



市民の声を市政に反映

杉森ひろゆき

市議会議員 ニュース

杉森弘之後援会広報委員会発行

647号 2017年2月7日

〒300-1235 牛久市刈谷町1-41-8

TEL・Fax: 870-0335

携帯: 090-5587-7693

Mail: sugimori@max.hi-ho.ne.jp

公契約条例の制定を

公共事業の入札・契約

第4回定例会一般質問 VII

杉森議員は12月7日、第4回定例会で、①保育士の処遇改善、②公共事業等の入札及び契約、について一般質問した。今号では②の㊦を掲載する。

たたき合いを回避

【杉森議員の質問】受注のためのたたき合いは、公共事業の質の低下、受注企業の経営の不安定化、受注企業の

労働者の労働条件の悪化につながると言われています。それらを避けるために、千葉県の野田市は2009年9月に全国初の公契約条例を制定しました。私は2009年の12月の定例会で、公契約条例について一般質問で取り上げました。

法的な定義がない？

そして、私の質問に対して当時の池辺前市長は要略以下のように答弁しました。

「この公契約条例を制定することについては、今のところ法的な定義はなく、現行法の労働基準法や最低賃金法、その他関係法令等に基づいた上で、労使間の協議等により労働条件が定められているものと考えております。

また、この労働者の低賃金問題については、一自治体の条例で解決できるものではなく、国が公契約に関する法律の必要性を認識し、法整備することが重要であると考えております。

今後につきましては、適正な労働条件の確保は重要でありますので、公契約条例の制定につきましては、国の法制定や、県、他市の条例化の動向を踏まえ、今後も調査、研究し



杉森議員
旗開きで挨拶

1月21日、茨城ユニオンはネットワーク500、NTT関連合同労組茨城県支部と合同で新年旗開きを開催し、杉森議員は茨城ユニオン顧問として挨拶しました。

集いは「常陸すかんぼ団」演奏で「がんばろ！」の歌声で始まり、共催団体の他、尾池誠司弁護士、朝鮮総聯、部落解放同盟全国連、さらに茨城ユニオンの争議分会の組合員からも連帯の挨拶がありました。

てまいりたいと考えております。」とのことでした。

すでにILOが規定

「法的な定義がない」とありますが、早くも1949年に国際労働機関（ILO）は九四号条約、すなわち「公契約における労働条項に関する条約」を採択し、国や自治体といった公の機関が、民間会社に公共サービスを委託したり、公共工事を請け負わせるにあたって、その地域の平均的労働条件を切り下げるような契約を行ってはならないと定めています。ILOの条約と勧告は、狭義の国際労働基準を構成するものです。日本政府はその批准を拒み、国際的な労働基準の向上に背を向けています

が、池辺前市長の姿勢はそれを容認するものであるばかりか、地方自治体としての自主性もなく、国に追随しているにすぎません。

他方で、今後も調査、研究していきたいということですので、2009年以来の調査・研究の結果を伺います。

【総務部次長の答弁】と公契約条例については、地方公共団体が職種ごとにあらかじめ最低賃金額を定め、発注する工事や業務委託等の契約相手方にその遵守を義務付ける条例です。

公契約条例は、公契約における建設工事や業務委託の受注競争が過度に激しくなり、低価格での受注が増加したことに伴い、労働者の賃金が低下するという事態を受けて、平成21年9月に千葉県野田市が全国に先駆けて制定したものです。その後、他の地方公共団体でも同様の条例の制定が進んでいるところです。

意義のある条例

公契約条例については、入札契約時の過度な競争を抑制し、いわゆるダンピング等による入札を防ぐことで、公共事業を担う労働者の賃金等が不当に抑制されることを防止する観点から、意義のある条例であると認識しています。

しかし、一方では条例の運用にあたり、多岐に渡る職種別最低賃金額を定める必要があるとともに、適用案件について、状況を調査するための行政側の運用コストが大きく、そのため対象となる案件が限定される等の課題もあります。

公共事業に携わる労働者に対する一定の待遇の確保については、国においても「公共工事の品質確保の促進に関する法律」を改正し、担い手の中長期的な育成及び確保を進めるための規定が追加されたことにより、対策が行われているところです。

この法律をはじめ、他の法令等の状況、国や県及び他市町村の状況を踏まえて、引き続き調査研究を重ねながら、入札契約制度の継続的な改善を進めてまいりたいと考えております。

厚生労働省が発表

障害者の雇用状況

厚生労働省では、このほど、民間企業や公的機関などにおける、平成28年の「障害者雇用状況」集計結果を取りまとめましたので、公表します。

障害者雇用促進法では、事業主に対し、常時雇用する従業員の一定割合（法定雇用率、民間企業の場合は2.0%）以上の障害者を雇うことを義務付けています。

今回の集計結果は、同法に基づき、毎年6月1日現在の身体障害者、知的障害者、精神障害者の雇用状況について、障害者の雇用義務のある事業主などに報告を求め、それを集計したものです。

【集計結果の主なポイント】

<民間企業>（法定雇用率2.0%）

○雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新。

- ・雇用障害者数は474,374.0人、対前年4.7%（21,240.5人）増加

- ・実雇用率1.92%、対前年比0.04ポイント上昇

○法定雇用率達成企業の割合は48.8%（前年比1.6ポイント上昇）

<公的機関>（同2.3%、都道府県などの教育委員会は2.2%）※（ ）は前年の値

○雇用障害者数及び実雇用率のいずれも対前年で同程度又は上回る。

- ・国：雇用障害者数7,436.0人（7,371.5人）、実雇用率2.45%（2.45%）

- ・都道府県：雇用障害者数8,474.0人（8,344.0人）、実雇用率2.61%（2.58%）

- ・市町村：雇用障害者数26,139.5人（25,913.5人）、実雇用率2.43%（2.41%）

- ・教育委員会：雇用障害者数14,448.5人（14,216.5人）、実雇用率2.18%（2.15%）

<独立行政法人など>（同2.3%）※（ ）は前年の値

○雇用障害者数及び実雇用率のいずれも対前年で上回る。

- ・雇用障害者数9,927.0人（9,527.5人）、実雇用率2.36%（2.32%）