

地方分権改革推進委員会「第2次勧告」(抄)(H20.12.8)

第2章 国の出先機関の見直しと地方の役割の拡大

4 出先機関の改革の実現に向けて

本勧告を踏まえ、地方自治体への事務・権限の移譲と国の出先機関の抜本的な改革を実現するにあたっては、一定の準備期間が必要になると考えられる。

政府に対しては、当委員会が本勧告で示した方向に沿って、こうした国の出先機関の改革の具体化に向けた検討に早急に着手し、これを実現するための工程を明らかにした計画を平成20年度内に策定することを要請する。同時に、以下の6で述べた人員の移管等については、そのための仕組みづくりに一定の時間を要すると考えられるので、計画策定と並行してそのための検討を進めることを要請する。

(中略)

なお、国の出先機関について、新組織に移行するまでの間においても、政府においては、厳格な定員管理によるスリム化など減量・効率化を徹底し、簡素で効率的な行政運営に努めていただきたい。その際には、当委員会の調査で明らかになったものも含め、国の出先機関から関連公益法人等の外郭団体への業務委託や支出などの見直しを徹底することが必要である。

(中略)

これらの改革により、別添試算のとおり、まず総人件費改革などでも定められた約7,700人の人員削減を行うとともに、直轄国道や一級河川の地方への移管、農林統計等の農政関係の事務の見直しを中心に1万人程度を出先機関から地方に移す。さらに将来的には、国のハローワークや公共事業関係の職員の地方への移管を行うことなどにより、出先機関職員のうち、合計3万5,000人程度の削減を目指すべきであると考える。(別添)

(中略)

以上を踏まえ、政府に対して具体的な措置を求める事項は、5及び6のとおりである。

5 個別出先機関の事務・権限の見直しと組織の改革

(1) 事務・権限の見直し

当委員会では、検討対象とした8府省15系統の出先機関の事務・権限を約400事項に区分し、上記2に記述した「事務・権限の見直しの考え方」に沿って仕分けを行った。この結果、見直しを要する事項を出先機関ごとに別紙2のとおり整理した。

各出先機関については、別紙2で指摘した個々の事務・権限について見直しを実施する。

【別紙2】個別出先機関の事務・権限の見直し事項一覧表（計116事項）

(2) 組織の改革

各出先機関の事務・権限の仕分けや、上記3に記述した「組織の見直しの考え方」を踏まえた個別出先機関の組織の改革の方向性は、以下のとおりである。

また、以下で「組織を残す」とする機関を含め、各機関においては、既定の方針に沿った減量・効率化を徹底して行うことはもちろんであり、加えて、別紙に示した事務・権限の見直しを行い、それに伴う組織・定員のスリム化を行う必要がある。

以下の改革をおおむね3年程度の移行準備期間を設けて実行に移し、9系統の出先機関を廃止する。また、これらの改革により、人員の地方への移管を行うことなどにより、要員配置のスリム化を目指す。

① 個別出先機関の組織の改革の方向

〔厚生労働省関係〕

地方厚生局

- 別紙2のとおり事務・権限の見直しを行い、現行の組織を廃止して、ブロック機関に集約した都道府県労働局と統合する。

都道府県労働局

- 別紙2のとおり事務・権限の見直しを行い、現行の組織を廃止して、ブロック機関に集約し、地方厚生局と統合する。

- 労働基準監督署及びハローワーク（公共職業安定所）は、ブロック機関の下に置く。

※ 現下の厳しい経済・雇用情勢にかんがみ、国と地方自治体とが協働して地域における雇用対策を強力に推進する体制をただちに整えるべきである。このため、地方自治体が行う公共無料職業紹介事業を拡大し、地域の雇用対策が最大限の効果を発揮できるように改める。こうした地方自治体の役割の拡大に伴い、国の役割としての全国ネットワークの維持や雇用保険給付との不可分性にも留意しつつ、将来的には、国のハローワークの漸次縮小を図るべきである。

中央労働委員会地方事務所

- 組織を廃止する。

国の出先機関改革に関する試算

国の出先機関(15系統)【20'末定員95,836人】

(組織の抜本改革のXデー)

□□□ 3年程度

○厳格な定員管理

▲4,500程度
(▲1,500×3年)

○総人件費改革による合理化減

▲3,200
<21'・22'の2年間>

○道路の移管 ▲1,300+▲1,300?

○河川の移管 ▲3,000

○その他の事務・権限の見直し

▲2,000+▲1,500?

○上記に係る共通管理部門の減

(▲9,100×0.25⇒)▲2,300

約▲34,600

【将来的】 □□

○整備が概成した道路の移管

▲1,100

○その他の直轄公共事業の範囲の見直し

(5,000×1/2⇒)▲2,500

○上記に係る共通管理部門の減

(▲3,600×0.25⇒)▲900

○ハローワークの縮小

(12,000-重複分⇒)▲11,000

2008年12月16日

地方分権改革推進委員会

決 議

本地方分権改革推進委員会が12月8日にとりまとめ、同日、麻生総理大臣に提出した第2次勧告では、地方分権改革推進のため、国の出先機関の廃止など抜本的な統廃合を提言した。これは、地域民主主義からのガバナンスがこれまで十分機能してこなかった国の出先機関を根底から見直す内容であり、第2次勧告の要となる部分である。

こうした要となる部分を着実に実施していくため、本勧告第2章第4節において、国の出先機関改革を断行し、将来的には35,000人程度の出先機関職員の削減を目指すべきであるとする試算を明らかにしている。この試算は、本勧告で政府に対して具体的な措置を求める事項となっている第2章第5節及び第6節の前提となるものである。第4節までを第5節及び第6節と切り分けることなく、一体として踏まえた上で、政府は今年度内に作成する工程表をはじめとして、具体化に向けた措置を進めていく必要がある。将来的な35,000人程度の出先機関職員削減数を目標として設定し、同勧告の趣旨をしっかりと踏まえて取り組むよう、ここに、あらためて政府に強く要請するとともに、本委員会の考えを明確にするものである。

第19回労働政策審議会（平成20年6月3日）での公労使意見 （ハローワークにおける地方分権関係）

<公益側委員からの意見>

- 国が行う様々な雇用政策において、ハローワークは基盤であり、手足であるので、その部分を切り離してしまって、果たしていろいろな雇用政策が本当にできるのか、強い疑問を持っている。そういう意味では、ハローワークは国が責任を持っていくべき。

<労働側委員からの意見>

- 無料職業紹介事業については、ハローワークは就職が困難な方に対する雇用の最後のセーフティネットであり、これは、勤労権を保障する国の責務である。引き続き国が全国ネットワークにより実施すべき。

ILO第88号条約にも、違反するのではないかという認識である。主要先進国では、どんなに地方分権が進んでいても、職業紹介を国がきちんと実施している。雇用・就職は都道府県域を越えるものであり、あるいは雇用情勢の急激な悪化や大型倒産に対する機動的な対応も必要不可欠である。都道府県に移譲すれば各県でバラバラの対応となる可能性がある。離職者の再就職が進まず、失業率が急激に悪化する恐れすらあると考えている。

こうした観点から、地方分権改革推進委員会の主張には、我々としては明確に反対である。

<使用者側委員からの意見>

- 職業紹介と雇用保険を分離すれば、失業給付の濫給が生じるなどの弊害が生じ、結果として保険料負担の増大が危惧される。労使の保険料が上がることに對しては、改革には賛成できない。都道府県域を越えて優秀な人材を確保することは、特に中小企業の場合は、大きな経営課題となっている。現在はこうした問題について求人を受けたハローワークが、他県のハローワークと連絡調整しながら対応しているが、都道府県に移譲した場合、こうした都道府県域を越えた対応が効率的に実施できるか疑問。

地方公共団体の地域の実態を踏まえた積極的な取組が一層の実効性を上げていくためにも、国のハローワークが地方公共団体との日常的な連携を強化していく必要がある。

- ハローワークについては、国が引き続き責任をもって実施するという考え方に私どもも強く賛同する。これまで提言や経労委報告の中でもこの点は強く主張してきたところ。

ハローワークの業務内容については、雇用状況の変化に応じて、適宜、適切にサービス内容を見直し、機能の強化や効率化を着実に進めていくことが前提。企業としては、都道府県という区域に限定されることなく、優秀な人材を広く求めていくので、こういう立場を考えると、職業紹介事業についても、県をまたいでの連携によって対応していくことは絶対必要。そのためにも現状のハローワークの連絡調整の機能をさらに強化しながら、対応を図っていただきたい。

地方分権改革推進委員会「第2次勧告」に関する見解（案）

平成 21 年 1 月 日
労働政策審議会職業安定分科会

昨年12月8日、地方分権改革推進委員会において「第2次勧告」がとりまとめられ、将来的なハローワークの縮小及び全面的な地方移管、都道府県労働局のブロック機関化等を実施すべき旨の勧告が示された。これに関して当分科会としては、下記のとおり見解を表明する。

同委員会の「第2次勧告」を受けた今後の政府の対応を検討するに当たり、下記見解を十分に踏まえ、適切な対処がなされることを望む。

記

1. ハローワークの縮小について

ハローワークは、憲法第27条に基づく勤労権を保障するため、ナショナルミニマムとしての職業紹介、雇用保険、雇用対策を全国ネットワークにより一体的に実施しており、障害者、母子家庭の母、年長フリーター、中高年齢者などの就職困難な人に対する雇用の最後のセーフティネットである。ハローワークの業務は、以下のような理由から、都道府県に移管することは適当でなく、国が責任をもって直接実施する必要がある、これは先進諸国における国際標準である。

- ① 都道府県域を超えた労働者の就職への対応や、都道府県域に限定されない企業の人材確保ニーズへの対応を効果的・効率的に実施する必要があること。
- ② 雇用状況の悪化や大型倒産に対し、迅速・機動的な対応を行い、離職者の再就職を進め、失業率の急激な悪化を防ぐ必要があること。
- ③ 雇用保険については、雇用失業情勢が時期や地域等により大きく異なるため、保険集団を可能な限り大きくしてリスク分散を図らないと、保険制度として成り立たないこと。
- ④ 地方移管は我が国の批准するILO第88号条約に明白に違反すること。

したがって、国の様々な雇用対策の基盤であるハローワークは地方移管すべきでなく、引き続き、国による全国ネットワークのサービス推進体制を堅持すべきである。急速に悪化を続ける雇用情勢の下で、今まさに全国ネットワークのハローワークによる機動的かつ広域的な業務運営を通じた失業者の再就職の実現が強く求められているところであり、このような時期にハローワークの縮小や全面的な地方移管を論ずることは極めて不適切である。

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

2. 都道府県労働局のブロック機関化について

都道府県労働局では、雇用均等業務、個別労使紛争の調整、労働者派遣事業者等への指導監督、助成金の審査、労働保険の適用・徴収、雇用対策に関する都道府県との調整、都道府県ごとの経済情勢に応じた最低賃金の決定等の業務を自ら行っている。

職業安定行政の関係をみても、都道府県労働局のブロック機関化については、以下のような問題点があり、これらの点を十分に考慮した上で慎重に検討すべきである。

- ① 都道府県や地元の労使団体等との関係が疎遠になり、雇用対策における地方公共団体や関係団体との連携・協力ができなくなるなど、地域の特性等を踏まえた雇用対策の推進に支障が生じること。
- ② 労働者派遣事業等に係る相談や労働者派遣事業者等への指導監督、助成金の審査等を行う部門がブロックに一つとなり、利用者にとって利便性が大きく損なわれるとともに、事業所の実態把握や機動的な指導等ができなくなること。
- ③ これらの業務を仮にブロック機関でなく、ハローワークで行わせるとすれば、求人企業がハローワークを使いにくくなることに伴う求人確保機能の低下や、雇用対策における都道府県との連携・協力を効果的に行う機能の低下、労働者派遣事業者等への指導監督機能の低下につながること。