

「総合評価方式」を使って労働福祉、雇用安定、生活賃金、障がい者雇用、地域貢献など自治体政策・社会的価値を入札・落札の評価基準に取り入れる自治体は増えつつあります。指定管理者制度の選定基準にも同様の観点を入れる自治体が増えています。

委託労働者の拡大にともなう自治体の組織化と入札改革・公契約条例制定の運動やダンピングの社会問題化などにより、地方自治法同施行令改正による総合評価方式の導入（1999年）や最低制限価格制度、低入札価格調査制度の労務提供型請負への適用拡大（2002年）が徐々に全国に広まってきました。

## 1. 総合評価入札制度の活用

入札の原則は価格ですが、価格だけの評価では安値競争から不当なダンピングを招き、履行確保（サービスの質）や公正取引（原価割れ、不安定雇用、低賃金化）の問題を引き起こします。そこで、地方自治法施行令（167条の10の2）は1999年に「価格その他の条件が当該普通公共団体にとって最も有利なものをもって申し込みをした者を落札者とする

ことができる」と改正されました。「その他の条件」に「雇用安定、生活賃金や労働安全などの公正労働基準」「環境への配慮」「障がい者の法定雇用率」「就職困難者の雇用」「男女平等参画」「地域貢献」など社会的価値や自治体政策を含めて、価格とともに総合的に評価する改革がすすめられてきました。

## 2. 総合評価方式活用の事例

2003年から大阪府や大阪市は庁舎清掃や警備の委託にあたり福祉雇用（障がい者、母子家庭、就職困難者）を競争入札の落札者決定基準としました。大阪府豊中市では2007年から表のような総合評価方式による競争入札を清掃・警備に関して始めています。（表参照）

また、ワーキング・プアが社会問題化するなかで、東京都日野市では「総合評価方式」を用いて、国が示している公共工事などにおける建設労働者の設計労務単価の80%以上を評価基準とし、下請けにおいても市内下請企業の受注額が50%未満の場合には減点します。北海道旭川市では「公契約に関する指針」を策定し、障がい者雇用、環境政策、子育て支援、男女共同参画の推進とともに、雇用安定と労働条件の向上のための長期継続契約の拡大、適正価格での発注の推進と最低制限価格制度の適用拡大をしています。（2008年）

同様の試みは旭川市でもすすめられ、「公平、公正で透明性の高い入札・契約制度の確立、品質と適正な履行を確保することができる入札・契約制度の確立、地域経済の活性化等市民生活の向上に資する入札」を基本目標とし、「適正価格での発注の促進、公正な労働条件の促進」などを目標とする「旭川市の公契約に関する方針」を2008年8月に制定しています。

豊中市 総合評価一般競争入札(2008年5月公告)評価項目、評価点の配分

	細分類	総点	個別点	項目
価格評価		500	500	低入札基準価格の設定
技術評価	研修体制	135	30	研修制度の設置と内容
	業務実績		15	過去における業務実績
	履行体制		30	適正な履行を確保するための業務体制
			10	既雇用者に対する継続雇用
	品質保証への取り組み		20	品質ISO認証への取り組み
公共性(施策反映)評価	福祉への配慮	250	30	知的障害者の新規雇用
			30	精神障害者の新規雇用
			30	身体障害者の新規雇用
			30	就職困難者の新規雇用
			27	知的障害者の雇用を実現するための支援体制
			27	精神障害者の雇用を実現するための支援体制
			40	新規雇用予定者に対する雇用条件等
			36	障害者の雇用率
	男女共同参画への配慮	50	22	育児・介護の体制及び休業制度への取り組み
			10	セクシュアルハラスメントの防止への取り組み
			18	女性の会社経営方針決定等への参画
	環境への配慮	45	20	環境への取り組み
			5	再生品の使用
			20	低公害車の導入
	災害時の業務体制	20	20	災害時における業務の執行体制
			1000	

### 3. 最低制限価格制度、低入札価格調査制度の事例

「その他請負」における最低制限価格制度および低入札価格調査制度が地方自治法施行令の改正により2002年に導入されました。しかし、この規定は「できる」規定であって、すべての入札に義務付けられているものではありません。したがって自治体財政の厳しさから、導入が進んでいないのが現状です。それでも、秋田県大館市が2004年度から低入札価格調査制度を清掃事業に導入し、最低制限価格制度も人件費比率が高くダンピングがはげしい庁舎清掃や警備などで徐々に拡大しつつあります。

2010年7月に東京都新宿区は公共サービス基本法に基づく労働環境の整備として、最低制限価格を定め、労働環境のチェックや最低賃金を定める指針「新宿区の調達のあり方について(指針)」を作成しています。

(注)最低制限価格制度は、公共工事等に認められてきた制度で、ダンピング（極端な安値）を防ぎ履行確保、品質保証、公正な競争のために、国、自治体等発注者側が予定価格に対してある金額以下の入札を失格とする制度。たとえば1億円の予定価格に対して8,000万円の最低制限価格が設けられると、7,990万円の入札は無効となる。

低入札価格調査制度は、最低制限価格制度のように1円でも最低制限価格を下回れば無効とするのではなく、予定価格に対して決められた低入札価格（例えば1億円に対して8,000万円）を若干下回っても（例えば7,990万円）、履行や公正な競争が可能かどうかを調査して、問題がなければ有効とする制度。

#### 4. 指定管理者制度改革の事例

2003年から体育館、文化会館、公園、保育所、福祉施設、病院など「公の施設の管理」に民間企業、NPOなどが管理者として委任・指定される指定管理者制度が導入され、すでに全国で7万件をこえる施設に導入されています。

指定管理者を選定するプロセスに「公募」を入れて、事実上の競争入札状態が生まれていますが、「経費縮減（価格）」とともに「平等利用、施設の効用、安定的管理運営能力」が総務省通知で選定基準とされ、その他の条件も自治体が判断できる事実上の「総合評価方式」になっています。しかし、指定期間の定めは90%以上が5年以下で雇用不安をもたらし、経費縮減は人件費（賃金）の低下と要員不足、雇用の非正規化をもたらしています。

こうしたなか、労働法遵守重大違反と障がい者雇用率の未達成を公募欠格条件とした広島市はじめ、人件費を自治体準拠とする標準人件費方式（熊本市、板橋区）の導入、優先雇用・雇用継続（芦屋市、文京区）や常勤雇用の重視（高知市）を選定基準にする試み、指定の更新制度の導入（倉敷市）を始めた自治体があります。

ただし、自治体との雇用継続の約束を反故にし、これまで勤めてきた職員を選別して組合三役を不採用とする不当労働行為の事例も富山県氷見市民病院で発生しました。雇用継続・優先雇用制度の法制化について、イギリスやEUではTUPE（事業譲渡における雇用保護法）がありますが日本にはなく、民間労働者だけではなく公務員の場合も含めて「雇用継続・優先雇用」が課題になっています。