

# 公契約条例に関するアンケート調査結果（西尾市・令和５年６月）

## 1 調査目的

条例の施行から約３年が経過し、条例の適用による効果の検証と対象事業者の意見・要望を把握するため。

## 2 実施期間

令和５年４月から令和５年５月

## 3 調査対象

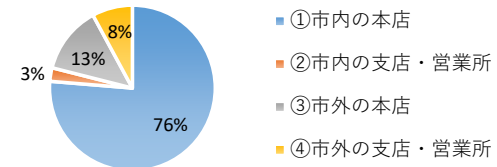
４９事業者（令和２年度～令和４年度における西尾市との特定公契約受注者）

## 4 回答結果

３９事業者（回答率79.6%）

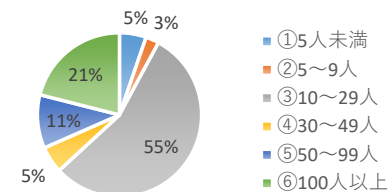
### Ｑ１ 貴社の事業所の形態等についてお答えください。

①市内の本店	29	76%
②市内の支店・営業所	1	3%
③市外の本店	5	13%
④市外の支店・営業所	3	8%
合計	38	100%



Ｑ２ 貴社の事業所で就業している従業員数は何人ですか。（令和５年４月１日時点非常勤職員も含むものとします。）なお、常勤職員とは、事業者から常勤で雇用されている者とし、非常勤職員とは、常勤職員以外（パート・派遣・その他）とします。

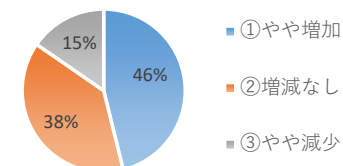
①5人未満	2	5%
②5～9人	1	3%
③10～29人	21	55%
④30～49人	2	5%
⑤50～99人	4	11%
⑥100人以上	8	21%
合計	38	100%



### Q3 直近3年間の従業員の变化について

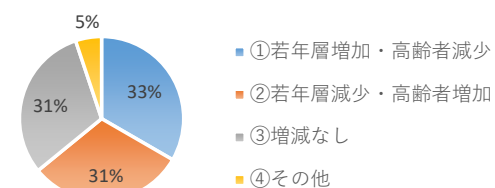
#### (1) 従業員の人数

①やや増加	18	46%
②増減なし	15	38%
③やや減少	6	15%
合計	39	100%



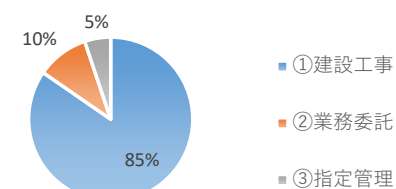
#### (2) 従業員の構成

①若年層増加・高齢者減少	13	33%
②若年層減少・高齢者増加	12	31%
③増減なし	12	31%
④その他	2	5%
合計	39	100%



### Q4 貴社が受注した業種について

①建設工事	33	85%
②業務委託	4	10%
③指定管理	2	5%
合計	39	100%



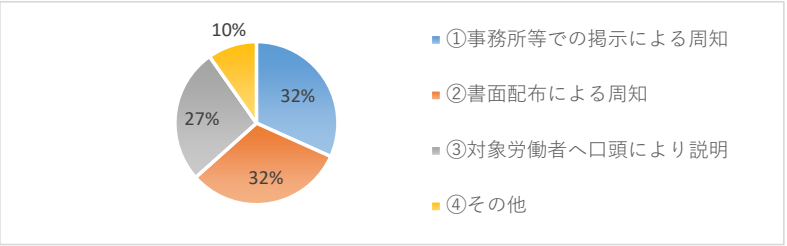
### Q5 公契約条例が制定され、3年が経過しましたが、どの程度理解できていると思いますか。

①理解できている。	8	21%
②まあまあ理解できている。	19	50%
③あまり理解できていない。	9	24%
④理解できていない。	2	5%
合計	38	100%



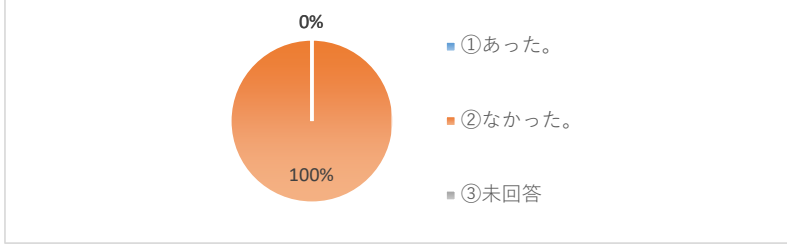
Q6 条例では、受注者は、従事する労働者の範囲、愛知県の地域別最低賃金を業務が行われる場所に掲示し、又は書面で交付することとなっていますが、どのような方法で周知を行いましたか。  
(複数回答可)

①事務所等での掲示による周知	13	32%
②書面配布による周知	13	32%
③対象労働者へ口頭により説明	11	27%
④その他	4	10%
合計	41	100%



Q7 労働者等から、公契約条例に関すること（労働者範囲、賃金等）で相談や問い合わせがありましたか。

①あった。	0	0%
②なかった。	38	100%
③未回答	0	0%
合計	38	100%



Q8 公契約条例の適用となったことにより、労働環境の整備に効果があったと思いますか。また、その理由もご記入ください。

①思う。	9	24%
②思わない。	8	21%
③どちらとも言えない。	21	55%
合計	38	100%

①効果があったと思う理由

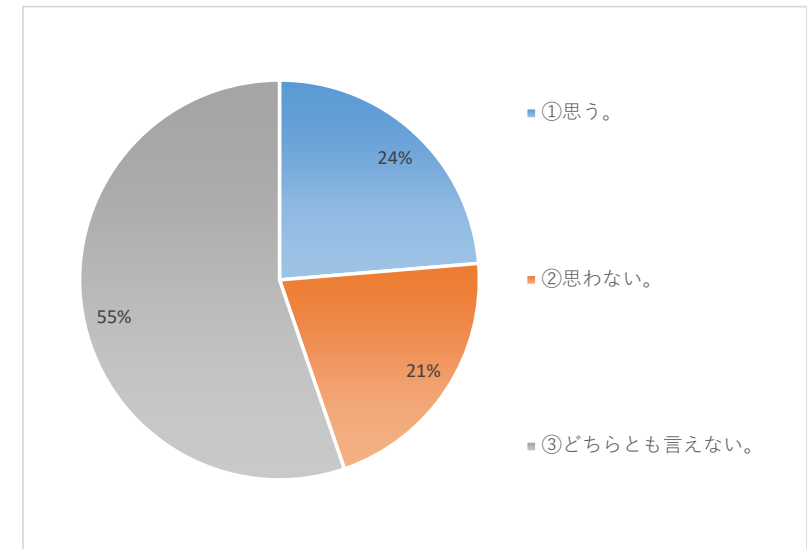
- ・他産業と比べ、公共工事に従事する従業員の質向上。
- ・就業規則、36協定等の周知ができた。
- ・見直すきっかけとなったため。
- ・労働者の労働条件など今まで以上気を使う。
- ・周知の徹底
- ・下請を始め労働条件、現状を労働環境報告書等により明確化したこと。

②効果がなかったと思う理由

- ・何も変わらない。

③どちらとも言えない理由

- ・物価の上昇も早く、材料等納入に無理が生じる事もある。
- ・全社の安全・衛生基準に沿って労働環境を整備している。
- ・令和3年4月1日から指定管理者に指定されているため適用前との比較はできない。
- ・適用前より最低賃金で請ける業者がないため。
- ・この3年間でコロナ社会情勢の変化が大きく、条例と言えないため。
- ・西尾市からの工事（受注）だけで業績が左右される訳ではないため。但し、建設業界全体に対する環境改善、整備には繋がっていると思う。
- ・特に変化がないため。
- ・何一つ、アクションがない。
- ・従業員自身が賃金や労働環境の整備に既に努めている。



Q9 公契約条例の適用となったことにより、労働者の労働意欲が向上したと思いますか。また、その理由もご記入ください。

①思う。	3	8%
②思わない。	10	26%
③どちらとも言えない。	25	66%
合計	38	100%

①向上したと思う理由

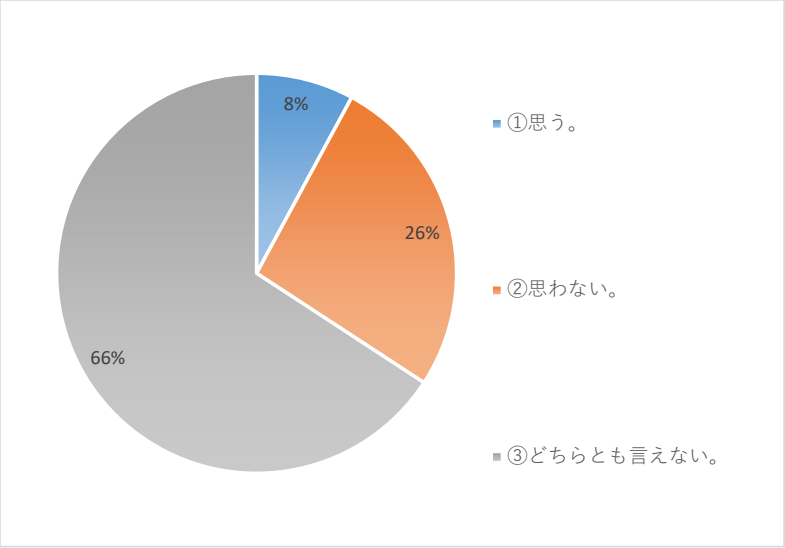
- ・労働意欲が増した。
- ・労働者救済の窓口が明確であること。

②向上しなかったと思う理由

- ・適用に関わらず（従前より）適正な条件と考えており、変化はないと考えるため。
- ・何も変わらない。
- ・業務委託の場合、以前と変わっていない。
- ・そもそも、未支払、不当な賃金での支払いをしていなかったから。

③どちらとも言えない理由

- ・材料高騰、職人技能士等人手不足がやはり無理もある。
- ・令和３年４月１日から指定管理者に指定していただき、適用前との比較はできません。
- ・普段から意欲的に働いてくれているため。
- ・条例よりコロナ等の影響が大きく、分からないため。
- ・西尾市からの工事（受注）だけで業績が左右される訳ではないため。但し、建設業界全体に対する環境改善、整備には繋がっていると思う。
- ・影響は少ないと考えられます。
- ・公契約と直接業務とが関連しない部署については、どちらとも言えない。



Q10 公契約条例の適用となったことにより、業務の資質が向上したと思いますか。また、その理由もご記入ください。

①思う。	6	16%
②思わない。	11	29%
③どちらとも言えない。	21	55%
合計	38	100%

①向上したと思う理由

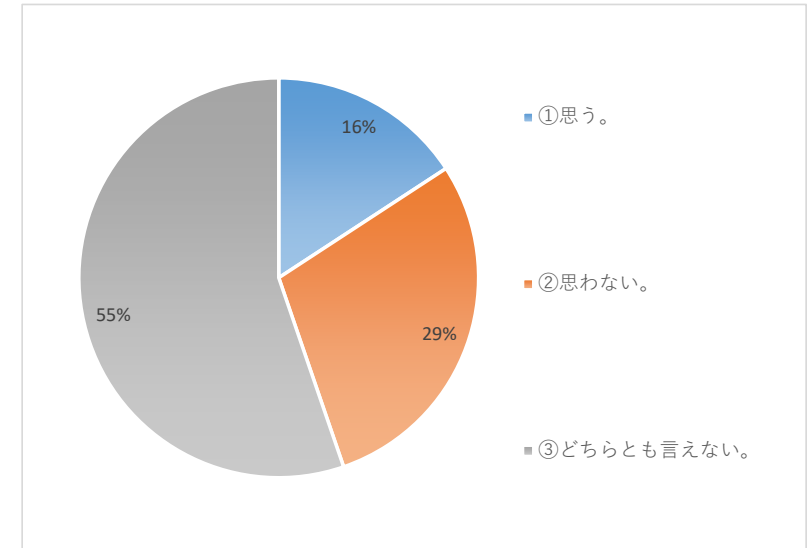
- ・生活の安定したため。
- ・会社としては、設備・人材へある程度お金を使えるため。
- ・良好な品質確保により、気をつける様になった。
- ・より良い品質向上について意識を高めた。
- ・労働条件等の明確化により、モチベーション向上が見られると思う。

②向上しなかったと思う理由

- ・従来からの下請業者により施工しており、条件面での変更（改善・改悪とも）が無いため。
- ・条例がなくても基本的には適正な積算を実施して入札しているため。
- ・何も変わらない。
- ・業務の資質の向上については、以前より取り組んでおり、それを継続している。
- ・各業者、個人のスキルの問題であるから。

③どちらとも言えない理由

- ・腕の良い職人が少なくなり、規制でしぼりが多いから職人の奪い合いも出来てしまう。
- ・令和3年4月1日から指定管理者に指定していただいております、適用前との比較はできません。
- ・常に向上を目指しているため。
- ・影響は少ないと考えられます。

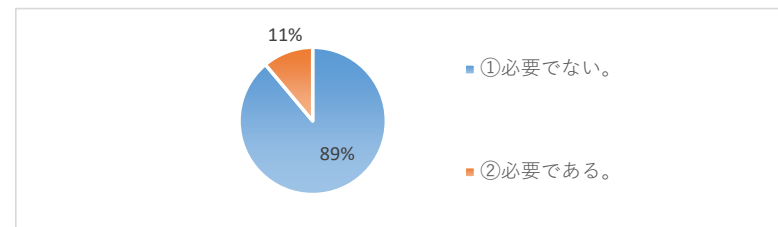


Q11 公契約条例の適用となったことにより、契約締結後、労働環境報告書を提出することとなっていますが、提出書類の見直しが必要だと思いますか。必要な場合があれば、見直し内容をご記入ください。

①必要でない。	32	89%
②必要である。	4	11%
合計	36	100%

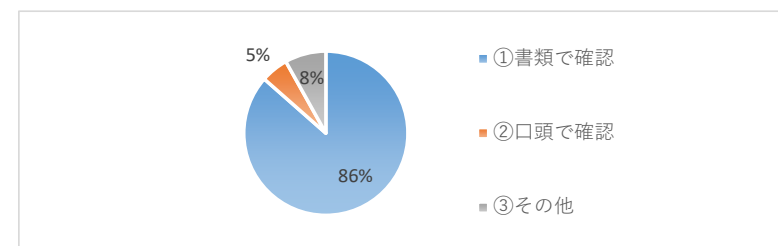
見直し内容

- ・書類が多いから小規模な協同会社は、他の民間工事に行ってしまうことが多い。
- ・これまで未提出、提出対象となるか？明確にしたいです。
- ・過去に提出した業者について、変更がない限り毎年（回）提出する必要はないのではと考えます。



Q12 下請負者の従事者の社会保険への加入について、どのような方法で確認していますか。

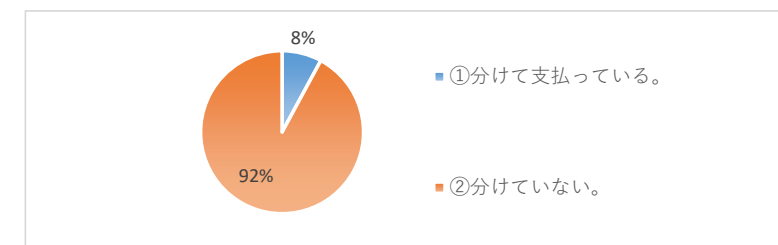
①書類で確認	32	86%
②口頭で確認	2	5%
③その他	3	8%
合計	37	100%



Q13 従業員（常勤職員、非常勤職員とも）への賃金の支払方法について

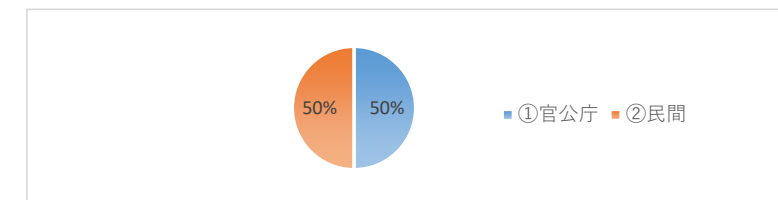
(1)官公庁の契約と民間の契約と分けて賃金を計算して支払っていますか。

①分けて支払っている。	3	8%
②分けていない。	35	92%
合計	38	100%



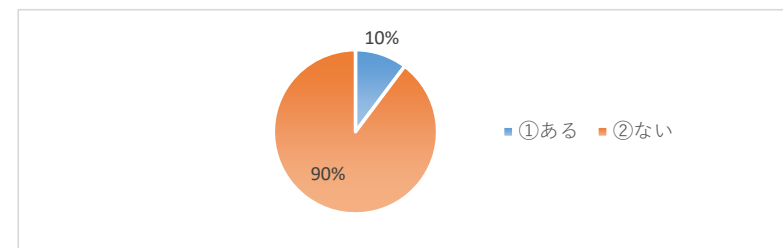
(2)分けている場合、どちらの契約の方が賃金を高く支払っていますか。

①官公庁	2	50%
②民間	2	50%
合計	4	100%



Q14 貴社に労働組合はありますか。

①ある	4	10%
②ない	35	90%
合計	39	100%

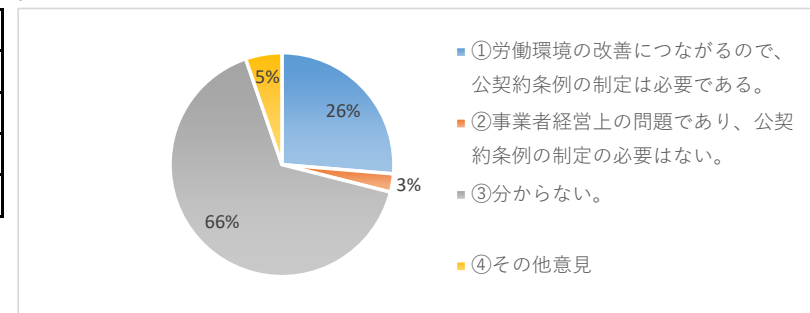


Q 15 「ある」場合、協議の内容について、ご記入ください。

- ・賃金・労働諸条件の改善等
- ・規程（賃金）の整備

Q 16 近年、公契約条例を制定している自治体が増えてきていますが、こうした動きについて、どのように考えますか。

①労働環境の改善につながるので、公契約条例の制定は必要である。	10	26%
②事業者経営上の問題であり、公契約条例の制定の必要はない。	1	3%
③分らない。	25	66%
④その他意見	2	5%
合計	38	100%



その他意見

- ・労働環境の改悪となる場合も考えられる。

Q 17 公契約条例についての意見をご記入ください。

- ・職人は書類の提出が負担になり、断ってくる場合もある。
- ・人手は益々足りなくなってくると思う。今は努力して教育に努めている。
- ・労働者の賃金を上げる事を求めると同時に最低制限価格も上げるなどの対応は必要だと考えます。また、労働環境報告書の提出に伴うコストも考慮いただける事をお願いします。
- ・発注見通し、予定等をもう少し早めに公表していただけると予定が立てやすいし、計画しやすいので助かります。計画で良いので、1年後、2年後、3年後と長期の予定も公表して欲しいです。
- ・愛知県等も制定しており、建設業界全体の労働環境、一定水準以上の給与等の向上に繋がって行けば良いと思う。
- ・従業員を守るため、会社として法に基づき、しっかり対応しているつもりである。