

第5回 政策入札研究フォーラム

～ 障がい者の雇用を広げよう～

日時： 2012年7月16日(月曜日) 13:30 ~ 16:00

会場： 北海道立道民活動センター（かでの2・7大会議室）

司会： 丸尾亮好 政策入札フォーラム 事務局

基調報告： 「政策入札制度とはなんだろう エル・チャレンジの実践から」
富田 一 幸 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

報告： 「育てる入札とは」
吉村 臨兵 公立大学法人 福井県立大学教授

報告： 「新雇用産業とは」
小松伸多佳 国際公認証券アナリスト

報告： 「大阪における現状と課題」
福田久美子 大阪ビルメンテナンス協会理事

報告： 「札幌の取り組みと課題」

- ・ 障がい者雇用を進めるビルメンテナンス会社から
斎藤規和 株式会社シムス社長
- ・ 障がい者就労支援の取り組みから
石澤利巳 NPO法人札幌障がい者活動支援センターライフ専務理事
- ・ 北海道ビルメンテナンス協会の現状報告
岡田知己 一般社団法人北海道ビルメンテナンス協会副会長

< 今後の取り組みについての意見交換 >

コーディネーター： 富田一幸氏

石澤：

札幌で政策入札フォーラムを開催する目的は2つあります。第1点目は大阪の総合評価入札制度が障がい者雇用を積極的に推進する全国的に先進的な取り組みであり、障がい者の働く場を広げるということから、札幌市でも導入して欲しいと思っています。第2点目は

札幌市が公契約条例を提案しています。様々な議論があることは承知していますが、働きづらさを抱える人々が全国的にも多くおられ、公共調達など行政の多くの仕事に企業が参加できることによって、そうした働きづらさを抱えている人々への雇用の場ができるのではないかと。公契約条例という新しい枠組みの中で、障がい者を含め、もっと働くことができるのではないかと。そうしたことを踏まえて大阪の事例を交えて公契約条例だけでなく、働きづらさを抱えている人たちだけでなく、企業を含めて喜べる制度になればという思いで、政策入札フォーラムを開催しました。

基 調 報 告

「政策入札制度とは何だろう エル・チャレンジの実践から」

富田一幸 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

- **エル・チャレンジ方式は競争入札でなく障がい者と業界とのウイン・ウインの関係を構築する政策的随意契約による方式です。**

エル・チャレンジは大阪知的障がい者雇用促進建物サービス事業協働組合という組織であり、自治体とうの委託清掃業務等を競争入札でなく随意契約で受注し、障がい者の就労支援の場として概ね1年間活用し、企業等に就職させる方式で、いわばコストゼロ、施設なき授産、施設なき職業訓練所と呼んでいます。競争入札物件が減って民業を圧迫するのではと心配されるかもしれませんが、業界から見れば、「就職前教育」を代行してくれる利点がありますし、障がい者にとっても、働きながら適性を見つけ、仕事を選ぶことができます。そうした意味で、ウイン-ウインの関係ではないかと思えます。エル・チャレンジ方式は競争入札だけが入札でなく随意契約、しいて言えば政策的随意契約という方法です。

- **総合評価入札式は”価格を競う”から”雇用を競う”入札で、契約単価の安定や障がい者の雇用増といった効果があります。**

「総合評価入札」というのは、価格50点、技術14点、福祉30点、環境6点の総合点で競う一般競争入札です。いわば「価格を競う」から、「雇用を競う」入札という表現ができます。その効果は顕著で、当該現場の障がい者雇用は18%で、5人に1人は知的障がい者が働いていることとなります。現実に大阪府庁や大阪市役所さらに堺市役所では、清掃業務に5人に1人は知的障がい者が従事しています。また応札企業の平均障がい者雇用率は約8%に上昇し、予定価格に対する落札率も80%台を維持しています。当初、障がい者が既存の労働者を追いやることにならないかと心配もされましたが、欠員に障がい者を充てるわけですし、契約単価も安定することで、雇用増にもつながっています。制度導入以来7年で、波及効果も含めて1,000人以上の障がい者や就職困難者の雇用を実現しました。随意契約も総合評価入札も、国物件なら会計法及び予算決算令、自治体物件なら地方自治法及び施行令で認められたもので、法的には問題ありません。ただ、制

度導入は国においてもなされておらず、全国の自治体でも大阪府内で12、北海道や兵庫県などに導入されているに過ぎない状況です。

- **公契約条例は賃金の下限設定を条例化する賃金条例であるといわれ、賛否が分かれています。価格競争の適正化や予定価格の積算根拠を創っていくことがセットされることによって価値を見出し、あるいは合意してくであろうと考えます。**

「公契約条例」への関心が高まっています。公契約条例は自治体の公共調達戦略を条例化するものですが、通常、官製ワーキング・プアと揶揄される低賃金への下限設定を条例化するものと理解され、マスコミでも賃金条例であるといわれるなど、賛否が分かれています。公契約条例の背景には、地方自治法に公共調達に関する規定がないことから、“1円でも安く買い、1円でも高く売る”ということが地方自治法の本質であると理解され、その結果官製ワーキングプアという1円でも安く買い叩かれる労働現場を産み出したということがあります。公共調達市場は65兆円と言われていますが、そこには住民の、市民の、さらに自治体経営のためにという哲学が必要です。そのように考えると、自治体では公契約条例、国では公契約法が議論されるということは当然の成り行きであると思います。しかしながら、下限設定だけで、つまり最低制限価格を上げるか、下げるかだけで議論すると、予定価格に反映できる哲学が必要になってきます。その哲学は障がい者や困難を抱えた人々の雇用や環境問題、もちろん労働者の賃金が入っていくものと考えています。ですから価格競争を適正化することと、予定価格の積算根拠を創っていくということがセットされることによって公契約条例は価値を見出し、あるいは合意してくであろうと考えます。

入札改革と労務単価の積算基準の見直しをセットにすることを研究を進め、提案を創ろうというのが、この「政策入札研究フォーラム」です。

- **このように考えると、公共調達は発注者と受注者という「線の関係」から、利用者（市民）も含めた「面の関係」で見直して、「共同生産（コ・プロダクション）」を育てるといふ新しい価値を創り出す戦略が議論されるべきであると考えます。**

フォーラムの論点は、概ね三つあります。一つは、自治体の「公共調達戦略」を市民参加で定めて欲しいということです。つまり発注者と受注者という「線の関係」から、利用者（市民）も含めた「面の関係」で見直して、「共同生産（コ・プロダクション）」を育て、新しい価値を公共調達で作り出していこうという戦略が議論されるべきであると考えます。先ほどのエル・チャレンジ方式は、ゼロコストで授産施設を発注現場から創り出し、同様に総合評価入札は5人に1人の知的障がい者の雇用を生み出すなど入札制度の改革により、こうした価値を産みだしました。そうした意味では公共調達制度は魅力的であり、フォーラムでは吉村さんがいう「育てる公共」と定義しました。

- **ビルメンテナンス産業は新しい「福祉を興す」という「新雇用産業」です。働くだけでなく、良い仕事をしたい、あるいは価値のある仕事をしたいという社会的に「価値の高い仕事」をするという意味も含んでおり、そのことが価値のある商品やサービス**

を得たいという消費市場を広げることに結びついていきます。

ビルメンテナンス産業は労働型産業と言われていきましたが、今日では新しい雇用産業であると考えられます。ビルメンテナンス産業は雇用創出力が高く、ミスマッチを解消しやすく、環境など公益性もあるという、特性を有しています。雇用が社会的価値を持ってきた時代、さらに社会福祉の財源が不安視され始めた時代にあって、ビルメンテナンス産業は雇用という福祉を興す、つまり新しい「福祉を興す」という「新雇用産業」であるということです。そこには社会的に「価値の高い仕事」をするという意味も含んでおり、社会的事業所とか、ソーシャルファームに共通するものです。ただ働くだけでなく、良い仕事をしたい、あるいは価値のある仕事をしたいということですし、そのことが価値のある商品やサービスを得たいという消費市場を広げることに結びつきます。

- **「育てる公共」と「新雇用産業」という視点を具現化するためには、就労支援に新しいインセンティブ(奨励策)が求められ、そのインセンティブを“契約単価の内”に積算できないのかと検討しています。**

「育てる公共」と「新雇用産業」という視点を具現化するためには、就労支援に新しいインセンティブ(奨励策)を設けることが必要ではないかという提案です。障がい者雇用のインセンティブは、納付金や奨励金のように、「契約の外」にあります。我々はインセンティブを“契約単価の内”に積算できないのかと考えています。大企業ほど賃金が高く、住宅手当や扶養手当などもありましたが、中小企業では賃金も高くなく、それら手当もないことから、それらの賃金格差がどんどん広がっていきました。その格差の源は、大企業が手当を支給することによって収める税金を抑制することによって、内部留保を確保したということにあると、気づきました。本当は逆で、困難を抱えた人ほど、賃金を高く、手当を厚くすることによって格差を埋めていくことが、外で福祉をうつ必要性は減少することになります。労働市場の中で、こうした福祉を実現していくことは当然の理ではないかと思えます。

- **インセンティブとして“就労支援費込労務単価”を提案しています。就職困難者なかでもニートやホームレスの人たちが働き続けるための最も切実な支援は住宅手当(家賃補助)であり、この社会的コストを賃金のなかに組み込んで労務単価を見直すことはできないのかということです。**

インセンティブは契約単価の内に積算する“就労支援費込労務単価”を提案しています。予定価格を積み上げるとともに、適正な評価により落札率を上げることによって価格は上げることができます。適正な入札制度と価格のバランス、そして予定価格に社会福祉を組み込んでいく、つまり人それぞれに賃金があるという考え方です。障がい者や母子家庭、様々な課題を抱えた人達は支援という費用が必要で、これら社会的コストを賄うため、働くというところで発注者などがどれくらい共有できるかが求められます。新雇用産業としてのビルメンテナンス産業はどれくらいの賃金が適切なのか。就職困難者、なかでもニートやホームレスの人たちが働き続けるための最も切実な支援は住宅手当だと思います。生活保護以下の賃金になっているのは、生活保護にある住宅扶助が労働者にはないということが大きな要因であると考えられます。例えば12万円の給与をも

らっても、4万円の家賃を払うと8万円となり、住宅扶助のついた生活保護の人と変わらない、あるいはそれ以下の生活になってしまいます。では“家賃”という社会的コストをどう考え、どのように捉えたらいいのかというと、入札価格の積み上げ時に、家賃を積算することはできないのか、ということを考えています。ヨーロッパにあって日本にない福祉の典型的なのが住宅手当（家賃補助）と言われています。こうした社会コストを賃金のなかに組み込んで労務単価を見直すことはできないのかと検討しています。

- **働きたいけれど働けない人々に対し、最も効率的で、コストが低く効果があるのは働くこと、働く現場に中二階つまり“中間労働市場”を創ることにあります。**

ビルメンテナンスは、約4兆円、200万人雇用の産業です。公共調達は、国と自治体で約65兆円、2,000万人雇用の産業です。医療や介護などの「地産地消」型の生活関連産業は「ソーシャル・マーケット」と言われ、100兆円、1,000万人雇用の可能性を秘めていると推計されています。そのすべてとは言いませんが、一部だけでも、ある物件は「施設なき授産」に、「総合評価入札」に、あるいは「新雇用産業」として活用すると、通常労働市場への「中二階」のような政策市場 - これを「中間労働市場」と言います - が生まれます。日本の完全失業者は約300万人ですが、失業者にも登録されない「働きたい人々」を合わせると2000万人に近い人々が労働市場から排除されているとも推計されています。働きたいけれど働けない人々に対し、たくさんの職業訓練校を作れるはずはない、あるいは求職者支援制度で現金を渡すということで、どれだけ多くの費用がかかるのでしょうか。最も効率的で、コストが低く効果があるのは働くこと、働く現場に中二階をつくることであると考えています。ビルの清掃であり、公園の管理であり、あるいは地域のなかに様々な産業があり、こうした中間労働市場の創設を政策にしていくことが必要ではないかと思えます。大阪ビルメンテナンス協会とエル・チャレンジという福祉の団体が協働で開催し、北海道でシンポジウムをすることは、大阪で行った実験を全国化したいということと、大阪では知事や市長が変わったものの、大阪府では4代の知事にわたって総合入札制度を守りきってきました。ただ今後、価値を共有する仕組みを作っていくかといううまくいかないのではないかと考え、こうした全国行脚をすることになったわけです。

報告 -

「育てる入札とは」
吉村臨兵 福井県立大学教授

「政策入札のポイントをどこにおくか」ということから始めたいと思います。大阪で政策入札が行われる少し前、今から10年ぐらい前に札幌で、総合評価入札方式で雇用に資するものが考えられるという話を、さらにその後、5年ほど前にもこの札幌で、大阪のエル・

チャレンジの取り組みを紹介し、総合評価入札制度が現実に動き出しているという話をした記憶があります。二回とも主な対象は北海道内の地方公務員の方でした。そのあいだに七飯町で公契約条例を公約にして町長選に立候補した人が当選されましたが、その後なかなか進まず、徐々に施政方針演説から総合評価や政策入札にかかわることばが消えていくということがあり、随分苦労されているなど感じた記憶があります。今度はこれらが実現に向けて動き出せばいいのではという思いです。

- **公共サービス基本法のイメージは、先ほどの中間労働市場への階段を整備する側、特に公共の側である発注者、さらにそれを取り巻く地域社会を含む関係を育てていくことにあります。**

最初に示したのは、公共サービス基本法第11条「従事する者の適正な労働条件の確保、その他の労働環境の整備に関し必要な施策」についてですが、それを具体的にどのようにイメージするかということです。つまり従事者を育てるということですが、先ほどの話の中で出ていた上がり框、北海道でいえば風除室にあたるでしょうか、そういうものを創るということになります。「事業者を育てる」とは従事する人を育てる、さらにその労使関係をそのままにしておくというのではなく先ほどの中間労働市場への階段を整備する側、特に公共の側である発注者、さらにそれを取り巻く地域社会を含む関係を育てていくことを考えています。もちろんその前提になるものは、総合評価方式の一般競争入札です。さらにそれを補強する何らかの政策的取り組みとして公契約条例もその一つとしてあります。くわえて、発注者責任、なかでも役所の責任ということを考えています。労働安全衛生の分野では元方責任ということがあるわけですが、そういうことをはじめとして建設業法、派遣法などの、発注する側、注文する側が持たなければいけない責任、元々の責任者である側が持たなければいけない責任を提示するということです。

- **働く環境ということでは、賃金だけに収斂させると論理的に幅の狭いものになるため、生活できる賃金プラス育成できる労務費を考える必要があります。この労務費は就労支援費込の労務単価ということですが、社会的価値の実現コストを受注者に一方的に委ねない、ということが求められます。**

2つ目の働く環境ということでは、当然ながら賃金だけに収斂させると論理的に幅の狭いものになってしまいます。公共サービスの分野はワーキングプアの例外ではありませんので、このことから低賃金を奨励することはできません。例えば高賃金に加点することも一つでしょうが、むしろ、提案された一定の賃金水準を仕様にする、あるいは仕様書に相場を反映するようにすることもあります。そうしたことを役所が事業者要求することでいいのではないかと思います。ただし生活できる賃金プラス育成できる労務費を考える必要があります。この労務費は先ほど富田理事長が指摘された就労支援費込の労務単価ということです。同じようなことですが、「社会的価値の実現コストを受注者に一方的に委ねない」。大阪府の場合は福祉推進費として積算されており、そうした考え方でいいのではないかと思います。さらに、「きちんとした賃金表をつくるのではなく、最低賃金規制をやるだけでは、実効性のある本来の公契約条例とは違ったもの

になる」という議論もあります。

- **公契約条例により、企業内の賃金体系との食い違いや50円や100円の賃金を上げると困る事業者もあることから、賃金を義務づけられる労働現場であれば、労働能力による振り分けも発生する可能性もあります。**

公契約条例に関する近年の議論、とりわけ海外との比較論の研究でも賃金水準の確保が重視されるなど、雇用環境で最も目立つかたちで取り上げられているのは賃金です。とはいえ、条例を通じて設定される賃金の下限がとりわけ企業内の賃金体系と食い違ってしまい、50円や100円の上昇があると困る事業者もおられると思います。あるいは、そうした賃金を義務づけられる労働現場なのだから、むしろ元来賃金の高めな労働者をそちらに配置替えしようというように、労働の能力による振り分けの発生する可能性もあります。このように、広い意味でみて働きにくい人の雇用環境を育てていくことにつながるのかどうかということは、考えておく必要があります。

低賃金を奨励できないということで地域別最低賃金より高い金額の賃金を求めるということになると、例えば道内では札幌はできるものの、他都市では時間当たりの賃金は色々な職種で最低賃金にはりついている部分があります。私は以前釧路にいましたが、スーパーのパートの賃金は、道内の最低賃金プラス数円という状況でした。そうすると、札幌の賃金相場に対して道内の他都市の賃金が引き下げ圧力になっているのではないかと、ということも考えられます。ですから、ある職種に関しては自然に札幌の相場を反映した水準を札幌市が求めるということも可能なはずで、その必要性の有無を検討する必要があります。

- **「育てる」入札というイメージを形成する中で、賃金だけではなく育てるということの内容で視野を拡げてみるということが必要です。**

「育てる」という意味ですが、今まで日本の企業社会で行われてきたことは、即戦力指向や外注化によってだんだん下火になってきました。そういう、企業内の長期安定雇用に類することを、企業内、地域内あるいは業界内で調整する方策に寄与するものとして政策入札を考えようというふうに思っています。とはいえ「雇用継続」の条項については、業種による温度差について考慮する必要があります。その内容として、社会保険、年次有給休暇、社内での技能形成など狭い意味での教育など、これまで行われてきたことを入札に絡めながら北海道オリジナルを作っていくことには、意義があるものと考えられます。

賃金以外で考えると、労働時間規制は重要性があるでしょう。一例をあげますと、細切れの雇用を2、3箇所かけもちしなければ生活できないことに対しては、入札の仕組みではどうにもなりません。雇用と雇用とのあいだのあき時間をこれだけ以上の時間を取りなさいというように規制することは、イギリスではインターバル規制というで行われています。これは労働基準行政的な考え方であり、全体の雇用環境を下支えすることもあります。いずれにしても「育てる」入札というイメージを形成する中で、賃

金だけではなく育てるということの内容で視野を拡げてみるということが必要ではないかと思っています。

報告

「新雇用産業とは」
小松伸多佳 国際公認投資アナリスト

- **雇用は当たり前から継続的に得られるかどうかに変化した時代では、雇用は福祉的側面を持ちはじめるといえるように、その位置づけが変わってきています。**

リーマンショックは100年に1度の不況と言われるが、21世紀にはもう少し頻繁に起こるのではないかと考えています。一夜にして金融市場は退場しましたが、現実の経済は政策調整、投資抑制など様々なサイクルを持っており、対応速度は金融ほど早くできません。なかでも一弾対応が難しいのは雇用です。経済社会環境の激しい変化のなかでも雇用の調整速度は遅く、雇用は当たり前から継続的に得られるかどうかに変化した時代では、雇用は福祉的側面を持ちはじめるといえるように、その位置づけが変わってきています。

- **ビルメンテナンス産業は新雇用産業として位置づけられ、新たな産業施策や産業戦略、そして業界の戦略を打ち出す必要があります。**

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、という特性を備えています。ビルメンテナンス産業はこうした点からも新雇用産業として位置づけられるのではないと考えられ、そのため従来と違った意味あいの産業施策や産業戦略、そして業界の戦略を打ち出す必要があるのではと思います。新雇用産業としてビルメンテナンス産業を考えると、現実には高齢者雇用の受け皿だけでなく、若年者、障がい者さらに女性の雇用という役割を担っています。

- **若年者の「人生の中心に労働を置かない」と「労働を人生の中心に置く」現代社会との意識の相違が労働者のミスマッチを引き起こしており、ビルメンテナンス業が彼らを取り込んでいくためには、こうした発想の転換が求められています。**

ビルメンテナンス業界の悩みは業界全体の高齢化の進展により、次を担う若者をどのように育てるかが課題となっています。他方製造業では就労できない若年者を多く抱えるなど、労働者の中でミスマッチが起きています。そこには「人生の中心に労働を置かない」という若年の就労意識が一つのキーワードになっています。

製造業での派遣の若年者にヒアリングしたところ、ほぼ全員が正社員になりたいであろうという前提でしたが、正社員になりたい人は半数しかいませんでした。彼らは家族や趣味などが人生の中心領域であり、仕事がそれを犯すことには、お断りの人たちが

なり多くなっています。「労働を人生の中心に置く」人たちが「仕事を中心」とする現代社会を創ってきており、仕事に対するミスマッチが現れているといえます。たとえば労働組合でも若年者が組合員になってくれないと、よく聞きますが、組合の人も「人生の中心に仕事に置く」考え方で補助、支援をしています。それは若年者が欲しがっていることではなく、ここにミスマッチが起こっています。ビルメンテナンス業界も同様で、「人生の中心に労働を置かない」ことはけしからん、といった意識があります。ただ、彼らは「人生の中心に労働を置かない」が、決して不真面目ではありません。人生の中心に労働を置かない＝不真面目ではない、そうした若年者に対する意識の切り替えが必要ではないのでしょうか。以前、相当批判された派遣業者こそが、若年者の実態を把握し、彼らに必要なものを提供しています。彼らに必要な住居や勤務シフトの仕方などを派遣業者が提供することによって、自分たちにとっていいことをしてくれていると従順になります。ここに組合に入らないけれども、派遣に従事するというミスマッチの現状が浮かび上がっており、ビルメンテナンス業が彼らを取り込んでいくためには、こうした発想の転換が求められているといえます。

- **ビルメンテナンス業は、地域密着の労働集約型産業 付加価値はあるが生産性を要求されない 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 人的接触を抑制することが可能 事業自体に不況耐性があるという特性を有しており、これら優位性の発揮と入札制度の整備を進めていくことが必要です。**

障がい者雇用におけるビルメンテナンス業の優位性として5点上げることができます。

1点目は全国あらゆる地域に需要があり、地場密着の労働集約産業であること。2点目は付加価値があるわりには分単位、秒単位といった生産性を要求されない。付加価値は利益率でなく、前の工場から引き取って自分の工場で積んだ価値、これが付加価値です。その価値の中から人件費を払う。労働分配です。利益+人件費と言ってしまうと当然80%になってしまう。だから付加価値が高い産業と言えます。ただ、付加価値の高い産業では分単位、秒単位といった生産性や難しい技術を要求される産業が多いですが、ビルメンテナンス業の場合必ずしもそうではありません。3点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。4点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。5点目は事業自体に不況耐性があること。付加価値が高くても、景気変動の波が非常に大きいと、障がい者雇用には向いていない、特にこれから景気の変動が厳しくなると思われるので、不況時でも雇用事業がないと苦しくなります。その点から言っても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は極めて高いといえます。

このようにビルメンテナンス業は福祉と経済の両立、あるいは付加価値は高いが生産性を問われないという優位性を発揮して、仕事を切り出していくことに加えて、入札制度を整備していく必要があると言えます。

「大阪における現状と課題」

福田久美子 一般社団法人大阪ビルメンテナンス協会理事

➤ **ビルメンテナンス業界では若年者の雇用確保が大きな課題**

私たちの産業は労働集約型産業であり、人件費率は 60%以上、それに外注費を加えると 80%以上となります。また常用雇用や短時間労働などの多様な雇用形態がみられ、作業工程を細分化して仕事をつくるのが可能であり、もともと高齢者が非常に多い職場になっています。また近年では、若年者の雇用確保が課題となっています。

➤ **大阪ビルメンテナンス協会が政策入札研究フォーラムの開催に至るまで**

大阪ビルメンテナンス協会のこの 10 年間の流れをお話すると、平成 14 年に大阪府が総合評価一般競争入札制度を初めて導入されました。その導入を受けて、公共施設の中で障がい者雇用を進めていくため、平成 15 年に、総合評価入札をはじめとした契約制度の研究を行うことを目的として「契約制度推進委員会」を発足させました。そこでは、労働者の生活水準の向上と安定を目指して、低入札に歯止めをかけるべく、大阪府・大阪市への改善要望や陳情等の活動とともに、総合評価一般競争入札制度の調査・研究及び障がい者雇用対策の検討を行ってきました。平成 19 年には公益法人改革等の影響を受け、大阪ビルメンテナンス協会として公益活動を行っていく必要性から、「公益事業委員会」を発足し、エル・チャレンジとの協働事業「障がい者等雇用推進事業」がスタートしました。その活動は、企業からの障がい者雇用についての「障がい者等雇用相談窓口」の設置、企業で障がい者を受け入れるための人材育成「障がい者雇用支援スタッフ養成講座」の開催、さらに障がい者の社会参加として位置づけ、障がい者と業界が一緒になって大阪天神祭のお神輿巡行や、清掃ボランティアに参加しています。また、障がい者雇用を含め就職困難者の雇用の啓蒙活動として「ビルメン社会貢献セミナー」の開催や、障がい者の福祉事業所での授産商品の購入など大阪府工賃向上計画推進事業への協力を行っています。平成 21 年には、先ほどの契約制度推進委員会と公益事業委員会を統合した「公益契約事業委員会」と形を変え、産業の発展と全国的に障がい者等の雇用を推進していくため、今回の政策入札研究フォーラムの開催に至っております。

➤ **働く人々の賃金が生活保護費を下回るという問題**

大阪での入札問題は、官公庁物件における低入札の現状です。予定価格を大幅に下回った低入札価格で落札される一方で、行政の低入札調査価格の根拠が不明瞭であることから、大阪協会では、低入札に歯止めをかけるため、要望・陳情などにより行政への働きかけを行っています。私たちの業界は非正規雇用者の比率が高く、とくに官公庁の職場では、正規雇用であっても、労働単価が最低賃金と変わらないこと、仕様の変更による労働時間の短縮などから、1ヶ月におよぶ生活賃金は、生活保護費を下回るという状

況下にあります。実際に大阪市の地下鉄の駅で働く清掃員が、正社員でありながら生活保護費で生活の一部を補っていたことが報道で明らかにされました。価格競争が激しくなると、積算するにあたって、正社員から短時間労働者へのシフトの組み換えなどを考慮せざるを得なくなってしまいます。そうすると労働者の安定的な暮らしが守れなくなり、社会保険等の本人負担分を控除すると、生活保護費を下回ってしまうわけです。また、大阪市では生活保護受給者が増大し、大変深刻な問題になっています。その打開策という考えのもとでか、平成 23 年の大阪市総合評価一般競争入札では、時給 1,000 円以上、または月給 170,000 円以上という条件の設定が加わり、評価点の 130 点満点中 2 点が加点されるという入札が実施されました。これは生活保護受給者増大の実態を踏まえてのことではないかと考えられます。ただ、落札された企業をみると、1,000 円にする企業もあり、しない企業もありました。弊社が受託している大阪市役所では、この 4 月から時給一律 1,000 円がはじまっており、そのことによって職場内でさまざまな問題点が出ています。

➤ **福祉推進費として、少なくとも直接人件費の4.27%計上することを要望**

公共サービス基本法で示されている責務の明確化については、発注者側の履行確認がどのようになされているのか不明瞭な点があります。受注者側である業界では、品質管理インスペクションという自主検査制度の確立と普及を勧めています。また入札結果により落札業者がかわった場合、継続雇用になっても、有給休暇など福利厚生が担保されず、労働条件の不安定さが残るのは否めません。

総合評価一般競争入札制度による障がい者雇用を進める中で、福祉推進費を予定価格の中に位置づけていただきたいと考えています。障がい者雇用に取り組む職場では、障がい者一人ひとりが、仕事を継続的かつ定着できるように、日々の様々な変化に気づき、声掛けを行うなど、障がいへの知識や指導するためのスキルを持った作業責任者兼専任支援者を配置しています。そのため専任支援者の教育費やサポート支援費及び本社の支援体制に係る経費が必要なことから、福祉推進費は直接人件費の少なくとも 4.27%の計上が必要であると考えています。また最後に、平成 28 年 4 月より、従業員 500 人以上の企業における週 20 時間以上の短時間労働者への社会保険が適用、施行されることになっています。そうすると週 20 時間以内に抑えられた労働者が増大し、益々業界における雇用の不安定さが懸念されます。

「障がい者雇用を進めるビルメンテナンス会社から」

斎藤規和 株式会社 シムス社長

- **障がい者雇用の契機は、一人の障がいを持つ女性の採用からでした。身体障がい者、知的障がい者を10名雇用しています。また知的障がい者を雇用する時は、同じ労働をする同労型ジョブコーチを独自に創設し、ほぼマンツーマンで知的障がい者の相談相手としてサポートしています。ただ、入札で優遇することを条例の中に明記された北海道障がい者条例がありますが、札幌市ではそうした条例等がなく、障がい者を雇用する中小企業を応援する条例を創設を要望しているところです。**

当社は札幌市を中心にビルメンテナンスと訪問介護の2本柱で営業して今年で34年目となります。もともとは炭鉱の閉山にともなう炭鉱離職者の再雇用を目的として設立された経緯があります。障がい者雇用に取り組んだのは2002年、特に高邁な理念があったわけではなく、法定雇用率が未達成ということで、骨形成不全症で肢体不自由の重度の身体障がいの方を採用したのが始まりです。当時、障がい者については無知でしたので、「社長、雇ったものの、誰が面倒を見るのですか。何かあったら誰が責任をとるのですか」と冷たい視線で、数ヶ月間は腫れ物に触るような状態でした。だが、この女性は非常に明るく、人なっこいキャラクターの方で、四年半在職しました。その間、一緒に仕事をする、話す、飲みに行く、また旅行にも行くといふように、彼女が障がい者であるという意識は全くなく1年もすると会社の人気者になるほどでした。だが、残念ながら27歳で車イスが転倒し、死亡されました。この一人の障がい者の方の出会いを契機に、毎年障がい者を雇用することになり、現在では身体障がい者5名と、知的障がい者5名の計10名を雇用しています。

最近の話題は、今年6月アビリンピック北海道大会があり、今年度からビルクリーニング競技が加わり、そこで当社から知的障がい者の方が参加、優勝はできなかったものの熱戦となりました。当社では知的障がい者を雇用する時は、国制度のジョブコーチではなく、同じ労働をする同労型ジョブコーチを独自に創設しています。8割は清掃に従事、残りの2割を知的障がい者の相談相手としてサポートしており、だいたい1人の知的障がい者に母親ぐらいの年齢の方が1人と、ほぼマンツーマンでサポートしています。

千葉県に次いで全国で二番目に制定した北海道障がい者条例、平成21年3月31日に公布され、この条例により障がい者を雇用する企業を応援する認証制度が創設されました。障がい者の雇用割合あるいは授産施設からものを買った割合などに応じてポイントとして最大13個の星が付加されます。それによって入札で優遇することを条例の中に明記されています。ただ、残念なことに札幌市ではそうした条例等がなく、障がい者を雇用する中小企業を応援する条例を創設してくださいとお願いしているところです。

- 「**経済的自立をめざす知的障がい者のための職業訓練事業**」を提案したい。札幌市役所や北海道庁舎を知的障がい、精神障がい者さらに自閉症などの方の**実践的職業訓練の場**として、ビルメンテナンス協会が**随意契約で受注できるように是非行っていただきたい。**

最後に提案を 2 つ。1 つはこのシムス通信に付けています「**経済的自立をめざす知的障がい者のための職業訓練事業**」のことで、2 年前に札幌市役所本庁舎の清掃業務を競争入札で落札、期間は 1 年ですが、この現場を活用して知的障がい者の**経済的自立**を図るための職業訓練を果たそうというものです。札幌市内の障がい者団体から就労意欲のある障がい者を紹介していただき、障がい者 1 人が 2 ヶ月間のスパンで職業訓練するもので、1 年間に 6 名の方が修了しました。この中の 1 人は郵便会社に就職、残りの方もそれぞれの作業所に帰り清掃チームのリーダーになっています。今後は札幌市役所や北海道庁舎を知的障がい、精神障がい者さらに自閉症などの方の**実践的職業訓練の場**として、ビルメンテナンス協会が**随意契約で受注できるように是非行っていただきたい。**そこにはビルメンテナンス協会だけでなく、専門家や福祉、教育などとコンソーシアムを組んで、障がい者を 1 年のスパンで職業訓練をしていく。修了した方は道内のビルメン会社で雇用していただく仕組みを創っていただきたいと考えています。

- もう一つは、**ビルメンテナンス業界が特別支援学校との連携を模索していただきたい**といことです。特別支援教育が行われており、その最後の出口は就職です。そのため、**個別支援計画をいただきながらビルメンテナンス業界で一環的な支援を行うため、協会の中にプロジェクトチームを創って推進していくのが2つ目の提案です。**

もう一つは、ビルメンテナンス業界は今後、特別支援学校との連携を模索していただきたいといことです。先ほどのアビリンピックに北海道は協力したということで、特別支援学校の先生から喜ばれています。そこには特別支援学校でビルメンテナンスを教える機会が増えてきた、あるいは卒業生の雇用ということだけでなく、障がい者の人生を応援するといことからの期待もあります。現状の障がい児の教育は、幼児期での早期発見、早期療育から小学校、中学校、高等学校へと、人生の各段階で特別支援と個別支援計画を立て、障がい者の人生そのものを支援・応援していく特別支援教育が行われています。そして最後の出口は就職です。そのため、個別支援計画をいただきながらビルメンテナンス業界で一環的な支援を行うことはできないのか、協会の中にプロジェクトチームを創って推進してはどうかというのが 2 つ目の提案です。

「障がい者就労支援の取り組みから」

石澤利巳 NPO法人札幌障がい者活動支援センターライフ専務理事

障がいをもつ人、障がいをもたない人がともに働こうということで活動して 25 年、障がいを持つ人たち 70 数名、障がいをもたない人たち 70 数名で、印刷事業、食堂、いちご農園など、障がいの特性に合わせてともに働く場を作っています。障がい者の約半数を雇用していますが、平均賃金は 9 万 3 千円で、それに障がい者年金をたすことによって北海道では生活していける状況です。札幌市内には 200 数十箇所の施設があり、4,000~5,000 人の障がい者が働いています。全国では 20 万人の障がい者が働いていますが、実態は賃金 13,000 円と A 型の最低賃金で働いており、給料を含めてのことですから実際は 1 万円に満たない額になっています。そういう意味からも自前で働く場を作ろうではないかということで活動しています。私たちのところは B 型で、作業工賃として平均 23,000 円と低い額となっています。

- **作業所の工賃があまりにも低いということで2年前、札幌市とアウトソーシングセンター事業を「元気ジョブ」という名称で立ち上げましたが、民間の受発注のモチベーションが十分に喚起はされないという現状です。そのため、元気ジョブでは市に対して、民間企業が障がい者を雇用することに対する評価を行う仕組みを創ることによって、持続的なアウトソ - シング事業が可能であるとの提案をしています。**

私たちは 2 年前から、作業所の工賃があまりにも低いということで、札幌市とアウトソーシングセンター事業を「元気ジョブ」という名称で立ち上げました。障がい者ができる仕事を掘り起こし、作業所に振り分けていくことを事業とするもので、昨年 1 年間で 3,000 万円の受注がありました。その内訳は行政が 300 件で 1,700 万円、民間が 200 件で 1,300 万円となっています。その中で思うことは、行政は一生懸命に民間企業が仕事を出すように声掛けはしてくれており、また民間も仕事を出す努力はしてくれていますが、結果的に民間の受発注のモチベーションが十分に喚起はされないという現状です。そのため元気ジョブでは市に対して、民間企業が障がい者を雇用することに対する評価を行う仕組みを創ることによって、持続的なアウトソ - シング事業が可能であるとの提案をしています。ヨーロッパでは民間企業が市に受発注したことに対する“みなし雇用という制度”があります。障がい者雇用することでカウントされる、あるいは入札制度に参加する時にこれだけの仕事を検討したことで評価されるようになると、民間企業が作業所等への受発注が出すのではないのか、ということです。単に社会貢献という名前だけでなく、それに伴う担保、メリットをだしていけるようなことをやらないと持続したアウトソーシング事業はできないのではないのか、とっています。

- **障がい者雇用を促進するために、競争入札に参加していますが、3年前までは特命随意契約で委託された事業が3,400万円でしたが、競争入札による落札額は2,400万円と大幅に金額が低下しました。働く人や企業主そして全市民が「近江の三方よし」となるように入札制度を変えないと、現状では障がい者や高齢者、困難を抱えた人が排除されていきます。**

障がい者雇用を促進するために、ライフとしているような事業をするということで、競争入札に参加しています。3年前までは特命随意契約でNPOに委託された事業が3,400万円ということであったが、競争入札になることによって、落札したものの一挙に2,400万円と大幅に金額が低下し、積算根拠の問題もあり400万円の赤字になりました。当初の落札した3,400万円と今回の2,400万円の差、1,000万円はなんだろうと悶々とした気持ちになりました。様々な困難を抱えた人が働ける事業に対する行政の制度設計や価格競争を、働く人や企業主もそして全市民が「近江の三方よし」となるように入札制度を変えないと、現状では障がい者や高齢者、困難を抱えた人が排除されていくようになります。斎藤さんのビルメンテナンスとの連携の話があり、その提案を積極的に受けとめ、札幌に新しい制度設計をつくるために行動していきたいと思います。

報告ー 札幌の取り組みと課題

北海道ビルメンテナンス協会の現状報告

岡田知己 一般社団法人 北海道ビルメンテナンス協会副会長

- **契約金は快適な環境を維持確保するためのコストですが、経済状況が厳しくなると、ユーザーはコストの削減を進めますが、そこには働いている人たちの安全な労働環境や賃金については考慮されにくいという現状からあるからこそ、低入札価格ができています。**

北海道ビルメンテナンス協会の入札改革についての取り組みについて報告します。契約金はユーザーにとっては安心して過ごすことができる、快適な環境を維持確保するためのコストですが、経済状況が厳しくなると、ユーザーはコストの削減を進めます。そこには快適な環境を維持・確保するために働いている人たちの安全な労働環境や賃金については考慮されにくいという現状があります。これは民間であれ、監督官庁であれ同じことであり、そのために低入札価格ができています。

- **積算根拠は国の建築保全業務積算基準と建築保全業務労務単価により労務単価が積算されており、最低制限価格の設定については、最低制限価格そのものが認められ、現在その率の引き下げを、また低入札企業との差別化のため、最低賃金を初め健康診断の実施、労働関連法の履行確認をお願いしています。**

積算根拠について、当初は積算根拠の開示を求めたところ、国の建築保全業務積算基

準と建築保全業務労務単価により労務単価が積算されているといることがわかり、その
終止徹底をお願いしています。最低制限価格の設定については、最低制限価格そのもの
が認められ、現在その率の引き下げをお願いしています。直接人件費、物品費がそれぞ
れ 90%、その他は 70%と、概ね 85~86%のところ最低制限価格となっています。だ
が、建築保全業務積算基準が国の実勢単価になっていることから、直接人件費につい
ては 100%の予定です。入札と履行条件について、低入札企業との差別化を図るために、最
低賃金を初め健康診断の実施、労働関連法の履行確認をお願いしています。

- **公契約条例について、反対はしていませんが、発注者としての責任が曖昧なうえ、賃
金条例でしかないと思います。「札幌市公契約条例(案)」の第7条で示されるよう
に、対象となる人が限定され、対象以外の人たちの負担を会社に求めるという方法で
は会社が疲弊するばかりで、雇用もむずかしくなります。**

業界で働いている人々の労働賃金及びそのステータスの向上のために、公平・公正な
入札を求め、要望していることから、公契約条例についても十分に理解しており、反対
はしていません。しかし条令では、賃金が引き上げられる人たちは、対象となった業務
で働く一部の人たちだけであり、同じ仕事をしていても、対象外の仕事をしている人
にはなんの恩恵もないということに問題があります。そのことは「札幌市公契約条例(案)」
の第7条で示されているように対象となる人が限定されていることでわかります。対象
となった人たちと対象外の人たちの格差を埋めていくことは、低入札価格が続いてきた
中で、体力を消耗してきた我々にとって無理であるということをお願いしておきたい。
また、契約は年度ごとの入札でおこなわれることから、当該年度に落札できなかった場
合は、その方の雇用の継続は難しくなります。他の施設で雇用ができたとしても賃金は、
対象外の人たちですから、その他の対象外の人たちと同じ賃金、つまり賃金を引き下
ざるを得ないという問題が生じます。ですから公契約条例は、発注者としての責任が曖
昧なうえ、賃金条例でしかないと思います。こうした対象を限定するものの、対象以外
の人たちの負担を会社に求めるという方法では会社が疲弊するばかりで、雇用もむずか
しくなり、ワーキングプアの解消に結びつきにくいと考えています。

- **総合評価入札の評価方法は全部で41点、うち価格は21点となっています。だが基準以
下の金額であれば、いつまでも最高点が取れるなど、安ければ安いほど、最高点を得
られるということは評価に問題があります。また、入札の最大の問題点は発注する側
は法令の遵守に対する責任や義務は一切負わされていないことにあります。**

総合評価入札は出先機関で実施されるなど最近始まったばかりですが、評価方法は全
部で 41 点、そのうち技術評価は障がい者雇用が 13 ポイント、技術が 7 ポイントの 20 点、価格は
21 点となっています。だが価格については基準の金額よりも安くても最高点は 21 点
となっており、基準以下の金額であれば、いつまでも最高点が取れるようになっていま
す。サービスを提供する側として厳しい品質が求められますが、安ければ安いほど、最
高点を得られるということは評価に問題があると言えます。ですから基準の価格より離
れれば離れるほど点数が低くなっており、それが高くなるような競争方式に改めるよう

をお願いしているところです。

入札に関する最大の問題は、現在の労働関係法令が雇用する側と雇用される側に分かれていることにあります。ここでは発注する側は法令の遵守に対する責任や義務は一切負わされていないこととなります。発注者に対する法令遵守をお願いし、発注者そして雇用する側と雇用される側の三者が対象となるような法律に改めて欲しいと、労働局に数年らい要望しています。

今後の取り組みについての意見交換

富田：会場の中の質問から意見交換を進めていきたいと思います。まず公契約条例についてのそれぞれのコメントをお願いします。

斎藤：私も北海道ビルメンテナンス協会の会員であり、公契約条例については岡田氏の意見を全面的に支持します。ただし、公契約条例の趣旨、ワーキングプアの解消については、誠意を持った話し合いは必要であると思っています。

小松：賃金条例と言われるように、賃金のところだけがクローズアップされることはいびつであり、ペアレンス（親和性）を欠く部分あるのではないかと思います。他の自治体も含めて褒められた状態ではないと思っています。

吉村：公契約条例が賃金条例になるということは、アメリカの例が最初ではないかと思えます。それぞれの背景の違いを議論していけば、どこかに着地点が見いだせると思います。

福田：公契約条例は賃金条例と思っています。大阪での総合評価一般入札制度のように企業が障がい者雇用を育てていく、あるいは障がい者雇用を評価していく入札制度にシフトしていただくほうが良いように思います。もし大阪で公契約条例が施行されるとなると、賃金が明記されるということで、反対すると思います。

石澤：基本的には賛成したいと思います。ただ私どもの立場からすると、その中に様々なハンディを持った人が労働の場にインクルージョンされる観点がなければ、単に過渡的に最低賃金を保証しただけでは、就労困難者の問題解決に結びつかないと思います。公契約条例だけで就労困難者の問題は解決しないといわれますが、就職困難者の就労を義務づけてほしいと思っています。

富田：1,000円と800円との賃金格差が発生すると、なぜ困るのか、という会場からの質問があります。能力に応じて賃金も異なることから、賃金が違って当たり前ではないのかと私は思います。

福田：賃金格差については大阪市の例からですが、その背景は生活保護受給者を前提に置いたことにあります。実際にどうなかったかというと、大阪市役所で働く人っている人は15名、そのうち5名が知的障がい者で、2名の専任支援者をおいています。賃金は最低が800円、専任支援者は900円と職務手当をオンすることによって賃金に格差があります。競争入札なので、出来るだけ金額を絞った金額で入札する上、大阪市の入札でもダンピングが起こってきた中で入札だったので、一律1,000円は会社としての体力もかなり消耗しました。専任支援者の賃金を1,100円あるいは1,200円と格差をつけたらどうかという意見もありましたが、それをするだけの企業の体力はありません。結果苦勞している人たちが同じ賃金に下がるということになりました。賃金を一律にすることによって働く人のモチベーションが下がるということは、企業としてもしんどいところです。また、大阪市だけが1,000円としても、大阪府など同じ官公庁で働く専任支援者との間での賃金格差が生まれるなど企業内でのバランスが保てないことが生じています。

富田：福田さんのところでは突然1,000円にあがってしまったから、賃金格差の余地がなくなってしまうということが生じたわけです。このような状況からは、発注者の哲学が見えきません。ところで、予定価格は今の価格のどれぐらいだと思われませんか。落札価格がありますが、それから類推すると予定価格はどれぐらいだと思われませんか。またその方程式は何なのか、という質問があります。

岡田：北海道と札幌市については、国が決められている建築保全業務積算基準で積算、また労務単価も毎年出される建築保全業務労務単価に基づいてだされています。

富田：国基準に合わせているから、これでよいということですか。

岡田：決してそうは言っていません。国の規準にも問題はありますが、発注者のほうがそこまでいたっていないということを申しあげたまでです。

福田：大阪でもせめて国の基準ということは言えます。ただ、大阪ではビルメンテナンス業は障がい者のほかホームレスといった困難を抱えた人たちを受け入れる産業であると認識しているので、4.27%の福祉推進費をそこにのせていただきたいと思います。これまでの反省点として、業界の中で見合った予定価格がいくらなのか、ま

たそれが国の積算根拠にマッチングしているのかについては、10年、20年前とは業界で働く人たちの生活環境も違ってきていることから、もう一度積算を立て、こうした予定価格が望ましいということと言えるようになりたいと考えています。

小松： ある県の座長として、積算基準の作り直しを行っています。積算は複雑な方程式になっていますが、平準化していうと、きっちりと作業時間を出す、そのためには仕様書をきっちりと決めなければならない、ということです。ところが賃金や人件費にともなう付帯コスト、さらに社会福祉的な費用や成長の中身自体の内容も明確にしていない状況です。そこで明らかなことは、前年度の落札価格が翌年度の予定価格になることが毎年繰り返されています。さらに我々の計算ではどうしても価格が合わない、あるいは最低賃金を大幅に割り込んでいるということでしか説明ができない例が多く見受けられました。こうしたことは積算の運用の仕方に問題が有るということです。

吉村： 積算根拠として、生活保護を下回るような時間当たりの単価を設定せざるを得ないことは発注者側のほうに問題があると考えられます。業界で育成したりする費用をプラスするなど、それを根拠に積算するということが出発点だと思います。それが不在状況の中で公契約条例により賃金が上がってしまう話だけが目立ってゆくと議論が平行線になってしまいます。

富田： 先ほどの人件費の4.27%は、2,000万円物件でしょう。8割が人件費とすると70万円、月にすると6万円ぐらいの就労支援費用がつくということですね。福祉の現場から見るとこれは随分安いと思います。障がい者には年金があり、ジョブコーチがあるなど、積算単価は外から、先ほどいった外税となっています。だが、ホームレスやニートなど困難を抱えた人は、そういったものはありません。大阪市の事例は、生活保護を一つの基準としています。仮に大阪での生活費を8万円とした場合、生活保護ではこれに医療扶助など4万円ぐらいが付き、8万円が12万円ぐらいになります。

岡田： 札幌で働いている人たちは3%未満、残りの97%はそのままです。例えば100人を雇用する会社があって、うち3人の賃金が上がります、この3人の上がった分を、みんな100人で割らしてくれということです。単純にいうと300円上がったとすれば一人30円ですよ。これを100人とすると3円です。

富田： 発注者責任をキチンとしようとする公契約条例は反対ですか。

岡田：ちゃんとしようとしていると思っと思っています。

富田：これまで自治体は、1円でも高く売り、1円でも安くといっていた自治体が、公共サービス基本法もあって、公契約条例をすれば岡田さんはまるなんですよ。

岡田：先ほど言いましたように、公契約条例の発注者責任を法律のもとで行って欲しい。さらに労働関係法令の対象に発注者も含めるべきであると考えています。

富田：公契約条例がいいか、悪いかでなくて、公契約条例の趣旨は発注者責任を明確にすることにあると思います。

福田：賃金条例にならなければ、都合のいいことだと思います。

富田：公契約賃金条例ならシングルイシューとなり、まるですね。

斎藤：札幌市の入札で本庁舎の清掃業務や地下鉄の駅舎、区役所の清掃業務とかをみると過去2,000万円のものが今では600万円になるなど、毎年叩き合いをさせられて金額が下がっているのが現状です。正直に言って、このような状況にあって労働者の賃金だけを上げろということが突然できて、一企業として「何をいっているの？」という感情はあります。

富田：生活保護も増え、福祉に費用がどんどんかかっている現状にあって、ビルメンテナンス業界はいいポジションにいると思います。また、最低賃金で多くの人を雇っているということは福祉的な役割を担っていることから、ビルメンテナンス業を積極的に活用することについてのご意見は…。小松さんは新雇用産業と言われているが。

斎藤：ビルメンテナンス業で雇用しなければ生活保護を取得せざるを得ないという人が相当数いると思います。我々はある程度の給与で、所得保障を担っているといえ、雇用産業として非常に可能性があると考えています。生活保護費を上げるより、そういう方を雇用したら、企業に助成金を払うほうが税金の使い方としてはいいのではないかと思います。

富田：若者を雇用すると、その経済効果はどのようになるのですか。

小松：先ほどの考え方を補足すると、派遣業者が若年者に対しどのような支援を行うかと

いうと、どの会社も“生活支援パック”があります。1週間分のカップラーメンや部屋を用意して、工場に1週間は働いてもらいます。ただ前金制度があって、働いた分の7割ぐらいは金曜日を待たずして払われます。ですから1週間頑張ると、ご飯と住むところがあてがわれ、少ないが現金も入ってきます。それが徐々に進んでくると、この人たちは月給労働者として定着していきます。こう考えると逆なんですよね。派遣業者がネットカフェ難民を生み出しているような間違っただ報道は。こうしたことを労働組合がやってくれるかといえば、意思はあるがそれだけはしてくれません。派遣業者は仕組みとしても持っており、若年者の本当にして欲しいことはわからないものの、月給労働者としてかなりの人が立ち直っています。マクドナルドで働いていた人が工場労働者になった理由を聞くと「賃金が高いから」と言っています。こうした派遣業者の話は議論されていないし、その実態すらも知られていないです。ですから「人生の中心に労働を置く人」と「人生の中心に置かない人」とのミスマッチはほとんど語られることはないです。このことが現在の日本では大きな問題となっており、若年者の就労への定着の仕組みを抜本的に見直していくことが必要であると思います。

富田：大阪市は賃金を1,000円にしました。障がい者の賃金を1,000円する、あるいは1,000円以下でもいいですか。

石澤：事業を推進するためには借入金を行わざるを得なく、その点からも格差をつけているのが現状です。同業者においても同様な状況にあります。

富田：育てる入札の社会的、福祉的効果はどのように考えたらいいのですか。

吉村：社会参加という観点からみると、自分が働いて一人前の報酬がもらえているのだというところまで含めた社会参加を求めることが必要と考えています。

石澤：市の制度を使って、障がいの持つ人と持たない人が一緒になって働いていますが、そこにボーダレスの人たちがかなり多くなっています。だがそこには市の支援がなく、その結果刑務所に入ってしまう、あるいはホームレスになってしまうという現実があり、その人たちへの支援や救済が必要であると思っています。その時のキーワードは生きる場所、働く場所というのが緊急の課題だと考えており、こうしたことから「社会的事業所促進法」の制定を提案しています。障がいを持った人たちだけでなく社会的に排除された人とともに働いていける社会、そういうことが今回の入札制度で広がって行くことを望んでいます。

吉村：公契約条例ですが、賃金に関して、どれぐらいの下限を設定すべきかという仕組みでいうと、既存のものとして最低賃金法の中での産業別最低賃金があります。例えば、札幌市だけに適用できるような、ビルメンテナンスに関する産業別の最低賃金を業界として申し立てることは可能であると思います。これを行政や公益の委員がちゃんと受け取るかどうかわかりませんが、労働組合がどのくらい組織されているかどうかは関係なく、公正競争ケースというものがあるので、雇い主の 1/3 の合意があればできるはずですが、またこれは北海道内全域ではありません。最低賃金審議会が北海道単位で置かれるだけであって、どの地域にするかということはその調査審議のなかで決めることです。こうしたことも考えて見られたらいかがでしょう。それと札幌市の公契約条例案第 11 条で作業報酬審議会が作業報酬を調査審議するだけになっていますけれど、ここで、公益、労使という最低賃金審議会のような形で、もう少し広く論じられる形にすれば、今の心配が消えていくのではないかと思います。

小松：福祉の頭で考える人と経済の頭で考える人の分断現象というものが起こっています。先ほどの公契約条例を支持されている方は多分、福祉の頭が非常に強いと考えられますし、逆に望ましくないという人は経済学的な頭が強い人と考えられます。私が障がい者雇用支援機構の委員に選ばれるのは両方のことがよくわかるからだと思います。福祉だけの論理では、企業は損をしてでも障がい者を雇用すべきである、と言われます。だが経済は通常の市場組織が介入しない隅々まで入り込んでおり、その原理に反することをすると持続性がないということになります。福祉を考える上でもある程度の経済性、経済論理に反していないかどうかを考える必要があります。公契約条例の考え方自体は、発注者責任という言葉もでて、いいものであると思いますが、賃金条例に矮小化された瞬間に、労働分配率を単に一律に上げるだけ、つまり労働者に分配する比率を一方的にあげて、企業の利益を少なくするということになります。ましてビルメンの利益率は 2% あまりですから赤字になってしまい、事業者もやっていけないことになります。このところに折り合いを常につけていかねばならないということを改めて考えました。

福田：ビルメンテナンス企業から述べさせていただきたいと思います。総合評価一般競争入札制度が導入される前は、私どもでは障がい者雇用率は 0% でした。その時は 56 人未満の規模で法律に抵触するものではありませんでしたが、現在は 27% を超えています。賃金だけでしぼるということだけでなく、また障がい者だけでなく健常者の生活環境をまもることは事業者として大事な課題であります。そのためにも、賃金にしぼられるということだけでなく、総合評価一般入札制度により会社自身を育ていくという視点を設けるほうが、福祉にも貢献できる産業になれると感じています。

斎藤：私の経験からすれば障がい者のかなりの方がある程度の環境整備やジョブコーチ的なサポートにより、就労できると感じています。その方々を生涯にわたって世話することによって面倒をみるのか、あるいは自分で稼いで自立的な生活により納税者になるのかは、企業や就労の仕組みのつくり方にあると思います。

岡田：労働関係法令は私たちの業種が一般的になる以前、ユーザーイコール雇用者でしたが、今はユーザーが発注者として、私たちの間に入ってきています。ユーザーが発注者として同じような責任を分かち合ってもらいたい、という発注者責任が重要です。

富田：公共調達には 65 兆円のマーケットであり、そこにチャンスがあることから、公契約条例や総合評価入札などがあってもいいとも思いますし、公共調達にこれだけの関心が高まってきたことは非常にいいことだと思います。27%の法定雇用率を達成している福田さんの会社があり、また、大阪では総合評価入札により 8%と、この 10 年で雇用率が増加しています。このことから北海道のビルメンテナンス企業が 5 年後、10 年後に雇用率を 10%することは簡単にできるのです。やればできるのです。斎藤さんのように赤字を抱えて、訓練学校として事業をされており、こうした努力や全体の議論が進めばもっと進むのではないのでしょうか。

入札制度の改革にこれまで手をつけてこなかったといことがあります。就労支援費込労務単価を積算基準に入れる提案は、障がい者雇用から出てくる要求ではありません。障がい者の現場からきた要求なんです。「私を一生懸命応援してくれる人が、なぜ私と給与が一緒なの？私は年金ももらえるが、応援してくれる人はもらえない」という現場の障がい者が言ってきました。また「おねちゃんはいいいね、雇用されて、私はフリーターで仕事はない」と障がい者にフリーターが語っていました。こうした現場の声から、みんながともに働く現場を実現するために「就労支援費込労務単価」や入札制度をさらに進めようということが、出てきたわけです。このことは障がい者雇用を進めようと思っても障がい者雇用だけでは進まない時代になったということです。さらに障がい者雇用が社会に価値を発信していくものになっていく、障がい者雇用の経験が社会の価値創出にとって、あるいは社会に役に立っているということから意見を言ってきました。