

ハローワークの市場化テスト 今後の主な論点について（メモ）

I 実施内容

【官民の窓口の併設】

- 同じハローワーク（官）が、一方で受託事業者を監督しつつ、他方で、自ら当該民間事業者と競争することは、利害相反とならないか。どうすれば、こうした懸念を除去できるか。
- 「官民の窓口を自由に選択」とあるが、具体的にどのように実施するのか。利用者が「窓口を自由に選択」といっても、官と民との差異が明確でないことから、利用者が混乱する、官に利用者が集中する、などの懸念はないか。
- 官民の窓口の併設により官民が同様の体制を整備することで、却って効率性が低下したり、民間事業者による創意工夫の余地が制限されたりする恐れはないか。
- 官民の窓口を併設する場合、それぞれの実績をどのように比較するのか。官側のコストが開示されないと、官と民のコストが全く違う中で質のみの競争となる可能性もあり、イコールフットィングにならないのではないか。
- 特区として実施された「官民共同窓口の設置による職業紹介事業」は、どのように評価されているか（特に反省点は何か）。今回の厚生労働省の案は、右の反省点等の評価を踏まえたものとなっているか。

【民間委託の対象範囲】

- 「失業認定を厳正に行うための職業紹介」は、具体的にはどのように実施するのか。実施方法が、民間事業者の利用者にとって手間となる場合には、結果として雇用保険受給資格者の多くが官に流れるようなことにならないか。
- 具体的にどのような者が「チーム支援」の対象となるのか（事前に「チーム支援」の対象者であるかどうかを判断することは可能か）。これらの者についても、民間事業者が職業紹介を行うこととしても問題ないのではないか。
- 官と民とでそれぞれ得意な分野があること等を踏まえ、利用者の利便性や効率性の観点から、官と民が全く同じ業務を行うのではなく官と民とで一定の業務分担を行う、といった方法については、どう考えるか。

【実施施設】

- 「東京（23区内）2所」で「100～120名程度の従業員規模」とのことであるが、具体的にはどのハローワークで実施する予定なのか（従業員規模は、ハローワーク全体のものか。また、非常勤職員も含まれているのか）。どのような基準で実施対象ハローワークを選定するのか。

※5/23 監理委員会において、厚生労働省から「レイアウトも含めたことも考えながら選択していきたい」旨の発言あり。

II ネットワーク

- 官と民のイコールフットィングを確保するためには、官が職業紹介に利用する情報については、すべての情報をお互い同様の方法で民間事業者に提供するのが原則と考える

が、厚生労働省案では、各情報の取扱いについて、官民でどのような違いがあるのか、そうした違いを設ける合理性・必要性について、個別の情報毎に具体的に明らかにすべきではないか。

【求人情報】

- 求人情報については、CD-ROM（又は DVD、専用回線等）によって毎日、全国情報を提供するとのことであるが、その場合とハローワークにおける情報ネットワーク（総合的雇用情報システム）を利用する場合とで、得られる情報に内容、速報性等の点で違いがあるか。
- 非公開の求人情報について、事業主の了解を確認した上で提供するとしているが、民間事業者は官の監督下にあるため、非公開の求人情報も求人企業の同意なく民間事業者に提供することができるのではないか。公共サービス改革法の考え方（民間事業者の守秘義務等）を企業に理解してもらう努力がまず必要ではないか。
- 仮に事業主の了解が必要であるとした場合には、どのような方法によって了解を取るのが適切と考えるか。
- 過去の求人情報を民間事業者が利用することは可能か。

【求職情報】

- 官のハローワークが有する求職情報、及び民間委託したハローワークが有する求職情報は、どのような取扱いとするのか（相互に提供するということか）。
- 例えば、民間委託したハローワークに来訪した求職者について、官のハローワークが有する過去の求職情報等を民間事業者が利用することは可能か。

【その他の情報】

- 「企業指導情報」とは具体的にどのようなものがあるのか。求職者の利益を考えた場合には、企業指導情報のすべてを当然に非提供とするのではなく、必要な情報を提供することは考えられないか。

※5/23 監理委員会において、厚生労働省から、「労働関係法令違反について、ハローワークで指導した履歴が入っておりまして、何月何日にこういう指導をして、こういう改善が見られたという細かい内容が全部入っております」、「企業情報で必要な情報がさらにあるかと思いますが、そうしたものに付きましては、今後議論させていただきたい」旨の発言あり。

Ⅲ 求職者選別・求人求職者情報管理の問題

【求職者選別】

- 就職困難者を民間委託の対象とする場合の委託の方式をどのようにするか（就職目標等の設定が適切か。それ以外の適切な方法があるか等）。
- 求職者の選別を行わないための仕組みの整備をどのようにするか。
 - ・ 就職困難者を誰がどのようにして判定するか。
 - ・ 窓口利用者に対するアンケートは、どのようなものが考えられるか。
 - ・ ディスインセンティブ方式は、どのようなものを考えているか。
 - ・ 他の方策としてどのようなものが考えられるか。

- ・ 例えば、就職困難度の高い求職者について別契約とし、就職した場合に成功報酬を支払う、といった方法については、どう考えるか。

【求人求職者情報管理】

- 民間事業者が得られる求人求職情報の適正利用、守秘義務について行為規制を課すとしているが、具体的にどのような手当て（法特例その他）が考えられるか。

IV その他

【入札参加資格等】

- 「一定数の正社員の確保」とあるが、具体的にどのようなことを想定しているのか。
- 労働関係法令違反企業を入札から排除するとあるが、どのような法令違反が排除の対象となるか。

【イコールフットィングの確保】

- 官民のイコールフットィングを確保するために、求人・求職情報へのアクセスの問題のほかに必要な措置、留意すべき事項としてどのようなものが考えられるか。
- 民間事業者の創意工夫の余地を確保するために、民間事業者が事業を実施するに当たって、どの程度の自由度を認めるか。
※5/23 監理委員会において、厚生労働省から「民間事業者から自由に営業時間を設定したいなどのご希望について、基本的に対応していきたい」旨の発言があり。
- 建設・港湾労働者の職業紹介を民間事業者が適切に実施するために、どのような方法が考えられるか。

【情報の開示】

- 民間事業者からは、市場化テストに当たって、ハローワークの業務実態とコストに関する情報の詳細な開示を求める声があるが、具体的にどのような情報を開示することが適切か。

【事業開始時期】

- 諮問会議の民間議員ペーパーにおいては、「早急に所要の準備に取り組み、平成20年度に実施すべき」とされているが、実施要項の審査、民間事業者への周知、落札者への十分な引継ぎ等について、どの程度の時間が必要か。

【法令改正】

- 法律の特例については、人材銀行と同様の措置（取扱職業の範囲の制限に関する職業安定法第32条の11に関する特例）を設ければ十分か。それ以外に法特例を設けないことについて、官と民のイコールフットィングを確保するとの観点から問題が生じないか。
 - ・ 例えば、公共職業安定所は、公共職業能力開発施設の行う職業訓練のあっせんを行うこととされている（職業安定法19条）が、同条に関する法令の特例を設けなくても、民間事業者にも官と同様のあっせんが認められるのか。

(参考) 公共職業安定所に関する主な規定

- ・ 公共職業安定所が行うこととされている業務
求人・求職の開拓（18条1項）、公共職業訓練のあっせん（19条）、職業指導の実施（22条）など
- ・ 公共職業安定所が行うことができるとされている事項
関係者への協力等の要請（18条2項、24条）、適性検査の実施（23条）など

○ 政省令の制定等は必要か。

【条約との関係】

○ ILO88号条約との関係については、どのような整理としているのか。

※5/23 監理委員会において、厚生労働省から「今回の方式によると、官が全国ネットワークを構成している形がきちんと担保されているので、条約違反の問題は生じない」旨の発言があり。

(以 上)