

## 1. 雇用・労働分野

雇用・労働(1)	有料職業紹介事業の手数料徴収に係る対象職業制限と年収制限の撤廃
規制の現状	<p>有料職業紹介事業者は、厚生労働省令で定める場合を除き、求職者から手数料を徴収してはならない。厚生労働省令では、芸能家、モデルのほか、科学技術者、経営管理者、熟練技能者であって、年収700万円を超える仕事については、就職後6ヶ月以内に支払われた賃金の100分の10.5を上限として手数料の徴収ができることとされている。</p>
要望内容	さらなる規制緩和として、対象職業と年収に関する制限を撤廃すべきである。
要望理由	<p>民間の職業紹介サービスの高度化により、ユーザー満足度やマッチング率の向上が見込め、事業運営が健全化する。          手数料の徴収額に一定の制限があれば、問題は生じない。          「規制改革・民間開放推進3か年計画」(改定)(2005年3月25日)の中でも「有料職業紹介事業者が求職者から手数料を徴収できる範囲について、平成16年3月1日からの新制度の施行状況等を踏まえ、更なる拡大に関し、検討を行う」と回答されている。</p>
根拠法令等	<p>職業安定法第32条の3          職業安定法施行規則第20条          「職業安定法施行規則第20条第2項の規定に基づき厚生労働大臣の定める額」(2003年12月25日:厚生労働省告示第442号)</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局需給調整事業課

雇用・労働(2)	派遣労働者への雇用契約申込義務の廃止
規制の現状	<p>いわゆる自由化業務のように派遣受入期間の制限のある業務の場合、派遣先は、派遣受入期間制限に抵触する日以降も、派遣停止の通知を受けた派遣労働者を使用しようとするときは、抵触日の前日までに、派遣先に雇用されることを希望する派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならない。また、派遣受入期間の制限のない業務の場合、派遣先は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その業務に新たに労働者を雇い入れようとするときは、その派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならない。</p>
要望内容	<p>派遣受入期間の制限のある業務の場合も、派遣受入期間の制限のない業務の場合も、派遣先は、一定期間経過後、一定要件のもと、派遣労働者に対して、雇用契約の申込みをしなければならないが、この雇用契約申込み義務を廃止すべきである。特に特定労働者派遣事業の場合は、既に雇用の安定が図られているため早期に廃止すべきである。また、派遣受入期間の制限のない業務についても、法違反がないにも関わらず、3年を超えて受入れている業務に労働者を直接雇用しようとする場合、3年を超えて受入れている派遣労働者への雇用契約申込みを義務づけることについても早急に廃止すべきである。さらに、一定要件を満たさない場合でも、労働者派遣法第48条を拡大解釈し、直接雇用の申込についての行政指導がなされているが、法48条の指導、助言及び監督に雇用契約の申込に関することが含まれないことを通達等で明確にすべきである。</p>
要望理由	<p>雇用契約申込義務は判例でも認められる事業主の労働者の採用の自由を侵害し、働き方の選択肢を狭めるものであることから廃止すべきである。</p> <p>雇用契約申込は、当事者間で決めるべきことであって、直接雇用の労働者と派遣労働者の人材活用を別個に考える会社が多い現実を考えても法律で一律に義務付けることは馴染まず、企業・労働者双方にとって、雇用機会を縮小する要因にもなるため廃止すべきである。</p> <p>特に、特定労働者派遣事業の場合は、既に法律の目的である雇用の安定が満たされており、雇用契約の申込義務は必要ないため廃止すべきである。</p> <p>また、派遣期間の制限のない業務の場合については、新入社員を採用するときであっても雇用契約申込み義務が発生するため、新入社員の採用をためらう要因ともなり、人事の適切な配置が困難となるケースも頻発しているため、早急な廃止が必要である。</p> <p>実態として、この雇用契約申込み義務が派遣先に課されることによって、派遣先がこの義務を回避するため、3年超継続して就業した派遣労働者の交替を要求するケースが出てきており、期間制限のない業務であるにもかかわらず現実的には派遣労働者として継続して働くという働き方が認められにくくなっている。</p> <p>また、直接雇用の申込は法40条の4、法40条の5で具体的に規定されている要件に当てはまらない限り強制されることは絶対に認められるべきではなく、法の定めない事項を行政として指導すべきではない。</p> <p>「規制改革・民間開放推進3か年計画」(改定)(2005年3月25日)の中でも「雇用契約の申込み義務については、その実施状況等を踏まえ、必要な検討を行う」とされており、廃止に向けて早急に結論を出すべきである。</p>
根拠法令等	労働者派遣法第40条の4、第40条の5
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局需給調整事業課

雇用・労働(3)	派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止の撤廃
規制の現状	<p>派遣先は、労働者派遣契約を締結するに際し、派遣労働者を特定することをしないよう努めなければならないとされている(紹介予定派遣の場合は除く)。「派遣労働者を特定することを目的とする行為」には、派遣先がその受け入れる派遣労働者を選別するために行う事前面接や履歴書の送付要請等のほか、若年者に限定すること等が該当する。しかし、派遣労働者または派遣労働者になるようとする者が、派遣就業を行う派遣先として適当であるかどうかを確認するため、自らの判断の下で派遣就業開始前に事業所を訪問すること等は許されている。</p>
要望内容	<p>派遣労働者を特定することを目的とする行為は、現在紹介予定派遣の場合のみ許されているが、これを通常の労働者派遣についても、解禁すべきである。特に派遣労働者を特定することを目的とする行為に、個人を特定するのではなく若年者に限ることとする等一般的属性を特定する場合も含まれるとする解釈は、早急に改めるべきである。</p>
要望理由	<p>派遣就業開始前に事前面接等をする事は、雇用のミスマッチや派遣就業開始後のトラブルを防止することによる雇用機会創出効果があり、派遣労働者、派遣元、派遣先にとって好ましいものであるから、法律で一律に禁止すべきではない。</p> <p>近年の業務の多様化、専門化に伴い、派遣元を介した情報提供だけでは不十分なケースが増加し、ミスマッチのリスクが高まっている現状を勘案し、派遣労働者と派遣先が相互に条件を評価できる事前面接等は認められるべきである。</p> <p>派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止の趣旨は、事前面接等を認めると派遣先と派遣労働者との間に雇用関係が成立し、労働者供給に該当する可能性があること、また職業能力以外で例えば年齢等に基づく選別が行われ、派遣労働者の就業機会が不当に狭められると指摘されるが、事前面接等が行われたとしても最終的に派遣元が派遣労働者と雇用契約を結び雇用責任を果たす限り、労働者供給に該当することはない。</p> <p>欧米諸国でも事前面接等を禁止している例はない。</p> <p>派遣就業開始前に事前面接等をする事については、厚生労働省が2002年に調査した派遣労働者調査でも、登録型派遣労働者は、「場合によっては認められてよい」を含めて89.4%が解禁するべきと回答しており、事前面接等に対するニーズは高い。</p> <p>派遣先が講ずべき措置に関する指針で、若年者に限ること等も派遣労働者の特定行為に該当するとされているが、客観的な認定が困難であり、拡大解釈される懸念もあるため、この場合の特定という概念については、個々人を選考することに限定すべきである。</p> <p>法律では努力義務規定であるにもかかわらず、指針は義務規定になっており、矛盾が生じているため、早急に指針を見直すべきである。</p> <p>「規制改革・民間開放推進3か年計画」(改定)(2005年3月25日)の中でも「事前面接の解禁のための条件整備等について、可及的速やかに検討を行う」とされており、解禁に向けて早急に結論を出すべきである。</p>
根拠法令等	<p>労働者派遣法第26条第7項 派遣先が講ずべき措置に関する指針 派遣元が講ずべき措置に関する指針</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局需給調整事業課

雇用・労働(4)	労働者派遣のいわゆる自由化業務の派遣受入期間制限の撤廃
規制の現状	<p>派遣受入期間の制限のあるいわゆる自由化業務については、派遣先の事業所その他派遣就業場所ごとの同一業務について、派遣可能期間が原則1年、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合ないしその労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者(以下「過半数組合等」という)の意見聴取によって延長しても、最大3年までに制限されている。派遣労働者、派遣元を変えたとしても派遣を継続することはできない。派遣契約を更新する場合は、3ヶ月を超える空白期間を空けなければならない。</p>
要望内容	<p>派遣受入期間の制限のあるいわゆる自由化業務について、継続して派遣労働者を受け入れることができるよう制度を一本化し、派遣可能期間の制限を早期に撤廃すべきである。</p> <p>また、早期に撤廃できない場合は、少なくとも、一律に過半数組合等の意見聴取なしに派遣可能期間を3年まで延長すべきである。</p>
要望理由	<p>労働者の職業選択の自由から派遣労働者だけに働く期間を制限する理由はなく、派遣労働者として継続して働くことを希望する労働者の希望、ライフスタイルを尊重し、同一の業務に従事する期間を法律で制限するべきではない。</p> <p>派遣可能期間経過後は、別の派遣先で派遣就労すればよいので、職業選択の自由を侵害していないとの反論がありえようが、派遣先の選択は、派遣労働者の自由であり、現行の規制は、派遣労働者の意思が無視され、働き方の選択肢が制限されるものとなっている。</p> <p>派遣可能期間が満了した業務については、直接雇用の労働者を活用する、あるいは業務委託を活用する等の対応が必要になるが、そもそも直接雇用の労働者と派遣労働者では人材活用の考え方が異なる。しかも、業務委託では労働者に対する指揮命令ができず、派遣先の生産性や業務品質の確保に影響を与えている。</p> <p>派遣可能期間の制限は、正社員の代替防止を理由にしているが、働き方の多様化を図るためには、派遣労働者として働くことを希望する労働者の希望を尊重すべきである。</p> <p>会社の人事政策は経営上の重要事項であり、労働組合等への意見聴取を法律で義務付けるべきではない。</p> <p>今後の少子高齢化による労働力人口減少問題や多様化する働き方ニーズへの対応、更なる国際競争の激化を考えた場合、国内産業の維持・発展や雇用の拡大を図るためにはフレキシブルな労働力需給システムが必要であり、労働市場の活力をそぐ。</p> <p>また、高齢者雇用安定法の改正によって継続雇用制度の導入が義務付けられ、高齢者の継続雇用のためグループ会社の労働者派遣会社を設立して継続雇用を図ろうとする企業が増えているが、現行法では60歳から3年を超えた以降、同一業務への派遣が不可能になる。高齢者の雇用の安定のためにも派遣可能期間制限を撤廃すべきである。</p>
根拠法令等	労働者派遣法第40条の2
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局需給調整事業課



雇用・労働(5)	物の製造業務派遣の派遣受入期間制限の撤廃ないし延長
規制の現状	物の製造業務派遣は、2004年3月1日より解禁されたが、派遣受入期間は、2007年2月末まで、1年に制限されている。派遣契約を更新する場合は、3ヶ月を超える空白期間を設けなければならない。
要望内容	物の製造業務派遣の派遣受入期間制限を撤廃すべきである。少なくとも、早急にいわゆる自由化業務と同じように派遣可能期間を1年から3年に延長すべきである。
要望理由	<p>物の製造業務の派遣受入期間制限は、2007年2月末まで1年に制限されているが、1年という期間は、ようやく技能・技術を習熟できる期間であり、派遣労働者にとっても技能・技術が身についたところで派遣先が変更されるということになり、雇用創出効果が期待しにくく、安定雇用にもつながらない。激変緩和措置期間を待たずとも早期に期間延長・撤廃を求める声は強い。</p> <p>1年に制限されている限り、単純作業でしか労働者派遣の活用ができず、早急な見直しがされない限り、企業は業務の海外移転等を検討しなければならない。</p> <p>労働者派遣は多様な働き方の選択肢を提供し、雇用機会の創出・拡大を果たす労働力需給調整のしくみであり、フリーター、ニート等の若年者対策に貢献できるにもかかわらず、派遣受け入れ期間が過剰に制限されることでその機能が有効に働いていない。</p> <p>業務委託によるアウトソーシングが馴染まない比較的小規模な製造業の派遣先においては、特に労働者派遣のニーズが高く、中小企業の雇用機会創出・拡大、中小企業の事業のさらなる活性化を推進するため製造業務についても派遣期間制限は撤廃すべきである。</p> <p>製造業務での派遣労働者の雇用を守るとともに派遣労働者の安全衛生が労働者派遣法の下で確保されるよう、当面の対応としては、製造業務の派遣において、雇用管理を行う現場責任者を派遣元が駐在させている業務の労働者派遣を政令で定める業務(労働者派遣法第40条の2第1項第1号)に加えるべきである。</p>
根拠法令等	労働者派遣法附則第5条 労働者派遣法施行令第4条
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局需給調整事業課

雇用・労働(6)	派遣禁止業務の解禁
規制の現状	<p>労働者派遣法では、港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等における医療関係の業務(当該業務について紹介予定派遣をする場合を除く)について、労働者派遣を行ってはならないとされている。</p>
要望内容	<p>港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等における医療関係の業務(当該業務について紹介予定派遣をする場合を除く)についても、労働者派遣を解禁すべきである。</p>
要望理由	<p>国民の職業選択の自由は憲法に保障されており(憲法第22条第1項)、雇用形態によって差を設ける合理的理由はなく、派遣労働者だけを差別することは不相当であることから、派遣労働者であっても、多様な働き方の選択肢が認められ、他の労働者と同様にあらゆる業務に自由に就労できるよう禁止業務を撤廃すべきである。</p> <p>港湾運送業務については、港湾労働法に基づく港湾労働者派遣制度、建設業務については、今国会に提出されている改正建設労働者雇用改善法に基づく建設業務労働者就業機会確保事業の運用状況をみて、速やかに一般制度に移行することを検討すべきである。</p> <p>警備業務については、公安委員会の厳正な審査を受け、警備業務の適正な実施を確保する体制の整った警備業者が、警備員指導教育責任者の現任教員を受講した派遣警備員を活用するものであるから、適用対象業務として適当でないと判断されることは納得性が低く、人命や財産保護等警備業務の目的を遂行するための警備要員のフレキシブルな調整ができるよう、労働者派遣を解禁すべきである。</p> <p>病院等における医療関係の業務は、病院等からの要望も多く、医師等の過疎地帯の人手不足対策としても期待でき、労働者派遣の需給調整機能が期待される業務であるため労働者派遣を解禁すべきである。</p> <p>病院等における医療関係の業務への派遣を禁止している理由に、労働者派遣を入れた場合、チーム医療が害され、患者の生命身体に害を及ぼすおそれがあるとする意見があるが、現在でも手術の際、大学の医局から医師が派遣されるケースがあることを踏まえると、チーム医療が害されるという指摘はあたらない。医療関係業務は、国家資格に基づき業務がなされるのであって、雇用形態によって医療の内容が左右されるものではなく合理的な理由とはいえない。</p>
根拠法令等	<p>労働者派遣法第4条 労働者派遣法施行令第1条、第2条</p>
制度の所管官庁及び担当課	<p>厚生労働省職業安定局需給調整事業課</p>

雇用・労働(7)	士業者派遣の解禁[新規]
規制の現状	<p>弁護士、外国法事務弁護士、司法書士、土地家屋調査士、公認会計士、税理士、弁理士、社会保険労務士及び行政書士の業務については、資格者個人がそれぞれ業務の委託を受けて当該業務を行う(当該業務については指揮命令を受けることがない)ことから、労働者派遣の対象とされていない。</p>
要望内容	<p>全ての士業について、有資格者・登録資格者の労働者派遣を認めるべきである。</p>
要望理由	<p>企業再生やM&amp;A等が頻繁に発生する中で、企業は短期限定的に弁護士や会計士、中小企業診断士や社労士といった専門家やその補助者といった人材を集中的に必要とするケースが多くなっており、こうした現場に相応しいプロフェッショナルを供給しうよう、各種士業者の労働者派遣・紹介を認めるべきである。企業に直接雇用され、活躍する各種士業者がいる中で、労働者派遣を禁止する合理性根拠はなく、多様な働き方の選択肢の拡大という観点からも、士業者の労働者派遣を解禁すべきである。</p>
根拠法令等	<p>労働者派遣法第4条 労働者派遣法施行令第1条、第2条 労働者派遣事業関係業務取扱要領 第二 3</p>
制度の所管官庁及び担当課	<p>厚生労働省職業安定局需給調整事業課</p>

雇用・労働(8)	派遣労働者の直接雇用申し込みについて厚生労働大臣が行う指導及び助言に関する規定の見直し【新規】
規制の現状	労働者派遣事業関係業務取扱要領第9、4.(7)「派遣受入期間の制限を超えて労働者派遣の役務の提供を受けた場合の取扱い」では、労働者派遣法第48条、第49条の2に基づき「派遣先に対し派遣労働者を雇い入れるように指導又は助言、勧告する際には、当該派遣労働者の希望による場合を除き、期間の定めのない雇用になるよう指導又は助言、勧告する」とされている。
要望内容	労働者派遣法第40条の2の派遣受入期間の制限を超えて派遣労働者を受け入れている派遣先に対して、厚生労働大臣が派遣労働者を雇い入れるよう指導又は助言、勧告を行う場合の「指導又は助言、勧告」の内容が、期間の定めのない雇用である必然性はない旨を明らかにするため、労働者派遣事業関係業務取扱要領第9、4.(7)を速やかに削除または改正すべきである。
要望理由	<p>派遣先の派遣労働者に対する雇用契約の申込義務を定める労働者派遣法第40条の4ないし同40条の5においても、厚生労働大臣の指導及び助言並びに勧告を定める第48条及び第49条の2においても、派遣労働者に提示する雇用条件が期間の定めのない雇用(すなわち正規社員としての地位)でなければならないという法令上の根拠はなく、また、どのような雇用条件を提示するかは契約自由の原則その他の私的自治に委ねられるべき領域であり、必要以上の行政の関与は認められるべきではない。</p> <p>取扱要領に係る直接雇用申込義務の記載は、上記趣旨を反映して、一貫して、「労働条件は、当事者間で決定されるべきものであるが、派遣先と派遣労働者との間で、派遣就業中の労働条件や、その業務に従事している派遣先の労働者の労働条件等を総合的に勘案して決定されることが求められる」とされているにもかかわらず、厚生労働大臣の指導及び助言並びに勧告に関わる記載においてのみ、「期間の定めのない雇用となるよう」とされており矛盾している。</p> <p>直接雇用としての期間の定めのない雇用と期間の定めのある雇用は、企業に保障されている採用の自由の下で、個々の企業の採用方針に従ってそれぞれ申し入れがなされるべきものであって、こうした企業の実情を無視して一律に「期間の定めのない雇用」を指導又は助言、勧告(これに従わなかった場合にはその旨の公表もなされ得る)することは、法の趣旨を超えた契約の自由・私的自治への過剰な干渉である。</p> <p>この点の記載を見直したとしても、法令に矛盾することはなく、他の直接雇用申し込みの場合との一貫性も保つことができ、また、上記記載と同様の記載をすることにより申し込みに係る労働条件の内容が不利になることはないよう歯止めをかけることができるため、特に不都合はない。</p>
根拠法令等	労働者派遣事業関係業務取扱要領第9、4.(7)「派遣受入期間の制限を超えて労働者派遣の役務の提供を受けた場合の取扱い」 労働者派遣法第48条、49条の2
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局需給調整事業課



雇用・労働(9)	労働者派遣法上のいわゆる26業種の見直し【新規】
規制の現状	労働者派遣法第40条の2第1項第1号、同施行令第4条では、派遣受入期間の制限のない業務として26業種が列挙され、26業種に該当しない業務については派遣受入期間の制限が課されると共に一定条件のもと派遣先に直接雇用申込義務が発生する。
要望内容	<p>労働者派遣法上の業務区分については、制度が煩雑化しており理解が困難であるという問題を認識し、一本化を図ってあらゆる業務について派遣期間の制限を撤廃すべきである。少なくとも現在派遣期間制限のない業務とされているいわゆる26業務の内容について、現状の実態にあったものとなるよう内容を見直すべきである。</p> <p>具体的には労働者派遣法施行令第4条の26業種を全面的に見直し、現代の業務形態に合致した業務に改めるべきである。特に、以下の各号の業務定義を見直すべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・24号業務は商品、権利若しくは役務に関する説明等やその売買契約等の締結等に限定せず認める</li> <li>・25号業務はセールスエンジニアの営業に限定せず、一般機械の保守、点検、修理業務等も認める</li> </ul>
要望理由	<p>労働者派遣法は制度が複雑で正しく理解することが難しい。その根本的な原因は、労働者派遣法独自の業務区分が設けられ、その業務によって派遣期間制限等の取り扱いが細かく異なっている点である。雇用機会の創出・拡大が図られるためには、この根本原因を解消する必要があることから、労働者派遣法上の業務区分を撤廃して一本化し、派遣期間制限も撤廃すべきである。</p> <p>特に第24号は、特殊な雇用管理を要するものであることを理由に電話その他の電気通信を利用して行うものに限定して、商品、権利若しくは役務に関する説明等やその売買契約等の締結等を認めているものであるから、消費貸借契約に基づく弁済計画の見直しを含む契約の更改に関わる業務等についても同様であり、特に売買契約等に限定する必然性は認められない。</p> <p>25号業務も、機械等の保守及びアフターサービスの業務が明確に除外されているが、高度の知識・技術と経験が要求され、トレーニング等が必要である点では、機械の保守、点検、修理も同様であり、特に25号業務を営業関係に限定する必然性は認められない。例えば、MRIやCTといった操作に高度の専門性が要求される医療機器の場合、営業に限らず、保守・点検・修理業務にあたっては、電気工学や電子工学など一定の知識を必要とし、放射線作業主任者等一定の資格保有が望ましいとされている。適時適切な対応についてのニーズが高いことも考慮し、認めるべきである。</p>
根拠法令等	労働者派遣法第40条の2第1項第1号 同施行令第4条
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局需給調整事業課

雇用・労働(10)	労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分の見直し【新規】
規制の現状	労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準(昭和61年4月17日労働省告示第37号)において、請負事業者となる条件として、請負事業者の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであることその他に、並列的に請け負った業務を契約相手から独立して処理するものであることが求められており、具体的には自らの責任による資金の調達、事業主としてのすべての責任を負うこと、単に肉体的な労働力を提供するものでないことが条件とされている。単に肉体的な労働力の提供ではないことの条件としては、自己の責任・負担で調達した機械、設備、材料等で業務を処理すること、または自らの企画または専門技術・経験に基づいて業務を処理することが求められている。
要望内容	<p>単に肉体的な労働力の提供ではないことの条件として、「自己の責任・負担で調達した機械、設備、材料等で業務を処理すること」が規定され、賃貸借契約による確保までを求めているが、これは労働者派遣と請負事業の区分基準としての本質的な要素ではない。賃貸借契約については実務的な負担が大きくなると共に、賃貸借する機械・設備等の分割・金額評価が不可能で、賃貸借料金の税務との整合性を図ることも困難であるから削除すべきである。</p> <p>資金面で厳しい状況にある委託先が増えているため、請負業務に要する関連経費については委託元からの無償提供を早急に認めるべきである。具体的には以下のような取り扱いを認めるべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ア) 機械、設備を無償貸与すること</li> <li>イ) 材料、部品を無償供給すること</li> <li>ウ) 安全、機密管理の必要性から作業服・帽子・作業靴等を無償貸与すること</li> <li>エ) 受託者が就業管理するのに必要な出勤簿・勤怠システムを無償貸与すること</li> </ul>
要望理由	<p>請負は仕事完成義務を負うものであって、請負業者が労働力をいかに活用するかは、本来請負業者の自由であり、請負業者の条件としては不要であるため、削除すべきである。</p> <p>高度な技術、技能を有していても、経費負担の資力がなければ請負業者として認められないという現行基準は、請負取引を著しく制限するものである。また、請負事業別の要望理由として以下の点が挙げられる。</p> <p>ア. 設計・SE業務 発注元がカスタムメイドした開発環境の中でシステムのオペレーションを委託する場合、システムを請負業者に準備させることはできず、賃貸借契約についてもシステムを切り分けることが困難なため形式的なものになる。また、ベンチャー企業、中小企業等が多い請負業者の資金面の実情を考えると、設備の賃貸借料金は高額であり、負担を強いることは経営の圧迫になるため、せっかく独自の高度な技能・技術を持っていても活かされないケースが多くなってしまふ。</p> <p>イ. 製造工程業務 請負業者の独立性は、請負業者の技術・技能のレベルで判断するべきものであって、資金面の経済的独立性を要件とし、設備の賃貸借契約や材料供給の伝票処理等の負担を強いることは、請負業者に対して資金面で大きな負荷をかけることになり、公正な競争、生産性等の観点から好ましくない。</p> <p>高額かつ特殊な機器を使う業務を委託するケースも多く、請負事業者が機器を準備することは難しく、賃貸借契約を締結した場合は、資金調達と支払いの間に生じる金利手数料等が高額になることも懸念され、独自の高度な技能・技術が活かされる機会が不当に制限される。</p>
根拠法令等	労働者派遣事業と請負事業の区分に関する基準(1986年4月17日労働省告示・第37号)
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局需給調整事業課

雇用・労働(11)	労働者派遣事業における「複合業務」の受入期間制限の判断基準の見直し 【新規】
規制の現状	<p>26業務等の派遣受入期間の制限のない業務と、派遣受入期間の制限のない業務以外の業務とを併せて行う場合(いわゆる「複合業務」)において、派遣受入期間の制限のない業務以外の業務の割合が通常の場合の1日当たりまたは1週間当たりの就業時間数で1割以下の場合には、全体として派遣受入期間の制限を受けない業務として取り扱うことができる。</p> <p>なお、この場合には、労働者派遣契約において、それぞれの業務の内容及びそれぞれの業務の通常の場合の1日当たりまたは1週間当たりの就業時間数またはその割合を定めることが必要とされている。</p> <p>また、派遣先は上記の制限を遵守するため就業時間の管理を的確に行う必要がある。</p>
要望内容	<p>いわゆる複合業務において、派遣受入期間の制限を受けない業務以外の業務の割合が1割以下である場合に期間制限を受けない業務として取り扱うとした現行の基準を、「主たる業務が派遣受入期間の制限のない業務である場合に、全体として派遣受入期間の制限のない業務として取り扱うことができる」よう改めるべきである。</p>
要望理由	<p>専門的26業務等派遣期間制限のない業務につく派遣労働者として、派遣労働者を受入れた場合でも、その業務を遂行するためには、業務取扱要領に記される内容以外の作業も現実的には必要となり、明記された作業以外は期間制限のない業務にあたらぬとする解釈は実態にそぐわない。</p> <p>チーム業務の中で、各派遣労働者が契約上の業務を遂行することを考えれば、業務取扱要領に記される内容以外の作業は派遣期間制限のない業務に当たらないとすることは不自然であり、派遣期間制限のない業務か否かを厳密に区分することは意味がなく、また困難である。</p> <p>例えば電話対応時間を派遣期間制限のない業務以外の業務として1割以下か否かを判断し、場合によっては期間制限のある業務への契約変更を指導されるケースもあるが、電話対応の業務時間と通話時間が必ずしも一致するとは限らず、派遣期間制限のない業務か否かを厳密に区分することは非常に困難である。</p> <p>派遣期間制限のない業務として契約している場合に、派遣期間制限のない業務以外の業務の割合が1割を超えていることを指摘し、派遣期間制限のある業務として捉え、派遣期間制限を超えて派遣労働者を受入れていることのみを理由に派遣労働者の雇入れを指導するケースが多く見られるが、派遣期間制限の抵触日通知がない限り、派遣労働者の受入れ停止を指導すべきである。</p> <p>現実的でない複合業務解釈基準が、労働者派遣の活用の阻害要因になり、活用する派遣先に不安を与え、多様な働き方の選択肢を狭め雇用の拡大を阻害している。</p>
根拠法令等	<p>「労働者派遣事業関係業務取扱要領」 第9 派遣先の講ずべき措置等 4 派遣受入期間の制限の適切な運用 (3) 派遣受入期間の制限を受ける業務の範囲 二</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局需給調整事業課

雇用・労働(12)	労働条件の明示の方法にかかる電子メール等の解禁【新規】
規制の現状	<p>労働者派遣法で規定されている「就業条件の明示」の方法については、e-Japan重点計画2004を踏まえ、労働者派遣法施行規則が改正され、2005年5月より、書面交付に代えてファクシミリ又は電子メールによる送信が認められた。しかし、労働契約を締結する際、使用者が労働者に対して交付する「労働条件(賃金及び労働時間、その他厚生労働省令で定める事項)の明示」の方法については、依然として、書面で交付することが義務付けられている。</p>
要望内容	<p>派遣労働者に対して労働条件を明示する際に、派遣労働者が希望する場合は、ファクシミリないし電子メールでの通知方法を認めるべきである。</p>
要望理由	<p>労働者派遣事業では、派遣労働者に対して「就業条件の明示」と「労働条件の明示」を一体的に通知しているのが一般的であり、実務的には「労働条件の明示」の方法についてもファクシミリ又は電子メールの利用が認められない限り、規制緩和のメリットが受けられない。ファクシミリや電子メールの利用が認められれば、手続きの簡素化、派遣労働者に対する迅速な情報提供を行うことが期待できる。</p>
根拠法令等	<p>労働基準法第15条 労働基準法施行規則第5条</p>
制度の所管官庁及び担当課	<p>厚生労働省労働基準局監督課、職業安定局需給調整事業課</p>

雇用・労働(13)	労働保険事務の見直し
規制の現状	<p>労働保険の適用は事業所単位であり、事業所別に資格取得・喪失・転勤等の手続書類を作成し、所管の労働基準監督署、公共職業安定所に届出している。継続事業の一括制度はあるが、一括できるのは保険料納付に係わる部分であり、その際も一旦、事業所単位で資格を取得しなければならない。</p>
要望内容	<p>労働保険の包括的一括申請制度を導入し、可能な限り本社で一元的に諸手続ができる仕組みを選択できるようにすべきである。手続きによって提出書類が労働基準監督署や公共職業安定所などに分かれているが、可能な限りワンストップで行なえるよう、2005年度末を目途に行っている業務・システムの最適化計画(レガシーシステムの刷新、労働基準行政・職業安定行政)の策定作業に反映させるべきである。</p>
要望理由	<p>業務改革を推進するためのシステム構築により、給与計算や要員管理などの事務処理を本社一括で行っている企業も多く、企業の事務負荷が軽減される。また、行政の事務・事業の簡素化につながることも期待できる。</p>
根拠法令等	<p>労働保険徴収法第4条第2項、第9条 同法施行規則第10条 その他関連条項(雇用保険法、労働者災害補償保険法含む)</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局、職業安定局



雇用・労働(14)	障害者雇用率のグループ適用における障害者雇用調整金・報奨金の取扱い
規制の現状	<p>2002年の法改正で、障害者雇用のために設けた特例子会社を保有する企業が、関係子会社も含めて障害者雇用を進める場合に、企業グループでの雇用率算定が可能となった。また、2005年の法改正で、障害者雇用率を企業グループで算定した場合の障害者雇用調整金・報奨金は、親会社または特例子会社のどちらかを選択して授受する制度となる見込みである(2005年10月1日施行予定)。</p>
要望内容	<p>雇用率をグループ算定した場合、障害者雇用調整金・奨励金は、親会社か特例子会社かの選択ではなく、関係子会社も対象として、障害者雇用人数割合等で分割して授受することを可能とすべきである。</p>
要望理由	<p>親会社あるいは特例子会社が受給した調整金・報奨金を関係子会社へ分配する際には、課税対象となるため、関係子会社が法定雇用率を達成している場合は、課税面等でのデメリットのみが発生することになる。</p>
根拠法令等	障害者の雇用の促進等に関する法律 第44条第1項、第45条第1項、第50条
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課

雇用・労働(15)	障害者の就労支援策としての発注奨励制度の創設【新規】
規制の現状	<p>厳しい雇用環境の中、障害者を就労させるための社会的雇用の場を担っている福祉工場等の経営に、不可欠な仕事を発注する企業にとっては、メリットがないのが現状である。</p>
要望内容	<p>福祉工場に仕事の発注を行う企業に対し、発注額に応じて発注元企業へ雇用率を還元するみなし雇用制度を創設すべきである。</p>
要望理由	<p>福祉工場等における障害者の就労を安定させるためには、欧米諸国の先進福祉社会制度を参考にした施策が求められる。こうした施策を講ずることにより、障害者の雇用、就労、自立支援の維持向上、多様な働く場の提供、在宅就労の普及、知的、精神障害者の雇用促進などが期待できる。</p>
根拠法令等	<p>身体障害者福祉工場設置運営要綱  知的障害者福祉工場運営要綱  障害者雇用促進法</p>
制度の所管官庁及び担当課	<p>厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部  厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部</p>

雇用・労働(16)	特定求職者雇用開発助成金の給付条件の緩和
規制の現状	<p>特定就職者雇用開発助成金は以下の要件で給付されている。</p> <p>1. 以下の(1)から(7)にあげる求職者(65歳未満であり、かつ、重度障害者等以外の者の場合は紹介日に雇用保険被保険者でない場合に限る。以下「対象労働者」という。)を公共職業安定所又は有料・無料職業紹介事業者(同意書を提出し、標識の交付を受けている事業者に限る。)の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れ、助成金受給後においても引き続き相当期間雇用することが確実であること。  (1)60歳以上の者 (2)身体障害者 (3)知的障害者 (4)精神障害者  (5)母子家庭の母等 (6)重度身体障害者 (7)重度知的障害者</p> <p>2. 雇用保険の一般被保険者として雇い入れること。</p> <p>つまり、受給できる事業主は「公共職業安定所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。</p>
要望内容	<p>特定求職者雇用開発助成金は、特定求職者を継続して雇用する事業主に対して賃金の一部を助成するものである。したがって、「公共職業安定所等経由」の条件を撤廃し、いかなる応募ルートであろうと、求職者の実態に即して給付を可能とするべきである。民間の企業が求人広告等による採用の後に申請することで、助成金の給付を受けられるようにすべきである。</p>
要望理由	<p>入職経路が最も多い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る。</p>
根拠法令等	雇用保険法施行規則第110条
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局

雇用・労働(17)	解雇の金銭解決制度の導入
規制の現状	<p>解雇については、解雇権濫用法理によって厳しく制限されている。また、争いが生じた場合、裁判では当該解雇が有効であるか無効であるかの解決しかないため、柔軟な紛争解決に至らず、紛争処理も迅速とは言えない現状がある。現在、厚生労働省の「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」においても解雇の金銭解決制度についての議論が行われており、中間取りまとめが発表され、本年秋を目途に報告書が取りまとめられる予定とされている。</p>
要望内容	<p>現在行われている「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」においても解雇の金銭解決の導入について積極的な検討を行い、早期に結論を見出し、速やかに制度を導入し、職場復帰より金銭解決を求める当事者の意向を反映させ、柔軟かつ迅速な紛争解決の選択肢を増やすべきである。</p>
要望理由	<p>金銭賠償の途を開くことにより労働力の流動化を図り経済の活性化につなげるべきである。金銭賠償による解決策が労使双方に提示されることにより、紛争の解決方法の選択肢が増え、紛争の早期解決に資すると共に、労働力の流動化、中長期的には経済の活性化につながる。</p> <p>使用者側からの金銭解決の申し入れについては、今後の労働法制の在り方に関する研究会がその中間報告書において指摘するように、いかなる解雇についても認めるのではなく、ネガティブリストにより一定の解雇を除外するなどすれば、使用者による濫用の懸念を払拭できるので不都合はない。</p>
根拠法令等	労働基準法第18条の2
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局監督課

雇用・労働(18)	ホワイトカラーエグゼンプション制度の早期導入
規制の現状	<p>現行、労働時間に関する規定の適用が除外されているのは、労働基準法第41条に定める、監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者、監視又は断続的労働に従事する者(行政官庁の許可を受けたもの)等ごく一部の労働者に限定されている。</p>
要望内容	<p>管理監督者に限らず、裁量性の高い労働者など一定の要件を満たす労働者などについても労働時間規制の適用除外とすべく、2004年度の海外事例の調査結果等を踏まえ、米国における「ホワイトカラーエグゼンプション制度」についての積極的な検討を行い、早期に結論を見出し、速やかな導入を図るべきである。</p>
要望理由	<p>多様な働き方を実現するために、職務の遂行手段や方法、時間配分等に関して労働者の裁量に委ね、労働時間にとらわれない自律的かつ自由な働き方が可能となる労働時間制度をもっと積極的に検討すべきである。裁量労働制は、未だ様々な規制が行われており、対象となる業務も極めて限定的であると同時に、その効果はあくまでも「みなし労働時間制」であり、「労働時間の適用除外」とはなっていない。ホワイトカラーの場合、業務の裁量性が高く、報酬も労働時間の長さではなく、仕事の成果に基づくことが適当であり、これまでの労働時間を中心とする考え方は、時代に適合するとは言えない。</p> <p>「規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)」(2005年3月25日)では、ホワイトカラーの従事する業務のうち、裁量性の高いものについては、労働時間規制の適用を除外することを検討する旨が記載されており、現在、厚生労働省の「今後の労働時間制度に関する研究会」において検討がなされているところであり、一定の要件を満たすホワイトカラーに対しては、労働時間規制の適用を完全に除外するような制度を早期に導入すべきである。</p>
根拠法令等	労働基準法第41条
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局総務課



雇用・労働(19)	1年単位の変形労働時間制における変形期間途中の異動者の時間外清算に関する適用除外
規制の現状	1年単位の変形労働時間制では、変形期間途中の異動者や退職者について賃金清算が必要となっており、例えば、異動後の部署で異動前と全く同じ1年単位の変形労働時間制が採用されていたとしても、賃金の清算が必要となっている。
要望内容	変形期間途中で他事業場に異動した場合でも、異動前と同じ変形労働時間制の適用を受ける(年間カレンダーが変わらない)場合には、賃金清算の対象としないことを認めるべきである。
要望理由	<p>変形労働時間制適用労働者は、当初の予定に変更がないので不利益は生じない。「全国規模の規制改革・民間開放要望」に対する各省庁からの再回答について(2005年1月19日)において、厚生労働省は、「異動前後の事業場間を通じて変形労働時間制を採用することについては、労働者保護の観点から困難である」と回答しているが、結果として当該期間において賃金計算が適正に行われれば、労働者保護に欠けることはない。</p> <p>企業としても賃金清算にかかる事務負担を軽減できる。</p> <p>事業場が異なっても、全社で統一的に労働時間を管理すれば、適正な労働時間管理につながることを期待できる。</p>
根拠法令等	労働基準法第32条の4の2
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局賃金時間課

雇用・労働(20)	1年単位の変形労働時間制の規制緩和〔新規〕
規制の現状	<p>1年単位の変形労働時間制については、対象期間を区分した場合、区分された期間の特定された労働日・労働時間は、期間の初日の少なくとも30日前に書面で定めなければならない。また、対象期間における労働日数の限度は280日、対象期間における連続して労働させる日数の限度は6日が原則とされ、1日及び1週間の労働時間の限度は、1日については10時間、1週間については52時間となっている。また、対象期間が3か月を超えるときは、1週間の労働時間が48時間を超える週が連続するのは3週間以内に、対象期間を3か月毎に区分した期間において48時間を超える週は3週間以内にしなければならない。</p>
要望内容	<p>区分された期間の労働日・労働時間の決定を、期間の初日の1週間前までに緩和すべきである。</p> <p>対象期間における連続して労働させる日数の限度を12日とすべきである(週に1日の休日を確保)。</p> <p>1週間の労働時間の限度を60時間とすべきである(10時間×6日)。</p> <p>対象期間が3ヶ月を超える場合の労働時間週48時間超の週に係る規制を撤廃すべきである。</p>
要望理由	<p>経営環境の変化が急速な中では、30日前に翌月の負荷を正確に予測することは困難であり、不確実な見通しにもとづいて変形労働時間を設定してアイドルや過負荷が発生した場合、労使双方にとって負担となる。</p> <p>また就労環境・作業負荷の軽減が進むなかで、現行の規制は厳格すぎて、業務の繁閑に柔軟に対応できない。</p>
根拠法令等	労働基準法第34条の4
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局賃金時間課

雇用・労働(21)	管理監督者に対する割増賃金支払義務の見直し
規制の現状	<p>労働基準法第41条第2号によって、事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取扱う者(以下「管理監督者」という。)に対しては、同法の労働時間等に関する規定の適用除外となっているが、下記の通達によって、使用者はこの管理監督者を同法第37条に定める時間帯(午後10時～午前5時)に労働させる場合には、深夜業の割増賃金を支払わなければならないとされている。</p>
要望内容	<p>厚生労働省の「今後の労働時間制度に関する研究会」等で積極的に検討を行い、早期に結論を見出し、管理監督者に対して深夜就業の割増賃金を支払わなければならないとする規定を撤廃すべきである。</p>
要望理由	<p>管理監督者については、労働基準法第41条において、労働時間等に関する規定の適用除外となっている。したがって、労働が深夜であるという理由をもってそれに伴う割増賃金の支払いを義務付けるべきではない。</p>
根拠法令等	<p>労働基準法第37条、第41条  「労働基準法関係解釈例規について」(昭和63年3月14日 基発150号)  「労働基準法の一部を改正する法律の施行に関する関係通達の改廃について」(平成11年3月31日 基発168号)</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局監督課

雇用・労働(22)	労働時間に関する規定の適用除外者の範囲拡大
規制の現状	<p>労働基準法第41条第1項第2号では、事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取扱う者(以下「管理監督者」という。)を、労働時間の等に関する規定の適用除外としている。この管理監督者の範囲については、昭和22年に出された解釈例規(昭和63年に同旨の通達)、銀行業務における判断(昭和52年)がある。しかし、企業ごとに組織や職制が異なる、あるいは会社組織の変革が進む中で、個々の企業の従業員における同法の適否(適用範囲)が不明確であり、通達の内容を厳格に解釈すると、この管理監督者の範囲は極めて狭いものになってしまい、企業の実態に適合しない。</p>
要望内容	<p>厚生労働省の「今後の労働時間制度に関する研究会」等で積極的に検討を行い、管理監督者の範囲について、現在の企業の実態に適合するようにその対象を拡大するとともに、明確な基準を示すべきである。</p>
要望理由	<p>多くの企業において組織や職制の見直しや人事労務管理諸制度の再構築が行われ、また従業員に対する処遇も大きく変化する中で、上記通達等で示された管理監督者の範囲は、こうした変化に対応していない。</p>
根拠法令等	<p>労働基準法第41条第1項第2号  「監督又は管理の地位にある者の範囲」(昭和22年9月13日 基発17号、昭和63年3月14日 基発150号)  「都市銀行の場合」(昭和52年2月28日 基発104号の2)  「都市銀行等以外の金融機関の場合」(昭和52年2月28日 基発105号)</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局監督課

雇用・労働(23)	企画業務型裁量労働制に関する対象業務の拡大および 手続きの簡素化
規制の現状	<p>企画業務型裁量労働制は、労使委員会が設置された事業所において、事業の運営に関する事項に係わる企画、立案、調査及び分析の業務であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を労働者の裁量に大幅に委ねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務に、対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者を従事させた場合にのみ適用されることになっている。2004年1月に一部規制の緩和が行われたものの、導入要件、対象者の範囲、手続き面等で使い勝手が悪い制度となっている。</p>
要望内容	<p>対象業務の大幅拡充もしくは対象業務の制限を原則撤廃し、対象者の範囲を拡大すべきである。営業職を含め、ホワイトカラー労働者の業務全般に広く適用すべきである。</p> <p>労使委員会を設置せずに労使協定での導入を可能とするなど、制度導入にあたっての手続きを簡素化すべきである。</p> <p>労基署へ届出ることが義務付けられている「企画業務型裁量労働制に関する報告書」の届出頻度を現行の半年に一度から一年に一度に緩和すべきである。</p> <p>対象者の労働時間規制の除外を行うべきである。</p> <p>全社的に同一内容・同一形態の業務であれば、事業場毎ではなく全社一括の労使委員会の決議でも制度を導入できるようにすべきである。</p>
要望理由	<p>ホワイトカラー労働者に企画業務型裁量労働制を広く適用することにより、労働者にとっては、自立的で自由度の高い柔軟な働き方が可能となり、さらにその能力や意欲をより効率的に発揮できるようになる。他方、企業にとっても、労働者自身が「労働、即ち労働時間」といったこれまでの意識を変革し、「仕事の質・成果」を追求することにより、結果的に生産性の向上、競争力の強化につながるができる。</p> <p>制度導入後の制度運営については、基本的には労使自治に委ねるべきであり、そうした観点から、煩瑣な届出については必要最小限とするよう見直すべきである。</p> <p>「規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)」(2005年3月25日)においては、労使協定による導入の容認の可能性および対象業務の範囲について見直しを検討することが記載されているが、施行後約1年半が経過したことから早期に方向性を示すべきである。</p>
根拠法令等	労働基準法第38条の4
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局監督課



雇用・労働(24)	従業員の個人情報の第三者提供に関する扱いの見直し【新規】
規制の現状	<p>「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針」において、雇用管理に関する個人情報を第三者に提供する場合、本人の事前同意については、第三者提供に係る本人の意向が的確に反映されるよう、可能な限りその都度、当該意思確認を行うことが望まれるとされており、事実上、就業規則の定めや入社時(労働契約締結時)の包括的な同意だけでは足りないとされている。</p>
要望内容	<p>従業員の出向、転籍など人事管理上あるいは施策上必要な場合については、雇用管理に関する個人情報をその都度当該従業員から同意を得なくても、就業規則の定めや労働契約締結時の包括的同意があれば第三者への当該情報の提供を可能とするべきである。</p>
要望理由	<p>従業員の出向等を検討する場合、出向先候補企業が出向受入れの検討・判断をするためには、出向元従業員の個人情報が必要になる。しかし、仮に情報提供の都度、労働者の同意をとりつけることとした場合、労働者はその提供に同意しないことで結果的に当該出向人事に対する事実上の拒否権を持つこととなり、企業の人事管理や施策に支障が生じる。</p>
根拠法令等	雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針(平成16年7月1日厚生労働省告示第259号)
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室

雇用・労働(25)	女性の坑内労働禁止規定の見直し
規制の現状	<p>労働基準法第64条の2において、使用者は、満18才以上の女性を坑内で労働させてはならないとされている。ただし、以下の業務については、例外措置が認められている。</p> <p>医師の業務  看護師の業務  新聞又は出版の事業における取材の業務  放送番組の制作のための取材の業務  高度の科学的な知識を必要とする自然科学に関する研究業務</p>
要望内容	<p>厚生労働省の「女性の坑内労働に係る専門家会合」において、「女性の坑内での就労を一律に排除しなければならない事情は乏しくなっていると考えられる」との報告書が出されたが、この内容を踏まえ、労働基準法第64条の2の女性の坑内労働禁止規定の見直しの準備を早急に行い、女性技術者が坑内工事の監督業務、監理業務および施行管理に係わる業務に従事できることを認めるべきである。</p>
要望理由	<p>建設中のトンネルが「坑」にあたりとされているため、建設業に従事する女性は現在もトンネル内に入れない状況にある。つまり危険作業を伴わない技術者も含めた全ての女性労働者は、トンネル工事に係る全ての業務について従事することができない。しかしながら、建設作業現場への女性の進出は顕著であり、坑内労働を除く他の建設作業現場ではすでに性別による制限などは無いのが現状である。</p> <p>また、施工技術の進歩に伴い、建設現場における安全・環境面は格段の改善が図られており、女性の就労に対するリスクは大幅に減少している状況も考慮に入れれば、トンネルを含む坑内労働の禁止は実態にあっていない。</p>
根拠法令等	労働基準法第64条の2 女性労働基準規則第1条
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課

雇用・労働(26)	深夜の割増賃金規定の見直し【新規】
規制の現状	<p>労働基準法の第37条第3項では、使用者が、午後十時から午前五時まで(労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで)の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないとされている。</p>
要望内容	<p>時間帯による割増率の差異をなくすように、労働基準法第37条第3項の深夜の割増賃金の規定の削除を行うべきである。</p>
要望理由	<p>経済のグローバル化や24時間化が進展している現代において、深夜における労働という理由をもって特別の割増賃金の支給対象にすることは妥当でない。</p>
根拠法令等	労働基準法第37条第3項
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局賃金時間課

雇用・労働(27)	時間外労働の上限が2時間に制限される健康上特に有害な業務の見直し 【新規】
規制の現状	労働基準法第36条第1項では「坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。」とされており、「厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務」については労働基準法施行規則第18条に該当する10の業務が定められている。
要望内容	労働基準法施行規則第18条に定められている具体的業務の見直しを行い、不必要な業務を削除すべきである。
要望理由	労働基準法施行規則第18条8号の解釈において「抄紙機を用いて紙を抄く作業」が該当することになっている。しかし、機械設備の性能向上などによって、機械操作を隔離室にて行う状態でなくても、健康上特に有害な作業にあたらぬ作業環境が確保される場合などもある。このように、規則制定時に比べ機械設備や作業環境の向上などにより、健康上特に有害な業務に指定する必然性がなくなった業務もある。
根拠法令等	労働基準法第36条第1項 労働基準法施行規則第18条 「有害業務の範囲」(昭和43年7月24日 基発472号、昭和46年3月18日 基発223号、昭和63年3月14日 基発150号、平成11年3月31日 基発168号)
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局監督課

雇用・労働(28)	有期労働契約に関する雇用期間の上限の延長
規制の現状	<p>労働基準法では、労働契約に期間の定めをおく場合は、一定の事業の完了に必要な期間を定めるものの他は、3年(専門的知識であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門知識を有する労働者等との労働契約にあっては5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	<p>上限を民法の定める5年とすべきである。</p>
要望理由	<p>有期雇用契約であっても労働者からの雇用契約の中途解約は事実上ほとんど制限されないのが実態であり、かつてのような「足止め」もまれになっていることから、民法の原則どおりとしても問題はない。本件について厚生労働省は、法の附則に従い施行後3年を経過した段階において検討を行う旨を回答している(「全国規模の規制改革・民間開放要望」に対する各省庁からの再回答について(2005年1月19日))が、早期に見直しに向けた検討に着手すべきである。</p>
根拠法令等	労働基準法第14条
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局監督課



雇用・労働(29)	労働安全衛生法第88条第1項の改定【新規】
規制の現状	<p>労働安全衛生法第88条第1項及び労働安全衛生法施行令第24条の定めにより、「電気使用設備の定格容量の合計が300kW以上の製造業の事業者は、1.5kW以上の機械等を設置する場合、30日前までに労働基準監督署長に届け出る」とされている。</p>
要望内容	<p>労働安全衛生法第88条第1項における対象事業場・機械等の区分を見直すべきである。</p>
要望理由	<p>大規模事業場ほど、当該機械等の設置件数は膨大となり、法の定めに従い届出を行うことが困難な事業場は多い。一方で、機械設備の性能及び安全装置等の技術的向上が図られていることから、大規模事業場のみを規制対象とする根拠が薄らいでいるものと考えられる。</p> <p>上記の理由から、労働安全衛生法第88条第1項における対象事業場及び機械等の区分の見直しを求めたい。</p> <p>なお、法の規制の有無に関わらず、機械設備の設置の際、安全管理上十分な検討と対策を取った上で設置を行うことは、労働災害防止の観点から当然のことであり、企業としても引き続き適切に対応していく。</p>
根拠法令等	<p>労働安全衛生法第88条第1項 労働安全衛生法施行令第24条</p>
制度の所管官庁及び担当課	<p>厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課</p>

雇用・労働(30)	衛生管理者の巡視頻度の自主的運用の推進【新規】
規制の現状	<p>労働安全衛生規則第11条第1項により、「衛生管理者は、少なくとも毎週1回作業場等を巡視し、設備、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない」と定められている。</p>
要望内容	<p>事業場における衛生管理者の職場巡視については、現行の「毎週1回以上」という頻度を改め、各事業場の実情に応じて自主的な運用が図れるよう改正すべきである。</p>
要望理由	<p>厚生労働省が推進してきた快適職場形成がかなり進んできた現在では、相当程度、安全設備や職場環境が整備されてきている。衛生面についても一昔前に比べて格段に改善が進んでいる。さらに、労働衛生に関するニーズ、実情は各業種及び事業場によって区々であることから、その対応も異なるのが実情である。したがって、衛生管理者の職場巡視の頻度については、各事業場の実情に応じた自主的な運用に委ねるのが望ましい。</p>
根拠法令等	<p>労働安全衛生法第12条 労働安全衛生規則第11条第1項</p>
制度の所管官庁及び担当課	<p>厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課</p>

雇用・労働(31)	衛生委員会の開催に関する特例措置【新規】
規制の現状	<p>労働安全衛生法第18条及び同法施行令第9条に基づき、「事業者は、常時50人以上の労働者を使用する事業場ごとに労働者の健康障害防止対策等に関する事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない」とされている。そのため、業種を異にする別個の複数法人である限りは、たとえ同一の企業グループに属し、物理的にも単一のビルに入居し、いずれも非製造業の事務所として操業している場合であっても、それらの法人ごとに独立した衛生委員会の開催が求められている。</p>
要望内容	<p>たとえ業種を異にする別個の複数法人であっても、次の要件を全て満たす場合には各法人の衛生委員会を統合した形で開催することを認めるべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>同一の企業グループに属すること</li> <li>物理的に単一のビルに入居していること</li> <li>いずれも非製造業の事務所として操業していること</li> <li>人事・総務等をはじめとする間接部門について法人間で一定程度の統合の実態が認められること</li> </ul>
要望理由	<p>効率的な運営により人的・経済的資源の節約が図られるほか、社員の健康管理についても各社横断的な統一された対策の実施が可能となり、実質的に衛生委員会の開催趣旨により適った形での運営が見込まれる。</p>
根拠法令等	<p>労働安全衛生法第18条 同法施行令第9条</p>
制度の所管官庁及び担当課	<p>厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課</p>

雇用・労働(32)	外国人研修・技能実習制度の見直し(1)
規制の現状	<p>外国人研修・技能実習生制度については、財団法人国際研修協力機構(JITCO)が中心となり、「技能実習制度推進事業運営基本方針」に沿って運営されている。研修期間は技能実習と合わせて最長3年、受け入れ人数は当該受け入れ企業の常勤従業員数の5%(中小企業特例あり)となっており、技能実習移行対象職種は62職種114作業に限定されている。技能実習を行なう際、当該職種の作業はJITCOの指導により全労働時間の6割以上でなければならない。</p>
要望内容	<p>過去数年に亘り研修生・技能実習生の受け入れ実績があり、かつ不正行為等なく適正な運営を行なっている企業を優良事業者として認定し、一定の要件のもと、最長期間を5年に延長し、受け入れ人数枠を緩和するべきである。</p> <p>現地の技能者を多能工として育成する必要性が生じていることから、企業単独型であれば技能実習移行職種の認定を簡略化し、その組み合わせ実習も可能にするなど、企業実態にあわせて現行制度を柔軟に見直すべきである。もしくは、海外現地法人の初級現場監督者クラスの人材が日本国内で長期間(3年前後)の実務研修を行なうことを可能とするよう在留資格を整備すべきである。</p>
要望理由	<p>今日の急速なグローバル化の進展と技術や業務運営の革新・複雑化に鑑み、より多くの外国人が長期間、日本国内で実務研修を行なう必要性が生じている。また、現地法人の現場スタッフを多能工として日本国内で育成するケースもあるが、現行制度は単一の職種という考え方が強く、多能工化には対応できていない。技能実習によって身につけた単一の技能では、帰国後、現地法人で活かすことができず、指導的な職務につくことができないことも考えられる。結果的に発展途上国への技術移転という制度の趣旨に則った活動が行なえない。第3次出入国管理基本計画(2005年3月)では、「問題の少ない企業単独型研修は企業活動の変化等に応じた基準緩和を検討し、技能実習の対象職種も幅広く見直していく」とされており、見直しの際には上記の観点を考慮に入れるべきである。企業のグローバル展開によって現地スタッフの育成方法も多様化しており、そうした動きに研修・技能実習制度が対応できなければ、在留資格の改定、創設も含めて検討すべきである。</p>
根拠法令等	<p>技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針 技能実習制度推進事業運営基本方針</p>
制度の所管官庁及び担当課	<p>法務省入国管理局</p>

雇用・労働(33)	外国人研修・技能実習制度の見直し(2)【新規】
規制の現状	<p>現行の研修・技能実習制度は、1年間の「研修(非実務研修及び実務研修)」(生活実費として研修手当を支給)と2年間の「技能実習」(労働の対価として賃金を支給)の最長3年間で構成され、「技能実習」の対象職種は、技能検定等の対象となる62職種114作業に限定されている。また、技能実習修了後の就労は認められていない。</p> <p>2005年3月29日に策定された『第三次出入国管理基本計画』では、同制度の見直しとして、技能実習に係る在留資格の創設や実務研修中における法的保護の在り方、国際貢献に資する観点からの技能実習の対象職種の幅広い見直し、等が指摘されている。</p>
要望内容	<p>外国人技能実習制度に関する在留資格の創設等 同制度における非実務研修、実務研修、技能実習の期間等について柔軟性を確保すべく、「技能実習」を前提として在留する外国人については、在留期間を通じた新たな在留資格を創設すべきである(例えば、新たな在留資格の下では、半年の研修と2年半の技能実習や母国で一定の研修を終了した場合には更なる研修期間の短縮と技能実習期間の長期化を可能とする)。</p> <p>技能実習の対象職種の拡大 技能実習の対象職種は、現在、その大半が製造業に係る職種であるが、サービス業を含め開発途上国等に高いニーズがあり、わが国において優れた知見・技術が蓄積されている分野等(例えばチェーン展開されている各種サービス事業等)について対象職種を拡大すべきである。</p> <p>受入企業・技能実習生双方のニーズに基づく在留資格の変更 研修・技能実習生の中には、研修・技能実習で得た技能を母国において活かすのみならず、将来的にわが国経済社会の発展にも活かしたいと希望する者もあり、受入側にも担い手として引き続きの滞在を希望する者は少なくない。そこで、わが国の産業競争力、地域経済、国民生活の維持・強化に必要な分野について、特に高度な技能等を修得した者については、専門的・技術的分野の人材としてわが国において就労を認めることにつき、検討を進めるべきである。</p>
要望理由	<p>研修生から技能実習生への移行者が2万人を超える等(2003年)、本制度がわが国および開発途上国において欠かせない制度となった今、研修・技能実習制度を適正かつ円滑に推進し一層充実させていくためには、運用の適正化とともに、制度自体の見直しも併せて行う必要がある。なお、日インドネシアEPAの協議において、インドネシア側からも、同制度の見直しについて、研修期間における待遇の改善、技能実習対象業種の拡大、実習後の就労等への要望が寄せられている。</p>
根拠法令等	<p>出入国管理及び難民認定法第7条1項第2号の基準を定める省令 在留資格「研修」に係る基準省令に関する法務省告示 技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針 技能実習制度の基本的枠組</p>
制度の所管官庁及び担当課	法務省入国管理局ほか