

地域主権改革について

地域主権戦略会議の今後の進め方（イメージ）

10月	<p>第7回(10/7)</p> <ul style="list-style-type: none"> 出先改革「自己仕分け」結果報告、「事務・権限仕分け」の進め方 一括交付金化の概算要求状況の報告、今後の進め方 義務付け・枠付けの見直しに係るワーキンググループの設置 <p style="text-align: right;">国と地方の協議の場(10/7)</p>
11月	<p>第8回</p> <ul style="list-style-type: none"> 出先改革「事務・権限仕分け」について 平成23年度一括交付金の検討 <p style="text-align: right;">国と地方の協議の場</p> <p>第9回</p> <ul style="list-style-type: none"> 出先改革「事務・権限仕分け」について 平成23年度一括交付金の具体的検討
12月	<p style="text-align: right;">国と地方の協議の場</p> <p>第10回</p> <ul style="list-style-type: none"> 出先改革「事務・権限仕分け」結論、「アクション・プラン」決定 平成23年度一括交付金の内容決定
通常国会	<ul style="list-style-type: none"> 義務付け・枠付けの見直し(第二次分)、権限移譲に係る一括法案の提出

(注) 上記はイメージであり、今後の進展により変更があり得る。

機関名	都道府県労働局（厚生労働省）
基本的な考え方	○ 「地域主権戦略大綱」に掲げられた「国の出先機関の原則廃止（抜本的な改革）」の方針に沿って、都道府県労働局の在り方を見直す。
結果の概要 主な事例 等	<p>○ 「地域主権戦略大綱」に沿って、国際条約（ILO条約）を遵守する必要があること、労働政策審議会の意見等サービス利用者の意見を尊重する必要があることなどに配慮し、また、省内事業仕分けの結果も踏まえて、対応。</p> <p>○ ハローワーク関係事務については、以下のとおり整理。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 全国ネットワークによる無料職業紹介に係る業務等は、「地域主権戦略大綱」第4の2（3）の「国の事務・権限とすることが適当と認められる例外的な場合」に該当するため、引き続き国が実施。 ② 他方、地域主権改革の趣旨に則った対応をするため、以下の見直しを検討。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 自治体から国（労働局・ハローワーク）への要請権・国による対応義務の創設【自治体と国の協働体制】 ・ ハローワークの職業紹介に関する事務の一部の先行移管【特区要望への対応】 ・ 自治体無料職業紹介事業への法的位置づけの付与・国の求人情報の自治体への開放【地方分権改革推進委員会「第2次勧告」等における見直し事項への対応】 ・ ハローワークの地方移管に関する論点整理のための円卓会議の開催と国民的アンケート調査の実施 <p>○ 労働基準監督署等関係事務については、「地域主権戦略大綱」第4の2（3）の「国の事務・権限とすることが適当と認められる例外的な場合」に該当するため、引き続き国が実施。</p>
備考	

出先機関名：都道府県労働局

整理番号（ 20 ）

事務・権限自己仕分けシート（個票）

事務・権限名	各種法令に基づく事業主への指導権限（報告徴収・助言・指導・勧告） ・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、パートタイム労働法			
事務・権限の概要	<p><根拠法令></p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女雇用機会均等法第29条第2項 ・育児・介護休業法第56条 ・次世代育成支援対策推進法第12条第6項 ・パートタイム労働法第16条第2項 <p><目的></p> <p>男女雇用機会均等法等に沿った雇用管理が行われるよう法違反に対し厳正かつ的確に行政指導を行う。</p> <p><業務内容></p> <p>男女雇用機会均等法等の履行確保のため、事業主に対し雇用管理の状況等について文書の提出の要請、出頭を求めている事情聴取、事業所への実地調査等により事業主から報告を求めるとともに、法違反の是正を求め助言、指導、勧告を行う。</p>			
予算の状況 （単位：百万円）	10,965百万円（整理番号20～22の事務が不可分なため、一体として計上）			
関係職員数	234人（整理番号20～22の事務が不可分なため、一体として計上。平成22年度未定員）			
事務量（アウト プット）		平成21年度	平成20年度	平成19年度
	相談件数（件）	10万2,032	9万0,332	8万9,938
	行政指導件数（件）	7万8,162	7万5,270	7万2,053
地方側の意見	<p><全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」（22.7.15）></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業安定、労働保険、労働基準等の労働行政及び職業訓練は、地域の雇用・就労ニーズに応じた一元的、総合的な対応が可能な地方に移管する。国（本省）の役割は労働保険や労働基準などの全国統一的な基準の設定に限定する。 			
その他各方面の 意見	<p><労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」（22.4.1）></p> <p>2 労働基準行政、雇用均等行政、個別労働紛争対策等について</p> <p>労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法等の基準の設定及び履行確保のための監督や指導、労災保険における認定業務は、現在国並びに労働局及び労働基準監督署において直接実施している。このような業務については、地域の状況等によらず全国統一的に労働者を保護する必要があること、全国的な問題事案に一斉に対応する必要があること、公正競争の確保の観点からも労働関係の規制の適用には厳密な全国統一性が求められること等から、国の責任によりそれらを担保する形で実施される必要がある。</p> <p><連合「『地域主権戦略大綱（出先機関）』に関する要請」（22.6.14）></p> <p>連合は政府同様、地域主権改革を押し進めるべきであるとの立場ですが、労働行政に関する国の出先機関を地方自治体へ移譲することは慎重に検討しなければならないと考えております。</p> <p><全国社会保険労務士会連合会「労働行政の充実・強化について」（22.8.2）></p> <p>職業安定行政、労働基準行政、雇用均等行政は、日本国憲法の理念からいって、国自らが責任を持って執行すべき行政分野であって、都道府県の財政格差が生じないようにしなければなりません。</p>			

<p>既往の政府方針等</p>	<p><改正男女雇用機会均等法案に対する附帯決議（衆議院厚生労働委員会、18.6.14）> 8、改正後の均等法の円滑な施行を図るため、都道府県労働局の紛争調整委員会（機会均等調停委員会議）、雇用均等室等の体制を整備すること。</p> <p><改正男女雇用機会均等法案に対する附帯決議（参議院厚生労働委員会、18.4.27）> 5、改正後の均等法の円滑な施行を図るため、都道府県労働局の紛争調整委員会（機会均等調停委員会議）、雇用均等室等の体制を整備すること。</p> <p><改正パートタイム労働法案に対する附帯決議（参議院厚生労働委員会、19.5.24）> 3、法の実効性を高める観点から、都道府県労働局の雇用均等室においては、事業主に対する報告徴収をはじめとする行政指導の強化や調停の活用を図ること。また、本法の円滑な施行を図るため、都道府県労働局の雇用均等室等について、専門家の配置を含めた体制を整備すること。</p> <p><改正育児・介護休業法案案に対する附帯決議（衆議院厚生労働委員会、21.6.12）> 15、本法による改正後の法の円滑な施行を図るため、雇用均等室の体制を整備すること。また、雇用均等室をはじめとする都道府県労働局の組織の在り方については、国民サービスの維持、労働者保護の実効性の確保、事業所の実態把握や機動的な指導、都道府県等との雇用対策の一体的推進等を図る観点から、現行の都道府県単位の組織体制の存続を含め、慎重に検討すること。</p> <p><男女共同参画会議「第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（答申）」（22.7.23）> 雇用均等行政の実効性を高め、全国どの地域においても企業への指導や労働者の救済が等しく円滑に行われる必要があるため、都道府県労働局雇用均等室がその機能を十分発揮できるよう、体制の強化を図る。</p>
<p>自己仕分け</p> <p>【仕分け結果】</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">C-c</div>	<p>男女雇用機会均等法等については、①憲法の定める「法の下での平等」から導き出される性別による差別の禁止や②育児休業等子を安心して産み育てながら働くことのできる環境整備等に関する労働者の基本的な権利を定めるものである。</p> <p>労働者の基本的な権利が保障される程度は、公平性の観点から、地域ごとに異なるとよい性格のものではなく、ナショナル・ミニマムとして維持・達成していく必要がある。このため、男女雇用機会均等法等の履行確保を求めるとの事業主への指導においては、地域の状況等によらず、<u>全国統一に行われる必要があること、公正競争の確保の観点からも厳密な全国統一性が求められること、全国的な問題事案に一律・一斉に対応する必要があること</u>などから、<u>統一的な基準の策定のみならず、基準の履行確保についても国が責任を持って実施する必要がある。</u></p> <p>特に女性労働者数やパートタイム労働者数が増加し、雇用管理の実態の多様化・複雑化が進む中、必要な施策の企画立案を機動的に行うに当たっては、第一線機関における行政指導等により得られる情報・国民のニーズを的確に把握し、これを迅速に施策に反映させることが必要であり、本省と出先機関の一体的行政運営をもって初めて実効性及び効率性が確保されるものである（「地域主権戦略大綱」第4の2(3)の①に該当）。</p> <p>また、男女雇用機会均等法等の履行確保の事務は、事務処理基準を事前に具体的かつ網羅的に定めて処理できる性質のものではない（※）ことから、仮に、地方自治体に事務を移管することで、通達等による定期・随時の報告聴取や指示、全国規模の異動や統一的な研修の実施等による職員の質の維持・向上、さらに統一的な基準の履行確保のための業務監察ができないこととなれば、各地方自治体の対応の相違等により労働者の基本的権利及び公正な競争について、侵害・制約のおそれがある（「地域主権戦略大綱」第4の2(3)の②に該当）。</p> <p>※あらかじめ処理基準の設定が困難な例 【募集・採用、配置・昇進等各雇用ステージにおける性別を理由とする差別の禁止】法、指針により禁止されている取扱いとして下記のとおり例を示しているが、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・募集・採用にあたって女性のみ未婚を条件とする。 ・女性は課長補佐までしか昇進させない。 ・女性のみ一定の年齢に達したことを理由として昇格させない。 <p>これらはいくまでも例示であり、これら以外の性別を理由とする差別も法違反となるが、企業の雇用管理は千差万別であるため網羅的例示には限界がある。</p>

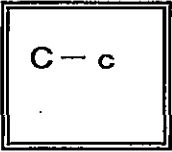
	<p>さらに、性別による差別に該当するかどうか、例えば、ある女性が同期入社 of 男性に比べ昇進が遅れているかどうかの判断については、男女別の役職者数、勤続年数、職務内容や昇格基準、企業全体の労働者の昇進状況等雇用管理の方針や実態を詳細にヒアリングした上で総合的に判断していくこととなる。</p> <p>このように、あらかじめ事務処理基準を定めることは困難であり、また、これらの取扱いについて都道府県の判断に委ねることとなれば、同様の事案の判断が都道府県によって変わる可能性が高い。</p>
備考	—
担当	厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課 加藤 電話:03-3595-3271 FAX:03-3502-6762 e-mail: katou-akikoka@mhlw.go.jp

出先機関名：都道府県労働局

整理番号（ 21 ）

事務・権限自己仕分けシート（個票）

事務・権限名	紛争の解決に関すること（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に係る相談、助言・指導・勧告、紛争調整委員会による調停の事務）			
事務・権限の概要	<p><根拠法令></p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女雇用機会均等法第17条及び18条 ・育児・介護休業法第52条の4及び52条の5 ・パートタイム労働法第21条及び22条 <p><目的></p> <p>男女雇用機会均等法等に定める事項に関連する労働者と事業主間の個別具体的な私法上の紛争の迅速かつ円満な解決を図る。</p> <p><業務内容></p> <p>男女雇用機会均等法等に定める事項に関する労働者と事業主の私法上の紛争について、</p> <ol style="list-style-type: none"> ①都道府県労働局長の解決案の提示による紛争解決の援助（助言、指導、勧告） ②第三者機関である紛争調整委員会による調停、調停案の作成・受諾勧告を実施し、紛争の早期解決を図る。 			
予算の状況 （単位：百万円）	10,965百万円（整理番号20～22の事務が不可分なため、一体として計上）			
関係職員数	234人（整理番号20～22の事務が不可分なため、一体として計上。平成22年度未定員）			
事務量（アウトプット）		平成21年度	平成20年度	平成19年度
	都道府県労働局長による紛争解決の援助（件）	709	681	546
	調停会議による調停（件）	71	72	62
地方側の意見	<p><全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」（22.7.15）></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業安定、労働保険、労働基準等の労働行政及び職業訓練は、地域の雇用・就労ニーズに応じた一元的、総合的な対応が可能な地方に移管する。国（本省）の役割は労働保険や労働基準などの全国統一的な基準の設定に限定する。 			
その他各方面の意見	<p><労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」（22.4.1）></p> <p>2 労働基準行政、雇用均等行政、個別労働紛争対策等について</p> <p>労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法等の基準の設定及び履行確保のための監督や指導、労災保険における認定業務は、現在国並びに労働局及び労働基準監督署において直接実施している。このような業務については、地域の状況等によらず全国統一的に労働者を保護する必要があること、全国的な問題事案に一斉に対応する必要があること、公正競争の確保の観点からも労働関係の規制の適用には厳密な全国統一性が求められること等から、国の責任によりそれらを担保する形で実施される必要がある。</p> <p><連合「『地域主権戦略大綱（出先機関）』に関する要請」（22.6.14）></p> <p>連合は政府同様、地域主権改革を推し進めるべきであるとの立場ですが、労働行政に関する国の出先機関を地方自治体へ移譲することは慎重に検討しなければならないと考えております。</p> <p><全国社会保険労務士会連合会「労働行政の充実・強化について」（22.8.2）></p> <p>職業安定行政、労働基準行政、雇用均等行政は、日本国憲法の理念からいって、国自らが責任を持って執行すべき行政分野であって、都道府県の財政格差が生じな</p>			

	いようにしなければなりません。
既往の政府方針等	<p><改正男女雇用機会均等法案に対する附帯決議（衆議院厚生労働委員会、18.6.14）> 8、改正後の均等法の円滑な施行を図るため、都道府県労働局の紛争調整委員会（機会均等調停委員会議）、雇用均等室等の体制を整備すること。</p> <p><改正男女雇用機会均等法案に対する附帯決議（参議院厚生労働委員会、18.4.27）> 5、改正後の均等法の円滑な施行を図るため、都道府県労働局の紛争調整委員会（機会均等調停委員会議）、雇用均等室等の体制を整備すること。</p> <p><改正パートタイム労働法案に対する附帯決議（参議院厚生労働委員会、19.5.24）> 3、法の実効性を高める観点から、都道府県労働局の雇用均等室においては、事業主に対する報告徴収をはじめとする行政指導の強化や調停の活用を図ること。また、本法の円滑な施行を図るため、都道府県労働局の雇用均等室等について、専門家の配置を含めた体制を整備すること。</p> <p><改正育児・介護休業法案に対する附帯決議（衆議院厚生労働委員会、21.6.12）> 15、本法による改正後の法の円滑な施行を図るため、雇用均等室の体制を整備すること。また、雇用均等室をはじめとする都道府県労働局の組織の在り方については、国民サービスの維持、労働者保護の実効性の確保、事業所の実態把握や機動的な指導、都道府県等との雇用対策の一体的推進等を図る観点から、現行の都道府県単位の組織体制の存続を含め、慎重に検討すること。</p> <p><男女共同参画会議「第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（答申）」（平成22年7月23日）> 雇用均等行政の実効性を高め、全国どの地域においても企業への指導や労働者の救済が等しく円滑に行われる必要があるため、都道府県労働局雇用均等室がその機能を十分発揮できるよう、体制の強化を図る。</p>
自己仕分け 【仕分け結果】 	<p>紛争解決援助制度は、男女雇用機会均等法等で定められている事業主が講ずべき措置に関する労働者と事業主との紛争の早期解決のために設けられた制度である。当該業務は関係法の施行業務を担う機関において実施することにより、単に紛争の解決策を示すにとどまらず、紛争の原因となっている雇用管理制度や慣行等について検証し、法の趣旨を踏まえた解決案を提示することができるため、利用者に対して、質の高いサービスを迅速かつ円滑に提供できる。</p> <p>また、法を施行する機関において実施されることで、法制度に熟知し専門性を有する職員が業務に当たることとなるため、利用者への質の高いサービスの効果的・効率的な提供が可能となっている。</p> <p>さらに、紛争解決業務を行う過程で法違反が確認された場合、法の履行確保の観点からは行政指導を迅速に行う必要があるが、紛争解決業務と行政指導を一体的に実施することで業務の効果的・効率的運営が可能となっている。</p> <p>仮に紛争解決援助制度のみを都道府県に移管した場合、違法状態を是正するための行政指導等を求める利用者は、法施行機関に別途出向くこととなるため、利用者 に不便をかけることとなる上、行政指導による迅速な違法状態の是正等の措置が取り難いこととなる。このため、ワンストップのサービスを提供するという利用者の利便性及び法の効果的・効率的な履行確保の観点からも一体的に業務を実施することが必要である。</p> <p>整理番号20のとおり、行政指導業務は、引き続き出先機関の事務・権限とすべきものであるが、本業務は行政指導と一体的に実施することが必要であるため、引き続き出先機関の事務・権限とすべき業務である（「地域主権戦略大綱」第4の2(3)の①、②に該当）。</p>
備考	—
担当	厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課 加藤 電話:03-3595-3271 FAX:03-3502-6762 e-mail:katou-akikoka@mhlw.go.jp

事務・権限自己仕分けシート

出先機関名：都道府県労働局

整理番号（ 22 ）

事務・権限自己仕分けシート（個票）

事務・権限名	両立支援に取り組む事業主への助成			
事務・権限の概要	<p>〈根拠法令〉 育児・介護休業法第 30 条、育児・介護休業法施行規則第 38 条 雇用保険法第 62 条第 1 項第 5 号、 雇用保険法施行規則第 116 条第 1 号 附則第 17 条の 3</p> <p>〈関係する通知・計画等〉 「育児・介護雇用安定等助成金（事業所内保育施設設置・運営等助成金）支給要領」（平成 22 年 4 月 1 日付け雇児発 0401 第 30 号、「育児・介護雇用安定等助成金（事業所内保育施設設置・運営等助成金）支給要領の一部改正について」別添）、「育児・介護雇用安定助成金（中小企業子育て支援助成金）支給要領」（平成 22 年 4 月 1 日付け雇児発 0401 第 25 号「育児・介護雇用安定等助成金（中小企業子育て支援助成金）支給要領の一部改正について」別添）等</p> <p>〈目的〉 子の養育を行う労働者の雇用の継続等を図る。</p> <p>〈業務内容〉 育児・介護休業法第 30 条に基づき、国は、子の養育を行う労働者の雇用の継続を図るため、事業主等に対して、給付金の支給その他必要な援助を行うことができることとしている。このため、雇用保険法第 62 条第 1 項第 5 号等に基づき、各種助成金事業を行っている。都道府県労働局雇用均等室においては、中小企業子育て支援助成金、事業所内保育施設設置・運営等助成金を支給している。各助成金の支給基準や手続きについては、育児・介護休業法施行規則及び支給要領をはじめとする各種通達に規定されている。具体的には、同室において、事業主から各種給付に係る支給申請を受理し、関連書類等の確認や必要に応じて事業主等への問い合わせ等を行い、給付金の目的に応じ定められている一定の要件を満たした場合には、同室において支給決定を行っている。支給に当たっては、労働協約又は就業規則に育児休業について規定していることや次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し届け出ていること等を支給要件としている。</p>			
予算の状況 （単位：百万円）	10,965 百万円（整理番号 20～22 の事務が不可分なため、一体として計上）			
関係職員数	234 人（整理番号 20～22 の事務が不可分なため、一体として計上。平成 22 年度末定員）			
事務量（アウト プット）		21 年度	20 年度	19 年度
	中小企業子育て支援助 成金	3,636 百万円 3,784 件	2,648 百万円 2,740 件	1,116 百万円 1,148 件
	事業所内保育施設設 置・運営等助成金	1,215 百万円 205 件	—	—
地方側の意見	<p>〈全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」（22.7.15）〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業安定、労働保険、労働基準等の労働行政及び職業訓練は、地域の雇用・就労ニーズに応じた一元的、総合的な対応が可能な地方に移管する。国（本省）の役割は労働保険や労働基準などの全国統一的な基準の設定に限定する。 			
その他各方面の 意見	<p>〈労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」（22.4.1）〉</p> <p>2 労働基準行政、雇用均等行政、個別労働紛争対策等について 労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法等の基準の設定及び履行確保のための監督や指導、労災保険における認定業務は、現在国並びに労働局及び労働基準監督署において直接実施している。こ</p>			

	<p>のような業務については、地域の状況等によらず全国統一的に労働者を保護する必要があること、全国的な問題事案に一齐に対応する必要があること、公正競争の確保の観点からも労働関係の規制の適用には厳密な全国統一性が求められること等から、国の責任によりそれらを担保する形で実施される必要がある。</p> <p><連合「『地域主権戦略大綱（出先機関）』に関する要請」（22.6.14）> 連合は政府同様、地域主権改革を推し進めるべきであるとの立場ですが、労働行政に関する国の出先機関を地方自治体へ移譲することは慎重に検討しなければならないと考えております。</p> <p><全国社会保険労務士会連合会「労働行政の充実・強化について」（22.8.2）> 職業安定行政、労働基準行政、雇用均等行政は、日本国憲法の理念からいって、国自らが責任を持って執行すべき行政分野であって、都道府県の財政格差が生じないようにしなければなりません。</p>
<p>既往の政府方針等</p>	<p><改正男女雇用機会均等法に対する附帯決議（衆議院厚生労働委員会、18.6.14）> 8、改正後の均等法の円滑な施行を図るため、都道府県労働局の紛争調整委員会（機会均等調停委員会議）、雇用均等室等の体制を整備すること。</p> <p><改正男女雇用機会均等法に対する附帯決議（参議院厚生労働委員会、18.4.27）> 5、改正後の均等法の円滑な施行を図るため、都道府県労働局の紛争調整委員会（機会均等調停委員会議）、雇用均等室等の体制を整備すること。</p> <p><改正パートタイム労働法に対する附帯決議（参議院厚生労働委員会、19.5.24）> 3、法の実効性を高める観点から、都道府県労働局の雇用均等室においては、事業主に対する報告徴収をはじめとする行政指導の強化や調停の活用を図ること。また、本法の円滑な施行を図るため、都道府県労働局の雇用均等室等について、専門家の配置を含めた体制を整備すること。</p> <p><改正育児・介護休業法案案に対する附帯決議（衆議院厚生労働委員会、21.6.12）> 15、本法による改正後の法の円滑な施行を図るため、雇用均等室の体制を整備すること。また、雇用均等室をはじめとする都道府県労働局の組織の在り方については、国民サービスの維持、労働者保護の実効性の確保、事業所の実態把握や機動的な指導、都道府県等との雇用対策の一体的推進等を図る観点から、現行の都道府県単位の組織体制の存続を含め、慎重に検討すること。</p> <p><男女共同参画会議「第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（答申）」（22.7.23）> 雇用均等行政の実効性を高め、全国どの地域においても企業への指導や労働者の救済が等しく円滑に行われる必要があるため、都道府県労働局雇用均等室がその機能を十分発揮できるよう、体制の強化を図る。</p>
<p>自己仕分け</p> <p>【仕分け結果】</p> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px; margin: 10px auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> C - c </div>	<p>両立支援に取り組む事業主への助成については、以下の理由により、引き続き都道府県労働局雇用均等室で実施することが必要である。</p> <p>①当該助成は、労働協約又は就業規則に育児休業について規定していることや、次世代育成支援推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し届け出ていること等を支給要件としており、育児を行う労働者が働き続けやすい雇用環境の整備を図るという目的を効果的に達成するためには、関係法の施行業務を行う機関において、両立支援制度に関する事業主への指導等と一体的に行われることが必要である。</p> <p>②その財源は国が財政責任を負っている保険者である雇用保険二事業の保険料であり、助成金の企画運営責任、保険の財政責任を一貫して担うべきであるとともに、全国統一の要件の下で公平に支給する必要があること（『地域主権戦略大綱』第4の2(3)の②に該当）。</p>
<p>備考</p>	<p>—</p>
<p>担当</p>	<p>厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課 中井 電話：03-3595-3274 FAX：03-3502-6763 e-mail：nakai-mayuko@mhlw.go.jp</p>

地域主権戦略会議の設置について

平成21年11月17日閣議決定

平成22年 1月 8日一部改正

- 1 地域のことは地域に住む住民が決める「地域主権」を早期に確立する観点から、「地域主権」に資する改革に関する施策を検討し、実施するとともに、地方分権改革推進委員会の勧告を踏まえた施策を実施するため、内閣府に地域主権戦略会議（以下「会議」という。）を設置する。
- 2 会議の構成員は、以下のとおりとする。ただし、議長は、必要があると認めるときは、構成員を追加し、又は関係者に出席を求めることができる。
議長：内閣総理大臣
副議長：内閣府特命担当大臣（地域主権推進）
構成員：副総理
総務大臣
財務大臣
内閣官房長官
国家戦略担当大臣
内閣府特命担当大臣（行政刷新）
その他内閣総理大臣が指名する国務大臣
内閣総理大臣が指名する有識者
- 3 関係府省は、会議に対し、関係資料の提出等必要な協力を行うものとする。
- 4 会議の事務は、内閣府設置法第4条第1項の規定に基づき、内閣府が行う。
- 5 議長は、専門の事項を調査させるため必要があるときは、専門員を委嘱することができる。
- 6 平成19年5月29日の閣議決定により設置された地方分権改革推進本部は、これを廃止する。
- 7 前各号に定めるもののほか、会議の運営に関する事項その他必要な事項は、議長が定める。

地域主権戦略会議 名簿

- 議長 菅 直人 内閣総理大臣
- 副議長 片山 善博 内閣府特命担当大臣（地域主権推進）
- 構成員 野田 佳彦 財務大臣
- 仙谷 由人 内閣官房長官
- 玄葉光一郎 国家戦略担当大臣
- 蓮 舫 内閣府特命担当大臣（行政刷新）
- 公務員制度改革担当大臣
- 上田 清司 埼玉県知事
- 北川 正恭 早稲田大学大学院公共経営研究科教授
- 北橋 健治 北九州市長
- 小早川光郎 成蹊大学法科大学院教授
- 神野 直彦 東京大学名誉教授
- 橋下 徹 大阪府知事
- 前田 正子 甲南大学マネジメント創造学部教授

地域主権戦略大綱（抄）

〔平成22年6月22日
閣議決定〕

第1 地域主権改革の全体像

1 「地域主権改革」の理念と定義

（1）地域主権改革の意義

地域主権改革は、明治以来の中央集権体質から脱却し、この国の在り方を大きく転換する改革である。国と地方公共団体の関係を、国が地方に優越する上下の関係から、対等の立場で対話のできる新たなパートナーシップの関係へと根本的に転換し、国民が、地域の住民として、自らの暮らす地域の在り方について自ら考え、主体的に行動し、その行動と選択に責任を負うという住民主体の発想に基づいて、改革を推進していかなければならない。

（2）地域主権改革の定義

「地域主権改革」とは、「日本国憲法の理念の下に、住民に身近な行政は、地方公共団体が自主的かつ総合的に広く担うようにするとともに、地域住民が自らの判断と責任において地域の諸課題に取り組むことができるようにするための改革」である。

「地域主権」は、この改革の根底をなす理念として掲げているものであり、日本国憲法が定める「地方自治の本旨」や、国と地方の役割分担に係る「補完性の原則」の考え方と相まって、「国民主権」の内容を豊かにする方向性を示すものである。

2 地域主権改革が目指す国のかたち

（1）社会経済情勢の変化への対応

我が国は、人口減少や少子高齢化など社会構造の激しい変化や、経済のグローバル化や情報通信の高度化、さらには地球規模での厳しい環境・エネルギー・食料制約といった資源制約等の課題に直面している。時代が激動の変革期を迎えている現在、これらの課題に適切に対応し、発展し続けるためにも、地域主権改革を断行する必要がある。地方公共団体は住民に身近な行政を自主的かつ総合的に広く担い、国は国際社会における国家としての存立にかかわる事務を始めとする本来果たすべき役割を重点的に担えるようにし、あわせて、地域の様々な資源や歴史、文化、伝統等を最大限活用し、それぞれの地域において富を生み出すという考え方に基づいて活力ある地域をつくり、「依存と分配」の仕組みを「自立と創造」の仕組みに転換しなければならない。

(2) 地域主権改革が目指す国のかたち

国のかたちについては、国と地方が対等なパートナーシップの関係にあることを踏まえ、国が一方的に決めて地方に押し付けるのではなく、地域の自主的判断を尊重しながら、国と地方が協働してつくっていく。

国と地方の役割分担に係る「補完性の原則」に基づき、住民に身近な行政はできる限り地方公共団体にゆだねることを基本とし、基礎自治体が広く事務事業を担い、基礎自治体が担えない事務事業は広域自治体が担い、国は、広域自治体が担えない事務事業を担うことにより、その本来果たすべき役割を重点的に担っていく。その中でも、住民により身近な基礎自治体を重視し、基礎自治体を地域における行政の中心的な役割を担うものと位置付ける。

これを基本として、国と地方公共団体は、行政の各分野において適切に役割を分担するとともに、地方公共団体の自由度を拡大し、自主性及び自立性を高めていく。

(3) 住民による選択と責任

地域主権改革が進展すれば、おのずと地方公共団体間で行政サービスに差異が生じてくるものであり、地方公共団体の首長や議会の議員を選ぶ住民の判断と責任は極めて重大になる。地域主権改革は、単なる制度の改革ではなく、地域の住民が自らの住む地域を自らの責任でつくっていくという「責任の改革」であり、民主主義そのものの改革である。住民や首長、議会の在り方や責任も変わっていかなければならない。

3 地域主権改革の工程

地域主権戦略大綱（以下「本大綱」という。）は、地域主権改革の意義や理念等を踏まえ、憲法や国際条約との整合性にも配意しつつ、地域主権改革の推進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、当面講ずべき必要な法制上の措置その他の措置を定めるほか、今後おおむね2～3年を見据えた改革の諸課題に関する取組方針を明らかにするものである。地域主権改革の主な課題は、本大綱の第2以下に掲げるとおりである。

なお、今後の工程に関して、前倒しして実施できるものについては、その都度柔軟に前倒しして実施するものとする。

今後、本大綱に基づく改革の取組の成果等を踏まえ、地域主権改革の一層の推進に向けて、平成24年夏を目途に「地域主権推進大綱（仮称）」を策定し、積極的に取り組んでいくこととする。

取組に当たっては、内閣総理大臣を議長とする地域主権戦略会議を中心に、より一層政治主導で集中的かつ迅速に地域主権改革を推進する。また、適時に国と地方の協議の場を開催し、国と地方の実効ある協議を行い、地域主権改革の推進及び国と地方の政策の効果的・効率的な推進を図る。

同時に、地域主権戦略会議及び国と地方の協議の場を法制化する。

第4 国の出先機関の原則廃止（抜本的な改革）

1 改革に取り組む基本姿勢

（1）改革の理念

国の出先機関について、住民に身近な行政はできる限り地方自治体にゆだねるといふ「補完性の原則」の下、①国民・住民にとっての国・地方の役割分担の最適化、②国と地方を通じた政策展開や行政運営の最適化・効率化、③ガバナンスの確保の三つの観点を踏まえ、国と地方の役割分担の見直しを行い、国と地方を通じた事務の集約化等によるスリム化・効率化を図りつつ、事務・権限を地方自治体に移譲することなどにより抜本的な改革を進め、地域における行政を地方自治体が自主的かつより総合的に実施できるようにする。

（2）実効性の確保

こうした理念の下での改革の実を挙げるため、改革の工程を明らかにし、実効に向けて必要となる種々の条件整備、新たな枠組みやルールの検討・具体化に早急に着手し、可能なものから、逐次、柔軟かつ段階的に実現していく。

2 改革の枠組み

（1）進め方の基本

国の出先機関の抜本的な改革に当たっては、改革の理念に沿って、「原則廃止」の姿勢の下、ゼロベースで見直すこととし、地方自治体側を始め制度の利用者など広く関係各方面の意見等をも踏まえつつ、国と地方の役割分担の見直しに伴う事務・権限の地方自治体への移譲等を進めた上で、それに伴う組織の廃止・整理・合理化等の結論を得る。

（2）国と地方の役割分担の考え方

「補完性の原則」に基づき、住民に身近な行政はできる限り地方自治体が担い、国は、国が本来果たすべき役割（地方自治法第1条の2第2項）を重点的に担うこととなるよう、現行の国と地方の役割分担を見直す。

（3）個々の事務・権限の取扱い

国の出先機関の事務・権限については、国と地方の役割分担の考え方を踏まえ、「補完性の原則」に基づき、その特性や規模、行政運営の効率性・経済性等の観点から国の事務・権限とすることが適当と認められる例外的な場合（注）を除き、地方自治体に移譲することとし、地方の発意による選択的实施や広域的实施体制の整備状況をも考慮の上、地方自治体へ移譲するものや国に残すものなどの類型に区分した整理（「事務・権限仕分け」）を行う。

その際、地域主権改革に資するものであるかどうかの観点から、①国民・住民のニ

ーズや利便性、②地方の自主性・自立性の発揮、③地方自治体による総合行政の確立を総合的に勘案するものとする。

(注)「事務・権限の特性や規模、行政運営の効率性・経済性等の観点から国の事務・権限とすることが適当と認められる例外的な場合」については、以下に掲げるものなど真にやむを得ないものに限定する。

- ① 複数の都道府県に関係する事務・権限の地方移譲に際し、域外権限の付与、自治体間連携の自発的形或や広域連合などの広域的实施体制等の整備が行われることとしてもなお、著しい支障を生じるもの
- ② 地方移譲に際し、必要に応じて事務処理等の基準を定め、国の指示等を認めてもなお、各地方自治体の対応の相違等により著しい支障を生じるもの
- ③ 地方移譲に際し、必要に応じて事務処理等の基準を定め、国の指示等を認めてもなお、緊急時の対応等に著しい支障を生じ、国民の生命・財産に重大な被害を生じるもの
- ④ 事務・権限の的確な執行体制(人材、予算、知見の集積等)の整備が不可欠である一方で、見込まれる事務量等が微少であることにより、地方移譲に伴い行政効率が著しく非効率とならざるを得ないもの

(4) 財源・人員の取扱い

(財源の取扱い)

事務・権限の地方自治体への移譲及び国から地方自治体への人員の移管等に際しては、改革の理念に沿って、それに伴う財源を確保することとし、必要な措置を講ずる。

(人員の移管等の取扱い)

事務・権限の地方自治体への移譲に伴う人員の地方移管等の取扱いについて、技術や専門性を有する人材活用の観点から、職員の雇用と国と地方を通じた公務能率の維持・向上、国と地方の対等の立場にも配慮しつつ、次のような方向で、人員の移管等の仕組みを検討・構築する。

- ① 人材の地方自治体への移管等について総合的な調整を行うため、国と地方の双方の関係者により構成される横断的な体制を整備
- ② 人材の地方移管等に当たって必要となる枠組み・ルール等の構築(移管等が必要となる要員規模の決め方、移管等の方法、身分の取扱い、給与を含む処遇上の取扱い、退職金の負担等)

(5) 柔軟な取組み

(地方の発意による選択的实施)

事務・権限の地方移譲の実効性を確保する観点から、事務・権限の特性にも留意しつつ、全国一律・一斉に取り扱うのではなく、地方の発意による選択的实施による柔軟な取組を可能とする仕組みを検討・構築する。

(広域的実施体制)

その際、都道府県や市町村の単位を前提とするもののみならず、広域性を有する事務・権限の地方移譲を推進し、その実効性を確保する観点から、関係する自治体間の意思決定や責任の所在の明確化にも留意しつつ、自治体間連携の自発的形成や広域連合など広域的実施体制の整備に応じて、事務・権限の移譲が可能となるような仕組みも併せて検討・構築する。

(6) 今後の改革の進め方

(事務・権限仕分けの進め方)

上記2の(3)の「個々の事務・権限の取扱い」に沿って、以下により、事務・権限仕分けを行う。

- ① 各府省は、地方自治体側の意見・要望等をも踏まえつつ、自らが所管する出先機関の事務・権限仕分け(「自己仕分け」)を行い、その結果を本年8月末までに地域主権戦略会議に報告する。
- ② 地域主権戦略会議は、当該「自己仕分け」の内容について精査を行い、地域主権戦略会議としての事務・権限仕分けを行う。
- ③ 事務・権限仕分けの区分については、次に掲げるパターンを基本とする。
 - A 地方自治体へ移譲するもの
 - a 全国一律・一斉に移譲するもの
 - b 個々の地方自治体の発意に応じ選択的に移譲するもの
 - ① 現行の行政区域を前提とするもの
 - ② 都道府県の区域を超える広域的実施体制の整備を前提とするもの
 - B 個々の地方自治体の発意による選択的实施を認め、その試行状況を踏まえて移譲の可否について判断するもの
 - ① 現行の行政区域を前提とするもの
 - ② 都道府県の区域を超える広域的実施体制の整備を前提とするもの
 - C 国に残すもの
 - a 独法化や民間委託化など実施主体の見直しを検討するもの
 - b 本府省への引上げを検討するもの
 - c 引き続き出先機関の事務・権限とするもの
 - D 廃止・民営化するもの

(「アクション・プラン(仮称)」の策定)

上記の事務・権限仕分けの結果を踏まえ、個々の出先機関の事務・権限の地方移譲等の取扱方針及びその実現に向けた工程やスケジュール並びに組織の在り方について明らかにする「アクション・プラン(仮称)」を年内目途に策定する。その際、地方自治体への移譲等については、地方自治体側の要望をも踏まえ、重点的に取り組むべき事項の速やかな実施を検討し、平成23年通常国会への法案提出も含め、可能なものから速やかに実施することを基本とする。

国の出先機関の原則廃止に向けて

(抄)

平成22年 7月15日

全国知事会

(2) 「国の出先機関原則廃止プロジェクトチーム」の取組方針

全国知事会としても、国の出先機関の原則廃止の検討を国に委ねるのではなく、自らが主体的にその考え方を取りまとめ、国をはじめ関係地方団体や国民各層に積極的に働きかけていくことが極めて重要である。

そのための青写真を自らの手で描き、国等に対し積極的に働きかけていくために「国の出先機関原則廃止プロジェクトチーム」が設置された。

そこで本プロジェクトチームとしてはこのような役割を積極的に果たしていくため、以下の前提条件及び検討方針の下で具体的な検討を行うこととした。

《前提条件》

- i 全国知事会及び地方分権改革推進委員会の検討成果を踏まえ、これらの提言・勧告を検討の出発点とする。

全国知事会は既に平成20年2月に「国の地方支分部局（国の出先機関）の見直しの具体的方策（提言）」を取りまとめ、地方分権改革推進委員会も平成20年12月に第2次勧告で「国の出先機関の見直しと地方の役割の拡大」を勧告している。

これら成果を十分に踏まえるとともに、その検討過程で示された「国の出先機関の事務・権限の仕分けに関する各府省の見解」（平成20年9月）なども参考にしながら事務の仕分けを行う。

- ii 財源は当然保障されるべきとの前提に立って積極的に事務権限を受け入れる。

事務の地方移管に伴い、その実施に必要な財源は人件費相当額も含め、当然に移管されなければならない。

ただし、どの程度の額をどのような形で移管するかといった具体的な検討は事務移管の検討と平行して行わざるを得ない面もある。

したがって、「財源移管の確証が得られない」といって事務移管に消極的になるのではなく、「政府の責任において当然に保障されるべき」との前提に立って、積極的に事務移管の検討を進めなければならない。

iii 現行都道府県・市町村制度を前提に事務権限の受け入れやその体制等を検討する。

事務移管に当たって、複数都道府県にまたがる事務などで単独で受け入れることが困難な場合には、広域的な受け皿の検討が必要となる。その際には、道州制など新たな地方制度にまで議論を拡大することなく現行の都道府県・市町村制度を前提に受入体制を検討する。

なお、国出先機関の原則廃止の道筋の先には、都道府県のあり方そのものが問われてくるので、新たな国と地方のあり方を視野に入れた検討が不可避であり、これらの課題は本プロジェクトチームとは別に改めて検討する必要がある。

iv 政府等において制度改革の議論が進められている事務については、その方向性に留意しながら当面現行制度を前提に検討する。

保険年金制度に関する議論など、今後国において抜本的な見直しを検討される事項については、その方向性に十分留意しながら、当面は現行制度を前提にして検討を行う。

したがって、国の改革の動向によっては本プロジェクトチームの検討結果を再検討することも当然にあり得るものである。

《検討方針》

i 国の出先機関の原則廃止に向けて具体的な仕分け、提言を行う。

国の出先機関の原則廃止に向けて8府省15系統の出先機関の事務一つ一つについて（これらの機関及び事務を選定した考え方については「4 検討対象とした機関及び事務の考え方」参照）、「地方移管」、「廃止・民営化等」、「国に残す」との仕分けを行う。

その際には、国の出先機関の事務について

- ・真に必要な事務であるか
- ・必要であるとした場合に国でなければ担い得ない事務であるかを十分に点検する。

ii 国に残すべき事務はその性質上、国が真に担うべき事務に極限する。

事務・権限の仕分けは、「地方ができることは全て地方に移管する」との補完性の原理に基づいて行う。

具体的には、地方として「積極的に移管を求める」事務・権限のみならず、出先機関原則廃止という政権公約実現に向けて「地方において事務・権限を受けることが本当にできないのか」との考え方の下に事務・権限の仕分けを行う。

例えば、地方への事務移管にあたりこれまで府省が「移管ができない理由」として掲げていた「広域性」、「専門性」、「全国統一性」については、真にそれが国でしか担えない事務であるかの再点検を行う。

- ・広域的な事務については都道府県間の受入体制を強化すること等により対応できないか
- ・専門性が必要な事務については国の人材を受け入れること等により対応できないか
- ・全国的な統一性が必要な事務についてはその事務の執行も含め真に国でしかできない性格のものであるか

など、多様な観点から事務の精査を行い、国の出先機関に残す事務を可能な限り最小のものとする。

iii 地方移管後の事務の実施体制を具体的に提言する。

地方移管後の事務執行に対して、自己決定、自己責任の考え方の下、地方はこれまでも増して重大な責任を担うことになる。

したがって、受け入れ事務をどのように執行するか、その実施体制も同時に提案する必要がある。

その場合、以下の考え方に基づいて検討を進める。

- ・都道府県単位の出先機関の事務については、原則として各都道府県に移管する。
- ・ブロック単位の出先機関の事務については、単独都道府県への移管を検討した後に、単独都道府県では担えない事務について、広域連合制度の活用など必要となる都道府県間連携を検討する。その際、県境をまたぐ広域的な行政に携わってきた国出先機関の人材・ノウハウを活かす視点にも留意する。

5 国の出先機関の事務の仕分け

(1) 共通事項の考え方

各機関の仕分けに当たって共通する事項に対する考え方は、以下のとおり。

① 企画立案の事務

事務の移管に伴い、その事務の執行にかかる事業計画の策定など企画立案機能は地方に移管する。本省所管の事務であっても、地方へ移管される事務に関わる企画立案部分（例えば、インフラ整備に係る全国計画）は不要又は地方に移管すべきである。

全国統一性を確保するための基準の設定や制度設計等の事務は一旦は国に残すこととし、そのうち地方に重要な影響を与えるものは、別途「義務付け・枠付けの見直し」の問題等として、国・地方で十分に協議することとする。

《直轄国道の例》

直轄国道にかかる諸計画（社会資本整備重点計画、道路網整備計画など）のうち、ブロック単位等の計画策定機能は直轄道路の移管に伴い当然に地方に移管する。

《労働行政の例》

職業安定行政、労働基準行政、労働保険行政について、現在厚生労働省（本省）で定めている全国統一的な基準（失業保険の認定基準、労働条件に関する基準、労働災害保険の認定基準、保険料等）の設定は国に残すが、その他の企画立案機能は地方に移管すべきである。

② 補助金給付事務、地方指導事務

事務の地方移管に伴いそれに見合う税財源を当然に地方に移管すること及び地方に対する関与をできるだけ縮小する観点から、補助金給付事務及び地方指導事務は「廃止」として整理する。

③ 各種国家試験及び統計調査の実施事務

各種国家試験及び統計調査の企画等の事務は本省において行うこととし、その実施に関する事務については「民営化等」として整理する。

例) 医師国家試験の実施、歯科医師国家試験の実施、司法書士試験の実施

農林統計調査の実施、賃金構造基本統計調査の実施、生産動態統計調査の実施

④ 都道府県労働局

《仕分け結果の概況》

全ての事務を地方に移管することが可能である（廃止等する事務を除く）。
 職業安定、労働保険、労働基準等の労働行政及び職業訓練は、地域の雇用・就労ニーズに応じた一元的、総合的な対応が可能な地方に移管する。
 国（本省）の役割は労働保険や労働基準などの全国統一的な基準の設定に限定する。

《仕分けに当たっての留意事項》

労働基準行政については、全国一律的に運用するため国に残す事務にすべきとの考え方もあるが、国が全国統一的な基準を定め、その基準に基づき地方が事務所指導や司法警察の事務等を実施すべきとの考え方で地方に移管する事務に仕分けしている。

【事務・権限の仕分けの結果（22事務）】

A 地方移管する事務（20事務）

- ・ 職業安定法に基づき公共職業安定所が行う無料職業紹介事業
- ・ 労働基準、労働者の保護などに関する指揮監督
- ・ 個別労働関係紛争の解決の促進に関すること
- ・ 労働保険の認定・給付及び労働保険料等の徴収 など

B 廃止・民営化等する事務（2事務）

- ・ 賃金その他の労働条件及び労働者生計費に関する統計調査の実施 など

C 国に残す事務（0事務）

《事務・権限数で見た仕分けの現況》

	地方	廃止等
	(20)	(2)

平成 20 年 全国知事会提言 (17) (0)

6 重点分野等

(1) 重点分野の考え方

地方に移管すべき事務については「5 国の出先機関の事務の仕分け」で明らかにしたとおりであるが、これらの事務の全てを地方に移管し、国の出先機関を原則廃止するには、相応の準備期間が必要となる。

したがって、「5」の仕分け結果は、出先機関改革が目指すいわばゴールであり、最終的な姿といえる。

改革を着実に進めていくためには、地域事情にも配慮しつつ優先度の高いところから着手し、その成果を国民にわかりやすく示していく段階的な取組が重要である。

地方が国の出先機関の事務を十分に担い得ること、また地方が担った方が国よりも高い効果を上げられるという実績を一つ一つ積み重ねることで、改革に対する国民的な関心が高まり、これが次なる改革の推進力となる。

そこで先行的に改革に着手し、その着実な実現を図る観点から、「重点分野」を選定することとした。選定に当たっては、以下の諸点を考慮する。

- ・ 地方移管することで、二重行政の解消や地域・住民ニーズに対する柔軟な対応など、効果的な政策展開が期待できる分野
- ・ 地方分権改革推進委員会による勧告がなされたにもかかわらず、未だ実現していない分野
- ・ 機関が都道府県ごとに置かれたり、事務の執行に当たって都道府県間連携調整が比較的容易と考えられる分野
- ・ 機関の全て又は大半の事務の地方移管が可能であるなど、出先機関の廃止につながる分野

これら重点分野については移管の成果を早期に示す観点から、平成 24 年に策定される「地域主権推進大綱」を待つことなく速やかに移管の準備を進めるべきである。

(2) 最重点分野

重点分野のうち最重点分野を以下のとおり選定し、出先機関原則廃止を実現するためのリーディングケースとして位置づけ、特に重点的に移管を推進する。

最重点分野については平成 23 年の通常国会で事務の地方移管についての法整備を行い、平成 24 年 4 月 1 日から全国一律の実施を目指す。

① 職業安定、労働保険等（都道府県労働局の事務のうち労働基準監督以外）

都道府県労働局が所管する職業安定、労働保険の適用・認定・給付等、労働相談の各事務については重点的に地方移管を進める。

そのため、全国知事会としては、ハローワーク（公共職業安定所）の地方移管を強く求める。

都道府県労働局は都道府県単位に設置され、その所管区域と都道府県の区域は一致する。また、職業安定行政及び雇用保険行政は、平成 12 年の第一次地方分権改革まで約半世紀にわたり、各都道府県知事の指揮監督のもと地方事務官によって担われてきた経緯がある。

さらに、地方は生活保護をはじめとした福祉行政を行っており、ハローワークを地方移管することで総合的な雇用・福祉行政の展開が可能となる。（政府は平成 21 年末、地方公共団体等の協力を得てハローワークと生活保護等のワンストップサービスを数日間実施したが、利用者の視点からこうした雇用・福祉行政のワンストップ化を充実していくためには、ハローワークの地方移管が不可欠である。）

また、より効果的な政策展開の可能性という観点からも、都道府県が担う職業訓練や、都道府県が有する地元企業等との多面的なネットワーク、教育機関との緊密な連携を都道府県労働局の持つ職業紹介等の機能と一体化させることによって、地域のニーズに応じたきめ細かい就労支援をトータルで実施することが可能となる。

なお、職業紹介事業における全国ネットワークについては、既に国においてそのシステムが構築されていることから、そのシステムの維持管理のみ国（本省）が地方と協議しながら行う（またはシステム自体地方へ移管する選択肢もありうる）ことで、十分維持が可能である。

国はハローワークの地方移管はILO条約に違反すると主張しているが、条約批准国であるデンマーク等で地方移管している例もある。条約は国の機関でなければ職業紹介できない趣旨ではなく、現行制度の下でも地方移管は十分可能と考えられる。

7 受入体制（広域連携の仕組み等）

事務の受入体制の検討に当たっては、現行の国の出先機関が都道府県単位か地域ブロック単位かという観点や事務・事業の範囲が一の都道府県内にとどまるか否か等の観点から類型化するとともに、広域連携の仕組みの特徴も踏まえて最適な受入体制を検討した。

（1）都道府県ごとに設置されている出先機関

都道府県ごとに機関が設置されている場合（ハローワーク等）には、原則として都道府県が単独で事務を受け入れる。

この場合、全国的な情報ネットワークの構築・運用等が必要な事務（ハローワークの総合的雇用情報システムの維持管理等）は

- ・国がシステムの維持管理や基準（ガイドライン）の作成を行い、執行は地方が担う方策
- ・都道府県による協議会（または別途の団体）を設置して運用を行う方策など、事務の性格や利用者の利便性等を考慮して多様な方策を検討する。

（2）都道府県域を越えた地域を管轄する出先機関

- i 事務の対象や範囲が一の都道府県にとどまる場合は、原則として各都道府県が単独で事務を受け入れる。

- 例） ・ 事業範囲が一の都道府県にとどまる事業者に対する許認可
- ・ 一の都道府県で完結する直轄国道、直轄河川の管理

- ii 事務の対象や範囲が複数の都道府県にわたる場合は、基本的には各都道府県への移管を検討し、一定の連携が必要な場合に広域連合や協議会等の連携組織を設置する。（広域的な事務・権限の多くは、協議会の設置により対応可能であるが、包括的な事務・権限の移管等を受ける場合には、広域連合の設置が適していると考えられる。）

連携組織の設置は、事務の性格と受入体制の特性を踏まえ、多様な選択を可能とする仕組みとする。

なお、連携組織の設置が早期に整わない地域については、過渡的な方法として、一旦事務権限を都道府県に移譲した上で事務委託を行う仕組みも考えられる。

○ 下記のとおり事務・権限の見直しを行い、現行の組織を廃止して、ブロック機関に集約し、地方厚生局と統合する。
 ○ 労働基準監督署及びハローワーク(公共職業安定所)は、ブロック機関の下に置く。

都道府県労働局

事務・権限		仕 分 け									備 考 (国の出先機関原則廃止PT)		
		国の出先機関 原則廃止PT			全国知事会提言 (H20.2.8)			地方分権改革推進委 員会第2次勧告 (H20.12.8)					
		地方	廃止 民営	国	地方	廃止 民営	国	地方	廃止 民営	国			
総務部等	1	内部管理事務	○			○							
	2	総合的な施策の企画	○			○							
	3	個別労働関係紛争の解決の促進に関すること(相談、助言・指導、紛争調整委員会によるあっせんの事務)	○			○						○	
	4	労働保険の保険関係の成立・消滅及び労働保険料等の徴収・経理	○			○							
	5	労働保険事務組合の業務に係る監督	○			○							
	6	労働基準監督署・公共職業安定所の指揮監督	○				-						
労働基準部	7	労働条件、労働者の保護などに関する監督等	○			○							
	8	労働基準監督官が司法警察員として行う捜査等	○			○							
	9	社会保険労務士に関する監督等	○			○							
	10	労働者災害補償保険法に基づく労災保険の認定・給付等	○			○							
	11	賃金その他の労働条件及び労働者生計費に関する統計調査の実施・賃金構造基本統計調査		○			-				○		
	12	労働基準監督署の指揮監督	○				-						
職業安定部等	13	国以外の者が行う職業紹介事業、労働者の募集、労働者供給事業及び労働者派遣事業の監督	○			○							
	14	向上(地方自治体が行う無料職業紹介事業の監督)		○		○						○	
	15	職業安定法に基づき公共職業安定所が行う無料職業紹介事業	○			○							
	16	各種法令に基づく事業主への指導権限(報告徴収・助言・指導・命令・勧告) ・雇用対策法 ・高齢者雇用安定法 ・障害者雇用促進法 等	○			○							
	17	雇用対策に係る事業主に対する助成	○			○							
	18	雇用保険法に基づく雇用保険の適用・認定・給付等	○			○				○			
	19	公共職業安定所の指揮監督	○				-			○			
雇用均等室	20	各種法令に基づく事業主への指導権限(報告徴収・助言・指導・勧告) ・男女雇用機会均等法 ・育児・介護休業法 ・次世代育成支援対策推進法 ・パートタイム労働法	○			○							
	21	紛争の解決に関すること(男女雇用機会均等法、パートタイム労働法に係る相談、助言・指導・勧告、紛争調整委員会による調停の事務)	○										
	22	両立支援に取り組む事業主への助成	○			○							
22	合計	20	2	0	17	0	0	2	1	2			

全国知事会 国の出先機関原則廃止プロジェクトチーム 構成員名簿

埼玉県知事	上田 清司 (リーダー)
佐賀県知事	古川 康 (サブリーダー)
北海道知事	高橋 はるみ
宮城県知事	村井 嘉浩
東京都知事	石原 慎太郎
静岡県知事	川勝 平太
石川県知事	谷本 正憲
大阪府知事	橋下 徹
香川県知事	真鍋 武紀
沖縄県知事	仲井眞 弘多

平成22年4月1日

厚生労働大臣
長 妻 昭 殿

労働政策審議会
会長 諏 訪 康 雄

出先機関改革に関する意見

本審議会は、標記について、厚生労働省設置法第9条第1項第3号の規定に基づき、下記のとおり、意見を申し述べる。

貴職におかれては、下記を踏まえ、出先機関改革の推進に当たり、適切に対処されたい。

記

現在、政府は地域主権改革の一環として出先機関の抜本的改革に取り組んでいる。

これに関し、去る3月23日には、全国知事会に設置された国の出先機関原則廃止プロジェクトチームは、労働局並びに労働基準監督署及びハローワークを地方移管すべき旨を示したとりまとめを行った。今後、内閣府に設置された地域主権戦略会議において、出先機関の抜本的改革について検討するとされているが、これらの点についての、当審議会の意見は以下のとおりである。

1 ハローワークの地方移管について

ハローワークの地方移管に関する当審議会の意見は、平成21年2月5日付け「地方分権改革に関する意見」に記したとおりであり、改めて以下のことを確認する。

ハローワークは、憲法第27条に基づく勤労権を保障するため、ナショナルミニマムとしての職業紹介、雇用保険、雇用対策を全国ネットワークにより一体的に実施しており、障害者、母子家庭の母、年長フリーター、中高年齢者などの就職困難な人に対する雇用の最後のセーフティネットである。

ハローワークの業務は、以下のような理由から、都道府県に移管することは適当でなく、国が責任をもって直接実施する必要がある、これは先進諸国における国際標準である。

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。

一方、地方自治体が独自に地域の実情に応じた雇用対策をこれまで以上に積極的に進めることは望ましいことであり、国と地方自治体が一体となって、その地域における雇用対策を一層強化する必要がある。また、我が国のハローワークは主要先進国と比べても少ない組織・人員により効率的に運営しているところであるが、さらに、ハローワーク自身も雇用状況の変化に応じて、業務内容を適切に見直し、機能の強化や効率的な運営を心がけるべきである。

2 労働基準行政、雇用均等行政、個別労働紛争対策等について

労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法等の基準の設定及び履行確保のための監督や指導、労災保険における認定業務は、現在国並びに労働局及び労働基準監督署において直接実施している。このような業務については、地域の状況等によらず全国統一的に労働者を保護する必要があること、全国的な問題事案に一斉に対応する必要があること、公正競争の確保の観点からも労働関係の規制の適用には厳密な全国統一性が求められること等から、国の責任によりそれらを担保する形で実施される必要がある。

また、個別労働紛争対策については、国は労働基準監督署をはじめ労働法令の施行機関を有し、都道府県は三者構成の労働委員会を有しており、国と都道府県のそれぞれに特長があるので、現在の複線型の仕組みを活かし、両者がそれぞれの特長を最大限に発揮しつつ連携協力することが重要である。

なお、政府において、事業仕分け的な手法も用いて出先機関の仕分けを行うことを検討しているとも聞くが、労働局並びに労働基準監督署及びハローワークに係る出先機関改革は、労働政策の実施体制の在り方そのものにもかかわるものであり、労働政策に関する重要事項として当審議会において審議されるべきものである。今後、政府においては、このことを踏まえた適切な対処を要望する。