

雇用ワーキング・グループ関連

	該当頁
1. 1年単位の変形労働時間制にかかる天災時のカレンダーの変更 1
2. 休憩時間の一齐付与の規制の廃止 1
3. 専属産業医が、他の事業場の非専属産業医を兼務する場合の要件緩和 2
4. 労働安全衛生法88条1項の計画の届出の見直し 2
5. 職長教育の教育内容およびその時間指定の緩和 3
6. 外国人技能実習制度の期間延長 4
7. 36協定の特別条項に関する基準の柔軟な運用 4
8. 労使自治を重視した労働条件の変更ルールの透明化 5
9. 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 5
10. 人材派遣業務を営む子会社の収入依存度規制の緩和 6
11. 「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 6
12. (みなし労働時間が法定労働時間を超える場合の)労使協定届出の本社一括届出/報告 7

規制改革ホットライン検討要請項目

番号	受付日	所管省庁への 検討要請日	提案事項名 (タイトル)	提案の具体的内容及び提案理由	提案主体名 (会社名・団体名)	制度の 所管官庁
1	3月22日	5月2日	1年単位の変形労働時間制にかかる天災時のカレンダーの変更	<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、急遽、稼働を停止することがある。 1年単位の変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年単位の変形労働時間制では、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状況では認められていない。 しかし、天災による稼働停止は事業主が責を負うべきものではなく、不可避なものであり、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りかねない。</p>	日本経済団体連合会	厚生労働省
2	3月22日	5月2日	休憩時間の一斉付与の規制の廃止	<p>【具体的内容】 休憩時間の一斉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、労使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、事業場ごとに一斉に休憩を付与することが原則となっている。 過去においては、労働集約型産業が中心であり、休憩を一斉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)が可能となってきている。 労務管理の個別化が進展し、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、休憩の一斉付与の義務を撤廃すべきと考える。 一斉付与の義務撤廃は、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りかねない。 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

規制改革ホットライン検討要請項目

番号	受付日	所管省庁への 検討要請日	提案事項名 (タイトル)	提案の具体的内容及び提案理由	提案主体名 (会社名・団体名)	制度の 所管官庁
3	3月22日	5月2日	専属産業医が、他の事業場の非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、事業場のある労働基準監督署の同一の管轄内までに緩和すべきである。</p> <p>【提案理由】 従業員1,000人以下の事業場(業務に就く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2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、労働様態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労働様態が類似、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・効果的に行え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していただきたい。</p>	日本経済団体連合会	厚生労働省
4	3月22日	5月2日	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」建築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。 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アウト変更など、ビジネスの状況に応じて、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絞り、確実に監督を行うことが肝要である。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こそが、労働災害の防止につながるのと趣旨に基づくものと考え、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

規制改革ホットライン検討要請項目

番号	受付日	所管省庁への 検討要請日	提案事項名 (タイトル)	提案の具体的内容及び提案理由	提案主体名 (会社名・団体名)	制度の 所管官庁
5	3月22日	5月2日	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割愛できるように、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。 3.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ように、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」など、職長等の教育と重複する部分が多数あるため、無駄が生じている。 「2010年度経団連規制改革要望」に対する回答では、「自社の安全衛生活動の中で、該当する労働者に対し、職長になるまでに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、割愛できる条件を、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

規制改革ホットライン検討要請項目

番号	受付日	所管省庁への 検討要請日	提案事項名 (タイトル)	提案の具体的内容及び提案理由	提案主体名 (会社名・団体名)	制度の 所管官庁
6	3月22日	5月2日	外国人技能実習制度の期間延長	<p>【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かつ新たに創設する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監理型とも)に限定するものとする。</p> <p>【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諸国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。</p>	日本経済団体連合会	厚生労働省
7	4月16日	5月2日	36協定の特別条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実態が頻発している。このような場合、状況によっては労働時間を一定期間継続的に延長しなければならないこととなるが、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

規制改革ホットライン検討要請項目

番号	受付日	所管省庁への 検討 要請日	提案事項名 (タイトル)	提案の具体的内容及び提案理由	提案主体 名 (会社名・ 団体名)	制度 の 所管 官庁
8	4月16日	5月2日	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】</p> <p>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周知させ、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実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、労働者の感じ方によって変わらうところであり、企業労使が話し合いながら、多様な労働者の利害調整を進め、理解を得て合意することが重要である。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(労働側委員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べき。</p>	日本経済団体連合会	厚生労働省
9	3月27日	5月2日	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	<p>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。</p>	民間企業	厚生労働省

規制改革ホットライン検討要請項目

番号	受付日	所管省庁への 検討要請日	提案事項名 (タイトル)	提案の具体的内容及び提案理由	提案主体名 (会社名・団体名)	制度の 所管官庁
10	4月12日	5月2日	人材派遣業務を営む子会社の収入依存度規制の緩和	<p>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。</p> <p>【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。</p> <p>【要望理由】 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と、「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。</p> <p>【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。</p>	日本損害保険協会	厚生融 労庁 働省
11	4月12日	5月2日	「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	<p>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。</p> <p>【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。</p>	日本損害保険協会	厚生 労働省

規制改革ホットライン検討要請項目

番号	受付日	所管省 庁への 検討 要請日	提案事項名 (タイトル)	提案の具体的内容及び提案理由	提案主体 名 (会社名・ 団体名)	制度 の 所管 官庁
12	4月12日	5月2日	<p>(みなし労働時間が法定労働時間を超える場合の)労使協定届出の本社一括届出/報告</p>	<p>(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協定同様に、本社一括届出/報告を認めていただきたい。</p> <p>【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することは非効率である。</p>	日本損害保険協会	厚生労働省