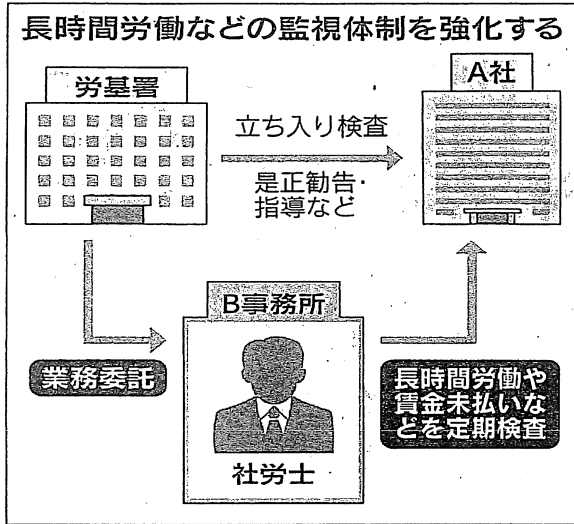


# 労基署業務を民間委託

## 立ち入り検査 規制改革会議が検討

政府の規制改革推進会議（議長・大田弘子政策研究大学院大教授）は、長時間労働などの監視を強めるため、企業に立ち入り検査する労働基準監督署の業務の一部の民間委託を検討する。各地の労基署は人手不足で監督の目が行き届いていないとの指摘がある。委託先は社会保険労務士を想定、主要国に比べて見劣りする監視体制を強化して働き方改革を後押しする。



9日の規制改革会議で検討に着手し、6月の答申に盛り込む方針。ただ厚生労働省は任意の立ち入り調査を拒否する事業所に強制的に立ち入る権限が民間人にはないため、「十分な取り締まりがでない」などと反対姿勢を示しており、今後の調整は難航が予想される。厚生省によると、立ち入り検査を担う労働基準監督官の数は約3200人。雇用者1万人あたり

の監督官をみると0.62人で、主要国ではドイツの1.89人や英国の0.93人などを下回る。規制改革会議は監督官の業務を、社会保険労務士の資格者を雇用する民間事業者に委託することを検討する。社労士は企業の労務管理や社会保険に関して助言する国家資格で、資格登録者数は約4万人。労働基準監督官の合格率は社労士試験の一部の科目が免除されるなど業務が共通する面が多くある。労働基準監督署は全国の事務所や工場に定期的な立ち入り検査し、是正勧告や指導などの行政処分を行っている。長時間労働や賃金未払いといった悪質な違反があった場合には送検、逮捕する権限を持つ。厚生省は過重労働対策として2015年4月、東京と大阪の労働局に「過重労働撲滅特別対策班」を設置。電通を立件するなど成果をあげる一方、監督官の業務量は増え続けている。政府は年内にも労働基準法を改正し、企業の残業時間の上限を「月平均60時間」として違反企業には罰則を科す方針。監督官不足が足かせになりかねないため、社労士を活用して監視体制を強め、働き方改革の進展につなげる。

取り締まり業務の民間開放としては06年に違法駐車を取り締まりを民間の「駐車監視員」に委託した例がある。警官の業務を民間が肩代わりし、警官が他の仕事に注力できるようになった（政府関係者）とする声もある。

「労働基準監督業務の民間活用タスクフォース」の設置について（案）

平成 29 年 3 月 9 日  
規制改革推進会議決定

1. 趣旨

労働基準法違反への対応について、労働基準監督官の人手不足のため事業場に対する十分な監督が困難な状況にあるとの指摘がある中、労働基準監督業務における民間活用の拡大について、規制改革推進会議（以下「本会議」という。）での議論の前に専門的検討を行うため、本会議に「労働基準監督業務の民間活用タスクフォース」（以下「タスクフォース」という。）を設置する。

2. 構成員

タスクフォースは、以下の委員により構成する。

主査 八代 尚宏

委員 高橋 滋

委員 野坂 美穂

議長及び議長代理も構成員として参画する。

3. 本会議への報告

タスクフォースにおける検討状況については、適宜、本会議に報告することとする。

4. 運営

タスクフォースの運営は、ワーキング・グループの運営に準ずるものとする。  
タスクフォースの資料及び議事録の取扱いについては、規制改革推進会議運営規則に準ずるものとする。

## 労働基準監督署定員の推移

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
		前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比
労働基準監督署定員	4,867	4,933	4,927 ▲ 6	4,893 ▲ 6	4,950 57	4,940 ▲ 10	4,931 ▲ 9	4,894 ▲ 37	4,870 ▲ 24	4,869 ▲ 1	4,878 9
労働基準監督官	3,011	3,076	3,104 28	3,135 31	3,169 34	3,181 12	3,198 17	3,207 9	3,219 12	3,241 22	3,291 50
労働基準監督官を除く定員	1,856	1,857	1,823 ▲ 34	1,758 ▲ 65	1,781 23	1,759 ▲ 22	1,733 ▲ 26	1,687 ▲ 46	1,651 ▲ 36	1,628 ▲ 23	1,587 ▲ 41

注)29年度定員は、平成29年度機構・定員の査定結果に基づくもの。

出典：厚生労働省資料をもとに高橋千鶴子事務所作成

## 失業等給付に係る国庫負担率の時限的な引下げ(雇用保険法関係)

### 改正の趣旨

現下の雇用情勢、雇用保険の財政状況等を勘案し、国庫負担率を3年間に限り引き下げる。

### 現行の内容

- 「失業」については政府の経済政策、雇用政策と無縁ではなく、政府もその責任の一端を担うべきであることから、雇用保険法の本則において国庫負担割合(基本手当の場合、1/4)が定められている。
- 平成19年より、「行政改革推進法」等の趣旨を踏まえ、本来の負担割合の55%の水準に暫定的に引下げられている。(基本手当の場合、13.75%)

### 改正の内容【平成29年4月1日施行】

国庫負担率について、**3年間(平成29~31年度まで)、時限的に引き下げる。**

- ・基本手当の場合、**13.75%(本来負担すべき額の55%)⇒2.5%(同10%)**
- ・国庫負担額 年間▲約1100億円

### 参考：国庫負担に関するこれまでの決定等

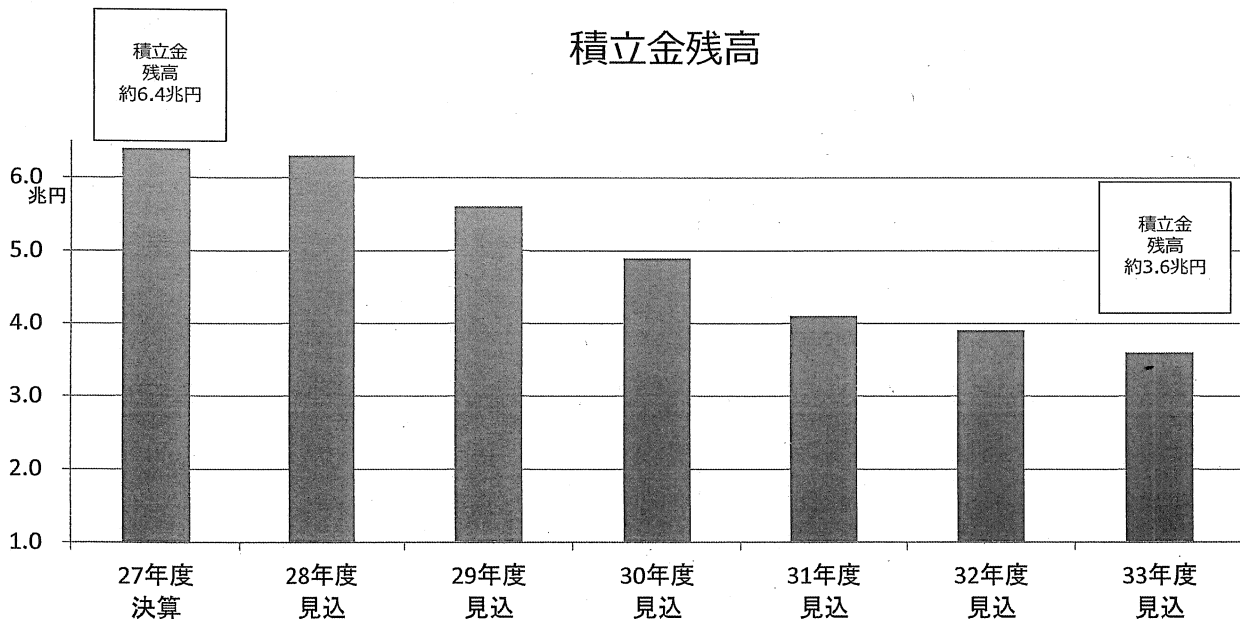
- 雇用保険法附則第13条  
「国庫は、第六十六条第一項及び第六十七条前段の規定による国庫の負担については、当分の間、これらの規定にかかわらず、これらの規定による国庫の負担額の百分の五十五に相当する額を負担する。」
- 雇用保険法附則第15条  
「雇用保険の国庫負担については、引き続き検討を行い、できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で附則第十三条に規定する国庫負担に関する暫定措置を廃止するものとする。」
- 未来への投資を実現する経済対策(平成28年8月2日閣議決定)(抄)  
「アベノミクスの成果等により、雇用情勢が安定的に推移していること等を踏まえ、雇用保険料や国庫負担の時限的な引下げ等について、必要な検討を経て、成案を得、平成29年度(2017年度)から実現する。」

### 失業等給付の財政収支の試算(平成29年度~平成33年度)

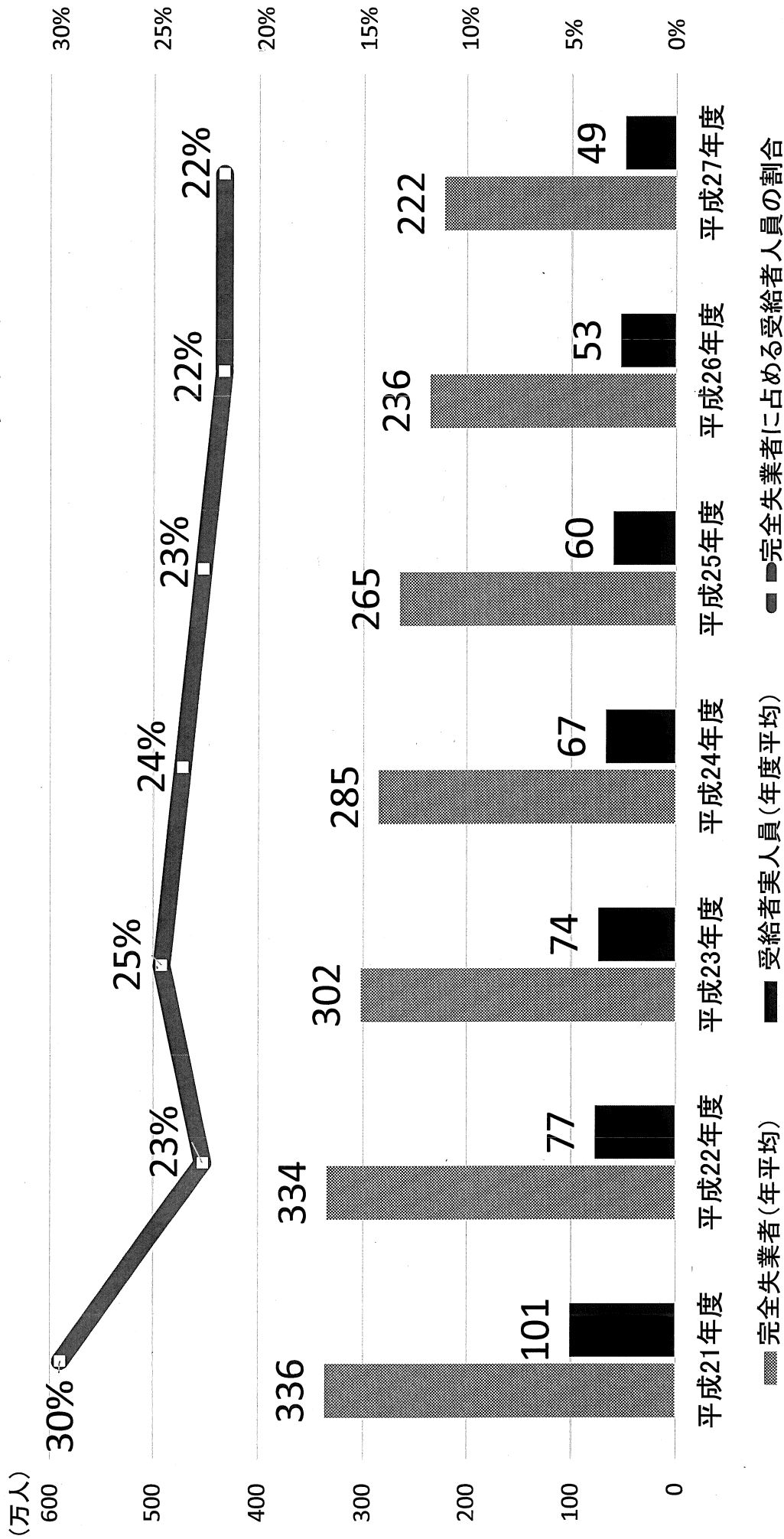
(単位:億円)

	26年度 決算	27年度 決算	28年度 見込み	29年度 見込み	30年度 見込み	31年度 見込み	32年度 見込み	33年度 見込み
収入	18,083	18,197	15,405	10,873	10,878	10,881	15,934	15,948
支出	16,118	16,523	17,030	17,601	18,182	18,406	18,615	18,823
差引 剰余	1,965	1,674	▲1,625	▲6,728	▲7,304	▲7,525	▲2,681	▲2,875
積立金残高	62,586	64,260	62,635	55,907	48,603	41,078	38,397	35,522

### 積立金残高



# 完全失業者に占める受給者人員



(注1) 完全失業率は、労働力調査(長期時系列表2 就業状態別15歳以上人口-全国(年平均))による  
 (注2) 受給者実人員は、雇用保険業務統計による(年平均)

出典: 厚生労働省資料をもとに高橋千鶴子事務所作成

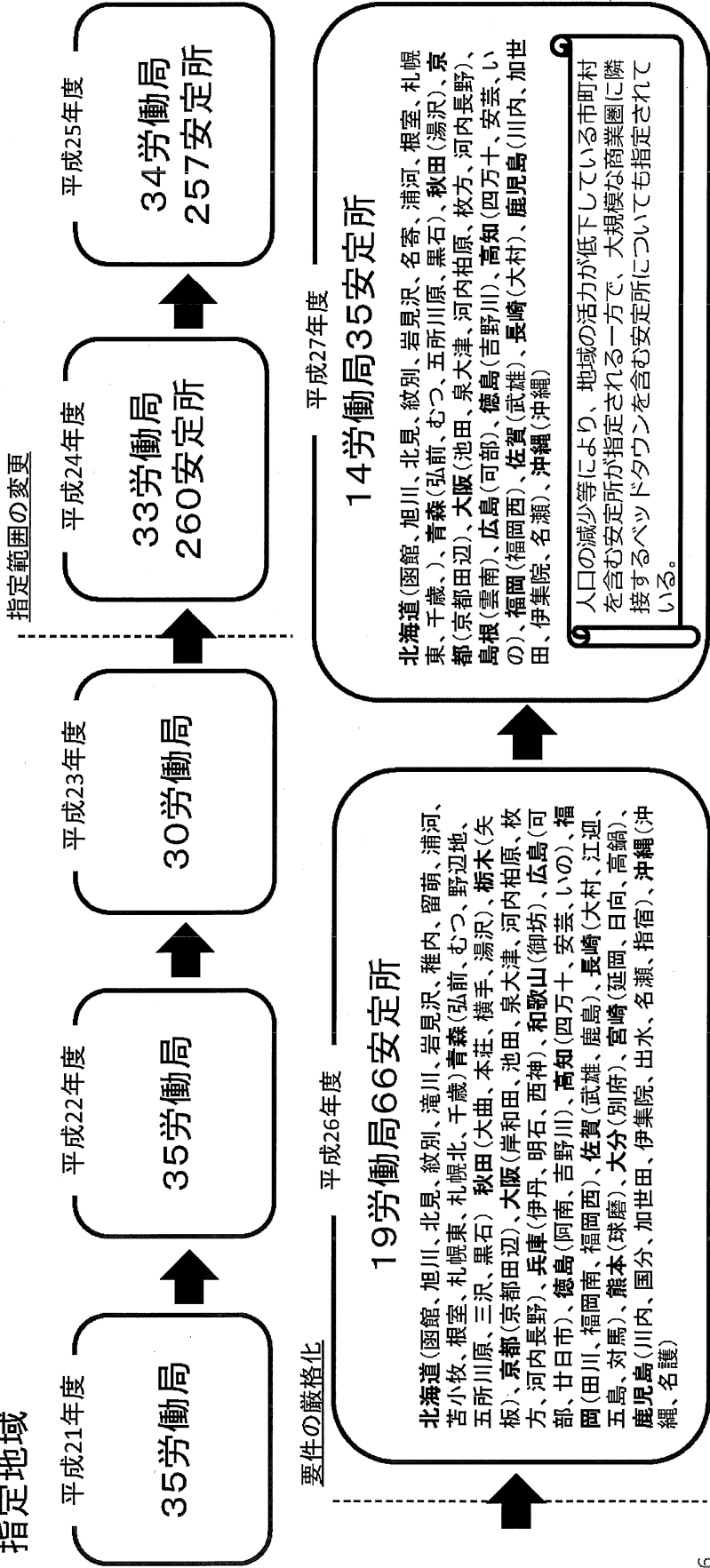
# 個別延長給付にかかる地域指定の推移

地域指定要件(平成26年改正により現在の要件となっている)

- 直近一箇月で、以下の基準のいずれにも該当する地域に居住する求職者
- 1. 有効求職者割合が、平成21年1月時点の全国の有効求職者割合以上
- 2. 有効求人倍率が、平成21年1月時点の全国の有効求人倍率以下
- 3. 基本手当受給率が、平成21年1月時点の全国平均以上

→四半期ごとに判定を行い、判定時期で把握可能な直近1ヶ月の雇用指標状況が指定要件を満たした場合  
には、当該年度を通じて対象地域となる。

## 指定地域



労働局名	安定所名
	函館
	北見
	紋別
北海道	滝川
	岩見沢
	稚内
	留萌
	むつ
青森	五所川原
	黒石
宮城	大河原
大阪	河内柏原
	枚方
	河内長野
徳島	吉野川
高知	いの
福岡	福岡西
沖縄	沖縄
	8局 18安定所

# 労働契約締結前の明示(職業安定法関係)

## 改正の趣旨

求職者等が、労働契約の締結の前に、当該契約の中に、職業紹介・募集広告で示された労働条件と異なる内容等が含まれていないかどうか確認できるよう、求人者等に新たな明示義務を課すこととする。

## 現行の内容・改正の内容【平成30年1月1日施行】

職業紹介・募集時の  
労働条件明示  
(当初の明示)  
【職業安定法第5条の3第1項の義務】

労働契約締結時の  
労働条件明示  
(労働条件通知書)  
【労働基準法第15条第1項の義務】

求人者等と求職者等との  
交渉等

### <明示が必要な事項>

業務内容、契約期間、就業場所、  
労働時間・休日、賃金、  
社会保険・労働保険の適用

以下の①～③の場合、  
契約締結の前に  
新たな明示を義務付け(※)

※ 明示が必要な事項や明示の方法は、  
「当初の明示」と同様とする予定  
【省令】

### <明示の方法>

書面の交付

※求職者等が希望した場合には電子メールも可

### ①「当初の明示」と異なる内容の労働条件を提示する場合

例) 当初：基本給30万円/月 ⇒ 基本給28万円/月

### ②「当初の明示」の範囲内で特定された労働条件を提示する場合

例) 当初：基本給25万円～30万円/月 ⇒ 基本給28万円/月

### ③「当初の明示」で明示していなかった労働条件を新たに提示する場合

例) 当初：基本給25万円/月 ⇒ 基本給25万円/月、営業手当3万円/月