

# 民間委託等の公契約条例に関する一考察

—— 公平性と経済学の観点から ——

岸 道 雄

- I. はじめに
- II. 公契約規制をめぐる国際的な取り組み –  
ILO「公契約における労働条約に関する条約（第94号）」
- III. 日本における公契約規制について – 野田市公契約条例
- IV. 公契約条例に基づいて設定される最低賃金について
- V. おわりに

## I. はじめに

1990年代後半から、日本においてもニュー・パブリック・マネジメント（NPM）の考え方にに基づき、従来の民間委託に加えて、PFI（Private Finance Initiative）、指定管理者制度、市場化テストなど競争原理を公共サービスに適用する動きが広がっている。内閣府の公共サービス改革推進室の資料によれば、2006年に施行された「公共サービス改革法」に基づき、中央省庁、地方自治体において「市場化テスト」が導入された結果、2009年5月までに、中央省庁で82事業を選定し、48事業で入札が実施済みとなっており、市場化テストを2008年までに導入又は導入検討中の地方自治体は137にもものぼる<sup>1)</sup>。また、総務省の調査によると、2009年4月1日現在で指定管理者制度が導入されている70,022施設のうち、20,489施設（約3割）の施設について民間企業等が指定管理者となっている<sup>2)</sup>。しかしながら、官民コスト比較による市場化テストや地方自治体における指定管理者制度など、効率性追求とサービスの質の向上のために様々な形で競争原理を公共サービスに適用し、従来、公務員が実施主体として行われてきた業務を民間へ任せることがわが国において進められているものの、これまでこうした公共サービスへの市場メカニズム適用が機能する前提となる民間事業者で働く労働者、特に非正規労働者の賃金については、未だに十分な議論がなされ、適正と考えられる水準が確保される制度が整備されているとは言い難い。低賃金の非正規労働者を多く雇う民間事業者が競争入札に勝ち、公共サービス供給のコストが低下するというメリットにより民間に業務を任せるといったことが現実に行われる一方で、「官製ワーキングプア」<sup>3)</sup>といった用語に象徴されるように、事業を受託する

民間事業者が低賃金のパート・タイマー等の非正規労働者に大きく依存する形でサービス提供を行う場合、公共サービス供給の安定性に問題が生じること、さらに公共サービス供給に従事する労働者の人権、モラル、自立した生活自体を損なう可能性があることが大きな課題と考えられる。

こうした民間委託等による公契約（指定管理者制度においては協定）における民間事業者の労働者の待遇に配慮した「公契約条例」が2009年に我が国で初めて千葉県野田市で制定された。また、永山・自治体問題研究所編（2006）<sup>4)</sup>、辻山・勝島・上林（2010）<sup>5)</sup>、中村・脇田（2011）<sup>6)</sup>など、新自由主義に基づく公共サービスへの競争原理の導入を批判し、海外諸国の事例を引用しつつ日本においても公契約条例（法）を制定し、公契約に関わる労働者の賃金引き上げと労働条件を保護することを主張する論者も増えつつある。しかし、こうした動きについて、労働者間の公平性からの考察および経済学に基づく分析から得られる示唆や影響に関しての主張や論述は現在のところ、我が国において皆無と言ってよい。

こうしたことを踏まえ、本論文は、世界各国の公契約規制の基となっているILOの公契約における労働条項に関する条約を概観し、公契約条例に関する近年の日本の動向と野田市の公契約条例の内容を確認した上で、労働者間の公平性の観点から考察を行い、先行研究に依拠しつつ、労働市場に与える影響について経済学の観点から得られる示唆を明らかにすることを目的とする。

本論文の構成は次の通りである。まず、公契約規制をめぐる国際的な取り組みについて、我が国の公契約条例の取り組みに影響を与えたと考えられるILO条約第94号の目的を確認する。次に日本における公契約条例への取り組みの現状について日本で最初に公契約条例を制定した野田市を中心に示した上で、特定の労働者を適用対象とする公契約条例による最低賃金の設定について、労働者間の公平性という観点から考察を行う。最後に、経済学の観点からの考察および先行研究による実証分析の紹介を行い、労働者間の公平性と経済学による分析に基づく、低所得者・貧困者対策の重要性について言及する。

## Ⅱ. 公契約規制をめぐる国際的な取り組み－ ILO「公契約における労働条項に関する条約（第94号）」

1949年6月29日、ILO（International Labour Organization）は第32回総会にて、「公契約における労働条項に関する条約（第94号）」および同名の勧告（第84号）を採択した<sup>7)</sup>。2011年12月18日現在、この条約の批准国はフランス、デンマーク、イタリアをはじめ61カ国であり、日本、アメリカ、ドイツなどは批准していない<sup>8)</sup>。

ILO（2008）によれば、ILO条約第94号の目的は、公契約に入札を行うすべての事業者、地域で確立されたある一定の最低基準を尊重するよう求めることによって、入札事業者が労働コストを競争要素の一つとして用いることを取り除くこと、そして、契約を遂行するために雇われた労働者が当該業務が行われている地域において、集团的労働協約、仲裁裁定、あるいは国

内法規制によって、その業務について定められているよりも不利でない（not less favourable）賃金を受け取り、不利でない労働条件を享受するものとする標準的な条項を公契約に挿入することによって、公契約が賃金や労働条件を引き下げる圧力をかけないよう確かなものとするこの2点に集約される<sup>9)</sup>。また、ILO（2008）は、この公契約における労働条約に関する条約（第94号）が採択された背景としては、政府の契約は通常、最も低価格の入札者に対して締結され、入札に参加する民間事業者は競争において労働コストを引き下げようとしがちであることに対する懸念が存在するため、こうした状況下では、ある一定の社会的保護水準以下の労働条件で政府は公契約を結ぶべき存在であってはならず、むしろ反対に、モデル雇用者として模範を示すよう行動することが求められるということが一般的に広く認識されるということを挙げている<sup>10)</sup>。さらに、近年、各国において民営化が広まり、全てのコストに関して、無制限な競争による引き下げ、Value for Moneyを追求するような動き、第94条条約がカバーしていない官民協働（public-private partnerships）の動きが広まっていることに強い懸念を示している<sup>11)</sup>。

なお、清水（1989）によれば、ILO条約第94号が採択される前に、「フランス、イギリスおよびアメリカ等において、法令または議会決議により公契約への規制がなされており、これらが同条約のモデルだったと推測される」としている<sup>12)</sup>。

### Ⅲ. 日本における公契約規制について－野田市公契約条例

日本において、公契約に関わる労働者の賃金、労働条件を明確に規定する法律は存在しないものの、2009年に公布、施行された「公共サービス基本法」の第十一条において、「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」<sup>13)</sup>と労働者の労働条件、労働環境に配慮することを国、地方公共団体に求めている。しかし、この条文だけでは具体性に欠き、一方で、公共サービスに官民競争入札、民営競争入札を適用することにより、競争原理を徹底させる「競争の導入による公共サービスの改革に関する法律」（平成18年施行）<sup>14)</sup>も公共サービス基本法成立以前から存在することから、意図、方向性が異なる法律が我が国において併存することとなり、公契約に関わる労働者の賃金に対する国のスタンスは明確ではないと考えられる。

こうした中、2009年9月、千葉県野田市において我が国最初の「公契約条例」が成立し、公布された。その後、川崎市において、2010年12月に川崎市契約条例の一部を改正する条例という形で政令指定都市としては初めて公契約条例が制定された<sup>15)</sup>。現在も日本各地の地方自治体で公契約条例制定あるいは国に公契約法制定を求める動きは広がりつつある<sup>16)</sup>。

次に、我が国において初めて公契約条例を制定した野田市に着目し、以下その概要を見ていく。野田市の公契約条例制定の背景については、野田市公契約条例の前文において、「地方公共団体の入札は、一般競争入札の拡大や総合評価方式の採用などの改革が進められてきたが、一方で低入札価格の問題によって下請の事業者や業務に従事する労働者にしわ寄せがされ、労働者の

賃金の低下を招く状況になってきている。このような状況を改善し、公平かつ適正な入札を通じて豊かな地域社会の実現と労働者の適正な労働条件が確保されることは、ひとつの自治体で解決できるものではなく、国が公契約に関する法律の整備の重要性を認識し、速やかに必要な措置を講ずることが不可欠である。本市は、このような状況をただ見過ごすことなく先導的にこの問題に取り組んでいくことで、地方公共団体の締結する契約が豊かで安心して暮らすことのできる地域社会の実現に寄与することができるよう貢献したいと思う<sup>17)</sup>とし、この前文の解釈（解説）として、「平成 17 年には、全国市長会を通じて公契約法の制定を要望したが、国に制定の動きが見られないことから、野田市が先導的、実験的に公契約条例を制定し、国に法整備の必要性を認識させようとするものである<sup>18)</sup>とする説明を示している。つまり、競争入札によって労働者の賃金が低下している現状に対し、労働者の適正な労働条件の確保に向けて、国が積極的に動かないため、野田市が率先して動き、国にその必要性を認識させる意図があることを示している。

本条例の目的が第一条に次のように書かれてある。「この条例は、公契約に係る業務に従事する労働者の適正な労働条件を確保することにより、当該業務の質の確保及び公契約の社会的な価値の向上を図り、もって市民が豊かで安心して暮らすことのできる地域社会を実現することを目的とする。」これについては、野田市はその解説文において、「本条例は、労働者の賃金の確保のみが目的となるのではなく、労働者の適正な労働条件を確保することによって公契約に係る業務の質及び公契約の社会的な価値を向上させ、市民が豊かで安心して暮らせる地域社会を実現することを目的<sup>19)</sup>とするとし、労働者の賃金のみでない、労働者の適正な労働条件の確保が重要であることを明確にしている。

公契約の対象とする範囲については、当初、予定価格が 1 億円以上の工事又は製造の請負の契約および予定価格が 1,000 万円以上の工事又は製造以外の請負の契約のうち、市長が別に定めるものとしていたが、以下に述べるように平成 23 年 9 月に工事又は製造の請負契約については予定価格を引き下げている。

条例が適用となる労働者の最低賃金については、本条例において明示せず、別途市長が定めることを規定している。具体的には、工事又は製造の請負の契約については、農林水産省及び国土交通省が公共工事の積算に用いるため毎年度決定する公共工事設計労務単価を基準にその 8 割とし、工事又は製造以外の請負の契約、いわゆる業務委託契約については、野田市一般職の職員の給与に関する条例の労務職員の用務員（18 歳）の初任給）に定める額を勘案して決めることとしていた<sup>20)</sup>。

その後、野田市の公契約条例は、平成 22 年 9 月に業務委託における適用範囲の拡大と職種別賃金の導入を行うこと、公契約条例適用の業務委託について長期継続契約の締結を可能とすること、下請負者の適正な請負額を確保するための規定を追加すること等、改正が行われた。さらに、平成 23 年 9 月には、条例の適用対象範囲を順次拡大していくという市の基本方針に基づいて、工事請負契約の対象を予定価格 1 億円以上から 5 千万円以上に引き下げる内容の改正を行い、平成 24 年 4 月以降に契約を締結する工事から適用することとしている<sup>21)</sup>。

## 民間委託等の公契約条例に関する一考察（岸）

ここで重要な論点である、本条例に基づいて規定される労働者の最低賃金および最低賃金法に基づく千葉県の最低賃金について直近の金額をみておく。まず、野田市公契約条例に規定する市長が定める賃金等の最低額は、大きく、①工事又は製造の請負と②工事又は製造以外の請負、すなわち端的に言えば、①公共工事関連と②業務委託に分けて示されている。平成23年度における工事又は製造の請負についての職種別最低賃金（時間当たり賃金）の一例として、普通作業員1,360円、ブロック工1,910円、塗装工1,710円、大工1,870円となっている<sup>22)</sup>。表1は平成23年度における工事又は製造以外の請負（いわゆる業務委託）の職種別最低賃金を示している。

表1 野田市公契約条例に規定する市長が定める賃金等の最低額（工事又は製造以外の請負）

公契約条例が適用される公契約の種類	最低額
施設の設備又は機器の運転又は管理に関する契約	1,480円
野田市文化会館の舞台の設備又は機器の運転に関する契約	1,000円
施設の設備又は機器の保守点検に関する契約	1,480円
施設の清掃に関する契約及び保健センター、関宿保健センター及び野田市急病センターの清掃に関する契約	829円
施設の電話交換、受付及び案内に関する契約	1,000円
施設の警備及び駐車場の整理に関する契約（警備業法第2条第5項に規定する機械警備業務に関するものを除く）	950円

（出所）野田市ホームページ <<http://www.city.noda.chiba.jp/nyusatu/pdf/keiyaku-youshiki3.pdf>>

一方、千葉県内の事業場で働くすべての労働者（パート、アルバイト等を含む）及び、その使用者に適用される千葉県最低賃金（地域別最低賃金）は、平成23年10月1日からそれまでの744円から4円引き上げられて、748円となっている<sup>23)</sup>。

こうしてみると、野田市公契約条例に規定する市長が定める賃金等の最低額は、そのすべてが国の最低賃金法による最低賃金制度に基づく千葉県の地域別最低賃金を上回っていることが理解できる。これについてどのように考えることができるか。次に公契約条例が労働者の低所得対策、あるいは貧困対策となるか、また望ましい方法であるのかについて、労働者間の公平性と経済学の観点から考察を行う。

## IV. 公契約条例に基づいて設定される最低賃金について

国の法律による最低賃金制度に基づいて設定される最低賃金と地方自治体の条例によって設定される特定職種の最低賃金との関係をどのように考えればよいか。平成21年2月24日尾立源幸参議院議員から江田五月参議院議長宛の「最低賃金法と公契約条例の関係に関する質問主意書」により、公契約条例と国の最低賃金法についての質問がなされ、公契約条例の中で、地域別最低賃金額を上回る最低賃金額を設定することは最低賃金法から如何なる制約を受けるかという質問に対し<sup>24)</sup>、当時の麻生太郎内閣総理大臣による答弁書では、「当該条例において、地

方公共団体の契約の相手方たる企業等の使用者は、最低賃金法（昭和三十四年法律第三百三十七号）第九条第一項に規定する地域別最低賃金において定める最低賃金額（以下「地域別最低賃金額」という。）を上回る賃金を労働者に支払わなくてはならないこととするは、同法上、問題となるものではない<sup>25)</sup>とする一方、「地方自治体が最低賃金法の趣旨を踏まえ、地域別最低賃金額を上回る独自の最低賃金額を規定した条例を制定することは可能か<sup>26)</sup>」との質問に対しては、「最低賃金法上の地域別最低賃金は、労働者の労働条件の改善を図るとともに、事業の公正な競争の確保に資すること等を目的として、地域の経済状況等を踏まえつつ、一方で全国的に整合性のある額を設定するものであり、御指摘のような条例は、このような地域別最低賃金の趣旨に反するものであることから、これを制定することは、地方自治法第十四条第一項の規定に違反するものであると考える<sup>27)</sup>」としている。すなわち、公契約条例により、公契約の相手先企業（特定化された相手先）に最低賃金法で定める最低賃金よりも高い賃金を設定し、その支払いを求めることは最低賃金法に違反しないが、地方自治体が地域全体をカバーする、最低賃金法による地域別最低賃金額を上回る独自の最低賃金額を規定した条例を制定することは最低賃金法に違反するという見解である。

しかし、最低賃金法に違反するかどうかとは別の観点から、最低賃金法で定められる最低賃金よりも高い賃金の支払いを公契約条例により契約相手先企業に求めることについて、次の2つの疑問が生じる。すなわち、まず、何よりも労働者間において公平性を欠くことにならないか、2番目に公契約条例に基づいて、最低賃金法によって定められる最低賃金よりも高い最低賃金を設定する場合、従来と比べて公契約を受注した企業の雇用者数が減少することにならないか、という疑問である。

### 1. 労働者間の公平性について

労働者間の公平性については、次の3つの関係設定から考えることが可能である。

第一に、地方自治体の公契約と関係のある業種の企業とそうでない業種の企業間の公平性である。例えば、公契約条例を持つ地方自治体の同地域に2つの会社があるとする。Aという会社は地方自治体から業務委託されることは無縁な業種の会社とする。一方、Bは清掃など地方自治体が公契約として業務を発注している、あるいは今後発注する可能性がある業種の会社とする。双方の会社において、最低賃金法の地域の最低賃金付近での時間当たり賃金で雇用されている労働者がいる場合、Bは今後、受注を目指して何らかの入札に参加するのならば、そこで働く従業員は最低賃金法に定める最低賃金よりも高い賃金で働くことができる可能性がある。しかし、Aで働く従業員はその可能性はゼロである。同地域に存在する会社であっても、業種によって地方自治体との契約がありうる業種とそうでない業種がある限り、そこで働く労働者に適用される最低賃金が異なる可能性が存在することになる。

第二に、同地域の同業種において、公契約を地方自治体から受注することができた企業と受注できなかった企業間での公平性である。例えば、2つの清掃会社、CとDがあるとする。どちらの会社にも上と同様に地域の最低賃金付近での時間当たり賃金で雇用されている労働者が

いるとし、もしCが当該地方自治体から公契約に基づく業務を受注した場合、公契約条例に基づく最低賃金が適用され、一方で、Dは公契約を受注できず、Cと同内容の業務の会社でかつ同じ仕事をしている労働者であっても、Cという会社で公契約の業務で働く労働者の方が高い賃金を得ることになる。

第三に、同一企業内での労働者間での公平性である。公契約がない場合において、同一企業内で最低賃金法で定められた最低賃金付近の時間当たり賃金かつ同じ賃金で仕事をしてきた労働者が2人いるとする。つまり、同じ会社で2人は以前は同じ時間当たり賃金で働いており、1人が公契約に基づく業務の労働者となり、もう1人が引き続き民間契約に基づく業務の労働者となった場合、能力、経験、年齢が同じでも、公契約に基づく業務に従事する労働者だけが低い賃金を得ることになる。そもそも公契約の対象企業は公営企業ではなく、民間市場における競争の中で民間事業者との契約に基づく業務を行っている企業ということが前提である。そうした場合、官民契約に基づく業務（官民取引）での賃金の方が高く設定され、民間事業者間での契約に基づく業務（民民取引）における賃金の方が低いままであると、公契約に従事する労働者のみを優遇することになるという批判もありうる。民間企業間での取引に従事する労働者が低賃金のまま取り残されるためである。また、清掃など民間企業間の契約において支払われる時間当たり賃金よりも、同様の内容のサービスの契約にも関わらず、公契約の方が高い賃金を設定することは納税者の立場から公平かつ効率的な税金の使い方ではないとの批判も受けかねない。

問題の本質は、官民取引、民民取引に関わらず、低賃金、低所得のため生活に支障をきたす恐れのある人々に対して、どのようにして自立した生活ができる収入を得ることができるようにするかということではないか。上でみたILOの第94号条約、下でみるアメリカのリビング・ウェッジ条例について、我が国においても広く伝えられているが、日本もアメリカも、公契約規制を持つと言われるイギリスもフランスも、市場経済を前提としている国家であり、基本的に賃金と雇用は市場で決定される。そうした中、公契約条例に基づく最低賃金の設定は、もしそれがある特定の労働者に対してのみ、別の高い最低賃金が適用されるのであれば、その仕事に従事しない労働者、つまり同じ企業内であっても、あるいは同業他社、全く業種の異なる企業で公契約とは無縁な企業の労働者は別の低い最低賃金が適用され、低賃金のまま取り残されることになる。つまり公契約に基づく業務に関わる労働者のみを優遇し、民民契約に従事する労働者をはじめ、その他の労働者との格差を意図的に作る制度との批判を受ける可能性がある。

民間市場で支払われている賃金水準と比較して、公契約に従事する労働者に対して地方自治体が高い賃金を支払う場合、それは税金を用いた補助金的性格を有するものとなる。すなわち、民民契約において、地域の最低賃金である時給、例えば748円が支払われている場合、同内容の業務において、公契約従事者に対して時給829円を支払うことは、もしこの公契約受注業者がこの民民契約時の748円よりも81円高い差分を地方自治体の契約価格の中に盛り込み、その負担を地方自治体に転嫁することができる場合、この81円分は公契約従事者にとって、当該地方自治体からの補助金となる。ここでの論点は、この補助金の是非ではなく、公契約従事者の

みに地域の最低賃金水準よりも高い賃金水準を設定し、当該地方自治体の支出でそれがまかなわれるという構図である。もし最低賃金そのものが生活保護との関係や自立した生活を送るにあたって低過ぎるのであるのなら、公契約従事者に限って、高い賃金を支払うとする根拠をどこに求めるのか。税金を用いて所得保障を行う貧困対策であるのなら、特定の公契約のみを対象とするのではなく、業種や官民契約、民民契約にかかわらず、日本で働く全労働者を対象とした制度で対応すべきであり、そうでない限り、労働者間における公平性を欠くことになるものと考えられる。

## 2. 経済学からみた公契約条例による最低賃金設定の影響

### (1) 最低賃金法による最低賃金の設定のケース

公契約条例を、その規定とする対象が多岐にわたることを理解しつつ、「公契約を受注した民間事業者により雇用される労働者の時間当たり賃金の最低水準を規定するもの」と考えると、その本質は、公契約に関わる民間労働者のみに適用される地方自治体独自の最低賃金制度とみなすことが可能である。

そうした場合、経済学の観点から労働市場にどのような影響が及ぼされることになりうるのか。このことについて次に考察を行う。

まず、競争的労働市場における最低賃金法に基づく最低賃金<sup>28)</sup>の設定について公共サービスの民間委託可能性といったことに限定せず、一般的に考えることとする。標準的なミクロ経済学の基礎理論においては、競争市場において、需要曲線は右下がり、供給曲線は右上がりを選定している。これは労働市場においても変わりはない。労働需要は企業の労働者に対する需要(企業が労働者を雇う場合の時間当たり賃金と雇用者数の関係を表したもの)であり、労働供給は雇用されて働きたいと希望する労働者の供給(労働者が働きたいと考える時間当たり賃金と労働希望者数の関係を表したもの)である。競争的な労働市場における賃金と雇用の関係および最低賃金を設定した場合について、理論的には図1に示されている通りとなる。

$D_0$ は当初の労働需要曲線、上述の通り、競争的労働市場における労働需要は右下がり、 $S$ は労働供給曲線で右上がりとなる。この労働市場における需要と供給の均衡時間当たり賃金は $W^*$ 、均衡労働量(労働者数)は $L^*$ である。もし最低賃金法に基づき最低賃金が $W_{min}$ の水準に設定された場合、すなわち、労働市場の均衡時間当たり賃金よりも高いレベルに設定された場合、企業の労働需要量は $L_1$ 、労働者の労働供給量は $L_2$ となるため、結果として、 $L_2 - L_1$ の人数分の失業者が生じ、 $L_2$ の人数の労働希望者のうち、 $L_1$ の人数のみしか職を得ることができない。言い換えれば、最低賃金制度により、市場での均衡賃金よりも高い賃金を享受できる人は労働希望者全員ではなく、一部の人のみが高い賃金を享受できる代わりに職を得ることができないが発生することになる。もちろん、労働市場における均衡時間当たり賃金が、最低賃金法に基づく最低賃金よりも高い場合、すなわち、図1において、 $W^*$ が $W_{min}$ よりも高い水準にある場合は、最低賃金は労働需給に全く影響を及ぼすことはない。あくまで、労働市場での均衡時間当たり賃金よりも高い賃金を法律に基づいて設定した場合にのみ、こうした影響があ



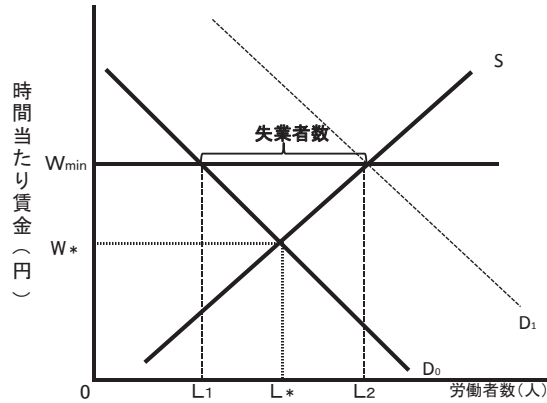


図1 労働市場における最低賃金設定の影響

（出所）Lipsey, Ragan, and Storer (2007) Figure 14.5 の図を基に筆者作成

るものと理論上考えることができる。しかし、図1における失業者を発生させずに済む場合もある。企業の労働需要曲線が  $D_1$  へ右シフトする場合である。これを実現する要因としては大きく分けて次の2つが考えられる。まず、企業にとって自らの創意工夫や技術進歩によって他社が追随できない独占的なサービスや製品を提供できることとなり、売上が急速に増加し、それに対応して労働投入量を増やすことでサービスや製品の生産を増加させる必要が生じる場合である。第二に、マクロ経済的に景気が拡大し、経済成長が高まることによって、企業が提供するサービスや製品に対する需要が増えることに対応して労働投入量を増やす場合である。これら2つのことについて、政府は政策的な支援を行うことは可能であるが、その効果は定かでない。しかしながら、現在の日本は長期的にデフレ経済であり、こうしたことが全業種において自然に実現しうる、あるいは政策的に実現させうる可能性は当面、非常に低いであろう。

## （2）公契約条例に基づく最低賃金設定のケース

次に公契約条例に基づき、最低賃金法による最低賃金よりも高い賃金を地方自治体において定めるケースについて考える。上で述べたように、公契約条例により設定される最低賃金は、公契約を受注した民間事業者で雇用される労働者のみに適用される地方自治体独自の最低賃金と考えられる。上記の最低賃金法による最低賃金と比較して、経済学的考察を行う上で最大の論点となりうることは、公契約条例に基づく最低賃金の引き上げをどこまで契約主体である地方自治体の委託金額に転嫁する、すなわち、パス・スルー（pass through）することができるかどうかということである。野田市の根本市長によると、公契約条例施行に伴う2010年度予算増加分は890万円とのことであり、次のように述べている。

「公共工事についてはそもそも2省単価をベースに積算したものでありますので落札価格が上がることはあっても予定価格の範囲内であり、予算の増額の必要はありません。業務委託契約については今年度（2010年度）の契約者、過去の応札者からヒアリングしたとこ

ろ、国の定める最低賃金に若干のプラスした賃金を支払っていた業者が存在していました。他の経費も確認のうえ、公契約で決定した賃金の額を勘案し、約400万円を増額しました。これにともない市の臨時職員、第3セクターに働く職員の賃金を確認したところ、市の定めた時給829円を若干下回る者が存在しており、これを是正し、830円としました(約190万円の増額)。条例対象の15業務の入札結果は、総落札額で700万円増の3億9,300万円となり、臨時職員等の(増額)190万円と合わせても890万円の上乗せ経費となり、野田市全予算のわずか0.2%でしかありません」<sup>29)</sup>

しかし、こうしたことから、最低賃金法による最低賃金でそれまで労働者を雇用していた企業が野田市から契約を受注した際に、100%人件費を野田市に転嫁したかどうかは不明である。もし野田市の上のケースにおいては、転嫁できたとしても、今後、公契約対象事業を拡大したり、あるいは公契約条例を制定する地方自治体数が増加していった場合、常に契約受注企業が公契約条例に基づく最低賃金を採用することによって生じる人件費増を当該地方自治体に対して100%転嫁できるかどうか明確なことはわからない。

あるケースにおいて、最低賃金引き上げに伴う人件費増をすべて地方自治体の契約金額上昇に転嫁できれば、何ら企業の負担とならず、公契約受注者である企業にとって、人件費負担の増大につながらず、最低賃金の引き上げと雇用の確保が両立することになる。当該地方自治体の支出が増える以外、受注企業で働く労働者が職を失うという負の影響は発生しない。もしある公共サービスについて、受注可能な企業が地域に1社しかなく、随意契約で契約を行う場合にはこうしたことも起きうるだろう。

しかし、通常、市場において企業は複数存在し、公契約獲得のため他企業と競争している。公契約条例が適用されたとしても、企業は競争入札に参加する場合、それが総合評価一般競争入札であっても、通常の価格競争である一般競争入札、指名競争入札であっても、契約を受注するために他企業と競争することになる。このため、低入札価格調査制度および最低制限価格制度が適用される場合を除いて、全体としての入札価格を抑える努力をする必要があることに変わりはない。雇用する労働者の時間当たり賃金を引き上げることによって増大する費用を他のところで削減することによって、できるだけ低い入札価格を提示することが契約獲得の可能性を高めることになる。そうした中、企業は利潤最大化を目的とし、行動する。要素価格に何らかの制約が課せられた場合、どのようにして利潤最大化を実現するかについて考えることになる。原材料やサービス購入費用を削減する、あるいは生産性を上昇させる等で対応できればよいが、公共サービスのように労働集約的なサービスの場合、人件費が入札価格の大半を占めることになる。もし社会保険料などの福利厚生費用を考慮に入れない場合、基本的には、時間当たり賃金×総労働時間=人件費となるので、企業は費用最小化による利潤最大化を実現するためには、総労働時間を削減する、つまり雇用者数を減らす誘因を持つことになる。これは、上でみたミクロ経済学の基礎理論において示されているように、労働需要が右下がりの曲線として表わされることに対応している。確かに、業務委託仕様書等において必要な人員数を事前に規定し、最低賃金と業務に従事する最低労働者数双方を定めることも可能であろうが、工事

やその他の業務において、作業人数を事前に明確に規定し難い業務や、PFI 事業のように、もしインプット仕様の発注ではなく、性能発注の考え方に基づくものであれば、業務に従事する最低労働者数まで規定することは民間事業者のサービス提供における創意工夫を妨げ、結果として Value for Money を損うことにつながるという強い異論が出る可能性がある。

今後、公契約条例が我が国において広まり、対象とされる公共サービスの範囲も拡大されていくにつれて、図1でみたように、公契約の受注を目指す、右下がりの労働需要曲線を持つ企業が総費用削減のため、雇用者数を減らす可能性があることに留意する必要がある。言い換えれば、雇用と賃金といった働く者にとって2つの重要な要素のうち、最低賃金の引き上げが誰かの雇用そのものを脅かすことになる可能性があることに注意する必要がある。

以上が、競争的労働市場において、最低賃金法、公契約条例それぞれによる最低賃金を設定した場合の理論的な考察である。これに対し、現実の労働市場は、労働サービスの同質性、情報の完全性、需要者、供給者ともに価格受容者（price taker）などの完全競争市場の条件を満たしていないといった反論も当然ありうる。労働需要者が買い手独占（monopsony）の場合、すなわち、雇用者が当該地域に1つしか存在しない場合があり、例えば一つの工場しかないケースがこれに該当する。この場合、利潤最大化を目指す買い手独占企業は、労働者に対して強い交渉力を持つため、競争労働市場において決定される時間当たり賃金、雇用量よりも双方とも低く、少ない水準に設定することが可能である。そうした場合、競争市場での均衡水準までは、時間当たり賃金の上昇とともに雇用量が増加することは理論的にはありうる。しかしながら、公契約条例の労働市場を考える際、地方自治体が、例えば、ある公共サービスを業務委託しようとして何らかの競争入札を行う場合、受注候補企業が通常複数存在していることを前提としている。このため「競争」入札なのである。もちろん、例外はありうるが、標準的なケースとして、公契約を受注しようとしている企業、労働市場は一定の競争環境にあると想定することが自然であろう。したがって、公契約を獲得するために入札参加企業は入札価格を下げる努力をする必要があることは上で述べた通りである。

### (3) 最低賃金設定が労働市場に及ぼす影響の実証研究

これまで、ミクロ経済学の基礎理論に基づき、最低賃金法による最低賃金設定と公契約条例による最低賃金設定について考察を行った。その結論は双方においても、最低賃金の引き上げは雇用者数の減少につながりうるというものである。これが果たして実際に起きるのかどうかは実証分析に基づかざるをえない。

まず、国の最低賃金制度による最低賃金の雇用への影響については、日本の労働市場を対象とした最近の研究に、Kwaguchi and Mori (2009) がある。この研究は、最低賃金と雇用の関係についてのそれまでの実証研究において確定的な結論が得られていないことを踏まえて、最低賃金が貧困対策として望ましい政策か否かを精査することを目的とし、どのような労働者が最低賃金労働者になりやすいのか、最低賃金労働者はどのような労働者で構成されているか、最低賃金の上昇は、低技能労働者層の雇用を減らすか等の実証分析をパネルデータを用いて行っ

たものである。Kwaguchi and Mori (2009) の結論として、最低賃金で働いている労働者が低所得の家計に属しているとは限らず、2002年のデータにおいて、最低賃金で働いている労働者のうち、約20%が年収200万円以下の世帯主で、約50%が年収500万円以上の家計の世帯員であることを明らかにし、さらに、最低賃金の上昇は、男性若年労働者と既婚中年女性の雇用を減少させること、男性若年労働者の雇用減少度合いは小さいものの、既婚中年女性の雇用削減効果は大きいと指摘し、貧困対策として、最低賃金の設定よりも給付付き税額控除の有効性を示唆している<sup>30)</sup>。

同様の実証研究は、アメリカでは数多く行われており、研究者がどのような立場かにより、結論は異なるが、自らの実証分析を含めた広範囲の論文サーベイを行った Neumark and Wascher (2008) は、「約100の論文サーベイを行った結果、約2/3が最低賃金の雇用への影響について一貫して負の効果を示しており（必ずしも統計的に有意とは限らないものの）、8つの研究しか最低賃金の雇用への正の効果を検証できていない。さらに、我々が最も信頼できる検証を行っていると思なす33の研究のうち、80%以上が最低賃金が雇用を負の効果を及ぼすことを示している」<sup>31)</sup>としている。

さらに Neumark and Wascher (2008) は、日本の公契約条例と類似するアメリカの「リビング・ウェイジ法（条例）」によって設定される最低賃金についても実証研究の論文サーベイを行っている。1994年に最初のリビング・ウェイジ法がバルティモアで制定されて以降、2008年までに少なくとも140ものリビング・ウェイジ法を持つ地方自治体があるとしている。Neumark and Wascher (2008) は、リビング・ウェイジの特徴として、①連邦、州政府が定める最低賃金よりもはるかに高い賃金水準が設定される、②各市は家族について異なる定義をしているものの、1人のフル・タイム労働者を持つ家族が、連邦政府が定める貧困ラインに達するように設定される賃金水準である、③リビング・ウェイジの対象者は非常に限定されたカバレッジであり、そのほとんどが市からの業務を受注する民間事業者（city contractors）で、市からの補助金を受け企業も含まれる、といった3点を指摘している<sup>32)</sup>。アメリカのリビング・ウェイジ法により、連邦、州政府による最低賃金よりも高く設定される賃金が労働者の雇用に与える影響について、彼らは複数の実証研究の論文サーベイに基づき、「最低賃金と同様に、適用対象となる労働者の賃金は上昇するが、彼らの雇用がいくらか減少する」<sup>33)</sup>と結論付けている。

なお、日本において、公契約条例に基づく最低賃金の設定はまだ始まったばかりであり、その雇用へ与える影響については今後のデータの蓄積を待って実証分析が望まれるところである。

## V. おわりに

筆者は貧困に苦しむ人々を増加させたり、放置してよいと主張しているのではない。国・地方自治体による低所得者・貧困者対策は必要であり、そうしたことは現在の日本において最重要の政策課題の一つであると考え。しかし、そのような低所得者・貧困者対策については、公契約条例という特定の人々しか対象とならない最低賃金の設定という方法が望ましいのか、

さらに対象を広げ、業種、職種を問わず、国の制度として適用される最低賃金法に基づく最低賃金のあり方の改善という方法が望ましいのか、また労働市場での均衡賃金を上回る最低賃金の設定は実際に雇用へ負の影響を与えているのか、もしそうであるのなら、他の代替的な方法はありえるのかという根本的な問いがあり、法学と経済学双方の観点からの冷静かつ客観的な分析に基づいて制度設計していくという姿勢が何よりも求められていると考える。しかしながら、本研究が示唆していることは労働者間の公平性の観点とともに経済学に基づく分析の重要性であり、今後も経済学による実証研究の積み重ねに基づく議論とそうしたことを踏まえた低所得者・貧困者対策が必要であるということである。

#### 注

- 1) 内閣府官民競争入札等監理委員会『公共サービス改革報告書』平成 21 年 5 月  
<<http://www5.cao.go.jp/koukyo/kanmin/houkokusho/houkokusho.html>>
- 2) 総務省『公の施設の指定管理者制度の導入状況等に関する調査結果』2009 年 10 月  
<[http://www.soumu.go.jp/main\\_content/000041705.pdf](http://www.soumu.go.jp/main_content/000041705.pdf)>
- 3) 布施哲也『官製ワーキングプア－自治体の非正規雇用と民間委託』七つ森書店、2008 年
- 4) 永山利和・自治体問題研究所編『公契約条例（法）がひらく公共事業としごとの可能性』自治体研究社、2006 年
- 5) 辻山幸宣・勝島行正・上林陽治『公契約を考える』公人社、2010 年
- 6) 中村和雄・脇田滋『「非正規」をなくす方法』新日本出版社、2011 年
- 7) 英語名称はそれぞれ次の通り。C94 Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949 <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C094>>, R84 Labour Clauses (Public Contracts) Recommendation, 1949 <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R084>>
- 8) ILO ホームページ「Convention No. C094」（批准国一覧）  
<<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifce.pl?C094>>
- 9) ILO (2008) Report III: (1B) General Survey concerning the Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949 (No. 94) and Recommendation (No. 84) p.xiii.  
<[http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/97thSession/reports/WCMS\\_091400/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/97thSession/reports/WCMS_091400/lang--en/index.htm)>
- 10) 同上、p.1.
- 11) 同上、pp. xiii - xiv.
- 12) 清水敏「公契約規制立法にかんする一考察」『早稲田法学』第 64 巻第 4 号、早稲田大学法学会、1989 年、445 頁。なお、清水（1989）はアメリカ連邦政府の公契約規制法である「デーヴィス・ペーコン法」について詳述している。
- 13) 衆議院ホームページ「第 171 回国会制定法律」における「公共サービス基本法」  
<[http://www.shugiin.go.jp/itdb\\_housei.nsf/html/housei/17120090520040.htm](http://www.shugiin.go.jp/itdb_housei.nsf/html/housei/17120090520040.htm)>
- 14) 内閣府 公共サービス改革（市場化テスト）ホームページ「関係法令」における「競争の導入による公共サービスの改革に関する法律」  
<<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/H18/H18HO051.html>>
- 15) 本論文では、野田市の公契約条例に焦点を当てて議論を行うが、川崎市の公契約条例（川崎市契約条例の一部を改正する条例）の特徴について、川崎市阿部市長は次のように語っている。

「先例である千葉県野田市の公契約条例を参考にしつつ、川崎市契約条例に独自の規定を盛り込みました。主な特徴として、6点が挙げられます。

1. 「契約に関する施策の基本方針」や「市及び契約の相手方の責務」を規定したこと
2. 「指定管理者」との協定も公契約の範囲に含めたこと
3. 請負契約により作業に携わる、いわゆる「ひとり親方」も対象としたこと
4. 業務委託契約に携わる労働者の賃金の下限額の基準として「生活保護基準」を採用したこと
5. 賃金の下限額を定めるにあたり、事業者や労働者の代表からなる「審議会」の意見を聞くこととしたこと
6. 「指定出資法人」や「PFI事業者」が締結する契約についても、市に準じた措置を講ずるよう努めることとしたこと

(出所) 公務公共サービス労働組合協議会ホームページ「事例 | 良質な公共サービスキャンペーン」

<<http://www.komu-rokyo.jp/campaign/case/index.html>>

- 16) 全建総連によると、2011年9月14日時点で、公契約法、公契約条例を求める意見書を議会で採択した地方自治体数は870にも上る。全建総連「公契約法(法)等の自治体に対する取り組み状況」  
<<http://www.zenkensoren.org/news/02jorei/pdf/koukeiyaku20111024.pdf>>に基づく。
- 17) 野田市「野田市公契約条例(平成21年9月30日公布)の概要」5頁  
<<http://www.city.noda.chiba.jp/city/pdf/23-1gaiyou-old.pdf>>
- 18) 同上、6頁
- 19) 同上、6頁
- 20) 野田市「野田市公契約条例(平成21年9月30日公布)の概要」10 - 11頁  
<<http://www.city.noda.chiba.jp/city/pdf/23-1gaiyou-old.pdf>>
- 21) 野田市「野田市公契約条例の手引」平成23年11月1日、1頁  
<[http://www.city.noda.chiba.jp/nyusatu/pdf/sougou-08\\_1.pdf](http://www.city.noda.chiba.jp/nyusatu/pdf/sougou-08_1.pdf)>
- 22) 全61職種の最低賃金は次の野田市の資料を参照。「野田市公契約条例に規定する市長が定める賃金等の最低額 別表」  
<<http://www.city.noda.chiba.jp/nyusatu/pdf/keiyaku-youshiki4.pdf>>
- 23) 千葉県ホームページ「千葉県最低賃金改正のお知らせ」  
<<http://www.pref.chiba.lg.jp/koyou/roudoumondai/kanrenhouki/saiteichingin.html>>
- 24) 参議院ホームページ 尾立源幸「質問第64号 最低賃金法と公契約条例の関係に関する質問主意書」第171回国会、平成21年2月24日  
<<http://www.sangiin.go.jp/japanese/joho1/kousei/syuisyo/171/syuh/s171064.htm>>
- 25) 参議院ホームページ 麻生太郎「答弁書第64号 参議院議員尾立源幸君提出最低賃金法と公契約条例の関係に関する質問に対する答弁書」第171回国会、平成21年3月6日  
<<http://www.sangiin.go.jp/japanese/joho1/kousei/syuisyo/171/touh/t171064.htm>>
- 26) 参議院ホームページ 尾立源幸「質問第64号 最低賃金法と公契約条例の関係に関する質問主意書」第171回国会、平成21年2月24日  
<<http://www.sangiin.go.jp/japanese/joho1/kousei/syuisyo/171/syuh/s171064.htm>>
- 27) 参議院ホームページ 麻生太郎「答弁書第64号 参議院議員尾立源幸君提出最低賃金法と公契約条例の関係に関する質問に対する答弁書」第171回国会、平成21年3月6日  
<<http://www.sangiin.go.jp/japanese/joho1/kousei/syuisyo/171/touh/t171064.htm>>
- 28) 最低賃金法に基づく最低賃金制度には、産業や職種にかかわらず、都道府県内の事業所で働くすべて

## 民間委託等の公契約条例に関する一考察（岸）

- の労働者とその使用者に対して適用される最低賃金として、各都道府県に1つずつ、すなわち、全47の最低賃金が定められる地域別最低賃金と特定地域内の特定の産業について、関係労使が基幹的労働者を対象として、地域別最低賃金より高い最低賃金を定めることが必要と認めるものについて設定される特定（産業別）賃金の2種に区分される。ここでの分析は地域別最低賃金を想定しているが、労働市場における均衡賃金を上回る最低賃金を設定する分析において2種の最低賃金を区別する必要性はない。
- 最低賃金制度の詳細については、次の厚生労働省の「最低賃金制度」のホームページを参照。  
<<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/kijunkkyoku/minimum/minimum-01.htm>>
- 29) 上林陽治「第2章 公契約条例の現状と課題」『自治研作業委員会報告 公契約条例のさらなる制定に向けて』自治研、2011年9月、36頁  
<<http://www.jichiro.gr.jp/jichiken/sagyouiinnkai/33-kokeyakuseitei/word/02.doc>>  
一次出所は、鳥取県地方自治研究センター『とっとり』第5号、2010年、3頁
- 30) Daiji Kawaguchi and Yuko Mori (2009) "Is Minimum Wage an Effective Anti-Poverty Policy in Japan", *RIETI Discussion Paper Series* 09-E-032, June 2009, pp.23-25.  
<<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/09e032.pdf>>
- 31) David Neumark and William L. Wascher (2008) *Minimum Wages*, The MIT Press, p.39.
- 32) 同上、p.268. なお、北澤（2009）は、「リビングウェイジとは、その起源となった理念に遡れば、「家族を扶養し、自尊心を持ち続け、市民生活に参加することができる財産と自由な時間の両方を持つことを可能にする」だけの賃金水準のことである」としている。北澤謙「第3章 アメリカの最低賃金の最新動向－連邦最賃引き上げの影響と地域別最賃－」松尾 義弘・戎居 皆和・北澤 謙『欧米諸国における最低賃金制度Ⅱ－ドイツ・ベルギー・アメリカの動向－』独立行政法人 労働政策研究・研修機構、2009年12月、117頁  
<[http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2010/documents/063\\_03.pdf](http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2010/documents/063_03.pdf)>
- 33) 同上、p.283.

## 参考文献・資料

- 上林陽治「第2章 公契約条例の現状と課題」『自治研作業委員会報告 公契約条例のさらなる制定に向けて』自治研、2011年9月  
<<http://www.jichiro.gr.jp/jichiken/sagyouiinnkai/33-kokeyakuseitei/word/02.doc>>
- 北澤謙「第3章 アメリカの最低賃金の最新動向－連邦最賃引き上げの影響と地域別最賃－」松尾 義弘・戎居 皆和・北澤 謙『欧米諸国における最低賃金制度Ⅱ－ドイツ・ベルギー・アメリカの動向－』独立行政法人 労働政策研究・研修機構、2009年12月  
<[http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2010/documents/063\\_03.pdf](http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2010/documents/063_03.pdf)>
- 厚生労働省ホームページ「最低賃金制度」  
<<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/kijunkkyoku/minimum/minimum-01.htm>>
- 公務公共サービス労働組合協議会ホームページ「事例 | 良質な公共サービスキャンペーン」  
<<http://www.komu-rokyo.jp/campaign/case/index.html>>
- 参議院ホームページ 尾立源幸「質問第64号 最低賃金法と公契約条例の関係に関する質問主意書」第171回国会、平成21年2月24日  
<<http://www.sangiin.go.jp/japanese/joho1/kousei/syuisyo/171/syuh/s171064.htm>>
- 参議院ホームページ 麻生太郎「答弁書第64号 参議院議員尾立源幸君提出最低賃金法と公契約条例の関係に関する質問に対する答弁書」第171回国会、平成21年3月6日

- < <http://www.sangiin.go.jp/japanese/joho1/kousei/syuisyo/171/touh/t171064.htm> >  
清水敏「公契約規制立法にかんする一考察」『早稲田法学』第64巻第4号、早稲田大学法学会、1989年  
衆議院ホームページ「第171回国会制定法律」における「公共サービス基本法」  
< [http://www.shugiin.go.jp/itdb\\_housei.nsf/html/housei/17120090520040.htm](http://www.shugiin.go.jp/itdb_housei.nsf/html/housei/17120090520040.htm) >  
全建総連「公契約条例（法）等の自治体に対する取り組み状況」  
< <http://www.zenkensoren.org/news/02jorei/pdf/koukeiyaku20111024.pdf> >  
総務省『公の施設の指定管理者制度の導入状況等に関する調査結果』2009年10月  
< [http://www.soumu.go.jp/main\\_content/000041705.pdf](http://www.soumu.go.jp/main_content/000041705.pdf) >  
千葉県ホームページ「千葉県最低賃金改正のお知らせ」  
< <http://www.pref.chiba.lg.jp/koyou/roudoumondai/kanrenhouki/saiteichingin.html> >  
辻山幸宣・勝島行正・上林陽治『公契約を考える』公人社、2010年  
鳥取県地方自治研究センター『とっとり』第5号、3頁、2010年  
内閣府官民競争入札等監視委員会『公共サービス改革報告書』平成21年5月  
< <http://www5.cao.go.jp/koukyo/kanmin/houkokusho/houkokusho.html> >  
内閣府 公共サービス改革（市場化テスト）ホームページ「関係法令」における「競争の導入による公共サービスの改革に関する法律」  
< <http://law.e-gov.go.jp/htmldata/H18/H18HO051.html> >  
中村和雄・脇田滋『「非正規」をなくす方法』新日本出版社、2011年  
永山利和・自治体問題研究所編『公契約条例（法）がひらく公共事業としごとの可能性』自治体研究社、  
2006年  
野田市「野田市公契約条例（平成21年9月30日公布）の概要」  
< <http://www.city.noda.chiba.jp/city/pdf/23-1gaiyou-old.pdf> >  
野田市「野田市公契約条例の手引」平成23年11月1日  
< [http://www.city.noda.chiba.jp/nyusatu/pdf/sougou-08\\_1.pdf](http://www.city.noda.chiba.jp/nyusatu/pdf/sougou-08_1.pdf) >  
野田市「野田市公契約条例に規定する市長が定める賃金等の最低額 別表」  
< <http://www.city.noda.chiba.jp/nyusatu/pdf/keiyaku-youshiki4.pdf> >  
布施哲也『官製ワーキングプア－自治体の非正規雇用と民間委託』七つ森書店、2008年  
Daiji Kawaguchi and Yuko Mori (2009) "Is Minimum Wage an Effective Anti-Poverty Policy in Japan", *RIETI Discussion Paper Series* 09-E-032, June 2009, pp.23-25.  
< <http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/09e032.pdf> >  
David Neumark and William L. Wascher (2008) *Minimum Wages*, The MIT Press  
ILO (2008) Report III: (1B) General Survey concerning the Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949 (No. 94) and Recommendation (No. 84)  
< [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/97thSession/reports/WCMS\\_091400/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/97thSession/reports/WCMS_091400/lang--en/index.htm) >  
Lipsey Richard G., Christopher T.S. Ragan, and Paul A. Storer (2007) *micro economics 13th edition*, Pearson Education