

雇用ワーキング・グループ関連

提案事項名	該当頁
1 - 日雇い派遣の規制緩和について	1
2 - 派遣法 - 3年上限は廃止→スキルがあっても社員になれない	1
3 - 賃金を上昇させるためには、派遣会社のマージン率を20%以下に規制すべきである！	2
4 - 退職後の労災保険給付の請求に対する支給・不支給決定の事業主への通知実施	2
5 - 「改正労働契約法」の見直しを求める声明	3
6 - 企画業務型裁量労働制の対象業務および対象労働者の見直し	4
7 - 企画業務型裁量労働制の手続きの簡素化	5
8 - 事務系や研究・技術開発系等の労働者の働き方に適した労働時間制度の創設	6
9 - 変形労働時間制にかかる天災時のカレンダーの変更	7
10 - フレックスタイム制の見直し（週休2日制の場合の時間外労働となる時間の計算方式の変更）	8
11 - フレックスタイム制の見直し（清算期間の柔軟化）	8
12 - 使用者の雇用保障責任ルールの透明化	9
13 - 労働契約申込みみなし制度の廃止	9
14 - グループ企業内派遣規制における派遣割合の見直し	10
15 - 一年以内に離職した労働者の派遣禁止の見直し	11
16 - 日雇派遣に関する原則禁止の見直し	12
17 - 『「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	13
18 - 高齢者の派遣期間制限の緩和	13
19 - 障害者雇用納付金制度の見直し	14

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)	提案の具体的内容等	提案主体名 (会社名・団体名)	制度の管官庁
1	10月5日	12月6日	日雇い派遣の規制緩和について	<p>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。</p> <p>当然ですよ、毎日新しく雇っているだけですから。その人たちが会社に文句をつけても、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。</p>	個人	厚生労働省
2	10月7日	12月6日	派遣法-3年上限は廃止→スキルがあっても社員になれない	<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は既に5年を超えています。登録型派遣で3ヵ月毎の有期契約を更新しています。現在の労働者派遣法では、専門26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～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今の職場で働けないこととなります。失業→失業給付受給→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。派遣元との力関係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、積極的に無期雇用を進める派遣元はない。(2)は罰則がなければ保証なし。</p> <p>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。せっかくの無期契約への転換請求権を得ることができません。法律ができていない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います。</p> <p>派遣労働者の保護を目的として法改正をしようというのであれば、派遣労働者の既得権を侵害して、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

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)	提案の具体的内容等	提案主体名 (会社名・団体名)	制度所管官庁
3	10月10日	12月6日	賃金を上昇させるためには、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。 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てた悪魔業界だ。 しかし、派遣会社のマージン率を欧米並みに20%以下へ規制すれば労働者の手取りが増え、消費拡大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
4	10月11日	12月6日	退職後の労災保険給付の請求に対する支給・不支給決定の事業主への通知実施	<p>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、監督署の支給・不支給の決定通知は申請者に対して行われるのみで、個人情報であることを理由に、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ことから、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。</p> <p>【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されており、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部外者として知らされていない。労災は在職中の事故等で被災即申請というケースだけではなく、職業性疾病等退職後に申請が行われる例もあり、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、労災保険法に基づく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定を行い、申請者の同意があるものは事業主に対しても通知を行う運用として頂きたい。</p> <p>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くてはならないとしても)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。</p>	石油化学工業協会	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)	提案の具体的内容等	提案主体名(会社名・団体名)	制度所官庁
5	10月11日	12月6日	「改正労働契約法」の見直しを求める声明	<p>有機労働契約が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25年4月から施行された。労働者の雇用の安定化を図るという法改正の一般的趣旨には賛同するものの、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面があり、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ことが危惧される。</p> <p>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問的交流を重ねることが不可欠であることは、世界的な通念である。若手研究者がいつ任期のない職に就くのが適切かは、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ものであり、一律に5年を超えたときに無期転換の権利が得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。</p> <p>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実施期間内に雇われ、研究に従事する。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同じ機関の別のキャンパスや他部局に雇用されていた者である場合も珍しくない。この場合、改正法に従えば、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算で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。競争的資金の期限は定められていることから、このような事態をさけるため、研究内容や課題の継続性に拘らず一律に雇用期間を5年未満に限定するという対応が取られる可能性がある。もしこのような措置が取られた場合、法改正以前は、個々の事情に応じた柔軟な有期雇用の更新が可能であったのに比べ、若手研究者の雇用環境がかえって悪化することは避けられず、法改正の本来の趣旨と全く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根底から崩れることになる。</p> <p>③近年、東京大学を含む大学等では、運営費交付金の削減が続く厳しい財政状況のなかで、いかにして優秀な若手研究者を獲得するかについて慎重な検討を重ねた上で、選考や雇用を行っている。このような努力とは無関係に、法改正のもと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。このような事態が長期的に続けば、あらゆる分野において日本の研究の国際的競争力の衰退は避けられない。</p>	東京大学附置研究所長一同	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)	提案の具体的内容等	提案主体名 (会社名・団体名)	制度の管官庁
6	10月16日	12月6日	企画業務型裁量労働制の対象業務および対象労働者の見直し	<p>【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、労使委員会で決議することを要件として、企業実務に適する形で対象業務の内容を決定できるとすべきである。 また、告示により、制度の対象とすることができる労働者は、「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」を「主として」に改め、一部定型業務を行っていて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。</p> <p>【規制の現状と要望理由等】 企画業務型裁量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、運用を困難なものとしている。 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团的労使自治を尊重し、労使が企業実態に適する形で対象業務の内容を決定できるとすべきである。 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と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」を「主として」に改め、一部定型的な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」を追求することにより、生産性の向上、競争力の強化が期待できる。 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、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りかねない。</p>	(一社) 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)	提案の具体的内容等	提案主体名 (会社名・団体名)	制度の所管官庁
7	10月16日	12月6日	企画業務型裁量労働制の手続きの簡素化	<p>【要望の具体的内容】 企画業務型裁量労働制の導入にかかる届出について、一つの企業内の各事業場における労使委員会の決議が同一内容であれば、企業単位での一括届出を認めることとすべきである。また、労働基準監督署長への定期報告は廃止すべきである。</p> <p>【規制の現状と要望理由等】 企画業務型裁量労働制については、導入に当たり、労使委員会を事業場ごとに設置した上で必要事項について決議を行い、その内容を事業場ごとに労基署長へ届出なければならない。また、制度導入後は6カ月に1回、事業場ごとに定期報告を行わなければならない。</p> <p>同制度を導入、運用する場合、企業実務の実態としては、労使委員会での決議の内容は事業場ごとではなく、企業内で統一的なものとするのが一般的である。そのため事業場ごとの届出が求められる現在の手続き規定は、特に一つの労基署管内に多くの事業場がある企業にとって、実務上、大きな負担となっており、企業単位での一括届出とする方が効率的である。労基署は管内の事業場における同制度にかかる決議内容を把握する必要があると思料するが、企業単位での一括届出と適切な監督行政の両立が可能な効率的な手続きへと見直すべきである。また、労基署への定期報告の届出も実務上の負担となっている。現行、同制度の運用は労使委員会の決議に基づいており、対象者の健康確保措置等については労使で不断のチェックを行っている。報告義務がなくとも適正な運用を図ることが可能である。</p> <p>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る。</p>	(一社) 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)	提案の具体的内容等	提案主体名 (会社名・団体名)	制度の管官庁
8	10月16日	12月6日	事務系や研究・技術開発系等の労働者の働き方に適した労働時間制度の創設	<p>【要望の具体的内容】 高度な裁量性を有する労働者の活躍を促す環境を整えるため、労働者の健康確保に十分配慮することを前提として、一定の要件を満たす事務職や研究・技術開発職等の一部の労働者について、労働時間規制の適用除外を認める制度を創設すべく、検討を行うべきである。</p> <p>【規制の現状と要望理由等】 現行の労働時間法制は、原則として労基法第41条の規定に該当する者(管理監督者等)を除く全ての労働者は、労働時間、休憩および休日に関する規定の適用を受ける。しかし、事務系や研究・技術開発系等の労働者の中には、専門知識や技術、あるいは調整等の高度な能力に基づき、創造性の高い仕事を行っている者がいる。このような労働者は、一定期間の課題・目標を上司と話し合っ設定し、上司の包括的な指示のもとで業務を遂行している。つまり、具体的な業務遂行の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働き方の特徴がある。現行の労働時間法制は、このような労働者の働き方に適しておらず、諸規制により、生産性の高い働き方、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現を困難にしている。</p> <p>法制上、労働者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、企業の業務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。</p> <p>よって、労働者の健康確保に十分配慮することを前提として、一定の要件を満たす労働者に対し、労働時間規制、深夜・休日労働規制の適用を除外する新たな制度を創設すべく、検討を進めるべきである。なお、その際、管理監督者に対する深夜業規制の適用除外についても検討すべきである。</p>	(一社) 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)	提案の具体的内容等	提案主体名 (会社名・団体名)	制度所管官庁
9	10月16日	12月6日	変形労働時間制にかかる天災時のカレンダーの変更	<p>【要望の具体的内容】 台風や大雪等の天災が発生した場合、従業員の安全確保や得意先の稼働状況等に鑑みて、急遽稼働を停止することがある。 1カ月単位および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>【規制の現状と要望理由等】 1カ月単位および1年単位の変形労働時間制の場合、労働時間を特定した後における労働日の変更は、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、天災が発生した場合、従業員の安全確保や得意先の稼働状況等に鑑みて、急遽稼働を停止することがあり、こうした天災による稼働停止は不可抗力というに等しい。 そこで天災を事由とする場合に限り、あらかじめ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、代替日未定の労働日の変更(非労働日の設定)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>	(一社) 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)	提案の具体的内容等	提案主体名 (会社名・団体名)	制度の所管官庁
10	10月16日	12月6日	フレックスタイム制の見直し (週休2日制の場合の時間外労働となる時間の計算方式の変更)	<p>【要望の具体的内容】 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、1カ月の法定労働時間の枠は、週40時間を基準として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> <p>【規制の現状と要望理由等】 1カ月単位のフレックスタイム制を週休2日で運用する場合、暦日数や曜日の巡りによっては、法定労働時間数(1日8時間/1週40時間)に基づいて勤務したとしても、一定時間を時間外労働として扱わなければならない月が発生する。 こうした状況を回避するため、平成9年3月31日・基発第228号(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各日の労働時間が概ね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。 しかし、通達が定める「全労働日にわたり労働時間が概ね8時間以下」という要件は曖昧である。また、フレックスタイム制の下では使用者が概ね8時間以下で働くことよう指示することができないため、仮に清算期間内における労働時間が同じであっても、29日を起算日とする働き方次第では時間外が発生する労働者と発生しない労働者が出てくることは適切ではない。企業によっては、暦日数の多い月ではフレックスタイム制の設定を外す日を設けるといった対応を行わざるを得ないなど柔軟な運用が難しい状況となっている。 本来、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、育児社員の支援に資するものであるが、上記の制約が運用を煩雑なものにし、制度の導入・運用を阻害する要因となっている。</p>	(一社) 日本経済団体連合会	厚生労働省
11	10月16日	12月6日	フレックスタイム制の見直し (清算期間の柔軟化)	<p>【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。</p> <p>【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团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。</p>	(一社) 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)	提案の具体的内容等	提案主体名 (会社名・団体名)	制度の管官庁
12	10月16日	12月6日	使用者の雇用保障責任ルールの透明化	<p>【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が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。</p> <p>【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が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、雇用のセーフティー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。</p>	(一社) 日本経済団体連合会	厚生労働省
13	10月16日	12月6日	労働契約申込みみなし制度の廃止	<p>【要望の具体的内容】 労働契約申込みみなし制度は、施行前に制度自体を廃止すべきである。</p> <p>【規制の現状と要望理由等】 労働契約申込みみなし制度は、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

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)	提案の具体的内容等	提案主体名 (会社名・団体名)	制度所管官庁
14	10月16日	12月6日	グループ企業内派遣規制における派遣割合の見直し	<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。</p> <p>【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。</p> <p>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くなるなど、派遣労働者にとってもメリットが大きいという実態を考慮すべきである。</p> <p>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、一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招く恐れがあるという問題もある。</p> <p>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

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)	提案の具体的内容等	提案主体名 (会社名・団体名)	制度所管官庁
15	10月16日	12月6日	一年以内に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、適用対象を解雇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。</p> <p>【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てはならない)に抵触することとなるときは、当該労働者派遣を行ってはならないとされている。</p> <p>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すべての離職した労働者について管理することは困難である。さらに、諸般の事情により自発的に離職せざるをえない労働者が、派遣という形であれば元の会社に復帰できる場合であっても、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

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)	提案の具体的内容等	提案主体名 (会社名・団体名)	制度所管官庁
16	10月16日	12月6日	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。</p> <p>【規制の現状と要望理由等】 改正労働者派遣法は、日雇労働者(日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者)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がないと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、その雇用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。</p> <p>しかし、臨時的・一時的な業務のマッチングが自由化業務については存在意義の一つとなっている派遣制度にあって、その典型ともいべき日雇派遣を原則禁止することは、制度上整合的ではない。</p> <p>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

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)	提案の具体的内容等	提案主体名(会社名・団体名)	制度の所管官庁
17	10月16日	12月6日	『「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	<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。</p> <p>【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。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した疑義応答集第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
18	10月16日	12月6日	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を確保するという高年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べきである。</p> <p>【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歳以上の労働者との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

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)	提案の具体的内容等	提案主体名 (会社名・団体名)	制度 の 所 官 庁
19	10月16日	12月6日	障害者雇用納付金制度の見直し	<p>【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、差を設けるべきである。</p> <p>【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%)を下回る場合に徴収される納付金は、法定雇用者数に不足する障害者数一人あたり、一律5万円(従業員200人超300人以下の企業は4万円)となっている。</p> <p>例えば、障害者の雇用率が0%の場合も1.9%の場合も、一人あたりの納付金は同一であるため、法定雇用率を下回っている企業にとって、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。</p> <p>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ことが期待される。</p>	(一社) 日本経済団体 連合会	厚生労働省