

落札したはいいけど  
これでは赤字だ…

京都府内業者の育成・地域経済の活性化

労働者の賃金下限設定を

京都にふさわしい

# 公契約条例

公契約条例研究会

しわよせは下請けに？  
私たち社員に？



# 目次

はじめに ————— 3p

1章 4・5p

地域経済の活性化をめざして

2章 6p

各地の公契約条例

3章 7p

公契約の適正化の流れにも変化

4章 8p

賃金の下限を定めることの意味

5章 9p

私たちがめざす公契約条例の姿

6章 10・11p

賃金の下限の具現化、おわりに

資料 12～15p

賃金センサス

# はじめに

今、全国で ①「公契約条例」が注目されています。これまでに（2012年9月時点）、6つの自治体で条例が制定されました。この条例のねらいは、自治体が発注する仕事にかかわって、誰もが問題だと考えるようになったことを是正することにあります。

私たちが取り組んだ業者のみなさんからのアンケートでは、問題がたくさんでした。「あまりにも低い落札価格で健全経営ができない」「最低制限価格がかかっても何かトラブルがあると赤字となる」「くじで決まることが多いが、積算などの準備はどうしても必要で、これだけでも経費は大変」「他府県の業者がたくさん京都の仕事に入っていて、地元の業者に回ってこない」など、せっかく仕事があっても問題が山積です。

「安ければいい」という発想のもとで落札価格がきわめて低額となり、そのしわよせとして、労働者の賃金が下げられ、健全経営への阻害ともなり、ひいては仕事の質の低下、地域経済悪化の要因となったのです。とりわけ労働者の低賃金は「官製ワーキングプア」と呼ばれ、本来国民の税金を使う仕事で貧困を作り出すといつてもいい状況をつくりだしています。そして、②いのちを奪うという重大事故も発生しました。「仕事の質の低下」は、住民の安心・安全を損ね、住民サービスの低下につながり、これらは文字通り住民全体の問題です。

今回の私たちの提案は、公契約条例制定がひとつの流れとなってきたことをふまえ、あらためて京都の地域経済や社会の状況にあわせて公契約条例制定の意義を明らかにすることです。さらに、京都でどのような内容の公契約条例とするのか、また、焦点となる労働者の賃金についてどのように考えるのか、その結果としての仕事や経営、地域経済への影響をどのように見るのかについて提起することです。

そして、これらをふまえて、京都にふさわしい公契約条例のあるべき方向について、みなさんの忌憚のないご意見をいただき、ごいっしょに探ることができれば幸いです。

## 1

### 公契約条例とは

国及び地方自治体、その他公共団が発注する公共工事、委託業務、物品購入、補助金による事業など「公契約」にかかわる事業は広範囲にわたります。公契約の総額は約65兆円とも、対GDP比で15%（約75兆円）とも言われてきました。建設・土木、印刷・出版、ビルメンテナンス、清掃、給食調理、福祉・介護、保育・学童保育、図書館司書、一般事務など国と自治体に直接雇用されている非正規労働者約65万人を含め、約1千万人が従事しています。しかし、この間は、安あがりの行政が叫ばれ、さまざまな問題が表面化してきました。

## 2

### 公契約のもとでの事故と原因

2006年にふじみ野市の流水プールで防護柵が外れ、給水口に小2女児が吸い込まれ死亡しました。業務委託された「太陽管財」（さいたま市）は、市との契約に反し、すべて別会社に丸投げ。管理業者2名に対しては業務上過失致死罪で禁固1年6ヶ月と1年の有罪判決が下されました。直営であるべき事業で「丸投げ」した行政に厳しい判断が下されました。

# 1.

## 地域経済の活性化をめ

この10数年あまりにわたって地域経済は悪化傾向で、2000年台に入ってから「好景気」と言われた時期でも地域経済は良くなりませんでした。「トリクルダウン」でお金が回り、大手企業、輸出企業が利益をあげれば、中小企業や国民にも経済はよくなると喧伝された時期がありましたが、それは実現しませんでした。特に、京都府北部では悪化

傾向が続き、最近の指標(2012年3月期)では、景気業況判断(D.I.)は、△46.6となりました。(京滋全体では△12)非正規雇用が全体の約4割を占めるようになるとともに、東京一局集中が、地域での需要を悪化させています。地域経済を再生していくためには、内需を拡大することがもっとも重要です。そして、その中心となるのは、この十数年に、



# ざして



日本社会全体で30兆円あまりの賃金総額が減少、需要と供給のギャップがいまだに約10兆円あまりあるという事態を打開するしかありません。とりわけ、低所得の労働者の増大が社会に与えた影響をどのようにして緩和していくのが重要です。

今、地域の経済の担い手は、圧倒的多数の中小企業です。地域に根をはった中小企業は、地域経済を支えるとともに、まちづくりの担い手として重要な役割を果たしてきました。グローバル化した経済社会の中で、持続可能な社会を形成していく上で中小企業が果たす役割はますます高まっています。

2010年6月18日に政府が閣議決定した「中小企業憲章」もこうした立場にたって、中小企業の役割の重視をしています。この憲章を生かしていくためには、中小企業が地域で活性化していく条件が整わなければなりません。消費が大きく低下していたのでは、活性化は不可能です。需要が低下し経済が落ち込んでいくと、雇用の劣化が一層起きるだけでなく、労働力そのものが減少し、ひいては事業継続そのものものが困難となるなど、これまで戦後の日本で経験したことのない事態が進行します。現に、京都府北部では、人材確保が困難になる傾向が出はじめています。

課題は違いますが、昨年、福岡県知事が中央最低賃金審議会に、地域経済の疲弊を改善するために最低賃金の引き上げと中小

企業支援を求めました。地域の需要をどのように高めていくのかという視点はきわめて重要です。公契約条例をつくらうとしている札幌市長は、労働環境改善で地域経済をよくしたいとも述べています。賃金上の改善と地域の業者に優先的に仕事を回していくことが、現在の地域経済の困難を打開していく上で重要となっています。

私たちは公契約条例を、地域経済活性化に資するために生かしたいと考えます。すでに、条例ではありませんが京都府公契約大綱は、地域経済活性化を重視し、地元企業の育成を元請下請関係でも実現できるようにしたいとの理念を打ち出しています。私たちは、こうした理念が実現するためには、後ほど詳細に説明するように条例が必要だと考えます。また、何よりも公契約条例が地域経済の活性化に大きな役割を果たしていくことをめざしていきたいと考えます。



# 2.

## 各地の公契約条例

先に述べたように公契約条例は、全国6つの自治体で制定されました。③千葉県野田市、神奈川県川崎市、東京都多摩市、神奈川県相模原市、東京都渋谷区、④東京都国分寺市です。(制定順)

一番最初に条例制定をした野田市の根本市長は、条例制定にいたった理由について、「財政再建の課題が強すぎて、行政が本来備えるべき人への思いやりが欠けていた。市民が必要とする行政サービスの質を落さないようにすることがもっとも大切」と各地で報告されています。

これらの条例の特徴は、公契約のもとで働く労働者の賃金を、公共工事と委託業務についてそれぞれ定めたことです。例えば、工事請負契約については公共工事設計労務単価(二省単価)〈農林水産省と国土交通省による労務〉の8割(野田市)とか9割(川崎市、多摩市)などで、委託契約については野田市では一定の業種について二省単価の8割とか、発注実績勘案で1000円、市職員給与をもとに829円などと設定したりしています。川崎市や多摩市では、生活保護基準をもとに算定し、賃金の下限を決めています。(川崎市893円、多摩市903円)

そして重要なのは、こうした適正な賃金・労働条件を確保することによって、仕事の質の確保、地域経済の健全な発展、市民の福祉の増進をはかるという目的を実現しようとしていることです。

これらは、簡単に言えば、行政、業者、労働者、市民のそれぞれの利益に合致する方向を見い出そうとするものです。公契約条例は、いわば公共調達を通じて市場経済にルールある取引を促し、変革していく流れだとも言えます。

3

### 野田市の公契約条例

千葉県野田市は、2009年9月に公契約条例を制定しました。条例は「公契約にかかわ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」とし、賃金の最低規制を導入しました。公共事業については、公共工事設計労務費単価の8割の水準を確保すること。その他の請負契約については、野田市一般職の職員給与初任給をもとに算出し、実効性の確保のための市の権限を明示しました。

4

### 国分寺市の公契約条例

2012年6月に東京都国分寺市議会で「公共調達条例」が全会一致で採択され成立しました。条例は、適用対象を公共工事、民間委託、指定管理者に広げ、あるべき地域社会づくりをめざすとしてしました。公共工事については、設計労務単価を、委託と指定管理者には、当該業務の標準的賃金として国などが実施している賃金統計調査にもとづく水準の支払いをすとしてしました。

# 3.

## 公契約の適正化の流れにも変化

ところで、これまで⑤公契約の適正化をしようという努力が行われてきました。これは、まず談合問題が社会問題化する中、競争入札制度が一般化しました。

しかし、この中で落札価格の低下がおき、次に品質確保を中心とした対応が行われるようになりました。総合評価制度、最低制限価格制度、低入札調査制度などが導入され全国に広がりました。

最低制限価格や低入札調査制度は、競争入札であまりにも低い価格での落札を防止しようとしたり、低い落札価格であっても下請けや労働者にしわよせがいかないようにしようとするものです。しかし、これらは、制度としては落札価格を一定水準のものとするか、仕事する能力があるかないかをみるだけであって、今出ている弊害をすべてカバーすることはできませんでした。最低制限価格制度のもとで、最終的に受注できるかどうかは抽選できめられるという新たな問題もでてきました。

そのため、これらからさらに進んで、函館市や新宿区の「指導要綱」、日野市や大阪市の総合評価制度での賃金評価などに見られるように、賃金についての「誘導」を行う自治体が現れてきました。

例えば新宿区では、「誘導」する賃金の下限を、公共工事に関しては二省単価の8割、委託契約については時間額900円としています。これらは、賃金の下限を、公契約の内容に応じて定めるもので、評価できるものです。条例制定ができない場合でも、こうした手法による規制は、行政権限からみれば一定の成果をあげうるでしょう。

しかし、公共工事など、重層下請け、請負制度が多様に存在し、多業種の1人親方などが増加している実情のもとでは、その権限にも限界があることは明らかではないでしょうか。

さらに、賃金による下限の設定は、公正取引や国際条約との関係でも問題を生じさせない唯一の方法で、条例で決めることが適します。発注者責任と受注者責任を明確にし、必要な制度を形成し実効性を確保していくためには条例制定が欠かせません。

5

### 公共サービス基本法

2010年7月に施行されました。「国と自治体の責務として、安全かつ良質な公共サービスの提供と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などへの努力義務」を求めました。公契約の適正化を進める法的な根拠ともなっています。



# 4.

## 賃金の下限を定めること の意味



公契約のもとで働いていても生活保護を受けなければ生活ができないなどの官製ワーキングプア問題は、まず労働者の生活苦として問題となっていました。さらに、そもそも労働者に払う単価が安すぎて労働者を確保できず死亡事故を起こすという事例まで起きました。(大阪府泉南市のプール事故)これらの点だけをみても労働者に適正な賃金を払うしくみを確立することはきわめて重要です。同時に、ここでは賃金の下限を定めることが、どうして多様な効果をもたらすのかを考えてみたいと思います。

経営する立場から見ると、そのことによって原価を考える重要な要素をしばられかねず、しかも、現在のような低価格での受注のもとでは、経営に大きな影響を与えかねないという危惧を抱くことは理解できます。

しかし、まず、公契約条例で賃金の下限を決めるということは、発注者の責任を明確にすることでもあります。

発注するときに、自ら決めた賃金の下限を支払えない単価設定や落札価格では整合性がとれないということになります。発注者である行政の側にある「安ければいい」「民間であれば賃金は安くできる」「民間なら賃金を下げられる」という発想自体を無くすことが必要なのではないでしょうか。このような発想で、どうして公共物の質を確保し、公的サービスを責任を持って維持することができるでしょうか。これらは、すでに公契約をめぐるさまざまな問題の発生で、破綻した見方だと言えます。

賃金の下限を定めるということは、まず、発注者責任を明らかにすることなのです。適正な価格による公正競争を公契約のもとで実現することは、発注者側から見ても必要不可欠と言えます。

受注者側から見ると、下限を設けることは、これまでであった賃金を下げたり、下請けにしわよせをしてきたことをやめなければならなくなります。しかし、上記で述べた発注者責任が明確になることによって、そのしわよせをやめることができるようになります。このことは、雇用をより安定したものにすることができるとともに、仕事の質を維持し高めること、技術の伝承をしていく上で必要不可欠です。

ほとんどの仕事を担う中小零細企業、一人親方は、もともと雇用を大切にすること、つまり人材を大切にしてきました。しかし、競争に巻き込まれ、大切にすることができなくなる事態に追い込まれているのです。こうした状況から脱却する道を公契約条例によって獲得していくことができるのです。

そして、このように発注者責任、受注者責任を明確にしていくことは、結果として健全経営、仕事の質の確保、技術の伝承、地域経済への貢献、市民サービスを安全で快適なものにしていくことにつながり、行政の公的サービスを提供していく責任も果たすことができるようになります。そして、賃金の下限を設けることによって、労働者の所得の底支えによる地域経済の好循環をもたらす最低限の要件ができます。



# 5.

## 私たちがめざす公契約 条例の姿

以上に述べたことから明らかになってきますが、私たちがめざす公契約条例は、以下のような姿を持つ必要があると考えます。

1

(1) 公契約のもとで働く人々の賃金については、市場賃金の標準者的な水準が保障できるようにすること。また仕事の質の確保の点からも、熟練度や技能に応じた賃金水準の設定が必要です。ならびに、官製ワーキングプアとならないよう、賃金の低い労働者については最低限の生活ができる生計費を保障する賃金となるよう、それぞれについて下限を設定すること。

(2) 仕事の質(建物などの質、公共サービスの質)を確保するとともに、労働者の技能の質も確保し、技術の伝承ができるよう、発注者、受注者の責任を明確にすること。

(3) 健全経営ができ、地元業者に仕事が回り、地域経済に貢献できるものであること。元請下請関係の改善がはかれるようにすること。

(4) 市民が安全で快適に公的サービスを受けることを保障するものであること。

2

(1) 適用範囲は、自治体が発注し、業務対価を支払う請負、業務委託、委任、売買その他の契約、公の施設の管理の代行とする。印刷物などの物品調達について製造請負契約とする制度を導入する。

(2) 対象労働者は、これら公契約のもとで働く労働者で、派遣や1人親方なども含む。

(3) 発注者責任として、調査・監督の制度を確立し、重大な義務違反については是正措置をおこない、必要な場合は制裁措置もできるよう定める。

3

上記の賃金についての基本的な考え方は、⑥ILO 094号条約にそったもので、国がILO94号条約の批准と法の制定、必要な措置をとることを求めていくものです。

6

### ILO94号条約

ILO(国際労働機構)は、一方の当事者が公の機関とおこなった契約については、賃金をはじめ労働時間その他の労働条件について「当該労働が行われる地方において関係ある職業または産業における同一性質の労働に対し次のものにより定められているものに劣らない有利な賃金(手当を含む)、労働時間その他の労働条件を関係労働者に確保する条項を包含ししなければならない」(2条1項)と規定し、公契約における労働者の保護を明確にしています。日本はこの条約を批准しておらず、私たちは批准するよう求めています。

# 6.

## 賃金の下限の具体化

賃金の下限の設定は、「1」でふれるように、いくつかの設定方法がとられています。これらは、現時点ではきわめて現実的な手法がとられているとも言えます。しかし、いくつかの問題もあると考えています。

1

二省単価については、市場賃金の調査であり、この間下がってきました。全職種平均は、1997年の23,295円から2009年には16,726円と3割ダウンしました。これは、下落する労務費をもとに積算された予定価格を下回る金額での落札が繰り返され、労務費が下がるという悪循環を繰り返してきた結果です。この点では、二省単価の8割とか9割は、水準としては大きな問題があると言えます。悪循環をどこで断ち切るのか問われています。

2

公務員の高卒初任給を時間給に直した金額や、生活保護19歳単身者の時間給に直した金額も問題があります。高卒初任給は、最低賃金並みの水準で、低いと問題視されてきました。一方実際の運用としては、年功賃金制度の中での文字通り新採時の一時的な賃金であることや、他の手当等が加算されるなどの仕組みがあります。そのため、本給部分だけを恒常的に準用するとなると、生活保護との比較でも問題となってきます。官製ワーキングプアを改善していくという点では不十分な下限と言わざるを得ません。

3

生活保護制度をもとにした試算は、厚生労働省の方式が準用されています。19歳単身者の最低生活費が試算されていますが、これにはいくつかの問題があります。端的に言えば、現実には働いて生活保護を受けている人の収入総額を必ず下回る計算方法であり、実態を反映していないということです。実態を反映させると、最低でも1級地の1で、900円台後半(京都市では978円)となります。このように試算を改善し実際上の運用を反映させる必要があります。

4

現在、ワーキングプアとは年収200万円以下を指すことが常識となっています。これは、長時間労働、年間2000時間働くとして、時間額に直すと1000円となります。こうしたことを前提とした対応が必要です。この点で、労働関係諸法規の遵守と言った場合、賃金面では最低賃金の遵守となりますが、現行の最低賃金については、その低水準が問題となっており、現にすでに制定された公契約条例の事例では、最低賃金は問題外となっているのです。京都では時間給759円(2012年10月14日から)ですが、これを週40時間制を前提として計算すると年収で158万円ほどです。年収200万円にとどきません。この点からも公契約条例では、生活できる賃金の下限を設けることの意味があります。



5

上記は、現在とられている主な方式について述べましたが、この公契約条例のそもそもの発端であるILO条約は、次のように定めています。

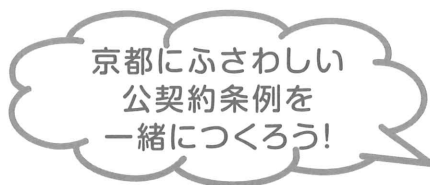
「当該労働が行われる地方において関係ある職業または産業における同一性質の労働に対して次のものにより定められているものに劣らない有利な賃金(手当を含む)、労働時間その他の労働条件を関係労働者に確保する条項を包含しなければならない」(94号条約2条1項)とし、労働協約がある場合はその水準の賃金を、ない場合は、「契約者が従事する職業または産業において、一般事情が類似している使用者による遵守される一般水準」(2条2項(b))としています。

そこで、現在日本でもっとも調査規模が大きく(約140万サンプル)毎年実施されている賃金構造基本統計調査(賃金センサス)にもとづく職種別の賃金の採用が一つの方向として考えられます。

いくつかの職種について試算(時間額を算出したもの)を別紙12~15ページで提示しますが、公契約のもとで下限を提示する場合、二省単価以外では、もっとも適切な水準を明示していると考えます。

6

賃金の下限については、首長の諮問機関として審議会を設置し答申するものとします。審議会は、学識経験者、使用者代表、労働者代表で構成するものとします。



## おわりに

全国で公契約条例制定の動きがでてくるとともに、京都でも京都市、亀岡市、京丹後市で検討がはじまっています。京都にふさわしい公契約条例の内容はどのようなものにすべきなのか、各界が力を合わせるときではないでしょうか。公契約条例は自治体の役割を明確にしていくことでもあり、私たちが行政に求めていくことが必要です。

これまでに、私たちの考えを示してきましたが、各界での議論や具体化に期待をしますし、私たちに忌憚のないご意見をいただければ幸いです。

# 資料

## 賃金センサス（H22年調査より）

### ● 企業規模別所定内賃金

単位：所定内=千円、時間額=円

			企業規模計	1000人以上	100～999人	10～99人
T1 全産業	京都	所定内賃金額	199.9	211.0	197.6	191.0
		同 時間額	1,151	1,215	1,137	1,099
	全国	所定内賃金額	194.9	206.4	193.2	184.9
		同 時間額	1,122	1,188	1,112	1,064
E15 印刷・同関連業	京都	所定内賃金額	203.9	198.0	221.7	204.4
		同 時間額	1,174	1,140	1,276	1,177
	全国	所定内賃金額	191.6	195.3	193.6	188.2
		同 時間額	1,103	1,124	1,114	1,083
H 運輸業、郵便業	京都	所定内賃金額	189.7	182.5	179.3	217.1
		同 時間額	1,092	1,051	1,032	1,250
	全国	所定内賃金額	199.7	202.1	193.2	207.2
		同 時間額	1,150	1,163	1,112	1,193
H44 道路貨物運送業	全国	所定内賃金額	199.7	202.1	193.2	207.2
		同 時間額	1,150	1,163	1,112	1,193
I 卸売業、小売業	京都	所定内賃金額	198.3	200.1	196.3	200.5
		同 時間額	1,141	1,152	1,130	1,154
R88 廃棄物処理業	全国	所定内賃金額	194.3	202.7	191.5	189.3
		同 時間額	1,118	1,167	1,102	1,090
	全国	所定内賃金額	202.4	178.5	199.6	203.6
		同 時間額	1,165	1,028	1,149	1,172
R92 その他の事業サービス業	京都	所定内賃金額	209.7	216.0	-	200.0
		同 時間額	1,207	1,243	-	1,151
	全国	所定内賃金額	181.4	186.1	177.7	180.4
		同 時間額	1,044	1,071	1,023	1,038

注1) 金額は「男女計」「20～24歳」の数値

注2) 産業中分類に関しては、都道府県別調査の無いものもある

### ● 職種別所定内賃金

	京都		全国	
	賃金額	時間額	賃金額	時間額
保育士	261.4 <sup>1</sup>	1,505	211.4 <sup>1</sup>	1,217
調理士	234.5 <sup>1</sup>	1,350	232.0 <sup>1</sup>	1,335
警備員	229.3 <sup>1</sup>	1,320	188.4 <sup>1</sup>	1,085
守衛	232.4 <sup>1</sup>	1,338	210.7 <sup>1</sup>	1,213
営業用大型貨物自動車運転者	219.7 <sup>1</sup>	1,265	259.5 <sup>1</sup>	1,494
営業用普通・小型貨物自動車運転者	237.7 <sup>1</sup>	1,368	260.9 <sup>1</sup>	1,502
紙器工	254.3 <sup>1</sup>	1,464	228.2 <sup>1</sup>	1,314
オフセット印刷工	265.7 <sup>1</sup>	1,529	248.4 <sup>1</sup>	1,430
ビル清掃員	183.6 <sup>1</sup>	1,057	162.0 <sup>1</sup>	933

※いずれの表も、時間額については「所定内給与額」÷173.8時間で算出

## ●新規学卒者初任給（男女計）

	学歴計		高卒		高専・短大卒		大学卒		大学院修士課程修了	
	賃金額	時間額	賃金額	時間額	賃金額	時間額	賃金額	時間額	賃金額	時間額
T 1 産業計	182.6	1,051	157.8	908	170.3	980	197.4	1,136	224.0	1,289
C 鉱業・採石業・砂利採取業	205.5	1,182	171.9	989	221.2	1,273	213.7	1,230	238.7	1,373
D 建設業	183.4	1,055	162.1	933	175.0	1,007	198.3	1,141	223.3	1,285
E 製造業	179.3	1,032	159.7	919	172.1	990	201.1	1,157	224.1	1,289
F 電気・ガス・熱供給 ・水道業	185.7	1,068	160.2	922	175.5	1,010	195.3	1,124	221.9	1,277
G 情報通信業	208.8	1,201	158.5	912	180.8	1,040	211.9	1,219	225.3	1,296
H 運輸業・郵便業	175.6	1,010	157.6	907	170.6	982	189.3	1,089	215.0	1,237
I 卸売業・小売業	184.7	1,063	158.0	909	170.5	981	197.7	1,138	215.1	1,238
J 金融業・保険業	185.5	1,067	148.8	856	155.3	894	188.6	1,085	211.9	1,219
K 不動産業・物品賃貸業	198.4	1,142	158.4	911	173.5	998	207.1	1,192	217.8	1,253
L 学術研究、専門・ 技術サービス業	203.4	1,170	160.8	925	166.9	960	206.4	1,188	233.6	1,344
M 宿泊業、飲食サービス業	168.6	970	154.7	890	163.4	940	191.9	1,104	200.0	1,151
N 生活関連サービス業・娯楽 業	187.9	1,081	166.9	960	168.3	968	216.3	1,245	212.3	1,222
O 教育・学習支援業	189.2	1,089	154.9	891	173.8	1,000	199.3	1,147	226.2	1,301
P 医療・福祉	173.4	998	147.4	848	170.3	980	192.7	1,109	215.7	1,241
Q 複合サービス事業	163.0	938	144.1	829	155.6	895	171.4	986	180.9	1,041
R サービス業（他に分類され ないもの）	172.6	993	155.2	893	164.2	945	190.1	1,094	213.9	1,231

## ●都道府県別新規学卒者初任給（男女計）

	高卒		高専・短大卒		大学卒		学院修士課程修了	
	賃金額	時間額	賃金額	時間額	賃金額	時間額	賃金額	時間額
京 都 府	159.8	919	167.1	961	191.8	1,104	228.5	1,315
全 国 計	157.8	908	170.3	980	197.4	1,136	224.0	1,289
東 京 都	164.5	946	184.3	1,060	207.0	1,191	228.1	1,312
大 阪 府	171.5	987	178.1	1,025	202.4	1,165	221.2	1,273
沖 縄 県	124.3	715	143.9	828	165.7	953	183.4	1,055

※時間額については「所定内賃金」÷173.8時間で算出

# 資料

## 賃金センサス（H22年調査より）

### ●職種別所定内賃金一覧

	京都		全国	
	賃金額	時間額	賃金額	時間額
自然科学系研究者	380.7	2,190	399.5	2,299
技術士	352.9	2,030	316.9	1,823
一級建築士	484.8	2,789	373.6	2,150
システム・エンジニア	301.5	1,735	331.5	1,907
プログラマー	279.1	1,606	264.7	1,523
医師	533.6	3,070	782.9	4,505
歯科医師	469.7	2,703	441.3	2,539
獣医師	369.8	2,128	368.9	2,123
薬剤師	311.0	1,789	343.0	1,974
看護師	279.4	1,608	286.9	1,651
准看護師	254.2	1,463	250.5	1,441
看護補助者	176.2	1,014	181.3	1,043
歯科衛生士	244.8	1,409	236.1	1,358
歯科技工士	259.7	1,494	258.8	1,489
栄養士	231.6	1,333	218.9	1,259
保育士（保母・保父）	261.4	1,504	211.4	1,216
弁護士	-	-	955.1	5,495
公認会計士、税理士	-	-	579.9	3,337
社会保険労務士	-	-	386.0	2,221
不動産鑑定士	475.8	2,738	402.2	2,314
幼稚園教諭	218.9	1,259	221.2	1,273
高等学校教員	412.9	2,376	433.5	2,494
大学教授	708.9	4,079	667.8	3,842
大学講師	470.2	2,705	471.9	2,715
各種学校・専修学校教員	284.0	1,634	336.8	1,938
個人教師、塾・予備校講師	283.4	1,631	264.1	1,520
デザイナー	294.4	1,694	289.9	1,668
ワープロ・オペレーター	199.5	1,148	220.5	1,269
キーパンチャー	219.2	1,261	186.3	1,072
電子計算機オペレーター	214.7	1,235	237.7	1,368
百貨店店員	247.8	1,426	222.0	1,277
販売店員（百貨店店員を除く）	241.1	1,387	224.9	1,294
スーパー店チェッカー	245.1	1,410	174.6	1,005
自動車外交販売員	302.9	1,743	292.8	1,685
保険外交員	277.3	1,596	259.0	1,490
洗たく工	171.0	984	169.1	973
調理士	234.5	1,349	232.0	1,335
給仕従事者	210.9	1,213	200.6	1,154
娯楽接客員	259.6	1,494	232.1	1,335
警備員	229.3	1,319	188.4	1,084
守衛	232.4	1,337	210.7	1,212
自家用乗用自動車運転者	175.5	1,010	231.0	1,329
自家用貨物自動車運転者	271.6	1,563	241.2	1,388
タクシードライバー	155.2	893	179.7	1,034
営業用バス運転者	226.1	1,301	232.6	1,338
営業用大型貨物自動車運転者	219.7	1,264	259.5	1,493

	京都		全国	
	賃金額	時間額	賃金額	時間額
営業用普通・小型貨物自動車運転者	237.7	1,368	260.9	1,501
鑄物工	203.3	1,170	261.3	1,503
圧延伸張工	210.7	1,212	284.4	1,636
一般化学工	304.6	1,753	290.0	1,669
旋盤工	262.5	1,510	248.3	1,429
フライス盤工	242.6	1,396	244.0	1,404
金属プレス工	305.0	1,755	239.3	1,377
鉄工	280.2	1,612	247.8	1,426
板金工	220.4	1,268	220.9	1,271
仕上工	173.4	998	249.4	1,435
溶接工	253.0	1,456	246.5	1,418
機械組立工	216.0	1,243	242.0	1,392
機械検査工	236.1	1,358	234.5	1,349
機械修理工	285.3	1,642	265.1	1,525
重電機器組立工	210.4	1,211	239.0	1,375
通信機器組立工	-	-	204.0	1,174
半導体チップ製造工	-	-	262.0	1,507
自動車組立工	209.2	1,204	281.4	1,619
自動車整備工	230.6	1,327	244.7	1,408
パン・洋生菓子製造工	178.2	1,025	190.0	1,093
ミシン縫製工	163.3	940	145.8	839
製材工	248.7	1,431	209.1	1,203
家具工	261.4	1,504	217.7	1,253
製紙工	-	-	269.3	1,549
紙器工	254.3	1,463	228.2	1,313
オフセット印刷工	265.7	1,529	248.4	1,429
合成樹脂製品成形工	229.6	1,321	236.3	1,360
金属・建築塗装工	-	-	245.6	1,413
機械製図工	305.2	1,756	258.3	1,486
ボイラー工	364.2	2,096	256.2	1,474
クレーン運転工	-	-	280.1	1,612
建設機械運転工	373.6	2,150	269.0	1,548
玉掛け作業員	-	-	246.4	1,418
電気工	286.9	1,651	284.0	1,634
掘削・発破工	482.3	2,775	297.0	1,709
型枠大工	-	-	257.0	1,479
とび工	208.3	1,199	273.0	1,571
鉄筋工	270.6	1,557	246.3	1,417
大工	285.7	1,644	273.1	1,571
左官	-	-	257.1	1,479
配管工	293.5	1,689	286.5	1,648
はつり工	-	-	256.7	1,477
土工	315.6	1,816	253.0	1,456
港湾荷役作業員	-	-	254.7	1,465
ビル清掃員	183.6	1,056	162.0	932

※時間額については「所定内賃金」÷173.8時間で算出

発行／

公 契 約 条 例 研 究 会

---

---

連絡先：京都総評内

京都市中京区壬生仙念町30-2ラポール京都5階

TEL 075-801-2308

FAX 075-812-4149

E-mail [sohyo@labor.or.jp](mailto:sohyo@labor.or.jp)

URL <http://www.labor.or.jp/sohyo>

---

---