

規制改革ホットライン処理方針  
(令和3年3月9日から令和3年12月2日までの回答)

人への投資ワーキング・グループ関連

提 案 事 項	所管省庁 回 答	区分(案) (注)	別添の該当 ページ
教育のICT化を進めるための環境整備	検討に着手 (一部対応)	◎	1
特定技能外国人の受入れ対象分野の拡大および在留申請手続の簡素化	現行の制度下 で対応可能	△	2
職業安定所及び労働局(労基署)における各種手続きの添付書類の統一	その他	△	3
企画業務型裁量労働制の対象業務の見直し	検討を予定	◎	4
時間単位の年次有給休暇の取得制限の撤廃	検討を予定	△	5
労働法制における「事業場」の考え方の見直し	検討を予定	△	6
オンライン教育のさらなる普及及び遠隔教育制度の恒久的な措置	【①～④につい て】 対応	◎	7
企画業務型裁量労働制の適用要件の緩和	検討を予定	◎	8
選択的夫婦別姓の早期法律改正	その他	△	9
労働基準監督官の権限追加付与について	現行制度下で 対応可能	△	10
保育認定について	その他	△	11
教員免許は本当に必要か	現行制度下で 対応可能	◎	12
年5日以上 of 年次有給休暇の取得の合理的推進	その他	△	13
育児休業についての謎	対応不可	△	14
学校の授業のデジタル化について	対応	◎	15
教員の働き方改革と教育のオンライン化の加速	対応	◎	16
短時間勤務の措置を小学校就学までに変更し希望者へ義務化	対応不可	△	17
選択的夫婦別姓	その他	△	18
選択的夫婦別姓を認めるべき	その他	△	19
夫婦別姓	その他	△	20
選択的夫婦別姓	その他	△	21

(注)

◎	各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項
○	所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項
△	再検討の可否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項
措置済	提案に対し、所管省庁がすでに対応を行った事項
無印	当面、検討を要しないと判断した事項

提案内容に関する所管省庁の回答

別添

人への投資WG関連

番号:1

所管省庁への検討要請日	令和3年1月27日	回答取りまとめ日	令和3年2月18日
-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	教育のICT化を進めるための環境整備
具体的内容	遠隔授業における同時双方向要件の撤廃 高校・大学における遠隔授業の単位取得数の制限緩和 オンライン学習教材の活用に向けた支援
提案理由	新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、「1人1台端末」と学校における高速通信ネットワーク整備など教育のICT化の環境整備が前倒しされたほか、臨時休校になった際に学校再開までの期間、一部の学校においてテレビ放送を活用した学習や教師による授業動画を配信するなど、さまざまな手段で学びを保障するための活動が行われた。 一方で、国が授業として認める遠隔授業は、同時双方向型で受信側に教師がいることを必須要件としており、児童生徒が自宅からICTで行う学びについては、受け手側に教師が不在となるため、オンライン上の教育コンテンツを使用した場合については、どんなに優良な教育コンテンツであったとしても正式な授業として認められていない。今後、新型コロナウイルスに限らず、インフルエンザによる学級閉鎖や自然災害時等の非常時においても、児童・生徒が時間や場所の制限を受けずに学び続けられる環境を整える必要がある。 遠隔授業において、同時双方向型以外の教育コンテンツを使用した場合についても、同等の効果が見込まれる場合については、正規の授業として認めるように要件を緩和すべきである。また、高校・大学における遠隔授業の単位取得数の制限緩和も必要である。更に、オンライン教育の実施に当たっては学習教材についても、ICTの特性を活かし能力や習熟度に応じたものを使用できるよう、必要な支援を行うべきである。
提案主体	日本商工会議所

	所管省庁	文部科学省
制度の現状	<p>【遠隔授業における同時双方向要件の撤廃について】 学校教育においては、校長の指揮監督の下、児童生徒の教育をつかさどる教師が、子供たち一人一人の日々の様子・体調や理解度を確認・判断し、子供たちの学び合いの際の声かけ等を通じ、個々の子供たちの理解を高めたり、生徒指導を行うことが重要であり、児童生徒の怪我や急病等の不測のリスクに対応する安全管理の観点からも、教室において遠隔・オンラインを活用した授業を行う場合、受信側に教師がいることが必要です。ただし、病気療養や不登校の児童生徒が自宅や病室等の学校外において遠隔・オンラインによる学習活動を行った場合には、出席扱いとすることを認めており、こうした場合には、受信側に教師が立ち会う必要はないとしております。 また、受信側に教師がいる条件の下では、必ずしも同時双方向であることが求められるものではなく、オンデマンドの動画教材等を取り入れることも可能です。</p> <p>【高校における遠隔授業の単位取得数の制限緩和について】 高等学校においては、受信側にその授業に係る教科の免許状を持った教員がいなくとも、遠隔にて授業を行うことができることになっており、その遠隔授業により修得する単位数は36単位までとされております。</p> <p>【大学における遠隔授業について】 大学等におけるオンライン授業等の遠隔授業については、大学設置基準等により教育課程の編成等について基準を示しています。例えば、大学の学部段階では、遠隔授業で修得可能な単位数は、卒業要件124単位のうち、上限60単位までとなっています。 なお、新型コロナウイルス感染症の拡大への対応として、面接授業の全部又は一部の実施が困難である場合には、遠隔授業等を面接授業の代替として実施することができ、その場合は、修得単位数について上限への算入は不要とする特例措置を講ずることを各大学に周知しているところです。 また、対面を代替する遠隔授業にとどまらず、デジタル(オンライン)とフィジカル(対面・実地)を組み合わせさせたポストコロナ時代の高等教育における教育手法の開発を行うため、文部科学省では、令和2年度第3次補正予算において、大学等においてデジタル技術を積極的に積極的に取り入れ、「学修者本位の教育の実現」、「学びの質の向上」に資するための取組における環境整備を支援するために必要な経費として、約60億円を計上しております。</p>	
該当法令等	<p>学校教育法施行規則第88条の3及び第96条</p> <p>大学設置基準(昭和31年文部省令第28号)第25条第2項、第32条第5項</p>	
対応の分類	検討に着手(一部対応)	

<p>対応の概要</p>	<p>【遠隔授業における同時双方向要件の撤廃及び高校における遠隔授業の単位取得数の制限緩和について】  遠隔・オンライン教育を含むICTを活用した学びの在り方については、令和3年1月に取りまとめられた中央教育審議会答申においても、教師が対面指導と家庭や地域社会と連携した遠隔・オンライン教育の2つを使いこなす（ハイブリッド化）ことで、個別最適な学びと協働的な学びを展開することを基本的な考えとして、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高等学校における遠隔授業の充実に向けた単位数の算定の弾力化</li> <li>・臨時休業時等に学校と児童生徒等の関係を継続し学びを保障するための制度的な措置等</li> </ul> <p>について取組を進めていく必要性が示されたところです。</p> <p>まずは義務教育段階における一人一台端末の実現をはじめとするICT環境の整備を早急に進めつつ、教師と児童生徒、児童生徒同士の関わり合いの重要性や、義務教育段階から高等教育段階までの児童生徒の発達段階の違い、新型コロナウイルス感染症への対応における成果や課題を踏まえ、初等中等教育段階における遠隔・オンライン教育の充実に向け、必要な取組を進めてまいります。</p> <p>【大学における遠隔授業について】  大学等における遠隔授業の単位上限については、教育再生実行会議や中央教育審議会等において、大学設置基準の見直しも含め、ニューノーマルにおける大学教育の実現方策について検討しています。</p> <p>また、大学等においてデジタル技術を積極的に積極的に取り入れ、「学修者本位の教育の実現」、「学びの質の向上」に資するための大学等の取組を支援するために必要な経費として令和2年度第3次補正予算に約60億円を計上しております。補助金の申請については2/1に募集を締め切り、順次審査・交付決定を行っていく予定です。</p>
--------------	---

<p>区分(案)</p>	<p>◎</p>
--------------	----------

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資WG関連

番号:2

所管省庁への検討要請日	令和3年1月27日	回答取りまとめ日	令和3年2月18日
-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	特定技能外国人の受入れ対象分野の拡大および在留申請手続の簡素化
具体的内容	特定技能外国人の受入れ対象分野の拡大および在留申請手続の簡素化
提案理由	<p>特定技能の在留資格に係る新たな制度は、中小企業をはじめとした深刻化する人手不足に対応するため、生産性向上や国内人材の確保のための取り組みを行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野として、特定技能1号は14分野、特定技能2号は1号の14分野のうち建設、造船・船用工業の2分野が受入れ対象分野となっている。</p> <p>政府は昨年6月に関係閣僚会議で決定した「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の充実について」において、当該分野を所管する行政機関から有効求人倍率、雇用動向調査その他の公的統計、業界団体を通じて所属企業への調査等の客観的な指標等が示されれば、法務省は制度の運用状況等を踏まえつつ関係行政機関と協議し、受入れ分野の追加について十分な検討を行う旨を定めている。</p> <p>当所が本年7月～8月にかけて中小企業に対して実施した「多様な人材の活躍に関する調査」で、特定技能外国人材を既に雇用している企業および受入れに関心がある企業等に対して、政府が実施すべき取り組みについて尋ねたところ、34.0%の企業が「外国人材の受入れ対象分野の拡大」を挙げており、昨年7月～8月に全国515商工会議所に対して実施した「外国人材の受入れに関するアンケート」では、特定技能1号の追加希望分野・業種として下記が挙げられている。</p> <p>本制度により外国人を受入れた後も、生産性向上や国内人材の就業促進に係る取り組みを継続して行っていくことが不可欠であることは言うまでもないが、構造的な問題である深刻な人手不足に適切に対応するために、法務省出入国在留管理庁および関係省庁は人手不足の状況を継続的に把握し、必要性が認められる場合には、受入れ対象分野の追加に関する検討を行うべきである。</p> <p>また、法務省出入国在留管理庁は、外国人材の受入れに係る在留申請手続について、出来るだけ簡素化するとともに、オンライン申請の利用を促進されたい。</p> <p>【各地商工会議所から追加希望がある分野例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○林業</li> <li>○建設業(とび作業、防水施行作業等)</li> <li>○印刷業</li> <li>○ビルメンテナンス業</li> <li>○製造業(金属製品、紙加工品、ゴム製品、飲食料品、自動車部品、繊維、陶磁器等)</li> <li>○縫製業</li> <li>○運輸業(トラック、タクシー、水運業)</li> <li>○倉庫業</li> <li>○卸売業(飲食料品、鮮魚)</li> <li>○小売業(コンビニ、スーパー)</li> <li>○廃棄物処理業</li> </ul>
提案主体	日本商工会議所

	所管省庁	法務省(合議メモ)厚生労働省農林水産省経済産業省国土交通省環境省
制度の現状	特定技能の分野追加に当たっては、分野を所管する行政機関から、生産性向上や国内人材確保のための取組を行ってもなお、当該分野の存続・発展のために外国人の受入れが必要であることを具体的に示された後、法務省等の制度関係機関において検討を行うこととなります。	
該当法令等	「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針について」(平成30年12月25日 閣議決定) 「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策(令和2年度改訂)」(令和2年7月17日 関係閣僚会議決定)	
対応の分類	現行の制度下で対応可能	

対応の概要	<p><b>【法務省】</b> 法務省としては、分野を所管する行政機関から分野追加の申入れがあれば、関係機関と協議し、十分な検討を行ってまいります。</p> <p><b>【厚生労働省】</b> (ビルメンテナンス業) ビルメンテナンス業は、ビルクリーニング業務のほか、貯水槽清掃、排水管清掃、空気環境測定業等、多岐にわたるため、要望のビルメンテナンス業がどの業務を指すのかが明らかではありませんが、厚生労働省としては、業界団体からの要望や人手不足の状況等を踏まえ、必要に応じて分野追加の検討をしてまいります。</p> <p><b>【農林水産省】</b> (卸売業(飲食料品、鮮魚)) 卸売業(飲食料品、鮮魚)においては、保管施設内でのピッキング業務や配送業務等の一部の業務において人手不足の状況であり、一定の日本語能力を有する外国人材の雇用には関心があるものの、業界団体からの要望は上がってきておりません。農林水産省としては、引き続き関係業界の意向を把握し必要な対応を行ってまいります。</p> <p>(林業) 林業に就労する外国人については、現在、外国人技能実習1号によるものなどその数は少なく、特定技能としての受入れを行う段階ではない状況であると承知しており、林野庁としては、まずは外国人技能実習2号での受入れが可能となるよう、その評価試験としても活用可能な技能検定制度に林業分野を追加する業界団体の取組を引き続き支援していくこととしています。</p> <p><b>【経済産業省】</b> (印刷業) 印刷業においては、新型コロナウイルス感染症拡大による足下の雇用情勢も見極めつつ、業界団体とも連携して、分野追加の必要性を検討してまいります。</p> <p>(製造業(縫製業を含む)) 製造業(縫製業を含む)においては、新型コロナウイルス感染症拡大による雇用情勢への影響が見られることから、引き続きその状況を注視するとともに、業界団体と連携して分野追加の必要性を慎重に検討してまいります。</p> <p>(小売業(コンビニ、スーパー)) 小売業(コンビニ、スーパー)においては、従来から人手不足が深刻な状況が続いていたことから、デジタル投資による省人化の取組状況や新型コロナウイルス感染症拡大による足下の雇用情勢も見極めつつ、業界団体とも連携して分野追加について検討しております。</p> <p><b>【国土交通省】</b> (建設業(とび作業、防水施工作業等)) 建設分野の職種は現在18職種あり、「とび作業」も含まれております(職種「とび」)。 防水施工作業については、当省において、全国団体である(一社)全国防水工事業協会に継続的にヒアリングしており、同協会からは、特定技能外国人の受入れについて前向きに検討していると聞いており、国土交通省としましては、同協会より特定技能外国人の受入れを希望する意向が明確に示されましたら、法務省と調整する予定です。</p> <p>(運輸業(トラック運送業、タクシー業、内航海運業)) トラック運送業界においては、運転以外の様々な作業内容や輸送品目ごとの実情も踏まえ、外国人材の受入れについて業界内で議論を深めていくと聞いており、国土交通省としても、業界内での検討状況を注視しつつ、適宜助言等の対応をしてまいります。</p> <p>タクシー業界においては、労働力確保対策の一環として、外国人材の受入れについて議論を深めていくと聞いており、国土交通省としても、業界内での検討状況を注視しつつ、適宜助言等の対応をしてまいります。</p> <p>内航海運業においては、国内人材確保・定着に向けた取組等が進められているところであり、国土交通省としても、業界内での状況を注視しつつ、適宜助言等の対応をしてまいります。</p> <p>(倉庫業) 倉庫業界においては、外国人材の受入れを含む多様な人材の活用可能性について業界内で議論してきていると承知しており、国土交通省としても、業界内での検討状況を注視しつつ、適宜助言等の対応をしてまいります。</p> <p><b>【環境省】</b> (廃棄物処理業) 廃棄物処理業については、業界団体である公益社団法人全国産業資源循環連合会において、外国人技能実習制度の対象職種への追加を目指していると承知しており、環境省としましては、特定技能の分野追加について、業界内での検討状況を注視し、技能実習制度の対象職種への追加に係る状況を踏まえつつ、今後検討していきます。</p>
	区分(案)

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資WG関連

番号:3

所管省庁への検討要請日	令和2年9月21日	回答取りまとめ日	令和3年7月7日
-------------	-----------	----------	----------

提案事項	職業安定所及び労働局(労基署)における各種手続きの添付書類の統一
具体的内容	労働保険と雇用保険の各手続きについて、ハローワークや労基署、労働局によって必要な添付書類に相違がある。あるハローワークでは必要ない書類が、別のハローワークでは必要だったりする。全国で統一してほしい。
提案理由	大手企業人事部門、社会保険労務士事務所で勤務し手続き業務に従事しているが、手続きが発生した際に各都道府県のハローワークや労働局、労基署に必要な添付書類を確認する時間が発生している。担当者によっては把握できておらずすぐ回答がもらえないため、さらに時間がかかる。 また、担当者に確認をして添付した書類が別の担当者と認識の相違があり再提出になったり、手続き自体が不受理になることもある。 こうした時間のロスは、積み重なれば膨大な時間になり通常業務の妨げになっている。 全国で統一されれば、どの都道府県の手続きであっても確認の必要がなく、すぐに手続きが進められる。さらに、担当者ごとで認識の相違もなくなり、行政側も業務の効率化に繋がる。 特に、個人で手続きを行う個人事業主などはこういった細かい事に忙殺され無駄な時間を使うならと、社会保険労務士事務所に手続きを依頼するなど、本来必要ない経費が発生しており、手続きが統一されればその出費も抑えられる。
提案主体	個人

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	雇用保険を含む労働保険の各手続きについては、労働保険の保険料の徴収等に関する法律や雇用保険法に基づき、労働保険適用関係事務処理手引や徴収関係事務取扱手引、雇用保険業務取扱要領等の各種手引及び実施要領を策定し、全ての労働局、労働基準監督署、公共職業安定所において、職員がこれらの手引、実施要領に則った事務処理を齊一的に行っております。	
該当法令等	労働保険の保険料の徴収等に関する法律 雇用保険法	
対応の分類	その他	
対応の概要	雇用保険を含む労働保険の各手続きについては、労働局、労働基準監督署、公共職業安定所において、各種手引及び実施要領に則り、全国齊一的に各労働保険適用関係申請書の審査、労働保険料等の徴収における事務処理等を行っており、今後も各種手引及び実施要領に則った事務処理を徹底いたします。 なお、実際にご提出いただいた届出書等を審査させていただく過程において、個別の事案に応じて追加で資料の提出等をお願いする場合がございますので、ご理解・ご協力のほどよろしくお願いいたします。	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資WG関連

番号:4

所管省庁への検討要請日	令和2年12月4日	回答取りまとめ日	令和3年5月24日
-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	企画業務型裁量労働制の対象業務の見直し
具体的内容	「働き方改革関連法案」の審議段階で削除された「課題解決型提案営業」と「裁量的にPDCAを回す業務」を早期に対象に追加すべきである。
提案理由	労働基準法は、企画業務型裁量労働制の対象を「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であって、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委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しないこととする業務」と定めている。 しかしながら、経済のグローバル化や産業構造の変化が急速に進み、企業における業務が高度化・複合化する今日において、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。
提案主体	(一社)日本経済団体連合会

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	企画業務型裁量労働制については、「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」であって、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委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しないこととする業務」を対象業務としているところです。	
該当法令等	労働基準法第38条の4第1項	
対応の分類	検討を予定	
対応の概要	裁量労働制については、制度の適用実態を把握するために、総務大臣承認のもと一般統計として裁量労働制実態調査を実施しており、現在は回収した調査票の集計等を行っているところです。 制度改正については、まずは調査結果を踏まえて、しっかりと制度の在り方について労働政策審議会で議論いただきたいと考えております。	

区分(案)	◎
-------	---



提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資WG関連

番号:5

所管省庁への検討要請日	令和2年12月4日	回答取りまとめ日	令和3年5月24日
-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	時間単位の年次有給休暇の取得制限の撤廃
具体的内容	多様で柔軟な働き方を推進する観点から、時間単位年休の取得制限を撤廃すべきである。併せて、年5日の年休付与義務の履行にあたり、時間単位年休の取得を対象に含めることを認めるべきである。
提案理由	コロナをめぐる問題を契機として、在宅勤務が急速に普及するとともに、仕事と休暇の組み合わせによる「ワーケーション」を推進する動きもみられる。こうした新しい働き方では、仕事と家庭、仕事と余暇が組み合わさり、業務を一時中断する機会が多く発生するため、時間単位年次有給休暇の活用が有効である。しかしながら、取得日数の上限が年5日と定められているため、導入効果が限定的であり、制度化しにくいとの指摘がある。
提案主体	(一社)日本経済団体連合会

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	労働基準法第39条第4項により、労使協定を締結した場合に、年次有給休暇について5日の範囲内で時間を単位として与えることができることとされています。	
該当法令等	労働基準法第39条第4項	
対応の分類	検討を予定	
対応の概要	時間単位年休については、「規制改革実施計画」(令和元年6月21日閣議決定)において、取得日数など利用の実態を調査する等の現状把握を行った上で、年休の時間単位取得の有効な活用の在り方について検討するとされていることを踏まえ、現在、現状把握を行っているところであり、今後、把握の結果を踏まえ、有効な活用の在り方について検討してまいります。	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資WG関連

番号:6

所管省庁への検討要請日	令和2年12月4日	回答取りまとめ日	令和3年5月24日
-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	労働法制における「事業場」の考え方の見直し
具体的内容	現行法制における「事業場単位」の考え方を「会社単位」に変更するべきである。
提案理由	働き方改革を推進すべくテレワークをはじめ各種人事制度の検討・環境整備が本社主導で進められている。それに伴い就業規則や36協定についても、多くの企業が、事業場からの意見を聞きつつ本社主導で管理を行っていることから、これまでの「事業所単位」の考え方が現状にそぐわなくなっている。 現行労働時間等設定改善法に規定される労働時間等設定改善委員会においては、全部の事業場を通じて環境整備を行うことが認められており、「会社単位」での環境整備が一般的である。加えて、労働者がそれぞれ別の場所で仕事をするテレワークの標準化が進み、労働災害発生時の届出についても「事業場単位」の考え方を堅持するのは時勢に則していない。
提案主体	(一社)日本経済団体連合会

所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>各企業の業務運営は、企業内の一定の「組織」(例えば支店、営業所、店舗など)を単位として行われるが、個々の労働者の就労状況や労働条件は、従事する業務の運営に関連することから、各「組織」の状況に応じて決定され、「組織」ごとに異なるのが一般的と考えられる。</p> <p>また、労働基準法の適用単位が問題となるのは、例えば36協定、変形労働時間制に係る協定など、労使協定の締結及び適用の場面であるが、これらの労使協定は、個々の労働者の就労状況を踏まえて締結されなければ、労働者の労働条件の低下や不要な長時間労働などにつながるおそれがある。</p> <p>この点も踏まえ、現行の労働基準法は「組織」を念頭に、主として場所的観念や、従業員規模、労働者及び労務管理の区分の有無などによりその適用の単位を定め、これを「事業場」と称している。労働安全衛生法の適用単位も、労働基準法における考え方と同一である。</p> <p>※事務所と工場などが離れた位置にある場合でも、1つの「組織」として、業務上一体となっており、労務管理などもその区分で行われている場合には、労働基準法の適用の単位も、これらを一括して「事業場」と捉える場合もある。</p> <p>なお、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法に基づく労働時間等の設定改善などは、本社での方針決定に基づき、企業全体として取り組んでいただくことが有効な場合もあることから、企業単位での設定改善委員会の設置も可能としており、また現行の労基法においても、本社主導で全社的な労働条件の改善などを指示することは差し支えないものである。</p>
該当法令等	労働基準法第32の2、第32条の3～5、第34条、第36条、第37条、第38条の3、第38条の4、第39条、第41条の2 労働安全衛生規則第97条 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第7条の2
対応の分類	検討を予定
対応の概要	<p>実際の法施行の場面においては、労働基準監督署は、労働者が勤務する「事業場」に赴き、その労働者の労務管理を直接行う者(労働者が属する「組織」の使用人)から実情を確認し、必要な指導を行っているが、このように労務管理の現場で個々の労働者の労働条件や就労実態について丁寧な確認を行うことが、必ずしも企業本社では目の行き届かない支店、営業所等の個々の労働者の就労実態の把握にもつながり、企業全体の労働条件の維持、向上にもつながっていくものと考えられる。また労働災害発生時の届出についても、上記の考え方と同様である。</p> <p>そのうえで、複数の事業場を有する企業の36協定及び就業規則については、①本社とそれ以外の事業場に係る36協定の内容が同一であり、かつ、協定当事者である労働組合及び使用者が同一である場合、②本社とそれ以外の事業場において同一の就業規則を適用する場合には、本社を管轄する労働基準監督署に一括して届け出ることも可能としていくところである。今後、36協定について、労働者側の協定当事者が各事業場の労働者の過半数を代表する者である場合も、電子申請により本社で一括して届け出ることを可能とする予定であり、事業場単位での管理を基本としつつ、企業における届出事務の簡素化に取り組んでまいりたい。</p>

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資WG関連

番号:7

所管省庁への検討要請日	令和2年12月4日	回答取りまとめ日	令和3年5月24日
-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	オンライン教育のさらなる普及及び遠隔教育制度の恒久的な措置
具体的内容	<p>個別最適化された学びのためにも、以下を柔軟かつ恒久的に講ずるべきである。</p> <p>① 遠隔授業における要件の見直し(受信側にも教員を配置する要件、同時双方向の要件等の撤廃)          現在、遠隔授業は受信側に教師がいることが必須要件である。生徒が自宅からICTで行う学びについては、受け手側に教師が不在となるが、この場合であっても授業に参加しているものと認められるようにすべきである。また、「同時双方向」であることが必須要件であるが、生徒が時間や場所の制限を受けずに学び続けられる環境を整えるため、授業の内容に応じ「同時双方向」以外のオンライン上の教育コンテンツを使用した場合についても正式な授業に参加しているものとして認められるようにすべきである。</p> <p>② 遠隔授業における単位取得数の制限緩和(高校における遠隔授業による単位上限の緩和)          高校の場合は、「高等学校が、対面より行う授業と同等の教育効果を有すると認めるとき」に遠隔授業が可能とされているが、その単位数には上限(36単位)が設定されている。遠隔授業における単位取得数の算定について、柔軟な対応を行うべきである。</p> <p>③ 配備された教育用端末を家庭学習に使用できる取り扱いとするガイドラインの策定          現在、教育用端末の自宅への持ち帰り可否は、各都道府県教育委員会の判断に委ねられている。生徒が自宅において、配備された端末を利用し、遠隔授業への参加とともに家庭学習での利用も可能とすべきである。</p> <p>④ オンラインでの学びに対する著作権要件の整理          授業目的公衆送信補償金制度は、2020年度は特例措置として無償となったが、デジタル教科書の普及促進も踏まえ、2020年度以降も合理的な補償金負担にするための必要な支援を行うべきである。</p>
提案理由	学校教育におけるICT環境整備は、2020年度の補正予算で前倒しとなり、また、遠隔教育に関する措置は、コロナによる緊急経済対策に組み込まれた。しかし、今後も、感染症や大規模災害等で、登校が困難になり、教育課程の実施に支障が生じる可能性がある。
提案主体	(一社)日本経済団体連合会

所管省庁	文部科学省
制度的現状	<p>【①、②について】          (遠隔授業の要件について)          学校教育においては、校長の指揮監督の下、児童生徒の教育をつかさどる教師が、子供たち一人一人の日々の様子・体調や理解度を確認・判断し、子供たちの学び合いの際の声かけ等を通じ、個々の子供たちの理解を高めたり、生徒指導を行うことが重要であり、児童生徒の怪我や急病等の不測のリスクに対応する安全管理の観点からも、教室において遠隔・オンラインを活用した授業を行う場合、受信側に教師がいることが必要です。ただし、病気療養や不登校の児童生徒が自宅や病室等の学校外において遠隔・オンラインによる学習活動を行った場合には、出席扱いとすることを認めており、こうした場合には、受信側に教師が立ち会う必要はないとしております。</p> <p>また、受信側に教師がいる条件の下では、必ずしも同時双方向であることが求められるものではなく、オンデマンドの動画教材等を取り入れることも可能です。</p> <p>(高校における遠隔授業の単位について)          高等学校においては、受信側にその授業に係る教科の免許状を持った教員がいなくとも、遠隔にて授業を行うことができることとなり、その遠隔授業により修得する単位数は36単位までとされております。</p> <p>(感染症や災害の発生等の非常時にやむを得ず学校に登校できない児童生徒の学習指導について)          臨時休業や出席停止等により、やむを得ず学校に登校できない児童生徒に対して、教師による学習指導を行った場合、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・児童生徒が自宅等で行った学習の状況や成果は、学校における学習評価に反映できること</li> <li>・自宅等における学習が一定の要件を満たしており、再指導不要と校長が判断した場合、再度学校における対面指導で取り扱わないことが可能であること</li> <li>・一定の方法(※)によるオンラインを活用した学習の指導を実施したと校長が認める場合には、「オンラインを活用した特例の授業」として指導要録に記録することとしております。</li> </ul> <p>(※)①同時双方向型のオンラインを活用した学習指導          ②課題の配信・提出、教師による質疑応答及び児童生徒同士の意見交換をオンラインを活用して実施する学習指導(オンデマンド動画を併用して行う学習指導等を含む)</p> <p>【③について】          新型コロナウイルス感染症等による臨時休校措置はもとより、自然災害など様々な緊急事態が生じた際であっても、学校に整備された端末を最大限活用し、児童生徒の学びの保障に円滑に取り組めるようにするため、一定の目安となる項目を整理し、参考例として提示した「学校に整備されたICT端末の緊急時における取扱いについて」を令和2年9月11日に教育委員会宛てに発出しています。</p> <p>【④について】          「新型コロナウイルス感染症患者の増加に際してのオンライン技術の活用について」(令和2年4月7日規制改革推進会議決定)及び「新型コロナウイルス感染症緊急経済対策」(令和2年4月20日閣議決定)に基づき、文部科学省において、令和3年度からの本格実施に向けて補償金負担の軽減のための必要な支援について検討しており、令和3年度の概算要求等に盛り込んでいるところです。</p>

該当法令等	<p>【①、②について】 学校教育法施行規則第88条の3及び第96条</p> <p>【④について】 著作権法(昭和45年法律第48号)第35条</p>
対応の分類	【①～④について】対応
対応の概要	<p>【①、②について】 遠隔・オンライン教育を含むICTを活用した学びの在り方については、中央教育審議会や教育再生実行会議等において、教師が対面指導と家庭や地域社会と連携した遠隔・オンライン教育を使いこなす(ハイブリッド化)を基本的な考えとして、取組を進めていく必要性が示されたところです。 また、令和3年3月には、萩生田文部科学大臣と河野内閣府特命担当大臣との間で、遠隔・オンライン教育の効果的な活用による質の高い教育の実現に向けて、「教育現場におけるオンライン教育の活用」が取りまとめられました。 まずは、義務教育段階における一人一台端末の実現をはじめとするICT環境の整備を早急に進めつつ、教師と児童生徒、児童生徒同士の関わり合いの重要性や、義務教育段階から高等学校教育段階までの児童生徒の発達段階の違い、新型コロナウイルス感染症への対応における成果や課題を踏まえ、初等中等教育段階における遠隔・オンライン教育の充実に向け、必要な取組を進めてまいります。 なお、高等学校における遠隔授業の単位認定については、いただいたご意見等も踏まえ、主として対面により授業を実施するものは、36単位までとされる単位数の算定に含める必要はないこととしているところです。(令和3年3月26日付2文科初第1818号初等中等教育局長通知)</p> <p>【③について】 今後、平常時の持ち帰りも含めた方針を検討・整理します。</p> <p>【④について】 「新型コロナウイルス感染症患者の増加に際してのオンライン技術の活用について」(令和2年4月7日規制改革推進会議決定)及び「新型コロナウイルス感染症緊急経済対策」(令和2年4月20日閣議決定)に基づき、文部科学省において、令和3年度からの本格実施に向けて補償負担の軽減のための必要な支援について検討しており、令和3年度の概算要求等に盛り込んでいるところです。</p>

区分(案)	◎
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資WG関連

番号:8

所管省庁への検討要請日	令和2年12月18日	回答取りまとめ日	令和3年6月16日
-------------	------------	----------	-----------

提案事項	企画業務型裁量労働制の適用要件の緩和
具体的内容	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制度に改正していただく等、企画業務型裁量労働制の適用要件を緩和いただきたい。
提案理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企画業務型裁量労働制は、事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査および分析の業務に従事する労働者が、当該業務の遂行の手段および時間配分の決定等について制限されることなく、能動的に能力発揮をすることを企図して創設された制度である。当該制度は、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を推進するうえで活用されるべき制度であり、テレワーク活用促進との相乗効果も期待できる。</li> <li>・他方、労務管理実務においては、企画業務型裁量労働制の適用対象となる職務が必ずしも明確でなかったり、個々に当てはめた場合、対象職務と非対象職務とが混在していたりすることもあるため、同制度が十分に活用されていない現状も窺われる。</li> <li>・については、対象職務と非対象職務の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制度に改正していただきたい。</li> </ul>
提案主体	一般社団法人生命保険協会

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	企画業務型裁量労働制については、「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であって、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委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しないこととする業務」を対象業務としているところです。	
該当法令等	労働基準法第38条の4第1項	
対応の分類	検討を予定	
対応の概要	裁量労働制については、制度の適用実態を把握するために、総務大臣承認のもと一般統計として裁量労働制実態調査を実施しており、現在は回収した調査票の集計等を行っているところです。 制度改正については、まずは調査結果を踏まえて、しっかりと制度の在り方について労働政策審議会で議論いただきたいと考えております。	

区分(案)	◎
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資WG関連

番号:9

所管省庁への検討要請日	令和3年2月15日	回答取りまとめ日	令和3年3月9日
-------------	-----------	----------	----------

提案事項	選択的夫婦別姓の早期法律改正
具体的内容	<p>1、本件は、1990年代から法務省で検討が進みましたが、実現しないまま、20年以上経過して早く法改正を望んでおります。</p> <p>2、女性は、旧姓で築き上げてきた信用や実績、仕事上の関係が損なわれ、女性の職業へのマイナス効果は、大きいです。</p> <p>3、現在、人口動態は、年々減少傾向にあり、少子化防止対策が望まれ、少しでも結婚「出産」の障害をなくすることです。</p> <p>4、全員が、別姓を求めているのでなく選択の自由を保障してほしいのです。</p>
提案理由	<p>1、選択的夫婦別姓を阻むのは、人権的課題に当たると思います。</p> <p>2、婚姻率の向上「少々」つながります。</p> <p>3、特に、1人娘の場合は、家庭の責任が重い、「選択的夫婦別姓」での結婚は、条件が緩和されます。</p> <p>4、新聞社による全国世論調査「2020年1月」におきまして「選択的夫婦別姓」の賛成は、69%「反対24%」に達し年々増加しています。「世論では実が熟しています」</p> <p>5、国連人権機関から、法改正を勧告されていますが、阻まれて、女性の地位向上が、一向に進まないです。</p>
提案主体	個人

	所管省庁	内閣府法務省
制度の現状	民法第750条は、「夫婦は、婚姻の際に定めるところに従い、夫又は妻の氏を称する。」と規定しており、現在の民法のもとでは、結婚に際して、男性又は女性のいずれか一方が、必ず氏を改めなければなりません。	
該当法令等	民法第750条	
対応の分類	その他	
対応の概要	<p>法制審議会が選択的夫婦別氏制度を導入すること等を内容とする「民法の一部を改正する法律案要綱」を答申したことを受け、法務省は、平成8年及び平成22年にこの答申を踏まえた改正法案を準備しましたが、改正法案の提出にまでは至りませんでした。</p> <p>いずれにいたしましても、法務省としては、この問題については、男女共同参画基本計画に基づいて、夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方に関し、国会における議論の動向、国民各層の意見や司法の判断等を注視しながら、対応を検討していくこととしています。</p>	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資WG関連

番号: 10

所管省庁への検討要請日	令和3年2月15日	回答取りまとめ日	令和3年3月9日
-------------	-----------	----------	----------

提案事項	労働基準監督官の権限追加付与について
具体的内容	短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の定める同一労働同一賃金、障害者の雇用の促進等に関する法律は、労働基準監督官の司法権行使ができません。この2法も労働基準監督官の司法権行使対象として頂きたい。
提案理由	働き方改革で労働関係法令が改正や制定されました。しかし、これらの労働関係法を管轄監督できる労働基準監督官は司法警察権で行使できる法は労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、じん肺法、家内労働法、賃金の支払の確保等に関する法律などの法律だけです。働き方改革の柱の一つパート労働法(略称)、障害者雇用促進法(略称)は権限外です。この状況では、非正規雇用・会計年度採用非常勤職員や障害者雇用枠で働く者は、法律(仏)作っても、労働基準監督官の司法権行使対象(魂)が無いので、策法となります。労働力を低賃金で雇用されても規制と取締がないので、公平公正な待遇とはならず非正規雇用・会計年度採用非常勤職員や障害者雇用枠は浮かばれないです。労働力搾取・心理的経済的虐待の現状は、変わりません。 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の定める同一労働同一賃金、障害者の雇用の促進等に関する法律は、労働基準監督官の司法権行使対象となるようにして頂き、公平公正な雇用環境となる為にあえて取締規制をできる仕組みにしたい。 最後に終身雇用年功序列賃金制度は、崩壊しました。コロナ下で新しい働き方が叫ばれる中、働き方改革もあり、人生労働生産性が高い人材が必要とされています。正規(正職員・正社員)雇用にこだわらず安心して働ける環境作り、不遇な待遇の場合は、労働基準監督署が介入し必要であれば司法権行使ができる環境を作って頂きたいです。現行労働関係法令は策法で抜け道が多すぎます。罰則もない。
提案主体	個人

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	【短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律について】 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(以下「パートタイム・有期雇用労働法」といいます。)については、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)において、事業主に対して必要な助言、指導等を行っております。また、事業主と労働者の間で紛争が生じた場合には、行政ADR(裁判外紛争解決手続)の仕組みをご利用いただくことも可能です。  【障害者雇用促進法について】 障害者雇用促進法の施行について、例えば法定雇用率未達成の事業主に対しては、ハローワーク等において、事業所への求人開拓・求職者支援とあわせて実施しています。なお、改善が見られない場合には企業名の公表といった措置を講じているところです。 また、差別禁止・合理的配慮の提供に係る内容については、都道府県労働局・ハローワークによる助言、指導及び勧告の対象となっているところです。	
該当法令等	短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律 障害者雇用促進法	
対応の分類	現行制度下で対応可能	
対応の概要	【短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律について】 パートタイム・有期雇用労働法については、引き続き、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)において、行政指導等を通じて着実な履行確保を図ってまいります。  【障害者雇用促進法について】 引き続きハローワーク等を通じた助言・指導も含め、障害者雇用促進法の周知・達成指導に努めてまいります。	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資WG関連

番号:11

所管省庁への検討要請日	令和3年3月4日	回答取りまとめ日	令和3年3月26日
-------------	----------	----------	-----------

提案事項	保育認定について
具体的内容	生後1年未満の兄弟姉妹がいる場合は、上の子の保育の必要ありと認定して欲しい。(専業主婦含む)
提案理由	現状は産前産後の短い期間を除いては育児休業中の場合は保育認定が受けられない為、上の子を保育園に預ける為には下の子を1年間見守ることを諦め、早い段階から預けて仕事に復帰しなければならない。このような状況下では、第二子以降の子供を安心して生み育てる事が出来ず少子化は進んでいく一方に思われる。 少子高齢化社会の改善には少なくとも夫婦1組に対して2人以上の子供が必要だと考えると今のままただ数値上の待機児童を減らそうという取り組みだけでは、せいぜい少子化の速度を多少遅くする程度の効果しか得られないと考える。 専業主婦は何人いようと預ける事ができないのだから不公平だという意見もあると思うが、専業主婦の家庭にも生後一定期間の子供の育児を理由に保育認定が出るようにすることが公平かつ少子化対策として相応しいと思う。
提案主体	個人

	所管省庁	内閣府
制度の現状	<p>保護者が育児休業を取得することになった場合、休業開始前に既に保育所等を利用していた子どもについては、保護者の希望や地域における保育の実情を踏まえた上で、市町村が児童福祉の観点から必要と認めるときは、保育の必要性に係る事由に該当するものとして、継続して利用することが可能です。</p> <p>また、保育の必要性認定は、保護者の労働又は疾病等により家庭において必要な保育を受けることが困難である場合に受けることが可能となりますが、「保育の必要性の認定に関する基準案取りまとめに当たっての附帯意見」(平成26年1月15日子ども・子育て会議)において、「保護者が、その就労実態等に応じ、子どもの健全な育成を図る観点から必要な範囲で利用できるようにすることが制度の趣旨であることを周知し、共通認識とすること。」とされており、子どもの最善の利益の観点から様々な意見がある状況です。保育の必要性認定の運用に当たっては、当該意見に十分留意し、適切な措置を構ずることが求められます。</p>	
該当法令等	<p>子ども・子育て支援法第19条第1項第2号、同項第3号 子ども・子育て支援法施行規則第1条の5</p>	
対応の分類	<p>その他</p>	
対応の概要	<p>保護者が育児休業を取得することになった場合を始め保育の必要性認定について、引き続き適切な取扱いを市町村へ周知してまいります。</p> <p>また、保育の必要性認定を受けていない場合であっても、例えば、家庭において保育を受けることが一時的に困難となった乳幼児について、保育所、幼稚園、認定こども園、その他の場所において一時的に預かる、一時預かり事業を行っている施設の利用が可能です。</p>	

区分(案)	△
-------	---



提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資WG関連

番号: 12

所管省庁への検討要請日	令和3年3月24日	回答取りまとめ日	令和3年4月16日
-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	教員免許は本当に必要か
具体的内容	現在の教員免許制度を廃止し、一定の研修や実習を経ることで、誰もが教員採用試験を受けられるような制度を提案します。
提案理由	<p>現在の教員免許制度では、大学で所定の単位を取得した者に教員免許が付与されるが、このことが教員としての資質を保障するかというと、必ずしもそうとは言えず、逆に教員免許を持たないものでも十分にその資質を備えた人材は存在する。学力層の低い大学でも教員免許は取得可能であり、事実上教員としての資質を備えているかは、免許の有無ではなく、各自治体で行われる教員採用試験によって審査されている。このことを考えれば、現代において教員免許の存在は、教員としての資質を担保するという本来の意味をあまりなしておらず、むしろ教員免許の取得に必要な単位を取ってこなかったが、大学生活の後半で教員を志すようになったような優秀な学生や、教員への転職を希望するが教員免許を持っていない経験豊富な社会人などが教員になることを妨げる要因となっている。</p> <p>現在の教員免許制度を改革もしくは廃止すれば、教員のなり手不足(減少)やそれに伴う資質の低下、教員の年齢バランスのいびつさ(50代と20代が極端に多い)などが少しでも改善できる可能性が高まる。また、例えばシステムエンジニア経験者が各自治体に1人でも教員として採用されれば、情報教育の質も大きく上がるだろう。各校の臨時講師の採用にあたって、学校独自で採用試験を実施し、各校の特色に合う人材を自由度高く採用できるようにしてはどうか。</p> <p>ただ、この提案は教員免許を持たない優秀な人材が教員を志望するという前提であり、この前提が崩れないように、教職が健全な労働環境であり、魅力的な仕事であるという認知を得られるよう、学校及び教員が担うべき業務の精選をより一層大胆に進めることも非常に重要である。</p>
提案主体	個人

	所管省庁	文部科学省
制度の現状	<p>教員免許制度は、公教育を担う教師の資質の保持・向上とその証明を目的とする制度であり、原則として、教師として指導を行うためには、指導する学校種や教科が定められた教員免許状を有することが必要であるとされており、</p> <p>一方で、教科に関する専門的な知識・技能を有する社会人等に対して都道府県教育委員会が特別免許状を授与することができます。都道府県教育委員会には、当該制度を活用して公立学校教員採用試験において免許状を有しない社会人等を対象とした社会人特別選考を実施し、採用と併せて免許状の授与を行っているところもあります。</p>	
該当法令等	教育職員免許法	
対応の分類	現行制度下で対応可能	
対応の概要	<p>教師には教職に対する責任感、探究力、教職生活全体を通じて自主的に学び続ける力(使命感や責任感、教育的愛情)や専門職としての高度な知識・技能、総合的な人間力などの資質能力が求められます。</p> <p>普通免許状の取得に必要な教職課程での学修において、教科に関する専門的知識に留まらない生徒指導や特別な支援を要する児童生徒への理解等の多岐にわたる専門性を身に付けており、我が国の教師は国際的に高い評価を得ています。</p> <p>一方で、専門的な知識・技能を有する社会人等の活用を促進することも重要であると考えており、各教育委員会に対して、専門的な知識・技能を有するが免許状を有しない社会人を対象とした社会人特別選考の実施や特別免許状の活用等の取組を促しているところです。</p> <p>また、「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方」について中央教育審議会に対して諮問を行い、その中で「質の高い教職員集団の在り方」について検討を行うこととしています。</p> <p>今後、中央教育審議会での議論も踏まえ、教師の養成・採用・研修等の在り方についても、既存の在り方にとらわれることなく、基本的なところまで遡って検討を行い、成案を得られたものから順次取り組んでまいります。</p>	

区分(案)	◎
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資WG関連

番号: 13

所管省庁への検討要請日	令和3年5月26日	回答取りまとめ日	令和3年7月7日
-------------	-----------	----------	----------

提案事項	年5日以上の子次有給休暇の取得の合理的推進
具体的内容	昨年度から、年5日以上の子次有給休暇の取得が義務付けられました。年5日間年休を取得するには労働者を守る理由があり良いことです。でも、そこに落とし穴も存在します。それは、「時間休は計算されないルール」です。常勤職員は昼から休むとか昼まで休むは0.5日で計算できますが、6時間の時間給パート職員の人は午前だけ休みとか午後だけ休みの3時間はカウントされません。午前中は休んで午後から来ますというまじめな人(特に子育て真っ最中のパート勤務している主婦)にとって不利益を生じています。。法令改正でなく、取扱通知だけですぐにでも改善できるように思います。
提案理由	昨年度から、年5日以上の子次有給休暇の取得が義務付けられました。年5日間年休を取得するには労働者を守る理由があり良いことです。でも、そこに落とし穴も存在します。それは、「時間休は計算されないルール」です。常勤職員は昼から休むとか昼まで休むは0.5日で計算できますが、6時間の時間給パート職員の人は午前だけ休みとか午後だけ休みの3時間はカウントされません。午前中は休んで午後から来ますというまじめな人(特に子育て真っ最中のパート勤務している主婦)にとって不利益を生じています。。法令改正でなく、取扱通知だけですぐにでも改善できるように思います。
提案主体	個人

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号)により労働基準法(昭和22年法律第49号)が改正され、年10日以上の子次有給休暇が付与される労働者に対して、子次有給休暇の日数のうち5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務づけられました。 なお、時間単位の子次有給休暇については、使用者による時季指定の対象とはならず、労働者が自ら請求し取得した場合にも、その時間分を5日から控除することはできません。	
該当法令等	労働基準法第39条第7項・第8項	
対応の分類	その他	
対応の概要	時間単位年休については、「規制改革実施計画」(令和元年6月21日閣議決定)において、取得日数など利用の実態を調査する等の現状把握を行った上で、年休の時間単位取得の有効な活用の在り方について検討するとされており、今後、有効な活用の在り方について検討してまいります。	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資WG関連

番号: 14

所管省庁への検討要請日	令和3年5月26日	回答取りまとめ日	令和3年7月7日
-------------	-----------	----------	----------

提案事項	育児休業についての謎
具体的内容	医療従事者の夫が育児休業を取得しようとしたら、職場からその資格を持っていないのであれば週一出勤可能か聞かれる。夫と私はハローワークに何度も確認し10日以上80時間以内なら働いても大丈夫と言われたので職場に可能と返答。後日職場の社労士からそれは違法と言われる。労働局雇用均等部に確認すると災害などの緊急の場合でない限り週一で働くのは違法と言われる。そもそもハローワークは雇用保険法。労働局は介護育児休業法。法律が違うので解釈が違うと言われる。この時点で意味不明。じゃーどうしと？職場は社労士の意見を聞き、働けると言った夫は迷惑をかける立場に。退職も視野に現在話し合い中。
提案理由	こっちはOK あっちはNG ...男性が育児休業を取るだけでもハードルは高いのに意味がわからない。労働局の方を重視するならハローワークの雇用保険法は意味あるの？一般人は基本的に法律の素人。一本化してほしい。 休業中の人の代わりを見つけ円滑に会社が回るようにするのが雇用側の勤めと言うが、働き盛りの年代に短期の限定仕事に喜んで募集してくる人は少ない。例えば2週間しかいない人に仕事を教えるのに意味はあるのか？すぐに休業中の人の代わりになるぐらい業務内容をこなせるのか？上記を考えると意味はないし、すぐ即戦力になる人材なんてなかなか巡りあわない。 だったら週1、2ぐらいなら働きにでも赤ちゃんを育てるのに問題はない場合は、育児休業中働いても良いようにしてくれると家計も会社も助かる。働けば給付金額の80%まではもらえるし。なにより職場にちょこちょこ携わること職場復帰もしやすいし長期の育児休業をしやすくなると思う。 中小企業だと特に、少しだけでも働けるようになれば会社も取得する側も交渉しやすく助かると思う。
提案主体	個人

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)では、育児休業中に就業することは想定されておりません。 一方で、労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に限り、一時的・臨時的にその事業主の下で就業することは可能です。 この場合、就業が月10日(10日を超える場合は80時間)以下であれば、雇用保険法(昭和49年法律第116号)に基づき育児休業給付金が支給されます。	
該当法令等	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号) 雇用保険法(昭和49年法律第116号)	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	育児休業は、子の養育を行うために、休業期間中の労務提供義務を消滅させる制度であり、休業期間中に就業することは想定されており、恒常的・定期的に就業する場合は、育児休業をしていることにはなりません。	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資WG関連

番号: 15

所管省庁への検討要請日	令和3年5月26日	回答取りまとめ日	令和3年6月16日
-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	学校の授業のデジタル化について
具体的内容	欠席(骨折、入院)や休校(自然災害の直接の影響がない場合、インフルエンザが学校で蔓延したとき)でのオンライン授業の実施
提案理由	オンライン授業が広まったので、コロナだけでなく入院や休校で教育の機会が奪われるのを防げると思ったから。これが実現すれば補習授業などをすることが減り、教員の働き方改革につながると思う。教育の機会を守ることができると思う。生徒の学習の遅れを防ぐことが可能になると思う。デバイスが1台有ればできるので比較的リーズナブルに実施ができると思う(教員個人のデバイスでもできるようにすれば更に)。家庭でのPCやスマホ、タブレットの需要が高まり経済にも良い影響を与えらると思う。端末は買い換えるのではなくapple 貧困層にもタブレットの貸し出しや中古の端末をより定価で購入できるような調整が必要だと思う。通信設備(アンテナ)の増設やデータ通信の価格を下げる(学割など)が必要だと思う。
提案主体	個人

	所管省庁	文部科学省
制度の現状	文部科学省において、学校のICT環境の抜本的な改善を目指し、「GIGAスクール構想の実現」として、学校における義務教育段階の児童生徒一人一台端末と高速大容量の通信ネットワークの一体的な整備を進めています。	
該当法令等	なし	
対応の分類	対応	
対応の概要	<p>新型コロナウイルス感染症等による臨時休校措置はもとより、自然災害など様々な緊急事態が生じた際であっても、学校に整備された 端末を最大限活用し、児童生徒の学びの保障に円滑に取り組めるようにするため、一定の目安となる項目を整理し、参考例として 提示した「学校に整備されたICT端末の緊急時における取扱いについて」を令和2年9月11日に各学校設置者等に対して発出しています。</p> <p>また、各学校での1人1台端末の本格的な活用を積極的に進めていただくに当たっての留意事項をまとめて提示した「GIGAスクール構想の下で整備された1人1台端末の積極的な利活用等について」を令和3年3月12日に各学校設置者等に対して発出しています。</p> <p>児童生徒が安定したネットワーク環境の下、ICTを活用した学習を行うため、ネットワーク環境の事前評価の実施と、評価結果を踏まえたネットワーク環境の改善策について事例を整理して提示した「GIGAスクール構想の実現に向けた通信ネットワークの円滑な運用確保に係る対応について」を令和3年3月12日に各学校設置者等に対して発出しています。</p>	

区分(案)	◎
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資WG関連

番号: 16

所管省庁への検討要請日	令和3年5月26日	回答取りまとめ日	令和3年6月16日
-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	教員の働き方改革と教育のオンライン化の加速
具体的内容	教育のオンライン化については、ぜひ進めてほしい。今教員が担っている様々な事務的な作業を民間が委託で担えるようになると、教員は長時間労働ではなくなるし、ブラック化も解消できる。特に小中にも導入していればよいのは、定期テストの採点や単元ごとのまとめのテスト、提出物のチェックや夏休みなどの長期休暇中の宿題採点も民間の塾経営している会社に委託することで、その分の教員の労働時間をまずは軽減できる。特に小中にも導入していればよいのは、定期テストの採点や単元ごとのまとめのテスト、提出物のチェックや夏休みなどの長期休暇中の宿題採点も民間の塾経営している会社に委託、その分の教員の労働時間を軽減できる。
提案理由	生徒も、学校へ行かなくてもテストは自宅で受講できるようにすれば、インフルエンザの流行期の登校を控えたりすることも可能になる。将来的には大学入試も少人数の塾などの貸会場でも受験できるようにできるとよいと思う。(カンニングは防がなくてはならないので、監視する目的でも、少人数の集合が望ましい。) 毎年、真冬の寒い時期に大学受験、高校受験、その他受験をしていたところをオンラインを使えば、風邪による受験ができない、雪による遅延もなくなる。成績表の入力も、将来的にはAIや音声入力で分析する方法を使えば教員の労働時間が節約できる。近いうちに、教科書はオンライン化されるのであれば、学習する場所を学校に限らず、親の仕事の都合で通学ができない場合は、自宅や学習ができる環境で学べるようにしていく。たとえば母親が出産のため里帰りしている、難産による入院生活をするなどのときに、いつでもどこでも必要に応じて学べるようにする。日本でも、飛び級制度を導入していけるのであれば、民間の塾や通信教育をしている学校法人の学びの場で得られた単位を当該学年の成績として認め、優秀な子どもたちは才能をのばせるように様々な状況や環境での複合的な学習環境を提供することもできる。また、不登校児童も、オンラインで単位、テストも受けられる、そのほか、さまざまな学習コンテンツで出席、学習単位に代わる方法が確立すれば、必要な学びをする機会が得られる。
提案主体	個人

	所管省庁	文部科学省
制度の現状	<p>学校における定期試験等については、各教育委員会等でその運用方法が定められているものと承知しております。</p> <p>文部科学省では、学校のICT環境の抜本的な改善を目指し、「GIGAスクール構想の実現」として、学校における義務教育段階の児童生徒一人一台端末と高速大容量の通信ネットワークの一体的な整備を進めています。</p> <p>また、文部科学省ではこれまで、学校における採点業務の補助など、教師の補助的な業務を行うスクール・サポート・スタッフの配置にかかる費用の補助を行ってまいりました。</p>	
該当法令等	なし	
対応の分類	対応	
対応の概要	<p>文部科学省では、令和2年10月20日付通知「学校が保護者等に求める押印の見直し及び学校・保護者間等における連絡手段のデジタル化の推進について」において、各学校や地域における実情を踏まえつつ、可能なところから、学校・保護者等間における連絡手段のデジタル化に向けた取組を進めていただくよう各教育委員会・学校に周知しています。特に小中学校等においては、GIGAスクール構想等に基づく端末等の整備に伴って利用可能となる環境の中に、アンケート作成機能が備わっている場合もあるため、それらを活用して学校・保護者等間における連絡手段をデジタル化することも十分可能であることをお示ししています。</p> <p>また、令和3年3月に文部科学省HPにて公表した「全国の学校における働き方改革事例集」において、アンケート作成機能を活用して簡易な試験等を作成する方法もご紹介しています。</p> <p>簡易な試験等に利用される媒体についても、こうしたことも踏まえ、運用の仕方によって改善を図ることができるものと考えています。</p> <p>さらに、文部科学省として、学校における採点業務の補助など、教師の補助的な業務を行うスクール・サポート・スタッフの配置にかかる費用の補助を行っており、こうした人材の配置も更に進めながら、学校における働き方改革に取り組んでまいります。</p>	

区分(案)	◎
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資WG関連

番号: 17

所管省庁への検討要請日	令和3年7月20日	回答取りまとめ日	令和3年8月18日
-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	短時間勤務の措置を小学校就学までに変更し希望者へ義務化
具体的内容	育児、介護休業法における短時間勤務等の措置に関して、現在は3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置を義務付けられているが、3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者については努力義務であるため、多くの親は子が3歳になったらフルタイムで働くことになる。すると保育の延長時間を伸ばす必要があるが19時まで預けられる保育園は少なく、子を持つ親は長時間預けられる保育園への希望が集中する為、待機児童増加に繋がる。待機児童削減には、ただ保育園を増やせばいいのではなく、時間の延長を義務付けるか、親が希望した場合、時短勤務の延長を小学校就学の始期までと義務づけたい。
提案理由	義務化され制度が変われば、企業は変わるし、変わらざるを得ないと思う。義務化され制度が変われば、子供がいても働きやすい環境が整うので子育てしながら働く女性が増加し、働き方改革、待機児童対策、少子化対策につながると思うので、保育園を増やすことに財源を増やすのではなく、制度を変更して、お金をかけずに出来る対策を考案して欲しいと思うから
提案主体	個人

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	事業主は3歳未満の子を養育する労働者で、育児休業をしていないものについて、育児のための所定労働時間の短縮措置を講じなければならない。 また、その3歳から小学校の始期に達するまでの子を養育する労働者について、育児のための短時間勤務等の措置を講じるように努めなければならない	
該当法令等	育児・介護休業法第23条、第24条	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	育児のための短時間勤務の措置は、子がある程度心身が発達する3歳に達するまでの時期はこの養育に特に手間がかかることから、この時期について短時間勤務の措置義務の対象としたものです。 育児・介護休業法では、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務等の措置を講じることを努力義務として定めるほか、労働者からの請求があった場合に時間外労働や深夜業の制限することができることとしており、これらの制度を通じて仕事と育児の両立を支援しております。 (なお、短時間勤務制度の対象となる子の年齢の引き上げに関しては、事業の負担や制度利用が女性に偏っている現状も考慮し、慎重な検討が必要と考えております。)	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資WG関連

番号: 18

所管省庁への検討要請日	令和3年7月20日	回答取りまとめ日	令和3年8月18日
-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	選択的夫婦別姓
具体的内容	結婚して苗字が変わる時に(主に)女性は大変な手続きの煩わしさがあります。 女性の社会参画を促すなら女性を家父長制に縛りつける様なシステムは排除してほしいです。 戸籍自体が女性を家に縛りつける社会システムだと思います。 結婚してもしなくても一人の自立した人間として社会に存在したいです。 女性を誰かの所有物の様に扱うシステムは時代錯誤で不愉快です。
提案理由	選択的夫婦別姓の速やかな導入を求めます。
提案主体	個人

	所管省庁	内閣府法務省
制度の現状	民法第750条は、「夫婦は、婚姻の際に定めるところに従い、夫又は妻の氏を称する。」と規定しており、現在の民法のもとでは、結婚に際して、男性又は女性のいずれか一方が、必ず氏を改めなければなりません。	
該当法令等	民法第750条	
対応の分類	その他	
対応の概要	法制審議会が選択的夫婦別氏制度を導入すること等を内容とする「民法の一部を改正する法律案要綱」を答申したことを受け、法務省は、平成8年及び平成22年にこの答申を踏まえた改正法案を準備しましたが、改正法案の提出にまでは至りませんでした。 いずれにいたしましても、法務省としては、この問題については、国民的な議論を踏まえることが重要であると考えており、第5次男女共同参画基本計画も踏まえ、今後も国会における議論の動向等を注視しながら、対応を検討していくこととしています。	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資WG関連

番号: 19

所管省庁への検討要請日	令和3年8月6日	回答取りまとめ日	令和3年9月10日
-------------	----------	----------	-----------

提案事項	選択的夫婦別姓を認めるべき
具体的内容	男女の権利が平等であるなら、姓名の選択の権利も平等であるべきです。 国会議員のイメージは、今だに男尊女卑で煙草も平気で吸いながらも、表向きだけ女性の地位向上、国民の健康をうたう二枚舌のイメージです。 姓が変わるから仕事を辞めたり結婚を見合わせたり、ひいては子供を産むことも控えることになります。 少子化対策のためにも選択的夫婦別姓を認めるべきです。 あくまで選択的な訳で、強制でもないのに制限があるのはおかしい。
提案理由	男女の平等が少し進む。 女性が結構しても仕事を続けやすいので、女性の社会参加が守られる。 結構して、男性側、女性側、男女別姓、があつてこそ平等。 日本特有の悪しき風習で、欧米の明るく開かれた社会を目指すなら ほとんどお金をかけずに、女性の好感度が上がる改革です。 党派を超えて、すくなくても改正してほしい。
提案主体	個人

	所管省庁	内閣府法務省
制度の現状	民法第750条は、「夫婦は、婚姻の際に定めるところに従い、夫又は妻の氏を称する。」と規定しており、現在の民法のもとでは、結婚に際して、男性又は女性のいずれか一方が、必ず氏を改めなければなりません。	
該当法令等	民法第750条	
対応の分類	その他	
対応の概要	法制審議会が選択的夫婦別氏制度を導入すること等を内容とする「民法の一部を改正する法律案要綱」を答申したことを受け、法務省は、平成8年及び平成22年にこの答申を踏まえた改正法案を準備しましたが、改正法案の提出にまでは至りませんでした。 いずれにいたしましても、法務省としては、この問題については、国民的な議論を踏まえることが重要であると考えており、第5次男女共同参画基本計画も踏まえ、今後も国会における議論の動向等を注視しながら、対応を検討していくこととしています。	

区分(案)	△
-------	---



提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資WG関連

番号: 20

所管省庁への検討要請日	令和3年8月6日	回答取りまとめ日	令和3年9月10日
-------------	----------	----------	-----------

提案事項	夫婦別姓
具体的内容	夫婦別姓を婚姻時に選べるようにしてほしい。また既婚者も旧姓に改姓できる仕組みにしてほしい。
提案理由	離婚が3人に1人の時代、離婚すると苗字を戻す女だけが軽んじられる目があり不平等。しかも女は手続きも半端なく多い。親の不動産を夫の苗字で相続する理不尽さもあり、時代が昭和から平成、そして令和になり、令和らしい多様な姓も認めるべきだ。ぜひとも夫婦別姓を推してほしいし、現在既婚者も夫婦で話し合い別姓を選べる仕組みを作してほしい。
提案主体	個人

	所管省庁	法務省
制度の現状	民法第750条は、「夫婦は、婚姻の際に定めるところに従い、夫又は妻の氏を称する。」と規定しており、現在の民法のもとでは、結婚に際して、男性又は女性のいずれか一方が、必ず氏を改めなければなりません。	
該当法令等	民法第750条	
対応の分類	その他	
対応の概要	<p>法制審議会が選択的夫婦別氏制度を導入すること等を内容とする「民法の一部を改正する法律案要綱」を答申したことを受け、法務省は、平成8年及び平成22年にこの答申を踏まえた改正法案を準備しましたが、改正法案の提出にまでは至りませんでした。</p> <p>いずれにいたしましても、法務省としては、この問題については、国民的な議論を踏まえることが重要であると考えており、第5次男女共同参画基本計画も踏まえ、今後も国会における議論の動向等を注視しながら、対応を検討していくこととしています。</p>	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資WG関連

番号:21

所管省庁への検討要請日	令和3年8月6日	回答取りまとめ日	令和3年9月10日
-------------	----------	----------	-----------

提案事項	選択的夫婦別姓
具体的内容	結婚する際にお互い姓をどちらかにあわせるか、そのままの姓を名乗る(夫婦別姓)か選択できるようにする。
提案理由	<p>キャリア形成のための通称仕様が認められない場合もあります。また、認められる場合も、通称に使用に必要な手続きに時間と労力がかかります。正式に結婚後も同じ姓を使うことができれば、これらの問題は解決しキャリア形成の弊害を減らすことができます。</p> <p>以下に不都合を感じている私の例を示します。</p> <p>私は海外で研究者として働いています。そこで、事務の人に旧姓と戸籍姓の両方の認識し、使い分けをお願いする必要があります。</p> <p>例えば、研究発表するときには旧姓で発表するので登録は水野にしたいが、パスポート、クレジットカードは佐藤なので支払い関係やホテルに関してはそちらにするようお願いする必要があります。そのため私は毎回研究会の事務局に、研究会で旧姓を使用希望も含め、日本の事情を交えながら私のために特別に処理してもらうようお願いをたてるメールを送っています。</p> <p>私が所属している期間のシステムにはVISAの名前(戸籍)しか登録できませんので、案件によって担当が変わるたびに自分の研究機関にいても毎回事情を説明し、使い分けられないかお伺いをたてます。</p> <p>教育普及活動のために学校に行く際にも身分証明書と名前が異なるので毎回お伺いをたてます。自分の活動の場を広げようとすると、毎回はじめの一步でこの旧姓の通称仕様の問題がつかまいます。</p> <p>名誉なことに研究の功績がみとめられ、賞金をいただいた際は、税金関係や口座が戸籍の姓なのでそちらを申請する必要がありました。ちゃんと功績として証明する必要があったときに旧姓で証明してくれるかは不明です。(お金は全て子供教育のため寄付し寄付者の名前は銀行口座の戸籍名で認識されています。)</p>
提案主体	個人

	所管省庁	法務省
制度の現状	民法第750条は、「夫婦は、婚姻の際に定めるところに従い、夫又は妻の氏を称する。」と規定しており、現在の民法のもとでは、結婚に際して、男性又は女性のいずれか一方が、必ず氏を改めなければなりません。	
該当法令等	民法第750条	
対応の分類	その他	
対応の概要	<p>法制審議会が選択的夫婦別氏制度を導入すること等を内容とする「民法の一部を改正する法律案要綱」を答申したことを受け、法務省は、平成8年及び平成22年にこの答申を踏まえた改正法案を準備しましたが、改正法案の提出にまでは至りませんでした。</p> <p>いずれにいたしましても、法務省としては、この問題については、国民的な議論を踏まえることが重要であると考えており、第5次男女共同参画基本計画も踏まえ、今後も国会における議論の動向等を注視しながら、対応を検討していくこととしています。</p>	

区分(案)	△
-------	---

規制改革ホットライン処理方針  
(令和3年8月23日から令和3年11月4日までの回答)

人への投資ワーキング・グループ関連

提 案 事 項	所管省庁 回 答	区分(案) (注)	別添の該当 ページ
派遣労働契約について	対応不可	△	1

(注)

◎	各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項
○	所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項
△	再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項
措置済	提案に対し、所管省庁がすでに対応を行った事項
無印	当面、検討を要しないと判断した事項

提案内容に関する所管省庁の回答

別添

人への投資WG関連

番号:1

所管省庁への検討要請日	令和3年10月12日	回答取りまとめ日	令和3年11月4日
-------------	------------	----------	-----------

提案事項	派遣労働契約について
具体的内容	派遣労働契約について、3年ルールや5年の無期転換ルールを設けたため、その前に派遣契約を切ったり(雇止め)されることが多いです。正社員になれることなどほぼありません。 現在も、上記のルールは労働者を逆に苦しめており、罰則がないため、企業のやりたい放題です。早急に企業に厳しい罰則を設けるか、ルールの改善をお願いします。
提案理由	正社員で働きたくても難しい昨今、非正規社員でしようがなく働いている人は多いです。私も5年以上派遣契約した会社に無期転換ルールが施行される前に雇止めになり、悔しい思いをしました。また、非正規から社員になる転職活動をしたが、派遣の経験が長いと通らないため、今も派遣で働いてますが、満3年の契約が近いため、その前に契約を切れそうです。 もちろん今の契約先で長く働きたいですが、派遣元も派遣先も労働者側の気持ちなんてお構いなしです。3年ルールと5年ルールができたために、その前に雇止めにされ、正社員になれることなんか皆無で、このルールは全く良い方向に働いてません。このルールの改善と企業側に厳しい罰則を下せるようにしてください。派遣会社と派遣社員を雇う企業だけが得をして、労働者を使い捨てる世の中はもう時代遅れです。非正規社員が減少すれば結婚できたり、家を買ったり、経済的に確実に日本はうるおうと思います。非正規社員のままでは経済的余裕はまったくありません。早急の改善のよろしくお願いいたします。
提案主体	個人

所管省庁	厚生労働省
制度の現状	労働者派遣法第35条の3は、派遣元事業主は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所における組織単位ごとの業務について、三年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣を行ってはならないとしています。  労働契約法第18条において、同一の使用者との間で締結された二以上の有期労働契約の通算契約期間が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなすことが規定されています。
該当法令等	労働者派遣法第35条の3 労働契約法第18条
対応の分類	対応不可
対応の概要	(個人単位の期間制限について) 労働者派遣法第35条の3の趣旨は、労働者派遣が臨時かつ一時的な就業形態であることから、常用代替を防止すること、労働者が同一の派遣先に固定されることによるキャリアアップの阻害を防止することにあります。 また、上限の3年に達する派遣労働者については、派遣元事業主に対し、派遣先における直接雇用の依頼や新たな派遣先の提供等の雇用安定措置を講ずる義務があり、令和3年4月1日からは、派遣会社は、雇用安定措置を講ずるに当たって、派遣労働者が希望する措置内容等を聴取し、派遣元管理台帳に聴取した内容を記載することを義務化しています。  (無期転換ルールについて) 無期転換ルールは、有期労働契約が反復更新され、実際には期間の定めのない無期労働契約に近い実態となっている労働者が多い等の指摘があったことをふまえ、こうした有期労働契約の濫用的な利用を防止し、雇用の安定を図るために導入された規定です。 労働契約法は民事法規であるため罰則規定を設けることはその性質になじみませんが、厚生労働省としては、無期転換ルールを意図的に避ける目的で雇止めを行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではないと考えております。 このため、このような実態を把握した場合には、引き続き都道府県労働局において必要な啓発指導を行う等、適切に対応してまいります。

区分(案)	△
-------	---

規制改革ホットライン処理方針  
(令和3年11月5日から令和3年12月2日までの回答)

人への投資ワーキング・グループ関連

提 案 事 項	所管省庁 回 答	区分(案) (注)	別添の該当 ページ
保育士、介護福祉士、看護師の資格統合について	検討に着手	△	1

(注)

◎	各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項
○	所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項
△	再検討の可否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項
措置済	提案に対し、所管省庁がすでに対応を行った事項
無印	当面、検討を要しないと判断した事項

提案内容に関する所管省庁の回答

別添

人への投資WG関連

番号:1

所管省庁への検討要請日	令和3年11月8日	回答取りまとめ日	令和3年12月2日
-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	保育士、介護福祉士、看護師の資格統合について
具体的内容	保育士、介護福祉士、看護師資格を統一することで人材不足に役立つ。
提案理由	<p>保育士、介護福祉士、看護師の資格を統合することによる資格の一本化をして欲しいです。高齢化社会により介護、保育分野の人材不足で2025年には保育士の人材不足の慢性化や介護職員が約40万人不足すると試算されており、特にコロナウイルス拡大の影響や過疎地で人材不足が進み、介護福祉施設や保育所など社会福祉施設の運営が困難になると見られていることを障害児施設における実習にて利用者の高齢化が進み、保育士としての知識や介護、看護の知識も現場では必要になってきている。</p> <p>1資格統合として 資格統合案にはフィンランドのラヒホイタヤという社会・保健医療共通基礎資格を参考にしており、ラヒホイタヤとは保健医療分野と社会サービス分野の日常ケアに関する、様々な中卒レベルの資格を一本化した社会・保健医療基礎資格のことである。</p> <p>2共生型施設について 保育園や介護福祉施設等が同敷地内で運営される「宅幼老所(地域共生型サービス)」が実施されている。資格統合することにより保育、介護、障害者支援等の福祉サービスを一ヶ所で受けることが可能とされる共生型施設の普及促進と準備をする。</p> <p>3養成過程の一部共通化について 介護福祉士や保育士、看護師などの福祉・医療系人材の養成過程の一部共通化をして修業年数を半数にする。短期間で資格を取ることができ、職種の選択肢を広げることが可能になるとしている。</p>
提案主体	個人

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	介護福祉士及び保育士、並びに介護福祉士及び看護師、准看護師については、一定の要件を満たした場合は資格取得に当たり一定の科目の履修を相互に免除する等を行っております。	
該当法令等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会福祉士及び介護福祉士法第40条第2項第3号</li> <li>・社会福祉士及び介護福祉士法施行規則第20条第1号</li> <li>・児童福祉法施行規則第6条の2第1項第3号の指定保育士養成施設の修業教科目及び単位数並びに履修方法(平成13年厚生労働省告示第198号)</li> <li>・「看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン」3単位制(2)単位の認定</li> </ul>	
対応の分類	検討に着手	
対応の概要	平成28年度から、厚生労働行政推進調査事業費補助金により、保育士、介護福祉士、看護師を含む保健医療福祉資格に共通する能力と教育課程に関する研究を行っているところであり、引き続き、当該研究の成果を踏まえつつ、検討してまいりたいと考えております。	

区分(案)	△
-------	---

規制改革ホットライン処理方針  
(令和3年12月3日から令和4年1月13日までの回答)

人への投資ワーキング・グループ関連

提 案 事 項	所管省庁 回 答	区分(案) (注)	別添の該当 ページ
企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大	検討に着手	◎	1
時間単位の年次有給休暇の取得制限の撤廃	検討に着手	△	2
労働分野の行政手続における電子申請の利便性向上	【本社一括届】 検討を予定  【電子署名・電子証明書】対 応済	△	3

(注)

◎	各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項
○	所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項
△	再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項
措置済	提案に対し、所管省庁がすでに対応を行った事項
無印	当面、検討を要しないと判断した事項

提案内容に関する所管省庁の回答

別添

人への投資WG関連

番号:1

所管省庁への検討要請日	令和3年11月8日	回答取りまとめ日	令和4年1月13日
-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大
具体的内容	「働き方改革関連法案」の審議段階で削除された「課題解決型提案営業」と「裁量的にPDCAを回す業務」を早期に対象に追加すべきである。
提案理由	労働基準法は、企画業務型裁量労働制の対象を「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査および分析の業務であって、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委ねる必要があるため、当該業務の遂行の手段およ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」と定めている。 しかしながら、経済のグローバル化や産業構造の変化が急速に進み、企業における業務が高度化・複合化する今日において、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。 昨年度も同様の要望を提出し、厚生労働省から「検討を予定」として、「制度改正については、まずは調査結果を踏まえて、しっかりと制度の在り方について労働政策審議会で議論いただきたいと考えております」との回答を得た。 本年6月25日に「裁量労働制実態調査」の結果が公表されたことから、調査結果も踏まえた議論を行い、対象業務を早期に拡大すべきである。
提案主体	(一社)日本経済団体連合会

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	企画業務型裁量労働制については、「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であって、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委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しないこととする業務」を対象業務としているところです。	
該当法令等	労働基準法第38条の4第1項	
対応の分類	検討に着手	
対応の概要	本年7月より厚生労働省で開催している「これからの労働時間制度に関する検討会」では、現在、裁量労働制の在り方について、本年6月に公表した裁量労働制実態調査の結果や、労使の現場での運用状況等を踏まえ、学識者によりご議論いただいています。 今後、労働時間制度全体の在り方を考えながら、裁量労働制が労使双方に有益な制度として活用されるよう、丁寧に検討を進めてまいります。	

区分(案)	◎
-------	---



提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資WG関連

番号:2

所管省庁への検討要請日	令和3年11月8日	回答取りまとめ日	令和4年1月13日
-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	時間単位の年次有給休暇の取得制限の撤廃
具体的内容	多様で柔軟な働き方を推進する観点から、時間単位年休の取得制限を撤廃すべきである。併せて、年5日の年休付与義務の履行にあたり、時間単位年休の取得を対象に含めることを認めるべきである。
提案理由	コロナをめぐる問題を契機として、在宅勤務が急速に普及するとともに、休暇を取りながらテレワークを行う「ワーケーション」を推進する動きもみられる。こうした新しい働き方では、仕事と家庭、仕事と余暇が組み合わさり、業務を一時中断する機会が多く発生するため、時間単位年次有給休暇の活用が有効である。しかしながら、取得日数の上限が年5日と定められているため、導入効果が限定的であり、制度化しにくいとの指摘がある。昨年度も同様の要望を提出し、厚生労働省から「検討を予定」として、「現在、現状把握を行っているところであり、今後、把握の結果を踏まえ、有効な活用の在り方について検討してまいります」との回答を得た。この内容に従って早期に現状把握を完了し、必要な見直しを行うべきである。
提案主体	(一社)日本経済団体連合会

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	労働基準法第39条第4項により、労使協定を締結した場合に、年次有給休暇について5日の範囲内で時間を単位として与えることができることとされています。	
該当法令等	労働基準法第39条第4項	
対応の分類	検討に着手	
対応の概要	時間単位年休については、「規制改革実施計画」(令和元年6月21日閣議決定)において、取得日数など利用の実態を調査する等の現状把握を行った上で、年休の時間単位取得の有効な活用の在り方について検討するとされており、令和3年7月に「年次有給休暇の取得に関するアンケート調査」の結果が公表されたことを踏まえ、今後検討を行ってまいります。	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資WG関連

番号:3

所管省庁への検討要請日	令和3年11月8日	回答取りまとめ日	令和4年1月13日
-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	労働分野の行政手続における電子申請の利便性向上
具体的内容	<p>電子申請の利便性を抜本的に高める観点から、本社一括届出制度を拡充して以下の手続を対象に含めるとともに、電子申請に際しての電子署名・電子証明書の添付が不要な手続を拡大(例:心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告)すべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1ヵ月単位の変形労働時間制に関する協定届</li> <li>・1年単位の変形労働時間制に関する協定届</li> <li>・1週間単位の非定型的変形労働時間制に関する協定届</li> <li>・事業外労働に関する協定届</li> <li>・休憩自由利用除外許可申請</li> <li>・監視・断続的労働に従事する者に対する適用除外申請</li> <li>・断続的な宿直または日直勤務許可申請書</li> </ul>
提案理由	<p>労働基準法をはじめとする労働関係法令は、場所的観念等に基づく事業場を単位として適用されるため、行政機関への申請や届出は事業場毎に行うことが原則となっている。</p> <p>他方、「働き方改革関連法」の施行も追い風に、各企業は積極的に働き方改革や業務改革に取り組んでおり、本社主導でテレワークを含む人事制度の検討・環境整備を進めるケースもみられる。このような企業では、就業規則や36協定等について、各事業場からの意見を聞きつつ本社主導で管理しており、事業場単位で行政手続を遂行することは非効率となる。</p> <p>厚生労働省では、企業における届出事務の簡素化を図るため、一定の要件のもと、本社所轄の労働基準監督署に事業場の分をまとめて届け出る「本社一括届出」を可能としている。しかしながら、対象手続が限定されているため、多数の事業場を抱える企業の手続負担の抜本的な軽減には至っていない。</p> <p>また、本社一括届出を含め、労働分野の行政手続においては、「e-Gov(電子政府の総合窓口)」によりインターネットを通じた電子申請が可能となっている。しかしながら、労働基準法や最低賃金法等に基づく手続を除くと、申請・届出に際して電子署名・電子証明書の添付が必要なため、企業に管理コストや手数料負担が発生している。</p>
提案主体	(一社)日本経済団体連合会

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>現在、就業規則届と時間外・休日労働協定届について、電子申請において本社一括届出が可能となっています。本年10月1日より、心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告などの労働安全衛生法等に基づく手続きについても、労働基準法や最低賃金法等に基づく手続きと同様に、申請・届出に際して電子署名・電子証明書の添付が不要な手続としました。</p>	
該当法令等	<p>労働基準法第32条の2、4～5、第34条、第41条 労働基準法施行規則第23条 労働安全衛生規則第52条の21 等</p>	
対応の分類	【本社一括届】検討を予定【電子署名・電子証明書】対応済	
対応の概要	<p>電子申請手続における本社一括届出の対象となる手続については、その拡充に向けて費用対効果の観点も含め検討を進めていく予定です。</p> <p>電子署名・電子証明書については、制度の現状欄に記載のとおりです。</p>	

区分(案)	△
-------	---

規制改革ホットライン処理方針  
(令和4年1月14日から令和4年2月2日までの回答)

人への投資ワーキング・グループ関連

提 案 事 項	所管省庁 回 答	区分(案) (注)	別添の該当 ページ
長時間労働規制(労働基準法・労働安全衛生法)に関わる基準の統一	対応不可	△	1
企画業務型裁量労働制の規制緩和・導入手続きの簡素化	検討に着手	◎	2
「本社一括申請」が認められている法人の雇用保険手続に関する提出先の統一化	対応不可	△	3

(注)

◎	各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項
○	所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項
△	再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項
措置済	提案に対し、所管省庁がすでに対応を行った事項
無印	当面、検討を要しないと判断した事項

提案内容に関する所管省庁の回答

別添

人への投資WG関連

番号:1

所管省庁への検討要請日	令和3年12月3日	回答取りまとめ日	令和4年2月2日
-------------	-----------	----------	----------

提案事項	長時間労働規制(労働基準法・労働安全衛生法)に関わる基準の統一
具体的内容	労働基準法における時間外労働の上限規制(単月100h未満、複数月80h以内)に適用する計算式を、労働安全衛生法における長時間労働者の面接指導の基準(一般労働者:80h超で申し出等)に用いる計算式に統一する。
提案理由	労働基準法における時間外労働の上限規制は、長時間労働是正を目的としたものであり、労働者の健康・安全を確保するための規制であると考えている。 その観点からも、当月の総労働時間が健康・安全を損なうレベルであるかどうかを判断基準とすべきであり、労働時間の制度(原則的な労働時間、変形労働時間制)に関わらず、労働安全衛生法の面接指導の基準の計算式である、「1か月の総労働時間数-(計算期間1か月の総暦日数÷7)×40」と統一すべきである。 これにより、清算期間が1か月を超えるフレックスタイム制における清算月においても、純粋な当月の労働時間で長時間労働か否かが判定されることとなり、適切な健康・安全確保につながる。また、複数の計算式で管理する手間もなくなる。 ※36協定の限度時間(45h以内/月、360h以内/年)や割増賃金の計算には適用しない。
提案主体	民間団体

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	労働基準法32条はILO条約にならって、労働時間は原則として1日8時間を超えて労働させてはならないと規定しています。そのため、労働基準法における時間外労働は週40時間を超えた時間のみならず1日8時間を超えた時間も計算する必要があります。 そして、働き方改革関連法の施行により、時間外労働の上限は法律上原則として月45時間、年360時間(1年単位の変形労働時間制(対象期間が3箇月を超えるものに限る。))では月42時間、年320時間)以内にしなければならず、また臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、1年を通して常に時間外労働と休日労働の合計は月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内にしなければなりません。	
該当法令等	労働基準法第36条第5項ほか	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	労働基準法は、第32条によって1日8時間を超えて労働させてはならないという法定労働時間制の原則を規定していることから、時間外労働の計算について週40時間を超えた時間のみならず、1日8時間を超えた時間も計算することが求められています。これにより、使用者に1日8時間を超えた時間に対して割増賃金を支払うべきことを義務づけることによって、1日単位での長時間労働の抑制を図っています。そのため、1日8時間、1週40時間を原則とした労働時間規制の考え方を基本として、それぞれの労働時間制度に合わせた計算を行うこととしています。 御指摘の労働安全衛生法の面接指導は、長時間労働等により、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、労働者の健康管理を行う観点から行うものであり、適用する労働時間制度にかかわらず時間外労働を把握し、医師による面接指導を行うために同一の計算式を設定しています。 このため、労働基準法における時間外労働の計算方法を、労働安全衛生法における計算方法と合致させることは困難です。	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資WG関連

番号:2

所管省庁への検討要請日	令和3年12月3日	回答取りまとめ日	令和4年2月2日
-------------	-----------	----------	----------

提案事項	企画業務型裁量労働制の規制緩和・導入手続きの簡素化
具体的内容	企画業務型裁量労働制の規制緩和・導入手続きの簡素化
提案理由	労働基準法は、職種を問わず、賃金算定(早出残業、休日出勤、深夜業他)は労働時間を基本としている。本来、質(成果)で支払われるべき労働者に対する制度としては、労働基準法第38条の4の企画業務型裁量労働制が挙げられるが、職種等の限定が厳しいことや、法定事項に労使委員会の5分の4以上の決議が必要となること、適用に際しては本人同意が必要であること等、手続きも非常に煩雑であり、導入への障害となっている。職種によっては、労働の対価(賃金)は、量(時間)ではなく、質(成果)で支払われるべきであり、労働時間にとられない取扱いが必要である。法定事項(職種等)の簡素化、労使協定による法定事項の決議、本人同意の廃止等、規制の緩和・導入手続きの簡素化を図ることにより、質(成果)に応じた処遇が実現する。
提案主体	民間団体

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	企画業務型裁量労働制は、労使委員会において対象業務や労働者の範囲等についての決議を行い、労働基準監督署に届け出た場合に、決議した範囲の労働者を「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であって、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委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しないこととする業務」に就かせたときに、労使委員会で決議した時間労働したものとみなす制度です。	
該当法令等	労働基準法第38条の4第1項	
対応の分類	検討に着手	
対応の概要	令和3年7月より厚生労働省で開催している「これからの労働時間制度に関する検討会」では、現在、裁量労働制の在り方について、同年6月に公表した裁量労働制実態調査の結果や、労使の現場での運用状況等を踏まえ、学識者によりご議論いただいています。今後、労働時間制度全体の在り方を考えながら、裁量労働制が労使双方に有益な制度として活用されるよう、丁寧に検討を進めてまいります。	

区分(案)	◎
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資WG関連

番号:3

所管省庁への検討要請日	令和4年1月11日	回答取りまとめ日	令和4年2月2日
-------------	-----------	----------	----------

提案事項	「本社一括申請」が認められている法人の雇用保険手続に関する提出先の統一化
具体的内容	「本社一括申請」が認められている法人においては、雇用保険手続全般に関して事業所単位でなく法人単位で提出先を統一することを可能としていただきたい。
提案理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現在、雇用保険手続において「本社一括申請」後に、事業所単位の届出先である各ハローワークから追加の照会や資料提出が求められるため手続が大変煩雑であり、また各ハローワークにより対応が異なることから、法人内の事務の統一化・システム化が阻害されている。</li> <li>・雇用保険の助成金や厚生年金と同様、雇用保険にかかる手続全般についても事業所単位ではなく法人単位で提出先を統一することを可能としていただきたい(厚生年金については、複数の事業所に使用される全ての者の人事、労務及び給与に関する事務が電子的な方法で集中的に管理されている場合は、一つの事業所とみなされ、提出先が統一される)。</li> <li>・この点、昨年度同様の要望を提出した際に、「雇用保険に係る手続きについては、被保険者や離職者の勤務実態等を正確に把握する必要があることから、雇用管理単位である事業所ごとに手続を行っていただく」との回答をいただいているが、被保険者や離職者の勤務実態等を各事業所ではなく、本社で集中管理している事業者も多い。特にテレワークが促進され、働く場所が事業所内に限られない中でも、PCのログ等により本社が電子的な方法を用いて、勤務実態等を正確に把握することが可能である。</li> <li>・よって、法人単位で提出先を統一しても、勤務実態等の正確な把握には影響がないと考えられる。</li> <li>・なお、法人の本社が多い東京に手続の提出が集中する可能性があるが、地方に電子センターを設置する等により対応可能とも思われる。</li> </ul>
提案主体	生命保険協会

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	雇用保険法施行規則第3条において、被保険者に関する届出その他の事務を、「その事業所ごとに処理しなければなりません」と定めております。	
該当法令等	雇用保険法施行規則第3条	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	左記のような規定を置いている趣旨は、事業主と被保険者(被保険者になろうとする者及び離職した者を含む)の間で雇用保険の適用・給付に係る紛争が生じた際に、ハローワークから当事者に対する調査を容易にし、ひいては雇用保険制度を適切に運営していくためであることから、対応は困難です。	

区分(案)	△
-------	---