

2025年9月議会・最終日「公契約条例」質疑

議第170号「熊本市公契約条例の制定について」お尋ねいたします。

私ども、日本共産党市議団としても繰り返し求めてきた「公契約条例」が条例提案の運びになったことは大いに歓迎しています。建築分野のみなさんの願いがよりいい形で反映され、運用されることを願ってお尋ねしてまいります。

第1に、条例の目的である労働者の適正な労働環境の整備のためには、条例事項として賃金下限を設定することが最重要事項です。本市の条例案は理念型となっていますが、条例案検討の過程で「賃金条項型」制定の検討はされなかったのでしょうか。

第2に、公契約条例の目的で最も重要なことが、労働者の適正な労働環境の整備です。本市条例案では、目的には明記されているものの、基本方針には「労働者の適正な労働環境の確保」という点がありません。同じ理念型の京都市の条例では、基本方針に掲げるとともに、一つの章をつくって「適正な労働環境の確保並びに維持及び向上」に努めることを明記し、詳細な内容を定めています。本市の条例案でも、基本理念の一つに掲げ、労働者の適正な労働環境確保を明確な方針とすべきではないでしょうか。

第3に、公契約条例に定めた事項の適正な履行を確保するために、世田谷区の条例では「公契約適正化委員会」を設けています。理念条例である京都市条例では、公契約に関わる問題について市長の諮問に応じて調査・審議する「公契約審査委員会」が設置されています。本市においても、公契約の適正な執行と公契約に従事する労働者の適正な労働環境を確保するための調査・審議を行う機関としての委員会等を設置すべきではないでしょうか。

第4に、本市条例案では、指定管理者についての規定があります。川崎市や相模原市の条例では、さらに市が出資その他の財政上の援助を行う出資法人等が当事者となる契約についても、市が当事者となる契約に準じた取扱いをする規定があります。公契約条例の趣旨が広く適用されるよう、本市においても出資法人等への準じた取扱いを規定していただきたいと思います。いかがでしょうか。

第5に、愛知県条例や高知市条例に規定されている、公正な労働基準・環境保全・男女共同参画の推進・人権擁護・障害者雇用・地域コミュニティの活性化等、公共調達の実施に当たり確保されるべき事業者の社会的価値についても、条例に規定すべきではないでしょうか。

以上、市長に伺います。

（答弁）

市長は、「公契約条例は検討委員会での協議を重ねて取りまとめた、賃金条項型の検討もなされた」と答弁されました。しかし、先ほども述べましたように、公契約条例を労働者の立場で真に実効性のあるものとするために最も重要な要件は、「賃金下限額の設定」です。最低賃金を上回る「あるべき賃金額」を定めることでこそ、公契約条例の最大の効果が発揮できるようになります。

高知市は、2012年4月に「公共調達基本条例」を制定しました。しかし、理念条例にとどまっていたために、建設現場に働く労働者の組合などから条例の改善を繰り返し求められる中で、2014年9月に条例改正案が議会でも可決され、2015年10月に「公共調達条例」として、労働報酬下限額、立入調査等、公共調達審議会の設置などを明記しました。

公契約条例の最も重要な点は、労働者の適正な労働環境確保です。本市の条例（素案）のパブリックコメントにも意見がありましたように、条例案検討の過程において、現場労働者の声をよく聞き、賃金下限条項を含んだ「ILO型」の条項型の公契約条例制定とすべきであったと考えます。今後、条例改正を視野に入れていただくようお願いしておきます。

調査・審議の委員会についてもぜひ検討していただくとともに、出資法人等の契約については同様の取扱となるよう取り組むとの答弁ですので、よろしくお願いいたします。

続けて伺います。

本市条例案は、理念型であるために、目的と基本理念に掲げられた内容を、「取組方針」に委ねて履行していく形になっています。

第1に、取組方針では、条例の主眼となる労働者の適正な労働環境確保についても具体的に規定すべきと考えますが、関係法令の遵守や遵守状況の報告書提出、事業者への説明・是正措置の要求、関係機関への通報、遵守しない場合の公表などどのように定められていくのでしょうか。

第2に、取組方針では、「適正な履行」と「履行水準の確保」について、適正な予定価格の算出」の中身、その他、履行状況の評価や結果の反映、人材育成、下請等契約の適正化、不正行為等の排除など、具体的にどこまで定められるのでしょうか。

第3に、履行を確保するために、元請企業が労働者に公契約条例の適用現場であることの周知徹底とその状況把握、是正のための対応策が必要です。条例の周知義務、実態把握のための現場への立入調査・通報制度と告発者保護・是正措置・罰則規定等は、取組方針の中でどのように具体化されるのでしょうか。

第4に、条例への規定を求めた、公正な労働基準・環境保全・男女共同参画の推進・人権擁護・障害者雇用・地域コミュニティの活性化等、事業者の社会的価値について、取組方針にはどのように盛り込まれていくのでしょうか。

第5に、制定される公契約条例を公共事業の現場に働く労働者等の立場にたち、指摘した点も踏まえながら効果ある運用と条例の周知をすすめていただきたいと考えますがいかがでしょうか。

市長ならびに総務局長に伺います。

(答弁)

縷々答弁していただきましたが、局長の答弁にあった「取組方針」に関しましては、答弁された点を含めて、具体的な取り組みにつながるような形での方針を定めていただくようお願いします。

2008年に山形県、翌2009年には千葉県野田市が全国に先駆け公契約条例を制定して以来、現在、全国で公契約条例を制定している自治体は、賃金条項型と理念型併せて90自治体にも上っています。熊本県条例も2022年10月に制定され、2023年度から施行されています。すでに多くの条例が全国で実施されている今だからこそ、本市条例は先に制定された条例に

学びながら、真に実効性のある条例として制定され、運用されなければならないと思います。もちろん、各自治体によって、自治体規模や契約の実態等も違います。だからこそ、条例が施行されて以降もそれぞれの自治体にふさわしい条例運用になっていくよう、日常的な取り組みが必要です。先ほど紹介した高知市が、理念型の基本条例から実効性のある賃金条項型へと条例改正を行い、条例を進化させていったように、今回指摘した点を踏まえ、今後の運用と、その先の条例見直しも含めて、現場の建設労働者の声をしっかりと聞き続けていただくようお願いします。

また公契約条例は、労働者を守るための効果ある条例とは言っても、万能ではありません。併せて、入札制度の改善・見直しや公的サービスにかかわる職場環境の改善・非正規労働者の雇用環境改善・あるべき賃金水準の設定など、公務・公共サービスの在り方も含めて、常により良い方向への見直しを進めていただくようお願いして、質疑いたします。