

令和8年度第2回港区労働報酬等審議会次第

令和8年8月28日
午前10時～
港区役所9階912会議室

1 開会

2 議題

- (1) 令和9年度労働報酬下限額の事務局案について……資料1、資料2
- (2) 公契約条例の手引き（案）について……資料3
- (3) 労働環境チェックシートの記載内容について……資料4

3 その他

今後のスケジュールについて

4 閉会

【配付資料】

- 資料1 公的機関等における経済・物価見通しと賃金動向について
- 資料2 令和9年度労働報酬下限額の事務局案について
- 資料3 公契約条例の手引き（案）について
- 資料4 労働環境チェックシートの記載内容について

公的機関等における経済・物価見通しと賃金動向について

1 経済財政運営と改革の基本方針（令和8年7月28日 閣議決定）

令和8年6月30日に発表された原案における最低賃金の考え方については、閣議決定された同方針においても引き続き維持された。最低賃金の引上げに向けては、「労働供給制約社会における中堅・中小企業の『稼ぐ力』強化戦略」^{*}に基づき、政府として必要な予算を確保し、従来よりも力強い支援を安定的かつ切れ目なく行う考えが新たに示された。

※令和8年6月24日に中小企業庁が公表したものであり、人手不足が常態化する社会において、中堅・中小企業が一人当たりの生産性や付加価値を高め、「稼ぐ力」を強化することで、持続的な成長と賃上げの実現を目指す政策方針。

（賃上げ環境整備）

2029年度までの間で、日本経済全体で、実質賃金で年1%程度の上昇、すなわち、持続的・安定的な物価上昇の下で、物価上昇を年1%程度上回る賃金上昇を賃上げのノルム（社会通念）として我が国に定着させる。

最低賃金については、2020年代に全国平均1,500円という高い目標（骨太方針2025⁴³）の達成に向け、官民でたゆまぬ努力を継続し、労働生産性の継続的な向上を図ることで、遅くとも2030年代前半できる限り早期に全国平均1,500円を達成する。

労働供給制約社会においては、賃上げは単なる分配ではなく、人材を惹き付け、消費の拡大を通じた生産性向上投資を促し、企業の行動変容を促進する「供給力強化」そのものであり、成長戦略の起点である。「強い経済」の実現には、「強い中堅・中小企業」が主役となって地域経済を牽引する必要がある。このため、「労働供給制約社会における中堅・中小企業の『稼ぐ力』強化戦略」⁴⁴に基づき、100億企業や中堅企業から売上高1～10億円の企業と小規模事業者、ローカル・ゼブラ企業に至るまで、変革に挑む企業に対し、積極的かつ幅広い支援を行う。また、各種補助金・助成金や、業種横断的なサポート体制の充実及び活用促進により、「省力化投資促進プラン」⁴⁵を着実に実行するとともに、更なる充実・拡充を図り、「稼ぐ力」の強化と賃上げの好循環を実現する。

地域経済に与える影響が大きい官公需において、「官公需における価格転嫁・取引適正化加速化プラン」⁴⁶により、2027年度末までに、実勢価格を踏まえた予定価格の作成や低入札価格調査制度又は最低制限価格制度の導入・適用等を100%実施する。また、価格基準の見直し、進捗状況の見える化や地方公共団体への伴走支援等も実施することで、価格転嫁・取引適正化を強力に推進する。

2 日本銀行（日銀）における経済・物価の見通し（令和8年8月3日 公表）

令和8年7月の「経済・物価情勢の展望」では、4月時点と同様に、原油価格上昇が当面の景気下押し要因となるものの、A I 関連需要の拡大や政府の各種施策等に支えられ、景気は緩やかな成長を維持するとの見通しが示された。

物価については、賃金上昇に加え、A I 関連需要の拡大や円安の影響もあり、令和8年度後半以降は2%を上回る水準まで上昇率が高まると見込まれている。一方、政府による電気・ガス料金負担軽減策の影響から、令和8年度の物価見通し4月時点から下方修正された。日本銀行は、中東情勢やA I 関連需要、為替動向を注視しつつ、物価上昇率が2%を上回って推移するリスクに留意する必要があるとしている。

3 春季生活闘争（春闘）（令和8年7月16日 公表）

平均賃金方式による賃上げ率が5.01%となり、令和6年以降3年連続で5%を超える高水準となったことから、「賃上げノルム」が形成されつつあるとの認識が示された。

また、中小組合の賃上げ率は4.69%となり、格差是正にも一定の前進がみられたとしている。一方で、実質賃金の持続的な上昇に向けては、中小企業への賃上げ波及や価格転嫁の取組がなお重要であるとしている。

4 中央最低賃金審議会（令和8年7月28日 厚生労働省 公表）

中央最低賃金審議会は、令和8年6月26日の厚生労働省からの令和8年度地域別最低賃金額改定の目安について、中央最低賃金審議会へ諮問を行い、同年7月28日に同審議会による答申を行った。答申では、労働者側が全国加重平均額1,121円に対して75円（6.7%）の引上げを求めたのに対し、中央最低賃金審議会は改定の目安として55円（4.9%）の引上げを示した。ランクごとの目安は以下のとおりである。

【答申のポイント】

（ランクごとの目安）

各都道府県の引上げ額の目安については、**Aランク 54円、Bランク 56円、Cランク 56円**

注：都道府県の経済実態に応じ、全都道府県をABCの3ランクに分けて、引上げ額の目安を提示している。現在、Aランクで6都府県、Bランクで28道府県、Cランクで13県となっている。

ランク	都 道 府 県	金額
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪	54円
B	北海道、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、福岡	56円
C	青森、岩手、秋田、山形、鳥取、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄	56円

厚生労働省プレスリリースから抜粋

なお、目安どおり改定された場合の全国加重平均額は1,176円となり、上昇額は55円（昨年度は66円）、引上げ率に換算すると4.9%（昨年度は6.3%）となる。

5 東京地方最低賃金審議会（令和8年8月5日 厚生労働省 東京労働局 公表）

東京地方最低賃金審議会は令和8年8月5日、東京都最低賃金を現行1,226円から54円引き上げ、時間額1,280円（引上げ率に換算すると約4.4%）とする旨の答申を行った。引上げ額は中央最低賃金審議会が示したAランクの目安額と同額であり、発効日は法定どおりとされた。

あわせて、中小企業・小規模事業者が継続的に賃上げを行うためには、価格転嫁対策の徹底や生産性向上支援、各種助成金の拡充など、賃上げを支える環境整備が重要であるとして政府への要望が付された。

過去10年間の改正状況

	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
引上げ額	25円	26円	27円	28円	0円
引上げ率	2.76%	2.79%	2.82%	2.84%	0.00%
時間額	932円	958円	985円	1,013円	1,013円

	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
引上げ額	28円	31円	41円	50円	63円
引上げ率	2.76%	2.98%	3.82%	4.49%	5.42%
時間額	1,041円	1,072円	1,113円	1,163円	1,226円

厚生労働省 東京労働局プレスリリースから抜粋

1 工事請負契約

(1) 労働報酬等下限額設定に当たっての考え方

工事又は製造請負契約のうち、予定価格が二百万円を超えるものについては、港区公契約条例第8条第1号に定める事項を勘案して、労働報酬下限額の設定を行う。

(根拠法令) 港区公契約条例第8条第1号

第八条 区長は、次の各号に掲げる特定労働者等の区分に応じ、当該各号に定めるもののその他の事情を勘案して、労働報酬下限額を定めるものとする。
第二条第三号イに掲げる特定公契約に係る業務に従事する特定労働者等 農林水産省及び国土交通省が定める公共工事の工事費の積算に用いるための労務の単価

(2) 港区の算定方法

これまでも港区では「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」(以下「要綱」という。)に基づき、東京都の職種別公共工事設計労務単価を算定の基準としており、条例を先行して施行している他自治体においても、東京都の職種別公共工事設計労務単価に基づき設定していることを勘案し、条例制定後においても、引き続き、東京都の職種別公共工事設計労務単価を算定の基準とすることが適当と考える。

(3) 事務局案

ア 熟練労働者・一人親方

(ア) 単価が設定されている職種

港区ではこれまで、東京都の職種別公共工事設計労務単価に9.2%乗じることを要綱で定めている。公共工事における技術者不足や物価変動が激しい昨今の社会情勢を踏まえ、以下の算定が望ましいと考える。

令和9年度(令和9年2月発表見込み)の東京都の職種別公共工事設計労務単価に9.2%を乗じ、8で除した額

(イ) 単価が設定されていない職種

未設定職種単価の取扱いは自治体ごとに異なり、単価設定しない例や類似職種の単価を準用する例、または、前年度の当該職種の労働報酬下限額に、他職種の平均上昇率を反映して算出する例もあり、港区ではこれまで、他職種の平均上昇率を反映して算出する方式を採用している。

直近5年間の未設定職種は表1のとおりであり、類似職種を準用する自治体では、「建具工」は「内装工」、「建築ブロック工」は「石工」を準用する例が多い。一部の区(台東区や新宿区等)ではこれらに加え、「タイル工」及び「屋根ふき工」についても準用職種を設定している。

(表1)

未設定年度	職 種	準用する職種
R4~R6	タイル工	左官工
R4~R6・R8	屋根ふき工	板金工
R4・R5・R7・R8	建具工	内装工
R4~R8	建築ブロック工	石 工

港区の令和8年度の最低賃金水準額において、具体的な金額を比較した結果は以下のとおりである。

(表2)

職 種	平均上昇値	類似職種の準用
タイル工	3,197円	3,887円(「左官工」の数値準用)
屋根ふき工	4,027円	4,117円(「板金工」の数値準用)
建具工	3,384円	3,956円(「内装工」の数値準用)
建築ブロック工	3,488円	3,807円(「石工」の数値準用)

類似職種による準用及び他職種の平均上昇率を反映して算出することは、実体との乖離を招く原因となるため、港区においては、設定のない単価については、無理に設定する必要はないと考える。

イ 上記ア以外の労働者(特定労働者等の合意の下、見習い・手元等の労働者と使用者が判断する者、年金等の受給のために賃金を調整している労働者)

「軽作業員」の単価を基準額とし、その基準額に7.0%を乗じ、8で除した額

※上記を令和8年度適用とした場合の金額: 1,636円

※ア及びイのいずれの場合においても、計算の都度1円未満の端数は四捨五入するものとする。

参考資料: 第一回港区労働報酬等審議会

令和8年度における港区の労働報酬下限額(1時間当たり)

	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	3,531	27	普通船員	3,761
2	普通作業員	3,105	28	潜水士	6,061
3	軽作業員	2,151	29	潜水連絡員	4,393
4	造園工	3,186	30	潜水送気員	4,129
5	法面工	3,864	31	山林砂防工	3,738
6	とび工	3,807	32	軌道工	6,751
7	石工	3,807	33	型わく工	3,795
8	ブロック工	3,726	34	大工	3,519
9	電工	3,945	35	左官	3,887
10	鉄筋工	3,887	36	配管工	3,462
11	鉄骨工	3,427	37	はつり工	3,588
12	塗装工	4,198	38	防水工	4,393
13	溶接工	4,382	39	板金工	4,117
14	運転手(特殊)	3,577	40	タイル工	3,197
15	運転手(一般)	2,944	41	サッシ工	3,830
16	潜かん工	4,290	42	屋根ふき工	4,027
17	潜かん世話役	5,141	43	内装工	3,956
18	さく岩工	4,830	44	ガラス工	3,841
19	トンネル特殊工	4,347	45	建具工	3,384
20	トンネル作業員	3,692	46	ダクト工	3,462
21	トンネル世話役	4,922	47	保温工	3,289
22	橋りょう特殊工	4,221	48	建築ブロック工	3,488
23	橋りょう塗装工	4,198	49	設備機械工	3,220
24	橋りょう世話役	4,830	50	交通誘導警備員A	2,358
25	土木一般世話役	3,956	51	交通誘導警備員B	2,151
26	高級船員	4,566		見習い・手元	1,570

条例先行区の状況

	ア 熟練労働者・一人親方	イ 左記以外(見習い・手元の労働者等)
千代田区	9.0%	
新宿区	9.0%	「軽作業員」の7.0%→R7で廃止
文京区	9.0%	「軽作業員」の7.0%
台東区	9.0%	「軽作業員」の7.5%
墨田区	9.0%	「軽作業員」の7.0%
品川区	9.0%	「軽作業員」の7.0%
目黒区	9.0%	「軽作業員」の7.0%
世田谷区	8.5%	「軽作業員」の8.0%
渋谷区	9.0%	「軽作業員」の7.0%
中野区	9.0%	「軽作業員」の7.0%
杉並区	9.0%	「軽作業員」の7.0%
豊島区	9.0%	「軽作業員」の7.0%
北区	9.0%	「軽作業員」の7.0%
足立区	9.0%	「軽作業員」の7.0%
江戸川区	9.0%	「軽作業員」の7.0%

令和9年度労働報酬下限額の事務局案について

資料2

2 業務委託契約及び指定管理協定

(1) 労働報酬等下限額設定に当たったの考え方

工事及び製造以外の請負契約並びに業務委託契約のうち、予定価格が百万円を超えるものであって、区規則で定めるものについては、港区公契約条例第8条第2号に定める事項を勘案して、労働報酬下限額の設定を行う。

(根拠法令) 港区公契約条例第8条第2号

第八条 区長は、次の各号に掲げる特定労働者等の区分に応じ、当該各号に定めるものその他の事情を勘案して、労働報酬下限額を定めるものとする。

①最低賃金法第九条第一項に規定する地域別最低賃金 ②公共職業安定所が公表する職種別の賃金等に係る統計

③上記のほか、公的機関が定める労働報酬下限額の決定に資する基準

(2) 港区の算定方法

令和8年度適用の最低賃金額を基準額として、労働報酬下限額の検討を行った。算定結果は下表のとおりである。

範囲	職 種	令和8年度	令和9年度					
			(案1)公共職業安定所 (ハローワーク)が公表する統計に基づく積算	(案2)春闘上昇率 4.82%増(東京都)	(案3)春闘上昇率 5.01%増(全国)	(案4)東京都最低賃金上昇率 5.42%増(令和7年10月～)	(案5)東京都最低賃金上昇率 4.40%増(令和8年10月予定)	(案6)他区平均上昇率 10.79%増
工事又は製造以外の契約 (要綱で定めた契約)	一般作業・一般事務	1,570	1,630円(+60円)	1,650円(+80円)	1,650円(+80円)	1,660円(+90円)	1,640円(+70円)	1,740円(+170円)
	給食調理	1,570	1,630円(+60円)	1,650円(+80円)	1,650円(+80円)	1,660円(+90円)	1,640円(+70円)	1,740円(+170円)
	保育士	1,740	1,800円(+60円)	1,830円(+90円)	1,830円(+90円)	1,840円(+100円)	1,820円(+80円)	1,930円(+190円)
	看護師	2,000	2,070円(+70円)	2,100円(+100円)	2,100円(+100円)	2,110円(+110円)	2,090円(+90円)	2,220円(+220円)
	保健師	2,000	2,070円(+70円)	2,100円(+100円)	2,100円(+100円)	2,110円(+110円)	2,090円(+90円)	2,220円(+220円)
	栄養士	2,000	2,070円(+70円)	2,100円(+100円)	2,100円(+100円)	2,110円(+110円)	2,090円(+90円)	2,220円(+220円)
指定管理協定	心理判定員	2,530	2,620円(+90円)	2,660円(+130円)	2,660円(+130円)	2,670円(+140円)	2,650円(+120円)	2,810円(+280円)
	理学・作業療法士	2,530	2,620円(+90円)	2,660円(+130円)	2,660円(+130円)	2,670円(+140円)	2,650円(+120円)	2,810円(+280円)
	検査技師	2,530	2,620円(+90円)	2,660円(+130円)	2,660円(+130円)	2,670円(+140円)	2,650円(+120円)	2,810円(+280円)
	歯科衛生士	2,530	2,620円(+90円)	2,660円(+130円)	2,660円(+130円)	2,670円(+140円)	2,650円(+120円)	2,810円(+280円)
	診療放射線技師	2,530	2,620円(+90円)	2,660円(+130円)	2,660円(+130円)	2,670円(+140円)	2,650円(+120円)	2,810円(+280円)
	介護福祉士	1,730	1,790円(+60円)	1,820円(+90円)	1,820円(+90円)	1,830円(+100円)	1,810円(+80円)	1,920円(+190円)
	社会福祉士	1,740	1,800円(+60円)	1,830円(+90円)	1,830円(+90円)	1,840円(+100円)	1,820円(+80円)	1,930円(+190円)
	精神保健福祉士	1,740	1,800円(+60円)	1,830円(+90円)	1,830円(+90円)	1,840円(+100円)	1,820円(+80円)	1,930円(+190円)
	医師	3,280	3,400円(+120円)	3,440円(+160円)	3,450円(+170円)	3,460円(+180円)	3,430円(+150円)	3,640円(+360円)
	その他の職種	1,570	1,630円(+60円)	1,650円(+80円)	1,650円(+80円)	1,660円(+90円)	1,640円(+70円)	1,740円(+170円)

※表中の金額は、右上に記載する【各案の算定に係る計算等】で生じた1円未満の端数を四捨五入した後、1の位を切り上げて算出。

例) 案1の場合における一般作業・一般事務の金額

・1,570円+ (1,570円×3.45%) = 1,624.1円 → 四捨五入 → 1,624円 → 1の位切上げ → 1,630円

【各案の算定に係る計算等】

令和8年度適用の最低賃金水準額に、各指標に基づく上昇率を反映した係数を乗じて算出。

案1：ハローワークが示す対象職種の平均賃金上昇率 (3.45%)

案2：春闘で公表された東京都の賃上げ率 (4.82%)

案3：春闘で公表された全国の賃上げ率 (5.01%)

案4：令和7年10月適用の東京都最低賃金上昇率 (5.42%)

案5：令和8年10月適用想定 of 東京都最低賃金上昇率 (4.40%)

案6：条例先行自治体における令和7年度から令和8年度までの平均上昇率 (10.79%)

(3) 事務局案

各案で算定した金額の他、令和8年度の最低賃金改定については、中央最低賃金審議会において、労働者側が全国加重平均額1,121円に対し75円(6.7%)の引上げを求めたのに対し、55円(4.9%)の引上げを目安として示した。また、東京都が属するAランクについては54円の引上げが目安とされた。

これを受けて、東京地方最低賃金審議会では、東京都最低賃金を1,226円から54円引き上げ、1,280円(4.4%増)とする答申を行っている。

このように、国及び東京都においては、概ね4～5%程度の引上げ水準が示されている。

一方で、最低賃金改定の目安に関する公益委員見解においては、賃金決定の考慮要素として、特別区や政令指定都市においては、地域別最低賃金を考慮する割合は低く、職務や経験年数等を重視しているデータがある。

国・東京都における最低賃金改定の動向および特別区の賃金決定の考慮要素等を総合的に勘案し、港区の令和9年度の労働報酬下限額においては、令和7年10月から適用の最低賃金上昇率(5.42%)を加味した**案4が適当であると判断した。**

なお、計算過程で生じた端数の四捨五入後、1の位を切り上げて算出しているため、実質、約5.73%の増となる。

また、港区外に所在する施設の指定管理協定については、下記の取扱いが適当と判断した。

当該施設が所在する県の最低賃金法に規定する地域別最低賃金額に、東京都の最低賃金に対する指定管理協定の労働報酬下限額として定めた額の増加率を乗じて得た額。

【区外所在施設】

施設名称 ^①	所在地 ^②
箱根ニコニコ高原学園 ^③	神奈川県足柄下郡箱根町仙石原502 ^④
大平台みなと荘 ^⑤	神奈川県足柄下郡箱根町大平台294 ^⑥

港区公契約条例の手引き

令和9年4月

港区総務部契約管財課契約係

目 次

I	条例制定の背景・経緯	3
1	港区公契約条例の背景と経緯	3
2	本手引について	3
3	条例の目的	3
4	用語の定義	4
5	基本方針	5
II	公契約条例の概要	6
1	特定公契約の対象となる契約	6
2	特定労働者等の対象範囲	7
3	労働報酬下限額	8
4	特定労働者等に支払う労働報酬の算出方法	11
5	労働報酬に係る特定受注者の連帯責任	14
6	報告書の作成及び提出	15
7	特定労働者等への周知	16
8	特定労働者等の申出	17
9	報告及び立入調査への対応	17
10	是正措置	17
11	特定公契約の解除等	18
12	損害賠償及び違約金	18
13	公表	18
14	継続雇用	18
III	資料・様式	19
資料 1	公契約条例に係る事務の流れについて	19
資料 2	工事請負契約の職種の定義・作業内容	21
資料 3	業務委託契約・指定管理協定の職種の定義・適用	27
資料 4	労働環境チェックシート（工事、業務委託、指定管理協定共通）	29
資料 5	賃金給付状況シート（工事）	31
資料 6	賃金給付状況シート（業務委託、指定管理協定）	33
資料 7	特定公契約特約条項	35
資料 8	労働者向け周知様式例（工事請負契約）	38
資料 9	労働者向け周知様式例（業務委託契約・指定管理協定）	39

資料 10	労働報酬に係る申出書	41
資料 11	労働報酬に係る申出に対する報告要求書	42
資料 12	労働報酬に係る申出に対する報告書	43
資料 13	立入調査通知書	44
資料 14	是正措置を求める通知書	45
資料 15	是正措置報告書	46

IV 関係法令等 47

1	港区公契約条例	47
2	港区公契約条例施行規則	53
3	労働基準法（抜粋）	56
4	労働基準法施行規則（抜粋）	57
5	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	57
6	最低賃金法（抜粋）	58
7	最低賃金法施行規則（抜粋）	58

I 条例制定の背景・経緯

1 港区公契約条例の背景と経緯

港区では、業務等の適正な執行及び安全かつ良質で安定的な公共サービスの確保を図ることを目的として、平成27年に「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」（以下「要綱」という。）を制定しました。

要綱に基づき、平成28年度以降に締結する工事請負契約及び長期継続契約を対象として、区独自の労働報酬下限額を適用するとともに、受注者に対し確認用資料の提出を求めるなど、労働環境の確保に取り組み、公契約の適正な履行と公共サービスの品質向上に努めてきました。

一方、近年は建設業をはじめとする様々な分野で担い手不足が深刻化しており、公共工事や公共サービスを将来にわたり安定的に提供していくためには、労働者等の適正な賃金水準の確保や労働環境の向上、ダンピング受注の防止など、これまでの取組をさらに充実させる必要性が高まっています。

こうした状況を踏まえ、港区では先行自治体の取組状況の調査・研究や庁内での検討を重ねるとともに、「港区公契約条例検討委員会」における審議、関係団体等との意見交換及び令和7年9月から10月に実施したパブリックコメントで寄せられたご意見を踏まえ、港区公契約条例（以下「条例」という。）案を作成しました。

本条例は、令和8年第1回港区議会定例会で可決され、令和8年3月23日に公布されました。令和9年4月1日の本格施行に向け、令和8年4月1日から一部施行しています。

2 本手引について

本手引きは、条例及び港区公契約条例施行規則（以下「規則」という。）の施行に伴い、本条例の目的や趣旨をわかりやすく解説し、特に事業者の皆さまに対しては、受注にあたっての遵守事項や事務手続きについて解説することを目的に作成しました。

なお、必要に応じて今後も順次改定してまいります。

3 条例の目的

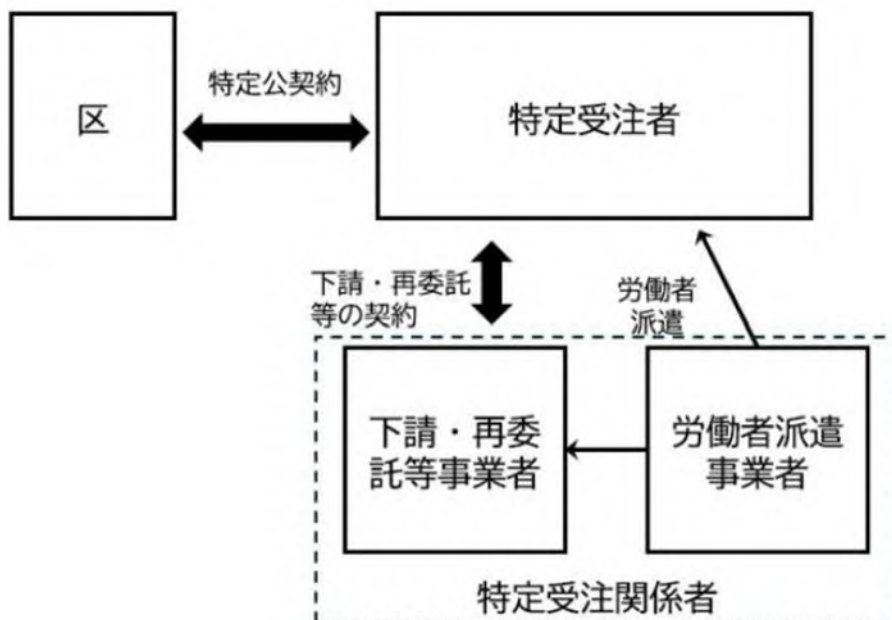
この条例は、港区における公契約に関し、基本的事項を定めることにより、公契約の適正な履行及び品質の確保を図るとともに、その業務に従事する労働者等の適正な労働環境及び賃金水準の確保、事業者の健全な経営環境の整備並びにダンピング受注の防止を推進し、安全かつ良質で安定的な公共サービスの提供並びに区民福祉の向上及び地域経済の活性化に寄与することを目的としています。

4 用語の定義

条例及びこの手引きにおける用語の定義は、以下のとおりです。

項	用語	定義
1	公契約	区が締結するすべての契約（指定管理協定含む）
2	受注者	区と公契約を締結する者
3	特定公契約	次に掲げる公契約 （１）工事又は製造の請負契約のうち予定価格が 200 万円を超えるもの （２）工事及び製造以外の請負契約並びに業務委託契約のうち予定価格が 100 万円を超えるものであって、規則で定めるもの （３）指定管理協定
4	特定受注者	区と特定公契約を締結する者
5	特定受注関係者	次に掲げる者 （１）区以外の者から特定公契約に係る業務の一部を請負、又は受託する者 （２）労働者派遣事業として、特定受注者又は前号に掲げる者に労働者を派遣する者
6	特定労働者等	次に掲げる者 （１）特定受注者又は特定受注関係者に雇用され、専ら特定公契約に係る業務に従事する労働者（労働基準法第 9 条に規定する労働者） （２）労働者を派遣する者が雇用する派遣労働者であって、専ら特定公契約に係る業務に従事するもの （３）特定受注者又は特定受注関係者との契約により特定公契約に係る業務の一部を請け負い、又は受託する者であって、当該業務を他の者を使用しないで行うもの（いわゆる一人親方）
7	労働報酬	特定公契約に係る労務の対価であって、次に掲げるもの （１）労働者又は派遣労働者がその雇用する者から得る賃金 （２）自らの労務の対価を得るため、区以外の者から特定公契約に係る業務の一部を請け負い、又は受託する者が当該請負契約又は業務委託契約により得る収入
8	労働報酬下限額	公契約に従事する特定労働者等に対し、特定受注者及び特定受注関係者が支払う報酬で、区長が定める 1 時間あたりの賃金の下限額

参考：特定受注者及び特定受注関係者の範囲



5 基本方針

港区における公契約に係る基本的な方針は、次のとおりです。

- (1) 公契約において適正な履行及び良好な品質を確保すること。
- (2) 公契約に係る手続の透明性を確保し、公正な競争を促進すること。
- (3) 談合その他の不正行為を排除すること。
- (4) 区内の事業者の受注機会の確保を図り、地域経済の活性化に資するよう努めること。
- (5) 労働者等の適正な労働条件の確保及び向上その他の労働環境の整備に配慮すること。
- (6) 区と受注者との対等な関係に基づき公契約に係る制度を適正に運用すること。

Ⅱ 公契約条例の概要

1 特定公契約の対象となる契約

特定公契約の対象は、令和9年4月1日以後に締結する特定公契約のうち、以下に掲げる予定価格や業務内容によって定めます。

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。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。

なお、契約書（指定管理協定の場合は、基本協定書）には、港区公契約条例適用特約条項（35頁 資料7参照）を綴ることになります。

特定公契約 の種類	適用範囲
工事又は製造 の請負契約	予定価格200万円超の契約
工事及び製造 以外の請負契 約並びに業務 委託契約	予定価格100万円超の、次に掲げる契約 （1）建物清掃業務に関する契約 （2）用務業務に関する契約 （3）庁舎等の設備運転管理業務に関する契約 （4）自動車運行管理業務に関する契約 （5）警備、受付及び施設運営業務に関する契約 （6）高齢者支援に係る業務に関する契約 （7）障害福祉サービスに係る業務に関する契約 （8）学童クラブ、保育施設等の運営に係る業務に関する契約 （9）給食調理業務に関する契約 （10）情報システムの開発、改修、保守・運用支援等に係る業務に関する契約 （11）調査委託、不動産鑑定等に係る業務に関する契約 （12）建物設計、道路設計及び工事管理に係る業務に関する契約 （13）検査業務に関する契約 （14）映像、音声又は文字情報制作に係る業務に関する契約 （15）道路貨物運送に係る業務に関する契約 （16）道路、公園等の管理業務に関する契約 （17）前各号に掲げるもののほか、区長が必要と認める契約
指定管理協定	すべての指定管理協定 指定管理者が特定受注関係者と締結する業務契約も適用対象であり、これについての契約金額は問いません。

発注に当たっては、当該契約が特定公契約に該当する旨を、入札公告、指名通知、見積依頼書、プロポーザル募集要項等の発注関係書類に記載し、事業者の皆様へお知らせします。記載が漏れる場合もありますので、本手引きにより対象となる契約の範囲をご確認いただくとともに、ご不明な点がある場合は、担当部署へお問い合わせください。

2 特定労働者等の対象範囲

(1) 特定労働者等に該当する者

特定労働者等として条例の規定が適用される労働者は、次に掲げる者で、かつ、専ら特定公契約に係る業務に従事する者です。

1	特定受注者又は特定受注関係者に雇用される労働者 (労働基準法第9条に規定する労働者で、正社員、日雇い労働者、パート、アルバイトなど雇用形態は問いません)
2	労働者を派遣する者が雇用する派遣労働者
3	自らの労務の対価を得るため、区以外の者から特定公契約に係る業務の一部を請け負い、又は受託する者(いわゆる一人親方)

(2) 特定労働者等に該当しない者

次に掲げる者は、特定労働者等の対象外となりますのでご注意ください。

1	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又は家事使用人
2	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 (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、 49頁 関係法令等9「最低賃金法施行規則」(抜粋)を参照
3	労働基準法第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)
4	特定公契約に係る業務に直接従事しない者 (事務員、材料の製造等に従事する者)
5	特定公契約に従事した時間が1か月あたり30分未満の者
6	工事又は製造の請負の契約の場合における現場技術者 (現場代理人、監理技術者、主任技術者)

※特定公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、再委託等により特定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 労働報酬下限額

労働報酬下限額とは、特定公契約に従事する特定労働者等に対し、特定受注者及び特定受注関係者が支払わなければならない報酬です。金額は1時間あたりの賃金となります。

労働報酬下限額は、港区労働報酬等審議会（以下「審議会」という）からの答申を踏まえ、区長が年度ごとに定め、告示します。

履行期間が複数年度にわたる契約（指定管理においては協定）については、各年度に定める労働報酬下限額を適用するものとします。契約締結後に労働報酬下限額が改定された場合は、改定後の年度からその額を適用し、特定受注者等は当該額以上の労働報酬を支払う必要があります。

なお、法定最低賃金額が労働報酬下限額を上回る場合は、関係法令に基づき、当該最低賃金額以上の賃金を支払うものとします。

（1）労働報酬下限額の勘案基準

特定公契約の種類	労働者の区分	勘案基準
工事又は製造の請負契約	熟練労働者、一人親方	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（※1）
	熟練労働者、一人親方以外の労働者（※2）	
工事及び製造以外の請負契約並びに業務委託契約	業務に従事する労働者	次に掲げるもの （1）最低賃金法第九条第一項に規定する地域別最低賃金 （2）公共職業安定所が公表する職種別の賃金等に係る統計 （3）前各号に掲げるもののほか、公的機関が定める労働報酬下限額の決定に資する基準
指定管理協定		

※1 公共工事設計労務単価とは、農林水産省及び国土交通省が定める公共工事の工事費の積算に用いるためのもので、所定労働時間内8時間当たりの単価です。

※2 熟練労働者、一人親方以外の労働者とは、次に掲げる者をいいます。

- ・労働者等の合意の下、見習い・手元等の労働者と使用者が判断する者
- ・年金等の受給のために賃金を調整している労働者

(2) 労働報酬下限額

①工事又は製造の請負契約

単位：円（1時間当たり）

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

※上記にかかわらず、労働者等との合意の下、見習い・手伝等の労働者と使用者が判断する者及び年金等の受給のために賃金を調整している労働者の労働報酬下限額については、1時間当たり 円となります。

※適用する職種は、21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。

②工事及び製造以外の請負契約並びに業務委託契約及び指定管理協定

	職 種	労働報酬下限額		職 種	労働報酬下限額
1	一般作業・一般事務		9	検査技師	
2	保育士		10	歯科衛生士	
3	給食調理		11	診療放射線技師	
4	看護師		12	介護福祉士	
5	保健師		13	社会福祉士	
6	栄養士		14	精神保健福祉士	
7	心理判定員		15	医師	
8	理学・作業療法士		16	その他の職種	

※港区外で実施する業務又は港区外に所在する指定管理施設における業務については、当該業務又は施設の所在地に適用される地域別最低賃金額に、東京都の最低賃金額に対する職種別労働報酬下限額の比率を乗じて得た額を当該職種の労働報酬下限額とします。

※適用する職種は、27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。

4 特定労働者等に支払う労働報酬の算出方法

特定公契約において、特定受注者及び特定受注関係者は、特定労働者等に対し支給する賃金の1時間当たりの単価が、特定労働者等に適用する職種に該当する労働報酬下限額以上となっていることを確認することが必要です。

(1) 算定の対象

①工事又は製造の請負契約

公共工事設計労務単価に含まれる手当等の合計額1時間あたりの賃金に換算した額になります。労働報酬下限額の設定は公共工事設計労務単価に準じているため、手当の考え方については、「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）を参考にしています。下記で判断が難しい場合は同手引きを参照してください。

労働者区分	対象とするもの	対象外とするもの
熟練労働者及び熟練労働者・一人親方以外の労働者	定期の賃金等 ① 基本給相当額 基本給、出来高給 ② 基準内手当 家族手当、通勤手当、地域手当、住宅手当、現場手当、技能手当、精勤手当等 ③ 実物給与 通勤用定期、食事の支給 臨時の賃金等 ④ 臨時の給与 賞与、臨時の賃金、退職金	① 割増賃金 時間外、休日、深夜 ② 各職種の通常の作業条件・内容を超えた特殊な労働に対する部分の賃金 突貫手当（連続した休日労働等） ③ 休業手当 仕事が無いために労働者を休業させた場合に支給される手当 ④ 本来は経費にあたる手当 工具手当、車両手当、遠隔旅費手当、運転手当、赴任等手当、研修手当、携帯電話手当
一人親方	特定受注者又は特定受注関係者との請負契約における請負代金（消費税及び地方消費税を除く） 請負代金はその業務に係る作業の出来高に応じて支払われる場合は、その額	調達した資材や持ち込んだ機材等に係る経費

②工事及び製造以外の請負契約並びに業務委託契約及び指定管理協定

最低賃金法に基づく最低賃金制度に定める手当等の区分の所定内給与のうち、基本給相当額と諸手当の合計額を1時間あたりの賃金に換算した額になります。労働報酬下限額の設定は最低賃金に準じているため、厚生労働省のホームページに掲載されている「最低賃金の対象となる賃金」を参考としています。下記で判断が難しい場合は同サイトを参照してください。

労働者区分	対象とするもの	対象外とするもの
工事及び製造以外の請負契約並びに業務委託契約における労働者	下記の賃金等のうち、特定公契約において従事した業務に係る部分。 所定内給与 ① 基本給相当額 基本給 ② 諸手当 職務手当、現場手当、技能手当等	所定外給与 ① 割増賃金 時間外、休日、深夜 ② 臨時の給与 臨時に支払われた賃金（結婚手当等）、1 カ月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等） ③ その他手当 家族手当、通勤手当、皆勤手当
指定管理協定における労働者		

(2) 労働報酬の算出例

①工事請負契約(月給制で1日当たりの所定労働時間が8時間の「普通作業員」の場合)

●労働時間(1か月分)

労働区分	所定時間内労働	所定時間外労働
特定公契約対象の労働時間	120 時間 (=15 日×8 時間)	20 時間
その他の工事の労働時間	40 時間 (=5 日×8 時間)	10 時間
合計	160 時間	30 時間

●賃金(1か月分)

賃金区分	支給額	備考
基本給	480,000 円	
時間外割増賃金	65,000 円	
基準内手当(家族手当)	20,000 円	
基準内手当(通勤手当)	9,000 円	年2回 54,000 円を支給 →54,000 円÷6 か月=9,000
臨時の給与(賞与)	35,000 円	年2回 210,000 円を支給 →210,000 円÷6 か月=35,000

●労働報酬下限額と比較

賃金区分	支給額	労働報酬下限額対象分	計算式
基本給	480,000 円	360,000 円	$480,000 \times 120 \text{ h} \div 160 \text{ h}$
時間外割増賃金	65,000 円	0 円	対象外
基準内手当(家族手当)	20,000 円	15,000 円	$20,000 \times 120 \text{ h} \div 160 \text{ h}$
基準内手当(通勤手当)	9,000 円	6,750 円	$9,000 \times 120 \text{ h} \div 160 \text{ h}$
臨時の給与(賞与)	35,000 円	26,250 円	$35,000 \times 120 \text{ h} \div 160 \text{ h}$
合計	609,000 円	408,000 円	

労働報酬下限額対象分	1 時間当たりの賃金	計算式
408,000 円	3,400 円	$408000 \div 120 \text{ h}$

賃金単価 3,400 円 ≧ 労働報酬下限額 3,105 円(令和8年度普通作業員)

支払賃金が、労働報酬下限額以上であれば問題ありません。労働報酬下限額は、職種ごとに毎年定めます。

6 報告書の作成及び提出

特定受注者には、予定価格1,000万以上の特定公契約を受注する場合において、特定労働者等に係る労働条件に関する以下の書類を港区に提出してください。

(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、特定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、29頁 資料4を参照してください。

(2) 賃金給付状況シート

特定公契約の業務に従事する特定労働者等の職種毎の最も低い「労働報酬」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「労働報酬」を記入します。

※賃金支給状況シートの様式は、31頁資料5及び33頁資料6を参照してください。

(3) 提出時期

①単年度契約（履行期間が4月1日以降から翌年3月31日までのもの）

1回目	履行開始後、労働報酬を最初に支払った月の翌月10日まで
2回目	履行期間満了のおおむね1か月前まで

②複数年度契約（履行期間が複数の年度に継続するもの）及び指定管理協定

1回目	履行開始後、労働報酬を最初に支払った月の翌月10日まで
2回目以降	年度につき1回を基本とし、毎年度4月末を目安に提出
最終年度	履行期間満了のおおむね1か月前まで

上記の他、次に掲げる事項に該当した場合は、その都度賃金給付状況シートの提出が必要となります。

ア 職種が増えた場合

イ 特定労働者に支払う最も低い労働報酬が変更となった場合

※複数回賃金給付状況シートを提出する場合は、すでに提出済みの賃金給付状況シートと内容を、比較及び確認できるよう、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。

(4) 提出方法及び提出先 (LoGo フォーム移行の場合、変更予定)

持参又は郵送により提出してください。

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

7 特定労働者等への周知

特定受注者は、次の事項について作業所等の見やすい場所に掲示するか、又は特定労働者等に書面で配布し、周知徹底を図ってください。

必要に応じて、区職員が公契約の現場を訪問し、特定労働者等への周知方法等について確認することがあります。

《労働者等に周知する事項》

1	労働報酬下限額
2	労働報酬下限額の適用対象となる特定労働者等の範囲
3	労働報酬に係る受注者の連帯責任に関する事項
4	支払われた報酬が労働報酬下限額を下回る等の場合、特定労働者等は、特定受注者及び特定受注関係者に対し、申出することができること及び申出をするときの連絡先
5	特定労働者等は、申出をしたことを理由に、解雇、請負契約又は委託契約の解除その他不利益な取扱いを受けないこと。

※ 上記の事項については、「労働者向け周知様式例」（38頁 資料8及び39頁 資料9）を活用して作業所等の見やすい場所に掲示し、又はチラシ等を作成して労働者等に交付してください。

※ 「労働者向け周知様式」及び労働報酬下限額については、区ホームページに掲載しています。

8 特定労働者等の申出

条例では、特定労働者等に支払われた賃金が労働報酬下限額を下回る場合、以下のとおり取り扱いを定めています。

(1) 特定労働者等ができること

特定公契約に係る業務に従事した時間や労働報酬の内訳等を把握・管理し、労働報酬下限額を下回っていないかを確認してください。支払われた労働報酬の額が労働報酬下限額を下回る場合は、区、特定受注者又は特定受注関係者に対して申し出ることができます。※書面の様式は、41頁 資料10「労働報酬に係る申出書」参照

(2) 特定受注者が行うべきこと

・労働者からの申出への対応

特定公契約の受注者は、労働者から問合せや申出があった場合、誠実に対応し、支払った賃金が労働報酬下限額を下回っていた場合、速やかに不足分の支払を行ってください。

また、当該労働者に調査結果を回答するとともに、区へ報告書を提出してください※書面の様式は、43頁 資料12 「労働報酬に係る申出に対する報告書」参照

・不利益取扱いの禁止

特定公契約の受注者は、労働者が申出をしたことを理由に、解雇、請負契約の解除その他不利益な取扱いをしてはなりません。

また、受注関係者が解雇等の不利益な取扱いを行わないよう、適切な指導・監督を行ってください。

9 報告及び立入調査への対応

区は、特定労働者等から申し出があった場合又は特定受注者から提出された報告書の内容に疑義があると判断した場合、必要に応じて特定公契約の受注者に対して「労働報酬に係る申出に対する報告要求書」(42頁 資料11 参照) 又は「立入調査通知書」(44頁 資料13 参照) により、報告の要求又は立入調査をすることができます。受注者及び受注関係者はこれらの要求及び調査に応じなければなりません。

報告は、「労働報酬に係る申出に対する報告書」(資料12 参照) によります。

10 是正措置

区は、報告及び立入調査の結果、特定受注者等に違反があったと判断した場合は、特定受注者に対し、速やかに当該違反の是正その他の必要と認める措置を講ずるとともに、その結果を区長に報告するよう命じることができます。(45頁 資料14 参照) 報告は、「是正措置報告書」(46頁 資料15 参照) によります。

11 特定公契約の解除等

区は、条例第14条各号のいずれかに該当する場合は、当該特定公契約を解除することができます。

また、当該解除により特定受注者又は特定受注関係者に生じた損害を賠償する責任を負わないこと。

<条例第14条各号>

- (1) 特定受注者又は特定受注関係者が第12条第1項の規定による報告若しくは資料の提出をせず、若しくは虚偽の報告若しくは虚偽の資料提出をし、又は立入調査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは質問に対して陳述せず、若しくは虚偽の陳述をした場合
- (2) 特定受注者が前条第1項の規定による求めに従わなかった場合
- (3) 特定受注者が前条第2項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした場合

12 損害賠償及び違約金

特定受注者は、特定公契約を解除した場合、それによって区に損害が生じたときは、その損害を賠償しなければなりません。また、契約の解除によって損害が生じて、区は賠償の責任を負いません。

また、区は特定受注者から、解除に伴う違約金を徴取することができます。

13 公表

区は、特定公契約を解除した場合又は特定公契約の契約期間終了後に特定受注者若しくは特定受注関係者が特定公契約の定め違反していたことが判明した場合は、その旨を公表することができます。公表事項は以下の通りです。

<規則第7条>

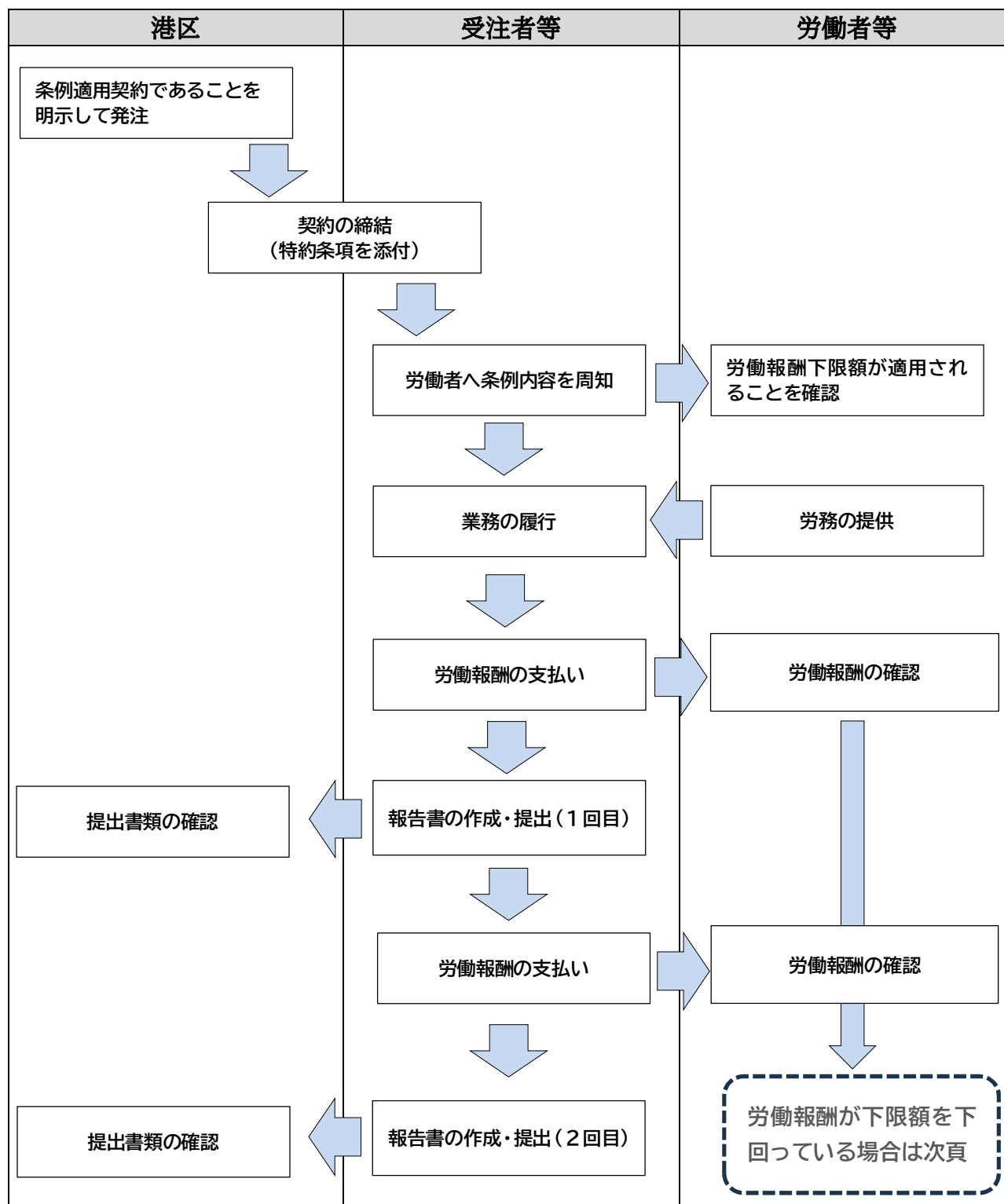
- (1) 特定公契約の件名及び締結の日（指定管理協定にあっては、当該指定管理協定に係る公の施設の名称及び指定管理者の指定の日）
- (2) 特定受注者又は特定受注関係者の氏名及び住所（法人その他の団体にあっては、その名称、主たる事務所の所在地及び代表者の氏名）
- (3) 特定公契約を解除した場合にあっては、解除をした日（指定管理協定にあっては、当該指定管理協定に係る指定管理者の指定を取り消し、又は期間を定めて管理の業務の全部若しくは一部の停止を命じた日）及び解除した理由
- (4) 特定公契約の契約期間の終了後に特定受注者又は特定受注関係者が条例第14条各号のいずれかに該当していたことが判明した場合にあっては、その内容
- (5) 前各号に掲げるもののほか、区長が必要と認める事項

14 継続雇用

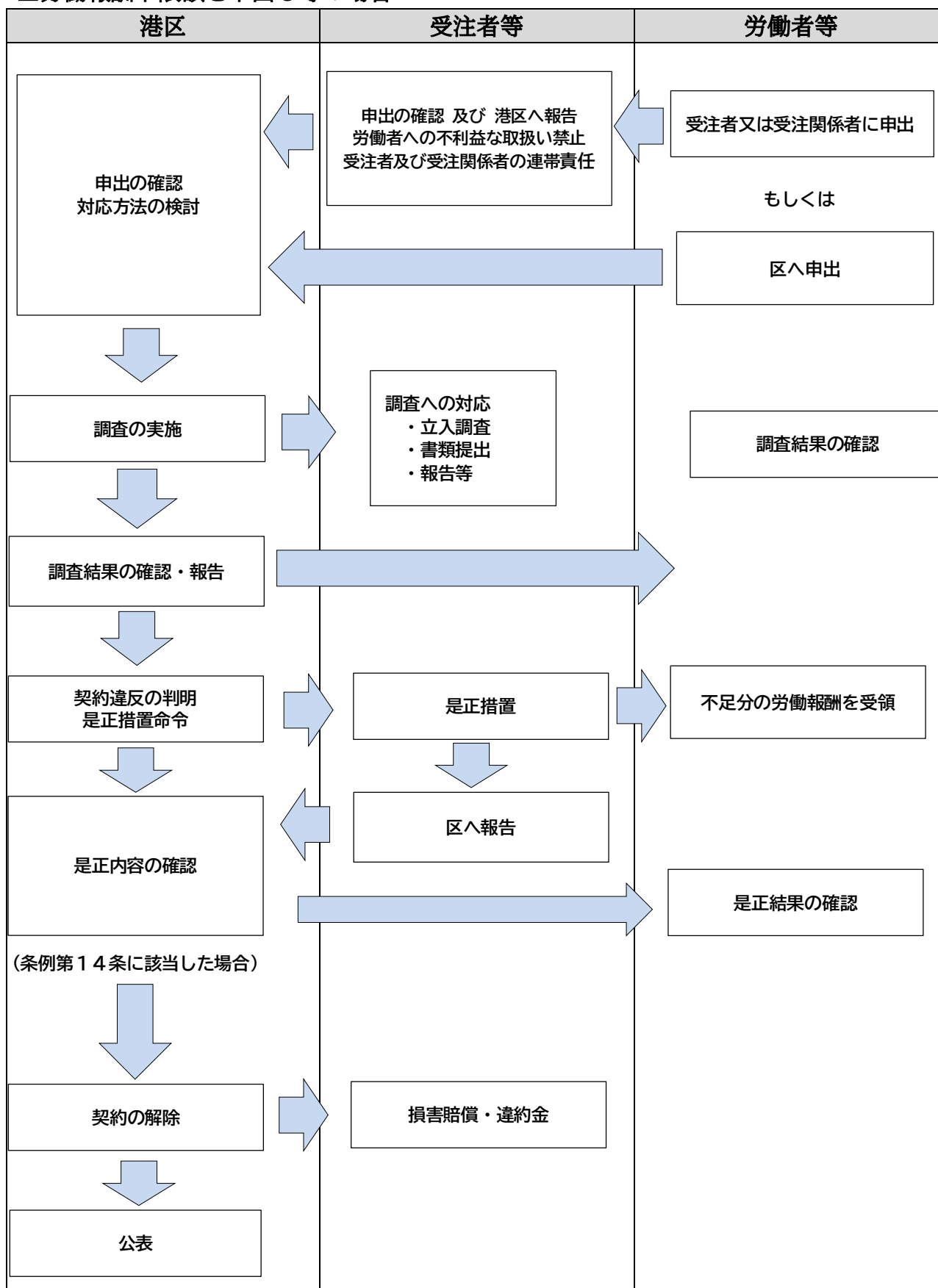
特定受注者は、継続性のある業務に関する特定公契約を締結するときは、当該業務に従事する者の雇用の安定並びに当該業務の質の維持及び継続性の確保に配慮し、当該特定公契約の締結前から当該業務に従事していた者のうち希望するものを雇用するよう努めなければなりません。

Ⅲ 資料・様式

資料1 公契約条例適用案件の流れについて



■労働報酬下限額を下回る等の場合



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	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 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 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、積み込みまたは運搬 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 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 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 ホ. ピックプレー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 ヘ. 動力草刈機を運転または操作して行う機械除草 ト. ポンプ、コンプレッサ、発動発電機等の運転または操作 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 b. 人力による合材の敷均しおよび舗装面の仕上げ c. ダム工事において、グリズリホッパ、トリッパ付ベルトコンベア、骨材洗浄設備、振動スクリーン、二次・三次破砕設備、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 d. コンクリートポンプ車の筒先作業 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
02 普通作業員	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 a. 人力による土砂等の掘削、積み込み、運搬、敷均し等 b. 人力による資材等の積み込み、運搬、片付け等 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） 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） e. 人力による除草 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 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
03 軽作業員	① 主として人力による軽易な次の作業を行うもの a. 軽易な清掃または後片付け b. 公園等における草むしり c. 軽易な散水 d. 現場内の軽易な小運搬 e. 準備測量、出来高管理等の手伝い f. 仮設物、安全施設等の小物の設置または撤去 g. 品質管理のための試験等の手伝い 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

職 種	定 義 ・ 作 業 内 容
04 造 園 工	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 ① 樹木の植栽または維持管理 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 a. 芝等の地被類の植付け b. 景石の据付け c. 地ごしらえ d. 園路または広場の築造 e. 池または流れの築造 f. 公園設備の設置
05 法 面 工	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 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 b. 高所・急勾配法面における、ピックハンマ、ブレーカによる法面整形または金網・鉄筋張り作業 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
06 と び 工	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 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） b. 木橋の架設等 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） 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 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） f. 鉄骨材の捲揚げ（クレーンの運転を除く）
07 石 工	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 a. 石材の加工 b. 石積みまたは石張り c. 構造物表面のはつり仕上げ
08 ブ ロ ッ ク 工	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）
09 電 工	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 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 b. 電線、電線管等の取付け、据付けまたは撤去 「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。 ① 第1種電気工事士 ② 第2種電気工事士 ③ 認定電気工事従事者 ④ 特殊電気工事資格者
10 鉄 筋 工	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

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、舗装面の仕上げ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）	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 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・スクレープドーザ・スクレーパ・モータスクレー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（ブラシ式フロントリフトダンプ）、除雪車（除雪グレーダ・除雪ドーザ・ロータリ除雪車（30KW級ホイール以外））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）	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 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（ブラシ式フロントリフトダンプ以外）、除雪車（除雪トラック・凍結防止剤散布車・ロータリ除雪車（30KW級ホイール））等の運転または操作
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

職 種	定 義 ・ 作 業 内 容
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
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	トンネル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. 爆薬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、側壁部およびインバ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	トンネル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	橋りょう関係の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潜水士、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の水面 ③ 港湾法第4条により認可を受けた港湾区域内の水面
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	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 (潜水器(潜水服、靴、カブト、ホース等)の損料を含む) 「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
29 潜 水 連 絡 員	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 - 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 - 潜水送気員と連絡し、所要の送気を行わせる業務 - 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
30 潜 水 送 気 員	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
31 山 林 砂 防 工	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 - 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 - 人力による資材の積み込み、運搬、片付け等 - 簡易な索道、足場等の組立、架設、撤去等 - その他各作業について必要とされる関連業務
32 軌 道 工	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 - 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 - 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
33 型 わ く 工	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 - 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) - 木坑、木橋等の仕掛え等
34 大 工	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
35 左 官	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
36 配 管 工	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 - 配管ならびに管の撤去 - 金属・非金属製品(管等)の加工および装着 - 電触防護
37 は つ り 工	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(建築物を対象とするものに限る) - 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) - 建築物の床または壁の穴あけ

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
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）
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
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	建物清掃業務、用務業務、庁舎等の設備運転管理業務、プール管理業務、警備業務等に従事するもの ※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
07 心理判定員	心理学に関する専門的知識及び技術をもって、心理状態の観察及び分析、心理検査、心理判定、心理相談その他の心理に関する専門的業務に従事するもの ※資格の有無は問わない ※公認心理師、臨床心理士等の資格を有する者に限らず、施設において心理判定その他の心理専門業務に従事する者を含む ※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
08 理学・作業療法士	理学療法士又は作業療法士の免許を有し、それぞれ理学療法又は作業療法を行う業務に従事するもの 理学療法士又は作業療法士の免許を有し、医師の指示の下に、それぞれ理学療法又は作業療法を行う業務に従事するもの
09 検査技師	臨床検査技師免許を有し、医師又は歯科医師の指示の下に、検体検査又は生理学的検査を行う業務に従事するもの
10 歯科衛生士	歯科衛生士免許を有し、歯科疾患の予防処置、歯科診療の補

	助又は歯科保健指導の業務に従事するもの歯科衛生士免許を有し、歯科医師の指導の下に、歯科疾患の予防処置、歯科診療の補助又は歯科保健指導の業務に従事するもの
11 診療放射線技師	診療放射線技師免許を有し、医師又は歯科医師の指示の下に、放射線の人体に対する照射その他法令で認められた業務に従事するもの
12 介護福祉士	介護福祉士の登録を受け、専門的知識及び技術をもって、心身の状況に応じた介護及び介護に関する指導を行う業務に従事するもの
13 社会福祉士	社会福祉士の登録を受け、専門的知識及び技術をもって、福祉に関する相談、助言、指導、関係者との連絡及び調整その他の相談援助業務に従事するもの
14 精神保健福祉士	精神保健福祉士の登録を受け、専門的知識及び技術をもって、精神障害者等の社会復帰又は精神保健に関する相談、助言、指導、日常生活への適応のために必要な訓練その他の相談援助業務に従事するもの
15 医師	医師免許を有し、医療又は保健指導の業務に従事するもの
16 その他の職種	01 から 15 までのいずれにも該当しない業務に従事するもの ※従事する業務の内容が複数の職種に該当する場合は、主として従事する業務に対応する職種を適用する ※主として従事する業務による判定が困難な場合は、業務内容、従事時間、職員配置上の位置付け等を総合的に勘案して判断する

資料4 労働環境チェックシート（工事、業務委託、指定管理協定共通）

第1号様式（第6条関係）

年 月 日

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に与えている	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(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	はい・いいえ	
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	

【その他】

「労働者向けのちらし」を労働現場に掲示した上で、下欄に写真を貼付してください。

「労働者向けのちらし」の掲示状況を示す写真貼付欄(掲示が難しく、貼付が困難な場合はその旨を記載してください。)

資料5 賃金給付状況シート（工事）

第2号様式（1）（第6条関係）

____年 ____月 ____日

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.	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）そ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	潜水土	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。

資料6 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時間当たり: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。

資料7 特定公契約特約条項

乙は、本契約の履行に当たり、港区公契約条例（令和8年3月23日条例第5号。以下「条例」という。）及び港区公契約条例施行規則（令和8年3月23日規則第14号。以下「規則」という。）を遵守するものとする。

（用語の定義）

第1条 この特約条項において使用する用語の意義は、条例及び規則で使用する用語の例による。

（労働関係法令の遵守）

第2条 特定受注者は、条例第2条第6号イ又はロに掲げる者に係る労働条件について、労働基準法（昭和22年法律第49号）、労働組合法（昭和24年法律第174号）、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）、労働契約法（平成19年法律第128号）その他関係法令を遵守しなければならない。

2 特定受注者は、第2条第6号ハに掲げる者に業務の一部を請け負わせ、又は委託するときは、その条件を前項の関係法令の趣旨を尊重したものとしなければならない。

（労働報酬の支払い）

第3条 特定受注者及び特定受注関係者は、特定労働者等（最低賃金法第7条に規定する労働者を除く。）に対して、条例第7条第1項の区長が定める額（以下「労働報酬下限額」という。）以上の額の労働報酬を支払わなければならない。

2 労働報酬下限額は、各年度ごとに定める労働報酬下限額を適用する。

（労働報酬に係る特定受注者の連帯責任）

第4条 特定受注者は、特定受注関係者が特定労働者等に対して労働報酬を支払わないとき又は支払った労働報酬の額が労働報酬下限額を下回るときは、当該特定労働者等に対し、当該特定受注関係者と連帯して、当該労働報酬に相当する額又はその差額に相当する額を支払わなければならない。

（労働条件等の発注者への報告）

第5条 特定受注者は、特定労働者等に係る労働条件に関する事項について規則第10条に定めるところにより、発注者が指定する日までに、書面（労働環境チェックシート及び賃金給付状況シート）により区長に報告しなければならない。

（特定労働者等に対する周知）

第6条 特定受注者は、次に掲げる事項を作業所等の特定労働者等が見やすい場所に掲示し、又は特定労働者等に対し当該事項を記載した書面を交付しなければならない。

（1）労働報酬下限額

(2) 特定労働者等の範囲

(3) 労働報酬に係る特定受注者の連帯責任に関する事項

(4) 特定労働者等は、条例第10条の規定による申出をしたことを理由として、解雇、請負契約又は業務委託契約の解除その他の不利益な取扱いを受けないこと。

(特定労働者等の申出)

第7条 特定労働者等は、労働報酬が支払われるべき日において、当該労働報酬が支払われていない場合又は支払われた当該労働報酬の額が労働報酬下限額を下回る場合は、区長又は特定受注者若しくは特定受注関係者にその事実を申し出ることができる。

2 特定受注者は、前項の報告があった場合は、その旨を速やかに区長に報告するとともに、特定受注関係者に同項前段に基づく報告義務を遵守させることとする。

(不利益取扱いの禁止)

第8条 特定受注者及び特定受注関係者は、前条及び条例第10条の規定による申出があった場合は、誠実に対応するとともに、当該特定労働者等が当該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してはならない。

(報告及び立入調査)

第9条 特定受注者若しくは特定受注関係者は、条例第12条第1項に規定する報告若しくは資料の提出の求め又は立入調査に応じ、協力しなければならない。

(是正措置)

第10条 区長は、条例第12条第1項の規定による報告及び資料の提出又は立入調査の結果、特定受注者及び特定受注関係者がこの特約の定め又は条例の規定に違反していると認めるときは、特定受注者に対し、速やかに当該違反を是正するために必要な措置を講じることを命ずることができる。

2 特定受注者は、前項に規定する求めを受けたときは、速やかに当該違反を是正する措置その他必要な措置を講じ、その内容について区長に報告しなければならない。

(特定公契約の解除)

第11条 区長は、特定受注者又は特定受注関係者が次のいずれかの事由に該当するときは、この契約を解除することができる。

(1) 第9条に規定する報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は調査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは質問に対して陳述せず、若しくは虚偽の陳述をしたとき。

(2) 前条第1項に規定する求めに応じないとき。

(3) 前条第2項に規定する報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき。

2 発注者は、前項の規定による特定公契約の解除によって生じた損害について、賠償する責任を負わない。

(損害賠償)

第12条 特定受注者は、発注者が第11条第1項の規定によりこの契約を解除した場合において、それによって発注者に損害が生じたときは、その損害を賠償しなければならない。

(違約金)

第13条 発注者は、第11条第1項の規定によりこの契約を解除した場合は、特定受注者から契約金額の10分の1に相当する額を違約金として徴収することができる。

(公表)

第14条 区長は、前条の規定によりこの契約を解除した場合又はこの契約の契約期間終了後に特定受注者若しくは特定受注関係者がこの特約の定めに違反していたことが判明した場合は、その旨を公表することができる。

(特定受注関係者と締結する契約)

第15条 特定受注者は、特定受注関係者と契約を締結するときは、当該特定受注者が遵守すべき約定事項について、特定受注関係者が当該特定受注者に準じて当該約定事項を遵守することを定めなければならない。

(継続雇用)

第16条 特定受注者は、継続性のある業務に関する特定公契約に係る当該業務に従事する者の雇用の安定並びに当該業務の質の維持及び継続性の確保に配慮し、当該特定公契約の締結前から当該業務に従事していた者であって、雇用されることを希望する者を、雇用するよう努めるものとする。

資料 8 労働者向け周知様式例（工事又は製造の請負契約）

港区公契約条例に関するお知らせ

契約件名	
履行場所	
履行期間	年 月 日 から 年 月 日

上記の業務は、港区公契約条例に基づき労働報酬下限額以上の報酬を労働者等に支払うこと等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	・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	・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。） ・特定公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） ・特定公契約に従事した時間が 1 か月あたり 30 分未満の者 ・工事又は製造の請負の契約の場合における現場技術者（現場代理人、監理技術者、主任技術者）

■労働報酬下限額

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（労働報酬下限額）以上の 1 時間当たりの賃金を受け取ることができます。

労働報酬下限額（1 時間あたり）	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

特定公契約に従事する労働者は、労働報酬下限額以上の賃金を受け取っていない場合は、その旨を特定受注者、特定受注関係者（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ありません。

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 2137、2298

資料9 労働者向け周知様式例（業務委託契約・指定管理協定）

港区公契約条例に関するお知らせ

契約件名 又は協定名	
履行場所	
履行期間	年 月 日 から 年 月 日

上記の業務は、港区公契約条例に基づき労働報酬下限額以上の報酬を労働者等に支払うこと等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	・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	・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

■労働報酬下限額（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、港区が定める1時間当たりの賃金（労働報酬下限額）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	労働報酬下限額	職 種	労働報酬下限額
01 一般作業・一般事務	1,360円	10 歯科衛生士	
02 保育士	1,500円	11 診療放射線技師	
03 給食調理	1,360円	12 介護福祉士	
04 看護師 05 保健師	1,700円	13 社会福祉士	
06 栄養士		14 精神保健福祉士	
07 心理判定員		15 医師	
08 理学・作業療法士		16 その他の職種	
09 検査技師			

■労働関係法令の遵守

■申出をする場合の申出先

特定公契約に従事する労働者は、労働報酬下限額以上の賃金を受け取っていない場合は、その旨を特定受注者、特定受注関係者（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 (再委託業者等)			
発注者	①業務委託契約の場合 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 2137、2298
	②指定管理協定の場合		

資料 10 労働報酬に係る申出書

年 月 日

港区長 宛て

(申出者)
住所
氏名

労働報酬に係る申出書

港区公契約条例に定められている労働報酬下限額以上の賃金等を受け取っていないため、下記のとおり申し出ます。

契約件名又は協定名	
申出内容	☐ 労働報酬下限額を下回っている。 ☐ 支払われるべき日において支払われていない。
労働報酬の支払者	
支払日 又は 支払われるべき日	年 月 日
支払われた労働報酬額	円

資料 11 労働報酬に係る申出に対する報告要求書

年 月 日

様

港区長

労働報酬に係る申出に対する報告要求書

港区公契約条例第12条の規定に基づき、特定労働者等からの申出について、次のとおり報告を求めます。

契約件名又は協定名	
申出年月日	年 月 日
報告を求める事項	
担当者連絡先	所属
	氏名
	電話番号

資料 12 労働報酬に係る申出に対する報告書

年 月 日

港区長

(報告者)

住所

称号

氏名



労働報酬に係る申出に対する報告書

特定労働者等からの申出について、次のとおり報告します。

なお、申出者に対しては、報告内容を回答していることを申し添えます。

契約件名又は協定名	
報告内容	
担当者連絡先	所属
	氏名
	電話番号

資料 13 立入調査通知書

年 月 日

様

港区長

立入調査通知書

港区公契約条例第12条の規定に基づき、特定労働者等から申出の事実の確認又は特定労働者等の労働環境を確認するため、次のとおり立入調査を実施します。

契約件名又は協定名	
立入調査日時	年 月 日
調査事項	
担当者連絡先	所属
	氏名
	電話番号

資料 14 是正措置を求める通知書

年 月 日

様

港区長

是正措置を求める通知書

港区公契約条例第12条の規定に基づき、特定公契約における労働環境について、次のとおり是正措置を講ずるよう求めます。

契約件名又は協定名	
立入調査日時	年 月 日
是正措置を求める事項	
担当者連絡先	所属
	氏名
	電話番号

資料 15 是正措置報告書

年 月 日

港区長 宛て

住所

称号

氏名



是正措置報告書

特定公契約における労働環境に係る是正措置の求めについて、次のとおり措置を講じましたので報告します。

契約件名又は協定名	
措置日	年 月 日
講じた措置の内容及び 結果	
担当者連絡先	所属
	氏名
	電話番号

Ⅳ 関係法令等

1 港区公契約条例

(目的)

第一条 この条例は、港区（以下「区」という。）における公契約に関する基本的事項を定めることにより、公平かつ公正な入札等の制度を確立し、公契約に係る業務に従事する労働者等の適正な労働環境の整備を推進するとともに、公契約の適正な履行及び良好な品質の確保を図り、もって区民福祉の増進及び地域経済の活性化に寄与することを目的とする。

(定義)

第二条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

一 公契約区が発注し、締結する請負契約、業務委託契約、売買契約その他の契約及び区が締結する地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百四十四条の二三項に規定する指定管理者（以下「指定管理者」という。）との公の施設の管理に関する協定（以下「指定管理協定」という。）をいう。

二 受注者 区と公契約を締結する者をいう。

三 特定公契約 次に掲げる公契約をいう。ただし、受注者が国、地方公共団体その他区長が必要と認める者である公契約を除く。

イ 工事又は製造の請負契約のうち予定価格が二百万円を超えるもの

ロ 工事及び製造以外の請負契約並びに業務委託契約のうち予定価格が百万円を超えるものであって、区規則で定めるもの

ハ 指定管理協定

四 特定受注者 区と特定公契約を締結する者をいう。

五 特定受注関係者 次に掲げる者をいう。

イ 下請、再委託その他いかなる名義によるかを問わず、区以外の者から特定公契約に係る業務の一部を請け負い、又は受託する者（次号ハに掲げる者を除く。）

ロ 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（昭和六十年法律第八十八号）第二条第三号に規定する労働者派遣事業として、特定受注者又はイに掲げる者に労働者を派遣する者

六 特定労働者等 次に掲げる者をいう。

イ 特定受注者又は前号イに掲げる者に雇用され、専ら特定公契約に係る業務に従事する労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第九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。）

ロ 前号ロに掲げる者が雇用する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第二条第二号に規定する派遣労働者であって、専ら特定公契約に係る業務に従事するもの

ハ 特定受注者又は特定受注関係者との契約により特定公契約に係る業務の一部を請け負い、又は受託する者であって、当該業務を他の者を使用しないで行うもの

七 労働報酬 特定公契約に係る労務の対価であって、次に掲げるものをいう。

イ 前号イ又はロに掲げる者がその雇用する者から得る賃金

ロ 前号ハに掲げる者が当該請負契約又は業務委託契約により得る収入

(基本方針)

第三条 区における公契約に係る基本方針は、次のとおりとする。

一 公契約において適正な履行及び良好な品質を確保すること。

二 公契約に係る手続の透明性を確保し、公正な競争を促進すること。

三 談合その他の不正行為を排除すること。

四 区内の事業者の受注機会の確保を図り、地域経済の活性化に資するよう努めること。

五 労働者等の適正な労働条件の確保及び向上その他の労働環境の整備に配慮すること。

六 区と受注者との対等な関係に基づき公契約に係る制度を適正に運用すること。

(区の責務)

第四条 区は、前条の基本方針にのっとり、公契約に関する施策を総合的かつ効果的に推進しなければならない。

2 区は、公契約に係る業務に従事する労働者等の適正な労働条件の確保及び向上その他の労働環境の整備が図られるよう努めなければならない。

(受注者の責務)

第五条 受注者は、公契約を締結する者としての社会的な責任を自覚し、法令等を遵守するとともに、区が講ずる公契約に関する施策に協力するよう努めなければならない。

2 受注者は、公契約に係る業務に従事する労働者等の適正な労働条件の確保及び向上その他の労働環境の整備に努めなければならない。

(区内の事業者の活用)

第六条 受注者は、公契約に係る業務の一部を他の事業者（第二条第六号ハに掲げる者を除く。以下この条において同じ。）に請け負わせ、又は委託しようとするときは、区内の事業者に当該公契約に係る業務の一部を請け負わせ、又は委託するよう努めなければならない。

(労働報酬下限額)

第七条 区は、特定公契約において、特定受注者及び特定受注関係者が、特定労働者等（最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）第七条に規定する労働者を除く。次条第一項、第十条第一項、第十一条並びに別表三の項及び五の項から八の項までにおいて同じ。）に対し、区長が別に定める額（以下「労働報酬下限額」という。）以上の額の労働報酬を支払わなければならないことを定めるものとする。

2 労働報酬下限額は、時間によって定めるものとする。この場合において、労働報酬が時間以外の期間又は出来高払制その他の請負制によって定められているときにおける当該労働報酬の換算方法は、区規則で定める。

(労働報酬下限額の決定)

第八条 区長は、次の各号に掲げる特定労働者等の区分に応じ、当該各号に定めるものその他の事情を勘案して、労働報酬下限額を定めるものとする。

一 第二条第三号イに掲げる特定公契約に係る業務に従事する特定労働者等 農林水産省及び国土交通省が定める公共工事の工事費の積算に用いるための労務の単価

二 前号に掲げる特定労働者等以外の特定労働者等 次に掲げるもの

イ 最低賃金法第九条第一項に規定する地域別最低賃金

ロ 公共職業安定所が公表する職種別の賃金等に係る統計

ハ イ及びロに掲げるもののほか、公的機関が定める労働報酬下限額の決定に資する基準

2 区長は、労働報酬下限額を定めようとするときは、あらかじめ、第十六条の港区労働報酬等審議会の意見を聴かなければならない。

3 区長は、労働報酬下限額を定めたときは、これを告示するものとする。

(特定公契約に定める事項)

第九条 区は、特定公契約において、第七条第一項に規定するもののほか、別表に掲げる事項を定めるものとする。

(特定労働者等の申出)

第十条 特定労働者等（特定労働者等であった者を含む。次条、第十二条第一項及び別表六の項から八の項までにおいて同じ。）は、労働報酬が支払われるべき日において、支払われるべき当該労働報酬が支払われていない場合又は支払われた当該労働報酬の額が労働報酬下限額を下回る場合は、区長又は特定受注者若しくは特定受注関係者にその事実を申し出ることができる。

2 前項の規定により申出を受けた特定受注者は、その旨を速やかに区長に報告しなければならない。

3 第一項の規定により申出を受けた特定受注関係者は、その旨を速やかに当該契約に係る特定受注者に報告しなければならない。この場合において、当該報告を受けた特定受注者は、その旨を速やかに区長に報告しなければならない。

(不利益取扱いの禁止)

第十一条 特定受注者及び特定受注関係者は、前条第一項の規定による申出があったときは、誠実に対応するとともに、当該特定労働者等が当該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してはならない。

(報告及び立入調査)

第十二条 区長は、第十条第一項の規定による申出若しくは同条第二項若しくは第三項後段の規定による報告があったとき、又はこの条例に定める事項の遵守の状況を確認するため必要があると認めるときは、特定受注者若しくは特定受注関係者に対し必要な報告若しくは資料の提出を求め、又はその職員に特定受注者若しくは特定受注関係者の事業所等へ立ち入らせ、特定労働者等の労働条件が分かる書類その他の物件を調査させ、若しくは関係者に質問させることができる。

2 前項の規定により立入調査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者の請求があったときは、これを提示しなければならない。

3 第一項の規定による立入調査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

(是正措置)

第十三条 区長は、前条第一項の規定による報告及び資料の提出並びに立入調査の結果、特定受注者及び特定受注関係者が第七条第一項又は第九条の規定による特定公契約の定めに違反していると認めるときは、特定受注者に対して速やかに当該違反を是正するために必要な措置を講ずべきことを求めることができる。

2 特定受注者は、前項の規定による求めがあったときは、速やかに当該違反の是正その他の必要と認める措置を講ずるとともに、区長が指定する期日までに当該措置の内容を区長に報告しなければならない。

（特定公契約の解除）

第十四条 区は、次のいずれかに該当する場合は、当該特定公契約を解除することができる。

- 一 特定受注者又は特定受注関係者が第十二条第一項の規定による報告若しくは資料の提出をせず、若しくは虚偽の報告若しくは虚偽の資料提出をし、又は立入調査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは質問に対して陳述せず、若しくは虚偽の陳述をした場合
- 二 特定受注者が前条第一項の規定による求めに従わなかった場合
- 三 特定受注者が前条第二項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした場合（公表）

第十五条 区長は、前条各号のいずれかに該当することにより特定公契約の解除をした場合又は特定公契約の契約期間の終了後に特定受注者若しくは特定受注関係者について同条各号のいずれかに該当していたことが判明した場合は、その旨を公表することができる。

（港区労働報酬等審議会）

第十六条 区長の付属機関として、港区労働報酬等審議会（以下「審議会」という。）を置く。

- 2 審議会は、区長の諮問に応じ、労働報酬下限額その他区長が必要と認める事項について、区長に意見を述べるものとする。
- 3 審議会は、次に掲げる者のうちから、区長が委嘱する委員七人以内をもって組織する。
 - 一 学識経験を有する者 三人以内
 - 二 労働者団体関係者 二人以内
 - 三 事業者団体関係者 二人以内
- 4 委員の任期は、二年とし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。
- 5 委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。
- 6 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、区規則で定める。

（委任）

第十七条 この条例の施行に関し必要な事項は、区規則で定める。

付 則

（施行期日等）

- 1 この条例は、令和九年四月一日から施行する。ただし、第七条第二項、第八条及び第十六条の規定は、令和八年四月一日から施行する。
- 2 第七条、第九条から第十五条まで及び別表の規定は、この条例の施行の日以後に締結する請負契約及び業務委託契約並びに同日以後の日を地方自治法第二百四十四条の二第五項に規定する期間の始期とする指定管理者の指定に係る指定管理協定について適用する。

（経過措置）

- 3 令和八年四月一日から令和十年三月三十一日までの間に第十六条第三項の規定により委嘱される審議会の委員の任期は、同条第四項本文の規定にかかわらず、同日まで

とする。

別表（第九条関係）

一 特定公契約に係る労働関係法令の遵守	特定受注者は、第二条第六号イ又はロに掲げる者に係る労働条件について、関係法令の規定を遵守しなければならないこと。
二 特定公契約に係る契約条件	特定受注者は、第二条第六号ハに掲げる者に業務の一部を請け負わせ、又は委託するときは、その条件を一の項の関係法令の趣旨を尊重したものとしなければならないこと。
三 労働報酬に係る特定受注者の連帯責任	特定受注者は、特定受注関係者が特定労働者等に対して労働報酬を支払わないとき又は支払った労働報酬の額が労働報酬下限額を下回るときは、当該特定労働者等に対し、当該特定受注関係者と連帯して、当該労働報酬に相当する額又はその差額に相当する額を支払わなければならないこと。
四 労働条件等の区への報告	特定受注者は、区規則で定めるところにより、特定労働者等に係る労働条件に関する事項を区長に報告しなければならないこと。
五 特定労働者等への周知	特定受注者は、労働報酬下限額その他の区規則で定める事項を作業所等の特定労働者等の見やすい場所に掲示し、又は特定労働者等に対し、当該事項を記載した書面を交付しなければならないこと。
六 特定労働者等の申出	特定労働者等は、第十条第一項の規定により、労働報酬が支払われるべき日において、支払われるべき当該労働報酬が支払われていない場合又は支払われた当該労働報酬の額が労働報酬下限額を下回る場合は、区長又は特定受注者若しくは特定受注関係者にその事実を申し出ることができること。
七 特定労働者等から申出があった場合の報告	特定受注者は、第十条第一項の規定による申出及び同条第三項前段の規定による報告があった場合は、その旨を速やかに区長に報告するとともに、特定受注関係者に同項前段に基づく報告義務を遵守させること。
八 不利益取扱いの禁止	特定受注者は、第十条第一項の規定による申出があった場合は、誠実に対応するとともに、当該特定労働者等が当該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してはならないこと。
九 報告及び立入調査への対応	特定受注者は、第十二条第一項の規定による報告及び資料の提出の求め並びに立入調査に応じなければならないこと。
十 是正措置	特定受注者は、第十三条第一項の規定による区長の是正措置の求めがあったときは、速やかに当該違反の是正その他の必要と認める措置を講ずるとともに、区長が指定する期日までに当該措置の内容を区長に報告しなければならないこと。
十一 特定公契約の解除等	区は、第十四条各号のいずれかに該当する場合は、当該特定公契約を解除することができ、当該解除により特定受注者又は特定受注関係者に生じた損害を賠償する責任を負わないこと。
十二 損害賠償	特定受注者は、第十四条各号のいずれかに該当することにより

	特定公契約を解除した場合において、これにより区に損害が生じたときは、その損害を賠償しなければならないこと。
十三 特定公契約の解除に係る違約金	区は、第十四条各号のいずれかに該当することにより特定公契約を解除した場合は、特定受注者に対し違約金の支払を求めることができること。
十四 公表	区は、第十四条各号のいずれかに該当することにより特定公契約を解除した場合又は特定公契約の契約期間終了後に特定受注者若しくは特定受注関係者について同条各号のいずれかに該当していたことが判明した場合は、その旨を公表することができること。
十五 特定受注関係者と締結する契約	特定受注者は、特定受注者が特定受注関係者と契約を締結するときは、当該特定受注者が遵守すべき約定事項について、特定受注関係者が当該特定受注者に準じて当該約定事項を遵守することとなるよう、当該契約を締結する特定受注関係者との間で約定しなければならないこと。
十六 継続雇用	特定受注者は、継続性のある業務に関する特定公契約を締結するときは、当該業務に従事する者の雇用の安定並びに当該業務の質の維持及び継続性の確保に配慮し、当該特定公契約の締結前から当該業務に従事していた者のうち希望するものを雇用するよう努めること。

2 港区公契約条例施行規則

(趣旨)

第一条 この規則は、港区公契約条例（令和八年港区条例第五号。以下「条例」という。）の施行に関し必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第二条 この規則で使用する用語の意義は、条例で使用する用語の例による。

(適用範囲)

第三条 条例第二条第三号ロの区規則で定めるものは、次に掲げる契約とする。

- 一 建物清掃業務に関する契約
- 二 用務業務に関する契約
- 三 庁舎等の設備運転管理業務に関する契約
- 四 自動車運行管理業務に関する契約
- 五 警備、受付及び施設運営業務に関する契約
- 六 高齢者支援に係る業務に関する契約
- 七 障害福祉サービスに係る業務に関する契約
- 八 学童クラブ、保育施設等の運営に係る業務に関する契約
- 九 給食調理業務に関する契約
- 十 情報システムの開発、改修、保守・運用支援等に係る業務に関する契約
- 十一 調査委託、不動産鑑定等に係る業務に関する契約
- 十二 建物設計、道路設計及び工事管理に係る業務に関する契約
- 十三 検査業務に関する契約
- 十四 映像、音声又は文字情報制作に係る業務に関する契約
- 十五 道路貨物運送に係る業務に関する契約
- 十六 道路、公園等の管理業務に関する契約
- 十七 前各号に掲げるもののほか、区長が必要と認める契約

(特定公契約に該当することの周知)

第四条 区長は、締結しようとする契約が特定公契約に該当するときは、入札の公告、入札者の指名等の際に、当該契約が特定公契約であることを適切に周知するものとする。

(労働報酬の換算方法)

第五条 条例第七条第二項の規定により区規則で定める換算方法については、最低賃金法施行規則（昭和三十四年労働省令第十六号）第二条の規定を準用する。

(身分証明書)

第六条 条例第十二条第二項の身分を示す証明書は、身分証明書（第一号様式）とする。

(公表)

第七条 条例第十五条の規定による公表は、港区役所前掲示場及び総合支所前掲示場への掲示並びに港区ホームページへの掲載により行うものとする。

2 条例第十五条の規定により公表する事項は、次に掲げる事項とする。

- 一 特定公契約の件名及び締結の日（指定管理協定にあっては、当該指定管理協定に係る公の施設の名称及び指定管理者の指定の日）
- 二 特定受注者又は特定受注関係者の氏名及び住所（法人その他の団体にあっては、その名称、主たる事務所の所在地及び代表者の氏名）
- 三 特定公契約を解除した場合にあっては、解除をした日及び解除の理由

四 特定公契約の契約期間の終了後に特定受注者又は特定受注関係者が条例第十四条各号のいずれかに該当していたことが判明した場合にあっては、その内容

五 前各号に掲げるもののほか、区長が必要と認める事項
(審議会)

第八条 条例第十六条第一項に規定する港区労働報酬等審議会(以下「審議会」という。)に会長を置き、委員の互選により選出する。

2 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

3 会長に事故があるときは、あらかじめ会長の指名する委員がその職務を代理する。

第九条 審議会は、会長が招集する。

2 審議会は、委員の過半数が出席し、かつ、条例第十六条第三項各号に掲げる者がそれぞれ一人以上出席しなければ、会議を開くことができない。

3 審議会の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

4 会長は、必要があると認めるときは、委員以外の者に対して、審議会への出席を求め、その説明又は意見を聴くことができる。

5 審議会の会議は、公開とする。ただし、審議会の議決があったときは、非公開とすることができる。

6 審議会の庶務は、総務部契約管財課において処理する。

(労働条件等の報告)

第十条 条例別表四の項の規定による報告をしなければならない契約は、特定公契約のうち予定価格が千万円を超えるものとする。

2 条例別表四の項の規定により報告する事項は、次に掲げるものとし、特定受注者は、当該報告事項について、区長が指定する日までに区長に報告するものとする。

一 労働報酬下限額の遵守の状況

二 特定労働者等に対する労働報酬下限額の周知の状況

三 特定労働者等の労働環境確保策の実施に関する状況

四 労働関係法令及び約定事項の遵守の状況

五 前各号に掲げるもののほか、区長が必要と認める事項

3 特定受注者は、前項の規定により報告した事項に変更があったときは、速やかに区長に報告しなければならない。

(特定労働者等への周知)

第十一条 条例別表五の項に規定する区規則で定める事項は、次に掲げるものとする。

一 労働報酬下限額

二 労働報酬下限額の適用対象となる労働者等の範囲

三 条例別表三の項に規定する労働報酬に係る特定受注者の連帯責任に関する事項

四 特定労働者等が条例第十条の規定による申出をしたことを理由として、不利益な取扱いを受けないこと。

(委任)

第十二条 この規則に定めるもののほか、この規則の施行に関し必要な事項は、区長が別に定める。

付 則

この条例は、令和九年四月一日から施行する。ただし、第五条、第八条及び第九条の規定は、令和八年四月一日から施行する。

第1号様式（第6条関係）

第1号様式（第6条関係）

（表）

第 号	
身分証明書	
所 属 職 名 氏 名	
上記の者は、港区公契約条例第12条第1項の規定による立入調査等を行う権限を有する者であることを証明する。	
発行年月日	年 月 日
有効期限	年 月 日
港区長 印	

（裏）

港区公契約条例（抜粋）
（報告及び立入調査） 第12条 区長は、第10条第1項の規定による申出若しくは同条第2項若しくは第3項後段の規定による報告があったとき、又はこの条例に定める事項の遵守の状況を確認するため必要があると認めるときは、特定受注者若しくは特定受注関係者に対し必要な報告若しくは資料の提出を求め、又はその職員に特定受注者若しくは特定受注関係者の事業所等へ立ち入らせ、特定労働者等の労働条件が分かる書類その他の物件を調査させ、若しくは関係者に質問させることができる。 2 前項の規定により立入調査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者の請求があったときは、これを提示しなければならない。 3 第1項の規定による立入調査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

3 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。

4 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

5 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（平成一二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。

6 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

7 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

■ 港区公契約条例に関する問合せ先

① 契約に関すること

港区総務部契約管財課契約係

電話番号：03（3578）2140～2143、2134、2137、2298

ファクシミリ番号：03（3578）2149

② 指定管理協定に関すること

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

労働環境チェックシートにおける記載内容について

特定受注者は、受注した予定価格1000万円以上の特定公契約において、区長が指定する日までに下記の事項を区長に報告するものとしている。

- (1) 労働報酬下限額の遵守の状況
- (2) 特定労働者等に対する労働報酬下限額の周知の状況
- (3) 特定労働者等の労働環境確保策の実施に関する状況
- (4) 労働関係法令及び約定事項の遵守の状況
- (5) 前各号に掲げるもののほか、区長が必要と認める事項

根拠法令：港区公契約条例 別表の4（第9条関係）
港区公契約条例施行規則 第10条

1 運用方法

条例制定に伴う提出対象範囲の拡大等を見据え、区及び受注者双方の利便性向上や、提出状況の一元管理による運用効率化を図るため、従来の紙媒体による提出からLoGo フォームを活用した電子的な提出方法への移行を検討している。

	紙	LoGo フォーム
導入	○ 従来運用のため、導入不可はない	△ データの作成・運用方法の調整が必要
運用面	○ 契約書と合わせて授受、提出可能 （※電子契約の場合は郵送が必要） △ 郵送・来庁の手間がかかる。	○ 郵送・来庁が不要。遠隔から提出可能。 （※契約書と提出方法が異なるため、当初は周知が必要）
管理面	△ 件数増で、管理が複雑化	○ LoGo フォーム上での一括管理が可能。

2 現状の記載内容

次ページのとおり

3 検討している追加項目

(1) 賃金について

当該契約に従事する特定労働者に対し、労働報酬下限額以上の金額を遅滞なく支払いを行っているか。

(2) 従事する特定労働者の人数

案件ごとに特定労働者が何名従事しているかを把握するため、当該契約に従事する特定労働者の人数を記載。

(3) 労働報酬下限額の追記

現在、労働環境を確認する「労働環境チェックシート」のほか、労働者へ支払う最低賃金額を確認する「賃金状況給付シート」の提出を求めているが、LoGo フォームへの運用変更を踏まえ、職種ごとに定めた労働報酬下限額の入力項目を追記し、一本化を図る。

第1号様式(第6条関係)

年 月 日

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	はい・いいえ	
			タイムカード等の記録方法をご記載ください ()		
		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に与えている	はい・いいえ	
時間外・休日労働	法 36 条	1	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	<u>はい・いいえ</u>	
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	

【その他】

「労働者向けのちらし」を労働現場に掲示した上で、下欄に写真を貼付してください。

「労働者向けのちらし」の掲示状況を示す写真貼付欄（掲示が難しく、貼付が困難な場合はその旨を記載してください。）

2026（令和8）年8月28日

港区労働報酬等審議会
会長 脇 奈穂子 様

港区公契約審議会
委員 沼口 剛

港区公契約条例 令和9(2027)年度労働報酬下限額に関する意見

はじめに

建設業は、インフラの整備・維持や地域経済・雇用を支えるとともに、災害時には地域の安全・安心を守る重要な役割を担っています。近年、建設業における担い手不足が深刻化しています。建設業就業者数は1997年の685万人をピークに減少し続け、2024年には477万人と約3割減少しました。また、55歳以上が36.7%と全産業平均の32.4%を上回る一方、29歳以下は11.7%にとどまり、高齢化と若年入職者の減少が深刻化しています。60歳以上の技能者も25.7%を占め、今後10年間で大量退職が見込まれています。

さらに、2023年度の年間労働時間は2,018時間と長く、週休2日以上を確保できる現場も少ない状況です。年間平均賃金も432万円で、全産業の508万円を大きく下回っています。こうした労働環境を改善していかなければ、担い手の確保・後継者の育成・技術継承が進まず、地域のインフラを支える建設業の維持が困難になることが懸念されています。

こうした状況を鑑みて、建設従事者の処遇改善を柱とする制度改正が行われ、建設業者・発注者双方に新たな応が求められています。令和6年6月に公布された「第三次・担い手3法」（建設業法、公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律〔入契法〕、公共工事の品質確保の促進に関する法律〔品確法〕の一体的改正）は、令和6年9月1日（建設業者の処遇確保努力義務化、国による取組状況の調査・公表権限、中央建設業審議会による「労務費に関する基準」の作成・勧告権限の創設）、同年12月13日（価格転嫁協議の円滑化、ICT活用による現場管理の効率化等）、令和7年12月12日（著しく低い労務費等による見積り・契約の禁止、原価割れ契約の禁止、工期ダンピング対策の強化等）の3段階を経て全面施行されました。

今回の改正では、建設業者の処遇改善への取り組みを促すとともに、価格転嫁の円滑化、ICT活用による現場管理の効率化、著しく低い労務費による見積り・契約や原価割れ契約の禁止、工期ダンピング対策などが強化されました。特に、「労務費に関する基準」の策定や材工内訳明示の義務化により、公共発注者、元請、下請の各段階で適正な労務費を確保する仕組みが大きく見直されています。これは建設キャリアアップシステムの本格運用開始以来の大きな転換点といえます。こうした国の制度改正を踏まえ、港区公契約条例についても、適正な労務費の確保や価格転嫁などとの整合性を図ることが求められています。

- ・不当に低い請負代金による契約締結の禁止
- ・通常必要と認められる材料費等を著しく下回る見積り・変更依頼の禁止
- ・入札金額の内訳書に記載すべき事項の明確化（材工内訳明示）
- ・「労務費に関する基準」とその運用方針（実務上のガイドライン）
- ・CCUSレベル別年収

令和8年度審議会への意見

令和8年度審議会においては、下記の4点について検討を求めます。

(1)2027年度(令和9年度)の工事等の賃金下限額について

これまでの「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」（以下「要綱」という。）に基づく最低賃金水準額は、公共工事設計労務単価の92%とした額としてきました。来年度の公契約条例においても、これまでの要綱に準じて92%を維持することを求めます。

(2)第三次・担い手3法の全面施行をうけ未熟練工の勘案基準について

令和9年度の未熟練工の労働報酬下限額は、職種横断的に公共工事設計労務単価「普通作業員」の70%以上となる、時給2,363円（日額18,900円・年収442万円）以上を求めます。

なお、この間の勘案基準として、軽作業員の公共工事設計労務単価の70%・75%・80%を熟練工以外・未熟練の下限額としている自治体が複数存在しますが、CCUSレベル別年収・レベル1標準値との関係では低い水準となり、労務費ダンピングに抵触する可能性があります（CCUSレベル別年収・関東ブロック（令和8年4月改定）の全職種平均レベル1・標準値17,863円（418万円÷234日）を26.7%下回る水準）。「労務費に関する基準」が求める「支払段階において適正な労務費・賃金を確保するための取組」との整合性に課題があると考えます。このため、令和9年度における未熟練工の勘案基準については「普通作業員」を採用することを求めます。

なお、「普通作業員」を適用する理由としては、公共工事設計労務単価の積算資料では、「各職種の補助的業務を主として実施した場合は、作業内容に応じて普通作業員、軽作業員又はトンネル作業員に分類する」とされており、補助的業務であっても一律に、軽作業員へ分類する取扱いとはされていません。

加えて、軽作業員は清掃・片付け等の軽易な雑作業を中心とする職種であり、未熟練工が従事する建設作業の補助業務全般を評価する勘案基準としては十分とはいえません。職種横断的な未熟練工の基準としては、「普通作業員」の方が実態に即しているものと考えます。

(3)条例運用の周知にむけて

①受注事業者にむけて

受注者にむけては、適時説明会を開催し周知していくことを求めます。また、公契約条例の遵守を最終下請事業者まで徹底するため、受注者（元請）の責務として、条例の適用対象となる現場であることを下請事業者に周知・確認するとともに、確認書等を取り交わす仕組みを検討していただきたい。

①労働者にむけて

労働者が従事している現場が条例適用現場あることを理解・認識できるように現場に貼り出すポスターの作成。また、労働者に直接手渡し出来るQRコード付きカード等で労働者がQRコードを介して区のホームページにアクセスし、労働者一人ひとりが条例現場に従事していることを理解・確認出来る仕組みを検討していただきたい。

(4)労働法の遵守および適正な労働条件・労働環境の確保

港区の発注工事における全事業者において、労働法が遵守される必要があり、適正な労働条件と労働環境が確保されることが求められています。今後の条例適用工事においても既に「要綱」として実施している労働環境確認書や労働報酬下限額の支払い状況報告（チェックシート）等のなかで、それらの遵守・履行状況の報告をうけ、社会保険労務士会に委託して労働条件審査を実施している場合、一部の公契約条例適用事業について、事業者の事務負担が過度にならない程度に、サンプル調査を実施することを検討していただきたい。

以上

2026 年 8 月 28 日

港区労働報酬等審議会
会 長 脇 奈穂子 様

港区労働報酬等審議会
委 員 柴 田 光

港区公契約条例に関する意見

港区公契約条例に関し、以下のとおり意見を申し上げます。

記

- 1 業務委託契約および指定管理協定の 2027（令和 9）年度労働報酬下限額について
- 港区の工事・サービスの人材確保、良好な品質の確保、区民福祉の増進、地域経済の活性化のため、それらに効果的な職種別労働報酬下限額の設定が必要です。
- 具体的には、港区公契約条例施行規則第 3 条で定める契約の種類に応じ、労働環境確保策の要綱で定める最低賃金額の各職種に加え、少なくとも（表 1）の職種の労働報酬下限額を新設することを提案します。

（表 1）港区公契約条例の業務委託契約・指定管理協定で新設すべき職種別労働報酬下限額案

新設する職種	2027（令和 9）年度 労働報酬下限額案	勘案内容
施設管理	1,610 円	連合加盟組織の UA ゼンセンが調査した都内企業の 2025 年度賃金の各職種の代表的な労働者区分の一時金を含む時間給を基に、人材確保・安全品質確保のため望ましい金額を算出
設備（保全）管理	2,700 円～2,881 円	
清掃	1,610 円	
医療事務	1,610 円	
介護（入所施設）	2,326 円	
警備員	1,747 円	千代田区公契約条例の 2026 年度下限額（建築保全業務労務単価を勘案）1,667 円 ×1.048 ※1
その他の職種 ※2	1,645 円	港区労働環境確保策の指定管理協定「その他の職種」の 2026 年度下限額 1,570 円 ×1.048 ※1

- ※1 2026 年度賃上げ率を、連合東京 2026 春闘賃上げ結果と東京都調査結果を根拠に、4.9%とする。その上で、2027 年度賃上げ予測率は、2026 年度賃上げ結果に、日銀が予測する 2026 年度から 2027 年度の物価変動を踏まえ、4.8%とする。

〔連合東京 2026 春闘賃上げ結果、東京都調査結果〕

連合東京 2026 春闘結果 (2026 年 6 月 30 日現在)	4.97%（加重平均）
東京都調査結果（2026 年 6 月 25 日現在）	4.82%（加重平均）

[物価変動]

日本銀行は「経済・物価情勢の展望（2026年7月31日）」において、消費者物価（除く生鮮食品）変動の前年比について、2026年度は2.5%、2027年度は2.4%（いずれも政策委員見通しの中央値）と予測。

※2 業務委託契約に新設し、業務委託契約と指定管理協定の「その他の職種」を同額とする。

併せて、労働環境確保策の要綱で最低賃金額が既に定められている「給食調理」について、2027（令和9）年度労働報酬下限額は、（表2）の金額とすること提案します。

（表2）港区公契約条例の業務委託契約・指定管理協定の「給食調理」の労働報酬下限額案

職種	2027（令和9）年度 労働報酬下限額案	勘案内容
給食調理	1,689円～1,980円	連合加盟組織のUAゼンセンが調査した都内企業の「給食調理」一般社員の2025年度時間給1,536円に、2026年度賃上げ率4.9%と2027年度賃上げ予測率4.8%（ともに※1）を勘案した金額（低い方の金額）と、人材確保・安全品質確保のため望ましい金額（高い方の金額）を算出

2 労働者に対する条例・労働報酬下限額・申出権等の周知徹底

事業者から労働者等に対する労働報酬下限額の確実な支払いのため、労働報酬下限額の未払い・支払い不足が生じた場合に、すべての適用労働者等が安心して港区に申出できる状態を維持することが重要です。

労働者が、条例、労働報酬下限額、申出先、申出手順、不利益取り扱い禁止について簡単に知ることができるよう、区で現在検討されているとおり、労働者向けサイトを設置し、同サイトにアクセスするQRコードを記載した名刺サイズカードが全労働者へ配付することを求めます（足立区、台東区、文京区、杉並区等で実施例あり）。

3 労働法の遵守および適正な労働条件・労働環境の確保

港区公契約条例適用事業の受注者と受注関係者が、労働関係法令を遵守し、適正な労働条件と労働環境を確保するよう、公契約にそれらを定めるとともに、既に実施している労働環境確認書や労働報酬下限額の支払い状況報告（チェックシート）等により、それらの遵守・履行状況について報告をうけることを提案します。

また、社会保険労務士会に委託して労働条件審査を実施している場合、公契約条例適用事業の一部事業者を対象に、当該事業者の事務負担が過度にならない程度に調査を実施することを提案します。

以 上