

公契約基本法の制定に向けた連合の考え方

1. はじめに

連合は、「公契約に関する連合見解と当面の取り組み（2008年6月19日：第9回中央執行委員会 確認）」の中で確認した「公契約に関する取り組みを連合全体の課題として位置づけ、強力に展開していくこととする」との方針に沿い、公契約基本法、公契約条例の制定などに取り組んできた。

地方連合会では、公契約条例の制定や公契約基本法を国に求める地方議会の意見書採択に粘り強く取り組んできており、2009年9月には千葉県野田市で全国初の公契約条例が制定され、また、2010年12月には神奈川県川崎市で政令指定都市として初めて「公契約条項」を盛り込んだ市契約条例改正案が成立するなど、昨今、その成果が着実に現れている。

連合本部では、政府との政策協議や政党への要請行動を通じて公契約基本法の必要性を訴えてきた結果、政府および民主党において対応窓口の検討を始めるなどの動きに繋がっている。国が公契約基本法を制定することが公契約条例制定の前提であるという地方は多く、公契約条例の制定を促進するためにも、公契約基本法の早期成立が求められている。

そこで、今般、公契約基本法についての考え方をより具体化し、その内容をもって政府・政党に意見反映を行っていくこととする。

2. 公契約基本法制定の目的

昨今、厳しい財政状況を背景とした公契約のコストダウン要請と受注のための過当競争が相まって、受注価格の低下が続き、結果として労働者の賃金・労働条件の著しい低下を招いている。このことが公共サービスの質の低下と価格の低下を招くという悪循環が生じている。

公契約は、国民の税金によって行われているものであり、その実施は、効率的に透明性高く行われるとともに、国民生活の向上と活力あふれる社会の実現に寄与するものでなくてはならない。加えて、公契約の適正化を通じて、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現と、年齢・性別・障害の有無にかかわらず誰もが働くことを通じて参加が保障される社会の実現を目指すことが求められる。

そのための基礎的な条件整備として、公契約の発注者、受注者などに対して「公契約のもとで働く者の公正労働基準と労働関係法の遵守、社会保険の全面適用」および「公契約への障害者など多様な人材の雇用促進」を実現するための一定の責務を負わせる公契約基本法を制定し、それを契機として、国の受注者決定のあり方の見直しや地方公共団体における条例制定、公契約のもとで働く者の労働条件の改善と公共サービスの質の向上に繋げていく。

参考 1 : 2008 年 6 月 19 日 第 9 回中央執行委員会での確認事項（抜粋）

(2) 法律、条例の整備等

- ①公契約に関する基本法を制定する。その際、公正労働基準と労働関係法の遵守、社会保険の全面適用を公契約の基準とする。

3. 公契約基本法で対象とする範囲

(1) 公契約の対象範囲

公の機関、またはそれに準じる者を一方の契約当事者（＝発注者）として、公の資金を使って実施される事業（公共工事、公共サービス、物品の調達等）のために締結する契約を対象とする。

なお、地方自治法第 244 条の 2 第 3 項の規定により地方公共団体の指定を受けたもの（指定管理者）が公の施設の管理に関して実施する事業、P F I（Private Finance Initiative）なども公契約に準じるものとする。

参考 2：公契約の対象範囲について

- 「公の機関、またはそれに準じる者を一方の契約当事者として、公の資金を使って実施される事業のために締結する契約」とは、国、地方公共団体などが実施する事業はもとより、独立行政法人、特殊法人などが公の資金を使って実施する事業も含むものとする。
- 事業の規模や内容から各種義務付けの対象とすることが明らかに不相当である場合は、除外することができるものとする。（例：少額の事業であり、事務負担が明らかに過大な場合）
- 具体的な定義づけのあり方、除外することのできる範囲などについては、別途、検討を深めていく。

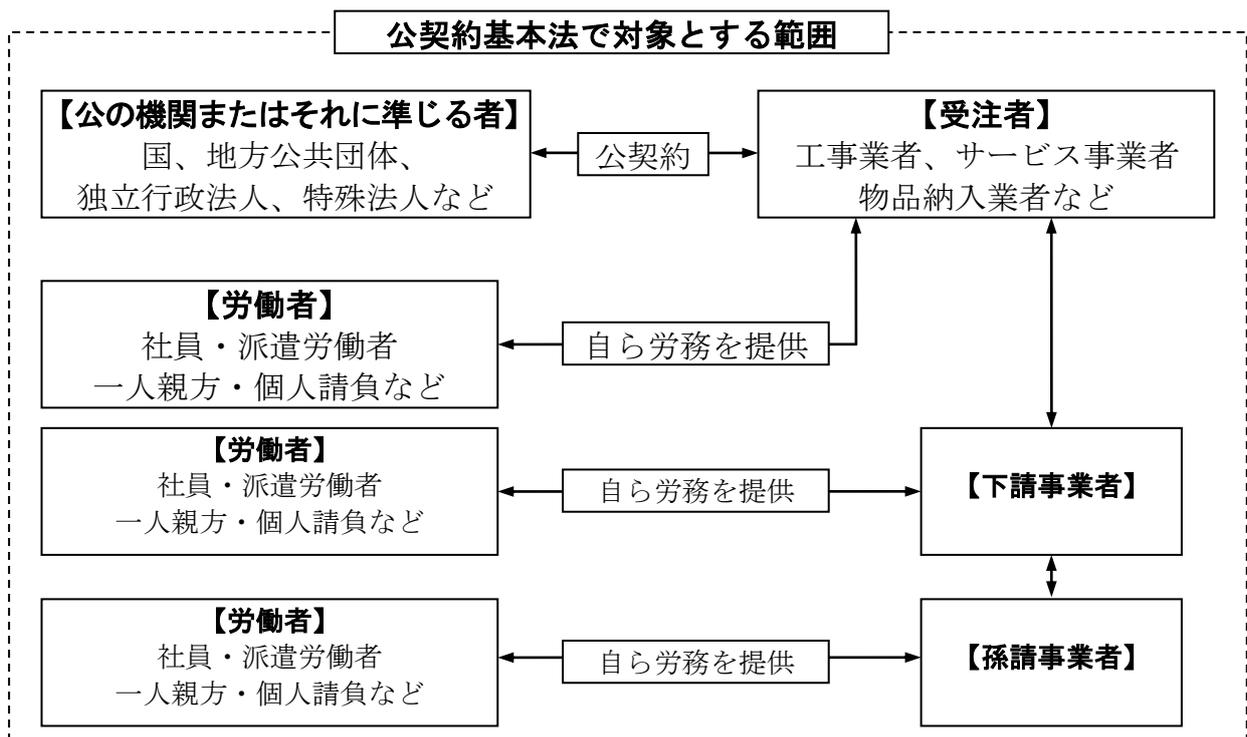
(2) 労働者の対象範囲

公契約に係る事業を実施する際に自ら労務を提供する者とする。

※派遣労働者、一人親方、個人請負も対象となる労働者に含まれる

(3) 事業者の対象範囲

公の機関、またはそれに準じる者と公契約を締結する者（受注者）及び、受注者と契約を締結し、公契約に係る事業を実施する者（下請事業者）、下請事業者と契約を締結し、公契約に係る事業を実施する者（孫請事業者）なども対象とする。



4. 公契約の受注者の決定方式

発注者は、公契約の受注者（落札者）を決定するに際しては、①受注者としての資格を有するかの判定（入札参加資格など）、②総合評価方式による受注者の審査・評価、の2つの手続きを経るものとする。

これらの手続きにおける判定・審査基準は、「公契約に働く者の公正労働基準と労働関係法の遵守、社会保険の全面適用」および「公契約への障害者など多様な人材の雇用促進」を実現する観点を踏まえたものとする。

（1）受注者として資格を有するかの判定

公契約の受注者は、以下の事項を満たしていることを要件とする。

- ①最低賃金法違反がないこと
- ②労働基準法違反がないこと
- ③労働安全衛生法違反がないこと
- ④労働組合法違反がないこと
- ⑤被用者保険に加入し、保険料を支払っていること
- ⑥厚生年金保険に加入し、保険料を支払っていること
- ⑦雇用保険に加入し、保険料を支払っていること
- ⑧労災保険に加入し、保険料を支払っていること
- ※⑤～⑦については、加入義務がある場合とする

参考3：受注者として資格を有するかの判定について

- 公契約の受注者は、法令違反がないこと、社会保険を全面適用していることを要件とする。
- 受注時における過去一定期間（例：過去3年間）において法令違反がないこと、社会保険を全面適用していることが求められる。
- 法令違反の有無については、刑事罰や行政指導の有無など、客観的な基準を設ける必要があるが、具体的なあり方については、別途、検討を深めていく。

（2）総合評価方式による受注者の審査・評価方法

発注者は、受注者の選定にあたり、原則、総合評価方式を導入する。審査・評価項目の考え方は以下の通り。

①審査・評価における必須項目

発注者は、審査・評価項目の中に、原則、受注者の労働者の賃金が適正な水準であることを盛り込み、これを満たしていることを受注者の要件としなければならない。

参考4：「賃金が適正な水準であること」について

- 適正な賃金の水準は全国一律に定まるものではないため、公契約基本法では規定しない。
- 国（またはそれに準じる者）が発注者となる公契約については、国が適正な賃金水準を定める、もしくは適正な賃金水準の額の決定を政令に委ねる。地方公共団体など、国以外が発注者となる公契約については、条例等により各発注者が適正な賃金水準を定めることとする。
- 適正な賃金水準の決定にあたっては、労働組合の参加が求められる。

参考5：「賃金が適正な水準であること」を必須要件とする公契約の対象範囲について

○審査・評価項目の中に、原則、受注者の労働者の賃金が適正な水準であることを盛り込むこととするが、すべての公契約について直ちに「適正な賃金水準」を定めることは現実的には困難である。したがって、当面は、公共工事における建設業、公共サービスにおける警備、清掃、電算入力、学校給食など、国・地方公共団体における公契約の実情に応じて特定の業種・職種について「適正な賃金水準」を定め、これを満たしていることを受注者の要件とすることとし、順次その対象範囲の拡大を目指すこととする。

②審査・評価において含めるよう努める評価項目

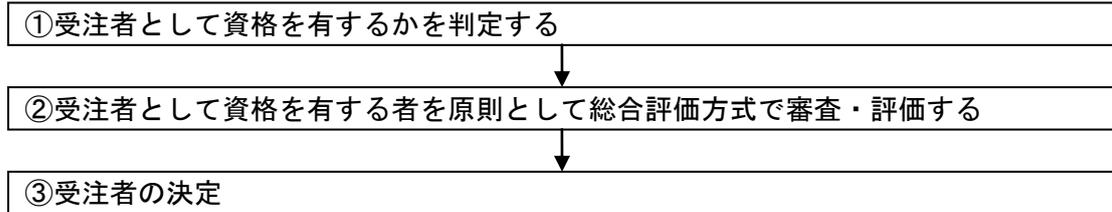
発注者は、受注者を選定するにあたっては、以下の項目を評価項目に含めるよう努めなければならない。

- a) 男女平等参画におけるポジティブ・アクションの取り組み
- b) 高齢者の就労促進（高齢者就業率の向上・65歳までの雇用確保策など）
- c) 障害者の就労促進（法定雇用率の達成など）
- d) 子育て支援の促進（育児・介護休業法における子育てに関する事業主の義務の履行状況、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定など）

参考6：「審査・評価において含めるよう努める評価項目」について

- 働くことを通じた社会への参加保障に関するこれらの項目については、今後の法整備の動向を踏まえながら、将来的には「審査・評価における必須項目」への移行を目指す。
- 評価項目の点数配分については、制度を導入している地方公共団体の例を参考にするなど、制度の目的に沿ったものとなるよう、別途、検討を深めていく。
- 公契約受注者の頻繁な入れ替わりにより当該業務に従事する労働者の雇用が不安定になっていることを踏まえ、（受注者が変更された場合）当該業務に従事していた労働者の継続雇用を評価項目とするなど、雇用の安定に資する措置についても検討する。

参考7：公契約の受注者の決定方式のまとめ



受注者として資格を有するかの判定基準	「法令違反なし」と「社会保険の全面適用」を満たすこと
審査・評価における必須項目	賃金が適正な水準であること
審査・評価において含めるよう努める評価項目	・男女平等参画におけるポジティブ・アクションの取り組み ・高齢者の就労促進 ・障害者の就労促進 ・子育て支援の促進

5. 契約に盛り込む事項

公契約において、以下の事項を契約に盛り込むこととする。

(1) 受注者の義務

- ①受注者の資格要件（労働関係法の遵守、社会保険の全面適用）の履行義務
- ②対象労働者への適正賃金の支払い義務
- ③対象労働者の賃金等に関する台帳作成義務、台帳提出義務
- ④適正賃金水準についての対象労働者への周知義務（掲示、書面交付）
- ⑤対象労働者から賃金等について不足の申し出があった場合の誠実対応義務、不利益取り扱いの禁止
- ⑥発注者への報告・資料提出義務、立ち入り調査の応諾義務
- ⑦発注者からの是正措置の要求に対する応諾・報告義務
- ⑧その他の受注者選定時の審査・評価項目（男女平等参画におけるポジティブ・アクション、高齢者の就労促進等）の履行義務
- ⑨下請事業者・孫請事業者などに対する労働関係法の遵守、社会保険の全面適用及び適正賃金の支払いの義務付け、指導並びに履行状況の発注者への報告義務

※公契約が「物品の調達の場合」は①～⑧のみを対象とする。

参考8：「物品の調達の場合」について

- 公契約が物品の調達の場合、下請事業者などの範囲が広範に亘るため、下請事業者・孫請事業者などに対する労働関係法の遵守の義務づけなど上記⑨については契約から除くこととする。

(2) 実効性確保の措置

- ①受注者に義務違反があった場合の発注者による立ち入り調査、是正措置の要求

- ②契約解除、違約金の請求、指名停止
- ③関係機関（公正取引委員会・労働基準監督署など）への通知

参考9：履行違反があった場合の対応について

- 履行状況の確認方法は、「事前に証拠書類を提出」「事後的に証拠書類を提出」「誓約書の提出」など、様々な手法が考えられるが、政令、条例などにおいて個別に定めるものとし、公契約基本法では規定しない。
- （2）②の「契約解除」は、対象労働者の雇用契約に直接の影響を及ぼすものではなく、雇用契約の安易な中途解約があってはならない。

6. 地方公共団体における条例化に向けた規定

公契約基本法の中で、地方公共団体の責務として「公契約に関して、その実情に応じた施策を策定し、実施すること」を規定し、この規定を基に条例化を求めていく。

参考10：公契約基本法と公契約条例の関係について

- 公契約基本法により地方公共団体が担う責務の具体化、地方公共団体の条例等により定める事項など、公契約基本法と公契約条例の関係（役割分担）については、更に検討を深め、整理する。

7. 今後の課題と公契約基本法の制定に向けた取り組み

（1）関連法の整備

- ①「公共工事の入札および契約の適正化促進に関する法律」等、公契約に関する現行法に関し、公正労働基準と労働関係法の遵守を盛り込む法改正を行う。労働基準法等の労働法制に違反した企業を、発注対象から除外する条項を設ける。
- ②予算決算および会計令、地方自治法施行令を改正して、公共工事等の入札における透明性確保、ダンピング受注に歯止めをかけるための措置を講ずる。
- ③努力義務として位置づけられている「予定価格と積算内訳」や「低入札価格調査の基準価格と最低価格」等の情報開示を、法的に義務づける。

（2）公契約基本法の制定に向けた取り組み

政府との政策協議や与野党への要請行動を通じて「公契約基本法の制定に向けた連合の考え方」に基づく法案の策定を政府・政党に働きかけるとともに、学習会・シンポジウムの開催などにより構成組織・地方連合会はもとより、国民各層に対する理解・浸透を図り、公契約基本法の早期成立を目指す。

以上