

平成16年度 第9回官製市場民間開放委員会 議事録

1. 日時

平成16年11月12日(金) 14:00 ~ 17:16

2. 会場

永田町合同庁舎第1会議室

3. 出席者

(委員)

宮内委員長、鈴木議長代理、草刈総括主査、八代総括主査、志太委員、原委員、本田委員、福井専門委員、美原専門委員

(厚生労働省)

社会保険の民間開放促進

青柳親房社会保険庁運営部長、吉岡てつを社会保険庁改革推進事務局次長、中野寛社会保険庁運営部企画課長、武田俊彦社会保険庁運営部医療保険課長、植田堅一社会保険庁運営部年金保険課長

ハローワークの民間開放促進

- ・ 青木功職業安定局長、大石明職業安定局次長、岡崎淳一職業安定局総務課長、土田浩史職業安定局総務課公共職業安定所運営企画室長、生田正之職業安定局雇用保険課長
- ・ 上村隆史職業能力開発局長、妹尾吉洋職業能力開発局総務課長、久保村日出男職業開発局開発課長

(内閣官房構造改革特区推進室)

檜木参事官

(事務局)

林内閣審議官、河野規制改革・民間開放推進室長、井上参事官、原企画官、岩佐企画官、長瀬企画官、丸山企画官

4. 議事次第

厚生労働省との意見交換

社会保険の民間開放促進

ハローワークの民間開放促進

5. 議事録

宮内委員長 それでは、定刻でございますので、ただいまから規制改革・民間開放推進会議の第9回「官製市場民間開放委員会」を開催させていただきます。

本日は、当会議の重点検討事項でございます、

- 1．社会保険の民間開放促進。
- 2．ハローワークの民間開放促進。

この2つのテーマにつきまして、いつものとおりマスコミの方々にも公開させていただきます。意見交換をさせていただくということでございます。ただいま申し上げました2つのテーマにつきましては、経済財政諮問会議の場におきまして、平成17年度に予定されている「市場化テスト」のモデル事業として位置づけるべきなどといった御指摘を受けているところでもあり、また小泉総理からもまずはモデル事業を成功させるようにという御指示を賜っているテーマでございます。

当会議といたしましても、このような御指摘の下、本件につきましては最重要課題と認識しております。抜本的に民間開放を進めるべきであるという考えを持っております。民間開放の1つのやり方といたしまして、例えば「市場化テスト」の対象として、当該事業をだれが実施すべきかということを決めていくべきだという考えを持っております。このような点を踏まえまして、意見交換をさせていただければと幸いに存じます。

なお、本日の会議でございますが、2つの項目で5時までということで、時間配分といたしましては、社会保険の問題につきまして1時間10分、ハローワークの点につきまして1時間40分と、途中で10分間休憩を挟ませていただくと、大体このような形で進めさせていただきます。

それでは、まず初めのテーマでございます、「社会保険の民間開放促進」について、意見交換をさせていただきたいと思っております。

本日は、社会保険庁の青柳運営部長ほか、幹部の皆様方においでいただいております。また、特区室の檜木参事官にお越しいただいております。社会保険庁及び特区室の方々におかれましては、誠に御多忙のところ御足労いただきましてありがとうございます。

それでは、まず当会議の考え方ということにつきまして御説明をさせていただければと思っております。本テーマの担当主査でございます、本田委員から御説明をいただければと思っております。

本田委員 本田でございます。それでは、私の方から社会保険の民間開放に関する、当会議の考え方というのを御説明させていただきたいと思っております。

まず、社会保険の民間開放でございますが、お手元の資料に沿ってお話をさせていただきます。現状ということで、私どもの理解を簡単に述べさせていただきます。

社会保険庁は、昭和36年の国民年金制度の創設に伴い、増加する社会保険関連の事務、事業の効率化を図るために、企画立案部門と現業部門を分離するというので、昭和37年に厚生省の外局として設置をされたと理解しております。

したがって、現在の業務でございますが、政府管掌健康保険、船員保険、厚生年金

保険及び国民年金の各事業の運営実施につきまして、以下のような業務を行っておられると理解しております。

社会保険の適用、これは加入、保険料減免等を含みます。及び徴収、これは督促、滞納整理等も含んでおります。これが、第1の事業。

第2の事業といたしましては、年金相談。

第3の事業といたしましては、給付。

第4の事業といたしましては、情報管理。

及び、これに付随する業務を行っておられるという理解でございます。

組織といたしましては、本庁組織で業務全体の調整、出先機関の監督をされ、社会保険大学で職員の研修、社会保険業務センターでいわゆる年金の業務、地方社会保険事務局で、これは各都道府県に設置されて、地方支分部局という形でやっております。

最後に、社会保険事務所ということで、これは地方社会保険事務局の出先機関と理解しております。

次に職員数でございますが、現在、平成16年度予算ベースで、2万4,867人、約二万五千人を擁しておられ、うち常勤職員が1万7,466人、非常勤職員が7,401人。この常勤職員の方は、ここ5年程度見ましても、ほぼ横ばいということで、非常にコストということを観点に置いてやっておられると理解しておりますが、非常勤職員の方は過去5年で約倍増されておられます。

加えまして、この非常勤職員の中には、国民年金推進委員という方が2,566人おられますが、この方々は国民年金保険料の未納者に対しまして、戸別訪問による国民年金制度の周知、保険料の納付督促及び収納、口座振替の促進等を行っているという理解しております。

また、非常勤職員にはもう一人おられまして、謝金職員ということで、この方々は専門的知識や能力を必要とする年金相談やレセプト点検等の業務を行っておられるという理解でございます。

非常に人海戦術で臨まれ、人数が増えているのが状況ということでございます。

こういったような理解に基づきまして、私どもといたしましては、社会保険庁は4つほど課題を持っておられるのかなと思っております。その根底にあるものは、官業でいらっしゃるがゆえに、事務、事業等におけます効率化でございますとか、保険料徴収率を上げるといったインセンティブが必ずしも働かず、その質的向上の努力が基本的に十分になされなかったというふうな理解であります。

まず、未納率に関しましては、よくマスコミにも出ておりますが、国民年金の方が低く、特に2003年度におきましては、納付率がもう63.4%という極めて低い水準になっております。2年経ちますと時効となりますので、未納のまま時効となりました国民年金保険料が、2003年度では8,476億円に上っております。これは10年前の1994年度に比べますと、約二・一倍というところまでふくれ上がっております。

社会保険庁の方でも、いろいろ御努力はいただいているという理解でございますが、

「社会保険庁の在り方に関する有識者会議」で提出されております、緊急対応プログラムにおきましては、未納者3万人に対して強制徴収を行うといった、これは報道ベースでしか私は存じておりませんが、そういうものがございまして、3万人というのは未納者全体の0.3%にすぎないという理解でございます。

このプログラムにおきましては、平成19年度までに徴収率80%を目指されているということでございますが、詳しい中身を教えていただきましたところ、いわゆる国民年金納付の免除をされる方を増やすことによって、80%というのを達成しようという部分がかなりあるということでございまして、本来行うべき徴収義務の強化策がほとんど講じられておらないという理解でございます。

一方、厚生年金におきましては、徴収率が99%というお話でございましたが、厚生年金は本来でございましたら、従業員5人以上の個人事業主の方も御加入いただくべきものでございますけれども、これがいわゆる未適用の事務所がかなりあるということで、この未適用の事務所がどの程度あるのかといった数値の把握が取られないまま、こういった未適用事務所を除いて99%ということでございますので、ここの部分をちゃんと入れると徴収率が落ちるということになるかと思っております。

私どもが当会議として問題だと思っておりますのは、この未加入事務所が一体どれほどあるのかといったような把握というのもされていない状況であるということところは、大きな問題なのではないかということでございます。これが、問題意識の1番目でございます。

2番目の問題意識といたしましては、運用に関しましても、非効率な部分がありになるのではないかと思っております。これは、総務省の方で出しておられます「年金に関する行政評価・監視結果に基づく第一次勧告（平成16年10月8日）」及びその関連報道をみますと、社会保険庁の職員1名当たりの業務量というのが、都道府県によって大変大きな格差が出てきております。

したがって、必ずしも職員配置が適切ではない。言い換えますと、十分活用されておられない職員の方々がどこかにおられるということなのではないかと思っております。

具体的には、定員1名当たりの業務対象数が最も多い事務局は千葉県でございまして、最も少ない鳥取県に比べますと、約三・四倍ということで、これは千葉の業務が今の人数でこなしているということをかんがえみますと、鳥取の方に余剰の人員を置いてらっしゃるということになるのではないかという理解でございます。

私どもの問題意識の第3番目が、窓口サービスの低下でございまして、現在高齢化の進展とともに、年金等の相談窓口が大変混雑しており、利用者による評判も芳しくなく、また開庁時間が短いなどといった御指摘もあり、利用者たる国民の立場に立ったサービスの提供が十分されていないといったような話もございまして、これは、今後、団塊の世代が年金受給者になるにつれまして、年金相談数が今後も増加していくということが予想される中、窓口サービスも何らかのやり方の抜本的な見直しが求められるのではないのでしょうか。

問題意識の4番目でございますが、保険料の不正な使用、不祥事でございます。これは、

不祥事というのもございますが、一番大きな問題とっておりますのは、国民に還元するという名目で、年金福祉事業といたしまして、年金福祉施設に多額の資金が投入されているといった状況があるかと思えます。これは、報道ベースであり、間違っているかもしれませんが、一部の報道では約一・五兆円もの保険料がつき込まれたという話がございます。ここもひとつ直すべきポイントではないかと思っております。

ここまでは、私どもの問題意識でございますが、改革の方向性として当会議で考えておりますのは、これから申し上げるようなことでございます。今後、さらなる少子高齢化の進展が見込まれる中で、財務状況も更に厳しくなることが予想されております。そういった中で、現在国民の間で社会保険制度に対する不信感というのが非常に高まってきております。制度に対する不信感の上に、先ほど申し上げましたような、社会保険庁自体がお持ちの課題というのがございまして、それが更に国民の間の社会保険に対する不信を増大させているというのが私どもの問題意識でございます。

したがって、制度の改革というのを横に置きますれば、国民年金を中心に徴収率を向上させて、まずは国民の社会保険に対する不公平感を払拭させることが必要なのではないかと思っております。勿論、それに加えまして、コスト効率よく適正なサービスの提供を行うということも必要だと理解しております。

社会保険庁というのは、今まで申しましたような、多大な課題をお抱えだと理解しておりますが、これを適切かつ透明で効率的な運営へ、次がポイントなんです、短期で変革をしていただく必要があるわけですが、そういったためには、今やっておられる事業のやり方というのを、抜本的に見直ししていただく必要があると思っております。社会保険庁におきましては、勿論改革には着手されていると理解はしておりますが、当会議といたしましては、その改革のスピードが問題なのではないかと考えております。

社会保険事務の効率性を向上させるために、徴収から運営にわたる社会保険の事務、事業のすべてを、やはり現体制で実施されるというのには、限界があるのではないのでしょうか。例えば、社会保険の事務、事業におきましては、民間事業者のノウハウが活用できる部分はかなり多いと思っております。現在、言われております、民でできることは民でというのを実践すべく、すべての事務、事業につきまして、民間への譲渡、民間委託というのを推進し、徴収率の向上とともに業務の効率化、国民本位のサービスを実現していくべきではないでしょうか。

また、社会保険の事務、事業の民間開放の推進と合わせまして、組織全般としても社会保険庁の、これは私どもがこのうち1つを進めるということではございますが、広いオプションを考えていただくという意味で申し上げますと、独立行政法人化、他の行政機関との業務の統合、地方への移管、公設民営方式の活用なども含めまして、その在り方につきまして、抜本的な見直しを行うべきというふうに考えております。

なお、独立行政法人化も含めまして、これらを行う際にもまずその大前提として必要なのが、民間開放の促進であり、かつ業務の効率化を最大限に行うということがあると思

ます。単に「看板のかけかえ」とならないように是非していただきたいと考えております。

次に、民間開放の一手法といたしまして、「市場化テスト」をお考えになってはいかがでしょうかと思っております。具体的には、民間から御提案をいただくべきでございますが、「市場化テスト」の対象として2つのやり方があるかなと思っております。

1つ目は、まず事業ごとに一部、ないしはその複数の事業に関して民間に全部委託ないしは譲渡していく方法。この事業と申しますのは、先ほど申し上げました、保険料の徴収、適用、年金相談、給付及び情報管理業務でございます。

もう一つのやり方といたしましては、一部地域、これは都道府県の社会保険事務局単位かもしれませんが、ひょっといたしますと社会保険事務所の単位かもしれませんが、一部の事務所ごと民間に、この場合は一部公設民営方式、公の施設をお使いいただいて、民間にやってもらうということも考えるべきではないかと思っております。

なお、この地区ごとのやり方を導入することになりますと、例えば、当該自治体の協力を得まして、特区制度の活用というものも考えられるかと思っております。

御参考ではございますけれども、現在「市場化テスト」のアイデアを民間から広く応募しておりますが、12の提案が上がってきております。そのうちの幾つかは、社会保険事務所単位で、健康保険、国民年金、厚生年金事業等にかかる適用、徴収、給付手続業務及びこれに付随する相談業務を、この事務所単位で包括的にやりたいという声が出ております。

一方、保険料の徴収に対して関心を示している民間もたくさんございまして、国民年金保険料の徴収、これは文書・電話の催告、現地調査の支援、未納者に対する回収などを含めましてやりたいという業者さんがいらっしゃいます。

あとはバックオフィス事務作業ということで、例えば、データのエントリー作業でございますとかといったものに関して一部という声も出ております。

このように、たくさんの提案が出てきておりますので、社会保険庁の運営の効率化及び徴収率のアップということで、国民の年金制度に対します信頼を勝ち取るためにも、ここは是非御検討いただきたい部分でございます。

以上でございます。

宮内委員長 ありがとうございます。それでは、ただいまの当会議の考え方に対しまして、社会保険庁からの御回答と言いますか、御説明をお願い申し上げたいと思います。よろしく願いいたします。

青柳運営部長 社会保険庁の運営部長の青柳でございます。座ったままで失礼させていただきます。

私、前職の社会保障担当参事官の際にも、この会議の前身会議に何度かお邪魔をさせていただきましたが、今度は社会保険庁の運営部長という立場で、引き続きよろしく願いいたします。

冒頭、説明に入らせていただきます前に、一言この場を借りましておわびを申し上げます。冒頭、説明に入らせていただきます前に、一言この場を借りましておわびを申し上げます。それは、先ほどの本田先生からの御意見の中にもござ

いましたが、さきの通常国会以来、さまざまな契約に関わる予算執行の不透明性の問題。あるいは、年金の給付誤りとか、個人情報保護など、業務の執行の不適切さの問題。更に年金相談、あるいは加入者、受給者に対するさまざまなサービスの不十分さということで、国民の信頼を大きく損ねまして、関係方面も大変御迷惑あるいは御心配をおかけしてきたところでございます。

加えて、先般、贈収賄の容疑に係る幹部職員の逮捕というような事態を招いたことを、この場借りまして改めておわびを申し上げる次第でございます。大変申し訳ございません。

7月以来、私ども、御存じのように、民間から村瀬長官をお招きいたしまして、まさに民間の観点から社会保険庁の改革を進めるということで進めてまいりました。また、既に御存じのとおり、そのために官邸の中に設けられました有識者の懇談会の場で、庁の在り方について、まずは当面の緊急対応プログラムにつき御検討いただくとともに、次いで組織の在り方についての御議論も開始をいただいたところでございます。

いずれにいたしましても、失った信頼を取り戻して、ますますかじ取りの難しくなります社会保障制度の運営につままして、国民の合意と御支援をいただくために、1万7,000人の庁員一丸となって対応してまいりたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

本日は、先ほど宮内委員長の方が御紹介いただきましたように、社会保険業務の民間開放というテーマで、2つの大きなテーマをお取り上げいただくということで、1つは社会保険業務組織全般の抜本的見直し、もう一つは、民間開放の手法としての「市場化テスト」の実施ということでございます。社会保険庁は、先ほど申し上げましたように、有識者会議の御議論を踏まえながら組織や業務の見直しをどのように図ろうとしているかということに取り組んでいるわけでございますので、本日は先ほどの本田委員からの御質問にいちいちお答えをするというよりも、そういった社会保険庁が現在取り組んでいる対応についての考え方を包括的、部分によってはお尋ねに直接お答えする形でお示しする中で、民間開放というような切り口から御示唆を賜ればというふうに存じております。

なお「市場化テスト」につましましては、正直私どもまだ十分に理解できてない面もあるかと存じますので、この本日の資料では、民間開放ということで今後取り組むべきというふうに考えております点を具体的にお示しする中で、お尋ねにお答えしてまいりたいというふうに考えております。

それでは、お手元に資料を2種類用意させていただきました。1種類は「社会保険庁の組織・業務の見直しについて」という7ページものの資料。それから、もう1種類は、やや厚めの「参考資料」でございます。これに基づいて御説明をさせていただきたいと存じます。

まず、本文の資料、7ページものの方の1ページをおめくりいただきますと、社会保険庁の組織の見直しについて、基本的な考え方をお示しさせていただいております。これは、組織の在り方につましましては、先ほど申し上げましたように、有識者会議で今後議論を深めていただく予定になっております。そして、最終的には来年の夏に最終報告をおまとめ

いただく予定になっておりますが、その際に厚い方の「参考資料」の6ページにもお示しをさせていただきましたように、私どもの検討の流れでございますけれども、まずはこの6ページにありますに、業務そのものの効率化をどうやって図っていくか。そして、業務の外部委託をどのように進めていくか。更に、非正規職員への転換をどのように図っていくか。そして、内部業務の広域的な集約化などを図るといふ、業務の効率化をずっと図りながら、要員配置の地域格差の是正でありますとか、強化する業務への要員シフトを通じて組織の効率化を図る。これが第一段階というふうに考えております。

更に合わせて、この「参考資料」、厚手の方の8ページから9ページにございますが、独立行政法人化、あるいは徴収部門の他の機関との統合といったようなことについても論議をしていただいているわけでございます。

ただ、同時に社会保険業務のおきましては、10ページにございますように、年金制度、あるいは医療保険制度といった、制度がどのような姿になるかということによって、この仕事のやり方も大きく左右されるものがありますので、こういった制度改革の動向といったようなものをよく踏まえて対応していくということが必要になってくると考えております。

いずれにいたしましても、7ページものの1ページ目に書かせていただきましたように、私ども社会保険業務の運営主体というものは、どのような形になるにせよ、その下のところに書かせていただいているような「国民の信頼の下で、将来にわたり、持続可能性を有すること」、そういった事業の展開が必要であり。その際には、被保険者情報の保護の徹底を図る。あるいは、きちんとした管理が図られるということが必要であり、強制徴収等の公権的な行為が迅速・確実に行えるということを満たし、こういったことを合わせて効率的・効果的に業務を行えるということが必須であると考えておりました、この点は有識者会議の10月25日にも、御議論をこのような観点からいただいたところでございます。

続きまして、しからは社会保険の業務を具体的にどのように見直すのかということについては、この7ページものの2ページをお開きいただきたいと存じます。基本的考え方は、ここに述べているとおりでございますが、どのような運営主体になるにせよ、効率的・効果的な組織であることが必要であり、そのために現在社会保険庁としては緊急対応プログラムに沿った改革を進めさせていただいております。

その際、基本的な考え方としては、権利義務の確定などの、言わばコア業務を除いたものにつきまして、業務効率化の観点から、民間に幅広く外部委託をしていくと、外部委託の範囲の拡大を進めると。これを基本的な考え方と認識しております。

具体的には「参考資料」、厚手の方の16ページ辺りに、緊急対応プログラムの関連部分を載せさせていただいております、その抜粋が薄手の7ページものの2ページの下のところでございますが、具体的な例示として年金相談、あるいは入力業務等のさまざまな仕事。それから、現在行っている外部委託の仕事についても、さらなる効率化を進めるとい



うことを進めてまいりたいというふうに考えております。

ここで、大変恐縮でございますが、厚手の資料の方の12ページから27ページに「緊急対応プログラム（修正版）」が掲載してございます。このところについて、簡単にこのプログラムの内容を、先ほど本田委員からもお尋ねがございましたので、お答えということに代えさせていただきますと、この緊急対応プログラムは大きく5つの柱を柱立てとして仕事をさせていただくというふうに考えております。5つの柱の関係は、27ページに絵がありますし、12ページ以降がそれぞれ5つの柱の具体的な内容になっております。

1つは「国民サービスの向上」、これは年金相談を始め、あるいは年金のさまざまな裁定等の通知、あるいは国民の皆様から出していただくさまざまな届出書、こういったようなものをよりわかりやすく簡便なものにしていくというための国民サービスの向上をどうやって図っていくか。

2点目が、先ほども御指摘ございましたが、予算執行の透明性をどのように図っていくか。

3点目が、個人情報の保護をどのように徹底していくか。

4点目が、保険料徴収の徹底、これが今日の中心テーマとなろうかと思いますが、これをどうやって図っていくか。

そして、組織の改革を進めていくということでございます。本来であれば、この12ページから27ページの資料について、具体的な方策77項目にわたり御説明させていただくのが一番よろしいかと思いますが、私もこれを一度説明しましたところ、1時間半もかかる説明でございますので、本日は省略をさせていただきます。

取り分け、これで具体的な内容ということになるわけですが、国民サービスの一層の向上を図るために、公務員だけでさまざまな仕事に対応することは、先ほども御指摘ございましたが、私どもも困難であろうかというふうに思っております。したがって、市町村を始めとする地域のさまざまな協力に加えまして、外部委託等の拡充は不可避であるというふうに認識しております。

したがって、本日は、この話を具体的に申し上げようということで、国民年金の保険料徴収業務と年金相談に絞って、具体的に外部委託の拡充についてどのようなことを私どもが考えているかということをお示しさせていただきたいと思っております。

この内容は、現在検討中の私どもの粗々のイメージでございますので、初めに言い訳を申し上げるつもりではございませんけれども、庁改革を現在走りながら考えている状況でもありますので、本日お示しする促進策も、言ってみればまだまだ生煮えのアイデアの段階ではございます。具体的には、クリアしなければならない課題も大変多くございますが、ただ抽象的な議論では前に進まないと思っておりますので、今日はあえて具体的な考え方をお示しさせていただくというふうに御認識をいただければと思っております。

薄い7ページものの4ページに、まず「国民年金保険料収納業務の外部委託のイメージ」ということで付けさせていただいております。

これは、ご覧いただければお分かりのように、例えば、電話による督促業務や、その他の仕事について、外部委託をしたり、あるいは国民年金推進員という非常勤の公務員にお願いをしたりということで、現在その業務を行っているわけですが、現在電話で行っている納付督促業務についても、言ってみれば比較的容易なケース、例えば、納めなかったということについて、最初にファースト・コンタクトを取るようなケースというのを中心に、電話による外部委託を進めているというのが現在の姿でございます。しかし、今後はそういった短期の未納者のみならず、長期の未納者や、あるいはファースト・コンタクトだけでは納付約束が得られなかったような方も含めて、より包括的に電話による督促納付業務を外部委託するということ、量的にも拡大しなければいけないのではないかと、いうふうに認識しております。

更に、現在納付の督促業務を各戸にお伺いしまして、戸別訪問する場合には、非常勤の公務員という形で任命しております、国民年金推進員の方々にお願いしているわけですが、これについても先ほどの電話納付の督促を踏まえて、未納者に対する戸別訪問を広く民間の業者の方々に外部委託していくということも考えていかなければいけないだろうというふうに思っております。

更に保険料の納付委託の拡大という点では、現在実はコンビニエンスストア等において、納付委託制度というのを設けて、一時的に保険料を言わばお預りをして金融機関に納めていただくというような形も設けております。これは、国民年金法の中の省令で規定を設けている制度として、既にある制度なんです、これを更に拡大をいたしまして、納付督促に応じていただいた未納者の方々に、保険料をお預りするということ、これを広く外部の業者に外部委託するということを広げていきたいと思っております。

国民年金保険料の収納状況、先ほど本田委員の方から御紹介ございましたように、15年度で63.4%、前年度に比べれば若干の増加ということで、長期的低下傾向には歯止めがかかったとは思っておりますけれども、以前低位でございます。

したがって、私どもは、後ほどご覧いただきたいと思いますが、厚い方の「参考資料」の21ページにも書かさせていただきましたように、さまざまな要因別に未納者に対応していくというような施策を今後推進させていただくということで、19年度には80%に納付率を引き上げるとことを目指していくこととしております。しかし、なかなかそう簡単にはまいりません。今後は、今年度実は初めて策定をいたしました、各社会保険事務所ごとに、具体的な19年度までの行動計画、アクションプランというふうに考えておりますが、収納についての計画的な実施の目標を立てさせての対策の推進、そして、そのための進捗管理といったようなことも進めてまいりますし、法改正で導入されました市町村の所得情報をいただくということを活用しまして、滞納者への強制徴収の実施のみならず、免除の対象になる方について、的確にその免除を適用するというような施策、こういったことと合わせて、目標の実現を目指してまいりたいというふうに考えております。ただ、薄い方の4ページの一番最後の行にもございますように、こういった保険料の収納業務に

については、これをばらばらにそれぞれの業者の方にお願ひするというケースもありますし、それから包括的に何か引き受けていただけるようなところがあればお願ひするようなケースも考えておりますが、ただその対象については、所得情報に関わるような免除の対象者、あるいは強制徴収の対象者となり得るような方々については、個人情報保護という観点からも包括的にお願ひすることもなかなか困難ではないかというふうに思っておりますので、そこは対象者をある程度線引きした上で包括的に、あるいは個別にお願ひしていくと。それで、線引きされたものについては社会保険庁が責任を持って自ら実施するという考え方が必要かと思っております。

次に5ページでございます。これは、その際の検討課題として幾つかの問題があるかなということで、まだ詰めは不十分でございますが整理をさせていただいたものでございます。

「個人情報の保護」、行政機関の個人情報保護法が来年4月から改正されて実施されますが、その場合には罰則規定が新たに設けられるということや、その罰則規定が委託をした方にも適応されるということで、かなり程度改善がされるというふうには見込んでおりますが、安全確保が十分に行われるかどうかについての詰めが必要かというふうに考えております。

また、まがりなりにも、非常勤なりと言えども公務員であった者が今まで収納に訪れていたものに対して、そうでない方にお願ひするということになった場合の被保険者の方々からどういう反応があるかということについても、私ども十分に見極めた上で対応させていただきたいと思っております。

インセンティブの問題については、なかなかこれは国の予算の執行等の制約から、一生懸命やっていたいただいた方にたくさんそのための対価を払うことができると一番いいわけですが、そういった制約がある中でどのようにインセンティブが働くことができるかということも検討課題と思っております。

また、そういった包括的な委託をお願ひした場合に、全体としての進捗管理をどのように図っていくかということについても、技術的にも解決していかなければいけない問題があるかと思っております。

いずれにしても、こういったことの問題もあることから、実施をするとしても、例えば、一部の社会保険事務所においてこれを試行的に実施するような、段階的な導入が現実的ではないかと現時点では考えております。

時間超過して大変申し訳ございません。6ページ、年金相談についての外部委託のイメージを整理させていただきました。年金相談につきましては、粗々で整理いたしますと、1つは一般的な相談、この6ページで申し上げれば、外部委託のイメージの最初の に書いてありますように、さまざまな問い合わせ等について御相談を受けていただくようなケース、これは民間企業の活用を広げていきたいと考えております。

それから、当然のことながら周辺業務、2個目の にあります相談関連の業務というこ

とで、今後、インターネットを活用した個人認証制度の下で、個々の被保険者の方が自らの加入情報を入手できるというようなサービスの改善も図っておりますけれども、いずれにしる、そういった個人の情報にアクセスするということを民間の方に委ねるということについては、さまざま技術的にも法律的にも整理しなければいけない問題もあろうかと思っておりますので、むしろ、さまざま相談を受けた記録等を抽出したり、回答を作成するような、言わば補助業務、これは現在でも一部お願いをしている点がありますので、更にこれは拡大をしていく余地があるだろうと思っております。

また、3番目に、 を付けましたけれども、民間ビジネスとしての年金相談ということで、さっき申し上げたように個々人の方は自分の加入記録をアクセスして保有ができるようになりますので、それをもってさまざまな民間ビジネスの、ファイナンシャルプランナーを始めとする方々のところへ御相談に行かれると。それがビジネスとして広がる余地というものを、私どもは模索をしたいし、むしろそういった形で個人情報保護の問題をクリアする形での相談の外縁部の拡大ということは、より広げていく必要があるのではないかと考えております。

ただ、この場合にも、6ページの最後に書かさせていただきましたが、裁定請求書を受け付けたり、審査業務を行うという形で、個々具体の権利義務の確定に直接結び付くような形の相談といったようなことについては、引き続き私どもが責任を持って実施をさせていただく必要があるかなと考えております。

なお最後に、バックオフィス業務についても、先ほどお尋ねがございましたが、これにつきましては、社会保険庁で個別にお答えするというよりも、例えば、各所のC I Oの責任者会議、連絡会議等で御議論がされておるといふふうに承知しておりますし、共済組合等の行う福利厚生事業については、標準共済システムの構築計画に基づくところの取り組みがされているといふふうに承知しておりますので、私どもの方からそれに加えて特に申し上げるものはないかと承知しております。

やや説明が長くなりまして失礼をいたしました。以上でございます。

宮内委員長 ありがとうございます。それでは、意見交換に移りたいと思っております。

どうぞ。

原委員 大変一般の立場というところから2点なんですけれども、社会保険庁には抜本的な努力をしていただきたいと思っておりますが、2点お話を聞いていて思うのは、やはり根本は徴収率のアップと、効率のよい事業を進められることだと思うのですが、徴収率のアップのところの努力というのが、今日お持ちになっていただいた、資料の21ページがその図になると思うのですが、私としてはこれでは非常に不十分と思っております、もっと踏み込んだ分析ですね。ですから、分母をいじるところとか、コンビニで徴収を図ると、それは利便性の向上だと思いますけれども、徴収率アップのためにはもっと踏み込んだ分析というのが必要だといふふうに感じておりまして、有識者会議の方でどのような結論を出されるかはわかりませんが、半分ちょっとしかないというのは、もう本当

に崩壊しているような状況なので、是非検討を深めていただきたいと。今日の御回答では非常に不十分さを感じるというところが1つです。

それから、もう一点なのですが、事業の効率化のところ、前回業務の話をお聞きしたときに、大変多くの相談を扱っていらっしゃるということに驚いたのですが、それを今回の場合は、相談業務の部分はかなり、民でできることは民でということで、外部へ委託するという事を考えていらっしゃるということなのですが、そっくりそのまま外部に委託しても、効率がよい業務ができるというふうに全く思っておりませんで、ここも抜本的にやり方ですね、効率性を上げる業務のやり方を検討されないと、非効率なまま外部へ出されても、勿論、外部への努力がなされるとは思いますけれども、何かそこについても非常に検討の不十分さを感じると思っておりますので、冒頭ですけれども、2点質問したいと思います。

宮内委員長 どうぞ。

青柳運営部長 先ほど時間が限られておりましたので、若干省略させていただいた点がございますが、まず相談については、今日お持ちした資料で申し上げれば、厚手のものの42ページに、全体として年金相談、どういうところで、どういう対応をしておるかという概念図と。それから、どのぐらいの人間が対応しているか。あるいは、予算としてどのぐらいのものを投じておるかということがございますので、これは御参照いただければと思います。この点については、お尋ねのとおりでございます。私ども、基本的に相談については、根本的には何が必要かということ、今の年金のさまざまな通知でございますとか、さまざまなお知らせといったものが、余りにもわかりにくいのではないかとということに、実は相当部分の問題があるだろうと思っております。

その意味では、こういった通知といったようなものが、なるべく簡便で分かりやすいような形で情報提供するというのが、これは根本論だと思っておりますので、こういったことを改善もしてまいりますし、また同時に、例えば、私、年金どのぐらいもらえるんだろうと。あるいは、年金の加入期間大丈夫だろうかということについては、実は具体的には今年度からでございますけれども、個々の方々の当面1年間の年金加入記録というものを、こちらの方から御通知をいたしまして、自分はちゃんと加入記録が付いているなということが御確認できるようなサービスを1つは開始をいたします。

それから、もう一つ、先ほど御紹介したように、インターネット、個人認証を活用して、自分の記録をアクセスして、いつでもその確認ができるというサービスも始めさせていただきます。

また、もう一つ、画期的なサービスとして考えておりますのは、年金受給年齢の直前です。58歳に到達した方に、これまでの加入記録をお知らせいたしまして、御自分のさまざまな加入記録がほかに散逸してないかどうか。あるいは、御自分の記憶との間できちんと整合性があるかどうかということ、年金の裁定請求前に確認をしていただくと、この確認がきちんと突合ができますれば、逆に年金受給年齢になったときに、裁定請求書

に私どもの方から印字をしたものをお送りして、極端に言えばそれを確認して判子を押していただければ、すぐに年金の裁定請求ができるということなところまで持っていかなければいけないだろうと。

いずれにしろ、そういう形で情報を加入者の方々にきちんとお伝えをすることによって、不必要な年金相談というものを減らしていくというのが根本策だろうと思っています。

ただ、そうは言うものの当面大変に来訪相談、電話相談、多くございますので、42ページにもございますように、いろんな形で、どういう形でもアクセスができるような相談の体制を整えていくということが必要でございます、その一環を外部委託という形で担っていただくということもお願いしていかねばいけないのかなというふうに思っております。

それから、徴収率のアップにつきましては、これもちょっと説明が不十分で大変失礼をいたしました。実は、徴収率の対策というのは、相手方がどういう方かによってそれぞれ対応を変えなければいかぬという問題があるだろうと思っています。

その意味では、まずはお金があるのに納めてくれない人が残念ながらいらっしゃいます。この方々については、勿論粘り強く制度の必要性なり、年金はきちんと老後の生活として支えになるということをお伝えしなければいけないという点がありまして、実は戸別訪問をして伺うするというこの部分、ないしは電話相談の相当部分には、こういった年金制度についての理解をいただくということも大事な仕事になっております。したがって、そういうことで外部委託を進めるという形で、幅広にやっていくということが当然必要になってまいります。

そして、それが十分に行っていない場合には、残念ながら最終的には強制徴収というところまで持っていかねばいけないだろうというふうに思っております。ただ、これまではその強制徴収を行う場合に、その方の所得情報を私ども入手できないという制約がございました。これを、さきの通常国会の年金改正法案の中で法改正をしていただいて、市町村の所得情報をいただけるという根拠規定を設けていただきましたので、実は今年からそういう所得情報をいただけるようになりました。所得情報をいただけますと、先ほども御説明したように、強制徴収する際に、その所得情報に基づいて俗に言う赤紙を張るという対応もできますし、また逆にこの所得ならば、むしろ免除の申請をしていただければ免除ということになって、きちんと年金受給権が確保できるんじゃないかという方には、そういうお知らせをむしろ私どもの方からしていくと。こういうふうに活用してまいりたいと思っております。

それから、もう一つの類型としては、特に若い方に多いわけですが、所得が不安定、ないしは失業等によって所得が落ち込んだという方々がいらっしゃいます。こういう方々に対しては、1つには制度的な対応でございますが、従来は学生の方だけは学生である期間は保険料を後で追加納付できるから、今は納付特例という形で届け出だけしてもらえば納めなくていいという納付特例の制度がありますが、これを30歳までの方であって、そうい

った定職のないような方も、きちんと届け出をしていただければ、納付猶予という形で、定職に就いた後に払っていただければ、年金に結び付くよという制度の対象にするということが決まっております。

また、多段階免除制度ということで、所得の多寡に応じて、例えば、半分は払える。4分の1は払える。あるいは、4分の3は払えるという、所得に応じて保険料払っていただいて、年金受給権に結び付けるということも、今回の年金改正で制度的に手当していただきましたので、そういうきめ細かに対応していくということ。それから、若い方に対しては、先ほどお話に出ましたコンビニエンスストア等でも払えるようにするということを。

八代統括主査 恐縮ですが短くお願いします。

青柳運営部長 申し訳ありません。そういうことで、個々に対応させていただきたいというふうに考えております。

宮内委員長 それでは、鈴木さん、どうぞ。

鈴木議長代理 最初は、組織全体についても見直すこともあり得るのだというお話で、私、個別官業民営化グループの主査をやっておりますけれども、そういうお話をそのグループでも聞いておりますけれども、これを見させていただくと、依然としてこの緊急プログラムの域というものを、ほとんど超えていないのではないかという感じがするのですが、とりあえずの問題は4ページのところで、例えば、電話相談だとか、督励だとか、戸別訪問だとか、これらの業務を個別または包括的に委託すると書いてあるが、これの包括的というのはどういうイメージなのか。簡単をお願いします。

青柳運営部長 この3つの仕事は、先ほども申し上げましたように、ばらばらに行いますと効率が非常に下がります。例えば、電話による督励納付がこういう状態だったから、それに基づいて戸別訪問していただく。戸別訪問の成果に基づいて納付委託という意味です。

鈴木議長代理 わかりました。こういうものの組み合わせですか。

青柳運営部長 はい。

鈴木議長代理 私どもが包括的という言葉で考えておりますのは、こういう督促業務については、例えば、下に書いてある留保されている免除対象者、強制徴収の対象となる未納者に対してする措置。さっき赤紙を張るとおっしゃいましたね。そういう措置までを含めた民間委託を我々は包括的と呼んでいるのであって、電話と戸別訪問を結び付ける程度のものを包括的とは呼んでおりません。ですから、そういうことがやれるのか、考えておられるのか、考えていないとしたら、何がいけないのか。さっき個人情報とかいうことをおっしゃられました。それは、大切なことです。しかし、その個人情報に対する手当は可能であるわけです。

また、こういうものは、いわゆる公権力の行使だから公務員でなければいけないというお話を、まさかなさるとは思わないけれども、もしなさるとするならば、これが国の権限であることを我々は何ら否定していないが、それを行う者が公務員でなければならぬと

いうことは全くあり得ないと思っておりますから、それについての見解を聞きたい。

それから、6ページです。同じような話ですけれども、裁定請求書の受付、審査業務などの権利義務の確定に直接結び付く面談による年金相談、このたぐいものがどうして社会保険庁が自分でやらなければいけないのか。裁定請求書の受け付けというのは、これは受け付けである限り事実行為でしょう。それから、審査業務とありますが、審査業務は、例えば、我々は現在、租税の査定というものまでも含めて民間委託ができないのかという可能性を探っている最中です。租税の場合は、いろいろな判断要素というのがあるのだけれども、この審査業務の中は、有資格者かどうか、払ったかどうかというような問題で、これはすべてファクトの問題ではありませんか。ここに判断の要素が入るのか。入るとは考えられない。そういうものが、なぜ官でなければやってはいけないのか。この2点で、やられておるのは、わずかなところの外注に限られてり、包括委託の意味を取り違えておられると思いますが、それについてお答えいただけますか。

青柳運営部長 幾つか御質問ありましたので、順番は順不同になるかもしれませんが、まず最初の徴収業務については、結論から申し上げます、4ページの一番下の行に書きましたように、こういったものについては私ども社会保険庁が引き続き責任を持って実施をさせていただきたいと考えておりますので、言わば線引きをした上で対象になる方々について、私どもの言葉で言えば包括的にお願いするケースもあると考えております。

それから、相談についてでございますが、裁定請求書の受付という意味を、物理的に受け付けるというだけではなくて、内容について審査をした上で、行政機関として受理をするというふうに私ども考えておりますので、その行政機関としての受理という、言わば行政行為の一環というものを私どもとして責任を持ってやりたいという意味で書かせていただいております。審査業務についても同様でございます。

徴収業務、相談業務を合わせて、まさに今、申し上げた行政行為の一環として私どもが対応しなければならないという点については、まさにこれはその行政行為についてだれが責任を、どういう形で取ることができるかということに関わると思っておりますので、私どもは行政行為として行った行為を、民間にどのような形の法構成をして責任を取ってもらえるということができかわかりませんが、例えば、行政不服審査の対象、あるいは訴訟が起きた場合のさまざまな対象として、どのような法構成をした中で、そういった責任をどのようにシェアしていくことができるかについて、現時点では確たるイメージを持っておりませんので、ちょっとお答えができないというのが正直なところでございます。

鈴木議長代理 福井さん、教えてあげてくれませんか。

福井専門委員 全く意味不明なんですけれども、なぜ民間が行政処分したら、その後の訴訟やら責任の取り方ができなくなるんですが、どういう法的理論ですか。

青柳運営部長 公務員がさまざまな行政行為をした場合に、その中身によってはさまざまな処分をその公務員がいただくというケースも当然あると思いますが、その場合に民間の方にどのような形で公務員としての処分をしていただくことができるのかというところ



が、よくわからぬという意味であります。

福井専門委員 処分は、公務員しかできないとお思いになっているんですか。

青柳運営部長 例えば、民間との相手でさまざまな契約をして、損害賠償請求等を民事で受けるということは、容易に想像が付くわけではありますが、それ以外の公務員がさまざま行ったことについての責任の取り方という点について。

福井専門委員 そんなことは聞いていません。公務員以外が行政処分を行うことができないという意味ですか。

青柳運営部長 私の承知している限りでは、例えば、独立行政法人が所管大臣の許可を得て、さまざまな行政処分を行うという例外的なケースは承知しておりますが、それ以外包括的には承知しておりません。

福井専門委員 全く間違いなので、よく勉強していただきたいんですが、公務員以外の民間人が、あるいは民間機関が行政処分権限を行使するという例は、立法例自体も多くありますし、それができるということは、行政法学、憲法学界の余りにも初歩的な通説です。全く誤った認識は、この場で改めていただきたいと思います。

本田委員 続けて、1つ質問させていただきたいと思います。非常に課題をたくさん抱えていらっしゃるというのをお認めいただいた上で、民間活用ということを前向きに踏み出していただいたという点では、非常にいいと思いますが、問題はスピード感とやり方の問題かと思っております。例えば、徴収率につきましては、昨年度上がったということをおっしゃっていましたが、本年度、4月から8月の5か月分に関しましては、34.6%、これは国民年金特別対策本部の公表数字でございますけれども出ておりまして、御庁の村瀬長官からも、今年度の目標は大変厳しいというコメントが出ているかと思えます。

したがって、私がここで申し上げたいのは、スピード感を持ってコスト効率を達成していくためには、基本的に徴収と言われるのは、不良債権、日本として抱えている不良債権の処理でございます。不良債権の処理を実際問題ハンドリングできる官のスキルというのが、どこまであるのかという問題がございます。一方、民はバブルの崩壊以降不良債権の処理にたくさん当たってきた期間があり、サービサーさん等も含めましてノウハウがございます。例えば、1例を上げますと、一万数千円から目一杯いっても30万程度の少額の不良債権にいたしましては、これは戸別訪問による回収をやってしまうと、大体どこもコスト割れするわけでございます。

したがって、電話でいかにやっていくか、電話を数回かけていって、1回目はこれを言う、2回目はこれを言うといったようなトーク集も含めて、かなりスキルがたまってきていらっしゃる場所もある、実際問題徴収率を上げていらっしゃる場所もあるということがございます。

そこで、何を申し上げたいかということ、徴収の一部を切り出した形、もしくは徴収のやり方についても、不良債権回収のノウハウが十分あるとは思えない。もしくは御経験が少なくともない社会保険庁で、これをお決めになってお出しになることが本当にいいのか。

そうではなくて、民間に一度委ねてみると。これは、どういうふうに出るのかをやってみるということで、地区割りでも結構だと思いますけれども、思い切って大きく、制約を付けずに外に出すと。それを「市場化テスト」でもってやるということは全く考えられないのでしょうか。是非ここで御回答いただきたいと思います。

青柳運営部長 考えておりません。

本田委員 その理由は何ですか。

青柳運営部長 先ほど申し上げましたように、私ども外部委託を広げていく際には、さまざまな技術的にも解決しなければならない問題があると考えておりますので、現時点で白か黒か言えと言われれば、自信がないという意味で考えてないと申し上げた次第でございます。

本田委員 具体的には、どういう課題があるとお考えでしょうか。「市場化テスト」に関しましては、かなり前から公告もしております、応募があるということも御存じかと思っておりますので、御担当部署として全く今までお考えにならなかったということは、民間では考えられないんですが、どの程度まで検討が進んでいて、何が実際問題課題なのかという検討途中でも結構ですので、お聞かせいただけませんか。

青柳運営部長 今日の資料の5ページの繰り返しになるかもしれませんが、ここにごさいますような、さまざまな点について私どもとしては、それぞれをどういう問題があるか、どこまで何ができるかということを考えておる中での問題でございますので、いずれにする、社会保険庁改革を進める上で、私ども外部委託は是非必要だと思っておりますので、できるものはどこまででもやりたと考えておりますが、現時点で全面的に「市場化テスト」と言われましても、正直言って自信もないし、なかなかこういった課題についての解決策が見えないというふうにお答えするしかないと思います。

八代統括主査 お答えを聞きますと、できるものさえやればいいというお答えのようですが、別途、例えば、徴収率80%を19年度まで達成するという事はコミットしておられるわけですね。だから、一方でできる範囲でやるということとは、こういうターゲットは一応はつくるが、できなかつたらごめんなさいということで済まされるということでしょうか。この19年度目標の17%アップのうち、半分が免除の増加ですが、要するに、免除すれば徴収率がアップするのは当たり前のことであって、実際の徴収・収納業務の強化による分というのは、わずか8%にすぎない。それも初年度はもうできないと長官自ら言っておられるわけですから、要するに、やる気がないしか思えないわけです。こういう目標をつくれたならそれを達成するために、あらゆる有効な手段を考えるというのが、本当は責任ある庁のやり方で、できるものだけやりますということでは話にならないと思いますが、いかがでございましょうか。

青柳運営部長 先ほど来、村瀬長官の発言が引用されておりますので、この場ではっきり申し上げさせていただきたいと思いますが、16年度前半期についての収納率の進捗状況を報告した際に、対前年度比で0.5ポイントの上昇、これは一応16年度の目標として設

定しているものが2.3ポイントでありますので、これに対してまだ不十分だという意味でなかなか困難と申し上げたわけですが、併せて長官の方から申し上げましたのは、この下半期に、先ほど申し上げました所得情報の活用でありますとか、あるいは具体的に作成をいたしました各事務所ごとのアクションプログラムの実施でありますとか、こういったことを実施していく中で、その目標数値を実現するように努力するということを申し上げましたので、できないという点だけをクローズアップしてお取り上げいただくのは、やや不適切かと思ひまして、一言申し上げさせていただきたいと思ひます。

八代統括主査 仮に1年経ってできなかったら、そのときは「市場化テスト」を考えていただくということなんですか。

青柳運営部長 私どもは、この19年度の80%までを実現するために、先ほども申し上げました年金制度の改正によって実現するもの。これは、残念ながら段階的に実施をしていくしかありませんから、これを段階的に織り込んでいって、先ほど申し上げた80%を実現していくというふうに考えております。

したがって、これらの制度的な手当をすべて講じた上で、その次に何を考えるかという議論はあろうかと存じますが、現時点では私ども制度改正も含めた施策をまずは実施させていただくというのを最優先にさせていただければと思ひています。

本田委員 そういうスピード感で本当によろしいのでしょうか。私の周りで、特に若い方を中心に、国民年金は払い損であると。こんなに多くの人が納めていないと。自分が払うと払い損なのではないかという議論がよく耳にいたします。

こういったような信頼の失墜と、当初に部長の方から不祥事に関してのお詫びというのをいただきましたけれども、そういうものも相まりまして、そういうもの非常にございます。こういう長い不信状態を置いておくと、大体のときには症状が悪化するということがございます。

したがって、早急にこの数値を上げるために。もう一つは、信頼を回復するために、全く違うやり方をやって、社会保険庁としてもかなりドラスティックなことをやっているというのをお見せになるというのは、国としてひとつ、官僚の皆様としてお考えいただくべきではないかと思ひますが、それを徐々に上げていく。それも5年間で上げていくという、この80%の目標の達成が本当にいいのかどうかというのも、私は一つ気になるポイントでございます。

したがって、何度も申し上げますけれども、ここで非常にドラスティックなやり方の変更をお考えさせていただきたいと思ひます。ドラスティックというのは、大変残念ながら今日御説明いただいたものでは、私から見まして半歩前進程度でございますので、10歩ぐらい飛び越えるということをお考えさせていただきたいと思ひます。

青柳運営部長 これは何かお答えを。

本田委員 いや、御検討を。

青柳運営部長 いずれにいたしましても、冒頭申し上げたように、私どもこの徴収率の

問題のみならず、社会保険庁の改革については真摯に取り組んでまいりつもりはございますから、その意味で外部委託の問題も含めて活用できるリソースはすべて活用していくというのは、基本的にそのとおりだろうと思っております。

ただ、現時点で、では具体的な絵をかいてみるというお尋ねがあるとするれば、残念ながらただいま現時点においては、精一杯の絵を本日お持ちしたところまでしかかき切れなかったというのが正直なところでありますから、私どもはその意味では実現可能性があって、社会保険庁の改革というのにつながるものについては、いろんな御提案なりお考えがあれば、それはいきなりはできないかもしれないけれども、順次には私どもとして精一杯消化していきたいという気持ちはございますので、その意味では先ほどの考えていないというのは、現時点ではといふふうに限定して考えただければと思います。

本田委員 であるといたしますと、御提案ということで私どもとしては「市場化テスト」ということを今、申し上げさせていただいている次第でございます。これを、御検討いただくのに、どの程度お時間がおかかりになるのでしょうか。

青柳運営部長 残念ながら、走りながら考えている段階なものですから、「市場化テスト」という形で御提案をいただいても、直ちにはお答えできる自信がございません。しかも、17年度予算の作業も今後本格化しようかという段階の中で、私ども正直申し上げて、この問題も含めて、さっき改革プログラムの中でさまざま提案をしたもの一つひとつこなしていかなければいけないものですから、残念ながらこの問題で私どもができる精一杯、現時点でのイメージは今日お出ししたものではないかと考えております。

宮内委員長 どうぞ。

原委員 もう一点、確認させていただきたいんですけども、今日お持ちいただいた参考資料の5ページなんですけれども、これは10月25日の有識者会議に出された資料になるわけなんですけれども、この5ページの書き方、2のところ、効率的・効果的な組織の徹底となっていて、基本的な考え方の②のところ、もう既に社会保険事業としてのコア業務以下が積極的に外部委託というふうになっていて、コア業務については全く検討のらち外にあるような書き方になっているわけなんですけれども、こちらとしては是非有識者会議の場でも、このコア業務を含めてどう考えるのか。それから、市場化テストの提案が出ていることについても検討していくということで、是非有識者会議の方の検討俎上にも上げていただきたいというふうに考えますが、いかがですか。

青柳運営部長 この社会保険庁の組織の在り方については、前回の有識者会議でこの御議論が始まったばかりですから、今後はそれぞれについて御議論を進めていただくというふうに考えておりますので、その意味では有識者会議で更にこの5ページの問題についても御議論が進むものというふうに考えております。

それから、コア業務については、私ども何かコア業務をやたらに広く取って、自分たちの仕事の縄張りを確保するというような形でもし受け取られたなら、それは大変に遺憾でありまして、私どもはむしろコア業務はなるべく絞り込んで、少ない人間の中でそれをど

うやってこなしていくかと。むしろ、非コア業務という形でお願いできるものはどんなものがあるかということを一先懸命広げていこうという方向で考えているというふうに御理解いただければ幸いと存じます。

美原専門委員 それは結構なことだと思います。この資料いろいろと見させていただきましたけれども、5ページ目ですが、今ノンコアをどんどん広げると言いましたけれども、例えば、資格認定とか長期滞納者への対応、給付の裁定、複雑事案への対応などはすべて民間でできるものではないかと思っているわけです。この意味では、何がコアか非コアか。このデータと先ほどの部長のご発言を比較すると、電話で納付督促を長期滞納者にはやるとおっしゃられている以上もう既にコアがノンコアに移っているようにも見受けられるわけです。この辺の分析が非常に甘い。

先ほど「市場化テスト」は今の段階では考えないとおっしゃいましたが、我々のイメージしている「市場化テスト」というのは、これをも含む包括的な業務として、民側の業務と合体させながら、その中において仕組みの中で効率化をしていくという考え方でもあるわけです。この辺のところは、是非ともお考えいただきたい。

もう一点お聞きしたいのは、先ほどバックオフィス業務は、他の省庁の考えを参考にしますが現状あまり考えないというお考えのようですが、私は社保庁の場合には、社保庁自らが考えた方がいいと思います。これはフロントオフィス、ミッドオフィス、バックオフィス、それとコアポレート機能というものが、社保庁は非常に特異な形態で恐らく非効率的に存在している。特にミッドオフィス、バックオフィスがものすごく多いですね。500人以上もおられる。そこに手を付けなくして、合理化はありえないわけで、この部分の民間委託の可能性とか業務の改革は有識者会議のいろんな議論の中でにじみ出ているんです。そのバックオフィス業務を、社保庁自身として考えない限り、業務の効率化なんてあり得ないんじゃないでしょうか。その辺は考えないとせず、是非とも社保庁自らが民間委託の可能性、業務の再構成の在り方、私は考えるべきだと思いますが、どうでしょうか。

青柳運営部長 勿論、社保庁独自でバックオフィスを考えなければいけない部分が、全くないというふうには考えておりません。それはむしろ、先ほども御説明した組織の効率化を考える中で、むしろ今のお話をそのままお借りすれば、まさにフロントのところで行っている仕事と、ミドルのところと、それからバック、このつながりなり流れというのを、もっともっと改善していく。それは、例えば、今お話のあった、要員配置の問題にもつながる部分があるかもしれませんが、その点については、私ども独自にやっていかなければいけない部分は正直いってあるだろうという認識は持っております。

美原専門委員 でも、やはり聖域なく、ミッドとフロントを一緒にするような業務形態もあり得るわけでしょうし、「市場化テスト」の中においてそういう御提案が民間事業者から出てくる可能性もあるわけなんです。聖域なく、やはりフロントとかミッドとか、業務をどういうふうに変革していくのかという、包括的な概念が余りないような気がいたします。やはり社保庁は、自らの組織を保持したいという発想から改革を考えているように

見受けるんですけれども、どうでしょうか。

青柳運営部長 冒頭申し上げましたように、組織の在り方をどう考えるかということ、私どもは決めた上で議論の整理をしていただいております。その点は有識者会議で御議論いただければ、そのとおりでよろしいのではないかと考えております。そこは誤解なきようお願いできればと思います。

美原専門委員 それでは「市場化テスト」もできるわけだと考えますね。

宮内委員長 どうぞ。

鈴木議長代理 さっきも言った件なのですけれども、社会保険庁はいろいろな問題を抱えておられて、これが新聞等によってみますと、本当に憂べき問題だという感じがします。ですからこの際必要なことは何かといたら、自らを根底から見直すことだと、そうしたら何が必要かと思ったら、自分たちの世界だけで物は考えずに、違った世界の人、言ってみたら違った血液の人に同じような仕事をしてもらい、そしてお互いに競い合う中で自分を見直すという、その鏡がどうしてもおたくの方には要るのではないかという感じがしています。

だから、そのためには、例えば「市場化テスト」というようなものを受け、包括的に一つの単位のところで取り入れる。そしてどちらがどうなのだということを勉強してみること。新聞等の話によりますと、ほとんど何も御存じないという感じが私はしてならない。

それから、部長、最初はそんなものは考えていませんと言ってから、だんだんトーンが変わってきているけれども、あなたの答弁に象徴されるような硬直的なものがあるような感じがしてならないので、それをやられたらどうですか。そのためには、いわゆるコアと称するものですが、その程度のものが何んでコアですか。今、個別官業の民間開放という作業をやっていますが、そこで考えている視点から言ったら、この程度のものをコアとは我々は認識しておりません。これはまた別途御相談はいたしますけれども、そのコアといわれる部分を開放しなかったら包括的な委託はできないわけですから、しかもそれはさっき福井さんが言ったように、開放することには何ら問題ない、ちょっと部長が勉強していただければ済む問題です。ここを胸の中によく刻み込んでいただきたいと思います。

八代統括主査 ちょっと補足させていただきますが、もうちょっと具体的に申しますと、例えば、社会保険庁事務所の1つか2つを民間の事業所に委託して、どれほどサービスが改善されるかを試してみるというのが、我々の「市場化テスト」の1つのイメージです。それで、改善しなければ、今、社会保険庁はもう十分なことをやっておられるということが明らかになる。

例えば、最近親を亡くした人が年金の支給停止というのを、社会保険庁に連絡しようとしたら、朝9時から業務をやっているから、窓口で受け付けるからおいでくださいと言われたということなんです。国税庁すらそういうことは郵送で全部できるようになっているわけです。こういうのは、まさしく何がサービスかということを理解してもらえないやり方だと思いますし、それから単に自分が保険をどれだけ払っているかということを確認

認するということですがけれども、今、一番知りたいのは、自分が幾ら年金をもらえるかということで、なぜネットで検索したら、今の保険料であと何年納めれば幾らもらえますという、機械的なことができないのか、もうできているのであれば失礼いたしますけれども、そういうことがわからないソフトを抱えていて、民間には委託できませんというのは信じ難いことでもあります。やはりそういう実験をしてみるということで、いかにサービスが改善できるのか。あるいは、できないのかということをやるとというのが「市場化テスト」のイメージでございます。

青柳運営部長 今のお尋ねの中では、年金額の照会は、まず簡易試算という形でできますし、それから本当は個別の、さっき申し上げたように認証ができるようになれば計算できるようになります。ただ、その受給開始前であれば、その期間の分だけずれが出るということは当然のことですけれども、そこはできるようになります。

八代統括主査 ネットでできるんですね。それから、ほかのサービス、郵送も含めてということ、窓口に来なくてもいいということはどうでしょうか。

青柳運営部長 今、八代先生がおっしゃった件が、個別具体的にどういう例か分かりませんが、基本的に考えられるのは、年金の場合には電話だと本人かどうかの確認がなかなかできないという問題が正直言っております。したがって、今も電話相談の場合に対応しているのは、御本人であることをどうやって確認するかというところに非常に技術的な問題があるので。

八代統括主査 電話で重要なことを決めると言っているのではなくて、問い合わせたら郵送で、行かなくてもすべて手続ができるようになっていのかどうかという単純な質問なんですね。

青柳運営部長 すみません。例えば、老齢年金などでしたらお手紙などで照会をして、必要な書類を送っていただければできるようになっているはずだと思います。

遺族年金の問題には、その権利の基になった記録を持っている方と、請求する御本人が違ったりするものですから、ちょっと応用問題なので、私にもわかには答えられませんけれども、基本的にはできるような形になっています。ただ、手紙でのやり取りだと、どういう書類が要るかとかいうことについて、結果的に2度、3度の往復になる可能性があるもので、例えば、ファックスを使っていただくとか、それから一番そのところを簡単にやろうと思えば、来ていただくということがかえっていいのではないかと申し上げるケースはあるだろうと思います。

八代統括主査 ほとんど来いと言われてっていると聞いていますが、どうでしょうか。

福井専門委員 本日付けの資料の5ページの検討課題ですが、この検討課題は、先ほど来話題になっているコア業務、コア以外の業務のどれに該当するという御理解でしょうか。

青柳運営部長 この検討課題は、勿論コア業務を実施する際にも、我々自身が心していかなければいけない問題ではありますが、特にそれを外部委託という形で行う場合に、特に留意が要するという注記をしたものです。

福井専門委員 コア業務についても、基本的な項目や配慮については、共通するものがあるという御認識ですか。

そうであれば、これを一つひとつ拝見し、御説明をお聞きして、こういう印象を持ったわけですが、例えば、個人情報の保護ということですが、これもおそらく民間委託を受けた側が権限行使をするときの一種の秘密の保持義務などに関わる御心配だと思うんですが、こういったことは法令上守秘義務を課せば済むことです。これも立法の先例がいっぱいあるわけで、場合によれば契約ということもあるし、あるいは法令化すればなお安心というだけのことで、何ら御心配には及ばないという、極めて簡単な、別に長々検討しなくても今ここで決めればそれで済むという程度の平易な話だと思います。

2つ目の被保険者の理解の確保ということですが、これは要するに、国民みんなの負担になるから払ってもらわないと困るという人が、払ってないときに、個別訪問するというのがまず前提です。要するに、個別訪問を受けるということについては、一定の理由があるわけです。

更に戸別訪問をする人が、そこら中に言いふらしたりはしないという意味で、まさに前段の先ほどのお話と同じような意味で守秘義務がかかっているということがあったとして、それで何か抵抗感なり、取られる側からの正当な反論があり得るのかどうかということについて、果たして理論的、あるいは実証的な根拠を持っておられるのであろうかという疑問を強く感じます。

また、インセンティブの付与ということも、委託額の設定ということですが、要するに、民間企業がこういう業務を請負って、一定の報酬を期待するのは当然のことでありまして、インセンティブが働くように設定するという事に尽きるわけですから、その金額の基準について延々議論しても始まらないわけです。同種の例等を参考にしてまずは決めて、あとは漸次的にいろいろ改変してみるしかない。ある意味では明白で極めて容易なことではないでしょうか。

進捗管理というのも、理解できないのですが、いつ納付督促がされて、どの程度行われたか。実際に納付されたかどうか。受託された民間企業がこんなことを報告しないとか、あるいはするについて極めて手間や時間がかかるなどというような、そんな愚かな民間企業が受託するという事は、あり得ない。このようなことについて効率的に管理する上で問題があるというのも、全く理解に苦しむ記述だと思います。

むしろ、社会保険庁さんがこういうことを現にほとんど把握されておられないのだとしたら、それこそむしろ重大な問題ではないでしょうか。

対象地域の設定というようなこともありますけれども、これも段階的な導入か全国導入かということは、政策判断ですが、これについても議論したり、何か調べものをしたから、それで結論が出るというわけではありません。仮に試行的にやるのであれば、どこかのエリアで民間委託をしたエリア、例えば、同人数で、大体同一の年齢構成というようなモデル地域、言わば似たようなところを、例えば、2つ選定して、片方では民間にやら



せてみる。片方は、社会保険庁が直営でやってみる。3か月して、どちらがより効率的に、しかも公平に取れたかということについて、数字で結果を検証してみれば、言わば社会実験が極めて容易にできてしまうわけです。要するに、これがコアについても、コア以外についても共通だという御認識であれば、なおさらこの程度の極めて平易な、言わばここでもう決めてしまっても差し支えがないような容易なことが検討課題だという御認識自体が、相当ずれているということをお願いしておきたいと思えます。

青柳運営部長 あえて一つひとつにお答えをするつもりはありませんけれども、これは、これがあるからやらないとか、やっているということではなくて、こういうそれぞれの問題について整理をしなければ具体的な、4ページに書いてあるようなことを更に進めることができませんということで申し上げたつもりですから、私どもはやらない理由をここに列挙したつもりは全くありません。

福井専門委員 それは、わかっていますが、どうして本日時点でこの程度のことしかおっしゃられないのでしょうかということの方がむしろ疑問です。

青柳運営部長 大変恐縮でございますが、「市場化テスト」をどうやるかということで、一生懸命アイデアを練ってきたわけではないものですから、私が進めている社会保険庁改革の中で、なるべくこの会議のテーマに沿うような形でものを整理するとしたら、どういうものが現時点で考えられるかということでありますので、その意味では「市場化テスト」のアイデアとしては不十分だというのは、おっしゃるとおりかもしれません。

福井専門委員 今、私が申し上げたのは、「市場化テスト」とは全く関係ないですよ。社会保険庁業務というのが、国直営で今、極めて非効率かつ不公正に行われており、それを民間に委託して、民活によって、より公平で効率的に行われるのではないかという、もともとの「市場化テスト」であるか否かを問わず、根源的な問いかけ、根源的な検討課題に対するお答えだと理解しているんですが、違うのでしょうか。

青柳運営部長 私の御説明が誤解を与えたかもしれませんが、4ページのようなことをやろうとするときに、私どもは技術的にこういうこと、こういうことも詰めないで、更に具体的な姿がかけないということで、この5ページのポイントを書いたつもりですから、この5ページのポイントがあるからできるとか、できないとか、あるいは民間に開放できるとか、できないとか。そういう議論ではないというふうに理解しております。

福井専門委員 このような課題が課題として麗々しく提示されるということ自体が極めて疑問ですということを繰り返し申し上げているわけです。この程度のことについて、本日の段階で具体的な成案や腹案をお持ちでないような状況で、一体どうやってこの先改革を進められるんでしょうかということをお願いしているわけです。

草刈総括主査 ちょっと別の観点からよろしいですか。今、部長から変な話がありましたけれども、要するに、何か自己認識が少し甘過ぎるのではないかと思うんですけれども。つまり社会保険庁そのものがクレディビリティを問われていると、つまりクレディビリティを失ってしまっているというところから物事を出発しないと、この話ではできないわ

けです。

要するに、いわゆる財政諮問会議や何かで「市場化テスト」というものを当てはめてやってごらんなさいと言われているのは、要するに、さっきから自分でやる、自分でやるとおっしゃっているけれども、自分でやる当事者能力が欠けているから、それを他人の力を借りてやってごらんなさいということと言われているわけで、「市場化テスト」というのはまさにそういうことですね。

例えば、資料の5ページのコア業務というのがありますね。一番問題になっている徴収というのは、長期滞納者への対応、これはコア業務だと言うんだけれども、このところが一番問題なわけですから、コア業務のところを私がやると言っても、今までできなかったじゃないのと、長官も無理だとかいろいろなことを言われている。このコア業務、右の方はいいです、開放するとおっしゃっているから、このコア業務のところを、例えば、ある一番成績の悪い事務所でどういうふうにやってみますと、受ける方がやってみたいところが言いますと、それに対して議論をしていって、本当にできないんだっただろうかないけれども、コア業務というのは自分でお決めになっている話だから、一般的な制約は全くないんです。だから、そういうものやってみましょうというのが「市場化テスト」でありますから、「市場化テスト」をやるための提案をしに来たのではないとおっしゃるけれども、そういうことが問われているんだから、そういうことを考えていただかなければいけないし、そのことこそまさに我々がこれからやろうというふうに御提案しているわけですから、そのこの入口のところでも門前払いという形のお話は、ちょっと受け入れられないですけれども。

青柳運営部長 誤解のないように申し上げますが、基本的に今、御示唆をいただいたことと、私ども基本的な認識は変わってないと思っています。私どもだけではできない状況になっていると。それに対して、どうやって外部委託という言葉を使うか、民間開放という言葉を使うかは別として御協力をいただく。あるいは、その分を担っていただけるかという、そこは、私どもは変わってないつもりです。

草刈総括主査 ということは、例えば、我々がこの事務所でこういうふうにやりたいという人がいるから、それについてそちらに対して提案すると、それに対してはまじめにちゃんと対応されるという理解でよろしいですね。

青柳運営部長 個々に御相談いただいたものに対応できるかどうか、要するに、枠組みとしてどういうものをまず用意するか、その中で、そういう個々の御相談を受けるという可能性は将来あるだろうと思います。

草刈総括主査 御相談申し上げているのではなくて、要するに、こういうふうにやったらどうですかという提案を、「市場化テスト」という1つのやり方の中でやっていきたいと思いますというのが立場ですから、そういうことをやってごらんなさいと偉い人が言っているわけですから、それをやりましょうと言っているだけの話です。

だから、質問は、要するに、そういう提案をちゃんとまじめに対応されますねという質

問をしているんです。

本田委員 加えて1つだけ、「市場化テスト」に関しましても、今日初めてお聞きになったわけではないと思うんです。例えば、10月5日の第25回「経済財政諮問会議」におきまして、竹中議員から「市場化テスト」のモデル事業の対象としてはいかがかという発言があり、小泉議長からもしっかりよろしく願いますという発言があってから、もう35日が過ぎているわけです。スピード感が必要な信頼失墜の挽回をやっておられる中で、非常に御検討のスピードというのが、民間人の私からすると、ゆっくり過ぎないかということがございますので、これに関しては是非早急に御検討いただきたいと思います。

宮内委員長 いろいろ御議論がまだあるかと思えますけれども、ちょうどいいたしました時間が過ぎてしまいましたので、私どもの申し上げることにつきましては、もうこちらの委員の申し上げましたことに尽きると思っております。本日の議論を踏まえまして、私ども年末の答申に向けまして、更に検討を深めてまいりたいと思います。この間、またいろいろと御議論を深めさせていただきたいと、この際改めてお願い申し上げたいと思います。

それでは、以上をもちまして、社会保険庁の幹部の皆様方との意見交換を終わらせていただきたいと思います。今後ともよろしくお願い申し上げます。

青柳運営部長 ありがとうございました。

宮内委員長 5分間休憩させていただきます。

宮内委員長 お待たせいたしました。ちょっと定刻を過ぎましたが、引き続きまして、意見交換の2つ目のテーマでございます「ハローワークの民間開放促進」につきまして、話し合いをさせていただきたいと思っております。

本日は大変御多忙のところ、御足労いただいておりますのは厚生労働省の皆様方でございます。青木職業安定局長、上村職業能力開発局長始め幹部の皆様方においでいただいております。ありがとうございます。何分よろしく願い申し上げます。

ハローワークにつきましては、経済財政諮問会議などの場におきまして、平成17年度に予定されている「市場化テスト」のモデル事業として位置づけるべきと、このような御指摘を受けているというところでございます。また、小泉総理からはそのモデル事業につきまして、まずはモデル事業を成功させるようにと、このような御指示をいただいております。

当会議といたしましては、このような御指摘をいただいた上で、本件につきまして、私ども、本年度の最重要課題と認識しております。抜本的に民間開放を進めていくべきという考えを持っております。

民間開放の一つのやり方といたしまして、例えば「市場化テスト」の対象として当該事業をだれが実施すべきかということを決めていくべきではないかと、このように考える次第でございます。このような点を踏まえまして、今日は意見交換をさせていただきたいと思っております。

まず、私どもの方でハローワークの民間開放促進に関する担当委員をしていただいております八代総括主査から、私どもの考え方をお聞かせいただければと思います。よろしく願いいたします。

八代総括主査 まず最初に、なぜ、ハローワークの民間開放を取り上げたかということから御説明したいと思います。ハローワークというのは現在、国がやっている直営事業のうち、国の公務員が直接、窓口で民間に対してサービスを提供しているような事業の中では多分、最大規模ではないかと思っております。

全国の職員数は、約二万四千人でありまして、実にその半分を非正規職員が占めているという状態であろうかと思っております。

一方で、失業率は非常に上がっておりますし、特に若年労働者とか中高年ホワイトカラーとか、失業者の質がかつてに比べて極めて多様化している。ある意味で機械的な公的職業紹介業務の在り方に限界が来ているのではないかと。

他方で民間の職業紹介ビジネスも非常に大きく発展している中で、いつまで官業をこのような形で維持していくかということが問われているのではないかとおぼれます。

こういう官業の在り方というのは、サービスの内容がいいか悪いかということも別にしても、それ自体税金を払って有料でサービスを提供している民間ビジネスとの競合性の問題というのがあるわけでありまして、同時に、やはり求職先を自ら探すことができないような就業困難者にとって適切なマッチングはできているかどうかという質の問題が極めて

重要であろうかと思えます。

最近では、厚生労働省の方で長期失業者とか若年失業者に対して対策を取られておりますが、そういうどっちかという非常に就業することが困難な人たちに対しては民に委託し、どっちかと言えば非常に簡単な失業者に対しては官がやるという、ある意味ではやや逆転したような官と民との役割分担が行われているのではないかと。そういう形で、かつては必要であったかもしれませんが、現代の時代にどこまでハローワークというものを公務員で自らやらなければいけないかということについて、本日は議論させていただきたいと思えます。

効率的な職業紹介というのは、専門家にお聞きしますと、教育訓練事業と一体化しなければいけないということでもあります。つまり、ある求職者の人を訓練していると、その人の能力や意欲というのが非常によくわかるわけですから、その情報を職業紹介に生かす、あるいは、職業紹介をしている最中に足りない技能がわかれば、それを教育訓練で補うというように、この教育訓練と職業紹介というのは一つの事業者が一体的に行えば行うほど効率的なマッチングができるわけですが、国の場合は縦割の局で、訓練は、今日来ておられます職業能力開発局、職業紹介は職安局というふうに分かれておりますので、結果的に相互の連携というのは十分にはなされていない。訓練を終えた人は、ただハローワークに行きなさいということであって、十分な情報が共有されているとは言えないのではないかと思われます。

そういう意味では、両者を一体的にできる民間事業者を活用するというのが求職者にとっても非常に効率的ではないだろうか。これが一般論でございます。

それから、今、国が無料の職業紹介をして、民間が有料職業紹介をするという役割分担をしているわけなんです、求職者の方から見ますと、実は両方とも無料で職業紹介サービスを受けていることは変わらないわけでありまして。

違いは何かといいますと、民間の有料職業紹介というのは企業からお金をもらって職業紹介をし、ハローワークは税金を使ってやっているということであり、要するに、職業紹介の費用の負担者が国か企業かの違いにすぎないわけでありまして。そうであれば、逆に国が求人手数料を負担すれば無料の職業紹介を民でも十分に行うことができるのではないかと。ということでありまして。

勿論、全国を一体化したネットの情報というのが規模の利益という意味で有効だという御主張はあると思えます。確かに単純労働であればそうかもしれませんが、現代の非常に複雑な、質の多様な求職者に対してはむしろ専門の民間事業者がそれぞれの分野のすみ分けをするというやり方もあるわけでありまして、かつてのような規模の利益というのがどこまであるだろうか。むしろ、それはいろんな組み合わせがあってもいいのではないかと。ということでありまして。

今後とも、国が公務員を用いて自ら行う全国的な無料職業紹介事業というのを、これだけ財政の負担が厳しくて、かつ、公務員の削減が続く中で、いつまで、言わば民間の人を

パートタイムの非常勤の公務員として雇っていくという形で済ませていくのか。むしろ、そういうパートタイムの民間人を雇うのではなくて、業務自体を包括的に民間の事業者に委ねる方がはるかにインセンティブの面でも効率的ではないだろうかということであります。

つまり、民間人を単に安い公務員として雇うのではなくて、まさに独自のビジネスモデルを持っている民間の事業者に質の高いマッチングを委託するということがより望ましいのではないかとありまして、既に知見とかノウハウを有する民間事業者の力を活用していくと。それによってコストを削減すると同時に、求職の質を向上させていくことが大事ではないかとあります。

そういう意味で改革の方向性として、既に第3次答申にも書いてございますが、民間を活用するというので、具体的には、これまでに寄せられた「市場化テスト」の案の中では次のようにタイプが議論されているわけであります。

1つは、公設民営型ということでありまして、特定のハローワークが実施している原則すべての事業を、原則と申しますのは、民間の事業者の監督のようなものは当然除くわけですが、それを契約上の守秘義務を課した上で民間事業者に一括してやる。特定のハローワーク、これは別に規模は小さくてもいいわけなんですけど、それを民間に委託することでどこまで効率的なものができるかどうかを実験してみるというのがモデル事業の考え方です。これは当然ながら、ハローワークのネットワークの中で活動するわけですから、全国的な求職情報のネットワークを維持するというハローワークの機能は損ねないわけです。

それから、職業紹介と職業訓練を一体的に包括委託するというので、例えば、公共職業訓練所が実施しているアビリティーガーデン、雇用能力開発機構というのがありますが、こういうところを民間に開放し、職業紹介と一体的に活用するというような提案でございます。

例えば、墨田区にあるアビリティーガーデンのメニューを見ますと、在職者の訓練をやるということが謳われているにもかかわらず、20の教室のうち、わずか2つしか夜間開いていない。後は全部、9時～15時、9時～17時であると。こういうことでどうやって在職者の人が訓練を受けられるのか。しかも、土日はすべてお休みであります。

ですから、これは官庁であればそれはそれでいいんですが、民間に対してサービスを提供する、錦糸町駅前という一等地にあるところが、民間であれば週末全部休んでいて、しかも夜はほとんど閉めている。こんな非効率なことで国民の税金を使ったビジネスをやっているということは信じられないことでもあります。こういう1つのことから見ても、やはりこういう民間でできることは民でやることによってはるかに施設の効率的な運用ができるというふうに考えるわけでございます。

それから、例えば、ハローワークの中で実施されている人材バンクのやり方とか、あるいはジョブカフェ等でやっている若年求職者、これは雇用保険の対象外でありますけど、こ

ういう人たちの支援をやっている事業者と同時にハローワークの求人情報を活用したマッチングも一緒に行うということが我々のいただいている民間からの「市場化テスト」の提案であるわけであります。

それから、こういうことを申しますと、過去のディスカッションの中では必ずILO条約というのを持ち出されまして、ILO条約で民間に委託してはいけないと言われているというようなことを言われますが、このILO条約というのはWTOとか国連とは違いまして、要するに相手国との総務的な取り引きがあるわけではないわけでありまして、ILO自体も各国の自発的な判断にかなり任せているわけであります。

そもそもILO条約の第1条第2項という趣旨を定めたところでは、職業安定組織の本来の任務は、必要な場合には他の公的私的主体、public and private bodiesと協力して、完全雇用の達成とかそういうことをするんだということをやっているわけで、要するに、失業者を減らすためにはいかなることをしてもいいわけで、民間も活用し、何が一番労働市場の効率化にとって望ましいかということを決めているわけでありますから、個々の条項を出して、公務員でなければできないんだと、だから、民間活用できないんだというようなお答えはやめていただきたいと思えます。

何が一番、失業者のために必要なのかという政策を、今、議論しているわけでありますから、それは同時にILO条約にも考え方の精神には沿っているはずであるわけでありまして、本来、そっちが望ましいんだけど、ILO条約に違反しているなんていうことは非常におかしな条約解釈だと考えます。必要があれば、外務省の条約局とも相談したいと思っております。

とりあえず、あと、いろんな御異論があろうかと思えますが、最初はこれで終わりたいと思えます。

宮内委員長 それでは、ただいまの私どもの考え方に対する、厚生労働省のお考えにつきましてお聞かせいただきたいと思えます。

青木職業安定局長 職業安定局長の青木でございます。ただいま、八代主査の方からお話ございましたが、私どもの立場について御説明をさせていただきます。

まず最初に、今のハローワークの現状について、今日は公開討論会でございますので、先生方、もう御存じかもしれませんが、あえて触れさせていただきます。

ハローワークの業務そのものは、御案内のように、仕事を探している方に職業紹介をします。人を求める企業に対して人材を供給するというところで、この仕事を一つやっています。私どもとしては、これは憲法の規定による勤労権を保障するというところでございます。

職業紹介の話が中心の御議論になっておりますけれども、ハローワークにおきましては、大きく分けまして、職業紹介、雇用保険、事業者に対するさまざまな御指導・行政手続といった雇用対策業務の3つの業務を一体的に実施いたしております、言わば雇用に関することを総合的に担当いたしております。

その中でも、職業紹介業務については年齢や属性を問わず、障害のある方々など就職が

困難な方も含めまして、公平・平等に御相談をします。そして、求人についても企業の規模とか、あるいは労働条件が異なるわけですが、基本的にそういった求人をお受けしてマッチングを図っているという形になっています。

雇用保険につきましては、失業された方に対しまして失業を認定し、そして、失業給付を行うと。この失業給付そのものは、求職活動をサポートするという意味で求職者給付でありますけれども、そして、これらにつきまして、いわゆる不正受給等が生じた場合のさまざまな行政処分等を行っております。

また、雇用対策業務といたしましては、障害者の雇用率の達成のためのさまざまな指導、それから、65歳までの雇用というものを現在、大きな目標にしておりますけれども、このための事業主に対する働きかけ、あるいは年齢差別を撤廃した求人の指導といったようなことをやっております、これらを組み合わせた上での職業紹介ということになっていることは御案内のとおりでございます。

そして、平成15年度のハローワークの職業紹介による就職件数につきましては、約二百十五万人になっております。これは5年前に比べて、約五十万人の増加でございます。

そして、就職率は平成15年度28.8%でございますが、本年度上半期では31.2%ということで、実績は向上しているところでございます。

また、いわゆる全体の就職経路ということになりますと・・・

八代総括主査 失礼ですが、なるべくこちらの質問に関連するところをお願いしたいと思っております。時間が限られておりますので。

青木職業安定局長 はい。

そういったことで、ハローワークは、平成15年で全体の就職経路のうちの22.5%を占めております。

大きいのは、広告、縁故といったところでありまして、ハローワークに来る方はほかのチャンネルも利用して求職活動をしていると聞いておりますけれども、言わば最後のセーフティーネットということでお見えになっているというふうに理解をしております。

そして、この職業紹介業務の民間開放に関する基本的な考え方を申し上げたいと思っております。

私ども、国が直接行うことが適当ということを考えておりますが、主な理由としては4点ございます。

第1点目は、ハローワークはセーフティーネットとしての役割を持っています。つまり、仕事を探す上でのさまざまなチャンネルがあります。さまざまな広告とか、あるいは縁故とか、学校とか、あるいは民間の職業紹介機関、さまざまなものがあるんですが、そのどこにも行きつつ、最後によりどころで来ていただく。そこで公平・平等にサービスを提供するという性格になっております。

ILO条約のことを触れるなということをおっしゃっておられましたけれども、憲法の勤労権、そういった中で国が最終的なセーフティーネットとして無料の職業サービスを実



施するということが、言わば今の先進国間のほぼ共通の了解事項となってILO条約もあるのではないかというふうに考えております。そして、そこには、御案内のように、職業安定機関の全国的体系によって構成される職業安定組織、更に、職員は公務員でなければならないというのは御案内のとおりでございます。

それから、ハローワークの職業紹介業務は、これも先ほどお触れになりましたが、全国的なネットワークを有することによって初めて機能している部分がございます。というのは、ある地域のハローワークというのは、その地域の就職、あるいは求人というものを全部、そこで管理しているものではありません。

今のような時代になりますと、別の地域からそこに大勢の方が働きにやってきますし、ハローワークのある地域からよそにもたくさん行っています。そうしたものを有機的に組み合わせさせて、全体としての補完関係に立って、それぞれの地域の言わば労働力需給を調整しているという形になっておりまして、このどこかを切り取って、そこに穴をあけると、そこだけで完結するというものではないというふうに考えています。

3点目としては、職業紹介と雇用保険の一体的な取扱いの問題であります。

国が失業者に対して一定の保障をしつつ求職活動をしていくというシステムは、ほぼ主要国の常識となっておりますが、この際に失業給付を職業紹介と一体的に運用して、求職者をエンカレッジしながら給付をしていくというシステムは、これも主要国で共通項でありまして、アメリカ、ドイツ、イギリス等の主要国において取られていることは御案内のとおりであります。

イギリス等におきましては、職業紹介と失業保険給付を切り離して運用していた時代もありましたけれども、むしろそういったことが失業給付の濫給につながり、ひいては国庫にも大きな影響を与えるということで、更に両事業を統合したということもございます。

4点目としては、国の雇用対策の機動的実施でございます。

先ほど申し上げましたように、個々のハローワークでなかなか独立して仕事が完結していないということを申し上げましたが、更に大企業が倒産したと、あるいは、大企業から大勢の離職者が全国各地で出てきたというようなケースとか、あるいは、記憶も新しいわけでありましてけれども、災害、地震とか風水害で、その地域の雇用に最終的に大きな影響を与えたという事件は、中越の地震も勿論そうでしたが、阪神大震災のときも大変でありました。そのようなときに、雇用対策を一元的に実施する、そして、情報も一元的に集約できる、つまり、一つの行政機関としての役割というものが非常に重要になってきております。

そういった意味で、これが相互に関係のない仕組みでたくさんできているというのは、せっかくでき上がっているこういった行政資産を残しておくということは大切な課題ではないかというふうに思っています。

八代総括主査 途中ですが、相互に関係のないシステムにしるなんて我々は全く言っていないわけです。ハローワークの中にということで。

青木職業安定局長 その辺も、後ほどお話しさせていただきます。

八代総括主査 そういう誤解をされるようなお答えは時間の無駄ですので、よろしくお願いたします。

青木職業安定局長 更に民間開放の問題もございました。これも先ほどお話がございましたけれども「規制改革・民間開放推進3か年計画」等、さまざまな御提言も受けて、順次、民間にお願いをして実施することが効率的・効果的な分野についてはお願いをしております。

具体的には、失業給付受給者に対するセミナーにおける民間の知恵・知識の活用、あるいは、先ほど主査からもお話がございましたが、民間の専門家をハローワークの業務の中に参画していただくこと等を実施しております。

また、本年度から、これも経済財政諮問会議等でも議論をされた上で、民間の事業者をお願いをいたしまして、長期失業者の就職支援事業を試行的に実施しております。積極的に対応を事業者の皆様にしていただきまして実施をしておりますので、来年度につきましては、その拡大を財政当局にもお願いさせていただいております。

更に、これも構造改革特区ということで実験をさせていただいたものとして、官民共同窓口の設置による職業紹介事業、東京都内1か所、更に北海道において1か所、試行をさせていただきます。

それぞれ、官と民、連携を取りつつ、持ち味を生かした就職促進に取り組んでおりますけれども、これにつきましても、勿論、さまざまな制約があるわけですが、特区という形から全国に展開ができるように、現在、関係者とも相談をしながら前向きに進んでいるところでございます。

最後に、今回、御提案をいただいた部分につきまして御説明を申し上げます。

総論的には、今まで申し上げたとおりでございますが、まず、1点目の特定のハローワークが実施している事業を公設民営方式で一括して民間開放しろというお話、あるいは「市場化テスト」の対象とするということではありますが、私どもは民間開放することも、事務の内容として「市場化テスト」の対象とすることも不相当であると考えております。その理由といたしましては、前に述べましたものにつきまして3点ほどございます。

第1点目は、ネットワークの問題でございます。ネットワークの問題については、先ほど途中でお言葉が入りましたけれども、私どもの職業紹介システムは1個1個のハローワークで完結できない全体の需給調整のために総合的雇用情報システムと呼ぶ情報によって求人・求職をフォローさせていただいております。また、雇用保険の事務につきましても、どこで辞めてもどこでも求職活動をしつつ、給付が受けられるように、これもコンピュータネットワークを組んでおります。

これらのネットワークの情報は、個々の求人事業主や求職者、あるいは雇用保険の適用対象者等のプライバシーに関わる高度な個人情報の塊でございます。そういったこと等にかんがみ、これらにつきましては、個人情報保護の制定前から職業安定法において、従事

する職員に対して個別に守秘義務をかけ、更に国家公務員法に基づく機密漏洩の規定、それらをも前提にした上で情報を保護し、そして、求人者・求職者の信頼を得ながら活動してきたという経緯がございます。

こういった場合に、同じ仕組みを取らない場合には非常に危険ではなからうかと思いませんし、これそのものがほかに出ていくような危険性があるということに関しては求人者・求職者等が非常に不安に思われるのではないかと。ひいては、システム全体に対する信頼を失わせしめるのではないかとこのように思っております。

2点目といたしましては、雇用保険の給付や事業主業務、これらに関しましては、先ほど申し上げましたように公権力性の高い業務でございますので、これらにつきまして、民間事業者の方に委託をして実施することは適切ではないというふうに思います。また、雇用保険と職業紹介の一体性については、既に述べたとおりでございます。

3点目としては、仮に民間事業者の方がそれらを営業した場合に、例えば労使紛争や経営上の問題等で業務が継続できなかつたりした場合に、その地域だけサービスに穴があくということでもあります。

このネットワークの仕組みでありますと、現在でも、極端に言うと、例えば、そこが災害等で水没したといった場合でも、他のところが直ちに対応できるような仕組みになっておりますし、これは現実には震災等ではそのとおりになっておりますし、また、通常ベースでも、最近の地震、水害等におきまして、これは必ず窓口を開け、あるいは、その窓口で足りない部分は関連するハローワーク一体となって対応してきたということもございます。

それから、御提案の中にごございました職業訓練との関わりでございますが、もとより、職業訓練と職業紹介、一体的に実際にサービスが行えるよう、常日ごろから連携をしていることは勿論であります。第一線の段階でも窓口を置いたり、さまざまな工夫をして一体的な運用ができるように努力をしております。

例えばジョブカフェ等との関わりであります。ハローワークの求人情報を活用した職業紹介とジョブカフェにつきまして、各県で対応しておられますけれども、ここには私も、ハローワークを始めとして全面的に協力をしておりまして、35のジョブカフェにはハローワークを併設して職業紹介をしております。

ただ、民間事業者が職業紹介を行っている場合には、求人情報の共有化を嫌う求人者の方も現実におられます。そういったことからして、一般的に求人情報を活用した職業紹介を可能にすることは難しい面がございます。

以上、ハローワークの民間開放について、私どもの考え方を申し上げます。

ただ、繰り返しになりますが、ハローワークは障害者、高齢者、さまざまな事情を抱えて懸命に仕事を探している方々に職業を紹介し、そして、中小・零細企業始めとして、人材を求める事業主に人材を供給する、トータルに見て就職が困難な方々にサービスをしているという自負を持っております。

したがって、そういう意味からいたしますと、一方で民間の職業紹介事業者の皆さんが、その持ち味を生かして良好なサービスを提供していることもよく承知いたしております。そして、例えば官民共同窓口に見られるように、それらの成果も得られるということは事実であります。そして、この活動領域についても大幅に広げ、さまざまな規制を私ども外してまいっております。

そういうことによって、仕事を探す人や、あるいは人材を求める方々の選択肢やチャンスを広げ、あるいは機会を増やすという意味で言うと、私どもはそういった改革はこれからもどんどん進めていきたいというふうに思っております、いたずらに今のシステムが最高と申し上げているわけではございません。

さはさりながら、現在、御提案の部分につきましては、私ども総合的に勘案した上で、今よりも仕事を探している方々、あるいは人材を求める方々にとって、よりトータルに見て、その方々の便益が大きく向上するとは理解できないわけでありまして、反対せざるを得ません。

以上が、私どもの考え方であります。

宮内委員長 ありがとうございます。

それでは、これから意見交換をさせていただきたいと思えます。

青木職業安定局長 もう一つ。

上村職業能力開発局長 アビリティーガーデンの話がされましたので、簡単に説明させてもらいます。

宮内委員長 失礼しました。

どうぞ。

上村職業能力開発局長 その前に、ハローワークと訓練機関の連携が不十分ではないかというお話がございました。これは当然、何のために訓練するかというのは、離職者について言えば就職のために訓練するわけでございます。そこは十分、連携を取ってやっておりますし、現に、例えば炭鉱閉山で大規模に出たようなときなんかは訓練機関と安定所とはものすごく密接な連携を取ってやっております。私も、安定所の窓口にいたときにもそういう訓練のことも考えながらやった記憶がございます。

それから、委託訓練で民間の教育訓練機関にやっていただいておりますが、職業紹介の届出、あるいは許可を受けているところについては、当然のことながら、求人開拓とかそういうこともそこではやられております。ただ、残念ながら、公共の施設内訓練の方が就職率は高いという状況でございます。

それから、アビリティーガーデンでございますが、これはホワイトカラーの職業訓練が不十分だという背景から、ホワイトカラーの職業訓練についての実践的な研究開発をやる。カリキュラムをつくり、教材をつくり、コースを考えて、それを民間の方々にも入ってもらってつくった上で、あそこの建物の中で2年間ほど試行的にやりました、これは物になるというようなものについてはそこで継続してやり、あるいは全国の施設でやる、そ

れから、企業に普及を図って、企業内でもやってもらうというようなことでやっております。

そういう意味で実践的な教育訓練機関でありますし、我が国唯一のものということもございまして、その民間開放はなじまないのではないかというふうに思います。

それから、在職者訓練について、夜間はやっているけれども日曜日はやっていないのではないかという御指摘を受けましたが、離職者訓練はやっておりませんが、在職者訓練は土日を含めて実施するコースが、つい聞いてきたところでは23コースほどあります。コースの多い少ないという御意見があるかとは思いますが。

八代総括主査 それは全体の何%ぐらいですか。

上村職業能力開発局長 やっているコースのうちの、在職者訓練は全体で何コースでしたか。

久保村能力開発課長 在職者訓練全体で、平成15年度訓練受講者2,000人弱でございます。

上村職業能力開発局長 いや、コース。

久保村能力開発課長 コースで申しますと、157でございます。

上村職業能力開発局長 そのうちの23コースです。

八代総括主査 でも、週末はほとんどやっていないに等しいのではないですか。それだけですか。

上村職業能力開発局長 はい。

八代総括主査 どうもありがとうございました。

まず、青木局長の方でございますが、ポイントはいただいた資料の3ページ目、「3. ハローワークの公設民営について」、3つの根拠からこれができないということを整理していただきまして、ありがとうございました。

1つは、職業紹介の全国的なネットワークが分断されるということ。

それから、雇用保険制度との整合性が失われるということ。

最後は、継続性、安定性について、民間企業では倒産するから非常に不安であると。

この3点ということによろしいわけですね。

まず、最初のネットワークが分断されるというのが理解できないので、我々が考えている公設民営というのは、既存のハローワークのネットワークの中にまさに入って一緒にやるということですので、なぜ、それができないのか。民間人とは一切付き合えない、コミュニケーションも取れない、どんな契約をやっても指揮命令系統に入れられないという根拠を教えてくださいたいと思いますが、基本的にはそこは理解できないので、ほかの業界でもそうですけれども、きちっとした民法上の契約をやれば指揮命令系統に従った業務運営というのは普通はできると思うんですが、なぜ、ハローワークだけそれができないのかということでございます。

それから、当然ながら、公務員並みの守秘義務というのは、別に法律さえきちっとやれ

ば、あるいはきちっと通達かどうか知りませんが、法令上の担保を取れば民間人だってできるというのは、例えば警察の駐車違反取締ほか、いろんな例で既に前例があるわけですから、公務員という身分ではなくて、やっていることについてきちっと公務員並みの守秘義務、あるいはいろんなほかの規制をかけるということはそんなに難しいことではないのではないかと思います。

それから、労使紛争とか継続性、安定性ということですがけれども、万一事業者が倒産したときに、これは局長自身がおっしゃった、あるハローワークが災害を受けたときはほかバックアップするということなんですが、ごく短期間もバックアップできないのか。同時に、ほかの民間の事業者が、逆に言えば経営を引き継ぐということだっただけ一般には行われているわけで、それもきちっと事前に契約の中に入れておけばいいわけでありまして、余り大きな根拠にはならないと思います。

問題は、雇用保険制度との適正な運営に支障を期することということをおっしゃっているわけなんですが、これは今の雇用保険の支給業務ということをこちらでも調べさせていただいたんですが、具体的には平成14年のこういう通達があるわけです。つまり、失業の認定を受けようとするときに、例えば1か月であれば原則として2回以上、どういう求人への応募をしたのか、あるいはセミナーを受けたのかという実績を調べるということが明確に書いてある。

それから、求職活動実績については受給資格者の自己申告に基づいて判断することを原則とし、求職活動に利用した機関や応募先事務所の証明等確認印は求めないと明記しているわけでありまして、こういう形式的なチェックであれば、なぜ、民間ではできないのかということでございます。

勿論、抜き打ち的に、本当に求職しているかどうかというチェックは必要かと思いますが、これは今のハローワークの業務だっただけ当然やらなければいけないことであって、当然ながら、事後的にチェックすればいいわけで、もし、民間の事業者がハローワークと比べて著しくこういう求職活動を怠慢にやっているとしたら、後でペナルティーを取ればいいわけで、それも契約の中に入れておけばいいわけでありまして。

ですから、現在のハローワーク自体がどこまで厳格にそういう求職活動をやっているか。これはプライバシーの問題もありますから、そんなに尾行してまですることはできないはずであって、そうであれば、ハローワークでやっているものと同じ程度の求職活動の確認は民間で十分できるのではないかとということでありまして、いずれもはなはだ十分な根拠があるとは思えませんので、更に詳しく御説明いただければと思います。

それから、アビリティーガーデンの方につきましてはやっているというだけであって、どれだけ十分にやっているかということがポイントでありまして、そういう教育訓練の研究が国でしかできないなんていうことは全く理解できないので、民間だっただけ当然、同じような研究は大学等でもやっているのではないかと。

それから、我々が言っているのは施設の非有効利用ということでありまして、あれだけ

便利な場所にあつて、当然ながらコストも高くかかっている施設を、なぜ、あんなに遊ばせておくのかということでありまして、民間ならとくに倒産しているのではないか。

したがって、それは民間に、アビリティーガーデンはほかにも全国幾つもあると思いますが、この前、福岡でも何か不祥事があったそうではありますが、そのうちの1つぐらいを、例えば民間に委託して、どれくらい効率的にできるかをチェックすることをなぜ、そんなに恐れられるのかということでございます。

それでは、青木局長の方からよろしく申し上げます。

青木職業安定局長 今、お話があったわけでありましてけれども、やはり同じことができるのではないかというお話でございます。

しかしながら、このネットワークの機能、それから、個人情報といったものにつきましては、そのレベルにおいては、私は若干の見解のずれがあるように思います。

例えば、現在、公務員に課しているさまざまな規制と同じことを民間の労使関係の中に行うことができるかどうかというのは、私は単なる契約ではできないのではないかというふうに思います。

八代総括主査 それは重大発言ですので、ちょっとそこだけやりたいと思いますが、民間だって、銀行では厳しい守秘義務が加えているわけですし、それは金融機関ほか、みんな同じわけで、一方で、社会保険庁も個人情報は垂れ流しであるわけで、なぜ、官の方が民よりも個人情報を確実に守れるのかということをもう一度御説明いただきたいんです。

青木職業安定局長 そのときに金融機関でも、例えば金融機関の中に内部下請で入っている人たちに同じ情報を出しているかどうか、私はもともと金融機関はよく知りませんけれども、同じ情報にアクセスしていただいているかどうかということはやはりわからないと思います。勿論、当該銀行のスタッフについては、銀行内で同じことが言えると思います。

原委員 済みません、途中から一言ですが、私は金融審議会にも所属しておりまして、個人情報保護を、今、特別部会で検討しているところですが、金融機関はほとんどは個人情報保護の関連するような部分の業務は外部に委託をしております。その契約できちんと担保をしております。

一言、補足しておきます。

青木職業安定局長 金融機関は民間ですから、これは契約になるだろうというふうに思います。

福井専門委員 今のはお答えになっていないのではないですか。

どうして、民間であれば、契約であれば、公務員よりも情報が漏れるんですかということについて何らお答えをいただいていないと思います。

青木職業安定局長 つまり、私は漏れると申し上げているわけではなくて、要するに制約が違うということをおっしゃっているわけですか。

福井専門委員 契約では不十分だとおっしゃるんですから、不十分の根拠を教えてください

だけですか。

青木職業安定局長 ですから、今、私たちが、言わば情報を持って、それを御信頼いただいている部分については、先ほど申し上げたように、職業安定法の守秘義務とか、あるいは国家公務員法の機密保持の規定とか、あるいは争議行為、労働基本権の制限とか、さまざまな法的規制の上でございます。

福井専門委員 争議行為の制限は何の関係もない。さっき八代主査が言ったように、社会保険庁では公務員から民間に対して情報が垂れ流されているという事実との比較ではどうお考えになるんですか。

青木職業安定局長 決してよいことではないと思いますし、あってはならないことだというふうに思っています。

福井専門委員 一方で、今、原委員が申し上げたように、金融機関がほとんど契約だけで外注して、そこの間でちゃんと守秘義務を守っていて、現実に不祥事がないという点。この例を比較しただけでも、どちらが怪しいかはおのずと明らかではないですか。

青木職業安定局長 金融機関に不祥事がないというのも、私は承知しておりません。

福井専門委員 それでは、どういう例があるんですか。守秘義務が破られた例について教えていただきたいのですが。

青木職業安定局長 ですから、私は知りません。

福井専門委員 だったら、どうして言えるんですか。知らないことについて、どうして論証できるんですか。

青木職業安定局長 私が知っているのは、職業紹介機関でそういうふうに個々の職員に厳しい制約を課しているということです。

福井専門委員 それだけしか御存じない方が、一般的に契約は情報が漏れやすいなどという途方もない一般論を真実の命題として述べることは御遠慮いただきたいと思います。

鈴木議長代理 それに関連して、契約では信頼できないというのは驚いた御返事ですけども、それでは、法律によって、職業安定法及び国家公務員法と同じだけの義務を課したのだったら、法律が担保しているから大丈夫だという発言と取ってよろしいですね。

青木職業安定局長 法律的にそういうことが可能かどうか、それは議論の余地はあろうかと思いますが、少なくとも、この情報に関して言えばそうです。

鈴木議長代理 法律に制定すれば済むことではないですか。みなし公務員という制度が現にあるわけですし。

だから、条件が整っていれば、それならばいいんですね。

青木職業安定局長 何を、どこまでみなし公務員なのかというのは分かれると思うんです。

鈴木議長代理 あなた方のところの公務員にかかっておるものと同じ義務を法律によってかければということです。そうしたら契約ではないか、契約はさぞかし不確かだと言われる。しかも、契約は不確かだと言うのは問題だと思いますけれども、百歩譲って、そう



いう法律にしたら問題はないということをおっしゃられるのですねということを確認しておきます。

青木職業安定局長 その部分に関しては、そういうことになります。

鈴木議長代理 それでは、そうすればOKですね。その部分はクリアーだということですね。

青木職業安定局長 その部分に関してはです。

鈴木議長代理 論拠は崩れたということですね。

青木職業安定局長 崩れるというか、それが実現したら、要するにハローワークのスタッフと同じ法的制約です。ですから、その部分についてはそういうことになるかと思えます。

鈴木議長代理 だから、その部分での反対は取り下げるという意味ですね。

八代総括主査 ネットワークが分断されるという論拠の1つが今の守秘義務の問題で、それはクリアーされたということで、別の論拠をお願いします。

青木職業安定局長 更に、雇用保険の問題です。

八代総括主査 そうすると、ネットワークはもう問題ないわけですか。守秘義務は。一つひとつやっていった方がいいと思います。

青木職業安定局長 ちょっと補足させてください。

岡崎総務課長 さっき、八代先生が言われたネットワークの関係で、民間がやってもハローワークのネットワークの中に入って仕事をするのだから同じではないかというふうに御指摘になったと思います。

どういう形を想定されているのかがよくわからない面がちょっとあります。というのは、私の理解したところではどちらかというと、民間ではいろんな持っている能力、培ってきたいろんなノウハウとかいろんなものがあると。

したがって、ハローワークとは違う形で、どちらかというと任されたところを自由にするというような感じで受けていたんですが、そういう点と、ハローワークと一体となってという点と、私、ちょっと理解ができない面があるんです。

八代総括主査 それは申し訳ありませんでした。

私のイメージというのは、まさに現在、ハローワークの全国476の、例えば1つから3つぐらいの事務所を民間事業者がそのままハローワークと同じ形で引き継ぐ。当然ながら、求人情報・求職情報に同じようにアクセスした上で、ただし、法令で定められたこと以外については民間のノウハウを生かして、より効率的なマッチングを行うというようなイメージであります。

ですから、現在、ハローワークがやっていることはすべてやった上で、それプラス、民間の知恵を活用してやるんだということでもあります。

別の言い方をしますと、今、ハローワークでは、先ほど言いましたように、正規の職員とほぼ匹敵する非常勤職員をアルバイトの形で雇っておられるわけです。これも一つの民

間開放ですが、我々の考えているのはそういう言わば下請的な民間ではなくて、管理職も含めた形で包括的に民間を活用する方がはるかに効率的ではないだろうかというようなイメージで、当然ながら引き継ぎ期間というのが必要ですし、ハローワークの方にいろいろな御指導をお願いするというのは当然のことだと思いますが、一定の引き継ぎ期間が終わったら、後は民間で幾つかのハローワークを実験的に運営してみるというようなイメージであります。

岡崎総務課長 その場合、やられるハローワークについては、2つか3つかかもしれませんが、ほかのハローワークとの連携とか、それについての指揮命令とか、今はハローワークはここにありますが、その上に労働局があって、本省があると。その全体的な指揮命令の下で、勿論、現場現場でやっているところもありますけれども、連携が必要な部分については局レベル、本省レベルでいろんな・・・

八代総括主査 それは当然、岡崎課長の指揮に従ってその人がやるわけで、そちらが仲間外れにしない限りはとにかくハローワークの人がやっているのと同じことをやるということでもあります。それが民間人にはできないことなのかということなんです。

ハローワークの方でも当然、全国にあちこち転勤されますし、別にほかの仕事をしてきた人がハローワークにくる場合もあるわけですから、なぜ、民間人に任せたらネットワークから疎外されるかということ、先ほど局長もおっしゃいましたけれども、実は、我々はそこを聞きたいんです。

岡崎総務課長 行政組織であるわけですから、それは一つの民間に委ねたハローワークの所長さんは民間人という前提で。

八代総括主査 みなし公務員です。

岡崎総務課長 みなし公務員にするかどうかは別として、民間に委託した事業。

そこは、通常のほかのハローワークの行政官である所長と、本当になってはっきりと同じようにネットワークとして動くのかどうかということについて、どうも、私も疑問かなと思います。

八代総括主査 なぜ、私がそれが疑問なのか。今、内閣府でも民間活用ということで民間人が重要なポストに幾らでも就いているわけで、ハローワークの所長がなぜ民間人では一切できないほど高度な仕事なのかということをお聞きしているわけなんです。

岡崎総務課長 能力面というわけではないんですが。

八代総括主査 それでは、能力面でなければ何なんでしょうか。

岡崎総務課長 就いた段階で、官職に就いているか就いていないかということにおいて、それは違うのではないかと。

ですから、ハローワークの所長に民間の方を任命するというのであれば、それは能力の話だろうと思うんです。

福井専門委員 要するに、何が違うんですか。指揮監督は委託先に対して及ぼせるではないですか。一体、何を問題にされているのか、さっぱり理解できない。

具体的に、例えば局からハローワークに対してどういうことを要請するときに民間人と支障が起きるんですか。

岡崎総務課長 我々としては、むしろ、そこが契約関係の下にある所長のみならず・・・  
福井専門委員 想定されないことを議論しても仕方がないから、何が想定され得るのかを、どういう指揮をしたときに民間人だったら動かなくて、公務員なら動くのかということ具体的に御教示ください。

岡崎総務課長 むしろ、我々はなぜ、それが同じだというふうに言われるのか。

福井専門委員 法的には違うけれども、具体的に業務に支障があるのかどうかということです。本来ハローワーク業務の中身に関して、民間なら同じ効果をもっと効率よく上げられるのではないですかというのが問いかけです。

同じ効果が上げられないというのであれば、それは一体なぜですか、どういう場合を想定しているんですかということをお明らかにしていただかないと困ります。

大石次長 全くこれまで始まっていないことなので、それは想像もつかないことも多々あるわけなんです。

例えば、ハローワークというのが東京にも幾つかありますけれども、精神障害者のセミナーをやるというような場合は各所で全部セミナーをやっていたら非効率ですから、どこかの安定所でハローワークでセミナーをやりましょう。こういうときは、各所の各ハローワークからそういった対象者という者が集まってきて、当然、やるわけですがけれども、そういう、どこにそれをやらせるのか。

それでは、いろいろな観点から地域の問題とかで民間の事業者が請け負ったという、そこがいいというようなときに連携がうまくいくんだろうか。これはいかないと言っているわけではないです。

福井専門委員 連携というのは、具体的に何ですか。講習会の際の連携で、民間人とうまくいかないような連携というのは何なんですか。

大石次長 だから、うまくいかないと言っているわけではないけれども。

福井専門委員 うまくいかない可能性でもいいですけども、我々には想像もできないので、少なくともここにいる皆さんが多少なりとも察しがつく程度に御説明いただけませんか。何のことだかさっぱりわかりません。

大石次長 人間関係もありますし。

八代総括主査 今、重大発言があって、どなたか人間関係がおっしゃいましたけれども、大石さんですか。

大石次長 私です。

八代総括主査 なぜ、民間人とだったら人間関係のトラブルが基本的には起こるんでしょうか。

大石次長 ごめんなさい、人間関係というのは、今まで転勤等でよく知っている人間と、まだ全然面識のない人でどなたに電話していいかもわからないというような程度の人間関

係です。

福井専門委員 公務員組織の中の契約社員とは人間関係がうまくいなくて、公務が遂行できないということになりますか。

八代総括主査 それは随分、今の組織が非効率的だということを言われたのと同じではないでしょうか。今だってハローワークの半分ぐらいは非常勤職員が占めているわけです。

そういう酒を飲んだ仲間同士でなければ仕事できないというようなお話はどうでしょうか。青木局長、今の次長の発言をセカンドされますか。

青木職業安定局長 勿論、私たちも例えば民間事業者の方に、今、お願いして、例えば、長期失業者の方々の就職活動を一生懸命やっていただいていますように、この場合にはそのお約束なんですね。ですから、私たちは、例えば、確かにそれぞれの求職者を送り出すハローワークの人とそれをお受けしている事業者の方、これはできるだけ1つをするようにというふうをお願いをしています。というのは、そういう方はハローワークでも仕事を探されるわけですから。

そういう意味では、次長の気持ちもわからないではないわけでありましてけれども、ただ、実際にはそのときに決められた委託契約に基づいてお願いしているわけですね、今の例は。そうすると、この中では具体的にその求職者の方に関する限りは、私どもの方はその事業者の方と求職者の方の関係においては、全くノータッチなんです。要するに、今の関係は結果を出していただくという形になる関係なんですね。

福井専門委員 今の関係って何ですか。

青木職業安定局長 御存じだと思いますが、長期失業者の方の委託契約をしているんですね。そうすると例えば、この人が職業訓練を受けた方がいいとか、この方はAという企業に行った方がよいとか、そういうことを委託元である私たちは指示しないんです。

福井専門委員 それで何か具体的な支障が生じてくるんですか。

青木職業安定局長 要するにそういうことでありますので、何から何まで官が、例えば、官庁ですから、上級官庁と実施官庁というその流れがありまして、例えば、指示をするという関係がありますが、委託、受託機関に対して、常日ごろから細かいことまで指示、指揮をするという形の委託業務というのは少ない。

福井専門委員 もう一度お聞きしますが、今の長期失業者の委託関係で、細かい指示をしないという契約内容を結んでおられるのも、厚労省の裁量です。更に、その中でもし何か具体的な支障を感じておられるのであれば、それは何でしょうかということをお聞きしたいのです。

青木職業安定局長 私は支障の話を申し上げているのではなくて。

福井専門委員 支障がなければ、一体何のために議論をするんですか。

青木職業安定局長 そうではなくて、その委託関係という基本的な関係の中で。

福井専門委員 委託契約の民事上の規律も御存じないようですが、委託というのは何を委託するかということについて、細かく定めるか粗く定めるか、法令上、民事上その契約

行為についての裁量があるわけです。だから、今たまたま定めておられるのが、ほとんど野放しだということをお前提として、ほかもそうでなければならぬなどということになるわけではないのではないですか。何をおっしゃりたいのか全く理解できない。

青木職業安定局長 私も理解できませんね。

福井専門委員 何をおっしゃりたいんですか。どういう場合に支障があるのか教えてください。

青木職業安定局長 通達ですべからく、全部通達なり電話の指示でお仕事をやっていただくとすれば、それはその本当の自主性を尊重した委託の形になりにくいのではないかと。

福井専門委員 どういう場合に裁量を発揮できないような、事細かな調整なり、民間であれば支障があるような業務が発生するんでしょうかということについて、1つもまともなお答えを先ほどから返されていません。

青木職業安定局長 ネットワークの中にあるわけですから、ネットワークにお入りになるというその前提で議論したときに、つまりハローワーク、現在のベースで言えば、その緊急事態なら本当に電話で、例えば、何人ここに応援に行けとか、そういうふうなことをお願いしています。そういうことが今の私たちが委託している関係の中では、非常に細かいこと、言わば上級官庁と下級官庁のようにお願いをしていないんですね。対等のお約束で委託ですから、やっているんです。

八代総括主査 ですから、長期失業者の方はそういう契約をされているというのはよくわかるんですが、今言っているのはハローワークの公設民営の話ですから、そのときには最初から通達等には従えと、電話で連絡したら従えということをおなぜ契約の中に盛り込めないのかと。指揮命令等に従った業務運営というのを当事者の契約条項に組み込めばいいわけであって、それは今の長期失業者対策とハローワークの運営とは当然違う委託契約を結べばいいわけですね。それがなぜできないものかということ。

生田雇用保険課長 よろしいですか。

八代総括主査 できれば、局長にお答えいただけませんか。細かいことであれば別ですけども。今のは重要なことですから。

青木職業安定局長 ですから、逆に言うと、あたかもその民間事業者の方をお官庁の言わば下請けのようにするのは、かえっておかしいのではないかとおいうことを申し上げたんです。

八代総括主査 それは事業者がそれでいいと言えればいいわけで、それは相手の話も聞いてみないと。

福井専門委員 債権債務関係ですから、お互いにあらかじめ合意していれば、全く対等な関係です。それを下請けという特殊な位置づけをされること自体間違っていると思います。

八代総括主査 どうぞ。

生田雇用保険課長 労働者が働く場合に、いろんな形態で働かれるんですけれども、民

間の方が仮にこの公設民営という方式がどういう法的な整理になっているのか、私もよくわからないんですけども、仮にその委託という対等な契約関係の下で、そのハローワークを引き受けられて働かれるとすると、例えば、その都道府県の労働局長だとか、場合によっては本省から指揮命令を受けて働くことになるんですね。

指揮命令のその頻度がどうなるか、ちょっとよくわからないんですけども、その指揮命令を受けて働くというのは、その委託関係というよりは、その労働法制上はその派遣関係に相当するというふうに思っています、ですから、全く自由にハローワークを受けた人が全部自分で仕切って仕事をさせるということになればいいんですけども、そうではなくて、雇用情勢もどんどん変わりますし、あるいは場合によっては震災が起きたりするんで、そういうときに新しい指示というのを日常的に、そういうのが起きれば、毎日のように新しく指示していくということになる。

八代総括主査 ちょっとそれは極端な場合ではないでしょうか。震災が起こったときは、特別の緊急状態ですから、事細かに派遣みたいに指令するというのはやむを得ないかもしれないけれども、普通はそんなに一つのハローワークが業務をするときに、いちいち本省から事細かに指令を受けますか。だから、そういう極端な例ではなくて、日常的なところはある程度契約に定めておけば、別に派遣のような、いちいち指揮命令を受けて働く必然性はないのではないですか。

生田雇用保険課長 ハローワークにはいろんな業務があるものですから、一つのハローワークで、例えば、労働局からいろんな分野の御指示が来るわけですね。ですから、毎日のようにいろんな指示がくるんですけども、そのたびごとにその委託契約の見直しだとかということで、例えば、料金を変えるだとかという議論になるとすると、そんなことはとてもできないのではないかと。

福井専門委員 その指示という具体的な中身で、民間では指示に従いづらくて公務員なら従えるということの一つでも具体例を挙げたらどうですか。そういう抽象的な議論でごまかすのはやめた方がいいと思います。

生田雇用保険課長 従いづらいついてはなくて、法的な位置づけがどうなっているのかという議論をしているんです。

福井専門委員 位置づけについて、繰り返し申し上げたとおり、委託内容の中で、例えば、震災もそうですけれども、公益上の必要が生じたときの局長なりの指示については、それを最優先してやること、と決めておくことで、何の支障がありますか。

生田雇用保険課長 その支持というのと、要するに一方向的に命令されるのを受けるといのは、その委託契約の中で明確に書けるというふうなお考えなんですね。

福井専門委員 書けるのではないですか。書けない理由は何ですか。

生田雇用保険課長 対等な契約関係にあって話をして、どういうふうにするかというのを決めていくという。

福井専門委員 勿論です。契約は自由ですから、公序良俗に反するなどといったことが

ない限りは自由な契約が書けます。御存じないんですか。

生田雇用保険課長 対等な契約関係の委託ですと、例えば、その行政処分のようなものの委託というのは多分例がないんだと思うんですけれども。

福井専門委員 行政処分を委託するというのを議論しているのではないんですけれども。

生田雇用保険課長 ハローワークの業務の中には行政処分がいっぱい入っているものですから、例えば、雇用保険の業務については、失業の認定拒否ですとか。

福井専門委員 今は職業紹介業務のことを言っているわけです。

生田雇用保険課長 紹介業務だけを切り離して話されているわけですか。

福井専門委員 職業紹介業務の中に何か行政処分のケースはありますか。行政処分は委託としては、法令に基づかないと民間にはやらせられないけれども、委託できる職業紹介業務の範囲というのは、我々はほとんどすべてだと理解しています。違う要素があれば教えてください。

鈴木議長代理 ハローワークの所長さんの責任あるいは権限というものはどうなのですか。それは全くないのですか。責任もない。ただ、名前だけ付いておるという意味ですか。

所長さんというのは日常のハローワークの仕事というものを指揮して部下を監督して、成果を上げるという責任を持っているはずだと私は思うのですが。

そして、それに対して、各本省から、ここのところはこうしてくれという注文が出る。そう年がら年中注文の変更があるとは思えないけれども。しかし、日常の業務は所長さんに任せられているのでしょうか。

青木職業安定局長 日常の業務と申しますか、当該ハローワークで行っている業務については、まず最終的な責任者は所長であります。つまり、例えば、職員の不法行為だとか何かございますね。そういう責任をまず取ると。その裏として、常日ごろから、例えば。

鈴木議長代理 だから、その部分の責任を持った者を、みなし公務員にしてもよいです。あるいは準公務員にしてもよいけれども、そういう人を民間の事業者の責任者として、さっきから言っているように契約でこういうことに対しては従えという事です。契約は、委託ですからね。人に頼む契約なのだから、それに任せる契約なのだから、その契約の中にそういう条項を入れておけば済む問題ではないのですか。何かあなた方、さっきから話を聞いていると、委託をするとその部分はぽっと穴が開いて、委託者の指示は聞かない、何も聞かないという独立部隊でもつくるというふうに思っておられるようだが、そんな認識でおられてはかなわないなという感じがします。

青木職業安定局長 例えば、ちょっと話がごっちゃになってしまったんですけれども、あるハローワークが5人ずつ職員を出して、20人で何か集団の就職促進のための集団セミナー、あるいは集団職業面接会をやると。仮にそういうことがあったとします。それで例えば、5人ずつ出せと。ある所長が私のところの業務の状況からすると、5人出せませんと。まずその意見具申です。そのときに労働局がやはり5人出しなさいという命令ができるんですね。

鈴木議長代理 随分下手な例だと思うけれども、決めておけばよいことではないですか。

青木職業安定局長 これは別の話になってしまうんですけれども、その委託契約と、これは別の面でここでも議論をしたことがあるかもしれませんが、いわゆるその委託と派遣と申しますか、つまりこういう言い方をしては何ですが、本来契約関係が成り立っているのに優位にある立場の者が実際には間に一人の雇用主がいるにもかかわらず、そこの働いている方に直接指揮命令をするというのは、実は労働者派遣事業の中で規制がある範囲なんです。

福井専門委員 それは話がすり替わっています。受託者に指揮すればいいではないですか。受託者は自分の従業員に対して雇用契約上の指示をすればいい。厚労省はそういう業務の専門なはずではないですか。なぜそういうむちゃくちゃなおっしゃるんですか。受託者に指示されればいいというだけのことです。これは上級庁が下級庁に指示されればいいというのと完全に平行です。

青木職業安定局長 そうすると、普段その文書でやったりするのはともかくですけれども、何もいつも管理者にお願いをしているわけではないんですね。

福井専門委員 管理者の事務はその部下の職員だって代行できる。だから、局長が所長に指示するときだって、国でもそうですけれども、所長は必ず電話口に出て来いなどというばかなことを普段本当にやっているんですか。そんなことを普通の官庁ではしないのと同じです。余りにも異常な想定をして、議論をむちゃくちゃ異常な前提で成り立ちようがない方向に持って行くような議論の仕方は、極めて不健全だと思います。

青木職業安定局長 こういうものと、例えば、工事現場などを一緒にすると申し訳ないんですけれども、例えば、そういうときに、親会社と子会社がありまして、親会社の現場の監督さんがその子会社の方に直接作業指示を行うというようなケースがままあるんですが、それは本来あってはならないことになっておるんですね。例えば、その親会社の方の指示で子会社の方が。

福井専門委員 派遣の話でしょう。今、委託の話をしているんです。

青木職業安定局長 ですから、それは委託ではなくなってしまうのではないですかという事なんです。

福井専門委員 なくなりません。民法の初歩の教科書をよくごらんください。

青木職業安定局長 どこに書いてあるんですか。

福井専門委員 委託契約の中身について、今のようなことができないというのであれば、それを証明してください。

青木職業安定局長 私がお伺いしているんですけれども。

福井専門委員 御自身で考えていらっしゃるべきではないでしょうか。この程度の議論について、まさかこんな公の場で行わざるを得ないということ自体が異様なことだと思います。派遣と委託とは違います。

青木職業安定局長 派遣になってしまうと。



生田雇用保険課長 済みません。派遣の解釈というのは、私どもの労働者派遣法という法律の中であって、第三者の指揮命令を受けて働くということが起きれば、実態として、それは派遣になってしまうんですね。

八代総括主査 それは恒常的に指揮命令で言う働き方が派遣なので、例外的なケースでしょう。今言っておられる、一般的に普通のハローワークと同じ仕事をしていて、何か緊急事態があったら、要するに労働局から指示が来るということで、それを派遣というのはちょっと拡大解釈ではないですか。

生田雇用保険課長 緊急事態のときだけではなくて、日常的に指示が来るとというのが普通なんです。

福井専門委員 厚労省は、例えばいろいろシンクタンクとかに委託業務をいっぱい出されているでしょう。そこの社長にしか指揮命令をしませんか。

生田雇用保険課長 済みません。シンクタンクのような研究的な業務と違って、日常的な求職者を相手に仕事をしているものですから。

福井専門委員 委託契約ということをもまず考えていただくために、あえてこういう初歩的な例を出すわけで、これは研究員と機関の職員等の間で恐らく受託内容について、完成させるために日常的に打ち合わせをされるでしょう。それを指揮命令しているから派遣だと言って違法だ、などというばかげた議論に持ち込みますか。そのことと全く法令の根幹の解釈において同じことです。不毛ですから、こんな議論をやるのはやめて、本質的な本来の課題にお答えいただくのが筋だと思います。

生田雇用保険課長 全然不毛だと思いませんけれども、そのシンクタンクで相談するというのは指揮命令などと、だれもそんなこと言っていません。

福井専門委員 想定されているのは同じことではないですか。

八代総括主査 雇用保険に関して言えば、今の点はもういいわけですか。先ほど、私が言ったような事後チェックでなぜいけないのかということ。

生田雇用保険課長 雇用保険につきましては、失業の認定に当たりましては、その仕事を現実を探しているということの確認が絶対に必要でございます。それを行うのが失業の認定です。形式的には、今、八代委員がおっしゃいましたように、その失業認定申告書で求職活動実績というのを書いていただいて、その求職活動実績が正しいかどうかというのを確認するんですけれども、基本的には本人の申し出を信用するんですが、まず2つありまして、1つは相手先の民間の紹介所を利用しているですとか、あるいは派遣会社を使っているですとか、そういうときあるいは応募企業があるんでしたら、応募企業に対して、実際に求職活動をされたかどうかというのを一定割合でサンプリングして調べるということは当然やりますし、あとその仕事を探している内容につきまして、本当に高望みをしていて、実は探していないのではないかと思われる方につきましては、現実にはそのハローワークの職業紹介部門と連絡をとって職業紹介をして、職業紹介に従わないとき、従わないときというのはその紹介に応じて、その企業の方に行かないというケースもあります

し、実際に企業に行ったときにそのときの面接の態度が悪くて全然やる気がないというふうなケースもありますけれども、そういう事実を確認しまして、労働の意思なしというふうに判断しましたときには、失業の不認定にしたり、あるいはその給付を止めるという給付制限処分という行政処分があるんですけれども、そういったようなこと。

八代総括主査 そういうことは民間ではできないような高度な能力なんでしょうか。

生田雇用保険課長 これにつきましては、私ども保険者として財政責任を負っておりませんので、当然その適正に行われていることを担保しないとイケないというふうに思っています。当然公務員として、日常的に職員を指揮命令する立場にあるので、その中でそういう適正な執行というのは担保できていると思っておりますけれども、仮にその民間に委託したときにそれをそのまま、民間の方も当然能力のある方がたくさんいらっしゃるの、正しくされていることもたくさんあるとは思いますが、ただ、我々としてはチェックしないとイケないというふうに思っています、適正自身のチェックというのがその労働市場の状況というのが刻一刻と変わるといことはございます。

失業の認定業務というのは、その普通の給付業務のように要件のチェックというのはそんなに簡単にできずに、今申しましたように、そのときにある求人と照らし合わせて、本当にその人に合うというものをぶつけて、その態度で判断するということになるものですから、事後的に民間の仮に業務を受けた方がいらっしゃるのとすると、その実施結果を事後的にチェックするということがなかなか難しい。その同時並行にはならないと。

福井専門委員 ちょっと待ってください。その前に八代主査から、さっき具体的な例で申し上げましたが、民間の職業紹介業務を使っている人でも、失業の給付認定についてやっている例があるわけです。しかも、それは極めて言わばローテク、初歩的なことの確認で済んだことにしているという例が今あるではないですか。それでできているんだしたら、先ほどのような委託関係できっちりした責務を明記した民間のハローワークが同じことをできないはずがないという点について、どうお答えになるんですか。さっきから関係のないことばかりお答えになっています。

生田雇用保険課長 関係がないとは全然思っておりませんが、委員とはここはなかなか意見が合わないのです。

福井専門委員 今のことについて議論するのが筋でしょう。

生田雇用保険課長 わかりました。民間の紹介所を利用されている方につきましても、先ほども申しましたが、失業の認定をするケースは当然でございます。

ただ、そういう方もハローワークに求職の申し込みをしていただいて、その雇用保険の受給資格の決定をしているんですが、その理由は、その民間の紹介所を利用されているときに、実際にはまじめに探していないと疑われる方も現実にはいらっしゃるの、そういう方にハローワークで職業紹介をうって、場合によっては給付を止める余地を残しておかないと。

八代総括主査 それはこの前も聞きましたが、高望みをしている者をつかまえるために

ハローワークが必要なんだと。だから、今考えているのは、それもこの民間ハローワークがやるんだということで、その民間ハローワークが普通のハローワークに比べて著しく甘く失業認定をしているかどうかは、事後的にサンプリングでチェックをすれば、十分わかることではないかということなんです。

生田雇用保険課長 甘くチェックしているかどうかというのは、先ほども申しましたように、その求人の内容というのは刻一刻と変わるものですから。

八代総括主査 だけれども、統計的に見れば、ある程度サンプルがわかればわかるのではないですか。そんな厳密なことを言わなくても。

福井専門委員 多分それだって、今やっている民間職業紹介業務でそれにつながるような弊害があり得るのかということと完全に連動するのではないですか。何でそこだけ特殊なんですか。今度やろうとすることだけ特殊で、今行われていることは適正だとどうして言えるんですか。

生田雇用保険課長 済みません。財政責任は一応さっきも言いましたが。

福井専門委員 財政責任と関係ないですよ。現に今、民間職業紹介業務を使っている人がいて、その人の失業認定をハローワークでやっているんでしょう。そこに端的にお答えいただけませんか。

生田雇用保険課長 ですから、そこは制度の仕組みとして、個々のケースとしてそういうケースはあるんでしょうけれども、それは制度の担保として実際にはハローワークの求職申し込みはしていただいて、ハローワークで職業紹介を受ける余地を残している。抑止力としてですね。

福井専門委員 前もお聞きしましたけれども、その担保が使われる例はまずないということだったですね。そうであれば、そういう異常な例を前提にして担保だ担保だというのは成り立たないと思います。

生田雇用保険課長 担保が使われるということで、御指摘いただいているのは多分、給付制限ですとか、そういう処分の件数についての御疑問だと思いますけれども、担保措置というのはたくさん発動されればいいというものではなくて、そういう規制があるから実際に不正が防げているという面があるんですね。ですから、そういう不正を防いだり、あるいはその濫給を防ぐというための担保措置というのは絶対堅実に確保しないと、我々としても非常に心配でしょうがないです。

福井専門委員 それを付ければいいのではないですか。御心配なら、今、想定されているような担保措置が民間ハローワークでも存在すれば、何の問題もなくなりますね。

生田雇用保険課長 民間ハローワークでその担保措置が存在するということのチェックがなかなか難しいと。

八代総括主査 事後的になぜできないかということですが。

生田雇用保険課長 統計的に、たまたまそのときに不認定の件数が多いだとか認定の件数が多いだという御趣旨だと思いますけれども、それは雇用情勢というのはどんどん変わ

りますので、そのときにたまたま不認定が多いだとか不認定が少ないだとかということだけで、本当に判断ができるかということ、なかなか難しいと思います。

八代総括主査 例えば、今、官のハローワークの間でもやはり認定が甘いところと甘くないところが当然あるわけですね。すべてが一律に同じ基準でやっているとは、担当者のさじ加減も当然あるわけですから、そういうことは一切事後的にチェックしておられないわけですか。

生田雇用保険課長 指揮命令下で働いていただいているので、当然その指示通りに働いているという前提ではありますけれども、ただ、日常的な研修をやったり、あるいは場合によっては個々に指導したりは当然しています。

八代統括主査 だから、今のは、官だと無条件で信頼するから、ちゃんと言われたとおりやるだろう。民だと信用できない。しかし、チェックの手段はないから、したがって民には任せられない。もし、官の人に研修しているなら、同じことを民の人にも研修すればいいわけであって、ちょっと今のお話は余りにも官尊民卑としか思えない御発言ですが。

生田雇用保険課長 信用していないというわけではなくて、契約上、委託でこういう業務を任せたとしたら、その成果については確認するというのは契約者として当然だし、我々も税金を預かって仕事をしているんで当然だと思っているんですね。

八代総括主査 官についても当然やっていただかないと困るわけですね。

生田雇用保険課長 官についても具体的に言いますと、監察官というのがいて、実際にその雇用保険の業務が適切に行われているかというのは、全国を回ってチェックをしています。

福井専門委員 現在、官について、認定率の後からの事後的な比較とか検証をやっているんですか。

八代総括主査 その監察官を民間のハローワークにも派遣すればいいだけの話です。要するになぜ官のハローワークと全く同じことをやった上でかつだめなのかということを知りたいんですね。

生田雇用保険課長 ですから、一方的な命令関係ではなくて、対等な委託契約の下で業務を動かしたんで、そのチェックをしないといけないんですけれども、結局そのチェック自体がなかなか難しいということなんですね。

福井専門委員 事後的検証について言えば、官だって民だって簡単なことです。質問に教えてください。今の官の事業について、認定率について、ばらつきがあるかないかは数字で検証されるんですか。

生田雇用保険課長 認定率については、データ自体はそれなりに取ってあります。

福井専門委員 ばらつきの補整というのは指導はされないわけですか。

生田雇用保険課長 ですから、ばらつきの補整というのが地域のよって状況が違いますので、そんなに簡単ではないんです。

福井専門委員 ということは、官でもばらつきがあっても簡単に補整ができないような

ものを、民だって官だって同じようにできないというふうに割り切るわけでしょう。それが民にだけ不信があって、官の方には不信がないというのは、やはり一貫しない御主張ですね。

生田雇用保険課長 不信があるなしの問題ではなくて。

福井専門委員 自分がやっていることもチェックできませんと開き直る組織が民だろうが官だろうが、ちゃんと管理できるということにはならないのではないのでしょうか。

鈴木議長代理 さっきからね、あなた、どうも2回口走ったのが財政的と言っているけれども、財政的というのは何を意味しているんですか。

生田雇用保険課長 財政的と言いますのは、イギリスの例というのは先ほど局長が申しましたが。

鈴木議長代理 要するにお金の原資がないときには絞るということは、官だったらやれるとこう言いたいのでしょうか。

生田雇用保険課長 そういう意味ではないです。要するに、こういう雇用保険の業務をやるときは、本来受け取るべき人に支給するというのがきちんと運営できないといけないという趣旨で申しております、やり方を間違えると本当にたくさんのお金が出ていってしまうということが過去にイギリスであったものですから、そういうふうな仕組みにはしたくないということで申し上げているんです。

八代総括主査 それをなぜ民では官並みにできないのかということなんです。

福井専門委員 その思い込みはわかるんですけれども、実証的な理由は全く一つもお挙げにならないですね。理論的にもわからないし、一体なぜそんなに忌避されるんですか。成り立つ理由は一つもお聞きしていないと思うんですけれども。

生田雇用保険課長 ほかの別の角度から申し上げますけれども、その雇用保険の業務については、その行政処分がたくさん含まれていまして、そういったものについてはその委託はできないというふうに委員もおっしゃいましたね。ですから、委託にはなじまない。

福井専門委員 雇用保険ではなくて、職業紹介業務の民営化の話をしているんでしょう。

生田雇用保険課長 職業紹介業務につきましても、雇用保険と一体的にやっているという面があるものですから、なかなか切り離しにくいというのがあります。

福井専門委員 また堂々めぐりで議論をすり替えられるんですが、別の前提で議論してください。先ほど来、主査の指摘も一貫してそれを申し上げているのです。

民間職業紹介業務で現に失業保険認定をやっている例があるんだから、民間を使われている方について、それでうまくいっていないという例が一つも挙げられないにもかかわらず、さっきから一貫して同じようなこと、もっと広げるのはただだめだ、というむちゃくちゃな御主張をされているのです。

生田雇用保険課長 民間の紹介所を活用して求職活動をされているということは、非常にそういうことで就職が早くできるということもあるでしょうから、それは結構なことだと我々は思っております、それが本当に探されているということでしたら、その八口一

ークで現実に失業も認定しまして、それはそれで全然構わないんですけども。

福井専門委員 要するに、同じオフィスの中の同じ担当部局で雇用保険認定も職業紹介業務もやっていなければだめだということを一貫しておっしゃるから、現にそうではなくてもうまくいっている例はあるのではないですかと指摘している。それを御自身まさに認めておられるではないですかというのが議論の出発点です。

しかも、主査が繰り返し申し上げているように、それは極めて簡単な、言わば安易なチェックしかしていなくて現に終わっているのではないかという事実です。その事実を基に考えれば、逆に言えば民間でもっときっちりした認定をやる余地だってある。どうしてそちらの、言わば現にやっておられることの延長戦上のことにだけ抵抗されるのか。全く理論的な根拠も実証的な根拠もお示しになられていないのに、ということです。

岡崎総務課長 さっきから議論があっちに行ったりこっちに行ったりして、私も整理できない部分もあるんですが、おっしゃっていた公設民営といった場合に、その職業紹介も雇用保険も、例えば、民間の職業紹介会社の指導までは入らないのかもかもしれませんが、どこまで入るかというのが議論の際にあっちに行ったりこっちに行ったりするものですから、どうも議論がずれているような気がしているんですが、その際に雇用保険とかを含めて全体民間に一部委ねるとした場合の問題点と、そうではなくて、もう雇用保険はしようがないから、それは官でやると。ただ、その地域の職業紹介だけは分けてやるんだという場合と、ちょっと我々が感じている問題点は実は違う。そこは毎回どちらの議論になっているかわからなくなっているような気がするんですが。

八代総括主査 ですから、まさに問題が違うから、これは勿論分けて議論したいと思います。ですから、1つは岡崎課長が言ったように、雇用保険を一切しないというハローワークというのを一つ可能性と考えると、2番目はそれに加えて、今のハローワークと全く同じ雇用保険業務も同じようにやる。ただ、その雇用保険業務というのは、そちらのマニュアルに全く従って、民間の事業者がやり、最後に事後のチェックをそちらの公設のハローワークがやられて、それでチェックをすると。そういうような形の二種類のハローワークを考えるとということは十分可能だと思いますね。前者については問題はないということによろしいわけですね。

岡崎総務課長 そうした場合のそれぞれの問題点があるだろうということで、整理して申し上げないと話が混乱しているのかなと思ったものですから。

八代総括主査 最初の方の問題点を教えていただけますか。

岡崎総務課長 職業紹介だけのハローワークを別途つくれるかどうか。そうすると我々が思うには、そうなった場合には当該地域には雇用保険事務所と職業紹介所の2つできるということなんだろうと。そこは先ほど来言っておりますように、福井先生から見るとそこは更に民間のこちらに職業紹介があるではないかと言われるんですが、我々としては、雇用保険の業務をやっているところが、職業紹介もやるというシステムの中で、雇用保険制度もきちんと運用されているというふうに思っています。

ですから、そういう部分があった上で、今、長期失業者とかやっていますが、全国すべての地域で雇用保険と職業紹介のきちんとしたシステムがある上で、その何らかの就職支援とかそういうものをやっているというのは、それは今でもやっていますし、それまで問題であるということではないだろうと。それはあとは政策的な効率性とかそういう話だろうとこう思います。

ただ、この一体性のものを民がやるから、そこはやめてしまえということについては、雇用保険制度とかいろんな部分で、やはり我々としては問題があるだろうというふうに思っているのが、一応1つです。

その雇用保険まで出すということについては、先ほど来、雇用保険課長が言っていて、理解を得られている部分と得られていない部分があるかもしれませんが、やはり雇用保険制度というのは全国的な一つの財布の中でやっているシステムでありまして、その給付にかかる認定とか、そういったものについては、やはりきちんとした体系でやっていく必要があるだろう。ここについては、やはりその雇用保険料を負担していただいて、企業、労働者の方、その他、いろいろ聞いておりますけれども、やはりそこはきちんとした責任を持った、きちんとした運営ができるような体制を取るべきだろうというお話もありますので、やはりそのところについては、相当問題があるのではないかとこのように思っている。一応整理してまとめて申し上げればそういうことかと思えます。

八代総括主査 最初の点については、全国ハローワーク 476 か所で、出張所が 107 か所、分室が 25 室あるわけですから、すべてのところについて、雇用保険もやらなければ絶対にいけないというほどのものなのかどうか。

言わば、この新しくできる民設ハローワークというのは、例えば、その出張所とか分室扱いという形で、モデル事業で職業紹介だけをやるということがそんなに大変なことなのかというのが極めてわからない。

2 番目の点については、先ほども言いましたように、行政処分だから一切民間はできないということは、先ほど福井委員もおっしゃったように、きちんした法律さえつくればできるわけであって、まさに官の公務員がやっておられるのと全く同じことを民が法律の授權を受けてやると、なぜいけないのかと繰り返し言いますが、そこを是非お答えいただきたいと思うんです。例えば、そんなにほかで官でなければできないというのは、民間では全くないような技術を持つから官でなければできないというようなことを言った方もおられますし、それならまだわかるわけですが、このハローワークでやっておられる事業が本当に民間ではできないほど高度かつ複雑な事業なのかどうかというのがちょっと理解できない。繰り返しになります。この失業認定のことです。

生田雇用保険課長 失業認定につきましては、きっちり要件を当てはめて判定をできるようなタイプの仕事ではなくて、非常にある意味では裁量的なそのときどきに、いわゆるその求人に合わせて職業紹介をうった結果を見ながら判断していくという、マニュアルだけではなかなか整理しきれないようなタイプの業務なものですから、民間の方に委ねると

いうことはなかなか難しいのではないかと考えていますけれども、あとはその行政処分について、民間委託ということなんですけれども、契約上の民間委託は難しいということをお認めいただいているようなのですが、仮にその法律上の授権ということになった場合に、どういう法主体だったら授権できるのかというのは、いろんな学者の方がいろんなことを言っていて、説がいろいろ分かれていますけれども、ただ、行政処分を民間委託した例、法律上授権した例で、株式会社がやっているものというのは全然私は見つけれないので、どういう例があるのかだけ教えていただければと思います。

福井専門委員 電気事業者とか、幾らでも例がありますよ。

生田雇用保険課長 済みません。連立事業者の例は、私は福井先生の本を読ませていただいたんですけれども、そうしますと即地行政の例で、いわゆる行政処分ではなくて、その土地に立入るということを許すという、要するに公権力の行使ではあるんですけれども、事務的な事情的な行政処分の実施というのとはちょっと違うのではないかと思うんですが。

福井専門委員 NTTとかKDDがありますね。

生田雇用保険課長 ありますか。それはちょっと調べてみますが。

福井専門委員 あるのは間違いございませんので、一生懸命反証を挙げられようとしても余り意味がないと思います。

八代総括主査 だから、最初のそちらからおっしゃったように、議論を分けて考えると、マニュアルだけでは無理だと、ある程度裁量性が必要だと、そうおっしゃったと思うんですが、だから、なぜ公務員でしかできないのかと。ある意味で今の公設ハローワークだって、ある程度の現場の判断でやっておられるわけですし、その判断というのは民間人では絶対できないような判断なのかということを繰り返しお聞きしているわけなんです。

つまり民間の事業者だって似たようなマッチングはしているわけですから、そういう経験を持っている人がなぜできないのか。

先ほど、生田課長がおっしゃったように、高望みする人にそんなのダメだよという、まさにそれは民間事業者がやっていることなわけですし、なぜそのハローワークの公務員がそんなに特殊な能力を持っておられるのかということをお聞きしたい。それだけです。

生田雇用保険課長 済みません。こういうところでまた諸外国の例を出すのも恥ずかしいんですけれども、いわゆるその雇用保険制度、失業保険制度を運営している国で、その保険者自ら認定をしていないようなところはどこにも見当たらないんですね。これは財政責任を負っているところがやはり自分でやるということが、いわゆる世界的な常識なのではないかと思っております。

八代総括主査 官が責任を負うのは当然ですけれども、それを具体的な個々の認定業務を民に委託するというのは、最終的には官の責任なわけですね。

生田雇用保険課長 ですから、その民に委託した場合に最終的には官の責任になってしまいうんですけれども、その民の実際の業務運営というのが本当にチェックできるのかと言



うと、先ほども言いましたけれども、非常に裁量的な業務なものですから、チェックすることは本当に難しいのではないかと考えています。

福井専門委員 しかし、例えば、むしろ財政責任を負っているから、国は勿論、責任を持っていただかなくては困るわけです。そこはまさにおっしゃるとおりなんです、国がどういう給付をするのか、どれぐらいの場合にどれぐらいの失業給付をするのかという点については、雇用保険自体の仕組みに関して責任を持っていただくべきであって、だれが失業状態にあるのかどうかというのは事実認定の問題です。極めて単純な事実認定の問題ですから、そこに政策的な意思とか意図が混入するいわれはないはずですよ。

逆に言えば、要件がちゃんと決められていて、できるだけ裁量性がないようになっていなければ、さっきも話題が出ましたけれども、公務員がやったって、やはりばらつきが出てアンフェアだということは起こり得るわけです。そこは極力統一的な基準でやられるべきということは、だれがやろうと同じ要請なわけです。

そういう前提の下で、事実認定、すなわち失業状態であるや否やというような、極めて単純な事実認定をするところが公務員でなければならぬということは、ほかの同種の事例と比べてもあり得ない特異な御主張だということをお願いしておきたいと思っております。

生田雇用保険課長 済みません。失業の認定とはそんな簡単なものではなくて。

福井専門委員 簡単か難しいかということをお願いしているわけではありません。

生田雇用保険課長 駐車場の取り締まりとは違うと我々は思っていますので、個々のケースによって相当判断が違う高度なものだと思っていますから、そこだけ主張しておきたいと思っております。

福井専門委員 政策判断ではないということをお願いしているのであって、高度だということをお願いしているわけではありません。

原委員 一言なんですけれども、実際には例えば、五反田のハローワークなどで非常にたくさんの方が並んでいて、非常に簡単なチェックしかおやりになっていらっしゃるんですね。だから、何かとても高度な判断という状況ではないというふうに思います。

生田雇用保険課長 失業の認定の実際の窓口でその認定をするときに、その場でその職業紹介をぶついたりということは、ぶつけるのはぶつけているんですけども、それは見えないので、はっきりは多分しないんだと思います。

現実にぶつけているところがないと、なかなか何とも言いようがないんですけども、要するに失業の認定というのが個々の認定の積み重ねで財政支出が決まってくるものから、今、雇用保険は2兆円ぐらいの財政規模なんですけれども、仮に少し甘くなるとすると、何千億もよけいに出してしまうという傾向があるので、そうならないようにしないといけないという責任を負っているものですから、非常に神経質ではあるんです。

八代統括主査 だから、それは生田課長が厳しくやれということをお願いして委託契約の中に入れていいことであって、なぜそれができないんでしょうかということでもありますけれども。

福井専門委員 認定の基準を統一的にコントロールしているのであれば、できるだけ統一的な基準を発揮した後にどれぐらいの財政負担が要するのかということをシミュレーションできるはずですから、その行使主体が民であるか官であるかということは何の関係もないことです。

大石次長 今回の形だと、とにかくどこかの安定所あるいは紹介部門を委託することができるかできないかという議論がもしもありませんけれども、例えば、我々としてもいろいろなアドバイスを受けて、去年から官民共同窓口というようなことも始めたわけですね。あるいは長期失業者の民間委託というのをやりました。特に官民共同窓口はもう1年の近く実績があるわけで、こういったものを来年度、その特区から外していくわけで、これは紹介ということに特化しているわけで、こういったものの実績というものをもっと見ていくというのは非常に現実的なのではないかと思うんですけれども。

八代総括主査 それも勿論、全国展開してどんどんやっていただきますが、ハローワークの公設民営を、何もその結果を待たなければできないというものではなくて、これはこれとして別途やっていただくということでございます。

宮内委員長 もう時間でございますので、もし。

八代総括主査 非常にお待たせして申し訳ございませんが、アビリティーガーデンの方も、先ほど申しましたように、これは失業認定よりはるかに簡単な事業だと思いますけれども、冒頭、局長がおっしゃった、研究開発をやっているから民にはできないというお話だったんですが、ちょっとそこは、なぜ、研究開発が民でできないのかということをお教えいただきたいと思えます。

上村職業能力開発局長 ホワイトカラーの能力開発が不十分だということなので、それをやるための施設として実践的に研究し、開発し、やってみて、またフィードバックして、いいものは民でやってもらおうと。アビリティーガーデンでもやりますけれども、民でやりますと。そういうために政策的にやっているものなので、民間開放にはなじまないのではないかというふうに申し上げたんです。

八代総括主査 政策研究は、なぜ委託できないんですか。政策研究だから委託できないとおっしゃいましたけれども、ほかの省では政策研究は幾らでも委託しています。

上村職業能力開発局長 いや、政策的になじまないのではないかというふうに。

八代総括主査 なぜ、なじまないかをお聞きしているわけです。

上村職業能力開発局長 それは我々のところで中身を決めてやっているということで。

八代総括主査 だから、どういう実験をするか、研究をするかはそちらで決めていただいて、それに従って実行するのがなぜ民ではできないほど高度な能力なのかということなんです。

上村職業能力開発局長 高度な能力というよりは、機能の問題としてそう考えていたんです。

八代総括主査 機能ですか。公務員でしかできないものだという意味で機能なんですか。

福井専門委員 研究する能力があるかどうかと、公務員であるかどうかとは何の関係もないのではないですか。

上村職業能力開発局長 民間の人たちは当然、研究会なんかには入ってもらって。

八代総括主査 そういう間接的なことではなく、まさに研究開発自体を委託することは。

上村職業能力開発局長 知恵は出してもらっているんです。

八代総括主査 知恵を出してもらうのではなくて、知恵を聞く方の人の能力がなかったら幾ら知恵を出してもらったってだめなんです。はっきり言いまして、それを言っているんです。頭の方が必要なんです。

上村職業能力開発局長 今、我が方に知恵がないというふうにおっしゃられたんですか。

八代総括主査 ですから、ないかどうかを実験しましょうと言っていることなんです。ないとは言っていないんですが。

「市場化テスト」というのは、官と民のどちらがすぐれているかをテストするわけで、そちらが一方向的に官の方が高い能力があると言っておられるわけですから、例えば、全国幾つもあるアビリティーガーデンの1つを民にやってもらう。

上村職業能力開発局長 アビリティーガーデンは全国で1つしかないんです。今、申し上げているのは、実践的に研究開発してやっているという機能を付与してやっているのは1つしかありません。

八代総括主査 ほかは、何をやっておられるんですか。それでは、ほかは訓練をさせていただいて構わないわけですか。

上村職業能力開発局長 そもそも、ほかは訓練校ですから。

それで、訓練校は本来にこういう民と官の機能分担になっておりまして、これは訓練の基本計画の中で決められているんですけども、ニーズがありながら民間部門では実施を期待し難い。

八代総括主査 だから、その期待し難いかどうかをチェックしたいということなんです。

上村職業能力開発局長 または、実施していない分野に限定することを基本方針とすると。だから、民がやるということであれば官は手を引けというような切り口になっているわけです。

そういう考え方でやっているものですから、そういう意味で民の人が入ってきて知恵を出すとか、そういうノウハウが生きるということは想定できないわけです。

八代総括主査 なぜですか。

上村職業能力開発局長 ニーズがありながら、民間部門では実施を期待し難い、あるいは民間で実施していないというものですから。

八代総括主査 だれが判断しておられるんですか。

上村職業能力開発局長 それは機構で判断し。

八代総括主査 だから、それは全然マーケットのテストは受けていないわけです。機構がそういうふうを考えておられるだけではないですか。

上村職業能力開発局長 いえ、民がやっているような訓練というのはわかりますね。

八代総括主査 だから、我々は独立行政法人も含めて、本当に官でやる必要があるかどうかをテストするのが「市場化テスト」であるということですから、ほかのアビリティーガーデンは、そういう職業訓練校は当然であるとして、今のアビリティーガーデンの研究開発機構についても、これは官民競争入札にかける必要があるということを行っているわけです。

だから、なぜ、そこまで自信を持って民よりそちらの方がよりよい結果が出るのかというのをもうちょっと証明していただかないと、今の御報告では全く納得できないし、それに、研究開発業務がどれだけ効率的かわかりませんが、現に今、墨田区のアビリティーガーデンが非常に非効率的な使われ方をしているというのは事実ではないかと思います。

上村職業能力開発局長 それも申し上げようと思ったんですが、教室は11教室ございまして、11教室はほぼ離職者訓練で教室として使われております。

八代総括主査 9時から15時までですね。

上村職業能力開発局長 2部制ですから、夜間も9時半まで。

八代総括主査 だから、夜間もあるというのは2教室だけではないんですか。全部の教室が夜間まで。

久保村能力開発課長 離職者訓練は、そういう面では2部制でやっております。

八代総括主査 失礼ですが、普通、2部制というのはすべての教室を昼も夜も活用するというのが2部制ですが、ごく一部をやっている場合でも2部制というのですか。

久保村能力開発課長 考え方としては、離職者の方は失業しておられますので、訓練の初めの方は全日制でやるという考え方なんです。

その後、終わりの方に来ますと求職活動などをされる場合がありますから、それは昼間でないとできないので、そういう人たちが活動できるように夜のコースを設けて、希望される方はそっちに入っていただくというようなやり方をしているわけなんです。

八代総括主査 週末は全く稼働していないのはなぜですか。

久保村能力開発課長 離職者訓練は土日を作る必要がないということで、そういうことをやっているわけではないんです。

在職者訓練は、土日は勿論、やっております。それはフル稼働ではありませんけれども、要するに、在職者訓練は期間的には比較的短い訓練、民間では余りやられていないような、2日か3日のスポット的な訓練をやっております。なぜ、そういうことをやっているかといいますと、会社の方たちのニーズに合わせているわけなんですけれども、例えば夜3時間ずつずっとやるというのではなくて、2日か3日で休んで集中的に勉強したいという方のニーズが多いわけです。そういうニーズに応えるために、そういう運営の仕方をしているわけです。

八代総括主査 よく理解できませんが、私はプログラムを見た感じでは、2教室以外はずっと週末もあいているし、とにかく非常に稼働率が低いのではないかと思います。そ

うでないというなら、厳密なすべての教室の稼働率を御参考まで見せていただきたいと思いますし、仮に民間に任せれば、錦糸町駅前の一等地をそんな非効率的な使い方をするということはありません。

それから、上にホテルもあるそうですけれども、なぜホテルが必要なのかと。近くにビジネスホテルが幾らでもあるわけですが、それらも含めて、そういう一つの例として、今、そんなに民間ができないほど効率的に使っておられるというのなら、その証拠を見せていただいて、これが「市場化テスト」の考え方でございます。

それから、コストもきちっと、全部見せていただきたいと思います。

久保村能力開発課長 それでは、資料とデータをお出しします。

八代総括主査 ありがとうございます。

宮内委員長 まだ、いろいろ議論の点はあるかと思いますが、ちょうどいい時間過ぎてしまいました。今日の公開討論は以上で終わらせていただきたいと思いますが、なかなかすり合わない議論でございまして、私どもの考えておりますのは、現政権の方針として民にできることは民に任せた方がいいという、非常に重要な命題と同じだと思います。

そういう中で「市場化テスト」という新しいやり方で、まず、官と民を比較をするというところから入ろうという考え方。また、官の持っている施設、そこで民の知恵とを組み合わせることによって更に効率が上がるのではないかという視点で、官の多くやっておられる事業をもっと効率を上げる、民の知恵を入れ込むということを、是非、進めていきたい。今日のお話をお伺いしておりますと、そういう考え方そのものに対して大変抵抗を持っておられるのではないかという感じがいたしましたけれども、これは別に対立する問題でなく、やはり日本全体の効率を上げていくと。官はそういう事業そのものでない、もっと別の仕事があるだろうと。それをお願いしたいんだというのが我々の思いでもございます。

そういう点も踏まえまして、今後、引き続き議論を深めさせていただきたいと思っておりますし、また、総理からこの「市場化テスト」のモデル事業としてハローワーク等が上がっておりまして、成功するようにという指示も受けておりますし、近々、経済財政諮問会議に報告を求められているという立場もございまして、お考えとのすり合わせを更に進めさせていただければというふうに思っております。

御協力のほど、引き続き、よろしくお願い申し上げます。

今日は御多用のところ、おいでいただきまして、ありがとうございました。

以上をもちまして、終了いたします。