

第13回厚生労働省省内事業仕分け

開催日時:平成22年6月24日(木) 14:00～17:00

開催場所:厚生労働省専用第22会議室(18階)

出席者:田代座長、安念仕分け人、岩瀬仕分け人、草間仕分け人、中山仕分け人、絵野沢仕分け人

○総括審議官

お待たせいたしました。「第13回厚生労働省省内事業仕分け」を開催いたします。開催に先立ち、山井政務官からご挨拶をいただきます。

○山井厚生労働大臣政務官

皆さんご苦労さまです。本来ですと、政務三役揃って出席をさせていただきたいところですが、今日は選挙の初日ということで、私一人で申し訳ございません。

この事業仕分けも第13回目となりました。今日は選挙の初日ではありますが、派遣、そして労働保険、職業安定という非常に重要な事業となっておりますので、真摯な議論をお願いしたいと思います。いままで以上に、雇用情勢は少しは上向いておりますが、それでも非常に厳しい状況で、今後、労働行政をどう進めていくかというのは、まさにある意味で国の責任で、もっとやれという声も高まっています、逆にいまのままでは駄目だという厳しいお叱りもいただいているところです。そういう中で、よりしっかりとやっていきつつも、無駄な部分があれば、やはりそこは早急に是正をしていかなければ、国の労働行政の信頼は保てないわけであります。その意味では、選挙の初日という慌ただしいときですが、それはそれとして、粛々と日本の労働行政の未来のために、この事業仕分けを、3時間させていただきたいと思います。特に仕分け人の皆様、どうかよろしく申し上げます。どうもありがとうございます。

○総括審議官

進行につきましては、田代座長をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

○田代座長

ただいまより「第13回厚生労働省省内事業仕分け」を実施したいと思います。本日の進行役を務めさせていただきます田代です。よろしく願いいたします。

本日は既にご案内のとおり、派遣事業等指導業務、労働保険適用・徴収業務、及び職業安定行政関係業務システムの3つを対象として仕分けを実施します。

最初に、派遣事業等指導業務を取り上げます。まず初めに、当業務につきまして簡単に省内事業仕分け室から概要を説明願います。

(省内事業仕分け室からの説明)

○総括審議官

資料の表紙の裏側の概要をご覧ください。派遣事業というのは、いわゆる労働者派遣

事業で、労働者派遣会社が労働者を派遣先に派遣するというものです。法律でいろいろな規制等があるわけですが、これらが適切に行われているかどうか、法律の周知、指導等を行うという業務です。

職員につきましては、本省で担当している者が 16 人、労働局で実際の監督等を行っておりますが、この職員が 446 人、非常勤の相談員が 77 人おります。

経費としましては、人件費が主で 42 億円強ですが、人件費を含めまして、全体で指導監督事業の部分が 41 億 4,000 万円、周知啓発、説明会等の経費が 2.6 億円ということです。以上です。よろしくお願いいたします。

○田代座長

引き続き、担当部局のほうから概要のご説明とともに、改革案の提示をお願いします。既に何度もやっておりますように、ご承知のとおり、時間もあまりございませんので、ポイントを絞って 12 分以内でお願いします。

(事業所管部局からの事業説明)

○職業安定局長

いま、総括審議官のほうからご説明がありましたが、派遣につきましては労働者派遣事業、職業紹介事業につきましては、許可権限を持っている国が、許可等をしました事業所において事業が適正に運営されていくよう、責任を負っているわけです。このために、先ほど総括審議官が言われましたように、都道府県の労働局におきまして、需給調整事業を担当する部局を置きまして、需給調整指導官が許可や届出の受付、指導監督を一体となって実施をしているというのがいまの現状です。詳しくは担当課長のほうからご説明させていただきます。

○職業安定局需給調整事業課長

それでは資料 1 の 2 頁をお開きください。先ほど総括審議官から申し上げたとおり、この事業については人が動き回りまして指導を行っていくということで、人件費が主です。内容としましては、本省 16 名、労働局 446 名、非常勤が 77 名ですが、昨年から労働局の正規職員は 27 名の増加、非常勤が 78 名の減少となっておりますが、正規職員の増加は指導件数や許可事業所数の増加に伴いまして、必要な増をしております。非常勤の 78 名の減少につきましては、昨年の行政刷新会議の事業仕分けの中で、相談事業等については半減するという仕分け結果が出ましたので、これに伴っての減です。

この者たちが実際にどう動いているかというのは、右側の組織図ですが、本省で 16 名おります。47 労働局におきまして、職員 446 名と非常勤 77 名を配置しているわけですが、446 名のうち、部長や課長の 15 名を除いた 431 名が、需給調整指導官という特別な専門職になっています。この者たちは指導を中心にやっておりますが、それ以外にも許可・届出等の事務、相談等の事務につきましてもすべて行います。非常勤の 77 名の相談員につきましては、相談等の事務を中心に行っています。

3 頁をお開きください。監督指導の業務について、大きな流れをご説明します。派遣事業、民間の職業紹介事業も同じ枠の中でやっております。前提として、許可事業であ

るということです。許可もしくは届出を要件とし、それが認められていないものについては派遣事業や職業紹介事業をやってはいけなくなっています。全体の労働需要の中で、ハローワークと相まって派遣会社、民間の職業紹介事業会社が、需給調整、要は人と会社とのマッチングを行うことにより、労働市場を良くしていこうというものです。したがって、不適切な事業所が参入しては困りますので、いちばん上の四角に書いていますように、許可基準がありまして、例えば資産要件が十分か、これは事業を適切に運営できるか。面接等を行いますので、事業所の面積が適切か。また、ある特定の会社にだけあっせん、派遣なりをするというようなことでは、偏った紹介になりますので、これがないかというような許可基準を設けまして、適合するものを許可していくものです。この許可事業が背景となって、監督業務をやっているというのが派遣等の特徴です。

許可事業所の一覧については Web 等でどういうものがあるのかというのを皆さんに周知して、そこの許可事業所を使っていたかというものです。許可事業所につきましても、いちばん上の括弧の所ですが、平成 21 年度末で派遣事業が 8 万 3,000 所、職業紹介事業が 1 万 8,000 所余りで、合わせて 10 万所ぐらいとご記憶ください。

こういった許可を受けた事業所が不適切な事業運営をやってはいけませんので、これに対しましては法の周知等を行いまして、違法な運用をしないということで、平成 21 年度におきましては、2 万所に対しての説明会を行っています。こうしたことにもかかわらず、実際違反をしていないかということについては、この事業所に参りまして、許可事業の査察のような格好ですが、監督指導を行っています。これについては、平成 21 年度では派遣事業に対しては 1 万 2,000 件、紹介事業に対しては 2,000 件という形で、違法がありましたら指導等を行うと。併せまして、例えば派遣で違法が出た場合には、派遣事業をやればいいのかとなると、仕事の間がなくなってしまうので、仕事をご紹介する派遣で指導した結果、失業するというようなことがあってはいけませんから、併せて失業者を出さないようにやっている、これがこの派遣事業の指導の特徴です。さらに悪質なものにつきましても、許可事業ですから、許可権限を背景としまして、改善命令、それでもきかない場合は事業停止、それでも駄目な場合は許可の取消しという、さらに強い手段を講じます。平成 21 年度は 980 件、958 件、1 件とありますが、不適切な事業運営をやめさせるというような形の事業運営をしています。

4 頁です。10 万件という非常に大きな事業所数ですので、効率的にやらなければいけないということで、ここ数年間、特に問題の大きいところについてポイントを絞って集中監督をするというようなやり方をやっています。4、5 年前でいちばん多かったのは偽装請負というもので、請負という派遣法の規制がかからない形で、実際は派遣をやっているというもの。また、3、4 年前には日雇派遣の会社が非常に出てきまして、社会問題化しました。そういったところが二重派遣をやりまして、問題になったケースもあります。2 年前には、リーマンショック後、派遣切りというのが問題になったのはご記憶かと思います。最近では専門 26 業務の偽装と、それぞれ期間を定めるなり、集中的なテーマを決めるなどして、集中的に監督署がやっています。

その特徴ですが、都道府県を越えた事案が、特に大規模事案について多いということです。3 つ目の「二重派遣等」を例に挙げますと、このケースは派遣先が青森にある製造業の会社ですが、派遣元は東京の会社でした。その会社が人を集められないので、

青森や東京、茨城、福島の派遣会社からさらに人を集めて、その派遣会社もさらに地元から人を集めていたという、三重派遣のケースです。これについて、東京局や茨城局、福島局、青森局が連携しまして、最終的には派遣法違反、職業安定法違反を挙げ、改善命令の行政処分を行ったというケースです。

いちばん下ですが、「有料職業紹介」でも、同じ大規模な有料職業紹介会社が栃木、東京、京都、大阪という 4 つの県にまたがり、同じような違反をやっておりましたので、連携して調査を実施し、是正をやったというケースもあります。

いまお話申し上げました中に、26 業務違反というのがありましたが、5 頁ですが、最近特に専門業務を偽装して派遣をする。何かといいますと、通常の派遣は最大 3 年までしか派遣はできないのに対し、専門業務だと、期間に限りなく派遣できるわけですが、こういった偽装をして派遣をやっているケースが多いというご指摘が国会等でありましたので、今年 3、4 月を集中監督期間と定めまして、集中的な取組を行いました。結果としまして、個別指導 891 件中、違反がありまして文書指導をしたのが 227 件、行政処分が 4 件、事業主団体には 2,000 件を超える要請等を行ったということで、こういった集中的な取組を継続してやっているというのです。

時間がないので途中の資料を飛ばさせていただきますが、12 頁をご覧ください。あとの説明でも出てまいります。先の通常国会に派遣法の改正法案を提出しまして、現在継続審議中です。これにつきましては、いわゆるリーマンショック後の「派遣切り」などで、派遣の中でも特に不安定な雇用形態である登録型派遣や、そのときに問題が起きた製造業務派遣につきまして、非常に社会問題化いたしましたので、不安定な派遣の形態は禁止していこうということで、登録型派遣の原則禁止、製造業務派遣の原則禁止等を内容とするものです。これ以外にも、真ん中の四角の 2 ポツ目ですが、派遣労働者との均衡待遇の実現。いちばん下の四角の 1 つ目ですが、違法な派遣を受け入れた場合には、派遣先に雇わせてしまうというみなし制度。これまでにない回避を行うということです。これが成立したあかつきには、従来の行政は若干見直しつつ、必要な監督指導、周知啓発等に、私どもの行政リソースも振り分けていくということになるかと考えています。

○職業安定局長

続きまして資料 2 の改革案についてご説明させていただきます。お手元の 16 頁をご覧ください。これは昨年行政刷新会議における事業仕分けで、労働者派遣事業雇用管理改善等推進事業ということで、派遣元、派遣先の労働者からの相談、苦情、あるいは改善のマニュアルを作成し推進をしていくという事業です。それにつきまして、そこに書いてありますように、1 番目のポツ「各労働局の正規スタッフでやるべき事業だと思う」あるいは 8 つ目「本来業務で行うべきことを委託すべきではない。1 年目の調査の成果は活用し 2 年目は不要」というご指摘をいただきました。その中で、真ん中のワーキンググループの評価結果ですが、労働者派遣事業雇用管理改善等推進事業費につきましては、「予算要求の縮減（半額）。ただし、期限を付して抜本的見直し」を行うということで、いちばん下に取りまとめのコメントで、「ただし、期間を限定し平成 22 年度の廃止に向けて労使の意見を聞きながら改めて議論をしていくこと」ということで、

「本来業務である仕事を極力労働局に移管すること」となっています。

14 頁をご覧ください。そういうご指摘をいただきまして、上の「ヒト」のところですが、専門相談員を、平成 21 年度は 155 人あったものを 22 年度は 77 人に削減をいたしました。また、平成 23 年度以降につきましては、刷新会議の指摘を受けまして、廃止に向けて労使の話合いの場である労政審議会で議論をしていくというものです。

「モノ」「カネ」のところですが、下に書いてありますように、周知啓発業務推進で、5.9 億円あったものを、平成 22 年度は半分以下ということで、2.6 億円としています。23 年度以降につきましても、ご指摘に基づきまして、削減を検討しているところです。

詳しくは 15 頁ですが、「事務・事業の改革」ということで書いてあります。「労働者派遣事業管理改善等推進事業」の廃止に向けた見直しをしていくということで、いま申し上げたような額、特に削りました①～④の 4 つの委託事業はすべて廃止をいたしました。そして、平成 23 年度に向けて、先ほど申し上げましたように、廃止に向けた検討を行ってまいりたいと思います。

労働者派遣事業適正運営協力員は無報酬ですが、これにつきましても労使の意見を聞きながら、効率的な活用の方策をもって検討を行っていききたいと思っています。

一方で、先ほど課長のほうから申し上げましたが、派遣の違反等が増えていますので、需給調整指導官につきましても増員を行ったところです。

最後ですが、「法改正に伴う対応」ということで、一番下に書いてありますように、改正後の内容の効果的な周知啓発を行うための必要な体制の確保を図っていききたいと思っています。そのような形で、抜本的に見直しをし、改革をしていき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)

○田代座長

ありがとうございます。次に省内事業仕分け室のほうから、論点等の提示をお願いします。

○総括審議官

それでは、資料 3、18 頁以下をご覧ください。19 頁に「主な論点」として 2 つ上げさせていただきます。1 つ目は、いまも説明の中にありましたが、労働者派遣事業に係り、いろいろな違反事例が出ております。(参考)にあるように、改善命令に至ったものでも、そういうような種類になっています。こういう状況の中で、違反事例等、実態を十分把握・分析し、類似の違反がなくなるような取組をどのように進めていっているかというのが 1 つ目の論点です。

2 つ目は、派遣業者も職業紹介を含めると 10 万所あるわけですし、派遣先はもっと多いということです。そういう中で、個別に監督指導をしていくには限界があるわけですので、法令に係る基準等が十分に派遣元、派遣先に理解されているということが必要だろう。いまお話にもありましたが、法改正も予定されていますが、こういうことにかかわっての周知が十分に、効果的に行われているかというのをもう 1 つの論点にさせていただきます。

細かい論点は 20 頁以下にあります。1 つは、業務実施体制につきまして、派遣労働者の人数は平成 16 年度から 20 年度まで倍近く増えています。ただ、21 年度はリーマンショック以降派遣が減ったということで、16 年度の数字に戻っております。

一方、派遣元の事業所の数自体は減っておりませんので、16 年度の 3 万所から 20 年度の 8 万所を超えて、21 年度は同じぐらいあると。こういう状況の元で、需給調整指導官の数も、平成 16 年度から 22 年度に順次、増やしてきております。こういう状況をどうご覧になるかというのが 1 つだろうと思っております。

21 頁に移りまして、実態を踏まえた上での指導が行われているかどうかということで、指導監督件数も 1 万 2,000 件にのぼるわけですが、そういう中で、適切かつ効果的な指導が行われているかということがあろうかと思えます。

もう 1 つは専門 26 業務の関係です。専門 26 業務というのは、(参考 1) に書いてありますような業務です。ただ、これに関わって、専門業務と言いながら、実は専門業務でないような業務も含まれていたり、あるいは専門業務もやっているけれども、それ以外の業務も含めてやっていたりというような事例が結構あります。

22 頁にいくつか事例を上げていますが、特に専門業務、事務用機器操作につきまして、下の※のところですが、「オフィス用コンピュータ等を用いて、ソフトウェア操作に関する専門的技術を活用して、入力・集計・グラフ化等の作業を一体として行う」という意味で、単なる入力が入っていないというのが、もともとの解釈だったわけですが、必ずしもそのように理解されていない部分もあったということもあります。このような本来の解釈が十分浸透するような形で対応してきたかどうかというようなこと等が論点になるのではないかと思います。

25 頁には請負の話も書きました。本来的に請負という形であれば、図にありますように、請負業者がすべて労働者の雇用から指揮命令まで行うということですが、いわゆる偽装請負というのは、注文主が、請負業者の労働者を指揮命令してしまうというケースです。これもどのような場合にいわゆる偽装請負になるかというようなことについて、請負業者もさることながら、注文主を含めて十分な理解がないと、偽装請負が生じがちだと。この辺の周知などが十分行われているかどうかということも、議論の対象になるかなと思っております。

28 頁以下に、時々このようなことでマスコミ等で取り上げられますので、一部関係の新聞記事等を上げさせていただいております。

30 頁は恥ずかしいことながら、厚生労働省の関係の機関でも、派遣法違反があったということで、周知は十分行う必要があるだろうと思っております。以上です。

(議論)

○田代座長

ありがとうございました。それでは、早速議論に移りたいと思います。今日は山井政務官もおいでですので、是非、積極的な議論の参加をお願いします。いつものとおり、議論は 30 分ということにしたいと思いますので、質問するほうも、説明なされるほうも簡潔をお願いします。どうぞ、仕分け人のほうで意見のある方。

○絵野沢仕分け人

直接労働派遣の実務に関してではないのですが、山井政務官にお聞きしてもよろしいですか。いま即答でなくても、最後でも結構なので。

私も平成 13 年、14 年に派遣社員として働きました。製造業で働いたのですが、大手企業の下請けの会社でした。ただ、その期間、2 社で働きましたが、それでも二度と働きたくないような厳しい業務でした。それが、いまから 8、9 年前です。当然、その時点はいまより全然景気がいいわけじゃないですか。それでもそういう事態なので、いまを見ますと、その当時よりも派遣事業者の数としては、その当時の 5 倍以上に増えていきますよね。ということは、パッと見た目にも相当、内情的には、実務的には明らかにひどいと思うのです。

今週、マツダの工場で事件を起こした方は派遣ですよ。2 年前の秋葉原も自動車会社の派遣ですよ。私も 2 人の二十歳の子どもを持つ親なのですが、自分の子どもが派遣の仕事をやるというのは、それを考えるとやはり賛成できないのです。そういう面で、今後派遣業のパイというか、事業者数でもいいですし、労働人口でもいいですから、減らす方向がいいのか、それとも現状維持がいいのか、拡大していくのか。所見でいいのですが、あとでも結構なのでよろしくお願いします。

○山井政務官

ご質問いただきまして、ありがとうございます。非常に重要なご指摘だと思っています。事業仕分けの説明の中にもありましたが、労働者派遣法の改正法案をこの国会に提出しまして、残念ながら成立しませんで、臨時国会で必ず成立させようとしています。その法案の趣旨は、やはり派遣を全面的に禁止するわけではない。要は、1 年以上の雇用見込みがある者に関しては、常時雇用と認めようということなのです。あるいは違法派遣に関する罰則を強化するという通じて、やはり、いまおっしゃったように、問題のある派遣業者も増え過ぎている可能性があるという認識の元、今回の法改正を通じて、適正な、そして当然法令を遵守する、良い派遣会社に生き残ってもらいたい。そういう意味では、派遣会社を淘汰していくということになると思います。ですから、いまの質問は、派遣会社が増えるのか減るのかということですが、数を増やす、減らすというよりも、やはり法令を遵守できない、あるいはしっかり労働者を保護することができない、そういう事業者には続けていただくのは、やはり問題ではないかという認識です。

もう 1 つおっしゃりたいのは、派遣という働き方が非常に不安定なので、これからの若者が派遣労働に就かざるを得ない状況というのは、やはり根本的に問題なのではないかということも、いまの質問の趣旨の 1 つであったのではないかと思います。それについては私も問題意識は共有しております。ただ、これは正規雇用を増やすのか、派遣労働者を増やすのかということは、もちろん事業主の裁量の範囲でもありますし、景気の状態にも関係してくることですので、厚生労働省としては、できる限り安定した雇用が維持できるように、私たちも努力をしていきたいと思っておりますが、そこは労働組合側と事業主側で双方の合意により最終的な落ち着きどころというのが決まるのではないかと考えています。

○絵野沢仕分け人

どうもありがとうございます。

○岩瀬仕分け人

基本的なことをお尋ねしたいのですが、需給調整指導官の仕事というのは、いわゆる許可を与えた派遣事業者の人たちがきちんと事業が行われているか、法令に則って行われているかどうかをチェックしながら、一方で、日本年金機構のように、派遣を受け入れた事業者が法令に則ってやっているか、2つの指導監督をやっているということだと思いののですが、その場合、どういう指導監督をするのか。マニュアルがあって、どういうところをチェックするのか、帳簿までチェックしているのかどうか、その辺をまず教えていただければと思います。

それと、許可を与えたいいわゆる派遣事業者、職業紹介事業者に対して、厚労省からのOBが入っている所があるのかなのか、それを教えていただきたいのです。

それと、違反で摘発、文書指導した事業者の中に、OBが入っている事業者はどの程度あるのか、そういったことがわかれば教えていただけますか。

もう1点、予算のうちほとんどが人件費に使われているということですが、本省と労働局を合わせて、大体1億8,000万円ぐらいは人件費以外の費用が出ていると思うのですが、人件費以外には何に使っているのかも教えていただけますか。

○職業安定局需給調整事業課長

まず許可、派遣先に対してどのような指導をやっているかということですが、資料1の6頁をお開けいただきたいと思うのですが、右側の表が各年度において、どこにどのような指導をやっているかということで、①が許可を受けている派遣元。②が派遣先。偽装請負の場合、許可を受けていない事業者がやっているのですけれども、偽装請負の関係のいわゆる請負事業者が③。それに発注した発注者が④ということ。基本的には許可事業者に対する指導がベースですから、3分の2、8,264件が派遣元に対する監督指導です。この派遣元に入りまして、そこで帳簿等もチェックいたします。ここで見るのは派遣契約が適正かとか、禁止業務に派遣していないかとか、先ほどの26業務と実際の業務が合っているか、合っていないかといったことも帳簿と付き比べてチェックをしています。

その次に、実際違反が生じていそうだとしたら、派遣先で違反があるような場合には、派遣先にもその段階で行きまして、そこで派遣先の、例えば偽装請負だったら指揮命令でやっているのかとか、26業務であれば、26業務の仕事をやっていたのかどうかと、こういったことをチェックしまして、最終的に派遣元に対するものと派遣先に対するもの、両方の指導を行う。

それについては7頁ですが、指導監督件数が全体で1万2,000件等ありますが、文書指導が7,364件。これは派遣元、派遣先両方に行います。さらに、この先が分かれています、派遣元は許可事業所ですから、いわゆる行政命令等に移行するわけです。文書指導をしても聞かなかった場合には、改善命令、それでも駄目なら事業停止、最終的に

は許可の取消しです。派遣先は許可事業所ではありませんから、行政処分はできませんので、指導で聞かない場合は勧告をしまして、最終的には公表をします。ただ、この勧告、公表は件数が少なく、平成 21 年度で 1 件あっただけでした。それから、派遣元で完全に無許可の所は、許可をしていませんから行政処分ができませんので、そういったところは刑事告発という形で、罰則がついている場合には、罰則の運用という格好といたします。こういう形で、基本は派遣元の帳簿等をチェックした上で派遣先やその類を調べているというものです。

それから、OB の関係ですが、派遣会社に OB がひょっとして地方で自己就職しているケースがあるかもしれませんが、私どもで把握しているケースはいまのところございません。違反をしている所についての OB も、私どもでは把握はしておりません。

○岩瀬仕分け人

よろしいですか、人件費以外の予算はないのですか。

○職業安定局需給調整事業課長

人件費以外の予算であります、まずは 3 頁をお開きいただきたいと思うのですが、左側の上のほうに「人材サービス情報提供」というのがあります。これにつきまして、要は許可事業者の一覧を Web 上に載せておりますので、その経費が約 2,000 万円程度です。それ以外には、あと職員の旅費、監督指導をするときに当然旅費が要りますので旅費でありますとか、あと集団指導をするときの会場借料や、それからパンフレット類の印刷経費等々、こういったものが中心の事業になっております。

○岩瀬仕分け人

OB の関係は全く把握していないとおっしゃってございましたけれども、その把握をするというお考えはないのでしょうか。というのは、OB が天下っている所は摘発が甘いとか、あるいはあまり摘発されないというふうな、痛くもない腹をさぐられる可能性もあるので、そこら辺はきちんと把握した上で公表するというのが本来あるべき姿だと思うのですが、それについてのお考えをお聞かせいただけますか。

○職業安定局需給調整事業課主任中央需給調整事業指導官

OB の人がいるかどうかということとは全く関係なく、違反があれば指摘をし、それが悪質なものであったり、繰り返されているということであれば、処分の対象にいたします。以上です。

○中山仕分け人

この派遣事業等指導業務の成果というのは、どういうふうなことで計られているのでしょうか。そこを一旦お聞きしたい。質問は 2 つあります。6 頁にこの指導件数がありまして、これは右肩上がりで増えておりますけれども、件数が多いのが必ずしも成果でもないと思うのです。つまり、指導がちゃんと、ルールであるとか教育が徹底されていて、本来的にいけばこの指導が少なくなっていくことが良いとも思えます。ただ一方、

新しい事業者が出るし、いろいろなところがあるから、プラスマイナス両方あると思うのですが、そこら辺はどうお考えでしょうか。

特に私に関心がありますのは、この指導によって派遣労働者が働きやすくなったとか、満足度ではないですけど、何かそういう働いている人が、いや、助かりましたと、そういうふうな指標であったり、あるいは調査をされているのかをお聞きしたいというのが、1点目です。

2点目はちょっとそことやや絡むのですけれども、こちらの役割として、「失業者を出さないように雇用の安定を図る」というのが、3頁目の四角の中に書いてありまして、そういうことだと思うのです。私はいま女性の子育てとか、そういったところのプロジェクトをやっておりまして、大変そこに関心があるわけです。そういう中で、どうも女性が働き続けたいのだけれども、実際は一旦その自分の仕事を辞めなきゃいけないと。また元の職場に戻れない。そこで、非正規でパートタイムの働き方をする。そのところで、先ほど26業務の違反というお話が22頁にありました。こちらから見ると、26業務のOA事務機器が違反であるということで、指導を強化しているというお話がありました。しかし、働いているほうから見ると、これまで働いていたのに指導が厳しくなって仕事がないと言う人の声を僕は聞いていまして。この辺をどうお考えになるのか。ですから、やはりそれは行政から見れば違反だし、働いているほうから見ると、仕事を奪われることなのです。そこで質問ですが、今回の指導によってどの程度指導された側が、正規雇用になったり、直接雇用になったりしたのか、あるいは逆に、そこで仕事を失われているのか、その辺のデータはございませんか。

○職業安定局需給調整事業課長

まず指導の成果でございますが、この成果は件数が多いのが直ちに成果とは思っていませんで、実際に改善したかどうかということが成果だと思っています。

それで1つご紹介したいのは、偽装請負について比較的長期にわたりまして集中的に取り組んでおりますので、その結果をまとめたのがございます。この6頁の右側の表を見ていただきますと、この③④が偽装請負関係です。そのうちの文書指導ケースは、違反して文書指導をした件数です。これを見ていただきますと、例えば③の文書指導件数は、平成18年で1,800件であります。その後、ここで集中的な取組みをやりまして、実際違反の件数は減っております。平成21年では606件ということで、約3分の1。同じく発注者、これは普通で言えば派遣先ですが803件から413件、元ベースで3分の1、先ベースで2分の1となっています。実際に、調べに行ったときの違反率も平成18年度などは76.2%、監督に入って違反だった件数の率ですが、76.2%だったのが、平成21年度は44.7%、逆に違反が確実に減っているのです。こういったことが、この指導の結果かと思っています。

さらに言うと、例えば日雇派遣なども3、4年前、集中的に指導を行いましたけれども、平成19年6月でしたら、日雇派遣、大手9社で5万3,000人いたのですが、いろいろ指導をやりましたら業態転換等ありまして、平成21年7月、約2年後ですが7,400人と激減しております。これは非常に不安定な形態の日雇派遣労働者がその分、減少したという形でありまして、こういったものが成果かなと思っています。

指導でどう変わったかということですが、これについては、例えば先ほどの偽装請負でありましたら、平成 21 年度、偽装請負で是正指導した請負労働者を、これはサンプリング調査ですが、5,515 人中、適正な請負で雇用の継続が 4,003 人、72.6%、偽装請負を解消して、ちゃんとした指揮命令の請負にした、これも成果だと思っています。逆に発注者、要はその派遣先で直接雇用したというのが 796 人おります。これが 14.4%、直接雇用という形で間接雇用から切り換えられたという意味で、雇用が安定したと考えています。

現在出しております法案の中に、12 頁、先ほどもちょっとご紹介しましたが、いちばん下の 3 つ目の四角の中に、「違法派遣の場合のみなし雇用」というのがございます。これは具体的に言いますと、禁止業務派遣、期間制限違反、偽装請負、無許可無届出派遣、登録型派遣の違反、禁止違反、この 5 つについて、派遣先が違法であることを知りながら違法派遣を受け入れた場合には、派遣先に直接雇わせるという制度です。ですからこの法律が成立しまして施行されましたら、例えば 26 業務の偽装で、3 年を超えて働いているような場合とか、偽装請負については、違反が起これば、即労働者が希望すれば、派遣先の直接雇用になるという形での雇用の安定も盛り込んだ制度を今回考えております。こういったことで、派遣の指導の効果を上げていきたいと思っております。

○中山仕分け人

最後の質問で、女性の働く場が減ってしまっているのではないかという話があるのですが、そこはいかがでしょうか。つまり、最近のその 26 業務の 0A 事務機器というところがこれまではわりと曖昧だったものが、最近になって適用が厳しくなって、入力とかはすべて違うという解釈になって、最近解釈が変わって仕事を失っている人がいるという、こういうお話についてはどうでしょうか。

○職業安定局需給調整事業課長

まず事実関係から申し上げますと、解釈を変えたつもりはございません。これまで 26 業務については政令で 5 号も 8 号も規定されていたものを、それを例えばパソコンなどの事務機器がいろいろ発展していく中で、それを当てはめていって、違反かどうかを判断していったと。派遣元、派遣先の事業主の皆さんもどうもちょっと誤解があって、我々の解釈よりももっと範囲が広いものだと思い込んでいらっしゃっていたような節があります。今回そういったことで、違法が多いのではないかと、国会等でも指摘されたことを踏まえまして、では現在の事務機器等に解釈を適用するとどうなるかという、解釈の明確化を図って、それに基づいて 3 月と 4 月に集中的な監督指導をやったということです。決して指導を強めたというわけではないのです。

それと、よく専門業務。

○田代座長

簡潔にお願いいたします。

○職業安定局需給調整事業課長

事務についても、私ども一般事務で、例えば 3 年以内の派遣で就労いただいて、それが終わった場合に、次の所を派遣会社が紹介すると、これが本来の派遣の在り方であると思っております。あくまでも 26 業務というのは例外追記規定ですから、それを強化することによって職が失われるということにはならないのではないかなというふうには思っております。

○職業安定局需給調整事業課主任中央需給調整事業指導官

26 業務に限らずですけれども、指導を行うときは、必ず雇用の安定の措置を講ずることを前提に是正するようという指導をしております。実際に、こう直しましたという改善報告をいただくに当たっても、それをきちんとやっているかということ報告をさせることとしているところでございます。

○職業安定局次長

補足させてください。先ほど、絵野沢さんのほうからも、こういった派遣の働き方について、きちんと是正をしていくべきだと、こういう議論が一方である中で、中山さんがおっしゃったように、そうやって規制を強めることによって雇用が失われるのではないかと、こういう相反する議論というのは必ずあるのです。これについて我々、今回こういう法案を出した中でどういうふうを考えているかといいますと、やはり間接雇用の問題点というのが非常に、今回リーマンショック以降の問題として大きくなってしまった。つまり、派遣で使っている企業は雇用責任がないのです。ですから、簡単に人を切ってしまうということが非常に横行してしまいました。おっしゃるように、都合のいい時間帯に働きたいというご希望については直接雇用の中でそれが実現できないかと。ですから、職業紹介とか、そういう形の中で、そういった短時間働きたいというニーズも満たすような仕組みというものを、今でもありますけれども、これからさらに、それを強化していこうという方向性で考えております。

○草間仕分け人

3 点あります。1 点目が、我が国の雇用の保護安定政策です。こちらについては、世界的に見てうまくいっているのかどうかという観点、ちょっと教えていただければと思っております。2 点目が、この業務については、いま国がやっておりますが、地方に移管できるのかどうかということが 2 点目です。3 点目が、このポイントというのは、法令遵守するためのいちばんのポイントは、需給指導官のパフォーマンスです。どれだけ機能を発揮できるかというのが大きなポイントだろうと思っております。この方々に対する、いわゆるスキルアップの具体的な取組みについて教えていただければと思っております。

○職業安定局需給調整事業課長

3 つございました。まず 1 点目でございますが、非正規対策というのが最近非常に話題になってございまして、いろいろな意味で私どもも取り組んでおります。その 1 つが、この派遣労働者、派遣法の改正でございます。それ以外にもパート法なども、パート労働者に対する法律も、均衡処遇と正社員転換という形でやっております。さらに、いわ

ゆる有期労働者に対する施策についても現在研究会を作って、今後の施策を立案するよう頑張っているところでございます。確かに、労働者の3分の1が非正規という格好で、ちょっと非正規が増えすぎたのではないと言われておりますので、そういったことに対して安定雇用に移行させる方策、それから処遇の均等均衡、そういったことから改善する必要がまだまだあるのかなと思っていますし、それに向けて努力をしているところでございます。

2点目の地方移管でございますけれども、なかなか難しいと思っていますのは、先ほど申し上げたように、この事業が全国展開の事業を特に大手さんは多くやっておりますので、そういった意味で、例えば県に移管したとしても、県境を越えていろいろな事案が発生してきます。こういったところで効率的に対応するためには、やはり国がやるべきだということと、それから元々これは国が法律を変えて、なかった派遣という形態を昭和60年に創り出して、それで政策として広げてきた。それに対する、いわゆるその事業の責任は国が負うべきだということもございますので、これはやはり国で実施するほうが効率的、かつ理屈も合うのかなというふうに思っています。

それから需給指導官のパフォーマンスアップでございますが、これは2つやっております。1つは、元々この需給指導官というのはハローワークに配置しておったのですが、ハローワークで1人とか2人ずつとか、ぱらぱらいても、なかなかスキルアップしないということで、平成16年に労働局に基本的集めて、そこでまとめて仕事をやることによって、例えば調査をやる時の見る点とか、指導のやり方を向上させようということをやりました。その前後で、非常に指導件数も上がったという実績もございます。もう1つのスキルアップは、私ども研修所を持っておりまして、その中でこの指導官を集めた研修というのを毎年やっています。そういった意味で、専門官として相応しいようなスキルをつけるようにいたしているところです。

○田代座長

私のほうからも2点ほど、派遣につきまして、この5、6年というか、6、7年非常に派遣業者が増えていますね、グラフで見ても。いま8万3,667カ所あるのですが、大きな会社も小さい会社もあると思うのですが、何かそれがわかるような、例えば派遣人数が1,000人以上は何人で、500人以上は何人で、10人以下は何人で、そういう資料というのはないのでしょうか。イメージがよくつかめないのです、8万3,000もあると言いますけどね。それが1点です。

先ほどの話ともちょっとダブるのですが、資料を見ますと、派遣人員はこの1、2年頭打ちになっている。たぶん減っていくと思うのですね、私の感じでは。だけど、会社はすぐには減らない、横ばいになっている。こういう中で、違反とか監督とかいろいろな指導とかが増えている。これは、どういうことかなと。非常に素直に考えますと、何だろうなど。平たい言葉で言わせてもらおうと、指導とか監督がなめられているんじゃないかなと感じるのですが、その辺についてどうかということと、もし、そういう将来的に派遣が減り、たぶん派遣が減れば会社も減っていくと思うのですが、そのときに、この本省及び労働局の人員体制はどう考えるかというようなことは、まだ考えられておらないのかどうか。今年度まではわかりました。それから非正規の人を77人将来減らすのも、

わかりました。だけど大きな流れを見て、やはり 5 年後とかそれぐらいのことをイメージした要員計画、事業計画を作るべきではないのかと、こうと思いますが、その 2 点をお願いします。

○職業安定局需給調整事業課長

まず派遣業者の規模別でありますけれども、これ、平成 20 年の事業報告で見ますと、大体 9 人以下の事業所が 31.1%、10～29 人が 22.7%、30～99 人が 25.7%、100～299 人が 14.6%、この辺までが 2 桁です。300 人以上がガクンと減りまして、300～499 人が 3.1%、500～999 人が 1.7%、それから 1,000～9,999 人が 0.6%、1 万人以上だと 0.01%ということで、大体 29 人以下のところでは半分という感じです。

違反の部分であります、確かに違反の件数、労働者が減ってもあまり変わっておりません。私ども、事業所ベースで指導をやっているということと、あと見られる項目も、例えば偽装請負が減れば他の所を見るという形で、その途中途中で重点的にやっていますが、ですから、これが最終的にどんどん減っていくことがいちばんいいわけですが、まだまだその途上かなということで考えてございます。ですから、これは決してなめられているというわけではありませんで、私どもが項目を分けまして、重点化して、効率的に指導をやっていることかなと思っています。

それから今後減っていくかということですが、最終的にもし派遣会社、派遣労働者の全体が減れば、それはゆくゆくは考えなければいけないと思います。当面は、この改正法が成立します。これの施行が実はまず 6 カ月後に施行した上で、登録型派遣とか製造業務派遣、3 年後の施行でございます。一部は 5 年後の施行というのもあります。まず、これをきっちりやって、この規制緩和で伸びてきました派遣について、とりあえず悪い部分を一扫すると、これが重要かと思っていますので、そこまでは今の体制を若干強化しながらしていくのがベストかなと思っています。

○田代座長

安念さん、いいですか。

○安念仕分け人

例えば、偽装請負ですが、私は、法律があって、所管官庁があるのだから違法行為が起こらないように、あるいは起きたら摘発するようにウォッチすると、これは官庁である以上は当たり前の話で、それについて成果がどうしたのこうしたのと言うような性質のものじゃないと思います。違法があれば摘発しますのは、当たり前の話ですね。

ただね、それを超えて労働者にメリットがあるということを追及するということが、矛盾をすることはないのですか。皆さんはいかがですか。つまり、例えば偽装、みないかがですか、不正規の労働者を何のために雇っているかということ、コストセイビングのために雇っているわけですから、コストが増嵩するような是正策を取るということは、少なくともエンプロイヤーとしてはそんなインセンティブは全くないと思うのですよ。つまりやめてしまうと、解雇してしまうというほうが、はるかに早いはずなので。そのコストを上げつつ、違法を是正するということが、本当に起こると言うようなこと

は、私にはちょっと理解を超えたものがあるのです。本当にあるのですか、そういうこと。

○職業安定局需給調整事業課長

要は、派遣のメリットとデメリットをどの段階でバランスさせるかということですが、ここは最終的には最近政治主導でございますので、政務三役もいらっしやいますけれども、政治の世界でお決めいただくものかと思えます。ただ、もともと派遣につきましては雇用の安定と労働者の利便と、こういったもののバランスをとりながらやってきました。実際この派遣切りの際には、どうもその労働者のメリットよりもデメリットのほうがかなり多く出たということで、そこを是正しようというのが今回の改正なのでございます。したがって、そこは国会でどうなるかわかりませんが、成立していただければ、それに基づいて適切な指導をやっていくと。その際に、いろいろ法律の中に労働者の保護に関する部分をビルトインされておりますので、それを十分活用しながら労働者の保護と雇用の安定の両立を図っていくと、これが我々の使命かなというふうに思っております。

○安念仕分け人

全然お答えになってないので、いいです、わかりました。これは、答えるのは難しい。そうしたら、こういうふうにお聞きしたらどうでしょう。つまり、その違法が見つかったと。これを是正しようとするれば、雇用が失われると。そういう選択しかないという場合に、所管官庁としては取消しであっても、雇用が失われても、法のエンフォースメントを優先するのが、私は当たり前だと思うのですけれど、そういうスタンスでいらっしやいますか。

○職業安定局需給調整事業課長

確かにそういうケースもあります。ただ、私どもは別に指導だけをやっているわけではございませんで、ハローワークもございまして、そういった指導をやったケースについては、特別対策本部みたいなものをハローワークに作りまして、そういった方の次の仕事をあっせんするなり、雇用保険の支給なりでいろいろつないでいくと。こういうことも併せてやっておりますので、そうした全体のセーフティネットの中で労働者の雇用の安定を図っていくということが、使命かなというふうに思っております。

○安念仕分け人

あなたのお答えはさっきもそうだった、レトリックを言っているだけです。私は論理を言っているんですよ。まあ、いいです、結構です。

(仕分け準備)

○田代座長

時間ちょっとオーバーしました。チャイムが2回鳴りましたので、仕分け人の方はお手元の評価シートにチェック、あるいはコメントを2分以内でお書きください。

○山井厚生労働大臣政務官

その間にコメントをちょっと私なりに現時点で言わせていただきたいと思いますと思うのですが、安念先生や中山先生がおっしゃったことというのは、非常に本質的なことだと思うのですね。要は、違法の疑いのある所を取り締まるのは官庁としては当然ですねと、そのことに関しては誰も異論はないのですね。問題は、その結果、守るべき労働者にとって必ずしもプラスでないケースがあるのではないかと。具体的に言えば、守ってくれたはずの官庁からの指導によって解雇されてしまって、結局失業になっているケースがあるのではないだろうかという、そういう重たい問題提起だというふうに、私も理解をしています。そのことに関しては、これは目先のことでそういうことになる可能性がある人の存在は、私は否定できないと思います。ただ、どこかでこれはルールを徹底していかないと、ではクビになる可能性があるから、もうちょっと緩くしようという、また業界全体の、いわゆる法令遵守が緩くなって行って、どんどん低きに流れていくと、長い目で見てトータルで、派遣労働者全体の利益が、利益というか立場が低下してしまうという、そういう部分の話、ミクロの話、目の前の話と中長期的のトータルの話のプラスマイナスが、相反するケースもあるのではないだろうかというふうなことを私はいま感想として感じました。

しかし、いまおっしゃった目先のこととロングスパンのことと、もしかしたら矛盾することがあるかもしれませんが、やはり労働者 1 人ひとり日々生きているわけですから、このような指導というものによって、もちろん指導は大切であり、厳格にならないといけないのだけれど、そのことが労働者本人の直接のマイナスにならないように、最大限の配慮を同時にせねばならないという、そういうご指摘なのではないかというふうに受け止めさせていただきたいと思います。

(仕分け意見の表明)

○田代座長

それでは、仕分け人のほうから意見表明、時間もあまりありませんので簡潔に。では安念さん、よろしいですか。そちらのほうからお願いします。

○安念仕分け人

私は個人的には非正規労働の規制強化に反対ですが、しかし、そのことはともかくとして所管官庁が違法行為を摘発するのは当然の責務です。しかも、この仕事は極めて労働集約的にならざるを得ませんから、この事業のほとんどが人件費に消えるのも当然です。効率化はしていただかなければならないのも当然ですけれども、法による規制を敷いている以上は、所管官庁としてはやむを得ない経費であると、そのように考えます。

○岩瀬仕分け人

改革案に関しては、私は概ね妥当かと思いますが、需給調整指導員の増員計画についてはもう一度検討する必要があるのではないかと思います。いまの要員の中でパフォーマンスを上げるということを考えていったほうがいいのかなど、それを意見として申し

述べさせていただきたいと思います。

○草間仕分け人

私はさらなる見直しが必要ではないかなと思います。

○田代座長

私もさっき言いましたけれども、確かにいろいろな法律のあれがある。それから政治のいろいろな決定があるかもしれませんが、1つの組織として考えた場合に、やはり3年後、5年後ぐらいのことは見据えた上での対応をしないと、何かが変わったから、それから考えるというのではとても間に合わないということで、少し中期的な見通しを立てた上での事業体制等を是非考えていただきたいと思います。

○中山仕分け人

私は、いま正規労働者が減っていくわけですから、その中でこの指導官の431人、この人数が必要なのかということで、中期的に減らしていくべきだと考えます。それと、雇用の安定という目的に向けて後から指導するというより、やはり早くルールと教育を徹底して、一遍働いた人が仕事なくなることがないように、是非そういったやり方をお願いしたいと思います。

○絵野沢仕分け人

この前、ラジオの深夜番組で、若者の、ある夢は「正社員になることです」。これが夢ではね、もうお先真っ暗という感じですよ、この先の日本の若い方がね。だから、少なくともやはり行政のほうからある程度こう規制をかけていただいて、正社員の比率を上げていただきたいと思いますというのが、労働者側からの希望ですね。よろしくお願いします。

○田代座長

それでは総括審議官のほうからお願いします。

(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ございますが、「改革案では不十分」が3人、「改革案は妥当」が3人、3対3でございます。「不十分」と言う方、3人とも、「事業は継続するが、更なる見直しが必要」と、こういうことございました。ありがとうございました。

○田代座長

それでは先ほどもご意見いただきましたけれど、山井政務官、何か最後に。

(政務三役からのコメント)

○山井厚生労働大臣政務官

どうもありがとうございました。限られた時間で、これは非常に本質的な議論をしていただいたのではないかと思います。1 つは、やはり限られた人員とはいえ、できるだけ効率的な仕事をしていかなければならないということが 1 点。もう 1 点は、その中でもやはりこれは、ただでさえ派遣という世界は緩すぎると。あまりにも違法派遣が放置されすぎているという国民的な批判を非常に厳しく受けたわけですから、ここは厳しくしっかりとやっていかねばならないということも、もう一方では言えると思います。ただ、その 2 点を踏まえながらも、これは今日の議論を少し超える議論になるかもしれませんが、安念先生もおっしゃいましたけれど、この規制強化派、そして規制緩和派、両方正直言いまして一長一短、これは両論本当にあって、どちらが不真面目な議論をしているとか、そういう議論でもないように思います。そういう中で、私たちは右からも左からも批判をされながらも、やはり一方、規制強化をすべきではないかということで、今回の改正法案を出させていただいております。しかし、それに関しては事業主や経済界側を中心に批判があるのは当然だというふうに思っております。そのために労政審というものも審議を重ねてさせていただいたわけでありまして、そういう意味では、この雇用の問題、労働規制の問題というのは百点満点というのはなくて、永遠の課題だと思います。今日の議論のご指摘を踏まえて、しっかりと改革に取り組ませていただきたいと思います。誠にありがとうございます。

○田代座長

それでは、この件についての事業仕分けを終わりたいと思います。ありがとうございました。

(事業所管部局入替)

○田代座長

お待たせいたしました。労働保険適用徴収業務につきましての事業仕分けに移ります。まずはじめに、省内事業仕分け室から概要を簡単に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

それでは資料の表紙の裏側、業務の概要のところをご覧くださいと思います。労働保険の適用徴収という業務ですが、労働保険にはご承知のように労災保険と雇用保険があります。保険料につきましては、これを併せて労働保険の保険料として徴収しているわけです。したがって、本日ご議論いただきたいのは労働保険の対象として事業所に適用をし、そして保険料を徴収すると、ここの業務ということです。

データの下の方に書いてありますが、労働保険の保険料として収納している額、平成 21 年度が 2 兆 6,000 億円です。平成 22 年度見込みですが、保険料の引上げの部分等があった関係で 3 兆 2,500 億円を想定しています。この収納に関わっての人員体制ですが、本省が 24 人、労働局が常勤が 665 人、相談員が 543 人、ここがメインです。そのほか監督署と安定所にそれぞれ 100 人程度の職員が配置されています。それで人件費を含

めまして全体で約 300 億円ということです。

下の主な事業のところに書いてありますが、適用徴収の業務につきまして、229 億円ですが、このうち報奨金 123 億円というのがあります。これは労働保険の保険料の徴収、商工会等が事務組合になっておりますが、そこでの報奨金というか手数料相当の額ですが、これが 123 億円あるということです。労働保険の未加入のところにつきましての加入勧奨の業務を労働保険事務組合連合会に委託しておりますが、その委託費を中心に委託事業が 7.8 億円あります。本日は対象にしていますが、この関係のシステムの経費として 63 億円かかっているということです。以上です、よろしくお願いいたします。

○田代座長

ありがとうございます。それでは所管部局のほうからもう 1 つの概要及び今後の改革案についてご説明をお願いします。時間も少ないので 12 分以内をお願いします。

○労働基準局長

いま説明のありました資料の 3 頁からご覧いただきたいと思います。労働保険につきましては、法人だけではなく個人事業主も含めまして、原則として労働者を 1 人以上雇っている場合に、すべて事業に適用しております。これは参考でここに書いてありますが、厚生年金保険に比べまして、適用事業所数が 295 万ということで、約 120 万ほど多くなっております。労働保険の適用対象が 5 人未満の個人事業主まで含まれておりますのが最大の特徴でして、いわば小規模で保険料の非常に取りにくい事業をカバーしているということです。

こうした事務処理体制の整っていない中小零細企業も含めて広範な事業から効率的に保険料を徴収するため、私ども年度更新と言っておりますが、こういう簡便な手続方法を採用しているところでは、具体的には原則として年 1 回、事業主自ら申告を行って納付をしていただく。それから、その保険料額ですが、1 年間に事業主が支払った賃金の総額に一定の保険料率を掛けて算出するという、大変簡便な方法がとられているわけです。

この中小零細事業の事務負担を軽減するために、労働保険事務組合制度という制度が設けられています。この頁のいちばん下のところです。これは大臣の認可を受けた商工会などの事業主団体に、中小事業主が保険料の申告納付を委託できるという制度です。15 人以下の小規模の事業所からの保険料について、納付率が 95%以上達成いたしますと、事務組合には国から報奨金が交付されるという形になっております。

4 頁、この労働保険の適用徴収業務ですが、改めて申すまでもなく業務の目的は、すべての適用事業所に労働保険の加入手続をとっていただく。そして、保険料を過不足なく徴収すること、この点に尽きるわけです。

その適用を促進するということですが、これは平成 18 年の事業所・企業統計調査と平成 21 年の適用事業所数から推計いたしますと、本来の適用対象事業所の約 97%が労働保険に加入をしているというふうに見ております。ただ、残りの部分が未手続になっておりますので、その解消が重要な政策テーマとなっているということです。

これにどう取り組むかですが、まずは未手続の事業所を可能なかぎり把握するという

こととして、例えば日本年金機構と適用事業所データを突合するとか、国土交通省と連携をいたしまして、タクシー・トラック業者への許認可時などにおける通報制度を整備するなど、行政機関の間での連携などを通じて、未手続事業の把握を進めております。未手続事業所に対しましては、外部委託も活用いたしまして、加入勧奨を進めております。平成 21 年度の加入勧奨の件数はここにありますように延べ 12 万 6,000 件。加入勧奨によって実際に未手続が解消されたのが約 4 万 4,000 件となっております。なお、ここに点線の枠で囲ってありますが、労働保険の年間の新規成立件数が約 23 万件あります。廃止も 23 万 9,000 件ということで、事業所の設立、廃止は小規模事業所を中心に新陳代謝が激しいわけです。加入勧奨を行いましても事業所が既に廃止されたり、繰り返し加入勧奨をする必要があるケースも見られるわけです。新たな未手続事業も毎年一定規模で発生することも見込まれますので、そうした未手続事業の解消もなかなか簡単にはいかないということで、地道な努力が必要だというふうに考えています。

次にその適正徴収の関係ですが、保険料をきちんと徴収することが大事だというのは改めて申すまでもないわけです。実際に事業主から申告・納付が適切に行われない場合には、算定基礎調査を行います。また期限を過ぎた場合には督促状を送る。督促に応じなければ差押えなどの滞納処分を行う。これらは行政が職権を持って対応することになっております。

いわゆる収納率、これは分母にその年度に徴収すべき保険料の金額、分子に実際に国庫に納付できた金額の比率ですが、平成 21 年度につきましては 97.0%、労働保険料徴収 100 円当たりには要するコストは約 1 円というふうに試算をしています。厚生年金や国税などと比較した数値を参考までにお示ししておりますが、より少ないコストでしっかりと保険料が徴収できるように効率的・効果的な業政運営に心がけていきたいと考えております。

5 頁、保険料徴収につきまして少し流れがわかるような形で、別途整理をさせていただいたものです。徴収業務の量的イメージがわかりますように、上の欄のところでおおむねのそれぞれの業務の件数を記述しておりますが、ここで見ていただきたいのは、2 つ流れがありまして、先ほど申し上げましたように労働保険事務組合に通じた流れ、これは右側のラインで、左側が個別の事業場の手続のラインです。労働保険事務組合の流れを見ていただきますと、いちばん下にモデルケースと書いてあります。典型的に大体このような平均図をイメージしていただければということですが、事務組合に委託しております標準的なケースとしては、従業員が 3 人程度だとか、保険料額が年間 24 万円程度という、非常に小さなものです。委託事業場数は 131 万事業場ということで、全体の労働保険の適用事業の 44.4%がここでカバーをしております。集まりましたお金が 3,200 億円という形で入ってまいります。左側は個別の手続をしている事業所のケースです。この場合には従業員でいいますとモデルケースで約 20 人、保険料総額 139 万円というような年額ですが、イメージということですが、

申告書の送付について上のところを見ていただきたいのですが、個別に手続をとる事業所には 1 枚ずつ送る必要があるわけですが、事務組合は一括して手続をしていただきますので、その分 131 万事業所を相手にしておりますが、申告納付書は 1 万ということで足りるということですが、徴収業務の効率性という観点からも事務組合制度の果たして

いる役割は大変大きいというふうに我々は考えております。

6 頁ですが、これまでの改革案をご説明する前に、一応これまで取り組んできた状況について簡単にご紹介させていただきます。職員の削減についてはここにありますように平成 19 年度から平成 22 年度の 4 年間で定員 131 名、人件費約 4.1 億円を削減しています。事務経費につきましても随契の見直し、システムのオープン化、広報経費の削減などを行っています。社会保険と労働保険の徴収事務の一元化につきましても、ここにありますような取組をしまして、特に労働保険の年度更新と社会保険の算定基礎届の期限がずれていました。法改正を行いまして統一いたしまして、昨年度より実施をしているところです。

次に改革案につきましても資料に 2 に基づいて説明させていただきます。8 頁ですが、まず「ヒト」についてです。業務の外部委託化・非常勤化を通じまして、職員の更なる削減を行い、「カネ（財政支出の削減）」についても人件費を削減したいと考えております。具体的な外部委託化等の取組につきましては 9 頁をご覧くださいと思います。この公権力の行使を要するような真に行政職員が行わなければならない業務、これは職権で保険料額を決定するとか、事業所への立入調査をするとか、そういったようなものですが、こういった業務以外につきましては、外部委託化・非常勤化を積極的に進めて、更に順次 3 年間で段階的にここに書いてあるような業務について、外部委託化等を推進してまいりたいと考えています。

その下のほうに業務の集約化というのがあります。現在各都道府県労働局で行っています業務につきましても、一括集約化できるものは本省で集約化をして取り組んでいくということで、還付金の支払処理、あるいは督促状の発行・送付業務などにつきましては、平成 25 年度までの可能なかぎり早い時期に実施していきたいと考えております。

8 頁に戻りまして、3. 「カネ」の欄です。2 つ目の○にあります。現在、加入勧奨業務につきましても、委託事業を行っております。これにつきましては 2 つほど事業の目的が類似した事業がありますので、これらを統合いたしました上で、平成 22 年度比で総予算額 4 割削減を行いたいと考えております。

報奨金についてです。これも年間 100 億円を超える予算額となっております。先ほど申し上げましたように、小規模事業場の適用化促進ということにおきましては、大変重要な役割を果たしているわけですが、非常に財政状況も厳しいわけですので、大規模な事務組合に対する交付額の縮減などを行うことによりまして、総予算額を縮減してまいりたいと思っております。縮減の具体的な内容については、いま詰めの検討を行っておりますが、平成 23 年度予算におきまして反映できるように取り組みたいと考えております。

10 頁です。「国民サービスの向上・窓口負担の軽減」の関係です。口座振替制度は、現在、事務組合経由の場合のみ認められているということで、大変利用者の方にはご不便をおかけしています。こちらにつきましてもできるだけ早期にシステムの改修が必要になりますので取り組み、口座振替を実現していきたいと思っております。平成 26 年度には口座振替による納付率を 85%までに拡大するという目標を設定して取り組みたいと考えています。

電子申請ですが、まだ利用が大変低調です。システムの使い勝手が悪いという問題もありますが、今後これにつきましても、電子申請対象事業場数を 10%に拡大をしていく

ことを目標に取り組みたいと考えております。

最後 11 頁です。「適用徴収対策の充実」ということで、収納率の向上に向けまして、委託先と連携をして臨戸訪問を行うなどの業務を行いますとともに、未手続事業対策につきましましては、この 12 月よりインターネットで、働く方や求職者の方にも労働保険の適用情報がわかるような情報公開をやることにしています。こうしたことを通じまして、未手続事業の把握を進めていただきたいと思います。そのほか広報の重点化、さらには事務組合や報奨金制度の見直しに取り組み、適用徴収対策の充実を図っていきたいと考えております。以上でございます。

○田代座長

ありがとうございます。続きまして省内事業仕分け室から論点等の提示をお願いします。

○総括審議官

12 頁以降が論点の資料ですが、具体的に 13 頁に「主な論点」として 3 つ挙げています。これはいまの説明にもありましたが、1 つは適用業務、未適用の事業場を適切に把握して、効果的な加入勧奨を行っていく必要があるということで、それが十分できているかどうかということです。推計で 12 万程度の未手続の事業場があるというふうに考えられているわけですが、これへの対応が十分かというのが 1 つ目です。

2 つ目は、やはりこの徴収業務、収納率の問題です。これもできるだけ高めていく必要はあるだろう。先ほどもありましたが、現下の収納率は 97%ですが、これへの取組が十分かどうかというのが 2 つ目です。

3 つ目は、いろいろ考えているという話があったわけですが、適用徴収業務のうち、公権力の行使に関わらないようなものにつきましましては、可能なかぎり民間委託化、非常勤化等を進めるべきではないかということで、論点として挙げさせていただいております。

14 頁以降、やや個別に書いてありますが、適用業務につきましましては、現在の未手続事業の状況等をどう把握しているかということで、これは先ほど申し上げたとおりですが、やはり数字ではなくて具体的にどういう会社かというリストがきちんと出来ていくということが、まず第一段階だろうというふうに思っております。そういった意味での具体的な未手続の事業場の把握が十分に適切に行われているかということ。そういう中では厚生労働省のほかの部局であるとか、あるいはほかの行政機関と十分な連携がとれているかというようなことが論点になるかなと思っております。

さらにそれが把握された段階で 15 頁に移っていますが、適切な加入勧奨を行うことが必要だろうと思っております。現在、1 つは業務委託方式で加入勧奨を事務組合等に行ってもらっているということ、それから事務組合ではなかなか手に負えない等の場合については労働局が直接加入勧奨するという 2 段階でやっているというふうに思いますが、これらの対応が適切かどうかということだろうと思っております。

次は年度更新、あるいは徴収業務ですが、年度更新等、年 1 回やっているわけですが、これらが効率的・効果的に行われているかどうかということ。そして、そのあとで年度

更新で自ら申告してこない所についての徴収業務が、関係機関連携してきちんと行われているかどうかということだろうというふうに思っております。

16 頁です。未納付事業場への督促状の送付等、そこにあるような件数を行っておりますが、この数字をどう見るかということがあるだろうと思います。それから、社会保険庁が日本年金機構になって、やや難しい面もあるのですが、社会保険と労働保険の徴収について、できるだけ一元的に事務処理をしようということで「社会保険・労働保険徴収事務センター」が年金事務所に置かれています。その活用状況は下にあるとおりです。こういう取組についてもご議論をいただければと思います。

最後に労働保険事務組合の関係で、零細企業等についての徴収には非常に効果的な部分があるわけですが、報奨金の額等の考え方等が今のままでいいかどうか。そして、事務組合を通じての収納額が 3,200 億円です。一方、報奨金の額が 123 億円です。適用徴収に係る全体の 300 億円のうち、41%がかかっている。事業所の数でいきますと 295 万のうちの 131 万で 44%ですので、事業所の数の割としては大体同じなのですが、収納額で見れば当然のことですが、大手企業のほうが額が多いので、率としてはこうなっている。この辺どう評価されるかということがあるかなと思います。以上です。

(議論)

○田代座長

ありがとうございます。これから仕分け人のほうとの討論に入ります。時間は 30 分ということで、時間厳守でお願いします。質問、意見を述べるほうも、お答えをするほうも簡潔を旨にしてお願いいたします。それでは仕分け人のほうどうぞ。

○中山仕分け人

では、簡潔に質問します。改革案の中に業務の外部委託化、スリム化という案がありますが、我々、民間企業の場合だとまずゼロベース、なかったらどうなるのだということで始まるわけですが、そうやって考えた場合に、では、外部委託できないのは、これだけは残さなければいけないというのは、何の業務で何人になるのでしょうか。

○労働基準局労働保険徴収課長

まさにこの外部委託、ゼロベースで考えるという意味で、まさに公権力の行使に当たるもの以外は外部委託という計算をしております。昔からコア、非コアという考え方は確かにあって、総人件費改革のときに一遍整理はしたわけですが、それは十分ではないということで、私どもはいままさに計算をしているということです。考え方としてはコア、行政が直接やらなければいけない業務と、非コア、それは外部、民間でできる業務と、そういう考え方です。そのものはおっしゃるとおりに考えております。

○中山仕分け人

この 888 人とありますが、今のお話は、これは必ず残さなければいけないという意味合いですか。

○労働基準局労働保険徴収課長

いえ、違います。これからまさに正規の職員を減らしていくということでございます。

○中山仕分け人

たぶん公的に督促であったり、何かそういったことの業務はこちらの方でなければいけないのですが、先ほど事業組合でずいぶんのところを補っているわけですから、そうやって考えたら、事業組合的なもので任せるとしたならば、かなり減らせるのではないかというふうに思えるのですが。

○労働基準局労働保険徴収課長

私ども減らせるということは承知しています。ただ、実は本当に限界、全国で何百人という単位なので、それこそ最後 0.8 人とか 0.9 人という組合があったときに、それを正規職員でやるか非常勤でやるかという、ぎりぎりのところまで計算をしなければいけませんので、まさに正規職員何百人という単位でやっているということをご理解いただいて、それはまさに具体的に来年度要求、来年度の定員要求に一部乗せて 3 年間でやっていくということでございます。

○中山仕分け人

何か、あまりよく理解できませんけれども。

○草間仕分け人

私は 1 点です。システム関連で 63 億 2,000 万円です。こちらについては、これもアップパーというか、かなり精査した数字でしょうか。例えば高萩市であれば、我々専門家ではないので、事業仕分けのように IT コーディネータを入れて、スクリーニングをかけています。そうすると私どもが想定した額よりも下がります。こういう業者さんは使われない携帯の機能とかと同じように、かなりいろいろ入れてくるのです。その辺で、この 63.2 の数字はどうでしょうか。もう少し精査できる可能性はありますか。

○労働基準局労働保険徴収課長

システムについては実は今までオープン化していなくて、特定の会社でやっていました。その段階においてはおっしゃるとおり、極めて高い金額でした。今回初めて今年の 1 月からオープン化してやっております。したがって実は昨年度の事業においてはまだ随意契約がたくさんありますけれども、これは著作権を特定のシステム会社が持っているがために随意契約にならなければいけないものが昨年まではありました。ただ、今年度の入札からはそれがシステム関係では全くなくなります。したがって、予算上はこれで組んでおりますが、入札の段階で更に下がるものもあるということです。それは私どもとしては入札改革で対応していくという考え方でございます。

○草間仕分け人

もう 1 点、プロの目、業者の部分の契約でなくて、スクリーニングをかけるスキーム

みたいなものってありますか。

○労働基準局労働保険徴収課長

ええ、私どもはコンサルティング業者を入れております。

○安念仕分け人

2 頁の表の読み方を教えていただきたいのですが、主な事務事業で、適用徴収業務 1,451 人、それから委託事業が少しありますが、これはこの予算額のうちの 229.0 と 7.8 を足して 230~240 億円の中にこの人員の方々の人件費が全部含まれていて、要するにこの適用徴収に一切合切かかる金が 230 億円かそこいらで、昨年度であれば 2 兆 6,000 億円、今年度の見込みであれば 3 兆 2,000 億円何某のお金が徴収できるという、非常に単純化した言い方ですが、そういうふうに理解してよろしいのですか。

○労働基準局労働保険徴収課長

おっしゃるとおりです。人件費は 94.7 億円、報奨金が 123.2 億円ですので、そのほかの紙、印刷代その他は、まさにその程度の額と、合わせて全部で 230 何億という額でございます。

○安念仕分け人

肩を持つわけではありませんが、出来上がりとしてえらく良い出来ではありません。誰も払いたくない金を取るのだから、それを 1%かそこいらの原価でやっているということでしょう。そうなりますと、本当に 1 人とか 2 人の非常につかまえにくい、現われたり消えたりするところは、大きな声では言えないが、どれだけ力を入れてもコストばかりかかって、ほとんど上がりがないのだから、そちらのほうはそれでいいだろうと言っただけでも、ここから先、ギチギチ 96 を 7 にし 8 にという努力をしても、あまりコストパフォーマンスに見合わないのではないかということではありませんか。

○労働基準局労働保険徴収課長

適用促進のところの基本的なことではございますが、まず年間 23 万が生まれ、23 万が消えるということですが、ここは実は労働行政の特色ですが、ハローワークに求人を出す、あるいはハローワークで求人情報誌とか新聞折込みチラシも含めて、監視と言っただけですが、見ている。それに対しての手續指導というのを、実際かなりやっています。それは加入勧奨の数には入れておりません。したがって、そこで生まれた、あるいは新たに人を雇うという企業をつかまえて新規に加入させる。それでも駄目なようなものを労働局に集めてきて加入勧奨をやっていると、そこが労働保険の特色でして、それがなければある意味この新規の、この 23 万という数字は出てきていない、そういう姿でございます。

○岩瀬仕分け人

2 点ばかりお聞きしたいのです。年間廃止件数 23 万 9,000 件とありますが、この中に

現存事業所で脱退している数というのは、どれぐらいあるのでしょうか。それに対してどういう対応をされているのか。

もう 1 つ報奨金についてですが、大規模事務組合、中規模事務組合、小規模事務組合で、大体どのぐらいの数があって、それぞれ報奨金の額というのはいくらぐらいなのか、わかれば教えてもらえますか。

○労働基準局労働保険徴収課長

この 23 万の廃止の内訳というのは正直統計的に分析はしておりませんが、地方で聞くところでは現存事業所で廃止しているという所はあります。その多くはどのような所かを現場に聞くと、建設の一人親方が多い、それから時々、手下を使う。ただし一人親方でも働いているというのが出たり入ったりするような部分も、ある程度まとまった数字があるということでございます。

○岩瀬仕分け人

統計的にはとっていないということですか。

○労働基準局労働保険徴収課長

そういうことです。

○岩瀬仕分け人

とれないのでしょうか。

○労働基準局労働保険徴収課長

たぶんこれはサンプル調査のようなことはできると思いますが、システム上というような形ではコードは入っていないと思います。

○岩瀬仕分け人

その徴収業務をやっている人たちの正確な数字はわからなくとも、大体どの程度、現存事業所で脱退しているというのは、出てくるのではないのでしょうか。

○労働基準局労働保険徴収課長

現場の感覚で何割ということは必ずしも聞いてはおりませんが、どのような所が多いかというのは、先ほど申し上げた一人親方のような所と、あとパパママストアのような所でアルバイトを、ある年は雇ったけれども今年から雇わないと、そういう所が多いということで、それは 5 万、10 万という単位であるというふうに思います。

○岩瀬仕分け人

報奨金の。

○労働基準局労働保険徴収課長

報奨金の事務組合については、たぶんあると思いますが、時間の都合で。

○岩瀬仕分け人

もう 1 つ、報奨金は出さないといけないのですか。つまり普通、徴収業務をやっている、ほかの年金でも健康保険でも、報奨金なんか出していないと思うのですが、その点どうですか。

○労働基準局労働保険徴収課長

結局これは先ほど申し上げましたように、私どもは書類を 160 何万しか送っていない。実際には適用所は 290 万ありますから、その事務組合が全部個別の企業に書類を送って集めてというのを、言葉は悪いですけど、徴収請負的な要素があるわけです。行政がコストを丸々省いているというところがありますから、少なくとも全くお金は払わないということになると、それは事業主団体に金銭的にかなりの部分ボランティアをさせるといことになりますので、ゼロというのはいくら何でもと思います。ただ、金額設定がどのぐらいかという議論は、もちろんあるというふうに私どもは思っています。

○草間仕分け人

今日、山井政務官がいらっしゃるので、今回、社保庁が解体になって先ほど総括審議官からありましたように、いいポイントを私も教えていただきたいのですが、一元運用というのがこれから大きな課題になると思うのです。その中で政治の場面ですね。更に運用が良くなるための何か改善点みたいなものが現段階であるのですか。まだそこまで検証は行っていませんか。機構が、システムが変わったり、その中で更に行政効果を発揮するためにこういうふうな制度が更にあつたらとか、そういうものはあるのでしょうか。参考までに教えていたければと思います。

○労働基準局労働保険徴収課長

大変申し訳ありませんが、いますぐ具体的なことで申し上げられることはありませんので、よく検討させていただきたいと思います。

○大臣官房審議官（労働基準担当）

非常に時間を要する話なのかもしれませんが、最も大きく考えていけば、歳入中央構想であるとか、あるいは社会保障とか税に関わる共通番号、それと連動しての年金制度改革といったことが、将来のスコープには入ってくるのであろうと考えています。ほかの国についても労働保険が独自の制度を持っているところで、特に災害率を反映しているところについては、その特殊性というものはどうしても徴収機構に出てまいりますので、これを乗り越えるのには更に 1 つの、いま仕分け人がおっしゃったような更に高い制度的な工夫がないと難しいのではないかと思います。

○山井厚生労働大臣政務官

私も一言、いまの回答のとおりなのですが、やはり歳入庁にしていって、税と年金の保険料を一括して徴収する。いまの年金の抜本改革が必要な最大の問題点は、未納者、未加入者が非常に増えてしまっているのですね。もちろん年金の財政は破綻しないわけですが、私たちの考え方としては、財政は破綻しなくても未納者、未加入者がどんどん増えていったら、それは国民皆保険とは言えないだろう。そういう意味では未加入者が増えていく年金制度というのは破綻しつつあると言えるのではないか。それを個人の努力とかそういう次元ではなく、システムの未納者を限りなくゼロに近づけていく。そのための1つの方法が税と保険料を一括して徴収するということだと考えています。

○田代座長

私からも1点、改善案、改革案についてです。非常に具体的な期日、数字が入っていて非常に結構だと思います。いままであまりこういうのがなかったものですから。ただ、8頁の上のほうですが、人のスリム化です。平成22年度までは888人でいいのですが、平成23年度以降、外部委託化・非常勤化を通じて更なる削減。先ほども質問がありましたが更なる削減というのは、半分なのか3分2なのかというのは全然わからない。イメージが掴めないわけですね。今日の段階で何百何十何人というのはできないかもしれないけれども、いろいろな諸条件を考えて、例えば3年後にはこれぐらいになる。それは別に約束、確定するものでなくてもいいのですが、そういうものがないと平成22年度まではいいよ、来年以降どうするの、それはちょっとわからないと、こんな話になってしまいますので、この辺は今日ということではないですが、常に数年後、中期的な見通しでのものを作ってほしい。

9頁ですが、ここも今のと同じことですが、大体行政のいろいろな将来計画を見ますと、順次実施とか、段階的に実施とか、可能なかぎり実施とか、あとで逃げ道ができるような言葉が多いのですが、それはやはりよくないと思いますので、そういう言葉はできるだけ使わないで計画を作っていただきたい。

そういう意味で言うと、10頁に国民サービスの向上、これは非常に良く出来ていると思います。口座振替は平成26年度まで85%、こういう数字があると、それができるかどうかは私はわかりませんが、なるほどという感じをみんなが持つわけですね。その下にも電子申請が平成24年度まで、ただこれは平成22年度までに10%というのは、電子申請というのはいろいろな税でもなかなか進まないみたいですが、これは何でこんなに進まないのだというふうにお思いでしょうか、その辺もしアイデアが、話があれば教えてください。

○山井厚生労働大臣政務官

私も一言、口をはさませていただきます。私も実は田代座長と同じにこれ気になりまして、8頁の外部委託化・非常勤化を通じて更なる削減ということが書いてあるのですが、この論法が通用するのでしたら、事業仕分けというものがなくなってきて、仕分け人も評価しようがなくなってくるのですね。はっきり言いまして、これで通るのだったらすべてこれで通ってしまうわけです。ですから、今おっしゃったように5%なのか3割なのか、4割なのか、多少の目安を言ってもらわないと評価しようがないのです。

その辺り可能な範囲で是非ともお願いします。

○労働基準局労働保険徴収課長

総人件費改革では4年間で131名減少させました。私どもは3年間でこの数以上というふうには考えております。ただし、具体的に何人という計算まではできていないということでございます。先ほどアウトソーシングのところをご批判いただきましたが、これも3年間で順次というのは、3年間でこれ全部をやるということですが、例えば納付特例について、まず電話の部分の納付特例だけをまず来年度やる。その場合以外に臨戸の部分もあるだろう。それは当然、再来年度以降やっていくのですが、年金機構でも実は今年度から電話部分納付特例だけ出すということなので、その様子を見ながらやる。ただ、それは3年間で全部やりますという趣旨ですので、是非ご理解をいただきたいと思えます。

口座振替との関係ですが、実はこの電子申請が進まないこと、これは銀行協会ともだぶ議論をしているのですが、まず口座振替がなければ絶対に電子申請は進まないよという議論になっています。

これはある意味、当たり前のことと言えれば当たり前のことなのですが、実は平成22年度を目標にしたのは、口座振替本格導入が平成24年度なのですが、それまででもとにかく10%を目指そうということとして、口座振替が平成24年度本格実施して、どんどん増えていけば、少なくとも阻害要因はなくなるということですので、平成24年度に10%、そのあとの目標は口座振替と連動して次の目標を立てるということです。

○田代座長

期待しております。ほかにどうぞ。

○労働基準局労働保険徴収課長

1つは特にこの2事業のうち、徴収業務について言えば、アウトソーシングできるとすれば、やはりその受け先として、いちばん考えられるのはサービサーということになりますよね。そうすると、そのサービサーを使った場合と、今のようにこの内部でしている場合とコストはどちらが損で、どちらが得だろうとして試算をなさったことがあるか、あるいはなさるご予定があるかを伺いたいのが1点。

もう1つは、滞納処分は実際どれくらいそれでコレクト、実際のところお金を収納できるものなのでしょうか。おそらく滞納処分というのは、私の若干の経験では、一般的には強制執行なのですが、そういう人ってどこにもお金を払っていないですよ。すべてのところに借金をしているという人で、おそらく現実に徴収できる、実現できる債権額というのは非常にわずかなのではないかと想像をするのですが、それでも滞納処分を実際に行うということに意味があるというふうにお考えでしょうか。この2点でございます。

○労働基準局労働保険徴収課長

まさにおっしゃるとおりでございます。これはある意味、政策的な判断が必要にな

ろうと思います。要するに取れなければ滞納処分、要するにお金があるうちに滞納処分をして、その人が破産しようが取るということをするかしないかという問題になると思います。私どもがいままでやっているのは、個人事業主のところまでカバーしていますので、しつこく督促をするということをやってまいりました。それで平成 16 年度の時点で申し上げますと、大体 1 件当りの督促回数が 2.3 回、その前は 2.5 回までやっていた。それがどんどん滞納が増えてきて、いま現在 1.9 回まで落ちています。したがってそれはアウトソーシングを含めて督促件数を伸ばすという基本的な戦略が 1 つでして、そこはむしろ、しつこく督促をして、なおかつ時効で消えないように付き合っていくという、むしろそういうラインでいきたいなというのが本音でございます。

サービスの業務ですが、実はこれもそこは行政から手を離れてお金だけ取るという仕切りをしていいのかどうか。これは非常に大きな流れで、ある意味それでいいということになれば、私どもコスト計算をしますが、一応そういう意味でのコスト計算までは、実はしたことはございません。

○田代座長

ほかに何かございませんか。

○山井厚生労働大臣政務官

ちょっとこだわりますが、「平成 23 年度以降、外部委託化・非常勤化を通じてさらなる削減」というところなのですが、要はそこをどうするのかというのを議論するのがこの場であって、この 2 行で終わるのであれば、何も書かないのと同じわけで、ここでの議論は肥大化させるなんていうはずはあり得ないわけで、そういう意味では、少なくとも例えば平成 21 年から平成 22 年まで以上のスリム化の努力をするのかしないのか、それぐらいのことはこの場で言うていただかないと、私たちも判断しようがなく、このままだったら駄目と、もう 1 回数字を出してくださいとしか言いようがないわけなのです。こう言ったら何ですが、これで通るのだったら、この事業仕分けの存在意義もなくなってしまいますから、やはりそこは、お忙しい中、仕分け人の方々も来られているわけですから、何らかの目安ぐらいは言ってもらわないと、仕分け人の方に対し失礼なのではないですか。

○労働基準局労働保険徴収課長

資料の作り方が悪くて申し訳ございません。平成 19 年度から平成 22 年度までの 4 年間で 131 名減少させました。したがって今後 3 年間で、この 131 名を上回る数の人数を減らすということで、改革案をご理解いただきたいと思います。

○山井厚生労働大臣政務官

それだったらそれで、是非今後はそういうことはここに書いていただいたほうが議論がしやすいと思いますので、よろしく願いいたします。

○田代座長

仕分け人のほうはよろしいですか。少し時間が早目でございますが、早く終わるのはいいことでございます。仕分け人のほうはそれぞれ評価シートに記入してください。

(仕分け準備)

○労働基準局労働保険徴収課長

この時間をお借りして先ほどのお問い合わせの数字を申し上げます。事務組合の規模ですが、委託企業の数ですが、いちばん多いのは 30～99 企業が 38.5%、100～299 企業が 26.5%、16～29 企業が 12.8%、以下、5～15 企業が 11.4%、1～4 企業が 7.5%です。一方で 300 以上の企業を集めている事務組合については 4.7%、500 以上が 2.1%となっています。

○田代座長

ありがとうございました。もう少しお待ちください、いま仕分け人が記入中でございます。今度はこちらのほうからお願いします。

(仕分け意見の表明)

○絵野沢仕分け人

労働者側から見ると、こういう業務内容については全くいままで何十年働いていても全然無関心だったので、これ会社側のほう、経営者のほうが理解することだと思ったのです。逆に相手側、敵を知るではないですが、この内容も理解して会社に戻って、会社のみなどと勉強をして、組合のほうからも、会社側に意見を言いたいと思いますので、どうもありがとうございました。

○中山仕分け人

質問でも申し上げましたが、先ほどの削減のところですか。この他機関との連携あるいは IT の活用なども含めても、先ほど 131 名というお話がありましたが、もっと更に削減へ心がけていただきたいと思います。

○田代座長

同じような話になりますが、やはり先の話はもちろん分からない要素がたくさんある。だから確定的な数字は出ないかもしれませんが、やはりある程度の方向性を出さないと、一般納税者から見て、あるいは保険料を現に納めている人間から見て、先はどうなるのだというのはちょっと疑問があるわけですね。そういう意味でいま 131 名という話がありましたが、これは最低限ということでございまして、それ以上のスリム化ということに、是非お願いしたいと思います。

○草間仕分け人

私は改革は非常に進んでいるなという印象を持ちました。むしろ政治における社会保障改革ですね、こちらのほうが根本解決だろうというふうに思っています。これは政務官がいらっしゃっていますので、要望したいなと思います。是非政治の場で方向性を出

していただきたいと思っています。

○岩瀬仕分け人

先ほどちょっと質問しましたが、現存事業場でありながら保険料を払っていないという所に対しては、やはりサンプル調査等をして、きちんとした適用業務をやっていただきたいというのが1つです。ですから改革案ではまだ不十分ではないか。

もう1つは外部委託化、非常勤職員化によって、徴収業務を効率化するということが気になっています。果たして外部委託化することによって、そんなに簡単に徴収率が上がったかというのは、非常に疑問ですね。だからこれを外部委託化するのであれば具体的にどんな目標を立てて、どんな手法でやるのかを明らかにしていただかないといけないのかなという気がしています。

○安念仕分け人

資料2頁の数字がすべてを物語っているのだとすれば、別に疑っているわけではありませんが、だとすれば私は非常に良好なパフォーマンスを上げておられると思います。浮沈の激しい零細事業場を含めて97%という収納率はむしろ驚くべきだと私は思います。ただ、若干ですが、収納率が低下、漸減している傾向があると思いますのでそれが懸念されると思います。そのためには、まず何をおいても口座振替を徹底するのが第一だろうと存じます。

○田代座長

ありがとうございました。それでは省内事業仕分け室から。

(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を発表いたします。まず適用の関係でございますが、「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」という方のうちお1人は「地方公共団体に委託すべき」である。あとのお2人は「事業は継続するが、更なる見直しが必要」ということでございます。徴収のほうの業務につきましては、「改革案では不十分」が4人、「改革案が妥当」がお2人です。不十分という4人の方全員が「事業は継続するが、更なる見直しが必要」ということでございます。以上でございます。

(政務三役からのコメント)

○田代座長

ありがとうございました。それでは最後になりましたが、山井政務官お願いいたします。

○山井厚生労働大臣政務官

誠にありがとうございます。いま岩瀬さんからも本質的なことをおっしゃられまして、

本当にではスリム化、外部委託化ということで、ある意味で本来のこの目的というものはより達成されるのだろうかというご指摘をいただきました。私たちもこれ事業仕分けをさせていただいておりますが、もちろん事業仕分けというと、人を減らして、コストダウンをして、天下りを減らしてということが1つの目的のように思われますが、最終的には国民の利益がこの事業仕分けの目的でありますので、そこはある意味で厳しくやりながらも、もしかしてそのやったことが結果的には国民の不利益になるということであれば、それは趣旨に反するわけですから、そこは厳しいこの事業仕分けの判定を参考にしながらも、逆の意味での問題点というものが出ないように、そこは私たちも十分気をつけねばならないと思っております。誠にありがとうございます。

○田代座長

ありがとうございました。それでは今回のこの件につきましての事業仕分けを終わりたいと思います。5分間ほど休憩を取りたいと思います。

(事業所管部局入替)

○田代座長

ただいまから職業安定行政関係業務システムの事業仕分けに入りたいと思います。まず初め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

資料の表紙の裏側の概要の部分をご覧くださいと思います。これは「職業安定行政関係業務システム」、いわゆるコンピュータのシステムです。通常ハローワークシステムと言っております。これにつきまして、どういう業務を対象としているかということは、表にあるとおりです。ハローワークで行っている職業紹介の関係、雇用保険の関係、雇用に係る助成金の関係、雇用管理指導、障害者や高齢者等、雇用率があるわけですが、そういう関係です。1回目の今日、ご議論をいただきましたが、労働者派遣等の許認可等の関係等々の業務に関わるコンピュータシステムです。

これはかつてはレガシーシステム、メインフレーム系のシステムだったわけですが、これをオープンシステムに変えるということで取り組んできております。実は来年度から新システムになるという中間段階ですので、ややご議論は難しい面もあるのですが、そういう含みでお願いしたいと思っております。

どの程度の規模のシステムかということですが、この表のいちばん下を書いてあるように、システムを設置している拠点は約1,000です。ハローワーク出張所と併せて約600ですが、それ以外にハローワークの外に求職者のシステムを置いていたりということもありますので、物理的な場所としては約1,000カ所あります。端末の数は職員用の端末が2万5,000台、「求人情報提供端末」と書いてありますが、これは求職者の方がご自分で求人情報を検索するパソコンで、1万9,000台です。端末にして4万4,000台。これは現在あるわけではなくて、来年の4月にそうなるというシステムです。

予算につきましては、現在ハローワークシステムは新システムです。まだ全体稼働しておりませんので、既存システム、これは従来のメインフレーム系のシステムです。両システムが、平成 21 年度、平成 22 年度動いているということと、新システムの開発経費があるということもありまして、平成 22 年度予算でいくと 616 億円となっております。このうちハローワークシステムのほうは、全面稼働ではありませんが、すでに相当程度稼働しておりまして、ここの部分の運用経費が 266 億円。システムの開発整備については、まだ開発が進んでいる部分もありますので、プログラムの開発経費等が入っておりますが 142 億円です。既存システムのほうは、まだ動いている部分があって、その運用経費が 169 億円です。システムの開発整備は 39 億円あるのですが、これは法改正等があった場合のプログラムの変更や、ハローワークの場所が変わったりする際の移設経費等が入って 40 億円で、合計 208 億円です。したがって、616 億円というのは、2 つのシステムが動いているということと、大きな開発がまだ進行中ということでの額ということです。それも含んでご議論をいただければ幸いというふうに思います。以上です。

(事業所管部局からの事業説明)

○田代座長

ありがとうございました。それでは所管部局からご説明及び改革案をお願いします。ご存じと思いますが、時間は 12 分以内ですので、簡潔をお願いします。

○職業安定局長

いま総括審議官のほうから概要をご説明させていただきましたが、2 頁をもう一度ご覧ください。2 頁のいちばん上を書いてあるように、このシステムはハローワーク及び労働局職業安定部の業務処理を円滑、迅速に行うためのシステムです。

現行システムは、個別の業務ごとにシステムを構築していましたが、最適化計画に基づきまして、ランニングコストの削減等の視点を盛り込みまして、刷新を図ることとして、平成 18 年度から 5 年計画、来年度（平成 23 年度）が稼働予定です。

システムの対象業務については表に書いてあるように、職業紹介については求人・求職の申込・受理、職業相談・紹介業務です。実績は右のほうに書いてありますが、職業紹介関係が求職登録者数が 765 万人。求人数は 558 万人。雇用保険については、適用、給付関係、日雇、船員保険等をやっております。これも実績は右のほうにありますが、適用事業所数は 202 万件、被保険者が 3,766 万人ということです。

助成金につきましては、助成金の審査、支給手続、雇用管理改善については障害者、高齢者の雇用状況報告。需給調整事業については、派遣事業の許認可・届出業務、こういうものを主な対象にしているところです。

先ほども総括審議官が申し上げましたが、拠点数は平成 22 年 6 月現在で 1,037 の労働局、ハローワーク等に設置しております。端末の台数は、職員端末が 2 万 5,000 台、求人端末が 1 万 9,000 台です。額については、先ほど総括審議官が申し上げた額で、そこに書いてあります。

組織図については、厚生労働省の業務システム化の前提や統括する組織として、情報化統括責任者（CIO）とその補佐役として CIO 補佐官が設置されております。

全体統括のもとで、各個別システムの最適化、実施体制が整備されているところです。職業安定局の実施体制につきましては、統括責任者を配置し、その管理の下で業務責任者として総務課長、開発責任者として労働市場センター業務室長がその任務に当たっているところです。

また、最適化を推進に当たりまして、行政側に加えて公平性、透明性、実行性をより一層高めるために、システム監査、学識経験者等が参集した最適化実施評価委員会を設置しております。外部専門家の評価、意見等を反映して、ハローワークシステムの最適化を進めているところです。組織図をご覧くださいますと、開発責任者、いわゆる労働市場センター業務室長の下に、最適化システムの関係、事業者が配置されていますが、これらの事業者につきましては、一般競争入札によりまして落札した事業者です。なお、工程管理支援の業者につきましては、企画競争によって落札業者が決まっております。

次に 3 頁をご覧ください。これは「最適化計画策定の経緯及び計画の概要」です。これも先生方はご案内のとおりですが、左側の政府における最適化推進の経緯については、いわゆるレガシーシステムにつきましては、業務の継続性を重視し過ぎるあまり、巨大なシステムが長年にわたって、非競争環境に置かれていること。また支出の大半がシステムの維持経費運営に費やされ、効率化に関する十分な検証がなされないまま拡充されてきたという問題があります。このような問題点を解決するために、平成 15 年 7 月に各省の CIO 連絡会議におきまして、電子政府構築計画に基づいて年間 10 億円以上の経費を要する中央省庁の情報システム、随意契約が継続しているシステムを対象として、使用者あるいは利用者の利便性を下げずに、トータルコストが削減できるならば刷新を行うこととされたところです。

職業安定部局ではレガシーシステムされた雇用保険トータルシステム、あるいは総合雇用情報システム等の職業安定行政関係システム前提につきましては、平成 16 年度に刷新可能性調査を実施して、平成 17 年 6 月に職業安定行政関係業務の業務システム見直し方針の策定を決定して、さらに平成 18 年 3 月に職業安定行政関係業務の業務システム最適化計画を策定したところです。

この内容につきましては、右のほうに書いてあります。利用者の利便性の維持・向上等々、6 項目の柱を立てまして、この見直し方針に基づきまして、個々の業務に関する改善内容を盛り込んだものです。

主なところだけご説明いたします。利用者の利便性の維持・向上につきましては、雇用保険受給者の移管手続の簡略化を行うこと。あるいは求人情報検索機にフリーワードの検索機能の追加を行いまして、求職者の希望に沿った求人をより探しやすくするなどのサービスを充実する予定です。業務処理の効率化・合理化につきましては、助成金業務において、雇用保険の被保険者期間の照会や労働保険料の滞納状況等を照会するなどの確認審査をした上で、助成金の支給決定を行っていますが、最適化システムにおきましては、いろいろなデータの連携を強化することによりまして、助成金審査業務の迅速化、効率化を図って事業主サービスの向上を図る予定です。

システムの見直しについては、汎用的なソフトウェアを採用し、市場調達が可能システムにすることや、現行システムは業務別に専用端末を開発運用してきたところですが、この専用端末を廃止して、端末設備については汎用化・共用化を図ることによりま

して費用の削減等を図る予定です。

また安全性・信頼性の確保につきましては、最適化システムでは各業務処理はすべて同一の端末で行うことから、システムの個人情報保護に十分留意しつつ、窓口サービスに支障を来さないよう、端末操作カードの IC カード化等を行うことによりまして、セキュリティ対策の強化を図ることとしております。

調達の公平性、透明性の確保については、現行システムは、設計開発・運用共に、随意契約によって行っておりましたが、最適化システムにおきましては、競争入札で調達を行うとともに、調達に当たりましてはソフト、ハードの分離調達を行うことによりまして、調達における透明性、公平性の確保を図ることとしております。

4 頁をご覧ください。これは「ハローワークシステムの概要」を記載したものです。左が現行です。現行システムにつきましては、業務別、個別に構築されたシステム別に運用監視、専用回線、専用の端末で構成されております。また地方独自システムとして、求人情報検索システムが構築されております。このようなことから、現行システムにつきましてはシステム効果を行う場合でも、ハードウェアやソフトウェアの特定の製品のために、特定の業者による開発が必要で、オープン化が困難でした。また、業務ごとにシステムの構築・運用するために通信回線・端末、運用経費が高コストであったことが課題として挙げられたわけです。

最適化システムにおきましては、このシステムを統合することによりまして、センター集中型システムやシステム全体を一元的に運用管理が実現できるわけです。

また、通信回線につきましては、専用回線から厚生労働省統合ネットワークに一元化するということです。職員が利用する端末につきましては、専用端末を廃止して、端末の共用化により、全端末ですべての業務処理が可能になります。汎用化を行うことによりまして、市場での調達が可能になる予定です。

また、職員が利用する端末設備以外でも、ハローワークの利用者が使用する求人情報端末につきましては、システムの個人情報の保護、セキュリティ保護のためにインターネット回線を利用した求人情報の提供を行います。さらにセンター設備につきましても、オープン仕様なサーバへ移行する予定で調達を待っているところです。

5 頁は、システム化については、平成 18 年度から平成 22 年度までの 5 カ年計画で設計開発を実施していきまして、平成 23 年度から新システムに移行する予定です。業務ごとは割愛させていただきます。

6 頁につきましては、平成 18 年度から 5 カ年計画で設計開発を行ってきたところです。この資料は、平成 18 年度から平成 21 年度において具体的に最適化の実施状況についてまとめた資料です。見直し方針の調達における透明性の確保につきましては、労働法令、システム管理、あるいはセキュリティ等、有識者を集めた最適化計画実施評価委員会。2 番目、平成 18 年度に設置して調達仕様書、あるいは評価基準、提案書の評価結果等に対する評価を実施して、調達案件の透明性、公平性の確保に努めているところです。また、進捗状況につきましても評価を実施しているところです。平成 19 年度には具体的に調達計画書を策定・公表するとともに、最適化システムに使用する機器類等につきまして、分離調達、競争入札を実施しているところです。

技術システムの見直しにつきましては、市場調達が可能な汎用性の高いソフトウェア

の採用を図り、参入しやすい情報システムの設計、開発に取り組んでいるところです。その他、専用回線を順次廃止して、統合ネットワークへの移行、雇用保険の専用端末の廃止、新端末への切替えを実施しているところです。

次に改革案についてご説明いたします。資料 2 の 8 頁、最適化計画による実施効果については、最適化前の既存システムの経費、これは平成 18 年度分で 398 億円です。これに対して、最適化後のシステム経費として 328 億円を見込んでいるところで、その差額の 70 億円が最適化計画のシステム経費の削減効果となっております。これは 7 年で回収する予定です。上段に、システム開発計画の予算につきましては、平成 23 年度分は、現在、予算の要求の精査をしているところですが、平成 22 年度と比較して約 169 億円の減額要求となる見込みです。平成 23 年度の内訳は、最適化計画期間中に、雇用失業情勢の悪化に応じて拡大したシステムの経費として 36 億円。現行システムの撤去費用として 6 億円。平成 23 年度新規機能の追加に伴う設計開発整備費として 77 億円。この経費は法制度改正、あるいは職員、利用者間の要望等によりまして新規機能分にかかる経費です。追加開発分につきましては、その必要性等、十分に精査をしていく予定です。

9 頁につきましては、透明性の確保ということで、先ほど申し上げたような最適化において競争入札の実施に合わせて、分離調達、調達の透明性、公平性を確保しているところです。ここはご覧いただきますように、いろいろな基本計画、調達計画に基づいて、各種の調達を行っているところです。

10 頁につきましては、全体の事務・事業の改革によりましてのものです。利用者の利便性の維持・向上等を図りつつ、その利用者のニーズに応じたサービス提供を行うということです。いちばん上の右に書いてあるように、業務処理の効率化・合理化ということで、年間延べ 7 万 7,000 強の人日分の合理化を図るということで、業務処理時間の短縮を行うことができると見込まれております。時間の関係で下のほうにつきましては、11 頁につきましては、先ほど申し上げたような内容のところ、それぞれの求人・求職情報検索の充実、あるいは受給者の移管手続等の簡略化、あるいは 11 頁に書いてありますが、職業紹介の分野では、例えば採否確認の FAX 自動送信等、共通業務では事業所情報の共有化、助成金による支給要件確認の迅速化、こういうものが最適化計画に基づきまして見直すことによりまして、充実が図っていけるというものです。最初に申し上げましたように、大幅な予算額等の削減を最適化計画によりまして、結果として得られるというものです。以上です。

(省内事業仕分け室からの論点提示)

○田代座長

ありがとうございました。省内事業仕分け室のほうから論点等の提案をお願いします。

○総括審議官

資料 3、12 頁からです。具体的に主要な論点として 3 点挙げております。1 つ目は、新しい職業安定行政関係の業務システムが来年度から稼働するわけです。これが職員や求職者、その他の方々の全体の状況の中で適正な規模のシステムになっているかどうかということです。

先ほども申しあげましたが、職員の端末 2 万 5,000 台、求人情報端末が 1 万 9,000 台ですが、このシステム規模等が適切かどうかというのが 1 つ目です。

2 つ目は、そういうシステムにつきまして、コストがどういうふうになったかということで、できるだけ低廉なコストになるようなシステムになったかどうかというのが 2 つ目です。

3 つ目は、いま局長からもありましたが、さらに平成 23 年度から稼働するわけですが、更なる機能の見直しも検討しているところですが、これが必要か、あるいは未買収から見て適切かどうか、というのがもう 1 つの論点です。

やや詳しく個別の論点が 14 頁からありますが、まずシステムの規模で、職員端末を 2 万 5,000 台を予定しています。職員数は 2 万 9,400 人、正規職員は 1 万 1,800 人、非正規職員は 1 万 7,500 人です。1 人 1 台にはなっていないわけですが、全体の職員数と端末の数をどう見るかというのが 1 つです。

2 つ目は、求人情報提供端末は 1 万 9,000 台あるということです。配置状況を（参考）に少し書きましたが、1 カ所当たり大体 20 台ぐらいですが、当然のことながら、求職者の人数によって配置台数は違います。いちばん多い池袋のハローワークでは、190 台が置いてあるということです。利用状況については、1 台 1 日当たり 11.5 回、要するに 11.5 人が入れ替わり使っているということです。求人を検索するので 1 人 30 分とか、1 時間使う状況ということです。こういう状況に照らして、こういう端末が適切かどうかというご議論かと思えます。

2 つ目はコストの関係です。先ほど平成 18 年度は 398 億円、今回、雇用情勢悪化に伴う端末数の増加等を除いて、平成 18 年度と同等ということであれば 328 億円ということになっており、70 億円の減少ということどこが減ったかということ項目ごとに書きました。見ていただきますとわかるように、機器借上料は 291 億円が 187 億円。汎用端末になったということで、相当程度軽減されているということです。

平成 23 年度から追加機能ということで、この中に法改正対応というものも入っておりますが、来所者とか、職員からの要望によって、それぞれ 30 億円弱の機能追加を見込んでいるということです。新システム稼働直後から、またこういう見直しをするのかどうかということも含めて、この辺の必要性、費用対効果等のご議論が必要かと思えます。

16 頁はやや細かくなりますが、SE 単価等が妥当かどうかということで書かせていただきました。このシステムの SE 単価が 1 人月で 140 万円で計算されております。ほかの資料でいきますと 2 つ挙げております。ソフトウェアメトリックス調査によると、1 人月当たり 126 万円ということで、140 万円が妥当かどうかという話もあるかと思えます。

調達・プロジェクト管理体制ということで、先ほど説明があったような体制でやっておりますが、これが適切かどうか。そういう中でいろいろな議論で仕様や積算の見直しも一部行なっておりますが、こういったものが適切に議論されているかどうかということを検証する必要があるのではないかと思っております。

17 頁ですが、新システムについては、基本的に一般競争入札等で行っているわけですが、一者応札が相当多い状況です。特に額で見ますと、一般競争入札でやった 800 億円のうち、96.3%、770 億円の部分が一者応札だったという状況です。

どういものが一者応札だったかというのは、その下の表に書いてあるとおりです。1

つ当たりの契約金額は非常に大きいものが一者応札だったということで、サーバ、端末一式が 300 億円弱のものとか、あと 2 つそこにあるようなものが一者応札だったという状況です。これを含めて条件、その他が適切だったかどうかというようなこともご議論をいただければと思います。以上です。

(議論)

○田代座長

ありがとうございます。それでは議論に移りたいと思います。この仕分けも何回もやっておりますので、ご承知のとおり時間は 30 分ということですので、話がかかり細くなるかもしれませんので、質問、あるいは意見、回答はごく簡潔にお願いします。

先ほどお話がありましたが、これは 5 年前からやっていて、基本的なところ、来年度からやるという話なのですね。ですから、我々のほうも今日初めてこの資料を見まして、ちょっとあれっという感じはあるのだけれども、それはしょうがないとして、話が 5 年前に何でこんなことをやったということも出るかもしれませんので、その辺はご了解願いたいと思います。それではどうぞ。

○絵野沢仕分け人

既存のシステムのソフトというのは、全国的とか、東京、1 社だけで全部賄っているソフトなのでしょうか。

既存のシステムの更新というのは、何年おきぐらいにやっているのかということですか。自分も平成 13 年にはハローワークの端末を使ったのですが、そのときには昔から比べたら画期的ですよ。これはすごいなと思ったのですが。それから 9 年ぐらい経ってますよね。それでシステムを更新されたとしたら、どういうところがよくなっているのかと思うのです。新システムの場合は、当然 Windows みたいに何年かおきには更新するようになると思うのですが、その辺の費用は、パッと見た目何十億ではなくて、何百億の世界なので、自分はびっくりしてしまうのですが、その辺、わかる範囲でお答えください。

○職業安定局労働市場センター業務室長

ただいまのご質問ですが、現行システムにつきましては、全国一律の 1 つのシステムで、各システムごとに、例えば雇用保険のトータルシステム、職業紹介システム等々を運用しているところです。

システムの更改というお話ですが、ほぼ 5 年から 6 年ごとにシステムを更改してきております。この新システムが今後いつ更改するかということにつきましては、いまのところ具体的な時期のめどを立てているわけではございません。まず平成 23 年度の稼働に向けて、いま全力で取り組んでいるところです。いずれにしろ、数年ごとの更改は視野に入れざるを得ないと考えているところです。

○絵野沢仕分け人

どうもありがとうございます。

○草間仕分け人

私のほうで 2 点あります。1 点は委員会が設置されているということですが、先ほども別なところで質問させていただきました。IT コンサルと言うのでしょうか、コーディネーターがそれをやっているかどうかということです。私は必要だと思っています。そうでないと、言い値でずっと切られてしまうということです。

2 つ目は、クラウドコンピューティングシステムへの対応です。これが「日経新聞」で出てくるようになってきたのは、いまから 2 年前ぐらいです。したがって、平成 18 年当時は、我が国の IT 社会において、クラウドコンピューティングの活用を想定していなかったのです。この中でクラウドコンピューティングへの対応等について伺いたい。つまり、トレンドが所有するところから活用していくというふうに変ってきているわけです。その 2 点をお聞きしたいと思います。

○職業安定局労働市場センター業務室長

まず 1 点目の評価委員会のメンバーは、大学の先生が 3 人、システムの監査法人の方が 2 人、民間の会社の代表の方、この 6 人が構成員となって評価委員会を運営するところ です。

○草間仕分け人

率直な感想としては、おそらく機能しないのではないかなと思っています。つまり、コンサルティングを通してのコストのパフォーマンスとか、適正なシステム契約みたいなものについては、ちょっとわかりませんが改善の余地はあるかなという印象を持っています。

○職業安定局労働市場センター業務室長

この最適化のシステムを開設するに当たりまして、冒頭のお話にもありましたように、工程管理を専門的な知見を持った方というか、行政にお願いして、先ほどのお言葉に出ました業者の言いなりにならないような形での開発を進めなければならないと。と申しますのも、最適化の目的の大きな柱がオープン化ということと、また経費の削減ということがありましたので、そういった意味ではその点が重要かなということです。これは私どものシステムとしては初めてですが、いわゆる工程管理の支援業者に委託して、業者と我々との間を取り持っていていただきながら、それらの知見もご相談しながらやっているところです。ただ、先ほどの評価委員会で客観的な観点からのシステムの仕様書のあり方や入札のあり方、その結果等についてご意見をいただいているところです。

○田代座長

それに関連して、評価委員会というのは年に何回ぐらい開いているのですか。

○職業安定局労働市場センター業務室長

基本的に毎月開ければいいのですが、ほぼ年 10 回ぐらい開いております。

○田代座長

私もそれほど経験はないですが、やはり、民間の会社でシステムを組んだことがあります。これは我々素人を見たら、業者は嬉しくてしょうがないです。だから、そこでやる場合には素人がいくらやってもそれは駄目なので、いま話がありましたが、自分のほうの味方の専門の人を入れないととんでもないことになるのではないかなど。今日、実はこの資料をもらったのですが、年間 600 億円と見てびっくりして、単位を間違えたのかなど思ったぐらいでした。

これからもいろいろまた話があると思いますが、月 1 回ではほとんど機能しないだろうと思っています。というのは、毎日毎日業者と発注者側がガンガンやってシステムというのは作っていくのです。それが月 1 回ぐらい集まって、こうなりましたと言っても、たぶんそれは非常に形式的なものではなかったかと思っています。それは済んだ話なので、いまさら言ってもしょうがないですが。今後やる場合には、その辺を十分検討してほしいと思っています。

○情報化統括責任者（CIO）補佐官

CIO 補佐官をやっている西村と申します。いま委員の先生の方々というお話があったのですが、委員の方々についてはシステム監査学会の副会長の方もいらっしゃいますので、ご指摘内容についてはかなり厳しいものをいただいていると、私から見ても認識しています。それをどう消化するかという話につきましては、工程管理業者、いわゆる進捗管理だけをしているわけではなくて、部門の支援もかなり強力にやっていると認識しています。

いまおっしゃっていただいたこと、こちらの方々にはまさに安定局の立場で、相当きついことを業者さんに言っているのを最低でも毎月見せていただいている体制でやっております。外から見るとかなり緩いのではないかなと思うのですが、実際やっている内容につきましては、かなりきついことを言わせていただいていると認識しておりますので、一応、ご認識をいただけるかと思ひまして発言いたしました。

○中山仕分け人

このシステムですけれども、既存システムを今度、新システムに変えるわけですが、民間も結構、大きなところは、かなりいろいろなシステムを持っていて、ユーザーの使い勝手を見た場合に、これまでの既存システムを民間と比べてどのように評価し、今度の新システムではどういったところがすぐれている。あるいは劣っているということをお聞かせいただけますか。

○職業安定局労働市場センター業務室長

これまでの旧システムは、いわゆる、先ほどのメインフレームという言葉が出ましたけれども、1 つの大きな大型コンピュータが処理をしながら全国のシステムがそれにぶら下がるような形で運用をしていたわけですが、今度の最適化後の新システムについては、そういう大きな巨大なコンピュータを 1 つドンッと置いて、その周りにぶら下がる

ような形ではなく、汎用品、いわゆる市場に出回っている機器を使って、それらの連携プレーでシステムを行っていかうというふうな形で、大きくシステムのあり方を変えようということなのです。

旧システムのメインフレーム型といいますか、大型コンピュータ型として、私どもがメリットとして思っているのは、信頼性です。処理をする能力の高いコンピュータが全国の業務のデータを処理していくことは、大きな頭脳の中で行うことですので、そういった意味では業務のトラブル等の危険性も少なかったのではないかと思っています。その点から見れば、新システムにつきましては、小さなサーバーが数多く、集団の処理でもってその業務の処理にかかるわけですので、どうしても連携プレーがうまくいかないとき等にトラブルとなる可能性もいままでに比べればその危険性は増しているかと感じるところです。

○職業安定局長

すみません。利用者のほうからの話ですと、私ども説明を割愛しましたけれども、10、11 頁辺りをご覧くださいと思いますけれども、これは最新のものを使うということで、10 頁につきましては、例えばいままでキーワード検索、求人情報システムを見た場合に利用者の方がなかなかキーワードの検索ができなかったのですが、今回入れることによって、フリーワードの検索が可能になるとか、当然ながら移管手続きがありますけれども、転居した場合は移管元・移管先のハローワーク同士でいままで連絡しなければいけなかったのですけれども、そういうのを簡潔にしたり、そういう迅速化については相当迅速していくということにして、便利と迅速化については、利用者の方々にとってさらに増すと考えているところです。

○中山仕分け人

これまで、ハローワークのやつはハローワークにある固定の画面だといろいろな情報が出るのですけれども、自宅からだと限られた情報しかないとか、その使い勝手がすごく悪かったですよね。その辺は今回、改善されるのでしょうか。

○職業安定局労働市場センター業務室長

はい、大きな仕組みとしては、できるだけ一般の国民の皆さまが、例えばインターネット回線を使ってアクセスするようなハローワークインターネットという制度がありますけれども、そこにつきましては従来に増して、使い勝手のよい形にしたいと思っているのですけれども、やはりいままで限られた回線で行ってきたということは、安定所の業務の性質として、個人情報等々の非常に取り扱いのに慎重にならなければいけない情報を数多く扱っていますので、その辺の公開していい情報等々の仕切りも慎重に行わなければならないと思っていますので、そういった意味ではすべての回線の解放といったこと等については踏み切れないと考えています。

○職業労働安定局長

4 頁をご覧くださいますと、もうご案内通りだと思いますけれども、現在でもハロー

ワークインターネットサービスとか、仕事情報ネット等ということがありまして、これは普通のご自宅からハローワークインターネットで探せるわけです。そういうことで、これについては右のハローワークシステムにつきましては実際の共通の基盤との関係で結びついてはいますが、そういうインターネットの公開のものをしっかりまとめて、より便利に使いやすくなるようにしていきたいと思っていますし、これについては、いろいろもっと使いやすくしてくれとか、そういう要望がありますので、そういうのを頭に置いて、先ほどの利用者の方々による要望については、また更に工夫していかなくてはならないだろうと思っていますし、先ほどのグラフで利用者の要望に伴って今後新しく開発しているシステムに入れさせていただきたいと思っています。

○中山仕分け人

すみません。もう 1 点だけ。いま、ハローワークがやっている人材紹介と、例えば東京都がやっている中高年の紹介は、別々のもので別に登録してやっているように思うのですけれども、そういったところは将来的に一元化する予定はあるのでしょうか。有楽町にそういったのがあって、別々の。

○職業安定局総務課長

おそらくは、人材銀行というシステムだろうと思います。国のハローワークの一部として、人材銀行という仕組みに、もともとハローワークがどちらかと言うと、あまりホワイトカラーの専門職の方々を扱っていなかったという点を踏まえて、人材銀行というキャッチフレーズも含めてやっていたものですが、いま、おっしゃられましたように別の機関として位置付けてハローワーク全体の中で行ってはいませんが、役割としては、そういう意味で専門化した形での特別のものとしていま行っているところです。

○岩瀬仕分け人

ちょっと表の見方がわからないので聞きたいのですけれども、これはそちらが作られた表ではなくて、事業仕分け室の表なのであれですが、いちばん最後の 17 頁の表で最適化システムに関してかかった総契約金額約 1,000 億とありますけれども、これは運営経費を除いたシステム開発に関するものをまとめたということによろしいのですか。これ、わからないので教えてもらいたいのですけれども。

○総括審議官

これは、平成 21 年度に入札行為があったもので、実は国債の負担行為を取って、5 年契約の部分があります。ですから、単年度よりはものすごく額が大きくなります。

○岩瀬仕分け人

これは、システム刷新をした前と後で、刷新が終われば全部新システムに切り替わるのか、それとも旧システムレガシーを使いながら新システムと並行させるのか。並行させる場合は、ずっと永遠に並行させるのか、ある一定の期間が来るとシステムが全面的に切り替わるのか教えていただきたい。もう 1 つ、透明化の点で、競争入札を導入しながら一者応札しかないというのは透明化できていると一般的に考えると見えないのです

よ。その辺をどう改善されるのか。

○労働市場センター業務室長

まず、前者の切り替わるか云々という話は、切り替わります。いわゆる現システムは残るものはございません。というよりも、すべてをこのハローワークシステムの中に取り込む形で、一体的に運用をしていくという形になります。一者応札ということですが、確かに一者応札となっている件数が多いですが、1つは現在の最適化システムの基盤となりますシステム開発等々を行っている業者は一者が行っているわけですし、その業者が開発したシステムにのって、そのシステムが走るということが最適化システムに求められているわけです。ただ、開発の途中等で、そのシステム等の関連で手直しをするようなときにつきましては、開発業者にお願いするというのがいちばんの一般的なやり方かと思うのですけれども、もう1つは、その周辺機器等々につきましても、そのシステムが円滑に動いていくことがもっとも重要ですので、その動作等々が保証されない限りは、やはりその業者を採用することはできないと考えていますので、我々としては動作の保証といった点も重要視しながら入札に臨んでいます。

○岩瀬仕分け人

もう1つお聞きしたいのですけれども。

○情報化統括責任者(CIO)補佐官

補足します。説明の中にもありましたけれども、設計開発を行う業者さんの調達の際には、一者さんが応札されました。そこがものづくりをしていく中で、そこではなくて、これも先ほどの工程管理業者さんを含めて、世の中に出回っている一般的なソフトウェアを使って、専門的用語を言ってしまうと CORBA 準拠とか SNP という仕組みを使うところですが、こういうことが実現される仕組みで基本的なハードウェアを考察してくださいということをしました。ハードウェアにつきましては、1つではなくてここにありますように30個ぐらいに分割して調達している状況です。その結果として、いちばん最初に採用されたソフトウェアにどうしても引きずられるというところが出てしまうということで、接続性を重要視したときに他社さんでは必ずしも提案して保証ができないと言ってご遠慮される場合もありますし、補足で言いますと、その中の1つにつきましては規模が大き過ぎて対応ができないといったものもありましたので、工夫のしようがあったのかもしれないのですけれども、調達そのものとしては、競争性を阻害するものはなかったと考えています。

○田代座長

でも、いまの話ですと会社は未来永劫変えられませんね。

○情報化統括責任者(CIO)補佐官

まず、ハードウェアだけを変えることになると、どうしてもそこに引きずられることがあるかもしれません。次回の公開のときに設計をいかしまして、ソフトウェアを

作り直すことが予算的にできるのであれば、そこは変えることは可能だと思います。

○岩瀬仕分け人

ということは、著作権はどっちが持っている。

○情報化統括責任者(CIO)補佐官

著作権は、基本的に職業安定局さんにありまして、ただ調達上はすべてをよこせというよりは向こう側があってもいいよという仕様書になっていたと思います。

○岩瀬仕分け人

著作権は開発業者が持っているということ。

○情報化統括責任者(CIO)補佐官

いえ、著作権は基本的にはこっちです。

○職業安定局労働市場センター業務室長

今後の入札につきましてですが、やはりこの評価委員会からも一者応札はよろしくないの、何とか一者応札を回避する工夫をすべきだという意見も委員の先生方からもいただいています。例えば、周辺機器等を分割するとか、ハードとソフトを分割するとかといった工夫を今後、重ねて、できるだけ一者応札を少なくする、もしくはゼロにもっていきたい。どうしても規模のあまり大きくない企業につきましては、先ほど私どもが必須要件としています動作保証につきまして、テスト環境等があまりないとかといったところで不利な状況にあるとするならば一応、どこかセンターの中なのか、テストをできるような環境を揃えながらも、いままでは手が出せなかった企業も手が出せるようにできればという方法も検討しなければいけないと考えていますので、今後とも評価委員会等の先生方のご意見をいただきながら工夫してまいりたいと思っています。

田代座長

一点お願いします。いまから言ってもしょうがないのしょうけれども、こういうシステムにたしか大規模システムの変更ですけれども、5年間かけるというその発想がちょっと私には理解できません。5年間、この世の中の変化が激しいときに5年前にスタートしているわけです。5年前にベーシックデザインからずっとやっていくわけですよ。それは、先ほど話がありましたけれども、その間に法律が変わる、条件が変わる。だから、一応、でき上がったと思ったらすぐまた次を変えていかなくてはいけないということが起きてきますよね。多少のことはわかりますけれども、いまさら5年前のことを言っても皆さま方に責任がないのかもしれないけれども、ある意味でお伺いしたいのですけれども、国のいろいろなこういう大きなものでは5年間かけてやるというのが常識になっているのでしょうか。

○情報化統括責任者(CIO)補佐官

常識かと言われると、まず経緯だけご説明しますと、5年でやるとは無茶だという評価もされたことがあります。まず、先ほどから説明がありましたけれども、そもそも職業紹介という仕組みと雇用保険という仕組みと、実はもう1つ労働保険ネットワークという仕組みがありまして、この3つを1つの基盤、そのほかに仕事情報とか、ハローワークインターネットとか小さい仕組みもあったのですけれども、このすべてを1つの基盤に載せ変えていくというのを5年間でやるというのは、なかなか厳しいのではないかとということを実はCIO補佐官等連絡会議の中でいただいたということでした。

実際にスケジュールを組む段階におきましても、実は雇用保険の仕組みについては難易度が高いだろうということで、当初は5年間が終わったあとに、もう2年間あとでやろうという計画にしていたのですけれども、5年間の間にいろいろやってみる中で、2年間前倒しできることがわかってきましたので、計画を改定して5年に押し込んだということです。これが常識的かと言いますと、正直な話をする少し長いような気がします。ただ、要するに民間の感覚でおっしゃったところなのですけれども、ただ調達期間等ありますので、それを含めて5年間という話になると、1年近く空期間があったりするわけです。そういうのを含めると、4年ちょっとというものと、更には分離調達を行って、先ほどご指摘がありましたけれども、できるだけいろいろな業者が参入できるように努力するというところの手間もありますので、その時間を考えるとどうしてもこれだけの期間は必要かというところを組み立ててこの期間になっているということです。調達期間を全部押し込めて、1つの業者でやるということができればもう少し短かくていいと思います。

○田代座長

もう1点、私のほうから。10頁の上の右のほうに「これをやりますと業務処理の効率、合理化ができます。年間延77,082人日分の業務処理時間が短縮されます」と非常にいいこと。これ、1つの大きな目標だと思うのです。77,082人日分というと、大体人間に換算すると350人ぐらいになりますよね。これは、ハローワーク、その他どこかのあれですか。皆さん方のハローワークを始めて、そういう仕事がこれだけ短縮されるという意味ですね。

○職業安定局総務課長

このときの試算では、1つの試算ではありますけれども、いまおっしゃられたように、おそらく340人分ぐらいの大体換算になるわけですし、具体的にこれだけの合理化について私どもとしては期待しているし、合理化するためにこれをやったところです。現在は、私ども国家公務員につきましては、いわゆる定員合理化計画がありまして、毎年何らかの形でいわば定員を合理化していくという形のものを累積してやっています。例えば、平成21年度におきましては、合理化数323人、平成22年度についても314人。どういう形で合理化するというと、さまざまな形で合理化していくわけですが、私どもとしては、まさに新システムを導入することによる合理化が、そういう中の一環として取り組んでいるというふうに認識しているところです。

○田代座長

それは、非常に大事なことですが、きちんとフォローしていただけないと、ここでは、340人ぐらい減るはずだと言うのだけれども、それが具体的に、いろいろな各部局のどこでいつまでに何人減るかというのが出てこない、単に謳い文句に終わってしまう恐れもあります。今日、ここではその数字を細かく聞きませんが、その辺は是非、きちんと出していただきたいと思います。

○職業安定局総務課長

全体と合理化計画の中で非常に重要な位置づけだという認識の元でやっているということです。

○山井厚生労働大臣政務官

よろしいですか。コスト削減の本来とはずれるかもしれませんが、先ほど中山さんもおっしゃっていた自宅とか、こういう端末をもうちょっとほかの場所でも見られないかという素朴な疑問なのですが、一昨日ハローワークに行ったら、多くの求職者の方があふれかえっておられて、コンピュータが満杯なので、コンピュータにたどり着くまでにかなり並んでられるという、もちろん、そこに来るまでに往復に多くの時間を求職者の方は使っておられるのですけれども、やはりその中で、ハローワーク以外でも、こういう端末を見ることができるとか、そういうふうなことというのは難しいのか。そのことについてお伺いしたいと思います。

○職業安定局長

先ほど申しましたように、いまもインターネットハローワークがありまして、事業主の方が自分の名前を出さないでほしいということ以外は、全部、それを見ただけでも職業紹介といいますか、事業名とか、もちろん場所とか書いていますので、自宅のパソコンでも見れる仕組みになっています。現在、それを活用しています。また、仕事情報ネットもありまして、民間の方がネットに職業紹介を載せてもいいよという、それもハローワークに行かなくても、ご自宅で見れる仕組みになっています。

○山井厚生労働大臣政務官

改めてですけれども、多くの求職者の方はインターネットハローワークのシステムで見られるということを理解なりされているのですか。

○職業安定局総務課長

その件につきましては、ハローワークでも非常にいま、政務官がおっしゃられましたように、混んでいる状況の中で、ハローワークインターネットサービスについての周知活動、チラシなども作るなどしてやると共に厚生労働省のホームページからもアクセスできる形での取り組みをしているところです。さらに周知の努力を一層考えていきたいと思っています。

(仕分け準備)

○田代座長

ちょうど時間になってまいりました。仕分け人の方は、評価シートに記入ください。

私は記入が終わりましたので 1 点だけ。先ほどの話に説明があったのですけれども、SE が月 140 万円。私自身、別にこれ、特別に高いと思っていません。大体そんな世界です。ただ、私の経験したところによると、いろいろな会社があるからあれかもしれないけれども、私の経験で言いますと 140 万円というのは、SE の中でも上のほう、トップというか、リーダーのイメージでした。もし、これが平均であるなら相当高いと思います。SE だって、ピンからキリまでありまして、私の感覚で言いますとこれはピンのイメージです。だから、この辺も、ここで高い安いの議論する必要がありませんけれども、やはり税金を使ってやっているということをお忘れなくやっていただきたいと思っています。

○職業安定局労働市場センター業務室長

いまの SE 単価につきましては、140 万円は高いのではないかというご指摘はいままでもいただいていた。平成 23 年度予算からは、これは他のシステム等とも並ぶと言ったら言い過ぎかもしれないのですけれども、財務省等でおこさせていただいた 140 万円より低い 115 万 2 千円の単価基準が示されていますので、それに並んで概算要求等は、それをベースに考えたいと思っています。

○情報化統括責任者(CIO)補佐官

実は、メインフレームの大型のシステムはなかなか処理が難しいところがあったのですけれども、ハローワークインターネットサービス等のインターネットの仕組みにつきましては、契約も融通が効いていましたので、実は一律 140 万だったのです。ただ、そこについては評価委員の先生や私から指摘をさせていただいて、140 万円の人とそうではない人がいるだろうということで、仕事の仕分けをしていただきまして、140 万円の人たちとそうではないところで、そうではないところの入札をした結果がかなり下がったと聞いていますので、それなりの努力をされているとご認識いただければ幸いです。

(仕分意見の表明)

○田代座長

それでは、仕分け人のほうから一言コメントをお願いします。

○安念仕分け人

来年度から新システムの本格可動が始まることが決まっている以上、いまさら何を言ってもしょうがない。私は、まったく素人ですが、私が認識している限りでは、この世界は要するに素人はむしられるというジャングルの法則が貫徹する非常にわかりやすい世界。600 億という額は、それはすさまじい額であることは明らかだとすると、対策として考えられるのは、1 つしかなくて、要するに専門家をこちらの側がどれだけ抱えるか。専門家は、ただ知識や経験があるというのではなくて、業者をふっかけるの

を見抜くことにインセンティブをつけた専門家がいるという方法しかないと思います。とにかく、これからメンテも実は最初思っていたよりもずっとかかるというのが普通です。その削減に努力をしていただければと存じます。

○岩瀬仕分け人

このシステムは、いままでのレガシーと比較して、かなり努力をされてコスト削減をされていると私は思います。素人なりにそういうふうに感じました。ただ、調達の透明化という点に関してはより努力をする必要があるのではないかと。だから、一応札で終わらせているというのは、かなり問題があると思いますので、その点は是非ご検討いただきたいと思います。

○草間仕分け人

私は 2 点です。今日出ていたコストの削減、これがギリギリなのかも知れませんが、その観点で取り組んでいただければと思います。もう 1 点は、大事なものは、利用する人のサービス向上の観点がいちばん大事です。この満足度が高まれば、税に対するコスト負担への合意が得られると思いますので、サービス開発の中で、利用者の利便性の向上の観点も入れていただいて開発していただければと思います。

○田代座長

いろいろ細かいことを言いましてすみません。いまさら 5 年前のことを言ってもしょうがないのですが、しかし、先ほど話しましたように、やはりコンピュータシステムは本当に 5 年とか 7 年でドンドン変わっていきますので、もうそろそろ次のやつを検討しなければいけない時期かもしれません。そういうこともありますので、いままでいろいろ我々も言いましたけれども、やはり税金を使ってやっているということがいちばんベースですので、できるだけコストダウンする。もちろん、利用者の便宜は大きいですが。先ほど安念さんも言われましたけれども、本当に私の経験でも素人はむしろられますので、その辺は十分気をつけていただきたいと思います。

○中山仕分け人

やはり来年度追加開発費用が多いと思いました。これまでやってきたわけだから、そこがしっかりしていればこんなにかからないのではないかと思います。それと、やはりユーザーの使い勝手をしっかり。特に満足度調査をきちんとしながら、そこをフィードバックして、是非、マッチングがうまくいくようによろしくお願いします。

○絵野沢仕分け人

この新システムに変わるに当たって、ハローワーク関係の役所が夜中まで何かやっていると電気がついていて、そうやって、いざシステムが始まったら不都合で動かない。どうだろうと、経費がいくらかかったって。こっちからもしくは業者さんのかかった費用は請求すれば公開していただけるのですか。防衛庁は、民間企業で三菱重工が昨年度は何億かかった、全体の何%とか、川崎重工が何%とかは教えていただけますので、そういうのもなるべく公開性にやって、早めに知らせていただければありがたいです。

(仕分意見の結果発表)

○田代座長

ありがとうございました。評価結果をお願いします。

○総括審議官

いただきました評価結果ですが、「改革案では不十分」が 5 人、「改革案」が妥当がお 1 人。不十分という 5 人の方全員が「事業は継続するが、更なる見直しが必要」ということです。どういう点の見直しが必要かという複数回答でいただいています。 「実施方策、開発計画等の見直しが必要」という方がお 1 人。「予算の削減を図るべきだ」という方が 3 人。「調達方法の見直しが必要だ」という方が 3 人。「その他」ということでつけておられた人が 1 人。こういう状況です。ありがとうございました。

(政務三役からのコメント)

○田代座長

今日、長い間議論をしてまいりましたけれども、これを踏まえまして、山井政務官からコメントをお願いします。

○山井厚生労働大臣政務官

本日は、3 時間、長時間まことに仕分け人の方々ありがとうございました。この調達コンピュータシステムのことに関しては、いままでもずっと国会で大きな問題になってきた点でした。そのことが今回の事業仕分けという場で議論できたことは一歩前進だったと思います。ただ、契約の関係がありまして、すぐに変えられないという部分もあるわけですが、長妻大臣も NEC でこういうコンピュータシステムのことをやっていたので、非常に関心の強い部分ですから、今日の議論をしっかりと私からも大臣に報告をさせていただいて、さらなる切り込みをさせていただきたいと思っています。また、草間市長もおっしゃっていただきましたように、コストダウン、さまざまな努力と同時に求職者の方の利便性の向上をどうセットで実現していくか、それも重要な論点だと思います。本日は、3 時間まことにありがとうございました。

○田代座長

これで、本日の議事がすべて終了しました。最後に一言だけ言いたい方がおられましたら、一言だけ。よろしいですか。ないようでございますので、これで終わります。どうもありがとうございました。