

2015年度 旭川ワーキングペア研究会

旭川市の公共工事現場調査報告書



旭川におけるワーキングペア問題と公契約条例の可能性を考えた
市民集会・日弁連貧困問題全国キャラバン
2015年2月28日 旭川弁護士会主催 / 日弁連共催

旭川ワーキングペア研究会

2016年6月

目次

1. 旭川ワーキングプア研究会は、公契約条例の制定を通じた地域経済・雇用の改善を目的に活動しています……3
2. 建設労働者の状態悪化をうけて、国は建設産業の政策転換を図っています——公共工事設計労務単価の大幅な引き上げ……4
3. 国は、通称、「担い手三法」を改正し、建設業界における労働条件の改善・労働力の確保を目指しています……5
4. 旭川市が全国に先がけて「公契約に関する方針」を定めたことは評価できる、しかし、実効性ある新たな施策・政策が求められています……6
5. 公共工事現場調査の概要……7
6. 回答者の年齢・経験年数・職種など……8
- 7-1. 賃金分析——分析の方法など……10
- 7-2. 賃金分析——日給制労働者の「基本賃金」……11
- 7-3. 賃金分析——月給制労働者の「基本賃金」……12
- 7-4. 賃金分析——諸手当及び賞与の支給状況……13
- 7-5. 賃金分析——賃金全体（基本賃金及び諸手当・賞与）……14
- 8-1. その他——社会保険……17
- 8-2. その他——有給休暇……18
- 8-3. その他——建退共済制度……19
9. まとめに代えて——公契約の適正化という課題と自治体の役割……20
- 資料……22

1

旭川ワーキングプア研究会は、公契約条例の制定を通じた

地域経済・雇用の改善を目的に活動しています

旭川ワーキングプア研究会（代表：小林史人弁護士）*は、地域の雇用・経済の改善を目的に掲げ、各種の調査活動——例えば、旭川で働く非正規労働者調査や、旭川市に登録する建設事業者を対象とした調査に取り組んできた。

本報告で紹介するのは、2015年の9月から12月にかけて行った、旭川市が発注する公共工事現場で働く労働者の賃金等の調査結果である（以下、公共工事現場調査）。

*準備会を経て2014年3月31日の会議をもって正式に発足。構成団体は、旭川弁護士会、全建総連旭川建設ユニオン、連合旭川、旭川市職労、自治労北海道上川地本、旭労連、建交労旭川支部、NPO 建設政策研究所北海道センター。

**資料はいずれも『北海道新聞（旭川・上川版）』朝刊より。

資料①

ワーキングプア解消を 旭川市に公契約条例求める

低賃金に苦しむ非正規雇用者への支援を目的として、旭川市に公契約条例の制定を求める方針。旭川市に公契約条例の制定を求める方針。旭川市に公契約条例の制定を求める方針。

2014年（平成26年）4月1日（火曜日）

旭川市に公契約条例を求める

旭川市に公契約条例を求める



旭川市に公契約条例を求める

旭川市に公契約条例を求める

旭川市に公契約条例を求める

資料②

旭川市内の建設業者が経営上抱えている主な悩み

有資格者・技能労働者の確保が困難	62.9%
資材仕入れ価格の上昇	49.7
低価格での受注競争の激化	47.9
受注量の季節的変動や不安定性	40.7
仕事の先行きの不安	36.5

労働力確保困難 6割

低価格競争の激化 切実

旭川市発注の公共工事受注建設業者の約6割は型枠工や下請職など技能労働者の確保が困難で、半数近くが低価格の受注競争にさらされていることが市民団体「旭川ワーキングプア研究会」の調査で分かった。労働者の確保が難しいのは東日本震災の復興需要に伴う人材流出が原因とみられ、アベノミクスの公共投資増に地方が対応しきれない実態が浮きかた。旭川ワーキングプア研究会は「公契約条例の制定を求め、労働者の確保を促す」と訴えている。

入札実態 市は早急に把握を

旭川市が発注する公共工事の入札実態を把握する必要がある。旭川市が発注する公共工事の入札実態を把握する必要がある。

資料③

旭川地域の労働者

旭川地域の労働者に非正規労働者の61%が1年未満の雇用契約で、56%が雇止めや不安定な雇用状態にある。旭川ワーキングプア研究会代表・小林史人弁護士が非正規労働者調査を実施し、調査結果を発表した。

非正規の61% 1年契約

56%は雇止め不安

旭川地域の労働者に非正規労働者の61%が1年未満の雇用契約で、56%が雇止めや不安定な雇用状態にある。旭川ワーキングプア研究会代表・小林史人弁護士が非正規労働者調査を実施し、調査結果を発表した。

2014年10月4日付

2015年1月29日付

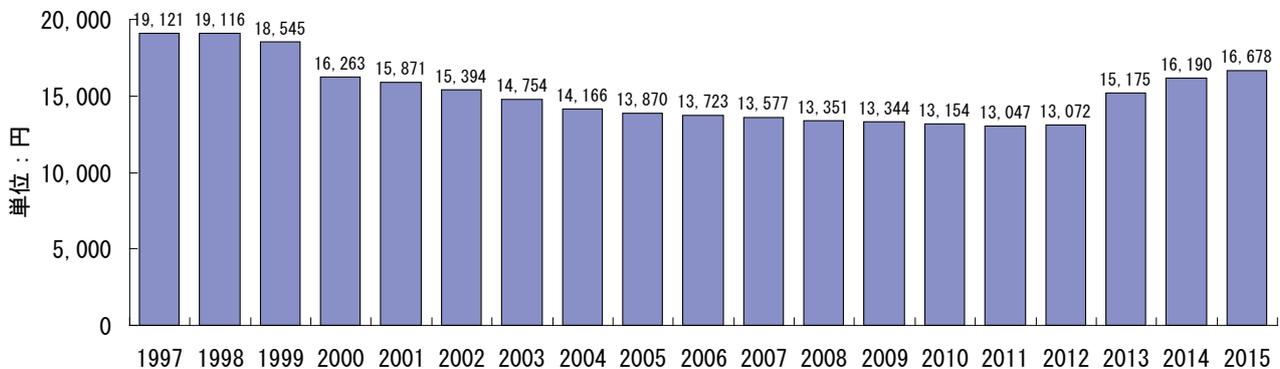
建設業では、2000年代の公共投資削減や民間投資の不振を背景に、長い不況が続いてきた（建設産業の推移や政策課題などは、市村（2015）を参照）。

不況を乗り切るため、業界では、労働条件の切り下げが行われ、そのことが若い労働力の確保、定着を困難にした。例えば北海道では、2000年には32万人、就業者全体の12.8%を占めていた建設業就業者が、2015年には22万人、9.2%にまで減少した。

高齢化が他産業よりも進み、このままでは建設産業も公共インフラも維持ができなくなるという危機感が業界や政府のあいだに広がっていた。

かかる事態を受けて、賃金・労働条件の改善を通じた労働力確保を目指す政策転換が行われた。

図表2-1 公共工事設計労務単価の推移（全国）



出所：国土交通省「公共工事設計労務単価」2015年版に添付されていた資料より作成。

第一に政府は、90年代後半をピークに下がり続けてきた公共工事設計労務単価を2013年度から大幅に引き上げた（図表2-1）。

その際には、建設業団体や主な民間発注者団体のほか、公共発注者である自治体に対しても、「技能労働者への適切な賃金水準の確保に係る要請」文書を発出し（2013年3月29日）、(1) 2013年度公共工事設計労務単価の早期適用、(2) ダンピング受注の排除、(3) 法定福利費の適切な支払と社会保険等への加入徹底に関する指導を要請している。

公共工事では、農林水産省及び国土交通省による「公共工事労務費調査」に基づき、「公共工事設計労務単価」が決定され、それが予定価格の積算に用いられる。同単価は、市場価格（賃金の支払い実態）に基づき決定されるため、この間、公共工事の削減など建設投資が減少するなかで、設計労務単価と賃金支払いの双方が、お互いに抑制・削減の方向に機能してきた（負のスパイラル）。

なおこの設計労務単価は、所定労働時間内8時間当たりの

単価であって、現場管理費及び一般管理費等の諸経費は含まない。

国土交通省「公共工事設計労務単価について」によれば、①公共工事設計労務単価は、公共工事の工事費の積算に用いるためのものであり、下請契約等における労務単価や雇用契約における労働者への支払い賃金を拘束するものではない。②本単価は、所定労働時間内8時間当たりの単価である。③時間外、休日及び深夜の労働についての割増賃金、各職種の通常の作業条件または作業内容を超えた労働に対する手当等は含まれていない。④公共工事設計労務単価は、労働者に支払われる賃金に係るものであり、現場管理費（法定福利費の事業主負担額、研修訓練等に要する費用等）及び一般管理費等の諸経費は含まれていない。⑤法定福利費の事業主負担額、研修訓練等に要する費用等は、積算上、現場管理費等に含まれている。

3

国は、通称、「担い手三法」を改正し、建設業界における労働条件の改善・労働力の確保を目指しています

第二に、翌年（2014年）6月には、いわゆる「担い手三法（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）」が改正された*。

*法改正の理由は次のとおり。「建設業については、東日本大震災に係る復興事業や防災・減災、老朽化対策、耐震化、インフラの維持管理などの担い手として、その果たすべき役割はますます増大しています。一方で、建設投資の急激な減少や競争の激化により建設業の経営を取り巻く環境が

悪化し、ダンピング受注等による建設企業の疲弊や下請企業へのしわ寄せを招き、結果として現場の技能労働者の高齢化や若年入職者の減少といった構造的な問題が生じています。こうした問題を看過すれば、中長期的には、建設工事の担い手が不足することが懸念されています。また、維持管理・更新に関する工事の増加に伴い、これらの工事の適正な施工の確保を徹底する必要性も高まっています。」以上は、国土交通省「品確法・建設業法・入契法等の改正について」より。

図表3-1 「発注関係事務の運用に関する指針」の「主なポイント」

「発注関係事務の運用に関する指針(運用指針)」の主なポイント	
運用指針とは： 品確法第22条に基づき、地方公共団体、学識経験者、民間事業者等の意見を聴いて、国が作成 > 各発注者が発注関係事務を適切かつ効率的に運用できるよう、発注者共通の指針として、体系的にとりまとめ > 国は、本指針に基づき発注関係事務が適切に実施されているかについて定期的に調査を行い、その結果をとりまとめ、公表	
必ず実施すべき事項	実施に努める事項
予定価格の適正な設定 予定価格の設定に当たっては、適正な利潤を確保することができるよう、市場における労務及び資材等の取引価格、施工の実態等を的確に反映した積算を行う。積算に当たっては、 適正な工期を前提とし、最新の積算基準を適用 する。	工事の性格等に応じた入札契約方式の選択・活用 各発注者は、 工事の性格や地域の実情等に応じて、多様な入札契約方式の中から適切な入札契約方式を選択し 、又は組み合わせで適用する。
歩切りの根絶 歩切りは、 公共工事の品質確保の促進に関する法律第7条第1項第1号の規定に違反 すること等から、 これを行わない 。	発注や施工時期の平準化 債務負担行為の積極的な活用や年度当初からの予算執行の徹底など予算執行上の工夫や、 余裕期間の設定 といった契約上の工夫等を行うとともに、 連休2日の確保 等による不稼働日等を踏まえた適切な工期を設定の上、 発注・施工時期等の平準化 を図る。
低入札価格調査基準又は最低制限価格の設定・活用の徹底等 ダンピング受注を防止するため、 低入札価格調査制度又は最低制限価格制度の適切な活用を徹底 する。予定価格は、 原則として事後公表 とする。	見積りの活用 入札に付しても入札者又は落札者がなかった場合等、標準積算と現場の施工実態の乖離が想定される場合は、 見積りを活用 することにより 予定価格を適切に見直す 。
適切な設計変更 施工条件と実際の工事現場の状態が一致しない等の場合、 適切に設計図書の変更及びこれに伴って必要となる請負代金の額や工期の適切な変更 を行う。	受注者との情報共有、協議の迅速化 各発注者は 受注者からの協議等について、速やかかつ適切な回答 に努める。設計変更の迅速化等を目的として、 発注者と受注者双方の関係者が一堂に会し、設計変更の妥当性の審議及び工事の中止等の協議・審議を行う会議 を、必要に応じて開催する。
発注者間の連携体制の構築 地域発注者協議会等を通じて、各発注者の 発注関係事務の実施状況等を把握 するとともに、各発注者は 必要な連携や調整 を行い、支援を必要とする市町村等の発注者は、 地域発注者協議会等を通じて、国や都道府県の支援を求め る。	完成後一定期間を経過した後における施工状況の確認・評価 必要に応じて 完成後の一定期間を経過した後において施工状況の確認及び評価 を実施する。

出所：国土交通省「発注関係事務の運用に関する指針」の「主なポイント」（「必ず実施すべき事項」と「実施に努める事項」）より。

担い手三法にのっとった入札・契約制度の運用として、政府は、「発注関係事務の運用に関する指針」を作成し、発注者に対して取り組みを促した（図表3-1）。「必ず実施すべき事項」だけでも、例えば「予定価格の適正な設定」「歩切りの根絶」「低入札価格調査基準又は最低制限価格の設定の・活用の徹底等」があげられている。まさに公契約の適正化を目指す指針といえるだろう。

もっとも、政府によるこれらの取り組みは自治体に受け止められているだろうか。発注者である自治体は、そもそも業界労使の現状を必ずしも十分に把握していない（さらにいえば、多くの自治体では、把握する必要性さえ認識されていない）のではないか。

4

旭川市が全国に先がけて「公契約に関する方針」を定めたことは評価できる、しかし、実効性ある新たな施策・政策が求められています

その点、旭川市では、2008年に「公契約に関する方針」が定められている。

前文によれば、「方針は、本市の行う契約が公平、公正で透明性の高い入札・契約手続きのもと、契約の適正な履行を図りながら、市民が豊かで安心して暮らせる地域社会の実現に寄与することを目的」に定められた。

「基本理念」では「地域経済の発展と地元企業の成長を支えるとともに、そこで働く市民の雇用環境をも視野に入れ、公契約としての役割と機能を発揮させ、市政推進に努める」ことがうたわれている。

全国に先がけて、かかる方針を定め、市政が推進されていることは高く評価できる。

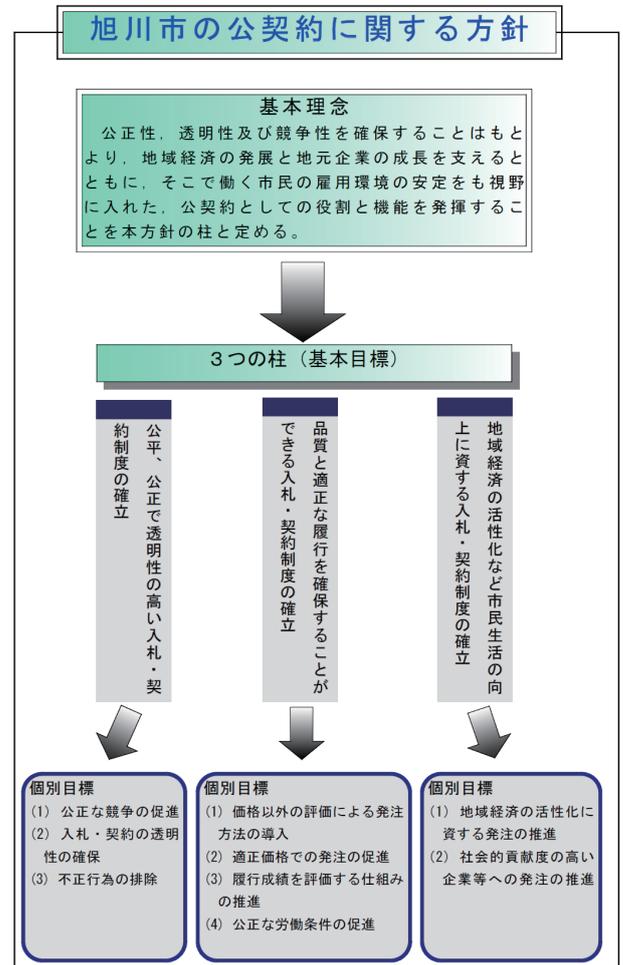
ただ一方で、私たち旭川ワーキングプア研究会の調べでは、例えば、旭川市の発注する公共工事の現場で、適正価格での受注が必ずしもできていないこと、あるいは、公共工事設計労務単価にそくした適正な賃金の支払いが行われていないことが明らかになっている。建設・公共事業分野での政府の政策が大きく転換しているなかで、なぜこうした状況になるのか。

旭川市は、発注者として、「公契約に関する方針」からさらに一歩踏み込んだ、実効性ある取り組みが必要な時期に入っているのではないかと。

施策・政策には根拠が必要である。業界労使の実態把握を目的とした各種の調査を私たちが行ってきたのは、以上のような理由による。以下、2015年度の公共工事現場調査の結果を報告する。

*川村雅則「公契約に関する旭川市の取り組み——旭川市の資料より」『建設政策』163号（2015年9月号）を参照。

図表4-1 旭川市の公契約に関する方針



出所：旭川市の公契約に関する方針（概要図）より。

5 公共工事現場調査の概要

2015年夏に調査の準備を始め、実際の現場調査は、9月から12月にかけて、次の手順で行った。

まず、発注部局に依頼して、工事現場を紹介してもらい、次に、工事受注業者の現場代理人に連絡を取り、一度、調査の趣旨説明にあがる。その上で、労働者調査の日程調整を行い、調査当日は、労働者にア

ンケートをお願いする。調査には休憩時間を使う。

調査は、合計13現場を訪問し、101人から回答を得た。

なお、不明は除いて計算を行っているので、各設問の有効回答数は必ずしも一致しない。



図表5-1 北海道における、主要12職種の公共工事設計労務単価の推移

単位：円

(年度)	特殊 作業員	普通 作業員	軽作業員	とび工	鉄筋工	運転手 (特殊)	運転手 (一般)	型わく工	大工	左官	交通 誘導員 A	交通 誘導員 B
2015	16,700	13,800	11,500	18,200	18,600	16,600	14,000	17,900	19,200	19,200	10,600	9,100
	(23,500)	(19,400)	(16,200)	(25,600)	(26,200)	(23,300)	(19,700)	(25,200)	(27,000)	(27,000)	(14,900)	(12,800)
2014	16,400	13,500	11,300	17,100	17,400	16,300	13,700	16,800	18,000	18,000	9,900	8,900
2013	15,400	12,700	10,600	15,700	16,000	15,300	12,800	15,400	16,500	16,500	9,100	8,300
2012	13,400	11,000	9,200	13,400	13,600	13,300	11,100	13,100	14,000	14,000	7,900	7,100

注：2015年度の下段（括弧内）の金額は、建設労働者の雇用に伴って必要となる、法定福利費の事業主負担額、労務管理費、安全管理費、宿舍費等を、公共工事設計労務単価（上段の数値）に加算した金額。

出所：国土交通省「公共工事設計労務単価」より作成。

公共工事設計労務単価の引き上げや公契約の適正化に向けた各種の施策が賃金・労働条件の改善につながっているか——より具体的には、公共工事設計労務単価に匹敵する賃金が支給されているか、というのが主たる関心事である。

図表5-1は、北海道の主要12職種の公共工事設計労務単価で、括弧内の数値は、諸経費を含む金額である。

ちなみに、北海道の全職種（46職種）平均は前年度比4%増で、全国平均を0.2ポイント下回ったも

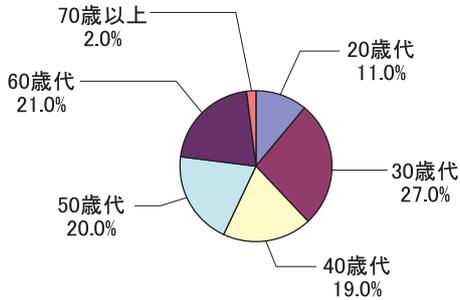
の、46職種の全てで労務単価は上昇し、主要12職種では、交通誘導員 A が7.1%増で1万円台に乗せたほか、鉄筋工、大工、左官、型わく工、とび工の5職種が6%を越す伸びを示したとされる（「本道、平均4%上昇／15年度公共工事設計労務単価」『北海道建設新聞』2015年1月31日付）。

「労働者への支払い賃金を拘束するものではない」と強調されるものの、これだけの金額が労働者に支払われるものとして積算されている。問題は、それが実際に支給されているかどうかである。

6

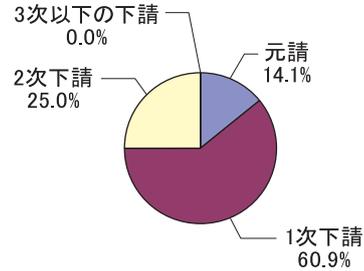
回答者の年齢・経験年数・職種など

図表6-1 回答者の年齢



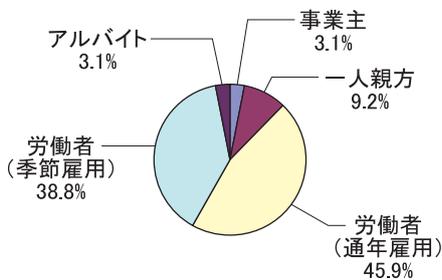
n=100

図表6-2 この工事現場への入場状況



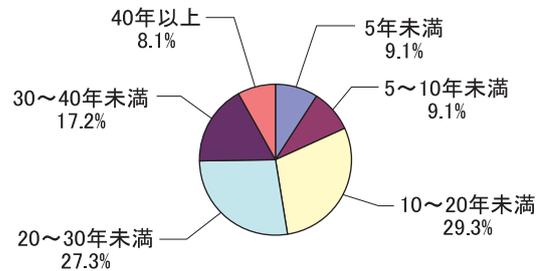
n=92

図表6-3 就業・雇用形態



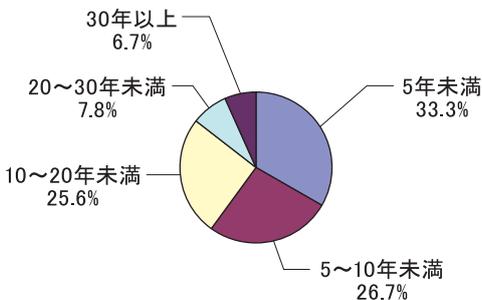
n=98

図表6-4 建設業での経験年数



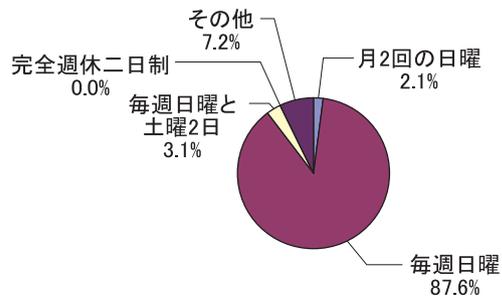
n=99

図表6-5 現在の会社での勤務年数



n=90

図表6-6 毎月の決まった休日



n=97

1. 回答者101人のうち、98人が「男性」である（残りは「女性」が2人、不明が1人）。
2. 年齢は（図表6-1）、30歳代が最も多く、20歳代をあわせると、合計で4割弱（38.0%）を占める。平均年齢は47歳である。
3. この工事現場への入場状況は（図表6-2）、6割は「1次下請」である。「元請」（14.1%）を含めると全体の4分の3になる。相対的に上層で働いている者たちが回答者に多いといえるだろう。
4. 就業・雇用形態をみると（図表6-3）、「労働者（季節雇用）」よりも、「労働者（通年雇用）」が多い（以下、それぞれを季節雇用者、通年雇用者という）。

なお、社会保険の加入状況から推測すると、ここでの「通年雇用」には、雇用保険上は季節雇用だが冬期間も仕事が確保されて就労実態が通年雇用になっているケースも含まれるようである。

5. 建設業での経験年数と、現在の会社での勤続年数をそれぞれまとめた(図表6-4、図表6-5)。前者の平均値は21.2年であるのに対して、後者は、10.3年とその約半分である。

6. 賃金分析にも関わって、毎月の決まった休日をみておく(図表6-6)。「毎週日曜」が多数である(87.6%)。雇用形態による差はない。
7. 職種は(図表6-7)、「公共工事設計労務単価」で記載されている職種にあわせて、回答の内容を整理した(一部は振り替えた)。人数の多い順に、「普通作業員」が31人、「内装工」が10人、「板金工」が9人、「塗装工」「配管工」「交通誘導員」が各7人などである。

図表6-7 職種

回答(記載)内容	振り替え後	人数(人)
「重機オペ・土工」	⇒ 特殊作業員	1
普通作業員、作業員、土工、土工作業員、土木工、土木工事、土木作業員、「大工・土工」	⇒ 普通作業員	31
雑役	⇒ 軽作業員	1
とび工、解体工	⇒ とび工	2
電工、電気工事工	⇒ 電工	5
鉄工、グラウト	⇒ 鉄骨工	2
塗装工	⇒ 塗装工	7
オペレーター、重機オペレーター	⇒ 運転手(特殊)	4
運転工	⇒ 運転手(一般)	1
大工、造作大工	⇒ 大工	4
左官	⇒ 左官	3
配管工	⇒ 配管工	7
防水工	⇒ 防水工	2
板金工、金属工	⇒ 板金工	9
内装工、建築内装	⇒ 内装工	10
交通誘導員、ガードマン、警備員	⇒ 交通誘導員	7
管理者、技術員	⇒ その他	2
不明	⇒ 不明	3
合 計		101

注1：複数の職種が回答されていたケースは鍵括弧で表記。

注2：「グラウト」は鉄骨工として処理。「交通誘導員」などは、交通誘導員AかBかの判断は不可能。

7-1 賃金分析——分析の方法など

図表7-1 賃金支給形態別にみた、職種の回答状況及び就業・雇用形態

単位：人

		全体	賃金支給形態			
			日給制	月給制	請負	不明
職種	回答（比較可）	96	58	22	4	12
	不明、回答（比較不可）	5	2	2	0	1
合計		101	60	24	4	13
就業・雇用形態	事業主	3	0	1	1	1
	一人親方	9	5	0	2	2
	通年雇用者	45	17	21	1	6
	季節雇用者	38	32	2	0	4
	アルバイト	3	3	0	0	0
	不明	3	3	0	0	0
合計		101	60	24	4	13

注：職種の「回答（比較可）」は、回答があって、かつ、公共工事設計労務単価との比較が可能な職種。「不明、回答（比較不可）」は、回答がなかったものと、回答はあったものの公共工事設計労務単価との比較が不可能な職種（管理者、技術員）。

ここからは、回答者の賃金を分析する。

公共工事設計労務単価に匹敵する賃金が支給されているかどうかを確認するには、回答者の職種と、賃金が明らかになっている必要がある。ここでいう賃金とは、基本給だけでなく、諸手当や賞与などを含む。

公共工事設計労務単価は日額(8時間当たりの額)で表記されているので、日給制労働者の場合には、比較は容易だが、月給制労働者の場合には、比較を可能にするための作業が必要である。

ここでは、公共工事設計労務単価の月額を試算して比較を行った。その際、月の就労日数の設定を次のようにした。

すなわち、図表6-6でみた、回答者の休日状況(87.6%が「毎週日曜」)をふまえ、便宜上、22日から25日の幅をとって試算することにした(「毎週日曜」に近い25日が実態にそくしていると思われる)。

さて、図表7-1は、賃金支給形態×職種(比較が可能な職種が判明しているかどうか)、賃金支給形態×就業・雇用形態をまとめたものである。

第一に、同図表上段のとおり、101人中、日給制

が60人、月給制が24人である。

そのうち、公共工事設計労務単価との比較が可能なのは、前者が58人、後者が22人である。彼ら80人の回答を中心にみていく(もともと、後述のとおり、実際には、回答に不備があるため、80人全員の詳細分析ができたわけではない)。

第二に、図表下段のとおり、日給制労働者には季節雇用者が多く、月給制労働者には通年雇用者が多い。

以下、賃金額をみるが、調査票では、今年の基本単価(以下、基本賃金)と昨年の基本賃金のそれぞれを回答してもらったほか、諸手当の有無や賞与の有無を尋ねている。

そこで第一に、基本賃金の支給状況を確認し、ついで、公共工事設計労務単価と比較してみる。ここでは基本賃金のみと比較である。

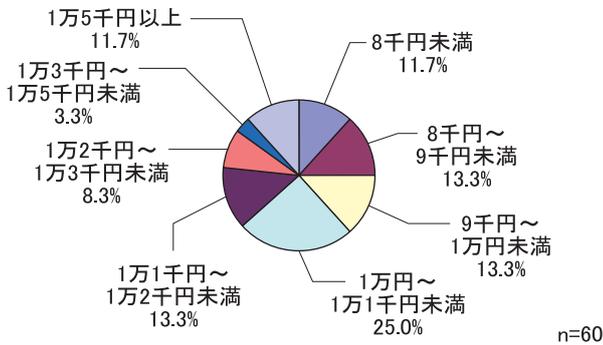
第二に、基本賃金に諸手当や賞与も足しあわせて、公共工事設計労務単価とあらためて比較してみる。

なお以上の二つの作業は、日給制労働者と月給制労働者とを分けて行っている。

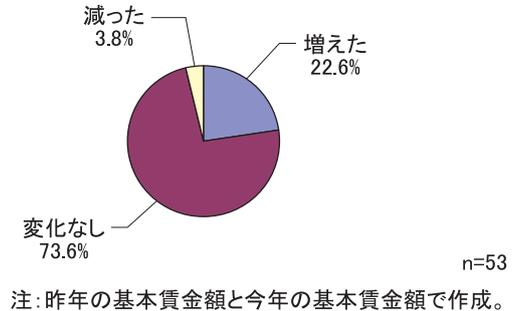
7-2

賃金分析——日給制労働者の「基本賃金」

図表7-2 今年の基本賃金（日給）額



図表7-3 基本賃金の増減



図表7-4 職種別にみた基本賃金一覧

58人

単位：円

	普通作業員 22人		軽作業員 1人	とび工 2人	電工 1人	塗装工 7人		運転手(特殊) 2人
今年の基本賃金（日額）	8,000×4 9,500 10,000×3 10,300 10,800	9,000×5 9,800 10,200 10,500×4 11,500	7,400	8,000 9,000	12,000	7,800 10,000×2 12,000	8,500 11,000 15,000	11,000×2
公共工事設計 労務単価	13,800 (19,400)		11,500 (16,200)	18,200 (25,600)	17,700 (24,900)	18,600 (26,200)		16,600 (23,300)
	運転手(一般) 1人	大工 4人	左官 3人	配管工 2人	防水工 2人	内装工 6人	交通誘導員 5人	
今年の基本賃金（日額）	11,500	12,000×2 12,700 13,000	11,500×3	15,000 16,000	8,000 10,000	8,000 14,000 15,000×2 16,000×2	6,800 7,000 7,100 7,400 7,600	
公共工事設計 労務単価	14,000 (19,700)	19,200 (27,000)	19,200 (27,000)	17,300 (24,300)	20,100 (28,300)	18,800 (26,400)	10,600 (14,900)	9,100 (12,800)

注1：日額の上に記載した数値（×n）は人数である。

注2：公共工事設計労務単価の下端（括弧内）の金額は、建設労働者の雇用に伴って必要となる、法定福利費の事業主負担額、労務管理費、安全管理費、宿舎費等を、公共工事設計労務単価（上段の数値）に加算した金額。

注3：交通誘導員の設計労務単価はAとBの両方を掲載した（左がA、右がBのそれ）。

第一に、回答者全体（「比較不可」も含む）の基本賃金（日給）額をみると（図表7-2）、平均は10,337円である。

第二に、今年の基本賃金と昨年の基本賃金を比較すると（図表7-3）、全体の4分の3弱（73.6%）は、金額に変化がみられなかった。増えた者もいるものの、全体の5分の1強（22.6%）にとどまる。

なお昨年の基本賃金の平均額は（有効回答がやや

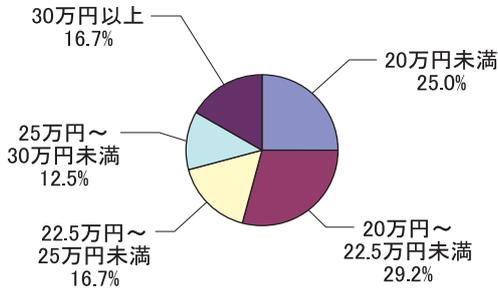
減少）、10,327円である。

最後に、今年の基本賃金を職種別に整理し、公共工事設計労務単価と比べたのが図表7-4である。

いずれの職種においても、前者は、後者を下回る。

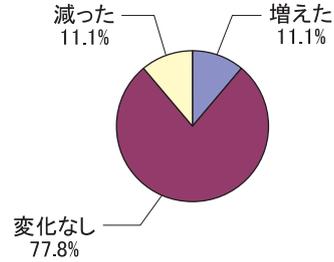
7 — 3 賃金分析——月給制労働者の「基本賃金」

図表7-5 今年の基本賃金（月給）額



n=24

図表7-6 基本賃金の増減



n=18

注：図表7-3と同じ。

図表7-7 職種別に見た基本賃金一覧

22人

	特殊作業員 1人	普通作業員 7人	電工 2人	鉄骨工 1人	運転手(特殊) 2人	配管工 4人	板金工 5人
今年の基本賃金(月額)	220,000	150,000 180,000 198,000 200,000 230,000×2 280,000	200,000 300,000	230,000	200,000 226,000	127,000 190000×2 250,000	200,000 250,000 300,000 340,000 350,000
公共工事設計 基準額	16,700	13,800	17,700	19,100	16,600	17,300	19,300
×22日分	367,400	303,600	389,400	420,200	365,200	380,600	424,600
計労務単価 ×25日分	417,500	345,000	442,500	477,500	415,000	432,500	482,500

注1：月額の上に記載した数値（×n）は人数である。

注2：公共工事設計労務単価の基準額に22日～25日をかけて月額を便宜上、算出。

同様に、月給制労働者の結果をみていく。

第一に今年の基本賃金（月給）額は（図表7-5）、平均で22万7125円である。25万円以上（年額換算で300万円以上）は、合計で約3割にとどまる。

第二に、金額が昨年から増えたのは（図表7-6）、全体の11.1%にとどまる。回答者の多く（77.8%）は、変化がない。

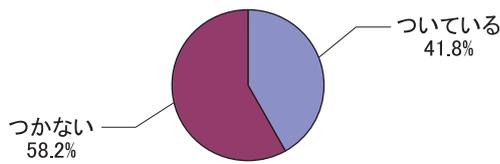
さて、回答者の基本賃金と公共工事設計労務単価とを比較した。具体的には、公共工事設計労務単価に22日～25日を乗じた値を（支給が期待される）月額とみなして、基本賃金と比較した。

結果は（図表7-7）、基本賃金は、25日はおろか22日程度働くことで得られるはずの値にも届いていない。

7-4 賃金分析——諸手当及び賞与の支給状況

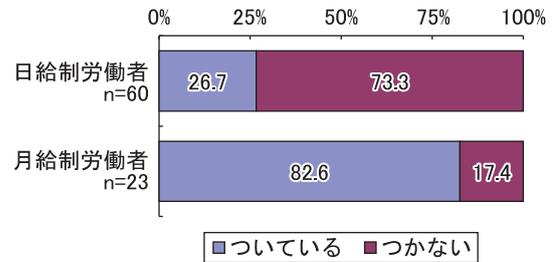
以上のとおり、基本賃金の水準は公共工事設計労務単価と比べても低い。但し、諸手当や賞与が支給されている回答者もいる。それらを足し合わせるとどうなるか、以下で検討してみる。まずそれぞれの支給状況をみていこう。ここでの分析の対象は、回答者全員である（不明を除く）。

図表7-8 諸手当の有無

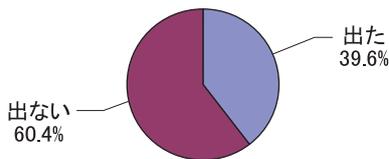


n=98

図表7-9 賃金支給形態別にみた諸手当の有無

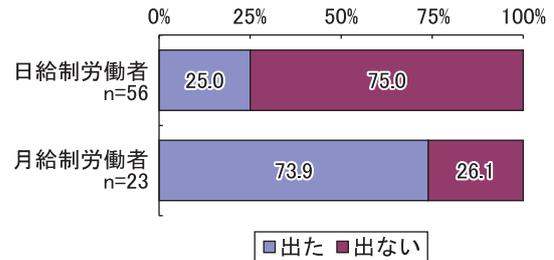


図表7-10 賞与の有無

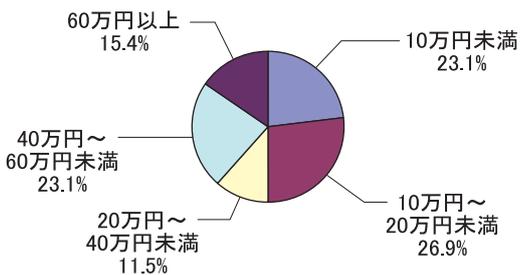


n=91

図表7-11 賃金支給形態別にみた賞与の有無



図表7-12 賞与の金額（夏・年末の合計）



n=26

第一に、諸手当の有無である（図表7-8）。諸手当が「ついている」と回答したのは、全体の41.8%である。

月給制労働者に限ると（図表7-9）、82.6%と多くが「ついている」。逆に日給制労働者では「ついている」のは約4分の1（26.7%）となる。

なお、ここでいう諸手当とは、後で見るとおり、生活手当や職能手当に該当するものだけではなく、通勤手当（車両手当、交通費）など実物給与的な性格のものも含まれる。

第二に、賞与の有無をみると（図表7-10）、夏・年末どちらかあるいは両方で賞与が「出た」のは全体の39.6%である。

諸手当同様、月給制労働者では、全体の4分の3（73.9%）が「出た」のに対して、日給制労働者では「出た」のは4分の1にとどまる（図表7-11）。

またその金額は（図表7-12）、回答者のおよそ半分が20万円未満にとどまる。

では、これらを足し合わせた賃金（合計賃金）が公共工事設計労務単価を上回っているかをみていこう。

7-5

賃金分析——賃金全体(基本賃金及び諸手当・賞与)

(1) 日給制労働者

まず、日給制労働者58人の、諸手当と賞与の支給状況、そして、金額の回答(記入)状況は下記のとおりである

- ① 諸手当も賞与も支給されていない者35人
- ② 諸手当も賞与も支給されている、あるいは、どちらかが支給されており、なおかつ、その金額が明らかである(回答されている)者14人
- ③ 諸手当も賞与も支給されている、あるいはどちらかが支給されているのだが、金額が不明である者5人
- ④ 諸手当か賞与のどちらかの支給状況が不明*である者4人

*支給されていない可能性が低くないが、ここでは不明(無回答)で処理をする

第一に、日給制労働者①の35人の基本賃金などをまとめたのが図表7-13である。

基本賃金の平均値は10,954円で、公共工事設計労務単価に基本賃金の占める割合は、最小値が42.6%、最大値が92.5%、平均値は69.3%である。

図表7-13 日給制労働者①の基本賃金等一覧

35人					単位:円, %
番号	職種	基本賃金 (日額) a	公共工事設計 労務単価 b	同単価に 占める割合 c(a/b)	
1	普通作業員	8,000	13,800	58.0	
2	普通作業員	8,000	13,800	58.0	
3	普通作業員	8,000	13,800	58.0	
4	普通作業員	9,000	13,800	65.2	
5	普通作業員	9,000	13,800	65.2	
11	普通作業員	9,000	13,800	65.2	
12	普通作業員	10,000	13,800	72.5	
17	普通作業員	10,500	13,800	76.1	
18	普通作業員	10,300	13,800	74.6	
20	普通作業員	10,800	13,800	78.3	
22	運転手(特殊)	11,000	16,600	66.3	
23	普通作業員	9,000	13,800	65.2	
24	普通作業員	10,500	13,800	76.1	
27	普通作業員	9,000	13,800	65.2	
28	普通作業員	8,000	13,800	58.0	
35	交通誘導員	7,100	9,100	78.0	
48	大工	12,700	19,200	66.1	
51	塗装工	8,500	18,600	45.7	
53	塗装工	11,000	18,600	59.1	
62	左官	11,500	19,200	59.9	
63	左官	11,500	19,200	59.9	
72	内装工	15,000	18,800	79.8	
73	内装工	15,000	18,800	79.8	
74	内装工	16,000	18,800	85.1	
75	内装工	14,000	18,800	74.5	
77	内装工	8,000	18,800	42.6	
79	大工	12,000	19,200	62.5	
80	大工	13,000	19,200	67.7	
84	塗装工	15,000	18,600	80.6	
87	普通作業員	10,000	13,800	72.5	
88	普通作業員	10,500	13,800	76.1	
89	普通作業員	10,000	13,800	72.5	
91	運転手(一般)	11,500	14,000	82.1	
98	配管工	16,000	17,300	92.5	
101	配管工	15,000	17,300	86.7	
	平均	10,954		69.3	

図表7-14 日給制労働者②③④の基本賃金・諸手当・賞与等一覧

23人(②14人、③5人、④4人)

単位:円, %

番号	職種	基本賃金(日額) a	諸手当			賞与(夏・年末)			合計賃金 f(a+c+e)	公共工事設計 労務単価 g	同単価に占 める割合 h(f/g)	基本賃金と 同単価の差 (参考) i(g-a)	
			有無	内容(名称)	支給単位 期間	支給金額 b	1日当たり(試算 を含む) c	有無					合計金額 d
13	普通作業員	11,500	○	職長手当	1日	1,000	1,000	×		12,500	13,800	90.6	
34	交通誘導員	7,400	○	交通費、資格手当	1ヶ月	11,000	500	×		7,900	9,100	86.8	
38	交通誘導員	7,600	×					○	100,000	7,979	9,100	87.7	
39	交通誘導員	7,000	×					○	50,000	7,189	9,100	79.0	
52	塗装工	10,000	○	出張手当	1日	1,000	1,000	×		11,000	18,600	59.1	
54	塗装工	12,000	○	職務手当、出張手当	1日	1,000	1,000	×		13,000	18,600	69.9	
61	左官	11,500	○	祭日手当	1ヶ月	4,000	182	×		11,682	19,200	60.8	
66	軽作業員	7,400	○	休日手当				○	60,000	227	7,627	11,500	66.3
68	防水工	8,000	○	食事代	1ヶ月	20,000	909	○	600,000	2,273	11,182	20,100	55.6
86	解体工	8,000	○	道工〔道具?〕手当	[1日?]	1,000~ 2,000	2,000	○	400,000	1,515	11,515	18,200	63.3
90	運転手(特殊)	11,000	×					○	140,000	530	11,530	16,600	69.5
92	普通作業員	9,500	×					○	400,000	1,515	11,015	13,800	79.8
93	電工	12,000	○	勤続手当、通勤手当	1ヶ月	25,000	1,136	○	110,000	417	13,553	17,700	76.6
100	とび工	9,000	○	不明	[1日?]	1,000	1,000	×			10,000	18,200	54.9
	平均	9,421								10,548		71.4	
8	塗装工	7,800	×					○	不明	不明	18,600		10,800
9	塗装工	10,000	○			不明		○	不明	不明	18,600		8,600
41	普通作業員	9,800	○			不明		×		不明	13,800		4,000
47	大工	12,000	×					○	不明	不明	19,200		7,200
67	防水工	10,000	○	資格手当	1日	200	200	○	不明	不明	20,100		10,100
7	交通誘導員	6,800	○			不明		不明	不明	不明	9,100		2,300
40	普通作業員	10,200	×					不明	不明	不明	13,800		3,600
42	普通作業員	10,500	×					不明	不明	不明	13,800		3,300
69	内装工	16,000	×					不明	不明	不明	18,800		2,800

注1:賞与の有無は、夏・年末どちらかでもある場合は「○」、ない場合は「×」と表記。

注2:諸手当について、(1)諸手当が月単位での支給の場合、22日で除した値をcに掲載。(2)no86,100の支給単位は不明だが1日単位とみなした。(3)no66の休日手当の額は「不明」だが、手当の性格から便宜上ゼロ円で処理して合計金額を算出。

注3:賞与について、eはdを22日×12ヶ月で除して算出。

注4:「交通誘導員」の公共工事設計労務単価は9,100円を採用。

第二に、日給制労働者②③④をまとめたのが図表7-14である。

補足すると、まず、諸手当は、1ヶ月当たりの支給額の場合には、22日で除して1日当たりの金額を算出した(22日で除すとおよそ週休2日に該当して、回答者の休日実態とはあわないが、金額が高めに算出されるようにあえて設定した。以下、同様)。また、手当の内容もここでは問わず、全てを含めた。

次に、賞与も1日当たりの金額を試算した。具体的には、賞与は「22日×12ヶ月」で除した。

以上で算出されたそれぞれの金額を基本賃金に足し合わせた。ここでは、日給制労働者②の結果をみる。

まず、基本賃金の平均値は9,421円、諸手当や賞与を足し合わせた合計賃金の平均値は10,548円で、両者の差は1,127円である。

次に、合計賃金が公共工事設計労務単価に占める割合は、最小値は54.9%、最大値は90.6%、平均値は71.4%である。平均値は、日給制労働者①に比べるとやや高いが、それでも70%を少し上回る程度である。

また、日給制労働者①同様、②の賃金でも、公共工事設計労務単価を上回るケースはみられない。

なお、諸手当や賞与の金額等が不明な③④については、基本賃金と公共工事設計労務単価との差を参考値として示した。最小値は2,300円、最大値は10,800円である。これらを上回る諸手当や賞与が支給されていれば、公共工事設計労務単価を上回る賃金ということになる。

(2) 月給制労働者

次に、月給制労働者22人についても同様にみていく。

- ① 諸手当も賞与も支給されていない者1人
- ② 諸手当も賞与も支給されている、あるいは、どちらかが支給されており、なおかつ、金額が明らかである者11人
- ③ 諸手当も賞与も支給されている、あるいは、どちらかが支給されているのだが、金額が不明である者8人
- ④ 諸手当か賞与のどちらかの支給状況が不明である者2人

図表7-15 月給制労働者①の基本賃金等

1人 単位：円，%

番号	職種	基本賃金 (月給) a	公共工事設計労務単価			同単価に占める割合	
			日額 b1	×22日 b2	×25日 b3	×22日 c1(a/b2)	×25日 c2(a/b3)
26	普通作業員	180,000	13,800	303,600	345,000	59.3	52.2

図表7-16 月給制労働者②③④の基本賃金・諸手当・賞与等一覧

21人 (②11人、③8人、④2人) 単位：円，%

番号	職種	基本賃金 (月額) a	諸手当		賞与(夏・年末)		合計賃金 f(a+b+d)	公共工事設計労務単価			同単価に占める割合		基本賃金と同単価の差(参考)			
			有無	内容(名称)	支給金額 b	有無		合計金額 c	1ヶ月当たり(試算) d	日額 g1	×22日 g2	×25日 g3	×22日 h1(f/g2)	×25日 h2(f/g3)	×22日 i1(g2-a)	×25日 i2(g3-a)
15	普通作業員	280,000	○	家族手当	15,000	○	520,000	43,333	338,333	13,800	303,600	345,000	111.4	98.1		
19	運転手(特殊)	226,000	○	家族手当	15,000	○	250,000	20,833	261,833	16,600	365,200	415,000	71.7	63.1		
21	普通作業員	198,000	○	通勤・住宅・皆勤・資格	50,000	○	160,000	13,333	261,333	13,800	303,600	345,000	86.1	75.7		
30	特殊作業員	220,000	○	通勤手当など	20,000	×			240,000	16,700	367,400	417,500	65.3	57.5		
43	普通作業員	150,000	○	通勤手当・扶養手当・借上手当	30,000	○	450,000	37,500	217,500	13,800	303,600	345,000	71.6	63.0		
44	普通作業員	200,000	○	車両手当	15,000	○	800,000	66,667	281,667	13,800	303,600	345,000	92.8	81.6		
55	板金工	300,000	○	通勤手当	5,000	○	650,000	54,167	359,167	19,300	424,600	482,500	84.6	74.4		
57	板金工	200,000	×			○	350,000	29,167	229,167	19,300	424,600	482,500	54.0	47.5		
58	板金工	350,000	○	交通費	7,500	○	450,000	37,500	395,000	19,300	424,600	482,500	93.0	81.9		
95	電工	300,000	○	燃料手当	20,000	○	100,000	8,333	328,333	17,700	389,400	442,500	84.3	74.2		
99	配管工	250,000	×			○	400,000	33,333	283,333	17,300	380,600	432,500	74.4	65.5		
	平均	243,091							290,515				80.8	71.1		
6	普通作業員	230,000	○	不明		×			不明	13,800	303,600	345,000			73,600	115,000
16	普通作業員	230,000	○	不明		○	60,000	5,000	不明	13,800	303,600	345,000			73,600	115,000
32	配管工	190,000	○	不明		×			不明	17,300	380,600	432,500			190,600	242,500
56	板金工	250,000	○	通勤手当	4,000	○	不明		不明	19,300	424,600	482,500			174,600	232,500
59	板金工	340,000	○	不明	60,000	○	不明		不明	19,300	424,600	482,500			84,600	142,500
85	鉄骨工	230,000	○	家族手当	不明		30,000	2,500	不明	19,100	420,200	477,500			190,200	247,500
94	電工	200,000	○	住宅手当、通勤手当	不明				不明	17,700	389,400	442,500			189,400	242,500
97	配管工	127,000	○	不明		○	100,000	8,333	不明	17,300	380,600	432,500			253,600	305,500
29	運転手(特殊)	200,000	不明	不明		×			不明	16,600	365,200	415,000			165,200	215,000
31	配管工	190,000	○	不明		不明		不明	不明	17,300	380,600	432,500			190,600	242,500

注1：賞与について、dはcを12ヶ月で除して算出。
注2：諸手当の支給単位期間は、いずれも1ヵ月(支給金額が不明な事例は除く)。

第一に、月給制労働者①は1人のみで、基本賃金（合計賃金）は18万円である。

公共工事設計労務単価との比較においては、単価×22日分の金額及び×25日分の金額との比較とを記載した。回答者の休日状況を考慮すると、後者（×25日分）の採用が適当と思われるが、前者とも比較してみる（以下、同様）。

結果は、前者との比較では59.3%と、公共工事設計労務単価（×22日分）の6割に満たない。

第二に、月給制労働者②③④をまとめたのが図表7-16である。②を中心にみる。

補足すると、一つは、②の諸手当は、全員1ヶ月単位で支給されていたので、そのまま基本賃金に足した。二つは、賞与は12ヶ月で除した。三つは、比較する公共工事設計労務単価は、上記のとおり、

22日分と25日分とを示した。

さて、月給制労働者②の結果は、基本賃金の平均値が24万3091円、合計賃金の平均値が29万515円で、両者の差は、47,424円である。

公共工事設計労務単価（×22日分）に占める合計賃金の割合（表中 h1）の最小値は54.0%、最大値は111.4%、平均値は80.8%である。1事例（no.15）のみ公共工事設計労務単価（×22日分）を上回った。

但し、25日分と比較したところ（表中 h2）、平均値は71.1%にまで減少し、いずれの事例も労務単価（×25日分）を下回る。

なお、月給制労働者③④について、公共工事設計労務単価（×22日分）と基本賃金との差をみたところ、最小値は7万3600円、最大値は25万3600円である。

以上のとおり、回答者の賃金（基本賃金、諸手当、賞与）と公共工事設計労務単価とを比較した。

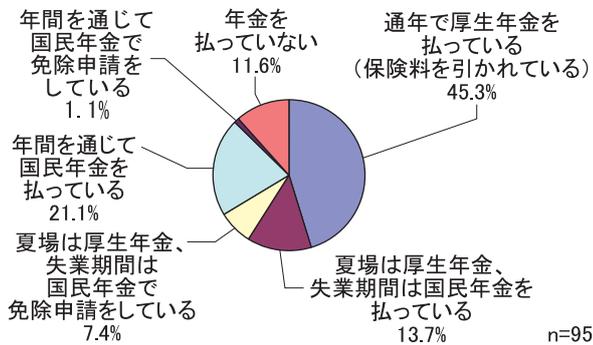
回答が明らかなものに限るが、公共工事設計労務単価に匹敵する賃金が支給されているものは、日給制労働者にはいなかった。

月給制労働者では、1人みられた。但し彼の賃金が上回ったのは、公共工事設計労務単価×22日分で算出した金額である。×25日分で算出した金額を上回る事例はなかった。

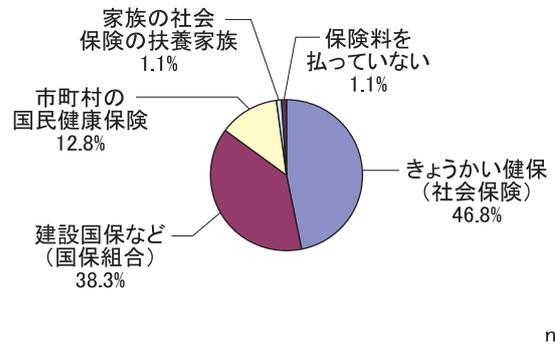
また、繰り返しになるが、2015年度の公共工事設計労務単価は、全ての職種で前年度から上昇し、平均で4%増だった。しかし本調査では、日給制労働者も月給制労働者も、回答者の7割超は、基本賃金に変化がみられなかった。

8 - 1 その他——社会保険

図表8-1 公的年金の加入状況



図表8-2 医療保険の加入状況



図表8-3 雇用形態別にみた公的年金及び医療保険の加入状況

		単位：人，%	
		通年雇用者	季節雇用者
		44 100.0	35 100.0
公的年金の加入状況	全年で厚生年金を払っている (保険料を引かれている)	36 81.8	6 17.1
	夏場は厚生年金、失業期間は国民年金を払っている		13 37.1
	夏場は厚生年金、失業期間は国民年金で免除申請をしている		5 14.3
	年間を通じて国民年金を払っている	5 11.4	5 14.3
	年間を通じて国民年金で免除申請をしている	3 6.8	1 2.9
	年金を払っていない		5 14.3
		44 100.0	34 100.0
医療保険の加入状況	きょうかい健保 (社会保険)	22 50.0	18 52.9
	建設国保など (国保組合)	21 47.7	10 29.4
	市町村の国民健康保険	1 2.3	4 11.8
	家族の社会保険の扶養家族		1 2.9
	保険料を払っていない		1 2.9

が1人である。

第二に医療保険では (図表8-2)、「きょうかい健保」を選択したものは46.8%で、「建設国保など」が38.3%で後に続く。

以上の結果は雇用形態によって異なる。

そこで次に、雇用形態別に結果をみると (図表8-3)、「通年雇用者」では、「全年で厚生年金」が81.8%と多数だが、医療保険は、「きょうかい健保」「建設国保など」が拮抗している (50.0%、47.4%)。

国はいま、公共工事設計労務単価を引き上げ、そして、建設労働者の社会保険加入を促進している。本調査回答者はどうだろうか。

まずは回答者全体でみると、第一に公的年金の加入状況は (図表8-1)、「全年で厚生年金」と回答したものは45.3%である。次に多いのが「年間を通じて国民年金」21.1%である。

なお、全体で約1割を占める「年金を払っていない」ものの理由は、回答が不明を除く8人のうち、「すでに年金を受給している」のが5人、「まだ若いから払っていない」が2人、「受給年齢だが受給資格がない」

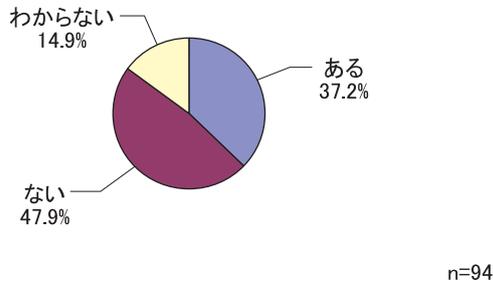
それに対して季節雇用者では、まず年金は、「夏場は厚生年金、失業期間は国民年金」が37.1%と最大である。その他の厚生年金受給者 (「全年で厚生年金」「夏場は厚生年金、失業期間は免除申請」) を足しあわせても、合計で約7割にとどまる。

医療保険は、「きょうかい健保」が52.9%と多数で、「建設国保など」をあわせて8割強である。

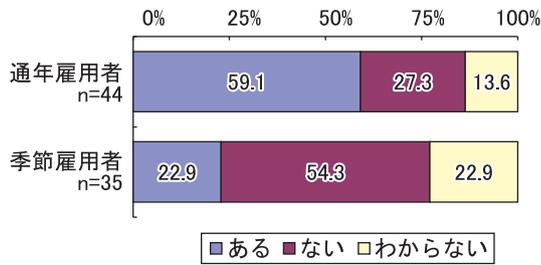
* 「きょうかい健保」は夏場と冬場をわけて尋ねていないが、公的年金同様、冬場に国民健康保険に切り替わるケースも含まれると思われる。

8 — 2 その他——有給休暇

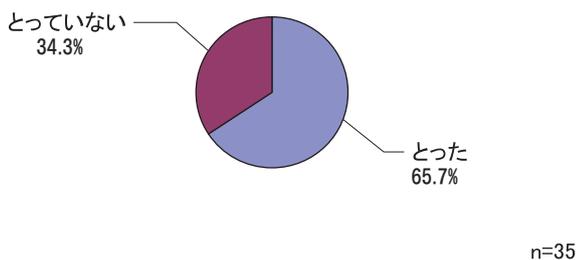
図表8-4 有給休暇制度の有無



図表8-5 雇用形態別にみた有給休暇制度の有無



図表8-6 有給休暇の取得状況



注：対象は、有給休暇制度が「ある」と回答したもの。

有給休暇についてみる。

第一に、制度の有無は（図表8-4）、「ない」が半数弱（47.9%）で、「わからない」（14.9%）もあわせると6割強に達する。

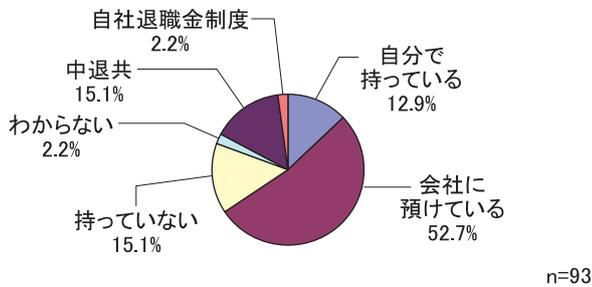
但し、この結果は雇用形態で大きな違いがある（図表8-5）。

通年雇用者では「ある」が59.1%と最も多い（それでも4割が「ない」か「わからない」であるのは、建設業では、仕事の遂行上、有給休暇の取得が容易でないことを示すものとして指摘しておきたい）のに対して、季節雇用者では、「ない」が半数を超える（54.3%）。

第二に、有給休暇制度が「ある」という回答者に限定して取得状況を尋ねたところ（図表8-6）、およそ全体の3分の2が「とった」と回答している。

8 — 3 その他——建退共等制度

図表8-7 建退共の手帳の保有状況等



注：当初の調査票には、中退共と自社退職金制度を設けていなかった。

建設労働者は、就業機会を逸したり勤め先を移ることが多く、現役引退後の生活の面でも不利である。そこでつくられたのが建設業退職金共済制度、略称、建退共制度である。

本調査結果によれば、第一に、建退共の手帳を「自分で持っている」ものは少なく、12.9%にとどまる（図表8-7）。

但し、手帳を「会社に預けている」のは全体の半数を占める（52.7%）ので、手帳があるものでみると、その数は、合計で全体の3分の2を占める。

ほかに、建退共以外の「中退共」や「自社退職金制度」に加入しているものまで含めると、全体の8割強を占める。

なお、雇用形態別にみると（図表8-8）、通年雇用者では、「中退共」に加入しているものが全体の4分の1強にまで増加する。

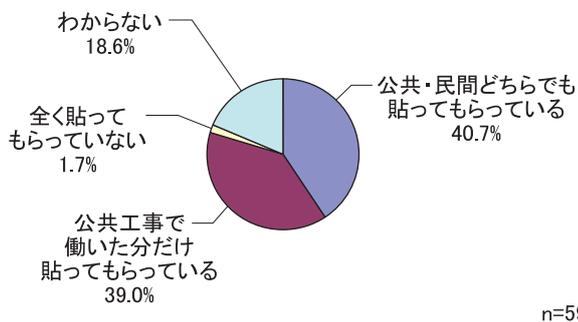
第二に、手帳があるものに限定して尋ねた証紙の貼付は（図表8-9）、「公共・民間どちらでも貼ってもらっている」と「公共工事で働いた分だけ貼ってもらっている」が拮抗している（それぞれ40.7%、39.0%）。「わからない」が2割弱（18.6%）である。

図表8-8 雇用形態別にみた建退共の手帳の保有状況等

	通年雇用者		季節雇用者	
	人	%	人	%
自分で持っている	6	14.0	2	5.7
会社に預けている	21	48.8	26	74.3
持っていない	1	2.3	5	14.3
わからない	1	2.3	1	2.9
中退共	12	27.9	1	2.9
自社退職金制度	2	4.7		

単位：人，%

図表8-9 証紙の貼付状況



* 建退共制度とは、「建設業を営む事業主の方が、対象となる雇用者の方々の共済手帳に、働いた日数に応じて、掛金となる共済証紙を貼り、その方々が建設業で働くことをやめたときに、独立行政法人勤労者退職金共済機構・建設業退職金共済事業本部（建退共）から退職金が支払われ」る制度である（厚生労働省ウェブサイトより）。なお、制度に加入した事業主は、本来は、民間工事を含めて、証紙を貼付しなければならない。

9

まとめに代えて——公契約の適正化という課題と自治体の役割

もともと3K職場の象徴でもある建設産業で、公共工事削減・建設不況により労働条件のさらなる悪化が続いた。

しかし、冒頭でみたとおり、国は、建設（建設労働）政策の転換を行い、公共工事設計労務単価の引き上げや、担い手三法の改正を通じて、建設労働力の確保を目指している。

もっとも、その効果は、今回、旭川市発注の公共工事現場で私たち研究会が行った調査では、労働者まで届いていなかった（対象となった労働者の全体の4分の3は、元請、1次下請けで働く者であるにもかかわらず、である）。

国の政策転換を自治体の公共工事現場にも確実に波及させる仕組みが必要である。

注目されているのが、公共工事や公共サービスを自治体が民間事業者が発注する際に結ぶ「公契約」を適正化する条例、通称、公契約条例である。

公契約条例は、千葉県野田市で2009年に全国で初めて制定された。その後、制定を実現した自治体は増加し、労働組合からの報告によれば、2016年4月現在、「賃金下限規制」を含む公契約条例は18自治体で、理念条例と言われる基本条例は15自治体で、それぞれ制定されている。

北海道では、札幌市が条例制定を目指したが、業界団体からは強い反対意見が出され、2012年の議会（第1回定例会）に提案された後も議論は深まらず、継続審議扱いが続き、最終的には2013年秋の議会で否決された。

反対理由は何だったのか。政争の具になったという点以外で指摘しておきたい第一は、公契約条例を提案するにあたり、札幌市は、発注者として、自らの入札・契約行政ないし「行財政改革」の検証を十分に行ったか。端的に言えば、発注者の責任がどれだけ自覚されていたかである。

自治体が公契約条例を掲げるということは、自らの発注者責任を明確にし、発注価格を含む公契約の適正化を制度的に確立することにある。国の役割・責任に言及しつつも、自治体自らの役割を強調した千葉県野田市の公契約条例の前文の一部を下記に記

しておくが、この点、旭川市はどうだろうか。

本市は、このような状況をただ見過ごすことなく先導的にこの問題に取り組んでいくことで、地方公共団体の締結する契約が豊かで安心して暮らすことのできる地域社会の実現に寄与することができるよう貢献したいと思う。

この決意のもとに、公契約に係る業務の質の確保及び公契約の社会的な価値の向上を図るため、この条例を制定する。

もう一点指摘しておきたいのは、公契約条例は事業者ないし業界団体にとって反対すべきものなのか、という点である。

というのも、条例制定でまず期待されるのは、ダンピングによる叩き合いが防止され、適正な価格での受発注が実現することであるからだ。

次に、建設業界で長年問題になっている一つが重層的請負構造における元請・下請間の不公正な契約で、その象徴は、いわゆる「ピンハネ」である。公契約条例は、元請事業者に対して、下請で働く者を含む全ての労働者に対して定められた賃金の支払いを義務づけることで不要な請負関係を淘汰していく効果をもつ。

結果、労働者を実際に雇って工事を請け負う事業者にとっては、適正な契約金額が支払われることになろう。社会保険の適正加入や適正な賃金の支払いはもちろんのこと、若年層の入職、技能の伝承などはそれによって可能になると思われる。

さて、上記のとおり旭川市には、「市民が豊かで安心して暮らせる地域社会の実現に寄与すること」（前文）を目的に定められた「公契約に関する方針」がある。「地域経済の発展と地元企業の成長を支えるとともに、そこで働く市民の雇用環境の安定をも視野に入れ、公契約としての役割と機能を発揮させ、市政推進に努める」と基本理念に掲げられている。

活力ある地域社会、働き続けられる地域社会の実現に向けて、発注者である自治体／受注者である事

業者・業界団体／そこで働く人たち・労働組合がそれぞれの責任を果たすこと、とりわけ発注者である

自治体には公契約の適正化に向けた取り組みが求められている。

参考文献

- ・ 依田満博「品確法改正、発注関係事務の運用指針を考える」『建設政策』第162号（2015年7月号）
- ・ 市村昌利「投資規模半減、疲弊する地域建設産業」『経済』第235号（2015年4月号）
- ・ 小畑精武『公契約条例入門——地域が幸せになる「新しい公共」ルール』旬報社、2010年
- ・ 川村雅則「公契約運動の進め方——札幌と旭川の経験から」『建設政策』第162号（2015年7月号）
- ・ 川村雅則「なくそう官製ワーキングプア——札幌の公契約運動から」『経済』第238号（2015年7月号）
- ・ 川村雅則「なくそう官製ワーキングプア、進めよう公契約運動」『月刊全労連』第223号（2015年9月号）
- ・ 川村雅則「公契約における旭川市の取り組み」『建設政策』第163号（2015年9月号）
- ・ 上林陽治「公契約条例という選択肢——雇用の劣化を自治体から変えていく」『世界』第869号（2015年5月号）
- ・ 上林陽治「公契約条例ならびに公契約基本条例をめぐる論点」『自治総研』第435号（2015年1月号）
- ・ 斎藤寛生「市民との共同で社会的賃金闘争の前進へ」『月刊全労連』第232号（2016年6月号）
- ・ 辻村定次「現場の担い手確保に向けた課題——改正公共工物品質確保法の趣旨を実現するには」『建設政策』第162号（2015年7月号）
- ・ 庭野峰雄「改正「担い手3法」による「担い手」確保に向けた取り組みの現段階」『建設政策』第166号（2016年3月号）

調査結果の分析、本稿の執筆は、川村雅則（北海学園大学教授）が行った。

資料

建設現場・労働条件アンケート

2015年 / 旭川ワーキングペア研究会

それぞれの欄に記入していただくか、該当する項目に○印をつけてください

《A・性別》 ①男 ②女 《B・年齢》 年 《C・建設業の経験年数》 年

《D・身分と雇用形態》 ①事業主 ②一人親方 ③労働者(通年雇用) ④労働者(季節雇用)
⑤アルバイト

《E・職種》 《F・会社名》

《G・現会社の勤務年数》 年

《H・この工事現場の入場状況は》 ①元請 ②1次下請 ③2次下請 ④3次以下の下請

《I・雇入通知書》 ①もらった ②もらっていない ③わからない(忘れた)

《J・賃金形態と基本単価》

1.日給(今年) 円 ← (昨年) 円

2.月給(今年) 円 ← (昨年) 円

3.請負(今年) 円 ← (昨年) 円

(あたり)

《K・諸手当》

K-1.毎月の基本給以外に「手当」がついていますか(残業は除く) ①ついている ②つかない

ア.ついていると答えた方は手当名(複数あれば全て)と総額を記入してください

名称 円

イ.手当の金額は昨年に比べて ①増えた ②同じ ③減った

K-2.昨年毎月の給料のほかに「賞与(ボーナス)」など出ましたか ①出た ②出ない

ア.出たと答えた方は金額を記入してください 夏・ 円

年末・ 円

イ.賞与の金額は一昨年に比べて ①増えた ②同じ ③減った

《L・毎月の決まった休日は》 ①月2回の日曜 ②毎週日曜 ③毎週日曜と土曜2日
④完全週休二日制 ⑤その他()

裏面へ

《M・有給休暇はありますか》 ①ある(年 日) ②ない ③わからない

M-1.昨年、実際にとりましたか ①とった(日) ②とっていない

《N・建退共》

N-1.手帳を持っていますか ①自分で持っている ②会社に預けてある
③持っていない ④わからない

N-2.証紙を貼ってもらっていますか ①公共・民間どちらも貼ってもらっている
②公共工事で働いた分だけ貼ってもらっている
③全く貼ってもらっていない
④自分で証紙を買って貼っている

《O・公的年金》あなたの年金は ①通年で厚生年金を払っている(保険料を引かれている)
②夏場は厚生年金、失業期間は国民年金を払っている
③夏場は厚生年金、失業期間は国民年金で免除申請をしている
④年間を通じて国民年金を払っている
⑤年間を通じて国民年金で免除申請をしている
⑥年金を払っていない

O-1.「年金を払っていない」と答えた方は ①すでに年金を受給している
②まだ若いが払っていない
③受給年齢だが受給資格がない

《P・健康保険》あなたの健康保険は ①きょうかい健保(社会保険)
②建設国保など(国保組合)
③市町村の国民健康保険
④家族の社会保険の扶養家族
⑤保険料を払っていない

P-1.「きょうかい健保」と答えた方は ①今年から払っている
②昨年から払っている
③ずっと以前から払っている

☆ご協力ありがとうございました。さしつかえのない方は、お名前・連絡先をお書きください。

後日、資料などを送らせていただきます。

名前		電話番号	
住所			

以下は調査員が記入してください

現場名		日付		担当者	
-----	--	----	--	-----	--

2015年度旭川ワーキングプア研究会公共工事現場調査結果一覧

単位：人，%

	全体		雇用形態				賃金の支給形態				
			通年雇用者		季節雇用者		日給制労働者		月給制労働者		
	100	100.0	44	100.0	38	100.0	59	100.0	24	100.0	
性別	男性	98	98.0	44	100.0	36	94.7	57	96.6	24	100.0
	女性	2	2.0			2	5.3	2	3.4		
		100	100.0	45	100.0	37	100.0	59	100.0	24	100.0
年齢	20歳代	11	11.0	8	17.8	2	5.4	7	11.9	3	12.5
	30歳代	27	27.0	17	37.8	8	21.6	11	18.6	11	45.8
	40歳代	19	19.0	9	20.0	5	13.5	9	15.3	5	20.8
	50歳代	20	20.0	7	15.6	6	16.2	13	22.0	3	12.5
	60歳代	21	21.0	4	8.9	14	37.8	17	28.8	2	8.3
	70歳以上	2	2.0			2	5.4	2	3.4		
	平均値（単位：歳）		47		40		52		49		40
	標準偏差（単位：歳）		13		12		14		14		11
		98	100.0					57	100.0	24	100.0
就業・雇用形態等	事業主	3	3.1							1	4.2
	一人親方	9	9.2					5	8.8		
	労働者（通年雇用）	45	45.9					17	29.8	21	87.5
	労働者（季節雇用）	38	38.8					32	56.1	2	8.3
	アルバイト	3	3.1					3	5.3		
		99	100.0	45	100.0	37	100.0	58	100.0	24	100.0
建設業の経験年数	5年未満	9	9.1	5	11.1	4	10.8	3	5.2	5	20.8
	5～10年未満	9	9.1	4	8.9	5	13.5	6	10.3	1	4.2
	10～20年未満	29	29.3	15	33.3	11	29.7	14	24.1	9	37.5
	20～30年未満	27	27.3	13	28.9	8	21.6	16	27.6	6	25.0
	30～40年未満	17	17.2	4	8.9	6	16.2	12	20.7	2	8.3
	40年以上	8	8.1	4	8.9	3	8.1	7	12.1	1	4.2
	平均値（単位：年）		21.2		19.4		20.1		23.5		16.5
	標準偏差（単位：年）		12.6		12.0		13.5		13.4		10.4
		90	100.0	43	100.0	30	100.0	52	100.0	24	100.0
現会社での勤務年数	5年未満	30	33.3	15	34.9	8	26.7	14	26.9	10	41.7
	5～9年	24	26.7	10	23.3	9	30.0	18	34.6	3	12.5
	10～19年	23	25.6	15	34.9	6	20.0	11	21.2	9	37.5
	20～29年	7	7.8	1	2.3	3	10.0	4	7.7	2	8.3
1人を除く全員が30～39年	30年以上	6	6.7	2	4.7	4	13.3	5	9.6		
	平均値（単位：年）		10.3		9.7		12.2		10.9		9.0
	標準偏差（単位：年）		9.6		9.1		11.0		10.5		6.9
		92	100.0	42	100.0	36	100.0	53	100.0	23	100.0
この工事現場での入場状況	元請	13	14.1	7	16.7	5	13.9	8	15.1	2	8.7
	1次下請	56	60.9	28	66.7	24	66.7	33	62.3	18	78.3
	2次下請	23	25.0	7	16.7	7	19.4	12	22.6	3	13.0
	3次以下の下請										
		80	100.0	40	100.0	35	100.0	50	100.0	22	100.0
雇入れ通知書	もらった	66	82.5	30	75.0	31	88.6	43	86.0	17	77.3
	もらっていない	1	1.3	1	2.5					1	4.5
	わからない（忘れた）	13	16.3	9	22.5	4	11.4	7	14.0	4	18.2
		88	100.0	39	100.0	34	100.0				
賃金の支給形態	日給制	60	68.2	17	43.6	32	94.1				
	月給制	24	27.3	21	53.8	2	5.9				
	請負	4	4.5	1	2.6						
		53	100.0	14	100.0	30	100.0	53	106.0		
賃金増減（日給制労働者）	増えた	12	22.6	1	7.1	7	23.3	12	24.0		
	変化なし	39	73.6	12	85.7	22	73.3	39	78.0		
	減った	2	3.8	1	7.1	1	3.3	2			

	全体		雇用形態				賃金の支給形態				
			通年雇用者		季節雇用者		日給制労働者		月給制労働者		
	18	100.0	16	100.0	1	100.0			18	100.0	
賞金増減（月給制労働者）	増えた	2	11.1	1	6.3	1	100.0		2	11.1	
	変化なし	14	77.8	13	81.3		0.0		14	77.8	
	減った	2	11.1	2	12.5		0.0		2	11.1	
	60	100.0	17	100.0	32	100.0	60	100.0			
今年の基本賃金（日給制労働者）	8千円未満	7	11.7	2	11.8	4	12.5	7	11.7		
	～9千円未満	8	13.3	3	17.6	5	15.6	8	13.3		
	～1万円未満	8	13.3	1	5.9	5	15.6	8	13.3		
	～1万1千円未満	15	25.0	3	17.6	11	34.4	15	25.0		
	～1万2千円未満	8	13.3	2	11.8	4	12.5	8	13.3		
	～1万3千円未満	5	8.3	3	17.6	2	6.3	5	8.3		
	～1万5千円未満	2	3.3			1	3.1	2	3.3		
	1万5千円以上	7	11.7	3	17.6			7	11.7		
	平均値（単位：円）		10487		10835		9700		10487		
標準偏差（単位：円）		2425		2644		1641		2425			
	53	100.0	14	100.0	30	100.0	53	100.0			
昨年の基本賃金（日給制労働者）	8千円未満	8	15.1	2	14.3	5	16.7	8	15.1		
	～9千円未満	5	9.4	2	14.3	3	10.0	5	9.4		
	～1万円未満	6	11.3			5	16.7	6	11.3		
	～1万1千円未満	15	28.3	3	21.4	11	36.7	15	28.3		
	～1万2千円未満	6	11.3	2	14.3	3	10.0	6	11.3		
	～1万3千円未満	5	9.4	3	21.4	2	6.7	5	9.4		
	～1万5千円未満	5	9.4			1	3.3	5	9.4		
	1万5千円以上	3	5.7	2	14.3			3	5.7		
	平均値（単位：円）		10,327		10,907		9,618		10,327		
標準偏差（単位：円）		2,275		2,731		1,681		2,275			
	24	100.0	21	100.0	2	100.0			24	100.0	
今年の基本賃金（月給制労働者）	20万円未満	6	25.0	6	28.6				6	25.0	
	20万円～22.5万円未満	7	29.2	5	23.8	1	50.0		7	29.2	
	22.5万円～25万円未満	4	16.7	3	14.3	1	50.0		4	16.7	
	25万円～30万円未満	3	12.5	3	14.3				3	12.5	
	30万円以上	4	16.7	4	19.0				4	16.7	
	平均値（単位：円）		227,125		229,571		215,000		227,125		
標準偏差（単位：円）		54,434		57,682		21,213		54,434			
	19	100.0	16	100.0	1	100.0	1	100.0	18	100.0	
昨年の基本賃金（月給制労働者）	20万円未満	4	21.1	3	18.8	1	100.0	0	0.0	4	22.2
	20万円～22.5万円未満	6	31.6	5	31.3	0	0.0	0	0.0	6	33.3
	22.5万円～25万円未満	3	15.8	3	18.8	0	0.0	0	0.0	3	16.7
	25万円～30万円未満	2	10.5	1	6.3	0	0.0	1	100.0	1	5.6
	30万円以上	4	21.1	4	25.0	0	0.0	0	0.0	4	22.2
*今年日給制になった1人の（昨年の）結果を含む。											
平均値（単位：円）		238,684		241,125		197,000		280,000		236,389	
標準偏差（単位：円）		54,457		56,771						55,082	
	98	100.0	45	100.0	37	100.0	60	100.0	23	100.0	
諸手当の有無	ついている	41	41.8	28	62.2	12	32.4	16	26.7	19	82.6
	つかない	57	58.2	17	37.8	25	67.6	44	73.3	4	17.4
	52	100.0	29	100.0	18	100.0	26	100.0	19	100.0	
諸手当の増減	増えた	4	7.7	2	6.9	1	5.6	2	7.7	2	10.5
	同じ	44	84.6	24	82.8	16	88.9	24	92.3	14	73.7
	減った	4	7.7	3	10.3	1	5.6			3	15.8
	91	100.0	42	100.0	34	100.0	56	100.0	23	100.0	
賞与の有無	出た	36	39.6	27	64.3	8	23.5	14	25.0	17	73.9
	出ない	55	60.4	15	35.7	26	76.5	42	75.0	6	26.1
	26	100.0	18	100.0	7	100.0	10	100.0	15	100.0	
賞与金額（夏・年末の合計）	10万円未満	6	23.1	2	11.1	4	57.1	2	20.0	3	20.0
	10万円～20万円未満	7	26.9	6	33.3	1	14.3	4	40.0	3	20.0
	20万円～40万円未満	3	11.5	2	11.1	1	14.3	1	10.0	2	13.3
	40万円～60万円未満	6	23.1	5	27.8		0.0	2	20.0	4	26.7
	60万円以上	4	15.4	3	16.7	1	14.3	1	10.0	3	20.0

	全体		雇用形態				賃金の支給形態				
			通年雇用者		季節雇用者		日給制労働者		月給制労働者		
	30	100.0	24	100.0	6	100.0	11	100.0	15	100.0	
賞与の増減	増えた	9	30.0	7	29.2	2	33.3	4	36.4	5	33.3
	同じ	17	56.7	15	62.5	2	33.3	6	54.5	8	53.3
	減った	4	13.3	2	8.3	2	33.3	1	9.1	2	13.3
	97	100.0	43	100.0	37	100.0	60	100.0	24	100.0	
休日状況	月2回の日曜	2	2.1	1	2.3	1	2.7			2	8.3
	毎週日曜	85	87.6	38	88.4	33	89.2	54	90.0	22	91.7
	毎週日曜と土曜2日	3	3.1	2	4.7	1	2.7	1	1.7		
	完全週休二日制										
	その他	7	7.2	2	4.7	2	5.4	5	8.3		
	94	100.0	44	100.0	35	100.0	55	100.0	24	100.0	
有給休暇制度の有無	ある	35	37.2	26	59.1	8	22.9	11	20.0	20	83.3
	ない	45	47.9	12	27.3	19	54.3	35	63.6	2	8.3
	わからない	14	14.9	6	13.6	8	22.9	9	16.4	2	8.3
	35	100.0	26	100.0	8	100.0	11	100.0	20	100.0	
有給休暇の取得状況	とった	23	65.7	16	61.5	6	75.0	7	63.6	14	70.0
	とっていない	12	34.3	10	38.5	2	25.0	4	36.4	6	30.0
	93	100.0	43	100.0	35	100.0	55	100.0	24	100.0	
建退共の手帳保有状況 ／退職金制度の状況	自分で持っている	12	12.9	6	14.0	2	5.7	8	14.5	1	4.2
	会社に預けている	49	52.7	21	48.8	26	74.3	36	65.5	11	45.8
	持っていない	14	15.1	1	2.3	5	14.3	9	16.4	2	8.3
	わからない	2	2.2	1	2.3	1	2.9			1	4.2
	中退共	14	15.1	12	27.9	1	2.9	2	3.6	9	37.5
	自社退職金制度	2	2.2	2	4.7						
	59	100.0	27	100.0	27	100.0	42	100.0	12	100.0	
証紙の貼付状況（建退 共加入者）	公共・民間どちらでも貼 ってもらっている	24	40.7	12	44.4	11	40.7	17	40.5	6	50.0
	公共工事で働いた分だけ 貼ってもらっている	23	39.0	8	29.6	12	44.4	18	42.9	4	33.3
	全く貼ってもらっていな い	1	1.7								
	わからない	11	18.6	7	25.9	4	14.8	7	16.7	2	16.7
	95	100.0	44	100.0	35	100.0	57	100.0	23	100.0	
公的年金の加入状況	通年で厚生年金を払って いる（保険料を引かれて いる）	43	45.3	36	81.8	6	17.1	18	31.6	20	87.0
	夏場は厚生年金、失業期 間は国民年金を払って いる	13	13.7			13	37.1	13	22.8		
	夏場は厚生年金、失業期 間は国民年金で免除申請 をしている	7	7.4			5	14.3	6	10.5		
	年間を通じて国民年金を 払っている	20	21.1	5	11.4	5	14.3	11	19.3	2	8.7
	年間を通じて国民年金で 免除申請をしている	1	1.1			1	2.9	1	1.8		
	年金を払っていない	11	11.6	3	6.8	5	14.3	8	14.0	1	4.3
	8	100.0	2	100.0	4	100.0	6	100.0	1	100.0	
年金を払っていない理 由（上記未払い者に限 定）	すでに年金を受給して いる	5	62.5	1	50.0	2	50.0	3	50.0	1	100.0
	まだ若い人が払って いない	2	25.0	1	50.0	1	25.0	2	33.3		
	受給年齢だが受給資格 がない	1	12.5			1	25.0	1	16.7		
	94	100.0	44	100.0	34	100.0	56	100.0	23	100.0	
医療保険の加入状況	きょうかい健保（社会保 険）	44	46.8	22	50.0	18	52.9	27	48.2	12	52.2
	建設国保など（国保組合）	36	38.3	21	47.7	10	29.4	20	35.7	10	43.5
	市町村の国民健康保険	12	12.8	1	2.3	4	11.8	7	12.5	1	4.3
	家族の社会保険の扶養家 族	1	1.1			1	2.9	1	1.8		
	保険料を払っていない	1	1.1			1	2.9	1	1.8		

問い合わせ

(代表) 小林史人・旭川弁護士会

〒070-0814 旭川市川端町4条6丁目4番18号 しらかば法律事務所

TEL : 0166-55-4690

(調査・研究) 川村雅則・北海学園大学教授

〒062-8605 札幌市豊平区旭町4-1-40 北海学園大学経済学部

TEL : 011-841-1161 (内2744)