

## 世田谷区公契約条例における労働報酬下限額の周知に係る確認書

契約件名	
------	--

I 世田谷区公契約条例における労働報酬下限額の対象である本件について下記を実施しました。

- 1 労働報酬下限額の周知カードを本件に従事する労働者へ配布した。  
又は次に掲げる事項を、書面等によって労働者に周知した。  
(1) 世田谷区公契約条例及び労働報酬下限額の対象となる労働者の範囲
  - ① 事業者又は下請負者に使用され、賃金を支払われる者
  - ② 派遣労働者
  - ③ 一人親方  
(2) 労働報酬下限額  
【工事請負契約の場合】  
東京都の公共工事設計労務単価（令和8年3月現在）の51職種ごとの単価の85%相当額（熟練労働者）  
【工事以外の契約の場合】（各種業務委託、印刷、物品供給、指定管理者協定 等）  
1時間当たり1,610円
- 2 次のとおり労働報酬下限額の周知ポスターを作業所等の労働者が見やすい場所に掲示した。又は掲示できない、若しくは掲示しても労働者が確認できない事情があるため、ポスターの内容を口頭又は書面等により労働者へ周知した。  
☐ 作業所等の労働者が見やすい場所に掲示した。  
( 掲示場所： )  
☐ ポスターの内容を口頭で周知した  
☐ ポスターの内容を書面で周知した。

II 世田谷区から労働報酬下限額の周知及び遵守について、聞き取りや賃金資料の提出などの求め（事業所労働条件調査等）があった場合は協力します。

年 月 日

世田谷区長 あて

所在地	
事業者名	
代表者名	
担当者名	連絡先

※ 下請負者・再委託先は裏面も記入してください。

## 下請負者・再委託者用 労働条件確認帳票（チェックシート）

- 1 契約業務に従事する予定人数 （                  人）  
 ＊法人役員、個人事業の事業主（一人親方を除く）は含みません。

※ 「1」の人数が「0人」の場合は以下の記載は不要です。

- 2 契約業務に従事する従業員の賃金に関する確認内容と確認結果

項目	確認内容	確認結果
賃 金	<input type="checkbox"/> 労働報酬下限額が適用される契約のため、賃金は、世田谷区長が告示した労働報酬下限額以上の額に基づき支払う。	はい・いいえ
技能労働者賃 金	技能労働者に対する賃金は適正に支払う。（対象者がいる場合のみ対象） <input type="checkbox"/> 労働報酬下限額が適用される契約のため、労働報酬下限額及び国が定める最新の公共工事設計労務単価を基準に支払う。	はい・いいえ
従事者の賃金単価	従事者の1時間あたり賃金単価の最低額及びその職種 ※「賃金単価作成マニュアル」参照	<div style="text-align: right;">円／時間</div> <div>職種： _____</div>

- 3 上記確認結果に「いいえ」がある場合の理由・改善予定について

### 【賃金単価作成マニュアル】

#### 1. 判定対象となる賃金

判定の対象となる賃金は毎月支払われる基本的な賃金及び1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金(以下「賞与等」と記します。)です。

具体的には、実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが対象となります。

- (1) 臨時に支払われる賃金(結婚手当など)※
- (2) 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)
- (3) 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)
- (4) 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)
- (5) 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当※

※ 工事業務における技能労働者については、「臨時に支払われる賃金」及び「精皆勤手当、通勤手当及び家族手当」は除外せず、含めて算出してください。

#### 2. 労働報酬下限額以上かを確認する方法

支払われる賃金が労働報酬下限額以上となっているかを調べるには、労働報酬下限額の対象となる賃金額と適用される労働報酬下限額を以下の方法で比較します。

- (1) 時間給制の場合：時間給 $\geq$ 労働報酬下限額(時間額)
- (2) 日給制の場合：日給 $\div$ 1日の所定労働時間 $\geq$ 労働報酬下限額(時間額)
- (3) 月給制の場合：月給 $\div$ 1箇月平均所定労働時間 $\geq$ 労働報酬下限額(時間額)
- (4) 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時間当たりの金額に換算し、労働報酬下限額(時間額)と比較します。

- (5) 上記(1)、(2)、(3)、(4)の組み合わせの場合

例えば、基本給が日給制で、各手当（職務手当など）が月給制などの場合は、それぞれ上記(2)、(3)の式により時間額に換算し、それを合計したものと労働報酬下限額（時間額）を比較します。