

雇用ワーキング・グループ関連

提案事項名	該当頁
1 - 賃金の計算事務等の委託に伴う賃金の支払についての取扱の拡大	1
2 - 日雇派遣の原則禁止の見直し	1
3 - グループ企業内派遣規制の廃止	2
4 - 離職後1年以内の労働者派遣の禁止の撤廃	2
5 - 労働契約申込みみなし制度の撤廃	3
6 - 派遣労働者を特定することを目的とする行為の適切な運用	3
7 - 障害者雇用納付金制度の改定	3
8 - 過半数組合のない企業等の就業規則の作成・意見聴取・届出手続きの簡素化	4
9 - 就業規則による労働条件の変更ルールの見直し	4
10 - 労災保険料のメリット制の条件の見直しについて	4
11 - 労災保険の特別加入(任意)の加入条件の緩和について	5
12 - 監理技術者等の雇用関係の考え方の見直し	5
13 - 「企画業務型裁量労働制」の決議届の本社一括届出化	5
14 - 「企画業務型裁量労働制」の定期報告の本社一括報告化	6
15 - 労働契約や職業紹介における労働条件の明示としての書面交付義務の見直し	6
16 - 労働者派遣契約の締結における書面記載という書面原則の撤廃	7
17 - グループ企業内における会社転籍時のマイナンバーの管理制限緩和	7
18 - 過半数組合のない会社の就業規則の作成・意見聴取・届け出手続きの簡素化	7
19 - 労働者派遣における就業条件等の通知手段の拡大	8

番号	受付日	所管省庁 への検討 要請日	提案事項	提案の具体的内容等	提案 主体	所管 官庁
1	27年 10月29日	27年 11月18日	賃金の計算事務等の 委託に伴う賃金の支払 についての取扱の拡大	【制度の現状(現行規制の概要等)】 ・賃金の支払については、使用者による直接払いを確保する為に、使用者自ら管理する使用者の口座から行われる振込に限定されている。 【具体的要望内容】 ・使用者が賃金の計算事務等を委託している際、委託先が資金管理等で密接な関わりがある場合においては、委託先の口座からの振込事務(振込代行)を可能にしていきたい。 【要望理由】 ・フランチャイジーは、フランチャイザーの提供する仕組みにより勤怠管理を行い、給与計算を委託している。フランチャイジーは日々の売上をフランチャイザーに送金しているケースでは、業務省力化の観点より、預託している売上金より賃金支払を行うニーズが顕在化している。 ・業務上密接な関わりがあり、純然たる第三者への委託ではない。 ・一般的には大手企業への委託であり、むしろ賃金未払いとなる可能性は低減されるものと考ええる。	都銀懇話会	厚生労働省
2	27年 10月30日	27年 11月18日	日雇派遣の原則禁止 の見直し	【具体的内容】 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 【提案理由】 「2014年度経団連規制改革要望への政府回答状況等」によると、「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」との回答であることから、早急に同部会で具体的な検討をすべきである。ついては、以下のとおり要望する。 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労働者を原則禁止している。例外として、雇用機会の確保が困難な場合等(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)を定めている。 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ため、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。	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省

番号	受付日	所管省庁 への検討 要請日	提案事項	提案の具体的内容等	提案 主体	所管 官庁
3	27年 10月30日	27年 11月18日	グループ企業内派遣規 制の廃止	【具体的内容】 グループ企業内派遣規制を廃止すべき 【提案理由】 「2014年度経団連規制改革要望への政府回答状況等」によると、「平成26年1月29日の建議において、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労働政策審議会において検討」との回答であることから、早急に同部会で具体的な検討をすべきである。については、以下のとおり要望する。 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する割合を8割以下に制限している。 しかしながら、グループ企業内の派遣事業者であるが故に、派遣先の経営実態や組織事情を熟知し、高度な就労マッチングや就労状況の詳細な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のメリットの大きさを考慮すべきである。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。 また、労働条件の引き下げに派遣が使われるといった悪質なグループ派遣は排除されるべきだが、子会社の派遣会社が、グループの退職者以外（外部労働市場）から派遣社員を採用し、親会社およびそのグループの企業に対して業務の繁閑に応じて登録型の派遣をすることは、適正な需給調整機能を果たしているにも関わらず、一律に規制されることは問題である。 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困難である。 その他、「100分の80」という数字の根拠が薄弱であることに加え、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おり、グループ企業内派遣規制は廃止すべきである。	(一社) 日本経済団体連合会	厚生労働省
4	27年 10月30日	27年 11月18日	離職後1年以内の労働 者派遣の禁止の撤廃	【具体的内容】 離職後1年以内の労働者派遣の禁止を撤廃すべき 【提案理由】 「2014年度経団連規制改革要望への政府回答状況等」によると、「平成26年1月29日の建議において、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労働政策審議会において検討」との回答であることから、早急に同部会で具体的な検討をすべきである。については、以下のとおり要望する。 労働者派遣法は、派遣会社が離職後1年以内の人と労働契約を結び、元の勤務先に派遣することを禁止している。 自らの意志で離職した者や有期契約で短期就業をした者まで対象としているため、就業希望者のニーズに反しており、労働者保護にならないばかりか、就業機会そのものを阻害していることから、法の趣旨に反する規制であり、撤廃すべきである。	(一社) 日本経済団体連合会	厚生労働省

番号	受付日	所管省庁 への検討 要請日	提案事項	提案の具体的内容等	提案 主体	所管 官庁
5	27年 10月30日	27年 11月18日	労働契約申込みみなし 制度の撤廃	【具体的内容】 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 【提案理由】 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」が本年10月1日から施行されている。 国会審議においても指摘されたように、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ものである。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るほか、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は困難である。 したがって、労働契約の申込みみなし制度は、撤廃すべきである。	(一社) 日本経済団体連合会	厚生労働省
6	27年 10月30日	27年 11月18日	派遣労働者を特定する ことを目的とする行為 の適切な運用	【具体的内容】 一定のルールの下、派遣元の雇用責任を前提に、最低限の「事前打合」が行えるようにすべき 【提案理由】 今後の労働者派遣制度の見直しの論点として、引き続き労働政策審議会労働力需給制度部会で検討していくべきである。ついては、以下のとおり再々要望する。 労働者派遣法は、労働者派遣(紹介予定派遣を除く。)の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならないとされている。 しかしながら、「派遣スタッフはミスマッチを防ぐ為に自らの意志で事前に職場環境を確認したい」、また、「派遣先は派遣スタッフを直接指揮命令し、第三者から使用者責任を問われる可能性があることから派遣スタッフの適性を事前に直接把握したい」という意向は妥当なものである。スキルや職場環境の確認等を中心とした、必要最低限の「事前打合」が行えるよう必要な措置を講じるべきである。	(一社) 日本経済団体連合会	厚生労働省
7	27年 10月30日	27年 11月18日	障害者雇用納付金制度 の改定	【具体的内容】 障害者雇用において法定雇用率を下回る場合、障害者一人あたり一律で5万円を納付することが定められているが、障害者の雇用率に応じて金額を段階的に減額するべき 【提案理由】 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(常用労働者100人超200人以下の企業は4万円)となっている。 法定雇用率が2.0%を下回る場合は、障害者の雇用率が何%であっても納付金は一律であるため、法定雇用率を下回っている企業にとって、障害者の雇用を促進しようというインセンティブが働きにくい。 法定雇用率を下回る場合に、雇用率に応じて納付金を段階的に減額する仕組みとなれば、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。	(一社) 日本経済団体連合会	厚生労働省

番号	受付日	所管省庁 への検討 要請日	提案事項	提案の具体的内容等	提案 主体	所管 官庁
8	27年 10月30日	27年 11月18日	過半数組合のない企業 等の就業規則の作成・ 意見聴取・届出手続き の簡素化	【具体的内容】 全社で同一の内容である就業規則の作成する際の意見聴取については、各事業場の過半数代表者の信任を得た者を全社の過半数代表者とし、その者への意見聴取のみでこれを可能とすべき。なお、制度の濫用を防ぐため、事前に各事業場の過半数代表者に就業規則の変更内容を開示し、意見表明の機会を設ける。その意見をもとに、信任された全社代表が最終的な意見を取り纏め、届出を行う際の意見内容とする。 また、届出は本社一括での届出を認めるべき。 【提案理由】 就業規則が全社で同一である場合、現在は「全社規模の労働組合が存在」し、かつ「それぞれの事業場の労働者の過半数がその労働組合の組合員である」場合に限り、本社で労働組合本部に意見聴取すればよいが、これらの条件が満たされない場合は、事業場ごとに組合支部への意見聴取が義務付けられている。 近年、労働法関係の法改正が相次いでおり、製造業を中心とした集団型よりも、社員の働き方など個別対応型への検討(フレックスタイム制など)が増加している。それに伴い、「労使合意」を条件に柔軟な改定が認められつつあるが、「労使」の社員代表側は「過半数組合」に限定される傾向にある。労働組合の組織率は低下してきており、過半数組合は一部の大企業に集中しているが、「全社の過半数代表(事業場の過半数代表が信任した者)」への意見聴取が認められれば、過半数組合を持たない多数の企業においても積極的に改正法の措置を活用できるものと考える。 導入要件が簡素化することで制度導入を検討する企業が増加し、多様な働き方を求める労働者のニーズにも応えることができる。	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省
9	27年 10月30日	27年 11月18日	就業規則による労働条 件の変更ルールの見 直し	【具体的内容】 過半数労働組合との合意または過半数組合がない場合には労使委員会の労使決議等を条件に、変更後の就業規則の合理性を推定することを労働契約法に明文化すべき。 【提案理由】 企業が人事・賃金制度を見直す際の就業規則の変更について、その合理性の判断は裁判所に委ねられているが、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こそが労働者の公正な処遇確保にも有効である。 本件が労働契約法に明文化されることにより、雇用就労形態の多様化が進むなかでの集団的な話し合いと合意のプロセスによる公正処遇に向けた取組を広げることや、個別労使紛争発生の予防に効果があると期待される。	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省
10	27年 10月30日	27年 11月18日	労災保険料のメリット制 の条件の見直しについ て	労災保険料のメリット制の条件の見直しを検討いただきたい。 一括有期事業については確定保険料額が100万円以上、この条件を見直し、コンビニエンスストアにおいてもメリット制の対象とすることで労災事故に対する安全へのモチベーションの一部になると考える。 コンビニエンスストアは小売業であるため、労災保険料率は3.5 / 1,000と他業種に比較し低くなっている。しかし、保険料を増減する制度(メリット制)の対象外であり、10年間労災事故がなくとも労災保険料の減額にならない。 〔労災保険料のメリット制の条件〕 ・100人以上の労働者を使用 ・20人以上100人未満の労働者を使用する事業のうち災害度係数0.4以上 災害度係数 = 労働者数 × (労災保険率 - 非業務災害率)	(一社)日本フランチャイズチェーン協会	厚生労働省

番号	受付日	所管省庁 への検討 要請日	提案事項	提案の具体的内容等	提案 主体	所管 官庁
11	27年 10月30日	27年 11月18日	労災保険の特別加入 (任意)の加入条件の 緩和について	労災保険の特別加入(任意)の加入条件について緩和していただきたい。 労働保険の加入事業所自体が通常の手続きの一部として、普通に特別加入(任意)を可能にするべきであるとする。 コンビニエンスストアのオーナーの労災(特別加入)の加入条件は、労働保険事務組合に事務委託することが条件となっている。 特別加入が任意加入ということについては、従業員と使用者の観点から妥当であるとするが、加入するに当たり、事務組合の加入が条件であることに限定することに疑問を感じる。 コンビニエンスストアは事務組合に委託することは少ないと思われる。 事務組合の費用が非常に高額であり、労災保険料以上の事務組合費用を徴収されるケースもある。	(一社) 日本フランチャイズ チェーン協会	厚生労働省
12	27年 10月30日	27年 11月18日	監理技術者等の雇用 関係の考え方の見直し	【提案内容】 建設業法第26条の規定により建設工事現場に置かなければならない「主任技術者」および「監理技術者」について、いわゆる親会社から子会社に出向中の社員については、「みなし社員」として、当該建設業者が施工する建設工事において、監理技術者として選任できるようにするべきである。 【提案理由】 建設業法第26条の規定により建設工事現場に置かなければならない「主任技術者」および「監理技術者」については、当該建設業者と直接的かつ恒常的な雇用関係にあるものでなければならぬとされている(国土交通省の運用マニュアルによる)。また、「在籍出向者」については、直接的な雇用関係とは言えないとあり、「監理技術者」とすることができない。 このように規制緩和することで、当該建設業者を含むグループ企業内における人材交流を活性化し、技術力、経験値の蓄積に寄与するものと期待される。	(公社) 関西経済連合会	国土交通省
13	27年 10月30日	27年 11月18日	「企画業務型裁量労働制」の決議届の本社一括届出化	【提案の具体的内容】 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。 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。 【提案理由】 ・企画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、対象労働者にみなし労働時間を適用できることになっている。 ・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。 ・決議および届出が一括で可能となることや、事業場が変更となる場合の同意取付が不要となることによって、企画業務型裁量労働制に関連する手続きが大幅に簡素化され、導入企業の増加が期待される。	(一社) 日本損害保険協会	厚生労働省

番号	受付日	所管省庁 への検討 要請日	提案事項	提案の具体的内容等	提案 主体	所管 官庁
14	27年 10月30日	27年 11月18日	「企画業務型裁量労働制」の定期報告の本社一括報告化	【提案の具体的内容】 各事業場ごとの対象労働者の労働時間の状況、健康・福祉確保の措置を定期的に所轄の労働基準監督署長に報告することとしているが、本手続について廃止する、または本社一括の報告を可とする。 【提案理由】 ・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、決議が行われた日から起算して6ヶ月以内に1回、所轄労働基準監督署長に定期報告を行う必要があり、その後も6ヶ月ごとに定期報告を行う必要がある。 ・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き必要があり、その運営についても労使で不断にチェックが行われている。従って、所轄労働基準監督署長への定期報告は廃止し、労使自治に委ねたとしても、健康及び福祉を確保するための措置の実効性は担保され则认为する。 また、定期報告が必要であるとしても、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り、本社一括の報告を可能とすべきと考える。 ・制度趣旨を損なわずにロードの削減が実現でき、企画業務型裁量労働制に関連する手続きが簡素化され、導入企業の増加が期待される。 今国会に提出されている「労働基準法等の一部を改正する法律案」において、定期報告の廃止が盛り込まれているが、現時点で法案が成立していないことから要望するもの。	(一社)日本損害保険協会	厚生労働省
15	27年 11月1日	27年 12月9日	労働契約や職業紹介における労働条件の明示としての書面交付義務の見直し	【提案の具体的内容】 労働契約や職業紹介における労働条件の明示としての書面交付義務について見直し、適宜電子署名を活用することを含めて電磁的方法による交付を認めることとする。 【提案理由】 現在、ITを活用したコミュニケーションは世の中に浸透しており、情報提供や契約締結等にも非対面による多様な方法が認められることが必要である。 IT戦略本部が行った『法令上オンライン不可の手続き棚卸し結果』での関係省庁の回答によれば、労働契約における書面交付は、記載内容や署名等に関する真正性の確保が困難との理由である。しかしながら、電子署名を活用して真正性を確保することは可能であり、また多くの分野で実施されている。また、職業紹介における書面交付の場合は、電子メールは本人が署名又は押印した私文書のような効力を法的に認められていないということが理由になっている。したがって、少なくとも電子署名付きであれば電磁的方法による交付を否定する理由はない。なお、米国では、連邦エビデンス規則によって、電子メールも含めて書面としての資格を持つことが明示されている。 なお、日本再興戦略では、「対面・書面交付原則を転換し、「原則IT」をルール化する」ことが閣議決定されているので、上記の見直しは必須である。 また、当連盟は、日本再興戦略において言及されている『IT利活用を推進するための新たな法制上の措置』に係る具体的な提案を行っており、本件もこの一環として行われるべきと考える。 http://jane.or.jp/topic/detail?topic_id=458	(一社)新経済連盟	厚生労働省

番号	受付日	所管省庁 への検討 要請日	提案事項	提案の具体的内容等	提案 主体	所管 官庁
16	27年 11月2日	27年 12月9日	労働者派遣契約の締結における書面記載という書面原則の撤廃	【提案の具体的内容】 労働者派遣契約の必要契約事項について契約当事者に対して書面に記載させることとしていることについて、電磁的手段でもよいこととする。 【提案理由】 2015年5月に内閣官房IT総合戦略室が明らかにした『法令上オンライン不可の手続き棚卸し結果』における厚生労働省の回答によれば、書面記載の趣旨は、『派遣契約の内容を明確化し、派遣労働者の保護等をはかるため』とある。内容の明確化ということであれば、ITを活用したコミュニケーションにおいても劣ることはなく書面に限定する合理的な理由はない。 日本再興戦略では、『対面・書面原則を転換し、『原則IT』をルール化する』と閣議決定されており、その趣旨に上記の制度は反している。 なお、当連盟では、日本再興戦略に言及のあった『IT利活用を推進するための新たな法制上の措置』に係る具体的な提案を行っており、本件もその一環として整備すべきである。 http://jane.or.jp/topic/detail?topic_id=458	(一社)新経済連盟	厚生労働省
17	27年 11月2日	27年 12月9日	グループ企業内における会社転籍時のマイナンバーの管理制限緩和	グループ企業内での従業員の転籍時に、当該従業員の同意があれば、当該従業員のマイナンバーを旧雇用主から新雇用主に受け渡すことを可能にする法的枠組みの導入。 グループ企業内になどに出向・転籍する際、出向・転籍元の事業者と出向・転籍先の事業者間において個人番号関係事務の一部を委託契約/代理契約を交わし、従業員から番号の告知を受け、本人確認を行うこととされている場合は、出向・転籍元の事業者が改めて本人確認を行った上で、出向・在籍先の事業者に特定個人情報提供することが認められている(内閣官房のFAQ/Q4 - 5 - 1:http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/bangoseido/faq/faq4.html)が、既に転籍元会社で集め、転籍元会社の管理下にあるマイナンバーを転籍先に提供することはできない。 マイナンバー回収時には、当然本人確認をする必要もあるため、本人から直接ナンバーの通知を受けると同時に、本人確認用資料の提出を受ける必要もあり、そのために相当煩雑な事務作業が求められることとなる。 特に昨今は労働契約承継法をもとに転籍を実施するケースも多くなっているが、承継法を活用して転籍を実施するか、あるいは承継法を活用せずに社員個人々々から個別に転籍の同意を得る形式にするかは、分割に関与する会社間の協議により決定される事項であり、協議の最終段階になって承継法を活用しないとの結論に至るケースもこれまで散見されるため、承継法を活用するケース、活用しないケース双方において一連の転籍実務を支援できるよう規制緩和を検討願いたい。 より効率的な転籍事務作業が可能になる。	(一社)電子情報技術産業協会	内閣府
18	27年 11月2日	27年 12月9日	過半数組合のない会社の就業規則の作成・意見聴取・届け出手続きの簡素化	1. 全社で同一の内容である就業規則の作成・意見聴取・届け出については、『(各事業場ではなく、全社の)労働者の過半数を代表する者』からの意見聴取のみでこれを可能としていただきたい。 2. 就業規則変更の際には、1年毎に選出する社員代表への意見聴取で変更可能としていただきたい。 就業規則が全社で同一である場合、現在は『全社規模の労働組合が存在し、かつ『それぞれの事業場の労働者の過半数がその労働組合の組合員である』場合に限り、本社で労働組合本部に意見聴取すればよいが、これらの条件が満たされない場合は、事業場ごとに組合支部への意見聴取が義務付けられている。 また、就業規則変更時には、その都度、社員代表を選出しなければならないことになっている。 近年、労働法関係の法改正が相次いでおり、製造業を中心とした集団型よりも、社員の働き方など個別対応型への検討が増加している。それに伴い、『労使合意』を条件に柔軟な改定が認められつつあるが、『労使』の社員代表側は『過半数組合』に限定される傾向にある。労働組合の組織率は低下してきており、過半数組合が一部の企業に集中しているため、『社員代表』への意見聴取が認められれば、過半数組合を持たない多数の企業が改正後の法律を活用できることになる。 また、社員代表の選出は1年毎に実施している企業が多いことから、都度の選出ではなく、1年間は、選出された社員代表への意見聴取を可能としていただきたい。 過半数組合を持つ持たないに関係なく、全ての企業が公正な企業競争環境を確保できる。また、1年間同一の社員代表に意見聴取をすることにより、社員代表側に使命感と責任感が芽生え、一貫性のある労働者側の意見を主張できる。	(一社)電子情報技術産業協会	厚生労働省

番号	受付日	所管省庁 への検討 要請日	提案事項	提案の具体的内容等	提案 主体	所管 官庁
19	27年 11月9日	27年 12月9日	労働者派遣における就 業条件等の通知手段 の拡大	【提案の具体的内容】 労働者派遣における就業条件の明示や派遣先・派遣労働者への通知等の方法として、ID・パスワードの発行によるインターネット上での情報提供や、派遣元と派遣先による共有システム上での情報共有等の手段を認める。 【提案理由】 労働者派遣法施行規則では、緊急の必要がある場合や派遣労働者が希望した場合等について書面交付以外の方法を認めているが、手段は「ファクシミリ」と「電子メール」に限られている。より幅広く民間において利用されている電子的手段を認めるべき。政府は、日本再興戦略で、『対面・書面原則を転換し、『原則IT』をルール化する』ことを閣議決定していることから、上記は早急に見直しが必要である。 なお、当連盟は、日本再興戦略で言及のあった『IT活用を推進するための新たな法制上の措置』に係る具体的な提案を行っており、本件もその中の一環として整備されるべきである。 http://jane.or.jp/topic/detail?topic_id=458	(一社)新経済連盟	厚生労働省