

市の委託業務に関する実態調査結果について

I 調査目的

本調査は、帯広市が発注する委託業務に関する雇用等の実態を把握し、今後の発注業務や労働行政の参考とするために調査を行ったもの。

II 調査対象

令和3年度に「委託業務実施上の留意事項」を書面で交付した96業務（49事業者）を調査対象とし、すべての業務（全事業者）から回答を得た。（回答率100%）

[委託業務上の留意事項とは]

帯広市が発注する委託業務のうち、次の（1）または（2）のいずれかの業務に対し、行政サービスの品質確保や雇用の安定等を目的に留意事項として要請を行っているもの。

（1）債務負担行為を設定して複数年契約を締結する業務

（2）次の3点をすべて満たすもの

① 予定価格が500万円以上（業務の1/2以上が、機械等に係る賃借料やシステム使用料等を占めるものを除く）

② 契約期間が6カ月以上

③ 恒常的に労働提供がある業務

III 調査期間 令和4年3月～5月

IV 調査方法及び内容

（1）調査方法：業務担当課から受注事業者へ調査書類を送付し、回答票（記名、選択式・一部記述式）を回収した。

（2）調査内容

- 1 労働者の雇用拡大について
- 2 雇用通知書（労働条件通知書）の発行について
- 3 雇用形態等及び賃金支払・社会保険等の加入について
- 4 年次有給休暇の付与状況について
- 5 非正規職員の処遇改善等について
- 6 個人情報の取扱いについて
- 7 「無期転換ルール」への対応について
- 8 「キャリアアップ助成金」制度の利用について
- 9 国が進める「働き方改革」に関する取組み等について
- 10 新型コロナウイルスに係る対応について
- 11 その他

※下線は、「委託業務実施上の留意事項」により要請を行っている項目

V 調査結果

1 労働者の雇用拡大について

①雇用の方法（複数回答）

雇用にあたり、市内または管内の居住者を雇用した割合は76.0%で、前回に引き続き地元労働者の雇用に配慮されていることが確認されました。

②募集方法（複数回答）

労働者の募集方法は、上位からハローワークが76.5%、縁故・知人等が48.2%、新聞等広告が36.5%となっており、前回調査と同じ順位となりました。

2 雇用通知書（労働条件通知書）の発行について

いわゆる一人親方である事業者1件を除き、全ての事業者で雇用通知書を交付していました。

3 雇用形態及び賃金支払・社会保険等の加入について

①委託業者従事者の雇用形態

委託業務従事者の雇用形態別の構成比は、正社員（正規雇用）が38.9%、「嘱託職員」、「契約社員」、「臨時・パート」及び「その他」を合わせた非正規雇用者が61.1%で、前回調査（正規雇用者が36.7%、非正規雇用者が63.3%）と比較すると、正規雇用の比率が若干増えました。

従事者の男女比は、女性が72.5%を占め、特に臨時・パートでは81.1%と高い比率を占めました。

従事者全体の平均年齢（48.2歳）や、雇用形態別の正社員の平均年齢（41.3歳）は前回調査と大きな変化はありませんが、嘱託社員の平均年齢（51.4歳）は前回調査より9.3歳低くなりました。

従事者の平均勤続年数は8.2年で前回調査と比べると0.9年長くなりました。雇用形態別では、正社員、嘱託社員及び契約社員は前回とほぼ同じであった一方で、臨時・パートは前回調査より1.2年長くなりました。

受注業務に係る週当たり平均従事日数・一日当たり平均従事時間では、契約社員（4.9日、7.9時間）が前回調査と同様に最も長くなりました。

②社会保険等の加入状況

社会保険、厚生年金及び雇用保険のいずれにおいても、未加入はありませんでした。

なお、法律上加入義務のない従業員の割合は、社会保険43.0%、厚生年金41.5%、雇用保険で24.4%となっており、前回調査同様、臨時・パートが大部分を占めています。

③平均賃金

賃金の支払方法を雇用形態別にみると、月額での支給が多い正社員は、「30万円以上」が14.0%で前回調査より9.6ポイントの増となり、「25～30万円未満」が13.2%

で8.1ポイントの減、「20～25万円未満」が34.7%で11.0ポイントの減、「15～20万円未満」が37.1%で9.6ポイントの増となりました。

また、時間給での支給が多い臨時・パートは、「1,000円以上」が20.3%で前回調査より10.9ポイントの増、「900～1,000円未満」が69.7%で4.4ポイントの増、「800～900円未満」が10.0%で15.3ポイントの減となりました。

④業種別人件費（平均積算単価・平均支払単価の比較）

令和4年度調査対象の96業務を12業種に分類し、各業種で一日8時間の勤務時間に換算して、一人あたりの市の平均積算単価及び受託業者の平均支払単価を算出のうえ、比較を行いました。

積算単価と比較した支払単価の割合が90%未満となったものが5業種となり、前回調査より改善しているものの、従業員に占める非正規雇用者の割合が高い業種ほど、支払単価の比率が低い傾向にあります。

また、前回調査と比べて6業種（児童保育、ごみ等収集運搬、警備、施設管理、車両運行、福祉支援）で支払単価の割合が上昇し、特に警備（前回比43.6ポイントの増）で大きな上昇がみられました。

なお、全ての業種で令和3年度の北海道最低賃金（時間給）を下回る支払いは見られませんでした。

⑤賃金の支払いについて（賃金水準に対する認識）

従業員に支払った賃金について、適正な水準で賃金を支払っているとの認識を持っている事業者が92.7%と前回調査と同程度となりました。また、前回同様に、85.4%の受注業者が市の積算単価を目安として考えており、前回調査では、その半数以上がそのとおりに支払っていないと回答していましたが、今回の調査では、半数以上が概ねそのとおりに支払っているとの回答となりました。

市の積算単価で支払いをしていない主な理由は、「当社の就業規則や賃金体系と合わないため」が45.1%で最も多く、次いで「他の業務との兼ね合いで、様々な雇用形態の職員が従事するため」が41.2%、「市からの受託業務以外の業務もあり、均衡が取れないため」が39.2%となりました。

4 年次有給休暇の付与状況について

年次有給休暇の付与については、一人親方である事業者1件を除き、全ての事業者で規程を設けていました。

付与の状況は、就労月数6カ月以上の場合で、「10日以上」が95.8%と前回調査より1.2ポイントの増となっているほか、4～6カ月の場合で「1日以上5日未満」が15.6%と9.3ポイントの増、3カ月以下の場合で「1日以上3日未満」が21.9%と15.6ポイントの増となっており、前回調査より全体的に改善しています。

また、年次有給休暇の取得については、就業規則・雇用通知書等に規程を設けていない事業者が12.5%あり、理由として「口頭で告知済みのため、明記については検討中」や「規程は設けていないが、5日取得するよう指導しているため」などが挙げられました。

時季を指定した有給休暇については、平成31年4月より、年10日以上の有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年5日間、取得させることが義務付けられており、年10日以上の有給休暇が付与された職員のうち、年5日の有給休暇取得を達成できた従業員は98.6%と前回調査より12.6ポイントの増となりました。達成できていない従業員がいる事業者のうち75.0%が改善に向けて取り組んでおり、全員が有給休暇を取得できる見込みとの回答で、12.5%が改善に向けて取り組んでいるが、全員の有給休暇取得が難しい見込みとなっているとの回答でした。

5 非正規職員の処遇改善等について

非正規職員の処遇改善について、「改善する予定がある」と「改善したい」の回答が合わせて61.5%と前回調査と同程度であったほか、改善の項目として、89.8%の事業者が「賃金・手当」を挙げました。

また、非正規職員がいる事業者のうち、「正規雇用化を進める予定」の回答が50.0%と前回調査より11.8ポイントの増となり、「特に方針はない」が28.4%と前回調査より14.3ポイントの減となりました。正規雇用を増やすために必要な要素としては、「正規雇用化のための国や自治体等からの補助」が40.5%と最も多く、次いで「企業経営の健全化、効率化」(37.8%)、「景気が回復し、将来見通しが立つこと」(35.1%)となりました。

一方で、前回調査より大きく減少したのは、「雇用される側の意識改善(時間外勤務や勤務場所等への柔軟な対応等)」の25.7%で、前回調査より14.7ポイントの減となりました。

また、正規雇用化が困難な理由として、「(利用減等が予想され)雇用が維持できない」や「短時間就労形態が必要」などの回答がありました。

6 個人情報の取扱いについて(複数回答)

「個人情報取扱いマニュアル等を策定し、従業員に対して指導を行っている」が69.8%、「個人情報の適切な管理に関する研修等を実施し、従業員に対して指導を行っている」が36.5%となりました。

なお、特に指導等を行っていない理由として、「会議等で指導を徹底している」「入職の際に確認している」などの回答がありました。

7 「無期転換ルール」への対応について

無期転換ルール^{*1}については、ほぼ全ての事業者が知っており、92.7%の事業者が対応方法も把握していました。情報の入手方法として、「業界関連団体からの情報提供」を挙げた回答が51.6%と最も多く、次いで「帯広市からの情報提供」(34.7%)、「厚生労働省のホームページ」(33.7%)、「厚生労働省からの通知」(30.5%)となりました。

無期転換できる機会があることを有期労働者に「説明している」、「今後説明する予定がある」とした業務は73.7%であったほか、対象者に個別に無期転換できることを「案内している」、「今後、案内する予定である」とした業務は74.8%ありました。

また、無期転換ルールの対象者が「いる」とした 29 業務 (30.5%) のうち、令和 4 年 3 月 31 日までに無期転換ルール適用の申込みをした職員が 16 業務 (55.2%) で存在し、その全てで無期雇用への転換が行われています。

※1 「無期転換ルール」とは、有期労働契約が更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。通算 5 年のカウントは平成 25 年 4 月 1 日以降に開始した有期契約労働者が対象です（契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません）。

8 「キャリアアップ助成金」制度の利用について

キャリアアップ助成金制度^{※2}を「知っている」が 78.1%と前回調査よりも 5.7 ポイントの減となりました。

情報の入手方法として、「厚生労働省のホームページ」(52.0%) を挙げた回答が最も多く、次いで「業界関連団体からの情報提供」(38.7%)、「帯広市からの情報提供」(34.7%) となりました。

本制度の利用実績では、「正社員化コース」を利用する事例が確認されました。

今後、この制度の利用を「検討している」が 42 業務 (43.8%) あり、このうち、5 業務 (11.9%) は計画書を作成している段階にあり、33 業務 (78.6%) は制度の内容や申請方法を調べている段階との回答となりました。

また、利用を「検討していない」理由として、「計画書作成など様々な事務手続に対応できるものがないため」が 15.7%と多く、次いで「経営方針と合わないため」が 11.8% となりました。

※2 「キャリアアップ助成金」制度とは、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者などの非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正社員化、処遇改善等の取組みを実施した事業主に対して国が助成する制度です。

9 国が進める「働き方改革」^{※3}に関する取組み等について

「時間外労働の上限規制」については、ほぼ全ての事業者が存在を知っており、91.7%の事業者が対応方法も把握していました。また、法改正に伴う対応状況については、89.5%の事業者が既に上限規制以下のため対応の必要がなく、8.4%の事業者は上限規制以下まで縮減するよう改善に取り組んでいる一方、対応は未定とする事業者も 2.1% ありました。

「正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の禁止」についても、ほぼ全ての事業者が禁止されることを知っており、82.3%の事業者が対応方法も把握していました。また、法改正に伴う対応状況については、69.5%の事業者が既に不合理な待遇差がないため対応の必要がなく、29.5%の業務で改善に取り組んでいる一方、対応は未定とする事業者も 1.1% ありました。

「働き方改革」に関連して上記以外に、現在、検討又は取り組んでいる事業者は 75.0% となっており、具体的内容として、「有給休暇、育児休暇、介護休暇等の取得促進」が 66.7%で一番多くなっています。前回調査と比較すると、「賃金の引き上げ」が 20.2 ポイントの増となっているほか、「有給休暇、育児休暇、介護休暇等の取得促進」が 13.5

ポイント、「非正規雇用労働者の正社員化など、キャリアアップの推進」が13.2ポイントの増、「子育て女性の働き方支援や女性管理職登用」が12.5ポイントの増となりました。

※3「働き方改革」とは、長時間労働の改善、賃金引上げや労働生産性の向上、非正規と正社員の格差是正、高齢者の就労促進などの課題に対し、労働者の働き方をより良い方向へ改善していこうとする取組みのことです。

10 新型コロナウイルスに係る対応について

新型コロナウイルス感染拡大に伴い、業務上の休止や業務時間短縮などの影響があった事業者は57.3%で、そのうち、従業員の給与や雇用の影響があったとの回答が50.9%ありました。

また、雇用の維持、収入の確保のため、国の「雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金」と「小学校休業等対応助成金」を活用した事業者が、いずれも46.4%となっています。

VI 調査結果を踏まえて

留意事項で要請している項目のうち、「(地元)労働者の雇用拡大」「雇用通知書(労働条件通知書)の発行」「社会保険等の加入」「年次有給休暇の付与」「非正規職員の処遇改善」「個人情報の取扱い」については、概ね文書で求める内容が確保されていることが確認されました。

「人件費」については、前回と比べ支払い単価が上昇した業種もありますが、依然として市の積算単価の90%を下回る業種も見られ、市の積算単価での支払いをしていない理由として、会社の就業規則と合わないことや他の業務との兼ね合いで様々な雇用形態の職員が従事しているためとの回答が多くありました。

「無期転換ルールへの対応」については、制度自体の認知度は高く、申し込みのあった全ての事例で転換が行われており、「キャリアアップ助成金制度の利用」については、検討している事業者が増えています。

「働き方改革」については、時間外労働の上限などの新たな規制に対する認知が広がり、改善が進んでいます。

帯広市では、委託業務の入札案内時等に留意事項を記載した文書を配布しており、これまでも表記の工夫や見直しを図ってきたほか、非正規職員の処遇改善につながる支援制度の活用などについて、市ホームページで情報提供などを行ってきました。今回の調査結果を踏まえると、今後も、引き続きこのような取り組みを継続して進めていくことが重要と考えます。

また、各発注部署においても、より適切な業務の履行につながるよう受注業者との対話を行ってきており、今後も行政サービスの品質確保や雇用の安定等に向けて、国の働き方改革の動向等も注視しながら、これまでの取り組みを継続していく必要があると考えています。