規制改革ホットライン処理方針
(令和6年2月17日から令和7年2月18日までの回答)

資料2

働き方・人への投資 WG関連

提案事項	所管省庁 回答	区分(案) (注)	別添の該当 ページ
1 障害福祉サービス事業における常勤・非常勤職員の有給休暇等の常勤換算の取り扱いの差異の撤廃について	対応不可	△	1
2 保険契約等の自爆営業前提のビジネスモデルへの規制整備	対応	◎	2
3 保育人材の外国人登用にに向けて在留資格制度の創設	対応不可	△	4
4 放課後児童支援員の外国人登用にに向けて在留資格制度の創設	対応不可	△	5
5 休日基準の緩和	対応不可	△	6
6 「兼業・副業」時の労働時間通算時に限って発生する割増賃金の廃止及び「兼業・副業」時の割増賃金に関する内容の就業規則の絶対的記載事項への追加	検討に着手	◎	7
7 育児休業取得者申出書等、健康保険組合と年金事務所での連携	対応不可	△	8
8 在留資格「特定技能」の対象分野へのコンビニエンスストアの追加	その他	△	9
9 外国人留学生の資格外活動時間の延長	対応不可	△	10
10 No. 2.育児・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	△	11
11 No. 29.副業・兼業における「管理モデル」の運用明確化	検討を予定	△	12
12 No. 30.外国語指導助手(ALT)の資格外活動の包括許可の対象範囲拡大	その他	◎	13
13 No. 31.鉄道システム等のインフラ輸出に資する在留資格「研修」の要件緩和	対応不可	△	14
14 No. 33.在留資格「特定技能」の航空分野における在籍型出向の認可	対応不可	△	15
15 No. 34.在留資格「特定技能」の鉄道分野における在籍型出向の認可	対応不可	△	16
16 No. 37.実践的なデジタル人材育成を実現するための大学設置基準等の改正②	その他	△	17
17 No. 26.職業紹介事業における求人・求職申込受理時の説明手段のデジタル化	検討を予定	△	18
18 No. 27.職業紹介事業における職業紹介責任者の専属要件の見直し	検討を予定	◎	19
19 No. 28.職業紹介事業及び労働者派遣事業における事業報告書の様式見直し	検討を予定	△	20
20 No. 32.在留資格「特定技能」のビルクリーニング分野への清掃サービス付帯型住宅の追加	その他	△	21
21 公立学校の学校授業への民間企業等の参加を促進する	その他	△	22
22 二以上事業所勤務者等における保険料の還付・徴収制度の見直し	対応不可	△	23
23 スポットワークの雇用に関するガイドラインの制定	その他	△	24

(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

番号: 1

所管省庁への検討要請日	令和6年3月19日	回答取りまとめ日	令和6年5月22日
-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	障害福祉サービス事業における常勤・非常勤職員の有給休暇等の常勤換算の取り扱いの差異の撤廃について
具体的内容	常勤換算方法における職員の有給休暇、研修等の扱いは、非常勤職員が病欠や年休(有給休暇等)・休職等の理由等により欠勤している場合、その分は常勤換算に入れることはできないとされているが、常勤の職員が上記理由等により欠勤している場合については、その期間が暦月で1月を超えるものでない限り、常勤として勤務したものととして常勤換算に含めることができるとされている。 常勤・非常勤を問わず、労働基準法第39条に規定される有給休暇は保障しなければならないし、研修機会の提供は事業主が努めなければならないとされているところである。常勤換算方法における取り扱いの差異の撤廃を求めるものである。
提案理由	取り扱いの差異の理由は明らかにされていないが、同じく常勤換算方法をとる介護保険の平成14年3月28日付厚生労働省老健局振興課事務連絡「運営基準等に係るQ&Aについて」において「勤務延時間数とは勤務表上、当該事業に係るサービスの提供に従事する時間(又は当該事業に係るサービスの提供のための準備等を行う時間)として明確に位置付けられている時間の合計数である。以上から、非常勤の従業者の休暇や出張の時間は、サービス提供に従事する時間とはいえないので、常勤換算する場合の勤務延時間数には含めない。」とされている。なお、「常勤の従業者の休暇等の期間については、その期間が暦月で1月を超えるものでない限り、常勤の従業者として勤務したものととして取り扱うものとする。」とされている。障害保健福祉部と老健局の見解の違いはあろうが、「非常勤の休暇や出張の時間はサービス提供に従事する時間とはいえない」、「常勤職員の同様の場面においては・・・(中略)・・・含めることができる」とされているのは同じである。非常勤の従業者の休暇や出張の時間はサービス提供に従事する時間とはいえないのであれば常勤においても同様である。むしろ非常勤であっても、勤務時間数に応じた有給休暇の付与が事業者には義務付けられているところ。また、処遇改善加算の条件となるステップアップのため各種研修にも出張扱いで常勤・非常勤を分け隔てることなく参加させているところである。常勤換算の時間数において非常勤職員が不利になることは受け入れがたいものである。この取り扱いは事務連絡によっているが、事業所指導監督にあたる地方自治体にとっては金科玉条のものである。
提案主体	社会福祉法人長良福祉会

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	非常勤職員が病欠や年休(有給休暇等)等により欠勤している場合、その分は常勤換算に入れることはできないとしています。 また、常勤の職員が病欠や年休(有給休暇等)等により欠勤している場合については、その期間が暦月で1月を超えるものでない限り、常勤として勤務したものととして常勤換算に含めることができるとしています。	
該当法令等	平成19年12月19日付厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課事務連絡「障害福祉サービスに係るQ&A VOL.2」問6	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	障害福祉サービス等の人員配置基準においては、様々な事業形態の中で非常勤職員も活用する等の柔軟な職員配置を可能とするために、一部の職種については常勤換算方法を採用しております。常勤換算方法とは、「事業所の従業者の勤務延時間数を当該事業所において常勤の従業者が勤務すべき時間数で除することにより、常勤の従業者の員数に換算する方法」であり、また、「勤務延時間数」とは、「勤務表上、当該事業に係るサービスの提供に従事する時間(又は当該事業に係るサービスの提供のための準備等を行う時間(待機の時間を含む))として明確に位置づけられている時間の合計数」としております。従業者の病欠や年休等の時間は、サービス提供に従事する時間とは言えないことから、原則として常勤換算する場合の勤務延時間数には含めないこととしておりますが、常勤職員については、通常1週間に32時間以上勤務することが求められ、また、継続して同一の事業所に勤務することが想定されることを踏まえ、当該事業所の安定的な事業運営を担保する等の観点から、例外的に、病欠や年休等の期間が暦月で1月を超えるものでない限り、常勤として勤務したものととして常勤換算に含めることができることとしております。一方で、サービスの質を担保する観点や、同様の仕組みとしている介護保険制度との整合性等の観点から、ご提案への対応は難しいと考えております。	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

番号:2

所管省庁への検討要請日	令和6年4月22日	回答取りまとめ日	令和6年5月22日
-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	保険契約等の自爆営業前提のビジネスモデルへの規制整備
具体的内容	営業職等の従業員が自身に課されたノルマを達成するために自腹を切って契約するのが狭義の自爆営業とすれば、従業員の血縁者や地縁者を巻き込み契約を取ることを広義の自爆営業とすることができる。巻き込むことは血縁者同士の関係希薄化や地域コミュニティの崩壊など、社会基盤が成立しない一因となることや、法定相続人と連絡が取れず遺産相続が成立しないことにもつながるため政策および省庁横断で規制を強化していただきたい。
提案理由	生命保険会社の営業職員(生保レディ)が血縁者を巻き込む対象とするのは、実父母および未成年の実子であることが多い。このうち実子は親権者の同意がないと保険契約ができないため、営業職員が親権者の立場を濫用して契約を締結している(小学生が将来の不安を煽られて、終身保険やがん保険といった金融商品を契約しようとしていることを異常ととらえない保険業界にも問題あり)。実子の側からすると終身契約書にサインさせられる行為自体、子どもの自由意思を阻害され精神発達にも影響することとなるため、親権者による精神的虐待ととらえることができる。また親権者の同意書名を営業職員名で行わず、もう一人の親権者である職員の配偶者名で行っている実態がある。 地方の農村部や漁村部では地縁が色濃く残っており、今でも相互互助のコミュニティが機能している。それを利用して保険契約を取ることが当地における保険会社営業の暗黙のルールとなっている。営業は現地の主婦でもある営業職員(生保レディ)が担当するため、コミュニティに入り込むのも容易だ。これは地元密着である農協や漁協、および郵便局でも同様だ。
提案主体	個人

	所管省庁	厚生労働省金融庁農林水産省
制度の現状	<p>・保険会社向けの総合的な監督指針においては、保険会社に対し、保険業法第307条第1項第3号で規定する「その他保険募集に関し著しく不適当な行為」に抵触する行為を排除する措置を講じるよう求めています。</p> <p>・共済事業向けの総合的な監督指針においては、農協に対し、農協の従業員が自ら締結した共済契約(当該従業員と生計を一にする親族が締結した共済契約を含みます。)であって、締結時の当該従業員の経済的状況等に照らして保障内容が過大又は保障が不要なもの(以下「不必要な共済契約」といいます。)が、当該従業員又は他の従業員に課された推進目標の達成を図ることを目的として締結された場合、行政庁への報告を求めています。</p> <p>・漁協系統においては、全国共済水産業協同組合連合会へのヒアリングを通じて行ったリスク点検の結果からは、不適正な営業推進が行われる可能性は低いものと考えられるが、より行政庁としての監督の実効性を高めるためにも、他業態の取組や監督指針も参考に監督指針の見直しを行いました。</p> <p>・労働者に対する商品買取り強要等について、労働関係法令違反に該当するかどうかは、個別事案の実態に応じ判断するものですが、雇用されている会社から、自社商品の購入を労働者が求められた場合については、一般論として、以下のとおり考えることができます。</p> <p>・労働者に作業用品その他の負担(労働契約によって労働者に経済的負担を課するもの)をさせる定めをする場合には、常時10人以上の労働者を使用する使用者は、これに関する事項を就業規則に定め、労働基準監督署に届出を行い、労働者に周知しなければならないが、就業規則の届出・周知を行っていない場合には、労働基準法違反となります(労働基準法第89条第5号、第106条第1項)。</p> <p>・自社商品の購入代金を労使協定なく賃金から控除している場合には、労働基準法違反となります(労働基準法第24条)。</p> <p>・労働者が自社商品の購入の求めに応じない場合に違約金を科すという規定が設けられており、当該規定を設けることが労働契約の不履行についての違約金の定めと評価される場合には、労働基準法違反となります(労働基準法第16条)。</p> <p>・ノルマを達成できなかったことを理由とする懲戒処分としての減給や降格が、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当として認められない場合は、権利濫用として無効(労働契約法第15条)であり、厚生労働省では企業等に対し裁判例や法律の規定等を周知するとともに、相談対応を行っています。</p> <p>・営業職員等の従業員がノルマ達成のため、当該従業員の血縁者に契約させるような慣習の圧力により職場環境が害されている場合(パワーハラスメントに該当する事案を除く)、個別労働紛争解決法に基づき、当事者の申出により都道府県労働局長からの助言・指導や、紛争調整委員会のあっせん等を利用することができます。</p> <p>・職場におけるパワーハラスメントについては、労働施策総合推進法において、事業主に対し、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講ずることを義務付けています。なお、職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる、①優越的な関係を背景とした言動、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、③労働者の就業環境が害されるもの の3つの要素を全てを満たすものをいいます。</p>	

該当法令等	<ul style="list-style-type: none"> ・保険業法第307条第1項第3号 ・保険会社向けの総合的な監督指針 II-4-2-2(16) ・共済事業向けの総合的な監督指針 II-4-1-2 ・労働基準法第16条、第24条、第89条第5号、第106条第1項 ・労働契約法第15条 ・個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第3条、4条、5条 ・労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第30条の2
対応の分類	対応
対応の概要	<p>ご提案にあるような行為が契約者の意向に沿ったものでない場合には、一般的には保険業法第307条第1項第3号で規定する「その他保険募集に関し著しく不適当な行為」に該当することから、各保険会社においてはこうした行為を排除する措置を講じる必要があります。</p> <p>また、生命保険協会が2023年2月に公表した「営業職員チャネルのコンプライアンス・リスク管理態勢の更なる高度化にかか る着眼点」においても「営業目標等の数値目標を設定する場合に、過度な営業目標重視とならないような制度・運用とする」こと がプリンシプルとして掲げられているところです。</p> <p>金融庁としては、こうした観点も踏まえ、保険会社における保険募集管理態勢の整備状況について、引き続き適切にモニタリン グを行ってまいります。</p> <p>農協から不必要な共済契約に係る報告があった場合には、行政庁は、当該農協に対してヒアリング等を実施し、ヒアリング等 の結果、不必要な共済契約の締結が、上席者から過度なプレッシャーを与えられていたなど、組織的な要因により発生してい た場合は、不祥事件として監督上の対応を行うこととしています。</p> <p>また、全国共済農業協同組合連合会(以下「全共連」といいます。)においては、令和5年度規制改革実施計画を踏まえ、令和 6年度から推進目標が課せられている従業員(生計を一にする親族を含みます。)を共済契約者とする生命共済契約について、 その新契約実績を奨励の支出対象から除外するなど、過度な推進とならないよう対策を講じています。</p> <p>農林水産省としては、共済事業向けの総合的な監督指針が適切に運用されるよう、引き続き、全共連に対して指導するととも に、農協の監督官庁である都道府県と連携して、必要な指導を行ってまいります。</p> <p>なお、漁協系統についても、監督指針に基づき、今後も必要な指導を行ってまいります。</p> <p>さらに、規制改革推進に関する中間答申(令和5年12月26日規制改革推進会議)において、使用者が、労働者に対し、当該労 働者の自由な意思に反して当該使用者の商品・サービスを購入させること(以下「自爆営業」といいます。)について、次のとおり 記載されていることを踏まえ、厚労省では各種施策を検討・実施することとしています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自爆営業に係る関係法令上の論点を整理した上で、労働基準法、労働契約法及び民法上違法となり得る自爆営業の類型 や、パワーハラスメントに該当し得る自爆営業に関連する使用者等の言動の例を明確に示す。また、上記の内容や、具体的な 相談先を分かりやすく示したパンフレットを作成する等、企業及び労働者の双方に周知を行う。 ・職場における自爆営業に関連する使用者等の言動がパワーハラスメントの3要素(労働施策の総合的な推進並びに労働者の 雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に規定する、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動、②業 務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、③労働者の就業環境が害されるもの)を満たす場合は、パワーハラスメントに該当す る可能性があることに鑑み、使用者及び労働者にその旨を周知する観点から、事業主が職場における優越的な関係を背景とし た言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和2年厚生労働省告示第5号。以下「パワハラ 防止指針」という。)の改正について労働政策審議会において検討を開始する。 ・パワーハラスメントに該当し得る自爆営業に関連する使用者等の言動について労働者等から相談が寄せられた場合、パワハ ラ防止指針に定める事業主の雇用管理上講ずべき措置について、必要と認められるときは、当該事業主の方針等の明確化及 びその周知・啓発、相談に応じ適切に対応するための体制整備、発生後の迅速かつ適切な対応といった必要な方策を講ずるよ う、労推法に基づく助言・指導を行うこととする。 ・自爆営業に関連して生じた労働問題の相談について、その件数や相談内容を業界別に整理した上で、当該業界に係る自爆 営業の抑止に資するよう事業所管府省に情報共有する。

区分(案)	◎
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

番号:3

所管省庁への検討要請日	令和6年9月19日	回答取りまとめ日	令和6年10月17日
-------------	-----------	----------	------------

提案事項	保育人材の外国人登用にに向けて在留資格制度の創設
具体的内容	少子化対策としての保護者が安心して子どもを預けられる環境整備、保育人材不足解消、乳幼児期からの外国語教育、保育園・幼稚園のグローバル化への対応等のため、外国人の保育人材の在留資格制度を創設すべきである。
提案理由	<p>現行の入管法において、保育士の職務内容に対応する在留資格が無いため、「保育士業務」という内容で技術・人文知識・国際業務などの就労可能な在留資格を取得することはできない。つまり、在留資格を以っていわゆる保育士の職務内容に外国人が従事することはできない。仮に外国人が保育士の職務内容に従事するためには、永住者、永住者の配偶者等、日本人の配偶者等などの就労制限がない在留資格を持っていることが必要となる。</p> <p>一方で、介護業界においては、外国人介護士の受け入れの仕組みは、EPA(経済連携協定)、在留資格「介護」、技能実習、特定技能の4制度があり、深刻な人材不足を解消する一つの方法として活用されている。また、家事支援人材の受け入れについても国家戦略特区の中で認められている。</p> <p>異次元の少子化対策のため、国は安心して子どもを預けられる体制を整備しようと、今年度から保育士の配置基準を見直したが、人材不足により配置が進んでおらず、外国人登用にに向けた在留資格制度創設が、人材確保策として期待できる。</p> <p>保育の質の観点においても、乳幼児期からの外国語教育ニーズに応えることに加えて、保育所保育指針に「保育士等はそれぞれの文化の多様性を尊重し、多文化共生の保育を進めていくことが求められる」とあるが、加速する保育園・幼稚園のグローバル化の中で、外国人保育士は、ネイティブとして多国籍の子どもや保護者とコミュニケーションが取れるため、多文化共生保育を強力に支える頼もしい人材となる。</p> <p>既に学童施設で語学教師として勤務する場合は、「技術・人文知識・国際業務」就労ビザが取得できることも参考に、検討をお願い致したい。</p>
提案主体	株式会社ポピンズ

所管省庁	法務省 子ども家庭庁
制度の現状	<p>【法務省・子ども家庭庁】</p> <p>現行の児童福祉制度においては、保育士試験に合格する等し、保育士登録を行ったもののみが保育士の名称を用いて保育に従事することができる。保育士試験の受験資格において、国籍要件などは設けられていないため、外国人が保育士資格試験に合格すれば、保育士となることが可能です。</p> <p>他方、現行の入管法においては、保育士として教育や保育に従事する活動に対応した在留資格はなく、「永住者」、「永住者の配偶者等」、「日本人の配偶者等」などの就労制限がない在留資格を持つ者が保育士試験に合格する等し、保育士登録する場合に限り、保育士として保育に従事することが可能です。</p> <p>また、外国人が保育所において保育士以外、例えば語学講師を目的として就労する場合は、在留資格「技術・人文知識・国際」等の下で当該職務に従事することは可能です。</p>
該当法令等	<p>【法務省】</p> <p>出入国管理及び難民認定法別表第一</p> <p>【子ども家庭庁】</p> <p>なし</p>
対応の分類	【法務省・子ども家庭庁】対応不可
対応の概要	<p>【法務省・子ども家庭庁】</p> <p>保育を目的とした外国人材の受け入れについては、保育所等における保育が、生涯にわたる人格形成にとって極めて重要な時期に、その基礎を培うべく、教育と養護を行うものであり、我が国の保育士資格を有する者により行うことが基本であること、保育現場における影響、日本人職員の処遇改善等の状況を考慮しつつ、保育現場も含めた幅広い関係者のコンセンサスを得ることが必要であり、新たな在留資格を創設することは困難です。</p>

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

番号:4

所管省庁への検討要請日	令和6年9月19日	回答取りまとめ日	令和6年10月17日
-------------	-----------	----------	------------

提案事項	放課後児童支援員の外国人登用に向けて在留資格制度の創設
具体的内容	少子化対策としての保護者が安心してお子様を預けられる学童保育環境整備、学童保育人材不足改善、外国語教育ニーズや学童施設のグローバル化への対応等のため、外国人の放課後児童支援員の在留資格制度を創設
提案理由	<p>現行の入管法において、学童で就労する職員は「放課後児童支援員」の資格有無に関わらず、在留資格として認められていない。したがって、学童で勤務する場合は、語学教師として「技術・人文知識・国際業務」就労ビザを取得するか、永住者、永住者の配偶者等、日本人の配偶者等などの就労制限がない在留資格を持っていることが必要となる。</p> <p>一方で、介護業界においては、外国人介護士の受け入れの仕組みは、EPA(経済連携協定)、在留資格「介護」、技能実習、特定技能の4制度があり、深刻な人材不足を解消する一つの方法として活用されている。また、家事支援人材の受け入れについても国家戦略特区の中で認められている。</p> <p>共働き家庭などの小学生を預かる「放課後児童クラブ」(学童保育)は、人手不足に陥っており、待機児童の解消に向けた受け皿整備の足かせになっている。したがって、外国人登用に向けた在留資格制度創設が、人材確保策として期待できる。</p> <p>学童保育の質の観点においても、外国語教育ニーズに応えることに加えて、加速する学童施設のグローバル化の中で、外国人職員は、ネイティブとして多国籍の子どもや保護者とコミュニケーションが取れるため、多文化共生保育を強力に支える頼もしい人材となる。</p>
提案主体	株式会社ポピンズ

所管省庁	法務省 子ども家庭庁 内閣府
制度の現状	<p>【法務省・子ども家庭庁】</p> <p>放課後児童クラブ(児童福祉法第6条の3第2項における放課後児童健全育成事業)において放課後児童支援員として従事するには、基礎資格(保育士等)または勤務経験(高卒後2年以上児童福祉事業に従事した者等)を得た上で、各都道府県知事等が実施する認定資格研修を受講し認定を受ける必要があり、当該認定には国籍要件は設けられていないため、外国人が当該認定を受ければ放課後児童支援員になることは可能です。</p> <p>他方、現行の入管法においては、放課後児童クラブで育成支援に従事する活動に対応した在留資格はなく、「永住者」、「永住者の配偶者等」、「日本人の配偶者等」などの就労制限がない在留資格を持つ者が上記認定を受けた場合に限り、放課後児童支援員として従事することが可能です。</p> <p>また、外国人が放課後児童支援員として育成支援を行う以外、例えば語学講師を目的として就労する場合は、在留資格「技術・人文知識・国際」等の下で当該職務に従事することは可能です。</p>
該当法令等	【法務省】 出入国管理及び難民認定法別表第一
対応の分類	【法務省・子ども家庭庁】対応不可
対応の概要	<p>【法務省・子ども家庭庁】</p> <p>放課後児童支援を目的とした外国人材の受け入れについては、放課後児童クラブ従事者の業務内容が、小学生(特別支援学校小学部の在籍児童を含む)に対する支援であり、日本語によるコミュニケーションや専門的な知識等が求められていること、現場における影響、日本人職員の処遇等の状況を考慮することが必要であり、新たな在留資格を創設することは困難です。</p> <p>また、提案にある外国語教育は、放課後児童健全育成事業に包含されるものではなく、付加的に行うものとして整理しており、補助等は行っておらず、放課後児童健全育成事業において行われるべきものとは考えていません。</p>

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

番号:5

所管省庁への検討要請日	令和6年11月15日	回答取りまとめ日	令和6年12月16日
-------------	------------	----------	------------

提案事項	休日基準の緩和
具体的内容	休日の付与について、「午前0時から午後12時までの24時間の暦日で与えなければならない」とされているが、暦日単位ではなく、継続24時間以上の休息を休日として取扱うことができるようにしていただきたい。
提案理由	常態で深夜勤務する従業員（以降「深夜勤務者」という。）に対しては、連続した2暦日にて休日を取得させなければならないと定められている。現状、満18歳未満の従業員が健康上、福祉上を理由に午後10時からは勤務ができないことから、深夜勤務者を午後10時より勤務をさせている事業者が多い一方で、人手不足における人材確保の観点で、深夜0時以降に出勤させる等の対応をしている実態もある。元々、2暦日の休日取得は、従業員の健康上の観点で定められていると理解しているが、深夜勤務者は、午後10時から出勤開始の生活リズムになっているため、暦日単位での休日を強制させることは深夜勤務者のためにはならず、ライフスタイルを制限させていると考える。そこで、番方編成による交替制継続24時間以上の休息を休日として取扱うことができるという規定を、番方編成以外にも認めていただき、暦日でなくても連続24時間以上の休息で休日と認めていただきたい。これにより、深夜勤務者のウェルビーイングの向上に繋がると考える。
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	御指摘の「休日の付与」については、労働基準法第35条において週休制の原則が規定されており、また、この「休日」は原則として暦日単位と解されています。他方、番方編成による交替制勤務の場合においては、継続24時間の「休日」を与えれば差し支えないこととされていますが、これは労働者の負担等を考慮して、一定の要件を満たした場合に限り認められているものであり、労働者保護の観点から、御指摘の「番方編成以外」についても、継続24時間をもって休日を与えたとする解釈を新たにお示しすることは困難です。	
該当法令等	労働基準法第35条	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	「制度の現状」欄に記載のとおりです。	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

番号:6

所管省庁への検討要請日	令和6年11月15日	回答取りまとめ日	令和6年12月16日
-------------	------------	----------	------------

提案事項	「兼業・副業」時の労働時間通算時に限って発生する割増賃金の廃止及び「兼業・副業」時の割増賃金に関する内容の就業規則の絶対的記載事項への追加
具体的内容	「兼業・副業」時の労働時間通算時に限って発生する割増賃金については廃止していただきたい。また、通算時の割増賃金が廃止とならない場合においては、その支払いを行わない等の定めと労働者の合意を得るよう、就業規則の絶対的記載事項の賃金に関する内容に、「兼業・副業」時の割増賃金に関する定めを追加していただきたい。
提案理由	既に雇用している労働者より、雇用後に兼業・副業を行っているとの申出があり、勤務時間を通算することで法定労働時間を超過した勤務分に対し、割増賃金の支払請求を行うケースがある。また、この請求時期が遅いほど遅延損害金も高額となり、企業の負担と労働者の機会損失となっている。企業は本人の申出以外に上述の事態を事前に把握する術を持たず、更に請求時には他社の資料を要することや計算の煩雑もあり、一層の負担となる。労働基準関係法制研究会にて検討されている、割増賃金の支払いに係る労働時間の通算管理の在り方について、「兼業・副業」時の労働時間通算時に限って発生する割増賃金については廃止していただきたい。また、今後も「兼業・副業」時の労働時間通算時に割増賃金が発生する場合においては、その支払いを行わない等の定めと労働者の合意を得るよう、法制化を検討していただきたい。
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は事業主を異にする場合をも含むとされています(昭和23年5月14日付け基発第769号)。そのため、副業・兼業をしている労働者の各使用者は、自らの事業場における労働時間制度を基に、他の使用者の事業場における所定労働時間・所定外労働時間についての労働者からの申告等により、まず労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算し、次に所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算することによって、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、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について、時間外労働の割増賃金を支払う必要があります。	
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、令和2年9月1日付け基発0901第3号)	
対応の分類	検討に着手	
対応の概要	副業・兼業時の割増賃金の支払に係る労働時間の通算について、運用が複雑で企業側に重い負担となるために、副業・兼業の許可や受入れの阻害要因となっているとの指摘があり、令和6年1月より開催している「労働基準関係法制研究会」においても、労働者の健康確保のための労働時間の通算は維持しつつ、割増賃金の支払については通算を要しないよう、制度改正に取り組むべきではないかとの御意見があったところであり、引き続き検討してまいります。	

区分(案)	◎
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

番号:7

所管省庁への検討要請日	令和6年11月15日	回答取りまとめ日	令和6年12月16日
-------------	------------	----------	------------

提案事項	育児休業取得者申出書等、健康保険組合と年金事務所での連携
具体的内容	育児休業取得者申出書等、健康保険組合の組合員が休業を取得した場合、同一書類の健康保険組合と年金事務所双方への届出が必要となっているため、年金事務所から健康保険組合への連携を図り、届出先を集約していただきたい。
提案理由	現状、育児休業取得者申出書等、健康保険組合の組合員が休業を取得した場合に、健康保険組合と年金事務所双方への届出が必要となるが、それぞれに提出する書類は同一の書類となっている。また、同一書類の確認及び誤りがあった場合の返却については、双方に対して実施しないといけないため非効率である。公的保険である全国健康保険協会(協会けんぽ)において年金事務所との連携ができていない点を鑑み、健康保険組合においても、届出先を集約し、双方が連携し情報共有が図られることで生産性向上に繋がると考える。産後パパ育休の創設により育児休業の分割取得が可能となったこと及び現状、育児休業取得者が増加していることを鑑み、届出件数が今後も増加することが予想されるため、改善を検討していただきたい。
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	健康保険・厚生年金保険の被保険者が育児休業や産前産後休業を取得した際、被保険者の申し出により、事業主が「育児休業等取得者申出書」や「産前産後休業取得者申出書」を、健康保険については保険者等(日本年金機構又は健康保険組合)へ、厚生年金保険については日本年金機構へそれぞれ提出することで、健康保険・厚生年金保険の保険料については被保険者・事業主両方の負担が免除されます。 健康保険組合加入者の場合、健康保険法に基づき健康保険組合に、厚生年金保険法に基づき日本年金機構にそれぞれ届出いただくこととなります。	
該当法令等	健康保険法第159条、第159条の3 健康保険法施行規則第135条、第135条の2	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	左記のとおり、健康保険組合に加入している事業所については、健康保険は健康保険組合、厚生年金保険は日本年金機構が保険者となっているため、それぞれに届出いただいております。 なお、全国健康保険協会に加入している事業所については、健康保険の届出の窓口が日本年金機構となっていることから、厚生年金保険の届出と一体的に行っております。 ご提案について、仮に実施する場合は、約1400ある健康保険組合と日本年金機構による情報連携の仕組みが必要となるなど、大きな課題があることから、実施できません。	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

番号:8

所管省庁への検討要請日	令和6年11月15日	回答取りまとめ日	令和6年12月16日
-------------	------------	----------	------------

提案事項	在留資格「特定技能」の対象分野へのコンビニエンスストアの追加
具体的内容	技能実習制度・特定技能制度に関する制度見直しについて、技能実習制度を発展的解消をし、育成就労制度が創設されることになるが、特定技能制度への「コンビニエンスストア」の分野追加を検討していただきたい。
提案理由	令和6年4月19日付で、「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針に係る運用要領」が一部制定され、自動車運送業、鉄道、林業、木材産業の4分野が新たに追加された。併せて、就労を通じた人材育成及び人材確保を目的とする新たな在留資格として育成就労制度が創設される。コンビニエンスストアにおいても、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みを行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野(特定産業分野)」という要件を踏まえ、各社生産性向上や国内人材の確保のための取組みを行っているが、昨今の環境の急速な変化、地方における人手不足も日々深刻化していることから、特定技能制度への分野追加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	経済産業省 法務省
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、今まで、介護分野等12の特定産業分野で受入れが認められてきたほか、令和6年3月には、自動車運送業、鉄道、林業、木材産業の4分野が新たに特定産業分野として追加されました。</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、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、今後は、労使団体や有識者等で構成する新たな会議体の意見を踏まえ、政府が判断することとなります。</p>	
該当法令等	<ul style="list-style-type: none"> ・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(令和6年3月29日閣議決定) ・出入国管理及び難民認定法第二条の四第三項 	
対応の分類	その他	
対応の概要	<p>コンビニエンスストアは、生活に密着する製品・サービスを提供する、なくてはならない存在となっていると認識しております。</p> <p>一方、生産性の向上についてはデジタル技術の導入による省力化への投資、国内人材の確保については賃上げ等による処遇の改善の取組等、様々な観点について検討が現時点では不十分であり、さらなる検討が必要と認識しております。</p> <p>経済産業省としては、コンビニ業界における人手不足の課題の解消に向けて、引き続き意見交換をしてみたいと考えております。</p>	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

番号:9

所管省庁への検討要請日	令和6年11月15日	回答取りまとめ日	令和6年12月16日
-------------	------------	----------	------------

提案事項	外国人留学生の資格外活動時間の延長
具体的内容	在留資格「留学」の資格外活動の時間を週28時間(長期休業期間除く)から延長していただきたい。
提案理由	現在、コンビニエンスストアの店舗では全国で約70,000人(当協会調べ)の在留資格「留学」の方が勤務しており、大きな人的資源となっている。しかしながら、資格外活動では長期休業期間を除き、週28時間以内の勤務しか認められておらず、勉学を目的とした資格であることは承知している一方で、日本人年少者である学生は週40時間以内の勤務が認められている状況である。また、昨今の円安・物価高から、留学生の生活環境は厳しくなっており、資格外活動の時間の延長は、労働力不足に直面している企業側と働く留学生側、双方に好影響をもたらすと考えるので、検討していただきたい。
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	留学生の資格外活動許可については、留学生本来の活動である学業を阻害しない範囲で、いわゆるアルバイト的な活動を通じて留学中の学費及び生活費を補うことにより、学業の遂行に資するという観点から、申請に基づき、資格外活動許可として、一定の範囲内で就労活動を認めているものです。 このため、1日当たりのフルタイム勤務約8時間の半分である4時間を算定の基礎とし、これを7日間行うという考え方に基づき、包括的に資格外活動許可を認める範囲を1週につき28時間以内としています。	
該当法令等	出入国管理及び難民認定法及び同施行規則	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	資格外活動許可は、あくまでも留学生本来の活動である学業を阻害しない範囲で許可されるべきものであり、在留資格制度の適正な運用の観点からも、現在認められている資格外活動の範囲を緩和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

番号:10

所管省庁への検討要請日	令和6年11月15日	回答取りまとめ日	令和6年12月16日
-------------	------------	----------	------------

提案事項	No. 2.育児・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管理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、通常どおりの深夜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、日中に育児・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。そうした中、育児・介護が落ち着いた夜間も含め、業務に集中できる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、上記のような各々人のニーズに応じた働き方を認めていきたいと考えるところ、現行法では、深夜労働規制が適用されており、深夜残業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、育児・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> <p>なお、2023年度の「規制改革・行政改革ホットライン」回答で厚生労働省は「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」としているが、本要望は、自律的・主体的な働き方が可能である労働者が自発的に同意した場合に限定しており、そのため、会社が労働強度の高い仕事を指示しているという厚生労働省の指摘はあたらない。また、例えば深夜労働に入る前の時間を含め1日8時間を超えた場合は深夜割増賃金を支払うこと、適切な健康管理措置の実施を前提としていることから、長時間労働になるとの指摘もあたらない。当然、全面的な深夜割増賃金規制廃止を求めたり、健康確保を蔑ろにしたりする主旨では全くない。厚生労働省には、労働者のニーズを的確にとらえううえで、柔軟な検討を求める。</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		<p>フレックスタイム制とは、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。</p> <p>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。具体的には、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。</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、その労働の強度等に対する労働者への補償として、割増賃金の支払を要求しています。また、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</p> <p>す。</p> <p>次に、深夜労働に対する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が、これまでこの例外の対象となる地域又は期間を定めたことはなく、また、深夜という時間帯が事業場によって異なるものではないことを踏まえますと、各事業場において深夜労働に対する割増賃金規制の対象時間を変更することは適切でないと考えま</p> <p>す。</p> <p>なお、令和6年1月より開催している「労働基準関係法制研究会」において、割増賃金の意義や見直しの方向性については、十分なエビデンスを基に、中長期的に検討していく必要があるとの御意見がありました。</p> <p>いただいた御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

番号: 11

所管省庁への検討要請日	令和6年11月15日	回答取りまとめ日	令和6年12月16日
-------------	------------	----------	------------

提案事項	No. 29 副業・兼業における「管理モデル」の運用明確化
具体的内容	厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及び同わかりやすい解説において、管理モデルを用いる際、1) 本人・本業先・副業先の三者間の合意は必要でないこと、2) 労働者と副業先との間の契約では、上記①副業・兼業は管理モデルを利用する、上記③本業先と合意した「副業先の労働時間の上限時間数」の範囲内で副業先における上限時間数等を合意すれば足りること、3) 現行「副業・兼業の促進に関するガイドライン」わかりやすい解説にあるような、本業先における管理モデル利用に際し、副業先が一定条件を遵守することを条件としないことを、それぞれ明記し、運用を明確化することを要望する。
提案理由	厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」は、管理モデルについて、「管理モデルについても、一般的には、副業・兼業を行おうとする労働者に対して使用者A(副業・兼業を行う労働者と時間的に先に労働契約を締結していた使用者)が管理モデルにより副業・兼業を行うことを求め、労働者及び労働者を通じて使用者B(時間的に後から労働契約を締結した使用者)がこれに応じることによって導入されることが想定される。」と記述している。これは、本業先と労働者が、①「副業・兼業は管理モデルによること」、②「本業先の労働時間の上限時間数」、③「副業先の労働時間の上限時間数等を合意すること」を超える要件を課している。 また、同「わかりやすい解説」13頁に記載のある、副業・兼業に関する合意書様式例②(「管理モデル」により会社が労働時間管理を行う場合に労働者と合意する事項の例)には、(4)として、副業先企業が一定条件を遵守することを条件に、副業・兼業を認めるものであることとあり、事実上、本業企業、労働者、副業先企業の三者合意を強い内容となっている。 (要望実現により)副業・兼業に係る手続きの負担が軽減され、副業・兼業の促進につながり、労働者の自律的なキャリア形成、企業の生産性向上が期待される。
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	<p>副業・兼業を労働者が行う場合、当該労働者からの申告等で確認した副業・兼業の内容にもとづき、自社の所定労働時間と副業・兼業先の所定労働時間を通算し、時間外労働となる部分があるかを確認した結果、自社の労働時間制度における法定労働時間を超える部分がある場合は、その超えた部分が時間外労働となり、時間的に後から労働契約を締結した企業が当該時間外労働に対する割増賃金を支払うこととなります。</p> <p>管理モデルとは、上記に代えて、時間的に先に労働契約を締結した企業における法定外労働時間と、時間的に後から労働契約を締結した企業における労働時間を合計した時間数が時間外労働の上限規制である単月100時間未満、複数月平均80時間以内となる範囲内において、各々の企業における労働時間の上限を設定するものであり、その範囲内で労働させる限り、他の企業における実労働時間の把握を要することなく労働基準法を遵守することが可能となります。</p> <p>現行において、管理モデルを導入する際、本業先企業、副業・兼業先企業、労働者の三者連名で合意することまでは求めておらず、本業先企業が副業・兼業先企業に対して労働者を通じて管理モデルを導入することを求め、労働者及び労働者を通じて副業・兼業先企業がこれに応じることで導入することができます。</p> <p>また、副業・兼業を行う労働者に対し、副業・兼業先が管理モデルを導入する場合に限り副業・兼業を認めるとの取り決めをあらかじめ労働者と合意することや、副業・兼業の開始前に、あらかじめ使用者が副業・兼業先企業における労働時間や通算した労働時間について上限を設定し、労働者にその範囲内で副業・兼業を行うことを求めることは、現行制度上可能です。</p> <p>さらに、副業・兼業を行う労働者について、本業先企業及び副業・兼業先企業は、他方の企業で実際に適切な賃金が支払われていることを把握することまで求めているものではありません。</p>	
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、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	「制度の現状」欄の3段落目以降で示した3点が明確となるよう、「副業・兼業の促進に関するガイドラインわかりやすい解説」の改定を検討します。	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

番号: 12

所管省庁への検討要請日	令和6年11月15日	回答取りまとめ日	令和6年12月16日
-------------	------------	----------	------------

提案事項	No. 30. 外国語指導助手(ALT)の資格外活動の包括許可の対象範囲拡大
具体的内容	地方公共団体等に雇用されている外国語指導助手(ALT)にのみ認められている「資格外活動」の「包括許可」の対象範囲について、民間企業において雇用されている在留資格「教育」のALTについても、その対象とすべきである。
提案理由	<p>在留資格「教育」を取得している外国人は、日本の小学校、中学校、高等学校等において語学教育等の活動が可能であり、2023年末時点で約14,000人となっている。このうちの多くが外国語指導助手(ALT)として、地域の外国語教育の普及や国際化の推進に貢献している。</p> <p>しかし、在留資格「教育」では、幼稚園や保育園、大学等の高等教育機関、公民館等において外国語指導を行うことができない。このため、これらの活動を行うとする場合、別途、「資格外活動」許可を受ける必要がある。「資格外活動」は大きく、①一定の要件に合致し、1週について28時間以内の活動である場合に包括的に資格外活動が許可される「包括許可」、②「包括許可」に掲げる範囲外の活動について、個々に許可される「個別許可」の2通りがある。近年では、幼稚園や保育園における語学教育だけでなく、放課後の語学指導や語学キャンプ、大人を対象とした公民館での語学学習といった、生涯学習・リスニングとしての語学教育のニーズは増加しており、在留資格「教育」での活動範囲を超えた「資格外活動」の必要性が高まっている。</p> <p>こうした中、在留資格「教育」を取得している外国人のうち、JETプログラム(語学指導等を行う外国青年招致事業)等を通じて、地方公共団体等に雇用されているALT(2023年12月時点で約5,100人)は、「包括許可」の対象として認められている。一方で、民間企業において雇用されているALT(同、約6,200人)は、「包括許可」の対象と認められておらず、幼稚園や保育園、大学等の高等教育機関、公民館での外国語指導のそれぞれの活動ごとに、「個別許可」を受ける必要があり、その手続きは「包括許可」に比べて煩雑となっている。また、「個別許可」は教える場所に紐づいているため、病欠などで急にシフト変更が必要になった際に、他の教員に振り替えることも難しい。</p> <p>(要望実現により)民間企業で雇用されている外国人の負担軽減や教員シフトの柔軟化に加え、語学学習を通じた日本人のリスニングやグローバルな視野を持った人材育成につながることを期待できる。</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 文部科学省
制度の現状	在留資格「教育」に限らず、在留資格「教育、技術・人文知識・国際業務又は技能」の在留資格で在留する者については、外国人材による地方創生支援を目的として、我が国の地方公共団体その他これに準ずるものと雇用に関する契約を締結しているものに限る等の条件の下、資格外活動許可の包括許可を認めている。
該当法令等	出入国管理及び難民認定法施行規則第19条第5項第2号
対応の分類	その他
対応の概要	御提案の中で言及されている包括許可の枠組みは、平成30年6月15日に閣議決定された「まち・ひと・しごと創生基本方針2018」において、地方における外国人材の活用の施策として、地方公共団体等において雇用される外国人材が柔軟かつ効率的に活動できるように包括的な資格外活動を新たに付与することとされ、当該外国人の活動範囲の拡大を図ったものであり、民間企業に雇用されている外国人には適用できないものであるため、慎重に検討する必要があります。

区分(案)	◎
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

番号: 13

所管省庁への検討要請日	令和6年11月15日	回答取りまとめ日	令和6年12月16日
-------------	------------	----------	------------

提案事項	No. 31 鉄道システム等のインフラ輸出に資する在留資格「研修」の要件緩和
具体的内容	在留資格「研修」における、鉄道システム等のインフラ輸出に資する民間企業主体の研修について、一定条件下での実務研修を可能とすべきである。一定条件として、例えば、第三者機関への実習計画と実施後報告の作成・提出の義務づけや、公的機関での時間要件(実務研修は、研修を受ける時間全体の三分の二以下であること等)を踏襲することが考えられる。なお、現行の技能実習制度や企業内転勤といった在留資格の場合は、受け入れる外国人と雇用契約を結ぶことが前提であるため、相手国のインフラ企業が国営企業などで兼職の規制が厳しい場合、当該機関からの日本での受け入れが困難となる。また、技能実習制度は、リーダー層の受け入れを想定した研修の趣旨とは異なるため、在留資格「研修」での受け入れが適切である。
提案理由	<p>在留資格「研修」は、外国人が日本の公私の機関で行われる研修制度を活用して、日本で技術や知識を学ぶ資格である。現行の同在留資格は、ODA対象国等経済格差のある国からの受け入れを想定しており、日本の受け入れ機関が研修に要する諸費用を負担することが前提となっている。</p> <p>こうした中、日本の鉄道システムなどの交通・物流インフラは、持続的な経済発展の基盤となるものであり、日本国内に技術的優位性やノウハウの蓄積があるため、各国から依然として旺盛な需要があり、「実務研修」に対するニーズは大きい。また、近年では、東南アジアを中心にODA卒業国が増え、送出国側に負担能力があるほか、とくにリーダー層からは有償であっても「実務研修」を受けたいといったニーズが存在する。実際に、フランスやドイツ、中国では、自国の技術やノウハウの輸出を戦略的に進めるため、鉄道システムに関する有償の実務研修を積極的に受け入れている。</p> <p>他方で、日本の在留資格「研修」における「実務研修」の実施は、国や地方公共団体のほか、国際協力機構(JICA)や海外産業人材育成協会(AOTS)等の公的機関の招聘等、公的な要素を含む研修に限定されている。したがって、民間企業主体による研修は、座学等の「非実務研修」のみが認められているため、研修者のニーズに応えられていない事例が存在している。また、リーダー層で質の高い技術を学ぼうとする研修生は、一国ではなく、様々な国での研修を通じてスキルアップを図っており、現行の制度では、日本が研修先の選択肢から外れており、諸外国へのインフラ輸出戦略における遅れがさらに拡大していくことが懸念される。</p> <p>(要望実現により)質の高いインフラシステムの海外展開を通じて、日本企業の有する技術や品質への信頼の獲得、産業競争力の強化、ひいては国際社会における日本の地位向上に寄与する。</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	ご提案にも記載いただいているとおり、在留資格「研修」では、民間企業による実務研修が認められておりません。これは、平成21年の入管法改正前の在留資格「研修」では、民間企業による実務研修を認めていましたが、実務研修と労働の境が曖昧な部分があり、一部において、実質的な低賃金労働者として外国人を取り扱う事案が発生したことを受けて、同改正法では在留資格「技能実習」を創設し、労働関係法令の適用を受ける労働者とする事で外国人の保護性を高めるとともに、在留資格「研修」での民間企業における実務研修を認めないこととした経緯があります。なお、非実務研修は講義形式によるものだけでなく、研修センター等での試作品製造や、マンツーマン形式での指導の下で短時間の生産活動に従事させる等、商品の生産又は有償の役務提供の過程の一部を構成する場合は、非実務研修も認められていますので、現行の在留資格「研修」の枠内でも送出国のニーズに応える研修は可能と考えています。	
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及び同施行規則	
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です。	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

番号: 14

所管省庁への検討要請日	令和6年11月15日	回答取りまとめ日	令和6年12月16日
-------------	------------	----------	------------

提案事項	No. 33. 在留資格「特定技能」の航空分野における在籍型出向の認可
具体的内容	<p>在留資格「特定技能」の航空分野において、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の趣旨を踏まえつつ、例えば、以下の要件を課すことで、委託先企業、委託元企業双方への在籍型出向を認めるべきである。</p> <p>①出向先において出向元企業で従事する特定技能に定められた業務に従事すること ②出向元企業が、定められた義務的支援が不足なく行える体制整備を施していること ③業務委託契約を前提に、委託前教育、新たなスキル習得を目的とした出向派遣／受入れであることを双方で合意していること</p>
提案理由	<p>近年、訪日外国人旅行者は急増しており、日本の航空需要は大きく拡大している。こうした需要を支える業務の一つに、航空機が空港に到着してから出発するまでの限られた時間内に行われる地上支援作業である「空港グランドハンドリング業務」があり、在留資格「特定技能」の航空分野において、人手不足の観点から外国人を受け入れている。</p> <p>空港グランドハンドリング業界では、拡大する航空需要に対応するためにさらなる業務効率化を図る必要があり、教育研修を通じたスムーズな習熟を図る手段の一つとして、在籍型出向（従業員の籍を出向元に置いたまま、出向先の業務を行う仕組み）を活用している。客室清掃や手荷物搬送、コンテナへの積み込み業務等のスキルを身につけるためには、安全の確保や特殊な技能が必要であり、在籍型での出向の受け入れによって短期間で教育や経験を積むことが最も効果的な状況である。実際に、日本人の場合の在籍型出向期間の目安は、客室業務で3ヶ月程度、手荷物業務で最長4ヶ月程度となっている。</p> <p>一方で、特定技能外国人の雇用形態は直接雇用に限られており、在籍型出向が認められていない。したがって、出向を通じたスムーズな教育研修や新たなスキル習得による迅速な受託体制の構築が困難となっている。</p> <p>(要望実現により)人手不足である空港グランドハンドリング業務分野において、新規外国航空会社を受託できる人員を増やし、受入れ体制を早期に整えることができる。その結果、訪日外国人旅行者数の政府目標(2030年に6,000万人)の達成の一助となる。</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 国土交通省
制度の現状	特定技能制度では、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基づき、特定技能外国人の雇用形態については、フルタイムとした上で、原則として直接雇用としています。また、当該外国人が所属する機関は一つに限ることとし、複数の特定技能所属機関との雇用に関する契約は認めていません。	
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(平成30年12月25日閣議決定)	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	<p>特定技能制度においては、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基づき、外国人の雇用を安定させる、受入れ機関としての責務の所在を明らかにする等の趣旨から、雇用形態については、フルタイムとした上で、原則として直接雇用とし、外国人が所属する機関は一つに限ることとし、複数の企業との雇用に関する契約は認めないこととしています。</p> <p>そのため、在籍型出向は出向元機関及び出向先機関双方との間に雇用契約関係があるため認められませんが、転籍出向については、出向先事業主との間のみ雇用関係があるため、出向先事業主が受入れ機関としての要件を満たす等の所定の要件を満たせば認め得ることとなります。なお、転籍出向の場合は、特定技能所属機関は出向先事業主となることから、在留資格変更許可申請の手続きが必要になります。</p>	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

番号: 15

所管省庁への検討要請日	令和6年11月15日	回答取りまとめ日	令和6年12月16日
-------------	------------	----------	------------

提案事項	No. 34. 在留資格「特定技能」の鉄道分野における在籍型出向の認可
具体的内容	<p>以下のような場合には、在留資格「特定技能」の鉄道分野においても在籍型出向を認めるべきである。</p> <p>①出向先において、出向元企業で従事する特定技能に定められた業務に従事すること</p> <p>②出向元企業が、定められた義務的支援が不足なく行える体制整備を施していること</p> <p>③親会社と子会社、親会社と孫会社の関係にある複数の法人の間における在籍型出向であること</p> <p>④同一の親会社をもつ複数の法人の間における在籍型出向であること</p> <p>⑤資本関係は無くとも業務の受委託契約に基づき、事業上安定的な関係が構築されている複数の法人の間における在籍型出向であること</p>
提案理由	<p>地球環境問題や脱炭素化が喫緊の課題となる中、環境優位性を持つ鉄道は都市圏輸送や都市間輸送においてますます重要な社会インフラとして期待されている。他方で、安全輸送に不可欠な保守分野を中心に、協力会社も含めた鉄道業界全体で人手不足が深刻化している。こうした背景を踏まえ、2024年3月、在留資格「特定技能」において、鉄道が対象分野に追加された。</p> <p>鉄道は保線・信号通信・電力・車両メンテナンス等の様々な業務区分の技術が統合された大きなシステムにより成り立っている。そのため、従事するにあたっては、全ての分野に共通する安全や各業務区分の基礎技術等の教育を行っている。この手段の一つとして、在籍型出向（従業員の籍を出向元に置いたまま、出向先の業務を行う仕組み）を活用することで、より深い知識・技術の習得が可能となる。鉄道会社の場合、業務区分の一部を子会社等に委託し、親・子・孫会社が一体となって鉄道を運行していることから、それぞれの会社に一定期間所属することにより、当該業務区分に関する体系的な知識や機器の仕組みはもちろんのこと、より実践的な教育を行うことができる。</p> <p>実際に、技能実習制度では在籍型出向が認められていることから、鉄道分野においても、出向先と出向元企業で連携し、効率的な技術や知識の習得を行っている。一方で、特定技能制度は直接雇用に限られており、日本人や技能実習生等で認められている在籍型出向による教育・訓練を行うことができず、特定技能外国人のキャリア形成に支障をきたす懸念がある。</p> <p>(要望実現により)新規で入国する特定技能外国人についても、在籍型出向の活用による幅広い深い知識・技術の習得を通じて、国籍に関わらないキャリア形成が可能となる。</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 国土交通省
制度の現状	特定技能制度では、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基づき、特定技能外国人の雇用形態については、フルタイムとした上で、原則として直接雇用としています。また、当該外国人が所属する機関は一つに限ることとし、複数の特定技能所属機関との雇用に関する契約は認めていません。	
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(平成30年12月25日閣議決定)	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	<p>特定技能制度においては、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基づき、外国人の雇用を安定させる、受入れ機関としての責務の所在を明らかにする等の趣旨から、雇用形態については、フルタイムとした上で、原則として直接雇用とし、外国人が所属する機関は一つに限ることとし、複数の企業との雇用に関する契約は認めないこととしています。</p> <p>そのため、在籍型出向は出向元機関及び出向先機関双方との間に雇用契約関係があるため認められませんが、転籍出向については、出向先事業主との間のみ雇用関係があるため、出向先事業主が受入れ機関としての要件を満たす等の所定の要件を満たせば認め得ることとなります。なお、転籍出向の場合は、特定技能所属機関は出向先事業主となることから、在留資格変更許可申請の手続きが必要になります。</p>	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

番号: 16

所管省庁への検討要請日	令和6年11月15日	回答取りまとめ日	令和6年12月16日
-------------	------------	----------	------------

提案事項	No. 37. 実践的なデジタル人材育成を実現するための大学設置基準等の改正②
具体的内容	<p>実践的な教育が必要なデジタル関連分野では、絶対数が不足し、大都市圏に偏在する実務家教員で全国的な需要を満たすため、大都市圏の大学で行われるデジタル関連の講座を地方の他大学等にも提供し、単位互換を認める必要がある。現行制度下で特例を受けやすくするため、以下の規制緩和の包括的实施を求める。</p> <p>1) 現行制度では、教育課程等に係る特例を申請した際に簡易な審査により認定が行われるモデルケースとして、①同時双方向型オンライン授業を活用した先導的な取組と②学修の多様化・深化×大学間連携、の2ケースが示されている。他大学等との単位互換をモデルケースに追加し、他大学等との単位互換の上限が60単位とされている制限を免除する特例を受けやすくすること</p> <p>2) 先導的な取組のモデルケースとして示されている【学修の多様化・深化×大学間連携】では、①連携大学間の協議会の設置と②連携協定の締結など継続的な連携を確保するための措置を講じた場合に、連携協定に規定された連携開設科目の単位を卒業要件となる修得単位数に算入することができることとされている。連携大学間の協議会を設置しなくても、連携協定の締結など継続的な連携を確保するための措置を講じた場合に、連携協定に規定された連携開設科目の単位を卒業要件となる修得単位数に算入できるとし、教育課程等に係る特例を申請した際に簡易な審査により認定が行われるモデルケースに盛り込むこと</p>
提案理由	<p>わが国の産業界では労働生産性の向上やイノベーション創出の必要性から、デジタル人材へのニーズが急速に高まっている。こうしたニーズを背景に、高等教育機関におけるデジタル人材育成にも大きな期待が寄せられているものの、大学等におけるデジタル関係の教育は実践性に欠け、企業での即戦力となる人材輩出が十分に行われていない。また、当該分野で実務経験を有する教員は不足している。加えて、教員不足は、地方で顕著であり、地域におけるデジタル人材育成の阻害要因にもなっている。</p> <p>国は令和4年度に、成長分野における教員不足の解消、より柔軟な教育プログラムが編成されるように、大学設置基準等の改正や特例制度の創設を行ったところである。大学設置基準等の改正や特例制度の創設は高く評価されることであるが、新たに設けられた基幹教員の要件が依然として厳しく、実務家による教育活動の普及には至っていないこと、また特例制度について初年度の申請が少数であったことなどに鑑みると、産業界の人材ニーズに即応するには程遠い状況である。</p> <p>(要望実現により)より多くの大学で、実務家教員による実践的で質の高いデジタル教育の提供が期待できる。また、当該人材育成に取り組む大学の志望者増加、安定的な人材の輩出、ひいては産業競争力の強化等が期待できる。</p>
提案主体	一般社団法人日本経済団体連合会

	所管省庁	文部科学省
制度の現状	大学設置基準に定められて教育課程等に関する事項に関し、文部科学大臣の認定を受けた場合は、特例対象規定の全部又は一部によらないことができる大学として認定することができる「教育課程等に係る特例制度」を令和4年度に創設しました。本特例の認定に当たっては、大学設置、大学教育等に見識を有する者から構成される有識者会議(運営委員会)の公正な審査等を経ることとしています。	
該当法令等	大学設置基準第57条第1項、第2項	
対応の分類	その他	
対応の概要	大学の要望があれば特例の相談があると考えているため、具体的なニーズが出てくれば相談にのってまいりたいと考えています。	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

番号:17

所管省庁への検討要請日	令和6年11月15日	回答取りまとめ日	令和7年1月20日
-------------	------------	----------	-----------

提案事項	No. 26.職業紹介事業における求人・求職申込受理時の説明手段のデジタル化
具体的内容	「職業紹介事業の業務運営要領」の規定を改め、取扱職種の種類等に係る情報の明示義務については電子メールによることを原則とし、求人者または求職者が書面の交付またはファクシミリの利用を求める場合のみ、例外的にそれによることとすべきである。
提案理由	<p>「職業紹介事業の業務運営要領」では、求人の申込みまたは求職の申込みを受理した民間職業紹介事業者に対して、取扱職種の種類等に係る情報を、原則、書面の交付によって、求職者・求人者に明示することが求められている。例外的に、ファクシミリを利用する方法または電子メール等を利用する方法が認められているものの、書面の交付を受けるべき者(求人者・求職者)が当該方法を明示的に希望する場合に限られており、結果的に、職業紹介事業者における事務作業の煩雑化につながっている。</p> <p>ファクシミリまたは電子メール等を受信する手段を持たない求人者または求職者の立場を損ねることのないよう設けられた規制と考えられるところ、既に、通信手段としては電子メール等のデジタルツールの活用が一般化する中、書面による交付を原則とする必要性は、ほぼ失われている。同時に、通信手段としてのファクシミリも、デジタル化・ペーパーレス化の潮流をとらえ、例外的な方法として位置付けることが適当である。</p> <p>(要望実現により)民間職業紹介事業者の事務作業の効率化が進展し、人材マッチングの効率化に資することが期待される。また、必ずしも書面交付を求めない求人者・求職者は、電子的方法で簡便に必要な情報を得ることが可能となる。</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	電子メール等を受信する手段を持たない人にも確実に明示する必要があることから、書面被交付者が希望した場合は電子メール等による明示を可能としているものです。	
該当法令等	職業安定法第32条の13 職業安定法施行規則第17条の7、第24条の5	
対応の分類	検討を予定	
対応の概要	電子メール等を受信する手段を持たない人であっても確実に明示がされる制度的担保という観点や、近年、手数料を巡る請求トラブルが求人施設等と紹介事業者の間で多く生じるなど、条件等明示の重要性が増していること等を勘案すると、電子メール等を原則にするという御要望自体に対応することは慎重に考えるべきものと考えますが、求人者及び求職者が希望することで電子メールでの受領が可能である旨の周知を行うことを検討してまいります。	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

番号: 18

所管省庁への検討要請日	令和6年11月15日	回答取りまとめ日	令和7年1月20日
-------------	------------	----------	-----------

提案事項	No. 27.職業紹介事業における職業紹介責任者の専属要件の見直し
具体的内容	職業紹介責任者の責務である、苦情処理・情報管理・助言・指導などについて、メールやオンライン会議ツールなどデジタル技術の活用によってリモートでの対応が可能な環境を整備し、従来と同程度の統括管理機能を維持できる場合には、職業紹介責任者の専属要件を緩和し、複数事業所の兼任を可能とすべきである。このようなデジタル技術の活用によるアナログ規制(常駐専任要件)の見直しは、政府方針にも合致するものである。
提案理由	<p>職業紹介事業における職業紹介責任者は、求人者又は求職者からの苦情処理や個人情報の管理、職業安定機関との連絡調整に係る統括管理等の役割を担っており、事業所ごとに専属の職業紹介責任者(法定の職業紹介責任者講習を受講済かつ欠格事由に該当しない者)を選任する義務がある。</p> <p>具体的には、当該事業所において職業紹介に係る業務に従事する者の数が50人以下のときは1人以上の者を、50人を超え100人以下のときは2人以上の者を、100人を超えるときは、当該職業紹介事業に係る業務に従事する者の数が50人を超える50人ごとに1人を2人に加えた数以上の者を専属の職業紹介責任者として選任しなければならない。人手不足が深刻化する中、限られた人的資源の下で事業を遂行している事業者にとっては、当該専属要件によって柔軟な人員配置が阻害されている。</p> <p>(要望実現により)職業紹介事業者が機動的な人員配置を実施することが可能となり、業務効率化並びに求人者・求職者に対するマッチングサービスの質及び量の向上が実現し、労働市場における雇用のマッチング機能の強化、ひいてはわが国産業の競争力の維持・向上につながることを期待される。</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	職業紹介事業所の現場における各般の事項(苦情の処理、個人情報等の管理、有料の職業紹介事業の業務の運営及び改善に関すること等)に遺漏が生じないよう、これらを統括管理させ、及び従業者に対する職業紹介の適正な遂行に必要な教育を行わせるため、有料の職業紹介事業の管理を適正に行うに足る能力を有する者として、事業所ごとに専属の職業紹介責任者の選任を求めています。	
該当法令等	職業安定法第32条の14 職業安定法施行規則第24条の6	
対応の分類	検討を予定	
対応の概要	<p>職業紹介サービスの質については、求人側から、求人ニーズの把握や求職者の能力・適性を見極めも十分にせず、送り込むだけの紹介が行われ、早期離職や手数料負担の原因になっているなど、苦情が多く寄せられており、丁寧なマッチングの促進とサービスの質の確保が課題となっています。(対面での説明や求人者支援がない点、事業者への不信感や、手数料負担に見合わないという認識につながっていることも多いです。)</p> <p>また、求職者及び求人者から、事業者が苦情に対して適切に対応してくれない等の相談が寄せられ、都道府県労働局が指導するケースもあり、こうした相談対応に遺漏のない体制が確保されることも必須です。</p> <p>このため、要望に対する検討のアプローチとしては、単純な要件緩和ではなく、サービスの質の向上に係る上記課題の解決に資する方法である必要があると考えられます。</p> <p>具体的な措置が講じられるかどうかは予断できませんが、こうした視点等から具体的方法の案出ができるかを要望主の意見も踏まえながら、検討することは可能です。</p>	

区分(案)	◎
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

番号: 19

所管省庁への検討要請日	令和6年11月15日	回答取りまとめ日	令和7年1月20日
-------------	------------	----------	-----------

提案事項	No. 28.職業紹介事業及び労働者派遣事業における事業報告書の様式見直し
具体的内容	職業紹介事業及び労働者派遣事業における事業報告書について、事業所ごとに作成する現行の様式に加え、デジタル技術の活用により、当該事業者に係る全事業所に関する情報をまとめて入力・作成・確認できる「一覧表」形式による事業報告を可能とするよう様式を追加すべきである。具体的には、表計算ソフト「Excel」等を活用し、本店が一括して電子データで作成可能な様式を整えるべきである。 「一覧表」形式による事業報告は事業所ごとの事業報告を包含するものであり、また、所要の操作によって必要な事業所に関する情報を容易に抽出することができるため、各事業所の運営実態を的確に把握するという職業安定法及び労働者派遣法の趣旨にも合致する。
提案理由	民間職業紹介事業者は、毎年4月末までに、事業所ごとに所定の様式（「職業紹介事業の業務運営要領」様式第8号・様式第8号の2）に従って事業報告書を作成して取りまとめの上、事業主管轄労働局に提出をすることが義務付けられている。 また、労働者派遣事業者も同様に、毎年6月末までに、事業所ごとに所定の様式（「労働者派遣事業関係業務取扱要領」様式第11号）に従って事業報告書を作成して取りまとめの上、事業主管轄労働局に提出をすることが必要である。 これらはいずれも、複数の事業所を有する事業者や取扱い業務が多岐に渡る事業者においては、本店で一元管理しているデータをもとに、事業所ごとの各項目の数値を所定の様式に転記して作成する必要がある。各事業者は、データの整合性を確保しつつ事業所ごとの報告書を作成することに多大な労力と時間を費やしている状況である。 (要望実現により)職業紹介事業者及び労働者派遣事業者の業務効率化・生産性向上が実現し、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の維持・向上につながることを期待される。
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	提案理由に記載の通りです。	
該当法令等	職業安定法第32条の16 職業安定法施行規則第24条の8、同規則様式第8号及び様式第8号の2 労働者派遣法第23条 労働者派遣法施行規則第17条、同規則様式第11号	
対応の分類	検討を予定	
対応の概要	事業報告を提出する際の事務負担を軽減するという要望の趣旨を踏まえ、負担軽減の手法について、検討してまいります。	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

番号: 20

所管省庁への検討要請日	令和6年11月15日	回答取りまとめ日	令和7年1月20日
-------------	------------	----------	-----------

提案事項	No. 32.在留資格「特定技能」のビルクリーニング分野への清掃サービス付帯型住宅の追加
具体的内容	在留資格「特定技能」のビルクリーニング分野の業務内容について、建築物衛生法に基づく特定建築物等の清掃に限らず、清掃サービスが付帯された住宅の専有部も含めるべきである。
提案理由	<p>在留資格「特定技能」における、活動が可能となる特定産業分野のうち、清掃業務関連ではビルクリーニング分野が設定されている。その業務内容は、建築物衛生法に基づく特定建築物(不特定多数が出入りするオフィスビルやホテル等)の清掃等に限定されており、住宅の専有部は、個人の責任の下で維持管理すべきものとしているため、同法で規定する特定建築物の対象からは除外されている。</p> <p>他方で、共働き世帯の増加等により、住宅専有部においても、住民自らが清掃を行うのではなく、清掃サービスを活用する世帯が増加している。また、近年は、清掃サービスが付帯された住宅がオフィスビルと併設する形で増えており、そうした住宅の清掃サービスは、ビルクリーニングを行う清掃事業者が受託するケースもある。</p> <p>こうした中、清掃事業者の現場では、日本人はオフィス専有部・共用部、住宅専有部・共用部等を一人で清掃することが可能であるが、特定技能の在留資格を持つ外国人は、住宅専有部の清掃が認められていないため、人員配置等における不都合が生じている。</p> <p>なお、住宅の共用部については、建築物衛生法の特定建築物ではないものの、不特定多数が出入りする部分であるため、ビルクリーニング分野の対象とされており、特定建築物から除外されていることをもって、ビルクリーニング分野における特定技能外国人の業務の対象から除外されるものではないと考える。</p> <p>(要望実現により)日本人と同様に、特定技能の在留資格を持つ外国人が、オフィス・住宅の専有部・共用部等、用途・区分に縛られずに清掃業務に従事することができ、清掃分野における人手不足の緩和及び効率化が図られる。</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 法務省
制度の現状	<p>特定技能外国人制度(ビルクリーニング分野)は出入国管理及び難民認定法(昭和26年政令第319号)を根拠としています。同法第2条の4第1項の規定に基づき策定された「ビルクリーニング分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針」に係る運用要領(平成30年12月25日。法務省、警察庁、外務省、厚生労働省。以下「運用要領」という。)において、ビルクリーニング分野において受け入れる特定技能外国人(以下「特定技能外国人」という。)が従事する業務を規定しています。</p> <p>特定技能外国人が従事する業務は、「多数の利用者が利用する建築物(住宅を除く。)の内部を対象」とした清掃作業であると規定されているため、「個人の住戸の清掃」は主たる業務には該当しません。</p> <p>また、「これら(ビルクリーニング分野)の業務に従事する日本人が通常従事することとなる関連業務に付随的に従事することは差し支えない」としています。(運用要領第3の1)ただし、主たる業務に従事せずに関連業務のみを行うことは認められません。</p>
該当法令等	<ul style="list-style-type: none"> ・出入国管理及び難民認定法(昭和26年政令第319号)第2条の4第1項 ・「ビルクリーニング分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針」に係る運用要領(平成30年12月25日)第3の1(1))
対応の分類	その他
対応の概要	運用要領第3の1で述べる「これら(ビルクリーニング分野)の業務に従事する日本人が通常従事することとなる関連業務」に該当する業務であれば、特定技能外国人が付随的に従事することは差し支えありませんが、厚生労働省は特定技能外国人が個人の住戸の清掃を行うことは想定しておりません。

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

番号:21

所管省庁への検討要請日	令和6年12月12日	回答取りまとめ日	令和7年1月20日
-------------	------------	----------	-----------

提案事項	公立学校の学校授業への民間企業等の参加を促進する
具体的内容	公立学校で教員が行っている学校授業を積極的に民間企業等が参入できるように、民間企業の参入障壁を撤廃する。それにより、教員の負担を減らすとともに、子どもたちの様々な個性に合わせた教育を効率よく実施できるようにする。
提案理由	<p>現状、学校授業が積極的に外注されていないが、体育授業である水泳の授業などで民間企業への外注が行われている事例も存在する。また、複数の民間企業が積極的に水泳以外にも体育関連の授業の受注を行なっているようである。</p> <p>しかし、それ以外の学校授業については外注が何故、積極的に外注が実施されないのか。教職員の負担増や少子化に伴う、志願者数の減少などを考慮すると、体育授業だけでなく様々な学校授業において、民間企業等のノウハウを積極的に活用すべきであり、外注をする必要があるのではないかと。</p> <p>何故、ここまで学校授業の民間企業等の参入が進まないのだろうか。教職員にしかできない業務に集中し、それ以外の業務を削減、負担を減らすべきである。近年、子どもたちの個性に合わせた教育のニーズが高まっており、民間企業のノウハウは不可欠である。多種多様なタイプの子どもに対するケアも必要不可欠であり、現在の学校やその教職員だけでは対応が困難になってきている。</p> <p>一方、民間企業の運営する学習塾や各種教室に通う子どもたちが増加しており、民間企業に教育に必要な知識、技術が十分蓄積されている。学校での教員による学校授業を全て実施する必要性が、相対的に減少していると言えるのではないかと。学校授業を実施する者を教員免許保有者に固執するならば、民間企業等にも多くの教員免許保有者が存在するはずである。また、働き方も民間企業の方が多様である。よって、民間企業等の参入障壁を撤廃すべきである。</p>
提案主体	個人

	所管省庁	文部科学省
制度の現状	<p>学校教育の直接の担い手である教員の職務は、人間の心身の発達に関わり、幼児、児童、生徒の人格形成に大きな影響を及ぼすものであるため、このような重要な職務に従事する者としての資質の保持及び向上を目的として、原則として教員は、教育職員免許法により授与する各相当の免許状を有する者でなければならない旨が定められています。このような趣旨から、学校教育を教員免許状を有する「教員」以外が行えるようにする場合、学校の在り方自体も含めた極めて広範かつ慎重な検討が必要になると考えております。</p> <p>一方で、免許を有する教師の指導計画の下、地域社会など多様な主体との連携・協働をしつつ教育活動を行っていくことは重要と考えており、現在においても、企業や各分野の専門家、大学等と連携した教育活動が多く見られているところです。</p> <p>また、御提案にもあるように、民間企業等にお勤めの場合であっても、教員免許状を有している方であれば、教員として任命され学校教育を担っていただくことが現行制度上も可能です。さらに、現在教員免許状を有していない者であっても学校教育を担うことができる制度として、都道府県教育委員会への届出をもって教科の領域の一部を指導可能とする「特別非常勤講師」制度や、当人の教科に関する専門的な知識経験等を評価して授与する「特別免許状」が設けられております。</p> <p>文部科学省としましては、冒頭の背景も踏まえた上で、上記のような取組を推進しつつ、民間企業とも連携を図りながら、教職員・生徒にとって望ましい環境の整備を進めております。</p>	
該当法令等	教育職員免許法第3条第1項、第3条の2第1項、第4条第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です。	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

番号: 22

所管省庁への検討要請日	令和6年11月15日	回答取りまとめ日	令和7年2月18日
-------------	------------	----------	-----------

提案事項	二以上事業所勤務者等における保険料の還付・徴収制度の見直し
具体的内容	二以上事業所勤務や同月得喪により、保険料の還付や徴収が発生した場合、事業主が被保険者に対して還付や徴収を行わなければならないが、被保険者本人に直接支払い及び還付手続きを行う仕組みに変更していただきたい。
提案理由	二以上事業所勤務や同月得喪により、保険料の還付や徴収が発生した場合、事業主が被保険者に対して還付や徴収を行わなければならない。二以上事業所勤務や同月得喪は事後にわかる(二以上事業所勤務については退職後が多い)ため、被保険者への連絡や還付・徴収の処理が煩雑となる。また、二以上事業所勤務については届出も煩雑で業務の負荷が大きい。今後、社会保険加入要件も緩和され、益々、副業・兼業による二以上事業所勤務者が増加することが見込まれるため、事業主による還付・徴収対応を廃止とし、被保険者本人が直接支払い及び還付手続きを行う仕組みに変更していただきたい。また、事業主負担分は手続き簡略化の観点から、被保険者の申請に基づく翌月請求若しくは年末に一括しての請求としていただきたい。
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	健康保険法・厚生年金保険法の規定により保険料の納付義務者は事業主とされており、事業主は、被保険者に対して保険料を源泉控除できることとされています。保険料の還付が発生したときは、国や保険者から事業主に還付され、事業主から被保険者に還付されます。この取扱いは、二以上事業所勤務や同月得喪を契機とした場合も同じです。	
該当法令等	健康保険法第161条、厚生年金保険法第82条、健康保険法施行規則第37条、厚生年金保険法施行規則第2条等	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	左記のとおり、法律上は納付義務者が事業主であることから、還付や徴収も事業主に対して行うこととしており、ご提案はこの法律の枠組みを見直す必要があります。加えて、還付や徴収を被保険者に対して行う仕組みが新たに必要になり、保険料の管理方法などにも大きな課題があることから、実施できません。	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

番号: 23

所管省庁への検討要請日	令和6年11月15日	回答取りまとめ日	令和7年2月18日
-------------	------------	----------	-----------

提案事項	スポットワークの雇用に関するガイドラインの制定
具体的内容	マッチングサービスによる「すきまバイト(いわゆるスポットワーク)」が増加しているが、雇用管理が適切でないケースや、トラブルも散見されるため、スポットワーク労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項をまとめたガイドラインを制定していただきたい。
提案理由	深刻な人手不足や自由な働き方、兼業・副業の促進等を背景に、マッチングサービスによる「すきまバイト(いわゆるスポットワーク)」の利用が増加しており、業界最大手では令和6年2月時点での登録ワーカー数は700万人(3年前の3倍)、活用事業者数は98,000社(3年前の4.3倍)であり、今後も増加することが予想される。雇用形態としては日雇労働被保険者であり、現実的に日雇労働被保険者手帳や印紙の対応は困難である。また、単発アルバイトを同一事業所にて継続勤務することで、雇用保険に加入されないケースも散見される。他にも、マッチング＝労働契約の成立と見做すのか、事前キャンセルの規定、往路の通勤災害の問題、労働条件明示の問題、遅刻早退のルール、勤務時間の正確な把握、賃金支払の問題、労務の提供を拒否されるケース等、トラブルも散見されるため、雇用保険の日雇労働被保険者のあり方を見直すとともに、「シフト制労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項」と同じような「スポットワーク労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項」も制定していただき、国として柔軟な働き方を促進するように後押し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	厚生労働省
制度の現状	<p>・雇用保険法は、日雇労働者に対するセーフティネットとして一般被保険者とは区別して日雇労働者給付金制度を設け、日雇労働者が失業した日の属する月の前2月において通算26日分の印紙保険料を納付した場合には、ハローワークにおいて失業認定を行った上で、日雇労働者給付金を支給することとしています。</p> <p>・労働基準法においては、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を書面の交付等の方法により明示しなければならないこと、賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならないこと等が定められています。また、労働時間の適正な把握についても、平成29年1月20日策定の「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」で考え方を示しています。</p>	
該当法令等	<p>・雇用保険法 ・労働基準法</p>	
対応の分類	その他	
対応の概要	<p>雇用保険は、失業による所得喪失という保険事故に対処するため、一定の要件を満たす労働者が強制加入という形で連帯リスクを分散しているものです。</p> <p>ご指摘のスポットワーク労働者について、現行の雇用保険における日雇労働被保険者の仕組みを見直した上で雇用保険に適用することについては、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短期間で離職が繰り返されること等により繰り返し保険事故となる所得喪失が発生することから、失業給付の受給を目的とした「逆選択」や「循環的給付」の発生が懸念されること、 ・保険制度として成立させるための給付と負担のバランスといった財政的な問題、 ・就業実態が多様なスポットワーク労働者の認定の困難性(労働者性や失業状態等の認定)、 ・事業主の申請手続き上の負担(保険料の確実な徴収、適切な給付を行うため、個々の就労状況をハローワークに届出いただく必要)等の課題があり、慎重な検討が必要と考えています。 <p>なお、御指摘の「すきまバイト(いわゆるスポットワーク)」の形態で就業する労働者であっても、就労先の使用人は、労働基準関係法令に基づいて必要な措置を講じる必要があります。労働基準関係法令で定められている内容については、リーフレットを作成の上、機会を捉え事業主の皆様等に配布するとともに、厚労省ホームページに掲載していることに加えて、照会等については労働基準監督署の窓口等でも必要な相談対応を行っているところ、これらの取組を継続することにより、引き続き法令の周知・啓発を行ってまいります。</p> <p>その上で、「スポットワーク労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項」の制定につきましては、慎重な検討が必要であり、今後の業務の参考とさせていただきます。</p>	

区分(案)	△
-------	---