象を拡大してきた。また、契約金額500万円以上の業務委託契約について、契約締結時に協議書の提出を義務付けており、その中で、労働基準法や最低賃金法などの関係法令を順守するように指導をしている。

平成27年度からは、入札工事において、元請業者と一次下請業者について社会保険等加入業者に限定することとした。さらに平成27年7月からは、適正な履行の確保と労働環境の整備に配慮した調達の推進を図るため、「労働環境チェックシート」による「労働環境の確認」を開始した。

今後も入札・契約制度の改善を進めるとともに、公契約条例については、他の自治体の事例も参考にしながら、条例制定の効果や課題を研究していく。

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

#### 質問

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

#### 回答

中央区では、3万7千もの企業が活発な事業活動を展開していますが、そのほとんどが従業員数300人以下の中小企業であり、本区の賑わいの原動力になっています。そこで中小企業の振興策として運転資金や設備資金などの融資制度を充実させるとともに、以下の施策を実施しています。

- ・中小企業が情報化の進展に対応し事業の高度化を図るために、区内工業団体が実施する研修の費用の一部を助成する「産業高度化支援」
- ・より高度な技術を習得するために専門機関等の研修に参加する費用の一部を助成する「中小企業技術者高度研修助成」
- ・ホームページ開設等の費用の一部を助成する「情報化支援」
- ・展示会への出展費用の一部を助成する「販路拡大支援」
- ・ベンチャー企業の企業情報を区のホームページで提供する「ベンチャー企業情報の発信」
- ・経営管理上の広範な知識を高めるための「経営セミナー」

また、公益財団法人中央区勤労者サービス公社において「生活安定事業」「健康維持増進事業」「自己啓発、余暇活動事業」「給付事業」等を展開して中小企業勤労者等の福利厚生の一層の向上を図っています。区では公社の運営を支援するため助成を行っています。

さらに、平成18年に設立された「中央区地域雇用問題連絡会議」において、飯田橋公共職業安定所や中央労働基準監督署等の関係機関と雇用に関する情報の共有化を図るとともに、各種施策の実施に際し協力体制を構築することで企業の安定化に寄与しています。

## 港区

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

（1）自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 回答

非常勤職員の報酬制度をはじめ、労働の諸条件については、公務員の給与等の動向を総合的に勘案して検討しています。また、臨時職員の賃金については、東京都最低賃金の改定等を踏まえて検討しています。

なお、社会保険については、安心して働けるよう、健康保険法、厚生年金法及び雇用保険法の規定に基づき適用しています。

非常勤職員の交通費については、報酬とは別に実費額を支給しています。また、臨時職員の交通費については、賃金に含めて支給しているところですが、他団体における臨時職員の交通費の取扱いを踏まえて検討していきます。

#### 質問

（2）法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その運動はいかがでしょうか。

#### 回答

非常勤職員の報酬額については、すでに要望の時間額以上となっております。

なお、本年10月から東京都最低賃金額が引き上げられたことに伴い、東京都最低賃金をもとに報酬額を算出している一部の非常勤職員の報酬額の改定を行いました。

また、臨時職員の賃金については、現時点で東京都最低賃金を上回る950円以上となっておりますが、平成28年4月からは、要望の時間額以上に改定する予定です。

### 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

#### 質問

（1）自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

#### 回答

区が発注する契約において、従事する労働者の労働条件が守られることは重要であると考えています。これまで、工事契約の受注者に対しては、労働関係法令を含む法令順守や下請け代金を適正に支払うことなどを文書で要請してまいりました。

より一層の労働環境の確保が図られるよう、平成28年4月以降に締結する契約からは、一定条件の工事請負契約及び業務委託契約を対象（※）として区が発注する契約に従事する労働者等の労働環境確保に向けた取組（以下「労働環境確保策」という。）を開始します。

#### ※対象となる契約

○工事請負契約：予定価格130万円超の案件

○業務委託契約：予定価格50万円超の案件のうち、専ら区の施設において、日常的に業務を行う形態の委託契約で、複数年に渡り契約を締結する案件（長期継続契約）

労働環境確保策においては、契約締結時に労働関係法令の遵守状況の確認を行うとともに、区が定める最低賃金

水準額以上の給付などを、契約約款上義務付けます。

契約が着実に履行されるよう、契約締結後に受注者から提出していただく「労働環境チェックシート」及び「賃金給付状況シート」により確認するとともに、労働者からの申し出により、労働関係法令の遵守状況や区が定める最低賃金水準額以上の賃金給付に疑義が生じた場合は、関係書類の確認及び聞き取り調査を実施し、必要に応じ、社会保険労務士による専門的な確認調査を実施します。

指定管理者制度においては、指定管理者制度を導入した施設で勤務する従業員の労働環境について、最低賃金法を含む労働関係法令の遵守が確保されるよう、社会保険労務士による労働環境モニタリングを平成26年度から本格実施しています。

#### 質問

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

#### 回答

質の高い公共サービスを提供するためには、区が発注する契約に従事する労働者の良好な労働環境を確保することが重要です。

平成28年度から実施する労働環境確保策については、労働関係法令の遵守状況や区が定める最低賃金水準額以上の賃金給付に疑義が生じた場合は、区職員による調査を行い、必要な場合は、社会保険労務士による専門的な労働環境の確認調査を実施し、必要な改善指導を行います。改善指導を行っても改善が認められない場合、その状況に応じ、契約解除又は指名停止36月、若しくはその両方を措置します。

指定管理者に対しては、公募要項や基本協定書において労働関係法令の遵守を義務付けています。また、最低賃金法を含む労働関係法令の遵守が確保されるよう、社会保険労務士による労働環境モニタリングを実施し、改善が必要な場合には、区として適切に指導しています。

#### 質問

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的な水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

#### 回答

平成28年度から実施する労働環境確保策の対象となる契約においては、労働関係法令の遵守及び区が定める最低賃金水準額(※)以上の給付を契約約款で義務付けます。契約不履行の場合は、必要な改善指導を行い、改善指導を行っても改善が認められない場合、その状況に応じ、契約解除又は指名停止36月、若しくはその両方を措置します。

#### ※区が定める最低賃金水準額

○工事請負契約：公共工事設計労務単価を基準とした最低賃金

公共工事設計労務単価×0.85

○業務委託契約：港区臨時職員の賃金を基準として最低賃金

1時間当たり1000円(平成28年度一般作業の場合)

指定管理者に対しては、公募要項や基本協定書において労働関係法令の遵守を義務付けています。また、最低賃金法を含む労働関係法令の遵守が確保されるよう、社会保険労務士による労働環境モニタリングを実施しています。

さらに、平成28年4月から契約制度において最低賃金水準額以上の給付を義務付けることを受けて、指定管理者制度導入施設で働く従業員の賃金についても、区が定める最低賃金水準額を適用する方向で検討を進めています。

#### 質問

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかれるよう、しかるべき措置をとること。

#### 回答

平成28年度から実施する労働環境確保策の対象となる契約においては、労働者の安定的な労働を確保するため、業務委託契約の受注者が他の事業者になった場合、新たに受注者となった事業者に対し、従前の受注者に従事していた労働者を継続して雇用するよう書面で要請します。

指定管理者制度においては、平成28年4月から契約制度において継続雇用を書面で要請することを受けて、指定管理者の変更に伴う労働者の継続雇用の要請についても、検討を進めています。

#### 質問

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

#### 回答

平成28年度から実施する労働環境確保策の対象となる契約においては、契約締結後、労働関係法令の適用状況を確認するための「労働環境チェックシート」及び下請事業者を含む当該業務に従事する全ての労働者のうちの最低賃金額を記載する「賃金給付状況シート」の提出を義務付けます。

「賃金給付状況シート」では、工事請負契約の場合、公共工事設計労務単価で区分される職種別に記載していただきます。

区の契約に従事する労働者等の良好な労働環境の着実な推進のため、区としては要綱に基づき、労働環境確保策を適切に実施することとしております。

指定管理者制度においては、指定管理者の公募時に、すべての応募事業者に「労働環境チェックシート」の提出を義務付けています。

指定管理者の選定にあたっては、職員の確保・育成に対する考え方や職員体制の考え方なども含め、総合的に審査を行っています。

また、平成28年4月から契約制度において「賃金給付状況シート」の提出を義務付けることを受けて、指定管理者制度においても「賃金給付状況シート」の提出について、検討を進めています。

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

#### 質問

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

#### 回答

区は、区内中小企業を取り巻く厳しい状況を踏まえ、セーフティネット保証第5号について、全業種指定から指定業種に限られたことに伴い、指定業種対象外となる企業等に対応するため、「経営改善融資」を平成25年度に創設し、区内中小企業への資金繰り支援を実施しております。加えて、平成27年度からは芝信用金庫と連携し、工事請負代金債権を担保として新たな融資制度（融資限度額10億円）を創設し、原則として禁止している工事請負代金債権の第三者への譲渡を区が承諾することで、低利の融資を迅速に受けることができる仕組みを構築しました。

また、中小企業診断士が相談の申請をされた事業者のもとへ直接出向く出前経営相談やEメールによる相談、受発注相談員による巡回相談の実施など、きめ細かな経営改善を支援しています。

さらに、区内中小企業を支援するための施策としては、展示会等への出展支援をはじめとした販路拡大支援事業の充実、プレミアム付区内共通商品券の発行支援、就職面接会の開催、労働法に関するルールを簡単にまとめた「ポケット労働法」の配布、中小企業勤労者の福利厚生の充実に向けた中小企業勤労者福利厚生事業の実施など、区内



中小企業及び商店街の支援と雇用対策に取り組んでおります。

今後とも、企業巡回相談等により区内中小企業の生の声を聞き、実情把握と的確な支援に努めるとともに、区内経済団体等とも綿密に意見交換をしつつ、産業振興施策の戦略的な取組みを推進してまいります。

## 新宿区

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 回答

臨時職員の賃金は、正規職員の初任給を基礎とし、再雇用職員の報酬は、再任用職員の給料を基礎として算出しています。その他の非常勤職員については、一定の経験年数を考慮した正規職員の給料を基礎としているところであり、職務内容に対応した適正な賃金であると考えています。また、一時金や諸手当、退職金については、他の特別区の状況などから、支給は考えていません。

臨時職員の交通費については、賃金と別に1日500円を限度で支給し、非常勤職員は、1か月あたりの通勤に必要な運賃等に相当する額、55,000円を限度として支給しています。 【人事課】

#### 質問

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

#### 回答

非常勤職員の報酬月額は、再雇用職員で215,700円（区政推進員（I）の場合）です。その他の非常勤職員は、227,000円（専門性を有する相談員・指導員等の場合）です。

臨時職員の賃金は、時間額950円（一般事務補助の場合）で、引き上げを検討しています。 【人事課】

### 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

#### 質問

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

#### 回答

区では、平成22年7月から、2,000万円以上の工事請負契約及び委託契約を対象に「労働環境チェックシート」の提出を求め、労働環境の確認を行っています。この労働環境チェックシートでは、労働基準法等の順守事項のチェックと当該契約に係る業務等に従事する労働者の最低水準賃金額の記入を求めています。労働基準法等のチェック事項については、法令順守の立場から、質問に対する回答が「いいえ」の場合は、改善を指導しています。また、賃金については、本区が定める最低水準の賃金額未満の場合には同様に改善を促します。

指定管理者制度においては、指定管理者における適正な労働環境の確保が、より質の高い公共サービス提供の基礎となることを踏まえ、協定締結時に「指定管理者労働環境チェックシート」の提出を求め、指定期間の1年目には指定管理者に「労働環境モニタリングチェックシート」による自己チェックを義務付けています。また、指定期間の2年目には社会保険労務士等による労働環境モニタリングを実施し、適正な労働環境の確保に努めています。

【行政管理課・契約管財課】

#### 質問

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

#### 回答

「労働環境チェックシート」の提出を求めた契約については、当該契約締結時に労働環境の確認に関する特記事項を付し、労働環境チェックシートの内容に疑義が生じる場合は当該契約の相手方に対し、事務所での関係書類の確認等を行い、法令違反が明らかになった場合など、従業員の労働環境が不適切である場合は、改善報告書の提出を求めます。また、改善報告書の提出がない場合や虚偽の報告があった場合は、指名停止することができるとしてあります。

指定管理者制度においては基本協定に「適正な労働環境の確保」に関する条文又は特記事項を設けるとともに、「指定管理者労働環境チェックシート」及び「労働環境モニタリングチェックシート」を確認し、改善の必要があると認められる場合には、指定管理者への聞き取りや指導を行います。また、労働環境モニタリングで指摘があった事項については、追跡調査を行うとともに指定管理者を指導し、改善を促すフォローアップを行っています。

【行政管理課・契約管財課】

#### 質問

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

#### 回答

区では、最低水準賃金額を定め公表しています。最低水準賃金額について、工事にあつては、公共工事設計労務単価を参考にその8割5分の額、委託にあつては、本区の職員（業務職）の給与表の初任給をベースとして定めています。

指定管理者制度においては、指定管理者を選定する際、指定期間の全体及び各年度の指定管理料の見込額を、選定の基準に応じて適切に積算しています。なお、実際に支払う指定管理料は、毎年度、見込額や事業評価の結果等を踏まえ適正に積算し、年度協定に定めています。

平成25年度から、新宿区内の指定管理者制度導入施設で支払われる最低賃金水準額についても、区の定めた最低賃金水準額を適用しています。また、指定管理者制度においては、指定管理者における適正な労働環境の確保が、より質の高い公共サービス提供の基礎となることを踏まえ、指定期間の2年目に労働環境モニタリングを実施しています。

【行政管理課・契約管財課】

#### 質問

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

#### 回答

通常、請負契約においては、請負業者の責任のもとに必要な人員を確保することになります。雇用や労働条件については、事業者の経営権、人事権等の関係もあり、契約制度としては、難しい問題であると考えています。

指定管理者制度導入施設においては、指定期間の更新に当たって、新たな指定管理者が当該施設の管理を行うに際して従事者を新たに雇用する場合には、現に当該施設の管理業務に従事している者の雇用に配慮するよう求めています。

【行政管理課・契約管財課】

#### 質問

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

労働環境の確認を求める契約の入札にあたっては、工事発注票や入札通知書に、「労働環境チェックシート」の提出を求めることや、「労働環境の確認に関する特記事項」について記載し、事前に周知しています。また、「新宿区調達のあり方について（指針）」を作成し、区ホームページに掲載しているほか、窓口で配布し、事業者等へ周知しています。指定管理者制度においても、募集要項に「指定管理者労働環境チェックシート」の提出を求めることを明記し、協定締結時に提出させることとしています。

なお、公契約条例について、制定する予定はありません。

【行政管理課・契約管財課】

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

**質問**

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

**回答**

中小企業に勤務する勤労者、その家族及び事業主等を対象とした勤労者福祉事業を、公益財団法人新宿区勤労者・仕事支援センターにおいて行っています。具体的な事業としては、中小企業勤労者福祉に関する調査研究、情報提供、各種セミナーの開催等のほか、健康診断受診助成などの健康増進に係る事業、旅行やレジャー施設等チケットあっせん助成などの自己啓発・余暇活動に関する事業、祝金・見舞金・弔慰金の給付など幅広い福利厚生事業を展開しています。

また、区では、①中小企業活性化支援、②商店街活性化支援、③地場産業支援と大きく3つの柱で企業支援を行っているとともに、企業が利用できる産業会館や創業支援センターを設置しています。

【産業振興課、消費者支援等担当課】

## 文京区

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

**質問**

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

**回答**

賃金・手当等労働条件については、他団体等と比較しても大きな差がないものと認識しております。また、単年度予算計上の考えをとっていることから、雇用については単年度としております。

交通費については、運賃相当額として非常勤職員は上限額を定めて支給しており、臨時職員については、支給する考えはありません。

【総務部職員課】

**質問**

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

**回答**

非常勤職員報酬及び臨時職員の賃金については、職務内容に応じた額で算定しております。

最低賃金法の趣旨に沿った配慮をしているところであり、今後も同法の趣旨及び東京都を含めた他団体との均衡

等を勘案のうえ決定してまいります。

【総務部職員課】

## 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

### 質問

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

### 質問

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

### 質問

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

### 質問

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

### 質問

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

### 回答

(1)～(5)

自治体が発注する工事や調達、業務委託に関し、公共サービス基本法では、公共サービスの従事者の適正な労働条件の確保に関する努力義務を自治体に求めています。また、現在の社会状況において、安定した生活確保のため、いわゆるディーセント・ワークの実現も、重要な課題になっていると認識しております。

しかしながら、賃金や労働条件に関する調査や施策は、自治体ごとに考え方や内容のばらつきが生じるべきものではなく、基本的には国が示すべきものと考えております。区といたしましては、今後とも国や都、他自治体の動向を注視し、研究課題としてまいります。

【総務部契約管財課】

## 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

### 質問

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

### 回答

労働条件や福利厚生の引き上げについては、使用者と労働者の間で定められるものであり、区がこうした事項に直接関与するものではないと考えます。

しかしながら、労働条件等の雇用環境に問題がみられる場合においては、中央労働基準監督署などの関係機関と連携を図って対応してまいります。

また、福利厚生については、文京区勤労者共済会が、区内中小企業で働く勤労者と事業主の福利厚生を担っており、区としては、共済会への支援を通じて、その向上に努めているところです。

さらに、地元企業振興につきましては、他区とのビジネス交流会や企業訪問による相談、融資あっせんメニューの充実、経営に資するセミナー、専門家派遣や展示会出展にかかる経費補助等を実施しております。

## 墨田区

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 回答

臨時職員の賃金は、Ⅲ類初任給を基本に（交通費見合いとしてバス代1往復分を加味して）算定しています。年次有給休暇は労働基準法に基づき付与しています。公務中の負傷等については、労災の適用申請を行っています。

一般非常勤職員の報酬は、正規職員の給料表を基本に任用選考の際の能力実証に基づく格付けにより支給している基本報酬と、交通費相当による付加報酬で構成しています。また、一部の短時間勤務者を除き、健康保険や雇用保険等への加入を行うとともに公務中の負傷等については労災の適用申請を行っています。

休暇制度については、年次有給休暇のほか正規職員に準じて慶弔休暇や夏季休暇を付与しており、育児休業や病欠休暇等の諸制度については平成19年度から、改正育児・介護休業法施行に伴う「子の看護休暇」の拡充、「短期介護休暇」の新設は平成22年度に常勤職員と時期を同じくした制度導入など整備をしています。

一般非常勤職員の雇用年齢については、選考を行ったうえで65歳までの雇用を可能としています。

交通費については、常勤職員の例を原則として支給しているところであり、限度を設けない全額を支給とする扱いは他の職員の支給規定や税法上の限度額等から、困難と考えています。

臨時職員につきましては、賃金に交通費相当の見合い分を含めた額としています。

区が雇用する臨時職員及び非常勤職員の労働条件については、現行の制度を基本に本区の財政状況や正規職員の給与改定の状況、また他区の臨時職員・非常勤職員の労働条件の改定状況等も踏まえ、総合的に判断しています。

これまで職員団体等の要求に対して、改善に向けての必要な交渉を行ってきました。今後もこうした要求について適切に対応していく考えです。

#### 質問

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

#### 回答

臨時職員の賃金は1時間あたり960円（土日勤務の場合は1,050円）とし、保育士などの資格を有する場合は1,050円（土日勤務の場合は1,180円）としています。概ね1日6時間勤務であることから、資格を有しない臨時職員の日額は5,760円となります。

賃金の算定についてはⅢ類初任給を基本に交通費見合いとしてバス代1往復分相当を加味し、正規職員の給料や労働条件、近隣の区の状況などを勘案して臨時職員の賃金を設定しています。今後の賃金についても同様の方針の下に決定を行っていく考えです。

非常勤職員の報酬は、本区の財政状況や正規職員給与の改定状況、他区の処遇状況、国や都などの社会状況を総合的に判断し、要綱で定めるところです。

墨田区においては、正規職員の給料や労働条件、近隣の区の状況などを勘案して非常勤職員の報酬を設定しており、今後の報酬についても同様の方針の下に決定を行っていく考えです。

報酬額については、現在、週30時間勤務の保育士の例で、最も格付けの低い25歳未満が166,400円、最高格付けの50歳以上は225,500円で規定しています。最低要求月額については、先に挙げました正規職員の給料やその他の状況を勘案し、報酬の決定方針に則して対応していくことで考えています。

東京都最低賃金額に関しては、その趣旨を踏まえつつ、区臨時職員の時給単価額の決定をしていく方針です。

## 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

### 質問

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

### 質問

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

### 質問

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

### 質問

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

### 質問

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

### 回答

賃金、雇用関係等の問題に関しては、最低賃金法、労働基準法等の下、基本的には労働者全体の問題として国が対応すべきものと考えています。労働者の個々の労働条件につきましては、使用者と雇用労働者との間で労働協約、雇用契約等により決定される枠組みとなっていますので、法令の遵守が図られるよう、更に受注者に対して注意を促していくとともに、清掃業務委託等の低入札価格調査制度においては、人件費等の妥当性や労働関係法規との整合性を審査しているところです。また、下請業者への対応については、適正な賃金や労働条件が確保できるよう、最低賃金をはじめとした法令の遵守をお願いしています。

なお、公契約条例につきましては、引き続き制度の研究は行っていますが、労働者の処遇改善を図るには、公契約条例の制定にとらわれることなく幅広い検討が必要であると考えています。また、前述のとおり、最低賃金の設定等労働環境の整備については、各自治体が個別に定めるものではなく、国が法令等で統一的な基準を定めるべきものと認識しておりますので、公契約条例の制定に関しては、国や他の自治体の動向を見据えながら慎重に対応していきたいと考えています。

指定管理者の選定にあたっては、労働環境等を含む法令の遵守を募集要項に明記するとともに、選定後に、区と指定管理者との間で取り交わす協定書の中でも関係法令等の遵守を規定しています。さらに、指定期間中において、専門知識を有する社会保険労務士を活用して、労働関係法令等の遵守についてのモニタリングを実施し、その際の指摘事項について指定管理者に対して指導を行っています。

なお、指定管理者制度の導入については、利用者サービスの向上や効率的な施設の管理運営等の面から、総合的に勘案して判断しているところです。

## 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

### 質問

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の上昇こそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具

体的施策についてご説明ください。

**回答**

区では、中小企業勤労者の福利厚生向上を図り地域産業の活性化に寄与することを目的として、公益社団法人墨田区勤労者福祉サービスセンター（フレンズすみだ）が設けられています。

勤労者の福利厚生事業は、中小零細企業の場合、個々の事業所で十分な福利厚生事業を行うことが困難な状況にあり、こうした企業体力に基づく格差解消を図るとともに、当センターの安定的な運営に資するために、区では、運営費及び事業費の補助や加入促進に向けた支援を行っています。

墨田区勤労者福祉サービスセンターでは、区内の中小企業に勤務する勤労者と事業主及び区内に居住し区外の中小企業に勤務する勤労者を対象に、祝金・見舞金の給付等の生活安定事業、人間ドックへの補助等の健康維持増進事業、バスハイク・チケット販売等の自己啓発・余暇活動事業など多様な福利厚生事業を実施しています。

## 江東区

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

**質問**

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

**回答**

臨時・非常勤職員の賃金・報酬等については、社会情勢や他区の状況等を参考に、平成27年度予算編成において2.15%の増額を行ったところである。また、臨時職員の交通費について、平成21年4月より、それまでの1日400円上限から1日500円（都バス1日乗車券の金額）を上限に、実費額を支給している。今後とも、他区や民間等の状況等を参考にしながら賃金水準を定めていく。 **【職員課】**

**質問**

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

**回答**

困難である。なお、本区における臨時・非常勤職員の賃金・報酬等については、最低賃金制度を含め、各法律等の趣旨に沿ったものとしている。 **【職員課】**

### 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

**質問**

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

**回答**

適正な賃金・労働条件は、最低賃金法並びに労働基準法等の労働関係諸法令に基づき守られており、法の遵守に関する権限と責任は、国の機関である労働基準監督署等にあると認識している。また、雇用問題に関しては、労使間で協議するものであり、自治体が介入するものではないと考える。従って、区独自調査を行う考えはない。 **【経理課】**

**質問**

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場

合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

**回答**

労働基準法や最低賃金法等を含め、違法行為により社会的信用失墜行為が明白な場合は、指名停止基準に基づき対応している。また、外部委託や指定管理者に対しては、適正な公共サービスが提供されるよう、これまでも必要に応じ、関係機関と連携を図り、適切な指導助言を行っている。 【経理課】

**質問**

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**回答**

労働基準法等の法令違反による社会的信用失墜行為が明白な場合を除き、委託先従事職員の賃金及び労働条件は、委託業者の専属的事項であり、発注者の区が介入することは困難である。 【経理課】

**質問**

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

**回答**

委託先従事職員の雇用及び労働条件は、委託業者の専属的事項であり、発注者の区が介入することは困難である。 【経理課】

**質問**

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

落札業者に対しては、建設業法の遵守をはじめ、適正な労働環境確保の観点から労働基準法等、労働関係諸法令の遵守についても文書で強く指導している。

なお、法令違反等調査は、国の権限と責任で対応されていることから、労働条件確認のための「チェック・シート」などを提出させることは、考えていない。

また、公契約条例については、労働者の賃金その他の労働条件への介入は、法律によるべきものであり、現時点で制定する考えはない。 【経理課】

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

**質問**

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用と暮らし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の上昇こそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

**回答**

労働条件等は労使間の問題であり、労働者の適正な労働条件の確保は、法令に基づき労働基準監督署がその権限において実施している。

区では、区内経済の活性化を図るため、融資や補助事業等の様々な支援を行っている。今年度は、創業支援資金融資制度の拡充の他、中小企業の雇用支援では「こうとう若者・女性しごとセンター」を10月に新設し、商業振興では新たに「生鮮3品小売店支援事業」を開始する等、地域産業振興に資する事業を実施している。 【経済課】



## 品川区

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

（1）自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 回答

臨時・非常勤職員等の賃金は、毎年、正規職員の給与改定、他区の状況、職務実態などを総合的に判断して決定しています。一時金、退職金など、そもそも長期雇用を前提としたものについては制度上困難な部分があります。

#### 質問

（2）法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その運動はいかがでしょうか。

#### 回答

臨時・非常勤等の職員は、職務の必要性に応じて雇用しており、勤務時間や職務内容など、それぞれの勤務実態に合わせて単価設定しております。東京都最低賃金以上を遵守し、他団体との均衡を図ることとしています。

### 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

#### 質問

（1）自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

（2）調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

#### 回答

品川区では、指定管理者制度導入にあたり、継続的に業務改善を行うことで、質の高い公的サービスを効率的に提供することや公の施設の安全かつ適正な管理を確保することを目的とした「品川区指定管理者制度運用におけるモニタリング・評価ガイドライン」を定め、これに基づき運用しているほか、平成26年度からは社会保険労務士の協力のもと、指定管理者の労働条件の確認を試行的に実施しているところです。

また、指定管理者は、受託者が自己の責任・管理のもとでその業務処理をおこなうものであり、公契約の下で働く労働者の適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用の保証については、使用者の義務と考えていますので、実態を把握するための調査は考えておりません。

#### 質問

（3）自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

#### 回答

賃金等の労働条件は、法令遵守のもと事業者と労働者間で決定されることが基本であるため、指導する考えはございません。

#### 質問

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかれるよう、しかるべき措置をとること。

#### 回答

現行制度下では雇用継続・条件維持を事業者決定の条件とすることはできません。

#### 質問

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

#### 回答

受託事業者が法令遵守することは当然のことであり、労働条件を事前確認する考えはございません。また、賃金等の労働条件に関する基準は法律で定められていることなどから、直ちに公契約条例を制定する考えはございません。

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

#### 質問

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

#### 回答

地域経済活性化につきまして、区では、社会経済動向を見極め、中小企業者の融資ニーズを的確に捉えた事業の実施に努め、地域産業の経営基盤の強化を図っています。また、区内中小製造業の技術力・製品開発力の向上を支援しながら、新たな業種への拡大も検討し、区内産業の活性化および雇用の拡大を図っています。

創業支援につきましても、創業資金支援としての融資、創業環境支援としてのインキュベーション施設およびソフト面の支援としてセミナー等さまざまな支援を行っております。

加えて、小規模商店街の活動支援等による商店街の元気回復と活性化、装飾灯等の維持管理経費やイベント経費の助成等によるにぎわい創出、プレミアム付商品券の発行等厳しい経営が続く商店街に対し様々な支援を行っております。

従業員の福利厚生の充実についても、勤労者共済会などを通じて様々な事業を行うとともに、中小企業センターにおいて、日曜コンサートやセンターまつりなどを行っているところです。

## 目黒区

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 質問

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その運動はいかがでしょうか。

**回答**

非常勤職員、臨時職員の勤務条件につきましては、報酬・賃金・休暇等の諸制度に関して、労働関係法令・人事委員会勧告・他団体との均等等を考慮して決定しております。

これまで、非常勤職員につきましては、交通費相当額の上限額の引き上げ、休暇制度の拡充のほか、更新期間満了者の再受験を可能とするなど勤務条件の拡充を図ってまいりました。また、臨時職員につきましても、雇用保険制度改正への対応など、勤務条件の整備を進めるとともに、今年度4月に昨今の最低賃金の改定状況や社会経済状況等を踏まえ一般的な職等の賃金の引き上げを行ったところです。今後も、適切な雇用や幅広く雇用機会を確保する観点から、勤務条件を明示した人材確保に努めるとともに、最低賃金の改定状況、社会経済環境や雇用状況等を踏まえ、必要な見直しを検討してまいります。

## 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

**質問**

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

**回答**

労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法などに基づき、労働条件の確保、改善の指導など労働行政全般を担っているのは、労働局や労働基準監督署であり、「労働者の適正な賃金、労働条件、安定した雇用」などを担当しているものと考えておりますので、現状それらの調査を区として独自に行うことは考えておりません。

しかし、区といたしましても、労働者の労働環境の確保は重要であると考えており、受託業者に対する法令遵守（コンプライアンス）の徹底を図っているところです。具体的には、契約条項による契約の相手方に対する法令遵守の義務付けや業界団体に対する機会を捉えての説明により理解を求めているところです。

その他、一定規模の工事では、特定建設業の許可を有することや建設業退職共済制度への加入を入札参加条件とするなど、労働者の保護や福祉の増進などに可能な限り配慮しております。今後も区として法令遵守の徹底など引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

**質問**

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

**回答**

(1) にも記載のとおり、契約条項により法令遵守を義務付けていることから、諸法令が守られない場合には、契約解除などの措置も取り得るものです。

また、外部委託や指定管理者制度を行う場合は、公共サービスの水準を良好に保ちつつ、事業の効率的で適正な運営を実現する見地から個々に十分精査して判断していくものです。

**質問**

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的な水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**回答**

工事請負契約におきましては、国からも下請契約における代金支払の適正化等についての通知や「施工体制台帳等活用マニュアル」が示されるなどしているところです。

区といたしましても、労働者の労働環境の確保は重要であると考えており、受託業者に対する法令遵守（コンプライアンス）の徹底を図っております。具体的には、契約条項による契約の相手方に対する法令遵守の義務付けや業界団体に対する機会を捉えての説明により理解を求めているところです。今後も引き続き受託業者に対して、そ

の徹底を図ってまいります。

#### 質問

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかれるよう、しかるべき措置をとること。

#### 回答

競争入札等において契約相手が変わった場合につきましては、契約相手に対して業務の適正履行を求めてまいります。契約相手の行う雇用契約等に関しましてはあくまでも契約相手の判断において決定すべきものと考えております。

#### 質問

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

#### 回答

労働環境の確認につきましては、労働環境チェックシートを求める区もあることは承知しており、検討課題と認識しております。また、公契約条例の制定につきましては、地方自治法、労働関係諸法など現行法令との関係やその実効性など、研究検証すべき諸課題があることから、他の自治体での取組事例も参考にしながら研究課題としているところです。

現状におきましても、区としての公契約における公正な賃金等の確保に関する対応として、法令遵守の徹底、最低制限価格の設定によるダンピングの防止、入札参加資格要件としての特定建設業の許可、一括下請の禁止、施工体制台帳の提出による適正な体制での施工など、さまざまな取組みを行っております。

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

#### 質問

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

#### 回答

「目黒区産業振興ビジョン」で「地域産業の安定した発展」のための施策展開として、就労環境の充実を掲げ、また、目黒区中小企業振興基本条例において区の責務として中小企業の振興に努めるにあたっての基本的施策を定め、この中の一つとして「中小企業の従事者の福利厚生の向上」を掲げ、勤労福祉会館運営などを通じてその実現を図ってきたところです。

また、労働条件の向上には中小企業自らの創意工夫と自助努力によるところが大きいことから、その基盤となる経営の安定を図るための経済対策として制度融資の充実、ビジネスサポートの実施などに努めております。さらに平成24年度から、目黒区と企業の共同出展事業を実施することにより、販路拡大支援を充実しつつ、平成27年度から、商店街振興のために、多目的に利用できる補助金制度を創設し、イベント等による地域の活性化の一助となっております。

## 世田谷区

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・

退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

**回答**

区で働く臨時・非常勤職員の勤務条件については、必要に応じて協議の場を設け、真摯に対応させていただいております。

**質問**

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

**回答**

臨時職員賃金については、東京都最低賃金の引上げに伴い、平成27年度から時給930円に改定いたしました（改定前900円）。今後も社会経済状況を踏まえて対応してまいります。

## 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

**質問**

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

**質問**

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

**質問**

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**質問**

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

**質問**

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

世田谷区では、世田谷区の公契約における基本方針を明らかにした「世田谷区公契約条例」及びその施行規則を制定し、平成27年4月1日より、施行しております。

この条例に基づき、予定価格が一定規模の公契約においては、事業者が労働者に支払う労働報酬の下限とすべき額（労働報酬下限額）を定めて事業者に示すことで、労働者に適正な賃金が支払われるよう促すこととしております。

また、予定価格が50万円を超える契約（賃貸借契約を除く）に関しては、区の公契約の業務に従事する労働者の労働条件が適正であることを確認するため、契約事業者に対し「労働条件確認帳票（チェックシート）」の提出を求めており、提出された帳票を契約担当窓口において労働者・区民等への閲覧に供しております。

今後も、帳票に基づき必要に応じて労働条件の改善等を求めるなど、適正な労働条件が確保されるよう、関係法令との整合性にも配慮しながら努めてまいります。

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

#### 質問

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

#### 回答

区内中小企業（NPO法人なども含む）で働く労働者の方の福利厚生を目的として、（公財）世田谷区産業振興公社において、勤労者福祉事業（セラ・サービス）を行っております。また、区内産業の振興について、世田谷区産業ビジョン及び世田谷区産業振興計画（平成26年度～29年度）に基づき、区民生活を支える多様な産業の活性化と魅力的な地域社会づくりに取り組んでまいります。

## 渋谷区

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

（1）自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 質問

（2）法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

#### 回答

臨時職員賃金の時間額に変更はないが、要請額を満たしているものである。非常勤職員の労働条件については、昨年度に休暇制度を任用課間で統一し、適用拡大を図る改善を行っているところであり、今年度の変更はない。

非常勤職員の交通費は、別途対応としている職場もあり、一律に賃金込みという考えを持っているものではない。今後も、臨時職員、非常勤職員の労働条件については、社会情勢等を鑑み必要な改善を図っていく。

### 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

#### 質問

（1）自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

#### 質問

（2）調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

#### 質問

（3）自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

#### 質問

（4）自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

**質問**

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

公契約条例を制定し、公契約に係る業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保等に努めている。また、契約に関連する各種制度の整備に努めている。

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

**質問**

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

**回答**

渋谷区内の中小企業の事業主や、従業員の福利厚生の向上を図るため、公益社団法人渋谷区勤労者福祉公社が実施する事業に対して、渋谷区は、支援をしている。

また、区独自で「融資あっせん制度」を設け、中小企業の資金繰りを支援している。

## 中野区

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

**質問**

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

**回答**

臨時職員の賃金は、正規職員の職種に該当する初任給を基礎として単価を算出し、他団体及び民間の賃金を参考に単価を決定している。

交通費については、一日740円を限度として、賃金とは別に支給している。

【人事分野】

**質問**

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

**回答**

10月に臨時職員賃金の改定を行っており、基本給相当を一律最低賃金の引き上げ幅である2.14%引き上げたことで、東京都最低賃金の改定後も最低賃金の履行は確保されている。

【人事分野】

### 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

**質問**

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

**回答**

調査を行うことは考えていない。

【経理分野】

**質問**

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

**回答**

(1) のとおり、調査を行うことは考えていない。

【経理分野】

指定管理者の選定にあたっては、最低賃金法や労働基準法などに抵触しないことを要件としている。その上で、民間の専門性や市場の競争原理を生かすことによりサービスの質と効率性の向上が明らかな業務については、民間委託化や指定管理者による管理を順次、推進している。

【業務改善分野】

**質問**

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**回答**

公正な賃金、労働条件を確保するよう指導するのは、労働基準監督署の所管であり、公共工事や業務委託の契約であるといっても、区が指導的な立場で立ち入る権限はないと考えている。

【経理分野】

指定管理者の従業員の賃金や労働条件は、指定管理者と従業員との労働契約によって、その水準が決定するものである。区は、指定管理者の募集時に労働法令の遵守を周知するとともに、指定管理業務の履行を通じて、労働法令違反や労働条件の低下によるサービス低下が生じないよう、指定管理者へのヒアリングや施設の現場確認、事業報告書の審査等を行い、改善すべき点がある場合には必要な指示を行っていくこととしている。

【業務改善分野】

**質問**

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

**回答**

事業者が雇用している労働者の雇用の継続・労働条件の維持については、事業者が責任を負うべきであり、入札や指定管理者の再指定の結果により区が責任を負うべきものではないと考えている。

【経理分野】【業務改善分野】

**質問**

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

区では、入札等により契約を締結するにあたって、「公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律」の付帯決議に伴う国土交通省などの通知に沿って、契約の相手方に対して、短期雇用労働者の共済制度の加入や下請け契約における代金支払いの適正化に努めるよう周知し、発注者として適正に対応している。また、公契約条例の制定の考えはない。

【経理分野】

指定管理者には、労働基準法や労働安全衛生法などの法令を遵守するよう、指定管理者の募集時から周知を徹底し、適正に対応している。

【業務改善分野】



### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

#### 質問

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

#### 回答

区では、区内産業の振興を目的として、ICTコンテンツ関連産業振興、ライフサポート関連産業振興、産業振興センターの運営、産業経済融資あっ旋・利子補給、どこでも出張相談などの施策を実施している。

【産業振興分野】

## 杉並区

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 回答

非常勤職員の勤務条件の改善につきましては、国や他団体の動向を注視したうえで、適宜適切な検討が必要と考えています。

なお、平成27年4月から非常勤職員と臨時職員の報酬・賃金を増額改定しています。

#### 質問

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

#### 回答

非常勤職員の報酬額の改定については、人事委員会勧告を踏まえ、予算の範囲内で検討しているところです。

また、臨時職員の時給（920円）についても、第4ブロック他区の改定状況、区内の民間事業者の状況、及びここ数年の都最低賃金の上げ幅等を踏まえ、予算の範囲内で検討中です。

### 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

#### 質問

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

#### 回答

役務提供を主とする委託契約について、履行確保の観点から労働関係法令遵守に関する報告書を提出させて確認を行っています。

また、指定管理者事業及び役務の提供を主とした委託事業について、適正な労働環境のもとで確実に履行されるよう、社会保険労務士による労働環境モニタリングを実施しています。

**質問**

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

**回答**

調査の結果、不適切と認める場合は、改善指導や関係機関への通報などの対応を行うこととしています。

なお、本区では多様化する区民ニーズに的確に対応するための方策の一つとして、業務の効率化とサービスの質の向上を図る観点から、民間委託の促進や指定管理者制度の導入を進めています。

**質問**

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**回答**

本区では、「公契約等における適正な労働環境整備に関する要綱」を制定し、要綱に基づいた様々な取組を進めることにより、実効性を確保するよう取り組んでいます。

今後とも法令の範囲でどのような対応が可能か研究していきたいと考えます。

**質問**

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

**回答**

(3)と同様です。

**質問**

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

(3)・(4)と同様です。

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

**質問**

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

**回答**

杉並区総合計画及び実行計画、また、杉並区産業振興計画に基づき、地域の特性を活かし将来を見据えた産業の振興を図っていきます。

## 豊島区

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 回答

臨時・非常勤職員等の雇用及び勤務条件につきましては、他団体の動向や本区の財政状況等を十分に踏まえ、検討していきたいと考えております。非常勤職員の交通費については、平成27年度より、全職で報酬額とは別に交通費を実費支給するため、制度の見直しを行いました。臨時職員の交通費については、現在のところ別枠で支給する予定はありません。 【人事課、行政経営課】

#### 質問

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

#### 回答

現下の厳しい社会情勢と本区の財政状況のバランス、さらに近隣自治体の状況等を勘案しながら検討していきたいと考えております。現在のところ最低賃金が引き上げられたことによる見直しを検討しているところです。 【人事課】

### 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

#### 質問

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

#### 回答

(1)～(2)、(5)のうち「公契約条例の制定」について

公共サービスの水準の維持・向上を図ることは重要なことであると認識しています。しかし、労働者の賃金や雇用の保障等の労働条件は、労働基準法等の関係法令に反しない限り、労使間で取り決められるべきだと考えます。これは、公共サービスの実施に従事する労働者である場合も同様であり、公契約条例を制定し、発注者という立場で関与することは難しいと考えています。

一方で、公共サービスの発注者として受注者の労働関係法令遵守の確認をすることは、従事者の適正な労働条件を確保し、ひいては安全かつ良質な公共サービスの提供を受けるために重要であると考えます。そのため、今年度から社会保険労務士による労働条件等調査を実施しています。今後は同調査の効果を検証し、条例という形式にとられることなく、真に実効性のある方策の実現に向け引き続き検討していきます。

労働条件の確保については、公共サービス基本法の趣旨を踏まえ、上記労働条件審査や、総合評価競争入札の拡大、予定価格・最低制限価格の適正な設定といった入札・契約制度の公平・公正な運用と不断の見直しの中で引き続き対応してまいります。

公契約条例については、労働条件審査の結果や制定自治体の運用状況などを参考としながら引き続き検討、研究してまいります。 【契約課】

**質問**

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

**回答**

指定管理者の指定にあたっては、外部委員を含めた審査委員会で審議するなど、条例等に基づき適正な業者選定を行っています。労働条件の低下が区民サービスの低下につながるおそれがあることから、23年度以降の選定から人員配置・労務に係る項目を追加するとともに、従来に比べて配点比率を高めています。

また、事業者選定後には、毎年度の事業評価の中に労務関係の適正性を評価項目として組み込み、選定時の計画が実行されているかの確認を行っています。

計画で定めた水準が満たされていない場合は、対象事業者に対して是正を求めます。 【行政経営課】

**質問**

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**回答**

上記回答の通り、契約の相手方に対し、労働者の賃金等の労働条件について、区の正規職員又地域の一般的水準を確保するよう指導することは困難と考えます。 【契約課】

上記(2)のとおり、選定段階で人員配置・労務に係る確認を行っています。 【行政経営課】

**質問**

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

**回答**

業務委託契約の相手方の変更に伴う旧受託業者が雇用している労働者の雇用の継続と旧労働条件の維持については、必要に応じて、新旧事業者が協議して対応する課題であると考えます。 【契約課】

指定管理者を再度選定する場合においても、上記(2)と同じ審査を行い、労働条件等の提案についても改めて確認しています。 【行政経営課】

**質問**

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

公共サービス基本法第11条の規定に基づき、平成23年1月から、契約金額が1千万円以上の清掃業務や警備業務などの請負・委託契約について、労働保険や社会保険等の加入状況を確認していましたが、平成25年2月「委託契約における労働関係法令遵守の確認等に関する要綱」を定め、現在は、労働保険や社会保険等の加入状況に加え、適正な雇用契約の締結、就業規則の労働者への周知等、賃金台帳等の法定帳簿の整備状況、安全衛生の取り組みなどについて報告書を出してもらい確認しています。今後は、社会保険労務士による労働条件審査の結果を検証し、確認項目の見直しなどを行っていきます。 【契約課】

※公契約条例の制定については(1)(2)の項目にて回答

指定管理者を選定する際は、募集要項において「人員配置・雇用条件等計画書」の提出を義務付けています。上記(2)のとおり、この計画書を用いて人員配置・労務等について審査を行っています。 【行政経営課】

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

#### 質問

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

#### 回答

地元企業の振興施策について

事業者が必要な資金を円滑に調達できるよう、低利な融資のあっせんや、利子や保証料の一部を補助する「中小商工業融資制度」を実施しています。

また、事業者の販売促進に寄与するため、見本市等出展、ホームページ作成、専門家派遣等に係る経費の補助を行うほか、事業者の最大の経営課題である「売上増加」を支援するため、製造業等の製品・技術をPRする池袋副都心の産業見本市「としまものづくりメッセ」の開催や、食と雑貨など特定業種に特化した「商談会」等を開催しています。さらに、事業者が自立的で継続的な経営を行うためには、資金を得るだけでなく、スキルや情報の獲得、経営ノウハウの継承など様々な取り組みが必要となってきたことから、「としまビジネスサポートセンター」における相談機能の充実を進めています。

上記のほか、地元商店街の活性化のため装飾街路灯の施設整備、ITを活用した販売促進、空き店舗対策、イベントなど、商店街が行う様々な取り組みを支援しています。

中小企業に対する福利厚生の支援策について

豊島区、北区及び荒川区の3区は、共同で「一般財団法人東京城北勤労者サービスセンター」を設立し、中小企業で働く勤労者の福利厚生事業を展開しています。具体的には、結婚祝金や出産祝金などの給付事業、スポーツクラブの割引やインフルエンザ予防接種費用補助などの健康維持増進事業、さらに映画鑑賞券や入浴施設の割引などの余暇支援事業など、多様化するライフスタイルに対応した多彩な福利厚生メニューを用意し、サービスを提供しています。

中小企業の福利厚生の引き上げには、勤労者サービスセンターの役割が重要であることから、引き続きサービス向上、周知啓発に取り組みます。

【生活産業課】

## 北区

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 回答

臨時・非常勤職員の労働条件につきましては、経済、財政状況及び近隣自治体等他団体における労働条件等との均衡などを、総合的に勘案して決めてまいります。

【総務部職員課】

#### 質問

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

#### 回答

臨時・非常勤職員の労働条件につきましては、経済、財政状況及び近隣自治体等他団体における労働条件等との均衡などを、総合的に勘案して決めてまいります。

なお、臨時職員の賃金につきましては、平成27年度4月期から時間給を増額しており（事務・技能系で30円増額）、本年の東京都最低賃金を下回ることはありませんが、今後とも動向を注視しつつ、必要に応じて適切に対応してまいります。【総務部職員課】

## 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

### 質問

（1）自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

### 回答

区が発注する契約の締結にあたっては、契約金額の適正な積算、労働者の労働条件確保の観点からの建設業退職金共済制度掛金の徴収、建設工事標準下請契約約款又はこれに準拠した内容の下請け契約締結、前払金の適正配分、社会保険未加入問題への対応など、様々な面で指導を行っています。今後も区発注の契約における安定雇用等の確保につきましては、指導等を含め最大限努めてまいります。【総務部契約管財課】

### 質問

（2）調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

### 回答

北区では、「計画的・効率的な行財政運営の推進」を区政運営の課題に掲げ、区民にとって便利で効率的なサービス提供体制の整備、民間活力の積極的な活用などを進めることとしています。指定管理者制度を導入した施設においては、定期的ないし随時のモニタリングを実施し、従事職員の雇用条件等を含めた労働基準関係法令の遵守について徹底させております。【政策経営部経営改革・公共施設再配置推進担当課】

区の契約締結にあたっては、工事、委託、物品の契約書の約款の第一条に「日本国の法令を遵守すること」として、法令遵守を大前提としています。また、労働関係について法令等に違反する疑義がある場合には、指名停止等の措置も含めて改善指導を行ってまいります。【総務部契約管財課】

### 質問

（3）自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

### 回答

指定管理者の公募にあたっては、選定時に従事職員の勤務体制や給与体系等を審査するとともに、指定管理者制度を導入した施設においては、定期的ないし随時のモニタリングを実施し、従事職員の雇用条件等を含めた労働基準関係法令の遵守について徹底させております。【政策経営部経営改革・公共施設再配置推進担当課】

区契約の入札にあたっては、最低制限価格を設定するとともに、受注者には建設工事標準下請負契約約款の遵守や前払金の適正な運用及び東京都最低賃金の遵守などを要請し、下請負契約における関係者保護に配慮するように促しています。また、委託契約においても、一定金額を超える案件では適正な労働条件の確保の観点から、最低制限価格を設けています。今後も労働関係等の法規が確実に遵守されるように注意を払ってまいります。

なお、最低制限価格については、これまで「予定価格の十分の八から三分の二の範囲内」としていたものを、平成26年度から「予定価格の十分の七から十分の九の範囲内」へと引き上げ、更に適正な競争が確保できるように改正いたしました。【総務部契約管財課】

### 質問

（4）自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないよ

うに、雇用の継続と労働条件の維持がはかれるよう、しかるべき措置をとること。

**回答**

北区では、指定管理者の募集にあたり、「人員確保に関しては、現に従事している者の雇用に努め、希望する者の採用選考を行うこと」を応募事業者に対して要請し、継続した雇用が図られるよう努めています。また、従事職員の勤務体制や給与体系等については、選考における審査基準の一つとして位置付けており、労働条件の安定化を図っています。

【政策経営部経営改革・公共施設再配置推進担当課】

**質問**

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

指定管理者施設のモニタリングにおいては、区で作成した「労働環境チェックシート」を使用し、雇用条件等を含めた労働基準関係法令の遵守がなされているかどうかの確認を行っております。

【政策経営部経営改革・公共施設再配置推進担当課】

区が発注する契約において法令違反等があった場合は是正指導を行うとともに、平成22年度からは委託契約の仕様書に「当該業務に関連する法令（労働基準関係法令等）について遵守すること。」の一文を明記し、労働関係法規を遵守するよう注意喚起しています。社会保険未加入問題に関しては、区で施工体制台帳等の加入状況欄をチェックし、必要な場合は指導を行います。また、これらに加えて入札制度の改善を引き続き検討してまいります。公契約条例については国の法整備が優先すべきものと考えていますが、今後も調査研究を継続するとともに、23区において4区が条例を制定したことも踏まえ、区としての考え方を改めて整理してまいります。

【総務部契約管財課】

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

**質問**

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

**回答**

地元企業の振興については、北区産業活性化ビジョン（平成20年1月策定）のもとで北区産業活性化ビジョン行動計画第三期を策定（平成27年3月）し、中小企業融資あっせん制度をはじめ、商店街イベント開催支援や区内共通商品券の発行支援などの商店街・商業振興施策、技術相談、販路拡大コーディネーターによるものづくり企業への支援、創業支援施設による起業の支援、簡易工事の区内事業者への優先発注等、多様な取組を展開しているところです。また、中小企業における就業規則などの整備を目的に、社会保険労務士の出張相談を行っています。中小企業労働者への支援としては、近隣区の勤労者サービスセンターと合併し、より利便性を高めた東京城北勤労者サービスセンターへの運営補助を行うなど、労働者の福利厚生の充実を図っています。

【地域振興部産業振興課】

## 荒川区

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

**質問**

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

**回答**

非常勤職員については、区役所業務の第一線を担う職員と位置付けるとともに、非常勤職員制度をその職責に見合ったものとするため、新たな職層の設置と報酬額の改定、その他の処遇のあり方を19年度より抜本的に見直した。

22年度は職層制度の拡充、育児休業後復帰制度創設、23年度には部分休業を新設したほか、「子の看護のための休暇」の対象となる子を小学校就学前から小学校3年生まで引き上げ、また、育児休業について任期更新後も引き続き休業できるよう改正を実施した。さらに24年度は有給のボランティア休暇、26年度は子育て休暇を新設した。

非常勤職員に費用弁償として通勤費相当を支給し、所定労働時間を超える勤務を命じた場合においては、当該勤務に対する報酬を支給している。今後についても、これまでの制度について十分な検証を行ったうえ、更なる制度の見直しを進め改善を図っていく。

**質問**

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

**回答**

東京都最低賃金に連動するよう適宜見直しを行っている。平成27年10月に東京都最低賃金が引き上げられたが、これを踏まえ、引上げが必要となる臨時職員の職種について見直しを行った。

今後も、社会環境や他の自治体の状況を踏まえつつ、適切な対応を行っていく。

## 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

**質問**

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

**回答**

本区では適切な労働環境を確保していくため、平成23年3月に「荒川区が発注する業務委託契約に係る労働環境の確認に関する要綱」を制定し、チェックシートの提出等により調査を実施している。

平成25年4月には要綱を一部改正し、工事請負契約等にも適用範囲を拡大するとともに、特に必要と認める契約相手方に対し、社会保険労務士による調査を実施できることとするなど、チェック体制の強化に努めている。

指定管理者制度については、前年度の実績評価の中で、外部の社会保険労務士等の資格を保有する者の協力を得て、全指定管理施設の労働関連法令の順守状況や賃金支払状況等を確認している。また、管轄する労働基準監督署に提出された（印のある）就業規則の内容も同時に確認している。

**質問**

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

**回答**

これまででも区の発注業務で働く従業員の労働条件等が法令に反する実態が確認された際には、労働基準監督署をはじめとする関係機関の協力を得るなどして、当該業者に対する指導及び改善の申し入れを行ってきた。今後も適切な対応に努めていく。

指定管理者制度において、適正な労働環境の確保を始め、法令順守がなされていない場合、是正措置を促すことは、発注者の当然の責務と認識しており、そのためにも毎年度、外部専門家の協力の下、労務状況等の確認を行っている。



**質問**

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**回答**

法令遵守の状況の把握に努め、事業従事者が適切な賃金や労働条件で働くことができるよう、引き続き区として行うべき方策を検討していく。

指定管理者制度については、外部専門家による確認を通して関係法令を順守した適切な賃金・労働条件の確保を図っている。

**質問**

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかれるよう、しかるべき措置をとること。

**回答**

雇用の継続については、必要に応じて事業者に要請している。

指定管理者の再指定を理由として、労働基準法等の法令順守がなされず、解雇や労働条件の不利益変更が行われる場合は、是正するよう指導する。

**質問**

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

これまででも区が発注する工事や業務等の従事者の賃金水準の確保も含め、「荒川区が発注する契約に係る労働環境の確認に関する要綱」に基づき確認を行っており、特に必要と認める契約相手方に対しては、社会保険労務士による調査を行うなど、チェック体制の強化に努めている。

今後も、公契約条例という形式ではなく、その内容を実質的に担保する取組みを行うことによって対応を図りつつ、他自治体の動向や既に条例化を行っている自治体の成果を見据えながら、条例制定の必要性について検討を行っていく。

指定管理者制度の運用に当たって、指定管理者の選定基準及び実績評価に、労働基準法、最低賃金法、その他の関係法令の順守規定を設け、また、基本協定で勤務条件や職員の配置に関する法令順守に係る事項を定めている。

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

**質問**

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の上昇こそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

**回答**

荒川区は、中小企業が大部分を占める地域特性を踏まえ、荒川区基本構想に定める6つの都市像の1つに「産業革新都市」を掲げるとともに、荒川区産業振興基本条例を定め、地域経済の活性化・雇用の拡大・勤労者の福利厚生の上昇等のために、多様な施策を積極的に展開している。

東京労働局及び公共職業安定所（ハローワーク）の協力のもとでJOBコーナー町屋を運営するとともに、平成24年度からは、就労支援課を設置し、各種セミナーや就職面接会を開催して、区民の就職と企業の人材確保の支援を行っている。

さらに、就労支援専門員が区内企業を訪問し、求人相談や各種助成制度の紹介を行うとともに、就活バスツアー等の事業を実施している。

福利厚生については、豊島区・北区とともに、一般財団法人東京城北勤労者サービスセンターを設置し、スケールメリットを活かしつつ、中小企業で働く方に、給付金や施設の優待利用をはじめとする多様なサービスを提供している。

地元企業振興のための新規事業としては、平成26年度、「小規模事業者経営力強化支援事業」を開始し、小規模事業者の設備更新費用等を助成している。

## 板橋区

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 回答

平成27年4月より区で雇用する非常勤職のうち、1時間あたりの単価が他の職種と比較して最も低い4職種の非常勤の単価をアップし底上げを図った。また、「職の分化」による報酬額のアップを2職種について実施した。交通費については、条例、規則に基づき、「非常勤職員の通勤費相当額の支給に関する要綱」により、通勤費相当分として、報酬とは別に支給している。 【人事課】

#### 質問

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

#### 回答

臨時職員の賃金については、昨年度から1時間あたり10円引き上げた。本区の臨時職員は、一般事務等の時間相当額は943円(6.75H)となっている。また保育士等の資格のある臨時職員の時間相当額は、1,063円(7.75H)となっており、最低賃金にはいずれも抵触していない。東京都最低賃金については、参考としているが、直接連動させているわけではない。 【人事課】

### 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

#### 質問

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

#### 回答

経営刷新計画・第二次経営刷新計画・経営革新計画・いたばし未来創造プラン「経営革新」編において、公共サービスの民間開放の具体的な一手法として指定管理者制度の導入に取り組み、区民サービスの向上と経費の節減を図ってきたところである。制度の運用においては「指定管理者制度導入施設のモニタリング・評価に関する基本方針」（平成20年8月策定）に基づき、指定管理期間の中間年に実施する「評価委員会が行う評価」を補完するため、社会保険労務士による労働条件点検を実施している。専門家の視点で厳格な点検を実施することにより、適正な労働条件の確保を図っている。 【経営改革推進課】 → 【指定管理者】

区発注案件の受託事業者は、その案件の履行に際し、関係法令を遵守すべき旨を契約書に明記してある。従って、労働者を雇用するにあたっては、労働基準法・最低賃金法等の労働関係法令についても遵守されることを前提としている。ただし、区発注案件について、申出者が明確で、かつ、具体的記述がある場合において、法令違反の蓋然性が高いと思われるときは、調査等を行う。 【庁舎管理・契約課】 → 【指定管理者以外】

**質問**

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

**回答**

「指定管理者制度導入施設のモニタリング・評価に関する基本方針」に基づいたモニタリング・評価に取り組み、適正な労働条件に向けた改善が確保されるよう指導等をしている。 【経営改革推進課】 → 【指定管理者】

(1) ただし書の調査により法令違反事項がある場合は必要な是正措置等をとる。

【庁舎管理・契約課】 → 【指定管理者以外】

**質問**

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**回答**

「指定管理者制度の運用に関する指針」（平成21年9月策定）のなかで、「指定管理者制度導入施設の指定管理料及び人件費の算定に関する細目」を定め、特別区人事委員会が行う民間従業員の給与実態調査結果や区の臨時職員賃金等を算定基準とすることを明示している。労働条件については、社会保険労務士による労働条件点検を実施することにより、適正な労働条件の確保を図っている。 【経営改革推進課】 → 【指定管理者】

自治体が、発注する公共工事等の事業に従事する労働者の賃金・労働条件は、最低賃金法、労働基準法等の関係法令を遵守しつつ、雇用者と被用者の当事者間で決定されるのが基本である。板橋区においては、工事はもちろん建物管理・建物清掃年間契約についても、最低制限価格を設定し、低価格入札を防止している。

【庁舎管理・契約課】 → 【指定管理者以外】

**質問**

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

**回答**

「指定管理者制度の運用に関する指針」において、指定管理者が変更になる場合は、可能な限り従前の従業員を継続して雇用するよう協定書に明示して要請することとしている。 【経営改革推進課】 → 【指定管理者】

自治体が、発注する公共工事等の事業に従事する労働者の賃金・労働条件は、最低賃金法、労働基準法等の関係法令を遵守しつつ、雇用者と被用者の当事者間で決定されるのが基本である。雇用の継続等については、機会をとらえて事業者要望していきたい。

【庁舎管理・契約課】 → 【指定管理者以外】

**質問**

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

選定時の募集要項の中で「指定管理者制度導入施設のモニタリング・評価に関する基本方針」に基づくモニタリング・評価を毎年実施する旨を周知したり、基本協定書にモニタリング・評価への協力について明記したりすることで、指定管理者には労働条件点検を含めチェック体制が構築されていることを認識していただいている。また、応募書類に記載していただく「職員の配置」について適正な人員体制であるか確認することも、選定の段階におけるチェックの役割を担っている。

加えて、全国初となる取組として、指定管理業務に係る指定管理者の利益（営業利益）と本社経費（販売費及び一般管理費）について、選定の募集段階で応募団体から想定利益と本社経費を確認し、税理士会による財務状況点

検時に算出した妥当な比率を踏まえて、区と指定管理者との協議で「適正な利益等」を決定する方式を平成25年度から導入し、一層の適正な賃金や労働条件の実現を図っている。 【経営改革推進課】 → 【指定管理者】

人件費比率の高い建物管理・建物清掃年間契約については、労働環境整備に関する9項目を仕様書に記載し徹底を図っている。労働条件は法令に基づき雇用者と被用者との間で決定されるものである。公契約条例の制定は考えていない。 【庁舎管理・契約課】 → 【指定管理者以外】

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

#### 質問

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

#### 回答

中小企業勤労者等の福利厚生の充実を図るため、勤労者福利共済制度（ハイライフいたばし）の運営助成を行っている。また、中小企業診断士など専門家による経営相談や販路拡大支援を通じて、中小企業の経営基盤強化の取り組みを行っている。

このほか、平成27年度については、国の基金を活用した「中小企業従業員処遇改善サポート事業」も実施し、区内中小企業で働く人たちの処遇改善に努めている。

なお、企業活性化センターでは、税理士、弁護士、中小企業診断士、社会保険労務士など各種専門家による「経営改善チーム」を立ち上げ、経営戦略の修正、経営課題の解決、資金繰りの支援等、経営者の抱える悩みや課題の解決に努めている。 【産業振興課】

## 練馬区

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 回答

臨時・非常勤職員の処遇改善については、制度上の位置づけを踏まえ、引き続き適正なかたちを研究していきます。

なお、平成28年度には、臨時職員への交通費支給および一部職の賃金、報酬増額を予定しております。

#### 質問

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

#### 回答

臨時職員賃金および非常勤職員報酬は、近隣自治体や他区の状況および区の財政状況等に加え、東京都の最低賃金を勘案し、設定しています。今後も前記の状況等を踏まえ、検討していきます。

【総務部 職員課 人事企画担当係（労務担当）】

## 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

### 質問

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

### 質問

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

### 質問

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

### 質問

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかれるよう、しかるべき措置をとること。

### 質問

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

### 回答

区の事業を受注しているか否かにかかわらず、民間企業に雇用される従業員の賃金や労働時間等の労働条件に関する事項は、地方自治体の条例ではなく法律によって定めるべきものであり、その実効性についても、国の労働保護政策によって担保されるべきものであると考えます。したがって、区では、公契約条例を制定して民間事業者における労働条件に関与したり介入することは考えておりません。

区の立場で実施すべきことは、賃金の不当な切下げ等につながる恐れのあるダンピング受注を防止し、適正な価格で公共事業を発注することであり、そのために、最低制限価格制度の適正な運用、価格のみによらないプロポーザル方式での事業者選定、総合評価入札などの方策を実施しています。

なお、受託事業者に対して、区が委託した業務の適法かつ適切な履行を担保するという観点から、労使関係への関与・介入に当たらない範囲で関係法令の遵守状況についての確認を行う取組みを行っています。具体的には、委託業務の一部において、チェックシートやヒアリングにより雇用契約で定めた給料ほか労働条件に法令違反や契約違反がないか確認する取組みを実施しており、対象とする委託契約の拡大を図っています。指定管理者については、指定開始後2年目の団体に対し、社会保険労務士による労務環境調査を実施しています。

【総務部 経理用地課 契約係】

## 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

### 質問

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

### 回答

区内事業所の91%以上が従業員20人未満の小規模企業であり、各企業が独自に従業員向けの福利厚生事業を実施することは困難と考えます。そこで、区は、一般社団法人練馬区産業振興公社が行う中小企業および従業員を対象とした勤労者福祉共済事業を支援し、区内事業所で働く勤労者向けの福祉共済事業の充実を図っております。

また、区民・産業プラザ内の練馬ビジネスサポートセンターにおいては、区内中小企業者の経営改善、販路拡大、資金調達、補助金活用、事業計画作成などの悩みや課題解決をサポートする総合窓口を設置し、経験豊富なビジネスマネージャーと、経営・税務・労務の専門相談員が連携して、多様な経営課題の解決をサポートしています。当センターは練馬区産業融資資金あっせん制度による資金貸付の申込窓口も併設し、相談から資金融資あっせんの申込みまでをワンストップで利用できます。

なお、勤労福祉会館では中小企業者向けに「労務管理実務講習会」や「労働法講座」などを開催しており、サンライフ練馬では従業員向けの労務相談事業を実施しております。 【産業経済部 経済課 中小企業振興係】

## 葛飾区

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 質問

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

#### 回答

(1)(2) 併せて回答します。

葛飾区の臨時職員賃金及び非常勤職員報酬につきましては、民間の賃金動向やその職の専門性、周辺地域の相場、特別区人事委員会の給与勧告等を勘案し決定しております。今後につきましても、社会経済状況等の変化に留意し、必要に応じて適宜検討してまいります。

なお、最低賃金との連動につきましては、今年の東京都における最低賃金が時間額907円に引上げられましたが、葛飾区における臨時職員賃金や非常勤職員報酬はこれを上回る設定をしており、賃金や報酬が直ちに連動する状況ではないと考えております。

### 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

#### 質問

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

#### 回答

公契約の下で働く労働者の賃金・労働条件ならびに安定雇用の保障については、労働基準法、最低賃金法等々の法律に則った適正な労働環境を確保することを前提に労使で決定すべきものであります。そして、これらの法律に基づく事業者への監督・指導については、基本的には国や東京都の労働行政の範疇であり、賃金・労働条件等の実態調査についても、国や東京都が主体となってやるべきものと考えております。

区といたしましては、実態把握のための独自の調査については、現時点では予定しておりません。

#### 質問

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

**回答**

区では、限りある行政資源を有効に活用するため、平成19年度4月に民間活用指針を策定し、「民間事業者にできることは民間に任せていく」ことを基本として、区民サービスの質の向上と、効率的な行政運営を目指しながら民間事業者の活用を図ってきました。

平成23年3月に策定した民間活用ガイドラインを運用していく中で、区が実施している業務について、必要に応じて業務性質等についての分析を行い、民間活用の可能性を検証したうえで、最適な民間活用につなげていきます。これにより、民間部門との適切な役割分担を進め、官と民の双方の利点を活かしていくことで、これまで以上に良質な区民サービスを提供していきます。

現時点では実態把握のための調査は予定しておりませんが、法令違反をはじめとした不適切な問題が判明した場合には、労働基準監督署等の関係機関に情報提供するとともに、元請事業者に監督指導を行ってまいります。

**質問**

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**回答**

区が発注する公共事業を受注する事業者には、地域社会に対する責務を自覚していただくことが大切であると認識しております。そのため、本区が発注する公共工事・業務委託等の入札においては、労働関係法令等を遵守していただくことを前提として競争し受託していただいておりますので、今後も、これらの法令等を遵守するよう、受託者への指導監督を行ってまいります。

また、区では、総合評価方式による入札や最低制限価格制度の拡大等を通じて、労働者の低賃金に結びつく極端なダンピング防止に取り組んでおります。

**質問**

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかれるよう、しかるべき措置をとること。

**回答**

基本的には、受託事業者や指定管理者の中のそれぞれの労働契約については、使用者と労働者の間によって行われるべきものと考えます。

**質問**

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

公契約条例の制定につきましては、公契約に関する法令が整備されていない現状から、実効性を確保することが難しいのではないかと考えております。

そこで現在、区としては、指定管理者を含めた受注者が労働基準法や最低賃金法等の法令を遵守するよう、受注者への指導監督に努めており、今後とも、受注者には適法な対応を求めていく所存であります。

また、入札制度改善につきましては、前述のとおり、労働者の低賃金に結びつく極端なダンピングを防止するために、価格だけでなく、施工能力や技術力、地域貢献度も加味した総合評価方式による入札、並びに最低制限価格制度の拡大等を実施しているところです。

公契約条例の制定については、現在、調査・検討を行っているところであり、今後とも、入札制度改善の効果を検証しながら、随時、他自治体の事例や区議会・関係団体のご意見等を踏まえ、本区としての対応を研究・検討しつつ、入札制度の改善を図ってまいります。

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

#### 質問

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

#### 回答

区内の中小企業にお勤めの方の労働条件や福利厚生の向上につきましては、低廉な会費で入会できる葛飾区中小企業勤労者福利共済会が、祝金等の「給付事業」、レジャー施設等の「あっせん事業」、バスハイク等の「自主事業」を行っており、区はその管理運営費と事業費に助成しております。さらに、従業員の方が臨時に必要な教育費、医療費、冠婚葬祭費などの資金を金融機関に低利であっせんする制度や、事業所の推薦に基づき区が優良従業員を表彰する制度、中小企業退職金共済掛金の助成制度などを設けております。

中小企業振興につきましては、区内産業は地域の活力の源泉であり、区民生活の基盤であるとの認識のもと、工業・商業・農業の各振興会議などの場で、産業関係者と緊密な連携をとりながら、社会経済状況の新たな動きに対応しつつ、フードフェスタ事業、産業見本市事業、農業体験農園支援事業をはじめ、商業・工業・農業の各分野でタイムリーな施策を積極的に実施しているところです。

## 江戸川区

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 回答

臨時・非常勤職員等の労働諸条件・処遇については、国や都、周辺各区の動向も踏まえ、引き続き必要に応じた改善をはかっていきます。

#### 質問

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

#### 回答

最低賃金の動向、特別区人事委員会勧告及び他区の動向を踏まえ、本区非常勤職員の標準的な月額報酬は221,000円（時給換算1,834円）、臨時職員の賃金単価は956円となっています。今後も各動向を注視し検討を進めてまいります。

### 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

#### 質問

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

#### 回答

賃金等の労働条件の決定は労使の交渉や合意により行われることが基本であると考えています。従って、労働条



件等の実態調査を行う予定はありません。

なお、区では平成22年4月1日に「江戸川区公共調達基本条例」を制定しました。本条例第6条には事業者の責務として、公共工事等に従事する者の安全衛生及び福利厚生に配慮する旨の規定がされています。

**質問**

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

**回答**

賃金等の労働条件の決定は労使の交渉や合意により行われることが基本であると考えています。なお、江戸川区公共調達基本条例第6条には事業者の責務として、公共工事等に従事する者の安全衛生及び福利厚生に配慮する旨の規定がされています。

**質問**

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**回答**

賃金等の労働条件の決定は労使の交渉や合意により行われることが基本であると考えています。なお、江戸川区公共調達基本条例第6条には事業者の責務として、公共工事等に従事する者の安全衛生及び福利厚生に配慮する旨の規定がされています。

**質問**

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

**回答**

労働条件等は、募集要項や協定書、仕様書の中で、法令遵守を確保している。制度の導入目的は、民間事業者の持つノウハウや活力を活用し、施設運営の効率化と区民サービスの向上を図ることであり、企業の労使関係に踏み込む考えはないが、実態として、受託事業者は雇用の継続に配慮をしている。

**質問**

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

賃金等の労働条件の決定は労使の交渉や合意により行われることが基本であると考えています。なお、江戸川区公共調達基本条例第6条には事業者の責務として、公共工事等に従事する者の安全衛生及び福利厚生に配慮する旨の規定がされており、公契約条例の理念を実現できるものと考えています。

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

**質問**

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

## 回答

本区は区内事業所で働く従業員の多くが区民であるなど、「職住近接」のまちであり、区内産業の振興を図ることが、地域循環型経済を構築し、労働者をはじめ区民の生活を守ることと考えています。

主なものとして、新製品開発・産学連携研究費助成やホームページ改修や展示会出展に対する販路拡大助成のほか、ものづくり技術の普及と技術力の向上を目的としたものづくり技術継承支援事業などを行っています。また、併せて、住宅化が進む本区で近隣の住宅等に配慮しつつ工場経営を続ける一助とする、操業環境整備に係る助成事業を行っています。

また、資金繰り対策としては、中小企業振興事業資金の融資あっせん制度や利子補給及び信用保証料の全額補助があります。さらに、ワークライフ・バランスを推進する企業を対象に利子補給を優遇する制度を設けています。

さらに区内消費の活性化策としては、江戸川区商店街連合会が主体となって実施している商品券事業（平成27年度は約23億円分のプレミアム商品券を発行）を支援することで、低迷している消費の喚起と区内商店における消費の拡大に努めております。

## 八王子市

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

（1）自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 回答

非常勤職員の処遇改善については、職の内容及び他団体との均衡を考慮して決定しています。交通費は賃金とは別枠で支給しています。【労務課】

#### 質問

（2）法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

#### 回答

職員の給与については、東京都最低賃金を踏まえ、他団体や民間との均衡を考慮し、決定しています。なお、臨時職員の賃金時間単価は、全職種一律、平成27年4月から20円引き上げました。【職員課】

### 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

#### 質問

（1）自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

#### 回答

本市では、「公契約に関する調査研究委員会」（平成22年10月～26年3月まで設置）の検討結果を踏まえ、現段階では公契約条例は制定せず、対応可能な総合評価方式等の入札契約制度の改善に順次取り組んでいくこととしたところです。調査を行う予定は、現在のところありません。【契約課】

#### 質問

（2）調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件

が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

**回答**

前記2（1）の回答のとおり、調査を行う予定はありませんが、法令違反等が判明した場合は、関係機関を教示するなど適切な措置に努めます。なお、労働者の賃金、労働条件、安定雇用は、基本的には、事業者と労働者の雇用契約に関するものです。 **【契約課】**

**質問**

（3）自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**回答**

公共工事については、下請業者や労働者へのしわ寄せを起こさないよう、東京都の積算基準に基づき積算した設計価格を基に最低制限価格を設けています。

業務委託については、受託業者から人件費等が明記されている標準内訳書（市様式）を提出させ、適切に履行できることを事業所管で確認するよう指導しています。 **【契約課】**

**質問**

（4）自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

**回答**

指定管理者の再指定に伴う解雇や労働条件の変更は、関係法令に基づいて労使間の協議により決定されるものであり、行政の介入は難しいと考えています。

また、委託事業の事業者変更に伴う解雇や労働条件の変更については私的契約であることから、関係法令に抵触していない限り、行政の介入は難しいと考えていますが、雇用の継続については、前事業者から依頼がある場合に新たな事業者へ事業所管において仲介をしています。 **【行革推進課・契約課】**

**質問**

（5）自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

本市では、前記2（1）の回答のとおり、入札契約制度の改善への取組みとして、総合評価方式の見直しを検討しているところです。

今後、国・東京都・他団体の動向を踏まえながら、入札契約制度の改善に努めていきたいと考えています。

公契約条例の制定については、2（1）で回答したとおりです。 **【契約課】**

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

**質問**

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用と暮らし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の上昇こそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

**回答**

中小企業労働者の福利厚生については、八王子市勤労者福祉サービスセンターの事業を通じてその向上を図っています。また地元企業振興については、八王子市先端技術センター事業によりビジネスマッチングや新分野開拓支

援を行っているほか、市と商工会議所の共同事業であるサイバーシルクロード八王子事業により地元企業の課題解決、人材育成等にも取り組んでいます。 【産業政策課】

## 立川市

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

（1）自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 回答

臨時・非常勤職員の賃金や休暇等の労働条件については、職員組合とも協議する中で改善してきており、一定の水準にあると考えておりますが、必要に応じて検討いたします。

#### 質問

（2）法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

#### 回答

現在の厳しい財政状況及び他団体との均衡を考慮する中で、現行の水準を引き上げることは困難であると考えておりますが、最低賃金が引き上げられる等社会的な要請もあることから検討していきたい。

### 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

#### 質問

（1）自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

#### 回答

自治体と契約を行う受注者側の労働条件等につきましては、その業務品質を確保する上で必要な要素の一つであると考えております。そのため、入札に参加する事業者の方々には法令を順守していただくことを求めています。個々の賃金・労働条件につきましては労使間での交渉が原則であると考えておりますので、独自の実態調査につきましては、現状行う予定がございません。

なお、委託契約の入札で落札率が50%未満となった案件につきましては、最低賃金や労働条件等の法的要件の確認を行った上で契約を締結しております。

#### 質問

（2）調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

#### 回答

入札に参加する事業者の方々には、法令順守を求めています。受注者の法令違反が発覚した場合には、関係機関と協力して適正に対処してまいります。

また、業務の発注にあたっては、引き続き適切な方法及び仕様、並びに適正な予定価格の設定に努めてまいります。

**質問**

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**回答**

公共工事や公共調達、業務委託等の入札にあたっては、競争性、透明性、客観性、公平・公正性といった観点を重視しております。労働者の賃金・労働条件につきましても、受注者の法令違反が発覚した場合には、関係機関と協力して適正に対処してまいります。

**質問**

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかれるよう、しかるべき措置をとること。

**回答**

委託業務の事業者選定につきましては、競争性、透明性、客観性、公平・公正性といった観点を重視して適切に実施しております。個々の事業における労働条件等につきましては、労使間での交渉が原則であると考えておりますが、受注者の法令違反が発覚した場合には、関係機関と協力して適正に対処してまいります。

**質問**

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

入札制度の改善につきましては、第三者機関などのご意見やご指摘を受けて、透明性、公平・公正性を確保する観点から積極的な改善に取り組んでおります。

現在、委託契約において落札率が50%を下回る案件につきましては、労働環境チェックシートを活用し、当該業務に従事する従業員の賃金や労働環境等の確認を行った上で契約を締結しております。

公契約を律する規定に関しましては、国が法として整備することが望ましいと考えております。公契約条例の制定につきましては、他自治体において実例があることは承知しており、引き続き情報収集に努めるとともに、国の動向などを注視していきたいと考えております。

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

**質問**

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

**回答**

中小企業勤労者の福利厚生事業については、個々の事業所では十分な取り組みが困難な状況となっていることから、本市では、事業所単位の会員制組織による勤労者の福利厚生の充実を目的として、「立川市勤労者福祉サービスセンター」がその役割を担っています。市は、立川市勤労者福祉サービスセンターの人件費や各種事業の一部を助成することで中小企業の人材確保と従業員の安定した就労の促進を支援しております。平成27年10月1日現在、会員数は4,441名、事業所数は575所となっており、会員数が増加傾向にあることから、引き続き、さらなる会員獲得と組織力強化を支援してまいります。

また、中小零細企業の資金繰りへの対応として、運転、設備資金から借換資金、創業資金まで、様々な融資メニューのあっせんを行うとともに、金利や信用保証料の一部を市が負担することで中小企業の経営の安定化を支援しております。平成27年度は、平成26年6月に「小規模企業振興基本法」が施行されたことを受け、小規模事業者向けの

融資の利率引き下げなど、4点について制度を見直しました。

その他に産業界と連携した取り組みとして、市内の中小企業の多くを会員として抱える立川商工会議所に対し、中小企業の経営相談をはじめとするビジネス事業や退職金共済事業への支援も行っていることから、引き続き、商工会議所をはじめとする各種地域経済団体と連携して市内事業者の活性化に取り組んでまいります。

## 武蔵野市

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 回答

臨時・非常勤職員の賃金制度については、職務内容及び職責や、常勤職員とのバランス等を勘案して定めており、妥当な水準と考えています。交通費については、常勤職員と同様の支給をいたしております。また、臨時・非常勤職員の任用については、今後においても従来どおり、それぞれの制度に基づき適正に実施いたします。

#### 質問

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

#### 回答

市の定める臨時職員の時間単価及び非常勤嘱託職員の時間単価換算は、最低賃金を上回っており、妥当な額と考えています。

また、平成23年4月に嘱託職員の報酬改定を行いました。時給ベースで事務嘱託では大卒初任給並みとなっております。

### 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

#### 質問

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

#### 回答

公共工事、業務委託等を受注した事業者は、労働基準法、最低賃金法等の関係法令を遵守しているものと理解しており、今のところ独自に調査を行う予定はありません。

#### 質問

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

#### 回答

(1)と同様に、関係法令を遵守しているものと理解しております。指定管理制度については、本市では、平成21年2月に「指定管理者制度導入に係る基本方針」を定めており、同方針に基づき、本制度を適正に運用しています。

**質問**

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**回答**

労働者の賃金・労働条件は、(1)(2)と同様に、関係法令を遵守し、適正な労働環境を確保することを前提に労働契約の中で決定すべきものであり、法律に基づく事業者への指導については、基本的には労働基準監督署等にあると考えております。

**質問**

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

**回答**

競争入札等において契約相手が変更となった場合は、事業者に対して、委託を行う業務上の適正履行及び円滑な遂行について口頭で伝えています。

**質問**

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

公共工事、業務委託等を受注した事業者は、労働に関する関係法令を遵守し、適正な賃金、労働条件及び労働環境を維持していると理解しています。また、新宿区が実施している入札業者への指導文書、労働条件を事前確認する「労働環境チェック・シート」については承知しております。入札制度の改善につきましては、平成24年度より総合評価方式による入札を試行しています。公共事業に従事する者の適正な労働条件の確保という課題はひとつの自治体のみで解決できるものではないと考えており、公契約に関する法整備については、まずは、公契約基本法等、国レベルで行うべきものと考えております。ただし、都内では、多摩市、国分寺市、渋谷区、足立区、千代田区、世田谷区はすでに「公契約条例」が施行若しくは制定されていますし、本市でも、平成18年6月の市議会において、「公共工事における公契約法（条例）の制定に関する陳情」が採択されていることから、他自治体の動向を見つつ、今後も引き続き研究していきます。

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

**質問**

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の上昇こそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

**回答**

都内有数の商業集積である吉祥寺をはじめとする駅周辺の商業は、市全体のにぎわいや活力を生み出す原動力になっています。今後も、都市間競争を勝ち抜くために、まちづくりと連動した商業振興策を実施していきます。

本市の産業は中小企業によって支えられています。本市では、中小規模事業者事業資金融資あっせん制度や、勤労者互助会の運営補助により、中小企業の経営や福利厚生の実施について支援を行っているほか、平成25年度に策定した産業振興計画に基づき、武蔵野商工会議所、武蔵野市商店会連合会など関係団体と連携した支援を実施しています。

## 三鷹市

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

（1）自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 質問

（2）法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その運動はいかがでしょうか。

#### 回答

本市が直接雇用する臨時職員、嘱託職員の賃金等については、近隣自治体の臨時職員、嘱託職員の賃金額、本市正規職員の給与の動向等を考慮して定めていますが、今後も適正な賃金水準の確保と改善に努めます。

なお、交通費については、上限（臨時職員は日額864円、嘱託員は月額2万円）を設定した上で支給しています。また、平成27年10月1日から臨時職員の一般事務の賃金について900円から930円に引き上げを行いました。

### 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

#### 質問

（1）自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

#### 回答

賃金・労働条件等に係る独自の実態調査については、契約自由の原則などの観点から慎重であるべきと考えており、現在のところ予定しておりません。

#### 質問

（2）調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

#### 質問

（3）自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

#### 質問

（4）自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

#### 回答

指定管理者制度の趣旨にのっとり適正に運用します。賃金・労働条件に係る法令遵守については、引き続き行政として可能な範囲で必要な指導を行ってまいります。

また、市庁舎の総合管理業務等の委託事業の事業者変更等が生じた際には、必要に応じて新規事業者に対して継続雇用等の依頼を引き続き行ってまいります。



#### 質問

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

#### 回答

賃金・労働条件の確保については、公共工事や公共調達などに限らず、国が一定の基準で対応すべきものと考えていることから、公契約条例の制定は現在のところ予定しておりませんが、平成22年度から一部実施を開始した総合評価方式による入札において、労働環境に関する評価項目も設定しているところです。

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

#### 質問

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

#### 回答

中小企業の経営と雇用環境の改善が地域経済の活性化に資するものと考えます。しかし、おのずと労使双方の立場が異なる面もあり、景気の回復など、国をはじめとする社会全体で取り組むべき課題であるとも考えます。市では、地元中小企業の経営基盤を強化するため、事業資金の融資あっせんのほか、三鷹商工会や株式会社まちづくり三鷹、勤労者福祉サービスセンターと連携し、アドバイザー派遣、新規市場開拓、新技術開発、特許取得、起業支援、福利厚生事業などに対する支援を行っています。

## 青梅市

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 質問

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

#### 回答

自治体が職員に対して支給する給与については、地方自治法により、その種類が制限されているところであり、その中で支給すべきものと考えております。

また、給与の額は、その職務と責任に応ずるものであり、給与の決定は、民間従業員等の均衡もとらなければなりません。臨時職員や非常勤職員についてもこの考え方を踏まえる必要があると考えます。

なお、最低賃金については、上回っている状況です。

### 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

#### 質問

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

**回答**

公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件および安定した雇用が保障されることは重要であると認識しておりますが、現行の組織体制の中で、実態を把握するための独自の調査を行うことは困難な状況です。

**質問**

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

**回答**

実態を把握するための独自の調査を行うことは困難な状況ではありますが、公契約の下で働く労働者の賃金が東京都最低賃金未満となっている状況が把握できた場合等には、当該事業者に改善を求めるよう指導するとともに、労働基準監督署への通知を行います。また、外部委託、指定管理者制度の適用は、適切に対応してまいります。

**質問**

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**回答**

最低賃金額以上の賃金を労働者に支払うことは、受託事業者の当然の責務であると考えております。受託事業者には、必要に応じて指導してまいります。

**質問**

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

**回答**

委託事業の事業者変更や、指定管理者の再指定に伴う雇用の継続と労働条件の維持が図られるような措置は講じていません。

**質問**

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

入札制度を常に改善することは必要であると認識しております。公契約条例については、地域バランス等を考慮し、西多摩地域の自治体において、共同での検討部会を立ち上げ、検討を行っています。引き続き、この検討部会などで研究、検討を重ねていきたいと考えております。

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

**質問**

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

**回答**

地元企業振興施策としては、中小企業振興資金融資制度や中小企業振興資金融資信用保証料補助制度および小企業等経営改善融資利子補給制度などのメニューを実施して地元企業の融資制度等の利用促進を図るとともに、青梅

商工会議所を通じ経営診断を行っています。

また、中小企業労働者への福利厚生施策としては、青梅市中小企業従業員等互助会への共済掛金補助、運営費補助および福利厚生事業費補助を実施し、互助会事業に対し支援しています。

## 府中市

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 質問

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

#### 回答

賃金につきましては、毎年見直しを行っており、一時金につきましても一定の基準に従い支給しております。

なお、臨時職員の交通費につきましては、本年10月1日より別途支給を開始したほか、時間額につきましても、東京都最低賃金の引き上げにより本市の臨時職員のうち一般事務の時間額が最低賃金を下回ることとなったため、同じく10月1日より890円から910円へ引き上げを行ったところです。

### 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

#### 質問

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

#### 回答

個々の労働条件につきましては、労使間の交渉に委ねられており、発注者である自治体が受注者内部の労働条件等に介入することは困難であると考えておりますが、当該調査を行う根拠となるような制度につきましては、今後に向けて、引き続き調査・研究してまいります。

#### 質問

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

#### 回答

上記の調査を行う根拠となるような制度とともに、当該措置についても、今後に向けて調査・研究してまいります。

なお、指定管理者制度につきましては、制度の趣旨を鑑み、各施設において適切に対応してまいります。

#### 質問

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

#### 回答

個々の労働条件につきましては、労使間の交渉に委ねられており、発注者である自治体が受注者内部の労働条件等に介入することは困難であると考えておりますが、受注者に対しましては、関係法令を遵守するよう周知してまいります。

#### 質問

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

#### 回答

入札及び選定の結果、委託事業の事業者ならびに指定管理者が変更となることは想定されますが、雇用につきましては労使の関係であり、自治体が介入することは困難であると考えております。

なお、指名競争入札を実施する場合は、原則として前年度の受注者を含めて指名しており、また、自治体によっては指定管理者候補者を公募する際に募集要項において雇用の継続に配慮を求めている事例もありますので、今後に向けて研究してまいります。

#### 質問

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

#### 回答

適切な入札制度につきましては、適正な労働環境と賃金・労働条件を確保できるよう、引き続き、調査・研究をしてまいります。

また、公契約条例につきましては、国土交通省においては、労務単価の値上げや社会保険への加入等の労働施策を積極的に実施しておりますので、国の動向に注視するとともに、事業者へ与える影響や効果等について、研究してまいります。

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

#### 質問

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用と暮らし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

#### 回答

中小企業勤労者に対する福利厚生につきましては、公益財団法人府中市勤労者福祉振興公社が行っております中小企業勤労者福利厚生事業「ワークびあ府中」を実施する中で支援を行っております。

地元企業の振興への取組みにつきましては、相談窓口として、府中市工業技術情報センターにおいて、専門の相談員による技術相談と技術情報の提供により、中小企業の製品開発や技術革新を支援しております。また、中小企業の優れた技術やPR、受発注の場として工業技術展を開催するほか、事業資金の調達への支援や、商工会議所が実施する各種指導に係る事務につきましても支援を実施しております。

## 昭島市

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・

退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

**回答**

非常勤職員等の労働諸条件については、大変厳しい財政状況において、一般職の状況や各市の状況を勘案するなかで定めています。なお、交通費については、賃金とは別枠で全額支給しています。

**質問**

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

**回答**

昭島市が雇用する非常勤職員については、時間単価が概ね1,000円から1,300円となっています。一方、臨時職員については、時間額が1,000円に達していない職種もありますが、東京都最低賃金は上回っています。早急に1,000円以上に引き上げることは、現下の状況を鑑みますと困難性があります。今後とも最低賃金をはじめ、国、都、各市の賃金動向を注視するなかで勤務条件の整備を図ってまいります。

## 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

**質問**

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

**回答**

公共工事の受注業者については、指導文書により労働者に対し適正な賃金を支払うよう指導しています。独自調査を行うことは考えていませんが、引き続き、関係法令遵守について指導してまいります。

**質問**

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

**回答**

労働関係法令等の遵守について、指導文書により、受注業者へ指導をしております。また、外部委託化や指定管理者制度の導入にあたっては、施設の規模や目的などに照らして市民サービスの維持・向上、経費の効率性などととも、御指摘の点もあわせて総合的に勘案するなかで検討してまいります。

**質問**

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**回答**

技能労働者の賃金・労働条件は、労使間協議の中でなされるものと考えています。

**質問**

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

**回答**

雇用の継続や労働条件の維持については、適正な雇用契約や労使間協議の中でなされるものと考えています。

**質問**

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

受注者に対し契約約款及び仕様書並びに指導文書などにより労働関係法令等の遵守を指導しています。公契約条例の制定については、建設労働者の賃金や労働条件の確保について、実効性を担保する観点から国の法制化によるべきと考えており、条例化の考えはありません。

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

**質問**

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

**回答**

労働条件や雇用保険等に関する問い合わせ等に対しては「あきしま雇用・労働相談」を実施するとともに、東京都労働相談情報センターとの共催による「街頭労働相談」や、ハローワーク立川、東京しごとセンター多摩との共催による労働セミナーを開催するなど、労働条件改善に向けた取り組みを行っています。

また、中小企業労働者の福利厚生のために設立された、昭島市勤労市民共済会に対し補助金を交付し活動の支援や、地元企業の振興にあたっては、中小企業事業資金融資事業を実施し、借入金利子の一部及び保証協会への保証料を補助しています。

## 調布市

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

**質問**

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

**回答**

賃金については、これまでも必要に応じて改定を行っています。また、臨時職員に対して平成22年4月から交通費を支給するなど、労働諸条件の改善に努めているところです。今後も地方公務員法の均衡の原則から、他市の状況等も踏まえ検討してまいります。

**質問**

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

**回答**

東京都最低賃金と同じ単価の職種（一般事務補助（高校在学者））について、10月に単価を引き上げました。

## 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

### 質問

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

### 回答

公的なサービス水準の維持・向上には、適正な労働条件の確保が必要であることは認識しておりますが、そのための独自の実態調査については予定しておりません。

### 質問

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

### 回答

適用に当たっては、公共性・公益性の確保の視点に立って、適正な労務管理や雇用環境の整備に留意しています。

### 質問

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

### 回答

市としては、積極的な関与は難しいと考えております。

### 質問

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかれるよう、しかるべき措置をとること。

### 回答

引継ぎ等に係る協議において、適正な対応を要請しています。

### 質問

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

### 回答

工事契約締結時に、契約相手方に建設労働者への適切な賃金の支払い等についての要請文書を渡しています。また、公契約条例については、国や自治体の動向を注視しながら、調査・研究をしているところです。

## 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

### 質問

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

### 回答

調布市では、事業者や労働者の双方の視点から、セミナー開催・街頭労働相談・「ポケット労働法」の配布などを行い、労働に関する知識の啓発や労働環境の整備、法改正の周知に努めています。

具体的には、東京都労働相談情報センター八王子事務所と連携し、毎年開催している「街頭労働相談（平成27年10月23日実施）」を、調布駅前で開催したほか、「現場で役立つ職場のメンタルヘルス対策～ストレスチェック制度の理解と対応」「要点解説！就業規則講座」といった各種セミナーを開催、又は開催予定としています。また、地域住民や事業所のニーズに対応した就労相談や就労情報の提供、就労あっせんの場合として、ハローワーク府中の「調布国領しごと情報広場」（京王線国領駅）に運営参画しており、就職支援セミナーを月3～4回開催しています。

また、東京都産業労働局が発行している「ポケット労働法」を、市報・ホームページで紹介するとともに、調布市で増刷・発行し、市内各図書館・調布国領しごと情報広場・産業振興課窓口・市役所2階ロビーで配布しています。

中小企業労働者の福利厚生については、調布市内の事業所の発展及び地域産業の振興に寄与することを目的に、調布市勤労者互助会事業に対して、補助金を交付しています。また、市報やホームページ等で互助会加入のPRを行い、加入促進に向けた支援を実施しています。

市内事業所の支援策として、産業労働支援センターにおいて、経営アドバイザーによる経営相談を実施しているほか、中小企業事業資金融資の負担軽減、見本市出展への支援などの支援策を展開しています。また、民間ノウハウを取り入れた中小企業等の振興及び地域経済の活性化を図るため、多摩信用金庫、三井住友銀行、りそな銀行、みずほ銀行・みずほ信託銀行、西武信用金庫と包括協定を締結し、税務、労務、人材育成、販路拡大などあらゆる経営支援に取り組んでいます。

## 町田市

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 質問

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

#### 回答

臨時・非常勤職員の人数・賃金等については、事前アンケートに記載しておりますのでそちらをご覧ください。

非常勤嘱託員については、正規職員に準じ健康診断の実施、職務遂行上必要な被服の貸与、有給休暇、夏季休暇、忌引（職員に準じる）の制度並びにいずれも無給ですが、2009年度から病気休暇、育児時間、生理休暇、産前産後の休養、介護休暇、育児休業を設け、2014年度には妊婦通勤時間、妊婦症状対応休暇、母子保健検診休暇の制度を加え、2015年度からは子どもの看護休暇を12歳に引き上げました。今後も次世代育成及び母子保健の観点から、嘱託員の休暇制度の充実に努めてまいります。

また、臨時職員も含め、個人情報保護研修会など必要な研修も実施しております。

臨時職員の賃金については、一般事務（電算事務）の単価は多摩の中で最高水準にあり、また、他の職種の単価も、多摩の自治体と比較して町田市は平均以上であります。2015年度途中での賃金の単価アップを行いました。

今後も、臨時・非常勤職員の賃金、労働条件については、国や東京都の動向を踏まえ、多摩各市との均衡を図りながら検討してまいります。

### 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

#### 質問

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。



**質問**

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

**質問**

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**質問**

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

**質問**

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

契約の履行方法については、各法令を遵守した上で事業者が発注者の介入を受けずに決定するものですが、事業者は自治体発注の業務に限らず最低賃金法や労働基準法を含めた労働関係法令を遵守し、適正な労働条件で労働者を雇用しなければならないと考えております。労働条件や賃金等についての監督権限は、労働基準局等にありますが、他自治体での調査方法等を調査・研究中です。

公の施設への指定管理者制度の適用については、「町田市公の施設の指定管理者制度の基本的方針」に基づき実施しております。指定管理者制度の活用には、公の施設の管理運営状況全般について「管理運営判断基準」により点検し、導入の判断をすることとしております。同方針では、労働条件や雇用に関しても項目を設け対応しております。募集要項で明らかにしなければならない事項として「関係法令等の遵守」を挙げ、その内容として『指定管理業務の従事者への地域最低賃金等、適正な労働条件を確保するために、労働基準法等の労働関係法令の遵守を求めること。』としております。また、「指定管理者の雇用等について」の項を設け、指定管理者の募集時や協定の締結に際して、『(1) 指定期間の満了等に伴って指定管理者が変更になる場合、従前の指定管理者に雇用されていた者の雇用に配慮すること。(2) 市内産業の活性化及び市民雇用の拡大に努めること。(3) 障がい者雇用の拡大に努めること。』を要請することとしています。

次に、業務委託などの場合、従事者と町田市の間に直接的な雇用関係は存在しないことや、履行方法等については受注事業者の独立性が確保されるべきであるため、賃金や労働条件について具体的に指示することは行っておりませんが、人件費等についても、適正に見積もり応札するよう入札説明書等に文書を添付し指導を行っております。

業務委託において落札率が33%を下回った場合は、従事者に過剰な負担がかからないようするために受注事業者から「誓約書」を提出させています。

また、国において平成27年2月から適用された公共工事設計労務単価について、町田市においても技能労働者の適切な賃金水準の確保のために、新設計労務単価を反映した予定価格を設定し、2月1日以降に旧労務単価で予定価格を積算し落札者を決定した事案については、契約変更を行い契約額の引上げを行う特例措置も講じました。

なお、自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託に従事する労働者の適正な労働環境の確保については、「適正な価格での応札について」という文書を入札説明書に添付し、労働基準法・最低賃金法等関係法令の遵守について周知徹底を図っております。また、他自治体での労働条件や賃金等についての調査方法等を調査・研究中です。公契約条例については、公共工事設計労務単価の大幅な引上げの実施や、最低賃金と生活保護基準の逆転現象の解消が進むなど、さまざまな状況が変動しているところであり、国や市場の動向及び先行して制度を導入している自治体での条例の効果や影響に注視しながら、継続して研究を行っております。

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

#### 質問

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

#### 回答

中小企業労働者の労働条件、福利厚生については、東京都労働相談情報センター八王子事務所との街頭労働相談の共催等のほか、町田市勤労者福祉サービスセンターが行う各種事業について支援を行っております。

また、地元企業振興については、町田市の制度融資や商店街に対する補助金等により、町田市が直接支援する事業のほかに、町田商工会議所や株式会社町田新産業創造センターが行う中小企業振興事業についても支援しております。

## 小金井市

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 回答

平成26年7月から臨時職員の交通費の支給を行っており、賃金については、現行でご理解願いたい。また、一時金や退職手当の支給については、法の趣旨からして困難である。

その他労働条件については、他市の状況等も考慮し、措置について検討したい。

#### 質問

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

#### 回答

臨時職員については、東京都最低賃金の引上げに伴い、一般事務と軽作業（用務）の賃金を平成27年10月から910円としたところである。

非常勤嘱託職員については、平成26年4月に一般事務職等の報酬を1,000円引上げ、162,800円としたところである。

### 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

#### 質問

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

#### 回答

施設を所管する担当部署において、指定管理者から実施している事業について報告書を提出させて運営状態を把握するよう努めている。指導等についても同様に、業務改善等がある際には指導等も含め実施しているところである。

公契約の下で働く労働者の賃金・労働条件については、原則として、労働基準法や最低賃金法等の労働関係法令により対応すべきであると考えているが、公共事業等の発注者として法令の遵守を徹底されるよう指導に努めている。

きたい。

**質問**

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

**回答**

指定管理者の選定にあたっては、地方自治法第244条の2第3項の規定に基づき、適切に判断しているところである。

**質問**

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**回答**

指定管理者選定委員会での指定管理者候補者選定時において事業提案内容の精査を行う等、適切な労働条件等について一定の措置を講じているところである。

**質問**

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

**回答**

雇用や労働条件等は労働基準法等に則って定められるべきものであり、事業所管課により指定管理者において適正な措置がなされるよう監督を行っているところである。

また、業務委託においては、長期継続契約ができるように環境を整備しているところである。

**質問**

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

公契約の下で働く労働者の賃金・労働条件については、原則として、労働基準法や最低賃金法等の労働関係法令により対応すべきであると考えているが、指導文書の発行や入札制度の改善による対応について検討しているところである。

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

**質問**

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

**回答**

第4次小金井市基本構想・前期基本計画にのっとり平成23年3月に新しい「小金井市産業振興プラン」を作成し、取り組みの支援先を「商業」、「工業およびコミュニティビジネス」、「まちなか観光ビジネス」に設定しました。この中で「商業」においては「個性が光る商業活動の推進」を推進目標とし、黄金井名物市支援事業などの推進を行います。「工業及びコミュニティビジネス」については「産学民公の協働による工業の育成」を推進目標と

し、ベンチャー・SOHO事務所である東小金井事業創造センター運営事業やベンチャーポート入所企業支援事業など、ベンチャー企業の育成を既存の事業所や学校、市民などとの連携によって進めていきたいと考えています。「まちなか観光ビジネス」については、「回遊性のある黄金井らしいまちなか観光産業の振興」を推進目標とし、来街者を市内に案内しつつ商業振興に繋げていきたいと考える「来該者誘致案内観光推進事業」や、江戸東京野菜でまちおこしを推進する「地域資源活用プロジェクト事業」を推進していきたいと考えています。

また、現在、平成28年度以降の計画として「小金井市産業振興プラン」改訂版を策定中であり、次年度以降は当該計画にもとづき、産業振興事業に取り組んでまいります。

## 小平市

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 質問

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

#### 回答

回答(1)(2)について

賃金水準については、他の地方公共団体等の賃金水準や東京都の最低賃金などを勘案して決定しています。

パート労働者などを含む雇用対策や社会保障政策全体については、全国的な政策として国が法律等で統一性を保ちながら整備を図る問題であると認識しています。

### 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

#### 質問

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

#### 質問

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

#### 質問

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

#### 質問

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

#### 質問

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

#### 回答

回答（１）～（５）について

地方自治法第２条第14項に「地方公共団体は、その事務を処理するに当たっては、住民の福祉の増進に努めるとともに、最少の経費で最大の効果を挙げるようにしなければならない。」と規定されており、市では、本規定の考え方にに基づき、効率的で効果的な市民サービスの提供に努め、外部委託化や指定管理者制度の適用を行っているところ。

また、業務委託等、市の契約においては、登録業者の中から同種・同規模の契約実績などを勘案し、適正に指名等を行っております。

労働者の賃金・労働条件等は、公共工事については下請契約の適正化に関する文書を入札業者及び落札業者に通知し、注意喚起しており、また契約書においても、日本国法令の遵守が謳われており、各種法令を遵守することを前提とし、契約を締結しております。

従いまして、基本的には自治体間で格差が生じないよう、法律等で統一性を保ちながら整備を図る問題と考えておりますが、平成25年度より本格実施している総合評価方式の評価項目の中に、賃金や雇用の確保を取り入れております。平成27年度以降も引き続き、総合評価方式における効果や課題を検証し、その効果を見極めながら条例制定の必要性の検討をしていきます。

指定管理者制度においては、審査過程やモニタリング等を通して、事業者側の雇用等の状況を見極めながら、施設サービスの充実・向上に寄与するような制度運用に努めています。

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

#### 質問

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の上昇こそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

#### 回答

「新・元気を出せ！商店街事業」、「魅力ある商店街支援事業」などの商店会への補助事業、小平商工会への補助事業、グルメスタンプラリーやグルメコンテストなどの中小企業団体等の取組みへの支援事業を実施し、地域経済の活性化を図ります。また、個々の事業者には、小口事業資金融資事業、市内店舗改修等補助事業、商工業後継者育成資金あっせん事業やチャレンジ企業応援事業などを実施し、地元企業の振興を図ります。

## 日野市

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

（１）自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 回答

・引き続き努力したいと考えています。

【職員課】

#### 質問

（２）法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その運動はいかがでしょうか。

**回答**

- ・東京都の最低賃金の動向は注視しています。
- ・また、他市の改定状況とのバランスを測りながら、適正な水準となるよう努力したいと考えています。
- ・なお、本年度においては最低賃金を上回っています。

【職員課】

## 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

**質問**

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

**回答**

(指定管理者)

市民サービス水準の維持、向上を図ることを重視しており、指定管理者の選定を行う中で、検討してまいります。

【企画調整課】

市民サービス向上のための適切な履行の確保の観点から、こうした調査を行えばと考えています。

【総務課】

**質問**

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

**回答**

(指定管理者)

労働関係法規の遵守を事業者に求めており、法令に反するような事案が確認された場合は、条例の規定等により適切に対処します。

【企画調整課】

従来こうした問題については、委託先の労使間の問題として市は一線を画していましたが、平成19年8月に庁内PTで「公契約研究会」を発足させ、公契約における厚生労働の在り方について研究及び検討を行ってきました。今後、発注者としてどのようにかかわるべきなのか引き続き検討していきたいと思っております。

【総務課】

**質問**

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**回答**

(指定管理者)

指定管理者候補者の選定にあたっては、管理に要する経費の縮減など重視していますが、今後研究してまいります。

【企画調整課】

日野市においては下請け業者の経営の安定、健全性を確保するため、受注業者に対して、下請け契約及び下請代金支払の適正化等に関する国交省からの通知文書をホームページに掲載するなど、適宜注意を呼びかけ、適切に対応するよう指導しています。

また、工事入札に導入した総合評価方式の評価項目において、建設労働者の賃金及び労働条件の確保に向けた事業者の取り組みを評価の対象としているところです。

【総務課】

**質問**

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

**回答**

(指定管理者)

指定管理者候補者を募集する者として、どのように関わるべきなのか研究してまいります。【企画調整課】

雇用の継続と労働条件は、原則的には労使間の問題と考えています。今後、発注者としてどのようにかわるべきなのか議論していきたいと思います。【総務課】

**質問**

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

(指定管理者)

近隣自治体の動向を注視し、モニタリング制度の導入とあわせて、今後研究してまいります。【企画調整課】

公契約条例については、野田市をはじめとする他自治体の動向を視野に入れ、これまで行った総合評価方式入札における格差是正に対する評価状況等を踏まえながら、関係団体と意見交換や調整を行いながら検討を進めていきたいと考えています。【総務課】

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

**質問**

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用と暮らし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

**回答**

工業振興策では、「工業のまち・日野」として、平成23年度に策定した、日野市工業振興基本構想に基づき、工業みえる化推進事業に取り組んでいます。

日常的に実施する企業訪問から得られた企業課題に対し、直接的な支援事業を行うことで、企業の経営力、技術力等の強化を図り、ものづくり中小企業の成長と発展を支援しています。

また、今年度から市内リーダー企業の育成に向けた取組も事業化し、更なる中小ものづくり企業への支援の強化を促進していきます。【産業振興課】

## 東村山市

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

**質問**

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

**回答**

臨時職員の勤務条件については、現行制度により行う。非常勤職員については、必要に応じて改正を行っている。

【人事課】

**質問**

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。

さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

**回答**

当市の賃金水準は、これまでも最低賃金を上回っていたが、今回の東京都最低賃金の引上げを受け、来年4月からの賃金の引上げを行う予定である。 **【人事課】**

## 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

**質問**

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

**回答**

契約制度においては、契約の適正な履行を確保するため、業者の選定、入札及び契約の締結、履行中の監督並びに検査等を行っており、その中で雇用関係の調査は予定しておりません。 **【契約課】**

**質問**

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

**回答**

前述のとおり調査の予定はありませんが、労働関係法令の違反があった場合は、指導のほか、指名停止等の措置を行う。また、業者の選定に当たっては、履行確保のため、業務実績等の有無を調査し選定している。

また、指定管理者制度の導入にあたっては、定められた規程や基準に基づき実施しており、今後も同様に対応していく。 **【契約課】**

**質問**

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**回答**

契約に当たっては、その約款において、「労働基準法を始めとする労働関係法令を遵守し、この委託契約を履行しなければならない」と規定し、受注者に対し法遵守の徹底を求めている。また、指定管理者の適用に当たっても同様の扱いとしている。 **【契約課】**

**質問**

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

**回答**

受託者が変更する際には、新たな受託者に対してこれまでのパート従業員等の雇用の継続を依頼している。

**【契約課】**

**質問**

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

入札制度の改革に関しては、平成27年度から公共工事において総合評価方式を試行実施している。将来的には、業



務委託についても、導入について研究していきたい。公契約条例については、他自治体の動向を注視している。

【契約課】

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

#### 質問

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

#### 回答

中小企業労働者の福利厚生については、当市勤労者福祉サービスセンターが厳しい状況の中、充実した福利厚生を継続している。

また、労働条件について第一に就業・雇用につなげることが重要であり、今年度もハローワークや東京しごとセンターと密接な連携をとり、合同企業面接会や出張相談会、就職面接セミナーなどを積極的に開催している。併せて今年度末にはハローワークふるさと情報室が市民センターに開設されますことから、有能な人材に就業の機会を与えることは企業にとっても有益であり、今後の地域活性化の一助になると思われる。

【産業振興課】

## 国分寺市

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 回答

正規職員・嘱託職員・臨時職員はそれぞれ法的な位置づけや勤務形態、職責等が異なるとともに、これまでの経過があり、一概に論じることは難しい面があります。

ただし、任用に当たっては、公平性・公正性を欠くことのないよう努めています。

なお、交通費については従前より報酬及び賃金とは別に第2種報酬又は第2種賃金を支給しています。

#### 質問

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

#### 回答

法定最低賃金、民間及び国や他の地方自治体の状況、市の財政状況等を勘案し、臨時職員の賃金については、これまでも一定の引き上げを行っています。今後も妥当な賃金額の設定に努めます。

### 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

#### 質問

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

**回答**

平成24年12月1日に施行した国分寺市公共調達条例において、次のとおり規定しています。

第13条：法令の遵守

第14条：第15条の適用範囲に該当する調達案件については、賃金台帳の写しの提出を求め、適正な支払が行われているかを確認することとしています。

第16条：第15条の適用範囲に該当する調達案件については、賃金等に係る調査を行うこととしています。

**質問**

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

**回答**

同条例第22条の規定により、第15条の適用範囲に該当する案件について、この条例に違反する事項があるときは、是正の指導・勧告、評価の際に付した点数の引下げ、指名停止、公表、契約解除を行うこととしています。

**質問**

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**回答**

同条例第14条第2項において、一定基準額以上の契約案件について、工事にあつては国土交通省及び農林水産省において定める公共工事設計労務単価を、業務委託にあつては国や東京都が行う賃金統計調査で示される同一業種又は類似業種に支払われる基本給を勘案して、市において決定することとしています。

**質問**

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

**回答**

市は、事業者との契約においては、私法上の関係にあり対等な立場に立っているものであり、事業者の営業の自由も保障されるべきものです。雇用関係に深く立ち入ることは難しいと考えます。

なお、市では、複数年契約について要綱を設け、現在運用しています。

複数年において契約することが適切な案件については、雇用の継続が図られるよう、その対応を引続き進めます。

**質問**

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

同条例では、第15条の適用範囲に該当する案件について、市が提示する賃金の最低額以上の支払いを契約の条件としています。

他の労働条件については、国の基準により守られるべき事項であり、市においてチェックし指導する権限を有しないと考えます。

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

**質問**

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の

循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

#### 回答

福利厚生については、国分寺市勤労者福祉サービスセンターにおいて、共済給付事業や健康維持増進、各種レクリエーション事業等を行うことにより、労働者の福利厚生の向上に取り組んでおります。また、併せて会員の増加に向けた取り組みを行っています。

地元企業の振興については、小口事業資金融資あっせん制度により、中小企業者等が必要とする事業資金を低利であっせんし、健全な事業の育成振興を図っています。

また、産業競争力強化法による創業支援事業計画の認定を受けたことにより、商工会、多摩信用金庫と連携し、創業支援の取り組みを強化し、市内での創業者を増やすことによる地域の活性化へ向けた取り組みを進めています。

## 国立市

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 回答

臨時職員及び非常勤職員の賃金等については、近隣の自治体の動向等を参考に、社会経済情勢等を考慮しながら、条例や要綱によりそれぞれ定めているところです。今後も近隣自治体や民間の動向を注視しながら、適正な水準を維持していきたいと考えています。なお、交通費については、現在別枠で支給しております。

#### 質問

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

#### 回答

正規職員の月額給料及び嘱託員の時間単価については、上記の金額を上回っております。臨時職員については、一部職種で上記時間額を下回っていますが、今年度10月において、東京都最低賃金が引き上げられたことに伴い、一般事務職について、20円の賃金単価のアップを行ったところです。

なお、東京都の最低賃金が上がったことはありますが、臨時職員及び嘱託員の賃金単価については、他市の動向を見ながら検討していきたいと考えています。

### 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

#### 質問

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

#### 回答

「下請契約における代金支払いの適正化等について」の総務課長通知文にて、契約締結時に指導徹底しているところです。また、指定管理者制度の適用については、労働基準法等の労働関係法令も含め法令順守を契約条件に付していることから、適法な労働条件が適用されることと考えております。このことから、調査を行うことは考えておりません。

**質問**

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

**回答**

指定管理者制度の適用にあたっては、多様化・複雑化する住民ニーズに、より効果的、効率的に対応するため、民間経営の発想やノウハウを有効活用しつつ、住民サービスの向上を図ることを第一に考え、今後も指定管理者制度を活用していく必要があると考えています。

指定管理者の選定にあたっては、指定管理者選定委員会においてご議論いただいた上で指定の手続きをしております。

**質問**

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**回答**

指名通知書に、建設業法及び「建設産業における生産システム合理化指針」の遵守を明記し、仕様書渡しの際に指導し対応しているところです。また、指定管理者制度の適用にあたっては、労働基準法等の労働関係法令も含め、法令順守を契約条件に付しております。

**質問**

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかれるよう、しかるべき措置をとること。

**回答**

指定管理者制度の再指定に伴う雇用の継続や労働条件の維持については、公共サービス基本法第11条の規定をふまえ、各施設・事業の性質に応じて検討いたします。

**質問**

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

内訳書を徴取することにより適正な労務費の確保に努めています。また、発注時期の平準化、余裕をもった工期設定、適切な設計金額の策定及び柔軟な契約変更等、事業者が受注しやすい環境を整える契約制度の改善に取り組んでいるところです。なお、指定管理者の下で事業に従事する労働者については、指定管理者に対し、労働基準法等の労働関係法令も含め、法令順守を契約条件に付していることから、適正な労働条件が適用されると考えております。

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

**質問**

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用と暮らし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

**回答**

国立市では、市内の中小企業の事業主と従業員の方々の福利厚生を充実、向上するため、昭和56年から国立市勤

労市民共済会事業を開始し、補助金の交付等により継続的に支援を行っているところです。

また、労働情報提供事業として、東京都編集の「ポケット労働法」をはじめとして各種啓発資料の窓口等での配布や、立川労働基準監督署管内の労働者50人未満の小規模事業場の事業主、労働者の方を対象として労働安全衛生法で定められた保健指導（産業医による健康相談）等の産業保健サービスを無料で提供している北多摩地域産業保健センターの利用案内や、中退共制度（中小企業退職金共済制度）の退職金制度の周知を市報等で行っています。

さらに、中小企業事業資金等融資あっせん制度による市内中小企業等の事業の育成を図るとともに、企業誘致促進条を制定し、民間企業と共にまちを育むことを基本理念に、生活者の視点に立った企業誘致事業を促進することで地域経済の活性化と雇用の機会拡大を図っているところです。

特に平成27年度に関しては、市内での消費拡大を目的にしたプレミアム商品券事業や、起業プランサポート事業補助金により、地元企業の振興に繋げる施策を展開しています。

## 福生市

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

（1）自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 回答

当面、現状の条件としていきたい。非常勤特別職の職員については、任用期間を1年以内とし、成績が良好で健康かつ、意欲を持って遂行が可能な者には、任用期間を4回まで更新できる制度としている。また、非常勤特別職の職員が公共交通機関を利用して出勤する場合は、交通費を報酬とは別に支給している。

#### 質問

（2）法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

#### 回答

現行の賃金でいきたい。後段については、東京都最低賃金を下回らないように賃金を改定している。

### 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

#### 質問

（1）自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

#### 回答

現在、賃金・労働条件についての独自調査は行っていないが、契約時に「公共工事の適正な施工について」の文書を発行し、建設労働者への適正な賃金の支払い、雇用・労働条件、労働環境の改善等について継続して指導していきたい。

#### 質問

（2）調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

**回答**

現在、独自の調査は実施していないが、契約時での労働者への適正な賃金の支払い、雇用・労働条件、労働環境の改善等について継続して指導していきたい。

また、労働安全衛生法違反等の事実があった場合は、指名停止等の措置を実施している。安易な外部委託、指定管理者制度の導入は行っていない。

**質問**

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**回答**

契約時に労働者への適正な賃金の支払い、雇用・労働条件の改善について継続して指導していきたい。

**質問**

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

**回答**

契約時に地元労働者の積極的な雇用、労働条件の維持等について継続して指導していきたい。

**質問**

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

契約時に「公共工事の適正な施工について」文書を発行し、適正な賃金の支払い、雇用・労働条件、労働環境の改善に努めるよう指導している。公契約条例の制定については、情報収集に努め継続して調査していきたい。

また、平成25年度から西多摩地域の契約担当者で「公契約条例検討部会」を立ち上げ他の自治体職員と一緒に公契約条例についての調査を継続している。

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

**質問**

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

**回答**

中小企業者の資金安定を図り、地域振興に寄与する目的で、中小企業振興資金融資制度（小口零細企業資金融資制度）による融資のあっせんを行い、年1.15%の利子補給及び保証協会保証料の2分の1の補助を行っている。

また、新たに福生市に開業する方に対して地域課題の解決に資する事業（コミュニティビジネス）であり、一定の要件を具備する場合にはコミュニティビジネス支援事業補助金として、家賃や改修費、設備費などに充てる事のできる補助金制度を実施している。

## 狛江市

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

（1）自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 回答

臨時・非常勤職員の処遇については、報酬・賃金も含めて、これまでも必要に応じて改善しているところです。今後も関係法令の改正や他市の状況等を踏まえ、検討してきます。

なお、交通費については、賃金とは別に支給しています。

#### 質問

（2）法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

#### 回答

平成26年10月から臨時職員（事務及び用務）の時給単価を910円としています。今後については、他市の状況等を踏まえて検討していきます。

### 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

#### 質問

（1）自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

#### 回答

市独自の調査の実施は現在考えていません。なお、労働者の適正賃金確保等に関しては、契約時に受注者に対し、総務課長名で「下請契約及び下請代金支払の適正化について」の事務連絡の中で「適正な賃金の支払いについて」及び「社会保険への加入及び法定福利費の適切な支払の徹底について」の対応を求めています。

#### 質問

（2）調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

#### 回答

公の施設に係る指定管理者の選定は、公募方式が原則となっており、主管課にて選定委員会を設置し、応募事業者の実績や専門性、技術力、人材などから総合的に評価し選定しています。

#### 質問

（3）自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

#### 回答

労働者の適正賃金等の確保については、契約時に受注者に対し、前述2（1）にて対応を求めています。

**質問**

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかれるよう、しかるべき措置をとること。

**回答**

指定管理者の再指定については、主管課にて設置した検証委員会において施設の利用状況、利用者の評価、職員配置、管理運営全般等を総合的に評価し選定しています。

**質問**

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

指導文書については、前述2(1)の文書により行っています。労働条件等については、地方自治体の区域に限定される条例ではなく、国全体で検討されるべきとの考え方から国、他自治体の動向には注視していますが、公契約条例の制定に向けた具体的な検討は行っていません。

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

**質問**

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

**回答**

中小企業者への福利厚生については、狛江市勤労者互助会に対して、小規模事業所に勤務する勤労者の福利厚生の増進を図るための事業及び管理運営に関する経費の補助を実施しています。また、地域経済活性化のための施策として、中小商業の経営の安定と発展及び地域経済の活性化に寄与することを目的として、地域の商店街等が実施するイベント及び活性化事業に対する「新・元気を出せ！商店街事業費補助」を実施しております。

その他、市内商業振興等を目的に、市制施行45周年を記念した『狛江市民花火大会』を5年ぶりに開催しております。また、事業者と消費者がコミュニケーションをとりながら信頼関係を築き、商店街がコミュニティの核としての役割を強化することを目指し、各事業者が講師となり、予約制で各店の専門知識を受講者（消費者）に無料で講義、実技体感を提供する少人数のゼミナール、『まちゼミ』事業の実施を予定しております。

## 東大和市

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

**質問**

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

**回答**

非常勤職員の待遇改善につきましては、東京都並びに近隣市の状況等を参考に検討していきます。

**質問**

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。



さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

**回答**

臨時職員の単価につきましては、引き続き、東京都最低賃金の動向を踏まえて、設定していきます。

## 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

**質問**

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

**回答**

市発注の建設工事の労務費につきましては二省（国土交通省、農林水産省）協定単価である「公共工事設計労務単価」に基づく労務単価により積算しております。

また、雇用・労働条件の改善、安全・衛生の確保、福祉の充実、福利厚生施設の整備等につきましては、平成19年に策定した「東大和市公契約（建設工事）における元請・下請関係適正化指導指針」に明記し指導しているところであります。

実態を把握するため独自で調査することにつきましては、今後、調査・研究してまいりたいと考えております。

**質問**

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

**回答**

市におきましては、毎年度、指定管理者の事業実施内容を評価し、その結果に応じて、指定管理者に対して適切な指導を行っているところであります。

また、平成26年度からは、指定管理者が雇用する職員の労働条件等についての調査を実施し、その実態の把握に努めております。

引き続き、多様化・高度化する住民ニーズや行財政環境の変化に適切に対応していくため、公の施設の管理運営のあり方を検討していきたいと考えております。

**質問**

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**回答**

雇用・労働条件の改善、安全・衛生の確保、福祉の充実、福利厚生施設の整備等につきましては、平成19年に策定した「東大和市公契約（建設工事）における元請・下請関係適正化指導指針」に明記し指導しているところであります。

**質問**

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかれるよう、しかるべき措置をとること。

**回答**

委託事業等において、事業者に変更が生じることがありますが、雇用の継続や労働条件の維持につきましては、基本的に受注者の雇用契約にかかわる問題であるため、行政が介入するのは難しいと認識しております。

指定管理者を変更する際には、次期指定管理者が決定した後、非正規職員本人の意向を考慮しながら、円滑な事業実施に向けた雇用継続についての調整等を行っております。

#### 質問

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

#### 回答

建設工事につきましては、「東大和市公契約（建設工事）における元請・下請関係適正化指導指針」により、雇用・労働条件の改善、安全・衛生の確保等を明記し指導しているところであります。

チェック・シートの提出等の入札制度の改善につきましては、今後調査・研究してまいります。

公契約条例につきましては、近隣では多摩市や国分寺市が制定したところですが、今だに多くの団体において制定が進んでいない状況であります。

当面は、先行市における実施状況等の情報収集や、国や東京都及び近隣市等の動向を参考に調査・研究してまいりたいと考えております。

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

#### 質問

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

#### 回答

中小企業における労働条件や福利厚生の引き上げにつきましては、特に具体的な施策は実施していない状況であります。

地元企業の振興につきましては、商工会及びJAによる産業まつりを実施しており、市内の農産物や商工製品を広く一般に公開し、市内の農業、商業、工業、建設業に対する認識を高めるとともに、その振興発展に寄与しております。

また、市内の商工業の振興を図るため、東大和市商工会に対して補助金を交付しております。

さらに、市内建設事業の不況対策として、市民が所有する住宅や店舗のリフォーム工事を、市内の建築事業者により行った場合に、その工事代金の一部の補助を実施しております。

## 清瀬市

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 回答

労働条件の改善については、随時検討しています。

交通費は、別枠で支給しています。

#### 質問

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その運動はいかがでしょうか。

**回答**

最低賃金の引上げに伴い、2015年10月～臨時職員の賃金を910円に上げました。  
他団体との均衡等を考慮しつつ、検討していきます。

## 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

**質問**

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

**回答**

マスコミ等においては、貧困の拡大や地域経済の疲弊など社会的格差が進んだとの報道がされています。この背景には、世界的な景気の停滞、新自由主義による市場万能論や「小さな政府論」に基づいた諸政策が進められた結果であると言われています。

こうした社会情勢に対して、公共サービスに関する基本理念を定めるとともに、施策を推進することにより国民が安心して暮らすことのできる社会の実現に寄与することを目的とした「公共サービス基本法」が定められたものと認識しています。

一方では、国が定める最低賃金法を超える賃金を自治体独自の基準で定めた「公契約条例」など動きもあることも認識していますが、公契約の下で働く労働者はもとより、下請け業者を含む請負業者の適正な賃金・労働条件等の実態把握は、現実的には難しいと考えています。

**質問**

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

**回答**

時々における社会的背景、社会的要請及び経済情勢によって、政策の決定がされ、そうした方針に沿って、各自自治体が最良の判断をする中で、それぞれの施策が実行されてきていると考えています。

従って、本市における外部委託化や指定管理者制度も、適切な判断の下で実施していると認識しています。また、今後においてもより適切な判断に向けて努力していきたいと考えています。

併せて、「公共サービス基本法」の主旨も踏まえ、あらゆる機会を捉えて、それぞれの請負業者に対して、雇用する労働者に対する法遵守を強く要請していきたいと考えています。

**質問**

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**回答**

公共工事や公共調達並びに業務委託にあたっては、それぞれが守るべき法、例えば建設業法や労働基準法、そして最低賃金法の遵守を、約款並びに仕様書、又は通知文などとして周知に努めているところです。なお、賃金については、最低賃金法に規定している金額が基準となると考えます。

**質問**

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

**回答**

自治体の事業は、その性格上、契約等における公平性並びに公正性が前提です。そこにおいては競争を抜きには

成り立たないものであると考えています。庁舎等の管理業務委託については、複数年の長期継続契約を適用するなど雇用の連続性の確保に努めているところです。

#### 質問

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

#### 回答

入札・契約制度においては、透明性の確保や公正な競争の促進などの取り組みが進む一方で、価格を重視する傾向が顕著となり、その結果、建設労働者の賃金確保が図れなくなるという社会現象となっています。

そこで、公平でかつ適正な入札を通じて豊かな地域社会の実現と労働者の適正な労働条件を確保する目的で、「公契約条例」が制定されつつあると考えます。しかしながら、一自治体だけで解決できるものではなく、条例の実効性を担保させるためには、国において公契約に関する法律整備の重要性を認識し、必要な措置を講ずることが必要であると考えます。

従いまして、本市としては、国や近隣市の動向を注視しながら、総合評価制度の導入など、別の手法で行政サービスの質の確保及び労働環境の整備を図ることが、より現実的であると考えます。

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

#### 質問

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

#### 回答

商工業の振興として、本市においては、商工会と連携し「きよせニンニクスタンプ」事業を実施しています。この事業は、市内の商店や工務店などスタンプラリー参加事業者の店舗で合計1万円分のスタンプを集めると、取扱い店で使用できる商品券、総額770万円分が総勢695名に当たる抽選に応募ができる事業で地域産業の活性と消費喚起に努めています。

また、市内の農工商の連携強化として農業者と商工業者による市内産の物産等の販売促進を図るためのイベント「きよせまわり市」を開催するなど地域活性に努めています。

## 東久留米市

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 回答

臨時・非常勤職員の賃金につきましては、近隣市を参考に調整を図っております。

臨時職員への一時金の支給につきましては、平成27年12月期末手当相当分を支給します。

#### 質問

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。

さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

**回答**

臨時職員賃金につきましては、東京都最低賃金が19円引き上げられたことに伴い、周辺市単価を上回る職種を除いて20円の引き上げを平成28年4月より実施します。

嘱託職員についても月額報酬を1,300円引上げる予定です。

## 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

**質問**

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

**回答**

独自の調査を行う予定はございません。

**質問**

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

**回答**

平成27年7月、東久留米市財政健全経営計画を策定しました。小学校給食調理の外部委託推進・市立保育園の民営化・委託化の推進等、今後においても指定管理者制度を含む業務委託化の検討は行っていきます。

**質問**

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**回答**

上記内容の指導を行う予定はございません。

**質問**

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

**回答**

趣旨は理解します。

**質問**

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

公契約条例につきましては、現時点では制定の予定は持っておりません。

## 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

**質問**

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の上昇こそが消費購買力を増やし

景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

**回答**

東久留米市では、市内の中小企業者及び商店街を組織する団体に資金を融資することにより、その育成振興を図ること等を目的に独自の融資制度を設けております。

## 武蔵村山市

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

**質問**

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

**回答**

嘱託員及び臨時職員に対し、一時金、諸手当、退職金は支給しておりませんが、賃金単価については、他市の動向などを踏まえ、原則、一般職の職員の給与改定に準じ、適宜見直しを図り、また、通勤手当相当分の費用弁償に関しては一般職員の通勤手当の改正の実施に併せ、支給する方向で市職員組合と交渉を進めているところです。

今後とも労働環境の変化等を踏まえながら、嘱託員及び臨時職員の処遇の改善に努めてまいりたいと考えております。【総務部職員課】

**質問**

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

**回答**

嘱託員及び臨時職員については、それぞれの職務の内容、責任の度合等により賃金単価を定めております。正規職員の給与の引下げを行う中、平成18年度以降、賃金単価の引下げは実施しておりませんが、今年度、東京都最低賃金が引き上げられたことに伴い、嘱託員については、時給1,000円以下の職種の報酬額を30円引き上げ、1,000円以上とし、臨時職員については、一般事務など4つの職種の時給を20円引き上げ、910円としました。

今後とも他市の動向等を踏まえながら、最低賃金について配慮してまいります。【総務部職員課】

### 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

**質問**

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

**回答**

労働条件等につきましては、基本的には、公共工事等の受注者とそこで働く労働者との労使契約に基づき定められるものと認識しておりますが、公共工事等に従事する労働者が、適正な賃金、労働条件等の下、安定的に雇用されることは、その施工水準等を確保するためにも重要であると認識しております。今後、他市の動向等を踏まえ、調査に向けた研究等を行いたいと考えております。また、市発注工事等において、労働者から労働関係法等に抵触するような相談等があった場合には、必要に応じて、労働基準監督署等の関係機関と連携し受注業者への指導等を行ってまいりたいと考えております。

なお、外部委託及び指定管理者制度の導入についても、適正に実施いたします。【総務部総務契約課】

**質問**

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

**回答**

第五次行政改革大綱では、経費の削減及びサービス水準の維持向上を図るため、民間委託が適当な事務事業については、行政責任の確保、個人情報保護等に留意した上で、積極的に民間委託を検討、実施することとし、また、公の施設については、サービス向上及び経費の削減等を図るため、公の施設の指定管理者制度の導入及び運用に関する指針に基づき、順次、指定管理者制度を導入することとしております。

そこで、今後とも行政改革大綱及び同推進計画に基づき、積極的にこれらを推進していく予定でおります。

【企画財務部企画政策課】

**質問**

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**回答**

本市では、適正かつ公正な入札を行うため、「工事請負等競争入札参加者心得」で入札に参加する者が遵守しなければならないことを定めております。この中で適正な労働条件等を確保するよう指導するとともに、「公共事業の適正な施工を」というチラシを作成し、これらの周知徹底を図っております。

【総務部総務契約課】

**質問**

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

**回答**

指定管理者の指定は、公の施設の指定管理者の指定の手続等に関する条例に基づき、公募、選定等所要の手続きを経てこれを行っており、市は、募集要項及び協定書において関係法令等の厳守を要請しております。

なお、雇用の継続については、地域内雇用の確保等の観点から必要があると認める場合には、これを条件として明記することも考えられます。

【企画財務部企画政策課】

**質問**

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

本市では、(3)で回答したような取組みを行うとともに、入札契約手続の透明性や公平性の確保、公正な競争を促進するため、電子入札システムの本格導入をはじめ、制限付き一般競争入札及び希望型指名競争入札に係る対象金額の引下げを行う等、入札契約制度改革を進めております。

また、本市では、「武蔵村山市発注工事に係る元請・下請関係適正化指導要綱」に基づき、公共工事に係る建設労働者の適切な労働条件の確保等に努めております。

このため、現時点では、公契約条例の制定の考えはありませんが、引き続き、他市等の動向に注視していきたいと考えております。

【総務部総務契約課】

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

**質問**

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の

循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の上上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

#### 回答

地元企業振興については、小口事業資金融資条例に基づく事業用資金に係る利子補給、信用保証料の助成を行い、地元中小企業の経営を支援することにより、労働者の環境確保及び改善につなげております。

【協働推進部産業観光課】

## 多摩市

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 質問

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

#### 回答

(1) 及び (2) について一括して回答します。

非常勤職員の賃金については、平成24年4月の条例化の際に臨時職員については、全ての職種で時間単価80円以上増額し、非常勤一般職については通勤費を制度化するなど大幅な改善をいたしました。

今後については、東京都最低賃金が3年連続して上昇していること、多摩市公契約条例で規定している労務報酬下限額が来年度から上がることを踏まえて検討していきます。

一時金・諸手当・退職金の支給についてですが、非常勤の職員へは地方自治法上、期末手当等の手当の支給はできないこととされており、臨時職員への一時金については職員団体と合意のうえ廃止したところ です。

休暇制度については、有給・無給の違いはありますが、常勤職員と同様な休暇制度を積極的に設けており、制度化においては、他市に先行した対応をしていると考えております

【人事課】

### 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

#### 質問

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

#### 質問

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

#### 質問

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

#### 質問

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないよ



うに、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

**質問**

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

(1) から (5) について一括して回答します。

本市では、事業者アンケートの実施、市民意見の募集及び多摩市公契約制度に関する審査委員会からの意見を踏まえ、公契約条例を平成23年12月議会に上程し、全会一致で可決され、平成24年4月1日から施行しています。

公契約条例では5,000万円以上の工事、1,000万円以上の委託のうち市長が必要と定めるもののほか、一部指定管理業務も対象としております。また、公契約条例では、労務報酬下限額の設定の他にも、受注者の責務として、労務台帳の提出や、継続雇用に努めて頂くことなどを規定しています。

なお、労働者は労務報酬下限額以上の賃金の支払いがされていない場合、申し出ができることとしており、申し出があった場合は市が調査・是正命令などが行えることとなっています。

公契約条例の他にも、総合評価落札方式や最低制限価格・低入札価格調査基準の設定などの制度を採用し、適正な契約・入札に取り組んでおり、労働環境の確保、ダンピング受注の防止、不適格業者の排除にも努めています。

また、条例制定後には、各年度の事業実施が終了した時点で、公契約対象案件の受注者を対象に、適正な労働条件の確保が進んだのかなどについて、アンケート調査を実施し、現状の把握に努めております。【総務契約課】

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

**質問**

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

**回答**

地域経済活性化における行政の役割は、市内企業が事業を営みやすい環境を整備することであると考えます。

その具体的な取り組みとしては、中小企業の資金調達を円滑にし、事業者の負担を軽減するため「中小企業事業資金貸付あっせん事業」により利子補給や保証料補助を行っています。

商店街の活性化のためには、「新元気をかせ商店街事業」によるイベント事業及び活性化事業、商店街の施設整備費への一部補助を行っています。

また、中小企業が単独では難しい福利厚生制度の充実のために設立された団体である多摩市勤労者市民共済会と連携及び補助を行っています。

さらに、景気低迷時の緊急経済対策として、国が実施するセーフティネット5号保証制度で融資を受けた中小企業への保証料補助を実施しております。【経済観光課】

## 稲城市

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

**質問**

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

**回答**

賃金水準については近隣団体、民間賃金とのバランスを考慮して決定しております。また、正規職員の給与につ

いては、公民較差是正のため平成26年度は引き上げを行っております。臨時職員の賃金については、昨年に続き、平成27年10月においても一般事務等において時給を引上げております。契約更新回数に上限はなく、仮に就業先の課での雇用ニーズがなくなった場合でも契約期間満了後に他の職場での雇用ニーズがあれば、積極的に紹介するなどの対応を行い、雇用の安定を図っております。交通費は自宅から職場までの距離が2 km以上ある場合に、最も合理的経済的な経路及び方法で支給しております。なお、金額は1月を単位として、上限はなく実費額を全額支給しております。

**質問**

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

**回答**

賃金水準については近隣団体、民間賃金とのバランスを考慮して決定しております。時給制の臨時職員については、平成27年10月の東京都最低賃金の引き上げにより最低賃金を下回る職種があったため、平成27年10月に臨時職員の時給を引き上げています（一般事務890円から910円、用務員890円から910円、学校プール補助890円から910円、健康診断補助890円から910円）。

## 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

**質問**

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

**回答**

現在、市独自の实態調査は行っておりません。今後は、他の自治体の動向を注視してまいりたいと考えております。

**質問**

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

**回答**

法令に抵触する事実を把握した場合は、労働基準監督署等と連携を図り、適正に対応いたします。また、外部委託については、利用者に安心して快適に利用してもらえるよう、企業の技術力、専門的知識の重要性を考慮して業者選定しており、指定管理者については、自治会等の市民団体の活動実績等を考慮して適用しております。

**質問**

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**回答**

公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたりましては、業務の内容と水準に応じた予算措置と予定価格の設定を行っております。

**質問**

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

**回答**

委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴う、労働者の解雇や雇用継続等について、当市では特に介入しておりません。ただし、業務に精通した人材の雇用継続は歓迎すべきものであり、これを妨げるものではございません。

**質問**

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

当市では、工事の入札において最低制限価格制度や総合評価落札方式を導入するとともに、事業者に法令遵守を求めており、契約にあたっては現行の法令や市の契約事務規則などにのっとり適正に執行していることから、現在のところ公契約条例を制定する予定はございません。

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

**質問**

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

**回答**

中小企業労働者の労働条件については、東京都労働相談情報センターや近隣市との共催により、働く上での基礎知識等をテーマとしたセミナーや労働相談会を実施しています。また、市ホームページや広報等により、最低賃金の改正や雇用保険の適用促進等の情報発信をし、周知を図っています。

福利厚生事業については、稲城市中小企業勤労者福祉サービスセンターが市内中小企業の福利厚生事業を担っているため、同センターに対する支援を行い、勤労者福祉の向上を図っています。

地元企業の振興を目的として、稲城市商工会の実施する各種事業や、市内商店街の実施するイベント事業への補助金の交付等を通して、地域の活性化につなげています。

## 羽村市

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

**質問**

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

**回答**

賃金及び労働条件については、地域における同職種の時給単価等社会情勢を考慮し決定している。臨時職員は、臨時的業務が発生した場合に雇用する者であり、また、非常勤職員はその学識・経験に基づき、専門的で労働者性の低い業務に従事するために雇用するものである。

従って、雇用の安定や生活保障の面については、臨時・非常勤職員の雇用の趣旨にそぐわないものとする。なお、交通費については必要に応じて賃金とは別に支給している。

**質問**

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職

員等を含む)の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

**回答**

賃金については、地域における同職種の時給単価等社会情勢を考慮して決定している。

現在、東京都の最低賃金を下回る時給単価の職種はないが、最低賃金を下回る職種があれば、引き上げを行っていく。

## 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

**質問**

(1)自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

**回答**

市が発注する工事や業務委託等については、元請業者に対し下請業者の保護等を文書によって指導している。

**質問**

(2)調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

**回答**

市が発注する工事や業務委託等については、労働条件等の法令遵守の指導を行っている。

**質問**

(3)自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**回答**

公共事業等の発注に際して、元請業者に対し下請業者の保護等を文書によって指導している。

**質問**

(4)自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

**回答**

雇用の継続等について働きかけている。

**質問**

(5)自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

市が発注する工事や業務委託等について、労働条件等の法令遵守の指導を行っている。

## 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

**質問**

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の上昇こそが消費購買力を増やし

景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

#### 回答

羽村市では、独自に中小企業診断士等の専門資格を持った企業活動支援員を配置し、市内で製造業や商業を営む企業・事業所を個別に訪問し、経営相談や各種アドバイスを行うとともに、ビジネスマッチングのコーディネート、専門機関や専門家の紹介などを行い市内企業や事業所の経営全般にわたり支援しています。

また、中小企業の人材育成を支援するために設けている「技術力向上および人材育成支援助成制度」については、これまで企業や事業所が負担した従業員の講習会・研修会の受講費用や資格取得費用の一部を助成していますが、本年4月からは、加えてすべての産業の後継者も同様に助成対象としました。

さらに、自社の製品や技術等を広く周知・宣伝して販路開拓や受注拡大を図るため、国内外の展示会や見本市に出展する際の経費の一部も助成しています。

金融面では、資金融資制度を設け市内中小・零細企業や事業者に対して、資金の利子および東京都信用保証協会への保証料の一部を負担する支援を行っています。資金内容も従来からの運転・設備・開業の各資金に加え、2口以上の資金を一本に借り換える「一本化借換資金」も設けるなど、借方の目線に立った制度の充実にも努めています。

羽村市が会員として加入している青梅線地域産業クラスター協議会や一般社団法人首都圏産業活性化協会などの広域連携組織が実施する様々なセミナーや講演会、新人・若手・中堅の各層における社員研修などの情報を市の広報紙や公式サイト等で周知し、市内企業や事業所の方が多数参加していただいております。

さらに、市では、平成25年度に商工会・市内金融機関・農業協同組合・商業協同組合・観光協会・税理士会・中小企業診断士協会・社会保険労務士会・法律事務所、さらに国（経済産業省）・東京都・東京都中小企業振興公社・一般社団法人首都圏産業活性化協会・東京都商工会連合会など、企業活動支援に取り組む機関に呼びかけ「地域産業振興懇談会」を設立し、それぞれの機関が有する情報や支援施策を結集し緊密な連携を図り、市内において事業活動を続ける中小・小規模企業の経営力を強化するとともに、地域経済の活性化の推進に取り組んでいます。

また、新たな取り組みとして、市内で創業を考えている方や創業して間もない方を対象に、情報収集・情報交換・専門家による創業支援相談が受けられる場として、本年10月、産業福祉センター内に「創業支援スペースiサロン」を開設したほか、創業支援セミナーなども実施しております。

さらに、羽村市商工会が主体となり実施してきた「羽村にぎわい商品券発行事業」においては、市内企業・事業所の活性化と地域経済の振興発展に寄与するため、プレミアム分等の経費について市が助成しております。

このほか、市産業福祉センターを研修・会議や福利厚生で利用する場合は使用料を免除しております。また、社会保険労務士やエネルギー管理士による無料相談も行っております。

## あきる野市

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 回答

非常勤職員等の賃金・一時金・諸手当・退職金などの労働条件については、現行の処遇で対処いたします。

#### 質問

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

**回答**

東京都最低賃金の趣旨を踏まえ、適切に対応しております。

## 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

**質問**

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

**回答**

市内の工事事業者を対象に行っている「工事予定等の説明及び意見交換会」において、アンケート等により労働者の適正な賃金及び労働条件が保障されているかについて実態を確認しております。

**質問**

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

**回答**

現在のところ特に問題はないが、今後問題が明らかになった場合は適切な対応を検討したいと考えております。また、外部委託及び指定管理者の取扱いに関しましては、慎重に対応してまいります。

**質問**

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**回答**

個別の賃金・労働条件については、引き続き国が定める最低賃金制度を遵守するよう働きかけていくとともに、それぞれの労使関係による取り決めに尊重したいと考えております。

**質問**

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかれるよう、しかるべき措置をとること。

**回答**

委託事業の事業者や指定管理者の選定については、競争性、公平性及び透明性を確保するため、競争入札により事業者を決定しております。事業の円滑な実施を図る上で、複数年度にわたる契約を締結することが合理的な場合には、債務負担行為や長期継続契約を締結しており、今後も事業内容に応じた適切な対応をしていきたいと考えております。

**質問**

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

最低賃金については、契約時に厚生労働省が作成している「最低賃金のチラシ」を配布することで、受託事業者に現在の最低賃金を確認してもらっております。公契約に伴う業務に従事する者の適正な労働条件を確保することは、発注者である市と受託事業者が共に社会的責務を果たさなければいけないと考えております。昨年度から、西多摩地区の契約担当職員による公契約条例検討部会において、適正な労働条件と賃金の確保を保障するため、情報

収集及び研究・検討をしております。

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

#### 質問

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

#### 回答

中小企業労働者の労働条件や福利厚生の引き上げのための具体的施策は、直接的に関与できる分野ではありませんが、市では今年度、地域経済活性化のための施策として、商工会を通じ、住宅改修工事助成事業やご当地グルメ情報発信支援事業、プレミアム商品券事業を行っております。

また、中小企業振興資金融資制度や小口零細企業保証資金融資制度の実施や利子補給、小規模事業者経営改善資金融資制度への利子補給、商店街振興事業や商店街の装飾灯に係る経費への補助などを行っております。

## 西東京市

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 質問

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

#### 回答

【(1)・(2)の回答】

本市の臨時職員・非常勤職員の賃金は、東京都の最低賃金を上回る水準を維持しておりますが、近隣市や地域における民間企業の状況、一般職の給与改定等を参考に検討してまいります。嘱託員に対する一時金や退職金につきましては、支給する考えはございません。

また、交通費につきましては、賃金と別枠で支給しております。

【職員課】

### 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

#### 質問

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

#### 質問

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

#### 質問

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一

般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**質問**

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかれるよう、しかるべき措置をとること。

**質問**

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

【(1)～(3)・(5)の回答】

公契約の下で働く労働者の実態調査を独自で行うことは困難ですが、重層的な契約関係をより明確にし、適正な公契約の施工体制の確立を図るために、公契約条例の趣旨を括弧した『公契約に関する施工体制等適正化指導要綱』を策定し適用しております。入札参加者には、『西東京市と契約を締結する際の施工体制について』という依頼文を添付するとともに、『競争入札参加者心得』に「要綱の遵守を求める依頼文を確認の上、入札に参加しなければならない」旨を規程し、継続的に周知にも努めております。今後も指導要綱を基本として、調査・研究してまいりたいと考えております。

【契約課】

【(4)および(2)・(3)・(5)の指定管理者制度に関する回答】

事業者の選定に当たっては、「人的継続性の確保」を選定項目の一つとしており、「従来、当該公の施設で勤務していた職員を雇用して人的継続性を絶やさないことが可能か」という観点も考慮して選定しております。

【企画政策課】

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

**質問**

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

**回答**

①中小企業労働者の労働条件に関する周知策として、東京都産業労働局発行の労働に関する基本的な法律についてまとめた「ポケット労働法2015」を市内でも簡単に取得できるよう、都の承認を得て市で増刷対応しております。

②中小企業労働者の福利厚生を提供するため、西東京市勤労者福祉サービスセンターに対し財政支援を行っております。

③地元企業の振興策として、平成23年3月に策定した「西東京市産業振興マスタープラン」に基づき、お店の逸品を広く市内外にアピールして地元企業の振興に寄与することを目的とした「一店逸品事業」を平成24年度から実施しております。

平成26年度から30年度までを産業振興マスタープラン中期計画の計画期間とし、「一店逸品事業の推進・新たな展開」による実行プログラムを進めております。

また、平成26年4月に、本市と多摩信用金庫との間で「産業振興に向けた包括協定」を締結し、市内ものづくり企業を中心に事業者紹介をする情報誌「西東京市 匠 NAVI」を発行するなど、多摩信用金庫の持つノウハウを活用し、産業振興に係る様々な事業で連携を図っております。

④本年度は、国の経済対策による交付金を活用し、平成27年9月に「市民消費喚起事業」として、消費者に馴染みのあるプレミアム商品券をベースとした商品券発行型事業を西東京商工会と調整の上、実施いたしました。併せて、商店会に対し自由度の高い仕組みのイベント補助を行いました。

【産業振興課】



## 瑞穂町

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

（1）自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 回答

賃金については、近隣市町村との均衡を考慮して定めております。今後も同様に均衡を考慮し定める予定です。また、その他についても同様に考えております。 【総務課】

#### 質問

（2）法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その運動はいかがでしょうか。

#### 回答

東京都最低賃金の引き上げに伴い、一部の賃金の引き上げを実施しております。時間額1,000円以上を保障することについては、現在考えておりません。 【総務課】

### 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

#### 質問

（1）自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

#### 回答

独自に調査する予定はありません。 【管財課】

#### 質問

（2）調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

#### 回答

外部委託、指定管理者制度の導入については、適正な賃金・労働条件が損なわれることのないよう適切に対応したいと考えています。 【管財課】

#### 質問

（3）自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

#### 回答

公共工事の発注に際しては、「下請契約における代金支払の適正化に関する「特記仕様書」により受託事業者を指導しています。 【管財課】

#### 質問

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

#### 回答

事業者変更や指定管理者の再指定がなされた場合には、雇用の継続や労働条件の維持が図られ、労働者の生活が守られるよう事業者に協力を求めていると考えています。【管財課】

#### 質問

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

#### 回答

公共事業の発注に際しては、「下請契約における代金支払の適正化等に関する特記仕様書」により受注事業者に指導しています。

公契約条例については、研究課題であると認識し近隣市町村で研究中ですが、現時点での条例制定は考えていません。【管財課】

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

#### 質問

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

#### 回答

町内事業所の施工を前提とした住宅改修等補助金交付制度や産業振興ビジョンの策定を行い、地域経済の活性化を図っています。【産業課】

## 日の出町

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

(1) 自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 回答

臨時的任用職員の賃金につきましては、職務内容や他団体との均衡を考慮し単価を設定しております。交通費は、特別な事情がある職場については個別に賃金に上乘せする対応をしております。

#### 質問

(2) 法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

#### 回答

都の最低賃金の引き上げに伴い、888円から910円に改定しております。  
今後も最低賃金と連動した対応を行います。

## 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

### 質問

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

### 回答

当町では、現在のところ独自の調査は考えておりません。

### 質問

(2) 調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

### 回答

当町では、一部の施設において指定管理者制度を活用して管理運営しておりますが、現在までのところ、特に支障をきたしているとの報告はありません。引き続き指定管理者制度による円滑な管理運営を行ってまいります。

### 質問

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

### 回答

これら賃金・労働条件などの労働法令の遵守については、受託事業者の責務と考えております。労働者から町への申し出等もないことから、賃金・労働条件については適正であると判断しています。

### 質問

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかれるよう、しかるべき措置をとること。

### 回答

労働条件など労働法令の遵守については、受託事業者の責務と考えております。指定管理者制度につきましては、指定管理者から町へ決算書・事業計画書等が提出されますので、担当課と指定管理者間で連絡・調整する体制が整えられており、適切に管理運営がされています。

### 質問

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

### 回答

入札の際に適正な労働環境と賃金・労働条件についての指導は行っておりません。公契約条例に関しては、今後も情報収集・調査研究を引き続き行っていきます。

## 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

### 質問

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

### 回答

雇用については、第四次日の出町長期総合計画・日の出町商工業振興計画（平成23年3月策定済）に沿い、ハローワーク青梅（国）・しごとセンター多摩（都）と連携して雇用促進に努める。さらに青梅線沿線地域産業クラスター協議会・首都圏西部地域産業活性化協議会と連携し、雇用の促進事業を展開している。

地元企業への振興については、今年度、国まち・ひと・しごと創生本部施策「地域住民生活等緊急交付金」等を活用し、商工会の「ひのでちゃんプレミアム商品券事業」を補助し、地域経済の活性化を図った。

## 奥多摩町

### 1、自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障するために

#### 質問

（1）自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかること。交通費については、全額を賃金とは別枠で支給すること。

#### 回答

地方分権が進む中で人口10,000人未満の町村は、年々厳しい行財政運営を迫られている。このような状況下でいかに自立できる町づくりを進めるかが大きな行政課題となっている。現在、課題解決に向けて行財政改革を推進しており、職員定数の削減、給与水準の引き下げなど内部努力を継続している。

平成20年より臨時職員の登録制度を導入し、80人以上の登録をいただき、実際に多くの職場で活用させていただいているところである。

これら臨時職員等の雇用の安定と生活保障を図ることは重要な問題として考えている。

交通費については、地方自治法第203条の2において、同条第1項に定める非常勤の職員は職務を行うため要する費用の弁償を受けることができると規定されている。臨時・非常勤職員に対する通勤費相当分については実費として賃金と別に支給している。

#### 質問

（2）法定最低賃金が1,000円を目標に引き上げられつつあるなか、自治体が直接雇用する労働者（臨時・非常勤職員等を含む）の最低賃金としても、早急に、月額17万円以上、日額8,000円以上、時間額1,000円以上を保障すること。さらに2015年10月より東京都最低賃金は19円引上げられ、907円になりましたが、その連動はいかがでしょうか。

#### 回答

臨時職員雇用規程の中で、東京都の最低賃金を下回らないように、基本賃金を7,280円（時給940円）としている。今後も近隣市町村の動向を参考に、適正な賃金改定を行っていききたい。

### 2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

#### 質問

（1）自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うこと。

#### 回答

小規模自治体のため、独自の調査を行うことは難しいが、公契約条例に基づき調査を行っている先駆的な自治体の取り組みについて引き続き研究していききたい。

#### 質問

（2）調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとること。適正な賃金・労働条件

が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないこと。

**回答**

委託事業などについては、適正な賃金・労働条件が損なわれないよう、所管課、契約管財係ともに受託事業者を注視するとともに、損なわれていることを確認した場合は、労働基準監督署にも相談したい。

**質問**

(3) 自治体は、公共工事や公共調達、業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導すること。

**回答**

公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律に基づき、公正な賃金、労働条件が確保されるよう努力したい。

**質問**

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持がはかられるよう、しかるべき措置をとること。

**回答**

指定管理施設は、ほとんどの施設が従来から管理委託していた事業者に管理運営を任せており、解雇や労働条件の不利益は与えていないが、委託事業者や指定管理者の変更に伴い解雇や労働条件に不利益が生じないように注意したい。

**質問**

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させたり、入札制度の改善をすすめること。また、公契約条例を制定すること。

**回答**

公契約条例については、地域バランス等を考慮し、西多摩地域の市町村契約担当者会において検討部会を立ち上げ、検討を行っています。引き続きこの会などで研究、検討を重ねていきたいと考えています。

### 3、中小企業労働者の労働条件、福利厚生、地元企業振興など

**質問**

全企業の99%を中小企業が占め、労働者の67%が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域経済の循環を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが消費購買力を増やし景気回復につながると考えています。また、地元企業の振興なくして地域の活性化はありません。貴自治体の具体的施策についてご説明ください。

**回答**

労働者の就労先の安定経営を支援するための中小企業の振興施策として、小口事業資金融資制度の利子補給及び、中小企業資金繰り支援策である中小企業信用保険法に基づく認定及び、商業協同組合等が実施するイベントへの職員参加を引き続き実施して行く。

また、労働者に対する特定退職金共済制度の斡旋を通じて労働者にとって有利な制度の活用について引き続き斡旋を行っていく。

