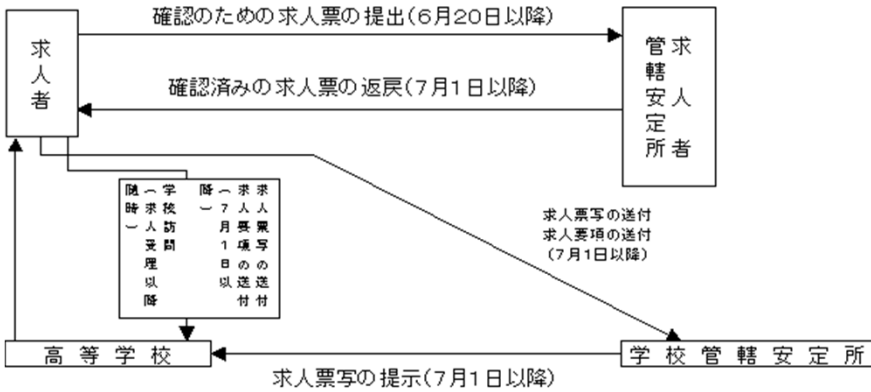


要望	要望事項(事項名)	具体的要望内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁
1	求人企業に対する各種助成金等の支給における公平性の実現	求人企業に対する各種助成金・補助金・奨励金にあたって、「ハローワーク経由」条件を完全に撤廃し、職業紹介事業者のみならず、求人メディアなど、すべての民間の入職経路でも給付を可能とすることで、公平公正な企業助成を実現する。	以下の三つの給付制度においては規制緩和が図られてきているが、受給できる事業主に対して、「ハローワーク又は一定の要件を満たす無料・有料の職業紹介事業者の紹介により雇い入れる事業主であること。」が条件づけられている。 ●新規・成長分野雇用創出特別奨励金・・・新たな雇用機会の創出が期待できる新規・成長15分野を中心として、各分野の事業主が非自発的な理由で離職を余儀なくされた中高年齢者等について、前倒して雇用する場合又はOJTを中心として職業訓練を行う場合に、奨励金が支給される。 ●緊急雇用創出特別奨励金・・・雇用情勢が悪化した地域に所在する事業主で、解雇、倒産等により離職した中高年齢者等をハローワーク又は民間の職業紹介事業者の紹介により継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対し、奨励金を支給する。 ●特定求職者雇用開発助成金・・・高齢者、障害者等の就職が特に困難な者又は緊急就職支援者を継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して、賃金の一部が支給される。 ※当協会において、障害者雇用支援キャンペーンとして会員の求人メディアで、無料の障害者の求人広告を掲載することを実施した折にも、「趣旨はおおいに賛同するが、求人メディアを活用しても助成金が給付されないで、ハローワークにお願いする方がメリットがある。」という求人企業が見られた。入職経路がNO.1(※)である求人広告を通じて各種給付が行われることにより、助成金活用が進み、就職困難者等の雇用が促進され、公平公正な助成金運用が実現する(※入職経路シェア:2002年・雇用動向調査より 求人広告31.7%、ハローワーク21.6%、有料職業紹介事業者1.7%)。	厚生労働省HP「各種助成金、奨励金の制度」 http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/etc/antei/index.htm	厚生労働省職業安定局等
2	高校新卒者の求人活動の効率化	ハローワークへの求人票の提出・確認及び各校への求人票の郵送の廃止。 ※求職活動の安全性を担保するための代替措置案として、下記のような求人求職システムの電子化による情報の一元的管理とスクリーニングが考えられる。 1)ハローワークへの求人票の提出・確認及び各校への求人票の郵送は廃止する。これまで行っていた求人票関連業務は民間の地域キャリアセンター(仮称)に委託を行う。「高校の求人求職の一元管理業務」を位置づけ、インターネットによる求人依頼・応募を今後の原則とする。これにより求人求職事務の効率化、内定・応募の一元管理によるマッチングの推進、追加募集情報の迅速な提供が可能になる。 2)指定校制・就職実績企業重視主義を排するために、求人地域・学校の選定は原則地域のキャリアセンターで公平公正に行う。これまでハローワークがマンパワーをかけて行っていた求人票における業態・労働条件のチェック作業は、新規プログラムを開発してコンピュータ上でスクリーニングする。 3)地域のキャリアセンターは民間委託による運営を原則とする。	高校生の採用ニーズが年々低下する中で、求人企業は、求人票の記入・郵送(ハローワーク及び高校)、ハローワークの確認印の受領・返戻、求人のための高校訪問などを行わなければならない(下図参照)、自由応募の大学生採用と比べて負担が多く手続きが煩雑な高校生採用を敬遠しがちとなる。手続きを簡略化し、民間の活用によって、形骸化した流れを改善し、円滑な高校生採用を進める。 	職業安定法第26条(学生生徒等の職業紹介等) 同法第27条(学校によるハローワーク業務の分担)	厚生労働省職業安定局首席職業指導官室 文部科学省初等中等教育局
3	公務員(国家・地方)採用の受験資格における年齢制限の撤廃	国家・地方公務員及び政府関係諸機関の職員採用における年齢制限を撤廃する。	雇用対策法および国家公務員法において、受験者(応募者)に対して、年齢にかかわりのない平等な取扱を求めているにもかかわらず、以下のような受験資格が定められている(国家公務員採用I種試験(平成16年度)の場合)。 1昭和46年4月2日～昭和58年4月1日生まれの者(21歳～33歳) 2昭和58年4月2日以降生まれの者で次に掲げるもの ア 大学を卒業した者及び平成17年3月までに大学を卒業する見込みの者 イ 人事院がアに掲げる者と同等の資格があると認める者 採用における年齢差別の行政の取組み・指導が官民で差があることについて、平成13年9月28日、当時の坂口厚生労働大臣は閣議後の定例記者会見において以下のような発言を行ったが、まだ実行されていない。 「国家公務員および地方公務員につきましては、この年齢制限緩和の努力義務規定は適用除外となっておりますけれども、公務員につきましても本改正の理念の具体化に向け適切な対応が図られるよう努めるべきであるとの国会決議がなされているところでございます。つきましては、各省におかれましても年齢に関わりなく均等な機会を与えるとの考え方に沿って選考採用が行われるよう適切に対応いただきますようお願い申し上げます。」	雇用対策法 第7条 事業主は、労働者がある能力を有効に発揮するために必要であると認められるときは、労働者の募集及び採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えるように努めなければならない。 国家公務員法 第二十七条 すべて国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われ、人種、信条、性別、社会的身分、門地又は第三十八条第五号に規定する場合を除くの外政治的意見若しくは政治的所属関係によつて、差別されてはならない。 第四十六条 採用試験は、人事院規則の定める受験の資格を有するすべての国民に対して、平等の条件で公開されなければならない。	人事院 厚生労働省

要望	要望事項(事項名)	具体的要望内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁
4	10人未満の事業所に対する就業規則作成の義務づけ	10人未満の事業所にも就業規則作成を義務づけることにより、労働者保護を図る。	労働基準法第89条では、「常時10人以上の労働者を使用する使用者に就業規則作成義務」を課している。一方で、雇用契約時に書面で労働条件を明示することが労基法で義務付けられており、10名未満の場合でも労働条件明示書は必須であるが、徹底されていない現状があるため、労働条件をめぐるトラブルも絶えない。日本の労働者の大半は、10人未満の事業所で働いており、その事業所に就業規則の作成を義務付けることで労働者の保護が図られる。同時に、改正労働基準法において義務づけられた解雇権の濫用防止を10人未満の事業所に適用することも労働者保護の観点から必要である。	労働基準法第89条(常時10人以上の労働者を使用する使用者の就業規則作成義務)	厚生労働省
5	社会保険に加入している企業の公表	社会保険(雇用・労災・健康・厚生年金)に加入している企業名を厚生労働省・社会保険庁のホームページ上で公表することによって、求職活動の円滑化を進める。	法的に社会保険(雇用・労災・健康・厚生年金)の加入義務がある法人の中に、未加入の事業者が散見される。求職者にとっては、応募する企業の社会保険加入状況は重要な情報であるが、それを客観的に確認する方法がない。 以下、2004年7月27日の日経新聞より抜粋－厚生年金未加入事業者、職権で強制加入へ・社会保険庁－厚生労働省・社会保険庁は厚生年金に加入しない事業所を強制的に加入させる「職権適用」を今年度中に実施する方針を決め、地方の関係機関に通知した。今秋から対象事業所を洗い出す作業に着手して厚生年金に加入させ、保険料納付に応じない場合は資産差し押さえに踏み切る。厚生年金保険法では、すべての法人事業所と5人以上の従業員がいる個人事業所は厚生年金に加入する義務がある。だが実際には保険料負担を嫌って厚生年金の加入手続きをとらない事業所が多い。保険料を徴収する社会保険庁の調べでは、2002年度に新規に開業した約9万6000の事業所のうち18%が加入していなかった。	<法人の社会保険加入義務に関わる法律> ●医療保険に関する法律 健康保険法、船員保健法、各種共催組合法 ●年金保険に関する法律 厚生年金保険法 ●雇用保険に関する法律 雇用保険法 ●労災保険に関する法律 労働者災害補償保険法、労働安全衛生法	厚生労働省 社会保険庁
6	ハローワークの民間委託を推進するために詳細なコストの公開	職業紹介やそれ以外の様々な業務におけるの民間委託を推進するために下記のようなハローワークのコストを詳細に公開する。データがない場合は第三者機関の実査による把握も必要。 ①ハローワークにおける「紹介件数」と「就職件数」のうち、求職者自身の自己検索によるものの割合(県別及び全国)。 ②上記①の「紹介」及び「就職」に関わるコスト(人件費、一般管理費、施設費等を含む)。所別・サービス内容別作成し、民間比較を可能にする。 ③②を失業期間1年以内の求職者に関わる業務ととそれ以外に分けてのコスト。 ④ハローワークごとの予算収支、貸借対照表、科目別支出の試算書もしくは概算書。 ⑤ハローワークに関する1000万円以上の業務発注・アウトソーシング項目とその委託先一覧の過去3年分の資料。職業紹介業務に係る発注だけでなくハード・ソフト関連、広告宣伝、各種業務の委託等含む。 ⑥ハローワークの現場に寄せられる求職者の苦情の件数推移とすべての苦情内容。 ⑦ハローワークの現場に寄せられる求人者の苦情の件数推移とすべての苦情内容。 ⑧ハローワーク職員の業務分析データ(どのような業務にどれくらい時間をかけているのかを把握するため代表的なハローワークの職業紹介担当者全員の任意の1週間の行動記録)。 ⑨ハローワーク職員の正確な人数(過去5年間の正規・非正規雇用者)。	ハローワークの民間委託においては、ハローワークごとの財務諸表や「就職者一人あたりのコスト」等は公開されておらず、ハローワークごと、地域ごと、サービスごとの諸データを公開することによって、適正な委託費用が見極められるようになる。		厚生労働省職業安定局首席職業指導官室が所轄
7	ハローワークはフランチャイズや業務委託等の募集情報提供は行わない	ハローワークの業務拡張(FC・業務委託等の情報提供)は、民間開放の流れに逆行するものであり、これに反対する。	厚生労働省において「ハローワークにおけるフランチャイズの独立オーナー募集に関する情報提供の早期実施」が検討が行われている。ハローワークの本来業務である雇用の斡旋の枠組みを超えて、業務範囲をFC・業務委託等の情報提供にまで拡張することは民間開放の流れに逆行するものである。FC・業務委託等の非雇用分野の情報提供は、長年にわたって民間の各種求人メディアが取り組んできたものである。また、この領域は特段の審査ノウハウを必要とするものであり、それを有しないハローワークが取り組むことは求職者に対し、新たなリスクを生むことになる。	職業安定法第5条(政府の行う業務)では、「失業者や求職者への職業紹介や職業指導」を前提としており、フランチャイズシステムのような権利ビジネスの仲介は国が行うべきものではない。	厚生労働省

要望	要望事項(事項名)	具体的要望内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁
8	「民間委託による長期失業者の就職支援事業の概要」における適用対象者の拡大	現在の適用対象は、5都道府県在住の30～60歳未満で1年以上の長期失業者長期失業者であるが、これをさらに拡大し、最終的にはすべてを民間委託の対象とする。	例えば、厚生労働省の平成16年度「民間委託による長期失業者の就職支援事業の概要」においては以下のように限定されており、民間委託の対象を拡大することにより、雇用の改善を図る必要がある。 ■対象地域 大都市圏において実施。(注)具体的には、北海道、東京、愛知、大阪及び福岡の5都道府県10地区。 ■対象者 平成16年度には、約5,000人の長期失業者を対象として実施。(注)具体的には、ハローワークに求職の申込みをしている30歳以上60歳未満の者のうち、離職後1年(雇用保険受給者にあつては、離職後1年、かつ、雇用保険受給終了後2か月、雇用調整方針の対象者にあつては、雇用保険受給終了後2か月)以上、ハローワークで求職活動に積極的に取り組んできた者であつて、民間事業者の就職支援等の利用を希望する者。 ■委託費の支給 成果に対する評価に基づく報酬という観点から、次のとおり、対象者の就職及び職場定着の状況に応じて委託費を支給。 (1)対象者が1年以内に職業紹介で就職した後6か月以上職場に定着した場合→対象者1人当たり60万円 (2)対象者が1年以内に職業紹介で就職した後6か月未満で離職した場合→対象者1人当たり30万円 (3)対象者が1年以内に職業紹介で就職しなかった場合→対象者1人当たり20万円	平成16年1月30日(金) 厚生労働省職業安定局業務指導課 発表 「民間委託による長期失業者の就職支援事業における入札等の在り方に関する検討会報告書等について」	厚生労働省
9	「民間委託による長期失業者の就職支援事業の概要」における助成金の支給要件の拡大	現在の長期失業者就職支援事業では、①ハローワークの求人案件を利用した場合には受託事業者が紹介した実績にならないが、ハローワークの求人案件は公共財であり、これを利用した場合でも実績とする。②長期失業者の就職は能力開発を行うことが効果的であるので、民間委託に当たっては就職に資する能力開発についても新たな受託事業とし、職業紹介とセットでの受託を可能とする。③長期失業者の場合、正社員としての採用は難しい場合が多い。求人者の採用ニーズが多様化している現在、正社員への就職だけでなく常用のアルバイトやパートに就くことも実績とする。④就職実績とみなす期間として現行は6ヶ月間であるが、民間事業者の慣習にあわせ3ヶ月間に期間を短縮する。	平成16年度「民間委託による長期失業者の就職支援事業」の拡大が図られることにより、民間の活力を高め雇用の改善を図る必要がある。	民間委託による長期失業者の就職支援事業 企画競争心得書・仕様書	厚生労働省職業安定局
10	就職困難者の就職促進における民間会社の活用	現在、長期失業者にのみ行っている民間人材紹介機関への委託であるが、就職の難しい障害者やフリーター、ホームレスなど就職困難者を対象とした新たな受託事業を実施し、民間機関を活用した就職促進を図る。	就職困難者に対して、官民が連携して取り組むことにより、就職促進を図る。	民間委託による長期失業者の就職支援事業 企画競争心得書・仕様書	厚生労働省職業安定局
11	官業の民間への業務委託契約における民間の知的財産権の保障	①就職支援分野のみならず、すべての官業における民間への業務委託契約書で民間の知的財産権を保障する。 ②上記契約書の内容を本件趣旨に沿って改定する。	①「民間委託による長期失業者の就職支援事業における入札等の在り方に関する検討会報告書」(H16年1月・厚生労働省)に定める契約書の仕様に以下の記載がある。 ※第6 契約書の内容 6. 権利義務の帰属 (2)特許権、著作権等 ○他の委託契約の例を踏まえ、委託事業の実施に伴って生じた特許権、著作権その他の権利は、委託者に帰属するものとする。 ○他の委託契約の例を踏まえ、受託民間事業者は、委託事業の実施が第三者の特許権、著作権その他の権利と抵触するときは、その責任において、必要な措置を講じなければならないものとする。 ②H16年2月6日に開催された上記に関する民間への説明会で、厚生労働省担当者から以下の発言があつた。 「”委託事業の実施に伴って生じた特許権、著作権その他の権利は、委託者に帰属する”というのは、民間事業者が実施しているものでそのやり方がいいというもの、ハローワークでも実践させていただくという意図である。」受託事業の入札応募にあたっては、企画書を提出し、実務面のノウハウ・コスト・戦略まで所轄の部署に明らかにすることになるが、民間の受託事業者は、自らの創意工夫により公的機関との差別化を促すことが成果を上げる源泉であり「受託するためには、自社のノウハウがハローワークに吸い上げられることを了承せざるを得ない」ということでは、民間の受託意欲を萎えさせるのみならず、事業上のリスクを負うことになる。特許や実用新案レベルから一般の知的財産の諸権利まで明確に担保されることが民間の活用につながる。	①民間委託による長期失業者の就職支援事業における入札等の在り方に関する検討会報告書等について http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/01/s0130-4.html ②①の契約書の内容 http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/01/s0130-4g.html	厚生労働省職業安定局首席職業指導官室
12	ハローワークの求人案件からの悪質求人の排除	全件受理が原則のハローワークの求人企業では、消費者トラブルが多い企業の求人を求職者に紹介することになる。今後、ハローワークインターネットでの求人名公開が進めば、その危険性がより高まるため、職業安定法改正により悪質な消費者トラブルが多い企業など、問題企業の求人は受理しないことを可能にする法体系とする。	ハローワークの求人情報の品質向上により、求職者のより良い就職を実現する。	職業安定法第5条の5	厚生労働省職業安定局
13	民間を活用した失業認定	失業認定を民間に委託し、求職者が失業認定を受ける場合は「官民の最寄りの機関を選択できるようにする。	ハローワークまで出向いて失業認定をもらう求職者の不便さを無くすため、民間紹介会社等による代行認定を可能にし、求職者の最寄りの機関で認定を受けられるようにすることで失業者の利便を図る。	雇用保険法第15条の3	厚生労働省職業安定局

要望	要望事項(事項名)	具体的要望内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁
14	ハローワークの未充足求人との民間機関への開放	ハローワークにおける職業紹介・マッチングの効率化とミスマッチの解消のために、全国のハローワークの求人求職データベースのうち、求人求職申込から3ヵ月を経てもマッチングのなされない求人求職情報をその当事者の同意を得た上で、民間の労働力需給調整機関に公開することによって官民協同で雇用の促進を図る。例えば全国の求人情報メディアにおける営業担当者は1万名近くおり、その求人開拓力は雇用のマッチングに大きな役割を期待できる、	<ul style="list-style-type: none"> ●H15年に厚生労働省が行った「労働力需給のミスマッチの状況に関する調査」によれば、ハローワークで求職活動を行っている者のうち、調査当日「応募しなかった者」が84.3%と極めて高くなっている。求人に応募しなかった理由としては、「希望する職種の求人がない」を理由とする者が39.3%と最も高い。次いで、「求人の求める能力・資格・経験等とあわない」を理由とする者が22.7%となっている。 ●入職経路シェア(2002年・雇用動向調査より)は、求人広告31.7%、ハローワーク21.6%、有料職業紹介事業者1.7% ……となっており、求人情報メディア等の民間との連携が行われることにより雇用の開発・促進が大いに推進されるものと思われる。 ●2002年・雇用動向調査によると未充足求人数は約34万人に上り、うちパートタイム労働者数は約12万人である。 		厚生労働省職業安定局首席職業指導官室
15	ハローワーク施設の活用	ハローワークの「場」は公共のスペースであり、その「場」に求人メディアのラックの設置や民間労働力需給調整事業者のサービス内容の広報ポスターの掲示等を行いたい。	<p>H16年度の厚生労働省の年度方針には「官民による労働力需給調整機能の強化を進める。」とあり、しごと情報ネット以外でも積極的な官民連携が求められる。全国に約600箇所あるハローワークの「場」が民間に提供され、有効活用されれば、さらなる官民連携の実効が期待できる。</p> <p>* 全国求人情報協会の会員だけでも年間約400万件の求人情報を提供しており、その情報を求職者が利用できる機会を増やすことは重要な雇用推進の施策になる。</p>	厚生労働省H16年度方針「雇用再生に向けた労働市場政策の推進」 依然として厳しい雇用失業情勢及び構造改革が加速される中での雇用への影響に対応し、早期再就職を強力に促進するとともに、官民による労働力需給調整機能の強化を進める。あわせて、民間を活用した長期失業者対策の強化、地域の自主性を活かした雇用創出の促進、産業別、職業別の労働移動支援等、失業者の特性に応じたきめ細かな雇用対策を推進し、雇用再生の実現を図る。 〔平成16年度厚生労働省予算案の概要〕より抜粋)	厚生労働省職業安定局首席職業指導官室 労働需給調整事業課
16	公務員採用の際の民間求人情報事業者の活用	公務員の求人について、求職者に対し広く募集機会を知らせるために、すでに相当の実績がある求人メディアの活用を図る。人員の採用部署に適当な募集採用費用を予算化し、求人情報メディアの活用を図る一方で、適正な求人情報メディアを選別するための規程や業者登録制度を整備する。	民間の求人情報事業が拡大・一般化する中で、これを利用する求職者に公務員の求人情報を提供することは、今まで以上に公平な就職機会の拡大につながる。		人事院
17	ハローワークの自己検索機のスタート画面にしごと情報ネットの案内を	ハローワークを来訪する求職者にできるだけ多くの求人を案内するために、民間が収集した求人案件の閲覧が可能なようにハローワークの自己検索端末機でしごと情報ネットの情報を閲覧できるようにする。	ハローワークを利用する求職者に官民連携して求人情報を提供することにより、早期就職の実現を図る。		厚生労働省職業安定局