

世田谷区公契約適正化委員会（第1回）次第

令和8年6月30日（火）9：30～10：30

場所：区役所東棟4階東406会議室

○ 開会

1. 審議日程等
2. 令和7年8月27日付諮問に係る中間報告について
3. 公契約条例に関する各取組み状況について
4. 令和7年度事業所労働条件調査の結果について（報告）
5. その他

○ 閉会

配付資料

- ・ 次第
- ・ 【資料1】 公契約適正化委員会及び労働報酬専門部会スケジュール
- ・ 【資料2】 令和7年8月27日付諮問に係る中間報告
- ・ 【資料3】 公契約条例に関する各取組み状況の報告について
- ・ 【資料4】 令和7年度事業所労働条件調査結果報告書

令和 8 年 月 日

世田谷区長
保坂 展人 様

世田谷区公契約条例適正化委員会
会長 中川 義英

令和 7 年 8 月 2 7 日付諮問に係る中間報告 案

諮問事項

- これまでの公契約条例の運用評価について
- 理解度向上を図るための施策について
- 効果的な入札制度改革の在り方について

はじめに

世田谷区公契約条例第 6 条第 2 項の規定に基づき、令和 7 年 8 月 2 7 日付諮問について、これまで公契約適正化委員会において各委員から出された意見を、答申に向けた検討の方向として取りまとめ、以下のとおり中間報告とする。

本中間報告における課題と新たな対応方向は、条例の本旨に則り、納税者である区民の理解を得ながら、発・受注関係において区と各事業者及び就業者の就労条件改善などとの整合を図ることを前提としている。これを踏まえ、今後の予算や入札制度の改善をはじめ、履行過程・成果の質的向上に可能な限り先行して反映し、公契約と履行の適正化を通じて事業者の経営改善・就業者の就業条件改善につなげることにより、区内産業の振興及び地域経済の活性化が図られることを望むものである。

今後、本委員会においては、答申に向けてさらに議論を深めていく。

第 1 これまでの公契約条例の運用評価

1 周知・理解促進の取組と課題

これまでの公契約条例の運用において、条例の周知は区のお知らせやポスター掲示、周知カード配布、条例手引きの公開などを通じて進められ、デジタルサイネージなど新たな手段も導入された。また、労働

条件確認帳票や社会保険労務士による労働条件調査、令和6年度からは労務管理研修会などの理解促進の取組みも進めてきた。

これらの取組みの成果を検証するため、令和6年度にアンケート調査を実施した。その結果、条例の存在認知度は向上したものの、目的や趣旨の理解は不十分であり、特に下請負者への浸透が弱い状況が確認された。とくに施工体制台帳に記載がある下請事業者及び就業者に対して条例が示す条件を周知することが課題であり、単なる周知から理解促進への転換及び下請負者・その就業者への周知促進が必要とされる。

2 労働報酬下限額の設定状況と課題

労働報酬下限額については、工事契約では東京都公共工事設計労務単価の85%以上を維持しつつ、未熟練の労働者については令和8年度に設計労務単価の軽作業員比70%から80%へと引き上げた。工事以外では区職員高卒初任給に期末・勤勉手当相当額を加えた額を中期目標にして段階的引上げを実施し、令和8年度には時間単価1,610円へ引き上げた。

これらの引上げは、技術革新の進行下で物価上昇が続く中、労働者の生活を下支えする観点から一定の意義を有する。一方、事業者にとっては原価構造に及ぼす影響も考慮が必要であり、労働報酬下限額と現場報酬額との乖離が持続する傾向の改善が急がれる。労働報酬下限額を適切かつ持続的に確保していくためには、単価設定のみならず、適正な予定価格や工期の確保、契約後の価格転嫁を含めた就業者への適正な報酬額の確保に向けた、発注者としての総合的・弾力的な対応が不可欠である。世界的物価高、特に中東危機等による新たな価格高騰をにらみながら、公共工事以外での労働報酬額の適正な確保を含め、今後も社会経済情勢を踏まえた柔軟かつ実効ある改善方法の検討が求められる。

3 入札制度改革の取組と課題

入札制度改革の推進として、工事請負契約については、一定額を下回る入札価格の評価を逡減させる価格評価や、労働環境整備などの本条例に基づく取組への評価を盛り込んだ建設工事総合評価方式を導入するとともに、スライド条項の運用整備、技術者の専任義務規制の緩和等を実施した。また、委託契約においても、過度な低価格入札を抑止し、効果的なダンピング対策を図るための変動型最低制限価格制度の実施や、複数年契約等に係る適切な価格転嫁のための取組みを進めてきた。

しかし、こうした取組を進めている一方で、ロシアによるウクライナ侵攻の長期化及び今次中東情勢の緊迫化により、物価・資材が一段と高騰し、供給ネックの発生とも相まって“非平時”が常態化しつつある。建設業の技術者不足等の要因も複合し、公共工事における入札不調が相次いでいる。今後、公共施設の更新工事はピークを迎え、年間3校の学校改築を進めるという計画もあることから、不調を回避するため、適正な予定価格や歩掛・工期の設定、発注時期の平準化、発注方法の検討など、あらゆる手段を講じる必要がある。

第2 理解度向上を図るための施策について

1 基本的な考え方

令和6年度に実施したアンケート調査によれば、労働報酬下限額の遵守率は高水準にある一方、条例

の目的に対する事業者の理解は必ずしも十分とはいえない状況が明らかとなった。特に「経営環境の改善」や「区内産業の振興・地域経済の活性化」に関する認識が低い背景には、評価指標そのものの抽象性という問題がある。

理解度の向上を図るにあたっては、単に周知・啓発活動を増やすだけでなく、まず事業者が具体的に何を実践すれば条例の趣旨に沿うことになるのかを明確にすることが先決である。事務量軽減を図りつつ、契約時・履行期間・完工時等に発・受注者間（下請事業者を含む）で評価事項を明確化し、発・受注関係総体で条例遵守体制を推進するとともに、事業者が条例の趣旨を実践しやすい具体的かつ分かりやすい情報提供と、契約関係者全体での条例実施の内容・方法の工夫が必要である。

2 各課題への対応

(1) 公契約条例の目的の理解促進

入札制度改革と公契約条例との関係性が十分に理解されていないことが、事業者における条例目的の認識の低さの一因と考えられる。区ホームページの改訂に続き、入札制度改革と公契約条例の関連を含めて条例の意義と多面的効果を、事業者が理解しやすい形で契約の前や契約時に継続的に周知すべきである。また、区長の責務（入札制度改革の推進・適正な労働条件確保のための施策）と事業者の責務との関係を正確に確認し合い、区と事業者・就業者とが協力して条例の理念実現につなげることが重要である。

(2) 賃金以外の労働条件の理解・遵守

雇用促進法や男女共同参画基本法等を含む労働関係法令については、遵守率にばらつきが確認されるとともに、働き方改革や第3次担い手3法に含まれる建設業法をはじめとする産業関係法令の遵守状況についても、必ずしも十分に徹底されているとは言えない状況がうかがわれ、賃金以外の労働条件への取組が担い手確保・働き方改革の目標水準に達していない事業者が存在する。

特に本委員会の審議においては、労働時間の適切な把握と残業代の正しい支払いが実態として行われていない事案が指摘された。時間給による労働報酬下限額を上回る賃金単価が形式上設定されていても、実際の労働時間が正確に管理・記録されていなければ、下限額の遵守は形骸化するおそれがある。

このため、以下の取組を推進すべきである。

- ・ 改訂したチェックシートを活用し、社会保険労務士を活用した各施策を有機的に組み合わせた相乗効果を図ること
- ・ 社会保険労務士による労働条件調査の件数を増加させ、下請事業者への実態把握に努めること
- ・ 社会保険労務士会と連携し、下請事業者も含めた労務管理研修会を継続開催し、労働時間の管理・記録方法やモデル就業規則の内容を重点的に取り扱うこと
- ・ 労働条件調査の結果として課題が確認された事業者に対しては、社会保険労務士等を活用したアドバイザー（個別相談）制度を設けてフォローアップを行うこと

(3) 下請負者への理解促進

アンケート調査では、下請負者の条例に対する理解度が元請と比較して低いことが確認されている。条例第5条は、元請事業者と下請負者を「事業者等」として同様の責務を課しており、下請負者においても条例を浸透させることが重要である。

令和8年度からの簡易チェックシートの導入とあわせて、下請負者と直接接点を持つ事業所管課を通じた周知活動を強化すべきである。また、元請事業者が下請負者に対して条例の内容を説明・伝達する仕組みと実施支援への協力方法を検討することも有効であると考ええる。

(4) 優良企業に対する働きかけ

条例の認知度が低いにもかかわらず、適正な労働条件の確保等、事業者の責務を実践している企業が一定数存在する。このような企業に対しては、現状に留まることなく、えるぼし認定やくるみん認定等、さらに高い目標に向けた取組を促すことが重要である。

(5) 地域経済の活性化に向けた取組の促進

本委員会の審議において、「地域経済の活性化」や「経営環境の改善」という概念は個々の契約事業者・下請事業者には抽象度が高く、アンケートで問われた際に何を評価の基準とすればよいか分かりにくいとの指摘があった。例えば「地域経済の活性化」の意味するところが、①所得の向上なのか、②売上げの増加なのか、③区内労働者比率の向上なのかによって、事業者の回答は大きく異なる。

したがって、「認識が低い」という結果をそのまま課題と捉えるだけでなく、評価指標を具体化・明確化することが先決である。地域事業者経営のレベルアップ、地域内経済連携強化による環境負荷の低減、横持ち・移動時間の短縮による域内循環の高度化が、地域内の事業効率向上と域内経済の好循環につながるものであるとの理解を広めることが基本である。

アンケートの設問設計においては、例えば区内下請事業者への発注の有無・比率、区内居住労働者の従事割合など、事業者が具体的に確認・回答できる客観的指標を用いることが望ましい。これにより、「認識の低さ」ではなく「取組の実態」の把握・改善が可能となり、条例の実効性向上につなげることができる。

また、区内発注の経済合理性については、単純なコスト比較だけでなく、就業者の通勤時間の短縮や輸送ロスの削減等を含めた地域内循環向上が、総合的な事業効率・経済効果の向上に直結することを事業者にも周知することも、意識変化を促す上で有効との意見も示された。区の産業特性（住宅都市としての性格、特定業種の事業者が少ない実態等）を踏まえつつ、区内事業者間の経済循環を促す方向を条例運用に深く組み込んでいくことが求められる。

第3 効果的な入札制度改革の在り方について

1 基本的な考え方

公共工事における入札制度改革は、適切な競争環境を確保しつつ、事業者の健全な経営と労働者への

適正な処遇確保に資することを目的としている。しかし、昨今の物価・資材高騰や長期に及ぶ建設技術者不足に加え、感染症パンデミックや戦時態勢の頻発など、“非平時”の事態が常態化しつつある。こうした新たな条件変化を念頭に、公契約事案をめぐる環境変化を見極めながら、運用に適切に反映していく段階にあると考える。

こうした状況を踏まえると、現行制度の維持・運用のみならず、平時・“非平時”を問わず制度の継続的な改善ならびに関連する諸条件の整理が求められている。また、働き方改革・第三次担い手3法の改正により、公共工事の発注者には、適切な工期や歩掛の設定、予定価格の適正化、価格高騰に対応できる柔軟な協議体制、発注時期の平準化、元請・下請を通じた適正な契約関係の確保などが、これまで以上に重要な責務として求められている。世田谷区における入札制度改革についても、公契約条例に基づく取組と一体的に、これら国の法改正の趣旨を踏まえつつ、発・受注者双方ともに地域対応型の制度運用が必要となっている。

特に今次中東情勢の緊迫化に伴い、建設機資材の価格高騰のほか、機器・原材料・資材等にボトルネックが生じ、契約不調、工期設定の困難、契約不履行の発生等、かつての石油危機を超える影響が危惧されている。事業の円滑実施が企業努力の域を超える市場不適応の事態が生じており、金融支援等にとどまらず、事業実施の柔軟な対応や発・受注者間の異常時調整策など、これまでにない“非平時”対応を検討する必要がある。

2 建設工事総合評価方式の本格実施

令和4年度から試行してきた建設工事総合評価方式について、令和8年度より本格実施に移行したことは適切であるが、以下の点に留意すべきである。

- ・ 現行の評価項目（えるぼし認定やくるみん認定等）は中小事業者にとって取得のハードルが高く、応札者数の減少を招くおそれがあることから、区が独自に設定可能な評価項目（地域防災活動への参加等）の導入も検討し、優良企業の評価を適切に行いつつ経営の底上げを図り、多くの事業者が高い評価を受けられるような発注の仕組みを構築することが重要であること
- ・ 応札者数の動向、評価点の分布等のデータを定期的に検証し、必要に応じて評価項目・配点の見直しやシミュレーションを行い、制度運用の円滑化を推進すること
- ・ 競争性が損なわれないよう、応札者数を一定以上確保するための競争環境の整備とともに、事業者の経営の効率化・高度化や適正な事業者の参入に引き続き取り組むこと

3 変動型最低制限価格制度の継続

令和5年度から導入した委託契約における変動型最低制限価格制度については、過度な低価格入札の抑止に一定の効果が確認されている。引き続き継続実施することが妥当であり、今後も制度の効果を検証しながら、必要に応じて適宜見直し・シミュレーションを行うべきである。

4 入札不調対策

(1) 適切な工期の設定

週休2日制の推進や猛暑日作業への配慮、工期余裕期間制度に加え、今後は作業員・機材の手配状況の変動をより一層考慮した作業実施・工期設定を徹底することが求められる。また、近年の猛暑日の長期化

を踏まえ、猛暑日の定義や配慮の方法について、工事所管課と連携しながら具体的な基準設定と運用の透明性を明確化することが望ましい。

解体・改築・校庭整備工事の原則分離発注については、技術者の長期拘束を緩和する観点から有効であるが、一体的施工が効率的な場合には配置技術者条件の緩和等を検討のうえ、柔軟な対応を図るべきである。

(2) 施工者・技術者の確保

学校の春休みを活用した改修工事の積極的推進、公共工事の発注予定の早期公表（2月先行公表）は、事業者の計画立案を支援する有効な取組であり、評価できる。引き続き、事業者からの意見聴取を行いながら公表内容の継続的な改善を図ることが望ましい。

また、複数の学校施設で同一内容の工事を実施する場合の複数校まとめ発注については、工事の効率化と技術者確保の観点から有効であり、一層の推進を期待する。

さらに、今後、学校改築等の大規模工事を着実に進めていくためには、区内事業者の受注機会を確保しつつ、区外事業者の参入要件の見直しなど、建築工事の担い手の裾野を広げる手法を検討すべきである。

(3) 適切な設計と予定価格の設定

現場代理人からは、区の負担軽減を評価する意見も少なくない一方で、図面と現場との不整合や、事前調査・図面変更への対応に伴う負担の増加等の指摘がなされている。こうした基本的な課題については、改善を図る必要がある。

少量・僅少施工における単価の割増しや、市場動向を反映したメーカー見積りの活用は、予定価格と実施の実態との乖離を縮小する重要な取組である。また、本委員会の審議において、積算に用いる単価の更新時期を明記することで透明性が高まるとの意見が出された。積算時点における単価の基準日を明示するなど、予定価格の算定根拠の可視化や価格変動への対応の適正化を検討すべきである。

(4) 書類手続きの効率化

電子契約及び工事情報共有システムの導入により、書類手続きの電子化が進められていることは評価できる。一方、公契約条例に関する確認書類等の提出が増加する場合もあることから、全体としての事業者負担増を避けながら、書類の簡素化と法令遵守確保のバランスをとることが重要である。今年度の委託契約への電子契約の拡充についても、着実な推進を期待する。

(5) 多様な発注手法の検討

ECI方式等、設計段階から施工者が参画する発注方式については、設計の品質向上や施工上の問題の早期発見に資する一方、技術者の長期拘束という課題が指摘されている。本委員会の審議においては、工事着工前の計画段階と実際の施工段階とで技術者の関与の在り方を柔軟に設計することにより、拘束期間を合理的に管理できる可能性が示された。事業者の意見を踏まえながら、工事の内容や規模に応じた柔軟な発注・施工方式への導入・移行の在り方を引き続き検討されたい。

おわりに

条例の制定から10年余りが経過し、区内事業者における労働報酬下限額の遵守は定着しつつある。しかしながら、条例の真の目的である地域経済の活性化と労働条件の持続的向上、並びに公共事業の品質確保を実現するためには、賃金以外の労働条件の改善、下請負者を含む幅広い事業者への理解の浸透、そして入札制度のさらなる改善を通じた公正な競争環境の確保が不可欠である。

特に、下請負者における条例遵守の促進については、元請事業者を通じた働きかけを強化するとともに、区が直接関与できる仕組みや就業者への周知・発信の回路構築について検討を求める。また、世田谷区の公契約受注の産業特性（住宅都市としての性格、区内に特定業種の事業者が少ない実態等）を十分に踏まえた制度設計が重要であり、区内事業者の実情に即した評価基準・支援策を継続的に見直していくことを期待する。

さらに、担い手3法の改正・働き方改革・物価高騰、加えて緊迫化する中東情勢がもたらすエネルギー価格・原材料・機資材のボトルネック・物流への影響など、社会経済情勢の変化は、今後の公契約制度を検討する上で十分に考慮すべき前提条件である。区においては、これらの動向を的確に捉えつつ、公契約条例及び入札制度の運用を通じて地域経済の活性化に取り組んでいくことが期待される。

区においては、本中間報告を参考としつつ、引き続き本委員会との意見交換を重ねながら、公契約条例の理念実現に向けた取組を着実に進められることを望む。

令和 8 年 6 月 3 0 日
財 務 部 経 理 課

公契約条例に関する各取組み状況の報告について

公契約条例に関する各取組みについて、下記のとおり報告する。

1 チェックシートの内容の改訂

令和 7 年度第 2 回公契約適正化委員会にて報告したとおり、令和 8 年度分から労働条件確認帳票（チェックシート）を改訂した（別紙 3－1）。

これまでに約 1,100 件のチェックシートの提出を受けた結果、以下の点を確認した。

- ・質問内容および選択肢を具体化したことにより、機械的に○を付けるのみの記入が減少した。
→質問項目について「考える」「確認する」契機となったものと考えられる。
- ・様式を分かりやすくしたことにより、記入漏れによる補正件数が減少した。
→事業者及び区の双方において、業務負担の軽減につながった。

一方で、回答に戸惑う事例も散見されたことから、次年度に向けて、より効果的かつ効率的な運用となるよう、さらなる改善の必要性があることも認識した。

2 事業所労働条件調査の件数の拡大

事業所労働条件調査については、件数を拡大して実施する予定である。

年度	工事	委託	合計
平成 3 0 年度	2 件	1 件	3 件
令和元年度	6 件	4 件	1 0 件
令和 2 年度	0 件	0 件	0 件
令和 3 年度	2 件	2 件	4 件
令和 4 年度	6 件	5 件	1 1 件
令和 5 年度	6 件	6 件	1 2 件
令和 6 年度	4 件	3 件	7 件
令和 7 年度	6 件	7 件	1 3 件
令和 8 年度	合計 1 8 件前後（予定）		

3 社会保険労務士による労務管理研修会の継続実施

令和8年度は下記のとおり労務管理研修会を実施する予定である。

- (1) 開催日
令和8年11月30日(月)
- (2) 会場
せたがやイーグレットホール
- (3) 研修プログラム
検討中

4 下請負者に関する取組み

令和7年度第2回公契約適正化委員会にて報告したとおり、令和8年度から下請負者（再委託先）用の簡易チェックシートの運用を開始した（別紙3-2）。

運用開始から3か月が経過した段階であり、効果の十分な検証には至っていないものの、現時点で以下のような反響が見られている。

- ・下限額の適用対象や賃金単価の算出方法等について、下請負者から直接問い合わせが寄せられるようになった。
→従前の周知確認書の運用においては、下限額の周知用ポスターの掲示や周知用カードの配布といった行動にはつながっていたと考えられるが、下請負者が自ら賃金単価を確認し、下限額以上であるかを確認する動機付けには十分に至っていなかった可能性がある。今回の簡易チェックシートの導入により、その動機付けが促進されているものと推測される。
- ・一方で、下限額への対応が困難であるとする事業者からは、「下限額未滿の賃金単価を記載したシートを元請事業者に提出することは難しい（元請事業者から条例遵守を求められるため）」「無理に賃上げを行うと経営が厳しくなる」「実態を正直に記載することに強い負担を感じる」といった意見も寄せられている。

5 労務管理相談（アドバイザー）制度

令和9年度からの導入に向けて、東京都社会保険労務士会と協議するとともに、財政局と調整する予定である。

項目	確認内容	確認結果
労働条件 の明示	従業員の採用に際し（契約更新の場合はその都度）、雇用契約書等により、労働時間、賃金、退職に関する事項（解雇の事由を含む）等労働基準法に定める労働条件等を書面で明示している	はい・いいえ
就業規則	（常時10人以上の労働者を使用している場合のみ対象） 就業規則を労働基準法の定めに基づき作成し、従業員に周知するとともに、労働基準監督署に届け出ている	はい・いいえ 対象外

項目	確認内容	確認結果
3 6 協定	3 6 協定（時間外及び休日の労働に関する協定）を締結し、労働基準監督署に届け出ている	はい・いいえ・ 時間外等の労働はない
	3 6 協定で締結した時間外労働時間数を超えて労働させていない	はい・いいえ・ 時間外等の労働はない
労働時間 管理	出社時刻、退社時刻を正確に把握し、タイムカード・IC カード・現認・自己申告制等により記録している	はい・いいえ
賃金支払	賃金は、毎月 1 回以上、決められた日に全額支払っている	はい・いいえ
賃金	☐ 労働報酬下限額が適用される契約の場合 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 ☐ 労働報酬下限額が適用されない契約の場合 賃金は、最低賃金以上の額に基づき支払う（支払っている） 技能労働者に対する賃金は適正に支払う ※ 工事請負契約であって対象者がいる場合のみ対象 ☐ 労働報酬下限額が適用される契約の場合 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 ☐ 労働報酬下限額が適用されない契約の場合 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
賃金単価	従事者の 1 時間あたり賃金単価の最低額（※ 1）及びその職種（※ 2） ※ 1 「賃金単価作成マニュアル」参照 ※ 2 職種は技能労働者のみ記入してください	_____ 円／時間 職種：_____
割増賃金	法定労働時間（1 日 8 時間・週 4 0 時間）を超えたときは 2 5 % 以上（法定外労働時間が 6 0 時間超は、5 0 % 以上）の割増賃金を支払っている	はい・いいえ・ 法定外労働時間はない
	法定休日（週 1 日）に勤務させたときは 3 5 % 以上の割増賃金を支払っている	はい・いいえ・ 法定休日の労働はない
	2 2 時から 5 時までの間に勤務させたときは 2 5 % 以上の割増賃金を支払っている	はい・いいえ・ 深夜の労働はない
法定帳簿	法定項目を確認したうえで労働者名簿、賃金台帳、出勤簿を作成し、正確に記入している	はい・いいえ
労災保険	労働者災害補償保険に加入している	はい・いいえ
雇用保険	従業員（パート、アルバイトを含む）について、強制加入の条件を満たしている場合は、雇用保険の加入の手続きを行っている	はい・いいえ 加入義務の対象者なし
健康保険	標準報酬月額額の算定基礎届及び月額変更届、標準賞与額として賞与支払届を遅滞なく所轄年金事務所等へ届け出ている	はい・いいえ・ 加入義務の対象者なし
厚生年金	従業員（パート、アルバイトを含む）について、強制加入の条件を満たしている場合は、健康保険・厚生年金の加入の手続きを行っている	はい・いいえ・ 加入義務の対象者なし
健康診断	定期健康診断の結果を、健康診断個人票として作成し保管している	はい・いいえ 健診実施義務対象者なし
衛生管理者 産業医等	（常時 5 0 人以上の労働者を使用している場合のみ対象） 衛生管理者・産業医を適正に選任している また、該当業種（建設・運送清掃業等）においては安全管理者を選任している	はい・いいえ 対象外

5. 下請負者・再委託先への要請等（下請負者・再委託先がある場合のみ）

項目	確認内容	確認結果
下請負者・再委託先 の労働条件	下請負者・再委託先が労働基準法などの労働社会保険諸法令等を遵守していることを確認している。	はい・いいえ

6. 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

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	☐ 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） ☐ 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	_____円／時間 職種：_____

- 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。

一部資料については
他の機関作成等の理由により
非公開とする。