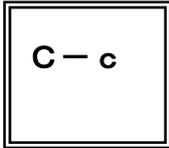


事務・権限自己仕分けシート

出先機関名：都道府県労働局

整理番号（ 1 ）

事務・権限自己仕分けシート（個票）	
事務・権限名	内部管理事務
事務・権限の概要	<p>&lt;業務内容&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・都道府県労働局の職員の任免、給与、懲戒、服務その他の人事並びに訓練等に関する事。</li> <li>・都道府県労働局の所掌に係る経費及び収入の予算、決算及び会計に関する事。</li> <li>・都道府県労働局所属の行政財産の管理及び処分並びに物品の管理に関する事。</li> <li>・公文書類の接受、発送、編集及び保存に関する事。</li> <li>・労働基準監督署及び公共職業安定所における総務部の所掌事務の実施状況の監察に関する事。（労働保険徴収課及び労働保険徴収室の所掌に属するものを除く。）</li> <li>・都道府県労働局の職員の衛生、医療その他の福利厚生に関する事。</li> </ul>
予算の状況 （単位：百万円）	3,460 百万円
関係職員数	359 人（平成 22 年度末定員）
事務量（アウト プット）	—
地方側の意見	<p>&lt;全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」（22.7.15）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業安定、労働保険、労働基準等の労働行政及び職業訓練は、地域の雇用・就労ニーズに応じた一元的、総合的な対応が可能な地方に移管する。国（本省）の役割は労働保険や労働基準などの全国統一的な基準の設定に限定する。</li> </ul>
その他各方面の 意見	<p>&lt;労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」（22.4.1）&gt;</p> <p>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等の意見が出されている。</p> <p>&lt;連合「『地域主権戦略大綱（出先機関改革関係）』に関する要請」（22.6.14）&gt;</p> <p>出先機関改革の検討にあたっては、利用者であり当事者でもある労使の意見を十分に尊重・反映するべきとの考えが示されている。</p>
既往の政府方針 等	<p>&lt;「衆議院厚生労働委員会附帯決議」（21.6.12）&gt;</p> <p>十五 （略）都道府県労働局の組織の在り方については、国民サービスの維持、労働者保護の実効性の確保、事業所の実態把握や機動的な指導、都道府県等との雇用対策の一体的推進等を図る観点から、現行の都道府県単位の組織体制の存続も含め、慎重に検討すること。</p>
自己仕分け  【仕分け結果】  	<p>労働局における業務については、引き続き国が実施することが不可欠であるため、国が内部管理事務を行う必要がある。</p>
備考	—

事務・権限自己仕分けシート

事務・権限自己仕分けシート（個票）	
出先機関名：都道府県労働局	整理番号（ 2 ）
事務・権限名	総合的な施策の企画
事務・権限の概要	<p>&lt;業務内容&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 都道府県労働局の所掌事務に関する総合的かつ基本的な政策の企画及び立案に関すること。</li> <li>・ 都道府県労働局の所掌事務に関する総合調整に関すること。</li> <li>・ 都道府県労働局の保有する情報の公開に関すること。</li> <li>・ 都道府県労働局の保有する個人情報の保護に関すること。</li> <li>・ 広報に関すること。</li> <li>・ 勤労青少年の福祉の増進に関すること。</li> <li>・ 地方労働審議会の庶務に関すること（他部署の所掌に属するものを除く。）</li> </ul>
予算の状況 （単位：百万円）	1,494 百万円
関係職員数	155 人（平成 22 年度末定員）
事務量（アウト プット）	－
地方側の意見	<p>&lt;全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」（22.7.15）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業安定、労働保険、労働基準等の労働行政及び職業訓練は、地域の雇用・就労ニーズに応じた一元的、総合的な対応が可能な地方に移管する。国（本省）の役割は労働保険や労働基準などの全国統一的な基準の設定に限定する。</li> </ul>
その他各方面の 意見	<p>&lt;労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」（22.4.1）&gt;</p> <p>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等の意見が出されている。</p> <p>&lt;連合「『地域主権戦略大綱（出先機関改革関係）』に関する要請」（22.6.14）&gt;</p> <p>出先機関改革の検討にあたっては、利用者であり当事者でもある労使の意見を十分に尊重・反映するべきとの考えが示されている。</p>
既往の政府方針 等	<p>&lt;「衆議院厚生労働委員会附帯決議」（21.6.12）&gt;</p> <p>十五 （略）都道府県労働局の組織の在り方については、国民サービスの維持、労働者保護の実効性の確保、事業所の実態把握や機動的な指導、都道府県等との雇用対策の一体的推進等を図る観点から、現行の都道府県単位の組織体制の存続も含め、慎重に検討すること。</p>
自己仕分け  【仕分け結果】  <div style="border: 2px solid black; padding: 10px; text-align: center; width: fit-content; margin: 0 auto;">C - c</div>	<p>労働局における業務については、引き続き国が実施することが不可欠であるため、国が総合的な施策の企画を行う必要がある。</p>
備考	－

事務・権限自己仕分けシート

		出先機関名：都道府県労働局	整理番号（ 3 ）	
事務・権限自己仕分けシート（個票）				
事務・権限名	個別労働関係紛争の解決の促進に関すること（相談、助言・指導、紛争調整委員会によるあっせんの事務）			
事務・権限の概要	<p>&lt;根拠法令&gt; 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）</p> <p>&lt;目的&gt; 近年、労働組合組織率の低下、企業の人事管理の個別化、長期安定雇用の縮小などに伴い、解雇や労働条件引下げ、配転などをめぐる個別労働紛争が増加している。民事紛争の解決は最終的には司法の役割であるが、金銭的・時間的にゆとりの乏しい労働者にとっては依然高いハードルがあることは否めないため、司法との役割分担の下で、行政として可能な範囲で、信頼できる、簡易・迅速な紛争解決機能を無料で提供すること。</p> <p>&lt;業務内容&gt; 全国の労働局及び労働基準監督署等に「総合労働相談コーナー」を設置（全国384箇所）し、民事問題、労働基準法、労働者派遣法、雇用機会均等法など内容を問わずあらゆる案件をワンストップ的に受け付け、総合労働相談を行っている。また、民事問題については、事案に応じ都道府県労働局長による助言・指導やあっせんを行っている（あっせんは紛争調整委員会に委任）。</p>			
予算の状況 （単位：百万円）	2,207百万円			
関係職員数	72人（平成22年度末定員）			
事務量（アウト プット）		平成19年度	平成20年度	平成21年度
	総合労働相談件数	997,237	1,075,021	1,141,006
	民事上の総合労働相談件数	197,904	236,993	247,302
	助言・指導申出受理件数	6,652	7,592	7,778
	あっせん申請受理件数	7,146	8,457	7,821
地方側の意見	<p>&lt;全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」（22.7.15）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職業安定、労働保険、労働基準等の労働行政及び職業訓練は、地域の雇用・就労ニーズに応じた一元的、総合的な対応が可能な地方に移管する。国（本省）の役割は労働保険や労働基準などの全国統一的な基準の設定に限定する。</li> </ul>			
その他各方面の意見	<p>&lt;労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」（22.4.1）&gt;</p> <p>個別労働紛争対策については、国は労働基準監督署をはじめ労働法令の施行機関を有し、都道府県は三者構成の労働委員会を有しており、国と都道府県のそれぞれに特長があるので、現在の複線型の仕組みを活かし、両者がそれぞれの特長を最大限に発揮しつつ連携協力することが重要である。</p> <p>&lt;連合「政策・制度要求と提言」（21.6.15）&gt;</p> <p>13. 労働紛争の解決の迅速、適正化に向けて紛争解決機関等の整備・改善を行う。 (6) 都道府県労働局の紛争調整委員会の在り方について労働政策審議会において、個別労働紛争の実効性ある解決機関となるよう、その権限・体制の強化をはかる。</p>			
既往の政府方針等	<p>&lt;行政刷新会議「事業仕分け」（21.11.13）&gt;</p> <p>評価結果及びとりまとめコメントは次のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>見直し</li> <li>廃止0名、自治体/民間0名、見直しは行わない4名、見直しを行う7名 うち「紛争調整委員会の費用を特別会計に移管」7名、その他0名</li> <li>ワーキンググループとしての結論は見直しを行う。具体的には、紛争調整委員会の費用を特別会計に移管する。なお、特に立場の弱い労働者（非正規雇用）への施策として広く一般財源を投入することが現段階では必要との意見があったことを申し添える。</li> </ul>			

	<p>&lt;地方分権改革推進委員会「第2次勧告」(20.12.8)&gt;  「都道府県の相談対応や紛争解決の取組みを促進するため、国と都道府県等の労働相談・紛争解決関係機関の連携強化を図る。」  これを踏まえ、平成21年度から労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の参加機関、協議事項等の拡充を図った。</p> <p>&lt;「衆議院厚生労働委員会附帯決議」(21.6.12)&gt;  十五 (略) 都道府県労働局の組織の在り方については、国民サービスの維持、労働者保護の実効性の確保、事業所の実態把握や機動的な指導、都道府県等との雇用対策の一体的推進等を図る観点から、現行の都道府県単位の組織体制の存続も含め、慎重に検討すること。</p>
<p>自己仕分け</p> <p>【仕分け結果】</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">C - c</div>	<p>個別労働紛争対策については、国は「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき労働局において相談、助言・指導及びあっせんを行う一方、都道府県等は自治事務として相談やあっせんなどを地域の実情に応じて行う「複線型」の仕組みとなっている。</p> <p>労働局の制度は、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働基準監督官という労働条件に関する専門職員集団を擁していること</li> <li>・労働基準監督署、公共職業安定所、雇用均等室という労働法令施行機関を運営する労働局が行うことで労働基準法等の法令違反と民事問題が混在するような事案(※)の迅速かつ円滑な処理が可能となっていること</li> </ul> <p>等が特色となっている。</p> <p>※解雇を例にとると、解雇理由が解雇権濫用に当たるかどうかは民事上の問題、解雇の予告手続が守られているかどうかは労働基準法上の問題であり、現実にはそうした混在事案が極めて多い。</p> <p>個別労働紛争対策を都道府県に一元化する(=民事問題について労働局が関わらないことにしてしまう)と、多くの利用者は労働基準監督署と都道府県の間を行ったり来たりしなければならぬことになり、利用者の利便性を低下させる。</p> <p>(「地域主権戦略大綱」第4の2(3)(注)②に該当、また「地域主権戦略大綱」第4の2(3)において「①国民・住民のニーズや利便性、(略)を総合的に勘案」して事務・権限仕分けを行うとされている。)</p> <p>一方、都道府県は、それぞれいろいろなやり方、規模があるが、公労使三者構成の地方労働委員会があっせんを行うことで、委員に地域の労働組合代表や経営者団体代表が入っていることを生かした丁寧な処理や高いあっせん参加率等が特色であると承知している。</p> <p>このように両者にはそれぞれの長所があり、どちらかに一元化することは労働者保護の観点等から適当でないと考える。</p> <p>なお、現在、都道府県、弁護士会、社会保険労務士会等他の紛争解決機関とのネットワーク化を図り、紛争解決好事例などに関する情報共有を図るため、連絡協議会を各労働局単位で運営している。同協議会については、「国と都道府県等の労働相談・紛争解決機関の連携強化を図る」ことを求めた地方分権改革推進委員会第2次勧告(平成20年12月)を踏まえ、平成21年度から参加機関、協議事項等の拡充を図ったところであり、今後とも都道府県等との関係を密に保ち、さらなる連携強化に努めてまいりたい。</p>
<p>備考</p>	<p>—</p>

事務・権限自己仕分けシート

		出先機関名：都道府県労働局	整理番号（ 4 ）
<b>事務・権限自己仕分けシート（個票）</b>			
事務・権限名	労働保険の保険関係の成立・消滅及び労働保険料等の徴収・経理		
事務・権限の概要	<p>&lt;根拠法令&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働保険の保険料の徴収等に関する法律第45条 等</li> </ul> <p>&lt;目的&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全ての適用事業に労働保険への加入手続を行わせること（適用促進）</li> <li>・適用事業に係る保険料その他の徴収金を過不足なく徴収すること（適正徴収）</li> </ul> <p>&lt;業務内容&gt;</p> <p>○適用促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者のセーフティネットの確保の観点等から、未手続事業を解消するため、行政機関間の連携などにより未手続事業を把握し、労働保険の加入手続を行うよう勧奨する。</li> <li>・上記の勧奨に応じない事業に対しては、職権で必要な手続を行い、保険料額を決定し、徴収する。</li> </ul> <p>○適正徴収</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年度更新手続に係る事業主への周知・説明、保険料の申告書の受理、内容審査、保険料の収納を行う。</li> <li>・納付期限までに事業主が納付を行わない場合、督促、納付督促、滞納処分を実施する。</li> </ul>		
予算の状況 （単位：百万円）	22,194 百万円 （予算額は、整理番号4及び5の事務が不可分であるため、一体として計上）		
関係職員数	864 人（平成22年度末定員） （関係職員数は、整理番号4及び5の事務が不可分であるため、一体として計上）		
事務量（アウトプット）	<p>労働保険適用事業数：約295万件（適用率約97%※）</p> <p>※平成18年事業所・企業統計調査との比較による推計</p> <p>労働保険の未手続事業一掃対策における加入勧奨による新規成立件数</p> <p style="padding-left: 20px;">：約4万4千件</p> <p>保険料収納額：約2兆6012億円（収納率97.0%（暫定））</p> <p>算定基礎調査：約4万8千件</p> <p>督促状発行数：約31万件</p> <p>納付督促：約59万件</p> <p style="text-align: right;">※数値はすべて平成21年度末時点又は平成21年度実績</p>		
地方側の意見	<p>&lt;全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」（22.7.15）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業安定、労働保険、労働基準等の労働行政及び職業訓練は、地域の雇用・就労ニーズに応じた一元的、総合的な対応が可能な地方に移管する。国（本省）の役割は労働保険や労働基準などの全国統一的な基準の設定に限定する。</li> <li>・ 都道府県労働局が所管する職業安定、労働保険の適用・認定・給付等、労働相談の各事務については重点的に地方移管を進める。</li> </ul>		
その他各方面の意見	<p>&lt;労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」（22.4.1）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法等の基準の設定及び履行確保のための監督や指導、労災保険における認定業務は、現在国並びに労働局及び労働基準監督署において直接実施している。このような業務については、地域の状況等によらず全国統一的に労働者を保護する必要があること、全国的な問題事案に一斉に対応する必要があること、公正競争の確保の観点からも労働関係の規制の適用には厳密な全国統一性が求められること等から、国の責任によりそれらを担保する形で実施される必要がある。</li> </ul>		

	<p>&lt;全国社会保険労務士会連合会「労働行政の充実・強化について」(22.8.2)&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働保険料は、住所地や事業所の所在地によって異なることのないよう、全国一律の制度を維持すべきと考えますが、都道府県に労働保険事務が移管されれば、現状でも、都道府県間に負担と給付の両面で大きな格差が存在する中で、全国一律の制度を将来的にも維持できるのか、大いに不安です。また仮に、労働保険の財政責任は国が負い、徴収、認定・給付は都道府県が行う仕組みになった場合、財政責任を負わない都道府県に保険料徴収のインセンティブが働くのか、保険給付の濫給を招く恐れはないのかといったことが懸念されます。さらに、都道府県ごとに制度の運営にバラツキが生じた場合には、全国に事業所を持つ事業者にとっては、経営戦略や事務負担の面で悪影響を与えることが予想されます。</li> </ul> <p>また、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法等の事務執行を、国は全国統一的な基準を設定するだけで、都道府県知事が採用権限と指揮命令権限を持ち、かつ都道府県内の異動に留まる労働基準監督官が、全国一律の運用をすることが本当に可能なのか、複数の都道府県にわたって発生している事案に対して、全国的な視野に立って迅速・適切に対応できるのかなどについても大いに心配です。</p> <p>労働行政事務を地方移管するか否かは、国民の生活、事業の運営に大きな影響を及ぼします。地方移管に伴って、労働保険の制度をどう設計し直すか、業務に携わる職員の採用、育成、管理の在り方等をどう変更するのかなどについて、その詳細を明らかにしたうえで、これらの事務の地方移管が、本当に労働者、事業主を始めとする国民にとってメリットがあるのかという観点から、時間をかけてじっくりと、かつ慎重に、国民的な議論を行うべきであると考えます。</p>
<p>既往の政府方針等</p>	<p>&lt;「衆議院厚生労働委員会附帯決議」(21.6.12)&gt;</p> <p>十五 (略) 都道府県労働局の組織の在り方については、国民サービスの維持、労働者保護の実効性の確保、事業の実態把握や機動的な指導、都道府県等との雇用対策の一体的推進等を図る観点から、現行の都道府県単位の組織体制の存続も含め、慎重に検討すること。</p>
<p>自己仕分け</p> <p>【仕分け結果】</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>C-c</p> </div>	<p>労働保険制度は、適用、徴収、給付の各段にわたり、適正効率的な業務運営を行う必要がある。また、他の保険制度と同様に、企画責任、運営責任、財政責任を一貫して同一主体が負うべきである。仮に、保険者は国のままとしつつ、事務の一部を地方公共団体に移管する場合、事業の責任の所在が不明確になり、国と地方の役割分担を明確にするという地域主権改革の趣旨に反する。</p> <p>平成21年度の労働保険料の収納率は約97.0%であるが、仮に、保険者は国のままとしつつ適用徴収事務を都道府県に移管した場合、都道府県は保険財政について責任を負わないため、労働保険の適用を促進し、保険料を適正に徴収するインセンティブが働かず、収納率が低下するとともに、労働保険料を納付する義務について全国一律の基準の履行が確保されないおそれがある（「地域主権戦略大綱」第4の2（3）の（注）②に該当）。</p> <p>具体的には、労働保険料の徴収に当たっては、保険制度の適正な運営、労働者のセーフティネットの確保や費用負担の公平性の観点から、全国一律の基準に基づき、督促、納付督促を重ねつつ、悪質な事業所等に対して滞納処分を実施することで、保険者としてその履行を確実に確保する必要がある。都道府県によってそうした対応は非効率であるとして行われなくなった場合等は、収納率が低下して保険財政収支が悪化するおそれがあり、また、労働保険料を納付する義務について全国一律の基準の履行が確保されず、企業の公正な競争の観点からも問題となるおそれがある。</p> <p>厚生労働省省内事業仕分け（労働保険適用・徴収業務）においては、1件を除いて、国からの移管を求める意見は出されなかった。なお、その1件は、適用業務のみについて「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。」という意見であり、今後も地方公共団体との連携によりさらなる未手続事業の把握を進めることで対応することとしている。</p>
<p>備考</p>	<p>—</p>

事務・権限自己仕分けシート

出先機関名：都道府県労働局		整理番号（ 5 ）
事務・権限自己仕分けシート（個票）		
事務・権限名	労働保険事務組合の業務に係る監督	
事務・権限の概要	<p>&lt;根拠法令&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働保険の保険料の徴収等に関する法律第45条 等</li> </ul> <p>&lt;目的&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中小零細事業主の事務負担を軽減するため、保険料の申告・納付や各種届出等の労働保険事務の委託を受けている労働保険事務組合制度を適切に運営し、ひいては労働保険料の適正な徴収を行うこと。（適正徴収）</li> </ul> <p>&lt;業務内容&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働保険事務組合が、認可基準に従って適切に労働保険事務を処理しているか、徴収した保険料が適切に管理・納付されているかについて監督・指導を行い、労働保険事務組合制度の適切な運営を確保する。&lt;適正徴収&gt;</li> </ul>	
予算の状況 （単位：百万円）	22,194 百万円 （予算額は、整理番号4及び5の事務が不可分であるため、一体として計上）	
関係職員数	864 人（平成22年度末定員） （関係職員数は、整理番号4及び5の事務が不可分であるため、一体として計上）	
事務量（アウト プット）	労働保険事務組合数 : 10,288 組合 労働保険事務組合監査件数 : 3,993 件 労働保険事務組合委託事業数 : 約131万事業（全体の約44.4%） 労働保険事務組合取扱保険料額 : 約3201億円（全体の約12.4%） ※数値はすべて平成21年度末時点又は平成21年度実績	
地方側の意見	<p>&lt;全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」（22.7.15）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業安定、労働保険、労働基準等の労働行政及び職業訓練は、地域の雇用・就労ニーズに応じた一元的、総合的な対応が可能な地方に移管する。国（本省）の役割は労働保険や労働基準などの全国統一的な基準の設定に限定する。</li> <li>・ 都道府県労働局が所管する職業安定、労働保険の適用・認定・給付等、労働相談の各事務については重点的に地方移管を進める。</li> </ul>	
その他各方面の 意見	<p>&lt;労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」（22.4.1）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法等の基準の設定及び履行確保のための監督や指導、労災保険における認定業務は、現在国並びに労働局及び労働基準監督署において直接実施している。このような業務については、地域の状況等によらず全国統一的に労働者を保護する必要があること、全国的な問題事案に一斉に対応する必要があること、公正競争の確保の観点からも労働関係の規制の適用には厳密な全国統一性が求められること等から、国の責任によりそれらを担保する形で実施される必要がある。</li> </ul> <p>&lt;全国社会保険労務士会連合会「労働行政の充実・強化について」（22.8.2）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働保険料は、住所地や事業所の所在地によって異なることのないよう、全国一律の制度を維持すべきと考えますが、都道府県に労働保険事務が移管されれば、現状でも、都道府県間に負担と給付の両面で大きな格差が存在する中で、全国一律の制度を将来的にも維持できるのか、大いに不安です。また仮に、労働保険の財政責任は国が負い、徴収、認定・給付は都道府県が行う仕組みになった場合、財政責任を負わない都道府県に保険料徴収のインセンティブが働くのか、保険給付の濫給を招く恐れはないのかといったことが懸念されます。さらに、都道府県ごとに制度の運営にバラツキが生じた場合には、全国に事業所を持つ事業者にとっては、経営戦略や事務負担の面で悪影響を与えることが予想されます。</li> </ul>	

	<p>また、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法等の事務執行を、国は全国統一的な基準を設定するだけで、都道府県知事が採用権限と指揮命令権限を持ち、かつ都道府県内の異動に留まる労働基準監督官が、全国一律の運用をすることが本当に可能なのか、複数の都道府県にわたって発生している事案に対して、全国的な視野に立って迅速・適切に対応できるのかなどについても大いに心配です。</p> <p>労働行政事務を地方移管するか否かは、国民の生活、事業の運営に大きな影響を及ぼします。地方移管に伴って、労働保険の制度をどう設計し直すか、業務に携わる職員の採用、育成、管理の在り方等をどう変更するのかなどについて、その詳細を明らかにしたうえで、これらの事務の地方移管が、本当に労働者、事業主を始めとする国民にとってメリットがあるのかという観点から、時間をかけてじっくりと、かつ慎重に、国民的な議論を行うべきであると考えます。</p>
<p>既往の政府方針等</p>	<p>&lt;「衆議院厚生労働委員会附帯決議」(21.6.12)&gt;      十五 (略) 都道府県労働局の組織の在り方については、国民サービスの維持、労働者保護の実効性の確保、事業所の実態把握や機動的な指導、都道府県等との雇用対策の一体的推進等を図る観点から、現行の都道府県単位の組織体制の存続も含め、慎重に検討すること。</p>
<p>自己仕分け</p> <p>【仕分け結果】</p> <div style="border: 2px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>C-c</p> </div>	<p><u>労働保険制度は、適用、徴収、給付の各段にわたり、適正効率的な業務運営を行う必要がある。また、他の保険制度と同様に、企画責任、運営責任、財政責任を一貫して同一主体が負うべきである。仮に、保険者は国のままとしつつ、事務の一部を地方公共団体に移管する場合、事業の責任の所在が不明確になり、国と地方の役割分担を明確にするという地域主権改革の趣旨に反する。</u></p> <p>したがって、保険制度の適正な運営、労働者のセーフティネットの確保や費用負担の公平性の観点から、労働保険に関する事務は国が直接行い、その履行を確実に確保する必要がある。</p> <p>その際、労働保険料は、事務処理を個別に行う事業主、労働保険事務組合に委託する事業主を問わず、公平、適正に徴収を行う必要があり、また委託事業主間についても同様である。したがって、労働保険事務組合に委託する事業主からの保険料の徴収に関しても、国が直接、労働保険事務組合に対する監督を適正に行うことを通じて、その履行を確実に確保する必要がある。</p> <p>平成21年度の労働保険料の収納率は約97.0%であるが、仮に、労働保険制度の保険者は国としつつ労働保険事務組合の監督業務のみを都道府県に移管した場合、都道府県は保険財政については責任を負わないため、労働保険料の適正徴収につながる労働保険事務組合の指導監督を十分に行うインセンティブが働かず、収納率が低下して保険財政収支が悪化するおそれがあり、また、労働保険料を納付する義務について全国一律の基準の履行が確保されず、企業の公正な競争の観点からも問題となるおそれがある(「地域主権戦略大綱」第4の2(3)の(注)②に該当)。</p> <p>なお、厚生労働省省内事業仕分け(労働保険適用・徴収業務)においては、労働保険事務組合に関する業務について地方に移管すべきという意見はなかった。</p>
<p>備考</p>	<p>—</p>

事務・権限自己仕分けシート

		出先機関名：都道府県労働局	整理番号（ 6 ）
事務・権限自己仕分けシート（個票）			
事務・権限名	労働基準監督署、公共職業安定所の指揮監督		
事務・権限の概要	<p>&lt;根拠法令&gt;            労働基準法第 99 条、安全衛生法 90 条等            厚生労働省設置法第 4 条第 1 項第 53 号から第 62 号及び第 21 条            厚生労働省組織規則第 759 条、第 761 条、第 762 条、第 762 条の 2            職業安定法第 7 条 等</p> <p>&lt;目的&gt;            労働基準監督署及び公共職業安定所における業務を的確に実施することにより、全国統一的な労働者保護、全国的な問題事案への一斉対応、公正競争の確保、職業の安定と経済及び社会の発展に寄与する。</p> <p>&lt;業務内容&gt;            総務部業務（会計等）の指揮・監督（労働保険適用徴収に係る業務を除く。これについては No. 12 参照）</p>		
予算の状況 （単位：百万円）	No1. 及び No2. の合計の内数。		
関係職員数	514 人（平成 22 年度末定員）（内部管理事務及び総合的な企画の施策担当職員。再掲）		
事務量（アウト プット）	労働基準監督署及び公共職業安定所に対し、随時指揮監督を実施。		
地方側の意見	<p>&lt;全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」（22. 7. 15）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業安定、労働保険、労働基準等の労働行政及び職業訓練は、地域の雇用・就労ニーズに応じた一元的、総合的な対応が可能な地方に移管する。国（本省）の役割は労働保険や労働基準などの全国統一的な基準の設定に限定する。</li> <li>・ 労働基準行政については、全国一律的に運用するため国に残す事務にすべきとの考え方もあるが、国が全国統一的な基準を定め、その基準に基づき地方が事務所指導や司法警察の事務等を実施すべきとの考え方で地方に移管する事務に仕分けしている。</li> <li>・ 都道府県労働局が所管する職業安定、労働保険の適用・認定・給付等、労働相談の各事務については重点的に地方移管を進める。そのため、全国知事会としては、ハローワーク（公共職業安定所）の地方移管を強く求める。</li> </ul> <p>&lt;全国知事会「出先機関改革に係る意見について」（22. 7. 23）&gt;</p> <p>2 ハローワークの事務移管を迅速に進めること            本報告書のとりまとめを行った全国知事会議において、公共職業安定所（ハローワーク）の事務の地方移管について最優先で取り組むべきことを特に全会一致で確認したところであり、国の迅速かつ確実な対応を改めて求める。</p>		
その他各方面の 意見	<p>&lt;労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」（22. 4. 1）&gt;</p> <p>労働基準法等の基準の設定及び履行確保のための監督や指導等については、全国統一的に労働者を保護する必要があること、全国的な問題事案に一斉に対応する必要があること、公正競争の確保の観点からも労働関係の規制の適用には厳密な全国統一性が求められること等から、国の責任によりそれらを担保する形で実施される必要がある。</p> <p>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とあり、これは先進諸国における国際標準である。</p> <p>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</p>		

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。

一方、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。

<労働政策審議会「地方分権改革に関する意見」(21.2.5)>

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。なお、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、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。

一方、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。

<連合南雲事務局長「『地域主権戦略大綱』に関する談話」(22.6.22)>

雇用のセーフティネットの中心であるハローワークは国による全国ネットワークを堅持すべきであり、見直し作業にあたっては、憲法や国際条約の整合性に配慮することはもちろん、利用者・当事者である労使の意見を尊重したものでなければならない。

<連合「『地域主権戦略大綱（出先機関改革関係）』に関する要請」(22.6.14)>

ハローワークは、職業紹介や雇用保険の認定・給付業務などを担う、働く者の雇用を守る生命線であり、社会の安定をはかる中枢機関である。したがって改革の検討にあたっては、利用者であり当事者でもある労使の意見を十分に尊重・反映する必要がある。

具体的な内容は、労働政策審議会による本年4月1日付「出先機関改革に関する意見」に記載の通りである。

<連合「労働行政の充実・強化に関する要請」(20.12.25)>

3. 「国のハローワークの漸次縮小」等について

(1) 「第2次勧告」では、「将来的には、国のハローワークの漸次縮小をはかるべき」とされ、地方分権改革推進委員会の決議では「ハローワークの全職員を削減する」とされている。しかし、ハローワークは、国が責任を持つべき職業紹介・雇用保険・雇用対策を全国を通じて一体的に実施するものである。全面的に地方に移管すれば、雇用保険制度の全国的運営が損なわれ、例えば、都市部では低い保険料率で給付も充実する一方、雇用情勢の厳しい地域では、保険料率は数倍となり給付も低下せざるを得なくなる。また、全国的に機動的な雇用対策を行うことも困難になるおそれがある。したがって、ハローワークの全国ネットワークは維持すべきである。さらに、現在のような雇用・経済情勢を踏まえれば、その組織体制の拡充・強化をはかるべきである。

(2) 労働基準監督署およびハローワークの再編整理に関する具体的な計画については、労働政策審議会の調査・審議事項とする。

<日本経団連「2008年度版 経営労働政策委員会報告」(19.12.8)>

ハローワークの機能は雇用のセーフティネットであり、今後とも、無料かつ全国的な職業紹介組織を維持していくべきである。その上で、現在問題となっている就職氷河期に意に反して期間従業員・パートタイム従業員・派遣社員等の道を選択した人々を対象としたサービスの提供を充実する方向で、立地・サービス内容などを見直し、機能強化を目指すべきである。

<中小企業団体中央会「平成22年度通常総会決議」(22.6.30)>

ハローワークは、中小企業が無料で人材確保に利用できる重要な機関であることから、国が責任をもって全国ネットワークのサービス推進体制を維持・強化すること。

<日本弁護士連合会「都道府県労働局のブロック化・国のハローワークの漸次縮小に反対する会長声明」(21.3.6)>

ハローワークは、憲法27条に基づく勤労権の保障として、社会的弱者のための雇用対策等、必要な施策を総合的に講じており、これらは我が国も批准したILO88号条約上の国際的義務であり、国が最低保障として直接実施する責務がある。

<全国社会保険労務士会連合会「労働行政の充実・強化について」(22.8.2)>

それぞれの業務内容を十分に精査することなく、これらを単純に「国の出先機関」の一つに位置付けて、「国の出先機関」は原則として都道府県に移管すべきとする議論は、就職の広域性や労働者保護政策の全国統一の実施の必要性など、労働行政の特殊性を全く考慮しない議論であるといわざるを得ません。

労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法等の事務執行を、国は全国統一の基準を設定するだけで、都道府県知事が採用権限と指揮命令権限を持ち、かつ都道府県内の異動に留まる労働基準監督官が、全国一律の運用をすることが本当に可能なのか、複数の都道府県にわたって発生している事案に対して、全国的な視野に立って迅速・適切に対応できるのかなどについても大いに心配です。

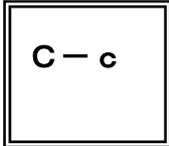
労働行政事務を地方移管するか否かは、国民の生活、事業の運営に大きな影響を及ぼします。地方移管に伴って、労働保険の制度をどう設計し直すか、業務に携わる職員の採用、育成、管理の在り方等をどう変更するのかなどについて、その詳細を明らかにしたうえで、これらの事務の地方移管が、本当に労働者、事業主を始めとする国民にとってメリットがあるのかという観点から、時間をかけてじっくりと、かつ慎重に、国民的な議論を行うべきであると考えます。

<財団法人東京市政調査会「自治体の就労支援」報告書(22.6.30)>

自治体の無料職業紹介事業は地域的公共性を実現するための活動であるので、全国的公共性を実現するための機関であるハローワークと同列に扱うことにも問題がある。例えば、ハローワークの全国ネットワークは、広域的な職業紹介を行う義務を負っているが(ILO第88号条約第6条/職業安定法第17条)、産業振興や人口定住等を目標として行われることの多い自治体無料職業紹介事業にとって、このような義務づけは桎梏となりかねない。

<「G8労働大臣会合議長総括」(20.5.13)>

政府は、職業紹介、失業給付と積極的労働市場施策を十分に統合することを通じ

	て、労働市場の需給調整機能を強化するとともに、これらの機能を果たす組織を全国ネットワークとして維持することが重要である
既往の政府方針等	<「衆議院厚生労働委員会附帯決議」(21.6.12)> 十五 (略) 都道府県労働局の組織の在り方については、国民サービスの維持、労働者保護の実効性の確保、事業所の実態把握や機動的な指導、都道府県等との雇用対策の一体的推進等を図る観点から、現行の都道府県単位の組織体制の存続も含め、慎重に検討すること。
自己仕分け 【仕分け結果】 	労働基準監督署及び公共職業安定所における業務については、いずれも国が実施することが不可欠であるため、国が労働基準監督署及び公共職業安定所の指揮監督を行う必要がある。
備考	—

事務・権限自己仕分けシート

出先機関名：都道府県労働局	整理番号（ 7 ）
---------------	-----------

事務・権限自己仕分けシート（個票）	
事務・権限名	労働条件、労働者の保護などに関する監督等
事務・権限の概要	<p>&lt;根拠法令&gt; 労働基準法第99条・第101条・第102条、労働安全衛生法第90条・第91条・第92条等</p> <p>&lt;目的&gt; 憲法第27条第2項に基づき労働条件の最低基準を定める労働基準法や労働安全衛生法等の労働基準関係法令の実効を確保する。</p> <p>&lt;業務内容&gt; 労働基準関係法令の全国統一的な履行確保（個別事業場に対する監督を行い、労働基準関係法令違反については是正指導、労働者からの申告事案について処理、各種許可、就業規則等の受理・指導等）、重大・悪質な労働基準関係法令違反の事案の捜査、送検等</p>
予算の状況 （単位：百万円）	47,885 百万円 （予算額は、整理番号7及び8の事務が不可分であるため、一体として計上）
関係職員数	4,453 人（平成22年度末定員） （関係職員数は、整理番号7及び8の事務が不可分であるため、一体として計上）
事務量（アウト プット）	<p>&lt;労働条件、労働者の保護などに関する監督等&gt;</p> <p>監督件数：146,860件（平成21年） 申告受理：42,472件（平成21年） 立替払認定・確認等の許可・認定申請：43,737件（平成21年） 時間外協定、就業規則等の届出：1,848,021件（平成21年） じん肺管理区分の決定：6,921人（平成21年） 機械設備の設置、建設工事、石綿解体工事等を開始する際の計画届：115,591件（平成21年） 災害調査：2,754件（平成21年度）</p>
地方側の意見	<p>&lt;全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」（22.7.15）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職業安定、労働保険、労働基準等の労働行政及び職業訓練は、地域の雇用・就労ニーズに応じた一元的、総合的な対応が可能な地方に移管する。国（本省）の役割は労働保険や労働基準などの全国統一的な基準の設定に限定する。</li> <li>労働基準行政については、全国一律的に運用するため国に残す事務にすべきとの考え方もあるが、国が全国統一的な基準を定め、その基準に基づき地方が事務所指導や司法警察の事務等を実施すべきとの考え方で地方に移管する事務に仕分けしている。</li> </ul>
その他各方面の 意見	<p>&lt;労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」（22.4.1）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法等の基準の設定及び履行確保のための監督や指導、労災保険における認定業務は、現在国並びに労働局及び労働基準監督署において直接実施している。このような業務については、地域の状況等によらず全国統一的に労働者を保護する必要があること、全国的な問題事案に一齐に対応する必要があること、公正競争の確保の観点からも労働関係の規制の適用には厳密な全国統一性が求められること等から、国の責任によりそれらを担保する形で実施される必要がある。</li> </ul> <p>&lt;全国社会保険労務士会連合会「労働行政の充実・強化について」（22.8.2）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>また、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法等の事務執行を、国は全国統一的な基準を設定するだけで、都道府県知事が採用権限と指揮命令権限を持ち、かつ都道府県内の異動に留まる労働基準監督官が、全国一律の運用をすることが本当に可能なのか、複数の都道府県にわたって発生している事案に対して、全国的な視野</li> </ul>

	<p>に立って迅速・適切に対応できるのかなどについても大いに心配です。</p> <p>労働行政事務を地方移管するか否かは、国民の生活、事業の運営に大きな影響を及ぼします。地方移管に伴って、労働保険の制度をどう設計し直すか、業務に携わる職員の採用、育成、管理の在り方等をどう変更するのかなどについて、その詳細を明らかにしたうえで、これらの事務の地方移管が、本当に労働者、事業主を始めとする国民にとってメリットがあるのかという観点から、時間をかけてじっくりと、かつ慎重に、国民的な議論を行うべきであると考えます。</p>
<p>既往の政府方針等</p>	<p>&lt;「衆議院厚生労働委員会附帯決議」(21.6.12)&gt;</p> <p>十五 (略) 都道府県労働局の組織の在り方については、国民サービスの維持、労働者保護の実効性の確保、事業所の実態把握や機動的な指導、都道府県等との雇用対策の一体的推進等を図る観点から、現行の都道府県単位の組織体制の存続も含め、慎重に検討すること。</p>
<p>自己仕分け</p> <p>【仕分け結果】</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>C - c</p> </div>	<p><u>労働者の生命身体の安全の確保、賃金の支払いなど経済的基礎の確保は、法令・通達など基準の定立のみならず、基準の履行確保も国が行う必要があるため、国に事務・権限を残すべきである。</u></p> <p>① <b>基準の履行確保のために、専門知識を有する職員による実施体制を確保する必要がある</b>（「地域主権戦略大綱」第4の2（3）の（注）①に該当）。</p> <p>例えば、労働基準監督官は、労働基準法、労働安全衛生法等に基づく最低労働条件を確保するため、法違反に対する是正指導、使用停止等の行政処分、刑事訴訟法に基づく司法警察業務等の遂行を任務としている。また、労働基準監督官の採用試験は、他の公務員試験に比べて労働関係科目の割合が高く、採用後は、全国統一の定期的な研修を受講するとともに、全国異動しつつ労働基準関係業務に一貫して従事することにより、専門性の確保・向上が図られており、労働基準監督官はキャリア形成の全段階において他の公務員とは異なる状況に置かれている。</p> <p>現在労働基準監督官が持つのと同程度の専門性を、地方公務員に習得させるには、試験制度、採用後の人事制度、研修制度を再度整備する必要がある。</p> <p>② <b>仮に、実施事務を地方公共団体に移管した場合には、迅速・機動的な監督指導及び法令違反の取締りが必要なときに、全国一律・一斉の対応をすることができない</b>（「地域主権戦略大綱」第4の2（3）の（注）③に該当）。</p> <p>具体例は、以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全国に共通する労働衛生上の緊急事態への対応が求められる場合 石綿作業従事者等に対する石綿障害予防対策が全国的に問題となり、迅速な監督指導及び法令違反の取締りを全国一律・一斉に求められることとなった場合があり、このような全国的に緊急かつ一斉的な対応を行うためには、国が実施する必要がある。また、石綿については、禁止されている石綿製品の流通が全国的に及んでいる事案が頻発しており、その調査、是正、回収等の指示等全国で統一的に、迅速に対応しなければならない、事前に事務処理基準を定めれば処理できるという性質のものではない。</li> <li>・ 全国展開する企業の労務管理の全社的な是正が求められる場合 全国に多店舗展開する企業の小規模な店舗の店長等について、十分な権限等が与えられていないにもかかわらず、労働基準法上の管理監督者であるとして長時間労働を行わせるなどの不適切な事案が発生し、全社的な監督指導及び法令違反の取締りが求められることとなった場合がある。管理監督者の態様等は企業によって千差万別であり、通達等で基準を示したとしても判断が難しい事案は生じるものであり、その都度本省に照会した上で統一的に対応しなければならない、事前に事務処理基準を定めれば処理できるという性質のものではない。</li> </ul> <p>③ <b>企業活動の公正な競争を確保するためには、労働基準関係法令に基づく立入権限等の行政権限及び刑罰法規違反に関する司法警察権限の行使の全国統一的運用が必要であり、地域の実情に応じた施行は不相当である</b>（「地域主権戦略大綱」第4の2（3）の（注）②に該当）。</p> <p>具体例としては、行政権限の発動や司法処分の取扱い等について、地域の実情に応じて地方公共団体の判断に委ねることとなれば、取扱いに緩厳の差が生じ、</p>

	<p>企業の公正な競争が確保されなくなる場合がある。</p> <p>④ 前述のとおり、労働基準行政に係る事務は、事務処理基準を事前に具体的かつ網羅的に定めれば処理できるという性質のものではなく、労働基準監督署に対し、国の通達等による定期・随時の指示と、その実施状況の統一的な監察による水準の調整が必要である（「地域主権戦略大綱」第4の2（3）の（注）②、③に該当）。</p> <p>また、監督・安全衛生業務と労災業務とは密接不可分な形で運営されており、これらの一部を分離し、地方移管することとなれば、行政効率の低下が生じるおそれ強い。例えば、監督・安全衛生部門では、労災給付に関して得た災害情報をもとに、災害原因の究明、労災かくしの把握、災害の再発防止、過重労働防止のための指導に活用している。このような監督・安全衛生業務と労災業務の互いの情報のやりとりができなくなった場合、行政効率の低下が生じるおそれがある（「地域主権戦略大綱」第4の2（3）の（注）①に該当）。</p> <p>なお、厚生労働省省内事業仕分け（労働基準監督業務）においては、労働条件、労働者の保護などに関する監督等について、地方に移管すべきという意見はなかった。</p>
備考	—

事務・権限自己仕分けシート

		出先機関名：都道府県労働局	整理番号（ 8 ）
事務・権限自己仕分けシート（個票）			
事務・権限名	労働基準監督官が司法警察員として行う捜査等		
事務・権限の概要	<p>&lt;根拠法令&gt; 労働基準法第99条・第101条・第102条、労働安全衛生法第90条・第91条・第92条等</p> <p>&lt;目的&gt; 憲法第27条第2項に基づき労働条件の最低基準を定める労働基準法や労働安全衛生法等の労働基準関係法令の実効を確保する。</p> <p>&lt;業務内容&gt; 労働基準関係法令の全国統一的な履行確保（個別事業場に対する監督を行い、労働基準関係法令違反についての是正指導、労働者からの申告事案について処理、各種許認可、就業規則等の受理・指導等）、重大・悪質な労働基準関係法令違反の事案の捜査、送検等</p>		
予算の状況 （単位：百万円）	47,885 百万円 （予算額は、整理番号7及び8の事務が不可分であるため、一体として計上）		
関係職員数	4,453 人（平成22年度末定員） （関係職員数は、整理番号7及び8の事務が不可分であるため、一体として計上）		
事務量（アウトプット）	<労働基準監督官が司法警察員として行う捜査等> 司法処分：1,110件（平成21年）		
地方側の意見	<p>&lt;全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」（22.7.15）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職業安定、労働保険、労働基準等の労働行政及び職業訓練は、地域の雇用・就労ニーズに応じた一元的、総合的な対応が可能な地方に移管する。国（本省）の役割は労働保険や労働基準などの全国統一的な基準の設定に限定する。</li> <li>労働基準行政については、全国一律的に運用するため国に残す事務にすべきとの考え方もあるが、国が全国統一的な基準を定め、その基準に基づき地方が事務所指導や司法警察の事務等を実施すべきとの考え方で地方に移管する事務に仕分けしている。</li> </ul>		
その他各方面の意見	<p>&lt;労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」（22.4.1）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法等の基準の設定及び履行確保のための監督や指導、労災保険における認定業務は、現在国並びに労働局及び労働基準監督署において直接実施している。このような業務については、地域の状況等によらず全国統一的に労働者を保護する必要があること、全国的な問題事案に一斉に対応する必要があること、公正競争の確保の観点からも労働関係の規制の適用には厳密な全国統一性が求められること等から、国の責任によりそれらを担保する形で実施される必要がある。</li> </ul> <p>&lt;全国社会保険労務士会連合会「労働行政の充実・強化について」（22.8.2）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>また、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法等の事務執行を、国は全国統一的な基準を設定するだけで、都道府県知事が採用権限と指揮命令権限を持ち、かつ都道府県内の異動に留まる労働基準監督官が、全国一律の運用をすることが本当に可能なのか、複数の都道府県にわたって発生している事案に対して、全国的な視野に立って迅速・適切に対応できるのかなどについても大いに心配です。</li> </ul> <p>労働行政事務を地方移管するか否かは、国民の生活、事業の運営に大きな影響を及ぼします。地方移管に伴って、労働保険の制度をどう設計し直すか、業務に携わる職員の採用、育成、管理の在り方等をどう変更するのかなどについて、その詳細を明らかにしたうえで、これらの事務の地方移管が、本当に労働者、事業主を始めとする国民にとってメリットがあるのかという観点から、時間をかけてじっくりと、かつ慎重に、国民的な議論を行うべきであると考えます。</p>		

<p>既往の政府方針等</p>	<p>&lt;「衆議院厚生労働委員会附帯決議」(21.6.12)&gt;  十五 (略) 都道府県労働局の組織の在り方については、国民サービスの維持、労働者保護の実効性の確保、事業所の実態把握や機動的な指導、都道府県等との雇用対策の一体的推進等を図る観点から、現行の都道府県単位の組織体制の存続も含め、慎重に検討すること。</p>
<p>自己仕分け</p> <p>【仕分け結果】</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>C - c</p> </div>	<p>労働者の生命身体の安全の確保、賃金の支払いなど経済的基礎の確保は、法令・通達など基準の定立のみならず、基準の履行確保も国が行う必要があるため、国に事務・権限を残すべきである。</p> <p>① 基準の履行確保のために、専門知識を有する職員による実施体制を確保する必要がある(「地域主権戦略大綱」第4の2(3)の(注)①に該当)。  例えば、労働基準監督官は、労働基準法、労働安全衛生法等に基づく最低労働条件を確保するため、法違反に対する是正指導、使用停止等の行政処分、刑事訴訟法に基づく司法警察業務等の遂行を任務としている。また、労働基準監督官の採用試験は、他の公務員試験に比べて労働関係科目の割合が高く、採用後は、全国統一の定期的な研修を受講するとともに、全国異動しつつ労働基準関係業務に一貫して従事することにより、専門性の確保・向上が図られており、労働基準監督官はキャリア形成の全段階において他の公務員とは異なる状況に置かれている。  現在労働基準監督官が持つと同程度の専門性を、地方公務員に習得させるには、試験制度、採用後の人事制度、研修制度を再度整備する必要がある。</p> <p>② 仮に、実施事務を地方公共団体に移管した場合には、迅速・機動的な監督指導及び法令違反の取締りが必要なときに、全国一律・一斉の対応をすることができない(「地域主権戦略大綱」第4の2(3)の(注)③に該当)。  具体例は、以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全国に共通する労働衛生上の緊急事態への対処が求められる場合  石綿作業従事者等に対する石綿障害予防対策が全国的に問題となり、迅速な監督指導及び法令違反の取締りを全国一律・一斉に求められることとなった場合があり、このような全国的に緊急かつ一斉的な対応を行うためには、国が実施する必要がある。また、石綿については、禁止されている石綿製品の流通が全国的に及んでいる事案が頻発しており、その調査、是正、回収等の指示等全国で統一的に、迅速に対応しなければならず、事前に事務処理基準を定めれば処理できるという性質のものではない。</li> <li>・ 全国展開する企業の労務管理の全社的な是正が求められる場合  全国に多店舗展開する企業の小規模な店舗の店長等について、十分な権限等が与えられていないにもかかわらず、労働基準法上の管理監督者であるとして長時間労働を行わせるなどの不適切な事案が発生し、全社的な監督指導及び法令違反の取締りが求められることとなった場合がある。管理監督者の態様等は企業によって千差万別であり、通達等で基準を示したとしても判断が難しい事案は生じるものであり、その都度本省に照会した上で統一的に対応しなければならず、事前に事務処理基準を定めれば処理できるという性質のものではない。</li> </ul> <p>③ 企業活動の公正な競争を確保するためには、労働基準関係法令に基づく立入権限等の行政権限及び刑罰法規違反に関する司法警察権限の行使の全国統一的運用が必要であり、地域の実情に応じた施行は不相当である(「地域主権戦略大綱」第4の2(3)の(注)②に該当)。  具体例としては、行政権限の発動や司法処分の取扱い等について、地域の実情に応じて地方公共団体の判断に委ねることとなれば、取扱いに緩厳の差が生じ、企業の公正な競争が確保されなくなる場合がある。</p> <p>④ 前述のとおり、労働基準行政に係る事務は、事務処理基準を事前に具体的かつ網羅的に定めれば処理できるという性質のものではなく、労働基準監督署に対し、国の通達等による定期・随時の指示と、その実施状況の統一的な監察による水準の調整が必要である(「地域主権戦略大綱」第4の2(3)の(注)②、③に該当)。</p> <p>また、監督・安全衛生業務と労災業務とは密接不可分な形で運営されており、これ</p>

	<p>らの一部を分離し、地方移管することとなれば、行政効率の低下が生じるおそれ強い。例えば、監督・安全衛生部門では、労災給付に関して得た災害情報をもとに、災害原因の究明、労災かくしの把握、災害の再発防止、過重労働防止のための指導に活用している。このような監督・安全衛生業務と労災業務の互いの情報のやりとりができなくなった場合、行政効率の低下が生じるおそれがある（「地域主権戦略大綱」第4の2（3）の（注）①に該当）。</p> <p>なお、厚生労働省省内事業仕分け（労働基準監督業務）においては、労働基準監督官が司法警察員として行う捜査等について、地方に移管すべきという意見はなかった。</p>
備考	—

事務・権限自己仕分けシート

		出先機関名：都道府県労働局	整理番号（ 9 ）														
事務・権限自己仕分けシート（個票）																	
事務・権限名	社会保険労務士に関する監督等																
事務・権限の概要	<p>&lt;根拠法令&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会保険労務士法第 30 条 等</li> </ul> <p>&lt;目的&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働条件、安全衛生、労働保険等に係る事務や紛争解決代理手続に関する業務を行う社会保険労務士について、その適正な業務を確保するとともに関係法令の円滑な実施に寄与し、ひいては労働者等の福祉の向上に資すること。</li> </ul> <p>&lt;業務内容&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開業社会保険労務士、社会保険労務士法人についての業務の適正な運営を確保するため必要があると認めるときに、報告徴収及び立入検査を行うこと。</li> <li>・社会保険労務士について、社会保険労務士会又は一般国民から不正行為の指示等の行為又は事実についての通知があった場合に当該通知を受理し、事実関係等の調査を行うこと。</li> <li>・社会保険労務士会の活動状況について常時把握し、その適正な運営を図るため必要な指導監督（会則変更の認可、総会の決議の取消の命令及び役員解任の命令）を行うこと。また、社会保険労務士会についての業務の適正な運営を確保するため必要があると認めるときに、報告徴収及び立入検査を行うこと。</li> </ul>																
予算の状況 （単位：百万円）	—																
関係職員数	444 人（都道府県労働局所属職員のうち、監督業務に従事する者、平成 22 年度末定員）																
事務量（アウト プット）	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding-right: 20px;">社会保険労務士登録者数</td> <td style="text-align: right;">： 34,732 人</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 20px;">うち開業社会保険労務士数</td> <td style="text-align: right;">： 20,992 人</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 20px;">うち社会保険労務士法人の社員</td> <td style="text-align: right;">： 740 人</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 20px;">うち勤務社会保険労務士等</td> <td style="text-align: right;">： 13,000 人</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 20px;">社会保険労務士法人数</td> <td style="text-align: right;">： 316 法人</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 20px;">社会保険労務士会数</td> <td style="text-align: right;">： 47 団体</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 20px;">社会保険労務士懲戒件数</td> <td style="text-align: right;">： 6 件(8 人)</td> </tr> </table> <p style="text-align: right;">※数値はすべて平成 21 年度末時点又は平成 21 年度実績</p>			社会保険労務士登録者数	： 34,732 人	うち開業社会保険労務士数	： 20,992 人	うち社会保険労務士法人の社員	： 740 人	うち勤務社会保険労務士等	： 13,000 人	社会保険労務士法人数	： 316 法人	社会保険労務士会数	： 47 団体	社会保険労務士懲戒件数	： 6 件(8 人)
社会保険労務士登録者数	： 34,732 人																
うち開業社会保険労務士数	： 20,992 人																
うち社会保険労務士法人の社員	： 740 人																
うち勤務社会保険労務士等	： 13,000 人																
社会保険労務士法人数	： 316 法人																
社会保険労務士会数	： 47 団体																
社会保険労務士懲戒件数	： 6 件(8 人)																
地方側の意見	<p>&lt;全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」（22.7.15）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業安定、労働保険、労働基準等の労働行政及び職業訓練は、地域の雇用・就労ニーズに応じた一元的、総合的な対応が可能な地方に移管する。国（本省）の役割は労働保険や労働基準などの全国統一的な基準の設定に限定する。</li> <li>・都道府県労働局が所管する職業安定、労働保険の適用・認定・給付等、労働相談の各事務については重点的に地方移管を進める。</li> </ul>																
その他各方面の 意見	—																
既往の政府方針 等	<p>&lt;「衆議院厚生労働委員会附帯決議」（21.6.12）&gt;</p> <p>十五 （略）都道府県労働局の組織の在り方については、国民サービスの維持、労働者保護の実効性の確保、事業所の実態把握や機動的な指導、都道府県等との雇用対策の一体的推進等を図る観点から、現行の都道府県単位の組織体制の存続も含め、慎重に検討すること。</p>																

<p>自己仕分け</p> <p>【仕分け結果】</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">C-c</div>	<p><u>労働者の生命身体の安全の確保、賃金の支払など経済的基礎の確保は、法令・通達など基準の定立のみならず、基準の履行確保も国が行う必要がある。</u></p> <p><u>また、労働保険制度は、他の保険制度と同様に、企画責任、運営責任、財政責任を一貫して同一主体が負うべきである。仮に、保険者は国のままとしつつ、事務の一部を地方公共団体に移管する場合、事業の責任の所在が不明確になり、国と地方の役割分担を明確にするという地方分権の趣旨に反する。</u></p> <p>社会保険労務士は、労働条件、安全衛生、労働保険等に係る事務の代行を行っている。上記のとおり、これらの事務の適正な履行確保は国が実施すべきことから、社会保険労務士の監督等に関する事務についても、全国統一的に国が行うべきである。仮に、これらの事務を所管していない都道府県において社会保険労務士の監督等に係る事務のみを行うこととした場合、専門知識を有する職員による実施体制が確保できず、十分な基準の履行確保が行えないことに加え、社会保険労務士の指導監督を十分に行うインセンティブが働かないおそれがある（「地域主権戦略大綱」第4の2（3）（注）②に該当）。</p>
<p>備考</p>	<p>—</p>

事務・権限自己仕分けシート

出先機関名：都道府県労働局 整理番号（ 10 ）

事務・権限自己仕分けシート（個票）

事務・権限名	労働者災害補償保険法に基づく労災保険の認定・給付等
事務・権限の概要	<p>&lt;根拠法令&gt; 労働者災害補償保険法第 49 条の 5 等</p> <p>&lt;目的&gt; 労災保険は、労働基準法に定める使用者の災害補償責任（第 75 条以下）を担保する制度であり、労働者の負傷、疾病、障害、死亡等（以下「傷病等」という。）のうち、業務上の事由等により生じたものに対して、公平・公正、迅速な保険給付を実施。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>【公平・公正、迅速な保険給付の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 保険事故の認定＝刑罰法規である労働基準法に基づく使用者の災害補償責任の有無の判断は、全国一律の基準・運用による公平・公正な実施が必要</li> <li>○ 労災補償は、賃金を生活の糧とする労働者とその家族に対する補償（損失填補）であり、迅速・確実である必要</li> <li>○ 療養給付における業務外の事由による請求や、療養開始後相当期間経過し、治療効果が医学的に期待できないものは、排除することが必要。</li> <li>○ 傷病等が業務上の事由等によるか否かの判断が難しい事案の増加（脳・心臓疾患、精神障害等、石綿など）への適切な対応が必要。</li> </ul> <p>⇒ 他の制度にも増して、全国斉一的に「公平・公正」と「迅速」の両立を目指す制度設計及び運営が必要</p> </div> <p>&lt;業務内容&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本省によるルールの定立と統括管理の下、事案の困難性等に応じた本省・労働局・監督署の役割分担により、公平・公正、迅速の両立を達成している。</li> <li>・ このような役割分担に基づき、労災保険給付請求のあった事案の調査・決定（労働実態を踏まえた労災認定や再発防止のための監督・安全衛生との連携）、労災診療費の的確な審査等を実施している。</li> </ul>
予算の状況 （単位：百万円）	23,864 百万円
関係職員数	2,323 人（平成 22 年度末定員）
事務量（アウトプット）	<p>適用事業場数 約 262 万事業場（平成 21 年度末）            適用労働者数 約 5,242 万人（平成 20 年度末）            新規受給者数 604,139 人（平成 20 年度）            年金受給者数 223,592 人（平成 20 年度末）</p> <p>○複雑・困難事案への取組等</p> <p>（1）困難事案に対する取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 本省：本省協議の件数 167 件（平成 21 年度）</li> <li>② 局：専門医協議件数 3,013 件（平成 21 年度）</li> </ul> <p>（2）審査請求の増加の防止等のための丁寧な取組み 請求受付後 3 ヶ月を経過した事案について、請求人に処理状況の連絡を行った件数 4,969 件（平成 22 年 6 月）</p> <p>○ 支給決定の不公平さをなくし、納得性を高めるための公平・公正さの確保への取組み</p> <p>（1）業務外の請求に対する不支給決定 約 2 万件</p> <p>（2）過大な診療報酬請求に対する査定 ・審査による査定減：約 24.5 万件 3,628 百万円 査定率 1.72%（平成 21 年度） 参考：国保連査定率 0.19%（平成 20 年度）</p> <p>（3）治療効果が医学的に期待できない者への対処</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・長期療養者のうち療養を要しないとされた者 21,791人（平成20年度）</li> <li>（4）未加入者、不正受給者等に対する厳正な対処（費用徴収） <ul style="list-style-type: none"> <li>・未加入者等(31条1項)件数：1,548件 金額：283百万円（平成20年度）</li> <li>・不正受給者等(12条の3)件数：141件 金額：32百万円（平成20年度）</li> </ul> </li> <li>（5）保険当事者以外の者による災害に関する責任の追及 <ul style="list-style-type: none"> <li>・第三者行為求償 件数：15,775件 金額：14,172百万円</li> </ul> </li> </ul> <p>（参考）第三者求償の割合 労災7% 国民健康保険0.1%</p>
地方側の意見	<p>&lt;全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」(22.7.15)&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業安定、労働保険、労働基準等の労働行政及び職業訓練は、地域の雇用・就労ニーズに応じた一元的、総合的な対応が可能な地方に移管する。国（本省）の役割は労働保険や労働基準などの全国統一的な基準の設定に限定する。</li> <li>・ 都道府県労働局が所管する職業安定、労働保険の適用・認定・給付等、労働相談の各事務については重点的に地方移管を進める。</li> </ul>
その他各方面の意見	<p>&lt;労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」(22.4.1)&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法等の基準の設定及び履行確保のための監督や指導、労災保険における認定業務は、現在国並びに労働局及び労働基準監督署において直接実施している。このような業務については、地域の状況等によらず全国統一的に労働者を保護する必要があること、全国的な問題事案に一齐に対応する必要があること、公正競争の確保の観点からも労働関係の規制の適用には厳密な全国統一性が求められること等から、国の責任によりそれらを担保する形で実施される必要がある。</li> </ul> <p>&lt;全国社会保険労務士会連合会「労働行政の充実・強化について」(22.8.2)&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働保険料は、住所地や事業所の所在地によって異なることのないよう、全国一律の制度を維持すべきと考えますが、都道府県に労働保険事務が移管されれば、現状でも、都道府県間に負担と給付の両面で大きな格差が存在する中で、全国一律の制度を将来的にも維持できるのか、大いに不安です。また仮に、労働保険の財政責任は国が負い、徴収、認定・給付は都道府県が行う仕組みになった場合、財政責任を負わない都道府県に保険料徴収のインセンティブが働くのか、保険給付の濫給を招く恐れはないのかといったことが懸念されます。さらに、都道府県ごとに制度の運営にバラツキが生じた場合には、全国に事業所を持つ事業者にとっては、経営戦略や事務負担の面で悪影響を与えることが予想されます。</li> </ul> <p>また、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法等の事務執行を、国は全国統一的な基準を設定するだけで、都道府県知事が採用権限と指揮命令権限を持ち、かつ都道府県内の異動に留まる労働基準監督官が、全国一律の運用をすることが本当に可能なのか、複数の都道府県にわたって発生している事案に対して、全国的な視野に立って迅速・適切に対応できるのかなどについても大いに心配です。</p> <p>労働行政事務を地方移管するか否かは、国民の生活、事業の運営に大きな影響を及ぼします。地方移管に伴って、労働保険の制度をどう設計し直すか、業務に携わる職員の採用、育成、管理の在り方等をどう変更するのかなどについて、その詳細を明らかにしたうえで、これらの事務の地方移管が、本当に労働者、事業主を始めとする国民にとってメリットがあるのかという観点から、時間をかけてじっくりと、かつ慎重に、国民的な議論を行うべきであると考えます。</p>
既往の政府方針等	<p>&lt;「衆議院厚生労働委員会附帯決議」(21.6.12)&gt;</p> <p>十五 （略）都道府県労働局の組織の在り方については、国民サービスの維持、労働者保護の実効性の確保、事業の実態把握や機動的な指導、都道府県等との雇用対策の一体的推進等を図る観点から、現行の都道府県単位の組織体制の存続も含め、慎重に検討すること。</p>
自己仕分け	<p><u>労災保険制度は、労働基準法に定める使用者の災害補償責任を担保する制度として、全国統一的に公平・公正かつ迅速に実施されるべきである。また、適用、徴収、認定・給付の各段にわたり、適正効率的な業務運営を行う必要があり、他の保険制度と同様に、企画責任、運営責任、財政責任を一貫して同一主体が負うべきである。</u></p> <p>① 保険者を国以外の主体に委ねることは制度の安定性を損ね、保険給付に支障が生じるお</p>

それが強い。

労災保険の保険料率は、事業主の保険料負担の公平・公正性の観点や事業主の災害防止努力等をより一層促進する観点から、事業の種類（55種類）別に設定されている。

保険者を都道府県単位等に細分化することは、地域的な産業の偏り等から、保険者それぞれが抱えるリスクが大きく異なることとなり、また、追加的な事務費用も発生することから、制度運営の効率性、安定性を著しく損ない、被災労働者に対する公平・公正、迅速な給付に支障が生じるおそれがある。こうした保険者の細分化に伴い生じる保険者ごとの保険料収入と保険給付の収支バランスの悪化や追加的な事務費用の支出に伴う事業主の保険料の負担増、保険料の負担増に耐えられない事業場の保険料の滞納に基づく保険料収納率の低下による被災労働者等への給付への支障などは、広域の実施体制等の整備によっては是正し得ない弊害であり、保険集団が効率的に構成されるよう国を唯一の保険者とする現行の仕組みを維持すべき。

- ② 仮に、労災保険と監督・安全衛生行政を切り離した場合、適切な保険給付が困難になるとともに、労災保険の保険事故たる労働災害が増加する等のおそれが強い。

労災保険については、適切な認定・給付を行うために、監督・安全衛生行政機関としての調査・指導活動により事業所等から収集した各種の情報を用いることが不可欠であり、また、労災給付に関して得た災害情報をもとに迅速な監督指導等を行うことにより、効果的な災害原因の究明、労災かくしの把握、再発防止、過重労働防止のための指導等が可能となる。このように労災業務と監督・安全衛生業務とは密接不可分な形で運営されており、これらを分離すれば、適正さや行政効率の著しい低下が生じるおそれが強い。

- ③ 労災保険給付の申請に対する事務のうち、転々労働者については所轄の自治体が決まらないおそれがあり、迅速な保護に欠けるおそれがある。

石綿作業従事者等転々とする労働者の最終事業場について、管轄をめぐる争いが起きることも少なくないが、仮に地方自治体に権限を委譲した場合、裁定に時間がかかり、申請に対する決定が遅れ、被災労働者に対する迅速な保護に欠けるおそれがある。

(①～③については、「地域主権戦略大綱」第4の2(3)の(注)①に該当。)

- ④ 仮に、保険者を国としたままで、労災保険の認定・給付に関する事務についてのみ、地方自治体に権限委譲した場合、濫給のおそれが高まり、制度の信頼性を損ねるおそれがある。

保険制度の健全な運営を確保するためには、一般的に、財政と運営の責任の主体の分離は不適切。財政責任を負う保険者でなく財政負担もない主体が認定、給付の事務の運営主体となることは、給付の適正化に対するインセンティブが働かず、保険給付の増加及び保険料の上昇を招くおそれがある。

特に労災保険は、受診に当たり患者の自己負担がないことから、制度の信頼性を損ねないためには、保険者側の厳正なチェックにより、業務外の事由による請求や症状固定後の請求を支給対象からの確実に排除する必要があるが、保険者として最終的財政責任を負わない主体が認定・給付を実施する場合には、厳正なチェックが行われないおそれがある。(なお、多くの地方自治体は、地方自治体が運営する病院等を有しており、かつ、有していない場合においても管轄内における病院等が健全に経営されることが要請される結果、地方自治体によっては、病院及び患者の利益が優先されるおそれがある。)

- ⑤ 知見の集積が十分でないこと等から認定基準を設定しきれない疾病等も存在する。

地域主権戦略大綱は、事務処理の基準を定めることができることを前提としているが、職業性疾病には、知見の集積が十分でないこと等から、認定基準を定められないもの(新規化学物質など)が存在しており、当該疾病に係る公正な判断は、国による一元的な判断をもって確保せざるを得ない。

- ⑥ 典型的な職業性疾病については、最新の医学的知見を踏まえた労災認定基準が定められているが、個別事例を基準に当てはめるプロセスには、高度な医学的判断も含まれ、必ずしも技術的に容易ではない。

例えば、認定基準を定めている職業性疾病についても認定要件に係る検査数値等がボーダーライン付近の場合には、本省に報告させ、医学専門家による検討のプロセスを経て、本省が直接判断することが必要であり、認定基準が定められていることをもっても、個別の判断権限をすべて地方支分部局に委ねられないのが現実である。

(例) 精神障害に係る労災認定

判断指針では、職場、職場外における心理的負荷の強度を評価するため、具体的な出来事ごとにストレスの標準的な強度を指標化（４３類型）

例：ひどい嫌がらせ、いじめを受けた・・・ストレスの強度：Ⅲ  
ノルマが達成できなかった・・・ストレスの強度：Ⅱ  
公式の場での発表を強いられた・・・ストレスの強度：Ⅰ

↑ ストレス強  
↓ ストレス弱

しかし、実務では、実際の精神障害の事案は多種多様であり、心理的負荷評価表に示した「具体的な出来事」のいずれにも類推適用が困難な出来事の評価が必要となる事案もある（そういう事案はその都度本省に照会した上で統一的に対応）。

これらの個別判断について、国が具体的判断を行えず、専ら都道府県の判断に委ねることとなれば、同様の事案の判断が都道府県によって異なり、給付の公平・公正性の低下、濫給が生じるおそれが高い。

⑦ 不支給処分に対する説明や行政争訟への対応は、すべて保険者が個別事案ごとにその責任を負うべきものであり、当該業務を保険者以外の主体に委ねることは適当ではない。

不支給決定後の対応を公平・公正に行うためには、個別的な事案について、個別具体的に主張・立証を行っていく必要があることから、一般的な事務処理基準を定めるにとどまらず、不支給決定事案に対する個別的な指揮命令権が必要不可欠である。

（④～⑦については、「地域主権戦略大綱」第４の２（３）の（注）②に該当。）

なお、厚生労働省省内事業仕分け（労災保険業務）においては、労働者災害補償保険法に基づく労災保険の認定・給付等について地方に移管すべきという意見はなかった。

備考

—

事務・権限自己仕分けシート

出先機関名： 都道府県労働局

整理番号（ 11 ）

事務・権限自己仕分けシート（個票）	
事務・権限名	賃金その他の労働条件及び労働者生計費に関する統計調査の実施 ・賃金構造基本統計調査
事務・権限の概要	<p>&lt;根拠法令&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・統計法第2条、第18条</li> <li>・総務省告示（統計法第2条第4項第3号による基幹統計とみなす統計に関する件）</li> <li>・賃金構造基本統計調査規則</li> </ul> <p>&lt;目的&gt;</p> <p>主要産業に雇用される労働者について、その賃金の実態を労働者の雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別等に明らかにすることを目的とする。</p> <p>&lt;業務内容&gt;</p> <p>16大産業に属する常用労働者5人以上を雇用する民営事業所及び常用労働者10人以上を雇用する公営事業所を対象とし、（総務省が実施している「事業所・企業統計調査」から。）産業別、事業所規模別及び都道府県別に抽出した事業所及び労働者について、事業所票及び個人票を用いて、都道府県労働局及び労働基準監督署（以下、「局・署」という。）の職員並びに統計調査員が実地自計の方法により調査を実施し、厚生労働省に提出される。提出された調査票は厚生労働省において審査・集計・公表を行う。</p> <p>局・署は、本省から調査票、記入要領等の調査用品を受領し、それを調査対象事業所へ配付し、記入された調査票を回収し、その記入もれ等の点検を行った上で、取りまとめ本省へ提出する。調査用品の受領から調査票等の本省への提出までの期間は、毎年おおむね4月から8月までである。</p>
予算の状況 （単位：百万円）	<p>平成22年度予算額 149百万円 （35百万円（本省）、114百万円（局・署））</p> <p>平成21年度予算額 156百万円 （42百万円（本省）、114百万円（局・署））</p>
関係職員数	0.75人（常勤職員のみ） （本調査の業務のみに従事する職員は存在しないことから、年換算したもの。）
事務量（アウトプット）	<p>本調査の調査対象事業所数は、約7万8千事業所である。</p> <p>平成21年度予算の執行額 135百万円 （28百万円（本省）、107百万円（局・署））</p>
地方側の意見	<p>&lt;全国知事会 「国の出先機関の原則廃止に向けて」（22.7.15）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・統計調査の企画等の事務は本省において行うこととし、その実施に関する事務については「民営化等」として整理する。</li> </ul>
その他各方面の意見	—
既往の政府方針等	<p>&lt;「衆議院厚生労働委員会附帯決議」（21.6.12）&gt;</p> <p>十五（略）都道府県労働局の組織の在り方については、国民サービスの維持、労働者保護の実効性の確保、事業所の実態把握や機動的な指導、都道府県等との雇用対策の一体的推進等を図る観点から、現行の都道府県単位の組織体制の存続も含め、慎重に検討すること。</p>

<p>自己仕分け</p> <p>【仕分け結果】</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">C - c</div>	<p><b>【国が実施すべき理由】</b></p> <p>賃金構造基本統計調査の調査結果は、労災保険の休業給付基礎日額及び年金給付基礎日額の年齢階層別の最低限度額及び最高限度額の設定のための基礎資料として用いられるほか、最低賃金の決定をはじめとして広く労働政策に活用され、企業の賃金決定の基礎資料としても利用されており、廃止することは適当ではない。</p> <p>労働政策の基礎資料として利用される本調査には高い精度と信頼性が必要であるところ、賃金等及びその相談等に関することを所掌する局・署が調査票の配布・回収等を行うことにより、高い精度等を維持できている。</p> <p>市場化テストを実施した平成 21 年就労条件総合調査の結果を見ると、受託民間事業者単独では上回ることとされた有効回答率も達成できず、また、平成 22 年の同調査の結果を見ると、受託民間事業者に対する厚生労働省の指導により、上回ることとされた有効回答率には達成したものの、目標とされた有効回答率には達しなかった。</p> <p>したがって、賃金等及びその相談等に関することを所掌する局・署ではなく、地方公共団体又は民間事業者の本調査の実施に係る事務を行わせることは適当ではない。</p> <p><b>【具体的な支障】</b></p> <p>賃金等及びその相談等に関し、事業場との関わりを有しない地方公共団体、民間事業者又は本省が実施した場合、事業場側の協力が従来と同様には得られにくく、回収率が低下し、調査結果の精度と信頼性が損なわれるおそれがある。</p> <p>本調査は全国調査であり、地方委譲した場合は各都道府県に的確な執行体制の整備が不可欠であるところ、本調査の業務を行う期間は概ね 4 月から 8 月の間であり、賃金及びその相談等に関して事業場との関わりを有しない都道府県に委譲すると、行政効率が著しく非効率となるおそれがある（「地域主権戦略大綱」第 4 の 2 の（3）の（注）④に該当）。</p> <p>なお、地方分権改革推進委員会の「第 2 次勧告」（平成 20 年 12 月 8 日）及び当該勧告を踏まえ策定された「出先機関改革に係る工程表」（平成 21 年 3 月 24 日 地方分権改革推進本部決定）において、「民間委託の拡大等を進める。」とされていたことから、一部の業務について民間委託の拡大を検討している。</p>
<p>備考</p>	<p>—</p>

事務・権限自己仕分けシート

出先機関名：都道府県労働局 整理番号（ 12 ）

事務・権限自己仕分けシート（個票）	
事務・権限名	労働基準監督署の指揮監督
事務・権限の概要	<p>&lt;根拠法令&gt; 労働基準法第99条、安全衛生法90条等</p> <p>&lt;目的&gt; 労働基準監督署における業務を的確に実施することにより、全国統一的な労働者保護、全国的な問題事案への一斉対応、公正競争の確保を図る。</p> <p>&lt;業務内容&gt; 労働基準監督署の業務（労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の基準の設定及び履行確保のための監督や指導、労災保険における認定業務の実施）の指揮・監督</p>
予算の状況 （単位：百万円）	—
関係職員数	2,809人（都道府県労働局所属職員、平成22年度末定員）
事務量（アウト プット）	全国に321の労働基準監督署に対し、随時指揮監督を実施
地方側の意見	<p>&lt;全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」（22.7.15）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業安定、労働保険、労働基準等の労働行政及び職業訓練は、地域の雇用・就労ニーズに応じた一元的、総合的な対応が可能な地方に移管する。国（本省）の役割は労働保険や労働基準などの全国統一的な基準の設定に限定する。</li> <li>・ 労働基準行政については、全国一律的に運用するため国に残す事務にすべきとの考え方もあるが、国が全国統一的な基準を定め、その基準に基づき地方が事務所指導や司法警察の事務等を実施すべきとの考え方で地方に移管する事務に仕分けしている。</li> <li>・ 都道府県労働局が所管する職業安定、労働保険の適用・認定・給付等、労働相談の各事務については重点的に地方移管を進める。</li> </ul>
その他各方面の意見	<p>&lt;労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」（22.4.1）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働基準法等の基準の設定及び履行確保のための監督や指導等については、全国統一的に労働者を保護する必要があること、全国的な問題事案に一斉に対応する必要があること、公正競争の確保の観点からも労働関係の規制の適用には厳密な全国統一性が求められること等から、国の責任によりそれらを担保する形で実施される必要がある。</li> </ul> <p>&lt;全国社会保険労務士会連合会「労働行政の充実・強化について」（22.8.2）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ また、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法等の事務執行を、国は全国統一的な基準を設定するだけで、都道府県知事が採用権限と指揮命令権限を持ち、かつ都道府県内の異動に留まる労働基準監督官が、全国一律の運用をすることが本当に可能なのか、複数の都道府県にわたって発生している事案に対して、全国的な視野に立って迅速・適切に対応できるのかなどについても大いに心配です。 労働行政事務を地方移管するか否かは、国民の生活、事業の運営に大きな影響を及ぼします。地方移管に伴って、労働保険の制度をどう設計し直すか、業務に携わる職員の採用、育成、管理の在り方等をどう変更するのかなどについて、その詳細を明らかにしたうえで、これらの事務の地方移管が、本当に労働者、事業主を始めとする国民にとってメリットがあるのかという観点から、時間をかけてじっくりと、かつ慎重に、国民的な議論を行うべきであると考えます。</li> </ul>

<p>既往の政府方針等</p>	<p>&lt;「衆議院厚生労働委員会附帯決議」(21.6.12)&gt;  十五 (略) 都道府県労働局の組織の在り方については、国民サービスの維持、労働者保護の実効性の確保、事業所の実態把握や機動的な指導、都道府県等との雇用対策の一体的推進等を図る観点から、現行の都道府県単位の組織体制の存続も含め、慎重に検討すること。</p>
<p>自己仕分け</p> <p>【仕分け結果】</p> <div data-bbox="194 474 363 622" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>C - c</p> </div>	<p>整理番号7～11に掲げる事務については、いずれも国が実施することが必要であるため、労働基準監督署の指揮監督についても引き続き国が実施すべきである。</p>
<p>備考</p>	<p>—</p>

事務・権限自己仕分けシート

		出先機関名：都道府県労働局	整理番号（ 13 ）
事務・権限自己仕分けシート（個票）			
事務・権限名	国以外の者が行う職業紹介事業、労働者の募集、労働者供給事業及び労働者派遣事業の監督		
事務・権限の概要	<p>&lt;根拠法令&gt;  職業安定法第30条、第48条の2、  労働者派遣法第5条、第48条 等</p> <p>&lt;目的&gt;  職業紹介事業・労働者派遣事業について、職業安定法・労働者派遣法の規定に基づき、法違反等なく適正に実施されるようにするため。</p> <p>&lt;業務内容&gt;  派遣会社等を訪問し、派遣労働者の管理台帳や派遣契約書等を確認するなどの方法によって、職業紹介事業、労働者派遣事業が適正に実施されるための法違反等に対する指導監督業務を実施している。また、事業開始の許可申請に係る書類等の審査業務など、職業紹介事業、労働者派遣事業の許可等に関する事務を実施している。</p>		
予算の状況 （単位：百万円）	5,265 百万円		
関係職員数	446 人（平成 22 年度末定員）		
事務量（アウト プット）	<p>【指導監督】  職業紹介事業：2,323 件（21 年度）  労働者派遣事業：12,284 件（21 年度）</p> <p>【許可等件数】  職業紹介事業：3,423 件（21 年度）  労働者派遣事業：4,819 件（21 年度）  ※職業紹介については、有料及び無料職業紹介の許可及び許可更新件数。派遣については、一般労働者派遣事業の許可及び許可更新件数。</p> <p>【事業所数】  職業紹介事業 許可事業所数：18,524 所（21 年度末現在）  労働者派遣事業 許可・届出事業所数：83,677 所（21 年度末現在）</p>		
地方側の意見	<p>&lt;全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」（22.7.15）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業安定、労働保険、労働基準等の労働行政及び職業訓練は、地域の雇用・就労ニーズに応じた一元的、総合的な対応が可能な地方に移管する。国（本省）の役割は労働保険や労働基準などの全国統一的な基準の設定に限定する。</li> <li>・ 都道府県労働局が所管する職業安定、労働保険の適用・認定・給付等、労働相談の各事務については重点的に地方移管を進める。  そのため、全国知事会としては、ハローワーク（公共職業安定所）の地方移管を強く求める。</li> </ul> <p>&lt;全国知事会「出先機関改革に係る意見について」（22.7.23）&gt;</p> <p>2 ハローワークの事務移管を迅速に進めること  本報告書のとりまとめを行った全国知事会議において、公共職業安定所（ハローワーク）の事務の地方移管について最優先で取り組むべきことを特に全会一致で確認したところであり、国の迅速かつ確実な対応を改めて求める。</p>		
その他各方面の 意見	<p>&lt;労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」（22.4.1）&gt;</p> <p>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。</p> <p>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。</p>		

- 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。
- 一方、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。

<労働政策審議会「地方分権改革に関する意見」(21.2.5)>

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。なお、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、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。

一方、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。

<連合南雲事務局長「『地域主権戦略大綱』に関する談話」(22.6.22)>

雇用のセーフティネットの中心であるハローワークは国による全国ネットワークを堅持すべきであり、見直し作業にあたっては、憲法や国際条約の整合性に配慮することはもちろん、利用者・当事者である労使の意見を尊重したものでなければならない。

<連合「『地域主権戦略大綱（出先機関改革関係）』に関する要請」(22.6.14)>

ハローワークは、職業紹介や雇用保険の認定・給付業務などを担う、働く者の雇用を守る生命線であり、社会の安定をはかる中枢機関である。したがって改革の検討にあたっては、利用者であり当事者でもある労使の意見を十分に尊重・反映する必要がある。

具体的な内容は、労働政策審議会による本年4月1日付「出先機関改革に関する意見」に記載の通りである。

	<p>&lt;連合「労働行政の充実・強化に関する要請」(20.12.25)&gt;  3. 「国のハローワークの漸次縮小」等について  (1) 「第2次勧告」では、「将来的には、国のハローワークの漸次縮小をはかるべき」とされ、地方分権改革推進委員会の決議では「ハローワークの全職員を削減する」とされている。しかし、ハローワークは、国が責任を持つべき職業紹介・雇用保険・雇用対策を全国を通じて一体的に実施するものである。全面的に地方に移管すれば、雇用保険制度の全国的運営が損なわれ、例えば、都市部では低い保険料率で給付も充実する一方、雇用情勢の厳しい地域では、保険料率は数倍となり給付も低下せざるを得なくなる。また、全国的に機動的な雇用対策を行うことも困難になるおそれがある。したがって、ハローワークの全国ネットワークは維持すべきである。さらに、現在のような雇用・経済情勢を踏まえれば、その組織体制の拡充・強化をはかるべきである。  (2) 労働基準監督署およびハローワークの再編整理に関する具体的な計画については、労働政策審議会の調査・審議事項とする。</p> <p>&lt;日本経団連「2008年度版 経営労働政策委員会報告」(19.12.8)&gt;  ハローワークの機能は雇用のセーフティネットであり、今後とも、無料かつ全国的な職業紹介組織を維持していくべきである。その上で、現在問題となっている就職氷河期に意に反して期間従業員・パートタイム従業員・派遣社員等の道を選択した人々を対象としたサービスの提供を充実する方向で、立地・サービス内容などを見直し、機能強化を目指すべきである。</p> <p>&lt;中小企業団体中央会「平成22年度通常総会決議」(22.6.30)&gt;  ハローワークは、中小企業が無料で人材確保に利用できる重要な機関であることから、国が責任をもって全国ネットワークのサービス推進体制を維持・強化すること。</p> <p>&lt;日本弁護士連合会「都道府県労働局のブロック化・国のハローワークの漸次縮小に反対する会長声明」(21.3.6)&gt;  ハローワークは、憲法27条に基づく勤労権の保障として、社会的弱者のための雇用対策等、必要な施策を総合的に講じており、これらは我が国も批准したILO88号条約上の国際的義務であり、国が最低保障として直接実施する責務がある。</p> <p>&lt;全国社会保険労務士会連合会「労働行政の充実・強化について」(22.8.2)&gt;  それぞれの業務内容を十分に精査することなく、これらを単純に「国の出先機関」の一つに位置付けて、「国の出先機関」は原則として都道府県に移管すべきとする議論は、就職の広域性や労働者保護政策の全国統一の実施の必要性など、労働行政の特殊性を全く考慮しない議論であるといわざるを得ません。</p> <p>&lt;財団法人東京市政調査会「自治体の就労支援」報告書(22.6.30)&gt;  自治体の無料職業紹介事業は地域的公共性を実現するための活動であるので、全国的公共性を実現するための機関であるハローワークと同列に扱うことにも問題がある。例えば、ハローワークの全国ネットワークは、広域的な職業紹介を行う義務を負っているが(ILO第88号条約第6条/職業安定法第17条)、産業振興や人口定住等を目標として行われることの多い自治体無料職業紹介事業にとって、このような義務づけは桎梏となりかねない。</p> <p>&lt;「G8労働大臣会合議長総括」(20.5.13)&gt;  政府は、職業紹介、失業給付と積極的労働市場施策を十分に統合することを通じて、労働市場の需給調整機能を強化するとともに、これらの機能を果たす組織を全国ネットワークとして維持することが重要である</p>
<p>既往の政府方針等</p>	<p>&lt;「衆議院厚生労働委員会附帯決議」(21.6.12)&gt;  十五 (略) 都道府県労働局の組織の在り方については、国民サービスの維持、労働者保護の実効性の確保、事業所の実態把握や機動的な指導、都道府県等との雇用対策の一体的推進等を図る観点から、現行の都道府県単位の組織体制の存続も含め、慎重に検討すること。</p>

<p>自己仕分け</p> <p>【仕分け結果】</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">C-c</div>	<p>国以外の者が行う職業紹介事業、労働者の募集、労働者供給事業及び労働者派遣事業の監督に係る業務は、引き続き国が実施することが適切である。 理由は以下のとおり。</p> <p>国以外の者が行う職業紹介事業等に対する監督については、事業展開が広域化し、二重派遣など複雑な事案が発生するなど、監督業務においても都道府県域を超えた連携や高度な専門性が日常的に必要となっている。具体的には、全国展開を行う事業主の複数の都道府県の支店において同様の違反が生じた場合への対応や、一の派遣先に対して複数の都道府県の派遣元事業主から派遣労働者が派遣されている場合、さらにそれらの派遣元事業主が、別の派遣元から受け入れた労働者を派遣している場合といった複雑な違反事案への対応等、都道府県域を超えた監督業務や複雑な違法事案への対応を行うことが常態化している。</p> <p>仮に、許可等及び監督の業務を都道府県に移管した場合、こういった複雑な事案に対し、都道府県域を越えた監督を効果的・効率的に実施することが難しくなり、派遣労働者の迅速・的確な保護に欠ける恐れがあることから、許可等及び監督の業務は引き続き国が職業安定行政の一環として全国統一かつ機動的に行うことが適切である。（「地域主権戦略大綱」第4の2（3）（注）①、②に該当）</p> <p>なお、厚生労働省省内事業仕分けにおいて、これら「派遣事業等指導業務」について仕分けが行われたが、「国が実施する必要はなく、地方公共団体の判断に任せる」との評決結果を出した仕分け人はいなかった。</p>
<p>備考</p>	<p>—</p>

事務・権限自己仕分けシート

出先機関名：都道府県労働局

整理番号（ 14 ）

事務・権限自己仕分けシート（個票）	
事務・権限名	地方自治体が行う無料職業紹介事業の監督
事務・権限の概要	<p>&lt;根拠法令&gt; 職業安定法第 33 条の 4、第 48 条の 2 等</p> <p>&lt;目的&gt; 地方公共団体が行う無料職業紹介事業について、職業安定法の規定に基づき、法違反等なく適正に実施されるようにするため。</p> <p>&lt;業務内容&gt; 事業所への訪問や帳簿書類の確認等の方法により、地方公共団体が行う無料職業紹介事業が適正に実施されるための法違反等に対する指導監督業務を実施している。また、届出の内容が法令等に適合するかを確認するなど、地方公共団体が行う無料職業紹介事業の届出に関する事務等を実施している。</p>
予算の状況 （単位：百万円）	5,265 百万円（地方公共団体が行う無料職業紹介事業の監督のみではなく、国以外の者が行う職業紹介事業、労働者の募集、労働者供給事業及び労働者派遣事業の監督業務に係る予算）
関係職員数	446 人（地方公共団体が行う無料職業紹介事業の監督のみではなく、国以外の者が行う職業紹介事業、労働者の募集、労働者供給事業及び労働者派遣事業の監督業務に係る人数、平成 22 年度末定員）
事務量（アウト プット）	142 団体（40 都道府県 1 区 61 市 38 町 4 村 1 組合）が実施。（22 年 4 月 1 日現在）
地方側の意見	<p>&lt;全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」（22. 7. 15）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業安定、労働保険、労働基準等の労働行政及び職業訓練は、地域の雇用・就労ニーズに応じた一元的、総合的な対応が可能な地方に移管する。国（本省）の役割は労働保険や労働基準などの全国統一的な基準の設定に限定する。</li> <li>・ 都道府県労働局が所管する職業安定、労働保険の適用・認定・給付等、労働相談の各事務については重点的に地方移管を進める。 そのため、全国知事会としては、ハローワーク（公共職業安定所）の地方移管を強く求める。</li> </ul> <p>&lt;全国知事会「出先機関改革に係る意見について」（22. 7. 23）&gt;</p> <p>2 ハローワークの事務移管を迅速に進めること 本報告書のとりまとめを行った全国知事会議において、公共職業安定所（ハローワーク）の事務の地方移管について最優先で取り組むべきことを特に全会一致で確認したところであり、国の迅速かつ確実な対応を改めて求める。</p>
その他各方面の 意見	<p>&lt;労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」（22. 4. 1）&gt;</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>

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。

一方、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。

<労働政策審議会「地方分権改革に関する意見」(21.2.5)>

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り、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。なお、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、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。

一方、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。

<連合南雲事務局長「『地域主権戦略大綱』に関する談話」(22.6.22)>

雇用のセーフティネットの中心であるハローワークは国による全国ネットワークを堅持すべきであり、見直し作業にあたっては、憲法や国際条約の整合性に配慮することはもちろん、利用者・当事者である労使の意見を尊重したものでなければならない。

<連合「『地域主権戦略大綱（出先機関改革関係）』に関する要請」(22.6.14)>

ハローワークは、職業紹介や雇用保険の認定・給付業務などを担う、働く者の雇用を守る生命線であり、社会の安定をはかる中枢機関である。したがって改革の検討にあたっては、利用者であり当事者でもある労使の意見を十分に尊重・反映する必要がある。

具体的な内容は、労働政策審議会による本年4月1日付「出先機関改革に関する意見」に記載の通りである。

<連合「労働行政の充実・強化に関する要請」(20.12.25)>

3. 「国のハローワークの漸次縮小」等について

(1) 「第2次勧告」では、「将来的には、国のハローワークの漸次縮小をはかるべ

	<p>き」とされ、地方分権改革推進委員会の決議では「ハローワークの全職員を削減する」こととされている。しかし、ハローワークは、国が責任を持つべき職業紹介・雇用保険・雇用対策を全国を通じて一体的に実施するものである。全面的に地方に移管すれば、雇用保険制度の全国的運営が損なわれ、例えば、都市部では低い保険料率で給付も充実する一方、雇用情勢の厳しい地域では、保険料率は数倍となり給付も低下せざるを得なくなる。また、全国的に機動的な雇用対策を行うことも困難になるおそれがある。したがって、ハローワークの全国ネットワークは維持すべきである。さらに、現在のような雇用・経済情勢を踏まえれば、その組織体制の拡充・強化をはかるべきである。</p> <p>(2) 労働基準監督署およびハローワークの再編整理に関する具体的な計画については、労働政策審議会の調査・審議事項とする。</p> <p>&lt;日本経団連「2008年度版 経営労働政策委員会報告」(19.12.8)&gt;  ハローワークの機能は雇用のセーフティネットであり、今後とも、無料かつ全国的な職業紹介組織を維持していくべきである。その上で、現在問題となっている就職氷河期に意に反して期間従業員・パートタイム従業員・派遣社員等の道を選択した人々を対象としたサービスの提供を充実する方向で、立地・サービス内容などを見直し、機能強化を目指すべきである。</p> <p>&lt;中小企業団体中央会「平成22年度通常総会決議」(22.6.30)&gt;  ハローワークは、中小企業が無料で人材確保に利用できる重要な機関であることから、国が責任をもって全国ネットワークのサービス推進体制を維持・強化すること。</p> <p>&lt;日本弁護士連合会「都道府県労働局のブロック化・国のハローワークの漸次縮小に反対する会長声明」(21.3.6)&gt;  ハローワークは、憲法27条に基づく勤労権の保障として、社会的弱者のための雇用対策等、必要な施策を総合的に講じており、これらは我が国も批准したILO88号条約上の国際的義務であり、国が最低保障として直接実施する責務がある。</p> <p>&lt;全国社会保険労務士会連合会「労働行政の充実・強化について」(22.8.2)&gt;  それぞれの業務内容を十分に精査することなく、これらを単純に「国の出先機関」の一つに位置付けて、「国の出先機関」は原則として都道府県に移管すべきとする議論は、就職の広域性や労働者保護政策の全国統一の実施の必要性など、労働行政の特殊性を全く考慮しない議論であるといわざるを得ません。</p> <p>&lt;財団法人東京市政調査会「自治体の就労支援」報告書(22.6.30)&gt;  自治体の無料職業紹介事業は地域的公共性を実現するための活動であるので、全国的公共性を実現するための機関であるハローワークと同列に扱うことにも問題がある。例えば、ハローワークの全国ネットワークは、広域的な職業紹介を行う義務を負っているが(ILO第88号条約第6条/職業安定法第17条)、産業振興や人口定住等を目標として行われることの多い自治体無料職業紹介事業にとって、このような義務づけは桎梏となりかねない。</p> <p>&lt;「G8労働大臣会合議長総括」(20.5.13)&gt;  政府は、職業紹介、失業給付と積極的労働市場施策を十分に統合することを通じて、労働市場の需給調整機能を強化するとともに、これらの機能を果たす組織を全国ネットワークとして維持することが重要である</p>
<p>既往の政府方針等</p>	<p>&lt;「衆議院厚生労働委員会附帯決議」(21.6.12)&gt;  十五 (略) 都道府県労働局の組織の在り方については、国民サービスの維持、労働者保護の実効性の確保、事業所の実態把握や機動的な指導、都道府県等との雇用対策の一体的推進等を図る観点から、現行の都道府県単位の組織体制の存続も含め、慎重に検討すること。</p>

<p>自己仕分け</p> <p>【仕分け結果】</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p><b>C-cだが、地方公共団体が行う無料職業紹介事業の位置付けについて検討する。</b></p> </div>	<p>地方自治体が行う無料職業紹介事業の監督に係る業務は、引き続き国が実施することが適切である。</p> <p>理由は以下のとおり。</p> <p>地方公共団体の行う職業紹介に係る監督においても、職業安定法に基づく適正な運営を確保することが必要であり、民間職業紹介事業者等と守るべきルールは同じであることから、その民間職業紹介事業者等や他の地方公共団体において、同様の違法があったときの指導等について差異が生じないように、国において全国統一的かつ機動的に行うことが適切である。</p> <p>また、民間の職業紹介事業者と地方の職業紹介事業者の監督業務を国と地方で分けて行えば、行政効率が非効率となる。（「地域主権戦略大綱」第4の2（3）（注）①②④に該当）</p> <p>その上で、現行の職業安定法では、職業紹介は国の職業紹介と地方公共団体を含む国以外の職業紹介事業者による職業紹介に整理されているが、地方公共団体が自ら行う無料職業紹介事業は、民間の職業紹介事業者とは異なる性格を持つものであることから、許可、届出制のあり方等について、現在同格に位置付けている民間の職業紹介事業者とは異なる位置付けを持たせることについて検討する。</p>
<p>備考</p>	<p>—</p>

事務・権限自己仕分けシート

出先機関名：都道府県労働局

整理番号（ 15 ）

事務・権限自己仕分けシート（個票）	
事務・権限名	職業安定法に基づき公共職業安定所が行う無料職業紹介事業
事務・権限の概要	<p>&lt;根拠法令&gt; 厚生労働省設置法第4条第1項第54号、第23条、第24条 職業安定法第5条第3号、第8条、第17条、第18条等</p> <p>&lt;目的&gt; 各人にその有する能力に適合する職業に就く機会を与え、及び産業に必要な労働力を充足し、もって職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与する。</p> <p>&lt;業務内容&gt; 全国ネットワークによる求職者・求人者に対する無料職業紹介事業を雇用保険、雇用対策と一体的に実施。 具体的には①求職者の状態に応じた職業相談・職業紹介サービスの提供、②求人者に対する人材確保の支援をハローワーク及び出先窓口において実施。</p>
予算の状況 （単位：百万円）	138,972 百万円
関係職員数	5,988 人（平成22年度末定員）
事務量（アウト プット）	<p>545 力所 利用実績（21年度・常用） 新規求職者数：764万7千人、職業相談件数：のべ2,709万3千件 就職件数：184万4千件、就職率：23.7%</p>
地方側の意見	<p>&lt;全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」（22.7.15）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業安定、労働保険、労働基準等の労働行政及び職業訓練は、地域の雇用・就労ニーズに応じた一元的、総合的な対応が可能な地方に移管する。国（本省）の役割は労働保険や労働基準などの全国統一的な基準の設定に限定する。</li> <li>・ 都道府県労働局が所管する職業安定、労働保険の適用・認定・給付等、労働相談の各事務については重点的に地方移管を進める。 そのため、全国知事会としては、ハローワーク（公共職業安定所）の地方移管を強く求める。</li> </ul> <p>&lt;全国知事会「出先機関改革に係る意見について」（22.7.23）&gt;</p> <p>2 ハローワークの事務移管を迅速に進めること 本報告書のとりまとめを行った全国知事会議において、公共職業安定所（ハローワーク）の事務の地方移管について最優先で取り組むべきことを特に全会一致で確認したところであり、国の迅速かつ確実な対応を改めて求める。</p>
その他各方面の 意見	<p>&lt;労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」（22.4.1）&gt;</p> <p>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。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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</li> </ol>

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。  
一方、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。

<労働政策審議会「地方分権改革に関する意見」(21.2.5)>

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。なお、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、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。

一方、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。

<連合南雲事務局長「『地域主権戦略大綱』に関する談話」(22.6.22)>

雇用のセーフティネットの中心であるハローワークは国による全国ネットワークを堅持すべきであり、見直し作業にあたっては、憲法や国際条約の整合性に配慮することはもちろん、利用者・当事者である労使の意見を尊重したものでなければならない。

<連合「『地域主権戦略大綱（出先機関改革関係）』に関する要請」(22.6.14)>

ハローワークは、職業紹介や雇用保険の認定・給付業務などを担う、働く者の雇用を守る生命線であり、社会の安定をはかる中枢機関である。したがって改革の検討にあたっては、利用者であり当事者でもある労使の意見を十分に尊重・反映する必要がある。

具体的な内容は、労働政策審議会による本年4月1日付「出先機関改革に関する意見」に記載の通りである。

<連合「労働行政の充実・強化に関する要請」(20.12.25)>

3. 「国のハローワークの漸次縮小」等について

(1) 「第2次勧告」では、「将来的には、国のハローワークの漸次縮小をはかるべき」とされ、地方分権改革推進委員会の決議では「ハローワークの全職員を削減する」ととされている。しかし、ハローワークは、国が責任を持つべき職業紹介・雇用保険・雇用対策を全国を通じて一体的に実施するものである。全面的に地方に移管すれば、雇用保険制度の全国的運営が損なわれ、例えば、都市部では低い保険料率で給付も充実する一方、雇用情勢の厳しい地域では、保険料率は数倍となり給付も低下せざるを得なくなる。また、全国的に機動的な雇用対策を行うことも困難

	<p>になるおそれがある。したがって、ハローワークの全国ネットワークは維持すべきである。さらに、現在のような雇用・経済情勢を踏まえれば、その組織体制の拡充・強化をはかるべきである。</p> <p>(2) 労働基準監督署およびハローワークの再編整理に関する具体的な計画については、労働政策審議会の調査・審議事項とする。</p> <p>&lt;日本経団連「2008年度版 経営労働政策委員会報告」(19.12.8)&gt;  ハローワークの機能は雇用のセーフティネットであり、今後とも、無料かつ全国的な職業紹介組織を維持していくべきである。その上で、現在問題となっている就職氷河期に意に反して期間従業員・パートタイム従業員・派遣社員等の道を選択した人々を対象としたサービスの提供を充実する方向で、立地・サービス内容などを見直し、機能強化を目指すべきである。</p> <p>&lt;中小企業団体中央会「平成22年度通常総会決議」(22.6.30)&gt;  ハローワークは、中小企業が無料で人材確保に利用できる重要な機関であることから、国が責任をもって全国ネットワークのサービス推進体制を維持・強化すること。</p> <p>&lt;日本弁護士連合会「都道府県労働局のブロック化・国のハローワークの漸次縮小に反対する会長声明」(21.3.6)&gt;  ハローワークは、憲法27条に基づく勤労権の保障として、社会的弱者のための雇用対策等、必要な施策を総合的に講じており、これらは我が国も批准したILO88号条約上の国際的義務であり、国が最低保障として直接実施する責務がある。</p> <p>&lt;全国社会保険労務士会連合会「労働行政の充実・強化について」(22.8.2)&gt;  それぞれの業務内容を十分に精査することなく、これらを単純に「国の出先機関」の一つに位置付けて、「国の出先機関」は原則として都道府県に移管すべきとする議論は、就職の広域性や労働者保護政策の全国統一の実施の必要性など、労働行政の特殊性を全く考慮しない議論であるといわざるを得ません。</p> <p>&lt;財団法人東京市政調査会「自治体の就労支援」報告書(22.6.30)&gt;  自治体の無料職業紹介事業は地域的公共性を実現するための活動であるので、全国的公共性を実現するための機関であるハローワークと同列に扱うことにも問題がある。例えば、ハローワークの全国ネットワークは、広域的な職業紹介を行う義務を負っているが(ILO第88号条約第6条/職業安定法第17条)、産業振興や人口定住等を目標として行われることの多い自治体無料職業紹介事業にとって、このような義務づけは桎梏となりかねない。</p> <p>&lt;「G8労働大臣会合議長総括」(20.5.13)&gt;  政府は、職業紹介、失業給付と積極的労働市場施策を十分に統合することを通じて、労働市場の需給調整機能を強化するとともに、これらの機能を果たす組織を全国ネットワークとして維持することが重要である</p>
<p>既往の政府方針等</p>	<p>&lt;「衆議院厚生労働委員会附帯決議」(21.6.12)&gt;  十五 (略) 都道府県労働局の組織の在り方については、国民サービスの維持、労働者保護の実効性の確保、事業所の実態把握や機動的な指導、都道府県等との雇用対策の一体的推進等を図る観点から、現行の都道府県単位の組織体制の存続も含め、慎重に検討すること。</p>
<p>自己仕分け</p>	<p>公共職業安定所による全国ネットワークによる無料職業紹介に係る業務は、引き続き国が実施することが適切である。  理由は以下の①～⑤のとおり。</p> <p>① 求職者の求職活動や求人者の求人募集は、都道府県域を超えて広域的に行われており、このような安定所利用者の要望に適切に対応するためには、ナショナルミニマムとして国が全国ネットワークで職業紹介を行うことが適切であり、職業紹介を国が実施することが、英独仏など主要先進国の国際標準である。(「地域主権戦略大綱」第4の2(3)(注)①に該当)  ※ 東京の安定所受理求人は、結果として4割弱が他県の安定所での紹介によって充足</p>

【仕分け結果】

C-c、  
一部A-b  
①

国と地方  
公共団体と  
の協働を推  
進する体制  
を検討する。

また、全国  
ネットワーク  
の職業紹介  
の上乗せ  
事業の自治  
体への委託  
等や求人情  
報の自治体  
への開放を  
検討する。

さらに、ハ  
ローワーク  
の地方移管  
に関する論  
点整理のた  
めの円卓会  
議を開催す  
るとともに、  
国民的アン  
ケート調査  
を実施する。

(平成 20 年度)

※ 職業紹介は、単に情報を全国ネットワークで提供するだけでなく、求職者が行ったら求人条件(年齢、賃金等)が異なっていた場合等に、求人を受け付けたハローワークが企業に是正指導等を行っているが、同一組織でなければ、都道府県域を超えて日常的にそのような指示・調整に基づいた企業指導を効率的に行えない。

※ 東京周辺の労働局内安定所の平成 22 年 4 月から 6 月までの求人内容に関する苦情のうち、他局受理の求人であるために関係局に指導要請を行ったものは 2 割以上を占める。

仮に都道府県に移管した場合、自県民の利益に責任を持つ都道府県としては、県内求人には県内求職者を紹介するインセンティブが働くが、これは都道府県域によらず最適なマッチングを望む求職者・求人者の利害との関係が問題となる恐れがある。

② 雇用保険給付は、失業者の労働の意思・能力の確認が前提であるため、職業紹介と組み合わせなければ、適正給付や再就職の促進が図られず、濫給が生じ、保険料の引き上げ等の国民負担の増加につながる。

※ 英国では過去に職業紹介と失業給付を分離し、失業給付の濫給を招いた。両者を再統合した結果、失業給付受給者は 1/3 減少。

※ 雇用保険は、時期、地域、業種等による保険事故の発生の予測が困難であるため、保険集団を可能な限り大きくしてリスク分散を図る必要があり、国が全国的に運営することがもっとも効率的である。また、保険財政の責任を負わない形での自治体の認定事務の移管は、失業給付の濫給の恐れがある。そのため、雇用保険は国で運営する必要がある。

また、職業紹介、雇用保険及び雇用対策が公共職業安定所で一体的に実施される方が、関係施策を効果的に組み合わせることや、各種手続きを同じ場所で実施できることから、求職者・求人者の利便性が高い。

よって、職業紹介は、雇用保険及び雇用対策と一体的に実施することが必要である。「地域主権戦略大綱」第 4 の 2 (3) (注) ②に該当、「地域主権戦略大綱」第 4 の 2 (3) において「①国民・住民のニーズや利便性、(略)を総合的に勘案」して事務・権限仕分けを行うとされている。

③ 雇用を取り巻く状況変化等に即応した適正な業務運営のためには、全国一斉に統一的な指揮命令の下で迅速かつ機動的に対応する必要があり、自治事務、法定受託事務では迅速かつ機動的に実施することが難しい。ある地域で求職者が大量に発生した場合、雇用調整助成金の要件緩和や雇用保険の支給などの対応が遅れ、失業の抑止や、失業者に対する十分な手当ができず、社会不安が拡大する恐れがある。「地域主権戦略大綱」第 4 の 2 (3) (注) ③に該当)

※ 国は厳しい雇用失業情勢下、雇用調整助成金について全国統一の申請処理期間を設定し、支給を迅速化するなど、大臣指示により全国一斉の雇用対策を迅速に実施。

④ 仮に、都道府県へ事務を移管する場合には、現在行っている国の指揮監督が出来なくなるため、「職業安定組織は、国の機関の指揮監督の下にある職業安定機関の全国的体系で構成される」とする ILO 第 88 号条約との整合性に疑義が生ずる。

※ 「地域主権戦略大綱」第 1 の 3 において「地域主権戦略大綱は、地域主権改革の意義や理念等を踏まえ、憲法や国際条約との整合性にも配慮しつつ、地域主権改革の推進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、(略)改革の諸課題に関する取組方針を明らかにするもの」とされている。

※ ILO 第 88 号条約

第 2 条 職業安定組織は、国の機関の指揮監督の下にある職業安定機関の全国的体系で構成される。

⑤ 公共職業安定所の利用者である労使双方から「国による全国的なネットワークの無料職業紹介組織は維持すべき」との提言等がなされており、こうした声を十分尊重する必要がある。

※ 「地域主権戦略大綱」第 4 の 2 (1) において、「国の出先機関の抜本的な改革に当たっては、(略)、地方自治体側を始め制度の利用者など広く関係各方面の意見等をも踏まえつつ、国と地方の役割分担の見直しに伴う事務・権限

	<p>の地方自治体への移譲等を進めた上で、それに伴う組織の廃止・整理・合理化等の結論を得る。」とされている。</p> <p>※ ILO 第 88 号条約  第 4 条 職業安定組織の構成及び運営並びに職業安定業務に関する政策の立案について使用者及び労働者の代表者の協力を得るため、審議会を通じて適当な取極が行われなければならない。</p> <p>一方、上記①～⑤を踏まえつつ、可能な限り地域主権改革の趣旨に則った対応をするためには、地域の要望を踏まえた雇用対策を強化し、地域の実情に応じた地方公共団体の施策と国による全国ネットワークの雇用対策をこれまで以上に一体的に推進していくことが重要と考えている。</p> <p>その上で、地方公共団体が自ら行う無料職業紹介事業において必要となる国の求人情報を地方の職員が利用できる条件や、地方公共団体が希望する場合、地方公共団体と国の協働の内容を定めた「雇用対策協定」（仮称）を締結し、地方公共団体から国に協定内容の実施の要請があった場合には国は誠実に対応することを義務づけることにより、両者が一体となって対策を推進できる体制の構築等を検討する。</p> <p>また、全国ネットワークの上乗せとなっている事業について、特区要望の対応として、自治体の具体的な要望を踏まえ、自治体への委託等を含めた支援を検討する。</p> <p>さらには、地方自治体や労使関係者、学識関係者等で構成した円卓会議を厚生労働大臣が設置し、地方移管した場合・地方移管しなかった場合の具体的なメリット・デメリットについて、利用者の視点に立って、一年程度かけて、具体的かつ詳細な議論を行う。また、その際には、ハローワークの地方移管に関して、複数回の大規模な国民的なアンケートを行う。</p> <p>それらを通じて、地方移管に関する具体的かつ詳細な論点整理を行い、ハローワークの地方移管に関する政策決定を行う。</p> <p>なお、厚生労働省省内事業仕分けにおいて、「職業紹介事業」について仕分けが行われたが、「国が実施する必要はなく、地方公共団体の判断に任せる」との評決結果を出した仕分け人はいなかった（1人は「国が実施する必要はなく、その他の実施主体（広域自治体）に任せる」であった）。</p>
備考	—

事務・権限自己仕分けシート

出先機関名：都道府県労働局

整理番号（ 16 ）

事務・権限自己仕分けシート（個票）

<p>事務・権限名</p>	<p>各種法令に基づく事業主への指導権限（報告徴収・助言・指導・命令・勧告）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用対策法</li> <li>・高齢者雇用安定法</li> <li>・障害者雇用促進法 等</li> </ul>
<p>事務・権限の概要</p>	<p>&lt;根拠法令&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用対策法（第7～9条、第10条、第24条、第27条第1項、第28条）</li> <li>・高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（第9条、第10条）</li> <li>・障害者の雇用の促進等に関する法律（第38条、第43条、第46条、第47条、第82条） 等</li> </ul> <p>&lt;関係する計画、通知等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「労働者の募集及び採用における年齢制限の禁止に関する取組等について」（職発0928第006号）</li> <li>・「高年齢者等職業安定対策基本方針」（平成21年厚生労働省告示第252号）</li> <li>・「障害者雇用対策基本方針」（平成21年厚生労働省告示第55号）</li> </ul> <p>&lt;目的&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者の募集・採用にかかる年齢制限の原則禁止について、企業等への周知徹底及び指導を行うことで、求職者の年齢にかかわらず均等な雇用機会を確保する。</li> <li>・若者の能力を正当に評価するための募集及び採用方法の改善などについて、事業主への周知・助言、指導等を行うことで、若者の雇用機会を確保する。</li> <li>・外国人雇用状況の届出に基づいて、当該届出に係る外国人の雇用管理の改善の促進又は再就職の促進に努めること。</li> <li>・定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保により高年齢者の職業の安定を図る。</li> <li>・社会連帯の理念に基づく事業主への障害者の雇用義務の履行確保を図ることにより障害者の職業の安定を図る。</li> </ul> <p>&lt;業務内容&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用対策法第10条に基づく労働者の募集・採用における年齢制限の原則禁止について、求人事業主の遵守に向けた助言・指導等を実施。</li> <li>・雇用対策法第7条、第9条に基づく若者についての正当な能力評価のための募集及び採用方法の改善などに向けた事業主への周知・助言、指導等を実施。</li> <li>・雇用対策法第8・9条、第28条に基づく外国人の雇用管理改善、再就職の促進、外国人雇用状況の届出について、事業主に対する助言・指導等を実施。</li> <li>・高齢者雇用安定法第10条の規定により、定年制の廃止、65歳までの定年の引上げ又は再雇用・勤務延長による継続雇用制度の導入のいずれかの措置（※1高年齢者雇用確保措置）を実施していない事業主等に対し、高年齢者雇用確保措置を講ずるよう助言・指導等を実施。</li> </ul> <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>※1 高年齢者雇用確保措置の上限年齢は、公的年金（定額部分）支給開始年齢の引上げに合わせて段階的に引き上げられており、本年4月から64歳、平成25年4月から65歳</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者の雇用の促進等に関する法律第38条、第43条の規定に基づき、雇用している労働者の数に一定割合（※2法定雇用率）を乗じて得た数以上の障害者を雇用していない事業主に対し、障害者の雇用率制度を勘案した障害者の雇入れ等人事管理を行うよう指導等を実施。</li> </ul> <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>※2 法定雇用率：民間企業1.8% 公的機関2.1%（一部2.0%）</p> </div>

予算の状況 (単位:百万円)	21,989 百万円
関係職員数	1,891 人 (平成 22 年度末定員)
事務量 (アウト プット)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年齢不問求人への推進に関する取組関係 公共職業安定所における年齢不問求人への割合: 全体の約 9 割 (22 年度 4 月)</li> <li>・ ハローワークの紹介により正規雇用へ結びついたフリーター等の数約 25.6 万人 (21 年度)</li> <li>・ 外国人雇用状況に係る届出関係 外国人労働者を雇用している事業所数: 95,294 事業所 (21 年度 10 月) 外国人労働者数: 562,818 人 (21 年度 10 月)</li> <li>・ 高齢者雇用確保措置未導入企業指導企業数: 5,951 件 (21 年度)</li> <li>・ 63 歳までの高齢者雇用確保措置を講じていた企業指導企業数: 15,035 件 (21 年度)</li> <li>・ 継続雇用基準を就業規則により定めている企業指導企業数: 15,934 件 (21 年度)</li> <li>・ 「希望者全員が 65 歳まで働ける企業」及び「70 歳まで働ける企業」の普及のための 集団指導等: 256 件 (集団指導件数, 21 年度)、334 件 (事業主団体への要請件数, 21 年度)</li> <li>・ 障害者雇用率未達成企業指導延べ企業数: 20,939 件 (32,961 件) (22 年 1～3 月実績、 &lt;) 内は東京局の 21 年度実績)</li> </ul>
地方側の意見	<p>&lt;全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」(22.7.15)&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業安定、労働保険、労働基準等の労働行政及び職業訓練は、地域の雇用・就労ニーズに応じた一元的、総合的な対応が可能な地方に移管する。国(本省)の役割は労働保険や労働基準などの全国統一的な基準の設定に限定する。</li> <li>・ 都道府県労働局が所管する職業安定、労働保険の適用・認定・給付等、労働相談の各事務については重点的に地方移管を進める。 そのため、全国知事会としては、ハローワーク(公共職業安定所)の地方移管を強く求める。</li> </ul> <p>&lt;全国知事会「出先機関改革に係る意見について」(22.7.23)&gt;</p> <p>2 ハローワークの事務移管を迅速に進めること 本報告書のとりまとめを行った全国知事会議において、公共職業安定所(ハローワーク)の事務の地方移管について最優先で取り組むべきことを特に全会一致で確認したところであり、国の迅速かつ確実な対応を改めて求める。</p>
その他各方面の 意見	<p>&lt;労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」(22.4.1)&gt;</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol> <p>一方、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。</p>

<労働政策審議会「地方分権改革に関する意見」(21.2.5)>

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。なお、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、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。

一方、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。

<連合南雲事務局長「『地域主権戦略大綱』に関する談話」(22.6.22)>

雇用のセーフティネットの中心であるハローワークは国による全国ネットワークを堅持すべきであり、見直し作業にあたっては、憲法や国際条約の整合性に配慮することはもちろん、利用者・当事者である労使の意見を尊重したものでなければならない。

<連合「『地域主権戦略大綱（出先機関改革関係）』に関する要請」(22.6.14)>

ハローワークは、職業紹介や雇用保険の認定・給付業務などを担う、働く者の雇用を守る生命線であり、社会の安定をはかる中枢機関である。したがって改革の検討にあたっては、利用者であり当事者でもある労使の意見を十分に尊重・反映する必要がある。

具体的な内容は、労働政策審議会による本年4月1日付「出先機関改革に関する意見」に記載の通りである。

<連合「労働行政の充実・強化に関する要請」(20.12.25)>

3. 「国のハローワークの漸次縮小」等について

(1) 「第2次勧告」では、「将来的には、国のハローワークの漸次縮小をはかるべき」とされ、地方分権改革推進委員会の決議では「ハローワークの全職員を削減する」ととされている。しかし、ハローワークは、国が責任を持つべき職業紹介・雇用保険・雇用対策を全国を通じて一体的に実施するものである。全面的に地方に移管すれば、雇用保険制度の全国的運営が損なわれ、例えば、都市部では低い保険料率で給付も充実する一方、雇用情勢の厳しい地域では、保険料率は数倍となり給付も低下せざるを得なくなる。また、全国的に機動的な雇用対策を行うことも困難になるおそれがある。したがって、ハローワークの全国ネットワークは維持すべきである。さらに、現在のような雇用・経済情勢を踏まえれば、その組織体制の拡充・強化をはかるべきである。

(2) 労働基準監督署およびハローワークの再編整理に関する具体的な計画については、労働政策審議会の調査・審議事項とする。

<日本経団連「2008年度版 経営労働政策委員会報告」(19.12.8)>

ハローワークの機能は雇用のセーフティネットであり、今後とも、無料かつ全国

	<p>的な職業紹介組織を維持していくべきである。その上で、現在問題となっている就職氷河期に意に反して期間従業員・パートタイム従業員・派遣社員等の道を選択した人々を対象としたサービスの提供を充実する方向で、立地・サービス内容などを見直し、機能強化を目指すべきである。</p> <p>&lt;中小企業団体中央会「平成 22 年度通常総会決議」(22. 6. 30)&gt; ハローワークは、中小企業が無料で人材確保に利用できる重要な機関であることから、国が責任をもって全国ネットワークのサービス推進体制を維持・強化すること。</p> <p>&lt;日本弁護士連合会「都道府県労働局のブロック化・国のハローワークの漸次縮小に反対する会長声明」(21. 3. 6)&gt; ハローワークは、憲法 27 条に基づく勤労権の保障として、社会的弱者のための雇用対策等、必要な施策を総合的に講じており、これらは我が国も批准した IL088 号条約上の国際的義務であり、国が最低保障として直接実施する責務がある。</p> <p>&lt;全国社会保険労務士会連合会「労働行政の充実・強化について」(22. 8. 2)&gt; それぞれの業務内容を十分に精査することなく、これらを単純に「国の出先機関」の一つに位置付けて、「国の出先機関」は原則として都道府県に移管すべきとする議論は、就職の広域性や労働者保護政策の全国統一の実施の必要性など、労働行政の特殊性を全く考慮しない議論であるといわざるを得ません。</p> <p>&lt;財団法人東京市政調査会「自治体の就労支援」報告書(22. 6. 30)&gt; 自治体の無料職業紹介事業は地域的公共性を実現するための活動であるので、全国的公共性を実現するための機関であるハローワークと同列に扱うことにも問題がある。例えば、ハローワークの全国ネットワークは、広域的な職業紹介を行う義務を負っているが(IL0 第 88 号条約第 6 条/職業安定法第 17 条)、産業振興や人口定住等を目標として行われることの多い自治体無料職業紹介事業にとって、このような義務づけは桎梏となりかねない。</p> <p>&lt;「G 8 労働大臣会合議長総括」(20. 5. 13)&gt; 政府は、職業紹介、失業給付と積極的労働市場施策を十分に統合することを通じて、労働市場の需給調整機能を強化するとともに、これらの機能を果たす組織を全国ネットワークとして維持することが重要である</p>
<p>既往の政府方針等</p>	<p>&lt;「衆議院厚生労働委員会附帯決議」(21. 6. 12)&gt; 十五 (略) 都道府県労働局の組織の在り方については、国民サービスの維持、労働者保護の実効性の確保、事業所の実態把握や機動的な指導、都道府県等との雇用対策の一体的推進等を図る観点から、現行の都道府県単位の組織体制の存続も含め、慎重に検討すること。</p>

<p>自己仕分け</p> <p>【仕分け結果】</p> <div style="border: 2px solid black; padding: 5px;"> <p><b>C-○だが、国と地方公共団体との協働を推進する体制を検討する。</b></p> <p><b>また、ハローワークの地方移管に関する論点整理のための円卓会議を開催するとともに、国民的アンケート調査を実施する。</b></p> </div>	<p>職業安定行政に関する各種法令に基づく事業主への指導に係る業務は、引き続き国が実施することが適切である。</p> <p>理由は以下の①、②のとおり。</p> <p>① ある企業においてこれらの法的義務を達成するためには、本社への義務履行の指導を踏まえ、本社・支店企業全体での取組が必要であり、公共職業安定所では全国ネットワークを活かし、本社・支店の所在地を管轄するハローワークが連携しながら指導、職業紹介等をしており、随時効果的な取組を行っていること。(※3)</p> <p>※3 具体例</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者の法定雇用率について、全国展開のA社本社に厚生労働省が指導</li> <li>・ 指導を受け、A社本社は全国の支店に対し障害者雇用を進めるよう指示</li> <li>・ 厚生労働省からの指示に基づき、各支店所在地を管轄するハローワークがA社各支店への障害者雇用の働きかけを実施</li> </ul> <p>仮に地方移管すると、複数の地方自治体に事業所を有する事業主に対して指導する場合、指導する地方自治体と、実際に雇い入れる事業所が存する地方自治体が異なることが生じ、連携がとれていない別々の指導では効果的な指導が行えないおそれがあること。(※3参照) (「地域主権戦略大綱」第4の2(3)(注)②に該当)</p> <p>② 障害者雇用率達成指導等の雇用対策は、障害者等の雇用の促進等を目的とするものであるため、ハローワークが実施する職業紹介や試行雇用奨励金等の給付業務と密接不可分であり、連携して一体的に実施しなければ、障害者等の雇用に多大な影響が出かねないこと。</p> <p>一方、可能な限り地域主権改革の趣旨に則った対応をするためには、地域の要望を踏まえた雇用対策を強化し、地域の実情に応じた地方公共団体の施策と国による全国ネットワークの雇用対策をこれまで以上に一体的に推進していくことが重要と考えている。</p> <p>そのため、地方公共団体が希望する場合、地方公共団体と国の協働の内容を定めた「雇用対策協定」(仮称)を締結し、地方公共団体から国に協定内容の実施の要請があった場合には国は誠実に対応することを義務づけることにより、両者が一体となって対策を推進できる体制の構築等を検討する。</p> <p>また、地方自治体や労使関係者、学識関係者等で構成した円卓会議を厚生労働大臣が設置し、地方移管した場合・地方移管しなかった場合の具体的なメリット・デメリットについて、利用者の視点に立って、一年程度かけて、具体的かつ詳細な議論を行う。また、その際には、ハローワークの地方移管に関して、複数回の大規模な国民的なアンケートを行う。</p> <p>それらを通じて、地方移管に関する具体的かつ詳細な論点整理を行い、ハローワークの地方移管に関する政策決定を行う。</p> <p>なお、厚生労働省省内事業仕分けにおいて、「雇用管理指導業務」(※4)について仕分けが行われたが、「国が実施する必要はなく、地方公共団体の判断に任せる」との評決結果を出した仕分け人はいなかった。</p> <p style="text-align: center;">〔 ※4 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 〕</p>
<p>備考</p>	<p>—</p>

事務・権限自己仕分けシート

出先機関名：都道府県労働局

整理番号（ 17 ）

事務・権限自己仕分けシート（個票）

事務・権限名	雇用対策に係る事業主に対する助成
事務・権限の概要	<p>&lt;根拠法令&gt; 雇用保険法 62 条、 雇用保険法施行規則第 102 条の 2、第 102 条の 4、第 103 条、第 109 条、第 111 条、 第 115 条 等</p> <p>&lt;関係する計画・通知等&gt; 「雇用調整助成金支給要領」（平成 13 年 9 月 12 日付け職発第 540 号、能発第 387 号、雇発第 595 号「経済社会の変化に対応する円滑な再就職を促進するための 雇用対策法等の一部を改正する等の法律等の施行に伴う雇用保険三事業に係る給 付金制度の改正について」別添 1）ほか、各種助成金の支給要領等</p> <p>&lt;目的&gt; 失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大その他雇用の安定を図る</p> <p>&lt;業務内容&gt; 都道府県労働局においては、雇用対策の一環として、雇用保険法第 62 条に基づき、 事業主に対し、雇用保険二事業に係る助成として、各種雇用関係給付金（以下「給 付金」という。）の支給を行っている。 給付金支給の基準や手続きについては、雇用保険法施行規則及び支給要領をはじ めとする各種通達等に規定されている。 具体的には、各労働局又は各公共職業安定所において事業主からの各種給付金に 係る支給申請を受理し、関連書類等の確認や必要に応じて事業主等への問い合わせ 等を行い、給付金の目的に応じ定められている一定の要件を満たした場合には労働 局において支給決定を行っている。 なお、給付金によっては支給申請に先立って事前の届出を受理する場合もある。</p>
予算の状況 （単位：百万円）	15,511 百万円
関係職員数	422 人（平成 22 年度末定員）
事務量（アウト プット）	平成 21 年度支給総額：709,945 百万円 支給件数：約 95 万件
地方側の意見	<p>&lt;全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」（22.7.15）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業安定、労働保険、労働基準等の労働行政及び職業訓練は、地域の雇用・就労ニーズに応じた一元的、総合的な対応が可能な地方に移管する。国（本省）の役割は労働保険や労働基準などの全国統一的な基準の設定に限定する。</li> <li>・ 都道府県労働局が所管する職業安定、労働保険の適用・認定・給付等、労働相談の各事務については重点的に地方移管を進める。 そのため、全国知事会としては、ハローワーク（公共職業安定所）の地方移管を強く求める。</li> </ul> <p>&lt;全国知事会「出先機関改革に係る意見について」（22.7.23）&gt;</p> <p>2 ハローワークの事務移管を迅速に進めること 本報告書のとりまとめを行った全国知事会議において、公共職業安定所（ハローワーク）の事務の地方移管について最優先で取り組むべきことを特に全会一致で確認したところであり、国の迅速かつ確実な対応を改めて求める。</p>
その他各方面の 意見	<p>&lt;労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」（22.4.1）&gt;</p> <p>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。</p>

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。

一方、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。

<労働政策審議会「地方分権改革に関する意見」(21.2.5)>

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。なお、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、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。

一方、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。

<連合南雲事務局長「『地域主権戦略大綱』に関する談話」(22.6.22)>

雇用のセーフティネットの中心であるハローワークは国による全国ネットワークを堅持すべきであり、見直し作業にあたっては、憲法や国際条約の整合性に配慮することはもちろん、利用者・当事者である労使の意見を尊重したものでなければならない。

<連合「『地域主権戦略大綱（出先機関改革関係）』に関する要請」(22.6.14)>

ハローワークは、職業紹介や雇用保険の認定・給付業務などを担う、働く者の雇用を守る生命線であり、社会の安定をはかる中枢機関である。したがって改革の検討にあたっては、利用者であり当事者でもある労使の意見を十分に尊重・反映する

	<p>必要がある。</p> <p>具体的な内容は、労働政策審議会による本年4月1日付「出先機関改革に関する意見」に記載の通りである。</p> <p>&lt;連合「労働行政の充実・強化に関する要請」(20.12.25)&gt;</p> <p>3. 「国のハローワークの漸次縮小」等について</p> <p>(1) 「第2次勧告」では、「将来的には、国のハローワークの漸次縮小をはかるべき」とされ、地方分権改革推進委員会の決議では「ハローワークの全職員を削減することとされている。しかし、ハローワークは、国が責任を持つべき職業紹介・雇用保険・雇用対策を全国を通じて一体的に実施するものである。全面的に地方に移管すれば、雇用保険制度の全国的運営が損なわれ、例えば、都市部では低い保険料率で給付も充実する一方、雇用情勢の厳しい地域では、保険料率は数倍となり給付も低下せざるを得なくなる。また、全国的に機動的な雇用対策を行うことも困難になるおそれがある。したがって、ハローワークの全国ネットワークは維持すべきである。さらに、現在のような雇用・経済情勢を踏まえれば、その組織体制の拡充・強化をはかるべきである。</p> <p>(2) 労働基準監督署およびハローワークの再編整理に関する具体的な計画については、労働政策審議会の調査・審議事項とする。</p> <p>&lt;日本経団連「2008年度版 経営労働政策委員会報告」(19.12.8)&gt;</p> <p>ハローワークの機能は雇用のセーフティネットであり、今後とも、無料かつ全国的な職業紹介組織を維持していくべきである。その上で、現在問題となっている就職氷河期に意に反して期間従業員・パートタイム従業員・派遣社員等の道を選択した人々を対象としたサービスの提供を充実する方向で、立地・サービス内容などを見直し、機能強化を目指すべきである。</p> <p>&lt;中小企業団体中央会「平成22年度通常総会決議」(22.6.30)&gt;</p> <p>ハローワークは、中小企業が無料で人材確保に利用できる重要な機関であることから、国が責任をもって全国ネットワークのサービス推進体制を維持・強化すること。</p> <p>&lt;日本弁護士連合会「都道府県労働局のブロック化・国のハローワークの漸次縮小に反対する会長声明」(21.3.6)&gt;</p> <p>ハローワークは、憲法27条に基づく勤労権の保障として、社会的弱者のための雇用対策等、必要な施策を総合的に講じており、これらは我が国も批准したILO88号条約上の国際的義務であり、国が最低保障として直接実施する責務がある。</p> <p>&lt;全国社会保険労務士会連合会「労働行政の充実・強化について」(22.8.2)&gt;</p> <p>それぞれの業務内容を十分に精査することなく、これらを単純に「国の出先機関」の一つに位置付けて、「国の出先機関」は原則として都道府県に移管すべきとする議論は、就職の広域性や労働者保護政策の全国統一の実施の必要性など、労働行政の特殊性を全く考慮しない議論であるといわざるを得ません。</p> <p>&lt;財団法人東京市政調査会「自治体の就労支援」報告書(22.6.30)&gt;</p> <p>自治体の無料職業紹介事業は地域の公共性を実現するための活動であるので、全国的公共性を実現するための機関であるハローワークと同列に扱うことにも問題がある。例えば、ハローワークの全国ネットワークは、広域的な職業紹介を行う義務を負っているが(ILO第88号条約第6条/職業安定法第17条)、産業振興や人口定住等を目標として行われることの多い自治体無料職業紹介事業にとって、このような義務づけは桎梏となりかねない。</p> <p>&lt;「G8労働大臣会合議長総括」(20.5.13)&gt;</p> <p>政府は、職業紹介、失業給付と積極的労働市場施策を十分に統合することを通じて、労働市場の需給調整機能を強化するとともに、これらの機能を果たす組織を全国ネットワークとして維持することが重要である</p>
<p>既往の政府方針等</p>	<p>&lt;「衆議院厚生労働委員会附帯決議」(21.6.12)&gt;</p> <p>十五 (略) 都道府県労働局の組織の在り方については、国民サービスの維持、労働者保護の実効性の確保、事業所の実態把握や機動的な指導、都道府県等との雇用対策の一体的推進等を図る観点から、現行の都道府県単位の組織体制の存続も</p>

	<p>含め、慎重に検討すること。</p>
<p>自己仕分け</p> <p>【仕分け結果】</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p><b>C-cだが、国と地方公共団体との協働を推進する体制を検討する。</b></p> <p>また、ハローワークの地方移管に関する論点整理のための円卓会議を開催するとともに、国民的アンケート調査を実施する。</p> </div>	<p>雇用対策に係る事業主への助成に係る業務は、引き続き国で実施することが適切である。</p> <p>理由は以下の①～④のとおり。</p> <p>① 求職者の就職促進の観点からは、公共職業安定所が行う無料職業紹介事業や事業主への指導等と一体的に行われることにより効果的に実施できること。</p> <p>② 事業主の利便性の観点からは、ハローワークにおける職業紹介・求人受理、雇用保険の各種手続き等と同じ場所で申請手続きができることから、ハローワークで行うことが事業主の利便性が高いこと。</p> <p>※ 「地域主権戦略大綱」第4の2(3)において「①国民・住民のニーズや利便性、(略)を総合的に勘案」して事務・権限仕分けを行うとされている。</p> <p>③ 財源のほとんどは国が財政責任を負っている保険者である雇用保険二事業の保険料であり、助成金の企画運営責任、保険の財政責任を一貫して担うべきであるとともに、全国統一の要件の下で公平に支給する必要があること。「地域主権戦略大綱」第4の2(3)(注)②に該当。</p> <p>④ 例えば今般の厳しい雇用失業情勢における、雇用調整助成金の要件緩和や支給の迅速化などについて、全国一斉に統一的な指揮命令の下で迅速かつ機動的に対応する必要がある、国が実施する方が、全国一斉の迅速かつ機動的な対応が可能であること。「地域主権戦略大綱」第4の2(3)(注)③に該当。</p> <p>※ 労使から「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」との提言等がなされており、こうした声を十分尊重する必要がある。</p> <p>一方、可能な限り地域主権改革の趣旨に則った対応をするためには、地域の要望を踏まえた雇用対策を強化し、地域の実情に応じた地方公共団体の施策と国による全国ネットワークの雇用対策をこれまで以上に一体的に推進していくことが重要と考えている。</p> <p>そのため、地方公共団体が希望する場合、地方公共団体と国の協働の内容を定めた「雇用対策協定」(仮称)を締結し、地方公共団体から国に協定内容の実施の要請があった場合には国は誠実に対応することを義務づけることにより、両者が一体となって対策を推進できる体制の構築等を検討する。</p> <p>また、地方自治体や労使関係者、学識関係者等で構成した円卓会議を厚生労働大臣が設置し、地方移管した場合・地方移管しなかった場合の具体的なメリット・デメリットについて、利用者の視点に立って、一年程度かけて、具体的かつ詳細な議論を行う。また、その際には、ハローワークの地方移管に関して、複数回の大規模な国民的アンケートを行う。</p> <p>それらを通じて、地方移管に関する具体的かつ詳細な論点整理を行い、ハローワークの地方移管に関する政策決定を行う。</p>
<p>備考</p>	<p>—</p>

事務・権限自己仕分けシート

出先機関名：都道府県労働局

整理番号（ 18 ）

事務・権限自己仕分けシート（個票）	
事務・権限名	雇用保険法に基づく雇用保険の適用・認定・給付等
事務・権限の概要	<p>&lt;根拠法令&gt; 雇用保険法第7条、第15条、 雇用保険法施行規則第6条、第7条、第28条の2等</p> <p>&lt;関係する計画・通知等&gt; 「雇用保険業務（雇用保険適用・給付・教育訓練給付・高年齢雇用継続給付・育児休業給付・介護休業給付・日雇）業務取扱要領について」（平成22年4月1日職発0401第54号）</p> <p>&lt;目的&gt; 雇用保険制度においては、雇用保険法に基づき、労働者が失業した場合に必要な給付を行うことにより、労働者の生活の安定と再就職の促進を図ることを目的としている。</p> <p>&lt;業務内容&gt; 国の出先機関である公共職業安定所においては、事業主が新たに労働者を雇用した時や労働者が離職した時の届出の受理、失業者に対する失業給付の受給資格決定・認定・給付等を実施している。</p>
予算の状況 （単位：百万円）	56,256百万円
関係職員数	3,322人（平成22年度末定員）
事務量（アウト プット）	<p>資格取得件数：6,864,994件（21年度）</p> <p>資格喪失件数：6,651,529件（21年度）</p> <p>受給資格決定件数：2,265,042件（21年度）</p> <p>受給者実人員数（月平均）：971,098件（21年度）</p>
地方側の意見	<p>&lt;全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」（22.7.15）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業安定、労働保険、労働基準等の労働行政及び職業訓練は、地域の雇用・就労ニーズに応じた一元的、総合的な対応が可能な地方に移管する。国（本省）の役割は労働保険や労働基準などの全国統一的な基準の設定に限定する。</li> <li>・ 都道府県労働局が所管する職業安定、労働保険の適用・認定・給付等、労働相談の各事務については重点的に地方移管を進める。 そのため、全国知事会としては、ハローワーク（公共職業安定所）の地方移管を強く求める。</li> </ul> <p>&lt;全国知事会「出先機関改革に係る意見について」（22.7.23）&gt;</p> <p>2 ハローワークの事務移管を迅速に進めること 本報告書のとりまとめを行った全国知事会議において、公共職業安定所（ハローワーク）の事務の地方移管について最優先で取り組むべきことを特に全会一致で確認したところであり、国の迅速かつ確実な対応を改めて求める。</p>
その他各方面の 意見	<p>&lt;労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」（22.4.1）&gt;</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>

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。

一方、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。

<労働政策審議会「地方分権改革に関する意見」(21.2.5)>

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。なお、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、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。

一方、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。

<連合南雲事務局長「『地域主権戦略大綱』に関する談話」(22.6.22)>

雇用のセーフティネットの中心であるハローワークは国による全国ネットワークを堅持すべきであり、見直し作業にあたっては、憲法や国際条約の整合性に配慮することはもちろん、利用者・当事者である労使の意見を尊重したものでなければならない。

<連合「『地域主権戦略大綱（出先機関改革関係）』に関する要請」(22.6.14)>

ハローワークは、職業紹介や雇用保険の認定・給付業務などを担う、働く者の雇用を守る生命線であり、社会の安定をはかる中枢機関である。したがって改革の検討にあたっては、利用者であり当事者でもある労使の意見を十分に尊重・反映する必要がある。

具体的な内容は、労働政策審議会による本年4月1日付「出先機関改革に関する意見」に記載の通りである。

	<p>&lt;連合「労働行政の充実・強化に関する要請」(20.12.25)&gt;  3. 「国のハローワークの漸次縮小」等について  (1) 「第2次勧告」では、「将来的には、国のハローワークの漸次縮小をはかるべき」とされ、地方分権改革推進委員会の決議では「ハローワークの全職員を削減する」とされている。しかし、ハローワークは、国が責任を持つべき職業紹介・雇用保険・雇用対策を全国を通じて一体的に実施するものである。全面的に地方に移管すれば、雇用保険制度の全国的運営が損なわれ、例えば、都市部では低い保険料率で給付も充実する一方、雇用情勢の厳しい地域では、保険料率は数倍となり給付も低下せざるを得なくなる。また、全国的に機動的な雇用対策を行うことも困難になるおそれがある。したがって、ハローワークの全国ネットワークは維持すべきである。さらに、現在のような雇用・経済情勢を踏まえれば、その組織体制の拡充・強化をはかるべきである。  (2) 労働基準監督署およびハローワークの再編整理に関する具体的な計画については、労働政策審議会の調査・審議事項とする。</p> <p>&lt;日本経団連「2008年度版 経営労働政策委員会報告」(19.12.8)&gt;  ハローワークの機能は雇用のセーフティネットであり、今後とも、無料かつ全国的な職業紹介組織を維持していくべきである。その上で、現在問題となっている就職氷河期に意に反して期間従業員・パートタイム従業員・派遣社員等の道を選択した人々を対象としたサービスの提供を充実する方向で、立地・サービス内容などを見直し、機能強化を目指すべきである。</p> <p>&lt;中小企業団体中央会「平成22年度通常総会決議」(22.6.30)&gt;  ハローワークは、中小企業が無料で人材確保に利用できる重要な機関であることから、国が責任をもって全国ネットワークのサービス推進体制を維持・強化すること。</p> <p>&lt;日本弁護士連合会「都道府県労働局のブロック化・国のハローワークの漸次縮小に反対する会長声明」(21.3.6)&gt;  ハローワークは、憲法27条に基づく勤労権の保障として、社会的弱者のための雇用対策等、必要な施策を総合的に講じており、これらは我が国も批准したILO88号条約上の国際的義務であり、国が最低保障として直接実施する責務がある。</p> <p>&lt;全国社会保険労務士会連合会「労働行政の充実・強化について」(22.8.2)&gt;  それぞれの業務内容を十分に精査することなく、これらを単純に「国の出先機関」の一つに位置付けて、「国の出先機関」は原則として都道府県に移管すべきとする議論は、就職の広域性や労働者保護政策の全国統一の実施の必要性など、労働行政の特殊性を全く考慮しない議論であるといわざるを得ません。</p> <p>&lt;財団法人東京市政調査会「自治体の就労支援」報告書(22.6.30)&gt;  自治体の無料職業紹介事業は地域的公共性を実現するための活動であるので、全国的公共性を実現するための機関であるハローワークと同列に扱うことにも問題がある。例えば、ハローワークの全国ネットワークは、広域的な職業紹介を行う義務を負っているが(ILO第88号条約第6条/職業安定法第17条)、産業振興や人口定住等を目標として行われることの多い自治体無料職業紹介事業にとって、このような義務づけは桎梏となりかねない。</p> <p>&lt;「G8労働大臣会合議長総括」(20.5.13)&gt;  政府は、職業紹介、失業給付と積極的労働市場施策を十分に統合することを通じて、労働市場の需給調整機能を強化するとともに、これらの機能を果たす組織を全国ネットワークとして維持することが重要である</p>
<p>既往の政府方針等</p>	<p>&lt;「衆議院厚生労働委員会附帯決議」(21.6.12)&gt;  十五 (略) 都道府県労働局の組織の在り方については、国民サービスの維持、労働者保護の実効性の確保、事業所の実態把握や機動的な指導、都道府県等との雇用対策の一体的推進等を図る観点から、現行の都道府県単位の組織体制の存続も含め、慎重に検討すること。</p>

<p>自己仕分け</p> <p>【仕分け結果】</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><b>C-c だが、雇用保険受給資格決定に必要な書類の取次ぎを地方公共団体が自ら行う無料職業紹介の窓口においても実施できるように検討する。</b></p> <p><b>また、ハローワークの地方移管に関する論点整理のための円卓会議を開催するとともに、国民的アンケート調査を実施する。</b></p> </div>	<p>雇用保険の適用・認定・給付等に係る業務は、引き続き国が実施することが適切である。</p> <p>理由は以下の①～④のとおり。</p> <p>① 雇用保険業務を都道府県に移管した場合、雇用失業情勢が地域等により大きく異なり、保険料収納額と保険給付額に地域差があることから、都道府県によっては財政状況に不均衡が生じ（※）、雇用保険料の大幅な上昇を招く恐れがある。</p> <p>このため、できる限り多数の労働者を被保険者とし、保険集団をできる限り大きくしてリスク分散を図るとともに、制度の全国的運営により、地域間における保険料収納額と保険給付額との不均衡を是正し、給付に要する資金を安定的に確保する必要があることから、政府管掌保険として運営する必要がある。</p> <p>※ 都道府県別の雇用保険の収支差の格差は大きく、例えば、平成 18 年度の実績を単純に置き換えると、青森県は全国平均の 3 倍以上、東京都の 7 倍以上の保険料が必要となる。</p> <p>※ 労使から「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」との提言等がなされており、こうした声を十分尊重する必要がある。</p> <p>② また、雇用保険の適用・認定・給付等については、公平・適正な業務運営を行う観点から、全国統一した基準に基づき一元的な管理を保険者である国が行う必要があり、仮にそれらの事務のみを都道府県に移管することは、保険財政の責任を負わない自治体が認定等を実施することとなり、失業給付の濫給の恐れがあることから不適切である。（※）（「地域主権戦略大綱」第 4 の 2（3）（注）②に該当）</p> <p>※ 英・米・独・仏等、先進諸国では、財政責任と運営責任の分離はない。</p> <p>③ さらに、雇用保険は、仕事を探す人に対する保険制度であり、過去にイギリスにおいて職業紹介と雇用保険の分離をしたことで雇用保険の濫給が発生したが、サッチャー政権下で 1986 年に両者を統合した結果、失業給付受給者が 1/3 減少したことから、失業認定は職業紹介と組み合わせて実施することが先進国の国際標準である。</p> <p>④ 雇用保険の各種手続き等については、職業紹介、求人受理、雇用対策に係る助成金の申請手続き等を扱うハローワークで行うことが、利用者である求職者や事業主にとって利便性が高い。</p> <p>※ 「地域主権戦略大綱」第 4 の 2（3）において「①国民・住民のニーズや利便性、（略）を総合的に勘案」して事務・権限仕分けを行うとされている。</p> <p>しかしながら、地方分権改革推進委員会「第 2 次勧告」を踏まえ、雇用保険の適用・認定・給付等に係る業務のうち、雇用保険受給資格決定に必要な書類の取次ぎについては、地方公共団体が自ら行う無料職業紹介の窓口においても実施できるようにすることを検討する。</p> <p>また、地方自治体や労使関係者、学識関係者等で構成した円卓会議を厚生労働大臣が設置し、地方移管した場合・地方移管しなかった場合の具体的なメリット・デメリットについて、利用者の視点に立って、一年程度かけて、具体的かつ詳細な議論を行う。また、その際には、ハローワークの地方移管に関して、複数回の大規模な国民的なアンケートを行う。</p> <p>それらを通じて、地方移管に関する具体的かつ詳細な論点整理を行い、ハローワークの地方移管に関する政策決定を行う。</p> <p>なお、厚生労働省省内事業仕分けにおいて、「雇用保険業務」について仕分けが行われたが、「国が直接実施する必要はなく、地方公共団体に委託する」との評決結果を出した仕分け人はいなかった。</p>
<p>備考</p>	<p>—</p>

事務・権限自己仕分けシート

		出先機関名：都道府県労働局	整理番号（ 19 ）
事務・権限自己仕分けシート（個票）			
事務・権限名	公共職業安定所の指揮監督		
事務・権限の概要	<p>&lt;根拠法令&gt;          厚生労働省設置法第4条第1項第53号から第62号及び第21条          厚生労働省組織規則第762条、第762条の2          職業安定法第7条等</p> <p>&lt;目的&gt;          整理番号13～18に掲げる業務を的確に実施することにより、職業の安定と経済及び社会の発展に寄与する。</p> <p>&lt;業務内容&gt;          職業安定主管局長の指揮監督を受け、公共職業安定所の業務の連絡統一に関する業務をつかさどり、所属の職員及び公共職業安定所長を指揮監督する。</p>		
予算の状況 （単位：百万円）	整理番号13～18の「予算の状況」の合計の内数。		
関係職員数	整理番号13～18の「関係職員数」の合計の内数。		
事務量（アウト プット）	整理番号13～18の「事務量（アウトプット）」の合計の内数。		
地方側の意見	<p>&lt;全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」（22.7.15）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業安定、労働保険、労働基準等の労働行政及び職業訓練は、地域の雇用・就労ニーズに応じた一元的、総合的な対応が可能な地方に移管する。国（本省）の役割は労働保険や労働基準などの全国統一的な基準の設定に限定する。</li> <li>・ 都道府県労働局が所管する職業安定、労働保険の適用・認定・給付等、労働相談の各事務については重点的に地方移管を進める。              そのため、全国知事会としては、ハローワーク（公共職業安定所）の地方移管を強く求める。</li> </ul> <p>&lt;全国知事会「出先機関改革に係る意見について」（22.7.23）&gt;</p> <p>2 ハローワークの事務移管を迅速に進めること          本報告書のとりまとめを行った全国知事会議において、公共職業安定所（ハローワーク）の事務の地方移管について最優先で取り組むべきことを特に全会一致で確認したところであり、国の迅速かつ確実な対応を改めて求める。</p>		
その他各方面の 意見	<p>&lt;労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」（22.4.1）&gt;</p> <p>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。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。              一方、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。</li> </ol>		

<労働政策審議会「地方分権改革に関する意見」(21.2.5)>

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。なお、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、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。

一方、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。

<連合南雲事務局長「『地域主権戦略大綱』に関する談話」(22.6.22)>

雇用のセーフティネットの中心であるハローワークは国による全国ネットワークを堅持すべきであり、見直し作業にあたっては、憲法や国際条約の整合性に配慮することはもちろん、利用者・当事者である労使の意見を尊重したものでなければならない。

<連合「『地域主権戦略大綱（出先機関改革関係）』に関する要請」(22.6.14)>

ハローワークは、職業紹介や雇用保険の認定・給付業務などを担う、働く者の雇用を守る生命線であり、社会の安定をはかる中枢機関である。したがって改革の検討にあたっては、利用者であり当事者でもある労使の意見を十分に尊重・反映する必要がある。

具体的な内容は、労働政策審議会による本年4月1日付「出先機関改革に関する意見」に記載の通りである。

<連合「労働行政の充実・強化に関する要請」(20.12.25)>

3. 「国のハローワークの漸次縮小」等について

(1) 「第2次勧告」では、「将来的には、国のハローワークの漸次縮小をはかるべき」とされ、地方分権改革推進委員会の決議では「ハローワークの全職員を削減する」ととされている。しかし、ハローワークは、国が責任を持つべき職業紹介・雇用保険・雇用対策を全国を通じて一体的に実施するものである。全面的に地方に移管すれば、雇用保険制度の全国的運営が損なわれ、例えば、都市部では低い保険料率で給付も充実する一方、雇用情勢の厳しい地域では、保険料率は数倍となり給付も低下せざるを得なくなる。また、全国的に機動的な雇用対策を行うことも困難になるおそれがある。したがって、ハローワークの全国ネットワークは維持すべきである。さらに、現在のような雇用・経済情勢を踏まえれば、その組織体制の拡充・強化をはかるべきである。

(2) 労働基準監督署およびハローワークの再編整理に関する具体的な計画については、労働政策審議会の調査・審議事項とする。

<日本経団連「2008年度版 経営労働政策委員会報告」(19.12.8)>

ハローワークの機能は雇用のセーフティネットであり、今後とも、無料かつ全国

	<p>的な職業紹介組織を維持していくべきである。その上で、現在問題となっている就職氷河期に意に反して期間従業員・パートタイム従業員・派遣社員等の道を選択した人々を対象としたサービスの提供を充実する方向で、立地・サービス内容などを見直し、機能強化を目指すべきである。</p> <p>&lt;中小企業団体中央会「平成 22 年度通常総会決議」(22. 6. 30)&gt; ハローワークは、中小企業が無料で人材確保に利用できる重要な機関であることから、国が責任をもって全国ネットワークのサービス推進体制を維持・強化すること。</p> <p>&lt;日本弁護士連合会「都道府県労働局のブロック化・国のハローワークの漸次縮小に反対する会長声明」(21. 3. 6)&gt; ハローワークは、憲法 27 条に基づく勤労権の保障として、社会的弱者のための雇用対策等、必要な施策を総合的に講じており、これらは我が国も批准した IL088 号条約上の国際的義務であり、国が最低保障として直接実施する責務がある。</p> <p>&lt;全国社会保険労務士会連合会「労働行政の充実・強化について」(22. 8. 2)&gt; それぞれの業務内容を十分に精査することなく、これらを単純に「国の出先機関」の一つに位置付けて、「国の出先機関」は原則として都道府県に移管すべきとする議論は、就職の広域性や労働者保護政策の全国統一の実施の必要性など、労働行政の特殊性を全く考慮しない議論であるといわざるを得ません。</p> <p>&lt;財団法人東京市政調査会「自治体の就労支援」報告書(22. 6. 30)&gt; 自治体の無料職業紹介事業は地域的公共性を実現するための活動であるので、全国的公共性を実現するための機関であるハローワークと同列に扱うことにも問題がある。例えば、ハローワークの全国ネットワークは、広域的な職業紹介を行う義務を負っているが(IL0 第 88 号条約第 6 条/職業安定法第 17 条)、産業振興や人口定住等を目標として行われることの多い自治体無料職業紹介事業にとって、このような義務づけは桎梏となりかねない。</p> <p>&lt;「G 8 労働大臣会合議長総括」(20. 5. 13)&gt; 政府は、職業紹介、失業給付と積極的労働市場施策を十分に統合することを通じて、労働市場の需給調整機能を強化するとともに、これらの機能を果たす組織を全国ネットワークとして維持することが重要である</p>
既往の政府方針等	<p>&lt;「衆議院厚生労働委員会附帯決議」(21. 6. 12)&gt; 十五 (略) 都道府県労働局の組織の在り方については、国民サービスの維持、労働者保護の実効性の確保、事業所の実態把握や機動的な指導、都道府県等との雇用対策の一体的推進等を図る観点から、現行の都道府県単位の組織体制の存続も含め、慎重に検討すること。</p>
自己仕分け 【仕分け結果】 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">C - c</div>	<p>公共職業安定所における各種業務は、引き続き国が実施することが適切であるため、国が公共職業安定所の指揮監督を行う必要がある。</p>
備考	—

事務・権限自己仕分けシート

		出先機関名：都道府県労働局	整理番号（ 20 ）												
<b>事務・権限自己仕分けシート（個票）</b>															
事務・権限名	各種法令に基づく事業主への指導権限（報告徴収・助言・指導・勧告） ・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、パートタイム労働法														
事務・権限の概要	<p>&lt;根拠法令&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女雇用機会均等法第29条第2項</li> <li>・育児・介護休業法第56条</li> <li>・次世代育成支援対策推進法第12条第6項</li> <li>・パートタイム労働法第16条第2項</li> </ul> <p>&lt;目的&gt;</p> <p>男女雇用機会均等法等に沿った雇用管理が行われるよう法違反に対し厳正かつ的確に行政指導を行う。</p> <p>&lt;業務内容&gt;</p> <p>男女雇用機会均等法等の履行確保のため、事業主に対し雇用管理の状況等について文書の提出の要請、出頭を求めての事情聴取、事業所への実地調査等により事業主から報告を求めるとともに、法違反の是正を求め助言、指導、勧告を行う。</p>														
予算の状況 (単位:百万円)	10,965百万円（整理番号20~22の事務が不可分なため、一体として計上）														
関係職員数	234人（整理番号20~22の事務が不可分なため、一体として計上。平成22年度未定員）														
事務量（アウトプット）	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成21年度</th> <th>平成20年度</th> <th>平成19年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>相談件数 (件)</td> <td>10万2,032</td> <td>9万0,332</td> <td>8万9,938</td> </tr> <tr> <td>行政指導件数 (件)</td> <td>7万8,162</td> <td>7万5,270</td> <td>7万2,053</td> </tr> </tbody> </table>				平成21年度	平成20年度	平成19年度	相談件数 (件)	10万2,032	9万0,332	8万9,938	行政指導件数 (件)	7万8,162	7万5,270	7万2,053
	平成21年度	平成20年度	平成19年度												
相談件数 (件)	10万2,032	9万0,332	8万9,938												
行政指導件数 (件)	7万8,162	7万5,270	7万2,053												
地方側の意見	<p>&lt;全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」(22.7.15)&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業安定、労働保険、労働基準等の労働行政及び職業訓練は、地域の雇用・就労ニーズに応じた一元的、総合的な対応が可能な地方に移管する。国（本省）の役割は労働保険や労働基準などの全国統一的な基準の設定に限定する。</li> </ul>														
その他各方面の意見	<p>&lt;労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」(22.4.1)&gt;</p> <p>2 労働基準行政、雇用均等行政、個別労働紛争対策等について</p> <p>労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法等の基準の設定及び履行確保のための監督や指導、労災保険における認定業務は、現在国並びに労働局及び労働基準監督署において直接実施している。このような業務については、地域の状況等によらず全国統一的に労働者を保護する必要があること、全国的な問題事案に一齐に対応する必要があること、公正競争の確保の観点からも労働関係の規制の適用には厳密な全国統一性が求められること等から、国の責任によりそれらを担保する形で実施される必要がある。</p> <p>&lt;連合「『地域主権戦略大綱（出先機関）』に関する要請」(22.6.14)&gt;</p> <p>連合は政府同様、地域主権改革を押し進めるべきであるとの立場ですが、労働行政に関する国の出先機関を地方自治体へ移譲することは慎重に検討しなければならないと考えております。</p> <p>&lt;全国社会保険労務士会連合会「労働行政の充実・強化について」(22.8.2)&gt;</p> <p>職業安定行政、労働基準行政、雇用均等行政は、日本国憲法の理念からいって、国自らが責任を持って執行すべき行政分野であって、都道府県の財政格差が生じないようにしなければなりません。</p>														
既往の政府方針等	<p>&lt;改正男女雇用機会均等法案に対する附帯決議(衆議院厚生労働委員会、18.6.14)&gt;</p> <p>8、改正後の均等法の円滑な施行を図るため、都道府県労働局の紛争調整委員会（機</p>														

	<p>会均等調停委員会議)、雇用均等室等の体制を整備すること。</p> <p>&lt;改正男女雇用機会均等法案に対する附帯決議(参議院厚生労働委員会、18.4.27)&gt; 5、改正後の均等法の円滑な施行を図るため、都道府県労働局の紛争調整委員会(機会均等調停委員会議)、雇用均等室等の体制を整備すること。</p> <p>&lt;改正パートタイム労働法案に対する附帯決議(参議院厚生労働委員会、19.5.24)&gt; 3、法の実効性を高める観点から、都道府県労働局の雇用均等室においては、事業主に対する報告徴収をはじめとする行政指導の強化や調停の活用を図ること。また、本法の円滑な施行を図るため、都道府県労働局の雇用均等室等について、専門家の配置を含めた体制を整備すること。</p> <p>&lt;改正育児・介護休業法案案に対する附帯決議(衆議院厚生労働委員会、21.6.12)&gt; 15、本法による改正後の法の円滑な施行を図るため、雇用均等室の体制を整備すること。また、雇用均等室をはじめとする都道府県労働局の組織の在り方については、国民サービスの維持、労働者保護の実効性の確保、事業所の実態把握や機動的な指導、都道府県等との雇用対策の一体的推進等を図る観点から、現行の都道府県単位の組織体制の存続を含め、慎重に検討すること。</p> <p>&lt;男女共同参画会議「第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方(答申)」(22.7.23)&gt; 雇用均等行政の実効性を高め、全国どの地域においても企業への指導や労働者の救済が等しく円滑に行われる必要があるため、都道府県労働局雇用均等室がその機能を十分発揮できるよう、体制の強化を図る。</p>
<p>自己仕分け</p> <p>【仕分け結果】</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">C - c</div>	<p>男女雇用機会均等法等については、①憲法の定める「法の下での平等」から導き出される性別による差別の禁止や②育児休業等子を安心して産み育てながら働くことのできる環境整備等に関する労働者の基本的な権利を定めるものである。</p> <p>労働者の基本的な権利が保障される程度は、公平性の観点から、地域ごとに異なるとよい性格のものではなく、ナショナル・ミニマムとして維持・達成していく必要がある。このため、男女雇用機会均等法等の履行確保を求めるための事業主への指導においては、<u>地域の状況等によらず、全国統一に行われる必要があること、公正競争の確保の観点からも厳密な全国統一性が求められること、全国的な問題事案に一律・一斉に対応する必要があること</u>などから、<u>統一な基準の策定のみならず、基準の履行確保についても国が責任を持って実施する必要がある</u>。</p> <p>特に女性労働者数やパートタイム労働者数が増加し、雇用管理の実態の多様化・複雑化が進む中、必要な施策の企画立案を機動的に行うに当たっては、第一線機関における行政指導等により得られる情報・国民のニーズを的確に把握し、これを迅速に施策に反映させることが必要であり、本省と出先機関の一体的行政運営をもって初めて実効性及び効率性が確保されるものである(「地域主権戦略大綱」第4の2(3)の①に該当)。</p> <p>また、男女雇用機会均等法等の履行確保の事務は、事務処理基準を事前に具体的かつ網羅的に定めて処理できる性質のものではない(※)ことから、仮に、地方自治体に事務を移管することで、通達等による定期・随時の報告聴取や指示、全国規模の異動や統一研修の実施等による職員の質の維持・向上、さらに統一な基準の履行確保のための業務監察ができないこととなれば、各地方自治体の対応の相違等により労働者の基本的権利及び公正な競争について、侵害・制約のおそれがある(「地域主権戦略大綱」第4の2(3)の②に該当)。</p> <p>※あらかじめ処理基準の設定が困難な例 【募集・採用・配置・昇進等各雇用ステージにおける性別を理由とする差別の禁止】 法、指針により禁止されている取扱いとして下記のとおり例を示しているが、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・募集・採用にあたって女性のみ未婚を条件とする。</li> <li>・女性は課長補佐までしか昇進させない。</li> <li>・女性のみ一定の年齢に達したことを理由として昇格させない。</li> </ul> <p>これらあくまでも例示であり、これら以外の性別を理由とする差別も法違反となるが、<u>企業の雇用管理は千差万別であるため網羅的例示には限界がある</u>。</p> <p>さらに、性別による差別に該当するかどうか、例えば、ある女性が同期入社</p>

	<p>性に比べ昇進が遅れているかどうかの判断については、男女別の役職者数、勤続年数、職務内容や昇格基準、企業全体の労働者の昇進状況等雇用管理の方針や実態を詳細にヒアリングした上で総合的に判断していくこととなる（そのような事案はその都度本省に照会した上で統一的に対応）。</p> <p>このように、あらかじめ事務処理基準を定めることは困難であり、また、これらの取扱いについて都道府県の判断に委ねることとなれば、同様の事案の判断が都道府県によって変わる可能性が高い。</p>
備考	—

事務・権限自己仕分けシート

出先機関名：都道府県労働局

整理番号（ 21 ）

事務・権限自己仕分けシート（個票）

事務・権限名	紛争の解決に関すること（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に係る相談、助言・指導・勧告、紛争調整委員会による調停の事務）			
事務・権限の概要	<p>&lt;根拠法令&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女雇用機会均等法第17条及び18条</li> <li>・育児・介護休業法第52条の4及び52条の5</li> <li>・パートタイム労働法第21条及び22条</li> </ul> <p>&lt;目的&gt;</p> <p>男女雇用機会均等法等に定める事項に関連する労働者と事業主間の個別具体的な私法上の紛争の迅速かつ円満な解決を図る。</p> <p>&lt;業務内容&gt;</p> <p>男女雇用機会均等法等に定める事項に関する労働者と事業主の私法上の紛争について、</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①都道府県労働局長の解決案の提示による紛争解決の援助（助言、指導、勧告）</li> <li>②第三者機関である紛争調整委員会による調停、調停案の作成・受諾勧告を実施し、紛争の早期解決を図る。</li> </ol>			
予算の状況 （単位：百万円）	10,965百万円（整理番号20～22の事務が不可分なため、一体として計上）			
関係職員数	234人（整理番号20～22の事務が不可分なため、一体として計上。平成22年度未定員）			
事務量（アウトプット）		平成21年度	平成20年度	平成19年度
	都道府県労働局長による紛争解決の援助（件）	709	681	546
	調停会議による調停（件）	71	72	62
地方側の意見	<p>&lt;全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」（22.7.15）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業安定、労働保険、労働基準等の労働行政及び職業訓練は、地域の雇用・就労ニーズに応じた一元的、総合的な対応が可能な地方に移管する。国（本省）の役割は労働保険や労働基準などの全国統一的な基準の設定に限定する。</li> </ul>			
その他各方面の意見	<p>&lt;労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」（22.4.1）&gt;</p> <p>2 労働基準行政、雇用均等行政、個別労働紛争対策等について</p> <p>労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法等の基準の設定及び履行確保のための監督や指導、労災保険における認定業務は、現在国並びに労働局及び労働基準監督署において直接実施している。このような業務については、地域の状況等によらず全国統一的に労働者を保護する必要があること、全国的な問題事案に一斉に対応する必要があること、公正競争の確保の観点からも労働関係の規制の適用には厳密な全国統一性が求められること等から、国の責任によりそれらを担保する形で実施される必要がある。</p> <p>&lt;連合「『地域主権戦略大綱（出先機関）』に関する要請」（22.6.14）&gt;</p> <p>連合は政府同様、地域主権改革を推し進めるべきであるとの立場ですが、労働行政に関する国の出先機関を地方自治体へ移譲することは慎重に検討しなければならないと考えております。</p> <p>&lt;全国社会保険労務士会連合会「労働行政の充実・強化について」（22.8.2）&gt;</p> <p>職業安定行政、労働基準行政、雇用均等行政は、日本国憲法の理念からいって、国自らが責任を持って執行すべき行政分野であって、都道府県の財政格差が生じないようにしなければなりません。</p>			

<p>既往の政府方針等</p>	<p>&lt;改正男女雇用機会均等法案に対する附帯決議(衆議院厚生労働委員会、18.6.14)&gt; 8、改正後の均等法の円滑な施行を図るため、都道府県労働局の紛争調整委員会(機会均等調停委員会議)、雇用均等室等の体制を整備すること。</p> <p>&lt;改正男女雇用機会均等法案に対する附帯決議(参議院厚生労働委員会、18.4.27)&gt; 5、改正後の均等法の円滑な施行を図るため、都道府県労働局の紛争調整委員会(機会均等調停委員会議)、雇用均等室等の体制を整備すること。</p> <p>&lt;改正パートタイム労働法案に対する附帯決議(参議院厚生労働委員会、19.5.24)&gt; 3、法の実効性を高める観点から、都道府県労働局の雇用均等室においては、事業主に対する報告徴収をはじめとする行政指導の強化や調停の活用を図ること。また、本法の円滑な施行を図るため、都道府県労働局の雇用均等室等について、専門家の配置を含めた体制を整備すること。</p> <p>&lt;改正育児・介護休業法案案に対する附帯決議(衆議院厚生労働委員会、21.6.12)&gt; 15、本法による改正後の法の円滑な施行を図るため、雇用均等室の体制を整備すること。また、雇用均等室をはじめとする都道府県労働局の組織の在り方については、国民サービスの維持、労働者保護の実効性の確保、事業所の実態把握や機動的な指導、都道府県等との雇用対策の一体的推進等を図る観点から、現行の都道府県単位の組織体制の存続を含め、慎重に検討すること。</p> <p>&lt;男女共同参画会議「第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方(答申)」(平成22年7月23日)&gt; 雇用均等行政の実効性を高め、全国どの地域においても企業への指導や労働者の救済が等しく円滑に行われる必要があるため、都道府県労働局雇用均等室がその機能を十分発揮できるよう、体制の強化を図る。</p>
<p>自己仕分け</p> <p>【仕分け結果】</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">C - c</div>	<p>紛争解決援助制度は、男女雇用機会均等法等で定められている事業主が講ずべき措置に関する労働者と事業主との紛争の早期解決のために設けられた制度である。当該業務は関係法の施行業務を担う機関において実施することにより、単に紛争の解決策を示すにとどまらず、紛争の原因となっている雇用管理制度や慣行等について検証し、法の趣旨を踏まえた解決案を提示することができるため、利用者に対して、質の高いサービスを迅速かつ円滑に提供できる。</p> <p>また、法を施行する機関において実施されることで、法制度に熟知し専門性を有する職員が業務に当たることとなるため、利用者への質の高いサービスの効果的・効率的な提供が可能となっている。</p> <p>さらに、紛争解決業務を行う過程で法違反が確認された場合、法の履行確保の観点からは行政指導を迅速に行う必要があるが、紛争解決業務と行政指導を一体的に実施することで業務の効果的・効率的運営が可能となっている。</p> <p>仮に紛争解決援助制度のみを都道府県に移管した場合、違法状態を是正するための行政指導等を求める利用者は、法施行機関に別途出向くこととなるため、利用者 に不便をかけることとなる上、行政指導による迅速な違法状態の是正等の措置が取り難いこととなる。このため、ワンストップのサービスを提供するという利用者の利便性及び法の効果的・効率的な履行確保の観点からも一体的に業務を実施することが必要である。</p> <p>整理番号 20 のとおり、行政指導業務は、引き続き出先機関の事務・権限とすべきものであるが、本業務は行政指導と一体的に実施することが必要であるため、引き続き出先機関の事務・権限とすべき業務である(「地域主権戦略大綱」第4の2(3)の②に該当)。</p>
<p>備考</p>	<p>—</p>

事務・権限自己仕分けシート

出先機関名：都道府県労働局 整理番号（ 22 ）

事務・権限自己仕分けシート（個票）													
事務・権限名	両立支援に取り組む事業主への助成												
事務・権限の概要	<p>&lt;根拠法令&gt;                      育児・介護休業法第30条、育児・介護休業法施行規則第38条                      雇用保険法第62条第1項第5号、                      雇用保険法施行規則第116条第1号 附則第17条の3</p> <p>&lt;関係する通知・計画等&gt;                      「育児・介護雇用安定等助成金（事業所内保育施設設置・運営等助成金）支給要領」（平成22年4月1日付け雇児発0401第30号、「育児・介護雇用安定等助成金（事業所内保育施設設置・運営等助成金）支給要領の一部改正について」別添）、「育児・介護雇用安定等助成金（中小企業子育て支援助成金）支給要領」（平成22年4月1日付け雇児発0401第25号「育児・介護雇用安定等助成金（中小企業子育て支援助成金）支給要領の一部改正について」別添）等</p> <p>&lt;目的&gt;                      子の養育を行う労働者の雇用の継続等を図る。</p> <p>&lt;業務内容&gt;                      育児・介護休業法第30条に基づき、国は、子の養育を行う労働者の雇用の継続を図るため、事業主等に対して、給付金の支給その他必要な援助を行うことができることとしている。このため、雇用保険法第62条第1項第5号等に基づき、各種助成金事業を行っている。都道府県労働局雇用均等室においては、中小企業子育て支援助成金、事業所内保育施設設置・運営等助成金を支給している。各助成金の支給基準や手続きについては、育児・介護休業法施行規則及び支給要領をはじめとする各種通達に規定されている。具体的には、同室において、事業主から各種給付に係る支給申請を受理し、関連書類等の確認や必要に応じて事業主等への問い合わせ等を行い、給付金の目的に応じ定められている一定の要件を満たした場合には、同室において支給決定を行っている。支給に当たっては、労働協約又は就業規則に育児休業について規定していることや次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し届け出ていること等を支給要件としている。</p>												
予算の状況 （単位：百万円）	10,965百万円（整理番号20～22の事務が不可分なため、一体として計上）												
関係職員数	234人（整理番号20～22の事務が不可分なため、一体として計上。平成22年度末定員）												
事務量（アウトプット）	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>21年度</th> <th>20年度</th> <th>19年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>中小企業子育て支援助成金</td> <td>3,636百万円 3,784件</td> <td>2,648百万円 2,740件</td> <td>1,116百万円 1,148件</td> </tr> <tr> <td>事業所内保育施設設置・運営等助成金</td> <td>1,215百万円 205件</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> </tbody> </table>		21年度	20年度	19年度	中小企業子育て支援助成金	3,636百万円 3,784件	2,648百万円 2,740件	1,116百万円 1,148件	事業所内保育施設設置・運営等助成金	1,215百万円 205件	—	—
	21年度	20年度	19年度										
中小企業子育て支援助成金	3,636百万円 3,784件	2,648百万円 2,740件	1,116百万円 1,148件										
事業所内保育施設設置・運営等助成金	1,215百万円 205件	—	—										
地方側の意見	<p>&lt;全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」（22.7.15）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職業安定、労働保険、労働基準等の労働行政及び職業訓練は、地域の雇用・就労ニーズに応じた一元的、総合的な対応が可能な地方に移管する。国（本省）の役割は労働保険や労働基準などの全国統一的な基準の設定に限定する。</li> </ul>												
その他各方面の意見	<p>&lt;労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」（22.4.1）&gt;</p> <p>2 労働基準行政、雇用均等行政、個別労働紛争対策等について                      労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法等の基準の設定及び履行確保のための監督や指導、労災保険における認定業務は、現在国並びに労働局及び労働基準監督署において直接実施している。こ</p>												

	<p>のような業務については、地域の状況等によらず全国統一的に労働者を保護する必要があること、全国的な問題事案に一齐に対応する必要があること、公正競争の確保の観点からも労働関係の規制の適用には徹密な全国統一性が求められること等から、国の責任によりそれらを担保する形で実施される必要がある。</p> <p>&lt;連合『「地域主権戦略大綱（出先機関）」に関する要請』（22.6.14）&gt; 連合は政府同様、地域主権改革を推し進めるべきであるとの立場ですが、労働行政に関する国の出先機関を地方自治体へ移譲することは慎重に検討しなければならないと考えております。</p> <p>&lt;全国社会保険労務士会連合会「労働行政の充実・強化について」（22.8.2）&gt; 職業安定行政、労働基準行政、雇用均等行政は、日本国憲法の理念からいって、国自らが責任を持って執行すべき行政分野であって、都道府県の財政格差が生じないようにしなければなりません。</p>
<p>既往の政府方針等</p>	<p>&lt;改正男女雇用機会均等法案に対する附帯決議（衆議院厚生労働委員会、18.6.14）&gt; 8、改正後の均等法の円滑な施行を図るため、都道府県労働局の紛争調整委員会（機会均等調停委員会議）、雇用均等室等の体制を整備すること。</p> <p>&lt;改正男女雇用機会均等法案に対する附帯決議（参議院厚生労働委員会、18.4.27）&gt; 5、改正後の均等法の円滑な施行を図るため、都道府県労働局の紛争調整委員会（機会均等調停委員会議）、雇用均等室等の体制を整備すること。</p> <p>&lt;改正パートタイム労働法案に対する附帯決議（参議院厚生労働委員会、19.5.24）&gt; 3、法の実効性を高める観点から、都道府県労働局の雇用均等室においては、事業主に対する報告徴収をはじめとする行政指導の強化や調停の活用を図ること。また、本法の円滑な施行を図るため、都道府県労働局の雇用均等室等について、専門家の配置を含めた体制を整備すること。</p> <p>&lt;改正育児・介護休業法案案に対する附帯決議（衆議院厚生労働委員会、21.6.12）&gt; 15、本法による改正後の法の円滑な施行を図るため、雇用均等室の体制を整備すること。また、雇用均等室をはじめとする都道府県労働局の組織の在り方については、国民サービスの維持、労働者保護の実効性の確保、事業所の実態把握や機動的な指導、都道府県等との雇用対策の一体的推進等を図る観点から、現行の都道府県単位の組織体制の存続を含め、慎重に検討すること。</p> <p>&lt;男女共同参画会議「第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（答申）」（22.7.23）&gt; 雇用均等行政の実効性を高め、全国どの地域においても企業への指導や労働者の救済が等しく円滑に行われる必要があるため、都道府県労働局雇用均等室がその機能を十分発揮できるよう、体制の強化を図る。</p>
<p>自己仕分け</p> <p>【仕分け結果】</p> <div style="border: 2px solid black; padding: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>C - c</p> </div>	<p>両立支援に取り組む事業主への助成については、以下の理由により、引き続き都道府県労働局雇用均等室で実施することが必要である。</p> <p>①当該助成は、労働協約又は就業規則に育児休業について規定していることや、次世代育成支援推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し届け出ていること等を支給要件としており、育児を行う労働者が働き続けやすい雇用環境の整備を図るという目的を効果的に達成するためには、関係法の施行業務を行う機関において、両立支援制度に関する事業主への指導等と一体的に行われることが必要である。</p> <p>②その財源は国が財政責任を負っている保険者である雇用保険二事業の保険料であり、助成金の企画運営責任、保険の財政責任を一貫して担うべきであるとともに、全国統一の要件の下で公平に支給する必要があること（「地域主権戦略大綱」第4の2（3）の②に該当）。</p>
<p>備考</p>	<p>—</p>