

公契約制度に関するアンケートの実施結果をまとめました

公契約制度の理解度や実効性を確認するため、受注者及び労働者を対象に公契約制度に関するアンケートを実施いたしました。調査結果につきましては、貴重な御意見として、今後の公契約制度の運用に活かしてまいります。

1 調査概要

- (1) 実施期間 平成30年11月～12月
- (2) 調査対象 アンケート実施期間中において履行中の公契約制度対象の委託契約案件から抽出した契約における受注者及び労働者
- (3) 回答数 受注者 26 (回答率概ね80%)
労働者 306 (回答率概ね75%)
※各現場のアンケート期間中の労働者数を元に算出

(4) アンケート結果 (抜粋)

- ① 制度等について
- ほとんどの受注者が、公契約制度について一定程度理解しているとする回答でした。
 - 労働者の81%が公契約制度対象の業務で働いていることを認識しているとする回答でした。
- ② 公契約制度の対象となったことによる効果
- 受注者の58%、労働者の57%が、労働意欲の向上の効果があると思うとする回答でした。
 - 受注者の61%、労働者の64%が、業務の質の向上に効果があると思うとする回答でした。
- ③ 他の業務との賃金の比較
- 受注者の100%、労働者の50%が、高い又は変わらないとする回答でした。
- ※詳細につきましては、別添1・2の集計結果を御覧ください。

(5) アンケート結果の評価及び課題

アンケート結果から、公契約制度の実施により公共事業の品質の確保及び契約に携わる労働者の労働環境の整備に寄与できたと考えております。

一方、労働者への制度内容の周知方法については、改善が必要な課題があることがわかりました。

(6) アンケート結果を踏まえた作業報酬下限額の周知に係る改善の課題

労働者に対し行ったアンケート結果の中で、約8割の労働者が公契約制度の対象業務で働いていることを認識している一方で、約3割の方が自分の作業報酬下限額を把握していなかったことから、一部においては制度のより具体的な内容が労働者に伝わっていないことが推察されます。こうした労働者への周知につきましては、作業報酬下限額を把握する方法について約半数の方が「会社（勤務先）での口頭による説明で知った」と回答していることから、受注者から労働者に対する説明方法について、ポスター等の掲示や、書面配布による周知を徹底していただくよう運用の改善を図ってまいります。

2 集計結果の公表

川崎市ホームページ（報道発表資料）へ掲載

入札情報かわさき（公契約関係）へ掲載

※公契約制度の対象範囲は、次のとおりです。今回のアンケートは、このうち委託を対象として実施しております。

- ・ 予定価格6億円以上の工事
- ・ 予定価格1千万円以上の業務委託のうち次の6業種
（人的警備・建物清掃・屋外清掃・施設維持管理・データ入力・給食調理業務）
- ・ 指定管理業務

【問合せ先】

川崎市財政局資産管理部契約課 小澤

電話 044-200-2096

公契約制度 【受注者】アンケート 集計結果（概要版）

1 実施期間 平成30年11月～12月

2 調査の対象

アンケート実施期間中において履行中の特定業務委託契約の受注者

3 回答数 26事業者

4 調査項目

Q No.	設 問
1	公契約制度の理解度
2	労働者への周知方法
3	労働者からの質問・相談の有無
4	労働者からの質問・相談の内容
5	労働環境の整備への効果
6	労働者の労働意欲の向上効果

Q No.	設 問
7	業務の質向上の効果
8.9.10	他の業務との賃金の比較
11	作業報酬台帳について
12	作業報酬下限額の設定について
13	公契約の対象範囲の拡大について
14	その他意見

5 アンケート集計結果 概要（次ページ以降は、主な質問項目の集計結果を記載）

- Q1 本市の公契約制度の理解度について、ほとんどの受注者が一定程度理解できていると回答していた。
- Q2 作業報酬下限額等の労働者への周知について、ほとんどの事業者が複数の方法を併用して周知をしていた。
- Q5 労働環境の整備に対する効果について、65%は「効果があったと考える。」又は「今回は効果が見られないが、今後効果があると考える」とする回答であり、31%は「効果はない。今後も効果はないと考える。」又は「その他（分からない、変化なし）」とする回答であった。
- Q6 対象労働者の労働意欲に対する効果について、58%は「効果があったと考える。」又は「今回は効果が見られないが、今後効果があると考える」とする回答であり、42%は「効果はない。今後も効果はないと考える。」又は「その他（分からない、変化なし）」とする回答であった。
- Q7 業務の質に対する効果について、61%は「効果があったと考える。」又は「今回は効果が見られないが、今後効果があると考える」とする回答であり、39%は「効果はない。今後も効果はないと考える。」又は「その他（変化なし等）」とする回答であった。
- Q8 公契約適用案件の労働者賃金を他の案件と比較した場合に、19%が高い、81%が変わらないとする回答であった。賃金が高い理由は公契約の対象案件であるため（4受注者）とする回答であった。
- Q11 作業報酬台帳の様式等にかかる見直しについて、81%が必要でない、19%が必要であるとする回答であった。
- Q12 作業報酬下限額の設定金額や設定の考え方に関して、73%は課題がない、27%は課題があるとする回答であった。
- Q13 公契約の対象契約を拡大した場合の影響について、81%は影響がない、19%は影響があるとする回答であった。

※「n」は、設問の解答数を示している。

Q 1 本市の公契約制度について、どの程度理解できていると思いますか。

1 理解できている。	13
2 ほぼ理解できている。	12
3 あまり理解できていない。	1

n=26

Q 2 条例では、受注者は作業報酬下限額等の事項をその業務に従事する労働者（以下「対象労働者」という。）へ周知することとされていますが、どのような方法で周知を行いましたか。

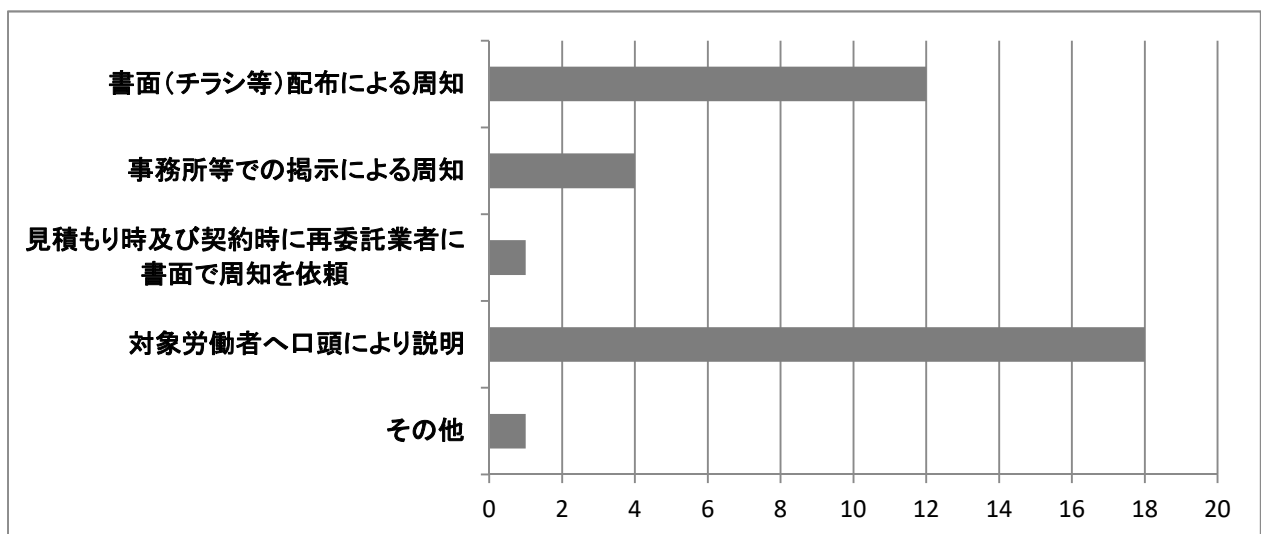
(複数回答可)

1 書面(チラシ等)配布による周知	12
2 事務所等での掲示による周知	4
3 見積もり時及び契約時に再委託業者に書面で周知を依頼	1
4 対象労働者へ口頭により説明	18
5 その他	1

n=36

その他

- ・メールにて説明。



Q 3 公契約制度に関して、対象労働者からの相談や質問、苦情等がありましたか。

1 相談等があった。	1
2 相談等はなかった。	25

n=26

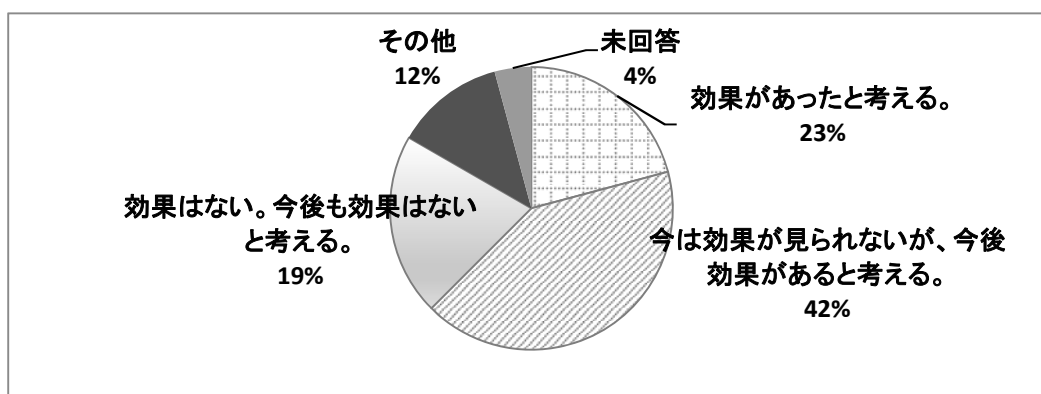
Q 4 Q 3「相談等があった。」の相談等の内容（回答数 1件）

- ・受注者内での相談等の手続き方法について

Q 5 公契約制度は、労働環境の整備に効果があったと思いますか。また、その理由を御記入ください。

1 効果があったと考える。	6
2 今は効果が見られないが、今後効果があると考え。	11
3 効果はない。今後も効果はないと考える。	5
4 その他	3
5 未回答	1

n=26



効果があったと考える理由

今は効果が見られないが、今後効果があると考え理由

- ・ 不当な賃金支払いの防止に効果があると考え。
- ・ 当該業務は再委託を行っていないが、末端の受託業者労働者まで対象になっており、大変効果があると思う。

効果はない。今後も効果はないと考える理由

- ・ 人手不足のおり、労働力確保には至っていない。
- ・ 都市部での実質的な相場はもっと上の金額になっているのが現状。
- ・ 対象業務でも、対象外業務でも、労働環境に変化はない。
- ・ これだけ最低賃金が上昇すると意味がない。

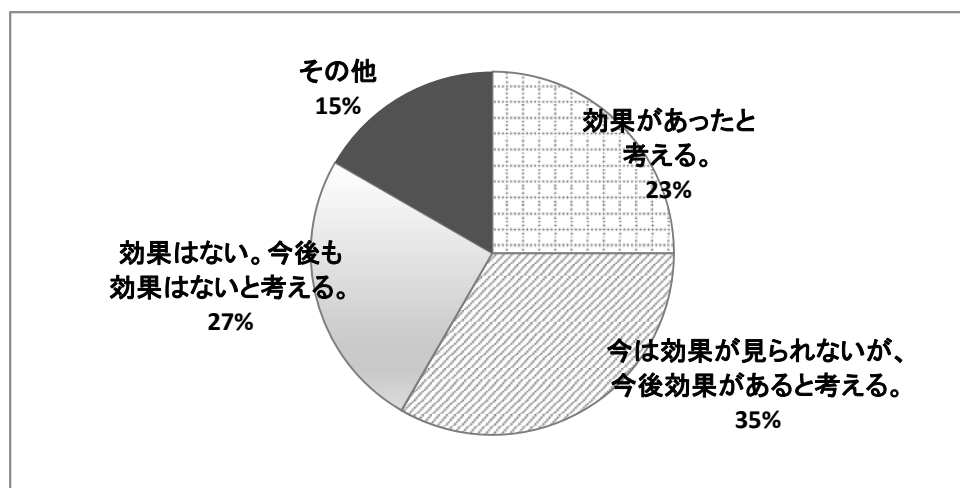
その他

- ・ 現段階ではわからない。

Q 6 公契約制度の適用となったことにより、対象労働者の労働意欲の向上につながる効果があったと思いますか。また、その理由を御記入ください。

1 効果があったと考える。	6
2 今は効果が見られないが、今後効果があると考ええる。	9
3 効果はない。今後も効果はないと考える。	7
4 その他	4

n=26



効果があったと考える理由

今は効果が見られないが、今後効果があると考ええる理由

- ・ 定期的な賃金上昇となったため。
- ・ 労働者側に立った賃金体系・労働環境を整備するのに役立っていると考ええる。
- ・ 離職率が下がった。

効果はない。今後も効果はないと考える理由

- ・ 労働者不足が深刻で、最低賃金での募集では応募はなく、作業報酬下限額以上の単価が普通であるため。
- ・ 一定の効果はあると思うが、労働意欲の損失理由は人間関係が多く、賃金は問題になっていない。
- ・ 都市部での実質的な相場はもっと上の金額になっているのが現状。
- ・ 対象業務でも、対象外業務でも、支払われる作業報酬（給与）に変化はないため。
- ・ 従業員がそれにより労働意欲が上がっていると会社としては実感していない。公契約によって賃上げしている訳ではないが、公契約によって賃上げしていると勘違いしていたら残念。

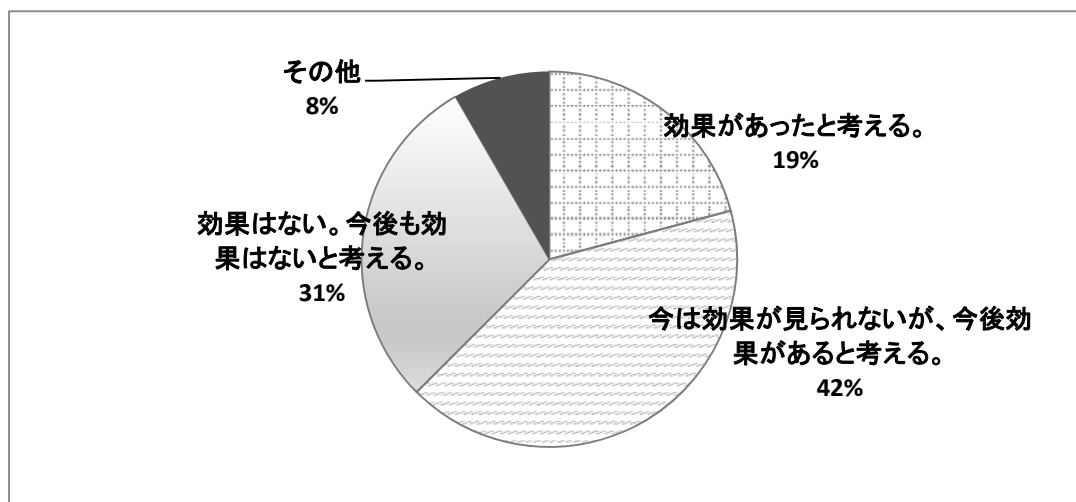
その他

- ・ 公契約該当現場と他の現場での説明を求められると非常に困る。
- ・ 毎年上昇する最低賃金と比較しても差がなくなってきている。

Q7 公契約制度の適用となったことにより、業務の質の向上につながる効果があったと思いますか。また、その理由を御記入ください。

1 効果があったと考える。	5
2 今は効果が見られないが、今後効果があると考ええる。	11
3 効果はない。今後も効果はないと考える。	8
4 その他	2

n=26



効果があったと考える理由

今は効果が見られないが、今後効果があると考ええる理由

- ・賃金体系がしっかりと確立すれば、労働者側も経営者と同調し、よりよい作業環境を確立する事ができ、自ずと業務の質も上がると考える。
- ・今日まで意欲の低下は見受けられない。
- ・現段階では感じ取れない、元々責任感の強い従業員が多いので、公契約以前にしっかりと仕事をしてくれる。より良い質の向上に繋がってくれれば嬉しく思う。
- ・最低賃金と差があった時は、効果があったと思われる。

効果はない。今後も効果はないと考える理由

- ・基本的に1年契約が多いので何とも言えない。
- ・労働者不足が深刻で、最低賃金での募集では応募はなく、作業報酬下限額以上の単価が普通であるため。
- ・都市部での実質的な相場はもっと上の金額になっているのが現状。
- ・金額で業務の質は変わらないと考える。

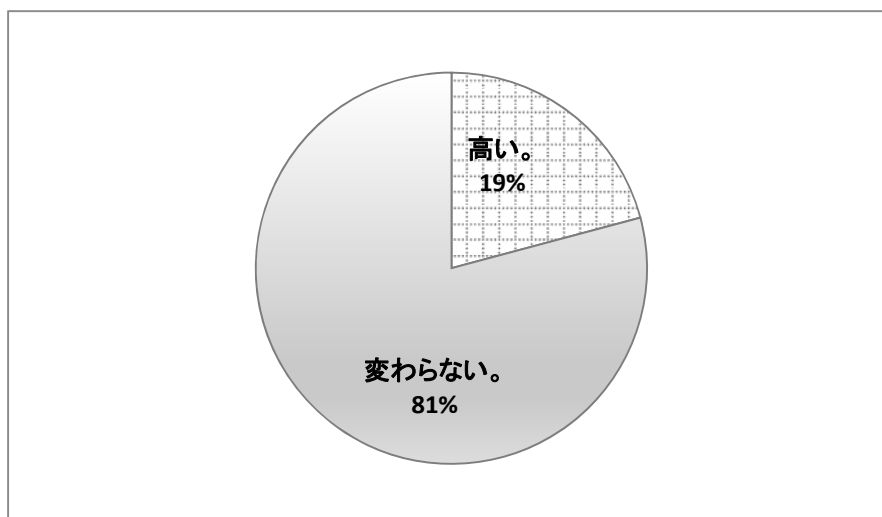
その他

- ・人手不足のおり労働力確保には至っていない。
- ・公契約制度であろうと無かろうと、業務の質に変化があることの方が問題と思われる。

Q 8 公契約の適用案件に従事する労働者へ支払う賃金は、公契約以外の案件とくらべて高いですか、低いですか。

1 高い。	5
2 低い。	0
3 変わらない。	21

n=26



Q 9 (問8で「1 高い。」と答えた場合のみ御回答ください。) 高い理由をお答えください。その他の場合は、その内容を「その他」欄に御記入ください。

1 公契約制度の対象案件のため。	4
2 落札率が上がったため。	0
3 その他	1

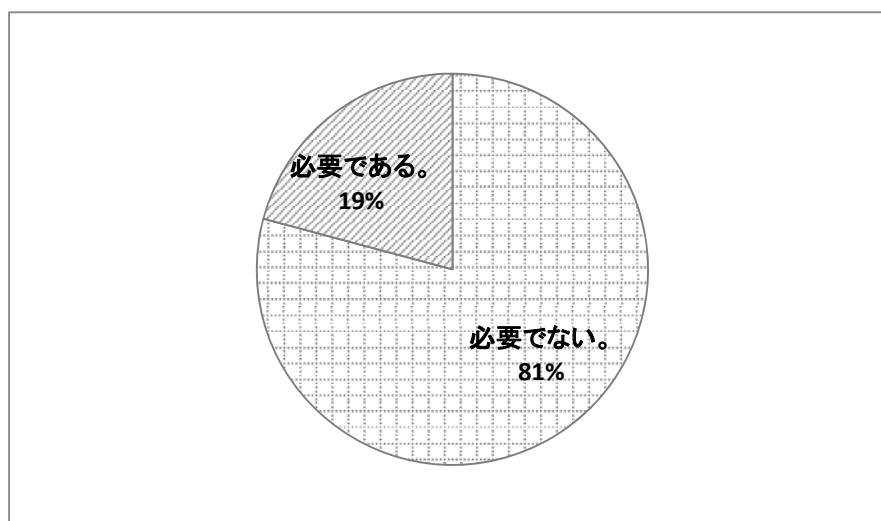
Q10 (問8で「2 低い。」と答えた場合のみ御回答ください。) 低い理由を「理由欄」に御記入ください。

・(該当なし)

Q11 公契約制度では、適用案件の受注者は、対象労働者の氏名、労働時間等を記載した台帳を市長等へ提出することとなっていますが、当該台帳の作成・提出に当たって、台帳の仕様や提出方法等の見直しが必要だと思いますか。「必要である。」と回答された場合は、その内容を「見直し内容」欄に御記入ください。

1 必要でない。	21
2 必要である。	5

n=26



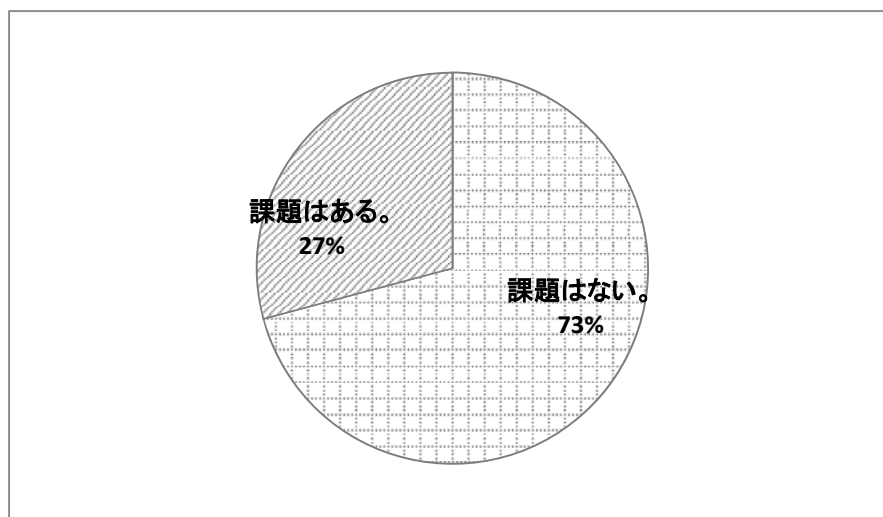
見直し内容について

- ・できれば会社の賃金台帳の提出が良い。
- ・氏名の記入欄があるが個人情報保護の観点からどうかと思う。
- ・フォーマットを1年分（12か月分）予め作成しておいてもらえると入力しやすい。
- ・1つの作業に対して1日しか従事していない労働者の台帳を提出する意味があるのかと問い合わせをうけることがある。条例で決められていると説明するが同意を得られない場合もあり、見直していただきたい。

Q12 作業報酬下限額の設定金額や設定の考え方（神奈川県地域別最低賃金とその他の事情を勘案して決定）に関して、課題があると思いますか。「課題がある。」と回答された場合は、その内容を「意見記入欄」に御記入ください。

1 課題はない。	19
2 課題はある。	7

n=26



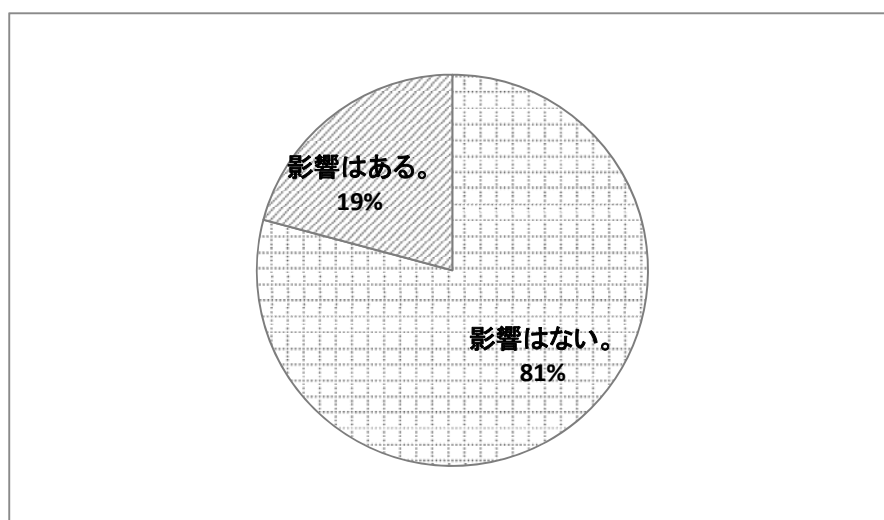
課題はあるという回答の意見

- ・ 設定金額上昇による予算の上昇が見込まれない場合もある。
- ・ 現在最低賃金で募集しても、人手が集まらないのであまり意味をなさなくなったような気がする。
- ・ 都市部での実質的な相場はもっと上の金額になっているのが現状。
- ・ お金＝質の良い労働に繋がる訳ではない。会社と従業員の良好な関係を崩しかねないものでもあると認識しておいてもらいたい。
- ・ 新規従事者と経験従事者との賃金設定の幅が少ない。

Q13 現在本市の公契約制度のうち特定業務委託契約の対象契約は、市が発注する予定価格1,000万円以上の案件のうち、6業種（警備、建物清掃等、屋外清掃、施設維持管理、電算関連業務（データ入力）、給食調理業務）としています。仮に、この金額要件を引き下げたり対象業種を拡大したりして、公契約の対象契約を拡大した場合、貴社（法人）にとって影響があると考えますか。また、その理由を御記入ください。

1 影響はない。	21
2 影響はある。	5

n=26



影響はないの理由

- ・最低賃金が急上昇しているし、人材不足も加速しているなので、実際、影響がないのでは。
- ・公契約対象業務以外の業種を実施していないため。

影響はあるの理由

- ・金額要件を引き下げた場合、それに見合った予算の増額はあるのかどうか。
- ・作業報酬の取りまとめは、非常に労力が必要であり、多大な時間を要するため。
- ・事務処理の増大。

公契約制度 【労働者】 アンケート 集計結果（概要版）

1 実施期間 平成30年11月～12月

2 調査の対象

アンケート実施期間中において履行中の特定業務委託契約で働く労働者

3 回答数 306件

4 調査項目

Q No.	設 問
1	対象者の従事業種
2	公契約であることの認識
3	公契約であることの把握方法
4	他の業務との賃金の比較
5	作業報酬下限額（下限額）について

Q No.	設 問
6.7.8	下限額以上の支払があるか等
9	労働意欲の向上効果
10	業務の質の向上効果
11	受注者又は市への申し出について
12	その他意見

5 アンケート集計結果 概要（次ページ以降は、主な質問項目の集計結果を記載）

Q2 特定業務委託契約の業務で働いていることについて、81%の労働者が知っており、19%の労働者が知らないとする回答であった。

Q3 特定業務委託契約の業務で働いていることを何で知ったのかについては、「会社（勤務先）での口頭による説明」（153件）が最も多く、次いで「会社（勤務先）で配布されたチラシ」（66件）、とする回答であった。

Q4 特定業務委託契約の業務で働いた場合の賃金を、その他の現場の賃金と比較した場合について、17%が高い、33%が変わらない、15%が低い、35%が分からないとする回答であった。

Q5 労働者が、自分の作業報酬下限額を把握しているかについて、73%が「知っている。」、27%が「知らない。」とする回答であった。

Q6 自分の作業報酬下限額を把握している労働者のうち、97%が作業報酬下限額以上の賃金をもらっていると回答し、3%が分からないとする回答であった。

Q8 自分の作業報酬下限額を把握しているにも関わらず、作業報酬下限額以上の賃金受給があるか分からないとする理由について、14%が「作業報酬下限額の構成内容（税金や社会保険料、手当等が含まれるかなど）を知らない」とする回答であり、86%が「月給制で作業報酬下限額との差が分からないため」とする回答であった。

Q9 業務が特定業務委託契約の対象となった場合に労働意欲の向上につながるかについて、57%が「そう思う。」、33%が「そう思わない」とする回答であった。

Q10 特定業務委託契約の対象案件となることで業務の質の向上に効果があったかについて、64%は「効果があったと考える。」又は「今回は効果が見られないが、今後効果があると考える」とする回答であり、25%は「効果はない。今後も効果はないと考える。」とする回答であった。

Q11 作業報酬下限額を下回っている場合に、市又は受注者（元請業者）にその旨の申出ができることを知っているかについて、61%が「知っている。」、32%が「知らない。」とする回答であった。

※「n」は、設問の解答数を示している。

Q 1 あなたが本業務で従事する業種は、次のうちどれに該当しますか。

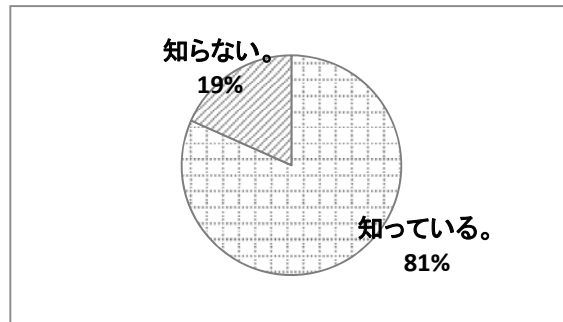
1 警備	11
2 建物清掃等	46
3 屋外清掃	37
4 施設維持管理	106
5 電算関連業務(データ入力)	30
6 給食調理業務	76

n=306

Q 2 あなたがいま働いている本業務は、本市の公契約制度の対象案件であり、市が独自に決めた金額（以下「作業報酬下限額」という。）以上の賃金が支払われることが約束されていますが、このことを知っていますか。

1 知っている。	248
2 知らない。	58

n=306



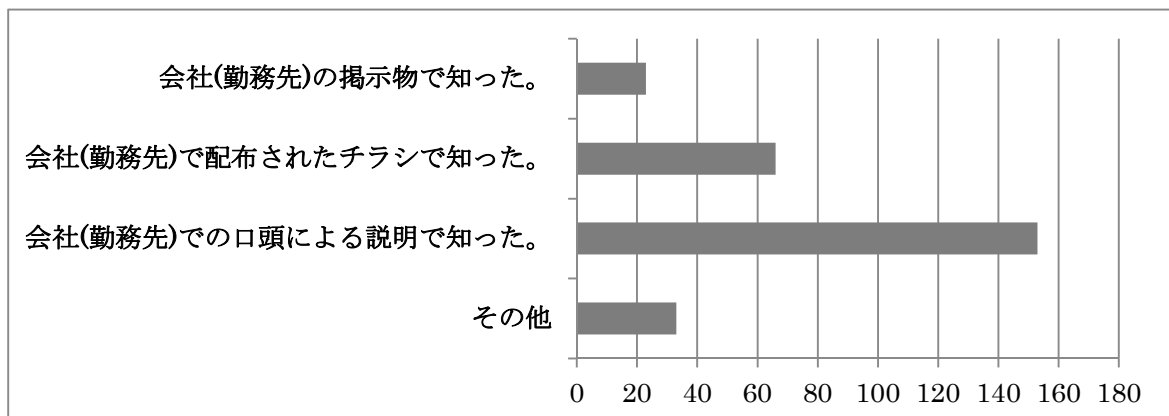
Q 3 Q 2のことは、どうやって知りましたか。

(複数回答可)

1 会社(勤務先)の掲示物で知った。	23
2 会社(勤務先)で配布されたチラシで知った。	66
3 会社(勤務先)での口頭による説明で知った。	153
4 その他	33

n=275

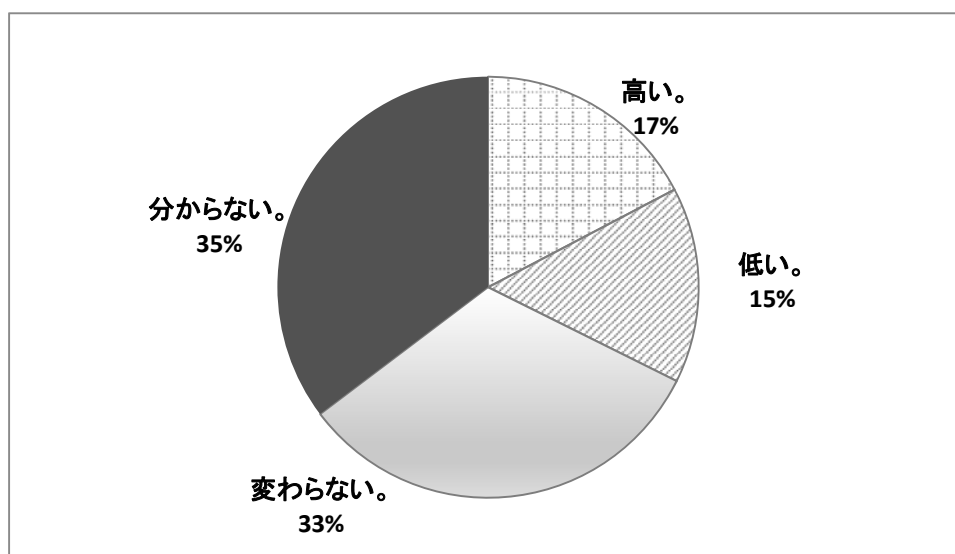
その他 ・人づてに、友人から、ニュース、新聞、公報。



Q 4 あなたがいま働いている本業務の賃金は、他の業務とくらべて高いですか、低い
ですか。

1 高い。	53
2 低い。	46
3 変わらない。	99
4 分からない。	108

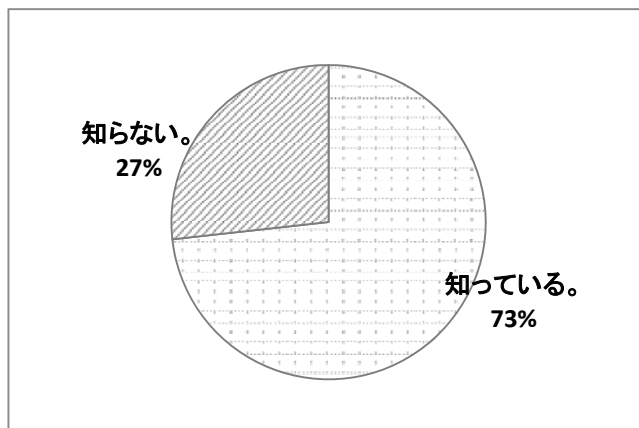
n=306



Q 5 あなたが今働いている本業務の作業報酬下限額は995円です。この作業報酬下限額を知っていましたか。

1 知っている。	222
2 知らない。	83
3 未回答	1

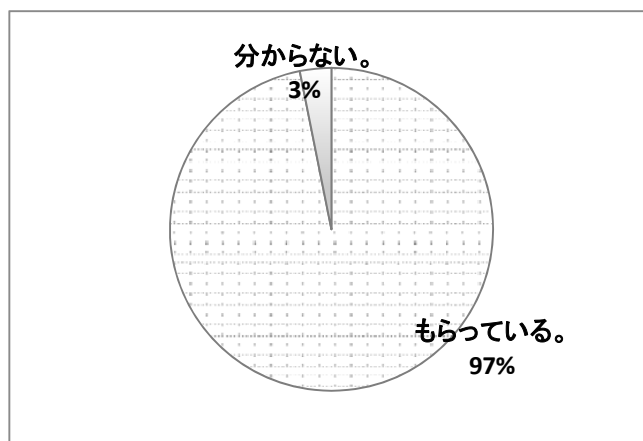
n=306



Q 6 作業報酬下限額以上の賃金をもらっていますか。
(Q5で「知っている。」と答えた方が対象)

1 もらっている。	215
2 もらっていない。	0
3 分からない。	7

n=222



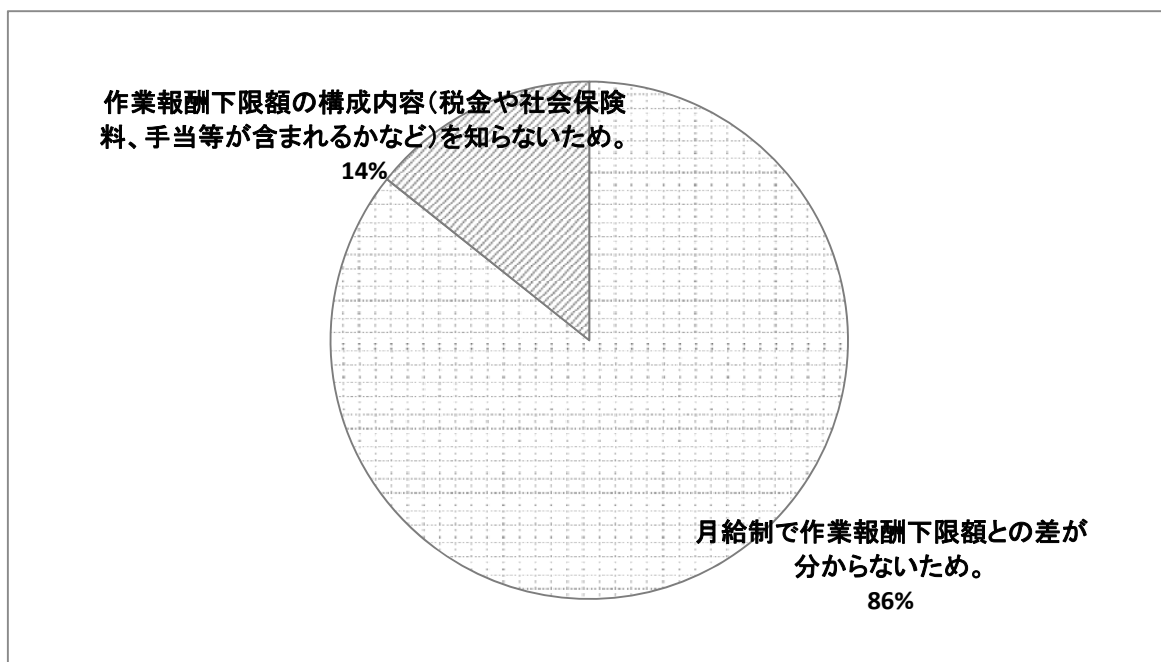
Q 7 作業報酬下限額以上の賃金をもらっていない理由を御記入ください。
(Q6で「2 もらっていない。」と答えた方が対象)

- ・ (該当なし)

**Q 8 作業報酬下限額以上の賃金をもらっているか分からない理由をお答えください。
 (Q 6で、作業報酬下限額以上の支払いがあるか分からない方が対象)**

1 月給制で作業報酬下限額との差が分からないため。	6
2 作業報酬下限額の構成内容(税金や社会保険料、手当等が含まれるかなど)を知らないため。	1
3 その他	0

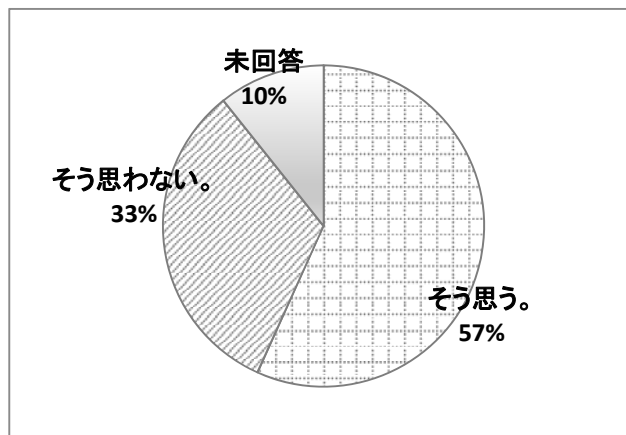
n=7



Q9 あなたは、御自身が働いている仕事が、市の公契約制度の対象案件となることは、労働意欲の向上につながるとお考えですか。また、その理由は何ですか。

1 そう思う。	174
2 そう思わない。	101
3 未回答	31

n=306



そう思うの理由

- ・ 県の最低賃金以上の賃金が保障されており、下限額が他県にくらべて高いと思うから。
- ・ 報酬が最低額で保障されていると、心の安定につながるため。
- ・ ちゃんとした賃金で働くことが大切なので、つながると思う。
- ・ 規律があるという安心感、社会的責任がある、体制・管理がしっかりしていると確認できる。
- ・ 本市の公契約制度の対象案件が良いものとわかれば向上につながると思う。
- ・ 賃金が高くなることによって労働意欲が向上するから。
- ・ 労働の対価としての賃金が下限額より上である事は、大切な事だと思うので。
- ・ 毎年入札があるが賃金の下限額があるため、賃金を下げられることはないので、長く仕事を続けていくと思うため。

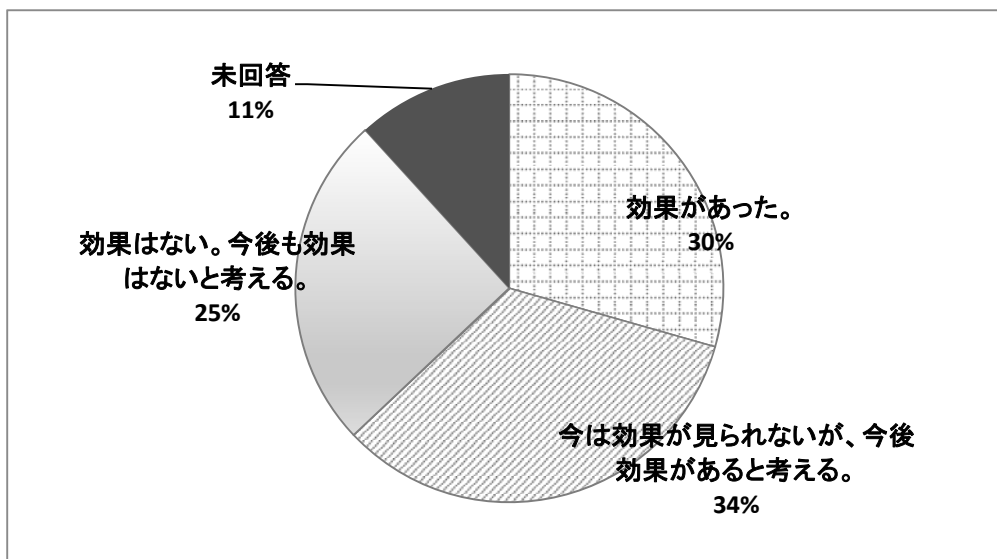
そう思わないの理由

- ・ 入札額が頭打ちであり、時給が上がっても総額を抑える為時間短縮となる。その点、労働意欲の向上になるとは考えにくい。
- ・ 労働環境や職種にもよるので賃金の制度では意欲はかわらない。
- ・ 作業報酬下限額が低いと思うので。
- ・ 時給が良くても仕事の内容等全ての条件が良くなければ労働意欲の向上にはならない。
- ・ 自分が働いている職場が対象案件かどうか分からないというか知らないのでは意欲の向上につながるかもわからない。
- ・ 労働意欲の向上につながるほど賃金が高いわけではないので。
- ・ 仕事の内容に似合った賃金かどうかはあまり考えない。

Q10 本市の公契約制度の対象案件となったことにより、業務の質の向上につながる効果があったと思いますか。また、その理由を御記入ください。

1 効果があった。	92
2 今は効果が見られないが、今後効果があると考ええる。	103
3 効果はない。今後も効果はないと考ええる。	76
4 未回答	35

n=306



効果があったと考える理由

今は効果が見られないが、今後効果があると考ええる理由

- ・ 仕事の内容は変わらないが市の仕事という事で今後効果があると思う。
- ・ 時給が上がれば質の向上、労働意欲の向上になると思う。
- ・ 公の仕事だと思うので、責任感が培われる。
- ・ よりいっそう業務の質を高めようと考え、個々の責任に対する心構えに影響がある。
- ・ 下限報酬額の見直しが行われているので。
- ・ 競争入札だと安い程良い訳ですが、労働者の賃金を低く押さえる事となるため、一定の効果は見込まれると考えます。

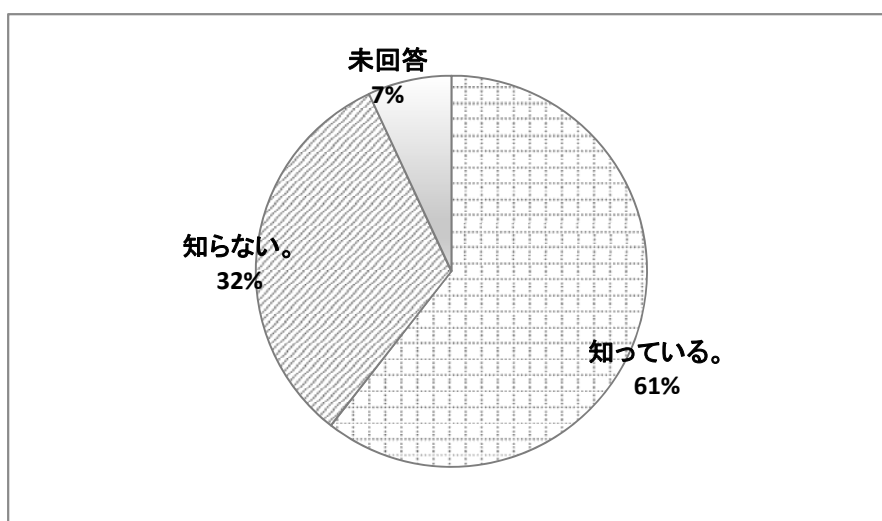
効果はない。今後も効果はないと考える理由

- ・ 作業報酬下限額よりはるかに良い条件での給与体系なので問題無い。
- ・ 質の向上のためには、労働環境が良くないと、効果はないと思う。
- ・ 制度が変わったところで職場の忙しさや労働環境は変わらないと思う。
- ・ 下限額が約束されていることに対する安心感はあるが、それが業務の質の向上とつながることとは別問題であると感じる。
- ・ 賃金は対象案件となる前から変わってないため。
- ・ 公契約制度で業務の向上になるより仕事の内容で決まる。

Q11 公契約制度の対象契約となった工事・業務委託の対象労働者は、作業報酬下限額を下回っている場合に、本市又は受注者（元請業者）にその旨の申出をすることができます。このことを知っていますか。

1 知っている。	187
2 知らない。	99
3 未回答	20

n=306



Q12 その他意見

- ・賃金が上がると時短をする状況にあり、手取りとしてのアップの見込みがない。
- ・作業報酬下限額をもう少し上げられないか。
- ・この様な制度があることを、もっと広く熟知できる様、工夫してもらいたい。
- ・平等で良い制度だと思う。
- ・公契約制度が良くわからないため、記入もわからない事が多かった。
- ・賃金額だけでなく適切な人員の配置や労働時間等、職場環境の向上についても考えてほしい。企業努力だけでは限界もある。川崎市と会社、労働者と市民が共に利益となる制度として行って欲しい。