

労働行政、とりわけ職業紹介業務の  
「独立行政法人」化の問題点について

全 労 働 省 労 働 組 合

## I 「はじめに」

中央省庁等改革基本法は、第32条で「国の行政組織並びに事務及び事業の減量、その運営の効率化並びに国が果たす役割の重点化…その具体化のための措置」として、その第2号で「政策の実施に係るもの」について独立行政法人の活用等を進めることとしています。

国民のための「行政改革」が必要であることは否定しませんし、効果的な行政運営が求められることは当然です。しかし「国民に対する国の責任」をどう果たすのかを十分議論しないで、「スリム化」のみを進めればよいということではありません。実際に人口1,000人あたりの公務員数（特殊法人職員を含む）を国際比較してみると、欧米諸国と比べわが国は圧倒的に少ないということが報告されています（総務庁95年統計）。この数字のみで単純に比較することはできませんが、すでに十分能率化・効率化していることを示唆し、これ以上の減量、効率化や役割の重点化は、国の国民に対する責任放棄につながりかねないことを示しています。

そもそも今回の行政改革が、国の長期債務解消に端を発した「小さな政府」を実現するためのものであり、小渕総理が就任時の所信表明で独立行政法人化を含めた10年間で20%の公務員削減に言及したことからも明らかなように、独立行政法人制度の導入は、国民の権利や生活をより豊かに保障する方向ではなく、財政的な理由によって、国の国民に対する責任をより一層縮小する手法であると指摘せざるをえません。私たちは「独立行政法人」制度の国家機関への導入は以下の問題点があると考えます。

国家行政は、第一線の機関が業務をとおして把握した実情と行政課題が機動的に政策に反映されることにより、国民生活や経済情勢などに応じた的確な行政運営を可能にしています。企画立案部門と実施部門を分離し、中期目標、中期計画と年度計画について所管大臣と受託・委託契約による業務を、独立行政法人の自律的な運営で行い事後評価する制度では、刻々変化する経済情勢への機動的な行政運営、的確な行政サービスの提供を困難にしています。

独立行政法人の運営をめぐっては、3年～5年の期間内で目標をできる限り数値により定めることとされ、目標を達成するための中期計画とその各事業年度ごとの業務運営について、府省に置かれる評価委員会による評価を受けることとされています。さらに職員の給与等について、職員の業績が反映される仕組みを導入することとされています。国民の立場に立った「効率化」は必要ですが、労働行政をはじめとする「国民の権利保障」を具

体化する行政の場合、数値目標設定による「効率化」が何をもたらすのかが十分検証されなければなりません。数値目標の達成が「行政目的」となることは、表面的な実績のみを追求する姿勢を助長し、国民全体の奉仕者として国民一人ひとりの個別ケースに応じた丁寧な行政対応を後退させかねません。

以上のように行政の実施部門の独立行政法人化は、行政の目的である国民の権利を保障する観点からは制度上の大きな問題点があり、導入について重大な疑念を持たざるを得ません。

## II 「労働行政への独立行政法人制度の導入には重大な問題があります」

### 1、勤労者の諸権利を守ることは国の責務です。

#### (1) 労働行政は国が担うべき重要な行政分野です。

戦後の新憲法は、労働者の多くの権利、すなわち勤労権（第27条第1項）、団結権、団体交渉権、争議権（第28条）、職業選択の自由（第22条第1項）等を基本的人権として規定し、あわせて最低労働条件の法定（第27条第2項）を規定し、これらを生存権（第25条）を達成する重要な手段として位置付けました。

このことは、国が自ら重要な責務として労働行政を積極的に展開していくことで、これらの諸権利の保障を、全うすることを宣言したものとと言えます。

具体的には、①資本主義経済の中で必然的に生み出される「失業」に対して、国が、経済情勢に即した有効かつ機動的な施策を打ち出し、職業紹介、雇用保険、雇用対策等の事務を一体として展開しながら、働く意思と能力のある者にその機会を保障すること、②労働条件を定めるにあたって、使用者に対して相対的・必然的に弱い立場に置かれることから生じる労働者の生命と権利への「侵害」に対して、国が、労働環境の変化に即した効果的な施策を打ち出し、労働監督、安全衛生、労災補償等の事務を一体的に展開しながら、人間らしく働く権利を保障することなどが要請されているのです。

ILO第88号条約（「職業安定組織の構成に関する条約（昭和28年10月20日批准）」）では、「第1条 この条約の適用を受ける国際労働機関の加盟国は、無料の公共職業安定組織を維持し、又はその維持を確保しなければならない。職業安定組織の本来の任務は、必要な場合には他の公私の関係団体と協力して、完全雇用の達成及び維持並びに生

産資源の開発及び利用のための国家的計画の不可分の一部として雇用市場を最もよく組織化することである。」「第2条 職業安定組織は国の機関の指揮監督の下にある職業安定機関の全国的体系で構成される。」とし、また第81号条約（「工業及び商業における労働監督に関する条約（昭和28年10月20日批准）」）が「第1条 この条約の適用を受ける国際労働機関の加盟国は、工業的事業場における労働監督の制度を保持しなければならない。第3条 労働監督の制度の機能は、次のとおりとする。（a）労働条件及び作業中の労働者の保護に関する法規、例えば、労働時間、賃金、安全、健康及び福祉、児童及び年少者の雇用その他の関係事項に関する規定の実施を労働監督官の権限の範囲内で確保すること。」「第4条 労働監督は、加盟国の行政上の慣行と両立しうる限り、中央機関の監督及び管理の下に置かなければならない。」としているのは、国際的にも労働行政が国の責任において実施される必要性を明記したものです。

とりわけ、今日、急激な産業構造の変革期を迎えて、雇用・失業情勢は過去最悪の状況（完全失業率4.3%、有効求人倍率0.49倍【98年9月期】）に立ちいたり、さらに、低迷する景気を背景に多くの職場で、解雇や労働条件の切り下げなどが急速に広がっている状況を見るならば、勤労権をはじめとした労働者の諸権利の保障を、国家責任としてどう担保するのか、その責務を直接的に担う労働行政がその役割をどう果たすのか、喫緊の課題として鋭く問われていると言えます。

(2) 労働行政は、国の責任が明らかとなる行政組織が担うべきです。

憲法は「内閣は、行政権の行使について、国会に対して連帯して責任を負ふ」（第66条第3項）とし、国務大臣の説明義務（第63条）、議院の国政調査権（第62条）、内閣不信任決議案の可決（第69条）などを通じて、政府があらゆる行政権の行使について国会による政治的責任追及に応える立場にあることを明確にしています。

従って、前述の重要な国の責務を担う労働行政は、国民（国会）に対して明確に責任を担い得る組織でなければならず、労働行政の諸分野の事務をアウトソーシングによって別の法人に行わせることは全く不適當です。

しかも、この間、行政からアウトソーシングされた組織（特殊法人、公益法人）が行う事業に関して生じた不祥事（例えば、動燃のデータ隠しなど）について、行政が直接の責任を問われないことへの批判が高まっています。

国の重要な責務を担う労働行政の分野で独立行政法人が導入されることになれば、憲法を精神を損なうばかりか、重要な行政の責務を放棄するものとして国民の厳しい批判を受

けることになりかねません。

(3) 労働行政の諸分野では、その性格上、公権力の行使を伴います。

労働行政は、その多くの局面において、労使関係を前提とした使用者責任の確実な履行を通じて労働者の権利保障を万全なものとするを求めており、強制力をもった権限の行使を必然的に伴うのです。

職業安定行政では、近時の雇用の流動化の進展に応じて、刑罰規定を持つ職業安定法、労働者派遣法等を厳正に施行することがとりわけ重要となっており、また、労働基準行政では、就労環境の多様化に応じて、労働基準法、労働安全衛生法等の多くの刑罰法規の運用により高い専門性が求められており、いずれも日常的な公権力の行使に適した組織であることが要請されています。また、このことから、労働行政は国民（国会）の統制を受けた組織であることが求められています。

行革基本法の成立にあたり「事前裁量型の行政から明確なルールに基づいた行政への転換を目指して、各省の裁量による恣意的行政を排除し、行政指導の濫用を招くことのないよう、設置法の権限規定等のあり方について検討を行う」旨の付帯決議（衆議院行政改革に関する特別委員会）がされています。私たちは、「事前規制」を一律的に否定することは、かえって労働者・国民の権利を阻害する結果となりかねないと指摘せざるを得ません。なぜなら、国民の代表たる議会（国会）が定めた明確なルール（法律）にしたがって行政運営が行われなければならないことは、法治国家として当然の結論であるからです。

とりわけ公権力の行使を必然的に伴う労働行政では、この法治主義の精神が貫徹された組織でなければならず、独立行政法人では決して担うことのできない分野と言えます。

(4) 労働行政は、公共性を踏まえた公正・中立な行政組織が担うべきです。

このように、労働行政が担う事務は、労働者の諸権利の保障を目的としており、国家責任を前提とした、極めて高い「公共性」が要求されることは言うまでもありません。同時に、その公共性を担保する「公正・中立」が厳格に求められます。もとより、その効果を最大限に発揮するために、不断に「効率性」が追求されなければなりません。そのために「公共性」が後景に押しやられ、あるいは「公正・中立」を損ない、その結果として国民の権利保障を後退させることがあってはなりません。

すなわち、労働行政に求められる「効率性」とは、単なる採算性を追求する「利益至上

主義」や数値目標を追い求める「実績至上主義」などを意味するものであってはならず、公共性を踏まえた「公正・中立」を厳格に守り、国民全体の奉仕者として働く公務員によって運営されることによって、労働者・国民の権利保障の観点を重視した「効率性」が追求されなければなりません。

例えば、職業安定行政で「数値目標」を尺度とした「効率性」が追求されることとなれば、行政利用者、とりわけ権利の侵害を受けやすい「社会的弱者」への十分な相談・援助は困難となり、行政目的の形骸化がすすむ危険があります。

今日の労働者の置かれた深刻な実態を直視するならば、労働行政のすべての事務に国がいっそう明確に責任を負う組織を確立することが重要であり、独立行政法人化はこれに逆行するものと言えます。

2、「職業紹介」への独立行政法人制度の導入は、労働行政の「一体的」運営を阻害します。

(1)「職業紹介」「雇用対策」「雇用保険」は一体的運用が図られるからこそ効率的な運営が可能です。

職業安定行政は、「雇用対策」「職業紹介」「雇用保険」の3業務が一体として運営されることに重要性があると考えます。

国の行う「職業紹介」について、職業安定法第1条に「雇用対策法と相まって（中略）職業の安定を図るとともに、経済の興隆に寄与することを目的とする。」とあるように、雇用対策法に基づく国の「総合的雇用対策」と一体で「無料の職業紹介事業」（職業安定法第4条）を行うことが定められています。さらに雇用保険法第1条では「雇用保険は労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要給付を行うことにより、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、（中略）労働者の職業の安定に資するため、失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大（中略）を図ることを目的とする。」とし、雇用保険が、雇用対策と一体のものとして位置づけられていることを示しています。

私たちは、現在の総合的な「雇用対策」は、施策としても不十分ですし、その施策を担保する行政体制も国民ニーズに答えているとはいえ、現下の雇用・失業情勢に対応するには、より一層、企画・立案部門と実施部門の連携を強め一体的な行政運営とあわせ、行政体制の拡充・強化こそ必要と考えます。

同時に、前述したように、職業安定行政の「職業紹介」「雇用保険」業務は、勤労権保障の国家責任たる「総合的雇用対策」に基づく一環として、切り離すことはできないものであり、それぞれが高い公共性を有しており、どの部分にせよ独立行政法人の対象とすべきでないことは明らかです。以下各業務相互の一体性について論証します。

①「職業紹介」は「雇用対策」の重要な一環で、両者を切り離すことはできません。

いま、深刻な失業情勢の下で、政府は「緊急雇用開発プログラム」による雇用対策を進めています。例えば、その主な内容の一つでもある「特定求職者雇用開発助成金」は、高齢者など就職が困難な者を雇用した事業主に対して賃金の一部を助成するものですが、これまで55才以上を対象としてきたものを、今般、現下の雇用・失業情勢に対処するために45才以上を対象を拡大しました。つまり、国家責任による「雇用対策」の具体化として対象労働者の拡大が行われたわけです。したがって、「雇用対策」の一環としての助成金である以上、単に助成金を受けるための雇用ではなく、対象労働者の職業選択希望とも一致し、安定した雇用に結びつかなければならないことは当然です。そのために、高齢者の職業紹介は雇用対策としての助成金を活用した求人開拓と職業紹介が一体として行われることによって効果を発揮しています。

この例に見られるとおり、職業紹介は単なるマッチングの業務ではなく、雇用対策の重要な一環であり、それを具体化する業務なのです。この点は、労働者の働く権利を保障する立場から見ても、産業の発展のために必要な労働力を確保する立場からみても重要なポイントで、その時々々の雇用・失業情勢に応じて、秩序ある労働市場を成立させていくための必要条件でもあるのです。それだけに、職業紹介の充実を情報提供やマッチング業務の枠内でのみとらえる議論は、ことの本質をわきまえないものだと言わざるを得ません。

②「職業紹介」と「雇用保険」との一体的運用により適正かつ効率的運営が可能となっています。

いま、失業給付を受給する労働者の数は史上最高に達していますが、もし失業給付がなければ、失業した労働者は安心して仕事を探すことができず生活も成り立ちません。その結果、いずれ経済発展の原動力として活躍するはずの労働力の保持が困難になるばかりか、状況によっては極度な社会不安がもたらされるでしょう。全国の公共職業安定所は、連日、仕事を求める人々であふれていますが、そうした中でも、個々の失業者について失

業給付の受給要件や給付状況を確認しながら職業相談や職業紹介が進められており、特に就職が困難な場合は個別の給付延長措置も検討されます。つまり、職業相談や職業紹介を分離した場合、雇用保険制度の適正かつ効率的な運営が阻害されてしまうのです。やはり、労働者の働く権利を保障するためにも、また、産業の発展のために必要な労働力を確保するためにも、失業給付は、職業相談・職業紹介と密接不可分のものとして運用されなければなりません。

全労働の調査によれば、かつてイギリスでは失業給付と職業紹介を切り離して取り扱っていましたが、現在は同一の事務所で関連させて取り扱っています。イギリスは日本のように助成金などを伴う雇用対策を展開していない国なのですが、それでも失業給付と職業紹介を別々に取り扱うのは不都合が多いため「見直し」を余儀なくされたのです。イギリスの場合、失業給付を切り下げることによって就職を「促進」する形が進んでおり、失業給付を十分に保障すべきとする私たちの主張とは異なっていますが、失業給付と職業紹介が密接不可分な関係にあるという点では同じです。

### ③「雇用対策」と「雇用保険」は密接不可分な政策課題です。

雇用対策と雇用保険との関係について、両者が密接不可分な政策課題であることは言うまでもありません。そして、日本では助成金などを伴う雇用対策が制度化されており、職業紹介と密接不可分な形で運用されていることは先に述べましたが、こうした雇用対策のほとんどが雇用保険財政の中でまかなわれている実態があります。たとえば平成10年度の職業安定行政関係予算では、その9割近くを雇用保険財源が占めており、これを切り離しては雇用対策そのものが成り立たないのが現実なのです。

### ④職業安定機関の行う「指導監督」業務について

公共職業安定機関が労働市場におけるセーフティネットとしての機能を果たすことは言うまでもありませんが、勤労権保障や職業選択の自由の保障は国だけの責任や役割ではなく、民間を含む職業紹介事業にかかわるすべてのものの責任・役割です。言い換えれば、生存権・労働権にかかわる職業紹介事業にあっては、民間企業であってもそうした公共性を担保すべき原則を明確にし、一定の規制のもとに置かれる必要があるのです。職業安定法第34条1項では、職業安定機関以外の者が行う職業紹介事業であっても、職業安定機関が行う運営基準に関して5項目（①求人の申込②求職の申込③労働条件の明示④適格紹介



⑤労働争議に対する不介入)の準用が定められ、職業紹介事業を行う者すべてが最低限守るべき事項となっています。

日本の労働市場は、公共職業安定機関を基軸としつつ、労働者派遣事業や民営職業紹介事業などの「民間労働力需給調整機関」が併存する形で成り立っていることは事実です。そして、その是非は別として、いま、労働者派遣事業や有料職業紹介事業の自由化が促進されている現実があり、一方で、自由化に伴う弊害の防止・抑制措置が求められています。当然なことながら、さまざまな弊害が生じている労働者派遣事業や民営職業紹介事業に対して有効な対策を講ずる体制が確立していなければなりません。

この意味で職業安定機関は「民間労働力需給調整機関」の公共性を担保するための監督指導業務という重要な役割を担うことが必要となっています。これは、民間労働力需給調整が「私企業」であり、弊害を取り除くための監督指導が私企業の活動を一定制限するという側面を持たざるを得ない以上、強い公権力行使を伴うことが必然的に要求されます。つまり、今後一層強化されなければならないこの監督指導業務は「私人の権利義務に直接かつ強度の制限等を及ぼす公権力の行使」(行革会議)を有する事務・事業として独立行政法人の対象になじまない業務であると考えます。

(2)「職業安定行政」と「労働基準行政」や「女性少年行政」との連携強化こそが求められています。

①日常的に「労働基準監督行政」との連携が進められています。

たとえば、いま、労働時間制度をはじめとする規制緩和が進められ、労働時間の形態がますます複雑・多様化しつつありますが、こうした問題にかかわって事業主が行政機関と相対するのは、どんな機会なのでしょう。もちろん、就業規則や労使協定を労働基準監督署に届け出たり、定期監督や申告による監督を受ける場合には労働基準監督署と相対することになります。しかし、実際には、それ以前に、労働者の雇用にむけた求人票の提出や職業紹介の際、公共職業安定所との間で、変形労働時間制など労働時間のあり方をはじめ確認する場合も多いのです。これは、労働時間に限らず、最低賃金、休日、休暇など労働基準全般について共通することです。

つまり、公共職業安定所は、求人票の提出や職業紹介をきっかけとして、その事業所の労働条件全般を認識する位置にあり、必要に応じて労働基準法の周知をしたり、改善を示唆する役割を果たしています。職業安定行政と労働基準監督行政との関係は、たとえば労働

働者派遣事業の派遣先事業所と派遣元事業所の双方が負う労働基準にかかわる使用者責任の指導など、特に密接な連携を必要とする行政課題があるだけでなく、日常的に一体となった行政運営が不可欠なのです。

②雇用の場における「男女共同参画」では、「職安行政」と「女性少年行政」が連携することが一層重要となります。

男女雇用機会均等法やパート労働法にかかわる問題についても、労働基準行政の場合と同様に、労働者の雇用にむけた求人票の提出や職業紹介の際、公共職業安定所との間で、事業主ははじめて行政機関の指導を受ける場合が多いのです。また、育児休業や介護休業を取得した労働者に対して、公共職業安定所が雇用保険制度にもとづく休業給付を支給するなど、職業安定行政と女性少年行政は、まさに日常的に一体となった行政運営が必要です。

③労働行政としての一体性を確保することが必要です。

たとえ「労働福祉省」の下であっても、職業安定行政と労働基準行政や女性少年行政との関係は、労働行政としての独自の一体性が必要です。職業安定行政が連携を必要とする行政分野を考えると、その範囲は、労働基準行政や女性少年行政だけでなく、厚生省が管轄してきた社会保障行政、さらには教育行政や産業政策行政などにも及びます。しかし、労働基準行政や女性少年行政との関係は、他の行政分野との関係とは異なり、労働者と使用者、つまり労使の間に立つという共通の特別な使命を帯びたものだという点を見落とすことはできません。労使関係と、その中での労働者の権利を固有のものとしてとらえる限り、たとえ「労働福祉省」の下であっても、労働行政として共通の課題に向かう行政機構が必要だということです。日本の労働省は戦後、厚生省から独立する形で設置された歴史を持っていますが、歴史の歯車を逆回転させる形での「労働福祉省」であってはならず、労働行政の一部分を切り離すことなく、また、労働行政としての独自性を担保した形での一体性が求められているのです。

3、労働行政への独立行政法人導入による「企画・立案部門」（本省機能）と「実施部門」（地方支分部局）の分離は雇用対策等の有効な運営を阻害する結果となります。

独立行政法人制度導入により、政策の企画・立案部門と実施部門を分離することは、機動的・迅速な行政運営及び的確な行政サービスの提供を困難にします。

とりわけ、日々刻々と変化する雇用失業情勢や経済情勢等をふまえ、最低労働条件の確保や雇用対策、良質な労働力の安定的供給などの国家政策を、企画・立案部門と実施部門が一体となって機動的・迅速かつ効率的に進めている労働行政においては、極めて重大な支障を生じさせることとなるばかりか、ひいては国民の権利や生命さえも脅かすことにつながりかねません。

(1) 労働行政の地方支分部局は政策の単なる「政策の実施部門」とどまらず、政策立案部門への的確・迅速な情報提供も重要な任務です。

労働行政は、全国各地の公共職業安定所及び労働基準監督署などの第一線の地方出先機関等による「実施部門」と労働本省による「企画・立案部門」とで成り立っていますが、これら第一線の地方出先機関では、日々の業務を通じて、求人・求職の動向をはじめ、高齢者や障害者、外国人の雇用状況など、各地域ごとの雇用及び労働条件にかかる様々な情報及びデータ等を把握しています。

そして、それらの各地域ごとの雇用及び労働条件にかかる様々な情報及びデータ等をもとに、国の産業政策とあいまった雇用政策等と合体した各地域の状況を的確にふまえたきめ細やかな政策が策定され、それがまた迅速に第一線の地方出先機関にフィードバックされ実施されています。

こうした行政運営のもとで、いま独立行政法人制度導入の検討対象として俎上に上がっている「職業紹介業務」をはじめとして、もし仮に労働行政の一部にでも独立行政法人制度が導入されたならば、各地域ごとの様々な情報及びデータ等の機動的・迅速かつ効率的な把握は困難となるばかりか、それを生かした新たなきめ細かな政策の迅速な策定と実施も難しくなります。

また、新たな政策を実施するにおいても、当然のことながら独立行政法人となった組織との間で、年間計画の見直しや予算措置等の調整が必要となってくることから、機動性・迅速性はさらに後退することとなり、このことはひいては政策効果そのものを薄めることにもなります。

(2) 「企画・立案部門」と「実施部門」の一体性こそ、いまの雇用・失業情勢に対応するために必要です。

職業安定行政は戦後の大失業期の失業対策事業を皮切りに、その時代、時代にそくした適切な政策を機動的・迅速に遂行してきました。昭和30年代後半には、国のエネルギー政策の大転換により大量に発生した炭鉱離職者の雇用対策事業を機敏に展開してきました。また、その後のオイルショック不況をはじめとする様々な不況期においても、失業を未然に防止する雇用安定事業を幅広く展開することにより、的確な行政対応を図ってきました。さらに、3年前の阪神淡路大震災時には、全国の公共職業安定所の職員の兵庫県への派遣も含めて、機動的・迅速な政策の遂行により、震災後の失業保障及び雇用の安定、そして復興に寄与してきました。

職業安定行政が、これらの社会的に重大な事態に対して、機動的・迅速に適切な政策を遂行することができたのは、政策の企画・立案部門と実施部門とが一体となった行政運営を行ってきたからにほかなりません。

いま、我が国の雇用失業情勢は完全失業率が4%を越えるという、かつて経験したことのない厳しい状況にあり、大型の倒産や事業所の閉鎖が相次いでいます。また、雇用失業情勢回復の見通しも極めて不透明な状況にあります。こうしたもとで、公共職業安定所の一部の業務を独立行政法人化することにより、政策の企画・立案部門と実施部門との一体性を崩し、機動的・迅速かつ適切な政策の遂行が損なわれることは重大な問題を生じさせるものと言わざるを得ません。いま行うべきことは、さらに政策の「企画・立案部門」と「実施部門」との連携を強め、適切な施策の策定と、その施策を実施する体制を充実・強化することにあると考えます。

### III 「まとめとして」

以上述べてきたとおり、独立行政法人制度が「企画・立案」部門と「実施部門」を切り離し、行政機関のスリム化を目的としている以上、労働行政という国民生活に密着した行政の縮小という方向を指摘せざるを得ません。

労働行政は、私人間の雇用契約に一定の介入を行うという公権力行使の側面を持ちながら、同時に国家責任による無料の行政サービスの提供等を行う行政機関です。労働行政が提供する職業紹介をはじめとする「行政サービス」に対して、労働者・国民に負担を求めて、有料化することができないことは、法律や条約に照らしても明らかです。もちろん、雇用の安定や最低労働条件確保等に対する国家責任を果たすという意味や、社会のセーフ

セイフティネットの役割という点から言っても決して有料化すべきではありません。

国が行う職業紹介などの労働行政が有料化できず、したがって「独立採算」とならないことを前提としながら、「効率化」を目的に「独立行政法人制度」の導入が行われることの意味はどこにあるのでしょうか。「独立採算性」をとらないで「効率化」を具体化するため、あえて行政全体の一体的運営を阻害してまで、独立行政法人制度を導入するとすれば、その導入目的は、国家予算の縮減とそれにとまなう人員・機構のスリム化が目的と捉えざるを得ません。このことは、国家が責任を負わなければならない、職業紹介等の重要な国民サービス分野の切り捨てという批判を免れません。

私たちは労働行政が労働者・国民と直接接する行政機関であるからこそ、高い公共性を担保しながら、国民からの信頼性を高め、その需要に応えるためにも不断に効率的な行政運営が追及されることが必要と考えています。しかし、社会のセイフティネットの役割を果たさなければならない労働行政にとって、独立行政法人制度の導入は、もはや行政機関の「効率性」の範疇を越え、重要な国民サービスの切り捨てとならざるを得ず、国家に対する国民からの信頼さえ失う危険性を持つと言わざるを得ません。

昨今の雇用・失業情勢を持ち出すまでもなく、もはや雇用不安が社会不安ともなりかねない状況の中で、今最も必要なことは、日本の将来に対して希望のもてる行政施策とそのための行政体制を整備して、根幹にある「雇用・労働条件」に対する不安を緩和することが求められています。

このような国民のニーズに反して、さらに不安を助長させる結果となる、独立行政法人制度導入を行うことは決してあってはならないと考えます。

1998年11月17日

全 勞 働 省 勞 働 組 合

東京都千代田区霞が関1-2-2

電話 03-3593-1211

内線 5890-5