

項目	【問題意識】			
修正案	<p>人口減少社会が到来する中、我が国がその活力を維持し、持続的な経済成長を達成していくためには、高齢者・女性・若者が意欲を持って能力を発揮できる環境整備が求められており、我が国の労働市場は、抜本的な改革（労働ビッグバン）に向けて、既成の概念や旧来の仕組みを見直すべきときに来ている。このような状況下、労働契約法制の整備や労働時間法制の見直しのほか、パートタイム労働対策や最低賃金制度の在り方等、次期通常国会への関連法案提出に向けた検討が労働政策審議会において平行して進められるなど、これまでの雇用・労働法制は、新しい局面を迎えつつある。</p> <p>しかし、「規制改革・民間開放推進3か年計画（再改定）」（平成18年3月31日閣議決定）において、平成18年度中に検討又は検討・結論とされた事項のほか、最近になり急上昇した請負問題や、均衡処遇の実現に向けた課題等については、労使間における見解の隔たりが大きく、なお未解決の課題が数多く残されている。また、雇用・労働法制の見直しに当たっては、行政改革や公共部門の民間開放の推進といった視点も欠かせない。</p> <p>こうした問題意識を踏まえ、以下に掲げる具体的施策について果敢かつ迅速に取り組み、改革のスピードを加速させるべきである。</p>			
修正理由	<p>請負問題については、平成11年、15年の改正労働者派遣法案審議における附帯決議に基づき、行政としてもこれまでも取り組んできたところである。また、いわゆる偽装請負という法令違反については厳正に対処するという見解は労使間でも共有されていると認識している。</p> <p>また、ここに言う「請負問題」については、貴会議のお考えは【具体的施策】3(3)にも挙げられているように、非製造業や公共部門において、現行法において請負の発注者としてなし得る行為について無用の混乱や誤解を招くおそれがあるということも指すと思われるが、当方としては、後述の項目3(3)に対する修正意見において示しているとおり、そのようなおそれがあるとは考えておらず、「未解決の課題が数多く残されている」とは言えない。</p>			
	府省等 厚生労働省	部局 職業安定局	課室 需給調整事業 課	電話 03-5253-1111 (内線 5725) FAX 03-3502-0516

項目	1 労働契約法制の整備【次期通常国会に法案提出等所要の措置】			
修正案	<p>また、労働契約法制の整備に当たっては、その内容が、中小企業を含む現場の実情に十分配慮したものとなるよう留意すべきである。さらに、平成 15 年の労働基準法改正以来の懸案事項である、解雇紛争の当事者からの申し出に基づく金銭的解決についても、検討これが可能となるようにすべきである。</p>			
修正理由	<p>解雇の金銭的解決制度については、現在の裁判制度との関係、解決金の基準など多くの問題がある。また、労働審判制度（調停）が本年四月から施行され、当事者の歩み寄りによる解決が見込まれるような解雇紛争事案の金銭的な解決について実績を着実に積み重ねていると承知している。これらの事実を踏まえ、いまだ本年 3 月 31 日の 3 カ年計画（再改訂）よりも進んだ記述ができる状況にないため。</p>			
	府省等 厚生労働省	部局 労働基準局	課室 監督課	電話 03(5253)1111 (内線 5561) FAX 03(3502)6485

項目	2 労働時間法制の見直し【次期通常国会に法案提出等所要の措置】			
修正案	<p>具体的には、このようなホワイトカラーの従事する業務のうち、裁量性の高い業務については、労働者の健康確保に留意しつつ、労働時間規制（深夜業規制を含む）の適用を除外する制度を<u>新設</u>に向けて検討すべきである。</p> <p>また、労働時間法制の見直しに当たっては、こうした労働時間規制の適用除外制度の整備拡充に加え、現行の企画業務型裁量労働制事業場外労働に関するみなし労働時間制度についても、事業場内外の括みなしを可能にする等、その見直しに向けた検討を行うべきである。</p>			
修正理由	<p>労働時間規制の適用を除外する制度等の労働時間法制の見直しに係る議論については、現在労働政策審議会労働条件分科会で引き続き検討中であり、いまだ本年3月31日の3か年計画（再改定）を大きく越える記述ができる状況にない。</p> <p>また、問題意識として掲げられている「意欲を持って能力を発揮できる環境整備」に対応した具体的施策としては、現在検討している労働時間法制の見直しのうち、事業活動の中核にある労働者が創造的な能力を十分に発揮できる制度である企画業務型裁量労働制の見直しを盛り込むことが適切である。</p> <p>なお、事業場外みなし制度は、事業場外で労働する場合で労働時間の算定が困難な場合の労働時間の算定が適切に行われるようにするための制度であり、「意欲を持って能力を発揮できる環境整備」とは趣旨が異なる制度であるため、盛り込むことは適切でないと考える。</p>			
	府省等 厚生労働省	部局 労働基準局	課室 監督課	電話 03(5253)1111 (内線 5544) FAX 03(3502)6485

項目	3(1) 紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接の解禁【次期通常国会に法案提出等所要の措置】			
修正案	<p>(1) 紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接の解禁【次期通常国会に法案提出等所要の措置】【平成19年度中に検討】</p> <p>紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接については、平成17年度以降、今日にいたるまで、その解禁のための条件整備等について、労働政策審議会における検討が行われている。</p> <p>派遣労働者の配置については、雇用主である派遣元事業主が当該派遣労働者の職業能力を評価した上で、派遣先の必要とする労働力に相応しい労働者を適切に判断して行うことが基本とされ、事前面接の禁止は、派遣労働者の就業機会が不当に狭められないようにすること等に目的があるとされているが、労働者派遣の役務を現実に提供するのには、生身の人間である派遣労働者であって、機械やロボットではない。また、派遣労働者のなかには、派遣先のことを知っておきたいと願う声も当然ある。</p> <p>そこで、派遣先における不適合（ミスマッチ）から生じる中途解約等の問題の発生を未然に防止するためにも、紹介予定派遣以外の派遣における事前面接の解禁のための条件整備等について、検討結果を早急にとりまとめ、次期通常国会に法案を提出する等所要の措置を講ずるべきである。<u>可及的速やかに検討を行うべきである。</u></p>			
修正理由	<p>労働政策審議会において平成17年度以降、平成16年3月に施行された改正労働者派遣法を中心とするフォローアップを行っているところであり、紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接についても議論されているところであるが、労使間の隔たりが大きく、検討結果をとりまとめる段階にないため。</p>			
	府省等 厚生労働省	部局 職業安定局	課室 需給調整事業課	電話 03-5253-1111 (内線 5725) FAX 03-3502-0516

項目	3(2) 派遣労働者に対する雇用契約申込み義務の見直し【次期通常国会に法案提出等所要の措置】			
修正案	<p>(2) 派遣労働者に対する雇用契約申込み義務の見直し【次期通常国会に法案提出等所要の措置】【平成 19 年度中に検討】</p> <p>平成 15 年の派遣法改正により、新たに設けられた派遣労働者に対する雇用契約の申込み義務についても、紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接の解禁と同様、平成 17 年度以降、今日にいたるまで、労働政策審議会における検討が平行して進められている。</p> <p>ここにいう雇用契約の申込義務とは、派遣受入れ期間に制限のある業務(26 業務以外の業務)については、派遣先が期間制限を超えて派遣労働者を使用しようとする場合に、派遣受入れ期間制限のない業務(26 業務)については、3 年を超えて同一の派遣労働者を受け入れている派遣先がその業務に労働者を雇い入れようとする場合に、それぞれ課せられるものであるが、その導入の根拠は、派遣先による期間制限違反を未然に防止することや、派遣労働者の希望を踏まえて派遣先での直接雇用の機会を与えることにあるとされている。</p> <p>他方、この雇用契約の申込み義務については、使用者には本来「採用の自由」(雇用契約締結の自由)があり、法は原則としてこれに介入すべきではないこと等を理由に、このような不自然な規制は撤廃すべきであるとの指摘があるほか、26 業務については、雇用契約の申込み義務が新たに課せられたことによって、派遣先が 3 年を超えて同一の派遣労働者を使用することに慎重になり、その結果、派遣労働者の雇用がかえって不安定なものとなることを懸念する声もある。</p> <p>したがって、雇用契約の申込み義務については、その施行状況等を踏まえた検討結果を早急にとりまとめ、次期通常国会に法案を提出する等所要の措置を講ずるべきである。<u>必要な検討を行うべきである。</u></p>			
修正理由	雇用契約の申込み義務についても、紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接と同様に労働政策審議会において平成 17 年度以降、平成 16 年 3 月に施行された改正労働者派遣法を中心とするフォローアップを行っているところであるが、労使間の隔たりが大きく、現時点で検討結果をとりまとめる段階にないため。			
	府省等 厚生労働省	部局 職業安定局	課室 需給調整事業 課	電話 03-5253-1111 (内線 5725) FAX 03-3502-0516

項目	3(3)請負において発注者がなし得る行為の明確化【平成18年度中に措置】			
修正案	<p>派遣とは異なるアウトソーシング(外部委託)の形態として、我が国に広く定着しているものに請負(業務委託)がある。製造業と非製造業の別を問わず、また民間部門だけでなく、公共部門においても、こうした請負を活用する行政機関は増加しており、行政改革や公共部門の民間開放(市場化テスト)を進めるに当たっての貴重なツールともなっている。</p> <p>こうした中、本年10月31日には、厚生労働省から「Q&A 請負事業において発注者が行う技術指導について」が主として製造業における請負事業を念頭において公表されたところであるが、請負が非製造業や公共部門においても広く浸透しているという現状にも留意する必要がある。</p> <p>そこで、請負をめぐる無用の混乱や誤解を防止する観点から、現行法令の下でも、これら非製造業等における発注者がなし得る行為(アウトソーシングした業務の性格上、当然必要となる行為)を明確化し、その周知を図る等所要の措置を早急に講ずるべきである。その際、上記Q&Aについても、円滑な請負事業の遂行を図る観点から、さらに見直しを行うべきである。</p>			
修正理由	<p>派遣、請負のいずれに該当するかは、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」に基づき、実態に即して判断されるものである。</p> <p>先般公表したQ&Aは、製造業において発注者のなし得る行為について、区分基準上、請負ではできないとされている業務の遂行に関する指示に明らかに当たらないもの(技術指導の一部)に関してまで、できないとの誤解が広まっていたため、Q&Aを示したものである。</p> <p>Q&Aにおいて示されている例は、請負全体に共通するものであって、製造業以外についてもこれを参考にできるものとなっており、新たなQ&Aの発出や見直しは考えていない。</p>			
	府省等 厚生労働省	部局 職業安定局	課室 需給調整事業課	電話 03-5253-1111 (内線 5725) FAX 03-3502-0516

項目	3(4)適用除外業務の派遣解禁【平成19年度中に検討・結論】			
修正案	<p>労働者派遣法は、現在、港湾運送、建設及び警備等の業務を同法の適用除外業務として、派遣事業を禁止している。近年、港湾労働法及び建設労働法の改正によって、港湾運送及び建設の各業務については、港湾労働者派遣事業又は建設業務労働者就業機会確保事業として、限定的に派遣事業が解禁されたところではあるが、これら業務についても、職業選択の自由（営業の自由を含む）を確保する観点から、原則として派遣事業を解禁することが望ましい。</p> <p>以上を踏まえ、必要な検討を早急に行い、その結論を得るべきである。</p>			
修正理由	<p>労働者派遣事業の派遣適用除外業務については、次のとおり、労働者保護や業務の適正な遂行の確保の見地から設けられているものであり、「職業選択の自由」を不当に制約するものではなく、これを撤廃することは不適當である。</p> <p>港湾運送業務については、業務の波動性等その特殊性にかんがみ、労働者派遣法に基づく労働者派遣事業とは別に、港湾労働法において、港湾労働の実情を踏まえた特別な労働力需給調整制度として港湾労働者派遣制度が導入されているところであり、労働者派遣法の労働者派遣事業の対象とすることは適當ではない。</p> <p>建設業務については、受注生産、総合生産等その特殊性にかんがみ、建設労働者の雇用の安定を図るため、労働者派遣法に基づく労働者派遣事業とは別に、建設労働者の雇用の改善等に関する法律において、建設労働の実情を踏まえた特別な労働力需給調整制度として建設業務労働者就業機会確保事業制度が設けられたところであり、労働者派遣法の労働者派遣事業の対象とすることは適當ではない（上記制度の創設に係る国会審議においても、建設業務については労働者派遣事業の適用除外を堅持するべきであるとの附帯決議（平成17年6月29日衆議院厚生労働委員会。平成17年7月7日参議院厚生労働委員会）が全会一致でなされたところ）。</p> <p>警備業務については、請負形態により業務を処理することが警備業法上求められており、労働者派遣を認めた場合、その業務の適正実施に問題が生ずることとされていることから、労働者派遣法の労働者派遣事業の対象とすることは適當ではない。</p>			
	府省等 厚生労働省	部局 職業安定局	課室 需給調整事業 課	電話 03-5253-1111 (内線5725)

				FAX 03-3502-0516
--	--	--	--	------------------

項目	<p>4 再チャレンジを支援するための環境整備 (1) 若年層等の就業機会の拡大【平成 19 年度中に検討・結論】</p>			
修正 案	<p>(1) 若年層等の就業機会の拡大【平成 19 年度中に検討・結論】<u>【引き続き措置】</u> フリーター・ニート問題を解決し、技能に基づく格差が固定しない、再チャレンジが可能な社会を実現するためには、民間活力を最大限活用した就職カウンセリング、マッチング・サービスの充実を<u>図るとともに、教育休業給付（仮称）制度の新設等、自発的なキャリア・アップを支援する仕組みを整備すべきである。以上を踏まえ、必要な検討を早急に行い、その結論を得るべきである。の支援を図るべきである。</u></p>			
修正 理由	<p>「教育休業給付制度」が何を意味するか不明であるが、教育訓練休暇中に雇用保険制度から給付を行うことについては、 育児休業給付については、育児休業の取得が労働者の権利とされていることが前提となっており、ご指摘の給付については、まず教育訓練のための休暇制度の在り方についての議論が前提になるが、現時点で給付を設けた場合には教育訓練休暇制度が設けられている一部の企業の労働者のみに利益が生じ、著しく公平性を欠くため雇用保険制度の給付としては不適切であること 現在、雇用保険制度全体の見直しについて、労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会において議論が行われているが、教育休業給付を創設せよなどといった意見は労使双方から出ておらず、そのようなニーズは、雇用保険の保険料を負担している労使双方において現存しないと考えられることから、検討の例示としては不適切であり、「教育休業給付制度」に係る部分を削除願いたい。 また、再チャレンジが可能な社会を実現するための取組として、現在、既に若年者のためのワンストップサービスセンター（ジョブカフェ）事業、日本版デュアルシステム等により、民間活力を活用した就職支援を行っているところであり、当該部分の実施時期については「引き続き措置」に修正願いたい。</p>			
	府省等 厚生労働省	部局 職業安定局	課室 総務課	電話 5253-1111 (内線 5742) FAX3502-6773

		職業能力開発 局	総務課	5253-1111 (内線 5918) FAX3502-6783
--	--	-------------	-----	--

項目	<p>4 再チャレンジを支援するための環境整備 (2) 雇用の流動性と均衡処遇を実現するための環境整備</p>			
修正案	<p>・社会全体でみた適材適所を実現するためには、年功的な賃金制度の是正を図るなかで、中途採用市場を拡大する必要がある。また、こうした雇用の流動化に対応した環境整備を図るためには、確定拠出年金制度における手続きの簡素化等についても、所要の改善を図るべきである。さらに、官民間における人材の移動を促進するためには、公的年金制度の一元化に加え、公務員の雇用保険への加入等官民間の処遇面におけるイコール・フットィングの実現を図ることも検討すべきである。 以上を踏まえ、必要な検討を早急に行うべきである。【平成 19 年度中に検討】</p>			
修正理由	<p>公務員の雇用保険制度への加入については、まずは公務員制度のあり方の議論を踏まえて検討すべきものであり、雇用保険制度の面からの検討が先になることは適当ではなく、当該部分を削除願いたい。</p>			
	府省等 厚生労働省	部局 職業安定局	課室 雇用保険課	電話 5253-1111 (内線 5763) FAX3502-6773

項目	4再チャレンジを支援するための環境整備 (2)雇用の流動性と均衡処遇を実現するための環境整備			
修正案	「さらに、官民間における手続きの簡素化等についても、所用の改善を図るべきである。さらに、官民間における人材の異動を促進するためには、 公的年金制度 <u>被用者年金制度</u> の一元化に加え、公務員の雇用保険への加入等、官民間の処遇面におけるイコール・フットィングの実現を図ることも検討すべきである。」			
修正理由	4月28日閣議決定の「被用者年金制度の一元化等に関する基本方針について」にあわせる。			
	府省等 厚生労働省	部局 年金局	課室 総務課	電話 (内線 3316) FAX 3504-1240

項目	<p>4 再チャレンジを支援するための環境整備 (2) 雇用の流動性と均等処遇を実現するための環境整備</p>			
修正案	<p>また、行政にあっても、労働政策審議会におけるパートタイム労働対策に関する必要な検討を早急に行い、その結論を得るべきである。 や最低賃金制度の在り方に関する検討【平成18年度中に検討・結論】と併せ、このような労使の先進的取組みを広く周知する等所要の措置を早急に講ずるべきである。【平成19年度中に措置】</p>			
修正理由	<p>規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)においては、「産業別最低賃金制度の見直し」とされており、「最低賃金制度の在り方に関する検討」としては閣議決定されておらず事実誤認。また、「産業別最低賃金制度の見直し」と答申案中の「企業内最低賃金」とは無関係であり、例示は不適當である。</p> <p>企業ごとでの労使の話合いにより取り決めを行うのが労働条件設定の本旨である。特に、趣旨も不明である「企業内最低賃金制度」が「先進的」な取組であるかどうかは不明であり、これを周知することは不適當である。</p> <p>なお、「企業内最低賃金制度」については、労働政策審議会におけるパート労働対策の議論で扱う事項ではないことを申し添える。</p>			
	府省等 厚生労働省	部局 職業安定局 労働基準局 雇用均等・児童家庭局	課室 総務課 総務課 総務課	電話 5253-1111 (内線 5742) FAX3502-6773 03(5253)1111 (内線 5557) FAX 03(3502)6485 03(5253)1111 (内線 7825)) FAX 03(3595)2668

項目	5 労使関係法制の見直し (1) 団体交渉法制			
修正案	<p>労働組合はその組合員数の多寡にかかわらず、平等な団体交渉権を有する。我が国においては、このような考え方が判例上確立しており、いかに組合員数が少数にとどまる場合（例えば、数千名の従業員のうちわずかに組合員が数名という場合）であっても、使用者は当該組合と従業員の労働条件について誠実に交渉しなければならないものとされている。</p> <p>しかし、こうした現状は、国際的にみてもまったく例をみないものであり、使用者に著しい過重負担を課すものとなっている。</p> <p>また、このような現状は、労働組合の組織率低下に多少とも寄与し（多数の組合員を組織しなくても団体交渉権が得られるのであれば、そのための努力をする労働組合など出てこない）ひいては、労働組合法がその前提とする労働条件の労使対等決定を妨げるものとなっているとも考えられる。</p> <p>よって、使用者が団体交渉義務を負う場合（労働組合が団体交渉権を得る場合）を労働組合が従業員の一定割合以上を組織している場合に限定する等、団体交渉制度についてはその見直しを図る方向で、必要な検討を早急に行うべきである。</p>			
修正理由	<p>我が国における労使関係法制は定着しており、今日の日本の労使関係の中で、特段の問題が生じているとは承知していない。</p> <p>団体交渉の当事者が異なりうる欧米と我が国を比較することは適当ではない。</p> <p>「このような現状は、労働組合の組織率低下に多少とも寄与」する、という点の根拠が不明。</p>			
	府省等 厚生労働省	部局 政策統括官付 (労働)	課室 労政担当参事 官室	電話 5253-1111 (内線)7748 FAX 3502-7125

項目	<p>5 労使関係法制の見直し (2) 労働委員会制度</p>
修正案	<p>近年、一部の都府県を除き、都道府県労働委員会における不当労働行為救済申立て件数はとみに減少し、年間の新規申立て件数が2件に満たないいわゆるゼロ・ワン県を始め、これが数件にとどまる県が大多数を占めるにいたっている。しかるに、現行労働組合法は「都道府県労働委員会は、使用者委員、労働者委員及び公益委員各13人、各11人、各9人、各7人又は各5人のうち政令で定める数のものをもって組織する。ただし、条例で定めるところにより、当該政令で定める数に使用者委員、労働者委員及び公益委員各2人を加えた数のものをもって組織することができる。」(第10条の12第2項)と規定するにとどまっております。政令で定める数を下回る数の委員をもって労働委員会を組織することを認めない。</p> <p>しかしながら、このように政令で定める数を上回る数の委員をもって都道府県労働委員会を組織することのみを認め、政令で定める数を下回る数の委員をもってこれを組織することを認めないことは、行政改革及び地方分権を推進する観点からも大いに問題がある。</p> <p>よって、条例の定めにより都道府県労働委員会の委員定数の削減を認める方向で、必要な検討を早急に行うべきである。</p>
修正理由	<p>都道府県労働委員会は不当労働行為の審査のみならず、労働争議の調整も行っていることから、不当労働行為救済申立て件数のみに着目した議論は不適當である。</p> <p>現在の都道府県労働委員会の委員の定数(最低5人)については、不当労働行為事件の審査や労働争議の調整等の業務を、迅速かつ的確に行うために必要最低限の人数を定めたものであり、これを削減することは適當でない。</p> <p>初審の都道府県労働委員会が条例により委員の削減をし、その結果として不当労働行為の審査を迅速・的確に行うことができない場合、当該都道府県民の救済が遅延又は的確に行われぬのみならず、二審の中央労働委員会の業務の質・量両面に悪影響が及ぶ。</p> <p>なお、条例の定めによる都道府県労働委員会の委員定数削減を認めるべきとの要望が都道府県から厚生労働省に寄せられたこともなく、御指摘のような改正をしたとしても地方分権に資するかは疑問である。</p>

	府省等 厚生労働省	部局 政策統括官付 (労働)	課室 労政担当参事 官室	電話 5253-1111 (内線)7748 FAX 3502-7125
--	--------------	----------------------	--------------------	---