

規制改革ホットライン検討要請項目の現状と措置概要

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革会議(各ワーキング・グループ)において対応します。

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	分野	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令等	措置の概要(対応策)
1	3月22日	5月2日	5月31日	雇用・労働	1年単位の变形労働時間制	<p>【具体的内容】 台風や大雪等の天災が発生した場合、得意先の稼働状況や従業員の安全確保等に鑑みて、急速、稼働を停止することがある。 1年単位の变形労働時間制を導入している場合について、このような天災を事由とする場合に限り、変更事由等を就業規則に規定し、総労働日と総労働時間の増加がないことを条件として代替日未決定の労働日の振替を認めることとすべきである。</p> <p>【提案理由】 1年単位の变形労働時間制では、労働時間の特定後は、労働日の変更は一定条件の下で認められているが、労働日の振替は代替の出勤日が決まっていないうちで認められていない。上記のように緊急的な対応を認めることとすべきである。 法制上、労働者保護とともに企業負担を軽減する配慮がなされるべきであり、柔軟性の低い制度では、企業の競争力を削ぎ、ひいてはわが国経済の活力低下の一因となかねない。</p>	日本経済団体連合会	厚生労働省	1年単位の变形労働時間制の導入に当たって、対象期間中の労働日と各労働日の所定労働時間を労働協定により定める際に、対象期間を1ヶ月以上の期間ごとに区分した上で、最初の区分期間の労働日と各労働日を定めるとともに、残りの区分期間については各期間の総労働日数と総所定労働時間を定める方法が認められています(法第32条の4第1項第4号)。 その場合、各区分期間が開始する30日前に、事業場の過半数組合又は過半数代表者の同意を得て、当該区分期間の労働日と各労働日の所定労働時間を書面にて定めなければなりません(法第32条の4第2項)。 なお、1年単位の变形労働時間制を採用した場合に、労働日の特定時に予期しない事情が生じ、やむを得ず休日の振替を行わなければならない場合の休日の振替が認められています。この場合、就業規則において休日の振替を必要とする場合に休日を振り替えることができる旨の規定を設け、それによって休日を振り替える前にあらかじめ振り替えるべき日を特定して振り替えること等が要件となっています(平成11年3月31日基発第168号)。	対応不可	労働基準法 平成11年基発第168号	労働時間に関しては、労働者の健康や生活時間の確保を図る必要があり、要件緩和は困難です。 使用者に一方的な振替権限を与える形での要件緩和は、対象期間中の業務の繁閑に計画的に対応するための制度である变形労働時間制の趣旨に反することとなることから、現行の制度運用の変更には慎重な対応が必要であると考えます。 なお、労働時間法制については、ワークライフバランスや労働生産性の向上の観点から、労働政策審議会が総合的に議論することを想定しています。
2	3月22日	5月2日	5月31日	雇用・労働	休憩時間の一律付与の規制の廃止	<p>【具体的内容】 休憩時間の一律付与の規制を撤廃し、休憩時間を、業務実態や労働者の働き方に合わせて付与できるようにすべきである。</p> <p>【提案理由】 休憩時間については、平成10年の法改正により適用除外許可が廃止され、労働協定の締結により適用除外が認められるようになった。しかし、事業場ごとに一律に休憩を付与する原則となっている。過去においては、労働集約型産業が中心であり、休憩を一律に付与することに意義があったと考えられるが、労働者の働き方やライフスタイルが多様化していると共に、情報通信技術の進化により、時間や場所にかかわらず働くこと(在宅勤務等)が可能となつてきている。 労務管理の個別化が進み、かつ、自律的に働くことを希望する労働者が増える中、一律的な休憩の付与は労働者の自律的な労働時間の配分に制約を課すことからその意義を失っている。特に、在宅勤務を含めた多様な働き方の増加を踏まえれば、休憩の一律付与の義務を撤廃すべきと考えられる。 一律付与の義務撤廃は、今後の労働力人口の減少を見据え、業務の効率化や多様な働き方を可能とする基盤整備につながり、日本における各企業の生産性向上、競争力強化につながるものと考えられる。 法制上、労働者の保護とともに企業の競争力を高める配慮がなされるべきであり、企業の実態に合わない制度では競争力を削ぎ、ひいてはわが国経済の活力低下の一因となかねない。 よって、上記について労働政策審議会において検討し、措置すべきである。</p>	日本経済団体連合会	厚生労働省	一律休憩規定は、休憩の実をあげるため、休憩時間は事業場単位で一律に与えなければならないとされています。ただし、以下の場合、当該規定の適用が除外されることとなっています。 ①公衆を直接相手とする業態である運輸交通業、商業、金融、広告業、映画、演劇業、保健衛生業、接客娯楽業及び官公署の事業 ②①以外の業態で、「一律に休憩を与えない労働者の範囲」(当該労働者に対する休憩の与え方)を定めた労働協定を締結した場合	現行制度 下で対応可能	労働基準法 労働基準法施行規則	労働協定の締結による適用除外が認められており、かつ、当該協定に係る行政官庁への届出義務もないことから、事業場の実情を踏まえた規制の適用除外は現行でも既に可能とされています。
3	3月22日	5月2日	5月31日	雇用・労働	専属産業医が、他の事業場の専属産業医を兼務する場合の要件緩和	<p>【具体的内容】 専属産業医が、他の事業場で非専属産業医を兼務する場合の地理的要件を、事業場の労働基準監督署の同一の管轄内まで緩和すべきである。</p> <p>【提案理由】 従業員1,000人以下の事業場(業務に応じ500人以下)では、専属の産業医を1名以上選任する必要がある(3,000人以上の事業場では22名以上)。また、50人以上の事業場では、嘱託産業医(非専属)を選任する必要がある。 構内下請事業場等においては、労働態様の類似性等を勘案し、元請事業場の指導援助の下に、①地理的關係が密接、②労働衛生管理が相互に密接に関連、③労働態様が類似、④対象労働者総数が3,000人以下、等の要件を満たしている場合、元請事業場等の専属産業医が、非専属の産業医を兼務することが認められている。なお、①については、明確な規定はなく、都度、厚生労働省の判断が異なるのが現状である。 社内の別事業場や子会社・下請けにおける専属産業医の兼務に関しては、産業医が過去の経緯等を熟知しており、産業保健活動を効率的・効果的に入るメリットもあるため、地理的要件の範囲を同一労働基準監督署の管轄内までとじていただきたい。</p>	日本経済団体連合会	厚生労働省	労働安全衛生法では、その適切な運用のため、一定の場所において関連する組織のもとに継続的に行われる作業の一体である事業場を単位として、その業種、規模等に応じて、安全衛生管理体制を整備することを義務付けています。 産業医については、事業場における労働者の健康管理等を的確に行うため、常時50人以上の労働者を使用する事業場では産業医(非専属で可)を選任すること、このうち常時1000人以上の労働者(有害業務に従事する500人以上の労働者)を使用する事業場では、その事業場に専属の産業医(常時3000人を超えて労働者を使用する事業場では2人以上)を選任することを事業者が義務付け、医師に関する専門的知識に基づき、労働者の健康管理等の産業保健活動の中心的な役割を担わなければならないこととしています。 ただし、産業医の選任は、事業場ごとに事業者に対して義務付けられるものですが、特に、構内下請事業場等においては、労働態様の類似性等を勘案すると、元請事業場の指導援助の下に産業保健活動を行うことが効率的又は効果的な場合もことから、元請事業場等とその下請事業場等(専属産業医の選任を要する事業場を除く。)とが、地理的關係が密接であること、労働衛生に関する協議組織が設置されている等労働衛生管理が相互に密接に関連して行われていること、労働の態様が類似していること等、一体として産業保健活動を行うことが効率的である場合には、元請事業場等の専属産業医がその職務の履行に支障を生じない範囲内において、当該下請事業場等の産業医を兼ねても差し支えないこととしています。	検討	労働安全衛生法 労働安全衛生規則第13条、「専属産業医が他の事業場の非専属の産業医を兼務することに」について(平成9年3月31日基発第214号通達)	御要望を踏まえ、全国における専属産業医の兼任の状況について調査等により実態を把握しその結果に基づき検討を行い、平成25年中に事業場間の地理的關係が密接であること判断基準を明確化します。

規制改革ホットライン検討要請項目の現状と措置概要

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革会議(各ワーキング・グループ)において対応します。

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	分野	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令等	措置の概要(対応策)
4	3月22日	5月2日	5月31日	雇用・労働	労働安全衛生法88条1項の計画の届出の見直し	<p>【具体的内容】労働安全衛生法88条1項の「計画の届出」にあたり、一定条件の設置工事はその対象外とするか、もしくは計画を電子化した上で事後報告とすべきである。</p> <p>【提案理由】労働安全衛生法88条1項は、製造業の一部、電気業、ガス業、自動車整備業、機械修理業に属する事業場で、電気使用設備の定格容量の合計が300キロワット以上のものにつき、当該事業場に係る「実質全ての」建設物若しくは機械等を設置し、若しくは移転し、又はこれらの主要構造部分を変更しようとするときは、その計画を当該工事の開始の30日前までに、労働基準監督署長に届け出なければならないとしている。同2項は、第1項の対象となる業種・規模以外の事業者で危険な機械等の設置等について、30日前までの届出を求めている。</p> <p>昨今の事業場の状況を見ると、同法施行令が制定された昭和47年当時の情勢とは異なり、機械設備の入れ替えやレイト変更など、ビジネスの状況に照応して、非常に頻りに設置等工事が行われ、特にプロダクツのライフサイクルの短縮から、その頻度はますます増えている。そのような状況下で実質全ての工事について届出を求めることは、事業者に過度な負担を課し、また、行政の書類事務を煩雑化させる。したがって、ある程度の危険を伴う工事に限り、確実な監督を行うことが許容である。上記88条第2項に記載されているような一定の危険を伴う工事について、行政の監視機能を適切に働かせることが、労働災害の防止につながるのと趣旨に基づくと考える。行政の監視機能を適切に働かせることこそが、労働災害の防止につながるのと趣旨に基づくと考える。事業者の負担を軽減し、行政をペーパーワークから解放することで、労働災害の防止に向けた双方の努力を一層促すことができる。</p>	日本経済団体連合会	厚生労働省	労働安全衛生法第88条第1項では、製造業の一部、電気業、ガス業、自動車整備業、機械修理業に属する事業場で、電気使用設備の定格容量の合計が300キロワット以上の建設物、機械等(一部の仮設のものを除く)を設置し、若しくは移転し、又はこれらの主要構造部分を変更しようとするときは、その計画を当該工事の開始の30日前までに、労働基準監督署長に届け出なければならないこととされている。	検討	労働安全衛生法第88条第1項及び第2項、労働安全衛生法施行令第24条第1項	御要望を踏まえ、労働安全衛生法第88条第1項の届出が必要な範囲等について、6月以降労働政策審議会にて検討することとします。
5	3月22日	5月2日	5月31日	雇用・労働	職長教育の教育内容およびその時間指定の緩和	<p>【具体的理由】労働安全衛生法の職長教育は、その内容に応じて必要とされる時間が決められており、全体で2日間となっている。労働安全衛生管理システム(OSHMS)を導入している事業場では、複数の教育内容が重複した状態となっている。その重複している部分を削除できるように、具体的な条件を定めるべきである。</p> <p>【提案理由】労働安全衛生規則第40条(職長等の教育)は、以下のように定められている。 ①労働安全衛生法第60条第3号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。 1.法第28条の2第1項の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置に関すること。 2.異常時等における措置に関すること。 ②労働安全衛生法第60条の安全又は衛生のための教育は、次の表の左欄に掲げる事項について、同表の右欄に掲げる時間以上行わなければならないものとする。 上記の②のうち、教育内容およびそれに要する時間は明確に定められている。また、一方、労働安全衛生管理システムの導入にあたっては、「危険性または有害性等の調査およびその結果に基づき講ずる措置に関すること」は、職長等の教育に重複する部分が多いため、重複が生じている。2019年度経団連労働改革に対する回答(注)「自身の安全衛生活動の中で、該当する労働者に対し、職長にまで既に労働安全衛生規則第40条に定める十分な知識及び技能を付与している事項があれば、当該事項については教育を省略することができます」とされているが、具体的な条件が不明確であるため、重複している内容の削減を進めることができない状況にある。教育方法の多様化に合わせて職長教育の重複を排除できるよう、削減できる条件を、具体的に示していただきたい。</p>	日本経済団体連合会	厚生労働省	労働安全衛生法第60条に基づき、事業者は、新たに職務につくこととなった職長等に対し、次の教育を行わなければならないこととされている。 ①作業方法の決定及び労働者の配置に関すること。2時間以上 ②法第28条の2第1項の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置に関すること。4時間以上 ③異常時等における措置に関すること。1.5時間以上 ④その他現場監督者として行うべき労働災害防止活動に関すること。2時間以上 手続、事業者は、以上の全部又は一部の事項について十分な知識及び技能を有していると認められる者については、当該事項に関する教育を省略することができます。	対応	労働安全衛生法第60条、労働安全衛生法施行令第19条、労働安全衛生規則第40条、労働安全衛生規則第24条の2	労働安全衛生法第60条に基づき職長等に対して教育を行わなければならない事項については、事業者において、事業者が把握している当該労働者に対して行われた教育事項及びその時間と、労働安全衛生規則第40条第2項に定める教育事項及びその時間とを比較し、当該労働者が十分な知識及び技能を有していると認められた事項に関する教育を省略することができるものですが、御要望を踏まえ、修了することにより職長教育の一部省略が可能となる研修及び省略可能となる教育内容の範囲について、速やかに示すこととします。
6	4月16日	5月2日	5月31日	雇用・労働	36協定の特別な事項に関する基準の柔軟な運用	<p>【具体的内容及び提案理由】近年、企業が世界的規模でサプライチェーンの構築を進めるなか、他国の政治社会情勢や自然災害等により、日本国内の事業場における生産を大幅に調整しなければならない事態が発生している。このような場合、状況によっては労働時間を一定期間短縮的に短縮しなければならないことがあるが、基準により適切な生産活動を行うことが困難となる状況が発生している。そこで、労働基準監督署において、所管地域の事業場や関連する海外の事業場の状況等を総合的に勘案し、特段の事情があると認定した場合に、「一時的または突発的」あるいは「全体として1年の半分以上を超えない」という要件について、柔軟な解釈がなされるべき。</p>	日本経済団体連合会	厚生労働省	特別条項の時間外労働・休日労働協定を締結・届出することで、時間外労働の限度時間を超過し労働時間延長し、限りなく特別の事情(臨時的なものに限る)が生じた場合に限り、限度時間を超過して労働させることができます。	対応不可	労働基準法第36条第1項の規定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準	時間外労働は、通常の場合であっても、本来、最小限にとどめられるべきものですが、弾力的措置として、一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要があり、全体として一年の半分以上を超えないことが見込まれるものである場合に限って、限度時間を超過した時間外労働を認めるところです。現在の解釈を、規制を緩める方向で変更することは、過重労働を助長する方向に働く恐れもあり、労働者保護の観点から、困難であると考えます。
7	4月16日	5月2日	5月31日	雇用・労働	労使自治を重視した労働条件の変更ルールの透明化	<p>【具体的内容及び提案理由】多様な労働者間の処遇の公正さを確保するため、企業が人事・賃金制度の見直しを行う際、問題となるのは、就業規則の変更ルールである。労働契約法第10条は、就業規則の変更により労働条件を変更する場合、変更後の就業規則を労働者に届知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の不利益の程度、変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の事情に照らして合理的なものであるときは、変更後の就業規則の定めるところによるものと規定している。しかし、就業規則の変更の合理性があるか否かについて、裁判所の判断を予測することは極めて困難である。もとより、何が合理的であるかは、労働者の感情し方によって変わりうる場合であり、企業が自ら話し合いながら、多様な労働者の利害調整を進め、理解を得るべきことが重要である。したがって、就業規則による労働条件の変更ルールの透明化を図るには、過半数労働組合との合意または過半数労働組合がない場合には労使委員会の労使決議(労働委員会の過半数の同意を得たもの)等を条件に、変更後の就業規則の合理性を推測することを労働契約法に明文化するべき。</p>	日本経済団体連合会	厚生労働省	・労働条件の変更をめぐる問題も含めて、近年の就業構造の多様化を背景にした個別労働関係紛争の増加を踏まえ、労働者の保護を図つつ、個別の労働関係の安定に資することを目的として、労働契約法に定める労働条件の変更ルールを定めた労働契約法が制定されています(平成19年)。 ・労働契約法には、労働条件の変更に関するルールについても規定されていますが、これは、長年の裁判例の積み重ねによって形成された判例法理を明文化したものであり、具体的に、以下のように定められています。 ①労働契約は、労使の合意によって成立(労働契約法第6条) ②使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に届知させていた場合には、労働契約の内容は、就業規則で定める労働条件となりますが、労使が就業規則と異なる労働条件で合意した部分については、その労働条件が就業規則で定める基準に達しない場合を除き、合意していた労働条件が適用(労働契約法第7条、第12条) ③労働契約の内容である労働条件を変更するには、原則として労使双方の合意が必要(労働契約法第8条) ④例外として、(1)変更後の就業規則を届知させ、(2)変更内容の労働条件が合理的であった場合には、労働者の合意なくして、就業規則の変更により労働者の不利益に労働条件を変更することが可能。ただし、労使双方で就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、その労働条件が就業規則で定める基準に達しない場合を除き、合意していた労働条件が適用(労働契約法第9条、第10条、第12条)	対応不可	労働契約法	就業規則による一方的な労働条件の変更については、それに合意しない労働者をも拘束することから、労働契約法第10条において変更の合理性に関する判断要素(労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情)が示され、それらの総合的考慮によって司法判断されるものです。こうした判断枠組みについて労使代表の合意のみを唯一の歯止めとするには、労働条件の不利益変更を使用者が自由に行うといったような、制度の濫用を招く可能性があり、労働者に重大な影響をもたらす懸念があるため、対応は困難です。

規制改革ホットライン検討要請項目の現状と措置概要

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革会議(各ワーキング・グループ)において対応します。

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	分野	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令等	措置の概要(対応策)
8	3月27日	5月2日	5月31日	雇用・労働	労働者派遣法における「マージン率の開示義務」の撤廃について	昨年改正された労働者派遣法の「マージン率の開示義務」を撤廃し、本来の目的を達成するために「派遣料金内訳の説明義務」を提案します。	民間企業	厚生労働省	派遣元事業主は派遣料金と派遣労働者に支払う賃金の差額の割合(いわゆる「マージン率」)や教育訓練に関する事項等を公開しなければならぬこととされています。	対応不可	労働者派遣法第23条第5項	本規定は、派遣元事業主が不当に多い割合を控除しているとの指摘があったこと等から、派遣元事業主のマージン率や教育訓練に関する事項等を公開することとしているものです。情報公開をもって、派遣労働者や派遣先が良質な派遣元事業主を適切に選択できるようにすることがこの制度の趣意となります。仮に「派遣料金内訳の説明義務」を撤したとしても、詳細な説明を求めることは、派遣元事業主の事務負担の急激な増加や事業主間の説明内容の統一という観点から現実的でないと考えられます。一方、詳細でない説明を求めるとこの制度の趣意は達成されません。したがってマージン率や教育訓練に関する事項等の公開を行うことが適当です。
9	4月12日	5月2日	5月31日	雇用・労働	「災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働」の許可基準	東日本大震災のような、未曾有の災害発生時の損害保険業における損害調査業務については、「単なる業務上の繁忙その他これに準ずる経営上の必要(解釈例規)」として整理せず、許可の対象としていただきたい。 【提案理由】 地震保険等において適正な保険金を支払うためには、迅速に付保物件の損害状況を調査する必要がある。未曾有の災害の発生時には、保険会社には迅速かつ適正な保険金支払いが社会的にも求められ、保険金の支払が通常の労働時間の運用により遅延し又は直ちに着手できないとすれば、損害保険の公益的機能の面から支障が生じる。このため、交通機関の寸断等により他事業所からの人員の差し繰りが困難である期間については、「災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることができない場合(解釈例規)」に該当しており、これを許可の対象に加えていただきたい。	日本損害保険協会	厚生労働省	災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合には、監督官長の許可を受けて、時間外・休日労働を行わせることができます。	対応不可	労働基準法	御要望の業務について、一律に許可の対象から除外されているわけではありませんが、労働基準法第33条第1項は、災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることの出来ない場合の規定であり、厳格に運用すべきものであると考えます。
10	4月12日	5月2日	5月31日	雇用・労働	(みなし労働時間が法定労働時間を超える場合)の労使協定届出の届出/報告	(みなし労働時間が法定労働時間を超える場合)の労使協定届出について、就業規則・36協定同様届出に、本社一括届出/報告を認めていただきたい。 【提案理由】 実態として、同一企業・同一の職種であれば協定内容に大きな違いがなく、各事業場からそれぞれの所轄労働基準監督署へ届け出ることが非効率である。	日本損害保険協会	厚生労働省	事業場外労働のみなし労働時間制に関する労使協定は、所轄労働基準監督官長に届け出なければなりません。	対応不可	労働基準法 労働基準法施行規則	事業場外労働の労使協定は、事業場外で従事する業務の実態に即して労働時間の算定が行われるようにするため、その実態がよくわかっていない労使間で協議して「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」を定めることとなります。労使協定届出時に協定内容について、当該個別事業場の実態に沿ったものとなっているかどうか質問させていただくこともあることから、本社一括届出を認めることは困難であると考えます。また、効率の観点からは電子申請の利用も可能ですので御検討をお願いいたします。
11	3月22日	5月2日	7月31日	雇用・労働	外国人技能実習制度の期間延長	【具体的内容】 技能実習期間(1号及び2号、合計3年)が終了し、一定レベル以上の技能を身につけた技能実習生が、より高度な技能もしくは多能工として必要な関連技能を身につけるため、更に2年程度の技能実習を可能とする制度を創設すべきである。その際、技能実習生は、専門職として技能検定に合格したものに限定し、また、実施機関についても、当該実習生が1号及び2号で技能を修得した同一の機関であったに限定する。その優良機関認定制度で優良と認められた機関(企業単独型及び団体管理型と)に限定するものとする。 【提案理由】 グローバル化の急速な進展と、技術や業務運営の革新・複雑化に伴い、より多くの外国人がより高度な技能を身につけるために長期間、わが国内で実務研修を行う必要性が生じている。特に、わが国企業のアジア圏進出をはじめとする国際展開の活発化に伴い、現地で雇用した技能者の技能向上のため、外国人技能実習制度を活用する事例が増えている。一方、2009年の入管法改正により新たに在留資格「技能実習」が創設され、①技能実習生への1年目からの労働関係法令の適用、②実習実施機関等による技能実習生に対する講習(日本語教育、技能実習生の法的保護に必要な講義など)の義務化、③監理団体による実習実施機関に対する指導、監督及び支援体制の強化、④重大な不正行為を行った場合の受入れ停止期間の3年から5年への延長等の適正化措置が講じられている。外国人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、上記①～④による適正化措置とともに、優良な受入機関や実習生に対する優遇措置を導入することにより、制度運用の適正化に向けたインセンティブを高めていくべきである。	日本経済団体連合会	法務省、厚生労働省	在留資格「技能実習」における技能実習期間は、技能実習1号及び技能実習2号の期間を合わせて最長3年となっています。	対応不可	出入国管理及び難民認定法第2条の2第3項、第20条の2第2項、出入国管理及び難民認定法施行規則第3条、別表第2、出入国管理及び難民認定法第20条の2第2項の基準を定める省令第1条第17号、第2条第28号	提案の趣旨が、技能習得のための必要期間の確保という趣旨が、制度適正化のための優遇措置という趣旨が判然とせず。また、技能実習生の実習期間を更に2年程度延長するための要件の1つとして、実習実施機関が、新たに創設する優良機関認定制度で優良と認められたものに限定してはいますが、いかなる判断材料を用い、どのような基準をもって「優良」と判断するのか明らかでなく、本提案について検討することは困難です。
12	4月12日	5月2日	7月31日	雇用・労働	人材派遣業務を営む子会社の収入依存度規制の緩和	人材派遣業務は保険業法第106条の従属業務として規定されており、金融庁告示第38号の収入依存度規制が適用されるが、当該業務を収入依存度規制の適用対象外とする。あるいは、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(以下、「労働者派遣法」)における専ら派遣規制において、保険会社の子会社等を適用対象外とする。 【提案理由】 【現状】 「労働者派遣法の改正により派遣労働者の大半を特定の企業グループに派遣するいわゆる専ら派遣規制に係る定量的基準が導入された。この法改正により、特定の企業グループに派遣する労働者の割合を80%以下にする必要があるが、保険業法の収入依存度規制と相反する性格のものである。 【提案理由】 労働者派遣法と保険業法の収入依存度規制が並存したままでは、両方の規制を満たすことは実務上極めて困難。そもそも保険業界において今回の法改正の契機となったような派遣をめぐる重大な問題は生じていないものとして認識しており、「一部企業にのみ派遣を行うことは広く需給調整を行っているとは言えない」との考えに基づく労働者派遣法の専ら派遣規制を、「子会社による人材派遣事業において広くグループ外を対象とすることを制限する趣旨の保険業法規制との間に存在する政策目的のコンフリクトに関して、適切な調整が図られるべきである。 【実現時の効果】 (保険業法改正の場合)労働者派遣法の趣旨に鑑み、広く一般企業への派遣を行い、収益拡大機会が増大する。(労働者派遣法改正の場合)人材派遣業務を営む子会社の持続可能性が高まる。	日本損害保険協会	金融庁、厚生労働省	労働者派遣事業については、保険会社の子会社が行うことが認められており、当該保険会社グループからの収入の額の合計額が総収入の額の50%以上かつ当該保険会社又はその特定保険子会社のいずれかから収入があることを内容とする収入依存度規制の対象となります。一方、労働者派遣法においては、一事業年度における関係派遣先(派遣元事業主の親会社、派遣元事業主の親会社の子会社)への派遣割合を8割以下に制限しています。(派遣割合は、労働時間の割合で算出)	対応不可	保険業法第106条第2項第1号、第4号、第7号及び第10号、保険業法施行規則第56条の2第1項第15号並びに平成14年金融庁告示第38号 労働者派遣法第23条の2	従属業務子会社については、本来は金融業とは異なる一般事業を、保険会社が保険業を行うに際して併せて行うことが少ないことを踏まえ、また、保険業に付随して行われることにより、新たな事業リスクを負うことが少ないと考えられる場合に例外的に認めているものであり、これを担保するために収入依存度規制を設けています。また、労働者派遣法においては、労働者派遣事業は労働力需給システムのひとつとして認められたものであり、一定のグループ内のみで労働者派遣事業を行うことは需給調整の在り方として適当でないことより、派遣割合の制限を設けています。以上より、それぞれの規制の趣旨は異なるものであり、保険業法あるいは労働者派遣法の適用除外とすることは適当ではありません。

規制改革ホットライン検討要請項目の現状と措置概要

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革会議(各ワーキング・グループ)において対応します。

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	分野	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令等	措置の概要(対応策)
13	5月15日	6月8日	7月31日	雇用・労働	介護労働者の作業に対する重量制限の導入	腰痛等を理由とした介護労働者の離職を防止するため、一人の介護労働者の作業に、誰外国において設けられている重量制限を導入すること。	日本商工会議所	厚生労働省	腰痛を予防するための規制は現行法令には存在しませんが、「職場における腰痛予防対策指針」(平成25年6月18日基発0618第1号)において、介護・看護作業への従事者に対する腰痛予防対策の促進及び周知を行っています。この指針では、次のとおり記載しています。 ・全介助の必要な対象者には、リフト等を積極的に使用することとし、原則として人力による人の抱上げは行わないこと。また、対象者が確保保持できる場合にはスライディングボード等の使用、立位保持できる場合にはスタンディングマシーン等の使用を含めて検討し、対象者に適した方法で移乗介助を行わせること。 ・介護・看護作業では福祉用具の利用を積極的に検討するが、対象者の状態により福祉用具が使用できず、どうしても人力で抱え上げざるを得ない時は、できるだけ複数人で抱えるようにすること。ただし、複数人での抱え上げは重量の軽減はできても、前屈や中腰等の不自然な姿勢等による腰痛の発生リスクは残るため、抱え上げる対象者にできるだけ近づく、腰を落とす等、腰部負担を少しでも軽減する姿勢で行うこと。	対応不可	「職場における腰痛予防対策指針」(平成25年6月18日基発0618第1号)	介護現場に重量制限を導入した場合、介護労働者は一定の重量以上のものを持ち上げることができなくなりますが、福祉用具、介護ロボット等が十分普及していない現状において重量制限を導入した場合、介護労働者は一定の体重以上のものを持ち上げることができなくなり現場に混乱が生じる可能性があります。このため、現時点において重量制限を導入することは適切ではないと考えています。 なお、介護労働者の腰痛予防対策としては、今年6月18日に「職場における腰痛予防対策指針」を改訂し、人力による抱え上げを原則行わないこと、人力で抱え上げる必要がある場合には複数人で行うべきこと、腰部負担を少しでも軽減する姿勢、福祉用具の積極的な利用の促進等の内容を盛り込んだところで、厚生労働省としては、まずは、当該指針の周知、福祉用具の活用等の腰痛予防対策の促進に努めていとも、今後、指針の定着状況等を踏まえて、より適切な腰痛予防対策について検討することとします。
14	6月10日	7月11日	8月30日	雇用・労働	労災保険関係成立票の大きさについて、建設業許可票と同じ「25cm×35cm以上」とすべきである。	【提案理由】 通信建設工事の現場に提示する建設業許可票と労災保険関係成立票の大きさは、いずれも「40cm×50cm以上」と定められていたが、建設業許可票のみ平成23年に「25cm×35cm以上」で良いこととされた。このサイズはA3版1枚に収まるので事業所で容易に作成可能であり、事業者の負担が軽減された。労災保険関係成立票についても同様の扱いとしてほしい。	民間企業	厚生労働省	労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則第77条関係様式第2号において、「縦40センチメートル、横50センチメートル」としています。	対応	建設業許可票と合わせて「25センチ×35センチ以上」と改正することとします。	
15	8月6日	9月18日	10月11日	雇用・労働	調理師養成施設を卒業する留学生の調理業務への従事に係る要望	調理師養成施設は、留学生に門戸を開き、専門知識や技術、素養、日本の調理技術の海外輸出のノウハウを持たせるなど、多様な教育を提供している。 調理師養成施設で職業教育を受けた留学生が、母国に帰る、自ら起業するためには一定期間の現場経験が必要であり、日本国内で調理業務に従事し、現場で経験を積みながら技術の研鑽に励むこともまた重要であり、日本の調理業界等の現場での経験を切望する留学生が増えている。さらに、調理師養成施設を卒業し、調理師免許を取得した留学生は、調理や海外の食文化等にも精通する専門知識や素養を兼ね備えており、日本ブランド戦略アクションプランにおける日本の食材、日本料理の海外への普及、情報発信に最適な人材(財)となる。しかしながら、現行の出入国管理及び難民認定法では調理業務の従事については、就労の在留資格取得が困難な状況。 このため、調理師養成施設を卒業し、調理師免許を取得した留学生が本邦の公私の機関との契約に基づいて報酬を受けて調理業務に従事することが可能となるよう、出入国管理及び難民認定法の規定による在留資格において調理業務の位置づけを明確にすることを要望する。要望に当たり、法務省及び農林水産省に対しても同旨の要請を行っていることを申し添える。	公益社団法人全国調理師養成施設協会	法務省 厚生労働省	現行法上、我が国において日本料理の調理業務に従事することを予定している外国人に付与される在留資格は存在しません。	検討を予定	出入国管理及び難民認定法第2条の2、第20条、別表第一 外国人労働者の受入れ範囲の拡大については、我が国の労働市場への影響等に関する問題として、国民的コンセンサスを踏まえつつ、我が国のあるべき将来像と合わせ、幅広く検討・議論していく必要があります。 海外への日本料理の普及を目的とするのであれば、留学生が調理師養成施設卒業後、一定期間日本料理の調理業務に従事した後に、海外への日本料理の普及に資する活動に従事するような仕組みがあることが前提となると考えられ、その仕組みを創設するには、今後、関係省庁と対応を検討する必要があります。	
16	8月13日	9月20日	10月11日	雇用・労働	多様化する農業法人での雇用労働への対応	6次産業化への取組が進むに伴い、農業法人等の従業員が製造・加工や販売等に携わる機会が増えていることから、農業に従事しつつ製造・加工・販売等にも従事する従業員の労働基準法上の取扱いについて明確にしたガイドライン等の作成を求める。	公益社団法人日本農業法人協会	厚生労働省	農業に従事する者は労働時間、休憩及び休日に関する規定が除外されています。	検討を予定	労働基準法第41条、別表第一	農林水産省と連携し、農業における6次産業化の実態把握に努め、具体的な対応の必要性については、農林水産省とともに検討し、その有無につき25年度中を目途に結論を出したいと考えます。
17	8月13日	9月18日	10月11日	雇用・労働	有能な外国人技能実習生の技能向上	外国人技能実習生に関して、3年間の実習期間が終了し、JITCO認定評価専門級(上位級)等を取得するなど一定以上の技能を身に付けた技能実習生が、更により高度な技能を幅広く修得できる技能実習の延長(2年間)を可能とするような制度の見直しを求める。 技能実習の延長に当たっては、実習終了時の修得技能等の評価手法について、幅広い技能を適正に評価できるような透明性向上を求める。	公益社団法人日本農業法人協会	法務省 厚生労働省	在留資格「技能実習」における技能実習期間は、技能実習1号及び技能実習2号の期間を合わせて最長3年となっています。	対応不可	出入国管理及び難民認定法第2条の2第2項及び難民認定法施行規則第3条、別表第二 技能実習制度は、我が国で開発され培われた技能・技術・知識の開発途上国等への移転等を目的として創設されましたが、受入機関の一部には、本来の目的を理解せず、実質的に低賃金労働者として扱う等の問題が生じていた。こうした問題に対応するため、平成22年7月に新しい技能実習制度が施行され、技能実習生の法的保護や監理団体による指導・監督体制の強化等が図られました。 しかしながら、労働関係法令違反等の技能実習に係る不正行為が一定数発生していること等から、まずはこのような現状を改善することが必要であり、このような現状において、技能実習生の在留期間を延長するといった要望に対応することは困難です。 【厚生労働省】 技能実習制度は、我が国で開発され培われた技能・技術・知識の開発途上国等への移転等を目的として創設されましたが、受入機関の一部には、本来の目的を理解せず、実質的に低賃金労働者として扱う等の問題が生じていました。こうした問題に対応するため、平成22年7月に新しい技能実習制度が施行され、技能実習生の法的保護や監理団体による運営の透明化等が図られました。 しかしながら、労働関係法令違反等の技能実習に係る不正行為が一定数発生していること等から、まずはこのような現状を改善することが必要です。また、一般的に1トータルの滞在期間が長期化することによる定住化のおそれがあり、技能移転の趣旨に反しかねず、また長期に渡って家族呼び寄せを制限することは人権上の問題が生じるおそれがあります。以上のような現状において、技能実習生の在留期間を延長するといった要望に対応することは困難です。	

規制改革ホットライン検討要請項目の現状と措置概要

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革会議(各ワーキング・グループ)において対応します。

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	分野	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令等	措置の概要(対応策)
18	9月6日	10月9日	11月29日	雇用・労働	労働基準法の労働契約提示情報に、労働内容の明記の義務付け	日本の場合のブラック企業の発生や日本人の生産性の低下は、産業が外部管理できる肉体労働ではなくてはなにかかわらず、対時間あたりの生産性管理ができるかのように錯覚している労働基準法に原因があり、雇用条件を整理しているはずの労基法が時代変化に追いついていないところに生じている現象と考えます。もちろん、日本人の働きの型は試用期間型、能力持ち寄り型ですから、欧米のようにフロア型、分業型とは違います。私は現在の米国型文書の形では、日本人の人的特性を活かしきれないと考えたところから、日本人にあった文書の形の研究をしておりますが、それはともかく、組織には担わせる業務があるから、組織は雇用するわけですから、書ける内容はあるはずで、ですから、「上手に書けないから」「労働条件として提示しなくてよいのではなく、どんな形であれ提示させることを、労働基準法の中の労基法第二章労働契約 第15条に謳うことを検討すべきです。それにより、雇用のシフト化も一段と推進することと思います。そして、もし謳ったところで「上手に書けない」が施行の壁になるのなら、書き方の研究を固がすべきと思います。	(株)アルティスタ人材開発研究所	厚生労働省	労働基準法第15条及び労働基準法施行規則第5条において、使用者が、賃金、労働時間、従事すべき業務等の労働条件について、労働契約の締結時に労働者に対して書面を交付すべきことが、定められています。	現行制度下で対応可能	労働基準法第15条、労働基準法施行規則第5条	労働基準法第15条及び労働基準法施行規則第5条において、使用者が、賃金、労働時間、従事すべき業務等の労働条件について、労働契約の締結時に労働者に対して書面を交付すべきことが、定められています。
19	9月11日	10月9日	11月29日	雇用・労働	社会保険労務士に対する労働審判の代理権付与	現在特定社会保険労務士には社会保険労務士法第2条において、個別労働紛争解決代理(あっせん等の代理)業務が定められている。しかし、あっせんが不調になった後の業務として、労働審判の代理ができないことから、紛争解決に時間がかかる。業務を改めて弁護士に依頼するなど、依頼者にとってコスト、時間のうえで非常に不便な状況になっている。特定社会保険労務士は個別労働紛争解決代理試験に合格し、一定の個別労働紛争事件の事件解決に向けた業務の知識及び能力を有しているものと考えて、是非とも、労働審判における代理権を付与されるべきと確信します。	個人	厚生労働省	現状、特定社会保険労務士については、裁判外紛争解決手続の代理権は認められていますが、訴訟代理権は認められていません。	検討を予定	社会保険労務士法第2条第1項第1号の3～1号の6、同法同条第2項	特定社会保険労務士に対する「訴訟代理権」の付与については、「裁判外紛争解決手続」の代理が認められている特定社会保険労務士による紛争解決手続代理業務の実態等の把握を行っているところであり、引き続き、これに努めていきます。
20	9月30日	11月1日	11月29日	雇用・労働	競争力のある労働力創出を促進する雇用導入(業績不良の労働者を排除するための法的枠組み) 【提案理由】 2019年以降、政府は同じ会社にも5年以上勤務したパートタイム従業員や契約社員を正社員と同じ待遇とする法律を導入することになっている。従業員にとってそうした改正は心強いといえ、従業員保護の継続的強化は日本企業の競争力に大きな負担を課し、人件費を抑えたり、継続・政治・社会情勢上、人員調整が必要となる場合に変更を行ったりする企業の能力を制限する。	民間団体	厚生労働省	(解雇ルールについて) 我が国の解雇ルールは、民法上は使用者が解雇を自由に行える権利があることを原則としつつ、法の一般原則である権利濫用法理の下、司法判断において一定の場合には解雇が権利の濫用として無効となる仕組みとなっています。(解雇権濫用法理:労働契約法16条) ※なお、個々の労働契約について、労働者と使用者が合意の上で解約することは可能です。 (無期転換ルールについて) 無期転換ルールは、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約に転換させる仕組みであり、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図るものです。 ※なお、無期転換後の労働条件は直前の有期労働契約と同となり、また、無期転換によっていわゆる正社員にする必要性が生じるわけではありません。	【解雇ルールについて】 事実確認 【無期転換ルールについて】 検討に着手	労働契約法第16条、労働契約法第18条	(解雇ルールについて) 我が国の人事労務管理の実態を踏まえ確立してきた判例法理に基づき、現在では労働契約法第16条に法定されている解雇権濫用法理は、民法上、期間の定めのない雇用について、使用者が解雇権を自由に行使することを原則とし、法の一般原則である権利濫用法理の下、個々の人事労務管理の実態に対応し、労働者の雇用継続に対する期待が保護すべき合理的なものであることを個別のケースごとに司法判断する仕組みです。 このため、人事労務管理の実態を変えることなしに雇用ルールの在り方を変えることは困難であり、雇用システムの特長をより踏まえ、当事者である労働者で十分に議論されるべき問題と考えています。 ※なお、勤務成績を理由とする解雇が一律に禁止されているわけではありませんが、就業規則に「労働能力が低下、向上の見込みがないことを解雇事由として掲げていたとしても、相対評価による考課順位が低下であることをもって直ちに解雇し労働能力が低下とはいえないし、さらに、労働者の労働能力の向上を図る余地があったにもかかわらず体系的な教育・指導が行われなかったとして、解雇を権利の濫用と認めた裁判例がありますので労働管理上の参考にさせていただきますようお願いいたします。 ※なお、個々の労働契約について、労働者と使用者が合意の上で解約することは可能となります。	
21	10月16日	12月6日	12月25日	雇用・労働	【要望の具体的内容】 電気工事としてのタービン等の機械品の据付作業、機外配線未接続で無電状態の発電機の据付作業、配管作業、その他機械類据付作業の施工管理業務経験、電気工事施工管理技術検定試験の受験に必要な実務経験、もしくは機械器具設置工事等に関する実務経験として認めるべきである。 【現状の現状と要望理由等】 建設業法では、発電所の工事に必要な専任技術者として、原則、(1)電気工事として行う場合は、電気工事施工管理技術検定試験に合格した者、もしくは(2)機械器具設置工事として行う場合は、機械器具設置工事等に関する実務経験を有する者が必要とされている。現在、電気工事としてのタービン等の機械品の据付作業、機外配線未接続で無電状態の発電機の据付作業、配管作業、その他機械類据付作業の施工管理業務経験、電気工事施工管理技術検定試験の受験に必要な実務経験として認められない。なお、上記の経験と比べて遜色のない構内電気設備工事、発電設備工事、発電設備工事等は、実務経験として認められている。また、電気工事としての上記の経験は、機械器具設置工事等に関する実務経験としても認められない。そのため、現在、電気工事としての上記の経験を有する者は、発電所の工事に必要な施工管理等の能力を有しているにもかかわらず、工事の専任技術者となれない不合理的状況になっている。そこで、電気工事としての上記の経験を、電気工事施工管理技術検定試験の受験に必要な実務経験、もしくは機械器具設置工事等に関する実務経験として認めるべきである。	(一社)日本経済団体連合会	国土交通省	技術者になるためには、その業種に関する建設工事の施工に関する実務経験を求めます。 建設業法施行令第27条の3において技術検定の種目が定められており、電気工事施工管理技術検定は「電気工事の実施に当たり、その施工計画及び施工図の作成並びに当該工事の工程管理、品質管理、安全管理等工事の施工の管理を適確に行うために必要な技術」を対象として行うとされています。 また、建設業法施行令第27条の5等において、技術検定を受検するにあたって必要な実務経験は受験しようとする種目に関するものとされています。	対応不可	建設業法施行令第27条の3、建設業法施行令第27条の5	ご要望に挙げられた業務は、機器の製造、メンテナンス業務に分類されるものであり、建設工事の施工の管理を適確に行うにあたり必要な実務経験として認めることはできません。	
22	10月5日	12月6日	1月17日	雇用・労働	日雇い派遣の規制緩和について 過去、日雇い派遣を繰り返して長期の職場に人を送り込んでいた会社が多数ありました。そこで働く人たちは、日雇いだからという理由で、社会保障もなく労働基準法上の休業補償もありませんでした。当然です。毎日、毎週繰り返しているだけですから。その人たちが会社に文句を付けても、すぐ辞めさせられます。正当な抗議でも同じです。労使が納得した上でと言われますが、労働者は実際には意見を言う場もありません。このような不安定な職を増やすのはやめてもらいたいと思います。規制緩和に強く反対します。	個人	厚生労働省	労働者派遣法では、①その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務のうち、労働者派遣により日雇労働者を従事させても当該日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがない業務として「法令で定める業務」について労働者派遣をする場合②雇用の機会の確保が特に困難である認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合その他の場合で定める場合を除き、日雇労働者についての労働者派遣は禁止されています。	検討に着手	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第35条の3第1項 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令第4条	日雇派遣の原則禁止については、平成24年労働者派遣法改正法において規定されたものであることから、円滑に施行されるよう努めるとともに、施行状況についての審議を図っているところで、なお、平成24年労働者派遣法改正法の内容については、現在、労働政策審議会労働力需給制度部会における今後の労働者派遣制度の在り方についての検討の中で、検討が行われているところである。	

規制改革ホットライン検討要請項目の現状と措置概要

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革会議(各ワーキング・グループ)において対応します。

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	分野	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令等	措置の概要(対応策)
23	10月7日	12月6日	1月17日	雇用・労働	派遣法-3年上限は廃止→2年キルがあとでも社員にできない	<p>「特に専門26業務は、派遣期間の上限を5年超とする経過措置を設けるべき」</p> <p>私は、専門26業務(仮に5号業務:事務用機器操作としておきます)に従事していて、今の職場での派遣期間を既に5年を超えています。登録型派遣(3ヶ月毎の有期契約を更新しています。現在の労働者派遣法は、専門な業務については派遣期間の制限がないので、今後も、派遣先との契約が継続する限り今の職場で継続して働くことができます。</p> <p>派遣の在り方への研究会の報告書にある見直し案がそのまま法律になると、その時点から3年間は今の職場で派遣として働けますが、その後は、派遣先に直接雇用されるか、派遣元に無期雇用されるかのどちらかでないとい今の職場で働けないこととなります。失業→失業給付支給→生活保護(当然年金保険料なんか払えません)</p> <p>研究会の報告書では、派遣期間の上限に達して、派遣契約が終了する派遣労働者に対して、(1)派遣先への直接雇用の申入れ、(2)新たな派遣就業先の提供、(3)派遣元での無期雇用化等のいずれかを行うように義務付けることを提案していますが(1)については、そもそも派遣先は直接雇用をせずに派遣のメリットを活用。派遣元との関係性を考えればあまり期待できない、(3)派遣元の経営方針によるでしょうが、職種別に無期雇用を進める派遣元はない、(2)は無期雇用がなければ保証なし有期労働者の雇用の安定を目的として、25年4月に労働契約法が改正されて、有期契約が通算で5年を超えると、無期契約への転換請求権が発生することになり、派遣労働者については派遣元への請求権となります。せつかの無期契約への転換請求権を得ることができません。法律ができてきているのに救済されないのです。</p> <p>「派遣期間の上限を5年超(例えば6年)にする」という経過措置を設けるべきではないかと思っています。派遣労働者の保護を目的として法改正しようというのであれば、派遣労働者の取得権を侵害して、逆に雇用が不安定になるようなことは避けなければならないと思います。</p>	個人	厚生労働省	労働者派遣法では専門的な知識等を必要とする業務等を除き、労働者派遣に係る派遣受入期間が制限されています。	検討に着手	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第40条の2	現在、労働政策審議会労働力需給制度部会において、個人単位の期間制限を含め今後の労働者派遣制度の在り方について検討が行われているところです。
24	10月8日	12月6日	1月17日	雇用・労働	調理師養成施設卒業生の調理業務への従事に係る要望	<p>調理師養成施設は、留学生に門戸を開き、専門知識や技術、素養、日本の調理技術の海外輸出のノウハウを持たせるなど、多様な教育を提供しております。</p> <p>調理師養成施設で職業教育を受けた留学生が、母国に帰り、自ら起業するためには一定期間の現場経験が必要であり、日本国内で調理業務に従事し、現場で経験を積みながら技術の研鑽に励むこともまた重要であり、日本の調理業界等の現場での経験を切望する留学生が増えています。</p> <p>さらに、調理師養成施設を卒業し、調理師免許を取得した留学生は、調理や海外の食文化等にも精通する専門知識や素養を兼ね備えており、日本の調理現場での経験を積むことで、より実践的な技術、技能に昇華することができ、日本ブランド戦略アクションプランにおける日本の食材、日本料理の海外への普及、情報発信に最適な人材(人材)となります。</p> <p>しかしながら、現行の出入国管理及び難民認定法では、調理業務に従事(就労)するための在留資格取得が困難な状況です。</p> <p>調理師養成施設を卒業し、調理師免許を取得した留学生が調理業務に従事するためには、入国管理上の環境整備が必要であると認識しており、ただ単に規制緩和して下さることは考えておりません。例えば、調理師養成施設を中心とした飲食店等の事業者(事業所)との連携、留学生の卒業後の就労に係る就労実施要領、計画の策定及びその適正な運用等、一定の条件を満たすことは当然のことながら必要と考えております。</p> <p>現制度(規定)においては、調理師養成施設留学生は卒業後直ちに母国に帰国しなければならないことになっていますが、現規定による在留資格において、一定の条件を整え、一定の期間、日本国内で調理業務に従事(就労)できる道を開けて下さることを要望します。</p> <p>また、規制改革会議等の場において詳細な説明の機会が与えられることを重ねて要望します。</p>	公益社団法人全国調理師養成施設協会	法務省、厚生労働省	現行法上、我が国において報酬を受けて日本料理の調理業務に従事することを予定している外国人に付与される在留資格は存在しません。	【法務省】検討に着手【厚生労働省】検討を予定	出入国管理及び難民認定法第2条の2、第20条、別表第一	外国人労働者の受入れ範囲の拡大については、我が国の労働市場への影響等に関する問題として、国民的コンセンサスを踏まえつつ、我が国のあるべき将来像と合わせ、幅広く検討・議論していく必要があります。
25	10月10日	12月6日	1月17日	雇用・労働	賞金を上昇させるために、派遣会社のマージン率を20%以下に規制すべきである!	<p>欧米では派遣会社のマージン率は10%から20%程度であるのに、日本では5割を超えるケースもあるなど、暴利をむさぼっている。特に日雇い派遣は軒並み5割もピンハネされていた。</p> <p>派遣会社は日雇いという立場の弱い労働者を徹底的に搾取した悪徳業界だ。派遣会社のマージン率を20%以下に規制すれば、派遣会社の手取りが増え、消費支出が大きく期待できる。デフレ脱却、消費税増税による買い控え、消費減りも乗り越えられるだろう。派遣会社のマージン率を欧米並みに規制しても、企業として普通の利益は得られる。家電商品の利益率よりずっと高いのだから。</p>	個人	厚生労働省	労働者派遣法では、派遣労働者が安心・納得して派遣労働という働き方を選択できるようにするとともに、派遣元事業主間の適切な競争を促し、もって労働者派遣事業の運営の適正化を図るため、いわゆる「マージン」の割合等の公表を派遣元事業主に義務付けているところです。なお、マージン率の上限は規定していません。	対応不可	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第23条第5項	マージン率については、派遣会社が賞金から不当に高い割合を控除している等の問題があったことから、派遣会社のマージン率について労働政策審議会にて検討された結果、平成24年の労働者派遣法改正法においてマージン率の公表が義務づけられたところです。派遣労働者の方々には、これらの情報に基づき、より適切な派遣会社を選択していただくこととなります。
26	10月16日	12月6日	1月17日	雇用・労働	一般電気工事士の要件の見直し	<p>【要望の具体的内容】</p> <p>一般電気工作物(戸建住宅、小規模店舗など低圧で受電する建物の電気設備、実務経験のない第二種電気工事士であっても従事可能なもの)に限り、第一種電気工事の筆記・技能試験に合格すれば、実務経験がなくても、同一工作物の工事に従事することを可能とすべきである。</p> <p>【規制の現状と要望理由等】</p> <p><規制の現状></p> <p>一般電気工作物(戸建住宅、小規模店舗など低圧で受電する建物の電気設備)の工事は、免状を有した第一種電気工事士および第二種電気工事士が従事できる。</p> <p>この免状の交付については、従、第二種電気工事士の場合、筆記・技能試験合格のみが要件であるため、速やかに上記工事に従事できる。他方、第一種電気工事士の場合、第二種よりも高度な筆記・技能試験合格に加え、最低でも3年以上の実務経験が必要となる。</p> <p><要望理由></p> <p>このことから、実務経験のない第二種筆記・技能試験合格者が従事できる上記の工事に、実務経験者を満たしていない第一種筆記・技能試験合格者が従事できないという不都合が生じている。両者の違いは、筆記・技能試験の難易度のみであり、より簡単な第二種の合格者ですら従事可能であるので、第一種の合格者は、当然に従事可能とすべきである。</p> <p><要望が実現した場合の効果></p> <p>上記の工事に従事できる者の要件を合理化することで、電気設備の保安業務に係る人材の補充を図ることができる。これにより、保安業務の質の向上や遅延等のリスクの低減につながることを期待される。</p>	(一社)日本経済団体連合会	経済産業省	第一種電気工事士免状は、試験合格後、所定の実務経験を積み、第二種電気工事士免状は、試験合格あるいは養成施設を卒業することにより、取得することができます。	対応不可	電気工事士法第6条第2項、同施行令第8条	第一種電気工事士試験の出題範囲は自家用電気工作物に係ることに限られ、第二種電気工事士が行う一般電気工作物に関する知識・法令等は、基礎的な電気理論に関するものを除き、出題対象とはなっていません。従って、第一種電気工事士試験に合格しただけでは、一般電気工作物に関する器具や配線の知識、法令について必要な知識を持っているとは判定できず、一般電気工作物に係る電気工事の保安の観点から、第一種電気工事士試験に合格したことをもって、第二種電気工事士免状の交付対象とすることはできません。他方、第一種電気工事士に合格した後は、法令の規定に基づき、3年又は5年の実務経験が必要ですが、自家用電気工作物でも低圧部分第一種電気工作物と知識が共通する電気工事もあるため、所定の実務経験を積んだ後は一般電気工作物に係る電気工事の保安の確保に必要な知識・技能に係る経験も積んだものと考えられることから、一般電気工作物に係る工事もできることとしています。

規制改革ホトライン検討要請項目の現状と措置概要

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革会議(各ワーキング・グループ)において対応します。

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	分野	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令等	措置の概要(対応策)
27	10月16日	12月6日	1月17日	雇用・労働	電気保安管理業務の外部委託に係る主任技術者の選任義務要件の緩和	<p>【要望の具体的内容】 受電設備の容量が大きい場合であっても、保安管理の作業内容が簡易で安全性が高いものについては、主任技術者の選任義務要件を緩和すべきである。 具体的には、告示3条の換算表を、主遮断装置の種類ごとの構成とし、保安管理の作業内容が簡易で安全性が高いものについては、低い係数値が適用されるよう見直すべきである。 【規制の現状と要望理由等】 事業用電気工作物を設置する者は、原則として主任技術者を選任する必要がある(電気事業法43条)。ただし、一定の要件を満たす場合、同規定にかかわらず選任しないことができる(施行規則52条2項)。この要件については、別の告示で定める計算・評価方法に基づいて判断される。量が150kVA以上の換算表は受電設備の容量のみを基として、係数が与えられている(例えば、容量が150kVA以上350kVA未満の区分には、用いられている主遮断装置の種類に関わらず、一律に0.8という係数が規定されている(告示3条))。この結果、容量が150kVA以上350kVA未満の区分では、300kVAを上限として用いられる「PF-S型」とそれよりも用いることができる「0.8型」の2種類の型式の主遮断装置が存在することとなっている(高圧受電設備規則110-5条(受電設備容量の制限110-1条))。しかし、受電設備の保安管理の作業内容は、主遮断装置の違いによって異なるのが実態である。そこで、保安管理の作業内容が簡易で安全性が高い型式の主遮断装置を用いた受電設備については、低い係数が適用されることとし、主任技術者の選任義務要件を緩和すべきである。</p>	(一社)日本経済団体連合会	経済産業省	電気の主任技術者制度に基づく外部委託承認制度においては、複数の設置者の持つ設備を限られた時間の範囲において受託管理するという性質を踏まえ、自社選任では求めている実務経験年数や受託業務量を要件とするなどの条件を課しています。受託業務量は、外部委託業務に従事する者ごとに「換算係数」(保安管理業務に携わる者の業務量の上限を管理するために用いる係数)であり、保安対象となる設備を規模に応じてそれぞれ点数化したものを定めています。	検討を予定	電気事業法施行規則第52条第2項、経済産業省告示第249号	ご提案のように、受電設備の保安管理上、作業内容が簡易で安全性が高いもの(小規模かつ定期的なメンテナンス式受電設備等)については、機器に対する業務経験年数の一部削減の可能性について今年度中に結論を得るべく検討を予定しておりますが、換算係数の見直し可否についても同時に検討を行い、結論を得たいと考えております。
28	10月16日	12月6日	1月17日	雇用・労働	電気主任技術者兼任要件の明確化	<p>【要望の具体的内容】 主任技術者制度の解釈及び運用(内規)4に記載の兼任承認基準を見直し、その要件を明確化すべきである。明確化の案としては、例えば、「隣接する同一資本の事業場であれば主任技術者の兼任を認めらるる」とする。【規制の現状と要望理由等】 主任技術者制度の解釈及び運用(内規)4には「兼任させようとする事業場等の最大電力量が2,000kW以上または設備数が6つ以上となる場合は、保安業務の遂行上支障となる場合が多いと考えられるので、特に慎重を期することとする。」と記載されている。しかし、同規則が「併用申請」を認める一方で申請が認められない、兼任承認申請の際、個別に当局が判断している状況である。例えば、「前例が無(認められない)との解釈をされた件もある。このような状態は事業者の予測可能性を害し、無用な負担をかけることになる。そこで、予め申請者が要件に該当するか否かを判断できるように、要件を明確化すべきである。明確化の案として、例えば、「隣接する同一資本の事業場であれば主任技術者の兼任を認める」といった兼任要件にすべきである。なぜならば、隣接する事業場において、同一資本の下に主任技術者と工事・保安の従事者が属する体制であれば、主任技術者の従事者に対する指示・命令が実質的に一事業場と同一とできるため、主任技術者の負担は変わらず、保安業務の遂行上の支障とはならないと考えられるためである。</p>	(一社)日本経済団体連合会	経済産業省	電気事業法において、自家用電気工作物の設置者は主任技術者を選任することとなっています。選任する場所としては、電気事業法施行規則の中に、小水力発電所、風力発電所、太陽光発電所などにおいては「それらを直接統括する事業場」として、規定しています。一方で、2MW未満までの事業場については、一定の要件を満たせば保安管理業務を外部に委託することと認められており、外部委託制度を活用するにあつては電気主任技術者を常駐させる必要はありません。外部委託制度については、平成25年6月30日付けで、委託させる発電所の電力量をこれまでの1MW未満から2MW未満まで拡大しておりますので、本制度も併せてご活用下さい。また、2MWを超える事業場については、一般的に特別高圧での運送となり、万一の事故時における影響が大きい。ため、原則として電気主任技術者を「直接統括する事業場」に常駐させるとしています。	対応不可	電気事業法施行規則第52条第3項、主任技術者兼任の解釈及び運用(内規)	特別高圧設備で波及事故が発生した場合には、その影響範囲は高圧設備に比べて格段に大きなものとなるおそれが高く、また、容量が大きくなるに伴い、変圧器や負荷自体も大きくなるため、1箇所の点検にかかる時間も増えます。そのため、複数の特別高圧設備での電気主任技術者の兼任を認めた場合、台風等の自然災害により、兼任している複数の事業場に同時に不具合が起きた際、その対応に多くの時間を要し、波及事故の復旧に支障が生じるおそれが高くなることから、保安上原則認めることはできません。一方、高圧設備に関しては、2MW以上であっても、個々具体の事例毎に設備や使用環境、保安体制等を確認し、保安の確保が十分であると判断できる場合、兼任を認めています。
29	10月16日	12月6日	1月17日	雇用・労働	小水力発電所、風力発電所、太陽光発電所などにおける電気主任技術者等の選任要件の緩和	<p>【要望の具体的内容】 小水力発電所、風力発電所、太陽光発電所などにおいては、遠隔監視や設備機能により無人運転を可能とする場合、電気主任技術者等が発電所または発電所を管理する事務所に常駐する必要がないこととすべきである。【規制の現状と要望理由等】 事業用電気工作物の電気主任技術者(管理等を設置者が行う場合)および保安業務担当者(管理等を外部に委託する場合)は、発電所または発電所を管理する事務所に常駐しなければならない。しかし、小水力発電所、風力発電所、太陽光発電所などの大きな事故等が想定されない発電所についても、電気主任技術者等が発電所または発電所を管理する事務所に常駐するよう求められている。そのため、大きな事務負担がかかっている。そこで、小水力発電所、風力発電所、太陽光発電所などにおいては、遠隔監視や設備機能により無人運転を可能とする場合に限って、電気主任技術者等が発電所または発電所を管理する事務所に常駐する必要がないこととすべきである。</p>	(一社)日本経済団体連合会	経済産業省	電気事業法において、自家用電気工作物の設置者は主任技術者を選任することとなっています。選任する場所としては、電気事業法施行規則の中に、小水力発電所、風力発電所、太陽光発電所などにおいては「それらを直接統括する事業場」として、規定しています。一方で、2MW未満までの事業場については、一定の要件を満たせば保安管理業務を外部に委託することと認められており、外部委託制度を活用するにあつては電気主任技術者を常駐させる必要はありません。外部委託制度については、平成25年6月30日付けで、委託させる発電所の電力量をこれまでの1MW未満から2MW未満まで拡大しておりますので、本制度も併せてご活用下さい。また、2MWを超える事業場については、一般的に特別高圧での運送となり、万一の事故時における影響が大きい。ため、原則として電気主任技術者を「直接統括する事業場」に常駐させるとしています。	現行制度下に対応可能	電気事業法第43条第1項、電気事業法施行規則第52条第1項	今回要望内容として掲げていただいた設備について、発電所を直接統括する事業場に電気主任技術者を常駐させればよく、個々の発電所に電気主任技術者を常駐させる必要はありません。なお、2MWを超える発電所については、一般的に特別高圧であり、特別高圧設備で波及事故が発生した場合には、その影響範囲は高圧設備に比べて格段に大きなものとなるおそれが高く、また、容量が大きくなるに伴い、変圧器や負荷自体も大きくなるため、1箇所の設備点検にかかる時間も増えます。通電火災(ちぎれた電気配線に導電性の火災等の二次災害)等の防止のためにも、電気主任技術者によって現場の状況を踏まえた迅速かつ正確な復旧点検が必要であるため、「直接統括する事業場」に電気主任技術者が常駐することを不要とすることはできません。
30	10月16日	12月6日	1月17日	雇用・労働	労働契約申込みなし制度の廃止	<p>【要望の具体的内容】 労働契約申込みなし制度は、施行前に制度自体を廃止すべきである。【規制の現状と要望理由等】 労働契約申込みなし制度は、違法派遣の下で就業していた派遣労働者を保護するため、2012年の法改正により導入された制度であり、2015年10月1日からの施行が予定されている。しかしながら、同制度は、採用の自由、労働契約の合意原則の観点から根本的な問題を抱えているだけでなく、期間制限違反や偽装請負において様々なケースがあるために予見可能性が低いという点で大きな問題がある。また、派遣契約期間の長さに関わらず、みなし効が1年と画一的に定められており合理性に欠けるとともに、実態にそぐわない規定となっている。</p>	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	平成24年の労働者派遣法改正により、平成25年10月1日から労働契約申込みなし制度の施行が予定されているところである。	検討に着手	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第40条の6(平成27年10月1日施行)	労働契約申込みなし制度については、平成24年労働者派遣法改正法において規定されたものであり、現在、平成27年10月1日の施行に向け準備を進めているところです。なお、平成24年労働者派遣法改正法の内容については、現在、労働政策審議会労働力需給制度部会における今後の労働者派遣制度の在り方についての検討の中で、検討が行われているところです。

規制改革ホットライン検討要請項目の現状と措置概要

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革会議(各ワーキング・グループ)において対応します。

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	分野	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令等	措置の概要(対応策)
31	10月16日	12月6日	1月17日	雇用・労働	グループ企業内派遣規制の見直し	<p>【要望の具体的内容】 派遣元事業主の関係派遣先に対する労働者派遣の制限(8割)の見直しを行うべきである。 【規制の現状と要望理由等】 改正労働者派遣法では、派遣元事業主がグループ内企業などの「関係派遣先」に労働者派遣を行う時は、派遣割合が100分の80以下となるようにしなければならないとしている。しかしながら、グループ企業内の派遣事業者であるからこそ、派遣先の経営実態や組織事情が良くわかり、高度な就労マッチングや派遣労働者の就労状況の把握が可能となるほか、グループの福利厚生施策の利用がしやすいなど、派遣労働者にとってメリットが大きいという実態を考慮すべきである。 また、この規制により、グループ全体で抱える専門知識を有した人材を、一時的にせよ派遣として受け入れる形で活用することが困難となっていることは問題である。とりわけ技術者については、一定の企業グループの下でトレーニングやOJT等を行ない、様々な場で経験を積むことが、企業においてスキルアップを図るよりも効果的である場合が多く、こうした規制の存在は、労働者の技能の向上を妨げるだけでなく、企業の競争力低下を助長している問題もある。さらに、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事実上困難なため、事業存続の危機に瀕しているところもある。</p>	(一社) 日本経済団体連合会	厚生労働省	労働者派遣法では、派遣元事業主がグループ内企業などの「関係派遣先」に労働者派遣を行う時は、派遣割合が100分の80以下となるようにしなければならないとしています。	検討に着手	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第23条の2	グループ企業内の派遣割合の規制については、平成24年労働者派遣法改正法において規定されたものであることから、円滑に施行されるよう努めるとともに、施行状況についての蓄積を図っているところである。
32	10月16日	12月6日	1月17日	雇用・労働	一年以内の離職した労働者の派遣禁止の見直し	<p>【要望の具体的内容】 離職した労働者についての労働者派遣の役務の提供の受入れの禁止(施行規則第33条の5)について、適用対象を離職された者に限定するか、少なくとも自己都合退職や短期雇用の場合は除くなど、例外を増やすべきである。 【規制の現状と要望理由等】 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとする場合において、派遣先が当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば第40条の6第1項の規定(当該派遣労働者に係る派遣労働者が当該派遣先を離職した者であるときは、当該離職の日から起算して1年を経過する日までの間は、当該労働者派遣(例外を除く)に係る労働者派遣の役務の提供を受けなければならない)に抵触することなどは、当該労働者派遣を行ってはならないとされている。しかしながら、現行規定には、60歳以上の定年退職者以外に例外規定が置かれていないため、1日しか働いていない場合でも規制の対象となる。全国に複数の事業所を有する企業では、こうした短期就労者を含めずすべての雇入れた労働者について管理することは困難である。さらに、離職の事情により自発的に離職せざるを得ない労働者が、派遣という形であれば元の会社で働ける場合であっても、離職後1年間はその就業機会を失われるため、労働者にとっても不合理な状況を生み出している。</p>	(一社) 日本経済団体連合会	厚生労働省	労働者派遣法では、60歳以上の定年に達したことにより退職した者を除き、派遣先は、労働者派遣に係る派遣労働者が当該派遣先を離職した者であるときは、離職の日から1年以内の間は、当該派遣労働者の役務の提供を受けなければならない。派遣元事業主はこのような労働者派遣を行ってはならないとされています。	検討に着手	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第35条の4、第40条の6 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第33条の5	離職後1年の労働者についての労働者派遣の禁止については、平成24年労働者派遣法改正法において規定されたものであることから、円滑に施行されるよう努めるとともに、施行状況についての蓄積を図っているところである。 なお、平成24年労働者派遣法改正法の内容については、現在、労働政策審議会労働力需給制度部会における今後の労働者派遣制度の在り方についての検討の中で、検討が行われているところである。
33	10月16日	12月6日	1月17日	雇用・労働	日雇派遣に関する原則禁止の見直し	<p>【要望の具体的内容】 原則禁止を廃止するか、少なくとも収入要件の水準を大幅に引き下げるべきである。 【規制の現状と要望理由等】 改正労働者派遣法では、日雇労働者(日々または30日以内の期間を定めて雇する労働者)については、当該労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれない認められる業務として政令で定める業務について労働者派遣をする場合または雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合その他の場合で政令で定める場合を除き、その雇する日雇労働者について労働者派遣を行ってはならないとしている。しかし、臨時的・一時的な業務のマッチングが自由化規制については存在意識の一つとなっていない。また、原則禁止の一方で置かれた例外規定に、収入要件に関するものがあるが、その水準の根拠は薄弱であり、かつあまりに高すぎる。さらに、配偶者の収入を要件とする規定については、その収入の開示を求めることにはプライバシー保護との関係で問題があり、派遣元の担当者に家計状況を明かすことに抵抗感を持つ労働者は多い。</p>	(一社) 日本経済団体連合会	厚生労働省	労働者派遣法では、 ①その業務を迅速かつ確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務のうち、労働者派遣により日雇労働者を従事させると当該日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれない業務として政令で定める業務について労働者派遣をする場合 ②雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合その他の場合で政令で定める場合 を除き、日雇労働者についての労働者派遣は禁止されています。	検討に着手	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第35条の3第1項 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第4条	日雇派遣の原則禁止については、平成24年労働者派遣法改正法において規定されたものであることから、円滑に施行されるよう努めるとともに、施行状況についての蓄積を図っているところである。 なお、平成24年労働者派遣法改正法の内容については、現在、労働政策審議会労働力需給制度部会における今後の労働者派遣制度の在り方についての検討の中で、検討が行われているところである。
34	10月16日	12月6日	1月17日	雇用・労働	「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疑義応答集」における区分基準について、関係者にとって分かりやすく、労働局により異なる判断が示されることのないよう、さらなる充実を図るべきである。	<p>【要望の具体的内容】 「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」における区分基準について、関係者にとって分かりやすく、労働局により異なる判断が示されることのないよう、さらなる充実を図るべきである。 【規制の現状と要望理由等】 現在、労働者派遣と請負との区分については、37号告示に関連して、厚生労働省より疑義応答集が公表されているものの、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。 改正労働者派遣法には、偽装請負と判断される場合、労働契約申込みなし規定があり、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。こうした中、8月29日に、製造業以外を念頭に「疑義応答集第2集が公表されたところであるが、主に製造業を念頭に作成された従来の内容に関する改善は行われておらず、十分な対応とは言いえない。 改正労働者派遣法の成立時の附帯決議に、「労働契約申込みなし規定が適用される「偽装する意図を持っているケース」を、具体的に明確化すること」、「事業主及び労働者に対し、偽装請負に該当するかどうかの助言を丁寧に行うとともに、労働者派遣と請負の区分基準を更に明確化すること」と明記されていることから、引き続き疑義応答集の改善を早期に図るべきである。</p>	(一社) 日本経済団体連合会	厚生労働省	労働者派遣事業は、厚生労働大臣の許可を受け、又は厚生労働大臣に届出を行った場合にのみ行うことができるとされています。 労働者派遣事業と請負により行われる事業との判断的明確に行うため、「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年労働省告示第37号)を定めています。また、「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)」に係る疑義応答集」を示しているところであり、当該疑義応答集については、平成25年8月に第2集を公表したところである。	現行制度下で対応可能	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疑義応答集(第2集)は、特に製造業務以外の業務(役務提供等)を中心として、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分を明確化するための応答を追加したものであり、従来の疑義応答集に加え、当該疑義応答集(第2集)の周知を図ってきたと考えています。	
35	10月16日	12月6日	1月17日	雇用・労働	高齢者の派遣期間制限の緩和	<p>【要望の具体的内容】 高齢者の安定した雇用の確保するという高齢者雇用安定法の趣旨を踏まえ、高齢者については、労働者派遣制度における派遣期間の制限を5年もしくは期間制限なしとするべきである。 【規制の現状と要望理由等】 定年後の継続雇用希望者が、子会社で派遣労働者として就労する場合であっても、現行の労働者派遣法では、自由化業務においては原則1年、最長3年の期間制限が適用される。 他方で、労働基準法では、満60歳以上の労働者と労働契約は特例により上限5年となっている。</p>	(一社) 日本経済団体連合会	厚生労働省	労働者派遣法では、専門的な知識等を必要とする業務を除き、労働者派遣に係る派遣元期間が制限されています。なお、高齢者もこの期間制限の対象となります。	検討に着手	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第40条の2	高齢者に係る労働者派遣については、現在、労働政策審議会労働力需給制度部会における今後の労働者派遣制度の在り方についての検討の中で、検討が行われているところである。

規制改革ホットライン検討要請項目の現状と措置概要

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革会議(各ワーキング・グループ)において対応します。

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	分野	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令等	措置の概要(対応策)
36	10月16日	12月6日	1月17日	雇用・労働	障害者雇用納付金制度の見直し	【要望の具体的内容】 障害者雇用納付金については、障害者の雇用率に応じて金額(一律5万円)を段階的に減額するなど、意を設けるべきである。 【規制の現状と要望理由等】 障害者雇用納付金制度は、障害者雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るため、法定雇用率を下回る企業から納付金を徴収し、法定雇用率を達成した企業に対して調整金等を支給している。具体的には、法定雇用率(2.0%)を下回る場合に300人以下の企業は4万円となっている。 一方は、障害者の雇用率が0%の場合も1%の場合も、同一の納付金は同一であるため、法定雇用率を下回っていない企業として、障害者の雇用を少しでも促進しようというインセンティブが働かない。 法定雇用率を下回る場合に、実雇用率に応じて納付金を段階的に減額する仕組みとすれば、企業が障害者雇用を高めるインセンティブとなると期待される。	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	障害者雇用納付金制度は、障害者雇用に伴う事業主間の経済的負担を調整する観点から、雇用障害者数が法定雇用率に満たない事業主から障害者雇用納付金(不足1人につき1か月5万円)を徴収し、それを原資として、法定雇用率を超えて障害者を雇用する事業主に対して障害者雇用調整金(超過1人につき1月あたり2万円)や助成金を支給する制度です。 また、納付金の額は、法律上、法定雇用率を達成するまで障害者雇用した場合に障害者1人につき通常必要とされる1か月あたりの特別費用(障害者を雇用する場合に必要な施設、設備の設置、整備その他障害者の適正な雇用管理に必要な措置に通常要する費用その他障害者を雇用するための特別に必要な費用)の平均額を基準として定められていることとしています。	対応不可	障害者の雇用の促進等に関する法律第54条	納付金の額は、左記のとおり、障害者雇用に伴う経済的負担を調整するという考え方の下、特別費用の平均額を基準として定めることとしており、各企業の実雇用率に応じて納付金の額を引き上げる又は引き下げることが適当ではないと考えています。 なお、納付金は、法定雇用率から不足する人数に応じて徴収するものであり、不足する人数が少なくなれば徴収される納付金の額は総額は少ないことから、現行制度においても企業が障害者雇用を促進するインセンティブは働いていると考えています。
37	10月11日	12月6日	2月7日	雇用・労働	退職後の労災保険給付の請求に対する支給・不支給決定の事案への通知実施	労災給付請求手続きにおいて、通常、事業主が災害発生状況等について証明を行っているが、退職後に申請が行われた場合、監督官の支給・不支給の決定通知は申請者に対して行われるのみで、個人情報とすることを理由に、事業主に対しては行われていない。申請者の同意が得られるケースも多いため、書面による同意を条件として事業主に対しても通知を実施して頂きたい。 【提案理由】 労災保険は国と被保険者である従業員のみが当事者としており、事業主は調査には協力するものの、労災給付請求に関する支給・不支給の決定については郵外通知として知らされていない。労災は在職中に発生するものであり、退職後においても、職業災害補償制度の適用範囲に属する。退職後においても、特に従業員が死亡し遺族が申請者となる場合は連絡が取りづらく、事業主が結果を知ることが困難となる。 また、決定が業務と災害の因果関係の有無に基づいているという点で事業主にとって重要であることはもちろん、事業主によっては、労災保険法に基づき行政認定に基づき独自の補償を行っている場合がある。そのため決定の内容について確認する必要があるが、上記のようにそれが難しくなっている。 申請者は結果が事業主に通知されることを忌避することはほとんど無く、個人情報保護法上の制約があるということであれば、企業の上乗せ給付の支給の可否判断以外には情報を利用しないことを条件に、例えば労災給付支給申請書に同意欄を設ける等の改正を行い、申請者の同意があるものは事業主に対して通知を行うこととして頂きたい。 行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律では、「個人情報」とは、生存する個人に関する情報であると定義づけられており、また同法第8条では本人又は第三者の権利利益を不当に侵害するおそれがあると認められるとき以外は、本人の同意により個人情報を利用目的以外で提供することが認められている。本人の同意、もしくは本人が既に亡くなっている場合は(遺族の個人情報として扱わなければならないとしても)申請者である遺族の同意があれば、同法に抵触することは無いと考えられる。	石油化学工業協会	厚生労働省	労働者災害補償保険は、保険給付に関する処分を行ったときにその内容を通知する対象者は、請求人、申請人又は受給権者若しくは受給権者であったと定められており、事業主については通知の対象者としていません(労働者災害補償保険法施行規則第19条)。	対応不可	労働者災害補償保険法 労働者災害補償保険法施行規則第19条	被災労働者又はその遺族に対して給付の上乗せ補償を行っている事業主は一部に限られており、上乗せ補償のみに支給・不支給決定についての通知を怠らている事業主の需要がどの程度存在しているかは定かではありません。 一方で、仮に請求者の同意を前提として事業主に対し支給・不支給決定についての通知を国が行うこととした場合、膨大な行政負担が生じることとなります。 労災保険の新便受給者数(当該年度に新たに就業補償給付の支払いを受けた者及び他の保険給付を受給せず専断料のみを支払い受給した者の合計)に照ると平成24年度は約70万人に上っており、支給・不支給決定を行う度に請求人に対し事業主への通知についての同意の有無の確認を行い、それに基づいて事業主に対し通知を行うことは、現在に出して業務量・経費が大幅に増加することとなります。 また、現在請求人に対する保険給付の決定内部については、労災保険給付に関するシステムを介して通知を行っていることもであり、仮に事業主に決定通知を行うこととすれば、当該システムについて大幅な改修を行う必要があり、労災保険の財源から多額の費用の支出が見込まれます。 このように労災保険の運営に要する経費が増加すれば、最終的には上乗せ補償を必ずしも行っていない労災保険の適用事業主全体に、労災保険料率の引上げという形で負担がかかることとなります。 これに加えて、労災保険は、業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して迅速かつ公正な保護を目的とするため、必要な保険給付を行うこと等を目的としており、労災保険制度の運用に当たって国が取得する個人情報も、この目的に沿って適宜に利用しなければなりません。事業主が独自のの上乗せ給付を行う際の判断のために保険給付に関する個人情報等を国が事業主に通知することは、労災保険制度の運用に直接関わるものでなく、労災保険法の目的に沿うものではないと考えられます。 以上から、支給・不支給決定の通知の対象者に事業主を含めることは不適当と考えます。
38	10月11日	12月6日	2月7日	雇用・労働	「改正労働契約法の見直し」を求める声明	労働契約法が5年を超えて反復更新された場合に、労働者の申込みにより無期契約に転換できることを主な内容とする改正労働契約法(以下、改正法)が、平成26年4月に施行された。労働者の雇用の安定化、労働者の雇用の安定化の促進等の観点から、以下に述べるように、この改正法には、東京大学を含む大学等研究機関(大学等)における研究活動や若手研究者育成の理念と整合しない点があり、結果的に優秀な若手研究者に対する雇用状況の悪化と研究意欲の低下を招き、ひいては日本の学術研究の発展を阻害するおそれがある。 ①若手研究者が独立した研究者として成長する過程において、異なる研究環境を経験し、多様な研究者との学際的交差を重ねることが不可欠である。世界的に優秀な若手研究者の個性のない「職」の環境からは、学問分野の特性、個人の研究能力、研究機関の環境など、様々な要因によって決定されるべきであり、一律に5年を超えたときに無期転換の権利が与えられることは多様な学問分野の健全な発展を阻害する恐れがある。 ②現在、東京大学を含む大学等における研究活動の多くは競争的研究資金に拠っており、若手研究者は当該研究課題の発注期間内に雇用され、研究に専念する。東京大学のような大規模な研究機関では、有期で雇用しようとする研究者が、その雇用以前に別の課題で別の研究のメンバーや他部門に雇用されていたりする場合も少なくない。この場合、改正法に反発し、仮に当該研究課題の実施期間が5年未満であっても、東京大学における雇用期間が通常5年を超えると、当該研究者は無期契約に転換できることになる。競争的資金の期間は定められていることから、このような事態を避けるため、研究内容や課題の継続性から1年以上雇用期間を必要とするという規定がもたらされる可能性がある。もしこのような措置がとられた場合、法改正以前は、個々の事情に応じた柔軟な雇用更新が可能であったのに比べ、若手研究者の雇用環境が厳格化してはならない。法改正の本来的な趣旨と相反する結果を招くことになる。また、競争的研究資金による研究を遂行するために最適な研究者を雇用するという仕組みも損われることになる。 ③近年、東京大学を含む大学等では、競争的資金の削減が続く財政状況の中で、いかにして優秀な若手研究者を確保するために「優秀な研究者を育て、選考や雇用を行っている。このための努力は無期転換、法改正の心で無期雇用への機械的な転換が制度化されると、優秀な若手研究者の正常な雇用の機会が奪われることになる。このような事態は長期的に続けば、あらゆる分野において日本の国際的競争力の衰退は避けられない。	東京大学附置研究所長一同	厚生労働省	改正労働契約法に規定された無期転換ルールをめぐることは、先の臨時国会で研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律(議員立法)が成立し、労働契約法の特例として以下の内容が盛り込まれています(平成25年12月13日公布。平成26年4月1日施行)。 ・大学等及び研究開発法の教員等、研究者、技術者、リサーチ・アノミ・ニース・リサーチに限り、無期労働契約に転換する期間を5年から10年に延長。 ・民間企業の研究者等でも、大学等及び研究開発法人との共同研究等に専ら従事する者も、上記と同様の扱い。 ・上記の者の雇用の方法につき、今回の改正法の施行状況等を勘案して検討を加え、必要な措置を講ずる。	現行制度下で対応可能	労働契約法 研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律 大学の教員等の任期に関する法律	左記の改正により、一定の対応が図られたものと考えています。
39	10月16日	12月6日	2月7日	雇用・労働	企業業務型企業労働制の対象業務の見直し	【要望の具体的内容】 労基法第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」とされている業務制限を見直し、労基法委員会で決議することを条件として、企業業務に適する対象業務の範囲を拡大することとすべきである。 また、告示により、制度の対象とすることが出来る労働者は、「対象業務に常態として従事していることが原則である」とされているが、このうち「常態として」「主に」とに改め、一部定型業務を行っているでも大部分が裁量的業務に従事していれば対象労働者と認めることとすべきである。 【規制の現状と要望理由等】 企業業務型企業労働制の対象業務および対象労働者は、上記の法令等により詳細に規制されている。しかし、経済のグローバル化や産業構造の変化が急速に進む中、企業における業務は高度化、複合化してきている。現行規定の対象業務および対象労働者の範囲は、企業の業務実態と乖離しており、円滑な制度の導入、運用を困難にしている。 対象業務については、告示で詳細を定めるのではなく、個別企業における集団的労使自治を尊重し、労使が企業実態に即する形で対象業務の内容を決定することとすべきである。 また、対象労働者の範囲については、裁量的な業務は定型的な業務に複合的に行われることが多く、明確な区分は困難であることから、「常態として」「主に」とに改め、一部定型業務を行っていても対象労働者と認めるようにすべきである。 上記の対応により、業務実態に応じた柔軟な働き方の選択肢が広がる。さらに労働者自身が「仕事の質・成果を達成することにより、生産性の向上、競争力の強化が期待できる」として、労働者保護とともに企業負担を軽減する配慮がなされるべきであり、実用性の低い制度では、企業の競争力を削ぎ、ひいてはわが国経済の活力低下の一因とならぬまい。	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	<対象業務> 企業業務型企業労働制の対象業務は、以下の要件のいずれかに該当する業務とすることを要する(労基法第38条の4)。 1. 事業の運営に関する事項についての業務であること 2. 企画、立案、調査及び分析の業務であること 3. 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 4. 当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に使用者が具体的な指示をしないとする業務であること また、法第38条の4第1項の規定により、同項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(以下「指針」という。)の中で、上記4要件等に関する詳細な留意事項を定めています。 <対象労働者> 企業業務型企業労働制の対象労働者となる労働者の範囲は、「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」を規定するものでなければなりません(同条第1項第2号)。また、対象労働者となる者は、対象業務に常態として従事している者が原則とされています(指針第3の2)。	検討を予定	労働基準法	労働時間法については、「日本再興戦略」において、ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、企業業務型企業労働制を始め、総合的に議論し、1年を目途に結論を得ることとされており、平成25年9月以降労働政策審議会労働条件分科会において検討を進めているところですが、見直しにあたっては、事業活動の柔軟性確保ととも労働者の健康や生活時間の確保の観点も十分踏まえて行う必要があると考えます。 なお、労働政策審議会の労働時間法の検討においては、「企業業務型企業労働制とフレックスタイム制の見直し」を主な論点として考えているところです。

規制改革ホットライン検討要請項目の現状と措置概要

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革会議(各ワーキング・グループ)において対応します。

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	分野	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令等	措置の概要(対応策)
44	10月16日	12月6日	2月7日	雇用・労働	フレックスタイム制の見直し(清算期間の柔軟化)	【要望の具体的内容】 現在、1カ月以内とされているフレックスタイム制の清算期間について、より長い期間を設定できるようにすべきである。 【規制の現状と要望理由等】 【労基法第32条の3で定めるフレックスタイム制の清算期間は、1カ月以内と限定されている。しかし、各企業の事業活動の実態にあわせて、より長い清算期間の中で労働時間を調整することができれば、生産性の高い柔軟な働き方が可能となる。そこで清算期間の長さについては、個別企業における集団的労使自治を尊重し、労使が実態に適する形で決定できることを基本として、現行の1カ月よりも長い期間を設けられるようにすべきである。	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	清算期間とは、フレックスタイム制において、契約上労働者が労働すべき時間を定める期間です。労働者は、清算期間における総労働時間労働するように、各日の始業及び終業の時刻を自分で決定して働くことになる。清算期間の長さは、1カ月以内の期間に限られています。	検討を予定	労働基準法	労働時間法制については、「日本再興戦略」において、ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、企業業務型数量労働制を始め、総合的に議論し、1年を目途に結論を得ることとされており、平成25年9月以降労働政策審議会労働条件分科会において検討を進めているところから、見直しにあたっては、事業活動の柔軟性確保とともに労働者の健康や生活時間の確保の観点を十分踏まえて対応していく必要があると考えます。 なお、労働政策審議会の労働時間法制の検討においては、「企業業務型数量労働制とフレックスタイム制の見直し」を主な論点として考えているところです。
45	10月16日	12月6日	2月7日	雇用・労働	使用者の雇用保障責任の透明化	【要望の具体的内容】 特定の勤務地ないし職種が消滅すれば労働契約を終了する旨を労働協約、就業規則、個別契約で定めていることを前提として、勤務地ないし職種が消滅した事実をもって契約を終了した場合、そのことを裁判所における「解雇権濫用法理」の判断にあたって考慮することを明確化すべきである。 【規制の現状と要望理由等】 使用者の雇用保障責任ルールは、労働者を保護する観点から重要だが、そのルールが裁判所の判断に委ねられているため、労使双方にとって予測が難しい。雇用保障責任ルールの透明化を図ることは、紛争の防止につながり、労使双方のメリットとなる。 企業は、労働者の働き方へのニーズの多様化に対応するため、勤務地や職種その他の就労条件の個別化を進め、意欲と能力等に応じて働きやすい環境の整備に努めており、その一環として勤務地あるいは職種が限定された労働契約を結ぶケースがある。 平成24年8月10日(基発0810第2号)では、勤務地や職種が限定された労働者に対する使用者の雇用保障責任は、一般に勤務地や職種が限定されていない、いわゆる正社員とは同列に扱われないという行政解釈がなされている。これを踏まえ、特定の勤務地ないし職種が消滅すれば契約を終了する旨を労働協約、就業規則、個別契約で定めていることを前提として、勤務地ないし職種が消滅した事実をもって契約を終了した場合、そのことを裁判所における「解雇権濫用法理」の判断に当たって考慮することを明確化すべきである。 なお、雇用保障責任ルールについては、公的職業訓練の充実、雇用のセーフティネットの強化等の方策とあわせて、例えば裁判上の紛争解決の観点からの金銭支払いも含めて検討を進めるべきである。	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	・労働契約法上は、勤務地や職種が限定されている労働者を対象とした特段の規定を設けていません。 ・解雇権濫用法理は、民法上は使用者が解雇を自由に行う権利があることを原則としつつ、法の一般原則である権利濫用法理の下、司法判断において、客観的に合理的な理由を欠く一定の場合には、解雇が権利の濫用として無効となる仕組となっています。	対応不可	労働契約法	○単に、契約等で限定された勤務等が消滅したというのみを理由として、法の一般原則に基づく解雇権濫用法理が適用されなくなるものではなく、個々の労務管理の実態に対応し、労働者の雇用継続に対する期待が保護すべき合理的なものであるかどうか、個別のケースごとに司法判断されるものと考えています。多種多様な契約類型や労務管理の実態があることを踏まえると、一律の法定化は困難と考えています。 ○なお、解雇権濫用法理は、民法第1条第3項に定める権利濫用法理に基づくものであり、一部の労働者についてその適用を除外するルールを定めることは憲法第14条に定める法の下の平等の観点、及び憲法第27条に定める勤労の保障の観点からも問題であると考えています。
46	11月18日	1月10日	2月7日	雇用・労働	グループ内派遣の要件緩和	【提案の具体的内容】 (1)グループ内派遣のうち、専門業務に関する派遣に関しては、8割基準から控除すべきである。 (2)グループ内派遣に関し、グループ内派遣ゆいし雇用面でマッチングすることが出来るメリットを勘案し、雇用の安定を図るために8割基準の緩和をすべきである。 【提案理由】グループ内派遣に関して、雇用の安定と人材の有効活用を図るため、上記の2点を提案する。	公益社団法人関西経済連合会	厚生労働省	労働者派遣法では、派遣元事業主がグループ内企業などの「関係派遣先」に労働者派遣を行う時は、派遣割合が100分の80以下となるようにしなければならぬとしています。	検討に着手	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第23条の2	平成24年労働者派遣法改正法の内容については、労働政策審議会労働力需給制度部会において検討が行われた結果、施行状況についての情報の蓄積を図りつつ、見直しについて引き続き検討することが適当であるとされたところから、グループ企業内の派遣割合の規制についても、平成24年労働者派遣法改正法において規定されたものであることから、まずは円滑に施行されるよう努めるとともに、施行状況の情報についての蓄積を図っていきます。
47	11月18日	1月10日	2月7日	雇用・労働	高齢者のグループ内派遣の制限の緩和	【提案の具体的内容】グループ内派遣に関し、現行の最長3年から5年以上(もしくは、無期限)の派遣を容認すべきである。 【提案理由】高齢者雇用の促進につながるため。	公益社団法人関西経済連合会	厚生労働省	労働者派遣法では、専門的な知識等を必要とする業務を除き、労働者派遣に係る派遣受入期間が制限されています。なお、高齢者もこの期間制限の対象となります。	検討に着手	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第40条の2	高齢者に係る労働者派遣については、労働政策審議会労働力需給制度部会において検討が行われた結果、60歳以上の高齢者については期間制限の対象外とすることが適当とされました。これを踏まえ、今後、所要の法令上の措置を講じていきます。
48	10月22日	12月24日	3月31日	雇用・労働	専門的業務型数量労働制の緩和と適用範囲の拡大	現行制度は、専門的業務型数量労働制の適用が実際にはあまりできない内容となっている。専門的業務型数量労働制の適用要件の緩和と適用範囲の拡大を行うことにより、時間管理にそぐわない業務において多様な働き方を実現され、従業員の能力・発想がよりよい形で引き出され、企業の業績の向上が図られる。 具体的には、以下の(1)~(3)の改革を行うべきである。 (1)専門的業務型数量労働制の対象業務を拡大する。(例：インターネット事業者において、営業・管理以外のサイト制作業務に携わる者を広く対象とできるようにする。) (2)専門的業務型数量労働制の導入要件を、「対象労働者の同意」に緩和する。 (3)過重労働を防止するための規定を整備する。	一般社団法人新経済連盟	厚生労働省	専門業務型数量労働制の対象となるのは、「業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の数置にゆだ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することが困難なものとして厚生労働省令で定める業務」とされており、厚生労働省令で定める業務のうち具体的なこの業務について本制度を適用するかにについては、各事業場における業務の実態等について熟知している労使間で協議し、労使協定で定めることとされています。 なお、則第24条の2の2第2項の規定により、専門業務型数量労働制の対象業務に該当し得る業務を定めています。	検討を予定	労働基準法 労働基準法施行規則 平成9年労働省告示第7号	労働時間法制については、「日本再興戦略」において、ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、企業業務型数量労働制を始め、総合的に議論し、1年を目途に結論を得ることとされており、平成25年9月以降労働政策審議会労働条件分科会において検討を進めているところから、見直しにあたっては、事業活動の柔軟性確保とともに労働者の健康や生活時間の確保の観点を十分踏まえて対応していく必要があると考えます。 なお、労働政策審議会の労働時間法制の検討においては、「企業業務型数量労働制とフレックスタイム制の見直し」を主な論点として考えており、具体的には、第107回(1月15日)及び第111回(4月5日)労働政策審議会労働条件分科会において、企業業務型数量労働制やフレックスタイム制等の弾力的な労働時間制度について総合的に議論していただくこととされています。

規制改革ホットライン検討要請項目の現状と措置概要

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革会議(各ワーキング・グループ)において対応します。

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	分野	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令等	措置の概要(対応策)
49	10月22日	12月24日	3月31日	雇用・労働	週休2日制のフレックスタイム制における法定労働時間枠の変更	<p>【提案の具体的内容】 週休2日で1ヵ月単位のフレックスタイム制を運用する場合には、1ヵ月の法定労働時間の枠は、週40時間を基準とし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> <p>【提案理由】 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日基準第228号の3(3)「(週休2日で、かつ、29日を起算日とする7日間の実労働時間が40時間を越える。3)各日の労働時間がおおむね8時間以下である」という要件を満たす場合に限り、時間外として扱わないこととされている。このため、制度運用上、日数が多い月でフレックスタイムの除外日以外の設定などの対応が必要になってくる。しかし、基準第228号では、29日を起算日とする7日間は時間外労働を行うことができない。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意味であるとともに、フレックスタイム制においては日数31日で週休8日の月は、フレックスタイムを適用しない旨を設けるなど実質的にフレックスタイム運用ができない。フレックスタイム制は、実労働時間の削減・運動時や混雑回避・育児社員の実支援等、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>	一般社団法人日本自動車工業会	厚生労働省	フレックスタイム制の清算期間内における時間外労働は、原則として「週法定労働時間×清算期間の日数÷7」で計算される労働時間の総枠を超えた部分を時間外労働としますが、清算期間を1個月としたとಾಗಿ、翌日の過り等により総労働時間が労働時間の総枠を超えることがあります。	検討を予定	労働基準法 労働基準法施行規則 平成9年3月31日基準第228号	労働時間法制については、「日本再興戦略」において、ワークライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、企業業務型数量労働制を始め、総合的に議論し、1年を目途に結論を得ることとされており、平成25年9月以降労働政策審議会労働条件分科会において検討を進めているところである。見直しにあたっては、事業活動の柔軟性確保とともに労働者の健康や生活時間の確保の観点を十分踏まえて対応していく必要があると考えます。
50	10月22日	12月24日	3月31日	雇用・労働	フレックスタイム制の清算期間(1か月以内)の延長	<p>【提案の具体的内容】 フレックスタイム制における清算期間(現在1か月以内)をより長い期間(1年)に延長する。</p> <p>【提案理由】 労働基準法においては、フレックスタイム制の清算期間は1か月以内と限定されているが、グローバル化が進む中、日本の競争力を維持していくため、また社員の労働時間に関するニーズにこたえるためにも、各企業の実態に即して、より長い期間(1年)での清算を可能とすべきである。これにより生産性の高い柔軟な働き方が可能となる。</p>	一般社団法人日本自動車工業会	厚生労働省	清算期間とは、フレックスタイム制において、契約上労働者が労働すべき時間を定める期間です。労働者は、清算期間における総労働時間労働するように、各日の始業及び終業の時刻を自分決定して働くこととされています。なお、清算期間の長さは、1か月以内の期間に限ることとされています。	検討を予定	労働基準法	労働時間法制については、「日本再興戦略」において、ワークライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、企業業務型数量労働制を始め、総合的に議論し、1年を目途に結論を得ることとされており、平成25年9月以降労働政策審議会労働条件分科会において検討を進めているところである。見直しにあたっては、事業活動の柔軟性確保とともに労働者の健康や生活時間の確保の観点を十分踏まえて対応していく必要があると考えます。
51	10月22日	12月24日	3月31日	雇用・労働	企業業務型数量労働制の対象業務の拡大	<p>【提案の具体的内容】 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平成12年1月1日基準1号、平成19年12月26日基準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「原則として」に改め、一部定型業務を行っても大部分を数量的業務に従事していれば同制度の対象として認めらるべきである。</p> <p>【提案理由】 企業業務型数量労働制の対象は、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企画、立案、調査及び分析の業務である」と規定されている。こ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19年10月22日労働省告示第39号)により、詳細な規制が定められている。しかし、業務の内容が不明なからする包括的な指示の下、業務遂行を自己裁量に委ねている労働者は増えており、現在の企業業務型数量労働制の対象業務の範囲では及ばざる。そのため①のように、対象業務の決定は、各企業における企業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「関係の営業活動の業務」であっても、個人が営業を一人で分析しながら企画案を行うケースも多岐にわたる。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、企業業務型数量労働制を適用することができること」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。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>	一般社団法人日本自動車工業会	厚生労働省	①(対象業務) 企業業務型数量労働制の対象業務は、以下の条件のいずれにも該当することが必要とされています(法第38条の4第1項第1号)。 1. 事業の運営に関する事項についての業務であること 2. 企画、立案、調査及び分析の業務であること 3. 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 4. 当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に使用者が具体的な指示をしないこととする業務であること また、法第38条の4第1項の規定により、同項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(以下「指針」という。)の中で、上記4要件に関する詳細な留意事項を定めています。	検討を予定	労働基準法	労働時間法制については、「日本再興戦略」において、ワークライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、企業業務型数量労働制を始め、総合的に議論し、1年を目途に結論を得ることとされており、平成25年9月以降労働政策審議会労働条件分科会において検討を進めているところである。見直しにあたっては、事業活動の柔軟性確保とともに労働者の健康や生活時間の確保の観点を十分踏まえて対応していく必要があると考えます。
52	10月22日	12月24日	3月31日	雇用・労働	企業業務型数量労働制に関する手続きの見直し・簡素化	<p>【提案の具体的内容】 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。 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。 ③労使委員会設置の廃止 → 労使合意に基づく ④委員会決議の届出廃止 等</p> <p>【提案理由】 企業業務型数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出なければならない。また、使用者は6ヶ月以内にと労働基準監督署長に企業業務型数量労働制に関する報告をしなければならない。 ①こうした企業業務型数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べきである。 ①「企業業務型数量労働制」の導入は、事業場ごとでなく企業単位で行うほうが一般的である。 ②労働基準監督署長に対する定期報告書の届出は、実務上負担となっている。現行においては、企業業務型数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合意のチャートを行っているため、報告義務がなくと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「見直し」として「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、定期報告書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。 ③中小ホワイトカラーの働き方については、グローバル競争が激化する中、より効率的・より柔軟な働き方が求められる。本制度の浸透・普及にあたり煩雑な手続き等を改定するべきである。</p>	一般社団法人日本自動車工業会	厚生労働省	①④(労使委員会決議の届出) 企業業務型数量労働制は、使用者及び事業場の労働者各代表者による労使委員会を設置し、その委員長の同意を得た後、以上の多数による議決により法に定める事項に関する決議をし、かつ、使用者がこの決議を所轄の労働基準監督署長に届け出た場合に、対象労働者にのみ労働時間制を適用することになります(法第38条の4第1項・第24条の2の3)。	検討を予定	労働基準法 労働基準法施行規則	労働時間法制については、「日本再興戦略」において、ワークライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、企業業務型数量労働制を始め、総合的に議論し、1年を目途に結論を得ることとされており、平成25年9月以降労働政策審議会労働条件分科会において検討を進めているところである。見直しにあたっては、事業活動の柔軟性確保とともに労働者の健康や生活時間の確保の観点を十分踏まえて対応していく必要があると考えます。

規制改革ホットライン検討要請項目の現状と措置概要

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革会議(各ワーキング・グループ)において対応します。

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	分野	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管省庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令等	措置の概要(対応策)
53	10月22日	12月24日	3月31日	雇用・労働	36協定の特別条項に関する基準の廃止	<p>【提案の具体的内容】 36協定に定める限度時間を超えて労働時間を延長することができる「特別の事情」については、平成15年10月22日基発1022003号において、「一時的又は突発的な時間外労働を行わせる必要があるものであり、全体として1年の半分以上を超えないことが見込まれる旨の数量にも限る」とされているが、「全体として1年の半分以上を超えないこと」とする基準を廃止すべきである。</p> <p>【提案理由】 時間外・休日労働を定める36協定に関し、限度時間を超えて労働時間を延長するための特別条項については、平成15年10月22日基発1022003号において詳細が規定されている。その中で、限度時間を超えて労働時間を延長するとは、「特別な事情」が必要であり、それは「一時的又は突発的な時間外労働を行わせる必要があるものであり、全体として1年の半分以上を超えないことが見込まれる臨時的なものに限る」とされている。</p> <p>しかし、昨今のなかから先が見通せない事業環境の中で、日本にもつづりを残し、雇用を守っていくためには、労働時間についても、ある期間継続的に延長しなければならない場合があると考えられる。この意味で「全体として1年の半分以上を超えないこと」とする基準については、必ずしも現実に対応したものでないと考えられるため、廃止することが適当と考えられる。</p> <p>当該基準を廃止する一方で、企業には、従業員の健康管理を充実させることが求められる。しかしながら、当該基準を廃止することにより、より柔軟かつ適切な事業運営が可能となり、日本にもつづりを残すことができると考える。</p> <p>そして、そのことがひいては雇用や労働条件の安定的かつ継続的な確保につながるかと考える。</p>	一般社団法人日本自動車工業会	厚生労働省	特別条項付の時間外労働・休日労働協定を締結・届出をすることで、時間外労働の限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない「特別の事情(臨時的なものに限る)」が生じた場合に限り、限度時間を超えて労働させることができます。	対応不可	労働基準法 労働基準法第36条1項の協定で定める労働時間の延長等に関する基準	時間外労働は、通常の場合であっても、本来、最小限にとどめられるべきものですが、弾力的措置として、一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要があり、全体として1年の半分以上を超えないことが見込まれるものである場合に限って、限度時間を超えた時間外労働を認めているとこです。
54	10月22日	12月24日	3月31日	雇用・労働	労働基準監督署による指導等の統一	<p>【提案の具体的内容】 本省にて、全国の労働基準監督署の指導等(労働基準法関連)の実態を把握していただき、できる限り、法解釈やそれに基づく指導等にはばらつきが生じないよう、対応を図っていただきたい。</p> <p>【提案理由】 労働基準監督署の企業に対する指導等(労働基準法関連)において、監督署や監督官により、法の解釈や対応、求められる内容に、一部ばらつきが散見される。そのため、指導等を受ける企業の側では時に混乱し、対応に苦慮することがある。特に、多くの事業場を有する企業では、各事業場を管轄する労働基準監督署の員数や対応が異なることにより、企業全体としての統一的な労働管理を遂げる上で支障となることがある。</p> <p>こうしたことから、本省にて、全国の労働基準監督署の指導等にできる限りばらつきが生じないよう、対応を図っていただきたい。</p>	一般社団法人日本自動車工業会	厚生労働省	労働基準監督官は、労働基準関係法令に基づいて、事業場に立ち入り、法に定める労働条件や安全衛生の基準を事業主に守っていただくよう、法違反の内容に応じた必要な指導を行っています。	現行制度下で対応可能	基準法 労働安全衛生法 職業安全衛生法 じん肺法 家内労働法 作業環境測定法 炭酸ガスによる一酸化炭素中毒症に関する特別措置法 責金の支払の確保等に関する法律	労働基準監督官の権限行使や指導の内容については、各種通達等で指示しており、その適正な執行については、各階層別の職員研修の実施、行政内部において局署行政運営の実態を把握し、必要に応じて改善させる中央・地方監察制度の運営及び地方局の管理者を集めた全国会議の場を通じた指示等により、担保に努めています。 <p>なお、本年度は、労働基準監督官の権限行使について、関係法令や通達に基づき適正に措置すること等について、改めて指示・徹底しています。</p> <p>引き続き、職員研修や中央・地方監察等の各種機会において、その徹底を図っていきます。</p>
55	10月30日	12月24日	3月31日	雇用・労働	労働時間に関する規制の緩和	<p>(具体的内容) 労基法第41条における労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用除外の範囲は「管理監督者」等と限定的であり、労働時間の規制が広範に及んでいる。自己の裁量において業務を遂行するホワイトカラー層に対して、この規制を緩和することで、労働の遂行における裁量の幅を広げ、多様な働き方に対応する仕組みの構築を要望する。また、その運用は各企業の労使自治に委ねる仕組みとするよう要望する。</p> <p>(提案理由) ①規制の現状 労働者の職業の種類、職種を問わず原則として労働時間、休憩時間、休日についての法規制が及ぶ。こうした規制の適用除外となる者は「管理監督者」等に限定されているが、その解釈は「労働条件の決定その他労働管理について経営者と一体的な立場にある者」と限定的なものに止まっている。また、裁量労働制があるが、あくまでみなし労働時間制であることから、時間外・休日労働等の法規制が及ぶことには変わりない。</p> <p>②要望理由 職業、職務内容によっては、労働時間を厳格に規制することが、業務遂行の実態や能力発揮の観点から見て不適切な状況となっている。また、多様な働き方の実現の観点からも労働時間に関する規制を緩和することが求められている。自己の裁量において業務を遂行すべきホワイトカラー層については、現状のみなし労働時間制の対象とするだけでは、時間外・休日労働等の法規制が及ぶことから不十分であり、労働時間、休憩および休日に関する規定の適用除外となる範囲を拡大し、多様な働き方に対応できる環境整備をすべきと考える。</p> <p>③要望が実現した場合の効果 労働時間の自由度を拡大することにより、労働の遂行において更に裁量の幅を広げ、能力を発揮することが可能となる。また、多様な働き方を差別なくみとめることに繋がる。更に、労使自治に基づく運用とすることにより、各企業の事業実態に即した運用が可能となる。</p>	一般社団法人電子情報技術産業協会	厚生労働省	現行法上、監督又は管理の地位にある者等は、労働時間等に関する規定の適用が除外されています(法第41条)。	対応不可	労働基準法	現在の解釈を、規制を緩める方向で変更することは、過重労働を助長する方向に働く恐れもあり、労働者保護の観点から、困難であると考えます。
56	10月31日	12月24日	3月31日	雇用・労働	「時間外労働・休日労働」に関する協定届/就業規則の一括届出時の一括届出時の配送作業の簡素化	<p>(具体的内容) 一括届出が受理された後、対象事業場分の書類を「東京労働局 労働基準部 監督課」にある配送作業室に紙媒体で送付しているが、一括届出が受理された後にデータ化した内容(届出内容、および対象事業場リスト)をシステム的に送信することを可とする。</p> <p>(理由) 全ての事業場で内容は変わらないため、各労働基準監督署用に届出内容を大量印刷の上、配送することは非効率的であり、また各労働基準監督署への周知に時間を要している。</p>	一般社団法人日本損害保険協会	厚生労働省	本社と各事業場の内容が同一である場合は、就業規則や36協定を、本社を管理している労働基準監督署に一括して届け出ることができます。この場合、本社を含む事業場の数に対応した必要数部の就業規則や36協定を届け出する必要があります。	対応不可	労働基準法第36条 労働基準法第99条	36協定及び意見書については、確実に労使の意思のもとに締結されたものであることを確認するため、原本の届出が必要であることから、データによる届出を認めることは困難であると考えます。なお、就業規則本体については、CD-ROM等の電子媒体による届出が可能ですので御検討をお願いいたします。
57	10月31日	12月24日	3月31日	雇用・労働	「企業業務型裁量労働制」の決議届の本社一括届出化	<p>(具体的内容) 各事業場単位で労使委員会を設置し決議を行っているが、本社一括の決議を可とし、対象事業場のリストを添付することによって一括届出を可とする。</p> <p>これにより、異動・転勤などで対象労働者の事業場が変更となる場合において、改めての同意取付を不要とする。</p> <p>理由 同一企業であれば決議内容に大きな違いはなく、各事業場で個別に届出・同意取付を行うことは非効率的である。</p>	一般社団法人日本損害保険協会	厚生労働省	企業業務型裁量労働制は、使用者及び事業場の労働者を代表する者を構成員とする労使委員会を設置し、その委員会が委員の5分の4以上の多数による議決により法に定める事項に関する決議をし、かつ、使用者がこの決議を所轄の労働基準監督署長に届け出た場合に、対象労働者にのみなし労働時間を適用できることになっております(法第38条の4第1項・第24条の2の3)。	検討を予定	労働基準法	労働時間法制については、「日本再興戦略」において、ワークライフバランスや労働生産性向上の観点から、企業業務型裁量労働制を始め、総合的に議論し、1年を目途に結論を得ることとされており、平成25年9月以降労働政策審議会労働条件分科会において検討を進めているところですが、見直しにあたっては、事業活動の柔軟性確保とともに労働者の健康や生活時間の確保の観点を十分踏まえて対応していく必要があると考えます。 <p>なお、労働政策審議会の労働時間法制の検討においては、「企業業務型裁量労働制とフレックスタイム制の見直し」を主な論点として考えており、具体的には、第107回(1月15日)及び第111回(4月3日)労働政策審議会労働条件分科会において、企業業務型裁量労働制やフレックスタイム制等の弾力的な労働時間制度について総合的に議論していただくところです。</p>

規制改革ホットライン検討要請項目の現状と措置概要

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革会議(各ワーキング・グループ)において対応します。

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	分野	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令等	措置の概要(対応策)
58	10月31日	12月24日	3月31日	雇用・労働	「企画業務型裁量労働制」の定期報告の当社一括報告化	(具体的内容) 各事業場ごとに、定期的に対象労働者の「労働時間の状況」「健康・福祉確保の措置」等について所轄の労働基準監督署長に報告することとしているが、各事業場の状況をリスト化し、本社一括の報告の当社一括報告化 (理由) 報告内容については本社にて管理しているため、各事業場の所轄の労働基準監督署宛に届出を行うことは非効率的である。	一般社団法人日本損害保険協会	厚生労働省	企画業務型裁量労働制の実施に当たり、使用者は、対象労働者の健康及び福祉を確保するための措置を実施する必要があるが、この措置の実施状況に関しては、決断が行われた日から起算して6ヶ月以内1回、所轄労働基準監督署長に定期報告を行う必要がある。その後6ヶ月ごとに定期報告を行う必要がある(法第38条の4第4項・則第24条の2の5・則附則第66条の2)。	検討を予定	労働基準法	労働時間法制については、「日本再興戦略」において、ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、企画業務型裁量労働制を始め、総合的に議論し、1年を目途に結論を得ることとされており、平成25年9月以降労働政策審議会労働条件分科会において検討を進めているところ。見直しにあたっては、事業活動の柔軟性確保とともに労働者の健康や生活時間の確保の観点を十分踏まえて対応していく必要があると考えます。 なお、労働政策審議会の労働時間法制の検討においては、「企画業務型裁量労働制とフレックスタイム制の見直し」を主な論点として考え、具体的には、第107回(1月15日)及び第111回(4月3日)労働政策審議会労働条件分科会において、企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等の弾力的な労働時間制度について総合的に議論いただいたところ。です。
59	10月31日	12月24日	3月31日	雇用・労働	FAXや電子メールでの労働条件の明示	【提案の具体的内容】使用者が労働者に対して明示する賃金およ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、FAXまたは電子メールでも可能とすべきである。 【提案理由】労働条件の明示に当たり、FAX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。労働者保護の観点から、賃金の口座振込と同様に労働者の同意を得ることを要件として、多様な明示方法を認めるべきである。 なお、育児・介護休業法施行規則においては、事業主の通知等は書面以外に、FAX、電子メールでも可能となっている(育児・介護休業法第5条など)。労働基準法と育児・介護休業法で運用方法が異なっており、職場ルールの整合性を確保する意味でも当該緩和が必要と考える。	公益社団法人関西経済連合会	厚生労働省	労働条件の明示の方法については、労働基準法第15条において、「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」と規定している。労働基準法施行規則第5条第3項において、「労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。」と規定しています。	検討を予定	労働基準法施行規則	労働時間法制については、「日本再興戦略」において、ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、企画業務型裁量労働制を始め、総合的に議論し、1年を目途に結論を得ることとされており、平成25年9月以降労働政策審議会労働条件分科会において検討を進めているところ。見直しにあたっては、事業活動の柔軟性確保とともに労働者の健康や生活時間の確保の観点を十分踏まえて対応していく必要があると考えます。 なお、電子的な手法による労働条件の明示については、平成25年12月20日の高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部において決定された「IT利活用の経路拡大のための規制制度改革集中アクションプラン」において、労働政策審議会における労働時間法制をはじめとする検討(平成25年9月から開始、1年を目途に結論)の一環として、労働者の保護・利便性に配慮しつつ検討を行い、結論を得ることとされており、これを踏まえて対応していく必要があると考えます。
60	10月31日	12月24日	3月31日	雇用・労働	60歳以上の継続雇用制度適用者への5年超無期雇用転換権の非付与	【具体的内容】 65歳以上の高齢者活用を進めていくためにも継続雇用者については無期契約転換申込の対象外とすべきである。 【提案理由】 高齢者雇用安定法に基づき、60歳定年後に有期雇用で継続雇用される従業員が65歳を超えて契約更新した場合、労働契約法に定める5年超無期雇用転換申込の権利が発生すると解される。定年後継続雇用者が5年超無期雇用に移行した場合、その後は(定年のない)終身雇用社員として雇用されることになってしまうので、事業主としてはリスク回避のため、体力があり有能な従業員であっても65歳で契約満了せざるを得なくなる。これは65歳以上の高齢者の就業機会を損失させることにも繋がる。	公益社団法人関西経済連合会	厚生労働省	改正労働契約法18条において規定している無期転換ルールは、有期労働契約の差別的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図るため、有期労働契約が5年を超えて更新された場合は、有期労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約に転換させる仕組みです。	検討に着手	労働契約法第18条	定年後同一事業主等に引き続いて雇用される高齢者については、当該事業主に継続して雇用されている期間は、労働契約法第18条の無期転換申込権発生までの期間に過ぎないこと等を盛り込んだ「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」を国会に出しました。
61	10月31日	12月24日	3月31日	雇用・労働	企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大	【具体的内容】 現在適用対象外となっている「個別の営業活動」についても、単なる物品等の販売ではなく、顧客のニーズを踏まえた上で製品やサービスを企画し提供する(例えば、住宅の請負等)は対象業務とすべきである。 【提案理由】 顧客の千差万別なニーズや時間的要求に応じするため、多様な営業活動が求められる、業務遂行の手段や時間配分において、極めて高い裁量を必要とするため。	公益社団法人関西経済連合会	厚生労働省	<対象業務> 企画業務型裁量労働制の対象業務は、以下の要件のいずれにも該当することが必要とされています(法第38条の4第1項第1号)。 1. 事業の運営に関する事項についての業務であること 2. 企画、立案、調査及び分析の業務であること 3. 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 4. 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であること また、法第38条の4第1項の規定により、同項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(以下「指針」といふ。)の中で、上記4要件等に関する詳細な留意事項を定めています。	検討を予定	労働基準法	労働時間法制については、「日本再興戦略」において、ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、企画業務型裁量労働制を始め、総合的に議論し、1年を目途に結論を得ることとされており、平成25年9月以降労働政策審議会労働条件分科会において検討を進めているところ。見直しにあたっては、事業活動の柔軟性確保とともに労働者の健康や生活時間の確保の観点を十分踏まえて対応していく必要があると考えます。 なお、労働政策審議会の労働時間法制の検討においては、「企画業務型裁量労働制とフレックスタイム制の見直し」を主な論点として考え、具体的には、第107回(1月15日)及び第111回(4月3日)労働政策審議会労働条件分科会において、企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等の弾力的な労働時間制度について総合的に議論いただいたところ。です。
62	12月20日	1月27日	3月31日	雇用・労働	平成24年派遣法改正事項の見直し(日雇禁止)	【提案理由】 平成24年の派遣法改正により日雇派遣は原則禁止されたが、就労ニーズとのギャップなど実態が多々不明な場合が生じているため、政令を改正して合理的な内容に改めていただきたい。 【提案内容】 ・年収要件の見直し(年収が少なくとも働けるように) ・真に日雇就労を希望する労働者の場合は禁止の例外とする ・契約更新後の契約期間が90日以下の場合は禁止の例外とする(1ヵ月更新で暦日30日以下の月や引継ぎのために数日更新するケースを認める) ・契約更新の可能性が明示されている場合は禁止の例外とする(いわゆる日雇ではなく、契約更新を前提とするが、最初の契約は労使双方が実際の履行状況を確認するため短い契約とすることを認める)	個人	厚生労働省	労働者派遣法では、 ①その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験が必要とする業務のうち、労働者派遣により日雇労働者を従事させても当該日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがない業務として政令で定める業務について労働者派遣をする場合 ②雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合その他の場合で政令で定める場合を除き、日雇労働者についての労働者派遣は禁止されています。	検討に着手	○労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第35条の3第1項 ○労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令第4条	日雇派遣の原則禁止については、労働政策審議会労働力需給制度部会において検討が行われた結果、以下のとおりまとめられました。 「日雇派遣の原則禁止については、以下の観点に留意しつつ、法改正を行わずに実施できる見直しについて、今回の制度全体に係る見直しと併せて実施することを検討することが適当である。 ① 労働者が日雇派遣による収入に生計を頼ることがないようにつつ、現在の年収要件を見直すことにより雇用の機会を拡大すること ② 教育訓練を十分に受けていない労働者が日雇派遣に従事することによる労働災害の発生を防ぐこと」 これを踏まえ、労働政策審議会労働力需給制度部会において、引き続き検討が行われます。

規制改革ホットライン検討要請項目の現状と措置概要

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革会議(各ワーキング・グループ)において対応します。

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	分野	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令等	措置の概要(対応策)
63	12月20日	1月27日	3月31日	雇用・労働	平成24年派遣法改正の見直し(離職後1年以内の受入禁止)	<p>【提案理由】平成24年の派遣法改正により1年以内離職者の派遣受入禁止が規定されたが、就労コースとのギャップなど実態で多々不具合がおきているため、省令を改正して合理的な内容に改めていただきたい。</p> <p>【提案内容】 ・自発的離職者は禁止の例外とする(配偶者の転勤、結婚等イベントによる就業形態変更コースを認める) ・有期契約労働者は禁止の例外とする(短期アルバイトや期間限定の契約社員など)</p>	個人	厚生労働省	労働者派遣法では、60歳以上の定年に達したことにより退職した者を除き、派遣先は、労働者派遣に係る派遣労働者が当該派遣先を離職した者であるときは、離職の日から1年以内の間は、当該派遣労働者の役務の提供を受けてはならず、派遣元事業主はこのような労働者派遣を行ってはならないとされています。	検討に着手	○労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第35条の4、第40条の6 ○労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則第33条の5	平成24年労働者派遣法改正法の内容については、労働政策審議会労働力需給制度部会において検討が行われた結果、施行状況についての情報の蓄積を図りつつ、見直しについて引き続き検討することが適当であるとされたところです。離職後1年以内の受入禁止についても、平成24年労働者派遣法改正法において規定されたものであることから、まずは円滑に施行されるよう努めるとともに、施行状況の情報についての蓄積を図っていきます。
64	1月29日	2月18日	3月31日	雇用・労働	社会保険労務士試験の内容改正	特定社会保険労務士制度が創設されて以来、当該制度に係る厚生労働省主催の特別研修にて特定社会保険労務士を目指す社会保険労務士は憲法等を学習しているわけだが、社会保険労務士が隣接法律専門職である以上、特定社会保険労務士のみならず、社会保険労務士試験においても憲法、民法、民事訴訟法等の素養が必要と思われる。したがって、上記の憲法等について社会保険労務士試験科目群に加えるべきと考えるのがいかがが。	個人	厚生労働省	社会保険労務士試験の試験科目は、社会保険労務士法第9条において、「労働基準法及び労働安全衛生法」、「労働者災害補償保険法」、「雇用保険法」、「労働保険の保険料の徴収等に関する法律」、「健康保険法」、「厚生年金保険法」、「国民年金法」及び「労務管理その他の労働及び社会保険に関する一般常識」の計8科目となっています。	検討を予定	社会保険労務士法第9条	社会保険労務士試験は、社会保険労務士として最低限必要な知識及び能力を図る観点から、社会保険労務士法第9条各号に掲げている8科目を試験科目としています。今後、社会保険労務士の業務範囲の見直しの際に、必要に応じて、試験科目も検討する必要があると考えます。
65	1月23日	2月18日	3月31日	雇用・労働	社会保険労務士法の改正について	今現在、特定社会保険労務士に裁判外紛争に係る代理権が認められているところであるが、現段階の制度では、裁判所での代理権が認められていないため、紛争の完全な解決を目指すには程遠いものとなっている。そこで、特定社会保険労務士にも裁判所での代理業務を認め、労働紛争の完全な解決を図るよう制度改正をすべきである。	個人	厚生労働省	現状、特定社会保険労務士については、裁判外紛争解決手続の代理権は認められていますが、訴訟代理権は認められていません。	検討を予定	社会保険労務士法第2条第1項第1号の3～第1号の6、第2項	特定社会保険労務士に対する「訴訟代理権」の付与については、「裁判外紛争解決手続」の代理が認められている特定社会保険労務士による紛争解決手続代理業務の実態等の把握を行っているところであり、引き続き、これに努めていきます。