

厚生労働省省内事業仕分け結果

1. 労働保険適用・徴収業務 1
2. 労働基準監督業務 3
3. 安全衛生指導業務 5
4. 労災保険業務 7
5. 派遣事業等指導業務 9
6. 職業紹介事業 10
7. 雇用管理指導業務 12
8. 雇用保険業務 13
9. 参考 14

厚生労働省省内事業仕分け（労働保険適用・徴収業務）
仕分け人（6名）の評決結果

○ 労働保険適用業務

改革案では不十分 3人	人	① 事業を廃止(国営保険制度の廃止)
	1人	② 国が実施する必要はなく、地方公共団体に委託する
	人	③ 国が実施する必要はなく、民間に委託する
	人	④ 国(労働局)が実施する必要はなく、その他の実施主体が行う (具体的な実施主体:)
	2人	⑤ 事業は継続するが、更なる見直しが必要 (事業の一部外部委託化、予算の削減、他機関との連携促進など)
改革案は妥当 3人		

<具体的な意見>

【②国が実施する必要はなく、地方公共団体に委託する】

- ・ 事業所が存在する地方公共団体に委託した方が、現場に近くて良い。

【⑤事業は継続するが、更なる見直しが必要（事業の一部外部委託化、他機関との連携促進など実施方法の見直し・補助金の削減など）】

- ・ 現存事業者でありながら保険料をはらっていない事業者に対して、サンプル調査を行うなど実態把握し、適正な適用業務を行うべきではないか。
- ・ 将来の計画は、定量的に策定するべし。

【改革案は妥当】

- ・ 資料P2の数字が正しいとすれば、良好なパフォーマンスと言えよう。今後は何をさておき、口座振替を増やすことが課題であろう。
- ・ 現在の景気では大多数の中小企業事業者にとって保険料負担は、少しでも下げることが可能であれば、それに越したことはない。また、景気の変動により下げられる仕組みを行政側も再構築されたし（保険料負担が継続経営の重荷の事業者にとっては朗報では）。自分のような労働者側からも今まで無関係だった労働保険内容を勉強して経営者側に色々、提案していきたい。

○ 労働保険徴収業務

改革案では不十分 4人	人	① 事業を廃止(国営保険制度の廃止)
	人	② 国が実施する必要はなく、地方公共団体に委託する
	人	③ 国が実施する必要はなく、民間に委託する
	人	④ 国(労働局)が実施する必要はなく、その他の実施主体が行う (具体的な実施主体:)
	4人	⑤ 事業は継続するが、更なる見直しが必要 (事業の一部外部委託化、予算の削減、他機関との連携促進など)
改革案は妥当 2人		

<具体的な意見>

【⑤事業は継続するが、更なる見直しが必要、(事業の一部外部委託化、他機関との連携促進など実施方法の見直し・補助金の削減など)】

- ・ 外部委託化・非常勤化等によって、適用徴収業務が効率化できるかは疑問。もう少し具体的な目標や手法について開示すべき。
- ・ 将来の計画は、定量的に策定するべし。
- ・ 他機関との連携及びITの活用により、さらなる要員、費用の削減が必要。

【改革案は妥当】

- ・ どのみち100%の徴収は無理である。浮沈の激しい零細事業場を含めて97.0%の収納率は立派であるが、漸減傾向であることが懸念されるので、この水準に維持することが望まれる。
- ・ 小規模事業主で違法手続きをしている者に、さらなる厳しいチェック体制を実施願います。近い将来100%振込を義務付け願います。

厚生労働省省内事業仕分け（労働基準監督業務）
仕分け人（6名）の評決結果

○ 事務・事業

改革案では不十分 3人	人	① 事業を廃止
	人	② 国が実施する必要はなく、地方公共団体の判断に任せる
	人	③ 国が実施する必要はなく、民間の判断に任せる
	人	④ 国が実施する必要はなく、その他の実施主体に任せる (具体的な実施主体:)
	3人	⑤ 事業は継続するが、更なる見直しが必要 (実施方法の見直し、予算の縮減、他機関との連携促進など)
改革案は妥当 3人		

<具体的な意見>

【⑤事業は継続するが、更なる見直しが必要】

- ・ 重点課題に沿った監督業務のレベルアップと効果の見極めに努め、さらに労働環境の向上に努めていただきたい。特に長時間労働については、もう一步踏み込んだ監督を行い、ワークライフバランスの改善に貢献して欲しい
- ・ 業務内容（質と量）の変化に見合って職員数を考えるべきであるが、その点の検証が不十分である。早急に分析し、今後の体制の検討に反映すべし
- ・ 労働に起因する問題の質が変化している中で、単に効率だけで仕事を判断することはできない。質の高い、社会に相応する仕事を行ってほしい。
労働局の集約化は必要である。また、問題が複雑化するのであれば他の行政機関との連携が必要ではないか

【改革案は妥当】

- ・ 改革案にある労働基準関係法令の周知・情報提供の徹底について、効果ある方法にて実施していただきたい
- ・ 申告処理について繰越しなきようスピーディーな処理を。事業者サイドの事情説明をどう新たな施策として反映させていくかが必要
- ・ 法令違反の見識のない使用者や労働者保護の仕組みを知らない労働者の存在、法令違反について「声をあげられない」労働者の存在に対する解決策として、文部科学省の協力を要請し、中学校・高等学校の教育要項の中に労働関連法規に関する授業や職場見学を入れるべきではないか。
公務員型独立行政法人から、非公務員型独立行政法人に移行する「国立病院機構」等の監督・指導を的確に行っていただきたい。一時的に医師・看護師不足が明らかにな

って、法令違反になっても行うべき

厚生労働省省内事業仕分け（安全衛生指導業務）
仕分け人（6名）の評決結果

○ 事務・事業

改革案では不十分 6人	人	① 事業を廃止
	人	② 国が実施する必要はなく、地方公共団体の判断に任せる
	人	③ 国が実施する必要はなく、民間の判断に任せる
	人	④ 国が実施する必要はなく、その他の実施主体に任せる (具体的な実施主体:)
	6人	⑤ 事業は継続するが、更なる見直しが必要 (実施方法の見直し、予算の削減、他機関との連携促進など)
改革案は妥当 人		

<具体的な意見>

【⑤事業は継続するが、更なる見直しが必要(実施方法の見直し、予算の削減、他機関との連携促進など)】

- ・ メンタルヘルス等の業務拡充の必要性は認めるが、民間の取組の進展も踏まえ、既存業務・組織については、一層の見直しを行うべき。
- ・ 機械、建設工事等による労働災害から、メンタルヘルスへの質的な転換が必要。勤務問題要因の自殺者数を減らす目標を定めて、事務所の指導強化（量と質）を進めていただきたい。労働局と監督署の仕事の内容とプロセスを「棚卸し」して、他機関との連携やIT活用も含めた大幅な効率化をしていただきたい。
- ・ 労災防止指導員制度は、現状ならば廃止して良いと考える。ただし、メンタルヘルス対策を強化し新しい制度にした上で、飛躍的に充実させて、安全衛生指導の中核にしていくという選択もあるかもしれず、「何となく削減」ではなく、今後の方向性を明確に。労働災害をめぐる状況が質も量も大きく変化しており、「本省－労働局－監督署」の行政体制も含めて、施策全体の思い切った再編成が必要なのではないか。
- ・ 「本省－労働局－監督署」の各共通業務については情報の共有、データ管理の一元化により、業務効率化を図るべきである（仕事があつて人数が決まる）。罰則規定がないとしても、悪質な企業には強く指導していただきたい。労働者の災害に係る施策であるので、事業そのものは継続すべきである。資質の向上について、各職員は国家資格・民間資格も含めてチャレンジし、堂々と民間の仕事に貢献していただきたい。
- ・ 「労働局」で担っている業務については「本省に移すべき」業務、「監督署に移すべき」業務及び「廃止すべき」業務に整理し、労働局での業務は廃止すべし。
(都道府県別の分析や計画→テーマ別の分析や計画へ)
- ・ 地域産業保健センター事業について、事業主負担を求めるべき。労災防止指導員につ

いて、早急に廃止すべき。

厚生労働省省内事業仕分け（労災保険業務）
仕分け人（6名）の評決結果

○ 事務・事業

改革案では不十分 6人	人	① 事業を廃止(国営保険制度の廃止)
	人	② 国が直接実施する必要はなく、地方公共団体に委託する
	人	③ 国が直接実施する必要はなく、民間に委託する
	人	④ 国(労働局)が直接実施する必要はなく、その他の実施主体が行う(具体的な実施主体:)
	6人	⑤ 事業は継続するが、更なる見直しが必要 (事業の一部外部委託化、予算の削減、他機関との連携促進など)
改革案は妥当 人		

<具体的な意見>

【⑤事業は継続するが、更なる見直しが必要（事業の一部外部委託化、他機関との連携促進など）】

- ・ 「(財) 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、外部委託も含めた、更なる削減を考えるべきである。支払事務はオンラインの活用により、さらに効率化を高め、大幅な要員削減を検討して欲しい。非常勤職員が、1年契約という不安定な立場であり、国民の福祉サービスに直接結びつく他の領域での雇用の創出を考えて欲しい。
- ・ レセプトのオンライン化を見据えた更なる効率化計画を策定すべき。「(財) 労災保険情報センター」の残りの業務への委託（貸付等）についても見直すべき。
- ・ 長期給付の積立金が適正なのか、国民に分かりやすく説明すべき。レセプト事前点検を委託している「(財) 労災保険情報センター」について見直しを行うべき。
- ・ 労災診療相当額貸付も「(財) 労災保険情報センター」に補助をするのではなく、国が貸付して集約したほうが、管理費等が削減できる可能性があるのではないかと考える。標準処理期間の短縮に一層の取り組みを求めたい。
- ・ レセプトの全数検査の実態を把握し、ダブルチェックが必要かどうかをチェックすること。国に戻した場合の「合理化経費5億円」は少なすぎる。診療費貸付業務についても、実施主体を別途検討すべきである。結果として、「(財) 労災保険情報センター」は廃止すべきである（廃止でなくても縮小化する場合は、事務経費を徹底的に削減すべきである（事務所賃借料・役員数・給与レベル））。

- 「(財) 労災保険情報センター」の人員は「680人→152人」に大幅減少し、業務も限定されることから、廃止すべし。

厚生労働省省内事業仕分け（派遣事業等指導業務）
仕分け人（6名）の評決結果

○ 事務・事業

改革案では不十分 3人	人	① 事業を廃止
	人	② 国が実施する必要はなく、地方公共団体の判断に任せる
	人	③ 国が実施する必要はなく、民間の判断に任せる
	人	④ 国が実施する必要はなく、その他の実施主体に任せる (具体的な実施主体:)
	3人	⑤ 事業は継続するが、更なる見直しが必要 (実施方法の見直し、予算の縮減、他機関との連携促進など)
改革案は妥当 3人		

<具体的な意見>

【⑤事業は継続するが、更なる見直しが必要】

- ・ 将来の派遣社員数の減少、派遣会社の横ばいという状況の中で、違反は増加傾向にあるが、より厳しい対応をとることにより、当該業務量は減少する。これを前提として要員計画を再検討すべし。
- ・ 国でやるべきなのか。地方へ移管できるのかを再考すべき。地方への移管を考えるべき。需給調整指導官のスキル向上策のさらなる検討及び必要な措置を引き続き行う。
- ・ 派遣労働者数がH19 381万→H20 399万→H21 230万と減っていく中で、指導官の人数を見直すべきである。雇用の安定という目的に向けて、ルールの特典化と教育にも注力し、一度仕事を持った人が職を失うことがないように尽力いただきたい。

【改革案は妥当】

- ・ 需給調整指導官の増員に関しては、検討の余地があるのではないかと考える。
- ・ 個人的には不正規労働の規制強化には反対であるが、所管官庁が違法行為を摘発するのは当然の義務である。しかも、この仕事は極めて労働集約的と考えざるを得ないので、ほとんどが人件費に消えるのも当然。効率化は当然であるが、法による規制を導入している以上、必然的に要する経費である。
- ・ 働く側の立場に立った、正社員、派遣社員の仕事の内容の格差が無い体制を整えていただきたい。先日、NHKラジオ番組（若者の夢特集—仮題—）で、ある若者の夢は「正社員になることです」と聞いて愕然としました。現在の労働環境を象徴する一面を垣間見たような。行政主導により大多数の若者に希望の持てる労働環境構造（派遣縮小）に変革願います。それが我が国の繁栄継続と信じます。

厚生労働省省内事業仕分け（職業紹介事業）
仕分け人（6名）の評決結果

○ 事務・事業

改革案では不十分 5人	人	① 事業を廃止
	人	② 国が実施する必要はなく、地方公共団体の判断に任せる
	人	③ 国が実施する必要はなく、民間の判断に任せる
	1人	④ 国が実施する必要はなく、その他の実施主体に任せる (具体的な実施主体: 広域自治体)
	4人	⑤ 事業は継続するが、更なる見直しが必要 (実施方法の見直し、予算の縮減、他機関との連携促進など)
改革案は妥当 1人		

<具体的な意見>

【④国が実施する必要はなく、その他の実施主体に任せる】

- ・ 雇用は重要な国家課題であるが、国家は統計を確保することに専念して、紹介事業は国民に身近な地方政府にまかせてよい。地方政府とは現在の都道府県ではなく道州制などのように8～10カ所程度に集約すればよい。全国的情報の提供はネットで十分対応できる。また雇用保険業務との一元的管理も可能なのではないか。

【⑤事業は継続するが、更なる見直しが必要】

- ・ 雇用環境が悪い中で、就職機会の創出に努力されていると思うものの、さらに求職者・求人者の満足度をきちっと調べながら、プロセスや業務内容の改善に努めていただきたい。また、職業教育や、トランポリンセーフティネットなどを含めて、トータルで労働市場がプラスに回るような役割として、さらにうまく機能することを考えていただきたい。
- ・ 求職者本人が気づかない適性があるかもしれないので、農業分野・漁業分野・林業分野 第一次産業分野へのシフトの誘導等のできる人間力に溢れた担当相談員の養成をすべき（隠れ逸材が発掘出来る環境を）。
- ・ 職員を増員すべきである。西欧並みの職員数にすれば何十万人の雇用が公共職業安定所に生まれることになる。全国的なネットワークは維持しながら、ハローワークの業務を都道府県に移すことも検討する価値があると思われる。
- ・ 効率化するべき業務に係る人員は減らすべきだが求職者支援制度など強化が必要な場合には積極的に必要人員は確保すべし。その為には、過去のデータ、将来の予想データを明確に分析、検証して関係者を説得すべし。

【改革案は妥当】

- ・ 山井政務官のおっしゃるとおり、サービス向上等、より大切な方に目を向けて取り組んでいただきたい。

厚生労働省省内事業仕分け（雇用管理指導業務）
仕分け人（6名）の評決結果

○ 事務・事業

改革案では不十分 6人	人	① 事業を廃止
	人	② 国が実施する必要はなく、地方公共団体の判断に任せる
	人	③ 国が実施する必要はなく、民間の判断に任せる
	人	④ 国が実施する必要はなく、その他の実施主体に任せる (具体的な実施主体:)
	6人	⑤ 事業は継続するが、更なる見直しが必要 (実施方法の見直し、予算の削減、他機関との連携促進など)
改革案は妥当 0人		

<具体的な意見>

【⑤事業は継続するが、更なる見直しが必要(実施方法の見直し、予算の縮減、他機関との連携促進など)】

- ・ 高齢者雇用に関して、60～65歳の働く意欲のある人が、ニーズに応じて仕事につけるようにもっと効果的な取組みをすべきと考える。法律との関係にもなるがパートタイム雇用などを含めて、希望者全員の雇用を早期に目指すべきと思う。アメとムチを使い分けて、強力に進めていただきたい。
- ・ 障害者・高齢者雇用共に施策の効果を上げるための具体策を強化すべき。
- ・ 事業主の責務として高齢者・障害者の雇用を実施する仕組みとすべき。そのためには、インセンティブとペナルティーを明確にすべき（保険料率に取り組みを反映させる・基準に満たない場合は負担金を課すなど）。
- ・ 雇用状況報告等経費は、システムの見直し（データベース構築）でもっと削減できる。見解の違いはあるが「70歳まで働ける企業」創出事業は不要である。もっと若年層の雇用確保に全力を尽くすべき。全体予算を障害者雇用にもっと軸足を移して実施して欲しい。
- ・ 「70歳まで働ける企業」創出事業はさらに大幅に削減してもより効果を上げる方法はあると考える。障害者雇用について、より強く企業の社会的責任を求める必要があると考える（企業名公表を含めて）。55人以下の企業への障害者雇用を進める施策も強化していただきたい。
- ・ 高齢・障害者雇用支援機構の「相談・援助等」業務との関係が不明確なので整理すべし。「労働局」と「安定所」の仕事の区分が不明確なので整理すべし。

厚生労働省省内事業仕分け（雇用保険業務）
仕分け人（5名）の評決結果

○ 事務・事業

改革案では不十分 2人	人	① 事業を廃止(国営保険制度の廃止)
	人	② 国が直接実施する必要はなく、地方公共団体に委託する
	人	③ 国が直接実施する必要はなく、民間に委託する
	人	④ 国(労働局)が直接実施する必要はなく、その他の実施主体が行う(具体的な実施主体:)
	2人	⑤ 事業は継続するが、更なる見直しが必要 (事業の一部外部委託化、予算の縮減、他機関との連携促進など)
改革案は妥当 3人		

<具体的な意見>

【⑤ 事業は継続するが、更なる見直しが必要】

- ・類似業務を徹底的にチェックし、無駄を省くこと。
- ・費用対効果のさらなる見極めが必要。雇用保険加入促進のためには、小規模事業所といえども顧問社労士を義務づけることが効果的。

【改革案は妥当】

- ・社会保障制度が充実するに従い、複数の保険制度並びに支援事業が相互に関連してくるので、重複事務等の課題とその解決策を、ナレイティブなデータベースとして活用することが必要ではないか。
- ・失業者の生活を支えるために重要な制度。本来必要な人にきちんと給付がされるように、さらなる給付事務の質の向上に努めていただきたい。業務の進め方に関しては、類似事業との重複を避けて、効率を高めていただきたい。
- ・自分の経験では、待ち時間は今でも長いし、駐車場に入る際や、電話をしたときの音声コールで待たされる時間も長い。求職者、求人者にとってよいサービスの向上を望む。

厚生労働省省内事業仕分け8原則

- ① 行政刷新会議における事業仕分けの対策としてではなく、厚生労働省が自ら改革を実施するために行うものとする。
- ② 今年限りのものではなく、恒常的な事業として位置付ける。
- ③ 厚生労働省の事務・事業や所管する独立行政法人、公益法人等の事業などの在り方について、公開、かつ、外部の視点を入れて、議論を行う。
- ④ 最終的な改革案は、政務三役で決定することから、仕分け作業の場では、最終的な判断を下すことはせず、仕分け人からの意見や仕分けの場での議論などを受け止めて、最終的な意思決定に反映させる。
※ 仕分け作業は、概算要求までに実施。
⇒ 省内事業仕分けを実施した事務・事業や法人が、行政刷新会議での事業仕分けの対象となった場合には、省内事業仕分けを踏まえた改革案をもって臨む。
- ⑤ 厚生労働省の説明者が、事務・事業や法人について説明し、その改革案を提示した上で、省内事業仕分け事務局が仕分け人をサポートするため、事前調査の結果や論点などを示し、活発な議論を行っていただく。
- ⑥ 最後に、仕分け人として外部の民間有識者から、それぞれ、仕分け対象の事務・事業や法人について、「廃止」、「移管」、「見直し」を行うべきといった見解を明確に示していただく。
※ 仕分け人として国民（厚生労働行政モニター）からも募る。
- ⑦ 国民から、傍聴者を募り、公開の場で議論する。
- ⑧ 情報のアクセスを確保するため、メディアにも、フルオープン（議事内容すべてのカメラ撮りを可とする）とする。

厚生労働省省内事業仕分け 民間有識者

あかぬま 赤沼	やすひろ 康弘	日本弁護士連合会高齢者・障害者の権利に関する委員会委員
あべ 阿部	まきひろ 正浩	獨協大学経済学部教授
あらい 荒井	ひであき 英明	厚木市こども未来部こども育成課長
あんわん 安念	じゆんじ 潤司	中央大学法科大学院教授
いわは 岩瀬	なつや 達哉	ジャーナリスト
おおくほ 大久保	かずたか 和孝	新日本有限責任監査法人 パートナー、 C S R推進部長（公認会計士）
おのであ 小野寺	としか 利孝	小野寺協同法律事務所弁護士
かわきた 河北	ひろぶみ 博文	河北総合病院理事長
きくち 菊池	よしみ 馨実	早稲田大学法学学術院教授
くま 草間	よしお 吉夫	高萩市長
なみた 住田	みつお 光生	至誠監査法人理事長（公認会計士）
たかた 高田	ほじめ 勲	みずほ証券金融市場調査部長チーフストラテジスト
たかはし 高橋	すすむ 進	株式会社日本総合研究所副理事長
たしろ 田代	ゆうたく 雄偉	元川崎製鉄株式会社環境エンジニアリング部長
つちや 土屋	りょうすけ 了介	財団法人癌研究会顧問
なかやま 中山	ひろし 弘	元学校法人ホンダ学園常務理事
にった 仁田	みちお 道夫	東京大学社会科学研究所教授
ふくしま 福嶋	ひろひこ 浩彦	中央学院大学社会システム研究所教授
みやま 宮山	とし 徳司	埼玉医科大学医療政策学特任教授
やまうち 山内	たかし 敬	日本元気仕掛け人・わいわい社中代表
わたなべ 渡辺	けんいちろう 顕一郎	日本福祉大学子ども発達学部子ども発達学科教授

※ 仕分け人は、毎回5名程度選任することとしており、
厚生労働行政モニターは応募のあった中から毎回1名選任する。