

規制改革ホットライン処理方針  
(令和7年2月19日から令和7年12月18日までの回答)

## 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
労働基準法の年少者への戸籍証明書の備え付けの緩和について	その他	△	1
労働条件通知書の明示方法の見直し(労働者の希望に関わらない電子媒体による明示を可とする法改正)	対応不可	◎	2
事業場単位による行政手続きの見直し(36協定本社一括届けの規制緩和及び適用要件の拡大)	(前段) 対応不可  (後段) 対応	△	3
No. 35. 外国人雇用状況の届出の一括申請	検討に着手	◎	4
ビザの手数料	その他	△	5
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	その他	△	6
No.5 職業紹介事業における建設業務に一部触れる求人の規制緩和	事実誤認	◎	7
No.8 年次有給休暇の取得義務要件の緩和	その他	△	8
No.9 民間職業紹介事業における求職全件受理の見直し(スポットワーク業界における不正対策強化)	対応不可	△	9
No.10 裁量労働制や高度プロフェッショナル制度の対象業務に関する法定基準の調整・代替の拡大	その他	○	10
No.13 暦日休日規制の緩和	その他	○	11
M&Aアドバイザー業務における高度プロフェッショナル制度の要件拡大	対応不可	△	12
生活保護受給者の就職活動に対する支援拡充を求めます。	検討を予定	○	13
労働基準法の「管理監督者」の定義の明確化	その他	△	14
深夜勤務する従業員の休日規定の柔軟化	対応不可	△	15
外国人の就労時間制限(週28時間)における起算日の設定	対応不可	△	16

(注)

◎	各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項
○	所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項
△	再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

提案内容に関する所管省庁の回答

別添

働き方・人への投資 WG関連

番号:1

受付日	所管省庁への検討要請日	令和7年4月18日	回答取りまとめ日	令和7年5月22日
-----	-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	労働基準法の年少者への戸籍証明書の備え付けの緩和について
具体的内容	労働基準監督官から18歳未満の労働者を雇い入れているのだから戸籍証明書を備え付けるよう指導されました。労働者が所持しているマイナンバーカードを確認して、その写しの管理では駄目と言われました。マイナンバーカードはICチップが搭載されており偽造が困難なのに駄目な理由がわかりません。住民票でもかまわないのだからマイナンバーカードも認めるべきです。
提案理由	住民票の取得がいないことから時間と費用が節約できます。本人確認書類として認めないのは厚生労働省は政府の機関としての自覚がないのでしょうか。
提案主体	個人

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>「年齢を証明する戸籍証明書」は、戸籍謄(抄)本又は年少者の姓名及び生年月日を記載して本籍地を管轄する地方自治体の長が証明したものほか、住民基本台帳法第7条第1号(氏名)及び第2号(出生の年月日)の事項についての証明がなされている「住民票記載事項の証明書」を備えれば足りることとしています。</p> <p>また、備付けについて、厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令に基づき、書面の保存に代えて当該書面に係る電磁的記録による保存により行うことが可能です。</p>	
該当法令等	労働基準法第57条第1項	
対応の分類	その他	
対応の概要	年少者の証明書に係るマイナンバーカードの写しの取扱いについては、年少労働者の保護の確保のために監督上必要な年齢証明書の備付けを義務づける趣旨であることを踏まえた上で、慎重な検討が必要であり、いただいたご意見は今後の参考とさせていただきます。	

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 WG関連

番号:2

受付日	所管省庁への検討要請日	令和7年4月18日	回答取りまとめ日	令和7年5月22日
-----	-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	労働条件通知書の明示方法の見直し(労働者の希望に関わらない電子媒体による明示を可とする法改正)
具体的内容	労働条件の明示(労働条件通知書)について、書面交付を原則として、労働者が希望した場合にはFAX、Eメール、SNS等による明示を可としているが、労働者の希望如何に関わらず、電子媒体での明示を可してほしい。
提案理由	労働条件の明示については、かつて書面交付が義務付けられていたが、平成31年の法改正により一部規制緩和が進み、書面での明示を原則として、労働者が希望した場合にはFAX、Eメール、SNS等による明示が可能となった。しかしながら、生産性向上に向けて電子化・ペーパーレス化が進む今日において、依然として書面媒体を原則とする法令には違和感があり、生産性向上並びに記録の保存という観点からも電子媒体の活用が合理的であり、「労働者が希望した場合」に限らず、電子媒体による明示を可とするよう提言したい。 なお、本件に止まらず、労働者派遣法を始めとし、依然として書面明示を原則とする規制は多く残されていると認識しており、今一度関連法令の総点検を行い労働関連事務手続きの電子化推進により生産性向上のご支援を賜りたい。
提案主体	電機・電子・情報通信産業経営者連盟

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	労働基準法第15条第1項により、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金その他の労働条件の明示が義務付けられています。労働条件の明示の方法については、労働基準法施行規則第5条第4項により、書面の交付が原則となっていますが、労働者が希望した場合にはファクシミリや電子メール等での明示も可能となっています。	
該当法令等	労働基準法第15条第1項 労働基準法施行規則第5条第4項	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	労働条件明示の方法については、労働政策審議会労働条件分科会において議論され、 ・労働者が電子的手法の対応ができる環境を整えていることが第一の条件になる ・問題が生じたときに労働者がみずからの労働条件を明示された文書を確認できるということが担保されなければならない といったご意見がありました。 そして、平成27年2月の「今後の労働時間法制等の在り方について(報告)」を踏まえ、労働者が希望した場合は、書面の交付によらず、ファクシミリの送信、電子メール等の送信により労働条件を明示することを可能とする省令改正を行ったものであり、ご指摘のように労働者が希望した場合に限らず電子的手法による労働条件明示を可能とする改正を行うと、労働者が電子的手法の対応ができる環境を整えていない場合に、みずからの労働条件が明示された文書を確認できるということが担保されないことから、そのような省令改正は予定しておりません。 なお、労働関連事務手続きの電子化については、各手続ごとに運用実態や趣旨等を踏まえ、個別で検討されるものと考えております。	

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 WG関連

番号:3

受付日	所管省庁への検討要請日	令和7年4月18日	回答取りまとめ日	令和7年5月22日
-----	-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	事業場単位による行政手続きの見直し(36協定本社一括届けの規制緩和及び適用要件の拡大)
具体的内容	36協定の本社一括届けは、現状、届出の内容が同じ場合に利用できるが、36協定の締結自体は、事業場ごとに実施する必要がある。このため、本社一括届出を実施した場合は、事業場ごとの36協定の締結を免除頂きたい。また、事業場ごとで届出の内容が異なる場合の本社一括届けの要件緩和については、2022年11月の内閣府による「規制改革推進会議 人への投資WG」の中で、「システム改修が可能かどうか、技術やコストなどの観点から、デジタル庁との調整も必要であるので、要望への対応については今後検討していきたい」とのコメントがあり、その後、検討が進められているとの認識であるが、早期の実現をお願いしたい。
提案理由	事業場ごとで届出内容が同じ場合の36協定の本社一括届けについては、多くの事業場を抱える企業にとって、効率化の観点からは大幅に改善されたものと認識しているが、各事業場における労使による協定の締結そのものは依然として残っている。労働基準法における「事業場」の考え方について、経団連からは「企業単位の届出手続きの範囲拡大に止まらず、就業規則など統一的扱いが求められるものを中心に、意見聴取や労使協定締結の手続きについても企業単位を認めるべき」との意見が表明されているが、36協定の在り方について、会社単位での手続きを可能とするよう要望するものである。また、事業場ごとで届出の内容が異なる場合の本社一括届けの要件緩和については、事業場ごとの36協定の締結について免除を求めるものではなく、事務効率化の観点で早期の実現をお願いするものである。
提案主体	電機・電子・情報通信産業経営者連盟

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	時間外・休日労働を行わせるためには、使用者は労務管理の単位である事業場ごとに、時間外・休日労働に関する協定(36協定)を締結し、事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長(以下「所轄署長」)に届け出る必要があります。また、複数の事業場を有する企業においては、一定の要件により、いわゆる本社機能を有する事業場(以下「本社」)の使用者から、本社及び当該企業の本社以外の事業場に係る協定等について一括して届出が行われた場合(以下「本社一括届出」)には、所轄署長に届出がなされたものとして取り扱って差し支えないこととされています。	
該当法令等	労働基準法第36条第1項 労働基準法施行規則第16条第1項	
対応の分類	(前段)対応不可(後段)対応	
対応の概要	<p>(提案前段について)</p> <p>労働基準法が「事業」ないし「事業場」を単位として適用されるのは、労働現場の実態を適切に反映した労働条件の設定や、同法の地域的適用範囲を画定し、監督・指導の有効性を担保するためです。本社一括届出は、各事業場でそれぞれの実態を踏まえて締結した協定を便宜的に本社の使用者から届出ることを可能とするものであり、同法の適用単位に関する趣旨を変更するものではありません。したがって、現時点では、時間外・休日労働に関する協定(36協定)について、事業場ごとの締結を維持することが適当であると考えています。</p> <p>(提案後段について)</p> <p>規制改革実施計画(令和5年6月16日閣議決定)に基づき、36協定届について、届出の内容が各事業場で異なる場合でも本社一括届出ができるよう、既存の労働条件ポータルサイト「確かめよう 労働条件」を改修し、令和7年3月31日に、労働基準法施行規則様式第9号、第9号の2及び第9号の3について、e-Govとの連携による電子申請機能を設けたところです。また、上記以外の36協定様式についても、令和7年度中に対応する予定です。</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 WG関連

番号:4

受付日	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6月20日
-----	-------------	------------	----------	-----------

提案事項	No. 35. 外国人雇用状況の届出の一括申請
具体的内容	「外国人雇用状況の届出」のうち、雇用する外国人が雇用保険被保険者とならない場合に必要な届出についても、本社所在地を管轄する公共職業安定所(以降、ハローワーク)への一括申請を電子申請も含めて可能とすべきである。
提案理由	<p>外国人を雇用する事業主は、外国人労働者(在留資格「外交」、「公用」及び特別永住者を除く)の雇入れ及び離職の際に、「外国人雇用状況の届出」をハローワークへ提出することが義務づけられている。</p> <p>雇用する外国人が雇用保険被保険者となる場合は、「雇用保険被保険者資格取得届」または「雇用保険被保険者資格喪失届」を提出することで、「外国人雇用状況の届出」を行ったこととなる。したがって、全国に支店や店舗等を有している企業は、本社所在地を管轄するハローワークに一元的に当該届出を提出できる。</p> <p>一方で、雇用する外国人がアルバイトなどで雇用保険被保険者とならない場合は、当該外国人が勤務する事業所の住所を管轄するハローワークへ、「外国人雇用状況届出書」をそれぞれ提出する必要がある。したがって、本社において外国人の雇用状況を一元的に管理していたとしても、それぞれのハローワークへ当該届出を行っている。また、電子申請「外国人雇用状況届出システム」での届出であったとしても、各地のハローワークそれぞれ別のアカウント(ユーザID、パスワード)にログインして提出することが必要で負担が大きい。</p> <p>(要望実現により)全国に支店等を有している企業における当該届出に係る人員・時間的なコストの削減に寄与する。</p>
提案主体	一般社団法人日本経済団体連合会

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	外国人雇用状況の届出は、雇用保険被保険者である外国人労働者については、雇用保険の資格取得届・喪失届の手続きと併せて、雇用保険適用事業所を管轄するハローワークに届け出ができることとしています。一方で、雇用保険被保険者ではない外国人労働者については、外国人雇用状況届出書を就労先の事業所を管轄するハローワークに届け出ることとなっています。	
該当法令等	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28条	
対応の分類	検討に着手	
対応の概要	<p>外国人雇用状況の届出は、外国人労働者の雇用管理改善指導に活用するとともに、不法就労の防止を図ることも目的としており、出入国在留管理庁が把握する情報との連携を行う取組みを開始し、不法就労が疑われる事案について、ハローワークから地方出入国在留管理官署に通報等を行っているところです。</p> <p>雇用保険被保険者とならない留学生や短時間勤務労働者は、事業所の裁量で採用されることも多く、入社・退社の頻度が高くなることから、一般的には、本社において、外国人労働者の雇用情報が的確に把握されないものと承知しております。</p> <p>他方で、事業主の行政手続に係る事務負担軽減及び生産性向上を図る観点から、事業主が本社等で各事業所に関する雇用情報の一元的な管理を行う場合においては、オンラインによる一括した外国人雇用状況届出が可能となるよう、外国人雇用状況届出システムの改修等を検討します。</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 WG関連

番号:5

受付日	所管省庁への検討要請日	令和7年9月25日	回答取りまとめ日	令和7年10月21日
-----	-------------	-----------	----------	------------

提案事項	ビザの手数料
具体的内容	正規滞在者が行うビザの更新手続や変更手続で許可となれば手数料がかかるが、不法滞在者の手続には一切の手数料がかからない。正直者が馬鹿を見るような制度で不平等なので改めてほしい。
提案理由	(一)不法滞在者が行う在留特別許可の申請、監理措置の申請、出国命令の手続のいずれも手数料はかかっていない。 (二)ビザの更新手続や変更手続が不許可となったときも手数料がかかっていない。 (三)ビザが許可になったときだけ手数料を支払っている。 →不法滞在者の手続、ビザの不許可だけ手数料を支払わないのは整合性がないので、(一)の問題を解消するために、不法滞在の期間に応じて手数料の額を決めて納付させる。 (二)の問題を解消するために、申請書に6000円の半分程度の収入印紙を貼らせ、在留が許可されたときは合計が6000円になるように収入印紙を納付させる。 こうすることにより、(三)との整合性が取れるようになる。
提案主体	個人

	所管省庁	法務省
制度の現状	出入国管理及び難民認定法上の各種許可処分において手数料の納付を求める規定は第67条に定められており、在留資格の変更の許可、在留期間の更新の許可、永住許可及び再入国の許可がその対象となっています。	
該当法令等	出入国管理及び難民認定法第67条	
対応の分類	その他	
対応の概要	出入国管理及び難民認定法では、手数料の納付を求める事務の内容を同法第19条の23第3項、第67条、第67条の2及び第68条第1項で定めています。 その他の事務について手数料を求めることの要否や金額などについては、必要に応じて今後検討してまいります。 頂いた御意見については、今後検討を行う際の参考とさせていただきます。	

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WG関連

番号:6

受付日	所管省庁への検討要請日	令和7年11月19日	回答取りまとめ日	令和7年12月18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各月ごとに回数制限を設けた上で、その回数の範囲内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深夜時間に対し通常通りの深夜割増賃金を支払うこと、また、深夜労働の法定回数を超えた場合には、回数内の深夜労働も含めて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、深夜残業を認めにくい状況にある。要望の実現により、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、2024年度の「規制改革・行政改革ホットライン」の厚生労働省の回答では、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ある。しかし、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、通常の割増賃金と前提が異なることを踏まえて検討すべきである。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ず、かつ健康確保の観点からも問題ないものと考えられる。あくまでも上記の様々な要件を課した上での緩和を求めており、当然ながら、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た上で、柔軟な検討を求める。</p>
提案主体	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、割増賃金を支払うことを使用者に義務付けています。具体的には、使用者が午後10時から午前5時まで(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)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規定しています。</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	その他	
対応の概要	<p>○ 今後の労働基準関係法制について包括的かつ中長期的な検討を行うとともに、働き方改革関連法附則第12条に基づく労働基準法等の見直しについて、具体的な検討を行うことを目的として学識経験者を参集して開催した「労働基準関係法制研究会」の報告書も踏まえ、令和7年1月から労働政策審議会労働条件分科会において、労働基準関係法制について議論を行っているところです。</p> <p>○ なお、同分科会の「各側委員からの主な意見の整理」(令和7年9月30日)においては、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働者側委員の意見として「深夜業務は労働者の心身に与える影響が大きいため、割増率が上乗せされていることなどを踏まえれば、使用者の責務として深夜労働の縮減に取り組むべきであり、深夜割増の適用除外を認めるべきではない。」</li> <li>・ 使用者側委員からの意見として「夜間を含めて就業時間帯を主体的に決めたいという労働者のニーズに応える制度として、フレックスタイム制や裁量労働制適用労働者については、本人の自発的な同意、健康確保措置を条件に、深夜割増賃金について、対象時間帯を見直すことや、適用しないことも考えられるのではないか。」とされており</li> </ul>	

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WG関連

番号：7

受付日	所管省庁への検討要請日	令和7年11月19日	回答取りまとめ日	令和7年12月18日
-----	-------------	------------	----------	------------

提案事項	No.5 職業紹介事業における建設業務に一部触れる求人の規制緩和
具体的内容	施工管理・ビル管理等の建設業務に該当しない業務を主たる業務とするものの、研修等や主たる業務に付随する業務として建設業務に一部携わる職種の求人について、取扱い禁止職業に該当しないものであることを、「職業紹介事業の業務運営要領」において明確化すべきである。
提案理由	<p>職業紹介事業者は、職業安定法第32条の11において建設業務の求人の取扱いを禁止されている。これは、建設業務が重労働・危険を伴う業務であることや、重層的な下請け関係の下で作業が行われている実態があり、職業紹介や労働者派遣が行われる場合には、労働者に対する不当な支配や中間搾取等の弊害、また雇用関係の不明確化が生じるおそれがあり、労働者保護を十分に行うことができないためとされている。</p> <p>他方、施工管理業務やビル管理業務では、建設業務に該当しない業務であるものの、研修等や主たる業務に付随する業務として建設業務に一部携わる場合がある。これらは、重層的な下請け関係の下で実施される業務ではなく、労働者に対する不当な支配や中間搾取等の弊害が生じるおそれがある業務と解されないため、職業安定法における取扱い禁止職種に該当しないと考えるべきである。しかし、このような求人を有料職業紹介事業者が取り扱うことが法令に違反しないことが明確にされていないため、有料職業紹介事業者においては、施工管理業務やビル管理業務の求人の取扱いを控えている実態があり、人材不足が特に著しい関連職種への人材流動化を阻害する要因ともなっている（参考例：令和5年度有効求人倍率において、施工管理は全国9.09倍、福井県21.05倍、電気工事士は全国3.75倍、福井9.33倍）。要望の実現により、特に、未経験者を対象とした施工管理の求人においては、研修の一環として建設業務に従事するケースが多く、当該求人の取扱いを明確化することで、高齢化・人材不足が著しい当該業界への労働移動を支援することにつながる。</p> <p>また、現下の職種内容の変遷や労働需給から現実的な規制の整備・調和を図ることで、円滑な労働マッチングを通じた事業サービスの早期確実な実施を通じ、産業・経済の発展と消費者の利益に資することができる。</p>
提案主体	日本経済団体連合会

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>職業安定法（昭和22年法律第141号）第32条の11第1項において、有料職業紹介事業者は建設業務に就く職業を求職者に紹介してはならないこととされており、業務の内容の一部に建設業務が含まれる場合であっても、同様に紹介禁止の対象となります。</p> <p>なお、有料の建設業務職業紹介事業については、建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）（以下「建設労働法」という。）において、別途定められております。</p>	
該当法令等	<p>職業安定法第32条の11第1項 建設労働法第18条第1項</p>	
対応の分類	事実誤認	
対応の概要	<p>職業安定法においては、職業紹介事業者と労働者との間で支配従属関係が実質的に存在し、労働者供給と明確に区分し得ない形で職業紹介が行われ、これが中間搾取、強制労働等につながる恐れがあることから、建設業務については有料職業紹介事業者による取扱いを禁止しています。そして、こうした問題点についての対応を確保した枠組みとして建設労働法に基づく建設業務有料職業紹介事業が運営されています。</p> <p>建設業務に係る有料職業紹介事業については、建設労働法第18条第1項において「認定団体」のみが行うことができることとされていますが、これは地域の建設業や技能労働者の実情に詳しい建設事業主団体等が、建設業務に係る労働者の能力、経験等に応じたきめの細かい職業紹介を実施することが必要であるという観点から、国の厳格な関与の下で、地域における雇用の安定に資する改善計画を策定し適格性要件を満たした事業主団体が、建設業務に係る常用労働者について有料職業紹介を行うことができるものとしたものです。悪質ブローカー等の介入等による中間搾取強制労働等の弊害の排除に万全を期する観点から、建設業務の有料職業紹介事業については、引き続き建設労働法の枠組みの中で行われるべきものであり、同制度に基づく実施をご検討いただきたいと思います。</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WG関連

番号:8

受付日	所管省庁への検討要請日	令和7年11月19日	回答取りまとめ日	令和7年12月18日
-----	-------------	------------	----------	------------

提案事項	No.8 年次有給休暇の取得義務要件の緩和
具体的内容	休業から復帰する労働者や、基準日から1年間の途中において突然休業を開始する労働者や退職する労働者については、基準日から1年間における勤務可能日数に応じて按分した日数での年次有給休暇の取得で足りることとすべきである。
提案理由	<p>年次有給休暇(年休)は原則として業務上の傷病や産前産後、育児・介護休業中にも付与する必要がある。しかし、こうした休業等の実績に関わらず、基準日から1年間において5日間取得させることが使用者の義務とされている。使用者の時季指定義務は、働き方改革関連法の制定当時、いわゆる正社員の約16%が年次有給休暇を1日も取得しておらず、また、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間労働者の比率が高い実態にあることを踏まえて導入されたものであり、過重労働防止を目的とする。一方で、例えば休業した労働者が事業年度の終了間際に復帰した後、年度内に5日間の年休を取得することは、実質的な労働日に占める休暇日の割合が過大となり、使用者の時季指定義務の立法目的にはそぐわない。また、復帰して、働く意欲が高い労働者の意欲を阻害することになる。また、急な休業者や退職者については、発生時期を事前に予期できず、休業開始・退職前に5日間の年休を取得させることが困難な場合がある。特に計画的付与制度を活用する企業においては、一斉付与時期の前に休業・退職する社員の年休の取得への対応が難しい。例えば、退職日の2週間前に退職を申し出た社員に対して時季指定して5日間の年休を取得させることは、使用者の時季指定義務を課す趣旨に鑑みると罰則付きで履行を求めるまでの必要性はなく、必要な引継ぎの阻害要因や過大な管理負荷要因となる。</p> <p>なお、厚生労働省の「労働基準関係法制研究会」報告書において、「付与期間の残りの労働日が著しく少なくなっている労働者に対してまで、他の労働者と同じ日数の時季指定義務を課すことは、使用者や労働者にとって不合理な制約になる場合があることから、取扱いを検討することが必要」と記載されているが、勤務可能日数が5日未満で物理的に取得不可能といった極端なケースが想定されており、実態に即した見直しにはならない。勤務可能日が著しく少なくなっている労働者に限らずに見直しを行うには按分した日数付与とすることが適当である。</p> <p>要望の実現により、労働者の希望に応じた柔軟な働き方の実現につながることを期待される。</p>
提案主体	日本経済団体連合会

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>○ 年次有給休暇の時季指定義務は、平成27年の労働政策審議会の建議において、「年次有給休暇の取得率が低迷しており、いわゆる正社員の約16%が年次有給休暇を1日も取得しておらず、また、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間労働者の比率が高い実態にあることを踏まえ、年5日以上年次有給休暇の取得が確実に進むような仕組みを導入することが適当である」とされたことを踏まえ、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。)による労働基準法の改正により導入されたものです。</p> <p>○ 具体的には、使用者は、年間10日以上年次有給休暇が付与される労働者について、そのうち5日については時季を指定して取得させることが義務付けられています。</p> <p>○ また、基準日から1年間の期間(以下「付与期間」という。)の途中に育児休業が終了した労働者等については、通達において、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 付与期間の途中に育児休業から復帰した労働者等についても、法第39条第7項の規定により5日間の年次有給休暇を取得させなければならない。</li> <li>・ ただし、残りの期間における労働日が、使用者が時季指定すべき年次有給休暇の残日数より少なく、5日の年次有給休暇を取得させることが不可能な場合には、その限りではない。</li> </ul> <p>という考え方をお示ししているところです。</p>	
該当法令等	労働基準法第39条第1項、第2項、第3項、第7項	
対応の分類	その他	
対応の概要	<p>○ 今後の労働基準関係法制について包括的かつ中長期的な検討を行うとともに、働き方改革関連法附則第12条に基づく労働基準法等の見直しについて、具体的な検討を行うことを目的として学識経験者を参集して開催した「労働基準関係法制研究会」の報告書も踏まえ、令和7年1月から労働政策審議会労働条件分科会において、労働基準関係法制について議論を行っているところです。</p> <p>○ なお、同分科会の「各側委員からの主な意見の整理」(令和7年9月30日)においては、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働者側委員の意見として「育児休業からの復帰者や退職する労働者に関する年休の時季指定義務の取扱いについて、何らかの調整が必要なケースは想定されるが、年休の趣旨を踏まえれば、対象となる労働日が少ないことを理由に時季指定義務の日数を安易に減らすべきではない。」</li> <li>・ 使用者側委員からの意見として「時季指定義務は年休をほぼ取得していない労働者の長時間労働の実態等を踏まえて導入されたもの。そのような実態にないと考えられる年度途中で育児休業や私傷病休職等から復帰した労働者や、退職する労働者については、勤務可能日数に応じて按分した日数を時季指定義務の対象とすることを検討すべき。」とされております。</li> </ul>	

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WG関連

番号:9

受付日	所管省庁への検討要請日	令和7年11月19日	回答取りまとめ日	令和7年12月18日
-----	-------------	------------	----------	------------

提案事項	No.9 民間職業紹介事業における求職全件受理の見直し(スポットワーク業界における不正対策強化)
具体的内容	職業安定法が定める「求職の全件受理義務」に関し、民間職業紹介事業者については「違法な利用を目的としている疑いがあるときその他真に職業紹介を受けようとしていると認められないとき」は、当該全件受理義務の適用除外とすべきである。
提案理由	<p>職業安定法では、求人全件受理義務を規定しているところ、暴力団その他の利用は排除され、同義務が解除される事由が明記されている。一方で、求職の全件受理義務に関しては、こうした例外が全く存在していない。現実には、スポットワークを悪用し、給与の立替払い分を詐取したことで検挙された事件が発生しているが、こうした利用を行った者の求職受理を排除することができない制度となっている。</p> <p>ハローワーク(公共職業安定所)の存在によって全ての国民に対する職業紹介サービスの利用については制度的に担保されていると考えられるため、民間職業紹介事業の犯罪利用を排除するための例外規定を設けることによる影響は限定的であり、メリットが上回るものとする。</p> <p>また、職業紹介事業者に求職申込みがなされた場合、求職者側から登録削除等が行われたい限り、当該アカウントは保有され続けることとなるが、民間職業紹介事業者の情報管理コストは不必要に大きくなる。こうしたアカウントの乗っ取りその他のリスクも高まり、不正利用・犯罪利用のリスクも高まる。</p> <p>要望の実現により、明確に不正利用を意図している疑いがある場合のほか、真に職業紹介を受けようとしていると認められない場合について、求職者として削除することが可能になれば、不正利用の防止が可能になる。それとともに、民間職業紹介事業の効率的な運営にも資すると思われることから、わが国全体の労働力需給調整機能の強化も期待できる。</p>
提案主体	日本経済団体連合会

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	有料職業紹介事業者は、職業安定法(昭和22年法律第141号)第5条の7第1項において、求職の申込みについてはその申込みの内容が法令に違反する場合を除き、全て受理しなければならないとされています。	
該当法令等	職業安定法第5条の7第1項	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	<p>職業紹介事業は公共的性格を有するものであり、民間の職業紹介事業者においても一定の公的な役割があるとの考えの下、公共職業安定所だけでなく民間の職業紹介事業者についても共通するルールを課しています。求職の申込みの全件受理義務についても、職業選択の自由及び勤労権の確保という観点において、公共職業安定所だけでなく民間の職業紹介事業者にも課されているものです。</p> <p>その上で、御指摘のような犯罪利用を目的とした求職の申込みは、申込みの内容が法令に違反する場合であれば、現行制度においても当該申込みを不受理とすることが可能です。また、御懸念の当該求職の申込みが放置され続けることによるリスクについては、一度求職の申込みが行われたものについて、求職者側から登録削除等が行われたい限り有効としなければならないわけではなく、求職の申込みに対して一定の有効期限を設けることによって対応が可能であると考えられます。</p> <p>一方で、「真に職業紹介を受けようとしていると認められないとき」については、一概に基準を設けることが難しく、また、将来的な転職に向けての求人の状況を知りたい目的から求職の申込みを行っている者はただちに職業紹介を受けることを希望しているものではないことも踏まえれば、当該事由によって一律に求職の申込みの全件受理義務の対象外とすることは難し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

働き方・人への投資WG関連

番号:10

受付日	所管省庁への検討要請日	令和7年11月19日	回答取りまとめ日	令和7年12月18日
-----	-------------	------------	----------	------------

提案事項	No.10 裁量労働制や高度プロフェッショナル制度の対象業務に関する法定基準の調整・代替の拡大
具体的内容	過半数労働組合との間での十分な協議を経た労使の合意、十分な健康確保措置等を条件に、各企業の労使が、裁量労働制や高度プロフェッショナル制度の対象業務を決定できる仕組みを創設すべきである。
提案理由	<p>現在、産業構造は戦後の労働基準法制定当時から大きく変化しており、同時に、労働者が求める働き方も多様化している。そのなかで、働き手のエンゲージメントを高め付加価値の最大化を図るには、仕事の特性や就労ニーズに適った処遇にする必要がある。処遇のあり方を見直すにあたっては、現行の労働基準法が前提とする①「労働時間をベースとする処遇」だけではなく、②「労働時間をベースとしない処遇(仕事・役割・貢献度を基軸とする処遇)」との組み合わせが可能な労働時間法制も導入・強化し、労働時間法制の原則を①と②に複線化することが求められる。これを可能とする制度として、裁量労働制と高度プロフェッショナル制度がある。いずれも、働き手が時間配分と仕事の遂行方法の両方において裁量をもって自律的に仕事を遂行し、時に集中的に働くことを可能とし、能力の最大発揮と成長意欲の一層の喚起を促すことが期待される。また、厚生労働省の調査によると、裁量労働制は適用労働者の約8割、高度プロフェッショナル制度では適用労働者の約9割が制度の適用に満足している。さらに、適用労働者の健康状態については、裁量労働制では適用労働者の方が非適用労働者より「健康状態がよい」と答える傾向にあるとの分析があるほか、高度プロフェッショナル制度では適用前の健康状態と「変わらない」という回答が約8割となっている。</p> <p>しかし、裁量労働制の対象業務は、企画業務型では常態として企画、立案、調査、分析を行う業務、専門業務型では法令で定める20業務に厳格に限定されている。また、高度プロフェッショナル制度の対象業務については5業務に限定されている。技術やビジネスの変化のスピードが著しい昨今、法の対象外の業務でも労働者の裁量が大きい業務が出てきており、それらの業務に対し上記の制度を適用することが制度趣旨に適っている場合もある。それに関わらず、法令が定める業務に該当しないために制度が適用できず、働き方の柔軟化、生産性の向上を阻害している。</p> <p>要望の実現により、業務実態に適った形で制度を活用することができ、労働者にとっては働き方の柔軟化に繋がると同時に、企業にとっては、労働生産性の向上に資することが期待できる。</p>
提案主体	日本経済団体連合会

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>○ 専門業務型裁量労働とは、業務の性質上、その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量に委ねる必要があるため、業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして定められた20の業務の中から、対象となる業務等を労使協定で定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使協定であらかじめ定めた時間労働したものとみなす制度です。</p> <p>○ 企画業務型裁量労働制とは、事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、業務の性質上、これを適切に遂行するには、その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、業務遂行の手段や時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務等について労使委員会で決議し、労働基準監督署に決議の届出を行い、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使委員会の決議であらかじめ定めた時間労働したものとみなす制度です。</p> <p>○ 高度プロフェッショナル制度とは、高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び本人の同意を前提として、年間104日以上の日休確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働基準法の労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度です。</p>	
該当法令等	労働基準法第38条の3、第38条の4、第41条の2、労働基準法施行規則第24条の2の2、第24条の2の3、第34条の2、労働基準法施行規則第24条の2の2第1項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務、労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適性な労働条件の確保を図るための指針、労働基準法第41条の2第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適性な労働条件の確保を図るための指針	
対応の分類	その他	
対応の概要	<p>○ 今後の労働基準関係法制について包括的かつ中長期的な検討を行うとともに、働き方改革関連法附則第12条に基づく労働基準法等の見直しについて、具体的な検討を行うことを目的として学識経験者を参集して開催した「労働基準関係法制研究会」の報告書も踏まえ、令和7年1月から労働政策審議会労働条件分科会において、労働基準関係法制について議論を行っているところです。</p> <p>○ なお、同分科会の「各側委員からの主な意見の整理」(令和7年9月30日)においては、裁量労働制に関し、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働者側委員の意見として「労使合意により対象業務を決定できる仕組みは、労働基準法の強行法規性を放棄することにも繋がりがかねない。」</li> <li>・ 使用者側委員からの意見として「国際競争力の向上や付加価値の創出の観点からも、働き手一人一人の能力発揮を促すことが我が国の課題であり、裁量労働制の拡充が必要。労使の対等かつ十分な協議や適切な健康確保措置、適正な報酬を条件とし、過半数労働組合との合意のもとで裁量労働制を適用するにふさわしい対象業務(例:プロジェクト型業務や他社の事業に関する企画、立案、調査及び分析の業務)の範囲を決められるような仕組みの導入の検討を行うべき。」</li> </ul> <p>とされており、また、高度プロフェッショナル制度に関する意見は記載されておりません。</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WG関連

番号:11

受付日	所管省庁への検討要請日	令和7年11月19日	回答取りまとめ日	令和7年12月18日
-----	-------------	------------	----------	------------

提案事項	No.13 暦日休日規制の緩和
具体的内容	鉄道のメンテナンス事業に従事する労働者に与える休日は、暦日でなく継続した33時間以上の休息でも認められるとすべきである。
提案理由	<p>休日を付与する場合、現行法では継続した24時間ではなく暦日で与える必要がある。しかしながら、鉄道のメンテナンス工事は、列車が運行しない夜間時間帯に実施することが原則であり、車両の移動や機材の運搬など事前準備を含めると数時間では作業が終了しないため、当該工事に従事する労働者は、突発的な事故対応等を除き、日をまたぐ夜間(22時～6時頃など)に勤務している。その結果、1日の暦日休日を付与すると、2回分の作業ができないことになる。</p> <p>鉄道メンテナンス事業に従事する労働者の場合、十分な運転保安の知識や理解のほか、列車運行の安全性を確保しながら作業を遂行する高い専門性が求められる。営業線に関わる作業を行うために必要な資格取得にあたって、知識・理解だけでなく十分な従事経験も求められることから、他の一般的な工事よりも人材確保が困難といえる。こうした事情から、①魅力ある労働条件の確保のための休日数の増加と、②限られた時間・人材で鉄道の安全・安定輸送を確保し続けるため、可能な限り人手不足を理由とした作業中止のないようにメンテナンス作業を実施することを同時に実現する必要がある。</p> <p>現行法でも、旅館業や自動車運転業には暦日休日でない休日認められている。特に自動車運転業では、通常勤務の場合、継続33時間の休息時間で休日と認められるところ、鉄道メンテナンス事業では同等以上の時間を確保できると見込まれる。さらに、鉄道メンテナンス事業では1回の勤務の拘束時間が8時間程度であり、自動車運転業の1日の拘束時間の上限である13時間よりはるかに短い。こうした点を踏まえると、鉄道メンテナンス事業でも継続した33時間以上の休息でも休日と認めるべきである。</p> <p>これにより、鉄道メンテナンス事業を継続しやすくなるとともに、労働者の4週8休を実現しやすくなることが期待される。</p>
提案主体	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35条第1項において、「使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならない。」と規定されています。</p> <p>○ この「休日」は原則として暦日単位と解されていますが、番方編成による交替制の場合、旅館業の場合、自動車運転者の場合は一定の要件の下に例外が認められています。</p>	
該当法令等	労働基準法第35条第1項	
対応の分類	その他	
対応の概要	<p>○ 今後の労働基準関係法制について包括的かつ中長期的な検討を行うとともに、働き方改革関連法附則第12条に基づく労働基準法等の見直しについて、具体的な検討を行うことを目的として学識経験者を参集して開催した「労働基準関係法制研究会」の報告書も踏まえ、令和7年1月から労働政策審議会労働条件分科会において、労働基準関係法制について議論を行っているところです。</p> <p>○ なお、同分科会の「各側委員からの主な意見の整理」(令和7年9月30日)においては、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働者側委員の意見として「休日の暦日付与の原則については、業界特有の課題がある場合であっても例外の拡大は慎重に検討すべき。」</li> <li>使用者側委員からの意見として「鉄道業における夜間のメンテナンス工事など、業務の特殊性を踏まえ、暦日単位での休日付与の原則の見直しを検討すべき。」とされています。</li> </ul>	

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WG関連

番号:12

受付日	所管省庁への検討要請日	令和7年11月19日	回答取りまとめ日	令和7年12月18日
-----	-------------	------------	----------	------------

提案事項	M&Aアドバイザー業務における高度プロフェッショナル制度の要件拡大
具体的内容	イ)顧客の事業の運営に関する重要な事項についての「調査又は分析」及びこれに基づく当該事項に関する「考案又は助言」の業務として銀行グループにて実施するM&Aアドバイザー業務が含まれる旨明確にしていきたい。 ロ)「調査又は分析」と「考察又は助言」について片方のみを行う場合も対象にしていきたい。 ハ)見込み賃金の水準を900万円以上(基準年間平均給与額の2.5倍程度)に引き下げたい。
提案理由	【制度の現状】 ●高度プロフェッショナル制度における対象業務の範囲は、5つの業務に限定されており、銀行グループにて実施するM&Aアドバイザー業務が含まれるか否かについては明確化されていない。 ●対象業務の一つとして顧客の事業の運営に関する重要な事項についての「調査又は分析」及びこれに基づく当該事項に関する「考案又は助言」の業務があるが、片方のみでは対象業務に含まれない。 ●適用条件として賃金の見込み額が年間1,075万円以上であることが必要。 【要望理由】 ●M&Aアドバイザー業務は、顧客の重要な経営戦略の実現に向けた支援という点において、高度プロフェッショナル制度の対象となっているコンサルタント業務と同じであり、さらには他のコンサル業務と比較してより高度な財務・会計・法務・税務等の専門知識を求められる業務とも言える。 ●M&Aアドバイザー業務は「調査又は分析」と「考察又は助言」の片方のみを実施することも存在することもあり、また、合わせて賃金水準を下げることで対象範囲を拡大することで、業務担当者へ裁量を与えフレキシブルな労働環境を整備し、労働生産性の向上、働き甲斐の醸成によるモチベーション向上を促進したい。 ●後継者不足が社会課題になるなか、M&Aアドバイザー業務へフレキシブルに従事できる人材を増やすことで、事業者がタイムリーに情報提供や役務提供を出来る状況を促進し、事業承継の実現に寄与。結果的に事業者の売上増加にも繋がる。 ●廃業を減らし企業の持続的な発展を促すことで、雇用の維持・創出や地域経済の発展を促進。
提案主体	株式会社りそな銀行

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>○ 高度プロフェッショナル制度とは、高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び本人の同意を前提として、年間104日以上の日確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働基準法の労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度です。</p> <p>○ また、対象業務の一つとして、「顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務」が規定されています。</p> <p>○ 御提案の「銀行グループにて実施するM&amp;Aアドバイザー業務」については、具体的な業務内容がこれに該当する場合には対象となり得ますが、「調査又は分析」と「考察又は助言」について片方のみを行う場合は対象となり得ないものです。</p> <p>○ 対象労働者の年収要件については、労働基準法において「労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金の額を一年間当たりの賃金の額に換算した額が基準年間平均給与額(厚生労働省において作成する毎月勤労統計における毎月きまつて支給する給与の額を基礎として厚生労働省令で定めるところにより算定した労働者一人当たりの給与の平均額をいう。)の三倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上であること」と規定されており、当該厚生労働省令で定める額は、労働基準法施行規則において、1,075万円と規定されています。</p>	
該当法令等	労働基準法第41条の2、労働基準法施行規則第34条の2、労働基準法第41条の2第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	<p>○ 高度プロフェッショナル制度は、時間ではなく成果で評価される働き方を自ら選択することができる、高い交渉力を有する高度専門職に限って、自律的な働き方を可能とする制度であり、現行の対象業務や年収要件は、制度の趣旨に則したものとなるよう、労働政策審議会において公労使の三者を代表する委員による議論を経て規定されたものです。対象業務や年収要件を見直す場合には、この制度の趣旨に照らした慎重な検討が必要であると考えています。</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WG関連

番号:13

受付日	所管省庁への検討要請日	令和7年11月19日	回答取りまとめ日	令和7年12月18日
-----	-------------	------------	----------	------------

提案事項	生活保護受給者の就職活動に対する支援拡充を求めます。
具体的内容	現状の物価高などで家計が圧迫され、生活費、通院にかかる交通費用などが重く押し掛かり、就職活動におけるスーツや面接会場への交通費など用意する余裕がなく、自立を阻む大きな壁となっております。服装不問の求人は実質、非正規雇用の求人であり、正規雇用を望んでいる身としては面接はスーツで受けるのが今日の日本社会における一般的なマナーであり、実際に以前に就職支援をしてくださる機関からもスーツは必須とのアドバイスを頂戴しております。措置機関にも相談しましたが「就職支度費」はあるが就職前の支援はできないといわれました。どうかスーツ代や交通費等の就活支援費の拡充する法整備をお願いいたします。
提案理由	<p>以前、就職支援機関から求人をご紹介いただいた際に「スーツの準備を」とアドバイスをいただいたのですが、スーツを持っておらず、ケースワーカーに相談しました。しかし、就職内定後にスーツが必要であれば、利用できる「就職支度費」はあるが、現行では就活時の費用の工面はできないと断られ、結果、応募を諦めました。</p> <p>実は大阪市民なのですが、実際の窓口は市の内部機関である区の保健福祉課でしたので、統括する大阪市の福祉局に相談しましたが、回答は「実際の窓口は区の保健福祉課になり、都度そこで判断する」という、受給者の就活意欲を削ぐもので、積極的に解決する意思すらお示しいただくことができませんでした。</p> <p>実施機関である大阪市は、法定受託事務であり裁量の余地がないという言い訳を盾にして支援に対してあまりにも消極的な姿勢を見せており、実態としては希望する求人を発見し、応募したいと考えても、スーツがいつ、どうやって用意できるかも見通せない状況では応募に二の足を踏むことしかできません。仮に相談してスーツを工面していただくことができたとしても、求人自体が募集終了していたり、面接までに間にあわないことも十分に予想されます。そのため、経済的事由により現在、就職活動は見送っております。</p> <p>そこで生活保護の法改正もしくは厚生労働省からの通達等で各自治体が積極的に就職活動に対する支援を行うように仕向ける制度設計をしていただきたいと思います。この提案が実現した場合の効果につきましては、想像は容易と思われませんが、費用を気にせず、受給者自ら積極的に就職活動を展開でき、より速やかな生活保護の廃止による社会保障費の削減が見込まれます。</p>
提案主体	個人

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	就労の確定した被保護者が、就労のために直接必要とした場合に支給の対象としています。	
該当法令等	生活保護法による保護の実施要領について(昭和38年4月1日社発第246号厚生省社会局長通知)第7-8-(3)	
対応の分類	検討を予定	
対応の概要	いただいた提案内容等を踏まえ、対応可否も含めて検討させていただきます。	

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WG関連

番号:14

受付日	所管省庁への検討要請日	令和7年11月19日	回答取りまとめ日	令和7年12月18日
-----	-------------	------------	----------	------------

提案事項	労働基準法の「管理監督者」の定義の明確化
具体的内容	管理監督者であるかを判断する際、現状では通達や判例を参照する他なく基準が曖昧なため、管理監督者の法律上の定義を明確にしていきたい。
提案理由	労働基準法第41条22号の「監督若しくは管理の地位にある者」とすることにより、労働時間、休憩及び休日に関する規定を適用されなくなるため、いわゆる「名ばかり管理職」が散見されており、本来支払うべき割増賃金が支払われていないことや、長時間労働により健康を害することが考えられる。「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化について」の具体的な判断要素を整理した通達が発出されているが、実務的には判断に迷う場合が多いため、管理監督者の法律上の定義を明確にしていきたい。これにより、割増賃金未払いの防止や過重労働による健康障害の防止に繋がると考える。
提案主体	一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>管理監督者の範囲を決めるに当たっては、名称にとらわれず、職務内容、責任と権限、勤務態様や賃金等の待遇面に着目し、実態に基づいて判断すべきものとしています(昭和22年9月13日付け発基第17号、昭和63年3月14日付け発基第150号・婦発第47号)。</p> <p>例えば、小売業、飲食業等において、いわゆるチェーン店の形態により相当数の店舗を展開して事業活動を行う企業における比較的小規模の店舗で働く者に対する管理監督者性の判断に当たっては、職務内容、責任と権限、勤務態様や賃金等の待遇面にかかる判断要素となるものを示しています(平成20年9月9日付け発基第0909001号)。</p>	
該当法令等	<p>労働基準法(昭和22年法律第49号)第41条第2号                  労働次官通達(昭和22年9月13日付け発基第17号)                  労働基準局長通達(昭和63年3月14日付け発基第150号・婦発第47号、平成20年9月9日付け発基第0909001号)</p>	
対応の分類	その他	
対応の概要	<p>管理監督者の考え方について、事業者の理解をより促すことができるよう、引き続き法令や通達の内容について周知を行ってまいります。</p> <p>また、今後の労働基準関係法制について包括的かつ中長期的な検討を行うとともに、働き方改革関連法附則第12条に基づく労働基準法等の見直しについて、具体的な検討を行うことを目的として学識経験者を参集して開催した「労働基準関係法制研究会」の報告書も踏まえ、令和7年1月から労働政策審議会労働条件分科会において、労働基準関係法制について議論を行っているところです。</p> <p>なお、同分科会の「各側委員からの主な意見の整理」(令和7年9月30日)においては、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働者側委員の意見として「管理監督者は、労基法の根幹となる規定が適用されないという大きな例外であるにもかかわらず、定義や対象範囲が法令上明確にされていない。実態として労働条件その他労務管理について経営者と一体的な立場にあるとは言えない労働者までも管理監督者として取り扱い、残業代を払わないなどの不適切な運用が多く見られることから、管理監督者の制度趣旨に沿った定義を法律で明確にすべき。」</li> <li>使用者側委員からの意見として「労務管理やマネジメントのありようは時代とともに変化しており、組織のフラット化や本部等への権限委譲が進み、スタッフ管理職も少なくない。判断基準の明確化は望ましいが、総合判断の部分が多いため法律での明確化には限界がある。仮に法律に定義を記述するのであれば、スタッフ管理職についてもしっかりと書き込むことが大前提。」とされており、</li> </ul>	

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WG関連

番号:15

受付日	所管省庁への検討要請日	令和7年11月19日	回答取りまとめ日	令和7年12月18日
-----	-------------	------------	----------	------------

提案事項	深夜勤務する従業員の休日規定の柔軟化
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	現行の労働基準法第35条に基づく週休制の原則では、休日は暦日単位にて付与することを求めているが、深夜勤務する従業員（以降「深夜勤務者」という。）に対してこの規定を適用すると、生活リズムに合わない場合が多く、実際の労働環境において問題を引き起こしている。元々、2暦日の休日取得は従業員の健康上の観点より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することは深夜勤務者の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、深夜勤務者にも認めていただき、暦日でなくても連続24時間以上の休息を休日と見做していただくこと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	一般社団法人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。	
該当法令等	労働基準法第35条第1項	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	「制度の現状」に記載した番方編成による交替制勤務の場合は、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。	

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WG関連

番号:16

受付日	所管省庁への検討要請日	令和7年11月19日	回答取りまとめ日	令和7年12月18日
-----	-------------	------------	----------	------------

提案事項	外国人の就労時間制限(週28時間)における起算日の設定
具体的内容	資格外活動許可に基づく外国人の就労時間は、1週間の労働時間の合計が28時間を超えてはならないとされている。この1週間の起算日については、どの曜日を起算日としても連続する7日間で28時間を超えないようにする必要があるが、就業規則に準じた基準日(就業規則に定めがない場合は日曜日)を起算日とする週28時間の運用に変更していただきたい。
提案理由	現在、日本は少子高齢化に伴う労働力不足に直面しており、労働市場の柔軟性と多様性の向上が求められている中、外国人の就労時間管理の煩雑さは、雇用者にとって大きな負担となっている。特に、現行の「どの日から起算しても7日間で28時間以内」とする運用は、シフト管理を複雑にし、雇用者が個々の就労可能時間を確認する手間を増大させており、外国人従業員にとっても、意図せず不法就労に陥るリスクが高まる要因となっている。これらの問題を解決するために、就業規則に準じた基準日(就業規則に定めがない場合は日曜日)を起点とした1週間で28時間以内とする運用に変更していただきたい。これにより、雇用者のシフト管理を簡便かつ効率的に行うことができ、外国人従業員も安心して働くことができる環境が整うと考える。
提案主体	一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会

	所管省庁	法務省
制度の現状	留学生は、包括的な資格外活動許可を得ることにより、本来の在留活動を阻害しない範囲において、現に有している在留資格に属しない収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動を、1週について28時間以内(在籍する教育機関が学則で定める長期休業期間にあるときは、1日について8時間以内)行うことが可能となりますが、「1週について28時間以内」とは、どの曜日から1週の起算をした場合でも常に1週について28時間以内であるとしています。	
該当法令等	出入国管理及び難民認定法第19条第2項 出入国管理及び難民認定法施行規則第19条第5項第1号	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	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就労活動を認めているものであり、1日当たりのフルタイム勤務約8時間の半分で4時間を算定の基礎とし、4時間の就労活動を週7日間行うという考え方に基づき、包括的に資格外活動を認める範囲を週に28時間以内としています。この点、ある特定の日を基準として、1週間において28時間以内の就労を認める場合、基準日をまたぐ数日の間に集中して、長時間の就労を行うことができるようになるため、留学生本来の活動である学業に支障が生じる可能性があるため、対応不可です。	

区分(案)	△
-------	---