

■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」

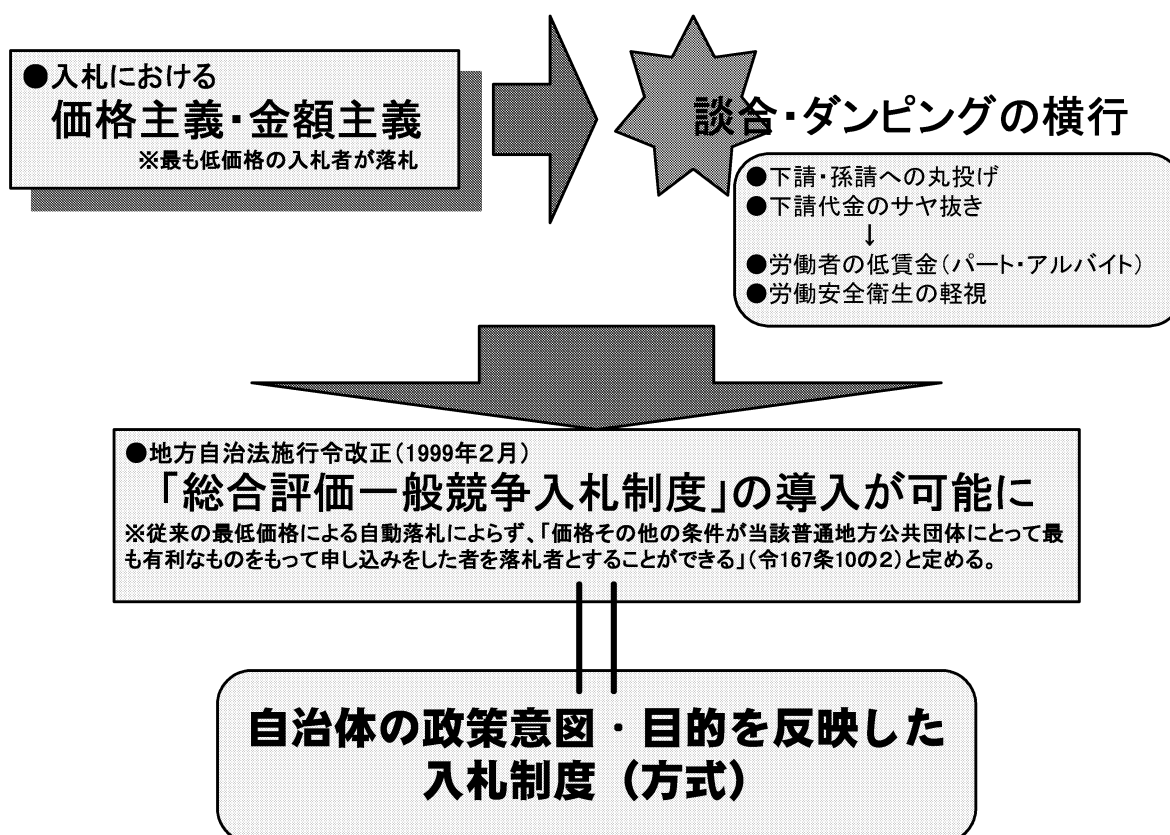
1. 第1回研究会の要約

(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。

本年の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きて、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けれども、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の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」と言うと思ったんやな…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、どんなことがあっても可能です。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れているけれども、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。そういうふうになっていて、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ね。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、良心的な会社で 3 割ですから、N社もだいたい 3 割ですね。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ね。

●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ね。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ね。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、権利抑圧みたいなのところがあって、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しないよ…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も、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、というようなと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」とかというような、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ですね。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)