

9-(1)	企画業務型裁量労働制に関する対象業務・労働者の拡大
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	<p>労働基準法第38条の4  労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針(厚生労働省告示第353号)  平成12年1月1日基発1号  平成15年12月26日基発1226002号</p>
要望の具体的内容	<p>①「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」という業務制限を原則撤廃し、労使委員会で決議した業務であれば同制度を適用できるようにすべきである。  ②平12.1.1基発1号、平15.12.26基発1226002号により「対象労働者は、対象業務に常態として従事していることが原則であること」とされているが、「常態として」を「主として」に改め、一部定型業務を行っていても大部分を裁量的業務に従事していれば同制度の対象として認めるべきである。</p>
規制の現状と要望理由	<p>企画業務型裁量労働制の対象は、労働基準法第38条の4第1項において「事業の運営に関する事項についての企画、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大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある」業務であることとされている。さらに「労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」(平成15年10月22日厚労省告示第353号)により、詳細な規制が課せられている。</p> <p>しかし、業務の内容如何にかかわらず包括的な指示の下、業務遂行を自己裁量に委ねている労働者は増えており、現行の企画業務型裁量労働制の対象業務の範囲では狭すぎる。そのため①のように、対象業務の決定は、各企業における業務実態を知る労使委員会に委ね、事務系労働者の働き方の多様化に対応すべきである。例えば、対象業務となり得ない業務の例とされている「個別の営業活動の業務」であっても、個々人が異なるニーズ等を分析しながら企画提案を行うケースも多くみられ、対顧客営業の業務というだけの理由で同制度の対象外とすべきではない。また、②については、「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」(2007年2月2日)において、「中小企業については、事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務に主として従事する労働者について、企画業務型裁量労働制を適用することができることとする」とされており、大企業も含めて、制度見直しを行うべきである。</p> <p>上記のような見直しを行うことにより、自律的で自由度の高い柔軟な働き方の選択肢が広がり、労働者自身が「仕事の質・成果」を追求することにより、生産性の向上、競争力の強化も期待できる。</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

9-(2)	企画業務型裁量労働制に関する手続きの見直し・簡素化
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	労働基準法第38条の4 労働基準法施行規則第24条の2の5 労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針(厚生労働省告示第353号)
要望の具体的内容	<p>①労使委員会決議の内容が同一であれば、企業単位での一括届出を認めるべきである。</p> <p>②労働基準監督署長への定期報告書の届出義務を廃止すべきである。</p>
規制の現状と要望理由	<p>企画業務型裁量労働制を導入するには、労使委員会を当該事業場ごとに設置し、労使委員会で決議を行ない、その労使委員会決議を事業場ごとに届け出なければならない。また、使用者は6カ月以内ごとに労働基準監督署長に企画業務型裁量労働制に関する報告をしなければならない。</p> <p>こうした企画業務型裁量労働制に関する手続きを簡素化し、制度の導入促進および制度導入後の円滑な運用を可能とすることを求める。</p> <p>①企業実務の実態として、制度を導入・運用する際には、事業場ごとでなく企業単位で行うほうが一般的である。</p> <p>②労働基準監督署長に対する定期報告の届出は、実務上負担となっている。現行において、企画業務型裁量労働制の導入は労使委員会の決議に基づいており、対象者の健康管理措置等については労使で不断のチェックを行っているため、報告義務がなくても適正な運用を図ることができることから、届出義務を廃止すべきである。なお、労働政策審議会労働条件分科会が取りまとめた「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について(報告)」(2006年12月27日)及び「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」(2007年2月2日)においても、定期報告の廃止を妥当としていることから、早期に法改正を行うべきである。</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

9-(3)	事務系労働者の働き方に適した労働時間制度の創設
要望の視点	3.規制・制度の撤廃や見直し
規制の根拠法令	労働基準法第32条、第34条、第35条、第36条、第37条、第41条
要望の 具体的内容	<p>裁量性の高い仕事をしている場合など、一定の要件を満たす事務系の労働者について、対象者の健康確保に留意しつつ、労働時間等規制を除外することを認める制度を創設すべきである。</p>
規制の現状と 要望理由	<p>原則として、労働基準法第41条の規定に該当する者(管理・監督者等)を除くすべての労働者は、同法第四章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用を受ける。</p> <p>しかし、事務系労働者の中でも高度な専門、創造、調整等の能力に基づいて仕事を行う層の労働者は、あらかじめ一定期間の課題・目標を上司と話し合いで設定し、上司の包括的な指示のもとで業務を遂行する。従って、具体的な業務の遂行方法や時間配分は自己の裁量で行っており、労働時間の長短と評価の対象となる目標達成度・成果は直接リンクしないという働き方の特徴を持っている。また、自らの技術や能力を高めて優れた仕事を達成するため、自主的に業務に関わりのある勉強や、関係者との議論などを行っていることから、労働時間と非労働時間の境界が極めてあいまいである。</p> <p>労働者の働き方の多様化に対応し、また仕事と生活の調和を実現していくためにも、これまで以上に労働者が自己の裁量で労働時間を弾力的に運用できる制度が必要となる。従って、健康確保措置を十分考慮することを前提に、一定の要件を満たす労働者に対し、労働時間等規制の適用を除外する新たな制度を創設すべきである。</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

9-(4)	週休2日制の場合のフレックスタイム制における法定労働時間枠の変更
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	労働基準法第32条の3 労働基準法施行規則第12条の3 昭和63年1月1日基発1号 平成9年3月31日基発第228号
要望の 具体的内容	<p>週休2日で1カ月単位のフレックスタイム制を運用する場合には、1カ月の法定労働時間の枠は、週40時間を基準とし暦日数から逆算した時間ではなく、週休日を除いた所定就業日数に1日8時間の法定労働時間を乗じて計算する方式に変更すべきである。</p>
規制の現状と 要望理由	<p>週休2日でフレックスタイム制を運用する場合、曜日の巡りによっては、法定労働時間数(8時間)どおりに勤務したとしても、一定時間を時間外労働扱いとしなければいけない月が発生する。こうした状況を回避するために、平成9年3月31日基発228号の通達により、「①週休2日で、かつ、②29日を起算日とする7日間の実労働時間が40時間を超えず、③各日の労働時間がおおむね8時間以下等という要件を満たす場合に限り、時間外として扱わない」とされている。このため、制度運用上、暦日数の多い月でフレックスタイムの除外日の設定などの対応が必要になってくる。</p> <p>しかし、基発228号では、29日を起算日とする7日間は時間外労働を行なうことができない。また、全労働日にわたり労働時間がおおむね8時間以下という要件は曖昧であるとともに、フレックスタイム制においては暦日31日で週休8日の月は、フレックスタイムを適用しない日を設けるなど実質的にフレキシブルな運用ができない。フレックスタイム制は、実労働時間の削減・通勤時の混雑回避・育児社員の支援等、労働者のニーズに合致した制度であるにもかかわらず、上記の制約が運用を煩雑なものにし、制度導入の阻害要因となっている。</p> <p>本要望に対する昨年の回答では、「労働基準法第32条の原則による場合との均衡を考慮しつつ、その見直しについて検討を行うこととしている」とされており、早急に結論を出すべきである。</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

9-(5)	安全衛生委員会の近隣事業所との合同開催
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	労働安全衛生規則第23条
要望の 具体的内容	安全衛生委員会の開催について、近隣の事業所との合同実施を可能とすべきである。
規制の現状と 要望理由	<p>安全衛生委員会は入居している建物ごとに個々に実施することとされているが、首都圏(本社圏)などにおいては、入居している建物(事業所)が、多数あり、また、非常に近接している実態がある。</p> <p>そのため、安全衛生委員会はそれぞれの建物で別々に開催されながら、同等の内容が審議・報告されており、企業の実務において重複感、負担が生じている。</p> <p>そこで、例えば事業内容の同一性、事業所の近接性など、一定の要件を満たした上で、委員会における審議・報告の内容が担保される場合には、委員会を一カ所で開催することを可能とすべきである。</p>
制度の所管官庁 及び担当課	厚生労働省労働基準局安全課

9-(6)	機能子会社の安全衛生委員会の集約
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	労働安全衛生法第17～19条
要望の 具体的内容	<p>機能分社化に伴い、一つの会社の機能が分社化し、子会社となった場合、現行の法制度では、元々一つで実施していた安全衛生委員会を二つに分けて実施しなければならない。</p> <p>この様な場合、安全衛生委員会の設置を集約できるようにすべきである。</p>
規制の現状と 要望理由	<p>安全衛生委員会は入居している建物、法人ごとに開催することが求められている。一方で、機能分社化の趨勢に伴い、今までは一つであった法人の機能が分社化されるケースがある。その場合、親子会社という別法人でありながら、実際は連結グループ会社として一体で業務を行っている。</p> <p>つまり、分社化以前と以後では、具体的には業務内容も変わらず、リスクも同等であるにもかかわらず、現行の法制度では、安全衛生委員会を二つ別々に設けなければならない、委員会の調査・審議の内容が同じであるため、企業の現場では重複感、負担が発生している。</p> <p>この様な場合、安全衛生委員会等を別々に実施するのではなく、同じ建物、同じ敷地内など一定の要件を満たせば、親事業者と子事業者との間で共同設置することを可能とすべきである。</p>
制度の所管官庁 及び担当課	厚生労働省労働基準局安全課

9-(7)	安全管理者等の兼務要件の緩和
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	労働安全衛生法第12条 労働安全衛生規則第3節衛生管理者(第7条～第12条)
要望の 具体的内容	<p>安全管理者等の選任について、安全衛生等を専門とする機能子会社が同じ建物又は同じ敷地範囲で業務を実施している場合、子会社であっても、親会社の安全管理者等の兼務、あるいは連結グループ内の子会社間の安全管理者等の兼務を可能とすべきである。</p>
規制の現状と 要望理由	<p>「分社化に伴い分割された事業場における安全管理者等の兼務について」(基発第0331005号)における緩和措置では、親事業所の社員が子事業所の安全管理者等を兼務することが可能とされている。</p> <p>一方で、機能分社化の結果、安全衛生業務を専門とする機能子会社も存在する。</p> <p>そこで、この様な機能子会社の場合には、同じ建物、同じ敷地内など一定の要件を満たせば、子会社の社員であっても、親会社の安全管理者等の兼務、あるいは連結グループ内の子会社間の安全管理者等の兼務を可能とすべきである。</p>
制度の所管官庁 及び担当課	厚生労働省労働基準局安全課

9-(8)	労働安全衛生法上の職長教育の見直し
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	労働安全衛生法第60条 労働安全衛生規則第40条(職長等の教育)2項 労働安全衛生施行例第19条
要望の 具体的内容	労働安全衛生法第60条で定められている職長教育について、労働安全衛生マネジメントシステム(OHSMS)導入事業所は、適用除外とすべきである。
規制の現状と 要望理由	<p>労働安全衛生法第60条(職長教育)の内容は、労働安全衛生マネジメントシステムに組み込まれているものであり、労働安全衛生マネジメントシステムを運用することで代替される。</p> <p>よって労働安全衛生システムを構築している企業については、労働安全衛生法第60条が要求している職長教育を緩和すべきである。</p> <p>企業の現場では、第60条で定める職長教育に約5日間を要しているが、OHSMSでは同内容の教育を1日で済ませることが可能となっている。職長教育を行う目的は労災防止やそのための活動促進にあると考えられるが、その趣旨を担保した上で、より簡素な方法で教育を実施することができれば、現場としては本来の生産活動に注力することが可能となる。</p>
制度の所管官庁 及び担当課	厚生労働省労働基準局安全課

9-(9)	新規化学物質届出制度の統合
要望の視点	1.行政手続の簡素化
規制の根拠法令	労働安全衛生法 化学物質審査及び製造等の規制に関する法律
要望の具体的内容	労働安全衛生法、化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律における新規化学物質届出制度の申請手続きを統合、簡素化すべきである。
規制の現状と要望理由	<p>わが国において、新規の化学物質を輸入若しくは製造する場合、「安衛法」(厚労省)と「化審法」(厚労省、経産省、環境省)の両方で新規化学物質としての届出をしなければならない。</p> <p>双方の届出書類は記載事項の多くが共通している上、試験項目及び評価の観点が非常に似通っており、二重規制になっている。</p> <p>安衛法にかかる届出書類には安全面の試験結果など、追加的に提出が求められている事項があるものの、手続きの簡素化の観点から、提出窓口の一本化、提出書類のフォーマットの統一を図るべきである。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質対策課（安衛法） 環境省総合環境政策局環境保健部企画課（化審法） 厚生労働省医薬食品局審査管理課（化審法） 経済産業省製造産業局化学物質管理課（化審法）

9-(10)	労働条件の明示の方法にかかる電子メール等の解禁
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	労働基準法第15条、労働基準法施行規則第5条、労働者派遣法第34条、労働者派遣法施行規則第25条、パートタイム労働法第6条
要望の具体的内容	<p>使用者が、労働者に対して明示する賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、明示方法を書面の交付のみならず、労働者が希望する場合は、ファクシミリ又は電子メールでも可能とすべきである。</p>
規制の現状と要望理由	<p>使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、労働条件のうち、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならないとされ、その方法は書面の交付によるとされている。</p> <p>労働者派遣事業では、「就業条件の明示」と「労働条件の明示」を一体的に通知することが一般的に行われている。労働者派遣法の改正により、就業条件の明示についてファクシミリ又は電子メールによる方法が認められたが、「労働条件の明示」の方法についても同様の取扱い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。また、パートタイム労働法第6条で定める「特定事項」についてFAX、電子メールによる明示を当該短時間労働者が希望した場合に可能とされたが、労働条件明示は書面交付のみとされているため、特定事項にかかる交付手段の弾力化は実質的な意味を持たない。</p> <p>労働条件の明示にあたり、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、労働者に対する迅速な情報提供に資することが期待できる。政府の情報通信技術戦略の推進方向とも合致するものであることから、早期に実現すべきである。</p> <p>本要望に対する昨年への回答では、「書面以外の「ファックス」や「電子メール」の方法では、たとえ労働者が希望していたとしても、携帯電話で受信する場合に労働者が予想していた以上の分量となり、表示しきれず労働者に確実に示されないおそれがあるなど労働者保護の観点から慎重な検討が必要である」とあるが、近年、携帯端末の機能は飛躍的に向上しており、またそうした機器をもっている労働者が希望する場合には限られるので、懸念は解消されていると考える。</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、職業安定局需給調整事業課

9-(11)	「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」(37号告示)に関する疑義応答集の改善
要望の視点	4.その他
規制の根拠法令	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を定める告示(昭和61年4月17日労働省告示37号)
要望の具体的内容	<p>製造業中心に作成されている「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(37号告示)に関する疑義応答集」を他の業種にも対応する内容に拡充したうえで、労働局により異なる判断が示されることのないよう明確なものとするべきである。</p>
規制の現状と要望理由	<p>現在、労働者派遣と請負との区分については、37号告示に基づき判断されているため、厚生労働省より疑義応答集が出されているものの、各労働局の判断が異なる事例が散見され、企業現場において混乱が生じている。</p> <p>さらに、継続審議扱いとなっている労働者派遣法改正案には、偽装請負と判断される場合、雇用契約の申込みみなし規定があり、改正法が成立した場合には、予見可能性の観点から、これまで以上に派遣と請負の区分についての判断が重要なものとなる。特に現行の疑義応答集は、主に製造業を念頭に作成されているため、他の業種においては、派遣と請負の区分が十分に判断できない状況にあり、改正法施行後の法令遵守が可能となるような環境整備に向けて改善が必要である。</p> <p>労使の意見聴取など労働現場の実態も十分踏まえながら、疑義応答集の内容を拡充することにより、派遣及び請負事業をより適正に運用でき、法令遵守の徹底が図られると考える。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課

9-(12)	派遣受入期間の制限のない専門26業務に関する疑義応答集の改善
要望の視点	4.その他
規制の根拠法令	<p>労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第40条の2</p> <p>労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行令第4条</p>
要望の具体的内容	<p>専門26業務と自由化業務との区分を明確にするため、「専門26業務に関する疑義応答集」の内容を改善したうえで、労働局により異なる判断が示されることのないようにすべきである。</p>
規制の現状と要望理由	<p>本年2月の「専門26業務派遣適正化プラン」及び5月の「専門26業務に関する疑義応答集」が公表されて以降、これまで認められていた専門26業務が、自由化業務であるとの判断がなされるケースが散見され、企業現場において混乱が生じている。</p> <p>さらに、継続審議扱いとなっている労働者派遣法改正案には、雇用契約の申込みみなし規定があり、その対象として期間制限違反も含まれていることから、改正法が成立した場合には、これまで以上に専門26業務と自由化業務の区分についての判断が重要なものとなる。</p> <p>業務の流れを踏まえ、労使の意見聴取など労働現場の実態も十分斟酌しながら、無用な混乱が生じないよう疑義応答集の内容を改善し、明確な判断ができるものとすべきである。それにより、企業にとって予見可能性が高まることで、法令遵守がより徹底され、労働者派遣制度のより適正な運用が可能となる。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課

9-(13)	医療関連業務における労働者派遣の拡大
要望の視点	3.規制・制度の撤廃や見直し
規制の根拠法令	<p>労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第4条  労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行令第2条</p>
要望の具体的内容	<p>現在、医師の業務のみに適用されている、都道府県の医療対策協議会を通じた労働者派遣について、医師以外の医療関連業務にも適用すべきである。</p>
規制の現状と要望理由	<p>医療関連業務は、①紹介予定派遣、②産前産後休業・育児休業・介護休業の代替派遣、③社会福祉施設等で行われるものに限って労働者派遣が認められている。また、医療関連業務のうち医師の業務については、①～③のほか、④就業場所がへき地にあり、又は、都道府県が医療対策協議会の協議を経て必要と認められた病院・診療所であつて、厚生労働大臣が定める場所において行われるものに限って認められている。</p> <p>「緊急医師確保対策(2007年5月31日)」を受け、医師不足への対応として、都道府県が医療対策協議会を通じて必要と認めた場合には、医師の派遣が可能となっているものの、医師に限らず、医療従事者不足が問題となっている地域がある。こうした現状に鑑み、規制を見直すことにより、医療従事者が不足している病院・診療所における人員確保が図られるものとする。あわせて、医療従事者側にとっても、ニーズに応じた就労が可能となり、医療分野における潜在的な労働力の一層の活用につながることを期待できる。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課

9-(14)	自由化業務における労働者派遣の受入期間制限の緩和
要望の視点	3.規制・制度の撤廃や見直し
規制の根拠法令	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第40条の2
要望の具体的内容	自由化業務における受入期間制限を緩和すべきである(例えば、現行の最長3年を5年に延長)。
規制の現状と要望理由	<p>現行法に定められる自由化業務における労働者派遣の受入期間は、原則1年とし、労働者の過半数で組織する労働組合等の意見聴取をした場合は3年まで認められている。しかしながら、派遣労働者が希望していても、制限を超えて、継続して就業することができないため、派遣先を変えざるを得ないなど、受入期間制限は派遣労働者にとって必ずしも好ましい制度とはいえない。</p> <p>自由化業務における受入期間制限を緩和することで、派遣労働者がより安定して就労することが可能となり、また、派遣先にとっても有効な活用の幅が広がるなど、派遣労働による雇用機会の拡大が期待できる。さらには、派遣労働者の同一の仕事における習熟度を高めることにもなり、派遣先としても、より長期的な視点に立った能力開発を行うインセンティブになるなど、結果的に派遣労働者の安定的なキャリア形成につながるものと考える。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課