

労働環境確保策の手引き

平成28年2月

港区総務部契約管財課契約係

目次

I 労働環境確保策の概要	3
1 労働環境確保策実施の背景と経緯	3
2 労働環境確保策の概要	4
II 労働環境確保策の説明	6
1 労働環境確保策の対象となる契約	6
2 労働環境確保策の対象となる「下請契約又は再委託契約」の範囲	7
3 労働環境確保策を適用する労働者等の範囲	8
4 最低賃金水準額	9
5 最低賃金水準額以上の賃金支給の確認方法	11
6 労働環境チェックシート	14
7 賃金支給状況シート	14
8 申出・調査制度	15
9 契約不履行があった場合のペナルティ	15
10 契約約款特記事項	15
11 継続雇用の要請	16
III 資料・様式	17
資料1 最低賃金水準額	17
資料2 工事請負契約の職種の定義・作業内容	18
資料3 業務委託契約の職種の定義・適用	24
資料4 労働環境確保策の対象案件の事務の流れ	25
資料5 労働者向け周知様式例（工事請負契約）	26
資料6 労働者向け周知様式例（業務委託契約）	27
資料7 労働者の申出書	28
資料8 長期継続契約（労働環境確保策の適用対象となる業務委託契約）	29
IV 関係法令等	31
1 港区契約事務規則（抜粋）	31
2 港区が発注する契約に係る業務に従事する労働者等の労働環境確保の促進に 関する要綱	32
2-① 労働環境チェックシート（工事、業務委託共通）（要綱第2号様式）	35

2-②	賃金給付状況シート（工事）（要綱第2号様式（1））	37
2-③	賃金給付状況シート（業務委託）（要綱第2号様式（2））	39
3	労働環境確保策に関する契約約款特記事項	41
4	労働基準法（抜粋）	43
5	労働基準法施行規則（抜粋）	44
6	労働基準法第37条第1項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令	44
7	最低賃金法（抜粋）	45
8	最低賃金法施行規則（抜粋）	45

I 労働環境確保策の概要

1 労働環境確保策実施の背景と経緯

平成21年5月に、公共サービス基本法が制定され、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、公共サービスに従事する者の適正な労働条件の確保その他労働環境の整備に関し必要な施策を講ずるよう努めることが規定されました。

平成21年9月には、野田市が全国の自治体に先駆け、公契約に従事する労働者の適正な労働条件を確保することを定めた公契約条例を制定し、川崎市をはじめとする他の自治体においても、条例又は要綱等の規定整備が行われています。

平成26年6月には、公共工事の品質確保の促進に関する法律、公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律及び建設業法のいわゆる「担い手三法」が改正され、現在及び将来の公共工事の品質確保のための担い手の中長期的な育成・確保の促進、下請契約を含む請負契約の適正化、賃金・安全衛生等の労働環境の改善などが規定されました。

区では、地方自治法に基づき、最少の経費で最大の効果を挙げるため、入札により予定価格の範囲内で最高又は最低の価格をもって申込みをした者を契約の相手方とするなど適正な契約に努める一方で、上記のように公契約に従事する労働者の労働環境確保に向けた施策が求められていることから、国や他自治体の取組みも参考とし、区が発注する契約の業務に従事する労働者等の良好な労働環境確保のための取組について検討を行いました。

労働環境確保策の検討にあたり、区内事業者及び労働者の関係団体との意見交換会を実施し、区の取組について各団体から意見を聴取したうえで検討を行い、平成28年4月1日に契約締結する対象案件から労働環境確保策を実施しています。

2 労働環境確保策の概要

「港区が発注する契約に係る業務に従事する労働者等の労働環境確保の促進に関する要綱」の概要は、次のとおりです。

事 項	主な内容
目的 (第1条)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 区が発注する契約に係る業務に従事する労働者等の労働環境確保 ○ 契約の適正な履行による良質な区民サービスの確保
定義 (第2条)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 受注者 区と契約を締結する者 ○ 受注関係者 <ul style="list-style-type: none"> ① 下請、再委託その他いかなる名義によるかを問わず、受注者その他区以外の者から区が発注する契約に係る業務の一部を請け負う者 ② 受注者又は上記①に規定する者へ区が発注する契約に係る業務に従事する労働者を派遣する者 ○ 労働者等 <ul style="list-style-type: none"> ① 受注者又は受注関係者に雇用され、専ら当該契約に係る業務に従事する労働基準法第9条に規定する労働者 ② 自らが提供する労務の対価を得るため、受注者又は受注関係者①に規定する者との請負契約により区が発注する契約に係る業務に従事する者 ○ 賃金等 区が発注する契約に係る労務の対価
対象契約 (第3条)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 予定価格130万円を超える工事請負契約 ○ 長期継続契約を締結する業務委託契約
労働関係法令 遵守の徹底 (第4条)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 区長は、受注者及び受注関係者に対し、労働基準法、労働安全衛生法その他関係法令の遵守を徹底し、労働者等の良好な労働環境の確保を図るよう指示する。
最低賃金水準額 (第5条)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 区が定める受注者及び受注関係者が労働者等に支払うべき最低賃金水準額（1時間当たり） <ul style="list-style-type: none"> ① 工事請負契約 公共工事設計労務単価（東京都）×0.85÷8時間 ② 業務委託契約 区の臨時職員の給与（時間単価） ○ 契約ごとに適用する最低賃金水準額は、当該契約締結日が属する年度の最低賃金水準額を適用し、契約期間が複数年度となる場合も、当該金額を適用する。

労働環境の確認（第6条）	○ 区長は、受注者及び受注関係者に対し、契約締結後速やかに労働環境チェックシート及び賃金給付状況シートの提出を求める。
労働者からの申し出（第7条）	○ 区長は、第4条及び第5条の規定に違反する事実があった場合で、労働者等からその旨の申出があったときは、当該申出を受け付ける。
調査、改善指示、報告聴取、指名停止等の措置（第8条）	○ 区長は、第6条による確認及び第7条による申出の内容の確認の結果、必要があると認めるときは、受注者に対し、調査、改善指示及び報告の聴取を実施する。 ○ 改善指示後もなお改善されない場合、区長は、当該契約を解除し、又は指名停止の措置を講ずる。
契約に定める事項（第9条）	○ 労働環境確保に関する契約条件を契約約款に定める。 ① 労働関係法令を遵守すること ② 区が定める最低賃金水準額以上の賃金を給付すること ③ 最低賃金水準額、申出先を労働者に周知徹底すること ④ 元請事業者は、下請事業者分も含め、労働環境チェックシート及び賃金給付状況シートを提出すること ⑤ 労働環境の疑義を申し出た者への不利益な取扱いをしないこと ⑥ 労働環境の確認のための現地調査を受け入れること ⑦ 労働環境の改善のための指導に従うこと ⑧ ①から⑧のほか、業務の特性に応じた良好な労働者等の労働環境の確保に必要な対策を講じること ⑨ 契約の履行に違反したときは、契約解除又は指名停止若しくはその両方を措置することをあらかじめ了承すること
受注者の連帯責任（第10条）	○ 下請契約又は再委託契約を締結する場合は、第9条に定める項目のほか次の項目を契約の条件に加える。 ① 受注者は受注者と下請事業者又は再委託契約の相手方間（二次以下の下請事業者間等を含む。）で第9条に定める内容の遵守を書面にて明確にすること ② 受注関係者が労働者等に対し支払った賃金等が最低賃金水準額に基づき算出する金額を下回ったときは、その差額を受注関係者と連帯して支払わなければならないこと
継続雇用の要請（第11条）	○ 受注者の変更があった場合は、当該契約の締結前に当該契約に係る業務に従事していた労働者を継続して雇用するよう要請する。

Ⅱ 労働環境確保策の説明

1 労働環境確保策の対象となる契約

労働環境確保策の対象となる契約は、次のとおりです。

平成28年4月1日以降に契約締結する対象案件から適用します。

契約の種類	適用範囲
工事請負契約	<p>○ <u>予定価格130万円超の案件</u></p> <p>※ 契約方法（制限付一般競争入札、指名競争入札、随意契約）の別を問わず対象となります。</p> <p>※ 予定価格は、税込み（消費税及び地方消費税相当額）の金額です。</p>
業務委託契約	<p>○ <u>専ら区の施設において、日常的に業務を行う形態の委託契約で、複数年にわたり契約を締結する案件（長期継続契約）</u> （長期継続契約については、29頁「資料8長期継続契約（労働環境確保策の適用対象となる業務委託契約）」参照）</p> <p>（対象案件の例） 建物清掃業務、用務業務、庁舎等の設備運転管理業務委託 保育園給食調理業務、プール管理業務委託、警備業務委託 など</p> <p>※ 入札又はプロポーザル方式による事業者選考を実施している案件のみを対象とします。</p>

- 適用となる契約については、その旨を入札公告、指名通知書、見積依頼書、プロポーザル公募要項等に記載し、事業者に周知します。

2 労働環境確保策の対象となる「下請契約又は再委託契約」の範囲

契約の種類	下請契約又は再委託契約の範囲
工事請負契約	<p>○ 全ての下請契約</p> <p>※ 公共工事においては、発注者から直接請け負った公共工事を施工するために下請契約を締結する場合には、下請金額に関わらず、施工体制台帳等の作成が義務付けられています。</p> <p>※ 51職種に該当する業務を含む下請契約する場合も対象となります。</p>
業務委託契約	<p>○ 再委託協議を申請し、区が承諾した再委託契約</p> <p>※ 受注した業務の全部又は主要部分を一括して第三者に委託することはできません。</p> <p>※ 業務の一部を再委託しようとする場合は、あらかじめ再委託の協議を申請し、発注者の承諾を得ることが必要です。その業務が契約内容の主要な部分であると判断されるときは再委託は認められません。</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務の主要部分 当該業務の目的を達成するために必要不可欠な業務 当該業務における基本的又は中心的なものに位置づけられる業務 ・一括再委託には当たらない例 複数の業種を含む業務を一括した複合業務において、自ら実施できない個別の一部業務を第三者へ再委託する場合（建物総合管理、建物設備管理等）

- 適用となる契約を締結した受注者が、対象となる契約における業務の一部を下請、再委託等により受注関係者に請け負わせる場合には、当該契約が労働環境確保策の適用となる契約であること、また、下請契約、再委託契約等にも労働環境確保策が適用される旨を周知する必要があります。
- そのため、全ての下請契約、再委託契約等を締結する際には、書面等にて契約を取り交わし、労働環境確保策が適用されることについて、十分な理解を得ることが必要です。

3 労働環境確保策を適用する労働者等の範囲

(1) 労働者等の定義

労働環境確保策が適用される労働者等の範囲は、次のとおりです。

○ 受注者又は受注関係者に雇用され、適用となる契約等の業務に従事する者 (正社員、日雇い労働者、パート、アルバイト等)
○ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和60年法律第88号)(以下「労働者派遣法」という。)の規定により、適用となる契約等の業務に派遣される者
○ 自らが提供する役務の対価を得るため、受注者又は受注関係者との請負の契約により適用となる契約に係る業務に従事する者 (いわゆる一人親方)

(2) 労働者等に該当しない者

○ 同居の親族のみを使用する事業又は事業所に使用される者及び家事使用人
○ 労働基準法(昭和22年法律第49号)第9条に規定する労働者でない者 (ボランティア、会社役員等)
○ 最低賃金法(昭和34年法律第137号)第7条の規定により最低賃金の減額の特例を受ける者(ただし、使用者が都道府県労働局長の許可を受けている者に限る。) (「最低賃金法第7条の規定により最低賃金の減額の特例を受ける者」は、45頁関係法令等7「最低賃金法施行規則」(抜粋)を参照)
○ 適用となる契約に係る業務に直接従事しない者 (事務員、材料の製造に従事する者)
○ 適用となる契約に従事した時間が1か月あたり30分未満の者

4 最低賃金水準額

最低賃金水準額とは、適用となる契約において、受注者及び受注関係者が労働者等に対して支払わなければならない1時間あたりの賃金等の下限額です。

最低賃金水準額は、契約の区分に応じ、毎年度4月1日を基準として算出する額とし、適用となる契約の契約締結日が属する年度の最低賃金水準額を適用します。

(1) 最低賃金水準額の基準

契約の種類	基準
工事請負契約	毎年度、農林水産省及び国土交通省が公共工事の工事費の積算に用いるため決定する公共工事設計労務単価
業務委託契約	港区臨時職員取扱要綱に基づく港区臨時職員の賃金単価

(2) 最低賃金水準額（1時間あたり）

契約の種類	最低賃金水準額の算出等
工事請負契約	<p>○ <u>公共工事設計労務単価 × 0.85 ÷ 8時間</u> (小数点以下第一位四捨五入)</p> <p>【見習い・手元等の労働者の場合】 <u>港区臨時職員賃金単価の「一般作業区分」</u> 公共工事設計労務単価の基礎となる公共事業労務費調査において対象外として取り扱われる見習い・手元等の最低賃金水準額は、港区臨時職員賃金単価（一般作業）を適用します。</p> <p>※適用する職種は、18頁 資料2「工事請負契約の職種の定義・作業内容」及び「公共事業労務費調査の手引き」（公共事業労務費調査連絡協議会発行）に掲載の「職種分類の考え方」「職種別資格及び検定表」等を参考としてください。</p> <p>※最低賃金水準額は、職種により異なります。適用する最低賃金水準額の区分（51職種又は見習い・手元）は、労働者等の作業内容に応じ、受注者又は受注関係者が責任を持って、適切に判断してください。</p>
業務委託契約	<p>○ <u>港区臨時職員取扱要綱に基づく港区臨時職員賃金単価</u></p> <p>※適用する職種は、24頁 資料3「業務委託契約の職種の定義・適用」を参考としてください。</p>

○最低賃金水準額は、17頁 「資料1 最低賃金水準額」 参照

○ 契約の履行期間が複数年度にまたがる場合も、契約締結日が属する年度の最低賃金水準額を適用します。従って、契約履行期間中に最低賃金水準額が変わった場合も、

当該契約における最低賃金水準額の改訂は行いません。

- ただし、最低賃金法（昭和34年法律第137号）に基づき国が定める地域別最低賃金額（東京都）の額が、契約締結時の最低賃金水準額を上回った場合は、その額を最低賃金水準額として適用します。
- 最低賃金水準額は、工事請負契約、業務委託契約とも、職種により異なるため、それぞれの労働者等に適用する職種については、適切な判断が必要です。
- それぞれの労働者等に適用する職務区分及び最低賃金水準額について、労働者等へ説明し、合意を得るとともに、労働者等から、支給されている賃金が、最低賃金水準額以上の賃金の支払いができていないかの確認があった場合は、適切な説明を行ってください。
- 複数の工事又は業務に従事する労働者等の場合、労働環境確保策の対象となる工事又は業務ごとに、最低賃金水準額以上の賃金が支給されていることが必要です。労働者本人へ交付する賃金支給明細が、工事又は業務別となっていない場合等においては、工事又は業務別の賃金支給状況等について説明を求められた場合は、支給内訳の提示等、適切に対応を行ってください。

5 最低賃金水準額以上の賃金支給の確認方法

労働環境確保策の対象となる契約において、受注者及び受注関係者は、労働環境確保策の対象となる労働者等に対し支給する賃金の1時間当たりの単価（以下「判定用賃金額」という。）が、労働者等に適用する職種に該当する最低賃金水準額以上となっていることを確認することが必要です。

判定用賃金が最低賃金水準額以上になっているかどうかの確認方法は、次のとおりです。

【判定用賃金額 算出の考え方】

$$\boxed{\text{判定用賃金額 (時間当たり)}} = \frac{\boxed{\text{実際に支払われる賃金額}} - \boxed{\text{判定用賃金額算出に当たり対象とならない賃金}}}{\text{所定労働時間 (※)}} \geq \boxed{\text{最低賃金水準額 (時間当たり)}}$$

※賃金額は、労働環境確保策の対象となる契約に従事したものに限りま。

- ① 時間給の場合 所定労働時間を「1」として算出します。
- ② 日給の場合 所定労働時間を「1日の所定労働時間数」として算出します。
- ③ 月給の場合 所定労働時間を「1か月の平均所定労働時間数」として算出します。

(1) 判定用賃金額の対象となる賃金

判定用賃金額は、実際に支払われる賃金額から判定用賃金額の算出に当たり対象とならない賃金を控除し、所定労働時間数で除し、1時間当たりの金額に換算した金額です。

区 分	手当等の内容
判定用賃金の対象となる賃金	毎月支払われる基本的な賃金
判定用賃金額の算出に あたり対象とならない 賃金 (控除するもの)	①臨時に支払われる賃金（結婚手当など） ②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など） ③所定労働時間を超える労働に対して支払われる賃金時間（時間外割増賃金など） ④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など） ⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など） ⑥精・皆勤手当、通勤手当及び家族手当など ※一人親方の場合： 調達した資材や持ち込んだ機械等に係る経費

- 実際に支払われる賃金とは、税金や社会保険料等を控除する前のものであって、実際に労働者等に手元に支払われる、いわゆる手取り賃金とは異なります。

(2) 判定用賃金額と最低賃金水準額との比較方法

判定用賃金額と最低賃金水準額を比較するため、日給や月給などの場合は、判定用賃金額の算出にあたり対象とならない賃金を控除した額を時間額に換算し、適用される最低賃金水準額と比較します。

① 時間給・日給・月給の場合

「判定用賃金額」 \geq 「最低賃金水準額」

② 出来高払制その他の請負制によって定められた賃金の場合

出来高払制その他の請負制によって計算された賃金の総額を、当該賃金計算期間に出来高払制その他の請負制によって労働した総労働時間数で除して1時間当たりの金額に換算し、最低賃金水準額と比較します。

⑤ ①、②の組み合わせの場合

基本給が日給制で、各手当（職務手当など）が月給制の場合は、それぞれ、上記②、③の方法により時間額に換算し、それを合計したものと最低賃金水準額を比較します。

(3) 事例

最低賃金水準額：1,000円

全て本施策の対象となる契約に従事した場合の算出事例

事例1 月給の場合

基本給（月給）	150,000円
職務手当（月給）	20,000円
通勤手当（月給）	9,000円
時間外手当	10,000円
合計	189,000円
1か月の平均所定労働時間	160時間
最低賃金水準額	1,000円

①判定用賃金の対象とならないもの（※）を控除

※通勤手当：9,000円、時間外手当：10,000円

⇒189,000円－(9,000円＋10,000円)＝170,000円

②上記①で求めた金額を時間単価に換算し、最低賃金水準額と比較

170,000円÷1か月の平均所定労働時間数（160時間）

＝1,062.5円＞1,000円 … OK

事例2 日給と月給の組み合わせの場合

基本給（日給）	140,000円
	(＝7,000円×20日)
職務手当（月給）	20,000円
通勤手当（月給）	9,000円
時間外手当	10,000円
合計	179,000円
1日の所定労働時間	8時間
1か月の平均所定労働時間	160時間
最低賃金水準額	1,000円

①基本給（日給）を時間単価に換算すると

7,000円÷1日の所定労働時間（8時間）＝875円

②職務手当（月給）を時間単価に換算すると

20,000円÷1か月の平均所定労働時間数（160時間）

＝125円

※通勤手当、時間外手当は判定用賃金算定の対象とならない

②上記①と②を合計

875円＋125円＝1,000円 … OK

※ 手当等の呼称は、各事業者により異なります。

当該手当等が、判定用賃金の算出にあたり対象とならない賃金に該当するか否かについては、最低賃金法に基づく最低賃金額の考え方（支給されている賃金額と最低賃金額を比較する場合における手当の算入・不算入の考え方）と同様ですので、詳しくは、最寄の労働局又は労働基準監督署にお問い合わせください。

6 労働環境チェックシート及び賃金給付状況シート

(1) 労働環境チェックシート

労働基準法に関する事項、労働安全衛生法に関する事項、労働者災害補償保険・雇用保険法に関する事項、健康保険・厚生年金保険法に関する事項及びワーク・ライフ・バランスに関する事項の回答欄の「はい」又は「いいえ」をチェック（○を記入）してください。労働環境チェックシートは、受注者のみが作成します。

労働環境チェックシートの様式は、35頁関係法令等2-①「労働環境チェックシート（工事、業務委託共通）」を参照してください。

(2) 賃金給付状況シート

当該契約の業務に従事する労働者等の職種毎の最も低い「判定用賃金額」を、賃金給付状況シート（工事請負、業務委託別）に記入してください。

受注者が、他の事業者と下請契約又は再委託を締結した場合は、下請又は再委託先の事業者も含めた中で、最も金額が低い「判定用賃金額」を記入します。

「判定用賃金」の算出方法は、上記5「最低賃金水準額以上の賃金支給の確認方法」を参照してください。

次の場合は、その都度、賃金給付状況シートの提出が必要となります。

- ① 職種が増えた場合
- ② 最も金額が低い「判定用賃金」が変更となった場合

この場合、複数回賃金給付状況シートを提出する場合は、前回提出した賃金給付状況シートと異なる内容を確認できるよう、各様式備考欄に「変更」「追加」等必要事項を記入してください。

賃金給付状況シートの様式は、37頁「2-②賃金給付状況シート（工事）」、39頁「2-③賃金給付状況シート（業務委託）」を参照してください。

(3) 提出時期及び提出方法

労働環境確保策の対象となる契約の受注者は、契約締結後、速やかに上記（1）労働環境チェックシート又は上記（2）賃金給付状況シートを作成し、持参又は郵送により提出してください。

労働環境チェックシート又は賃金給付状況シートの提出は、同時提出でなくても結構です。作成次第速やかに提出してください。

(4) 提出先

総務部契約管財課契約係（港区役所10階）

（郵送の場合）住所：〒105-8511 東京都港区芝公園一丁目5番25号

宛先：港区役所総務部契約管財課契約係

8 申出・調査制度

契約の定めにて疑義がある労働者等からの書面（※）による申出を受け付け、必要に応じて調査を実施します。労働環境チェックシートの内容に疑義がある場合も同様に調査します。

調査では、就業規則等各種規程、賃金台帳等の帳簿、労働者の雇用及び勤務状況等の労働環境に係る関係書類の確認、実地調査、聞き取り調査等を実施します。

必要に応じ、社会保険労務士等の専門家による専門的な調査を実施します。

調査の結果、契約に違反する事実があった場合、速やかに改善指示を行います。

※書面の様式は、28頁「資料7 労働者の申出書」参照

9 労働者等への周知

それぞれの労働者等に適用する職務区分及び最低賃金水準額について、労働者等へ説明し合意を得るとともに、上記8に記載する申出制度があることについて、説明を行ってください。

10 契約不履行があった場合のペナルティ

「最低賃金水準以上の賃金が給付されていない」、「労働関係法令が遵守されていない」など、労働環境確保に係る契約内容に不履行があり、改善指示を行っても、なお、改善されない場合には、その不履行の状況に応じ、契約解除又は港区入札参加有資格者指名停止要綱に基づく指名停止（36月）、若しくはその両方を措置します。

11 契約約款特記事項

契約約款特記事項に、労働環境確保に係る条件として規定します。

下請契約又は再委託契約を締結する場合、同条件の遵守を、全ての下請契約又は再委託契約において、契約書等の書面により、受注者・受注関係者間において、必ず確認を行ってください。

- ① 労働関係法令を遵守すること
- ② 区が定める最低賃金水準額以上の賃金を給付すること
- ③ 最低賃金水準額、申出先を労働者に周知徹底すること
- ④ 元請事業者は、下請事業者分も含め、労働環境チェックシート及び賃金給付状況シートを提出すること
- ⑤ 労働環境の疑義を申し出た者への不利益な取扱いをしないこと
- ⑥ 労働環境の確認のための現地調査を受け入れること
- ⑦ 労働環境の改善のための指導に従うこと
- ⑧ ①から⑦のほか、業務の特性に応じた良好な労働者等の労働環境の確保に必要な対策を講じること
- ⑨ 契約の履行に違反したときは、契約解除又は指名停止若しくはその両方を措置することをあらかじめ了承すること

○ 下請契約又は再委託契約を締結する場合は、①から⑨の項目のほか、次の項目を契約の条件に加えます。

- ① 受注者は受注者と下請事業者又は再委託契約の相手方間（二次以下の下請事業者間等を含む。）で第9条に定める内容の遵守を書面にて明確にすること
- ② 受注関係者が労働者等に対し支払った賃金等が最低賃金水準額に基づき算出する金額を下回ったときは、その差額を受注関係者と連帯して支払わなければならないこと

契約約款特記事項は、41頁 関係法令3 労働環境確保策に関する契約約款特記事項参照

12 継続雇用の要請

労働者の安定的な労働を確保するため、業務に従事する労働者等の当該契約期間における継続的な雇用に努めるとともに、業務委託契約の受注者が他の事業者に変更となる場合、新たに当該業務を受注する事業者に対し、当該業務に従事していた労働者を継続して雇用するよう書面により要請します。

Ⅲ 資料・様式

資料1 最低賃金水準額

(1) 工事請負契約 (公共工事設計労務単価×0.85÷8時間)

平成28年2月から適用する公共工事設計労務単価(平成28年1月20日国土交通省公表)を適用した場合の最低賃金水準額は下表のとおりです。(平成28年3月31日までに新たな公共工事設計労務単価の決定が行われない場合は、平成28年4月1日以降もこの単価を適用します。)

	職 種	最低賃金水準額(円)		職 種	最低賃金水準額(円)
1	特殊作業員	2,412	27	普通船員	2,284
2	普通作業員	2,104	28	潜水士	4,059
3	軽作業員	1,509	29	潜水連絡員	2,794
4	造園工	2,114	30	潜水送気員	2,773
5	法面工	2,688	31	山林砂防工	2,678
6	とび工	2,709	32	軌道工	4,473
7	石工	2,593	33	型わく工	2,582
8	ブロック工	2,391	34	大工	2,539
9	電工	2,476	35	左官	2,741
10	鉄筋工	2,731	36	配管工	2,178
11	鉄骨工	2,550	37	はつり工	2,486
12	塗装工	2,794	38	防水工	2,964
13	溶接工	2,996	39	板金工	2,752
14	運転手(特殊)	2,369	40	タイル工	2,253
15	運転手(一般)	1,966	41	サッシ工	2,539
16	潜かん工	2,975	42	屋根ふき工	お問い合わせください
17	潜かん世話役	3,517	43	内装工	2,741
18	さく岩工	2,816	44	ガラス工	2,465
19	トンネル特殊工	2,773	45	建具工	2,412
20	トンネル作業員	2,412	46	ダクト工	2,157
21	トンネル世話役	3,177	47	保温工	2,189
22	橋りょう特殊工	2,975	48	建築ブロック工	2,327
23	橋りょう塗装工	3,092	49	設備機械工	2,221
24	橋りょう世話役	3,400	50	交通誘導警備員A	1,445
25	土木一般世話役	2,444	51	交通誘導警備員B	1,243
26	高級船員	2,901		見習い・手元	1,000

(2) 業務請負契約

	職 種	最低賃金水準額(円)	適 用
1	保育士、給食調理	1,050	
2	看護師、保健師、栄養士	1,300	
3	上記以外の一般作業	1,000	建物清掃・用務業務等

資料2 工事請負契約の職種の定義・作業内容

職 種	定 義 ・ 作 業 内 容
01 特殊作業員	<p>① 相当程度の技能および高度の肉体的条件を有し、主として次に掲げる作業について主体的業務を行うもの</p> <p>a. 軽機械（道路交通法第84条に規定する運転免許ならびに労働安全衛生法第61条第1項に規定する免許、資格および技能講習の修了を必要とせず、運転および操作に比較的熟練を要しないもの）を運転または操作して行う次の作業</p> <p>イ. 機械重量3t未満のブルドーザ・トラクタ（クローラ型）・バックホウ（クローラ型）・トラクタショベル（クローラ型）・レーキドーザ・タイヤドーザ等を運転または操作して行う土砂等の掘削、積込みまたは運搬</p> <p>ロ. 吊上げ重量1t未満のクローラクレーン、吊上げ重量5t未満のウインチ等を運転または操作して行う資材等の運搬</p> <p>ハ. 機械重量3t未満の振動ローラ（自走式）、ランマ、タンパ等を運転または操作して行う土砂等の締固め</p> <p>ニ. 可搬式ミキサ、パイプレータ等を運転または操作して行うコンクリートの練上げおよび打設</p> <p>ホ. ピックブレイカ等を運転または操作して行うコンクリート、舗装等のとりこわし</p> <p>ヘ. 動力草刈機を運転または操作して行う機械除草</p> <p>ト. ポンプ、コンプレッサ、発動発電機等の運転または操作</p> <p>チ. コンクリートカッター、コアボーリングマシンの運転または操作</p> <p>b. 人力による合材の敷均しおよび舗装面の仕上げ</p> <p>c. ダム工事において、グリズリホッパ、トリップ付ベルトコンベア、骨材洗浄設備、振動スクリーン、二次・三次破碎設備、製砂設備、骨材運搬設備（調整ビン機械室）を運転または操作して行う骨材の製造、貯蔵または運搬</p> <p>d. コンクリートポンプ車の筒先作業</p> <p>② その他、相当程度の技能および高度の肉体的条件を有し、各種作業について必要とされる主体的業務を行うもの</p>
02 普通作業員	<p>① 普通の技能および肉体的条件を有し、主として次に掲げる作業を行うもの</p> <p>a. 人力による土砂等の掘削、積込み、運搬、敷均し等</p> <p>b. 人力による資材等の積込み、運搬、片付け等</p> <p>c. 人力による小規模な作業（たとえば、標識、境界ぐい等の設置）</p> <p>d. 人力による芝はり作業（公園等の苑地を築造する工事における芝はり作業について主体的業務を行うものを除く）</p> <p>e. 人力による除草</p> <p>f. ダム工事での骨材の製造、貯蔵または運搬における人力による木根、不良鉱物等の除去</p> <p>② その他、普通の技能および肉体的条件を有し、各種作業について必要とされる補助的業務を行うもの</p>
03 軽作業員	<p>① 主として人力による軽易な次の作業を行うもの</p> <p>a. 軽易な清掃または後片付け</p> <p>b. 公園等における草むしり</p> <p>c. 軽易な散水</p> <p>d. 現場内の軽易な小運搬</p> <p>e. 準備測量、出来高管理等の手伝い</p> <p>f. 仮設物、安全施設等の小物の設置または撤去</p> <p>g. 品質管理のための試験等の手伝い</p> <p>② その他、各種作業において主として人力による軽易な補助作業を行うもの</p>

職 種	定 義 ・ 作 業 内 容
04 造 園 工	<p>造園工事について相当程度の技能を有し、主として次に掲げる作業について主体的業務を行うもの</p> <p>① 樹木の植栽または維持管理</p> <p>② 公園、庭園、緑地等の苑地を築造する工事における次の作業</p> <p>a. 芝等の地被類の植付け</p> <p>b. 景石の据付け</p> <p>c. 地ごしらえ</p> <p>d. 園路または広場の築造</p> <p>e. 池または流れの築造</p> <p>f. 公園設備の設置</p>
05 法 面 工	<p>法面工事について相当程度の技能および高度の肉体的条件を有し、主として次に掲げる作業について主体的業務を行うもの</p> <p>a. モルタルコンクリート吹付機または種子吹付機の運転</p> <p>b. 高所・急勾配法面における、ピックハンマ、プレーカによる法面整形または金網・鉄筋張り作業</p> <p>c. モルタルコンクリート吹付け、種子吹付け等の法面仕上げ</p>
06 と び 工	<p>高所・中空における作業について相当程度の技能および高度の肉体的条件を有し、主として次に掲げる作業について主体的業務を行うもの</p> <p>a. 足場または支保工の組立、解体等（コンクリート橋または鋼橋の桁架設に係るものを除く）</p> <p>b. 木橋の架設等</p> <p>c. 杭、矢板等の打ち込みまたは引き抜き（杭打機の運転を除く）</p> <p>d. 仮設用エレベーター、杭打機、ウインチ、索道等の組立、据付、解体等</p> <p>e. 重量物（大型ブロック、大型覆工板等）の捲揚げ、据付け等（クレーンの運転を除く）</p> <p>f. 鉄骨材の捲揚げ（クレーンの運転を除く）</p>
07 石 工	<p>石材の加工等について相当程度の技能および高度の肉体的条件を有し、主として次に掲げる作業について主体的業務を行うもの</p> <p>a. 石材の加工</p> <p>b. 石積みまたは石張り</p> <p>c. 構造物表面のはつり仕上げ</p>
08 ブ ロ ッ ク 工	<p>ブロック工事について相当程度の技能を有し、積ブロック、張ブロック、連節ブロック、舗装用平板等の積上げ、布設等の作業について主体的業務を行うもの（48建築ブロック工に該当するものを除く）</p>
09 電 工	<p>電気工事について相当程度の技能かつ必要な資格を有し、建物ならびに屋外における、受電設備、変電設備、配電線路、電力設備、発電設備、通信設備等の工事に関する、主として次に掲げる作業について主体的業務を行うもの</p> <p>a. 配線器具、照明器具、発電機、通信機器、盤類等の取付け、据付けまたは撤去</p> <p>b. 電線、電線管等の取付け、据付けまたは撤去</p> <p>「必要な資格を有し」とは、電気工事士法第3条に規定する以下の4つの資格のいずれかの免状または認定証の交付を受けていることをいう。</p> <p>① 第1種電気工事士</p> <p>② 第2種電気工事士</p> <p>③ 認定電気工事従事者</p> <p>④ 特殊電気工事資格者</p>
10 鉄 筋 工	<p>鉄筋の加工組立について相当程度の技能を有し、鉄筋コンクリート工事における鉄筋の切断、屈曲、成型、組立、結束等について主体的業務を行うもの</p>

職 種	定 義 ・ 作 業 内 容
11 鉄 骨 工	鉄骨の組立について相当程度の技能を有し、鉄塔、鉄柱、高層建築物等の建設における鉄骨の組立、H.T.ボルト締めまたは建方および建方合番（相番）作業について主体的業務を行うもの（工場製作に従事するものおよび鋼橋の桁架設における作業、鉄骨の組立に必要な足場もしくは支保工の組立、解体等または鉄骨材の捲揚げ作業に従事するものを除く）
12 塗 装 工	塗装作業について相当程度の技能を有し、塗料、仕上塗材、塗り床等の塗装材料を用い、各種工法による塗装作業（塗装のための下地処理を含む）について主体的業務を行うもの（塗装作業上必要となる足場の組立または解体に従事するものおよび23橋りょう塗装工に該当するものを除く）
13 溶 接 工	溶接作業について相当程度の技能を有し、酸素、アセチレンガス、水素ガス、電気その他の方法により、鋼杭、鋼矢板、鋼管、鉄筋等の溶接（ガス圧接を含む）または切断について主体的業務を行うもの（工場製作に従事するものを除く）
14 運転手（特殊）	<p>重機械（主として道路交通法第84条に規定する大型特殊免許または労働安全衛生法第61条第1項に規定する免許、資格もしくは技能講習の修了を必要とし、運転および操作に熟練を要するもの）の運転および操作について相当程度の技能を有し、主として重機械を運転または操作して行う次に掲げる作業について主体的業務を行うもの</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 機械重量3t以上のブルドーザ・トラクタ・パワーショベル・バックホウ・クラムシェル・ドラグライン・ローディングショベル・トラクタショベル・レーキドーザ・タイヤドーザ・スクレップドーザ・スクレパ・モータスクレパ等を運転または操作して行う土砂等の掘削、積込みまたは運搬 b. 吊上げ重量1t以上のクレーン装置付トラック・クローラクレーン・トラッククレーン・ホイールクレーン、吊上げ重量5t以上のウインチ等を運転または操作して行う資材等の運搬 c. ロードローラ、タイヤローラ、機械重量3t以上の振動ローラ（自走式）、スタビライザ、モータグレーダ等を運転または操作して行う土砂等のかきならしめまたは締固め d. コンクリートフィニッシャ、アスファルトフィニッシャ等を運転または操作して行う路面等の舗装 e. 杭打機を運転または操作して行う杭、矢板等の打込みまたは引抜き f. 路面清掃車（3輪式）、除雪車等の運転または操作 g. コンクリートポンプ車の運転または操作（筒先作業は除く）
15 運転手（一般）	<p>道路交通法第84条に規定する運転免許（大型免許、中型免許、普通免許等）を有し、主として機械を運転または操作して行う次に掲げる作業について主体的業務を行うもの</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 資機材の運搬のための貨物自動車の運転 b. もっぱら路上を運行して作業を行う散水車、ガードレール清掃車等の運転 c. 機械重量3t未満のトラクタ（ホイール型）・トラクタショベル（ホイール型）・バックホウ（ホイール型）等を運転または操作して行う土砂等の掘削、積込みまたは運搬 d. 吊上げ重量1t未満のホイールクレーン・クレーン装置付トラック等を運転または操作して行う資材等の運搬 e. アスファルトディストリビュータを運転または操作して行う乳剤の散布 f. 路面清掃車（4輪式）の運転または操作
16 潜 かん 工	加圧された密室内における作業について相当程度の技能および高度の肉体的条件を有し、潜かんまたはシールド（圧気）内において土砂の掘削、運搬等の作業を行うもの
17 潜 かん 世 話 役	加圧された密室内における作業について相当程度の技術を有し、潜かん工事またはシールド工事（圧気）についてもっぱら指導的な業務を行うもの

職 種	定 義 ・ 作 業 内 容
18 さ く 岩 工	岩掘削作業について相当程度の技能および高度の肉体的条件を有し、爆薬およびさく岩機を使用する岩石の爆破掘削作業（坑内作業を除く）について主体的業務を行うもの
19 トンネル特殊工	坑内における作業について相当程度の技能および高度の肉体的条件を有し、トンネル等の坑内における主として次に掲げる作業について主体的業務を行うもの a. ダイナマイトおよびさく岩機を使用する爆破掘削 b. 支保工の建込、維持、点検等 c. アーチ部、側壁部およびインパートのコンクリート打設等 d. ずり積込機、バッテリーカー、機関車等の運転等 e. アーチ部および側壁部型わくの組立、取付け、除去等 f. シールド工事（圧気を除く）における各種作業
20 トンネル作業員	坑内における作業について普通の技能および肉体的条件を有し、トンネル等の坑内における主として人力による次に掲げる作業を行うもの a. 各種作業についての補助的業務 b. 人力による資材運搬等 c. シールド工事（圧気を除く）における各種作業についての補助的業務
21 トンネル世話役	トンネル坑内における作業について相当程度の技術を有し、もっぱら指導的な業務を行うもの
22 橋りょう特殊工	橋りょう関係の作業について相当程度の技能を有し、主として次に掲げる作業（工場製作に係るものおよび工場内における仮組立に係るものを除く）について主体的業務を行うもの a. PC橋の製作のうち、グラウト、シースおよびケーブルの組立、緊張、横締め等 b. コンクリート橋または鋼橋の桁架設および桁架設用仮設備の組立、解体、移動等 c. コンクリート橋または鋼橋の桁架設に伴う足場、支保工等の組立、解体等
23 橋りょう塗装工	橋りょう等の塗装作業について相当程度の技能を有し、橋りょう、水門扉等の塗装、ケレン作業等（工場内を含む）について主体的業務を行うもの
24 橋りょう世話役	橋りょう関係作業について相当程度の技術を有し、もっぱら指導的な業務を行うもの（工場内作業を除く）
25 土木一般世話役	土木工事および重機械の運転または操作について相当程度の技術を有し、もっぱら指導的な業務を行うもの（17潜かん世話役、21トンネル世話役または24橋りょう世話役に該当するものを除く）
26 高 級 船 員	海面での工事における作業船（土運船、台船等の雑船を除く）の各部門の長または統括責任者をいい、次に掲げる職名を標準とする 船長、機関長、操業長等（各会社が俗称として使用している水夫長、甲板長等を除く） 〔 以下の水面は、海面に含める（27普通船員、28潜水土、29潜水連絡員および30潜水送気員についても同様） ① 海岸法第3条により指定された海岸保全区域内の水面 ② 漁港法第5条により指定された漁港の区域内的水面 ③ 港湾法第4条により認可を受けた港湾区域内的水面 〕
27 普 通 船 員	海面での工事における作業船（土運船、台船等の雑船を含む）の船員で、高級船員以外のもの

職 種	定 義 ・ 作 業 内 容
28 潜 水 士	<p>潜水士免許を有し、海中の建設工事等のため、潜水器を用いかつ空気圧縮機による送気を受けて海面下で作業を行うもの</p> <p>（潜水器（潜水服、靴、カブト、ホース等）の損料を含む）</p> <p>「潜水士免許」とは、労働安全衛生法第61条に規定する免許のことをいう</p>
29 潜 水 連 絡 員	<p>潜水士との連絡等を行うもので次に掲げる業務等を行うもの</p> <p>a. 潜水士と連絡して、潜降および浮上を適正に行わせる業務</p> <p>b. 潜水送気員と連絡し、所要の送気を行わせる業務</p> <p>c. 送気設備の故障等により危害のおそれがあるとき直ちに潜水士に連絡する業務</p>
30 潜 水 送 気 員	<p>潜水士への送気の調節を行うための弁またはコックを操作する業務等を行うもの</p>
31 山 林 砂 防 工	<p>山林砂防工事について相当程度の技能および高度の肉体的条件を有し、山地治山砂防事業（主として山間遠かく地の急傾斜地または狭隘な谷間における作業）に従事し、主として次に掲げる作業を行うもの</p> <p>a. 人力による崩壊地の法切、階段切付け、土石の掘削・運搬、構造物の築造等</p> <p>b. 人力による資材の積込み、運搬、片付け等</p> <p>c. 簡易な索道、足場等の組立、架設、撤去等</p> <p>d. その他各作業について必要とされる関連業務</p>
32 軌 道 工	<p>軌道工事および軌道保守について相当程度の技能および高度の肉体的条件を有し、主として次に掲げる作業について主体的業務を行うもの</p> <p>a. 軽機械（タイタンパー、ランマー、パワーレンチ等）等を使用してレールの軌間、高低、通り、平面性等を限度内に修正保守する作業</p> <p>b. 新線建設等において、レール、枕木、バラスト等を運搬配列して、軽機械（タイタンパー、ランマー、パワーレンチ等）等を使用して軌道を構築する作業</p>
33 型 わ く 工	<p>木工事について相当程度の技能を有し、主として次に掲げる作業について主体的業務を行うもの</p> <p>a. 木製型わく（メタルフォームを含む）の製作、組立て、取付け、解体等（坑内作業を除く）</p> <p>b. 木坑、木橋等の仕拵え等</p>
34 大 工	<p>大工工事について相当程度の技能を有し、家屋等の築造、屋内における造作等の作業について主体的業務を行うもの</p>
35 左 官	<p>左官工事について相当程度の技能を有し、土、モルタル、プラスター、漆喰、人造石等の壁材料を用いての壁塗り、吹き付け等の作業について主体的業務を行うもの</p>
36 配 管 工	<p>配管工事について相当程度の技能を有し、建物ならびに屋外における給排水、冷暖房、給気、給湯、換気等の設備工事に関する、主として次に掲げる作業について主体的業務を行うもの</p> <p>a. 配管ならびに管の撤去</p> <p>b. 金属・非金属製品（管等）の加工および装着</p> <p>c. 電触防護</p>
37 は つ り 工	<p>はつり作業について相当程度の技能を有し、主として次に掲げる作業について主体的業務を行うもの</p> <p>a. コンクリート、石れんが、タイル等の建築物壁面のはつり取り（はつり仕上げを除く）</p> <p>b. 建築物の床または壁の穴あけ</p>

職 種	定 義 ・ 作 業 内 容
38 防 水 工	防水工事について相当程度の技能を有し、アスファルト、シート、セメント系材料、塗膜、シーリング材等による屋内、屋外、屋根または地下の床、壁等の防水作業について主体的業務を行うもの
39 板 金 工	板金作業について相当程度の技能を有し、金属薄板の切断、屈曲、成型、接合等の加工および組立・取付作業ならびに金属薄板による屋根ふき作業について主体的業務を行うもの（46ダクト工に該当するものを除く）
40 タ イ ル 工	タイル工事について相当程度の技能を有し、外壁、内壁、床等の表面のタイル張付けまたは目地塗の作業について主体的業務を行うもの
41 サ ッ シ 工	サッシ工事について相当程度の技能を有し、金属製建具の取付作業について主体的業務を行うもの
43 内 装 工	内装工事について相当程度の技能を有し、ビニル床タイル、ビニル床シート、カーペット、フローリング、壁紙、石こうボードその他ボード等の内装材料を床、壁もしくは天井に張り付ける作業またはブラインド、カーテンレール等を取り付ける作業について主体的業務を行うもの
44 ガ ラ ス 工	ガラス工事について相当程度の技能を有し、各種建具のガラスはめ込み作業について主体的業務を行うもの
45 建 具 工	建具工事について相当程度の技能を有し、戸、窓、枠等の木製建具の製作・加工及び取付作業に従事するもの
46 ダ ク ト 工	ダクト工事について相当程度の技能を有し、金属・非金属の薄板を加工し、通風ダクトの製作および取付作業に従事するもの（39板金工に該当するものを除く）
47 保 温 工	保温工事について相当程度の技能を有し、建築設備の機器、配管及びダクトに保温（保冷、防露、断熱等を含む）材を装着する作業に従事するもの
49 設 備 機 械 工	機械設備工事について相当程度の技能を有し、冷凍機、送風機、ボイラー、ポンプ、エレベーター等の大型重量機器の据付け、調整または撤去作業について主体的業務を行うもの
50 交通誘導警備員A	警備業者の警備員（警備業法第2条第4項に規定する警備員をいう）で、交通誘導警備業務（警備員等の検定等に関する規則第1条第4号に規定する交通誘導警備業務をいう）に従事する交通誘導警備業務に係る一級検定合格警備員又は二級検定合格警備員
51 交通誘導警備員B	警備業者の警備員で、交通誘導警備員A以外の交通の誘導に従事するもの

(参考)

参 考 職 種	定 義 ・ 作 業 内 容
42 屋 根 ふ き 工	屋根ふき作業について相当程度の技能を有し、瓦ふき、スレートふき、土居ふき等の屋根ふき作業またはふきかえ作業について主体的業務を行うもの（39板金工に該当するものを除く）
48 建 築 ブ ロ ッ ク 工	建築ブロック工事について相当程度の技能を有し、建築物の躯体および帳壁の築造または改修のために、空洞コンクリートブロック、レンガ等の積上げおよび目地塗作業に従事するもの（08ブロック工に該当するものを除く）

資料3 業務委託契約の職種の定義・適用

職 種	適 用
01 一般作業・ 一般事務	清掃、用務、自動車運行管理、警備、受付、施設運營業務等に係る業務に従事するもの ※各種資格の有無は問わない ※委託条件として、資格要件を求める場合があるため、仕様書等にて確認のこと
02 保育士	保育業務又は児童の健全育成・生活指導に係る業務に従事するもの ※保育士資格の有無は問わない ※委託条件として、資格要件を求める場合があるため、仕様書等にて確認のこと
03 給食調理	学校又は保育園（保育室等を含む。）における給食業務に従事するもの ※調理師資格の有無は問わない ※委託条件として、資格要件を求める場合があるため、仕様書等にて確認のこと
04 看護師	看護師免許を有し、看護師としての業務に従事するもの
05 保健師	保健師免許を有し、保健師としての業務に従事するもの
06 栄養士	栄養士免許又は管理栄養士免許を有し、栄養士としての業務に従事するもの

資料4 労働環境確保策の対象案件の事務の流れ

●：事業者、○：港区、■：労働者

	対象者	入札	随意契約 (プロポーザル案件)
1	港区	○ 制限付一般競争入札実施の公告 ・労働環境確保策対象案件であることを明示 ・入札参加条件を明示	○ 見積依頼書の通知
2	入札・見積参加者	● 入札公告の確認 ● 制限付一般競争入札の申込み ・入札参加資格を確認	● 見積依頼書の受領
3	港区	○ 制限付一般競争入札の参加資格確認	
4	入札・見積参加者	● 積算⇒入札	● 積算⇒見積書提出
5	港区	○ 開札（落札者決定） ○ 契約書作成依頼 ・労働環境確保策に関する特記事項添付	○ 見積金額確認（決定）
6	落札者	● 契約書作成	
7	港区	○ 契約書内容確認、契約書受渡	
8	受注者	● 契約書受領、業務履行 ● 労働者への周知 【作業場等に掲示、書面交付】 ・労働環境確保策の対象となる労働者等の範囲 ・当該契約における最低賃金水準額 ・労働環境及び賃金等に関する申出をする場合の申出先 ・上記申出をしたことを理由として、解雇、下請契約の解除その他の不利益な取扱いをされないこと	
9	労働者等	■ 労働環境、賃金に関する問合せ ■ 申出（書面により行うこと）	
10	港区	○ 現地調査（書類確認、事情聴取等） ・労働者等から申出があった場合、必要があると認める場合に実施 ○ 是正指導	
11	受注者	● 是正内容の報告	
12	港区	○ 契約解除、指名停止 ・労働者の労働環境確保に関する契約不履行の場合、不履行の状況に応じ、契約解除又は指名停止若しくは両方を措置 ○ 契約解除に伴う違約金請求（契約約款に基づく請求）	

※入札は、東京電子自治体共同運営電子調達サービスを利用して実施します。

資料5 労働者向け周知様式例（工事請負契約）

港区労働環境確保策の対象となる工事のお知らせ

契約件名	
履行場所	
履行期間	年 月 日 から 年 月 日

上記の契約は、港区が発注する契約に係る業務に従事する労働者用の労働環境確保の促進に関する要綱に基づき、港区と受注者との契約において、次のことが規定されています。

■労働環境確保策の対象となる労働者等の範囲

適用労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員、日雇い労働者、パート、アルバイト、派遣労働者等雇用形態を問わず、当該業務に従事する者（労働基準法第9条に規定する労働者） ・請負契約等により、当該業務に従事する者（一人親方）
適用の対象とならない労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・同居の親族のみを使用する事業又は事業所に使用される者及び家事使用人 ・労働者でない方（ボランティア、会社役員等） ・最低賃金法（昭和34年法律第137号）第7条各号の規定により最低賃金の減額の特例を受ける者（ただし、使用者が都道府県労働局長の許可を受けている者に限る。） ・適用となる契約に係る業務に直接従事しない者（事務員、材料の製造に従事する者） ・適用となる契約に従事した時間が1か月あたり30分未満の者

■最低賃金水準額

この工事に従事する労働者等は、区が定める1時間当たりの賃金（最低賃金水準額）以上の1時間当たりの賃金を受け取ることができます。

最低賃金水準額（1時間当たり）	別表のとおり
-----------------	--------

■労働関係法令の遵守

■申出をする場合の申出先

労働環境確保策の対象となる労働者は、最低賃金水準額以上の賃金を受け取っていない場合は、その旨を受注者、受注関係者（下請業者等）又は港区に申し出ることができます。申出は必ず文書（様式「申出書」）により行ってください。

申出をしたことを理由として、解雇、請負契約の解除その他不利益な取扱いは受けません。

申出先		申出書送付先	連絡先
受注者			
受注関係者 (下請業者等)			
発注者	港区総務部契約管財課契約係	〒105-8511 港区芝公園一丁目5番25号	03 (3578) 2134、 2140～2143、2298

資料6 労働者向け周知様式例（業務委託契約）

港区労働環境確保策の対象となる業務のお知らせ

契約件名	
履行場所	
履行期間	年 月 日 から 年 月 日

上記の契約は、港区が発注する契約に係る業務に従事する労働者用の労働環境確保の促進に関する要綱に基づき、港区と受注者との契約において、次のことが規定されています。

■労働環境確保策の対象となる労働者等の範囲

適用労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員、日雇い労働者、パート、アルバイト、派遣労働者等雇用形態を問わず、当該業務に従事する者（労働基準法第9条に規定する労働者） ・請負契約等により、当該業務に従事する者
適用の対象とならない労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・同居の親族のみを使用する事業又は事業所に使用される者及び家事使用人 ・労働者でない方（ボランティア、会社役員等） ・最低賃金法（昭和34年法律第137号）第7条各号の規定により最低賃金の減額の特例を受ける者（ただし、使用者が都道府県労働局長の許可を受けている者に限る。） ・適用となる契約に係る業務に直接従事しない者（事務員、材料の製造に従事する者） ・適用となる契約に従事した時間が1か月あたり30分未満の者

■最低賃金水準額（1時間当たり）以上の賃金の支払い

この業務に従事する労働者等は、区が定める1時間当たりの賃金（最低賃金水準額）以上の1時間当たりの賃金を受け取ることができます。

	職 種	最低賃金水準額（1時間当たり）
1	保育士、給食調理	1,050円
2	看護師、保健師、栄養士	1,300円
3	上記以外の一般作業	1,000円

■労働関係法令の遵守

■申出をする場合の申出先

労働環境確保策の対象となる労働者は、最低賃金水準額以上の賃金を受け取っていない場合は、その旨を受注者、受注関係者（再委託業者等）又は港区に申し出ることができます。申出は必ず文書（様式「申出書」）により行ってください。

申出をしたことを理由として、解雇、請負契約の解除その他不利益な取扱いは受けません。

申出先		申出書送付先	連絡先
受注者			
受注関係者 (再委託業者等)			
発注者	港区総務部契約管財課契約係	〒105-8511 港区芝公園一丁目5番25号	03(3578)2134、 2140～2143、2298

資料7 労働者の申出書

年 月 日

様

(申出者)

住所

氏名



申 出 書

労働環境確保策の対象となる契約の業務に従事していますが、下記の事項について申出します。

契約件名	
履行場所	
履行期間	年 月 日 から 年 月 日

申出内容 (該当する項目に○をつけてください。)

1 賃金等に関すること	
<input type="checkbox"/>	最低賃金水準額以上の賃金等を受け取っていない。
2 労働環境に関すること	
<input type="checkbox"/>	内容

資料8 長期継続契約（労働環境確保策の適用対象となる業務委託契約）

1 長期継続契約

区では、「港区長期継続契約を締結することができる契約を定める条例」（平成17年港区条例第64号）を制定し、平成18年度から、事務用機器その他の物品を借り入れる契約であって、商慣習上複数年にわたり契約を締結することが一般的であるものについて長期継続契約を導入しました。

業務委託契約においては、平成25年度から建物清掃業務及び用務業務に、平成26年度から庁舎等の設備運転管理業務に長期継続契約を導入しています。

平成28年度から、長期継続契約の対象となる案件を拡充するため、現在、毎年度、単年度契約としている契約についても、長期継続契約を適用する場合、労働環境確保策の対象となります。

2 長期継続契約の対象業務

（1）対象業務の考え方

下記①～③を満たすものを長期継続契約の対象業務とすることとします。

- ① 専ら人的サービス（役務）を中心とした業務で、質の高い人材の安定的な確保及び継続的な雇用による従事者の一層の技能向上が重要な業務
- ② 業務遂行に当たり、利用者又は区職員との信頼関係の構築が極めて重要な業務
- ③ 長期間の業務の継続により、業務を履行する上での課題やノウハウを蓄積することができ、効果的かつ質の高い履行確保が可能な業務

（2）拡充対象業務（条例第二条第二項に該当する業務）

- ① 自動車運行管理業務
- ② 警備、受付、施設運営業務
- ③ 子ども、高齢者、障害者関連業務
- ④ 給食調理業務

※ ただし、拡充対象業務に該当する場合でも、入札又はプロポーザル方式による事業候補者選考を実施している案件のみを対象とします。

3 契約期間

長期継続契約における契約期間は、下記の期間を超えないものとします。

- （1）入札により事業者を決定する場合 3年
- （2）プロポーザル方式により事業者を決定する場合 5年

4 業務履行評価の実施

毎年度、業務履行評価を実施し、質の高い人材の安定的・継続的な雇用状況及び従事者の技能向上に向けた取組状況などを確認し、業務の履行状況等の評価します。

業務履行評価の結果が良好でない場合、契約を解除することもあります。

5 その他

- (1) 長期継続契約については、契約期間、毎年度同一業務を繰り返し行う業務が対象となります。契約金額についても、原則、変更はできません。
- (2) 契約締結年度の翌年度以降において歳入歳出予算の金額について減額又は削除があった場合は契約を解除します。

IV 関係法令等

1 港区契約事務規則（抜粋）

（労働環境の確保）

第四条の二 区長は、別に定める契約について、当該契約に係る業務に従事する労働者等の労働環境を確保するために必要な措置を講ずるものとする。

2 港区が発注する契約に係る業務に従事する労働者等の労働環境確保の促進に関する要綱

(目的)

第1条 この要綱は、港区契約事務規則（昭和39年港区規則第6号。以下「規則」という。）第4条の2の規定により業務に従事する労働者等の労働環境を確保するために必要な措置を講ずべき契約を定めるとともに、当該契約に係る業務に従事する労働者等の労働環境確保の促進を図り、もって契約の適正な履行による良質な区民サービスの確保を図ることを目的とする。

(定義)

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の定義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 受注者 港区（以下「区」という。）と契約を締結する者をいう。

(2) 受注関係者 次に掲げる者をいう。

ア 下請、再委託その他いかなる名義によるかを問わず、受注者その他区以外の者から区が発注する契約に係る業務の一部を請け負う者

イ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）に基づき受注者又はアに規定する者へ区が発注する契約に係る業務に従事する労働者を派遣する者

(3) 労働者等 次に掲げる者をいう。

ア 受注者又は受注関係者に雇用され、専ら当該契約に係る業務に従事する労働基準法（昭和22年法律第49号）第9条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く。）

イ 自らが提供する労務の対価を得るため、受注者又は前号アに規定する者との請負契約により区が発注する契約に係る業務に従事する者

(4) 賃金等 区が発注する契約に係る労務の対価で、次に掲げるものをいう。

ア 前号アに該当する者がその雇用する者から得る賃金

イ 前号イに該当する者が当該請負契約により得る収入

(対象契約)

第3条 規則第4条の2の区長が定める契約は、次に掲げるものとする。

(1) 予定価格130万円を超える工事請負契約

(2) 長期継続契約として締結する業務委託契約

(労働関係法令遵守の徹底)

第4条 区長は、区が発注する契約の受注者及び受注関係者に対し、労働基準法、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）その他関係法令（以下これらを総称して「労働関係法令」という。）の遵守を徹底し、労働者等の良好な労働環境の確保を図るよう指導するものとする。

(最低賃金水準額)

第5条 受注者及び受注関係者が労働者等に支払うべき最低賃金水準額は、次の各号に掲げる契約の区分に応じ、毎年度4月1日を基準として当該各号の方法により算出す

る額とし、港区ホームページへの掲載により公表するものとする。

(1) 工事請負契約 農林水産省及び国土交通省が毎年度決定する職種別公共工事設計労務単価（東京都）に0.85を乗じた額を8で除し、小数点以下第一位を四捨五入した額

(2) 業務委託契約 港区臨時職員取扱要綱（平成11年3月3日10港政人第735号）第11条第1項に基づく区の臨時職員時間単価（日額で規定する職種の場合は、交通費相当分を控除した額を8で除し、小数点以下第一位を四捨五入した額）

2 契約ごとに適用する最低賃金水準額は、当該契約締結日が属する年度の最低賃金水準額を適用するものとし、契約期間が複数年度となる場合についても、当該金額を適用するものとする。ただし、最低賃金法（昭和34年法律第137号）に基づき定められる地域別最低賃金（以下「最低賃金」という。）の金額が最低賃金水準額を上回った場合は、最低賃金の金額を最低賃金水準額とする。

（労働環境の確認）

第6条 区長は、前2条の規定に対する受注者及び受注関係者の取組を確認するため、受注者及び受注関係者に対し、契約締結後速やかに労働環境チェックシート（第1号様式）及び賃金給付状況シート（第2号様式）の提出を求めるものとする。

2 区は、受注者及び受注関係者から労働環境チェックシート及び賃金給付状況シートの提出があったときは、その内容を確認し、契約書とともに適切に保管するものとする。

（労働者等からの申出）

第7条 区長は、第4条及び第5条の規定に違反する事実があった場合で、労働者等からその旨の申出があったときは、当該申出を受け付けるものとする。

（調査、改善の指示及び報告の聴取並びに指名停止等の措置）

第8条 区長は、第6条第2項の規定による確認及び前条の規定による申出の内容の確認の結果、必要があると認めるときは、受注者及び受注関係者に対し、区の職員又は専門家による調査並びに改善の指示及び報告の聴取を実施するものとする。

2 前項の規定による調査等の結果、重大な違反が発覚し、改善の指示後もなお改善されない場合は、区長は、当該契約を解除し、又は港区競争入札参加有資格者指名停止措置要綱（平成16年7月30日16港政契第238号）に定める指名停止の措置を講ずるものとする。

（契約に定める事項）

第9条 区長は、区が発注する契約において、次に掲げる事項を定めるとともに、当該事項を含む契約の条件について、広く周知するものとする。

(1) 受注者は、労働関係法令を遵守すること。

(2) 受注者は、第5条の規定により区長が定める最低賃金水準額以上の賃金等を給付すること。

(3) 受注者は、次に掲げる事項を業務が実施される作業場の見やすい場所に掲示し、若しくは備え付け、又は書面を交付することにより労働者等に周知しなければならないこと。

ア 第5条の規定に基づき当該契約に適用することとなる最低賃金水準額

イ 第7条の規定による申出をする場合の申出先

- (4) 受注者は、受注関係者分も含め、労働環境チェックシートを契約締結後速やかに提出すること。
- (5) 受注者は、第7条の規定による申出を行った労働者等に対し、不利益な取扱いをしないこと。
- (6) 受注者は、第8条第1項の規定により実施する調査を受け入れること。
- (7) 受注者は、区が、前号の調査で改善を指示したときは、速やかに指示に従うこと。
- (8) 受注者は、前各号に掲げるもののほか、業務の特性に応じた良好な労働者等の労働環境の確保に必要な対策を講ずること。
- (9) 受注者は、契約の履行に違反したときは、その状況に応じ、区長が、契約解除又は指名停止若しくはその両方を措置することをあらかじめ了承すること。

(受注者の連帯責任)

第10条 下請契約又は再委託契約を締結する場合は、前条各号に掲げる事項に加え、次に掲げる事項を契約の条件とすることとする。

- (1) 受注者は、受注者と下請事業者又は再委託契約の相手方間（二次以下の下請業者間等を含む。）において、前条に定める内容を遵守することについて、契約書等の書面にて、明確にすること。
- (2) 受注者は、受注関係者が労働者等に対して支払った賃金等の金額が最低賃金水準額に基づき算出する金額を下回ったときは、当該労働者等に対して、当該賃金等の金額と最低賃金水準額に基づき算出する金額との差額に相当する額を当該受注関係者と連帯して支払わなければならないこと。

(継続雇用の要請)

第11条 区長は、労働者の雇用の安定並びに区が発注する契約に係る業務の質及び継続性の確保を図るため、当該契約の受注者に変更があった場合は、新たに当該契約を受注することとなった受注者に対し、当該契約の締結前に当該契約に係る業務に従事していた労働者を継続して雇用するよう要請するものとする。

(委任)

第12条 この要綱に定めるもののほか、この要綱に施行に関し必要な事項は、総務部長が別に定める。

付 則

- 1 この要綱は、平成27年12月28日から施行する。
- 2 この要綱は、平成28年4月1日以後に締結する契約について適用する。

2-① 労働環境チェックシート（工事、業務委託共通）（第1号様式（第6条関係））

第1号様式（第6条関係）

労働環境チェックシート

契約番号： _____
 契約件名： _____
 受注者名： _____
 代表者氏名： _____ 印
 担当者名： _____
 連絡先電話番号： _____

【労働基準法に関する事項】

チェック項目	根拠条文	確認事項	回答	いいえと回答した場合はその状況
就業規則	法 89 条	1 就業規則の内容が最新の状態でかつ法令に準じて適正に作成されている	はい・いいえ	
	則 49 条 則第 52 条の 2	2 事業所ごとに所轄労働基準監督署(港区の場合は三田労働基準監督署)に届出をし、かつ、周知をしている	はい・いいえ	
労働条件の明示	法 15 条 則 5 条	3 労働契約の締結に際し、労働者に労働条件を書面で明示している(就業規則の提示、労働条件通知書等)	はい・いいえ	
労働時間	法 32 条	4 所定労働時間は、適正に定められている	はい・いいえ	
		5 労働時間及び時間外労働勤務について客観的な記録をもとに管理している タイムカード等の記録方法をご記載ください ()	はい・いいえ	
		6 時間外労働時間数の算出は適正である(一日ごとに端数の切捨等を行っていない)	はい・いいえ	
休憩	法 34 条	7 休憩は適正に付与している	はい・いいえ	
休日	法 35 条	8 休日は適正に付与している	はい・いいえ	
年次有給休暇	法 39 条	9 年次有給休暇は、法定どおり継続勤務に応じた日数を付与し(上回る場合も含む)、原則として請求された時季を与えている	はい・いいえ	
時間外・休日労働	法 36 条	10 時間外・休日労働に関する協定届(36協定)は、事業場ごとに締結され、所轄労働基準監督署(港区の場合は三田労働基準監督署)に適正に届けられている	はい・いいえ	
		11 36協定の範囲内で時間外・休日労働をさせており、その時間を超えた時間外労働はさせていない	はい・いいえ	
割増賃金	法37条	12 割増賃金の計算の基礎となる単価は適正である	はい・いいえ	
	則 19 条 ～21 条	13 法定労働時間を超えた時間外労働、休日労働、深夜労働について、適正に割増賃金を支払っている	はい・いいえ	

【労働安全衛生法に関する事項】

チェック項目	根拠条文	確認事項	回答	いいえと回答した場合はその状況
安全衛生管理体制	安衛法 第 3 章	14 事業場の業種と規模(常時使用する労働者数)に応じた安全衛生管理体制を整備している(衛生推進者・産業医等)	はい・いいえ	
健康診断	則 44 条	15 毎年定期的に健康診断を実施している	はい・いいえ	

【労働者災害補償保険・雇用保険法に関する事項】

チェック項目	根拠条文	確認事項	回答	いいえと回答した場合はその状況
適用事業所		16 設置届又は非該当申請を提出している	はい・いいえ	
保険加入要件	雇保法 4条、6条	17 要件を満たす者は全員、雇用保険の被保険者資格を取得させている	はい・いいえ	

【健康保険・厚生年金保険法に関する事項】

チェック項目	根拠条文	確認事項	回答	いいえと回答した場合はその状況
適用事業所		18 社会保険の適用事業所である場合、適用を受けている		
保険加入要件	健保法 3条、35条 厚年法 9条、12条	19 要件を満たす者は全員、健康・厚生年金保険の被保険者資格を取得させている	はい・いいえ	
保険料		20 算定基礎届、月額変更届、賞与支払届は適正に届出が行われている	はい・いいえ	

【ワークライフバランスに関する事項】

チェック項目	根拠条文	確認事項	回答	いいえと回答した場合はその状況
ワークライフ バランス		21 年次有給休暇の取得を促進させる措置を講じている(計画的付与制度の活用、年間の取得計画の作成等)	はい・いいえ	
		22 育児・介護休業等を利用しやすい環境を整備している(広報誌等を活用した諸制度の周知等)	はい・いいえ	

2-② 賃金給付状況シート（工事）（要綱第2号様式（1））

第2号様式（1）（第6条関係）

賃金給付状況シート（工事）（提出：第 回目）

契約番号： _____
 契約件名： _____
 受注者名： _____

 代表者氏名： _____ 印
 担当者名： _____
 連絡先電話番号： _____

No.	工種	職種	判定用賃金額 (1時間当たり:円)	備考 ※施工業者名(元請、下請業者名)記入 ※2回目以降の提出の場合、「変更」「追記」等を記入
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

○報告対象とする労働者の範囲

- ・本契約における工事に従事する労働者等（下請業者等を含む。）
- ・判定用賃金額の職種は、公共工事設計労務単価で区分される51職種に該当するもの
- ・雇用形態（日雇い、短期雇用等）に関係なく、本契約における業務に従事している者について記入

○対象となる賃金

毎月支払われる基本的な賃金（残業代、賞与などは対象外）

○判定用賃金額（1時間当たり）

- ・対応する職種ごとに判定用賃金額（1時間当たり）を記入
- ・日給の場合：日給÷1日の所定労働時間数
- ・月給の場合：月給÷1か月の平均所定労働時間数
- ・出来高払制（歩合制）のほか請負制の場合
一人親方等、出来高払制その他請負制によって計算された賃金の総額を、当該賃金判定期間において出来高制その他の請負制によって総労働時間数で除した金額

職種一覧

01	特殊作業員	18	さく岩工	35	左官
02	普通作業員	19	トンネル溶接工	36	配管工
03	軽作業員	20	トンネル作業員	37	はつり工
04	造園工	21	トンネル世話役	38	防水工
05	法面工	22	橋りょう特殊工	39	板金工
06	とび工	23	橋りょう塗装工	40	タイル工
07	石工	24	橋りょう世話役	41	サッシ工
08	ブロック工	25	土木一般世話役	42	屋根ふき工
09	電工	26	高級船員	43	内装工
10	鉄筋工	27	普通船員	44	ガラス工
11	鉄骨工	28	潜水士	45	建具工
12	塗装工	29	潜水連絡員	46	ダクト工
13	溶接工	30	潜水送気員	47	保温工
14	運転手(特殊)	31	山林砂防工	48	建築ブロック工
15	運転手(一般)	32	軌道工	49	設備機械工
16	潜かん工	33	型わく工	50	交通誘導警備員A
17	潜かん世話役	34	大工	51	交通誘導警備員B

※ 記入に当たり、「労働環境確保策の手引き」を参照してください。

2-③ 賃金給付状況シート（業務委託）（要綱第2号様式（2））

第2号様式（2）（第6条関係）

賃金給付状況シート（業務委託）（提出：第 回目）

契約番号： _____

契約件名： _____

受注者名： _____

代表者氏名： _____ 印

担当者名： _____

連絡先電話番号： _____

No.	職種	業務内容	判定用賃金額 (1時間あたり:円)	備考 ※再委託先事業者の場合は、当該事業者名を記入 ※2回目以降の提出の場合、「変更」「追記」等を記入
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

○報告対象とする労働者の範囲

- ・本契約における業務に従事する労働者等（再委託を認められている場合は、再委託先を含む。）
- ・判定用賃金額の職種は、下記「職種一覧」のとおり
- ・雇用形態（日雇い、短期雇用等）に関係なく、本契約における業務に従事している者について記入

○対象となる賃金

毎月支払われる基本的な賃金（残業代、賞与などは対象外）

○判定用賃金額（1時間あたり）

- ・対応する職種ごとに判定用賃金額（1時間あたり）を記入
- ・日給の場合：日給÷1日の所定労働時間数
- ・月給の場合：月給÷1か月の平均所定労働時間数
- ・出来高払制（歩合制）のほか請負制の場合
出来高払制その他請負制によって計算された賃金の総額を、当該賃金判定期間において出来高制
その他の請負制によって総労働時間数で除した金額

職種一覧

01	一般作業・一般事務
02	保育士
03	給食調理
04	看護師
05	保健師
06	栄養士

※ 記入に当たり、「労働環境確保策の手引き」を参照してください。

3 労働環境確保策に関する契約約款特記事項

本特記事項は、港区契約事務規則（昭和39年港区規則第6号）第4条の2及び港区が発注する契約に係る業務に従事する労働者等の労働環境確保の促進に関する要綱（平成27年12月28日27港総契第2185号。以下「要綱」という。）に基づき定めるものとする。

（労働関係法令の遵守）

第1条 受注者は、労働基準法（昭和22年法律第49号）、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）及びその他の労働関係法令を遵守し、労働者等の良好な労働環境を確保しなければならない。

（最低賃金水準額以上の支払）

第2条 受注者は、労働者等に対し、別表に規定する最低賃金水準額（以下「最低賃金水準額」という。）以上の賃金を給付しなければならない。

2 最低賃金水準額は、当該契約締結日が属する年度の最低賃金水準額を適用する。ただし、最低賃金法（昭和34年法律第137号）に基づき定められる地域別最低賃金（以下「最低賃金」という。）の金額が最低賃金水準額を上回った場合は、最低賃金の金額を最低賃金水準額とする。

（労働者等への周知）

第3条 受注者は、次に掲げる事項を当該契約に係る業務が実施される事業場の見やすい場所に掲示し、若しくは備え付け、又は書面を交付することによって労働者等に周知しなければならない。

- (1) 労働環境確保策の対象となる労働者等の範囲
- (2) 当該契約における最低賃金水準額
- (3) 要綱第7条の規定による申出をする場合の申出先

（関係書類の提出）

第4条 受注者は、本契約の業務に従事する労働者等の労働環境に関し、要綱第6条に定める労働環境チェックシート及び賃金給付状況シートを作成し、契約締結後速やかに提出しなければならない。

（労働者等への不利益な取扱いの禁止）

第5条 受注者及び受注関係者は、労働者等から労働環境及び賃金に関する申出があった場合は、誠実に対応するとともに、労働者等が当該申出をしたことを理由に、解雇、下請契約の解除その他の不利益な取扱いをしてはならない。

（調査）

第6条 発注者は、次の各号のいずれかに該当する場合は、受注者に対して報告を求め、又は受注者及び受注関係者の事業所等において、労働者等の労働条件が分かる書類その他の物件を調査し、若しくは本契約の履行に従事する労働者等及び関係者に確認することができる。

- (1) 労働者等から要綱第7条の規定による申出があったとき。
- (2) 本特記事項に定める労働環境確保のため事項の履行状況を確認するために必要があると認めるとき。

2 発注者は、前項による調査の結果、必要があると認められる場合は、発注者以外の第三者による調査を行うことができる。

3 受注者は、前2項の規定による労働環境の確認のための調査に協力しなければならない。

(改善指示)

第7条 発注者は、前条の規定による調査の結果、本特記事項に定める労働環境確保のため事項の履行状況が不適切と認められる場合は、受注者に対し、労働環境の改善を指示するものとする。

2 受注者は、前号の規定による改善指示に従わなければならない。

(業務の特性に応じた労働環境確保のための対策)

第8条 受注者は、業務の特性に応じた良好な労働者等の労働環境の確保に必要な対策を講じなければならない。

(指名停止)

第9条 発注者は、第6条の規定による改善指導を行ってもなお、改善措置がなされない場合、港区競争入札参加有資格者指名停止措置要綱（平成16年7月30日16港政契約第238号）に基づき、受注者に対し指名停止措置を講じ、又は本契約を解除し、若しくはその両方を行うことができるものとする。

(受注者の連帯責任)

第10条 受注者は、受注者と下請事業者間（二次以下の下請業者間等を含む。）において、本特記事項に定める内容を遵守することについて、契約書等の書面にて、明確にしなければならない。

2 受注者は、要綱第2条第2号に規定する受注関係者が労働者等に対して支払った賃金が最低賃金水準額に基づき算出する賃金を下回ったときは、当該労働者等に対して、当該賃金と最低賃金水準額に基づき算出する賃金との差額に相当する額を当該受注関係者と連帯して支払わなければならない。

別表略

4 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（抜粋）

（定義）

第九条 この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

第十一条 この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

- ② 前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。
- ③ 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇（第三十九条の規定による有給休暇を除く。）を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。
- ④ 使用者が、午後十時から午前五時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。
- ⑤ 第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

5 労働基準法施行規則（昭和二十二年八月三十日号外厚生省令第二十三号）（抜粋）

第二十条 法第三十三条又は法第三十六条第一項の規定によつて延長した労働時間が午後十時から午前五時（厚生労働大臣が必要であると認める場合は、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時）までの間に及ぶ場合においては、使用者はその時間の労働については、第十九条第一項各号の金額にその労働時間数を乗じた金額の五割以上（その時間の労働のうち、一箇月について六十時間を超える労働時間の延長に係るものについては、七割五分以上）の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

② 法第三十三条又は法第三十六条第一項の規定による休日の労働時間が午後十時から午前五時（厚生労働大臣が必要であると認める場合は、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時）までの間に及ぶ場合においては、使用者はその時間の労働については、前条第一項各号の金額にその労働時間数を乗じた金額の六割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

第二十一条 法第三十七条第五項の規定によつて、家族手当及び通勤手当のほか、次に掲げる賃金は、同条第一項及び第四項の割増賃金の基礎となる賃金には算入しない。

- 一 別居手当
- 二 子女教育手当
- 三 住宅手当
- 四 臨時に支払われた賃金
- 五 一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金

6 労働基準法第37条第1項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令（平成六年政令第五号）

内閣は、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十七条第一項の規定に基づき、この政令を制定する。

労働基準法第三十七条第一項の政令で定める率は、同法第三十三条又は第三十六条第一項の規定により延長した労働時間の労働については二割五分とし、これらの規定により労働させた休日の労働については三割五分とする。

附 則

この政令は、平成六年四月一日から施行する。

附 則（平成十一年一月二九日政令第一六号）

この政令は、平成十一年四月一日から施行する。

附 則（平成十二年六月七日政令第三〇九号）

（施行期日）

- 1 この政令は内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日（平成十三年一月六日）から施行する。

7 最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）（抜粋）

（最低賃金の減額の特例）

第七条 使用者が厚生労働省令で定めるところにより都道府県労働局長の許可を受けたときは、次に掲げる労働者については、当該最低賃金において定める最低賃金額から当該最低賃金額に労働能力その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める率を乗じて得た額を減額した額により第四条の規定を適用する。

- 一 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
- 二 試の使用期間中の者
- 三 職業能力開発促進法（昭和三十四年法律第六十四号）第二十四条第一項の認定を受け行われる職業訓練のうち職業に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習得させることを内容とするものを受ける者であつて厚生労働省令で定めるもの
- 四 軽易な業務に従事する者その他の厚生労働省令で定める者

8 最低賃金法施行規則（昭和三十四年七月十日労働省令第十六号）（抜粋）

（法第四条の規定の適用についての換算）

第二条 賃金が時間以外の期間又は出来高払制その他の請負制によつて定められている場合は、当該賃金が支払われる労働者については、次の各号に定めるところにより、当該賃金を時間についての金額に換算して、法第四条の規定を適用するものとする。

- 一 日によつて定められた賃金については、その金額を一日の所定労働時間数（日によつて所定労働時間数が異なる場合には、一週間における一日平均所定労働時間数）で除した金額
 - 二 週によつて定められた賃金については、その金額を週における所定労働時間数（週によつて所定労働時間数が異なる場合には、四週間における一週平均所定労働時間数）で除した金額
 - 三 月によつて定められた賃金については、その金額を月における所定労働時間数（月によつて所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一月平均所定労働時間数）で除した金額
 - 四 時間、日、週又は月以外の一定の期間によつて定められた賃金については、前三号に準じて算定した金額
 - 五 出来高払制その他の請負制によつて定められた賃金については、当該賃金算定期間（賃金締切日がある場合には、賃金締切期間。以下この号において同じ。）において出来高払制その他の請負制によつて計算された賃金の総額を、当該賃金算定期間において出来高払制その他の請負制によつて労働した総労働時間数で除した金額
- 2 前項の場合において、休日手当その他同項各号の賃金以外の賃金（時間によつて定められた賃金を除く。）は、月によつて定められた賃金とみなす。

（最低賃金の減額の特例）

第三条 法第七条第三号の厚生労働省令で定める者は、職業能力開発促進法施行規則（昭和三十四年労働省令第二十四号）第九条に定める普通課程若しくは短期課程（職業に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習得させるためのものに限る。）の普通職業訓練又は同条に定める専門課程の高度職業訓練を受ける者であつて、職業を転換す

るために当該職業訓練を受けるもの以外のものとする。

- 2 法第七条第四号の厚生労働省令で定める者は、軽易な業務に従事する者及び断続的労働に従事する者とする。ただし、軽易な業務に従事する者についての同条の許可は、当該労働者の従事する業務が当該最低賃金の適用を受ける他の労働者の従事する業務と比較して特に軽易な場合に限り、行うことができるものとする。

第四条 法第七条の許可を受けようとする使用者は、許可申請書を当該事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長を経由して都道府県労働局長に提出しなければならない。

- 2 前項の許可申請書は、法第七条第一号の労働者については様式第一号、同条第二号の労働者については様式第二号、同条第三号の労働者については様式第三号、前条第二項の軽易な業務に従事する者については様式第四号、同項の断続的労働に従事する者については様式第五号によるものとする。

(最低賃金の減額の率)

第五条 法第七条の厚生労働省令で定める率は、次の表の上欄に掲げる者の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に定める率以下の率であつて、当該者の職務の内容、職務の成果、労働能力、経験等を勘案して定めるものとする。

法第七条第一号に掲げる者	当該掲げる者同一又は類似の業務に従事する労働者であつて、減額しようとする最低賃金額と同程度以上の額の賃金が支払われているもののうち、最低位の能力を有するものの労働能率の程度に対する当該掲げる者の労働能率の程度に応じた率を百分の百から控除して得た率
法第七条第二号に掲げる者	百分の二十
法第七条第三号に掲げる者	当該者の所定労働時間のうち、職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第二十四条第一項の認定を受けて行われる職業訓練の時間（使用者が一定の利益を受けることとなる業務の遂行の過程内において行う職業訓練の時間を除く。）の一日当たりの平均時間数を当該者の一日当たりの所定労働時間数で除して得た率
第三条第二項の軽易な業務に従事する者	当該軽易な業務に従事する者と異なる業務に従事する労働者であつて、減額しようとする最低賃金額と同程度以上の額の賃金が支払われているもののうち、業務の負担の程度が最も軽易なものの当該負担の程度に対する当該軽易な業務に従事する者の業務の負担の程度に応じた率を百分の百から控除して得た率
第三条第二項の断続的労働に従事する者	当該者の一日当たりの所定労働時間数から一日当たりの実作業時間数を控除して得た時間数に百分の四十を乗じて得た時間数を当該所定労働時間数で除して得た率

■ 労働環境確保策に関する問い合わせ先

港区総務部契約管財課契約係

電話番号 : 03 (3578) 2134、2140～2143、2298

ファクシミリ番号 : 03 (3578) 2149

<http://www.city.minato.tokyo.jp/index.html>