

条例のあり方に関する検討について

1 基本的概念の整理について

(1) 公契約条例について

「公契約」とは当事者の少なくとも一方が公の機関である契約を指し、「公契約条例」とは、公契約に係る手続きを通じて、その自治体における何らかの政策を実現するために必要な事項を定める条例とされる。

狭義では、公契約条例のうち公契約に係る業務に従事する労働者等に受注者が支払うべき賃金の下限額に関する規定（賃金条項）を有するものとされる。（「地方自治研究機構」ホームページ掲載資料より）

(2) 規制型条例と理念型条例について

ア 規制型条例とは

公契約条例のうち、公契約に係る業務に従事する労働者等、受注者等が支払うべき賃金の下限額に関する規定（賃金条項）を有するものをいう。（狭義の公契約条例）

規制型条例には、概ね、①契約対象の範囲、②対象労働者等の範囲、③受注者等が労働者に支払う賃金の下限額、④審議会等、⑤受注者の責務、⑥履行の確保、⑦制裁などが定められている。

イ 理念型条例とは

公契約条例のうち、賃金条項を置かず公契約に係る理念を定めるとともに、自治体の責務、受注者等の責務等を規定しているものをいう。

基本理念において、公契約の実施にあたっての公平性、透明性、競争性等の確保、地域における雇用の促進や地域経済の活性化、公契約の品質の確保や適正な履行、公契約に係る業務に従事する労働者の労働条件等の労働環境の向上、さらには、環境保全、男女共同参画、障害者雇用等の社会的価値の向上等を規定するものが多く、本県の条例も理念型条例にあたる。

また、上記の理念的な事項以外に、発注者（行政側）は、受注者に対して報告を徴収し、必要な指導等を行うことができる等の規定を置き、受注者は、適正な労働環境が確保されているかを確認するための報告書（賃金台帳、労働環境報告書等）を発注者に提出しなければならないことを明記している自治体もある。

2 国における公契約制度に関する対応等について

- (1) 公契約における労働条項に関する条約（ILO第94号条約）は、昭和24年にILO(国際労働機関)で採択され、現在61カ国が批准しているが、我が国では、法制度との整合が困難であるとして、条約の批准は行っておらず、公契約法の制定には慎重な姿勢を取っている。

※ILO第94号条約の概要

「本条約は、これを批准する加盟国が、公の機関を一方の契約当事者とする契約において、労働協約、国内の法令等により定められた労働条件に劣らない労働条件を関係労働者に確保する条項が含まれるよう措置を取ることを規定するもの。」（厚労省ホームページ掲載資料より）

【参考】

第120回国会 参議院 地方行政委員会 第3号 平成3年3月15日

○篠崎年子君（略）ILOの第九十四号条約というのがあります。労働条約になりますけれども、公契約というのがあります。中身はちょっと時間がありますので申しませんが、日本の国はまだこれを批准していないわけなんですね。その批准しなかった理由は何かといいますと、我が国では本条約の内容を実施する国内法上の該当規定はないということでこれを批准していないわけなんですけれども、この該当規定はないということで批准をしなかった理由についてお聞かせいただきたいと思います。

○説明員（山中秀樹君）九十四号条約につきまして、今先生おっしゃったように、公契約に基づいて使用される労働者の労働条件を当該地方の関係ある職業または産業における同種の労働者の労働条件に劣らないようにすべきことなどを規定したものでございます。

今先生おっしゃったように、我が国においては本条約を規定している内容を直接実施する法令はございません。ただ、公契約のもとにおける労働であると否とを問わず、民間部門における賃金あるいは労働時間の労働条件につきましては、労働基準法等に定める法定労働条件に反するものは別として、個々の労使の当事者間で自主的に取り決められるものということで、政府がこれに介入することは適当でないというふうに考えておりますので、本条約の批准は非常に困難であるというふうに私ども考えております。

【参考】

平成27年3月27日参議院予算委員会・安倍首相答弁

「国や地方公共団体が発注する契約において、適正な賃金を確保することは重要な課題であると考えています。安倍政権では、最低賃金について二年連続となる大幅引上げを実施しています。他方、わが国において、賃金等の労働条件は最低賃金法等の関係法令に反しない限りにおいて労使が自主的に決定することとされておりまして、また予算の効率的な執行や契約の適正化を図ることも必要であります。

そうしたことから、最低賃金法等とは別に、法律により賃金等の基準を新たに設けることについては慎重な検討が必要と考えています。ILO第94号条約の批准については、こうした我が国の法制度との整合性から困難であると考えております。」

(2) 最低賃金法と公契約条例の関係については、質問主意書に対する平成21年3月6日付の政府答弁がある。

【参考】

(質問主意書) ※平成21年2月24日付け尾立源幸議員提出

一 公契約条例の中で、地域別最低額を上回る最低賃金額と罰則を制定する場合について

1 最低賃金法からいかなる制約を受けるか。

(略)

三 地方自治体が最低賃金法の趣旨を踏まえ、地域別最低賃金額を上回る独自の最低賃金額を規定した条例を制定することは可能か。

(政府答弁書) ※平成21年3月6日付け答弁書

一の1について

御指摘の「公契約条例」の具体的内容が必ずしも明らかでないが、当該条例において、地方公共団体の契約の相手方たる企業等の使用者は、最低賃金法第9条1項に規定する地域別最低賃金において定める最低賃金額を上回る賃金を労働者に支払わなくてはならないとすることは、同法上問題となるものではない。

三について

最低賃金法上の地域別最低賃金は、労働者の労働条件の改善を図るとともに、事業の公正な競争の確保に資すること等を目的として、地域の経済状況を踏まえつつ、一方で全国的に整合性のある額を設定するものであり、ご指摘のような条例は、このような地域別最低賃金の趣旨に反するものであることから、これを制定することは、地方自治法第14条第1項の規定に違反するものであると考える。

3 条例制定時の有識者等懇談会における考え方について

沖縄県の契約に関する条例を制定するにあたり、平成28年12月から平成29年3月にかけて有識者等懇談会が4回開催され、報告書がまとめられた。

その報告書によると、理念型か規制型のいずれの形式が適当かについて、以下のような検討がなされ、最終的に理念型の条例を制定するに至った。

(1) 賃金下限額の設定についての意見

① 様々な業務においては、現場によって、仕事の難易度、技量や経験値によって、賃金に幅がある。また、同一企業内で公契約と民間契約の賃金が異なる場合もあり、そのすべてを把握し管理することは(事業者の)負担が大きい。

② 人材不足の場合は人材を確保するため、設定した賃金水準より高めとなるのが現状である。

③ 賃金の下限設定をすると逆に押し下げるような作用があるのではないか。

④ 賃金単価の基準がない業務については、どんどん下に下げる圧力がかかり続

けてしまうことがあるので、賃金の積算については、予算編成の段階から行政の各部門でノウハウを蓄積していくためのツールが必要ではないか。
(※懇談会報告書4ページ抜粋)

(2) 条例の形式についての検討結果

条例制定の5県すべてが理念型となっていること、県内の労働市場等の状況（人手不足による賃金上昇等）、先行自治体の条例の運用、効果検証が十分でないこと等、課題があることについての検討状況や委員の意見等を踏まえ、懇談会全体の意思として理念型の条例とするとの結論に至ったが、次の事項に留意すること。

- ① 様々な課題がある中で、理念型の条例を制定することによる波及効果はあるので、理念型で制定しその理念を実現するためのしくみを定める必要がある。
- ② 条例の効果検証を行い、社会、経済情勢の変化に応じて必要な措置を講じ、柔軟性のある運用に努める必要がある。
- ③ 条例の制定について懸念がある等慎重な意見もあるため、条例の趣旨、目的などについて、県民等へ情報発信し、周知に努め理解を得る必要がある。
- ④ 公契約条例を制定する意義について、事業者、労働者、行政が共通認識を持ち、理解を深める努力をすること。

(※懇談会報告書4～5ページ抜粋)

4 条例で賃金下限額を定めることについて（他自治体の事例、法的論点等）

(1) 条例で賃金下限額を定めている自治体(市区町村)の状況について

ア 都道府県では賃金下限額を設定している団体はないが、市区町村では令和4年6月21日現在で、賃金下限額を設定している団体が26団体ある。

(出典：地方自治研究機構HP)

※全国1,724市区町村に占める割合=1.5%

イ 賃金下限額を設定している自治体において、工事請負契約の賃金下限額は、公共工事設計労務単価を勘案して設定していることが多く、その額は設計労務単価の77%～90%となっている。(出典：全建総連調HP)

ウ 賃金下限額を設定している自治体において、業務委託や指定管理の賃金下限額は、地域別最低賃金額、生活保護水準、自治体職員の給与額等を勘案するなど、様々な方法により設定されている。(出典：令和3年度つくば市調査)

エ 条例の実効性を確保するため、賃金下限額を設定している自治体の多くは、受注者の連帯責任、報告及び立入検査、是正措置命令、契約解除、指定の取消し、損害賠償、違約金、違反事業者の公表等について、条例で定めている。

【参考】

野田市公契約条例（抜粋）

（適用労働者の賃金等）

第6条 受注者等は、適用労働者に対し、次に定める1時間当たりの賃金等の最低額（1円未満の端数があるときは、これを切り上げた額）以上の賃金等を支払わなければならない。

(1) 工事又は製造の請負の契約 契約を締結した日の属する年度の農林水産省及び国土交通省が公共工事の積算に用いるため決定した公共工事設計労務単価（以下この号において「労務単価」という。）に規定する職種ごとに、千葉県において定められた額を8で除した額に100分の85を乗じて得た額（労務単価に規定されていない職種又は千葉県において額が定められていない職種にあつては、労務単価を勘案して市長が別に定める額）

(2) 工事又は製造以外の請負の契約及び指定管理協定 野田市一般職の職員の給与に関する条例（昭和26年野田市条例第32号）別表第1及び別表第1の2に定める額、国土交通省が国の建築保全業務を委託する際の費用の積算に用いるため毎年度決定する建築保全業務労務単価その他の公的機関が定める基準等並びに本市が既に締結した工事又は製造以外の請負の契約に係る労働者の賃金等を勘案して市長が別に定める額

※市長が別に定める額（賃金最低額の告示）は本資料11～12ページのとおり。

オ 賃金下限額を定める条例を制定している自治体の事例（野田市の例）

令和4年4月に開催された野田市の公契約審議会における会議資料及び会議録によると、条例制定当初は、当時の賃金が法定最低賃金ぎりぎりの状態であった清掃業務の賃金などについて一定の効果があつたが、近年は大幅な法定最低賃金の上昇が続くなど職種別賃金を導入した当初から状況が大きく変化しており、制度運用において以下のような課題等が生じているとのことである。

【参考】（野田市の公契約審議会において言及された主な現状と課題）

- ・ 業務委託、指定管理において、職種間の差額の妥当性が定かではない。
- ・ 職種間のバランスを保つため、全ての職種について一律に法定最低賃金の上昇率と同率で上昇させるとすると、野田市の財政負担が増加するだけでなく、事業者の負担が増加するとともに、事業者内の給与バランスが保てないなどといった影響が生じる。
- ・ 市が設定している全52種のうち、千葉県労働局が公表した求人賃金下限額の平均額が市の定める最低額を上回る職種が7割を超えるなど、職種別賃金の効果が薄れている。
- ・ 事業者から、「経験年数が多い職員との差が縮小してしまう」、「勤続年数が同じでも勤務先（野田市発注の工事か他自治体発注の工事か）によって賃金に差が生じてしまう」、「最低額を上回る賃金を支払うため、ベテラン職員を配置している」などの声が聞かれ、事業者の給与体系や人事配置にも影響を及ぼしている。

- 市では、地方が動いて国を動かすため、公契約条例の全国への広がりを期待し、平成21年10月に全国の市区805団体に、本市と同様の取組を行うよう呼びかけたが、賃金条項型（規制型）の条例を制定している自治体は、令和4年4月1日現在で野田市を除き24団体となっており、大きな広がりは見られない。
- 一つの自治体だけでは適正な労働条件の確保という問題は解決できず、国の法整備が必要であることから、他自治体と連携して国へ要請活動を行う必要がある。他自治体と足並みを揃え連携がし易くするため条例から職別最低賃金を削除し、内規で運用していきたい。

(2) 都道府県における状況について

ア 都道府県では、平成26年4月1日に長野県が公契約条例を制定して以降、これまで8県が公契約条例を制定しているが、賃金下限額を定めている都道府県はない。

イ 賃金下限額を定めていない理由として、以下のような理由が挙げられている。（令和4年7月沖縄県実施の調査による。）

県名	理由
岩手県	・賃金下限額の設定については、企業や関係団体において、労働条件の改善のため設定すべきである、低賃金で働いている労働者の解雇が増える懸念がある、国が考えるべき問題である等、 <u>多様な考え方があり、集約が困難</u> であるため。
長野県	・県が締結する契約に対して、労働賃金の適正な支払いなどの労働環境配慮や男女共同参画社会の推進の取組が求められるなど、社会的要請が多様化してきており、条例の対象を幅広く捉えるべきと判断したため。 ・賃金下限設定型の公契約条例は、 <u>経営上のフリーハンドを奪うとの指摘があるが</u> 、本県の目指すところは、地域に根ざし、優れた仕事をする企業が報われるよう、適正な賃金の支払いなど労働環境を確保する取組などを行う事業者を評価・支援するところにあるため。
岐阜県	岐阜県の現状における必要性や、 <u>市場における適正な競争環境を歪めてしまう懸念等の観点から定めていない。</u>
静岡県	・最低賃金については、国が設置している本県の地方最低賃金審議会において、経済情勢等を踏まえて設定されており、また賃金等の労働条件は、最低賃金法等の関係法令に反しない限りにおいて、 <u>労使が合意の上、自主的に決定すべきものであり、これを上回る賃金基準を設定することは、上乘せ規制となり法令を遵守している事業者に過度な</u>

	<p>負担を課すことになるおそれもある。</p> <p>・ 下限額を上回る賃金を支払っている事業者もいる中で、条例を根拠に現状の賃金を下限額相当額に引下げるなど、<u>かえって賃金水準押し下げる原因となってしまうこともあり得る。</u></p>
愛知県	<p>・ 労働の対価である賃金については、事業者の給与体系、経営状況、労働者の経験年数、技量など様々な要因で決定されるものであり、<u>条例に基づき契約で一律に下限額を定めることはなじまない</u>と考えるため。</p>
滋賀県	<p>・ 賃金等の労働条件は労働基準法等の<u>関係法令に反しない限りにおいて労使が自主的に決定することが原則</u>であることなどから、条例に労務報酬下限額を規定することは<u>適当ではない</u>と考えるため。</p>
奈良県	<p>・ 先行自治体の賃金下限額の算定方法にはばらつきがあり、<u>県が独自にエビデンスとなる情報収集を行ったり、合理的な算定根拠を定めることは困難</u>である。</p> <p>・ 県下全域を対象とするため管轄区域が広く、地域間で人口、事業所数、就業構造などに大きな差があり、<u>労働者の賃金や労働条件もさまざまと考えられ、これを画一的に設定することは技術的にも難しく、大方の県民の理解を得ることは難しい</u>ことから、賃金下限額の設定は行っていません。</p>

(3) 条例で賃金下限額を設定することに関する法的な論点について

条例で賃金下限額を設定することについては、いくつかの法的な論点があるが、これらに関しては、それぞれの立場から異なる見解がある。

主な論点としては以下のようなものがある。

ア 憲法第27条2項との関係。(憲法27条により勤務条件に関する基準は法律で定めるとされており、賃金、労働条件に公共が介入することは、法律によるべきで条例ではできないのではないか。)

イ 労働基準法2条2項「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。」

労働基準法3条1項「労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、または変更すべきものとする。」

の規程があるが、公契約条例は労使間の労働契約に介入することになり、同法令の趣旨に反しないか。

ウ 地方自治法14条1項「普通地方公共団体は、法令に違反しない限りにおいて第2条第2項の事務に関し、条例を制定することができる。」に違反しないか。

エ 地方自治法2条14項「地方公共団体は、その事務を処理するにあたっては、住民の

福祉の増進に努めるとともに、最小の経費で最大の効果を上げるようにしなければならない。」に違反しないか。

オ 独占禁止法 2 条 9 項（優越的地位の乱用）に違反しないか。

(4) 賃金条項の検討に際し留意すべき点

- ア 事業者の経営に与える影響(事務負担、労働者間の給与バランス等)
- イ 公契約制度に対する国の慎重な姿勢
- ウ 最低賃金の上昇など近年の社会情勢の変化等
- エ 賃金条項の設定について必ずしも全国的な広がりを見せていない現状、等
- オ 自治体の条例運営に係る事務負担の問題（人的コストの問題）
- カ 自治体の財政負担の問題
- キ 様々な法的課題の存在

5 条例で賃金支払い等の報告義務を定めることについて（他県の運用状況等）

(1) 都道府県の状況について

公契約条例を制定している 8 県のうち、賃金下限額を定めてはいないが、受注者の賃金支払い等の報告義務を定めている県が 3 県（岩手県、奈良県、愛知県）ある。

【参考】

奈良県公契約条例

（抜粋）

第12条 特定受注者は、規則で定める時期に、特定労働者に支払った賃金の額、特定労働者に係る第六条第二号イからエまでに掲げる事項、特定公契約に係る事業について同号オに掲げる事項の遵守の状況その他規則で定める事項（以下「賃金支払状況等」という。）を知事に報告しなければならない。この場合において、特定下請負者等の賃金支払状況等を報告しようとするときは、特定受注者は、当該特定下請負者等から賃金支払状況等を報告させ、その報告された結果（当該特定下請負者等から報告がない場合にあつては、その旨その他規則で定める事項）を知事に報告しなければならない。

ア 条例で報告義務を定めていない理由について、報告義務を定めていない県に確認したところ、条例制定時にそもそも検討していないとする県が多いが、静岡県は、「事業者の事務負担と実効性のバランスをいかに図るか議論した結果、事業者の自主的な取組を促す誓約書という手法を採ることとし、事業者にとって事務負担の大きい「報告制度」は採用しないこととした。」とのことであった。

イ 報告を求める内容は、支払った賃金額や労働者の社会保険加入状況等に関する報告を求める県が多い。（愛知県は、Webシステム上で入力する形態。）

例えば、奈良県の場合、

- ・労働者に支払った賃金の額
- ・労働者の社会保険加入状況（健康保険・厚生年金・雇用保険）

- ・受注者・下請負者等の名称
 - ・労働者の氏名、年齢、労働時間等について、報告を求めている。
- ※奈良県の報告様式（本資料15ページ）参照。

ウ 報告制度による事業者への影響としては、本県調査によると、元請業者が2次下請、3次下請の報告をとりまとめている県もあることから、元請業者、下請業者ともに一定の事務負担が生じていると考えられる。

エ 報告制度による発注者（行政）への影響としては、岩手県、愛知県においては、一定の事務負担（行政コスト）が生じているとしており、未報告業者への催促、記載内容の修正等の業務負担増が挙げられている。（奈良県においては、契約担当課で確認作業を行っているため条例所管課において把握していないとの回答）

岩手県においては2人体制、愛知県においては4人体制で報告確認業務を行っている。

オ 条例制定が賃金上昇に与える影響については、「労働者の職種、年齢、会社の収益等様々な要因によって決定される賃金について、県が一律に分析できるものではない」（愛知県）、「最低賃金額が年々上昇しており、報告を求めることが労働者の賃金上昇につながっているかどうかは不明」（奈良県）など、いずれの県も賃金報告を求める条例の制定が賃金の上昇に影響を与えたかどうかは検証困難としている。

賃金面以外における効果としては、「労働関係法令が概ね遵守されていることが確認できた」（愛知県、奈良県）とする回答があるが、条例との因果関係については、「元々遵守されていた可能性もあり条例との影響は不明」（奈良県）、「判断しかねる」（岩手県）との回答があり、賃金支払等の報告を義務づけることが法令遵守につながっているかの因果関係は不明な点が多い。

(2) 賃金支払等の報告を義務づける条項（報告制度）の検討に際し留意すべき点

賃金支払等の報告を求める条項について検討するにあたっては、以下の現状を踏まえた上で、事業者、発注者双方に発生する事務負担（コスト）の増加と期待される効果（ベネフィット）との費用対効果を見極める必要がある。

ア 賃金に関し、報告制度を採用している全ての県において、報告制度が賃金上昇に与える影響が不明であるとしている。

イ 法令遵守に関し、報告制度を採用している県によると、報告制度が法令遵守につながっているかは不明（もしくは把握できない）とする回答が多く、報告制度と法令順守の関係については不明瞭な点が多い。

ウ 報告制度のある3県と比べても、本県は入札参加資格審査において社会保険等の加入を要件としたり（取組方針61）、受注者と社会保険未加入者との一次請負契約を原則として禁止する（取組方針63）等、取組方針に基づき法令遵守に資する取組を行うことにより、同等以上の実効性を確保を図っている。（法令順守の取組については、取組方針の7～8ページ参照）

エ 他県においては、社会的取組等を契約制度と関連付けて評価する取組を拡充することにより条例の効果を高めている県もあるが、本県においても、資料4の1(3)の

ように、新たな取組として社会的取組等を契約に際し評価する等の新たな取組の拡充が行われているところであり、報告制度がなくても様々な形で条例の理念を実現するための実効性を高めることは可能。

6 条例制定後の社会情勢の変化等について

(1) 最低賃金の推移等について

ア 令和4年度の県内の最低賃金は853円で、前年度より33円引き上げられており、過去7年間、令和2年度を除き、3%以上の上昇率が続いている。

イ 条例が制定された平成30年から令和4年にかけて、県内最低賃金は91円(11.9%)上昇している。

ウ 国においては、「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2022」の中で、「できる限り早期に最低賃金の全国加重平均1,000円とすることを目指し、引き上げに取り組む」としており、当面、最低賃金の上昇が予想される。

【参考】沖縄県の最低賃金の推移及び全国比較

		H20	H25	H30	R1	R2	R3	R4	H30-R4	H20-R4
沖縄県	時間額(円)	627	664	762	790	792	820	853	-	-
	上昇率	-	-	-	3.67%	0.25%	3.54%	4.02%	11.9%	36.0%
全国平均	時間額(円)	703	764	874	901	902	930	961	-	-
	上昇率	-	-	-	3.09%	0.11%	3.10%	3.33%	10.0%	36.7%

※R1～R4は対前年の上昇率。H30-R4、H20-R4は当該期間の上昇率。

(2) 所定内給与月額推移等について

ア 所定内給与月額（一般労働者）については、平成30年から令和3年までの間、沖縄県においては1.6%上昇しており、全国においては0.7%上昇している。

また、平成20年から令和3年までの間の上昇率は、沖縄県で13.8%、全国で2.8%となっている。

イ 全国との水準については、平成30年と令和3年を比べると80.8から81.6に上昇している。また、平成20年から令和3年の間では、73.7から81.6に上昇している。

【参考】沖縄県の所定内給与月額の推移及び全国比較

		H20	H25	H30	R1	R2	R3	H30-R3	H20-R3
沖縄	給与月額(円)	220,300	228,400	246,800	251,300	252,500	250,800	-	-
	上昇率	-	-	-	1.8%	0.5%	△0.7%	1.6%	13.8%
全国平均	給与月額(円)	299,100	295,700	305,300	306,000	307,700	307,400	-	-
	上昇率	-	-	-	0.2%	0.6%	△0.1%	0.7%	2.8%
水準(全国=100)		73.7	77.2	80.8	82.1	82.1	81.6	-	-

※資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

※R1～R3は対前年の上昇率。H30-R3、H20-R3はその期間の上昇率。

野田市告示第75号

野田市公契約条例に規定する賃金等の最低額の告示

野田市公契約条例（平成21年野田市条例第25号）第6条第1項第1号の規定による賃金等の最低額は、別表のとおりとする。

令和4年3月31日

野田市長 鈴木 有

別表 野田市公契約条例の規定による賃金等の最低額（告示日以降に締結する契約から適用）

1 公共工事設計労務単価に定められる職種

単位：円

職 種	最低額	職 種	最低額
1 特殊作業員	2,667	27 普通船員	2,572
2 普通作業員	2,242	28 潜水士	4,367
3 軽作業員	1,584	29 潜水連絡員	3,220
4 造園工	2,338	30 潜水送気員	3,156
5 法面工	2,827	31 山林砂防工	2,859
6 とび工	2,997	32 軌道工	5,409
7 石工	2,922	33 型わく工	2,720
8 ブロック工	2,689	34 大工	2,720
9 電工	2,604	35 左官	2,954
10 鉄筋工	3,050	36 配管工	2,508
11 鉄骨工	2,657	37 はつり工	2,720
12 塗装工	3,071	38 防水工	3,124
13 溶接工	3,124	39 板金工	3,092
14 特殊運転手	2,667	40 タイル工	2,572
15 一般運転手	2,380	41 サッシ工	2,827
16 潜かん工	3,305	42 屋根ふき工	2,710
17 潜かん世話役	3,921	43 内装工	2,954
18 さく岩工	3,326	44 ガラス工	2,805
19 トンネル特殊工	3,284	45 建具工	2,742
20 トンネル作業員	2,689	46 ダクト工	2,487
21 トンネル世話役	3,613	47 保温工	2,455
22 橋りょう特殊工	3,252	48 建築ブロック工	2,657
23 橋りょう塗装工	3,315	49 設備機械工	2,476
24 橋りょう世話役	3,751	50 交通誘導員A	1,679
25 土木一般世話役	2,742	51 交通誘導員B	1,467
26 高級船員	3,241		

2 その他の職種

単位：円

職 種	最低額	職 種	最低額
52 電気通信技術者	3,517	57 船団長	3,241
53 電気通信技術員	2,370	58 潜水世話役	4,367
54 製作工（橋梁）	2,954	59 機械設備製作工	2,710
55 機械工	3,124	60 機械設備据付工	2,720
56 助手	2,242		

上記の最低額は、野田市公契約条例の規定による賃金等の最低額で1時間当たりの単価とする。

野田市告示第95号

野田市公契約条例に規定する市長が定める賃金等の最低額の告示

野田市公契約条例（平成21年野田市条例第25号。以下「条例」という。）第6条第1項第2号及び野田市公契約条例施行規則（平成21年野田市規則第45号。以下「規則」という。）第4条第1号アからウまでに規定する市長が公契約の種類ごとに定める令和4年度の1時間当たりの賃金等の最低額は、表1のとおりとする。

条例第6条第1項第2号及び規則第4条第1号エに規定する市長が適用労働者の職種ごとに定める令和4年度の1時間当たりの賃金等の最低額は、表2のとおりとする。

表1

公契約条例が適用される公契約の種類	最低額
施設の設定備又は機器の運転又は管理に関する契約	1,750円
施設の設定備又は機器の保守点検に関する契約	1,750円
施設の清掃に関する契約及び保健センター、閑宿保健センター及び野田市急病センターの清掃に関する契約	1,011円
施設の警備及び駐車場の整理に関する契約（警備業法第2条第5項に規定する機械警備業務に関するものを除く。）	1,300円

表 2

適用労働者の職種	最低額
施設の電話交換、受付及び案内	1,051円
事務員補助	1,011円
プラント保安要員	1,750円
中央操作員	1,750円
重機オペレータ	1,750円
計量業務員	1,011円
プラットホーム作業員	1,300円
手選別作業員	1,018円
手選別作業員（障がい者等）	最低賃金法に基づいて定められる千葉県地域別最低賃金額
清掃作業員	1,011円
除草作業員	1,011円
給食調理員	1,011円
給食配膳員	1,011円
給食配送員（運搬員）	1,051円
給食設備管理員	1,750円

令和4年4月1日

野 田 市 長 鈴 木 有

奈良県の報告様式

事業者別賃金支払状況等報告書

特定公契約の名称	国道〇〇〇号 社会资本整備総合交付金事業 工事 (第1-A11-2号)
契約の相手方(発注者)	〇〇〇〇建設㈱
契約期間	〇〇年〇〇月〇〇日 ~ 〇〇年〇〇月〇〇日

事業者名	△△△△建設㈱
報告者	△△事務所 奈良 太郎
部署・氏名・電話番号	△△年△△月△△日
賃金支払日	

労働保険番号	12345678901234
--------	----------------

番号	従業員氏名	年齢	賃金形態		対象とする支払賃金の状況				適用される最低賃金		社会保険の加入状況				備考
			月給・日給・時給単価(円) 所定給与額	賃金総額 (円)①	うち 対象外の 諸手当 (円)②	対象額(円) ③=①-②	労働 日数 ④	労働 時間⑤ (時間、 分)	1時間 当たりの 賃金⑥(円)	都道府県 名	最低賃 額	雇用保険	健康保険	厚生年金	
1	会計 一郎	24	月給 203,826	206,926	3,100	203,826	234	7:45	1,348	奈良県	866	有	有	有	
2	会計 次郎	40	月給 330,000	429,700	99,700	330,000	288	8:00	1,718	奈良県	866	有	有	有	
3	会計 三郎	62	時給 94,500	94,500	0	94,500	70:00	70:00	1,350	奈良県	866	無	無	無	2
4	会計 四郎	76	日給 250,000	370,475	120,475	250,000	25	7:30	1,333	奈良県	866	有	無	無	4
5	会計 五郎	42	日給 348,050	411,093	63,043	348,050	24	7:45	1,871	奈良県	866	有	有	有	
6															
7															
8															
9															
10						0		:							
11						0		:							
12						0		:							

労働者氏名、年齢及び所定給与額を記入し、該当する賃金形態をプルダウンで選択してください。

①、②、④、⑤には労働者の賃金支払額、労働日数及び労働時間を記入してください。
③の対象額は自動計算され、賃金形態及び①から⑤の記入内容に基づき、⑥の1時間当たりの賃金が自動計算で算出されます。

適用される最低賃金額がどの都道府県の最低賃金をプルダウンで選択

該当する社会保険の加入状況をプルダウンで選択してください。
未加入理由で「その他」を選択する場合は、未加入理由を備考欄に記入してください。

※1 添付書類は求めない。