

番号	提案事項名	提案の具体的内容	提案理由	具体的な根拠法令等
9-(1)	日雇派遣の原則禁止の見直し	適正な雇用管理（例えば、日雇専門の派遣元責任者を選任すること、安全衛生管理体制や教育の徹底を図ることを義務付けるなど）を前提に日雇派遣の原則禁止を見直すべき	<p>「規制改革ホットライン」で受け付けた提案に対する所管省庁からの回答（平成28年度分）は、「平成26年1月29日の労働政策審議会の建議を踏まえ、労働政策審議会労働力需給制度部会において、引き続き検討」との内容となっている。早急に同部会において具体的な検討を行い、結論を得るべきである。</p> <p>検討にあたって、以下の通り要望する。</p> <p>労働者派遣法では、労働者の雇用の安定を図るため、日々又は30日以内の期間を定めて雇用する日雇派遣を原則禁止している。例外として、雇機会確保が困難であると認められる労働者（高齢者、昼間学生、副業として従事する者、主たる生計者でない者）の雇用の継続等を図る場合等としている。</p> <p>しかしながら、「短期的に働きたい」「短期的に労働力を確保したい」など労使双方にニーズがあることに加えて、家計補助のために働く主婦層や、就職活動中のつなぎ収入を得るために日雇派遣を利用していた求職者の多くが、年収制限が足かせとなり就業機会を喪失している。雇用の機会の拡大に向けて、適正な雇用管理を前提に日雇派遣の原則禁止を見直すべきである。</p>	労働者派遣法 第35条の4第1項 労働者派遣法 施行令第4条第1項及び第2項
9-(2)	グループ企業内派遣規制の廃止	グループ企業内派遣規制を廃止すべき	<p>「規制改革ホットライン」で受け付けた提案に対する所管省庁からの回答（平成28年度分）は、「平成26年1月29日の労働政策審議会の建議を踏まえ、労働政策審議会労働力需給制度部会において、引き続き検討」との内容となっている。早急に同部会において具体的な検討を行い、結論を得るべきである。</p> <p>検討にあたって、以下の通り要望する。</p> <p>労働者派遣法では、労働市場における需給調整機能が果たされるように、グループ企業内の派遣会社が当該グループ企業に派遣できる割合を8割以下に制限している。</p> <p>しかしながら、グループ企業内での派遣について、制限を設けずに積極活用することは、企業・派遣労働者の双方にとって有益である。専門知識を有した人材がグループ内をまたいで活躍することは、グループ全体の競争力強化に有効である。グループ企業内での派遣は、派遣先の経営実態や組織事情を熟知していることが前提にあり、高度な就労マッチングや派遣後の就労状況の詳細な把握も可能である。個々の労働者、とりわけ技術者のスキルアップには、グループ内の様々な企業でのOJT等を通じた能力開発や経験の蓄積が効果的である。グループ企業内であれば、福利厚生施策を利用しやすいなどのメリットも大きい。</p> <p>労働条件の引下げに派遣を悪用する等、悪質なグループ派遣は排除されるべきだが、グループ企業の退職者以外を派遣労働者として採用し、業務の繁閑に応じてグループ内で派遣することは、適切な需給調整機能にほかならない。また、いわゆる企業城下町などにある子会社には、グループ外の企業を派遣先として開拓することが困難な場合もある。</p> <p>以上に加えて、本規制については、合理性の面で「100分の80」という数字の根拠が薄弱であり、連結決算を採用しているか否か、採用しているとしても、どの会計基準を採用しているかによって「関係派遣先」の範囲が異なるといった問題も抱えていることから、廃止すべきである。</p>	労働者派遣法 第23条の2
9-(3)	離職後1年以内の労働者派遣の禁止の撤廃	離職後1年以内の労働者派遣の禁止を撤廃すべき	<p>「規制改革ホットライン」で受け付けた提案に対する所管省庁からの回答（平成28年度分）は、「平成26年1月29日の労働政策審議会の建議を踏まえ、労働政策審議会労働力需給制度部会において、引き続き検討」との内容となっている。早急に同部会において具体的な検討を行い、結論を得るべきである。</p> <p>検討にあたって、以下の通り要望する。</p> <p>労働者派遣法は、派遣を悪用した労働条件の引下げを予防するために、離職1年以内に元の勤務先に派遣することを禁止している。このため、自らの意志で離職した者や過去に有期契約により短期就業した者であっても、離職後1年以内であれば在籍していた企業で派遣労働者として働くことができない。このような状況は、就業希望者のニーズに反しており、労働者保護と逆行することになるばかりか、就業機会そのものを阻害していることから撤廃すべきである。</p>	労働者派遣法 第35条の5 労働者派遣法 第40条の9
9-(4)	労働契約申込みみなし制度の撤廃	採用の自由、労働契約の合意原則の観点から問題があるため、労働契約申込みみなし制度を撤廃すべき	<p>「規制改革ホットライン」で受け付けた提案に対する所管省庁からの回答（平成28年度分）は、「平成26年1月29日の労働政策審議会の建議を踏まえ、労働政策審議会労働力需給制度部会において、引き続き検討」との内容となっている。早急に同部会において具体的な検討を行い、結論を得るべきである。</p> <p>検討にあたって、以下の通り要望する。</p> <p>一定の違法派遣に該当した場合、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす、「労働契約申込みみなし制度」が2015年10月1日から施行されている。本制度は労働契約の合意原則に反するとともに、憲法で保障された採用の自由を阻害する内容となっている。また、派遣先の違法性の判断について、偽装請負に関しては各労働局、指導官による見解の相違が予測され、予見可能性が低いうえに、同制度が適用とならない「当該事項に該当することを知らず、かつ、知らなかったことについて過失がなかったとき」については、派遣先がそれを立証することが困難である。</p> <p>以上から、労働契約の申込みみなし制度は撤廃すべきである。</p>	労働者派遣法 第40条の6
9-(5)	派遣労働者の被保険者証の写し等の提示・送付に関する見直し	派遣元事業主から派遣先に対して、派遣労働者の健康保険・厚生年金保険・雇用保険の被保険者証等の写しを提示または送付する仕組みについては、派遣先からの要望があった場合に限定することや派遣労働者本人による提示を認める等の見直しを図るべき	<p>労働者派遣法（法第35条、施行規則第27条の2）では、派遣労働者の健康保険・厚生年金保険・雇用保険の加入事実を派遣先が確認できるよう、被保険者資格取得届の提出の有無についての通知を派遣元事業主に義務付けており、通知しない又は虚偽の通知をした者は、30万円以下の罰金に処すこととしている。</p> <p>また、資格取得届の提出「有」の場合には、被保険者証の写し等の資料を派遣先に提示又は送付することを業務取扱要領において義務付けている。提示又は送付の際には、原則として派遣労働者本人の同意を得ることになっており、同意が得られなかった場合は、氏名以外の個人情報（生年月日、年齢等）を黒塗りしたうえで対応しなければならない。さらに、派遣労働者本人による提示は認められておらず、派遣元の担当者が都度対応しなければならない。</p> <p>断続的に就労する派遣労働においては、派遣契約の都度、個人情報の保護を図りながら対応する必要があるため、派遣元事業主にとって極めて重い事務負担となっている。</p> <p>したがって、派遣元事業主から派遣先に対して、派遣労働者の被保険者証等の写しを提示または送付する仕組みについては、派遣先からの要望があった場合に限定することや、派遣労働者本人による提示を認める等の見直しを図るべきである。</p>	労働者派遣法 第35条第1項第4号 労働者派遣法 施行規則第27条の2 労働者派遣事業関係業務取扱要領第7、12（3）

番号	提案事項名	提案の具体的内容	提案理由	具体的な根拠法令等
9-(6)	雇用保険における転勤届に関する手続きの見直し	現在の適用事業所管理に加えて、社会保険と同様に本社での一括手続きを可能とすべき	<p>転勤になった場合、社会保険については、いったん被保険者資格を喪失し、転勤先で被保険者資格を再取得する手続きが必要となるが、本社一括加入している場合は、転勤の都度手続きをする必要はない。</p> <p>他方、雇用保険については、転勤先の事業所を管轄するハローワークに転勤届等必要書類を都度提出することが求められている。</p> <p>転勤者が多い企業では、転勤届等必要書類をその都度ハローワークに提出する事務が非常に煩雑である。大幅な事務負担軽減が図られることから、社会保険と同様の対応を可能とすべきである。</p>	雇用保険法施行規則第3条
9-(7)	雇用保険の事務統一（ローカルルールの廃止）	各地方の労働局にて事務取り扱いが統一されていない現状を改め、全国統一の事務対応とすべき	<p>地方により手続き方法が異なっているため、事業主における事務の本社集約化・システム化が困難となり、生産性を高めることができない。</p> <p>例えば、育児休業開始時の届出の際、ある公共職業安定所では、「育児休業給付受給資格確認票」および「休業開始時賃金証明書」、従業員が記載した育児休業にかかる申請書、母子健康手帳の写し等の必要添付書類の提出で可とされるのに対し、別の公共職業安定所ではそれらに加え、事業主の回答状（従業員の育児休職の申請を承認した証跡）の提出も求められる。この点については、「育児休業給付受給資格確認票」に事業主が証明印を押印することにより当該休業を事業主が承認したことを確認可能と思われるため、事業主の回答状添付を不要とする手続きに統一していただきたい。</p> <p>また、雇用保険法施行規則16条・17条に基づく、離職証明書の作成方法も地方により異なっている。具体的には「離職票－2」の賃金記載方法について、記載場所の指示が異なっていたり、計上する対象の指示が異なっていたりするなど指示が統一されておらず、社内統一のシステム化に支障をきたしている。</p> <p>現在、各省庁において行政手続コストの削減に向けて基本計画を策定し、取り組まれているところであるが、行政手続コストを削減するうえで、ルールが全国で統一されていることが大変重要と考えられるため、事務対応を統一すべきである。</p>	雇用保険法施行規則第7条第1項、第14条の3第1項、第101条の13第1項