

# 公契約・入札制度改革の現状と課題

## ― 条例制定自治体2019年調査の結果に基づき

野口 鉄平

### 1. はじめに― 調査の目的と概要

2008年、山形県で公共調達基本条例が制定され、翌年には千葉県野田市で賃金条項を含む公契約条例が制定された。これらを含めて2018年末までに全国54自治体で公契約に関する条例（賃金条項の有無にかかわらず、公契約に関する条例を「公契約条例」とする）が制定され、徐々に広がりつつある。

公契約条例の主な目的として、①賃金条項に基づく労働者への適正な賃金の支払い、②入札・契約制度の改革を通じた公共サービスの質の向上、③地域経済・地域社会の発展および持続可能な公共サービス供給の実現の3点を挙げることができよう。これらを実現させるには、多岐にわたる入札・契約制度改革を推進し、実効性を確保することが不可欠であると考えられるが、そうした観点

から入札・契約制度改革の実施状況を踏まえつつ、公契約条例の実効性の確保に向けた課題を明らかにした全国調査は見当たらない。

そこで、当時、筆者が在籍していた愛知県地方自治研究センターは「公契約・入札制度改革の現状と課題に関する調査」として、①公契約条例を制定した全国54自治体を対象とした調査（以下、「制定自治体調査」）、②愛知県および県内54市町村のうち、同条例を制定していない愛知県内48市町村を対象とした調査（以下、「未制定自治体調査」）を実施した。2019年6月に対象自治体に調査票を送付し、前者は70.4%にあたる38自治体（うち、賃金条項あり13、賃金条項なし25）、後者は77.1%にあたる37自治体から回答を得た。本調査では、2019年4月1日現在の状況について回答を依頼し、公契約条例の制定過程、入札・契約制度改革の実施状況を含む条例の運用状況、条例制定の影響、実効性確保に向けた運用上

の課題などを把握することを試みた。本稿では、調結結果を概観した上で、明らかとなったことを述べる。

### 2. 公契約条例の制定過程について

はじめに、いかにして公契約条例が制定されたのか、条例の制定過程について聞いた。

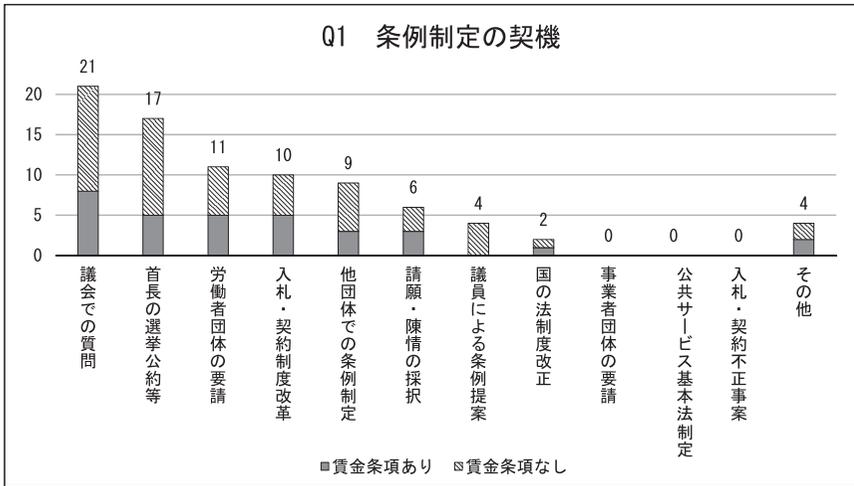
#### (1) 条例制定の契機

公契約条例の制定の契機（図表1）として多く挙げられたのは「議会での質問」55.3%（21自治体）、「首長の選挙公約等」44.7%（17自治体）であった。賃金条項を定める13自治体では、上記の項目以外に「労働者団体の要請」「入札制度改革」が契機となったとの回答がそれぞれ38.5%（5自治体）を占めた。

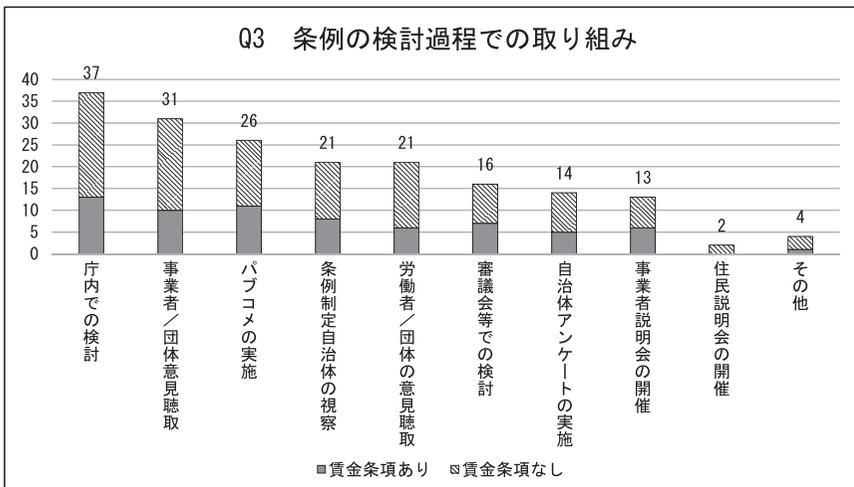
「他団体での条例制定」を挙げた9自治体のうち、8自治体では同一の都道府県内で先行して公約条例を制定した自治体が存在していた。

(2) 条例検討の基本姿勢

<図表1>



<図表2>



条例制定の検討における自治体の基本姿勢を聞いたところ、資金条項を定める13自治体の92・3%が検討当初から資金条項を含む条例を念頭に置いていた。

これに対し、資金条項の有無を含めて幅広く検討を進めた16自治体のうち、15自治体で資金条項

を含まない条例が制定された。

(3) 条例検討過程での取り組み

条例の検討過程において、利害関係者や住民が意見を述べる機会が設けられたのであろうか(図表2)。

庁内での検討のほか、「事業者／団体の意見聴取」81・6%(31/38自治体)、「パブリックコメントの実施」68・4%(26/38自治体)、「条例制定自治体の視察」、「労働者／団体の意見聴取」各55・3%(21/38自治体)が多くなされていた。「労働者／団体の意見聴取」を行った自治体は、資金条項を定める自治体で46・2%(6/13自治体)、資金条項を定めない自治体で60・0%(15/25自治体)であった。

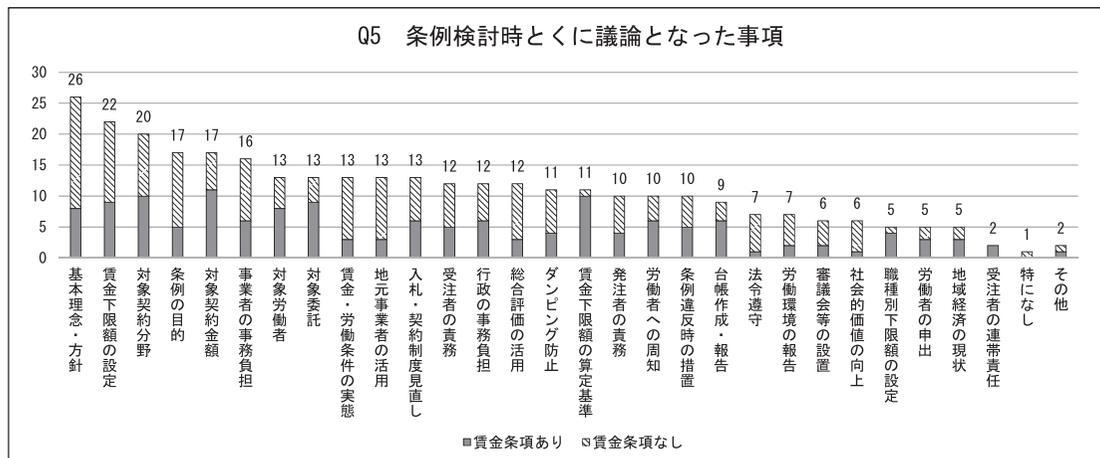
「審議会等での検討」が行われたのは42・1%(16/38自治体)で、うち、約3分の2にあたる11自治体の審議会等の委員が公労使の三者構成となっていた。

2自治体では審議会等での検討、労使からの意見聴取のいずれも行われておらず、専ら行政主導で条例が制定されたことがうかがえる。

(4) 条例検討における主な論点

条例制定の検討に際して、どのような事項がとくに議論となったのであろうか(図表3)。

<図表3>



「基本理念・方針」68・4%（26／38自治体）、「賃金下限額の設定」57・9%（22／38自治体）、「適用対象とする公契約の分野」52・6%（20／38自治体）が上位を占めた。

これらを除き、賃金条項を定める自治体で多く挙げられたのは、「条例の適用範囲」（金額84・6%（11／13自治体）、分野76・9%（10／13自治体）、業務69・2%（9／13自治体）、労働者61・5%（8／13自治体）、「賃金下限額の算定基準」76・9%（10／13自治体）であった。

賃金条項を定めていない自治体では、「条例の目的」48・0%（12／25自治体）、「事業者の事務負担」、「賃金・労働条件の実態」、「地元事業者の活用」各40・0%（10／25自治体）が多く挙げられた。

(5) 条例制定・施行の住民への周知

条例の制定・施行に関する住民への周知は94・7%（36／38）の自治体で行われた。ウェブサイト掲載、パブリックコメントの実施、広報誌掲載が多く用いられ、5自治体では住民を対象とした公契約に関するシンポジウム・講演会などが開催された。

3. 公契約条例の運用状況について

次に、公契約条例がいかに運用されているか、

条例の運用状況について聞いた。

(1) 公契約所管部署の職員数

公契約の所管部署の職員平均数は課16・2人、係5・0人、実務担当者2・5人であった。条例制定以降に職員が加配された自治体は18・4%（7／38自治体）にとどまり、7自治体で合わせて常勤職員6人、非常勤職員2人が加配された。

条例の実効性確保に必要な事項を聞いた質問で「制度所管課の体制充実・強化」を挙げた8自治体のうち、6自治体が「加配はなかった」と回答しており、加配がなかった自治体の中に現行の体制では不十分と認識している自治体が少なくないと推察される。

(2) 特定公契約の設定

特定公契約を設定している自治体は76・3%（29／38自治体）で、賃金条項を定めるすべての自治体および賃金条項を定めていない自治体の64・0%（16／25自治体）が定めていた。

特定公契約を設定する場合、どこまでを適用対象範囲とするかによって、条例の効果が変わってくる。賃金条項を定める自治体はいずれも公契約のもとで働く労働者を幅広く条例の適用対象としていた。

これに対し、賃金条項を定めていない自治体で

は、受注者および下請負者に雇用される者のみに条例を適用し、派遣労働者や一人親方などの個人請負者には適用しないなど、条例の適用対象となる労働者を限定している自治体が多く、1自治体は労働者の範囲をとくに規定していなかった。

(3) 条例の対象契約件数・総予算額・労働者数  
 では、どれくらいに契約に公契約条例が適用されているのであろうか。  
 特定公契約を設定している29自治体における2016年度から2018年度の条例の適用対象となる契約件数の推移をみると、公共工事は16年度444件（14自治体回答計）、17年度584件（17自治体）、18年度528件（20自治体）、業務委託は16年度399件（12自治体）、17年度609件（16自治体）、18年度393件（17自治体）、指定管理は16年度310件（11自治体）、17年度299件（14自治体）、18年度179件（14自治体）であり、いずれも年度によって件数の増減がみられた。

条例の適用対象となる事業の契約金額、労働者数の合計についても聞いたが、いずれも回答数が少なく、全体像を把握するには至らなかった。

(4) 法令違反、労働者の申出、行政対応の推移  
 特定公契約を設定している29自治体に2016

年度から2018年度の法令違反、労働者の申出およびこれらへの行政対応（立入検査、是正措置、関係機関への通報）の件数を年度別に聞いた。

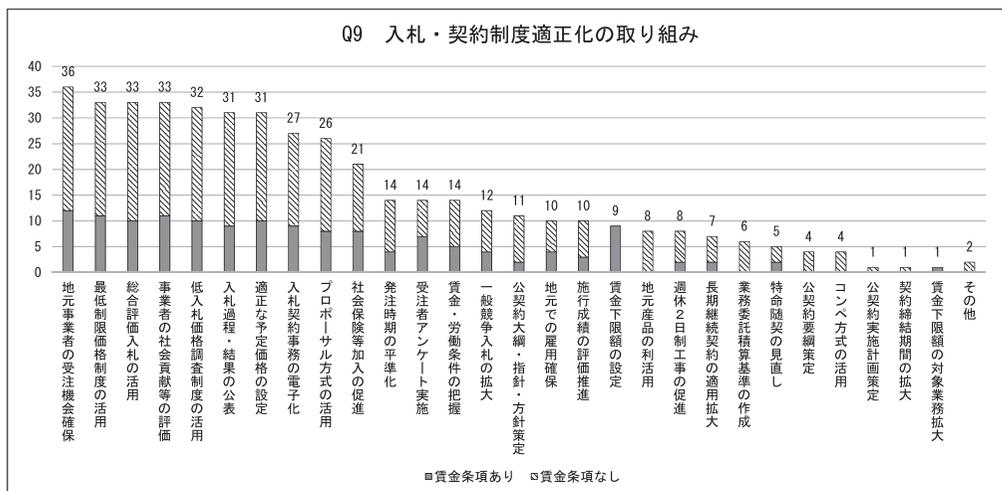
3年間で1件以上の法令違反が確認されたと回答したのは5自治体（資金条項あり2自治体）で、同様に、労働者の申出は2自治体（同1自治体）、立入検査は3自治体（同3自治体）、是正措置は6自治体（同2自治体）、関係機関への通報は1自治体（同0自治体）であった。2自治体で2桁の法令違反（単年度で33件、19件、18件）が確認され、同数の是正措置を講じたと回答した一方、13自治体は3年間を通してすべての項目を0件と回答するなど、自治体によって件数のばらつきがみられた。

(5) 入札・契約制度適正化の取り組み

公契約条例の実効性を確保する上では、入札・契約制度の適正化に関する具体的な取り組みが必要不可欠である（図表4）。これについては、「地元事業者の受注機会の確保」が94・7%（36/38自治体）と最も多く、「最低制限価格制度の活用」、「総合評価入札方式の活用」、「事業者の社会貢献等の評価」各86・8%（33/38自治体）、「低入札価格調査制度の活用」84・2%（32/38自治体）、「入札過程・結果の公表」81・6%（31/38自治体）が8割を上回る自治体で実施されていた。

資金条項の有無別にみると、資金条項を定める自治体の8割以上で実施されていたのは「地元

<図表4>



業者の受注機会の確保」92・3%（12/13自治体）、「最低制限価格制度の活用」、「事業者の社会貢献等の評価」各84・6%（11/13自治体）の3項目であった。

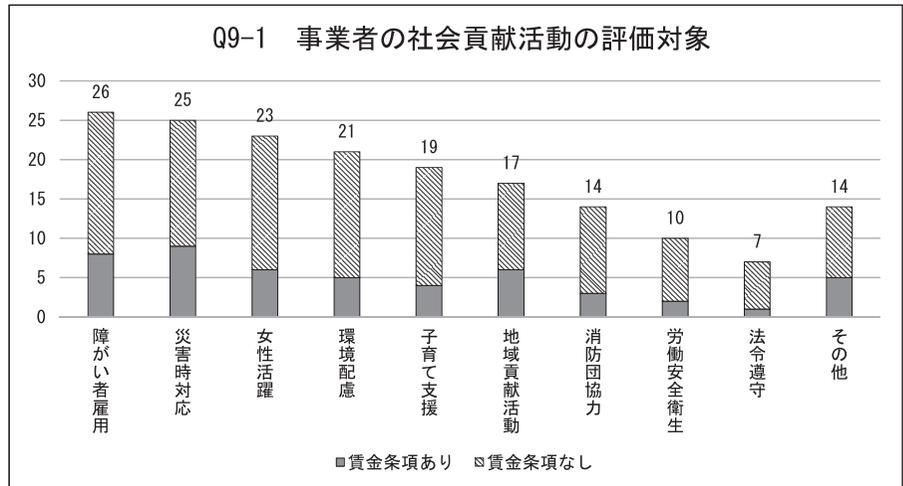
賃金条項を定めていない自治体の8割以上で実施されていたのは「地元事業者の受注機会の確保」96・0%（24/25自治体）、「総合評価入札方式の活用」92・0%（23/25自治体）、「最低制限価格制度の活用」、「事業者の社会貢献等の評価」、「低入札価格調査制度の活用」、「入札過程・結果のウェブ上での公表」各88・0%（22/25自治体）、「適正な予定価格の設定」84・0%（21/25自治体）の7項目であった。

賃金条項の有無別に、選択肢として列挙した28の取り組みの平均実施率を比較すると、賃金条項を定める自治体が平均39・3%、賃金条項を定めていない自治体が平均42・7%であり、賃金条項を定めていない自治体の方が入札・契約制度適正化のための取り組みの実施率が若干高く、幅広い内容が実施されている傾向がみとれる。

#### (6) 事業者の社会貢献活動の評価対象

社会的価値の向上に資する事業者の取り組みを事業者選定の際に評価するなど、よりよい社会を実現するための政策手段として入札を活用する取り組みが行われているが、どのような取り組みが評価対象となっているのであろうか（図表5）。

<図表5>



事業者の社会貢献等の評価を実施している33自治体に評価対象を聞いたところ、78・8%（26/33自治体）が「障がい者雇用」を挙げ、「災害時対応」75・8%（25/33自治体）、「女性活躍」69・7%（23/33自治体）、「環境配慮」63・6%（21/33自治体）が評価対象となっていた。

自治体）、「子育て支援」57・6%（19/33自治体）、「地域貢献活動」51・5%（17/33自治体）が半数以上の自治体で対象とされていた。「その他」の自由記述をみると、更生保護への協力、除雪業務の実績、人材確保・育成など、さまざまな評価対象が挙げられており、多岐にわたる事業者の取り組みが評価対象となっている。

賃金条項の有無別に、選択肢として列挙した9項目の平均実施率を比較すると、賃金条項を定める自治体が平均44・4%、賃金条項を定めていない自治体が平均59・6%であり、賃金条項を定めていない自治体の方が多くの項目を評価対象としていることがみとれる。

#### 4. 公契約条例に基づく審議会等について

公契約に関する課題を関係当事者間で共有し、その解決策を見出ししていく場として、公契約条例に関する審議・協議を行う場（公契約審議会等）は重要な役割を果たすことが期待される。

##### (1) 公契約審議会等の設置

公契約審議会等を設置しているのは、賃金条項を定める全13自治体と賃金条項を定めていない自治体の約半数にあたる12自治体の計25自治体であった。

公労使の三者構成となっている審議会等は84・

0%（21/25自治体）で、うち9自治体が有識者、使用者、労働者の委員数を同数としていた。

## (2) 公契約審議会等の審議事項

公契約審議会等を設置している25自治体に2018年度の審議会等の開催回数および審議・協議事項を聞いた（図表6）。平均2.2回の審議会等が開催され、76.0%（19/25自治体）が「公契約条例の運用状況」を審議・協議事項に挙げた。

このほか、賃金条項を定める自治体では、全13自治体が「賃金下限額の金額設定」を挙げ、「公契約条例の周知」53.8%（7/13自治体）、「賃金下限額の勘案基準」46.2%（6/13自治体）、「事業者アンケート結果の分析」38.5%（5/13自治体）が多かった。

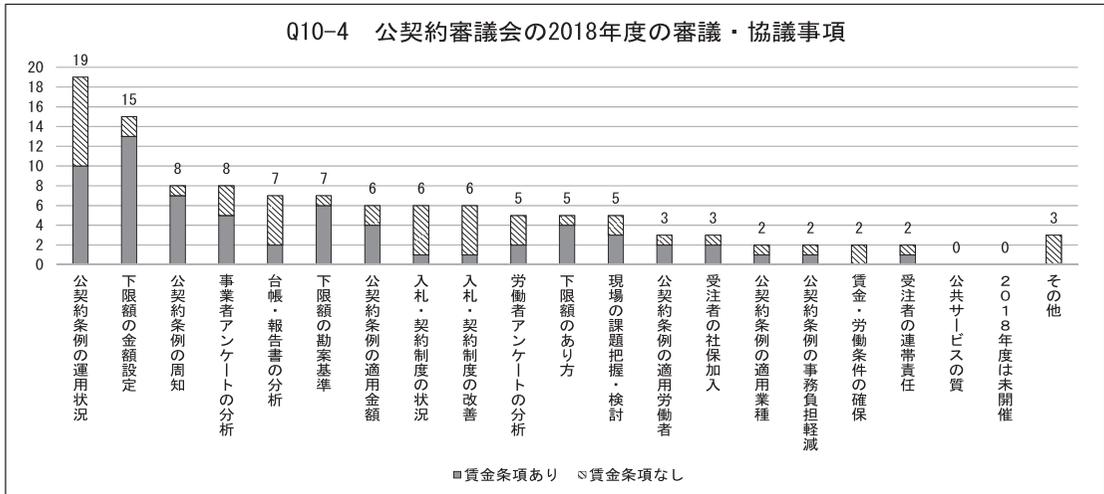
賃金条項を定めていない自治体では、「入札・契約制度の運用状況」、「入札・契約制度の改善」各41.7%（5/12自治体）が多かった。

## 5. 賃金下限額の設定について

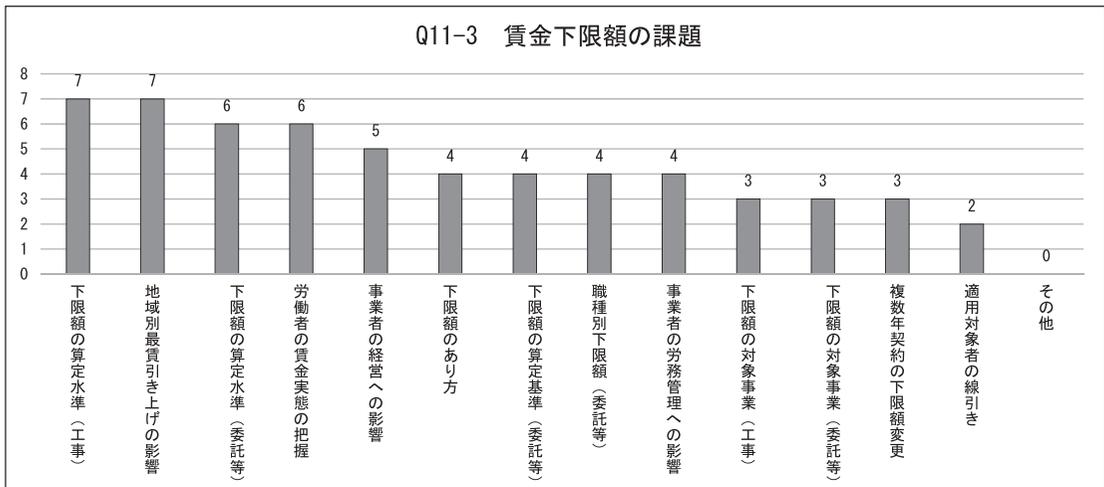
### (1) 賃金下限額の勘案基準等

公共工事においては、賃金条項を定める全13自治体で公共工事設計労務単価を勘案して賃金下限額が設定されているが、業務委託および指定管理においては、明確な勘案基準が存在しないため、

<図表6>



<図表7>



いかなる基準を勘案して賃金下限額を設定するかが課題となる（図表7）。

賃金下限額を設定している13自治体に業務委託および指定管理に適用する下限額を設定する際に勘案した基準を聞いたところ、69・2%（9/13自治体）が「地域別最低賃金」を挙げ、「自治体正規職員給与」、「自治体臨時職員給与」各46・2%（6/13自治体）が多かった。

このほか、「建築保全業務単価」、「他自治体の動向」各30・8%（4/13自治体）を挙げる自治体もみられ、業務委託および指定管理の賃金下限額の設定に関しては手探りの状況であることがみてとれる。

## (2) 賃金下限額の設定の目的

賃金下限額設定の目的として、76・9%（10/13自治体）が「下請労働者の賃金水準確保」、「業務の質確保・向上」を、53・8%（7/13自治体）が「労働者の生計費保障」、46・2%（6/13自治体）が「ダンピングの排除」、「職種に応じた賃金の支払い」を挙げた。

## (3) 賃金下限額の設定の課題

賃金下限額設定の課題として、最も多くの自治体が挙げたのは「下限額の算定水準（公共工事）」、「地域別最低賃金引き上げの影響」で、53・8%（7

／13自治体）が挙げた。46・2%（6/13自治体）が「下限額の算定水準（業務委託・指定管理）」、「労働者の賃金実態の把握」、38・2%（5/13自治体）が「事業者の経営面に対する影響」を挙げ、「事業者の労務管理に対する影響」、「下限額あり方」、「下限額の算定基準（業務委託・指定管理）」、「職種別下限額の設定（業務委託・指定管理）」も30・8%（4/13自治体）が挙げるなど、賃金下限額の合理性や有効性、事業者への影響に関する課題が認識されている。

「下限額の算定水準（公共工事）」を挙げた7自治体における公共工事の2019年度下限額は、公共工事設計労務単価の80%が2自治体、85%が2自治体、90%が3自治体であった。

「地域別最低賃金引き上げの影響」を挙げた7自治体のうち、職種別下限額を設定していない5自治体における2019年4月1日時点の賃金下限額と地域別最低賃金額の差額は、3円、12円、19円、62円、85円であった。地域別最低賃金が毎年二十数円引き上げられ、その結果、賃金下限額がそれを下回る事態が生じている。そのことが課題として認識されていることがうかがえる。

## 6. 公契約条例制定の影響について

本調査では、公契約条例の制定がいかなる影響を及ぼしたかにも着目した。

### (1) 受注労働者の賃金・労働条件の確保

第一に、受注事業者のもとで働く者の適正な賃金が確保されていると思うかとの問いに対し、「十分確保されている」もしくは「ある程度確保されている」との回答が60・5%（23/38自治体）を占めた。

「ある程度確保されている」、「どちらともいえない」のいずれかの回答をした17自治体に受注事業者の労働者の賃金・労働条件に影響を及ぼしていると思われる事項を聞いたところ、47・1%（8/17自治体）が「重層下請構造」、「競争入札（価格競争）」を挙げた。賃金条項を定める自治体では「競争入札」、賃金条項を定めない自治体では「重層下請構造」を挙げる自治体が多かった。

### (2) 条例制定後の事業者選定の変化

第二に、公契約条例の制定以後、①事業者の選定結果、②条例の適用現場、③行政に何らかの変化がみられたか、を聞いた。

事業者の選定結果に関して「変化があった」と回答したのは15・8%（6/38自治体）と少なく、具体的な変化として、「地元事業者の落札割合」の増加（4自治体）、「地元事業者の入札者数」の増加（3自治体）、「中小事業者の落札割合」の増加、「落札金額（率）」の上昇（各2自治体）、「最低入札額を提示した者以外の落札」（1自治体）が挙

げられた。一方、「1入札あたりの入札者数」、「地元事業者の入札者数」、「中小事業者の落札割合」の減少がみられたとの回答(各1自治体)もあった。

### (3) 条例制定後の条例の適用現場の変化

条例の適用現場に関して「変化があった」と回答したのは28・9% (11/38自治体)で、7自治体が「事業者の事務負担の増加」を挙げた一方、「事業者の法令遵守」の改善、「労働者の労働条件」の改善(各4自治体)、「受託労働者の賃金」の改善、「下請労働者の賃金」の改善、「地元事業者の活用」の増加(各3自治体)、「環境配慮の取り組み」の増加、「障がい者雇用」の増加(各2自治体)などの変化がみられたとする回答があった。

なお、①事業者の選定結果、②条例の適用現場の変化の有無について「分からない」との回答が多かった(①50・0%、②63・2%)。その理由としては、質問内容に関する全体状況の把握が困難であること、公契約条例の影響による変化か、その他の要因による変化か、の判別が困難であることなどが考えられる。

### (4) 条例制定後の行政の変化

行政に関して「変化があった」と回答したのは68・4% (26/38自治体)で、3項目の中で最も多かった。52・6% (20/38自治体)が「契約所

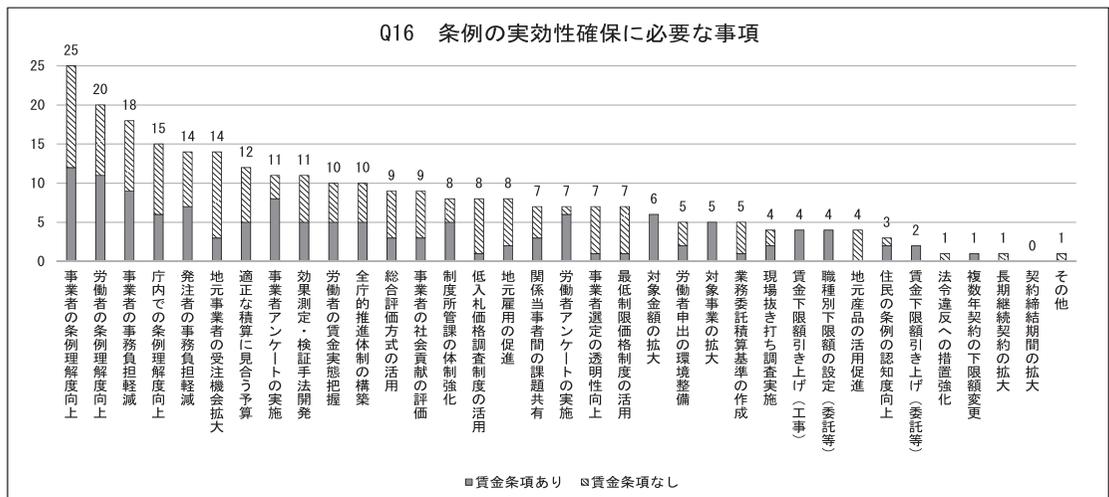
管課の業務量」の増加を挙げた一方、39・5% (15/38自治体)が「契約所管課職員の意識」の向上、26・3% (10/38自治体)が「事業発注課職員の意識」の向上を挙げており、発注に携わる行政職員の意識の向上が図られたとする自治体が多かった。また、28・9% (11/38自治体)が「価格以外の要素の評価」の増加などの変化を挙げた。

## 7. 公契約条例の運用上の課題について

公契約条例をより効果的に運用し、実効性を確保するために取り組んでいく必要があると思われる事項を聞いたところ(図表8)、「事業者の条例の理解度向上」が65・8% (25/38自治体)と最も多く、「労働者の条例の理解度向上」52・6% (20/38自治体)を半数以上の自治体が挙げるなど、事業者・労働者・発注者の事務負担の軽減に関する項目が上位に並んだ。条例の実効性を確保するためには事業者・労働者・行政それぞれの理解と協力が不可欠であり、発注者と受注者双方にとって事務負担の軽減が必要との認識が読み取れる。

このほか、賃金条項を定める自治体では、「事業者アンケートの実施」61・5% (8/13自治体)、「労働者アンケートの実施」15% (2/13自治体)の拡大、各46・2% (6/13自治体)、「事業範囲(事業)の拡大」、「労働者の賃金実態の把握」、「全庁的な推進体制の構築」、「制度所管課の体制充実・

<図表8>



強化」、「適正な積算に見合う予算措置」、「効果測定・検証手法の開発」各38・5%（5/13自治体）など、賃金条項を機能させるために必要となる実態把握、体制・予算の確保に関する措置が多く挙げられた。

一方、賃金条項を定めない25自治体では、「地元事業者の受注機会の拡大」44・0%（11/25自治体）、「事業者の事務負担軽減」36・0%（9/25自治体）が多かった。

## 8. 公契約条例未制定自治体の調査結果

本調査では、愛知県および県内54市町村のうち、公契約条例を制定していない愛知県内の48市町村を対象とする調査も実施した。本稿では、制定自治体調査の結果と比較するため、その結果の一部のみ紹介する。

### (1) 条例に関する検討状況

回答が得られた37自治体のうち、8・1%（3/37自治体）が「賃金条項を含まない条例制定を検討」し、2・7%（1/37自治体）が「以前に検討したが、条例制定を見送った」、73・0%（27/37自治体）が「調査研究中だが、具体的な検討はしていない」と回答した。検討もしくは調査研究の契機として61・3%（19/31自治体）が「議会での質問」、45・2%（14/31自治体）が「他

団体での条例制定」、38・7%（12/31自治体）が「労働者団体の要請」を挙げた。

検討もしくは調査研究の基本姿勢については、3・2%（1/31自治体）が賃金条項を含む条例を念頭、22・6%（7/31自治体）が賃金条項を含まない条例を念頭、74・2%（23/31自治体）が幅広く検討していると回答した。

### (2) 受注労働者の賃金・労働条件の確保

制定自治体調査と同じく、受注事業者のもとで働く者の適正な賃金が確保されていると思うかを聞いたところ、「十分確保されている」もしくは「ある程度確保されている」と回答したのは56・7%（21/37自治体）で、条例制定自治体の結果（60・5%）を若干下回った。

### (3) 入札・契約制度適正化の取り組み

入札・契約制度の適正化を図るための取り組みについても制定自治体調査と同じ設問で聞いた。「最低制限価格制度の活用」91・9%（34/37自治体）、「入札・契約事務の電子化」86・5%（32/37自治体）、「地元事業者の受注機会の確保」83・8%（31/37自治体）、「入札過程・結果のウェブ上での公表」75・7%（28/37自治体）、「適正な予定価格の設定」70・3%（26/37自治体）などが多かった。

制定自治体調査で取り組みの実施率が高い項目を比較すると、「総合評価入札方式の活用」は条例制定自治体86・8%に対して、条例未制定自治体67・6%、「事業者の社会貢献等の評価」は条例制定自治体86・8%に対して、条例未制定自治体51・4%と、いずれも条例制定自治体の方が上回っていた。また、1自治体あたりの平均実施項目数を比較すると、条例制定自治体11・6項目に対して、条例未制定自治体9・7項目で、条例制定自治体の方が多くの取り組みを実施していた。

### (4) 事業者の社会貢献活動の評価対象

制定自治体調査と同様に、事業者の社会貢献等の評価を実施している19自治体に評価対象を聞いた。「災害時対応」、「地域貢献活動」が各94・7%（18/19自治体）と最も多く、「環境配慮」63・2%（12/19自治体）、「女性活躍」52・6%（10/19自治体）、「障がい者雇用」、「消防団協力」各47・4%（9/19自治体）が多かった。

1自治体あたりの評価対象項目数を比較すると、条例制定自治体5・1項目に対して、条例未制定自治体4・3項目で、条例制定自治体の方が多かった。

このように、受注事業者の労働者の適正な賃金・労働条件が確保されていた回答の割合、入札・契約制度適正化の実施項目数の平均、事業者

の社会貢献等の評価対象項目数の平均のいずれにおいても、条例制定自治体の方が条例未制定自治体を上回る結果となった。

## 9. おわりに―今後の研究課題

本調査を通じて、公契約条例の検討過程、条例運用の現状および課題、入札・契約制度の適正化を図る取り組みの実施状況などに関する全体的状況を把握するとともに、公契約条例の所管部署がどのように現状を捉え、課題を認識しているかが明らかとなった。

公契約条例の実効性を確保するための課題として、事業者・労働者・行政の条例の理解度の向上および事業者・行政の事務負担の軽減などが多く挙げられた。賃金条項を定める自治体では、賃金下限額の勘案基準および設定金額、事業者への影響が課題として挙げられ、賃金条項を機能させるためには、賃金実態の把握、行政の体制・予算の確保が必要と認識している自治体が多いことも明らかとなった。

また、公契約条例を定めているか否か、賃金条項を定めているか否かによって、取り組み内容に差異がみられることも確認できた。

未制定自治体調査の対象が愛知県内の自治体に限られていることに留意する必要があるが、制定自治体調査と未制定自治体調査を比較する限りでは、公契約条例を制定している自治体の方が入札・

契約制度改革に取り組んでいる傾向がみとれる。

制定自治体調査の結果からは、労働者への適正な賃金の支払いに関する取り組みは賃金条項を定める自治体の方が、入札・契約制度の適正化に関する取り組みは賃金条項を定めない自治体の方が、積極的に取り組んでいる傾向がみとれる。

本調査では、賃金条項の有無にかかわらず、公契約に関する条例を公契約条例としたが、各条例の規定内容および本調査の結果から、①賃金条項を定め、入札・契約制度改革をも志向する条例、②賃金条項を定め、その履行に特化した条例、③賃金条項を定めず、入札・制度改革を志向する条例の3つに大別することができる。このうち、いずれの目的の実現に重きを置かずかは自治体によって異なり、それが賃金条項、入札・契約制度改革に関する条項の有無とこれらに基づく取り組みに影響していると考えられる。

残された研究課題として、今回は調査票を用いたことから、個別自治体の詳細な状況までは把握しきれなかった。また、条例の適用対象契約件数、契約金額、労働者数の推移を聞いたが、未回答の自治体が多く、条例適用の全体像を把握するには至らなかった。条例制定の影響・効果については「分からない」との回答が多く、条例制定の影響・

効果をいかに測定し、評価するかの難しさも浮き上がった。これらの点は、今後、さらなる調査・研究を通じて明らかにしていく必要がある。

※ 本稿は、『AICHI JICHIKEN NEWS』第4号（愛知地方自治研究センター、2020年）に掲載した拙稿に加筆・修正を施したものである。

### 【注】

(1) 回答自治体の内訳は、7都道府県、2政令指定都市、4中核市、1施行時特別市、20一般市、4特別区の計38自治体。

(2) 公契約の所管部署の業務内容は自治体ごとにより異なると考えられることから、本調査では実務担当者の定義付けを行わず、誰が実務担当者に該当するかの判断は各回答自治体に委ねた。

へのごち について：公益社団法人神奈川県地方自治研究センター研究員