

規制改革ホットライン処理方針  
 (令和4年9月16日から令和4年10月12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
大学入学資格の改正	対応	△	1
リカレント教育に関する学び直し(新たなチャレンジ)	対応不可	△	2
アカデミックの公募に関して	対応	△	3
今後も学校の授業をオンラインのみで受けれるようにしてほしい	検討に着手	◎	4
通院休暇の法制化	対応不可	△	5
行政の障害者施策における二次医療圏と経済圏域の不整合是正	対応	△	6

(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

提案内容に関する所管省庁の回答

別添

人への投資班関連

番号:1

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4年10月12日
-------------	----------	----------	------------

提案事項	大学入学資格の改正
具体的内容	大学入学資格には高校卒業程度の学歴が求められ、18歳未満の者は事実上、入学が困難であるが、これを改める。大学入学資格ではなく、大学卒業要件に高校卒業程度かつ所定の単位取得を求めるものとし、高校と大学のダブルスクールなど、柔軟な学び方を認める。
提案理由	現在の日本の教育は、年齢により横並びで授業が行われており、学力が優秀か否かにかかわらず、毎年進級している。子ども達の知育を促進するためには、年齢ではなく、各子どもの能力に合わせて進級されるべきである。現在の大学入学資格に求めている要件では事実上18歳未満には困難である。優秀な子どもには18歳未満でも高校を卒業していなくても、大学入学を認め、より若い段階で大学を卒業できる制度を用意したい。大学入学後も優秀な人材には飛び級を認め4年生の大学を4年未満で卒業を認めるべきである。 大学在学中に通信制の高校に通ったり等で高校卒業程度の単位取得を可能とさせ、より若い段階で高等教育の機会を与えることにより次のような効果を期待できる。 子どもの教育期間の短縮化、低コスト化につながり、良き労働者であり納税者を増やすことにつながる。
提案主体	個人

	所管省庁	文部科学省
制度の現状	平成9年より、特定の分野について特に優れた資質を有する生徒が高等学校を卒業しなくても大学に入学することができる早期入学(いわゆる飛び入学)制度が規定されています。 また、大学の責任ある授業運営、履修科目登録単位数の上限設定及び厳格な成績評価を前提として、一定の場合には、例外的に三年以上四年未満の在学で卒業を認めることができる早期卒業制度が平成11年度より創設されています。	
該当法令等	○学校教育法(昭和22年法律第26号)第89条、第90条 ○学校教育法施行規則(昭和22年文部省令第11号)第151条～第153条	
対応の分類	対応	
区分(案)	△	

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資班関連

番号:2

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4年10月12日
-------------	----------	----------	------------

提案事項	リカレント教育に関する学び直し(新たなチャレンジ)
具体的内容	短大・専門学校の夜間(2年間)卒から通信部含む大学3年次への編入条件の緩和
提案理由	短大・専門学校卒(2年間)で大学3年次(通信部含む)へ編入したい場合、「就業年限2年間以上かつ総授業時数1700時間以上又は62単位以上であるものに限るとなっていますが、夜間部(2年間)の場合は総授業時数1700時間以下(私の場合、1280時間)となり、大学3年次編入の条件が満たせず、1年次から入学する事になります。例えば、条件となる授業時数を変更するか不足授業時数を補えるカリキュラムを大学が設定(通信部では可能?)でき、総授業時数の条件が満たせれば、大学3年次編入(通信部含む)の対象者が多くなり、少子化による大学運営にも効果が出せると思います。また、対象者としても、学習費用の軽減(4年間→2年間)、時間の有効活用(4年間は難しい)など、多様な学びの機会となります。昭和の時代は夜間(2部)コースを設置していた機関が多数あり、卒業された方々の学びのチャンスとして、是非、ご検討頂ければと思います。 大学編入学条件(文部科学省ホームページより): <a href="https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/shikaku/07111315.htm">https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/shikaku/07111315.htm</a>
提案主体	個人

	所管省庁	文部科学省
制度の現状	編入学は、学校教育法で規定されている修業年限の短縮に当たることから、法律上の根拠が必要であり、現在、①短期大学、②高等専門学校、③専修学校の専門課程(修業年限が2年以上、総授業時数が1,700時間以上又は62単位以上であるものに限る)④修業年限が2年以上その他の文部科学大臣が定める基準を満たす高等学校専攻科、を卒業した者のみに認められています。	
該当法令等	学校教育法(昭和22年法律第26号)第108条第9項、第122条、第132条	
対応の分類	対応不可	
区分(案)	△	

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資班関連

番号:3

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4年10月12日
-------------	----------	----------	------------

提案事項	アカデミックの公募に関して
具体的内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 公募時に性別指定をやめてほしい</li> <li>2. 紙の履歴書提出をできるだけ減らしてほしい</li> </ol>
提案理由	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 公募に女性限定と指定されているケースがある。研究者の絶対数は男性が多いが、あえて女性を募集することで、将来性のある研究者のチャンスをつぶすことになりうる。研究者として女性が活躍できる環境を作りたいのであれば、育児休暇の取得ができるようにする、産後復帰しやすい環境づくり、大学提携の保育所を作るなど、工夫できることはいくらでも考えられます。子育てしやすい環境が研究者に与えられれば、女性のみならず、男性でも研究職を志望する人が増える可能性があり、日本の産業基盤を支える優秀な研究者を増やすことにつながる可能性がある。</li> <li>2. いまだに紙の書類の提出を求められることが多い。ハンコをなくす、ペーパーレス化を求められるこの世の中で、最先端の研究をやるべき大学では、インフラ整備や意識改革があまりにも遅れている。また、公募の数だけ書留を出すことになるので、薄給の若手研究者にとってはそれなりに金銭的な負担になりうる。紙の書類の提出をやめれば、海外から日本に戻る予定の研究者や海外の研究者など、優秀な人材の獲得につながる可能性がある。</li> </ol>
提案主体	個人

	所管省庁	文部科学省
制度の現状	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 各大学における教員等の人事は、各大学がその責任において適正に行うこととなっています。</li> <li>2. 文部科学省では、「研究力向上改革2019」において掲げた「求人公募における海外からの応募に係る負担の軽減」等を踏まえ、各大学等において、特に国外の研究者が応募・面接に当たり不利益の被ることのないよう、求人公募における応募・面接のオンライン化の推進に努めるよう好事例を示しながら依頼(令和元年5月事務連絡)したところです。</li> </ol>	
該当法令等	0	
対応の分類	対応	
区分(案)	△	

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資班関連

番号:4

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4年10月12日
-------------	----------	----------	------------

提案事項	今後も学校の授業をオンラインのみで受けれるようにしてほしい
具体的内容	小中高大の授業を今後もオンラインのみで受けれるようにして頂き、授業料なども大幅に減らすようにして頂きたいです。
提案理由	オンラインでの授業を容認する事で、授業料や通学費などのコストが減り、国民の負担が減ります。子育てへの負担が減れば子供を育てやすくなり、少子化対策にもなるはずですが。また限界集落などでは学校の数が減る事で、通学が不便になり、他の町に移住せざるを得ない人々もいます。オンライン化によってそういった問題を改善すれば地方創生、一極集中の改善、地方自治体の負担軽減にもつながるのではないのでしょうか？オンライン上だと生徒が授業を聞いているか分からないので、カメラで授業を聞いているのか確認するようによいと思います。ご検討のほどよろしくお願ひいたします。
提案主体	個人

	所管省庁	文部科学省
制度の現状	<p>【小・中・高等学校について】                      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、生徒指導や安全管理を行うことが不可欠です。AI技術が高度に発達するSociety5.0時代にこそ、教師と児童生徒、児童生徒同士の関わり合い、自分の感覚や行為を通して理解する実習・実験、地域社会での多様な体験など、対面・リアルでの学びの重要性が高まるものと考えます。                      他方、学校教育においてICTは基盤的なツールとして必要不可欠なものであり、児童生徒の学習の質を高めるため、授業の一部において動画を活用したり、ゲスト・ティーチャーによる講義を行うこと等は有効であると考えます。また、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うことも可能です。</p> <p>【大学について】                      大学等におけるオンライン授業等の遠隔授業の取り扱いについては、大学設置基準等にお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。</p>	
該当法令等	<p>【小・中・高等学校について】                      学校教育法施行規則第88条の3及び第96条</p> <p>【大学について】                      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	
区分(案)	◎	

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資班関連

番号:5

所管省庁への検討要請日	令和4年7月22日	回答取りまとめ日	令和4年10月12日
-------------	-----------	----------	------------

提案事項	通院休暇の法制化
具体的内容	がんや難病、慢性疾患や不妊治療のために平日に病院へ定期通院しなくてはならない国民は多く存在する。このうち労働者(被用者)は通院のために仕事を休む必要がある。しかし有給休暇は最大でも年間20日しかないため、通院先が遠隔地の病院であると通院以外で休暇をとることは困難だ。そうしたことを回避するためにも、使用者は通院のために使える休暇を付与することを法令や政令で義務付け、休暇の有効活用を促進させる。
提案理由	<p>病気の種類によっては専門医が総合病院や大学病院にしかいない場合、診察日が平日かつ週1~2回と限定されていることが多く、それに合わせて受診することが求められる。また大病院ゆえ診察や会計計算の待ち時間が長時間となるため、病院だけで半日が潰れるのも珍しくない。専門医以外に高度な医療技術や機器が備わっている病院はさらに数が限られるため、居住地によっては長距離の移動も強いられ、結果的に半日以上の時間が消費されてしまう。</p> <p>休暇制度は本来リフレッシュのために設けられているかと思うが、こと通院のための休暇ではリフレッシュどころか疲れてしまう原因となってしまうため本末転倒である。</p> <p>通院休暇を別途設けることで、余暇活動の活発化が期待されて経済効果も期待可能だ。</p>
提案主体	個人

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>労働時間等設定改善法に基づくガイドラインでは、事業主に対し、労働者の個々の事情を考慮し、労働時間や休暇などの設定の改善を図るよう努めなければならないこととしております。</p> <p>また、通院を含む病気休暇などの特別休暇制度の普及を促進するため、特別休暇制度の活用事例集の作成を行うとともに、病気休暇の必要性を周知するためのリーフレットを作成・配布し、また、病気休暇などの特別休暇制度を新たに導入する中小事業主を支援するための助成金を支給するなどの支援を行っています。</p> <p>さらに、「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」では、事業場における治療と仕事の両立支援の具体的な取組み(休暇制度等の環境整備を含む。)を取りまとめ、治療と仕事の両立支援を行うための環境整備として、企業における休暇制度や勤務制度等の導入について、シンポジウムやセミナーの開催等により企業等に対して周知・啓発を進めています。</p> <p>不妊治療については、通院時間を含め、不妊治療のための時間を確保できるよう、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針において、各企業の実情に応じて、事業主が策定する行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、不妊治療のための休暇制度の整備を含む「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」を規定しています。</p> <p>これを踏まえ、事業主・人事部門向けのマニュアル等の作成・周知や、不妊治療のための休暇制度の整備等の要件を満たした中小事業主への助成金の支給等の支援を行っています。</p>	
該当法令等	労働時間等設定改善指針 次世代育成支援対策推進法 行動計画策定指針	
対応の分類	対応不可	
区分(案)	△	

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資班関連

番号:6

所管省庁への検討要請日	令和4年9月16日	回答取りまとめ日	令和4年10月12日
-------------	-----------	----------	------------

提案事項	行政の障害者施策における二次医療圏と経済圏域の不整合是正
具体的内容	<p>障害者への行政における各種施策は医療・福祉がベースとなっているため現住地が属する二次医療圏内で完結されるよう設計されている(特に地方)。しかし常時医療措置や保護的就労が必要とならない障害者の場合、自身の障害特性やスキルに合った就職先を求めて同一の経済圏域である近隣の二次医療圏で就労することが多い。しかし各種公的支援サービスは基本二次医療圏内のみでしか活動できないため、圏外での就労は対象外となってしまう。こうした医療福祉保健と経済活動との圏域不整合を是正し、障害者であっても自由な経済活動を行えるよう整えていただきたい。</p>
提案理由	<p>障害者雇用の諸制度は自身の住む二次医療圏内での就労を促進することを念頭に設計されている。</p> <p>(参考)岐阜県「障がい者就労支援圏域ネットワークについて」  <a href="https://www.pref.gifu.lg.jp/page/12734.html">https://www.pref.gifu.lg.jp/page/12734.html</a></p> <p>しかし医療技術の発展や障害者への高等教育が一般的となってきた中で、制度が時代とマッチしていない状態となっている。制度内にて想定している障害者は寝たきりや車いす等の補装具が常に必要な身体障害者や、精神・知的障害者といった医療的ケアが常に必要ないわゆる保護的就労に限定している。</p> <p>しかし軽度かつ現役世代・若年層の障害者や難病患者には労働意欲が高い人も多く、一定の合理的配慮があれば一般的な就労可能なことが多い。その合理的配慮の中に障害福祉サービスによる定期的な会社訪問も含まれるが、自身の居住地と勤務先の二次医療圏が異なっていると管轄区域の縦割りで訪問活動を断られることが少なくない。</p> <p>こうした管轄による不合理が起きるのも、二次医療圏と経済圏が必ずしも一致していないことに由来している。</p>
提案主体	個人

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>提案理由の参考でふれられている障害者就業・生活支援センターを含め地域の職業リハビリテーションを担う機関については、障害福祉圏域や管轄区域を設定し、それぞれの区域等ごとに設置を進めてきたところであり、多くの場合は身近な区域に所在する機関を利用することでより効果的な支援を行うことが可能であると考えていますが、区域外からの利用を制限するものではありません。</p> <p>なお、就労系障害福祉サービスについても、二次医療圏・障害福祉圏域等といった圏域によって、利用が制限されるものではありません。</p>	
該当法令等	障害者の雇用の促進等に関する法律第28条	
対応の分類	対応	
区分(案)	△	

規制改革ホットライン処理方針  
(令和4年10月13日から令和4年11月11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
高等学校への求人票のデータ提供の要望について	現制度下で対 応可能	△	1
大学生の二重学籍(二重在籍)に関する考え方の見直しに関する提案	対応不可	△	2

(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



提案内容に関する所管省庁の回答

別添

人への投資班関連

番号:1

所管省庁への検討要請日	令和3年6月10日	回答取りまとめ日	令和4年11月11日
-------------	-----------	----------	------------

提案事項	高等学校への求人票のデータ提供の要望について
具体的内容	各企業が高等学校へ郵送、持参、faxしている求人票に記載されているデータを、ハローワークからExcelファイルやcsvファイルで一括ダウンロードできるようにして欲しい。
提案理由	ほとんどの都道府県では協定により高卒求人の日程が決まっており、求人解禁日の7月1日からの数日間で数百～数千枚の求人票が高等学校に届く。バラバラに届くため五十音順に掲示することは困難であり、届いた順に番号を振り掲示しているが、短い休み時間で生徒が希望する業者や職種の求人票を見つけるのは困難なため、紙ベースの求人票の情報(企業概要や仕事内容、住所等のデータ、求人条件、試験内容、特記事項、職業・産業分類番号等)を係の職員で手入力によりリスト化し、教室掲示をしている。この作業に係総出でその時期放課後3時間程度を費やしている。(日中は来校者の対応でデータ処理まで手が回らない)また、処理しきれないため郵送で届いた遠方の企業等は生徒に紹介せず、分類番号のみ記録を取っており、希望者はおそらくいないであろうが生徒の就職機会を損ねている可能性がある。このような経緯から、おそらくデータベース化されていると思われるハローワークのデータを、求人票番号をキーに一括ダウンロードできるシステムを作成し、提供いただきたい。
提案主体	個人

	所管省庁	文部科学省厚生労働省
制度の現状	厚生労働省では、高等学校の就職担当の方に向けて、全国のハローワークで受け付けた高等学校卒業予定者向けの求人情報を提供するため、「高卒就職情報WEB提供サービス」というホームページを運用しております。	
該当法令等	なし	
対応の分類	現制度下で対応可能	
対応の概要	「高卒就職情報WEB提供サービス」では事業主が公開を希望する求人の情報を検索し、求人票をPDF形式で閲覧することができる他、就業場所の都道府県などの検索条件を指定し、該当する求人の一覧をCSVもしくはPDF形式でダウンロードすることが可能となっております。当ホームページを利用する際は利用者IDとパスワードが必要となりますので、最寄りのハローワークの学卒担当までお問い合わせください。	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資班関連

番号:2

所管省庁への検討要請日	令和4年10月18日	回答取りまとめ日	令和4年11月11日
-------------	------------	----------	------------

提案事項	大学生の二重学籍(二重在籍)に関する考え方の見直しに関する提案
具体的内容	大学入学資格ガイド(令和元年6月 文部科学省高等教育局大学振興課)P24に「二重学籍」に関する記述があります。複数の大学等に同時に在籍することが、「設置基準に定められた学修時間の確保等の面で困難である場合が想定されますので、本来は望ましくない」とありますが、これを「設置基準に定められた学修時間の確保等の面で困難である場合は、望ましくない」ように改め、望ましくないとする根拠が「籍」ではなく「学修時間」にあることを明確化することを提案します。そのうえで、二重学籍が制限される場合の根拠や基準を明示することを提案します。
提案理由	私は放送大学の学生(全科履修生)であり、現在の学修を継続しながらより広く深い学びの実現のために国立大学への入学を希望しています。放送大学での授業および単位認定試験等は、日時場所を特定して参加するものではないことから、二大学の課程を同時に履修し学位取得を目指すことは可能であり、このような事情の下での二重学籍は、「望ましくない」場合にはあたらないと考えます。 現状の「……確保等の面で困難である場合が想定されますので、本来は望ましくない」という記述では、各大学が、「学修時間」の問題ではなく単に「籍」の問題だと捉え、学生の個別の事情を考慮することなく、一律に二重学籍を禁止するような運用をしたり、あるいは学生等が、一律に二重学籍が許されないと認識して、修学を断念したりしかねないといった問題が考えられます(たとえば北海道大学、東北大学、九州大学などのWebページの志願者向けQ&Aでは、二重学籍を避けるために在籍校を退学する必要があるなどといった案内がなされています)。「……確保等の面で困難である場合は、望ましくない」という認識が普及することでこれらの問題は解消されると考えます。 また、近年政府は副業を推進しており、企業が副業を禁止する場合にはその理由を明示することを求めると聞いていますが、兼業のみならず兼学についても、一律に「望ましくない」ということができないので、二重学籍が制限される場合にも同様に合理的な理由が明示される必要があると考えます。 本提案が実現し、学生の望みに応じて二重学籍が可能な限り認められるようになり多様な学び方を実現しやすい社会となることを期待します。
提案主体	個人

	所管省庁	文部科学省
制度の現状	二重学籍は法令上明確に禁止されておらず、二重学籍を禁止するかどうかは各大学の判断となっています。ただし、複数の大学等に同時に在籍することは設置基準上定められた学修時間の確保等の面で困難である場合が想定されるため、本来は望ましくないものとしています。	
該当法令等	なし	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	「制度の現状」欄に記載のとおり、文部科学省としては、二重学籍は本来望ましくないものと認識しており、「大学入学資格ガイド」の現行の記載を変更することは考えておりません。	

区分(案)	△
-------	---

規制改革ホットライン処理方針  
(令和4年11月12日から令和4年12月14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
働き方改革について	その他	◎	1
企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大	検討に着手	◎	2
高度プロフェッショナル制度の普及・定着	検討を予定	◎	3
企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大	検討に着手	◎	4
専門的知識等を有する有期雇用労働者等の活用促進に向けた認定要件の緩和	現行制度下 で対応可能	△	5
在留資格「特定技能」の対象分野(鉄鋼業)の追加	その他	◎	6
在留資格「特定技能」の対象分野(コンビニエンスストア)の追加	その他	◎	7
在留資格「特定技能2号」の対象分野拡大	その他	◎	8
特定技能所属機関による定期届出頻度の見直し	検討を予定	◎	9
専修学校卒業生の在留資格「技術・人文知識・国際業務」取得に係る要件緩和	対応不可	◎	10
在留資格「技能実習」における申請書類の簡素化	検討に着手	◎	11
在留資格「特定技能」対象分野へのコンビニエンスストアの追加(政府内検討過程の明確化・推進)	その他	◎	12
在留資格「技術・人文知識・国際業務」の運用見直し	対応不可	◎	13
在留資格「特定活動46号」の条件緩和	対応不可	◎	14
外国人材雇用促進	対応不可	△	15
技能実習申請書類の簡素化	検討に着手	◎	16

(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

提案内容に関する所管省庁の回答

別添

人への投資班関連

番号:1

所管省庁への検討要請日	令和2年10月19日	回答取りまとめ日	令和4年12月14日
-------------	------------	----------	------------

提案事項	働き方改革について
具体的内容	2019年4月から行われている「有給休暇強制取得」の罰則を緩和してもらいたい。
提案理由	労働者側の意見として、強制的に有給を取らなければならないというのはとても苦痛なので「取りたい人だけ取らせやすい」制度に変えて欲しい。 「有給を取らない人がいるから罰金」という事が会社への負担にもなっているようで、取得について上からうるさく言われ、いらぬ有給を無理矢理取られるのは苦痛そのものである。 また、有給を取らない人やどうしても有給が取れない人達もいる。その人達の為に「会社や企業がその人の有給を買い取る」という制度を作り有給取得の強制化を緩和させる制度があった方がいいと思う。 なお、サービス業においてスーパーフライデーなどは全く意味がなく国民全体で見れば不公平が生じる為やめた方がいい。
提案主体	個人

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	2019年4月から、全ての企業において、年10日以上有給休暇が付与される労働者(管理監督者を含む)に対して、年次有給休暇の日数のうち年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ています。	
該当法令等	労働基準法第39条	
対応の分類	その他	
対応の概要	年次有給休暇は、働く方の心身のリフレッシュを図ることを目的として、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされているところです。しかしながら、同僚への気兼ねや請求することへのためらい等の理由から、取得率が低調な現状を踏まえ、労使が参加する労働政策審議会でも議論いただいた上で、年次有給休暇の日数のうち年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としております。 引き続き、年次有給休暇を取得する時季などについて、労使間で十分に話し合った上で、取得していただけるよう、働き方改革関連法の着実な施行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

人への投資班関連

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4年12月14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	企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大
提案理由	経済・社会の構造変化や労働者の就業意識の変化、更にはコロナ禍を契機としたテレワークの普及等に伴い、同制度の対象業務が限定的であり、ホワイトカラーの業務の複合化等に対応できていないといった課題が生じていることから、対象業務の拡大を早期に実現すべきである。
提案主体	日本商工会議所

	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	裁量労働制を含めた労働時間制度のあり方については、学識者による検討会で、実態調査の結果や、労使の現場での運用状況等を踏まえた検討を行い、令和4年7月に報告書が取りまとめられました。現在、労働政策審議会労働条件分科会において報告書の内容を踏まえた議論を行っています。裁量労働制を含めた労働時間制度が制度の趣旨に沿って労使双方に有益な制度として活用されるよう、引き続き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

人への投資班関連

番号:3

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4年12月14日
-------------	-----------	----------	------------

提案事項	高度プロフェッショナル制度の普及・定着
具体的内容	高度プロフェッショナル制度の活用促進
提案理由	<p>労働基準法第41条の2に規定されている「高度プロフェッショナル制度」は、労働時間ではなく成果で評価する柔軟かつ創造的な働き方であり、労働者の意欲や能力が十分に発揮されることにつながることから、働き方改革や生産性向上にも資する制度である。</p> <p>本制度の対象労働者は、労働基準法で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定の対象外となるが、健康管理時間に基づく健康確保措置等を講ずることが義務付けられていることから、対象労働者の健康確保に留意された制度になっている。更に、本制度の適用にあたっては、対象労働者の同意が必要であるとともに、同意の撤回に関する手続も規定されている。</p> <p>本制度は昨年4月に施行されたが、本年9月末時点で22件・858人の制度導入にとどまっている。本制度は、対象業務や対象労働者、賃金額等、多岐にわたる要件が課されていることから、本制度の目的や内容、手続き等について、労使が正しく理解し、適切に運用することで期待されている効果が発揮されるよう、一層の周知を図るべきである。</p> <p>また、「働き方改革関連法」の附則第12条では、施行後5年を目途として必要に応じ所要の措置を講ずるとしているが、本制度は新たに創設された働き方であることから、期待されている効果が発揮されるよう、制度導入が少数にとどまる要因を調査・分析した上で、必要が認められる場合には関係者の真摯な審議を経て、要件・手続等について適切かつ速やかに見直していくべきである。</p>
提案主体	日本商工会議所

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>高度プロフェッショナル制度は、高度専門職の方に対し、健康をしっかりと確保した上で、仕事の進め方や働く時間帯等を自ら決定し、その意欲や能力を有効に発揮することを図る制度として設けられました。</p> <p>同制度は、高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提として、年間104日以上の日確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度です。</p>	
該当法令等	労働基準法第41条の2	
対応の分類	検討を予定	
対応の概要	<p>高度プロフェッショナル制度については、制度が適正に運用されるよう、都道府県労働局に高度プロフェッショナル制度に関する専用相談窓口を設けているところです。リーフレット等を活用して導入の流れや対象について分かりやすく説明する等、今後も制度の導入を検討する企業に対し、相談・支援に丁寧に取り組んでいきたいと考えております。</p> <p>また、事業場の実態を踏まえて、労使で十分に話し合った上で同制度を導入していただくことが重要であり、真に必要な方に同制度を有効に活用していただきたいと考えております。働き方改革関連法の附則第12条において、施行後5年を目途として施行状況等を勘案しつつ検討を行うことが求められていることから、制度の適正な運用を確保しつつ、引き続き、運用実態の把握を図ってまいります。</p>	

区分(案)	◎
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資班関連

番号:4

所管省庁への検討要請日	令和4年11月18日	回答取りまとめ日	令和4年12月14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	働き手のエンゲージメント向上のためにも、「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。具体的には、前者では例えば、ITシステムの開発提案業務の担当者が、法人顧客のニーズを把握し、顧客ごとに製品やサービスをカスタマイズして組み合わせ、開発提案する業務が対象となる。また後者では例えば、製造ラインの改善を推進する技術者が、改善計画の立案等に加えて実際に改善施策を試行する場合や、人事部門の働き方改革推進の担当者が、計画立案や試行結果の分析だけでなく実際に従業員等に説明し施策を実施する場合が対象となる。
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。特に労働時間と成果が比例しない仕事に従事する労働者のエンゲージメント向上を図る上で、本制度は有用であると考えられる。 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、現行制度の職務要件は労働者の業務実態と大きく乖離している。そのため、円滑な制度の導入、運用が困難であり、現状、適用労働者は極めて少ない。 昨年度も同様の要望を提出し、厚生労働省から「検討に着手」として、厚生労働省で開催している有識者検討会の中で、2021年6月に公表した裁量労働制実態調査の結果等も踏まえ、「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。」との回答を得た。 実態調査結果によると、8割以上の適用労働者が制度に満足しているなど、大部分の企業では労使双方にとって有益な制度として活用されている。しかしながら当該検討会では、裁量労働制の活用の幅を広げることに関する議論は乏しく、7月15日に公表された検討会の報告書においても、対象拡大についてはほとんど言及されておらず、拡大する具体的な業務の明示も無い。労働者の健康確保を前提としつつ、満足度の高い制度がより広く使われるよう、対象業務の拡大を確実に実現させるべきである。
提案主体	一般社団法人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	裁量労働制を含めた労働時間制度のあり方については、学識者による検討会で、実態調査の結果や、労使の現場での運用状況等を踏まえた検討を行い、令和4年7月に報告書が取りまとめられました。現在、労働政策審議会労働条件分科会において報告書の内容を踏まえた議論を行っています。裁量労働制を含めた労働時間制度が制度の趣旨に沿って労使双方に有益な制度として活用されるよう、引き続き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

人への投資班関連

番号:5

所管省庁への検討要請日	令和4年11月18日	回答取りまとめ日	令和4年12月14日
-------------	------------	----------	------------

提案事項	専門的知識等を有する有期雇用労働者等の活用促進に向けた認定要件の緩和
具体的内容	第一種特例の適用にあたり、プロジェクトの完了の日を定めることが適さない業務について、プロジェクトの完了となる条件を示すことを条件に、完了の日を10年を超えない範囲で、例えば5年～10年というような定め方を認めるべきである。
提案理由	<p>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(以下、有期特措法)における第一種特例の適用を受けるには、年収要件や高度専門職の職種要件に加え、第一種特定有期雇用労働者が就く特定有期業務が5年を超える一定期間内に完了する業務(以下、プロジェクト)という要件が課せられている(同法4条2項1号)。また、プロジェクトは、第一種計画に内容と開始および完了の日を定め、申請書へ記載する必要がある。</p> <p>しかし、新規事業立ち上げ業務等の場合、開始日前に、完了の日を特定することが難しいことがあるため、第一種特例の認定を受ける阻害要因となり、高度な専門性を有する人材の活用機会が制限されている。例えば、新規事業の場合、新規立ち上げにおいて求められる人材と、立ち上げ後、事業を展開していくフェーズで求められる人材が異なるケースがある。新規立ち上げフェーズにおいて、事業立ち上げの完了日の特定が難しいために第一種特例を活用できないと、企業として高度な専門性をもつ有期契約労働者を構成員とする有期プロジェクトを進めることが出来なくなるとともに、有期雇用を前提として高度な専門性を活用できる仕事をしたいと考えている人材にとって、働く機会が減少することが危惧される。</p> <p>(要望実現により)これまで期間を定めることができないことを理由として第一種特例の申請を見送っていた業務がプロジェクトと認定されるようになれば、高度な専門性を有する人材の活躍の場がより一層広がることが期待できる。</p>
提案主体	一般社団法人日本経済団体連合会

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>高度な専門的知識等を有する有期雇用労働者について、その能力を有効に発揮できるよう、事業主がその特性に応じた適切な雇用管理を実施する場合に、一定の期間については、無期転換申込権が発生しないこととする特例が設けられています。本特例の適用を受けるためには、対象労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置についての第一種計画を作成し、本社・本店の所在地を管轄する都道府県労働局長に認定の申請を行う必要があります。第一種計画の認定を受けるに当たっては、当該事業主が雇用する第一種特定有期雇用労働者が就く特定有期業務の内容並びに開始及び完了の日について、申請書へ記載する必要があります。</p>	
該当法令等	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第4条、第5条	
対応の分類	現行制度下で対応可能	
対応の概要	<p>現在においても、第一種計画の認定後に、特定有期業務の開始の日から完了の日までの期間に変更があった場合には、変更申請をしていただくことで、第一種計画を変更し、特定有期業務の開始の日から完了の日までの期間を変更することは可能となっています。</p>	

区分(案)	△
-------	---



提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資班関連

番号:6

所管省庁への検討要請日	令和4年11月18日	回答取りまとめ日	令和4年12月14日
-------------	------------	----------	------------

提案事項	在留資格「特定技能」の対象分野(鉄鋼業)の追加
具体的内容	特定技能制度に定める特定産業分野に「鉄鋼業」を追加するべきである。
提案理由	<p>鉄鋼は建設、産業機械、自動車、造船等、幅広い産業で利用されており、社会インフラに欠かせない素材である。その製造プロセスでは、原料調達・加工から製鋼・圧延等の各生産工程のほか、梱包・出荷・運搬等、様々な技能作業があり、大手高炉メーカーをはじめ鉄鋼企業では、それら企業のグループ会社のほか、協力会社が現場での様々な技能作業を担っている。</p> <p>特に、国内の鉄鋼業界の従事者約21万人のうち、協力会社の従業者は約14万人を占めている。とりわけ協力会社においては、新規の採用で定員を充足できない状態が続いており、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、なお必要な人材を十分に確保することが困難な状況にある。協力会社の人材不足はその製造プロセスの遂行を中心として、鉄鋼生産全体に大きな影響を生じさせ、結果的に鉄鋼のサプライチェーンの円滑な維持・発展や各鉄鋼需要産業への適切な供給責任という面からみて、大きなリスク要因を生じさせる恐れがあることから、協力会社における安定的な人材確保は、鉄鋼業界全体にとって喫緊かつ重要な経営課題となっている。</p> <p>(要望実現により)鉄鋼業界の安定的な人材確保につながると期待される。</p>
提案主体	一般社団法人日本経済団体連合会

	所管省庁	法務省経済産業省
制度の現状	<p>【特定技能制度における特定産業分野の追加について】</p> <p>特定技能制度は、中小・小規模事業者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組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(特定産業分野)において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるものであり、現在、介護業等12の特定産業分野でのみ受入れが認められています。</p> <p>特定産業分野の追加については、新たに外国人材の受入れが必要となる分野の所管省庁から、生産性向上や国内人材の確保のための取組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こと等を示していただき、それを踏まえ、その分野での受入れの適否を法務省を含む関係省庁で検討し、判断することとなります。</p>	
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)	
対応の分類	その他	
対応の概要	<p>【特定技能制度における特定産業分野への追加について】</p> <p>まずは業界としての意向や人手不足等の詳しい状況を業所管省庁(経済産業省)に示していただき、当該省庁における調査・検討を経て、特定産業分野に追加すべきであるとの判断がなされた場合には、法務省を含む制度関係機関においても適切に検討してまいります。</p>	

区分(案)	◎
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資班関連

番号:7

所管省庁への検討要請日	令和4年11月18日	回答取りまとめ日	令和4年12月14日
-------------	------------	----------	------------

提案事項	在留資格「特定技能」の対象分野(コンビニエンスストア)の追加
具体的内容	特定技能制度に定める特定産業分野にコンビニエンスストアを追加すべきである。
提案理由	<p>コンビニエンスストアは災害対策や公共料金の支払い、宅配便の荷物の発送等多様なサービスを提供しており、日常の生活に不可欠な社会・生活インフラとしての役割を担っている。東京や神奈川、大阪をはじめとする都市部等を除いた地方部における人材不足は深刻であり、タウンワークでの求人数に対する応募数は2022年2月時点で約0.6倍である。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り、人材不足によって安定した店舗運営ひいては地域のインフラ機能にも大きな影響が生じる恐れがある。</p> <p>(要望実現により)コンビニエンス業界の安定的な人材確保につながると期待される。</p>
提案主体	一般社団法人日本経済団体連合会

	所管省庁	法務省経済産業省
制度の現状	<p>【特定技能制度における特定産業分野の追加について】</p> <p>特定技能制度は、中小・小規模事業者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組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(特定産業分野)において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるものであり、現在、介護業等12の特定産業分野でのみ受入れが認められています。</p> <p>特定産業分野の追加については、新たに外国人材の受入れが必要となる分野の所管省庁から、生産性向上や国内人材の確保のための取組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こと等を示していただき、それを踏まえ、その分野での受入れの適否を法務省を含む関係省庁で検討し、判断することとなります。</p>	
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)」	
対応の分類	その他	
対応の概要	<p>【特定技能制度における特定産業分野への追加について】</p> <p>まずは業界としての意向や人手不足等の詳しい状況を業所管省庁(経済産業省)に示していただき、当該省庁における調査・検討を経て、特定産業分野に追加すべきであるとの判断がなされた場合には、法務省を含む制度関係機関においても適切に検討してまいります。</p>	

区分(案)	◎
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資班関連

番号:8

所管省庁への検討要請日	令和4年11月18日	回答取りまとめ日	令和4年12月14日
-------------	------------	----------	------------

提案事項	在留資格「特定技能2号」の対象分野拡大
具体的内容	建設業、造船・船用工業分野以外でも、一定の技能水準を条件として特定技能2号に移行できるよう早期に制度整備すべきである。
提案理由	<p>特定技能制度は、中小・小規模事業者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確保のための取組を行っても、なお人材確保が困難な状況にある「特定産業分野」において、一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人を受け入れるものであり、平成30年の入管法改正により創設されました。</p> <p>特定技能2号は、熟練した技能を有する業務に従事する外国人向けの在留資格であり、現在12の特定産業分野のうち建設及び造船・船用工業分野の2分野での受入れが可能となっています。</p> <p>特定技能2号の対象分野を追加する場合には、政府基本方針に基づき、法務省が、その分野を所管する省庁及び厚生労働省等の制度を所管する省庁とともに追加する分野の運用方針を変更する閣議決定を求めることとなります。</p>
提案主体	一般社団法人日本経済団体連合会

	所管省庁	法務省厚生労働省農林水産省経済産業省国土交通省
制度の現状	<p>特定技能制度は、中小・小規模事業者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確保のための取組を行ってもなお人材確保が困難な状況にある「特定産業分野」において、一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人を受け入れるものであり、平成30年の入管法改正により創設されました。</p> <p>特定技能2号は、熟練した技能を有する業務に従事する外国人向けの在留資格であり、現在12の特定産業分野のうち建設及び造船・船用工業分野の2分野での受入れが可能となっています。</p> <p>特定技能2号の対象分野を追加する場合には、政府基本方針に基づき、法務省が、その分野を所管する省庁及び厚生労働省等の制度を所管する省庁とともに追加する分野の運用方針を変更する閣議決定を求めることとなります。</p>	
該当法令等	<p>「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)」</p> <p>「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針(平成30年12月25日閣議決定)」</p>	
対応の分類	その他	
対応の概要	<p>特定技能制度施行後3年半を経過し、在留者数も約11万人(令和4年(2022年)9月末現在、速報値)に上っていることから、特定技能2号の対象分野の追加については、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」に基づき、分野所管省庁において現場の意向や業界団体等の意見を踏まえつつ検討を行っているところであり、引き続き、検討結果を踏まえ、制度所管省庁としても、政府基本方針に基づき適切に対応してまいります。</p>	

区分(案)	◎
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資班関連

番号:9

所管省庁への検討要請日	令和4年11月18日	回答取りまとめ日	令和4年12月14日
-------------	------------	----------	------------

提案事項	特定技能所属機関による定期届出頻度の見直し
具体的内容	定期届出の提出頻度を四半期ごとから半年ごとに見直すべきである。
提案理由	<p>政府が閣議決定した「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」において、特定技能制度の活用を更に促進する姿が示されている。その実現には、受入れ企業側に課されている書類作成業務などの負担軽減が必要である。</p> <p>現在、特定技能外国人を受入れている企業には受入れ状況・活動状況や支援計画の実施状況に関する届出などを四半期ごとに提出することが義務づけられている。例えば、支援計画の実施状況に関する届出については、日本語学習の機会提供や相談又は苦情への対応実施の有無などを記入するなど、一人あたり3枚の書類を届出対象人数に応じて作成しなければならない。特定技能を活用する企業によっては書類の作成に2、3日かかることもあり、受入れ企業の大きな負担となっている。とりわけ特定技能の活用が期待されている中小・小規模事業者にとっては四半期に一度の報告義務は過大な負担である。当該報告義務に係る負担が懸念となり、特定技能制度の活用をためらう企業も存在することから、特定技能外国人の受入れを阻害する要因の1つとなっている。</p> <p>(要望実現により)受入れ企業の書類作成の負担が軽減し、特定技能制度の活用促進が期待できる。</p>
提案主体	一般社団法人日本経済団体連合会

	所管省庁	法務省
制度の現状	<p>特定技能制度における特定技能所属機関による届出については、出入国管理及び難民認定法第19条の18第2項に規定されており、届出の頻度については、出入国管理及び難民認定法施行規則第19条の18第5項において、四半期に一度と定められています。</p> <p>(主な届出内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定技能外国人の受入れ状況に関する届出(例:特定技能外国人の受入れ総数、氏名等の情報、活動日数、場所、業務内容等)</li> <li>・特定技能外国人の活動状況に関する届出(例:報酬の支払状況、離職者数、行方不明者数、受入れに要した費用の額等)</li> <li>・支援計画の実施状況に関する届出(例:相談内容及び対応結果等)※支援計画の全部の実施を登録支援機関に委託した場合を除く</li> </ul>	
該当法令等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出入国管理及び難民認定法第19条の18第2項</li> <li>・出入国管理及び難民認定法施行規則第19条の18第5項</li> </ul>	
対応の分類	検討を予定	
対応の概要	<p>定期届出は、特定技能外国人の保護を目的として、特定技能所属機関が受入れを適正に行っているか等を定期的に確認する必要があるとの観点から、出入国管理及び難民認定法施行規則により四半期に一度、届出を行うように規定されているため、定期届出の頻度見直しについては、慎重に検討を要するものと考えています。</p> <p>その上で、特定技能制度の更なる活用のために、受入れ企業の負担軽減と、特定技能外国人の保護を目的とした届出に関する制度の趣旨の両立を目指し、適切な届出制度となるよう努めてまいります。</p>	

区分(案)	◎
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資班関連

番号:10

所管省庁への検討要請日	令和4年11月18日	回答取りまとめ日	令和4年12月14日
-------------	------------	----------	------------

提案事項	専修学校卒業生の在留資格「技術・人文知識・国際業務」取得に係る要件緩和
具体的内容	専修学校卒業生の在留資格「技術・人文知識・国際業務」取得にあたり、高等専門学校や短期大学の事例も踏まえ、業務と専攻との関連性要件を緩和し、柔軟に解釈すべきである。
提案理由	<p>在留資格「技術・人文知識・国際業務」は、大学等を卒業した27万人の外国人材が幅広い分野で活用している資格である。その取得にあたっては、「従事しようとする業務に必要な技術又は知識に関連する科目を専攻して卒業していること」が求められている。</p> <p>このうち大学および高等専門学校の卒業生について、出入国在留管理庁は、その教育機関としての性格を踏まえ、業務と専攻との関連性を「従来より柔軟に判断」している旨を明らかにしている。一方、同じ高等教育機関である専修学校の卒業生については、専門士あるいは高度専門士の称号があれば在留資格が許可されるものの、その業務と専攻の内容に「相当程度の関連性を必要とする」としている(出所:出入国在留管理庁『「技術・人文知識・国際業務」の在留資格の明確化等について』)。このため、専修学校卒業生については、在留資格の取得審査が厳格で、実際の職務内容も専攻から乖離しないよう厳しく制限されている。</p> <p>例えば、ホテル業に関する専修学校の専門課程を卒業した場合、ホテルの宿泊部門のうち、訪日外国人客への接客を伴うフロント業務には従事可能でも、客室管理・料飲部門・宴会部門への従事は認められておらず、ホテル業で普及しているマルチタスクも許可されない。また、コンビニエンスストア業においては、店舗運営管理や通訳・翻訳を主たる業務として許可された場合、店舗で勤務している場合に当然必要になるレジ接客、品出し等の業務(加盟店主や店長であっても必要に応じて実施するもの)が認められない。サービス現場等で業務のマルチタスク化が進むなか、専修学校の卒業生は、日本人や大学等を卒業した外国人と異なる配置やキャリアパスを強いられているのが実情である。</p> <p>一方で、専修学校と同様に、高校等卒業後約2年間の修業年限を有する高等専門学校の卒業生や、短期大学を卒業した短期大学士については、在留資格「技術・人文知識・国際業務」の取得時に業務と専攻との関連性を柔軟に判断することが認められている。短期大学と専修学校は、その入学資格についても「外国において、学校教育における12年の課程を修了した者」等と基本的に等しく、修了後にはいずれも大学への編入学を認められているなど、日本の学校教育制度において同等の扱いとなっている。</p> <p>(要望実現により)専修学校を卒業した外国人材に一層の活躍の機会を提供することが可能となり、多様な人材の活躍促進に資する。</p>
提案主体	一般社団法人日本経済団体連合会

	所管省庁	法務省
制度の現状	<p>大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とし、また、その目的を実現するための教育研究を行い、その成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するとされており、このような教育機関としての大学の性格を踏まえ、大学における専攻科目と従事しようとする業務の関連性については、柔軟に判断しています。</p> <p>また、高等専門学校は、一般科目と専門科目をバランスよく配置した教育課程により、技術者に必要な豊かな教養と体系的な専門知識を身に付ける機関であるとされており、大学と同様、その目的を実現するための教育を行い、その成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとされていることから、大学に準じた判断をしています。</p> <p>その一方で、専修学校については、職業若しくは实际生活に必要な能力を育成し、又は教養の向上を図ることを目的とするとされていることから、専修学校における専攻科目と従事しようとする業務については、相当程度の関連性を必要としています。</p>	
該当法令等	・出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表	
対応の分類	対応不可	

<p>対応の概要</p>	<p>「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で認められる活動内容のうち、技術・人文知識の分野については、自然科学又は人文知識の分野に属する技術・知識を必要とする業務、すなわち学術上の素養を背景とする一定水準以上の業務に従事するものに在留資格該当性が認められるものであることから、職業若しくは实际生活に必要な能力を育成し、又は教養の向上を図ることを目的とする専修学校の場合にあつては、専攻科目と従事しようとする業務の関連性について相当程度の関連性が求められるため、緩和することは困難です。</p> <p>なお、専修学校の場合について、従事しようとする業務に関連する科目を直接専攻したとは認められないような場合であっても、履修内容全体を見て、従事しようとする業務に係る知識を修得したと認められる場合においては、総合的に判断することとしています。</p> <p>また、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で認められている活動内容は前述のとおりであるため、大学等を卒業した方であるか専修学校を卒業した方であるかにかかわらず、ホテルにおいて主として客室掃除や料理の配膳に従事したり、コンビニエンスストアにおいて主としてレジ接客や品出しなどに従事することは、基本的には認められておらず、両者に違いはありません。</p>
--------------	--

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

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資班関連

番号:11

所管省庁への検討要請日	令和4年11月18日	回答取りまとめ日	令和4年12月14日
-------------	------------	----------	------------

提案事項	在留資格「技能実習」における申請書類の簡素化
具体的内容	提出書類の内容が氏名を除き同一である場合に限り、「技能実習計画認定申請書」「技能実習計画」、「入国後講習実施予定表」、「実習実施予定表」については、受け入れる実習生の一覧表を添付することで、正本・副本各1部にて足ることとすべきである。
提案理由	外国人の技能実習を行うためには、出入国在留管理庁長官と厚生労働大臣から実習計画の認定を受ける必要がある。現在、同計画の認定事務は、外国人技能実習機構(OTIT)が担っており、団体監理型では申請手で最大55種類の書類を書面で提出することが求められている。 このうち、「技能実習計画認定申請書」、「技能実習計画」、「入国後講習実施予定表」、「実習実施予定表」については、申請者は、受け入れる実習生1名ごとに正本・副本を各1部ずつ綴じて提出する必要がある。複数の技能実習生を同一職種・同一スケジュール・同一事業所で受け入れる場合、氏名以外の記載内容は基本的に同一となるにもかかわらず、受入れ企業において当該同一書類の印刷・製本(1名あたり12ページに及ぶ)に時間を費やしているのが現状である。  (要望実現により)官民双方において書類業務が効率化され、各社内での受入れ環境の整備やOTITが取り組む不適切事例の監査等、より重要な対応に時間を割くことが可能となる。
提案主体	一般社団法人日本経済団体連合会

	所管省庁	法務省厚生労働省
制度の現状	技能実習計画の認定制は、平成29年11月に施行された技能実習法において、限られた実習期間の中で、技能実習生ごとに、段階的かつ計画的に技能等を確実に修得等させる観点から、新たに設けられたものであり、要望内容にある「技能実習計画認定申請書」、これには「技能実習計画」、「入国後講習実施予定表」及び「実習実施予定表」が含まれておりますが、これは技能実習法施行規則第4条第1項において正本一部及び副本一部を提出して行うこととされているものであり、技能実習生ごとに提出していただく必要があります。 申請書類の簡素化に関しては、出入国在留管理庁及び厚生労働省では、同時に2以上の申請をする場合や、過去の一定期間に同一の書類を提出している場合にあっては重複する書類の提出を不要とする、様式の統合や申請書類等の押印を原則として不要とするなどの取組を行っています。	
該当法令等	・外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律第8条 ・外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則第4条	
対応の分類	検討に着手	
対応の概要	今後の取組として、御要望の技能実習計画の認定申請手続等について、令和7年末までにオンラインで実施できるようにするべく、利用者の利便性向上に向けた検討を行っております。 また、技能実習制度は技能実習法の附則において定められている見直しの時期を迎えているところ、制度の在り方の検討が今後行われることとなっており、そういった制度見直しの全体の議論の中においても総合的に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

人への投資班関連

番号:12

所管省庁への検討要請日	令和4年11月18日	回答取りまとめ日	令和4年12月14日
-------------	------------	----------	------------

提案事項	在留資格「特定技能」対象分野へのコンビニエンスストアの追加(政府内検討過程の明確化・推進)
具体的内容	在留資格「特定技能」対象分野の追加についての政府内検討について内閣府或いは官邸が主導していただきたい。
提案理由	特定技能制度の分野追加において求められる「中小・小規模事業者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組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(特定産業分野)において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れる」という点については業所管官庁である経済産業省の指導の下、業界にて十分に検討し、説明をしており、経済産業省は制度所管官庁である法務省と連携し、政府での議論のタイミングを計っている状態であるが、制度見直し論もあることから時間を要することが見込まれる。 そのため、内閣府又は、官邸にて政府の議論を主導していただきたい。
提案主体	一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会

	所管省庁	法務省経済産業省
制度の現状	<p>【特定技能制度における特定産業分野の追加の検討体制について】</p> <p>特定技能制度は、中小・小規模事業者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組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(特定産業分野)において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるものであり、現在、介護業等12の特定産業分野でのみ受け入れが認められています。</p> <p>特定産業分野の追加については、新たに外国人材の受け入れが必要となる分野の所管省庁から、生産性向上や国内人材の確保のための取組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こと等を示していただき、それを踏まえ、その分野での受け入れの適否を法務省を含む関係省庁で検討し、判断することとなります。</p>	
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)	
対応の分類	その他	
対応の概要	<p>【特定技能制度における特定産業分野への追加の検討体制について】</p> <p>まずは業界としての意向や人手不足等の詳しい状況を業所管省庁(経済産業省)に示していただき、当該省庁における調査・検討を経て、特定産業分野に追加すべきであるとの判断がなされた場合には、法務省を含む制度関係機関においても適切に検討してまいります。</p>	

区分(案)	◎
-------	---



提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資班関連

番号:13

所管省庁への検討要請日	令和4年11月18日	回答取りまとめ日	令和4年12月14日
-------------	------------	----------	------------

提案事項	在留資格「技術・人文知識・国際業務」の運用見直し
具体的内容	卒業後の留学生等をコンビニエンスストア加盟店にて「技術・人文知識・国際業務」へ在留資格変更する際に、求められる外国人本人の学術上の素養と、従事出来る業務の関連性について、従来よりも幅広く認めていただきたい。
提案理由	<p>コンビニエンスストア加盟店では、近年、留学生を中心に多くの外国人従業員が勤務している。それに伴い、加盟主から「自店にて手塩にかけて育成し、店の柱に育った留学生アルバイトが、卒業後、自店に就職することを希望している。是非、社員登用をしたい」との要望が増加している。</p> <p>しかし、コンビニエンスストアにおいて留学生を卒業後に社員登用する際、「技術・人文知識・国際業務」への在留資格変更申請が不許可となる事例が多くなっている。</p> <p>これは、コンビニエンスストア加盟店の社員（店舗により名称等は異なるが、時間帯別責任者、マネジャー、副店長、店長といった役割を担う）が行なう業務が、単なるアルバイトと同様のものであって、単純作業の域を出ないという認識があることが一因と考える。</p> <p>そこで、コンビニエンスストアの店舗運営管理業務は十分に知識や技術を要する専門的業務であるということを各出入国在留管理署にご理解いただき、卒業後の留学生等をコンビニエンスストア加盟店にて「技術・人文知識・国際業務」へ在留資格変更する際に、求められる外国人本人の学術上の素養と、従事出来る業務の関連性について、従来よりも幅広く認めていただきたい。</p> <p>また、各加盟店は独立の事業主であり、入管への申請業務は各店で行なわれるものの、実際に従事する業務は各店共通のものも多いことから、一定程度、要件の明確化や添付書類等の統一化をし、それを周知することにより、現場の負荷軽減に繋げたいと考える。</p>
提案主体	一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会

	所管省庁	法務省
制度の現状	「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で認められる活動内容のうち、技術・人文知識の分野については、自然科学又は人文知識の分野に属する技術・知識を必要とする業務、すなわち学術上の素養を背景とする一定水準以上の業務に従事することが求められます。	
該当法令等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表</li> <li>・出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令</li> </ul>	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	従事しようとする業務が主としてレジ接客や品出しなどであれば、在留資格「技術・人文知識・国際業務」で認められる活動内容に該当しませんが、従事しようとする業務が自然科学又は人文知識の分野に属する技術・知識を必要とする業務であって、当該業務の業務量が確保されている場合には、現状においても「技術・人文知識・国際業務」の在留資格の許可を受けることができます。	

区分(案)	◎
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資班関連

番号:14

所管省庁への検討要請日	令和4年11月18日	回答取りまとめ日	令和4年12月14日
-------------	------------	----------	------------

提案事項	在留資格「特定活動46号」の条件緩和
具体的内容	現状、在留資格「特定活動46号」の条件は4大卒、日本語レベルN1となっているが、これを専門学校、日本語レベルN2相当と引き下げていただきたい。
提案理由	留学生は卒業後、日本にて就業を希望していても約その半分しか就職出来ていない状況である。技能実習、特定技能等、人手不足対策から導入された在留資格があるが、そもそも日本に興味を持ち、日本にて就職したい留学生の就業を支援すべきであり、特に専門学校の卒業生にもより多くの就業機会を与えるべきと考える。 現状、当該在留資格は数百～千人程度とあまり活用されていない状況である。 N1レベルの留学生は在留資格「技術・人文知識・国際業務」にて就職する例が多く、一方、漢字圏外の留学生にとっては日常会話が問題無くても記述試験でN1を取得することはハードルが高い。 したがって、当該在留資格の条件を専門学校、日本語レベルN2相当と引き下げていただきたい。
提案主体	一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会

	所管省庁	法務省
制度の現状	「特定活動」(告示46号)の在留資格については、本邦の大学を卒業し又は大学院の課程を修了して学位を授与されたことや、日本語能力試験1級又はBJTビジネス日本語能力テストで480点以上であることが要件として設けられています。	
該当法令等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の規定に基づき同法別表第一の五の表の下欄に掲げる活動を定める件第46号</li> <li>・学校教育法第83条第1項、第2項及び第124条</li> </ul>	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	<p>在留資格「特定活動」(告示46号)は、本邦の大学又は大学院を卒業等した優秀な外国人材の定着を図るための施策として創設されたものであるところ、学校教育法において、大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とし、当該目的を実現するための教育研究を行い、その成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとされており、また、大学に設置される大学院は、学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥を極め、又は高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培い、文化の進展に寄与することを目的とすることから、そのような大学及び大学院の性格も踏まえ、当該在留資格の対象者を、本邦の大学又は大学院を卒業等した者としています。</p> <p>一方、専修学校は、職業若しくは實際生活に必要な能力を育成し、又は教養の向上を図ることを目的とするとされているものであって、教授された能力を展開させ、その成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとされている大学又は大学院とは性格が異なります。</p> <p>また、当該在留資格は、大学及び大学院の性格も踏まえ、本邦の大学又は大学院において我が国の文化に触れながら学んだ留学生について、当該留学生が本邦の公私の機関において、本邦の大学又は大学院で修得した広い知識、応用的能力等のほか、留学生としての経験を通じて得た高い日本語能力を活用することを要件として、幅広い業務に従事する活動を認めるものであるため、専修学校を卒業した者を、当該在留資格の対象とすることは困難です。</p> <p>なお、日本語能力については、日常的な場面で使われる日本語に加え、論理的にやや複雑な日本語を含む幅広い場面で使われる日本語を理解することができる能力を有していることを要件として幅広い業務に従事する活動を認めているものであり、「留学」の在留資格で高等教育機関に進学する際の要件としてN2以上を求めていることからしても要件の緩和は困難です。</p> <p>また、技能実習制度は、我が国で開発され培われた技能、技術又は知識の発展途上地域等への移転を図り、その開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的とした制度であるため、人手不足対策から導入された在留資格ではありません。</p>	

区分(案)	◎
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資班関連

番号:15

所管省庁への検討要請日	令和4年11月18日	回答取りまとめ日	令和4年12月14日
-------------	------------	----------	------------

提案事項	外国人材雇用促進
具体的内容	外国人材の雇用の際、「特定活動」の場合が特に煩雑なため、特定活動の種類だけでは判断出来ず、指定書やパスポートを確認する必要がある。 特定活動の種類を明確化することにより、在留資格での採用や就労制限の判断を簡易化する、もしくは指定書に記載ではなく、在留カードに記載する等して簡便化を図っていただきたい。 在留カード以外は携帯義務が無く、採用時に携帯していない場合がある。 在留カードのみにて判断出来れば、雇用の促進や正しい雇用に繋がる。
提案理由	店舗(雇用主)が雇用をする際に確認を要する書類が多く、指定書を携帯していない場合、その日には雇用が出来ない状況がある。 またフランチャイズ本部の管理側でも確認する書類が多く、煩雑になっているため、確認する書類の1本化を検討していただきたい。 例えば、在留カードに就労可否・就労時間等の記載の追加や、「特定活動(ワーキングホリデー)」、「特定活動(就職活動)」、「難民」等の区分を明確にすることにより、「就労時間制限の管理」が行いやすくなる。
提案主体	一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会

	所管省庁	法務省
制度の現状	在留資格「特定活動」は、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動であり、具体的な活動の内容は、個々の外国人ごとに法務大臣が指定することとされています。指定書の交付については、出入国管理及び難民認定法施行規則第7条第2項、第20条第7項及び第44条第2項において規定されており、「特定活動」の在留資格を決定するときは法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を記載した指定書を交付することとされています。 在留カードの記載事項については、出入国管理及び難民認定法第19条の4第1項において規定されており、就労制限の有無や資格外活動許可を受けている場合にはその旨が在留カードに記載されています。	
該当法令等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出入国管理及び難民認定法別表第一の五の表</li> <li>・出入国管理及び難民認定法施行規則第7条第2項、第20条第7項及び第44条第2項</li> <li>・出入国管理及び難民認定法第19条の4第1項</li> </ul>	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	制度の現状に記載のとおり、在留カードには就労制限の有無や資格外活動の要旨が記載されていますが、在留資格「特定活動」における指定書の内容については、在留カードの記載事項とはなっておらず、また、個々の外国人ごとに法務大臣が指定する活動内容も多岐に渡っており、特定活動の種類を明確化することは困難であることから、カード券面の制約により現時点において記載する予定はありません。	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資班関連

番号:16

所管省庁への検討要請日	令和4年11月18日	回答取りまとめ日	令和4年12月14日
-------------	------------	----------	------------

提案事項	技能実習申請手続書類の簡素化
具体的内容	技能実習申請の手続きに関して、2019年以降、数度にわたり必要書類の簡素化や押印書類の削減等が実施され、直近(2022年3月)では、在留資格認定証明書等のオンライン化も開始されており、実習生受入れ側の利便性も向上している。 そのような状況ではあるが、更なる効率化を図り外国人技能実習の促進を推進するため、提出書類の更なる簡素化と在留期間の更新時の作業軽減を検討していただきたい。
提案理由	(書類の簡素化) 現在、「技能実習計画 認定申請書」について各実習生1名毎に書類(14枚)を作成し提出している。その内、氏名が記載されている1枚の書類以外の13枚は同一にもかかわらず、受入企業において当該同一書類の印刷・製本(全体で12ページに及ぶ)に時間を費やしているのが現状である。 実習開始日及び、実習場所(事業所)が同一の場合は、個人別から一括申請に簡素化を希望する。それにより申請書作成の時間短縮が見込める。  (在留期間の更新) 現在、在留期間の更新は「技能実習1号」終了時、「同2号」実習中、「同3号」開始時の3回申請し更新している。在留資格「技能実習2号」(2年間)中の「在留期間の更新」が不要となれば、更新のための書類作成、準備等の作業が軽減されると考える。  上記2点の実現出来れば、官民双方において書類業務が効率化され、各社内での受入環境の整備やOTITが取り組む不適切事例の監査等、より重要な対応に時間を割くことが可能となると考える。
提案主体	一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会

	所管省庁	法務省厚生労働省
制度の現状	(書類の簡素化について) 技能実習計画の認定制は、平成29年11月に施行された技能実習法において、限られた実習期間の中で、技能実習生ごとに、段階的かつ計画的に技能等を確実に修得等させる観点から、新たに設けられたものであり、要望内容にある「技能実習計画認定申請書」、これには「技能実習計画」、「入国後講習実施予定表」及び「実習実施予定表」が含まれておりますが、これは技能実習法施行規則第4条第1項において正本一部及び副本一部を提出して行うこととされているものであり、技能実習生ごとに提出していただく必要があります。 申請書類の簡素化に関しては、出入国在留管理庁及び厚生労働省では、同時に2以上の申請をする場合や、過去の一定期間に同一の書類を提出している場合にあっては重複する書類の提出を不要とする、様式の統合や申請書類等の押印を原則として不要とするなどの取組を行っています。  (在留期間の更新について) また、「技能実習2号」における在留期間の更新については、「技能実習」の在留資格に係る活動を継続することや納税義務を履行していることなど、在留状況を確認する観点から、1年を超えない範囲において在留期間を決定することとされています。	
該当法令等	・外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律第8条 ・外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則第4条	
対応の分類	検討に着手	
対応の概要	(書類の簡素化について) 今後の取組として、御要望の技能実習計画の認定申請手続等について、令和7年末までにオンラインで実施できるようにするべく、利用者の利便性向上に向けた検討を行っています。  (書類の簡素化及び在留期間の更新について) 技能実習制度は技能実習法の附則において定められている見直しの時期を迎えているところ、制度の在り方の検討が今後行われることとなっており、そういった制度見直しの全体の議論の中においても総合的に検討を行ってまいります。	

区分(案)	◎
-------	---

規制改革ホットライン処理方針  
(令和4年12月13日から令和5年1月20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
テレワークのさらなる普及に向けた方策の検討	現行制度下で 対応可能	◎	1
災害発生など緊急時における「年次有給休暇の取得義務化」の適用除外	現行制度下で 対応可能	◎	2
年次有給休暇の取得義務の緩和	その他	◎	3
労働基準法令の制定・改正時における「公聴会」開催の廃止	その他	△	4
本社一括届出(36協定届)の要件緩和	検討に着手	◎	5
人材開発支援助成金の申請方法の簡素化・明確化	検討に着手	△	6
独立行政法人日本学生支援機構の奨学金を返還困難となった障害者への対応	現行制度下 で対応可能	△	7

(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

提案内容に関する所管省庁の回答

別添

人への投資班関連

番号:1

所管省庁への検討要請日	2年10月6日	回答取りまとめ日	5年1月20日
-------------	---------	----------	---------

提案事項	テレワークのさらなる普及に向けた方策の検討
具体的内容	<p>テレワークが増加し、今後より普及していくことが考えられるため、これに対応した柔軟な制度設計を検討してはどうか。</p> <p>第一に、テレワーク中の時間管理のより現実的な手法について、厚労省の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」のアップデートを行うなどして、政府が指針を提示すべきである。事業場外労働のみなし制の柔軟化も検討すべきである。</p> <p>第二に、テレワークの増加とさらなる普及の必要性に鑑み、今後労働時間を管理することがますます困難になっていくことや、労働者の自由な働き方を推進すべく、より根本的な解決策として、労働時間に縛られない新たな労働類型を設けるべきである。</p>
提案理由	<p>新型コロナウイルスへの対応により、テレワークが急激に浸透しており、今後より普及していくと考えられる。しかし、テレワークでは、厳格な時間管理を行うことが不可能であるが、現行の労働法制は厳格な時間管理の仕組みが前提となっている。また、時間管理の考えが緩和されている専門業務型裁量労働制や高度プロフェッショナル制度もの利用も進んでいない。他方、在宅での勤務の普及により、家事・育児・介護等との並行作業があり得ることから、労働時間を柔軟に設定したいというニーズが高まっている。</p> <p>そこで、第一に、テレワーク中の時間管理の手法について、政府による指針を提示頂きたい。多くの企業において、テレワーク中の時間管理方法に懸念を抱えており、各社ごとにバラバラの対応を行っていると考えられるため、厚労省の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」のアップデートを行うなどして、政府として指針を提示することが有効である。また、事業場外労働のみなし制も「業務が、起居寝食など私生活を営む自宅で行われること」「業務に用いる情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと」という要件を緩和して使い易くすることも考えられる。</p> <p>第二に、より根本的に、労働時間を前提とした労働法制を改革していくべきである。具体的には、使用者による労働者への安全配慮を引き続き行うことは前提としつつ、労働時間に縛られず、また賃金体系も労働時間に連動しない新たな働き方を広く認める制度を設けるべきである。</p>
提案主体	日本IT団体連盟

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>新型コロナウイルス感染症への対応として、新たに多くの方がテレワークを行うこととなったことに伴い、テレワーク時の労働時間管理の在り方などに課題が見えてきていることを受けて、使用者が適切な労務管理を行うとともに、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークを推進していく観点から、令和3年3月に「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を改定し、テレワークの労働時間管理の工夫について記載を追加し、テレワークにおけるみなし労働時間制について、その適用要件の明確化を行いました。</p> <p>ガイドラインにおいてもお示ししているとおり、テレワークにおいて、労働者が始業及び終業の時刻を決定することができる制度としてフレックスタイム制や、事業場外の労働時間を算定し難しい場合の制度としてみなし労働時間制度、また時間配分や仕事の進め方を労働者の裁量に委ねる制度として裁量労働制を活用いただくなど、テレワークであっても、実態に合わせて各種労働時間制度を活用いただくことが可能です。</p>	
該当法令等	<p>労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン                      テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン                      労働基準法第32条の3(フレックスタイム制)                      労働基準法第38条の2(事業場外みなし労働時間制)                      労働基準法第38条の3及び第38条の4(裁量労働制)</p>	
対応の分類	現行制度下で対応可能	
対応の概要	制度の現状欄に記載のとおりですので、引き続きガイドラインの周知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

人への投資班関連

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5年1月20日
-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	災害発生など緊急時における「年次有給休暇の取得義務化」の適用除外
具体的内容	労働基準法第33条の適用拡大
提案理由	労働基準法第33条は、突発的な事故への対応を含め、事前に予測できない災害その他避けることのできない事由(サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応や大規模なコールへの対応)については、労働時間の延長の対象になる旨を規定しており、「時間外労働の上限規制」の下においても、本規定は適用されることになっている。 しかし、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に5日の休暇を取得させる必要がある「年次有給休暇の取得義務化」には本規定が適用されず、仮に最終月に緊急事態が発生し、5日のうちの1日でも取得ができずに違反となった場合には、罰則が科されてしまう恐れがある。 災害対応や新型コロナウイルスの感染防止に伴う対応等やむを得ない場合には、「年次有給休暇の取得義務化」についても本規定を適用すべきである。
提案主体	日本商工会議所

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>使用者は、その雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10日の年次有給休暇を与えなければならないこととしております。</p> <p>また、2019年4月から、全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者(管理監督者を含む)に対して、年次有給休暇の日数のうち年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ています。</p>	
該当法令等	労基法第39条	
対応の分類	現行制度下で対応可能	
対応の概要	<p>年次有給休暇は、労働者の心身の疲労の回復や、ゆとりのある生活の実現に資する観点から設けられている制度であり、その取得促進の観点から、使用者が年5日の年次有給休暇を時季指定することを義務づけているものですが、労働者に付与される年10日の年次有給休暇が取得されるよう、計画的に取得を進めていただきたいと思います。</p> <p>計画的な取得を進めていただくためには、例えば、基準日にその年の年次有給休暇取得計画表を作成して取得時季の調整を円滑化したり、基準日から一定期間が経過したタイミング(半年後など)で年次有給休暇の請求・取得日数が5日未満となっている労働者に対して使用者から時季指定を行っていただいたり、または計画的付与制度(計画年休)を活用いただき、就業規則による規定と労使協定の締結により閑散期等に計画的付与日を設けていただく方法も有効ですので、取得を進めていただくための方法について、引き続き周知に努めてまいります。</p> <p>なお、一般的には、御質問のような場合には、大規模災害等の発生という事情に照らして柔軟に対応することになるものと考えているところです。</p>	

区分(案)	◎
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資班関連

番号:3

所管省庁への検討要請日	令和4年11月18日	回答取りまとめ日	令和5年1月20日
-------------	------------	----------	-----------

提案事項	年次有給休暇の取得義務の緩和
具体的内容	右記のような休業から復帰する労働者については、基準日から1年間における勤務可能日数に応じて按分した日数での年次有給休暇の取得で足りることとすべきである。また、基準日から1年間の途中において突然休業を開始する労働者や退職する労働者については、5日間の年休を取得させられない場合も法違反とならないことを明確化すべきである。
提案理由	<p>年次有給休暇(年休)は原則として業務上の傷病や産前産後、育児・介護休業中にも付与する必要がある。しかし、こうした休業等の実績に関わらず、基準日から1年間において5日間取得させることが使用者の義務とされている。</p> <p>厚生労働省は、「この義務の目的は年休取得を確実に進めるために設けられたものであり、趣旨に鑑みれば長期休暇からの復帰後等においても他の労働者と同様に年5日の取得をする必要がある」としているが、年休の立法目的は心身の疲労を回復しゆとりある生活を保障することであり、年休取得促進を図るうえでも大前提になる。一方で、例えば休業した労働者が事業年度の終了間際に復帰した後、年度内に5日間の年休を取得することは、実質的な労働日に占める休暇日の割合が過大となり、年休の立法目的にはそぐわない。</p> <p>また、急な休業者や退職者については、発生時期を事前に予期できず、休業開始・退職前に5日間の年休を取得させることが困難な場合がある。特に計画的付与制度を活用する企業においては、一斉付与時期の前に休業・退職する社員の年休の取得への対応が難しい。例えば、退職日の2週間前に退職を申し出た社員に対して時季指定して5日間の年休を取得させることは、年休の趣旨に反するだけでなく、必要な引継ぎの阻害要因や過大な管理負荷要因となる。</p> <p>なお、2021年度の「規制改革・行政改革ホットライン」回答において、厚生労働省は、「使用者にとって義務の履行が不可能な場合には、法違反を問うものではない」旨回答しているが、ここでは勤務可能日数が5日未満で物理的に取得不可能といった極端なケースが想定されており、実態に即した回答になっていない。また、「監督指導においても、法違反が認められた場合には、事案に応じ、原則としてその是正に向けて丁寧に指導し、改善を図っていただくこととしています。」との回答についても、そもそも急な退職等の例外的ケースでも法違反になってしまうこと自体を問題視した要望に対して回答になっていないことから、回答の再検討を求める。</p>
提案主体	一般社団法人日本経済団体連合会

	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日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年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付けられました。	
該当法令等	労働基準法第39条第7項	
対応の分類	その他	
対応の概要	<p>使用者の年5日の年次有給休暇の時季指定義務は、年次有給休暇の取得が確実に進むよう設けられたものであり、この趣旨に鑑みれば、長期休暇から復帰した場合等であっても、年次有給休暇の権利が生じているのであれば、他の労働者と同様に年5日の年次有給休暇は取得されるようにすべきであることから、当該者についても年5日の年次有給休暇の取得をさせることを求めるものです。</p> <p>ご指摘のとおり、『改正労働基準法に関するQ&amp;A』において、使用者にとっての義務の履行が不可能な場合については、法違反を問うものではない旨については既にお示ししており、ご指摘の「突然休業を開始する労働者や退職する労働者」であっても、同様に取り扱うこととなります。</p>	

区分(案)	◎
-------	---



提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資班関連

番号:4

所管省庁への検討要請日	令和4年11月18日	回答取りまとめ日	令和5年1月20日
-------------	------------	----------	-----------

提案事項	労働基準法令の制定・改正時における「公聴会」開催の廃止
具体的内容	労働基準法第113条に基づく公聴会の開催を廃止すべきである。
提案理由	労働基準法第113条は、「この法律に基いて発する命令は、その草案について、公聴会で労働者を代表する者、使用者を代表する者および公益を代表する者の意見を聴いて、これを制定する」と規定している。本規定に基づき、同法施行令や同法施行規則の制定・改正にあたっては、公労使から意見聴取を行う公聴会を経なければならない。 しかしながら、労働基準法および同法に基づく命令の制定・改正にあたっては、公労使が参画する労働政策審議会労働条件分科会で審議が行われている。また、行政手続法第39条第1項により、命令等を定める際には当該命令の案を公示して広く一般の意見を求める「意見公募手続(パブリック・コメント制度)」も存在する。こうした状況下において、公聴会を開催する実質的な意義は失われており、労働安全衛生法や労働者災害補償保険法等、労働基準法以外の労働基準関係法令に類似の規定はみられない。
提案主体	一般社団法人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(昭和22年法律第49号)第113条に基づく命令を定めるに当たっては、労、使及び公益を代表する者の意見を聴いて行うこととし、その制定手続を民主的なものにするために設けられた規定です。	
該当法令等	労働基準法第113条	
対応の分類	その他	
対応の概要	労働基準法は、憲法第27条第2項の勤労条件に関する基準を定める法律であり、憲法第25条第1項の国民の生存権保障とその趣旨を同じくするものであることから、その他の労働関係法令に比して、法に基づく命令を制定するに当たっては、公聴会による世論聴取の手続をとる必要があるとしたものであり、公聴会の廃止については慎重な検討が必要と考えています。	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資班関連

番号:5

所管省庁への検討要請日	令和4年11月18日	回答取りまとめ日	令和5年1月20日
-------------	------------	----------	-----------

提案事項	本社一括届出(36協定届)の要件緩和
具体的内容	36協定届の本社一括届出について、事業場毎に協定項目が異なる場合にも活用できるよう、要件を緩和すべきである。 規制改革実施計画(2022年6月閣議決定)では、「厚生労働省は、労働基準法上の労使協定等に関わる届出等の手続について、労使慣行の変化や社会保険手続を含めた政府全体の電子申請の状況も注視しつつ、『本社一括届出』の対象手続の拡大等、より企業の利便性を高める方策を検討し、必要な措置を講ずる」(令和4年度検討開始)とされた。本社一括届出の対象手続の拡大に限らず、既存の対象手続の要件緩和も視野に入れ、早期に検討を開始するよう求める。
提案理由	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である。 他方、労働基準法第36条第1項に基づく「時間外労働・休日労働に関する協定届」(36協定届)については、企業における届出事務の簡素化を図る観点から、本社を管轄する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」が可能となっている。 しかしながら、本社一括届出を利用するには、「事業の種類」「事業の名称」「事業の所在地(電話番号)」「労働者数」「労働組合の名称又は過半数代表者職名・氏名」「過半数代表者の選出方法」以外の項目が各事業場で同一でなければならない。具体的には、「業務の種類」や「時間外労働をさせる必要のある具体的事由」「休日労働をさせる必要のある具体的事由」等が各事業場で異なる場合、本社一括届出の要件を充足しない。このため、事業場毎に異なる機能・役割を持たせた上で、最適な働き方を模索する企業にとっては、依然として行政手続の届出負担を軽減できない状況にある。
提案主体	一般社団法人日本経済団体連合会

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	時間外・休日労働を行わせるためには、使用者は労務管理の単位である事業場ごとに、時間外・休日労働に関する協定(36協定)を締結し、事業場を管轄する労働基準監督署に届け出る必要があります。ただし、「事業の種類」、「事業の名称」、「事業の所在地」、「労働者数」、「労働組合の名称又は過半数代表者職名・氏名(電子申請のみ)」、「過半数代表者の選出方法(電子申請のみ)」以外の協定事項が本社と各事業場で同一の場合は、本社を管轄している労働基準監督署(本社管轄署)に一括して届け出ることができます。	
該当法令等	労働基準法第36条第1項 労働基準法施行規則第16条第1項	
対応の分類	検討に着手	
対応の概要	「業務の種類」や「時間外労働をさせる必要のある具体的事由」「休日労働をさせる必要のある具体的事由」等の届出の内容が各事業場で異なる場合でも、本社から一括して届出を可能とし、これを、本社管轄署から各事業場を管轄する労働基準監督署に送付(送信)するなどにより処理することが可能となるような方策について、システム改修を視野に速やかに検討を進めていきます。	

区分(案)	◎
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資班関連

番号:6

所管省庁への検討要請日	令和4年11月18日	回答取りまとめ日	令和5年1月20日
-------------	------------	----------	-----------

提案事項	人材開発支援助成金の申請方法の簡素化・明確化
具体的内容	同一研修内容であれば講師が異なる場合でも1単位での申請を可能とすることや、実施状況報告書において、複数受講者が同一報告書に記載できる様式への変更等の手続きの簡素化を求める。
提案理由	企業が雇用する労働者に、職務に関連した専門的な知識および技能を習得させるために一定時間以上の訓練を実施する場合、申請により助成金を受給することができるが、以下のように、申請のための業務負荷が重く、非効率である。 【具体例】
提案主体	一般社団法人日本経済団体連合会

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>(具体例1について) 訓練計画の提出にあたっては、訓練内容が同一であっても、講師が異なり、別の訓練となる場合は、計画を分けて提出していただく必要があります。</p> <p>(具体例2について) 審査にあたっては、日々の訓練が、所定労働時間内に実施されているかや、実施された訓練の内容が助成対象となっているかについてを確認を行っているため、詳細な受講記録の提出を求めています。なお、受講記録については、支給可否を判断するにあたり重要な書類であるため、事業主が架空の訓練実績を記載する等による不正受給を防止する趣旨で、受講者本人の自署を求めているところです。</p> <p>なお、本助成金の申請手続等の簡素化に関しては、事業内職業能力開発計画や定額制訓練における対象者一覧の記載事項の簡略化などの取組を行っているところです。</p>	
該当法令等	<p>人材開発支援助成金 支給要領</p> <p>一般訓練コース(0500計画届の提出、0600計画届の確認、0700支給申請書の提出、0800支給要件の確認)</p> <p>特定訓練コース(0500計画届の提出、0600計画届の確認、0700支給申請書の提出、0800支給要件の確認)</p> <p>教育訓練休暇等付与コース(0500計画届の提出、0600計画届の確認、0700支給申請書の提出、0800支給要件の確認)</p> <p>特別育成訓練コース(0300受給資格認定、0600支給申請、0700支給決定)</p> <p>人への投資促進コース</p> <p>定額制訓練(0603計画届の提出、0604計画届の確認、0605支給申請、0606支給要件の確認)</p> <p>自発的職業能力開発訓練(0703計画届の提出、0704計画届の確認、0705支給申請、0706支給要件の確認)</p> <p>高度デジタル人材等訓練(0803計画届の提出、0804計画届の確認、0805支給申請、0806支給要件の確認)</p> <p>情報技術分野認定実習併用職業訓練(0903計画届の提出、0904計画届の確認、0905支給申請、0906支給要件の確認)</p> <p>事業展開等リスクリング支援コース(0500計画届の提出、0600計画届の確認、0700支給申請書の提出、0800支給要件の確認)</p>	
対応の分類	検討に着手	
対応の概要	<p>(具体例1について) 訓練ごとに要件を満たしていることを確認するため、現行制度のとおりの手続となっております。ご提案の内容については手続簡素化等の観点も踏まえ、具体的な対応内容について対応可能かも含めて検討してまいります。</p> <p>(具体例2について) 本助成金は、労働者一人あたりの賃金及び訓練経費に対して助成しており、労働者一人あたりの訓練実施の実態を把握する必要があるため、現行制度のとおりの手続となっております。ご提案の内容については手続簡素化等の観点も踏まえ、具体的な対応内容について対応可能かも含めて検討してまいります。</p>	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資班関連

番号:7

所管省庁への検討要請日	令和4年12月15日	回答取りまとめ日	令和5年1月20日
-------------	------------	----------	-----------

提案事項	独立行政法人日本学生支援機構の奨学金を返還困難となった障害者への対応
具体的内容	返還が難しいときに申請できる返還猶予願には主治医から「就労困難」と記載された診断書をもらい添えなくてはならない。しかし就労継続支援B型事業所への通所であっても、就労意欲があるとみなせる障害者に対しては就労困難と診断することに抵抗がある医師は少なくない。また返還の免除制度も存在はするが、死亡もしくは寝たきりとなり医学的に日常生活が困難と認められることが条件となるためハードルが高い。 現在の障害者への公的給付は減少するばかりで、雇用も短時間かつ低賃金の軽作業がほとんどで、奨学金の返還ができるような経済的余裕は皆無だ。関係する省庁は障害者と経済活動について真剣に考えてほしい。
提案理由	学生支援機構の奨学金に関する各種規定は次の通り <a href="https://www.jasso.go.jp/about/disclosure/kitei/index.html#02">https://www.jasso.go.jp/about/disclosure/kitei/index.html#02</a> 厚労省が全国の就労継続支援B型事業所の工賃(賃金)調査結果では全国平均でも8万円前後であり、これのみの年収では自立どころか成人でも親族に依存しない限り生活が不可能なことが明らかだ。 <a href="https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000860080.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000860080.pdf</a> 規制改革回答44「高等教育課程を修了した障害者に対する適切な就業環境の整備」で厚労省は一人一人の特性に合わせた就労環境づくりをしていくとしているが、考え方の根底にあるのは上記のB型事業所の平均賃金であることは否めず、日本の障害者雇用の大多数は低賃金かつ責任を問われないような単純作業の仕事内容ばかりである。
提案主体	個人

	所管省庁	文部科学省
制度の現状	独立行政法人日本学生支援機構(以下機構)の奨学金制度において、傷病によって返還が困難となり猶予を申請する場合には、就労が困難である旨等の記載がある医師の診断書が必要となっています。 なお、返還期限猶予制度は経済困難事由による申請も可能となっており、こちらの申請の場合、課税証明書等を提出いただく必要がありますが、診断書は不要です。 また、機構の奨学金返還支援制度には、返還期限猶予制度の他、減額返還制度もあり、経済困難により当初の割賦金額での返還が難しい場合には当初の割賦金額を2分の1又は3分の1に減額し、返還を続ける制度もあります。こちらの申請の場合も、課税証明書等を提出いただきますが、診断書の提出は不要です。	
該当法令等	0	
対応の分類	現行制度下で対応可能	
対応の概要	制度の現状欄に記載のとおりです。	

区分(案)	△
-------	---

規制改革ホットライン処理方針  
(令和5年1月21日から令和5年2月16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
雇用保険の事業所非該当申請認可の弾力的運用	対応	◎	1
定年延長等に伴う確定給付企業年金の規約変更の取扱い	検討に着手	△	2
時間と切り離れた働き方・副業を可能とすることによる労働生産性の向上	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

提案内容に関する所管省庁の回答

別添

人への投資班関連

番号:1

所管省庁への検討要請日	令和4年11月18日	回答取りまとめ日	令和5年2月16日
-------------	------------	----------	-----------

提案事項	雇用保険の事業所非該当申請認可の弾力的運用
具体的内容	電子申請を前提に、企業が雇用保険業務を本社等で集中システム処理を行う場合には、1社1事業所での事務処理を可能とすべきである。
提案理由	労働保険の被保険者に関する事務手続きは、各事業所に担当者を配置して、それぞれの事業所単位で所轄ハローワークとの間で行うことが原則である。 事業所規模が小さく、担当者を配置できない等の事情がある場合は、「雇用保険事業所非該当承認申請」を提出・承認を受けることで、本社および支社等が一括して処理を行うことができるとされている。 しかし、上記承認申請は、各事業所の従業員規模が大きいことを主な理由として受理されない場合があり、企業の集中的な処理の阻害要因になっている。  (要望実現により)官民一体となった事務効率化の一層の進展が実現する。
提案主体	一般社団法人日本経済団体連合会

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<ul style="list-style-type: none"> <li>雇用保険制度においては、就労実態や離職理由など、的確に給付等を行う上で必要な事項を迅速かつ正確に確認するため、労務管理等を行う事業所単位で適用し、被保険者に関する届出事務等を適用事業所単位で処理するよう定めている。</li> <li>事業所非該当の取扱いを希望する事業主は、申請書を提出。申請を受けた公共職業安定所において、事業所に該当するか否かを決定。非該当承認を受けた事業所の雇用保険事務は、主たる事業所において一括して処理することとなる。</li> <li>なお、現行でも、個々の事業所が実際の申請事務を行うことは求められておらず、例えば、本社において各事業所の書類を作成し、事業主自らの名をもって、それぞれの管轄安定所に提出することも可能。</li> </ul>	
該当法令等	雇用保険法施行規則第3条 雇用保険に関する業務取扱要領(令和4年10月1日以降)22051-22060 2 事業所非該当の取扱い	
対応の分類	対応	
対応の概要	<p>規制改革推進に関する中間答申(令和4年12月22日規制改革推進会議決定)において、当面の規制改革の実施事項として以下のとおり、記載されたところ。</p> <p>&lt;規制改革推進に関する中間答申(令和4年12月22日規制改革推進会議決定)(抜粋)&gt; 【b:令和4年度検討開始、結論を得次第速やかに措置】 b 厚生労働省は、雇用保険事務手続きについて、企業が本社等で集中的な処理を行う場合に、公共職業安定所への提出についてより効率的な処理が行えるよう、速やかに検討を行い、必要な措置を講ずる。</p>	

区分(案)	◎
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資班関連

番号:2

所管省庁への検討要請日	令和4年12月15日	回答取りまとめ日	令和5年2月16日
-------------	------------	----------	-----------

提案事項	定年延長等に伴う確定給付企業年金の規約変更の取扱い
具体的内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定年延長等に伴う確定給付企業年金の受給開始時期の変更を内容とする規約変更において、受給権保護の観点踏まえた一定の要件を満たす場合において、規約変更時の同意手続きの簡素化を可能とする。</li> <li>・具体的には、給付額が下がらない等の場合において、不同意申出方式による減額同意等を可能とするよう、規約変更の申請書類を柔軟化する。</li> </ul>
提案理由	確定給付企業年金の規約において、定年を延長する場合、多くのケースにおいて給付の減額に該当することから、労働組合や加入者等の煩雑な同意手続きが必要となるが、高齢期の雇用の拡大を推進する面からも、簡素な同意手続きとすることが考えられる。
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	<p>確定給付企業年金制度では、実施事業所の労働協約等の見直しや経営悪化などを理由に規約変更を行う場合に、給付の額を減額することが可能です。ただし、給付の額を減額する規約変更を行う場合には、減額の対象者からの3分の2以上の同意を取得する必要があります。</p> <p>また、加入者の給付の額を減額する場合には、加入者の3分の1以上で組織される労働組合があるときその組合同意が必要となり、受給権者の給付の額を減額する場合には、減額前の規約に基づく最低積立基準額を一時金として支払う措置を設ける必要があります。</p> <p>減額の判断は、加入者や受給権者の給付の現在価値と最低積立基準額が規約変更前後で減少する場合等が挙げられます。</p>	
該当法令等	確定給付企業年金法施行規則第5条、第6条、平成14年3月29日年発第0329008号「確定給付企業年金制度につ	
対応の分類	検討に着手	
対応の概要	定年延長等に伴う規約の変更手続きについては、社会保障審議会企業年金・個人年金部会において様々な意見が示されていることも踏まえ、引き続き検討します。	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資班関連

番号:3

	所管省庁への検討要請日	令和5年1月24日	回答取りまとめ日	令和5年2月16日
提案事項	時間と切り離れた働き方・副業を可能とすることによる労働生産性の向上			
具体的内容	<p>副業・兼業制度につき、副業・兼業先に雇用されるか業務委託等であるかによって労働時間管理・賃金の支払い等に著しい相違が生じないよう、両者のイコールフットイングを要望する。</p> <p>具体的には、例えば、副業・兼業先に雇用される場合であっても、労働者からの特別な申出がある場合等には、副業・兼業先との労働時間の合算義務を免除したり割増賃金の支払いからのオプトアウトを可能とする等、柔軟な制度の選択を可能とすべきである。</p>			
提案理由	<p>企業が副業・兼業を望む者を雇用する場合には使用者として労働時間の管理や割増賃金の支払い等の義務が発生する一方で、業務委託等の形式をとればそれらの義務が発生せず、企業は後者を選択するという制度的バイアスが発生。その結果、労働者は副業・兼業先において不安定な立場に置かれがちであり、企業も当該労働者の中長期的コミットメント確保が困難となっている。</p> <p>現行の労働法制は、副業・兼業のように複数の事業場に雇用される場合を必ずしも前提としておらず、新たな制度的類型の創設も含めた検討を行うべき。具体的には、副業・兼業元及び副業・兼業先の企業がそれぞれ独立して労働管理等を行う仕組みを導入すべきである。例えば、労働者から特別な申出がある場合等には、労働時間の合算義務を免除したり割増賃金の支払いからのオプトアウトを可能とする仕組みを導入する等、柔軟な制度の選択を可能とすることが適当。</p> <p>これらの改革による上述の制度的バイアスの解消等により、副業・兼業を行う労働者が余すところなくポテンシャルを発揮することが可能となり、労働市場全体の生産性向上、我が国の潜在成長率の押上げにつなげることが可能となるものと考えられる。</p>			
提案主体	一般社団法人 日本IT団体連盟			

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	労働基準法第38条第1項では「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」と規定されており、「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合をも含む(労働基準局長通達(昭和23年5月14日付け基発第769号))とされています。また、使用者はそれぞれの事業場での所定労働時間・所定外労働時間を通算した労働時間を把握し、その労働時間について、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分のうち、自ら労働させた時間について、時間外労働の割増賃金(労働基準法第37条第1項)を支払う必要がある(労働基準局長通達(令和2年9月1日付基発0901第3号))とされています。	
該当法令等	労働基準法第38条第1項	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	<p>労働者の副業・兼業時における労働時間の通算については、これまで、副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会(平成30年7月から令和元年8月)、労働政策審議会(令和元年9月から令和2年8月)において議論され、成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ・令和2年度革新的事業活動に関する実行計画(令和2年7月17日閣議決定)も踏まえて、令和2年9月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(平成30年1月策定)を改定し、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働時間の通算が必要となる場合、労働時間を通算して適用される規定の明確化</li> <li>・所定外労働時間の通算の方法(原則的な労働時間の管理方法)の明確化</li> <li>・「管理モデル」による労働時間管理の方法(簡便な労働時間の管理方法)の明確化</li> </ul> <p>等を行ったところである。</p> <p>厚生労働省においては、使用者も労働者も安心して副業・兼業に取り組めるよう、労働時間の通算の考え方等については、引き続き、ガイドライン等の周知を行うとともに、「規制改革推進に関する中間答申」(令和4年12月22日)を踏まえ、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ガイドラインにおける労働時間の通算等について、使用者が実際に労働時間管理を行うに当たって具体的に想定されるケースにどのように対応すればよいのかわかりやすくなるよう、随時必要な措置を講ずること</li> <li>・企業における副業・兼業の取組事例の収集、周知を行うこと</li> </ul> <p>により、副業・兼業がより行いやすくなるよう環境づくりを進めてまいりたい。</p>	

区分(案)	◎
-------	---