

(総括表)

機関名	事務・権限	自己仕分結果		地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
		(記号)	(説明)			
労	1 内部管理事務	C-c	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、国が内部管理業務を行う必要がある。	<全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」(22.7.15)> ・ 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。	<労働政策審議会「国の出先機関の原則廃止に向けて」(22.7.15)> 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。 <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)> 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。	<「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。
労	2 総合的な施策の企画	C-c	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。	同上	同上	同上

機関名	事務・権限	自己仕分結果 (記号) (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
労	3 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）	<p>C-c</p> <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"> ・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 ・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等が特色となっている。 <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>	同上	<p><労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」（22.4.1）></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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><連合「政策・制度要求と提言」（21.6.15）></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。</p> <p>（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>	<p><行政刷新会議「事業仕分け」（21.11.13）></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"> ・見直し ・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名のうち「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 ・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。 <p><地方分権改革推進委員会「第2次勧告」（20.12.8）></p> <p>「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。」</p> <p>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>

機関名	事務・権限	自己仕分結果 (記号) (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
		<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。</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><「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。</p>

機関名	事務・権限	(記号)	自己仕分結果 (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
労	4 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	C-c	<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）（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><全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」(22.7.15)></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 	<p><労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」(22.4.1)></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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><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（要請）」(22.8.2)></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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、 	<p><「衆議院厚生労働委員会附帯決議」(21.6.12)></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>

機関名	事務・権限	(記号)	自己仕分結果 (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
					<p>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。</p> <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>	

機関名	事務・権限	自己仕分結果		地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
		(記号)	(説明)			
労	5 労働保険事務組合の業務に係る監督	C-c	<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>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。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る。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）（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>	同上	同上	同上

機関名	事務・権限	自己仕分結果 (記号) (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
労	6 労働基準監督署・公共職業安定所の指揮監督	C-c 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。	<p><全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」(22.7.15)></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。 <p><全国知事会「出先機関改革に係る意見について」(22.7.23)></p> <p>2 ハローワークの事務移管を迅速に進めること</p> <p>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>	<p><労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」(22.4.1)></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>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"> 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。 	同上

機関名	事務・権限	(記号)	自己仕分結果 (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
					<p>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。</p> <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> <p><労働政策審議会「地方分権改革に関する意見」(21.2.5)></p> <p>1 ハローワークの縮小について</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。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。</p>	

機関名	事務・権限	(記号)	自己仕分結果 (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
					<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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	

機関名	事務・権限	(記号)	自己仕分結果 (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
					<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> <p><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)></p> <p>></p> <p>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。</p> <p><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)></p> <p>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。</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>	

機関名	事務・権限	(記号)	自己仕分結果 (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
					<p><連合「労働行政の充実・強化に関する要請」(20.12.25)></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><日本経団連「2008年度版 経営労働政策委員会報告」(19.12.8)></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。</p>	

機関名	事務・権限	(記号)	自己仕分結果 (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
					<p>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><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。</p> <p><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。</p> <p><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、</p>	

機関名	事務・権限	(記号)	自己仕分結果 (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
					<p>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>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>	

機関名	事務・権限	(記号)	自己仕分結果 (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
					<p><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)></p> <p>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><「G8労働大臣会合議長総括」(20.5.13)></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>	

機関名	事務・権限	自己仕分結果		地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
		(記号)	(説明)			
労	7 労働条件、労働者の保護などに関する監督等	C-c	<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）。</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生じる。</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となき、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）。</p> <p>具体例は、以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>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</p>	<p><全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」(22.7.15)></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 	<p><労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」(22.4.1)></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><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)></p> <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場に可能なのか、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>	同上

機関名	事務・権限	自己仕分結果 (記号) (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
		<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>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。</p> <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）。</p> <p>具体例としては、行政権限の発動や司法処分 of 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が強い。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>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>	

機関名	事務・権限	自己仕分結果		地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
		(記号)	(説明)			
			<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>			
労	8 労働基準監督官が司法警察員として行う捜査等	C-c	<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）。</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生じる。</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）。</p> <p>具体例は、以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>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斉一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。</p>	同上	同上	同上

機関名	事務・権限	自己仕分結果 (記号) (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
		<p>・ 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。</p> <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）。</p> <p>具体例としては、行政権限の発動や司法処分 of 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、取扱いに緩急の差が生じ、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が強い。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>			

機関名	事務・権限	(記号)	自己仕分結果 (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
労	9 社会保険労務士に関する監督等	C-c	<p>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。</p> <p>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。</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><全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」（22.7.15）></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 	—	同上

機関名	事務・権限	自己仕分結果		地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
		(記号)	(説明)			
労	10 労働者災害補償保険法に基づく労働保険の認定・給付等	C-c	<p>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る。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。</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それが高い。 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、広域的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。</p> <p>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高い。 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高い。</p> <p>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。</p>	同上	<p><労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」(22.4.1)> ・ 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の必要があること、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><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（要請）」(22.8.2)> ・ 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</p>	同上

機関名	事務・権限	自己仕分結果 (記号) (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
		<p>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。</p> <p>(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。)</p> <p>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。)</p> <p>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。</p> <p>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、</p>		<p>懸念されます。さらに、都道府県ごとに制度の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。</p> <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>	

機関名	事務・権限	自己仕分結果 (記号) (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
		<p>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、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。</p> <p>(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 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に対応)。</p> <p>これらの個別判断について、国が具体的判断を行わず、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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(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。)</p> <p>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。</p>			

機関名	事務・権限	自己仕分結果 (記号) (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
労	11 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	C-c <p>【国が実施すべき理由】 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。 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。 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。 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に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>【具体的な支障】 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。 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）。 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><全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」（22.7.15）> ・ 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。</p>	—	同上

機関名	事務・権限	(記号)	自己仕分結果 (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
労	12 労働基準監督署の指揮監督	C-c	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><全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」(22.7.15)></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。 	<p><労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」(22.4.1)></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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り、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><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」></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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>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</p>	同上

機関名	事務・権限	(記号)	自己仕分結果 (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
					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。	
労	13 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	C-c	<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。</p> <p>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的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><全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」(22.7.15)></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 <p>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。</p> <p><全国知事会「出先機関改革に係る意見について」(22.7.23)></p> <p>2 ハローワークの事務移管を迅速に進めること</p> <p>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>	<p><労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」(22.4.1)></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"> 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。 	同上

機関名	事務・権限	(記号)	自己仕分結果 (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
					<p>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。</p> <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> <p><労働政策審議会「地方分権改革に関する意見」(21.2.5)></p> <p>1 ハローワークの縮小について</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。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。</p> <p>① 都道府県域を超えた労働者の就職への対応や、</p>	

機関名	事務・権限	(記号)	自己仕分結果 (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
					<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>一方、地方自治体が独自に地域の实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</p>	

機関名	事務・権限	(記号)	自己仕分結果 (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
					<p>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> <p><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)></p> <p>></p> <p>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。</p> <p><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)></p> <p>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。</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><連合「労働行政の充実・強化に関する要請」(20.12.25)></p> <p>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、</p>	

機関名	事務・権限	(記号)	自己仕分結果 (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
					<p>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><日本経団連「2008年度版 経営労働政策委員会報告」(19.12.8)></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>	

機関名	事務・権限	(記号)	自己仕分結果 (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
					<p><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。</p> <p><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。</p> <p><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。</p> <p><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</p>	

機関名	事務・権限	(記号)	自己仕分結果 (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
					<p>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><「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。</p>	
労	14 地方自治体が行う無料職業紹介事業の監督	C-oだが、地方公共団体が行う無料職業紹介事業の位置づけについて検討する。	<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。 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、国において全国統一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>	同上	同上	同上

機関名	事務・権限	自己仕分結果		地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
		(記号)	(説明)			
労	15 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	C-c、一部A-b①	<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。</p> <p>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）</p> <p>※ 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（平成20年度）</p> <p>※ 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> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>※ 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。</p> <p>※ 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。</p>	同上	同上	同上

機関名	事務・権限	自己仕分結果 (記号) (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
		<p>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。</p> <p>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。）</p> <p>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るが、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）</p> <p>※ 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。</p> <p>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。</p> <p>※ 「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。</p> <p>※ 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。</p> <p>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。</p> <p>※ 「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</p>			

機関名	事務・権限	自己仕分結果 (記号) (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
		<p>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>			

機関名	事務・権限	自己仕分結果		地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
		(記号)	(説明)			
労	16 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） ・雇用対策法 ・高齢者雇用安定法 ・障害者雇用促進法 等	C-○	<p>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。</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> <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。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用し、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、職業紹介等を行っており、随時効果的な取組を行っていること。</p> <p>(※1)</p> <p>※1 具体例</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・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 <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。(※1参照)</p> <p>(「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>	同上	同上	同上

機関名	事務・権限	自己仕分結果 (記号) (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
		<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」(※2)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>※2 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>			
労	17 雇用対策に係る事業主に対する助成	<p>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。</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> <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。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り、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>	同上	同上	同上

機関名	事務・権限	自己仕分結果		地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
		(記号)	(説明)			
			<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>			
労	18 雇用保険法に基づく雇用保険の適用・認定・給付等	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実施できるように検討する。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>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。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>	同上	同上	同上

機関名	事務・権限	自己仕分結果 (記号) (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
		<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減少したことからも、失業認定は職業紹介と組み合わせることで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>			

機関名	事務・権限	自己仕分結果		地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
		(記号)	(説明)			
			<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>			
労	19 公共職業安定所の指揮監督	C-c	<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>	同上	同上	同上
労	20 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	C-c	<p>男女雇用機会均等法等については、①憲法で定める「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、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などから、統一的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。</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的な研修の実施等による職員の質の維持・向上、さらに統一的な基準の履行確保のための業務監察ができないこ</p>	<p><全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」(22.7.15)> ・ 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。</p>	<p><労働政策審議会「出先機関改革に関する意見」(22.4.1)> 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。</p> <p><連合「『地域主権戦略大綱（出先機関）』に関する要請」(22.6.14)> 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</p>	<p><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）> 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><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）> 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><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）> 3、法の実効性を高める観点から、都道府県労働局の</p>

機関名	事務・権限	自己仕分結果 (記号) (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
		<p>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"> ・募集・採用にあたって女性のみ未婚を条件とする。 ・女性は課長補佐までしか昇進させない。 ・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。 <p>これらは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、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。</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男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>		<p>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><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）> 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>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><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）> 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><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）> 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</p>

機関名	事務・権限	(記号)	自己仕分結果 (説明)	地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
						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。
労	21 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）	C-c	<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。</p> <p>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等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>	同上	同上	同上

機関名	事務・権限	自己仕分結果		地方側の意見	その他各方面の意見	既往の政府方針等
		(記号)	(説明)			
労	22 両立支援に取り組む事業主への助成	C-c	<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った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>	同上	同上	同上