豊川市公契約条例の手引き

令和８年１０月

豊川市総務部契約検査課

目　次

１　条例制定の経緯・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１
２　用語の定義・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１
３　公契約条例及び公契約条例施行規則の概要・・・・・・・・・・・・・・・２
４　適用範囲・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・５
５　労働報酬下限額・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６
６　支払賃金の算出方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７
７　労働環境確認書の作成及び提出・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・11
８　労働者への周知・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・12
９　労働者の申出・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・12
10　調査及び是正措置・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・12
11　不適切な労働環境等に対する措置・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13

＜資料・様式＞

資料１　労働環境確認事務の流れ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・14
資料２　労働環境確認書の記載方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・15
資料３　周知様式例・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・25
様式１　労働報酬に係る申出書・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・28
様式２　労働報酬に係る申出に対する報告要求書・・・・・・・・・・・・・29
様式３　労働報酬に係る申出に対する報告書・・・・・・・・・・・・・・・30
様式４　立入調査通知書・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・31
様式５　是正措置を求める通知書・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・32
様式６　是正措置報告書・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・33

＜条例・規則等＞

豊川市公契約条例・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・34
豊川市公契約条例施行規則・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・38
豊川市公契約条例推進取組について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・44
公契約条例に基づく特定公契約特約条項・・・・・・・・・・・・・・・・・47

＜その他＞

令和８年度労働報酬下限額・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・49

１　条例制定の経緯

平成１２年１１月に公布された「公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律」や、その翌年３月に閣議決定された「公共工事の入札及び契約の適正化を図るための措置に関する指針」の趣旨を踏まえ、本市では、これまで一般競争入札の拡大、最低制限価格制度の導入、総合評価落札方式の導入、成績評定の実施などの入札・契約制度改革を行ってきました。

その後、平成２６年６月に「公共工事の品質確保の促進に関する法律」、「公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律」、「建設業法」のいわゆる「担い手３法」の一体改正が公布されました。

このような状況を踏まえて、今まで以上の入札・契約制度改革が必要であると考え、公契約の適正な実施を目的に「豊川市の公契約に関する基本方針」を平成２９年２月に策定し、この基本方針の規定に基づき、同年４月から公契約に従事する労働者の労働環境の確認をしてきました。今回、更なる公契約の適正な履行及び労働者の適正な労働環境を図ることにより、地域経済の健全な発展及び市民福祉の増進に寄与することを目的として、平成３１年２月に「豊川市公契約条例」を制定しました。

２　用語の定義

この手引きにおける用語の定義は、以下のとおりです。

⑴公契約	市が締結する売買、賃借、請負その他の契約
⑵受注者	市と公契約を締結する者
⑶下請負者	下請、再委託その他いかなる名称であるかを問わず、受注者その他の市以外の者から公契約に係る業務の一部を請け負い、又は受託する者
⑷事業者	①受注者 ②下請負者 ③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）の規定により受注者又は下請負者へ労働者を派遣する者
⑸労働者	①事業者に雇用され、公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。） ②自らが提供する役務の対価を得るため、受注者又は下請負者との請負の契約により公契約に係る業務に従事する者
⑹特定公契約	公契約のうち規則で定めるもの（一部の公契約） 労働報酬下限額、労働環境の確認の対象となる契約

⑺労働報酬下限額	特定公契約において、事業者が労働者に支払う賃金等の下限額
⑻豊川市公契約審議会	労働報酬下限額その他公契約に係る重要事項について、市長の諮問に応じ調査審議するための審議会
⑼指定管理者	公の施設の管理を行わせるために、期間を定めて指定する団体
⑽指定管理協定	指定管理者と市長又は教育委員会が締結する公の施設の管理に関する協定

３　公契約条例及び公契約条例施行規則の概要

【豊川市公契約条例】の内容は、以下のとおりです。

条　項	主な内容
目的 （第１条）	公契約に係る基本方針を定め、市及び事業者の責務を明らかにすることにより、公契約の適正な履行及び労働者の適正な労働環境の確保を図り、もって地域経済の健全な発展及び市民の福祉の増進に寄与すること。
定義 （第２条）	用語の定義の⑴から⑸のとおり。
基本方針 （第３条）	⑴公契約の過程及び内容の透明性を確保すること。 ⑵不正行為の排除を徹底し、公平かつ公正な競争を促進すること。 ⑶公契約の品質及び適正な履行を確保すること。 ⑷労働者の適正な労働環境の確保のための措置を講ずること。 ⑸地域経済の健全な発展の推進を図ること。
市の責務 （第４条）	この条例の目的を達成するため、公契約に係る施策を総合的に実施する。
事業者の責務 （第５条）	１公契約に携わる者としての社会的な責任を自覚し、法令を遵守するとともに、公契約を誠実かつ適正に履行するよう努める。 ２公契約に係る業務の品質を確保するとともに、労働者の適正な労働環境を確保するよう努める。 ３市が実施する公契約に係る施策に協力するよう努める。
労働報酬下限額 （第６条）	１市長は、特定公契約において、事業者が労働者に対し、市長が定める額（「労働報酬下限額」）以上の賃金その他の労働報酬（「賃金等」）を支払わなければならないことを定める。 ２市長は、労働報酬下限額を定める場合は、豊川市公契約審議会の意見を聴く。 ３市長は、労働報酬下限額を定めた場合は、これを告示する。
労働環境の確認 （第７条）	市長は、特定公契約に係る労働者の適正な労働環境が確保されていることを確認するため、受注者に対し、必要な報告を求める。
労働者への周知 （第８条）	受注者は、次に掲げる事項について、特定公契約に係る業務が行われる作業所等の見やすい場所に掲示又は書面の交付により、労働者に周知しなければならない。

	⑴労働者の範囲 ⑵労働報酬下限額 ⑶第９条の規定による申出をする場合の申出先 ⑷第９条の規定による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受けないこと。
労働者の申出 （第９条）	特定公契約に係る労働者は、支払われるべき賃金等が支払われていない場合や支払われた賃金等の額が労働報酬下限額を下回る場合は、市長又は事業者にその事実を申し出ることができる。
不利益な取扱いの禁止 （第１０条）	事業者は、労働者から第９条の申出があった場合は、誠実に対応し、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らない。
立入調査等 （第１１条）	１市長は、労働者から第９条の規定による申出を受け、その申出の事実を確認するため必要があると認める場合、特定公契約に係る労働者の労働環境を確認するため必要があると認める場合は、事業者に対し、必要な報告や資料の提出を求め、職員に事業者の事業所等に立ち入り、必要な調査をさせることができる。 ２市長は、必要があると認める場合は、労働者その他の関係者に協力を求めることができる。 ３立入調査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者から請求があった場合は、これを提示しなければならない。 ４立入調査の権限は、犯罪捜査のために認められたものではない。
是正措置 （第１２条）	１市長は、第１１条の規定による報告、資料の提出、立入調査の結果、事業者がこの条例の規定に違反していると認められる場合は、事業者に対し是正の指導をすることができる。 ２是正の指導を受けた事業者は、速やかに是正措置を講じ、講じた措置の内容及びその結果を市長に報告しなければならない。
公表等 （第１３条）	市長は、事業者が次のいずれかに該当する場合は、その旨を公表し、指名停止措置、関係機関への通報を行うことができる。 ⑴労働環境の確認の報告をせず、虚偽の報告をしたとき。 ⑵第１１条の規定による報告、資料の提出をせず、虚偽の報告、虚偽の資料の提出をし、立入調査を拒み、妨げ、忌避したとき。 ⑶第１１条の規定による是正措置を講ぜず、報告をせず、虚偽の報告をしたとき。
審議会の設置 （第１４条） 審議会の組織 （第１５条） 委員の任期 （第１６条）	１市長の諮問に応じ、労働報酬下限額その他公契約に係る重要事項について調査審議するため、豊川市公契約審議会（「審議会」）を設置する。 ２審議会は、委員６人以内で構成 ⑴学識経験者　⑵事業者　⑶労働者 ３委員の任期は、２年
指定管理者との協定 （第２１条）	指定管理者と市長又は教育委員会が締結する公の施設の管理に関する協定で、規則で定めるものについては、特定公契約とみなして、この条例の規定を適用する。

【豊川市公契約条例施行規則】の内容は、以下のとおりです。

条　項	主な内容
趣旨 （第１条）	豊川市公契約条例の規定に基づき、条例の施行に関し必要な事項を定める。
特定公契約 （第２条）	１規則で定める特定公契約は、次の各号に掲げるとおり。 ⑴総合評価落札方式による契約 ⑵予定価格が１億円以上の工事請負契約 ⑶予定価格が 1,000 万円以上の業務委託契約のうち、次に掲げる業務に係るもの ・庁舎その他の施設の建物清掃業務 ・除草又は草刈業務 ・樹木管理業務 ・庁舎その他の施設の受付、案内、電話交換等業務 ・給食調理等業務 ⑷１年度当たりの上限額が 1,000 万円以上の公募による指定管理者との協定 ⑸前各号のほか、労働者の適正な労働環境を確保するため特に必要と認めたもの ２予定価格 1,000 万円以上の考え方 ・１年を超える契約は予定価格を契約月数（契約のための準備期間を除く。）で除して得た額に 12 を乗じて得た額
労働報酬下限額 （第３条）	労働報酬下限額は、労働者に支払われるべき１時間当たりの労働の対価の下限の額とし、特定公契約の職種及び内容に応じて、次に掲げる額等を勘案して定める。 ⑴農林水産省及び国土交通省が毎年度決定する公共工事設計労務単価 ⑵最低賃金法に規定する地域別最低賃金として定める最低賃金額 ⑶市その他の行政機関が定める賃金単価の基準
特定公契約の明示 （第４条）	特定公契約は、公契約に係る公告その他の申込みの誘引を行うときに明示する。
労働環境の確認 （第５条）	１市長は、労働環境の確認のため、受注者に対し、契約締結後、指定する日までに労働環境確認書を提出させる。 ２市長は、前項の提出があった場合は、その内容を確認し、契約書とともに保存する。また、提出された労働環境確認書は、契約担当課で閲覧に供する。 ３労働環境の確認は、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金その他関係法令を基準として行う。 ４受注者は、労働環境確認書の内容に変更が生じた場合は、速やかに変更後の労働環境確認書を提出する。
身分証明書 （第６条）	証明書は、立入調査員証による。

４　適用範囲

１　特定公契約の範囲

特定公契約の規定を受ける契約は、次のとおりです。

公契約の種類	適用範囲
工事請負契約	○　総合評価落札方式による契約 ○　予定価格が１億円以上の工事請負契約
業務委託契約	○　予定価格が 1,000 万円以上の契約のうち以下の業務 ・庁舎その他施設の建物清掃業務 ・除草又は草刈業務 ・樹木管理業務 ・庁舎その他の施設の受付、案内、電話交換等業務 ・給食調理等業務
指定管理協定	○　上限額が 1,000 万円以上の公募による指定管理者との協定

※１　予定価格又は上限額は、消費税及び地方消費税相当額を含む金額です。

※２　契約方法（一般競争入札、指名競争入札、随意契約）の別に関わらず適用となります。

※３　長期継続契約など１年を超える契約の予定価格は、予定価格を契約月数（契約のための準備期間を除く。）で除して得た額に 12 を乗じて得た額とします。

※４　指定管理協定の上限額は、１年度当たりの金額とします。

※５　特定公契約は、条例第６条及び第７条の規定に基づき、**労働報酬下限額が適用**され、また、**労働環境の確認を実施**します。

※６　特定公契約については、その旨を入札公告、指名通知書等に記載し、事業者に通知します。事業者は、特定公契約である事を確認した上で、参加することになります。

※７　受注者は、業務の一部を下請負者等に請け負わせる場合は、**特定公契約であることを下請負者等に周知する必要**があります。ただし、**労働環境確認書の提出義務は受注者のみ**とし、下請負者等は提出不要です。**労働環境確認書では、受注者に直接雇用される労働者の労働条件を確認**します。

※８　受注者は、次の事項を業務が行われる作業所等見やすい場所に掲示するか、労働者に直接交付してください。

①　労働者の範囲

②　労働報酬下限額

③　申出をする場合の申出先

④　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受けないこと。

２　適用労働者の範囲

（１）特定公契約が適用される労働者は、次のとおりです。

事業者に雇用され、特定公契約に係る業務に従事する労働基準法第９条に規定する労働者（正社員、日雇い労働者、パート、アルバイト、派遣労働者等）
自らが提供する役務の対価を得るため、事業者との請負の契約により適用となる契約に係る業務に従事する者（いわゆる一人親方）

※１　適用労働者は、特定公契約に従事する労働者であれば、契約の相手方である受注者に雇用される労働者だけでなく、下請負や再委託労働者に対しても適用されます。

（２）次に掲げる者は、特定公契約の規定を受ける労働者に該当しません。

○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
○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）
○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。）
○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）
○工事請負契約の場合の現場代理人、主任技術者、監理技術者等の現場技術者
○特定公契約に係る業務に従事した時間が１か月あたり３０分未満の者

５　労働報酬下限額

特定公契約に係る業務に従事する労働者に対して支払われるべき１時間当たりの労働賃金である労働報酬下限額は、豊川市公契約審議会の意見を聴いたうえで、市長が定め、告示します。

受注者及び下請負者は、労働報酬下限額以上の賃金等を労働者に支払わなければなりません。

公契約の種類	勘案基準
工事請負契約	公共工事設計労務単価の８０％の額を１時間当たりに換算した金額
業務委託契約	愛知県の地域別最低賃金として定める最低賃金額を勘案して得た額
指定管理協定	

※１　工事請負契約で年金等受給のために労働の対価を調整している者や労働者との合意のもと、見習い、手元等として使用者が判断する者については、別に定めます。

◆年金等受給のために労働の対価を調整している者

・給与と年金の１月あたりの合計額が、支給停止調整額を超えるため、給与を

調整している者が対象となります。（確認書類を提出していただきます。）

◆見習いとして使用者が判断する者

・建設業の経験が１年未満の者が対象となります。

※２　対象契約の契約期間が複数年にまたがる場合で、契約締結の翌年度以降に労務単価の見直しによる契約変更が行われない場合は、労働報酬下限額が改定された場合でもその適用を受けず、履行終了又は指定期間終了まで当初の労働報酬下限額を適用します。ただし、契約（指定）期間中に、最低賃金額が労働報酬下限額を上回る場合は、最低賃金額を支給しなければなりません。

※３　『令和８年度労働報酬下限額』はＰ４９のとおり
（労働報酬下限額は、毎年定めます。）

６　支払賃金の算出方法

１　労働報酬下限額の構成要素

（１）工事請負契約

①　労働基準法第９条に規定する労働者

算定対象の賃金等（例）

賃金等の区分	賃金等の例
基本給相当額	基本給（定額給）、出来高給
基準内手当	家族手当（扶養手当）、通勤手当、都市手当（地域手当）、住宅手当、現場手当、技能手当、有給休暇手当、精勤手当等
臨時の給与	賞与（期末手当、勤勉手当）、その他の臨時の賃金等
実物給与	通勤用定期の支給、食事の支給等

※１　実物給与は、就業規則などで支払規定があるものに限られます。

※２　各手当は公共工事設計労務単価に準じているため、詳細は公共事業労務費調査連絡協議会の「公共事業労務費調査の手引き」を参考としてください。

算定対象としない賃金等（例）

賃金等の区分	賃金等の例
特殊な労働に対する手当	見込んでいる通常の作業条件又は作業内容を超えた特殊な労働に対して支払った手当
割増賃金の代替としての手当	時間外、休日又は深夜の割増賃金の代替として支払った手当
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払った手当（だだし、悪天候等の不可抗力による休業に対する手当は基準内手当となります。）

本来は経費に当たる手当	労働者個人持ちの工具・車両の損料、労働者個人が負担した旅費、携帯電話手当等、本来は賃金ではなく経費の負担に該当する手当

② 一人親方

特定公契約に係る業務に従事するために締結した請負契約における請負代金（消費税及び地方消費税に相当する額を除く。）

（２）業務委託契約及び指定管理協定

算定対象の賃金等（例）

賃金等の区分	賃金等の例
基本給相当額	基本給（定額給）、出来高給
毎月支払われる手当	都市手当（地域手当）、職務手当、現場手当、技能手当等

※１　各手当は、最低賃金法に定める最低賃金に準じているため、詳細は厚生労働省のホームページに記載してある、「最低賃金の対象となる賃金」を参考としてください。

算定対象としない賃金等（例）

賃金等の区分	賃金等の例
臨時に支払われる賃金	結婚手当、一月を超える期間ごとに支払われる賞与等の賃金
時間外割増賃金	所定労働時間を超える時間に労働に対して支払われる賃金
休日割増賃金	所定労働日以外の日に労働に対して支払われる賃金
深夜割増手当	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
精皆勤手当、通勤手当、家族手当	最低賃金の対象外となる賃金

２　支払賃金の算出例

（１）工事請負契約（普通作業員の場合）

公共工事設計労務単価に含まれる賃金及び手当等の合計額を１時間当たりの賃金に換算してください。

１日当たりの所定労働時間が８時間で月給の場合

賃金単価 ＝（基本給相当額 ＋ 基準内手当 ＋ 臨時の給与 ＋ 実物給与）
÷（１月当たりの所定労働日数 × ８）

労働時間

対象工事の所定労働時間　：15 日×8 時間＝120 時間　　時間外労働：10 時間
その他工事の所定労働時間：　5 日×8 時間＝ 40 時間
計　：20 日×8 時間＝160 時間

賃金　１か月分

基本給：　350,000 円
時間外割増賃金：　18,750 円
家族手当：　20,000 円
実物給与（食事）：　10,000 円
臨時の給与（賞与）：　50,000 円（300,000 円÷６月）

	１か月分の支給額	対象工事分【特定公契約分】	計算式
基本給	350,000	262,500	350,000÷160 時間×120 時間
時間外割増賃金	18,750	0	対象外
家族手当	20,000	15,000	20,000÷160 時間×120 時間
実物給与	10,000	7,500	10,000÷160 時間×120 時間
臨時の給与	50,000	37,500	50,000÷160 時間×120 時間
合計	448,750	322,500	

対象工事分（１か月）【特定公契約分】	１時間当たりの賃金	計算式
322,500	2,687	322,500÷120 時間

支払賃金　2,687 円　≧　労働報酬下限額　〇,〇〇〇円
（職種：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

（２）業務委託契約（清掃業務に従事する労働者の場合）

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による所定内給与のうち、基本給相当額及び諸手当の合計額を１時間当たりの賃金に換算してください。

１日当たりの所定労働時間が８時間で月給の場合

賃金単価 ＝（基本給相当額 ＋ 諸手当）

÷（１月当たりの所定労働日数 × ８）

※諸手当のうち、精皆勤手当、通勤手当、家族手当は除く。

労働時間

清掃業務の所定労働時間　：15 日×8 時間＝120 時間　　時間外労働：10 時間

その他業務の所定労働時間：　5 日×8 時間＝ 40 時間

計　：20 日×8 時間＝160 時間

賃金　１か月分

基本給：　200,000 円

職務手当：　14,000 円

時間外割増賃金：　12,000 円

家族手当：　20,000 円

実物給与（食事）：　10,000 円

	１か月分の支給額	対象業務分【特定公契約分】	計算式
基本給	200,000	150,000	200,000÷160 時間×120 時間
職務手当	14,000	10,500	14,000÷160 時間×120 時間
時間外割増賃金	12,000	0	対象外
家族手当	20,000	0	対象外
実物給与	10,000	0	対象外
合計	256,000	160,500	

対象業務分（１か月）【特定公契約分】	１時間当たりの賃金	計算式
160,500	1,338	160,500÷120 時間

支払賃金　1,338 円　≧　労働報酬下限額　〇,〇〇〇円

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、毎年定めます。

７　労働環境確認書の作成及び提出

特定公契約においては、受注者は労働環境確認書を作成し、市に提出する義務があります。労働環境確認書は、労働者の労働環境の状況を確認するものであり、受注者は、契約締結後、市の指定する日までに提出しなければなりません。市は提出された労働環境確認書の内容を確認し、契約書とともに保存し、契約検査課の窓口で閲覧に供します。

なお、労働環境確認書は、**受注者が雇用する労働者の労働環境を確認するもので、下請負者等に提出義務はありませんが、受注者は、下請負者等の労働者についても労働環境を確保するよう、下請負者等に要請**してください。

また、受注者が雇用する労働者以外の者（下請負者等が雇用する労働者及び一人親方）については、市は労働環境の確認を行いませんが、受注者及び下請負者等は労働環境の状況を把握し、労働関係法令を遵守していただくために、**労働環境確認書を活用**してください。

※　資料２　労働環境確認書の記載方法　参照

（１）提出期限

契約締結後、**７日以内**（賃金は支払予定額を記入）

（２）提出先

豊川市役所総務部契約検査課。ただし、指定管理協定は協定を締結する担当課

なお、契約期間中に労働環境確認書の内容に変更がある場合は、速やかに内容を変更した労働環境確認書を提出していただきます。

※　確認結果に「いいえ」があり、手続等が完了した場合

※　支払い予定額と実際の支払額が変更となった場合

※　対象契約の契約期間が複数年にまたがる場合で、契約締結の翌年度以降に労務単価の見直しによる契約変更を行った場合　等

（３）添付書類

労働環境確認書提出時に内容を聞き取りしていく中で、必要に応じて書類の提出を求める場合があります。

（４）保存及び公表

契約書とともに事業担当課で保存し、契約検査課の窓口で閲覧に供します。

８　労働者への周知

受注者は、次に掲げる事項を周知するため、特定公契約に係る業務が行われる作業所等の見やすい場所に掲示し、かつ、労働者に直接書面で交付してください。

① 労働者の範囲
② 労働報酬下限額
③ 申出をする場合の申出先
④ 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受けないこと。

※　豊川市公契約条例（制度）ポスター及び資料の「周知様式」を作業所等の見やすい場所に掲示してください。また、契約時にお渡しする労働者への周知文「この現場で働く皆様へ」を、新規入場者教育などで労働者（下請の従事労働者を含む）に直接交付して、周知を徹底してください。

※　資料３－１、資料３－２　周知様式例

９　労働者の申出

特定公契約に従事する労働者は、支払われるべき賃金等が支払われていない場合又は支払われた賃金等の額が労働報酬下限額を下回る場合若しくはその他労働環境に係る事実について、市長又は事業者に申し出ることができます。

なお、事業者は、当該申出をしたことを理由として、当該労働者に対し不利益な取扱いをしてはなりません。

※　様式１：労働報酬に係る申出書

10　調査及び是正措置

特定公契約に従事する労働者から申し出があった場合又は提出された労働環境確認書を確認しその内容に疑義がある場合は、市長は必要に応じて事業者に対して報告、資料の提出を求め、又は立入調査を行うことができます。さらに、必要な場合は、下請負者等に報告、資料の提出を求め、又は立入調査を行い、関係者に協力を求めることができます。

市長は、立入調査等の結果、労働環境の改善が必要と判断した場合は、事業者に対して是正の指導をすることができます。是正の指導を受けた事業者は、速やかに改善を図り、是正措置報告書を提出しなければなりません。

※　様式２：労働報酬に係る申出に対する報告要求書、
　　様式３：労働報酬に係る申出に対する報告書、様式４：立入調査通知書、

様式５：是正措置を求める通知書、様式６：是正措置報告書

11　不適切な労働環境等に対する措置

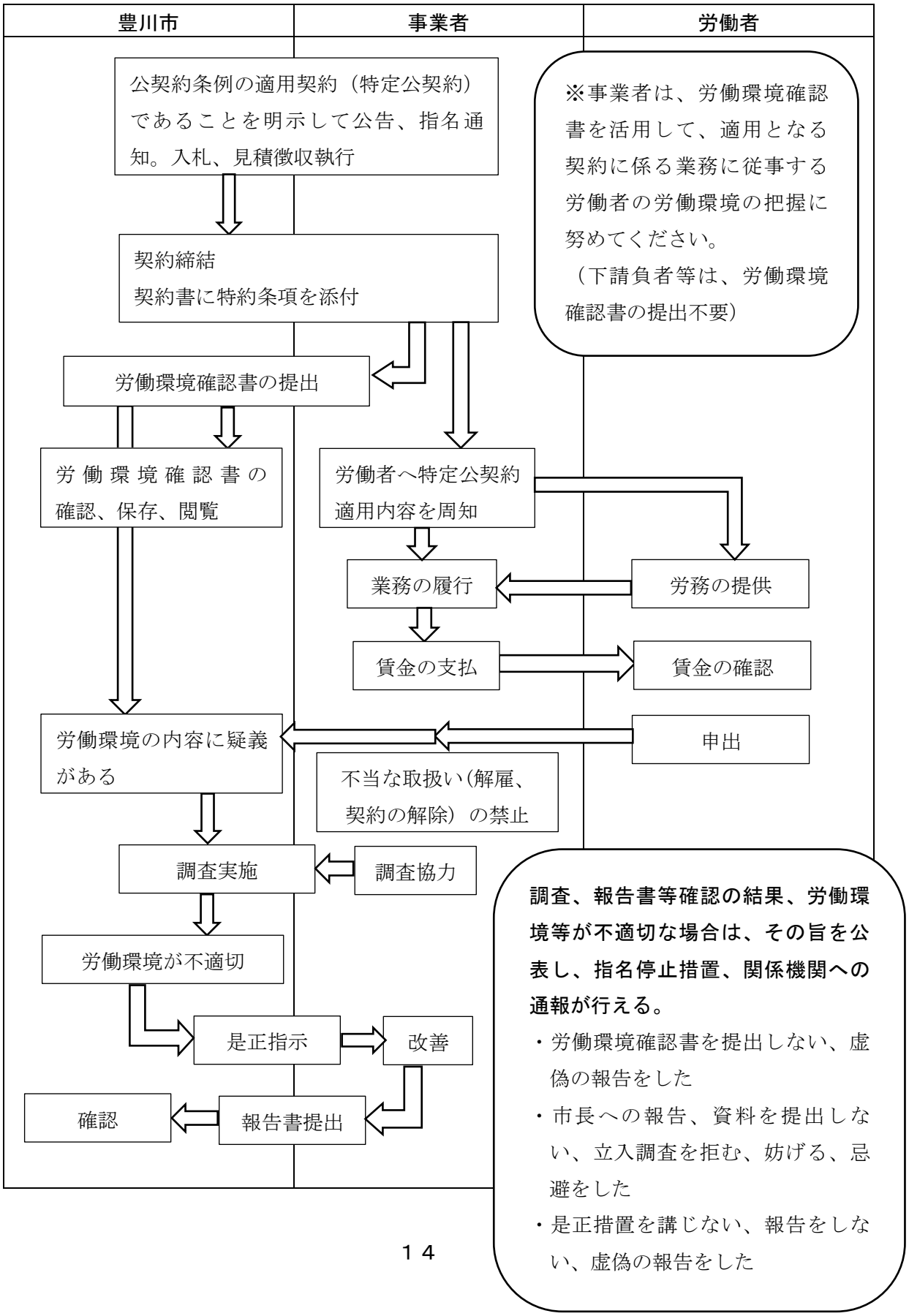
市長は、事業者が次のいずれかに該当するときは、その旨を公表し、指名停止措置、関係機関への通報を行うことができます。

① 労働環境確認書を提出せず、虚偽の報告をしたとき。

② 市長への報告、資料の提出をせず、虚偽の報告、虚偽の資料の提出をし、立入調査を拒み、妨げる、忌避したとき。

③ 是正措置を講ぜず、報告をせず、虚偽の報告をしたとき。

資料１　労働環境確認事務の流れ



資料２　労働環境確認書の記載方法

様式第１号（第５条関係）

○○××年××月××日

契約締結後、７日以内に総務部契約検査課へ提出してください。

＊記載例＊

労働環境確認書

豊川市長　殿

提出者の所在地、名称、代表者は契約書と同じとしてください。
担当者は、労働環境確認書の内容を説明できる者としてください。

提出者

所在地 名称 代表者	**豊川市○○町○○××番地** **株式会社　○○○○** **代表取締役　○○　○○**
担当者・連絡先	**○○　○○** **℡×××　××××　××××**

本契約又は協定に係る業務に従事する労働者（以下「従事者」）の労働条件は、次のとおりです。なお、虚偽の報告又は報告の内容を満たしていないことが判明した場合、速やかに豊川市の指導に従い、必要な措置を講ずることを誓約します。

契約案件名又は協定名	**○○○○○○**			
契約番号	**××××××××××**			
従事者数	(従事者の総数) **□□**人	(うち正社員) **××**人	(うちパート・アルバイト) **△△**人	(うち左記以外の従事者) 種別（　　） 人

契約書記載の契約案件名、契約番号を記入してください。
従事者数は、受注者が直接雇用する労働者のうち、従事者（本契約に係る業務に従事する労働者）の人数を記入してください。従事者の人数を特定することが難しい場合は、使用する労働者全員の人数を記入してください。
なお、現場代理人等の工事現場に配置すべき技術者は含みません。

No.	確認内容	確認結果
1	労働条件	
①	労働条件通知書（雇用契約書）を作成し、労働者に明示している。	(はい)・いいえ

○　確認結果のどちらかを○で囲ってください。
○　関係法令

【労働基準法第１５条】
使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

【労働基準法施行規則第５条】
使用者が法第１５条第１項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第１号の２に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であって当該労働契約

の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第４号の２から第１１号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。
⑴　労働契約の期間に関する事項
⑴の２　期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
⑴の３　就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
⑵　始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を２組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
⑶　賃金（退職手当及び第５号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
⑷　退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
⑷の２　退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
⑸　臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第８条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項
⑹　労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
⑺　安全及び衛生に関する事項
⑻　職業訓練に関する事項
⑼　災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
⑽　表彰及び制裁に関する事項
⑾　休職に関する事項
２　法第１５条第１項後段の厚生労働省令で定める事項は、前項第１号から第４号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。
３　法第１５条第１項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。

２　就業規則　　※常時 10 人以上の労働者を使用している場合に限ります。

②	就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出ている。	(はい)・いいえ 10 人未満

○　確認結果のいずれかを○で囲ってください。なお、常時 10 人未満の事業所は、「10 人未満」を○で囲ってください。

○　関係法令

【労働基準法第８９条】

常時１０人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。
⑴　始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を２組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
⑵　賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
⑶　退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
⑶の２　退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
⑷　臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
⑸　労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
⑹　安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
⑺　職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
⑻　災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
⑼　表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
⑽　前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

③	就業規則を全ての従事者に周知している。	(はい)・いいえ 10 人未満

○　確認結果のいずれかを○で囲ってください。なお、常時 10 人未満の事業所は、「10 人未満」を○で囲ってください。

○　関係法令

【労働基準法第１０６条】

使用者は、（中略）就業規則（中略）を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければならない。		
３　労使協定		
④	36 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
○　確認結果のどちらかを○で囲ってください。 **○　関係法令** **【労働基準法第３６条】** 使用者は、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場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第３２条から第３２条の５まで若しくは第４０条の労働時間又は前条の休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、１日について２時間を超えてはならない。		
４　安全衛生		
⑤	毎年定期的に健康診断を実施している。	はい・いいえ
○　確認結果のどちらかを○で囲ってください。 **○　関係法令** **【労働安全衛生法第６６条】** 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断を行わなければならない。		
⑥	事故報告書等の記録を行うなど、業務災害への対策は適正である。	はい・いいえ
○　確認結果のどちらかを○で囲ってください。 **○　関係法令** **【労働基準法施行規則第５７条】** 使用者は、次の各号の一に該当する場合においては、遅滞なく、（中略）それぞれの事実を所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。 ⑴　事業を開始した場合 ⑵　事業の附属寄宿舎において火災若しくは爆発又は倒壊の事故が発生した場合 ⑶　労働者が事業の附属寄宿舎内で負傷し、窒息し、又は急性中毒にかかり、死亡し又は休業した場合 **【労働基準法施行規則第５８条】** 行政官庁は、法第１０４条の２第１項の規定により、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずるときは、次の事項を通知するものとする。 ⑴　報告をさせ、又は出頭を命ずる理由 ⑵　出頭を命ずる場合には、聴取しようとする事項 **【労働安全衛生規則第９６条】** 事業者は、次の場合は、遅滞なく、様式第２２号による報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。 ⑴　事業場又はその附属建設物内で、次の事故が発生したとき イ　火災又は爆発の事故（次号の事故を除く。） ロ　遠心機械、研削といしその他高速回転体の破裂の事故 ハ　機械集材装置、巻上げ機又は索道の鎖又は索の切断の事故 ニ　建設物、附属建設物又は機械集材装置、煙突、高架そう等の倒壊の事故 ⑵　令第１条第３号のボイラー（小型ボイラーを除く。）の破裂、煙道ガスの爆発又はこれらに準ずる事故が発生したとき ⑶　小型ボイラー、令第１条第５号の第１種圧力容器及び同条第７号の第２種圧力容器の破裂の事故が発生したとき ⑷　クレーン（クレーン則第２条第１号に掲げるクレーンを除く。）の次の事故が発生したとき イ　逸走、倒壊、落下又はジブの折損 ロ　ワイヤロープ又はつりチェーンの切断 ⑸　移動式クレーン（クレーン則第２条第１号に掲げる移動式クレーンを除く。）の次の事故が発生したとき		

イ　転倒、倒壊又はジブの折損
ロ　ワイヤロープ又はつりチェーンの切断
⑹　デリック（クレーン則第２条第１号に掲げるデリックを除く。）の次の事故が発生したとき
イ　倒壊又はブームの折損
ロ　ワイヤロープの切断
⑺　エレベーター（クレーン則第２条第２号及び第４号に掲げるエレベーターを除く。）の次の事故が発生したとき
イ　昇降路等の倒壊又は搬器の墜落
ロ　ワイヤロープの切断
⑻　建設用リフト（クレーン則第２条第２号及び第３号に掲げる建設用リフトを除く。）の次の事故が発生したとき
イ　昇降路等の倒壊又は搬器の墜落
ロ　ワイヤロープの切断
⑼　令第１条第９号の簡易リフト（クレーン則第２条第２号に掲げる簡易リフトを除く。）の次の事故が発生したとき
イ　搬器の墜落
ロ　ワイヤロープ又はつりチェーンの切断
⑽　ゴンドラの次の事故が発生したとき
イ　逸走、転倒、落下又はアームの折損
ロ　ワイヤロープの切断

【労働安全衛生規則第９７条】
事業者は、労働者が労働災害その他就業中又は事業場内若しくはその附属建設物内における負傷、窒息又は急性中毒により死亡し、又は休業したときは、遅滞なく、様式第２３号による報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

【労働基準法第７５条】療養補償
労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない。

第75条	h::75.0.0.0-0.

第75条	h::75.0.0.0-0.

【労働基準法第７６条】休業補償
労働者が前条の規定による療養のため、労働することができないために賃金を受けない場合においては、使用者は、労働者の療養中平均賃金の１００分の６０の休業補償を行わなければならない。

【労働基準法第７７条】障害補償
労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり、治った場合において、その身体に障害が存するときは、使用者は、その障害の程度に応じて、平均賃金に別表第２に定める日数を乗じて得た金額の障害補償を行わなければならない。

５　労働時間

⑦	従事者の労働時間を把握し、適正に記録・管理している。	はい ・ いいえ

○　確認結果のどちらかを○で囲ってください。
○　関係法令

【労働基準法第３２条】
使用者は、労働者に、休憩時間を除き１週間について４０時間を超えて、労働させてはならない。
２　使用者は、１週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き１日について８時間を超えて、労働させてはならない。

【労働基準法第３２条の２】
使用者は、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場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合において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、又は就業規則その他これに準ずるものにより、１箇月以内の一定の期間を平均し１週間当たりの労働時間が前条第１項の労働時間を超えない定めをしたときは、同条の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において同項の労働時間又は特定された日において同条第２項の労働時間を超えて、労働させることができる。
２　使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の協定を行政官庁に届け出なければならない。

【労働基準法第３２条の３】
使用者は、就業規則その他これに準ずるものにより、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の

決定にゆだねることとした労働者については、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合において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、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で第２号の清算期間として定められた期間を平均し１週間当たりの労働時間が第３２条第１項の労働時間を超えない範囲内において、同条の規定にかかわらず、１週間において同項の労働時間又は１日において同条第２項の労働時間を超えて、労働させることができる。

⑴　この条の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲

⑵　清算期間（その期間を平均し１週間当たりの労働時間が第３２条第１項の労働時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、１箇月以内の期間に限るものとする。次号において同じ。）

⑶　清算期間における総労働時間

⑷　その他厚生労働省令で定める事項

【労働基準法第３２条の４】

使用者は、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場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合において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、次に掲げる事項を定めたときは、第３２条の規定にかかわらず、その協定で第２号の対象期間として定められた期間を平均し１週間当たりの労働時間が４０時間を超えない範囲内において、当該協定（次項の規定による定めをした場合においては、その定めを含む。）で定めるところにより、特定された週において同条第１項の労働時間又は特定された日において同条第２項の労働時間を超えて、労働させることができる。

⑴　この条の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲

⑵　対象期間（その期間を平均し１週間当たりの労働時間が４０時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、１箇月を超え１年以内の期間に限るものとする。以下この条及び次条において同じ。）

⑶　特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間をいう。第３項において同じ。）

⑷　対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間（対象期間を１箇月以上の期間ごとに区分することとした場合においては、当該区分による各期間のうち当該対象期間の初日の属する期間（以下この条において「最初の期間」という。）における労働日及び当該労働日ごとの労働時間並びに当該最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間）

⑸　その他厚生労働省令で定める事項

２　使用者は、前項の協定で同項第４号の区分をし、当該区分による各期間のうち最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間を定めたときは、当該各期間の初日の少なくとも３０日前に、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場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の同意を得て、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働日数を超えない範囲内において当該各期間における労働日及び当該総労働時間を超えない範囲内において当該各期間における労働日ごとの労働時間を定めなければならない。

３　厚生労働大臣は、労働政策審議会の意見を聴いて、厚生労働省令で、対象期間における労働日数の限度並びに１日及び１週間の労働時間の限度並びに対象期間（第１項の協定で特定期間として定められた期間を除く。）及び同項の協定で特定期間として定められた期間における連続して労働させる日数の限度を定めることができる。

４　第３２条の２第２項の規定は、第１項の協定について準用する。

【労働基準法第３２条の４の２】

使用者が、対象期間中の前条の規定により労働させた期間が当該対象期間より短い労働者について、当該労働させた期間を平均し１週間当たり４０時間を超えて労働させた場合においては、その超えた時間（第３３条又は第３６条第１項の規定により延長し、又は休日に労働させた時間を除く。）の労働については、第３７条の規定の例により割増賃金を支払わなければならない。

【労働基準法第３２条の５】

使用者は、日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多く、かつ、これを予測した上で就業規則その他これに準ずるものにより各日の労働時間を特定することが困難であると認められる厚生労働省令で定める事業であって、常時使用する労働者の数が厚生労働省令で定める数未満のものに従事する労働者については、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場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、第３２条第２項の規定にかかわらず、１日について１０時間まで労働させることができる。

２　使用者は、前項の規定により労働者に労働させる場合においては、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働させる１週間の各日の労働時間を、あらかじめ、当該労働者に通知しなければならない。

３　第３２条の２第２項の規定は、第１項の協定について準用する。

【労働基準法第３３条】

災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第３２条から前条まで若しくは第４０条の労働時間を延長し、又は第

３５条の休日に労働させることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。
２　前項ただし書の規定による届出があった場合において、行政官庁がその労働時間の延長又は休日の労働を不適当と認めるときは、その後にその時間に相当する休憩又は休日を与えるべきことを、命ずることができる。
３　（略）
【労働基準法第３４条】
使用者は、労働時間が６時間を超える場合においては少なくとも４５分、８時間を超える場合においては少なくとも１時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。
２　前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、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場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、この限りでない。
３　使用者は、第１項の休憩時間を自由に利用させなければならない。
【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準】
１　始業・終業時刻の確認及び記録
使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。
２　始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法
使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。
ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。
イ タイムカード・ＩＣカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。
３　自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置
上記２の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は、次の措置を講ずること。
ア 自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。
イ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること。
ウ 労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。
４　労働時間の記録に関する書類の保存
労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第１０９条に基づき、３年間保存すること。
５　労働時間を管理する者の職務
事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。
６　労働時間等設定改善委員会等の活用
事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間短縮推進委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

⑧	休日・有給休暇の付与及び時間外労働について適正に運用・管理している。	(はい)・ いいえ

○　確認結果のどちらかを○で囲ってください。
○　関係法令
【労働基準法第３５条】
使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも１回の休日を与えなければならない。
２　前項の規定は、４週間を通じ４日以上の休日を与える使用者については適用しない。
【労働基準法第３６条】
使用者は、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場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第３２条から第３２条の５まで若しくは第４０条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、１日について２時間を超えてはならない。

２　厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。
３　第１項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の基準に適合したものとなるようにしなければならない。
４　行政官庁は、第２項の基準に関し、第１項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

６　賃金

⑨	賃金台帳等に基づいた適正な計算により賃金が支払われている。	(はい)・ いいえ
⑩	賃金は、従事者に通貨で直接又は口座振込等の確実な方法により、全額を毎月１回以上、一定の期日を定めて支払われている。	(はい)・ いいえ

○　確認結果のどちらかを○で囲ってください。
○　関係法令
【労働基準法第２４条】
賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の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がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。
２　賃金は、毎月１回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（第８９条において「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない。

⑪	時間外・休日・深夜における従事者の労働について、割増賃金が法令に従い適正に支払われている。	(はい)・ いいえ

○　確認結果のどちらかを○で囲ってください。
○　関係法令
【労働基準法第３７条】
使用者が、第３３条又は前条第１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２割５分以上５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１箇月について６０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５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１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３９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１０時から午前５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１１時から午前６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２割５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１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。

⑫	従事者（年金等受給者、見習い、手元等以外の従事者）の賃金１時間当たりの単価の最低額及びその職種は、右のとおりである。 （※年金等の受給のために労働の対価を調整している者や労働者の合意のもと、見習い、手元等と使用者が判断する従事者がいる場合については、別に記載してください。）	×××円/時間 職種：○○○○ **※年金等受給者、見習い、手元等** ×××円/時間 職種：○○○○

適用となる契約に係る業務に従事する期間の賃金を所定労働時間で除し、１時間あたりの金額に換算した金額で、税金や社会保険料等を控除する前の金額を記入してください。

○　関係法令

【労働基準法第２８条】

賃金の最低基準に関しては、最低賃金法の定めるところによる。

【最低賃金法】

※　愛知県の地域別最低賃金１，１９５円／時間（令和８年１０月１から）

【職種】

※　建設工事に従事する労働者で、公共工事設計労務単価に区分される職種は別表のとおり。
　　最新の公共工事設計労務単価は、国土交通省及び愛知県のホームページで公表されています。

※　業務委託契約及び指定管理協定については、業務名を記載してください。

【年金等の受給のために労働の対価を調整している者】

※　給与と年金の１月あたりの合計額が、支給停止調整額を超えるため、給与を調整している者が対象となります。（確認書類を提出していただきます。）

【見習いとして使用者が判断する者】

※　建設業の経験が１年未満の者が対象となります。

７　各種保険

⑬	社会保険及び労働保険の加入手続並びに官公署への届出が適正に行われている。	(はい)・いいえ

○　確認結果のどちらかを○で囲ってください。

○　関係法令

【健康保険法、厚生年金保険法、雇用保険法、労働者災害補償保険法】

社会保険とは、健康保険及び厚生年金保険のことをいい、労働保険とは、雇用保険及び労働者災害補償保険のことをいう。

８　法定帳簿

⑭	法定三帳簿（労働者名簿、賃金台帳及び出勤簿）を適正に整備し、管理している。	(はい)・いいえ

○　確認結果のどちらかを○で囲ってください。

○　関係法令

【労働基準法第１０７条】

使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、各労働者（日日雇い入れられる者を除く。）について調製し、労働者の氏名、生年月日、履歴その他厚生労働省令で定める事項を記入しなければならない。

２　前項の規定により記入すべき事項に変更があった場合においては、遅滞なく訂正しなければならない。

【労働基準法第１０８条】

使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他厚生労働省令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。

【労働基準法第１０９条】

使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を３年間保存しなければならない。

９　下請負者等への要請等

⑮	本契約又は協定に係る業務の下請負者等がある場合、当該下請負者等の従事者の適正な労働条件の確保について当該下請負者等に要請等を行っている。	(はい)・いいえ 対象外

○　確認結果のどちらかを○で囲ってください。

事業者は、下請負者に対して、社会保険、労働保険の加入、適正な労働条件、賃金水準の確保などについて要請をするものとする。

⑯	本契約又は協定に係る業務の下請負者等がある場合、適正な条件で契約を行っている。	(はい)・いいえ 対象外

○　確認結果のどちらかを○で囲ってください。

○　関係法令

【建設業法第１８条】

建設工事の請負契約の当事者は、各々の対等な立場における合意に基づいて公正な契約を締結し、信義に従って誠実にこれを履行しなければならない。

【建設業法第１９条】

建設工事の請負契約の当事者は、前条の趣旨に従って、契約の締結に際して次に掲げる事項を書面に記載し、署名又は記名押印をして相互に交付しなければならない。

⑴　工事内容

⑵　請負代金の額

⑶　工事着手の時期及び工事完成の時期

⑷　請負代金の全部又は一部の前金払又は出来形部分に対する支払の定めをするときは、その支払の時期及び方法

⑸　当事者の一方から設計変更又は工事着手の延期若しくは工事の全部若しくは一部の中止の申出があつた場合における工期の変更、請負代金の額の変更又は損害の負担及びそれらの額の算定方法に関する定め

⑹　天災その他不可抗力による工期の変更又は損害の負担及びその額の算定方法に関する定め

⑺　価格等（物価統制令（昭和２１年勅令第１０８号）第２条に規定する価格等をいう。）の変動若しくは変更に基づく請負代金の額又は工事内容の変更

⑻　工事の施工により第３者が損害を受けた場合における賠償金の負担に関する定め

⑼　注文者が工事に使用する資材を提供し、又は建設機械その他の機械を貸与するときは、その内容及び方法に関する定め

⑽　注文者が工事の全部又は一部の完成を確認するための検査の時期及び方法並びに引渡しの時期

⑾　工事完成後における請負代金の支払の時期及び方法

⑿　工事の目的物の瑕疵を担保すべき責任又は当該責任の履行に関して講ずべき保証保険契約の締結その他の措置に関する定めをするときは、その内容

⒀　各当事者の履行の遅滞その他債務の不履行の場合における遅延利息、違約金その他の損害金

⒁　契約に関する紛争の解決方法

２　請負契約の当事者は、請負契約の内容で前項に掲げる事項に該当するものを変更するときは、その変更の内容を書面に記載し、署名又は記名押印をして相互に交付しなければならない。

３　建設工事の請負契約の当事者は、前２項の規定による措置に代えて、政令で定めるところにより、当該契約の相手方の承諾を得て、電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であって、当該各項の規定による措置に準ずるものとして国土交通省令で定めるものを講ずることができる。この場合において、当該国土交通省令で定める措置を講じた者は、当該各項の規定による措置を講じたものとみなす。

【特記事項】（※確認結果が「いいえ」の場合、その理由及び改善予定等をここに記入してください。）

備考

１　「提出者」の名称等は、契約書の記載と同じものとしてください。

２　「従事者数」は、使用する労働者のうち、本契約又は協定に係る業務に従事する労働者全員の人数を記入してください。従事者の人数を特定することが難しい場合は、使用する労働者全員の人数を記入してください。

３　「確認結果」の欄は、各項目について該当するものを○で囲んでください。⑫には、金額及びその職種を記入してください。

４　「職種」は、建設工事の場合は、下の表の中から該当する番号を記入してください。職種の定義については、国土交通省ホームページを参照してください。業務委託又は指定管

理協定の場合は、業務名を記入してください。

公共工事設計労務単価適用職種一覧		
01　特殊作業員	18　さく岩工	35　左官
02　普通作業員	19　トンネル特殊工	36　配管工
03　軽作業員	20　トンネル作業員	37　はつり工
04　造園工	21　トンネル世話役	38　防水工
05　法面工	22　橋りょう特殊工	39　板金工
06　とび工	23　橋りょう塗装工	40　タイル工
07　石工	24　橋りょう世話役	41　サッシ工
08　ブロック工	25　土木一般世話役	42　屋根ふき工
09　電工	26　高級船員	43　内装工
10　鉄筋工	27　普通船員	44　ガラス工
11　鉄骨工	28　潜水士	45　建具工
12　塗装工	29　潜水連絡員	46　ダクト工
13　溶接工	30　潜水送気員	47　保温工
14　運転手（特殊）	31　山林砂防工	48　建築ブロック工
15　運転手（一般）	32　軌道工	49　設備機械工
16　潜かん工	33　型わく工	50　交通誘導警備員Ａ
17　潜かん世話役	34　大工	51　交通誘導警備員Ｂ

資料３－１　**周知様式例**（工事請負契約用）

豊川市公契約条例に関するお知らせ

契約案件名	
履 行 場 所	
履 行 期 間	

この工事は、豊川市公契約条例が適用され、豊川市が定める労働報酬下限額以上の賃金を適用労働者に支払うことが規定されています。また、受注者に雇用される労働者に関する労働環境確認書が市に提出されています。

（１）適用される労働者

・事業者に雇用され、特定公契約に係る業務に従事する労働基準法第９条に規定する労働者（正社員、日雇い労働者、パート、アルバイト等）
・自らが提供する役務の対価を得るため、事業者との請負の契約により適用となる契約に係る業務に従事する者（いわゆる一人親方）

（２）適用されない労働者

・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又は家事使用人
・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）
・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。）
・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）
・現場代理人、主任技術者、監理技術者等の現場技術者
・適用となる契約に係る業務に従事した時間が１か月あたり３０分未満の者

（３）労働報酬下限額

適用労働者に支払われるべき１時間当たりの賃金の下限額を「労働報酬下限額」といいます。

労働報酬下限額	別表のとおり

（４）申出をする場合の申出先

適用労働者は、労働環境に関する事実について、市長又は事業所に申し出ることができます。なお、当該申出をしたことを理由として、不利益な取扱いは受けません。

申出先		住所	連絡先
受注者 (請負者)			
下請負者			
発注者	豊川市役所総務部 契約検査課	〒442-8601 豊川市諏訪１丁目１番地	0533-89-2178

※受注者・・・・公契約を締結する者をいう。

※下請負者・・・下請、再委託その他いかなる名称であるかを問わず、受注者、その他市以外の者から公契約に係る業務の一部を請け負う者又は受託する者

資料３－１　**周知様式例**（工事請負契約用　別表）

□□○○年度　労働報酬下限額
（□□○○年○○月○○日以後に業務を開始する公契約について適用）

工事請負契約　（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
01	特殊作業員	○，○○○	27	普通船員	○，○○○
02	普通作業員	○，○○○	28	潜水士	○，○○○
03	軽作業員	○，○○○	29	潜水連絡員	○，○○○
04	造園工	○，○○○	30	潜水送気員	○，○○○
05	法面工	○，○○○	31	山林砂防工	○，○○○
06	とび工	○，○○○	32	軌道工	○，○○○
07	石工	○，○○○	33	型わく工	○，○○○
08	ブロック工	○，○○○	34	大工	○，○○○
09	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	○，○○○			

※　ただし、年金等の受給のために労働の対価を調整している者（給与と年金の１月あたりの合計額が支給停止調整額を超えないように賃金等を調整している者）や労働者の合意のもと、見習い（建設業の経験が１年未満）、手元等と使用者が判断する者については、○，○○○円とする。

資料３－２　**周知様式例**（業務委託契約、指定管理協定用）

豊川市公契約条例に関するお知らせ

契約案件名又は協定名	
履 行 場 所	
履 行 期 間	

この業務は、豊川市公契約条例が適用され、豊川市が定める労働報酬下限額以上の賃金を適用労働者に支払うことが規定されています。また、受注者に雇用される労働者に関する労働環境確認書が市に提出されています。

（１）適用される労働者

・事業者に雇用され、特定公契約に係る業務に従事する労働基準法第９条に規定する労働者（正社員、日雇い労働者、パート、アルバイト、派遣労働者等）

（２）適用されない労働者

・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又は家事使用人
・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）
・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。）
・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）
・適用となる契約に係る業務に従事した時間が１か月あたり３０分未満の者

（３）労働報酬下限額

適用労働者に支払われるべき１時間当たりの賃金の下限額を「労働報酬下限額」といいます。

労働報酬下限額	○，○○○円

（４）申出をする場合の申出先

適用労働者は、労働環境に関する事実について、市長又は事業所に申し出ることができます。なお、当該申出をしたことを理由として、不利益な取扱いは受けません。

申出先		住所	連絡先
受注者 (請負者)			
下請負者等			
発注者	豊川市役所総務部 契約検査課	〒442-8601 豊川市諏訪１丁目１番地	0533-89-2178

※受注者・・・・公契約を締結する者をいう。

※下請負者等・・次に掲げる者をいう。

①下請、再委託その他いかなる名称であるかを問わず、受注者、その他市以外の者から公契約に係る業務の一部を請け負う者又は受託する者

②受注者又は下請負者へ労働者を派遣する者

様式第１号

年　　月　　日

労働報酬に係る申出書

殿

住　所
申出者　氏　名
電　話

私に関する労働報酬について、次のとおり申し出ます。

契約案件名 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 （又は支払義務者）	
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　※ （又は支払われるべき労働報酬額）	円

※ 労働報酬下限額を下回っている場合の労働報酬額は、１時間当たりの労働賃金を記載してください。

様式第２号

年　　月　　日

労働報酬に係る申出に対する報告要求書

様

豊川市長　　印

労働者からの申出について、次のとおり報告を求めます。

契約案件名 又は協定名	
申出者氏名	
申出年月日	年　　月　　日
報告を求める事項	

様式第３号

年　　月　　日

労働報酬に係る申出に対する報告書

豊川市長　殿

所在地
報告者　名　称
代表者

労働者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。

契約案件名 又は協定名	
申出者氏名	
報告内容	
申出者への回答日	年　　月　　日
担当者連絡先	部署名 氏　名 電　話

様式第４号

年　　月　　日

立入調査通知書

様

豊川市長　　印

労働者からの申出の事実の確認又は労働者の労働環境の確認のため、次のとおり立入調査を実施します。

契約案件名 又は協定名	
調査事項	
立入調査日時	年　　月　　日　　時
連絡先	担　当　豊川市総務部契約検査課 電　話

様式第５号

年　　月　　日

是正措置を求める通知書

様

豊川市長　　印

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。

契約案件名 又は協定名	
是正措置を 求める事項	
連絡先	担　当　豊川市総務部契約検査課 電　話

様式第６号

年　　月　　日

是正措置報告書

豊川市長　殿

所在地
報告者　名　称
代表者

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。

契約案件名 又は協定名	
講じた措置の 内容及び結果	
措置日	年　　月　　日
担当者連絡先	部署名 氏　名 電　話

豊川市公契約条例

（目的）

第１条　この条例は、公契約に係る基本方針を定め、市及び事業者の責務を明らかにすることにより、公契約の適正な履行及び労働者の適正な労働環境の確保を図り、もって地域経済の健全な発展及び市民の福祉の増進に寄与することを目的とする。

（定義）

第２条　この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

⑴　公契約　市が締結する売買、賃借、請負その他の契約をいう。

⑵　受注者　市と公契約を締結する者をいう。

⑶　下請負者　下請、再委託その他いかなる名称であるかを問わず、受注者その他の市以外の者から公契約に係る業務の一部を請け負い、又は受託する者をいう。

⑷　事業者　次に掲げる者をいう。

ア　受注者

イ　下請負者

ウ　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）の規定により受注者又は下請負者へ労働者を派遣する者

⑸　労働者　次に掲げる者をいう。

ア　事業者に雇用され、公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　自らが提供する役務の対価を得るため、受注者又は下請負者との請負の契約により公契約に係る業務に従事する者

（基本方針）

第３条　市は、公契約に係る施策の実施に当たって、次に掲げる事項を基本方針とする。

⑴　公契約の過程及び内容の透明性を確保すること。

⑵　不正行為の排除を徹底し、公平かつ公正な競争を促進すること。

⑶　公契約の品質及び適正な履行を確保すること。

⑷　労働者の適正な労働環境の確保のための措置を講ずること。

⑸　地域経済の健全な発展の推進を図ること。

（市の責務）

第４条　市は、この条例の目的を達成するため、前条に規定する基本方針にのっとり、公契約に係る施策を総合的に実施するものとする。

（事業者の責務）

第５条　事業者は、公契約に携わる者としての社会的な責任を自覚し、法令を遵守するとともに、公契約を誠実かつ適正に履行しなければならない。

２　事業者は、公契約に係る業務の品質を確保するとともに、労働者の適正な労働環境を確保するよう努めなければならない。

３　事業者は、市が実施する公契約に係る施策に協力するよう努めなければならない。

（労働報酬下限額）

第６条　公契約のうち規則で定めるもの（以下「特定公契約」という。）に係る事業者は、当該特定公契約に係る労働者に対し、市長が定める額（以下「労働報酬下限額」という。）以上の賃金その他の労働報酬（以下「賃金等」という。）を支払わなければならない。

２　市長は、労働報酬下限額を定めようとするときは、第１４条に規定する豊川市公契約審議会の意見を聴かなければならない。

３　市長は、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。

（労働環境の確認）

第７条　市長は、特定公契約に係る労働者の適正な労働環境が確保されていることを確認するため、当該特定公契約に係る受注者に対し、必要な報告を求めるものとする。

（労働者への周知）

第８条　受注者は、次に掲げる事項について、特定公契約に係る業務が行われる作業所等の見やすい場所に掲示し、又は書面で交付することにより、労働者に周知しなければならない。

⑴　労働者の範囲

⑵　労働報酬下限額

⑶　次条の規定による申出をする場合の申出先

⑷　次条の規定による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受けないこと。

（労働者の申出）

第９条　特定公契約に係る労働者は、賃金等が支払われるべき日において、支払われるべき賃金等が支払われていないとき、又は支払われた賃金等の額が労働報酬下限額を下回るときは、市長又は事業者にその事実を申し出ることができる。

（不利益な取扱いの禁止）

第１０条　事業者は、労働者から前条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、当該労働者が当該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らない。

（立入調査等）

第１１条　市長は、次の各号のいずれかに該当するときは、事業者に対し、必要な報告若しくは資料の提出を求め、又は職員に当該事業者の事業所等に立ち入り、必要な調査をさせることができる。

⑴　労働者から第９条の規定による申出を受け、その申出の事実を確認するため必要があると認めるとき。

⑵　前号に掲げる場合のほか、特定公契約に係る労働者の労働環境を確認するため必要があると認めるとき。

２　前項の規定により立入調査をする場合において、市長は、必要があると認めるときは、労働者その他の関係者に協力を求めることができる。

３　第１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、関係者から請求があったときは、これを提示しなければならない。

４　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。

（是正措置）
第１２条　市長は、前条第１項の規定による報告若しくは資料の提出又は立入調査の結果、事業者がこの条例の規定に違反していると認めるときは、事業者に対し、是正措置を講ずるよう求めるものとする。
２　前項の規定により是正措置を講ずるよう求められた事業者は、速やかに是正措置を講ずるとともに、講じた措置の内容及びその結果を市長に報告しなければならない。
（公表等）
第１３条　市長は、事業者が次の各号のいずれかに該当するときは、その旨の公表をし、又は指名停止措置若しくは関係機関への通報を行うことができる。
⑴　第７条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき。
⑵　第１１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をし、若しくは虚偽の資料の提出をし、又は立入調査を拒み、妨げ、若しくは忌避したとき。
⑶　前条第２項の規定による是正措置を講ぜず、又は報告をせず、若しくは虚偽の報告をしたとき。
（審議会の設置）
第１４条　市長の諮問に応じ、労働報酬下限額その他公契約に係る重要事項について調査審議するため、豊川市公契約審議会（以下「審議会」という。）を置く。
（審議会の組織）
第１５条　審議会は、委員６人以内をもって組織する。
２　委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。
⑴　学識経験者
⑵　事業者の代表者
⑶　労働者の代表者
（委員の任期）
第１６条　委員の任期は、２年とし、再任を妨げない。ただし、委員に欠員が生じた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
（審議会の会長及び副会長）
第１７条　審議会に会長及び副会長各１人を置く。
２　会長は委員の互選により定め、副会長は委員のうちから会長が指名する。
３　会長は、会務を総理し、審議会を代表するとともに、審議会の会議（以下「会議」という。）の議長となる。
４　副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。
（会議）
第１８条　会議は、会長が招集する。
２　会議は、委員の半数以上が出席しなければ開くことができない。
３　会議の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。
（意見の聴取等）
第１９条　審議会は、必要があると認めるときは、委員以外の者を会議に出席させ、その

意見若しくは説明を聴き、又は資料の提出を求めることができる。

（審議会の運営）

第２０条　第１４条から前条までに定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

（指定管理者との協定）

第２１条　豊川市公の施設に係る指定管理者の指定手続等に関する条例（平成１７年豊川市条例第１４号）第７条第１項の規定に基づき市長又は教育委員会が締結する公の施設の管理に関する協定で、規則で定めるものについては、特定公契約とみなして、この条例の規定を適用する。この場合において、第７条、第１１条第１項及び第２項、第１２条並びに第１３条中「市長」とあるのは「市長又は教育委員会」と、第９条中「市長」とあるのは「市長若しくは教育委員会」と読み替えるものとする。

（委任）

第２２条　この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、市長が定める。

附　則

１　この条例は、平成３１年２月１日から施行する。ただし、第６条第２項及び第１４条から第２０条までの規定は、公布の日から施行する。

２　この条例は、平成３１年２月１日以後に公告その他の申込みの誘引を行い、かつ、平成３１年４月１日以後に業務を開始する公契約について適用する。

豊川市公契約条例施行規則

（趣旨）

第１条　この規則は、豊川市公契約条例（平成３０年豊川市条例第２２号。以下「条例」という。）第２２条の規定に基づき、条例の施行に関し必要な事項を定めるものとする。

（特定公契約）

第２条　条例第６条第１項に規定する特定公契約（条例第２１条の規定により特定公契約とみなすものを含む。以下「特定公契約」という。）は、次に掲げる契約とする。

⑴　地方自治法施行令（昭和２２年政令第１６号）第１６７条の１０の２第３項に規定する総合評価一般競争入札（同令第１６７条の１３において準用する場合を含む。）による契約

⑵　予定価格が１億円以上の工事請負契約

⑶　予定価格（１年を超える契約にあっては、予定価格を契約月数（契約のための準備期間を除く。）で除して得た額に１２を乗じて得た額）が１，０００万円以上の業務委託契約のうち、次に掲げる業務に係るもの

ア　庁舎その他の施設の建物清掃業務

イ　除草又は草刈業務

ウ　樹木管理業務

エ　庁舎その他の施設の受付、案内、電話交換等業務

オ　給食調理等業務

⑷　１年度当たりの上限額が１，０００万円以上の公募による指定管理者との協定

⑸　前各号に掲げるもののほか、労働者の適正な労働環境の確保を図るため市長が特に必要があると認める契約

（労働報酬下限額）

第３条　条例第６条第１項に規定する労働報酬下限額は、労働者に支払われるべき１時間当たりの賃金その他の労働報酬の下限の額とし、特定公契約の種類及び内容に応じて、次に掲げる額又は基準を勘案して定めるものとする。

⑴　農林水産省及び国土交通省が毎年度決定する公共工事設計労務単価

⑵　最低賃金法（昭和３４年法律第１３７号）第９条第１項に規定する地域別最低賃金として定める同法第３条に規定する最低賃金額

⑶　前２号に掲げるもののほか、市その他の行政機関が定める賃金の単価の基準

（特定公契約の明示）

第４条　市長は、公契約に係る公告その他の申込みの誘引を行おうとする場合において、当該公契約が特定公契約に該当するときは、その旨を明示するものとする。

（労働環境の確認）

第５条　条例第７条の規定による労働環境の確認のための報告の求めは、特定公契約の締結後、市長が指定する日までに労働環境確認書（様式第１号）を提出させることにより行うものとする。

２　市長は、労働環境確認書の提出があったときは、その内容を確認し、契約書と併せて保存するとともに、契約担当課において閲覧に供するものとする。

３　労働環境の確認は、労働基準法（昭和２２年法律第４９号）、労働安全衛生法（昭和４７年法律第５７号）、最低賃金法その他関係法令を基準として行うものとする。

４　特定公契約の受注者は、労働環境確認書の内容に変更が生じたときは、速やかに変更後の労働環境確認書を市長に提出しなければならない。

（身分証明書）

第６条　条例第１１条第３項の証明書は、立入調査員証（様式第２号）によるものとする。

附　則

この規則は、平成３１年２月１日から施行する。

様式第１号（第５条関係）

年　　月　　日

労働環境確認書

豊川市長　殿

提出者

所在地 名称 代表者	
担当者・ 連絡先	

本契約又は協定に係る業務に従事する労働者（以下「従事者」）の労働条件は、次のとおりです。なお、虚偽の報告又は報告の内容を満たしていないことが判明した場合、速やかに豊川市の指導に従い、必要な措置を講ずることを誓約します。

契約案件名 又は協定名				
契約番号				
従事者数	(従事者の総数) 人	(うち正社員) 人	(うちパート・アルバイト) 人	(うち左記以外の従事者) 種別（　　） 人

№.	確認内容	確認結果
1	労働条件	
①	労働条件通知書（雇用契約書）を作成し、労働者に明示している。	はい ・ いいえ
2	就業規則　※常時 10 人以上の労働者を使用している場合に限ります。	
②	就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出ている。	はい ・ いいえ 10 人未満
③	就業規則を全ての従事者に周知している。	はい ・ いいえ 10 人未満
3	労使協定	
④	36 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
4	安全衛生	
⑤	毎年定期的に健康診断を実施している。	はい ・ いいえ
⑥	事故報告書等の記録を行うなど、業務災害への対策は適正である。	はい ・ いいえ
5	労働時間	
⑦	従事者の労働時間を把握し、適正に記録・管理している。	はい ・ いいえ
⑧	休日・有給休暇の付与及び時間外労働について適正に運用・管理している。	はい ・ いいえ

6　賃金		
⑨	賃金台帳等に基づいた適正な計算により賃金が支払われている。	はい ・ いいえ
⑩	賃金は、従事者に通貨で直接又は口座振込等の確実な方法で、全額を毎月１回以上、一定の期日を定めて支払われている。	はい ・ いいえ
⑪	時間外・休日・深夜における従事者の労働について、割増賃金が法令に従い適正に支払われている。	はい ・ いいえ
⑫	従事者（年金等受給者、見習い、手元等以外の従事者）の賃金１時間当たりの単価の最低額及びその職種は、右のとおりである。 （※年金等の受給のために労働の対価を調整している者や労働者の合意のもと、見習い、手元等と使用者が判断する従事者がいる場合については、別に記載してください。）	＿＿＿＿円/時間 職種：＿＿＿＿＿ ※年金等受給者、見習い、手元等 ＿＿＿＿円/時間 職種：＿＿＿＿＿
7　各種保険		
⑬	社会保険及び労働保険の加入手続並びに官公署への届出が適正に行われている。	はい ・ いいえ
8　法定帳簿		
⑭	法定三帳簿（労働者名簿、賃金台帳及び出勤簿）を適正に整備し、管理している。	はい ・ いいえ
9　下請負者等への要請等		
⑮	本契約又は協定に係る業務の下請負者等がある場合、当該下請負者等の従事者の適正な労働条件の確保について当該下請負者等に要請等を行っている。	はい ・ いいえ 対象外
⑯	本契約又は協定に係る業務の下請負者等がある場合、適正な条件で契約を行っている。	はい ・ いいえ 対象外

【特記事項】（※確認結果が「いいえ」の場合、その理由及び改善予定等をここに記入してください。）

備考

１　「提出者」の名称等は、契約書の記載と同じものとしてください。

２　「従事者数」は、使用する労働者のうち、本契約又は協定に係る業務に従事する労働者全員の人数を記入してください。従事者の人数を特定することが難しい場合は、使用する労働者全員の人数を記入してください。

３　「確認結果」の欄は、各項目について該当するものを○で囲んでください。⑫には、金額及びその職種を記入してください。

４　「職種」は、建設工事の場合は、下の表から該当する番号を記入してください。職種の定義については、国土交通省ホームページを参照してください。業務委託又は指定管理協定の場合は、業務名を記入してください。

公共工事設計労務単価適用職種一覧		
01　特殊作業員	18　さく岩工	35　左官
02　普通作業員	19　トンネル特殊工	36　配管工
03　軽作業員	20　トンネル作業員	37　はつり工
04　造園工	21　トンネル世話役	38　防水工
05　法面工	22　橋りょう特殊工	39　板金工
06　とび工	23　橋りょう塗装工	40　タイル工
07　石工	24　橋りょう世話役	41　サッシ工
08　ブロック工	25　土木一般世話役	42　屋根ふき工
09　電工	26　高級船員	43　内装工
10　鉄筋工	27　普通船員	44　ガラス工
11　鉄骨工	28　潜水士	45　建具工
12　塗装工	29　潜水連絡員	46　ダクト工
13　溶接工	30　潜水送気員	47　保温工
14　運転手（特殊）	31　山林砂防工	48　建築ブロック工
15　運転手（一般）	32　軌道工	49　設備機械工
16　潜かん工	33　型わく工	50　交通誘導警備員Ａ
17　潜かん世話役	34　大工	51　交通誘導警備員Ｂ

様式第２号（第６条関係）

（表）

第　　号

立入調査員証

職
氏名
年　　月　　日生

上記の者は、豊川市公契約条例第１１条第１項の規定による立入調査の権限を有する者であることを証明する。

年　　月　　日発行

豊川市長　氏　　名　㊞

（裏）

豊川市公契約条例（抜粋）

（立入調査等）

第１１条　市長は、次の各号のいずれかに該当するときは、事業者に対し、必要な報告若しくは資料の提出を求め、又は職員に当該事業者の事業所等に立ち入り、必要な調査をさせることができる。

⑴　労働者から第９条の規定による申出を受け、その申出の事実を確認するため必要があると認めるとき。

⑵　前号に掲げる場合のほか、特定公契約に係る労働者の労働環境を確認するため必要があると認めるとき。

２　前項の規定により立入調査をする場合において、市長は、必要があると認めるときは、労働者その他の関係者に協力を求めることができる。

３　第１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、関係者から請求があったときは、これを提示しなければならない。

４　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。

豊川市公契約条例推進取組について

平成３１年２月１日

第１　目的

公契約の適正な履行及び労働者の適正な労働環境の確保を図り、もって地域経済の健全な発展及び市民の福祉の増進に寄与するため、豊川市公契約条例（平成３０年豊川市条例第２２号）に掲げる基本方針を推進することを目的に、取り組む事項を次のとおり定めるものとする。

第２　基本方針の推進事項

１　適正な入札及び契約の実施並びに品質と適正な履行を確保するための制度改革の推進

○　入札及び契約の内容並びに過程の透明性を確保する。

○　公正で適正な競争を促進する。

○　談合その他の不正行為を排除する。

○　適正な積算による予定価格を設定する。

○　施行時期の平準化に向けた計画的な発注に努め、適切な工期設定及び設計変更を行う。

○　最低制限価格制度又は低入札価格調査制度の適切な活用によりダンピング受注を排除する。

○　価格と価格以外の評価による総合評価落札方式やプロポーザル方式による入札及び契約制度を活用する。

○　履行成績を評価する仕組みを推進する。

○　社会情勢に合った入札及び契約制度改革を行う。

２　労働者の労働環境の確保

○　公契約に従事する労働者の適正な労働条件、賃金水準の確保など、労働環境の整備に努める。

○　週休２日制工事の実施に努める。

○　社会保険等の加入など、福利厚生を充実させる。

○　下請負人の労働者に対しても元請負人同様の措置を要請する。

○　すべての工事について施工体制台帳の確認を行う。

３　事業者の健全で安定した経営環境の確保と地域経済の活性化

○　市内事業者の優先的な選定及び発注に努める。

○　多くの事業者が受注機会を得られるような入札方式及び発注方式の実施に努める。

○　下請負人について、事業者に対して市内業者の優先選定に努めるよう要請する。

○　少額の案件は、小規模事業者への発注に努める。

○　前金払、中間前金払制度や地域建設業経営強化融資制度の活用により、資金調達の円滑化を図る。

○　新規就労の促進及び人材育成に注力するよう要請する。

○　社会的貢献度（障害者雇用、環境対策、子育て支援、男女共同参画など）の高い事業者への発注に努め、社会貢献活動を促進する。

第３　その他の取組

○　豊川市グリーン購入推進指針に従い環境に配慮した製品の購入に努める。

○　豊川市障害者就労施設等からの調達方針に従った調達を行う。

○　その他、施策の目標を実現するための調達を推進する。

第４　入札・契約制度の検証

入札・契約制度及びその取組事項については、常にそのあり方を検証するとともに、社会的要請に応じた総合的な視点を持ち時代に適応したより良い入札・契約制度の確立に努めるものとする。

公契約条例に基づく特定公契約特約条項

本特約条項は、豊川市公契約条例及び豊川市公契約条例施行規則に基づき定めるものとする。

（受注者等の定義）

第１条　本契約において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

⑴ 受注者　市と本契約を締結する者をいう。

⑵ 下請負者等　次に掲げる者をいう。

ア　下請、再委託その他いかなる名称であるかを問わず、受注者その他の市以外の者から本契約に係る業務の一部を請け負い、又は受託する者（下請負者）

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の規定により受注者又は下請負者へ労働者を派遣する者（派遣事業者）

⑶ 労働者　次に掲げる者をいう。

ア　受注者又は下請負者等に雇用され、本契約に係る業務に従事する労働基準法第９条に規定する労働者（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　自らが提供する役務の対価を得るため、受注者又は下請負者との請負の契約により本契約に係る業務に従事する者

（労働関係法令の遵守）

第２条　受注者及び下請負者等は、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法その他関係法令を遵守し、労働者の労働環境を確保しなければならない。

（賃金の支払）

第３条　受注者及び下請負者等は、労働者に対し、市長が定める労働報酬下限額以上の賃金その他の労働報酬を支払わなければならない。

（労働環境の確認）

第４条　受注者及び下請負者等は、労働環境確認書を活用して、労働者の労働環境の把握に努めなければならない。

２　受注者は、労働環境確認書を作成し、発注者へ提出しなければならない。

３　受注者は、報告内容に変更が生じた場合は、速やかに内容を変更した労働環境確認書を発注者へ提出しなければならない。

（労働者への周知）

第５条　受注者は、次に掲げる事項を業務の行われる作業所等の見やすい場所に掲示し、又は書面で交付することにより、労働者に周知しなければならない。

⑴ 労働者の範囲

⑵ 労働報酬下限額

⑶ 条例第９条の規定による申出をする場合の申出先

⑷ 前号の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受けないこと。

（不利益な取扱いの禁止）

第６条　受注者及び下請負者等は、労働者から申出があった場合は、労働者が当該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らない。

（立入調査等）

第７条　発注者は、労働者から申出を受け、その申出の事実を確認するため必要がある場合、又は労働環境を確認するため必要がある場合は、受注者又は下請負者等に対し、必要な報告若しくは資料の提出を求め、又は市の職員に受注者又は下請負者等の事業所等に立ち入り、必要な調査を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場合において、発注者は、必要があると認める場合は、労働者その他の関係者に協力を求めることができる。

（是正措置）

第８条　発注者は、前条第１項の規定による報告若しくは資料の提出又は立入調査の結果、受注者又は下請負者等が条例の規定に違反していると認める場合は、受注者又は下請負者等に対し是正措置を講ずるよう求めるものとする。

２　前項の規定により是正措置を講ずるよう求められた受注者又は下請負者等は、速やかに是正措置を講ずるとともに、講じた措置の内容及びその結果を発注者に報告しなければならない。

（公表等）

第９条　発注者は、受注者又は下請負者等が次の各号のいずれかに該当する場合は、その旨を公表し、又は豊川市における建設工事請負等の契約に係る指名停止措置要綱の規定に基づく指名停止措置若しくは関係機関への通報を行うことができる。

⑴　労働環境確認書を提出せず、又は虚偽の報告をしたとき。

⑵　第７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をし、若しくは虚偽の資料の提出をし、又は立入調査を拒み、妨げ、若しくは忌避したとき。

⑶　前条第２項の規定による是正措置を講ぜず、又は報告をせず、若しくは虚偽の報告をしたとき。

（下請負者等との契約）

第１０条　受注者は、本契約に係る業務について、下請負者等と契約を締結する場合は、受注者・下請負者等間において、本特約条項に定める内容を遵守することについて、契約書等の書面により、確認するものとする。

令和８年度労働報酬下限額
（令和８年１０月１日以後に業務を開始する公契約について適用）

１　工事請負契約

（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
01	特殊作業員	２，９８０	27	普通船員	２，９６０
02	普通作業員	２，５２０	28	潜水士	５，１９０
03	軽作業員	１，９４０	29	潜水連絡員	３，３６０
04	造園工	２，５９０	30	潜水送気員	３，０１０
05	法面工	３，４６０	31	山林砂防工	３，７１０
06	とび工	３，２４０	32	軌道工	５，１７０
07	石工	３，４４０	33	型わく工	３，４４０
08	ブロック工	３，５３０	34	大工	３，４００
09	電工	２，８２０	35	左官	３，１１０
10	鉄筋工	３，１００	36	配管工	２，７７０
11	鉄骨工	３，０６０	37	はつり工	３，０８０
12	塗装工	３，３６０	38	防水工	３，１７０
13	溶接工	３，４９０	39	板金工	３，３２０
14	運転手（特殊）	３，０６０	40	タイル工	２，８７８
15	運転手（一般）	２，７２０	41	サッシ工	３，３３０
16	潜かん工	３，８３０	42	屋根ふき工	２，７７２
17	潜かん世話役	４，７４０	43	内装工	３，６３０
18	さく岩工	３，９６０	44	ガラス工	３，１３０
19	トンネル特殊工	４，６７０	45	建具工	２，７７８
20	トンネル作業員	３，５００	46	ダクト工	２，７６０
21	トンネル世話役	４，７７０	47	保温工	３，１８０
22	橋りょう特殊工	３，６５０	48	建築ブロック工	３，５５９
23	橋りょう塗装工	４，０８０	49	設備機械工	３，２００
24	橋りょう世話役	４，２８０	50	交通誘導警備員Ａ	２，２４０
25	土木一般世話役	３，１３０	51	交通誘導警備員Ｂ	１，７８０
26	高級船員	３，７４０			

※　ただし、年金等の受給のために労働の対価を調整している者（給与と年金の１月あたりの合計額が支給停止調整額を超えないように賃金等を調整している者）や労働者の合意のもと、見習い（建設業の経験が１年未満）、手元等と使用者が判断する者については、１，２１３円とする。

２　業務委託契約・指定管理協定

労働報酬下限額	１，２１３円（１時間当たり）