

質問票への回答

- 1 公社職員が一定規模で選定事業者へ転籍しない選択をした場合、選定後から業務開始までの期間に体制を整えるリスクを受託者が全て追うのは負担が大きすぎると考えます。職員の転籍しない自由は守られなければならないことについて一定の理解はできますが、その人数によっては受託者にとって、人材確保やコスト面から重大な問題になることも予想されます。リスク分担の点からも何らかの協議を踏まえ発注者と受託者双方で解決するとして頂きますようお願いいたします。

公社職員の転籍者数（確定値）は、事前にホームページで公表する予定です。また、第2回公社アンケートの結果を公表していますが、その結果では9割以上の公社職員が転籍を希望しています。ただし、半数以上の職員は「企業の提案による」という回答であることから、これまで処理場管理に従事してきた経験・努力（資格取得）をご理解いただき、公社職員の働き方に対するモチベーション向上となる提案を期待します。※公社職員の資格取得状況の資料を公表していますので、提案の検討にご活用ください。

なお、受託者選定後に公社職員が一定規模で転籍しない選択をした場合には協議に応じますが、その原因が明らかに発注者側にある場合を除き、受託者側で解決を図るべきものと考えます。

【米子市が提案に求める考え】

次の内容を含めた就業規定の提出を求め、事業者選考時における評価項目とします。

- ・研修機会の充実及び資格取得の奨励
- ・能力に応じた評価制度の構築
- ・将来を見据えた人材育成計画（新規採用を含めた職員の技術研鑽方法）
 - ➡ 今後10年ほどで公社職員の約半数が65歳を迎える。65歳以上でも働く意欲や能力のある職員を積極的に活用することや、退職を選択する熟練職員の技術・ノウハウを適切に後継職員へ移行する方法など、具体的な提案を求める。

- 2 「明らかに点検等の不備があった場合は、その責任を負っていただく・・・」とありますが、この場合期間はいつまでと考えればよろしいでしょうか。

- ① 本事業終了後の1年以内

※1期目（令和5年度～令和7年度末）であれば令和8年4月からの1年間

- ② 定められた期間（契約不適合責任期間）以内に契約不適合を知り、受託者に通知した日から1年以内 ※改正後民法の適用のとおり

①を想定しています。

※ ②とした場合、企業側のリスクが大きいことから委託費用の増加に繋がると考えるため。

- 3 ストマネ対象施設の耐用年数とは何を根拠とされるお考えでしょうか。

- ① 国交省ストマネ資料に記載の標準耐用年数
- ② 目標耐用年数

②としています。 ※標準耐用年数の1.5倍の年数を目標耐用年数として定めています。
ストックマネジメント基本計画より、設備リスト（設備名称、設置年度、耐用年数等を記載）を別途公表します。

4 「修繕発生毎の受託者の見積りを基に支払額を決定します」とあります。

他自治体との包括委託契約においても、自前で修繕できない設備をメーカー等に依頼した場合、受託者の管理費を計上すると、委託先メーカーの経費と二重にかかり修繕費の効率的な運用ができないと発注者様からご指摘を頂きます。

都度修繕金額について合意できず修繕が滞り、施設の安定運転に影響が出ているケースもあります。貴市の修繕業務に関する基本的なお考えをお聞かせ願います。

修繕の内容によっては、必要な経費が増えることはやむを得ないと考えます。

5 公社職員の雇用継承について、公社職員個々の退職金、有給休暇は、事業開始日直前で精算されたものとし、新規採用職員としての取扱いで問題ないでしょうか。

お見込みのとおりです。

6 5で示した給料の取扱いの場合、賃金表における基本給が新規補充職員とは異なったランクとなりますので、必ず格差が生じます。

勤続年数相応の技量を持つ職員の場合は問題ありませんが、そうでない職員の場合、職場の規律上好ましくないのでは他の職場へ異動させる等の措置が必要となります。

しかし、現在の処遇を下回らないことを条件とすれば異動先でも同様の問題が生じることは明らかです。移行に際しては、現在の処遇を絶対条件とせず、個々の条件適用についてはある程度受託者の裁量にお任せする考えはありますか？それとも市が関与して調整されますか？

【現給保障の考え】

公社職員人件費相当分を設計額に見込みます。各職員個々への給与について、企業の裁量に任せ市が関与して調整することはしませんが、人件費相当分については、補償的に盛り込んだ趣旨に沿って人件費に充当すること及びその実績を報告することを求めます。市はその状況をモニタリング業務により確認します。

これは企業の合理化努力を否定するものではなく、業務の効率化を行いながら適正な水準（職員全体の給与・処遇の水準が従前より低下しないこと）が確保されることを求めるものです。

【事業者の参加条件】

- ① 希望する公社職員全員の正社員としての雇用
- ② 第1期（3年間）期間中における現給保障

〔第1期期間中の制限〕

- ・会社都合による解雇を認めない。
- ・本人が希望しない場合の雇用会社別部署への異動等を認めない。

7 公社職員の雇用継承について、転籍後の処遇（給与制度、退職金、休暇など）を比較する記載がありますが、どのタイミングでされることになりますか。

- ① 業者選定時に標準的モデルの提出を求められ比較評価される。
- ② 運営開始後のモニタリング段階等で比較評価される。

①、②の両方を想定しています。

受託者選定時には、1の回答に記載した米子市の求める提案を期待します。

事業開始後は、モニタリング業務により提案された内容が適切に行われているか確認を行います。

8 参加条件である公社職員の現給保障（個々の職員の給与を現給以上でスライドさせ、個々の職員の定期昇給額や各種手当を現制度以上とする。）を約束できる給与規定を作成するためには、現公社の賃金表（年齢給、職能給、職務給等で構成）や各種手当の算出基準を提示いただく必要があります。給与規定は提案書（プレゼン）における重要な項目の一つとも考えているため、できるだけ早くご提示頂くようお願いいたします。

別途、個別提供又はホームページに掲載します。

※現給保障の考え方について、6の回答を参照ください。

9 常時10人以上の労働者を使用する事業場となることから、就業規則を遅滞なく所轄労働基準監督署に提出しなければなりません。こういった事情から、公社の就業規定をできるだけ早くご提示いただき、受託者が策定した就業規則が十分なものであることを確認され、モニタリングではその就業規則が守られているかどうかの調査をされるよう希望します。

別途、個別提供又はホームページに掲載します。

就業規定を提案として求めます。受託後はその履行状況をモニタリングで確認します。

10 予定価格設定にあたって、民間専門企業（大手企業）人材のコスト（人数や単価）はどのような積算根拠で算出されるのでしょうか。維持管理体制（総人数）の妥当性にも配慮いただき、下水道維持管理積算要領による積算を採用して頂きますことを希望します。

導入可能性調査業務での成果から、人員は公社職員40名＋民間専門企業9名の人員を想定しています。人件費単価等について、第1回検討会での配布資料〔資料3-1〕をご参照ください。

積算について、歩掛りが採用できるものは下水道維持管理積算要領、それ以外の項目はサウンディング型市場調査による見積り等により行います。

11 令和4年7月に予定しています包括委託の公告について、公告資料（実施方針・要求水準書等）の事前の公開とそれに対する個別対話の場を設けて頂くことは可能でしょうか。

令和4年5月頃に、選考書類（地域連携方針、要求水準書、優先交渉権者選定基準、事業提案募集要項）の最終案（公告までに内容の変更が生じる場合がある）を公表します。

また、より良い提案をいただくことを目的に、令和4年7月の公募前に、希望する企業に対して現場説明会を実施します。その際に企業からいただいた質問及びその回答については、公平・公正な競争を促す観点から公表することとし、全グループに共有されることとします。（企業のノウハウ又は具体的な提案内容に係るものについては、この限りではありません。）

事業グループ毎による開催を想定していますが、詳細を別途お知らせします。

- 1 2 SPC 又は株式会社等を設立する場合において、基本契約締結時にはその新会社の押印を必要としない理解でよいでしょうか。基本契約締結時点では代表者及び構成企業で押印し、引き継ぎ期間中に新会社を設立できるスケジュールを想定しています。（優先交渉権者となってから又はそれ以前に会社を設立することはリスクが大きいため。）

お見込みのとおりです。設立時期は引継期間内であれば問題ありません。※令和5年4月1日より適正な業務履行ができることが条件です。

また、JV の場合の取扱いも同様とします。