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

労働政策審議会による答申等の尊重に関する意見

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、これを踏まえ、労働政策審議会の答申等について、適切に対処されたい。

記

昨年１２月２８日、本審議会が、厚生労働大臣に答申した「今後の労働者派遣制度の在り方について」を踏まえた「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案」の要綱について、本審議会は、本年２月１７日に厚生労働大臣から諮問を受け、同２４日に、全会一致で答申した。

しかしながら、今般、政府は、この法律案について、３月１９日に本審議会の答申とは異なる形で閣議決定を行い、３月２９日に、国会に提出した。このような取扱いは、本審議会の答申が、公労使三者により真摯な議論を積み重ね、ぎりぎりの調整を行った結果であることにかんがみれば、遺憾である。

本審議会が雇用・労働政策の企画立案に不可欠であり、ＩＬＯの三者構成原則に基づく非常に重要な意義を有するものであることを踏まえ、本審議会は、政府に対し、労働政策審議会の意見を尊重するよう、強く求める。

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。

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。

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health Labour and Welfare

第２５回労働政策審議会
議　事　次　第

日時：平成２２年４月１日（木）
　　１５：３０～１７：３０
場所：省議室（９階）

１　開　会

２　議　題

（１）雇用政策の戦略的な実施について

（２）分科会及び部会における検討状況について

（３）法案の国会審議状況について

（４）その他

３　閉　会

（配付資料）

資料１－１　雇用政策の戦略的な実施について（試案）

資料１－２　労働政策におけるＰＤＣＡサイクルの流れ（案）

資料２　分科会及び部会における審議状況について

　資料２－１　（労働基準局関係）

　資料２－２　（職業安定局関係）

　資料２－３　（職業能力開発局関係）

資料３　第174回通常国会における法案審議状況

資料４　地域主権改革について

　参考　労働政策審議会諮問・答申等一覧

平成22年4月1日現在

第５期 労働政策審議会委員名簿

（公益代表委員）

	相澤 好治	北里大学医学部長
	今田 幸子	(独)労働政策研究・研修機構特任研究員
○	今野 浩一郎	学習院大学経済学部経営学科教授
	岩村 正彦	東京大学大学院法学政治学研究科教授
	大橋 勇雄	中央大学大学院戦略経営研究科教授
	勝 悦子	明治大学副学長（国際交流担当）
◎	諏訪 康雄	法政大学大学院政策創造研究科教授
	清家 篤	慶應義塾大学塾長
	林 紀子	弁護士
	宮本 みち子	放送大学教養学部教授

（労働者代表委員）

	落合 清四	ＵＩゼンセン同盟会長
	加藤 友康	情報産業労働組合連合会中央執行委員長
	河野 和治	ＪＡＭ会長
	北田 彩	日本食品関連産業労働組合総連合会中央執行委員
	斉藤 千秋	電機連合中央執行委員
	内藤 純朗	日本基幹産業労働組合連合会中央執行委員長
	南雲 弘行	日本労働組合総連合会事務局長
	西原 浩一郎	全日本自動車産業労働組合総連合会会長
	山浦 正生	全日本運輸産業労働組合連合会中央執行委員長
	山口 洋子	日本労働組合総連合会副事務局長

（使用者代表委員）

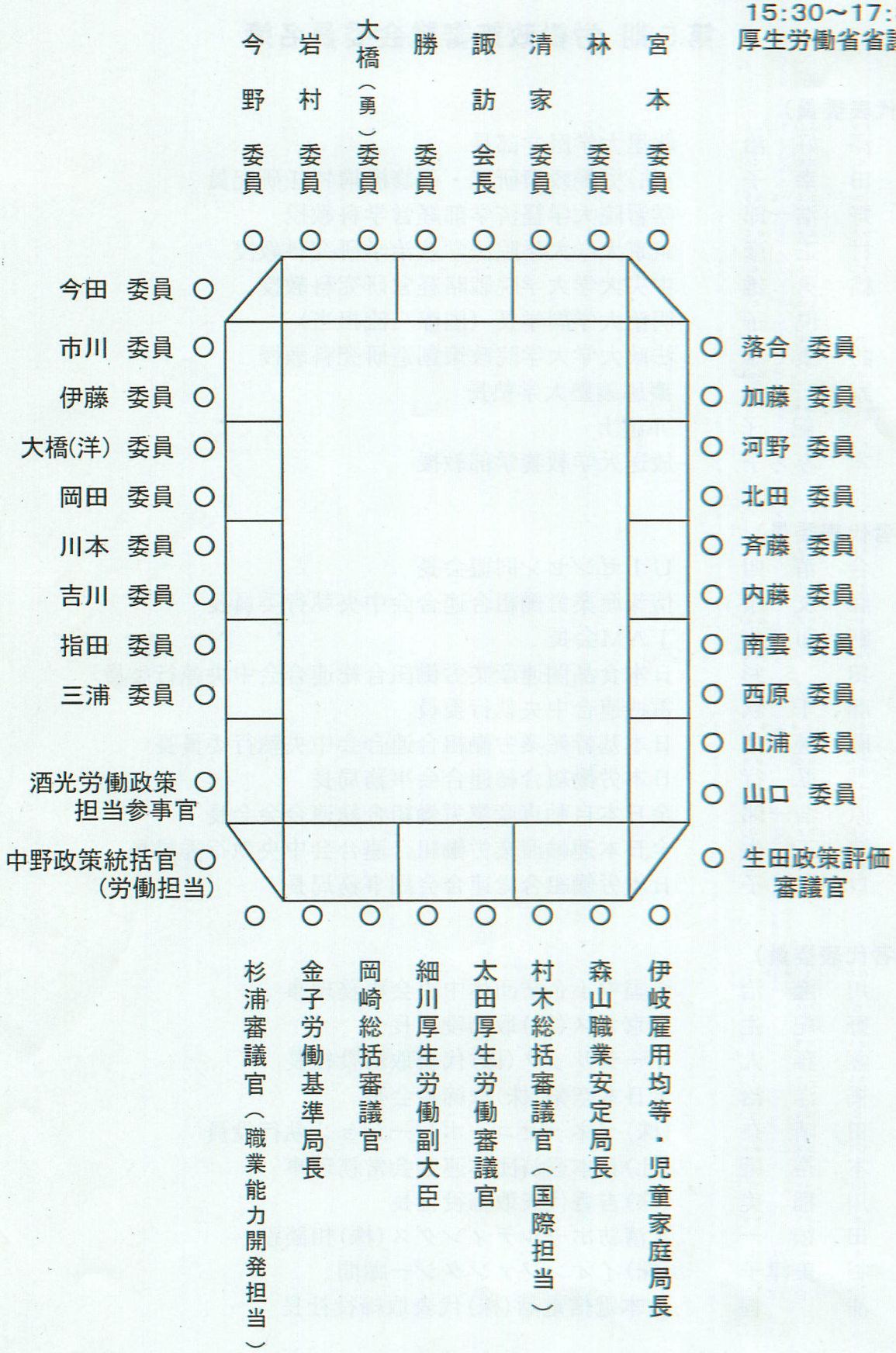
	市川 隆治	全国中小企業団体中央会専務理事
	市野 紀生	東京ガス(株)取締役会長
	伊藤 雅人	オーデリック(株)代表取締役社長
	大橋 洋治	全日本空輸(株)取締役会長
	岡田 晴奈	(株)ベネッセコーポレーション執行役員
	川本 裕康	(社)日本経済団体連合会常務理事
	吉川 稲美	(株)吉香代表取締役社長
	指田 禎一	日清紡ホールディングス(株)相談役
	土谷 美津子	(株)イオンファンタジー顧問
	三浦 惺	日本電信電話(株)代表取締役社長

注）◎会長　○会長代理

（敬称略）

「第25回労働政策審議会」座席表

平成22年4月1日
15:30～17:30
厚生労働省省議室



入口

事務局席

傍聴席

資料１－１

雇用政策の戦略的な実施について（試案）

慶應義塾大学　樋口美雄

少子高齢化が進む中、雇用の「量」の拡大と「質」の向上を図り、誰もが意欲と能力を発揮できる働きやすい高質な労働市場を作っていくことが重要である。

このような活力ある経済社会の維持・発展に向け、政府は、雇用政策において、以下のように、中期目標とその実現に向けた政策パッケージを労使の意見を踏まえつつ定め、戦略的に実施し、その運用実績を毎年検証、改善していくという PDCA サイクルによる取組を行う必要がある。

雇用政策を戦略的に実施する上では、特に、1) ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進等により、持続可能な働きやすい職場環境を作っていくこと、2) プラットフォームとしての科学・技術の発展等により新しい産業・雇用を創造していくとともに、生活に密着したニーズを満たす地域再生のための雇用を創出していくこと、3) 労働力の需要と供給の橋渡しを行うための就職支援を強化するなど、外部労働市場の整備を図っていくことが重要である。

なお、これらの目標は、新成長戦略(基本方針)において、2020 年度までの平均で、名目 3%、実質 2%を上回る成長、2020 年度における我が国の経済規模(名目 GDP) 650 兆円程度、失業率を中期的に 3%台への低下等としていることを踏まえたものであり、政府として、その実現に向け、適切な経済政策を実施していく必要がある。

1. ワーク・ライフ・バランスの推進等による労働市場への参加促進

ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の実現、ワーク・ライフ・バランスの推進等により、働きやすい職場環境を作る。誰もが「出番」と「居場所」のある社会を実現し、労働市場への参加を促進する。これにより、2020 年の 20～64 歳の就業率を 80%(2009 年　74.6%)とし、15 歳以上の就業率については 57%(2009 年 56.9%)とする。(なお、年齢別の就業率が現在のまま推移した場合、15 歳以上の就業率は、2020 年に 53.4%になると予想される。)

特に、若者、女性、高齢者、障がい者の就業環境を整備し就業率の向上を図る。なお、併せて、税・社会保障制度について、給付付

き税額控除制度の導入の検討を含め、働くことが損になって就労の阻害につながることのないようにしていくべきである。

(1)　若者の就業促進

フリーターの正規雇用化の推進、新卒者の就職支援等を推進し、2020年のフリーター数を124万人(2009年 178万人)と、ピーク時(2003年 217万人)の半分程度に縮減する。なお、文部科学省等においても、キャリア教育の推進等を図ることが不可欠である。

ニートの減少に向け、地域若者サポートステーション事業の拡充(2011年～20年の就職等進路決定者数の目標　10万人)、合宿型若者自立プログラムの推進、地域におけるひきこもり対策の支援に取り組む。なお、内閣府、文部科学省等においても、キャリア教育の推進、学校教育における発達障害への対応等を図ることが不可欠である。

ジョブ・カードの取得促進、日本版NVQ制度への発展を図る(後掲)とともに、キャリア教育を担う人材育成等を推進する。

これらにより、20～34歳の若者の就業率を2020年に77%(2009年 73.6%)とする。

(2)　女性の就業促進

女性の継続就業を促進するため、保育サービス等の拡充、改正育児・介護休業法の着実な施行、育児休業・短時間勤務等を利用しやすい職場環境の整備、次世代育成支援に取り組む事業主への支援、母性健康管理の推進等に取り組む。これにより第1子出産前後の女性の継続就業率を2020年に55%(2005年 38%)に引き上げる。

男女の固定的な役割分担を前提にした税・社会保障制度を含む諸制度を見直すとともに、男性の育児休業取得を促進するため、改正育児・介護休業法に基づく「パパ・ママ育休プラス」制度の周知徹底、「イクメン」の周知・啓発等を進め、男性の育児休業取得率を2020年に13%(2008年 1.23%)とする。

男女雇用機会均等対策を推進するとともに、マザーズハローワーク事業の拡充等による女性の再就職の促進を図る。これらにより、25歳～44歳の女性の就業率を2020年に73%(2009年 66.0%)とし、いわゆる女性のM字カーブの解消を図る。

(3)　高齢者の就業促進

高年齢者雇用確保措置の着実な実施等により65歳までの雇用の確保を図る。

意欲と能力があれば年齢に関わりなく働ける環境整備、シルバ

一人材センター事業の推進等による多様な就業機会の創出を図る。

これらにより、60～64 歳の就業率を 2020 年に 63%(2009 年 57.0%)とする。高齢者が働くことが損にならないように、在職老齢年金制度について再検討する必要がある。

(4) 障がい者の就業促進

法定雇用率の達成に向けた取組の強化、障害者権利条約の批准に合わせた障害者雇用促進法の見直し検討、支援の強化を行う。

これらにより障がい者の実雇用率を 2020 年に 1.8%(2009 年 1.63%)とする。

2. 雇用創出

経済のグローバル化が進展していく中、良質な雇用機会を創出するため、科学・技術の発展に裏付けられた競争力のある産業の振興を図る。学校教育・職業教育が連携しそれを支える人材を育成する。

同時に、NPO、社会的企業など「新しい公共」による地域における雇用創造を推進するとともに、就職支援にも活用する。

併せて、重点分野雇用創造事業、ふるさと雇用再生特別基金事業、緊急雇用創出事業、地域雇用開発促進法に基づくパッケージ事業等の活用を図る。

3. 職業能力開発の推進等による就職の支援

雇用の創出を図るとともに、労働市場における需要と供給の円滑な橋渡しを行うため、職業紹介機能を強化するとともに、職業能力開発の推進、セーフティネットの見直しを行う。

(1) ジョブ・カード制度の発展に向けた取組

職業紹介機能を強化するとともに、ジョブ・カード制度を普及促進して、就職に当たり外部労働市場において職業能力が評価されるようにし、社会としての人材の有効活用を図る。

このため、企業実習と座学を組み合わせ実践的な職業訓練の機会の提供、公共職業訓練受講者・一般求職者・学生等へのジョブ・カード取得の勧奨、ジョブ・カード様式の簡略化等を進めジョブ・カードの取得促進を図る。これにより、ジョブ・カード取得者を 2020 年度に 300 万人(2009 年度末推計値 21.5 万人)にする。

職業能力評価基準の策定・活用の推進等により日本型 NVQ への発展に向け取り組む。

(2) 公共職業訓練の推進

介護･福祉等の成長分野、ものづくり分野を中心に、地域ニーズにあった職業訓練を推進し、受講者の2020年における就職率を、施設内訓練で80%(2009年 74.3%)、委託訓練で65%(同64.0%)とする。

(3) 労働者の職業生涯にわたる自発的な能力開発

労働者の自発的な能力開発の取組をより強力に支援するため、事業主に対する助成措置の周知徹底、キャリア・コンサルティングの普及促進により、自己啓発を行っている労働者の割合を2020年に正社員70%(2010年 42.1%)、非正社員50%(同20.0%)とする。

(4) 求職者支援制度の創設

緊急人材育成支援事業における地域等のニーズに応じた訓練コースの設定をすすめるとともに、2011 年度に「求職者支援制度」を創設する。これにより、生活の安定を図りつつ、職業能力開発を進め、併せて適切な職業紹介などの支援により、求職者の就職につなげる。

(5) 雇用保険の適用範囲の拡大の着実な施行を図るとともに、国庫負担割合の原則復帰を図る。

(6) 住宅手当制度の拡充、恒久化に向けた検討を進めるとともに、生活保護受給者の就労支援や「新しい公共」を活用した自立支援を推進する

4. 安心して働くことのできる環境の整備

以上の取組と併せ、ディーセントワークの実現、ワーク・ライフ・バランスの推進の観点から、安心して働くことのできる環境の整備を進める。

(1) 均等・均衡待遇の推進等

パートタイム労働者、有期契約労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進を図る。有期労働契約に関する施策の在り方について、有期労働契約研究会での研究を踏まえ、施策の在り方を検討し、必要な対応を行う。また、改正労働者派遣法の成立後、その着実な実施を図る。

(2) 最低賃金の引上げ

生活保護と地域別最低賃金の乖離の解消を進める。

最低賃金引上げの課題等の調査･検討を進める。

なお、景気の回復が大きな鍵となるが、中小企業の生産性向上支援等について、経済産業省等関係省庁による財政上、金融上の

措置が不可欠である。

(参考: 2009年の最低賃金の最低は629円(佐賀、長崎、宮崎、沖縄)、最高は791円(東京)、全国加重平均は713円)

(3) 労働時間短縮の促進等

年次有給休暇の取得率を2020年に70%(2008年47.4%)とするとともに、働く者の希望に応じた柔軟な働き方を進めるなど、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方の見直しを促進する。

改正労働基準法の施行等により長時間労働の抑制を図り、2020年に週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5割減(2008年10%)とする。

(4) 育児休業等の取得促進

改正育児・介護休業法の着実な施行、育児休業・短時間勤務等を利用しやすい職場環境の整備、次世代育成支援に取り組む事業主への支援、母性健康管理の推進等を進める。

(5) 短時間正社員制度の導入・定着、適正な労働条件下でのテレワークの普及を促進する。

(6) 労働安全衛生対策の推進

労働者の安全と健康を守るため、労働災害防止対策やメンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策を推進する。

こうした取組を通じて、労働災害がない社会を目指しつつ、2020年までに労働災害発生件数を30%引き下げる。

また、2020年までに、必要な労働者全てがメンタルヘルスに関する措置を受けられる職場にし、受動喫煙のない職場にする。(2008年の休業4日以上の死傷災害119,291件。2007年においてメンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所33.6%、事業所全体を禁煙とする又は喫煙室を設けてそれ以外は禁煙にしている事業所46%)

(7) 労働関係法令の履行確保及び個別労働紛争の予防と解決に向けて取り組む。

雇用政策における中期目標一覧（試案）

項目	現在値 （直近の値）	中期目標値 （2020年）
1　ワーク・ライフ・バランスの推進等による労働市場への参加促進		
①20～64歳の就業率 15歳以上の就業率	74.6% 56.9% （2009年）	80% 57%
ⅰ　若者の就業促進		
②20歳～34歳の就業率	73.6% （2009年）	77%
③フリーター数の約半減（ピーク時比） ※ピーク時217万人（2003年）	約178万人 （2009年）	124万人
④ニートの縮減 ※現在のニート数　63万人（2009年）	——	サポステによるニートの就職等進路決定者数：10万人　※2011年～2020年度の10年間の総計
ⅱ　女性の就業促進		
⑤25歳～44歳までの女性就業率	66% （2009年）	73%
⑥第1子出産前後の女性の継続就業率	38% （2005年）	55%
⑦男性の育児休業取得率	1.23% （2008年）	13%
ⅲ　高齢者の就業促進		
⑧高齢者の就業率の向上（高齢者就労促進）	60歳～64歳：57.0% （2009年）	60歳～64歳：63%
ⅳ　障がい者の就業促進		
⑨障がい者の実雇用率	1.63% （56人以上規模企業） （2009年6月1日現在）	1.8%
3　職業能力開発の推進等による就職の支援		
⑩ジョブ・カード取得者	21.5万人 （2008年度～2009年度の推計値）	300万人
⑪公共職業訓練受講者の就職率	施設内訓練：74.3% 委託訓練：64.0% （2009年度）	施設内訓練：80% 委託訓練：65%
⑫自己啓発を行っている労働者の割合	正社員：42.1% 非正社員：20.0% （2010年）	正社員：70% 非正社員：50%
4　安心して働くことのできる環境の整備		
⑬年次有給休暇取得率	47.4% （2008年）	70%
⑭週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10% （2008年）	5割減
⑮労働災害発生件数	119,291件 （2008年）	3割減
⑯メンタルヘルスに関する措置を受けられる労働者の割合	33.6% （2007年）　注1）	100%
⑰受動喫煙のない職場	46% （2007年）　注2）	実現

注1）メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の割合
注2）「全面禁煙」、「喫煙室を設けそれ以外を禁煙」のいずれかの措置を講じている事業所の割合

現在値のデータの出所等

○就業率
【総務省「労働力調査」（平成２１年）】

○フリーターの数
【総務省「労働力調査」（平成２１年平均）】１５歳から３４歳までで、男性は卒業者、女性は卒業で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者の合計

○ニートの数
【総務省「労働力調査」（平成２１年平均）】１５歳から３４歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者

○第１子出産前後の女性の継続就業率
【国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査（平成１７年）】2000 年から 2004 年の間に第１子を出産した女性について、第１子妊娠前に就業していた者に占める第１子１歳時にも就業していた者の割合

○男性の育児休業
【厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成２０年度）】５人以上規模事業所に占める 2007 年 4 月 1 日から 2008 年 3 月 31 日までの１年間に配偶者が出産した者に占める育児休業取得者（2008 年 10 月 1 日までに育児休業を開始した者）の割合

○ジョブ・カード取得者
ジョブ・カード取得者が現在のペースで増加すると見込んだ場合の、平成２２年３月３１日時点での取得者見込み数

○離職者訓練の就職率
平成２１年度の離職者訓練の受講者（１ヶ月以下のコースは除く）に占める、訓練終了３ヶ月後に就職している者の割合

○自己啓発を行っている者
【厚生労働省「職業能力開発基本調査」（平成２１年度）】従業員規模３０人以上の事業所から無作為に抽出した事業所から、さらに無作為に抽出した従業員における「自己啓発を行った」と回答した者の割合

○年次有給休暇取得率
【厚生労働省「就労条件総合調査」（平成２０年）】常用労働者数が３０人以上の民営企業における、全取得日数／全付与日数（繰越日数を含まない）

○週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合
【総務省「労働力調査」（平成２０年）】非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が６０時間以上の者の割合

○労働災害発生件数（休業４日以上の死傷災害）
労災保険給付データ及び労働者死傷病報告（労災非適）より作成したもの（平成２０年）

○メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の割合

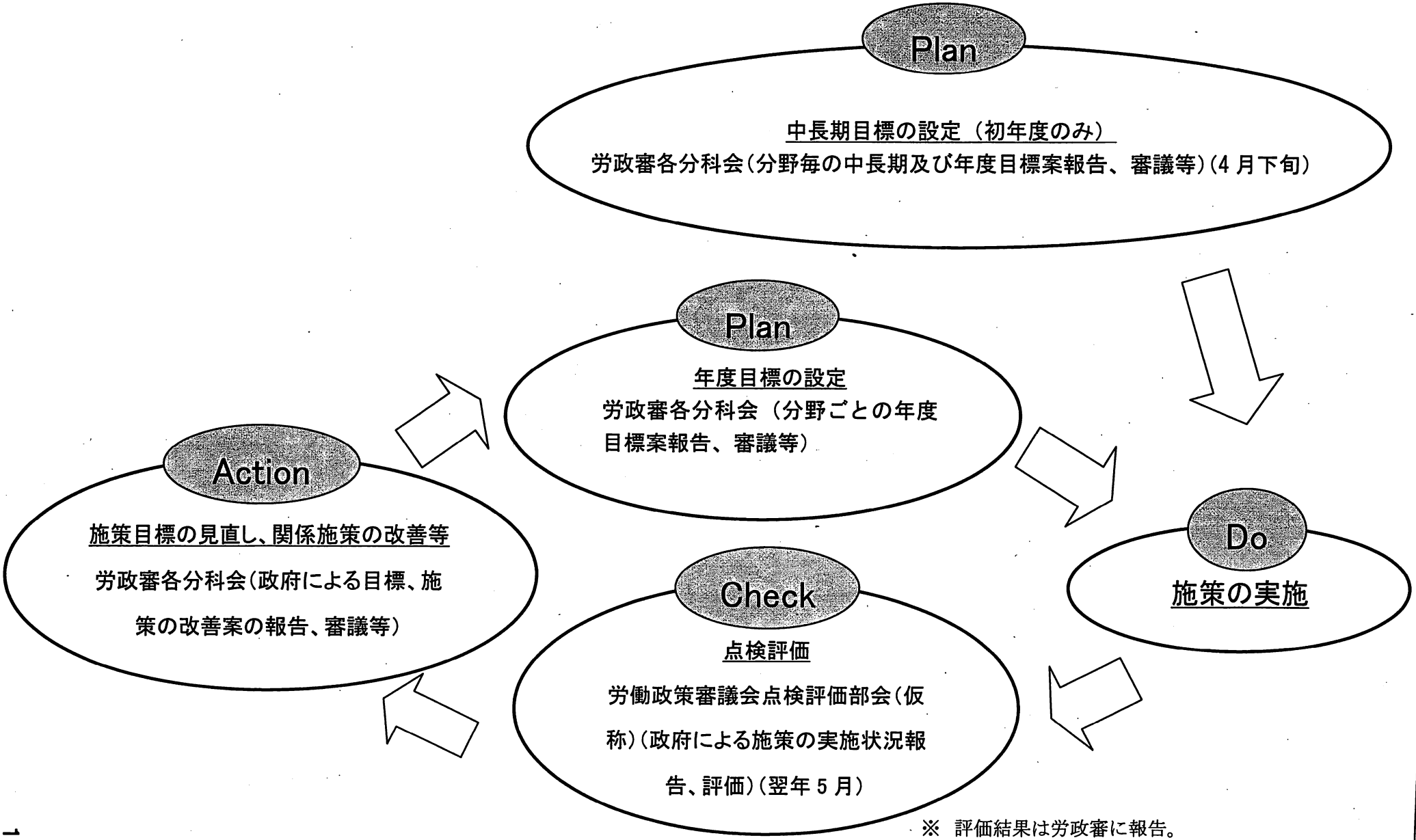
【厚生労働省「労働者健康状況調査」（平成１９年）】１０人以上規模事業所における「心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる」と回答した事業所の割合

※　「心の健康対策（メンタルヘルスケア）」の取組内容としては、「労働者からの相談対応の体制整備」、「職場環境等の評価及び改善」のほか、「労働者に対する教育研修、情報提供」「労働者の日常的に接する管理監督者に対する教育研修、情報提供」「事業所内の産業保健スタッフ、人事労務担当者に対する教育研修、情報提供」なども含まれる。

○受動喫煙のない職場の割合

【厚生労働省「労働者健康状況調査」（平成１９年）】１０人以上規模事業所における「全面禁煙」「喫煙室を設けそれ以外を禁煙」のいずれかの措置を講じている事業所の割合

労働政策における PDCA サイクルの流れ（案）



※ 評価結果は労政審に報告。

資料1－2

労働政策に係る点検評価部会（仮称）の設置について（案）

１．趣　旨

昨年１２月２４日に開催された第２回雇用戦略対話において、雇用戦略については、目標年次における数値目標を設置し、具体策を明記するとともに、ＰＤＣＡサイクルに則り、その運用実績を検証・改善する必要があるとの意見があった。

また、「新成長戦略（基本方針）」において、雇用戦略対話等を踏まえ2020年までの具体的な目標を定めることとされている。

これらを踏まえ、厚生労働省として以下の取組を進めることとする。

２．取　組

具体的には、

① 長期目標、年度目標の案を厚生労働省から各分科会に報告。各分科会は各分野の長期目標及び年度目標について報告を受け、これらについて審議等を行う。

② 労働政策審議会の下に新たに設置する「点検評価部会（仮称）」において、目標に向けた施策の運用実態について政府から報告、これらについての評価を実施

という仕組みを構築する。

３．点検評価部会（仮称）の構成員について

労働者、使用者、公益委員の３者（公労使５名ずつ）、計１５名で構成

４．スケジュール（案）

（別紙）

（別紙）

スケジュール（案）

＜平成２２年度＞

４月１日	**労働政策審議会**	点検評価部会の設置
４月下旬	**各分科会**	長期目標、年度目標の報告、審議等
５月－６月	**点検評価部会**	今後の進め方について
12 月 or１月	**点検評価部会**	22 年度の進捗状況についての検証
３月	**各分科会**	23 年度の年度目標の報告、審議等

＜平成２３年度＞

５月 or６月	**点検評価部会**	22 年度の年度目標に係る評価
	各分科会	点検評価部会から評価、厚生労働省から施策の改善案の報告、審議等
12 月 or１月	**点検評価部会**	23 年度の進捗状況についての検証
３月	**各分科会**	24 年度の年度目標の報告、審議等

注）点検評価部会の評価意見の取扱い

・各分科会において、改善策を新年度の施策に取り入れ、大臣に報告、公表。

・点検評価部会の審議状況は、労政審本審にも報告。

平成２２年４月１日

労働政策審議会における部会の設置について

労働政策審議会においては、労働政策審議会運営規程第八条に基づき、本審の下に部会を設置することができる。

労働政策審議会運営規程（抄）

第八条　分科会の所掌事務に属さない特定の事項を調査審議するに当たって、会長が必要と認めるときは、審議会に当該事項を調査審議するための部会を置くことができる。

第十二条　この規程に定めるもののほか、分科会の議事運営に関し必要な事項は、分科会長が当該分科会に諮って定める。

２　前項の規定は、第八条に規定する部会について準用する。

資料２

分科会及び部会における審議状況について

資料２－１　労働基準局関係

資料２－２　職業安定局関係

資料２－３　職業能力開発局関係

資料2－1

労働基準局所管の分科会の審議状況（平成２２年２月１６日以降）

労働条件分科会

○22年3月3日
・「労働時間等見直しガイドライン」（労働時間等設定改善指針）の一部改正等について議論

【労災保険部会】
○22年2月18日
・労働者派遣法等の一部を改正する法律案（労災保険法の一部改正関係）
・介護補償給付等の給付額の見直しに伴う関係省令改正案
・労働基準法施行規則別表第1の2（業務上の疾病の範囲）の改正
等について議論
○22年3月30日
・労働基準法施行規則別表第1の2（業務上の疾病の範囲）の改正について議論

勤労者生活分科会

【中小企業退職金共済部会】
○22年2月16日、3月2日
・平成22年度の付加退職金の支給率について議論

※安全衛生分科会については、平成22年2月16日から本日までの期間、開催されていない。

「労働時間等見直しガイドライン」（労働時間等設定改善指針）の一部改正の概要

① 改正の趣旨

「明日の安心と成長のための緊急経済対策」（平成２１年１２月８日閣議決定）において、「休暇取得促進への支援措置」として、「労働時間等設定改善法に基づく『指針』を見直し、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備に向けた関係者の取組の促進を図る」ことが明記されたことを受けて改正するもの。

② 主な改正内容

事業主が講ずべき措置事項として、次の項目を追加

○ 労働時間等設定改善委員会等において年次有給休暇の取得状況を確認する制度を導入するとともに、取得率向上に向けた具体的な方策を検討すること。

○ 取得率の目標設定を検討するとともに、計画的付与制度の活用を図る際、連続した休暇の取得促進に配慮すること。

※「計画的付与制度」とは、年次有給休暇のうち、５日を超える分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度のこと。

○ ２週間程度の連続した休暇の取得促進を図るに当たっては、当該事業場の全労働者が長期休暇を取得できるような制度の導入に向けて検討すること。

※ その他育児・介護休業法の一部改正に伴う改正などを行う。

③ 適用日

平成２２年４月１日

※ ただし、育児・介護休業法の一部改正に伴う改正箇所は平成２２年６月３０日

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案について

※　平成22年2月17日、労働政策審議会に法律案要綱を諮問し、2月24日、「おおむね妥当」で答申。

常時雇用される労働者以外の労働者派遣や製造業務への労働者派遣を原則として禁止するとともに、派遣労働者の保護及び雇用の安定のための措置の充実を図る等、労働者派遣事業に係る制度の抜本的見直しを行う。

事業規制の強化 ← いわゆる「派遣切り」の多発や、雇用の安定性に欠ける派遣形態の横行

- 登録型派遣の原則禁止（専門26業務等は例外）
- 製造業務派遣の原則禁止（常時雇用（1年を超える雇用）の労働者派遣は例外）
- 日雇派遣（日々又は2か月以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）の原則禁止
- グループ企業内派遣の8割規制、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止

派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善 ← 派遣労働者の不透明な待遇決定、低い待遇の固定化

- 派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化
- 派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮
- 雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示
- 派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン率）などの情報公開を義務化

違法派遣に対する迅速・的確な対処 ← 偽装請負などの違法派遣の増加、行政処分を受ける企業の増加

- 違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす
- 処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備

※　そのほか、法律の名称に「派遣労働者の保護」を明記し、「派遣労働者の保護・雇用の安定」を目的規定に明記

施行期日：公布の日から6か月以内の政令で定める日（登録型派遣の原則禁止及び製造業務派遣の原則禁止については、改正法の公布の日から3年以内の政令で定める日（政令で定める業務については、施行からさらに2年以内の政令で定める日まで猶予））

資料2－2

労働者派遣法等の一部を改正する法律案の概要（労災保険法の一部改正関係）

改正の趣旨及び内容

１　趣旨

派遣労働者の災害補償について、派遣先の災害防止責任を労災保険制度においてより反映させるという観点から所要の見直しを行うものである。

２　改正の内容

（１）派遣先の事業主等に対する報告、文書の提出又は出頭の命令

行政庁は、労働者派遣法に規定する派遣先の事業主及び船員職業安定法に規定する船員派遣の役務の提供を受ける者に対して、労災保険法の施行に関し必要な報告、文書の提出又は出頭を命ずることができるものとすること。

（２）派遣先の事業場等への立入検査

行政庁は、労働者派遣法に規定する派遣先の事業の事業場及び船員派遣の役務の提供を受ける者の事業場に立ち入り、関係者に質問させ、又は帳簿書類その他の物件を検査させることができるものとすること。

３　その他

罰則その他の所要の規定の整備を行うものとすること。

施行期日

公布の日から起算して6月を超えない範囲内において政令で定める日

介護補償給付等の給付額の見直しに伴う関係省令の改正案の概要

改正趣旨及び内容

1　趣旨

労働災害により介護を要する状態となった労働者については、労働者災害補償保険法に基づき、介護に要した費用を介護（補償）給付として支給しているところである。今般、他制度の介護手当との均衡等を考慮して当該給付額に係る最高限度額及び最低保障額の見直しを行うものである。

また、炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法（昭和42年法律第92号）の規定に基づき支給する介護料においても上記と同様の見直しを行うものである。

2　改正の内容

（1）労働者災害補償保険法に基づく介護（補償）給付の最高限度額及び最低保障額について、以下のとおり変更すること。

	最高限度額	最低保障額
常時介護を要する者	104,730円（104,960円）	56,790円（56,930円）
随時介護を要する者	52,370円（52,480円）	28,400円（28,470円）

※括弧書きは改正前の額。

（2）炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法に基づく介護料の最高限度額及び最低保障額について、以下のとおり変更すること。

	最高限度額	最低保障額
常時監視及び介助を要する者	104,730円（104,960円）	56,790円（56,930円）
常時監視を要し、随時介助を要する者	78,550円（78,720円）	42,590円（42,700円）
常時監視を要するが、通常は介助を要しない者	52,370円（52,480円）	28,400円（28,470円）

※括弧書きは改正前の額。

施行期日

平成22年4月1日

労働基準法施行規則別表第１の２の改正の概要

改正の趣旨及び内容

１　趣旨

労働基準法第７５条第２項の規定に基づく業務上の疾病の範囲について、新たな医学的知見の公表等の状況、労働災害の発生状況等を踏まえ所要の改正を行うものである。

２　改正の内容

（１）対象業務等の見直し

○　上肢障害についての規定の整備

○　伝染性疾患の対象業務に介護の業務を追加

（２）業務上の疾病の範囲の追加

以下の疾病を業務上の疾病の範囲に追加

○　石綿にさらされる業務による良性石綿胸水、びまん性胸膜肥厚

○　塩化ビニルにさらされる業務による肝細胞がん

○　電離放射線にさらされる業務による多発性骨髄腫・非ホジキンリンパ腫

○　長期間にわたる長時間の業務その他血管病変等を著しく増悪させる業務による脳出血、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症、心筋梗塞、狭心症、心停止（心臓性突然死を含む。）若しくは解離性大動脈瘤又はこれらの疾病に付随する疾病

○　人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付随する疾病

施行期日

公布の日

平成22年度の付加退職金の支給率について

中小企業退職金共済制度における付加退職金の概要

【基本退職金と付加退職金】

中小企業退職金共済制度における退職金の額は、①と②の合計額とされている。

① 掛金月額と掛金納付月数に応じて確定的に算定される部分（基本退職金）

② 毎年度の運用収入等に対応して算定される部分（付加退職金）

【付加退職金の支給率の定め方】

このうち、②の付加退職金の支給率は、厚生労働大臣が、各年度ごとに、当該年度の前年度末までに、運用収入の見込額等を勘案して労働政策審議会の意見を聴いて定めるものとされている。

平成22年度の付加退職金の支給率

今年度は一定の当期利益が見込まれるものの、累積欠損金額（3,493億円（平成20年度末））が累積欠損金解消目標額を大きく下回っている今年度の状況においては、今年度生ずる利益については、全額を累積欠損金の解消に充てるのが適当。

↓

平成22年度の付加退職金の支給率を0とする。

雇用政策研究会について

１．目的

様々な経済構造の変化等の下で生じている雇用問題に関して、効果的な雇用政策の実施に資するよう、学識経験者を参集し、現状の分析を行うとともに、雇用システムと対策についての考え方を整理する。

２．運営

（１）研究会は厚生労働省職業安定局長が学識経験者の参集を求めて開催する。

（２）議事については、別に申し合わせた場合を除き、公開とする。

３．主な論点

①社会の持続可能性の観点からのあるべき雇用システムについて

②あるべき雇用システムに向けての環境整備について

③積極的な雇用政策の活用による就労促進と、セーフティネットの整備について

※この他、「社会の再生産」を可能とする「持続可能な雇用」を生み出せる産業構造、経済システムのあり方についても議論を深めるべきではないか。

４．開催スケジュール

（平成 21 年）

12 月 16 日　第 1 回　我が国の経済・雇用情勢と課題（論点提示）

（平成 22 年）

1 月 17 日 第 2 回　目指すべき雇用システムとセーフティネット①（有識者ヒアリング）

2 月　5 日　第 3 回　同②

3 月　8 日　第 4 回　目指すべき雇用システムについて

3 月 24 日　第 5 回　就労促進と働き方の見直し（※雇用政策の戦略的な実施について（試案）についても議論）

※以降、本年 6 月までを目途に月 1 回程度開催予定

雇用政策研究会 委員名簿

	氏名	所属・役職
	阿部 正浩（あべ まさひろ）	獨協大学 経済学部 教授
	加藤 久和（かとう ひさかず）	明治大学 政治経済学部 教授
	黒澤 昌子（くろさわ まさこ）	政策研究大学院大学 教授
	玄田 有史（げんだ ゆうじ）	東京大学社会科学研究所 教授
	小杉 礼子（こすぎ れいこ）	(独)労働政策研究・研修機構 統括研究員
	駒村 康平（こまむら こうへい）	慶應義塾大学 経済学部 教授
	佐藤 博樹（さとう ひろき）	東京大学社会科学研究所 教授
	白木 三秀（しらき みつひで）	早稲田大学政治経済学術院 教授
	諏訪 康雄（すわ やすお）	法政大学大学院 政策創造研究科 教授
	清家 篤（せいけ あつし）	慶應義塾長
	鶴 光太郎（つる こうたろう）	(独)経済産業研究所 上席研究員
	橋本 陽子（はしもと ようこ）	学習院大学 法学部 教授
◎	樋口 美雄（ひぐち よしお）	慶應義塾大学 商学部 教授
	宮本 太郎（みやもと たろう）	北海道大学大学院 法学研究科 教授
	森永 卓郎（もりなが たくろう）	獨協大学 経済学部 教授
	山川 隆一（やまかわ りゅういち）	慶應義塾大学法科大学院 教授

計16名

（◎は座長、敬称略・五十音順）

資料2－3

職業能力開発分科会における審議状況について
（平成21年３月以降）

○第４５回（平成22年２月17日）・第４６回（平成22年３月３日）

【議題】
・国が行う職業訓練の今後の在り方について

○第４７回（平成22年３月23日）

【議題】
・独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律案について（諮問）
≪資料１関係≫
・職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令案について（諮問）
≪資料２関係≫
・雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案について（諮問）≪資料３関係≫

＜資料目次＞

資料１－１　独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律案の概要・・・・１
資料１－２　国が行う職業訓練と雇用・能力開発機構の今後のあり方について
（職業能力開発分科会報告）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７
資料２　職業訓練の基準の見直しについて・・・・・・・・・・・・・・・・９
資料３　キャリア形成促進助成金等の見直しについて・・・・・・・・・・１１

資料 1-1

独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律案（仮称）の概要

（１）独立行政法人雇用・能力開発機構法の廃止

独立行政法人雇用・能力開発機構法は、廃止する。

（２）施行期日

平成 23 年４月１日（ただし、独立行政法人雇用・能力開発機構（以下「能開機構」）の解散等に係る準備行為は公布日）とする。

（３）能開機構の解散等

能開機構は、本法律案の施行の時（平成 23 年４月１日）において解散するものとし、国が承継する資産及び負債等を除き、その権利及び義務は、承継計画書の定めるところに従い、その時において独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高齢・障害・求職者雇用支援機構」）又は独立行政法人勤労者退職金共済機構（以下「勤退機構」）が承継することとする。

（４）都道府県に対する職業能力開発促進センター等の譲渡の特例等

① 能開機構又は高齢・障害・求職者雇用支援機構は、都道府県が職業能力開発促進センター等についてその機能を維持することができると厚生労働大臣が認めるときは、平成 24 年度までの間に、当該職業能力開発促進センター等を譲渡できることとする。

② 都道府県による能開機構又は高齢・障害・求職者雇用支援機構の職員の引受割合に応じ、職業能力開発促進センター等について、譲渡額の特例や移管後２年度間の運営費補助の特例を設けることとする。

【譲渡額の特例】

ア 引受割合が２分の１以上の場合 無償

イ 引受割合が３分の１以上２分の１未満の場合 時価から８割を減額した価額

ウ 引受割合が３分の１未満の場合 時価から５割を減額した価額

【運営費補助の特例】

ア 引受割合が２分の１以上の場合 10 分の 10

イ 引受割合が３分の１以上２分の１未満の場合 10 分の 8

ウ 引受割合が３分の１未満の場合 10 分の５

（５）独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構法の一部改正

① 法人の名称を（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構とする。

② 主たる事務所の所在地を千葉県とする。

③ 運営委員会の設置

職業能力開発業務の円滑な運営を図るため、労使代表を含む識見を有する者からなる運営委員会を設置し、中期計画の策定等に際して議を経なければならないこととする。

④　業務の範囲

現行の能開機構の業務のうち、以下の業務を高齢・障害・求職者雇用支援機構の業務とすることとする。

ア　職業能力開発短期大学校、職業能力開発大学校、職業能力開発促進センター及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営等の業務

イ　雇用促進住宅の譲渡等の業務（暫定業務）

⑤　区分経理

現行の高齢・障害者雇用支援機構の業務と能開機構からの移管業務を区分経理することとする。

⑥　地域の協議会

職業能力開発促進センター等の運営に当たり、労使の代表等からなる協議会の開催等により、地域の実情に応じた運営に努めることとする。

⑦　経済産業大臣との協議

中期目標（職業能力開発業務の部分）の策定・改定に際し、厚生労働大臣は経済産業大臣にあらかじめ意見を聴くこととする。

（６）勤労者財産形成促進法及び中小企業退職金共済法の一部改正

能開機構の財形関係業務のうち、財形教育融資業務は廃止し、財形持家融資業務等については勤退機構に移管することとする。

（７）高齢・障害・求職者雇用支援機構及び勤退機構の職員の採用

①　高齢・障害者雇用支援機構及び勤退機構は、能開機構を通じ、能開機構の職員に対し、職員の労働条件及び採用の基準を示して募集を行い、職員のうち両機構の職員となる意思のある者でその基準を満たす者の名簿の中から採用することとする。

②　能開機構及び厚生労働大臣は、高齢・障害・求職者雇用支援機構及び勤退機構に採用されない能開機構の職員の再就職支援について必要な措置を講じるよう努力することとする。

資料 1-2

国が行う職業訓練と雇用・能力開発機構の今後のあり方について
（職業能力開発分科会報告）

Ⅰ　見直しの背景

○　厳しい雇用失業情勢が続く中、離職者訓練の対象や受講者数が拡大する等、離職者訓練に対するニーズが高まっており、その的確な実施が緊要な課題となっている。また、今後新たに成長が期待され、雇用の創出が見込まれる産業において、その担い手となる人材の育成が求められている。特に、昨年夏から、第２のセーフティネットの一環として、雇用保険を受給できない求職者を対象に、職業訓練とその期間中の生活支援を行う緊急人材育成支援事業が開始されるなど、新たな取組も講じられており、また、平成 23 年度に求職者支援制度を創設すべく、本審議会の雇用保険部会での検討が開始されたところである。

○　また、我が国の基幹産業であるものづくり産業においても、国際競争力の強化や技能継承等の観点から、企業における中核的な人材の育成・確保が課題となるなど、職業訓練の重要性はますます高まっている。

○　他方、これまで国が行うべき職業訓練の実施を担ってきた雇用・能力開発機構については、職業訓練をはじめ多岐にわたる業務を行う中で、スパウザ小田原や私のしごと館の設置・運営のあり方等について問題を指摘されてきたところである。

○　こうした状況に対応し、「雇用・能力開発機構の廃止について」（平成 20 年 12 月 24 日閣議決定。以下「平成 20 年閣議決定」）を踏まえ、雇用・能力開発機構を廃止する等の抜本的見直しを行うとともに、雇用のセーフティネット、ものづくりに必要となる人材の育成等の観点から、国の責任において実施されるべき職業訓練を担う全国ネットワークの組織体制を整備し、職業訓練の機能を強化する必要がある。

Ⅱ　今後のあり方

１　国が行う職業訓練の位置づけについて

(1)　国が行う職業訓練の役割

国は、①雇用のセーフティネットとして機動的かつ全国的に行う離職者訓練、②中小企業の労働者等に高度な技能を習得させるための在職者訓練、③企業内で生産部門のリーダーとなる中核的な人材を育成するための学卒者訓練について、高度な訓練設備等を要し、スケールメリットを活かすことではじめて実施可能となるものづくり訓練等を中心に行ってきたところであるが、今後とも、国は国以外の主体では的確かつ確実

な実施が困難な分野の訓練の実施を担うことが適当である。

(2) 国と都道府県の役割

平成20年閣議決定において、「可能なものはできるだけ地方や民間にゆだねていくとの視点に立って、適切な役割分担を図る」とされていること等を踏まえ、国は、(1)のとおり、雇用のセーフティネットしての離職者訓練や、在職者や学卒者を対象とした高度なものづくり訓練等を行い、都道府県は、地域の産業における人材ニーズに応じた職業訓練を行うという役割分担の考え方により、職業訓練を進めていくことが適当である。

(3) 国と民間教育訓練機関の役割

平成20年閣議決定において、「可能なものはできるだけ地方や民間にゆだねていくとの視点に立って、適切な役割分担を図る」とされていること等を踏まえ、介護分野や情報通信分野など、民間教育訓練機関で実施可能な訓練分野については、民間教育訓練機関への委託により実施し、国は、民間教育訓練機関では実施できず、かつ、我が国経済社会にとって必要なものづくり分野の訓練の実施を中心に担うという役割分担の考え方により、職業訓練を進めていくことが適当である。

また、国は、民間教育訓練機関における職業訓練の質の維持・向上を図るため、国が開発し保有している訓練カリキュラムや指導技法等のノウハウの提供等を通じ、民間教育訓練機関を支援・指導していくことが適当である。

(4) 新規成長分野等における職業訓練

従来のものづくり訓練のみならず、今後、雇用の創出が見込まれる新規成長分野を担う人材の育成が課題となる中、新たな成長産業に必要とされる人材を育成するための訓練ニーズに対応した職業訓練について、国がその基盤を整備し、民間教育訓練機関等でそうした訓練が実施されるようにしていくことが適当である。

2　国が行う職業訓練の内容及び施設のあり方について

(1) 職業訓練の内容

国は、ものづくり訓練について、産業構造等が変化する中で、PDCAサイクルにより訓練内容を不断に見直し、産業分野毎の訓練ニーズや技術革新に対応可能な職業訓練を的確に実施していくべきである。

また、国は、新規成長分野等の新たな職業訓練の基盤を整備するため、民間に先導した訓練カリキュラムの開発、訓練を実施する民間教育訓練機関の開拓等を行うべきである。

(2) 職業訓練施設

① ポリテクセンター

○ 職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）については、雇用のセーフティネットや中小企業における優秀な技能労働者の供給、確保等の観点から、引き続き、ものづくり分野を中心に、離職者訓練や在職者訓練を的確に実施していくべきである。

○ ポリテクセンターの施設内では対応できない訓練や、雇用情勢の悪化に対応して機動的に行う離職者訓練については、これまで以上に、民間教育訓練機関を積極的に活用して実施していくべきである。

○ 内容の定型化した訓練については、都道府県から民間教育訓練機関への委託とする規模を拡大する方向とする一方、新規成長分野等の新たな訓練分野については、ポリテクセンターが積極的に民間教育訓練機関を開拓して実施していくべきである。

○ 平成 20 年閣議決定においては、ポリテクセンターの移管について、「財源及び人員を含め、各都道府県の受け入れやすい条件を整備する」等とされており、その譲渡額及び譲渡後の運営費については、都道府県が受け入れやすい条件を整備することを基本としつつ、雇用保険二事業を財源として運営されていることや、引き続き雇用のセーフティネットとしての機能が確保されるようにすること、訓練を担う人材の確保が適切になされるようにすること等の観点から対応することが適当である。

② ポリテクカレッジ

○ 職業能力開発大学校（ポリテクカレッジ）については、我が国の中小企業における技能継承や国際競争力の維持・向上等の観点から、引き続き、ものづくり企業に必要な中核人材を養成し、供給するための学卒者訓練を的確に実施していくべきである。

○ 平成 20 年閣議決定においては、ポリテクカレッジの移管について、「財源及び人員を含め、各都道府県の受け入れやすい条件を整備する」、「都道府県への移管に当たっては、ブロックごとに水準を維持して運営・実施できることを前提とする」等とされており、その譲渡額及び譲渡後の運営費については、上記のポリテクセンターの考え方に加え、ブロックごとに職業訓練の水準が維持されるようにする観点から対応することが適当である。

③ 職業能力開発総合大学校（総合大）

○ 職業能力開発総合大学校については、公共職業能力開発施設等における職業訓練の質を維持・向上させる観点から、引き続き、指導員の養成訓練や再訓練を的確に実施していくべきである。

○　企業・公共職業能力開発施設における実習、キャリア・コンサルティング等の就職支援の技法を重視する等により、訓練内容の充実を図るとともに、コストパフォーマンスの観点をも踏まえ、より効果的・効率的な訓練のあり方について、引き続き検討していくことが適当である。

○　新規成長分野等のカリキュラム開発等については、公共職業能力開発施設のみならず、民間における職業訓練の実施を支援する観点から、引き続き積極的に行い、その成果を広く民間教育訓練機関等に対して提供していくことが適当である。

④　地域職業訓練センター等

地域職業訓練センター及びコンピュータカレッジについては、地域における職業訓練の実施に果たしている役割を踏まえ、希望する地方自治体への円滑な移管を図るための措置を講ずることが適当である。

3　国が行う職業訓練を担う法人のあり方

(1) 職業能力開発業務への特化

雇用・能力開発機構に係るこれまでの問題の指摘等を踏まえ、新たな組織体制においては、雇用・能力開発機構が行ってきた業務のうち、職業能力開発業務に特化し、これまで以上に労使や地域のニーズを反映した職業訓練を実施するとともに、より効率的で効果的な職業訓練やその実施体制を確立すべきである。

(2) 新たな組織が果たすべき機能・役割

新たな組織においては、従来からのものづくり訓練について、PDCA サイクルによる訓練内容の不断の見直し等を通じ、雇用のセーフティネットや、ものづくり企業の技能者及び中核的人材の育成といった、雇用・能力開発機構が担ってきた基本的機能を維持・強化すべきである。

また、今後成長し、雇用創出が見込まれる新規成長分野等の訓練についても、国が策定する成長戦略や地域の産業特性を踏まえながら、ものづくりに関連する分野については自ら訓練を実施するとともに、それ以外の分野については、訓練を担う民間教育訓練機関等の開拓や、当該機関に対する訓練カリキュラムや指導技法等の情報・ノウハウの提供、訓練の実施や訓練の企画・マネジメント等を担う人材の育成など、支援を強化すべきである。

新たな組織においては、民間教育訓練機関等による訓練が効果的・効率的に行われるよう、情報・ノウハウの提供、人材の育成等をはじめとする国全体の訓練インフラを整備するとともに、公共と民間との連携を

強化することにより、国、都道府県、民間教育訓練機関、NPO 等による国全体としての訓練規模やレベルが確保されるようにするため、これまで以上にトータル・コーディネート機能を果たすべきである。

(3) 労使の代表者の運営への参画

職業訓練に係る労使のニーズや、新規成長産業やものづくり産業における訓練ニーズ等を的確に踏まえ、効果的な職業訓練が実施できるよう、新たな組織体制においては、職業訓練のユーザーである中小企業等の使用者や労働者の代表が法人の訓練分野における運営に参画し、その意見が職業能力開発業務の運営に的確に反映される仕組みを設けるべきである。

(4) 地域における協議会の設置

地域の産業における人材ニーズに応じた職業訓練分野の設定や、地域の労使団体、関係行政機関等のネットワークを構築することにより、職業訓練受講者に対する求職支援等が的確に行えるよう、ポリテクセンターを中心として、これらの機関が連携・協議できる場を設けるべきである。

(5) 労使の参画によるガバナンスの強化及び効率的な組織運営

雇用・能力開発機構を廃止した後の新たな組織における職業能力開発業務については、上記 (2) の労使の代表者による運営への参画を通じてガバナンスの強化を図るとともに、保有資産の効率的活用の観点から、資産の必要性等を不断に精査し、スリム化を図るなど、効率的な組織運営を徹底すべきである。

(6) 新たな組織における職員の採用等

「独立行政法人の抜本的な見直しについて」(平成 21 年 12 月 25 日閣議決定) においても、「独立行政法人の雇用問題に配慮する」こととされており、新たな組織への移行に際しては、雇用問題を生ずることなく円滑な移行ができるよう、また、職業能力開発業務に携わってきた意欲と能力のある職員が高いモチベーションを保って当該業務を担うことができるよう配慮すべきである。

職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令案について

公布日：平成22年3月31日予定　施行日：平成22年4月1日予定

職業能力開発促進法　第19条第1項（職業訓練の基準：職業訓練の水準の維持向上のための基準を規定）

職業能力開発促進法施行規則

第１０条（普通課程の訓練基準→**規則別表第２**）
第１４条（応用課程の訓練基準→**規則別表第７**）
第３７条（免　許　職　種　等→**規則別表第１１**）

規則別表

主要な産業分野に関して訓練科ごとに標準的な訓練内容等を規定

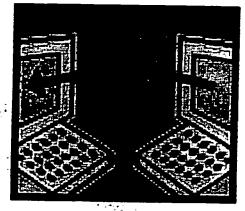
近年の産業技術・産業動向等との隔たりが見られる部分がある

見直しの対象

1　普通課程の訓練基準（規則別表第2）
　情報・通信分野について見直し
2　応用課程の訓練基準（規則別表第7）
　電子情報分野について見直し
3　免　許　職　種　等（規則別表第11）
　指導員の免許職種等について規則別表第2の見直しに伴う改正

各分野及び職業訓練等の有識者で構成する
専門調査員会を設置し、検討

省令改正



～改正を行う訓練科・主な内容（案）～

1　情報・通信分野の訓練科の見直し検討を行い、産業技術の動向等を踏まえ、訓練基準を改正（教科の内容、訓練時間数の配分等の改正）。
2　電子分野と情報分野を融合する産業の進展等に対応した人材需要の高まりを踏まえ、応用課程の訓練科を新設。
3　上記1の情報・通信分野の訓練科の見直しに伴い、指導員免許の免許職種「情報処理科」の学科試験の科目を改正。

資料２

改　正　内　容

1．普通課程の普通職業訓練の見直し（規則別表第2）

情報・通信分野の訓練科の見直し検討を行い、産業技術の動向等を踏まえ、訓練基準を改正（教科の内容、訓練時間数の配分等の改正）

従来の汎用コンピュータから現在のコンピュータシステムの主流となっている**クライアントサーバシステムの運用または設計のための能力及び情報セキュリティ、ネットワークの能力**が必要であるため、これらの能力を習得できるよう整備

○第一種情報処理系（訓練期間１年）・・・コンピュータのシステムの運用を行うことができる能力を習得するための整備
＜対象科＞ＯＡシステム科、ソフトウェア管理科、データベース管理科

○第二種情報処理系（訓練期間２年）・・・コンピュータのシステムの設計を行うことができる能力を習得するための整備
＜対象科＞プログラム設計科、システム設計科、データベース設計科

2．応用課程の高度職業訓練の訓練科を新設（規則別表第7）

急速な技術革新及びネットワーク関連のインフラ等の充実に伴う電子分野と情報分野を融合する産業の進展等に対応した人材需要の高まり

⇩

平成19年度に規則別表第6（専門課程の高度職業訓練）の電子情報分野の訓練科を新設

⇩

専門課程の修了生がさらに電子情報分野の専門性を高めるため、応用課程の高度職業訓練の「生産システム技術系生産電子情報システム技術科」を新設

3．免許職種「情報処理科」の学科試験の科目の見直し（規則別表第11）

上記1の改正に伴い「情報処理科」の職業訓練指導員免許の学科試験の科目を改正

（指導学科及び関連学科（系基礎学科、専攻学科）のうち、関連学科の系基礎学科の一部を改正）

ネットワーク（プロトコル　LAN）と情報工学（情報セキュリティ）の科目を追加

職業能力開発局関係助成金の見直し概要

平成21年度

キャリア形成促進助成金

訓練等支援給付金

（事業概要）
事業主がその従業員に職業訓練等を受けさせた場合、又は、その従業員の自発的な職業能力開発について支援を行った場合、要した費用等の一部を助成。

そのうち、中小企業事業主がその従業員に対して職業訓練等を受けさせた場合、その経費及び賃金について平成21年度末までの暫定措置として、1／2（原則：1／3）を助成する。

中小企業雇用創出等能力開発助成金

（事業概要）
中小企業労働力確保法に基づく改善計画の認定を受けた事業主が、その従業員に職業訓練等を受けさせ又は従業員の自発的な教育訓練の受講に対する支援を行った場合、要した費用の一部を助成。

そのうち、平成21年度末までの暫定措置として、小規模事業主（※）がその従業員に職業訓練等を受けさせた場合、その経費及び賃金の2／3（原則：1／2）を助成する。

※　常時雇用する労働者の数が20人（商業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5人）を超えない中小企業者をいう。

認定訓練助成事業費補助金

（事業概要）
中小企業事業主等が行う認定訓練を振興するために必要な助成又は援助を行う都道府県に対して、所要の経費を補助するもの。

そのうち、平成21年度末までの暫定措置として、実習併用職業訓練を振興するために都道府県がアドバイザーの設置等に要する経費について補助する。

平成22年度

キャリア形成促進助成金

訓練等支援給付金

（見直し概要）

（暫定措置を終了し、原則に戻る。）

中小企業雇用創出等能力開発助成金

（見直し概要）

（暫定措置を終了し、原則に戻る。）

認定訓練助成事業費補助金

（見直し概要）

（暫定措置終了）

資料3

キャリア形成促進助成金について（平成22年度予定）

※網掛け部分が今回の改正を反映した部分

1 概要

事業主が、その雇用する労働者等について、職業訓練の実施、自発的な職業能力開発の支援又は職業能力評価を実施した場合に支給する助成金。（支給機関：独立行政法人雇用・能力開発機構）

2 助成金の種類

① 訓練等支援給付金 （別添参照）

② 職業能力評価推進給付金

年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する労働者に対して、職業能力の開発及び向上に資するものとして厚生労働大臣が定めるものであって、当該事業主以外の者が行う職業能力検定を受けさせる場合の助成

○ 受験に要した経費及び受験期間中に支払った賃金の３／４

③ 地域雇用開発能力開発助成金

地域雇用開発促進法に基づく「同意雇用開発促進地域」内に事業所が所在する事業主であって、当該地域内等に居住する求職者を雇い入れ、年間職業能力開発計画に基づき、職業訓練を受けさせる場合の助成

○ 職業訓練（OJTを除く。）に要した経費の１／２ （中小企業２／３）

職業訓練（OJTを除く。）期間中に支払った賃金の１／２（中小企業２／３）

④ 中小企業雇用創出等能力開発助成金

中小企業労働力確保法の改善計画の認定を受けた認定組合の構成中小企業者等であって、年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する労働者に対して、職業訓練を受けさせる場合等の助成

○ 職業訓練（OJTについては外部講師の謝金に限る。）に要した経費の１／２

労働者の申出による教育訓練について事業主が負担した経費の１／２

職業訓練（OJTを除く。）期間中に支払った賃金の１／２

労働者の申出による教育訓練について休暇期間中に支払った賃金の１／２

訓練等支援給付金の概要

別添

次の①又は②のいずれかに該当する場合に助成。

① 事業内職業能力開発計画等を策定し、その雇用する労働者等に職業訓練を受けさせる場合

〔受給できる額〕　※ 訓練経費及び賃金に係るものに限る。

対象事業主 ＼ 対象経費等	OFF－JT訓練（教育訓練機関等で実施される座学等）の経費・賃金	OJT訓練（事業所で実施する実習）の経費・賃金
その雇用する労働者に職業訓練を受けさせる中小企業主	【助成率】1／3	－
その雇用する非正規労働者に職業訓練を受けさせる企業主	【助成率】 1／2 （大企業1／3）	－
新たに雇い入れた労働者等にジョブ・カード制度に係る訓練を受けさせる事業主 ※右の助成のほか以下の助成がある。 ・キャリア・コンサルティングを受けさせた場合 外部機関に委託した場合　委託費等の1／2 企業内にキャリコンを配置した場合　15万円 キャリコン実施期間中の賃金　1／2（大企業1／3） ・ジョブ・カード制度による職業能力評価を行った場合　1人につき4，880円 ・雇用型訓練を初めて導入した場合　20万円（初回・中小企業のみ）	【助成率】 4／5 （大企業2／3） 【OFF-JT実施助成】 800円／1時間当 （中小企業のみ）	【助成率（賃金のみ）】 4／5 （大企業2／3） 【OJT実施助成】 800円/1時間当 （大企業600円）

② 事業内職業能力開発計画等を策定し、その雇用する労働者の申出により、教育訓練等を受けるために必要な経費の負担又は職業能力開発休暇の付与を行った場合、また、始業・終業時間の変更等又は長期職業能力開発休暇の付与を行った場合

〔受給できる額〕

i　自発的職業能力開発経費の1／3 （中小企業1／2）
また、中小企業に限り、制度導入時に15万円、利用者一人当たり5万円を別途支給。

ii　職業能力開発休暇期間中に支払った賃金の1／3 （中小企業1／2）
また、制度導入時に15万円、利用者一人当たり5万円を別途支給。

iii　始業・終業時間の変更、勤務時間の短縮又は時間外労働の制限を行った場合の訓練経費及び賃金（勤務時間短縮のみ）の1／3 （中小企業1／2）
また、制度導入時に30万円、利用者一人当たり5万円を別途支給。

iv　長期職業能力開発休暇期間中の訓練経費及び賃金の1／3 （中小企業1／2）
また、制度導入時に30万円、（代替要員の確保措置がある場合、60万円）、利用者一人当たり10万円を別途支給。

資料 3

第174回通常国会における法案審議状況について

平成２２年３月３１日現在

Ⅰ．雇用保険法の一部を改正する法律案について

平成２２年１月１８日　第１７４回通常国会提出
１月２８日　成立
２月　３日　法律公布
２月　３日　施行

Ⅱ．雇用保険法等の一部を改正する法律案について

平成２２年１月２９日　第１７４回通常国会提出
３月３１日　成立

Ⅲ．労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案について

平成２２年３月２９日　第１７４回通常国会提出

省　令	「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について	障害者雇用分科会	平成22年3月30日	平成22年3月30日
	「雇用保険法施行規則及び雇用対策法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について	職業安定分科会	平成22年3月31日	平成22年3月31日
告　示	「労働時間等設定改善指針の一部を改正する告示案」について	労働条件分科会	平成22年3月3日	平成22年3月3日
	「労働保険の保険料の徴収等に関する法律の規定に基づき雇用保険率を変更する告示案」について	職業安定分科会	平成22年3月31日	平成22年3月31日
その他	港湾労働者派遣事業の許可について	職業安定分科会	平成22年2月10日	平成22年2月16日
	林業労働力の確保の促進に関する基本方針の変更について	職業安定分科会	平成22年3月12日	平成22年3月12日

参考

労働政策審議会諮問・答申等一覧

（平成22年2月15日～平成22年3月31日）

区　分	案　　件　　名	担当分科会名	諮問日 （建議日等）	答申日
法　律	「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案要綱」について	職業安定分科会	平成22年 2月17日	平成22年 2月24日
	「独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律案要綱」について	職業能力開発分科会	平成22年 3月23日	平成22年 3月23日
政　令	「中小企業退職金共済法第１０条第２項第３号ロ及び中小企業退職金共済法の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令第２条第１項第３号ロ（１）の支給率」について	勤労者生活分科会	平成22年 3月2日	平成22年 3月2日
省　令	「労働者災害補償保険法施行規則及び炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令案」について	労働条件分科会	平成22年 2月18日	平成22年 2月18日
	「雇用対策法施行規則及び雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について	職業安定分科会	平成22年 3月12日	平成22年 3月12日
	「職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について	職業能力開発分科会	平成22年 3月23日	平成22年 3月23日
	「雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」について	職業能力開発分科会	平成22年 3月23日	平成22年 3月23日
	「雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」について	雇用均等分科会	平成22年 3月29日	平成22年 3月29日
	「労働基準法施行規則の一部を改正する省令案」について	労働条件分科会	平成22年 2月18日	平成22年 3月30日
	「地域雇用開発促進法施行規則の一部を改正する省令案」等について	職業安定分科会	平成22年 3月31日	平成22年 3月31日
	「雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」について	職業安定分科会	平成22年 3月23日	平成22年 3月31日

資料４

地域主権改革について

地域主権戦略会議　名簿

議　長	鳩山由紀夫	内閣総理大臣
副議長	原口　一博	内閣府特命担当大臣（地域主権推進）
構成員	菅　　直人	副総理兼財務大臣
	平野　博文	内閣官房長官
	仙谷　由人	国家戦略担当大臣
	枝野　幸男	内閣府特命担当大臣（行政刷新）
	上田　清司	埼玉県知事
	北川　正恭	早稲田大学大学院公共経営研究科教授
	北橋　健治	北九州市長
	小早川光郎	東京大学大学院法学政治学研究科教授
	神野　直彦	関西学院大学人間福祉学部教授
	橋下　　徹	大阪府知事
	前田　正子	財団法人横浜市国際交流協会理事長

課題別担当主査の指名について

平成２２年３月３日
地域主権戦略会議

【趣旨】

地域主権戦略会議の議論を円滑かつ迅速に進めるため、地域主権改革に資する各種検討課題のうち、特に喫緊かつ重要と考えられるものについて担当の主査を指名し、各課題の論点を抽出・整理することとする。

※地域主権戦略会議の場で、引き続き実質的な議論を行う。

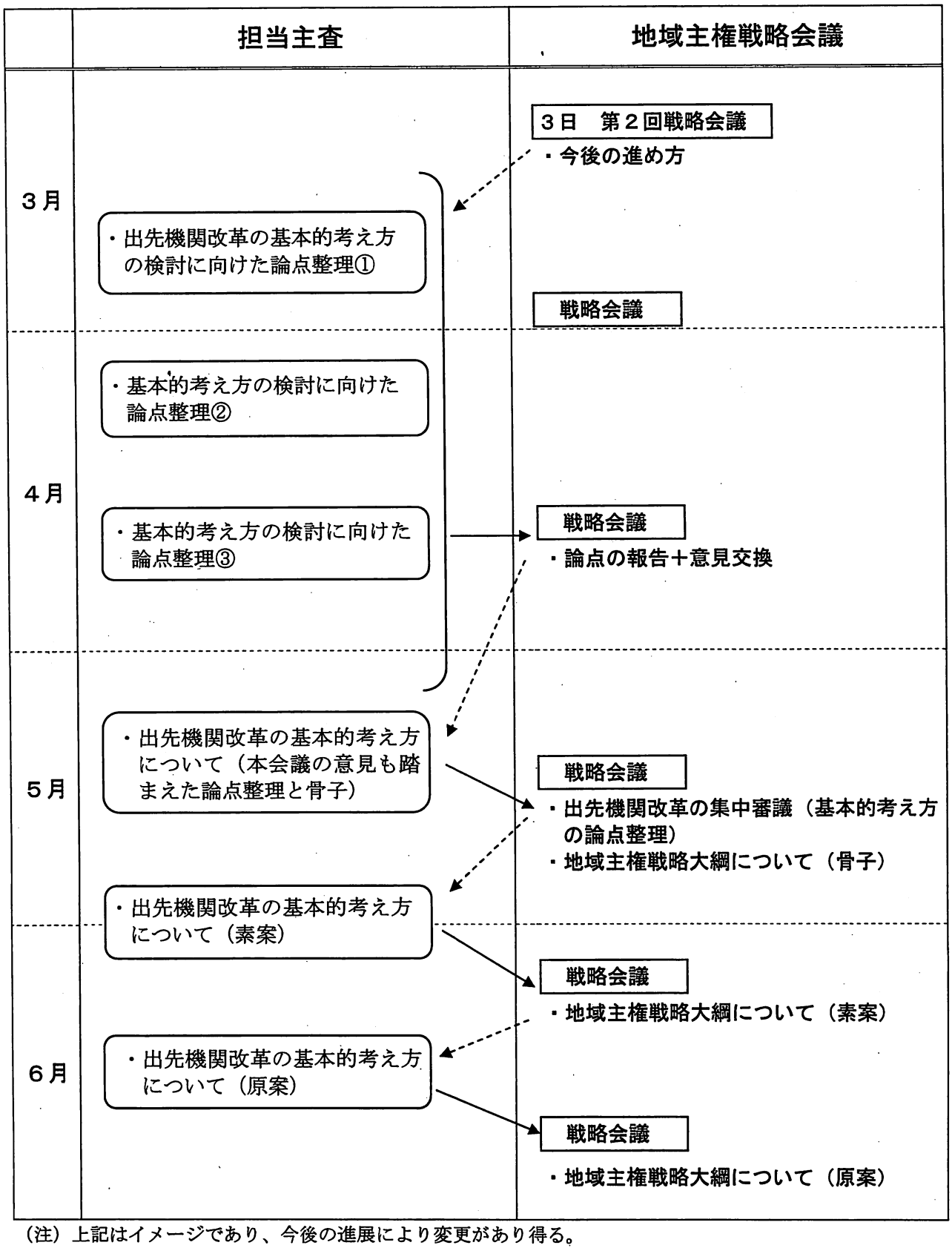
【検討課題と担当主査】

検討課題	担当主査（敬称略）	備　考
〔義務付け・枠付け等〕 義務付け・枠付けの見直し	小早川光郎	・地方政府基本法（地方自治法の抜本見直し）について地方行財政検討会議と連携
〔基礎自治体等〕 基礎自治体への権限移譲	前田正子	・緑の分権改革について緑の分権改革推進本部と連携
〔一括交付金化等〕 ひもつき補助金の一括交付金化	神野直彦	・直轄事業負担金について関係政務官ＷＴと連携
〔出先機関等〕 出先機関の抜本的改革	北川正恭	・行政刷新会議との役割を調整 ・自治体間連携

【運営方針】

・地域主権戦略会議の有識者構成員の中から、課題別担当主査を選定
・検討協力者の人選を含め、運営方法については、各担当主査が検討
・検討内容を整理し、地域主権戦略会議に資料として提出

出先機関の抜本的改革に向けた当面の検討の進め方（案）



（注）上記はイメージであり、今後の進展により変更があり得る。

全国知事会　国の出先機関原則廃止プロジェクトチーム構成員名簿

都道府県名	知事名	備考
埼玉県	上田　清司	リーダー
北海道	高橋　はるみ	
宮城県	村井　嘉浩	
東京都	石原　慎太郎	
静岡県	川勝　平太	
石川県	谷本　正憲	
大阪府	橋下　徹	
香川県	真鍋　武紀	
佐賀県	古川　康	サブリーダー
沖縄県	仲井眞　弘多	

国の出先機関の原則廃止に向けて

中間報告

（抄）

平成２２年　３月２３日

全国知事会

国の出先機関原則廃止プロジェクトチーム

Ⅰ　中間報告にあたって

《中間報告の取りまとめ》

国の出先機関原則廃止プロジェクトチームは平成 21 年 11 月 17 日の発足以来、会議を重ねてきた。

この間、国の出先機関原則廃止の基本的な考え方や、個々の国の出先機関の事務仕分けなどについて協議してきた。

今般、検討対象とした国の出先機関について本プロジェクトチームの議論が一巡した。

そこで、これまでの協議の概要を取りまとめるとともに、最終報告に向けて更に検討を深めるべき課題を整理した。

《取りまとめの考え方》

中間報告では国と地方の役割を明確にするとの考え方から、事務の仕分け（地方に移管すべき、廃止・民営化等すべき、国に残すべき）を中心にとりまとめを行った。

仕分けに当たっては　国に残す事務を極限し地方に出来ることは地方に移管するとの基本的な考え方に基づいて、本プロジェクトチームとしての現段階における方向性を示した。

一方で、受け入れ体制等と密接に関連する仕分けや真に地方が担うべきか否か議論の余地がある仕分けについては、その課題を明示した上で、今後より掘り下げた検討を行うこととした。

《中間報告後の対応》

最終報告に向けて中間報告段階で明らかになった課題についてさらに検討を進めるとともに、移管事務の受入体制、国から地方への財源移譲、国から地方への人材移管についての考え方を明確にしていく。

また政府の地域主権戦略会議においても、国の出先機関原則廃止に関する基本的な考え方や論点についての協議がスタートし、今夏にはそれらを盛り込んだ地域主権戦略大綱が取りまとめられる。

こうした動きに対し地方としての意見を政府の議論に的確に反映するため、本中間報告を地域主権戦略会議における調査審議のスタートラインとしていただくとともに、全国知事会としての最終報告までの間においても、地域主権戦略大綱の取りまとめに向けた議論に対し積極的に働きかけていく。

Ⅳ　検討対象とした機関及び事務の考え方

1　対象機関の考え方

平成19年5月25日の経済財政諮問会議において民間有識者委員が提出した「国の出先機関の大胆な見直し」の中で「地方に移譲可能な事務」を行っている機関として8府省（15系統）17機関が取りあげられた。

その後、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）及び全国知事会の「国の地方支分部局（国の出先機関）の見直しの具体的方策（提言）」（平成20年2月8日）においてもこれらの機関を検討の対象とした。

そこで本プロジェクトチームにおいても、こうした経緯を踏まえつつ、これら以外の出先機関についても視野に入れながら、下記の8府省15系統の出先機関を検討の対象とすることとした。

【検討対象とした8府省15系統の出先機関】

府　省	出　先　機　関
内　閣　府	沖縄総合事務局
総　務　省	総合通信局
法　務　省	法務局・地方法務局
厚生労働省	地方厚生局 都道府県労働局（労働基準監督署、公共職業安定所含む） 中央労働委員会地方事務所
農林水産省	地方農政局　森林管理局　漁業調整事務所
経済産業省	経済産業局
国土交通省	地方整備局　北海道開発局　地方運輸局　地方航空局
環　境　省	地方環境事務所

2　対象事務の考え方

国の出先機関の事務については、地方分権改革推進委員会が平成19年10月に各府省に対して調査を実施し、その後これを基礎として全国知事会及び地方分権改革推進委員会がそれぞれ提言や第2次勧告を取りまとめた経緯がある。

そこで本プロジェクトチームにおいても、このような成果を踏まえて対象事務を抽出し、あわせて本プロジェクトチームとしてのこれまでの検討の成果も加えながら対象事務を528事務と整理した。

＊ 事務数取りまとめの経緯

① 地方分権改革推進委員会が省庁に調査（平成19年10月）
② ①を基礎に全国知事会が提言（平成20年 2月）
③ ①を基礎に同委員会が取りまとめ（平成20年 9月）→ ４０８事務
④ ②及び③を基礎に本ＰＴで精査（平成22年 3月）→ ５２８事務

Ⅴ　国の出先機関の事務の仕分け

1　共通事項の考え方

各機関の仕分けに当たって共通する事項に対する考え方は、以下のとおりとする。

（1）企画立案の事務

事務の移管に伴い、その事務の執行にかかる事業計画の策定など企画立案機能は地方に移管する。本省所管の事務であっても、地方へ移管される事務に関わる企画立案部分（例えば、インフラ整備に係る全国計画）は不要又は地方に移管すべきである。

全国統一性を確保するための基準の設定や制度設計等の事務は、一旦は国に残すこととし、そのうち地方に重要な影響を与えるものは、別途「義務付け・枠付けの見直し」の問題等として、国・地方で十分に協議することとする。

《直轄国道の例》

直轄国道にかかる諸計画（社会資本整備重点計画、道路網整備計画など）のうち、ブロック単位等の計画策定機能は直轄道路の移管に伴い当然に地方に移管する。

《労働行政の例》

職業安定行政、労働基準行政、労働保険行政について、現在厚生労働省（本省）で定めている全国統一的な基準（失業保険の認定基準、労働条件に関する基準、労働災害保険の認定基準、保険料等）の設定は国に残すが、その他の企画立案機能は地方に移管すべきである。

（2）補助金給付事務、地方指導事務

事務の地方移管に伴いそれに見合う税財源を当然に地方に移管すること及び地方に対する関与をできるだけ縮小する観点から、補助金給付事務及び地方指導事務は「廃止」として整理する。

（3）各種国家試験及び統計調査の実施事務

各種国家試験及び統計調査の企画等の事務は本省において行うことし、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。

例）医師国家試験の実施、歯科医師国家試験の実施、司法書士試験の実施
農林統計調査の実施、賃金構造基本統計調査の実施、生産動態統計調査の実施

（４）都道府県労働局

《仕分け結果の概況》

全ての事務を地方に移管することが可能である（廃止等する事務を除く）。

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。

【事務・権限の仕分けの結果（２２事務）】

Ａ　地方移管する事務（２０事務）

（・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
・労働基準、労働者の保護などに関する指揮監督
・個別労働関係紛争の解決の促進に関すること
・労働保険の認定・給付及び労働保険料等の徴収　など）

Ｂ　廃止・民営化等する事務（２事務）

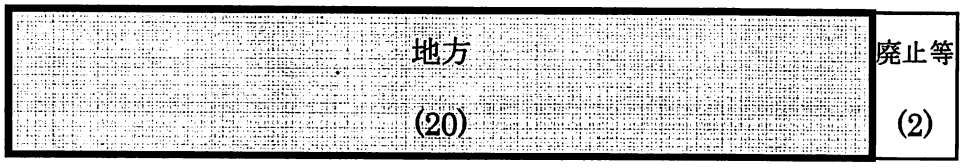
（・賃金その他の労働条件及び労働者生計費に関する統計調査の実施　など）

Ｃ　国に残す事務（０事務）

《仕分けに当たっての考え方》

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。

《事務・権限数で見た仕分けの現況》



平成 20 年　(17)　(0)
全国知事会提言

〔地方分権改革推進委員会第2次勧告(本文)〕
○ 下記のとおり事務・権限の見直しを行い、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。
○ 労働基準監督署及びハローワーク(公共職業安定所)は、ブロック機関の下に置く。

都道府県労働局

		事務・権限	仕分け									備考 (国の出先機関原則廃止PT)
			国の出先機関原則廃止PT			全国知事会提言 (H20.2.8)			地方分権改革推進委員会第2次勧告 (H20.12.8)			
			地方	廃止・民営	国	地方	廃止・民営	国	地方	廃止・民営	国	
総務部等	1	内部管理事務	○			○			−			
	2	総合的な施策の企画	○			○			−			
	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)	○			○					○	
	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	○			○			−			
	5	労働保険事務組合の業務に係る監督	○			○			−			
	6	労働基準監督署・公共職業安定所の指揮監督	○			−			−			
労働基準部	7	労働条件、労働者の保護などに関する監督等	○			○			−			
	8	労働基準監督官が司法警察員として行う捜査等	○			○			−			
	9	社会保険労務士に関する監督等	○			○			−			
	10	労働者災害補償保険法に基づく労災保険の認定・給付等	○			○			−			
	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		○		−				○		
	12	労働基準監督署の指揮監督	○			−			−			
職業安定部等	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	○			○			−			
	14	同上(地方自治体が行う無料職業紹介事業の監督)		○		○					○	
	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	○			○			−			
	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	○			○			−			
	17	雇用対策に係る事業主に対する助成	○			○			−			
	18	雇用保険法に基づく雇用保険の適用・認定・給付等	○			○			○			
	19	公共職業安定所の指揮監督	○			−			○			
雇用均等室	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	○			○			−			
	21	紛争の解決に関すること(男女雇用機会均等法、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)	○			−			−			
	22	両立支援に取り組む事業主への助成	○			○			−			
22		合計	20	2	0	17	0	0	2	1	2	

平成 21 年 2 月 5 日

厚生労働大臣
舛 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

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、下記のとおりの結論に達したので、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。

2　都道府県労働局のブロック機関化について

都道府県労働局では、雇用均等業務、個別労使紛争の調整、労働者派遣事業等への指導監督、助成金の審査、労働保険の適用・徴収、雇用対策に関する都道府県との調整、最低賃金の決定等の業務を自ら行っている。

雇用均等業務や個別労使紛争の調整、労働者派遣事業等の指導監督、助成金の審査、労働保険の適用・徴収等の業務においては、個々の労働者や事業主が直接労働局に相談に訪れたり、労働局から事業所を訪問して必要な調査や指導監督を行っており、労働局がブロック機関化されれば、労働者や事業主の利便性が大きく損なわれる、労働者の権利救済に甚大な影響を及ぼす、事業所の実態を踏まえた機動的な指導監督ができなくなる、行政運営が著しく非効率化するなどのおそれがある。

また、雇用対策の推進や最低賃金の決定等に当たっては、都道府県や都道府県単位で組織される労使団体と緊密な連携を図っているところ、労働局がブロック機関化されれば都道府県や労使団体との関係が疎遠になり、地域の実情を踏まえた実効ある雇用対策の推進や地域別最低賃金額の決定が困難になるおそれがある。

さらに、これらの業務を労働基準監督署又はハローワークに行わせることは、業務の性格の相違、司法警察権限の行使との関係、求人確保に与える影響、都道府県等との連携・協力を効果的に行う機能等を考えれば、なじまないと考える。

都道府県労働局のブロック機関化については、以上の問題点を十分踏まえ、労働者や事業主の利便性、労働者保護の実効性、機動的かつ効率的な行政運営を損なうことのないよう、慎重に検討すべきである。