

規制改革ホットラインにおける提案(第 期/雇用WG関係)簡略版

ホットライン対策チームでの審査にて要精査・重点フォロー対象と認定された項目

番号	分類	提案事項	具体的内容	回答日	提案主体	所管官庁	所管官庁の検討結果		事務局注
							措置の分類	該当法令	
1	労働時間	事務系労働者の働き方に適した労働時間制度の創設	裁量性の高い仕事をしている場合など、一定の要件を満たす事務系の労働者について、対象者の健康確保に留意しつつ、労働時間等規制を除外することを認める制度を創設すべきである。	H26年 3月31日	(一社) 日本自動車工業会	厚生労働省	対応中	労働基準法	法案提出済
2	労働時間	専門的・企画的業務に従事する労働者を対象とした「ホワイトカラー・エグゼンプション」制度の導入	専門的・企画的業務に従事する労働者について、一定の年収要件・健康配慮措置等を前提とした上で、労働時間による賃金計算を行わない(労働の質・成果によって賃金を決定する)「ホワイトカラー・エグゼンプション」制度を導入すべきである。	H26年 3月31日	(公社) 関西経済連合会	厚生労働省	対応中	労働基準法	法案提出済
3	派遣	『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	製造業中心に作成されている内容を他の業種(例:IT産業のような知的労働産業)にも対応した上で、労働局により異なる判断が示されていることのないよう明確なものとするべきである。	H26年 5月30日	一般社団法人 電子情報技術産業協会	厚生労働省	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基準(昭和61年労働省告示第37号)	平成25年8月に公表された疑義応答集(第2集)においては、製造業以外では車両運行管理、マネキン((商品実演販売)、受付業務等について対応がされている。
4	ジョブ型 正社員	使用者の雇用保障責任ルールの透明化	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。	H26年 6月20日	(一社) 日本経済団体連合会	厚生労働省	対応不可	労働契約法	解雇が有効か無効かについては、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。
5	派遣 (多様な働き方)	労働規制の見直し	改正労働契約法・改正高齢者雇用安定法の施行や、社会保険の短時間労働者への適用拡大など労働規制の強化は、国際競争上大きなハンデとなり、かえって雇用機会の喪失や国内投資の抑止につながりかねない、企業の経営実態を十分踏まえ、政策の方向性を再検討されたい。	H26年 7月11日	大阪商工会議所	厚生労働省	措置済	労働契約法第18条	平成26年11月28日「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」公布 (1)高度な専門的知識などを持つ有期雇用労働者 (2)定年到達後に継続雇用される有期雇用労働者
6	雇用仲介	国外にわたる職業紹介の許可基準の緩和	海外への職業紹介について、相手国免許がない場合も、国内職業紹介を許可することを求める。	H26年 11月21日	大阪府・大阪市	厚生労働省	対応不可	職業安定法第31条第1項第3号	国外にわたる職業紹介事業については、国内の需給調整システムの場合と比べてリスク要因が多いため、より実効性のある管理をすることが必要となる。

規制改革ホットラインにおける提案(第 期/雇用分野)詳細版

ホットライン対策チームでの審査にて要精査・重点フォロー対象と認定された項目

番号	分類	提案事項	提案の具体的内容等	回答日	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
							制度の現状	該当法令等	措置の分類	措置の概要(対応策)
1	労働時間	事務系労働者の働き方に適した労働時間制度の創設	<p>【提案の具体的内容】 裁量性の高い仕事をしている場合など、一定の要件を満たす事務系の労働者について、対象者の健康確保に留意しつつ、労働時間等規制を除外することを認める制度を創設すべきである。</p> <p>【提案理由】 原則として、労働基準法第41条の規定に該当する者(管理・監督者等)を除くすべての労働者は、同法第四章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用を受ける。しかし、事務系労働者の中でも高度な専門・創造・調整等の能力に基づいて仕事を行う労働者は、あらかじめ一定期間の課題・目標を上司と話し合いで設定し、上司の包括的な指示のもとで業務を遂行する。従って、具体的な業務の遂行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という働き方の特徴を持っている。また、自らの技術や能力を高めて優れた仕事を達成するため、自主的に業務に関わりのある勉強や、関係者との議論などを行っていることから、労働時間と非労働時間の境界が極めてあいまいである。労働者の働き方の多様化に対応し、また仕事と生活の調和を実現していくためにも、これまで以上に労働者が自己の裁量で労働時間を弾力的に運用できる制度が必要となる。従って、健康確保措置を十分考慮することを前提に、一定の要件を満たす労働者に対し、労働時間等規制の適用を除外する新たな制度を創設すべきである。</p>	26年 3月31日	(一社) 日本自動車工業会	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)。	労働基準法	対応中	労働時間規制の適用除外(いわゆる「日本版ホワイトカラーエグゼンプション」)については、長時間労働を促進するのではないかという懸念が広く示され、国民の理解を得るに至らなかった過去の経緯があります。一部の事務職、研究職等に適した労働時間制度については、労働政策審議会の労働時間法制の検討の中でもご意見をいただいているところであり、適用除外とするかどうかも含め今後ご議論いただくものと考えています。
2	労働時間	専門的・企画的業務に従事する労働者を対象とした「ホワイトカラー・エグゼンプション」制度の導入	<p>【提案の具体的内容】専門的・企画的業務に従事する労働者について、一定の年収要件・健康配慮措置等を前提とした上で、労働時間による賃金計算を行わない(労働の質・成果によって賃金を決定する)「ホワイトカラー・エグゼンプション」制度を導入すべきである。</p> <p>【提案理由】証券業務の高度化・専門化に伴い、業務の遂行手順・時間等を労働者の判断に委ねるべき職務が増加の一途をたどっており、労働者各自の労働時間によって賃金を決定することが企業運営および労働者の納得性の観点から不適切となっている事例が増えている。このような事例に対応するために現在専門業務型および企画業務型裁量労働制(労基法38条の3及び4)が設けられているが、両制度とも対象業種・職務が法令で定められており、かつ、その要件が定性的であるため、実務実態においては特定の職種・職務に当該制度を適用することが適法かどうか予見が難しく、結果として適用の範囲が極めて限定されたものとなっている。</p>	26年 3月31日	(公社) 関西経済連合会	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)。	労働基準法	対応中	労働時間規制の適用除外(いわゆる「日本版ホワイトカラーエグゼンプション」)については、長時間労働を促進するのではないかという懸念が広く示され、国民の理解を得るに至らなかった過去の経緯があります。一部の事務職、研究職等に適した労働時間制度については、労働政策審議会の労働時間法制の検討の中でもご意見をいただいているところであり、適用除外とするかどうかも含め今後ご議論いただくものと考えています。
3	派遣	『「労働者派遣事業と請負による区分に関する基準」(37号告示)に関する疑義応答集』の改善	<p>(具体的内容) 製造業中心に作成されている内容を他の業種(例:IT産業のような知的労働産業)にも対応した上で、労働局により異なる判断が示されていることのないよう明確なものとすべきである。</p> <p>(提案理由) 現在、労働者派遣と請負との区分については、37号告示にもとづき判断されているため、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。 今般成立した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。特に現行の疑義応答集は、主に製造業を念頭に作成されているため、他の業種においては、派遣と請負の区分が十分に判断できない状況にあり、改正法施行後の法令遵守が可能となるような環境整備に向けて改善が必要である。 労使の意見聴取など労働現場の実態も十分踏まえながら、疑義応答集の内容を拡充することにより、派遣及び請負事業をより適正に運用でき、法令遵守の徹底が図られる。 改正法成立時に、「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」との附帯決議がなされたことも踏まえ、早期に改善すべきである。 基準の明確化による業務効率が図られることにより企業として本来実施すべき競争力強化に繋がる。</p>	26年 5月30日	一般社団法人 電子情報技術産業協会	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を的確に行うため、「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す。	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)	現行制度下で対応可能	平成25年8月に公表した疑義応答集(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)の周知を図っていきたいと考えています。

番号	分類	提案事項	提案の具体的内容等	回答日	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
							制度の現状	該当法令等	措置の分類	措置の概要(対応策)
4	ジョブ型正社員	使用者の雇用保障責任ルールの透明化	<p>【先の回答に対する再提案】 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>【提案理由】 上記の要望は、解雇権濫用法理が当然に全ての労働者に適用されることを前提に、労働条件が限定された無期契約労働者と、限定されていない無期契約労働者(いわゆる正社員)との間で、解雇が有効か無効かの司法判断に違いがあることを法的に明確にすることを求めるものである。 契約等で限定された職務等が消滅したことをもって、解雇権濫用法理の適用を除外するルールを定めるものではなく、憲法には抵触しない。 現在、厚生労働省の有識者懇談会において多様な正社員の普及・拡大に向けた検討が行われており、上記の要望を含め、企業が多様な正社員制度を活用しやすい環境の整備に向けて議論を深めるべきである。</p>	26年6月20日	(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など一定の場合には、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。	労働契約法	対応不可	解雇が有効か無効かについては、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。多様な契約類型や労務管理の実態があることを踏まえ、判断の明確化は困難と考えています。 「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会」においては、非正規雇用で働く労働者の処遇の改善を図るとともに、ワーク・ライフ・バランスを促進し、我が国の貴重な人材を有効活用するために、多様な正社員の活用に向けた雇用管理上の留意点の整理を行うことを目的としており、裁判所の判断に影響を及ぼす内容のものを検討するためのものではありません。
5	派遣(多様な働き方)	労働規制の見直し	改正労働契約法・改正高年齢者雇用安定法の施行や、社会保険の短時間労働者への適用拡大など労働規制の強化は、国際競争上大きなハンデとなり、かえって雇用機会の喪失や国内投資の抑止につながりかねない。企業の経営実態を十分踏まえ、政策の方向性を再検討されたい。	26年7月11日	大阪商工会議所	厚生労働省	(改正労働契約法について) 改正労働契約法に規定されている無期転換ルールは、同一の使用者との間で有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、有期労働契約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一となりますので、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。	労働契約法第18条	措置済	(改正労働契約法について) 昨年の臨時国会で成立した「国家戦略特別区域法」の検討規定等を踏まえ、有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者及び定年後に有期契約で継続雇用される高齢者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間に関する特例等を設ける旨規定した「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案」を平成26年通常国会に提出し、現在、継続審議の取扱いとなっています。 また、大学等の研究者等についての労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間に関する特例(5年から10年)等を規定した「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」が昨年の臨時国会において議員立法にて成立し、本年4月1日より施行されています。
6	雇用仲介	国外にわたる職業紹介の許可基準の緩和	<p>【具体的内容】 海外への職業紹介について、相手国免許がない場合も、国内職業紹介を許可することを求める。</p> <p>【提案理由】 職業安定法では、海外への職業紹介について 海外の職業紹介機関を利用する場合、相手国で職業紹介の許可を受けている必要がある。しかし、法令整備が整っていない開発途上国へは、職業紹介機関が、相手国の職業紹介の許可を得ておらず、派遣ができない。</p>	26年11月21日	大阪府・大阪市	厚生労働省	職業安定法では、有料の職業紹介事業の許可基準の一つとして、当該事業を適正に遂行することができる能力を有することを規定しています。 このうち、国外にわたる職業紹介に関する要件については、国外における取次機関を利用する場合には、当該取次機関の利用について許可を受けたもの以外を利用するものでないことを一つの要件としております。	職業安定法第31条第1項第3号	対応不可	国外にわたる職業紹介事業については、 ・国内労働市場を国外に拡大することになることから、当該需給調整システムの影響は、国内に限定される需給調整に比べて大きくなるおそれがあること ・就労経路が国外に及んでいるため、国内だけで完結している場合より仲介ブローカーが介在する可能性が高いこと、また、国による労働慣行等の相違もあり、その内容の確認に困難が伴うことなどから、労働者に不測の損害を与えるおそれがあり、労働者保護の必要性がさらに高いこと 等の観点から、国内の需給調整システムの場合と比べてより実効性のある管理をすることが必要となります。 また、国外にわたる職業紹介事業については、円滑な事業の実施の観点から、国外に所在する取次機関を利用して職業紹介を実施することを認めることとしていますが、事業者と取次機関の行う事業を合わせて職業紹介が実施されることになることから、取次機関の行為とあわせて事業の適正な運営が図られる必要があります。 このため、事業の運営に関する事項は事業者と取次機関の事業を合わせて判断することとなり、取次機関自体の適格性の審査については個別具体的に判断していくこととなりますが、少なくともその活動が相手先国で法的に認められた機関であることが必要です。