

—指定管理業務実施上の留意事項—

帯広市

本市の指定管理業務の履行にあたりましては、行政サービスの質を確保するため、関係法令等を遵守した上で、適正かつ効果的な執行とともに、地域の活性化の面から、雇用の安定や就労の促進、地元業者等の積極的な活用をはかることにしていますので、この趣旨をご理解の上、次の事項について十分配慮いただきますようお願いいたします。

1 地元業者の活用と地元資材の優先的使用について

指定管理業務の履行に関しては、各種調達等での地元業者の活用、さらには地元資材の優先的使用に努めてください。

2 第三者への委託等の取扱いについて

指定管理業務を第三者へ一括委託することは協定書で禁止していますが、業務の一部を再委託する場合には、あらかじめ本市の承諾を得る必要があります。

一部業務の再委託にあたりましては、業務内容を明確にするため、再委託に係る請負契約を結ぶとともに、再委託先の労働者に不利益が生じないよう、請負代金の支払いは、なるべく現金で速やかに行い、特に労務賃金の相当分が確実に労働者に支払われるよう配慮してください。

また、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」(昭和61年労働省告示)に十分留意し、適切な請負事業として実施してください。

なお、再委託に関しても地元業者の活用にあつめてください。

3 人件費の支払について

基準管理費用に含まれている人件費は、各募集要項の人件費積算内訳により算出しています。

また、指定管理業務に従事する職員の賃金水準を社会一般の賃金水準の変動を踏まえ改善できるように、令和7年度以降の人件費のリスク分担割合を引き下げました。

指定管理者におかれましては、市の取組の趣旨を踏まえ、適正な水準での人件費の支払いをされるよう、より一層の配慮をお願いします。

4 消費税の取扱いについて

本市業務の委託料には、消費税及び地方消費税を含んでいるため、再委託に係る請負契約や各種調達等の際には、消費税及び地方消費税額分を適正に計上した価格で契約を締結してください。

インボイス制度により、免税事業者である下請負人との取引において、自己の取引上の地位を不当に利用した行為や優越した地位を濫用する行為は、建設業法・独占禁止法の規定に違反します。消費税相当額の取引価格への反映の必要性等については、双方対等な立場における合意に基づいて取引価格を設定してください。

5 個人情報の取扱いについて

条例等の定めにより、指定管理業務の履行に際して知り得た個人情報については、みだりに他人に知らせ、又は不当な目的に利用してはならないことを業務に従事する者に対し、周知徹底するとともに、業務の処理上知り得た個人情報について、情報の漏えい、滅失及び毀損の防止とあわせ、個人情報の適正な管理のための必要な措置を講じてください。

6 労働者の雇用拡大について

地域の雇用機会を確保するため、公共職業安定所との密接な連携により、地元労働者及び季節労働者の積極的な雇用に配慮してください。

また、パートタイム労働者や契約社員など、いわゆる非正規雇用労働者の処遇改善を促進するための「キャリアアップ助成金」等、国等の雇用の拡大につながる制度も積極的に活用してください。

厚生労働省	キャリアアップ助成金	検索
-------	------------	----

7 雇用通知書(労働条件通知書)の完全発行について

労働基準法により、使用者が労働者と労働契約を締結する際には、賃金・労働時間・休日などの労働条件を明示した書面により、労働者へ交付する必要があります。

指定管理者におかれましては、労働者はもとより、再委託がある場合は、その労働者に対しても雇用通知書の完全発行を徹底してください。

市の承認を求める際には、雇用通知書の発行についても確認し、併せて報告してください。

厚生労働省	労働条件明示のルール	検索
-------	------------	----

8 法定労働時間の遵守及び年次有給休暇の付与・取得について

労働基準法に基づき、週 40 時間の法定労働時間を遵守してください。

また、雇い入れの日から起算して6ヶ月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した(する予定の)労働者には、年 10 日の年次有給休暇を付与するとともに、このうち5日は使用者が時期を指定のうえで取得させてください。年次有給休暇の取得に関する規定を設けていない場合には、必ず整備してください。

なお、継続雇用する期間が6ヶ月未満の季節労働者についても、継続就労月数が3ヶ月以上4ヶ月未満の労働者には3日程度、4ヶ月以上6ヶ月未満の労働者には5日程度の有給休暇を付与するよう努めてください。

季節労働者はその勤務形態から、これらの有給休暇を取得することが短期間になることも考えられるため、就労期間中で付与を前倒しするなど、有給休暇が取得可能になるよう努めてください。

9 法定保険への加入について

労働者の福祉向上のため、必要な法定保険(雇用保険、健康保険、厚生年金等)に加入してください。

10 無期転換ルールへの対応について

無期転換ルールとは、労働契約法に基づき、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者(名称を問わず雇用期間が定められた社員)の申込みにより、無期労働契約(期間の定めのない労働契約)に転換される制度です。

アンケート調査では、制度自体は認知されている一方で、具体的な対応に至っていないことが一定程度確認されたことから、厚生労働省の「無期転換ポータルサイト」等を参考に、無期労働契約受入体制の整備及び従業員への制度周知の徹底に努めてください。

なお、無期転換ルールの適用を避けるために、無期転換申込権の発生前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨からも望ましくありません。

厚生労働省	無期転換サイト	検索
-------	---------	----

11 働き方改革関連法の施行に伴う取り組みについて

働き方改革は、個々の置かれた事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指しています。

アンケート調査では、時間外労働の上限規制及び正規・非正規労働者間の不合理な待遇差の禁止について、「対応が未定」との回答が一部ありましたが、法令に基づく適切な対応が必要です。

指定管理者におかれましては、**厚生労働省の「働き方改革特設サイト」等を参考に、働き方改革に向けた取組みをお願いします。**

厚生労働省 働き方改革 特設サイト	検索
-------------------	----

12 障害を理由とする差別等の解消の推進について

「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」が改正され、令和6年4月1日から、事業者による「不当な差別的取扱いの禁止」に加え、「合理的配慮の提供」が義務化されました。

指定管理者におかれましては、事業を所管する国の行政機関が作成した対応指針を参考に適切な対応をお願いいたします。

内閣府 障害者差別解消 対応指針	検索
------------------	----

13 多様な性に関する施設利用者への対応について

帯広市では、性のあり方に関わらず、誰もが暮らしやすい社会を実現していくため、「多様な性に関する職員ガイドライン」に基づき、多様な性に関する正しい知識の普及と様々な場面での望ましい対応の定着を図っています。指定管理者におかれましても、本ガイドラインを参考に、多様な性への理解を深め、窓口・電話での対応や申請書等における性別の取扱い、トイレ・更衣室の利用などについて、適切に対応されますようお願いいたします。

また、LGBT等の方々に配慮した商品やサービスの提供、事業所内での取組（性的指向・性自認に基づくハラスメントについての社内規定、採用における配慮など）があれば、市の委託事業に関わりなく、市ホームページで事例紹介しますので、掲載希望があれば市民活動課（直通電話 0155-65-4134）までご連絡ください。

帯広市 多様な性ガイドライン	検索
----------------	----

14 暴力団排除の取組みについて

帯広市は、「帯広市暴力団排除条例」を施行し、公共事業等からの暴力団の排除に取り組んでいます。再委託契約や物品調達契約にあたりましては、暴力団関係事業者の排除に努めるとともに、市が実施する暴力団排除に関する施策にご協力くださいますようお願いいたします。

15 特別徴収の実施について

給与から所得税を源泉徴収している事業主は、原則として、特別徴収義務者として市・道民税を特別徴収することが、地方税法等で義務付けられています。納税者の利便性向上のため、特別徴収の実施をお願いいたします。帯広市では現在、特別徴収義務者完全指定の取組みを推進しています。手続き等については、市民税課（直通電話 0155-65-4120）にお問合せください。

16 ハラスメント防止の取組について

ハラスメントは、相手に精神的、身体的な苦痛を与え、職場環境を悪化させるものであることから、帯広市ではその防止に取り組んでいます。

指定管理者におかれましても、厚生労働省のハラスメント防止に対する考え方等を参考にして、良好な労働環境を築くためのハラスメント防止に取り組んでください。

厚生労働省 ハラスメント防止	検索
----------------	----

17 その他

帯広市では、本文書で配慮をお願いしている事項等が適正に実施されているかを確認するため、指定管理業務の協定を締結した事業者に対し、「帯広市指定管理者導入施設のモニタリングマニュアル」に基づくモニタリングやアンケート調査等を実施しています。事業者の皆様におかれましては、上記事項に十分配慮し、適正に業務を執行されますようお願いいたします。

[別表] 参考単価一覧（令和7年度の国及び市の単価です。）

ア)二省(国交、農水)設計労務単価(令和7年3月～)

道内主要職種	日額	道内主要職種	日額
特殊作業員	25,300	運転手(一般)	21,500
普通作業員	20,900	土木一般世話役	27,800
軽作業員	18,900	型わく工	27,200
造園工	23,900	左官	30,200
とび工	28,600	設備機械工	28,500
電工	27,600	交通誘導員(A)	17,500
鉄筋工	29,600	交通誘導員(B)	14,600
運転手(特殊)	25,900		

所定労働時間内8時間当たり

イ)建築保全業務労務単価(国交省)(令和7年度)

道内主要職種	日額	道内主要職種	日額
保全技師Ⅰ	25,000	清掃員A	17,600
保全技師Ⅱ	23,600	清掃員B	13,900
保全技師Ⅲ	25,400	清掃員C	12,800
保全技師補	20,900	警備員A	17,800
保全技術員	20,100	警備員B	15,200
保全技術員補	17,400	警備員C	13,500

所定労働時間内8時間当たり

ウ)設計業務委託等技術者単価(国交省)(令和7年3月～)

技術者の種類	日額	技術者の種類	日額
主任技術者	88,600	技術員	36,100
理事、技師長	77,500	測量主任技師	60,600
主任技師	66,900	測量技師	52,300
技師A	59,600	測量技師補	41,100
技師B	48,500	測量助手	34,900
技師C	40,300	測量補助員	28,700

所定労働時間内8時間当たり

エ)帯広市会計年度任用職員制度の日額相当(令和7年度)

(学歴免許等の資格や経験年数により下表の範囲内で決定され、このほか、一定の要件を満たす場合は期末・勤勉手当や通勤手当等が加算されます)

職種	日額
事務補助員	8,882
事務員Ⅱ	10,052 ～ 11,935
学校業務員	9,021 ～ 9,246
技能労務員Ⅰ	9,564 ～ 10,819
技能労務員Ⅱ	10,052 ～ 11,524
保育補助	9,021 ～ 9,564
保育士	10,052 ～ 12,051
保健師・看護師等	10,819 ～ 12,516

所定労働時間内7.75時間当たり

オ)帯広市職員給与条例及び

厚生労働省賃金構造基本統計調査(令和5年度)より積算

職種	月額	職種	月額
所長	277,100	保育士	199,500
主任保育士	253,900		