

市の委託業務に関する実態調査結果について

I 調査について

本調査は、帯広市が発注する委託業務の適切な履行や従事者の労働環境の改善等の参考にするため、受注者に対して文書で配付している「委託業務の実施上の留意事項」に記載している内容を中心とした調査です。

II 回答状況

令和5年度に「委託業務実施上の留意事項」を配付した117業務（59事業者）を調査対象とし、全ての業務から回答を得ました。

〔調査対象及び調査の方法〕

帯広市が発注した令和5年度の委託業務で、次の（１）または（２）に該当した受注者に対し、調査書類を送付し、回答票を回収する方法で調査を行いました。

（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点全てを満たす業務

①予定価格が500万円以上

（機械等に係る賃借料やシステム使用料等が業務量の50%以上のものを除く。）

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6年4月～9月

IV 調査項目

- 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 障害者の法定雇用率に対する雇用状況について
- 7 個人情報の取扱いについて
- 8 「無期転換ルール」への対応について
- 9 「キャリアアップ助成金」制度の利用について
- 10 国が進める「働き方改革」に関する取組み等について
- 11 新型コロナウイルスに係る対応について
- 12 その他（帯広市の発注する委託業務全般に対する意見）

V 調査結果の概要

1 労働者の雇用拡大について

雇用状況は、市内又は管内居住者の雇用が多くを占めているほか、採用に関しては、ハローワークの活用が上位になっています。

2 雇用通知書（労働条件通知書）の発行について

全体的に雇用通知を実施している結果になりましたが、口頭伝達の回答が一部ありました。

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

従事者の構成比は、正社員が4割、非正規雇用者に該当する嘱託・契約・臨時パートの合計が全体の6割となりました。

男女の比率は、正社員と嘱託職員ではほぼ半々となりましたが、契約社員・臨時パートの女性比率は高い結果になっているほか、平均年齢は雇用形態でばらつきがあるものの全体では、約50歳という結果になりました。

労働時間に関しては、労働基準法で規定されている週40時間を超えるものはありませんでした。

(2) 社会保険等の加入状況

社会保険等へ未加入の回答が一部に見られますが、回答のほぼ全数が臨時・パート等に該当していることを勘案すると「加入義務なし」になるものと推測します。

(3) 平均賃金

賃金が、月給の場合、20万円以上の支給が全体の約7割を占め、前回調査より支給額の上昇がみられます。

時間給が多い臨時・パートでは、「1,100円以上」、「1,000～1,100円未満」を合わせると7割を超え、前回調査の「1,000円以上」が約2割と比較すると、大きく増加した結果となりました。

(4) 業種別人件費（平均積算単価・平均支払単価の比較）

調査対象を11業種に分類したうえで、積算単価と回答結果の支払単価の平均を8時間/人・日のあたりに換算して比較した場合、積算単価の90%を下回るものが4業種ありました。

前回調査（5業種）より改善している一方で、依然として非正規雇用者が多い業種で積算単価を下回ることが見られます。

(5) 賃金の支払い

従業員の適正賃金に対する認識の多くが「適正」と回答があった一方で、「適正な水準にない」との回答も一部にありました。

また、多くが市の積算単価を支払賃金の目安とし、その中でも概ね積算単価と同額を支払っているのが約6割の結果になりましたが、積算単価の乖離の理由としては、市の業務以外との均衡や多様な従業員の雇用形態によるとの回答がありました。

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、ほぼ全ての事業者が付与に関する規定を設けていました。

留意事項で周知している休暇の付与状況については、6ヵ月間継続勤務者の約9割に10日以上を付与している一方で、6ヵ月未満の対象者に対しては、周知の付与日数（3～5日）を満たしている回答が約2割に留まりました。

年次有給休暇の取得については、就業規則・雇用通知書等に規定を設けていない事業者が前回調査よりやや減少しました。設けていない理由として、口頭での告知や取得促進、取得指導をしているといった回答がありました。

有給休暇が 10 日以上/年付与される全ての労働者は、時期を指定した休暇を 5 日/年取得する義務がありますが、該当する従業員で年 5 日の有給休暇取得を達成できた人数の割合では、ほぼ達成できていました。

完全実施に向けた対応について、9 割が改善の取組を行っており、そのうち約 8 割で取得達成の見込みがあるとの回答になりました。

5 非正規職員の処遇改善等について

非正規雇用者の処遇を「改善する予定」、「改善したい」との回答は約 5 割に留まりました。その改善項目の多くには、「賃金・手当」が挙げられています。

非正規職員の正規雇用に対する今後の方針については、正規雇用化を進める予定との回答は約 3 割に留まりましたが、その理由として、従事者が希望しないという回答が複数ありました。

正規雇用者を増やす条件としては、景気の回復や経営の健全化、行政側からの補助などが挙げられています。

6 障害者の法定雇用率に対する雇用状況について

従業員が一定数以上の事業主は、障害者の占める割合を法定雇用率以上にする義務があります。調査では、雇用義務の認識があると約 9 割の回答があった一方で、対象事業者における約 4 割が法定雇用率以上の雇用に至っていないとの回答になりました。

7 個人情報の取扱いについて

個人情報管理に関する研修やマニュアルの作成を実施していると、多くの回答がありました。

8 「無期転換ルール」への対応について

制度を認識していると多くの回答があった一方で、有期労働者に対する制度の未説明や無期転換ルール対象者に対しての案内をしていないことへの回答も見られました。説明や案内をしていないとの回答の中には、該当者がいないことを理由としている例が複数ありました。

対象者ありと回答の 27 業務については、ルール適用の申込みがあったのは 18 業務で、全てが無期雇用に転換が行われていました。

9 「キャリアアップ助成金」制度の利用について

制度を知っているとの回答は 8 割を超えており、その多くは、厚生労働省のホームページや通知によるものでした。

今後、制度利用を検討しているとの回答が 60 業務であり、このうち 6 業務については計画書を作成している段階との回答でした。

10 国が進める「働き方改革」に関する取組み等について

(1) 時間外労働時間の上限規制について

規制について全ての事業者が認識しており、その 9 割以上が対応方法も把握していました。

また、対応不要または対応済みの事業者が約 9 割を占め、改善に取り組んでいる事業者を含めると、ほぼ全ての事業者が対応を行っていました。

(2) 正規雇用労働者と非正規労働者間の不合理な待遇差の禁止について

大多数が待遇差の禁止を認識しており、その改善にも取り組んでいる状況が見られます。

(3)(4) 働き方改革に関連した取組みについて

取組があるに多くの回答があり、事例としては、賃金の引き上げや休暇制度の充実、高齢者の雇用などが挙げられています。

11 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症は、令和 5 年 5 月 8 日から位置づけが 5 類感染症になりましたが、業務上の休止や業務時間短縮などの影響があったと回答した事業者のうち、従業員の給与や雇用の影響があったとの回答が約 7 割ありました。

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」、「小学校休業等対応助成金」を活用したとの回答がありました。

VI 調査結果を踏まえて

今回の調査結果では、業務の適切な履行や労働環境の改善に向けた取組みが一定程度進んでいることが把握できる一方で、市の積算単価と実際の支払い賃金単価の一部に乖離がある状況なども確認できました。

本市としましては、この度の調査結果や国の動向等を参考にしながら、今後の労働環境の更なる改善に向け、留意事項文書の改訂や関連チラシの配付などの対応に努めていきます。

また、適切な業務の履行による市民サービス向上と労働環境の改善に向け、各発注部署においても受注者との適切な協議などを継続していくことが必要なものと考えます。