

ハローワークとILO88号条約 に関する論点メモ（検討のたたき台）

1. 民間議員提案とILO88号条約との整合性

【民間議員提案の内容】

現行の主要な官のハローワークを維持したままで、その他の運営を民間に包括的に委託する（例えば、東京23区で20のハローワークとその支部があるが、その一部を民間開放する）

民間開放したハローワークを、官が監督する仕組みを整えることで、官のネットワークは維持される。

【民間議員提案に関する論点】

（1）ハローワークの職業紹介業務の担い手

<厚生労働省の見解>

ILO第88号条約では、国の指揮監督の下で、公務員（9条）が従事する全国的体系の職業安定組織（2条）を設けることが義務づけられており、同条約を批准している我が国としては、これを民間委託することは不可能。

<官民競争入札等監理委員会から提起したポイント>

9条が、職業安定組織に所属する職員が公務員であることを求めているとしても、職業紹介サービスを担う者が全て公務員でなければならないことまで求めているのか。

国の事務・事業であるサービスの提供を、国との取決めに基づいて、国の予算で、国の監督の下にサービス提供者が実施し、国が責任を負うこととなっていれば、問題ないのではないか。（参考：豪州の例。）

- （ア）ILO88号条約（以下、「条約」という）第9条を踏まえると、「国の機関の指揮監督の下」（条約第2条）にハローワークの職業紹介業務を民間事業者に委託した場合、そのハローワークが条約上の「職業安定組織」を構成すると解釈することは可能か。
- （イ）上記（ア）について可能であるとする場合、どのような要件を満たすことが必要か。「国の指揮監督の下」に置かれることで十分か。
- （ウ）条約2条の「国の指揮監督」とは具体的にどのような内容のものか。

(関連論点)

条約第9条第1項は、職業安定組織の職員は、「分限及び勤務条件について、政府の更迭及び不当な外部からの影響と無関係であり、且つ、当該組織上の必要による場合を除く外、身分の安定を保障される公務員」(以下「条約上の公務員」という。)でなければならない、と定めているが、この「条約上の公務員」とは何を意味するか。

) 国や地方公共団体の非常勤職員(常時勤務に服することを要しない職員)は、「条約上の公務員」と言えるのか。

例えば非常勤職員は、兼業(営利企業の役職員との兼職や営利企業の自営等)を禁じられていないが、「不当な外部からの影響と無関係」であると言えるか。また、日々雇い入れられる非常勤職員などは、「身分の安定を保障される」と解釈することができるか。

非常勤職員には、日々雇い入れられる職員と、勤務時間が常勤職員の1週間の勤務時間の3/4以内の職員の二つの類型がある。(別添資料参照)

) 上記のような性格を有する非常勤職員がハローワークの職員構成上約半数を占める現状(常勤職員12,164名、非常勤職員11,311名。平成17年度)は、条約9条、3条等の解釈上、どのような意味を有するのか。

) 国や地方自治体から業務の委託を受けた民間事業者、又は当該民間事業者に雇用され当該業務の実施を行う職員が「条約上の公務員」に該当する可能性はあるか。

あるとすれば、どのような要件を満たせば「条約上の公務員」と言えるのか。例えば、法律上みなし公務員規定(公務員でない者を刑法上の公務員とみなす規定)の適用を受ける者は、「条約上の公務員」と言えるか。

条約9条は、職業安定組織に所属する職員がすべて「条約上の公務員」であることを求めているのか。

上記 について、仮にそうであるとしても、職業安定組織の職業紹介業務を担う者がすべて「条約上の公務員」でなければならないことまでを求めているのか。

(2) 「職業紹介機関」の数及び配置

< 厚生労働省の見解 >

付属施設を含めた現在のハローワークの数及び配置は、行政改革が強力に進められる中では IL088 号条約を遵守する上での必要最小限のものであり、付属施設等を職業安定機関でないとすると、条約第 3 条に反する。

仮に付属施設等が、条約上の必要最小限の職業安定機関ではないとするのであれば、これを官民競争入札等の対象とすることはできず、むしろ廃止することとなる。

< 官民競争入札等監理委員会から提起したポイント >

3 条は、職業安定機関の具体的な数や配置まで定めるものではなく、現在の配置が条約上の必要最小限であることの根拠が不明確ではないか。

ハローワークが近接して存在する都市部などは、一部を民間に委託しても、条約上の必要最小限のセーフティネットの配置義務（3 条）に違反しないのではないか。

(ア) 「現在のハローワークの数及び配置は、行政改革が強力に進められる中では IL088 号条約を遵守する上での必要最小限のものである」、「(ハローワークの定員及び拠点数の現状は) IL088 号条約の第 3 条に従い、経済・社会情勢の変化に伴う行政需要の変化に応じて機関の配置見直しを不断に行ってきた結果である。よって、「余り」のハローワークというものはない。」(平成 18 年 11 月 10 日 厚生労働省作成「ハローワーク業務の市場化テストについて」5 頁参照)との見解は、条約の解釈として妥当か。

(イ) 民間に業務を委託したハローワークも条約上の「職業安定組織」を構成するとの解釈に立つ場合には、ハローワークの職業紹介業務を民間に委託しても、条約 3 条との関係では問題を生じないとの解釈でよいか。

(関連論点)

条約 3 条の「各地理的區域について十分な数であって使用者及び労働者にとって便利な位置にある地区職業安定機関・・・の網状組織」は、誰がどのように判

断するのか。

(3) 「職業紹介組織」のネットワーク性

< 厚生労働省の見解 >

ILO88 号条約第 2 条、第 3 条、第 6 条等を踏まえれば、他のハローワークとの全国的ネットワークを構成する付属施設(ハローワークプラザ、学生職業総合支援センター、ヤングワークプラザ、マザーズハローワーク等)は、条約上の職業安定機関である。

「他のハローワークとのネットワークを構成」とは、国の職業紹介、就職指導、その他の雇用対策に必要な業務を行うため、関係情報を共有し、相互に連携することを意味する。

< 官民競争入札等監理委員会から提起したポイント >

「職業安定機関の全国的体系」を構成しているかどうかの本質は、国の責務として真に必要な最小限のセーフティネットの体系をなしているかどうかであり、情報ネットワークを構成するか否かという技術的要素により決定されるものではないのではないのか。

そもそも 6 条が、仮に職業安定機関がネットワークを構成すべきことを定めているとしても、ネットワークを構成する国の機関が全て条約上の職業安定機関である、とは言っていないのではないのか。

「他のハローワークとの全国的ネットワークを構成しない、自己完結型(セーフティネットとしての全国ネットワークと切り離され、当該一箇の施設で受理した求人・求職のみを用いて職業紹介を行う)の事業」の場合(人材銀行)は、ILO 条約の職業安定組織ではないが、

「他のハローワークとの全国的ネットワークを構成する」場合には、ILO 条約上の職業安定組織である

との見解(平成 18 年 11 月 10 日 厚生労働省作成「ハローワーク業務の市場化テストについて」33 頁参照)に関し、ネットワークの有無によって ILO 条約の対象か否かについて決めるのは、妥当な解釈か。

(注)厚生労働省によれば、「他のハローワークと全国的ネットワークを構成」とは、「国の職業紹介、職業指導、その他の雇用政策に必要な業務を行うため、関係情

報を共有し、相互に連携することを意味する」としている。

(関連論点)

IL088号条約上、「ネットワーク」に関係し得る規定として、2条(「国の機関の指揮監督の下にある職業案的機関の全国的体系(national system)」)、3条(「職業安定機関の網状組織(network)」)、6条(「最初の職業安定機関が求職者を適当な職業に斡旋することができない・・・場合には、求職及び求人をも他の職業安定機関に連絡すること」)があると思われるが、ネットワークとの関係で、これらの規定をどのように解すればよいか。

条約上、上記の他にも、「ネットワーク」に関係し得る規定はあるか。

(4) 「無料の職業紹介組織」

条約1条の「無料」とはどのような意味か。求職者及び求人企業から対価を求めないことを意味すると解してよいか。

ハローワークの職業紹介事業を民間事業者に委託する場合、当該事業者は、求職者、求人企業からは対価を求めないが、国からは委託費を受け取ることとなるが、このような場合であっても、条約1条の「無料」の職業安定組織に該当すると言えるか。

2. その他の論点

(1) 豪州のように、国の監督の下に、職業紹介事業の実際の担い手は全て民間事業者に委ねる方法は、IL088号条約に抵触するのか。豪州の件については、条約勧告適用専門家会合等のILOの機関において、(明示的又は黙示的な)判断は示されていないのか。

(2) ILOにおいて、IL088号条約の適用が問題にされた前例にはどのようなものがあるのか。

常勤職員と非常勤職員との比較（概要）

	常勤職員（非現業）	非常勤職員
採用	競争試験又は選考	競争試験又は選考によらず採用できる
勤務時間	原則として1日8時間、1週間40時間	日々雇用職員は1日8時間以内 その他の者は常勤職員の1週間の勤務時間の3/4以内
給与	一般職給与法による	委員、顧問等には、勤務1日につき一般職給与法第22条第1項に定める額（35,300円、特別の事情がある場合には100,000円）以下の手当を支給 その他の者には、常勤職員との権衡を考慮して予算の範囲内で支給
分限	国公法第75条～第81条の6の規定による	次を除き左に同じ ・定年退職に関する規定は適用除外
懲戒	国公法第82条～第85条の規定による	左に同じ
行政措置要求	国公法第86条～第88条の規定による	左に同じ
不利益処分の審査	国公法第89条～第92条の2の規定による	左に同じ

	常勤職員（非現業）	非常勤職員
服務 争議行為禁止 政治的行為制限 私企業からの隔離等	国公法第96条～第106条の規定による	次を除き左に同じ ・ 服務の宣誓、 営利企業の役員等との兼業、 営利企業への就職、 兼業、 株式所有、 に関する規定は適用除外 ・ 委員、 顧問等は、 政治的行為制限に関する規定も適用除外
休暇	勤務時間法第16条の規定、規則15-14等による	人事院の定める要件を満たす者に対して人事院の定める日数の年次休暇が与えられる
職員団体	国公法第108条の2～第108条の7の規定による	左に同じ
退職手当	退職手当法による	常勤職員について定められている勤務時間以上勤務した日が引き続いて12月（当分の間は6月）を超えるに至ったもので、その超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することとされているものには適用される
年金	共済組合法による	厚生年金保険法又は国民年金法による
医療保険	共済組合法による	健康保険法又は国民健康保険法による

再任用短時間勤務職員を除く。