

No.22 2011.10.15

「市民的合意」を促進し、
札幌市公契約条例の早期制定を

労働運動への発信
ryo-sato@hyper.ocn.ne.jp



「市民的合意」を促進し、札幌市公契約条例の早期制定を

2011.10.15

特定非営利活動法人
建設政策研究所
研究員 佐藤 陵一

はじめに

札幌市の上田文雄市長は第3回定例市議会(2011.9.28)において札幌市公契約条例(仮称、以下「条例」)について「早期実現をめざし、検討を進めている」と表明しました。スケジュール的には、10月中に条例の枠組みを固め、11月にはパブリックコメントを募り、来春3月の条例制定が想定されています。札幌市によれば、そもそも公契約条例は、地方自治体などの公的機関と結ばれる契約(ママ公契約)に関して「その案件に従事する受注者及び下請業者すべての労働者の賃金について、規定水準以上の支払いを受注者に対して義務づけ、その賃金が確実に労働者に支払われるようにすることを定めた条例」(市財政局)であり、そのことによって「労働者の適正な労働環境の確保と事業等の品質の確保を図ることで、市民が豊かで安心して暮らすことのできる地域社会の実現を目指すとともに、地域経済の健全な発展につなげることを目的」(同)とするものとしています。

この公契約条例の制定を求める運動は、「働いても、働いても豊かになれない」(NHK、2000.6)というワーキングプアの「発見」が日本中に衝撃を与え、「格差と貧困」が急激に進む中で、「税金で行う仕事で貧乏人をつくるな」と

全国に広がってきた経緯にあります。限りなく底辺に向かう賃金破壊に対し、社会的規制が求められ、ILO第94号条約¹の公契約法にもとづく施策が期待されたのです。したがって最初に公契約法の考え方を理解することが必要です。すなわち、公契約法は「公的機関と民間機関の公契約は、低廉な条件提示で契約されがちであり(ママ落札の原則)、コスト削減の結果、低賃金の実現する可能性が高い。しかし、公的機関はモデル使用者、民間機関の模範となる必要がある。だから公契約に適正労働条項を挿入し、公正労働条件の確保、低賃金の除去を目的とするのが、本条約の趣旨」(「講座ILO」下1999.ILO協会)とされているのです。

何を持って「適正労働条項」とするのかについては、札幌市の現状に即して後述します。

他方、日本社会の現実には、国・自治体の市場秩序に対する認識が「モデル使用者」や「模範」の意識から程遠い状況にあります。とくに公共調達においては、①官・民契約であるから、発注者側は独占禁止法の対象外にあり、②入札後の事業遂行は、民事であるから官の介入は無用・不要であり、放任の姿勢にあるというのが、私の基本的な認識です。

¹「公契約における労働条項に関する条約」(1949年、日本政府は未批准)

明らかになってきた札幌市の検討内容

札幌市は条例の適用範囲について、①予定価格が一定額以上の公共工事、②予定価格が一定額以上の清掃などの特定業種の役務サービス、③その他指定管理者をあげています。これらは先行して条例化されている野田市、川崎市と同様ですが、「一定額」²については、市は議会議決案件を念頭に公共工事は予定価格5億円以上を示唆しています。

条例の核心である「設定賃金」(=受注者に対し、労働者への支払いを義務づける規定水準以上の賃金額)は、公共工事については「公共工事設計労務単価」³(以下「設計単価」)を勘案するとし、役務サービス及び指定管理者については検討中とされています。ちなみに、野田市では建築保全労務単価と用務員初任給等が、川崎市では生活保護基準を考慮して「設定賃金」が決定されました。この「設定賃金」の決定方法について札幌市は、川崎市と同様に外部審議会を設置し、その意見を参考にするとしています。

また、札幌市は条例の実効性を確保するために、①下請業者の労働者を含めたすべての労働者の賃金報告を市の指定様式にもとづき受注者に求める、②労働者から条例違反の申し出があった場合、立ち入り調査までを想定する、③賃金額等の労働者への周知は受注者が行う、④条例違反に対しては、是正措置命令、契約の解除、違約金の請求、業者名の公表、参加停止等を行うなどの諸点を建設関係

団体との意見交換会で明らかにしています。この内容は先行2市に準じています。

公契約条例の制定をめぐる、理念的に理解できても「善意」の疑問など、多様な論点が存在します。全国の経験は、条例制定後の実効性を担保するためにも関連業界との合意が重要であり、さらに議会においては「民・民の公正な取引」「基本的人権の擁護」など、市場経済のもとで公共の福祉の実現という議論の深まりを求めるものとなっています。

こうした基本点をふまえ、以下、公契約条例をめぐる主要な論点を紹介します。そして次に、①公共事業、②役務サービスの2つの適用対象について論点整理を行います。なお、市が直接雇用している非正規労働者についても論述します。

公契約条例を否定する論理の認識を

公契約条例の制定をめぐり、尼崎市議会では条例案が否決される事態(2009.5)が生まれました。条例を「否」とする主な理由は、①労働条件への介入は法律によるべきである、②条例の守備範囲を逸脱している、③条例で一定賃金の支払いを義務づけることは最低賃金法に違反する、④膨大なコストを要し、実効性の確保にも疑問がある、等々でした。これら全国に共通する議論の根底には、「わが国では、賃金等の労働条件に関しては、それが国や自治体との契約に基づく労働であるか否かを問わず、労働基準法等の関係法令に反しない限りにおいて、個々の労使当事者間で取り決められるべきであり、政府が介入することは適切でないとの考えに立っており、(ILO 第94号条約の)批准は困難と考えている」という小泉元

²川崎市-6億円以上、野田市-1億円以上

³公共工事の予定価格の積算に必要な設計労務単価。農林水産省及び国土交通省が決定する。「2省協定」ともいわれる。

首相の答弁（2006.3.23 衆議院本会議）があります。

他方、公契約条例の制定促進をめぐっては全国市長会が公契約法の制定を要望(2005年)し、2009年12月には「公共工事における賃金等確保法」の制定を求める請願が参議院本会議で採択されています。

また、公契約条例において最低賃金を上回る賃金の支払いを義務づける「違法性」は、「同法上、問題になるものではない」(麻生元首相の答弁書 09.3)とされ、法的には決着を見えています。

このように、国政において公契約条例(法)は、「民・民」論に立ついわば「守旧派」と新たな公共政策を求める「改革派」が対立する構図を呈しています。こうしたもとで野田市は「国に公契約法の制定を要望してきたが、いまだ制定を見えていない。(野田市が)先導的にとりくみ、国に対し速やかな必要な措置を講ずるよう求めたい」と全国に先駆けて条例化に踏み切りました。

政令市札幌のとりにくみは、全国3番目にありますが、私はその順序以上に、条例制定に至る議論の収斂が、今後の札幌市の公共政策に重要な意義を持ち、影響を与えていると考えます。

深まる地元建設業の危機を直視して

札幌市は公契約条例を制定する背景を公共工事のここ10年余の推移から説明しています。

第1は市の建設投資額と工事登録者数の減少です。すなわち2011年の一般会計建設事業費736億4,800万円は2001年の1,560億2,100万円の約50%に減少し、建設業者は2001年の3197業者数から2011年には2,142業者へと約30%減少しています。こうしたもとで札幌市の認識は、建設市場が縮小し、いわゆるパイの奪い合いが激化しているということです。

第2は落札率の下落です。工事全体では2002年の平均落札率94%が一般競争入札の拡大により84.5%(2009年)にまで下落し、2010年には持ち直して87%の状況にあります。なお、直近1年間の建設関係の最低落札率⁵は次の通りです。

- ・建築工事－55.82%
- ・土木工事－79.94%
- ・設計、コンサルタント－71.06%

指名競争入札が排除され、低廉第一主義の一般競争入札の導入のもとで低価格競争、すなわち著しいダンピングが生じているとするのは、正当な現状認識です。

第3は労働者への影響です。市は公共事業で働く労働者の実態を示していませんが、実勢賃金を反映する「設計単価」にもとづき賃金の下落を指摘しています。すなわち北海道の賃金は、「設計単価」の平均値で見ると2001年の18,300円が2011年には14,500円となり、10年間では約20%も下落しています。

⁵ 落札率とは予定価格に対する入札価格の比率。『公契約適正化』の懇談にあたっての事前アンケートへの回答。(札幌市経済局雇用推進部雇用推進課、2011.1.25)

⁴ 「非正規労働者の権利実現札幌集会」における札幌市財政局理事、新谷光人氏講演。(2011.9.17)

公共事業をめぐる以上の札幌市の現状認識は、このままでは、①公共事業の品質低下を招き、②建設業界の健全な発展を阻害につながると懸念するものとなり、その結果、一連の対応策の中に公契約条例を位置づけました。すなわち、今後の対応策として「総合評価」「成績重視」などの入札制度方式のさらなる改革とダンピング防止をつよく意識し、これを「公平性」「競争性」とともに「適正な労働環境」の確保によって実現するとしています。

こうした札幌市の考え方は、賃金・労働条件を適正に確保することが品質の確保につながるという、まさに労働組合が長い続けてきた主張の公認に外なりません。私は運動の側にとって賃金政策の「新たな可能性」が切り開かれている—この到達点の確認が重要だと思いません。

「設定賃金」の根拠となる「設計単価」そのものが下落

公契約条例を「是」とする立場においても、労働者に支払を義務づける「設定賃金」を決めるにあたり、どう「適正」を認定するのかが、その決定方式とともに議論を呼びます。市は「設定賃金」について川崎市⁶と同様に外部審議会を設置し、その意見を参考に決定する方針を固めています。審議会の役割が重要ですが、最低賃金のような「目安」も無く、「手本のない」議論はそう容易ではありません。

(1)論点の一つは、「設計単価」の何割を該当させれば、はたして「設定賃金」として妥当か、

⁶川崎市の審議会構成は事業者側2名、労働者側2名、学識経験者1名です。

という問題です。野田市は80%相当額、川崎市は90%相当額としました。これは北海道の現行普通作業員⁷の「設計単価」の10,700円(日額)を例にとると、1割の違いは日額で1,070円、仮に21日稼働とすると月22,470円の違いに直結します

。(2)二つは、来春の条例化をめざしている国分寺市が「設計単価」の100%、すなわち賃金の積算額そのものを「設定賃金」とする方針を発表⁸しました。これは公共工事の発注者が自ら積算した「設計単価」の100%を支払義務づけの下限として受注者を規制することを意味します。

(3)3つは「設計単価」を考慮すること自体が妥当なのか、という根本問題です。すなわち、「設計単価」そのものが下落する状況下では仮に100%であっても、現実には賃下げになります。つまり、「設計単価」は、10月に実勢賃金を調査し、それにもとづき翌年度の「設計単価」を決める方式ですから、デフレで実勢賃金が下がれば、それにともない「設計単価」も下がらざるを得ません。このシステムの不合理さは建設業界の労使が共通してその改革を切実に求めている課題です。

EU諸国では、産業別の労使交渉・労働協約によって建設労働者の「標準賃金」が決まります。この「標準賃金」が公共事業の発注において、工事代金の「設計単価」として積算され、

⁷国土交通省から北海道一円を対象に51職種の「公共事業設計労務単価」が2011.3.25に発表されている。

⁸「建設工事最低賃金、労務単価全額を設定」の見出し。「3定」で総務部長が表明。(2011.9.5建設通信)

その賃金額がいわゆる「相場」として労働者に担保されます。個別賃金は、この基礎的な条件のもとに労働契約に委ねられるのです。日本の現状において「無いものねだり」は無用であり、今後、EU 諸国を展望するにしても、それには一定の時間が必要です。私は、札幌市の公契約条例は現実から出発せざるを得ないと考えています。

「設計単価」の 100% 施行とそのままに残る諸課題

札幌市は公契約条例における公共工事の「設定賃金」について、当面しては市自ら積算している「設計賃金」の 100% とする決断を行い、早期に制定すべきです。この決断により、札幌市は請負代金に含まれる賃金が、自らが「適正」とする積算額と著しくかい離し、税金の使われ方が「おかしい」という批判に対し、積算している金額が「労働者に支払われるべき適正額の基準である」と正面から答えることが可能となります。

公契約条例による「設計単価」の労働者への「100% 執行」は、「民・民の契約自由」論を克服する公共政策の新たな展開です。札幌市にはこの大義の堅持が求められています。

他方、重要なのは、公契約条例が施行されても、なお課題が残ることです。札幌市は、受注者に「市が決めた賃金を支払え」と規制するだけでは済みません。

残る課題の中心は、入札制度の改革であり、元請・下請間の「公正取引」の促進です。市は、公共工事において「ダンピング防止と適正な労働環境の確保は表裏一体のとらぐみ」(市政政局)との立場から、公契約条例の制定に踏

み切るわけです。建設業界の「公正取引」の促進に対し、札幌市は新たな施策に踏み込むことが求められます。それは、発注者の責任において「設計単価」を引き上げ、現場経費、一般管理費などを実態に即して改善し、適正な予定価格づくりを行うことであり、これは必須条件です。札幌市が、建設業界の未曾有の危機に対し、「業界の魅力向上」「人材確保」「技術継承」などについて、まさに「適切」に対処することが、業界として公契約条例を「是」とする要にあると思います。

役務サービスの「設定賃金」の視点

前述のように札幌市は公契約条例の適用範囲に清掃など特定業種の役務サービスとその他指定管理者⁹を対象とする意向を示しています。ここでは、公共工事と論点の重なりを避けながら、①札幌市が直接雇用している臨時職員、非常勤職員、嘱託職員の賃金と、②生活保護基準と最低賃金について、条例の「設定賃金」との関連で検討します。この意味は、公契約条例により、「官制ワーキングプワ」が克服される必要があり、それは「隗より始めよ」であるからです。生活保護と最低賃金の検討は、「貧困(率)」の克服と「設定賃金」の将来のあり方に関わります。

市の非正規職員と指定管理の実態

(1) 非正規労働者が 5 人に 1 人の割合

実態論は道労連が行った『「公契約適正化」の懇談にあたっての事前アンケート』に対する

⁹ 札幌市は、2006.4 から「指定管理制度」へ移行。現在、418 施設(2011.4.1)。生じている諸問題に対し、「指定管理制度の『適正運用』を求める通知」(総行第 39 号、2010.12.28)による検証が求められている。

札幌市の文書回答¹⁰から賃金部分を抜粋しています。問題意識は、市の臨時・非常勤職員の賃金額およびその決定根拠について、「設定賃金」との関連で検討することです。

①臨時・非常勤職員数について

- ・地公法 3 条 3 項 3 号対象¹¹は 2,011 人。
- ・地公法 22 条 2 項対象¹²は 973 人。

札幌市の正規職員は 14,373 人。非正規職員 2,984 人の比率は 20.8%です。(2010.4.1)

②非正規職員の賃金額の例

- ・一般事務(581 人) 一日額 6,680 円
- ・保育士(121 人) 一日額 7,830 円
- ・家庭児童相談員(10 人、週 29 時間)－
203,450 円
- ・図書館司書(58 人、週 29 時間)－203,450 円
- ・時給最低の職種 学校業務員 846 円

③ゴミ収集事業の委託労働者賃金(2009. 11)

運転手は年間 410 万円
作業員は年間 330 万円

④指定管理の委託契約事業所の賃金等

- ・時間外、休日出勤の割増賃金について適正に計算・支払われているか、確認していない。
- ・その事業に従事する従業員の最も低い労働賃金単価は掌握していない。

⑤業務委託における低入札調査は、清掃事業では予定価格の 70%以下が対象。直近 1 年間の最低落札率は清掃業務の 32.2%である。

以上の実態において、とりあえず確認しておきたいのは、非常勤職員の時給最低が 846 円であることです。また、非正規労働者の賃金決

定は、地公法 3 条の特別職の「その他の者」は任命権者が報酬月額を決めるとされ、25 職種があります。なお、地公法 22 条の臨時職員の給与は「職員の給与との均衡を考慮し、予算の範囲内で支給する」されています。検索では、「その他の者」と臨時職員の賃金は「業務職員 14 職種、技能職員 11 職種の別表¹³」に行きつきます。非常勤職員と臨時職員は「別表」において同一と思われませんが、「別表」そのものは未開示(?)です。なお、市有施設維持管理業務委託の労務単価は未検討です。

(2) 生活保護水準で働く市の非常勤職員

生活保護基準が最低賃金を上回る逆転現象¹⁴の事実を認識しながら、札幌市生活保護基準(1 級地の 2)との関係で公契約条例の「設定賃金」を検討が必要です。

①大阪市地下鉄の清掃業務受託企業の時給 760 円で働く労働者が生活保護を申請し、生活扶助により月額 24,221 円が支給されました。この事実はマスコミ¹⁵が「官製ワークングプア」の典型として大きく報道しました。

②札幌市の非正規職員、最低時給 846 円で働く労働者の試算結果¹⁶は、月額 23,617 円が

¹³ 「札幌市単純な労務に従事する職員の給与の種類及び基準に関する条例施行規則」(昭和 41 年 12 月 28 日規則第 87 号)

¹⁴ 2011.10.6 から北海道の最低賃金が改定され、生活保護が時給換算で 17 円、最高額を上回る。(「道新」2010.10.5)

¹⁵ 「朝日」2010,7.10

¹⁶ 年令 50 歳、単身、1 日 8 時間、月 21 日、家賃 36,000 円を条件設定。

・収入認定額(90,323 円)＝月収(142,128 円)－勤労控除額(51,805 円)

・勤労控除(51,805 円)＝(健康保険 7,888 円＋厚生年金 11,652 円＋所得税 1,700 円＋道・市民税 4,475 円)＋基礎控除(26,090 円)

・生活保護基準(1 級地の 2、家賃 36,000 円含む)＝113,940 円

・生活扶助額(23,617 円)＝保護基準額(113,940 円)－収入認定額(90,323 円)

¹⁰ 注 6 に同じ。2011.1.25 経済局雇用推進部雇用推進課。北海道自治労連が全市町村の結果をまとめています。

¹¹ 臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員およびこれらのものに準ずる者の職

¹² 臨時的任用職員。6ヵ月雇用、更新は 1 回

生活扶助されるというものでした。(11月～3月は冬季加算が月23,250円)賃金が支払われてもさらに生活保護の適用が必要になる不条理は克服されなければなりません。

なお、北海道の最低賃金705円で働くケースの試算結果¹⁷は、月額40,521円の生活扶助となりました。これは月収118,440円から健康保険・厚生年金(15,347円)、所得・住民税(3,304円)を納めている実態と勤労意欲を高める基礎控除(24,370円)の合計43,021円を勤労控除して収入認定されるからです。すなわち、札幌市においては月収プラス生活扶助額(40,521円)の合計158,951円(時給換算で946円)が憲法で定める最低生活には必要であるという公認です。(11～3月は時給換算で138円が冬季加算されます)

「適正」賃金の支払いを求めている政府

政府は各分野で「適正」賃金に言及し始めています。自治体も地方の政府です。役務サービスにおける「設定賃金」では、これら「適正」をめぐる解釈が俎上に上ります。ここでは「政府でさえも…」という視点で諸例を示しています。

〔国の非常勤職員〕—2007.8、「人事院勧告」で初めて国の考えが示される。「非常勤職員の給与の実態の把握に努めるとともに、それぞれの実態に合った適切な給与がなされるよう、必要な方策について検討していく」「(現状は)各庁の長が常勤の職員との権衡を考慮し、予算の範囲内で支給する」

¹⁷35歳、単身、8時間、21日稼働、家賃36,000円で試算。

〔公共サービス基本法〕—2009.7、第11条「国及び地方公共団体は、安全かつ良質な公共サービスが適正かつ確実に実施されるようにするため、公共サービスの実施に従事する者の適正な労働条件の確保その他の労働環境に関し必要な施策を講ずるよう努めるものとする」

〔介護・福祉サービス〕—「社会福祉事業に従事する者の確保をはかるための措置に関する基本的指針」(厚労省発社援第0726001号、2007.7.26)

「(経営者、関係団体に対して)キャリアと能力に見合う給与体系の構築等を図るとともに、他の分野における労働者の給与水準等も踏まえ、適切な給与水準を確保すること。なお、給与体系の検討にあたっては、国家公務員の福祉職俸給表も参考にすること」

〔指定管理者〕—「指定管理者制度¹⁸の『適正運用』を求める通知」(総行第39号、2010.12.28)

「6. 指定管理者において労働法令の遵守や雇用・労働条件への適切な配慮がなされるよう、留意すること」

〔北海道—4. 労働者福祉の向上について〕—「北海道公共事業の適正な施行体制の確認について」(2009.7.16)

「…労働時間の短縮、労働災害の防止、適正な賃金の確保、退職金制度及び各種保険制度への加入等…」「設計労務単価との一定の乖離を確認したら改善を指導する」「適正な執行体制(労務単価等)」

¹⁸ 静岡市は制度発足時、「指定管理料」の賃金水準を職員の70%(一時金は3.1ヶ月)で積算し、非常勤臨時は日額6,600円、非常勤パートは時給835円(最低賃713円)とした。

「設定賃金」は時給 1000 円を議論の中心に

見てきたように政府の「適正」賃金論に共通するのは、「適切」「適正」の曖昧さです。「民・民」論の延長線にあるのは明らかですが、突き詰めると「権衡(つり合い)」論や「予算の枠内」論にあたります。「なぜ適正が必要か」という、公契約条例(法)が踏み込んでいる社会的規制から巧妙に言い逃れ、実態として「同一労働同一賃金」と「生活できる仕事(job)」を否定しています。

浜中町¹⁹では一般事務補助職員の年収を20万円アップし、2,023,560円(手当含)としました。時給換算では1,003円です。町長は「臨時職員もこの町で生活している。生活できなければ町を出て行く。ワーキングプアも意識した」と述べています。

他方、政権交代後、政府、日本経団連、連合の「政労使」は、「雇用戦略対話」(2010.6.3)において、最低賃金を「2020年までに時給1000円、できるだけ早期に全国平均800円」と合意しました。しかし、その前提は「引き上げは景気に配慮」という、非正規労働者にとってはまったく現実にそぐわないものでした。

こうした中で、日本弁護士連合会が自治体に対し、公契約条例の制定を求める見解²⁰を公表しました。その要旨は「最低賃金の大幅引き上げが必要であるが、中小零細企業への十分な対策には一定の時間を要する。最低賃金は、すべての事業者に対する一方的(ママ権力的)規制だが、公契約条例にもとづく最低賃

金の規制は、契約上の規制であり、契約当事者間の合意にもとづく拘束である。相当額の引き上げは可能なのである」「今日の状況は、賃金を底上げし、地域経済を活性化するために公契約条例の制定は、きわめて効果的で実現可能な政策である」というものでした。

いま、運動の側は公務サービスにおいて、「設定賃金」は時給1,000円を議論の中心に据えることが重要です。そして、「常勤で働く非常勤、恒常的に働く臨時職員」(川村雅則北海学園大准教授)と指定管理制度のもとで低賃金・不安定雇用を強いられている労働者の不条理を告発し、切実な当事者の声を広げながら、公契約条例制定の「市民的合意」の促進に全力をあげる局面にあると思います。

公契約条例制定の3月議会を視野にたたかわれる2012年春闘が大いに期待されます。

以上

¹⁹ 「官がつくる貧困」(「道新」2010.12.6) 時給換算(21日稼働、8時間)では、1,003円となる。ちなみに札幌市の非正規の一般事務職員(581人、手当なし)の年収は(日額6,680円×21日)×12ヶ月=1,683,360円です。

²⁰ 「公契約法・公契約条例の制定を求める意見書」(2011.4.14)

札幌市の最低時給(846円)、北海道の最低賃金(705円)で働く人が、生活保護を申請すると?
ryo-sato@hyper.ocn.ne.jp

大阪市営地下鉄で働くAさんは、清掃業務に従事していたが、会社が不落札で新会社に再雇用され、時給が800円から760円にダウンしました。(大阪の最賃は748円、当時)生活が困窮し、生活保護を申請。

Aさんは、5月分144,880円(残業あり)の賃金でしたが、生活保護の収入認定は91,389円であり、保護基準(1級地)115,610円との差額、24,221円が支給されました。

この事実は、「官製ワーキングプワ」としてマスコミで大きく報道されました。Aさんは、建交労組員で53歳、単身、家賃34,000円、1日6時間、週6日労働です。

働きながら生活保護を申請すると

保護基準から申請者の収入認定額が低ければ、その差額が生活扶助として支給される。そこで

1. 保護基準を試算する。
2. 勤労控除額を試算する。
3. 月収から勤労控除額を差し引き、収入認定額を確定する。
4. 保護基準 > 収入認定額 = 生活扶助額
5. 11月～3月までは、生活扶助額に冬季加算が行われる。

「生活保護手帳」(2011年版 中央出版)
国税庁、協会けんぽHP

	札幌市 最低時給846円	北海道 最賃705円
試算条件	50歳、単身、8時間、月21日、家賃36000円	35歳、単身、8時間、月21日、家賃36,000円
月額賃金	142,128円 (年1,705,536円)	118,440円 (年1,421,280円)
勤労控除額	基礎控除額(月収に比例) 26,090円 実額控除額 社会保険料(健保) 7,888円 (年金) 11,652円 所得税 1,700円 道・市民税 4,475円 交通費(実費) 労働組合費(実費) 計 51,805円(+α)	基礎控除額 24,370円 実額控除額 社会保険(健保) 5,664円 (年金) 9,683円 所得税 863円 道・市民税 2,441円 交通費(実費) 労働組合費(実費) 計 43,021円(+α)
収入認定額	90,323円	75,419円
生活保護基準	113,940円	115,940円
生業扶助額	23,617円	40,521円
冬季加算	11月～3月 23,250円	23,250円
実質的な収入	165,745円 時給換算≒987円	158,961円 時給換算≒946円

	時給846円	時給705円
第1類(年齢)	36,460円	38,460円
第2類(世帯)	41,480円	41,480円
家賃	36,000円	36,000円
計	113,940円	115,940円
冬季加算	23,250円	23,250円

勤労控除

現行の勤労控除は、生活保護受給者が勤労収入を得ているときに、その一定程度を手元に残すものであり、

- ① 勤労に伴う必要経費を補てんとともに
- ② 勤労意欲の増進及び自立の助長を図ることを目的とする制度

就労に関連する経費の実態を見ると、収入の1割程度。

(「生活扶助基準に関する検討会」2007.11.30)

1級地の基礎控除額 116,000円～119,999円→24,370円 140,000円～143,999円→26,090円