

旭川における公共工事現場調査結果最終報告

川村 雅則

はじめに

2014年の春に結成された旭川ワーキングペア研究会（代表：小林史人弁護士。以下、研究会）による調査・研究成果などをこの間、本誌で紹介してきた。165号では、2015年に行った公共工事現場調査の「中間報告」をした。

このたび、最終報告を『旭川市の公共工事現場調査報告書』（以下、『報告書』）にまとめ、また、調査結果の一部を、研究会の発足から現在までの取り組みとあわせて整理した（拙稿「旭川ワーキングペア研究会の取り組みと、旭川市発注の公共工事現場における建設労働者の賃金」『北海道自治研究』第570号）。

これらと内容は重複するが、賃金部分に焦点をあてて旭川での調査結果を本稿でも紹介し、各地の運動に貢献したい。調査結果に入る前に

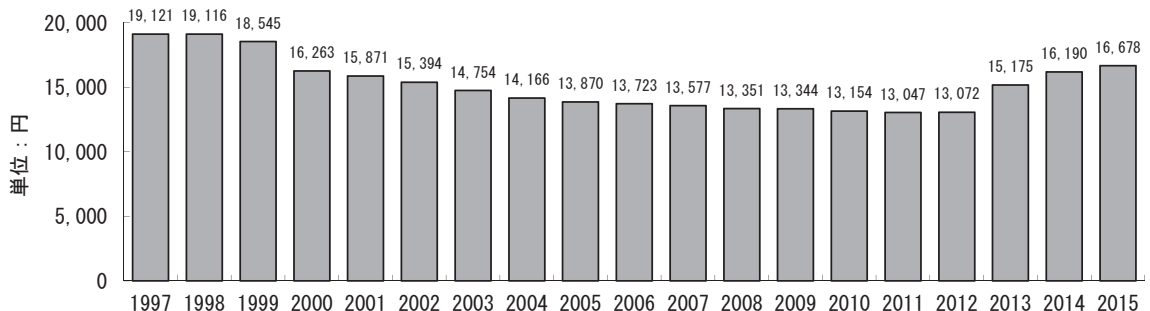
まずは公共工事設計労務単価についてみておく。

公共工事設計労務単価の引き上げと、同単価の性格

担い手確保の危機を前に、国は、建設産業における政策の修正を図っている。一つは、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（以下、労務単価とも略称する）を2013年度から大幅に引き上げたこと（図表1）、今一つは翌年（2014年）6月のいわゆる「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）」の改正である。

労務単価の引き上げを、ここ北海道の主要12職種についてみると（図表2）、14年度から15年度に限定してみても、交通誘導員Aでは7.1%増で1万円台に乗ったほか、鉄筋工、大工、

図表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。

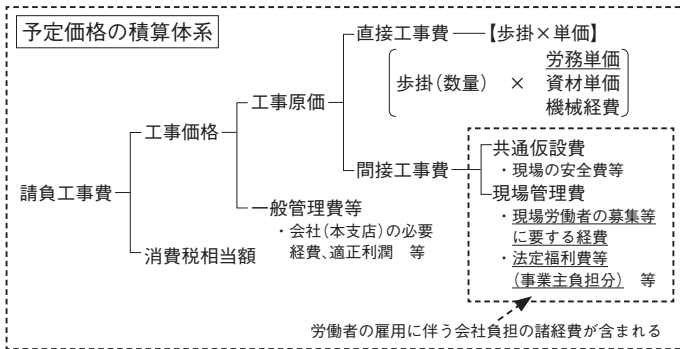
図表2 北海道の主要12職種の公共工事設計労務単価の推移(2012～2015年度)

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
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
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
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
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
伸び率												
2012→2015	124.6	125.5	125.0	135.8	136.8	124.8	126.1	136.6	137.1	137.1	134.2	128.2
2014→2015	101.8	102.2	101.8	106.4	106.9	101.8	102.2	106.5	106.7	106.7	107.1	102.2

出所：国土交通省「公共工事設計労務単価」より作成。

図表3 予定価格の積算体系



出所：国交省「公共工事設計労務単価の概要」より。

左官、型わく工、とび工の5職種が6%を超える伸びを示していることを、後でみる現場調査の結果との比較で確認しておきたい。

「公共工事労務費調査」に基づき決められ、予定価格の積算に用いられる「公共工事設計労務単価」とは、国土交通省の説明（「公共工事設計労務単価について」）によれば、第一に、「所定労働時間内8時間当たりの単価」で、「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」。

重要なのは、第二に、「公共工事設計労務単価は、労働者に支払われる賃金に係わるものであり、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」ことだ。というのも、国交省も課題として認めるとおり、同単価が「労働者の雇用に伴い必要な賃金以外の経費を含んだ金額と誤解され、必要経費分の値引きを強いられる結果、技能労働者に支払われる賃金が低く抑えられているとの指摘がある」からだ（「建設労働者等の雇用に伴う必要経費を含む金額の参考公表」）。発注者の責任で是正が求められる。

ところで第三に「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」のだという。当局により強調されるこの規定は、しかしながら、公金の扱われ方として不適切と考える。

さて、労務単価の引き上げの際には、公共発注者である自治体にも、「技能労働者への適切な賃金水準の確保に係る要請」文書が発出され（2013年3月29日）、提示された労務単価の早期適用、ダンピング受注の排除、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が要請されている。そして

て私たちがフィールドにしている旭川市では、本誌第163号所収の拙稿（「公契約に関する旭川市の取り組み——旭川市の資料より」）でふれたとおり、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、「公契約に関する方針」が定められている。

では実態はどうであったか。以下、賃金部分に焦点をあてて結果をみる（調査の概要は『報告書』など参照）。

日給制労働者と月給制労働者の賃金——公共工事現場調査より

○分析の説明

公共工事現場調査では、2015年9月から12月にかけて、最終的に、計13現場を訪問し、101人から回答を得た。本稿では日給制労働者60人と、月給制労働者24人の結果を取り上げる（前者は「季節雇用」が5割強を占め、後者は9割弱が「通年雇用」である）。

労務単価は8時間当たりの金額なので、日給制労働者の場合にはそのまま賃金と労務単価を比較したが、月給制労働者の場合には、22日～25日働いたと仮定した場合に得られるはずの金額（労務単価×22日分、×25日分）と、賃金とを比較した。月給制労働者の9割は、休日状況を「毎週日曜」のみだと回答しているので、無理はない設定である。むしろ、比較となる労務単価を低めに設定したことになる（以上の詳細

は『報告書』を参照)。

なお、労務単価の比較対象となる回答者の賃金とは(図表4)、基本給だけでなく、諸手当や一時金なども含む(換言すれば、調査ではそこまで把握する必要がある)。

では、まず基本賃金について、金額と、その増減(対前年比)をみていこう。なお、以下では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。

○上がらぬ基本賃金、労務単価を下回る賃金

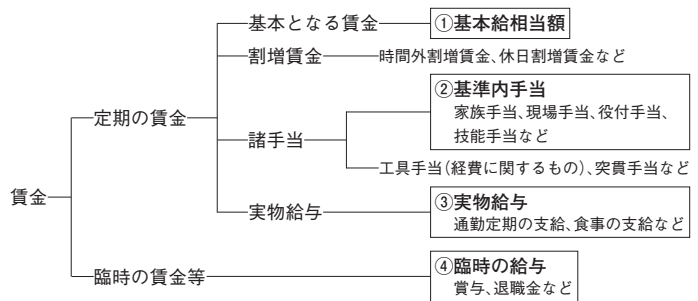
賃金に関する調査結果の要点は、賃金水準の低さと、変化(改善)がみられないことである。

日給制労働者(図表5,6)では、基本賃金は、全体の3分の1強が1万円に満たず、平均値は10,337円にとどまる。しかも前年比で基本賃金が増えたのは全体の2割強にとどまる。

月給制労働者(図表7,8)では、基本賃金は平均で22万7,125円で、25万円以上(年額換算で300万円以上)支給されているのは、合計で約3割にとどまる。9割弱が「通年雇用」されている者のこれが実態である。なお、8割弱は基本賃金に変化がみられない。

図表は省略するが、これらの基本賃金以外の諸手当や賞与の支給割合は、通年雇用者の多い

図表4 公共工事設計労務単価の構成



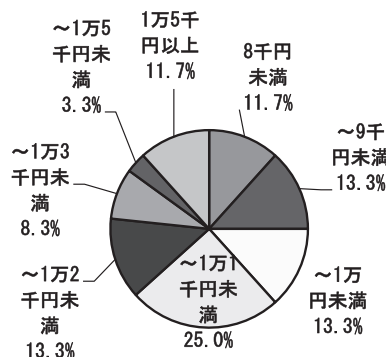
出所: 図表3に同じ

月給制労働者でこそ高い(82.6%、73.9%)ものの、日給制労働者では、それぞれ全体の4分の1にとどまる(26.7%、25.0%)。

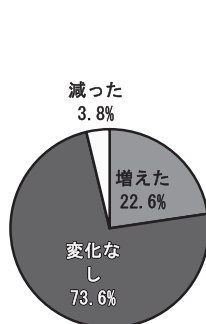
さて、諸手当と賞与の支給状況及び回答状況をふまえ、設計労務単価との比較ができたのは、計61人である(図表9)。先に結果をまとめると、どの事例でも賃金は労務単価を下回っていた。

まず、比較が容易な日給制労働者をみてみる。第一に、「諸手当も賞与も支給されていない」日給制労働者①35人についてみると、基本賃金の平均値は10,954円で、基本賃金の労務単価に占める割合は(図表10)、最小値が42.6%、最大値が92.5%、平均値は69.3%である。第二に、日給制労働者②の14人は(図表11)、基本賃金の平均値は9,421円で、1日当たりの諸手当や賞与を足し合わせた合計賃金の平均値は10,548円である(両者の差は1,127円)。そして、合計賃金が労務単価に占める割合は、最小値は54.9

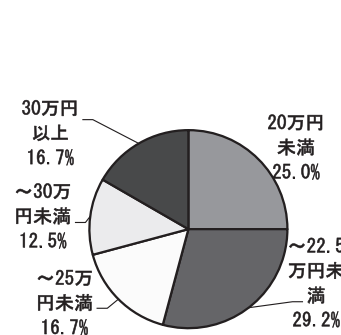
図表5 今年の基本賃金額
(日給制労働者)(n=60)



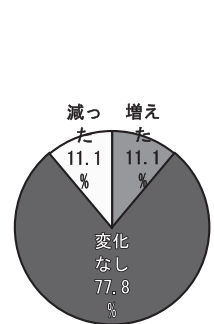
図表6 基本賃金の増減
(日給制労働者)(n=53)



図表7 今年の基本賃金額
(月給制労働者)(n=24)



図表8 基本賃金の増減
(月給制労働者)(n=18)



図表9 諸手当と賞与の支給及び「回答」状況

	日給制労働者	月給制労働者
①諸手当も賞与も支給されていない者	35人	1人
②諸手当と賞与のどちらか、あるいは、両方が支給されていて、金額が明らかな者	14人	11人

注：残りは支給状況や支給金額が不明な者。

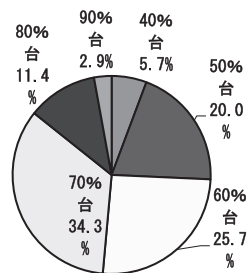
%、最大値は90.6%、平均値は71.4%である。つまり、日給制労働者①も②も、労務単価に占める賃金の割合は、平均で7割程度ということになる。

次に月給制労働者である。第一に、月給制労働者①については（図表は省略）、月給が18万円で、労務単価（×25日分）と比較すると52.2%である（22日分のと比較すると59.3%）。第二に、月給制労働者②の11人については（図表12）、基本賃金の平均値が24万3,091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。労務単価（×25日分）と比較すると、平均値は71.1%である（×22日分と比較すると80.8%に上昇）。

以上にみてきたとおり、公共工事設計労務単価の大幅な上昇に対して、まず、基本賃金に変化（増加）の動きがあまりみられない。また水準は、労務単価に比べると日給制・月給制の別なく7割程度の賃金水準にとどまる。この工事現場への回答者の入場状況は、約6割が「1次

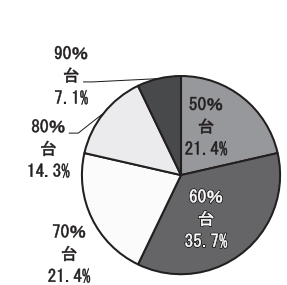
図表10

労務単価と比較した賃金水準（日給制労働者①）（n=35）



図表11

労務単価と比較した賃金水準（日給制労働者②）（n=14）



下請」で、「元請」（14.1%）を含めると、全体の4分の3を占めるにもかかわらず、である。そもそも受発注価格が適正でないのか、賃金以外の部分にまわされたのか、もしそうであればその理由は何であるのか、追求していきたい。

まとめに代えて

2016年7月14日、旭川ワーキングプア研究会は、公契約条例の制定を求める「要望書」を旭川市議会に提出した。今後、地域の建設産業政策全体を視野に入れて、業界団体や議会との意見交換などを粘り強く進めていく。

（かわむら まさのり 北海学園大学教授、建設政策研究所北海道センター）

図表12 基本賃金・諸手当・賞与等一覧（月給制労働者②）

単位：円、%

番号	職種	基本賃金 (月額) a	諸手当		賞与		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		
			有無	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)
15	普通作業員	280,000	○	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	○	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	○	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	○	20,000	×			240,000	16,700	367,400	417,500	65.3	57.5
43	普通作業員	150,000	○	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	○	15,000	○	800,000	66,667	281,667	13,800	303,600	345,000	92.8	81.6
55	板金工	300,000	○	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	○	7,500	○	450,000	37,500	395,000	19,300	424,600	482,500	93.0	81.9
95	電工	300,000	○	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

注1：紙幅の都合で諸手当の内容は省略。支給単位は全員1ヶ月単位である。
注2：賞与について、dはcを12ヶ月で除して算出。