

【論点 2】受注者等の責務として法令遵守を求める範囲は適切か。

県が締結する契約に関する条例	考え方・県の取組等	社会情勢・他県の状況等	審議会等からの意見
<p>(第7条)</p> <ul style="list-style-type: none"> 受注者及び下請負者等は、県契約を履行するに当たり、次に掲げる事項を遵守しなければならない。 <ul style="list-style-type: none"> 最低賃金法（最低賃金以上の賃金支払） 健康保険法（資格取得に係る届出） 厚生年金保険法（資格取得に係る届出） 国民健康保険法（資格取得に係る届出） 労働保険の保険料の徴収等に関する法律（保険関係成立の届出） 雇用保険法（被保険者の届出） <p>(参考)</p> <p>第7条で規定した事項について、第8条で規定する特定県契約に係る報告において遵守状況の報告を求めるもの。</p>	<p>【考え方】</p> <ul style="list-style-type: none"> 条例第3条に規定する県契約に係る業務に従事する者（以下「従事者」という。）の適正な労働条件の確保を実現するために、遵守しなければならない事項について定めたもの。 契約に係る法令は当然遵守されなければならないものであるが、特に、従事者の労働条件の確保を図る上で基本となる重要な事項であり、かつ、法令遵守の判断基準や遵守状況が明確であること。 これらの事項の遵守状況を確認することにより、条例の実効性を担保することができること。 	<p>【他県の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> 奈良県では、契約の履行に当たって、次に掲げる事項その他の法令の遵守を求めている。 <ul style="list-style-type: none"> 最低賃金法（最低賃金以上の賃金支払） 健康保険法（資格取得に係る届出） 厚生年金保険法（資格取得に係る届出） 雇用保険法（被保険者の届出） 労働保険の保険料の徴収等に関する法律（保険関係成立の届出） 愛知県では、特定の法令の遵守を求める事項はない。 奈良県、愛知県ともに、条例改正の動きはないこと。 	<p>【平成30年度第1回審議会】</p> <ul style="list-style-type: none"> 働き方改革推進関連法との関係もあるが、「適切な労働条件の確保」として、労働基準法の改正により、労働時間や勤務条件といったことも含まれてくると思うので考慮願いたい。 <p>【平成30年度第2回審議会】</p> <ul style="list-style-type: none"> 働き方改革関連法による労働時間の法制の見直しについて、どのように捉えるか。 労働安全衛生法の改正による産業医の機能強化等について、加えても良いのではないか。 <p>【平成30年度第3回審議会】</p> <ul style="list-style-type: none"> 働き方改革関連法による制度改正の定着状況を観察しながら検討していくのが良い。
論点として検討を深める項目	検 討 事 項	検 討 状 況	検 討 状 況
<p>【論点 2】受注者等の責務として法令遵守を求める範囲は適切か。</p> <ul style="list-style-type: none"> 県契約に係る法令は、当然遵守されるものであり、特に条例に規定する意義をどう考えるか。 <ul style="list-style-type: none"> →①〔県契約条例において遵守を求める法律の範囲の考え方〕 →②〔報告制度の運用状況について〕 働き方改革関連法(※)による労働法制の改正についてどのようにとらえるか。 <ul style="list-style-type: none"> →③〔働き方改革関連法の概要について〕 →③-1〔労働基準法の主な改正内容〕 →③-2〔労働安全衛生法の主な改正内容〕 →③-3〔猶予措置等〕 <p>※「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」</p>	<p>①〔県契約条例において遵守を求める法律の範囲の考え方〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 条例第3条に規定する従事者の適正な労働条件の確保を実現するために、遵守しなければならない事項について定めたもの。 契約に係る法令は当然遵守されなければならないものであるが、特に、従事者の労働条件の確保を図る上で基本となる重要な事項であり、かつ、法令遵守の判断基準や遵守状況が明確であること。 これらの事項の遵守状況を確認することにより、条例の実効性を担保することができること。 <p>②〔報告制度の運用状況について〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 特定県契約に係る報告制度において、賃金支払状況及び社会保険等への加入の有無について確認しており、これまで最低賃金及び社会保険加入について違反の報告はない。 <p>③〔働き方改革関連法の概要について〕</p> <p>平成30年7月6日に「働き方改革関連法」が成立し、平成31年4月1日から順次施行される。</p> <ul style="list-style-type: none"> 「働き方改革関連法」は、8つの労働関連法（雇用対策法、労働基準法、労働時間等設定改善法、労働安全衛生法、じん肺法、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）の改正法を指す。 働き方改革関連法により、時間外労働の上限規制や一定日数の年次休暇取得、産業医の機能強化、勤務間インターバル制度、不合理な待遇差の禁止等の制度改正が行われる。 	<p>③-1〔労働基準法の主な改正内容〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働基準法の改正により、時間外労働の罰則付き上限規制が規定され、原則として上限は月45時間・年360時間とされ、特別な事情がない限りこれを超えることはできない。 特別な事情で、労使が合意する場合であっても、上限として年720時間以内、複数数月平均80時間、月100時間を超えることはできない。 中小企業は令和2年4月1日施行。 <p>③-2〔労働安全衛生法の主な改正内容〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 医師による面接指導を実施するため、事業者による労働者の労働時間の把握が義務付けられた。 産業医・産業保健機能の強化が図られ、産業医等を選任した事業者は、産業医等に対し、労働時間など労働者の健康管理を行うために必要な情報を提供することが義務付けられた。 労働安全衛生法の施行は、平成31年4月1日。 <p>③-3〔猶予措置等〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 働き方改革関連法は平成31年4月1日以降順次施行されるが、中小企業は猶予が設けられていること。 一部の業種（建設事業、自動車運転業務、医師等）では、時間外労働の上限規制の適用が5年間（令和6年3月31日まで）猶予されている。 	<p>県契約で遵守を求める法律の範囲については、当面、現状を維持することではどうか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 契約に関する関係法令は当然遵守されるべきであり、条例第3条及び第5条では、県契約に従事する者の適正な労働条件を確保するよう規定している。これらの規定により受注者に対して労働関係法令の遵守を包括的に求めているもの。 ○ 働き方改革関連法は、時間外労働の上限規制や一定日数の年次休暇取得の義務づけ、産業医の機能強化、不合理な待遇差の禁止等など、多岐にわたる改正が盛り込まれており、国と県では連携して、県内企業への改正内容等の周知・啓発に努めているところ。 ○ 報告対象となる特定県契約のうち、主として工事請負契約に該当する建設業においては、労働基準法改正による時間外労働の上限規制が5年間猶予されている。 <p>【前回審議会での検討結果】 当面、現状維持とすること。</p>