

1 . 雇用 ・ 労働分野

雇用 ・ 労働(1)	官民が協力 ・ 連携した職業紹介 ・ 再就職支援サービスの充実【新規】		
規制の現状	<p>現在、職業安定機関と職業紹介事業者等は、相互に協力するように努めなければならないこととされているが、公共職業安定所と民間事業者(有料職業紹介事業者、再就職支援サービス、労働者派遣事業者など)の協力 ・ 連携は必ずしも十分になされていない。</p>		
要望内容 と要望理由	<p>(要望) 雇用のミスマッチ解消と雇用保険財政の安定化を図るため、官民が協力 ・ 連携した職業紹介 ・ 再就職支援サービスの充実を図るべきである。</p> <p>(理由) 民間には、キャリアカウンセリングや求職者と求人者のマッチングなどのサービスが充実している事業者がある。それらのサービスを利用した求職者は、求職者給付における受給資格期間一杯に基本手当を受けることなく再就職に成功している。今後、官民が相互の求人 ・ 求職者情報を共有し、求職者向けサービスを連携して行えば、雇用のミスマッチ解消に寄与するだけでなく、雇用保険財政の健全化にも貢献する。したがって、求職者が自らのニーズにマッチした求人先に短期間で再就職できる環境を官民が一体となったかたちで整備する必要がある。</p>		
規制の根拠となる 関係法令等	職業安定法第5条の2		
所 管 官 庁	厚生労働省	担当課等	職業安定局民間需給調整課

雇用・労働(2)	職業紹介における求職者からの手数料規制の緩和【新規】		
規制の現状	<p>現在、有料職業紹介事業者は、特定の場合を除き、職業紹介に関し、求職者から手数料を徴収してはならない。</p>		
要望内容 と要望理由	<p>(要望) 職業紹介における求職者からの手数料規制を緩和すべきである。</p> <p>(理由) 手数料規制により、民間の有料職業紹介事業者は求職者から再就職支援サービスに応じた手数料を徴収することができない。求職者が手数料に応じたサービスを受けられることにより、求職活動開始後、短期間でニーズにマッチした再就職が可能となる。</p>		
規制の根拠となる 関係法令等	職業安定法第32条の3		
所 管 官 庁	厚生労働省	担当課等	職業安定局民間需給調整課

雇用・労働(3)	就職促進給付の支給要件見直し【新規】		
規制の現状	<p>雇用保険法における就職促進給付(再就職手当・常用就職支度金・移転費・広域求職活動費)は、職安の紹介した職業への就職、指示を受けた公共職業訓練に就くための移転、紹介を受けた職業に就くための広域求職活動を行った求職者に対し給付金が支給される。</p>		
要望内容 と要望理由	<p>(要望) 公共職業安定所の紹介を支給要件とすることを見直すべきである。 就職促進給付は、民間の職業紹介で紹介を受けた職業への就職などを行う求職者に対しても給付金を支給すべきである。</p> <p>(理由) 公共職業安定所だけでなく、民間の職業紹介所を通じて再就職を希望する求職者、再就職した労働者も多数存在する。円滑な労働移動を可能とするため、民間の職業紹介機能を活用し、官民が協力した職業紹介を推進する必要がある。</p>		
規制の根拠となる 関係法令等	<p>雇用保険法施行規則第 82 条 雇用保険法施行令第 11 条 2 項 雇用保険法第 58 条、第 59 条</p>		
所 管 官 庁	厚生労働省	担当課等	職業安定局雇用保険課

雇用・労働(4)	職業紹介事業に係る兼業禁止規制の緩和【新規】		
規制の現状	<p>料理店、飲食店業、旅館業、古物商、貸金業、両替商その他これらに類する営業を行う者は、職業紹介事業を行うことができない。したがって、企業の定款上にある事業目的に一事業でも先に挙げた兼業禁止規制に抵触する事業がある場合、その企業は職業紹介事業に参入することができない。</p>		
要望内容 と要望理由	<p>(要望) 兼業禁止規制を緩和すべきである。</p> <p>(理由) 兼業禁止規制が緩和されれば、求職者にとって職業紹介の受けられる窓口が拡大し、早期の再就職に貢献できることとなる。</p>		
規制の根拠となる 関係法令等	職業安定法第 33 条の 4		
所 管 官 庁	厚生労働省	担当課等	職業安定局民間需給調整課

雇用・労働(5)	有期労働契約に係る規制の緩和		
規制の現状	<p>労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、1年（一部の高度な専門知識を必要とする業務などや満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約は3年）を超える期間について締結してはならない。</p>		
要望内容 と要望理由	<p>（要望） 有期労働契約については、最長5年の労働契約を誰とでも締結が可能となるよう、契約期間制限を緩和すべきである。</p> <p>（理由） 企業を取り巻く環境の変化のなかで、企業は、終身雇用中心のシステムを見直し、多様な雇用形態の実現を望むようになってきている。また、労働者の就労ニーズも同じく変化している。現行の法制度は勤労者や企業の働き方・雇い方の選択肢を狭めており、雇用機会、就労機会を損ねている。有期労働契約期間制限の緩和は、新たな雇用の創出と企業活動の活発化が期待できる。</p>		
規制の根拠となる 関係法令等	労働基準法第14条		
所 管 官 庁	厚生労働省	担当課等	労働基準局監督課

雇用・労働(6)	労働者派遣法における派遣対象業務の拡大と派遣期間制限の見直し		
規制の現状	<p>何人も「物の製造業務」をはじめとする5業務については労働者派遣業務を行うことができず、役務の提供を受ける者も先に挙げた業務に派遣労働者を従事させてはならない。さらに、派遣先は、26の適用対象業務その他特定の場合を除き、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所で同一の業務について1年を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。</p>		
要望内容 と要望理由	<p>(要望) 派遣業務規制および派遣期間制限を緩和すべきである。</p> <p>(理由) 労働者の就業意識及び企業の雇用ニーズの多様化が進んでいる。労働者の働き方の選択肢を拡げ、雇用機会の創出・拡大のため、現在の規制を見直す必要がある。</p>		
規制の根拠となる 関係法令等	<p>労働者派遣法第4条・附則4項 労働者派遣法第40条の2 労働者派遣法施行令第2条、第4条</p>		
所 管 官 庁	厚生労働省	担当課等	職業安定局雇用調整課

雇用・労働(7)	企画業務裁量労働制に係る規制の緩和		
規制の現状	<p>2000年4月より導入された企画業務型裁量労働制は、本社等の事業場における企画・立案・調査・分析等の業務に限定されている。また、適用事業場に労使委員会を設置し、同委員会の委員全員の合意決議を所轄労働基準監督署長に届け出なければならず、当該委員会の議事について議事録の作成、周知、3年間の保存義務が制度導入の要件となっている。</p>		
要望内容 と要望理由	<p>(要望) 企画業務型裁量労働制については、対象業務の拡大と制度導入にあたっての手続きの簡素化を図るべきである。</p> <p>(理由) 自立的で自由度の高い柔軟な働き方を求める勤労者の能力や意欲をより有効に発揮させ、生産性と成果を向上させるために企画業務裁量労働制の対象業務の拡大が必要である。さらに、事業場が企画業務裁量労働制の導入をするには、専門業務型裁量労働制と異なる煩雑な手続きを強いており、同制度導入における大きな足かせとなっている。</p>		
規制の根拠となる 関係法令等	労働基準法第38条の4		
所 管 官 庁	厚生労働省	担当課等	労働基準局監督課

雇用・労働(8)	派遣先事業主から派遣元事業主への通知書類の電子化【新規】		
規制の現状	<p>派遣先事業主は、派遣元事業主へ労働者派遣法第42条第1項2号から6号に掲げる事項を派遣元事業主に1箇月に1度以上、一定の期日を定めて書面により通知しなければならない。</p>		
要望内容 と要望理由	<p>(要望) 電子媒体による通知も可能とすべきである。</p> <p>(理由) 事務負荷の軽減に資する。</p>		
規制の根拠となる 関係法令等	<p>労働者派遣法第42条 労働者派遣法施行規則第38条</p>		
所 管 官 庁	厚生労働省	担当課等	職業安定局

雇用・労働(9)	就業規則・36協定の本店所在地での一括届出		
規制の現状	<p>常時10人以上の労働者を雇う使用者は、就業規則を作成、または変更したときには、事業場毎に所轄の労働基準監督署長に届け出なければならない。また、使用者は、労働基準法第32条等に規定する労働時間を超えて労働させるときは、同法第36条に基づき、労使協定を締結し、これを当該事業場ごとに所轄の労働基準監督署長に届け出なければならない。</p>		
要望内容 と要望理由	<p>(要望) 全社従業員の代表(労働組合)の合意を得て、本社と各事業場が同一内容の就業規則・労使協定を締結・作成する場合には、本社を所轄する労働基準監督署に一括して届け出ることができるよう、労働基準法の運用の見直しを行うべきである。</p> <p>(理由) 本社、あるいは集約事業場等で社内における諸規定等を一括して作成している企業では、諸規定を一括して作成している部門から各事業場に必要書類を送付し、各事業場から所轄の労働基準監督署長に届け出なければならない、業務運営が非効率になっている。</p>		
規制の根拠となる 関係法令等	労働基準法第36条、89条 労働基準法施行規則第17条		
所管官庁	厚生労働省	担当課等	労働基準局監督課、労働時間部労働時間課

雇用・労働(10)	雇用保険における事務処理単位の見直し		
規制の現状	<p>雇用保険の各種届出は、事業所単位となっている。企業は、各支社、支店、工場間等で異動が生じた場合、両事業所で資格の得喪の届出を各事業所所轄の公共職業安定所長宛に行わなければならない。</p>		
要望内容 と要望理由	<p>(要望) 雇用保険の各種届出を事業所単位から企業の本店等一箇所で行えるようにすべきである。</p> <p>(理由) 雇用保険の各種届出に関する事務負担の軽減に資する。</p>		
規制の根拠となる 関係法令等	<p>雇用保険法第 5 条 雇用保険法施行規則第 3 条</p>		
所 管 官 庁	厚生労働省	担当課等	職業安定局雇用保険課

雇用・労働(11)	外国人研修・技能実習制度の見直し【新規】		
規制の現状	<p>外国人の「研修」を行う場合、深夜・夜間研修は認められない。また、外国人労働者が、入国管理法の在留資格に定める「研修」の終了後、在留資格を「特定活動」に変更を行って技能実習を引き続き行う場合、(財)国際研修協力機構(以下JITCO)の評価(技能検定)を受けなければならない。「特定活動」に変更を行って技能実習が行える職種は技能検定関係(49職種 76 作業)とJITCO 認定関係(10 職種 30 作業)である。</p>		
要望内容 と要望理由	<p>(要望)</p> <p>深夜・夜間の研修を行う必要性が認められ、管理体制が整備されている企業については、外国人の研修の時間帯制限を緩和すべきである。さらに、技能検定を受け、在留資格を「特定活動」に変更し、技能実習が行える職種・作業の範囲を拡大すべきである。</p> <p>(理由)</p> <p>海外関係会社の人材育成・技術支援を考慮した時、現状の日勤時間帯のみの研修では限界がある。例えば、操業機器の保全作業などは深夜・夜間の時間帯にトラブルを解決しておく手法の確立が必要である。また、24 時間 3 交代制での勤務形態をもつメーカーでは、深夜・夜間における現地従業員の意識と生産性の向上が必要とされる。しかし、現行の規制により、海外の製造工場の運営に貢献できる人材の研修が困難となっている。また、技能実習移行対象職種及びJITCO 認定関係職種は、既存の職種に限定されおり、新産業・新事業の創出に伴った新職種の技能実習を行うことができないため、適宜見直しを行う必要がある。</p>		
規制の根拠となる 関係法令等	<p>出入国管理及び難民認定法に基づく指導 技能実習制度に係る出入国管理上の取り扱いに関する指針 技能実習制度推進事業運営基本方針</p>		
所 管 官 庁	法務省	担当課等	入国管理局入国在留課