

市の委託業務に関する実態調査結果について

1 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の状況等の実態を把握し、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。

2 調査対象

平成 29 年度に「委託業務上の留意事項」を書面で交付した 96 業務（46 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 3 点をすべて満たすものに対し、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。

3 調査期間 平成 30 年 4 月～平成 30 年 5 月

4 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に調査書類を配付し、回答票（記名、選択式・一部記述式）の提出を受けた。

(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」に関する取り組み等について
10. 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

5 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 70.8%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、ハローワークが 71.1%、新聞広告等が 56.6%、縁故・知人等が 27.7%となっており、前回と順位は変わらないものの、全ての項目で回答割合が増加しています。

(2) 雇用通知書（労働条件通知書）の発行について

すべての受注者が雇用通知書を書面で交付しており、適正な対応が行われていました。

(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、正社員が 38.2%、「嘱託職員」及び「契約社員」、「臨時・パート」、「そのほか」を合わせた非正規雇用者が 61.8%で、前回調査（H27 業務）と同様の割合となっており、本市が本調査と別に、市内事業者を対象に実施している「事業所雇用実態調査」における平成 29 年度全業種の非正規雇用者の割合（31.9%）を上回りました。

従事者の男女比は、女性が 70%を占め、特に臨時・パートでは女性が 8割と高い比率を占めています。

従事者の平均年齢は 46.9 歳と前回調査と大きな変化はありませんが、雇用形態別で見ると、正社員が 39.9 歳と前回調査より 5 歳程度低くなり、50 歳前後となっている他の雇用形態との年齢差が広がっています。

従事者の平均勤続年数は 7.8 年で、雇用形態別で見ると、正社員が 9.5 年、嘱託社員が 9.6 年、契約社員が 7.8 年、臨時・パートが 6.3 年、その他が 4.6 年となりました。

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、正社員が最も長く（5.1 日、7.8 時間）、臨時・パートが最も短くなりました（4.1 日、5.1 時間）。

週当たりの従事時間を区分して集計したところ、臨時・パートで 30 時間以上従事した者の比率が 15.1%と他の形態と比べて低く、前回調査（H27 業務）と比べても大きく（16.3 ポイント）減少しています。

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は、社会保険と厚生年金が 4 割、雇用保険で 1 割強となっており、その大部分は、臨時・パートが占めています。

③平均賃金

賃金の支払方法を雇用形態別にみると、正社員は月額での支給が多く、「20～25 万円未満」が 53.5%、次いで「15～20 万円未満」が 32.1%となりました。

臨時・パートは時間給での支給が多く、「800～900 円未満」が 54.4%、次いで「900～1,000 円未満」が 39.9%となっており、前回調査と比べると、「900～1,000 円未満」が 34 ポイントの増となるなど上昇傾向が見られます。

④業種別人件費（平均積算単価・平均支払単価の比較）

平成 29 年度調査対象の 96 業務を 11 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プラスマイナス 10%以内で賃金の支払いがされているものが 5 業種で、90%未満となったものが 6 業種あり、また、前回同様、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。

このうち、前回と比べて4業種（児童保育、ごみ収集運搬、施設管理、設備管理）で支払単価の割合が上昇し、特に施設管理（前回比 17 ポイントの増）と設備管理（前回比 18.6 ポイントの増）で上昇がみられました。

なお、全ての業種で平成 29 年度の北海道最低賃金（時間給）810 円を下回る支払いはありませんでした。

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、8割を超える受注業者が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ことがわかりました。また、8割の受注業者が市の積算単価を目安として考えているものの、うち4割強がそのとおりには支払っていないと回答しています。

市の積算単価で支払いをしていない主な理由は、「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」（51.1%）が最も多く、次いで「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」（31.9%）、「当社の就業規則や賃金体系と合わないため」（25.5%）の順となりました。

（4）年次有給休暇の付与状況について

全ての業務において、年次有給休暇に関する規程が設けられていました。

付与状況では、就労月数6カ月以上の場合、「10日以上」が88.5%となりました。

（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54.2%と半数以上あり、改善の項目として、全ての業者が「賃金・手当」を挙げています。一方で、「改善する予定はない」は28.1%となっています。

また、非正規職員のいる事業所のうち、「正規雇用化を進める予定」の回答が60.8%となっており、正規雇用を増やすために必要な要素としては、自治体からの発注における契約期間や業務時間・量に対する配慮、国や自治体からの補助などの回答が多く、このほか自由記述で正規雇用したくても求職者が少ないなどの回答がありました。

正規雇用化が困難な理由としては、非正規職員が正規雇用化を望まないなどの記載がありました。

（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80.2%、「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40.6%であり、概ね適正に取り組んでいました。

なお、「特に指導等は行っていない」が4業務（2事業者）ありましたが、状況を聞き取ったところ、市が要請している以上の独自対策に対する質問と誤解して回答したとのことで、この4業務においても適正に情報の取扱いが行われていることを確認しています。

(7) 「無期転換ルール」への対応について

無期転換ルール（※1）を「知っていた」が93業務（96.9%）あり、受入体制の整備を「行った」のは、57業務（59.4%）ありました。

また、無期転換ルールの対象者が「いる」とした31業務（32.3%）のうち、4月20日までに無期転換ルール適用の申込みをした職員が「いる」が8業務あり、申込みを受けて無期雇用への転換を行ったのが3業務、行う予定としているのが5業務となっています。

(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76業務（79.2%）となっており、情報の入手方法として、厚生労働省のホームページや同省からの通知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、市からの情報提供となりました。

本制度の利用実績では、新規採用職員への助成を受けたもののほか、従業員の資格取得に利用する事例も確認されました。

今後、この制度の利用を「検討している」が37業務（38.5%）あり、このうち、2業務は計画書を作成しているものの、35業務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っています。

また、利用を「検討していない」理由として、「制度について調べたことがないため」、「計画書の作成など様々な事務手続に対応できるものがないため」が比較的高い割合を占めています。

(9) 国が進める「働き方改革」に関する取り組み等について

「働き方改革」に関して現在検討・取り組んでいることがあるか聞いたところ、「ある」が78業務（81.3%）となっており、「ない」の15業務（15.6%）を大きく上回りました。

具体的な検討・取り組みの内容については、「賃金の引き上げ」（75.3%）、「高齢者の継続雇用や定年延長」（59.3%）、「有給休暇、育児休暇、介護休暇等の取得促進」（55.6%）の回答割合が半数を超えています。

(10) その他、市の委託契約全般について

前回調査において、調査結果及び対応策を公表し、受託業者にも業務担当課を通じて配布してきたところでありましたが、調査結果がどのように発注業務の改善に活かされているか知らされていないと回答する事業者がありました。

6 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」「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。

人件費の支払状況では、調査した11業種中、6業種で平均支払単価が平均積算単価の9割を下回っていました。一方で、支払った賃金の水準について、8割を超える受注業者

が適正に支払っていると認識しています。また、市の積算単価についても、8割を超える受注業者が目安と考えているものの、うち4割はそのとおりに支払っていませんでした。市の積算単価での支払いをしていない理由として、市受注業務以外の業務との兼ね合いとの回答が多数ありました。

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」が約4割あり、その大部分が制度の内容や申請方法について調べている段階となっており、また無期転換ルールへの対応では、制度自体の認知度は高く、転換を行った事例もありましたが、受入体制の整備が進んでいない事業所も一定程度ありました。また、国の進める働き方改革についても高い関心が示されました。

これらの調査結果を踏まえ、留意事項文書の記載内容や要請方法について更なる見直しを行うほか、非正規職員の処遇改善につながる支援制度活用などについて、よりわかりやすい周知を行っていくことが必要と考えられます。

また、各発注部署において、受注業者との対話を通して、より適切な業務の履行につなげていく必要があります。

さらに、受注業者の大多数は市の業務以外の業務も行っていることから、適切な労働環境の確保・改善に向けて、国の働き方改革の動向を注視し、市としての取り組みを進めていく必要があります。

※1「無期転換ルール」とは、労働契約法に基づき、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換される制度のことです。

※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、派遣労働者といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取り組みを実施した事業主に対して助成する制度です。