

# 目 次

■ご挨拶	1
C－STEP労働政策研究会のスタートにあたり	
C－STEP専務理事 内海 義春	
■本冊子の内容構成について	3
■社会的価値の実現と自治体契約・入札制度	5
福井県立大学 看護福祉学部 助教授 吉村 臨兵	
■第1回労働政策研究会：テーマ「リビング・ウェイジ」	20
1. 第1回研究会の要約	20
2. 研究会発言要旨	23
■参考資料	
1. 低入札価格調査制度（東京都練馬区）	37
2. 総合評価入札方式導入の根拠法規	38
3. 大阪府における総合評価入札方式導入の経緯	41
4. 大阪府における「行政の福祉化」について	45
5. 札幌市リビング・ウェイジ条例（案）－札幌地区連合提案	48
6. 最低賃金法（抜粋）	54
7. 職業安定法（抜粋）	62
8. 労働条件通知書（雇入通知書）様式	66
9. 公契約における労働条項に関する条約（ILO条約94号）	70
10. C－STEP会員企業貢献度評価表	75

## ■ご挨拶

### C-STEP労働政策研究会のスタートにあたり

このたび2005年度の定例総会を経て、専務理事として着任することとなりました。早いもので我が社団法人がC-STEP、おおさか人材雇用開発人権センターと名称を改めてから、4年を迎えることとなります。とともに社団法人として設立総会から数えると25年の月日となり、四半世紀の年輪を重ねてきたことにもなります。とりわけ、C-STEPとしての再スタート以降は、事業の対象者を、同和地区住民から拡大し、障害者や母子家庭の母親など、いわゆる就職困難者等へと広げ、大阪で開始された地域就労支援事業の後方支援組織へと活動の任をも広げてまいりました。

その取り組みは「人材開発から雇用開発へ」のスローガンとして表され、体現としてスキルアップ講座をはじめ、働く側の能力開発とキャリアアップを、会員の民間企業の力によって拡幅する取り組みとして設立趣意の深化を図ってまいりました。

同じく設立趣意である雇う側の雇用開発においては、めまぐるしい変貌を遂げました。とりわけバブル経済崩壊以降の長引く景気の低迷のなかで、新規学卒定時採用、年功序列賃金体系、終身雇用体系という戦後確立された、いわゆる日本型の雇用慣行が大きな変化を迎えました。終身雇用から、期間限定雇用・パートタイム労働・人材派遣や請負就業の急激な増加など、雇用形態そのものの変化として現れています。

こうした企業をめぐる大きな変化と、雇用形態の多様化の流れの中では、雇用機会の縮小であると同時に、働く機会そのものは拡大していく相反現象を生み出しています。それは、完全失業率が高止まりにあるにもかかわらず、就業者人口そのものは大きな変化が見られないという数値にも表れてきています。

刻一刻と変化する状況のなかで、C-STEPは、いわゆる常用雇用にとらわれず短時間労働の就業機会の獲得や、アウトソーシングにおける就業機会、「地域しごとづくりフェア」の開催などにより、機会拡大を図ってまいりました。

しかし、それは同時に、低廉な労働者を会員企業に送り込む装置へと変化してしまわないかという会員企業の不安ともなっていることは否めないところでもあります。

そうしたなかで、的確な経済情勢と雇用情勢の把握とともに、様々に変化する国をはじめとする行政機関の労働経済政策への実効的な活用も欠かすことができない課題としてクローズアップされています。雇用対策法の改正や、地方分権一括法の成立が、地域就労支援事業のスタートに大きな法的根拠をもたらせたのは周知のところでもあります。

2005年度の定例総会における労働政策研究会の立ち上げは、C-STEPとしての可能性を追究していくこととともに、会員企業における評価顕彰制度への反映としても活かしていくことを念頭としております。

今回、第 1 回の研究会テーマとして取り上げた「リビング・ウェイジ」は、米国における生活保障を根底においた賃金基準を、地方自治体での条例化により定めるという取り組みです。外国のしかも法制化を伴う取り組みは、C－STEP 事業との距離感は否めませんが、設立以来、会員企業の手で培ってきた安定就労の実現や、やりがいのある仕事づくりの取り組みの、今日的な具現化へのヒントになればとの思いで取り上げてみました。ご参照いただければ幸いです。

C－STEP 専務理事

内 海 義 春

## ■本冊子の内容構成について

C－STEP労働政策研究会は、第1回研究会テーマとして「リビング・ウェイジ (Living-Wage)」を取り上げました。何故、「リビング・ウェイジ」を取り上げたのかについては、「第1回研究会の要約及び発言要旨」(p20)をお読みいただければ、そのあたりの意図なり、ニュアンスを汲み取っていただけるのではないかと思います。

そもそも、「リビング・ウェイジ」とは何でしょうか。端的に言えば、自治体(市)の契約業者や下請業者に「生活賃金 (Living-Wage)」の支払を条例で義務づけようとするもので、1994年10月、アメリカのボルチモア市で、労働や宗教団体の連携により市のサービス契約で働くすべての労働者に最低時間賃率6.10ドルを強制適用する条例を制定させることに成功したことをきっかけに、アメリカ各地に「生活賃金を支払う条例」(Living Wage Ordinance)を制定させる動き(運動・キャンペーン)が広がっているということです。

こうしたアメリカにおけるリビング・ウェイジ運動の背景については、「リビング・ウェイジは新自由主義による連邦最低賃金の凍結、長期固定化を運動の契機としている。連邦最低賃金が貧困ラインの代理指標であったこと、それと関連していたアメリカ型全国最賃決定方式による賃金抑制、その間の貧困化の進行、所得格差の拡大、低賃金労働者の増大がリビング・ウェイジ運動を発生させた直接のきっかけである。リビング・ウェイジには『公正な賃金』の支払を要求する思想があり、リビング・ウェイジ・キャンペーンは『経済的正義』(Economic Justice)の追求がある」(「ナショナル・ミニマムの軸となる最賃制」黒川俊雄・小越洋之助著)としています。

また、リビング・ウェイジ運動の担い手等について、「貧しい人々の生存権を守ろうとする『社会的正義』を大義として、運動主体が労働組合だけでなく、地域のコミュニティ組織、NPOなどとの連携が図られ、民衆の相互刺激、相互啓発の場として生活賃金運動が組織されている」(同)と紹介されています。

リビング・ウェイジ並びに最低賃金制度などの歴史的背景については、吉村助教授の「社会的価値の実現と自治体契約・入札制度」(p5)において述べられています。また、本稿においては、「日本における見通し」ということで、入札制度に関わるこの間の地方自治法の改正や、大阪府における総合評価方式についても触れられています。

吉村助教授は総合評価方式について、“オープンな談合”という言い方をされ、「総合評価方式というのは、評価するにあたって、もちろんのことながら、あらかじめ評価基準を示しておかなければなりません。つまり、入札の札を受け取ってから評価基準を決めるのは駄目です。先に「こういう評価基準でやります」ということを決めてそれをオープンにしなければなりません。その評価基準づくりの過程が「オープンな談合」ということになります。あらかじめ評価基準を決める際に、当事者の関与するチャンスがあるはずですからね。まあ、「ない」ということもあります。関与させるように色々なところから働きかけていけば、評価基準を地域ごとにできるだけ良い方向に作っていくチャンスがあるとい



うことになるわけです。労働組合があまり関係なく、そして、業界は表立ってではなく裏のほうで談合をしている、という形ではなくて、労働組合や各種の運動団体が介在したうえで、それを含めて表の価値判断で、「この地域にとって何が良いのか？」ということ判断するような形で総合評価の基準を決めることができるという、やっとチャンスができたことになります」と述べておられます。

そして、大阪府の場合は、「行政の福祉化」という一つの、わりとはっきりとしたポリシーを打ち出し、評価項目設定についてもかなり検討、工夫されている様子が窺えるが、対象物件が比較的大きな物件に限定されているなど、まだまだ多くの課題が存在することも指摘されています。

C－STEP労働政策研究会として、「リビング・ウェイジ」についての一度きりの学習で、いま何かの結論を得るとか、方向性を提示するとかはできませんが、「リビング・ウェイジ」が『公正な賃金』思想や『経済的正義』の追求に基づくものであり、雇用・就労を通じて人権尊重社会確立に向けて取り組むC－STEPのあり方にも多くのことを示唆していると認識し、本冊子はそのメッセージとして取りまとめをおこなっています。

なお、参考資料として文献やインターネットホームページから引用、掲載させていただいていますので、原本へのアクセスも含めご活用願います。

# ■社会的価値の実現と自治体契約・入札制度

福井県立大学 看護福祉学部 助教授 吉村 臨兵

## 1. 「公正労働基準」の由来

きょうの私の話には「社会的価値の実現」という表題が付いていますが、この社会的価値ということばにはいろいろな含意があります。反差別をはじめ、環境や男女共同参画といったものもそうでしょう。そして、ここで申し上げる「公正労働基準」というものも、重要な社会的価値の1つといえます。きょうは、とりわけこの公正労働基準のを中心にして、具体的な入札制度のしくみについて話をいたします。それは、他の社会的価値とくらべて、公共サービスの個々の担い手の生活にかかわる度合いがやはり大きく、歴史的に労働組合運動的な取り組みもあって、イメージをある程度、具体的に、しかも普遍的に描きやすいからです。

さて、この公正労働基準は、まともな労働条件を成立させるための基準ですが、なかでもその概念の中心は、賃金ということになるでしょう。そこで、公正な賃金、公正な労働基準という話が元々どこから出てきているのかということをし少し検討してみましたら、一応「ここかな？」というのがあります。つまり、生活できるまともな賃金という意味合いの「リビング・ウェイジ」という言葉、その言葉が最初にどのあたりで出てきたのか見てみましたら、こんな話になるというのがまず(1)のところでは。

### (1)源流としてみられるのは19世紀末の労働組合運動

レジュメには「公正労働基準の由来」というふうに書いてありますけれども、その源流は19世紀末のイギリスの労働組合運動というように言われています。19世紀末の炭鉱労働者や港湾労働者のいくつかの組合運動のスローガンの中に、この「リビング・ウェイジ」という言葉が出てくるわけです。どういう話の筋立てで、そういうことが言われていたかと言いますと、「恥ずかしがらざる賃金」ということですね。賃金というのは自然の状態であらうとどうなるかという話が時々あるわけですが、それは自然の状態であらうと、恐らく、労働者が毎日何か食べていける水準ギリギリくらいのところに着くだろうと言われていました。つまり労働力が代謝できるギリギリの水準ということが言われていますけれども、そういうギリギリの水準ではなくて、たとえば子供を学校にやるなど、日常の生活をしていくうえでもう少し余裕のあるような賃金ということで、「恥ずかしがらざる暮らしができる賃金を」という話が、どうも出てきたようです。

イギリスの場合は、これは多分今日に至るまでそうだと思うのですが、労働基準ということについて、あれやこれやという細かい規制がないのです。とにかく「労使で決めましょう」という考え方が強く、そういう伝統がある所です。ですから、戦後の日本ほどあれこれの規制はないのですが、その根本になる考え方はある意味でイギリスのこの辺りから出てきたと言えます。レジュメに書いていますように、「労働組合」というよりは、「労働者階級」と言った方がいいのかもかもしれませんが、それを中心にして公正な労働基準ということのもとになる話が出てきたということです。

## (2)米国では 20 世紀初頭の州最低賃金(1912 年マサチューセッツ州)

ところで、今よく取り上げられている方の「リビング・ウェッジ」の源と言いますか、そちらの方は 1990 年代のアメリカの話ですから、だいぶ最近のことです。それで、アメリカはどうかということになりますと、アメリカは元々イギリスと関係が深い国ですから、アメリカには 1900 年前後くらいにそういった考え方が渡りました。それからイギリスと関係のある国、ニュージーランドですとか、オーストラリアみたいなところは、同じような頃に国レベルで最低賃金というものを作っているのです。それが、世界最初の最低賃金制度だと言われているのです。

それでアメリカはどうなったかと言いますと、そのような国レベルというものには、まだ全く至りませんでした。けれどもここに書いていますように、1912 年のマサチューセッツ州を皮切りに、1910 年代で 8 州か 9 州、殆ど今の北東部の州ですが、それぞれ州ごとに最低賃金規制ができます。これが何故できたのかというと、それは次のような事情によります。

アメリカでも労働組合運動というのは勿論あるわけですが、その労働組合運動のほうはといいますと、担い手はもちろん労働者階級ですが、中心になった性別や年齢を考えると、成人の男性なのです。その成人の男性が、先程イギリスの話で言いましたように、自分の生活を維持していくための恥ずかしくない賃金という考え方がアメリカでもあるわけですから、労働組合に組織されている人のほうはそれでやるわけです。ところがアメリカというのは移民の国ですから、19 世紀末からどんどんと移民が入っていく状況の中で、そのような安定した生活が営めるような人ばかりではなくなってきました。例えば、旦那さんが戦争で死んでしまったとか、生き別れになってしまったというようなことがあって、女性が女手一つで子供を育てていく、生活を維持していくにあたって、当時のアメリカですから、農業労働をしながらだとか、黒人に限らず白人もたくさんそういうことに従事していたわけです。それで生活費が賄えないものですから、結局、工場の経営側、ホワイトカラーのジェントルマンといろいろな「関係」を持つことによって、何とか生活費のプラスを貰う、というふうなことも見られるようになってきました。それで「こういうことで良いのか？」という話になったのは、労働者階級のなかでというよりも中産階級のほうでした。つまり、彼女たちがみずから団結して、ということではなく、そういう人たちを救おうという発想で最低賃金の話が始まるわけです。だから、成人の男性で労働組合に入っている人たちは、自分たちで上手いことやっていけているわけですが、組織の外側にあって、移民で流入してきて、労働組合の組織の対象になっていなかったような人たちについて、まず「最低賃金のような規制が必要である」と言い始めたのは、どちらかと言えば中産階級だったということになります。

今言いましたように、そういう賃金を保証しなければならない相手、つまり規制の対象は誰か、いいかえると、雇い主が「そういう賃金を支払うべきだ」と義務付けられるのは誰に対してか、と言いますと、女性や子供に対して、ということです。ですから男性に対する規制は除外されていると言ったらおかしいのですけれども、まあ、「成人の男性は労働組合に入って頑張りましょう」という状況でした。

こうして見てみますと、最初は、その当時すでに労使関係の蓄積があったのとは少し別の労働市場について規制が出てくるわけです。ただ、その水準がどうだったのかと言いますと、決してそれほど高いものではありませんでした。私もそんなにちゃんと勉強できていないのですが、この話で依拠しているのは、藤本武さんという労働科学の関係で書いておられる方のものです。

それによると、労働組合に入っている男性が保証される最低限の金額よりはかなり低い水準だったようです。

まあ、規制のこういう細かい歴史の話というのが面白いかどうかということではありますが、もう少しだけこれについて付け加えて申します。この 1910 年代にできてきた規制というのが、パッと広がっていったかという、広がっていきませんでした。1920 年代に入りますと、例の恐慌の時代になります。ところで、州が独自に最低賃金なり何なりの規制を敷くことができるというのは、アメリカの地方自治の特徴的なところですけども、その流れの中でも、連邦最高裁判所が、さきほど言いました 10 州くらいの州が定めている最低賃金について、「憲法違反である」という判決を下します。それが 1920 年代でした。

日本の最高裁判所と違って、アメリカの最高裁判所というのは何の事件がなくても、いろんな州や国の定めた法律等について「憲法違反だ」とか、自分から判断を表明することができます。日本の場合は、例えば、「憲法 9 条に違反しているのではないか？」と言っても、「いや、それはその原告に訴権がない」だとか言って、なかなか最高裁判所はそういう判断に取り合わないというイメージがあるのですが、アメリカの場合は逆でして、色々な規制について自分からポンポン言うようです。それで、その連邦裁判所が、違憲だというのですね。これはつまり、取引の自由の方を優先しているわけです。「雇い主と雇われる側の取引の自由で決められるべき賃金というものに対して、州が規制をするというのは何ごとであるか」と。アメリカの自由を侵すのかということですね。まあ、そのようなことがあって、結局、最初の頃にできた州別の最低賃金という流れは、一度ここでついえさります。

ですから大恐慌の後、ニューディールの時期になってからが、言ってみれば今に繋がる話です。それで、ニューディールの時期、例の、景気刺激政策をやって労働者の働く場を作る、という政策が始まります。アメリカの場合、その時期を経て、1938 年に「公正労働基準法」というのができました。「フェア・レイバー・スタンダーズ・アクト」という法律ですけども、これは今に至るまでずっと繋がっている法律になります。そういう法律の中に、連邦最低労働賃金額も盛り込まれるという、法律で決定するという格好になっているわけなのです。

日本はご存知のように、都道府県の審議会方式です。審議会で金額を決めますから、最低賃金法という法律には、全く賃金の金額は出ていませんね。そんなことをすると、賃金の額を変えようと思うと、毎年法律改正の手続きを取らなければならないので取り扱いにくいということです。日本の場合はそうなっているわけですが、アメリカの場合は取り扱いにくいようにしている。つまり、下がりやすいようにしているという含みもあるようです。それで、ここ 10 年くらいは連邦最低賃金というのは、一時間当たり直して 5 ドル 15 セントという水準です。この、今言いました 5 ドル 15 セントという水準を日本円で考えてみますと大体 600 円台くらいになりますので、わりと日本の最賃と似ている金額になるわけです。いずれにしても、アメリカの最低賃金は、一つの流れとしては州や国の規制で決めるということで、今までずっときています。

ところで今言いましたように、ここ 10 年くらい 5 ドル 15 セントと言いましたが、これは例えば、レーガンの時は全く上がらなかったり、大統領が替わることで少し上がったりとか全く上がらなかったりとか、いろいろあります。またもちろんのことながら、5 ドル 15 セントという金額そのものが「低い」という議論はあります。物価水準との比較でみて、連邦最低賃金の金額が今までで一番高かった時期というのは、1968 年だと言われています。大体その時期に連邦最低賃金

を稼ぐと、アメリカという標準世帯は親二人、子一人のようですけれども、連邦全体でみたその標準世帯の最低生活費の 115%くらいになったということです。つまり、一応食べていけて、それにプラス 10%ちょっとくらい感じというのが、1968 年だったそうです。これを今の 5 ドル 15 セントで計算してみると、連邦全体の三人世帯の最低生活水準の 80%を割るというあたりになるそうです。ですから生活費としてはそこを割り込んでしまう。時給 600 円台という水準ですから、日本の感覚で言うと、「もっと下なんじゃないか？」という気がするのですけれども、物価の水準や家賃の水準もだいぶ違うので、そのくらいで済んでいるのかなあと言うところですが、とりあえず約 80%というふうに言われています。だから、これでは生活ができないという議論はもちろん背景にあるわけです。

## 2. 協約賃金の公契約への包含

それで今度は別の筋の話というのがありまして、それが 2 番目です。先程言いました、労働組合に組織されている、特に成人男性ですけれども、成人男性の賃金を、組合を通じて労使関係で実現していくという賃金額の実現の仕方を、もう少し広い範囲で、労働組合に入っていない人間にも適用するというものの考え方が、最初にアメリカで正当化されたのが「デービス・ベーコン法」というものです。

### (1)デービス・ベーコン法(1931 年)

このデービス・ベーコン法は、1931 年にできた法律で、連邦又はコロンビア特別区ーコロンビア特別区というのはワシントンDCですが当事者となる 2 千ドル以上の請負契約、この 2 千ドルというのは今の金額ですが、2 千ドル以上の請負契約全ての為に公示される仕様書には、最低賃金を明らかにする条項が盛り込まれていなければならない、としています。この最低賃金の根拠にしなければならないのは、「労働長官が相場であると定める賃金である」と、こういうことになっているわけです。法律にこういう文言があるのですね。

これは何を規制しているかと言いますと、つまり公共工事を請け負う会社は、そこで雇用している労働者に、ここで言っているプリベイリング、相場であると定めている賃金以上の賃金を払わなければならない、というものなのです。連邦の公共工事を請け負おうとする会社は、労働者に対して決められた賃金以上の賃金を払いなさい、ということですね。これだけ言いますと、何も労働組合は関係ないということになるのですが、ここにわりと労働組合が出てくる場面があるわけです。

どういうことかと言いますと、ここでいう「相場である」という話ですけれども、それを具体的に考えてみましょう。まず相場というものには自然発生的な場合もあります。建設の場合でしたら、これは日本の場合ですが、毎年職種ごとに賃金を調査したりすることがありますけれども、あれは自然発生的な相場を国土交通省なんか調べているわけです。たしかにそれもあるのですけれども、アメリカの場合は、近年でも約 3 割は「協約賃金」のようです。つまり、その地域の建設業の団体と地域の建設関係の労働組合が結んだ労働協約に謳われている最低賃金なのです。

その賃金を、国の役所がそのまま引き写しして、「この州の、この郡の賃金は、大体このぐらいだな。じゃあこれがこの地域の相場だ」ということで権威付けする、というか、それを国が認

めてしまう、という格好になっています。たとえば AFL-CIO の建設労働関係部門のページを見ると、「デービス・ベーコン法の賃金は、労組賃金ですか？」という問いがあります。Q&A がいくつかあるうちの1つですが、それで、答えは「いいえ」となっているんですね。「連邦公共工事で支払われなければならない相場賃金の基礎になるというのは、各地の建設事業に支払われる典型的な賃金や報酬です。この金額は、その従事者が労組のメンバーであるかどうかというのは関係ありません」と。労働組合なのにえらく控えめといいますか、「労組の賃金じゃありません」と書いてあるのです。これはつまり、メンバーでなくても良いということを強調したいようですね。つづいて、「アメリカの労働省によると、2000年に下された賃金決定のうち、何と72%が非組合員による仕事を目安にしているのです。」とこんなふうには書いていたのですが、「何と72%」と書いてはいますけれども、私たち日本の方から見ると、それなら逆に組合の賃金を目安にしているケースが3割ちかくあるのだということが分かるわけです。それが先ほどの「3割」です。そして「ある労組の協約賃金が相場となるのは、労働省が調査をしたうえで、そのローカルユニオンの協約賃金が相場であると決定した時だけです」と、こんなふうには書いていたのですが、その「だけ」というのが、今言いましたように、全体のケースの3割あるということですから、やはり組合の存在感というのがあるわけですね。それを、組合に入っていない職人といいますか、そういう人たちにも拡張して適用する、そんな考え方です。

さて、「デービス・ベーコン法」提案動機の一つは、請負代金下落の歯止めということになります。これは何かと言いますと、1931年という年から考えて頂きたいのですが、大恐慌からやっとアメリカが復活しようとする、という時期ですね。デービスという名前も、ベーコンという名前も議員の名前ですけども、この二人は共和党の議員でして、つまり、労働組合側の議員ではないのです。北部の州から選出されて、片方が上院で、片方が下院だったと思います。それぞれ北部の州から選出されたこの二人の議員が、自分の支持基盤である北部の建設業者から請われて、こういう物の考え方を法律案として出したようなのです。つまり、大恐慌の時代だったものだから、当然、ニューディール政策が始まる前は、公共的な工場の需要といいますか、発注量はぐっと減りますよね。そして、民間の工場もグッと減ってしまうという中で、南部の建設業者が低賃金を売り物にして、労働者を引き連れて北部の工場を取りに来るわけです。それをどうすれば防ぐことができるだろうか？ということへの一つの知恵としまして、「その地域ごとの相場の賃金を下回る賃金を払うな」という法律を考え出したというふうには言われています。あとは当然ながら、市場をそのように維持したいという業者側の意図とともに、建設事業ですから、ある程度品質を維持しなければならないというふうな意図もあったと言われています。どちらにしても、共和党議員がこういうのを提案したということです。

## (2)リビング・ウェイズ条例

そこで、ようやく「リビング・ウェイズ」の話になるわけです。今のアメリカで広まりつつある「リビング・ウェイズ条例」というものは、さきほどのデービス・ベーコン法の発想を踏襲していると恐らく考えていいでしょう。つまり、「その地域の相場を守る事業者に、公的な機関が事業を発注する」という考え方です。しかし、違うのはノー・ユニオン分野というか、建設のように労働者が組織されていなかった分野、あるいは移民の多い分野ですね。例えば、ビルの清掃にしましても、あるいは都市のゴミ収集にしましても、そういう分野がわりと多い。女性も多い。

そのような分野ですから、当然のことながら、組合が決めた協約を拡張して適用することはできないのですけれども、その代わりに、「その地域の相場を、これ以上掘り崩さないでおこう」という物の考え方の原型は、ここで言っている「デビス・ベーコン法」にも見いだせるのではないかと考えております。

リビング・ウェイジそのものについては、大体ご存知だと思うのですが、条例を制定している市は、百何市までいきましたでしょうか？それくらい、そういう条例ができてきているということです。多いのはカリフォルニア州みたいですね。カリフォルニア州の市が多くて、二番目がどこだったかな？ミシガン州だったと思うのですが、とにかく、20州くらいです。しかしまあ、この辺りが学者の限界で、アメリカで実際に労働者へ「リビング・ウェイジ」で決められた賃金が払われているかどうかということは、日本でどれだけホームページを見ていても駄目で、現場に行ってみないと分かりません。

このリビング・ウェイジについて、今議論されている大きなことは、条例はできてきたものの、それが本当に実行されているかどうか、現地でも分かりにくくなっているということのようです。例えば、労働基準監督署の代わりのような感じで立ち入り調査権のようなものがあって、実際に仕事している人たちに「本当に条例どおりの条件で雇われているか」と聞けたりするのかどうかということですね。それはそれで労働組合的な交渉事項でないと、組織されていない人に「こういう規制の条文がある」と伝えるにしても、なかなか簡単にはいかないということもありそうです。また、条例そのものを行政の役人がどの程度本気で指導するのかという辺りにも、色々な温度差があるようです。とにかく、そのようなことが、リビング・ウェイジそのものの今のあり様については言われているということです。それはそれとして、もし源流を遡ってみるとしたら、いましがた聞いていただいたような話になります。

### 3. 日本における見通し

次に、日本の話ということが3番目です。今の話を踏まえたうえで、日本における見通しということですが、これと同じような制度的な規制が、日本でできるのか、できないのか、あったのか、なかったのか、という話を含めてお話をします。

#### (1)「最低制限価格」設定の範囲拡大

最近の話でいいますと、例えば、建設と製造以外のケースについても、入札の際に「最低制限価格を設定してよい」ということになりましたから、これは話の筋としては、どちらかと言えば良い方向なのだろうということですね。地方自治法の改正でそういうことになりました。これは、今日配って頂いている論文のもう一つ前に書いた文章で、最低賃金価格が設定されるようになったことについて、3年前ですけれども、「だからどうなのだ？」という意味合いのことを私自身が書いていました。

それはどういうことかといいますと、建設の世界でいう「最低制限価格」は、言わば、20年、30年と、連綿とそういう意味での相場が形成されてきているわけですね。「この職人の賃金は幾らだ」というようなことも含め、質及び材料の価格はいくらということもです。それを積み上げた上で、府や国は、その8割を最低制限価格にして発注するとか、そのような形で入札にかける

わけです。その一方で、ビル清掃みたいな分野で最低制限価格というのを今から市町村が設定することを考えた場合に、今存在している相場を参照されたら困るところもあるわけです。つまり、最低賃金ギリギリの相場を参照して、「この事業はこれくらいでできるでしょう」というふうな見積りを立ててやることになりますと、そんな最低制限価格を設定して入札をしたところで、今とあまり状況は変わらないのではないかと、と3年前に私は書いたわけです。

ところが、まだなおその後も、驚くような低価格の入札が色々な分野で出てきています。1円というような例もあります。そのような状況を見ますと、やはり、今の最低賃金を基に算定したような最低制限価格を決めた入札のやり方でも、やはりないよりはましではないかと、とだいぶ考え方が変わってきました。そのようなことで、一つはやはり、適用範囲が広がっているということは、これ自体活用しないと仕方がないかな、ということですね。今言いましたように、地方自治法の中では、それぞれの自治体の首長が最低制限価格を設定「できる」という条文なのであって、放っておいても自動的に最低制限価格が設定されるわけではないので、「最低制限価格を設定しよう」と主張することがもちろん必要になってきますけれども、とにかく、それ自体の意味はあると、最近非常に感じているところです。

## (2)「総合評価方式」による入札

もう一つ、日本の中で制度的に活用できそうなものというのは、ここで言っている「総合評価方式」です。これは後に府の例なども出していますが、そういう入札の仕方というのが、だいぶ知られるようになってきました。これは1999年2月にできたものです。地方自治の世界でそれができるようになったということで、これもよくご存知のことだと思うのですが、価格以外の要素を評価できるようになったということですね。それまでは価格だけで、つまり最低価格を入れた会社に落札させなかったら、発注する側が「違法」と言われたわけです。いわゆる「自動落札方式」なんていいますけれども、そういう方式だったわけですが、仮に応札金額が最低でなくても、「その会社の方が、この地域や自治体にとって良い」という判断を下したら、そちらに落札させてもいいですよ、というのが「総合評価方式」で、そういう入札が行なわれるようになったということです。

ここで、「オープンな談合」ということについて少しお話しします。それは何かと言いますと、今でも談合の話は建設の世界などで、頻りにニュースとして出てきます。談合というのは、あまり最近では表立った反論というのは出ないですけども、必ずある業界側からの意見というのは必要悪なのだと。「今度はあの会社に落札させよう」ということを業者同士で話し合っておいたほうが、結局のところ業界としてはコストを下げるので、税金を無駄遣いしているわけじゃないですよ、という話があるわけです。つまり、「談合というのは言われるほど悪いものじゃないです」と、こういうことです。悪いものでないのならば、表立って談合をすればいいのです。

「今回は、あそこの会社が落札すべきであると、お互いに話し合って決めました。」と公言しつつ、仮にA社だったら「Aというところが落札します。」というふうにすれば良いわけですが、もちろんそのようなことは物理的にというか、制度的に不可能なので行なわれていません。

建設以外の世界、今日特に問題になる、公共サービス分野で、相場がぐちゃぐちゃになっている世界で、事業が発注される場合には、そこの部分を逆にオープンに考えてしまったらどうでしょうか。つまり、談合と言いましても、業界の人たちだけが談合するのではなくて、その業界で



雇われている労働者と、その物を買う側、つまり発注する側の役所が、もう少しお互いに話し合うということです。一体どうすることがお互いにとって一番良いのか？という、そういう意味での相談・談合ですね。ここで言っている「オープンな談合構造」というのは、そういう意味です。

どういうことかと言いますと、総合評価方式というのは、評価するにあたって、もちろんのことながら、あらかじめ評価基準を示しておかなければなりません。つまり、入札の札を受け取ってから評価基準を決めるのは駄目です。先に「こういう評価基準でやります」ということを決めてそれをオープンにしなければなりません。その評価基準づくりの過程が「オープンな談合」ということになります。あらかじめ評価基準を決める際に、当事者の関与するチャンスがあるはずですからね。まあ、「ない」ということもあります。関与させるように色々なところから働きかけていけば、評価基準を地域ごとにできるだけ良い方向に作っていくチャンスがあるということになるわけです。労働組合があまり関係なく、そして、業界は表立ってではなく裏のほうで談合をしている、という形ではなくて、労働組合や各種の運動団体が介在したうえで、それを含めて表の価値判断で、「この地域にとって何が良いのか？」ということ判断するような形で総合評価の基準を決めることができるという、やっとなチャンスができたことになります。

しかしご存知のように総合評価方式というのは、はじめ、そのような意味合いで使われていたのではないのです。もっと限定的で、それこそ建設の世界で最初に出てきたのですけれども、道路工事なんかをする際に、通行止めの時間をどれだけ短くできるかという知恵をそれぞれの会社に出させて、一番短くできるという工夫をした所には点数を余計に足してと、そんなふうにしていたようです。それを次は、仕事に従事している人の労働条件を含めて考えるというふうにもっと広げる可能性があることに気付かれて、今、様々な取り組みが行なわれていることになるかと思えます。

それで、事業者側の労働条件について発注する側があれこれと指図をするという話は、先程の、アメリカの取引自由の話じゃないですけども、そのようなことまで発注する方が口出しして良いのか？というのはしょっちゅう出てくる疑問で、もちろん「完全に良い」とスパッと言えればいいのですが、そこまで言えないでしょう。しかしそれならば、日本の取引というか、公共部門の発注の仕方の中で、仕事を受けるほうの会社の労働条件というか、労働のあり方について、今まで発注側が口出しをすることが一切なかったのかということ、そんなことはないのです。わりと近い例で言いますと、皆さんご存知だと思いますが、大阪府などが発注する、警備やビル清掃等といった事業で、最低賃金価格が設定されていた時期がありますよね、1980年代に。それが例の成人病センターの警備業務委託で、府側が敗訴するというところで一度撤廃されてしまうのです。つまり、法的根拠が乏しかったので裁判で負けてしまったわけですが、そういうのと違って、堂々と受注する側の労働環境について発注する側が評価点をつけることが行なわれてきている分野もあるのです。それがやはり、日本の場合は建設業なのですね。建設業は公共サービスの部門と少し違っていて、建設業許可という仕組みがありますから、言ってみれば、業者に役所のほうが言うことを聞いてもらうチャンネルが多いのです。「これをしなければ、許可を出しませんよ」とか、「こういう所には、出す許可のランクは低いですよ」というような、言うことを聞いてもらう・言うことを聞かすチャンネルが多いわけです。

その建設業許可制度の中で、ここ40年くらいになりますけれども、「建設業経営事項審査」ということが、ずっと行なわれてきました。許可を与えている業者に対して、どういうランクの工

事をやってもらうかということをおおまかじめランク付けしておくものです。大体、A・B・C・D・Eの5ランクくらいなのです。その5ランクの中で、もちろんのことながら、Aランクになるのは年商1兆円などの超大手のゼネコンです。その経営事項審査の審査項目の中に、これは70年代くらいからなのですけれども、「労働福祉の状況」という審査項目が付け加わってくるのです。もっとも、配点はとても低いです。例えば、規模や経営状態に関しての点数評価が8割としますと、この労働福祉の状況についての点というのは2%か、3%くらいの比重しかないようなのです。

どんな内容かと言いますと、「賃金不払いを過去2年間に起こしたことがあるか」とか、あるいは逆に、もう少し踏み込んで、「不払いを起こしている下請業者を使っていないか」、あるいは「重大な労働災害を起こしていないか」とか、ウエイトは低いのですが、ランク付けの中にそのようなものを盛り込むということがその時期に行なわれたのです。ちょうど万博などの工事が盛んな頃でして、賃金不払い事件などいろいろなことが起きていた背景があつて、実際には技術力の高い会社や、低い会社をランク付けする為のシステムの中に、言わば、「おまけ」として付け加わったようなものでしょう。けれども、もうすでにその時期から、労働に関して発注側（許可する側）が何か言うということがありました。ランク付けをやるといふ伝統といふか、それが日本でもあるわけなので、先程言いましたように受注する側の業者の労使関係、労働の内容にまで立ち入って規制するのは、そういうことは根本的に駄目であるというわけではないのです。そのようなことで、徐々にですけれども、今言いました「労働福祉の状況」についての評価項目が拡充されてきて、今に至るといふことなのです。ただ、賃金に関してはまだ出ていません。賃金を払ったか、払わないかという点は盛り込まれているわけですが、賃金の水準については何も問われない仕組みになっております。

そういうものが片方にあつて、建設業許可を受けた会社が実際に工事を受注する際は、それを基にしたランク付けで、受注できる工事の分野が限られるということになります。先程も言いましたように、公共サービスの分野だと事業の許可という仕組みは、建設業のようにかっちりとした枠組みは普通ありませんので、そうすると、入札を行なう時に応札してきた業者を見てはじめて「この会社は、どんな会社か」ということを判断せざるを得ないはずなのです。ですから、総合評価方式の評価基準の中に、今言ったくらいの事業者側の労働福祉の状況を盛り込んで判断するというのは当たり前のことではないでしょうか。なぜなら他に判断するチャンスがないからです。このような理屈までは、なんとかいけるのではないかなと思っています。

そんな文脈で、これは私が考えたことではなくて、府でこういうことに関心を持っておられた人たちが、伺うところでは皆さんの運動等の産物として大阪府本庁舎の清掃事業者選定でこういう物が出てきたということになるわけです。2003年にモデル実施ということで、2003年の春に行なわれたものから、どんなところが評価基準で評価点になっていたかということを一覧表にしてみたのが表1です。2003年、2004年、2005年ということですが、価格評価という部分はどんどん下がっているというのはご覧の通りです。

表1 大阪府本庁舎清掃事業者選定に関わる総合評価項目(100点満点)

2003年	2004年	2005年
(1) 価格評価：70点 (2) 技術的評価：12点 ① 研修体制：5 ② 組織体制：2 ③ 検査体制：5 (3) 公共性（施策反映）評価：18点 ① 福祉への配慮：13 ・ 知的障害者の就業状況：7 ・ 就職困難者への支援：2 ・ 障害者雇用に対する取組：2 ・ 母子家庭の母に対する取組：2 ② 環境への配慮：5	(1) 価格評価：62点 (2) 技術的評価：16点 ① 研修体制：10 ② 品質保証への配慮：6 (3) 公共性（施策反映）評価：22点 ① 福祉への配慮：16 ・ 知的障害者の就業状況：8 ・ 就職困難者の雇用状況等：8 ② 環境への配慮：6	(1) 価格評価：50点 (2) 技術的評価：14点 (3) 公共性（施策反映）評価：36点 ① 福祉への配慮：30 ・ 知的障害者の就業状況：12 ・ 障害者雇用に対する取組：9 ・ 就職困難者の雇用に関する取組：9 ② 環境への配慮：6

最初にこれを見ました時に、価格評価の70点ということの中身が全然分からなかったというか、どういう価格評価なのかというふうに思ったのですけれども、これはつまり、「普通に」と言ったらおかしいのですが、評価ということで考えてみると、安ければ安いほど良いということになると思うのですが、この府や市の70点というのは低入札価格調査制度の価格ですよ。最低制限価格とよく似た性質のものです。その価格より下の価格を提示しても点数が上がらないということになっていると聞きまして、最初は「かなり踏み込んだことをやっているな」と思いましたね。今みたいな財政状況で、弱腰で考えると、やはりちょっと低い方がさらに高い評価になるのかなと思っていたのですけれども、ある価格以下は全部一緒、どれだけ安くしても、「70点は70点」ということにしてあるというので、そのような評価制度でいけるのかというのは、またハッとするところでした。

そのようなかたちで作られているということなのですが、特に2005年で驚いたことがあります。価格評価が50点になったということのほかに、「2」の技術的評価ですね。これは14点ですが、技術的評価というと、それこそ“労働に関係ない”みたいでありながら、「作業計画表や作業員配置あるいは業務実施体制図というものを整備しているかどうか」を評価対象にしているのです。その含意はおそらく、公共サービス分野でも結構ある、孫請けみたいな話なのです。下請け・孫請けみたいなことを発注側の役所が「知らない」と言うのではなくて、「その体制も把握します」ということなので、これはやはり一つのポイントかなという感じがしています。たとえば5年ほど前に、府立の中央図書館に「シラミが湧いた」という掲示が出たことがあります。そのこととの因果関係は不明なんですけど、当時作業していたのは府から直接受託した事業者ではないようで、現場で清掃をきっちりとできる体制ではなかったみたいです。そういうことについて、そのようなことが起きてから初めて役所が対応するのと違い、どんな形で実際に業務が実施され

ているかを把握することは、労働環境の為にも、また品質維持の為にも大事だということですね。もし下請させているならば、ちゃんとその下請会社のことも教えて下さいというふうな形にするという、これも言ってみれば建設業許可のやり方の真似と言ったら言い過ぎかもしれませんが、恐らくそれを参考にしたのだと思います。建設の世界は「施工体制台帳」の写しを提出しなければならなかったり、「施工体系図」という図を現場の労働者が分かるところに掲示しなければならなかったりという、そういう規制ができてやはり5年ほどになるのでしょうか。それと同じことをこちらでもやろうということではないかと思います。だから表1でいう、公共性評価36点の「福祉への配慮」という部分だけじゃないところでも、働く人間の環境に関係のある話ということが盛り込まれるようになってきているということで、「ここまでいったのか」と感じさせるのが「2005年度総合評価」の項目の作り方です。ただ、これが一般的に広がってゆくのか、どれくらい広がる芽があるのかというところが、文字どおり課題になってくるわけなのでしょう。

大阪府の場合は、「行政の福祉化」という一つの、わりとはっきりとしたポリシーを打ち出していることもあって、恐らくそういうことで取り組まれるのかなという感じと、確かに総合評価という話自体が、どちらかと言えば、わりと大きい物件向きの話ですよ。評価基準みたいなものを初めに決めてということで、仕掛けが少し大きいですよ。だから、小さい物件にもそれを適用するというのは、直接繋がらないと思うのです。逆に小さい物件は、恐らくどこの自治体でもそうだと思うのですが、自治体がどういう契約をやっているかと言いますと随意契約が圧倒的で、9割を超えているところが多いらしいです。金額が小さいものは逆に随意契約でできるわけですし、もう一つ、今よく話題になる指定管理者制度もあります。

指定管理者制度は形の上では、あれは契約ではないという話らしくて、つまり行政の判断で全部できるということですから、そうすると最低の価格の所に落札させなければならないという縛りはありません。ないわけですから、そういう時の判断基準に、これと似たようなことを盛り込みましょうということとは、できるのではないかなと思うのです。逆に、役人のやる気次第なのかなという感じはしています。そういうことが一つです。

それともう一つ、今日申し上げたいことは、お手元にある論文の後ろの方に書いた話なのですが、さきほど、庁舎清掃の総合評価で落札する事業者との契約期間を延ばして「3年の契約に変えた」とおっしゃっていたことの絡みですけれども、雇用の継続の話なのですね。清掃の現場だけではないと思うのですが、実際やっている仕事のサービスの継続性という点から言っても、事業者が変わった場合に、そこで仕事をしている人も全部入れ替わるということは、メリットがないはず。もちろん従事している人の安定性というのは第一です。もう一つ、住民を説得する理屈としたら、やはり、サービスの質をどう維持するかということで、両方の側面から考えて、人が入れ替わらないようにする工夫を事業者選定のところに何とか盛り込めないかという話はあるわけです。少しずつですが、府内でも色々な取り組みがあるようです。

これも先程のアメリカの話のついでということでもいいですと、カリフォルニア州でリビング・ウェイジ条例を作っている街が多いといいましたけれども、カリフォルニア州で一番大きい街・ロサンゼルスで制定された関係の条例というのは、リビング・ウェイジ条例の前に「雇用契約条例」という条例なのです。その中身は、「新しく落札した事業者が、前の事業者からの雇用の少なくとも半分は引き継がなければならない」ということになっています。同じようなことを他の街でもやっていないかどうかを調べてみましたが、あまり分かりません。やはりカリフォルニア州

のサクラメント市で、どうもやっているみたいです。日本の場合は、企業による雇用という色が強いですから、公共サービスの世界でも、ある会社に雇われている従業員はその会社にくっついていてという、そのようなイメージが強いのですけれども、そうではなくて現場に残るということを、総合評価にそのまま盛り込むということをもう少し制度化できないかと考えております。これはまだ考え中の段階です。

それから、参考1～3は、特に今日の話と直接関係することではないのですが、年功賃金が確立している世界と、そうでない世界の対比というものを改めて見てみようと、私自身の確認作業として作ってみたグラフです。

最初の参考1の看護師、これは綺麗な平行のグラフになっているわけですがけれども、これはどういうグラフかと言いますと、何年生まれの人が何年に幾らもらったのか？というグラフです。だから、年齢が色々変わっていくわけです。例えば1985年のところでしたら、黒いひし形、これは60～65年生まれですから、統計でいうと20歳～24歳の人の賃金です。その人たちは90年には25歳～29歳の人の賃金というふうに、順に置いていくとどうなるかということを見たものです。点々は全年齢の平均ですから、段々と後になると皆の年齢が上がるので、全年齢平均を追い越すというのは、看護師の世界で言えば当たり前ですね。後に若い子が入ってきて、若い子の賃金はもっと下ということになるのですけれども、それ以外の世界はいろいろですね。実は年齢ごとに追い越しも発生するということが分かって頂けると思うのです。

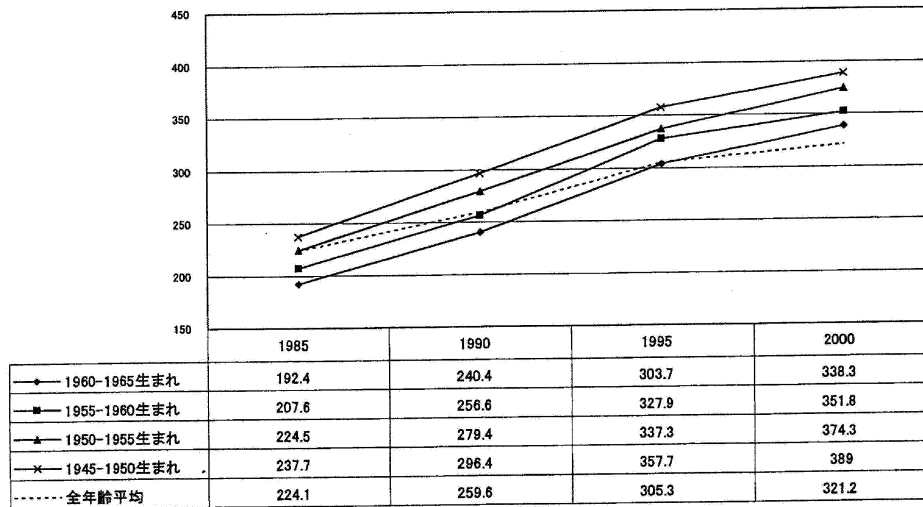
今日の本題に関係する所にいきたいと思います。参考2の下に「ビル清掃員(女)」というのがありますが、これはぐちゃぐちゃですね。1995年～2000年の段階で皆下がっているということになります。これは今言ったように、「この年齢層の給料の取り方がどうか」という話をしていきますので、全体平均ではなくて、その人たちの給料が5年後に本当に下がったことになるわけです。しかも、年齢ごとにどれが上とか、下とかが非常に表れにくい状況です。

最後に参考3の「警備員(男)」というのを見ていただくと、非常に不思議なグラフになっているのですが、2000年まで点々が下にありますね。これはどういうことかと言いますと、もっと低い賃金をもらっている年齢層があるということです。これは現場でご覧になったら、「そんなこと分かっている」となるのですが、つまり、もっと上の年齢ですよ。60歳以上とか、そういう人たちの賃金が低いものですから、平均の点々がここで書いたグラフよりも下になってしまうわけです。これは全国的な統計ですから、それぞれの地域だと、また違うかもしれません。

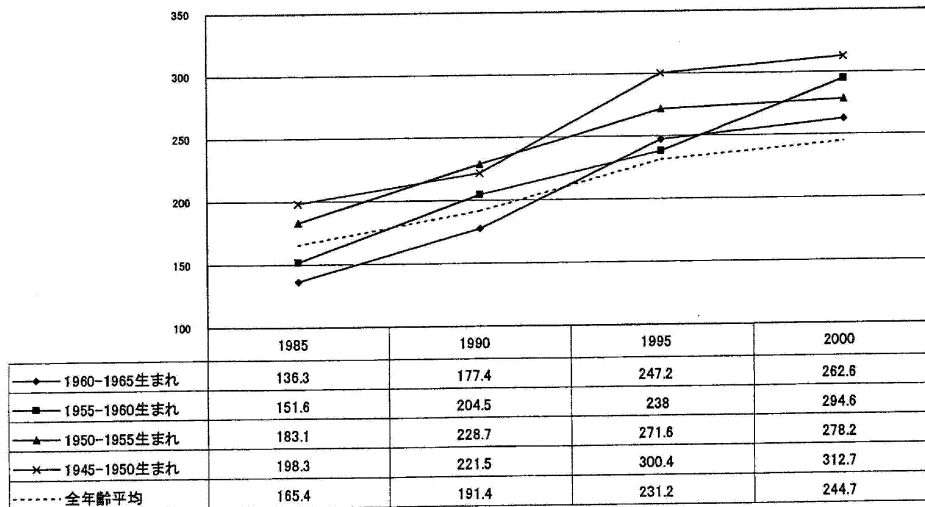
最初にお話した相場形成みたいなものが、どのくらいできているかどうかということ、こういうグラフが示しているのかなと思う次第です。大体このぐらいところで、一度区切らせて頂きたいと思います。

(参考1) 年齢階層別現金給与額の推移

年齢階層別きまって支給する現金給与額の推移 看護婦・看護師(女)(千円)

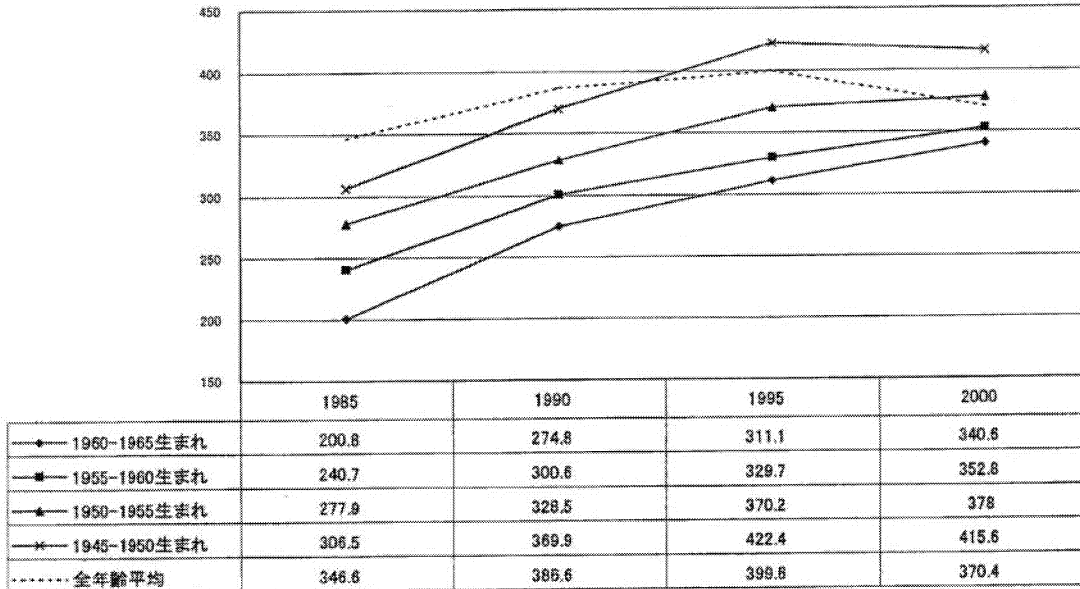


年齢階層別きまって支給する現金給与額の推移 栄養士(女)(千円)

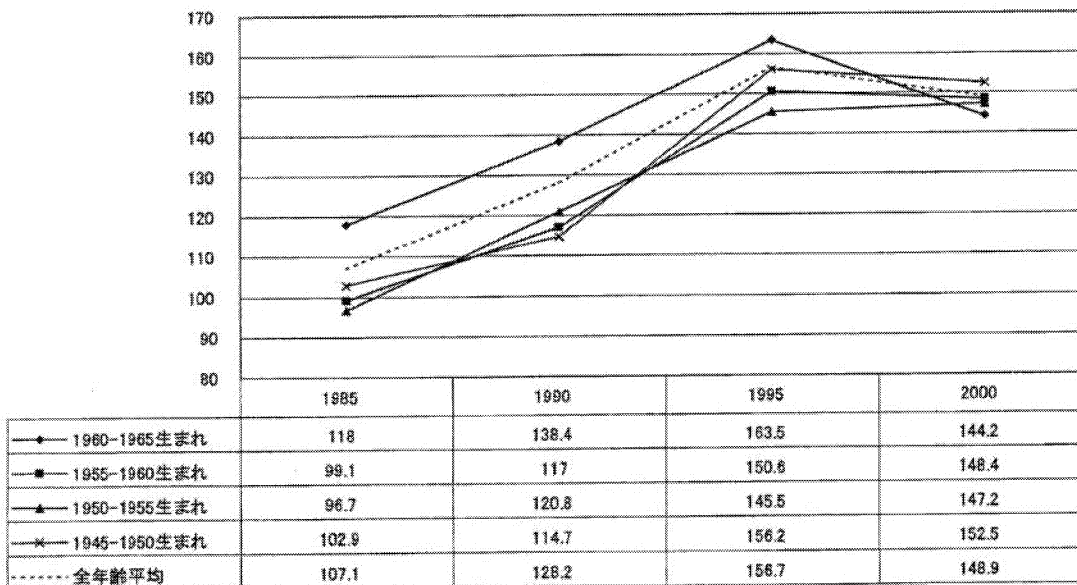


(参考2)年齢階層別現金給与額の推移

年齢階層別きまって支給する現金給与額の推移 営業用バス運転者(男)(千円)

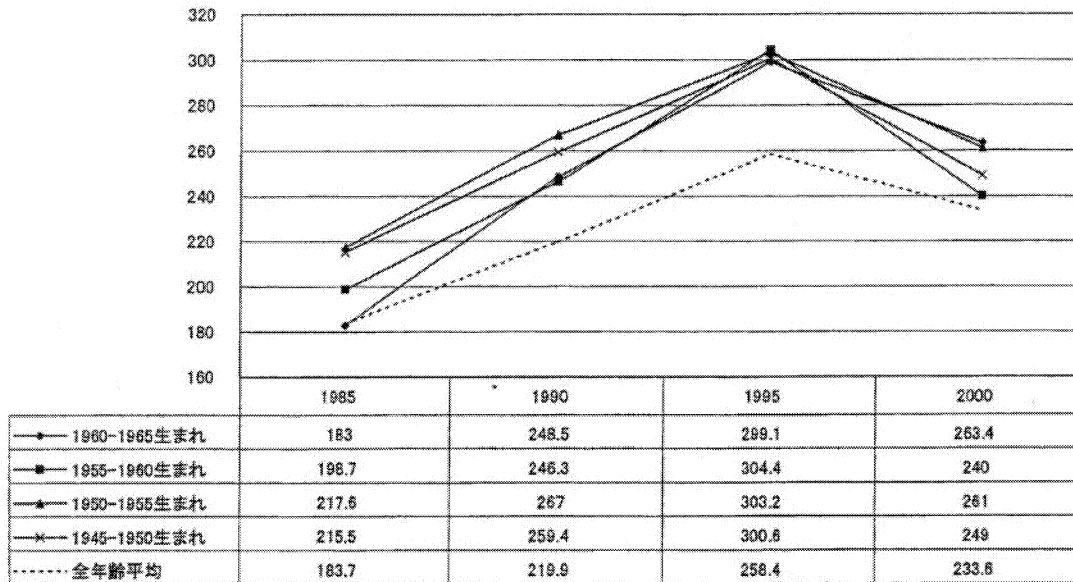


年齢階層別きまって支給する現金給与額の推移 ビル清掃員(女)(千円)



(参考3) 年齢階層別現金給与額の推移

年齢階層別きまって支給する現金給与額の推移 警備員(男)(千円)



(注1) 参考1～3のデータ出所は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(各年)

(注2) 「きまって支給する現金給与額」＝「所定内給与額」＋「超過労働給与額」で、調査対象日は各年6月30日である。

また、集計されているのは「常用労働者」、すなわち次のイ、ロ、ハに該当する労働者である。

イ. 期間を定めずに雇われている労働者

ロ. 1箇月を超える期間を定めて雇われている労働者

ハ. 1箇月以内の期間を定めて雇われている労働者又は日々雇われている労働者で、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇用された労働者



# ■第1回C－STEP労働政策研究会

○日 時:2005年7月1日(金)

○場 所:A'ワーク創造館 2階研修室

テーマ:「リビング・ウェイジ」

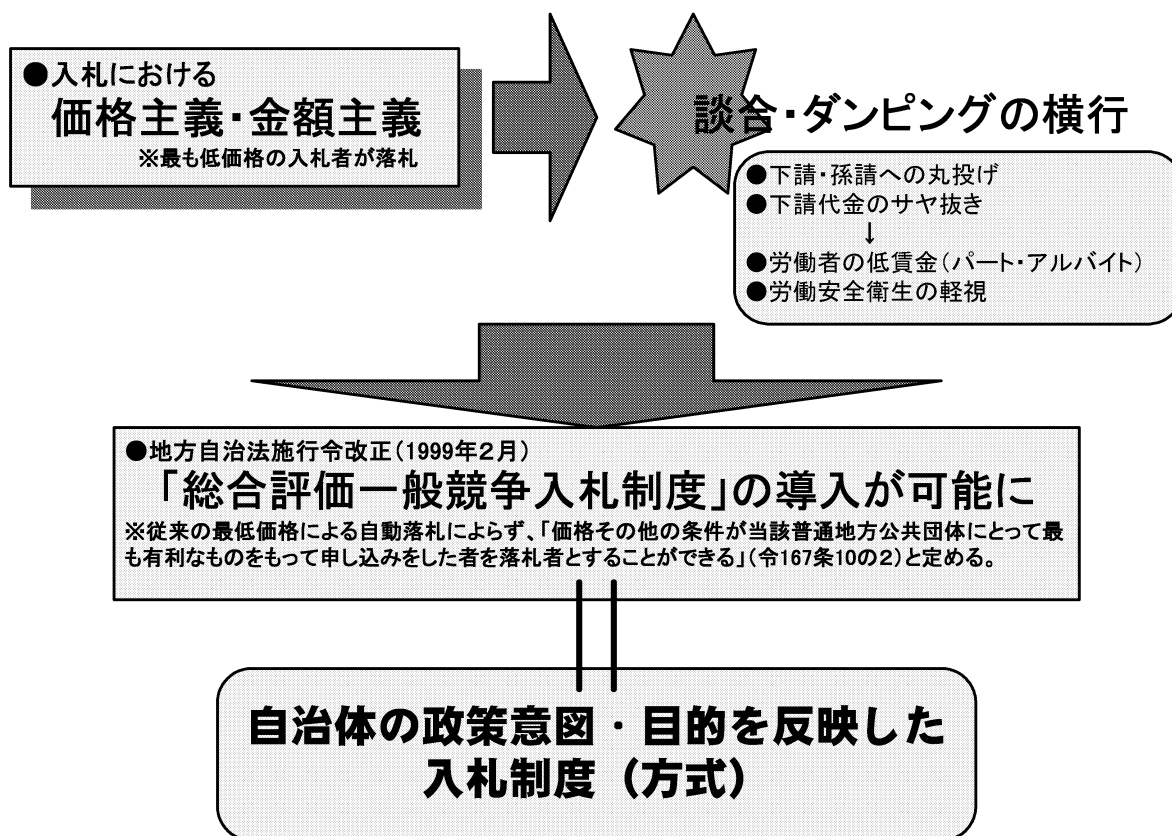
## 1. 第1回研究会の要約

### (1)自治体の契約・入札制度をめぐる動き

従来の自治体の契約制度・入札制度においては、最低の入札価格を入れた者が落札者となる「価格自動落札方式」によって、「価格一辺倒」であったが、1999年2月の地方自治法施行令の改正で、自治体の政策意図を反映したかたちでの入札方式、すなわち「総合評価一般競争入札」を導入することが可能になった(図1参照)。

「価格一辺倒」の入札においては、平成不況も相俟って談合やダンピングが横行し、特に清掃現場においては、そこで働く労働者の賃金や労働条件の適正な確保困難と思われるようなダンピングが広く行われていた。

図1 入札制度改革のイメージ



## (2) 総合評価制度導入後の新たな課題ーなぜ『リビング・ウェイジ』か

自治体が一定の政策意図・目的を持って入札制度をコントロールできる「総合評価一般競争入札制度」について、大阪府は、WTO物件に該当する大阪府本庁舎と門真運転免許試験場の清掃業務において、2003年4月からモデル導入を図るとともに、対象物件の拡大や評価項目等の見直しを図りながら継続実施し、大阪府にない大阪市に置いても本制度の導入を行っている。

しかし、本制度において知的障害者をはじめとした就職困難者の雇用・就労が促進されるという着実な成果を上げる一方で、新たな問題・課題も生起しているーというよりも、公契約のあり方、公正労働の実現ということが問われていると捉え直し、今日、アメリカで動きが出ている「リビング・ウェイジ」を研究テーマとして位置づけた。

図2 大阪府等における総合評価制度の導入

**大阪府は、2003年に清掃分野でモデル導入の後、対象物件を拡大** ※大阪市も大阪府に続いて導入済み

### [大阪府の制度概要]

清掃事業者選定において、①価格評価、②技術的評価、③公共性(施策反映)評価の3本柱を置き、③の「行政の福祉化」施策目的で“福祉への配慮”を掲げ、知的障害者や就職困難者の就業状況について評価を行っている。

### [制度導入の一つの効果例]

- 3年間で総勢320人が雇用され、半数の160人は就職困難者
- 就職困難者160人の内訳は、知的障害者70人、地域就労支援センターからの就職困難者40人、母子家庭の母親30人、ホームレス出身者20人

## 新たな問題・課題が生起

- 最賃法違反では？
- 継続雇用(1年で首切り?)
- 特定求職者雇用開発助成金の不正受給?

**公契約のあり方・公正労働の実現  
の観点からの  
『リビング・ウェイジ』の検討**

### (3) C-STEPとして『リビング・ウェイジ』から何を学ぶか

1994年のボルチモア市の条例制定を皮切りに、アメリカで今日、百十数の自治体で条例化されている(2003年)リビング・ウェイジ(=Living-Wage:生活賃金)条例は、自治体と契約する企業に最低賃金を上回る“生活賃金”の支払を義務づけるもので、条例制定に向けた動きは90年代後半からアメリカの各州の市・郡等に広がっている。

C-STEPが、こうしたアメリカのリビング・ウェイジ条例制定の動きや、その意味するところから何を学び、会員企業に何を、どのように還元していくことができるのか、研究会における議論のポイントのいくつかを例示している(図3参照)。

図3 C-STEPのリビング・ウェイジへの対応

#### ■リビング・ウェイジ(Living-Wage)とは

- 条例によって自治体と契約する企業に、最低賃金を上回る“生活賃金(Living-Wage)”の支払を義務づけるもので、90年代後半から米国で広がっている。
- 米国では、全国一律に最低賃金が定めらると同時に、多くの州で独自の最低賃金を決めているが、最低賃金は低すぎて、「生活賃金」は貧困線のレベル以上の水準で設定されている。
- 1994年のボルチモア市の条例制定を皮切りに、百十数の自治体で条例化されている(2003年)。

#### ■C-STEPの取組み

- C-STEPは、2002年改革の前までは「安定雇用」ということで、「常用雇用」一本でやってきたが、“多様な働き方”への対応を視野に「パート就労」まで“雇用”概念の拡大を図っている。
- 現在、就職困難者等の雇用・就労の実現、C-STEP活動への参画等を評価する第2期会員企業貢献度評価システムに取り組みを進めている。
- 大阪府・大阪市の総合評価制度の評価項目の中に「C-STEP会員であること」を評価点とする位置づけを獲得している。
- 前項との関連で、ビルメン事業者のC-STEP加入希望とともに、独自の会員拡大を展開中である。
- C-STEPは、人権を擁護する団体として、会員企業の人権分野におけるリスク管理や社会貢献に繋げていく成果還元を図っていく。

#### 議論のポイント(例示)

- 市民の税金を使って行っている現場、公共事業の中で法令違反、労働者の権利が守られにくい状況が存在することは看過できない。
- リビング・ウェイジを「生活できる賃金」というだけでなく、「働き続ける権利」あるいは「職場の人権、人権の基準」という視点で捉え直す。
- 今日、企業の中では派遣労働者など非正社員が増え、ある意味労働条件の切り下げのようなことが自主的に行われ、それは危険な兆候ではないか。
- 公共事業ではモデルをつくるのが可能であり、民間にも参考となるモデルを提示していくことができないか。キーワードは「情報公開」で、「人権の10項目」とか、「働き続けるための10項目」とかをつくりたい。
- 総合評価における教訓の一つは、直接雇うよりは委託先での雇用が多いのではないかと、民間におけるアウトソーシングにおいても人権を守るとか、就職困難者の雇用を重視するとかの視点が重要ではないか。

## 2. 研究会発言要旨

●「労働政策研究会」という大変難しい特命事項をいただいたようでございまして、私が座長をやらせて頂くのですが、最初から「これは難しいな」という話です。市町村にも説明に行ったわけですが、「企業においても、なかなかこんなを知っている人はいないからなあ」という話から、いろいろな大きなハードルがあると思います。

ただ、我々C-STEPが、今まで取り組んできた様々な雇用問題につきましても、私が会社にいたときに、正社員でずっと定年までいる、毎年賃金もどんどん上がっていく、というような、会社の中でも一枚岩で仕事できていたのですが、随分変わって、ある意味では就労の構造が大きく変化しました。その中で、様々な問題が出て来て、我々のC-STEPも時代の変化をきちっと取り入れて、政策に反映していかなければいけないだろうと思います。

今年の5月の総会で、労働政策研究会の設置ということでご承認頂いた訳でございます。国や大阪府の施策を研究し、C-STEP事業との連携を強めるために労働政策研究会を設けるということでスタートするわけでございます。

今回第一回目は、「リビング・ウェイジ」という、私も勉強不足でありよくわからないのですが、国や大阪府の施策、政策までいっていない、ある意味ではグローバルなイギリス、アメリカあたりの施策をいきなりテーマに持って来て、大変重たいテーマですが、これから我々が考える上での指針になるだろうと思います。

そういう問題を皮切りに、今後いろいろなテーマについて、基本的には一回一回完結するという計画の中で取り組んでいきたいと思っております。よろしく願いいたします。

●事前に配布させて頂いた資料並びに今日追加配布させて頂いた資料がありますので、討議を始めて頂く前に簡単に資料のご説明をさせて頂きたいと思っております。

事前に配布させて頂いた資料、4点ございます。資料1は、まだ日本は批准していませんが、ILO94号条約の仮訳を入れさせて頂いております。2つ目は、リビング・ウェイジとはなんぞやということで、何が良いかということで、鹿児島国際大学の木下先生（当時）の文章を入れさせて頂きました。読んで頂いていると思いますが、まずアメリカのリビング・ウェイジ、1994年にメリーランドのボルチモア市でスタートして、この文章では60くらいの自治体となっていますが、知っている限りでは110くらいの自治体で取り組まれています。その下の方には、市の借上げ施設や、市から金融援助、補助金を受けているところでもやっている例がありますよ、というようなこと、いわゆるデービス・ベーコン法にも触れて頂いている。

イギリスはリビング・ウェイジではなく、最低賃金制度のスウティング・ウェイジ（Sweating-Wage）と言われるところの苦汗労働と最低賃金、日本では三鷹のベネッセの例も入れているというのが木下先生の文章でございます。

3つ目と4つ目は、来年が本番になりますけれども、2002年から2007年の3月まで、C-STEPの5年間の第2期評価顕彰制度における評価・顕彰表とその評価・顕彰項目の解説書ですが、そこまでが配布させて頂いているものです。

資料5からは今日初めて見て頂く事になると思っております。資料5は1枚もので、ホームページのトップにあったので、東京都練馬区のものを入れさせて頂きましたが、木下先生の文章の中にも少しだけ出てきます。低入札価格制度というのは、相当以前からあるものですが、練馬区が、「平成13年8月1日から導入しました」と書いています。これより半年後、2002年3月に地方自治法の施行規則が改定されまして、すべての請負企業に適用拡大が図られるわけですが、これは工事に関する低入札価格調査の導入のもので、設定された入札より低いものはあきま

へんよ」という1枚ものになっていたのが練馬区だけで、あとの自治体のものは非常に分厚かったものですから、一番簡単なものを資料5で入れさせて頂いたところです。

資料6は読みにくいコピーで恐縮ですが、国土交通省の技術者賃金の平均で、財団法人建築保全センターと財団法人経済調査会の連名で年間に何回か出されている、いわゆる現場の労働者の実際の賃金を集計したものです。これが入札の共通仕様書の積算根拠になるところでございまして、その内の建築保全業務で技術者と清掃員と警備員の賃金を大阪府でみると、2005年の冬号が一番新しい本だそうで、その本から取らせていただいたものです。

資料7は、少し趣が変わりますけれども、全国母子世帯調査とか、母子世帯の母への就労支援調査、日本労働研究機構が、どちらも国でございましてけれども、実際の年間収入や勤労収入を母子世帯に限って入れたものです。途中から下の部分は生活保護が実際に最低賃金なり、リビング・ウェイジといったときの1つの目安として、生活保護では実際の手当がどれくらいか、家族構成によっても違うのですが、モデルを入れさせて頂いたものです。

資料8は求人申込書です。これは社名だけ消させて頂きましたが、K医療センターの清掃の「求人申込書」だそうです。右欄の真ん中くらいに、時給750円と書いていますが、「これが業界ではだいたい平均ですよ」というふうに向っているところです。ご参考に見て頂こうということで入れさせて頂きました。

まず、人権尊重の労働とは、C-STEPにとってこのリビング・ウェイジの取組みがどういう形で使えるのだろうか。現在、評価・顕彰という取組みを進めているわけですが、評価・顕彰という観点からどういうことが考えられるのか。忌憚のないところで、ご意見を頂けたらありがたいと思います。

●リビング・ウェイジという言葉は初めて聞かれた方もあると思いますが、企業ではないでしょう。

●企業では、ちゃんと就業規則とか、就業規定を作っていますからね。

●リビング・ウェイジそのものについては聞きませんが、組合の取り組みの中で公契約におけるリビング・ウェイジという議論が組合内部ではされているようには伺っています。

●そうですね。今おっしゃったような感じで、組合内部での議論はあるようですね。正直申し上げてリビング・ウェイジという言葉そのものが聞き慣れないものです。

●ご存知の方も多いと思いますが、大阪府と大阪市が庁舎管理や公園清掃で、従来の入札制度であった金額主義から総合評価入札制度という点数主義に変えるということを3年やってまいりました。私は、その中の知的障害者の雇用事業、エル・チャレンジとありますが、に関わっています。

現在、3年間で総勢320人の方が総合評価で雇用採用されていますが、その320人の内の160人がいわゆる就職困難者で、内訳は知的障害者が70人、それから地域就労支援センターからの就職困難が40人、それから母子家庭のお母さんが30人、ホームレスの出身者が20人で、合わせて160人、総合評価で雇用採用された総数の約半数です。日本で初めて、金額だけじゃなくて雇用を評価項目の点数としています。一番高いのは障害者雇用で、だいたい18%、つまり落札者は必ず18%の障害者雇用の約束をしないと合格しないという制度でございまして、160人が採用されるというのはそういうわけです。

ところが次にぶつかりましたのが、160人の労働条件問題ということでした。最初に出てきたのが、最賃法違反、労働基準法違反という問題です。最賃法違反の問題は二つございまして、一つは、

最賃法第 8 条に「最低賃金の適用除外」というのがありますが、著しく勤労状態が、いわばチャントできない場合は減額、最賃を守らなくても、「特別にしてあげる」という制度です。

実は、私どものエル・チャレンジで1年間の就労訓練を終えて、別の会社に1年間働いていた人が、落札された企業が代わって、次の会社にバトンタッチする時に、「あなたは、最賃法適用除外申請に同意してください」といわれたのです。当時、大阪府庁の8人の知的障害者が一斉に反発をいたしまして、入社を拒否する—こういう事態が起きました。それで、最賃法第 8 条の最低賃金適用除外申請というのが世の中に存在するということを改めて知ったわけです。しかし、この人は現実には今まで最低賃金以上で働いていたわけです。同じ仕事で、業者側から適用除外申請の要請という事も含めて大問題になりました。これは大阪府が間に入って、契約解除の直前までいくくらい大きな問題になりましたが、これは最賃法適用除外申請のひとつの事例です。

もうひとつの事例は、ホームレスの人からの申請があったわけです。「私の給料は、710 円（これは最賃ギリギリなんですけれども）と書いてある。私は8時間労働の1時間休憩で入ったつもりだったけれども、実際は8時間労働の2時間休憩ということで、2時間休憩の6時間労働であれば最賃の 710 円であるが、7時間で割ると最賃に満たないということで、実際は7時間労働や」という告発がありました。我々は、そもそも 8 時間労働で、しかも庁内清掃で2時間休憩なんて、何で存在するんやという事で、その会社に詰め寄りまして、「これはおかしい」という事を申し上げてきました。事実上の最賃違反ではないのかと。ところが、これが労基法上は、違反じゃないんです。

しかし、これはひどいということで、実際に掃除の現場は最賃が決まっています、最後の庁内清掃の締めくくりはゴミを出して、終了しなければいけないわけなんですけれども、この8時間目一杯働かせると、2交代制にしなければならないか、最賃以上を支払わなければならないということで、一人8時間働くのに7時間の給料を払わなければならないということから、1時間余分に休憩を取らせている。その会社では、ほぼ全社員同じやり方をしておりまして、年間だいたい2億円くらいの「休暇」という名の「ただ働き」の実態がございました。これは明らかに最賃法違反じゃないかという事でございます。

それから、私どもの知的障害者の方は、雇用契約書を結んできたわけですが、なんと「ハンコを押せ」と言われた書類の上には、労働条件が記載されていなくて、後に、押されたハンコの下に労働条件を記載して送付してくる—という明らかに違反だということがございまして、抗議いたしました。「こんな失礼な事があるか！」ということで撤回させたわけです。

同時に、もう一つは、自治体の仕事というのは1年契約でやっているわけですね。今度初めて大阪府が3年契約にしましたけれども、ほとんどの清掃現場は1年契約です。事実、私どもの大阪府庁で働く知的障害者の方も、すでに2つ目の会社に就職しているわけですね。A という会社から B という会社に代わって、また A という会社に移り代わるわけです。そうすると、どういうことが起こるかということになるわけです。

翌年の2月 28 日付で労働者に向かって一枚の紙が届きます。それは、「万が一この物件を落札できなかった場合は、解雇する場合があります。契約することができない場合があります」—こういう通知書なんです。2月 28 日付、つまり3月 31 日の1ヶ月前、1ヶ月前に解雇を通告することによって、1ヶ月分の賃金支払を回避するために、解雇通告を事前にするという考え方です。

ところが、この知的障害者の場合は、例えば特定求職者雇用開発助成金の申請をしていたわけです。その申請の中には、少なくとも複数年、雇用を継続することも含めて、雇用保険に基づく雇用開発助成金を申請することができるというように書いてあるわけです。これを完全に無視して、雇用開発助成金をもらいながら、「1年で解雇するよ」という通告をする。これは不当な解雇通知であるということで、撤回を申し入れるということをやってきました。

それから今度は、またもう1回見てみますと、雇用開発助成金の申請用紙が同一筆跡である。どうも、これは明らかに本人同意ではなくて事務担当者が預かったハンコを押している可能性があるということもございまして、密かに企業のヒアリングをしました。「企業で概ね常態化している」ということです。雇用開発助成金の本人同意ということは、一応法的には言われていないので、厳しく指摘されないで、ほとんど年齢なんかオーバーしていたら、「これは中高年の雇用開発助成金の対象になる」といって、自動的に会社がやっている。本人の賃金に充当されるものですが、全部企業に入ってくるだけになっている。ところが肝心要のところ、**「本人は1年契約で解雇する」**ということが使われていることもございまして、大阪府や大阪市の総合評価制度という、せっかくなつくった制度の中で、あからさまの最賃法違反や労働基準法違反など、あるいは違反していなくても極めて不当と思われる状態が起きていることが発覚しました。

例えば、K医療センターの**750円**というのは、これ申し訳ないですけど、これが運動の成果でございまして、実は**710円**、つまり最賃ギリギリの数字がほとんどでございました。それを少なくとも**750円**まで上げたというのが現実でございまして、我々にとってはまだ不満ですけど、少なくとも**40円**か**50円**の賃上げをしたいということですね。という状態で、大変問題が深いという事が分かりました。明らかに、最低賃金制度というのは、「これ以下だと罰するよ」という法律じゃなくて、「これさえ守っていたら大丈夫だよ」という法律になってしまっているということが分かったという事です。

お役所の現場、模範となるべき公共事業の中で、堂々たる法規違反が行われているという事がわかったものですから、これは何とかしないといかんということで、是非問題を広く運動に取り上げる必要がある、社会的にも問う必要があるのではないかとということで、私たちは今、政策研究をしているところでございます。

ちなみに、先ほど説明がございましたけれども、国土交通省が示したものが一定の基準です(表1)。これが、清掃員A、清掃員B、清掃員C、つまり熟練度に応じてA、B、Cのランクを付けて、Aはいくら、Bはいくら、Cはいくらという計算で、少なくともCランクは、どんな事があっても最賃法に違反することはなくて、それ以上にBがあり、Aがあります。

仕事の内容から、Aが1人、Bが2人、Cが3人の配置が必要であるというような事を仕様書では計算致しまして、それに伴って賃金の計算もするわけです。これが、いわゆる単価計算の積算根拠になっていて、これに価格を合わそうというのが現場ですけども、実際は大阪府や大阪市の積算根拠の作り方自身が清掃賃金のAやBは無視されて、極端的に「Cでも構わない」というような低い見積もりになっているのではないかとこの批判を含めて、労働者権利が守られにくい状態になっている事が指摘をされています。

業者側からは、清掃単価の積算根拠の見直しというのが要求となり、私どものような就職困難者からは公共職場で働き続ける権利を保障するシステムが必要だということになり、労働者側

**表1 建築保全業務技術者賃金(例示)**

表 建築保全業務技術者賃金・日割基礎単価(1日8時間当たり)

技術者区分	大阪府	東京都	福岡県	沖縄県
技師A	22,000～25,600	23,200～26,900	18,200～21,300	16,700～19,400
技師B	19,900～23,800	20,900～25,200	16,600～19,800	15,100～18,100
技師C	22,000～25,600	23,200～26,900	18,400～21,200	16,600～19,300
技師補	16,700～21,100	17,700～22,200	13,800～17,700	12,700～16,100
技術員	15,200～17,600	15,900～18,600	12,700～14,700	11,500～13,500
技術員補	12,400～15,400	12,900～16,200	10,200～12,800	9,300～11,600
清掃員A	11,600～13,900	13,700～16,400	11,000～13,100	9,200～10,900
清掃員B	8,500～10,500	9,900～12,300	7,900～9,800	6,700～8,400
清掃員C	6,600～7,700	7,700～9,000	6,200～7,300	5,200～6,100
警備員A	11,800～14,100	12,700～15,100	10,600～12,700	8,300～9,900
警備員B	9,600～11,500	10,300～12,300	8,700～10,400	6,800～8,000
警備員C	9,600～11,500	8,700～10,400	7,300～8,800	5,700～6,900

(注)「建設施工単価」((財)経済調査会)発行より抜粋作成

からは生活できる賃金を、こういう風になります。労働組合とかの話を見ると、自治労などが言っていることは、つまり“賃上げ”の一つの拠り所にするということですが、私は、「生活できる賃金」というだけじゃなくて、「働き続ける権利」ということを、もう少し総合的に「リビング・ウェイジ」を見直していきたいなあと思います。賃金だけじゃなくて、さまざまな労働条件において、例えばセクハラを受けたらどうしたらいいのかとか、そういうことも含めて、多くの職場で「リビング・ウェイジ」というのでしょうか、そういう人権条例、人権の基準というものを作っていく必要があるなあという問題意識です。

●もう一つだけ申しますと、実は2年目の総合評価項目から「C-STEPに加入していたら1点」という点数が配置されました。これは、私どもの要求の成果ですけれども、現在の公園指定管理者制度の中でも、C-STEPに加入していたら1点の点数をいただけます。ですからビルメンの企業が、C-STEPに「入らせてください」と来るわけですね。それで入札前に2ヶ月門戸を開放しまして、受け入れたわけです。先ほど言いました「2億円稼いだ企業」も、実はC-STEPの会員です。つまり入札改革に絡んでC-STEPの会員になっていたということです。ただ、C-STEPの側でそのような事で勧誘したという事はございません。だからといって、「あなたは辞めてください」という訳にもいきません。

今度、「多様な働き方」ということでC-STEPが取り組むのは良いけれども、できるだけ安定した雇用ということで、古くから20年、30年努力されてきた先輩企業から見たら、新しい企業が加入される事で、むしろ「レベルが落ちる」と言ったらおかしいけれど、「わたらの努力はどうなるんや」ということを心配されまして、会員は拡大しなければならないけど、ある意味、会員になられた方が、やはり人権ということで目標とできるようなものを持たないと、安易に流れる、つまり競争に流れると、「他所が710円やから、うちも710円や」とか、「他所がやっているから…」というふうに流れてしまうわけです。

ここは、C-STEPとしても、「ものの考え方」とかを整理して発信する、逆に締め付けるというより、むしろ「チャンスと違うかな」と思うわけです。あるいは、積極的な意味で、差別をなくしていくとか、雇用を創る社会条件を実現していくとかは、大きな企業から小さな企業まであるわけです。さまざまな取組みがあって、切磋琢磨していくところに原点があるわけですので、是非それをしていきたいなあと思います。できたら何らかの形で、この「リビング・ウェイジ」という言葉に拘る必要はないけれども、このような考え方をうまく言葉にして、会員企業の皆さんですとか、あるいは、我々の門戸を叩く就職困難者にお示しをしたいなあと思います。

先ほど申し上げました知的障害者の最低賃金適用除外申請のAさんのケースは、実は生活保護の受給家庭でして、お子さんが知的障害者であるということが生活保護の理由になっているということでもあるわけですね。ですからお子さんが働き出すと、生活保護が受給停止されるのと違うかということで、安易に企業が「最賃以下で我慢して下さい。その方が生活を守れますよ」というような事になったということなどがございまして、私どもの地域就労支援センターでお世話した人たち、実はお世話をした先が最賃すら守れないような職場だったということでは、私も所長として失格なわけでございます。これは、どうやって私どもの方がそういうことをなくしていくような仕組みを作っていくかということになる。それは、「企業とそこで働く労働者の勝手でしよう」というわけにはいかないでしょう。そういう、あっちから、こっちから見ても少し公正な、模範となるような、同じ地域、同じ職場で働く人は少なくとも、このような人権の同一条件を持っていますよ、というようなものを創ることができないかなあーというような意味で、このようなことを勉強する必要があるなあーと思い立ったような趣旨でございます。



●C－STEPは、同和地区人材雇用開発センターの発足から今年が25年で、当初ずっと「安定した仕事」という言い方で「切り口」を持っていたわけです。ただ、その「安定した」というのは、非常に分かり良いと言えば分かりいいですが、今日的に「安定した仕事というのは何なのか」といわれたら、案外返す言葉がないという状態です。むしろ、「安定した」という言葉は控える。途中から同企連を始めとして大量の企業のグループが集まったときには、「やりがいのある仕事」－そのやりがいは、ある企業にとっては賃金を高く保証することや、ある企業にとっては人権研修をきっちりすることや、ある企業にとっては働きやすい職場を労働者と一緒に作ることや、いろいろな取り組みをしてきましたが、やりがいのある安定したというのは、C－STEPとしては今日的ではないな…と。しかし、「多様な」というと、また先ほどのように、「いろいろあってええやないか」みたいなことになる。評価顕彰と、このリビング・ウェイジという、全く他所の国の取り組みかもしれないですけども、評価顕彰の取り組みとか、今の事業とか、会員の何らかのスタンスとして、その辺のところが多様な立場からご論議いただけたら、有り難いなと思っております。

例えば、ほとんどの大企業、N社にせよ、M社にせよ、特定求職者雇用開発の助成金は使われると思うのですね。特定求職者雇用開発助成金というのは、国は毎年だいたい500億円くらい用意していて、大阪府や大阪市は使いませんし、社団法人も使いませんので、民間企業が去年の実績で「48%の利用」と出ていますから、230～240億円くらいは賃金補助として使用しているわけです。助成基準が「相当の期間雇用する目安のある者に助成する」となっているのですが、一方で、実際にはエル・チャレンジなり、総合評価のところでありましたように、1年で首になったとか、契約解除とか、「1年間雇用やで…」と言われて雇用されているという側面もあると思います。そのような企業の立場からでも、雇い入れ通知の話もあったと思いますし、特定求職者雇用開発助成金の状況とか、大企業が大きいと思うんですけどね。

●先ほどC－STEPの問題を少しお話いただいて、従来、我々は「安定雇用」という形でやってきて、それがC－STEP改革の中で、一時期、採用のマッチング率が非常に低下していったという中で、なんとかマッチング率を上げたいということでやってきたわけです。そのときに問題になったのが、従来の企業ですと、私が入った企業でも「採用」というのは正社員しかしない。しかも年功性の給料で、扶養手当が付く、それから住宅手当もある。ある意味ではリビング・ウェイジその人の生活に応じて給料を払うというのが一般的な賃金体系でしたね。それが、ここ何年かの中で、扶養手当や住宅手当とかもなくなる、食券、食堂なんかもあったわけですが、そういうものが一切なくなり、職務俸給－職務に応じた賃金ということが企業の中では生きているわけですね。

一方では、派遣労働という中で、単価の低い労働をされる方が入ってこられて、正社員とほぼ同じ仕事をされる。違うのは、まあちょっと早く帰ることだけ、というような中で、そういう意味では非常に労働条件の切り下げが自主的に行われている。そうした中で、誰がその労働条件切り下げによる恩恵を被るかという点については、よくよく考える必要があります。いわゆる求人情報カードに関しても担当者の方も変わられて、会社もそのような状況になってきていますから、いろいろな問題が出てくるようになっていきます。直系の派遣会社で、ある意味では仕事をやっておられますと、賃金高くないですよ、他の派遣の人は全部それでやってもらっているから、それで求人出します。求人に応募しないのは、C－STEPの登録者が高望みするからではないですか、というような声も出てくる。そうした状況が同企連でもあったわけです。その場合、ある意味ではこんな方法では進まないよ、違うよということを話し合い、2003年の雇用促進会議でも事例としてやってきた。そのことは、責任者の方にご説明申し上げたのですが、なかなかやはり浸透しない。「他所でいつてんのに、何故C－STEPはこんな受身なんや」、「マッチングしないんや」、「贅沢すぎるやないか」という議論が企業から出てくる。そのことは、同企連のように伝統的に雇用問題に取り組

んでこられた企業でもそうした問題がありますから、同企連活動をやっていない企業にも雇用や就労をいろいろ積極的に取り組んでいってもらうことになる、その辺りはC-STEPとしては、相当きちっとした啓発なりをやらなければ、なんとなく危なかしい状況を感じます。リビング・ウェイジの資料等を見せていただいて、ある意味、C-STEPは、昔は「リビング・ウェイジ」と言うもったんやな…という感じはしていました。

●職安法という法律では差別してはいけない。平等ですから最賃割っていなかったら、あらゆる求人ハローワークは受け付けなければなりませんし、求職者についてもあらゆる求職者を受け付けなければならなかったわけです。同地区人財雇用開発センターからスタートした「おおさか雇用開発人権センター」は、登録は個人登録じゃないですよと、地域で支える体制があつてはじめて登録ですよと…。逆に、会員企業からいただく求人も、当初はやりがい、安定、途中からやりがいと、「こらあんまりでんがな」と、平気で突き返す。「企業でこんな出したらあかんで」という話とか、事務局は偉そうですから、「そんなお断りしますわ」とやってきたわけですが、今日、なかなかそれが、「我が儘やないか」とか、「えらい生意気な職員を置いてるらしいな」とか、「何を贅沢ゆうてるんやこのご時世に」というのは、ずっとこの何年間か、忸怩（じくじ）たる思いを持っておるところですけれども、今の「当初はやってたんやで、当初からやっていたんやで」と言うのは、そういうところの意味ですね。

●地域就労支援事業の中でも、働きたいという人があつて、他方で求人が出てくるときに、最低賃金を割ったり、最低賃金ぎりぎりということが本当に手を差し伸べるということになるのか、やっぱり世の中冷たいなあ、とならないのか。

●私どもの清掃事業は公共事業ですから、例えば大阪市役所の清掃を7千万円で落札したとして、仮に70%として4900万円ぐらいで人件費を計算して、だいたい40人として年間130万円切れるぐらいの人件費を出すことは可能なわけです。つまり、7000万の人件費割合が70%ということですよ。ご存知のように、清掃というのは労働者の単価（人件費）がかなりの割合を占めます。道具、設備投資はあまり要りません。そうすると年収130万、140万は、どんなことがあつても可能です。7000万の仕事以外に他にいろいろ仕事がございますので、そうすると850円から900円、少なくとも850円ぐらいの単価はほぼ可能だと思うのです。そうすると、最賃より140円くらいアップするわけですね。まあ130円くらい上げることは、可能だと思っています。そうすると、ザッと130円ぐらいの不当利益があるわけです。つまり、市民の税金ですから、市民に払われずに企業の懐に入るということになるわけで、これは企業が悪いとか、誰が悪いというよりも、競争の理由が間違っている、それを競争の原理に入れていない、ということが私どもの主張です。つまり、できるだけ市民の生活を豊かにして、賃金を高くしようとする企業は、税金が再利用される。循環に乗っていくということだから、可能な限り高い賃金のところの方が落札しやすい見通し、それが私どもの主張の根拠になるわけですね。それは単に民間の競争というより、パイが決まったところでの競争、つまり清掃単価を市役所運営に任せて、市役所の清掃をなんぼで、という予定価格を出して、その上で争うわけで、十分可能だと思っています。ただ、民間はなかなか上手くない。これは分かるんです。しかし、官公庁は少なくとも、それが可能、民間も可能なんですけれども、情報公開がなされていない。

こういうことで、本当のところ時間給単価850円くらいは欲しい。850円を別の言葉で言うと、私どもの就職困難者で、一番お金が必要なのが母子家庭のお母さんなんですね。ホームレスとか、知的障害者とか、若者とか、いろいろいますけれども、例えば、母一人、子一人で子育てしながら

生活できる賃金ということで計算すると、1時間単価少なくとも850円は必要だ—ということですが、そうでないと、生活保護の方が生活費は高いという計算になってしまう。したがって、850円くらいが、母子家庭のお母さんが、子どもを育てながら働いてやっていける時間単価だろうと思うわけです。一方で、積算根拠から十分可能な850円であり、また市役所の初任給を時間給で計算したら850円くらい—ということで、例えば、時間単価850円をすべての市役所の現場では守って欲しい、という考え方を導き出すことができないかなあ—これが考え方の一つです。

ただ私は、知的障害者の850円は高すぎると思うんです。850円は年収で130万くらいなんです。知的障害者は、これに障害基礎年金が入ります。月に8万円くらい、年間100万くらいで、そうすると230万くらいです。それが高すぎるとは思いませんけれども、同じレベルの労働者と比べると、知的障害者が群を抜く計算の仕方になるので、私どもは知的障害者については850円でなくてもいいという計算を出しています。その代わりに、知的障害者の場合、ジョブコーチとか、働くために様々なアテンダントがいるわけで、その費用換算をその中で看ることができないか。例えば、750円でも結構です。母子家庭より100円安いですが、それはジョブコーチや援助付き雇用の費用に換算されていると考え、ご理解ください—ということで落ち着いたら、互いに合理性があるという賃金体系が実現できないかな、というふうに思っています。

あるいは、ホームレスの場合、ある有名会社が苦勞しているのは、成果主義を導入しまして、なかなか定着が難しいということで、最初から高い賃金は難しい。最初は少し我慢することになるかもしれないが、その代わりに全体を通して賃金の整合性を確保する。それから3ヶ月報酬、6ヶ月報酬という形で考えていく。3ヶ月経ったら部屋を見つけようね、自活しようね、ということなんです。ホームレス支援の一つ課題というものがあって、だからといってホームレス雇用で特別の保護制度を打ったら、また複雑にしてしまうので、賃金の有効な考え方というのは、検討しても良いのところがかな—ということ。私は、行政というのは、少なくとも公共事業では、モデルを創ることが可能ではないかな—と思うわけです。それを、民間の人たちの参考として提案できたら、上手くいくのではないだろうか…という気がします。その検討を是非どこか、運動団体でも示してくれて、C-STEPという組織が、それをわざわざ創るという組織ではございませんので、C-STEPはそういう努力を“肥やし”にする組織ですから、C-STEPの中でなくてもいいかな—と思います。それが、いわゆる公共事業の本旨みたいなものになってしまっていて、なんとかそれを実現したいと思うわけです。

●ただ、労働条件と人権条項というのは、我々の知的障害者の場合は、騙される差別ですから、普段の点検がなかったら騙されるわけです。この辺のポイントは情報公開で、今、大阪市が大きな問題になっていますが、キーワードは情報公開です。ですから、私どもの知的障害者の労働状態が完全に情報公開されることを最終的には求めたいと考えています。

今、落札の企業と合意しようと言ってることは、事前の情報公開、「この人とは、いつ、どのような労働契約を結びました」、「このような条件で働いてもらっています」、「このような配慮をしています」、「これだけの給料を払っています」というようなことを情報公開してやっていく。それを、例えば「公開するなんとか条件」、「情報公開の何とかカード」、10項目なら10項目をこしらえて、「人権の10項目」、「働き続けるための10項目」というようなこと、例えば、「雇入通知書は、本人同意しましたか」で、本人が丸をつける、企業が丸をつける、そういう人権手帳というか、チェックカードみたいなものでやっていく。それは罰するという考え方ではなく、情報公開の考え方でやっていくのが面白いのではないかな—と思いますが、そういうことを企業さんとやり方について相談したいと思っています。企業さんの側からは、10項目に該当するようなものをC-STEPとか、こういうところから教えていただけたら、勉強になるな—という話になっているところです。

どのような 10 項目にするかが鍵ですけれども…。

●これは大阪府や大阪市でも結構ですし、民間企業でも結構なんですけれども、労働組合があつてとか、大企業では、今の 10 項目というのは当たり前に行っている事柄だと思うんですね。雇入通知は、事前に出します。雇入通知に書かれていないことは就業規則、労働規約として、就業規則に記載されています。本人同意がないのにそんな書類を出しますかいな、履歴書を誰にでも見られるようなところに備え付けたりしますかいな、労働者名簿に本籍なんか入れていませんわ、これ言い出したら、10 項目じゃなしに膨大な項目になると思うんです。

例えば、先ほどの「切り口」としておっしゃられた「知的障害者が騙されるという観点」から、知っておいて当たり前だけど、知的障害者でなくても高校 3 年生は就職しようと思うときに、就業規則を知っている高校生はあまりいないという実態とか、私もこんな仕事をしているから分かりますけれども、働くときに雇入れ通知書を人材雇用開発センターの理事長からもらっていないというようなこととか、いっぱいあるんですね。そういう辺りを行政とか、企業とかという立場抜きで、いろいろお教えていただければありがたいと思うんですね。

●これが政府調達 65 兆円産業の実態の一部です。一体、政府調達の 65 兆円でどれだけの失業者が救済されたか、大阪市の退職者の再任用システムもありますけれども、なんとかならないか…というような制度もあります。そのようなものも含めて、もっと就職困難者の雇用を実現して欲しい。なんでこんなことがわからんのかな、大阪府の目の前でこんなことが起こるのかな…と思います。やはり役所って閉鎖的やという気がするんです。何もかもを閉鎖的にしとるんやな…と。下請の賃金まで閉鎖され、隠されているのかな、そういう結果かなと思うんです。そんなに人権意識が薄いのかな、いや役所が人権意識が薄かったら、一体どこに人権意識があるねん…というくらい、なんでこんなことが起こっているのかな。

大阪市のある会社、きれいな数字が並んでいる。705 円。全員の給料が 705 円。勤続 20 年くらいでも 705 円。オオッーと思うけれども、あるところで 710 円になるんです。最賃が上がれば、上がってくるんです。「こんないけずな会社あるか」と思うくらい、最低賃金の通りの賃金になっている。労働者はよう働いているなあとも思うんですけれども、いやはや、いやはやなんですね。国土交通省の基準なんてあったものじゃない。総利益が大きいです。単価 10 円、20 円でも総額億ですからね。少なくとも何千万という利益、もっと言うと市民の税金 7000 万円が無駄に使われている。労働者の賃金に還元されるべき市民の税金が、どこかへ消えていってるという状況ですね。

●私は、公共事業の積算基準とか全然分からないんですけども、賃金・単価の資料を見ながら思ったことは、お役所の仕事が賃金を下げているのかな…と、ここから思ったんですよ。大阪府というのは大阪府庁という意味ではなくて、大阪府全体における清掃員 C というのは、上司がいなかったら独りで清掃しなあかんよ、いわゆる新米の賃金 8 時間で、6600 円から 7700 円は、平成 15 年 10 月の賃金支払い実績に基づいた調査結果ですーとなっている。これで最低の時間給が 825 円なんですね。それで、資料に入れていますのは、闘いの成果で 710 円が 750 円になったと。国土交通省が最低で 825 円と出ているのに…。

●大阪市や大阪府の基準にならない限り、ダメですよ。これが、ライフワークを乱すわけです。8000 万円のところが入札で 6000 万円落ちますと、2000 万円浮きます。これが回りまわって執行されるわけです。これが、自治体の追加工事になり、企業に回りまわって入る。それが、全部 99 万円とかに小分けにして、少額随契にするのです。だから、「安い価格で落札して、あんたどこ

大変ですなあ」というてるけれど、「いや、これを落としたいから、お金がまわり回ってきて結果的には、変わりまへんねん」ということです。こんなことがまかり通っている。少額ですから入札せず、いわゆる随意契約でやらせて、役所は、単年度主義ですから 8000 万円のところが 6000 万円で落札されると、残り 2000 万円を担当者が自由になるということです。だから、わざと低価格で欲しいんです。その方が、相手を振り落としにかかって…ということがあって、どんどんダンピングになる。

ダンピングしたところは、ほとんどマークが違います。いまでも総合評価の物件以外はそうです。作業着には、「〇〇化学」と書いてあるけれども、着ている人は「××化学」の人、まったく違う会社の人を下請事業者としてやっているんです。だから、何人かは労働基準法や最低賃金法を守っているけれども、隠れた何人かは全然守れていない。「××化学」の社員だからわからない。そういうふうにやっていて、わからない状態になっている。結局、受託したところは 20%か、10%くらいピンハネするんですね。3000 万円なら 300 万だけポケットに入れて、2700 万円で下請に出すわけです。2700 万円でやっているという状況です。それが日曜日に出てくる外国人労働者や、今で言うところのニートですね。日曜日の窓拭きになったら、なにかしらんけれども急に新しい顔が出てきて、どこの子や、あれ高校生やで…と。一家 3 人くらいで来ているところもあって、みんな失業しているから安い賃金でも、日曜日の窓拭きに行ったらなんぼかになるということで、窓見たら 2 本命綱がぶら下がっているというような状態になる。これが、最低賃金価格を設定したら、地方自治法違反だという判例が出るということで、最低賃金価格を設定するわけには行かない。下請けにあって、ダンピングがどうしようもなくなって、逆にその対応が必要となるわけですよ。恐るべき状態が、官公庁だからできたんですよ。地方自治法が、最低制限価格を認めなかったということで、かえって、できたということと、何故官公庁は目の前で再委託が行われているのに止めさせなかったか、明らかに服が違うのに、来ている人が違うのに、これを摘発することなく、放置していた。

●例えば、派遣労働の話になりますけれど、結局、人件費がアウトソーシングという名前に変わって、アウトソーシング費用というのはものすごく大きいんですね。かなり能力の高い、それなりの力のある女性ですけれども、女性というだけで、なかなか正社員になれない。親元を出て大阪でやっていますけれども、聞いて見ると、相当能力が高いのに時給 1000 円くらいかな。実際は、良心的会社で 3 割ですから、N社もだいたい 3 割ですよ。だから 1500 円を派遣元に払って、人に 1000 円ですから、抜かれているわけですよ。

●派遣の時給は、元請に時給 3000 円以下で発注しているなんてまずないと思います。最低で 3000 円から 4000 円。労働者の側に行くのは 1200~1500 円くらい。ファイル整理、金融機関のファイリング業務で、現場では 1500 円くらい時給もらっていると思うんです。3000 円から 4000 円、もっと安いですかね。

●それが当たり前みたいになってきているんですよ。私は、今アシスタントの人に来てもらっているのですが、派遣会社を通すと支給することのできる金額が低く、なかなか思うとおりの人に来てもらえないので、私個人で「こんな条件で」ということで探して、有能な女性を確保できたんです。会社にとっても派遣の方が楽は楽でしょうが、派遣から正社員に切り替えていく場合がありますね。何故かと言うと、セキュリティの問題とか、顧客対応、責任感を含めて、やはりそういう雇用形態の人に任せられない仕事というのがあります。そこを無理して派遣でやっていたんですよ。それでは、やはりトラブルがありますね。第一線の、お客さんに対応する窓口としては、社員でや

るという動きも企業の一部ではありますよ。「安けりゃいい」という話は、ある意味で、コストの問題じゃなくて、総合的に、お客さんへのサービスとか、会社のセキュリティだとか、そういうことを考えると、「そんなものではないなあ」ということが、企業も少し分かり始めてきていると思いますね。大阪府の方は、例えば掃除がきれいとか、汚いとか、あるんでしょうかね。

●行って見たら分かります。端々を見たらわかるというくらい、見たら分かります。もう、なんか、無茶苦茶きれいです。トイレの掃除なんか、知的障害者がやると断然きれいですよ。トイレがきれいであるかどうかで、掃除かきちっとできているかどうか分かります。

しかし、会社とかの“いけず”も結構あるんです。例えば、A大学なんか、「朝、始業時間までにきれいにしておくこと」と決まるわけです。私もそれが当たり前だと思っていたんです。市役所もそうなんです。そうすると、もの凄くコストがかかります。例えば、「朝の2時間で一挙にきれいにせなあかん」となれば、労働力が横に広がるんです。20人なら20人が一斉に働く。稼いでごはん食べていかないといけない労働者に、かわいそうに、2時間では飯食えないわけです。縦で働かなければならないのに、横で働かなあかんから、雇う側も就職困難者がどうのと言っておられないし、4時間で労働時間満たないから損をするわけですね。

しかし、オーナーの方によく聞いてみると、別に朝一斉にやる必要もないということで、「朝一斉にやる」ということが、一種の定説になっていたんでしょうね。ほんまに無茶でした。その代わり障害者を雇用しているということをコマーシャルできるし、時間内に掃除をしている方がきれいであるし、社員の人にも、お客様にも、清掃の仕事に対する偏見とかもなくなるし…というようなことを話したら、「そちらの方がいいかもね」ということになって、横が縦になったら、一人前の労働、6時間労働が成り立つとかも可能となります。清掃の仕事などは、仕事に対する偏見や、仕事に対する理論とかが、オーナーの考え、議論だけの一步通行になりがちで、随分損するところがあるような気がします。複合的に重なった権利侵害、権利抑圧みたいなところがあって、知的障害者を通じて堰をきったように権利が見えてきた、ムダが見えてきたような気がしますね。

●即座に評価顕彰の課題にということにはなりませんけれども、論議として、まず公的労働というところで、どんなことができるのだろうか。それを、2007年度でC-STEP評価顕彰項目を時代に応じて新たに拡大していくというのは、そこ辺りの切り替えですかね。少なくとも2006年度には新たな項目や、次の項目を会員企業向けに発信する必要があると思っているので、その辺り、公労働というところで、どのようなことができるのか、少し議論いただけたらと思います。

切り口の一つとして、これは行政マンの方も含めてご発言いただけたら有り難いのですが、地方自治法施行令、規則がこの間細かく変わっています。1999年に初めて総合評価方式に下さいい…と。先ほど練馬区の話をしましたけれども、2002年の3月から低入札価格調査制度の導入が官公庁ならよろしいよと。つい最近、去年ですけれども、随意契約が、政策随意契約に拡大できますよ、というふうに、ポンポンと施行規則が総合評価を推進しようというようになってきている。その辺のところと、偏見かもしれないけれども、世の中の相場を、なぜ役所の清掃だけこんなに単価が低いのか、825円が世の中の一番低い平均なのに750円が初任給やで、これは高いよ、となっているあたり、地方自治法の関係でどうなんでしょうね。

資料に入れていないんですけど、地方自治法施行規則234条で、今から6年前、総合評価で地方自治体が契約していいよ、と。あれでいろいろなところが即座に、例えば東京都石原知事が環境ISOとの関係、ISO14001のところと公共工事入札の対象にしますよ、というふうに切り替わった。少しずつ政策随契まで広がっていく中で、生活とか、リビング・ウェイジ的な生活という視点から、公契約が公共事業における低賃金を形成している清掃業務が、府民、市民サービスとの

関係で、地方自治法を使って、上げることができないか、というようなどころなんですけれども…。

●C-STEPとして、「ビルメンテナンス業であと 50 社会員を拡大しよう」、「こういう考え方に賛同する企業を 50 社つくろう」、「こういう考え方で人権網を広めよう」というような趣旨で、一つは 50 社のビルメン業者を増やそう、もう一つはアウトソーシングされる会員企業の評価点があるわけだから、例えば、同じ清掃なら清掃を委託される時は総合評価制度にしてよ、とか、リビング・ウェイジとか、そういう観点をに入れて、「人権を守るということをしましょうや」ということをお勧めするとか、そういう確認、本にするとか、次の総会なら総会か何かの機会をとらえて、分かりやすい学習資料を作って、C-STEPが何を考えているのか、というふうにしましょうか。

例えば、結構アウトソーシングで自分のところのビル清掃なんかを持っているところもあります。病院の清掃は、もの凄く単価が高いんです。単価が高いというか、量が多いんですよ。病院もC-STEPに入ってこられるところも出てきていますから、まあ、こういう考えだったらC-STEPの立場で、一方でビルメンテナンス業者に関しては、人権が守られた正当な競争で勝ち抜くことができるということだったらい、と。就職困難者の側から見たら、少なくともそれだけの基準は到達するような権利意識を持って働くこととか、チェックをしましょうーということになっているので、それぞれに三者に通用するような、あるいは大東市とか、大阪市、大阪府以外に枚方市とかに総合評価が伝わっているとかあって、総合評価制度とリビング・ウェイジとか、何かうまい料理をしましょうか。例えば、「入札で人権を」とかいうような、出版ではなくて研究会資料、C-STEP専務理事の名前で、研究会の名前で発表する。あくまで、出版するという意味ではなくて、会員の皆さんのご批判をいただく。今すぐじゃなくて、これから時間をかけて、一定のチームを作って、資料整理に入るというようなことで形にしていく。運動団体の方は要求等出てくるだろうし、それは運動団体の方に任せて、C-STEPは、あまり厚かましくそんなことはできないから…。あくまで、このようなことーという提案にしていく。

●C-STEPは、これまで安定就労、やりがい、というキーワードで我々これまでやってきましたよね。C-STEPの取り組みとして会員拡大しますよね。そこは同企連レベルの会員さんみたいな企業が入ってくるわけではないですね。そこは結構危なっかしいと思うんです。入ってくれたらいいけれども、その辺のことも会員拡大と併せて少し考えたほうがいいんでしょうね。ある意味では社団として、会員にリビング・ウェイジ的なものの考え方を啓発して、理解していく。「ああこういう考え方が一方ではあるんやな」と。企業ですから全て上手くいくわけではないけれど、こういう考え方があるという認識もきちんとしていただいて、そして就職マッチングの推進において、そのことを含めた方が議論しやすいだろうと思うんですね。

●一つ、企業人権協という立場で教えて頂きたいのですが、昔は同和問題研修推進委員というのがあり、同和問題研修推進委員設置要綱で「同和地区住民のために研修推進委員を置く」というふうになっていて、あれは公正採用選考推進員でやった講座のときは、「同和地区住民をはじめとして、公正採用選考計画を樹立するのが公正採用選考推進員の役割」となっています。大阪府だけが研修もしいや、となっていますけれども、国や労働局というのは「雇用のためだ」となっています。それは何か、役割は全部外れているみたいになって、研修を頑張ろうみたいなことが、最近、企業の中ではどうなのかな。要するに、会員になっていただいて、専務も心配されているけれども、「えっ、C-STEPで雇わなあかんのか」と、過去何回も我々が経験した、「会費払うだけと違うんか」というのが、同企連は全然無いけれども、他ではあって、C-STEPだけが珍しいことやっているわけじゃなくて、公正採用選考推進員がいるところは、「雇用するために公正採用選考委員

を設置した」というあたりは、ちょっと逆立ちしているんじゃないかというのが、最近、企業の中ではどうでしょうか。「こうあるべきや」とか。それがはまっていないと、リビング・ウェイジとか、賃金の話、あんたどこ関係ないやんかとか、労働条件なんか、あんたどこ雇う気はないんやから労働条件のことなんか言われる筋ないやんかとか、1万3千円払うやないかとか…と。

●少し議論から外れますけど、外国人労働者の問題ありますね。基本的には日本における賃金と同じということがあるわけですが、現実には、チープ・レイバーとして雇うのが当たり前のことになっている。しかし、国の政策はそうじゃないはずですね。結構、安ければそれでいいという方が多くなっていますね。杞憂かもしれませんが、「そうではない」ということの旗印がいるんだろうという気がしたんですね。そのような旗印がなければ、価値観一本で、「どうや」ということになってしまいますから結構怖いし、逆に労働問題で、「騙された」、「嘘やった」とか、場合によっては人権侵害で訴えられるということも考えられる。

●C-STEPの会員企業は、直接雇用する場合もあるのですが、もう1つは関連企業とか、アウトソーシングで雇用を生み出すことにより、雇用の取り組みをすることがあります。委託したらもう知ったことか、というのは困る。「きちんと委託すべきだ」、「労働者の権利が守られるところに委託すべきだ」というのは、結構浸透するような気がするんですよ。直接雇う人数よりも、委託して、そこで雇われる人の方が多いのではないのかなあとと思います。確かに雇用は大事なんですけども、ないものねだりしている難しいところがあるので、この点についても注意する必要があります。総合評価を作ったのは、雇用だけじゃなくてアウトソーシングとか、職業訓練でも多様な形で雇用開発を—ということですから。今日のところは、そちらの方に興味を持って、このテーマからは、むしろそのことを企業に訴えることが大事で、会員企業に対しては欲張らない方がいいかもしれないですね。ただ、今から入ってくるビルメンテナンスさんは別ですよ。

アウトソーシングのときも人権をというか、せつかく委託するなら就職困難者の幸せのために、そのためにも、「これだけの条件は守ろうね」とか、「こういうことをしようね」—みたいなところで、このテーマについては重点を絞った方がいいかもしれない。

●そういう辺りでまとめてくれませんか。何かの機会の捉え方については考えよう。どういう機会にやろうかと。場合によっては、C-STEPが直接主催するか、どんな形にするかですけれども、討論会とか、ちょっとした講座とかやってもいいと思うし、同盟の皆さんとか協力して集会をするとか、こういうテーマを多面的にやっていくという、ホームレスの人とか、いろんな人がいるわけですから、企業側、行政側とか。温めるということにしておいて、場面はね、ちょっとここであつかましくいえる性格のものじゃない。

●CSRの講座等でいわれているのが、サプライヤー含めての人権問題とか言い出していますが、企業は、なかなか委託は「余所の会社や」と、だから責任は向こうやという考え方ですね。

●法定雇用率達成していないから何とか達成したいねん、というてる横で、エル・チャレンジの話聞いて、「こっちだったら増やせるんだけどなあ」と悩んでいる企業が結構あるんです。福祉法人とか、病院で、まじめなところでも、障害者雇用になかなか踏み切れないところがあるんですね。そんな大きな施設でなかったりすると、特に一人の存在というのはなかなか難しい。かく言う私のところの社会福祉法人、達成はしていますけれど、知的障害者の福祉施設での採用は、なかなか難しいところがあります。ところが、アウトソーシングが山ほどあるというところで雇っていないと



ころがあるんですね。だから、罰金払いながら障害者雇用してへんところもある。わざと「俺のところはこうや」といって、株主理解してもらおうと。法定雇用率では1人だけど、これなら5人とか言って、やってみようかなというところもあった。なるほどなあと思いました。アウトソーシングにはアウトソーシングの魅力があるかもしれんなあという気がしますね。

●あと次回に向けてということで、1回目の研究会は「リビング・ウェイジ」をやろうかという論議をさっとやって、その続きをどうしようかと、こんなことも考えたんです。「2回目もやりましょ」ということで案内差し上げたように、これからどう進めていくのか、今日、ご参加頂いて、次回以降のテーマ出しであるとか、毎月やりますといっても、来月はお盆という側面もあります。

ご案内では5つくらい入れておまして、第2回目は障害者雇用について、8月の研究会ということにして、第3回目はアウトソーシングということです。

●「C-STEPならではの…」というところを入れないとあかんから、障害者雇用でもいいけれども、障害者雇用の中の「C-STEPならではの…」をどうするか。「特例子会社を作るために」ということでやるならやってもいいと思うけれども…。今までは、障害者雇用を障害者側から見るが多かったが、「企業のための障害者雇用の新発見」というか…。ずばり特定子会社でいくか。次回の研究会テーマは、「特例子会社の作り方」、それでいこう。

(了)

**(注)参加者委員**

中岡章良・中隆司(以上大阪府)、細村眞一(大阪市)・土田良三(大阪同企連)、山中辰也(解放同盟大阪府連)、内海義春(座長・C-STEP)、山中政明・富田一幸・松原重政(以上C-STEP)、清水隆夫・瀧本衛(以上事務局)

## ■参考資料

### 1. 低入札価格調査制度について(東京都練馬区)

※本稿は、「<http://www.city.nerima.tokyo.jp/keiyaku/seido/rowprice.html>」よりダウンロードしたものである。

#### 「低入札価格調査制度の導入について」

工事に関する入札は、最低制限価格を設けて、この最低制限価格未満で応札した業者は失格としています。

しかし、経済的な不況が続く中、業者間の公共工事の受注意欲が高まっており、最低制限価格を割り込む業者が多くなってきています。

そこで、入札参加者の企業努力と、より効率的な経費の執行の促進ならびに極端な低入札の防止、また、契約内容の適正な履行の確保を目的として低入札価格調査制度を平成13年8月1日より導入しました。

なお、これまでの最低制限価格もあわせて実施しています。

(低入札価格調査制度の概要)

- ・調査基準価格を設定します。
- ・入札において調査基準価格未満で応札した業者を調査の対象とします。
- ・調査内容は、積算の内訳、過去の公共工事の施行状況、手持ち資材・機材の状況、経営内容、経営状況などの項目です。
- ・調査委員会において、当該業者を落札者とするか否かを決定します。
- ・その結果を入札に参加した全業者に連絡します。
- ・低入札価格調査制度の対象工事は工事公表書に「低入札価格調査制度対象工事」と明記します。

予定価格

↑ 全ての入札参加業者がこの間の価格の入札であった場合は、落札者を決定します。

↓

調査基準価格(直接工事費、共通仮設費、現場管理費などを算定基礎とし、適正に定めます。)

↑ この間での入札が1社でもあった場合は、落札者の決定を保留し、調査を行います。

↓

最低基準価格

↓

失 格 最低基準価格未満の入札者は失格とします。

<問合せ> 総務部経理用地課契約係

TEL 3993-1111

Eメール keiri@city.nerima.tokyo.jp

Update: 2004/12/26 13:30

## 2. 地方自治法施行令の一部を改正する政令の施行について(通知)

※本稿は、「<http://www.nilim.go.jp/lab/peg/siryou/sougou/tebiki2/c5-2-7.pdf>」よりダウンロードしたものである。

自治行第3号

平成11年2月17日

各都道府県知事 殿

自治事務次官

### 地方自治法施行令の一部を改正する政令の施行について (通知)

地方自治法施行令の一部を改正する省令（平成11年政令第25号）及び地方自治法施行規則の一部を改正する省令（平成11年自治省令第4号）は、平成11年2月17日公布され、同日施行されました。

今般の改正は、最近における経済事情、規制緩和の推進の要請等にかんがみ、地方公共団体が競争入札により契約を締結する場合において、価格その他の条件が当該地方公共団体にとって最も有利なものをもって申込みをした者を落札者とする、いわゆる総合評価方式を導入することができることとするとともに、公共工事に要する経費について、地方公共団体が現行の前金払に加えて追加的に前金払をする、いわゆる中間前金払をすることができることをその内容とするものです。

貴職におかれては、その施行について、今回の改正の趣旨にのっとり、下記事項に留意の上、遺憾のないよう格別の配慮をされるとともに、貴都道府県内の市区町村に対してもこの旨周知願います。

記

#### [改正の内容]

##### 1 契約に関する事項

(1) 普通地方公共団体の長は、一般競争入札又は指名競争入札（以下「競争入札」という。）により当該普通地方公共団体の支出の原因となる契約を締結しようとする場合において、当該契約がその性質又は目的から地方自治法第234条第3項本文又は地方自治法施行令（以下「令」という。）第167条の10の規定により難しいものであるときは、これらの規定にかかわらず、予定価格の制限の範囲内の価格をもって申込みをした者のうち、価格その他の条件が当該普通地方公共団体にとって最も有利なものをもって申込みをした者を落札者とするすることができるものとする。

（令算167条の10の2第1項、令第167条の13関係）

(2) 普通地方公共団体の長は、(1)により工事又は製造の請負の契約を締結しようとする場合において、落札者となるべき者の当該申込みに係る価格によってはその者により当該契約の内容に適合した履行がされないおそれがあると認めるとき、又はその者と契約を締結することが公正な取引の秩序を乱すこととなるおそれがあると著しく不適当であると認めるときは、(1)にかかわらず、その者を落札者とせず、予定価格の制限の範囲内の価格をもって申込みをした他

の者のうち、価格その他の条件が当該普通地方公共団体にとって最も有利なものをもって申込みをした者を落札者とするができるものとする。

(令第 167 条の 10 の 2 第 2 項、令第 167 条の 13 関係)

(3) 普通地方公共団体の長は、(1) 及び (2) により落札者を決定する競争入札（以下「総合評価競争入札」という。）を行おうとするときは、あらかじめ、当該総合評価競争入札に係る申込みのうち価格その他の条件が当該普通地方公共団体にとって最も有利なものを決定するための基準（以下「落札者決定基準」という。）を定めなければならないものとする。

(令第 167 条の 10 の 2 第 3 項、令第 167 条の 13 関係)

(4) 普通地方公共団体の長は、総合評価競争入札を行おうとするとき、総合評価競争入札において落札者を決定しようとするとき、又は落札者決定基準を定めようとするときは、あらかじめ、以下に掲げる学識経験を有する者の意見を聴かななければならないものとする。

なお、この場合、2 人以上の学識経験を有する者の意見を聴かななければならないこと。

① 総合評価競争入札を行おうとするときは、総合評価競争入札によることの適否について学識経験を有する者

② 総合評価競争入札において落札者を決定しようとするときは、予定価格の制限の範囲内の価格をもって行われた申込みのうち、価格その他の条件が当該普通地方公共団体にとって最も有利なものの決定について学識経験を有する者

③ 落札者決定基準を定めようとするときは、当該落札者決定基準を定めるに当たり留意すべき事項について学識経験を有する者

(令第 167 条の 10 の 2 第 4 項、令第 167 条の 13・地方自治法施行規則（以下「規則」という。）

第 12 条の 3 関係)

(5) 普通地方公共団体の長は、一般競争入札に係る総合評価競争入札（以下「総合評価一般競争入札」という。）を行おうとする場合において、当該契約について令第 167 条の 6 第 1 項の規定により公告をするときは、同項の規定により公告をしなければならない事項及び同条第 2 項の規定により明らかにしておかななければならない事項のほか、総合評価一般競争入札の方法による旨及び当該総合評価一般競争入札に係る落札者決定基準についても、公告をしなければならないものとする。

(令第 167 条の 10 の 2 第 5 項関係)

(6) 普通地方公共団体の長は、指名競争入札に係る総合評価競争入札（以下「総合評価指名競争入札」という。）を行おうとする場合において、当該契約について令第 167 条の 12 第 2 項の規定により通知をするときは、同項の規定により通知をしなければならない事項及び同条第 3 項において準用する令第 167 条の 6 第 2 項の規定により明らかにしておかななければならない事項のほか、総合評価指名競争入札の方法による旨及び当該総合評価指名競争入札に係る落札者決定基準についても、通知をしなければならないものとする。

(令第 167 条の 12 第 4 項関係)

## 2 支出に関する事項

公共工事の前払金保証事業に関する法律（昭和 27 年法律第 184 号）第 5 条の規定に基づき登録を受けた保証事業会社の保証に係る公共工事のうち、工事 1 件の請負代金の額が 50 万円以上の土木建築に関する工事であって以下の要件に該当するものに係る当該工事の材料費等に相当する額として必要な経費については、当該経費の 4 割を超えない範囲内で既にした前金払に追加して、当該経費の 2 割を超えない範囲内に限り前金払をすることができるものとする。

- ① 工期の 2 分の 1 を経過していること。
- ② 工程表により工期の 2 分の 1 を経過するまでに実施すべきものとされている当該工事に係る作業が行われていること。
- ③ 既に行われた当該工事に係る作業に要する経費が請負代金の額の 2 分の 1 以上の額に相当するものであること。

（令附則第 7 条、規則附則第 3 条第 2 項関係）

### 3. 大阪府が実施した建物管理業務における総合評価制度について

大阪府総務部庁舎管理課契約業務改善グループ 稲田 信彦

※本稿は、「エル・チャレンジャー入札制度にいどんだ障害者雇用」(大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合 編著)掲載から抜粋引用したものである。

#### 1 総合評価制度の法的位置付け

当紙面をご覧いただいている方は、充分にお知りおきかと思いますが、総合評価制度とはどういうものか、あるいは法的にどのように位置付けられているかについて、改めてご紹介させていただきます。

地方公共団体の入札契約業務に関しては、総務省が所管しております地方自治法に則り事務を進めており、地方自治法の財務に関する規定条文の第 234 条第 3 項の本文に「普通地方公共団体は、一般競争入札又は指名競争入札においては、……予定価格の制限の範囲内で最高又は最低の価格をもって申込みをした者を契約の相手方とするものとする。」とされています。これは大阪府が公共工事、請負業務、物品購入等の役務の提供等を受け、本府の目的を達成する契約を締結する際には、最も安価な金額を持って申込みした者を契約の相手方とする旨が、一方、大阪府が所有する財産等を売却する際には、最も高価な金額を持って申込みした者を契約の相手方とする旨が定められており、当条文が入札契約業務の原則的な方法とされています。

ただし、同条文の後段に例外規定が示されており、「ただし、普通地方公共団体の支出の原因となる契約については、……予定価格の制限の範囲内の価格をもって申込みをした者のうち最低の価格をもって申込みをした者以外の者を契約の相手方とすることができる。」とされており、それぞれの例外規定が同法の施行令に示されています。この例外規定には、三つの制度があり、制度名でいうところの①最低制限価格制度 ②低入札価格調査制度 ③総合評価制度となっております。

まず、それぞれの制度について簡単に触れますと、①最低制限価格制度とは、同法施行令第 167 条の 10 第 2 項に規定されており、「普通地方公共団体の長は、一般競争入札により工事又は製造その他についての請負の契約を締結しようとする場合において、当該契約の内容に適合した履行を確保するため特に必要があると認めるときは、あらかじめ最低制限価格を設けて、……予定価格の制限の範囲内の価格で最低制限価格以上の価格をもって申込みをした者のうち最低の価格をもって申込みをした者を落札者とするることができる。」とされており、これは条文記載のとおり、最低制限価格を下回る入札を行った者は、無条件に失格となる制度であります。次に、②低入札価格調査制度とは、同法施行令第 167 条の 10 第 1 項に規定されており、「普通地方公共団体の長は、一般競争入札により工事又は製造その他についての請負の契約を締結しようとする場合において、予定価格の制限の範囲内で最低の価格をもって申込みをした者の当該申込みに係る価格によってはその者により当該契約内容に適合した履行がなされないおそれがあると認めるとき、又はその者と契約を締結することが公正な取引の秩序を乱すこととなるおそれがある著しく不相当であると認めるときは、その者を落札者とせず、予定価格の制限の範囲内の価格をもって申込みをした他の者のうち、最低の価格をもって申込みをした者を落札者とするることができる。」とされており、これは、本府の清掃業務等に導入している手法で説明しますと、入札を実施する際に、入札参加者に低入札調査価格を事前に公表し、低入札調査価格を下回る価格で入札をする者は、入札書の提出と同時に入札金額の根拠となる積算資料を提出させ、当該積算資料を提出せず

に低入札調査価格を下回る価格で入札を行った者を失格とすることとしています。また、最低価格入札者の入札価格が低入札調査価格を下回っている場合は、後日、積算資料に基づく書面調査、並びに当該入札者に対する聞き取り調査等を行い、適正な積算内容であり、適正な履行が確保できると判断した際にはじめて、正式な落札者とするとしています。

これらの二つの制度は、地方自治法では従来より、工事又は製造請負のみに導入が限定されていましたが、総務省において平成 14 年 3 月に政令改正が行われ、対象業務がその他の請負という広い範囲に拡大されたことにより、いわゆる施設清掃業務等の請負業務についても導入が可能となりました。総務省の政令改正の主旨であるところの「ダンピングの防止等の必要性は、工事・製造の請負契約に限らない。」という考え方を受け、本府としても、平成 15 年度の契約締結分より、特に積算に占める人件費要素が高いと思われる施設清掃業務において、政府調達協定対象物件（現在、予定価格が 3, 200 万円以上の物件）については低入札調査価格制度を導入し、政府調達協定対象外の施設清掃業務、有人警備業務においては、最低制限価格制度を導入し、順次、導入対象業務の拡大検討を行い、実施しているところであります。

最後に、今回の主要テーマであるところの③総合評価制度については、同じく同法施行令第 167 条の 10 の 2 第 1 項に規定されており、「普通地方公共団体の長は、一般競争入札により……支出の原因となる契約を締結する場合において、当該契約がその性質又は目的から地方自治法第 234 条第 3 項の本文……の規定により難しいもの（いわゆる価格の高低のみの判断では、地方公共団体の目的等が達成しがたい場合は）であるときは、……予定価格の制限の範囲内の価格をもって申込みをした者のうち、価格その他の条件が当該普通地方公共団体にとって最も有利なものをもって申込みをした者を落札者とする事ができる。」とあり、この条文が総合評価制度の概要を表わしているものであります。

本府の場合、まさしくこの条文で規定するところの「当該普通地方公共団体の目的」及び「当該普通地方公共団体にとって最も有利なもの」について検討を行い、総合評価制度導入物件についての考え方を「直接的な目的は施設清掃業務等の適正な執行にあるのはもちろんであるが、当発注契約の締結目的がもう一つあり、当該委託業務の執行にあたっての知的障害者雇用の促進を中心とした福祉施策の推進、環境保護など、契約を通じて府の一定の重要施策の促進という目的を併せもつものである。」とし、平成 15 年度については、モデル的に大阪府本庁舎と大阪府警察門真運転免許試験場の 2 ケ所の施設清掃等の建物管理業務の入札について総合評価制度を導入し、今年度は、先の 2 施設に加え、府立の 5 つの病院、府立大学及び府立産業技術総合研究所の 7 施設の建物管理業務について導入施設を拡大し、合計 9 施設の物件について総合評価制度を導入したところであります。これらの契約においては、ダンピングの防止という観点も当然に考慮すべきものであることから、先に説明した低入札価格調査制度を併用した総合評価一般競争入札によることとし、落札者を決定していくこととしております。

最後に、総合評価制度を導入するについては、落札者の決定課程において、学識経験者の意見を聴く旨の規定が地方自治法施行規則（総務省令）で定められており、定められている三つの要件の概要を説明しますと、一つ目は総合評価制度を当該物件に導入してよいか、このことは前述の「当該普通地方公共団体の目的」の議論となるところであります。次に二つ目は落札者決定基準を定めるとき、これも前述の「当該普通地方公共団体にとって最も有利なもの」の議論を経て、評価項目や評価基準を定めていくものであります。最後の三つ目は、落札者を決定するとき、

これはまさしく評価基準に基づき評価点を付ける実質的な審議を想定しています。このことにより、本府においては、府の顧問弁護士、福祉分野に造詣がある大学教授、業務内容に精通した者の三者の学識経験者による評価委員会を組織し、種々ご議論いただき意見を頂戴し、最終的に落札者を決定したということとなります。

以上、関係法令の羅列的な部分もありますが、総合評価制度の法体系について、簡単にご説明させていただきました。

## 2 総合評価の導入経緯

次に、本府が総合評価制度を施設清掃業務等の請負契約業務について、全国的にも先駆的に導入した経緯について、本府の庁内の体制も含めてご紹介します。

本府においては、従来より、建設工事に関する入札契約業務については、建築都市総務課が発注部局の中心となり、また、物品調達に関する入札契約業務については、用度課（今年度より総務サービス課）が中心となり、制度改善や庁内のルール作り等を行ってきました。

一方、施設清掃業務等の請負契約業務に関する入札契約業務については、本府内でとりまとめを行う所管部局がなく、発注機関ごとに過去からの手法等を継承し、独自に事務を進めてきたところであります。結果、事務を進めるうえで若干の差異が生じ、発注機関もさることながら、入札参加業者の方々に対して、ご迷惑をかけてきたことを否定できない体制にありました。

これらの課題解消については、本府内でも議論されることとなり、平成13年度より、用度課（今年度より庁舎管理課）において請負契約業務に関する入札契約業務の制度改善や庁内のルール作りを行っていくこととなりました。まず、請負契約業務に関する本府共通の入札参加資格制度の設置、主要業務に関する標準仕様書及び積算基準の策定等、段階的に制度整備を進めてきたところであります。

このような中で、府議会、あるいは各種団体等より、用度課に対して、施設清掃業務等の請負契約業務において障害者雇用に積極的でない企業を入札参加から排除すること、あるいは、障害者の雇用を入札参加資格の要件として規定できないか、の要望等があり、同様の主旨が、関係部局である健康福祉部、あるいは商工労働部に対してもなされました。それらを受け、顧問弁護士等への相談も含め議論した結果、障害者雇用に積極的でない企業を入札参加から排除すること、あるいは、障害者の雇用を入札参加資格の要件とすることは、清掃業務の適正な履行を確保することを主目的としている契約業務で、他の要素をもってのみ排除すること、あるいは、契約実績や従業員数等のように直接的に履行に関わる要件である項目以外の条件を入札参加資格要件とすることは、地方自治法に抵触する可能性が高いと判断されました。

これらの検討経過の結果、排除や資格要件に定めるといった手法ではなく、障害者雇用に積極的な企業に対して優遇措置がとれないか、また、健康福祉部が施策展開しているところの「行政のあらゆる分野において、福祉の観点を総点検し、住宅、教育、労働などの各分野の連携のもとに、施策の創意工夫や改善を通して障害者や母子家庭の母等の雇用・就労機会の創出や自立支援につなげていくこと」を理念としている「行政の福祉化」の観点を入札という手法に取り入れることができないかという議論を行い、法的に容認される方法として、総合評価制度を導入し、本府の施策を強力に推し進めていこうということとなりました。

従来総合評価制度を導入した入札事例をみますと、国の建設工事の発注物件で多々導入され



ておりますが、いずれも建造物の建築経費と技術力を生かしたランニングコストの軽減などを総合的に評価するといった内容であり、今回のように、本来の履行目的と直接的に関係の薄い施策内容を盛り込んだ総合評価の手法は過去において皆無であり、総合評価制度を活用するについては、種々、議論がありました。しかしながら、本府は、平成 11 年度から、「行政の福祉化」の一環として、大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合（愛称：エル・チャレンジ）を支援し、施設清掃業務を通して、知的障害者の就業訓練を実施し、約 50 名の知的障害者を就労に結び付けたという実績もあることから、知的障害者の障害特性が、施設清掃業務という職域に非常に適性が高いという判断から、知的障害者の就業促進を大きな柱とした総合評価制度の導入に踏み込むこととなり、平成 14 年度に、請負契約業務の制度所管であるところの庁舎管理課、「行政の福祉化」についての事業展開を行なっている健康福祉部及び商工労働部が中心となり、庁内の連絡検討会議を組織し、具体的に総合評価制度を導入した入札実施の実現に向け、議論していくこととなりました。

具体的な議論として、はじめに、施設清掃業務のうち総合評価制度の導入対象業務をいかに定めていくかという整理を行なった結果、あくまでも施策を強力に推し進めていこうという主目的を達成するには、施設規模の大きな物件を念頭に進めていくこととなりました。施設規模の大きな物件については、政府調達対象物件（平成 15 年度の基準で予定価格が 2,900 万円以上の物件）とし、本府で当時、政府調達対象物件が 9 施設ありましたが、平成 15 年度については、当面、モデル実施として本庁舎（大阪市中央区）と大阪府警察門運転免許試験場（門真市）の 2 物件について総合評価制度を導入しました。モデル実施の結果、2 物件の落札企業における知的障害者の就業も進み、そのハツラツとした仕事ぶりから、業務の履行面及び府の他の施策の推進面の両面において、庁内だけでなく対外的にも非常に高い評価を得たことから、それらの導入効果を勘案し、平成 16 年度には本格的実施として、先の 2 施設に、急性期・総合医療センター（旧府立病院・大阪市住吉区）、呼吸器・アレルギー医療センター（旧羽曳野病院・羽曳野市）、精神医療センター（旧中宮病院・枚方市）、成人病センター（大阪市東成区）、母子保健総合医療センター（和泉市）、産業技術総合研究所（和泉市）、府立大学（堺市）の 7 施設を加えた 9 施設に導入対象物件を拡大し実施したところであります。

次に、本府の素案策定のための評価項目の検討を進め、具体的な説明は次項で記述しますが、大きく 3 つの項目とし、従来の入札価格による価格評価、研修体制等を基本とした技術評価、知的障害者の就業促進を中心とした公共性（施策反映）評価としたところであります。

以上が、総合評価制度導入に至った経緯等の概略であります。

**※以下略**

## 4. 大阪府における「行政の福祉化」について

※本稿は、「エル・チャレンジャー入札制度にいどんだ障害者雇用」(大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合 編著)掲載から抜粋引用したものである。

### ●行政の福祉化促進プロジェクトチームの設置(1999 年度)

行政のあらゆる分野において、福祉の視点から総点検し、住宅、教育、労働などの各分野の連携のもとに既存資源の活用をはじめ、施策の創意工夫や改善をとおして、障害者や母子家庭の母、高齢者などの雇用・就労機会の創出や自立支援に取り組む、いわゆる「行政の福祉化」は、1999年11月に副知事をトップに全庁にまたがるプロジェクトチームを発足させ、種々の検討をおこなうこととしました。

プロジェクトチームは、検討の視点として、

- (1) 雇用・就労支援の充実・強化
- (2) 既存資源等を活用した福祉施策の推進
- (3) 「行政の福祉化」の推進体制の確立

の3点を設定し、その下に実務担当者をメンバーとする個別課題の検討チームを設け、短期間の集中的な検討により、2000年3月に『行政の福祉化促進プロジェクト報告書』をとりまとめました。

『行政の福祉化促進プロジェクト報告書』は、

- ①緊急地域雇用特別基金事業の活用
- ②公共事業等発注における雇用、就業の促進
- ③既存資源の福祉的活用
- ④新たな雇用・就業機会の創出
- ⑤就業（支援）対策（行政の福祉化）の体制整備

の5つの重点課題について、検討をおこない、実施すべき項目、方向性を見出す項目などに整理しました。その概要は、以下のとおりです。

#### ①緊急地域雇用特別基金事業の活用

緊急地域雇用特別基金の活用にあたり、就職困難層に対する雇用機会の拡大を目的の一つとして府独自に位置づけ、事業の実施を通じた雇用就業機会の拡大等を検討しました。また、検討のポイントとしては、次の3点についてです。

- ・緊急地域雇用特別基金事業による就職困難層の雇用促進方針の策定。
- ・平成12年度「緊急地域雇用特別基金事業」の計画。
- ・雇用・就業機会の拡充のためのしくみづくり。

#### ②公共事業等発注における雇用、就業の促進

公共事業や物品等の官公需発注に際して、受注企業等の障害者雇用の状況を配慮することにより、障害者の雇用を促進する方策について検討しました。また、検討のポイントとしては、次の4点について検討されました。

- ・公共事業の発注について、障害者の雇用に配慮することが可能かどうか。
- ・物品購入等において随意契約を活用し、授産製品等の調達が可能か。

- ・公共事業、物品等の発注に当たり、障害者雇用の啓発の検討。
- ・国に対して障害者雇用への取り組みや、経営事項審査に障害者雇用の状況を反映させるなどの内容を要望していく。

### ③既存資源の福祉的活用

身近な地域で福祉活動の場やサービスの提供が求められており、既存資源をより一層有効活用した施設展開が必要となっています。このため、福祉部所管以外の施設等既存資源について、各部署との連携を図り、福祉的活用の可能性の検証や検討をおこない、下記の5点について検討されました。

#### ○公営住宅に関する検討のポイント

- ・現行施策を継続して実施する事項として、たとえばバリアフリー化やグループホームなどの福祉施策と連携した住宅供給に積極的に取り組むことなど。
- ・継続して検討する事項として、たとえば、府営住宅等の公営住宅を活用して、託児所の整備や高齢者等のグループホームの設置、高齢者の入居を想定した介護体制の確立、重度身体障害者の入居のための介護体制の確立、特別養護老人ホームからの受け入れ、母子世帯に準ずる世帯の入居、住宅供給公社と福祉サービスの新たな連携モデル団地の形成など。
- ・国へ要望・協議していく事項としては、認知症（痴呆）高齢者グループホームの公営住宅法上の制度化。

#### ○府官公園・花の文化園（民間開放型施設）に関する検討のポイント

- ・売店における授産製品等の販売。
- ・府官公園で使用する花苗を生産する授産施設の設置。
- ・花の文化園を障害者の生きがいづくりの場としての活用。

#### ○農林技術センターに関する検討ポイント

- ・高齢者や障害者が農とみどりのふれあいをとおして生きがいを感じられる場としての活用。

#### ○高等学校の余裕教室に関する検討ポイント

- ・高等学校の余裕教室について、福祉活用についての「余裕教室の活用指針」を示し、活用の可能性を検討する。

#### ○その他の府有地・府有施設の福祉的活用の検討。

### ④新たな雇用・就業機会の創出の検討

就職困難層の雇用・就労機会を創出するため、今後の施策の推進方針を明らかにするとともに、施策推進のための現状把握・問題点の整理と課題ごとの連携体制について検討しました。

○障害者に対する雇用・就労支援の今後の方向としては、

- ・事業者に対する障害者の就労に関する啓発と情報提供の強化。
- ・大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合の活用により、障害者の雇用拡大に向けた訓練の場の整備・確保。
- ・就労訓練を終えた障害者の就労の場の確保。
- ・授産施設、福祉作業所等就労の場の整備と機能強化。
- ・就労を支える生活面の支援。

- ・障害者就労支援ビジョン（仮称）の策定。
- 母子家庭に対する雇用・就労支援の今後の方向としては、
  - ・自立就労促進支援事業の実施。
  - ・就労支援システムの構築。
  - ・労働施策とのタイアップの強化。
- 高齢者に対する雇用・就労支援の今後の方向としては、
  - ・シルバー人材センターの活用。
  - ・就労的生きがいつくり活動の促進。
  - ・就労的な活動への支援。

#### ⑤就業(支援)村策(行政の福祉化)の体制整備

雇用・就業支援対策の充実のための体制を整備するとともに、今後の行政の福祉化の取り組みを着実にこなうため進行管理の体制を検討しました。

今後の行政の福祉化の進行管理については、個別的な課題や具体的な施策については、関係部局において引き続き検討・実施することとします。また、行政の福祉化の推進と進行管理については、大阪府健康福祉部健康総務課が担うこととします。

以上が行政の福祉化プロジェクトの検討の概要です。

## 5. 札幌市リビング・ウェイジ条例(案)－札幌地区連合提案

### ■札幌地区連合 札幌市リビングウェイジ条例確立へ挑戦！

※本稿は、「<http://ws1.jtuc-rengo.or.jp/spk-chiku/tikuunion5.htm>」よりダウンロードしたものである。

「札幌市公契約における賃金及び労働条件確保に関する条例」の制定を札幌市へ求める「2003年度札幌市予算編成向けの要求」に盛りこむ札幌地区連合では、一昨年の政策要求よりビルメンテナンス業に従事する労働者、取り分け札幌市等の公的施設の清掃・管理などを請け負う企業に働く従業員の方々の労働条件改善を急ぐべきであると主張して参りました。日常の相談業務に於いて、同企業体に勤務する方々からの相談が急増したからであります。

雇用保険の制度改定時には急増し、制度改訂の適用どころではなく、以前から適用されていない、これから適用をまぬがれるためにさらに、札幌地区連合内に「さっぽろ労働相談センター」を設置して周知して以降は、委託料金の変更に伴う労働条件変更の相談が急増しているのが実態であります。

委託先確保のため、民間事業体は懸命な努力をするものですが、場合によっては事業戦略的要素により赤字覚悟で経費を設定し委託先を確保する場合があります。しかしながら、このような場合、労働者の賃金・雇用・生活は間違い無く切り下げられ、失われ、質の低下を余儀なくされています。

公的施設の業務委託にあたっては、税金の適正支出の観点からも、公正な人件費の基準を設定して実施されるべきであり、契約そのものを条例による管理とすべきであると考えます。そして、その条例において定められる労働者の賃金・労働条件を基本に契約の最低限価格を設定し業務委託とすべきであると考えます。

札幌地区連合は、札幌市で働く全ての労働者が公正な賃金を確保し、適正な市民サービスを享受するためにも、公契約の下で働く労働者の賃金を適正な水準に保つ必要があると考えます。是非、この取り組みに賛同され、各地で同様な取り組みを進められる事をお願い致します。

### VI 札幌圏全域にかかわる今日的緊急課題について

#### 1. 札幌市が民間事業体と契約する、所謂「公契約」の在り方について

(1) 「公契約」に基づく業務に従事する労働者の賃金及び労働条件を適正に確保しもって、公金の公正な支出と行政サービスの質の確保に資するため、別添「札幌市公契約における賃金及び労働条件確保に関する条例」を制定すること。

(2) 札幌市が募集する業務委託に関する「入札」にあっては、業務委託先企業の労働者の雇用と生活安定を確実なものとするべく、「入札」価格において、人件費相当分について明記された、最制限価格を設定すること。

#### (説明)

「さっぽろ労働相談センター」には、本年度特にビルメンテナンス業に従事する労働者からの相談が急増している。何れも、委託料金の変更に伴う労働条件変更である。委託先確保のため、

民間事業体は懸命な努力をするものであるが、場合によっては事業戦略的要素により赤字覚悟で経費を設定し委託先を確保する場合がある。しかしながら、このような場合、労働者の賃金・雇用・生活は間違い無く切り下げられ、失われ、質の低下を余儀なくされている。公的施設の業務委託にあたっては、税金の適正支出の観点もあり、公正な人件費の基準を設定して実施されるべきであるので、契約そのものを条例による管理とすべきである。

そして、その条例において定められる労働者の賃金・労働条件を基本に契約の最低限価格を設定し業務委託とすべきである。

## ■札幌市公契約における賃金及び労働条件等確保に関する条例(案)

※本稿は、「<http://ws1.jtuc-rengo.or.jp/spk-chiku/tikuunion6.html>」よりダウンロードしたものである。

### 第1 目的等

札幌市が発注する公共建設・土木工事事業、清掃・警備・施設維持等の建物管理事業及び札幌市が業務対価を支払う全ての請負又は業務委託契約について、札幌市の支払う業務対価が当該契約に定める作業に従事する労働者に公正に配分される事を確保し、当該作業に従事する労働者の労働時間その他の労働条件を適正に確保し、もって公金の公正な支出と工事及び管理等の質の確保に資することを目的とする。

### 第2 適用範囲及び名称

この条例は、次の各号の何れかに該当する契約に適用し、その名称を「札幌市公契約」と称する。ただし、随意契約であって、その業務対価が札幌市長の告示する金額を下回る契約については適用を除外する。

- 1 札幌市が発注者となり、受注者が土地の工作物についての建設、変更、補修、または解体に関する工事を完成させ、札幌市がその対価を支払う契約。
- 2 札幌市が発注者となり、受注者が建物及び土地に関する清掃、警備、維持管理及び運営に関する業務を履行し、札幌市がその対価を支払う契約。
- 3 その他、札幌市が発注者となり、札幌市が対価を支払う請負及び業務委託契約。

### 第3 札幌市公契約における受注者の責任

札幌市公契約における受注者は、次の各号のいずれかに該当する者に対して、この条例に定める労働条件が確保されるよう、必要な措置を講ずる義務を負う。

- 1 札幌市公契約における受注者に雇用され、札幌市公契約に定める業務に従事する労働者。
- 2 札幌市公契約に定める業務に従事する下請負人に雇用され、札幌市公契約に定める業務に従事する労働者。
- 3 札幌市公契約における受注者またはその下請負人と請負契約を締結した者であって、大規模な機械を持たず、資材調達を自ら行なわず、自ら札幌市公契約に定める業務について労務提供

を行ない、その出来高に応じて月に1回以上の対価の支払を受ける者。

#### 第4 札幌市公契約における賃金額

札幌市公契約の受注者または札幌市公契約の受注者から業務を請負った者が、札幌市長の指定する職種の労働者に対して支払う賃金額は、次の方法により決定される。

- 1 本賃金額は、同種の職に従事する熟練労働者に対して平均的に支払われている賃金を基準として札幌市長が定める。
- 2 札幌市長は、本賃金額を定めるにあたり、毎年度の一定時期に、札幌市長が指定する利害関係のある労働者を代表する者、及び労働者を使用する者を代表する者の意見を聞かなければならない。
- 3 札幌市公契約の受注者または札幌市公契約の受注者から業務を請負った者は、当該札幌市公契約に基づく業務に従事する労働者に対して支払う賃金額について、本項により決定された賃金額を下回って支払ってはならない。

#### 第5 札幌市公契約における労働条件

札幌市公契約に定める業務に従事する労働者に適用される労働条件については、賃金に関する事項を除き、次の各号に従い決定されなければならない。

- 1 所定労働時間について1週40時間を原則とし、労働基準法に定める労働時間諸規則に従い運用されること。
- 2 労働基準法に定める諸事項に違反しないこと。
- 3 労働組合法に定める諸事項に違反しないこと。
- 4 男女雇用機会均等法に定める諸事項に違反しないこと。
- 5 その他、労働者の労働条件、人権及びそれらに付随する法令、施行規則などの諸規則に違反しないこと。

第6 受注者の連帯責任札幌市公契約における受注者は、下請負人の雇用する労働者が下請負人に対して有する債権につき、次の各号について下請負人と連帯して、下請負人の雇用する労働者に対して支払う義務を負う。

- 1 札幌市公契約に定める業務に従事したことについて支払われた賃金が、この条例に基づき定められるべき賃金を下回った場合における、その差額。
- 2 下請負人たる事業主が法令又は労働契約に基づき労働者に対し負担すべき金銭の支払義務であって、札幌市公契約に定める業務に従事させたことに起因して発生した金額。

#### 第7 受注者による周知徹底

札幌市公契約の受注者は、札幌市公契約に定める業務が履行される事業場の労働者が見やすい場所に、常時次の事項を掲示して、業務に従事する労働者に周知を図らなければならない。

- 1 この条例により定められた賃金額
- 2 所定労働時間
- 3 所定休日
- 4 受注者が当該札幌市公契約において賃金、労働時間をはじめとする労働条件について責任を

負うべき下請負人名。

## 5 責任者氏名及び連絡先

## 第8 履行確保の方法

### 1 支払いの留保

(1) 札幌市公契約に定める業務に従事する労働者から次の申し出があり、申し出に相当な理由があると認められるときは、札幌市は申し出のなされた額の全部または一部について、当該札幌市公契約の受注者に対する支払いを留保する。

- ① 当該札幌市公契約の受注者が、当該札幌市公契約に定める業務に従事する労働者に対して、この条例に基づき負担すべき義務を履行していないこと。
- ② 当該札幌市公契約の受注者が、当該札幌市公契約に定める業務に従事する労働者に対して、支払うべき金額が確定しているにもかかわらず、その支払義務を履行していないこと。
- ③ 当該札幌市公契約の受注者に代わって、札幌市が当該札幌市公契約代金の中から当該労働者に直接支払うことを求めること。

(2) 支払い留保の額は、札幌市公契約に定める業務に支払われる対価総額のうち的一定割合額を限度とする。その割合額については、当該札幌市公契約の種類と金額に応じて、札幌市長が告示して定める。

### 2 労働者に対する直接支払い

(1) 札幌市は、当該札幌市公契約の受注者に意見陳述の機会を与えた上で、当該労働者からの申し出に相当の理由があると認められる場合、当該労働者の申し出に応じて請求金額の全部または一部を直接支払うことができる。の場合、札幌市は当該労働者に直接支払った額について当該札幌市公契約の受注者に対する支払い義務を免れる。

(2) 札幌市は、当該労働者に対して直接支払いを行ったことについて、重大な過失が認められる場合に限り、これにより当該札幌市公契約の受注者の蒙った損害を賠償する義務を負う。

### 3 支払い留保の解除

(1) 札幌市は、直接支払いの申し出を認める証拠が不十分であると判断したとき、申し出をした労働者に対し、通知を発した日から30日以内に、当該札幌市公契約の受注者を相手として、申し出をした労働者とその権利を確定するための訴訟提起、調停申し立て、仲裁申し立て等の法律上の手続きを行ない、かつ、その申し立て等が受理されたことを証明する書類を提出することを催告する。

(2) 申し出をした労働者の権利が法律上確定したとき、札幌市は支払いを留保した限度で、申し出をした労働者に請求額を支払い、その額について当該札幌市公契約の受注者に対する支払い義務を免れる。

(3) 札幌市は、次の何れかの場合、当該札幌市公契約の受注者に対する支払い留保を解除する。

- ① 申し出をした労働者に対して通知を発した日から30日以内に、訴状等が受理されたことを証明する書類が、申し出をした労働者より提出されないとき。
- ② 申し出をした労働者の所在が不明であるとき。
- ③ その他、支払い留保を解除すべき相当な理由があると認められるとき。



## 第9 札幌市公契約で定められるべき受注者の義務

札幌市公契約には、当該札幌市公契約を締結した受注者の義務として、次の事項を定めなければならない。

### 1 賃金の支払い義務

(1) 札幌市公契約に定める業務に従事する労働者に支払われる賃金は、この条例に基づき定められる賃金を下回らない。

(2) 当該札幌市公契約に定められる業務に従事する労働者であって、下請の事業主に雇用される者に支払われる賃金がこの条例に基づき定められる賃金を下回った場合は、当該札幌市公契約を締結した受注者が、差額賃金の支払について、労働者を雇用する者と連帯して、支払い義務を負うこと。

### 2 賃金以外の労働条件確保の義務

(1) 当該札幌市公契約の遂行過程で、下請の事業主が労働基準法その他の労働に関する法令の規定を遵守するよう万全の措置を講ずること。

(2) 労働者の所定労働時間については1週40時間を原則とし、労働基準法に定める労働時間諸規則に従い運用すること。

(3) 札幌市公契約に定める業務に従事する労働者を雇用する事業主が法令または当事者間の契約に基づき労働者に対して負担する金銭の支払い義務であって、当該札幌市公契約に定める業務に従事させたことに起因して発生した支払い義務は賃金以外についても、当該札幌市公契約を締結した受注者が連帯して支払いの義務を負うこと。

### 3 周知の義務

この条例によって掲示を義務付けられた事項について掲示を行ない、関係労働者に周知を図ること。

### 4 条例の定める手続きについての同意

この条例に定める支払い留保と直接支払いの手続きに異議なく同意し、これに従うこと。

## 第10 監督と制裁

### 1 是正命令・契約解除

(1) 札幌市公契約に定める業務の受注者について、この条例で定める事項に違反する事実が認められた場合は、札幌市長はまたはその指定する職にある者は、札幌市公契約に定める業務の受注者に対して、速やかに是正措置を講じることを命じなければならない。

(2) 当該受注者に当該札幌市公契約を継続しがたい重大な義務違反が認められる場合、札幌市長は契約違反を理由として、当該札幌市公契約を解除することができる。

### 2 新規契約締結の禁止

札幌市公契約に定める業務の受注者について、重大な義務違反が認められるとき、または、札幌市公契約に定める業務の受注者が是正措置を講じることを命じられながらも、是正を怠ったと認められるとき、札幌市長は、当該受注者から聴聞を実施した上で、その者に対して、一定期間を定めて新規に札幌市公契約を締結しないものとする処分を科する。

### 3 調査

(1) 札幌市長もしくはその指定した職にある者は、この条例の定められた履行状況を確認するため、

札幌市公契約に関連する事業場に立ち入り、賃金帳簿、もしくは労働条件に関する書類の提出を求め、または、当該受注者及び使用者、労働者に対して質問を行なうことができる。

(2) 札幌市長もしくはその指定した職にある者は、札幌市公契約に定める業務の賃金を定める資料を得るため、関連する事業場、労働組合または関連する団体等に調査の協力を求めることができる。

#### 第11 附則

この条例を2003年4月1日より施行する。

## 6. 最低賃金法(抜粋)

※本稿は、<http://www.houko.com/00/01/S34/137.HTM> よりダウンロードしたものである。

### 【目次】

- 第1章 総 則 (第1条・第2条)
- 第2章 最低賃金 (第3条～第19条)
- 第3章 削除 (第20条～第25条)
- 第4章 最低賃金審議会 (第26条～第32条)
- 第5章 雑 則 (第33条～第43条)
- 第6章 罰 則 (第44条～第46条)

昭和34・4・15法律137号  
改正平成4・6・3法律 67号  
改正平成10・9・30・法律112号  
改正平成11・7・16・法律 87号  
改正平成11・7・16・法律102号  
改正平成11・12・22・法律160号  
改正平成13・4・25・法律 35号  
改正平成14・5・31・法律 54号

### 第1章 総 則

#### (目的)

第1条 この法律は、賃金の低廉な労働者について、事業若しくは職業の種類又は地域に応じ、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もつて、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする。

#### (定義)

第2条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

##### 1. 労働者

労働基準法(昭和22年法律第49号)第9条に規定する労働者(同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く。)をいう。

##### 2. 使用者

労働基準法第10条に規定する使用者をいう。

##### 3. 賃金

労働基準法第11条に規定する賃金をいう。《全改》平10法112

### 第2章 最低賃金

#### (最低賃金の原則)

第3条 最低賃金は、労働者の生計費、類似の労働者の賃金及び通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならない。

### (最低賃金額)

第4条 最低賃金額（最低賃金において定める賃金の額をいう。以下同じ。）は、時間、日、週又は月によつて定めるものとする。

- 2 賃金が通常出来高払制その他の請負制で定められている場合であつて、前項の規定によることが不適當であると認められるときは、同項の規定にかかわらず、厚生労働省令で定めるところにより最低賃金額を定めることができる。《改正》平 11 法 160

### (最低賃金の効力)

第5条 使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

- 2 最低賃金の適用を受ける労働者と使用者との間の労働契約で、最低賃金額に達しない賃金を定めるものは、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、最低賃金と同様の定をしたものとみなす。
- 3 次に掲げる賃金は、前2項に規定する賃金に算入しない。
  1. 1月をこえない期間ごとに支払われる賃金以外の賃金で厚生労働省令で定めるもの
  2. 通常の労働時間又は労働日の賃金以外の賃金で厚生労働省令で定めるもの
  3. 当該最低賃金において算入しないことを定める賃金《改正》平 11 法 160
- 4 第1項及び第2項の規定は、労働者がその都合により所定労働時間若しくは所定労働日の労働をしなかつた場合又は使用者が正当な理由により労働者に所定労働時間若しくは所定労働日の労働をさせなかつた場合において、労働しなかつた時間又は日に対応する限度で賃金を支払わないことを妨げるものではない。

### (現物給与等の評価)

第6条 賃金が通貨以外のもので支払われる場合又は使用者が労働者に提供した食事その他のものの代金を賃金から控除する場合においては、最低賃金の適用について、これらのものは、適正に評価されなければならない。

### (最低賃金の競合)

第7条 労働者が2以上の最低賃金の適用を受ける場合は、これらにおいて定める最低賃金額のうち最高のものにより第5条の規定を適用する。

### (最低賃金の適用除外)

第8条 次に掲げる労働者については、当該最低賃金に別段の定めがある場合を除き、厚生労働省令で定めるところにより、使用者が都道府県労働局長の許可を受けたときは、第5条の規定は、適用しない。

1. 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
2. 試の使用期間中の者
3. 職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第24条第1項の認定を受けて行われる職業訓練のうち職業に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習得させることを内容とする

ものを受ける者であつて厚生労働省令で定めるもの

4. 所定労働時間の特に短い者、軽易な業務に従事する者その他の厚生労働省令で定める者《改正》平 11 法 087 《改正》平 11 法 160

## 第 9 条及び第 10 条 削除

### (労働協約に基づく地域的最低賃金)

第 11 条 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、一定の地域内の事業場で使用される同種の労働者及びこれを使用する使用者の大部分が賃金の最低額に関する定めを含む一の労働協約の適用を受ける場合又は賃金の最低額について実質的に内容を同じくする定めを含む 2 以上の労働協約のいずれかの適用を受ける場合において、当該労働協約の当事者で、ある労働組合又は使用者（使用者の団体を含む。）の全部の合意による申請があつたときは、これらの賃金の最低額に関する定めに基づき、その一定の地域内の事業場で使用される同種の労働者及びこれを使用する使用者の全部に適用する最低賃金の決定をすることができる。《改正》平 11 法 087 《改正》平 11 法 160

### (最低賃金の決定の申請に関する異議の申出)

第 12 条 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、前条の申請があつたときは、厚生労働省令で定めるところにより、その申請の要旨を公示しなければならない。《改正》平 11 法 087/ 《改正》平 11 法 160

2 前条に規定する同種の労働者又はこれを使用する使用者で、申請に係る労働協約の適用を受けていないものは、前項の規定による公示があつた日から 30 日以内に、厚生労働大臣又は都道府県労働局長に、異議を申し出ることができる。《改正》平 11 法 087/ 《改正》平 11 法 160

3 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、前項の規定による申出があつたときは、その申出について、中央最低賃金審議会又は地方最低賃金審議会（以下「最低賃金審議会」という。）に意見を求めなければならない。《改正》平 11 法 087/ 《改正》平 11 法 160

4 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、第 1 項の規定による公示の日から 30 日を経過するまでは、前条の決定をすることができない。第 2 項の規定による申出があつた場合において、前項の規定による最低賃金審議会の意見が提出されるまでも、同様とする。《改正》平 11 法 087/ 《改正》平 11 法 160

5 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、前条の決定をする場合において、第 2 項の規定による申出があつたときは、第 3 項の規定による最低賃金審議会の意見に基づき、当該最低賃金において、一定の範囲の事業について、その適用を一定の期間を限つて猶予し、又は最低賃金額について別段の定めをすることができる。《改正》平 11 法 087/ 《改正》平 11 法 160

### (労働協約に基づく地域的最低賃金の改正等)

第 13 条 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、第 11 条の規定による最低賃金について、その決定の例により、改正又は廃止の決定をすることができる。《改正》平 11 法 087/ 《改正》平 11 法 160

第 14 条 削除(最低賃金審議会の意見の聴取)第 15 条 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、第 11 条又は第 13 条の決定に当たっては、あらかじめ最低賃金審議会の意見を聴かなければならない。《改正》平 11 法 087/《改正》平 11 法 160

2 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、第 12 条第 5 項又は前項の規定による最低賃金審議会の意見の提出があつた場合において、その意見により難いと認めるときは、理由を付して、最低賃金審議会に再審議を求めなければならない。《改正》平 11 法 087/《改正》平 11 法 160

#### (最低賃金審議会の調査審議に基づく最低賃金)

第 16 条 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、一定の事業、職業又は地域について、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るため必要があると認めるときは、最低賃金審議会の調査審議を求め、その意見を聴いて、最低賃金の決定をすることができる。《改正》平 11 法 087/《改正》平 11 法 160

2 前条第 2 項の規定は、前項の決定について準用する。

#### (最低賃金審議会の意見に関する異議の申出)

第 16 条の 2 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、前条第 1 項の規定による最低賃金審議会の意見の提出があつたときは、厚生労働省令で定めるところにより、その意見の要旨を公示しなければならない。《改正》平 11 法 087/《改正》平 11 法 160

2 前条第 1 項の規定による最低賃金審議会の意見に係る事業、職業若しくは地域の労働者又はこれを使用する使用者は、前項の規定による公示があつた日から 15 日以内に、厚生労働大臣又は都道府県労働局長に、異議を申し出ることができる。《改正》平 11 法 087/《改正》平 11 法 160 3 第 12 条第 3 項の規定は、前項の規定による申出があつた場合について準用する。

4 第 12 条第 4 項及び第 5 項の規定は、前条第 1 項の決定について準用する。この場合において、第 12 条第 4 項中「30 日」とあるのは、「15 日」と読み替えるものとする。

5 第 15 条第 2 項の規定は、前項において準用する第 12 条第 5 項の規定による最低賃金審議会の意見の提出があつた場合について準用する。

#### (最低賃金審議会の調査審議に基づく最低賃金の改正等)

第 16 条の 3 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、第 16 条第 1 項の規定による最低賃金について必要があると認めるときは、その決定の例により、その改正又は廃止の決定をすることができる。《改正》平 11 法 087/《改正》平 11 法 160

#### (最低賃金の決定等に関する関係労働者又は関係使用者の申出)

第 16 条の 4 労働者又は使用者の全部又は一部を代表する者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣又は都道府県労働局長に対し、当該労働者若しくは使用者に適用される第 16 条第 1 項の規定による最低賃金の決定又は当該労働者若しくは使用者に現に適用されている同項の規定による最低賃金の改正若しくは廃止の決定をするよう申し出ることができる。《改正》平 11 法 087/《改正》平 11 法 160

2 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、前項の規定による申出があつた場合において必要が

あると認めるときは、その申出について最低賃金審議会に意見を求めるものとする。《改正》平 11 法 087/《改正》平 11 法 160

#### (公示及び発効)

第 17 条 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、最低賃金に関する決定をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、決定した事項を公示しなければならない。《改正》平 11 法 087/《改正》平 11 法 160

2 第 11 条及び第 16 条第 1 項の決定並びに第 13 条及び第 16 条の 3 による最低賃金の改正の決定は、前項の規定による公示の日から起算して 30 日を経過した日（公示の日から起算して 30 日を経過した日後であつて当該決定において別に定める日があるときは、その日）から、最低賃金の廃止の決定は、同項の規定による公示の日（公示の日後の日であつて当該決定において別に定める日があるときは、その日）から、その効力を生ずる。《改正》平 11 法 087

#### (最低賃金の効力の存続)

第 18 条 第 11 条の規定による最低賃金の基礎となつた労働協約の変更又は消滅は、当該最低賃金の効力に影響を及ぼすものではない。

#### (周知義務)

第 19 条 最低賃金の適用を受ける使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該最低賃金の概要を、常時作業場の見易い場所に掲示し、又はその他の方法で、労働者に周知させるための措置をとらなければならない。《改正》平 11 法 160

### 第 3 章 削除

第 20 条から第 25 条まで 削除

### 第 4 章 最低賃金審議会

#### (設置)

第 26 条 厚生労働省に中央最低賃金審議会を、都道府県労働局に地方最低賃金審議会を置く。《改正》平 11 法 087/《改正》平 11 法 102

#### (権限)

第 27 条 最低賃金審議会は、この法律の規定によりその権限に属させられた事項をつかさどるほか、地方最低賃金審議会にあつては、都道府県労働局長の諮問に応じて、最低賃金に関する重要事項を調査審議し、及びこれに関し必要と認める事項を都道府県労働局長に建議することができる。《改正》平 11 法 087/《改正》平 11 法 102

《1 項削除》平 13 法 035

#### (組織)

第 28 条 最低賃金審議会は、政令で定めるところにより、労働者を代表する委員、使用者を代表

する委員及び公益を代表する委員各同数をもつて組織する。

《2項削除》平 11 法 102

#### (委員)

第 29 条 委員は、政令で定めるところにより、厚生労働大臣又は都道府県労働局長が任命する。

《改正》平 11 法 087/《改正》平 11 法 102

- 2 委員の任期は、1年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 3 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまでその職務を行うものとする。《1項削除》平 11 法 102
- 4 委員は、非常勤とする。《改正》平 11 法 102

#### (会長)

第 30 条 最低賃金審議会に会長を置く。

- 2 会長は、公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する。
- 3 会長は、会務を総理する。
- 4 会長に事故があるときは、あらかじめ第 2 項の規定の例により選挙された者が会長の職務を代理する。

#### (専門部会等)

第 31 条 最低賃金審議会に、必要に応じ、一定の事業又は職業について専門の事項を調査審議させるため、専門部会を置くことができる。

- 2 最低賃金審議会は、第 16 条第 1 項の規定による最低賃金の決定又はその改正の決定について調査審議を求められたときは、専門部会を置かなければならない。
- 3 専門部会は、政令で定めるところにより、関係労働者を代表する委員、関係使用者を代表する委員及び公益を代表する委員各同数をもつて組織する。
- 4 第 29 条第 1 項及び第 4 項並びに前条の規定は、専門部会について準用する。《改正》平 11 法 102
- 5 最低賃金審議会は、第 16 条第 1 項の規定による最低賃金の決定又はその改正若しくは廃止の決定について調査審議を行う場合においては、厚生労働省令で定めるところにより、関係労働者及び関係使用者の意見を聴くものとする。《改正》平 11 法 102
- 6 最低賃金審議会は、前項の規定によるほか、審議に際し必要と認める場合においては、関係労働者、関係使用者その他の関係者の意見をきくものとする。

#### (政令への委任)

第 32 条 この法律に規定するもののほか、最低賃金審議会に関し必要な事項は、政令で定める。

### 第 5 章 雑 則

#### (援助)

第 33 条 政府は、使用者及び労働者に対し、関係資料の提供その他最低賃金制度の円滑な実施に



必要な援助に努めなければならない。

#### (調査)

第 34 条 厚生労働大臣は、賃金その他労働者の実情について必要な調査を行い、最低賃金制度が円滑に実施されるように努めなければならない。《改正》平 11 法 160

#### (報告)

第 35 条 厚生労働大臣及び都道府県労働局長は、この法律の目的を達成するため必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、使用者又は労働者に対し、賃金に関する事項の報告をさせることができる。《改正》平 11 法 087/《改正》平 11 法 160

#### (職権等)

第 36 条 第 11 条、第 13 条、第 16 条第 1 項及び第 16 条の 3 に規定する厚生労働大臣又は都道府県労働局長の職権は、2 以上の都道府県労働局の管轄区域にわたる事案及びの都道府県労働局の管轄区域内のみに係る事案で厚生労働大臣が全国的に関連があると認めて厚生労働省令で定めるところにより指定するものについては、厚生労働大臣が行い、一の都道府県労働局の管轄区域内のみに係る事案（厚生労働大臣の職権に属する事案を除く。）については、当該都道府県労働局長が行う。《改正》平 11 法 087

《改正》平 11 法 160

2 厚生労働大臣は、都道府県労働局長が決定した第 16 条第 1 項の規定による最低賃金が著しく不相当となつたと認めるときは、その改正又は廃止の決定をなすべきことを都道府県労働局長に命ずることができる。《改正》平 11 法 087/《改正》平 11 法 160

3 第 15 条の規定は、厚生労働大臣が前項の規定による命令をしようとする場合について準用する。《改正》平 11 法 160

#### (労働基準監督署長及び労働基準監督官)

第 37 条 労働基準監督署長及び労働基準監督官は、厚生労働省令で定めるところにより、この法律の施行に関する事務をつかさどる。《改正》平 11 法 160

#### (労働基準監督官の権限)

第 38 条 労働基準監督官は、この法律の目的を達成するため必要な限度において、使用者の事業場に立ち入り、帳簿書類その他の物件を検査し、又は関係者に質問をすることができる。

2 前項の規定により立入検査をする労働基準監督官は、その身分を示す証票を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3 第 1 項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

第 39 条 労働基準監督官は、この法律の規定に違反する罪について、刑事訴訟法（昭和 23 年法律第 131 号）の規定による司法警察員の職務を行う。

### (船員に関する特例)

第 40 条 船員法（昭和 22 年法律第 100 号）の適用を受ける船員（以下「船員」という。）に関しては、この法律に規定する厚生労働大臣、都道府県労働局長又は労働基準監督官の権限に属する事項は、国土交通大臣、地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）又は船員労務官が行うものとし、この法律中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「都道府県労働局の管轄区域」とあるのは「地方運輸局又は運輸監理部の管轄区域（政令で定める地方運輸局にあつては、運輸監理部の管轄区域を除く。）」と読み替えるものとする。《改正》平 11 法 087/《改正》平 11 法 160/《改正》平 14 法 054

第 41 条 船員に関しては、この法律に規定する最低賃金審議会の権限に属する事項は、船員中央労働委員会又は船員地方労働委員会（以下「船員労働委員会」という。）が行う。

《3 項削除》平 11 法 102

第 42 条 船員労働委員会に、必要に応じ、一定の事業又は職業について専門の事項を調査審議させるため、最低賃金専門部会を置くことができる。

2 船員労働委員会は、第 16 条第 1 項の規定による最低賃金の決定又はその改正の決定について調査審議を求められたときは、最低賃金専門部会を置かなければならない。

3 最低賃金専門部会の委員は、政令で定めるところにより、国土交通大臣が任命する。《改正》平 11 法 102

4 第 31 条第 3 項の規定は、最低賃金専門部会について、準用する。《改正》平 11 法 102

5 第 31 条第 5 項及び第 6 項の規定は、船員労働委員会について準用する。（省令への委任）第

43 条 この法律に規定するもののほか、この法律の施行に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。《改正》平 11 法 160

## 第 6 章 罰 則

第 44 条 第 5 条第 1 項の規定に違反した者は、1 万円以下の罰金に処する。

第 45 条 次の各号の一に該当する者は、5 千円以下の罰金に処する。

1. 第 19 条の規定に違反した者

2. 第 35 条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

3. 第 38 条第 1 項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して虚偽の陳述をした者

第 46 条 前 2 条の違反行為をした者が、法人又は人のために行つた法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者であるときは、その法人又は人に対しても各本条の刑を科する。

## 7. 職業安定法(抜粋)

※本稿は、<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S22/S22HO141.html> より、抜粋ダウンロードしたものである。

昭和二十二年十一月三十日 法律第四百一十一号  
最終改正：平成一七年七月一五日 法律第八四号

- 第一章 総則（第一条—第五条の七）
- 第二章 職業安定機関の行う職業紹介及び職業指導
  - 第一節 通則（第六条—第十六条）
  - 第二節 職業紹介（第十七条—第二十一条）
  - 第三節 職業指導（第二十二条—第二十五条）
  - 第四節 学生若しくは生徒又は学校卒業者の職業紹介等（第二十六条—第二十九条）
- 第三章 職業安定機関以外の者の行う職業紹介
  - 第一節 有料職業紹介事業（第三十条—第三十二条の十六）
  - 第二節 無料職業紹介事業（第三十三条—第三十三条の五）
  - 第三節 補則（第三十三条の六一—第三十五条）
- 第三章の二 労働者の募集（第三十六条—第四十三条）
- 第三章の三 労働者供給事業（第四十四条—第四十七条）
- 第三章の四 労働者派遣事業等（第四十七条の二）
- 第四章 雑則（第四十八条—第六十二条）
- 第五章 罰則（第六十三条—第六十七条）
- 附則

### 第一章 総則

#### （法律の目的）

第一条 この法律は、雇用対策法（昭和四十一年法律第百三十二号）と相まって、公共に奉仕する公共職業安定所その他の職業安定機関が関係行政庁又は関係団体の協力を得て職業紹介事業等を行うこと、職業安定機関以外の者の行う職業紹介事業等が労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整に果たすべき役割にかんがみその適正な運営を確保すること等により、各人にその有する能力に適合する職業に就く機会を与え、及び産業に必要な労働力を充足し、もつて職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

#### （職業選択の自由）

第二条 何人も、公共の福祉に反しない限り、職業を自由に選択することができる。

#### （均等待遇）

第三条 何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。但し、労働組合法の規定によつて、雇用主と労働組合との間に締結された労働協約に別段の定のある場合は、この限りでない。

### (定義)

第四条 この法律において「職業紹介」とは、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすることをいう。

○2 この法律において「無料の職業紹介」とは、職業紹介に関し、いかなる名義でも、その手数料又は報酬を受けないで行う職業紹介をいう。

○3 この法律において「有料の職業紹介」とは、無料の職業紹介以外の職業紹介をいう。

○4 この法律において「職業指導」とは、職業に就こうとする者に対し、実習、講習、指示、助言、情報の提供その他の方法により、その者の能力に適合する職業の選択を容易にさせ、及びその職業に対する適応性を増大させるために行う指導をいう。

○5 この法律において「労働者の募集」とは、労働者を雇用しようとする者が、自ら又は他人に委託して、労働者となろうとする者に対し、その被用者となることを勧誘することをいう。

○6 この法律において「労働者供給」とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二条第一号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないものとする。

○7 この法律において「職業紹介事業者」とは、第三十条第一項若しくは第三十三条第一項の許可を受けて、又は第三十三条の二第一項、第三十三条の三第一項若しくは第三十三条の四第一項の規定による届出をして職業紹介事業を行う者をいう。

○8 この法律において「労働者供給事業者」とは、第四十五条の規定により労働者供給事業を行う労働組合等（労働組合法による労働組合その他これに準ずるものであつて厚生労働省令で定めるものをいう。以下同じ。）をいう。

○9 この法律において「個人情報」とは、個人に関する情報であつて、特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）をいう。

### (政府の行う業務)

第五条 政府は、第一条の目的を達成するために、次に掲げる業務を行う。

一 労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整を図ること。

二 失業者に対し、職業に就く機会を与えるために、必要な政策を樹立し、その実施に努めること。

三 求職者に対し、迅速に、その能力に適合する職業に就くことをあっせんするため、及び求人者に対し、その必要とする労働力を充足するために、無料の職業紹介事業を行うこと。

四 政府以外の者の行う職業紹介、労働者の募集、労働者供給事業又は労働者派遣法第二条第三号に規定する労働者派遣事業及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号。以下「建設労働法」という。）第二条第十項に規定する建設業務労働者就業機会確保事業（以下「労働者派遣事業等」という。）を労働者及び公共の利益を増進するように、指導監督すること。

五 求職者に対し、必要な職業指導を行うこと。

六 個人、団体、学校又は関係行政庁の協力を得て、公共職業安定所の業務の運営の改善向上を

図ること。

七 雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）の規定によつて、給付を受けるべき者について、職業紹介又は職業指導を行い、雇用保険制度の健全な運用を図ること。

#### （職業安定機関と職業紹介事業者等の協力）

第五条の二 職業安定機関及び職業紹介事業者又は労働者供給事業者は、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整を図るため、雇用情報の充実、労働力の需要供給の調整に係る技術の向上等に関し、相互に協力するように努めなければならない。

#### （労働条件等の明示）

第五条の三 公共職業安定所及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者（第三十九条に規定する募集受託者をいう。）並びに労働者供給事業者（次条において「公共職業安定所等」という。）は、それぞれ、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

○2 求人者は求人者の申込みに当たり公共職業安定所又は職業紹介事業者に対し、労働者供給を受けようとする者はあらかじめ労働者供給事業者に対し、それぞれ、求職者又は供給される労働者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

○3 前二項の規定による明示は、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により行わなければならない。

#### （求職者等の個人情報の取扱い）

第五条の四 公共職業安定所等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たつては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

○2 公共職業安定所等は、求職者等の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

#### （求人者の申込み）

第五条の五 公共職業安定所及び職業紹介事業者は、求人者の申込みはすべて受理しなければならない。ただし、その申込みの内容が法令に違反するとき、その申込みの内容である賃金、労働時間その他の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不相当であると認めるとき、又は求人者が第五条の三第二項の規定による明示をしないときは、その申込みを受理しないことができる。

#### （求職の申込み）

第五条の六 公共職業安定所及び職業紹介事業者は、求職の申込みはすべて受理しなければならない。

ない。ただし、その申込みの内容が法令に違反するときは、これを受理しないことができる。

○2 公共職業安定所及び職業紹介事業者は、特殊な業務に対する求職者の適否を決定するため必要があると認めるときは、試問及び技能の検査を行うことができる。

**(求職者の能力に適合する職業の紹介等)**

第五条の七 公共職業安定所及び職業紹介事業者は、求職者に対しては、その能力に適合する職業を紹介し、求人者に対しては、その雇用条件に適合する求職者を紹介するように努めなければならない。

**(以下略)**

## 8. 労働条件通知書(雇入通知書)

### 労働条件通知書(雇入通知書)

年 月 日	
殿 事業所名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり ( 年 月 日～ 年 月 日)
就業場所	
従事すべき業務の内容	
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換 【(1)～(5)のうち該当するものに○を付けること。】、 所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻 (1) 始業 ( 時 分) 終業 ( 時 分) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；( ) 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 始業 ( 時 分) 終業 ( 時 分) (適用日 ) 始業 ( 時 分) 終業 ( 時 分) (適用日 ) 始業 ( 時 分) 終業 ( 時 分) (適用日 ) (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレキシブルタイム (始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分 (4) 事業所外みなし労働時間制；始業 ( 時 分) 終業 ( 時 分) (5) 裁量労働制；始業 ( 時 分) 終業 ( 時 分) を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間 ( ) 分 3 所定時間外労働【有 ( 1 週 時間、1 か月 時間、1 年 時間)、無】
休日又は勤務日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他 ( ) ・非定休日；週・月当たり 日、その他 ( ) ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第〇〇条～第〇〇条、第〇〇条～第〇〇条
休暇	1 年次有給休暇；6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇(有・無)→ か月経過で 日 2 その他の休暇；有給 ( ) 無給 ( ) ○詳細は、就業規則第〇〇条～第〇〇条、第〇〇条～第〇〇条

(次頁に続く)





## 【記載要領】

1. 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付すること。
2. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に○をつけること。
3. 下線部、破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、退職金に関する事項、臨時に支払われる賃金等に関する事項、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面により明示する義務があること。
4. 労働契約期間については、労働基準法に定める範囲内とすること。
5. 「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、雇入れ直後のものを記載することで足りるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えないこと。
6. 「始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項」の欄については、当該労働者に適用される具体的な条件を明示すること。また、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用がある場合には、次に留意して記載すること。
  - ・ 変形労働時間制：適用する変形労働時間制の種類（1年単位、1か月単位等）を記載すること。その際、交替制でない場合、「・交替制」を＝で抹消しておくこと。
  - ・ フレックスタイム制：コアタイム又はフレキシブルタイムがある場合はその時間帯の開始及び終了の時刻を記載すること。コアタイム及びフレキシブルタイムがない場合、かっこ書きを＝で抹消しておくこと。
  - ・ 事業場外みなし労働時間制：所定の始業及び終業の時刻を記載すること。
  - ・ 裁量労働制：基本とする始業・終業時刻がない場合、「始業…… を基本とし、」の部分＝で抹消しておくこと。
  - ・ 交替制：シフト毎の始業・終業の時刻を記載すること。また、変形労働時間制でない場合、「（ ）単位の変形労働時間制・」を＝で抹消しておくこと。
7. 「休日」の欄については、所定休日について、曜日または日を特定して記載すること。

8. 「休暇」の欄については、年次有給休暇は6か月間勤続勤務し、その間の出勤率が8割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載すること。また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数（期間等）を記載すること。
9. 前記6、7及び8については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、所定時間外労働の有無以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。
10. 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものであること。
  - ・ 法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、法定休日労働については3割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割、法定休日労働が深夜労働となる場合については6割を超える割増率とすること。
  - ・ 破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
11. 「退職に関する事項」の欄については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載すること。この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。

なお、定年制を設ける場合は、60歳を下回ってはならないこと。
12. 「更新の有無」の欄については、1 更新の有無及び 2 契約更新の判断とも該当項目を○で囲むこと。
13. 「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
14. 各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。

\* この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。

## 9. 公契約における労働条項に関する条約(ILO条約 94号)

※本稿は、ILO駐日事務所HP([www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/standards/c094.htm](http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/standards/c094.htm) - 2006年2月2日)よりダウンロードしたものである。

(日本は未批准、仮訳)

国際労働機関の総会は、国際労働事務局の理事会によってジュネーヴに招集され、且つ千九百四十九年六月八日を以てその第三十二回会議を開催し、この会議の会議事項の第六項目である公契約における労働条項に関する提案の採択を決議し、且つこの提案は条約の形式によるべきものなることを決定したので、千九百四十九年の労働条項(公契約)条約として引用することができる次の条約を千九百四十九年六月二十九日に採択する。

### 第 一 条

- 1 この条約は、次の条件を満たす契約に適用する。
  - (a) 契約の当事者の少なくとも一方は公の機関であること。
  - (b) 契約の履行は次のものを伴うこと。
    - (i) 公の機関による資金の支出 及び
    - (ii) 契約の他方当事者による労働者の使用
  - (c) 契約は次のものに対する契約であること。
    - (i) 土木工事の建設、変更、修理若しくは解体
    - (ii) 材料、補給品若しくは装置の製作、組立、取扱若しくは発送 又は
    - (iii) 労務の遂行若しくは提供 並びに
  - (d) 契約は条約が実施される国際労働機関の加盟国の中央機関により査定されること。
- 2 権限のある機関は、条約が中央機関以外の機関により査定される契約に適用されるべき程度及び方法を定めなければならない。
- 3 この条約は、下請負業者又は契約の受託者により行われる作業に適用する。かかる適用を確保するため権限のある機関は、適当な措置を講じなければならない。
- 4 権限のある機関が関係ある使用者団体及び労働者団体(各団体の存在する場合)と協議の上定める限度を超えない額の公の資金の支出を伴う契約は、この条約の適用から除外することができる。
- 5 権限のある機関は、関係ある使用者団体及び労働者団体と協議の上、管理の地位を占める者又は技術的、専門的若しくは科学的性質を有する者であって、労働条件が国内の法令若しくは規則、労働協約又は仲裁裁定により規律されず且つ通常筋肉労働を行わないものをこの条約の適用から除外することができる。

### 第 二 条

- 1 この条約の適用をうける契約は、当該労働が行われる地方において関係ある職業又は産業における同一性質の労働に対し次のものにより定められているものに劣らない有利な賃金(手当を含む。)、労働時間その他の労働条件を関係労働者に確保する条項を包含しなければならない。
  - (a) 関係ある職業又は産業における使用者及び労働者の大部分を夫々代表する使用者団体及び労働者団体の代表者間の労働協約その他の承認された交渉機関により、
  - (b) 仲裁裁定により、又は

(c) 国内の法令又は規則により

2 当該労働が行われる地方において前項に掲げられる労働条件が同項に掲げられる方法をもって規制されない場合には、契約中に挿入される条項は、右のものに劣らない有利な賃金（手当を含む。）、労働時間その他の労働条件を関係労働者に確保するものでなければならない。

(a) 最も近くの適当な地方において関係ある職業又は産業における同一性質の労働に対し労働協約若しくはその他の公認交渉機関、仲裁又は国内の法令若しくは規則により定められるもの

(b) 契約者が従事する職業又は産業において、一般事情が類似している使用者により遵守される一般水準

3 契約に挿入されるべき条項の条件及びこれが変更は、権限のある機関が関係ある使用者及び労働者の団体（かかる団体が存在する場合）と協議の上、国内事情に最も適当すると認められる方法でこれを決定しなければならない。

4 権限のある機関は、広告による明細書その他により、契約申込者に当該条項の条件を知悉させることを確保するため適当の措置を講じなければならない。

### 第 三 条

契約の履行に従事する労働者の健康、安全及び福利に関する適当の規定が国内の法令若しくは規則、労働協約又は仲裁裁定によりいまだ適用されない場合には、権限のある機関は、関係労働者に対する公平にして合理的な健康、安全及び福利の条件を確保するため十分な措置を講じなければならない。

### 第 四 条

この条約の規定を実施する法令、規則又はその他の手段は、

(a)(i) すべての関係者に知らせなければならない、

(ii) これが遵守に付責任ある者を定めなければならない、且つ

(iii) 労働者にその労働条件を知らせるため関係ある設備及び作業場において見易き箇所に掲示することを要求しなければならない。

(b) 有効な実施を確保するためその他の措置が実施されている場合を除き、

(i) 関係労働者が労働する時間及びこれに支払われる賃金の適当な記録の保存について規定しなければならない。

(ii) 有効な実施を確保するに十分な監督制度の維持について規定しなければならない。

### 第 五 条

1 公契約における労働条項の規定の遵守及び適用を怠る場合について、契約の手控えその他により適当の制裁を適用しなければならない。

2 関係労働者をしてその正当の賃金を受けることを得しめるため、契約の下における支払手控えその他の方法により適当の措置を講じなければならない。

### 第 六 条

国際労働機関憲章第二十二条により提出される年次報告には、この条約を実施する措置に関す

る十分な情報を包含させねばならない。

## 第七 条

1 人口の稀薄又は地域の発達段階のために権限のある機関がこの条約の規定を実施すること不可能と認める広い地域を含む領域を有する加盟国については、右機関は、関係ある使用者及び労働者の団体と協議の上（かかる団体が存在するときは）、その適当と認める特定の企業又は業務に関し一般的に又は例外を付して、この条約の適用よりかかる地域を除外することができる。

2 各加盟国は、国際労働機関憲章第二十二條により提出するこの条約の適用に関するその最初の年次報告において、この条の規定を援用せんとする地域を指摘し、且つこれを援用せんとする理由を示さなければならない。いかなる加盟国も、その年次報告の日付以後、かくの如く指摘した地域を除いては、この条の規定を援用することはできない。

3 この条の規定を援用する各加盟国は、三年を超えない期間において、関係ある使用者及び労働者の団体と協議の上（かかる団体が存在するときは）、1により除外される地域にこの条約の適用を拡張する可能性を再考慮しなければならない。

4 この条の規定を援用する各加盟国は、爾後の年次報告においてこの条の規定を援用する権利を放棄する地域と、かかる地域における条約の漸次的適用の目的を以て行われた進歩の程度とを指摘しなければならない。

## 第八 条

この条約の規定の実施は、権限のある機関が関係ある使用者及び労働者の団体と協議の上（かかる団体が存在するときは）、不可抗力の場合、又は国の福利若しくは安全を危殆ならしめる緊急の場合において一時これを停止することができる。

## 第九 条

1 この条約は、関係加盟国に対する条約の効力発生前に締結された契約には適用しない。

2 この条約の廃棄は、条約の実施中締結された契約に関するその適用に影響を及ぼさないものとする。

## 第十 条

この条約の正式の批准書は、登録のため国際労働事務局長に送付するものとする。

## 第十一 条

1 この条約は、国際労働機関の加盟国でその批准を国際労働事務局長が登録したもののみを拘束する。

2 この条約は、二加盟国の批准が事務局長により登録された日の後十二箇月で効力を生ずる。

3 その後は、この条約は、他のいずれの加盟国についても、その批准が登録された日の後十二箇月で効力を生ずる。

## 第十二条

1 国際労働機関憲章第三十五条2の規定に従って国際労働事務局長に通知する宣言は、次の事項を示さなければならない。

(a) 当該加盟国がこの条約の規定を変更を加えずに適用することを約束する地域

(b) 当該加盟国がこの条約の規定を変更を加えて適用することを約束する地域及びその変更の細目

(c) この条約を適用することができない地域及びその適用することができない理由

(d) 当該加盟国がさらに事情を検討する間決定を留保する地域

2 前項(a)及び(b)に掲げる約束は、批准の不可分の一部とみなされ、かつ、批准と同一の効力を有する。

3 加盟国は、1(b)、(c)又は(d)に基づきその最初の宣言において行った留保の全部又は一部をその後の宣言によっていつでも取り消すことができる。

4 加盟国は、第十四条の規定に従ってこの条約を廃棄することができる期間中はいつでも、前の宣言の条項を他の点について変更し、かつ、指定する地域に関する現況を述べた宣言を事務局長に通知することができる。

## 第十三条

1 国際労働機関憲章第三十五条4又は5の規定に従って国際労働事務局長に通知する宣言は、当該地域内でこの条約の規定を変更を加えずに適用するか又は変更を加えて適用するかを示さなければならない。その宣言は、この条約の規定を変更を加えて適用することを示している場合には、その変更の細目を示さなければならない。

2 関係のある一若しくは二以上の加盟国又は国際機関は、前の宣言において示した変更を適用する権利の全部又は一部をその後の宣言によっていつでも放棄することができる。

3 関係のある一若しくは二以上の加盟国又は国際機関は、第十四条の規定に従ってこの条約を廃棄することができる期間中はいつでも、前の宣言の条項を他の点について変更し、かつ、この条約の適用についての現況を述べた宣言を国際労働事務局長に通知することができる。

## 第十四条

1 この条約を批准した加盟国は、この条約が最初に効力を生じた日から十年の期間の満了の後には、登録のため国際労働事務局長に通知する文書によってこの条約を廃棄することができる。廃棄は、その廃棄が登録された日の後一年間は効力を生じない。

2 この条約を批准した加盟国で前項に掲げる十年の期間の満了の後一年以内にこの条に定める廃棄の権利を行使しないものは、さらに十年の期間この条約の拘束を受けるものとし、その後は、この条に定める条件に基いて、十年の期間が経過するごとにこの条約を廃棄することができる。

## 第十五条

1 国際労働事務局長は、国際労働機関の加盟国から通知を受けたすべての批准、宣言及び廃棄の登録を国際労働機関のすべての加盟国に通告しなければならない。

2 事務局長は、通知を受けた二番目の批准の登録を国際労働機関の加盟国に通告する際に、こ

の条約が効力を生ずる日について加盟国の注意を喚起しなければならない。

#### 第 十 六 条

国際労働事務局長は、前条までの規定に従って登録されたすべての批准書、宣言書及び廃棄書の完全な明細を国際連合憲章第百二条の規定による登録のため国際連合事務総長に通知しなければならない。

#### 第 十 七 条

国際労働機関の理事会は、この条約が効力を生じた後十年の期間が経過するごとにこの条約の運用に関する報告を総会に提出し、かつ、この条約の全部又は一部の改正に関する問題を総会の議事日程に加えることの可否を審議しなければならない。

#### 第 十 八 条

1 総会がこの条約の全部又は一部を改める改正条約を新たに採択する場合には、その改正条約に別段の規定がない限り、

(a) 加盟国による改正条約の批准は、改正条約の効力発生を条件として、第十四条の規定にかかわらず、当然この条約の即時廃棄を伴う。

(b) 加盟国によるこの条約の批准のための開放は、改正条約が効力を生ずる日に終了する。

2 この条約は、これを批准した加盟国で改正条約を批准していないものについては、いかなる場合にも、その現在の形式及び内容で引き続き効力を有する。

#### 第 十 九 条

この条約の英語及びフランス語による本文は、ともに正文とする。

## 10. C-STEP会員企業貢献度評価表

〔註〕C-STEPが、人権確立社会に向け会員企業(約1,000社)を対象に就職困難者の雇用促進を中心目的に据え構築している貢献度評価顕彰システムであり、2002.4.1-2007.3.31の期間における実績を評価し、顕彰するとしている。

		総評点	[評価得点]	基準得点
< 評 価 項 目 >				
<b>1. 就業体験・能力開発</b>		<b>計</b>		<b>(16)</b>
(1) 人材スキルアップコース		小計		(5)
(ア) 職場実習実施への企業エントリー				(1)
(イ) 講座受講生の職場実習の受け入れ実施				(2)
(ウ) 企業見学へのエントリー				(1)
(エ) 企業見学の受け入れ実施				(1)
(2) ジョブトレーニングコース		小計		(9)
(ア) 受け入れ企業にエントリー				(1)
(イ) 受け入れ実施				(3)
(ウ) 「(ア)(イ)」の受け入れが、社の障害者雇用促進計画に基づき実施				(1)
(エ) ジョブトレーニングの障害者の受け入れ計画を策定				(1)
(オ) 社の障害者雇用促進計画には、知的障害者の達成目標を明示				(1)
(カ) 社の障害者雇用促進計画には、精神障害者の達成目標を明示				(1)
(キ) 社の障害者雇用促進計画が、3障害別での達成目標を策定				(1)
(3) 就業体験		小計		(2)
(ア) C-STEPの就業体験講座に提案				(1)
(イ) 就業体験講座を実施した				(1)
<b>2. 雇用</b>		<b>計</b>		<b>(44)</b>
(1) 会員企業本体で雇用		小計		(26)
(ア) 常用雇用での採用				(10)
(イ) 社保労保適応のパート採用				(8)
(ウ) 働く側のニーズに応じたパート就労での採用				(5)
(エ) 上記に関わる求人情報カードの提出				(2)
(オ) 在職年数				(1)
(2) 会員企業の子会社・別会社(連結決算対象)で雇用		小計		(18)
(ア) 常用雇用での採用				(7)
(イ) 社保労保適応のパート採用				(5)
(ウ) 働く側のニーズに応じたパート就労での採用				(3)
(エ) 上記に関わる求人情報カードの提出				(2)
(オ) 在職年数				(1)
<b>3. C-STEPを通じた委託・アウトソーシング</b>		<b>計</b>		<b>(7~12)</b>
(ア) C-STEP事業に関連した委託契約をしている				(1~5)
(イ) C-STEPと連携するNPO等を通じたグリーン調達を実施している(NPO=障害者・母子など)				(1~2)
(ウ) 委託契約先を価格評価のみではなく、公共性・地域貢献性等での総合評価で契約している				(1)
①障害者の法定雇用率を上回っている委託先と契約している				(1)
②3障害者での達成計画を策定している委託先と契約している				(1)
③障害者の職場適応力・技術向上の研修・訓練体制が整備されている委託先と契約している				(1)
③障害者の職場適応力・技術向上の研修・訓練体制が整備されている委託先と契約している				(1)
<b>4. 企業からの提案</b>		<b>計</b>		<b>(1)</b>
(ア) C-STEP事業対象者の雇用・就労機会の増大策について、貴社で実施可能、または検討可能な取り組みを提言				(1~3)
(イ) 提言をC-STEPが実施した				(1)
<b>5. 部門賞(能力開発賞、ジョブトレーニング賞等)</b>		<b>計</b>		<b>?</b>
(註) 評価得点は、各評価項目ごとに達成されておれば、評価基準得点=( )内数値が入る。				