受注業者各位

北海道釧路総合振興局長

道が発注する業務委託等に従事する労働者の労働条件の確保について

道が発注する業務委託等においては、契約の適正な履行とともに、当該契約に従事する労働者に対しても適正な労働条件が確保されることは、大変重要であると考えております。

つきましては、道からの受託業務等に従事する労働者の労働条件の確保（労働条件の明示、労働時間の短縮、適正な賃金の支払、労働災害の防止、各種保険制度への加入などの労働条件の改善等）が図られるよう、次の事項について十分な配慮がなされるようお願いいたします。

記

１　労働条件の明示

○　労働者を雇い入れる際に、労働条件を口頭でしか説明しないために、雇い入れ後にトラブルが発生することが少なくないため、労働契約締結時に、賃金、労働時間、就業の場所や始業・終業時刻その他の労働条件を書面などで明示するとともに、裁量労働制などの制度を適用する場合には、関係法令に定める要件を満たすこと。

○　有期契約労働者（パートタイマーやアルバイトなどの名称を問わず雇用期間が定められた労働者）については、更新の繰り返しにより、一定期間雇用を継続したにもかかわらず、突然、契約を更新せずに期間満了をもって退職させる等の契約期間終了をめぐるトラブルが問題となっており、有期契約労働者との労働契約の際には、「更新の有無」を明示するとともに、更新する場合がある旨を明示する場合には、更新する場合又はしない場合の判断基準を明示すること。

○　労働契約法に、有期労働契約が更新されて通算５年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる旨の規定があることに留意すること。

２　労働時間の短縮、休憩時間・休日・年次有給休暇の付与

労働者が健康で充実した生活を送り、心身共に充実した状態で意欲と能力を発揮するには、労働時間の短縮、休憩時間・休日・年次有給休暇の付与は重要であり、以下のとおり配慮すること。

(1) 労働時間の短縮

○　労働者の始業・終業時刻など労働時間を適正に把握し、法定労働時間（週４０時間、１日８時間）を遵守するとともに、やむを得ず残業させる場合でも労働者の健康等に配慮し労働時間の短縮に努めること。

○　労働時間を延長し、又は休日に労働させる場合は、過半数労働組合か労働者の過半数代表と書面による協定を締結し、事前に労働基準監督署に届け出ること。

(2) 休憩時間、休日の付与

○　法に定める休憩（労働時間が６時間を超える場合は４５分以上、８時間を超える場合は１時間以上）、休日（週１回以上か４週間を通じて４日以上）を付与すること。

(3) 年次有給休暇の付与

○　正規・非正規労働者を問わず、６カ月間継続勤務し、全労働日の８割以上勤務した労働者には、法に定める年次有給休暇を付与すること。

○　働き方改革関連法の施行により、年次有給休暇の付与日数が１０日以上の労働者に対して、そのうちの５日について、年次有給休暇が発生した日から１年以内に、労働者ごとに時季を定めて休暇を与えることが義務化されているので、留意すること。

３　適正な賃金の支払

○　労働者に適正な賃金を支払うことは、労働者の生活の安定や労働力の質的向上につながることから、最低賃金以上の賃金を支払うことはもとより、職務内容や能力・経験等を勘案し、適正な賃金が支払われるよう配慮すること。

○　賃金は、通貨で、全額を、労働者に直接、毎月１回以上、一定の期日を定めて支払うこと。なお、使用者の都合により休業した場合は、労働者を休業させた所定労働日について、平均賃金の６割以上の手当（休業手当）を支払うこと。

（北海道最低賃金：令和８年10月１日以降、時間額１，１３１円）

４　時間外等の割増賃金の支払

○　所定外労働は臨時・緊急の時に行うものであり、長時間労働が恒常的にならないようにするとともに、法定労働時間を超える労働、休日労働、深夜労働を行わせたときは、法に定める割増賃金を支払うこと。

5　仕事と家庭の両立支援

○　「育児・介護休業法」に基づく育児・介護休業制度や育児のための短時間勤務制度など、両立支援制度の規定を就業規則等に整備するとともに、仕事と子育ての両立を図るための職場環境の整備に取り組むよう努めること。

なお、令和６年５月に改正された「育児･介護休業法」が令和７年４月１日及び 10 月１日から施行され、育児期の柔軟な働き方の確保や介護離職防止のための措置等が義務付けられていることに留意すること。

6　ハラスメント対策の措置

○　令和４年度から職場のパワーハラスメント防止措置が中小企業の事業主にも義務化されたほか、労働施策総合推進法の改正により、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止措置が令和８年 10 月１日より義務化されるなど、各種ハラスメント対策についても留意すること。

7　不合理な待遇差の禁止

○　パートタイム・有期雇用労働法（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用の管理の改善等に関する法律）において、通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者の待遇を差別的に取扱うことなどが禁止されていることに留意すること。

8　労働災害の防止

○　労働安全衛生関係法令を遵守し、労働災害防止に努めること。

○　労働者を雇い入れたときや作業内容を変更したときは、安全衛生教育を行うほか、危険・有害業務につかせるときは、特別な教育を行うこと。

○　通勤や現場への移動等で自動車を使用する場合は、交通事故防止のため、交通ルールの遵守と安全運転の実践を指導すること。

9　健康診断の実施

○　１年以内ごとに１回の定期健康診断をはじめ、雇い入れ時の労働者に対して健康診断を行うほか、有害業務に従事する者については、一般健康診断に加えて特殊健康診断を行うこと。

10　各種保険への加入

○　法に定める要件を満たす労働者を各種法定保険（雇用保険、労働者災害補償保険、健康保険及び厚生年金保険）に加入すること。

なお、１週間の所定労働時間が 20 時間以上、かつ、31 日以上の雇用見込みがある場合、雇用保険が適用されることから、十分留意すること。（平成 29 年１月に施行された雇用保険制度の改正により、65 歳以降に新たに雇用される者が雇用保険の適用対象となっているため留意すること。）

○　労働者災害補償保険は、雇用されるすべての労働者に適用されるほか、１週間の所定労働時間および１か月の所定労働日数が常時雇用者の４分の３以上である場合は、健康保険及び厚生年金保険の被保険者となり、また、常時雇用者の４分の３未満であっても、①週の所定労働時間が 20 時間以上、②雇用期間が２か月を超えて見込まれること、③月額賃金が 8.8 万円以上、④学生以外、⑤従業員 101 人以上の企業に勤務していることの５つの要素全てを満たす者は、被保険者となるので留意すること。

11　その他の労働福祉の向上

○　国の中小企業退職金共済制度を活用するなどして退職金制度を設けるほか、市町村勤労者共済会に加入するなど労働者の福利厚生の充実に努めること。

＜参考＞　道では、働き方改革や労務管理に関する相談に専門家が無料で対応する「働き方改革関連特別相談窓口」を経済部労働政策局雇用労政課働き方改革推進室及び各（総合）振興局等に開設しておりますので、ご利用ください。
ホームページ　https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/rsf/index.html

（釧路建設管理部建設行政室入札契約課）