

「第2回政策入札研究フォーラム」

報 告

主 催： 一般社団法人大阪ビルメンテナンス協会
大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合

日 時： 2011年9月8日(木) 13:15 ~ 16:30

会 場： ハートンホテル北梅田

[基調講演]

「ビルメンテナンス業の社会的価値」

国際公認証券アナリスト 小松 伸多佳氏

ビルメンテナンス業界を研究している人間は、あまりいないと思いますが、ご縁がありまして、かれこれ20年ぐらいこの業界を研究しています。障がい者雇用にも専門性があり、現在高齢障がい者支援機構の委員もしています。ビルメンテナンス業の社会的価値について、3つの柱で話をします。一つは「新雇用産業としてのビルメンテナンス業」、二つ目は入札制度に絡む話で「雇用創出力の社会的価値と入札制度改革」、最後は、企業の成長性と公益性の関係についての「個別企業の成長戦略と社会的規範」です。

ビルメンテナンス業は、「雇用創出力がある」「労働力のミスマッチ解消に資する」「雇用面だけにとどまらぬ公益性を備えている」の3つの特徴を有した新雇用産業であると同時に、不況時にはその価値が高くなるなど、労働集約産業としてのポジティブな側面が今後、全面的に出てきます。

「新雇用産業としてのビルメンテナンス業」についてですが、雇用の観点から産業を眺めることは余りなされていませんが、新しい位置づけができる産業群が存在価値を高めています。それら新雇用産業は「雇用創出力がある」「労働力のミスマッチ解消に資する」「雇用面だけにとどまらぬ公益性を備えている」の3つの特徴を備えています。リーマン・ショック時に特徴的なことは、ほぼ2、3日と金融の世界では急激に調整が進んだものの、実体経済での調整はなかなか進まず、調整に非常に長い時間がかかったことから、不況の底が深まりました。経済学的な側面からみれば、リーマン・ショックは100年に1度でなく、今後の不況のパターンになると思っています。それは、金融の世界ではITとも絡んで調整速度は非常に速くなっています。リーマン・ショックで出てきた一つのパターン、つまり金融経済の調整速度が速いものの、実体経済では金融の世界が1週間ぐらいで暴落した後、不況の波が広がるとともに深くなり長期化するのが21世紀のパターンとなると考えられます。今後特に金融発の不況がでてくると同じようなパターンをたどる可能性が極めて高いと思います。何故、このような話をしているのかというと、その時に一番しわ寄せがいくのが雇用です。金融経済の調整、消費、設備投資のなかで、

調整の速度が一番遅いのが雇用になってきます。特に日本の場合は解雇や雇用に頻繁にしないシステムになっています。一度解雇し、また復活すると終身雇用に近いようなものになってしまうため、企業側が非常に慎重になります。ですから、不況時には雇用の調整速度は長引く可能性が高くなります。そうすると、不況の中で、先ほどの3つの特徴を備えている産業は従来にもまして価値が高いと認識されます。不況時における雇用の調整速度を速めることができるからです。従来、労働集約型産業はネガティブなイメージがありましたが、21世紀はポジティブな攻撃的な側面が全面的に出てくると予測しており、新雇用産業の中にビルメンテナンス産業を位置づける意義は非常に大きいといえます。

ビルメンテナンス業には、地域密着の労働集約産業である 付加価値があるが、生産性を要求されない 比較的短期間で習得できる技術レベル 人的接触が抑制が可能 不況耐性がある、という障がい者雇用の優位性が備わっています。

労働力のミスマッチの点からみると、高齢者、障がい者へのしわ寄せは非常の大きなものとなっています。ビルメンテナンス業における障がい者雇用を「ビルメンテナンス業実態調査」でみると、障がい者雇用率1.8%以上は企業全体の1/3を占めており、残り2/3は達成していないことになり、障がい者雇用が進んでいるという状況ではなさそうです。ただ、ビルメンテナンス業は障がい者雇用において、親和性や優位性を有しています。その要因は5つあります。まず、1つ目は全国のあらゆる地域に需要があり、地域密着の労働集約産業であること。障がい者は地場密着性が強く、しかもビルメンテナンス業界は、地場密着型の労働集約産業ですので、雇用の受け皿としてはまず申し分ない条件を備えています。2つ目は、付加価値があるわりには分単位・秒単位という生産性を要求されないこと。付加価値が高いと言うと、付加価値はそんなに高くないと思われる方もおられますが、付加価値は利益のことではありません。経営者の方は、付加価値が企業利益(利潤)だと思われれます。そうではなく、自分のところで加えた価値なので、付加価値の中から労働分配が起こりますので、人件費として払われるもの。単純な言い方をすると「売上高+人件費」がいわゆる付加価値に近い感じになります。特にビルメンテナンス業の場合は、人件費は先ほどの比率を見ると売り上げに占める割合が極めて高いことから、付加価値の高い産業であることが理解できると思います。付加価値が高ければ、労働分配も多くできることから、障がい者に多くの給料を払うことができます。そういう意味からも付加価値があるというのが、障がい者雇用にとって重要な条件になると思います。ただ、付加価値がある産業は生産性が厳しく問われる産業でもあります。特に、製造業ではコンマ何秒というほど生産性が問われます。だが、製造業とビルメンテナンス業は同じではなく、付加価値が結構あるわりに、生産性が問われない。このこ

とは障がい者にとっては非常に有利であり、ビルメンテナンス業の優位性ともいえます。3つ目は、ある程度の教育訓練は必要ですが、素人でも比較的短期間でキャッチ・アップできる技術レベルにあることです。4つ目は、現場作業では顧客や来場者との人的接触を抑制することが可能であること。ただ接客を主としているビジネスですと給料が高いとはいえ、障がい者にはなかなか向いていないという側面がありますが、ビルメンテナンス業では人的接触をある程度抑制することができます。5つ目は、事業自体に不況耐性があるということです。もちろん、今この不況でビルメンテナンス業の経営者の方たちは、耐久力があるとは言ってられないと思いますが、他の産業に比べれば、ビルメンテナンス業は、ストックビジネスということからも、不況耐性が極めて高いといえます。ですから、不況時でも雇用を維持しやすいという側面があります。

私はリーマン・ショック時、これまで前提としていなかったような状況に企業が直面しているところから、様々な相談にもなりました。これからの日本経済、特に障がい者雇用を考える時に、採用することだけでなく、不況時にバランスのよい雇用と障がい者雇用の調整を考えていかなければならない状況にあると思います。ビルメンテナンス業に不況耐性があることは、障がい者雇用にとっては、極めてありがたいことであり、またこのような条件を揃えている産業はそんなにはありません。そういう意味からも、障がい者雇用は現状の数字以上に進んでいくべきではないかと思っています。

障がい者雇用で重要なことは「福祉と経済性の両立」であり、その両方の観点から「雇用」を考える、あるいは障がい者が自立できる生活レベルの経済性を確保することが必要です。

障がい者雇用に非常に重きを置いていることは、単純なフレーズで示しますと「福祉と経済性の両立」ということです。私は今、様々な委員会に出席させていただいております。何故私が抜擢されるかと言いますと、理由は簡単で、ビジネスのことを深く理解している人が非常に少ないということです。私が率直に感じていることは、福祉の人材と経済の人材が分離し、双方が分かる人材が極めて少ないということです。福祉の方は企業が赤字を出してでも障がい者を雇うべきであると発言し、企業経営者の方は利潤の追求や目先の利益が気になり、福祉の分野まで目が向かないということがあります。ただ、私は福祉と経済とは両立するものだと思っています。例えば日本の製造業、様々な改善や工夫によって生産性を上げて世界トップにまでなっています。それと同じレベルで障がい者雇用にも工夫を加えることによって、障がい者雇用にも経済性を発揮できるようになります。

例えば福祉の方々にお話を聞くと、「うちは障がい者雇用が進んでいます。お寺の掃除を障がい者の方をお願いしており、そのため月間3万円を払っています」とおっしゃっています。それはそれで尊いことだと思いますが、月間3万円じゃ暮らせないし、経済学的にみると、破綻しているモデルです。これで、雇用だと言われてしまうと経済学的

には、困ってしまうということになります。自立した生活ができるレベルで経済性を確保することによって初めて雇用だと思えます。とりあえず従業員として雇っていますというレベルが実現しているだけでは、不十分だと思えます。

付加価値が高く、生産性が問われない仕事を創り出すことで、福祉と経済性の両立が達成できます。そのためには経済学的な付加価値や生産性をきっちり理解した上で、福祉と経済の橋渡しをすることが必要です。

福祉と経済性の両立は、必ずしも理想論を絵に描いた餅でなく、両立するための具体的な方策があります。付加価値が高く、しかも生産性が問われない仕事を切り出すことによって、容易に達成されます。だから、経済学的な付加価値や生産性をきちんと理解をした上で、福祉と経済の橋渡しをすることによって、無理なく障がい者の方を雇用することができます。『障がい者の方の特性を生かしながら、戦略的に活用していく』、余人をもって代え難いというレベルで障がい者の方を活用していく、これが私の理想で、そういうレベルでビジネスモデルを組み上げていくということは、もちろん難しいことではあるけれども不可能ではないと思えます。そのようなことを念頭においてビジネスモデルを設計すると、障がい者雇用と経済性の両立は、もっと低いハードルといえ、比較的達成しやすいというのが私の経験としてあります。それからもう1つ、懲罰的な障がい者雇用からソリューション提供の障がい者雇用への転換がありますが、これはむしろ政策転換をやっていきたいと思いますという提案です。

若年者の就労観や価値観は「人生の中心に仕事を置いていない」ことにあり、「人生の中心に仕事を置く」旧来型の我々との違いが雇用のミスマッチを生みだしています。彼らはまじめであり、価値観には一定の合理性があります。旧来型の価値観で断罪してしまうことを改めることによって彼らとの親和性は高まります。

若年者雇用では障がい者とは全く別の問題として、いわゆるミスマッチが広がっています。私が製造業の派遣とか受け入れる業界団体のアドバイザーをしているなかで感じたことは、若い人が持っている価値観と我々が形成してきた企業社会との間にミスマッチが起こっていることです。そのため、なかなか馴染めないで就労ができないことが生まれています。結論を先に言いますと、ビルメンテナンス業においても若返りを図りたいという割合が高くなっていますが、本当にそう思うなら、ビルメンテナンス業のビジネスモデルの方をむしろ若者に合わすようにすれば、高齢者と障がい者との間のミスマッチを解消できたように、無理なく若者をこの業界に引き入れることができるのではな

いか、と言うのが、若年者の雇用に対する提案になります。

ビルメンテナンス業では 6 割ぐらいの方が若返りをはかれなくて困っているという現状があります。若者の就労感、人生の中心に仕事を置く我々とはまるっきり違っており、『人生の中心に必ずしも仕事を置いていません』ところが、我々は人生の中心に仕事を置いていないこと自体をけしからん、と感情的な反発をもっています。だが、それ自体はけしからんことでもなんでもないと思います。工場労働者と接触すると彼らの価値観と言うのは一定の合理性があります。彼らは人生の中心に仕事を置かないが、でも真面目です。

ただ、人生の中心に仕事を置かないということは、ある意味仕事はお金を得るための手段だという割り切りがあります。人生の中心に仕事を置かなくなった瞬間、仕事はお金を得るための手段に変化しますよ、と言っていると思います。不真面目ではなく、ちゃんと仕事もやり、就業時間も守ります。さらに製造業では改善活動にも参加しています。正社員や派遣社員などの外部社員だろうが別け隔てなく表彰制度のある企業では、正社員に混じってかなりの数の派遣労働者いわゆる外部の社員が表彰されているという現実もあります。決して人生の中心に仕事を置かないからと言って不真面目なわけではなく、私も含めて人生の中心に仕事を置く旧来型の人たちから言わせると、何かけしからんという価値観を持って、断罪してしまうというところがあります。そういう価値観を改めていくと、たぶん彼らとの親和性は非常に良くなってくると思います。

人材派遣を業務とする会社は、人生の中心に仕事を置かない若年労働者にとっては、様々なシステムを整えており、ある意味彼らにとっては働きやすいといえます。ビルメンテナンス業界が本気で若返りを図るためには、本当の意味で若年者が何を必要としているのかをもう一度考える、つまり若年労働者雇用の再構成が必要です。

派遣労働の方に、メーカーの、あるいはトヨタの社員になりたいですかと聞くと、半数ぐらいの人が「なりたい」と言います。だが、非常に重要なことは、残りの 4 割ぐらいが「応じない」と答えていることです。マスコミの報道からすると、たぶん 99%が応じるかのごとくと思われそうですが、他の統計でも同様の結果です。それは、メーカーは完全に人生の中心に仕事を置く人の働くシステムで、全てが成り立っているわけですから、彼らにとっては働きにくい仕事場になっています。工場などへの人材派遣を業務とする会社は、随分バッシングを受けましたが、人生の中心に仕事を置かない人たちにとっては、様々なシステムを整えており、ある意味彼らにとっては働きやすいといえます。電気連合とかと議論をしましたが、そこも基本的には人生の中心に仕事を置く考え方です。だから非正規労働者の組合員が全然増えない。本当の意味で若年者が何を必要としているのかをもう一度考える、つまり若年労働者雇用の再構成が必要といえます。ビルメンテナンス業界が本気で若返りを図るなら、そのことはできることだと思います。

雇用創出ができること自体が極めて社会的な価値、公益的なことになるため、雇用の受け皿になるような会社が伸びていく方向に社会全体が進み、また障がい者雇用を進める会社が有利になるような制度づくりは公益的な観点からどうしても必要になります。

現行入札制度は、価格に軸があって最も安い業者が最も優れている業者であるという前提的な考え方で、息詰まっていると思います。価格以外の要素盛り込む、つまり価格と一種の公益性とのバランスを取る中で、フェアな業者、適正な業者選びを行っていくことが、新しい入札の在り方だと思います。

先ほど言いましたように、今後 21 世紀型の不況のパターン、つまり金融の調整速度が極めて高い半面、実体経済の調整がかなり遅れて進み、しかも雇用の調整速度が遅いというパターンが定着してきた時に、『雇用が社会的な価値を持ち始める』という 20 世紀では考えられなかったことが起こります。雇用創出ができること自体が極めて社会的な価値、公益的なことになるため、雇用の受け皿になるような会社が伸びていく方向に社会全体が進みます。例えば大阪で実施されているように、障がい者雇用を進める会社が有利になるような制度づくりは公益的な観点からどうしても必要になります。ビルメンテナンス業の場合、市場規模で約 20% を占めている官公庁マーケットで実現していくとなると、入札制度改革に直結してくることになります。

ビルメンテナンス業の会社にアンケートをとってみますと、9 割弱くらいの会社が入札に参加していると聞きます。入札の参加業者は、県外からも業者が沢山参入するなど増加傾向にあり、非常に混沌とした戦いが繰り広げられています。官公庁物件の落札件数をみると、「どちらかという減った」という回答が増えています。どの協会でもそうですけれど、大阪ビルメンテナンス協会に所属していない業者がかなりダンピングをして落札していることが日常茶飯事に起こっているということです。また、入札制度に矛盾を感じますかと聞きますと「かなり感じている」という人たちが約半数以上、「感じる」という人を合わせますと約 8 割を占めています。

入札制度自体に様々な問題があるというのは、確かだろうと思います。入札制度をはじめ労働法にしてもそうですが、明治以来脈々とつくられた日本のシステムは完全に制度疲労をしており、新たな仕組みで作り直す必要があります。例えば労働の観点からみると、労働基準法の原点にある考え方ですけれども、労働が時間という単位で全て決められるということに相当無理がきています。つまり現状では時間以外の要素があまりにも大きくなってきており、時間で切ろうという発想自体があらゆるところでミスマッチを起こしています。入札制度をみると、価格に軸があって最も安い業者が最も優れている業者であるという一種の前提的な考え方、これがやはりもう息詰まっていると思います。

一般競争入札制度の場合でも大阪で実施されている総合評価制度方式などを導入し、価格以外の要素というのを盛り込むことが必要です。つまり価格と一種の公益性とのバランスを取る中で、フェアな業者、適正な業者選びを行っていくことが、20世紀後半からでている新しい入札の在り方と思います。ただ現状でも十分かということ、まだまだ不十分なところが多くて、ドラスティックな改革をしないと、上手くいかないのではいかと思います。もちろん、総合評価方式もドラスティックな改革の一つです。

現行入札制度では積算という積み上げ方式では説明のつかない安い受注単価になっています。一般競争入札の導入は、品質が担保できた上での価格競争だったはずですが、現状では価格の競争自体が自己目的化して、品質をどれだけ下げられるかの競争に段々と転嫁しています。

私はビルメンテナンス業の公的入札にあたっての積算基準の見直しを検討しています。そのなかで明らかになるのは、積算という積み上げ方式では説明のつかない安い受注単価になってきているということです。それでも業務を行っているということは、何処にしわ寄せがいつているのかということと品質です。それこそトイレの下、タイルだったら水を撒いておしまいみたいな業者がいます。本来は一般競争入札の導入は、トイレの清掃も品質が担保できた上での価格競争というものだったはずですが、価格の競争自体が自己目的化して、全うな品質が維持できないので品質をどれだけ下げられるかの競争に段々と転嫁しています。このことは納税者の財産を預かる官庁側としてもゆゆしき話であり、国民の立場からも、これは本末転倒ではないかということです。財政が厳しいとか様々な問題がありますが、価格と公益性とのバランスというものをやはり維持しながら入札制度の改革を考えていく必要があります。

企業が公益性を犠牲にして利潤を追求することが許されない時代に入っています。その中であって、ビルメンテナンス業は、従業員、顧客、社会と様々な関わりを持っていることから、障がい者、高齢者、若年者などの雇用という公益性において重要な位置を占めています。

最後に、これはビルメンテナンス業の企業経営者の人たちに対して、いわゆる経営のコンサルティングをやる立場として申し上げたいことがあります。企業の成長と公益性の関係です。環境問題を例にとると非常に分かりやすいと思います。工場の廃液を川にタレ流して利益を追求したことが公害として大問題になった時代がありました。それも段々許されないだけでなく、川に廃液そのものを流すこと自体がとんでもないことになっています。さらにアマゾンのジャングルを伐採し、コーヒー農園をつくるのが糾弾

されるなど、資源やエネルギーの無駄遣いや環境そのものを害することが非難される方向になっています。コーヒーメーカーがアマゾンのジャングルを伐採したとしても、以前は社会的な非難はあまりありませんでしたが、今は完全に不買運動まで発展するなど、企業の業績を下方修正しなければならない、さらに株価が暴落するという時代になっています。こうした環境問題で起こっていることが今後、それ以外の分野にも波及すると予測しています。

このように、企業が公益性を犠牲にして利潤を追求することが許されない時代に入っています。公益性のある分野にも波及しています。障がい者雇用の雇用率未達成について、今までであれば大企業だけが社名公表になっているため、うちは規模が小さいから大丈夫だという思い込みがあったかもしれないが、必ずしもそういう時代ではなくなってきていると思います。ビルメンテナンス業は、従業員、顧客、社会と様々な関わりを持っていることから、雇用が公益性として重要な位置を占めていると思います。

これまでの「金銭的な満足によって律せられる世界である市場的規範」から「社会的規範、つまり非金銭的な満足感によって律せられる世界」に企業を律していかないと、成長が達成できない時代に入ってきています。

ビルメンテナンス業は、成長と公益とが反しない産業であり、福祉と経済性の両立を図りながら、制度設計等を行っていくと、従来とは違う意味の豊かな社会が実現できると思います。

さらに考えていただきたいことは、これまでは金銭的な満足によって律せられる世界である市場的規範にのっとっていれば企業成長が達成できましたけれど、これからは社会的規範、つまり公益性も含まれますが、非金銭的な満足感によって律せられる世界という規範でも企業を律していかないと、企業の成長が達成できない時代に入ってきているということです。企業は従来型の利潤を追求するという戦略を発動する一方、公益性を害していないか、あるいは公益性を増進する活動を行っているかということも念頭に置かないと、中小企業はもちろんこと上場企業においても何らかの形でしっぺ返しにあう経済原理、経済の仕組みができあがりつつあります。まさに『公益』が企業の成長を阻害する存在ではなくなっているということです。

従来は、公益を追求すると利益が減ってしまうのでやらない方が良いというのが、素直な経営者の考え方でした。現在は公益をないがしろにすると利潤が減ってしまうという時代に入りつつあります。そうすると公益と一企業の利潤をどうするかという視点が企業の経営者に必要になってきます。公益の追求は1社で行うのが非常に難しいです。そのため、公益な部分に関しては、集団として追求していく必要性があると思います。個別企業としての利潤を追求する一方、皆が集まって集団で公益を追求するというこ

るに業界団体としての新しい意義や役割があると思うと同時に、業界団体に新たな位置づけが求められる時代ではないかと感じています。

ビルメンテナンス業は障がい者雇用に対して、産業特性からも恵まれた位置にあります。企業の成長と公益とが反しない経済原理となっており、個別企業や周りの支援する方々また、福祉の方々としてもそういうことを理解した上で、経済原理を上手く活用しながら、制度設計等を行っていくと、従来とは違う意味の豊かな社会が実現できると考えています。そうしたことが、ビルメンテナンス業の新たな価値観になってくるのではないかと思います。

[シンポジウム]

- 国際公認証券アナリスト
小松 伸多佳氏
- 公立大学法人 福井県立大学
教授 吉村 臨兵氏
- 社団法人大阪ビルメンテナンス協会
理事 荒木 周氏
- 大阪知的障がい者雇用促進建物サービス事業協同組合理事長 富田 一幸氏

富田 一幸 大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合理事長

論点は「自治体の公共調達をいかにすべきか」「産業そのもの自己革新」

主旨等についての論点は大きく分けて 2 つあります。1 つ目の論点は自治体の経営戦略、いわゆる公共調達についてのことです。地方自治法では住民のお金を預かっているため、できるだけ安い金額のところで入札をするのが原則であると理解していましたが、実はそうじゃなくて、公共調達 65 兆円といわれるものは、単に建物清掃をするだけではなくて、雇用を創出したり、社会的な活動を実現するという、そうした多面的な性格を持っているのではないかと。そういう自治体の公共調達をいかにすべきかというのが一つの論点です。

もう一つは産業そのものの自己革新です。今日は新雇用産業という新しいフレーズで提案されている小松さんに来ていただき、ビルメンテナンス業をもう一度社会的な価値として取り戻してみようという試みを小松さんから提案をいただきました。こうしたことを踏まえて、新たな公共と新雇用産業の 2 つをクロスさせるとともに、我々が今日まで取り組んできた入札制度改革を次の段階に発展させ、次に大きなポイントとなる積算基準について、労働の意味を問うことによって、価格あるいは競争のありようというものを提案していこうと考えています。

これまでは言われっぱなしで、そのことにいかに合わせるかという時代でしたが、これからは逆に、こちらから提案をしていこうというのが主旨でございます。前半戦、新雇用産業という観点で提案をいただきました。次は改めて議論の全体像をとらえる

意味で、お二人の方から短い時間ですけれども、ご発言をいただいて皆さんの質問等を混ぜながらシンポジウムを行いたいと思います。

吉村 臨兵 福井県立大学教授

総合評価とは価格だけではなくて、働くこと、あるいは事業者を育てる、あるいは従業員を育てるという形式や内容の評価を入れるということです。

前半の小松さんの話で、経済性あるいは市場性と社会性・社会的な規範ということをおある種対立的だけれども、それをどう融和的に考えるべきかのヒントを勉強させていただきました。ここではそれに関わることですが、社会性・社会的価値・社会的規範など、社会的なものについて、もう少し詳しく考えてみようと思います。前回、「第1回政策入札フォーラム」の続きのような形のレジュメにしております。ですから、レジュメの「(1)公契約とサービス産業」は前回のフォーラムの最後を引きずった格好での内容になっております。

参考資料 - レジュメ

【1】 公契約とサービス産業

事業者の選定に、事業者と従事者を「育てる」視点を加味する方法。

従来「他事考慮」として省かれてきた視点。

総合評価：働くこと(育てること)の形式や内容を評価。

公契約条例：評価の尺度あるいは根拠を提示。

【2】 社会参加と賃労働のはざま

(1) 両者の相違と共通性

賃労働：労働力の販売。労働者はなんらかのサービスを提供する。そのサービスに対する対価を受け取る。「してやっている/してもらっている」の関係；A。

社会参加：就労支援など。売ったり買ったりという社会的な相互関係への参加。

参加者はなんらかのサービスを提供する。そのサービスを提供する環境を提供されたことに対して対価を支払う。「参加させてもらっている/参加させてやっている」の関係；B。

社会参加らしい社会参加は、Aの関係で報酬を受け取るところまで含むのではないか。

(2) 中間労働市場の意味

社会への参加を促す。労働市場に向けて/のなかで育てる。

・障害の当こと者：授産。

・「健常者」：皆無だったわけではない。

日本での制度化の例：実習、インターンシップ、ボランティアの単位化、訓練型の就労。

その縁辺に「キッズニア」など。

ただし、教育者側：「送り出したら仕舞い」になりがち。

使用者側：新卒一斉採用で「わが社の社風」に教育。長期雇用で教育投資を回収。

両者が結びつくことで、少なくとも限られた労働者に関しては仕事の場が再生産されてきた。

現代：「特別な人々」への支援を一般化する過程か。

(3) 改めて「非正規」型就業との関係を視野におく必要

自営的就業との関係。シルバー人材センター：「健康維持のため」。

パート就労：「自己実現のため」、「家計補助のため」。

報酬の相場について一線を引かないと、この部分で底割れの可能性あり；

最低制限価格もなし。価格評価の抑制なし。

今の私のとらえ方で言うと、公契約は、社会性を考えるのであれば、業者選定に事業者と従業者を育てる視点を加味する方法になるだろうということです。この内容は、従来「他事考慮」と言いますが、事業に直接関係ないこととして、役所側の発注の観点として省かれてきたものです。実際の入札方法として、総合評価とは価格だけではなくて、働くこと、あるいは事業者を育てる、あるいは従業者を育てるという形式や内容の評価を入れるということです。

議論されつつある公契約条例は、個々の入札における事業者の選定評価の尺度、あるいは根拠を提示するようなものと位置づけたいと思います。

一人前に認められる社会参加は、普通の労働のように報酬を受け取るというところまで含めてのことになります。

「〔2〕社会参加と賃労働のはざま」は、全体的にはそこで育てることが、どのようなことを意図しているのかということです。特に、障がい者雇用に従事する人の社会参加とテキパキと働いて給料をもらう労働をどう位置づけるかを示しています。具体的に「(1)両者の相違と共通性」は、言わずもがなという関係にあります。賃金を得て労働をする場合は、労働力を売るわけです。労働者は何らかのサービスを雇い主に提供することによって、対価を雇い主から受け取ります。あえて言えば働く側が何かをしてやる、お金を払う側は何かをしてもらうという『してやっている/してもらっている』の関係であり、仮にこれをAとします。同じような関係が社会参加にもあります。社会参加とは、労働力を売ったり買ったりする、あるいは物を売ったり買ったりするという社会的な相互関係に参加することだといえるでしょう。

その場面としては、それこそ就労支援も含まれるわけです。参加者は何らかのサービスを提供しますが、賃労働と違うのはそのサービスを提供する環境を提供されたことに対して誰かが対価を払います。例えば、これは税金によって何か授産の事業所に対しての補助が出ているという場面を考えてもらっても良いと思います。単に、自分が提供しているサービスに対して対価をもらうという関係になっていない、むしろ逆の関係にあり、それが『参加させてもらっている/参加させてやっている』の関係を示しています。社会参加らしい社会参加、簡単に言うと、一人前に認められるということは、Aの関係で報酬を受け取るというところまで含むのではないのでしょうか。つまり、人のために何かをやってあげて、「ああ、ありがとう」と言われれば、なるほどまずは社会に参加している気持ちになるでしょう。それももちろんですけども、一人前であるということには、やはり普通の労働のように報酬を受け取るということも重要です。ですから例えば、清掃なら清掃の事業で、そういう意味合いの社会参加が成り立つようにしようと、当然、発注する側の在り方として、価格ありきというわけにはいかないという話になります。

「(2)中間労働市場」、なかでも「現代：『特別な人々』への支援を一般化する過程か」

については強調しておきたいと思います。障がい者の方に対しては、授産ということが今までありました。より広い意味での社会参加からみると、就労が困難になっている若者などに対する支援のような形で社会参加のチャンスを創出するというのを、むしろ一般化して考えていく過程にあるのではないだろうかと思います。

荒木 周 社団法人大阪ビルメンテナンス協会理事

労働集約型産業の特性を備え、企業の社会保障負担率が高い。

我々ビルメンテナンス業は労働集約型産業というふうに言われております。労働集約型産業は労働者一人当たりの設備投資額・固定資産額が小さくて、コストに占める労務費の割合が高く、従業員一人当たりの売上高が低い産業ということになります。業種は清掃業、警備業、介護福祉業など、主に人的サービスを提供する業種が労働集約型産業といわれております。一般的には、労働生産性が低いこと、なおかつ非正規雇用率が多く、さらに賃金が低いということが特徴として挙げられます。その半面、労働者が多いことから、企業の社会保障負担率は大変高いというふうにいわれております。

ビルメンテナンス業の業務形態、雇用形態は、他業種と比較するとパート・アルバイトの比率が極めて高く、業界平均では約 75%を占めています。さらに、契約社員・嘱託社員という契約形態が増えており、単年度契約の従業員は全体の約 11%を占めています。年齢構成は 50 歳以上の方が過半数を占めて、男女の構成比では、圧倒的に女性の比率が高い業種です。女性の比率は約 75%となっています。さらに企業同士が外注に同業者を使うということがあり、企業の外注費は平均して、売上高の約 20%となっております。

また、受注件数と契約金額が増えればそのまま雇用者の増加に反映していますが、官公庁の受注は雇用者増加の大きなポイントとなっています。

高齢者が多い職場の理由は、業界として 65 歳以上の方を積極的に雇用しているということがあります。定年後のいわゆる団塊の世代の方々が現在定年を迎えている状況のなかで、雇用の受け皿という形で期待されており、社会的にも価値があると考えています。ビルの清掃員は、資格や経験というのが特に必要でないため、パートとして比較的気軽に働くことができます。また、不況時には働く方が大変増えますが、景気が良くなってくると別の職種へ移るなど、不況時は従業員を比較的雇用しやすい半面、景気が良くなってくると雇用が困難になる傾向があります。ビルメンテナンス業は、労働集約的な産業であるため、受注件数と契約金額が増えればそのまま雇用者の増加に反映します。政府・自治体などの公共物件の契約が増えれば雇用が間違いなく増えていくという業種です。

障がい者雇用を進めていますが、業務の主体は労務管理にあり、そのためにも支援費等

の行政のバックアップが必要不可欠となっています。

障がい者雇用は業界を上げての取り組みを行っており、障がい者雇用は着実に進んでいます。先程の小松先生のお話の中で、ビルメンテナンス業界の企業の中で、障がい者の雇用達成率 1.8%を達成しているのは約 3 分の 1、30%ぐらいというふうなお話がありました。なかでも地域別にみると、近畿・東北・九州においては障がい者雇用は積極的で、近畿では一企業平均で約 3.4 人の障がい者雇用が行われています。業界平均が一企業あたり約 2.6 人ということからすると、近畿の障がい者雇用が進んでいることはこれをみてもわかると思います。障がい者雇用を進めていくにあたり、現場の規模が大変重要になっています。一人で現場を回していくところでの障がい者雇用は無理ですが、常勤ポストが 3 名以上の現場であれば 1 名の障がい者を雇用するという取り組みを業界として考えています。ただ、このためには行政の後押しが必要不可欠です。なぜなら、障がい者雇用に関する支援費というものが必要になってきます。専任支援者や必要な教育費、支援費は、直接人件費の 4.3%程が必要になっています。こういったものを予算の中に組み込むと障がい者雇用は、さらに進んでいくと考えています。業界の業務の主体は労務管理です。正社員・契約社員・属託社員・パートなど雇用形態は多岐にわたっています。また勤務時間も当然、短時間労働者から常勤労働者と多岐にわたっています。そのため、教育管理・福利厚生などの労務管理は極めて重要な業務であり、労働集約型産業の中でもビルメンテナンス業は、労働管理に係るコストが大変高く、全体的に人件費は 80%程を占めるといわれております。

障がい者雇用を全国的に進めるためにも、国の案件についても総合評価入札制度の導入を図るべきです。

誰もが働きやすい職場をつくっていくとため、知的障がい者の雇用では就労面だけではなく、生活面との相互関係を大切にすることにより雇用定着へとつなげていくことができます。それにはまず、支援者との信頼関係を築き、支援者を良きパートナーとして迎え、誰もが働きやすい職場環境をつくっていくことが必要になってきます。こうした企業努力とともに、行政の後押しというものが必要になっております。大阪府では、清掃の物件、大きな物件については、全て総合評価一般競争入札制度を導入しています。いわゆる W T O 適用案件と申し上げまして、一年の契約高が 2000 万円を超える場合は、全て総合評価入札方式になっており、大阪府では、その中に障がい者雇用を制度として組み込んでいます。さらに予算の中に福祉推進費という形で障がい者雇用を定着させる費用を計上しており、大阪府の障がい者雇用政策は全国的にみても進んでいると考えています。そうしたなかで、取り組みをして欲しいのは、国の案件です。国の案件が一番 W T O 適用になる案件が多いため、その適用案件を総合評価入札方式にし、この中に障がい者雇用を義務化していけば、障がい者雇用が全国的に進んでいくと考えています。

最後になりますが、大阪ビルメンテナンス協会の取り組みを少しお話をさせていただ

きます。大阪ビルメンテナンス協会が発行しております、「コミュニケーションズ」という冊子と11月に開催予定の障がい者雇用支援スタッフ養成講座のご案内がございます。障がい者雇用を進めて行く上で障がい者を受け入れるのに職場のキーマン(責任者)の方を教育していこうという形の教育制度でございます。今年で5回目ですが、過去4回で約100名の方が受講し、現場で積極的に障がい者の雇用定着に働いていただいております。是非ともご参加をいただきますようお願いしたいと思います。さらに、障がい者の社会参加といたしまして、毎年7月23日にビルメン神輿24日・25日に清掃ボランティアといった活動も行っております。

富田 一幸 大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合理事長

総合評価入札について国の評価は低く、また物品調達を優先し、役務提供は進んでいません。

第1回目から第2回目のセミナーの間でちょっと動きがあったので、ご報告させていただきます。我々の総合評価入札制度は、地方自治法第234条と地方自治法施行令第167条に基づいています。つまり、総合評価入札により、価格だけで決めなくてもよい、価格以外のものでも評価ができるというふうになっています。国はどうかと、改めて確認しましたがけれども、国には会計法と予算決算令があり、会計法は地方自治法に、予算決算令がいわば施行令にあたり、地方自治法第234条が国の会計法では第29条の6に、地方自治法施行令第167条が予算決算令の第91条にあたります。大阪府の場合は、知的障がい者の雇用促進ということを掲げていますが、これに対応して国においても議論していただき、法律を改正しなくても総合評価入札を国の見解として今まで通りにできるということでした。ところが総合評価入札は公共工事で談合疑惑があったことから、あまり効果が見込めないのではないかとということで評判が悪く、低評価になっています。障がい者政策については、基本的に物品調達・役務提供があり、そのなかでも物品調達が優先であり、役務提供の議論は進んでいません。

大阪市の地下鉄での入札制度では時間給1,000円・月給17万円で当該従業員を雇う場合は、評価点数75点で、100分の2点を付与するというのが初めて出てきました。また大阪府の指定管理制度での計画年数が3年から5年になりました

最近、大阪市の地下鉄の入札制度で、時間給1,000円・月給17万円で当該従業員を雇う場合は、評価点数75点で、100分の2点を付与するというのが初めて出てきました。大阪府の場合は価格点数が50点になっていますが、価格が非常にばらついていて70点、75点という価格点数が出始めています。大阪市物件では賃金労働条件が公共性の評価に入ったものの、評価点数が2点になっています。

大阪府立公園の指定管理者制度の契約年数が、3年契約から5年契約に変更になりました。施設等の物件は単年度契約を複数年契約に、さらに3年契約とずいぶん改善されてきました。これまでは指定管理者等においては3年契約で件数をとってきました

が、今度の場合はそれが5年契約に変わりました。これもまだ結果が出ていませんが、どんな影響を受けるかということです。

大阪府では前事業から障がい者を継続雇用した場合、100分の1点が付与されます。また、指定管理制度で価格だけで選んだ結果、大きな問題が泉南市で起こりました。

それから、雇用継続については大阪府の方式は落札企業が変わった場合でも前事業から雇われた障がい者を原則として継続雇用すると点数に加点されます。豊中市の場合、1000分の10点ですから100分の1点が付与される点数方式です。さらに泉南市でプールでの水死事件が起こりました。入札で選んだ民間業者が仕様書通りに職員数を配置しなかった結果、水死事件が起こって大変大きな問題になっております。これが今後どんな動きになるかわかりませんが、少なくとも価格だけで選んでいるような入札に一つの警鐘を鳴らしたのは事実でありますし、泉南市だけとどまらず指定管理者制度あるいは入札制度なりに影響を与えていくことはおそらく必死のことだろうと思います。

こういったこともあり、入札制度は刻々と変化する経済情勢や公共のあり方も影響して私たちの好むと好まざるとに関わらず、ある意味では様々な動きがあります。こうしたことが私たちにインパクトを与えるとともに、逆にわたし達が影響を与えることもできるという状況にもなっているという、臨場感を味わって欲しいと思います。

質 疑 応 答

荒 木：福祉と経済性の両立の話で、付加価値は高いけど生産性は問われないというところがあったと思うのですが、ビルメンテナンス業も時間を要求されるような事例があるなど、生産性を厳しく問われ出してきております。例えば、部屋や会議室を何分やって欲しい、というふうな要求が、特に民間の発注者から出されるケースがあり、大変きつい問題になってきています。ビルメンテナンス業の付加価値は具体的にどういったものがあげられるのかをお聞きしたい。

小 松：確かに、ビルメンテナンス業に対しての生産性の要求が段々高くなってきているのはすごく思います。今までのように言葉遣いが悪いなど、そういうことが許されなくなってきているということだと思います。あくまでも産業相対的な比較ですが、製造業で問われるのはコンマ何秒の世界になってきおり、トヨタ自動車の車を作るに当たって本当にストップウォッチを持って計っているわけです。ビルメンテナンス業の現場で昔よりも今は、スピードを要求されるようになってきているというのはもちろんその通りだと思います。それじゃ身につまされて全ての業者がストップウォッチを持ち出して現場で計っている姿はほとんど見かけたことがないです。

全産業の中で見ればまだまだ生産性の追求ということではゆるい状況といってよいでしょう。障害の種類や、ホテルの清掃のように特殊な分野とかはあります。そうしたところを除くと、生産性を問われるようになったとはいえ、障がい者がキャッチアップできないところには届いていない。もちろん障がい者にとって難しい現場も存じ上げていますけれども、そうじゃない現場も含めて相対的にまだまだ改善の余地があると思います。

付加価値に関するご質問ですが、付加価値には通常の価値という意味での定性的な言い方と、定量的な価値の両方があります。付加価値は経済学用語ですが、ビルメンテナンス業は仕入れということが少ないからあまりピンと来ないかもしれません。製造業だと自分の前の、例えば部品会社が多くあって部品会社10社から部品を購入して、それを組み立てて製品にするとしますと、部品を作るまでの価値は自分たちの前工程で作ってくるわけです。それに対して自分の工程で加えた価値が付加価値というものの意味です。だから、付加価値は自分の工程で加えた価値なので、単純に言うと「売上 - 仕入 = 付加価値」という算式になります。売上 - 仕入というのは、利益では無いんです。その中には利益も、人件費も含まれています。ビルメンテナンス業は、前工程という発想が非常に少ない。

資機材の仕入は売上の5%ぐらいしかないので、あまり仕入という概念がないかもしれない。ただ、売上 - 仕入は、例えば5%だったら95%が付加価値というのが、定量的な意味での付加価値となります。逆に定性的な意味での付加価値というと、今日いただいた冊子の内容ということになります。

吉 村：先ほどの「懲罰的障がい者雇用からソリューション提供の障がい者雇用へ」とおっしゃっていた内容を教えていただきたい。

小 松：私の考え方では、日本の障がい者の雇用制度は、障がい者雇用を守らないと罰金を払うなど、非常に懲罰的であると思います。障がい者雇用に対して関心を向ける、あるいはスタートアップする時は、それでも良かったのですが、そうしたハードルを高くすれば、国の障がい者雇用が進むかといえば、そうとはいえない要素がかなり出てきたと感じています。例えば、経営者の方々に話を聞くと障がい者雇用をしなくてはいけない、または雇用したいという意向は、実はかなり浸透しています。問題は様々な障害があって今できないという話が非常に多くなっていることです。一昔前の「障がい者雇用はよくわからない」という時代では、懲罰的なハードルを上げていけば、障がい者雇用も進んでいただろうと思います。理解が進んでいる現在、具体的な障壁があって、例えば、ビルメンテナンス業であれば、顧客や発注者が納得してくれない、あるいは煮え切らないなど様々な障壁があります。ハードルを上げることにより障がい者雇用を促進するという意味合いは薄れてきており、具体的に直面している問題の解決策をどう提供していくかにあります。具体的に障壁を取り除く障がい者支援のタイプにカジを切つていかないと難しいと考えています。つまり懲罰的なハードルを高めても効果は上がらない、むしろソリューション、解決策を提案することによって障がい者雇用を促進していく方法に障がい者雇用の施策を転換しないと効果は上がらないと考えています。

Q：小松先生の「人的接触があまりない」ということに対し、介護施設などでは障がい者雇用が進みはじめており、人的接触の抑制は難しいことではないか。

小 松：ビルメンテナンス業は顧客との接触、外部の方々との接触をゼロにできないことがいっぱいあるのではないかという質問は、その通りといえます。それに対し、2通りの答えがあります。一つは産業相対的にみれば機会が少ないことであり、もう一つは、障がい者を雇用されているところでは工夫をされているのか、ということ。当然障がい者の方々だけでなく、健常者とチームを組むわけ。外部の方との接触が多いパートに関しては健常者の方を配置しながら、障がい者の方には、少なめのパートへの配置や時間などを工夫したり、様々な方法がなされています。ゼロであるといっているのではなく、いろいろ工夫をすることによって、人的接触を減らすことができます。もちろん減らすことが一つと、障がい者の方が外部や一般の方と接触できるように教育されていることは必要です。さらに濃

厚な対面販売となってくると手に負えなくなるような現場でもない。そうすると、様々な工夫をすることによってリスクを軽減できるのではないか。他の業態ではそのリスクをとらないようにしているだけでなく、濃厚な対面販売ではとれないこともあります。全産業的にみるとリスクをどだい取れない業界なのか、それとも工夫次第で軽減できる業界なのかということの違いが重要になってきます。ビルメンテナンス業は、現状は十分でなく、工夫をすることによってそのリスクを表面化させないことができる業界ではないのか、ということが先ほどのスライドで言いたかったことです。リスクがゼロであるといっているわけではありません。

Q : 荒木氏に対して、公共調達 65 兆円の市場の様々な職種のなかで、ビルメンテナンス業は障がい者や若年者雇用の分野として進出していますが、ビルメンテナンス業以外でそうしたことを行っている、例えば社会福祉施設や医療施設などの業種はありますか。

荒 木 : ビルメンテナンス業以外で障がい者雇用を進めている業種として考えられるのは、例えば介護の補助があります。また障がい者の方であってもエル・チャレンジのように訓練される現場があれば、可能ではないかと考えています。事実、そうしたことをしていこうという泉南市の N P O 法人もあります。介護の補助では訓練をすれば、障がい者の方でもできるということも考えの一つとしてあるのではないかと思います。それと工場内での軽作業も、基本的な訓練・教育がなされれば、障がい者の方もできるのではないかと考えています。

富 田 : ビルメンテナンス業での成長戦略は、生産性があまり高くないところをチョイスするか、あるいは委託を受けることによって考えていくことですが、雇用を重視する時代になってくることから、ビルメンテナンス業が清掃や施設管理以外に、様々なことができるという戦略はどのようなものがあるのでしょうか。

小 松 : 雇用に限定しないで話をすると、また少しひねった回答かもしれませんが、ビルメンテナンス業以外に、先ほどの特性を備えた新雇用産業はどのようなものがありますか、ということに置き換えて考えてみると、例えば農業や知識集約産業が考えられます。農業では必ずしも生産性を分刻みで問われるようなことがない、その代わり夜中の 3 時に起きてハウスの温度調節もしなければならない。自閉症の方は、きちんと起きて、温度調節できるなど、そうした分野は得意です。健常者の場合、今日は眠いから後にしようかという気持ちが働くが、自閉症の方ではそうしたことは絶対にしない。あるいは C・G、コンピュータグラフィックスの一部とか、製造業でもあります。健常者が行っている通常の製造工程でいくと、分刻み、秒刻みを取れないことが多くあります。ラインの配置を換え、前工程や後工程に健常者をあてると、在庫が溜まって平気だし、生産性を問われないような状況を作り出せばよいと思います。現状の製造工程は障がい者の方を前提にしていけない、全て健常者を前提にラインが組まれています。中工程での工夫により、

障がい者に任せられたりすることができます。さらにダイヤモンド研磨のように正確さ、精密さを要求される分野では、自閉症の方のほうが得意だったりします。公共分野でいくと、先ほどの介護とかの分野が中心になると思います。公共性を除いて考えると、付加価値は高いけれども、生産性を問われない仕事はたくさんあると思います。ただ、そうした観点からみてこなかったことから、障がい者の方が参入できるチャンスを見逃していることは多くあります。さらに付け加えると、実験動物の飼育があります。動物に餌をあげたりするのは結構たいへんで、しかもラットなどは数も種類も多く、製薬会社では高い給料をもらっている研究員がそれを行っています。そこに障がい者が参入することによって、製薬会社では単価を下げることができ、障がい者にとっては、高い単価で業務を請け負えることができます。このように『業務の切り出し』をしてこなかった分野は相当あり、それを行うことによって障がい者の方の福祉と経済性の両立ができると考えられ、まだまだたくさんこうした分野はあると思います。

富田： 第1回のセミナー後、北海道の人からメールをいただきました。その人はビルメンテナンス業、介護事業で障がい者雇用を行っており、それぞれ200人雇用されています。さらに3つ目として有料職業紹介事業を行っており、新雇用産業に大変シンパシーを感じるという方です。彼の父親は炭坑離職者の組合の人で、社団法人による炭坑離職者の就職斡旋を行っていたが、炭坑離職者そのものがいなくなって、次に障がい者雇用のための事業を行って今日に至っています。こうした経緯から、就労支援の観点からみえる仕事が多くあるということをおられます。新雇用産業は仕事を中心とする、いわば即戦力となる人でない人達の力をチームに活かすといふように考えると、どのような労働力が不足しているかがみえ、それを就労支援に活かすことが重要ではないかと、北海道の人は言っていると考えられます。

Q： 総合評価、指定管理もそうですが、委員が点数を付ける項目があります。価格ではなく、例えば障がい者雇用の場合、就労能力は委員の評価になります。委員は非公開だが、実情を解っていない委員に評価されたら困り、これに対して、どうコミットすればよいのでしょうか。

吉村： 難しい質問です。委員の公開、非公開があるため、迂闊なことは言えません。公開されていた場合は議論ができます。客観的に評価されたのかどうかを個別の事業者では問いかけにくいので業界団体が行うのではダメでしょうか。

荒木： 総合評価に関して、結果は全部公表しています。その結果に対して、意義申し立てが発生した場合は、それに対応した委員会はあると思います。

富田： 質問は、委員が行う個別の点数のことです。応用偏みたい項目、つまり数式では語れないところを点数にするところがあり、委員の読解能力がないときっちりとした評価ができない。例えば、ニートの問題が解っていない人がニートの就労

支援を勝手な概念ですと、仕事中心でその人の価値を認めろといったことにもなります。こうしたことはあちこちで起こっています。

吉 村： 努力している自治体の場合は、評価の項目として価格、社会性などの大項目さらに中項目と小項目からなります。小項目の点数を公開しているところはまずないと思います。中項目については、それぞれの業者の部分点がわかるようになっていくかを行政ができるのかどうかではないか。

富 田： 原理的には小松氏が言う福祉と経済が分かれている以上、解らない人が多い。福祉は経済に、経済は福祉に働きかけ、相互に理解することによって民意は上がり、委員の評価基準も変わってくるのではないのでしょうか。福祉と経済の両方が解る委員の必要があると思います。

Q： 先ほどの時給 1,000 円、月給 17 万円にもかかわることですが、生活保護と最低賃金との逆転現象についてです。いわば、働けど働けど我が暮らし、生活保護より低くならざり、ということではどうにもならない。特に大阪市の生活保護費は数千億円となっています。たとえば家賃 4.5 万円を払い、生活保護よりもましな生活できるためにはどうすればよいのか。

荒 木： 時給 1,000 円、月給 17 万円は決して無理な話ではない。大阪市の単身者の生活保護支給額がほぼこのレベルで、17 万円を保障されるのは当然という言い分はよく分かります。ただ、ビルメンテナンス業の企業がそれを全て受け入れたらどうなるかという、たちいなくなるだろう。なぜなら、労働集約型産業であるビルメンテナンス業は労務費が大変高く、その中でも社会保障率も同じように高い。時給 1,000 円、月給 17 万円で雇用すると、雇用保険、健康保険、厚生年金などの社会保障負担が企業側に発生します。さらに、有給休暇も時給 800 円と 1,000 円では違ってきます。こうしたことを勘案すると、この方の給料の約 10%が、企業の社会保障費として負担が発生し、このことが大きなカセとなります。数年前に 30 時間以上の労働者には、国の社会保障費の不足ということから、社会保険の加入が義務付けられましたが、その結果、社会保障費の徴収額は増加したのかというと増えていない、30 時間未満の労働者のみが増加したということになりました。ビルメンテナンス業に限らず企業の社会保障費の負担は大変重くなっています。労働集約産業では、正規雇用にした場合、おそらく売上高の 5%が社会保障費の負担額になってしまう可能性があります。生活賃金を保証することは重要ですが、それと平行して、企業と個人の社会保障費の負担も考えていかないと破綻するのは間違いないと思います。民主党マニフェストで、社会保障費を税負担で賄うとっていることに期待したが、それはできないだろうと思います。

富 田： どれぐらいの社会保障費負担となりますか。

荒 木： 最低賃金でいうと時給で 220 円ほど、月給にしたら 3 万円ぐらいのアップになります。これに社会保障費の上乗せがあるわけです。17 万円とっているが現行よ

りも3割ぐらい増加するわけです。仮に積算すると、例えば20人ぐらいの現場で、1人が月給17万円とすると、社会保障費は毎月34万円、年間では400万円が企業負担となります。業界では毎年ビルメンテナンスの情報年鑑で情報収集をしていますが、1企業あたりの年間の営業利益率は全国平均2.6%、それに対し人件費が売上高の8割のところには社会保障費の1%の負担が発生したら破綻するのは間違いないです。

富田： 予定価格を上げる、あるいは落札価格との差を縮めると、市場に対するインパクトは大きいですね。先ほどの2点は捨てられますよね。吉村先生の公契約条例では金額を決めないといけないことから、設定しないと条例を制定する意味はないですね。

吉村： その時には加点2点ではないような気がします。極端に言うと掛け算で、掛ける1か、掛けるゼロ。その項目が達成されていないと掛けるゼロと、この水準を守ってくれというならそうなると思います。そこまでいかないのだったら、2点ということかというと、扱いが過渡的というか中途半端です。障がい者雇用でしたら福祉推進費が入っていて、体制に対する加点と価格で負ける分というバランスよく設計されています。そうした精緻な設計がなくて、こうした形で加点効果が入るとするのは価格競争に少しだけ社会性のトッピングを付けただけのものになってしまいかねないような気がします。

富田： 1,000円で17万円の例を出してきたのは初めてです。障がい者は法制度により、支援の方法はある意味やりやすい。吉村先生がいわれた雇用のイス取りゲームでみると、最初はイス取りゲームに強い弱いでイスを取っていく、次に障がい者雇用の場合は制度に乗った人がイスを取っていく。イスを取れなかった人はノートとか、制度から抜け落ちた就職困難者です。さてどうするかといった場合、賃金1,000円は万能なのか。確かに賃金1,000円だったらホームレスでは家賃が払え、ホームレスから抜け出せます。ただイス取りゲームでこれをとってしまわれるのではないかと。つまり支援なき賃金は、却って排除を生み出すのではないかとという議論もあります。総合評価入札制度あるいは公共は、こうしたバランスを取るものです。吉村先生は崖に突き落とし、はい上がってこいというのでなく、「育てる」といわれています。小松先生、このあたりの議論について何かありますか。

小松： 話を聞いたばかりなので、地下鉄の例がどのようなインパクトを持っているか推し量ることはできませんが、2点では確かにインパクトはありません。配点上のことは別にして、制度自体としたときの本質的な側面は、賃金をアップした時に、社会保障と同じようにそれを補うに足る十分な受注価格のアップが伴わないことにあります。補うに足るだけの受注価格のアップが認められれば、業者は必ずしも反対はしないと思います。官公庁の積算はいい加減であると思われる節があります。この話もその一種であると捉えられます。社会保険等については考え

ず、賃金のみをみえています。積算をするのであれば、賃金にみあった社会保険なども積算されているはずで、そうすると金額にも反映されてきます。大きな方向性から言うと、採算性が従来どおりに確保されていない、つまり賃金のアップが労働者に横スライドに払われる以上に企業の収益性を犯す方向にいくといことは、分配を重視することによって、企業成長を撓めるとい話ではないかと思えます。従来は成長を重視し過ぎて分配を軽視してきました。分配を重視した分、バランスが良くなってきたのではなく、分配の側面のみが重視され、成長の側面が柔になってきています。両方を等分にみていかないと、日本の将来は厳しいこととなります。もう一つは、きちんとした積算を行い、少なくとも業者の利益に対してニュートラルな形になれば、一定の成果として見込んでよいのではないかと思えます。

富田：この点数では障がい者雇用は義務づけられていません。地下鉄現場では対人接触が少なくなる場面が出てくるので事故になる可能性が高くなるため、障がい者雇用は義務づけられていません。今の積算根拠では障がい者を受け入れられない、だが障がい者を受け入れるためには、こういう対処すればできますよ、ということを用意価格で積算していくならば、価格も上がって障がい者雇用も進むという可能性は残っています。それと価格点数75点で、時間給1,000円、月給17万円ということは、合理性に欠けます。私はこの制度がけしからんということではなく、時間給1,000円、給与17万円を払っていく仕組みを創っていくのか、あるいは就職困難者にとって逆の排除にならないような仕組みをどうしたらよいのか、という意味でこの入札制度を考えていきたいと思えます。

次に小松氏がおっしゃったテーマ、積み上げ方式で積算価格を求めると、できないような低価格になっていることにどう対応するのかについて、積み上げ方式に変わる対案、アイデアを小松氏に披露していただきます。

小松：法的にどうかということをお考えせずに話をします。ひとつのビジネスモデルとしてあり得るのは、建築における設計と施工の分離のように、積算そのものを外注できるような仕組みはないのか、ということです。それは積算を入札するが、積算をした業者は施工ができない。そうすれば専門知識を持った業者が積算するので、早々のはずれの結果はでないと思えます。さらに仕様書自体は官が作れない。前受託業者が仕様書を書いておいておく、その仕様書に基づき自分も入札に参加してもいいし、他の人も入札していいという方式をとる。そうすることによって、専門業者が必死になって行って来たことを最大漏らさず書き残す動機付けとなります。自ら行って来たことのハードルを高く設定して、書くことによって他の業者の排除につながるとともに、自分がもう一度受託できる可能性を高めるために、コストをとらず、必死になります。こうした仕組みをつくることによって、フェアになり、仕様書のレベルアップも可能になります。さらにもう一つ、参入規制

を厳しくしたところで、またどんなにハードルを高くしても、それを業者はくぐってくるのが全国の事例をみても多くあります。ですから、中途解約をする方が効果はあると考えています。つまり品質問題もそうですが、途中での解約はよほどのことがない限りしません。中途解約をやりやすくすることによって、低い価格で落札したが、品質はガタガタという業者は、たとえば、3か月後に排除されることになったら、参加することにうまみもないことになります。だから品質チェック体制を厳しくすることによって、参入規制のハードルを高くするよりも、中途解約をやりやすくすることのほうが、正常な入札に近づくのではないかと思います。まだまだ、いろんな工夫はあると考えます。日本を取り巻く状況が構造的に変化しているなかで、入札制度が昔から変わっていないのはどうか、と思います。

吉 村： 中途解約についてもう少し詳しく話しをしてほしい。

小 松： 例えば、品質チェックを第三者に委託する。オーソライズが必要ですが、簡単ではないと思います。独立した第三者が品質をチェックします。例えば、品質に松・竹・梅があるとすれば、最初にこの施工には竹以上の品質が必要であると取り決めて入札をします。第三者が品質をチェックした結果、竹以下となった場合、そこで一回注意、さらに1か月後に再チェックした結果もそうであったら、その時点で自動的に中途解約します。これは最初の契約で決まっています。訴訟のリスクについては、官も絡んでこないとはいえないものの、より先鋭的になるのは、第三者としてチェックした業者とチェックのやり方の客観性が争われると思います。きちんとした評価が成り立つと、その後の訴訟リスクは減殺されてくると思います。官からみても最初に取り決めたように、イエローカードが社会的にみて公正なものであれば、その時点で自動的に中途解約はゆるされるものと考えられます。役人の立場も考慮しても、彼らからリスクを軽減できる中途解約の制度は、参入規制の導入よりもインパクトは大きいと考えられます。

富 田： 最後に三人の方の言い残したことやまとめに入りたいと思いますが、その前に報告をしておきます。次回は11月8日13:30から第3回のフォーラムを行います。また、ビルメンテナンス業界の労働者や就職困難者が、いかほどの給料を、また生活費を何に使っているのか、さらに何を我慢しているのか、ということなして、これまで議論してきました。この際こうした生活実態のアンケート調査を実施し、積算の根拠にも活用したいと考えています。

荒 木： 先ほど中途解約の話がでしたが、官公庁と民間企業との違いは品質チェックの厳しさにあります。民間企業から受託すると大変厳しい品質を要求され、品質を満たしていなければやり直してください。もっとひどければ契約解除となります。ただし、官公庁では解約すると担当者に責任が及ぶという風土があり、担当者も怖くて品質が悪くても解約ができない、これが低入札の最も良くない部分と思っ

ています。業界では品質管理、品質を正しく出来るインスペクターを育てようと、研修制度を行い、現在全国に2,600人が活動しており、こういう方を活用していただきたい。品質管理は第三者が行ったほうが正しくできると考えています。行政、官公庁の履行評価を正しくすれば低入札はまちがいなく回避できると考えています。業界をあげてインスペクション制度の導入をこれからはやっていきたいと考えています。

吉 村： ビルメンテナンス業の社会的価値ということを中心に話をすることですが、少しだけ価格評価の部分で申し上げたいことを話します。レジユメの18頁に示していますが、実際の問題として、労務提供型、役務提供型の契約の場合、府内の自治体でも最低制限価格のない場合があります。その時に行われている価格評価の仕方、大阪府、大阪市、豊中市とは違うのですが、最低価格の札を満点にして相対評価をするということなのです。例として、1,000万円、1,200万円と価格を一番左に、そして点数を真ん中に書いている表のような相対評価です。これをすると、他の部分で頑張っている業者でも、低価格の一番札を入れられると、もうなすすべがないということが結構あります。最低制限制度がないところは何とか考えたいし、そうでなければ、計算の仕方として、自治体の担当者の方に提案したいのですが、「せめて」1,000/1,200の分数に平方根を掛けるなどして、一番低いところの点数とそうでないところの差をゆるくする、それによって他のところを相対的に大きく評価できる方法を考えないと、いつまでこの状況にあると思っています。

小 松： ビルメンテナンス業は非常に大きな社会的価値をもっている産業であるということをもう一度見つめ直していただきたい。非价格的な社会的価値をフェアな競争につなげていくためには、入札制度は非常に重要であることから、今後も入札制度の改革を進めていくことが必要と感じています。また、品質基準を履行する前提としてその数値化が必要になると思いますし、数値化する方法は確立できたと思っています。価格は数値で一目瞭然ですが、品質のほうは主観がはいるなど様々な要因がありますが、数値化することによって、先ほど言ったイエローカードを出しやすくなります。こうした様々な知恵を結集し、入札制度をグレードアップすることによって、ビルメンテナンス業がより優れた社会的価値を実現できるようになればと思っています。

富 田： 先ほど言いましたように、障がい者雇用は法律や支援制度があるため、総合評価もやりやすかったが、若者の就労支援についての法律はありません。こうしたことを踏まえて、公契約条例を提案しています。いわば公共調達に関する憲法、考え方を確立していこうとするものです。そのため国には公契約法、地方には公契約条例を出していこうというのがひとつ。さらに清掃の動向は大きく他の分野にも影響を与えています。例えば全国に2,000万人ともいわれている就労困難者に対して就労支援をする民間やNPOの力を借りたりするのも入札、選考というの

が問題になります。就労支援ならば、就職率が高いところ、あるいは価格が安いところが重点的に選ばれていくと、せっかくの支援制度が新たな排除を生み出していきます。就職率が高いということは、できるだけ楽な人から順番に支援しようとなり、価格を安くしようとすれば、できるだけ手の係らない人からというようになり、その結果、困難を抱えた人はまた排除されるなど、困難を抱えた人への支援が逆転することに陥ります。

清掃で産業を育てたあるいは産業を振興してきたというビルメンテナンス業の取り組みは、企業やそういった活動を発展させ、あるいは発展を促進させる役割を担ってきました。特に労働集約型産業という非常にわかりやすいといことから、争点にもなりやすく、厳しい衝突もありました。そうした中で、よりよい入札をどうすべきかを提案していくことが、大阪府や大阪市の施策に影響を与えていくと考えています。次回セミナーでは、労働組合やNPOなどいろんな人達にも参加を呼びかけて競争を評価していくことについて、私どもの考え方をまとめていきたいと考えています。その際、今日議論があった賃金に社会保障費が含まれていない、あるいは委員に十分な評価されていないことなどを含めまとめていきたいと考えています。