

政策入札研究フォーラム

中間まとめ

2012(平成 24)年 7月

政策入札研究フォーラム

Contents

I 中間まとめ概要.....	1
1. 中間まとめ骨子.....	1
2. 目的達成への方向性.....	2
II 中間まとめ.....	3
1. 政策入札研究フォーラムの目的と達成の方向性.....	3
2. 「中間労働市場」を創出し、「働きたいを支援」することは	4
3. 価格至上の競争入札による調達戦略で「雇用を競う」ためには.....	6
4. 「新雇用産業」と「公契約条例」により「福祉を興す」ことは.....	9
III 政策入札研究フォーラムの開催経緯.....	12
■参考資料.....	14
資料—I 就労者・市場について.....	14
資料—II 公共調達について.....	21

| 中間まとめ概要

1. 中間まとめ骨子

(1) 政策入札研究フォーラムの目的

政策入札研究フォーラムの目的は三つです。一つは、エル・チャレンジ方式就労支援の「働きたいを支援」を広めること、二つ目は、大阪方式総合評価入札による「雇用を競う」を広めること、三つ目は、国の建築保全業務積算基準を検証し、ビルメンテナンス産業から「福祉を興す」対案を研究することにあります。

(2) 目的形成の背景

その背景には、①2000万人もの労働市場から排除された「働きたい人々」^{注1}の就労支援をするためには、旧来型の職業訓練(障害者施策の授産)に代わる「中間労働市場」の創出が求められていること、②「公共調達」や福祉・医療・学校等の「公的調達」^{注2}は65兆円、500万人雇用の市場と推計されていますが、価格至上の競争入札に代わる調達戦略が求められていること、③3兆5千億円、200万人雇用のビルメンテナンス産業を含む「ソーシャル・マーケット(生活関連産業)」^{注3}は、現状でも70兆円、800万人雇用で、さらに成長が予測され、雇用創出型産業の振興政策が求められています。

(3) フォーラムの研究成果

○ 「中間労働市場」創出のためには

障がい者、若者、ホームレスなど労働市場から排除された人々への就労支援をするため、①施設なき授産 ②共同企業体 ③公益法人にふさわしい活動 ④マイルストーン型雇用管理 ⑤境界なき支援、などの活用を提案していくことが必要ということが明らかになりました。

○ 「総合評価入札」を深め、「雇用を競う」ためには

「雇用が社会的な価値を持ち始めた時代」のなかで、「育てる公共」ということから、総合評価入札の意義は大きく、価格点数(大阪府は50点)、契約期間、支援対象者の限定、履行品質の数値化、市民参加など、ある段階で育成できたら次の段階を考える「順繰りの取り組み」によって育んでいくことが求められます。

また、「競争入札」方式ありきではなく、「協調的調達」方式の検討も課題であるということが明らかになりました。

○ ビルメンテナンス産業から「福祉を興す」ためには

「新雇用産業」と「公契約条例」の両面から雇用創出型産業の振興を展望し、現場から労務単価の積算基準を積み上げて、国の建築保全業務積算基準の改定と自治体独自の積算基準の策定を求めていく必要があることが明らかになりました。

2. 目的達成への方向性

「働きたいを支援」「雇用を競う」「福祉を興す」という3つの目的を達成していくためには、これまでの議論による研究成果を踏まえ、次のような方向性のもとでさらに詳細に研究していく方針です。

- 「働きたいを支援」するためには、エル・チャレンジ方式就労支援で

- 「雇用を競う」ためには、大阪方式総合評価入れで

- 「福祉を興す」ためには、国の建築保全業務積算基準を検証し、ビルメンテナンス産業から

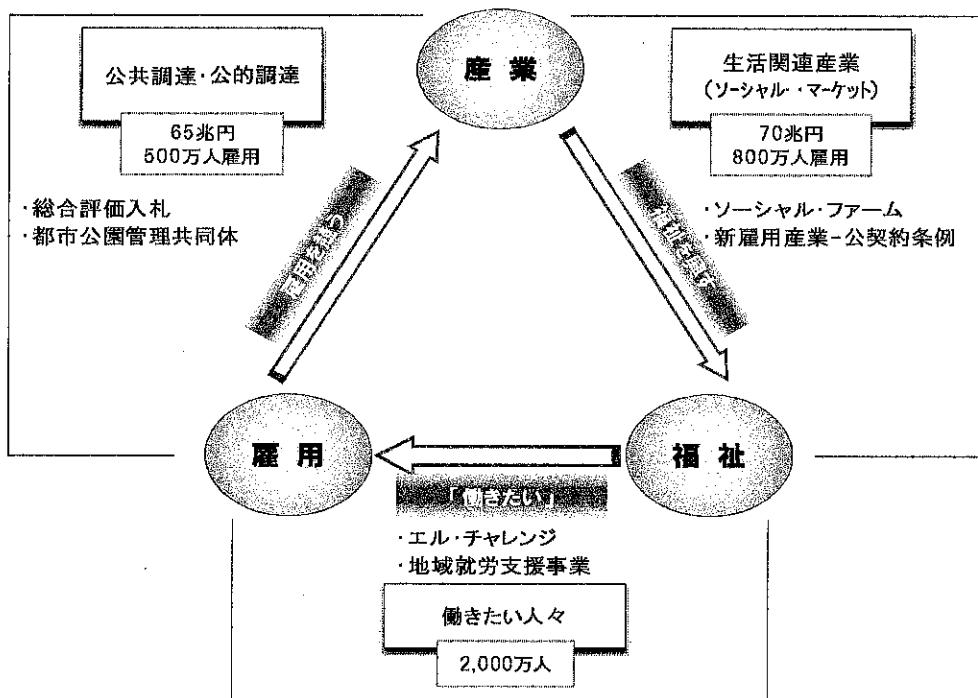
II 中間まとめ

1. 政策入札研究フォーラムの目的と達成の方向性

(1) 政策入札研究フォーラムの目的

「働きたいを支援」、「雇用を競う」「福祉を興す」の3つのトライアングルを好循環させることにあります。

図. 福祉・雇用・産業の相互連関



(2) 目的達成のための方向性

①エル・チャレンジ方式就労支援の「働きたいを支援」

⇒2,000万人の労働市場から排除された「働きたい人々」の就労支援をするため、旧来型の職業訓練（障がい者施策の授産）に代わる「中間労働市場」の創出が求められます。

②大阪方式総合評価入札による「雇用を競う」

⇒「公共調達」や福祉・医療・学校等の「公的調達」は65兆円、500万人雇用の市場と推計されていますが、**価格至上の競争入札に代わる調達戦略**が求められます。

③国の建築保全業務積算基準を検証し、ビルメンテナンス産業から「福祉を興す」

⇒3兆5千億円、200万人雇用のビルメンテナンス産業を含む「ソーシャル・マーケット（生活関連産業）」は、さらに成長が予測され、雇用創出産業としての振興施策が求められます。

2. 「中間労働市場」を創出し、「働きたいを支援」することは……

●エル・チャレンジは「授産なき施設」として労働市場の中に“働く学校”を、通常の労働市場の中二階的役割を果たす、いわば中間労働市場（政策的労働市場）を創出することによって、障がい者の就労支援を果たしています。

エル・チャレンジは「働く意欲は、働くことから」と、いわば障がい者雇用の最初の鉗をかけ直すことから「施設なき授産」^{※1}を提唱し、大阪府がこれに地方自治法及び施行令を活用した「政策的随意契約」で「就労支援の場」（大阪府はこれを「行政の福祉化」政策と命名）を、ビルメンテナンス協会が清掃技術のノウハウを、それぞれが提供することで、画期的な「中間労働市場」を産みました。

「施設なき授産」は、自治体等の委託清掃業務等を競争入札ではなく、随意契約で受注し、概ね1年間の障がい者の就労支援の場に活用し、企業等への就職に結びつけるもので、これをエル・チャレンジ方式と呼んでいます。この12年間で約500人の障がい者雇用を実現してきました。「中間労働市場」は通常労働市場への「中二階」のような役割を果たすもので、旧来の職業訓練と違って、低コストで持続可能な「働くための学校」を労働市場の中に創るという政策的労働市場の意味です。

●また、ホームレスの就労体験事業として障がい者が働く事業体を、就職困難者にとっても働きやすい職場として、いわば「社会的事業所」に発展させた中間労働市場も創出しています。

さらに、「施設なき授産」の考え方を継承し、就労支援の場を創った事例が、大阪府営公園の指定管理者制度を活用したホームレスの就労体験事業^{※2}です。ビルメンテナンス産業の特性である「付加価値は高いが、生産性を問われない」仕事の観点から、業務の切り出しによってホームレス等の就労支援の場を創ったものです。この取り組みの特徴は、雇用管理に秀たビルメンテナンス産業が指定管理者に挑戦したこと、就労支援に秀でたNPOなどが共同事業体に参画したこととともに、それぞれが委託、外注という関係ではなく共同事業体（企業）の中に「就労支援企業」を創る「共同企業体方式」にあります。障がい者が働く事業体を、就職困難者にとっても働きやすい職場とする、いわば「雇用のユニバーサルデザイン」をめざす「社会的事業所」に発展させた試みと捉えることができます。

※1「施設なき授産」の法制度

地方自治法施行令第167条の2第1項2号「性質又は品質が競争入札に適しないとき随意契約をすることができる」の条項に依拠しています。これを政策的随意契約（2号隨契）と呼んでおり、「施設なき授産」は「雇用ではなく、概ね1年間の『就労支援』」となります。手当は、平均月額4万円で「賃金のある就労支援」、つまり中間（媒介的）労働市場となっています。

※2「大阪府営公園の指定管理者制度の活用したホームレス就労体験」

2006年に府営公園に指定管理者制度が導入されたことから、知的障がい者をホームレスに置き換えた試みを始めました。つまり「働く意欲は働くことから」→「公園で寝ている人（＝ホームレス）から公園で働く人へ」、「施設なき授産」→「ホームレス就労体験事業」に、「非営利と営利の事業協同組合」→「非営利と営利の都市公園管理共同体（JV）」に、「総合評価入札」→「指定管理者選考に福祉点数」を置き換えて受託しました。中間支援の役割は、NPO釜ヶ崎支援機構と㈱ナイス暮らし応援室が担いました。なお、大阪府では、平成18年度より、府営18公園すべてにおいて、指定管理者制度を導入しています。

指定管理者制度は個人以外の多様な事業体の選定が可能で、自治体の政策裁量権が広く担保された制度で、競争入札ありきのなかで、協調的調達の検討も課題となっています。その半面、価格競争に傾き、短期間契約のために指定管理者の設備や人材への投資を阻害し、地域づくりへの協働志向を阻んでいるという問題点が指摘されています。

●若者の「人生の中に仕事を置かない」と「人生の中に仕事を置く」旧来型の就労観の相違により、雇用のミスマッチを生み出している若者の就労支援にも、エル・チャレンジの「働く意欲は、働くことから」に通底するものがあります。

さらに、若者の就労については、「人生の中に仕事を置かない」就労観と、「人生の中に仕事を置く」旧来型就労観の違いが雇用のミスマッチを生み出しているのが現状です。そのため、「価値観は異なるが真面目な若者たち」を認め、「ソリューション(解決方策)提唱型」の就労支援を検討すべきではないか。例えば、製造請負・派遣企業を負の印象だけで決めつけず、入社時点、導入研修終了時点、就労後1か月時点等に報償金を出す、或いは職位を細かく設定し、昇給の機会を増やすなどの「マイルストーン型待遇システム」など、製造請負・派遣企業の取り組みには、エル・チャレンジの「働く意欲は、働くことから」に通底するものといえます。また、ホームレス支援NPO法人からは、ホームレスで障がいをもつなど、いわば「多重化」^{※3}が顕著になっており、そのため契約制度と社会政策の連動が必要だとの報告がされています。

●「成長と公益が反しない」特性を有し、高齢者や障がい者、さらに若者の就労支援に積極的に取り組むべきであると指摘されているビルメンテナンス産業は、こうしたエル・チャレンジ方式を積極的に導入することによって、個別企業ではできない公益法人らしい活動として評価されると指摘されています。

ビルメンテナンス産業の優位性について、小松伸多佳氏（国際公認証券アナリスト）は、「①地域密着型労働集約産業、②付加価値があるが、生産性を要求されない、③短期間で技術を習得できる、④人的接触の抑制が可能、⑤不況耐性がある」と指摘されています。そのため、高齢者や障がい者、さらに若者の就労支援に積極的に取り組むべきではないかと提案されました。その上に立って、エル・チャレンジのように、地域でバラバラになっている障がい者雇用支援団体のネットワークを整備したとしたら、企業、福祉、公共それぞれのWin-Winの関係が実現でき、個別企業ではできない公益法人らしい活動と評価されるのではないかと指摘されました。

※3 「ホームレスに障がい者等の多重化」

- ・精神障がい：国民平均0.43%、本調査で手帳所持1.7～3.9%、障がいの疑いを含む9.9～16.1%
- ・知的障がい：国民平均0.64%、本調査で手帳所持1.2～2.3%、障がいの疑いを含む5.0～9.8%
- ・身体障がい：国民平均4.02%、本調査で手帳所持2.0～5.2%、障がいの疑いを含む5.0～8.7%
- ・35～45歳未満では、精神障がい（疑いを含む）24～39%、知的障がい（同）15～23%

※上記数字は報告書作成中のため暫定値となり、確定後若干変更する場合があります。

出典：「広義ホームレスの可視化と支援策に関する調査」（2001年度）

- そのためには、雇用は「椅子取りゲーム」になることから、今後ビルメンテナンス産業は、とくに公共という「現場」において、障がい者かどうかなど境界を設けない、いわばともに生きていく「境界なき支援」の思考を実践していくことが求められます。

吉村臨兵氏（公立大学法人福井県立大学教授）は、仕事の有無の点で、障がい者かどうかなど「境界」を設けることの方がむしろ難しく、また雇用はある意味で必ず「椅子取りゲーム」になるため、「特別な人々」への支援から広い意味での社会参加、就労支援のチャンスの創出という「一般化」の過程で、共に生きていくという方策を求めていくことが必要ではないかと指摘しています。一般化の過程でともに生きていく方策、いわば「境界なき支援」とでも表現すべき思考は、制度の壁にはじかれそうですが、ビルメンテナンス産業は、なかでも公共という「現場」で、こうしたことを先駆的に実践してみる可能性はあるのではないかと感じさせられます。

3. 値格至上の競争入札による調達戦略で「雇用を競う」ためには・・・・

- 「雇用が社会的な価値を持ち始めた」という共通認識のなかで、総合評価入札は価格を競う入札に対して『雇用を競う入札』といえます。

「雇用が社会的な価値を持ち始めた」という共通認識は広がり始めており、「雇用を競う」という総合評価入札制度の深度を高めるということは、そのための解決手法（ソルーション）であるとともに、他領域への汎用性も高いものと考えています。

価格偏重で八方塞がりになっていた一般競争入札に対し、大阪府は、技術や福祉などを加味した「総合評価一般競争入札制度」（大阪方式）を地方自治法及び施行令にもとづいて提唱しました。これに対しエル・チャレンジは、「障がい者雇用は、罰するより競う」という価値化で呼応する一方、大阪ビルメンテナンス協会は「障がい者就労支援スタッフ養成講座」を開催することで、応札企業の裾野を拡大しました。

総合評価入札、いわば大阪方式は価格評価 50 点、技術評価 14 点、福祉評価 30 点、環境評価 6 点の総合点で競う一般競争入札であり、価格を競う入札に対して『雇用を競う入札』といえます。

制度導入以来 7 年で、総合評価入札の応札企業の平均障がい者雇用率^{※4}は 8% 近くにまで上昇し、予定価格に対する落札価格^{※5}の割合も 80% 台を維持、また、波及効果も含め約 1,000 人以上の障がい者や就職困難者の雇用を実現するなど、その効果は顕著に表れています。

※4 入札参加者の障がい者の平均雇用率の推移（法定雇用率 1.8%）

平成 15 年度 2.35%、平成 16 年度 2.91%、平成 17 年度 4.33%、平成 20 年度 7.76%

※5 予定価格、低入札調査価格に対する最低入札価格（平均）の比率の推移

・予定価格比（最低入札価格の平均は予定価格に対して）

平成 15 年度 40.53%、平成 16 年度 69.13%、平成 17 年度 72.94%、平成 20 年度 84.95%

・低入札調査価格比（最低入札価格の平均は低入札価格調査基準価格に対して）

平成 15 年度 54.77%、平成 16 年度 93.41%、平成 17 年度 98.56%、平成 20 年度 99.94%

（大阪府総務部契約局委託物品契約課より）

●「価格至上の競争入札は完全に行き詰まっている」なかで、大阪方式の総合評価入札は、“非価格的な社会的価値を一定数量化”することで、広義の意味の品質を具現化した制度だということが評価されるところです。

「価格至上の競争入札は完全に行き詰まっている」と小松伸多佳氏（国際公認証券アナリスト）は、現行入札制度の根本的な問題点を指摘しています。価格に軸があつて最も安い業者が最も優れている業者であるという一種の前提的な考え方は完全に行き詰まっています。そのため総合評価入札を導入して、価格と公益性とのバランスを取る中で、フェアに業者選定を行うことが、20世紀後半から出てきた新しい入札の在り方といえます。同時に小松氏は「品質を担保した上での競争ならいいのだが、違う品質レベルを許したまま入札すると結局は価格だけで入札することと同じになってしまう」と指摘されています。「品質」にはビルメンテナンスでいう「履行品質」という狭義の意味と、「社会的価値」という広義の意味があります。このような狭義・広義の品質を踏まえた上で、大阪方式は非価格的な社会的価値を一定数量化することで、広義の意味の品質を具現化した制度だと評価されています。

●また、大阪方式は「履行品質」という狭義の品質においても、発注者、受注者双方の責任の明確化ということから、受注者の「品質チェック」も促進しています。

大阪ビルメンテナンス協会は、国の公共サービス基本法制定を踏まえて、発注者、受注者双方の責任の明確化ということから、「自主検査(品質管理＝インスペクション)」制度を確立していると報告されました。また小松氏は、品質基準を履行する前提として「数値化」や「品質チェックを第三者に委託する」、さらに「低い価格で落札したものの、品質はガタガタ」という業者に対して、入札に参加することにうまみがなくなるような「中途解約」規定の必要性を指摘されました。

●発注者も、受注者も、サービスを受ける市民も対等な関係で成長しあう総合評価入札は、発注者と受注者という「線の関係」から利用者(市民)も含めた「面の関係」で見直す、「共同生産(コ・プロダクション)」を育てる、いわば『育てる公共』と定義することができます。

吉村氏は、総合評価入札によって、障がい者等の社会参加が労働報酬を貰うというところまで含む、つまり「一人前に認める」という関係が競争入札で評価されると、当然、発注側も「価格ありき」にはなれない、そこに画期があると提起されました。発注者も、受注者も、サービスを受ける市民も対等な関係で成長しあう、その意味において「育てる入札」ということです。このことは公共調達を発注者と受注者という「線の関係」から、利用者(市民)も含めた「面の関係」で見直し、「共同生産(コ・プロダクション)」を育てること、いわば『育てる公共』と定義することができます。

一方で、総合評価入札には、おのずと「賞味期限」があり、ある段階で育成できたら次の段階を考えるというように、評価そのものをリニューアルさせていく「順繰りの取り組み」をしていくことも必要だと指摘されています。

こうした「育てる公共」は、総合評価入札を導入して、価格と公益性とのバランスを取る中で、フェアに業者選定をすることが求められる現在、順繰りの取り組みを取り入れた新たな公共調達戦略といえます。

●ただ、現状の公共調達については、国は総合評価入札の導入が可能にもかかわらず消極的です。

大阪ビルメンテナンス協会からは、総合評価入札について、国の物件も多数あり、国自らが総合評価入札を導入することが効果的であると強く要望されました。そもそも競争入札を裏付けている法律は地方自治法です。国の公共調達の場合、会計法及び予算決算令によって制約されていますが、その趣旨は地方自治法及び施行令と同じで、理論的には総合評価入札の導入は可能です。しかし、行政刷新会議「公共サービス改革分科会」の「公共サービス改革プログラム(平成 23 年 4 月)」では、「総合評価入札方式については、評価基準、配点方法、判断等の客観性や妥当性をどうやって担保するかという問題点があり、登注者による評価が恣意的になるおそれがある」、また「調達担当者の事務負担が大きいとの声もあり、事務効率化の観点からも検討が必要である」と消極的です。一方で、障がい者の授産施設等の製品の優先的購入を促進する「物品調達推進法」が上程されるなど、公共調達における社会的価値の評価については一歩前進したとも言えます。

●他方、「時給 1,000 円、月給 17 万円」で評価点数 130 点のうち 2 点を加点する総合評価入札の改訂を行った自治体が表れるなど、労務単価の積算に係わる課題が出ています。

先頃、「時給 1000 円以上、または月給 17 万円以上」の場合で加点する総合評価入札の改定^{*6}を行った自治体が出ました。大阪ビルメンテナンス協会からは、労務費割合や社会保険料率はすでに高い状況にあり、業界の 1 企業あたりの年間営業利益率は 2.6%、人件費比率 80%といったところに社会保険料が 1%増えると破綻してしまうと報告されました。

一方で、この改定には、ホームレスや母子家庭の母の雇用を評価点から削除することも

※6 「大阪市の平成 24 年度からの入札契約制度の改正について（概要）」

<清掃業務委託契約に係る適正な履行の確保について>

府・市・区清掃業務委託契約及び病院清掃業務委託契約のうち、低入札調査制度対象案件及び総合評価一般入札適用案件について、適正な履行の確保及び品質の向上を図るとともに、低入札価格調査の根拠資料及び総合評価一般競争入札の提案内容の遵守を担保するため履行確認制度を導入します。

<評価項目、評価点の配分について：平成 24 年度から平成 26 年度の大阪市府・市・区清掃業務委託、大阪市交通局府・市・区清掃業務委託、大阪市立大学学舎清掃業務委託>

○評価項目の変更点

・賃金・労働条件について

支払い賃金に応じて加点→時間給 1,000 円以上、または月給 170,000 円以上の場合、加点は 130 点のうち 2 点

・障がい者の雇用に関する取り組みについて

平成 21 年度から 23 年度の評価項目の「精神障がい者に対する企業の取り組み参加①支援者の配置など支援体制の整備及び具体的支援方策②精神障がい者に対する企業としての取り組みに関する考え方」が削除

・野宿生活者の就業状況について

平成 21 年度から 23 年度の評価項目の「野宿生活者の就業状況」について、すべての項目が削除され、各種就労支援事業に集約

・母子家庭の母に関するこれまでの取り組みについて

評価削減

含まれており、当事者団体から抗議がありました。大阪ビルメンテナンス協会からは、契約期間が3年になったのは、社会保険や年休等を考慮すると妥当な改定だったと報告されました。府営公園の指定管理者選考では、3年契約が5年までの契約延長という、いわば「チャンピオンシップ制」が導入されることになりました。

●一方、地域の雇用促進という視点から、社会福祉法人や医療法人など公益性の高い産業においては、「協調的調達」の利点を活かすべきであるとの指摘もありました。

明治大学の北大路信郷教授は、価格競争入札に固執する自治体に対し、民間企業は競争入札によって短期的な契約を繰り返す調達方式より、絶え間ない生産性向上、発注側と受注者側のWin-Winを追求する緊張感のある長期的な信頼関係に基づく「協調的調達」を実践しているとして、社会関係資本(ご近所の底力)の蓄積など多様な成果を追求すべきであり、自治体においても「協調的調達」の利点を生かすべきであると指摘されています。社会福祉法人や医療法人など公益性の高い産業においては、公共調達に準ずるという志向ですが、「地域福祉」などの戦略的思考を具現化するには、むしろ「協調的調達」の方にシンパシーがあるのではないかと考えられます。

4. 「新雇用産業」と「公契約条例」により「福祉を興す」ことは……

●ビルメンテナンス産業が雇用で「福祉を興す」「新雇用産業」として位置づけるには、社会的に良い仕事をすることが価値ある商品やサービスを得たいという消費市場を拡げることに結びつくことが必要です。また大阪方式の総合評価入札にみられる「行政の福祉化」を条例にするのが「公契約条例」、法律にするのが「公契約法」だといえます。

小松氏は、ビルメンテナンス産業は「①雇用創出力がある、②労働力のミスマッチ解消に資する、③雇用面にとどまらぬ公益性を備えている」という三つの特徴を有する『新雇用産業』であり、雇用を真中にして、市場的規範と社会的規範の折り合いをつけながらビジネスを進めていくことが、ビルメンテナンス産業の戦略的思考ではないかと指摘されました。

このことは、社会福祉の財源が不安視され始めた中で、雇用が社会的価値を持ってきた時代が到来したことにより、ビルメンテナンス産業は雇用で「福祉を興す」という「新雇用産業」であることを示唆しています。そこには社会的に「価値の高い仕事」をする、つまり良い仕事をするということが必要であり、そのことが価値ある商品やサービスをえたいという消費市場を拡げることに結びつくと考えられます。

吉村氏は、公共調達戦略とは自治体がどのように地域社会をデザインしていくのかという経営戦略のことであり、「処遇」ではなく「育成」という評価軸、すなわち「育てる公共」が入札制度の根幹でなければならず、総合評価入札はそれを具現化し、「公契約条例」はそれを「担保」するものと理解するのがいいのではないかと指摘されました。

大阪府の場合、10年以上前に「行政の福祉化」と名前をつけて、エル・チャレンジと隨意契約するなど総合評価の導入により、公共調達で「福祉を興す」ことで今日に至っています。このように考えると、「行政の福祉化」を条例にするのが「公契約条例」、法律にするのが「公契約法」だと理解できます。

また、公契約条例制定を求めているNPO法人からは、地方自治法は細かいルールを一方的に押し付けるだけで政策が貫かれているわけではないが、公契約条例は細かいルールの前に自治体の責務を定めようとするものだと報告されました。とくに、「できるだけ安く」という法の原則が賃金・労働条件に及ぶというのは論外で、国は公共サービス基本法ができた段階で公契約法を創るべきだったと指摘されました。

●公契約条例は低賃金への下限設定を条例化するのですが、そこには価格競争を適正化する入札改革がセットでされるべきであり、労務単価積算への対案も必要となってきます。

公契約条例は、自治体の公共調達を条例化するのですが、通常官製ワーキング・プアと揶揄される低賃金への下限設定を条例化するものと理解されています。野田市は公契約条例に賃金の下限を定める積算を、大阪府は総合評価入札に「福祉推進費」^{※7}という形で障がい者雇用を積算していると、吉村氏は指摘されています。大阪府の「福祉推進費」は、障がい者の就業を容易にするため、就業への支援体制が確保できるように、その支援に要する費用として施設清掃業務の積算において、支援員の人工費相当を一定の割合で加算したものと説明されています。ただ、大阪ビルメンテナンス協会からは、教育コストとして受託費の4.27%が最低必要であると要望されました。

しかしながら、公契約条例が契約単価や価格偏重の入札をそのままにして、前述の自治体のように賃金だけ低賃金の上に下限設定をすると業界側は反発します。価格競争を適正化する入札改革がセットされるべきであり、労務単価をどう積算するかの対案も必要となってきます。

●このように考えると、総合評価入札における「育てる公共」と「新雇用産業」を具体化させる新たなインセンティブとして、契約単価内に積算する『就労支援費込労働単価』が必要ではないでしょうか。

エル・チャレンジからは、大阪方式の総合評価入札に反映される「育てる公共」とビルメンテナンス産業の「新雇用産業」としての役割という視点を具体化するため、就労支援に新しいインセンティブ（奨励策）を設けることが必要ではないか、と指摘がありました。

さらに、その上に立って労務単価のあり方に言及されました。障がい者雇用での就労支援は雇用保険からの雇用奨励金という、いわば契約の外からの「外税」方式になっていますが、若者やホームレス、ニート等に対しては、就労支援をより効率的にするために労務単価に積算する「内税」方式が、つまり契約単価内に積算する「就労支援費込労働単価」が必要ではないか、と提案されました。その意味では前述の大坂府の「福祉推進費」は先駆的例だといえます。

ホームレスやニート等の支援現場から、家族がない、資産がない単身者やシングルマ

ザー、ホームレスなどが、働き続けるために最も切実な支援は「住宅手当」と指摘されています。とくに都市における賃貸住宅家賃の負担が大きいことから、生活支援も含めた手当を労務単価内に積算するという具体的な提案は就職困難者への就労支援に最も必要なことであるといえます。

労務単価の積算における国土交通省の「建築保全業務積算基準」は、前年度の労務単価を抽出調査して根拠としており、その蓋然性が低いことから、実態を反映していないと考えられます。そのため、当研究フォーラムでは、実際のビルメンテナンス労働者の生活実態調査などを実施して、現場からの対案を提起していく必要だと考え、独自の調査を実施することにしました。

※7 大阪府の総合評価入札における「福祉推進費」

大阪府は、「行政の福祉化」の位置づけの下に、知的障がい者の雇用を前提とした清掃業務の総合評価一般競争入札の積算において、「福祉推進費」を加算しています。福祉推進費は、知的障がい者の就業を容易にするため、就業への支援体制が確保できるように、その支援に要する費用を施設清掃業務の積算において、支援員の人事費相当を一定の割合で加算するものです。

(大阪府総務部契約局委託物品契約課より)

III 政策入札研究フォーラムの開催経緯

回	内 容
第1回 政策入札研究 フォーラム	<p>□日 時：2011年7月4日(月)</p> <p>□会 場：アネックスパル法円坂</p> <p>□基本テーマ：「公共調達戦略」</p> <p><報 告・討 論></p> <p>報 告 者：</p> <p>見良津 兼美（大阪府総務部委託物品課長） 「大阪府の総合評価一般競争入札制度について」</p> <p>荒木 周（一般社団法人大阪ビルメンテナンス協会理事） 「大阪ビルメンテナンス協会の取り組み」</p> <p>吉村 臨兵（公立大学法人福井県立大学教授） 「『育てる』公共はどこへ」</p> <p>○コーディネーター： 富田 一幸（大阪知的障がい者雇用促進建物サービス事業共同組合理事長）</p>
第2回 政策入札研究 フォーラム	<p>□日時：2011年9月8日(木)</p> <p>□会場：ハートンホテル北梅田</p> <p>□基本テーマ：「雇用産業戦略」</p> <p><基 調 講 演></p> <p>「ビルメンテナンス業の社会的価値」 小松 伸多佳（国際公認証券アナリスト）</p> <p><討 論></p> <p>司 会：</p> <p>佐々木 洋信（一般社団法人大阪ビルメンテナンス協会副会長）</p> <p>発 言 者：</p> <p>小松 伸多佳（国際公認証券アナリスト）</p> <p>荒木 周（一般社団法人大阪ビルメンテナンス協会理事）</p> <p>吉村 臨兵（公立大学法人福井県立大学教授）</p> <p>富田 一幸（大阪知的障がい者雇用促進建物サービス事業共同組合理事長）</p>

(敬称略・順不同)

回	内 容
第3回 政策入札研究 フォーラム	<p>□日 時：2011年11月8日(火)</p> <p>□会 場：アネックスパル法円坂</p> <p>□テーマ：</p> <p>「公共調達戦略を中心にしつつ、雇用産業戦略を交えた入札改革について」</p> <p><討 論></p> <p>小松 伸多佳（国際公認証券アナリスト）</p> <p>吉村 臨兵（公立大学法人福井県立大学教授）</p> <p>アシリテーター：</p> <p>富田 一幸（大阪知的障がい者雇用促進建物サービス事業共同組合理事長）</p> <p>・会場からの発言等</p> <p>社会福祉法人、指定管理者、労働組合、自治体関係者など</p>
第4回 政策入札研究 フォーラム	<p>□日 時：2012年4月23日(月)</p> <p>□会 場：アネックスパル法円坂</p> <p><討 論></p> <p>司 会：丸尾 亮好（政策入札研究フォーラム 事務局）</p> <p>アシリテーター：富田 一幸 (大阪知的障がい者雇用促進建物サービス事業共同組合理事長)</p> <p>報 告 者：</p> <p>小松 伸多佳（国際公認証券アナリスト） 「民間の調達に学ぶ」</p> <p>吉村 臨兵（公立大学法人 福井県立大学教授） 「雇用環境に資するような公契約規制を考える」</p> <p>福田 久美子（一般社団法人大阪ビルメンテナンス協会理事） 「ビルメンテナンス産業の現状とその特性」</p>

(敬称略・順不同)

参考-Ⅰ 就労者・市場に関して

注1 労働市場から排除された「働きたい人々」

■ 障がい者の就労状況

(1) 障がい者数(推計)

総 数:744.7万人

内 訳:身体障がい児・者366.4万人、知的障がい児・者:54.7万人、精神障がい者:323.3万人

出典:「障害者白書」(平成23年版)

<根拠>

■ 障害者数(推計)

区分	総数	在宅者	施設入所者
身体障害児・者	18歳未満	9.8	9.3
	18歳以上	356.4	348.3
	合計	366.2	357.6
	千人当たり	(28人)	(28人)
知的障害児・者	18歳未満	12.5	11.7
	18歳以上	41.0	29.0
	年齢不詳	1.2	1.2
	合計	54.7	41.9
	千人当たり	(4人)	(3人)
区分	総数	外来患者	入院患者
精神障害者	20歳未満	17.8	17.4
	20歳以上	305.4	272.5
	年齢不詳	0.6	0.5
	合計	323.8	290.4
	千人当たり	(25人)	(23人)

注) 「障害者白書」(平成23年版)

(2) 障がい者の就労実態

障がい者の就業状況: 就業者 82.6万人、不就業:116.5万人

就業形態別就業状況: 企業(常用雇用)33.5万人、福祉就労 17.1万人 内職 1.0万人

その他就業 27.7万人

出典:「身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査結果」(H20.1.18 厚生労働省発表)

<根拠>

● 障がい者の就業実態

「身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査」の対象及び客体は、全国の身体障害者、知的障害者及び精神障害者(平成18年7月1日現在、15歳以上64歳以下の者であって、身体障害者手帳、療育手帳又は精神保健福祉手帳等所持者)及びその属する世帯を対象として、平成12年国勢調査により設定された調査区を100分の1の割合で無作為抽出した調査地区内に居住する身体障害者、知的障害者及び精神障害者を客体として行なわれた。

■ 障害者の就業状況

区分	就業者	不就業	無回答	計
身体障害者	578	722	46	1,344
知的障害者	187	160	9	355
精神障害者	61	283	7	351
計	826	1,165	62	2,050

(注) 「身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査結果」(H20.1.18 厚生労働省発表)

■ 障害種別就業形態別就業状況

(千人)

区分	就業						不就業	無回答
	計	企業(常用雇用)	福祉就労	内職	その他就業	無回答		
身体障害者	578	280	38	10	225	26	722	46
知的障害者	187	35	111	-	39	2	160	9
精神障害者	61	20	23	1	13	5	283	7
計	826	335	171	10	277	38	1,165	62

注) 1. 当該調査結果では、就業形態別の構成比が示されており、表中数値は実数算出したものである。

2. 「福祉就労」は、調査項目の「授産施設等」と「作業所」を合算した数値である。

■ 労働力調査から「働きたい人々」

区分	数値(万人)
①完全失業者数(率)	334万人(5.1%)
②非労働力人口のうち「就業希望者」	467万人(10.5%)
③非正規の職員・従業員数 ＜正社員を希望する者が3割近い＞	1,756万人(34.4%) ＜527万人＞

注) 上表の数値は、次根拠の平成22年の数値データを記載している。

<根拠>

①完全失業者数(率)…334万人(5.1%)

■完全失業者数(率)			
区分	就業者数	完全失業者	(万人)
平成20年	6,385	265	4.0%
平成21年	6,282	336	5.1%
平成22年	6,257	334	5.1%
平成23年*1	6,244	300	4.6%

注) 総務省統計局「労働力調査」

*1. 平成23年は東日本大震災の影響があり、推計値

②非労働力人口の「就業希望者」…467万人(10.5%)

区分	■非労働力人口のうち「就業希望者」			※年齢階級別就業希望者(万人)		
	非労働力人口	就業希望者	構成比	15~34歳	35~54歳	55歳以上
平成20年	4,388	454	10.3%	211	153	91
平成21年	4,422	471	10.7%	219	162	91
平成22年	4,446	467	10.5%	213	164	90
平成23年*1	4,487	467	10.4%	206	166	94

注) 総務省統計局「労働力調査」

*1. 平成23年は東日本大震災の影響があり、推計値

③正規・非正規雇用者数…1,756万人(34.4%)

区分	■正規・非正規雇用者数				
	就業者数	雇用者	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	(万人)
平成20年	6,376	5,159	3,399	1,760	34.1%
平成21年	6,272	5,102	3,380	1,721	33.7%
平成22年	6,248	5,111	3,355	1,756	34.4%
平成23年*1	5,971	4,895	3,210	1,685	34.4%

注) 総務省統計局「労働力調査」

*1. 岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

*2. 非正規職員・従業員とは、「パート・アルバイト」「派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」をいう

※非正規雇用者の概ね3割は、他の就業形態に変わりたい希望を持ち、そのうち正社員になりたい人の割合は概ね8割超となっている。「平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2008.11月 厚生労働省)

注3 「公的調達」の市場

①公共調達

公共調達市場:約 18 兆 1 千億円

※公国・地方合わせた公共調達市場:約 65 兆円超(平成 12 年度)

「自治労・自治体入札・委託契約制度研究会 中間報告」(主査 武藤 博己)

<根拠:公共調達市場>

「官公需についての中小企業者の受注の確保に関する法律」(昭和 41 年施行。以下「官公需法」)があり、国等(各府省及び独法、国立大学等)が物件・工事・役務の調達を行う際に、中小企業者の受注機会の増大に努力するよう規定し、官公需法に基づき、毎年度、官公需における中小企業者向けの契約目標や、中小企業者の受注機会の増大のための措置事項等を定めた「中小企業者に関する国等の契約の方針」を閣議決定している。

平成 22 年度国等・地方公共団体の官公需契約実績額

区分	官公需総実績(A)				中小企業者向け契約実績(B)				B/A (%)			
	物件	工事	役務	計	物件	工事	役務	計	物件	工事	役務	計
国等計	17,862	23,418	20,320	61,600	10,522	12,494	9,249	32,265	58.9	53.4	45.5	52.4
地方公共団体	-	-	-	119,390	-	-	-	90430	-	-	-	75.7
合計				180,990				122,695				67.8

(注)地方公共団体の契約実績は、都道府県、人口10万人以上の市及び東京特別区を対象としている。

(出所)「官公需契約の手引 施策の概要」(平成 23 年度版 中小企業庁)

注 4 ソーシャル・マーケット市場

ソーシャル・マーケット市場:約 78 兆 1 千億円

出典:「ソーシャル・マーケットの将来性に関する調査研究~共助・互助が支える生活の安心~」

(平成 17 年 3 月 経済産業省大臣官房企画室)

①ソーシャル・マーケットの市場

<根拠>

ソーシャル・マーケットとは、社会益活動によるサービスの提供及びその対価やコスト負担に伴う経済活動として捉え、ソーシャル・エンタープライズと考えられる主体として、社会益活動及びその担い手ができる限り広く捉えるとの視点に立ち、行政以外で対価をとつて社会益活動を運営する主体をソーシャル・エンタープライズとしている。

<ソーシャル・エンタープライズの例示>

- 公益法人など…宗教法人、学校法人、社会福祉法人、医療法人、更生保護法人、NPO 法人
- 共益的団体…農林水産業協同組合、商工会議所、商工会、消費生活協同組合、労組等
- 営利法人…株式会社、有限会社など
- その他の団体…自治会や町内会などの地縁的団体や任意団体など

●生産額:74.6 兆円、従業者数:780 万人、事業所数:56.3 万事業所

●一人あたり生産額は 9.56 (百万円)、事業所あたり従業者数が 13.9 人

●国内産業全体やサービス業に比べ、一人あたりの生産額は低く、事業所あたりの従業者数が多い

出典:「ソーシャル・マーケットの将来性に関する調査研究~共助・互助が支える生活の安心~」

(平成 17 年 3 月 経済産業省大臣官房企画室)

②ビルメンテナンス産業の市場(総売上高)

次頁「※5 ビルメンテナンス産業」参照

ビルメンテナンス産業の総売上高 約 3 兆 5,980 億円(平成 22 年度)

出所: 公益社団法人 全国ビルメンテナンス協会 HP

5 ビルメンテナンス産業

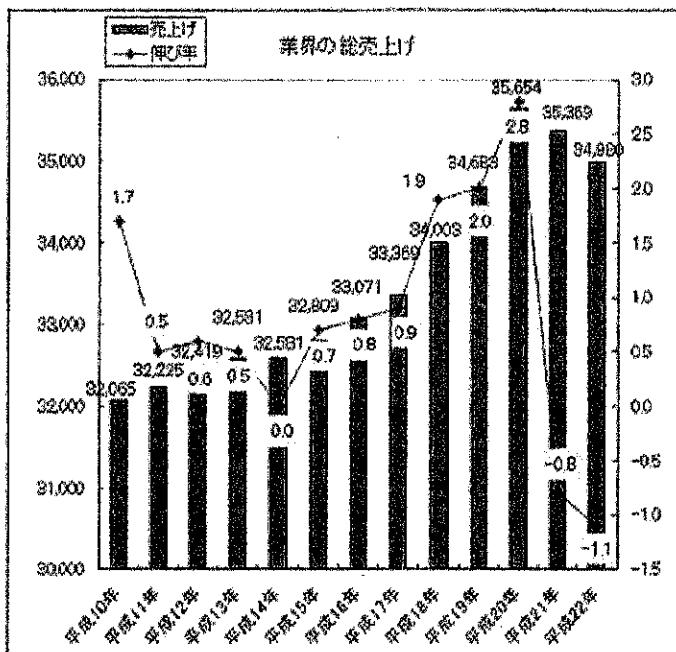
①売上高

平成 22 年:35,980 億円 平成 21 年:35,369 億円 平成 20 年 35,654 億円

出所：公益社団法人 全国ビルメンテナンス協会HP

<根拠>

図 ビルメンテナンス産業の総売上高の推移（実態調査報告書を基にした推計値）



出所：公益社団法人 全国ビルメンテナンス協会HP

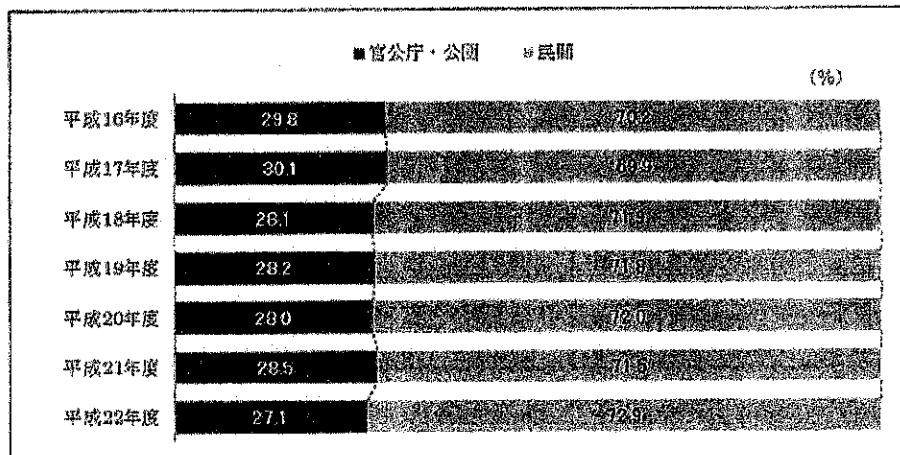
②ビルメンテナンス業務の官(官公庁・公団)と民(民間)との売上構成比

・官公庁比率(官公庁・公団を発注者とする売上構成比):27.1%(平成 22 年度)

・民間比率(民間を発注者とする売上構成比) :72.9%(平成 22 年度)

出典：「ビルメンテナンス情報年鑑 2012」

図 官民比率の推移（本社）



(注)「官公庁・公団」「民間」の合計が 100%にならない回答は除外した。

出典：「ビルメンテナンス情報年鑑 2012」

③平均賃金

年齢 30~50 歳程度の常勤従業員を中途採用で募集するときの平均賃金は、

○一般清掃常勤従業員…本社平均:159,641円 近畿平均:161,912円

○一般清掃パート時給… 本社平均:781円 近畿平均:805円

出典:「ビルメンテナンス情報年鑑 2012」

表 地区本部別・月商別中途採用者の平均賃金

(円)

地区本部別	常勤従業員(月額)						パート		
	一般清掃		設備管理		警備		一般清掃(時給)		
	サンプル 数	金額	サンプル 数	金額	サンプル 数	金額	サンプル 数	金額	
本社平均	875	159,641	654	214,202	550	168,836	940	781	
地区本部別	北海道	62	143,774	63	179,868	46	148,043	69	702
	東北	57	136,772	47	170,506	44	145,523	60	686
	東京	128	189,195	112	262,893	94	198,053	132	962
	関東甲信越	139	168,324	102	230,500	78	186,102	157	808
	中部北陸	112	162,438	77	211,463	65	168,554	120	778
	近畿	114	161,912	90	228,033	84	169,095	123	805
	中國	65	161,800	46	189,435	41	158,512	71	737
	四国	35	140,286	24	193,625	14	147,643	36	718
	九州	163	144,902	108	195,311	84	162,238	172	699

出典:「ビルメンテナンス情報年鑑 2012」

表 平均賃金の推移

(円)

	常勤従業員(月額)				パート
	一般清掃 (男子)	一般清掃 (女子)	設備管理	保安警備・ 駐車場管理	
平成 16 年	166,800	140,294	220,388	167,913	757
平成 17 年	165,516	140,640	220,666	165,267	765
平成 18 年	166,384	142,485	220,843	166,434	766
平成 19 年	166,701	144,565	221,440	167,163	788
平成 20 年	160,685		215,929	168,592	796
平成 21 年	160,754		215,511	168,578	778
平成 22 年	160,164		214,486	170,381	784
平成 23 年	159,641		214,202	168,836	781

出典:「ビルメンテナンス情報年鑑 2012」

④総収入に占める利益構成比

営業利益率…本社平均：1.9%

近畿平均：1.0%

出典：「ビルメンテナンス情報年鑑 2012」

表 経費・利益構成比

(%)

	サンプル数	直接人件費	間接人件費	外注費	直接・間接人件費 +外注費	材料費	一般管理費 ・販売費	営業利益	
本社平均	773	51.8	9.1	20.4	81.3	5.1	11.6	1.9	
地区本部別	北海道	56	58.6	9.4	12.0	80.0	4.5	13.2	2.3
	東北	45	55.7	8.6	15.4	79.8	5.6	12.3	2.4
	東京	106	43.1	7.8	33.1	84.0	4.0	9.9	2.1
	関東甲信越	125	52.0	8.9	20.4	81.3	5.9	10.7	2.1
	中部北陸	108	52.2	9.2	20.4	81.8	5.5	11.0	1.6
	近畿	102	47.4	8.4	26.7	82.5	4.5	11.0	1.0
	中国	64	51.6	10.5	17.2	79.3	5.1	12.8	2.8
	四国	26	55.9	9.0	13.8	78.7	3.1	16.6	1.7
	九州	141	56.4	10.1	13.9	80.4	6.0	11.8	1.8

(注1) 直接人件費とは、直接従業員の給料手当て、福利厚生費、通勤交通費とする。

(注2) 間接人件費とは、間接従業員の給料手当て、福利厚生費、通勤交通費とする。

(注3) 一般管理費・販売費とは、車両燃料・修理費、広告宣伝費、土地建物賃借料、減価償却、保険料、公租公課、などを含むものとする。

出典：「ビルメンテナンス情報年鑑 2012」

⑤平成 23 年度地域別最低賃金改定状況

全国平均額:737 円

大阪府:786 円

出典:「ビルメンテナンス情報年鑑 2012」

表 平成 23 年度地域別最低賃金改定状況

都道府県名	最低賃金時間額(円)	引上げ額	効効年月日
北海道	705 (691)	14	平成23年10月6日
青森	647 (645)	2	平成23年10月16日
岩手	645 (644)	1	平成23年11月11日
宮城	675 (674)	1	平成23年10月29日
秋田	647 (645)	2	平成23年10月30日
山形	647 (645)	2	平成23年10月29日
福島	658 (657)	1	平成23年11月2日
茨城	692 (680)	2	平成23年10月8日
栃木	700 (687)	3	平成23年10月1日
群馬	690 (688)	2	平成23年10月7日
埼玉	750 (750)	0	平成23年10月1日
千葉	748 (744)	4	平成23年10月1日
東京	837 (821)	16	平成23年10月1日
神奈川	836 (818)	18	平成23年10月1日
新潟	683 (681)	2	平成23年10月7日
富山	692 (691)	1	平成23年10月1日
石川	687 (686)	1	平成23年10月20日
福井	684 (683)	1	平成23年10月1日
山梨	690 (689)	1	平成23年10月20日
長野	694 (693)	1	平成23年10月1日
岐阜	707 (706)	1	平成23年10月1日
静岡	728 (725)	3	平成23年10月14日
愛知	750 (745)	5	平成23年10月7日
三重	711 (714)	3	平成23年10月1日
滋賀	709 (706)	3	平成23年10月20日
京都	751 (749)	2	平成23年10月16日
大阪	786 (779)	7	平成23年9月30日
兵庫	739 (734)	5	平成23年10月1日
奈良	683 (691)	2	平成23年10月7日
和歌山	685 (684)	1	平成23年10月13日
鳥取	646 (642)	4	平成23年10月29日
島根	648 (642)	4	平成23年11月6日
岡山	685 (683)	2	平成23年10月27日
広島	710 (704)	6	平成23年10月1日
山口	684 (681)	3	平成23年10月6日
徳島	647 (645)	2	平成23年10月16日
香川	667 (664)	3	平成23年10月5日
愛媛	647 (644)	3	平成23年10月20日
高知	645 (642)	3	平成23年10月26日
福岡	695 (692)	3	平成23年10月15日
佐賀	646 (642)	4	平成23年10月6日
長崎	646 (642)	4	平成23年10月12日
熊本	647 (643)	4	平成23年10月20日
大分	647 (643)	4	平成23年10月20日
宮崎	646 (642)	4	平成23年11月2日
鹿児島	647 (642)	5	平成23年10月29日
沖縄	645 (642)	3	平成23年11月6日
全国加重平均額	737 (730)	7	

※ 估測書きは、平成22年度地域別最低賃金額

出典:「ビルメンテナンス情報年鑑 2012」

参考-11 公共調達に関する 総合評価入札制度

（株式会社日本生命）に於ける大規模な年金制度の構成とその運営について

（昭和23年度から平成26年度までにおける大阪府本庁舎（既別庁舎）を含む）

平成23年度から平成26年度までにおける大阪府本府舎（既設施設を含む）他9施設の清掃等業務委託に係る総合評価一概算争入札にに関する評価項目、評価点、評価内容及び添付書類

評価項目	評価点	細分類	細分類	細点	個別点	項目	詳細	内容	提出書類	加点方法（詳しくは評価シートを参照）	確認（企画提案内容の担保）方法等
分類											
(3)公共施設への配慮	6	環境への配慮	II 再生品の使用	再生品の使用 (別紙26参照)	1 当該業務で販売使用する資源材における再生品、又はPETボトルリサイクル製品、エコマーク商品。ただし、既に市販に出荷済等の再生品の販用が義務付けられている資源材は除く) の使用状況を記載する。	・資源材等再生品使用状況報告書（様式12）	・再生品の使用状況に応じて加点 ① 予備点上限3点 ⇒ (予備点3点) ② 5区分で再生品を使用する場合 ⇒ (予備点2点) ③ 1区分で再生品を使用する場合 ⇒ (予備点1点)	○ 資源材等再生品使用状況報告書（様式12）及び添付された商品カタログの写し等により確認を行う。 ○ 再生品の使用についての提案があつた資源材を当該業務に使用する旨を仕様書に規定する。 ○ 資源材の販定に基づき、資源材に提案のあつた再生品が使用されているか、資源材等再生品使用状況報告書（様式12）の提出を求め確認を行う。			
次世代自動車の導入	6	環境への配慮	III 次世代自動車の導入	次世代自動車の導入 (別紙27参照)	1 申込参加者の次世代自動車の導入状況を評価する。	・次世代自動車導入状況 報告書（様式13）	○ 入札参加者の次世代自動車の導入状況に応じて加点（予備点3点）。 ① 申込参加者の社全体の次世代自動車の導入率（小数点以下切捨）が、 ② 1%以上 ⇒ (予備点1点) ③ 5%以上 ⇒ (予備点2点) ④ 10%以上 ⇒ (予備点3点)	○ 資源材の導入について、は、所の関係部局等による審査候補者に対するヒアリングにより確認を行う。 → 審査候補者となつたときは、「導入の写し」を提出していただく。			
合計	100	100	0								

②総合評価入札の実施実績(大阪府)

大阪府における総合評価入札の実績のある市町村は 17 市、現在検討中の市町村は 3 市

出典：「市町村説明会 アンケート集計結果（平成 23 年度実施）」

○実績のある市

大阪市、堺市、岸和田市、豊中市、池田市、泉大津市、高槻市、枚方市、茨木市、富田林市、寝屋川市、河内長野市、箕面市、柏原市、高石市、東大阪市、阪南市

出典：「市町村説明会 アンケート集計結果（平成 23 年度実施）」

○現在検討中の市

泉佐野市、和泉市、泉南市

出典：「市町村説明会 アンケート集計結果（平成 23 年度実施）」

③北海道の総合評価入札制度

※道庁HPから転載

落札者決定基準

1 評価の対象とする項目

- (1) 契約の対象となる案件等の「価格」及び「技術的要素等」とする。
- (2) 「技術的要素等」は、別表1「提案書評価表」のとおり「就労貢献要素」及び「技術的要素」によるものとする。

2 総合評価の方法

総合評価は、技術等評価点と価格評価点の合計点で行うこととする。

【技術等評価点】

- ・別表1「提案書評価表」の該当項目の合計点(20点満点)とする。

【価格評価点】

- ・次の算式により算出する。

① 低入札価格調査の基準価格以上予定価格以下で応札した者

$$80 \times (1 - \text{入札価格} \div \text{予定価格})$$

② 低入札価格調査の基準価格未満で応札した者

$$80 \times (1 - \text{低入札価格調査基準価格} \div \text{予定価格})$$

なお、価格評価点に少数点以下の端数がある場合は、少数点以下第1位の端数を四捨五入する。

3 低入札価格調査基準価格を下回る場合の取扱い

工事及び工事に係る委託業務、庁舎等清掃業務、庁舎等警備業務及びボイラー等運転、「操作業務の委託業務について、低入札価格調査制度を適用すること」とし、2の総合評価によって、最も有利な入札者の申込に係る価格が低入札価格調査の基準価格を下回る場合において、契約の履行に関し調査した結果、当該契約の内容に適合した履行がされないおそれがあると認められるときは、当該入札価格をもって入札をした者を落札者としないものとする。

なお、低入札価格調査の基準については、次のとおりとする。

(1) 工事等

「工事等に係る低入札価格調査制度及び最低制限価格制度の事務手続きについて」(平成14年10月29日付建情第492号農政部長、水産林務部長、建設部長通達)及び「工事等に係る低入札価格調査制度及び最低制限価格制度の基準の設定等について」(平成14年10月29日付建情第493号農政部長、水産林務部長、建設部長通達)による。

(2) 庁舎等清掃業務等

「庁舎等清掃業務等に係る低入札価格調査制度及び最低制限価格制度の取扱いについて」(平成14年12月25日付総務第1064号総務部長、出納局長通達)による。

4 落札者の決定

- (1) 2及び3により、最も有利な入札者を決定する。
- (2) 落札者の決定に当たっては、別表2「総合評価審査表」及び別表3「落札者決定調書」を使用する。

5 技術等評価点(就労貢献要素、技術的要素)審査方法

(1) 就労貢献要素

ア 提案書提出時において、障がい者就労支援企業(注1)の認証を取得している場合
障がい者就労支援企業として認証され取得した当該認証ポイントによるものとする。

※障がい者就労支援企業認証書の写しを添付

イ 提案書提出時において、障がい者就労支援企業認証を申請中の場合
障がい者就労支援企業認証申請内容により審査を行うものとする。

※認証申請書〔別記様式第1号(要綱第5関係)(総括表)〕(道障がい者保健福祉課の受印があるもの)の写しを添付

ウ 提案書提出時において、障がい者就労支援企業認証の申請が見込まれる場合等

別表 1 に基づき、別紙 1 により該当する項目毎の添付様式及び挙証書類により審査を行うものとする。

(2) 技術的要素

別表 1 に基づき、別紙 2 により該当する項目毎の挙証書類により審査を行うものとする。

(注 1) 「障がい者就労支援企業」とは、北海道障がい者条例(北海道障がい者及び障がい児の権利擁護並びに障がい者及び障がい児が暮らしやすい地域づくりの推進に関する条例)第 30 条に基づき、障がい者の就労支援を行う事業者として、知事が認証した企業等をいう。

別表 1

提案書評価表

項目	基 準	配点	摘要
1 就労貢献要素			
必須実績	障がい者雇用率(北海道認証申請)	一	※障がい者就労支援企業認証申請見込等の場合雇用率は、提案書提出時の前月以前 1 年間の実績による
①障がい者雇用率	2.7%以上～3.6%未満	1	
	3.6%以上～5.4%未満	2	
	5.4%以上～7.2%未満	3	
	7.2%以上	4	
②授産製品等の販路拡大	無償により授産製品等の販売スペース提供	1	※障がい者就労支援企業認証申請見込等の場合障がい者雇用率が 1.8%以上であって原則、提案書提出時の前月以前 1 年間の実績があること。
	無償により授産製品等のネット販売(一定のアクセス数が確保)	1	
③授産事業所への優先発注	50万円以上～100万円未満	1	
	100万円以上～500万円未満	2	
	500万円以上	3	
④障がい者の職場実習	常時受入	1	
⑤ジョブコーチの配置	配置していること	1	
⑥その他	障がい者の就労支援に關し、特に寄与すると認められる取組について、北海道障がい者就労支援推進委員会に結つた上で、個別に認証	1～2	
就労貢献要素 小計 (A)		13	
2 技術的要素			
① 同種契約の履行実績	・中期前 2 番目年度において、同規模の契約を履行していること	1	
② 自主検査体制の整備状況	・業務内容に対する自主検査体制が整備されていること	1	
③ 業務処理責任者の資格の有無	・本契約に係る業務処理責任者が当該業務に關する資格を有していること	1	
④ 研修体制の整備状況	・業務内容に關する職員の研修体制が整備されていること	1	
⑤ 苦情処理体制の整備状況	・業務内容に關する苦情に対する処理体制が整備されていること	1	
⑥ 権利擁護への姿勢 【相談体制】 【労働者の賃金の水準】	・職員からの相談に關する体制が整備されていること。かつ ・現に発効中の北海道最低賃金を超える額を支払うことを誓約していること	1	
⑦ 地域貢献度	・営業窓口が道内にあること	1	
技術的要素 小計 (B)		7	
技術等評価点 合計 (A+B)		20	

(説明)

① 障がい者雇用率

障がい者雇用率は、障害者の雇用の促進等に関する法律((昭和 35 年法律第 123 号)以下「障害者雇用促進法」という。)に基づく算定方法によるものとする。

※具体的な算定方法は別紙①-1 及び別紙①-2 による。

② 授産製品等の販路拡大

- ・店舗、事務所等の一部又は全部を授産製品等の販売スペースとして無償で提供
- ・インターネットモール、ショップ等において、授産製品等を無償で掲載(販売)

※インターネット販売については、トップページの 1 日の平均アクセス(直近 1 年間平均)が、100 件以上のものとする。

③ 授産事業所への優先発注

授産事業所等に対して、授産製品の購入や役務の提供に関して、年間一定額以上の発注を行うものであること。

④ 障がい者の職場実習

障がい者の職場実習を常時受入るものであること。

⑤ ジョブコーチの配置

障害者雇用促進法施行規則第 20 条の 2 の 3 第 3 項に規定する第 2 号職場適応援助者(ジョブコーチ)を配置していること。

<授産事業所等>

- ・就労継続支援 A 型事業所及び就労継続支援 B 型事業所
- ・身体障害者授産施設、知的障害者授産施設及び精神障害者授産施設(いずれも小規模通所授産施設を含む。)
- ・その他小規模作業所、地域活動支援センター等

<授産製品等>

- ・上記、授産事業所等で作られた各種製品や清掃・クリーニング・印刷等の役務の提供

【製品】～会議用弁当や贈答品等に活用できます～

- 食品(弁当、パン、各種農産物、ハム・ソーセージ、チーズ、昆布・わかめ加工品、海産珍味)
- 工芸品(木工品、皮革・布製品、陶器品、紙工品、雑貨・アクセサリー、造花・生花) 等

【役務】

- 一般作業(袋詰め、組立、封入、分別、配付、収集、配送等) ■ 印刷 ■ 清掃 ■ 草刈り、除雪
- クリーニング(一般・業務用) ■ 縫製加工 ■ データ管理(データ入力、WEB 作成)
- 農作業(草刈り、収穫) ■ 水産加工作業 等

総合評価審査表

(企業名 :)

項目	基 準	得点	備考
1 技術等評価			
1 就労貢献要素	(満点 13 点) A		
2 技術的要素			
① 同種契約の履行実績	・申請前 2 営業年度において、同規模の契約を履行していること		
② 自主検査体制の整備状況	・業務内容に対する自主検査体制が整備されていること		
③ 業務処理責任者の資格の有無	・本契約に係る業務処理責任者が当該業務に関する資格を有していること		
④ 研修体制の整備状況	・業務内容に関する職員の研修体制が整備されていること		
⑤ 告情処理体制の整備状況	・業務内容に関する告情に対する処理体制が整備されていること		
⑥ 権利擁護への姿勢 【相談体制】 【労働者の賃金の水準】	・職員からの相談に関する体制が整備されていること かつ ・現に発効中の北海道最低賃金を超える額を支払うことを誓約していること		
⑦ 地域貢献度	・営業拠点が道内にあること		
技術的要素 小計	(満点 7 点) A		
技術等評価点 合計 A + B	(満点 20 点) A		
2 価格評価 ① $B_0 \times (1 - \text{入札価格} + \text{予定価格})$ ② $B_0 \times (1 - \text{底入札価格調査基準価格} + \text{予定価格})$ ※小数点以下第 1 位四捨五入			
3 総合評価 A + B			
4 低入札価格調査基準価格要件 (基準価格以下 = 要調査、基準価格以上 = 過)	要調査 過		

注 1 : 就労貢献要素は、北海道障がい者条例第 30 条に基づき、「障がい者就労支援企業」として認証され取得した当該認証ポイントによる。

【認証を取得していない場合】

- ・認証申請中の場合にあっては、申請内容の取組について、認証基準に基づき確認の上、当該ポイントにより配点することとする。
- ・認証申請見込等の場合にあっては、別表 1「提案書評価表」及び別紙 1「就労貢献要素確認のための添付様式及び挙証書類」に基づき確認のうえ、該当する項目毎にそれぞれに定める点を配点することとする。

注 2 : 技術的要素は、別表 1「提案書評価表 J」及び別紙 2「技術的要素確認のための挙証書類」に基づき確認の上、該当する項目毎に配点すること。

平成22年度廃清掃業務委託に係る総合評価競争入札実施結果

平成22年3月、2件の総合評価競争入札を実施し、いずれも認証取得企業が価格差を就労貢献要素等を加えた総合評価で逆転して落札。

認証企業	応札者	入札金額	価格順位	低入札価格調査対象	価格評価点	技術等評価点			総合評価点	順位
						A	a 就労貢献要素 (~13点)	b 技術的要素 (~7点)	計 (~20点) B(a+b)	
	A社	1,643,200	1	○	17	0	3	3	20	2
	B社	1,570,000	2	○	16	0	3	3	19	3
○	C社	1,595,000	3		15	6	7	13	28	1
	D社	1,660,000	4		12	0	5	5	17	4
○	E社	1,962,000	5		0	4	3	7	7	5
	F社	2,940,000	除外							
C社は		入札金額が第3位であっても (価格評価点第3位)				就労貢献要素ポイント等により			総合で1位!	

■C社(認証企業)は、入札金額では第3位(第1位とは62,800円差、価格評価点では2ポイント差)であるが、就労貢献要素等の加点により総合評価では、逆に8ポイント差をつけ第1位となった。

認証企業	応札者	入札金額	価格順位	低入札価格調査対象	価格評価点	技術等評価点			総合評価点	順位
						A	a 就労貢献要素 (~13点)	b 技術的要素 (~7点)	計 (~20点) B(a+b)	
	A社	7,848,000	1	○	19	1	3	4	23	3
○	B社	7,918,200	2	○	19	4	6	10	29	1
	C社	7,988,000	3	○	18	0	4	4	22	4
○	D社	8,000,000	4	○	18	4	3	7	25	2
	E社	10,140,000	5		2	0	4	4	6	5
	F社	11,280,000	除外		-	-	-	-	-	-
B社は		入札金額が第2位であっても (価格評価点同点第1位)				就労貢献要素ポイント等により			総合で1位!	

■B社(認証企業)は、入札金額では第2位(87,200円差、価格評価点では同ポイント)であるが、就労貢献要素等の加点により総合評価では、4ポイント差をつけ第1位となった。

■低入札価格調査制度に基づく調査を経て、落札者を決定

【低入札価格調査制度】

*予定価格を定める際に適用した人件費単価をすべて現に発行中の北海道最低賃金に換算して得た額(低入札価格調査基準価格)を設定し、この価格に満たない入札をした者を、契約の内容に適合した履行ができない恐れがあるかどうか調査し、その結果によって必ずしも落札者とならない場合がある。

障がい者就労支援企業認証制度実施要綱

第1 目的

この要綱は、北海道障がい者及び障がい児の権利擁護並びに障がい者及び障がい児が暮らしやすい地域づくりの推進に関する条例(平成21年北海道条例第50号。以下「条例」という。)第30条に規定する障がい者の就労支援を行う事業者に対する認証について、条例及び同条例施行規則(平成22年北海道規則第15号。以下「規則」という。)に定めるもののほか、必要な事項を定めるものとする。

第2 定義

この要綱において、次の各号に掲げる用語の定義は、以下に定めるところによるものとする。

1 障がい者

身体障害者福祉法(昭和24年法律第283号)第4条に規定する身体障害者、知的障害者福祉法(昭和35年法律第37号)にいう知的障害者、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律(昭和25年法律第123号)第5条に規定する精神障害者、発達障害者支援法(平成16年法律第167号)第2条第2項に規定する発達障害者及び高次脳機能障害者をいう。

2 授産事業所

- (1)就労継続支援A型事業所及び就労継続支援B型事業所
- (2)身体障害者授産施設、知的障害者授産施設及び精神障害者授産施設(いずれも小規模通所授産施設を含む。)
- (3)その他小規模作業所、地域活動支援センター等

3 委員会

北海道保健福祉部福祉局障がい者保健福祉課が所管する「北海道障がい者就労支援推進委員会」をいう。

4 障がい者就労支援企業

第6の3の規定により知事の認証を受けた事業者をいう。

第3 認証の対象

- 1 条例第30条に規定する事業者とは、企業及び共同組合をいう。
- 2 次の各号のいずれかに該当する事業者は、認証を受けることができない。
 - (1)道内に本店、支店、営業所等を有しない事業者
 - (2)雇用者数の規模に関わらず、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)以下「障害者雇用促進法」という。に基づく算定方法により、1.8%以上の障がい者を雇用していない事業者
 - (3)第10の1の規定により、認証を取り消され、その取消の日から1年を経過しない事業者

第4 認証基準等

- 1 規則第3条第2号に規定する障がい者の就労支援に関する継続的かつ安定的な取組の具体的な内容は別表に掲げるものとする。
- 2 前項に定める別表の具体的な内容を変更する場合は、委員会の意見を聴くものとする。

第5 認証の申請

認証を受けようとする事業者は、知事が別に定める認証手続要領(以下「要領」という。)に定めるところにより、知事に申請するものとする。

第6 認証等

- 1 知事は、第5の規定による申請があったときは、その内容の審査を行うものとする。
- 2 前項の規定に基づく認証にかかる審査にあたっては、知事は委員会の意見を聴くものとする。
- 3 知事は、前項の審査の結果、認証基準に適合していると認めるとときは、別表に定める配点に基づき認証ポイントを付与し、障がい者就労支援企業として認証するとともに、要領に定めるところにより申請者に通知するものとする。

なお、障がい者就労支援企業として認証しないときは、その理由を付して、申請者に通知する

ものとする。

- 4 障がい者就労支援企業は、認証に係る関係書類を整理、保管しなければならない。

第7 公表

知事は、障がい者就労支援企業について、道のホームページ等で公表するほか、道民に対して広く周知するものとする。

第8 認証の有効期間及び更新

- 1 認証の有効期間は、認証の日から3年を経過した日の属する月の末日までとする。
- 2 障がい者就労支援企業は、認証の有効期間満了後も引き続き認証を受けようとする場合は、有効期間の満了日までに、要領に定めるところにより、知事に更新申請を行うものとする。
- 3 知事は、前項の更新申請があつたときは、審査を実施し、要領に定めるところにより、審査の結果を、障がい者就労支援企業に通知するものとする。ただし、必要があると認めるときは、障がい者就労支援企業に対し報告を求めるものとする。

第9 報告等

- 1 障がい者就労支援企業は、毎年、認証基準の適合状況について、要領に定めるところにより、知事に報告しなければならない。
- 2 障がい者就労支援企業は、次に掲げる事項に該当するときは、要領に定めるところにより、知事に変更の申請又は届け出をしなければならない。
 - (1)認証基準に係る取り組み内容を変更するとき。
 - (2)名称、代表者又は主たる事務所の所在地を変更したとき。

第10 認証の取り消し

- 1 知事は、障がい者就労支援企業が、次に掲げる事項のいずれかに該当するときは、要領に定めるところにより、認証を取り消すことができるものとし、取消を行つたときは、要領に定めるところにより、障がい者就労支援企業に通知するものとする。
 - (1)第3の2の各号のいずれかに該当するに至つたとき。
 - (2)第6の4、第9の1及び2の規定に違反したとき。
 - (3)虚偽の申請により認証を受けたとき。
 - (4)認証基準に係る取り組みに該当しなくなったとき。
 - (5)その他、制度の運用に重大な支障を来す行為があつたとき。
- 2 知事は、第6の3、第8の3及び第10の1の決定を行う際に、その内容を公表することができる。

第11 表示

障がい者就労支援企業が、認証マークを使用する場合は、知事が別に定める認証マーク表示基準に基づき、認証マークを表示するとともに、適正な管理を行うものとする。

第12 その他

この要綱に定めるもののほか、必要な事項1ま別に定める。

附則

この要綱は、平成21年3月17日から施行する。

附則

この要綱は、平成21年9月30日から施行する。

附則

この要綱は、平成22年4月1日から施行する。

附則

この要綱は、平成23年4月1日から施行する。

(別表) 障がい者の就労支援に関する継続的かつ安定的な取組

取組項目		配点	備考
1.障がい者雇用率 + 【障がい者雇用率1.8%以上】	2.7%以上～3.6%未満	1	※雇用率は、申請月の前月以前1年間の実績による。
	3.6%以上～5.4%未満	2	
	5.4%以上～7.2%未満	3	
	7.2%以上	4	
2.授産製品等の販路拡大 + 【障がい者雇用率1.8%以上】	無償により授産製品等の販売スペース提供	1	※原則、申請月の前月以前1年間の実績があること。
3.授産事業所への優先発注 【年額】(※1) + 【障がい者雇用率1.8%以上】	50万円以上～100万円未満	1	同上
	100万円以上～500万円未満	2	
	500万円以上	3	
4.障がい者の職場実習 + 【障がい者雇用率1.8%以上】	常時受入	1	同上
5.障がい者の雇用定着 【平均雇用継続期間】 + 【障がい者雇用率1.8%以上】	1年6ヶ月以上3年未満	1	同上
	3年以上	2	
6.その他 + 【障がい者雇用率1.8%以上】	障がい者の就労支援に際し、特に寄与すると認められる取組について、北海道障がい者就労支援推進委員会に諮った上で、個別に認証	1～2	同上
	【例】 ①無償により授産製品等のネット上販売(※2:一定のアクセス数が確保される場合に限る) ②ジョブコーチの配置(※3:第2号職場適応援助者)		
		13点	

※1 優先発注とは、あらかじめ、授産事業所等に対する契約予定期を優先契約枠として年度ごとに知事に届け出た上で、結果的に当該予定期以上の契約を授産事業所等と行うことをいう。

※2 一定のアクセス数とは、トップページの1日の平均アクセス数(直近1年間平均)が100件以上の中とする。

※3 第2号職場適応援助者(ジョブコーチ)とは、障害者雇用促進法施行規則第20条の2の3第3項に規定する事業者が自ら配置するものをいう。

※認証1ポイント以上で、道の委託業務等に係る総合評価競争入札制度でポイント評価される。

※認証2ポイント以上で、中小企業総合振興資金の事業革新賞付の対象となる。

なお、金融機関の審査の結果によっては、融資を受けられない可能性がある。

2 公契約条例

※札幌市HPから転載

札幌市公契約条例(案)

(目的)

第1条 この条例は、公契約について、市及び公契約の相手方となる者等の責務を明らかにするとともに、公契約に関する基本的な事項等を定めることにより、公契約に係る作業に従事する者の適正な労働環境を確保し、それを通じて公契約に係る事業の質の向上を図り、もって誰もが安心して働き、暮らすことができる地域社会の実現及び市民の福祉の増進に寄与することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において「公契約」とは、市が発注する工事、製造その他の請負契約及び業務の委託に関する契約並びに市が地方自治法（昭和22年法律第67号）第244条の2第3項の規定により市の指定を受けたもの（以下「指定管理者」という。）と締結する公の施設の管理に関する協定をいう。

(市の責務)

第3条 市は、公契約に関し、入札及び契約における透明性、競争性及び公平性を保持するとともに、公契約に係る作業に従事する者の適正な労働環境の確保及び公契約に係る事業の質の向上並びに地域経済の発展に資するよう、公契約に係る施策を実施しなければならない。

(公契約の相手方等の責務)

第4条 公契約の相手方及び相手方となろうとする者は、この条例の趣旨を尊重し、公契約に係る市の施策に協力するよう努めなければならない。

2 公契約の相手方は、市の事業の実施に携わる者としての社会的責任を自覚し、当該公契約に係る作業に従事する者の適正な労働環境を確保し、当該公契約に係る事業の質の向上を図るよう努めなければならない。

(作業報酬下限額を設定する契約等)

第5条 市長は、公契約のうち次の各号に掲げる契約等について、それぞれ当該各号に定める者（以下「対象労働者」という。）に対して支払われるべき1時間当たりの作業報酬（賃金（労働基準法（昭和22年法律第49号）第11条に規定する賃金をいう。）又は請負代金のうち規則で定めるものをいう。以下同じ。）の下限の額（以下「作業報酬下限額」という。）を定めるものとする。

(1) 市が発注する予定価格500,000,000円以上（電気設備及び機械設備に係る工事のうち規則で定めるものにあっては、200,000,000円以上）の工事に係る請負契約（以下「特定工事請負契約」という。）次に掲げる者であって市が工事費の積算に用いる公共工事設計労務単価に定められている職種に係る作業に従事するもの

ア 労働基準法第9条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く。以下「労働者」という。）であって特定工事請負契約に係る作業に従事するもの

イ 自らが提供する労務の対價を得るために受注者（第7条第1号に規定する受注者をいう。）又は下請負人との請負契約により特定工事請負契約に係る作業に従事する者

(2) 市が発注する予定価格10,000,000円以上の業務の委託に関する契約のうち規則で定めるもの（以下「特定業務委託契約」という。）労働者であって特定業務委託契約に係る作業に従事するもの

(3) 市が指定管理者と締結する公の施設の管理に関する協定（以下「公の施設の管理に関する協定」という。）労働者であって次に掲げるもの

ア 指定管理者に使用される者で当該公の施設の管理に係る作業に従事するもの

イ 指定管理者が発注する当該公の施設の管理に係る業務の委託に関する契約のうち規則で定めるものに係る作業に従事する者

(作業報酬下限額)

第6条 作業報酬下限額は、次の各号に掲げる対象労働者の区分に応じ、当該各号に定める額を基準として、生活保護法（昭和25年法律第144号）第8条第1項に規定する厚生労働大臣の定める基準において本市に適用される額その他の事情を勘案して定めるものとする。

- (1) 前条第1号ア及びイに定める者 同号に規定する公共工事設計労務単価
 - (2) 前条第2号に定める者 市が建築保全業務を委託する際の費用の積算に用いる建築保全業務労務単価
 - (3) 前条第3号アに定める者 市の業務職員（高等学校を卒業した者に限る。）に支払われる給料月額のうち下限となる額を基準として規則で定める額
 - (4) 前条第3号イに定める者 第2号に規定する建築保全業務労務単価
- 2 市長は、作業報酬下限額を定めようとするときは、第11条に規定する札幌市作業報酬審議会の意見を聴かなければならない。
- 3 市長は、作業報酬下限額を定めたときは、これを告示するものとする。

（特定工事請負契約等に定める事項）

第7条 市長及び公営企業管理者（以下「市長等」という。）が締結する特定工事請負契約、特定業務委託契約及び公の施設の管理に関する協定には、次に掲げる事項を定めるものとする。

- (1) 受注者（特定工事請負契約、特定業務委託契約又は公の施設の管理に関する協定（以下「特定工事請負契約等」という。）を市長等と締結した者をいう。以下同じ。）は、対象労働者の氏名、職種、第5号アに規定する作業時間数、作業報酬の額その他規則で定める事項を記載した台帳（以下「作業報酬台帳」という。）を作成し、事業場その他適当な場所に備え置くこと。
- (2) 受注者は、作業報酬台帳の写しを市長等が指定する期日までに市長等に提出すること。
- (3) 受注者は、次に掲げる事項について、当該事項を記載した書面を当該対象労働者に交付し、又は特定工事請負契約等に係る作業が行われる事業場等の見やすい場所に掲示すること。
 - ア 対象労働者となる者
 - イ 作業報酬下限額
 - ウ 対象労働者が次条の申出をすることできること及びその申出先
 - エ 対象労働者が次条の申出をしたことを理由として、当該対象労働者に対して、解雇、請負契約の解除その他不利益な取扱いをしないこと。
- (4) 受注者は、次条の申出を受けたときは、誠実に対応するとともに、対象労働者がその申出をしたことを理由として、当該対象労働者に対して、解雇、請負契約の解除その他不利益な取扱いをしてはならないこと。
- (5) 受注者は、次のア又はイに掲げる場合には、当該ア又はイに定める額を当該対象労働者に作業報酬が支払われるべき日から起算して規則で定める期間を経過する日までに、当該対象労働者が受け取ることができるようすること。ただし、当該額のうち当該対象労働者に支払われないことに正当な理由があると認められる部分については、この限りでないこと。
 - ア 対象労働者に作業報酬が支払われるべき日において支払われるべき当該作業報酬が支払われていない場合 当該作業報酬下限額に当該作業に従事した時間数として規則で定める方法により算定する時間数（以下この号において「作業時間数」という。）を乗じて得た額
 - イ 対象労働者に支払われた作業報酬の額に基づき規則で定める方法により算定した当該対象労働者の1時間当たりの作業報酬の額が、作業報酬下限額を下回った場合 当該1時間当たりの作業報酬の額と作業報酬下限額との差額に作業時間数を乗じて得た額
- (6) 受注者は、特定工事請負契約等を履行するに当たり、下請契約等を締結することにより、下請負人等に当該特定工事請負契約等に係る作業を行わせる場合には、下請負人等がこの条例の趣旨を尊重し、対象労働者となる者の適正な労働環境を確保することについて、当該下請契約等において明らかにすること。
- (7) 受注者は、第9条第1項の規定による報告若しくは資料の提出の求め又は立入調査に応じなければならないこと。
- (8) 受注者は、第9条第1項の規定による報告若しくは資料の提出又は立入調査の結果、第1号から第6号までに掲げる事項に違反していると市長等が認め、当該違反を是正するために必要な措置を講ずるよう求められたときは、速やかに当該措置を講ずるとともに、当該措置の内容を市長等が指定する日までに市長等に報告すること。
- (9) 市長等は、次のア又はイのいずれかに該当する場合は、当該受注者の名称及び当該行為の内容を公表し、若しくは特定工事請負契約若しくは特定業務委託契約を解除し、又は公の施設の管理に関する協定について受注者の指定を取り消し、若しくは期間を定めて管理の業務の全部若しくは一部の停止を命ずることができること。
 - ア 受注者が第9条第1項の規定による報告若しくは資料の提出をせず、若しくは虚偽の報告若

しくは資料の提出をし、又は立入調査を拒み、妨げ、若しくは忌避した場合

イ 受注者が前号に規定する措置を講じず、当該措置の内容の報告をせず、又は虚偽の報告をした場合

(10) 市長等は、前号に規定する解除又は公の施設の管理に関する協定に係る受注者の指定の取消し若しくは管理の業務の全部若しくは一部の停止の命令によって受注者に損害が生じた場合においても、その損害を賠償する責任を負わないこと。

(対象労働者からの申出)

第8条 対象労働者は、前条第5号ア又はイに掲げる場合に該当するときは、市長等又は受注者にその旨の申出をすることができる。

(立入調査等)

第9条 市長等は、対象労働者から前条の申出があったときその他この条例に定める事項の履行状況等を確認するために必要があると認めるときは、受注者に対し、必要な報告若しくは資料の提出を求め、又は市の職員に受注者の事業場等に立ち入り、書類の閲覧その他必要な調査をさせることができる。

2 市長等は、前項の規定による報告若しくは資料の提出又は立入調査の結果、必要があると認めるとときは、対象労働者を使用する者その他関係者（受注者を除く。以下「使用者等」という。）に対し、必要な報告若しくは資料の提出を求め、又は市の職員に使用者等の事業場等に立ち入り、書類の閲覧その他必要な調査をさせることについて、協力を求めることができる。

3 前2項の規定により立入調査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係人の請求があつたときは、これを提示しなければならない。

(公表)

第10条 市長等は、第7条第9号ア又はイのいずれかに該当する場合は、当該受注者の名称及び当該行為の内容を公表することができる。

2 市長等は、前項の規定による公表をしようとするときは、あらかじめ、当該受注者の意見を聴かなければならぬ。ただし、当該受注者が正当な理由なく意見の聴取に応じないときその他意見の聴取が困難であると市長等が認めたときは、この限りでない。

(作業報酬審議会)

第11条 作業報酬下限額について調査審議するため、札幌市作業報酬審議会（以下「審議会」という。）を置く。

2 審議会は、委員7人以内をもって組織する。

3 委員は、事業者、労働者、学識経験を有する者その他の市長が適当と認める者のうちから、市長が委嘱する。

4 委員の任期は、2年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

5 委員は、再任されることができる。

6 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

(委任)

第12条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附則

(施行期日)

1 この条例は、規則で定める日から施行する。ただし、次項の規定は公布の日から、第5条、第6条及び第11条並びに附則第4項の規定は、公布の日から起算して6月を超えない範囲内において規則で定める日から施行する。

(準備行為)

2 審議会の委員の委嘱のために必要な準備行為は、この条例の施行前においても行うことができる。

(経過措置)

- 3 第7条から第10条までの規定は、この条例の施行の日以後に公告その他の行為により申込みを求める特定工事請負契約、特定業務委託契約及び指定管理者の指定に係る公の施設の管理に関する協定について適用する。

(札幌市特別職の職員の給与に関する条例の一部改正)

- 4 札幌市特別職の職員の給与に関する条例(昭和26年条例第28号)の一部を次のように改正する。
別表その他の附属機関の委員の項中「犯罪のない安全で安心なまちづくり等審議会委員」を「犯罪のない安全で安心なまちづくり等審議会委員作業報酬審議会委員」に改める。