

第7回 政策入札研究フォーラム

日 時： 2013年2月8日(金曜日) 14:00～ 16:30

会 場： アネックスパル法円坂

司 会： 丸尾亮好 政策入札フォーラム 事務局

基調報告： 「ビルメンテナンス業で働く方の雇用と生活の実態調査並びに、
ビルメンテナンス業就労者の生活実態調査の報告と論点」
高見一夫 株式会社ワーク21企画 代表取締役

<アンケートを通じて各方面からの感想や意見>

- 小松 伸多佳 国際公認投資 アナリスト
- 吉 村 臨 兵 公立大学法人 福井県立大学教授
- 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

<座談会>

進 行： 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代表理事



基 調 報 告

「ビルメンテナンス業で働く方の雇用と生活の実態調査並びに、 ビルメンテナンス業就労者の生活実態調査の報告と論点」

高見一夫 株式会社ワーク21企画 代表取締役

「ビルメンテナンス業で働く方の雇用と生活の実態調査 報告書」を基に報告させていただきます。本調査は大阪ビルメンテナンス協会の会員企業 30 社で働く 900 人の方にアンケート調査票を配布、有効回答数は 441 件となっており、その方々の就労実態とともに仕事や生活における諸問題を把握することを目的としています。

調査結果の概要は 11 ページから 16 ページに示しており、そこを中心に報告をさせていただきます。11 ページではビルメンテナンス業で就労している方々のプロフィールを就労形態別にまとめています。



『回答者』は男性 47.4%、女性 50.8%とほぼ同率。『年代』は 60 歳代以上が半数を、20 歳代、30 歳代の若い層は 1 割を占めています。『家族構成』は、ひとり暮らしが 31.7%と最も多く、親子二世帯 29.0%、夫婦のみ 21.5%となっています。最も多い「ひとり暮らしの年代」は、50 歳代、60 歳代が 7 割を占め、未婚、離婚・死別が半々となっています。『住まい』は大阪市内が 44.7%、大阪市以外の大阪府内は 44.2%。『住居』は持ち家が 43.3%、民間賃貸住宅 29.7%、公営住宅 20.4%、大阪市内では民間賃貸住宅の割合（37.6%）が高くなっています。

『雇用形態』はパート・アルバイト 51.0%、正社員 25.2%、契約社員 20.4%となっています。「正社員」は男性 65.8%、女性 31.5%と男性が多く、年代は 30 歳代、40 歳代、50 歳代の働き盛りが 7 割を占め、30 歳代から 50 歳代の働き盛りの男性が中心となっています。「パート・アルバイト」は男性 32.9%、女性 66.7%と女性が多く、年代は 60 歳代が半数以上と 60 歳代、70 歳代の高齢者が 65%を占めるなど 50 歳代以上の中高年女性を中心となっています。「契約社員」は男性 62.2%、女性 35.6%と男性が多く、年代は 60 歳代が半数近くを占めるものの、40 歳代、50 歳代の働き盛りも 3 割強みられ、中心は 50 歳代、60 歳代のひとり暮らし男性となっています。

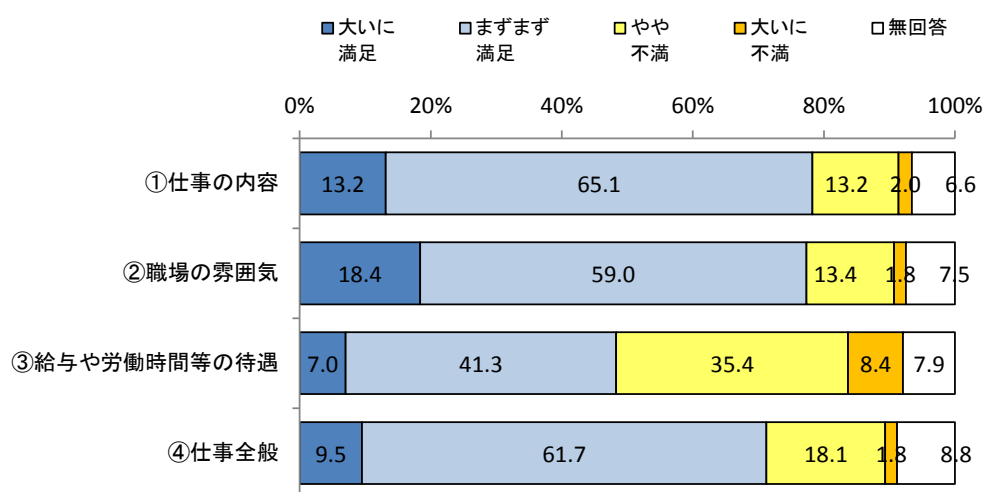
『仕事の選択理由』ですが、そこで見えていただきたいのは、まず勤続年数です。「正

社員」は3～10年未満が36.0%と最も多いものの、3年未満3割、10年以上2割とあまり偏りがみられません。清掃を選んだ理由は、「安定した仕事だから」が27.0%、「人に紹介された」が26.1%となっています。「パート・アルバイト」は半数以上が3年未満と比較的勤続年数は短い人が多く、清掃を選んだ理由は、「通勤に便利」が33.3%、「勤務時間・日数が短い」が25.8%となっています。「契約社員」は3年未満が41.1%と最も多く、3～10年未満は3割、10年以上は2割。清掃を選んだ理由は「人に紹介された」が25.6%、「安定した仕事だから」「通勤に便利」がそれぞれ22.2%となっています。

『勤務状況』は正社員、パート・アルバイト、契約社員とも、「勤務場所」は公共の建物や公園が半数を占めており、また「勤務日数と時間」はパート・アルバイトの場合、月20日以上で週11～20時間が23.6%、月20日以上で週21～30時間が20.4%となっています。『社会保険の加入状況』は正社員が90%台、パート・アルバイトが40%台、契約社員が80%台となっています。

『仕事の満足度』については、①仕事の内容 ②職場の雰囲気 ③給与や労働時間等の待遇 ④今後についての4つの点から見ています。①②そして④については、「大いに満足」、「まずまず満足」が70～80%を占めています。しかしながら「③給与や労働時間等の待遇」については「やや不満」「大いに不満」が4割近くを占めています。正社員でみると、満足している点は「各種保険がある」が40.5%、「勤務地が近い」が32.4%、「適度に体を動かさ健康によい」が27.0%となっています。逆に不満な点は、「月給や給与が低い」が52.3%、「給料の割に仕事の責任が重い」が8.9%となっています。

図. 仕事の満足度



『1カ月の収入』は全体の1カ月の平均収入(税込)をみると、最も多い収入は「10～15万円未満」で27.9%、次いで「7～10万円未満」が21.1%、「15～20万円未満」が16.1%となっています。『年間の収支』は、正社員でみると、年間の収支は「赤字だ

った」が 39.5%、「収支トントン」が 39.6%、「貯金ができた」が 8.1%、『暮らし向き』は「苦しい」が 60.3%、「普通」が 37.8%、「ゆとりある」が 0.9%となっています。

『今後について』は、正社員では「今後の暮らし」は、「変わらない」が 40.5%と最も多く、「良くなっていく」は 13.5%、「悪くなっていく」は 27.0%となっています。ただ、6割が「今の会社で今のまま働きたい」と考えていますが、勤務先に対しては賃金の改善を希望しているが半数、長期間雇用の確保が 21.6%、行政支援については最低賃金等労働条件の引き上げへの期待が 45.0%と最も多く、次いで入札制度の改革が 27.0%などとなっています。

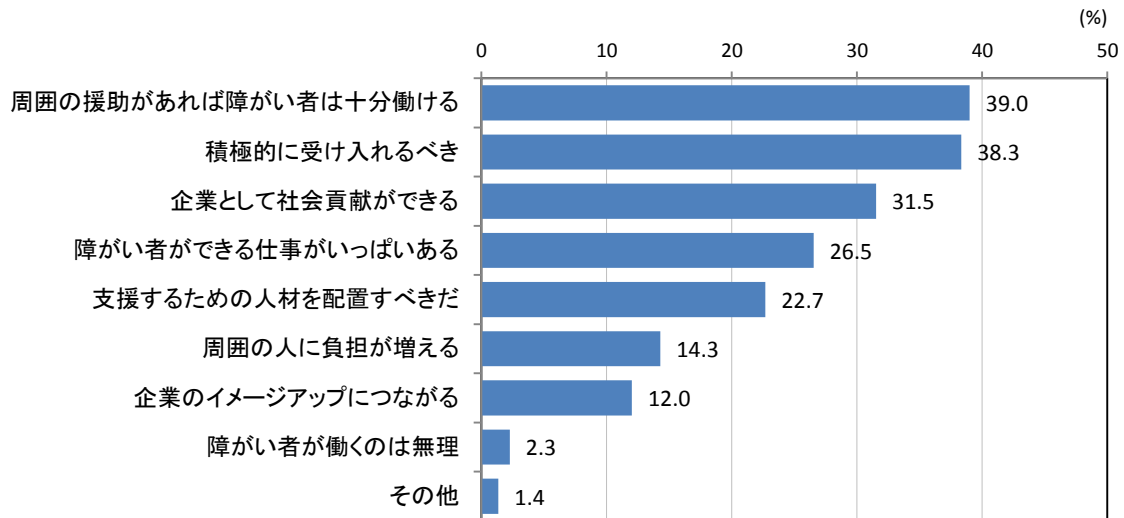
➤ 調査結果から、清掃の仕事は①3年未満の比較的経験の浅い人が多く、年齢に関係なく中高年の新規就労の場となっている、②短時間勤務が可能で、適度に体を動かせ健康に良い、③長く勤めることでやりがいを感じる仕事である、④障がい者の就労への理解が進み、障がい者を積極的に受け入れる姿勢がある、といった特性がみられます。

『どんな人が清掃に従事しているか』については、性別は男女はほぼ同数ですが、年次別で男性は 50 歳代、60 歳代を中心にしながら 30 歳代、40 歳代もみられます。就労形態は正社員、パート・アルバイトは 3 割強、契約社員は 2 割強、ただ 4 割がひとり暮らしで、6 割は配偶者がいない。また半数は賃貸住宅に居住しています。女性は 60 歳代が半数以上で、パート・アルバイトが 7 割弱、親子が 3 割、ひとり暮らし、夫婦のみがそれぞれ 4 分の 1、半数は配偶者がいなく、また賃貸住宅に居住しています。

『清掃という仕事の特性』は、4 つ上げることができます。まず第 1 は 3 年未満の比較的経験の浅い人が多いことが特徴で、年齢に関係なく中高年の新規就労の場となっていることがうかがえます。2 番目は短時間勤務が可能で、適度に体を動かせ健康に良いということがあります。3 番目は、長く勤めることでやりがいを感じる仕事である、ということです。特に経験年数が 10 年以上では「仕事にやりがいがある」の割合が多くなる傾向がみられます。4 番目は重要なポイントで、障がい者の就労への理解が進んでいるということです。これについては 54 ページの (6) 障がい者の就労について、を参照ください。

『あなたは障がい者と一緒に働いたことがありますか』という設問に対し、「ある」は 63.0%となっています。また 55 ページでは、職場で障がい者が働くことについての考えを訊ねたところ、「周囲の気配りや援助があれば障がい者は十分働ける」が 39.0%と最も多く、次いで「障がい者が働くことは当然であり、積極的に受け入れるべきだ」が 38.3%、「障がい者を受け入れることで企業として社会貢献ができる」が 31.5%、「清掃には障がい者ができる仕事がいっぱいある」が 26.5%となっています。このように障がい者の方を積極的に受け入れる姿勢がみられます。

図. 職場で障がい者が働くことについて



- 生活状況は、暮らし向きが苦しいという世帯も半数近くと、経済的に厳しい世帯が多く、年間収入 200 万円未満の貧困世帯とほぼ同水準にあるといえます。年間収入における支出割合は「食料」が低い半面、「住居費」の割合は高い水準にあります。

『ビルメンテナンス業で働く人の生活状況』について、1 カ月 10～20 万円未満で生活している世帯が多い。自身の収入については、10 万円未満も多いが、同居している配偶者や子どもの給与収入や年金などで世帯収入は高い方にシフトしています。次いで年間収支が赤字の世帯が 4 割近くあり、暮らし向きが苦しいという世帯も半数近くと、経済的に厳しい世帯が多くみられます。16 ページでは平成 22 年度家計調査年報(総務省統計局)で単身世帯のうち勤労者世帯の年間収入 100 万円以上 200 万円未満の消費支出と今回調査の 1 ヶ月の世帯収入 10～20 万円未満のひとり暮らし世帯の支出を比較した表を示しています。注目していただきたいのは、「食料」の項目です。家計調査では月あたり 26,806 円ですが、今回調査結果では 40,469 円と高くなっています。ただ今回調査の数字は平均値であり、実際の分布をみると 2 万円、3 万円も多くなっています。このことから、ビルメンテナンス業で働く人は、年間収入 200 万円未満の貧困世帯とほぼ同水準にあるといえます。次いで「住居費(家賃・修繕費)」は家計調査では、19,552 円となっていますが、今回調査では 45,000 円と高い費用となっています。

- 家計調査と比較して消費支出が非常に少なく、収入によって支出額を抑える傾向が表れています。そのことは特徴的に「食料費」「教養娯楽費」が低い半面、「住居費」の割合は高いということに表れています。生活のゆとりを示す指標とも考えられる教養娯楽費の部分を抑えて“生活をやりくりしている姿”が、また“住居費が家計を圧迫”していることがわかります。

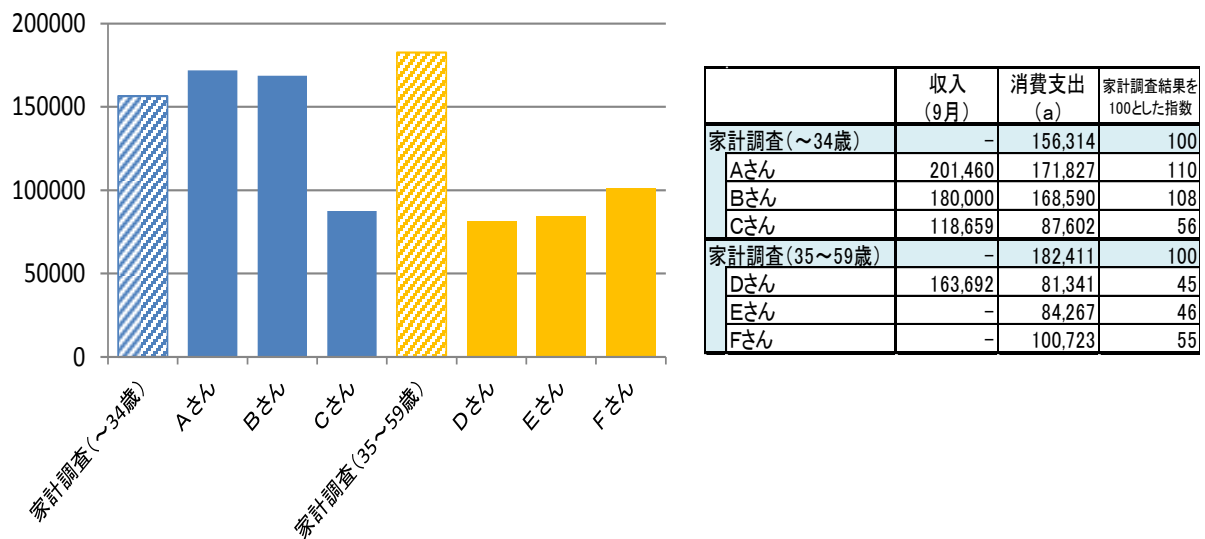
「ビルメンテナンス業就労者の生活実態調査-家計簿調査-」について報告します。この調査は、ビルメンテナンス業で働く人の生活実態をよりリアルに調査したものです。対象は 20～40 歳代の男女で、ひとり暮らし、賃貸住宅居住者としています。9 名の方から回答を得たものの、3 名の方は対象外及び回答が不備であった結果、6 名が調査対象者となりました。調査期間は平成 24 年 9 月 1 日～9 月 30 日。調査方法は、調査期間内の収入と支出を把握するため 6 名の対象者の方に家計簿を作成していただきました。また、家計簿の記入漏れを防ぐため、日常的な支出については、レシートや領収書をつけていただきました。3 ページには A さんから I さんまでの 9 名の方の調査対象者の一覧を示していますが、分析の対象者は A さんから F さんまでの 6 名の方となっています。4 ページには収入、消費支出、収支とその方々の収支一覧を示しており、表の右側には先ほどの家計調査（平成 23 年 6 月～9 月の 4 半期の年齢別単身世帯の 1 カ月の平均支出額）を 6 人の方の消費支出総額と比較するために掲載しています。こうした中から特徴を示したいと思います。5 ページを参照ください。

『消費支出の総額』でみると、「家計調査と比較して消費支出が非常に少ない」ことが言えます。収入が 20 万円前後と 6 人の中でも高い 30 歳代の A さん、B さんは消費支出の総額が 17 万円前後と家計調査の同年代を上回っていますが、収入が低い C さんと他の 3 人の消費支出は 10 万円以下と、家計調査の半分程度の消費支出となっており、収入によって支出額を抑える傾向が表れています。

『項目別の消費支出』を「食料」でみると、食料の支出額は家計調査では平均 5 万円前後ですが、今回調査ではこの金額を超えたのは 7 万円の B さんのみ、F さん 4 万円、A さん、C さん、D さんが 3 万円前後、E さんは 2 万円といずれも低くなっています。「教養娯楽費」では、家計調査では 23,000～24,000 円の消費額と、消費支出の 15% 前後を占めています。今回調査で最も多かった A さんでも 14,000 円と平均を大きく下回っており、さらに 40 代の E さん、F さんでは全く支出されていませんでした。教養娯楽費は生活のゆとりを示す指標とも考えられ、消費支出において、この部分を抑えて生活をやりくりしている姿が浮かび上がってきます。

「住居費」は唯一全員が家計調査を上回っています。家計調査では 34 歳未満で 23,000 円、35 歳以上で 27,000 円となっており、消費支出に占める割合は 15% となっています。今回調査では、最も高かったのは B さん 62,000 円、最も低い C さんでも 35,000 円となっており、消費支出に占める割合も、全員が 30% 以上、D さんの場合は 52.3% に達しており、住居費が家計を圧迫していることがわかります。

図・表. 消費支出の総額



- 消費支出の特徴は大きくは4つあります。第1はコンビニ派、外食派、冷凍食品派など“食生活における嗜好性の違い”が表れていること、第2は消費支出に占める“住居費の割合が高い”こと、第3は心の豊かさやゆとりの指標でもある“教養娯楽費が低い”こと、第4は40歳代になると、“消費行動も不活発”になっていることです。

『調査対象者の消費支出の特徴』は、一つは「食生活における嗜好性の違い」が表れています。食生活を見るとそれぞれの嗜好性が異なることから、特徴がでてきます。Aさんは、ほとんど毎食をコンビニで購入する“コンビニ派”。Aさんの家計の実態を11ページに示しており、そこで食料購入店舗の図があります。それをみると、ファミリーマート、サンクス、セブンイレブン、デリーヤマザキとコンビニでの購入割合が高くなっています。12ページの表には調査期間中の行動を9月1日からに示していますが、ほぼ毎日コンビニを利用している状況が表れています。次にBさんは“外食派”、唯一食料費が月7万円です。月に18日バーに通り、そこで飲食しています。その様子は14ページの食料購入店舗の図、15ページの利用店舗でみると、毎日バーに通っている生活をされていることがわかります。Cさんは“冷凍食品派”、安い冷凍食品を利用して自炊されています。Dさんは“食事ワンパターン派”、毎食カップラーメンと弁当を利用されています。Eさんは“激安スーパー利用派”、激安スーパーで購入して自炊されています。Fさんは“夕食は自炊派”、外食なしで自炊し、家飲みされています。二つ目の特徴は、消費支出に占める住居費の割合が高いこと。三つ目は、心の豊かさやゆとりの指標でもある教養娯楽費が低いこと。四つ目は30歳代、40歳代で異なる買物行動があるということ。Aさん、Bさん、Cさんは30歳代、Dさん、Eさん、Fさんは40歳代ですが、30歳代は多くの店舗を利用するなど、活発な消費行動を示していますが、40歳代になると利用店舗数も少なく、消費行動も不活発になっています。

- ビルメンテナンス業という『仕事の特徴』は、大阪府全体と比べて①男女とも“中高年の割合が高い”、②雇用形態は“パート・アルバイト”が中心 ③“1週間30時間未満の短時間就業の割合が高い” ④現職の“在籍期間は男女ともに半数近くが3年未満と短い” ⑤「通勤に便利」「勤務時間が短い」などの“働きやすさから選択”、⑥ほとんどの就労者が“障がい者と一緒に働いた経験がある”、⑦1ヵ月の給与は、正社員でも20万円未満と雇用形態に関係なく“全国平均よりも低い水準”ということが明らかになりました。
- 『就労者について』は①男性の30歳代から50歳代の働き盛りの世代での“未婚率が高い”、②男性は中高年の“単身世帯割合が非常に高い”、女性は35歳以上60歳未満での単身世帯が多い、③45歳以上の中高年層での“持家率は低い”、④男性は30歳以上の“正社員の割合が低い”、⑤“正社員と正社員以外で平均月収に大きな差”がある、といった特徴があります。
- 『生活実態について』は家計調査平均よりも①1ヵ月の“消費支出が少ない”、②家計を圧迫する“住居費（家賃）が高い”、③1ヵ月の“食料費が少ない”、④生活のゆとりを表す指標でもある“教養娯楽費が低い”、となっています。

「ビルメンテナンス業で働く人の雇用と生活の実態調査（最終とりまとめ結果）」として2つの調査のまとめを報告したいと思います。まず、『今回の調査から見たビルメンテナンス業という仕事の特徴』は、①大阪府全体（「大阪における雇用実態調査事業報告書」平成22年度 以下同じ）と比べて男女ともに若い年代が少なく、中高年の割合が高いこと ②大阪府全体と比べて、雇用形態は正社員よりもパート・アルバイトが中心となっていること ③大阪府全体と比べ、1週間30時間未満の短時間就業の割合が高いこと ④現職の在籍期間は男女ともに半数近くが3年未満と大阪府全体と比較して短いこと ⑤清掃の仕事は、「通勤に便利」「勤務時間が短い」などの働きやすさから選択されていること ⑥ほとんどの就労者が障がい者と一緒に働いた経験があること ⑦1ヵ月の給与は、正社員でも20万円未満と雇用形態に関係なく全国平均よりも低い水準にあること、ということが明らかになりました。

『ビルメンテナンス業就労者について』は、①大阪府全体と比べて男性の30代、40代、50代の働き盛りの世代での未婚率が高く、また女性では30代、40代で未婚率がやや高くなっていること ②大阪府全体と比べて男性は45歳以上65歳未満の中高年の単身世帯割合が非常に高く、女性は35歳以上60歳未満での単身世帯が多いこと ③大阪府全体と比べて男性は15～34歳の若い年齢層での持家率が極端に高く、45歳以上の中高年層での持家率は低くなっていること。ただ、若年者の割合が高いのは親がかりであるということが推測されます。④大阪府全体と比べて男性は30歳以上の正社員の割合が低く、特に45歳以上の中高年では大阪府平均を大幅に下回っていること ⑤正社員と正社員以外で平均月収に大きな差があること。男性は30歳以上の正社員の割合が低く、男性の場合、正社員は20万円以上、正社員以外では10～20万円未満が多く、約10万

円の差があります。

『就労者の生活実態について』は、①家計調査平均よりも1ヵ月の消費支出が少ないこと ②家計を圧迫する住居費（家賃）が高いこと ③家計調査に比べ1ヵ月の食料費が少ないこと ④生活のゆとりを表す指標でもある教養娯楽費が低いこと、となっています。

➤ こうした実態を踏まえて、①ビルメンテナンス業界は中間的労働市場を備えた業界で、社会的企業として位置づけ、行政支援を考えることができないか。②就労者は低賃金、単身者が多く、支出に占める食費の割合が非常に低いということから健康面への影響が懸念され、医療改革への検討につなげることはできないのか、③収入の4割以上を占める住居費に対して、何らかの対策はできないのか、④仕事や職場に対する満足度が非常に高いものの、賃金が低い、長く働くことができないという不満は、低入札や契約期間などの問題が浮かび上がってくるのではないだろうか。⑤若い人材が非常に少なく、年代が低いほど賃金が低く、あるいは年代を経てもなかなか正社員になれないことに対して、キャリア形成などをどのようにするか、ということの問題提起したい。

こうした実態を踏まえて、問題を提起したいと考えています。第1点は、ビルメンテナンス業は障がい者雇用に見られるように、中間的な労働市場を備えた業界ではないか、ということです。労働集約型で短時間労働が可能で、その上就労にあたっては敷居が低い。そして障がい者雇用の経験が豊富で積極的な受け入れ姿勢を擁している。障がい者基本法が改正され、障がい者の継続的雇用のための合理的配慮のノウハウと経験が蓄積された業界である。また障がい者だけでなく、いわゆる就職困難者を受け入れるのに適した素地を持っており、そうした社会的な役割を果たしうる業界である。そうしたことから、ビルメンテナンス業を中間的労働市場あるいは社会的企業として社会的に位置づけるとともに行政的にも支援を考えることができないかどうか、という問題を提起したい。第2点は食生活についてです。就労者は低賃金、単身者が多いということであり、家計調査で明らかのように、支出に占める食費の割合が非常に低い。激安スーパーなどを使い節約している。例えばレシートから見ると、朝食をとっている気配はない、魚、肉、乳製品、卵、野菜などの支出がなく、飲料なかでもお酒、ファーストフードなどの支出が多い、ということは糖尿病や高血圧など生活習慣病にさらされるなど、健康面への影響が懸念される状況にあり、そういったことを医療改革への検討につなげることはできないのか、ということの問題提起したい。3点目は住居費の問題です。家計調査では家賃は25,000円、収入の15%ですが、今回調査では35,000円～62,000円、収入の40%以上を占めています。大阪府のなかでも大都市部といったことからだけでなく、何らかの対策はできないのかということです。4点目は不満として要望が挙げられています。仕事や職場に対する満足度が非常に高い、しかしながら、賃金が低い、長く働くこ

とができないといったことが挙げられています。低入札や契約期間などの問題が浮かび上がってくるのではないだろうか。5点目は若い人材の育成についてです。若い人材が非常に少ないといえ、さらに年代が低いほど賃金が低く、あるいは年代を経てもなかなか正社員になれないといったことがあります。いわゆるキャリア形成などをどのようにするか、ということが問題として挙がってきます。

アンケートを通じての感想や意見

小松 伸多佳 国際公認投資 アナリスト

- 派遣労働者の6割は、仕事以外のものに価値をおいています。そこでは「仕事自体を中心にして人生を構築していない」ということが明確に見えます。こうした『人生の中心に仕事をおかない』人達は、派遣から正社員へ転職についても、半数は「応じない」など、派遣労働者は必ずしも正社員志向だけではありません。出世して積極的に責任をとっていくことが、良いことであるという価値観でしたが、今は必ずしもそうではありません。



別の調査、製造業における工場派遣労働者の人材ビジネスでの調査と今回の調査には共通した点がみられます。製造業における派遣労働者のアンケート結果ですが、「仕事の重視度合い」をみると、「仕事自体に価値をおいている」は35.9%、『仕事以外のものに価値をおいている』は64.1%となっており、労働そのものに価値を見出していないとなっています。つまり人生の中心に仕事をおかないことがキーワードになっています。「工場労働それ自体に人生の価値をおかない」ということは、次の「仕事に対する姿勢」に見られます。「仕事はお金を得るためにある」が約半数、『仕事と仕事以外の人生の両立が大切である』が1/4となっています。仕事自体を中心にして人生を構築していない、ということが明確に見え、またここにひとつのキーがあります。問題意識として、終身雇用である日本では社会システム全体が人生の中心に仕事をおかない生き方の人達にとっては極めて不利益にできていると思います。人生の中心に仕事をおく選択を希望して、レールに乗っかっていけばそれなりの道に進んでいきます。そうでなく自分の志向、例えばお笑い芸人で一旗揚げるのが人生の究極の目的だから、そうしたことに支障がないように残業はゼロを希望したりしています。また、メーカーから派遣から社員として採用します、と言われた時、約半数は「なりたい」と言いますが、残りの4割は『応じない』と答えています。マスコミの報道からすると99%が応じるかのごとくいわれますが、全員が正社員志向ではない。応じない理由は「正社員は大変」が29.4%、自分は『責任を負いたくない』が24.3%となっています。昔の価値観でいうと、出世して積極的に責任をとっていくことが、良いことであるという価値観でしたが、今は必ずしもそうではありません。給料が高くなっても「責任を負いたくない」、あるいは残業を強要されたり、配置転換されたり、また残業に追われる、自分が求める他のことが

できないなど、人生の中心に仕事をおいていないことから、正社員への転職を断っています。

- 様々な事情で人生の中心に仕事をおかない人はピンチに陥り、またそこに救いの手が伸びていないし、大量に生まれています。そのため社会の中に居場所を設けられるような社会システムが必要です。製造業の人材派遣会社では、①賃金や食事、住まいも現物支給を、②これまでの価値観を否定することなく、人生の中心に仕事をおく生き方もひとつであるという就業教育を、③労働者の苦情や悩みを親身に聞くことによって個別の対応を行っており、こうした福祉的な取り組みが、ビルメンテナンス業においても参考となります。

人生の中心に仕事をおかなければならないということは全くないが、人生の中心に仕事をおいている者に対しては支障がでるため、様々な事情で人生の中心に仕事をおかない人はピンチに陥り、またそこに救いの手が伸びていない。こうした人生の中心に仕事をおかない、あるいは事情があつておかないことをせざるを得ない人たちが大量に生まれており、社会問題として捉えなければいけないと思います。そのためには社会の中に居場所を設けるような社会システムが必要です。これを裏返して言うと、仕事を人生の中心におく人たち向けにとつての社会ができていることに問題があります。例えば、人材派遣会社が社会的批判を受けています。事実ひどい業者もありますが、人生の中心に仕事をおかない人にとって、派遣会社に半数が『満足』しており、マスコミの報道は偏ったものといえます。

派遣会社が何をしているかという、例えば、工場で働かざるを得ない人たち向けに、現物支給をしていることにあります。賃金も、食糧も現物支給です。若い人たちはリーマンショックの時、手持ちのお金が10円しかないため、その日の夜から食事や家が必要で、そのため、派遣会社が食事や家さらに引越し支援等を用意しています。それと就業教育をしっかりとやっていることです。人生の中心に仕事をおかないこれまでの生き方を否定するわけではなく、一生懸命働くこと（人生の中心に仕事をおく生き方）も悪くはない、ということをおJTを活用して行っています。さらに、苦情をよく聞いてくれるということです。派遣会社の担当者は昼間に外出しているため、夜の12時や1時にかかってくる電話でも、面倒がらずに話をきく、親身になってそれぞれの事情をきくことから、個別の対応のようなもの、例えば引っ越しの手伝いを行うなども一つです。こうして派遣会社は人間関係を形成しています。

今回の調査のように人生の中心に仕事をおかない人、内部か外部の人かはあるものの、そうした人向けにどのような社会制度を創っていくのか、少なくともこれまで脆弱であったものをどうしていくかにあります。ビルメンテナンス業としてそれを政策として、また福祉政策をどう確立していくかにあります。

アンケートを通じての感想や意見

吉村 臨 兵 公立大学法人 福井県立大学教授

- 政策入札及び公契約条例とのかかわりから、“賃金”、“ゆとり”、“食”に関しての3点から感想があります。

- まず最初の“賃金”に関して、なかでも注目したいのは契約社員です。雇用期間が限られているだけで労働時間や労働内容は比較的正社員に近いのですが、“普通に働いているのに生活がしんどい”ということが表れています。このことと「仕事を人生の中心に置かない」生き方



を考えてみると、低賃金でよいのか、あるいは高賃金でないとだめなのかという二極に分れた判断が出てくることが示唆されています。また、給与は生活を下支えするものとしての最低賃金という意味合いが強まっているので、賃金に特化した公契約条例を進めにくいとはいえ、その部分について考えないといけないウエイトは高まってきたということが、アンケート調査結果にみられると思います。

政策入札及び公契約条例とのかかわりから、感想としては3点あります。

まず一つは賃金に関してです。比較的多くの人に、賃金に関して不満があるという結果が出てきています。これは、客観的な指標からみれば元来あまりにも当たり前といえれば当たり前のことですが、それをどう捉えるのかということをもう一度考えてみる必要があるのではないか、と思っています。

最終とりまとめ結果の9ページの1カ月の給与の比較では、ビルメンテナンス業界が全国よりも給与が低いということがでており、そのことに不満があるということですね。なかでも注目したいのは契約社員です。雇用期間は限られているものの、労働時間や労働内容も比較的正社員に近いグループです。賃金についてはそれぞれの企業によってその決め方は微妙に違うでしょうが、これら契約社員は賃金についての不満の割合が高くなっています。さらに、自身の収入、10万から15万円で暮らしているのが契約社員の5割弱、さらに世帯の収入が赤字であるが4割を占めていることから、“普通に働いているのに生活がしんどい”ということです。

このことから、先ほどの小松さんの話と矛盾する、あるいはどのように折り合いをつけたらいいのかという論点がでてきます。小松さんの言われる「仕事を人生の中心に置かない」生き方を考えてみると、そこはたぶん二極分化しているのでしょう。仕事が生活の中心でなくて、何か他に年金とか他の収入の道とかがあるから低賃金でよい場合と、

仕事を自分の生活の中心に置きたくなければこそ、労働時間を短く、そして賃金率を高くしたい場合です。後者の場合、自分の自由時間を増やしたければ、極端にいうと「時間給1万円」のほうがいいわけです。ですから、仕事を人生の中心に置かないということからは、低賃金でよいのか、あるいは高賃金でないとだめなのかという二極に分れた判断が、人によって出てくるはずです。

そこで契約社員の場合は、労働時間が長いのに赤字、生活が苦しいとなっていますので、「その給与でどのように生活をするのか」といったスタンダードな問題の立て方で考えたほうがいいだろうと思います。例えば、札幌のフォーラムがあった半年前と現在では、社会的な背景が変わってきています。デフレ気味だったものが物価だけは上がりそうですし、生活保護の水準は下げられかけていますし、しかも消費税増税はある。となると、生活を下支えするものとしての最低賃金という意味合いが強くなってきています。そのように考えると、賃金に特化した公契約条例はなるほど話として進めにくいでしょうが、その部分について考えないといけないウエイトは、否応なく高まってきたといえます。こうしたことと、アンケート調査結果は結びついているように思います。

➤ フランスでは20代なかばで親と同居していると、いわば自前の住居を持たない住宅困窮者のカテゴリーに入ります。アンケート結果では、持ち家といいながら親と同居という割合が高い、「ゆとり」のなさが浮きぼりにされていると感じました。

二つ目は、自由時間とかかわるのですが、「ゆとり」ということです。持ち家率という話が出てきました。持ち家といいながら親と同居ということがさきほど言われていました。フランスでは20代なかばで親と同居していると、いわば自前の住居を持たないからと、「住宅困窮者」のカテゴリーに入るそうです。それだけ住宅に対し強く考える文化があります。そこでつぎの問題は「ゆとり」のなさとどのように向き合っていくのかです。10年ほど前からしばらく、最低賃金で生活をするとうどうなるかという調査があちこちでされましたが、そこでは教養娯楽費をまず削る、友達と会いに行く電車賃とか、飲み会の誘いが怖いとか、そういうものを節約する、という姿が浮かびました。今回の結果は、そうした余裕のない暮らしと似通った部分を感じました。

➤ 食に関して、食生活の貧しさと、単身であることが結びついているようで、アメリカの貧困についての社会運動の取り組みに出てくる言葉にある「food desert (フードデザート)」と似通った状況にあると感じます。それとともに、大正末期から昭和の初めにかけての黎明期の大阪の社会政策を展開した時代のニーズに戻っているところがあるのではないか、という印象を持ちました。

三つ目は、非常に印象的であった「食」に係る部分です。激安スーパーで買うとかコンビニでの食生活に依存している人などが多いことが家計簿調査で明らかになっています。アメリカでの貧困についての社会運動の取り組みに出てくる言葉に「food desert

(フードデザート)」、つまり食の砂漠ということがありますが、聞いたことのある方もおられるでしょう。近所にあった雑貨屋さんや食料品店が、ウォルマート等のような巨大スーパーの進出によって駆逐された結果、コミュニティ内で自分の栄養バランスを考えて食材を買うに行くということができなくなったというわけです。徒歩圏で生活の成り立っていた人が生活できなくなり、砂糖と脂たっぷりのファーストフードなどを食べてぶくぶく肥えるということが 20 世紀末あたりから目立ってきたわけです。

今回の調査結果には、特に若者にそうした傾向が強くなっているようなところが見受けられます。こうした食生活の貧しさと、単身であるということが結びつく光景としては、大正末期から昭和の初めにかけての黎明期の大阪の社会政策が思いうかびます。公営の食堂が整備されましたし、工場の労働力として流れ込む若い男性はほっておくとか何をしでかすかわからないわけですね。飲む・打つ・買うで、それこそ身を持ち崩してしまふ。だから身を固めなさいと大阪市が率先して、家庭はこのように創るのですよ、といろいろ斡旋したりしていました。それと同じことを、今日の大阪ビルメンテナンス協会がしないといけないのかどうか、そこまではわかりませんが、少なくとも部分的なニーズとして、とりわけ食については、そうした時代に舞い戻っているところがあるように感じました。

アンケートを通じての感想や意見

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

福田：障がい者団体、地方自治体、NPO団体、ビルメンテナンス業界からアンケート結果を踏まえた意見や感想が多数寄せられました。障がい者団体からは、ビルメンテナンス業界は労働時間・形態が選択できるものの、長期間同一職場での仕事の継続性の難しさが指摘されました。



アンケート結果をうけ、障がい者団体、地方自治体そして我々の業界から、意見や感想をいただき、その主要な内容を紹介したいと思います。障がい者団体からは、労働時間、労働形態を選択できる一方、長期間同一職場での仕事の継続性の難しさが指摘されていました。

- 地方自治体からは、“健康を含めた生活保障”を、困難を抱えた若者のキャリア形成の場であることから“就労に至ってから就労後の継続的な支援”の必要性を、雇用型産業として行政の支援策の検討を、生活実態からはキャリアプランとライフプランの双方からの検討の必要性を、そして国に向けた提案(発信)と同時に、地域の実情に応じた問題等を整理することが必要であるといった指摘や提案がありました。NPO法人からは、報酬月額と社会保険料を含む報酬単価の設定とともに、入札は総合評価入札で実施すべきと、ビルメンテナンス業界への提案等がなされました。

地方自治体からは、住居費の占める割合が高く、食についての栄養の偏りからくる健康管理が気になるなど、健康を含めた生活保障が課題です。さらに、ビルメンテナンス業は困難を抱えた若年者のキャリア形成の大事な場であると捉え、その上で就労までと就労後の継続的な支援が必要であることを認識したと、地方自治体の方は感想を述べています。また総合評価入札での積算等について改めて検討すべきであり、賃金等については、ビルメンテナンス業が雇用型産業として、生産性の向上と待遇改善をどのように見込むのかを明らかにする一方、行政として企業支援策があってもいいのではないかと提案されています。さらに生活状況の実態からは、所得保障と一体となったキャリア支援が問われていることから、キャリアプランとライフプランの双方から検討する必要があると指摘されています。地方自治体は大阪から全国に向けて提言(発信)するた

めには、最低賃金等の労働条件の改善など全国的に統一して取り組むべきことと、大阪でしたら総合評価入札制度等における適切な人件費積算など、地域の実情に応じたものに整理する必要があると指摘されています。

NPO団体からは、就労者の雇用と生活の実態について、雇用が不安定で、将来の不安が強いとの状況報告とともに、契約段階で報酬単価の引き上げと、継続を望む人の救済方策を考えていかなければならない、と指摘されています。また、研究を進めている大阪府方式の公契約条例としては「大阪府としての契約理念」をうたい、「報酬審議会」で、基本給・家族手当・通勤手当・住宅手当など一定額が継続して支給される報酬月額と社会保険料を含む報酬単価を設定すべきであり、入札の決定方式は総合評価方式を使っていきたい、との提案が示されました。

➤ **ビルメンテナンス業界からは、労働契約法の改正の問題点や、品質指標の導入、労務単価の見直し、さらに就労者を指導する中核となる人材の育成の必要性などが示されました。**

ビルメンテナンス業界からは5社の感想、意見をいただいています。低入札による労働時間の削減が問題であり、賃金については、複数年契約を行う場合は最低賃金に対する基礎契約高（直接人件費に関わる経費）のアップも必要であると指摘されています。また、社会保険については、これまで1週間の所定労働時間が30時間以上の適用となっていたものが、平成28年度10月に施行される法改正により、20時間以上のパートタイマーにも適用されるなど、社会保険の適用拡大により、20時間未満の労働者を生むことを危惧されています。もう1社の方は早朝、夜間等の集中型短時間労働で雇用保険、社会保険等も適用されない低収入の就労者の不安定な生活状況は構造的なものであることから、入札業者決定に際し、品質指標の導入の検討や公共労務単価をビルクリーニング技能士資格に見合った価格への見直しを検討していただけないか、と要望されています。またもう1社は、中高年採用者への助成金の向上や入札による契約期間の概ね5年程度の制度化などを提案し、就労者が効率的、効果的に働けるよう指導する中核となる人材育成が必要であると指摘されています。積算根拠がはっきりしない入札価格では、企業を圧迫するとともに、清掃従事者の条件悪化へとつながりかねない。そのため、入札時の賃金査定において、実態に即した査定を行うことが必要である。さらに1社の方は、一度下げた仕様・契約金額は、なかなか上げる事は難しく、そのため付加価値を高めて契約金額を増加し社員等の給与水準を上げなければならないといった感想を示しておられます。

➤ **“労働契約法の改正”に伴い、5年以上働いた場合は、本人の申し出があれば、無期限の雇用に転換できるという措置、“社会保険の適用拡大”に対しては、そのことが、より短時間労働で、より賃金が低い働く人を生みだすことにつながり、就労**

者のみならず企業の経営自体も悪くなるという状況が考えられます。

今回のフォーラムの資料に業界紙のコピーをつけています。労働契約法が改正され、それらが来春施行されることになっている事を示した記事を紹介したものです。公共の事業であれば入札の契約期間イコール雇用期間となり、それを更新するという方法がこれまで取られていることが多かったのですが、法改正により5年以上働いた場合は、本人の申し出があれば、無期限の雇用に変換できるという措置が取られます。また、社会保険の適用拡大に対しては、そのことが、より短時間労働で、より賃金が低い働く人を生みことにつながり、就労者のみならず企業の経営自体も悪くなるという状況が考えられます。大阪市の総合評価入札制度では時間給1,000円、もしくは月給17万円が示されています。例えば、私の会社でもこの入札条件で落札し、実際には職場が点在していることから、大きな混乱にはなりませんでした。同一職場での職階が取りにくいという問題が起きました。日給1,000円が条件付けられることによって、その職場で責任を任される職員も、普通の職員も一律1,000円になっています。総合評価といえども、低入札の価格競争で落札した職場では、職階やスキルの向上によって正當に評価してあげられる余裕がなく、職員のモチベーション低下が危惧されます。さらに企業は1,000円に相応しい能力を持っている人を雇用するようになり、そうすると就職困難層の雇用が難しいと考える企業が多くなってくるのではと思います。

➤ 大阪都構想の影響により、総合評価で継続雇用が担保されていたはずの障がい者の雇用や働く場所が、また働き続けることが担保されるのか、といった疑問が...

大阪市の入札の現状は、大阪都構想の影響など様々な要因が重なり、総合評価競争入札だった物件が、価格競争による一般競争入札へと逆戻りしている物件もでてきます。部局から区へ、これまでの権限が移行することにより、様々な疑問が生まれています。企業としての雇用責任はあるものの、例えば、これまで総合評価入札制度で継続雇用を担保されていた知的障がい者は、落札者が代わることがあっても、せっかく馴染んだ職場で働き続けることができるのでしょうか。知的障がい者は、そう簡単に職場の配置換えができるものではありません。職場に定着するまでに、長い時間をかけて努力されてきたのです。せっかく良い制度を導入されても、行政の都合で簡単に戻してしまう。これをどう考えられているのかが疑問でなりません。

※労働契約法の一部の改正について

- ・パートや契約社員など働く期間が決まっている有期契約労働者が同じ職場で5年を超えて働いた場合、本人の申し出により、無期限の雇用に変換できるというもの。改正は、有期雇用の通算期間の上限を「5年」に設定。通算期間がこれを超えれば労働者の申し出により、企業は同じ労働条件で無期雇用への転換を認めなければならない、というもので、2013年春に施行し、18年春からの適用を予定している。
- ・短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大
パートや短時間労働者を新たに厚生年金と企業の健康保険に加入させることを盛り込んだ年金制度の改革。対象者は従業員501人以上の企業で1年以上働き、労働時間が週20時間以上、年収106万円(月額賃金8万8千円)以上のパート労働者。現在週30時間以上としている労働時間の要件を週20時間以上に対象を拡大し、2016年10月から実施となる。

- ビルメンテナンス業界は就職困難者などのセフティーネット、受け皿としての役割を担っているが、業界の生活水準を高めると、彼等が社会に出ていく敷居が逆に高くなる可能性も…

他方ビルメンテナンス業界は短時間労働、さらに賃金が低いということで、生活困窮者を生み出していると指摘されています。しかし現状は、短時間労働者の人を募集すると、なかには刑余者や就職困難者が支援機関を通さずに働いているケースが多くあります。この現象は、見方によっては、業界が社会のセフティーネット、福祉から漏れてしまった人たちの雇用の受け皿としての役割を担っているのではないかと思います。業界の中で就労者の生活水準を高めていくことも大事ですが、そこを高くすればするほど逆に、障がい者手帳を持たない人、あるいは就職困難者の人たちが社会に出ていく敷居が高くなり、業界でも、そうした人達をキャッチできなくなってしまう可能性がなきにしもあらずといった状況があります。

座 談 会

進 行: 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代表理事



富田: ここに新たな概念として、結婚していない、あるいは結婚しない、結婚できない“非婚”が出てきています。男性、中高年齢で賃金が安く、住居費の割合が高く、そうしたことが食生活を圧迫しています。「非婚」という状態は社会的に排除されやすい、あるいは社会的排除の要因になりやすい、そうした観点でみてみたいと考えています。



質問がいくつかきています。結婚していない、あるいは結婚しない“非婚”。未婚と違い、もう少し強いイメージです。先ほど吉村先生が指摘されました大阪市の話は、関一市長の時代の大阪の社会事業ですが、こうしたことを思いださせるような実態が、ビルメンテナンス業界にあるわけです。後ほど吉村さんに戦前の大阪市の社会福祉事業にどのような試みがあったのかを紹介してほしいと思います。これまで障がい者やホームレス、就職困難者とテーマを決めてきましたが、ここに新たな概念としての「非婚」が出てきています。男性、中高年齢で賃金が安く、住居費の割合が高く、そうしたことが食生活を圧迫しています。「非婚」という状態は社会的に排除されやすい、あるいは社会的排除の要因になりやすい、そうした観点でみてみたいと考えています。

- 就職困難者の場合は仕事への支援だけでなく、食生活や生きがいなどの生活支援が合わせて必要です。そのため総合評価入札制度の評価基準にする必要があるのではないか、と思います。

2つ目の質問は、障がい者は先駆的に研究されてきましたが、就職困難者の場合は仕事への支援だけでなく、食生活や生きがいなどの生活支援が合わせて必要です。障がい者の支援はいろんな方向から出され、総合評価入札でもそれを担保する仕組みがなされていますが、ホームレスや就職困難者の生活上の支援はなされていません。そのため総合評価入札制度の評価基準にする必要があるのではないのか。このようなことをどのように考えればよいのかということです。

- **ビルメン業界が行っていることは、社会保障的施策ではないのか。最低賃金の給料をもらっても、生活保護以上の生活は望めない。そうした人達が生活保護に駆け込むようにビルメン業界に駆け込んでおり、ビルメン業界が受け入れているのが実態です。**

3つ目は ビルメン業界が行っていることは、社会保障的施策ではないのかということです。行政の不作為とまでは言わないが、労働者側はこのような深刻な状況にあるにもかかわらず、手当の方向が出されていない、方向性を出す必要があるのではないのか。最低賃金の給料をもらっても、生活保護以上の生活は望めない。12万円の給料で7万円の家賃を支払うと、5万円の生活費となります。これでは生活保護以下の生活になり、賃貸住宅だと生保以上を望めないこととなります。そうした人達が生活保護に駆け込むようにビルメン業界に駆け込んでおり、ビルメン業界が受け入れているのが実態であると福田さんは言われました。これは、ビルメンメンテナンス業界が社会保障的施策を行っているのではないのか、という質問でした。

- 吉村: **社会保障や社会事業の歴史からみると、“社会的奥さん”のように、その人を囲むいろいろな生活基盤を維持するための工夫が求められます。**

戦前の社会事業等に結び付けて考えると、生活基盤あるいは生活の居場所づくりを行いつつ、しかもそれがある程度の安定性を持つことが必要です。だから、昔ながらの言い方ですと「非婚ならば、だったら結婚しなさい」ということになりましたが、今日では社会的に代替的な工夫を何かしないといけないということになります。例えば、男性には奥さんをもらいなさいといわれてきたようなことかわりに、いわば「社会的奥さん」とか「社会的おばあちゃん」とでもいうような、男女にかかわらずその人を囲むいろいろな生活基盤を維持する構造をつくるということです。社会保障や社会事業の歴史にはそうした側面がありました。

- **現状を考えると、総合評価入札で、受注者側の「うちの会社では社員に朝食を出しています」ということを評価の対象に、あるいは発注者側から市場で調達できない材料を支給するなど、“現物支給的な部分”でサポートできないか、と思います。**

そう考えると、現在の状況の場合、何が求められるのか。朝食をとっていない人

がいるという話がありましたが、それと合わせて考えてみると、ますます業界の飯場みたいなものを提案することになるな、と思います。そこまではいかないが、例えば、総合評価入札の中で、食事なら食事に関する評価はできないものかどうかです。具体的に可能かどうかわかりませんが、「うちの会社では社員に朝食を出しています」ということを提案すれば、加点されるということを考えるか。あるいは逆に発注する側が、ある種の食生活、あるいは住生活のガイドラインはこうです、というように現状を踏み超えて実際に何か事業として行う。いわゆる現金支給ではなくて、“現物支給的な部分”を発注側が何かサポートできないのか、ということです。建設業界は今でもそうですが、“支給材料”という考え方があります。例えば、大阪市の地下鉄で線路を造るためには、大阪市交通局の規格に合った枕木を使用しないといけないでしょう。それは市場で調達できないから、この材料を使ってくさいと、発注者側が支給するわけです。それと同じような考え方が、労働者の食事とか給与に関してできないだろうかということを考えながら先ほどの話をお伺いしました。

富田：先ほどのビルメンテナンス業界の話は大阪市の社会福祉事業の流れと重なっているように思います。

吉村先生の話は、受注者側の提案によって行うことが必要ではないのかということです。関一さんの時代には、非常によく調査をされていました。ただ、統計的調査はむずかしく、そのかわり、現場をつぶさに市の職員が調べるなど、ヒアリング調査を行なったと聞いています。また当時、社会福祉法人などいろいろな法人が設立されました。現在でも残っているのは湊標福祉館、自彊館、水上生活者のための水上隣保館など、国の制度に頼らず、市独自の施策としてやり、国に働きかけようとしたときに、戦争となったという大阪市の社会福祉事業の歴史があります。こうした社会福祉事業の流れがビルメンテナンス業界の先ほどの話と重なっているように思います。吉村先生はこうしたことを言っていたと思います。

➤ **就労支援者の生活への支援を、発注者と受注者(事業者)がパートナーシップ、契約を結び、提案型の評価項目を導入すべきではないのか。**

「就労支援者の生活への支援を、入札制度でどのようにしたらよいのか」という質問があります。公契約条例にしる、公契約法にしる、権力者側や役所側に対して、何か買ってほしいということより、事業者と発注者とがパートナーシップ、契約を結ぶ、だから総合評価入札にしる、公契約条例にしる、可能な限り、提案型の評価項目を導入すべきではないのか、ということです。障害者福祉法等はハードルであるが、就職困難者はハードルそのものがないので、受注者側から提案してもらう部分を残すことは必要ではないかということです。

- 今回調査はエルチャレンジとビルメンテナンス、つまり産業と福祉が共同で行った貴重な調査ですが、ビルメンテナンス業界の実態に社会福祉法上の問題が表れているのではないかと。アンケート調査結果を踏まえた質問に対して、「低い収入」「単身」では“収入の補完や生活の共同体”を考える。「低い賃金」では製造業の派遣業でみられる住宅・食事・引っ越などの“現物支給”の可能性も考える。「若年者が少なく高齢者が多い」ことでは“高齢者の社会参加の仕組み”を取り入れる。また若者では転職を含めたキャリアサポート、人材を育てていく仕組みを仕掛ける。「障がい者と共に働いた人が多い」ことでは、ビルメンテナンス産業が雇用政策への提案をすることが、合理的配慮などを実践していく義務があるということにも結びつくことになる、といえます。

社会福祉法上の問題が、ビルメンテナンス業界の実態の中に表れているのではないかと。生活支援を考慮しなければ就労支援にも結びついていかない、という質問がありました。今回の調査は一つは低い収入、二つ目は単身、三つ目は賃金が安い、四つ目は若年者が少なく高齢者が多い、五つ目は障がい者とともに多くが働いている、とエルチャレンジとビルメンテナンス、つまり産業と福祉が共同で行った貴重な調査です。

収入が低く単身であるが、収入を増やし結婚するためには、どうしたらいいのか。そのためには収入の補完や生活の共同体の話が出てきます。二つ目は、賃金は低けれども長く働きたい、障がい者はエルチャレンジが働くための支援を行い比較的にスムーズに職場に入っていきます。先ほどの話の製造業の派遣業では住宅、食事つき、引っ越し支援つきで応援しています。ビルメンテナンス業ではどのようなことができるのか。雇用主が変わっても不利にならない仕組みをどう改善したらいいのかということを報告書から考えてほしいと思います。高齢者が多く若い人が少ないことは、高齢者にとってビルメンテナンス業界は福祉であり、福祉の土台になっています。できるだけ短い時間を長く働き続けるということが福祉の基本です。ということは高齢者が孤立せずに社会参加をする仕組みを取り入れたら、もっといい社会福祉ができるのではないかと思います。

それと若い人が少ないということは、若い人には福祉の土台がない。若い人は安心が感じられない。あるいは夢がないということであり、階段が見えない。自分たちがどうして収入を増やしていくべきか、という階段が見えないという指摘がありました。行政マンである質問者は、転職を含めたキャリアサポートを行ってはどうかということです。ビルメンテナンス業界からいえば、ちょっと困ったことです。自分の会社から出ていくということを奨励する仕組みにするということですから。若い人を呼び込めるためには、若い人が辞めるような会社、あるいは業界にする必要があるということですから、そのあたりをどのように盛り込んでいくのかという

ことの質問です。施設清掃を請け負ったビルメンテナンス会社が彼等を福祉職員として捉えて、福祉法人で働くということを、福祉法人とビルメンテナンス会社が提案をして、人を育てていく仕組みを作ることはできないのか。そうした仕組みがあれば若い人がもっとビルメンテナンス業界に輩出するのではないのか。そうしたことを仕掛けていけばということです。

障がい者と共に働いた人が多いということは、緊急雇用対策など自治体は提案型の雇用政策を行っているわりに、ビルメンテナンス業界は提案そのものがないのか、あるいは提案することさえ考えていないのか、提案してもなかなか受け入れてくれないと思っているのか、そこを教えてほしいという質問です。ビルメンテナンス産業が雇用政策への提案をしていくことに対して、高見さんいわく合理的配慮などを実践していく義務があるということにも結び付くことになるのではないかとということです。

福田: ホームレスの雇用の経験から、建設業に従事の際は高給で、その日暮らしの生活非婚で、外食。仕事にあぶれるとお金の使い道はほとんどが、ギャンブルやお酒で、食生活は二の次、三の次で、高血圧となり健康を害する人が非常に多かった。

食生活や住まいの問題について、弊社ではホームレスの雇用に取り組んでいます。ホームレスは50、60歳代の人が多くいらっしゃいますが、そうした人のほとんどが10年前は日雇で建設労働をされていた方でした。景気の悪化で仕事にあぶれてホームレス生活、そして弊社にこられるというのが多かったです。建設業で働いている時は1日2万円や3万円の高給で、その日暮らしの生活をされており、生活も華やかだったそうです。その方々は非婚者が多く、建設業の飯場や遠洋漁業に出ていた方が比較的多かった。そうした人たちは、外食が多く、若い時に結婚をして家族を持つという環境になかったようです。仕事がないときは、ギャンブルやお酒で過ごされてきたようです。そして50、60歳代の半ばに弊社に来られ、当時に比べるとずいぶん安い賃金を得ると、ギャンブルやお酒に使いこんでしまう。食生活は二の次、三の次で、ただ空腹を満たすだけというのが実態としてありました。ドヤ（簡易宿泊所）にも訪ねた経験はありますが、3畳ほどの部屋にはカップラーメンが積み上げられ、カップラーメンとお酒がその日の食生活なわけです。それを2年も3年も続けていくと、50歳代になると、高血圧となり健康を害する人が非常に多くいます。ドヤ街近辺の外食は味も濃く、塩分が多いことから薄味で健康面を考えたお総菜がないのかと思っていました。

➤ **給与が上がっても結局、食生活への比率、お酒への比率は同じで、問題の根本的な解決にはつながりません。現金支給よりも現物支給のほうが、その人達の生活を見守ることができると思います。**

それと住居に関してもそうですが、賃金を高くするとその人達の生活がどのように変わっていくのか、健康的で楽しく仕事ができる生活環境に代わっていくのかというと、そうとも言えないと思います。給与が上がっても結局、食生活への比率、お酒への比率は同じで、嗜好の部分のみが豊かそうに見えるだけで、問題の根本的な解決にはつながらないという気がします。むしろ食生活や住まいは、生活環境を守るという観点から、会社が担保するほうが、いいのではないかと。つまり現金支給よりも現物支給のほうが、健康的な生活を見守ることができるのではないかと思います。

- **清掃に来られる方は就職困難者や障害者手帳を持たない人が多い。特に若い人は、一生この業界で生活するのか、あるいはこの業界を土台にして次のステップへ踏み出ししていくのか、といったイメージがあまりないのではないかと。**

私たちの業界で、若者が安心や夢を持つことができないというのはつらい話ですが、清掃に従事される方は、高齢者や就職困難者、障害者手帳を持たない人が多いです。本社で職場の管理に従事している者は、清掃従事者と給料などの待遇が違うことから、そこには若い人も来てくれます。現場と管理との待遇の違いがはっきりしており、現場で働く若者のキャリアラダーも考えないことはないがまだピンとこない。さきほどの社会福祉法人と手を組んで、3年間なら3年間のうちに、彼等がそこで仕事を覚え、社会福祉法人へと、次のステップに転職していくことに対して、まだ十分に考えがまとまっていない状況です。障がい者や就職困難者の雇用をしていると、「仕事が無い」からはじまり、やがて仕事に就いて、生活が安定してきます。そして、生活水準が貧しくとも生きていけるようになってくると、賃金が低いということが問題になります。ですから、一生この業界で人生を過ごそうと思っているのか、あるいはこの業界を土台にして次のステップへ踏み出ししていくのか、といったイメージも彼等自身にもいるのではないかと、特に若い人に対してはそのように思います。いっぽう、業界としては若者を確保したいという考えもありますから、会社の中で若い人を育てようと努力します。次のステップとして転職されるという考えには、少し無理があるのではないかと感じることもあります。

富田:介護施設で清掃に従事することによって、そのことが介護助手の経験として認められると、介護福祉士など次にいける可能性があるとするれば、どう思いますか。

福田:それは本人にとってはいいことだと思います。

高見: **高齢者、障がい者の範疇の中では考えられないような変化が起こっています。非婚で、単身で、最低賃金のレベルで暮らしている方、なかでも食生活の問題などに**

対し、どのような手立てを講じ、また誰がそれを担うのかが問われています。

非婚ということが今回調査で浮き上がってきた、と富田さんは言われました。私もコミュニティビジネスに関わっていくなかで、福祉のメンバーと遭遇することがよくあります。一人暮らしの高齢者の方、あるいは障がい者の方の食事をどうするのかという議論がありました。実際にいくつかの自治体ではNPO法人や障がい者団体に委託をして配食サービスを行っています。食事の提供とともに見守りサービスを提供するという形で、例えば1食1000円を超える単価で支援をしている自治体もあると聞いています。今回の調査でも明らかになったように高齢者、障がい者の範疇の中では考えられないような変化が世の中で起こっています。非婚で、単身で、最低賃金のレベルで暮らしている方、特に気になったのは食生活の問題でした。こうした方々がいるのだということを認識するとともに、そこに対してどのような手立てを講じていくのか、また誰がそれを担うのか、行政なのか、ビルメンテナンス業界か、社会、市民なのか、が問われているといえます。

- **働く人においても高齢者のように見守りのついた住宅の仕組みが必要ではないのか。また高齢者のみならず晩婚化の現象も進化し、中高年や若年者も一人暮らしは非常に増え、食事や子育て、介護の問題が起こってきています。そうした背景の中で働いている人に対し、企業の役割や行政の手立てが問われている時代ではないでしょうか。**

高齢者はサービス付高齢者住宅などのように、ひとり暮らしの高齢者の方に家をシェアした見守りのついた住宅ができています。働く人、労働者においてもそうした仕組みが必要ではないのかと思います。吉村先生は会社が朝食を提供したらどうか、といわれましたが、なるほどと思いました。そういう課題があるということを全体で認識し、それに対して社会的に支える仕組みを創っていくことが必要ではないか、というように感じています。家族の形態が大きく変わってきたように思います。我々の世代の前はおじいちゃん、おばあちゃん、母親、父親、子どもの三世同居が当たり前でした。おじいちゃん、おばあちゃんが子どもの面倒を見て、おとうちゃんやおかあちゃんは働いていることが平均的でした。我々の世代はお父ちゃん、おかあちゃんと子どもの4人家族が標準世帯として、ものづくりやサービスの提供がなされてきました。現在は単身世帯が中心になってきています。高齢者だけでなく、晩婚化の現象も進んでいるということを踏まえて考えると中高年、あるいは若年者の中でも一人暮らしは非常に増えてきています。そこでは当然、食事の問題や子育てや介護の問題が起こってくるだろうと思います。そうした背景の中で人々は働いている。そこで、企業がどのような役割を果たすべきなのか、行政がどのような手立てを講じるのか、ということが問われている時代ではないのかと思います。

- *NPO法人は社会の制度の隙間を埋めており、そうしたNPO法人とうまく連携をする、また企業もうまく連携していく。そうした意味ではビルメンテナンス業界は障がい者雇用を通じて合理的配慮ができている職場であり、その経験とノウハウをどのように生かすかを考え、入札や制度づくりに検討を加えていただきたい。*

そういう意味では、大阪で活動しているNPO法人が3,000を超えています。NPO法人ができたのは1998年ですので、わずか10年あまりの間に3,000を超えるNPO法人ができたことになります。社会の制度の隙間を埋めているのが現状の姿であると思います。行政も新しい公共といわれているが、そうしたNPO法人とうまく連携をする、また企業もうまく連携し、食事あるいは住居に対するサービスを提供する仕組みを作り上げていく。それを社会的に評価するような気運が高まっていけばと思います。そうした意味ではビルメンテナンス業界は障がい者雇用を通じて合理的配慮ができている職場です。この経験とノウハウをどのように生かすかを考えて、入札や制度づくりに検討を加えていただきたいと思います。

吉村: *現物支給を民間だけで工夫するのでは限度があり、そのために登場してもらえないといけないのが“公”です。行政が民間に投げかけることは、受注者からの提案の余地のあるような契約、発注のしかたになると思います。ただ、そこには、例えばこうした形での社会福祉をやりたい、という行政のビジョンが必要です。ビルメンテナンス業界の就労者を受け入れるリーダーの感覚や具体的意見は、就労者の言葉を代弁していることから取り入れることは必要です。*

現物支給について補足します。就労とくらしについて、現場で支えてこられたみなさんのおっしゃる「現物支給」は、私が思いつきで一般的に言った現物支給とは重みが全く違うはずです。そのうえで、ここではあくまで一般論にとどまるのですが、労働基準法の観点からいうと、簡単に「現物支給」と言うな、ということになります。民間だけで工夫するのでは限度がある、と私が言うのはそこです。例えば、住居の話にしても社宅や寮はある種の強制労働、タコ部屋を生む部分があるからということで、1961年のILOの「労働者住宅に関する勧告（第115号）」では、「使用者が提供する住宅」は「一般的に望ましくない」とされています。民間の工夫でやっていきたいことがあるにせよ、なるほどともすれば悪質にしようとするればいくらでもできるところもあるでしょう。

そこで、その歯止めとして登場するのが“公”です。ある自治体において実態として「現物支給」的な関与の必要性があるとなると、逆に行政としてはこんなことをやってみたいがどうかということを、民間に投げかけるということが必要であると思います。それがこんどは受注者からの提案の余地のあるような契約、発注のしかたになるでしょう。つまり、どんなボールが受注者に、事業者を受け

取られるかということとをさぐりつつ両者の関係がつくられるのが理想的であると思います。たとえば、以前に小松さんが紹介された派遣労働者向けのセットでは、1週間だけ生活できる段ボール箱が若年者に届けられ、そこにカップラーメンなんかが入っているといいです。借り上げアパートのようなかたちで住居も保障されるので、住むところもなく、明日から働きたい人にとってはいいアイデアです。ただ困るのはその契約の終了の場面ですね。派遣切りで問題になったのは、雇用の切れ目が生活基盤の切れ目になったということです。同じことをこの業界でするのかというと、もうちょっとリファインしたものにしなければならないでしょう。そういう側面への関与が、現状の発注行政では無理で、新しく、例えばこうした形での社会福祉をやりたい、という行政のビジョンがいるのではないのでしょうか。これは、モノを発注する行政だけ、あるいは労働行政だけ、といった対応では無理な部分です。おそらく現場的には、派遣業界でいえば労働者を派遣する仕事の人、あるいはビルメン業界でいうと、就労者を受け入れるリーダーのような人の感覚や具体的意見が、わかりやすい言葉でそうした関係や方向性を表しているのではないかと、想像しています。

富田: 入札は価格で決まりますが、福祉は雇用を支援し、雇用は産業を支援し、産業は福祉を支援する、つまり福祉と雇用と産業の三方よし、と好循環することが政策入札です。その具現化としてエルチャレンジの“施設なき授産”、大阪府は総合評価入札の“雇用を競う”そして“労務単価に就労支援”で政策フォーラムを創ってきました。そのコンセプトは「育てる公共」と「新雇用産業」です。

会社が賃貸契約することによって家賃を補助するという、会社の社宅でなく社会の社宅を西成でつくりました。また就労支援事業としてビルメンメンテナンス業の単身者に対する食事サービスなど、いろいろな可能性があるのではないかと思います。入札は価格で決まりますが、そこに幅を持った提案できるというのりしろへの道を開いたのが大阪府総合評価入札制度です。公契約条例は賃金条例という捉え方でなく、社会的なところをやりやすくする。戦前の大阪市は、国が認めてくれないような施策を当時の関市長は民間とのパートナーシップで進めていったわけです。福祉は雇用を支援し、雇用は産業を支援し、産業は福祉を支援する、つまり福祉と雇用と産業の三方よし、と好循環することが政策入札いえます。その具現化としてエルチャレンジは“施設なき授産”、授産施設はいらないという就労支援の方法を、また8年前に大阪府は総合評価入札を、そこで“雇用を競う”ことを提案しました。そして“労務単価に就労支援”という概念を入れるということで政策フォーラムを創ってきました。「育てる公共」つまり公契約、公共調達戦略のコンセプトは「育てる入札」、「福祉を育てる」、「産業を育てる」ということです。ビルメンメンテナンスの戦略は新雇用産業、非常に奥の深い、魅力のある

雇用産業であることです。この2つのコンセプトがこれまでのフォーラムで明らかにされてきました。

- ビルメンテナンス業には、非婚あるいは高齢者にとって生きがいの仕事、若い人が働き始める支援、都市低所得高齢者の自立支援、エルチャレンジが行っているディベロップメントな障がい者への就労者支援、と多くの可能性が見出されました。

今回の実態調査では、雇用においてビルメンテナンス業には多くの可能性が見出されました。非婚あるいは高齢者にとって生きがいの仕事、若い人が働き始める支援、都市低所得高齢者の自立支援、エルチャレンジが行っているディベロップメントな障がい者への就労者支援、つまり発達障がいや精神障がいなどまだ制度が十分でないところでの就労の可能性を開いてきました。公共調達では、総合評価入札制度が広がったぶん、「価格」重視への傾向があるのではないかと思います。公契約法や公契約条例は賛否がありますが、〇×ではなく、それを超える方向性が求められるのではないかと思います。今後はフォーラムを広島・福岡、名古屋で行い、これまでの調査や研究の結果を広めるとともに、公契約、さらに雇用産業の政策指標の提案をしたいと考えています。