高山市公契約条例の手引き

平成３０年４月

令和８年１０月改訂

高　山　市

目　次

１　条例制定の背景・経緯・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１
２　用語の定義・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１
３　条例の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　２
４　適用範囲・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　４
５　適用労働者等の範囲・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　５
６　労働環境報告書の作成・提出・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　５
７　労働者等への周知・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　６
８　労働者等の申出・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　６
９　報告及び調査・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　６
10　是正指導・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　６
11　関係機関への通報等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　７
12　申出への回答・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　７

≪資料・様式集≫
資料１　労働環境に関する確認及び調査等のフロー・・・・・・・・・・・・・・・・　８
資料２　公契約に係る労働環境報告書・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　９
資料３　公契約に係る労働環境報告書（記載例）・・・・・・・・・・・・・・・・・１１
資料４　公契約に係る労働環境報告書に関する解説・・・・・・・・・・・・・・・・１３
資料５　公契約に係る労働環境申出書・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１９
資料６　労働環境の是正を求める通知書・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２０
資料７　労働環境是正報告書・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２１
資料８　申出書に対する調査是正措置等報告書・・・・・・・・・・・・・・・・・・２２
資料９　労働者への周知例・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２３

≪条例・規則等≫
高山市公契約条例・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２５
高山市公契約条例施行規則・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２８
高山市公契約条例に係る特約条項・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２９

1　条例制定の背景・経緯

高山市では、これまで、市が発注する建設工事や業務委託等に関して、一定の品質を確保しつつ労働者の労働環境の確保及び市内事業者による雇用の安定が図れるよう、適正価格での契約を阻害するダンピング受注対策としての低入札価格調査制度等の導入、国が設定する労務単価や経済社会情勢の変化及び市場における取引価格等を考慮した積算の実施、市内事業者への優先発注等に努めてきました。

また、入札及び契約に関する公正性、透明性及び競争性を確保するため、条件付き一般競争入札の導入や指名競争入札に付する場合の指名業者数の基準の設定、建設工事においては価格だけでなく総合的に優れた調達を目的とする総合評価落札方式の導入、発注見通しや入札結果の公表等様々な入札・契約制度の改革に取り組んできました。

こうした様々な入札・契約制度改革に加え、公契約の適正な履行及び品質の確保並びに市内事業者の経営安定、労働者の適正な労働環境を更に推進していくことを目的に、公契約に係る基本理念を定めるとともに、市及び事業者等の責務を明確にした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。

公　契　約	市が発注する工事、業務委託その他の請負契約をいう。
市　　長	市長及び水道事業管理者、下水道事業管理者としての権限を行う市長をいう。
事　業　者	市と公契約を締結し、又は締結しようとする者をいう。
下 請 負 人	事業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をいう。
事 業 者 等	事業者及び下請負人をいう。
労 働 者 等	次に掲げる者をいう。 ①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自らが提供する労働の対価を得るため、事業者等から公契約に係る業務を受託する者
社会的責任	公契約に関する施策の推進に当たり果たすべき、若年労働者及び障がい者等の就業機会の確保、仕事と生活の調和の実現、男女共同参画の推進その他の社会的な責任をいう。

3　条例の概要

高山市公契約条例の主な内容は、以下のとおりです。

事項	主な内容
目的 （第１条）	公契約に係る基本理念を定め、市及び事業者等の責務を明らかにすることにより、適正な公契約に関する施策の推進を図り、もって地域経済及び地域社会の健全な発展に寄与することを目的とする。
定義 （第２条）	用語の定義参照
基本理念 （第３条）	公契約は、次に掲げる事項を基本として締結し、履行されなければならない。 ①公正性、透明性及び競争性を確保すること。 ②契約内容の適正な履行及び品質を確保すること。 ③労働者等の適正な労働環境を確保すること。 ④社会的責任の向上に努めること。 ⑤地域経済及び地域社会の健全な発展に配慮するよう努めること。
市の責務 （第４条）	市は、次に掲げる事項等に留意し、公契約に関する施策を適正かつ総合的に実施するものとする。 ①経済社会情勢の変化及び市場における労務その他の取引価格等を考慮した積算に基づき、適正な予定価格を定めること。 ②公契約の締結に当たっては、契約の性質及び目的を踏まえた適正な入札方法等を採用するとともに市内に事務所又は事業所を有する者（以下「市内事業者」という。）の積極的な活用を図ること。 ③公契約の内容に変動が生じると認めるときは、変更契約を締結すること。 ④公契約からの不正行為の排除を徹底すること。 ⑤公契約に関する情報を公表すること。
事業者等の責務 （第５条）	1. 事業者等は、労働基準法その他関係法令を遵守し、労働者等の適正な労働環境を確保しなければならない。 2. 事業者等は、次に掲げる事項等に留意し、公契約を適正に履行するとともに、市が実施する公契約に関する施策に協力するものとする。 ①公契約の内容に適合した履行が確保できる適正な入札価格を定めること。 ②公契約の履行に当たっては、市内事業者の積極的な活用を図ること。 ③下請負人との契約に当たっては、下請負人との対等な立場における合意に基づいた公正な契約を締結すること。
労働環境の報告 （第６条）	事業者等は、締結した公契約が規則で定める範囲の契約に該当するときは、市長に対し、規則で定めるところにより、労働者等の適正な労働環境を確認するための報告書（以下「労働環境報告書」という。）を提出しなければならない。報告した労働環境の内容に変更があった場合も同様とする。
労働者等への周知 （第７条）	事業者等は、労働者等に対し、本条例の概要のほか、次に掲げる事項を記載した書面を業務が実施される作業所等の見やすい場所に掲示若しくは閲覧に供し、又は交付しなければならない。 ①公契約の名称 ②前条に規定する労働環境報告書の内容 ③その他市長が必要と認める事項

労働者等の申出 （第８条）	労働者等は、事業者等がこの条例に定める事項に反している疑いがあるときは、市長にその旨を申し出ることができる。
不利益取扱いの禁止 （第９条）	事業者等は、労働者等が前条の規定による申出をしたことを理由として、労働者等に対して、不利益な取扱いをしてはならない。
申出窓口の設置 （第１０条）	市は、第８条の規定による申出の窓口を設置するものとする。
報告及び調査 （第１１条）	市長は、第８条の規定による申出があったときその他この条例に定める事項の履行状況等を確認するために必要があると認めるときは、事業者等に対し報告を求め、又は調査を行うことができる。
是正指導 （第１２条）	１．市長は、前条の規定により実施した調査等の結果、この条例に定める事項に反していると認めるときは、当該事業者等に対し是正措置を講ずるよう指導するものとする。 ２．事業者等は、前項の規定による是正の指導を受けたときは、速やかに是正措置を講じるとともに、その是正内容について、市長に報告書を提出しなければならない。
関係機関への通報等 （第１３条）	市長は、事業者等が次の各号のいずれかに該当するときは、関係機関への通報又は指名停止等の必要な措置を行うことができる。 ①労働環境報告書又は前条第２項の規定による報告書の提出がないとき。 ②第１１条の規定による報告の求め、又は調査に応じないとき。 ③前条第２項の規定による是正措置が講じられないとき又は報告された是正内容では指導に対する是正が図られないと認めるとき。 ④労働環境報告書又は第１１条若しくは前条第２項の規定による報告書の内容に虚偽があったとき。
申出への回答 （第１４条）	市長は、第８条の規定により申出を行った労働者等に対し、前３条の規定により実施した結果等を報告するものとする。
意見聴取等 （第１５条）	市は、公契約に関する制度の適正な運用を図るため、必要に応じ、関係団体の意見聴取等を行うものとする。
指定管理者との協定 （第１６条）	地方自治法（昭和２２年法律第６７号）第２４４条の２第３項に規定する指定管理者と市長が締結する公の施設の管理に関する協定については、この条例の規定を適用する。

4　適用範囲

（1）『条例の適用範囲』

公契約条例の適用を受ける公契約は、次のとおりです。

公契約の種類	条例の適用範囲
工事請負契約	全ての工事請負契約
業務委託	清掃、警備等の業務委託 測量調査、設計等の業務委託
その他の請負契約	印刷製本 施設等の修繕

※１　契約方法（一般競争入札、指名競争入札、随意契約等）や予定価格に関わらず、対象となります。

※２　適用となる案件については、下記内容を入札の公告、指名通知書、見積依頼書等に記載し、事業者に通知します。事業者は、公契約条例の適用となる公契約であることを確認した上で、参加することになります。

通知内容：本件は、高山市公契約条例が適用されます。

※３　事業者は、下請負人にも公契約条例が適用される旨を周知してください。

（2）『労働環境報告書の適用範囲』

上記の内、労働環境の報告（条例第６条）の適用を受ける公契約は、次のとおりです。

公契約の種類	労働環境報告書の適用範囲
工事請負契約	予定価格が１，０００万円以上の契約
業務委託	予定価格が５００万円以上の契約
その他の請負契約	

※１　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。
　また、長期継続契約では予定価格を契約月数で除して得た額に１２を乗じて得た額とします。
単価契約では、総額の予定価格で判断します。

※２　下記の契約は、適用範囲から除外します。
①複数業者と締結する単価契約
②シルバー人材センターとの契約で、雇用の形態を伴わないもの
③非常時の対応として委託している当番業務　など

※３　適用となる案件については、契約書に別添「高山市公契約条例に係る特約条項」を添付します。
（Ｐ３０参照）

5　適用労働者等の範囲

（1）公契約条例の適用を受ける労働者等は次のとおりとします。

①事業者等に雇用され、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自らが提供する労働の対価を得るため、事業者等から公契約に係る業務を受託する者（いわゆる一人親方）

（2）次に掲げる者は、公契約条例が適用されません。

①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）

②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

③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（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。）

④公契約に係る業務に直接従事しない者（事務員等）

6　労働環境報告書の作成・提出

労働環境の報告（条例第６条）の適用を受ける公契約においては、事業者等に労働環境報告書の作成、提出が義務付けられています。

労働環境報告書は、労働者等の労働環境の状況を把握するものであり、事業者は、契約の日から７日以内に提出してください。

労働環境報告書は、下請負人についても提出が必要です。事業者が取りまとめて下請人との契約日から７日以内に提出してください。

提出した内容に変更があった場合は、変更した労働環境報告書を変更があった日から７日以内に提出してください。

労働環境報告書の提出先

作成者	提出先
事業者（元請）	契約を締結する担当課（契約管財課）
下請負人	事業者（元請）→契約を締結する担当課（契約管財課）

7　労働者等への周知

事業者等は、次に掲げる事項を労働者等に必ず周知して下さい。

（1）周知する事項

①条例の概要

②公契約の名称

③労働環境報告書の内容

④申出の連絡先

⑤申出に対し不利益な取扱いを受けないこと

（2）周知方法

①作業所等への掲示

②閲覧

③書面の交付

※ 資料・様式集編の「労働者への周知例」を参考に作成してください。（Ｐ２４・２５参照）

8　労働者等の申出

公契約に従事する労働者等は、事業者等が条例に定める事項に反している疑いがあるときは、市長に申し出ることができます。

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

申出の窓口は、高山市財務部契約管財課とします。

9　報告及び調査

労働者等から申出があったときや条例に定める事項の履行状況の確認をするために調査が必要なときは、市長は事業者等に対して報告、資料提出の要求や調査をすることができます。

１０　是正指導

市長は、調査等を行った結果、条例に定める事項に反していると認めるときは、事業者等に対し是正措置の指導をすることができます。指導を受けた事業者等は、速やかに是正を図り、労働環境是正報告書により、市長が指定した期日までに報告しなければなりません。（期日は、是正すべき内容に応じて指定します。）

１１　関係機関への通報等

市長は、事業者等が次のいずれかに該当する場合は、関係機関への通報又は指名停止等の措置を行うことができます。

①労働環境報告書又は労働環境是正報告書を提出しないとき。

②報告の求めや調査に応じないとき。

③是正措置が講じられないとき又は講じられた是正内容では是正が図られないとき。

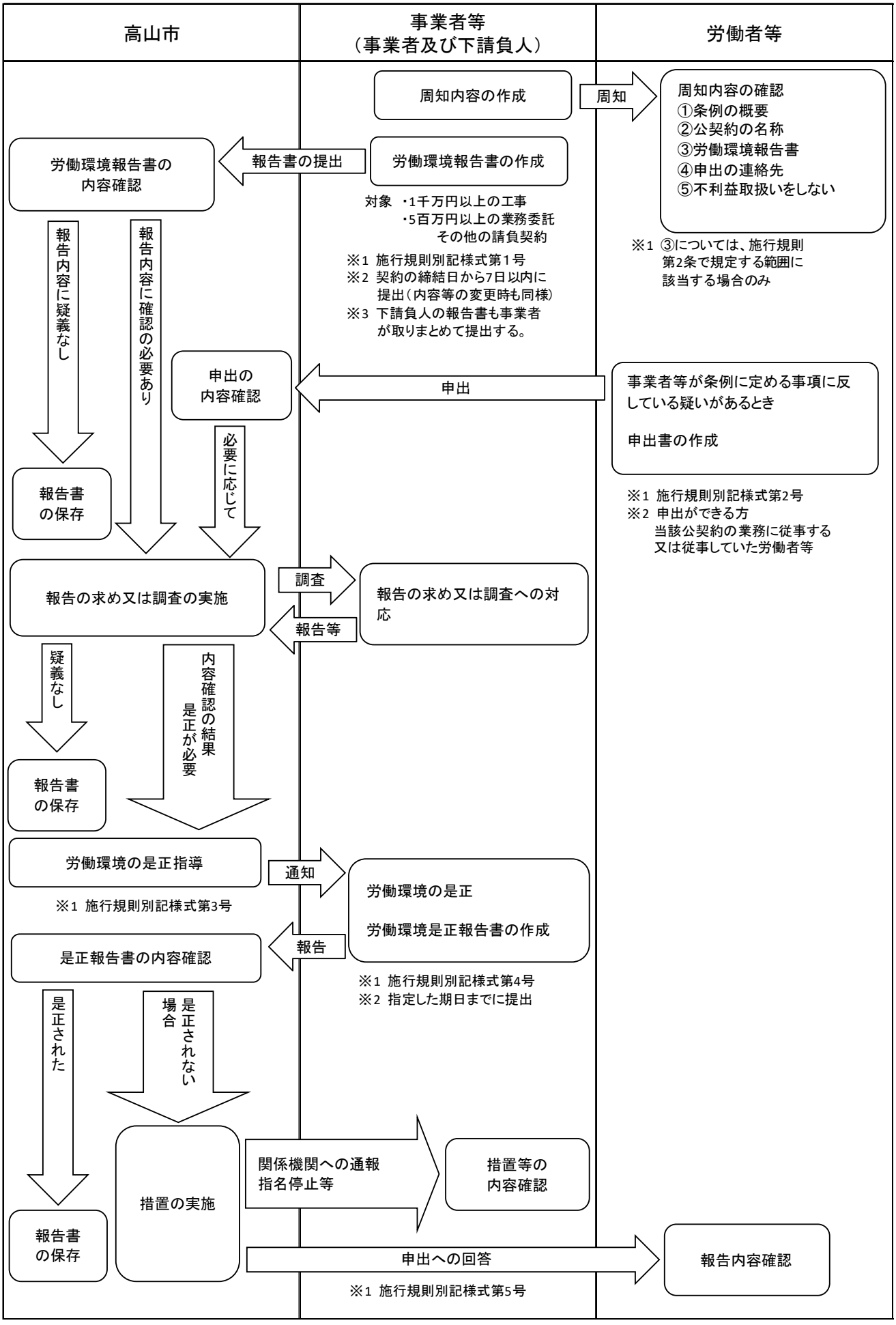
④労働環境報告書、調査時の報告及び労働環境是正報告書の内容に虚偽があったとき。

１２　申出への回答

市長は、申出を行った労働者等に対し、調査及び是正措置等の結果について書面にて回答します。

（資料１）

労働環境に関する確認及び調査等のフロー



（資料２）

別記様式第１号（第３条関係）

公 契 約 に 係 る 労 働 環 境 報 告 書

年　　月　　日

（あて先）高山市長

所在地

商号又は名称

代表者の職・氏名

（担当者・連絡先）

高山市公契約条例第６条の規定により下記のとおり提出します。
尚、当契約の履行にあたり、労働基準法等関係法令を遵守し、下記事項について事実と相違ないことを誓約します。

契約番号	財契第　　号
契約名称	
契約期間	※下請負人の場合契約期間は下請契約期間を記載してください。
常時雇用する労働者の数	

１．労働環境に関する事項　（関係法令上義務とされるもので是正指導の対象となります）

↓「高山市公契約条例の手引き」を参照し記入して下さい。

区　分		項　目	確認欄
労働条件	①	労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他労働条件を書面で明示していますか。	はい　・　いいえ
	②	労働基準法第36条に基づく時間外及び休日労働に関する労使協定（36協定）を労働基準監督署に届け出ていますか。又、限度時間は守られていますか。 **※時間外や休日労働を行う場合、作成及び提出が必要です。**	はい　・　いいえ　・　適用除外
	③	就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出ていますか。 **※常時10人以上の労働者を使用する使用者は作成及び届出が必要です。**	はい　・　いいえ　・　適用除外
	④	就業規則を作業場の見やすい場所への掲示や備え付け、または書面を交付するなど労働者に適切に周知していますか。 **※就業規則は掲示又は書面を交付するなど労働者に周知しなければなりません。**	はい　・　いいえ　・　適用除外
労働時間	⑤	労働者が働いた実際の労働時間（始業、終業時刻）を適正に把握し、記録していますか。	はい　・　いいえ
	⑥	労働者に対し、適切に休日及び年次有給休暇を付与していますか。	はい　・　いいえ
安全衛生	⑦	労働者に対し、医師による健康診断を実施していますか。	はい　・　いいえ
	⑧	事故報告書等の記録・報告など業務災害への対策状況は適正ですか。	はい　・　いいえ
各種保険	⑨	労災保険へ加入等の手続は適正ですか。	はい　・　いいえ
	⑩	雇用保険、健康保険、厚生年金保険への加入等の手続は適正ですか。 **※雇用保険は労働者を雇用する事業者が、健康保険、厚生年金保険は常時５人以上の労働者を使用する事業者が対象となります。**	はい　・　いいえ　・　適用除外
法定帳簿	⑪	法定３帳簿（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿）が整理されていますか。	はい　・　いいえ
賃金	⑫	賃金は通貨で直接労働者にその全額を、毎月１回以上、一定の期日を定めて支払っていますか。	はい　・　いいえ
	⑬	時間外労働、休日労働及び深夜業の割増賃金は適正に支払っていますか。	はい　・　いいえ
	⑭	当該契約に従事する労働者で最も低い労働賃金単価はいくらですか。	時間額　　円

（裏面へ）

「いいえ」に○をつけた場合は設問番号とその理由を記入してください。

設問番号	理　由

２．労働環境を更に向上させる取組に関する事項

(設問①～④に関しては注釈に該当する場合には、関係法令上義務とされるもので是正指導の対象となります)

↓「高山市公契約条例の手引き」を参照し記入して下さい。

項　目		確認欄
①	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき一般事業主行動計画を策定していますか。 **※常時雇用する労働者の数が101人以上の事業者は計画を策定し届出が必要です。**	はい　・　いいえ　・　適用除外
②	次世代育成支援対策推進法に基づき一般事業主行動計画を策定していますか。 **※常時雇用する労働者の数が101人以上の事業者は計画を策定し届出が必要です。**	はい　・　いいえ　・　適用除外
③	労働安全衛生法に基づき１年に１回、定期に心理的なストレスを把握するための検査を行っていますか。 **※常時雇用する労働者の数が50人以上の事業者は実施する義務があります。**	はい　・　いいえ　・　適用除外
④	障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、法定雇用障害者数以上の障がい者を雇用していますか。 **※全ての事業主には法定雇用率（民間企業2.7%）以上の割合で障がい者を雇用する義務があります。（常時雇用する労働者が37.5人以上の事業者は対象となります。）**	はい　・　いいえ　・　適用除外
⑤	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき定年の引上げ、継続雇用制度等高年齢者雇用確保に関する取組を行っていますか。	はい　・　いいえ
⑥	労働安全衛生法及び健康増進法に基づき屋内又はそれに準ずる環境において、受動喫煙防止対策を実施していますか	はい　・　いいえ
⑦	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するための取組を行っていますか。	はい　・　いいえ

設問①～④で「いいえ」に○をつけた場合は設問番号とその理由を記入してください。

設問番号	理　由

（資料３）

別記様式第１号（第３条関係）

記載例

公 契 約 に 係 る 労 働 環 境 報 告 書（変更）

内容の変更による
再提出の場合

令和　８　年　７　月　１　日

（あて先）高山市長

所在地　　岐阜県高山市花岡町2丁目18番地
商号又は名称　　岐阜建設　株式会社　高山支店
代表者の職・氏名　　代表取締役　岐阜　一郎　　印不要
（担当者・連絡先）　　（総務部　飛騨　二郎　　0577-32-3333）

作成者の氏名と連絡先を
必ず記入してください。

高山市公契約条例第６条の規定により下記のとおり
尚、当契約の履行にあたり、労働基準法等関係法令
いて事実と相違ないことを誓約します。

契約番号	０８財契第Ａ１００号
契約名称	市道駅前線道路改良工事
契約期間	令和８年７月１日　～　令和９年３月２６日 ※下請負人の場合契約期間は下請契約期間を記載してください。
常時雇用する労働者の数	１０５人（９人）

会社全体の人数を記入
（　）書きで支店等の人数を記入

１．労働環境に関する事　　正指
高山

実施なら「はい」、未実施なら「いいえ」
未実施の内、人数などにより適用とならない場合「適用除外」

区　分		項　目	確認欄
労働条件	①	労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他労働条件を書面で明示していますか。	はい ・ いいえ
	②	労働基準法第36条に基づく時間外及び休日労働に関する労使協定（36協定）を労働基準監督署に届け出ていますか。又、限度時間は守られていますか。 **※時間外や休日労働を行う場合、作成及び提出が必要です。**	はい ・ いいえ ・ 適用除外
	③	就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出ていますか。 **※常時10人以上の労働者を使用**	・ いいえ ・ 適用除外
	④	就業規則を作業場の見やすい場　付するなど労働者に適切に周知していま **※就業規則は掲示又は書面を交付するなど労働者に周知しなければなりません。**	はい ・ いいえ ・ 適用除外
労働時間	⑤	労働者が働いた実際の労働時間（始業、終業時刻）を適正に把握し、記録していますか。	はい ・ いいえ
	⑥	労働者に対し、適切に休日及び年次有給休暇を付与していますか。	はい ・ いいえ
安全衛生	⑦	労働者に対し、医師による健康診断を実施していますか。	はい ・ いいえ
	⑧	事故報告書等の記録・報告など業務災害への対策状況は適正ですか。	はい ・ いいえ
各種保険	⑨	労災保険へ加入等の手続は適正ですか。	はい ・ いいえ
	⑩	雇用保険、健康保険、厚生年金保険への加入等の手続は適正ですか。 **※雇用保険は労働者を雇用する事業者が、健康保険、厚生年金保険は常時５人以上の労働者を使用する事業者が対象となります。**	はい ・ いいえ ・ 適用除外
法定帳簿	⑪	法定３帳簿（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿）が整理されていますか。	はい ・ いいえ
賃金	⑫	賃金は通貨で直接労働者にその全額を、毎月１回以上、一定の期日を定めて支払っていますか。	はい ・ いいえ
	⑬	時間外労働、休日労働及び深夜業の割増賃金は適正に支払っていますか。	はい ・ いいえ
	⑭	当該契約に従事する労働者で最も低い労働賃金単価はいくらですか。	時間額 1,300　円

いいえの場合、次ページ（裏面）
に理由を記入

（裏面へ）

「いいえ」に○をつけた場合は設問番号とその理由を記入してください。

設問番号	理　由
1-③	現在作成中です。届出完了次第変更の報告書を提出します。

２．労働環境を更に向上させる取組に関する事項

（設問①～④に関しては注釈に該当する場合には、関係法令上義務とされるもので是正指導の対象となります）

↓「高山市公契約条例の手引き」を参照し記入して下さい。

	項　目	確認欄
①	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき一般事業主行動計画を策定していますか。 **※常時雇用する労働者の数が101人以上の事業者は計画を策定し届出が必要です。**	はい　・　いいえ　・　(適用除外)
②	次世代育成支援対策推進法に基づき一般事業主行動計画を策定していますか。 **※常時雇用する労働者の数が101人以上の事業者は計画を策定し届出が必要です。**	はい　・　(いいえ)　・　適用除外
③	労働安全衛生法に基づき１年に１回、定期に心理的なストレスを把握するための検査を行っていますか。 **※常時雇用する労働者の数が50人以上の事業者は実施する義務があります。**	はい　・　いいえ　・　(適用除外)
④	障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、法定雇用障害者数以上の障がい者を雇用していますか。 **※全ての事業主には法定雇用率（民間企業2.7%）以上の割合で障がい者を雇用する義務があります。（常時雇用する労働者が37.5人以上の事業者は対象となります。）**	はい　・　(いいえ)　・　適用除外
⑤	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき定年の引上げ、継続雇用制度等高年齢者雇用確保に関する取組を行っていますか。	(はい)　・　いいえ
⑥	労働安全衛生法及び健康増進法に基づき屋内又はそれに準ずる環境において、受動喫煙防止対策を実施していますか	(はい)　・　いいえ
⑦	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するための取組を行っていますか。	(はい)　・　いいえ

設問①～④で「いいえ」に○をつけた場合は設問番号とその理由を記入してください。

設問番号	理　由
2-②	今年度の採用により策定が必要となったため、7月末までに策定する予定。
2-④	障がい者を1名雇用している。もう1名を募集しているが応募がない。

適用を受ける労働者の人数について
事業場毎の人数が基準となる設問・・・設問１－③、設問２－③
会社全体の人数が基準となる設問・・・設問１－⑩、設問２－①、設問２－②、設問２－④

（資料４）
公契約に係る労働環境報告書に関する解説

１．労働環境に関する事項

区分：労働条件	
①	労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他労働条件を書面で明示していますか。

労働基準法第１５条第１項には、「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。」と規定されています。

必ず明示しなければならない事項

１．労働契約の期間
２．有期労働契約を更新する場合の基準
３．就業の場所・従事する業務の内容
４．始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交代制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
５．賃金の決定・計算・支払いの方法、賃金の締切り・支払いの時期に関する事項
６．退職に関する事項（解雇の事由を含む）
７．昇給に関する事項

定めをした場合に明示しなければならない事項

１．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・支払いの方法、支払いの時期に関する事項
２．臨時に支払われる賃金・賞与などに関する事項
３．労働者に負担させる食費・作業用品その他に関する事項
４．安全衛生に関する事項
５．職業訓練に関する事項
６．災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
７．表彰、制裁に関する事項
８．休職に関する事項

②	労働基準法第３６条に基づく時間外及び休日労働に関する労使協定（３６協定）を労働基準監督署に届け出ていますか。又、限度時間は守られていますか。

時間外または休日に労働させる場合には、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、そのような労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者と書面による労使協定を締結し、事前に所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。

主な協定項目

１．時間外または休日の労働をさせる必要のある具体的な事由
２．対象労働者の業務、人数
３．延長することができる時間（働き方改革関連法により、段階的に上限規制が適用されます。）
４．休日労働を行う日とその始業・終業時刻
５．有効期間

③	就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出ていますか。

労働基準法第８９条では、常時１０人以上（事業場毎）の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出ることを義務付けています。

必ず記載しなければならない事項

１．始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに交代制の場合には就業時転換に関する事項
２．賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期並びに昇給に関する事項
３．退職に関する事項（解雇の事由を含む）

定めをする場合に記載しなければならない事項

１．退職手当に関する事項
２．臨時の賃金（賞与）・最低賃金額に関する事項
３．食費・作業用品などの負担に関する事項
４．安全衛生に関する事項
５．職業訓練に関する事項
６．災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
７．表彰、制裁に関する事項
８．その他全労働者に適用される事項

④	就業規則を作業場の見やすい場所への掲示や備え付け、または書面を交付するなど労働者に適切に周知していますか。

労働基準法第１０６条では、使用者は就業規則を労働者に周知することを義務付けています。
次のいずれかの方法で周知しなければなりません。

１．常時各作業場の見やすい場所に掲示・備え付ける
２．書面で交付する
３．磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する

区分：労働時間

⑤	労働者が働いた実際の労働時間（始業、終業時刻）を適正に把握し、記録していますか。

労働基準法第３２条では労働時間について、第１０９条では記録の保存について規定されています。

また、労働安全衛生法第６６条の８の３では、労働時間（始業・終業時刻）を適正に把握することを義務付けています。

１．始業・終業時刻の原則的方法

(1) 使用者が自ら現認することにより確認
(2) タイムカード、ＩＣカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認

２．例外的方法

自己申告制により確認（自己申告制を採用する際は下記の措置を同時に講じる必要があります。）
・自己申告制の対象となる労働者や管理者に対し適正な自己申告について十分な説明を実施
・労働者の「実労働時間」と「自己申告した時間」に乖離がある場合実態調査を行い補正する。
（入退場記録やパソコン使用記録等との乖離を確認する。）

⑥	労働者に対し、適切に休日及び年５日以上の年次有給休暇を付与していますか。

労働基準法第３５条では、毎週少なくとも１日の休日か、４週間を通じて４日以上の休日を与えなければならないとされています。

休日とは、労働契約において労働義務がないとされている日をいいます。

労働基準法第３９条では、週所定労働日数が５日以上の労働者に対して、年次有給休暇について雇入れの日から起算して６ヶ月間継続勤務し、全所定労働日の８割以上出勤した場合に最低１０日を与えなければならないとされています。週所定労働日数が４日以下の場合でも比例付与がありま

す。
　また、１０日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年５日については、使用者が労働者の希望を踏まえて時季を指定して取得させることを義務付けています。並びに、年次有給休暇管理簿の作成を義務付けています。
　管理簿の記載事項
　１．時季（取得した日付）
　２．日数
　３．基準日

区分：安全衛生

⑦	労働者に対し、医師による健康診断を実施していますか。

　事業者は、労働安全衛生法第６６条に基づき、常時使用する労働者について、雇入れ時及び１年以内ごとに１回（深夜業、坑内労働者等の特定の業務などに従事する労働者に対しては６ヶ月以内ごとに１回）、定期に医師による健康診断を実施しなければなりません。
　又、労働安全衛生法第６６条の４においては、健康診断の結果、異常所見があると診断された労働者について、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について医師等の意見を聴取する必要があります。

⑧	事故報告書等の記録・報告など業務災害への対策状況は適正ですか。

　労働安全衛生規則第９６条で規定する事故が発生した場合には、遅滞なく、「事故報告書」を所轄監督署長へ提出しなければなりません。
　労働安全衛生規則第９７条第１項の規定により、労働災害が発生して労働者が死亡したり、休業を伴う負傷又は疾病を被った場合には、事業主は、災害の原因や状況などを記載した「労働者死傷病報告」を所轄監督署長へ提出しなければなりません。

区分：各種保険

⑨	労災保険へ加入等の手続は適正ですか。

　労災保険は、一定の個人経営の農林水産の事業を除き、労働者を１人でも使用していれば強制的に適用されます。

⑩	雇用保険、健康保険、厚生年金保険への加入等の手続は適正ですか。

　雇用保険は、労働者本人や事業主の意思にかかわりなく、加入要件を満たす場合には、必ず加入手続きをしなければなりません。
　健康保険、厚生年金保険は、常時５人以上（会社全体）の労働者を使用する適用事業所の事業主は、被保険者の資格の取得及び喪失並びに報酬月額及び賞与額に関する事項を保険者等に届け出なければなりません。（健康保険法第４８条、厚生年金保険法第２７条）

区分：法定３帳簿	
⑪	法定３帳簿（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿）が整理されていますか。

◆労働者名簿は、各事業場ごとに、各労働者（日々雇入れられる者を除く）について調整しなければなりません。（労働基準法第１０７条）

・労働者名簿の記載事項

1. 労働者の氏名
2. 生年月日
3. 履歴
4. 性別
5. 住所
6. 従事する業務の種類
7. 雇入れの年月日
8. 退職年月日及びその事由（解雇の場合はその理由）
9. 死亡の年月日及びその原因

◆賃金台帳は、各事業場ごとに調整し、賃金の支払いの都度、遅滞なく、各労働者ごとに記入しなければなりません。（労働基準法第１０８条）

・賃金台帳の記載事項

1. 賃金計算の基礎となる事項
2. 賃金の額
3. 氏名
4. 性別
5. 賃金計算期間
6. 労働日数
7. 労働時間数
8. 時間外労働、休日労働及び深夜労働の労働時間数
9. 基本給、手当その他の賃金の種類ごとにその金額
10. 労使協定により賃金の一部を控除した場合はその金額

◆使用者は、労働者名簿、賃金台帳および雇入、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りません。（労働基準法１０９条）

※「その他労働関係に関する重要な書類」に該当するのは、以下のような書類です。

・使用者が自ら始業・終業時刻を記録したもの
・タイムカードなどの記録
・残業命令書及びその報告書
・従業員自ら労働時間を記録した報告書

区分：賃金	
⑫	賃金は通貨で直接労働者にその全額を、毎月１回以上、一定の期日を定めて支払っていますか。

賃金は、通貨で、全額を、毎月１回以上、一定の期日を定めて、労働者に直接支払わなければなりません。（労働基準法第２４条）

⑬	時間外労働、休日労働及び深夜業の割増賃金は適正に支払っていますか。

時間外、深夜（原則として午後１０時～午前５時）に労働させた場合には２割５分以上、法定休日に労働させた場合には３割５分以上、月６０時間を超える時間外労働については５割以上の割増賃金を支払わなければなりません。（労働基準法第３７条、３８条）

⑭	当該契約に従事する労働者で最も低い労働賃金単価はいくらですか。

１．最低労働賃金単価

対象労働者の最も低い賃金単価を記入することとし、最低賃金法第１２条の規定に基づき岐阜労働局長が決定する地域別最低賃金を比較の対象とします。

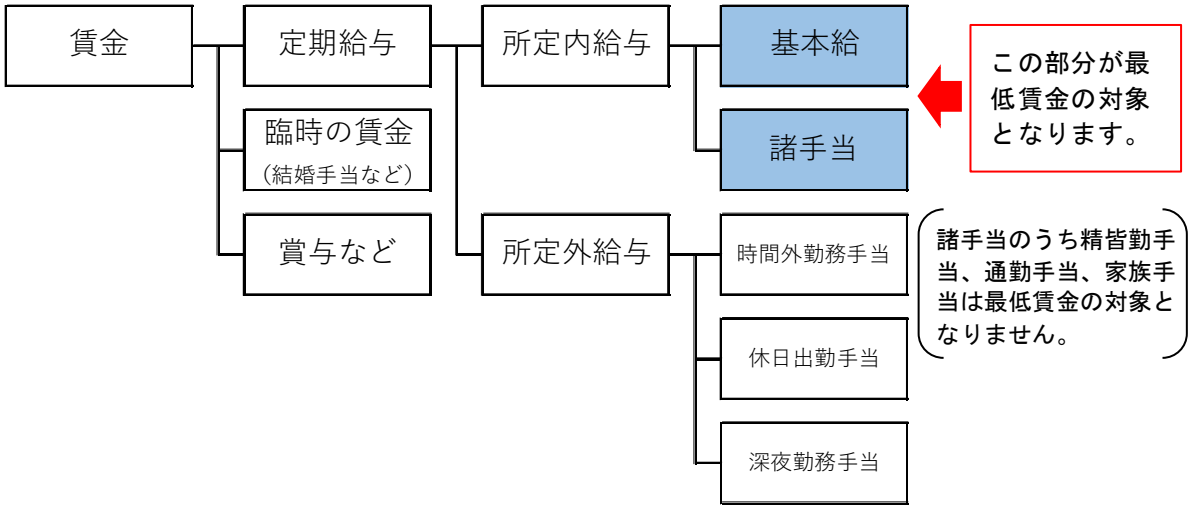
２．最も低い賃金単価（最低労働賃金単価）は１時間当りで計算し記入して下さい。

【計算方法】

⑴時間給の場合　→　時間給を記入
⑵日給の場合　→　日給÷１日の所定労働時間
⑶月給の場合　→　月給÷１月（平均）の所定労働時間

【上記計算に含まない賃金等】

⑴臨時に支払われる賃金（結婚手当てなど）
⑵１ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
⑶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）
⑷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）
⑸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）
⑹精皆勤手当、通勤手当及び家族手当



岐阜県の最低賃金	１，１２１円（令和８年１０月１日から）

※毎年１０月頃見直しされます。

２．労働環境を更に向上させる取組に関する事項

①	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき一般事業主行動計画を策定していますか。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律では、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるべく、国、地方公共団体、一般事業主それぞれの責務を定め、雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を実施するよう努めることとされています。

常時雇用する労働者の数が１０１人（会社全体）以上の場合は、一般事業主行動計画を定め、厚生労働大臣に届け出なければなりません。１００人以下の場合においても努力義務とされています。（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第８条）

②	次世代育成支援対策推進法に基づき一般事業主行動計画を策定していますか。

次世代育成支援対策推進法とは、事業主が、労働者の仕事と子育ての両立を支援するための一般事業主行動計画を策定し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育成される環境の整備に取り組むことを定めた法律です。

常時雇用する労働者の数が１０１人（会社全体）以上の場合は、一般事業主行動計画を定め、厚生労働大臣に届け出なければなりません。１００人以下の場合においても努力義務とされています。（次世代育成支援対策推進法第１２条）

③	労働安全衛生法に基づき１年に１回、定期に心理的なストレスを把握するための検査を行っていますか。

ストレスチェックとは、心理的な負担の程度を把握するための検査で、常時５０人以上（事業場毎）の労働者を使用する事業者は、医師、保健師等によるストレスチェックを実施することが義務付けられています。（労働安全衛生法第６６条の１０）

５０人未満の事業場については当分の間、行うよう努めなければならないとされています。（労働安全衛生法附則第４条）

④	障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、法定雇用障害者数以上の障がい者を雇用していますか。

障がい者の雇用機会の拡大を目的として、事業主に、一定率（法定雇用率）以上の障がい者を雇用することが義務付けられています。（障害者の雇用の促進等に関する法律第４３条）

法定雇用率　民間企業２．７％

常時雇用する労働者が３７．５人以上（会社全体）の事業所は対象となります。

⑤	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき定年の引上げ、継続雇用制度等高年齢者雇用確保に関する取組を行っていますか。

事業主は、高年齢者の６５歳までの雇用確保措置として、下記のいずれかの措置を講じなければなりません。（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第９条）

１．６５歳までの定年の引上げ

２．６５歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入

３．定年制の廃止

また、上記の雇用確保義務に加え、６５歳から７０歳までの就業機会を確保するため、下記のいずれかの措置を講ずる必要があります（努力義務）

※定年を６５歳以上７０歳未満に定めている事業主、６５歳までの継続雇用制度を導入している事業主

１．７０歳までの定年の引上げ

２．７０歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入

３．定年制の廃止

４．７０歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

５．７０歳まで継続的に以下の事業に重視できる制度の導入

ａ．事業主が自ら実施する社会貢献事業

ｂ．事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

⑥	労働安全衛生法、健康増進法に基づき屋内又はそれに準ずる環境において、受動喫煙防止対策を実施していますか。

事業者は、労働者の受動喫煙を防止するため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずるよう努めなければなりません。（労働安全衛生法第６８条の２）

また、健康増進法の改正により事務所等での屋内禁煙が義務化され、喫煙専用室を設けるなどの対策が必要です。（健康増進法第２９条）

取組の事例：全面禁煙、喫煙専用室の設置、屋外喫煙所の指定。

※自宅兼事務所の場合は適用除外となります。（ただし、事務所として分離されていれば適用）

⑦	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するための取組を行っていますか。

近年では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）という言葉で表されるように、個人が仕事もそれ以外の生活も充実させ、バランスのとれた働き方・働かせ方を実現することへの認識が高まっています。

働き過ぎを防ぐことで、労働者の健康を守り、多様なワーク・ライフ・バランスを実現できるようにします。

一般的な取組メニュー

１. 労働者の多様な事情や業務の態様に対応した労働時間制度を導入する。
- 変形労働時間制　・フレックスタイム制　・裁量労働制　・短時間正社員制度

２. 年次有給休暇を取得しやすい環境を整える。
- 取得の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくり
- 計画的な年次有給休暇の付与
- 年次有給休暇を確認する制度の導入
- 取得率の目標設定の検討

３. 所定外労働を削減する。

４. 適正に労働時間を把握し管理する。

５. ワークシェアリング、在宅勤務、テレワーク等を活用する。

その他、「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業」の登録

（資料５）

別記様式第２号（第４条関係）

公契約に係る労働環境申出書

年　　月　　日

（あて先）高山市長

住　　所
氏　　名
電話番号

私が勤務（する・していた）事業所等における労働環境について、高山市公契約条例第８条の規定に基づき、下記のとおり申し出ます。

記

雇用事業者名	
公契約の 契約番号及び名称	
公契約従事期間	年　　月　　日から　　年　　月　　日まで
申出内容の事実確認	□　実名を公表した事実確認を希望する。 □　匿名による事実確認を希望する。
申　出　内　容	

（資料６）

別記様式第３号（第６条関係）

労働環境の是正を求める通知書

財契第　　号
年　　月　　日

様

高山市長　　㊞

下記公契約に係る労働環境を確認したところ、不適切な事項が確認されました。

つきましては、高山市公契約条例第 12 条第 1 項の規定に基づき、是正を求めますので、労働環境を是正し、　　年　　月　　日までに労働環境是正報告書（別記様式第４号）にて報告するよう通知します。

記

公契約の 契約番号及び名称	
是正を求める内容	

（資料７）

別記様式第４号（第６条関係）

労働環境是正報告書

年　　月　　日

（あて先）高山市長

所　　在　　地
商 号 又 は 名 称
代表者の職・氏名
担 当 者 ・ 連 絡 先

年　　月　　日付け　　財契第　　号で通知のありました労働環境の是正について、是正を行いましたので、高山市公契約条例第 12 条第 2 項の規定に基づき、是正内容を報告します。

記

公 契 約 の 契約番号及び名称	
是　正　内　容	
是　　正　　日	

（資料８）

別記様式第５号（第７条関係）

申出書に対する調査是正措置等報告書

財契第　　号
年　　月　　日

様

高山市長

年　　月　　日付けで申出のあった下記公契約に係る労働環境の調査及び是正措置等の結果について、報告します。

記

雇用事業者名	
公契約の 契約番号及び名称	
調査及び是正措置内容	

（資料９）
労働者への周知例（業務委託用）

この業務に従事する皆様へ

この業務は高山市公契約条例が適用されます

【業務名：　　】

公契約条例は、地域経済及び地域社会の健全な発展に寄与することを目的に、**「労働者の適正な労働環境を確保すること」**等を基本理念として、市及び事業者等の責務を定めています。

事業者の責務

○労働基準法その他関係法令を遵守し、労働者の適正な労働環境を確保しなければなりません。

労働者からの申出

○この業務に従事する労働者は、事業者（下請負人含む）が関係法令を遵守していない等、公契約条例に定める事項に反している疑いがあるとき、市に申し出ることができます。
○事業者は、申出をしたことを理由として不利益な取扱いをしてはなりません。

【申出窓口及び問い合わせ先】
高山市財務部契約管財課　0577-35-3186（内線 2458）
【公契約条例を紹介する高山市公式ＨＰ】

高山市公契約条例　検 索

労働者への周知例（工事用）

この工事に従事する皆様へ

この工事は高山市公契約条例が適用されます

【工事名：　　】

公契約条例は、地域経済及び地域社会の健全な発展に寄与することを目的に、**「労働者の適正な労働環境を確保すること」**等を基本理念として、市及び事業者等の責務を定めています。

事業者の責務

○労働基準法その他関係法令を遵守し、労働者の適正な労働環境を確保しなければなりません。

労働者からの申出

○この工事に従事する労働者は、事業者（下請負人含む）が関係法令を遵守していない等、公契約条例に定める事項に反している疑いがあるとき、市に申し出ることができます。

○事業者は、申出をしたことを理由として不利益な取扱いをしてはなりません。

【申出窓口及び問い合わせ先】
高山市財務部契約管財課　0577-35-3186（内線 2458）
【公契約条例を紹介する高山市公式ＨＰ】

高山市公契約条例　検 索

高山市公契約条例

（目的）

第１条　この条例は、公契約に係る基本理念を定め、市及び事業者等の責務を明らかにすることにより、適正な公契約に関する施策の推進を図り、もって地域経済及び地域社会の健全な発展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　市が発注する工事、業務委託その他の請負契約をいう。

⑵　市長　市長及び水道事業管理者としての権限を行う市長をいう。

⑶　事業者　市と公契約を締結し、又は締結しようとする者をいう。

⑷　下請負人　事業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をいう。

⑸　事業者等　事業者及び下請負人をいう。

⑹　労働者等　次に掲げる者をいう。

ア　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　自らが提供する労働の対価を得るため、事業者等から公契約に係る業務を受託する者

⑺　社会的責任　公契約に関する施策の推進に当たり果たすべき、若年労働者及び障がい者等の就業機会の確保、仕事と生活の調和の実現、男女共同参画の推進その他の社会的な責任をいう。

（基本理念）

第３条　公契約は、次に掲げる事項を基本として締結し、履行されなければならない。

⑴　公正性、透明性及び競争性を確保すること。

⑵　契約内容の適正な履行及び品質を確保すること。

⑶　労働者等の適正な労働環境を確保すること。

⑷　社会的責任の向上に努めること。

⑸　地域経済及び地域社会の健全な発展に配慮するよう努めること。

（市の責務）

第４条　市は、次に掲げる事項等に留意し、公契約に関する施策を適正かつ総合的に実施するものとする。

⑴　経済社会情勢の変化及び市場における労務その他の取引価格等を考慮した積算に基づき、適正な予定価格を定めること。

⑵　公契約の締結に当たっては、契約の性質及び目的を踏まえた適正な入札方法等を採用するとともに市内に事務所又は事業所を有する者（以下「市内事業者」という。）の積極的な活用を図ること。

⑶　公契約の内容に変動が生じると認めるときは、変更契約を締結すること。

⑷　公契約からの不正行為の排除を徹底すること。

⑸　公契約に関する情報を公表すること。

（事業者等の責務）

第５条　事業者等は、労働基準法その他関係法令を遵守し、労働者等の適正な労働環境を確保しなければならない。

２　事業者等は、次に掲げる事項等に留意し、公契約を適正に履行するとともに、市が実施する公契約に関する施策に協力するものとする。

⑴　公契約の内容に適合した履行が確保できる適正な入札価格を定めること。

⑵　公契約の履行に当たっては、市内事業者の積極的な活用を図ること。

⑶　下請負人との契約に当たっては、下請負人との対等な立場における合意に基づいた公正な契約を締結すること。

（労働環境の報告）

第６条　事業者等は、締結した公契約が規則で定める範囲の契約に該当するときは、市長に対し、規則で定めるところにより、労働者等の適正な労働環境を確認するための報告書（以下「労働環境報告書」という。）を提出しなければならない。報告した労働環境の内容に変更があった場合も同様とする。

（労働者等への周知）

第７条　事業者等は、労働者等に対し、本条例の概要のほか、次に掲げる事項を記載した書面を業務が実施される作業所等の見やすい場所に掲示若しくは閲覧に供し、又は交付しなければならない。

⑴　公契約の名称

⑵　前条に規定する労働環境報告書の内容

⑶　その他市長が必要と認める事項

（労働者等の申出）

第８条　労働者等は、事業者等がこの条例に定める事項に反している疑いがあるときは、市長にその旨を申し出ることができる。

（不利益取扱いの禁止）

第９条　事業者等は、労働者等が前条の規定による申出をしたことを理由として、労働者等に対して、不利益な取扱いをしてはならない。

（申出窓口の設置）

第１０条　市は、第８条の規定による申出の窓口を設置するものとする。

（報告及び調査）

第１１条　市長は、第８条の規定による申出があったときその他この条例に定める事項の履行状況等を確認するために必要があると認めるときは、事業者等に対し報告を求め、又は調査を行うことができる。

（是正指導）

第１２条　市長は、前条の規定により実施した調査等の結果、この条例に定める事項に反していると認めるときは、当該事業者等に対し是正措置を講ずるよう指導するものとする。

２　事業者等は、前項の規定による是正の指導を受けたときは、速やかに是正措置を講じるとともに、その是正内容について、市長に報告書を提出しなければならない。

（関係機関への通報等）

第１３条　市長は、事業者等が次の各号のいずれかに該当するときは、関係機関への通報又は指名停止等の必要な措置を行うことができる。

⑴　労働環境報告書又は前条第２項の規定による報告書の提出がないとき。

⑵　第１１条の規定による報告の求め、又は調査に応じないとき。
⑶　前条第２項の規定による是正措置が講じられないとき又は報告された是正内容では指導に対する是正が図られないと認めるとき。
⑷　労働環境報告書又は第１１条若しくは前条第２項の規定による報告書の内容に虚偽があったとき。

（申出への回答）

第１４条　市長は、第８条の規定により申出を行った労働者等に対し、前３条の規定により実施した結果等を報告するものとする。

（意見聴取等）

第１５条　市は、公契約に関する制度の適正な運用を図るため、必要に応じ、関係団体の意見聴取等を行うものとする。

（指定管理者との協定）

第１６条　地方自治法（昭和２２年法律第６７号）第２４４条の２第３項に規定する指定管理者と市長が締結する公の施設の管理に関する協定については、この条例の規定を適用する。

（委任）

第１７条　この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附　則

（施行期日）

１　この条例は、平成３０年４月１日（以下「施行日」という。）から施行し、同日以後に締結する公契約について適用する。

（準備行為）

２　この条例の規定が適用される公契約の締結に必要な公告その他の準備行為は、施行日前においても、行うことができる。

○高山市公契約条例施行規則

（趣旨）

第１条　この規則は、高山市公契約条例（平成２９年高山市条例第８号。以下「条例」という。）第１７条の規定に基づき、条例の施行について必要な事項を定めるものとする。

（労働環境の報告を行う契約の範囲）

第２条　条例第６条の規則で定める範囲の契約は、次のとおりとする。ただし、契約の内容、相手方等の理由により労働環境の確認の必要がないと市長が認めるものを除く。

(1)　予定価格が１千万円以上の工事請負契約

(2)　予定価格が５百万円以上の業務委託その他の請負契約

（労働環境の報告）

第３条　条例第６条に規定する労働環境報告書の提出は、契約を締結した日から７日以内に公契約に係る労働環境報告書（別記様式第１号）により行うものとする。下請負人との契約を締結したときも同様とし、当該契約の締結の都度、事業者が取りまとめて提出するものとする。

２　提出した労働環境の内容に変更があった場合は、変更した公契約に係る労働環境報告書（別記様式第１号）を変更があった日から７日以内に提出するものとする。

（労働者等の申出）

第４条　条例第８条の規定による申出は、公契約に係る労働環境申出書（別記様式第２号）により行うものとする。

（申出窓口）

第５条　条例第１０条の申出の窓口は、財務部契約管財課とする。

（是正指導）

第６条　条例第１２条第１項の規定による是正の指導は、労働環境の是正を求める通知書（別記様式第３号）により行うものとする。

２　条例第１２条第２項の規定による報告は、市長が指定した期日までに労働環境是正報告書（別記様式第４号）により行うものとする。

（申出への回答）

第７条　条例第１４条の規定による報告は、申出書に対する調査是正措置等報告書（別記様式第５号）により行うものとする。

附　則

（施行期日）

１　この規則は、平成３０年４月１日から施行する。

（経過措置）

２　この規則は、この規則の施行の日以後に締結した公契約に適用する。

附　則（平成３０年９月２７日市規則６号）

この規則は、公布の日から施行し、平成３０年４月１日以後に締結した公契約に適用する。

高山市公契約条例に係る特約条項

この特約条項は、高山市公契約条例（平成２９年条例第８号。以下「条例」という。）が適用される公契約について定めるものとする。

（関係法令の遵守）

第１条　受注者等（条例第２条第５号で規定する事業者等をいう。以下同じ。）は、労働基準法その他関係法令を遵守し、労働者等の適正な労働環境を確保しなければならない。

（労働環境の報告）

第２条　受注者等は、締結した公契約が高山市公契約条例施行規則（平成２９年規則第　　２２号。以下「規則」という。）第２条で規定する範囲の契約に該当するときは、市長に対し、規則第３条の規定により、契約を締結した日から７日以内に公契約に係る労働環境報告書（以下「労働環境報告書」という。）を提出するものとする。下請負人との契約を締結したときも同様とし、当該契約の締結の都度、受注者が取りまとめて提出するものとする。

２　提出した労働環境の内容に変更があった場合は、変更した労働環境報告書を変更があった日から７日以内に提出するものとする。

（労働者等への周知）

第３条　受注者等は、労働者等に対し、条例の概要のほか、次に掲げる事項を記載した書面を業務が実施される作業所等の見やすい場所に掲示若しくは閲覧に供し、又は交付しなければならない。

⑴　公契約の名称

⑵　労働環境報告書の内容（労働環境報告書の提出対象となった公契約に限る。）

⑶　その他市長が必要と認める事項

（不利益取扱いの禁止）

第４条　受注者等は、労働者等が条例第８条の規定による申出をしたことを理由として、労働者等に対して、不利益な取扱いをしてはならない。

（報告及び調査）

第５条　市長は、条例第８条の規定による申出があったときその他条例に定める事項の履行状況等を確認するために必要があると認めるときは、受注者等に対し報告を求め、又は調査を行うことができる。

（是正指導）

第６条　市長は、前条の規定により実施した調査等の結果、条例に定める事項に反していると認めるときは、当該受注者等に対し是正措置を講ずるよう指導するものとする。

２　受注者等は、前項の規定による是正の指導を受けたときは、速やかに是正措置を講じるとともに、その是正内容について、規則第６条第２項の規定により、市長が指定した期日までに労働環境是正報告書を提出するものとする。

（関係機関への通報等）

第７条　市長は、受注者等が次の各号のいずれかに該当するときは、関係機関への通報又は指名停止等の必要な措置を行うことができる。

⑴　労働環境報告書又は前条第２項の規定による報告書の提出がないとき。

⑵　第５条の規定による報告の求め、又は調査に応じないとき。

⑶　前条第２項の規定による是正措置が講じられないとき又は報告された是正内容では指導に対する是正が図られないと認めるとき。

⑷　労働環境報告書又は第５条若しくは前条第２項の規定による報告書の内容に虚偽があったとき。