

港区指定管理者制度導入施設における 最低賃金水準額に関する手引き

平成28年4月
(令和5年4月改定)
港区企画経営部

<目 次>

I 労働環境確保策の概要	1
1 現状と経緯	1
2 実施する労働環境確保策の概要	1
II 労働環境確保策の内容	2
1 労働環境確保策の対象となる指定管理者	2
2 労働環境確保策の対象となる再委託の範囲	2
3 労働環境確保策を適用する労働者等の範囲	3
4 最低賃金水準額	3
5 賃金の適否に関する確認方法	4
6 賃金給付状況シート	7
7 申出・調査制度	7
8 労働者等への周知	7
9 労働環境確保が遵守されない場合の対応	8
10 業務基準書の規定	8
III 資料編	9
資料 1 指定管理者制度導入施設における労働者等の最低賃金水準額	9
資料 2 賃金給付状況シート	10
資料 3 労働者等向け周知様式例	12
資料 4 労働者等の申出書	13
資料 5 業務基準書（抜粋）	14
資料 6 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	15
資料 7 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（抜粋）	18
資料 8 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）	19
資料 9 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）	19
資料 10 最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）（抜粋）	19
資料 11 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）	20

港区では、指定管理者制度導入施設において、安定的に区民サービスを提供し、区民福祉の向上を図るため、施設で働く労働者等の人件費に区が定める最低賃金水準額を適用し、賃金の給付状況を確認する等の労働環境の確保策を実施します。

I 労働環境確保策の概要

1 現状と経緯

指定管理者制度導入施設で働く労働者等に支給される賃金等の人件費については、指定管理者の選考及び年度協定の締結の時点で適切な額が積算されているに加え、実績報告の時点で適切な額が支払われているかを確認しています。また、関係法令の遵守の観点から指定管理者が「最低賃金法」(※1)を遵守することを公募要項等において求めています。

一方、平成27年9月、区は、区が発注する契約における最低賃金水準額の設定を含む労働環境の確保策を決定し、平成28年度から実施することとしています(※2)。これを踏まえ、指定管理者制度における最低賃金水準額の適用などの労働環境確保策について、契約制度と指定管理者制度の違いも考慮し、検討を行ってきました。

(※1) 最低賃金法による賃金額は1時間あたり985円(平成30年10月1日現在、東京都内)

(※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(資料6、15ページ参照)を制定し、実施します。

2 実施する労働環境確保策の概要

(1) 最低賃金水準額の適用

指定管理者制度導入施設で働く労働者等の人件費について、「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」で定める額と同額を最低賃金水準額として適用します。

(2) 再委託先への適用

指定管理者が業務の一部を再委託している場合に、再委託業務に従事する労働者等についても、同様の最低賃金水準額を適用します。再委託に関する区の事前承認の際に、最低賃金水準額を遵守することを盛り込んだ契約書により指定管理者が再委託先と契約締結することを承認の条件の一つとします。

(3) 賃金給付状況シートの提出

労働者等へ給付する賃金の状況については、区が指定管理者並びに再委託先事業者及び人材派遣元事業者(以下「再委託先等事業者」という。)から賃金給付状況シートの提出を受け、確認します。

(4) 実効性の確保

区は、最低賃金水準額の設定について指定管理者制度導入施設で働く労働者等へ

周知を図り、労働者は賃金の支給額について疑義がある場合には、区へ申し出ることが出来るものとします。労働者等から申出を受けた場合、又は賃金の支給額について疑義がある場合には、区は、すみやかに調査、指導等を行います。

(5) 実施時期

平成28年4月1日から全ての指定管理者に適用します。ただし、適用前に選定手続きを行い、指定管理業務を行っている指定管理者への適用時期については、指定管理者と協議のうえ決定します。

Ⅱ 労働環境確保策の内容

1 労働環境確保策の対象となる指定管理者

港区の公の施設において指定管理者制度を導入している施設の管理運営を行っている全ての指定管理者を対象とします。指定管理者の選定における公募・非公募の別、指定管理者の法人種別、単独か共同事業体かを問いません。

2 労働環境確保策の対象となる再委託の範囲

再委託協議を申請し、区が承諾した再委託契約の全てを対象とします。

※指定管理者の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。

※指定管理者の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、区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には再委託は認められません。

(例)

- ・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）

※指定管理者が、業務の一部を再委託により第三者へ請け負わせる場合には、当該再委託契約が労働環境確保策の適用となる契約であることを周知する必要があります。そのため、再委託契約を締結する際には、労働環境確保策が適用されることについて、十分な理解を得たうえで、労働環境確保策の内容について明記した書面等にて契約の取り交わしが必要です。

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。

○ 指定管理者に雇用され、施設職員として配置され、指定管理者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、指定管理者の業務に派遣され、施設職員として配置される者

(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、20ページ、資料11「最低賃金法施行規則」（抜粋）を参照）
○ 指定管理者の業務に直接従事しない者 （法人本社の事務員、区から別途委託した業務に従事する職員等）
○ 指定管理者の業務に従事した時間が1か月あたり30分未満の者
○ 施設職員として配置されていない者 （職員配置表に職員数が計上されない者）
○ 障害者総合支援法に基づく就労移行支援及び継続就労支援（B型）を受ける障害者
○ シルバー人材センターへの再委託契約業務に就業する高齢者のうち、生きがいや健康づくりのため、複数会員で同時に同一業務を分担して行う高齢者

4 最低賃金水準額

最低賃金水準額とは、指定管理者及び再委託先等事業者（再委託の場合は再委託先、人材派遣の場合は派遣元の事業者）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、指定期間中の各年度ごとに毎年度4月1日を基準として設定されている額を適用します。

(1) 最低賃金水準額の基準（1時間あたり）

「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」で定める賃金単価

（※適用する最低賃金水準額は9ページ、資料1「指定管理者制度導入施設における労働者等の最低賃金水準額」参照）

- 最低賃金水準額は毎年度見直し、年度単位で適用します。適用に当たっては、区と指定管理者が協議します。
- 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、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翌年度から適用します。
- 最低賃金水準額は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種及び最低賃金水準額について、労働者等へ周知し、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となっているかについて確認を求められた場合は、適切な説明を行ってください。

5 賃金の適否に関する確認方法

指定管理者及び再委託先等事業者は、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必要があります。

判定用賃金額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、施設職員として指定管理者の業務に従事したものに限ります。

(※) 所定労働時間について

- ① 時間給の場合は、「1」として算出します。
- ② 日給の場合は、「1日の所定労働時間数」として算出します。
- ③ 月給の場合は、「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たうえで、所定労働時間数で除して得られた、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当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） ② 1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

- 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当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。

③ 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①、②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

以下は、適用される最低賃金水準額は1,160円で、全て指定管理者の業務にのみ従事した場合の事例です。

事例1 月給の場合

基本給（月給）	160,000 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	199,000 円
1 か月の平均所定労働時間	155 時間
最低賃金水準額	1,160 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）
 $\Rightarrow 199,000 \text{ 円} - (9,000 \text{ 円} + 10,000 \text{ 円}) = 180,000 \text{ 円}$
- 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
 $180,000 \text{ 円} \div 1 \text{ か月の平均所定労働時間数 (155 時間)} = 1,161.3 \text{ 円} > 1,160 \text{ 円} \quad \cdots \text{ OK}$

事例2 日給と月給の組み合わせの場合

基本給（日給）	180,000 円
	(=9,000 円×20 日)
職務手当（月給）	15,500 円
通勤手当（月給）	9,000 円
時間外手当	10,000 円
合計	214,500 円
1 日の所定労働時間	7 時間 45 分
1 か月の平均所定労働時間	155 時間
最低賃金水準額	1,160 円

- ①基本給（日給）を時間単価に換算すると
 $9,000 \text{ 円} \div 1 \text{ 日の所定労働時間 (7 時間 45 分)} = 1,161 \text{ 円}$
- ②職務手当（月給）を時間単価に換算すると
 $15,500 \text{ 円} \div 1 \text{ か月の平均所定労働時間数 (155 時間)} = 100 \text{ 円}$
 （※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）
- ③上記①と②を合計
 $1,161 \text{ 円} + 100 \text{ 円} = 1,261 \text{ 円} > 1,160 \text{ 円} \quad \cdots \text{ OK}$

※ 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、最寄り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 賃金給付状況シート

(1) 賃金給付状況シート

指定管理者の業務に従事する労働者等について、職種ごとに最も低い「判定用賃金額」を賃金給付状況シートに記入してください。

指定管理者が、他の事業者と再委託契約を締結した場合は、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、項番5「賃金の適否に関する確認方法」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、年度内に賃金給付状況シートを再度提出する場合は、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は10ページ、資料2「賃金給付状況シート」を参照。)

(2) 提出時期及び提出方法

指定管理者及び再委託先等事業者は、各年度の事業計画書提出時に賃金給付状況シートを作成し、所管課へ提出してください。

(3) 提出先

各施設所管課

7 申出・調査制度

支給される賃金につい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。最低賃金以外の労働環境に関する関係法令の観点から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、労働者等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13ページ、資料4「労働者等の申出書」参照)

8 労働者等への周知

労働者等に適用する職種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、項番7の申出制度があることについて、周知・説明を行ってください。(※周知の作成例は12ページ、資料3「労働者向け周知様式例」参照)

9 労働環境確保が遵守されない場合の対応

「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業務基準書の規定に違反する事実があり、改善指示を行っても、なお改善されない場合には、聴聞を経て地方自治法に基づく業務の一部又は全部の一時停止若しくは指定の取消を行います。

10 業務基準書の規定

業務基準書の条項に、労働環境確保に係る次の事項について、規定します。

指定管理者が再委託契約及び人材派遣契約を締結する場合、同条項の遵守を、全ての契約において契約書等の書面により規定し、指定管理者と再委託先等の間において必ず確認を行い、履行させてください。

- ① 区が定める最低賃金水準額以上の賃金を給付すること
- ② 最低賃金水準額、申出先を労働者等に周知徹底すること
- ③ 賃金給付状況シートを提出すること
- ④ 労働環境について疑義を申し出た者への不利益な取扱いをしないこと
- ⑤ 労働環境の確認のための現地調査を受け入れること
- ⑥ 労働環境の改善のための指導に従うこと
- ⑦ ①から⑥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
- ⑧ 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

○ 再委託契約又は人材派遣契約を締結する場合は、上記①から⑧の項目のほか、次の項目を契約の条件に加えます。

- ① 指定管理者は、再委託契約（又は人材派遣契約）の相手方間で業務基準書項番 5（3）に定める内容について、書面により明示すること
 - ② 再委託先又は人材派遣の事業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、その差額を再委託先又は人材派遣の事業者と連帯して支払わなければならないこと
- （※業務基準書は14ページ、資料5「業務基準書」（抜粋・作成例）参照）

Ⅲ 資料編

資料1 指定管理者制度導入施設における労働者等の最低賃金水準額

(単位：円)

職 種	時間単価
一般事務	1, 1 6 0
保育士	1, 2 7 0
一般作業	1, 1 6 0
給食調理	1, 1 6 0
心理判定員	2, 0 0 0
理学・作業療法士	2, 0 0 0
看護師	1, 4 6 0
保健師	1, 4 6 0
栄養士	1, 4 6 0
検査技師	1, 4 6 0
歯科衛生士	1, 4 6 0
診療放射線技師	1, 4 6 0
その他の職種	1, 1 6 0

※職種の名称は、職員配置表の職種と同一にしてください。

※各職種に要する資格等は指定管理者候補者の公募要項で定めるものとします。

適用日：令和5年4月1日

資料2 賃金給付状況シート

賃金給付状況シート（指定管理者）（提出：第 回目）

施 設 名： _____
 指 定 管 理 者： _____
 代 表 者 氏 名： _____
 担 当 者 氏 名： _____
 連絡先電話番号： _____

No.	職種	業務内容	判定用賃金額 (1時間当たり:円)	備 考 ※ 再委託先事業者又は人材派遣の場合は、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等の範囲

- ・ 指定管理者の業務に従事する労働者等（再委託先等を含む。）
- ・ 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、人材派遣等）に関係なく、指定管理者の業務に従事し、職員配置表に掲げられている者について記入すること

○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）を記入すること
- ・ 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）そ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

※ 記入に当たっては、「港区指定管理者制度導入施設における最低賃金水準額に関する手引き」を参照すること

職種一覧

職 種	時間単価	職 種	時間単価
一般事務	1, 1 6 0	看護師	1, 4 6 0
保育士	1, 2 7 0	保健師	1, 4 6 0
一般作業	1, 1 6 0	栄養士	1, 4 6 0
給食調理	1, 1 6 0	検査技師	1, 4 6 0
心理判定員	2, 0 0 0	歯科衛生士	1, 4 6 0
理学・作業療法士	2, 0 0 0	診療放射線技師	1, 4 6 0
		その他の職種	1, 1 6 0

※職種の名称は、職員配置表の職種と同一にしてください。

※各職種に要する資格等は指定管理者候補者の公募要項で定めるものとします。

適用日：令和５年４月１日

資料3 労働者等向け周知様式例

港区指定管理者制度導入施設における労働環境確保策について

施設名	
指定管理者	
指定期間	年 月 日 から 年 月 日まで

港区では、指定管理者制度導入施設で従事する職員の皆さんの労働環境を確保するため、区と指定管理者との協定において、次のことが規定されています。

■労働環境確保の対象となる労働者等の範囲

適用の対象労働者	・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） ・再委託契約等により、指定管理者の業務に従事する者 ※職員配置表に記載のある労働者が対象
適用の対象とならない労働者	・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条各号の規定により最低賃金の減額の特例を受ける者（但し、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 ・施設職員として配置されていない者（職員配置表に掲げられている者） ・障害者総合支援法に基づく就労移行支援及び継続就労支援（B型）を受ける障害者 ・シルバー人材センターへの再委託契約に就業する高齢者のうち、生きがいや健康づくりのため、複数会員で同時に同一業務を分担して行う高齢者

■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）
●●●●	●, ●●●円
■●■●■	●, ●●●円

■労働関係法令の遵守

■申出をする場合の申出先

対象となる労働者等は、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、港区の施設所管課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を受けません。

施設所管課 (申出先)	港区●●総合支所・部 ●●課●●係	〒●● 港区●●●▲丁目●番●号	03()
----------------	----------------------	---------------------	-------

資料4 労働者等の申出書

年 月 日

(宛て先)

港区 総合支所・部 課長

(申出者)

住所

氏名

申 出 書

港区指定管理者制度導入施設において労働環境確保策の対象となる労働者として業務に従事していますが、下記の事項について申し出ます。

記

施 設 名	
指定管理者	
指 定 期 間	年 月 日 から 年 月 日
雇用形態 ※該当する項目に○をつけてください。	正規 非正規常勤 非常勤 パート・アルバイト 人材派遣（派遣元名称： ） 再委託（再委託事業者名称： ）

申出内容 （該当する項目に○をつけ、（ ）を記入してください。）

1 賃金等に関すること
(1) 最低賃金水準額以上の賃金等を受け取っていない。 (2) その他（ ）
2 労働環境に関すること
内容

資料5 業務基準書（抜粋・作成例）

5 管理運営の基準

（3）職員の労働環境の確保

ア 指定管理者は、本施設において、別途定める職員配置表に基づき配置される職員（再委託及び人材派遣会社により配置する職員を含む。以下同じ。以下「職員」という。）に対し、「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」に基づき「港区指定管理者制度導入施設における最低賃金水準額に関する手引き」で定める金額（以下「最低賃金水準額」という。）以上の賃金を給付すること。最低賃金水準額は、指定期間が属する年度の最低賃金水準額を年度単位で適用し、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ときは、最低賃金の金額を最低賃金水準額とする。

イ 指定管理者は、次に掲げる事項を施設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職員に周知すること。

（ア）労働環境確保策の対象となる職員の範囲

（イ）本業務における最低賃金水準額

（ウ）本項5（3）エに規定する申出をする場合の申出先

ウ 指定管理者は、本業務に従事する職員の労働環境に関し、別に定める賃金給付状況シートを作成し、事業計画書と共に提出すること。

エ 指定管理者並びに職員の配置に係る再委託先及び人材派遣の事業者は、職員が労働環境及び賃金に関する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ないこと。

オ 区は、次の各号のいずれかに該当する場合は、指定管理者に対して報告を求め、又は指定管理者、職員の配置に係る再委託先若しくは人材派遣の事業所において、職員等の労働条件を示す書類その他の物件を調査し、若しくは本業務に従事する及び関係者に確認することができる。

（ア）職員から本項5（3）エに規定する申出があったとき。

（イ）本項5（3）に定める労働環境確保に係る事項の履行状況について確認する必要があると認めるとき。

カ 区は、本項5（3）オの規定による調査の結果、必要があると認められる場合は、第三者による調査を行うことができる。

キ 指定管理者は、本項5（3）オ及びカの規定による労働環境の確認のための調査に協力すること。

ク 区は、本項5（3）オ、カ及びキの規定による調査の結果、本項5（3）に定める労働環境確保に係る事項の履行状況が不適切と認められる場合は、指定管理者に対し、労働環境の改善を指示することができる。

ケ 指定管理者は、本項5（3）クの規定による改善指示に従うこと。

コ 指定管理者は、業務の特性に応じて職員の良好な労働環境の確保に必要な対策を講ずること。

サ 指定管理者は、指定管理者と職員の配置に係る再委託先又は人材派遣の事業者との間において、本項5（3）に定める労働環境確保に係る内容を遵守することについて、契約書等の書面において、明記すること。

シ 指定管理者は、本項5（3）アの規定に基づき、指定管理者が職員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、当該職員に対して、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再委託先及び人材派遣の事業者と連帯して支払うこと。

資料6 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示するものとする。

（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0.92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 公共職業安定所が地域ごとに公表している民間の職業別パートタイム求人賃金を勘案して算出し、別表の左欄に掲げる職種ごとに右欄に定める額

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、第3条第2号に該当する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。

資料7 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。

資料8 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

資料9 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。

資料10 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

資料 1 1 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（昭和四十四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	当該掲げる者と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

【問合せ先】

<港区指定管理者制度導入施設各所管課について>

港区役所

電 話 03(3578)2111(代表)

<港区指定管理者制度について>

港区企画経営部企画課指定管理者連携推進担当

電 話 03(3578)2089(直通)

FAX 03(3578)2034