

第13回官業民営化等WG議事録（厚生労働省ヒアリング）

1．日時：平成17年10月31日（月） 15:45～16:30

2．場所：永田町合同庁舎1階第1会議室

3．項目：21世紀職業財団

4．出席：○規制改革・民間開放推進会議

鈴木主査、原主査、福井専門委員

○厚生労働省

雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課	課長	石井 淳子
雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課	課長	麻田 千穂子
雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課	課長	高崎 真一

○原主査 どうも、お待たせして申し訳ありませんでした。10月の初めにもお越しいただきましたのに、またすぐに重ねて追加の質問も出ささせていただいて、また検討の継続をお願いいたしましたので、よろしく願いしたいと思います。

時間が、一応4時半までということではあったんですが、最初、遅れておりますので、4時45分ぐらいまでをめどにということをお願いしたいと思っております。

こちらから、前回のお話の後、追加の質問を3つ出させていただいておりますので、まずそちらの御回答をお聞きして、それからディスカッションに入りたいと思います。よろしく願いいたします。

○石井雇用均等政策課長 雇用均等政策課長をしております石井と申します。それでは、追加資料につきまして、ポイントを絞って御説明させていただきたいと存じます。

3点について御指摘がございました。あらかじめ提出しております資料の、まず1番目をごらんいただきたいと思います。

1点目の御指摘は、当該財団の過去3年間の相談、研修、給付金の支給の状況ということでございまして、別紙1の形で取りまとめているところでございます。「相談業務、研修業務、給付金の支給等の状況について」とタイトルを付けております。

それぞれ、業務別に分けておりまして、まず「相談業務」でございしますが、4本の業務がございまして、記載のとおりでございます。件数で明示をいたしております。

また「研修業務等」でございしますが、これは実施をした回数と参加人数、スラッシュで2つの数字を並べた形で取りまとめているところでございます。これにつきましては記載のとおりでございます。全部で7本の事業でございます。

もう一枚おめくりいただきまして「給付金業務」でございします。給付金の業務につきましては、支給実績を件数と金額、先ほどと同様に数字を2つ並べた形で明示いたしております。

給付金は、育児・介護の関係と、短時間労働者の関係と、大きく分けて2つございます。育児・介護関係は結構たくさんございますので、別添の形で示したいと思っております。

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する助成金」の支給につきましては、事業主団体向けと事業主向けと2つの種類がございまして、それぞれ記載のとおりでございます。

1枚おめくりいただきますと「育児休業及び介護休業等関係給付金の支給実績」を並べております。こちら表側の方をごらんいただきたいと存じますが「育児・介護雇用安定助成金」と「育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金」と、大きく2つがございまして、前者につきまして、ここに記載のように分かれております。この資料につきましては、上が金額、下が対象者あるいは対象件数という形で数字を取りまとめているところでございます。

2つ目の御指摘、宿題でございますけれども、財団の最近の具体的な予算、事業の内容、職員数の事業別内訳、当該事業による定量的な効果、更には職員178名のうちのプロパーの職員の内訳ということでございました。これも別紙で取りまとめております。

別紙2ということで、まずおめくりいただきたいと存じますが、最近の予算ということでございましたので、平成17年度の「収支予算書総括表」、それから各会計区分別に後ろの方に付けておりますが、そういう形でお示ししております。

総括表の「Ⅰ 収入の部」の最初の「当期収入合計」の欄をごらんいただきたと思いますが、前回、提出しておりますヒアリング調査票、予算額を67億円といたしておりましたが、この数字、66億6,440万7,000円、これが具体的な上二けた以下の数字になるわけでございます。

1枚おめくりいただきますと、次が「一般会計」でございまして「収支予算書」記載のとおりでございます。2億円でございます。

次が「特別会計 女性能力発揮促進受託事業勘定」でございまして「予算額」は3億2,787万円余でございます。

もう一枚おめくりいただきますと、育児・介護の関係「特別会計 育児休業労働者等福祉関係業務特別勘定」でございまして、ここは44億8,537万9,000円といったところでございます。

次のページが「特別会計 短時間労働者福祉事業関係業務特別勘定」でございまして、16億4,400万円ということでございます。

次の資料は、具体的に当該財団に行わせております事業の内容とその効果を1つの表にまとめて整理いたしております。これも事業の大きな種類別にとりまとめております。

まず、最初でございますけれども「女性能力発揮促進事業」ということで「内容」といたしましては真ん中の欄をごらんいただきたいと存じますが、企業におけるポジティブ・アクションを促進するための普及・啓発等々の事業でございます。右の方に「効果」を並べております。

1～3がポジティブ・アクションの関係の事業でございまして、4番目がセクシュアルハラスメントに関する援助でございまして、これらは相互に関連するということで1つで行っているところでございます。

1枚おめくりいただきまして「育児休業労働者等福祉関係業務」。これも育児休業制度の普及・定着等々、職業生活と家庭生活との両立を総合的に支援するための事業でございます。大きく5つの柱から成っております。

順次、項目別にもお示ししているところでございます。1番目の柱が、助成金の支給でございます。

おめくりいただきまして、次のページにそのほかの2、3、4、5という形で業務の内容が示されているところでございます。相談・説明会等の実施、相談援助事業、再就職希望者支援事業、あるいは意識啓発の関係の事業というものが並んでいるところでございます。

具体的な「内容」、それから「効果」については右の方に記載いたしているところでございます。

もう一枚おめくりいただきまして「短時間労働者福祉事業」でございます。ここは4つの柱から成っております。1つは助成金の支給ということでございます。そして、相談援助関係、研修、それから均衡処遇、パートと正社員でございますが、均衡処遇推進事業という形で事業を展開しているところでございます。

もう一枚おめくりいただきまして、職員数の事業別内訳ということでございますが、178名の職員を抱えているわけですが、育児休業関係が100名、短時間労働者関係が71名、女性能力発揮促進関係が3名ということになっております。

職員の内訳でございますが、厚生労働省のOBが58名、その他省庁のOBが3名、プロパー職員が117名となっております。

それから、大きな3つ目の提出を求められた事項でございます。

- 福井専門委員 今の厚労省職員は、全部現役の方ですか。
- 石井雇用均等政策課長 いえ、全員OBでございます。
- 福井専門委員 要するに、天下りの人ですね。
- 石井雇用均等政策課長 OBでございます。
- 福井専門委員 最終役職について、わかりますか。
- 石井雇用均等政策課長 最終役職はわかります。
- 福井専門委員 後ほど教えていただけますか。特に、役員については個別のポスト名も全部、それから年収も教えてください。
- 石井雇用均等政策課長 よろしければ、とりあえず3つ目のところまで御説明させていただきますと存じます。

国との契約で、団体1つに絞って、全国1本で契約しなければならない理由、そして、民間ではなく、財団でやらなければならない事業とする理由についてということでございます。

回答を1枚にまとめておりますけれども、まず最初に言っておりますのは、国の政策と事業との一体的な運営が必要であるという点でございます。公益性、国の行政施策との整

合性、確実かつ適正な業務の実施等を確保する必要があるからというのが、まず1つでございます。

そして、中ほど以下に書いておりますのは、それぞれの事業があるわけございまして、これらの事業について効果的な推進を図っていくためには専門的な能力や、ノウハウを有する同一の主体で有機的・一体的に行われることが必要だと。ばらばらに行うよりも一体的に行うことが効率的であるということでもあります。

とりわけ、助成金の支給でございまして、助成金につきましては全国画一的に実施していくということが必要だということで、その必要性について記載しているところでございます。

以上のような理由から、全国に1に限った公益法人として、この財団に対してこれらの業務を行わせているということでございます。

説明としましては、以上でございます。

○原主査 どうも、短時間のうちにありがとうございました。大体、これでおやりになっていらっしゃる業務内容ですとか、予算規模ですとか、組織、あらましがかなり理解も深めることができました。

それでは、残された時間で少し質疑というところに入っていきたいと思います。

まず、基本的なところで教えていただきたいと思っているのは、研修業務や何かおやりになっていらっしゃるんですが、これはニーズとしてはというんでしょうか、対象者はどういった辺りとか、ニーズとしてはどういったところから来ているのかがわかれば教えていただきたいのと、それから、今回、収支計算書を幾つか業務ごとに付けていただいておりますが、人件費は管理費の中だけではなくて、事業費の中にも含めて書かれているのか、計上されているのかどうかというのを、管理費の人件費で見るとはそれほどでもないんですが、事業費の中に人件費部分が織り込まれていることもありますので、その見方のところで教えていただきたいと思います。

○石井雇用均等政策課長 先ほど福井専門委員からもお尋ねがありました件は、ちょっとお時間をいただきまして、今、後ろでまとめておりますので、先に原主査の御質問からお答えさせていただきたいと思います。

研修のニーズについては、後ほど他の課長から報告させますけれども、まず収支予算書の見方ということでございました。これについては、まさに記載されているとおりで、職員の給与、それから退職金というものがそれぞれに記載されておまして、人件費としましてはここだけでございます。事業の中に潜り込んでいるというものではございません。

○福井専門委員 人件費が、どの部分でしたか。

○原主査 例えば「特別会計 女性能力発揮促進受託事業勘定」とかというのを見ますと、事業費はかなり大きい金額ですね。「2 管理費」の中の「職員給与」というのは「1 事業費」の1割ぐらいのボリュームということになるのですが、よく計上するやり方として、管理費の中の職員給与というのは、例えば実際に総務とか、庶務とかああいう関係の

もので、実際に事業に当たる人たちの人件費というのは、事業費のそれぞれの事業費目の中に織り込まれることもあるので、どちらでこれが計上されているのかというのをお聞きしたかったということです。

その事業ボリュームのうち、10のうち、管理費に挙げられている人件費が1というのは、業態からすると極端に小さく見えるということで気になったということです。

○石井雇用均等政策課長 女性の能力発揮促進事業に関して言いますと、今、私が申し上げたとおりでございます、職員給与というのはここに掲載されているだけでございます。

ただ、事業展開をする上で、前回のヒアリングの際にアドバイザーなどを活用して行ったりしておりまして、その辺は事業費の中に入ってきているということでございます。

○福井専門委員 要するに、178名の職員の人件費は総額で年間幾らなんですか。

全体がすごく見にくいので、会計ごとにくるめなくていいので、後ほど、再整理になるかもしれませんけれども、要するに予算額は67億円ですね、特別か一般かとかというのは差し当たり捨象して。この中で収入が国からの交付金で幾ら、それから事業収入で幾ら、利息で幾らとか、大まかな収入について区分していただくことと、もう一つ、支出の方も人件費で幾ら、その人件費も直接雇用の人件費で幾ら、それから、今、おっしゃったようなアドバイザーみたいなものですか、そういうので幾ら、あるいは会議費、借上げ代が幾ら、印刷費幾らとか、全体ベースでのもう少し主だったものの柱がわかるような整理の仕方をして後ほどいただけませんか。

○原主査 多分、財団であれば、全体の大まかのはあるはずですね。それがまず基本で、ベースでないとという感じがします。

○福井専門委員 人件費はわかりましたか。

○石井雇用均等政策課長 人件費は、11億5,316万円でございます。これは平成17年度の予算額ベースでございます。

○福井専門委員 178名に支払われた金額の合計が、11億幾らになるということですね。

○石井雇用均等政策課長 そうです。

○福井専門委員 「9.個別の質問項目」の、専門能力についてお答えいただいているんですが「相当な技術及びノウハウを蓄積している」とか「当該ネットワークを有機的に活用し、地域の実情に即した適切な対応を講じることができる」とあります。これはどういう方がこういう技術を持っているという想定ですか。

要するに、職員の中に、ここの研修事業で行っているようなことに関する、例えば専門資格者とか、あるいはよくわかりませんが、労働経済や労働法の学位を取得した人がいるとか、専門性を証するに足るそれぞれの方々の資質、専門能力の外形がわかるようなものについて教えていただけますか。

○石井雇用均等政策課長 職員がそうした専門的な能力を持っている場合もあれば、先ほど申し上げたようなアドバイザーの中でそういった資質を持っている方もいるわけでございます。

○福井専門委員 アドバイザーは、この際さておいてください。アドバイザーは要するに頼んでいる方でしょう。別に非常勤公務員でもないわけでしょう。そうであれば、ここの組織が唯一の指定法人として今後とも全国でやり続けたいといけないという御主張なわけですから、ここの組織のまさに職員の方がどういう資質かということを論証していただかないと。それはどうなんですか。この 178 名の方の中に、どういう専門的資質あるいは資格の持ち主の方がいらっしゃるんですか。

○石井雇用均等政策課長 民間企業で人事労務に長年携わって経験をされた方だとか、あるいは先ほど天下りというふうな御指摘もございましたけれども、まさに女性の雇用管理の関係について携わった経験を有する方だとか、あるいは自治体の中でそうした業務に関わっていた方だとか、そういう方も含めて、このノウハウの蓄積を、また個人だけではなくて、これは継承も必要でございまして、引き継ぐというような形で蓄積をしてきているということでございます。

○福井専門委員 だって、人事労務に携わった方など、民間企業に今だって山のようにいるし、退職している人だっているでしょうから、そういうのではなくて、経験があるというのだったら、民間のセクターだって経験がある人をそろえることくらいできるわけですから、そうではなくて、専門技術性が高いということの具体的な何かデータはあるんですかということです。

ちなみにお伺いしますが、この 178 名の方は公務員として採用当時、一種、二種、三種あるいは上級、中級、初級等のたぐいで言うと、区分はどういう方ですか。OB が五十何名いましたね。皆さん一種で、例えば修士号を取得して入っておられるとかそういう方ですか。

○石井雇用均等政策課長 いえ、むしろ 種の方は例外的でございまして、現場で経験をされた方が大半を占めているということでございます。

○福井専門委員 そうすると、何か大学で特別なことを学んだわけでもないし、資格をお持ちの方でもないわけですね。

○石井雇用均等政策課長 そういうノウハウの習得については、もともとそういう人事労務について経験を持っている方に対して必要な知識を伝達することによって適切に機能を担保することができるわけでございまして、そういう意味で必要な資質、ノウハウというものを、今、蓄積している段階にあるということでございます。

○福井専門委員 例えば労働法ないし労働経済に関する学位取得者は、修士号も博士号もないんですね。1 人でもいますか。

○石井雇用均等政策課長 労働法の修士などそういうものを持っていることが、即、この財団に必要なものになるかどうかは別として。

○福井専門委員 質問に答えていただけますか。それがどういう意味を持つかは、我々が後ほど議論して精査しますが、事実としているのかいないのか教えてください。

○石井雇用均等政策課長 いるかどうか、現時点では把握できておりません。

○福井専門委員 調べていただけますか。要するに、ここの研修事業でやっているようなことに関する学識の証としての学位の取得者がどういう学位で、何名いらっしゃるのか。どういう専門分野なり、専門的な研究業績があるのか。あるいは、もし何か具体的な人事労務の経験とか、女性雇用政策への従事というのであれば、それぞれ、例えば何年間、人事部に関わったとか、あるいは人事部でどういう仕事をしたというようなことについて教えてください。あるいは平均的な在籍年数などもです。

直接研修事業に関わるような業務に在籍した経験年数の平均的なものとか、これだけでは、失礼ながら口先だけで幾ら専門技術能力があるとおっしゃられても確認のしようがないので、もう少し、178名の方々について、個々に属性がわかるようなデータを後ほどお出しいただけませんか。

○石井雇用均等政策課長 属性については、まとめた形でお出ししたいと思います。ただ、ちょっと申し上げさせていただきたいのですけれども、財団で必要とする専門的な知識、ノウハウの中には、正確な法律知識あるいは通達など何かも含めた、そういったような基礎的なものも必要でありますし、雇用管理のさまざまなパターンについて事例をよく集積して理解をしているということも必要でありますし、業種、それから規模特性、あるいは施策の意義、その意義づけがよく理解されているだとか、労働市場の動向について適切に把握をするとか、あるいは働いている方々の問題意識とか、事業主の悩みだとかそういうものがわかっているということが重要であります。

○原主査 資料として出されるときに、要求される専門性はどのようなものであるというのを、今、おっしゃられたようなことを明記なさって、そして、今、そこに所属をしていらっしゃる方がどういう属性を持っていられるのかということで付けていただければと思います。

○福井専門委員 問題意識をもう一回繰り返しますが、要するに、ここにしかない専門能力があるという御主張です。ここだけでやって、ほかの民間では同等のことは担保できないとまで言い切っておられるわけですから、それだけ自信を持って御主張なさるのだったら、それに見合うだけの、要するに民間にこの程度の人材は一切存在しないということが証明できる程度のよほど高度な人材であるということをきちんと証明していただく必要があります。

○石井雇用均等政策課長 今のことについてはまとめたいと思いますけれども、ただ、結局、財団の方では国の政策と一体となってやってきているということがございますので、そういった部分については民間の一般のところ、あるいは株式会社だとかそういうところができるかといいますと、そこは難しさがあると。

○福井専門委員 行政と一体とはどういう意味ですか。

○石井雇用均等政策課長 結局、財団に行わせている仕事というのは、国がやってもいいことをむしろ雇用管理の実務に入るということで、そこをちゃんと直していかないと。

○福井専門委員 国がやってもいいこととは何ですか。

○石井雇用均等政策課長　例えば、今、財団にやらせていることには3つ目標があるわけでごさいます、ポジティブ・アクションの推進、職業・家庭の両立ができる雇用環境の整備、それからパートタイムの雇用管理の改善、大きくこの3つの仕事があるわけでごさいますけれども、これはまさに国の政策目標として位置付けているものでございまして、その政策目標の実現、達成のために、むしろ民間団体を使った方が効率的なところを財団に担わせているというところがあるわけです。

○福井専門委員　だから、それが何で唯一の指定法人たる財団でなければいけないのかということです。国が目標を決めて、それを政策としてやらせるということはほかの分野だって、御省のこの分野に限らず幾らだってあります。幾らだってあるけれども、その担い手が唯一の指定法人たる財団でないといかぬなどというような特異な主張をされているところは御省のこれだけです。ほかにそんなものがどこにありますか。

国の政策だと言っても、実際に実現されるのは雇用現場であったり、労働市場であったり、あるいは実際の職場であったりするわけでしょう。そこで何か政策目標を達成するというのが、直ちに1つの指定法人が全国を独占してカバーせねばならぬことになる、などというような、途方もない荒唐無稽な命題を論証することには全くならないということをお覚いただく必要があります。

○原主査　お話を聞いていても、国の政策目標というのは確かにあるということだと思いますけれども、実際に担われている方は、勿論OBの方もいらっしゃいますけれども、民間の企業の方も入っていらっしゃるということなので、先ほどおっしゃられたような専門性の辺りは、民間企業でも十分担い手は存在しているように思うので、国としての政策目標が1つの指定法人ということにはストレートには結び付かないと考えますので、業務の中身とかをもう少し分析とか検討をした上での御回答をお願いしたいと思います。

もう一つ、この前のヒアリングで、やはり厚生労働省で介護の職業安定で、介護の講習をおやりになっていらっしゃるところがあったわけですが、そこもやはりOBの方が大変多くて、実際に在職期間というのが3年足らずということでしたので、このOBで入っていらっしゃる方の在職期間というんでしょうか、これも専門性を持たれるということであればずっと継続して、10年なり15年なり、そのポジションにいらっしゃるのか、それとも短期でお辞めになっていらっしゃるのかも併せてお願いしたいと思います。

○福井専門委員　それと、現在在籍している方が何年にここに入所ないしは入財団されたのかということと、過去に在籍したことのあるOBが何年何か月在籍されてお辞めになったのか。それも、役員・職員別に教えてください。

それから、さっき長期安定ということをおっしゃいましたが、では最初にできたときはどうしたんですか。最初にできたときは、国から何らかの業務を引き継いだか、あるいは全く新たにやったんでしょう。だったら、一番最初にやったときには安定も何もないではないですか。

あるいは、ここだって人事異動があるんでしょう。退職した人の後をだれか別の人が替

わって引き継ぐとか、あるいは組織の編成替えだってあるかもしれない。その都度、引継ぎをやってつづがなくやっているんでしょう。公務員のあなたたちの組織だって人事異動があって、定期的に課長だって局長だって動いているではないですか。にもかかわらず、行政は継続して行われているわけです。そんなことを言い出せば、およそ人事異動とか組織の再編統合などというのは世の中に一つもあってはならないことになります。大事な仕事だと主張しさえすればある組織だけを正当化できるなどということにはならない。

どういう意味だかわからないんですけども、長期安定というのだったら、今のようことをどういうふうに説明されるんですか。裏返して言えば、ここの指定法人が別の形でやるようになれば、責任を持って包み隠さず、今まで行われてきたことやそのノウハウを次にやる組織に対して正直に開陳さえすればそれでいいはずですよ。同じことを現にやっておられるでしょう。

○福井専門委員 御質問の方はどうですか。

○石井雇用均等政策課長 まず、設立当初は何なのだという話があったのでございますけれども、まずそこから言いますと、もともとこういったような女性の雇用管理を専門に扱うような、そういう民間あるいは。

○福井専門委員 専門でなくていいんです。やっている業務自体が、どこかでやっていたのなら引き継いだはずですし、全く新たなものだったらそのときに創設されたはずだから、要するにその時点で長期安定ということは既に崩れているのではないですかという趣旨の御質問です。

○石井雇用均等政策課長 スタート時点におきましては、どこにもそういうものに代わるところがなくて、むしろ均等法ができたということが企業の雇用管理の中身について大きな変革を迫るということで、むしろ産業界の方から、そういった専門的なノウハウやそういうものを集約して、それを提供してほしいという要望があって、これが設立されたのです。

○福井専門委員 時短と前から言っているではないですか。

○石井雇用均等政策課長 時短はその後ではないかと思えます。

○福井専門委員 育児休業、介護休業だって、別に前から、法律で何か強制したということはないかもしれないけれども、それ自体は存在しているではないですか。

○石井雇用均等政策課長 育児休業、介護休業というものも、その必要性について認識を見たのは、むしろ育児・介護休業法ができて、義務化が成されて以降ということだと思います。

○福井専門委員 そのときにとにかくこの組織を研修組織として一からつくったわけでしょう。それでできたのだったら、今度そこから引き継げないはずはない。現にここに蓄積があるんだから、組織間の引継ぎも、個人的な引継ぎだって、どこの組織でもやっているはずのことをやればいいだけのことです。

繰り返しますが、余りばかげた論拠で頑張らない方がいい。どこの省庁も、そんなこ

とはおっしゃいません。必要があれば組織の再編・統合とか、あるいは指定法人以外の形で、例えば「市場化テスト」にかけていただいて、同じことをやる必要は全くないとも思いますが、仮にあるのだったら「市場化テスト」にかけていただいて、一般競争入札で同等の能力以上、要するに複数の中から最も高い能力を持つところを選んでいただければいいだけのことですね。その確認です。何か支障はありますか。

○石井雇用均等政策課長 極めて支障があると思っております。

○福井専門委員 どういうふうに。

○石井雇用均等政策課長 現状において、今の財団の専門的な資質については、今、指摘をされているわけでございますけれども、ただ、今、私どもが展開しております3つの大きな事業につきましては、今、施策として国と財団との一体的な施策の推進が必要な時点でございます。

○福井専門委員 だから、これもさっき疑問を呈したように、国がやるんだというふうに決めたからといって、極めて飛躍だと思いますが、それが唯一独占の指定法人でやり続けないといけないということを正当化はできない。そのロジックについて、まだ一切、論証をいただいていませんから、そこをまず御説明いただくか、後ほど資料でいただいた上で議論をしていただきたいと思います。

○原主査 どうぞ。

○高崎短時間・在宅労働課長 短時間・在宅労働課長をしております、高崎でございます。この財団の関係では、パートの関係の担当でございます。よろしくお願ひしたいと思ひます。

今、福井専門委員の方から御指摘ありましたけれども、パートの問題でいきますと、例えば競争入札するにしろ、あるいは「市場化テスト」にかけるにしろ、一応、お願いするときにある程度中身というものが、勿論ノウハウがあるないの問題は別としまして、固まったといいますが、マニュアル化するとまでは言いませんけれども、1つのパッケージになったような段階にある必要があると思うんです。

ところが、例えばパートの問題でいきますと、パートの問題というのは御案内のとおり、我が国においても公序としてどういう形で設定するのかというのはまだまだ非常に変わってきてつつあるんです。パートの問題も決して昨今始まった問題ではありません。昔からの問題ですけれども、当初はまさにパートの問題で議論になりましたのは、非課税限度額との関係とかそういうレベルだったんです。要するに、それを超えてまで働かないけれども、もっと働きたいから上げてくれというような議論から始まって、現に課税限度額を引き上げられたというような時代もありました。

その後、でもパートだって働いている労働者で同じなんだから、例えばロッカーがないとか福利厚生面で格差があるのはいかなものかというようなことで議論がされた時代もありました。福利厚生についてああしなさい、こうしなさい、あるいはいろいろ考えてあげなさいとかそういう時代があったんです。

ところが、最近はどういうことになってきているかといいますと、均衡処遇というような言い方をよくされますけれども、要するに正社員と同じような仕事をされているパートの方ですとか、非常に戦力化されているパートの方たちがどんどん出てきていまして、そうすると、昔のような補助的業務をやっているというものから、その人たちも確かにまだいらっしゃいますけれども、そうではない人たちが出てきて、今度は労働条件そのものが正社員なりフルタイムの人と比べてどうなのかというような議論が最近始まってきているんです。

御案内のとおり、ヨーロッパ等では処遇別賃金ということになって、同じ仕事をしていると基本的に同一労働、同一賃金といいますけれども、同じような賃金を払っているというのは。

○福井専門委員 すみません、それはいいんですけれども、今の議論とどう関係があるんですか。

○高崎短時間・在宅労働課長 ですので、そういう意味で変わってきているものですから、要するに議論が積み重なってきていますし、パートの人たちが持っている不満とか、あるいはいろんな行政に対するニーズなどというのもどんどん変わってきているわけです。それに応じてどんどん切り替えていくというようなこともやっているわけですから、石井の方から申し上げた一体性というのはそういうことでして、国の方もそういう意味で動いてきている中において、それと連携してやっていただくと。

○福井専門委員 ちょっと待ってください。国が命じて、パートの方も正規職員の雇用をするようになってきているという傾向が生じているわけではないでしょう。それはまさに、民間の雇用慣行なり、労働市場での自律的判断で、言わば厚生労働省のお世話になどなくとも、そういうのが合理的だと思えばやっているところが出てくるというだけです。それを国の政策だなどとおっしゃるのは的外れだと思います。

民間が民間で独自にやったことを、ある意味では後追的に、追認的にそういうことも認めようというふうにやっぺいらっしゃるといふのならわかります。でも、そうではないでしょう。だとしたら、なおさら国が何か方針を示して、統一的な方針に従ってもらわないと困るから指定法人でなければいかぬというような主張は、今のお話をお聞きした以上、なおさらむちゃくちゃな理屈だと論評せざるを得ません。

○原主査 私自身も、この育児休業とか、介護休業とか、パート労働とかは、私自身とか、私の周りの友人とかは非常にこの分野は関心もあるし、自分の身に直接関わってくることでありましたから、大変関心は高いのですが、ただ、やはりそれであっても、1つの指定法人がこういう形で業務を展開するということの根拠づけにはならないと考えていて、どれほどの効果というのがあったと言えるのかということについて、何か明確な論拠をお持ちなのかということが私としても非常に隔靴搔痒のような感じがして御回答を聞いているということです。

○福井専門委員 ちょっと補足しますと、パートのことについても、要するに民間が先進

的にパートで多様な働き方の人物を採用してきたんだとしたら、それは民間にノウハウがあるはずです。指定法人が先にあったり、あるいは厚生労働省が先にあったりというのは全く実態が違うではないですか。

なおさら指定法人というところ、そこが国と統一的だから、独占して研修をやり続けなければいけないというのでは、ますますもって実態乖離だということを申し添えておきます。

それから、今の原主査の質問に関連しても、何か一覧表をいっぱい出していただきましたけれども、これは前回、安念専門委員や白石委員からかなり詳細に議事録上でも、この研修や訓練なりをしたがゆえに何か政策目標である国の政策効果が上がったということの具体的なエビデンスを欲しいということを申し上げているはずですが、これは、どれを見てもそういうふうになっていない。何人受講したとか、満足度調査では結構満足度が高かったとかが並んでいるだけです。それと国の政策が達成されたということと一体何の関係があるんですか。

達成されたということは、例えば女性の雇用機会均等が進んだとか、時短が進んだとか、それを効果というんです。それらについてのデータを、具体的に、すべてについて改めて次回までに再提出をお願いします。

○原主査 どうぞ。

○麻田職業家庭両立課長 職業家庭両立課長の麻田でございます。

先ほどから話が若干進んでしまいましたが、要は指定法人にやらせるということについて、長期安定、それから全国に1つということについて委員の御疑問が大きかったように思います。それで、両立課の関係の事業に引き直して、この点について考えてみますと、例えば事業の内容から言って、例えば一般競争入札で再就職支援をするとか、あるいは両立支援をするというようなことだと結局、毎年実行主体が変わり得るわけです。

○福井専門委員 毎年だというのは「市場化テスト」だって何年かのパッケージでやるという前提ですから、それは制度の前提を正確に御認識いただいた上で考えてください。

○麻田職業家庭両立課長 そうすると、どういうタームでなのかわかりませんが、実行主体が変わり得るといことなわけでございますけれども、実際、私どもがやっております再就職支援といいますのは、今やっておりますのは最大4年の登録期間の間にセミナーですとか、あるいは個別の相談ですとか、あるいは定期的な再就職の情報提供をするということで、長期的にフォローアップをしていくというような支援をしております。

女性が育児後に再就職をするというのは大変なことではございますが、何に向いているのかわからない、何をやっていいかわからないというところから自力で再就職にこぎ着けるまで、かなり重点的な支援をしなければいけないというわけで、能力のある団体が取っかえ引っかえやるというのも、それは論理的に考えられないわけではないと思いますけれども、そういう方々の一貫した支援ということを考えるときに、ある程度、長期的にやるということが必要で、あえて細切れにするということのメリットを、私ども。

○福井専門委員 ちょっと待ってください。それでしたら、能力のない、非常に無能な組織が間に挟まったとしても、そこを変えてはいかぬという、今おっしゃっていることはそういう御主張です。どうしてそうなるんですか。

ただ継続させるためだけに、例えば、この21世紀何とか財団が、その当時の人事採用のめぐり合わせとか、あるいは何らかの事故によって非常にパフォーマンスが悪くなったとします。それでも、ここにやらせ続けねばならぬという御主張です。何でそんなことが言えるんですか。

あるいは、仮に民間に変わったとします。民間に変わったとして、ある1期、3年とか5年とかやらせてみて、それがパフォーマンスが悪かった、あるいは非常に長期低落傾向が避けられない。次はここでは困るといったときにも、ただ女性の就業機会を後からフォローするためだけに、どんな無能でもそこに、更に次の期の3年なり5年もやらせ続けねばならぬという御主張と等しいです。なぜそんなことが成り立つのか、論理的な根拠を教えてください。

○麻田職業家庭両立課長 勿論、能力ある団体が行うということが前提でございます。その前提の上で、実施主体が安定していることが望ましい、わざわざ変える必要はないと私どもは認識しております。

○福井専門委員 能力があるのだったら、一般競争入札してもそこが落とさねばおかしいでしょう。そうでなかったら、選定基準や、あるいは入札のさせ方が間違っているということではないですか。

能力があるのだったら、そこが選ばれる。なければ、よりあるところにとって代わられる。この財団も含めてです。ここがアブリアリに、未来永劫に最大の能力を発揮できる財団だなどという思い上がった発言は慎んでいただきたい。

○麻田職業家庭両立課長 能力の点につきましては、先ほどいろいろとやりとりがございましたので、また整理します。

○福井専門委員 違います。未来永劫変えるべきでないということをあなたはおっしゃっているわけです。何でそんなことが言えるんですか。どこにそんなことが根拠として示されていますか。女性の就労支援に長い間かかるということと、それを同一組織が続けてやらないといけないかどうかとは何の関係もないではないですか。

就労支援にフォローアップが必要だったら、前回の一旦就労していたときのデータとかをきっちりデータベースをつくって、だれが見ても誤解がない形で次の組織なり、次の担当者に引き継ぐ。こんなことは組織が替わらなくても、人事異動がある組織で行う仕事だったら当然のことでしょう。それさえできていればいいということではないですか。単に長期でやらせ続けるために、無能な組織をとにかく温存せねばならないと言うかのごとき異常な見解はやめていただきたい。

○麻田職業家庭両立課長 あと1点、全国に1つということでございますけれども、これも私ども、いろいろな事業をやっておりますが、例えば両立関係を例に取りますと、やは

り助成金ということを中心に事業を展開しております。

ただ、助成金だけ切り離して、助成金をもらいたいと言ったら払うという自動販売機のような業務ではございませんので、助成金を活用しながら雇用管理の改善のためにいろんなアドバイスをしたり、いろんな事業を組み合わせるという、そこがここの「有機的・一体的」というところでございます。

いろんな事業を組み合わせることで、シナジーが発生すると申しましょうか、事業を効果的にできるということがございまして、助成金をわざわざいろんな複数の団体でやるというようなことよりも。

○福井専門委員 それも具体的に教えてください。ある助成金がいかにほかの助成金と関わっているのか。助成金の審査なり選定の際に、その助成金以外のどういう情報を、具体的にどういう形で調べられて、実際の審査に使われたのか、具体的な事例を少なくとも30以上教えてください。次回まで結構です。

○麻田職業家庭両立課長 いろいろな事業が一体的に実施されることによって効果が上がっているということについては。

○福井専門委員 抽象的におっしゃるのはやめていただけませんか。我々は検証のしようがありませんから。

具体的な助成業務で、ほかとの関連があったもの。それが有機的な、ある意味では統一的な判断に役に立ったとおっしゃるのであったら、その役立ったということの中身がちゃんと判断できる材料をお示してください。

○麻田職業家庭両立課長 わかりました。

○福井専門委員 更に言えば、それと、この指定法人が全国に1個でないといけないということとは、これまた独立の問題です。念のため指摘します。

○麻田職業家庭両立課長 全国一律にして支給されるべき助成金を、わざわざ複数の団体に支給させるということの積極的な意義が私どもにはよくわからないということでございます。

○福井専門委員 何ですか。一律という基準があれば複数でできるでしょう。御省にだって、労働基準局とか、職業安定所とか、全国に幾つもあるではないですか。そんなことを言うのだったら、1個にしたらどうですか。

○麻田職業家庭両立課長 これは、1つの組織がいろいろな手足を持っているということでございますので、1つの組織でやるということで一律ということが容易にできているわけでございます。

○福井専門委員 この財団には、支所はあるんですか。全国に支所があって、一律の基準を多様な地域の実態に当てはめるような手足があるんですか。

○麻田職業家庭両立課長 47都道府県にそれぞれ事務所がございます。

○福井専門委員 その基準が一律であって、初めてうまくいっているということはどういうふうの実証できるんですか。

○麻田職業家庭両立課長 私どもはそういうふうに考えております。

○福井専門委員 考えているのではなくて、どうしてそうなんですか。そんなことを言ったら、ほかもそうですけれども、ハローワークで、これは実際に御省のこの仕事とも関係がありますね。ハローワークで現に「市場化テスト」のモデル事業が出てきているではないですか。

では、あれは、あなたの論理から行けば抗議を申し入れて中止してもらわないといけないということになりませんか。どうしてそうしないんですか。

○麻田職業家庭両立課長 ハローワークのことは、余り詳細には承知しておりませんので。

○福井専門委員 同じ省でやっているんですから、承知していないでは済まされませんかでしょう。現にそういうことが起こっているではないですか。

それとつじつまの合う説明を次回までに持ってきてください。

○麻田職業家庭両立課長 この事業に関しまして。

○福井専門委員 この事業ではなくて、これは雇用支援でしょう。共通しているではないですか。共通している限りにおいて、なぜ違う扱いでいいのかという論理、整合的で万人に納得できる理屈と、それからデータを次回までにお出してください。

○原主査 どうぞ。

○鈴木主査 承っていたのですけれども、これは次回までにと言いたいのですけれども、そんな時間はありません。

厚生労働省さんの悪いくせは、1995年に労働者派遣という問題を提起したのですが、非常に抵抗されて、理屈になっていないことをおっしゃるのです。しかし、現実には、今、労働者の派遣業務は主流的なものとなってきたという大きな変化が現実的に起こっているのです。今言われたことは、数年前ならいざ知らず、去年辺りでもそういう反論を、つまり政策が1つだから1つの団体でとかというようなことを言われたのは、各省さすがに影を潜めています。

仕事の内容から言ったら、去年の36のものについて民間開放を我々は提言しましたが、それを一度、見比べて、自分のところはどこにポジショニングするのかということを言ったら、去年の方が大物から始めたから、あなたの言っているような反対で言ったらもっと反対することができたかもしれないものが、皆さんはそれに合意しているのが今の流れです。

だから、さっき言われたようなことをこれから案文を詰める段階でなお言い続けるというのでは、大変我々も迷惑いたしますし、そこら辺もよくお考えになって、ひたすら反対するというのは、この種のものについて現在のトレンドではありませんから、そこをよくお考えください。36業種と比べて、自分のところはどこら辺にポジショニングするのかということをよく考えてください。

余り同じような話を何度も続けしないでください。理屈になっているのなら当然、耳は開いています。しかし、理屈になっていないことを言われる。しかも、相当遅れた議論をされる。これは大変迷惑ですから、そういうふうにお考えください。

○福井専門委員 あと、念のため、念押しですけれども、要するに、政策効果のところについて、本当にまともな政策効果のデータがあれば１つぐらいはお示しになれるだろうと思ったけれども、これだけの日を空けて、要するに１つも、何人受講したとかというような、政策効果とは関係のない、上辺の数字しかお示しになっていないわけです。その程度のことしかお示しになっていないという前提で、今の主査の言葉を重く受け止めていただきたいと思います。

○原主査 大変な作業を短時間でお願いすることになると思いますけれども、私ども、すごくたくさんのヒアリングを重ねておりますので、皆さんにとってはここは初めてということになるかもしれませんが、鈴木主査も話しましたように、やはり全体の中での位置とか、今後とかということについて早急に深めた議論を展開していただきたいと思っています。

今日は、時間を超過いたしまして御迷惑をおかけいたしましたけれども、ここまでのお話とさせていただきたいと思います。どうもお疲れ様でした。