

# 公 契 約 条 例

## (公共工事における賃金等確保条例)〔要綱試案〕

### 地 方 自 治 体 の ケ ー ス

条 文	解 説
<p>第1 目的等</p> <p>〇〇市が発注する公共建設・土木事業等について、〇〇市の支払う対価が作業に従事する労働者に公正に配分されることを確保し、また、作業に従事する労働者の労働時間その他の労働条件を適正に確保し、もって公金の公正な支出と工事等の質の確保に資することを目的とする。</p>	<p>1 この条例（試案）は、ILO第94号条約（公契約における労働条項に関する条約、1949年6月29日採択）に基づくものです。</p> <p style="padding-left: 2em;">ILO第94号条約は、2000年11月現在で全加盟国175カ国中59カ国で批准されていますが、日本は未だに批准していません。</p> <p>2 ILO条約が対象としている契約（以下、『公契約』と言います）は、次の条件を満たすものです。（第1条1ないし2項）</p> <p style="padding-left: 2em;">契約の一方の当事者が公の機関であること</p> <p style="padding-left: 2em;">公の機関が資金を支出すること</p> <p style="padding-left: 2em;">契約の他方の当事者が労働者を使用すること</p> <p style="padding-left: 2em;">契約内容は、 から のいずれかであること</p> <p style="padding-left: 4em;">土木工事の建設、変更、修理もしくは解体</p> <p style="padding-left: 4em;">材料、補給品もしくは装置の制作、組み立て、取り扱いもしくは発送</p> <p style="padding-left: 4em;">労務の遂行もしくは提供</p> <p style="padding-left: 2em;">契約は、国の中央機関で査定されること</p> <p style="padding-left: 2em;">国の中央機関以外が査定する契約については、国の権限ある機関がこの条約に基づく規制を適用する程度と方法を定めること</p> <p style="padding-left: 4em;">（この中の は、条約を各国が批准した場合の条項ですから、日本のように国が条約を批准しておらず、国内法も整備されていない状態で条例を制定する場合には、「地方自治体が査定する契約」と読み替えればよいのです）</p> <p>3 ILO条約では、公契約の中に、労働者の労働条件を確保する条項を設けることが義務付けられています。（第2条1項）</p> <p style="padding-left: 2em;">労働条件の代表的なものとしては、手当てを含む賃金、労働時間、休日、休暇、安全衛生等があります。</p> <p style="padding-left: 2em;">ILO条約では、「公契約に基づく仕事に従事する労働者の労働条件の水準は、労働が行なわれる地方における労働協約や、国内の法令や規則で定められた水準と比較して、これらに劣らない有利な水準でなければならない」とされています。（第2条）</p> <p style="padding-left: 2em;">この労働条件の確保は、下請負業者または契約の受託者によって行なわれる作業についても適用されます。（第1条2項）</p> <p>4 厚生労働省は、かつて、ILO第94号条約を批准するため『国等の契約における労働条項に関する法律案』を準備したことがありますが、現在はこうした法律をつくることに積極的ではありません。</p>

条 文	解 説
<p>第2 適用範囲</p> <p>この条例は、次の各号のいずれかに該当する契約に適用する。</p> <p>ただし、随意契約であって、その対価が〇〇市長の告示する金額を下回る契約については、適用を除外する。</p> <p>1 〇〇市が発注者となり、受注者が土地の工作物についての建設、変更、補修、または解体に関する工事を完成させ、〇〇市がその対価を支払う契約</p> <p>2 (今後の討議で契約類型を追加する)</p>	<p>5 ILO第94号条約は、フランス、イギリス、アメリカ合衆国等で立法や議会決議がされていたのがモデルとなってできたものです。</p> <p>フランスとアメリカ合衆国では、国の法律に先だって、地方自治体や州のレベルで、その発注する公共建設工事についての制度ができていました。まず、地方自治体で規制が始まり、その後に国の法律が制定され、国際条約に至ったのです。</p> <p>この経緯からしても、地方自治体での条例制定を促進するのは、たいへん大事なことなのです。</p> <p>国が積極的でなくとも、各地方自治体ごとに、労働者の労働条件確保のために条例を設けることが可能であり、また、その必要があるのです。</p> <p>6 現実に、日本では、公契約に基づき支払われる賃金の水準がその地方における賃金水準を下回り、いわゆる『労賃のピンハネ』が行われていることが少なくありません。また、低水準の賃金を前提にして工事価格の積算が行われています。</p> <p>こうした事態の打開を図り、地方の一般水準に劣らずより有利な賃金や労働時間その他の労働条件を確保し、もって、工事等の質の確保と公金の公正な支出がなされるようにすることが、条例制定の目的です。</p> <p>1 地方自治体が発注する公共建設・土木事業等の工事については、地方自治体と請負業者との間で必ず『請負契約』が締結されます。</p> <p>2 請負契約により、請負業者はさまざまな義務を負担します。その最も重要な義務は工事を約束通り完成させることです。請負人は、工事を完成させる義務以外に、さまざまな義務を負担します。例えば、工事にあたって近隣住民の健康や生命に危害を加えてはならず、万が一こうした事態を発生させた場合には、責任を持って解決する義務を負います。</p> <p>今回の条例により、地方自治体と契約を締結した受注者に対して、契約上の義務として、労働者に対する賃金支払い等の労働条件を確保する義務を負わせることとします。</p> <p>3 地方自治体が発注する契約には、公共建設・土木事業等の請負契約以外にも、清掃その他のさまざまな請負契約や業務委託契約があります。どの範囲を対象とするかについては、各地方自治体ごとに決めることとします。</p> <p>4 小額の請負契約についてまで一律に適用すると、実施が困難な場</p>

条 文	解 説
<p>第3 元請負人の責任</p> <p>公契約工事等の受注者は、次の各号のいずれかに該当する者に対してこの条例の定める労働条件が確保されるよう、必要な措置を講じる義務を負う。</p> <p>1 受注者に雇用され、公契約工事等に従事する労働者</p> <p>2 公契約工事に従事する下請負人に雇用され、公契約工事等に従事する労働者</p> <p>3 受注者またはその下請負人と請負契約を締結した者であって、大規模な機械を持たず、資材調達を自ら行なわず、自ら公契約工事等についての労務提供を行ない、その出来高に応じて月に1回以上の対価の支払いを受ける者</p>	<p>合がありますので、少額の随意契約については適用除外とします。</p> <p>1 日本では、重層下請が広く用いられています。この場合には、地方自治体と契約を締結した元請業者に、末端の下請労働者の労働条件を確保する義務を負わせることとします。 ILO第94号条約第1条3項にも、同趣旨の定めがあります。</p> <p>2 重層下請の場合に、元請が末端の労働者の労働条件について責任を負う例としては『労働基準法第87条』（請負事業に関する例外）がありますが、これだけでは責任を負う範囲が狭いので、公契約に関してはILO条約の定めに基づいて労働条件全般について責任を負うこととします。</p> <p>3 手間請労働者について、「請負契約であり、雇用契約ではない」という言い逃れができないよう、請負であったとしても保護対象であることを明確にします。 これにより、手間請労働者を保護します。</p>
<p>第4 公契約工事等における賃金額</p> <p>公契約工事等の受注者または受注者から工事を請負った者が〇〇市長の指定する職種の労働者に対して支払う賃金額は、次の方法により決定される賃金を下回ることができない。</p> <p>1 賃金に関する1つの労働協約が、〇〇市所在の事業場に勤務する指定職種の労働者の過半数に適用される場合には、その労働協約が定める賃金額</p>	<p>1 指定職種について 公契約工事に従事する労働者には、さまざまな職種があります。監督を行なう労働者や、設計を行なう労働者もいれば、食事の支度等の補助的作業に従事する労働者もいます。 これらのあらゆる種類の労働者について、標準賃金を定めるのは困難です。そこで、代表的職種について市長が指定を行ない、この指定職種について標準賃金を定めることとします。</p> <p>2 労働条件決定の基本原則 賃金をはじめとするさまざまな労働条件は、労働組合と使用者とが交渉を行ない、合意事項を書面化して調印された労働協約で決定するのが、世界の労働法制の大原則です。協約を締結した労働組合所属の</p>

条 文	解 説
<p>2 賃金に関して〇〇市所在の事業場に勤務する指定職種の労働者に適用される労働協約が複数存在し、いずれの協約も単独では〇〇市所在の事業場に勤務する指定職種の労働者の過半数に適用されていないが、複数の労働協約が適用される労働者を合算した数が〇〇市所在の事業場に勤務する指定職種の労働者の過半数となる場合には、指定職種ごとに低い定めのある協約をもって前掲1号による協約とみなす</p> <p>3 前各号により標準賃金額を定めることができないときは、〇〇市長が、雇用期間の定めのある無の別、職種別に定めて告示する一般職種別標準賃金額</p> <p>ただし、上記賃金額は、〇〇市における同種の職に従事する熟練労働者に対し、一般的に支払われている賃金を基準として定めなければならない、また、利害関係のある労働者を代表する者、および労働者を使用する者を代表する者の意見を聞いて定めなければならない</p>	<p>組合員と使用者は協約に拘束され、組合員の個別の労働条件が協約の水準に満たない場合には、協約の水準に強制的に引き上げられます。</p> <p>つまり、労働条件の決定は、労使の交渉と合意によって行なうのが基本原則であり、行政が関与して決定するのは『最低賃金』等の労使自治に任せておけない分野（後見的な保護を行なう分野）とするのが原則です。</p> <p>各国における『公契約法』（労働条件規制）も、労働協約の尻抜けを許さず、各地域ごとの産業別労働協約を尊重させることを基本としています。</p> <p>ILO条約も同様です。</p> <p>3 日本における『産業別地域別労働協約』の冷遇</p> <p>日本の労働組合法では、地域ごとの『産業別労働協約』が冷遇されています。このことは、労働協約の『拡張適用』に典型的に表れています。</p> <p>労働協約の拡張適用とは、「ある労働協約が適用される労働者が一定の割合になると、その労働協約を組合員以外の労働者にも強制的に適用する」ということです。</p> <p>ヨーロッパの先進資本主義諸国では、地域ごとに産業別に締結された1つの労働協約の適用対象労働者が当該地域の過半数を超えたときには、未組織の労働者にもこの協約が拡張適用され、未組織労働者を使用する使用者も拘束します。</p> <p>このような拡張適用の制度が存在するのは、それが協約を締結する労使双方にとって必要だからです。</p> <p>労働組合が有利な労働条件を獲得しようとしても、これを無視して低い労働条件で働く労働者がいては、労働条件の向上が困難です。</p> <p>協約を締結しようとする使用者にとっては、未組織で労働条件の低い労働者を使っている他の使用者を放置しておく、生産コストに差がつき競争上不利となりますから、未組織労働者の労働条件を強制的に引き上げて、労務費用に差がつかないようにする必要があります。</p> <p>このため、1つの労働協約の適用対象となる労働者が過半数を超えたら、この協約を未組織労働者にも強制適用するのです。東西ドイツが統一される前の旧西ドイツでは、このように拡張適用される地域別産業別の労働協約の数が、常時4,000を超えていたとされています。</p> <p>ところが、日本の労働協約の拡張適用の基準は、先進資本主義国での『2分の1』という通例の基準に反しており、高いハードルが設けられています。</p> <p>1つの工場事業場に適用される労働協約について、その工場事業場の未組織労働者に拡張適用するためには、適用対象の労働者が工場事業場の中で『4分の3』を超える必要があります。（労働組合法第17条）</p> <p>また、1つの地域において従事する同種の労働者に適用される労働協約について、これを地域全体の同種労働者に拡張適用するためには、</p>

条 文	解 説
	<p>適用対象の労働者がその地域の同種の労働者の『大部分』でなければならぬとされています。(労働組合法第18条)</p> <p>このように、日本では拡張適用のためのハードルが高いため、地域別産業別の労働協約が普及せず、地域別産業別労働協約によって労働条件を向上させるのが困難となっているのです。</p> <p>4 地域別産業別労働協約の拡張適用の前例</p> <p>日本では、地域別産業別の労働協約の地域全体への拡張適用のハードルが高いのですが、それでも、これを獲得した前例があります。</p> <p>昭和56年8月に、愛知県尾西地域に130社ある系染会社の中の主要42社とゼンセン同盟が年間休日を86日とする労働協約を締結し(この協約は申し立て地域の同種の労働者の74.2%に適用されていました)ゼンセン同盟からの申し立てに基づき、愛知県地方労働委員会の決議を受け、昭和57年5月に愛知県知事が地域拡張適用の公告をした例があります。これにより、組合員でない労働者についても年間休日を86日とすることが強制されました。</p> <p>このように、地域の4分の3程度の労働者を組織して、地域別産業別の労働協約を締結すれば、その協約の効力を組合員以外の労働者とこれを雇う使用者に及ぼして、全体の労働条件の引き上げが可能となるのですが、4分の3以上を組織するのは容易なことではありません。このため、地域で拡張適用された例がほとんどないのです。</p> <p>5 『4分の3以上』ではなく、『2分の1以上』の協約の尊重</p> <p>労働協約の適用対象となる労働者が過半数を超えたときに、その効力を未組織労働者にまで及ぼして地域全体の労働条件を引き上げることは、先進資本主義国の常識です。</p> <p>地方自治体が契約当事者となって自ら発注する契約について、地方自治体が受注者に対して、地域の同種労働者の過半数に適用される労働協約を尊重するように契約で義務付け、この義務を負うことを拒絶する企業を地方自治体の契約の相手としないことには、何ら問題がありません。これを不服とする企業は、自治体発注工事を受注しない自由を持っているのであり、契約の自由を犯すことはないからです。</p> <p>地方自治体が自ら発注者となる契約について、先進資本主義諸国の常識に基づき、地域の過半数の労働者に適用される労働協約を尊重するように受注者に義務付けることは『地方自治体の本旨』(憲法第92条)に即したものです。このような条例の制定を求めることは、憲法を暮らしに生かすことなのです。</p> <p>6 複数の労働協約がある場合の扱い</p> <p>地域によっては、同種の労働者を組織する労働組合が複数あり、それぞれが労働協約を締結する場合も少なくありません。</p>

条 文	解 説
	<p>複数の組合があり、その中の1つの組合が過半数を組織している場合には、その協約を優先します。</p> <p>どこも単独では過半数とならないけれども、組織している組合員数が合計で2分の1を超えている場合に、職種ごとに低い方の協約水準を最低基準として守らせることにします。</p> <p>7 行政による『公共工事設計労務単価』決定の現行方式</p> <p>地域の過半数の労働者に適用される労働協約がない場合には、やむを得ず、行政側で『標準賃金額』を定めることとなります。</p> <p>現在、国は公共工事発注のために、公共事業での労務単価の実態調査を行ない、これに基づき『設計労務単価』を定めています。</p> <p>このように設計労務単価が決定されているのは、『予算決算及び会計令』によって、「公共事業の工業発注に際して必要となる予定価格の決定に当たっては、取り引きの実例価格等を考慮して適正に定めること」とされているからです。</p> <p>取り引きの実例価格を調査するために、前年の10月に『公共事業労務費調査』が行なわれ、これに修正を加えて、年度始めの4月から適用される設計労務単価が決定されています。また、同じ年の6月にも調査が行なわれ、これに修正が加えられて、10月からの設計労務単価が決定されることもあります。</p> <p>この調査を実施するのは、農林水産省と国土交通省の2省です。調査対象は2省が所管する公共工事から抽出した工事です。</p> <p>調査は、都道府県別・職種別に行なわれ、その調査結果は公表されています。</p> <p>8 『公共工事設計労務単価』の問題点とその克服</p> <p>『公共工事設計労務単価』を決定するために行なわれる調査の対象には、未熟練労働者が含まれています。このため、全体としての平均額は当然下がります。</p> <p>また、雇用期間の定めがない労働者も含まれています。雇用期間の定めがない労働者とは、解雇事由がない限り同一企業に長期間勤務し続けることができる労働者です。この雇用期間の定めのない労働者を雇っている使用者は、給与以外に社会保険の事業主負担部分や福利厚生費を負担したり、退職金を支払ったりする等の給与以外の労務費負担をしているのが通例です。しかし、給与以外の労務費負担分については調査対象とはなりません。</p> <p>これに対し、工事ごとに雇用期間を定めて雇用される労働者は、厚生年金や退職金や福利厚生制度などの恩恵を受けないのが通例です。そのため、雇用期間を定めて雇用される労働者の賃金には、社会保険料や退職金等に相当する分の一部が加算されているのが通例です。</p> <p>給与以外の労務費負担を考慮しない調査結果を、雇用期間の定め</p>

条 文	解 説
<p>第5 一般職種別標準賃金額の適用除外</p> <p>1 未熟練等の合理的理由がある場合には、〇〇市長が告示する一般職種別標準賃金額の規定の適用を除外できる</p> <p>2 前項により適用除外される労働者の数は、公契約工事等に従事する労働者の指定職種ごとに、3分の1を限度とする また、支払われる賃金の額は一般職種別標準賃金額の3分の1を下回ることができない</p> <p>3 公契約工事等の受注者または受注者から工事を請け負った者は、一般職種別標準賃金額の規定の適用を受けない労働者を公契約工事に使用する前に、当該労働者から適用除外に同意する旨の書面の交付を受けておかなければ、当該労働者を一般職種別標準賃金額の規定の適用除外とすることができない</p>	<p>ある労働者に適用するのは不合理です。</p> <p>したがって、現行の設計労務単価をそのまま、熟練している労働者であって工事ごとに雇用期間を定めて雇用される労働者の標準賃金額とするのは不合理です。</p> <p>そこでこの条例では、一般職種別標準賃金を決める場合、雇用期間の定めのある労働者と定めのない労働者とを区別し、それぞれ熟練労働者を基準にして定めることにします。</p> <p>1 一般職種別標準賃金は、熟練の労働者に適用されるものであって、熟練労働者に対する賃金はこれを下回ってはいけません。</p> <p>ところで、建設現場には、高齢であって高所作業に従事できない労働者や、学校を卒業したばかりの未熟練労働者、また、健康上の障害があって就労可能な業務が制限されている労働者等も少なからずいます。これらの労働者の賃金は、熟練労働者より低いのが実態です。</p> <p>これらのやむを得ない理由で熟練労働者より賃金が低い労働者を含めて一般職種別標準賃金を定めることとすると、一般職種別標準賃金は大幅に低い額となってしまいます。なぜなら、一般職種別標準賃金は適用対象となる労働者の賃金の下限ですから、高齢者や未熟練労働者の賃金相場に合わせて低くせざるを得なくなるからです。</p> <p>一般職種別標準賃金を熟練労働者の賃金相場に合わせるためには、一般職種別標準賃金が適用される労働者を『熟練労働者』に限定する必要があります。そして、熟練労働者と同じ賃金をもらえない、やむを得ない事情のある労働者については、別扱いとする必要があります。</p> <p>2 ヨーロッパの労働協約では、事務職でも現業職でも職種別に熟練度に応じて数段階の等級を設け、職種と等級別に賃金を定めるのが通例です。未熟練を口実とした尻抜けを防止するためです。</p> <p>しかし、日本においてはこのような形式の労働協約は普及していません。日本の建設土木に従事する専門職の賃金について、熟練度に応じて格差を設けることの是非は、今後の検討課題です。</p> <p>3 そこで、この条例案では、一般職種別標準賃金額は一人前の熟練労働者に適用される賃金とし、未熟練等の合理的理由がある場合にはこれを減額できることとしました。</p> <p>しかし、減額できる人数と金額を無制限にするわけにはいきませ</p>

条 文	解 説
<p>第6 公契約工事等における労働時間</p> <p>労働者の所定労働時間は、週40時間とする</p>	<p>るので、制限を加えることにしました。</p> <p>4 「熟練労働者扱いされるつもりで働いたのに、給与をもらってみたら未熟練扱いされて、減額されていた」というような紛争の発生を予防するために、使用者が標準賃金額より低い額で働かせる場合には、労働者を公契約工事に従事させる前に、一人ひとりから「標準賃金額より減額された賃金でもよい」との同意を得て、その旨の書面をもらっておくこととしました。</p> <p>労働基準法では、週所定労働時間は『40時間』と定められており、当然ながら建設業にも適用されています。</p> <p>しかし、実態としては、建設業ではこれを超える労働時間での就労が横行してしまっています。</p> <p>『賃金』と『労働時間』は密接不可分の関係にあり、賃金の金額を保証する代償に長時間労働がまかり通ってしまうようなことを許すわけにはいきません。</p> <p>何故ならば、『一般職種別標準賃金』は、「熟練労働者が、1日に8時間、週に40時間の労働をして生活していける賃金」として定めるものだからです。</p> <p>そこで、今回の『公契約法』に改めてこの条項を盛り込むことにより、法の遵守の徹底を図ります。</p>
<p>第7 賃金および労働時間以外の労働条件</p> <p>公契約工事等に従事する労働者の労働条件のうち、賃金および労働時間を除く事項については、次の各号のいずれの労働条件からも下回ることができない。</p> <p>1 公契約工事等における労働と同一の種類の労働に従事し、かつ、〇〇市所在の事業場に勤務する労働者の過半数に適用される労働協約の定める労働条件</p> <p>2 〇〇市の近隣の地域における</p>	<p>1 ILO条約では、「労働条件は、当該地域における労働協約より有利でなければならず（第2条1項）、当該地域の労働協約で規制されていない場合には、近隣の地方の労働協約の定めより有利でなければならぬ（第2条2項）」とされています。</p> <p>すでに解説した通り、休日日数等については、法は『最低日数』を定めるものに過ぎず、これを上回る水準を獲得するためには、地域の『産業別労働協約』で規制し、この獲得水準を守らせる必要があります。さらに、他の地域が尻抜けをしないようにする必要もあります。</p> <p>そのため、ILO条約では当該地域の協約に定めがないことについては、近隣地域の労働協約の水準に劣らない水準の労働条件を確保するよう求められています。（第2条2項a）</p>

条 文	解 説
<p>労働協約であって、公契約工事等における労働と同一の種類の労働に従事し、かつ、当該地域の事業場に勤務する労働者の過半数に適用される労働協約の定める労働条件</p> <p>3 受注者の営業と同一の種類の営業において、慣行として確立している労働条件</p> <p>4 法律または規則により定められる労働条件</p>	<p>2 ILO条約では、「契約者が従事する職業または産業において、一般事情が類似している使用者により遵守される一般水準を下回ることも禁止されています。(第2条2項b)</p> <p>これは判りにくい表現ですが、「慣行として確立している労働条件の遵守を求めている」と理解してよいでしょう。</p> <p>例えば、日曜を休日とすることは、日本の法律には何らの定めがありません。法律では、使用者は休日とする曜日を自由に定めることが可能です。しかし、建設業では日曜日を休日とするのが慣行です。さらに、お盆休みや正月休みも慣行として確立しているものです。このような慣行を遵守するのは、当然のことです。</p>
<p>第8 受注者の連帯責任</p> <p>公契約工事等の受注者は、下請負人の雇用する労働者が下請負人に対して有する債権であって、次の各号のいずれかに該当するものについて、下請負人と連帯して支払う義務を負う。</p> <p>1 公契約工事等に従事したことについて支払われた賃金が、この条例に基づき定められる賃金(時間外手当を含む)を下回った場合における、賃金差額</p> <p>2 下請負人たる事業主が法令または労働契約に基づき労働者に対し負担する金銭の支払い義務であって、公契約工事等に従事させたことに起因して発生したもの</p>	<p>1 すでに解説した通り、ILO条約では、下請負人や業務委託業者に雇用される労働者もその保護対象です。</p> <p>そして、ILO条約では、「関係労働者がその正当な賃金を受けられるよう適切な措置を講じなければならない」とされています。(第5条2項)</p> <p>2 『賃金請求権』の全部について連帯責任を負わせると、下請負人が支払能力を持っていても、これを飛び越えて元請に請求する等の不都合がありますので、第一次的には下請負人が責任を持つこととします。下請負人が労働者に支払った賃金が標準賃金額を下回ったり、倒産して支払わないという事態が発生したときに、未払い賃金について、公契約工事等の受注者が連帯責任を負うこととします。</p> <p>3 賃金以外についても、受注者の責任を明確にする必要があります。その典型的な例として、労働災害についての『民事損害賠償責任』があります。</p> <p>日本の法律と判例では、元請企業が下請労働者を指揮監督するか、物的施設を管理しており、その指揮監督や管理に問題があって下請企業の労働者が被災した場合には、元請の損害賠償責任が肯定されます。</p> <p>しかし、契約を『まるなげ』していて、指揮監督や管理を一切行っていない場合には、損害賠償責任を負われません。これは不合理です。『まる投げ』によって利益を確実に得ておきながら、危険を負担しないからです。</p> <p>ILO条約では、安全衛生についての法規制や協約規制がなくて</p>

条 文	解 説
<p>第9 受注者による周知徹底</p> <p>公契約工事等の受注者は、公契約工事等の作業場の労働者が見やすい場所に、常時次の事項を掲示して、工事に従事する労働者に周知を図らなければならない。</p> <p>1 この条例によって定められた一般職種別標準賃金額</p> <p>2 所定労働時間</p> <p>3 所定休日</p> <p>4 受注者は、条例および契約に</p>	<p>も、「関係労働者に対する公平にして合理的な健康、安全、および福利の条件を確保するために十分な措置を講じなければならない(第3条)」とされています。</p> <p>この規定の趣旨は、災害発生予防のための安全衛生に関する措置を念頭においているものであると考えられますし、『まる投げ』によるピンハネこそが、労働条件を悪化させて、災害を発生させる原因となっているのですから、これを規制する十分な措置を講じる必要があります。災害発生を予防するためには、『まる投げ』をした受注者に、災害発生の結果についても責任を負わせる必要があります。そうでなければ、『まる投げ』のやり得を許すことになり、災害発生を減少させることはできません。</p> <p>4 公契約工事等の受注者が下請負人と連帯して責任を負うのは、金銭支払いの義務に限定しました。</p> <p>下請負人に雇用される労働者は、労働契約に基づいた下請負人に対するさまざまな権利を持ち、下請負人はさまざまな義務を負います。その義務の総てについて受注者に連帯責任を負わせても、実効性はありません。</p> <p>例えば、労働者が有給休暇の時季指定権を行使したときに、下請負人が負う有給休暇付与の義務について、元請企業に連帯責任を負わせてみても、実効性のある解決は不可能です。</p> <p>しかし、下請負人が有給休暇を付与しなかったことを理由に労働者が下請負人に損害賠償を請求する場合には、下請負人の損害賠償義務について、元請負人に連帯して責任を負わせることとします。</p> <p>1 公契約工事等の受注者に条例を遵守させ、受注者が万が一にもこれに違反した場合に、労働者が権利行使するのを容易にするためには、基本的労働条件、労働条件確保の責任を負う者、受注者において履行に責任を負う担当者を明らかにし、これを掲示して労働者に周知徹底する必要があります。</p> <p>2 そのために、ILO第94号条約の第4条にこの条例案と同趣旨の定めが設けられています。</p>

条 文	解 説
<p>基づき、下請負人に雇用される労働者に対しても、賃金、労働時間、およびそれ以外の労働条件を確保する義務を負うこと</p> <p>5 前号の義務の遵守について責任を負う者の氏名とその連絡先</p> <p>第10 履行確保の方法</p> <p>1 支払いの留保 公契約工事等に従事する労働者から次の申し出があり、申し出に相当な理由があるとき、〇〇市は、申し出のなされた額の全部または一部について、受注者に対する支払いを留保する 受注者がこの条例に基づき公契約工事等に従事する労働者に対し負担する義務を履行していないこと 受注者らが当該労働者に支払うべき金額が確定していること 受注者に代わって〇〇市が契約代金の中から当該労働者に直接支払うことを求めること 支払い留保の額は、公契約工事等の対価の総額のうち一定の割合の額を限度とする 割合については、契約の種類と金額に応じて、〇〇市長が告示して定める</p> <p>2 労働者に対する直接支払い 〇〇市は、受注者に意見陳述の機会を与えた上で、労働者の申し出に相当の理由があると認められる場合、労働者</p>	<p>1 公契約の受注者が負う義務をめぐる紛争については、簡易迅速かつ実効性のある紛争解決手段が必要です。</p> <p>2 アメリカ合衆国の『一般賃金に関する法律（ディヴィス・ペーコン法）』（1931年3月3日制定）の第2条では、請負人が労働者に対し法律所定の賃金よりも低額の賃金しか支払いを行っていないことが判明した場合、政府は工事途中でも請負人の工事続行等の権利を全部を停止させ、それにより発生した超過費用を請負人に負担させることを定めています。 さらに、同法の第3条では、合衆国会計検査院長官は、支払いを保留した支払い代金の中から労働者の権利に属する賃金を労働者に直接支払う権利を有すると同時に、その義務も負うとされています。</p> <p>3 ILO第94号条約でも、公契約における労働条項の規定を遵守しない受注者に対して、契約の手控えその他により適当な制裁を適用しなければならないとされています。（第5条）</p> <p>4 そこで、とりあえず支払い留保と直接払いについて定め、労働者の申し出について証拠が不十分と判断される場合には、裁判所等で当該労働者と受注者との間の権利義務関係が具体的に確定するまで、支払いを凍結することとします。</p> <p>5 支払い留保や直接支払いを行なう額については、上限を設けることとします。そうしないと、申し出を行なった労働者以外の債権者に不測の損害を与える場合があり得るからです。</p>

条 文	解 説
<p>の申し出に応じて請求額の全部または一部を直接支払うことができる</p> <p>この場合、〇〇市は労働者に直接支払った額について受注者に対する支払い義務を免れる</p> <p>〇〇市は、労働者に直接支払いを行なったことについての重大な過失がある場合に限り、これにより受注者の蒙った損害を賠償する義務を負う</p> <p>労働者に対する直接支払いに異議のある受注者は、支払いを受けた労働者に対し支払いを受けた金員の返還を求めることができる</p> <p>3 支払い留保の解除</p> <p>〇〇市は、直接支払いの申し出を認める証拠が不十分であると判断したとき、申し出をした労働者に対し、通知を発した日から30日以内に、受注者を相手としてその権利を確定するための訴訟提起、調停申し立て、仲裁申し立て等の法律上の手続きを行ない、かつ、申し立て等が受理されたことを証明する書類を提出するよう催告する</p> <p>申し出をした労働者の権利が法律上確定したとき、〇〇市は支払いを留保した限度で、申し出をした労働者に請求額を支払い、その額について受注者に対する支払いを免れる</p> <p>〇〇市は、次のいずれかの場合、受注者に対する支払い留保を解除する</p> <p>通知を発した日から30日</p>	

条 文	解 説
<p>以内に訴状等が受理されたことを証明する書類が提出されないとき</p> <p>労働者の所在が不明であるとき</p> <p>その他、支払留保を解除すべき相当な理由があるとき</p> <p><b>第11 公契約で定められるべき受注者の義務</b></p> <p>公契約には、公契約を締結した受注者の義務として、次の事項を定めなければならない。</p> <p>1 賃金の支払い義務</p> <p>公契約工事等に従事する労働者に支払われる賃金は、この条例に基づき定められる賃金を下回らないこと</p> <p>公契約工事等に従事する労働者であって下請の事業主に雇用される者に支払われる賃金がこの条例に基づき定められる賃金を下回ったとき、公契約を締結した受注者は、差額賃金の支払いについて、労働者を雇用する者と連帯して支払い義務を負うこと</p> <p>2 賃金以外の労働条件確保の義務</p> <p>公契約工事等の遂行過程で、下請の事業主が労働基準法その他の労働に関する法令の規定を遵守するよう万全の措置を講じること。</p> <p>労働者の所定労働時間は、週40時間とすること</p> <p>公契約工事等に従事する労働者</p>	<p>1 地方自治体と受注者との間で締結される契約上の義務として、受注者は、公契約工事等に従事する労働者の労働条件を確保する義務を負います。</p> <p>その具体的な義務内容は、地方自治体と受注者との間の契約に明記されていなければなりません。契約に明記することによって、受注者はこれを遵守する義務を負うこととなります。</p> <p>2 そのため・契約上、明確にすべき事項を明らかにしました。</p>

条 文	解 説
<p>働者を雇用する下請の事業主が法令または当事者間の契約に基づき労働者に対し負担する金銭の支払い義務であって、公契約工事等に従事させたことに起因して発生した支払い義務は、賃金以外についても、公契約を締結した受注者が連帯して支払いの義務を負うこと</p> <p>3 周知の義務 この条例によって揭示を義務付けられた事項について揭示を行ない、関係労働者に周知を図ること</p> <p>4 条例の定める手続きについての同意 この条例の定める支払留保と直接支払いの手続きに異議なく同意し、これに従うこと</p> <p>第12 監督と制裁</p> <p>1 是正命令・契約解除 公契約工事等の受注者にこの条例で定める義務違反があったとき、〇〇市長またはその指定する職にある者は、公契約工事等の受注者に対して、速やかに是正措置を講じることがを命じなければならない 契約を継続しがたい重大な義務違反があるとき、〇〇市は契約違反を理由に公契約を解除することができる</p> <p>2 新規契約締結の停止 公契約工事等の受注者に重大な義務違反があるとき、または、公契約工事等の受注者が是正措置を</p>	<p>公契約における労働条件確保のために必要な監督と制裁について定めます。</p>

条 文	解 説
<p>講じることを命じられながら是正を怠ったと認められるとき、〇〇市長は、公契約工事等の受注者から聴問を行なった上で、その者に対し一定期間を定めて新規に公契約を締結しないものとする処分を行なう</p> <p>3 調査</p> <p>〇〇市長もしくはその指定した職にある者は、この条例の定め の履行状況を確認するため、公契約工事等に関連する事業場に立ち入り、賃金帳簿、もしくは労働条件に関する書類の提出を求め、または、使用者もしくは労働者に対して質問を行なうことができる</p> <p>〇〇市長もしくはその指定した職にある者は、公契約工事等における賃金を定める資料を得るため、関連する事業場、労働組合または関連する団体等に調査の協力を求めることができる</p>	

# 公 契 約 法

## (公共工事における賃金等確保法)〔要綱試案〕

### 全国的なケース

条 文	解 説
<p>第1 目的等</p> <p>この法律は、国をはじめとする公の機関が発注する公共建設・土木事業等について、公の機関の支払う対価が作業に従事する労働者に公正に配分されることを確保し、また、作業に従事する労働者の労働時間その他の労働条件を適正に確保し、もって公金の公正な支出と工事等の質の確保に資することを目的とする。</p>	<p>1 この法律（試案）は、ILO第94号条約（公契約における労働条項に関する条約、1949年6月29日採択）に基づくものです。</p> <p style="padding-left: 2em;">ILO第94号条約は、2000年11月現在で全加盟国175カ国中59カ国で批准されていますが、日本は未だに批准していません。</p> <p>2 ILO条約が対象としている契約（以下、『公契約』と言います）は、次の条件を満たすものです。（第1条1ないし2項）</p> <p style="padding-left: 2em;">契約の一方の当事者が公の機関であること</p> <p style="padding-left: 2em;">公の機関が資金を支出すること</p> <p style="padding-left: 2em;">契約の他方の当事者が労働者を使用すること</p> <p style="padding-left: 2em;">契約内容は、 から のいずれかであること</p> <p style="padding-left: 4em;">土木工事の建設、変更、修理もしくは解体</p> <p style="padding-left: 4em;">材料、補給品もしくは装置の製作、組立、取扱もしくは発送</p> <p style="padding-left: 4em;">労務の遂行もしくは提供</p> <p style="padding-left: 2em;">契約は、国の中央機関で査定されること</p> <p style="padding-left: 2em;">国の中央機関以外が査定する契約については、国の権限ある機関がこの条約に基づく規制を適用する程度と方法を定めること</p> <p>3 ILO条約では、公契約の中に労働者の労働条件を確保する条項を設けることを義務付けられています。（第2条1項）</p> <p style="padding-left: 2em;">労働条件の代表的なものとしては、手当を含む賃金、労働時間、休日、休暇、安全衛生等があります</p> <p style="padding-left: 2em;">ILO条約では、「公契約に基づく仕事に従事する労働者の労働条件の水準は、労働が行なわれる地方における労働協約や、国内の法令や規制で定められた水準と比較して、これらに劣らない有利な水準でなければならない」とされています。（第2条）</p> <p style="padding-left: 2em;">この労働条件の確保は、下請負業者または契約の受託者によって行なわれる作業についても適用されます。（第1条2項）</p> <p>4 厚生労働省は、かつて、ILO第94号条約を批准するため『国等の契約における労働条項に関する法律案』を準備したことがありますが、現在はこうした法律をつくることに積極的ではありません。</p> <p style="padding-left: 2em;">ILO条約に基づく国内法が作られるまでの経過措置として、あまり一般には知られていない法律が存在しました。敗戦直後のインフレに対処するため、『政府に対する不正手段による支払請求の防止に関する法律』（昭和22年法律第171号）ができました。</p> <p style="padding-left: 2em;">この法律の大部分の条文は、『政府に対する不正手段による支払</p>

条 文	解 説
<p>第2 適用範囲</p> <p>この法律は、次の各号の全ての要件に該当する契約に適用する。</p> <p>1 契約の一方当事者が、次のいずれかであること（以下、これを総称して、『国等』という）  国の機関  法令による公団、公庫もしくは金庫  出資金もしくは基金の過半数以上を国が有する法人  地方自治体（契約の対価の</p>	<p>請求の防止に関する法律を廃止する法律』（昭和25年法律第190号）により効力を失いましたが、第2条の『一般職種別賃金』の定めは昭和38年まで効力をもっていました。</p> <p>この定めが残された理由は、法律に明記されています。ILO第94号条約に基づき「国等を相手方とする契約における条項のうち労働条件に係るものを定めることを目的とする法律（公契約法）ができるまで暫定措置として残す」ということが法律に明記されていたのです。</p> <p>しかし、この法律は、公契約法が制定されないまま、昭和38年法律第142号で廃止されてしまいました。</p> <p>5 ILO第94号条約は、フランス、イギリス、アメリカ合衆国等で立法や議会決議がされていたのがモデルとなってできたものです。</p> <p>フランスとアメリカ合衆国では、国の法律に先だって、地方自治体や州のレベルで、その発注する公共建設工事についての制度ができていました。まず、地方自治体で規制が始まり、その後に法律が制定され、国際条約に至ったのです。</p> <p>6 現実に、日本では、公契約に基づき支払われる賃金の水準がその地域における賃金水準を下回り、いわゆる『労賃のピンハネ』が行なわれていることが少なくありません。また、低水準の賃金を前提にして工事価格の積算が行なわれています。</p> <p>こうした事態の打開を図り、地域の一般水準に劣らずより有利な賃金や労働時間その他の労働条件を確保し、もって、工事等の質の確保と公金の公正な支出がなされるようにすることが、法律制定の目的です。</p> <p>1 ILO条約に準拠して、適用対象を決定しました。</p> <p>2 地方自治体が発注する工事の全てについて国が介入することは、憲法が定める『地方自治』との関係で微妙な問題があります。かつて労働省（現・厚生労働省）が作成した『国等の労働条項に関する法律案』でも、地方自治体発注工事は除外されています。</p> <p>そこで今回の法案では、国が補助金等を支出している工事については適用対象としますが、それ以外の工事については自治体ごとに制定する条例によることとしました。</p> <p>3 ILO条約では、適用対象を建設土木だけでなく、物の製造や労務提供等に広く及ぼしています。また、厚生労働省がかつて準備し</p>

条 文	解 説
<p>3分の1以上について国が負担する場合に限る)</p> <p>2 国等が契約の対価を負担し、その金額が政令で告示する金額以上であること</p> <p>3 契約の他方当事者が契約上の義務を履行する際に、労働者を使用すること</p> <p>4 契約の内容が、次のいずれかであること 建設・土木に関する工事（変更、修理、飾り付けもしくは解体を含む。工事の実施を含まない設計・企画は除く） （今後の検討で契約類型を追加する）</p>	<p>た『国等の契約における労働条項に関する法律案』でも、物の製造や労務提供を適用対象としています。</p> <p>しかし、各国の法制を見ると、建設土木の事業だけを規制している例もあります。また、日本で物の製造や労務提供全部を適用対象とすると、注文生産の自動車や航空機等についても全部規制することになり、このように広範な規制を行なうことの妥当性については疑問があります。</p> <p>そこで、とりあえず建設・土木事業を規制対象とし、それ以外の分野については関係諸方面と調整して必要なものを加えることとします。</p> <p>4 少額の請負契約についてまで一律に適用すると、実施が困難な場合がありますので、少額の契約については適用除外とします。</p>
<p>第3 元請負人の責任</p> <p>公契約工事等の受注者は、次の各号のいずれかに該当する者に対してこの法律の定める労働条件が確保されるよう、必要な措置を講じる義務を負う。</p> <p>1 受注者に雇用され、公契約工事等に従事する労働者</p> <p>2 公契約工事に従事する下請負人に雇用され、公契約工事等に従事する労働者</p> <p>3 受注者またはその下請負人と請負契約を締結した者であって、大規模な機械を持たず、資材調達を自ら行なわず、自ら公契約工事等についての労務提供を行ない、その出来高に応じて月に1</p>	<p>1 日本では、重層下請が広く用いられています。この場合には、国等と契約を締結した元請業者に、末端の下請労働者の労働条件を確保する義務を負わせることとします。</p> <p>ILO第94号条約第1条3項にも、同趣旨の定めがあります。</p> <p>2 重層下請の場合に、元請が末端の労働者の労働条件について責任を負う例としては『労働基準法第87条』（請負事業に関する例外）がありますが、これだけでは責任を負う範囲が狭いので、公契約に関してはILO条約の定めに基づいて労働条件全般について責任を負うこととします。</p> <p>3 手間請労働者について、「請負契約であり、雇用契約ではない」という言い逃れができないように、請負であったとしても保護対象であることを明確にします。</p> <p>これにより、手間請労働者を保護します。</p>

条 文	解 説
<p>回以上の対価の支払を受ける者</p> <p>第4 公契約工事等における賃金額</p> <p>公契約工事等の受注者または受注者から工事を請負った者が労働者に対して支払う賃金額は、次の各号のいずれから下回ることができない。</p> <p>1 1つの地域に従業する同種の労働者に適用される労働協約が定める賃金</p> <p>ただし、当該労働協約の当事者双方または一方の申し立てに基づき、労働委員会の決議を経て、厚生労働大臣または都道府県知事が1つの地域において従業する同種の労働者の過半数に適用されることを認定し、その旨告示することを必要とする</p> <p>2 厚生労働大臣が、雇用期間の定めの有無の別、職種別、および地域別に定め、官報をもって告示する一般職種別標準賃金額</p> <p>ただし、上記賃金額は、当該地域における同種の職業に従事する熟練労働者に対し、一般に支払われている賃金を基準として定めなければならない。また、利害関係のある労働者を代表する者、および労働者を使用する者を代表する者の意見を聞いて定めなければならない（以下、厚生労働大臣が定める賃金を『一般職種別標準賃金』と言う）</p>	<p>1 労働条件決定の基本原則</p> <p>賃金をはじめとするさまざまな労働条件は、労働組合と使用者（または使用者団体）とが交渉を行ない、合意事項を書面化して調印された労働協約で決定するのが、世界の労働法制の大原則です。協約を締結した労働組合所属の組合員と使用者は協約に拘束され、組合員の個別の労働条件が協約の水準に満たない場合には、協約の水準に強制的に引き上げられます。</p> <p>つまり、労働条件の決定は労使の交渉と合意によって行なうのが基本原則であり、行政が関与して決定するのは『最低賃金』等の労使自治に任せておけない分野（後見的な保護を行なう分野）とするのが原則です。</p> <p>各国における『公契約法』（労働条件規制）も、労働協約の尻抜けを許さず、各地域ごとの産業別労働協約を尊重させることを基本としています。</p> <p>ILO条約も同様です。</p> <p>2 日本における『産業別地域別労働協約』の冷遇</p> <p>日本の労働組合法では、地域ごとの産業別労働協約が冷遇されています。このことは、労働協約の『拡張適用』に典型的に表れています。</p> <p>労働協約の拡張適用とは、「ある労働協約が適用される労働者が一定の割合になると、その労働協約を組合員以外の労働者にも強制的に適用する」ということです。</p> <p>ヨーロッパの先進資本主義諸国では、地域ごとに産業別に締結された1つの労働協約の適用対象労働者が当該地域の過半数を超えたときには、未組織の労働者にもこの協約が拡張適用され、未組織労働者を使用する使用者も拘束します。</p> <p>このような拡張適用の制度が存在するのは、それが協約を締結する労使双方にとって必要だからです。</p> <p>労働組合が有利な労働条件を獲得しようとしても、これを無視して低い労働条件で働く労働者がいては、労働条件の向上は困難です。</p> <p>協約を締結しようとする使用者にとっては、未組織で労働条件の低い労働者を使っている他の使用者を放置しておく、生産コストに差がつき競争上不利となりますから、未組織労働者の労働条件を強制的に引き上げて、労務費用に差がつかないようにする必要があります。</p> <p>このため、1つの労働協約の適用対象となる労働者が過半数を超えたら、この協約を未組織労働者にも強制適用するのです。東西ドイツ</p>

条 文	解 説
	<p>が統一される前の旧西ドイツでは、このように拡張適用される地域別産業別の労働協約の数が、常時4,000を超えていたとされています。</p> <p>ところが、日本の労働協約の拡張適用の基準は、先進資本主義国での『2分の1』という通例の基準に反しており、高いハードルが設けられています。</p> <p>1つの工場事業場に適用される労働協約について、その工場事業場の未組織労働者に拡張適用するためには、適用対象の労働者が工場事業場の中で『4分の3』を超える必要があります。(労働組合法第17条)</p> <p>また、1つの地域において従事する同種の労働者に適用される労働協約について、これを地域全体の同種労働者に拡張適用するためには、適用対象の労働者がその地域の同種の労働者の『大部分』でなければならないとされています。(労働組合法第18条)</p> <p>このように、日本では拡張適用のためのハードルが高いため、地域別産業別の労働協約が普及せず、地域別産業別労働協約によって労働条件を向上させるのが困難となっているのです。</p> <p><b>3 地域別産業別労働協約の拡張適用の前例</b></p> <p>日本では、地域別産業別の労働協約の地域全体への拡張適用のハードルが高いのですが、それでも、これを獲得した前例があります。</p> <p>昭和56年8月に、愛知県尾西地域に130社ある系染会社の中の主要42社とゼンセン同盟が年間休日を86日とする労働協約を締結し(この協約は申し立て地域の同種の労働者の74.2%に適用されていました)、ゼンセン同盟からの申し立てに基づき、愛知県地方労働委員会の決議を受け、昭和57年5月に愛知県知事が地域拡張適用の公告をした例があります。これにより、組合員でない労働者についても年間休日を86日とすることが強制されました。</p> <p>このように、地域の4分の3程度の労働者を組織して、地域別産業別の労働協約を締結すれば、その協約の効力を組合員以外の労働者とこれを雇う使用者に及ぼして、全体の労働条件の引き上げが可能となるのですが、4分の3以上を組織するのは容易なことではありません。</p> <p>このため、地域に拡張適用された例がほとんどないのです。</p> <p><b>4 『4分の3以上』ではなく、『2分の1以上』の協約の尊重</b></p> <p>労働協約の適用対象となる労働者が過半数を超えたときに、その効力を未組織労働者にまで及ぼして地域全体の労働条件を引き上げることは、先進資本主義国の常識です。</p> <p>国等が契約当事者となって発注する契約について、受注者に対して、地域の同種労働者の過半数に適用される労働協約を尊重するように契約で義務付け、この義務を負うことを拒絶する企業を国等の契約の相手としないことは、何ら問題がありません。これを不服とする企業は、国等が発注する工事を受注しない自由を持っているのであり、契約の</p>

条 文	解 説
	<p>自由を犯すことはないからです。</p> <p>しかも、ILO第94号条約でも、公契約で定める労働条件は、1つの地域における労働協約の水準より「劣らない有利な」水準でなければならぬとされています。ここで尊重すべき労働協約が、拡張適用の要件を充すものでなければならぬとは、定められていません。</p> <p>国等が発注者となる契約について、先進資本主義諸国の常識に基づき、地域の過半数の労働者に適用される労働協約を尊重するように受注者に義務付けることは、ILO条約の趣旨に即したものです。</p> <p>5 行政による『公共工事設計労務単価』決定の現行方式</p> <p>地域の過半数の労働者に適用される労働協約がない場合には、やむを得ず、行政側で『標準賃金額』を定めることとなります。</p> <p>現在、国は公共工事発注のために、公共事業での労務単価の実態調査を行ない、これに基づき『設計労務単価』を定めています。</p> <p>このように設計労務単価が決定されているのは、『予算決算及び会計令』によって、「公共事業の工事発注に際して必要となる予定価格の決定に当たっては、取り引きの実例価格等を考慮して適正に定めること」とされているからです。</p> <p>取り引きの実例価格を調査するために、前年の10月に『公共事業労務費調査』が行なわれ、これに修正を加えて、年度始めの4月から適用される設計労務単価が決定されています。また、同じ年の6月にも調査が行なわれ、これに修正が加えられて、10月からの設計労務単価が決定されることもあります。</p> <p>この調査を実施するのは、農林水産省と国土交通省の2省です。調査対象は2省が所管する公共工事から抽出した工事です。</p> <p>調査は、都道府県別・職種別に行なわれ、その調査結果は公表されています。</p> <p>6 『公共工事設計労務単価』の問題点とその克服</p> <p>『公共工事設計労務単価』を決定するために行なわれる調査の対象には、未熟練労働者が含まれています。このため、全体としての平均額は当然下がります。</p> <p>また、雇用期間の定めがない労働者も含まれています。雇用期間の定めがない労働者とは、解雇事由がない限り同一企業に長期間勤務し続けることができる労働者です。この雇用期間の定めのない労働者を雇っている使用者は、給与以外に社会保険の事業主負担部分や福利厚生費を負担したり、退職金を支払ったりする等の給与以外の労務費負担をしているのが通例です。しかし、給与以外の労務費負担分については調査対象とはなりません。</p> <p>これに対し、工事ごとに雇用期間を定めて雇用される労働者は、厚生年金や退職金や福利厚生制度などの恩恵を受けないのが通例です。</p>

条 文	解 説
<p>第5 一般職種別標準賃金額の適用除外</p> <p>1 未熟練等の合理的理由がある場合には、厚生労働大臣が告示する一般職種別標準賃金額の規定の適用を除外できる</p> <p>2 前項によ、適用除外される労働者の数は、公契約工事等に従事する労働者の職種ごとに3分の1を限度とする また、支払われる賃金の額は標準賃金額の3分の1を下回るできない</p> <p>3 公契約工事等の受注者または受注者から工事を請け負った者は、一般職種別標準賃金額の規定を受けない労働者を公契約工事に使用する前に、当該労働者から賃金額に同意する旨の書面の交付を受けておかなければ、当該労働者を一般職種別標準賃金額の規定の適用除外とすることができない</p>	<p>そのため、雇用期間を定めて雇用される労働者の賃金には、社会保険料や退職金等に相当する分の一部が加算されているのが通例です。</p> <p>給与以外の労務費負担を考慮しない調査結果を、雇用期間の定めのある労働者に適用するのは不合理です。</p> <p>したがって、現行の設計労務単価を、そのまま熟練している労働者であって工事ごとに雇用期間を定めて雇用される労働者の標準賃金額とするのは不合理です。地域や職種ごとに標準賃金額を定めるだけでは、雇用期間の定めのある熟練労働者の賃金実態より大幅に低い水準となることが明らかだからです。</p> <p>この矛盾を避けるために、今回制定を目指す法律では、『一般職種別標準賃金』を決定するにあたっては、雇用期間の定めのある労働者と定めのない労働者とで分けて査定を行ない、また、熟練労働者を基準にして標準賃金額を定める必要があります。</p> <p>1 『一般職種別標準賃金』は、熟練の労働者に適用されるものであって、熟練労働者に対する賃金はこれを下回ってはいけません。</p> <p>ところで、建設現場には、高齢であって高所作業に従事できない労働者や、学校を卒業したばかりの未熟練労働者、また、健康上の障害があつて就労可能な業務が制限されている労働者等も少なからずいます。これらの労働者の賃金は、熟練労働者より低いのが実態です。</p> <p>これらのやむを得ない理由で熟練労働者より賃金が低い労働者を含めて一般職種別標準賃金を定めることとすると、一般職種別標準賃金は大幅に低い額となってしまいます。なぜなら、一般職種別標準賃金は適用対象となる労働者の賃金の下限ですから、高齢者や未熟練労働者の賃金相場に合わせて低くせざるを得なくなるからです。</p> <p>一般職種別標準賃金を熟練労働者の賃金相場に合わせるためには、一般職種別標準賃金が適用される労働者を『熟練労働者』に限定する必要があります。そして、熟練労働者と同じ賃金をもらえない、やむを得ない事情のある労働者については別扱いとする必要があります。</p> <p>2 ヨーロッパの労働協約では、事務職でも現業職でも職種別に熟練度に応じて数段階の等級を設け、職種と等級別に賃金を定めるのが通例です。未熟練を口実とした尻抜けを防止するためのものです。</p> <p>しかし、日本においては、このような形式の労働協約は普及していません。日本の建設土木に従事する専門職の賃金について、熟練度に応じて格差を設けることの是非は、今後の検討課題です。</p>

条 文	解 説
<p data-bbox="172 1010 584 1093"><b>第6 公契約工事等における労働時間</b></p> <p data-bbox="172 1151 584 1227">労働者の所定労働時間は、週40時間とする。</p>	<p data-bbox="628 203 1430 327">3 そこで、この法律案では、一般職種別標準賃金額は一人前の熟練労働者に適用される賃金とし、未熟練等の合理的理由がある場合にはこれを減額できることとしました。</p> <p data-bbox="649 338 1430 414">しかし、減額できる人数と金額を無制限にするわけにはいきませんので、制限を加えることにしました。</p> <p data-bbox="628 472 1430 730">4 「熟練労働者扱いされるつもりで働いたのに、給与をもらってみたら未熟練扱いされて、減額されていた」というような紛争の発生を予防するために、使用者が標準賃金額より低い額で働かせる場合には、労働者を公契約工事に従事させる前に、一人ひとりから「標準賃金額より減額された賃金でもよい」との同意を得て、その旨の書面をもらっておくこととしました。</p> <p data-bbox="649 741 1430 958">具体的には、常雇労働者については、雇入れの際に『雇用契約書』を取り交わしており、また、賃金台帳で毎月の給与を確認して受領する手続を行なっていれば、新たに書面を得る必要はないでしょう。当該工事のために新たに雇入れる労働者について、『雇入れ通知書』と『受取書』の取り交わしをきちんと行なうこととなります。</p> <p data-bbox="628 1151 1430 1227">労働基準法では、週所定労働時間は『40時間』と定められており、当然ながら建設業にも適用されています。</p> <p data-bbox="628 1238 1430 1314">しかし、実態としては、建設業ではこれを超える労働時間で就労が横行してしまっています。</p> <p data-bbox="628 1326 1430 1449">『賃金』と『労働時間』は密接不可分の関係にあり、賃金の金額を保証する代償に長時間労働がまかり通ってしまうようなことを許すわけにはいきません。</p> <p data-bbox="628 1460 1430 1583">何故ならば、『一般職種別標準賃金』は、「熟練労働者が、1日に8時間、週に40時間の労働をして生活していける賃金」として定めるものだからです。</p> <p data-bbox="628 1594 1430 1671">そこで、今回の『公契約法』に改めてこの条項を盛り込むことにより、法の遵守の徹底を図ります。</p>
<p data-bbox="172 1733 584 1816"><b>第7 賃金および労働時間以外の労働条件</b></p> <p data-bbox="172 1874 584 2042">公契約工事等に従事する労働者の労働条件のうち、賃金および労働時間を除く事項については、次のいずれからも下回ることができ</p>	<p data-bbox="628 1874 1430 2042">1 ILO条約では、「労働条件は、当該地域における労働協約より有利でなければならず（第2条1項）当該地域の労働協約で規制されていない場合には、近隣の地方の労働協約の定めより有利でなければならぬ（第2条2項）」とされています。</p>

条 文	解 説
<p>ない。</p> <p>1 1つの地域に従業する同種の労働者に適用される労働協約が定める条件</p> <p>ただし、当該労働協約の当事者双方または一方の申し立てに基づき、労働委員会の決議を経て、厚生労働大臣または都道府県知事が1つの地域において従業する同種の労働者の過半数に適用されることを認定し、その旨告示することを必要とする</p> <p>2 前掲1号による労働協約の定めがない事項について、当該地域に隣接する地域に従業する同種の労働者に適用される労働協約が存在するときは、その定める労働条件</p> <p>ただし、当該労働協約の当事者双方または一方の申し立てに基づき、労働委員会の決議を経て、厚生労働大臣または都道府県知事が1つの地域において従業する同種の労働者の過半数に適用されることを認定し、その旨告示することを必要とする</p> <p>3 受注者の営業と同一の種類の営業において、慣行として当該地域で確立している労働条件</p> <p>4 法律または規則の定め</p> <p>第8 受注者の連帯責任</p>	<p>すでに解説した通り、休日日数等については、法は『最低日数』を定めるものに過ぎず、これを上回る水準を獲得するためには、地域の『産業別労働協約』で規制し、この獲得水準を守らせる必要があります。さらに、他の地域が尻抜けをしないようにする必要もあります。</p> <p>そのため、ILO条約では、当該地域の協約に定めがないことについては、近隣地域の労働協約の水準に劣らない水準の労働条件を確保するように求められています。(第2条2項a)</p> <p>2 ILO条約では、「契約者が従事する職業または産業において、一般事情が類似している使用者により遵守される一般水準を下回ることも禁止されています。(第2条2項b)</p> <p>これは判りにくい表現ですが、「慣行として確立している労働条件の遵守を求めている」と理解してよいでしょう。</p> <p>例えば、日曜を休日とすることは、日本の法律には何らの定めもありません。使用者は休日とする曜日を自由に定めることが可能です。しかし、建設業では日曜日を休日とするのが慣行です。さらに、お盆休みや正月休みも慣行として確立しているものです。このような慣行を遵守するのは、当然のことです。</p>
<p>公契約工事等の受注者は、下請負人の雇用する労働者が下請負人に対して有する債権であって、次の各号のいずれかに該当するもの</p>	<p>1 すでに解説した通り、ILO条約では、下請負人や業務委託業者に雇用される労働者もその保護対象です。</p> <p>そして、ILO条約では、「関係労働者がその正当な賃金を受けることができるよう適切な措置を講じなければならない」とされて</p>

条 文	解 説
<p>について、下請負人と連帯して支払う義務を負う。</p> <p>1 公契約工事等に従事したことについて支払われた賃金が、この法律に基づき定められる賃金（時間外手当を含む）を下回った場合における、賃金差額</p> <p>2 下請負人たる事業主が法令または労働契約に基づき労働者に対し負担する金銭の支払い義務であって、公契約工事等に従事させたことに起因して発生したものの</p>	<p>います。（第5条2項）</p> <p>2 『賃金請求権』の全部について連帯責任を負わせると、下請負人が支払能力を持っていても、これを飛び越えて元請に請求する等の不都合がありますので、第一次的には下請負人が責任を持つこととします。下請負人が労働者に支払った賃金が標準賃金額を下回ったり、倒産して支払わないという事態が発生したときに、未払い賃金について、公契約工事等の受注者が連帯責任を負うこととします。</p> <p>3 賃金以外についても、受注者の責任を明確にする必要があります。その典型的な例として、労働災害についての『民事損害賠償責任』があります。</p> <p>日本の法律と判例では、元請企業が下請労働者を指揮監督するか、物的施設を管理しており、その指揮監督や管理に問題があって下請企業の労働者が被災した場合には、元請の損害賠償責任が肯定されます。</p> <p>しかし、契約を『まる投げ』して、指揮監督や管理を一切行っていない場合には、損害賠償責任を負わされません。これは不合理です。『まる投げ』によって利益を確実に得ておきながら、危険を負担しないからです。</p> <p>ILO条約では、安全衛生についての法規制や協約規制がなくても、「関係労働者に対する公平にして合理的な健康、安全、および福利の条件を確保するために十分な措置を講じなければならない（第3条）」とされています。</p> <p>この規定の趣旨は、災害発生予防のための安全衛生に関する措置を念願にしているものであると考えられますし、『まる投げ』によるピンハネこそが、労働条件を悪化させて、災害を発生させる原因となっているのですから、これを規制する十分な措置を講じる必要があります。災害発生を予防するためには、『まる投げ』をした受注者に、災害発生の結果についても責任を負わせる必要があります。そうでなければ、『まる投げ』のやり得を許すことになり、災害発生を減少させることはできません。</p> <p>4 公契約工事等の受注者が下請負人と連帯して責任を負うのは、金銭支払いの義務に限定しました。</p> <p>下請負人に雇用される労働者は、労働契約に基づいた下請負人に対するさまざまな権利を持ち、下請負人はさまざまな義務を負います。その義務の総てについて受注者に連帯責任を負わせても、実効性はありません。</p> <p>例えば、労働者が有給休暇の時季指定権を行使したときに、下請負人が負う有給休暇付与の義務について、元請企業に連帯責任を負</p>

条 文	解 説
<p>第9 受注者による周知徹底</p> <p>公契約工事等の受注者は、公契約工事等の作業場の労働者が見やすい場所に、常時次の事項を掲示して、工事に従事する労働者に周知を図らなければならない。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 賃金に関して1つの地域に従業する労働者の過半数に適用される労働協約があり、これが告示されている場合は、その定める賃金額</li> <li>2 この法律に基づき定められた一般職種別標準賃金額</li> <li>3 所定労働時間</li> <li>4 所定休日</li> <li>5 受注者は、法律および契約に基づき、下請負人に雇用される労働者に対しても、賃金、労働時間、および、それ以外の労働条件を確保する義務を負うこと</li> <li>6 前号の義務の遵守について責任を負う者の氏名とその連絡先</li> <li>7 国等の発注者の名称とその連絡先</li> </ol> <p>第10 履行確保の方法</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 支払いの留保</li> </ol>	<p>わせてみても、実効性のある解決は不可能です。</p> <p>しかし、下請負人が有給休暇を付与しなかったことを理由に労働者が下請負人に損害賠償を請求する場合には、下請負人の損害賠償義務について、元請負人に連帯して責任を負わせることとします。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 公契約工事等の受注者に法律を遵守させ、受注者が万が一にもこれに違反した場合に、労働者が権利行使するのを容易にするためには、基本的労働条件、労働条件確保の責任を負う者、受注者において履行に責任を負う担当者を明らかにし、これを掲示して、労働者に周知徹底する必要があります。</li> <li>2 そのために、ILO第94号条約の第4条にこの法律案と同趣旨の定めが設けられています。</li> </ol> <p>1 公契約の受注者が負う義務をめぐる紛争については、簡易迅速か</p>

条 文	解 説
<p>公契約工事等に従事する労働者から次の申し出があり、申し出に相当な理由があるとき、発注者たる国等は、申し出のなされた額の全部または一部について、受注者に対する支払いを留保する</p> <p>受注者がこの法律に基づき公契約工事等に従事する労働者に対し負担する義務を履行していないこと</p> <p>受注者らが当該労働者に支払うべき金額が確定していること</p> <p>受注者に代わって発注者たる国等が契約代金の中から当該労働者に直接支払うことを求めること</p> <p>支払留保の額は、公契約工事等の対価の総額のうちの一定の割合の額を限度とする</p> <p>割合については、契約の種類と金額に応じて、政令で定める</p> <p>2 労働者に対する直接支払い</p> <p>国等の発注者は、受注者に意見陳述の機会を与えた上で、労働者の申し出に相当の理由があると認められる場合、労働者の申し出に応じて請求額の全部または一部を直接支払うことができる</p> <p>この場合、国等の発注者は、労働者に直接支払った額について受注者に対する支払義務を免れる</p> <p>国等の発注者は、労働者の申し出に基づき当該労働者に直接支払いを行なったことについての重大な過失がある場合に限り、これにより受注者の</p>	<p>つ実効性のある紛争解決手段が必要です。</p> <p>2 アメリカ合衆国の『一般賃金に関する法律（ディヴィス・ベコン法）』（1931年3月3日制定）の第2条では、請負人が労働者に対し法律所定の賃金よりも低額の賃金しか支払いを行っていないことが判明した場合、政府は工事途中でも請負人の工事続行等の権利を全部停止させ、それにより発生した超過費用を請負人に負担させることを定めています。</p> <p>さらに、同法の第3条では、合衆国会計検査院長官は、支払いを保留した支払い代金の中から労働者の権利に属する賃金を労働者に直接支払う権利を有すると同時に、その義務も負うとされています。</p> <p>3 ILO第94号条約でも、公契約における労働条項の規定を遵守しない受注者に対して、契約の手控えその他により適当な制裁を適用しなければならないとされています。（第5条）</p> <p>4 そこで、とりあえず支払い留保と直接支払いについて定め、労働者の申し出について証拠が不十分と判断される場合には、裁判所等で当該労働者と受注者との間の権利義務関係が具体的に確定するまで、支払いを凍結することとします。</p> <p>5 支払い留保や直接支払いを行なう額については、上限を設けることとします。そうしないと、申し出を行なった労働者以外の債権者に不測の損害を与える場合があります。</p>

条 文	解 説
<p>蒙った損害を賠償する義務を負う</p> <p>労働者に対する直接支払いに異議のある受注者は、支払いを受けた労働者に対し国等の発注者から支払いを受けた金員の返還を求めることができる</p> <p>3 支払い留保の解除</p> <p>国等の発注者は、直接支払いの申し出を認められる証拠が不十分であると判断したときは、申し出をした労働者に対し、通知を発した日から30日以内に、受注者を相手としてその権利を確定するための訴訟提起、調停申し立て、仲裁申し立て等の法律上の手続を行ない、申し立て等が受理されたことを証明する書類を提出するよう催告する</p> <p>申し出をした労働者の権利が法律上確定したとき、国等の発注者は支払いを留保した限度で、申し出をした労働者に請求額を支払い、その額について受注者に対する支払いを免れる</p> <p>国等の発注者は、次のいずれかの場合、受注者に対する支払い留保を解除する</p> <p>通知を発した日から30日以内に訴状等が受理されたことを証明する書類が提出されないとき</p> <p>労働者の所在が不明であるとき</p> <p>その他、支払い留保を解除すべき相当な理由があるとき</p>	

条 文	解 説
<p data-bbox="172 241 584 322"><b>第11 公契約で定められるべき受注者の義務</b></p> <p data-bbox="172 385 584 506">公契約には、公契約を締結した受注者の義務として、次の事項を定めなければならない。</p> <p data-bbox="178 564 432 595">1 賃金の支払い義務</p> <p data-bbox="223 609 584 775">公契約工事等に従事する労働者に支払われる賃金は、この法律に基づき定められる賃金を下回らないこと</p> <p data-bbox="223 788 584 1182">公契約工事等に従事する労働者であって下請の事業主に雇用される者に対し支払われる賃金がこの法律に基づき定められる賃金を下回ったとき、公契約を締結した受注者は、差額賃金の支払いについて、労働者を雇用する者と連帯して支払い義務を負うこと</p> <p data-bbox="178 1240 584 1317">2 賃金以外の労働条件確保の義務</p> <p data-bbox="223 1330 584 1541">公契約工事等の遂行過程で、下請の事業主が労働基準法その他の労働に関する法令の規定を遵守するよう、万全の措置を講じること。</p> <p data-bbox="223 1554 584 1630">労働者の所定労働時間は、週40時間とすること</p> <p data-bbox="223 1644 584 2038">公契約工事等に従事する労働者を雇用する下請の事業主が、法令または当事者間の契約に基づき労働者に対し負担する金銭の支払い義務であって、公契約工事等に從事させたことに起因して発生した支払い義務は、賃金以外についても公契約を締結した受注者</p>	<p data-bbox="627 385 1430 506">1 国等の発注者と受注者との間で締結される契約上の義務として、受注者は、公契約工事等に従事する労働者の労働条件を確保する義務を負います。</p> <p data-bbox="646 519 1430 640">その具体的な義務内容は、発注者と受注者との間の契約に明記されていなければなりません。契約に明記することによって、受注者はこれを遵守する義務を負うことになります。</p> <p data-bbox="627 698 1358 730">2 そのため、契約上、明確にすべき事項を明らかにしました。</p>

条 文	解 説
<p>が連帯して支払いの義務を負うこと</p> <p>3 周知の義務 この法律によって掲示を義務付けられた事項について掲示を行ない、関係労働者に周知を図ること</p> <p>4 法律の定める手続についての同意 この法律の定める支払い留保と直接支払いの手続に異議なく同意し、これに従うこと</p> <p>第12 監督と制裁</p> <p>1 是正命令・契約解除 公契約工事等の受注者にこの法律で定める義務違反があったとき、国等の発注者が指定する職にある者は、公契約工事等の受注者に対して、速やかに是正措置を講じることを命じなければならない。 契約を継続しがたい重大な義務違反があるとき、国等の発注者は契約違反を理由に公契約を解除することができる。</p> <p>2 新規契約締結の停止 公契約工事等の受注者に重大な義務違反があるとき、または公契約工事等の受注者が是正措置を講じることを命じられながら是正を怠ったと認められるとき、国等の発注者は、公契約工事等の受注者から聴問を行なった上で、その者に対し一定期間を定めて新規に公契約を締結しないものとする処分を行ない、官報により公告する</p>	<p>公契約における労働条件確保のために必要な監督と制裁について定めます。</p>

条 文	解 説
<p>3 調査</p> <p>国等の発注者が指定した職にある者または労働基準監督官は、この法律の定め of 履行状況を確認するため、公契約工事等に関連する事業場に立ち入り、賃金帳簿、もしくは労働条件に関する書類の提出を求め、または、使用者もしくは労働者に対して質問を行なうことができる。</p> <p>国等の発注者の指定した職にある者また労働基準監督官は、公契約工事等における賃金を定める資料を得るため、関連する事業場、労働組合または関連する団体等に調査の協力を求めることができる</p> <p>労働基準監督官は、この法律に違反する事実を知ったときは、速やかに国等の発注者に通知する</p> <p>労働基準監督官は、この法律に違反する事実を知ったときは、会計検査院に通知することができる</p>	

## 参 考 資 料

【アメリカの場合】  
デイヴィス・ペーコン法

【イギリスの場合】  
下院の公正賃金決議

I L O 第94号条約  
公契約における労働条項に関する条約

労働組合法

地方自治法

【参考資料 = アメリカの場合】

# デイヴィス・ベーコン法

〔 The Davis-Bacon Act 〕

( 1941年 3月23日付公法.....76 633、および1964年 7月2日付公法.....88 349により、修正された1935年 8月30日付公法.....74 403

合衆国上・下両院の会議において、本法を制定する。

第1項 (a) 合衆国諸州、またはコロムビア特別区の地理的区分内における合衆国、もしくはコロムビア特別区の公共建造物、または公共工事の建設、改造、および(または)修理にして、塗装および装飾を含むものの内、合衆国、もしくはコロムビア特別区を一方の当事者とし、職人、または労務者の雇用を必要とし、もしくは雇用を伴う契約については、各2,000ドルを超えるものに対する公示規定として、下記条項を含めなければならない。

すなわち、工事の行われる州の市、町、村、またはその他の行政区署、もしくは工事が施工される場合のコロムビア特別区において、施工される請負工事と同種の性格を有する事業に雇用される労務者および職人の相応職種につき、労働省長官が決定する現行賃金に基づく、労務者および職人の各職種に対し、支払うべき最低賃金。

また、上記規定に基づく全ての契約には、以下の規定を含めなければならない。すなわち、請負業者、または当該下請負業者は、当該工事現場において、直接雇用する職人および労務者の全てに対し、無条件に、毎週1回を下らず、かつ、いかなる理由によるも減額、もしくは割り戻しを伴うことなく、支給時に生ずる全支給額につき、工事規定に示す額を下らぬ賃金率により精算し、請負業者、または下請業者と、上記労務者および職人との間に存在することを主張できる、いかなる契約関係にも拘束されることなく、これを支給するものとする。かつ、請負業者は、当該支給賃金率を、作業現場の目につきやすく、近付きやすい場所に掲示しなければならない。

また、さらに以下の規定を含めなければならない。すなわち、工事に従事する労務者および職人に支給するため、契約上請求される賃金率と、当該労務者および職人の受け取る賃金率との間に差額のあるときは、当該契約担当官において、当該差額を、当該請負業者、または下請業者に雇用され、工事に従事する労務者および職人に支払うことを必要と認めた場合、当該金額を当該請負業者への支払金より控除することができ、かつ当該請負業者、下請業者、または当該代理者にこれを払い戻さぬこと。

第1項 (b) 本法令に用いる用語、『賃金』、『基準賃金』、『賃金率』、『最低賃金』、および『現行賃金』は、以下の内容を含むものとする。

時間当り基本支給率

下請の金額

(A) 請負業者、または下請業者が、基金、制度、または計画に従い、保管者、もしくは第三者に行う変更ができない拠出金の率

(B) 請負業者、または下請業者が、労務者および職人に対し、財政上の負担を伴う制度、もしくは計画を行う強制的実施につき、当然参加すべき負担率

文書により、関係労務者および職人に通告された当該制度、または計画の内容は、医療もしくは入院加療、退職または死亡に対する年金、業務上の事由による傷害もしくは疾病の補償、または上記のいずれかを給付する保険、失業給付、生命保険、疾病および疾病保険、もしくは事故保険、休暇および祭日給付、見習い工制度またはその他の類似計画の諸費用、もしくは、その他善意の特別給付を目的とする。ただし、上記は、連邦、州または地方の法律が、請負業者もしくは下請業者

に対し、その給付の実施を求めることのない場合に限る。

ただし、労働省長官の認定する現行賃金に基づく請負業者、または下請業者の支払い義務は、本法、および、本法の関連事項として含まれる他の諸法令の関する限り、現金支給率の実施、第2節(A)に示す種類の拠出金の実施、または第2節(B)に示す種類の制度、もしくは計画の費用を負担するため、強制的実施の履行、もしくは当該支払い金額、拠出金および負担金の総額が、第1節に示す支払い金額と第2節に示す金額の合計額を下らぬ場合は、上記の組み合わせにより、これを履行しなければならない。

いずれかの連邦法に基づき、受給資格を有する労務者または職人の時間外手当を決定する場合は、その正規、もしくは基本の時間当り賃金率または時間外手当割増し計算の基盤となる、その他代替率は、第1節に基づき算定した賃金率としなければならない。ただし、当該者につき、生ずる支払い金額、拠出金または負担金の額が、本法に基づき適用される現行賃金を超過する場合を除くものとし、上記正規、または基本の時間当たり賃金率（もしくは、その他の代替率）は、当該者につき現実に生ずる支払い金額、拠出金または負担金の額、当該者につき実際に生ずる第2節記載の種類の拠出金もしくは負担金のまたは、実際に生ずる第2節記載の種類の拠出金もしくは負担金のまたは、実際に支払われない第2節に定める額の中、いずれか高い金額より、これを控除して定めなければならない。

第2項 本法の適用範囲の契約の全ては、下記規定を含まなければならない。すなわち、当該契約にかかわる作業現場において、請負業者、または下請業者が、直接雇用する労務者もしくは職人に、当該契約により請求する前記金額を下がる賃金を支払い、または支払っていることを、契約担当官が認める場合、政府は、請負業者に対し、文書の通告により、当該工事、もしくは当該規定賃金の支払いを怠

る工事部分の続行、および、契約またはその他により定められる工事の完工につき、その権利を停止することができる。かつ請負業者および当該保証人は、上記により政府の受ける超過費用につき、政府負担を弁償しなければならない。

第3項(a) 合衆国会計検査院長官は、上記の結果、当該契約条項に基づき留保される支払い金額の中より本法により労務者および職人に当然支給の義務ある賃金を、直接、労務者もしくは職人に支払う権限を有し、かつ、これを命ぜられる。

さらに、会計検査院長官は、被用者、または下請業者に対する義務を怠ったことを認めた、本人、もしくは当該会社の名称を記載した名簿を、政府関係機関の全てに配布する権限を有し、かつ、これを命ぜられる。当該名簿に記載された者、または会社、もしくは、上記の者または会社と利害関係を有する会社、法人、組合、もしくは団体は、いずれも当該者または会社の名称を記載した名簿の発行日付より3カ年を経過するまでは、いかなる契約もこれを締結してはならない。

第3項(b) 前記記載の契約条項に基づき留保される支払い金額が、本法に基づき請求される賃金の支払いを受けなかった当該労務者および職人の全ての者の補償額に満たない場合は、当該労務者および職人は労務または資材の提供者につき、法が認める請負業者、および保証人に対し、訴訟、もしくは仲裁の申し立てを行う権利を有するものとする。また、当該事件処置にあたり、当該労務者および職人において規定賃金額を下る額を受領し、または受領に同意したこと、もしくは自発的の更新したことは、抗弁の理由としてはならない。

第4項 本法は、特殊賃金率を設定するため、連邦法により別に認可される権限を代置し、または、損ねるものと、これを解してはならない。

# 下院の公正賃金決議

## イギリス労働省編

## 労使関係ハンドブック 日刊労働通信

公正賃金決議の基本目的は、政府を相手とする請負業者をして、その雇用する労働者の賃率、労働時間、雇用条件を交渉機関または標準慣行によって一般に確立されているそれらより劣ることのないようにさせることにある。

イギリス労働史上このような決議がなされた例が3度ある。その最初は、1891年2月13日、下院を通過した決議であり、1909年3月10日にはこれにとって代わる決議がなされ、さらに1946年10月14日決議（現在も効力を有する）がこれにとって代わった。

この公正賃金決議は、それ自体は制定法上の効力は少しも持たず、政府を相手とする請負業者が雇用する労働者の利益を擁護する方法についての議会の意向を表現したものに過ぎない。

しかしながら、この決議に謳われている原則は、次に述べるような形で特定の法律に具体化されてきた。

### 1 1891年の公正賃金決議

1891年の決議の狙いは3つある。すなわち、(a) 労働委員会によって暴露された悪弊を防止すること、(b) 政府を相手とする請負業者がその請負った仕事を下請に出すことによる酷使を避けること、(c) 「世間並みの」賃率を支払うこと、にある。その目的は、悪質な使用者によって不当な値下げを強いられないよう下請業者を保護すること、および政府を相手とする請負業者の仕事に従事する労働者が受取る賃金が善良な使用者から支払いを受ける同種の職業の労働者の賃金を下回らないようにすることにある。

1907年8月、大蔵省は、この決議をもっと画一的かつ効果的に適用させる方法を検討するため、契約当事者になっている各省の代表からなる委員会を設

けた。この委員会の到達した主要な結論は、次のようなものであった。すなわち、政府契約における公正賃金条項は、政府を相手とする請負業者に政府との契約にかかる作業がおこなわれる地域に働く当該労働者に世間並みの賃率を支払うことを義務付ける条項であるが、この公正賃金条項という用語は、そのまま存続させるべきであると。しかし、同委員会はまた、公正賃金決議の内容については、一般に告知すべきであり、政府を相手に請負契約を結んでいる会社の社名および住所を公表すべきであり、同じ職業に影響のある全ての契約条項はあらゆる省間に画一的であるべきであり、調整を行うため契約当事者である各省の代表からなる委員会を設けると勧告した。

### 2 1909年の公正賃金決議

1909年の決議は上記の勧告に基づくものであるが、そこでは次のようなことが謳われている。すなわち、政府を相手とする請負業者は、その作業が行われている地域の職業に関して使用者および労働組合によって一般に承認された賃率および労働時間（または、このような承認された賃率および労働時間がない場合には、実際に善良な使用者が一般に認めているもの）よりも劣らないそれらを提供すべきであって、もしそうしない場合には罰金またはその他の刑罰に処せられること。この決議は、政府契約に関して下請および又貸しが禁止される場合を規定し、かつ下請が許可される場合には、公正賃金条項を遵守する責任を政府を相手とする請負業者に課した。1909年の決議案を提議するにあたって、政府スポークスマンは次の点を明らかにした。政府は賃率を設定すべきだということではなく、関係職業に行われている賃率、特に労使間の交渉によって設定された賃率を公正賃金として受け容れるべきだと

いうこと、すなわちこれである。

### 3 公正賃金諮問委員会

1909年6月、大蔵省は、政府契約についての公正賃金条項に関する諮問委員会を設けた。同諮問委員会は、契約当事者となっている主要な省の官吏をもって構成された。その任務は契約当事者となっている省に対して、1909年の決議が最もうまく実施される契約条項の形式およびそうした契約条項を確実に遵守させる方法について助言すること、また一般的に言って政府を相手とする請負業者に公正賃金を支払わせる問題を処理するにあたって、関係各省の足並みをそろえるようにするのに役立つと思われるような勧告を行うことにある。同諮問委員会は、仲裁裁判所ではないので、公正賃金に関する行政は、同諮問委員会がときおり提供する助言に従って契約当事者である省がなすべき事項であった。

関係各省が用いる公正賃金条項の一般的な型については、この諮問委員会が勧告したのであるが、それによると、請負業者は賃率および労働時間を公正賃金決議に謳われている通りにしなければならない義務を負うことになっている。ただし、「罰金またはその他の刑」という字句は、法律上争いを伴うので、削除された。同諮問委員会はまた、政府を相手方としないが、公金の支出とかその他政府の考慮を必要とする契約の場合には、その関係各省としては、個々の見て必要とされる修正を施した上、公正賃金条項を挿入すべきだと勧告した。

### 4 1946年の公正賃金決議

その後、状況が変化したことと合同交渉機関によって締結された協約が大々的に拡張適用をみたことに照らし、1937年、政府は公正賃金決議をさらに再検討することを決めた。この仕事は公正賃金諮問委員会に課せられたが、同諮問委員会は第2次大戦勃発時には、その作業をまだ終わっていなかった。しかし、1942年に至り、それまでそのままになっていた公正賃金に関する新決議の草案に関して、イギリス経営者連盟とTUCの間で申し合わせが成立した。それまで未審議のままに放置されていた理由は、

1940年の雇用条件・全国仲裁令が、この新決議が果たそうとしていた目的の達成に役立っていたからである。

1946年10月14日、下院において採択された公正賃金決議の主要な特徴を示すと、次の通りである。

請負業者は、その地域における職業とか産業について代表的な合同交渉機関とか仲裁によって確立されたような雇用条件、このような確立された標準がない場合には、従事している職業とか産業の一般的な状況がその請負業者の場合と同様なその他の使用者が認めている賃率、労働時間およびその他の雇用条件よりも不利でない雇用条件を提供しなければならないことになっている。1909年の公正賃金決議では、「善良な使用者」「good employers」が認めている賃率と労働時間を標準とすることもあったとされていたが、この字句は削除されている。

1946年の決議では、請負業者は、「公正な」「fair」賃金だけでなく、「公正な」作業条件を維持し、かつおよそ請負にかかる仕事になされつつある工場、職場またはその他の場所に雇用する労働者の全てにそれらの条件を適用しなければならないことにはっきりとなっている。請負仕事を outsourc する省は、入札の際、呼び出しをかけるための会社リストに業者を新しく載せるには、それに先立って、その業者に対して、その者が、少なくとも過去3カ月間誠心誠意決議に言う一般的な条件に合致した行動を行っていたという証拠を出すよう要請しなければならないことになっている。

1909年の決議では、請負い仕事を outsourc する省の大臣は、公正賃金が支払われているかどうかを判定するよう求められた場合には、そうしなくてはならなかった。ところが、1946年の決議では、このような問題は全て、労働相に報告することになっており、交渉または調整によって処理されない場合には、仲裁に付託されることとなっている。1909年の決議では、「罰金もしくはその他の刑」に処するという字句があったが、これは削除された。

請負業者は、その雇用する労働者に対して労働組合に加入する自由を認めなければならない

し、また契約の履行にあたって下請業者を使う場合には、その下請業者にもその決議を遵守させる責任を負わなければならない。

## 5 公正賃金決議の拡張適用

当初、下院の公正賃金決議は政府との契約の場合のみ、かわりがあったが、その後時が経つにつれてこの決議に盛り込まれた原則は大々的に拡張されてきた。この決議は、地方行政機関との契約には強制適用を見ずにきたが、政府は地方行政機関に対して政府との契約の場合に採られている政策を採用するよう勧告した。この決議は、現在、どこにおいてもというわけではないが、一般的に実施をみている。もっとも、地方行政機関の内には、政府との契約の場合に用いられている条項とは多少異なる独自の公正賃金条項を持っているものが多いが、国有産業においても同様、公正賃金決議に基づく条項を契約内容に挿入することが一般的慣行となっている。

この決議に盛り込まれた原則はまた、譲渡、貸付、補助金、保証、許可などによって産業または公共体を援助する多くの法令に具体化されてきた。これらの法令に定められる従業員の賃金および労働条件は、通常の慣行として、省が締結した契約にさしあたり適用される下院のいかなる決議にも即した契約のもとで遵守されなければならない賃金および労働条件よりも劣ってはならないことになっている。

## 6 疑義および苦情処理手続き

公正賃金決議そのものには、疑義があれば、労働省がそれを独立の審判所に付託するものとされているが、それ以上の疑義および苦情解決手続きは定められていない。実際には、請負業者がその決議を遵守していないという申し立ては、契約当事者である省が受理しても労働相が直接受理してもよいことになっている。いずれの場合においても、苦情があれば、その請負業者に知らせ、公正賃金決議に定められた義務を忘れないよう注意を促す。労働相は、必要な場合には、調整によって労使間の意見の不一致を円満解決するよう努力する。このような解決が得られないとか、苦情が撤回されない場合には、その疑義は独立の審判所（通常は労働裁判所）に付託して解決を図る。苦情提起人には、請負業者が決議に違反しているということを労働裁判所に認めさせる義務がある。労働裁判所の手続きは労働裁判所法に基づいて付託された争議の場合と同じである。ただし、その場合、労働裁判所は雇用条件の明細について裁定を下すのではなく、請負業者が決議に違反しているかどうか、どの程度まで違反しているかを定めるだけである。労働裁判所の指摘した違反を是正するために、契約上の権利を行使して、どのような措置を講ずるかを考究することは、契約当事者になっている者の義務である。提出された苦情および処理された苦情に関する情報は、契約当事者になっている省の全部に回覧されることになっている。

# 公契約における労働条項に関する条約

〔未批准 仮訳〕

国際労働機関の総会は、国際労働事務局の理事会によってジュネーブに招集され、かつ1949年6月8日を以てその第32回会議を開催し、この会議の会議事項の第6項目である公契約における労働条項に関する提案の採択を決議し、かつこの提案は条約の形式によるべきものなることを決定したので、1949年の労働条項（公契約）条約として引用することができる次の条約を1949年6月29日に採択する。

## 第1条

- 1 この条約は、次の条件を充す契約に適用する。
  - (a) 契約の当事者の少なくとも一方は公の機関であること
  - (b) 契約の履行は次のものを伴うこと  
公の機関による資金の支出  
契約の他方当事者による労働者の使用
  - (c) 契約は次のものに対する契約であること  
土木工事の建設、変更、修理もしくは解体  
材料、補給品若しくは装置の制作、組立、取扱もしくは発送、  
労務の遂行若しくは提供
  - (d) 契約は条約が実施される国際労働機関の加盟国の中央機関により査定されること。
- 2 権限のある機関は、条約が中央機関以外の機関により査定される契約に適用されるべき程度および方法を定めなければならない。
- 3 この条約は、下請負業者または契約の受託者により行われる作業に適用する。かかる適用を確保するため権限のある機関は、適当な措置を講じなければならない。
- 4 権限のある機関が関係ある使用者団体および労働者団体（各団体の存在する場合）と協議の上定める限度を超えない額の公の資金の支出を伴う契約は、この条約の適用から除外することができる。
- 5 権限のある機関は、関係ある使用者団体および労働者団体と協議の上、管理の地位を占める者又

は技術的、専門的もしくは科学的性質を有する者であって、労働条件が国内の法令もしくは規則、労働協約または仲裁裁定により規律されずかつ通常筋肉労働を行わないものをこの条約の適用から除外することができる。

## 第2条

- 1 この条約の適用を受ける契約は、当該労働が行われる地方において関係ある職業または産業における同一性質の労働に対し次のものにより定められているものに劣らない有利な賃金（手当を含む）、労働時間その他の労働条件を関係労働者に確保する条項を包含しなければならない。
  - (a) 関係ある職業または産業における使用者および労働者の大部分を夫々代表する使用者団体および労働者団体の代表者間の労働協約その他の承認された交渉機関により
  - (b) 仲裁裁定により
  - (c) 国内の法令又は規則により
- 2 当該労働が行われる地方において、前項に掲げられる労働条件が同項に掲げられる方法をもって規制されない場合には、契約中に挿入される条項は、以下のものに劣らない有利な賃金（手当を含む）、労働時間その他の労働条件を関係労働者に確保するものでなければならない。
  - (a) 最も近くの適当な地方において関係ある職業または産業における同一性質の労働に対し労働協約もしくはその他の公認交渉機関、仲裁または国内の法令もしくは規則により定められるもの
  - (b) 契約者が従事する職業または産業において、一般事情が類似している使用者により遵守される一般水準
- 3 契約に挿入されるべき条項の条件およびこれが変更は、権限のある機関が関係ある使用者および労働者の団体（かかる団体が存在する場合）と協議の上、国内事情に最も適当すると認められる方

法でこれを決定しなければならない。

- 4 権限のある機関は、広告による明細書その他により、契約申込者に当該条項を周知させることを確保するため適当の措置を講じなければならない。

### 第3条

契約の履行に従事する労働者の健康、安全および福利に関する適当の規定が国内の法令もしくは規則、労働協約または仲裁裁定により未だ適用されない場合には、権限のある機関は、関係労働者に対する公平にして合理的な健康、安全および福利の条件を確保するため十分な措置を講じなければならない。

### 第4条

この条約の規定を実施する法令、規則またはその他の手段は、

- (a) 全ての関係者に知らしめなければならない

これが遵守に付責任のある者を定めなければならない

労働者にその労働条件を知らせるため関係ある設備および作業場において見やすき

箇所に掲示することを要求しなければならない

- (b) 有効な実施を確保するためその他の措置が実施されている場合を除き、

関係労働者が労働する時間およびこれに支払われる賃金の適当な記録の保存について規定しなければならない

有効な実施を確保するのに十分な監督制度の維持について規定しなければならない

### 第5条

- 1 公契約における労働条項の規定の遵守および適用を怠る場合について、契約の手控えその他により適当の制裁を適用しなければならない。
- 2 関係労働者をしてその正当の賃金を受けることを得しめるため、契約の下における支払い手控えその他の方法により適当の措置を講じなければならない。

### 第6条

国際労働機関憲章第22条により提出される年次報告には、この条約を実施する措置に関する十分な情報を包含させねばならない。

## 労働組合法

### 交渉権限

第6条 労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する。

### 労働協約の効力の発生

第14条 労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずる。

### 一般的拘束力

第17条 1の工場事業場に常時使用される同種の労働者の4分の3以上の数の労働者が1の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする。

### 地域的の一般的拘束力

第18条 1の地域において従業する同種の労働者の大部分が1の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該労働協約の当事者の双方又は一方の申立に基づき、労働委員会決議により、労働大臣又

は都道府県知事は、当該地域において従業する他の同種の労働者およびその使用者も当該労働協約（第2項の規定により修正があったものを含む）の適用を受けるべきことの決定をすることができる。

- 2 労働委員会は、前項の決議をする場合において、当該労働協約に不適当な部分があると認めるときは、これを修正することができる。
- 3 第1項の決定は、公告によってする。
- 4 第1項の申立に係る労働協約が最低賃金法（昭

和34年法律第137号）第11条に規定する労働協約に該当するものであると認めるときは、労働大臣又は、都道府県知事は、同項の決定をするについては、賃金に関する部分に関し、あらかじめ、中央最低賃金審議会又は都道府県労働基準局長の意見を聞かなければならない。この場合において、都道府県労働基準局長が意見を提出するについては、あらかじめ、地方最低賃金審議会の意見を聞かなければならない。

## 地方自治法

### 第5章 直接請求

#### 第1節 条例の制定および監査の請求

〔条例の制定・改廃の請求とその処置〕

第74条 1 普通地方公共団体の議会の議員および長の選挙権を有する者（以下「選挙権を有する者」という。）は、政令の定めるところにより、その総数の50分の1以上の者の連署を以て、その代表者から、普通地方公共団体の長に対し、条例（地方税の賦課徴収並びに分担金、使用量および手数料の徴収に関するものを除く。）の制定又は改廃の請求をすることができる。

- 2 前項の請求があったときは、当該普通地方公共団体の長は、直ちに請求の要旨を公表しなければならない。
- 3 普通地方公共団体の長は、第1項の請求を受理した日から20日以内に議会を招集し、意見を付け

てこれを議会に付議し、その結果を同項の代表者に通知するとともに、これを公表しなければならない。

- 4 第1項の選挙権を有する者とは、公職選挙法（昭和25年法律第100号）第22条の規定による選挙人名簿の登録が行われた日において選挙人名簿に登録されている者とし、その総数の50分の1の数は、当該普通地方公共団体の選挙管理委員会において、その登録が行われた日後他直ちにこれを告示しなければならない。
- 5 第1項の場合において、当該地方公共団体の区域内で衆議院議員、参議院議員又は地方公共団体の議会の議員若しくは長の選挙が行われることとなるときは、政令で定める期間、当該選挙が行われる区域内においては請求のための署名を求めることができない。