

「厚生労働省独立行政法人・公益法人等整理合理化委員会」報告書を受けた 指定法人の見直しについて

1 「厚生労働省独立行政法人・公益法人等整理合理化委員会」報告書（平成22年12月27日）（抄）

II 公益法人

制度・慣行、契約などの問題に対し“横串”する形で、以下のように整理合理化を図る。

①

全指定法人は、指定根拠法令の検討を通して、その在り方を全面的に見直す。その検討は、関係する審議会等で行うこととする。指定根拠法令を存置する場合には、その指定先選定理由の情報公開、プロポーザル方式を含む参入要件、新たな指定基準など「新ルール」を制定する。

全国に1つの法人を指定して業務を実施させる指定法人については、介護労働安定センターを代表としてヒアリングを行ったが、そこからは指定された当時とは社会のニーズや状況が変化しており、それに応じて指定法人としての業務内容も逐次見直されているとの説明があった。

各指定法人を取り巻く時代の要請にも変化があるため、業務内容の見直しもさることながら、指定法人として当該業務を実施するという制度自体も検証が必要と思われる。ただし、当該制度の採否は個々の政策と密接に関わるため、個別の検証が必要であり、この作業は関係審議会等で行うべきと考えられる。

また、特定の法人が既得権として長期にわたり指定による業務を実施するのではなく、より適切な法人が選定されるための環境整備も必要ではないかと考えられる。

2 雇用対策基本問題部会で検討を行った法人

- ・（財）港湾労働安定協会
- ・（社）全国シルバー人材センター事業協会
- ・（財）介護労働安定センター

労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会は、平成23年10月25日及び11月22日に、社団法人全国シルバー人材センター事業協会の在り方について、検討を行ったところであるが、今般、その結果を別紙のとおり取りまとめたので報告する。

平成23年11月22日

労働政策審議会職業安定分科会

雇用対策基本問題部会

部会長 大橋 勇雄

労働政策審議会職業安定分科会

分科会長 大橋 勇雄 殿

今後の全国シルバー人材センター事業協会の在り方について

当部会では、「厚生労働省独立行政法人・公益法人等整理合理化委員会」報告書（平成 22 年 12 月 27 日）を踏まえ、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号。以下「高齢法」という。）第 46 条の規定に基づき指定されている社団法人全国シルバー人材センター事業協会（以下「全シ協」という。）について、指定法人としての在り方について検討を行ったところであるが、その結果は以下のとおりであるので、報告する。

1 シルバー人材センター事業について

- 今後ますます増加する高年齢者について、その臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業ニーズに対応した就業機会を確保するため、国及び地方公共団体に対し、そのような就業に対する相談の実施や就業機会の提供を行う団体の育成など、臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業機会を確保するために必要な措置を講ずるよう努力義務が課されており、これに基づいた具体的な施策の一つとして、シルバー人材センター事業（以下「シルバー事業」という。）の支援などがある。

当該事業は、全国のシルバー人材センター及びシルバー人材センター連合（以下「シルバー人材センター」という。）を会員としている全シ協が、シルバー事業の発展のため、シルバー人材センターの事業運営の監督・指導等を実施することにより、発展していくものと考えられる。

- しかしながら、シルバー事業については、これまでに、民業の圧迫をしているのではないかといった問題や、従来地域でのやりがい・生きがいを重視して行われてきたが、経済的理由で就業しているという会員が一定程度居る中、適切な配分金額が設定されているのか、といった課題がある。
- 民業を圧迫しているのではないかということについては、民間事業者との棲み分けを図るよう指導を行っているとのことであり、また、会員に対する適切な配分金額の設定については、地域における類似の仕事の対価に比べ著しく低くならないように配慮するよう通知しているとのことであるが、今後とも、全シ協とも

連携しながら、シルバー事業の適正就業に係る指導を徹底していくことが望まれる。

2 全シ協が行う業務について

現在、全シ協が行う業務として、定年退職者等に対する臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業機会の提供体制の整備、確立を図るために、全国1,300余りのシルバー人材センターの整備拡充を図ると同時に、シルバー事業に関する普及啓発、シルバー人材センター相互の連絡調整、業務運営担当者の資質の向上のための研修の実施などを行っているが、これらの業務を今後も引き続き円滑に行う必要があるため、全シ協が行う業務は必要である。

3 指定法人制度について

- 少子高齢化が進展する中、我が国の社会経済の活力を維持するためには、できるだけ多くの高齢者が元気で社会の中で活躍・貢献することが必要であり、それを担う仕組みの一つとしてシルバー事業の役割はますます重要になると考えられる。

そのために、シルバー人材センターの健全な発展及び定年退職者等その他の高年齢退職者の能力の積極的な活用を促進することにより、高年齢者の福祉の増進を図るためには、引き続き、シルバー事業に関する啓発、シルバー人材センター相互の連絡調整、業務運営担当者の資質の向上などが円滑に行われることが必要であると考えられる。

- これらの業務は、国等の行政機関が自ら行うよりも、シルバー事業の健全な発展を図るとともに、高年齢者の能力の積極的な活用を促進することにより、高年齢者の福祉の増進に資する事を目的として設立された民間団体において行われることが、業務がより円滑かつ効率的に行われるために適当であり、引き続き、指定法人制度を維持することは妥当である。

4 全シ協を指定することについて

- 全シ協は、全国1,300余りのシルバー人材センターを会員とし、シルバー事業の健全な発展を図るとともに、高年齢者の能力の積極的な活用を促進することに

より、高年齢者の福祉の増進を図ることを目的とした公益性を持った法人である。

- このため、事業実施に必要な専門性を有していること、これまでの全国のシルバー人材センターにおける統一性、継続性をもった事業実施のための研修や連絡調整、適正就業に関する指導実績等があり、最も指定法人として期待される役割を果たす法人であると考えられることから、全シ協を指定法人として位置づけることは妥当である。

5 全シ協の今後の在り方について

- 全シ協はこれまで、予算の大幅削減と合わせ組織のスリム化及び業務効率化により合理化を図ってきたところであるが、今後においても、指定制度を維持し、全シ協を指定法人とすることについては妥当と考えられるが、全シ協の事業運営について、民間事業者をはじめ国民の理解を得ながら事業を発展させていくことが必要である。また、事業運営の更なる効率化等を図っていくことも必要である。
- このため、全シ協内に有識者等による検討の場を設け、会員・事業拡大、安全適正就業、民間事業者と乖離のない価格設定など地域に根ざしたシルバー事業の運営の検討を行うなど、組織や業務等について不断の見直しを行い、全シ協の事業運営がより一層効果的・効率的に行われることを期待したい。
- また、指定先選定理由の情報公開については、指定先選定理由について情報開示を進め、透明性を確保する観点から、公開していく必要がある。プロポーザル方式を含む参入要件の見直し及び新たな基準など「新ルール」の制定については、定期的な検証が必要ではあるものの、蓄積されたノウハウを最大限活用するという観点からも現行制度を維持することが必要である。

労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会は、平成23年10月25日に、財団法人介護労働安定センターに関する指定法人制度の在り方、指定基準の在り方、財団法人介護労働安定センターを指定法人とする妥当性について検討を行ったところであるが、今般、その結果を別紙のとおり取りまとめたので報告する。

平成23年10月25日

労働政策審議会職業安定分科会

雇用対策基本問題部会

部会長 大橋 勇雄

労働政策審議会職業安定分科会

分科会長 大橋 勇雄 殿

雇用対策基本問題部会報告

財団法人介護労働安定センターに関する指定法人制度の在り方、指定基準の在り方、財団法人介護労働安定センターを指定法人とする妥当性については、同センターが平成25年度を目途に交付金依存体質を改めることに向け、財団法人介護労働安定センターの組織や運営の在り方について、別途設置する検討会の結論を踏まえた上で、改めて検討を行うべきである。

検討会は、介護労働に関係する者の意見を幅広く反映するため、介護労働に係る学識経験者、使用者代表、労働者代表、介護事業者から構成するべきである。

労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会は、平成23年11月22日に、港湾労働法における指定法人制度の見直しについて、検討を行ったところであるが、今般、その結果を別紙のとおり取りまとめたので報告する。

平成23年11月22日

労働政策審議会職業安定分科会

雇用対策基本問題部会

部会長 大橋 勇雄

労働政策審議会職業安定分科会

分科会長 大橋 勇雄 殿

指定法人の在り方について

標記については、港湾労働専門委員会において、以下の通り結論を得たところである。

1 指定法人制度の存続について

港湾運送事業については、労働者派遣法で禁止業務とされているところであるが、港湾運送事業者の常用雇用労働者を対象として労働者派遣が行えるよう、港湾労働法において港湾労働者派遣事業が導入されているところである。

そのような中で、港湾における事業活動の波動性や各港湾ごとの需給調整機能の必要性など、港湾運送事業における特殊性に鑑み、各港湾の実情を知悉している公平・中立な立場にある法人に実施させることが効率的・効果的な業務運営が期待できることから、引き続き港湾労働法における指定法人制度を維持することが必要である。

2 指定先選定理由の情報公開について

指定先選定理由については、情報開示を進め、行政と指定法人との関係についての透明性を確保する観点から、公開していく必要がある。

3 参入要件の見直し及び「新ルール」の制定について

プロポーザル方式を含む参入要件の見直し及び新たな基準など「新ルール」の制定については、定期的な検証が必要ではあるものの、港湾労働法が適用される港湾ごとに迅速・的確な需給調整ができる仕組みを維持するという観点及び蓄積されたノウハウを最大限活用するという観点からも、現行ルールを継続することが妥当である。

以上のことを踏まえ、港湾労働法における指定法人としての港湾労働安定協会について検証すると、港湾労使による自主団体として発足した経緯があり、業務運営に当たっても、港湾労使による相互チェック機能が働いていること、さらに事業実施に必要なノウハウや、これまでの事業主や労働者に対する各種相談援助の実績、訓練や研修等による港湾労働者の安全の確保等から、引き続き港湾労働安定協会を指定することが妥当である。

なお、指定法人である港湾労働安定協会については、指定法人としてより適切・的確に業務を実施するための内部管理体制のより一層の充実と、公務員OBである役職員の後任補充時における公募採用の継続的な実施を求めることとする。

1948
1949
1950
1951
1952
1953
1954
1955
1956
1957
1958
1959
1960
1961
1962
1963
1964
1965
1966
1967
1968
1969
1970
1971
1972
1973
1974
1975
1976
1977
1978
1979
1980
1981
1982
1983
1984
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017
2018
2019
2020
2021
2022
2023
2024
2025