

第15回厚生労働省省内事業仕分け

開催日時：平成22年7月1日（木）14：00～17：31

開催場所：厚生労働省専用第22会議室（18階）

出席者：中山座長、河北仕分け人、田代仕分け人、土屋仕分け人、山内仕分け人、野田仕分け人

○総括審議官

お待たせいたしました。大臣は別の公務で遅れますので、始めたいと思います。ただいまから、第15回目の厚生労働省省内事業仕分けを開催いたします。本日の進行については、有識者の仕分け人のうちから中山座長にお願いしております。よろしくお願いたします。

○中山座長

ただいまより、「第15回厚生労働省省内事業仕分け」を実施いたします。本日の進行役を務めさせていただきます中山でございます。本日は、雇用保険業務、労働基準監督業務、職業紹介事業を対象として、省内事業仕分けを実施いたします。最初に、雇用保険業務を取り上げます。まず初めに、雇用保険業務について、省内事業仕分け室から概要を簡単にご説明願います。

（省内事業仕分け室からの説明）

○総括審議官

「雇用保険業務について」という資料の表紙の裏側、「業務概要」です。この雇用保険業務については、労働保険として事業所の適用については別途取り上げていただいた、「労働保険適用・徴収業務」ということでやっているわけですが、雇用保険については主に2つの業務があります。1つは、個々の労働者の方が雇用保険の被保険者になるかどうかという意味での適用業務、つまり被保険者資格の取得・喪失にかかわる適用業務と、もう1つは失業されたあとに失業の認定をして雇用保険失業給付を給付するという業務です。

本省が26名、労働局の担当部局が269名、第一線機関の公共職業安定所、ハローワークにおいて、正規職員が3,053名、非常勤の職員が2,021名という体制です。給付業務と適用業務の割り振りは下にあるとおりです。予算額については、給付費、「失業給付等」として失業者等に給付される額が2兆6,790億円ですが、これにかかる業務費については、人件費305億円を含めて、直接の給付適用業務にかかわるものが321億円です。右側の箱に2つの委託事業がありますが、これに関連する委託事業が合計で約10億円です。雇用保険の関係のシステムについては、既に先日、別途システムとして仕分けの対象にさせていただきましたが、雇用保険にかかる部分としては253億円あるということです。以上です。よろしくお願いたします。

（事業所管部局からの事業説明）

○中山座長

引き続き、事業所管部局側から雇用保険業務の概要を説明いただくとともに、当該業務の改革案の提示をお願いいたします。ポイントを絞って、12分以内で簡潔な説明をお願いいたします。また、お手元の資料について説明を行う場合には、どの資料に沿っているのかを明確にした上で説明をお願いします。制限時間となる1分前に事務局においてチャイムを鳴らしますので、ご注意ください。それでは、よろしくをお願いいたします。

○職業安定局長

職業安定局長でございます。お手元の資料で、いま総括審議官のほうから概要のペーパーのご説明がありましたので、私のほうからは3頁の雇用保険制度ということですが、目的ですが、雇用保険制度は、労働者が失業した場合に、セーフティネットとして生活の安定と早期再就職の促進のために、給付を行うものであるということです。

5頁の（参考1）に全体像を書いています。雇用保険制度は大きく分けて失業等給付と二事業と分かれております。その失業等給付は、求職者給付、就職促進給付、教育訓練給付、雇用継続給付ということを立てております。雇用二事業も大きく2つありますが、雇用安定事業、能力開発事業があります。いまいちばん活用されている雇用調整助成金は、雇用安定事業として出しているものです。財源ですが、上の中ほどに書いてありますが、労使折半の保険料と国庫負担、額はそこに書いてあるような額です。（参考）最近の主な制度見直しですが、2つ書いてあります。1つ目の○は、昨年の法改正で、再就職が困難な方の給付日数を60日延長するという、個別延長給付制度を創設しました。これについては平成21年3月31日以降で、累計で62万人に延長を行ったところです。2つ目の○は、今年の法改正で雇用保険の適用範囲、つまり雇用保険に加入していただく労使の範囲を拡大することにしました。これまで「6ヶ月以上雇用見込み」がある方を対象としていましたが、「31日以上雇用見込み」がある方に拡大して、推計ですが、これにより約255万人が新たに適用されるということです。

3頁に戻って、「特徴」です。1つ目の○に書いてあるように、雇用保険の保険事故である失業の発生は、個々の企業や労働者の行動だけではなく、我が国経済社会全体の動きからの影響を大きく受けるものです。このために、国が全国ネットワークにより強制加入の社会保険制度として実施をして、保険リスクの分散を図ることにより、事業を安定的に運営していくということが1つです。2つ目の○ですが、雇用保険制度は保険事故たる失業状態の判断において、「労働の意思」という外形的把握が困難な要件について判定をする必要があります。したがって、ハローワークでの職業紹介と一体的運営をすることによって、支給決定の際にその実際の求職活動実績を確認することを通じて、適正な支給を確保しているところです。この点については下の※に書いてありますが、先進主要国においても、日本と同様に雇用保険と職業紹介が一体的に実施されております。また、実施主体についても、連邦国家であるドイツにおいても全国組織で実施をされているところです。

その下に関係するデータが書いてありますが、いずれも最近の厳しい雇用失業情勢を受けて、基本的に平成21年度以降、前年と比較して増加傾向にあります。大きな数字として、適用事業所数は202万件、被保険者数は3,751万人、受給資格決定件数は226万

5,000件、雇用保険の受給者の月平均は97万1,000人等々となっているところです。

その関係を補足する資料として、6頁の（参考2）です。これは雇用保険の収支状況を都道府県別に見たものです。ご覧いただければわかるわけですが、都道府県によって収支状況に大きな格差があります。したがって、都道府県別に雇用保険制度を運営することとした場合には、収支状況の悪い県においては大幅に保険料を上げる必要が出てくるわけですが、そのような事態を避けるためにも、国が運営をする必要があると考えているところです。

7頁、（参考3）です。これは先ほど申し上げましたように、諸外国における職業紹介・失業保険関係業務の実施主体をまとめたものですが、先進主要国においても日本と同様に雇用保険と職業紹介が一体的に実施をされているというものです。

8頁、（参考4）ですが、これは失業等給付のここ5年間の収支状況をまとめたところです。平成20年度の積立金残高は5.5兆円程度あったところですが、平成21年度、平成22年度ということで、大変厳しい雇用情勢を受けて、下から2番目の▲のところ、差引剰余がマイナスになっております。その結果、平成22年度末の積立金残高は4兆円を切っていくということです。

9頁の（参考5）は積立金残高を棒グラフ、そしてまた雇用保険を受給している方の数を示す受給者実人員を折れ線グラフで示しております。長期的に書いてありますが、そのように失業給付の受給者、積立金残高はぶれ幅が大きくなっており、いちばん少ない所は平成14年の4,064億円という形です。安定的な運営を図るためには、一定の積立金が必要であると考えているところです。

4頁に戻って、今度は雇用保険業務の具体的内容を説明いたします。大きく「適用の流れ」と「給付の流れ」と書いてありますが、まず左側の適用の流れ、適用業務です。これについては、事業主が労働者を雇用した場合に、事業主よりハローワークに対して被保険者資格取得届を提出していただくこととなります。そして、2番目にあるように、労働者が離職した場合には事業主よりハローワークに対して、被保険者資格喪失届を提出していただくこととなります。この際、雇用保険の給付においては、離職した理由が倒産・解雇等の会社都合によるものであるか、あるいはまた自己都合によるものかによって給付日数が異なるために、どちらの離職理由かについては、慎重に確認をすることにしております。これが適用です。

右半分は給付です。これも1番目に書いてあるように、まず求職者にハローワークに来て求職の申込みをしていただきます。そして、2番目にありますように、求職者が雇用保険の給付を受給する資格（受給資格）があるかについて確認します。離職理由の確認に際しては、先ほど適用部門でも確認をすると申し上げましたが、事業主が自己都合だと説明したあとに、例えば給付部門で求職者が実は解雇だったと訴えて、双方で主張が異なるということもあります。そういう場合もありますので、適用部門と給付部門で連携をして、慎重に判断をすることにしております。その次に、必要な被保険者期間があるかどうかを確認します。そして、失業状態にあるか、つまり、労働の意思と能力があるかどうかを確認して、それぞれの要件に合致すれば、受給資格を決定することとなります。次に、3番目にありますように、2の受給資格決定後、4週間に1回、受給者にハローワークに出頭していただいて、失業の認定を行うことになるわけですが、この際に

個々の受給者と面談して、求職活動の状況、あるいは就職した日があったかどうかなどを慎重に確認をして、失業状態にあったことと認められれば、4にあるとおり、失業状態にあったと認められる日について、受給者の口座に給付が振り込まれるという流れです。

続きまして、改革案を説明いたします。11 頁ですが、ヒトについて説明します。ヒトについては、非常勤職員が 2,021 人おりますが、この方々は資格の取得届、あるいは喪失の届出を OCR によって入力する、いわゆるバックヤード業務を中心に行っていただいております。今後、合理化等により、少なくとも 100 名程度は削減をしたいと考えているところです。また、今後の雇用失業情勢等を踏まえながら、更なる非常勤職員数の削減を検討していきたいと考えているところです。モノはありません。

3. のカネについては、表に書いてあるように、非常勤職員の人件費については 100 人程度の削減ですので、1.4 億円の削減を見込んでおります。各種申請書等の経費ですが、調達コスト等を削減して、1.7 億円の削減を見込んでおります。最後に委託費ですが、これまでも予算の縮減に努めてきたところですが、類似の事業等を統合等することにより、少なくとも 3 億円の削減に努めることとしているところです。

この関係で、12 頁の事務・事業の改革です。これについては、ハローワークのサービス向上・効率化の取組ということで、大臣のご指示の下、ハローワーク業務改善コンクールということでやっており、いま現在こういう対象者のものについて集めているところです。こういうことを全国に展開することによって、更なるサービスの向上を図っていきたく思っております。

受給者への情報提供の充実ですが、受給者が資格決定後に参加をする受給者説明会については、雇用保険受給者が必ず参加いたしますので、その機会を活用して、職業紹介情報に加えて生活支援情報についても、近隣自治体と協力をして、提供していくことにしているところです。

3 つ目の事業主の利便性向上ですが、これは平成 22 年度より手続きの簡素化の観点から、ハローワークに提出する必要がある被保険者資格取得届の手続きの際に、これまで雇用契約書等の添付を求めておりましたが、今回、原則廃止することとしました。ということで、負担の軽減を図っているところです。

4 番目の○の委託事業については、「雇用保険活用援助事業」については、事業目的が類似している「労働保険加入促進業務」と統合することとし、総予算額を 4 割削減することとしたいと考えております。また、「雇用保険コンサルティング事業」についても、必要経費を精査することにより効率化に努めてまいりたいと考えているところです。

最後に 13 頁ですが、雇用保険の適用拡大ということです。これは先ほど申し上げましたが、適用拡大をしています。「6 ヶ月以上雇用見込み」であったものを、「31 日以上雇用見込み」に拡大したところです。この見直しに関して、円滑な施行を図る観点から、全適用事業所、約 200 万事業所に対してハガキで直接連絡をしました。また、フォローアップの一環として、複数のハローワークにアンケートを実施する等行った上で、好事例を全労働局に提供していく。ちょっと早口になりましたけれども、そういう形で改革をさせていただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。以上です。

(省内事業仕分け室からの論点提示)

○中山座長

次に、省内事業仕分け室から議論の参考として、雇用保険業務の論点等の提示をお願いいたします。

○総括審議官

15 頁からです。主な論点を 2 つ挙げました。1 つは、いまも話がありましたが、受給資格決定あるいは失業の認定は、非常に重要な要素です。これが適切に行われているかどうかというのが 1 つ目です。2 つ目は、これも話がありましたが、雇用保険について、受給できる期間ずっと雇用保険を受給するというよりは、できるだけ早く就職していただくというのが基本です。そういう意味において、受給中の求職者に対して、必要な就職支援が行われているかどうか。これがもう 1 つの重要なポイントではないかと思えます。

16 頁以下にやや噛み砕いた論点として提示してあります。失業の認定及び就職支援について、受給資格決定の際の話として、1 つは、離職理由が事業主と求職者とで見解が異なる等の場合、給付日数に響きますので、こういったものへの対応が適切に行われているかどうかということ。それから、受給資格決定の際に説明会等があるわけですが、その際、雇用保険制度の趣旨・目的、要するに期間中ずっともらい続けるということではなくて、きちんと就職活動をして、早く就職しましょうということが適切に伝わっているかどうかということも挙げました。2 つ目は失業認定ですが、先ほどもありましたように労働の意思・能力であるとか、就職活動の実績等が重要です。こういったものの認定が適切に行われているかどうかということです。雇用保険を受給し続けるのではなくて、できるだけ早く就職していただくというのが目的です。就職促進手当をもらうことができるような、ということも 1 つの目標にしているわけですが、平成 21 年度目標は 24% 以上の方がそうなるようにということでしたが、残念ながら 21.4% という数字でした。こういったことを含めて、就職促進の対応が十分かどうかということが論点かと思えます。

これは保険制度であるわけですが、不正受給という件数も 17 頁にあるとおりで、毎年 7,000 件から 1 万件ぐらいの不正受給件数があります。こういったものへの対応、不正受給の防止が適切に行われているかどうかということが論点になるかと思えます。

適用業務については、取得・喪失の届出、これは事業所との関係ですが、これが適正に行われているかどうか。話がありましたが、この 4 月から法改正がありました。適用範囲が広がっているわけですが、これが十分理解され、円滑に適用が拡大しているかどうかということが論点になるだろう。

委託事業は 2 つあります。既に他の事業と統合して縮小という話でしたが、雇用保険活用援助事業を労働保険連合会に委託してあるわけですが、この事業ですとか、次に挙げたコンサルティング事業、社労士会への委託事業ですが、こういったものが必要な事業か、費用対効果の面からいって適切かどうかというのが論点になると思います。以上です。

(議論)

○中山座長

それでは、議論に移ります。雇用保険業務の必要性や改革案の妥当性等を判断するために、仕分け人から質問などを行っていただき、議論をお願いいたします。また、厚生労働省の政務三役からも、議論の活性化のため、質問などを行っていただき、議論への参加をお願いいたします。議論の時間は30分を目安にお願いいたします。質問に対しては、ポイントを簡潔にお答えください。回答が冗長になっている場合にはチャイムを1回鳴らしますので、ご留意ください。また、制限時間となる1分前に事務局においてチャイムを鳴らしますので、ご留意ください。なお、この制限時間を知らせるチャイムは2回鳴らします。それでは、ご質問のある方はどうぞ。

○田代仕分け人

田代です。2点ほどお願いします。まず、4頁の雇用保険業務の具体的な内容です。左側に「適用の流れ」とありまして、1「被保険者資格取得届の受理」。この下の吹出しの所に「届出漏れが疑われる事案がある場合、現地調査等を通じて確認し、遡及して適用」ということです。実は1週間前の第13回仕分けの労働保険適用・徴収業務のことをお聞きしたときに、そちらのほうでも未手続き事業の把握ということで、まだ3%ぐらい残っているという話がありました。これはこっちでいろいろ調べ、あるいは対応する。個人と事業主で違うのかもしれませんが、要するにちゃんと把握できていないのをチェックするという意味では、かなり似たようなことをやっているのかなという感じがしました。私は厚生労働省の組織がはっきりわからないので、こういうことを言っているのかもしれませんが、どうも似たようなことを両方でやっているというところで、何か無駄があるのではなかろうかと思しますので、その点を1点お願いします。

もう1点は12頁です。委託事業の削減という所で、4つ目の○「雇用保険活用援助事業」と「労働保険加入促進業務」を統合する。事業目的が類似している。これは結構な話なのですが、雇用保険活用援助事業というのは雇用保険業務ということで、まさに本省の職業安定局雇用保険課の担当、同上にいま書いてありますね。労働保険加入促進業務というのは、第13回でお聞きしたところによると、本省の労働基準局労働保険徴収課の担当。統合するのはいいのですよ。これはいいのですが、かなり似たような感じがするのですが、こういうのを実際に政策としてやる場合に、その辺はもっと調整されないのでしょうか。

というのは、今回はいいけれども、今後もこういうようなことがいろいろ起きてきたときに、やはり局長レベルなのか、事務次官レベルなのか知りませんが、その辺でこれはこれとそっくりだね、似ているねと言ったら、そこで調整するということがないと、何かやる、でもあとになったら重複しているからやめるといって、そんな繰り返しはしょうがないと思うのです。その2点について説明をお願いします。

○職業安定局雇用保険課長

担当課長です。お答えさせていただきます。いまの点は2点ご質問があつて、共通する部分がいちばん大きいのだと思うのです。1つあるのは、労働保険徴収課のほうで担

当している、あるいは委託事業でもあった部分は、労働保険全体の、いま仕分け人もおっしゃった事業所単位の加入ということで、労働保険には労災保険と雇用保険があるということです。労災保険の場合は、いわゆるアルバイトとか短時間、短期の方でも、雇用したらすべて適用になるということで加入になるということです。ですので、事業所を立ち上げられると、すぐ労働保険という成立関係が成り立つということで、労働保険としてしっかり加入の手続きをしていただくことがまず1番としてあります。

ところが、雇用保険の場合は、失業という保険事故を、誰に起こるかわからないことをみんなで助け合おうということです。一定の賃金で生計を立てておられるような方で、みんなで助け合おうということでしたので、その適用の被保険者としての範囲を、例えば20時間未満の方は適用にしないとか、あるいはこの4月から、先ほどありましたように31日以上雇用見込みの方でも適用するという形にはしましたが、従前であれば1年以上雇用見込みがなければ適用しないということで、相当大きな隙間があったということです。片や、未手続きという形で、労働保険全体の手続きについては、基準局、あるいはこの労働保険加入促進業務という形での委託事業で行っていたということです。

ところが、昨今、適用拡大をしてきたということもありますので、この委託事業の所についてはそういった形での適用業務、加入業務というところが、特に5人未満の事業者を中心として考えていくと、役所でやることにも無理があるので統合しましょうということが2点目です。1点目の4頁の資料で、届出漏れが疑われる事案がある場合に、現地調査等を通じて確認して遡及して適用ということですが、これは先ほどありましたように、被保険者の資格取得届出を事業主からハローワークに出していただくことになっているのですが、こここのところが漏れてしまうことがあります。漏れてしまったがために、被保険者である労働者の方が失業されてしまっても全くそれが適用されないということでは困ります。

これは職権の場合もあるのですが、例えば労働者の方が、私は雇用保険に入っているはずだ、あるいは入れるはずだということであれば、安定所のほうに自分は雇用保険の被保険者であるはずだということの確認の請求をしていただくことになった場合に、2年間までは遡及して適用し、被保険者として認めていきます、ということを手続きとしてやっております。その部分については、事業所全体の加入・未加入とは別に、ハローワークとして当該被保険者の方の状況、加入すべき方であったではないかということを確認して手続きをする必要があるということです。現在、全体として、2年を遡及として、平成21年度でも6,000件ぐらいの事業所調査を行うという形で、ハローワークの仕事としてそういったところに応えていかなければいけないということがあるわけです。ただ、最後にありましたように、先ほどの委託事業のような部分、当初はということはありませんが、徐々にそういう狙いが似通ってきて効率的にできるのではないかとということも出てまいります。それは制度間で私ども所管部局、それぞれ役所の中で似通った事業がないかということについては、今後ともより協議をして、効率的な事業ということに努めてまいりたいと思います。

○山内仕分け人

3頁なのですが、非常に泥くさい質問なのですが、給付額の目安というのがあります

ね。離職前の賃金が 12 万円の例と 36 万円の例が出ているのですが、基本的には 36 万円の方ですと給付額が 18 万円と。12 万円の方ですと 9 万 6,000 円と。これは、逆に※に書いてあるように、低賃金の方ほど手厚い給付率だということはよくわかるのですが、私自身の記憶からすると、これは金額的にかなり減っておりますよね。10 年ぐらい前で、上限はありましたが、この金額がかなり高かったと思うのです。それと先ほどのグラフ、給付と支給の関係の雇用保険の積立金残高、この減少傾向と、いつの時点でこの政策がこのように変わったのかということがあれば、その辺をちょっと具体的に教えていただきたいです。

○職業安定局雇用保険課長

お答えいたします。先ほど局長のほうからご説明申し上げましたように、9 頁に積立金残高と受給者実人員の推移があります。特にバブルのあと、雇用情勢、経済情勢が厳しくなり、平成 10 年前後を境に失業率が高まったということで、全体としてそういう要因を含めて受給者の方が増えてきたということがあります。そういった中で、やはり雇用保険財政、労使の保険料、国庫負担をお預かりして、全体の安定的な運営を図っていくためということで、こちらについては労使、あるいは国会でもご議論いただいて、平成 12 年と平成 15 年に大きな改正を行っております。

平成 12 年に改正を行ったのは、特に離職の理由で給付日数を変えようというのがいちばんのポイントです。自己都合で離職された方には薄く、倒産・解雇等で離職された方は、再就職の準備もなく離職されたということで厚くというところがあります。平成 15 年については、さらにそういう状況の中でも、なかなか雇用失業情勢が厳しい、あるいは財政状況が厳しいということもあって、先ほどの平成 12 年の改正のところにも給付の厚みの違いをだいたい設けたわけですが、平成 15 年の所では中高年リストラ層の方については給付を厚くする一方で、あとの自己都合離職者、あるいは定年退職者の層については原則 30 日分の削減で給付を薄くした、という形の給付の見直しを行ったということです。

○山内仕分け人

ということは、平成 12 年と平成 15 年の見直しによって、基本的に底を割るかもわからないという積立金残高が急激に回復してきていると、制度そのものはそういうシンプルな理解でよろしいですか。

○職業安定局雇用保険課長

そこは、制度のいまの給付の削減という、これまた苦渋に満ちた選択という部分ではあるのですが、一方で雇用失業情勢、景気情勢が平成 14 年、平成 15 年を境におさまってきたということで、全体として失業の状況がおさまってきたということがあります。一方では、これは労使の方々にいちばん厳しいときでしたが、平成 15 年前後に雇用保険料率の引き上げということで、インカムのほう、保険料を納めていただく率を引き上げるということも行ったという 2 点が相俟ってということなのです。

○長妻厚生労働大臣

ご苦労さまです。例えば 11 頁で各種申請書等の経費、これは調達コストを削減して 1.7 億円が削減できるということや、先ほども話題になりましたが、委託事業の統合ということで、似たような 2 つの事業を 1 つにすることで、4 割削減するという事なのです。省内事業仕分けで出てくるのは良いことではあります、こういうことがこれまで自発的になされてこなかったというのは、もしこの省内事業仕分けがなければ、これがずっとそのままになっているということでは困るわけです。こういうものについての定期的な削減チェックというか、そういうことが行われてきたのか否かということをお伺いしたい。先ほどの理屈では、事業を統合したのは雇用保険の要件緩和が 31 日になったから、労災と同じように適用範囲が多少広がったので、似たようだから今回統合するという事なのですが、本当にそれがいままで統合しない理屈になっているのかどうかということも含めた点をお伺いしたい。

あとは事業仕分け室にも今もやってもらっていると思うのですが、この類の類似事業を省内のを全部洗い出して、それを横串でやると。もう 1 回やったのかもしれませんが、それについて今後のさらに洗出しの作業の見通しや工程なども、ここで言ってもらえればと思います。

○職業安定局雇用保険課長

お答えいたします。いま大臣のほうからご指摘がありました、特に委託事業の関係については、先ほども説明しましたように制度見直しの関係があつて、より類似性が顕著になってきたということはありません。先ほど大臣がおっしゃいましたように、同じような 5 人未満の事業所を対象にしているということであれば、私どもとしてももっと。それぞれの事業内容、あるいは委託費用のカットは昨年来も行っておりますが、よりそういう対象層が似ているではないか、あるいは同じような労働保険ではないかということについては、より早急にそういった点について何らかの手を打つべきだったと反省をしております。

申請書類の経費についてですが、今回このような形で約 1 割程度の削減は、申請書類の専門帳票から汎用紙へということで、これはそういう切替えが可能となるという状態が起きたということがあります。もう一方では、少額の経費の調達については随意契約をやっておりますが、バラバラにやっているとということで、まとめて一括の購入をするという調達コストの削減を通じて、一括の調達という形で一般競争入札を行うということで、かような削減を行いたいと思っております。これまた大臣のほうからも、調達については見直しを図るべしというご指示は全体としていただいております、雇用保険の関係でも調達委員会を設け、その点についてはこれに限らず、全体としてしっかりとした契約内容の見直しについて引き続き取り組んでまいりたいと思っております。

○総括審議官

大臣からのお話であります、やはり事業仕分けをしてみて、今日のものもそうですし、例えば育児休業取得促進等助成金であるとか、非正規労働者の雇用管理改善助成金とか、局を跨がって、いまのは安定局と雇用均等・児童家庭局だったわけですが、やは

り似たようなものがあったりということは、いくつか例示が出てきております。今回は、事業仕分けとともに行政事業レビューもやっておりますが、その中で事業をすべて見直すことにしていますので、次の概算要求の中でそういった類似事業があるようなものについては、統合すべきは統合する。あるいは片方やめるものはやめる。そういったことは省全体として徹底していきたいと思っております。

○長妻厚生労働大臣

省内すべての類似事業の一覧表みたいなものは、いつごろできますか。

○総括審議官

いま行政事業レビューの過程でやっていますが、いずれにしる概算要求に間に合わせなければいけませんし、7月中には何とかそういう形で整理して、やめるべきものはやめる、統合すべきものは統合するということをやっていきたいと思えます。

○長妻厚生労働大臣

重複事業の一覧表と、その中で統合する、そして、統合して何割カットするとか、そういう資料が7月中にできましたら、また仕分け人の皆さんにもお渡しして見ていただくようお願いいたします。

○土屋仕分け人

土屋です。いまのに関して、確かに横断的に見直すというのは大変良いことだと思うのですが、そういうことが生じるのは、例えば今回の法改正で、非正規労働者に適用範囲が拡大した。そうしますと、いままでのいろいろな支援事業と、それをその時点で見直さないと、あとでこうやって見直すということになりますので、法改正とか、あるいは新たな法ができたときに、どの範囲を見るとか、重複がないかというのは、ルールというか、そういうものが今まであったのかどうか。あるいは今後、あとから横断的に見るよりも、あることを起こしたときに、ある範囲はきちんと見るのだということが決まっているかどうか。その辺を教えてください。

もう1点は、16頁に事務局のほうでまとめていただいた○の3つ目の「雇用保険受給者に対して、単に受給を続けるのではなく、受給期間の早期に再就職を行うために必要な支援が行われているか。」これはハローワークとの連動ということだと思うのですが、こういう方に対して支援は大事だと思うので、自助努力というか、ご自身が再就職に向けての努力をどの程度されているか。この辺は正確な評価をしないと求職者の公平感ということにかかわってくると思うので、その辺の自助努力の評価という点ではどのようなことをされているか。この2点を教えてください。

○職業安定局雇用保険課長

1点目のほうについては、統一的なルールということではありませんが、先ほども申し上げましたけれども、本来であれば事業の見直しをします。それに伴って事務が生じ、予算がかかるということであれば、その時点で類似事業のチェックであったり、あるい

は経費がかかっているものについては、縮減できないかを見直さなければならないということであるのは、そのとおりだと思っております。その点については、私どもとしても今後とも注意して行ってまいりたいと思っております。

2 点目については、まさしく早期の再就職ということはもとより、雇用保険制度そのものとして、就職に向けての取組をしっかりといただくということがあって、それでみんなで保険料を払って支えているということです。上段の仕分け室の論点の所にもかかわりますが、いま雇用保険の場合、法律に基づいて 28 日に 1 回、失業の認定を行っており、その時点で、その間の求職活動をどのように行われていたかを具体的に記載していただいて、それでチェックをして認定をしていくということをしております。そういったところからも、早期の就職に向けての取組をしっかりといただくことのチェックをする。それから、安定所と一体となって職業紹介を行っておりますので、雇用保険部門のあとに、必ず失業給付の関係だけではなくて、職業紹介、職業相談というところで、きっちり就職できるような取組をやっていただくように誘導することをしっかり行っております。

○長妻厚生労働大臣

いま土屋先生から大変貴重なご指摘をいただきまして、例えばいまの話は雇用保険の適用拡大。今年 4 月 1 日から拡大をして、見込みとしては新たに 255 万人の方が適用拡大になると。そのときに、直接の担当部署は当然対応しますが、その波及していく、それが影響で、結果としていままで重複業務ではなかったものになってくるということも、いまご指摘のとおりあるわけです。その辺の法案による広い影響において、逆に見直す業務がかなり広範にわたってくることも、今後システム的にチェックできるように。あと例えば、失業者の国保の保険料がおおむね半額ぐらいになるということのも、4 月 1 日から始まったわけですし、ちょうど今日からは、高校生以下の方から保険証を取り上げるということはもうしないと。お子さんの保険証は、いろいろご事情があっても取り上げないということが今日から始まった。それも広範囲に思わぬ部署にわたることが想定されますので、それもシステム的に、横断的にチェックできるような体制を、今後検討してください。良いご指摘をありがとうございます。

○中山座長

私のほうからも質問させていただきます。9 頁にグラフがありまして、近年、積立金が減っているということで、平成 22 年度予算を見ても支出が 2 兆 9,000 億ということですので。これは当然、雇用情勢の悪化を踏まえていることだと思いますが、一方で団塊世代がいま大量退職をしまして、数十万人レベルか、100 万人レベルで退職しています。一方、この団塊世代が必ずしも就労意思がなくても、これまで払ったんだから取り返さなければ損だということで、雇用保険の申請に来る方は結構いるのではないかと想像するのです。それで、その辺の年齢的な受給者の分布がどのようになっているかということがひとつ知りたい。あと、就労意思というのがなかなか外からは見えにくいわけですが、マインドとして払ったんだからもらわなければ損だというようなことではなくて、みんなで助け合うという精神の本来の趣旨に沿ったような形に、できるだけ適正化

していくようなことはできないのかなと思うのですが、その辺はいかがでしょうか。

○職業安定局雇用保険課長

まず、年齢の関係ですが、人数で申しますと、全体の比率としていちばん多いのが 30～44 歳で 33.1%、45～59 歳が 25.9%、29 歳以下が 21%、ご指摘の 60～64 歳も 13.2% ということで多少おられるということです。また、いま仕分け人がおっしゃったように、今後の人口比率の塊の移りということからいくと、こういった層についての注視が必要だろうというのはおっしゃるとおりだと思っています。

雇用保険の関係で、高齢者の方についても、特に定年であったり、そういう形で辞められたということであれば、これは給付制限を掛けるということではないですけども、やはり倒産・解雇と同じような厚みを持った給付にはしないということにしてあったり、あるいは先ほどの労働意思の確認ということであれば、これは雇用保険の最初の受給資格の認定のときもそうですし、あるいは資格決定のときもそうですし、あるいは説明会のときにもきっちり就職活動をしていただくということが重要だということ。それから、これは法令上もそうですが、安定所が職業紹介をした場合に、それを拒否することがあれば、支給停止をするということも法律上も認められており、職業訓練の拒否も含めてであります。年間でも 2,000 件程度はそういったこともあるということです。

まさしく皆様の雇用保険料で成り立っているものですから、雇用保険を受給することに当たっては、やはり一生懸命就職に向けての取組をする。そういったことがあって初めて失業給付が受けられるのだということについて、入口の段階でしっかり受給者の方にご説明をします。そして、認定の段階でもしっかりそのところを見ていくということについてはやっておりますし、いまおっしゃったように今後も高齢者層が増えてくるということであれば、そういった層の動向にもよく注視をして取り組んでまいりたいと思います。

○中山座長

聞くところによると、北欧などだと、そのような形で給付を受けるのは恥だというような国民の感情があって、必ずしも受けないというのです。日本の場合は、たぶんかなりの人は払ったんだからもらわなければ損だというようなマインドがあって、何とかこういうマインドを本来の趣旨に変えていけるように、大変難しいと思うのですが、ご尽力いただきたいと思います。

いまの失業状態の確認ということで、失業認定が 4 週間に 1 回ですが、これはどこか面接か何かに行っていれば、ほとんど機械的に認められてしまうと思うのです。そうならば、もっと IT を活用するなりして効率を上げるなり、逆にエビデンスをはっきりつかむようにするなり、その辺の工夫がもう少しあってもいいのではないかという気もするのですが。

○職業安定局雇用保険課長

求職活動の状況については、基準として設けているのは 28 日間に最低 2 回はやっていただく必要があると。そして、先ほど申し上げましたとおり、対面での面接をする際の

申告書の中には、具体的にいつどここの事業所に行って面接を受けたのか、どこの機関でのセミナーなどといったものとか取組を受けたのかを書いていただくことを求めています。私どもとしても、それを全部鵜呑みにしているということではいけませんので、説明会の際にも「そういったものについては事実かどうかを確認することがありますよ。それで、もし異なっているということであれば、不正受給になります」ということをご説明しています。当然全数というわけにはいきませんが、私どもとしてもサンプリングをして、そういうことをやって、そういう事実があれば厳しく処分することをしております。そういうことについては、全体として受給者の方に理解をいただくという取組を行っているということです。

○山内仕分け人

そういう意味では、3分の2以上を残して、早期に再就職をする者の割合という考え方を導入されて、要は働く意欲をとにかくインセンティブでつけようという考え方ですよ。それで、目標の24%以上という数字が出ているのですが、この24%以上という目標の数値をここへ入れられたということは、少なくとも逆に3分の2残った期間をずっとダラダラと支給を受けるときの金額も想定しながら、一定程度の経済合理性というのか、どういう判断基準でこの24%という数字を出されたのか、1つお聞きしたいのです。というのは、どうも見ていますと、現状の失業者の方々の就職率の割合が、大体20%前後ぐらいでずっと推移しているから、単純に24%としたのか、「いや、そうじゃないんだよ」と。そこの3分の2以上を残すことによって、これだけを出してでも、少なくともトータルの支出がこれだけ減るから、この目標値を設定したのかどうか、その辺をちょっと教えてほしいのです。何か明確な考え方があるとありがたい。

○職業安定局雇用保険課長

正直申しまして、目標の設定値そのものは、全体としてこれだけの額を、経済的効果を生み出すということからの24%ではありません。実質上は、これは近時の早期再就職の状況等々を勘案して設けているということにはなっております。ただ、いま仕分け人がおっしゃったとおり、早期再就職の取組をすることによって、まさしくご本人にとって良いことはもちろん、雇用保険財政にとっても、全体として放っておくと支給終了に至るとい割合が、このごろは雇用情勢が非常に厳しいので、7割とか8割近くが支給終了までいってしまうことがあります。雇用保険制度としても、制度としてはなるべくそういうことがないようにすることが財政的効果にも資するというので、これは一昨年の雇用保険制度の中でも再就職手当についての要件の緩和を行って、仕分け室の資料にあるような再就職手当の支給額が上がって、全体としての給付抑制額は700億円ぐらいに努めているということです。

いま足下はなかなか雇用情勢が厳しいということがありますので、特に3分の2以上を残してという厳しい状況はありますが、全体のそういう状況も勘案して目標の設定をし、実績を上げていくように努めてまいりたいと思います。

○田代仕分け人

先日、事前視察ということでハローワークを見せてもらいました。いろいろな人が来ていますので、窓口の人は本当に大変だと思います。それで、人の関係なのですが、2頁の上のほうにあります公共職業安定所では 3,053 人が常勤職員、2,021 人が非常勤。非常勤というのは、1 人で 0.3 人かそのぐらいの計算かもしれません。基本的にいまいちばん国民というか、仕事を求めている人と接点を持つ窓口にいる人は、常勤職員と非常勤職員ではどのぐらいの比率なのですか。ざっとした数字でいいです。

それから、経済状況に応じていろいろ変えるのもいいのですが、常勤のほうは基本的には触わず、増減を全部、非常勤のほうでやろうという話ですが、基本的に窓口というあの仕事、ずらっと並んでやっていますよね。あの仕事は常勤の人がやるべきレベルの仕事なのか、それとも非常勤の人でもいいと思われているのか、その辺をちょっとお願いしたいと思います。

○職業安定局雇用保険課長

窓口についての全体の常勤と非常勤の比率ですが、時間の関係で、細かくはということではありませんが、同じ開きの 2 頁の上段の、特に現場のハローワークの欄について、外書きが常勤、括弧書きが非常勤ということです。最近、なかなか常勤の数を伸ばすのが難しい中であるということがありますので、非常勤の数を伸ばしているという関係のバランスはありますが、全体としてはそういう比率です。

ただ、いまおっしゃいましたように、窓口の職員はどういう職員であるべきかということですが、先ほど来、ご質問等々、いろいろご意見も出ておりますように、貴重な雇用保険料を預かって、そのリスク分散で給付をするということ、まさしく受給資格の決定であったり認定ということについては、やはり責任を持って、専門性を持って行うことが必要です。私どもとしては、やはりそれは正規の職員が行うべきであり、この非常勤の職員の方に実際いま何をやっていただいているかということ、非常に膨大な数の受給者数になっておりますので、バックヤードで機械への入力業務であったり、形式的な書類のチェック業務をやっていただいているということです。基本的な考え方としては、いま申し上げたようなことで考えております。

(仕分け準備)

○中山座長

議論は尽きないところですが、ただいま議論いただいた雇用保険業務について、仕分け人からのご意見をいただくため、お手元の評価シートにご意見を記載ください。時間は 2 分あります。制限時間となる 1 分前に、事務局においてチャイムを鳴らしますのでご留意ください。

○山井厚生大臣政務官

いまの時間、関連して 1 つお聞きしたいのですが、国会審議の中でも、自己都合ではなくて事業主から解雇されているにもかかわらず、事業主のほうで「解雇にしないでくれ、自己都合にしてくれ」と言って、泣き寝入りしているケースがかなりあるのではないかと。NPO の調査でも、15% ぐらい、そういう人がいるのではないかとということがあ

ったのです。それについてどう対応しているかということと、その件数が増えているのか、減っているのか、それがもしわかればお願いします。

○職業安定局雇用保険課長

その件数自体の取組について、事業所の紹介の件数の推移については、いま集計できておりません。いま政務官がおっしゃいましたように、国会等でもご議論にもなり、私どもとすると最低限、離職証明書の欄にご本人が確認いただくという様式をフォーマットとして設けるということで、全体としてそういうトラブルが生ずることを少なくすることがまず 1 点です。ただ、残念ながら、いまおっしゃったように、本来であれば解雇、本当に解雇というよりは、紛らわしいのは残業時間を月に 40～50 時間以上などという形で増やしてしまっていて、自己都合で退職に追い込むとか、あるいは退職勧奨で肩叩きをしてという形にしたにもかかわらず自己都合でということがあって、実際、事業主から出てきている離職証明書では違う、自己都合になっているのです。私ども窓口としては、受給資格決定の際に離職理由を本人に必ず確認をする。「こういう形で自己都合となっていますけれども」ということであれば、その前の段階では事業主の前なので、「嫌々でも署名してしまったということがないですか」ということも含めて確認をして、「そういう事実ではありません」ということであれば、私どもが適用部門等を通じて、事業主のほうにもきっちり確認をします。例えば、先ほどの残業が多いということであれば、賃金台帳などといったものを確認すれば事実関係がはっきりわかりますので、そういうことをしっかりやった上で、事業主が言っていることが虚偽ということであれば、ちゃんと自己都合扱いではなくて解雇扱いだということにするという取組は、しっかり取り組んでいくということでも今も行っているところです。

(仕分け意見の表明)

○中山座長

記載いただきましたでしょうか。評価シートに沿って、雇用保険業務の改革案について、仕分け人からのご意見をお願いいたします。お一方、1 分程度でお願いいたします。田代さんのほうからお願いいたします。

○田代仕分け人

実は昨日、「雇用保険活用援助事業」とインターネットで検索してみたところ、古いかもしれませんが、例えば事業主のための各種給付金も 36 を超える助成金がありますというのがあったのです。これは数字は変わっているのかもしれませんが。先ほど大臣からお話がありましたが、非常に経済が動いていますから、あまり固定的に考えないで柔軟にやるのがいいのですが、柔軟にやった結果いろいろなものができてしまっていて、前後関係がさっぱりわからないということになってしまっているのは税金の無駄使いだと思いますので、大変だと思いますが、その辺はきっちりと特に類似事業については目を向けていただきたいと思います。

○土屋仕分け人

事前の現地視察で、大変現場がご努力されているのは尊敬をいたします。ただ、IT化の影響もあるかと思うのですが、大変場所が狭くて、職員の方も、ご相談の方もかわいそうかなというのが、まず大きな印象です。そして、今日伺って、社会保障制度がだんだん充実して、複数の保険制度、あるいは支援事業が相互に関連してきていますので、今日話題になった重複業務等の課題とその解決策を、数値化はなかなか難しいと思いますので、ナレーティブなデータベースを活用して、最新の情報処理的なことを応用されたらどうかなという印象を持ちました。以上です。

○中山座長

やはり失業者の生活を支えるために、極めて重要な制度です。しかし、先ほど申し上げたように、本来必要な人にきちんと給付されなければいけないわけです。金額も大きいわけですから、そこのところとうまく回るように、更なる給付事務の質の向上に努めていただきたいと思います。それから、業務の進め方に関しては、類似事業等の重複を避けて、効率を高めるように、更なるご尽力をいただきたいと思います。よろしく願います。

○山内仕分け人

大層なことを言うようですが、やはり人間というのはなぜ働くのかという、いちばんの根本の部分を常に逸脱することなく、先ほどから話がありますように、その時代、あるいは状況に迎合するような制度が次から次から出てくること自体が、根本的にどこかで見直そうということにならないと、先ほどの中山さんがおっしゃった、日本人としての働くということに対する明確な倫理観を、もう1回根本から見直そうということにつなげていく努力を、我々自身もしていかなければいけないのかなということを痛感しております。

○野田仕分け人

改革案について、見直せるようなこういうそれぞれの点を、今後も見直していただきたいと思いますのと同時に、求職者・求人者、あるいは企業にとってのサービスをより充実させるほうにも、削減以上に取り組んでいただきたいと思います。待ち時間が減っているという記述もありますが、私の地元ではまだまだ人が溢れていますし、この待ち時間には入っていないと思われる、駐車場に入るまでの待ち時間などもありますし、その道路での渋滞なども引き起こしております。

あと1点、4月ぐらいからか忘れたのですが、ハローワークに質問をするのに電話をしたところ、音声コール案内になっていて、それで番号を押したりという形になったのです。そこでかなり待たされ、取次の際にも待たされ、結局、窓口で仕事をしているために取り次げないということで折り返した経緯もあります。この辺は0120という料金体系でもなく、非常に遺憾に思ったこともあります。そのようなサービスの向上もお願いしたいと思っております。以上です。

(仕分け意見の結果発表)

○総括審議官

いただきました票決の結果ですが、「改革案では不十分」が 2 人、「改革案は妥当」が 3 人です。不十分というお二人は、お二人とも「事業は継続するが、更なる見直しが必要」という内容でした。どうもありがとうございました。

(政務三役からのコメント)

○中山座長

議論や仕分け人からの意見を踏まえて、政務三役からコメントをお願いいたします。

○長妻厚生労働大臣

貴重なご指摘をいただいて、ありがとうございます。我々もいまのお話を踏まえて、判断をしていきたいと思えます。もちろん最も重要なこの事業の役割は、失業された対象者に適切に失業手当を給付をすると同時に、逸早く再び職に就いていただくようなサポートをすると、これが非常に重要な事業です。その意味では、本当にお客様目線ということで、先ほども野田さんのほうから話がありましたが、ほかの民間企業も含め、私もいろいろなサービスで、最近では音声案内ということで、1 番、2 番、3 番と。結局、電話がつながっても、ちょっとそれはわからないので、もう 1 回また電話というか、かなり長く番号を押しても、初めから出てもらったほうがお互いいいのではないかと感じることもあります。このハローワークでもそういう取組を全体的にやっているのですか、一部ですか。

○職業安定局総務課長

一部の安定所の、特に電話の多い所を中心として、やらせていただいています。

○長妻厚生労働大臣

そういう取組で、利用者の方も納得できるような対応の仕方というのを、利用者の方の意見も聞きながら、是非、改善をして。駐車場の話などもありましたので、モニターというか、具体的に来場される方々の個別の声をじっくり聞くような、お会いして何人かの方と一定の時間をとって、それぞれの事務所が聞くような体制もとる必要があるのではないかと、いま感じたわけですので、今後ともご指導をよろしく申し上げます。どうもありがとうございました。

○中山座長

本日の議論や仕分け人からの意見を踏まえ、厚生労働省におかれては雇用保険業務の改革案の更なる検討、取りまとめを引き続きお願いいたします。ありがとうございました。

(事業所管部局入替)

○中山座長

それでは、次に労働基準監督業務の事業仕分けに移ります。まず初めに、労働基準監

督業務について簡単に省内事業仕分け室から概要をご説明願います。

(省内事業仕分け室からの説明)

○総括審議官

それでは労働基準監督業務の資料の表紙の裏側、業務の概要をご覧いただきたいと思います。労働基準監督業務につきましては、事業場における労働基準法とか労働安全衛生法等の違反がないかどうか、その監督指導を行い、労働基準監督官という職員が中心に業務を行いますが、この労働基準監督官はいわゆる特別司法警察員で、逮捕権限のある職員です。そういう職員が行っている業務ということです。

体制につきましては、ここにありますように本省に 23 人、労働局に 444 人、非常勤が 54 人、監督署に正職員が 2,474 人、非常勤の職員が 207 人です。いま申しましたように特別司法警察員が中心ですので、正職員が多い体制になっています。

予算額ですが、基本的には人件費が主でございます、下にありますように人件費 266 億円を含めて全体の経費が 276 億円です。右側にありますようないくつかの委託事業は、監督指導そのものではありませんが、それに関わっての周知・指導業務等が一部委託事業としてあります。システムについては、先日、事業仕分けの対象にしました安全衛生指導業務と同じシステムを使っていますが、両方のシステム合計で 39 億円ということです。以上です。よろしく願います。

(事業所管部局からの事業説明)

○中山座長

引き続き、事業所管部局側から労働基準監督業務の概要を説明いただくとともに、当該業務の改革案のご提示をお願いします。ポイントを絞って、12 分以内で簡潔な説明をお願いします。また、手元の資料にて説明を行う場合には、どの資料に沿っているのかを明確にした上で説明をお願いします。制限時間となる 1 分前に事務局においてチャイムを鳴らしますので、ご留意ください。それでは、よろしく願います。

○労働基準局長

労働基準局長でございます。お手元の資料、いまの続きで 3 頁からご覧いただきたいと思います。労働基準監督機関の目指すものということで、概略をまとめたペーパーが 3 頁です。ここにありますように労働基準法や労働安全衛生法といった、いわゆる労働基準関係法令ですが、最低労働条件を決めたこれらの法令の実効を確保するというのが目的です。対象につきましては 1 人でも労働者を使用すると労働基準法の適用があります。関係の調査によれば約 400 万事業場、5,200 万人余の労働者が対象になるということです。その実施体制ですが、本省の労働基準局に監督課という課があります。都道府県労働局に同じく監督課が置かれています。そのほか第一線機関として 321 の労働基準監督署が全国に配置されています。

それぞれの仕事の内容はいちばん下の箱の右側ですが、実際にここに配置されている労働基準監督官が、それぞれの事業場に赴き、労働基準法等の違反がないかどうかを監督し、違反があれば是正指導します。悪質なものについては先ほどありましたけれども、

司法警察員として送検をするということです。近時、大変増えてはいますが、労働者からの申告を受け付けます。個別の権利救済を求めて労働者が監督署に参ります。こういった業務もやっています。

都道府県労働局につきましては、その上の箱です。各監督署において監督計画というのを作って計画的に定期監督を行いますが、そういったものへの指導、それから監督官は大変大きな権限を持っていますので、そういった権限行使が適切に行われているかどうかというのを、監察という手法でチェックしています。署の管轄を超える広域案件につきましては、労働局が直接指揮を執って捜査をしたり指導したりということがあります。本省においては必要な労働条件の定立のほか、全国からの疑義照会などに答えています。都道府県を超えるような広域案件については、本省において直接、指導調整を行っています。

4 頁で、業務運営の基本的な考え方です。これはポイントが 2 つあって、1 つは、アにありますように法違反の是正を主眼としています。右側にありますが、警察官の場合、一般的には捜査によって、その刑事責任を追及することが目的ですが、私どもは事業場において労働基準法違反があれば、それを是正させることによって労働者の労働条件を守ることが主眼です。ただ、こういったことでもなかなか従わない悪質な事業者もいるということで、その際には司法権限を行使するという事です。

イにありますように監督指導を行う場合、こちらから事業場に赴いて通常は監督を行います。対象が 400 万事業場あって限られた人しかいませんので、そういう意味で計画的に監督指導します。どういう監督計画をすることが、結局、いちばん効率が上がるかに帰着するわけで、これについては後ほど説明させていただきます。労働者からの申告は労働基準法で認められている権利ですが、実際に賃金を払ってもらえない、解雇に遭ったという個別の救済を求めるものですので、当然、この案件については優先して処理します。そういうことで計画性と同時に、機動性、即応性の確保に努めることが業務運営の基本的な考え方になっています。

5 頁で、監督業務においては監督計画を中心にして、どうやって効率的に監督を行うかが要諦ですが、ここにあるような PDCA サイクルを回してやっています。左上の Plan を見ていただくと、各労働局や各監督署ごとに監督計画を作ります。これは具体的なものを後ほど説明します。この監督計画に基づいて Do のところですが、これは監督署において実際に監督に赴きます。その上で右下の Check ですが、監督計画の実施状況を毎月点検するとともに、先ほど申し上げた監察が行われ、適切に権限行使が行われているかどうか、計画が達成されているかどうかをチェックします。Act のところでは、この結果を踏まえて署において毎月、監督計画の必要な修正などを行っています。それを次年度以降の Plan に反映させていく PDCA サイクルで回しています。

その監督指導計画はどのようなものかですが、6 頁をお開きください。これはある特定の署の実際の監督計画です。左上にあります管内に 4 万 7,000 の事業場があって、約 66 万人の適用労働者がいます。管内には本店・支店が多く、非工業的な業種が密集しています。ただし、北部のほうには工業地帯があるといった管内事情の中で、右上に平成 22 年度監督計画と書いてありますが、実際にそこに配置されている監督官の業務量を人日計算して、この監督署では 2,650 人日が総業務量として確保できるということです。外に

できる業務量で活用できるのは 1,639 人日です。これをどういう事業場に割り振るかが監督計画の主な内容になります。

左下に計画策定上考慮する事情ということで、その前年度あるいは最近行っている状況を把握します。①にありますように最近、大変申告が増えているといったこと。②の投書等がかなりあって労働条件の確保上の問題があるような企業を把握した。③の過労死の関係の請求が多い。⑤の外国人技能実習生がいる企業が相当ある。⑥の石綿の建築物の解体工事が多数ある。こういった管内事情を考慮して、右側にありますように監督対象事業場の選定を行います。

いちばん最初に右側の下の箱ですが、申告監督の実施とあります。これはとにかく相手が来ますので、それに対する監督を最優先でやります。これを 500 件とこの計画では見込んでいます。その下の定期監督というのは、こちらから定期的に赴いて行く監督ですが、これについては左側にあったような事情を考慮して、ここではこんなところを主な対象に件数を選ぶ計画を作っています。いちばん下に災害時監督というのがあります。これは労働災害が実際に発生すると調査のために急行しますので、事前にはなかなか件数の予測はできないわけですが、一定の件数を見込んでいます。申告監督などが増えると、真ん中の定期監督が減ってしまいます。災害がたくさん起こると、この定期監督が減ってしまう構造になっています。最近、特に労働条件に関する申告件数が非常に増えていて、そういう意味では、定期監督の件数がやや萎みぎみになっている実情にあります。結局、限られた人をどうやって有効に、この監督計画の中に反映させて事業場を選んでいくかというのが、この行政の生命線ということになります。

7 頁は、それぞれ定期監督、申告監督、災害調査のフロー図を示したものです。割愛させていただきます。

8 頁をご覧ください。どれだけの活動を行ってきたかを説明させていただきます。いちばん上にどれだけの活動を行ったかということで、これはアウトプットの指標です。21 年は 14 万 6,000 件の監督指導を行っています。違反事項としてはこんなものがあります。司法処理で送検した件数は 1,110 件です。そのほかにも許可・認定申請、届出などもかなりの数があり、これらのものは受動的な業務としてこなしているということです。

どれだけの成果を挙げたのかということで、アウトカム指標というか、そういったものですが、なかなか定性的なものも多く、ある程度定量的に把握できるという切り口で何点か整理しました。アのサービス残業の是正は、本来、残業代を払わなければいけないのに払われていないということで、実際に是正させたのが 1 万 5,000 件余、対象労働者数が 20 万人、支払金額で 257 億円となっています。

9 頁で 2 の「名ばかり管理職」ですが、労働基準法で管理監督者に当たると、いわゆる時間外労働の手当の支払いがなくなります。本来、管理監督者に当たらない人を管理監督者と称して残業代を払わない事件が、最近、かなり起きていて通達を出しました。20 年 9 月から 22 年 5 月までの間に、ここにあるような企業に対して指導を行い、実際に是正して払わせた金額が 29 億円です。現在、まだいくつかの企業が残っていますが、多くの企業が是正をしていただいたということです。3 ですが、労働基準監督官が工場等に監督に行きますけれども、危ない機械、不安定な機械は、その場で即時に使用停止

にできる権限が付与されています。使用停止命令をした件数が 21 年は 4,066 件です。実際に多くの企業で、その機械の危ない状態についての是正が行われたということです。司法処分については 4 にあるような内訳で行っています。

次に改革案についてご説明します。資料の 12 頁をお開きください。まずヒトの関係で、過重労働防止対策アドバイザーという非常勤職員を配置していますが、これについて削減を図りたいと思います。次にカネの関係ですが、これは本年の刷新会議の事業仕分けにおいて、委託事業の一部について廃止とのご指摘をいただいたわけですが。これに加えて冒頭の 1 頁にもありましたが、更なる委託事業の削減を行い、2 億 2,000 万円余の削減を行いたいと考えています。

13 頁の事務・事業の改革の関係ですが、これは先ほどと重複しますけれども、監督対象が約 400 万事業場あり、毎年新しくできる事業場が約 40 万です。こういう新陳代謝が行われている中で、監督指導をいかに的確に実施していくかが大きな課題です。監督業務の課題についてはここにありますように、なかなか法令遵守意識がない使用者がいるとか、労働者保護の仕組みを知らない労働者がいる。「声を上げられない」労働者がいるということで、13 頁のいちばん下にあるような 4 点について、必要な改革を行いたいと考えています。

14 頁をお開きください。具体的な改革案として、Ⅰは労働基準関係法令の周知・情報提供の徹底です。これは事業主の方、労働者の方に十分に知っていただく、我々の周知活動が欠けていたのではないかとということで、ここにあるような新たな対策に取り組みたいと思っています。Ⅱは監督対象事業場の新たな把握手法の導入で、匿名のメールで違反事業場についての情報をいただけるシステムを活用したいと思っています。Ⅲは新たな監督手法の導入で、本省の指揮の下に、全国展開している企業について必要な監督を行っていきたい。Ⅳは法違反是正のための公表の在り方の検討で、送検したときだけ企業名を公表していましたが、もう少し感銘力のある対応の仕方がないか考えています。Ⅴは労働基準監督業務における国民サービスの向上で、申告処理システムの改善、さらには労働基準監督官の質の向上のための能力開発の推進など、こういったことに取り組んでいきたいと考えています。以上です。

(省内事業仕分け室からの論点提示)

○中山座長

ありがとうございました。次に省内事業仕分け室から議論の参考として、労働基準監督業務の論点等の提示をお願いします。

○総括審議官

17 頁からです。主な論点を 2 つ挙げました。1 つ目は、監督官の数は先ほど出ましたように 2,000 数百人です。一方、適用事業場は約 400 万あります。そういう中でいかに効果的、効率的に監督指導を行っていくかだろうと思います。2 つ目で、悪質な事案については、司法処分を含めて適切に対応していくべきだと思っていますので、こういった点が十分に行われているかどうかだろうと思います。

具体的には 18 頁以下に書きましたが、1 つ目は人員体制との関係で、いま申し上げた

とおりで。2 つ目の○ですが、監督指導してきちんと直してもらうのが目的です。監督指導が適切かどうか、是正勧告した後のフォローアップも含めて十分に行われているかどうか重要です。東京、大阪、愛知の 1 ヶ月分の状況を書きましたが、定期監督をした 1,500 事業場のうち、違反が見つかって是正勧告した所は約 1,000 で、ほとんどは是正を確認している状況ですが、そういう数字ということです。中小企業等を中心に、労働基準関係法令の理解を十分していない事業場も多く、これをすべて回ることが難しい中で、どういう対応をしていくかも非常に重要だろうと思います。集団指導や自主点検などいろいろな手法があるわけですが、こういう組合せで適切に行っているかが問題だろうと思います。局長からもありましたが、申告で労働者が訴え出てくることは、より深刻な状況ですので、これについては迅速、適切に対応する必要があるだろうと思います。これも話がありました。労災事故防止のための使用停止命令等、これは生命に関わる話ですので、適切な対応が行われているかどうかがあると思います。個別に一つひとつの事業場を回るだけでなく、全国規模の企業については、それに対応するような監督手法もありますので、そういったいろいろな工夫がされているかどうか論点になるだろうと思います。

20 頁に挙げましたが、司法処分は全体で 1,110 件です。司法処分そのものが目的ではないということですが、こういう悪質なものについて適切に行われているかどうか、こういう対象でいいかどうかもあるかもしれません。再三出ました司法警察員という立場や、何にもまして企業の経営や安全性など、いろいろなことを理解していないと適切な監督指導はできないわけです。監督官の専門性、資質の向上が適切に行われているかどうか論点かと思えます。以上です。よろしくお願ひします。

(議論)

○中山座長

ありがとうございます。それでは議論に移ります。労働基準監督業務の必要性や改革案の妥当性等を判断するため、仕分け人から質問などを行っていただき、議論をお願いします。また、厚生労働省の政務三役からも議論の活性化のため質問などを行っていただき、議論への参加をお願いします。議論の時間は 30 分を目安にお願いします。質問に対してはポイントを簡潔にお答えください。回答が冗長になっている場合にはチャイムを 1 回鳴らしますのでご注意ください。また、制限時間となる 1 分前に事務局においてチャイムを鳴らしますので、ご注意ください。なお、この制限時間を知らせるチャイムは 2 回鳴らします。ではお願いします。

○田代仕分け人

田代です。1 点だけ議論の前提みたいなことですが、8 頁にアウトプットの資料がありました。監督指導が 14 万 6,000 件等々です。ただ、この数字だけ出されても、「あ、そうですか」とするしかしようがないのです。少なくとも、あえて言えば時系列的なもので細かい数字はいいですが、例えば 10 年前はこの数字はそれぞれどうだったのか、5 年前はどうだったのか、それに伴って 10 年前、5 年前にそれぞれ職員は何人ぐらいいたのか。せめてそれぐらいの数字がないと、我々としてはどういうふうに考えていいかわか

らないということがありますので、もしそういう数字がいまわかったら教えてほしい。いま無理だったら後でもいいですけど。

○労働基準局監督課長

監督課長の吉松です。いま、お尋ねのありました監督件数の推移ですが、平成 21 年はいま、お示ししている 14 万 6,860 件です。その 5 年前の平成 17 年が 16 万 4,141 件、ちょっと飛んで平成 10 年が 18 万 6,097 件、平成 5 年が 18 万 9,688 件、平成元年が 18 万 9,396 件です。

○労働基準局総務課長

基礎データの 2 頁の職員が平成 22 年度、監督署で 2,474 人ですが、10 年前は監督署で 2,020 名、5 年前が 2,207 名という状況です。

○田代仕分け人

それから 8 頁の司法処理の件数とか、その辺はわかりませんか。あまり時間を取りたくないの、今できなかつたら後で結構です。細かいのはいいので、5 年前と 10 年前ぐらいでいいです。

○労働基準局監督課長

平成 17 年が 1,290 件、平成 10 年が 1,209 件、平成 5 年が 1,232 件、平成元年が 1,171 件となっています。

○田代仕分け人

それから申告とか集団指導とか、この辺の数字はわかりますか。

○労働基準局監督課長

申告件数は、平成 21 年が 4 万 2,472 件、平成 17 年が 3 万 4,931 件、平成 10 年が 2 万 8,796 件、平成 5 年が 2 万 162 件、平成元年が 1 万 3,589 件となっています。

○田代仕分け人

それ全部お願いしたいのです。せっかくですから集団指導とか。5 年前と 10 年前でいいです。

○労働基準局監督課長

集団指導の件数は、ちょっとわかりません。

○田代仕分け人

なぜ聞いているかという、どれぐらい作業が増えているのか知りたいから聞いているのです。

○労働基準局監督課長
集団指導の件数はわかりません。

○田代仕分け人
この届出の184万というのは、どうなのでしょう。

○労働基準局監督課長
これも、いま数字を手元に持っていません。

○田代仕分け人
ありがとうございました。

○長妻厚生労働大臣
いまの質問に関連して、今日の帰りまでにわかれば、あるいはわからなければ後日、仕分け人の方にお渡し願いたいのですが、これはほかの事業仕分けもそうですけども、ひとつ知りたいのは、例えば職員1人当たりの立入りの件数が、経年的に10年前、5年前でどのくらい変化したかです。職員1人当たり、あるいは監督官1人当たり、そういうマンパワーと仕事との関係が時系列的に、しかも単位当たりでわかるような資料も、今後、この仕分けの中で用意してもらえればと思いますので、これも帰りまでにわかれば紙としてお渡しできるようにしておいてください。

○労働基準局監督課長
かしこまりました。

○山内仕分け人
いま長妻大臣から話がありましたが、事務・事業の見直しについては、まさにそれがひとつの大きな効果測定と言うのですか、仕分けに対する大きな判断要因になろうかと思えます。もう1つ、これをずっと聞かせていただく中で基本的な中身が、要は10年前、15年前に比べて、例えば労働者の方々からの申告ひとつとってみても、変わってきているということは当然あるかと思えます。そういう意味で監督官という方の仕事の中身が、いま、こういう譬が正しいかどうかわかりませんが、単なる時間外の賃金未払等の問題以外に、例えばパワハラとかセクハラであるとか、そういったものはこの基準監督署では一切、それは違えますということにしているのか、あるいは、そういう申告もひとつの業務として受けておられるのか、そこを教えていただきたいです。

○労働基準局長
最近の労働基準監督につきましては、実は平成13年に大きな転換をしています。それまでは職場の労働安全衛生を主眼にしてやっていました。建設工事現場とか工場です。もちろん現段階でも、まだ災害がありますのでやっていますが、その後の経済状況や非正規雇用が非常に増えたこともあって、一般労働条件、なかんずく小売業、サービス業、

飲食店といった小零細の所で、労働条件上の問題が出てきているということで、ざっくり申し上げれば、ややシフトとしてはそちらのほうに移ってきているということだと思います。

いろいろな申告・相談ですが、労働基準法や労働安全衛生法に関するものであれば、監督官が必要な権限行使ができますから処理ができるわけですが、例えばいじめがありましたというだけで、労働基準法上の問題に直ちにならないものですから、これは今、実際にどういうことが行われているかということ、各労働基準監督署に、監督官とは別に総合労働相談コーナーがあり、民事的な相談にあずかるようにしています。一義的にまずそこで相談していただき、労働基準関係法令に関わって監督官に出動してもらったほうがいいものは、そこで仕分けしてもらって監督官に来ていただく。総合労働相談コーナーの相談件数は、年間 100 万件ぐらい来ていると承知していますが、ここでいろいろ民事的な問題も含めて前捌きをしているということです。

○土屋仕分け人

土屋です。13 頁の改革案の中で、監督対象が約 400 万事業場、新設が毎年約 40 万事業場で大変な数だと思いますが、2 つ目の四角の監督業務の課題の中で、法令違反の認識のない使用者や、労働者保護の仕組みを知らない労働者が存在している。「声を上げられない」労働者もあるということで、次の 14 頁に改革の具体的なものとして、I の(2)に労働者向けに云々とありますが、こういう実情を考えると、労働者になってからでは遅いのではないかと。むしろ高校生や中学生にこういうことを教育していかないと、前頁の課題の解決にはならないのではないかと気がします。

私は長年、病院にいますが、私立の中学、高校で認識の高い学校長が職場見学にいらっしやいますけれども、ほとんど課外なのです。文部科学省の中に入っていない。これをあえて学校で募集して、希望者に学校の責任でやるというふうにお聞きしていますから、この辺は文科省と協力して、将来、労働者になる方への教育ということも、お考えになったほうがよろしいのではないかと気がします。

それと、もう 1 つは我田引水的ですが、新規の 40 万の中に今まで国家公務員であったと、特に私の関連している国立病院機構とかナショナルセンターですね。このナショナルセンターは、この 4 月から労働基準法の対象になって非公務員型になっています。国立病院機構も今度、何万という数が国家公務員法から労働基準法ということで、この職場がいちばん守られていないと思います。今までは基準法を知らずに経営者側もやっていました。これだけ明白なのは、計画的に指導をしていくべきではないかと思いますが、その辺のご見解はいかがでしょう。

○労働基準局長

いま先生からいただいたお話のうち、特に前段の学生も含めて、こういったことをきちっとやっていったらいいのではないかとするのは、全くご指摘のとおりです。私も労働基準監督官は労働基準法だけでなく、いわゆる労働契約法といった法律を熟知していますから、こういったマンパワーを学校の場での教育活動にということで、こちらから押し掛けて行くことはなかなか難しいと思いますが、ご要請があればきちんと行ける

ようにする。全国的に人によってやるのが違うといけませんから、パワーポイントで標準的な資料を作って、学生の教育に役立てるといのは大変重要な視点だと思っています。まだ具体的には進んでいないのですが、この労働基準法だけでなく、労働関係法令全般についてそういうことができないか、いま省内でも検討させていただいているところです。

国立病院機構のお話が出てきましたが、例えば日本郵政とか、身近では日本年金機構が労働基準法適用になりましたから、移行する過程の中では、例えば36協定を全部出していたかないといけないわけで、当日、きちんと出ているのか我々も全部チェックしました。基本的なところは事前の準備の中で十分させていただいているので、現在のところ大きな問題があるとは認識していませんが、労働基準法に関する認識という点では、特に管理職の方々に十分持っていただく必要があると思います。現段階で足らざる点があるのかどうかは、私も承知していませんので何とも言えませんが、必要な協力なり対応はしていきたいと思っています。

○中山座長

私のほうからの質問ですが、3頁の下に最近の主要な重点課題として、①長時間労働の抑制というのがあります。日本はかなり長時間労働で、特に80時間とか100時間といったすごい労働時間で倒れる人もいるし、それが労災になるかならないかもときどき話題になります。そういう意味でいくと、「名ばかり管理職」やサービス残業の是正などのご尽力はされているものの、この長時間労働に関して一体どのような指導、教育をされているのか。それが有効であるとするならば、なぜ逆に過重労働防止対策アドバイザーを廃止するのでしょうかという質問です。

○労働基準局長

アドバイザーの件の話は別途、担当から説明させていただきますが、長時間労働の抑制は、今、おっしゃったようにひとつは過労死という文脈の中で、それから最近ではメンタルヘルスの不調者の方が大変増えていて、このあたりを考える上で大変に大きなポイントだと思っています。職場の健康管理を徹底することと、長時間労働を抑制するというのが2つの大きな柱だと思います。

長時間労働の抑制についてですが、時間外労働を行うためには、ご存じのように労働基準法で36協定を出していただかなければいけないわけです。36協定は必ず監督署に提出していただきますので、提出いただいた窓口の段階で、月にできる上限の時間が書かれて出てきますから、それが長い場合には何とか短くできないでしょうかという、その場での指導を行います。あとは定期監督などに行くことによって対応するというのですが、これは俗な言葉であれですけれども、タレコミとかいろいろな情報も入ってきますので、そういったものに基づいて、あまりはっきりとしたことは申し上げにくいところもありますけれども、問題のある事業場をリストアップして、そういった所に抜打ちで監督に行くことを組み合わせています。ただ、事業場の数は膨大なものですから、本当に最後のところは、労働者の方の申告があって初めてわかる件数もたくさんあるわけです。いま言ったような何層かにわかる対策で取り組んでいるところです。

○労働基準局監督課長

過重労働防止アドバイザーの件ですが、これは今年 4 月から労働基準法が改正され、長時間労働を抑制するための割増賃金の引上げがされたわけです。今後の監督行政としては、この労働基準法の改正の施行を中心に、しっかりと長時間労働を防止していこうという観点から、このアドバイザーを廃止しました。

○労働基準局務課長

補足ですが、アドバイザーは非常勤で相談などに応じているわけですが、むしろ、より重要であるので本来の監督官が、この過重労働対策について仕事をやっていくことに変えるために、アドバイザーを廃止するということです。

○中山座長

長時間労働ですが、ご存じのとおり特にヨーロッパなどは極めて少ないわけです。その点、日本は素人から見るとほとんど野放しとも言えるところがあって、もともと週 40 時間というのは意味を成していないようにも思うわけです。そうすると 36 協定で決まっているから、その範囲であればオーケーということでやっていくと、どんどん長時間労働は許されていく。私なんかも前に勤めていた所は、36 協定で月間 30 時間、申請すると最大 40 時間、3 ヶ月 100 時間ということも厳格に守られていて、それ以上できない会社にいたのです。そういうところから見ると、月 80 時間認めるといった 36 協定を結ぶところが、そもそも基本的に間違っているのではないかと私は思います。もっと厳しく全体を下げるように、これは法律との関係もあるのですが、何となく民間を規制することができないというスタンスがあって、そこのところは私なんかは甘いのではないかとこの気持でいます。10 頁に諸外国における労働監督官の数ということで、雇用者 1 万人当たりの対比がありますが、例えばフランスやドイツは、かなり厳しく労働時間に対してやっていますよね。そういう意味で見ると長時間労働に対する管理は、もっともっと積極的にやられてもいいのではないかと私なんかは思いますが、いかがでしょうか。

○労働基準局長

時間外労働に関しましては、いまの労働基準法の規定を前提にしますと、36 協定を結べばかなりできるようになっているわけです。36 協定というのは労使で協定するわけですので、まず企業の労使の中でどうやったら労働時間について進むのか、ワークライフバランスも最近の問題になっているわけですので、やっていただくというのが、少なくとも今の法令のスキーム全体の前提になっています。ただ、労使の力関係もあるわけですので、法律とは別にガイドラインを作って、今、おっしゃったように 1 ヶ月であれば 45 時間以内に収めてください、という行政指導を決めてお願いしています。実は一昨年ですか、労働基準法が改正され、この 4 月に施行されましたけれども、月 60 時間を超えるところについては、法定の割増賃金率を従来の 25% から 50% に引き上げるとい改正も行っています。この辺の法改正の趣旨が生きるような形で、これから監督指導を適切にやっていきたいと思っています。

○長妻厚生労働大臣

先ほど修学旅行の高校生も傍聴に来ていて、いま帰られましたが、大変関心を持っていただいております。資料の書き方ですが、いまも中山さんからご指摘のあった12頁ですけれども、もうちょっと省内仕分け室もチェックしてもらえればと思います。例えばヒト（組織のスリム化）ということで、過重労働防止対策アドバイザーの廃止とあります。基本的には先ほどもちょっと説明がありましたが、今年の4月からは改正労働基準法が施行され、アドバイザーという非常勤の職員ではなく監督官がこれを担っていく。監督官にこの仕事はしてもらおうということで、非常勤の方はこういう形になるということもちゃんと書いてもらわないと誤解を招くし、先ほど田代さんの質問にもありましたが、監督官1人当たりの仕事は、これによって増えるとする、それによって監督官の人数も増えるのか。あるいは増えないとすれば、アドバイザーを廃止して、本当に仕事量としてこれが的確にできるのか。監督官のほうが確かに権限は強いのでしょうけれども、ただ、できない仕事を溢れんばかりに持つとすれば、アドバイザーがいたほうが効果が高いことにもなりかねないので、そういうことがわかるような説明資料を今後、きちっと付けてほしいということ。

3.のカネ（財政支出の削減）のところにも、下に見直しの内容があって、「過重労働による健康障害防止のための助言指導事業を廃止し、委託費を削減（1.2億円）」と書いてありますが、これだけ見ると、この事業と上の組織のスリム化とはまた違う話なので、そこもよく見ないとわからないわけです。違う事業であって、かつ、いま私が申し上げた事業は行政刷新会議の事業仕分けで指摘されたものです。そして、これはたしか独法に移すべき事業ではないかということで、1.2億円削減するということだと私は理解しているのですが、そうすると削減ではなくてこれは独法に移行すると、ここの本体からは外すということも明記をしてもらわなければ誤解を招くと思います。1番目は私の言ったとおりだと思います。2番目のいまの点でちょっと違っていたら、独法に移行するのか、しないのかについて教えてください。

○労働基準局総務課長

これは独法には移行しません。この事業としてはなくなるということです。

○長妻厚生労働大臣

そうすると、この事業は、先ほど言った1番のボックスの組織のスリム化の事業とは全く違う事業だけれども、やめるというのは、なぜやめるのですか。

○労働基準局総務課長

行政刷新会議で、この過重労働規制については、労働時間との関係で監督署との役割を考えるべきということです。そういう意味で監督官がやるべきという整理をさせていただいたということです。

○長妻厚生労働大臣

この委託は、今まではどこかの団体に委託していたわけですね。天下りの団体でしたか。

○労働基準局総務課長

中央労働災害防止協会です。

○長妻厚生労働大臣

天下り団体に委託していたんだけど、これもそういうのに委託しないで監督官が担ってくれということで、廃止になったということもちゃんと書かないと、監督官の 1 人当たりの業務量が増えて、その仕事がきちっとできるのか否かと、中山さんが言われたように、これだけ重要な仕事であるのにという論点に移っていきますから、そこまでわかるように書かないと、乱暴みたいにパッパッパツとなる。しかもその受け先がどうなっているのか、その監督官が過重労働になっているのかなど、そういうところもありますのでそれもわかりやすく、そこまでは今後書くようにチェックしてください。

○中山座長

あと質問はございますでしょうか。

○田代仕分け人

先ほど 36 協定の話があり、私は不勉強で申し訳ないのですが、実は私も 40 何年前に製造業に入りましたけれども、そのころの 36 協定というのは、はっきり言って尻抜けでした。

その後いろいろ変わってきたと思いますが、特例条項というか除外条項というのは今までもあるのではしたか。その辺を教えてください。

○労働基準局監督課長

現在も一応限度基準で、1 ヶ月の場合ですと 45 時間までは一定程度認められていますが、それを超える場合には特別の条項を付けて、特別の協定を結んでいただくということです。この特別の協定については年のうち半年以内に抑えてくださいということで、従来はそういうような基準はなかったのですが、いまは半年以内に抑えるということで厳しく指導しているということです。

○田代仕分け人

ありがとうございました。やはりこれは全事業場で 36 協定をチェックするのは大変だと思いますが、いま考えれば 1 つの方法ですよね。長時間のあれはサービス残業とかいろいろなものがあるかもしれませんが、これは是非、1 つのツールだと思いますので厳しくやっていただきたい。いまの各社はどう思っているか知りませんが、私がいた会社は、相当昔の話ですけれども、36 協定なんかみんな頭になかったというのが現実でした。だからそれはその後、ずいぶん変わっていると思いますけれども、ひょっとしたらまだその辺を適当にやっている所があるかもしれませんので、これはよろしくお願いします。

○山井厚生労働大臣政務官

少し論点が変わるかもしれませんが、先日、労働基準監督署に視察に行ったときにも質問した、病院の勤務医の方の過重労働です。もちろん製造業や、さまざまな分野で過重労働は激しいと思いますし、土屋先生はご専門でいらっしゃいますが、中でも救急や産婦人科をはじめとして勤務医の方々の労働条件は、本当に人の命を守る仕事でありながら劣悪であり、過労死等の問題も起こっています。そういう意味で労働基準監督行政の中で、いわゆる病院というのが少し盲点になっているのではないかという指摘が、たくさん私の所にも来ているわけです。

これについては悩ましいところがあって、きっちりやると、もしかして医師不足がますます顕在化し、一歩間違うと、患者の方々に迷惑がかかってしまうというジレンマ、悩ましい問題があるという意見も、これまたあるわけです。このあたりについて組織のスリム化という今回の趣旨とは逆行するかもしれませんが、病院について、もう少しこういう監督を強化していくことについては、どのような見解を持っておられるでしょうか。

○大臣官房審議官（労働基準担当）

病院における医師、さらには看護師も同様ですが、ただいまご指摘がありましたように勤務の原資は何かと言いましたら、結局、診療報酬と自己負担の金だということで、最終的に医療法の標準数の是正のときも同様の問題はあはずなのですが、ルールを守らせることは、同時に一定のコスト要因になる可能性も秘めている構造です。そういった構造は承知しつつ、当然、厚生労働省ですので、これまで医療機関に対する監督サイドの取組としては、病院の場合は大抵、宿日直の許可を取っています。それについて平成14年度から自主点検を始めて、その自主点検表を見て問題がある所には集団指導を行い、さらにその集団指導で絞り込んだ上で、さらに問題がある所については個別の監督をかけるといった形で、既にかかなりの時間をかけて粘り強く取り組んできているところです。

なお、個々の監督署は先ほど資料の中でご説明したとおり、PDCAサイクルの中で重点を絞り込んで監督対象を計上しています。もちろん、そのときどきの課題に左右される要素はありますが、この医療なり福祉の分野についても、それぞれの管内の事情に応じて重点の監督対象として計上しているところが多いと認識しています。

○中山座長

組織のスリム化という観点で質問したいのですが、本省と労働局と監督署とそれぞれ役割が変わりながらあるわけですが、結構似たところもあると思います。そういう中で労働局が47局あって、これは都道府県ごとにあるわけですね。例えば島根、鳥取のように数十万人しかいない県から、神奈川のように1千万人近くいる県まで、極めてサイズは違うわけです。しかもその役割を広域で指導とか計画を作るという考えであるならば、ここをもっとエリアで統合して、例えば東北とか山陰とか、そんなふうに分ければ10個ぐらいに整理できるのではないかと思います。民間はかなりそんなふうに行っている

るわけですが、その辺のお考えはいかがですか。これはほかにもいろいろ関わってしまうところではあるのでしょうか。

○大臣官房審議官（労働基準担当）

お答えします。確かに山陰の鳥取と島根の 2 つを見たときに、労働局があって、監督署はそれぞれ鳥取で 3 カ所、島根で 3 カ所置いています。確かに人口比で神奈川と比べると過剰のように見えるかもしれませんが、その片方で、工場や事業場のほかに建設、林業などは現場が当然あります。そうなってくると事故が起きたとき、特に人命に関わるような事故が起きたときに、いわば出動する拠点として、一定の地理的配置というのは欠かせないものがあります。そういうこともあって山陰の例を申し上げましたが、そういった配置をとっている状況にあります。

○中山座長

監督署自体は、そうやって現場に近い所にあっているとありますが、そこを管理する労働局はもっと集約したほうが、より仕事の効率も上がっているのではないかと思います。

○大臣官房審議官（労働基準担当）

これについては、おそらく日本の地方制度全体の改革とリンクしてくるところがあると思います。過去においては特に最低賃金の決定や改定の際に、相手になる経済団体、労働組合が大体都道府県単位で組織されている。これをまとめると、かえっていろいろな分科会を持つみたいな形になり、また警察、検察との連携においても同様です。包括的な検討が必要かと思います。

○長妻厚生労働大臣

これは仕分け人の皆さんにも説明してもらえればと思いますが、いま田代さんの求めに応じて資料が 2 枚配付されました。監督事業仕分け時系列データというところで、監督実施の総件数が、昭和 49 年から一定の間隔で資料があって平成 21 年が最も低い。22 年の資料はないですが、21 年が最も少なくても 14 万 6,860 件であり、申告受理件数は、逆に 21 年が最も多いということです。職員の推移を見ると平成 21 年、22 年が、平成 12 年から見ると最も監督業務に従事する職員が多い。つまり監督を実施する総件数は最も少ないのに、監督に従事する職員は最も多くなっている。この背景を説明してもらえますか。

○労働基準局監督課長

最近、監督行政で特徴的なことは、1 件 1 件の事案が非常に複雑になってきています。例えばサービス残業の問題では、1 件のサービス残業の問題を解決するのに膨大な調査が必要になる。管理監督者の問題ですと、本社を相手にいろいろとやり取りをしなければいけない。あと申告処理は非常に手間暇がかかります。こういう手間暇がかかる監督指導が増えていて、人数を増やしていただいているのですが、それに見合った件数とい

う意味では成果が出ていない。いわゆるサービス残業で未払賃金を支払わせた額においては、相当の成果は上がってきていると思っています。

○長妻厚生労働大臣

ここも本当によく精査しないと、いまの話というのは、かつて昭和49年はある意味で今の1.5倍ぐらいの件数があつて、人はもっと少なかった。つまり昔は非常に単純な話が多かったのでパッパッとできたけれども、今は巧妙で複雑だから人が多く必要だという話ですね。でも本当にそうなのかどうか、もっと監督すべき所にできるのではないかということも考えていただかないと、いまの話の背景にあるデータのものは後で配ってもらえれば、昔は単純だけど今日は複雑だというのは、本当に具体的にどういう数値でそれが示せるのか。これも分析して、省内事業仕分け室が作成したいろいろ貴重な論点がありますから、それぞれに対して一つひとつ、どういうふうに今後改善するかというの、ポイントをまとめてもらえればと思います。そのデータも後で仕分け人の方にお出してください。

(仕分け準備)

○中山座長

では議論は尽きないところですが、ただいま議論いただきました労働基準監督業務について、仕分け人からのご意見をいただくため、お手元の評価シートにご意見をご記載ください。時間は2分あります。制限時間となる1分に事務局においてチャイムを鳴らしますのでご注意ください。

○長妻厚生労働大臣

この時間を利用して説明してもらえればと思いますが、メンタルヘルスに対して例えば立入りなどをして是正をするとすると、なかなか見えない部分があると思いますが、過去の実例みたいなのはどんな感じですか。

○労働基準局監督課主任中央労働基準監察監督官

監督行政としては、直接、メンタル上の監督指導というのはやっていません。要するに監督権限の行使として、最低限の労働条件の履行が確保されているかどうかという観点から指導しているものですから、メンタルヘルスというのは法律上の事項というより、ちょっとその上の事項になりますので。

○大臣官房審議官（労働基準担当）

確かに、直接メンタルヘルスを規定している最低労働条件の規定はありませんが、実際のところ、メンタルヘルスで労災保険の給付決定がなされた事案とかは当然、監督署の中で労災部門から監督部門が把握します。そうすると、そういった所に臨検監督をかける。そのときには労働時間管理から始まって健康診断も含めて、その事業場の労働条件のシステム全体に監督をかけるということを行います。現在は直接お尋ねのあった健康管理系になると、例えば定期健康診断の実施とか、そういうところに罰則付きのルール

が定められていますので、当然、そこは見ます。ですから例えば給付をひとつの契機として、その事業場の全般の労働条件管理を監督官がチェックする。問題は、そのチェックするべきルールがどう定立されるかというところだろうと考えます。

○長妻厚生労働大臣

これはまだまだ途上過程だと思いますが、基本的にはメンタルヘルス関係で労災の申請があり、それが決定された事業場に関して、いろいろなチェックをするということでしょうが、これはまだ試行錯誤だと思いますけれども、我々も研究しなければいけないと思いますので、今後、研究課題としてどういうふうになれば効果的な形になるのか。あるいは逆に言うと、この分野は過剰すぎる形になる危険性もあるでしょうから、どれが適正かというのが重要だと思いますので、よろしくお願いします。

(仕分け意見の表明)

○中山座長

それでは評価シートに沿って、労働基準監督業務の改革案について仕分け人からのご意見をお願いします。お一方、1分程度でお願いします。今度は野田さんからお願いします。

○野田仕分け人

13頁に書かれている課題は、本当にポイントを得て実施していただきたい内容だと思います。それを14頁で具体的に対応されるという資料になっていますが、Iのあたりは今回からというよりは、継続してやるのに更に精度を高めていくというところだと思いますので、このあたりを、きっちり効果があるようにやっていただければと思います。

○山内仕分け人

私も、省内の事業仕分けは何回か出席をさせていただいているのですが、ある意味において素直に業務内容が理解できる、非常に明快なお仕事のされ方をしていると思います。要はいろいろ変化が起きてくることの流れの中で、自らのやるべき仕事を明確に見極めて、それで新たなそういう動きについて、どのように対応していけばいいのか、その辺のキャッチボールが、これからすごく大事だと私は思います。

そういう中でいちばん気になるのは、申告の処理件数が上がってきているにもかかわらず、年度内に処理ができずに繰越しがかなりのパーセンテージで発生している。この現実に向けての今の体制の有り様ということを、是非とも新たな課題と照らし合わせながら、どういう質的、人的充実が必要なのかを明快に議論し、次につなげていただければありがたいと思います。

○中山座長

やはり働き方というのは、本当に人が生きる上での基本になる場所ですので、そういう意味では重点課題に沿った監督業務のレベルアップと、そのときの効果がどう出ているかの見極めにご尽力いただいて、さらに労働環境の向上を目指していただきたいと

思います。特に先ほど申し上げた長時間労働については、もう一步踏み込んだ監督を行って、ワークライフバランスが本当に良くなっていくように、貢献していただきたいと
思います。

○土屋仕分け人

基本的な使命は、大變的確に執行されていると私は思っています。細かな点は、今、いくつか指摘があったとおりに思います。自分の専門にこだわるようではすけれども、先ほど山井大臣政務官から、非常に慎重に医療現場のことをおっしゃっていただきました。私は医療現場の危機打開に関する議員連盟の顧問をさせていただいている面からいくと、問題点が見える化というか、明らかにしないと駄目な時期ではないかと思しますので、是非、その点は大鉈を振るっていただいて、むしろ問題点が明らかになったところで、それをみんなでどう解決するかという時期ではないかと思しますので、医療現場も是非、恐れずに踏み込んでいただきたいと
思います。

○田代仕分け人

先ほど私が一言言ったら、こういう資料をすみませんでした。バタバタさせました。ただ、これは非常に面白いというか、なるほどなと思う感じがあります。私は別に数だけで減らせとか、そういうことを言っているわけではないので、質と量がずいぶん変化してきている。特に質的な変化が大きいと思います。場合によれば監督実施件数は減っているけれども、しかし、質的にこれだけ変わっているのだから、むしろ増やしてくれということだって当然あり得るわけです。私はそのひとつの検証として、こういうデータは非常に大事だと思っていますので、私も今日帰ってじっくり見ようと思っています。何も一方的に数字だけ減らすとか、そんな話ではないのですが、ただ量は 1 つの大きなファクターです。問題は質ですから、その辺を十分に検証して、今後の体制をしっかりとしたものにしていただきたいと思います。

○河北仕分け人

勤労というのは国民の義務の中の 1 つであるということで、こういった業務が極めて大切だということは認識しています。ですから勤労に見合った労働環境を是非、良いものにしていただきたいということが私の趣旨です。いろいろな問題の複雑化ということであれば、ほかの機関との連携を今後は更に強化していただきたいと思っています。それから先ほどの病院のことですが、これは労働基準監督だけ強化すればいいという問題ではなくて、いろいろほかの法規あるいは医師の絶対数とか、あるいは業態別偏在と私は言っているのですが、地域偏在あるいは科別の偏在ではなく、開業するか病院に勤務かという業態別偏在が直らなければいけない。あるいはほかの専門職種との連携がどのように行えるかも含めて、病院の現場を変えていかなければいけない。ただ単に労働基準監督だけすればいいという部分ではないということで、先ほどお答えいただいたとおりに
思います。

(仕分け意見の結果発表)

○総括審議官

いただきました評決の結果ですが、「改革案では不十分」が 3 人、「改革案が妥当」が 3 人です。不十分と言われた 3 人の方は、すべて「事業は継続するが、更なる見直しが必要」ということでした。ありがとうございました。

(政務三役からのコメント)

○中山座長

ありがとうございました。議論や仕分け人からの意見を踏まえ、政務三役からコメントをお願いします。

○長妻厚生労働大臣

本当に貴重なご指摘をいただいて、ありがとうございます。いまのご指摘を踏まえて判断をしていきたいと思っております。ありがとうございました。

○山井厚生労働大臣政務官

いま土屋先生、河北先生からも病院の現場の話がありましたが、昨日も長妻大臣と一緒に、埼玉の病院に医療秘書（クラーク）の視察に行きました。これは医療クラークを導入することによって、勤務医の方の時間外労働が月に 5 時間分ぐらい減ったという話でした。医療クラークについては、診療報酬も、この 4 月から大幅に引き上げたのですが、河北先生もおっしゃったように、これは労働基準監督と、さまざまな医師確保やワークシェアリングというか、いかに勤務医 1 人の肩にかかっている部分を軽くするか、車の両輪というかセットでやっていかないと現場がパンクしてしまうところがあります。こういう事業仕分けは、まさに厚生労働省ですので、医療と労働のセットで取り組んでいく必要があると改めて痛感しますし、今日のこの議論のひとつの宿題でもあろうかと思っています。ありがとうございました。

○中山座長

ありがとうございました。それでは本日の議論や仕分け人からの意見を踏まえ、厚生労働省におかれては労働基準監督業務の改革案の更なる検討、取りまとめを引き続きお願いします。ありがとうございました。

(事業所管部局入替)

○中山座長

それでは、皆さんお揃いになりましたので、次の職業紹介事業の事業仕分けに移ります。まず初めに、職業紹介事業について、省内事業仕分け室から簡単に概要のご説明をお願いします。

(省内事業仕分け室からの説明)

○総括審議官

職業紹介事業についての資料の表紙の裏側に、事業の概要が書いてあります。この職

業紹介事業につきましては、ハローワークで行っている公共職業紹介です。体制については、基礎データの所にありますが、本省でこれに関わって指示を出している者が 13 人です。それから、労働局で 369 人、非常勤の職員が 214 人います。職業紹介を直接やっているのはハローワークですが、正規の職員が 5,748 人です。最近、雇用情勢が悪くなって、求職者が増えていることでもあります。非常勤の職員が 13,684 人ですので、常勤の職員に比べて非常勤の職員が相当多い体制になっています。

予算額につきましては、人件費が全体を合わせて 885 億円、これを含めて、職業紹介に直接関わる事業費は 1,089 億円です。それから、関連委託事業として、右側に書いてありますが、長期失業者の支援の委託事業とか、県と共同で行っているジョブカフェ事業に関わる委託費が 12.8 億円等々、合わせて職業紹介関連の委託事業が 59 億円分あります。それから、これは先日、既に仕分けの対象にしましたが、職業紹介に関わるコンピュータシステムの経費が 261 億円です。以上でございます。よろしくお願いいたします。

○中山座長

引き続き、事業所管部局側から職業紹介事業の概要を説明していただくとともに、当該事業の改革案の提示をお願いします。ポイントを絞って、12 分以内で簡潔な説明をお願いします。また、手元の資料にて説明を行う場合には、どの資料に沿っているかを明確にした上で説明をお願いします。制限時間となる 1 分前に事務局においてチャイムを鳴らしますので、ご留意ください。それでは、よろしくお願いいたします。

○職業安定局長

職業安定局長です。いま概要を説明していただいたので、3 頁をご覧ください。ハローワーク職業紹介ですが、このハローワークにおいては、先ほどもありましたように、雇用保険業務や雇用対策業務に加えて、全国ネットワークによる職業紹介業務を行っています。この職業紹介事業は、求職者に対しては能力に適合する職業紹介をして、求人者に対しては雇用条件に適合する人材、求職者を紹介することを目的として、無料でやっている事業です。

①ですが、○に書いてあるように、仕事を探される方、求職者に対して求人情報を提供する仕組みを整備するとともに、単に求人事業所をあっせんするだけではなくて、個人の方の状況に応じて、職業相談を通じて、求職活動の知識の付与、それから、履歴書、職務経歴書の指導、職業訓練の受講あっせんなどの就職支援を行っています。また、非正規労働者等、特にきめ細かな支援が必要な方には、担当者制による支援を行うとともに、住居生活支援を求める方には、関係機関と連携しつつ総合的な相談を行っています。

下のほうに具体的な数字があります。ハローワークの利用実績と書いてありますが、新規求職者が平成 21 年度で 764 万 7,000 人、職業相談件数が延べで 2,709 万件強です。それから、職業紹介を通じて就職した件数が 181 万件以上です。これは日雇い等はいりません。そういうことが主な数字となっています。

就職に応じた 1 件あたりの経費ですが、職業紹介業務の予算を基に就職件数を算出すると、1 件あたり 6 万 2,000 円です。これらにハローワークの庁舎の土地建物等を勘案した場合の経費は、1 件あたり約 7 万円になります。また、公共職業訓練の受講者数

は 25 万人、セミナーの受講者数は延べで 104 万人強です。

一方、②ですが、求人者、いわゆる事業主の方につきましては、ハローワークの窓口で求人を受け付けることに加えて、積極的に事業所を訪問して、求人の確保を行っています。また、求人票の各種採用条件は、利用者の方が応募先を決定する重要な事項でして、また、求職者の方からも、事業所へ行った際に求人条件が違ふといった事態にならないように、求人内容を十分に確認してから受付を行っています。また下に戻って、数字ですが、年間で 558 万 4,000 件の求人数を確保して、そのうち約 3 割の 183 万件強が事業所訪問を通じて確保したものです。

次に、4、5 頁をご覧ください。ハローワークにおいては、求職者の属性に応じて、いまご覧いただいているような、庁舎外の窓口を設置しています。書いてあるとおりですが、パートタイムでの就職を希望される方を対象に、求人情報の提供、職業紹介を行う施設としてパートバンクを設置しています。それから、ハローワークの混雑緩和を図るために、庁舎外で求人情報の提供や職業相談、職業紹介を行う施設としてハローワークプラザを設置しています。それから、中高年ホワイトカラーを対象に、登録制により求職活動を 4 ヶ月間集中的に実施する施設としてキャリア交流プラザを、管理職、専門・技術職に特化した職業紹介を行う施設として人材銀行を設置しています。

5 頁のほうでは、子育て女性等に就職支援を行う施設として、キッズコーナー等を設けたマザーズハローワークを設置して、その支援事例に書いてあるように、母子家庭の母の方が応募書類や面接対応などのきめ細かな支援によって、正社員として就職できたという事例もあります。これは担当者制によって個別のサービスを提供しています。それから、非正規労働者に対する就職支援を行う施設としてキャリアアップハローワークを行っています。これも担当者制によって、心理的なサポートも行いつつ就職支援を行っているものです。

続いて、6 頁をご覧ください。これは職業紹介事業についての、ハローワークと民間の有料職業紹介事業との比較の表です。右のほうを見ると、有料職業紹介事業は全国に 17,700 カ所設置されていますが、その多くが東京、大阪、愛知に設置されていて、在職者の方の利用が比較多くて、また、取扱い職種は、専門技術職、管理職、事務的職業のホワイトカラー職種が多くなっています。就職した経路ですが、下のほうをご覧くださいと、ハローワーク経由が 19.7%、民間職業紹介事業者経由が 1.6%となっています。全国規模で行うハローワークの職業紹介事業と民間事業所が行う職業紹介事業所にはそれぞれ特色がありまして、一定の棲み分けの下、両者の機能が相まって、労働市場の需給調整機能を高めていくことが必要だと考えています。なおこの他に、求職者の就職経路として、求人広告、あるいは縁故等、様々がルートがあります。こうした需給調整の仕組みにおいても、就職できない者について、漏れのない最低限のセーフティーネットを張っていくのが公的機関としての役割だと考えています。

次に 7 頁です。地方公共団体との関係です。地方自治体も地域の実情に応じて、届出を行うことによって職業紹介事業が実施できるようになっています。現在 126 団体で、農業、医療、U・I ターンなど、特定分野にかかる業務を取り扱っていて、表に書いてありますが、求職者数はハローワークの取扱いの約 0.39%、就職件数は 0.27%となっています。地方自治体によって、取扱いの範囲、実績もまちまちな状況です。一方、国が行ってい

る職業紹介事業については、都市部か地方部かを問わず、すべての地域を全国的体系のネットワークでカバーして、すべての国民に安定的、継続的に無料職業紹介を提供するものでして、これも両者が相まって地域の需給調整機能を高めていくことが重要であると考えています。

続いて、8 頁をご覧ください。こうしたハローワークの業務につきましては、利用者の代表である、事業主、労働組合、公益代表から構成されている労働政策審議会において、そこに書いてあるようなご意見が出ています。

①「都道府県域を超えた労働者の就職への対応や、都道府県域に限定されない企業の人材確保ニーズへの対応を効果的・効率的に実施する必要があること」。

②「雇用状況の悪化や大型倒産に対し、迅速・機動的な対応を行い、離職者の再就職を進め、失業率の急激な悪化を防ぐ必要があること」。

③「雇用保険については、雇用失業情勢が時期や地域等により大きく異なるため、保険集団を可能な限り大きくしてリスク分散を図らないと、保険制度として成り立たないこと」。

④「地方移管は、我が国の批准する ILO 第 88 号条約に明白に違反すること」。

したがって、国の様々な雇用対策の基盤であるハローワークは地方移管すべきではなく、引き続き、国による全国ネットワークのサービス推進体制を堅持すべきである、ということが労政審議会に出てきています。ちなみに ILO 第 88 号ですが、下のほうに条文が掲載されています。

続いて、9 頁です。先ほど雇用保険の所で議論していただきましたが、雇用保険制度の適正な運用を図るために、労働の意思・能力について厳格に確認するとともに、雇用保険受給者の早期再就職意欲を喚起して、再就職促進を図るためにも、現在、職業紹介と雇用保険が一体となって運用していますし、また、企業に対する、例えば、障害者の雇用率制度に基づいた雇入れ指導とセットになった雇用紹介など、職業紹介と雇用対策も一体としてやっています、職業紹介、雇用保険、雇用対策、この 3 つを一緒にやっているのが現状の体制です。

続いて、10 頁をご覧ください。先ほど雇用保険のときにも出ましたが、先進諸国において、日本と同様に、雇用保険と職業紹介が一体的に実施されているものです。

次の 11 頁ですが、先進諸国の職業紹介機関の体制を数字で表しています。特に少し色が変わっている所をご覧くださいと、職員 1 人当たりの労働力人口、それから、職員 1 人当たりの失業者数ですが、日本が極端に多くなっています、逆に言えば、日本は英独仏に比べて相対的に少ない人員体制で効率的に行っているわけです。そういうことがご覧できるかと思えます。

続いて、13 頁以下で、職業紹介事業の改革案について説明します。まず、組織のスリム化です。依然として厳しい雇用失業情勢が続いていますが、現行の相談員数について、複数事業を担当する相談員として見直しを行い、6 種類程度に統合するとともに、人数についても約 5%、数字でいけば 685 人を削減していきたいと考えています。下のほうの支出ですが、先ほど言った相談員の見直しに加えて、ハローワークの庁舎外、窓口施設の見直し、あるいは事業見直しを通じて、総額 43.7 億円の削減を検討しています。

具体的には 17 頁をご覧ください。先ほど、庁舎外の窓口施設を出していますが、この

見直しです。現行のパートタイマーを対象としたパートバンクについては、事業を見直し、順次廃止を進めることとして、地元の地方自治体とも調整しなければいけません。平成 23 年度には 30 カ所程度の廃止を検討していきたいと考えています。また、ハローワークの混雑緩和を図るため、庁舎外で求人情報の提供や職業相談、職業紹介を行う施設として設置しているハローワークプラザについては、求職者がインターネット上で求人情報を検索可能な、ハローワークインターネットサービスの活用状況、あるいは、雇用・失業情勢も考慮した上で、また、窓口の混雑状況を踏まえつつ事業の見直しを考えています。それから、人材銀行やキャリア交流プラザですが、これは市場化テストの対象事業ということもあります。内閣府の官民競争入札等、監理委員会における議論を踏まえて、そのやり方の検討をしています。その他、子育て女性や非正規労働者に対する、マザーズハローワークやキャリアアップハローワークについては、維持・拡充を図っていきたいと考えています。

14 頁に戻ります。こうした庁舎外の窓口施設の見直しに加えまして、情報サービス産業分野に特化したマッチングを図るためのセミナーの廃止によって 1 億円、それから、求職者個人ごとの求人開拓を行う事業と全般的な求人開拓を行う事業の統合、効率化によって 24 億円の削減を検討しています。これらを通じまして、平成 23 年度においては 28 億円の予算削減を図ることを検討しています。先ほどの相談員の予算削減と併せて、平成 23 年度は約 43.7 億円の予算削減を考えています。それ以外に、そこに書いてあるような、職業紹介サービスの充実強化を図る観点から、今年 5 月から基金訓練修了者に対するマンツーマン支援を試行的に開始したところとして、平成 23 年度以降、順次、拡大を図っていくことにしています。一方、求職者に対するセミナーの民間委託の割合の拡大を図ることにしています。また、下に書いてあるような、ハローワークの窓口サービスの改善を図る観点から、平成 22 年度からの業務改善コンクールの実施、相談窓口における利用者への名刺手交、それから、満足度調査の実施、利用者の方の声の把握などを取り組んで、引き続きハローワークの改善を進めていきたいと考えています。以上でございます。よろしく申し上げます。

○中山座長

ありがとうございました。次に、省内事業仕分け室から、議論の参考として、職業紹介事業の論点等の提示をお願いします。

○総括審議官

21 頁からです。主な論点を 3 つ挙げています。1 つ目は、求職者が非常に増えてきている状況です。平成 21 年度は 764 万人の新規求職者があったわけですが、そういう方々に対して職業紹介が効果的、効率的に行われているかどうかを 1 つ目に挙げました。

2 つ目は、行っている職業紹介の質ですが、求人者、求職者と両方あって、それぞれに対して必要十分なサービスが提供されているかどうかを挙げました。3 つ目は、地方公共団体、あるいは民間でも職業紹介が行われているわけですが、もう少しそういった所に委ねていくことができないかを挙げています。

22 頁ですが、少しブレイクダウンしたものです。1 つ目は、いま国が職業紹介を全国

ネットワークで行っているわけですが、地方公共団体、民間の職業紹介との関係で、これをどう考えていくかです。既に局長からもコメントがありましたが、参考までに、国、地方公共団体、民間の状況はそこに書いてあるとおりです。それから、そこに例示していますが、ハローワーク関連の事業のうち、もう少し民間に委託するものがないかという観点からは、例えば、求職者に対するセミナー、長期失業者の民間委託等、そこに書いてあるような事業については民間委託をやっていきます。これをさらに拡大するという観点からの見直しができないかということです。

それから、人材銀行、キャリア交流プラザについては、市場化テストという枠組みの中で民間委託を一部やってきています。人材銀行については、市場化テストの結果はむしろ国のほうが良いという結果も1回は出ていますが、そういったものも含めて、民間活用の拡大みたいなものが図れないかということがあるかと思います。それから、地方公共団体について、やっている所はまだそんなに多くない、規模はそんなに大きくないわけですが、今後、無料職業紹介をやっている地方公共団体との関係において、もう少し連携、協力、その他、いろいろなことが考えられないかということも論点としてあるかと思います。

23 頁の下ですが、ハローワークの職業紹介そのものの質ということを考えていく必要があるということです。まず、求人開拓ですが、ハローワークとして、それぞれの企業のいろいろな実態等をどう把握しているのか、そういう中で、効果的な求人開拓等が行われているかどうか、というのが1つです。求人倍率が低い中では求人開拓が非常に重要だと思います。また、そういう過程の中で、求人者へのいろいろなサービスも適切に行われているかということもあろうかと思います。求人者のほうは、できるだけ安い賃金でということもあるかもしれませんが、やはりいい人材を確保するためにはそれなりの条件ということもあります。ハローワークで、求職者の希望その他を求人者に十分伝えることも重要な機能だと思いますし、また、充足されない求人に対して、求人者にどういうフォローアップしているかも、サービスの中身としては非常に問われると思います。

一方、求職者への適切な支援もあります。求職者はいろいろな種類のいろいろな方々がいるわけですが、そういう方々について、求職活動のノウハウとか、あるいは、当初はメンタル面で、急な失業で衝撃を受けている方もいます。そういう方を含めて、どういう対応をしているか、どういうサービスをしているか、どういう支援をしているかも問われると思います。また最近、ハローワーク等、福祉との関係も非常に重要でして、そういった意味で、福祉との関わりの中でのサービスも論点としてあると思います。そして、何よりも重要なのが、求人と求職を適切にマッチングしていくことです。適切なマッチングのためにどういう工夫をしているかです。それから、労働市場は広域性があるわけで、ハローワーク単位だけのマッチングだけではなくて、より幅広い観点から適切な仕事につけていくことも必要です。せっかくの全国ネットワークが生かされているかどうか論点としてあるだろうと。さらに、求職者が増えている中で、待ち時間が長い等の問題もあったわけですが、そういったものに対して適切な対応がされているかどうか論点として挙げました。

24 頁ですが、そういう対応をしていく中で、やはり職員の資質も重要です。特に現在、

非常勤の相談員が増えていく中で、どうやって質の確保をしていくかも論点としてあるかと思えます。最後に、庁外施設については既に改革案が示されていますが、いまある施設と就職件数等を参考までに挙げています。以上でございます。よろしくお願いいたします。

(議論)

○中山座長

ありがとうございます。たくさんの視点が定義されている大きなテーマですが、議論に移ります。職業紹介事業の必要性や改革案の妥当性を判断するため、仕分け人から質問などを行っていただき、議論をお願いします。また、政務三役からも議論の活性化のため質問などを行っていただき、議論への参加をお願いします。

議論の時間は30分を目安にお願いします。質問に対してはポイントを簡潔にお答えください。回答が冗長になっている場合にはチャイムを1回鳴らしますので、ご注意ください。また、制限時間となる1分前に、事務局においてチャイムを鳴らしますので、ご注意ください。なお、この制限時間をお知らせするチェイムは2回鳴らします。それでは、ご質問をお願いします。

○河北仕分け人

今日、実は私は出ていなかったのですが、雇用保険業務というのが最初にありました。雇用保険業務の本省と労働局と公共職業安定所というのが示され、また、ハローワークの本省、労働局、職業安定所と書いてあって、今日の資料の10頁に「先進主要国においても、日本と同様に、雇用保険と職業紹介が一体的に実施されている」とあります。この一体的に実施されているということと、雇用保険業務と職業紹介事業がここに別々に出ているのは、どういうことなのか説明していただきたいと思えます。

○総括審議官

これは取り上げ方なので、私からお答えします。あまり全体を大きくすると議論が難しいだろうということで、一応、業務として切り分けられるかなど。雇用保険のほうで、そうは言っても、雇用保険の受給者に対してちゃんとした就職支援ができるのかという論点は、向こうには加えております。ただ、雇用保険の対象者でない方を含めた大きな業務ですので、分けたほうが議論ができるかなということで、分けているということです。

○山井厚生労働大臣政務官

そもそも論になるかもしれませんが、2つ気になる数字があります。1つは、14頁のいちばん下の平成22年4月の混雑のピーク時に、60分を超える待ち時間のハローワークが30%、前年同月は67%。減ってはいるのですが、待ち時間が非常に長いと。私も先週も蓮舂さんと一緒にハローワークに行きましたし、ときどき行っておりますが、待ち時間が非常に長いということで苦情もたくさん来ております。この待ち時間問題が1つです。それと、いまお配りいただいた「常用」と書いてある資料を見ても、過去5年間

に新規求職者の数は 650 万から 764 万へと大きく増えている、忙しくなっているということです。

もう 1 つ気になった数字が、18 頁のいちばん下で、平日夜間と土曜開庁が 148 カ所ということです。何を申し上げたいかということ、スリム化するのも事業仕分けですから必要なのですが、矛盾するようなことを言いますが、この待ち時間をどうやってさらに短くするのか。そして、平日の夜間や土曜日をもっと開庁していくというサービスの向上も、スリム化と相反するわけですが、非常に重要だと思うのです。あえて申し上げますが、スリム化していただくのも事業仕分けの趣旨として大事なことです。もう一方では待ち時間が長くて求職者が増えているのに、人を削減したり金額を削っていくのは、矛盾はしないのかと。素朴な疑問で事業仕分けにはそぐわないのかもしれませんが、非常に待ち時間が長いとか、晩もやってくれとか、土曜日もやってくれとか、失業していて大変なのに、じっくり話も聞いてくれないという要望、苦情が非常に多いので、根本的な問題ですが、いかがでしょうか。

○職業安定局総務課公共職業安定所運営企画室長

担当室長です。政務官からご指摘いただいた点についてご説明します。資料の 16 頁をお開きください。

16 頁については、職業紹介事業関連職員体制ということで、行政改革あるいは定員合理化等も含めて、職員数がなかなか増加できないというか、むしろ減少している中で、我々としては雇用失業情勢に対応した相談を、できるだけ待たせることなく行わせるために、相談員という形で数を増やしております。実際に、平成 19 年度の 6,924 人から平成 22 年度は 1 万 3,684 人と、7,000 人近い相談員を増員しております。その効果ですが、窓口数は 3 割以上の窓口、つまり職業相談を受けられる窓口数を増加させております。それによって、ハローワークの待ち時間は全体的に 60 分以内の所が、3 分の 1 から 7 割まで増やしたわけですが、国民の声ということで今年から取り始めているものでも、いちばんの要望が待ち時間の解消です。まさに利用者の声は非常に大事で、できるだけ待ち時間を減少させていく対策が我々も求められているわけですが、定員との兼合い、あるいは相談員、窓口数の効率化との関係で限界がありますが、これを短縮していきたいと思っております。

2 点目ですが、夜間・休日についても、特に大都市部、東京や 20 万以上の都市部で夜間開庁ということで、在職者も含めたご利用ができるようにと、平日は 7 時まで、土曜日毎週開庁しております。ただ、実際のピーク時が平日に当たるので、夜間、土曜日の開庁が混雑緩和に直接結びつくかどうかについては、難しい点があるのではないかと考えております。

また、体制に限りがある中でシフトでそちらに人を割くと、最も混雑している時間に窓口数が空けられなくて、せっかく増やした窓口も空席が目立っては、かえってご批判をいただいてしまうということもあります。我々としては、ハローワークインターネットサービス等も利用して、情報だけでいい方についてはそれを見ていただいて、ハローワークに来所しなくても求職活動はできますので、そういった利用を呼びかけながら、混雑緩和に全力で取り組んでいきたいと考えております。

○山井厚生労働大臣政務官

本当に初歩的な質問なのですが、私のそもそもの問題意識は、いま荒牧室長もおっしゃったように、待ち時間が長いとかサービス量を増やしてくれというのが国民の声なのに、人を削ったり経費削減をするというか、人も一緒、コストも一緒で、サービスをこれだけ上げるといふならわかるのですが、失業情勢がより深刻でニーズが増えているのに、人と予算は減らすと。荒牧室長は苦しい答弁で、そういう厳しい中でもサービスを向上しますとおっしゃったわけですが、普通に考えたら、非常に苦しい中でも事業仕分けがあるから切ってくださいというのだろうということはおわかっているのですが、そこをどう整理していくのかですね。どう思われますか。

○職業安定局総務課公共職業安定所運営企画室長

13 頁で、職業紹介事業の改革案ということで、山井政務官からご指摘がありましたように、雇用失業情勢が厳しい中でサービスを維持していくことは非常に大事で、人を増やすほうが当然、効果が現れるわけです。しかし、事業仕分けも含めた予算の効率化という側面も私の責務の 1 つではないかと思っております。

そうした中で、相談員の括りが、いま紹介について 40 種類ぐらいあるのですが、それを 6 種類程度やると、調べると相談員は 1 日に 20 人ぐらい対応しております。周辺の部分があるので、取り次いだりすることもありますので、種別を 6 種類程度にすれば、20 人プラスもう 1 人で 21 人対応すれば、つまり 5% 多く 1 人辺り対応できるのではないかと。そうすると、5% 分相談員を減らせるのではないかとということでご提案しております。

○土屋仕分け人

私も資料を拝見して矛盾ではないかと思ったのですが、11 頁の（参考 6）で、「主要先進国の職業紹介機関の体制について」の左から 4 行目の職員数を見ると、イギリス、ドイツ、フランスは日本の人口の 5~6 割だと思っておりますが、圧倒的に職員数が多いのです。しかも、右のほうへいくと、職員 1 人当たりの失業者数を見ても桁違いで、これはいまのご努力では、とても待ち時間が短くなるとは思えないのです。山井政務官の立場では言いにくいとは思いますが、素直にこのデータを見たら、日本はもっと増員しないと無理ではないかと思っております。もちろん、無駄を省くというので事業仕分けをやっているわけですが、根本的な問題のあるところであまり無理をしても、逆に国民へのサービスが低下するのではないかと思っております。

それについて 1 つ教えていただきたいのは、もちろんこれは全部国家公務員で、税でしょうけれど、諸外国では本当に税だけなのか、あるいは保険などを一部このように回しているのか、その辺りの情報はありますか。

○職業安定局総務課公共職業安定所運営企画室長

お答えに入る前に、周辺だけごく簡単にご説明します。いまご指摘があったように、ドイツやフランスについては 1 人当たりの失業者数、あるいは 1 人当たりの労働力人口は日本よりはるかに少なく、職業紹介のやり方もかなり異なっています。ドイツはマン

ツーマン予約制で、10倍以上格差がありますので、丁寧に予約して1人に時間をかけ、丁寧な指導ができます。ドイツの例ですと、いまおっしゃったように税金で一般会計で職員、非常勤職員等も措置されています。

○田代仕分け人

資料の13頁の上のほうで、先ほど説明のあった種別を6種類程度に統合すると。その下に、小さい字で「求職者支援制度など今後の対策強化が必要な体制は別途検討」とあります。これに心がこもっているのですか。字が非常に小さいので見逃しそうなのですが。別途検討というのは、それを除けばマイナス685人と出ていますが、それはそれで減らすけれど、これは非常に大事なことで、いま数字は出せないけれど、別途やりたいということですか。それが悪いということではなくて、そういうことでしょうかという質問です。

○職業安定局総務課長

国家公務員、特に正規公務員の場合のやり方としては、既存の事業については既存の事業のまま同じ人数でやるのではなくて、毎年少しずつ減らしていく、いわゆる定員削減を計画的にやっていくと。一方で、新しい仕事とか仕事の質が変わったものは、そういうものはそういうものとして評価して増員査定するというのが普通のやり方です。

ここで書いているのは、現行の相談員を6種類に再編することによって、合理化が5%程度は図れるのではないかと。一方で、求職者支援制度などの新たな行政事業に対する体制は、しっかり作るという趣旨で書いております。

○田代仕分け人

そうであるならば、それはどれぐらいかという数字は出せないのですか。

○職業安定局総務課長

これは求職者支援制度そのものが、仕組みも含めて現在検討中のもので、いまの時点で必要な体制がどれぐらいか、この685人に対してどれぐらいの人数になるのかは、いまの段階では難しいところです。

○山内仕分け人

基本的にいま問われている問題は、サービスとコストの関係そのものずばりだと思うのです。政務官の質問のとおりいくと、これは情緒的な判断をすること自体がおかしな議論になり兼ねないと思います。少なくともはっきりしておかなければいけないのは、例えばいま出ている人の問題ですが、要は人件費そのものです。そうしたときに、先ほど何頁かに出ていた職業訓練を25万件、いままでやってきていると。その25万件の職業訓練の積重ねが何件の就職、あるいは通常の窓口相談以上の、非常に確度の高い就職率の実績を達成しているということであれば、逆にそういうシフトをする。あるいは、評価的に大したことがないのではあれば、過去にやってきた事業の人員を新たにそこに振り向けると。まさにこのことが求められていると思うのです。そういう意味では、訓

練されたことが当然のことながら手厚い就職実績を勝ち得て、それ以外よりも良いという評価が出てきたものの確認を、常に時系列でやっていくことがいちばん大事だと思うのです。

非常に気になるのは、先ほどの平日夜間の開庁、土曜日の開庁です。これは小売業でもどこでもそうなのですが、やる側、供給する側の思いとしてはそれがサービスであると思っているけれど、現実開けている所の利用状況、利用のされ方がどうなのかというデータをきちんとフォローし、それを 1 ヶ月後こうでしたと、そこの積重ねの検証がものすごく大事だと思うのです。感覚的にいくと、なるほど、対応しているのだと思うけれど、妙なコストばかりかかって、実際にはむしろ平日に人をシフトしたほうが良いという、その辺りの考え方をどう整理されているのかを聞かせていただければ、非常にありがたいです。

○職業安定局総務課公共職業安定所運営企画室長

私から、平日、日中と夜間のことについてご説明します。我々も日中、夜間、土曜日というのは非常に気にしております、新規求職申込件数を今年の 3 月について調べました。平日の日中は、1 時間当たり約 1,650 件ぐらい来られます。平日夜間は 1 時間当たり 467 件、土曜日は 579 件で、1 対 3 から 1 対 4 ぐらい平日の日中が圧倒的な利用です。その時間を集中的にシフトで当てていくことが大事で、実際にハローワークにおいても混雑時間帯を調査して、いちばん混雑している時間に人をシフトしています。A 勤、B 勤とかさまざまな呼び方をしておりますが、シフト制にしている、そこにいちばん混雑している時間に、窓口相談員または職員を全員張り付けてサービスができる体制を取ることで、これでも待たせすぎだと思いますが、5 分でも 10 分でも待ち時間を短くするような取組をしております。

○職業安定局総務課首席職業指導官

順番が前後しますが、訓練の成果についてお話がありました。普通のハローワークの就職率は 23.7% ですが、訓練を受けた方の就職率は大体 65% になっております。こういったことで、訓練の効果は大変高いので、特に私どもは基金訓練に力を入れており、基金訓練修了者の方には特に担当者制を敷いて、手厚い就職促進をするということで、試行的に取り組んでおります。

○職業安定局長

追加ですが、私どももいま大変人員等の厳しい中で、しっかりしたハローワークをやっていかなければいけないということで、大臣からもちゃんと改革をして、国民の目線に立ってやってくれと。17 頁のいちばん左側で、ハローワークに来られている求職者の方々を、Ⅰ.～Ⅳ.と書いてありますが、Ⅰ.は、ホワイトカラーなど、求人情報あるいは簡易な職業相談によって、自ら就職活動が可能な層。Ⅱ.は大体中高年に該当しますが、就職活動のノウハウの付与が必要な層。Ⅲ.はいま室長が申し上げたような、訓練等をマンツーマンでしっかりやっていかなければいけない人や非正規の方々。Ⅳ.はさらに生活困窮者等も含めた方々、これは手厚い対応をしなければいけません。そういう対象ごと

に手法を工夫していったって、大まかな中でのハローワークの改革を進めなければ、全体的に効率は上がっていかないと思っております。いまおっしゃったような形のエビデンスを踏まえて、しっかり分析していかなければいけないと思っております。

○山井厚生労働大臣政務官

少し聞きづらいことを聞かせていただきますが、このハローワーク問題に関しては、いま出先機関改革ということで、地方自治体の移管を求める声が地方自治体から出ております。岡崎室長からのご指摘の中でも、論点の中にもありましたが、「ハローワークが全国ネットワークで公共職業紹介を行っているが、地方自治体又は民間に委ねられないのか」という論点の提示もいただいております。

これについては、ILO の問題や憲法 27 条の勤労権の問題があるのは私も重々承知しておりますが、地方自治体や規制緩和を求める方々からは、地方自治体や民間にいつそ任せたほうがサービスが向上するのではないかという意見がありますが、これについてはどう考えられますか。

○職業安定局長

いま政務官がおっしゃったように、ILO 問題や憲法問題がありますが、私どもが基本的に考えなければいけないのは、常に大臣から言われているように国民の目線でどちらがいいのか、要するにハローワークを利用する人、これは仕事を求める求職者、人を求めたい求人者ですが、この方々にとってどういう制度がいいかが、この問題を考える基本の視点だと思っております。

そういう観点から見た場合に、いま労働移動は非常に広域的になっています。例えば、東京の求人の中の 4 割は他県のハローワークで就職をしています。逆に埼玉などの場合は 3 割以上が東京に行くといった形で、非常に労働移動が広域になっており、求職者、仕事を求めるほうから見れば、全国ネットワークの情報も必要だと。また、相談もいただきたい。同時に雇用保険をもらっている人は、そういう意味での雇用保険の相談などもその場でやりたい。さらにいろいろな支援がありますが、そういうものもワンストップでやっていただきたいということで、全国ネットワークの下でのシステムの中でしっかりやっていただきたいというのが求職者から見た場合、そうではないかと思っております。

求人者、事業主から見ても、本社で一括して求人して、広く全国から優秀な人を選びたいという方もいらっしゃいます。そうなると、全国ネットワークの中での求人をもらいたいとなると、全国ネットワークの情報、しっかりした相談をやりたいと。また同時に、その場において単に人だけではなくて、人を雇った場合のいろいろな助成金なども含めた相談もやりたいということもあります。そういう観点、利用者、求人者、求職者の観点からいくと、しっかりと全国ネットワークを張った、雇用保険の相談もできる、助成金の相談もできる、職業紹介もできる形が、1 カ所ですることができるような制度がいちばんいいのではないかと思っております。その結果、ILO の問題などもありますが、いろいろな労使の団体のお話を聞いても、私どもとしてはそれがいちばんいいのではないかと思っております。

○山井厚生労働大臣政務官

先日ある知事から、ハローワークの職員を地方公務員にしたいのだという要望が地方自治体から出ていました。この間、出先機関でも、森山局長もおられたと思います。先日のある新聞でも、47のうち20ぐらいの都道府県がハローワークを移管してほしいという要望があると見たことがあります。地方公務員になるとどのような問題があるのかないのかというのは、いかがですか。

○職業安定局長

これも、地方自治体のお考えはそれぞれバラバラです。まず雇用保険をどうするのかということが職業紹介の話で出ますが、雇用保険の運営自体を引き受けたいというのはご意見としてはないのです。そうすると、雇用保険は国がやると。その中において、職業紹介の部分は地方に移管してはどうかということですが、それについては繰り返しになりますが、雇用保険制度は職業紹介と一緒にやるのが、労働者にとって、あるいは事業主にとって良いと。私どもの経験やいろいろな数字を挙げても、それがいちばんいいと思っています。

それがあるという前提ですが、いま政務官がおっしゃった公務員の関係でいくと、実際の給料が一緒ではありません。それも県によって違いますが、単純に地方公務員の給料を出すならば、それは人件費として地方公務員のほうが高くなると。現実のまま当てはめた場合には、地方公務員の給料は高いということになりますので、そういう問題が出てきます。

○中山座長

私から質問ですが、ユーザー満足度というか、そういう意味で求職者あるいは企業の仕事のマッチングがどうだとか、自分が希望しているものの待遇を含めてうまく適合しているのかとか、先ほどの待ち時間とか、対応がどうなのかとか、そういった満足度指標のようなものは持たれているのでしょうか。

○職業安定局総務課公共職業安定所運営企画室長

ハローワークにおいて、求職者あるいは求人者に、ハローワークサービスということで総合的な満足度を調査しております。総合的な満足度とともに、特記記載欄、特別にご意見等があれば書く欄と、併せて調査しております。

満足度については、昨年下半期に4万6,260人の求職者の方に調査をして、一部調査に協力いただける方という限定がありますので、少し高めの率かもしれませんが、全体で80.9%の満足度（求職者）です。事業主については、同様に1万1,213人の調査結果で88%です。特記した意見ですと、求職者の方は圧倒的に「混雑時間が長い」、あるいは「もっと適合した職を増やしてくれ」と。つまり、条件のいい仕事をくださいということです。求人者側からのご意見は、圧倒的に「求人を出したのだけれど、充足できない」と。例えば、10人出したのだけれど、1人や2人しか紹介されなくて、マッチングしないというのを何とかしてほしいという声が出ております。

○中山座長

いまの 88%というのは、どういう値ですか。

○職業安定局総務課公共職業安定所運営企画室長

調査項目は「満足である」「まあ満足である」「あまり満足でない」「不満である」で、そのうちの、「満足である」と「まあ満足である」を足したものです。

○中山座長

こういう状況ですと、求職者の満足度は下がり、求人者の満足度は上がってしかるべきだと思いますが、そこはいかがでしょうか。

○職業安定局総務課公共職業安定所運営企画室長

時系列的に一昨年との調査と比較できないのですが、求人者の満足度が 88%ということで、求職者より高くなっております。あるいは、都市部の満足度は、東京では求職者の方は 64%です。これは混雑が影響していて、まさに中山座長のご指摘のとおり、混雑している所は満足度が低いという傾向です。

○中山座長

それは項目ごとに測っているわけではなくて、トータルなのですか。

○職業安定局総務課公共職業安定所運営企画室長

項目ごとはそれぞれバラバラの点がありまして、統一したのは全体の満足度ですので、ここはもう少し工夫の余地があるかもしれません。

○中山座長

というのも、仕事をいまのようにハローワークでやる場合と民間がやる場合と、お客というか、例えばお母さんの求職でも違うだろうし、パートタイマーとか、階層によっても変わってくると思うのです。そういったところの満足度というか、ニーズなどももう少しきめ細かく取りながら仕事をレビューしていくと、よりの確な対応ができると思うのです。ハローワークの役割が、職業を安定的に紹介し、かつマッチングをよくすると考えると、先ほど外国との対比もありましたが、仕事の質をいかに変えていくかというところがあります。

これは仕分けの話とは別かもしれませんが、この間も渋谷に行ったら、仕事を何をしたいのかわからないとか、働くとは何なのかとか、そういった人が 1 割ぐらい来るといった話もありました。いまの日本の教育は職業教育が非常に疎かで、どちらかというと言験教育、知識教育に傾斜していると。もっと働くことの意味を学んで、つまり学んで、働いて、税金を納めるというのは国民の 3 大義務ですが、学ぶことは、本来は働くことと税金を納めることに結びついていくべきなのですが、その意識があまりない。そういう意味では、職業意識なども含めて、文科省等とも連携しながらそんなことをやりつ

つ、トランポリン型セーフティネットみたいなものも含めて、うまくトータルで機能していくようなことが今後必要だと思うのです。仕分けとはやや違う視点かもしれませんが、総合力でいかにトータルのクオリティを上げながらやっていけるかをお考えいただきたいと思います。

○土屋仕分け人

手短かにしますが、国がということ、その根拠が ILO ということはよくわかったのですが、アメリカは批准していないわけです。ヨーロッパも各国批准してやっているのですが、EU という目から言えば、これはそれぞれ独立の州みたいなもので、確かに全国的なネットワークサービスは必要だと思うのですが、運営が分かれても、それができないということではないのではないかと。ILO を批准しなくても、アメリカのようにやっていけばいいという理屈も成り立つのではないかと思うのです。ですから、これだけが根拠で、本当に地方の自治体が担いたいというのを全面的に否定はできないのではないかという気がします。

○職業安定局総務課長

その点については、アメリカの場合は広大な国土と日本を倍するような人口、また、アメリカの連邦制は、基本的には州が日本で言うところの国であるという特異な国ですので、もともと ILO 条約はそんなに批准しない国だということもあります。

一方、EU の場合は、全体で日本の何倍もの面積を持ち、フランス、ドイツだけでも面積的には日本に匹敵する国で、先ほど説明があったように、連邦制を取っているドイツも含めて、それぞれ少なくとも国単位のものを行っているというのは、1 つの考え方ではないかと思います。規制について、EU 全体でさまざまな規制を作るという意味での EU 統合の話はあるかと思いますが、こういう形での職業紹介、国レベルでできる範囲のものは国レベルでやったほうがいいのではないかと。少なくとも、いまの日本をさらに細分化するのは、いろいろな問題点があるのではないかと思います。

○土屋仕分け人

データがないので、水かけ論になるのでこれでやめますが、職業の流動性からいくと、アメリカは広大ですが、日本よりはるかに流動的です。東海岸から西海岸へ行ってしまおう。ヨーロッパでも、いまやイギリスでイタリアの医者がたくさん働いているとか、単純労働でもそういう状況です。多少参考にして、あまり頑にやる必要はないですし、いまずぐやるというわけではありませんが、幅を持って考えたほうがいいのではないかと思います。

○河北仕分け人

本業ではないのですが、私の所で研修所の管理人を雇用しようと思って、ハローワークに求人票を出してみたのですが、とても書き込めないような細かいことがいろいろありまして、結局求人票が出せなかったのです。法律に則るのかどうかわかりませんが、非常に細かく指示をされるものですから、求人票を出せないでいる求人者がたくさんい

るような気がするのです。そういう事前調整と、先ほどの労働基準監督のような事後の話、事前調整してしまうのではなくて、事後にきちんと責任を問うところに話を持っていけないかどうかなのです。大きな雇用ではなくて、本当に小さな雇用だと、そういうことが結構起きているような気がするのですが、その辺はいかがでしょうか。

○職業安定局総務課首席職業指導官

ハローワークに求人を出していただく場合、求人者の方から求人の中身、仕事の中身、労働条件等々詳しくお尋ねして、それを求人票に記載していただいております。その際、当然、法令違反がないかどうかチェックしますし、仕事の中身についても詳しくお尋ねして書いていきます。それはどうしてかという、求職者の方がそれを見て、こういう仕事なのかと、これなら自分もできるということで、応募しやすくなるということも当然ありますし、そもそも職業安定法に基づいて求人条件を明示しなければいけないという法令的な規定もあります。

そういったことで、ハローワークでは事業主の方に丁寧に話をしながら理解を求めて、そういう記載をお願いしている状況です。当然求人票に書けない部分があると、それはハローワークの職員に言っていただければ、ハローワークの職員限りの管理情報ということで記録し、外に出ないような形でご本人にお伝えする方法もありますので、そこはハローワークの職員と相談をしていただければよろしいかなと思います。

○河北仕分け人

十分に相談したのですが、とても出せなかったのも、その辺はすごく柔軟性に欠けるという感じがします。

(仕分け準備)

○中山座長

議論は尽きないところですが、ただいま議論いただいた職業紹介事業について仕分け人からのご意見をいただくため、お手元の評価シートにご意見をご記載ください。時間は2分あります。制限時間になる1分前に、事務局においてチャイムを鳴らしますので、ご注意ください。

○長妻厚生労働大臣

この2分間に、お手元にハローワークサービスの満足度をお配りしましたが、私が言うのもなんですが、本当かなと思ってしまうのです。4万6,260人のサンプル数ですが、この方は就職が決まった方、決まっていな方、全員が入っているわけですか。

○職業安定局総務課公共職業安定所運営企画室長

そうです。

○長妻厚生労働大臣

例えば、4万6,000ですから、単純に47都道府県で割れば、1県当たり1,000人と。

宮城は「不満である」がゼロ、福井も「不満である」がゼロ、奈良も「不満である」がゼロ、徳島も「不満である」がゼロで、「あまり満足でない」もゼロ、香川も「不満である」がゼロ。民間のすばらしいサービスのお店でも、「不満である」が少しはいるのではないかと思います。パーフェクトということは、本当にそうなのか、どういうアンケートを取っているのか、あるいは目の前で書いてもらっているのか。私の立場で言うのもなんですが、もう 1 回本当なのかどうか、普通は違うのではないかと思います。精査をして、出口に出てきた方に 1 人ずつ 100 人聞いたら、不満がゼロということですから、本当にそうなのかどうか、本当に重要な話ですので、是非サンプル調査してみてください。

○職業安定局総務課公共職業安定所運営企画室長

いま大臣からご指摘があった点は、満足度を調査するときに、冒頭でお断りしたようにご協力いただいた方という部分でそういう要素はあるかもしれません。アンケートをお渡ししてご協力いただいた方にとってということ、ご指摘の点についてはどういう形がいちばんいいのかについて検討します。

○長妻厚生労働大臣

そうしましたら、是非、出口調査、ハローワークの建物から出る方に口頭でも結構ですので、いやだという方も含めて、紙に書くのは拒絶される方もいらっしゃるでしょうから、サンプル的に至急調査をしてもらえますか。こういう指標は政策を判断する上で大変重要ですので。それを仕分け人の方にもお配り願います。

(仕分け意見の表明)

○中山座長

記載いただけましたでしょうか。それでは、評価シートに沿って、職業紹介事業の改革案について仕分け人からのご意見を願います。お一方、1 分程度で願います。

○河北仕分け人

私は、雇用は国家として大切な事業であるということは、そのとおりだろうと思っております。ただ、職業紹介は非常に身近な仕事であるということなので、国家は正確な国家統計さえしっかり確保できればいいと。職業紹介に関しては、都道府県というより将来的にはもっと広域の自治体できて、広域の自治体がそれぞれに考えて、競争し合いながら行っていけばいいのではないかと思います。それと同時に、さらに全国的な情報提供はネットで十分できるわけですから、十分対応可能だと考えますし、雇用保険の一元管理をもっと強化していいのではないかと思います。

○田代仕分け人

この事業は非常に大事だということは言うまでもないのですが、私は「改革案では不十分」の所にチェックしました。その意味は、効率化すべきときは、ガツとやらなければいけないけれど、先ほど話のあった求職者支援制度は強化が必要だというのは、まさ

にそう思います。そういうときには、積極的に人材を投入することが当然必要なのです。

ただ、その場合に、ただ要るといっただけでは誰も納得しませんので、過去のデータ、将来の予想データをきちんと出して、それを分析・検証して、関係者を説得するという心構えで、是非とも頑張ってくださいという意味で、「不十分」に○をしました。

○土屋仕分け人

現地を視察しても、待っている椅子の数があまりにも多くて、相談窓口が少ないと。また、6種類に絞るといっていますが、一見してどこへ行っていかかわからないような種類の多さが、とても気になりました。いまの待ち時間からいくと、私はこの満足度は信じられないのと、最終的には増員をしないと解決しないのではないかという気がします。

○中山座長

雇用環境が悪くなっている中で、就職機会の創出に努力されているとは思いますが。先ほど申し上げたように、求職者、求人者の満足度をきちんと調べていただいて、そこを評価指標にしながら、プロセスや業務内容を改善していただきたい。

また、私が最後に申し上げましたが、トータルで雇用をよりプラスに回っていくような観点で、文科省等とも協力しながら、全体がうまくいくような視点も持って今後進めていただきたいと思います。

○山内仕分け人

満足度の表が出なかったらかなり好意的に見ていたのですが、基本的にこういうアンケートは、ある意味において自ら仕事をしている方にとっても、決してそうではないのに、そう思い込もうとすること自体の継続をやめようと、いまの日本もそうしなければいけないと思うのです。大体、アンケートを取って「どうですか」と目の前で聞いて、「お前は嫌いだ」と言う人は、腹が立っていても日本人にはおりません。8割以上、9割近い人間が「まあまあですね」「いやいや、結構ですよ」と言います。選挙で握手をしたときに経験した人はわかると思いますが、握手の力の強さでわかると思います。

そういう意味では、相談員をシフトしようとしている方向性はよくわかるのですが、ある程度求職者、仕事を求める人に対してもきちんと説得できる、「あなたはそういうことを言うけれど、ひょっとしたら農業分野に向いているのではないかな」と、「こういう話がありますよ」と。そういう広がりのあるコンサルティングが今後いちばん大事だと思うし、素直に言うことを聞かせることのできるパワフルな相談員を、できるだけそれぞれのハローワークに備えることが非常に重要だと思います。

○野田仕分け人

削減についてはこのように取り組んでいただきたいと思いますが、ポイントとしては、山井政務官のおっしゃる「サービスの向上」に尽きるのではないかと思います。それは、今日の3つすべてについて言えることかなと思います。今日はそういう要素が大きい議題だったと思いますが、その中でも削れるところは少しでも削るという、全体からすれ

ば比較的少ないかもしれないですが、そういう方向でいろいろ見直すことはそれはそれで必要で、進めていっていただき、サービスの向上や労働者の保護等々、そういう面はそういう面で重要視して、より一層努めていっていただければと、国民の 1 人として思いました。

(仕分け意見の結果発表)

○総括審議官

いただきました評決の結果を発表します。「改革案では不十分」が 5 人、「改革案が妥当」が 1 人です。「改革案では不十分」という方のうち 1 人は、「国が実施する必要はなく、広域自治体に委ねるべきである」ということです。あとの 4 人は、「事業は継続するが、更なる見直しが必要」ということです。

(政務三役からのコメント)

○中山座長

ありがとうございました。議論や仕分け人からの意見を踏まえ、政務三役からコメントをお願いします。

○長妻厚生労働大臣

貴重なご意見をいただき、ありがとうございます。それを踏まえて判断をしていきたいと思えます。特にいまの議論でも感じたのは、実際にその効果がなかなかわからないというところでありまして、いろいろ議論すると、いまは景気が悪いからなかなか就職ができないのだと、労働政策が悪いのではないと。国民の皆さんも、この分野については何で就職ができないのだと、これは厚生労働行政が悪いのだと言う方ももちろんいらっしゃいますが、やはり景気だということで、ある意味では行政の責任は曖昧になる分野だと思えます。だからこそ、よりほかの事業に比べて一定の合理的な指標を作らなければいけないということで、研究してもらいたいと思えます。

例えば、有効求人倍率が高いときと低いときによって就職率が違うでしょうから、行政の頑張りど、単純に就職率が高ければいいというなら、景気がいいときは高いわけですから、有効求人倍率との相関の指標みたいなもので、就職率が高ければ頑張っている。行政のサポートもあるから高いのだと言えるのか言えないのか。有効求人倍率がいいのか別の指標がいいのか、就職率のサポートの成果がある程度わかるように、コストばかり言うのもいけないのですが、当然税金でやっていますから、費用対効果もいまの指標によって、これだけ効果が上がっているという視点の新しい指標を是非検討してもらって、中間でもいいので仕分け人の方にも見ていただいて、それに基づいてやっていくと。

そのときに、1 人当たりの職員の仕事量も勘案して、あるいは 1 人当たりの職員の成果も勘案した指標があれば、1 人当たりの職員が効果の高い仕事をして、1 人当たりの職員の実績が伸びていけば非常にいいわけです。それと、先ほどの顧客満足度が非常に重要になってきますので、その指標についても税金で満足度を測るわけですから、いい話ばかりを言う形で集めるよりは、耳の痛い話も聞くほうが、行政が誤りなき指標として

使えるわけですので、そういうものも組み合わせたもう少し説得力のある指標を作って、それに基づいてこういう議論ができれば非常にありがたいと。いまは雰囲気議論せざるを得ないし、見える指標としては、待ち時間というのは具体的に見える指標ですので、それを短縮するのはもちろん重要ですが、単純に短縮するだけだったら、相談を短くすれば待ち時間が減るという流れになってはいけないので、指標も上げながら、キープしながら待ち時間も短縮すると。そこを、今後私も含めて研究しなければいけないと痛感しておりますので、今後ともご指導いただければと思います。また、中間的に結果を見ていただければありがたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

○山井厚生労働大臣政務官

3点申し上げたいと思います。1点目はいまの大臣の発言ともつながるのですが、ハローワークサービスの満足度にも象徴されているかと思いますが、今度サンプル調査をやっていたときに、是非、「不満なところは何か」という聞き方もしていただきたいと思うのです。大臣がいつもおっしゃるように、現状と問題点が把握できないと、改善はするはずがないので、そういう意味では「満足か」「満足でないか」よりも、より本質なのは「ご不満な点はなかったですか」というところから、まさに利用者目線で、そこから1つでも2つでも改善につなげていくと。それこそが、いまハローワークにいちばん求められているのではないかとということで、そのことのアンケートも是非やっていただければと思います。

2点目は、これも大臣がおっしゃったこととつながるのですが、事業仕分けの本質的な点でもありますが、事業仕分けは何もコストダウンだけが目的ではなくて、今日少し欠けていたと思うのは、コストや人手の問題だけではなくて、どう質を上げているのか、どう質が上がっているのか下がっているのか、どう質を上げようとしているのかという部分が少し弱いような気がします。安かろう悪かろうになったら、これは事業仕分けの真の狙いではありませんので、今日のこの会だけではありませんが、質を上げながら無駄な部分をどうスリム化していくかを、今後議論しなければならないのではないかと思っておりますので、質の向上に関してもう少し関心を高めていただきたいと思います。

3点目は、これは質問になってしまうかもしれませんが、いま6人の仕分け人のうち、4人が「更なる見直しを」ということだと承りました。私たちも今後判断するときの参考に、4人の方が更なる見直しと言う意味は、もっと人手と予算を切れということの見直しなのか、そういう話ではなくて、もっとサービスを上げろという話なのか、それによってプラスマイナス違うのですが、どちらの更にやれということなのでしょう。

○総括審議官

あとでコメントシートをいただければ、書いてあるところでできますし、いまはまだ書いていただけていないので、あとでは分析できると思います。

○中山座長

ありがとうございました。本日の議論や仕分け人からの意見を踏まえ、厚生労働省におかれては職業紹介事業の改革案の更なる検討を取りまとめ、引き続き申し上げます。

本日の議事はすべて終わりました。最後に、何かご発言等ございますか。よろしいでしょうか。それでは、これで「第15回厚生労働省省内事業仕分け」を閉会いたします。本日はどうもありがとうございました。