資料２

公契約条例(賃金条項型)制定自治体アンケート　結果報告書

2026(令和8)年9月

伊賀市　契約監理課

1　調査目的　　公共調達のあり方審議会委員から意見のあった事項を確認するとともに、今後の検討の参考にするため

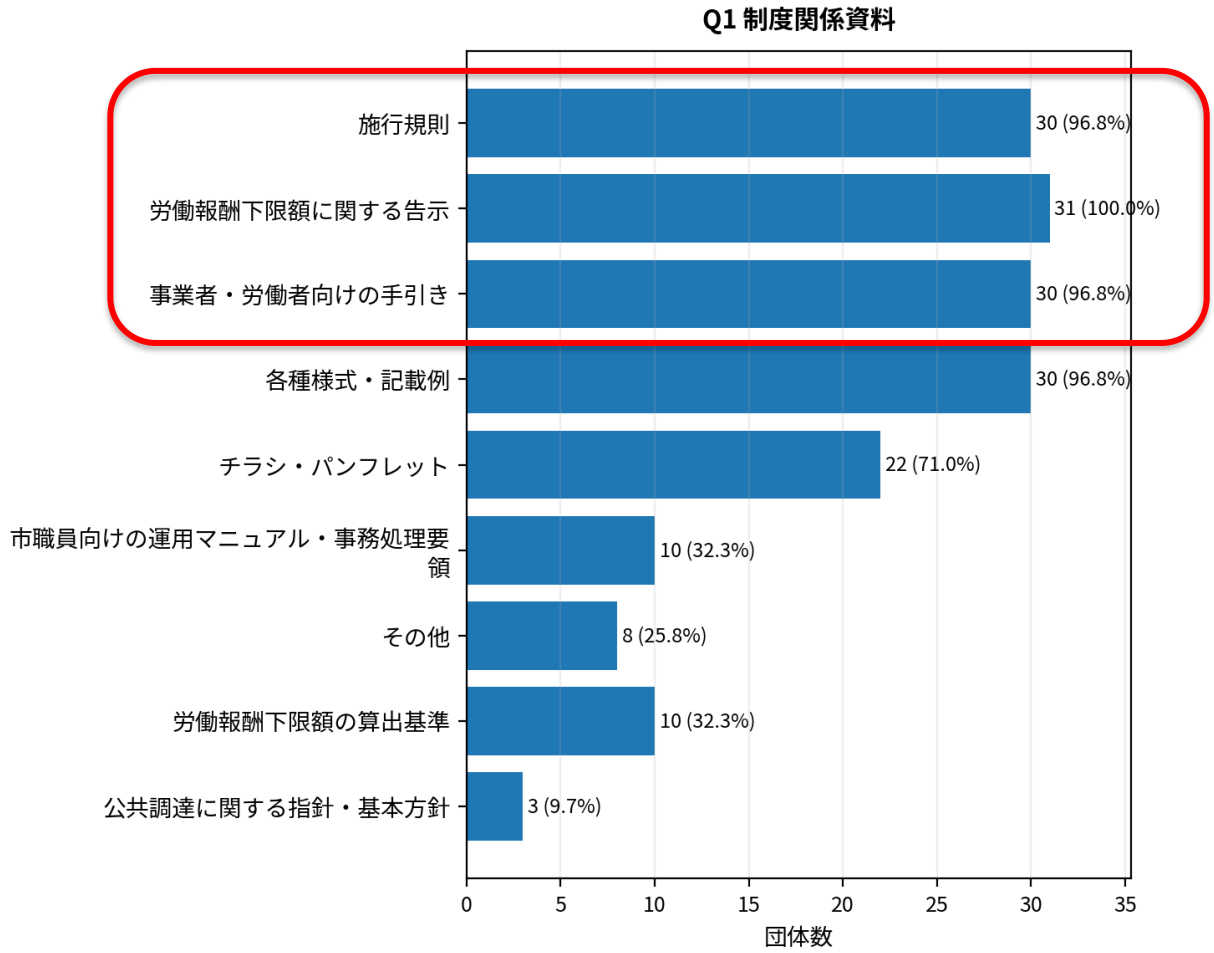
2　対 象 者　　令和７年４月１日時点で公契約条例（賃金条項型）を施行している次の 33 自治体

3　実施期間　　８月 10 日（月）～８月 28 日（金）　LoGo フォームによる Web 回答またはメール

4　回　　答　　31／33 自治体

5　設問別の集計・分析　　以下のとおり

Q1　貴自治体で「公契約条例」に関係して作成しているものを選択してください。(複数選択可)



複数回答。割合の分母は有効回答31団体。

＜所見＞　ほとんどの自治体が、「条例」「施行規則」「手引き」の三層で構成。

Q2　Q3　資料恵与に関する設問のため、省略

Q4　貴自治体の「公契約条例」において、「特定公契約」として労働報酬下限額等の規定の対象となった令和7年度中の契約件数を、以下の類型ごとにお答えください。

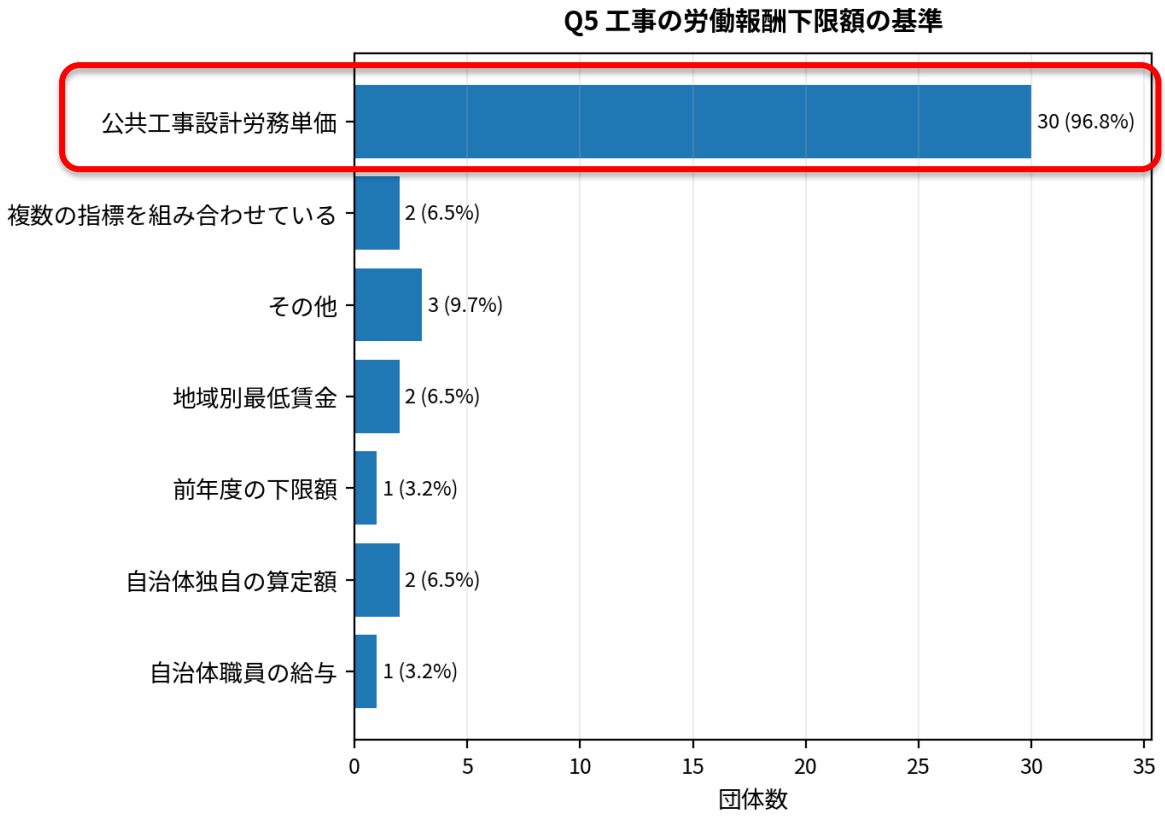
	自治体	人口規模	工事	業務委託	ビルメンテナンス	指定管理	その他	件数合計
1	首都圏 A 市	154 万	24	約300（うち施設維持管理として 145）		約200	−	約 524
2	東京都 B 区	93 万	204	504	−	37	62	807
3	首都圏 C 市	71 万	51	58	該当なし	2	該当なし	111
4	東京都 D 区	70 万	9	165	10	0	0	184
5	東京都 E 区	70 万	48	42	−	41	−	131
6	東京都 F 区	58 万	68	223	10	16	−	317
7	東京都 G 区	37 万	54	225（ビルメンテナンス含む）		20	0	299
8	東京都 H 区	36 万	87	351	7	96	0	541
9	地方a市	36 万	22	53	1	0	0	76
10	東京都I区	34 万	19	76	0	20	0	115
11	首都圏J市	34 万	49	29	0	0	0	78
12	地方b市	31 万	7	10	−	4	−	21
13	東京都K区	29 万	29	18	0	4	0	51
14	東京都L区	28 万	33	37	−	17	−	87
15	地方c市	27 万	25	100	0	1	0	126
16	首都圏M市	25 万	8	145	−	19	−	172
17	東京都N区	24 万	39	114（ビルメンテナンス含む）		0	−	153
18	東京都O区	23 万	25	24	18	3	−	70
19	東京都P区	22 万	17	95（ビルメンテナンス含む）		16		128
20	首都圏Q市	22 万	15	28	対象外	1	対象外	44
21	地方d市	19 万	35	23	4	3	0	65
22	首都圏R市	19 万	4	35	0	0	0	39
23	首都圏S市	15 万	40	25	−	39	−	104
24	首都圏T市	15 万	15	59	6	8	0	88
25	首都圏U市	13 万	12	32（ビルメンテナンス含む）		6	0	50
26	首都圏V市	13 万	6	10	0	2	0	18
27	東京都W区	7 万	23	83（ビルメンテナンスを含む）		9	−	115
28	地方e市	7 万	7	12	0	9	0	28
29	地方f市	6 万	3	38	8	0	0	49
30	地方g市	5 万	16	20	0	2	0	38

※人口規模は、総務省「令和 8 年 1 月 1 日住民基本台帳人口・世帯数（総計）」を基礎に、1 万人単位の概数

※東京都1区は、条例施行はR7だが運用は R8 契約のため実績なし

＜所見＞　「特定公契約」として取り扱っている契約件数は、人口 20 万人未満の自治体平均で年間約 60 件、20 万人以上の自治体平均で年間約 200 件となっている。

Q5　工事・製造の請負契約にかかる「労働報酬下限額」は、何を基礎に設定していますか？（複数選択可）



複数回答。

「その他」回答
工事の落札率
基礎は公共工事設計労務単価としつつも、市場の賃金実態等を総合的に勘案して決定
特定業務委託契約に係る労働報酬下限額（業務委託等に係る労働報酬下限額）

＜所見＞　公共工事設計労務単価を基準とする回答が圧倒的に多い。

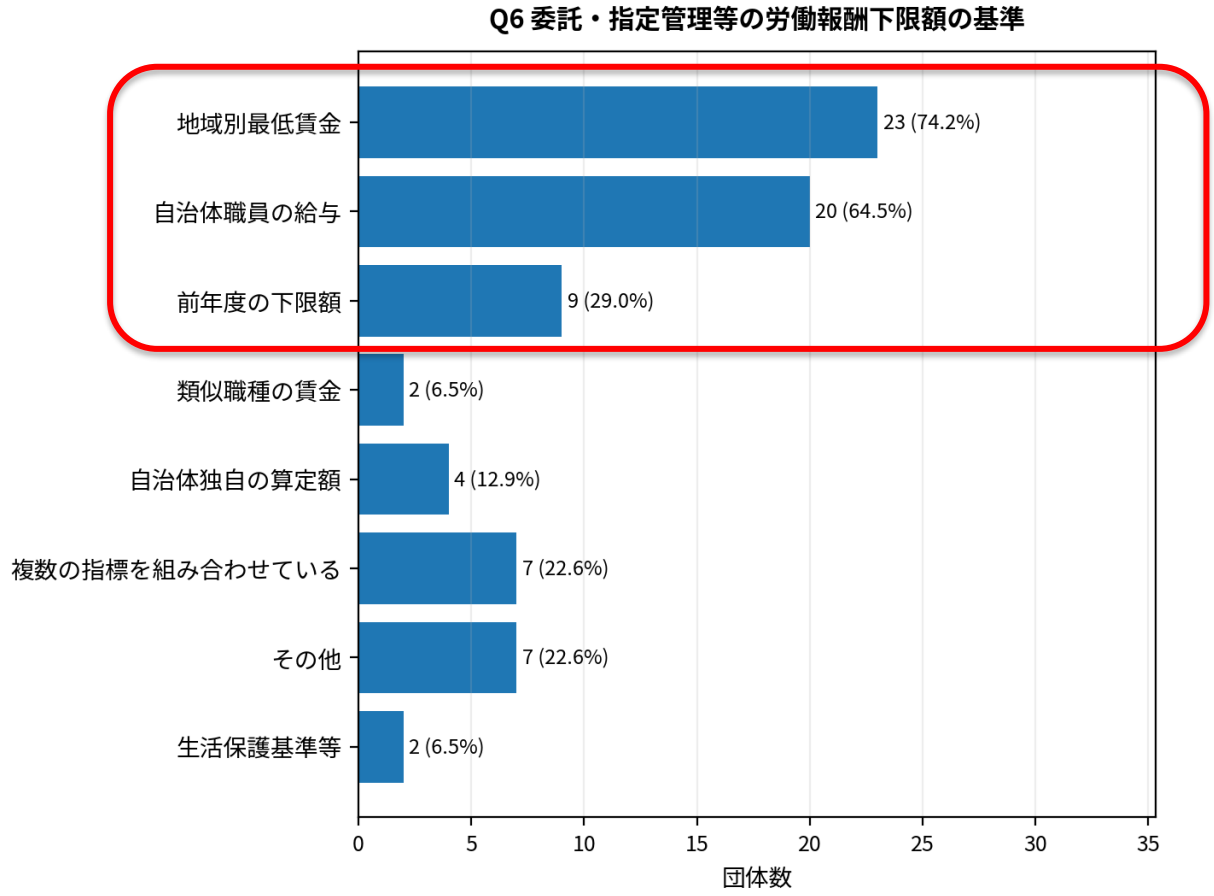
（【工事・製造の請負契約】Q7 「労働報酬下限額」の算定方法を簡単にご記入ください。）

自治体	回答
首都圏1自治体	公共工事設計労務単価の 93%
首都圏9自治体	公共工事設計労務単価の 90%
首都圏6自治体	熟練労働者・一人親方は公共工事設計労務単価の 90%、見習い・手元、年金等の受給のために賃金を調整している労働者は軽作業員の公共工事設計労務単価の 70%
首都圏1自治体	【熟練工】公共工事設計労務単価の 90% 【未熟練工】公共工事設計労務単価の 75%
首都圏3自治体	公共工事設計労務単価の 85%
地方1自治体	公共工事設計労務単価の 82%
地方1自治体	公共工事設計労務単価の 81%
地方1自治体	公共工事設計労務単価の 80%
地方1自治体	被雇用者は 1,166 円、一人親方は公共工事設計労務単価÷8 時間×83%

自治体	回答
地方1自治体	（工事・業務委託共通）市職員（高卒）初任給（月額）×1.04（地域手当 4%加算）×12 月÷1 年間の総勤務時間数×社会情勢等を勘案して乗じる掛率

＜所見＞　具体的な算定方法については、首都圏の自治体では公共工事設計労務単価×90%、地方では同×80%（それぞれ1時間あたりに換算）が多い。

Q6　業務委託・指定管理にかかる「労働報酬下限額」は、何を基礎に設定していますか？（複数選択可）



複数回答。

「その他」回答
建築保全業務労務単価
最低賃金の引き上げ率や全国加重平均の引き上げ率
基礎は地域別最低賃金としつつも、業務の質や安全性の確保が行える観点を加味し決定している。
賃金構造基本統計調査
国民生活基礎調査等に基づく貧困線の額
会計年度任用職員の報酬に地域手当に相当する報酬を加えて得た額
消費者物価指数、ハローワーク統計資料 等

＜所見＞　地域別最低賃金、自治体職員給与を基礎に設定している自治体が多く、それらの金額を元に翌年度も算定している。

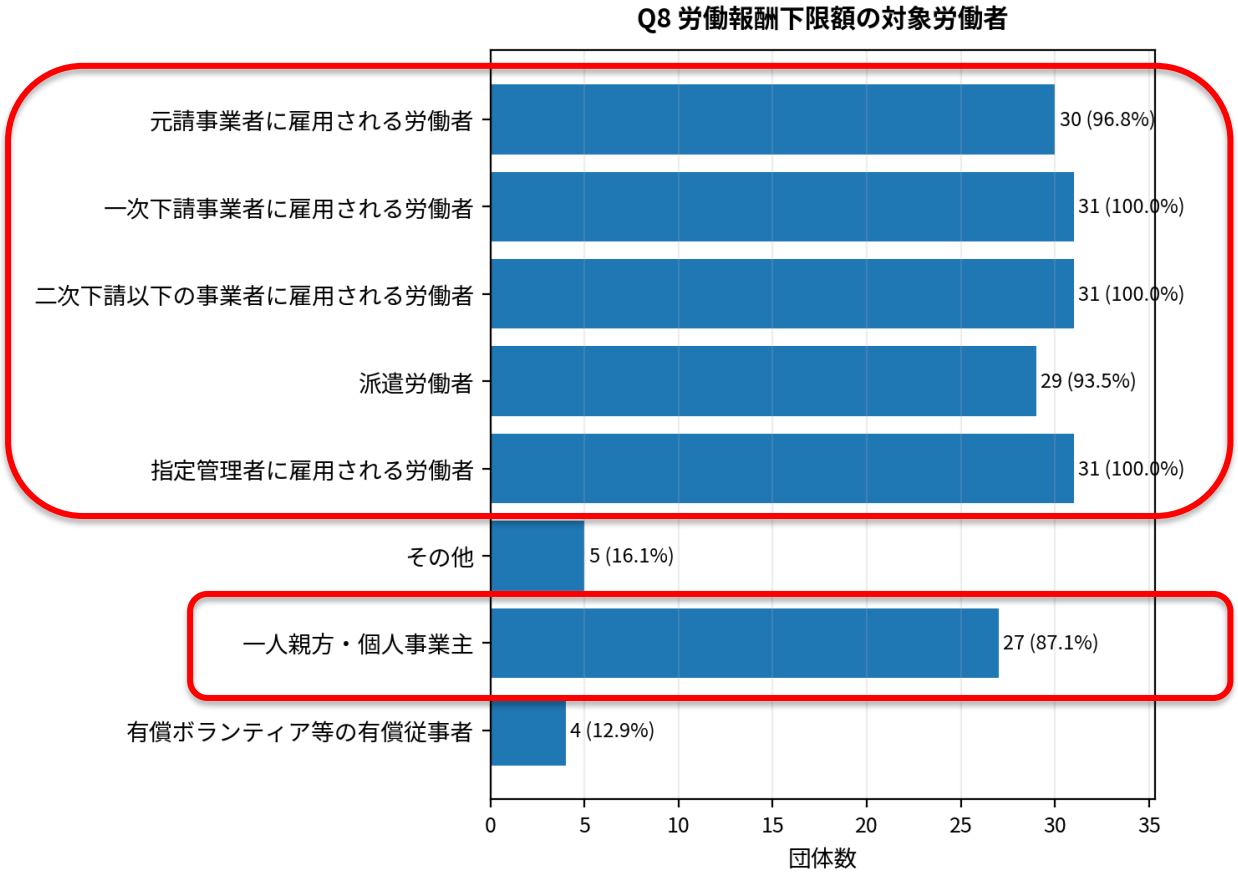
（【業務委託・指定管理】Q7「労働報酬下限額」の算定方法を簡単にご記入ください。）

回答
市職員初任給、建築保全業務労務単価（80%）その他の公的機関が定める基準、市が既に締結した契約に係る労働者の賃金等、地域別最低賃金上昇率
R7 作業報酬下限額に、コロナ収束後における対前年度引上げ率平均を乗じる（R8 下限額決定時）
次年度の地域別最低賃金の見込額に、地域別最低賃金の動向や事業者負担等を考慮し＋α の金額を加える。
県地域最低賃金額の推移等を踏まえ、労働報酬等審議会で定めている。
職員の給与（業務職）1 級 19 号給に地域手当を加えた金額を基に算定
地域別最低賃金額や都最低賃金における最低額の上昇幅を踏まえ、前年度の当市最低額を引き上げている。
R7 労働報酬下限額に地域別最低賃金の R7 から R8 の上昇率を乗じる、など
R7 区会計年度任用職員（事務補助）報酬（1 時間あたりの金額）を勘案した額
当該業務の標準的な賃金と認められる 1 時間当たりの金額（市行政職給料表 1 級 5 号給を下回らない額）
近隣区の状況、区職員の給与、地域別最低賃金等を勘案して算出している。
委託・指定管理については最低賃金法第 9 条第 1 項に規定する地域別最低賃金として定める県の最低賃金額（埼玉県）や近隣自治体の動向を参考に、公契約審議会に諮問し、答申を踏まえて決定しています。
特別区職員の高卒初任給（期末・勤勉手当含む）の時間単価を中期目標にしたうえで、最低賃金や近隣自治体の労働報酬下限額等も勘案して決定
前年の労働報酬下限額に地域別最低賃金の上昇率（前年⇒当年の率）を乗じる
（業務委託・指定管理協定）県に適用される地域別最低賃金の額に 15 円を加算して算出した額 （未熟練者・年金受給者等）県に適用される地域別最低賃金の額
県の最低賃金や市職員の賃金水準等を勘案
「会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例に規定する報酬の額」を適用し、都最低賃金の上げ幅等を勘案して算出
R7 労働報酬下限額に最低賃金の R7 から R8 の上昇率を予測し乗じる。
給料年額（A）／年間労働時間（B） （A）＝｛給料月額※ 1 (193,000)＋地域手当※ 2 (38,600)｝×12 か月 （B）＝　7.75 時間×5 日×52 週－7.75 時間×｛祝日及び年末年始の休日の日数(16 日)＋有給休暇取得の想定日数(16 日)｝
1 年目の会計年度任用職員（パートタイム・用務）の時給（給料表：業務職 1 級 25 号）
前年度の労働報酬下限額に「特別区人事委員会勧告行（一）1 級の改定率と都最低賃金の上昇率見込みを勘案して定める。
区会計年度任用職員の用務・調理職の報酬を基準に最低賃金改定の引き上げ率を乗じて得た額
R8 労働報酬下限額については、R7 の業務委託・指定管理等の労働報酬下限額（1,368 円/時間）に特別区人事委員会勧告における行政職給料表（一）1 級 8 号の上昇額相当分を加算した額（→1,496 円/時間）。 区外の施設に関係する特定公契約に従事する特定労働者等については、各区外施設の R7 の業務委託・指定管理等の労働報酬下限額に、R7 の業務委託・指定管理等の労働報酬下限額（1,368 円/時間）に対する 1,496 円/時間の増加率を乗じた額（→千葉県 A 市：1,352 円/時間、栃木県 B 町：1,261 円/時間）
（工事・業務委託共通）市職員（高卒）初任給（月額）×1.04（地域手当 4%加算）×12 月÷1 年間の総勤務時間数×社会情勢等を勘案して乗じる掛率

回答
R7 労働報酬下限額に会計年度任用職員(事務補助)の報酬単価の上昇率をかけて算出したものをベースに他区の状況等を勘案。
R8 の算定にあたっては、会計年度任用職員の事務補助の給与である行政職給料表（一）職務一級 4 号給を時給換算した額に都最低賃金の上昇率を乗じた額
R7 労働報酬下限額に地域別最低賃金の R6 から R7 の上昇率を乗じる
特別区の下限額の平均額や地域別最低賃金を勘案して、審議会の協議で設定する。

＜所見＞　具体的な算定方法については、地域別最低賃金または自治体職員給与から算定した額に、地域別最低賃金の上昇率をかけて算定している自治体が多い。

Q8 「労働報酬下限額」の対象としている方を選択してください。（複数選択可）

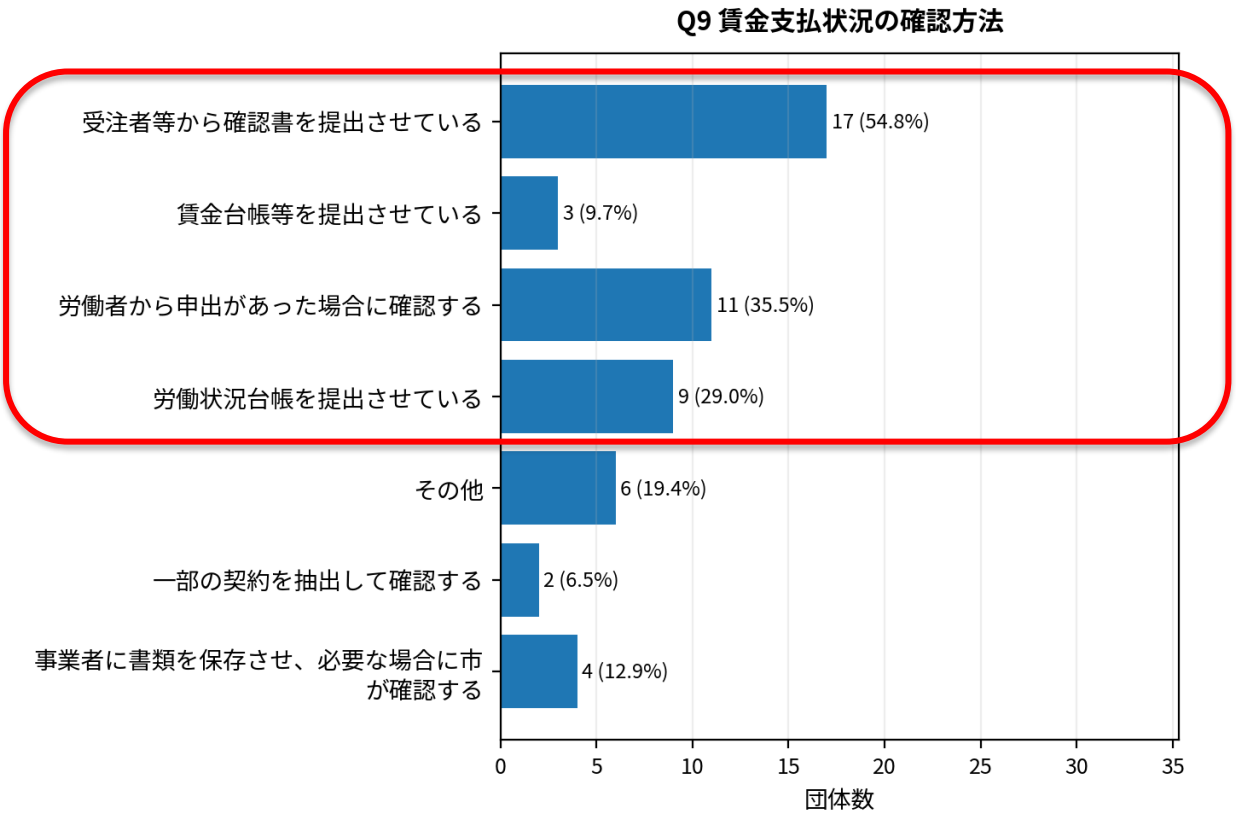


複数回答。一人親方は直接選択27団体。条件付き記述を含む正規化値は30団体。

「その他」回答
一人親方のうち、資材を調達せず、かつ機械を持ち込まない者
労働基準法第９条に規定する労働者を対象としています。基本的にボランティアは対象外としていますが、「有償ボランティア等の有償従事者」のうち、後段の「有償従事者」については明確に規定していません。
労働基準法第９条の「労働者」に該当しない場合は対象外
工事請負契約の一人親方は対象としている。それ以外の個人事業主は対象外
一人親方

＜所見＞　二次下請以下や派遣労働者、条件付きを含む一人親方まで含めた範囲としている自治体が圧倒的に多い。

Q9 「労働報酬下限額」以上の賃金が支払われていることを、どのようにして確認していますか？（複数選択可）

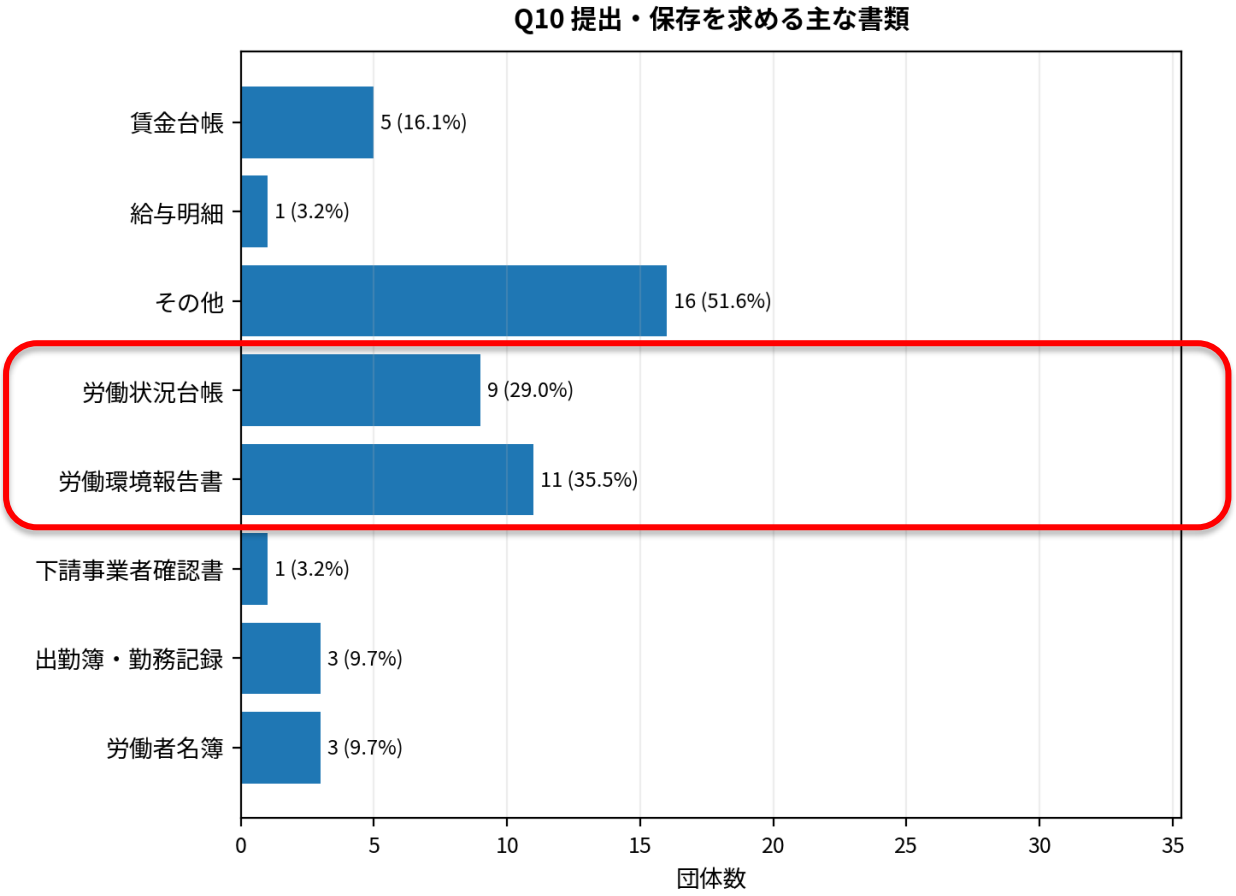


複数回答。

「その他」回答
区の定めた公契約条例報告書
市の指定様式である労務台帳の提出を求めている。
受注者に特定公契約賃金等報告書・賃金状況等調査表の提出を求めている。
履行状況報告書により確認
労働者からの申し出制度を整備している。
労働者へアンケートの実施

＜所見＞　自治体への書類提出により確認している自治体がほとんどである。

Q10　貴自治体に提出または受注者等に保存を求めている書類を選択してください。(複数選択可)

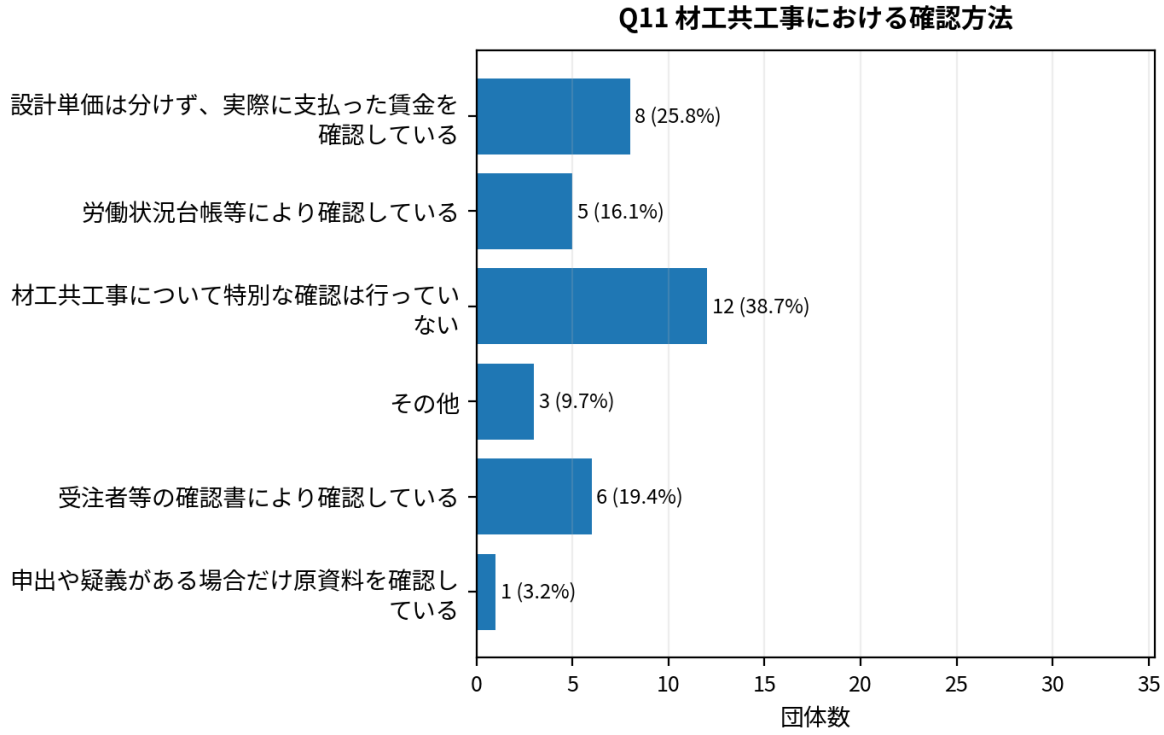


複数回答。「その他」には自治体独自帳票等を含む。

「その他」回答
配置労働者報告書、労働者支払賃金報告書、施工体系図、職種（普通作業員）の確認書
作業報酬台帳、対象労働者が制度説明を受けた際の確認書（任意提出）
周知に係る確認書（労働報酬下限額周知確認書）
区公契約条例に関するお知らせ（確認書）
区の定めた区公契約条例報告書
市の指定様式である労務台帳の提出を求めている。
受注者に特定公契約賃金等報告書・賃金状況等調査表の提出を求めている。
賃金台帳又は給与明細、工事等の場合は施工体系図
就業規則の写し
履行状況報告書
工事：施工体制台帳の写し、業務委託・指定管理：社会保険料の領収書の写し、再委託契約書の写し
年次有給休暇管理簿
労働環境等確認報告書の履行報告書
労働者条件等に関する事項報告書（チェックシート）

＜所見＞　自治体が定める様式(労働環境確認書、労働状況台帳など)の提出により確認しているところが多く、賃金台帳等の法定帳票で確認している自治体は一部にとどまる。

Q11　材工共工事の場合の確認方法を選択してください。（複数選択可）

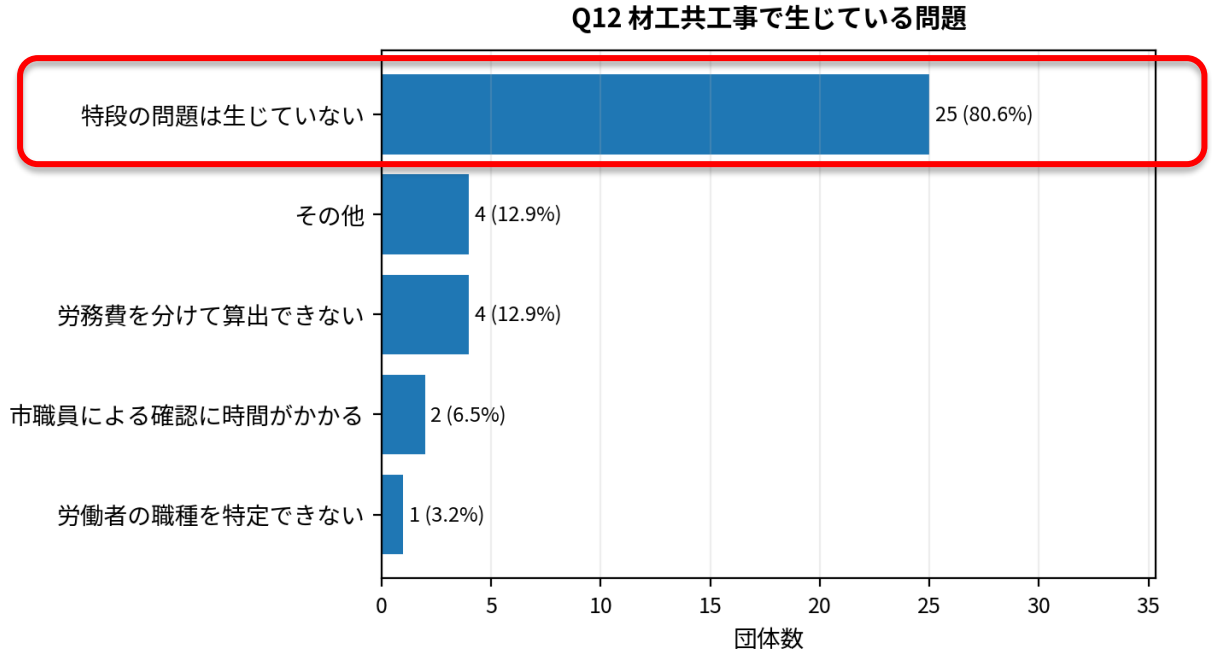


複数回答。

「その他」回答
区の定めた区公契約条例報告書
工事・委託を問わず、契約締結時は事業者からは労働条件等報告書（チェックシート）の提出のみを求めている。労働者からの申出があった場合に、賃金台帳の提出等を事業者に求め、労働報酬下限額を上回る賃金が支払われているか確認していく
事業者からの見積書は、材料費、労務費の内訳は記載されている。

＜所見＞　材工共工事について、①特別な確認を行わない団体、②実際に支払った賃金を確認する団体、③自治体が定める様式（労働環境確認書、労働状況台帳など）により確認する団体、に分かれる。

Q12　材工共工事で困ったことを選択してください。(複数選択可)

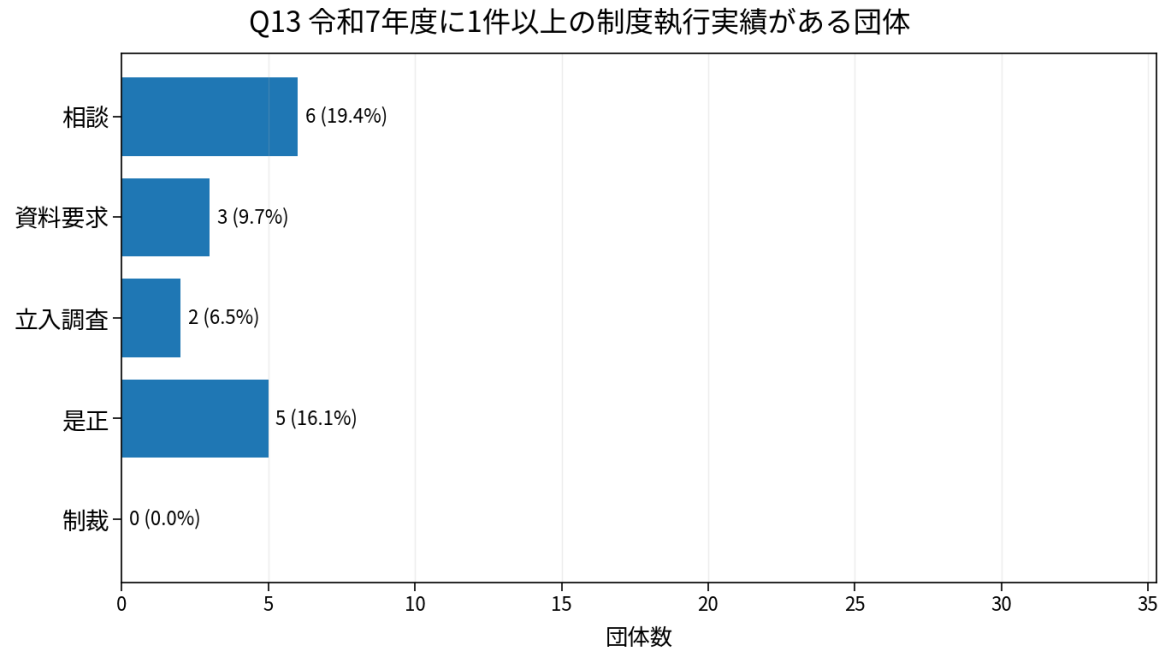


複数回答。「対象案件なし」は「問題なし」と区別して解釈する。

「その他」回答
材工共工事を発注していない。
下請事業者が多く、労働台帳の提出に時間がかかる
申し出の事例がないため、上記は想定される課題である。
設計費を算出するシステムが、材料費と労務費等分けて算出できない。

＜所見＞　自治体が定める様式(労働環境確認書、労働状況台帳など)の提出により「労働報酬下限額」以上の賃金が支払われていることを確認しているため、課題認識は薄い。

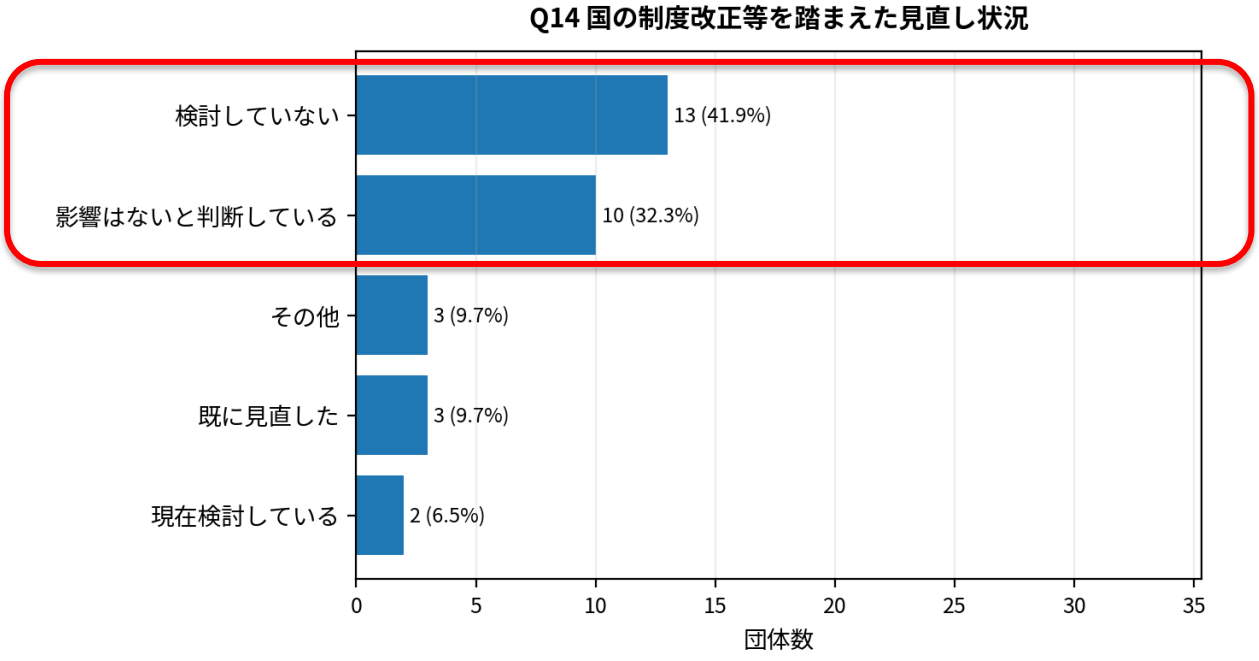
Q13　以下の項目について、令和7年度における実績件数を入力してください。



件数総和ではなく、各区分で1件以上の実績がある団体数。

＜所見＞　実績が少ないのは良いことだが、それだけで制度の効果とは言い難い。

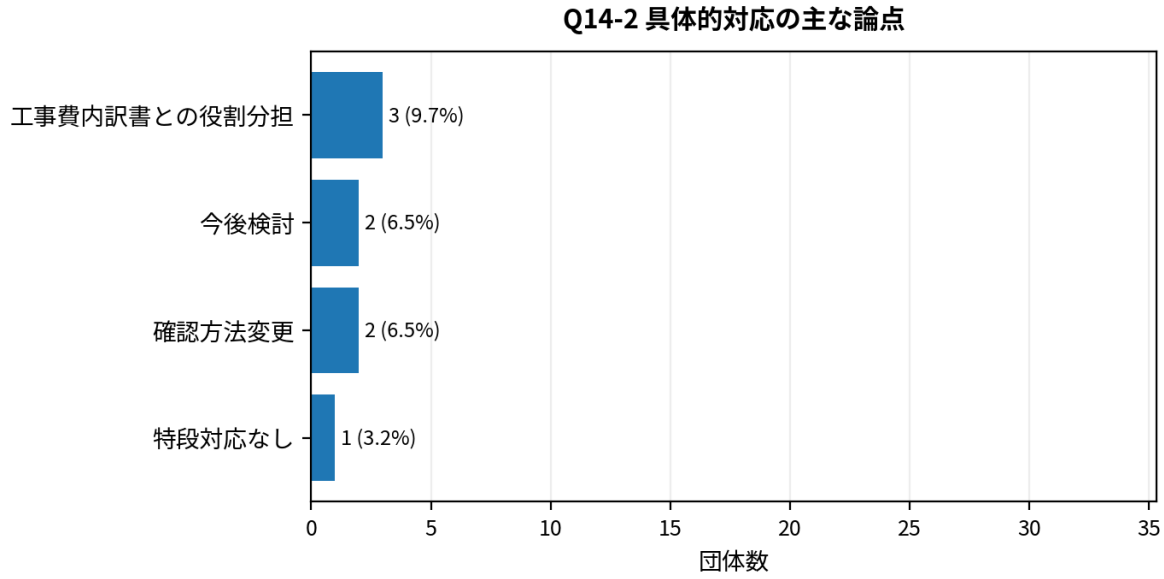
Q14　令和 7 年 12 月 12 日に施行された改正建設業法・入契法により工事費内訳書の確認（労務費ダンピング調査）が求められています。このことは「公契約条例」の目的と一部重なると考えますが、条例や運用を見直しましたか？



単一回答。

「その他」回答
現時点で検討はしていないが、今後、検討の可能性がある。
入契法の改正に伴って、工事契約約款の修正を行い、工事の請負代金内訳書の提出を求める旨を加筆しました。運用面では入札時に内訳書を記入するように事業者に求めることとなりました。ただしそれらに関連した公契約条例・運用の見直しは行っていません。また労務費ダンピング調査については現在検討中となっています。
公契約条例や条例に係る運用とは別に、工事費内訳書の記載内容について確認を行うこととしたため、条例や運用については見直しを実施していない。

Q14-2　具体的な見直し点について簡単にご記入ください。

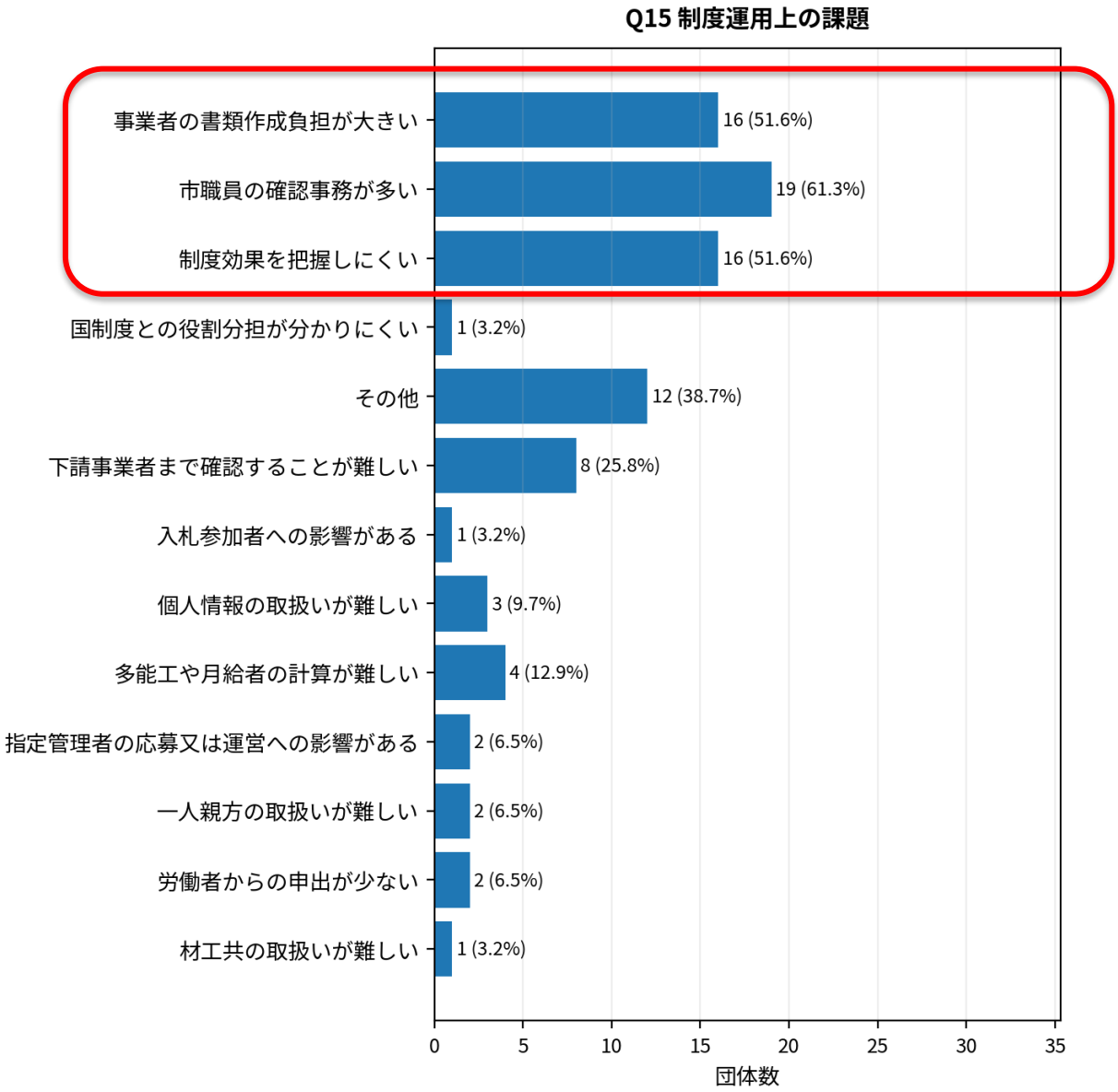


自由記述から複数カテゴリを付与。

具体的対応
他都市の状況を踏まえて
入札後に労務費報告書の提出を求めるよう見直したが、入札時の工事費内訳書への労務費の記載を求めていないため、今後さらなる見直しを検討している。
公契約条例（運用含む）に関しては見直しはしていないが、入札時と契約締結後に提出を求める「工事費内訳書」等に、新たに「労務費等の内訳書」を加えるよう、入札事務及び契約約款を見直した。
工事の入札時に内訳書の添付を求めている。

＜所見＞　公契約制度が先行している中で、国の動きは「別の仕組み」と捉えて現時点では見直しを検討していない自治体がほとんどだが、今後の国の動向を踏まえ、工事費内訳書や労務費報告との二重確認を避けるなどの再検討は必要である。

Q15　貴自治体において「公契約条例」に関する業務の中で、特に課題と感じている事項を選択してください。（優先度が高いと思われるものを5つまで選択）



複数回答。事業者書類負担は直接回答16団体、自由記述による定性補正を含めると17団体。

「その他」回答
下請事業者や再委託事業者への周知、対象労働者への周知
複数年契約における労務報酬下限額の取り扱いについて検討する必要がある
事業者の事務負担の軽減、労働者への制度周知、対象範囲の拡大、工事における熟練労働者以外の労働者（見習い・手元）の基準の検討、業務委託における職種別の労働報酬下限額の設定
しばしば労務台帳の提出を催促する必要がある。
労働報酬下限額の実効性の確保
条例の趣旨の周知強化、対象範囲の拡大
市外の下請事業者に周知が行き届いていないなどの懸念がある
労働者への周知が浸透しないこと

「その他」回答
①特定公契約と公契約、および民間同士の契約で時給格差が生じる場合がある。（労働者は契約案件ごとに給料が決まっているわけではないため、特定公契約以外の契約の現場でも労働報酬下限額以上の給料へ設定する必要性が出てくる） ②①に付随して、下限額の適用対象以外の現場では価格転嫁できずに事業者負担となっている ③従業員や下請け先への周知 ④賃金は現場によって決まるわけではないため、近隣自治体同士で下限額に差がありすぎると、業者が対応できなくなってしまう可能性があること（同じ給料で設定する必要があるが、下限額が低い自治体の案件の場合はその差額分は価格転嫁できていない場合がある） ⑤時給が上がった結果、扶養から外れないために労働時間が減ってしまうこと
制度の周知や条例を策定したことの効果検証が難しい。
公契約審議会の準備等で事務作業が増えたことに伴う職員の負担増加

＜所見＞　市職員の事務負担、事業者の事務負担、制度効果の把握困難を課題に挙げる自治体が多く、「その他」回答では、制度周知に苦慮していることがうかがえる。また、「その他」回答にある「特定公契約」と「特定公契約以外の契約（公契約・民間契約問わず）」との間に生じている賃金格差など、見えにくい課題も挙げられている。

Q16　本アンケートの回答にかかる補足説明、これから条例制定を検討する伊賀市に対してご助言などありましたら、ご自由にご記入ください。

自由記述
公契約制度の対象範囲や賃金支払額確認方法など、事務負担と実効性のバランスを考えて検討する必要があると思います。
条例制定目的が時代とともに変化していくと思いますが、いま何のために条例を制定するのか、制度効果をどこに置くのかを明確にすることが必要と思います。
審議会の運営に係る資料作成、各種調整、各委員への事前レク、担当打ち合わせ、報告書の督促、確認作業、他自治体の状況把握、調査回答の作成、アンケートや調査など、事務量としては大きく増えることが予想されます。また、１つの業者の中で、対象契約に従事する人とそれ以外の人との時給格差や、それに伴う元請の負担増（あくまで対象契約分の賃金しか自治体からは支払えないため、時給格差を埋める分は元請の手出しとなる）など、制定前では少し見えにくい課題も多いです。

＜所見＞　「事務負担」と「実効性」のバランスを考えて制度設計する必要がある。