

規制改革ホットライン処理方針
(令和5年3月15日から令和5年4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
出勤日数の変動に伴う通勤費を考慮した標準報酬月額 of 随時改定の対象拡大	対応不可	△	1
障害者雇用の法定雇用率算定対象に難病患者を加えて、重度障害者同様ダブルカウントの対象とする	検討を予定	△	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4月14日
-------------	------------	----------	-----------

提案事項	出勤日数の変動に伴う通勤費を考慮した標準報酬月額の変動改定の対象拡大
具体的内容	通勤費を実費払いで対応し、出勤日数が大幅に変動したため、標準報酬月額の差が2等級以上生じた場合であつても、固定的な賃金の変動に含まれると解釈し、随時改定の対象に加えるべきである。
提案理由	<p>現行の標準報酬月額の制度は、通勤手当の単価等の変更、標準報酬月額の差が2等級以上生じる等の要件を満たす場合、随時改定の対象としている。</p> <p>しかし、通勤費が実費払いで、労務の提供地が企業とされている場合、勤務日数の変更により標準報酬月額の差が2等級以上生じたとしても、固定的賃金の変動とみなさないため、随時改定の対象とはならない。</p> <p>このため、全国どこからでも働けるようにするなど、従業員の多様な働き方を尊重する企業において、従業員の出勤日数の大幅な変動を実費払いの通勤費で対応する場合、通勤費の増減を標準報酬月額に適切に反映できない状況となっている。働き方の実態と乖離した標準報酬月額をもとに、従業員や企業が年間を通じて社会保険料を支払うことになるのは合理性に欠ける。</p> <p>(要望実現により)実際の出勤日数の状況を反映した標準報酬月額の算定が可能となる。「経済財政運営と改革の基本方針2022」(2022年6月閣議決定)で「多様な働き方の促進」が掲げられる中、従業員が様々な働き方を選択しやすくすることで、企業において多様な人材が活躍できる環境を実現することが期待される。</p> <p>なお、2017年4月20日の規制改革推進会議第14回投資等ワーキング・グループで、標準報酬月額に関する議論が行われた頃と比較して、人事業務のデジタル化がより一層進んでいる。将来的な課題として、報酬額の変化を的確に反映し、従業員と企業の納得感を高めるために、月毎の報酬額に応じて社会保険料を毎月算出する仕組みの検討が必要である。</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>現行制度においては、報酬月額において二等級以上の変動があり、かつ、その変動が固定的賃金の上昇または下降によって生じたものである場合に、定時決定の時期以外において、標準報酬月額を改定することができることとされています(随時改定)。</p> <p>当該労働日における労働契約上の労務の提供地が事業所とされている場合であつて、自宅から当該事業所に出社するために要した費用を事業主が負担する場合、当該費用は、原則として通勤手当として「報酬等」に含まれますが、御指摘の場合において、その額に変動があつたときは、固定的賃金に関する変動とは認められず、随時改定の対象外とされています。</p> <p>なお、当該労働日における労働契約上の労務提供地が自宅とされており、業務命令により事業所等に一時的に出社し、その移動にかかる実費を事業主が負担する場合、当該費用は原則として実費弁償と認められ、「報酬等」には含まれません。</p> <p>また、在宅勤務・テレワークの導入に伴い、支給されていた通勤手当が支払われなくなる、支給方法が月額から日額単位に変更される等の固定的賃金に関する変動があつた場合には、随時改定の対象となります。</p>	
該当法令等	健康保険法(大正11年法律第70号)第43条第1項 昭和36年1月26日保発第4号厚生省保険局長通知	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	随時改定については、保険事務の効率化及び簡素化の観点から、固定的賃金の変動等を要件としているところですが、標準報酬月額の適切な設定については、今後も必要に応じて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:2

所管省庁への検討要請日	令和5年3月14日	回答取りまとめ日	令和5年4月14日
-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	障害者雇用の法定雇用率算定対象に難病患者を加えて、重度障害者同様ダブルカウントの対象とする
具体的内容	難病患者の就職は病気のメカニズムが明らかでないため予後が展望できないのもあり、障害者手帳を持っていたとしても採用側からは敬遠される。また自身の症状にかかわらず、難病に対する社会の認知度の低さから就業含む日常生活・社会活動には重度障害者並みに支障をきたしており、手厚い支援が必要だ。こうしたことから法定雇用率の算定対象に難病患者を加える際は、重度障害者と同様の扱いとしていただきたい。
提案理由	<p>法定雇用率に難病患者を加えるかどうかについては厚労省の会議にて議論されており、昨年意見書が厚労大臣に提出された。 https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000952801.pdf 意見書内にて難病と日常の倦怠感の因果に一律性がないため、今後継続しての議論が必要とされた。しかしこれは医学的な見地からの意見であり、実際の採用現場では「私は難病患者」と自ら明らかにしてきた志望者は不採用となっている。また予後が不明なことから合理的配慮に必要なコストの算定ができず予算化ができないことも敬遠されている一因だ。これまで特定医療費受給者証をもたない公費助成外の難病患者はそれを証明できる公的書類が無かったが、令和5年度以降に「登録者証」の発行が厚労省内にて検討されている。 https://www.mhlw.go.jp/content/10905000/000968965.pdf この登録者証を障害者手帳の代替として活用することで法定雇用率のカウントが可能となるはずだ。</p> <p>これには厚労省本省内部の問題もある。難病は医療政策として健康局主管の疾患研究に重きを置かれている。しかし障害者の就労は福祉政策に位置づけられるため、社会・援護局や職業安定局が窓口だ。これに限らず福祉的就労関連は労働局とハローワークが関係機関と連携して行っていると厚労省は説明しているが、規制改革推進会議でも議論となったように失業認定や雇用保険手続がオンライン化されず対面・紙提出となっているためハロワは慢性的に混雑しており、ハロワ職員はそれだけで手一杯で他の業務を行える余裕がない。</p>
提案主体	個人

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>難病患者の雇用率制度における取扱いについては、難病患者等の団体を含む関係団体にもヒアリングを行い、令和4年6月に、労働政策審議会障害者雇用分科会においてとりまとめられた意見書において、疾病ごとの個別性や治療の状況による個人差などを踏まえることなく、一律に就労困難性があると認めることは難しいため、これに関わる調査・研究等を進め、その結果等も参考に、その取扱いを引き続き検討することが適当とされたところだ。</p> <p>これを踏まえ、まずは、難病患者の就労困難性や、企業側の支援ノウハウ等の直近の実態を把握するため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(JEED)において、調査・研究を進めています。</p> <p>また、厚生労働省としては、難病患者に対して、ハローワークの難病患者就職サポーターの活用や難病相談支援センターと連携した就労支援など、難病患者の個人の状況等に応じたきめ細かな支援が行えるよう、支援体制の強化を図っていくこととしています。</p>	
該当法令等	障害者の雇用の促進等に関する法律第43条第1項	
対応の分類	検討を予定	
対応の概要	「制度の現状」に記載した、JEEDにおける調査・研究は複数年度にわたり実施するものであり、この研究結果も踏まえ、労働政策審議会障害者雇用分科会において、引き続き検討してまいります。	

区分(案)	△
-------	---

規制改革ホットライン処理方針
(令和5年5月18日から令和5年6月22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
行政書士会の強制加入の廃止、社内行政書士の許可	・行政書士団体への強制加入の廃止 →対応不可 ・行政書士の一般企業内での業務許可 →現行制度下で対応可能	△	1
在宅勤務手当の「割増賃金の基礎となる賃金」除外項目への追加	検討に着手	◎	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
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

人への投資班関連

番号:1

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5年6月15日
-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	行政書士会の強制加入の廃止、社内行政書士の許可
具体的内容	<ul style="list-style-type: none"> 行政書士団体への強制加入の廃止 行政書士の一般企業内での業務許可
提案理由	<ul style="list-style-type: none"> 強制加入廃止 現在行政書士は日行連と都道府県行政書士会の2つに社属しなければ業務を行うことができない。そのために必要な初期登録費は約30万円。その後も月々の費用がかかる。ある都道府県会ではHP作成に1200万円使用したり、パワハラやモラハラなど、トラブルが頻発しているが行政書士の資格を人質に、自由な振る舞いを続け、品位がどんどん損なわれている。資格を人質に取られていて、それに対して抗議することができない状況。権力の形が歪んでいるように思う。せめて強制加入は日行連のみにすべき。 一般企業内での業務許可 行政書士会の規則により、社労士などのように一般企業の中で資格を活かして働くことが規則違反になる。行政書士として働くには独立をするしか方法がない。そのため、コンサルなどの一般企業が不正に顧客の許認可申請を行なっていることがよくある。それに対する企業への指導も薄く、行政窓口の注意喚起のチラシ1枚だけ。 企業内に、行政への申請ごとの専門家として勤務することができれば、資格手当など給与で還元されたり、社内での評価など行政書士資格自体の価値を向上させることができる。何より資格者が行うことで法律に則り、正しく行政への申請を行うことができる。企業側も行政側も申請にかかる手間と時間を短縮できる。 今の状況で、IT化が更に進むと、行政書士の国家資格としての価値がなくなってしまう。間違いなく衰退する資格になってしまう。ただでさえ食えない資格と揶揄されているので、なんとかしてほしい。
提案主体	商業登記ゲンロン

	所管省庁	総務省
制度の現状	<ul style="list-style-type: none"> 行政書士団体への強制加入の廃止 ○行政書士法(昭和26年法律第4号)第15条第1項において、行政書士は、都道府県の区域ごとに、会則を定めて、一箇の行政書士会を設立しなければならないと規定され、行政書士は、同法第16条の5第1項において、日本行政書士会連合会による行政書士名簿への登録を受けた時に、その事務所の所在地の属する都道府県の区域に設立されている行政書士会の会員となると規定されています。 ○一方、日本行政書士会連合会については、行政書士法第18条第1項において、全国の行政書士会は、会則を定めて、日本行政書士会連合会を設立しなければならないと規定されており、日本行政書士会連合会の構成者は、全国の行政書士会となっております。 行政書士の一般企業内での業務許可 ○行政書士法第19条第1項において、行政書士又は行政書士法人でない者は、業として、他人の依頼を受け報酬を得て、官公署に提出する書類その他権利義務又は事実証明に関する書類を作成することはできないと規定されております。 	
該当法令等	行政書士法第15条第1項、第16条の5第1項、第18条第1項、第18条の6及び第19条第1項	
対応の分類	行政書士団体への強制加入の廃止→対応不可・行政書士の一般企業内での業務許可→現行制度下で対応可能	
対応の概要	<ul style="list-style-type: none"> 行政書士団体への強制加入の廃止 ○制度の現状に記載のとおり、行政書士法上、行政書士は都道府県行政書士会の会員となるものであり、日本行政書士会連合会の会員となるものではないため、都道府県行政書士会と日本行政書士会連合会に重複して会員になるものではありません。これを日本行政書士会連合会の会員とすることは、都道府県行政書士会は会員の品位を保持し、その業務の改善進歩を図るため、会員の指導及び連絡に関する事務を行う目的で法律上設立が強制されている法人であり、行政書士がこれに入会し、その指導、助言、情報の提供を受けることがその業務を適正に遂行する上で不可欠であるため、適当ではないと考えます。 ○なお、都道府県行政書士会については、行政書士法第18条の6において、都道府県知事は行政書士会につき、必要があると認めるときは、報告を求め、又はその行う業務について勧告することができると規定されております。 行政書士の一般企業内での業務許可 ○行政書士法上、行政書士法人以外の法人その他の団体が、他人から依頼を受けて、当該団体の業務として行政書士の独占業務である書類作成を当該団体と雇用関係にある従業員等に行わせることについては、仮に、当該従業員等が行政書士であったとしても、非行政書士等である当該団体が行政書士の独占業務である書類作成を行うことを前提とする行為であると解されるため、行政書士法第19条第1項の規定に抵触するものと考えます。 ○なお、行政書士法人以外の法人その他の団体と雇用関係にある従業員等が、行政書士であった場合に、当該団体が当該従業員等と書類作成に係る契約を締結して、当該従業員等に書類作成を依頼することは、行政書士が書類作成を行う行為であると解されるため、御提案については、現行の制度でも対応できるものと考えます。 	

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4年11月18日	回答取りまとめ日	令和5年6月15日
-------------	------------	----------	-----------

提案事項	在宅勤務手当の「割増賃金の基礎となる賃金」除外項目への追加
具体的内容	実費弁償以外の在宅勤務手当についても「割増賃金の基礎となる賃金」から除外できるよう、行政解釈で明記すべきである。 例えば、家族手当や通勤手当と同様に日数に応じた支給ではなく、「1時間当たりの単価×在宅勤務時間」、「(光熱費の場合)1㎡当たりの単価×在宅勤務に使用した部屋の面積×在宅勤務時間(日数)」等の計算による支給が考えられる。単価の設定については、マイカーでの通勤において距離単価を会社が独自に設定している例を踏まえ、在宅勤務についても会社独自の単価設定が認められてしかるべきである。
提案理由	新型コロナウイルス感染症の流行を契機に在宅勤務が普及する中、在宅勤務に必要な備品の購入費や通信費、光熱費等を手当として補助する会社が増加している。 労働基準法は、事業経営のために必要な実費を弁償するものは賃金に当たらないとしていることから、在宅勤務手当を「実費弁償」する場合は同法上の賃金に該当せず、割増賃金の基礎となる賃金から除外できると解釈されている。しかし、国税庁の「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ(源泉所得税関係)」に例示された方法で実費を計算する場合、企業は個々の従業員の在宅日数の他、通信費・電気代、自宅の床面積、在宅勤務で使用した部屋の床面積を把握する必要がある。とりわけ、在宅勤務を行うすべての従業員から個人ごとに毎月変動する通信費・電気代を収集することは実務上困難である。 もとより在宅勤務手当は、家族手当や通勤手当等と同様に、労働とは直接関係のない個人的事情に基づいて支払われるものであり、在宅勤務により発生する光熱費は労働とは直接関係がない。このような同手当の性質を考えると、在宅勤務手当を「割増賃金の基礎となる賃金」に算入することは、他の手当との整合性を欠く。 また、在宅勤務手当が「割増賃金の基礎となる賃金」に算入されることで、社員間に不公平が生じる可能性もある。例えば、社内に在宅勤務が可能な社員と可能でない社員がいる場合、そのほかの条件をすべて同一と仮定すると、在宅勤務が可能な社員の方が「割増賃金の基礎となる賃金」が高くなり、両者間の公平性が保たれない。
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	割増賃金の基礎となる賃金から除外できる賃金は、労基法第37条第5項及び労基則第21条において限定的に列挙されていますが、これらは労働と直接的な関係が薄く個人的事情に基づいて支給されていること(家族手当、通勤手当等)や、主として計算技術上の困難があるために除外を認めているもの(臨時に支払われた賃金等)です。 労基法上の賃金とは、名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいい、光熱費や通信費といった事業経営のために必要な実費を弁償するものは賃金に当たらないことから、当然に割増賃金の基礎となる賃金にも該当しないものです。	
該当法令等	労働基準法第37条第5項、労働基準法施行規則第21条	
対応の分類	検討に着手	
対応の概要	在宅勤務をする労働者に使用者から支給される、いわゆる在宅勤務手当について、割増賃金の算定基礎から除外することができる場合を明確化するため、在宅勤務手当のうちどのようなものであれば、合理的・客観的に計算された実費を弁償するもの等として、割増賃金の算定基礎から除外することが可能であるかについて、令和5年度現在検討しており、結論を得次第、必要な措置を講じます。	

区分(案)	◎
-------	---

規制改革ホットライン処理方針
(令和5年6月23日から令和5年7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
フレックスタイム制の柔軟化	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7月12日
-------------	------------	----------	-----------

提案事項	フレックスタイム制の柔軟化
具体的内容	<p>従業員の多様な活躍と柔軟な働き方の両立を実現し、エンゲージメントを向上する観点から、フレックスタイム制の趣旨を損なわない範囲で、フレックスタイム制と1箇月単位の変形労働時間制とを併用を可能とすべきである。これにより、現行の労働基準法における労働時間規制の範囲において、働き方の多様化を進め、制度の趣旨を深度化させることが可能となる。</p> <p>一例として、前月までに当月の各日の適用労働時間制度を確定していること、月の労働日の過半でフレックスタイム制を適用することを条件として両制度の併用を可能とし、1箇月単位の変形労働時間制度が適用される日においては、始業・終業時刻を使用者が指定することを認めることが考えられる(時間外労働の清算にあたっては、各労働時間制における月間の労働時間を適用日数により按分)。</p>
提案理由	<p>労働基準法には、労働時間の弾力的な運用を可能とする観点から「変形労働時間制度」が設けられており、企業は実情に応じて「1箇月単位の変形労働時間制」「フレックスタイム制」等の制度を使い分けている。しかし、複数の変形労働時間制を同一労働者に同時に適用することは認められていない。</p> <p>例えば、1箇月単位の変形労働時間制が適用される現場フロント業務と、フレックスタイム制(清算期間1箇月)が適用される現場後方業務を同一月内に兼務した場合、全て1箇月単位の変形労働時間制が適用されることとなり、実際に兼務で従事する従業員からは、後方業務の際の(同僚と同様に)フレックスタイム制の適用を望む声が多く寄せられている。同時適用の禁止は、現に兼務している多くの従業員の柔軟な働き方を阻害するばかりか、兼務に関心を持つ従業員が手を挙げる際の障壁ともなっている。</p> <p>兼務による人材育成や活躍機会の拡大、オフピーク通勤や家事・育児等との両立を可能にする柔軟な働き方の提供は、企業にとって、従業員のエンゲージメントと生産性の向上に向けた喫緊の課題である。</p> <p>なお、2020年度の厚生労働省の「規制改革・行政改革ホットライン」回答では「通常労働時間制度の適用者であっても、始業時刻をその都度、事前に管理者の承認を得て変更することは可能」とされたが、フレックスタイム制と比較して過度な事務手続きが従業員にとって負担となり、場合によっては負担の重さが柔軟な働き方をする心理的ハードルになりうる。</p> <p>また、2021年度は、「週単位で労働時間を規制し、労働者を保護するという労働基準法の労働時間規制の趣旨と相容れませんか」との回答を得たが、週単位での労働時間規制は通常労働時間制度におけるものである。フレックスタイム制や変形労働時間制度は、1箇月等の労使で定めた単位期間における週平均の労働時間をもって規制されるもので、両制度を併用した場合も、それぞれに週平均(7日間平均)の労働時間を算出して規制することは可能であるため、「労働時間規制の趣旨と相容れない」という回答は当を得たものではない。エンゲージメント向上に資する柔軟な働き方の促進に向け、将来を見据えた回答を改めて要望する。</p>
提案主体	一般社団法人日本経済団体連合会

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>フレックスタイム制は、一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を選択して働くことにより、労働者が仕事と生活の調和を図りながら効率的に働くことを可能とする制度です。1箇月単位の変形労働時間制は、労使協定又は就業規則その他これに準ずるものにおいて、変形期間を1か月以内の期間とし、変形期間を平均し1週間当たりの労働時間が労働基準法第32条1項の法定労働時間を超えない範囲内において、また、変形期間における各日、隔週の所定労働時間を特定することを要件として採用できる制度です。</p>	
該当法令等	労働基準法第32条の2、第32条の3	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	<p>フレックスタイム制は、一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、始業及び終業の時刻の決定を労働者の自由に委ねることにより、労働者が仕事と生活の調和を図りながら効率的に働くことを可能とする制度です。一方で、変形労働時間制は、事業場の業務の繁閑に応じて使用者が労働時間を配分する制度です。このように、両制度は働く時間を決める主体が異なるため、ご提案のように、フレックスタイム制と1箇月単位の変形労働時間制の併用を可能とすることは困難です。</p>	

区分(案)	△
-------	---

規制改革ホットライン処理方針
(令和5年7月13日から令和5年8月24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
実質的な被用者である個人事業主への労務管理	その他	◎	1
時短勤務18歳まで	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
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

人への投資班関連

番号: 1

所管省庁への検討要請日	令和5年6月19日	回答取りまとめ日	令和5年8月24日
-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	実質的な被用者である個人事業主への労務管理
具体的内容	<p>外食チェーンや小売業、ネット通販などの企業は超過勤務手当等の労務管理にかかるコスト負担回避を目的に、社員との雇用契約を業務委託契約に変更し残業や休日出勤が発生しても社員の自己責任として処理することが多くなっている。これは最近のトピックではなく生命保険会社における保険外交員でも用いられている手法で半世紀程度の歴史がある。言い換えればそれだけの期間、制度について見直しが図られなかったことになる。契約内容から推定し被用者だと認められるような個人事業主に対しては、契約主に労務管理の義務が発生するのだと明確にしてもらいたい。</p>
提案理由	<p>これらの個人事業主には共通して売上額や配達数の厳しいノルマが課されており、その達成状況により業務委託契約の継続可否が決定されるためその達成目的に長時間の労働を恒常的に行う。そのため健康への影響が出るのは不可避で、毎月過労死ラインを超過することが当たり前となっている。しかし契約主(雇用主)となる企業には業務提携相手のトラブルであるため、労働安全衛生の確保義務が生じないどころか企業活動が滞ったことによる賠償請求を起こせる。</p> <p>保険外交員に関しては、会社の健康保険・厚生年金および雇用保険には加入し給料天引きだが、住民税は特別徴収されず自身で納付書で払わなくてはならない。また年末調整も行われないため確定申告を行わなくてはならず、個人的に税理士や会計事務所と契約を結ぶ保険外交員も少なくない。</p> <p>我が国における業務提携は本来の意味での業務提携とは程遠い内容のものが多く、長期的視点で見れば労働力の損失となっている。また長時間労働により家庭を空けることが多くなり、子供のヤングケアラー化など親からの養育を十分受けられない子供が今後も多く出ることが危惧される。</p>
提案主体	個人

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>労働基準法の「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいいます。</p> <p>これに該当するかどうかは、事業に「使用される者」であるか否か、その対償として「賃金」が支払われているか否かについて、形式的な契約の形にかかわらず、実態を勘案して総合的に判断しています。こうした判断の結果、労働者と認められる場合には、業務委託の形式になっていても、労働基準関係法令の適用があります。</p> <p>このような労働者性の判断基準については、令和3年3月に策定した、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」において明確化したところであり、引き続きこの周知を図ってまいります。</p>	
該当法令等	労働基準法第9条	
対応の分類	その他	
対応の概要	制度の現状欄に記載の通りです。	

区分(案)	◎
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資班関連

番号:2

所管省庁への検討要請日	令和5年7月18日	回答取りまとめ日	令和5年8月24日
-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	時短勤務18歳まで
具体的内容	男女雇用機会均等法が施行されましたが、欧米と比較すると女性が働くための環境が整っておりません。経験のある人が永く働くという選択肢は、企業や行政にとってメリットだと思います。 また、先行してトヨタが18歳まで育児期間取得を制度として組み込んだように、法制化すれば、一律に女性の雇用の機会が確保されます。 つきましては時短勤務18歳までの法制化を希望します。
提案理由	女性管理職の割合は欧州と比較して、著しく低くなっております。また、男女で賃金格差が広がっております。これは、育児でキャリアを積むことを諦め、仕事を辞めてしまう方が多いからだと推察しています。 女性が継続して安心して働けるようになれば、労働人口の問題も解決します。 実際のところ 小学校に通う子どもに対し、学童もありますが、フレックスがなくテレワークができない業種もあります。近くに祖父母がいない家庭もあります。 子供との時間を大切にしながら、働くことはいけないことなのでしょうか？育児期間取得に関する年齢がトヨタのように18歳までに引き上げない理由が分かりません。少子化対策にも繋がると考えています。
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歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる、所定労働時間の短縮措置(短時間勤務制度)を講じなければなりません。	
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第23条第1項	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	<p>女性正社員については、こどもが生まれてまもなくは休業、1歳以降は短時間勤務を希望する割合が高いものの、3歳以降は、残業をしない働き方や、柔軟な働き方(出社・退社時間やシフトの調整、テレワーク)を希望する割合が高くなっていきます。また、男性正社員についても、残業をしない働き方や柔軟な働き方を希望する割合がこどもがどの年齢でも約4~5割と高いです。</p> <p>こうしたことから、こどもを育てる労働者が、男女ともに希望に応じて仕事と育児を両立できることが重要であるので、こども未来戦略方針においても、</p> <p>「○ こどもが3歳になるまでの場合においては、現行の育児・介護休業法上、短時間勤務を措置することが事業主に義務付けられており、フレックスタイム制を含む出社・退社時刻の調整等が努力義務となっている。これらに加え、新たに、子育て期の有効な働き方の一つとして、テレワークも事業主の努力義務の対象に追加することを検討する。</p> <p>○ また、こどもが3歳以降小学校就学前までの場合においては、育児・介護休業法で、短時間勤務、テレワーク、フレックスタイム制を含む出社・退社時刻の調整、休暇など柔軟な働き方について、事業主が職場の労働者のニーズを把握しつつ複数の制度を選択して措置し、その中から労働者が選択できる制度(「親と子のための選べる働き方制度(仮称)」)の創設を検討する。さらに、現在はこどもが3歳になるまで請求することができる残業免除(所定外労働の制限)について、対象となるこどもの年齢の引き上げを検討する。」とされています。</p> <p>育児期を通じて多様な働き方を組み合わせることで、育児期の男女が共に希望に応じて仕事と育児の両立を可能とする仕組みについて、引き続き検討してまいります。</p>	

区分(案)	△
-------	---

規制改革ホットライン処理方針
(令和5年8月24日から令和5年9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
36協定における振替の考え方	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

人への投資班関連

番号: 1

所管省庁への検討要請日	令和5年2月16日	回答取りまとめ日	令和5年9月13日
-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	36協定における振替の考え方
具体的内容	現在の36協定については、1か月や1年単位の変形労働時間制において休日労働をする際、事前に他の週に休日を振り替えても当該労働日の労働時間は時間外労働時間に計上されるが、賃金の計算にあたって、振替休日により労働を免除している時間は、ノーワーク・ノーペイの原則に則り、賃金を支払わない。このため、より実態にそった総実労働時間管理による労働者の健康確保、メリハリある勤務を実現する観点からも、時間外時間管理については、賃金の計算と同様の考え方に基づき、休日労働を他の週に振り替える際には、週の労働時間数も変更し、時間外労働時間を計上させない等、36協定における限度時間の考え方について見直しをお願いしたい。
提案理由	働き方改革を推進していく上で、各企業では柔軟な働き方を目指して様々な取り組みを進めているところである。労働者の健康確保、ならびにメリハリある、柔軟な働き方の実現にあたっては、現行の労働基準法第36条に基づく時間外・休日労働時間管理について、より正確な実労働時間を反映すべきと考える。特に、労働者が休日(会社が定めた法定休日以外の休日)に労働した際、労働者の健康確保を目的として、各社においては就業規則に基づき、事前に他の週に振替日を指定し、振替休日を取得させる場合、週の労働時間も40時間から当該振替日の勤務時間を加えた時間に改め、週の労働時間が週40時間を超えても振替日の勤務時間を加えた時間を超えないまでは時間外労働時間を含めないようにすることで、より適切な労働時間管理および従業員の健康確保を実現できるものとする。
提案主体	民間企業

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	労働基準法では、1日及び1週単位での法定労働時間の規制、また原則週単位での休日付与を義務づけることで、労働者の健康確保につなげています。就業規則等の定めに基づいて、事前に休日を振り替えた場合には、当該休日は労働日となり、休日に労働をさせたことにはなりません。休日を振り替えたことにより、実際の週の労働時間が法定労働時間を超えるときは、その超えた時間については時間外労働にあたるため、これを時間外労働時間を含めないようにすることはできません。	
該当法令等	労働基準法第32条	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	「制度の現状」欄にも記載の通り、労働基準法では、1日及び1週単位での法定労働時間の規制、また原則週単位での休日付与を義務づけることで、労働者の健康確保につなげており、1週単位の法定労働時間を40時間以上のもので設定するような制度を認めることは困難です。就業規則等の定めに基づいて事前に他の週に法定の休日を振り替えている場合であっても、当該週に労働を行ったことは事実であり、振り替えたことにより当該週の労働時間が一週間の法定労働時間を超えている場合には、その超えた時間は時間外労働とされるべきであり、ご提案の内容に対応するのは困難です。	

区分(案)	△
-------	---

規制改革ホットライン処理方針
(令和5年9月14日から令和5年10月18日までの回答)

働き方・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
労災保険「中小事業主等の特別加入」制度の改正について	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

働き方・人への投資WG関連

番号:1

所管省庁への検討要請日	令和5年9月22日	回答取りまとめ日	令和5年10月18日
-------------	-----------	----------	------------

提案事項	労災保険「中小事業主等の特別加入」制度の改正について
具体的内容	<p>労働者災害補償保険法第33条(特別加入)第1号に 「厚生労働省令で定める数以下の労働者を使用する事業(厚生労働省令で定める事業を除く。第七号において「特定事業」という。)の事業主で徴収法第三十三条第三項の労働保険事務組合(以下「労働保険事務組合」という。)に同条第一項の労働保険事務の処理を委託するものである者(事業主が法人その他の団体であるときは、代表者)」と規定されています</p> <p>この規定を 「厚生労働省令で定める数以下の労働者を使用する事業(厚生労働省令で定める事業を除く。第七号において「特定事業」という。)の事業主(事業主が法人その他の団体であるときは、代表者)」と改正して頂きたい。</p>
提案理由	<p>現行規定では、中小企業に分類されるということのみで、自ら労働保険事務の処理を行うことができるにもかかわらず、事業主が労災保険に特別加入するには労働保険事務組合へ労働保険事務の処理を委託しなければならないことになっている。</p> <p>多くの中小企業の事業主は、労働者と同様な作業に従事し、労働災害の発生が危惧される状況にある。中小企業の事業主にとって労災保険に特別加入する必要性は高いものがある。</p> <p>しかしながら、中小企業といっても300人に近い労働者が働いている事業所から、一人二人の労働者が働いている零細事業所まである。管理部門を設け日常的に労働保険事務を行っている事業所から、事務処理を全面的に外部に委託している事業所まである。</p> <p>個別の事業所の労働保険事務処理状況を考慮することなく、全て労働保険事務組合に労働保険事務を委託しなければ労災保険への特別加入ができないという事は不合理と考えられる。</p> <p>労働保険事務組合に労働保険事務処理を委託する必要性のある事業所は委託をし、自ら労働保険事務処理を行うことができるものは、直接労働局長へ申請できるようにして頂きたい。</p> <p>現行では、労働保険事務組合へ事務処理の委託を必要としない事業所も労働保険事務組合へ事務処理に必要な諸資料を届け、さらに労働保険事務処理の事務委託手数料を支払わなければならない状況にある。直接労働局長へ申請できるようになれば、このような無駄な時間と無駄な事務委託手数料を支払う必要が無くなる。</p>
提案主体	個人

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	労働者災害補償保険法第33条第1項は、労働保険事務組合に労働保険事務の処理を委託する中小事業主に労災保険の特別加入を認めるものです。	
該当法令等	労働者災害補償保険法第33条第1項	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	<p>労働保険事務組合は、中小事業主の労働保険事務負担の軽減を図ることで、労働保険の適用の促進及び適正な労働保険料徴収の確保を図るために設けられているものです。</p> <p>中小企業事業主の特別加入にあたっては、当該事業場の労働保険の適用促進及び労働保険料徴収の確保を担保するため、法令上、事務組合の加入を要件としています。</p> <p>これにより、保険制度としての確実性を高めているものであり、制度の円滑な運営のためには必要不可欠であるため、ご要望への対応は困難です。</p>	

区分(案)	△
-------	---

規制改革ホットライン処理方針
(令和5年11月16日から令和5年12月13日までの回答)

働き方・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
最低賃金の減額特例「試みの使用期間中の者」の適用拡大	対応不可	△	1
非自発的離職者への対応	対応不可	△	2
在留資格「技術・人文知識・国際業務」の運用見直し①	検討を予 定	△	3
在留資格「技術・人文知識・国際業務」の運用見直し②	検討を予 定	△	4
No.41 職業安定法における職業紹介事業と募集情報等提供事業との区分等に関するルールの明確化	対応	△	5
No.44 大学の卒業要件として修得すべき単位のうち、遠隔授業により修得可能な単位数の上限の撤廃・緩和	検討を予 定	△	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

働き方・人への投資班関連

番号:1

所管省庁への検討要請日	令和5年11月17日	回答取りまとめ日	令和5年12月13日
-------------	------------	----------	------------

提案事項	最低賃金の減額特例「試みの使用期間中の者」の適用拡大
具体的内容	最低賃金の減額特例「試みの使用期間中の者」の適用について、「申請のあった業種又は職種の本採用労働者の賃金水準が最低賃金額と同程度であること」等の条件があるが、実際には申請が認められることがほとんどないため、許可要件を緩和していただきたい。
提案理由	コンビニエンスストアでは、年齢性別国籍問わず幅広い方が勤務しているが、特に、65歳以上の高齢者や、18歳未満にて初めてアルバイトをする方、留学生等の外国人従業員に対しては、研修をするにあたって他の従業員よりも時間と配慮が必要であり、最低限の業務を習得するまで他の従業員よりも時間がかかっている。また、研修期間中に退職するケースも多くある。昨今の人手不足の状況により、多くの店舗経営者は、パート・アルバイトの人員を年少者や高齢者、外国人に多くを頼らざるをえない状況であるため、研修や教育に時間がかかっており、途中で退職されてしまうこともあり生産性が上がらなくなっている。また、毎年の最低賃金の上昇により人件費の負担が増え、経営が苦しくなっている現状もある。従って「試みの使用期間中の者」について、最低賃金の減額特例の適用をより広く認めていただくことにより、毎年の最低賃金の上昇による経営の圧迫を一部緩和できる可能性があると考えます。また、減額特例が認められる高齢者等にとっても、コンビニエンスストアにて働くハードルが低くなることにより、能力を発揮できる機会が広がることで、一億総活躍社会の実現に向けて寄与できる可能性があると考えます。
提案主体	(一社)日本フランチャイズチェーン協会

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>最低賃金の減額の特例制度は、「試の使用期間中の者」を含む最低賃金法第7条各号に掲げる労働者について、最低賃金額から当該最低賃金額に一定の減額率を乗じて得た額を減額した額により賃金を支払うことについて、都道府県労働局長に許可により、これを可能とするものです。</p> <p>「試の使用期間中の者」は、その事業又は職業に必要な知識や技能等が十分とは言えず、他の労働者と比較して十分な労働成果が期待されないことから、本制度の許可の対象となっております。</p> <p>当該許可に当たっては、次の要件を満たす必要があります。</p> <p>①試の使用期間の後に本採用が予定されていること</p> <p>②試験的な使用期間であること</p> <p>③次のいずれかの要件を満たす場合において、その実情に照らし必要と認められる期間で、最長6ヶ月を限度とすること</p> <ul style="list-style-type: none"> 当該地域における当該業種または職種の本採用労働者の賃金水準が最低賃金額と同程度であること 当該地域における当該業種又は職種の本採用労働者に比較して、試の使用期間中の労働者の賃金を著しく低額に定める慣行が存在するなど減額対象労働者の賃金を最低賃金額未満とすることに合理性があること 	
該当法令等	最低賃金法第7条	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	<p>最低賃金制度は、低賃金労働者について賃金の最低額を保障することにより、労働者の生活の安定等を目的としており、その除外は限定的に扱うべきものです。</p> <p>そのため、提案理由に記載いただいているような年少者や高齢者、外国人等に対し、「試みの使用期間中の者」として、最低賃金の減額特例の適用をより広く認めるとの要望にお応えすることは困難です。</p> <p>最低賃金の減額特例許可制度は、一定の要件の下、個別具体的に許可の可否を判断し、最低賃金の減額を許可するものであり、引き続き、厳格な調査に努めてまいります。</p>	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

働き方・人への投資班関連

番号:2

	所管省庁への検討要請日	令和5年11月17日	回答取りまとめ日	令和5年12月13日
--	-------------	------------	----------	------------

提案事項	非自発的離職者への対応
具体的内容	特定技能外国人材の受入れにおいて、非自発的離職者として除外できるケース「労働者の責めに帰すべき重大な理由その他正当な理由」に関して、明確にしていきたい。
提案理由	特定技能所属機関は非自発的離職者を出してはならないとされているが、運用要領では除外対象者として「期間満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了（労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合、または当該有期労働契約の期間満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、当該有期労働契約の相手方である特定技能所属機関が当該労働者の責めに帰すべき重大な理由、その他正当な理由により当該申込みを拒絶することにより当該有期労働契約を終了させる場合に限る。）された者」とされている。しかし、「労働者の責めに帰すべき重大な理由その他正当な理由」が不明瞭であることから、具体的な例示をしていただきたい。
提案主体	(一社)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	特定技能所属機関が現に雇用している国内労働者を特定技能雇用契約及び一号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令第2条第1項第2号イないしニの者を除き、非自発的に離職させ、その補填として特定技能外国人を受け入れることは、人手不足に対応するための人材の確保という本制度の趣旨に沿わないことから、特定技能外国人に従事させる業務と同種の業務に従事する労働者を非自発的に離職させていないことを求めるものです。	
該当法令等	特定技能雇用契約及び一号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令第2条第1項第2号	
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、当該規定は現に雇用している労働者を非自発的に離職させ、その補填として特定技能外国人を受け入れることのないよう設けられたものであるところ、有期労働契約の終了理由は特定技能所属機関によって様々であり、「労働者の責めに帰すべき重大な理由その他正当な理由」について、具体的な例をお示しすることは困難です。	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

働き方・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11月17日	回答取りまとめ日	令和5年12月13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①
具体的内容	コンビニエンスストアの加盟店舗における外国人人材の雇用について、卒業する留学生等が在留資格「技術・人文知識・国際業務」への資格変更を許可いただけるよう、運用を見直しをいただきたい。
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（コンビニエンスストア4社の従業員数約87万人の内、約1割が外国人従業員。また、外国人従業員の内、約7割が留学生〔当協会調べ〕）ことから、店舗にて長年育成してきた外国人人材を社員として、雇用したいとの要望も増加している。しかし、コンビニエンスストアにおいては、加盟店舗による外国人留学生を社員として雇用するための、在留資格「技術・人文知識・国際業務」への資格変更申請が不許可となる例が多くなっており、理由としては以下の2点が考えられる。</p> <p>(1)社員として受入れた場合も、業務がアルバイトと同様、単純作業の域を出ないという認識</p> <p>(2)本邦大学で身につけた知識・技術と相違している業務内容という認識</p> <p>但し、単純作業と思われる作業も店舗運営の一環となり、アルバイトの他、社員・店長・オーナーも実施する業務となる。また、少子高齢化による慢性的な人手不足に対し、コンビニエンスストア各社はデジタルを活用した業務簡素化や無人・省人化にて人手不足解消を図っており、店舗での単純作業に人手が不要になるように努力を重ねている。今後は店舗運営の大任を担うような高度人材の受入れを強化していきたいと考えているため、コンビニエンスストアにて多くの高度人材が獲得できるよう、在留資格「技術・人文知識・国際業務」の決定に係る運用の明確化及び透明性を図っていただきたい。</p>
提案主体	(一社)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	<p>在留資格「技術・人文知識・国際業務」は、外国人が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大学等を卒業し、本邦の公私の機関との契約に基づき、学術上の素養を背景とする一定水準以上の専門的能力を必要とする活動を本邦で行うことを認めているものです。</p> <p>従事しようとする業務に必要な技術又は知識に係る科目を専攻していることが必要であり、そのためには、大学・専修学校において専攻した科目と従事しようとする業務が関連していることが必要であるところ、大学は、学校教育法第83条第1項及び第2項に規定されている教育機関としての大学の性格を踏まえ、業務との関連性について従来より柔軟に判断しております。</p> <p>なお、専修学校は同法第124条に規定されているとおり、教育機関としての性格は大学とは異なるものの、関連性のある業務に3年程度従事した場合は、その後に従事しようとする業務との関連性について柔軟に判断しています。</p>	
該当法令等	<ul style="list-style-type: none"> ・出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令 ・「技術・人文知識・国際業務」の在留資格の明確化等について(出入国在留管理庁) ・学校教育法第83条第1項、第2項及び第124条 	
対応の分類	検討を予定	
対応の概要	<p>在留資格「技術・人文知識・国際業務」は、外国人が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大学等を卒業し、本邦の公私の機関との契約に基づき、学術上の素養を背景とする一定水準以上の専門的能力を必要とする活動を本邦で行うことを求めているところ、本邦にて行おうとする活動が在留資格「技術・人文知識・国際業務」に該当するものであるか否かは、在留期間中の活動を全体として捉えて判断することになります。したがって、専攻科目と従事しようとする業務の関連性及び当該業務の資格該当性については、様々なケースによる判断が想定されるため、案件ごとの個別の判断となりますところ、本提案につきましては、現在検討中であり、措置の時期等につきまして明確にお答えすることは困難ですが、引き続き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

働き方・人への投資班関連

番号:4

所管省庁への検討要請日	令和5年11月17日	回答取りまとめ日	令和5年12月13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②
具体的内容	店舗の店長クラスを対象にした、在留資格「技術・人文知識・国際業務」の適用に関する申請・認可要件を定めた通達を発遣していただきたい。
提案理由	卒業後の留学生等のコンビニエンスストア加盟店での受入れについて、店舗の店長クラスの業務についてはマーケティング・マーチャライジング・店舗運営管理の素養が求められ、就学上のIT・ビジネスの専攻と関連性が深いことを説明し、在留資格「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、従事でき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くことを趣旨とし最近認可の事例を得ることができた。この事例を一般化し、全国展開するため、また、趣旨を踏まえない安易な申請を防ぐためにも出入国在留管理庁にて各地方出入国在留管理官署向けに申請・認可の要件を定めた通達を発遣していただきたい。
提案主体	(一社)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	<p>在留資格「技術・人文知識・国際業務」は、外国人が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大学等を卒業し、本邦の公私の機関との契約に基づき、学術上の素養を背景とする一定水準以上の専門的能力を必要とする活動を本邦で行うことを認めているものです。</p> <p>従事しようとする業務に必要な技術又は知識に係る科目を専攻していることが必要であり、そのためには、大学・専修学校において専攻した科目と従事しようとする業務が関連していることが必要であるところ、大学は、学校教育法第83条第1項及び第2項に規定されている教育機関としての大学の性格を踏まえ、業務との関連性について従来より柔軟に判断しております。</p> <p>なお、専修学校は同法第124条に規定されているとおり、教育機関としての性格は大学とは異なるものの、関連性のある業務に3年程度従事した場合は、その後に従事しようとする業務との関連性について柔軟に判断しています。</p>	
該当法令等	<ul style="list-style-type: none"> ・出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令 ・「技術・人文知識・国際業務」の在留資格の明確化等について(出入国在留管理庁) ・学校教育法第83条第1項、第2項及び第124条 	
対応の分類	検討を予定	
対応の概要	<p>上記回答のとおり、専攻科目と従事しようとする業務の関連性及び当該業務の資格該当性については様々なケースによる判断が想定されるところ、本提案につきましては、現在検討中であり、措置の時期等につきまして明確にお答えすることは困難ですが、引続き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

働き方・人への投資班関連

番号:5

	所管省庁への検討要請日	令和5年11月17日	回答取りまとめ日	令和5年12月13日
--	-------------	------------	----------	------------

提案事項	No.41 職業安定法における職業紹介事業と募集情報等提供事業との区分等に関するルールの明確化
具体的内容	テクノロジーの進展による事業形態の多様化を踏まえ、「職業紹介事業」の意義・具体的範囲や、募集情報等提供事業との区分基準を明確にするとともに、雇用主・事業者間にて、職業安定法に則って就職者に関する個人情報の授受をすることは、個人情報保護法に抵触しないことを明確にすべきである。
提案理由	<p>職業安定法では、有料職業紹介事業は許可制、特定募集情報等提供事業は届出制とされている。近年、テクノロジーの進展に伴い、スタートアップを始めとする多くの企業が、デジタル技術を活用し雇用の需給調整機能の強化に資する様々なビジネスモデルの開発を進めている。</p> <p>① 多様な事業が生み出される中、その事業が「職業紹介事業」又は「募集情報等提供事業」のいずれに該当するか、以下のとおり事業者が自ら判断することが困難なケースがあり、円滑な事業活動に支障が生じている。</p> <p> a 職業紹介事業の一形態として、自社で開発したソフトウェア等を用いてサービスを提供するものがある。サービスの一部(システムの使用方法の説明業務等)を外部に業務委託する際、委託業務が具体的にどの範囲までであれば職業紹介事業とみなされず、名義貸し禁止条項(職業安定法第32条の10)との関連で問題とならないか、「申し込みを受け」や「あっせん」といった職業紹介の意義(職業安定法第4条第1項)の論拠が不明瞭であるため判断が難しく、業務委託を活用したサービス拡大に躊躇している。</p> <p> b 事業者が、全ての求人に関する情報を全ての求職者に対して閲覧可能な状態で提供した上で、メール等の配信によりその一部の求人に関する情報を一部の求職者にのみ送付することは、「選別した提供相手にのみ提供を行うこと」又は「選別した情報のみ提供をおこなうこと」に該当せず有料職業紹介事業の許可は不要だが、「メール等」に、例えば、自社のツール上の全件表示画面以外の画面にて一部の求職者等の情報を表示することや電話による情報提供等が含まれるか、「メール等」としている論拠が不明であるため判断が難しく、メール以外の手段が取りづらい状況となっている。</p> <p>② また、有料職業紹介事業者には、事業所ごとに法定の帳簿書類を作成して備付ける義務や雇用主に対しあっせんした無期雇用就職者に関する離職調査を行う義務が課せられており、当該義務の履行には、事業者が雇用主から無期雇用就職者に係る個人情報の提供を受ける必要があるが、個人情報保護法抵触の恐れがあることを理由に提供されないことがある。</p> <p>(要望実現により)求人・求職サービスに関わる事業者の迅速かつ適正な事業遂行の推進に繋がり、労働市場におけるマッチング機能の強化ひいてはわが国産業の競争力向上・維持に繋がることが期待される。</p>
提案主体	一般社団法人日本経済団体連合会

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	職業紹介と募集情報等提供事業との区分については、職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針(平成11年労働省告示第141号)において、判断の区分を示しています。	
該当法令等	職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針(平成11年労働省告示第141号)第6の6	
対応の分類	対応	

<p>対応の概要</p>	<p>①aについて 従来より、「自ら求人・求職を受理せず、求人・求職の申込みを勧誘する業務、職業紹介事業者に求人・求職を全件送付する業務のみを行うことは、職業紹介に該当しない」としており(職業紹介事業の業務運営要領)、従って、職業紹介システムに求人・求職登録をするよう勧奨することや登録方法を説明する業務は、一般に、職業紹介に当たらず、これを外部委託することは名義貸しに当たりません。(なお、募集情報等提供事業の一形態として、同様の業務を行う場合、職業紹介事業との区分に留意いただくこととなります。例えば、システムを利用する側(求人企業側)において、求人情報の送付対象者を全て決定し、送付文面も作成するのであれば、これに係る送付事務等の受託は、職業紹介事業の一部を担っていることにはならず、名義貸しの問題は生じません。他方、求人情報の送付先の決定にシステムを運用・提供する事業者が関わっている場合には、職業紹介に該当することとなります。)</p> <p>他方、「求人者と求職者との間をとりもって雇用関係の成立が円滑に行われるように第三者として世話すること」は、あっせん(職業紹介)に当たるため、登録に当たって、例えば、勤務条件の設定や、希望する職種の選択等に係るコンサルティングを行うなどの便宜を図ることは、一般に、職業紹介に該当することとなります。</p> <p>①bについて 職業紹介事業と募集情報等提供事業の区分については、職業安定法に基づく指針において、 ・当該者の判断により選別した提供相手に対してのみ求人・求職情報の提供を行う、 ・又は、当該者の判断により選別した情報のみ提供を行う 事業を行う場合は、職業紹介事業の許可が必要であるとした上で、これらに該当するか否かの具体例については、昨今展開されているビジネスモデルも踏まえて、業務運営要領において示しています。(要領中の例2-1～例2-7)</p> <p>例2-1では、全ての求人に関する情報を全ての求職者に対して閲覧可能な状態で提供した上で、メール等の配信によりその一部の求人に関する情報を、一部の求職者にのみ送付することは、「選別した提供相手に対してのみ提供を行うこと」又は「選別した情報のみ提供を行うこと」に該当しない、としているところ、今般御指摘いただいたような、インターネット画面上の表示や電話による提供は、一般に、この「メール等」に含まれています。</p> <p>②について 個人情報保護法(第27条)における第三者提供の制限については、同法の逐条解説によれば、同条でいうところの『「法令に基づく」とは、法令上、第三者提供が義務付けられている場合に限らず、第三者提供の根拠が規定されている場合をも含む趣旨である。』とされています。</p> <p>このため、職業紹介事業者による離職に関する調査については、職業紹介事業者に対して雇用主(求人者)への必要な調査を行うことを求める職業安定法施行規則の規定が、雇用主による第三者提供の根拠になると考えられます。</p> <p>こうした法令的な整理を通達(職業紹介事業の業務運営要領)で新たに示し、職業安定法施行規則に基づく必要な調査の実施と、指針に基づく雇用主(求人者)における可能な限りの調査協力が適切に行われるよう、周知等に努めていきます。</p> <p>(実施時期:②について) 通達改正に係る必要手続等が完了次第</p>
--------------	--

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

提案内容に関する所管省庁の回答

働き方・人への投資班関連

番号:6

	所管省庁への検討要請日	令和5年11月17日	回答取りまとめ日	令和5年12月13日
--	-------------	------------	----------	------------

提案事項	No.44 大学の卒業要件として修得すべき単位のうち、遠隔授業により修得可能な単位数の上限の撤廃・緩和
具体的内容	大学の卒業要件として修得すべき単位のうち、遠隔授業により修得可能な単位数を60単位とする上限について、撤廃あるいは緩和すべきである。現状、教育課程等における特例制度の活用により、60単位を超えて遠隔授業を卒業要件単位に含めることが可能となっている。しかし、各大学がデジタル化やグローバル化の急速な社会の変化に対応しつつ、特色ある教育を展開するには、特例制度では不十分であり、幅広い大学で認めるべきである。
提案理由	<p>グローバル化やデジタル化が加速度的に発展するなど、大学をめぐる内外の環境は大きく変わっている。特に、コロナ禍を契機に、世界中の大学でオンライン授業が普及し、教育環境は大きく変化するとともに大学教育の可能性が拡大している。遠隔授業には、空間的・時間的な制約が少ないことから、様々な利点がある。例えば、(1)ライブ配信型の遠隔授業では、教員・学生間や学生同士による双方向のコミュニケーションが可能である、(2)オンデマンド型の遠隔授業では、一度聞いただけでは理解できなかった箇所を理解するまで繰り返し聞くことで習熟度を高められる、(3)オンデマンド型の事前学習で知識を習得した上で、ライブ配信型や対面での授業でグループ討議やプレゼンテーション等を実施することで、学びを深められる、(4)授業を受ける利便性が向上し、時間や交通費の節約につながる上に、課外活動に取り組みやすくなる、(5)海外にいる学生や障がいを持つ学生が授業を受けやすい、などの利点があり、学生の学修効果や教育の質の向上に寄与している。</p> <p>(要望実現により)大学が教室の設置等に係る設備投資を抑えられる一方で、そのコストを教育の質向上に投資しやすくなる。また、大学がリカレント教育を受ける学生を取り込みやすくなり、授業料収入の増加が期待できる。</p> <p>社会的効果としては、地方の大学が大都市圏の学生を取り込むことができ、東京の一極集中防止、地方の活性化につながる。</p> <p>さらに、海外大学の教員による授業を増加させることができ、質の高い教育環境を整備できる。それによりグローバルな交流が可能となり、日本人学生がグローバル社会で活躍するための経験を培うことができるとともに、グローバルな人材獲得競争においてわが国の国際競争力を高めることができる。</p> <p>加えて、授業のオンライン化の比重を高めることで、データの蓄積やデータに基づく授業改善・教育改革が可能になり、国全体の教育の質向上につながる。</p>
提案主体	一般社団法人日本経済団体連合会

	所管省庁	文部科学省
制度の現状	<p>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、面接授業により実施する授業科目は、主に教室等において対面で授業を行うことを想定したものであり、例えば、面接授業と遠隔授業とを組み合わせて行う授業科目において、遠隔授業を実施する授業時数が半数を超えない範囲で行われる授業科目については、面接授業の授業科目として取り扱い、60単位上限の算定に含める必要はないことを各大学に周知しているところです。</p> <p>また、令和4年10月より、先導的な取組を行うため特に必要があると認められる場合、文部科学大臣の認定を受け、上記上限規定によらないことができる教育課程等特例制度を設けています。</p>	
該当法令等	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、第57条第1項	
対応の分類	検討を予定	
対応の概要	<p>大学等における遠隔授業の単位上限については、遠隔授業を実施する授業時数が半数を超えない範囲で行われる授業科目については、面接授業の授業科目として取り扱い、60単位上限の算定に含める必要はないことを各大学に周知しているところです。</p> <p>また、大学設置基準第57条第1項に基づく教育課程等特例制度の活用により緩和が可能になるものであり、その効果検証等を踏まえ、ご提案のような選択肢も含め、今後の大学設置基準の改善等について検討を行うことが想定されるものですが、令和5年11月現在、当該特例が認められた認定大学は存在しません。認定された場合、当該大学から実施状況報告や教育効果検証報告を求めることになっているため、認定大学における実績が積まれた後に、特例認定後の当該検証等を踏まえ、制度改正について検討するものと考えています。</p>	

区分(案)	△
-------	---

規制改革ホットライン処理方針
(令和5年12月14日から令和6年1月19日までの回答)

働き方・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
副業・兼業時における「合意書」届出の義務化及び勤務状況報告の義務化	その他	△	1
事業主を異にする副業・兼業をする者への時間外割増賃金支払いの撤廃	検討を予定	◎	2
No.1 出勤日数の実態を反映しやすい標準報酬制度の見直し①	対応不可	△	3
No.1 出勤日数の実態を反映しやすい標準報酬制度の見直し②	対応不可	△	4
No.37 副業・兼業の推進に向けた割増賃金規制の見直し	検討を予定	◎	5
No.38 介護の両立支援等に資する、深夜労働の割増賃金規制の見直し	対応不可	△	6
No.40 国外滞在中の日本人(留学生等)の帰国後の円滑な就労に向けた職業紹介事業にかかるルールの見直し	対応	△	7
No.42 外国人労働者採用時の厚生年金保険等資格取得手続・管理における氏名フリガナ欄の記載緩和	「フリガナ記載の廃止」は 対応不可 「氏名欄・フリガナ欄の幅」 は対応	△	8
国民年金納付の免除・追納の規制	対応不可	△	9
時間単位年休の40時間の壁の撤廃について	検討を予定	◎	10

(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

働き方・人への投資班関連

番号:1

所管省庁への検討要請日	令和5年11月17日	回答取りまとめ日	令和6年1月19日
-------------	------------	----------	-----------

提案事項	副業・兼業時における「合意書」届出の義務化及び勤務状況報告の義務化
具体的内容	副業・兼業を行う労働者に対し、自身が本業として勤務している企業への副業・兼業の届出書の提出を義務化すると共に、定期的に給与支払の計算基礎となる勤務時間状況の報告を義務化していただきたい。
提案理由	収入を増やしたい、自分が活躍できる場を広げる、現在の仕事に必要な能力を活用・向上させる等、様々な理由から、副業・兼業の形態を希望する者は年々増加傾向にある。厚生労働省において「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が発出され、副業・兼業における企業の対応として、労働時間管理が示されており、同ガイドライン「ウ 労働時間の通算 ○ 所定外労働時間の把握」において、「他の使用者の事業場における実労働時間は、ウ(ア)bの通り、労働者からの申告等により把握する。」とされ、本人の申告で時間外労働の割増等を計算し、支払う状況になっている。しかし、兼業労働実績届出の提出に強制力がないため、兼業を行っていることが多いパートタイム労働者を中心に、実態として正確な勤務実態が掴めない状況である。これにより本来支払うべき正確な割増賃金の把握、労働者の健康状態への配慮が難しく、法令違反に抵触するリスクがあるため、本業として勤務する企業への副業・兼業の届出書の提出及び勤務時間状況の報告を義務化していただきたい。
提案主体	(一社)日本フランチャイズチェーン協会

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、同項の規定による労働時間の通算は、自らの事業場における労働時間と労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間とを通算することによって行う(労働基準局長通達(令和2年9月1日付け基発0901第3号))とされています。 なお、同通達(令和2年9月1日付け基発0901第3号)において、副業・兼業において通算される労働時間については、「労働者からの申告等がなかった場合には労働時間の通算は要せず、また、労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間が事実と異なっていた場合でも労働者からの申告等により把握した労働時間によって通算していれば足りる」としています。
該当法令等	労働基準法第38条第1項 労働基準局長通達(昭和23年5月14日付け基発第769号) 労働基準局長通達(令和2年9月1日付け基発0901第3号)
対応の分類	その他
対応の概要	制度の現状に記載のとおり、労働者の申告等がない場合には労働時間の通算は要せず、また、労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間が事実と異なっていた場合でも、その時間を通算していれば足りるとして、法違反にならないといった解釈を示しているところです。労働政策審議会労働条件分科会においても、労働者のプライバシー保護の観点からも、申告しないことを認め、申告等が強制されないことがないようにすることが必要である等の意見があったところであり、労働者に対する副業・兼業の届出書の提出及び勤務時間状況の報告の義務化については慎重な検討が必要です。

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

働き方・人への投資班関連

番号:2

所管省庁への検討要請日	令和5年11月17日	回答取りまとめ日	令和6年1月19日
-------------	------------	----------	-----------

提案事項	事業主を異にする副業・兼業をする者への時間外割増賃金支払いの撤廃
具体的内容	自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合の、労働基準法における労働時間等の規定により発生する、事業主を異にする副業・兼業をする者への時間外割増賃金の支払いを不要にしていきたい。
提案理由	副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にあり、労働者・企業ともにメリットがあることは、厚生労働省の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」にも示されている通りである。しかし、特に、事業主を異にする場合は、実務的に労働時間を通算するためには、従業員から日々の労働時間を申告してもらい確認しなければならない、労働契約をどちらが先に締結したのか等も含めて、正確な時間外割増賃金の算定が非常に困難であり、事業主が副業・兼業を認める阻害要因になっている。また、従業員も副業・兼業であることを伏せて勤務している場合もあり、実際に労働時間を通算した場合に過重労働になっていたとしても確認できないケースが散見される等、課題がある。そこで、事業主を異にする事業場間にて副業・兼業をする場合は、時間外割増賃金の支払を不要にすることにより、正確な副業・兼業の実態把握が促進され、労働者・企業ともにメリットを受けられることができると考える。具体的には厚生労働省通達 昭和23年5月14日基発第769号「『事業場を異にする場合』とは、事業主を異にする場合も含む。」を「異にする場合を含まない」ように解釈を変更すれば実現可能と考える。但し、過重労働を促進する懸念があるため、労働安全衛生法 第66条の8の3にて、「厚生労働省令で定める方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならない。」とされている厚生労働省の通達において、「(副業・兼業先の労働時間含む)労働者の労働時間を状況を把握しなければならない」とし、事業主を異にする兼業・副業の場合でも労働時間を通算して把握するようにしていきたい。
提案主体	(一社)日本フランチャイズチェーン協会

	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、割増賃金の支払いについては、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日付け基発0901第3号))とされています。	
該当法令等	労働基準法第37条第1項、第38条第1項 労働基準局長通達(昭和23年5月14日付け基発第769号) 労働基準局長通達(令和2年9月1日付け基発0901第3号)	
対応の分類	検討を予定	
対応の概要	令和5年12月26日に開催された第18回規制改革推進会議において会議決定された「規制改革推進に関する中間答申」において、「割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の在り方について、労働基準法等の関係法令における行政解釈の変更も含めて検討」とされたところであり、これに基づく検討を行っていく予定です。	

区分(案)	◎
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

働き方・人への投資班関連

番号:3

所管省庁への検討要請	令和5年11月17日	回答取りまとめ日	令和6年1月19日
------------	------------	----------	-----------

提案事項	No.1 出勤日数の実態を反映しやすい標準報酬制度の見直し①
具体的内容	出勤日数が変わることに伴い変動する通勤費については、固定的賃金の変動として解釈し、随時改定の対象に含めるべきである。
提案理由	<p>標準報酬制度において、出勤日数が変わることに伴う通勤費の変動は、固定的賃金の変動とみなされず、随時改定の対象外とされている。遠方に住む社員にとっては、月毎の出勤日数の変動が大きい場合、標準報酬月額が出勤実態と乖離してしまう問題がある。</p> <p>2022年度の規制改革・行政改革ホットライン回答(出勤日数の変動に伴う通勤費を考慮した標準報酬月額の随時改定の対象拡大)において、労働契約上の労務提供地を自宅に変更すれば、出社にかかる実費は標準報酬月額の算定基礎に含まれないため、現行制度のままで問題が発生しない旨、厚生労働省より回答があった。しかし、労働契約上の労務提供地を自宅に限定すると、業務命令無しに自由に出社できず、出社と在宅勤務を組み合わせた働き方の多様化を抑制する恐れがある。そのため、労務提供地を自宅及び事業所とすることにも合理性があり、こうした場合にも対応できる制度見直しは必要である。</p> <p>(要望実現により)出勤実態に沿った標準報酬月額の算定が可能となる。住む場所を問わない働き方の促進にも繋がり、多様な人材が活躍する可能性が広がる。</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>現行制度においては、報酬月額において二等級以上の変動があり、かつ、その変動が固定的賃金の上昇または下降によって生じたものである場合に、定時決定の時期以外において、標準報酬月額を改定することができることとされています(随時改定)。</p> <p>当該労働日における労働契約上の労務の提供地が事業所とされている場合であって、自宅から当該事業所に出社するために要した費用を事業主が負担する場合、当該費用は、原則として通勤手当として、保険料の算定の基礎となる報酬及び賞与に含まれますが、御指摘の場合において、その額に変動があったときは、固定的賃金に関する変動とは認められず、随時改定の対象外とされています。</p> <p>なお、ご記載のとおり、当該労働日における労働契約上の労務提供地が自宅とされており、業務命令により事業所等に一時的に出社し、その移動にかかる実費を事業主が負担する場合、当該費用は原則として実費弁償と認められ、上記の報酬及び賞与には含まれません。</p> <p>また、在宅勤務・テレワークの導入に伴い、支給されていた通勤手当が支払われなくなる、支給方法が月額から日額単位に変更される等の場合には、随時改定の対象となります。</p>	
該当法令等	健康保険法(大正11年法律第70号)第3条第5項及び第6項、第43条第1項、厚生年金保険法(昭和29年法律第115号)第3条第1項第3号及び第4号、第23条第1項、昭和36年1月26日保発第4号厚生省保険局長通知	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	左記の通り、随時改定については、保険事務の効率化及び簡素化の観点から、固定的賃金の変動等を要件としているところです。出勤日数が変わることに伴い変動する通勤費を固定的賃金の変動として解釈し、随時改定の対象に含めることについては、事業主と保険者の事務負担にも配慮しながら、今後も必要に応じて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

働き方・人への投資班関連

番号:4

所管省庁への検討要請日	令和5年11月17日	回答取りまとめ日	令和6年1月19日
-------------	------------	----------	-----------

提案事項	No.1 出勤日数の実態を反映しやすい標準報酬制度の見直し②
具体的内容	4～6月の報酬を基にした標準報酬月額算定方式そのものを見直し、月毎の報酬額に応じて社会保険料を毎月算出する仕組みの検討にも着手する必要がある。
提案理由	デジタル化が進展する中、紙ベースの事務を前提とした今の標準報酬月額算定方式は、保険事務の効率化や簡素化を阻害しつつある。 (要望実現により)月毎の報酬の状況を的確に反映した、被用者・企業の両者にとって納得感のある社会保険料の支払いが可能となる。
提案主体	一般社団法人日本経済団体連合会

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	厚生年金及び健康保険の標準報酬月額については、実際の報酬にできる限り即したものとしつつ、事業主と保険者の事務負担を軽減するといった観点から、毎年4～6月の3月間の報酬を基礎として算定し、その年の9月から翌年8月までの間適用することとされています(定時決定)。 なお、被保険者の報酬が、昇(降)給等の固定的賃金の変動に伴って大幅に変わったときは、次回の定時決定を待たずに標準報酬月額を改定できることとされています(随時改定)。	
該当法令等	健康保険法第41条、第42条、厚生年金保険法第21条、第22条	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	ご提案の月毎の報酬額に応じて社会保険料を毎月算出する仕組みについては、左記のとおり、事業主と保険者の事務負担が大きくなることから、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

働き方・人への投資班関連

番号:5

所管省庁への検討要請日	令和5年11月17日	回答取りまとめ日	令和6年1月19日
-------------	------------	----------	-----------

提案事項	No.37 副業・兼業の推進に向けた割増賃金規制の見直し
具体的内容	真に自発的な本人同意があり、かつ管理モデル等を用いた時間外労働の上限規制内の労働時間の設定や一定の労働時間を超えた場合の面接指導、その他健康確保措置等を適切に行っている場合においては、副業・兼業を行う労働者の割増賃金を計算するにあたって、本業と副業・兼業それぞれの事業場での労働時間を通算しないこととすべきである。
提案理由	<p>現行法では、本業と副業・兼業の労働時間が通算される。そのため、例えば本業の所定労働時間が1日8時間、週40時間の場合、副業先における就労のすべての時間に割増賃金が発生する等の事象が多く発生する。これは、副業・兼業先にとって重い負担となり、国全体として副業・兼業を推進するうえでの大きなハードルとなっている。また、副業に従事している社員からも、割増賃金が適用されることで副業先の他の社員に気を遣ってしまうなどの声がある。</p> <p>割増賃金規制は、法定労働時間制または週休制の原則を確保するとともに、長時間労働に対して労働者に補償する趣旨であるが、本人が自発的に行う副業・兼業について適用することはそもそもなじまない。</p> <p>(要望実現により)副業・兼業が促進され、働き手の主体的なキャリア形成や企業の多様な人材の確保などにつながることが期待される。</p>
提案主体	一般社団法人日本経済団体連合会

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>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。</p> <p>また、割増賃金の支払いについては、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日付け基発0901第3号))とされています。</p>	
該当法令等	<p>労働基準法第37条第1項、第38条第1項 労働基準局長通達(昭和23年5月14日付け基発第769号) 労働基準局長通達(令和2年9月1日付け基発0901第3号)</p>	
対応の分類	検討を予定	
対応の概要	<p>令和5年12月26日に開催された第18回規制改革推進会議において会議決定された「規制改革推進に関する中間答申」において、「割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の在り方について、労働基準法等の関係法令における行政解釈の変更も含めて検討」とされたところであり、これに基づく検討を行っていく予定です。</p>	

区分(案)	◎
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

働き方・人への投資班関連

番号:6

所管省庁への検討要請日	令和5年11月17日	回答取りまとめ日	令和6年1月19日
-------------	------------	----------	-----------

提案事項	No.38 介護の両立支援等に資する、深夜労働の割増賃金規制の見直し
具体的内容	<p>真に自発的な本人の同意があり、かつ労働者の自律的・主体的な働き方が認められるフレックスタイム制や裁量労働制の適用者等で、在宅勤務を実施し労働時間終了後通勤を要せず即時に休息ができる場合には、本人の希望に応じ、深夜労働を行った労働者に対する健康診断又は産業医による面接指導などの健康確保措置を行うことを前提として、以下のいずれかを認めるべきである。</p> <p>① 各月の深夜労働の回数制限を設けたうえで、深夜労働に対する割増賃金規制を適用しない(ただし、深夜の勤務時間をあわせて1日の労働時間が8時間を超えた場合は、通常どおりの割増賃金を払うこととする)</p> <p>② 現行法で厚生労働大臣が必要と認める場合はその定める地域又は期間について深夜割増賃金規制の対象時間を午後11時から午前6時までとすることが認められているところ、就業規則等により割増賃金規制の対象時間を数時間後ろ倒しする</p>
提案理由	<p>在宅勤務の普及により、日中に介護等のために中抜けをするなど柔軟な働き方が定着してきている。そうしたなか、夜間も含め就労時間帯を主体的に決めたいという在宅勤務者のニーズがある。企業側としても、個人の自律的で柔軟な働き方を後押しする観点から、上記のような個々人のニーズに応じた働き方を認めていきたいと考えているところ、現行法では、深夜労働規制が適用されており、深夜労働を認めにくい状況にある。</p> <p>(要望実現により)労働者の健康に十分配慮しつつ、介護等との両立をはじめとする、個々人の就労ニーズにあわせた柔軟な働き方が広がると期待される。</p>
提案主体	一般社団法人日本経済団体連合会

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>フレックスタイム制は、一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を選択して働くことにより、労働者が仕事と生活の調和を図りながら効率的に働くことを可能とする制度です。裁量労働制とは、業務の性質上その遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある業務について、労働時間の状況の把握に基づく労働者の健康確保と、法定労働時間を超える労働について、実労働時間数に比例した割増賃金による処遇以外の能力や成果に応じた処遇を可能としながら、実労働時間規制とは別の規制の下、使用者による実労働時間管理から離れて、業務の遂行手段や時間配分等を労働者の裁量に委ねて労働者が自律的・主体的に働くことができるようにする制度です。</p> <p>労働基準法においては、時間外、休日及び深夜の労働に対して、割増賃金を支払うべきことを使用者に義務づけています。</p> <p>また、使用者が午後10時から午前5時までの間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないとしています。なお、厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後11時から午前6時までとすることができますが、この例外が認められている趣旨は、日本の北東部と南西部とでは日の出・日没に1時間以上の差があることによるものです(※信山社『日本立法資料全集52 労働基準法[昭和22年](2)』)。</p>	
該当法令等	労働基準法第32条の3、第37条第1項、第4項、第38条の3、第38条の4	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	<p>労働基準法においては、使用者に対し、労働時間の位置が深夜という時刻にあることに基づき、その労働の強度に対する労働者への補償として、割増賃金の支払いを要求しています(※厚生労働省労働基準局編『令和3年版労働基準法 上』)。深夜労働に対する割増賃金規制は、労働強度に対する補償であり、かつ、健康確保のための長時間労働抑制効果も一定あると考えられることから、深夜労働に対する割増賃金規制を適用しないことについては慎重な検討が必要です。</p> <p>いただいたご意見は今後の参考とさせていただきます。</p>	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

働き方・人への投資班関連

番号:7

所管省庁への検討要請日	令和5年11月17日	回答取りまとめ日	令和6年1月19日
-------------	------------	----------	-----------

提案事項	No.40 国外滞在中の日本人(留学生等)の帰国後の円滑な就労に向けた職業紹介事業にかかるルールの見直し
具体的内容	有料職業紹介事業の許可要件において、「国外滞在中の日本人(留学生等)を対象にオンライン会議を活用してあっせんサービスを提供する場合」について、手続の簡素化も見据えルールを見直すべきである。
提案理由	<p>留学生をはじめとする国外滞在中の日本人の帰国後の就業支援を通じ、国際性を備えた優秀な人材を確保する重要性が高まっている。とりわけ、コロナ禍を契機にオンラインでの意思疎通が一般的になるに伴い、国外滞在中の日本人を対象としたオンラインを活用した職業紹介のニーズが拡大している。</p> <p>現在、国内の有料職業紹介事業者が、日本人を含めた国外滞在中の求職者を対象に職業紹介を行うには、当該相手先国に関する書類(相手先国の関係法令やその日本語訳等)の提出が許可要件として求められている。</p> <p>オンライン会議を利用した職業紹介は求職者の居住地に関わらず国境を越えて行うことが可能だが、こうした新たな事業形態が同許可要件の中で想定されていない。そのため、国内事業者がオンラインで職業紹介を行う過程で、求職者が海外在住であることが判明した場合、許可を得ていない事業に該当する恐れがあることから、結果的に、サービスの提供を中断せざるを得ないといった事案も発生している。</p> <p>(要望実現により)オンラインを活用した職業紹介事業の活発化を通じ、留学生をはじめとする国外滞在中の日本人の円滑な就労に資することが想定される。また、こうした人材が有する多様な経験や技能が国内企業に還元されることで、わが国の産業競争力の維持・強化に繋がることが期待される。</p>
提案主体	一般社団法人日本経済団体連合会

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>国外にわたる職業紹介を行う場合には、その対象が日本人留学生であっても、以下の添付書類の提出が必要となります。</p> <p>(様式)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「有料・無料職業紹介事業取扱職種範囲等届出書(様式第6号)」(添付書類) ・相手先国に関する書類 <ol style="list-style-type: none"> ①相手先国の関係法令及びその日本語訳 ②相手先国において、国外にわたる職業紹介について事業者の活動が認められていることを証明する書類(相手先国で許可等を受けている場合にあってはその許可証等の写し)及び当該書類が外国語で記載されている場合にあってはその日本語訳(取次機関を利用しない場合に限り。) ・取次機関に関する書類(取次機関を利用する場合に限る) <ol style="list-style-type: none"> ①取次機関及び事業者の業務分担について記載した契約書その他事業の運営に関する書類及び当該書類が外国語で記載されている場合にあってはその日本語訳 ②相手先国において、当該取次機関の活動が認められていることを証明する書類(相手先国で許可等を受けている場合にあってはその許可証等の写し)及び当該書類が外国語で記載されている場合にあってはその日本語訳 ③取次機関に関する申告書(通達様式第10号) <p>なお、様式第6号については、事実が発生した日の翌日から起算して10日以内に、事業主管轄労働局を経由して厚生労働大臣に届け出なければなりません。</p>	
該当法令等	<p>(職業安定法) 第30条第3項 第32条の12第1項</p> <p>(職業安定法施行規則) 第18条第3項 第24条の4第1項</p>	
対応の分類	対応	

<p>対応の概要</p>	<p>国外にわたる職業紹介として、留学生をはじめとする国外滞在中の日本人の帰国後の就業支援を行うのみである場合(すなわち、典型的には、国外にわたる職業紹介を業として行っていなかった職業紹介事業者が、オンライン面談等の機会に、帰国後の就業を希望する日本人に接し、当該者への就業支援を継続するために、手続を迅速に行う必要が生じた場合)について、以下の通り手続を簡素化します。</p> <p>(対応策) 職業安定法第30条第3項及び職業安定法施行規則第18条第3項で定める、「国外にわたる職業紹介を行おうとするときは、当該国外にわたる職業紹介の相手先国に関する書類」については、通達(職業紹介事業の業務運営要領)で具体的な書類(2種類)を定めていますが、そのうち、冒頭記載の場合については、通達を改正することにより、「相手先国の関係法令及びその日本語訳」を不要とし、「相手先国において、国外にわたる職業紹介について事業者の活動が認められていることを証明する書類(相手先国で許可等を受けている場合にあってはその許可証等の写し及び当該書類が外国語で記載されている場合にあってはその日本語訳(取次機関を利用しない場合に限る。))」のみとします。また、これに伴う様式第6号の届出期限については、現行では、事実が発生した日の翌日から起算して10日以内に事業主管轄労働局を経由して厚生労働大臣に届け出ることとしているところ、同じく通達を改正することにより、事実が発生した時点(職業紹介事業者が求職者の所在地が国外であることを把握した時点)の翌日から起算して「概ね30日以内」に届け出ることとします。(迅速な把握のため、事業主管轄労働局あて10日以内に、電話等により、届出を予定している旨の一報をしていただくこともお願いします。)</p> <p>上記簡素化により、国内事業者がオンラインで職業紹介を行う過程で、求職者が海外在住であることが判明した場合においても、サービスの提供を中断せざるを得ない状況は発生しにくくなるものと考えます。</p> <p>(実施時期) 通達改正に係る必要手続等が完了次第</p>
--------------	---

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

提案内容に関する所管省庁の回答

働き方・人への投資班関連

番号:8

所管省庁への検討要請日	令和5年11月17日	回答取りまとめ日	令和6年1月19日
-------------	------------	----------	-----------

提案事項	No.42 外国人労働者採用時の厚生年金保険等資格取得手続・管理における氏名フリガナ欄の記載緩和
具体的内容	日本国籍を有しない外国人労働者に限り、資格取得届やローマ字氏名届におけるフリガナ記載を廃止すべきである。外国人の本人確認の手続は、エラーが生じにくいローマ字をもとに、氏名・生年月日・個人番号等で総合的に行うことで、円滑に進むものとする。
提案理由	厚生年金保険法施行規則では、厚生年金保険の適用事業所の事業主は、日本国籍を有しない外国人労働者のうち、個人番号と基礎年金番号が結びついていない者や番号制度の対象外である者を採用した場合、「被保険者資格取得届」とともに、「厚生年金保険被保険者ローマ字氏名届」を日本年金機構に提出することとなっている。日本年金機構は、これらの届と住民基本台帳との間でフリガナを含む項目を照らし、本人確認を行っている。 しかし、日本国籍を有しない外国人労働者とその被扶養者の氏名には、そもそも正しいフリガナが存在せず、フリガナ記載の必要性が乏しい。ある企業では対象者の7～8割に、住民基本台帳に記載されたフリガナとの相違によるエラーが発生し、届出事務が極めて煩雑化している。 (要望実現により)外国人材の実情に即した、受入れ時に必要となる制度整備の推進、手続の事務負担の軽減が期待できる。
提案主体	一般社団法人日本経済団体連合会

所管省庁	厚生労働省総務省
制度の現状	<p>○フリガナ記載の廃止について</p> <p>日本年金機構では、厚生年金保険の被保険者の記録管理にあたり、氏名については、カナ氏名及び漢字氏名で管理を行っています。カナ氏名については、年金記録が同一人か否かの判断や氏名索引を行う際に必要であり、年金記録の管理を行うシステムにおいて必須の記載項目となっています。</p> <p>厚生年金保険の資格取得届の審査の際には、届出された者が本人かを確認するため、届書の記載内容と住基情報とで個人番号、カナ氏名(フリガナ)、性別、生年月日が一致しているかを系統的にチェックし本人特定の誤りを防いでいます。このため、被保険者資格取得届においては、外国人の方についてもカナ氏名の記載を必須としており、そのカナ氏名は、本人特定の誤りを防ぐために住基上のカナ氏名と一致することを確認しております。(年金のシステムに入力可能な文字数の制限からカナ氏名の全てを入力できない場合は、入力可能な範囲で一致を確認しています。)</p> <p>また、日本年金機構では、厚生年金保険の資格取得時に基礎年金番号を同一人に複数払い出すことを避けるため、外国人の被保険者については、ローマ字氏名及びカナ氏名をシステムで管理し、基礎年金番号が重複して払い出されていないかの確認に活用しています。</p> <p>ローマ字氏名については、日本年金機構が地方公共団体情報システム機構(J-LIS)から住基情報を取得できる方については、当該情報の連携により取得していますが、外国人で、当該情報の連携により住基情報を取得できない方(個人番号と基礎年金番号が結びついていない方又は個人番号制度の対象外である方)に係る被保険者資格取得届には、「厚生年金保険被保険者ローマ字氏名届」を添付いただいております。</p> <p>当該ローマ字氏名届のカナ氏名についても、本人特定の誤りを防ぐために被保険者資格取得届のカナ氏名と一致することを審査で確認しております。</p> <p>上記の理由より資格取得届、ローマ字氏名届にフリガナ欄を設けております。</p> <p>○氏名欄・フリガナ欄の幅について</p> <p>厚生年金保険法施行規則において様式を定めており、被保険者資格取得届については、1枚の届書で4名分、厚生年金保険被保険者ローマ字氏名届については、1名分の届出が可能な様式となっています。</p>
該当法令等	厚生年金保険法施行規則第15条
対応の分類	「フリガナ記載の廃止」は対応不可「氏名欄・フリガナ欄の幅」は対応
対応の概要	<p>○フリガナ記載の廃止について</p> <p>「制度の現状」欄に記載のとおり、カナ氏名については、適切な年金記録の管理及び資格取得の際の正確な本人特定のために必要と考えており、年金記録の管理を行うシステムにおいて必須の記載項目となっています。</p> <p>このため、資格取得届及びローマ字氏名届において、フリガナの記載を不要とする取り扱いとすることは考えておりません。</p> <p>○氏名欄・フリガナ欄の幅について</p> <p>届出様式については、記入や読み取りをしやすいものとする必要があると考えています。</p> <p>ローマ字氏名届については、厚生年金保険被保険者ローマ字氏名届については、令和6年1月から様式改正を行います。ローマ字氏名のフリガナ欄については、現行よりも記載する欄を拡大する変更を行いました。</p>

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

働き方・人への投資班関連

番号:9

所管省庁への検討要請日	令和5年12月15日	回答取りまとめ日	令和6年1月19日
-------------	------------	----------	-----------

提案事項	国民年金納付の免除・追納の規制
具体的内容	学生の場合は国民年金納付の免除・追納ができますが、これは国内の大学等に在籍する学生に限られているようです。 私は、海外の大学で学位を取得し帰国後に追納を申し出ましたが、海外留学期間は免除期間には該当せず、追納できないと年金事務所より回答がありました。 無収入あるいは低収入で年金の納付が困難学生は、在学先が国内外を問わず、納付免除・追納の対象にするべきです。
提案理由	学生ビザ及び学位取得の証明をもって、海外留学生は「学生」という位置付けにはならないのは不合理です。留学経験は国の進展に大いに役に立つはずで、免除は留学の機会の経済的ハードルを下げ、帰国後の追納は本人の将来の利益、及び国の利益になると思います。追納させないことにメリットを見出せません。
提案主体	個人

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>国民年金制度は、原則として、日本国内に住所を有する20歳以上60歳未満の方を強制加入の被保険者としており、こうした強制加入により生じる保険料の納付義務を猶予する制度として学生納付特例を設けています(被保険者の学生で、本人の所得が一定額以下の場合、在学中の保険料の納付が猶予され、猶予された保険料は、10年以内であれば追納が可能です。)</p> <p>一方、海外留学中の学生のように、日本国籍を有する者で日本国内に住所を有しない方については、強制加入にならず納付義務もありませんが、本人からの申出により任意で被保険者になることができます(任意で国民年金に加入していない場合、保険料を納付することはできません)。</p> <p>(なお、海外留学中に任意で被保険者になったとしても、保険料の納付ができない場合も考えられるため、このような場合でも、将来の老齢基礎年金の受給権につながるよう、任意加入している方が仮に未納であったとしても、その期間について、年金額には反映されないものの受給資格期間には含まれる期間として扱うよう、配慮しています。)</p>	
該当法令等	国民年金法第7条第1項1号、第90条の3第1項、第94条第1項、第109条の2の2第1項、附則第5条第1項3号	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	<p>制度の現状欄に記載のとおりです。</p> <p>日本国籍を有する者で日本国内に住所を有しない方については、保険料の納付義務がなく、任意で国民年金に加入していない場合、保険料を納付することはできません。</p> <p>また、保険料の納付義務がないにもかかわらず、任意加入する方については、本人の意思で保険料を納付していることから、保険料の納付義務の免除や学生納付特例による猶予はなじまないと考えており、学生納付特例の適用を受けた被保険者と同様に追納を認めることも困難と考えています。</p>	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

働き方・人への投資班関連

番号: 10

所管省庁への検討要請日	令和5年12月15日	回答取りまとめ日	令和6年1月19日
-------------	------------	----------	-----------

提案事項	時間単位年休の40時間の壁の撤廃について
具体的内容	平成22年4月施行の改正労働基準法により導入された、事業場の過半数代表との労使協定により、1年に5日分を限度として、時間単位での年次有給休暇の取得を認める制度時間単位年休は一年で40時間(8時間×5日分)が上限となっています。それを超えると、必要なくとも1日単位または半日単位での年休しか取得できなくなるので、40時間という上限を撤廃し、柔軟な働き方ができるようにしていただきたい。
提案理由	<p>子育てや闘病後の通院をしながらフルタイム勤務で仕事をしています。子育てをしていると、学校参観、保護者会、個人面談等で、平日に数時間早退したり、遅刻をしたりしなければならないことが多く、1時間単位の休暇で対応をしています。また私は闘病後の通院をしているので、3か月に1度検査を受け、その結果を聞きに通院するということもあり、度々時間休を取得しています。もちろん、自分のプライベートな用事のために時間休をとって早退をしたり遅刻をすることもあります。</p> <p>そのように働いていると、1年経たないうちに上限の40時間になってしまい、それ以降は、1時間単位の休暇はとれないので、必要のない1日単位、または半日単位でお休みを申請しなければなりません。でも実際は仕事もあるので、半日休を申請しながらその時間も働いております。そして、必要ない一日休や半日休をとるようになると、有給休暇もあつという間になくなり、欠勤届を出さざるを得なくなる年もありました。</p> <p>今や、働き方改革で自分の生活に合わせて、働く場所や時間が決められたり柔軟な働き方ができるようになってきてはいますが(それも大企業だけの話しになると思いますが)、この40時間の壁があることでその柔軟な働き方に制限ができてしまっています。</p> <p>40時間の壁の撤廃をお願いします。 以前一度、同様の意見を提出しましたが、改善がなく、毎年同じことで本当に困っています。</p>
提案主体	個人

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	時間単位年休については、労働基準法第39条第4項において、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とされており、また、労働基準法で定める上限を超えて各企業において特別休暇として時間単位年休を設けることができます。	
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	<p>「規制改革実施計画」(令和4年6月7日閣議決定)において、「年5日以内とされている時間単位年次有給休暇について、労働者アンケート調査におけるニーズや利用実態等を踏まえ、柔軟な働き方を促進するために必要な措置を検討し、令和4年度中に結論を得る」とされたことを受け、労働政策審議会労働条件分科会において議論の上、令和4年12月に取りまとめられた「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について(報告)」において、「年5日以内とされている年次有給休暇の時間単位での取得について、年5日を超えて取得したいという労働者のニーズに応えるような各企業独自の取組を促すことが適当である」とされたところです。これを受けて、法定された有給休暇とは別に時間単位で取得可能な特別休暇を設ける企業を支援する取り組みを厚生労働省で行っているところです。</p> <p>また、年次有給休暇制度については、年5日の使用者による時季指定義務が平成31年4月に施行され、令和6年4月に働き方改革関連法施行後5年を経過することから、この施行状況等も踏まえつつ、年次有給休暇の在り方について検討してまいりたいと考えています。</p>	

区分(案)	◎
-------	---

規制改革ホットライン処理方針
(令和6年1月20日から令和6年2月16日までの回答)

働き方・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
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	検討を予定	△	1
一般企業から行政官庁へ出向する際の標準報酬月額の設定	その他	△	2
障害者の職能開発	その他	△	3
レジ違算金問題を自爆営業の一つとして対策を推進してください。	現行制度下で 対応可能	△	4

(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

働き方・人への投資班関連

番号:1

所管省庁への検討要請日	令和5年12月15日	回答取りまとめ日	令和6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"> ・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は、法令上、多くのケースにおいて給付の額の減額に該当することから、規約変更時に給付減額の同意手続が必要だが、旧定年時の給付額が下がらない等の場合においては、減額に該当しない取扱いを可能とすること。 ・受給権保護の観点を踏まえ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の簡素化を可能とすること。具体的には、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。
提案理由	<ul style="list-style-type: none"> ・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額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いて」第1の2	
対応の分類	検討を予定	
対応の概要	定年延長等に伴う規約の変更手続については、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

働き方・人への投資班関連

番号:2

所管省庁への検討要請日	令和6年1月23日	回答取りまとめ日	令和6年2月16日
-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	一般企業から行政官庁へ出向する際の標準報酬月額算定
具体的内容	第1号厚生年金被保険者について、行政官庁への出向となる際に、出向先の報酬水準に応じて従前の標準報酬月額から変更になっているが、第1号厚生年金被保険者の二以上勤務者と同様に、標準報酬月額の合算を可能にしたい。
提案理由	厚生年金保険の適用拡大に併せ、厚生年金・健康保険の適用対象である国等に勤務する短時間労働者等に対して、公務員共済の短期給付(医療保険)が適用となる(健康保険→各共済)。適用拡大に併せ、各共済制度における標準報酬月額表について、長期給付は厚生年金保険に合わせる改正、短期給付は健康保険に合わせる改正となっているが、標準報酬月額は出向先の報酬水準に応じて変更となるため、健康保険法の給付等において不利益になるケースが生じている。企業から行政官庁へ多数の人材を出向させられるよう、第1号厚生年金被保険者の二以上勤務者と同様に、標準報酬月額の合算を可能にしたい。
提案主体	(一社)日本フランチャイズチェーン協会

	所管省庁	財務省総務省厚生労働省
制度の現状	国家公務員共済組合制度、地方公務員共済組合制度において、同時に2以上の事業所で報酬をうける組合員について、報酬月額を合算する規定等はありません。	
該当法令等	<p>【財務省】 国家公務員共済組合法:報酬月額の算定の特例規定なし</p> <p>【総務省】 地方公務員共済組合法:報酬月額の算定の特例規定なし</p> <p>【厚生労働省】 健康保険法第44条第3項、厚生年金保険法第24条第2項</p>	
対応の分類	その他	
対応の概要	本件提案は、令和4年10月施行の短時間労働者への共済短期給付の適用拡大により生じた検討課題であると思われるところ、まずは当該制度改正を着実に施行実施する必要があることから、現時点においては、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

働き方・人への投資班関連

番号:3

所管省庁への検討要請日	令和6年1月23日	回答取りまとめ日	令和6年2月16日
-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	障害者の職能開発
具体的内容	ハローワークが主管する職業訓練で、障害特性および地理的事情により移動等が困難な障害者向けの訓練メニューを拡充して職能開発に努める。また高等教育卒業程度の学力を有する(一般就労中もしくは高校・大学在学中に障害者認定を受けた)障害者も多いことから、健常者向けの訓練に合理的配慮が可能なメニューを増やし多様化するニーズに対応する。
提案理由	障害者向けの職業訓練は清掃やクリーニングといった主に特別支援学校を卒業した障害者向けの現業系の集合訓練が全国的に実施されている。しかし大都市圏以外の道県は訓練施設が県内に1~2か所だけ、かつ通学(あるいは寄宿舎での集団生活)が前提の施設である場合がほとんどのため、遠方からの参加(あるいは集団での行動が特性上できない障害者の参加)が不可能となっている。 https://www.pref.gifu.lg.jp/soshiki/23115/ 在宅就労を希望する障害者向けにe-ラーニングによるリモート訓練も実施されているが年1回の実施かつ少人数となっている県が大多数なため需要を満たせているとは言い難い。 このうちリモート訓練の実施者は必ずしも居住する都道府県の訓練機関で無くても可能なはずだ。リモート訓練をはじめパソコンを用いたIT系の訓練(障害者対象でないものも含む)は労働局や都道府県の労政部門(以下、労働局等)が県内の民間企業に委託しており、民間の採算ラインで受講人数や実施地の調整をしているので需給バランスは不安定となっている。IT系の求人数は大都市圏が圧倒的で、その業界情勢を踏まえた就職指導も地方より大都市圏の訓練施設のほうが実情に沿ったものが期待できる。それに地方独自の要素を地元の労働局等が補完する形が就職訓練として理想的なのではと考える。
提案主体	個人

所管省庁	厚生労働省
制度の現状	障害のある方に対しては、国と都道府県が委託契約を結び、都道府県が事業の実施主体となって、企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等の訓練委託先を活用して多様なニーズに対応した訓練を実施しております。 当該障害者委託訓練においては、インターネットを活用したe-ラーニングコースも年複数回行われているほか、一般就労を含めた在職障害者や、大学及び高等学校等を含めた特別支援学校の内定未就職者を対象とした訓練コースなど、障害特性に応じた職業訓練を実施しているところです。
該当法令等	職業能力開発促進法第15条の7第3項
対応の分類	その他
対応の概要	制度の現状欄に記載のとおり、e-ラーニングコース等、各地域での職業訓練に係るニーズも踏まえつつ、必要な職業訓練機会を提供できるよう、委託先の確保や周知について、各都道府県と連携して取り組んでまいります。

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

働き方・人への投資班関連

番号: 4

所管省庁への検討要請日	令和6年1月23日	回答取りまとめ日	令和6年2月16日
-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	レジ違算金問題を自爆営業の一つとして対策を推進してください。
具体的内容	コンビニやクリーニング屋などでレジ違算(記録されている売上と、レジに残っているお金が合わない)が生じた場合に、従業員に差額を補填させることが横行しています。特に、立場の弱いアルバイトに支払わせるケースが多いです。ぜひ、対策を講じてください。
提案理由	「レジ違算金問題」を検索していただくと、いかにこの問題が多数あるかということがご理解いただけると思います。 レジ違算を支払わせるということだけなら、民事問題であって、労基法の問題ではないとして労働基準監督署は取りあげてくれません。 一つ一つは小さな金額であることがほとんどですが、安い賃金で働いているアルバイトにとっては決して小さな問題ではないのです。 ぜひよろしくをお願いします。
提案主体	個人

	所管省庁	厚生労働省法務省
制度の現状	<p>労働基準法において、使用者が現実に生じた損害について賠償を請求することは禁止されておませんが、労働契約の締結に当たり損害賠償額を約定する場合には、債務不履行による実損害額の如何にかかわらずあらかじめ定められた損害賠償額を支払うべき義務を負うこととなり、労働者の自由意思を不当に拘束するため、同法第16条により禁止されています。また、現実に生じた損害について労働者が損害賠償を行わなければならない場合であっても、労使協定なく当該賠償額を賃金から控除することは同法第24条に違反します。</p> <p>一般に、労働者が使用者に現実に損害を与えた場合には、債務不履行(民法第415条)または不法行為(民法第709条)に基づく損害賠償責任が生ずる可能性があるところ、使用者がその事業の執行につきなされた労働者の加害行為により、直接損害を被った場合には、使用者は、その事業の性格、規模、施設の状況、労働者の業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防若しくは損害の分散についての使用者の配慮の程度その他諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度において、労働者に対し損害の賠償の請求をすることができると解されています。</p>	
該当法令等	労働基準法第16条 労働基準法第24条	
対応の分類	現行制度下で対応可能	
対応の概要	<p>御指摘の「レジ違算」については、労働契約の内容等個別の実態にもよりますが、労働基準法第16条又は第24条に違反する場合もあると考えられるところ、同法違反が疑われる場合には、労働基準監督署において監督指導等を行っています。</p> <p>また、労働基準法違反が認められない場合であっても、民事上の個別労働紛争として都道府県労働局に設置している総合労働相談コーナーにて相談に応じているところです。</p> <p>今後とも、個別の事案に応じ、これらの機関において、適切に対応してまいります。</p>	

区分(案)	△
-------	---