

厚生労働省 参考資料②

(平成22年5月24日)

目次

- P. 1 労働政策審議会
『出先機関改革に関する意見』(H22. 4. 1)
- P. 3 労働政策審議会
『地方分権改革に関する意見』(H21. 2. 5)
- P. 5 日本労働組合総連合会 事務局長談話
『「出先機関改革に係る工程表」決定についての談話』(H21. 3. 24)
- P. 6 日本労働組合総連合会
『労働行政の充実・強化に関する要請』(H20. 12. 25)
- P. 8 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』(H21. 3. 6)
- P. 9 日本労働弁護団
『地方分権改革推進委員会「第2次勧告」についての意見』(H21. 3. 4)
- P. 21 日本経済団体連合会
『2008年度版 経営労働政策委員会報告』(H19. 12. 18)
- P. 22 衆議院厚生労働委員会
『衆議院厚生労働委員会附帯決議』(H21. 6. 12)
- P. 23 国際労働機関 (ILO)
『職業安定組織の構成に関する条約 (第88号条約)』

平成22年4月1日

厚生労働大臣
長妻 昭 殿

労働政策審議会
会長 諏訪 康 雄

出先機関改革に関する意見

本審議会は、標記について、厚生労働省設置法第9条第1項第3号の規定に基づき、下記のとおり、意見を申し述べる。

貴職におかれては、下記を踏まえ、出先機関改革の推進に当たり、適切に対処されたい。

記

現在、政府は地域主権改革の一環として出先機関の抜本的改革に取り組んでいる。

これに関し、去る3月23日には、全国知事会に設置された国の出先機関原則廃止プロジェクトチームは、労働局並びに労働基準監督署及びハローワークを地方移管すべき旨を示したとりまとめを行った。今後、内閣府に設置された地域主権戦略会議において、出先機関の抜本的改革について検討するとされているが、これらの点についての、当審議会の意見は以下のとおりである。

1 ハローワークの地方移管について

ハローワークの地方移管に関する当審議会の意見は、平成21年2月5日付け「地方分権改革に関する意見」に記したとおりであり、改めて以下のことを確認する。

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。

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。

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。

また、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。

なお、政府において、事業仕分け的な手法も用いて出先機関の仕分けを行うことを検討しているとも聞くが、労働局並びに労働基準監督署及びハローワークに係る出先機関改革は、労働政策の実施体制の在り方そのものにもかかわるものであり、労働政策に関する重要事項として当審議会において審議されるべきものである。今後、政府においては、このことを踏まえた適切な対処を要望する。

平成 21 年 2 月 5 日

厚生労働大臣
舩 添 要 一 殿

労働政策審議会
会 長 菅 野 和 夫

地方分権改革に関する意見（抄）

本審議会は、標記について、「労働政策審議会各分科会の地方分権改革推進委員会「第2次勧告」に関する見解」に基づく議論の結果、下記のとおり結論に達したので、厚生労働省設置法第9条第1項第3号の規定に基づき、意見を申し述べる。

貴職におかれては、下記を踏まえ、地方分権改革の推進に当たり、適切に対処されたい。

記

昨年12月8日、地方分権改革推進委員会は「第二次勧告」を公表し、将来的なハローワークの漸次縮小及び全面地方移管、都道府県労働局のブロック機関化及び地方厚生局との統合を行うべき旨を示した。

また、同月16日、地方分権改革推進委員会は決議を行い、ハローワークの全職員の地方移管について政府に具体化に向けた措置を求めることを明らかにした。

以上の点について、関係分科会における審議を踏まえた当審議会の意見は以下のとおりである。

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。

ホーム > ニュース > 事務局長談話 > 2009年 > 「出先機関改革に係る工程表」決定についての談話

事務局長談話

[2009年のインデックスへ戻る](#)

2009年3月24日

「出先機関改革に係る工程表」決定についての談話

日本労働組合総連合会
事務局長 古賀 伸明

1. 3月24日、政府の地方分権改革推進本部(本部長・麻生太郎首相)は、「出先機関改革に係る工程表」を決定した。昨年12月8日に地方分権改革推進委員会がまとめた「第2次勧告」は、ハローワークの漸次縮小および地方への移管、都道府県労働局をブロック機関化し地方厚生局と統合することを求めていたが、今回の工程表にはこれらは盛り込まれなかった。厳しい雇用・失業情勢が続き、労働行政の役割の重要性が高まる中で、当然の判断である。
2. 工程表は、「出先機関の統廃合、地域との連携やガバナンスの確保の仕組みなど、第2次勧告で示された出先機関の組織の改革の方向性に沿って検討を進め、改革大綱に盛り込む」としている。しかし、「第2次勧告」は、ハローワークなど労働行政の最大ユーザーである労使の声を踏まえたものとはなっていない。また、「第2次勧告」は、ブロック機関化した場合に、都道府県労働局が担っている労働者派遣事業の指導監督や個別労働紛争処理などの機能をどのようにして維持するのかという点も検討されていない。今後、地方分権改革大綱を定めるにあたっては、労働行政の後退とならないよう「第2次勧告」ありきではなく、慎重に検討すべきである。
3. 全国の各地域において、すべての労働者が職業紹介や能力開発、労働相談等に関する行政サービス・支援を十分に受けられることが、労働行政の基本である。その視点に立てば、「第2次勧告」は、労働者・国民の立場からは疑問のある内容である。連合は、昨年12月には厚生労働省に対して「労働行政の充実・強化に関する要請」を行い、[1]都道府県労働局のブロック化により、労働行政の後退とならない体制整備、[2]ハローワークの全国ネットワークの維持及び体制の拡充・強化などを求めた。また、労働政策審議会においても、その旨を繰り返し主張してきた。
4. 地方分権そのものは否定されるものではない。しかし、国民生活への影響を顧みずに、削減や統廃合ありきの改革では、何のための地方分権なのか、その目的を失ったものとなる。連合は、今後のわが国の経済・社会のあり方も見据え、国民のくらしを豊かにするための地方分権を求めていく。

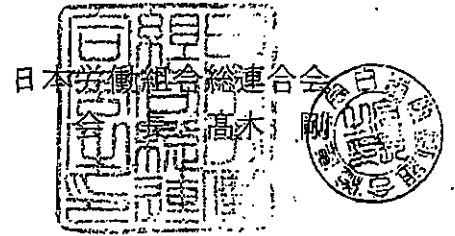
以上

[このページの先頭へ](#)

2008年12月25日

厚生労働大臣

舩添 要一 様



労働行政の充実・強化に関する要請（抄）

私ども連合は、全国の各地域において、すべての労働者が職業紹介や能力開発、労働相談等に関する行政サービス・支援を十分に受けられることが、労働行政の基本であると考えております。非正規労働者等の雇用問題への対応が喫緊の課題となっているいま、地域に密着した労働行政機関が全国的にサービスを迅速に提供することの必要性は、ますます高まっています。

このような中で、去る12月8日、内閣府・地方分権改革推進委員会は第2次勧告をまとめました。しかし、その内容を見ると、労働者・国民の立場からは、疑問を抱かざるを得ない内容を含んでいます。

また、緊急の雇用対策はもちろん、各地域における雇用創出を伴う地域産業政策の策定・実行には、地域の関係機関・労使団体の知恵と参加が必要であり、都道府県労働局には連携強化に向けたリーダーシップを発揮することが求められております。

ついては、労働行政の充実・強化をはかる観点から、下記の事項について要請いたします。労働行政に寄せられる期待と役割の大きさをいま一度認識され、今後の労働行政の立案・運営等にあたり、十分に反映いただくようお願い申し上げます。

記

2. 雇用対策における都道府県との連携強化および労使の参加

地域における雇用対策(雇用創出、地域活性化策を含む)の検討・実施にあたっては、都道府県労働局が主導し、地方自治体、地域の労使団体および経済産業局等の関係者が連携し、実効性ある対策のための体制を整備する。

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」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。
- (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。

ホーム > 会長声明・意見書など > 会長声明集

会長声明・意見書など
会長声明集

会長声明集 Subject:2009-03-06

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

1. 内閣府の地方分権改革推進委員会「第2次勧告」(2008年12月8日公表)は、「国の出先機関の見直し」の一つとして、都道府県労働局につき、「現行の組織を廃止して、ブロック機関に集約し、地方厚生局と統合する」、「将来的には、国のハローワークの漸次縮小」し地方に移管するとしている。
2. しかし、都道府県労働局は、個別労使紛争の調整、男女雇用機会均等法に基づく雇用均等業務や労働者派遣事業の指導監督など、重要な労働施策を最前線で担う機関であり、無料・迅速・非公開の手続であることから、労使の当事者にとって、もっともアクセスしやすい相談窓口となっており、企画室、雇用均等室をあわせ、総合労働相談件数は、年間100万件(電話相談を含む。)を超え、助言・指導、あっせん・調停などの制度も全国各地で幅広く利用されている。

もし、都道府県労働局が廃止されてブロック機関となり、企画室や雇用均等室も地方ブロック単位に統合されれば、労働者・事業主双方にとって、身近な機関に権利救済を求めることができなくなり、法に定める権利の確保に重大な支障を来すことになる。

さらに、これらの業務を、地方自治体の職員に委ねることとなると、求められる専門性の面から、対応の的確性、解決機能の低下が懸念される。

3. また、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、これらはわが国も批准した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。

さらに雇用保険、社会的弱者のための雇用助成等も、地方自治体ごとに運営することとなれば、地方による雇用失業情勢の違いや財政力の違いにより、雇用保険制度の破綻、あるいは障害者、母子家庭、年長フリーター、中高年齢者などに対するセーフティネットの機能が失われる危険性が高い。

4. 当連合会では、昨年の人権擁護大会で最近の貧困問題の急速な拡大に関して「貧困の連鎖を断ち切り、すべての人が人間らしく働き生活する権利の確立を求める決議」を採択した。また、男女雇用機会均等法の制定・改正にあたり、実効ある救済機関の設置が必要であると繰り返し主張してきた。

当連合会は、救済機関の整備と雇用対策を強化するため、政府に対し、男女平等の実現と労働法令遵守のために国の責任を果たすよう改めて求めるものであり、都道府県労働局のブロック機関化と国のハローワークの漸次縮小については、以上の問題点に配慮し、労使の利便性、労働者の権利確保の実効性、行政の合理的運営を損なうことがないように求める。

2009年(平成21年)3月6日

日本弁護士連合会
会長 宮崎 誠

地方分権改革推進委員会「第2次勧告」についての意見

2009年3月4日

内閣府特命担当大臣(地方分権改革)

鳩山 邦夫 殿

厚生労働大臣

舛添 要一 殿

日本労働弁護団

幹事長 小島 周一

1. はじめに

地方分権改革推進法に基づき内閣府に設置された地方分権改革推進委員会(委員長丹羽宇一郎・伊藤忠商事株式会社取締役会長)は、2008年12月8日、「第2次勧告～『地方政府』の確立に向けた地方の役割と自主性の拡大～」を内閣総理大臣に提出した。

同委員会は、この「第2次勧告」のうち、厚生労働省関係の出先機関の見直しについて、国と地方が連携するもの(個別労働関係紛争解決制度、雇用保険の窓口業務)、民間委託の拡大を進めるもの(賃金構造基本統計調査)、地方自治体が行う事業について国に準ずると位置づけるもの(無料職業紹介事業)に分けて事務・権限の見直しをするとともに、都道府県労働局を地方厚生局と統合してブロック機関に集約し、労働基準監督署及び公共職業安定所(ハローワーク)をブロック機関の下に置く、将来的に国のハローワークの漸次縮小をはかるとし、また、中央労働委員会地方出張所を廃止することを勧告している。

折しも、アメリカに端を発した金融不安による世界同時不況を口実に、「派遣切り」、「非正規切り」に代表される労働者に対する雇い止めや解雇、採用内定取消が横行している。これを受け、日本労働弁護団(会員数約1500名)は、わが国のすべての労働者・労働組合の権利確立に寄与する弁護士の団体として、2008年11月15日に「金融危機に便乗した安易な雇い止め、解雇、内定取り消しや労働条件切り下げを許さない緊急アピール」を採択し、同月21日に「いすゞ自動車の非正規労働者全員解雇(契約打ち切り)に抗議する」声明を発した。*1

このような雇用状況の中で、国と地方自治体は連携して、これまで以上に積極的かつ効果的な雇用対策行政や労働基準行政に取り組まなければならない。憲法上の最高の価値である個人の尊厳・幸福追求権(13条)、生存権(25条)や勤労の権利(27条1項)を保障する行政が今こそ必要なきはない。

また、労働行政にとって重要なことは、労働者にとってアクセスしやすいこと、地域の実情に応じた臨機応変の施策をとることにある。

しかるに、今回提出された「第2次勧告」は、労働行政が果たすべき役割・責務に逆行するものとなっており、到底容認することはできない。

日本労働弁護団は、「第2次勧告」のうち、厚生労働省関係の出先機関の見直しについて、以下のとおり反対意見を述べるものである。

2. 国の出先機関の見直しの基本的考え方について

「第2次勧告」は、

- ① 国の出先機関の中には、「近年における地方自治体の役割の拡大、交通機関や情報通信手段の著しい発達やそれにとどまらない社会経済情勢の変遷に伴う行政需要の消長により、もはや国が全国に出先機関を設置して実施する必要性の薄れたものもある」、
 - ② 「地域における総合的な行政主体である地方自治体との関係において『二重行政』になっている」、
 - ③ 「個々の事務・権限の執行について、大臣や本府省、国会や国民等によるチェック機能が働きにくく、また、地域の民主主義によるガバナンス(統治)の圏外にあるため、業務運営に地域住民の意向が反映されにくい」、
 - ④ 「地域の活力を呼び覚まし、地方自治体が自ら地域経営を行うことができるようにすることが一段と強く求められている」、
- との現状認識を示している。

しかし、このような現状認識及び第2章第5項の「個別出先機関の事務・権限の見直しと組織の改革」における記述からは、職業選択の自由(憲法22条1項)、勤労の権利(27条1項)、労働基本権(28条)という観点から、労働分野の事務・権限及び出先機関を検討した形跡は微塵もない。

「第2次勧告」は、「地方分権改革の取組みを推進していくことが、将来の道州制の実現に向けて確かな道筋をつけることになるものと考えている」とし、道州制の導入を前提とした勧告内容であることを明らかにしている。しかしながら、道州制の導入は、国民的な要求になっていないばかりか、労働分野において、憲法が保障した勤労者の権利の保障を発展させるものであるとは実証されていない。むしろ財界が中心になって提唱しているのであり、日本経済団体連合会の2008年1月1日付「成長創造～躍動の10年へ～」が「道州制を導入し日本全体の豊かさを向上させる」とし、「広域経済圏の確立に向けたインフラ整備」、「国と地方、地方間の重複事務の排除」などと提言するとおり*2、企業の経済活動の自由の保障を指向するものである。

したがって、「第2次勧告」の抽象的な現状認識から、都道府県労働局のブロック機関化、ハローワークの地方委譲及び中央労働委員会地方事務所の廃止が必要となる立法事実は存在しないというべきである。

3. 都道府県労働局の所掌事務と労働局長の権限

3.1. 都道府県労働局の事務分掌

厚生労働省設置法4条1項は厚生労働省の所掌事務を規定しており、このうち退職金共済、労働金庫、公共職業訓練及び技能検定など一部を除き、大半の労働分野における所掌事務を都道府県労働局が分掌している(同法21条1項)。

このように都道府県労働局は、出先機関ではあるが、労働分野における多数の事務を管轄地域において執行しているのであり、重要な役割を果たすことが立法府から求められているものである。

この重要な役割を果たすため、都道府県労働局長は以下の権限を有し、以下のとおり労働局に紛争調整委員会や各種審議会が設置されている。

3.2. 都道府県労働局長の権限

労働基準行政、職業安定行政、雇用均等行政において、都道府県労働局長が独自の権限を有するばかりでなく、厚生労働大臣の権限が委任されていることが多い。

3.2.1 労働基準行政

労働条件の最低基準を法定した労働基準法においては、都道府県労働局長の独自の権限として、通貨以外のものの評価額の決定(労働基準法施行規則2条3項)と休業期間等がある場合の平均賃金の算定(同規則4条)がある。

また、労働災害の防止のための最低基準を法定した労働安全衛生法においては、法律が都道府県労働局長の独自の権限を認めたものとして、①事業者に対する総括安全衛生管理者の業務の執行についての勧告(10条3項)、②特に危険な作業を必要とする機械等の製造の許可(37条1項)、③事業者に対する作業環境測定の実施等の指示(65条5項)、④健康管理手帳の交付(67条)、⑤免許の取消し・停止(74条)、⑥事業者に対する事業場の安全衛生改善計画作成の指示(78条)、⑦事業者に対する安全衛生診断の実施及び安全衛生改善計画作成に関する意見聴取の勧奨(80条)、⑧労働衛生指導医が事業場の立ち入り、関係者への質問、作業環境測定・健康診断結果記録等の物件の検査を実施させる権限(96条4項)などがある。^{*3}

3.2.2 職業安定行政

労働者派遣法56条及び同施行規則55条は、厚生労働大臣の次に掲げる権限を都道府県労働局長に委任している。①一般派遣元事業主に対する一般労働者派

遣事業の全部・一部の停止命令(一般:法14条2項、特定:法21条2項)、②労働者派遣をする事業主及び労働者派遣の役務の提供を受ける者に対する労働者派遣事業の適正な運営又は適正な派遣就業を確保するために必要な指導・助言(法48条1項)、③派遣元事業主に対する労働者派遣事業の目的・内容の変更勧告(法48条2項)、④派遣元事業主に対する労働者派遣事業の運営を改善するために必要な措置を講ずる命令(法49条1項)、⑤派遣元事業主に対する派遣就業に係る労働者派遣契約による労働者派遣の停止命令(法49条2項)、⑥法律違反の派遣就業の是正・防止措置及び雇用契約の申込みの勧告(法49条の2第1項)、⑦派遣先に対する派遣労働者の雇い入れの勧告(法49条の2第2項)、⑧労働者派遣事業を行う事業主及び労働者派遣の役務の提供を受ける者からの報告徴収(法50条)、⑨労働者派遣事業を行う事業主及び当該事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他の施設の立ち入り、関係者への質問、帳簿・書類等の物件の検査を実施させる権限(法51条)。また、職業安定法や雇用対策法においても、法律が認めた厚生労働大臣の助言・指導、勧告、改善命令などの権限を都道府県労働局長に委任している(職業安定法60条及び職業安定法施行規則37条、雇用対策法36条及び雇用対策法施行規則15条)。^{*4}

3.2.3 雇用均等・両立支援・パート労働行政

男女雇用機会均等法(29条2項)、育児・介護休業法(58条)及びパートタイム労働法(16条2項)においても、法律が認めた厚生労働大臣の助言・指導・勧告等の権限を事業主の事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長に委任しているものであり、これらの法律を施行するため都道府県労働局には雇用均等室が設置されている(厚生労働省組織規則763条)。

厚生労働省の調査によると、雇用均等室は、2007年度に均等法違反のあった4,547事業場に対して15,069件の是正指導を行っている。

3.3. 紛争解決制度

3.3.1 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律は、都道府県労働局長に対し、個別労働関係紛争の当事者に対する助言・指導の権限を認め(4条1項)、あつせんを行う紛争調整委員会は都道府県労働局に置くこととしている(5条1項、6条1項)。

厚生労働省の調査によると、2007年度の総合労働相談件数は997,237件(前年度比5.4%増)、民事上の個別労働紛争相談件数は197,904件(5.6%増)、助言・指導申出受付件数は6,652件(15.5%増)、あつせん申請受理件数は7,146件(3.2%増)とな

っており、年々増加している。関東地方でみると、東京都のあっせん申請件数は1,430件と一番多いものの、北関東の茨城県は168件、栃木県は144件と2～3日に1件程度の割合で申請が行われている。また、2007年度の相談、助言・指導申出、あっせん申請のいずれも件数で解雇がトップであり、昨今の雇用状況からすれば、本年度、来年度においても解雇の件数が増大することが予測される。

3.3.2 男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法は、都道府県労働局長に対し、紛争の当事者に対する助言、指導及び勧告の権限を認め(17条1項)、調停は都道府県労働局ごとに設置された紛争調整委員会が行うとしている(18条1項、6条1項)。^{*5}

委員会は、①調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができ(21条1項)、②調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動を行つたとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができ(21条2項)、③関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くという権限と義務が男女雇用機会均等法上与えられている。

厚生労働省の調査によると、2007年度の相談件数は29,110件、紛争解決援助申立件数は546件、調停申請件数は62件で、近年大幅に増加している。

3.4. 審議会

3.4.1 地方労働審議会

都道府県労働局に設置される地方労働審議会(厚生労働省組織令156条の2第1項)は、委員18人で組織され(地方労働審議会令2条1項)、委員は、労働者を代表する者、使用者を代表する者及び公益を代表する者のうちから都道府県労働局長が各同数を任命する(同令3条1項)。同審議会は、労働基準法、労働安全衛生法、職業安定法、労働者派遣法などの法律の施行及び公共職業安定所の業務に関する重要事項を調査審議し、意見を述べる(厚生労働省組織令156条の2第2項)。^{*6}

3.4.2 地方最低賃金審議会

都道府県労働局長は、地方最低賃金審議会の調査審議を求め、その意見を聴いて、地域別最低賃金の決定をしなければならない(最低賃金法10条1項)。

最低賃金法は、地域別最低賃金は地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならない(9条2項)、労働者の生計費を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとしている(9条3項)。

4. 労働局のブロック機関化の問題点

4.1. 「ブロック機関化の必要性」について

そもそも「第2次勧告」においては、組織の見直しの基本的考え方として、同一府省における出先機関の統廃合及び府県単位機関のブロック単位への統廃合を示しているが、具体案としては、都道府県労働局と地方厚生局との統合・ブロック機関化だけしかない。

都道府県労働局と地方厚生局とは、厚生労働省設置法上、所掌事務が重複することではなく、単に同一省内の出先機関であるというにすぎず、これだけでは組織を統合する必要性も合理性もない。

また、地方厚生局は、厚生労働省組織令152条によって、北海道、東北、関東信越、東海北陸、近畿、中国四国*7、九州の7ブロックに設置されているが、厚生労働省組織規則735条の2(別表第3の2)によって、地方厚生局が設置されていない都府県には分室が設置されている。この趣旨は都道府県単位で地域の実情に応じた厚生行政が必要であることにあるのであり、このことは労働局においても異なることはない。逆にブロック機関化すると、業務運営に地域住民の意向が反映されることが困難になる。

都道府県労働局と地方厚生局を統合してブロック機関化すると、労働者にとってアクセスしにくくなり、地域に実情に応じた臨機応変の施策をとることも困難となる。そればかりか、ブロック機関化によってかかる費用に対して効果はあるのかは疑問であり、行政の効率化にはつながらず、経費節減にもならないというべきである。

4.2. 労働基準行政について

4.2.1 権限行使の困難性

労働基準法及び労働安全衛生法が都道府県労働局長に認めた上記各権限は、労働者の生存権(憲法25条)や勤労の権利(27条1項)を保障し、「労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべき」(労働基準法1条1項)労働条件を事業

者に遵守させるため重要な権限である。

特に安全衛生の分野において、都道府県労働局長は、重要な権限を多岐にわたり有しているが、近時は重大災害*8は高水準にあり、派遣労働者の労働災害も増加しているのもあって、各管轄地域内の事業場をきめ細かく取り締まっていかなければならない。しかるに、労働局がブロック機関化して管轄地域が広域になると、現在人員削減が進行していることからしても、これらの権限を適時に適正に行うことが困難になる。

4.2.2 捜査の困難性

また、労働基準法違反や労働安全衛生法違反は所轄の労働基準監督署が送検しているが、実際は労働局労働基準部監督課の特別司法監督官が捜査をしているのであり、監督官が都道府県単位で設けられている地方検察庁から捜査の指揮を受けつつ、自ら捜査を担っているのが実態である。

ブロック機関化により広域化すると、監督課が捜査や所轄への指揮、地検との協議を行うことが困難になる。

4.2.3 行政の非効率化

都道府県労働局長の権限を機動的に行使しようとするれば、交通機関や情報通信手段が発達したとはいえ、労働局の職員や所轄の労働基準監督署及び職業安定所の職員が遠方の地域への出張等を強いられるのもあって、行政の効率化に反することになる。

4.3. 職業安定行政について

現在横行している「派遣切り」といわれる派遣労働の契約解除には違法性を有するものも多々みられることからすれば、都道府県労働局長は、厚生労働大臣から委任を受けた権限を適正に行使して、派遣労働者の保護を図らなければならない。抜本的には労働者派遣法等の改正により非正規労働者保護規制を強化すべきであるが*9、改正前の段階であっても現行法を十分に活用し、都道府県労働局長は、管轄地域の派遣労働者の保護を図るよう権限行使をすべきである。

また、職業安定法及び雇用対策法は、労働者に就業の機会が与えられ、その有する能力を有効に発揮することができるようにし、もって、労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上とを図ること等を目的としているものであり、都道府県労働局長は法律の目的に沿って雇用対策を実施しなければならない。

しかし、都道府県労働局がブロック機関化すると、これらの権限が適時に適正に行

われず、地域の実情に応じた雇用対策が実施できなくなる。

法改正により非正規労働者保護規制が強化されない限り、景気の変動により今後も「派遣切り」や「非正規切り」が行われるおそれは大きいのであり、国が責任を持って労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上を図る職業安定行政を実施すべきである。

4.4. 雇用均等行政について

雇用均等室の人員は現在でも全国で200名程度しかいないのであり、是正指導が急激な増加傾向にあることからすると、ブロック機関化した労働局では、適時かつ適正な是正指導がさらに困難になる。

4.5. 紛争解決制度について

4.5.1 労働者の権利救済や利便性

紛争解決援助やあつせんないし調停の申請が増加しているのは、都道府県ごとに無料で利用できる紛争解決制度を整備していることも一因に挙げられる。しかし、紛争調整委員会は労働局にしか設置されないから、労働局から遠方の地域に居住・勤務する労働者はあつせんや調停のために出頭することが困難となる。例えば、関東地方を管轄する「関東労働局」を東京都に設置すると、いくら交通機関や情報通信手段が発達したといっても、茨城県や栃木県の労働者は、紛争解決援助やあつせん・調停を利用するためには、東京都に出向かなければならないことになるが、これでは申請自体が無料であっても、毎回片道数時間の移動時間をかけて、交通費まで負担しなければならないことになるので、申請自体を躊躇する労働者が出てくることは明らかである。これは、明らかに労働者の権利救済や利便性に反するものである。

4.5.2 調査の困難性

また、男女雇用機会均等法上の調停事件についても、雇用均等室へのアクセスが困難となり、申請に躊躇する労働者が出てくるばかりか、労働局が遠方にあると、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴いたり、主要な労働者団体が指名する関係労働者を代表する者から当該事件につき意見を聞いたりするなど十分な調査をすることが困難となる。

4.5.3 地方との連携

「第2次勧告」の別紙2「個別出先機関の事務・権限の見直し事項一覧表」は、「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」と勧告しているが、労働局がブロック機関化すれば、逆に都道府県との連携を図ることが困難となり、地域の実情に応じた施策をとることも困難となる。

4.5.4 地方委譲

地方分権改革推進委員会においては、個別労働関係紛争解決制度を地方に移譲することが検討されていた。しかしながら、相談等の件数が増加傾向にあること、昨今の失業率悪化の状況からすればさらに解雇等の相談が増加する可能性が高いこと、この状況を適正に対応するためには国と地方が相談窓口を増やし連携を強化する必要があることからすれば、「二重行政」を理由に地方委譲をする立法事実はない。むしろ地方委譲により地方自治体の財政基盤から相談体制に地域格差が生じるおそれがあるのであり、労働者の権利救済や利便性に反するといふべきである。

4.6. 審議会について

労働局がブロック機関化されると、現在都道府県ごとに設置されている地方労働審議会や地方最低賃金審議会がブロックごとに設置されることになり、業務運営に地域の労使団体の意向が反映されるのが困難になって、地域の実情に応じた調査真偽ができなくなる。

5. 無料職業紹介事業の地方委譲の問題点

5.1. 論理の飛躍

「第2次勧告」は、「現下の厳しい経済・雇用情勢にかんがみ、国と地方自治体とが協働して地域における雇用対策を強力に推進する体制をただちに整えるべきである」と述べており、このことに異論はない。

しかし、このことから直ちに、「地方自治体が行う公共無料職業紹介事業を拡大し、地域の雇用対策が最大限の効果を発揮できるように改め」、「こうした地方自治体の役割の拡大に伴い、国の役割としての全国ネットワークの維持や雇用保険給付との不可分性にも留意しつつ、将来的には、国のハローワークの漸次縮小をはかるべきである」との結論に直結するものではない。「第2次勧告」は論理を飛躍させているものである。

5.2. 憲法上の権利保障

公共職業安定所における無料職業紹介事業は、労働者の職業選択の自由(憲法22条1項)や勤労の権利(27条1項)を保障するために実施されているものであり、労働基準行政や雇用均等行政とも無関係ではない。職業安定法が2条において職業選択の自由を、3条において均等待遇を規定しているのはこの趣旨である。

また、無料職業紹介事業は、政府が管掌する雇用保険や雇用対策とも密接に関連しているものであり、労働者の勤労の権利(27条1項)を保障する趣旨からすれば、国が責任を持って一貫して実施すべきである。無料職業紹介事業のみを地方委譲すれば地方自治体の財政基盤から紹介体制に地域格差が生じるおそれがあるのであり、労働者の権利保障や利便性に反するというべきである。

昨今の雇用状況と失業率の悪化を考えれば、「第2次勧告」が雇用保険の受給資格決定に必要な書類の受付などの窓口業務を地方自治体も実施できるよう勧告するのと同様、むしろ「二重行政」により、労働者の利便性を高め、もって勤労の権利の保障を十全にすべきである。

5.3. ILO第88号条約

ILO第88号条約は、加盟国に無料の公共職業安定組織の維持を義務づけ(1条1項)、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(2条)と定めている。

この趣旨は、労働者の職業選択の自由や勤労の権利を保障するためにあるのであり、これを全うするために、日本においては、厚生労働省の指揮監督下で全国に設置されている公共職業安定所が無料職業紹介事業を実施すべきである。

むしろ地方自治体においても無料職業紹介事業を実施すべきであるが、地方自治体は、都道府県労働局や公共職業安定所と異なり、国の機関の指揮監督の下にあるとは解釈されないから、無料職業紹介事業を地方委譲することはILO条約違反に当たる。

5.4. 行政上の支障

5.4.1 国を中心とした雇用対策

「第2次勧告」は、「将来的には、国のハローワークや公共事業関係の職員の地方への移管を行うことなどにより、出先機関職員のうち、合計3万5,000人程度の削減を目指すべきである」と勧告し、公共職業安定所の職員11,000人を削減すると試算している。

しかし、昨年秋以降の日本の企業業績の悪化に対し、国も企業もこの不況に対する事前の対策を講じていなかったことからすれば、将来的に景気が回復したとし

ても、「第2次勧告」がいうように「国と地方自治体とが協働して地域における雇用対策を強力に推進する体制をただちに整えるべき」なのであり、国の無料職業紹介事業を維持し、これを基礎に地方自治体と連携を強化して地域の実情に応じた雇用対策を実施すべきである。

「第2次勧告」がいう地方委譲をした挙げ句、再び雇用不安が訪れてから地方自治体の無料職業紹介事業を基礎に雇用対策を実施しても、実効性ある雇用対策は期待できないばかりか、地方自治体の財政状況によっては地域格差がさらに拡大するおそれもある。

5.4.2 刑事告発の実効性

職業安定法や雇用保険法は罰則を設けており、公共職業安定所長がこの法律違反について所轄の警察署に告発しているのであるが、この2つの法律は密接に関連していることからすれば、職業紹介にかかる罰則は地方自治体が、それ以外は国(公共職業安定所や労働局)が行うとすると、機動的で実効性のある刑事告発をすることが困難になる。

5.4.3 労働者の意向反映

地方労働審議会は、公共職業安定所の業務に関する重要事項の調査審議及び意見具申を職務としているが、このうち職業紹介について調査審議できないのであれば、逆にその業務運営に地域の労働者・労働団体の意向が反映されるのが困難になり、地域の実情に応じた施策をとることができなくなる。

6. 中央労働委員会地方事務所の廃止の問題点

「第2次勧告」は、中央労働委員会地方事務所を廃止すると勧告している。

しかし、中央労働委員会地方事務所は、特定独立行政法人等の不当労働行為及び労働争議のあっせん・調停に関する事務を取り扱っているものであり、特定独立行政法人等の労働者・労働組合の労働基本権(憲法28条)を保障する観点から慎重に検討されるべきであるが、中央労働委員会地方事務所が不要であることについて実証的な検討をしたことは窺えない。

7. 結語

「第2次勧告」は、「初めに廃止・統合ありき」、「初めに地方委譲・民間委託ありき」、「初めに人員削減ありき」の姿勢が貫かれており、厚生労働省関係の労働分野における事

務・権限の見直し及び組織の見直しにかかる勧告は実証的な検討がなされておらず、拙速に勧告されたものといわざるを得ない

今こそ労働者の憲法上の権利を保障するため、「労働者保護行政」を徹底すべきであり、これに逆行する勧告には強く反対するものである。

以上

日本経済団体連合会

2008年度版 経営労働政策委員会報告

(2007年12月18日)

(抄)

第3章 生産性向上・多様な働き方を可能とする制度の整備

1. 外部労働市場の機能改善 — 特に若年等雇用問題への対応

(1) 需給調整機能の強化・職業能力の向上

①ハローワークなどの機能強化

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、機能強化をめざすべきである。

平成二十一年六月十二日 衆議院厚生労働委員会附帯決議（抄） ※全会一致で可決

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議

平成二十一年六月十二日
衆議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

十五 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も含め、慎重に検討すること。

職業安定組織の構成に関する条約 (ILO第88号条約) (抜粋)

英 文	和 文
C88 Employment Service Convention, 1948	職業安定組織の構成に関する条約(第88号) (日本は1953年10月20日に批准)
<p>Article 1</p> <p>1. Each Member of the International Labour Organisation for which this Convention is in force shall maintain or ensure the maintenance of a free public employment service.</p> <p>2. The essential duty of the employment service shall be to ensure, in co-operation where necessary with other public and private bodies concerned, the best possible organisation of the employment market as an integral part of the national programme for the achievement and maintenance of full employment and the development and use of productive resources.</p>	<p>第 一 条</p> <p>1 この条約の適用を受ける国際労働機関の加盟国は、無料の公共職業安定組織を維持し、又はその維持を確保しなければならない。</p> <p>2 職業安定組織の本来の任務は、必要な場合には他の公私の関係団体と協力して、完全雇用の達成及び維持並びに生産資源の開発及び利用のための国家的計画の不可分の一部として雇用市場を最もよく組織化することである。</p>
<p>Article 2</p> <p>The employment service shall consist of a national system of employment offices under the direction of a national authority.</p>	<p>第 二 条</p> <p>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。</p>
<p>Article 3</p> <p>1. The system shall comprise a network of local and, where appropriate, regional offices, sufficient in number to serve each geographical area of the country and conveniently located for employers and workers.</p> <p>2. The organisation of the network shall:</p> <p>(a) be reviewed—</p> <p>(i) whenever significant changes occur in the distribution of economic activity and of the working population, and</p> <p>(ii) whenever the competent authority considers a review desirable to assess the experience gained during a period of experimental operation; and</p> <p>(b) be revised whenever such review shows revision to be necessary.</p>	<p>第 三 条</p> <p>1 その体系は、当該国の各地理的區域について十分な数であつて使用者及び労働者にとって便利な位置にある地区職業安定機関及び適当な場合には地方職業安定機関の網状組織から成る。</p> <p>2 この網状組織の構成は、</p> <p>(a) 次の場合には再検討しなければならない。</p> <p>(i) 経済活動及び労働力人口の分布に重大な変化が起つた場合</p> <p>(ii) 権限のある機関が、実験期間中に得た経験にかんがみて再検討が望ましいと認める場合</p> <p>(b) 前記の再検討の結果改正を必要とする場合には、改正しなければならない。</p>

<p>Article 4</p> <p>1. Suitable arrangements shall be made through advisory committees for the co-operation of representatives of employers and workers in the organisation and operation of the employment service and in the development of employment service policy.</p> <p>2. These arrangements shall provide for one or more national advisory committees and where necessary for regional and local committees.</p> <p>3. The representatives of employers and workers on these committees shall be appointed in equal numbers after consultation with representative organisations of employers and workers, where such organisations exist.</p>	<p>第 四 条</p> <p>1 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>2 それらの取極においては、一又は二以上の中央の審議会並びに必要な場合には地方及び地区の審議会の設置を定めなければならない。</p> <p>3 それらの審議会における使用者及び労働者の代表者は、使用者及び労働者の代表的団体が存在する場合には、それらと協議の上それぞれ同数が任命されなければならない。</p>
<p>Article 5</p> <p>The general policy of the employment service in regard to referral of workers to available employment shall be developed after consultation of representatives of employers and workers through the advisory committees provided for in Article 4.</p>	<p>第 五 条</p> <p>職業安定組織の労働者に対する職業紹介についての一般的政策は、第四条に定める審議会を通じて使用者及び労働者の代表者に諮問した上で決定しなければならない。</p>
<p>Article 6</p> <p>The employment service shall be so organised as to ensure effective recruitment and placement, and for this purpose shall:</p> <p>(a) assist workers to find suitable employment and assist employers to find suitable workers, and more particularly shall, in accordance with rules framed on a national basis—</p> <p>(i) register applicants for employment, take note of their occupational qualifications, experience and desires, interview them for employment, evaluate if necessary their physical and vocational capacity, and assist them where appropriate to obtain vocational guidance or vocational training or retraining,</p> <p>(ii) obtain from employers precise information on vacancies notified by them to the service and the requirements to be met by the workers whom they are seeking.</p>	<p>第 六 条</p> <p>職業安定組織は、効果的な募集及び斡旋を確保することができるように構成しなければならない。また、この目的のため、</p> <p>(a) 労働者が適当な職業を見出すこと及び使用者が適当な労働者を見出すことを援助し、特に、全国的に適用される規程に従つて次のことを行わなければならない。</p> <p>(i) 求職者を登録し、その者について、職業上の技能、経験及び希望を記録し、職業紹介のために面接し、必要な場合には、その肉体的及び職業的能力を評価し、並びに適当な場合にはその者が職業指導又は職業訓練若しくは職業再訓練を受けることを援助すること。</p> <p>(ii) 使用者が職業安定機関に通告する求人及び使用者の求めている労働者の具備すべき要件について正確な情報を使用者から得ること。</p>

<p>(iii) refer to available employment applicants with suitable skills and physical capacity,</p> <p>(iv) refer applicants and vacancies from one employment office to another, in cases in which the applicants cannot be suitably placed or the vacancies suitably filled by the original office or in which other circumstances warrant such action;</p> <p>(b)~(e) (略)</p>	<p>(iii) 職業的及び肉体的能力を有する求職者を適当な職業に紹介すること。</p> <p>(iv) 最初の職業安定機関が求職者を適当な職業に斡旋することができないか若しくは求人者を適当に充足することができない場合又は他の適当な事由がある場合には、求職及び求人者を他の職業安定機関に連絡すること。</p> <p>(b)~(e) (略)</p>
<p>Article 9</p> <p>1. The staff of the employment service shall be composed of public officials whose status and conditions of service are such that they are independent of changes of government and of improper external influences and, subject to the needs of the service, are assured of stability of employment.</p> <p>2. Subject to any conditions for recruitment to the public service which may be prescribed by national laws or regulations, the staff of the employment service shall be recruited with sole regard to their qualifications for the performance of their duties.</p> <p>3. The means of ascertaining such qualifications shall be determined by the competent authority.</p> <p>4. The staff of the employment service shall be adequately trained for the performance of their duties.</p>	<p>第九条</p> <p>1 職業安定組織の職員は、分限及び勤務条件について、政府の更迭及び不当な外部からの影響と無関係であり、且つ、当該組織上の必要による場合を除く外、身分の安定を保障される公務員でなければならない。</p> <p>2 職業安定組織の職員は、国内の法令で定める公務員の採用に関する条件に従い、その任務の遂行に必要な資格を特に考慮して採用しなければならない。</p> <p>3 前記の資格を認定する方法は、権限のある機関が決定する。</p> <p>4 職業安定組織の職員は、その任務の遂行のため適当な訓練を受けなければならない。</p>

○ 主要な批准国

ベルギー カナダ デンマーク フィンランド フランス ドイツ 日本 オランダ ノルウェー
ポルトガル スペイン スウェーデン スイス 等