

公契約条例の展望

～地域経済と労働環境の変革へ～

愛知大学 地域政策学部 地域政策学科 教授 さいとう てつし 齊藤 徹史

1. 公契約条例の概要

筆者は、かつて山形県内の大学に勤務したことがある。雪国の生活で最も悩まされるのが、除雪作業である。これが行われなければ、街の交通や生活が寸断されかねない。そうした道路などの除雪作業は、自治体が委託した建設業者とその労働者が担っている。ただ、建設業者にとっての深刻な課題が、労働者の高齢化・後継者難であることは、本誌の読者にとって周知のことであろう。産業としての建設業の重要性は自明である。

建設業が持続するためには、建設労働者の労働環境の整備や処遇の改善を図ることで、建設業の魅力を高め、若い世代の就職を促すことが必要である。また、街づくりを支える公共サービスに関連する業界（例えば、清掃業、ビルメンテナンス業など）においても同様の事情があり、ここでも将来に向けた対応に迫られている。

こうした建設業や公共サービス関連業に従事する労働者の労働環境を整えることを通じ、これらの産業の持続性と工事やサービスの品質を高めるための方法の一つとして、公契約条例の制定がある。

公契約条例は、「自治体において、受注者である民間企業に対し、発注者である自治体が定める

一定額以上の賃金を労働者に支払うことを義務付ける条例」と説明される。

この条例の内容につき、「一定額以上の賃金支払を義務付ける規定の有無及び義務付けの方法、労働者の適正な労働条件の確保に関する規定の有無」によって、①受注者である事業者等に対し、一定額以上の賃金の支払を条例中で直接的に義務付けるもの、②受注者である事業者等に対し、一定額以上の賃金の支払を求める条項を、発注契約に含めることを定めるもの、③一定額以上の賃金の支払を求める規定はないが、適正な労働環境確保の確認のために受注者に台帳等の提出を求める規定があるもの、④①から③までに分類されるような規定は置かれていないが、公契約における理念を定めた規定が置かれているもの、といった四つの類型に分けられるという。

①と②は「賃金条項型」、③と④は「基本条例型」または「理念型」と呼ばれている¹⁾。本稿で「公契約条例」と表記する場合、基本的に②を指すものとする。

令和6年8月23日現在、政府のe-Stat（政府統計の総合窓口）によれば、日本に市区町村は1,724団体ある。他方、令和6年7月1日時点で、公契約条例は賃金条項型が32団体で制定され、基本条例型が56団体で制定されている²⁾。

なお、賃金条項を条例以外の方法により設けることもある。例えば、港区（東京都）は、平成

28年度から「港区が発注する契約に係る業務に従事する労働者等の労働環境確保の促進に関する要綱」に基づき、区と契約する事業者の「労働法令の遵守状況等を確認」し、「区ならではの最低賃金を設定」するなどとしている³⁾。

2. 公契約条例の理論

(1) 二つの思想的源流

公共工事や公共サービスに関わる労働者に対し、自治体が定める労働報酬下限額以上の賃金の支払いを受注者や下請負者に求める公契約条例は、平成21年制定の野田市公契約条例（千葉県）をその嚆矢とする。公契約条例の思想的な源流は二つあり、海外へとさかのぼるという⁴⁾。

一つは、アメリカのデービス・バーコン法である。1931年に制定され、同法により、連邦政府の補助金が2000ドル以上投入される公共工事を対象に、受注者は工事を請け負った地区の基準賃金以上の賃金を建設労働者に支払うことが義務付けられる。デービス・バーコン法等の遵守のため、入札の仕様書に最低賃金に関する条文が記載され、基準賃金以上の賃金を少なくとも週1回は労働者に対して支払うことを、発注者は受注者へ義務付けている。また、受注者は現場に基準賃金表を掲示し、下請負者を含め現場で働く建設労働者の賃金支払帳を毎週発注者に提出し、発注者はその内容を確認することとなっている⁵⁾。この法律は、後に成立したILO（国際労働機関）第94号条約（「公契約における労働条項に関する条約」、英語原文：Labour Clauses（Public Contracts）Convention, 1949（No.94））へとつながるものである。

もう一つは、生活賃金（Living Wage）条例である。1994年、アメリカのメリーランド州ボルチモア市では、市と契約して公益事業を行っている全ての事業者が労働者に対して1時間6.10ドル（連邦で定められた最低賃金は4.35ドル）を支払うことを求める生活賃金条例が制定された。

この条例は、雇用者に「連邦レベルあるいは州レベルの最低賃金以上の賃金を要求するもの」である。その後、生活賃金条例は他都市に展開されていった。これが「リビングウェッジ・キャンペーン」である⁶⁾。

後述のように、今日の公契約条例は「労働者の賃金引上げ」を直接の目的とはしておらず、公共サービスの品質を確保することが目的とされる。そのため、日本の公契約条例は後者の源流よりも、前者の源流の方の影響をより受けていると考えられる⁷⁾。

(2) 賃金条項の構造

公契約条例は、基本的に「契約」構造により成り立つ。その意味を明らかにするために、令和4年に制定された中野区公契約条例（東京都）を例に見てみよう。その第7条には、次のように定められている。

中野区公契約条例第7条 区は、公契約において、その受注者及び受注関係者が労働者等（最低賃金法（昭和34年法律第137号）第7条に規定する労働者を除く。第11条第1項並びに別表1の項から3の項まで及び5の項を除き、以下同じ。）に対し区長が定める額（以下「労働報酬下限額」という。）以上の額の労働報酬（前条第1項第2号及び第3号に掲げる公契約に係る労働報酬にあつては、同法第4条第3項各号に掲げる賃金を除く。以下同じ。）を支払わなければならないことを約定するものとする。

2 労働報酬下限額は、時間によって定めるものとする。

3 労働報酬が時間以外の期間又は出来高払制その他の請負制によって定められている場合における当該労働報酬の額を時間についての金額に換算する方法は、規則で定める。

条文を見ると、区は、受注者と受注者からの下請負者（受注関係者）が雇用する労働者や一人親方の賃金が労働報酬下限額以上となることを期待している。これにつき、区は、直接の契約当事者である受注者に対しては、契約の内容として当該下限額以上の賃金を支払うことを履行させるように取り決めることができる。しかし、区は、二次下請負者以下の事業者と直接の契約関係にはなく、契約を介して当該下限額以上の賃金の支払いを求めることは困難である。

そこで、受注者に対し、一次下請負者との下請契約の内容として、①一次下請負者が雇用する労働者に対し、当該下限額以上の賃金を支払うこと、②一次下請負者が二次下請負者と結ぶ下請契約の中で、二次下請負者が雇用する労働者に対し、当該下限額以上の賃金を支払うように求めること、③一次下請負者は、二次下請負者が三次下請負者と結ぶ下請契約の中で、三次下請負者に②を求めること、を定める。

これを三次下請負者、四次下請負者などと展開していくことで、重層下請構造の末端の下請負者の労働者や一人親方にもその効果を及ぼすのである。つまり、公契約条例のポイントは、自治体が事業者に対し、労働報酬下限額以上の賃金の支払いを公権力によって（行政処分として）命じるのではなく、あくまでも、自治体と事業者との対等な当事者間で「契約自由の原則」を前提に、自発的に支払いを求めることにある。

こうした契約構造は、「第三者のためにする契約」（民法第537条第1項）に当たると説明されている。

(3) 条例の構造に関する五つの特徴

野田市公契約条例が制定されてから、今年で15年目を迎える。その間に制定された公契約条例の構成として、おおむね、次の5項目が特徴として指摘される⁸⁾。

① 条例に労働報酬下限額などの規定を置き、その基準となる単価の根拠（地域別法定最低賃金以外）を明示。

② 条例に受注者に対して賃金支払に関する下請負者との連帯責任規定を置き、契約の相手方である受注者の責任において是正措置を講じることの義務付け。

③ 条例上の一定金額以上の賃金の支払義務は、「契約自由の原則」に基づき、発注者である自治体と受注者である事業者との双方の合意に基づく「契約上の義務＝約束」として設定。

④ 条例上の労働報酬下限額が労働者に支払われていないことが判明し、自治体が是正を求めたにもかかわらず、受注者が是正しない場合、当該契約は解除され、違約金や損害賠償を請求することを契約に明示。

⑤ 地域の事業者代表、労働者代表、公益代表の三者構成から成る関連審議会を設置。

(4) 公契約条例の適法性

公契約条例が全国的に普及しているかといえ、先に見たとおり、条例を制定した自治体数が多いとはいえない。条例制定に慎重となる理由の一つに、条例そのものの適法性に対して疑義を呈されることがある。ここでは、その代表的な3点の疑義とそれに対する私見を述べることにしたい⁹⁾。

① 労使双方の意思のもとで結ばれる契約に対し、自治体が介入することにならないか

この指摘としては、例えば、第198回国会の参議院国土交通委員会での石井国土交通大臣による「賃金等の労働条件は、労働基準法等の関係法令に反しない限りにおいて、労使が自主的に決定することとされております。いわゆる公契約法により賃金等の基準を新たに設けることにつきましては、既に公契約条例を制定をしております地方自治体の状況等を注視する必要がありますが、今後も幅広い観点からの慎重な検討が必要ではないかと考えております」との答弁を挙げることができる（令和元年6月6日）。しかし、公契約条例の構造は、当事者間での任意性を前提とした契約による規律を基本とする。事業者は、賃金条項の

存在を了承して工事や委託業務を受注するのであるから、私見では当該指摘は当たらないと考える。

② 労働報酬下限額を定めることは、最低賃金法に抵触しないか

既に最低賃金法により最低賃金規制がある中で、条例で最低賃金額以上の労働報酬下限額を定めることは許されるのか、との指摘である。しかし、最低賃金法が、広く地域に存在する「低賃金」労働者を対象とするのに対し、公契約条例は、「公契約に係る業務に従事する」労働者を対象としている。また、最低賃金法は最低賃金額未満の賃金を定める労働契約を無効とするだけでなく、最低賃金が直接的に適用され、その違反には罰則がある。これに対し、公契約条例は、「契約自由の原則」を基礎に、事業者が条例に応じるか否かを任意に決める余地がある。両者の規制の構造には根本的な違いがあり、双方に矛盾・抵触はないと考える。

③ 適正な労働環境が確保されているかの監視は、自治体の役割であるといえるか

自治体によっては、公契約条例を根拠に、事業者が労働法令を遵守しているかをチェックすることがある。こうした活動を含め、労働者の労働条件に関わる監督や紛争の調整を扱うのは自治体ではなく、労働基準監督署の役割ではないかと指摘されることがある。しかし、公契約条例を根拠とするチェックは、労働者に適正な労働環境を確保するように契約で定めたことにつき、契約の管理の観点から、事業者の履行状況を確認しているにすぎないのであり、こうした指摘は当たらないと考える。

この他にも種々の法的な論点はあるが、近時、注目すべき政府答弁がなされた。かつての「参議院議員尾立源幸君提出最低賃金法と公契約条例の関係に関する質問に対する答弁書」（答弁書第64号 内閣参質171第64号 平成21年3月6日）に関連して、第212回国会の参議院行政監視委員会では三浦厚生労働大臣政務官は、「自治体が最低賃

金法で定める地域別最低賃金金額を上回る独自の最低賃金額を条例に定めるということは、労働者の労働条件の改善を図るとともに、事業の公正な競争の確保に資することを目的として、地域の経済状況等を踏まえつつ、一方で全国的に整合性のある額を決定するという最低賃金制度の趣旨に反するものであるということから、これを制定することは、…地方自治法第14条第1項の規定に違反するものである」としつつも、「自治体が定める公契約条例におきましては、自治体の契約に関して賃金等の労働条件について規定することは、一般論としては労働基準法や最低賃金法上の問題になるものではないと考えている解釈でございます」（令和5年11月13日）と述べている。政府が同条例の適法性を示唆したとも考えられ、注目される。

3. 近年の公契約条例の具体例

令和の時代が始まって早くも6年目となるが、次のとおり、この間に10区市が公契約条例を制定している（表-1）。

ここでは、近年制定された公契約条例のうち、東京都北区公契約条例（以下、「北区条例」という）¹⁰⁾を取り上げ、その内容を見てみよう。

① 目的

平成21年9月に制定された野田市公契約条例（以下、「野田市条例」という）は、その前文で「低入札価格の問題によって下請の事業者や業務に従事する労働者にしわ寄せがされ、労働者の賃金の低下を招く状況になって」おり、「このような状況を改善し、公平かつ適正な入札を通じて豊かな地域社会の実現と労働者の適正な労働条件が確保される」ためには、国が立法措置を取るべきだが、それが行われないため、市が「先導的にこの問題に取り組んでいくことで、地方公共団体の締結する契約が豊かで安心して暮らすことのできる地域社会の実現に寄与することができるよう貢

表－1 令和以降に制定された公契約条例

条例の名称	公布日	労働報酬下限額の割合※1
新宿区公契約条例	令和元年6月21日公布	90%/70%
杉並区公契約条例	令和2年3月16日公布	90%/70%
江戸川区公契約条例	令和3年6月30日改正公布	90%/70%
中野区公契約条例	令和4年3月28日公布	90%/70%
東京都北区公契約条例	令和4年6月21日公布	90%/70%
津市公契約条例	令和4年12月22日改正公布	－※2
墨田区公契約条例	令和5年9月29日公布	90%/70%
東京都台東区公契約条例	令和5年12月19日公布	－※3
みよし市公契約条例	令和5年12月20日公布	80%/70%
文京区公契約条例	令和6年6月27日公布	－※4

(出典) 筆者作成

- ※1 工事に関連して、各自治体が条例で定める労働報酬下限額が公共工事設計労務単価に対してどの程度の割合としているかを示し、左は熟練労働者・一人親方の場合(職種別)、右は見習い・手元等の場合(職種は「軽作業員」を適用)を指す(令和6年度のデータ)。
- ※2 津市公契約条例は、津市職員の給与に関する条例第7条第1項第1号に掲げる行政職給料表の適用を受ける職員が初任給として受ける給料月額及びこれに対する地域手当の月額並びに社会情勢その他の事情を勘案して労働報酬下限額を定める。
- ※3 東京都台東区公契約条例の賃金条項は、令和7年4月1日以後に締結する請負契約などに適用される。
- ※4 文京区公契約条例の賃金条項は、令和7年4月1日から施行される。

献」するとの「決意のもとに、公契約に係る業務の質の確保及び公契約の社会的な価値の向上を図るため」に当条例を定めたとしている。そのため、第1条の目的規定では、「公契約に係る業務に従事する労働者の適正な労働条件を確保することにより、当該業務の質の確保及び公契約の社会的な価値の向上を図り、もって市民が豊かで安心して暮らすことのできる地域社会を実現することを目的とする」とされた。

これに対し、北区条例の制定の際には、野田市が条例を制定した頃とは異なり、総じてダンピングが減少している。そのため、北区条例の制定目的は、「公共工事等の入札、契約等の適正化及びその業務に従事する労働者等の適正な労働環境の整備を推進し、公契約の適正な履行及び公契約に基づく公共工事等の品質の確保を図り、もって地域経済の活性化及び区民の福祉の増進に寄与する」(第1条)とされた。野田市条例に比べ、条例の直接目的が多様なものへと変化している。

② 適用対象

北区条例は、令和5年7月以降に締結する契約

や指定管理協定で次のいずれかに該当するものが、特定公契約として条例の適用対象となる(予定価格は消費税を含む金額である)。

- ・区が発注する予定価格が9,000万円以上の「工事又は製造の請負契約」
- ・区が発注する予定価格が2,000万円以上の「工事及び製造以外の請負契約」及び「業務委託契約」
- ・区長が認めた年間の管理経費が2,000万円以上の指定管理協定

他の公契約条例には、指定管理協定の対象として、労務の提供が主となる業務を具体

的に挙げるものがあるが、北区条例では年間管理経費の金額によって判断している。

③ 労働報酬下限額の支払の義務付けと基準

平成22年に改正された川崎市契約条例(神奈川県)では、労働報酬下限額(作業報酬下限額)について、当初は川崎市公共工事設計労務単価の職種別単価の90%としていたが、令和6年度は92%とされた。この上昇は、工事の平均落札率の上昇などの事情を考慮した結果と思われる¹¹⁾。

北区条例では、第7条第1項に「特定受注者及び特定受注関係者は、特定労働者等…に対して、区長が定める額(以下「労働報酬下限額」という。)以上の賃金等を支払わなければならない。」、第2項に「区長は、次の各号に掲げる特定労働者等の区分に応じ、当該各号に定めるものその他の事情を勘案して、労働報酬下限額を定めるものとする。」とし、その第1号に「工事又は製造の請負契約に係る業務に従事する特定労働者等 農林水産省及び国土交通省が決定する公共工事の工事費の積算に用いるための労務の単価」、第2号に「前号に掲げる特定労働者等以外の特定労働者等 最

低賃金法第9条第1項に規定する地域別最低賃金、区に勤務する時間額で報酬を定める職員の報酬の額その他公的機関が定める基準」と定める。

区は、東京都北区公契約審議会答申（令和5年12月12日）を受け、第7条第2項第1号の労働報酬下限額を「東京都における各職種の公共工事設計労務単価を8時間で割り、90%を乗じた額」と設定している。この「90%」という割合は、他の東京特別区のケースと基本的に横並びである。事情は定かでないが、特別区の間で割合に差があると、労働者が高額の下限額を設定した区に集中しかねず、それを避けるためではないかと推測される。

④ 労働報酬下限額の確保

北区条例では、第7条の賃金条項の実効性の確保が重要となる。そこで、第8条は下請負者が労働者に労働報酬下限額未満の賃金を支払うとき、受注者に連帯責任を負わせている（「特定受注者は、特定受注関係者が特定労働者等に対して賃金等を支払わない場合又は支払った賃金等の額が労働報酬下限額を下回った場合は、当該特定労働者等に対し、当該賃金等に相当する額又はその差額に相当する額が支払われるよう、必要な措置を講じなければならない」）。

また、第9条は受注者に対し、「雇用契約の締結の状況、特定労働者等に対する賃金等の支払状況その他の特定労働者等の労働条件等に関する事項」などを区長に報告することを求めている。第11条は、労働者が、その賃金等について、「労働報酬下限額を下回る場合は、区長又は特定受注者若しくは特定受注関係者にその事実を申し出ることができる」とし、この申出があったときや区が条例の遵守状況を確認する必要があるとき、区は受注者や下請負者を調査し（第13条第1項）、不備があれば受注者に対して是正措置を命じることができるとしている（第14条第1項）。

公契約条例を制定した他自治体では、労働報酬下限額が実際には支払われていない事例や、職種変更という抜け道が使われている事例（例えば、本来は特殊作業員であるところを普通作業員に変

更することで、低い労務単価・報酬下限額の支払いで書類上はクリアしている事例）さえあるという¹²⁾。

この支払を確実にしようとするのであれば、自治体の作業負担は相当大きくなる。川崎市では、作業報酬下限額の支払状況の確認は「作業報酬台帳」を使っているが、この台帳審査の事務負担が想像以上に大きく、かつては2名で行っていたものの、平成28年度からは課全体で対応しているという¹³⁾。こうした「支払の確保」と「自治体の負担」のバランスをいかに取るかが問われることとなる。そこで、北区条例は、労働者に労働報酬下限額以上の賃金を受領できることを周知し（第10条）、これに反するときには区に申し出るように促すことで、区の担当課の省力化を図りつつ、実効性を確保しようとしている。

⑤ ペナルティ

北区条例は、第13条第1項の調査を受注者や下請負者が妨げたり、第14条第1項の是正措置命令などに受注者が違反するとき、区は契約の解除や指定の取消（第15条第1号）、違約金の徴収（第15条第3号）、公表（第16条）を行うことができると定め、契約の履行を確保しようとする。

他自治体では、これらに加え、指名停止措置や関係機関への通報を行うこともある（豊川市公契約条例（愛知県）など）。

4. 公契約条例の今日的意義

最後に、公契約条例の今日的意義や将来展望を考えてみよう。

(1) 公契約条例の今日的意義と制定後のメリット

本稿執筆時（令和6年8月）は、社会全体として賃上げの必要性が強調され、また、全国的な人手不足を背景に労働者の労働環境の改善がかつてより進んでいるといわれる。とすれば、「公契約条例はその使命を終えた」といえるのだろうか。

筆者はそうに考えない。なぜならば、建設業の重層下請構造のもとでは、元請負者や一次下請負者ぐらゐまでは賃上げが進んでいたとしても、中間業者が「掠りを取る」ことがあるから、末端の労働者にまでそうした効果はいきわたりにくいためである。また、筆者はいくつかの指定管理者選定の過程に関わったことがある。事業者より出された企画提案書等を見ると、業務に従事する労働者の賃金が改善されたとは言い難いとの印象を受ける。

こうした環境について、令和5年6月に基本条例型を制定した長野県松本市では、条例の制定に関連して、市長が議会において、「公契約を通じた労働環境の改善、賃金の底上げを進めていく対象が今は主に清掃や警備といった人件費割合の高いサービス系にあり、このことがこれからの公契約を語るときのポイントになると考えております。（公契約条例）検討委員会では、労働関係法令が必ずしも守られていない現状、最低賃金で働いている人が、最低賃金引上げのタイミングでそれを割り込んでしまうといった事例が報告されました。こうした労働関係法令が遵守されていない実態があるとすれば是正されるべきであり、公契約においては市が責任を持ち、担保できる仕組みをつくっていく必要があります」（カッコ内引用者）と答弁しており（令和4年12月定例会12月5日）、筆者の認識を裏付けている。

公契約条例のある自治体によれば、制定によってさまざまなメリット・効果があるという。例えば、東京都の世田谷区公契約条例の制定により生まれた改善点には、①入札・契約過程、②契約の前段階における予算編成（予定価格算出の改善）、工事施工前に施設運用責任者及び住民との工法・工期の調整、③契約案件施工における労働条件、下請取引の適正化、下請諸事業者との工期設定方法など、契約執行過程の調整、④庁内組織や公契約関連産業との関係調整などがあり、このほか、処遇改善効果が民間労働市場にも波及しているという¹⁴⁾。

また、条例制定による地域経済への波及効果を

具体的なデータで把握するのは困難であろうが¹⁵⁾、自治体によっては、①連帯条項により元請負者がしっかりした下請負者を選定するという意味で、重層下請構造の改善に役立っている、②労働意欲が改善されている、③労働者の賃金が引き上がった、④条例が制定されている自治体の平均落札率が90%を超えており、落札率が改善された、などのメリットがあったという¹⁶⁾。

他方、賃金条項型の条例に関し、「年間を通して仕事があるわけではない中で、例えば設計労務単価の8割の賃金を保障しても、工事ができない時期の雇用や賃金はどうするのか。条例適用工事で労務単価比8割の賃金が保障されれば、働く人もそれで幸せになると単純に言えるのか。そこを見極められないというのが正直なところである」、「従来の建設業界では、雪が降れば労働者は出稼ぎに行き、出稼ぎを終えて戻って来たらまた同じ会社で雇われていたが、高齢化という事情もあって出稼ぎはできない、給料を均す感じでよいから（社会保険もつけて）雇ってもらえないか——そういうニーズが労働者側からあがっていて、それに対応している」との事業者からの切実な意見もあるようである¹⁷⁾。公契約条例を制定すれば、建設労働者の労働環境が劇的に改善するわけではなく、建設産業の構造的な改革や入札制度改革などと一体的に考えていくことが求められる。

(2) 社会的価値と品質確保

公契約条例には、以前より賃金条項や労働環境に関する事項だけでなく、市内業者の振興や入札契約制度全般の理念・方針なども定められることがあった。近年、この傾向がますます進んでいるように見受けられる。

例えば、東京都江戸川区は、「区が目指す共生社会（多様性のある全ての人々が安心して自分らしく暮らせる社会）やSDGsの理念を踏まえると、労働者の賃金水準等を含めた労働環境等の確保に関する取組」（カッコ内引用者）が求められている¹⁸⁾などとして、令和3年6月に江戸川区公契約条例を改正した。新たに第3条第5項に、

「公契約は、その公契約過程の全体を通じて、性別、性的指向、性自認、国籍、障害の有無等といった多様性への配慮がなされたものでなければならない」と定めている。これにつき、「SDGs（持続的成長目標）やESG（環境・社会的問題・ガバナンス）等の社会的価値を重視して、事業者の選定をはじめとする公契約の実行過程を進めることを宣言したものであり、公契約条例の可能性を広げる画期的なもの」との評価がある¹⁹⁾。

確かに、こうした条項は、社会的価値の拡充などに資するものである。しかし、公共契約は自治体にとっての有利性を確保することを前提に、機会均等・公正性、競争性などを前提とするものである。区は、「多様性への配慮」について、入札契約での具体的対応としてどのようなものをイメージしているのかを明らかにしておくべきである。

また、公契約条例について、「直接的に賃金額の引き上げを意図したものではなく、一定金額以上の賃金の支払いを受注者の契約上の義務と位置づけることで、従事労働者や下請業者にリスクを押し付けて利益を出そうとする「不良」事業者を排除し、社会的に有用で公共性のある事業者を優先して選定する仕組み」であり、「受注企業等の社会的責任（CSR）として、労働条項や社会的価値の遵守が実行されるもの」との評価がある²⁰⁾。筆者もこの見解に基本的に賛成するものである。

ただし、私見は、公契約条例について、工事やサービスはヒトの労務に依存するウェイトが大きいものであるから、労働者の処遇や就労環境の改善を通じた、品質向上の取組であると考えている。公契約条例は既存の法体系の中に位置付けられることになるため、地方自治法や公共工事の品質確保の促進に関する法律などの関連法規との整合性を図る必要がある。「公共契約法の一つである公契約条例」との認識のもと、さらなる理論的検討が求められよう²¹⁾。

【引用・参考文献】

- 1) 濱野恵「公契約条例の現状」レファレンス 812 号 108-111 頁（2018 年）。

- 2) 一般財団法人地方自治研究機構「公契約条例」
http://www.rilg.or.jp/htdocs/img/reiki/099_public_contract.htm（2024 年 8 月 23 日閲覧）。
- 3) 港区「労働環境確保策について」<https://www.city.minato.tokyo.jp/keiyaku/20150122.html>（2024 年 8 月 23 日閲覧）。港区独自の「最低賃金水準額」は、令和 6 年度は公共工事設計労務単価の 92% を設定している（工事の場合）。
- 4) 上林陽治特任教授（立教大学）のご教示による。
- 5) 公益社団法人土木学会 建設マネジメント委員会 公共工事の価格決定構造の転換に関する研究小委員会「公共工事の価格決定構造の転換に向けて」建設マネジメント技術 2020 年 10 月号 59-60 頁（2020 年）。
- 6) 宮坂純一「生活賃金運動の問題提起」労働調査 2005 年 9 月号 40 頁（2005 年）。
- 7) 嶋田暁文「公契約条例をめぐる多面的検討」地方自治ふくおか 77 号 69 頁（2022 年）参照。
- 8) 上林陽治「格差是正の処方箋」Work&Life 2021 年 4 月号 12-14 頁（2021 年）。
- 9) 齊藤徹史「公契約条例に関わる法的論点の検討」自治総研 512 号 1 頁（2021 年）。
- 10) 北区「「東京都北区公契約条例」について」
<https://www.city.kita.tokyo.jp/keiyakukanzai/koukeiyaku.html>（2024 年 8 月 23 日閲覧）。
- 11) 氏家正一「川崎市公契約条例施行から 10 年（上）」建設政策 201 号 31 頁（2022 年）参照。
- 12) 川村雅則「旭川市における公契約条例の経験(3)」建設政策 201 号 38 頁（2022 年）。
- 13) 氏家正一・前掲 11) 32 頁。
- 14) 永山利和「世田谷区の公契約条例から考える「公共」再形成の可能性」kokko 53 号 25-26 頁（2023 年）。
- 15) 川村雅則「建設工事分野における賃金・労働条件と公契約条例制定のための課題」社会政策 13 巻 2 号 71 頁（2021 年）。
- 16) 「公契約条例の現状と課題を考える」建設政策 213 号 29 頁（2024 年）。
- 17) 川村雅則「旭川市公契約条例に関する聞き取り調査（2023 年 7 月）の結果」建設政策 212 号 41 頁（2023 年）。
- 18) 江戸川区「江戸川区公契約条例 労働環境等の確保に係る実施手続について」<https://www.city.edogawa.tokyo.jp/documents/28969/setumeikaisirilyou.pdf>（2024 年 8 月 23 日閲覧）。
- 19) 上林陽治・前掲 8) 14 頁。
- 20) 上林陽治・前掲 8) 16 頁。
- 21) 齊藤徹史「公契約条例の意義・規律・展望」経済調査研究レビュー 12 号 34-37 頁（2013 年）、「公契約条例の理論と今日の展開」経済調査研究レビュー 28 号 37-39 頁（2021 年）。