

第14回厚生労働省省内事業仕分け

開催日時：平成22年6月28日（月）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：高橋座長、荒井仕分け人、田代仕分け人、中山仕分け人、福島仕分け人、森松仕分け人

○総括審議官

時間になりましたので、第14回目の「厚生労働省省内事業仕分け」を開始したいと思います。開催に先立ちまして、長妻厚生労働大臣よりご挨拶を申し上げます。

○長妻厚生労働大臣

皆様、こんにちは。省内事業仕分けも第14回になりまして、仕分け人の皆様初めご協力をいただき、どうもありがとうございます。本日は労働関係の業務の仕分けです。これまで労働関係は、どうしても聖域だと、労使が一緒に決めたから、これはあまりいじるのはよろしくないとも言われてきたわけですが、国民目線で、聖域なく一つひとつ事業をチェックしていくことは大変重要なことですので、今日も厳しくご指導をいただければと思います。そして、これらの案件あるいは指摘事項は、個々の事業にとっても資することではありますが、横串ということで他の似たような事業についてもそれぞれ点検をするということで、今日の時間とご指摘を有意義に我々も受け止めていきたいと考えておりますので、是非よろしくお願いいたします。

○総括審議官

本日の進行につきましては、民間有識者の仕分け人のうちから高橋さんをお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○高橋座長

ただいまより「第14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高橋です。本日は、労災保険業務、安全衛生指導業務、雇用管理指導業務を対象として省内事業仕分けを実施いたします。

最初に労災保険業務を取り上げます。労災保険業務について、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

資料の表紙の裏側に業務の概要が書いてあります。これは労災保険で労働災害が生じた場合の医療給付、あるいは障害を負ったり死亡された場合の年金等の給付を行うものですが、その認定、給付に関わる業務です。組織ですが、常勤の職員は、平成22年度で本省が128人、労働局が951人、監督署が1,372人です。そのほかに相談員等が約1,000人いるという体制です。

予算は、この業務にかかる経費として、まず、人件費 225 億円を含めて 258 億円があります。それから、これに関連する委託補助事業があります。右側に書いてありますが、1 つはレセプト点検について、職員等が行う前の事前点検を労災保険情報センターに業務委託しておりまして、この経費が 32 億円です。もう 1 つは、労災指定の病院等が労災認定をされた後、診療費が入る前に、ある意味ではそれを事前に前払いするということをやっているわけです。これも労災保険情報センターが行っておりますが、これは補助事業として補助金 33 億円がっております。それからシステムについて。この関係のシステム関連経費は 56 億円です。以上、よろしくお願いいたします。

(事業所管部局からの事業説明)

○高橋座長

引き続き事業所管部局側から、労災保険業務の概要をご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いたします。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。それではよろしくお願いいたします。

○労働基準局長

お手元の資料 3 頁をお開きいただきたいと思います。労災保険制度の概要ですが、これはご案内のとおりで、業務上の事由により生じた被災労働者あるいは遺族に対して、療養の給付や所得補償を行うものです。もともとは労働基準法に災害補償責任が規定されておりまして、この実行を確実にするために設けられた政府勧奨の保険です。そういった性質から、保険料は全額事業主が負担しております。

3 頁の下段に概略が示されておりますが、ポイントは真ん中にある労災認定です。「業務上」に当たるかどうか最大のポイントで、当たらないと、医療は健康保険に回り、年金は厚生年金に回るという仕組みになっております。業務上かどうかということについては、工場でケガをした、建設現場でケガをしたというのは明白なのですが、特に職業性疾病。過労で倒れたというもの、いわゆる過労死です。あるいは仕事をやっていてメンタルになったといったものが「業務上」に当たるかどうかというのは大変微妙な判断を求められるものであり、そういったことでいま行政を進めております。

それから、医療給付がございます。労災の医療給付はレセプトの審査をするために、この頁の右下にある労災保険情報センターにレセプトの事前点検をお願いしております。真ん中の箱のところにあります。とにかく、これは労働者の賃金に替わるものですので、迅速にその補填をしなければいけない。その一方で、判断が非常に難しい問題がある。それから、保険給付の決定が「労働基準法に基づく使用者の責任」を決めることになるという側面もございまして、「迅速」と「公正」、これは時として二律背反になるケースもあるわけですが、この両立を目指して業務を進めております。

4 頁は現在の概況です。右側に新規受給者というのがありますが、平成 11 年度は 60 万人、平成 20 年度も大体 60 万人と、ほぼ横ばいの数字です。ただ、左側にあるように、年金制度があります。遺族年金や障害年金の受給者が非常に増えて、いま 22 万人ぐらい

おられます。それから右側に脳・心臓疾患にかかる請求と書いてありますが、これはいわゆる過労死関係です。その請求が非常に増えていきますし、メンタルの関係も増えていきます。さらに、最近では石綿による健康被害が新たな救済対象になりまして、こういった形で非常に件数が増えている状況にございます。

下の段が財政状況ですが、1点だけ説明させていただきます。右下に積立金累計額というのがありまして、平成21年度の予算で約8兆円、平成22年度も7兆9,000億円という数字が立っております。脚注1にありますように、これは非裁定の労災年金受給者の将来給付分を積み立てているもので、確定的な債務責任準備金です。

次頁です。労災保険業務を推進する上での基本的なミッションについて、請求に対して迅速で丁寧かつ、公正な決定をすることを我々は目指しております。このため本省、労働局、監督署という3つの縦のラインそれぞれが役割分担をして対応しております。いちばん右側に監督署があり、国民サービスの窓口として迅速・丁寧な対応を心がけています。ここに実際に被災労働者、あるいはご遺族の方が来て請求を行うこととなります。

いちばん左側、本省におきましては、「業務上外」の認定が非常に難しい事案が多いので、全国一律的な運用ができるよう判断基準を決めるというルールを定立、それから、各監督署や労働局で処理できなかった事案について判断をする、というようなこともやっております。

間の労働局におきましては、診療費の審査、また個々の監督署でやるより都道府県単位でやったほうが合理的に処理できるというような業務をやっております。それから、監督署に対して、困難事案に対するいろいろな支援も行っております。

これまでの労災保険業務の効果指標ということで下段に書いてありますが、労災の中には「長期未決事案」と我々が呼んでいる、業務上外かどうかのわかりにくい事案があるものですから、こういうものが非常に長期間にわたって処理できないということがかねてから問題になっていたわけですが、最近取組を進めて、かなり大幅な減少を見ております。それから、労災診療費につきましても、医療費の請求の中に労災以外のものも混濁してくるということが結構あるものですから、その辺りの査定をきちんとやるということで、その査定減がかなり高水準で推移しています。さらに、参考のために満足度調査なども行っております。

ただ、率直に言って、決定をして請求者がなかなか納得できないという事案もかなりありまして、さらにきめ細かな説明をしていく必要があるだろうと考えております。

改革案については資料2、通し頁の10頁をご覧ください。労災保険業務の改革案です。ヒトの関係では、まず第1点として、労災保険の短期給付（年金以外の給付、具体的には休業補償給付といわれるもの）は本省で支払事務を行うということで本省集約化を図り、所要の地方での支払事務を削減したいということで、これにより67人の削減を23年度以降に予定しております。

それから、労災保険に関するいろいろな相談がございます。これについては現在相談員で対応しておりますが、コールセンターを設置して合理化を図っていきたいということで、117人の削減を考えております。

その下に※で「労災診療費審査業務について」とありますが、これは後ほど別立てで

説明をさせていただきます。

10 頁の下の方、カネの欄ですが、いま申し上げた事項により約 11 億円程度の支出の削減を見込んでいます。概算要求時までには詳細を検討し、詰めてまいりたいと考えています。

11 頁をご覧ください。これは先ほど申し上げましたが、労災保険の窓口業務改善ということで事務事業の改善を進めておりますので説明させていただきます。1 つ目は、労災保険の窓口業務の改善、職員の意識改革、行動の変革ということで、平成 21 年度後半からここに書いてあるような取組を進めております。申請に来られたときに、入口でパンフレット等でわかりやすく説明する。途中の処理についても、申請を受け付けた一定期間後に処理状況を報告する。それから、特に不支給決定になった場合には、なぜ不支給決定になったかということを中心にきちんと説明する、という取組を進めております。左下にございますが、国民サービスの改善に向けた今後の取組ということで、ここにあるような視点から改善に取り組んでいるところです。

12 頁をお開きいただきたいと思います。非常に複雑困難な事案が増大しておりますが、これはその中で、特に精神障害の関心の労災補償の見直しについて例として取り上げたものです。この数字にありますように、請求件数がかなり大幅に増加しております。最近の対応といたしましては、中ほどにあるようなものに対応するために、業務上外の判断をするためのメルクマールになる指針を改正し、最新の医学的知見に基づいた判断を行えるようにしたものです。それから、3 つ目の○にあるように、従前は精神に関する労災補償については職業病リストに明確に明示されていなかったのですが、そういったものについても施行規則に明示する。それから、標準処理期間が 8 カ月で、えらく長いなという印象を持たれるかもしれません。かなり綿密な調査を要することから、従前は標準処理期間を定めていなかったわけですが、それを 8 カ月と定めて、現在これに基づいて取組を行っているところです。今後につきましては、この 8 カ月を、6 カ月を目安に標準処理期間の短縮を行いたいと思っております。それから、労災認定の基準のあり方についても、審査の迅速化ということも視点に入れて、審査基準のあり方の見直しを行いたいと考えております。

14 頁は今後の業務コストの削減方策です。①はコールセンターの開設、これはすでにご説明したものです。②の労災診療費審査業務の国への集約について説明させていただきます。レセプトの審査そのものは、本来保険者である国がやる仕事ですので、国が直接やるのが建前なわけですが、非常に行政事業が増えている中でその一部、事前審査をやむなく外部委託してきたという経緯がございます。しかし、最近におけるこうした行政コストの削減なども進んでおまして、かえって国に集約したほうが経費の節減が図れるのではないかということで提案をさせていただいております。

この件については、実は行政刷新会議で 5 月 25 日に仕分けが行われまして、「実施機関を競争的に決定して事業規模は縮小」という方向性が示されたのですが、そのときの議論の過程でコストの比較を求められたわけですが、私どもから十分な説明ができずに終わったということがございました。その後詳しいコストのシミュレーションを行ったところ、国への集約化を図るほうがコスト削減につながるのではないかという結論に至り、今回提案するものです。

詳細は 15 頁にございますが、現在、レセプトの請求が出てきますと、労災保険情報センターで 1 回目のチェックを行います。その後、国が最終的なチェックをするということですが、詳しくコストの内容を見てまいりますと、国側と労災保険情報センター側で二重に管理をするというような問題もあってコストがかさんでいたことがわかり、それを改善するために、このような取扱いをお願いするものです。以上です。

(省内事業仕分け室からの論点提示)

○高橋座長

次に省内事業仕分け室から、議論の参考として労災保険業務の論点等の提示をお願いします。

○総括審議官

資料の 17 頁以降に主な論点を 2 つ挙げています。1 つは、説明にもありましたが、労災認定は適切、迅速に行われる必要があるということです。その中で、過労死、精神障害、あるいはアスベスト等なかなか難しい事案があるという中で基準がそれぞれ定められているわけですが、そういったものが適切に見直され、行われているか。それらを含めて、認定が適切に行われているかということです。

2 つ目はレセプトの審査です。健康保険等においてもレセプトの審査の問題が挙げられました。これについては、国が保険者として自ら審査を行っているわけで、それが適切に行われているかどうかです。レセプトが全体で 350 万件、査定金額は現在 36 億円程度ということですが、こういう状況をどう見るかだと思います。参考までに、18 頁以降にいくつか掲げております。

労災認定のいろいろな基準についてはそこに書きましたが、脳・心臓疾患、精神障害、石綿関係、それぞれで認定基準が作られたり、見直されたりという形で進んできているという状況にあります。

レセプトの審査の関係は先ほども説明がありましたが、19 頁を見ていただきますと、まず 2 の事前審査。これは公益法人への業務委託で行われておりますが、レセプト全件 350 万件の点検を行っている。そして、疑義があるものについてチェックしているわけですが、チェックされたものが 48 万件ぐらいあるという状況です。労働局で 2 次審査を行うわけですが、担当職員は、疑義が提示されたものについては基本的に全数、本当に間違っているのかどうかということのチェックをしているということ。医学的な問題については、労働局に嘱託の医師がいるわけですが、医師による審査におきましては、48 万件のうちの 4 割程度が行われているという状況です。このシステムで 36 億円の査定が行われているということですが、これをどう見るかだろうと思います。健康保険との違いは、労災であるかどうかという認定が併せて行われていることです。

20 頁は審査手続の話で、これも迅速化に努めているということがありました。現在の状況を書いておきましたが、標準処理期間が 1 カ月、疾病については 6~8 カ月ということですが、6 カ月以上かかっている事案は、平成 18 年あるいは 19 年に比べれば数は相当減っている。一方で 1 年以上のものも減ってはきておりますが、まだ 200 数十件あるという状況です。1 年以上期間を要しているものの件数は、精神障害等々が人数として

は多いという状況です。

もう 1 つはレセプト・オンライン化の話です。実は、労災保険はまだレセプト・オンラインに対応していません。昨年の秋に行政刷新会議の事業仕分けの中において、コスト計算がうまくできていないのではないかと指摘がありました。平成 25 年度に向けて準備中ということですが、指摘された部分のコスト計算をきちんと行った上でやっているかどうか論点かと思われま

す。21 頁に移ります。労災保険財政につきましては先ほど説明があったとおりです。約 8 兆円の積立金がありますが、この積立金の額について、いわゆる埋蔵金ではないかという議論もあるわけ

です。将来の年金への原資という積立ですが、この計算その他が適切かどうかということが論点としてあるかと思

(議論)

○高橋座長

ありがとうございます。それでは議論に移ります。労災保険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 分を目安をお願いいたします。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、制限時間を知らせるチャイムは 2 回鳴らします。それではお願いいたします。

○田代仕分け人

私から 2 点ほど伺います。まず、10 頁の改革案について、いま説明を聞いたのですが、いちばん上にある支払い事務の本省集約化による見直しで人を減らすということです。平成 23 年度はマイナス 67 人、その分本省が 5 人増えますと書いてあるのですが、これは 23 年度だけの話なのか。平成 24 年度とか 25 年度にはさらにこれを進めていくのかというのが第 1 点です。

もう 1 点は通し番号で 15 頁です。財団法人労災保険情報センターがいまやっている、レセプトをチェックするという業務を国に集約化すると書いてありますが、これは、いま財団がやっていることを全部国がやるということでしょうか。もしそうなった場合には、この財団の残りの仕事としてどういう仕事があるのでしょうか。そして、いまこの財団は 500 人強の人がいるようですが、その辺の今後の見通しはどうでしょうか。この

2点、お願いします。

○労働基準局労災補償部労災管理課長

まず組織のスリム化のことについてお答えを申し上げます。短期給付の支払いに地方で従事している職員数が、業務量に置き換えると67人。これを平成23年度において削減するということですので、それ以降は減った状態で続くということです。

○労働基準局労災補償部補償課長

2番目のご質問ですが、財団法人労災保険情報センターに委託してある労災レセプトの事前点検業務はすべて国で実施することにしております。そのほかに残る業務としては、3頁の下段に書いてあるように、補助金として財団法人労災保険情報センターに補助している労災診療費相当額の貸付業務が国から拠出するものとして残ります。それ以外にも自主事業をいくつかやっておりますので、そういうものが財団法人に残ると考えております。人数的には、現在、法人全体で680名の職員がおり、役員が10名おります。この受託業務を行っているのは527名、それ以外の業務を行っているものが152名いるという状況です。

○田代仕分け人

いまの話で時間差があるのです。診療費を貸し付けるという話がありましたが、これはもともと国から補助金が出ているわけです。これは非常に初歩的な質問で申し訳ないのですが、1つの組織をおかなければならない理由は何でしょうか。どうせ国から出るお金だったら、ストレートに出せるのではないかと思うのですが。

○労働基準局労災補償部労災管理課長

この貸付金相当額の業務は、労災認定をするかどうか決定していない段階のお金です。ですから、国が直接支払いができない間貸付をするという、技術的には混み合っているのですが、そういう考え方でこの法人を通させていただいているという状況です。

○中山仕分け人

要員のことがよく理解できないのです。2頁目の基礎データに、本省、労働局、監督署という人数があって、下のほうで労災保険業務3,432人とありますが、上のものを合算しても2,400~2,500なのです。これはどういったところがほかにあるのでしょうか。

○総括審議官

括弧の中にある非常勤を入れた数字が3,432人ですので、非常勤が1,000人近くになります。

○中山仕分け人

非常勤は枠外なのですね。

○総括審議官

そうです。

○中山仕分け人

私の見方が間違っていたので、そこは了解とします。次に、改革案で、先ほど 62 人削減というお話がありました。これは地方の支払い義務を削減とありますが、一般的に支払い事務は末端がやっているものだと思うのですが、そう考えた場合に、そのところの集約化をさらに進めることができないのかということはいかがでしょうか。

2 つ目の質問は、先ほど 15 頁の削減の中で、委託先職員を 527 人、ほか 150 人ということで、ここを国へ集約化という話でした。ほかの団体、例えば健保連にしても、どちらかというところ、ここは外へ出すという方向にあって、集約とは逆の方向ではないかと私は思っているのですが、その辺はどうお考えでしょうか。要は地方と国との仕事の分け方、あるいはアウトソーシングということのコンセプトが何となく逆の感じがして、いまのような質問をしたのですが。

○労働基準局労災補償部労災管理課長

短期給付のスリム化の件ですが、給付の支払い業務というのは、システムを用いることによって本省のほうで集中的に行うことができる、ということがございます。すでに年金給付のように長期にわたるものにつきましては、2 カ月ごとに定期的に払うという仕組みですので比較的システム化しやすかったということで、すでにシステム化をしております。残っているのが休業給付のような短期給付です。これをシステムに載せて本省のほうで一括して支払うことができるようにしようという趣旨です。実際にこの支払い業務に従事している職員はそれだけやっているわけではありませんので、支払いに該当する業務量を人員的にはじきますと 67 名分の業務に相当するということですので、その分を削減して、それをコンピューターによって行えるようにしようという趣旨です。

○労働基準局労災補償部補償課長

2 番目のご質問ですが、仕分け資料の 19 頁をご覧いただきたいと存じます。労災のレセプトの審査で現在財団法人に委託しておりますのが、この図の中で申し上げますと、2 番の業務受託者による事前点検です。これで疑義ある内容のレセプトの抽出まではしていただきますが、実際に審査をし、労災診療費の決定をしているのは労働局の業務となっております。労災保険のレセプト審査というのは、労災認定と極めて密接に結び付いております。ですので、レセプト審査のみを切り離して外に出すことによって大変非効率が生じます。また、いまのような形で労災の業務上外、それから具体的なレセプトの中で労災と関係があるものかどうかを区分けする業務を一括して国で行うことが、効率的だと考えております。

○森松仕分け人

委託事業で実際には 5 億円ぐらいしか下がらないということなのですが、センターで実務をしておられた人が何人で、それが国に戻ると何人になるか。また、その数字はこ

の上の常勤職員や非常勤職員も含めた人数のどこに入っているのか。

もう1つは、本来的に350万件のうちの40万件ぐらいを事前審査しなければいけないのか。事前審査するためには、どの程度の専門能力を要求されていたのかと。また、センターでやっておられる方の仕事を国の専門官にやらせるとしたら、人件費は上がるはずでしょう。その辺のところを見たとしても、センターに業務委託するのをやめることによって5億円しか出てこないというのは、ちょっと解せないのではないかと思います。いかがでしょうか。

○労働基準局労災補償部補償課長

現在5億円という形で国に集約後のポストゲインを計算しております。具体的に申し上げますと、現在予算ベースで32.5億円かかっております。このうち人件費が21.9億円です。一般的なその他の管理費が10.6億円になります。

国へ集約した場合に減額される主なものは人件費で、国への集約後、全体経費が27.5億円になりますが、そのうちで人件費が17.5億円です。

従来ですと国の人件費を民間に委託するほうが高いのではないかとわれていた部分もありまして、実際に20年前にこの業務を外に出したときは、そういう状況がございました。しかしながら、現在は正規職員のほかに非常勤職員などいろいろな形で組み合わせさせて効率化することにより、人件費の抑制が可能となっています。現在やむを得ず業務を2つに分けている関係上、管理費がダブルで計上されているところがあります。その分、特に人件費の中で管理的な業務に従事されている方の人件費はかなり減額できると考えております。

○福嶋仕分け人

いまの点からです。結論として、私は集約化することに反対するわけではないのですが、集約化する理由の中で、今まで公益法人に委託をしていたやり方が委託業務としての実態が十分にあったのか。つまり、委託先が事務所が近いことを要件にしていた。そして、委託先が出した結論について問題があれば、すぐに委託先から来てもらって協議できる体制をとっていたということですね。そのときに必ず公益法人の責任者が来て説明をしていたかどうか。実際は担当者が来て内容の協議をしていたということもあるのではないかと。そうすると、委託のあり方として、あまり中身はわからずに、偽装請負だと言うつもりはないのですが、自治体がそういうことをやったら、監督署は偽装請負だなどという指導をするのに似た状況があったというような反省もあって、集約化ということになっているのか。集約化の理由に、それだけだとは言いませんが、それも1つあるのかないのかを教えてくださいませんか。

○労働基準局労災補償部補償課長

この点については15頁の真ん中ほど、右の点線で囲んだ部分をご覧くださいと思います。集約化を促す技術要素ということで、レセプト・オンライン化などに伴うレセプト関係業務の国への一体化ということがございます。先生がご指摘のとおり、この業務は本体の審査業務と、その前提となる点検業務を何とか区別して、委託事業として構

成しております。

現在は事務所を分けて、その成果物として一件の綴りを労働局がいただく。実際は点検の責任者に労働局に来ていただいて具体的な打合せをするなり、調整をするなりしております。現在も若干はそうなっているのですが、今後は法人と労働局の間でかなり密接に連携をして情報交換をしながら、審査及び点検の重点を決めてやっていかないと、なかなか効率的にできないという部分が出てきているのは事実です。

レセプト・オンライン化になりますと、同じシステムの中で点検も審査も行うということになりますので、余計に業務としての一体化が生じます。そういう意味では今後の本来のあり方を考えるべきときに、集約ということが重要な方向性として出てくるのではないかと考えた次第です。

○福嶋仕分け人

一言で言えば、いままで問題があったというわけではないけれども、今後は、委託事業に馴染まないものになっていく可能性もあるのでという理解でいいわけですかね。

○労働基準局労災補償部補償課長

はい。

○福嶋仕分け人

もう 1 つの委託事業、労災診療費の相当額を貸し付けるという業務ですが、先ほどのご説明で、まだ労災と認定したわけではないので、国が直接できない。それで公益法人を使って出しているのだということですね。でも、その公益法人は、国からの補助金を原資にしていて、国がお金を出していることには全く変わらないのです。ですから、まだ労災と決まっていなから国が直接出さないとはいつつ、国が全部お金を出しているわけです。その理屈はやはり役所の中の理屈で、国民から見ると、あまりわかりやすい理屈ではないのです。だったら、仮に国が支給をして、正式な認定がなければまた戻してもらおうとか。結局同じことをやるわけですから、国が集約化してやったほうが、管理費がその分節約できるという、もう 1 つの委託事業と同じ構造はありませんか。

○労働基準局労災補償部補償課長

この事業の必要性に関しては、おそらく異論はないと思うのですが、それを国がやるか、補助として団体がやるかということは、おっしゃるとおり選択肢です。しかしながら、実は、予算の仕組みとして概算払いという仮払いの制度はございますが、概算払いというものは、権利は確定しているけれども、内容・金額が確定していない場合に初めてできることです。これは日本の財政の仕組みです。そこがクリアできないために、こういう形をやむを得ずとっているというのが事実です。

○福嶋仕分け人

概算払いでなければ他の方法、貸付けとか考えれば、いくつも知恵は出てきそうなので、そうやって集約したほうがコストは下がる、ということはあるのではないかと思います。

のですが、どうなのでしょう。

○労働基準局労災補償部補償課長

これは委託業務と異なりまして、国として具体的にいま事務をやっているのは補助金を出すという事務だけで、本省のわずかな人間でやっております。したがって、国の業務と民間の業務を集約したら効率化する、という効率化効果はありません。ですから、国が仮に直接やって、法律的な問題を全部クリアしてやれた場合の効率性と、民間でこの補助事業をやっていた場合の効率性をどう比較するかという考え方になると思います。私どもとしては、現在のやり方はかなり効率的にやっていたと考えております。必ずしも国の職員が。特にこれは金銭を扱うものですから、正規職員がしっかりやらないといけないという意味で人件費がかかるわけですが、そういう意味でのコストと比べても有意があるのではないかと思っております。

○福嶋仕分け人

1点だけ確認なのですが、この33.2億円には事務経費は入れていないのですか。先ほどは入っているような説明を聞きましたが。

○労働基準局労災補償部補償課長

33.2億円の中で、事務経費が8.3億円ございます。

○福嶋仕分け人

8.3億円、結構あるんですね。だから、その分集約化したほうが節約できるのではないかということなのです。

○高橋座長

33億円の中身は何なのですか。

○労働基準局労災補償部補償課長

33.2億円のうち、事務費が8.3億円。残りの24.9億円は、この法人が医療機関に貸し付けるお金の原資として補助するものです。ですから、最終的に国に返ってくるものです。

○労働基準局労災補償部労災管理課長

貸付けの原資を補助金として入れているということなのです。それがその中でグルグル回る、そういう仕掛けになっているのです。

○高橋座長

ただ、貸付けであればグルグル回りますから、別に要らないのではないですか。毎年返ってくるのですよね。

○労働基準局労災補償部労災管理課長

これは補助金ですので、最終的に、年度末の段階で法人の補助金の口座にある金額についてはすべて一旦国に返していただいています。ですから、その分目減りが生じますので、改めて年度の初めに補助をするという形で行っています。

○荒井仕分け人

長期給付の積立金について、何点か質問を申し上げたいのです。制度としては、積立金をこれだけ準備されているということは、将来にわたっての会計の財政的な健全性という観点からは非常に意味があることだと思うのです。一方、国が保険者となっている厚生年金の積立金の考え方とちょっと違いますね。私が思うのには、厚生年金サイドの積立金は、どちらかというところ、大きな社会情勢の変化あるいは経済情勢の変化があったときに、将来の受給権者である国民が不利益とならないように、物価スライドとかそういうものをかなり負い込んでいて、年金財政というのは、そのために将来的に非常に厳しいところがあるのかなと、そういうふうには捉えられるのです。ところが、こちらの労災保険は、労災保険会計の財政の健全性という観点では、確定積立金制度を取っていますので非常に健全性が高いのですが、しかし、受給権者である国民からすると、社会情勢の変化や経済情勢の変化の時点で物価スライドという概念がないと、厚生年金と比較すると受給額が総対的に減る可能性があるのです。

例えば、厚生年金の障害年金と労災保険の障害年金を比べた場合に、将来的に社会情勢が変化した場合には、労災保険の障害年金の受給額が厚生年金との比較で落ちる可能性がありますね。その辺については、どういうお考えでしょうか。

○労働基準局労災補償部労災管理課長

今いくつかお話があったので、まず前段の、労災保険の年金の積立金の性質について。将来の支払いを確実にするというのはもとより、もともと損害賠償制度を背景にしています。例えばですが、いまの年金受給者の中にも、炭坑で被害を受けた方々がたくさんおられるのです。それで今の世代の事業主から取ると言ってもなかなか取れないので、それぞれ事故があったときに将来分の給付も含めて、当該業界に業種別に料率が設定されていますので、ご負担をいただくという「負担の公平」という視点も1つあるのです。

○荒井仕分け人

それは理解しています。そういう意味では、負担者である事業主には公平性は非常に高いですけれども、受給権者である国民には、果たして公平性という観点でいかがかなと、こういう観点でちょっと。

○労働基準局労災補償部労災管理課長

いま申し上げましたのは、例えば炭坑で被災された方に年金をずっとお支払いするというときに、実は産業構造が大きく変化してしまっていて、そのあとで払える人がいなくなった。そのような反省に基づいて、あらかじめ必要額というのを災害を起こした時点で

見込んで積み立てていこうという考え方でやっております。その必要額を算定するに当たりましては、将来どれぐらい必要になるかというのを見込んで必要額を算定して積み立てています。したがって、実際の給付額は賃金スライドさせておりますので、受給者にとって目減りするということはございません。逆に、最初に取りることによって、これからの労働者数が減少する、あるいは産業構造が変わっていくということがございますが、後世代にしわ寄せをしないで済むという両方を満たしております。

○荒井仕分け人

そういったスライド制度が導入されているということでは、公平性は担保されているというところで理解させていただきます。

次に、積立金が適正かどうか。これは適正だというご説明以外に、実態としては、ちょっと分からない。そこで、1つの考え方として、例えば平成19年度でも20年度でも、どちらでも結構なのですが、当該年度中に確定した将来給付額というのは。例えば平成19年度の発生ベースで、確定額というのはどの程度出たのでしょうか。また、平成19年度に積立金から取り崩して実際に支払われた金額、過去の長期給付に回った金額はどのぐらいあったのかというのはわかるのでしょうか。

○労働基準局労災補償部労災管理課長

年金給付額というのは、毎年概ね4,000億強ぐらいの水準だろうと思っています。ここで申し上げております必要額というのは、毎年度どれぐらいの年金受給者の方がおられて、その方がこれからどのぐらい残存されるであろうか、それから、その残存期間に応じて、将来どれぐらいの給付を払っていく必要があるだろうかというのを逆算して、それをすべて積み上げる。これは普通の保険の責任準備金の考え方と同じだと思いますが、そういう形で所要額を毎年、決算時のデータをもとに積み上げていく。そして、実際に支払われる年金額というのは概ね4千数百億円のオーダーであるというところです。

○荒井仕分け人

そうしますと、ざくっと20年分ぐらいは既に積立金として保有されている、こういうことでよろしいのでしょうか。

○労働基準局労災補償部労災管理課長

実際には、被災されて障害年金を受け取られる方もおります。それから、配偶者が亡くなって遺族年金を受け取られる方もおります。平均しますと非常に長期にわたって、特に高齢化が進んでいるということもございまして、20年30年といったタームで受け取られるということですので、単純に8兆円を計算しますと、4,000億×20年分というイメージです。

○荒井仕分け人

20年分を積立金として持つということに対して、20年分の積立金額が適正なのだという客観的な資料は何かお持ちでしょうか。

○労働基準局労災補償部長

年金受給者については、発生した年度の方々の残存年数というのを過去の統計的なもので計算しております。発生年度別の将来の残存年数等々をそれぞれの給付額ごとに計算して、それを積み上げる形で計算しております。それが平均しますと、概括で20年と申しましたが、年度ごとにこれまでの統計がございますので、それごとに平均余命等を計算しております。

○荒井仕分け人

例えば、平成19年度に裁定した年金の将来負担分はいくらかというのがおわかりになれば教えていただきたいのですが。

○労働基準局労災補償部労災管理課長

積立金の推計方法ですが、年金受給者の数は年度末に確定いたします。それで、それぞれの方についての将来各年度における残存数がいくつか。それから、各年度の残存している年金受給者に対する将来の給付額がいくらかというのをそれぞれ掛け算して積み上げるという形でやった結果がこの資料にある「年金積立金の必要額」です。これを毎年度計算して公表しております。

○荒井仕分け人

当該年度発生年金分は当該年度の事業主に負担してもらって積み立てる、こういう概念だというご説明であると、例えば平成19年度に発生した裁定額に関する事業主負担がいくらなのかというのが算出されているのではないかと思うのですが。

○労働基準局労災補償部長

保険料率につきましては3年ごとに見直しをやっておりまして、3年ごとにその時点で発生した人の将来に向けての部分というのを計算し直しております。ですから、過去のものについてはだんだんと目減りしていくような状況になっておりますけれども、当該年度に発生した部分については、新たにこの3年ごとの見直しの中で、長期の部分について保険料率を上乗せする形になってまいります。

○労働基準局労災補償部労災管理課長

補足です。災害が起きた時点の事業主集団にご負担いただくというのは、そのときに起こった労災事故が対象でありまして、実際には、そういうことを毎回毎回繰り返しているわけです。その積上げが今の積立金なり必要額でして、過去から年金を受給している方々に対して、今あるいはこれから必要となる額、それから、新たにそこで採用された方に対して今後必要となる必要額というのがあります。年金保険料を計算するときには、基本的には、いままで過去債務を解消するべくやってきた時期ももちろんあるのですが、過去債務が解消されますと、新規に発生した方々に対して今後いくら必要になるかというのを保険料計算上計算して、それを3年に1度正しい数字で置いていく、そう

いう操作をしているつもりです。

○高橋座長

私から伺います。話を少し戻しますが、委託をやめて審査を本体で行うということですね。先ほど、コストを削減することの効果については伺いましたが、例えば審査期間が短くなるとか、そういう効果はあるのでしょうか。

○労働基準局労災補償部労災管理課長

審査期間については、具体的には、これから国に集約して一体的に業務を行っていくという意味でのやり方を考えていきますので、そういう意味でいろいろな工夫ができると思います。ただレセプト・オンライン化というのを平成 25 年度以降に考えておりました、そこで少し大きな業務の簡素化なり効率化ができると思いますので、そういう段階が進行していく中で、ご指摘の点については進めていきたいと思っています。

○高橋座長

例えば事前審査についても、レセプトのオンライン化を進めれば性格が当然変わっていきますから、その辺は相当短縮できる、あるいはコストを下げられますね。ですから私は、オンライン化を見据えて、どういう形でオンライン化するかということの中で改革案というものを考えるべきではないかと思うのですが、そのときにもう 1 回ヒトを抱えてしまうと、オンライン化したときに、また不都合は生じないのでしょうか。

○労働基準局労災補償部労災管理課長

今財団法人で行っている人材も、基本的に 1 年雇用といった短期雇用の方で回しております。国に入ったときも、もちろん基本的な職員は現在も 100 人ちょっといるのですが、それに新しく追加する部分については、基本的に非常勤なり短期の雇用で回していきまして、国に集約後も、業務量に応じて雇用量が調節できるように措置していきたいと思っています。

(仕分け準備)

○高橋座長

ほかにご意見はよろしいでしょうか。それでは、ただいまご議論いただいた労災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してください。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注意ください。それではお願いします。

(仕分け意見の表明)

○高橋座長

それでは、評価シートに沿って労災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。記載いただけましたでしょうか。お一方 1 分程度でお願いいたします。

○森松仕分け人

報告させていただきます。改革案では不十分ということで、チェックしたのはいちばん下の項目です。

先ほど答えを実態としていただいていない部分もあるかと思うのですが、レセプトを事前審査する人の技術・能力、それと現在本庁におられる方が最終的なチェックをされる場合の資質の問題で、40万件ちょっとおかしいものがあるからと言って、それはその次の審査のときにどういうふうに反映されるのか。また、何も問題なく通ったものは次の段階でどのようになるかという部分が現実論としてよくわかりません。いずれにしましても、5億円で済んでしまうということは少なすぎるのではないか。なお一層の削減を考えていただいたらいいのではないか。

議論のありました貸付けの業務についても、いろいろ問題はあるとは思いますが、単なるお金のやり取りだという議論からすれば、別途実施主体を考慮すべき点があるのではないか。この2つを縮減していくと、自動的に財団法人労災保険情報センターは、むしろ廃止すべきではないか。ほかの仕事もあるということですが、それがどういう仕事なのかということも合わせて考える。縮減化する場合でも、事務所の賃貸料としてすごいお金を払っているとか、役員数が10何名いるとか、給料レベルがどうかということを見直して、コスト・パフォーマンスで本当に独立して仕事ができる。国からの補助金は必要ないというようなレベルまで縮減すべきであると考えます。

○福嶋仕分け人

いまの関連から言えば、私も、労災診療相当額の貸付けというのは国が直接やるという形で集約した場合にどのぐらいのコストになるのか。公益法人、いまの財団に補助を出すやり方の中には、経費分も入れて相当補助されているようですから、その比較を十分にやってみて検討をされたらいいのではないかと思います。

さらに、労災保険の積立金です。いまの考え方はそれなりに示されているのですが、その考え方を常にいろいろな角度から、本当にそういう考え方がいちばん適切なのかどうかは、常に見直しなり検証をしていただきたいと思います。

もう1つだけ加えれば、標準処理期間の短縮には一層努力をしてもらいたいと思います。

○中山仕分け人

労災保険情報センターの集約に際しては、仕事のフローを抜本的に見直して、外部委託も含めた更なる削減を考えていただきたいと思います。

一方で、これは悩ましいところですが、先ほど、非常勤の方は1年契約であるということでしたが、外部委託をどんどん進めるのは、逆に不安定な雇用の人を多く生むわけであり、そういう意味では、必ずしも中へ取り込むのではなくて、国民の福祉サービスに直接結びつくような他の領域で何とか雇用が確保できて、トータルでうまく回るようなことを考えていただきたいと思います。

○高橋座長

それでは私の意見を申し上げます。今日削減案をいただいているわけですが、平成 25 年からレセプトのオンライン化が始まるわけですから、そこを見据えた効率化計画というものを今の時点でも頂戴したいなと思います。そういう意味で、まだまだ中身を見直す余地が大きいのではないかと思います。

もう 1 つは、先ほどから問題になっていますが、貸付けの委託業務については更なる見直しをするべきだと思います。

○田代仕分け人

先ほど来話になっている労災保険情報センターなのですが、このホームページをちょっと見ますと 5 つの仕事があると書いてあります。いま、そのうちのレセプトは国に戻す。それから、一時金の期間がまだ来ていないものについては、いま議論がありました。それ以外にも、労災医療解析事業とか、情報普及事業とか、いろいろ書いてあるのですが、この辺はまさに本省がやっておられる仕事と同じような感じがします。それも含めて、この情報センターのあり方については抜本的な見直しをお願いしたいと思います。

○荒井仕分け人

労災保険情報センターにつきましては他の委員の言われているとおりであります。全般的に、いままでは労災特会ということであまりチェックというか、メスも入ってなくて、国民の視線も、労災だから大丈夫だろうと、こういう目であったのかもわからないのです。秋以降特会もまた行政刷新会議でというような話も出ていますので、私は 1 点だけ。

長期給付の積立金については、考え方としては理解できますが、8 兆円という積立額が適正なのかどうかというのは、もう少し具体的なデータとか、具体的な積上げを公開して国民に理解を得る必要があるのではないかと思います。今日の議論の中で、本当に適正なのかどうかというのは私もわからないのです。ただ私自身も、今日お話いただいたデータでは判断もできないですし、もう少し積算のデータを公開いただく必要があるのかなと思います。

(仕分け意見の結果発表)

○高橋座長

仕分け意見の結果発表をお願いします。

○総括審議官

いただきました評決の決果ですが、6 人全員の方が「改革案では不十分」、そして 6 人の方全員が「事業は継続するが更なる見直しが必要」ということでした。ありがとうございました。

(政務三役からのコメント)

○高橋座長

議論や仕分け人からの意見を踏まえ、本来でしたら大臣から意見を頂戴するところですが、今ちょっと席を外されていますので、総括審議官からコメントをお願いします。

○総括審議官

大臣も途中まで聞いておりましたが、1 つは、レセプトのオンライン化等を含めまして、そこを見据えてきちっとした対応をしろということ。もう 1 つは、公益法人の関係をどう考えていくかということだろうと思いました。この状況も大臣に伝えた上で、大臣の判断をいただいて適切に対応したいと思えます。

○高橋座長

ありがとうございます。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、労災保険業務の改革案の更なる検討、と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す。

(事業所管部局入替)

○高橋座長

次に安全衛生指導業務の事業仕分けに移ります。まずはじめに、安全衛生指導業務について、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

それでは資料の表紙の裏側、業務の概要をご覧くださいと思います。これは安全衛生指導業務ですが、これは労働安全衛生関係です。企業等におきまして労働災害、安全関係、衛生関係がありますが、これらの事故が起きないように指導を行うという業務です。この関係につきまして、既に別の形で中央労働災害防止協会等災防団体については仕分けをしていただきました。それからクレーン等の試験の関係であるとか、あるいはボイラーの安全検査、それぞれ法人としての仕分けをしていただいておりますが、本日はそういうものとの関わりも含めて業務を行っているわけですが、労働局、監督署で行っております安全衛生指導を対象にご議論をいただきたいと思っています。

体制につきましては本省が 62 人、これは安全衛生部という部があります。それから労働局が 414 人、それぞれ安全課、労働衛生課等々の課があります。監督署が 786 人ですが、これは安全衛生課、専門の課があるところもあれば、ほかの業務と併せてやっているところもあります。正職員がいま言った人数で、あと非常勤の職員が 87 人おります。全体として人員が 1,349 人ですが、予算につきましては人件費 117 億円を含めまして 128 億円ですので、この関係はほとんどが人件費で、あと若干の庁費と旅費等があるということです。

これに関わっての委託事業として 42 億円があります。これは労働局の関連の委託事業ですが、右側にありますように産業保健の関係につきまして、都道府県の医師会に委託している地域産業保健センターの関連の業務があります。これは産業保健の関係、大き

な企業はそれぞれ産業医を選任することになっていますが、それに至らないような小さな事業場等につきまして、産業保健の援助をするという事業です。

有害業務に従事した方につきましては、業務に就かなくなっても継続的に健康診断をしなければいけないのですが、離職された方につきましては国で対応をしている、そういう委託費。あとその他若干の委託費があるというような状況です。

関連のシステムにつきましては39億円ですが、これは安全衛生だけではなくて、労働基準監督と併せた現行システムにおける経費です。以上でございます。よろしくお願いいたします。

(事業所管部局からの事業説明)

○高橋座長

引続き事業所管部局側から、安全衛生指導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します。また、お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いたします。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。それではよろしくお願いいたします。

○労働基準局長

資料3頁をご覧くださいと思います。労働安全衛生指導業務ですが、これは働く方々の職場での事故ですとか、職業上の疾病を防止するために労働監督、これはまた別の機会に仕分けをお願いしていますが、これと一体になりまして連携をとって、主に専門的、技術的な見地からの指導業務を行っているものです。

労働災害の発生状況は改めて申すまでもありませんが、ここにいくつか最近起きた事故が出ています。クレーンが倒壊したとか、化学工場で爆発があったとか、塩酸が吹き出したというようなことで、まだ数多くの方が亡くられたりケガをしております。身近なところではハンバーガーチェーンの厨房で、換気が不十分で一酸化炭素中毒が発生しているなど、身近なところでも労働災害が発生をしています。

ただ大きな傾向としては3頁の下のいちばん左のグラフは、労働災害による死傷者数なのですが、かなり減少傾向が顕著になってきています。関係者の努力によるところが多いわけです。ただ、右の真ん中の所、定期健康診断、企業で年一遍やっただいていますが、その中で所見のある方の割合がかなり増えてきています。いちばん右、これは先ほど話がありましたが、労災の過労死関係の認定件数、請求件数というのも増えてきているということで、工場や建設現場での労働災害の防止から、職場での健康管理対策といったところに、政策の軸足が移ってきているということです。

4頁です。この安全衛生指導業務がどういう形で展開しているかということですが、真ん中に行政機関の業務とあります。本省、労働局、監督署において、それぞれ仕事をしておりますが、左側の列は民間を活用している部分です。いわゆる免許関係の試験であるとか、検定の関係、こういったものにつきましては、民間機関を活用して業務を行っています。右側のところですが、労働災害の防止には、行政による監督指導だけではなくて、事業者、企業自らによる努力が非常に大きいわけで、これは災害防止団体など

に対していろいろな支援措置を行っているというものです。行政機関の中は、本省は主に企画部門、監督署は施行機関というふうになっています。労働局は監督署に対する指導を行うと同時に、直接施行する事務も持っております。

いずれにいたしましても、この業務、労働基準局あるいは監督署の中で労働監督の部門とか、労災保険の請求が出てくる労災保障の部門と情報交換をしながら、情報の共有化を図りながら業務を進めないと実効が上がらない分野ですので、特にその点にいま留意をしているところです。

5 頁です。組織と役割ということで、いちばん左側の縦が実態把握、右側が対応ということで整理をしています。最も基本的な業務を行っていますのは、監督署ということになるわけです。これはまず、一体どういうところを指導の対象にするのかということがポイントになるわけです。あまた事業所はあるわけですが、その際の端緒といたしましては、いろいろな機械設備を設置するとか、例えば最近ですと石綿の建設現場の解体工事をやるときに、計画の届出を出していただくことになっています。労働災害の事故が起きますと死傷病報告を企業から出していただく。それから検診結果の報告とか、労働基準監督官が臨検監督をした際の情報、あるいは労災保険給付の情報、こういったものを基に指導対承を決めまして、右にありますような指導を行っているという状況です。

真ん中の労働局ですが、これは監督署に対して指導を行うといいますか、上にあります都道府県毎に労働災害防止計画ですとか、分野別にいろいろ計画を作っています。そういった企画部門的な仕事のほかに、監督署でやるには少し専門性が高いとか、あるいは業務量の関係で、一括してやったほうが効率的だといったようなボイラー、圧力容器の製造許可であるとかじん肺、こういったものの管理区分の決定など、実施部門も行っております。

本省におきましてはいま申し上げましたように、地方局から上がってまいります情報、それから各種の労使団体からの情報、国内外の安全衛生機関からの情報に基づきまして、必要な政策の対応をしているということで、最近では建設業の足場からの防止対策であるとか、定期検診後の対応の変更といったようなものに取り組んでおります。それから法律に基づきまして、5 年計画の労働災害防止計画を作って計画的に実施をしているところです。

6 頁です。いま重点対策として取り組んでいるものをいくつか用意させていただいています。機械設備や建設工事による労働災害防止対策ということで、事業者によるリスクアセスメントをやっていただくという努力義務の規定があります。これに基づいて自らやっていただきますと、大変労働災害の発生率も落ちるというようなことで、こういった対策を進めるほか、2 番目にあります石綿の健康障害防止対策ということで、石綿は既に製造等禁止になっていますが、建物などに大変たくさん使われていまして、これから建設関係の解体工事の際にかなりのばく露が予想されるということで、大変厳重な管理をしながらいま取り扱っているところです。平成 21 年度で約 1 万件近い計画が出てきておりまして、事前に審査を行ったりあるいは現場に行つて実地指導をやっていきます。

7 頁です。冒頭に申し上げましたが、対策の軸足がメンタルヘルス対策や、いわゆる過重労働の健康障害防止対策のほうに移っているということで、現在ここに書いてある

ような対策に取り組んでいるのですが、これから健康診断の際に併せて、メンタル不調者のスクリーニングと言いましょか、把握ができないかということで、いま制度検討なども行っているところです。

次に改革に移らせていただきたいと思います。資料の 9 頁です。安全衛生指導業務の改革につきましては、まずヒトの関係では組織のスリム化というところで、労災防止指導員という仕組みがあります。これは労働災害が非常に多発しておりました時期に、企業の方や労働組合の方にも一緒に入っていて、事業所の指導に入っていていただくという制度です。一定の成果も上げてきたところですが、いま全体として健康管理対策のほうにシフトをさせようというようなことから、縮小させながら事業のあり方を見直していきたいと思っております。1,343 人を 900 人程度に削減したうえで対応を図っていきたくて考えています。

次にモノの関係ですが、これは資料としては 11 頁です。既にこれまでの仕分けの過程の中でも出てきていると思いますが、安全衛生関係で持っております国の試算といたしまして、ここに書いてあるような施設です。いちばん上の施設は産業安全研究所という独法の研究施設ですが、これを分筆して出来た施設です。現在使用していません。できるだけ早く処理をしなければいけないわけですが、研究所につきましても統合が検討されているということです。この資質を見定めて処理をしたいと考えています。

2 番目の産業安全センターにつきましては、これも仕分けにおきまして本年度末で事業を廃止することにしていきますので、スペースはテナントとして別の方に賃貸するというふうにしています。

それ以下の安全衛生技術センターは、安全衛生試験協会に貸与しているものです。安全衛生関係の資格の関係の試験をやっている施設です。これにつきましては、安全衛生試験協会に買い取っていただいて、その売却が困難な施設につきましては、民間への売却を進めたいと考えております。

12 頁です。国からの財政支出の削減につきましては、以上説明してきましたようなことと加えまして、労災防止指導員の縮減と、それから 2 つ目の○にあります。委託事業として現在やっている快適職場形成促進事業というのがあります。これにつきましては 1.7 億円ですが、廃止をして縮減したいと考えています。ただ、額が入っていません。誠に恐縮なのですが、今後、職場での受動喫煙対策、それからメンタルヘルス対策の推進ということで、新たな事業を行う必要も今後考えられますので、財政支出につきましては数字を概算要求時までには確定ということで、とりあえず整理をさせていただきます。

最後になりますが 13 頁です。業務事務・事業の改革というところで、まず 1 つは都道府県労働局でボイラーとか第一種圧力容器と言われているものの製造時の検査、構造基準への適合検査をするためのものですが、年間 4,600 件ほどやっています。これは民間の登録機関が実施できるように制度改正を実施したいと思っております。快適職場制度の廃止は先ほど申し上げたとおりです。メンタルヘルス対策につきましても、今後メンタル不調者のスクリーニングを定期健康診断に合わせて行えないかということで、現在検討をしております。また、その実態を把握するための研究調査なども予定をしております。

最後ですが、安全衛生行政は専門的、技術的見地からの指導を行うということで、特に今後メンタルヘルス関係の業務が大きなウエイトを占めてくると思いますので、こうした分野での専門性の向上のための職員研修の充実に取り組んでいきたいと考えております。以上でございます。

○高橋座長

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、安全衛生指導業務の論点等の提示をお願いします。

(省内事業仕分け室からの論点提示)

○総括審議官

それでは 15 頁をお願いします。主な論点は 2 つ挙げています。1 つは労働災害、いまでも説明がありましたが、さまざまな業種のさまざまな分野で災害が起きているわけです。最近では職業性疾病、メンタルヘルス等々もあります。そういう状況を的確に把握して対応をしていかなければいけないということだと思っていますので、そういったような分析等がきちんとできているかどうか基本だろうと思います。

その上で 2 つ目ですが、そういう発生状況等を踏まえて、全国的な意味での対応というのがありますが、先ほども話がありましたが、やはり各県ごとに労働災害防止計画を作っております。それぞれの地域地域に応じて、適切な計画ができ、それに基づいて的確な安全衛生指導ができているかどうかというのが、もう 1 つ重要だろうと思っております。

やや具体的に 16 頁以降書いてありますが、労働災害防止計画の 1 つ目は先ほど言ったとおりですが、2 つ目に書きました。先ほども言いましたが、労働局ごとにも労働災害防止計画が作られているわけですが、都道府県、全国が作ったからその引き写しということではなくて、地域地域の実情に応じたきちんとした計画が出来ているかどうか重要だろうと思っています。

災害防止の指導等につきましては、もちろん個別の事業場への指導というのがありますが、数が多い中ですべて個別に回することはできないという中で、集団的な指導と個別の指導、これをうまく組み合わせて安全衛生の浸透を図っていくということだろうと思いますので、その辺の考え方であるとか、また、下の○の個別指導をする場合には、やはり問題が多い所とか、重要な所をしていくということだろうと思いますが、そういった選定等がきちんと行われているかどうか、もう 1 つの論点だろうと思っています。

17 頁ですが、その地域地域のいろいろな状況を把握するためには、労働災害があった場合には、監督署への報告制度がありますし、健康診断結果等につきましても報告があるわけです。こういったものもうまく使いこなして評価、分析を行っていくことが必要だろうと思っておりますので、そういった点がきちんとできているかどうか論点であろうと思っております。

18 頁です。そういう中でさまざまな業種の企業で、さまざまな労働災害が発生しているわけなので、その指導、周知等につきましても監督署レベルでも十分な工夫をしてやっていく必要があるだろうということで、そういった点が十分にできているかどうかと

いうことも論点として挙げております。労災防止指導員につきましては、先ほどの縮減の方向がありましたが、認識検査で見えていただいても分かりますように、1人年当たり2、3日の活動というようなものです。こういったものを将来的にどうしていくかということも議論の対象だろうと思います。

災害防止につきましては、労働災害防止団体、都道府県医師会、さまざまな関係者の協力の下で進めていくことが必要だろうと思いますので、そういった連携等がうまくできているかどうかということ。これは提示にもありましたが、職員の資質というのが非常に重要だろう。いろいろな科学技術等々ありますので、そういったものについての十分な知識を基に、事業所指導をしなければいけないということですので、研修等が十分行われているかどうかということが必要だろうと思います。

最後にやや個別のことですが、建設工事等で行う場合に計画届が出るということになって、先ほどの石綿の関係もありましたが、全体で11万件強の届出が出ています。これに基づく指導等々が十分行われているか、適切に行われているかどうかということ。ボイラーの検査につきましては、民間機関活用型に替えていきたいということがありましたが、労働局で直接行う必要があるかどうかということも論点だろうと思っております。以上です。

○高橋座長

ありがとうございます。それでは議論に移ります。安全衛生指導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。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、この制限時間をお知らせするチャイムは2回鳴らします。それではお願いいたします。

(議論)

○中山仕分け人

中山です。2点質問をさせていただきます。1つ目はメンタルヘルスですが、この報告にもありますように、メンタルヘルス関係で「勤務問題」が理由となっている自殺者が約2,500人というのが7頁目に書いてあります。一方で指導はしているけれども取組事業所が少ないということで、この指導が甘いのではないかというふうに思えるのですが、どのような指導をされていて、今後どうされたいのか。それに関連しまして19頁目に第10次計画というのがあるのですが、ここの中で労働災害に対する年間の目標というのはあるわけですが、1,500人を下回るとか、これだけ減らしていくというのがあるわけですが、メンタルヘルスに関してこういったアウトプットもしくは結果系の目標というのがあるのでしょうか。それが1つ目の質問です。

2つ目は大規模激甚災害、つまり大地震だとかそういったことに対して、事業所の例えばロッカーだとか機械類とかの転倒防止だとか、そういったものとか。あるいは最近話題になっています長周波振動での大きな揺れに対する対応と、そういったことを指導

はされているのでしょうか、いないのでしょうか。これはまさしくリスクマネジメントの領域になるのだと思うのですが、お願いいたします。

○労働基準局安全衛生部長

まず 1 点目のメンタルヘルスの関係についてです。メンタルヘルスにつきましてはメンタルヘルスに事業場のほうで取り組んでいただくための指針というものを現在作っていきまして、そこでメンタルヘルスのための事業場内の体制の整備ですとか、あるいは管理者に対する教育だとか、そういう指針を出していきまして、それに基づく取組を指導しているという形でございます。それについて更に充実していかなければならないということで、防災計画のほうではメンタルヘルスに関して取組をする事業場を全体の 50%までもっていこう。更に政府の成長戦略では 10 年後にはすべての事業場でそういう取組をされるようにしていこうと考えています。

2 点目の激甚災害に関しましては、実を申しますと、たぶんその辺は労災という観点で取り組まれることですので、労働行政としては中山仕分け人のおっしゃるような取組は、労働局なりが事業場に対して指導をするとか、そういうことは行っておりません。

○中山仕分け人

つまりそれは消防庁とか別な所の指導であって、こちらではないということですか。

○労働基準局安全衛生部長

そうです。

○中山仕分け人

1 番目の質問で、例えば 2,500 人の自殺者ということですが、これをどうしようとかそういう目標はないのでしょうか。

○労働基準局安全衛生部長

基本的に労働者だけではなくて、いま現在、自殺者が日本全国で 1 年間で 3 万人を超えているという状況で、それをもっともっと減らしていこうということで、厚生労働省としても自殺対策、プロジェクトチームを作りまして、減らしていこうとしております。その一環として労働者につきましても、特に労働者の場合、業務が直接的な原因ではなくても事業場のケアが非常に重要ですので、そういうケアを充実させることによって減らしていこうと考えています。

○中山仕分け人

ですから、この資料がたまたま勤務問題が理由となっている自殺者が約 2,500 人という数字があるので、特にいまワーク・ライフ・バランスをいろいろ言われていますが、あまり進展していないように思うのです。厚生労働省もワーク・ライフ・バランスがあまり進んでいないように思いますが、そういう意味ではこの勤務問題が理由となっている自殺者を下げるといった目標を掲げて、そこに向かって全体が努力をしていくようなこ

とが必要ではないかと思うのです。

○労働基準局安全衛生部労働衛生課長

補足させていただきます。2,500 という数字が自殺者につきまして警察が理由を、原因、動機を 3 つまで計上可能ということですので、その辺で重複して挙げられているものです。ですから、職場における要因がどの程度影響しているかというのは千差万別でございます。いま厚生労働省としても大臣直轄でプロジェクトチームを立ち上げていまして、この 12 年連続 3 万人、これを切るといような大まかな目標を作っていますが、個別のこの 2,500 人についてどうというのは、いまのところ目標値としては掲げていない状況でございます。

○田代仕分け人

ちょっと細かい問題とちょっと大きな問題と 2 つお願いします。まず 2 頁目のいちばんはじめの右側の組織図の中に、委託費というところで地域産業保健センターというのが出てくるのですが、これは常勤のセンターの職員というのはおられるのでしょうか、おられないのでしょうか。あるいは何人ぐらいおられるのでしょうか。

○労働基準局安全衛生部労働衛生課長

各都道府県に中心に 1 名コーディネーターがいて、必要に応じて都道府県医師会単位にもコーディネーターを配置しておりますが、常勤では配置しておりません。必要な業務量に応じて設置している状況でございます。

○田代仕分け人

5 頁に先ほど組織と役割ということで本省、労働局、監督署、3 つの役割をわりに細かく具体的にその内容をご説明いただいたのですが、本省はわかりますよね。それから監督署もわかるのですが、真ん中にある労働局ですが、企画部門兼施行機関という、これだけでもちょっと分かりにくいのですが、中味を見ますと例えば企画部門で言いますと、都道府県毎の労働災害防止 5 年計画を作る。それは都道府県毎に安全が大きく変わるとはちょっと思えない。そういう計画が 47 個もいるとは、ちょっと私は思えないのですね。これは都道府県があるから、労働局があるからこういうのを作るといような感じを私は受けるのです。その左のほうに、各監督署が実態把握した情報の整理、分析。それは多い少ないはあるでしょうけれども、平均すれば 7 つか 8 つぐらいの監督署から出てきたものを、それぞれ分析して 47 個の分析がいるとはちょっと思えないのです。

その施行業務のほうで、先ほど話がありましたボイラーとか圧力容器の検査、これは民間に移すという話がいまありました。等々を考えますと、この労働局というのか、労働局の中にあるいまこれを担当している役割と見たほうがいいと思うのですが、これ 47 に分けて、それぞれ都道府県別にいろいろな仕事をするという意味、それをどういうふうに考えておられるのか。それを是非お聞きしたいと思います。

○労働基準局安全衛生部長

各都道府県毎に安全衛生計画、あるいは労働災害防止計画を本省は全国的な視点から作ってそれを各局の、例えば青森などですと、雪の降るときに非常に災害が多いという特徴がございますし、東京とか大阪とかですと、本社機能が多くて、それに伴って本社をうまく使った災害防止対策ですとか、あるいは原発があるような所ですと、やはりそこが局の重点として取り組まなければならない。そういうふうな地域実情に応じた計画というものがあって、それがその地域での災害を減らしていくうえには是非とも必要なものだというふうに考えております。

○田代仕分け人

例えばいまの例で出た青森県は雪が多い。雪が多いのは青森だけではないですよ。秋田だって、新潟だって多いし、石川だってずうっと多いわけですよ。あるいは東京と大阪は同じようなあれがあるかもしれない。原発だって日本中あちこちにある。何も 47 の都道府県毎にそういうことをやるよりも、もし雪害と言うのだったら、そういう所を集めて、そこに管轄している監督署というのは何十とあるはずですから、むしろそういうもので特色ごとというか、そのグループごとに、何も都道府県に限る必要はないのではないかという質問なのです。

○労働基準局安全衛生部長

田代仕分け人が言われているものも、ある程度は理解できるのですが、ただ、ではそうなってくると、そのテーマごとに結局グループが異なってくるということになるわけですね。なりかねないといいますかね。そういう取組は取組として、例えば原発のある所の局なりを集めて、あるいは監督署を集めて、こういう観点でやりましょうということは可能かもしれませんが、では、安全衛生業務全体として考えた場合に、いろいろなテーマがあるわけで、それはやはり都道府県なりで 1 つのまとまりがあるわけですから、例えば原発にしても地方自治体との連携ということが、非常に重要になってきますので、そういう意味からすると、都道府県ごとのというのが不合理だとはちょっと思えないのですけれども。

○労働基準局安全衛生部計画課長

補足いたしますが、そういうことで都道府県に共通するような要素もあると、あるいはそれが都道府県毎にそのパーツなり要素が変わるという場合に、結局それで都道府県毎に、その中で自分たちが持っているマンパワーをどういう形で優先順位を付けて、もっと言えば、どういうウエイトで安全衛生指導業務をやっていくかというようなことを、いわば都道府県毎にやっていく。テーマ毎にまとめるということも有効だと思いますし、多分これからそういう要素も取り入れていくべきだと思いますが、併せて都道府県毎にそういう業務管理ということもしませんと、現実なかなかワークしない部分もある。そういう意味では、両方やっていけばいいということなのではないかと思っておりますけれども。

○森松仕分け人

いまのことと絡むのですが、これを民間の会社で言えば本省が本社で、労働局が各都

道府県にある支店で、監督署がその下にある営業所みたいなものなのです。こういう三重構造でやっているというのは、いま先進的な日本の企業ではあり得ないと思うのです。情報はすべて E メールなり書類で一週本庁から指示すれば、末端までスッといくわけだと思えるのです。そういうところから考えれば、例えば本庁で何か仕事をやろうと思ったら、まず全国の労働局長を集めて会議をしますと、そこで決めたことを今度は各監督署が持ち帰ってその下の労働局の監督署の中でまた論議して実施をするとか、そういうような古い体質がずうっと残っているのではないかと思うので、その辺は効率をもう少し。これだけ情報が流通してしまっていて、民間の企業でもいままでの部長とか課長はもう要らなくなっているのですよね。社長がボンと E メールを出せば末端の社員に指示が届く。昔は中間管理職は上から来る情報を自分で溜めておいて小出しで下に出す。その管理のためにいたのです。そういうことを考えれば合理化の余地があるのではないかと思います。

もう 1 つは、先ほどの 42.1 億円の中の、ここに出ているのは都道府県の医師会等に払う 23.8 億円と、医療機関の 9 億円、これを足しますと 32.8 億円なのですか、この金額の中には事務所経費は入っているのですか。この 23.8 億円というのは、まるまる都道府県の地域産業保健センターに配付しているのです。事務経費がありますか、下もですね。もし、事務経費を含んでいるとすれば、42.1 億円から引くと 9.3 億円のオーバーヘッドがかかっているのですよね。これは、この件に関する別な委託先の事業に対して支払われているのか、そうではなくて。先ほどのあれだったら、各都道府県に保健センターがあります、全国的にまとめた部分がないというお話でしたね。だから事務所も持っていないし役員もそんなにいないということだったら、この 9.3 億円は何でしょうかということですか。

もう 1 つ、これはお聞きしたいのですが、メンタルヘルスが社労士の立場から言うと、まずは過重労働で自殺される方が多い。これは労災のほうの問題と、それから監督署の残業規制その他のこともあるでしょう。もう 1 つは、最近言われているパワハラ、セクハラで死には至らないけれどもかなり認定。本当は病気じゃないんじゃないのということも含めて、いろいろ議論はありますけれども、この部分のところを含んでいるのか、いや、それは違うというのかですね。特にセクハラで言えば、セクハラは別な部署でいろいろな対策をとられていると思いますし、そういう議論からすると、ここで取り扱うメンタルヘルスの対策というのは、どういうところに焦点を置いておられるのでしょうか。

○労働基準局安全衛生部計画課長

地域産業保健センターのこの委託費はすべて医師会で、先ほど言いましたコーディネーターの活動費や、それから地域の産業医の活動に支払う謝金等でございまして、労働局それから監督署の職員の事務費などは含まれておりません。

メンタルヘルスにつきましては、委員ご指摘のとおり、これまでは長時間労働によるうつ等の対策が重点でした。ただ、新しい要素としてはパワハラがございますので、これについては、どのような企業における予防体制をするか。いまのまさに直近の検討課題となっておりますので、現時点では有効な施策はとっておりません。セクハラについ

てはいままでは別な部門で対応しておりますが、その後起こったものについては、メンタルの中で処理できるように指導はしております。

○労働基準局長

いまパワーハラスメントの話が出まして、実は各都道府県の労働局や監督署に併設されております個別労働紛争の相談のところで、当然のことながら解雇の事案とか、労働条件の引き下げの事案というのが多いのですが、実は3番目に多いのがこのパワーハラスメントで、企業の中で大変深刻な問題になりつつあるという認識は持っているのですが、このメンタルヘルスという文脈の中だけで捉えるのがいいのかどうかということについて考えますと、かなり問題の広がり大きいということにして、強い問題意識も持っています。大変申し訳ございませんが、現段階でこういう方法でということまでは至っていないということです。今後、鋭意取り組みたいと思います。

○森松仕分け人

ありがとうございました。そうすると、先ほどのオーバーヘッドの9.3億円というのは、別なところの融資ですか。

○労働基準局安全衛生部計画課長

42億円の委託費の中でいまここにお示していますのは2つですが、実はそれ以外にも額はそれほど大きくないのですがいくつかの委託費というのがありまして、その総額が42億円ということにして、地域産業保健センターなり、健康診断の経費についてはここに挙がっているものがすべてだということです。

○荒井仕分け人

地域産業保健センターに関するご質問を申し上げたいのです。ここでは整備事業実施のための委託費と書いてありますが、実態としては医師が50人以下の事業所を回るソフトの事業費と、こういう理解でよろしいわけですね。

○労働基準局安全衛生部計画課長

そうですね。

○荒井仕分け人

趣旨としてはよく理解できるのです。50人以上の事業主さんは自らが設置した産業医さんとかさまざまな医師に従業員が相談しなさいと。50人以下の事業主さんはそれが事業所単位で賄えないから、地域産業保健センターを活用してくれと、こういう趣旨はわかるのですが、50人を境にすべてが無料で回って差し上げる、50人以上は事業主さんが負担されるわけですね。ここ50人を境に全額負担と全額負担なしという、ここに公平性が若干欠けているのではないかと思うのですが、この辺はいかがでしょうか。

○労働基準局安全衛生部労働衛生課長

産業医の選任義務が 50 人で分けられていますので、もちろん 50 人未満であっても自助努力をする所はありますが、産業医の選任義務がない場合であっても、産業医の活動を補完するといいますか、その意味で無料で支援をしているということです。もちろん、50 人以上であっても実際は地域の産業医の確保が難しい場合がありますので、分野によってはその辺の支援をどうするのかというのは、特にメンタルヘルス等新しい課題について十分な人材を確保できないといったことがありますので、そこは検討課題であろうというふうに考えていますが、基本的に原則無料で支援するかそうでないか。50 人以上は基本的に技術支援、研修などで資質の向上に当てる。50 人未満についてはそういった産業医の肩代わりを行うということで、いままでは整理をしておりますが、ご指摘のような課題があるのは事実です。

○荒井仕分け人

そういう意味では例えば産業医は持たなくていいけれども、例えば 50 人以下の事業主さんも一部の費用負担だけはしてもらって派遣するという方法も検討されると、こういう理解でよろしいのでしょうか。

○労働基準局安全衛生部労働衛生課長

労働者健康福祉機構の仕分けの際に、産業保健センターと地域産業保健センターの役割分担とか、それからいまのようなご指摘の絡みもありまして、やはり地域産業保健センターは今後メンタルヘルスが重点に特化していくと、そうしますと、それ以外のものについては 50 人未満の事業場であっても、やはり一定の自己負担の下で提供していくと、こういう議論はあろうかと思えます。

○労働基準局安全衛生部計画課長

補足しますが、この事業につきましては主旨はご案内のとおり、労働保健特別会計の労災勘定ということでして、そういう意味からしますと、事業主の方がそれぞれ労災保健という保健料の形で、これに伴っての経費は皆さんご負担されているという中で、今後こういう制度になっていくということでございます。ただ、追加的にいただくということは検討します。

○荒井仕分け人

追加的というか、そもそも 50 人以上の事業主さんだって保健料は負担しているわけですから、そういう意味ではやはり 50 人未満の事業主に手厚いというか、こういう制度ではあるということは事実ではないかと思えます。

○福嶋仕分け人

労災防止指導員制度ですが、これは廃止をしてしまうと、いま何か大きな支障が生じるのですか。

○労働基準局安全衛生部長

労災防止指導員につきましては、先ほども説明しましたように、民間の専門家の方なりの力を借りつつ、特に中小企業の災害防止活動を支援していただくという趣旨でございます。そういう中で災害自体は減ってきている一方で、いまお話が出ておりますメンタルヘルスとかそういう問題が大きくなってきている中では、重要性と申しますか、それは少し薄れてきたということ踏まえて削減をし、その上で更にあり方までちょっと検討をしようというふうに考えているもので、いますぐなくしてしまうとなりますと、やはりそこは災害防止や、事業場を支援するという観点から問題ではないかなというふうに考えています。

○福嶋仕分け人

本当に役割を果たしているのならば、場合によっては充実しないといけないということだと思っています。資料を見ますと常勤換算で9人分という話ですよ。これは全く役割を果たしていないわけではないでしょうから、その廃止をすれば何らかのマイナスにはなるのでしょうかけれども、全体の施策、全体の予算を考えて、これは廃止をしても問題ないのではないかなと思うのです。何となく少しずつ減らしていく。今後の対応も引続き削減するというだけではなく、本当に役割があるなら、その役割を果たすために何人の体制が必要で、何年度までに何人にしていきます。減らすなら減らしていきます。ただし、この人数は確保しますよというようなこととか、あるいは本当にもう必要ないなら明日からではなくても、できるだけ速やかに廃止するとか、そういう何か明確な方針がほしいなと思うのですが、いかがでしょうか。

○労働基準局安全衛生部長

この労災防止指導員制度でまず1つポイントなのは、企業の方と労組の関係者の方が一緒になって視察に回るとのことなのです。そういう意味で労使の共同取組として展開されてきた経緯があります。出来たのが昭和40年です。労働災害が、年間の死亡者が6,000人近くになっていたときに、こういう取組を政労使を挙げてやろうということで進んできた経緯があります。

したがって今日においてどういう役割があるかというのは、いまご指摘いただいたように、ゼロベースで考えてみる必要があると思います。ただ、そういう経緯もありますので、やはりご参加いただいてご協力いただいて、これまで貢献してきていただいている方々と、よくその辺は話をしながら今後の対応については詰めていく必要があるのではないかなと思っています。

ここで示させていただいたのは、今後、検討を進めるに当たって、まず少し人数を減らして、その中で議論をしてみようということを書かせていただいたということです。労働関係者の中にも大変この制度に思い入れの強い方々もたくさんおられますし、一定の成果が上がっていることについては、これは紛れもない事実だと思います。年間1万以上の事業場を回っておりますので、それによって啓発されている事業場も相当数あるだろうと思っています。ただ、そういったことで全体の限られた業務の中でどうするかという議論としてゼロベースで議論をさせていただきたいと思っています。

○福嶋仕分け人

あまり多額な予算を投入されているわけでもないのですが、あまりしつこく議論はしませんが、常勤換算 9 人ということは、そんなに大きな決定的な役割を果たしているとも思えないのです。労使が一緒になって取り組んで、そこでの効果が非常に大きいとしたら、それは制度をメンタルヘルスのほうに重点化するにしても、逆に、労使一体でやっていくことを醸成していくためには飛躍的にこの人数を増やしていくという方針だっているかもしれないわけですよ。何となく減らして行って今後検討しますというのが、何かいちばん良くないなと思うのですよ。だから、検討されるとはおっしゃっているのですが、これいつごろまでに新しい方向を出されるのですか。

○大臣官房審議官（労働基準担当）

いま福嶋仕分け人が言われたことと、先ほど田代仕分け人、森松仕分け人がご提起にあった行政機構、3 層になっているのではないかと。局の役割が何なのだとということと絡む問題なのですけれども、実は先般労働保健の関係でご説明しましたとおり、ここについて対象の事業場がいくつあるかということをお考えすると、オールジャパンでは事業所センサスペースで約 400 万事業場がございます。これを先ほどの資料の 2 頁目にあった限られた人員でやっていくことになりますと、仮に主要なテーマが原発とかじん肺とかいくつかあって、そういうことに 1 人ずつ全部、署にも局にも担当官を置けるならば、束ねの機関もいらぬし、テーマごとに集めることは可能なのだと。

ところが何しろ人的な体制の限りがあるものですから、それぞれ局なら局、署なら署の中で、その限られたマンパワーをどのテーマに配分するかということ、どうしてもしなければならぬ。更にそれに加えて検査の一部について、署に任せるよりも局で集中したほうが専門性が高いので効率的なもの。設置検査は一斉に任せるけれども、製造許可に関するものは局にやるとか、それは集中化と組み合わせているわけです。

先ほどの防災指導員の話にしましても、業界の実情に合った形での防災指導が効果があるところと、一律のルールをぎりぎり押し付けるのが効果がある所と、これはそれぞれ局内の産業実態等においてさまざまです、そのところは実情に応じて割り振っている。その結果がいま福嶋仕分け人が言われたような、具体的にいつまで何パーセント削減するというのは明確にお答えできておりません。これが現状でございます。今後の対応方針については説明させていただきます。

○労働基準局安全衛生部計画課長

労災防止指導員の関係につきましては、いま局長より申し上げましたとおり、関係者の方とも意見交換する中で、それは概算要求を請求する時点で、ある程度、将来にわたっていろいろなことを考えていかなければならないと思っています。この資料での「あり方を見直す」というのはそういう意味ですので、そういう中で検討をした結果として、例えばスタート年次であります平成 23 年度の概算要求に反映していく形になろうかと思っています。

○福嶋仕分け人

その概算要求に反映させるというのは、とりあえずの削減をという意味ですか。それとも今後のこの制度の将来像を明確にするというのが概算要求までにはちゃんとできますよという意味ですか。

○労働基準局安全衛生部計画課長

関係者、相手もある話ですが、私どもとしては概算要求までに将来も見据えた姿を相談して決めていきたいというふうに考えております。

○高橋座長

私から質問させていただきますが、資料 3 頁の下の左側の図で機械、建設工事等における労働災害防止対策が中心。ここにある図ですが、死亡者数 1,900 弱から 1,000 人まで、平成 12 年から平成 21 年まで減っているわけですね。それから、死傷者数も 14 万弱から 10 万ぐらいまで減っているわけで、これは皆さんのお取組の成果だと思うのです。そうしますと 2 頁ですが、平成 12 年がいちばん図の起点になるので、もし分かったらこの時点で本省、労働局、監督署それぞれ職員が何名いらっしゃったか、それから予算がいくらであったか教えていただきたいのですが、分かりますでしょうか。

○労働基準局安全衛生部計画課長

ちょっとお時間をいただければ、いま確認してきます。

○高橋座長

いま申し上げたい趣旨は、これから 1 年、2 年のところで削減されるというお話は分るわけですが、ただ、前にもこれに似たような案件がありましたが、お取組の成果としてどんどん災害が減ってきている、死傷者数が減ってきているときには、当然その成果を今度は改革に生かしていくということですから、過去十数年の間に相当数その担当の方も減ってきたのではないかと思うのですが、それを確認させていただきたいと思えます。もしあれでしたら大体でも結構です。

○労働基準局安全衛生部計画課長

安全衛生の分野だけのデータがなくて、全体の監督署内、局の定員という形になりますので、いま取りにやらせていますが、現時点ではそういう状況です。

○高橋座長

感触的には平成 12 年から平成 21 年の 10 年間で、職員の方の数は減っているのですか。大体これ事故件数でいくと 3 割、4 割減っている、もっと減っていると思いますが。

○労働基準局安全衛生部計画課長

先ほど言いましたように、安全衛生分野に限ったものがないのであれですが、いわゆる労働基準行政全体の労働局、署を合わせた定員がその間に 444 名減っておりますので、全体が相当のウエイトで減ってきているということは、安全衛生分野についても当ては

まるのではないかというふうに考えています。

○高橋座長

444名というのは何が分母ですか。

○労働基準局安全衛生部計画課長

地方局、監督署の人員が平成12年で8,208名であったものが、平成22年で7,760余名になっておりますので、その間444名減ったと、こういうことになります。

○高橋座長

8,200から400減っていらっしゃる。すると5%ぐらいですか。実際には件数、死亡者数は相当減っていますね。3割、4割ほど減っています。

○労働基準局安全衛生部計画課長

まさにそういうことがございまして、こちらの3頁に書いてありますが、安全衛生指導義務の基本的方向性ということで、減ってきている部分は事実ですので、その部分の人員については、新しい課題がどんどん増えてきていますので、そちらのほうに活用してください。

○高橋座長

それは分かりますが、そうではなくて、減ったらその成果を踏まえてまず減らして、その上で新しい課題が出てくれば、それに必要なヒトを増やすというのが筋で、現状を変えない発想というのはおかしいのではないですか。

○労働基準局安全衛生部計画課長

現状は先ほど言いましたとおりの形で定数は減っております。毎年の定員管理としては、まず委員がおっしゃったとおり、総務省で定員については一律的な管理という中で、削減計画の中で、各省削減という形で進めてきております。そういう中であって、一方で各省がその年度あるいは次の年度に必要な人員について要求をして認められたものが認められていく形で定数の管理がされていますので、そういう意味からしますと、私どもの行政に限ったことではありませんが、制度全体として、いわゆる定数削減という中でそういう既存的に下がっている分については、そこで見て検証し、その上で新規の業務について増員を図っているのだけれども、差し引きでは減ってきているという状況でございまして。

○高橋座長

ほかの方よろしいですか。それではただいま議論をいただいた安全衛生指導業務について、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。

(仕分け意見の表明)

○高橋座長

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安全衛生指導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 分程度でお願いいたします。

○荒井仕分け人

ご説明いただきましたとおり、労働環境とか、労使の関係ですとか、社会情勢さまざまな変化に伴っていろいろな環境が変わっていると思います。そういう中で事業主との役割分担も私は相当変わっていいのではないかなというふうに考えています。そういう中では先日ご説明いただきましたが、公益法人、建災防との関係の事業仕分けを踏まえたこの改革案、相当に踏み込んだ改革案というふうに受け止めさせていただいております。そうしたことを踏まえると、やはり今後こうした問題については、行政サイドはプロデュースをするという、仕組みを作るということに特化をして、もう少し事業主さんたちや業界団体の方が自ら動いていただくような仕組みにシフトしていく時期ではないかなというふうに考えます。

そうした中では例えば先ほど申し上げました、地域産業保健センター事業ですとか、労災防止指導員、こういう業務については、行政があまり関与するのではなくて、事業主さんたちが自らが進んでこういう事業をやっていただくようにシフトしていただければというふうに思います。よろしくお願いいたします。

○田代仕分け人

私も実は昭和 42 年にある鉄鋼会社に入りました。そのころの安全成績と比べると、隔世の感があると、本当にそう思っています。この間皆様方の努力が本当に大きかったなとは思っておりますが、しかし、世の中がいろいろ変わっているわけですね。

先ほど都道府県のことにごこだわりましたが、都道府県毎に云々という、都道府県毎に局があるからというのではなくて、やはり世の中がいろいろ変わってきています。現実に合わせてもっと迅速な、あるいはより正確な対応ができるように、是非組織を考えていただきたい。局の問題は地方分権でいろいろややこしい問題もあるかもしれませんが、少なくとも私としては、局の仕事を国がやるべきもの、監督署に下ろすべきもの、あるいは廃止すべきものと 3 つぐらいに分類して、是非シンプルな組織にさせていただきたいと思っております。

○高橋座長

高橋でございます。今後メンタルヘルス等についての業務の拡充、これを是非ともお願いしたいと思っておりますが、その一方で私も頭の中に浮かびましたのが、前回やりました建設災害防止協会の民間の取組の進展でして、やはり民間の取組がかなり進んでいるということを考えますと、官としての役割も変わってきているというふうに思いますので、既存の業務、組織については、県レベルのことも含めまして、もう一段の見直しを是非ともお願いしたいと思っております。

○中山仕分け人

先ほども申し上げましたが、やはりメンタルヘルスのほうに、通常の労働災害から、災害というのかどうかは分かりませんが、それが移行しておりますので、そこへの質的な転換という意味合いで見ると、「勤務問題」要因の自殺者数、こういったものもやはり減らす目標を定めて、事業所の指導、強化。これは量と質ともに進めていただきたいと思います。よろしくお願いします。

○福嶋仕分け人

労災防止指導員制度については、現状のままの制度でいくのならば、私は速やかに廃止していいと思うのです。ただ、場合によってはメンタルヘルス対策を強化して、制度自体をリニューアルして、もっと事業者の自主性も高めてというような制度にして、飛躍的に充実させて、安全衛生指導の中核にしていくのだという選択だってあるかもしれないと思うのです。必ずそうせよと言っているわけではないのですが、そういう選択だってあるかもしれない。だから何となく減らしていくというのではなくて、将来どういう制度にしていくのか、やめるのかというのを明確にしてほしいなと思うのです。

いまの指導員制度も大きな中のほんの 1 例だと思うのです。労働災害自体の状況が皆さんもおっしゃっているように、質も量も全く変化しているわけですから、今日の議論にあった本省、労働局、監督署という行政の体制も含めて、この分野の施策全体をもう 1 回再編成していくことが大事なのではないかと思います。その再編成の全体像を私が示すことはとてもできませんが、もう 1 回再編成していくことが必要だなというふうに感じました。以上です。

○森松仕分け人

森松でございます。皆さんの意見も、結論としては事業を継続するが更なる見直しが必要ということで、先ほど申し上げましたように、ヒトがいるから仕事があるということではなくて、仕事があってヒトが決まるという議論からすれば、まあまあ政府のほうでも 20%の公務員を削減するなんて言っていますが、具体的には仕事をやめるのか、サービスをやめるわけにはいかない。特にこの安全衛生に関わる問題は労働者の命と財産に関わるわけですから、そこにいかにたくさんのお金をかけるかという視点に立って、それをいかにスリム化して間接経費を減らして、本当に役に立つお金を役に立つところに届けていただくという意味では、更なる業務の推進のための効率化と言いますか、それが必要ではないかというふうに思います。

先ほど質問しなかったのですが、特に専門職が高いので、皆さん方の資質の向上ということですが、例えば安全衛生に関するかなりたくさんの方の国家試験、民間試験、業界団体の試験がありますよね。職員の方は自分はもう専門家だから全部知っているよといって、知っておられるのか、実際署内で例えば衛生管理者 1 種だとか、労働安全衛生の何とか試験、国家試験もある。そういうものをお取りになるつもりなのか、なっているのか。

ある年齢になって公務員から外れたときに、私は管理職ですからと言ってハローワー

クに馬鹿みたいな部長が就職申込みに行っているというのを何回か聞くことがあるのですが、地位ではないのですよ、いかに会社において、あるいは役所においても専門性を高めたか。その専門性を高めた証として実力があれば企業は喜んで受け取りますよ。高給なんかいらんよ、貢献しますよと、そういうふうな社会の官僚の方の意識向上をやるような施策があるのでしょうか。是非検討していただきたいと思います。

○高橋座長

ありがとうございました。それでは仕分け意見の結果の発表をお願いいたします。

(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すが、先ほどと同じなのですが、「改革案では不十分」が6人全員で、6人全員ともが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。

○高橋座長

ありがとうございました。政務三役がまだ離席されたままですので、総括審議官から議論や仕分け人の意見を踏まえ、コメントをお願いいたします。

○総括審議官

労働安全衛生を取り巻くいろいろな環境の変化、特にメンタルヘルス等につきまして、仕分け人の皆さんからお話がありました。そういう状況の変化とそれから本省、労働局監督署の役割分担、こういったことがご議論の中心であったような気がいたします。政務三役にも伝えて、より適切な形で安全衛生指導業務ができるように対応していきたいというふうに思います。ありがとうございました。

○高橋座長

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安全衛生指導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)

○高橋座長

次に、雇用管理指導業務の事業仕分けに移ります。まずはじめに、雇用管理指導業務について、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

それでは表紙の裏側、業務概要をご覧くださいと思います。この業務は、企業に

おきます雇用管理について、適正化等のための指導を行う業務です。労働局ハローワークの系統で行っている業務です。職員の体制は本省は 8 人と書いてありますが、先ほどの安全衛生等とは違いまして各課にまたがっておりますので、業務量で計算したものです。労働局には雇用管理指導の担当官等おまして 146 人、非常勤が 94 人です。安定所には、雇用管理の指導を行う雇用指導官を中心に 1,616 人、非常勤が 352 人です。下にありますが、全体として 2,216 人は非常勤も入った数字です。正職員は 1,770 人です。そのほかに、非常勤が 450 人ばかりおります。これについては、基本的には人件費が中心で、関係の予算額全体で 190 億円余りですが、雇用管理指導の部分 166 億円のうち、人件費が 159 億円です。関連の委託事業が右側に 1 つだけありますが、65 歳までの高齢者雇用確保措置については直接指導しております。さらに超えた部分については周知等について委託事業であるということで、3.2 億円です。関係のシステムについては、現行のシステムの中で、この関連の経費等が中心に 26 億円です。以上です。よろしくお願いいたします。

(事業所管部局からの事業説明)

○高橋座長

引き続き事業所管部局側から、雇用管理指導業務の概要を説明いただくとともに、当該事業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、事務局によってチャイムを鳴らしますのでご注意ください。それでは、よろしくお願いいたします。

○職業安定局長

職業安定局長です。いま総括審議官から話がありましたように、雇用管理指導業務ですが、まさに事業主による労働者の募集から退職に至るまでの、いろいろな段階での雇用の管理に関して、国が指導を行うものです。具体的には、障害者雇用については、障害者雇用促進法に基づいて、事業主は 1.8%の割合以上の障害者を雇用することになっていきますし、高齢者雇用については高齢者雇用安定法に基づいて、65 歳までの定年の引き上げ、あるいは継続雇用の導入が義務付けられていますが、国はこうした措置を事業主が確実に実施する指導を行っていく責任を持っています。こうした指導を適切に実施するために、ハローワークに雇用指導官を配置して、厚生労働省本省、また都道府県労働局一体となって、事業主に対する指導を行っています。資料に基づいて、部長からご説明をさせていただきます。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部長

担当の部長です。資料 1 の 2 頁については、先ほど総括審議官から概要についてご説明がありましたので、3 頁からご説明します。

ハローワークの雇用管理業務ですが、採用から退職に至るまでの労働者の雇用管理に関して、国が事業主に対して行う指導です。主な業務は、障害者雇用率達成指導、高齢者雇用確保措置導入指導の 2 つで、ハローワークを中心に全国統一的に実施していま

す。このうち、障害者雇用率達成指導は、その下の箱ですが、障害者の社会参加を進めていく上では、職業による自立が重要です。これを実現する観点から、すべての事業主は社会連帯の理念に基づき障害者を雇用する共同の責任を有することとなっております。具体的にはその下の箱にありますように、障害者雇用促進法に基づきまして、事業主は一定割合以上の障害者を雇用しなければならないこととされていまして、この割合を法定雇用率と呼んでおりますが、この下にありますように民間企業では 1.8%、公的機関は基本的に 2.1%となっております。ハローワークは、各事業主が障害者に対して適切な人事管理を行い、法定雇用率を達成するよう指導を行っております、これが障害者雇用率達成指導です。

4 頁は、雇用率達成指導の流れです。対象になりますのは、左上の①の 56 人以上規模企業です。56 人に 1.8%を掛けますと 1 を超えますが、この 56 人以上規模企業から、毎年 6 月 1 日現在の障害者の雇用状況報告の提出を求めておりまして、各企業の状況を把握しております。真ん中の列の②の法定雇用率未達成企業に対しましては指導を行った上で、なお改善が見られない企業のうち、不足数が特に多い企業に対して、3 年間で法定雇用率を達成するよう、障害者の雇入れ計画の作成命令を発出するという事で、これは③に書いてあります。下にいきますと、企業から提出されました雇入れ計画について、ハローワークにおいて進捗状況を管理していきまして、2 年目における雇入れ状況が芳しくない企業には、適正実施勧告を実施しています。さらに、3 年間の雇入れ計画終期の時点で改善状況が悪い企業に対しては、さらに重点的な特別指導を 9 カ月間実施しています。この特別指導によっても改善が進まなかった企業に対して、厚生労働大臣が企業名を公表するという流れで、雇用率達成が図られるよう、計画的な指導を実施しています。

具体的な実績ですが、平成 21 年度の場合、雇用率達成指導の対象となりました未達成企業は②の 3 万 9,437 企業です。この未達成企業に対する指導としては、障害者を 1 人も雇用していない 0 人雇用事業主あるいは地域の有力企業に対して、重点的に指導を行っています。また、右上の吹き出しをご覧くださいと、障害者の雇用率が全国平均未満であり、かつ 5 人以上障害者の雇用が不足している等の基準に該当する企業に対しまして、雇入れ計画作成命令を発出することとしています。この発出基準に該当する企業は、去年は 2,626 企業ありましたが、これらの企業に対して企業訪問の上、命令発出に至らないように障害者雇用を指導し、併せて障害者雇用の具体的な事例の提供や就職説明会の参加勧奨等を行うなど、各企業に 5、6 回の指導を行っています。これによりまして、去年は 2,626 企業のうち、平成 21 年中に 85%の 2,235 企業において改善が図られておりまして、改善が図られなかったのは 15%の 391 企業です。これが、雇入れ計画の作成命令の対象となりました。

この雇入れ計画は、真ん中の③にありますように 3 年計画です。したがって、平成 21 年度に指導対象であったものは、平成 20 年から平成 22 年の 3 年間に計画期間が開始した 1,456 企業でした。これについては、雇入れの進捗状況を管理しつつ、雇用率達成指導を行ったところで、これら未達成企業に対する指導実績すべてを合わせますと、左側の中ほどの吹き出しにありますように、本年 1 月から 3 月の指導実績延べ 2,939 企業です。

次のステップは、④適正実施勧告です。平成 21 年 10 月には 274 企業に勧告を実施していますが、これは元々上の③の平成 20 年 692 企業に命令を出したうち、改善の悪い企業が 274 企業で概ね 4 割です。6 割の企業においては、雇用が進展したということです。⑤は、3 年間の計画が終わった段階で、なお改善状況が悪い企業ということです。企業名の公表を前提とした特別指導を実施しています。本年 4 月からは、92 企業を対象に特別指導を実施していますが、これの元々の母数になりました計画を作成した企業は、③より前の年の平成 19 年からの計画作成組の 951 企業あった中の 92 企業、9.7%となっております。さらに、企業名の公表に至ったものは、今年の 3 月の直近ですが、7 企業が最終的に改善が見られないということで公表しております。平成 18 年からの雇入れ計画 456 企業が母数で、その 1.5%になっています。なお、最初の未達成の事実の判明から特別指導期間まで左下の吹き出しにありますように、概ね 30 回程度の指導を行っている状況です。

この効果は、5 頁の民間企業の雇用状況です。障害者の実雇用率平成 21 年 6 月直近ですが、1.63%ということで、10 年間で 0.14 ポイントの上昇を見えています。また、雇用障害者の数は平成 21 年は 33 万 3,000 人で、これも 10 年間で 8 万人の増です。リーマンショックが終わったあとでも、引き続き伸びています。公的機関のほうは都道府県労働局が指導していますが、問題は教育委員会を中心に現在実施しています。

3 頁に戻りまして、高年齢者雇用確保措置です。いちばん下ですが、高齢化の進展等に対応しまして、高年齢者雇用安定法に基づきまして、高年齢者雇用確保措置を事業主は講じなければならないことになっています。内容は定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の廃止ということで、継続雇用制度の導入の年齢が本年 4 月から 64 歳になっています。

6 頁は、この導入状況、指導状況ですが、31 人以上の 13 万企業を雇用状況報告で把握しまして、未導入 5,951 企業の 4.4%をすべて昨年度指導しました。2,051 企業については是正されています。それから、今年度は 64 歳に上限が上がりまして、63 歳までの措置であった 1 万 5,000 企業を昨年に指導しまして、91.9%引き上げられています。さらに継続雇用は、就業規則で定められることになっていますが、この期限が本年度末ですので、昨年 1 万 5,900 企業に指導して 89%で直されています。

最後に 9 頁の改革案です。事務・事業の改革について、雇用率達成指導については命令基準を見直しまして、平成 19 年の全国平均実雇用率が上昇するに伴いまして、対象企業数が拡大する仕組みを導入しました。それから、本年 7 月から障害者雇用促進法が改正されまして、障害者雇用率の算定基礎に短時間労働者が入ることになっていますので、短時間労働者をたくさん雇用するスーパーマーケット等に対しまして、重点的に雇用率指導を展開しています。さらに、高年齢者雇用確保措置については、雇用状況報告を改定しまして、基準に非該当者が多い企業を把握して指導を行う。それから専門員の削減。広報・啓発事業、集計方法の見直しといったもので、それぞれ 1 億 9,400 万、6,500 万円の節約をし、指導履歴記録のシステム化によりまして指導を効率化するというので、8 頁に戻りますとヒトのスリム化 89 人ということです。財政支出はいまほど申し上げました専門員、広報・啓発事業見直し、集計方法の見直しを合わせて 2 億 6,000 万円ということで、やってまいりたいと考えています。以上です。

○高橋座長

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、雇用管理指導業務の論点等の提示をお願いします。

(省内事業仕分け室からの論点提示)

○総括審議官

11 頁をご覧ください。主な論点は 2 つありました。障害者と高齢者が主たる雇用管理指導の対象ですので、それぞれ障害者の雇用管理指導、達成率の指導がうまくいっているかどうか。計画的に行われているかどうか。これは数字としてはそこにありますように、平成 19 年、20 年、21 年と実雇用率は上がってきていますが、達成している企業の割合は微増という感じです。いずれにしても 1.8%という法定雇用率の中で、こういう状況をどう見るかということかなと思います。高齢者雇用確保措置についても、年金の支給開始年齢が順次引き上げられていく中で、60 代前半の雇用確保というのは非常に重要だろうということです。これも、計画的、効果的な指導が行われているかということで、数値はそこに挙げたとおりですが、こういう指導の状況をどう見るかということだろうと思います。

個別の論点は 12 頁以下に挙げましたが、障害者の雇用率達成指導については、現状をどう見るか。先ほど数字は挙げましたが、その図にありますように実雇用率自体は平成 16 年以来、ずっと上がってきています。一方、障害者の種別で見ますと、身体障害者、知的障害者、精神障害者はそこにあるような数字ですが、こういった数字を含めてどう見るか。それから産業別、企業規模別の数字も、参考までに挙げてあります。

13 頁の 1 つ目の○にありますように、計画的に行われているかが 1 つですが、重要なのはその下で、雇用管理の指導とともにハローワークにおいては、障害者の就職支援がもう 1 つのメインの業務としてあるわけです。この連携の下に企業が雇う気になって、そういう中でどういう業務でどうやったら雇えるのか。かつ、その中で障害を持っている求職者をどううまくマッチングしていくか。ここが、うまくいっているかどうかポイントだろうと思います。障害者の雇用率について、公的機関は率先垂範してということですが、参考までにそこに各数字を書いています。国の機関はほとんどが達成していますが、独立行政法人ですとまだ達成していないところがある。国立大学法人ですと、全体の数字も 2.1 に達していない中で 3 分の 2 ぐらいしか達成していない。都道府県は相当達成していますが、市町村は 1 割強の所がまだ達成していない。状況がいちばん悪いのは教育委員会でありまして、特に県教委については 47 のうち 6 しか達成していないので、こういう公的機関の状況をどう見るかということがあろう。あるいは、そこへの指導のあり方が議論の対象かなと思います。

雇入れ計画は先ほど担当部長からも話がありましたが、年度ごとに計画作成から適正実施勧告、特別指導、公表と進んでいきます。件数はそこにあるとおりで、例えば平成 15 年度に作成命令を出した 374 企業が、順次そういう数字に進展してきていますが、こういう状況をどう見るかということです。これも言及がありましたが、障害雇用促進法の改正法がこの 7 月から施行されます。その周知等が、うまくいっているかというのもの

一応論点として挙げました。

15 頁からが高齢者雇用確保措置です。これについては 31 人以上の企業は事実報告させているということですが、導入状況については 95%を超えています。ただ、そういう中で 16 頁ですが、1 つは 31 人以上は状況も把握しながらやっておりますが、30 人以下の所への浸透をどう図っていったのかを書いているのと同時に、その下の状況が将来を見据えての重要なことだろうと思っております。年金の支給開始年齢が現在は基礎部分が引き上がっておりますが、今後報酬比例部分も引き上がっていく。60 代前半の年金の支給がなくなっていく中で、現在は高齢者雇用確保措置、労使協定があれば対象を絞ることができるとなっておりますが、これをどうやって希望者全員にしていくかが重要な課題だろうと思っております。そういう中でそこにありますように、301 人以上の所では希望者全員が働ける企業がまだ 4 分の 1 程度で、この状況等を見ながら今後どうしていくかは、政策的には重要な課題だろうと思っております。以上でございます。

(議論)

○高橋座長

ありがとうございます。それでは、議論に移ります。雇用管理指導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。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、この制限時間をお知らせするチャイムは 2 回鳴らします。それでは、お願いします。

○荒井仕分け人

荒井です。非常に基本的な部分で質問を申し上げますが、過去にも緊急経済対策等で税を財源とした雇用対策事業というのは、何回も補正予算等で実施がされておるところですが、基本的にはこの特別会計事業がメインではないかなと判断しています。実態としては、今回お示しいただいたこの資料の事業は、一般会計事業と特別会計事業の両方を合算というか、混ざって出てきているのかなと思いますが、そういう認識でよろしいでしょうか。

○職業安定局総務課長

そのとおりです。混ざっています。

○荒井仕分け人

それで、財源が税だから、雇用保険だからという感覚で考えてはいけないのかもわかりませんが、概ね 195 億円の事業のうち、一般会計で支弁されているのはどの程度で、特別会計で支弁されているのはどの程度かという内訳をご説明いただければと思います。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部企画課長

すみません。数字としてまとめてしまっていますので、いまほど調べてお答えいたします。

○荒井仕分け人

最後ですが、何が聞きたいかというところ、この改革案に沿った改革を進めていって、結局削減できるのは雇用保険会計の部分なのか、あるいは税充当の部分なのか。もし、雇用保険会計の部分が改善ができるのであれば、その効果というのは例えば雇用保険料の料率が改善されることにつながるのか。この改革を進めていくと、どういう結果になるかのストーリーをご説明いただきたいなと思います。

○職業安定局総務課長

事業については、概ね雇用保特会のほうが多いと思います。2億6,000万円の削減もそのとおりだと思います。2億6,000万円ですと、雇用保険が賃金総額の何パーセントという形でもらっていますが、この枠だとほとんど影響は出ないレベルだと思います。

○荒井仕分け人

ほとんど影響がないということは非常によくわかりますが、例えばこういう作業をして無駄の削減をして、雇用保険の中で見出してきた財源を新たな雇用創出のための別の事業に活用されるというお考えなのか、それは活用せずに積立金という形で留保しておくのか。その改革で生み出した財源の使い方についてご説明いただけますか。

○職業安定局総務課長

基本的には無駄なところ、優先度の低いところについては、事業をやめたり縮小したり見直す形にして、ここのところでは僅か2億6,000万円かもしれませんが、塵も積もれば山となるということもありますし、いま荒井さんからおっしゃられましたように、雇用保険の2事業の仕組みとしては、剰余が出た場合には雇用安定資金という形で積み立てていき、翌年度以降に使うという形です。今回、雇用調整助成金のような形のことを1年間あたり7,000億円規模でこの2年間ほどやっていますが、これができるのも過去に積み立てた雇用安定資金が約1兆円程度あったということです。いずれにしても、有効に活用するためには使い切るとか、その年度で消化する形ではなく、こういう形で削減すべきものについてはほかの部分で使う場合もあるでしょうし、いま申し上げましたように翌年度に使うものもあるということだろうと思います。

○中山仕分け人

中山です。改革案で相談員の見直しというのがありますが、高年齢者雇用基盤確保専門員を89人減らすということですが、そもそもこの方たちはいったい具体的にどんなことをされていて、なぜこの446人から357人になるのかということをご教示いただきたいです。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長

お答え申し上げます。この高年齢者雇用基盤確保専門員については、ハローワーク、労働局において、高年齢者の雇用状況報告といったものの集計、取りまとめ、あるいは高齢者の雇用にかかる職員が行う補助的な業務に従事しているわけです。今般削減については、高齢者雇用状況報告の関係について、職業安定行政システムの中で、これらの数値、データ等について管理するようになってきているわけですが、これが今回システムの最適化に伴いまして、平成 23 年度 1 月から新たに公開されるということで、相当程度これにかかる集計あるいは先ほど部長からも説明しましたように、指導履歴記録のシステム化が図られる。そういった中で、この専門員が行っている指導記録の管理あるいは雇用状況報告の確認等といった補助業務について、相当程度効率化が図れるのではないかとということで、2 割を目途として改善を図っていきたいと考えています。

○中山仕分け人

6 頁の資料の就業率の推移を見ると、低下傾向にあつて、導入割合が 97.2%ということになっています。しかし、先ほどもご報告があったように希望者全員が働ける企業割合は低いし、制度はあるけれどもほとんど機能していないのではないかと印象もありまして、そういう意味だとこの相談員は役立っているのか。なくても変わらないのではないですかというのが、私の正直な気持です。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長

6 頁にあります資料については、1 つは下にグラフがありますように、高年齢者の雇用確保措置について、平成 18 年に法律を改正して法律上の義務となったわけですが、義務となってもすぐになかなか 100%にならないといったものをハローワークの職員が中心となりまして、事業主の方々に指導し、平成 21 年度では 97.2%という数字になってきています。しかし、いま委員ご指摘のように、確かにこの制度というのは若干複雑ですが、企業の中でこの制度に乗せる方について基準を設けて、この基準については労使で話し合って設定するわけですが、必ずしも希望者全員でなくても構わないという制度になっています。そういった中で、ご指摘のとおり確かにその率では希望者全員という制度には低いわけですが、むしろ我々としては平成 25 年、年金の定額部分についても支給開始年齢が 65 歳、報酬比例部分についても 61 歳と引き上げが始まっていく中で、まさに雇用と年金の接続を考えたときに、希望者全員が 65 歳まで働けるような制度というのをますます普及させていくことが必要だと。それが、我々に与えられた最大の課題だろうと考えています。

また就業率については、このグラフで実線で描いていますが、雇用確保措置が義務化された直後の平成 19 年度は、60～64 歳層で 55.5%と、前年に比べて 2.9 ポイントほど大きく伸びている。さらに、その後についても 57.2%と上がってきているということで、これは確保措置の普及の一定の成果であろうと我々は考えています。

○高橋座長

言葉尻を捉えて恐縮ですが、446 人の専門員のうち、先ほど集計や補助をされている方を中心にということだったと思いますが、そういう方はそもそも専門員というステー

タスがおかしいのではないですか。ですから、その専門員が何人いて、補助をする方が何人いるのかということをお教えいただきたいです。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長

確かに「専門員」という名称で呼んでおりますが、1日7,500円という単価で稼働していただいている方で、そういった意味では我々高齢者の雇用の推進に当たりまして、職員の補助的な業務を中心として活躍をいただいております。高齢者の雇用に関連する業務全般にわたってやっていただいているという意味で、「専門員」という言葉を使っておりますが、実際に業務を中心になって当たっているのは、まさにハローワークの職員です。

○高橋座長

446人というのは、専門員というのは要は補助の方が446人いらっしゃるということですね。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長

非常勤の職員です。

○福嶋仕分け人

同じ分野の事業で、70歳まで働ける企業創出事業で3.2億円で、これを見直して経費を削減するとありますが、そもそもこの創出事業というのはどういうもので、簡単な説明は2頁にあります。これだけを見ても実際に何をやって、どんな成果が上がっているのかが見えないので、いずれにせよ簡単にいいですから、どういう事業でどういう成果が上がっていて、何を見直すのかということをお教えいただけますか。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長

この事業は表題にありますとおり、70歳まで働ける企業というのを多く創出していこう。もう1つは、65歳まで希望者全員が働ける企業というものも増やしていこうということです。先ほどお申し上げしているとおり、雇用確保措置については法律で義務付けられていますが、これは法律の義務を越えた部分の事業で、民間の事業主団体に委託をいたしまして、その法律を越える部分について、まさに事業主団体が傘下の会員の事業主の方に対する指導力もありますので、そういったものを活用して制度の普及を図っていこうというものです。平成21年度までは個別の事業主について、そういった制度を入れていただくということで個別の相談を中心に実施してまいりました。平成21年度は、対象事業所の全国で6,256社について個別の指導等を行いまして、最終的に1,641社で70歳まで働ける企業、あるいは65歳希望者全員いずれかの制度が導入されたということです。成果としては、そういったことで捉えています。

今回、平成23年度に向けて見直しということですが、この事業は平成22年度からは個別の事業ということで取り組んできて、圧倒的に事業所の数も多いので、もう少し地域で産業界が中心となって、65歳希望者全員、あるいは70歳まで働ける企業という

ものを普及させていくような産業界のコンセンサスを作っていこうという事業が、改めて平成 22 年度からあります。そういった普及啓発的な事業や何かについてさらに見直して、効率化というか経費の仕組みを図っていこうというのが平成 23 年度の計画です。

○福嶋仕分け人

具体的に何をやるかをお聞きしたいのです。個別の相談を中心にといますが、誰が誰に相談をして、その成果は 1,641 社が法律を上回る制度を入れたということですが、それはこの創出事業の結果ですか。1,600 社が全部。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長

個別に各事業主団体で対象企業というものを選定して、事業主に対してこれまで先行して、そういった制度を入れた事業所の事例や、制度を新たに入れようとするすと、企業の中で例えば職務を見直して、高齢者向けの仕事を切り分けてやるとか、新たな仕事を作り出すとか、賃金のカーブを変えてやるといった取組が必要になってくるわけです。そういった相談を社会保険労務士の方や企業経営診断士といった方々を委嘱して相談して、個別の制度導入に向けて支援をしてあげるとというのが従来の 1 つの取組です。

○福嶋仕分け人

相談を受ける方に委託をするということですか。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長

事業主団体に委託して、事業主団体を通じて専門家を委嘱して、相談をするという仕組みです。

○福嶋仕分け人

わかりました。1,641 社というのは、相談を活用した会社が 1,641 社ということですか。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長

はい。そういった相談を活用して、結果的に制度を導入できたのが 1,641 社ということです。

○福嶋仕分け人

制度を導入している会社は、日本全体で何社ぐらいありますか。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長

平成 21 年の雇用状況報告に基づくデータですが、65 歳以上希望者全員という企業については、日本全国で 6 万 886 社、70 歳まで働ける企業については、日本全国で 2 万 2,227 社になっています。

○福嶋仕分け人

そのうち、1,600社がこの事業を利用して導入したと理解していいですか。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長

そういうことです。

○森松仕分け人

森松です。先ほどの高齢者雇用基盤確保専門員の446人のうち、労働局におられるのとハローワークにおられる比率はおわかりですか。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長

労働局に94人で、全体の21%が在籍しています。残りがハローワークです。

○森松仕分け人

非常勤で、集計や補助の仕事ということですよ。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長

それが中心というよう。

○森松仕分け人

そこを仕事が増えていなくて減らすということは、とかげの尻尾切りではないですか。1日で7,500円働いておられる数の人を減らして、むしろその人を活かして国家公務員を減らすほうが、効率が上がるのではないですかと思いますが、いかがなものでしょうかというのが1つです。

それから関連事業ですが、社労士として考えますと、70歳まで働く企業というのは企業がメリットがあってやるのであって、法が後押しするようなものではないでしょう。したがって、これは要らないのではないかと思います。65歳までは、当然年金の支給年齢の引き上げに伴ってギャップがありますから、と思います。それは見解の相違だと言われれば、そういうことですが。

それと、雇用状況報告書の1.4億円経費こそ、まさしく上の人がやっておられるかどうかは知りませんが、こんなのはコンピュータのシステムでどんどん入れていけば、0.2億円ではなくて全部なくなるのではないですか。システム管理費で26.4億円をお使いになっているわけでしょう。どうも民間の企業というのはフォーマットを決めて、各自1台持っているパソコンからいろいろなデータを入れたら、それが本社や何かで全部上がってくる。そんなのは当たり前ではないですか。しかも、システムの費用はものすごくかけています。たぶん、一元的な随意契約で高いソフト料金やメンテナンス料金を払っていると思っていますし、大きなあれだとまだ昔のIBMの大きいオフィスコンピュータが動いているかどうかは知りませんが、いまはパソコンはほとんど1台ずつあるはずですよ。そういうことを考えたら、この1.4億円はゼロになってもいいのではないかと思います。いかがなものでしょうか。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長

まず雇用状況報告の関係については、先ほど申し上げましたようにシステムの最適化ということで、システムはシステムで仕分けのほうでも対象になってご議論いただいたと承知していますが、経費の削減等は当然図っていく。そういった中で、我々はシステムで新たに仕事が効率化できるものについては、せっきくのシステムを十分に活用していくということで、いま委員ご指摘のとおり、補助的な安い単価で働いている方を切るのは何だというご意見もあろうかと思いますが、効率化できるところは積極的に効率化するというのは 1 つです。当然、職員の定員削減等についても毎年見直している中で、必要な点について確保しつつ、見直すべきものは見直していると承知しています。

70 歳まで働く企業について必要ないのではないかとのご指摘ですが、いま我が国の置かれている状況は申し上げるまでもなく、少子高齢化というのは急速に進展していますし、一方で我が国の高齢者は非常に就業意欲が高いということで、できるだけ高齢者の方がこれまで培ってこられた知識、経験といったものを、社会で年金の中で扶養されるだけでなく、社会の支え手として生き生きと活躍し続けられるような社会といったものを我々は目指すべきだろうと考えています。そういった意味で、まだ法律に義務付けられてはいませんが、事業主の皆様方の積極的な取組を国としても促しているということです。

○森松仕分け人

それは結構ですが、逆のことを言うと若年層の人たちが仕事を探しているわけです。両方やればいいのだということだけれども、本来ならばもっとやらなければいけないのは若年層の雇用確保のほうではないですか。70 歳まで働ける人を雇うというのは、会社が自分でメリットがあればやるのであって、メリットがないからといって押し付ける必要がありますかと。たぶん、ないはずですよ。別に、やらなければいけないとは決まっていないわけです。それよりは、むしろそちらのほうに懸ける必要があるのではないかと思います。

先ほどもう 1 つ忘れましたが、高年齢雇用継続のほうも、最初は法律が決まってからいろいろハローワークの指導がありますが、いまや先ほどおっしゃいましたように、就業規則で決めるか労使協定で決めるかということでは、情報は基準監督署のほうに入りますよね。基準監督署の方がそれを見ていて、例えばほかの指導をするときと一緒にすれば、別にハローワークの方が行って、ノウハウがあるかどうかは知りませんが、そういうことをやる必要があるかどうかについても疑問に思っています、というコメントだけにしておきます。

○高橋座長

田代さん、お願いします。

○田代仕分け人

田代です。2 点ほどご質問をします。まず 2 頁に先ほど冒頭に説明がありました、労

働局は全国で 47 都道府県で 146 人、平均 3 人ですよね。安定所の中で、この仕事に従事している人は 545 カ所で 1,600 人、平均約 3 人ですね。それは局によっていろいろ違うでしょうけれども、いまは平均で言っています。3 人と 3 人で、労働局でやる仕事と安定所でやる仕事というのは、簡単に言ってどこがどう違うのでしょうか。その区分をどうしているのかが 1 点目です。

2 点目は、3 頁の上から 3、4 行目に、独立法人高齢・障害者雇用支援機構との関係を書かれています。ここの機構については既に省内仕分けもありましたが、そのときの資料をいまめくってみますと、高齢者雇用アドバイザーによる相談援助等というのを、平成 20 年度は 3 万 2,400 件やった。それから、障害者雇用アドバイザー等による相談援助等を平成 20 年度は 2 万 6,400 件やったという数字がありました。先ほど来から企業に対して、指導やいろいろやっているという話と、いま言った独立法人のほうでやっていることとの関係はどうなっているのかわからないので、その辺を簡略・簡明にご説明ください。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長

基本的に個別の高齢者も障害者も、企業に対する指導はハローワークが担当しています。ただ、各地域の有力企業等々ということになりますと、労働局が応援して指導することは当然ありますが、基本的に個別企業の指導はハローワークです。障害者のほうについては、公的機関の指導があります。5 頁の下に書いてありますが、都道府県、市町村、教育委員会といったところについては、労働局のほうを担当することになっています。

2 点目は、ここでいまほどお話がありましたように、高齢・障害者雇用支援機構で高齢者、障害者の雇用管理関係のアドバイス業務があります。3 頁の上の※2 にありますように、個別企業における賃金退職金、労働時間等の具体的な労働条件の改善のような、「賃金をこのぐらいにしたらどうですか」とか、「労働時間はこんな感じのほうがやりやすいですよ」という、基本的に労使間で労働条件を話し合っただけで決めるものですので、一般的に言えば行政が介入するものではありません。より高齢者・障害者を使うためにはこんな形がいいですよというご提案は高・障機構でやっていますが、雇用管理ノウハウではなくて、制度自体をこうしてください。こうやって障害者を雇ってくださいという法律に基づく義務の履行を求める指導を、ハローワークのほうでやっているという役割分担です。

○田代仕分け人

2 つ目の話ですが、ある会社が法で決められたものが達成できていない。「あなたの所は達成できていないよ。達成しなさい」というのがハローワークで、どうやって達成するかと親身になってやるのが、この高齢・障害者雇用支援機構だという解釈ですか。

○職業安定局総務課長

補足しますと、いま部長が申しあげましたのは、具体的な労働条件や内容まで深く入っていくような形になると、行政は入りにくいという意味のご説明をさせていただいた

ところで、決して法律を守れというだけではなくて、例えば障害者の場合ですと、「こういう障害者がいま仕事を求めておられます。こういう方をおたくで雇ったらいかがでしょうか。その際に具体的な施設を改善したり、就業規則を見直したりという面のアドバイスを受けるのであれば、高・障機構を使っていただいたらどうでしょうか」という合わせ技でやっているということで、単に法律だけはこちらで、そのほかは全部向こうにお任せというわけではないということをご理解いただきたいと思います。

○田代仕分け人

その辺に関しまして、同じ事業主に対して、どういう連絡を取っておられるのですか。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長

先ほど、資料の4頁で冒頭に部長から説明しましたが、基本的には毎年6月1日に雇用状況報告が出てくる。そこで、未達成かどうかを把握できるということです。未達成の事業主については、安定所から必ず複数回の指導を加えるわけですが、そこで事業主の障害者雇用に対する理解や、具体的にその事業所で、個々の障害者に合った仕事の切り出しがどうできるのか。そのためには、どういう雇用管理に気を付けていただければいいのかのあたりを、ハローワークの職員で「指導」という言葉を使うかどうかはありますが、提案しながら話を重ねていく。そこで、次の年までに障害者雇用が進展すれば、雇入れ計画作成命令に該当するような事業主であっても、そこを回避できるということで指導をしています。

○田代仕分け人

くどく言いませんが、それはわかります。私が質問しているのは、機構でやっているアドバイザーの人たちが3、4万件やって、それとの関係はどうかと聞いています。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長

機構のアドバイザーの方については、具体的な雇用管理のノウハウ等についての支援がありますので、例えばハローワークのほうで一般的にこの事業主自体、こういった課題があるのではないかとということ把握した場合には、高・障機構のほうでこういった助成制度があるといったご紹介もしながら、指導をやっているというのが実態です。

○高橋座長

私から質問します。障害者雇用ですが、実雇用率は1.63まで上がってきている。ただし、未達成企業が非常に多いという観点に立つと、最終段階で企業名を公表するというのがまだ非常に少ないわけですが、企業の社会的責任に徴して、企業名をもっと早い段階で公表するとか、より効果的な措置が取れないのかが1点目です。

2点目は、55人以下の企業については、実態を把握されている、あるいは促進策をとられているのかどうか。

3点目は、障害者の場合は自ら自立するとか起業するとか、グループになって会社を起こすことも結構あると思いますが、そういうことに対する支援策というのは別途ある

のかどうか。

4 つ目は、教育委員会とか、こういうところが悪いのであれば、文科省と交渉されているのかどうかを教えてくださいたいです。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長

4 点ご質問をいただきました。まず、1 点目の公表時期と公表数の話です。最近ですと直近 7 社が公表されていますが、これは過去最高です。私どもの目的は、公表すること自体よりも公表制度を含めた指導によりまして、雇用を進展するという義務を果たしていただくということです。それには障害者雇用については個別性が非常に高いですから、そこが事業所でどういったネックがあるかをある程度時間をかけながら、一緒に分析しながら提案していく手法を取っています。したがって、例えば雇入れ計画作成命令という 3 年間の計画についても、2 年目には適正実施勧告を挟みながら指導をしていますが、その間いろいろな提案や指導を重ねながらやってきている。そのあとで特別指導といって、必要に応じて本省からも特別指導を行います。

○高橋座長

それはわかりますから、要するに結論は、もっと早い時期にそういうことは考えていないということですね。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長

これについては、時間をかけてやったほうが、結果的に障害者雇用は進展する面がありますので。

○高橋座長

30 回もかけて指導するのであれば、もっと早い時期に企業にわからせるべきではないのですか。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長

もちろん、ご理解としてはそのとおりですが、ただ具体的に障害者雇用については事業所内の施設を改善するとか、いろいろな取組が必要ですので、一定の期間がかかるのではないかと考えています。

2 点目の 55 人以下については、1.8%を掛けても 1 人立ちませんので、ここについては雇用義務がないわけですが、一般的に申しまして雇用率制度報告の対象になっている企業は、300 人以下が 8 割を超えています。特に、100~299 人の企業において、雇用率が非常に低いわけです。

○高橋座長

そういうことではなくて、55 人以下の企業については、実態を把握されていないのですか。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長

直接 55 人以下については雇用状況報告の対象になっていませんので、この雇用率といった数字はありませんが、一般的に見ると中小ですので、雇用率は低いのではないかと見ております。

3 点目は、自立企業あるいはグループで起業する場合の取扱いです。例えば雇用保険の 2 事業における起業関係の助成金は申し上げるまでもなく、障害者も一般の方も同様に使えるものですが、こういった支援策が必要かというのは検討の余地があると思っています。

最後に教育委員会で、私どもも非常に頭が痛いですが、文科省でももちろん連携しながら、これについては一緒に話し合いながら、どんな方策がとれるかというのをいまやっています。現に、これは文科省とも連絡をしながら、取組を進めています。

○高橋座長

文科省は、どういう反応ですか。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長

文科省も、大体教員が 9 割で職員が 1 割というのが教育委員会の構造ですが、こういった事例があるかは好事例を一緒に提供しながらやっていこうという、協力的な姿勢ではあります。

○福嶋仕分け人

障害者雇用で 55 人以下企業を把握していないというお話ですが、そうすると 5 頁の障害者雇用が 25 万人から 33 万人に増加したという数字は、56 人以上企業の雇用の数字という理解でよろしいですか。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長

はい、そういうことになります。

○福嶋仕分け人

率にすれば、55 人以下企業の雇用の率はもっと低いかもしれませんが、ただ案外町の小さな会社やお店が、障害者を雇用しているというのは、地域にいる実感としてはかなりあります。数としては一つひとつの会社、お店は小さいから、雇用する人数は 1 人とかせいぜい 2 人ですから、トータルな統計では少ないかもしれませんが、かなりここは重要な部分だと思います。そこを全然把握していないというのは、施策を進める上で問題ではないですか。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長

補足をしますと、5 頁のグラフについては雇用状況報告から取った数字ですので、これは 56 人以上の数字に限定されるわけですが、一方で私どもが業務の統計として、ハローワークからの障害者の就職件数を毎月取っています。それは企業規模問わず出てまい

りますので、55 人以下も含まれているわけですが、平成 21 年の直近で申しますと、年間の就職者は 4 万 5,257 人ということで、市場 2 位です。この中には、当然ながら 55 人以下の企業に就職された方も多々おろうかと思っています。

○福嶋仕分け人

では、そこを分析すれば、55 人以下の企業でどのぐらい雇用がされているかはわかるわけですね。いまはわからないのかもしれませんが、ということでもいいですか。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長

現在、俄にわかりませんが、この 4 万 5,000 人の方について仮にすべて追跡できれば、どういった企業に就職したかはわかりますが、ただその先で企業の規模で 56 人以上かどうかという統計が、いま安定業者のシステムの中にはおそらくないのではないかと思います。

○福嶋仕分け人

では、就職した人の比率を見れば、推測はできるという程度ですか。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長

雇用保険の適用事業という観点では、推測はできるかと思います。

○福嶋仕分け人

最後に、特に小さいお店や企業であればあるほど、ジョブコーチとの連携みたいなところはとても大事です。ハローワークなどでそのあたりの取組というのは、どのぐらいあるのでしょうか。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長

ジョブコーチについては言うまでもなく、企業規模に関わらず活用できるもので、それは当該事業主の方が相談に来られた場合でも、障害者ご本人が就職で必要だと思った場合にも、ジョブコーチについては必要に応じて活用をお勧めするというをやっています。

○福嶋仕分け人

お勧めするというのはそうですが、日常的な連携みたいなものはあるのですか。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長

個々の中小企業との連携という意味ですか。

○福嶋仕分け人

ハローワークやジョブコーチ。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長
そこは、もちろん連携はございます。

○福嶋仕分け人
具体的には。ごく簡単でいいです。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長
典型的な例で申し上げますと、地域の障害職業センターにジョブコーチが置かれていますが、そちらと随時連携して、この方にはこういった支援が必要かということは随時話し合っていてやっています。

○福嶋仕分け人
わかりました。

(仕分け準備)

○高橋座長
ただいま議論いただいた雇用管理指導業務について、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、ご注意ください。

○職業安定局高齢・障害者雇用対策部企画課長
恐縮ですが、冒頭に荒井先生からご質問のありました予算の種別ですが、総予算169億円のうち一般会計81億円、特別会計88億円です。

(仕分け意見の表明)

○高橋座長
それでは、評価シートに沿って、雇用管理指導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。森松さんからお願いします。

○森松仕分け人
私のほうは、先ほど見解の相違というのがありましたが、雇用管理全体の中で重点でやるべきは障害者雇用であって、そちらのほうにこの全体の予算がシフトしているのかわどかを少し見直していただきたいというのと、どう考えても70歳までの企業の人に3.2億円もかけてPRする価値はないだろうと思いますので、再考を願いたい。それと、雇用状況報告等の経費も、今後システムが改善されて、すべてのデータが一元的に集まるようになれば減るのだろうということで、今後の削減を期待しております。以上です。

○福嶋仕分け人
いまお話にありましたが、70歳まで働ける企業創出事業というのは、もっと大幅な予算削減をしてもよいのではないかと思います。予算削減をしても、やり方を工夫すれば

効果を上げる方法は見出せるようにも思います。

障害者雇用については、より強く企業の社会的責任を求めるという立場が必要だと思います。ですから高橋さんからもありましたが、企業名公表のやり方も含めて、さらに検討をしていいのではないかと思います。それから、55 人以下の企業への障害者雇用を進める施策というのも非常に重要で、その分野での問題意識をさらに高めてほしいなと思います。以上です。

○中山仕分け人

私のほうからは年金制度が変わったわけですから、高齢者雇用に関して 65 歳までの働く意欲のある人がニーズに応じて、きちんとそういう場ができるような効果的な取組をお願いしたいと思います。これは法律との関係にもなるのでしょうけれども、いまパートタイムも含めて全員が希望すれば、働けるというところを目指すべきだと思います。

○高橋座長

障害者雇用ですが、1.8%が将来的には上がっていくことを考えれば、私はこれは 55 人以下の企業についてもきちんと施策の視野の中に入れておくべきだと思います。高齢者雇用については、いまもお話がありましたが、年金制度が変わっていくことを考えると、非常に重要なお話です。何歳までかというのは別としても、重要だと思います。したがって、私は個人的には予算の削減とかではなくて、より効果的な施策を進めるためにどういう具体策が必要なのか。企業名を公表することが、具体策としていいかどうかはわかりませんが、より効果的な施策、具体策を打ち出していきたい。カネの問題ではないと思います。

○田代仕分け人

いずれのこの 2 つの大きなことは、非常に大事なことだと思います。ある意味では、アウトカムが定量的にはなかなかわかりにくいこともあろうかと思いますが、それは別にしまして、先ほど私が申し上げました労働局と安定所とのきちんとした仕事の見直し、高齢・障害者雇用支援機構との仕事がどうもまだダブっているのがありそうで、先ほどの説明では明確に理解できませんでした。そのように、きちんとした仕事の割振りをやることによって、より効率的な仕事ができると思いますので、その辺の検討を是非お願いしたいと思います。

○荒井仕分け人

先ほど、この直前の安全衛生指導業務のときにも申し上げましたが、社会情勢やさまざまな状況の変化で、企業と行政との関係が相当変わってきているのではないかなと思います。高齢者の雇用も障害者の雇用も私は非常に大事なことだと思いますが、行政が手取り足取り指導する時代は終わったのではないかなと思っています。これは、雇用する企業の事業主の責任で、事業主がそういう社会を作ろうという考えになってもらわないと、決してそうならないと思います。だから、例えば CO² 削減と全く同じで、行政がどんなに言っても、結局一人ひとりの事業主や個人がそういう考えに立たないと、絶対

にうまくいかないと思いますので、私は事業主にインセンティブとペナルティを課すべき、与えるべきだと思います。それが保険料率なのか補助金なのか、あるいはペナルティとして責務を買い取る負担になるのかはいろいろな考え方があると思いますが、行政がさまざまなアドバイザーなども無料で全部派遣している状況の中では、事業主はなかなかそういう意識が出ないと思いますので、アドバイザー等の雇用についても事業主負担にする。そうすると、もしかしたらそこに新しいマーケットも生まれるかも知れませんので、できるだけ行政が担う部分というのは、システムの構築やプロデュースに絞り込んでいったほうがいいのではないかなと思います。具体的にはどういうところかというのは、時間をかけて検討する必要があるかなと思います。

(仕分け意見の結果発表)

○高橋座長

ありがとうございました。それでは、仕分け結果の発表をお願いします。

○総括審議官

いただいた評決の結果です。これも前の2つと同じですが、「改革案では不十分」が6名全員で、6名全員が「事業は継続するが、更なる見直しが必要」という中身でした。ありがとうございました。

○高橋座長

ありがとうございました。議論や仕分け人からの意見も踏まえ、総括審議官から改めてコメントをお願いします。

○総括審議官

障害者、高齢者について、特に障害者の雇用を進める、あるいは高齢者について65歳を超えた部分についてはご議論がありました。いずれにしても65歳まではきちんとやるべきというお話でした。それをどうやって効率的に進めるか。その中で、労働局、ハローワークとの役割、高・障機構との役割分担が重なっている部分があるかどうかというご指摘だったような気がいたします。これについても全体を整理して、できるだけ効果的・効率的な行政を進められるような体制を取っていくべきだというお話だったような気がいたしております。今日は戻ってこられませんでした。いずれにしても政務三役に今日の状況を伝えた上で、適切な対応をしたいと思います。どうもありがとうございました。

○高橋座長

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、雇用管理指導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。

以上で、本日の議事がすべて終了いたしました。最後に何かご発言等がありますか。よろしいですか。それでは、これで「第14回厚生労働省省内事業仕分け」を閉会いたし

ます。どうもありがとうございました。