

ハローワーク・労働保険(労災)関係

平成18年4月28日

厚生労働省

ハローワーク・労働保険(労災)関係

行政減量・効率化有識者会議から検討を要請された事項

－平成18年3月30日同会議決定「国の行政機関の定員の純減方策について(中間取りまとめ)」今後の検討の方向より－

- ① 職業紹介業務は、セーフティネットの観点からも様々な選択肢がある都市部について、ハローワークの一部を整理・統合することによる民間参入の拡大や、包括的な民間委託等の取組を行うこと

検討結果

1. 都市部のハローワークにおける職業紹介業務については、3. 以下のとおり民間委託は困難であるが、有識者会議のご指摘を踏まえ、全国ネットワークの無料の職業紹介事業の実施を前提として、その上乗せとして行う事業の民間委託の可否について、再度の精査を行った結果、
 - ホワイトカラー職種を希望して、管内のみならず、周辺県からも多くの求職者が訪れる大都市部のハローワークにおいて実施されている集団セミナー・演習については、民間委託が可能であると判断し、この民間委託に伴う業務量削減に見合う定員約20名の純減を行うこととした。また、行政減量・効率化の観点から、全国のハローワークの整理統合については、これまで同様真摯に進めていくこととしている。
2. 加えて、ハローワークにおける電話での定型的な相談・問い合わせへの対応・案内業務について、職業紹介業務に関連する事項に係るものとして、さらに約170人を純減することとし、合わせて約500人の純減を行うこととする。(削減数の内訳は参考資料1のとおり)

【都市部のハローワークに係る民間委託等についての考え方】

3. 都市部であるか否かを問わず、民間事業者は、国が全国ネットワークで行う無料職業紹介事業の一部を担うことはできない。
 - (1)ILO第88号条約第2条及び第9条では、国の指揮監督の下で、公務員が従事する全国的体系の職業安定機関を設けることが義務づけられており、これに反して、この全国的体系の一部を、営利活動としての職業紹介を行っている民間事業者に担わせることは、明らかな同条約違反である。
 - (2)ハローワークの配置に当たっては、「当該国の各地理的区域について十分な数であって使用者及び労働者にとって便利な位置にある」とされている同条約第3条を遵守する形で、不断の見直しを行っているところである。このため、都市部のハローワークについて整理・統合する状況にはなく、また、仮に現在設置しているハローワークを民間委託するとすれば、同条約第2条及び第9条違反となる。
4. ハローワークは、全国ネットワークによって、①職業紹介、②雇用保険、③雇用対策を一体的に実施しており、都市部であるか否かを問わず、職業紹介のみを切り離すことはありえない。(参考資料2)
 - (1)雇用保険の健全な運営のためには、保険者たる国自ら雇用保険と職業紹介を一体的に実施し、受給者の就職の意思を厳正に確認することが不可欠である。
 - (2)年齢制限の撤廃、男女差別求人のは正等の求人条件指導を職業紹介のための求人受理の際に併せ実施すること、障害者雇用率の達成、高齢者等の雇用促進等の事業主指導を職業紹介とセットで行うことが、国による事業主指導を実効あらしめるために必要不可欠である。

5. ハローワークの数及び職員数は、既に相当程度、減量・効率化が進んできており、とりわけ都市部においては、これ以上削減できない水準となっている。

(1) 我が国のハローワークの数及びその職員数は、欧米主要国と比較した場合、決して多いとは言えず、むしろ最小限度の組織体制である。(参考資料3)

また、長期的には、完全失業率が高まり、新規求職者数が増加している傾向とは反対に、職員定数は減少を続けている。(参考資料4)

(2) 大都市部においては、民間事業者が発展してきており、これを活用する求職者・求人者も存在するが、その一方、ハローワークには民間事業者の対象とならない求職者・求人者が依然として多数訪れており、それに対応するための組織体制の確保は必須である。

例えば、東京では、23区内では11所、それ以外の市町村部では6所についてハローワークが設置されているのみであり、既に必要最小限の数である。

仮に、大都市部のハローワーク数をこれ以上削減するとしても、ハローワークのサービスを希望する利用者が減少するわけではない以上、組織体制の縮減は困難であり、さらに次のようなサービスの提供、雇用対策の実施やマネジメント上の問題が生ずる恐れがある。

- ① 混雑度合いが高まり、待ち時間の長時間化等サービスが低下する点
- ② 組織の巨大化によりマネジメントが困難になり、雇用対策の効果的な実施に悪影響を及ぼすとともに、利用者へのサービスの低下を招く点
- ③ 地方自治体、学校、事業主及びその団体等安定所の政策遂行上連携が不可欠の主体が、一つの安定所に対応できる量を超えてしまう点

6. 民間事業者とハローワークの役割には大きな差異があり、民間事業者は、ハローワークによるセーフティネットの存在を前提として、それぞれの得意分野で発展してきたところである。よって、民間事業者の発展によって、ハローワークのセーフティネットとしての役割が変わるものではない。

(1) 対象職種等

民間の有料職業紹介事業者は、①ホワイトカラー系の職業を中心に扱う事業所、②求職者を登録し短期紹介を基本とする伝統的な民営職業紹介事業所に大きく二分される。【参考】

「伝統的な民営職業紹介事業所」では、限られた職種に特化した事業を行ってきており、従来よりハローワークとは異なる機能を果たしてきた。

また、「ホワイトカラー系の職業を中心に扱う事業所」についても、次のようなハローワークとの差異があり、実態的な「棲み分け」が行われている。

ア 対象求職者の違い

民間事業者は、在職者を中心としたマッチングを行っており、求職者のうち約7割は在職者となっている。(参考資料5)

これに対しハローワークでは、離職者中心の職業紹介を行っており、新規求職者に占める在職者の比率は約16%に過ぎない。(雇用保険受給者は、新規求職者のうち約36%)(※1)

イ コストの違い

民間事業者が求人企業から受け取る紹介手数料は、年収の2～3割、100～200万円が中心であり、専門的・技術的職業、管理的職業の平均紹介手数料額は100万円超である。(※2)

これに対し、ハローワークは、求人企業に対しても無料でサービスを提供しており、就職1件当たりのコストは、障害者・高齢者等の就職が困難な者に係る経費を含めても約8万円(※3)となっている。

【参考】 有料職業紹介事業の2大形態

① ホワイトカラー系の職業を中心に扱う事業所

対象とする職種は、専門的・技術的職業、管理的職業等であり、紹介手数料は、年収の2～3割、100～200万円が中心である。また、労働者派遣事業等を兼業するものが多く、紹介予定派遣の形態での職業紹介が一定割合存在する。(※2)

② 求職者を登録し短期紹介を基本とする伝統的な民営職業紹介事業所

対象とする職種は、家政婦、配膳人、マネキン、調理師、モデル等、短期的雇用を反復するものが中心であり、紹介手数料は、1ヶ月当たり、賃金の10～15%が中心である。(※2)

(※1)平成16年度総合的雇用情報システム集計

(※2)厚生労働省「労働力需給制度に関するアンケート調査」(平成17年11～12月実施)

(※3)厚生労働省推計(経費の算定に当たっては、職業紹介事業に係る人件費、システム経費等の運営費に加え、国有財産の安定所施設についても、民間ビルの安定所施設の賃借料を基に経費を試算の上加算している。)

(2) 民間事業者が入職経路に占める割合

以下のとおり、ハローワークが担う「職業紹介」と同じ形態で需給調整を行う民間事業者による入職経路は1.6%にすぎない。

(入職経路割合)(※1)

合計	ハローワーク	民間事業者	学校(※2)	広告	縁故	出向	出向復帰	その他
100.0%	20.3%	1.6%	7.3%	33.5%	23.5%	1.8%	0.4%	11.7%

(※1)資料出所:平成16年雇用動向調査(厚生労働省)

(※2)「学校」を経由する就職には、安定所が関与する「新規学校卒業者」分が含まれている。

職業紹介・職業相談関係業務における外部委託化

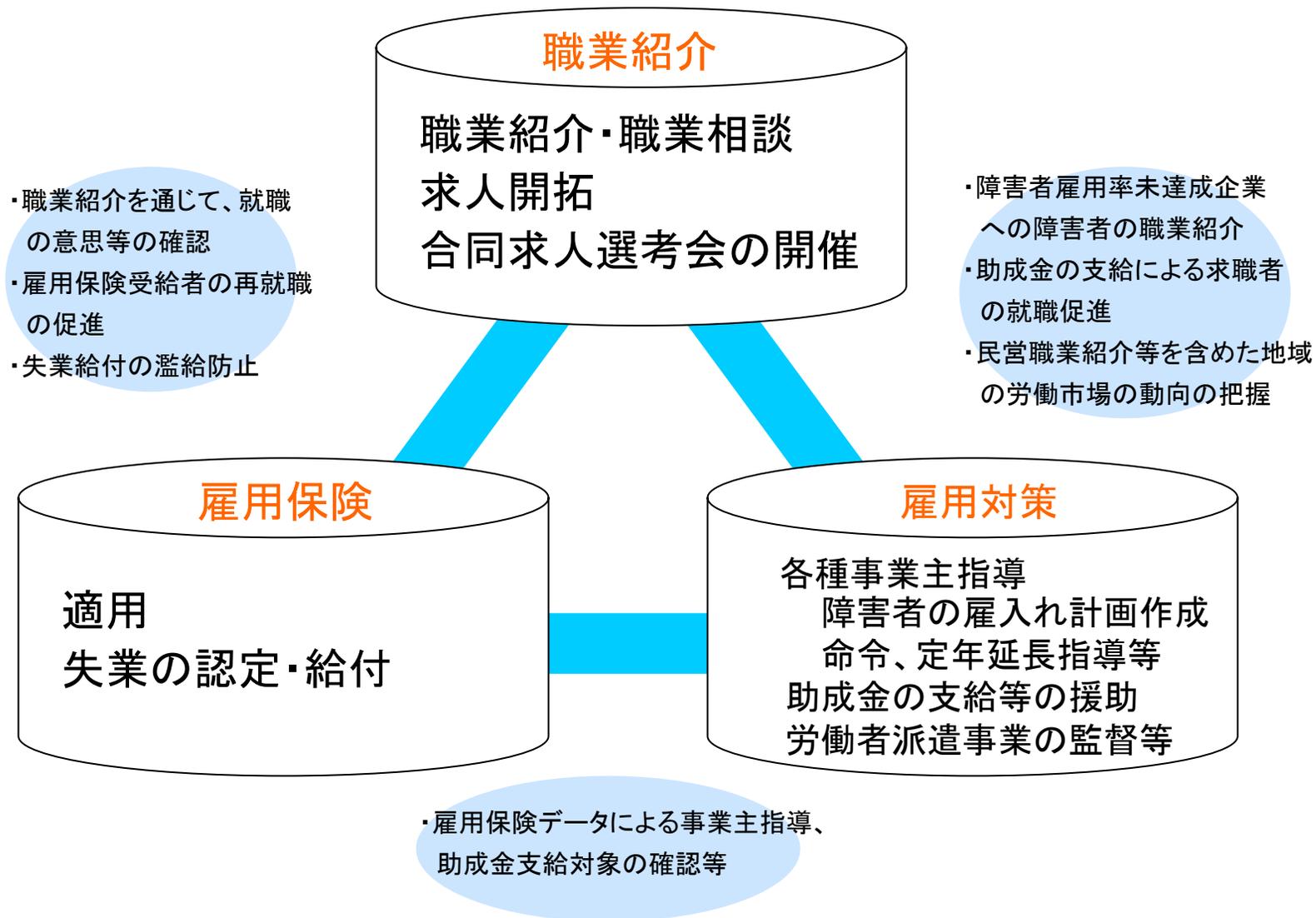
		削減対象人員		
		外部委託化	業務量削減	計
①定型的な相談・問合せへの対応・案内（職業紹介）		▲ 190		▲ 190
②市場化テストによる外部委託化	人材銀行	▲ 21		▲ 21
	キャリア交流プラザ(※)	0		0
	求人開拓	▲ 100		▲ 100
計		▲ 311		▲ 311

※ キャリア交流プラザは非常勤職員のみ全国で50人。

○追加純減提出分

③大都市部における集団セミナー・演習		▲ 22		▲ 22
④定型的な相談・問合せへの対応・案内(職業紹介関連)		▲ 168		▲ 168
計		▲ 190		▲ 190
合 計		▲ 501		▲ 501

職業安定行政は、職業紹介・雇用保険・雇用対策が三位一体



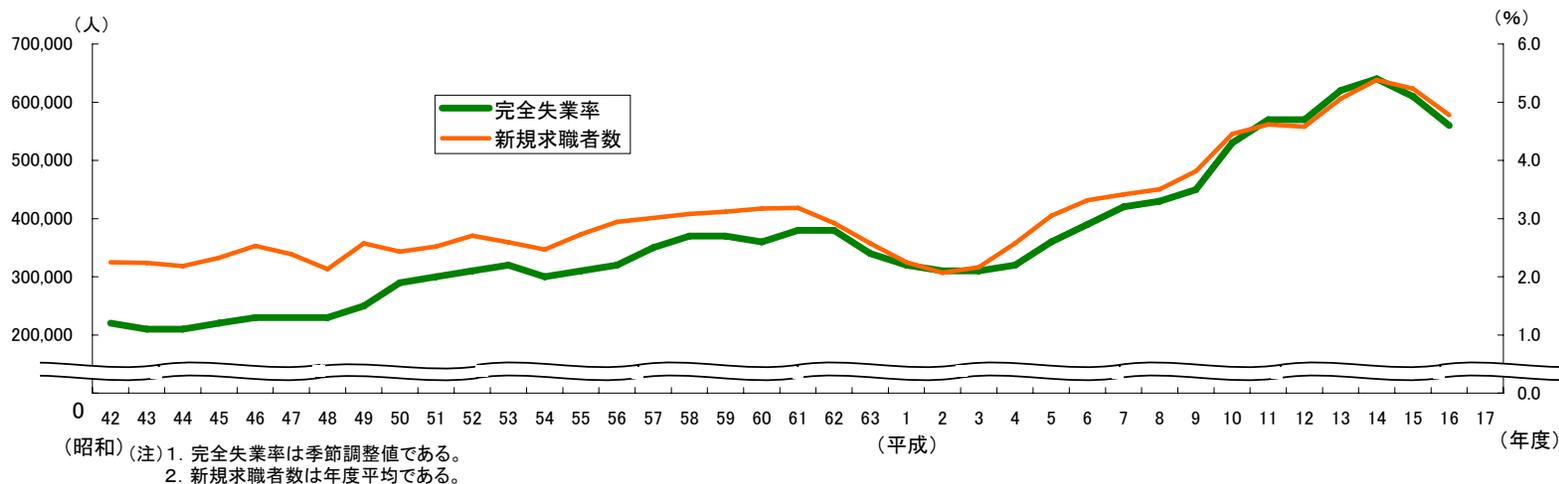
欧米主要国の職業安定機関設置数

労働力人口や失業者数といった指標から推測される業務量にかんがみれば、欧米主要国と比べ、我が国の公共職業安定所の所数及び職員数は決して多くない。

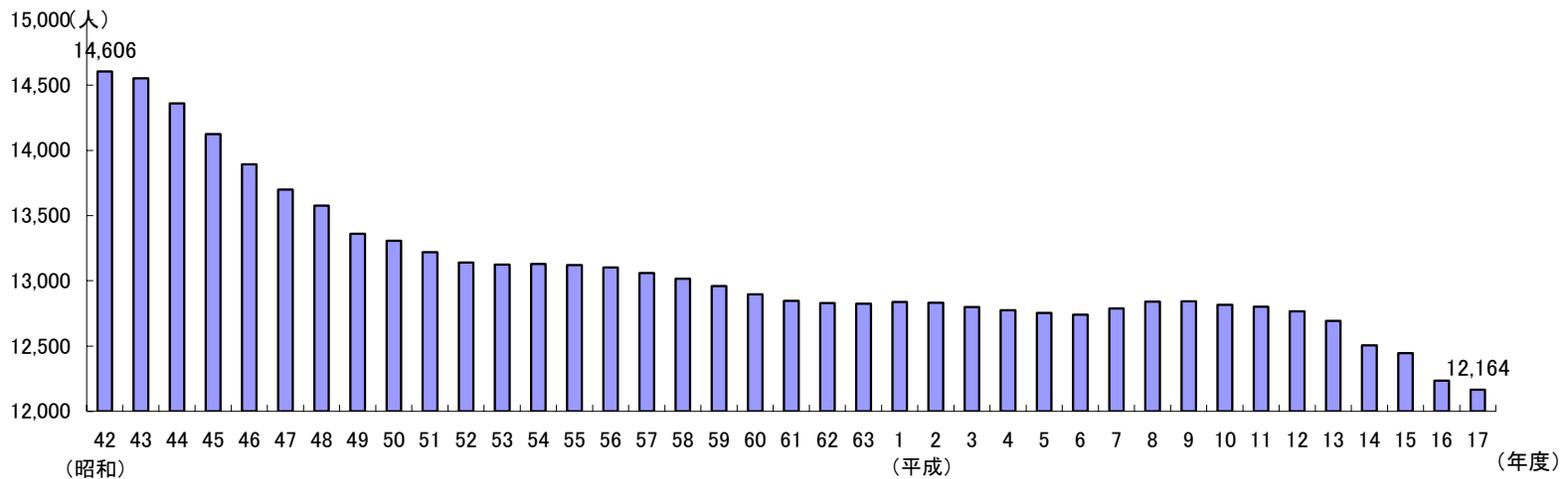
	職業紹介機関名称	職業紹介機関数 (単位:箇所)	職員数 (単位:人(カッコ内:年度))	労働力人口 (単位:千人(年度:'03))	職員1人当たり 労働力人口(人)	機関1箇所当たり 労働力人口(人)	失業者数 (単位:千人(年度:'03))	職員1人当たり 失業者数(人)	機関1箇所当たり 失業者数(人)
アメリカ	各州公共職業安定機関	2,528	約70,000('97)	146,510	2,093	57,955	8,800	126	3,481
イギリス	ジョブセンター・プラス	約1,500	約29,000('97)	29,235	1,008	19,490	1,500	52	1,000
ドイツ	雇用機関	840	約67,000('02)	40,195	600	47,851	3,800	57	4,524
フランス	公共職業安定所(ANPE)	761	約23,000('02)	27,125	1,179	35,644	2,700	117	3,547
日本	公共職業安定所	592	12,164('05)	66,660	5,480	112,601	3,500	288	5,912

(出典) 労働力人口… 日本:総務省統計局「平成16年労働力調査」
 その他:Yearbook of Labour Statistics 2004
 失業者数…… 日本:総務省統計局「平成16年労働力調査」
 その他:OECD Employment Outlook 2005

完全失業率及び新規求職者数の推移



職員数の推移



民間職業紹介事業者の実態について

(社) 日本人材紹介事業協会からのヒアリング概要(18年4月7日)

1. 手数料

- (1) 我々の実感としては、民間事業者が取り扱うホワイトカラー求人・求職については、年収600万円が平均値であり、紹介手数料は年収の20~30%、150~180万程度である。
- (2) 事務的職業の就職者3万人の中には、テンプ・トゥー・パーム(紹介予定派遣)が1万人くらい含まれていると言われている。テンプ・トゥー・パームの紹介1件当たりの手数料は50万程度とされている。
- (3) ホワイトカラー系として分類されるもののうち、専門的・技術的職業については、短期雇用を反復する看護師等が多数含まれており、これらの一件当たりの紹介手数料は20万と安く、手数料全体の平均を引き下げている。
- (4) 販売の職業には、短期反復雇用のマネキンが多数含まれており、これも平均の引き下げ要因である。

2. 求職者

- (1) 民間事業者が取り扱う求職者の中心は在職者であり、在職中の方が、もっと賃金や労働条件の良い会社を求めて転職する際に支援するというのが一般的な形態である。
人材協会員の中で、大手と言われる事業者3社(この3社で国内シェアの19.20%を持っている。)にヒアリングを行ったところ、在職求職者の比率は69~75%であった。(A社75.3%、B社75.9%、C社69%)
- (2) 在職者の人は、今の会社より給料が良くなければ敢えて転職などしない。よって、当然のことであるが、転職後の賃金は上昇する。
一旦失業した方は、かつてどれほどの高給取りであったとしても今は給料ゼロであるのだから、転職の結果、前職賃金を下回ることが往々にしてある。
- (3) 求職者の方々をなるべく失業状態を経ない形で転職できるように支援するのが、民間事業者の一つの役割だと考えている。

3. 業態等

- (1) 平成12年以降、派遣業者が紹介事業も許可取得するというケースが増えてきている。事務職、販売職を中心にテンプ・トゥー・パームをするため、紹介事業を新規取得する業者のうち7割以上が派遣事業者である。
- (2) 民間業者であっても、結果としてマッチングがうまくいかない方もいるので、そういう方には「安定所にも行ってください。」と指導している。また、そもそも「うちの求人案件に合わないな」という求職者には、求職受理の段階から、安定所も利用するように言っている。

行政減量・効率化有識者会議から検討を要請された事項

－平成18年3月30日同会議決定「国の行政機関の定員の純減方策について(中間取りまとめ)」今後の検討の方向より－

② 労働保険の適用・徴収業務と社会保険の適用・徴収業務の一元化を進めること

検討結果

- 1 労働保険の適用・徴収業務と社会保険の適用・徴収業務の一元化については、「社会保険庁関係」で合わせて述べる。
- 2 なお、第1回ヒアリング資料のとおり、労働保険の適用・徴収業務については、そのうち国民の権利・義務に直接影響を与えない定型的な業務について民間委託化の検討を行うこととしたところである。
今回さらに精査した結果、適用・徴収業務のうち年度更新に係る説明会の設営部分については外部委託を行うことが可能であるとの結論に至った。
また、雇用保険適用業務については、オンライン利用の際の照合省略範囲の拡大による業務削減を行うこととした。
これらにより、39名を追加で削減することが可能になり、第1回提出分と合わせて約2800人中約200名の純減となる。

労働保険適用徴収業務に係る総人件費改革への対応案について(総括表)

○ 労働保険関係

対象業務	対応方針	対象人員		
		外部委託化 ※	非常勤化 (派遣を含む)	計
① 年度更新申告書のOCR入力業務	外部委託	▲ 5		▲ 5
② 一般的な相談業務	外部委託	▲ 23		▲ 23
③ 督促状発行業務	外部委託	▲ 3		▲ 3
④ 申告書の発送業務	外部委託	▲ 20		▲ 20
⑤ 成立届等の入力業務	非常勤化		▲ 7	▲ 7
⑥ 成立届・申告書等の編綴・保管	非常勤化		▲ 19	▲ 19
⑦ 社会保険と共通滞納事業所に対する社会保険事務所 単独による滞納整理	社保において実施	▲ 31		▲ 31
小 計(第一回目の打ち出し)		▲ 81	▲ 26	▲ 107

※ 各事項を四捨五入しているため計とは合わない。

追加提出分

⑧ 年度更新説明会の設営業務	外部委託	▲ 24		▲ 24
人 員 (①~⑧) 計		▲ 105	▲ 26	▲ 131

※四捨五入しているため計とは合わない。

○ 雇用保険関係

対象業務	対応方針	対象人員		
		外部委託化	非常勤化 (合理化)	計
① 一般的な相談・問合せ	外部委託	▲ 28		▲ 28
② 届出書類の入力業務	外部委託		▲ 14	▲ 14
③ 処理済み届出書類の編綴・保管	外部委託		▲ 14	▲ 14
合 計		▲ 28	▲ 28	▲ 56

追加提出分

④ 電子申請による届出書類の審査業務	合理化		▲ 15	▲ 15
人 員 (①～④) 計		▲ 28	▲ 43	▲ 71

○ 労働保険+雇用保険合計

労働保険(①～⑦)+雇用保険(①～③)		▲ 109	▲ 54	▲ 163
労働保険(①～⑧)+雇用保険(①～④)		▲ 133	▲ 69	▲ 202

※ 第2回提出分計 39名

行政減量・効率化有識者会議から検討を要請された事項

－平成18年3月30日同会議決定「国の行政機関の定員の純減方策について(中間取りまとめ)」今後の検討の方向より－

③ 総務等の関連部門を抜本的に合理化すること

検討結果

公共職業安定所における総務等の内部管理業務については、これまでも会計・経理業務を中心として労働局への集中化を行うことで効率化してきたところ。

このうち、内部管理業務の人事・給与、共済、物品調達、物品管理、謝金・諸手当、旅費等については、当該業務に係る定員132人の合理化を行うこととしており、今後とも着実な削減を実施していく所存。

※ 内部管理業務要員については、「今後の行革方針」(平成16年12月24日閣議決定)において、平成17年度から平成21年度までの5年間に3割以上の削減を行うとされているところであり、その削減数は、「定員合理化計画」に盛り込まれている。

行政減量・効率化有識者会議から検討を要請された事項

－平成18年3月30日同会議決定「国の行政機関の定員の純減方策について(中間取りまとめ)」今後の検討の方向より－

- ④ 雇用保険のうち求職者給付の25%を国庫が負担している状況を考え、雇用保険3事業等を廃止の方向で見直して関連の個別助成金業務の定員を削減すること

検討結果

1. 雇用保険三事業については、昨年12月に閣議決定した「行政改革の重要方針」を踏まえ、失業等給付の事業に資するかどうかという観点から徹底した精査を行うこととしており、現在、費用負担者である事業主の参画を得て、抜本的な見直し作業を行っているところであるが、助成金の審査・支給業務のあり方を見直し、情報システムの活用等による業務の効率化を行うことにより、従事する職員数約500人のうち、35人の定員の純減を行うこととする。

2. 雇用保険三事業(保険料率:3.5/1000(事業主負担のみ、国庫負担なし))は、独立行政法人や民間委託により実施する等その見直しが定員の見直しに直結しないものが大部分であるが、以上のような見直しの結果、現在、労働局で支給している助成金(※)の支給業務等定員に関連する事業を廃止又は見直した場合には、関連する定員についても見直しを検討する。

※ 助成金の例:特定求職者雇用開発助成金(高年齢者、障害者等の就職困難者を継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して、賃金の一部を助成することで、これらの者の雇用機会の増大を図ることを目的とした助成金。現在、労働局で支給している助成金の相当部分を占めている。)

※ また、PDCAサイクルによる目標管理、不正受給の防止等を徹底するための人員の確保の必要性が今後高まると見込まれる。

(参考)最近の費用負担者の意見の概要

雇用保険三事業については、見直しの基本的な考え方は、事業主の相互支援事業として適切なものとなるように、事業を精査の上見直していき、廃止も含めた合理化絞り込みを徹底していくことだと思う。雇用安定事業については労働移動支援、ミスマッチ解消、早期再就職支援の視点から、いっそうの絞り込みを行い、また、能力開発事業については社会のニーズに合致した能力開発メニューへ見直すとともに、事業運営の効率化を進めていくことが不可避である。今後とも、見直しを絶えず行いつつ効率的な運営をお願いしたいと思うが、「廃止も含めた徹底的な見直し」に当たっては、一律に廃止するのではなく、廃止したときのデメリットも十分議論していただきたい。

(平成18年4月7日労働政策審議会 矢野弘典委員 社団法人日本経済団体連合会専務理事)

最終的な検討結果

○ これまで御説明してきた削減数についてまとめると、以下の表のとおりであり、ハローワーク・労働保険(労災)関係については、

・純減数 738人

・全体の削減数 1216人

となる。

● 純減数及び全体の削減数

	第1回検討結果	今回検討結果(追加分)	第1回+第2回合計
職業紹介(関連業務を含む)	311	190	501
労働保険の適用・徴収	163	39	202
雇用保険三事業	—	35	35
純減数合計	474	264	<u>738</u>
削減数合計			<u>1216</u>