

# 社会保険労務士による 「労働条件審査」導入のご提案

令和元年



千葉県社会保険労務士会

# 目次

1. はじめに . . . . . 2
2. 民間委託の現状と課題 . . . . . 3
3. 解決策としての「労働条件審査」 . . . 6
4. 「労働条件審査」の導入に向けて . . . 8

# 1. はじめに

近年の行財政改革の進展により、公共業務の**民間への委託**が拡大するとともに、一般競争入札実施による**コスト削減**を求められています。

しかし、こうした流れによって、地方自治体から業務を受託する企業の中に**様々な問題**が生じるようになりました。

代表的な例として、落札するためにコストを削減することによって、人件費が不当に低く抑えられ、労働者がいわゆる「ワーキングプア」の状態に陥るといったケースが生じています。

このような問題を反映して、業務委託を受ける企業に雇用される労働者の**適正な労働条件の確保**を図るため、公契約基本法の制定に向けた動きや、地方自治体による公契約条例の制定などの動きが急速に広がりつつあります。

しかし、実際に、業務を委託する地方自治体では、どのように対応したらよいか、悩んでいらっしゃるケースも少なくないようです。

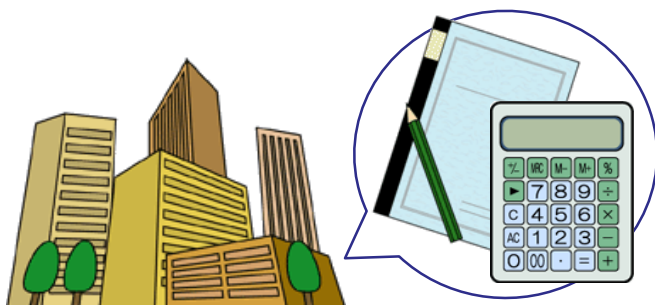
そこで、私たち**社会保険労務士**は、労働社会保険諸法令と労務管理の専門家として、**「労働条件審査」**の導入をご提案します。

## 2. 民間委託の現状と課題

### (1) 民間委託の現状

- ・ 建設事業に限らず、あらゆる公共事業の民間委託が急増
- ・ 平成15年6月から指定管理者制度がスタート

民間事業者



競争入札で落札するために、  
コストの削減が求められる

国民（住民）



公共サービスの質の向上を  
期待している

# 2. 民間委託の現状と課題

## (2) 民間委託の課題

### ① コスト削減に起因する「労働条件の低下」・「法令違反」

落札するために入札金額を低く抑えることにより、**低賃金**、**長時間労働**など、民間事業者で働く従業員の「労働条件の低下」を招いたり、保険料負担を免れるため従業員を**社会保険に加入させない**などの「法令違反」が生じるケースが見受けられ、問題となっています。

### ② 住民サービスの**質の低下**

低賃金、長時間労働・社会保険未加入など、不適正・違法な労働条件では、従業員もいきいきと働くことができず、「住民のために良い仕事をする」という意識も持ちにくくなり、業務全体の生産性も下がっていきます。よって、**良質な住民サービスを提供することが困難**となります。

委託者である地方公共団体の責任として、  
措置を講じる必要があるといえます

# 2. 民間委託の現状と課題

## (3) 公契約に関する動き

民間委託の現状と課題に関しては、**法制定**や**関連団体の意見表明**が行われており、全国的に問題意識が高まっているなか、地方公共団体の**対応が求められている**といえます。

- ・「公共サービス基本法」（平成21年5月20日法律第40号）

第11条 国及び**地方公共団体**は、安全かつ良質な公共サービスが適正かつ確実に実施されるようにするため、公共サービスの実施に従事する者の**適正な労働条件の確保その他の労働環境の整備**に関し**必要な施策を講ずる**よう努めるものとする。

- ・総務省自治行政局長通知「指定管理者制度の運用について」（平成22年12月28日総行経第38号）

6 指定管理者が労働法令を遵守することは当然であり、**指定管理者の選定**にあたっては、指定管理者において**労働法令の遵守や雇用・労働条件への適切な配慮**がなされるよう、留意すること。

- ・ILO 第94号条約「公契約における労働条項に関する条約」

①人件費が公契約に入札する企業間で競争の材料にされている現状を一掃するため、すべての入札者に最低限、現地で定められている特定の基準を守ることを義務づける②公契約によって、賃金や労働条件に下方圧力がかかることのないよう、公契約に基準条項を確実に盛り込ませる旨を目的としている。

- ・「公契約法・公契約条例の制定を求める意見書」（平成23年4月14日 日本弁護士連合会）

- ・「公契約に関する連合見解と当面の取り組み」等（日本労働組合総連合会）

# 3. 解決策としての「労働条件審査」

## (1) 労働条件審査の効果

### ① 「労働条件の低下」・「法令違反」の改善・是正

労働基準法など、労務に関する法令が遵守されているかを審査し、改善や是正すべき事項を「審査報告書」として取りまとめ、地方公共団体に提出いたします。

これにより、公共事業を担う民間事業者に、コンプライアンスを徹底させることができます。

### ② 住民サービスの質の向上

公共事業に従事する従業員の「そこで働くことの満足度」を調査し、労務管理の観点から、働きやすい職場づくりに必要な措置を「意見書」として取りまとめ、提案します。

これにより、従業員がいきいきと働く職場環境が整い、事業の生産性と提供される住民サービスの質を向上させることができます。

# 3. 解決策としての「労働条件審査」

## (2) 労働条件審査の内容

### 「法令違反」等の改善・是正に向けた審査

#### ① 書類審査(規程類・帳簿書類の審査)

就業規則などの**規程類**、賃金台帳などの**帳簿書類**の内容を審査し、法令上の問題点を洗い出します。

#### ② ヒアリング

従業員からお話を伺い、**職場の実態**が規程類・帳簿書類の内容のとおりにかどうか、確認します。

#### 「審査報告書」による審査結果報告

審査報告書

- ◆ 審査結果を分かりやすく記載。
- ◆ 問題点の改善・是正に活用いただけます。

### 住民サービスの質の向上に向けた審査

#### ③ 従業員意識調査

良質な住民サービスを提供できる職場環境にあるかどうか、調査票を用いて確認します。

#### 「意見書」による改善提案

意見書

- ◆ 住民サービスの質の向上に必要な方策を提案します。



# 4.「労働条件審査」の導入に向けて

## (1) 労働条件審査の大まかな流れ

### ①ご契約

- ・ご要望をお伺いし、提案書と見積書をご提出します。
- ・ご検討いただいたうえ、当会と契約を締結いただきます。

### ②事前準備

ご担当者と打合せをさせていただき、審査対象となる民間事業者へ審査開始のご連絡等を行っていただきます。

### ③審査の実施

社会保険労務士が、事業所に出向き、書類審査・ヒアリング等の審査を行います。

### ④審査報告書のご提出

審査の結果を報告書としてご提出します。

※ご依頼に応じて期間を定めますが、目安として概ねご依頼から3カ月程度で完了いたします。

# 4.「労働条件審査」の導入に向けて

## (2) 費用の目安

1 事業者あたり、20万円程度（税抜）

- ※ 帳簿書類の確認等は期間を直近1年分とし、従業員20名程度のサンプル調査といたします。
- ※ ヒアリングの対象となる従業員の人数は、4～8名程度といたします。

労働条件審査は、地方公共団体の皆様のご要望・ご依頼に応じて、審査の実施方法をアレンジいたします。

ご予算やスケジュールをはじめ、重点的に審査・確認をしておきたい事項など気になる点がございましたら、ご相談ください。