

6 雇用・労働関係

ア 円滑な労働移動を可能とする規制改革

規制改革推進3か年計画（再改定）（平成15年3月28日閣議決定）における決定内容					講ぜられた措置の概要等	備考
事項名	措置内容等	実施予定時期				
		13年度	14年度	15年度		
能力開発プログラムの充実 （厚生労働省）	a 労働市場全体のポテンシャル向上という見地から、制度創設以来の運用実態等を踏まえ、支給対象者の範囲なども含め、教育訓練給付制度等の在り方について更に検討する。 （第156回国会に係る法案提出）	検討	法案提出	法案成立後公布、措置（5月施行予定）	<p>（厚生労働省）</p> <p>教育訓練給付の対象講座については、雇用の継続、安定に資することが明確であるものに限定するため、講座指定の見直しを実施している。平成14年4月の指定に当たっては、基礎的・入門的レベルの講座を排除し、大学・大学院等における高度な社会人向け教育訓練コースの指定を拡大し、支給実績がない講座の再指定を行わない等の措置を実施した。また、平成14年10月の指定に当たっては、公的職業資格等、訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能である講座に重点化して指定した。さらに、昨年1月31日、第156回国会に教育訓練給付の支給対象者の範囲について、支給要件である被保険者であった期間を5年から3年に引き下げる等の見直しを内容とした雇用保険法等の一部を改正する法律案を提出し、同年4月25日に成立したところである。【平成15年5月1日施行】</p> <p>また、「教育訓練給付金の支給の対象となる教育訓練の指定基準の改正等について」（平成15年10月31日能発第1031007号）にて、教育訓練の効果が十分に認められない不適切な講座を排除するための指定基準の改正を行ったところ。</p>	

規制改革推進3か年計画(再改定)(平成15年3月28日閣議決定)における決定内容					講ぜられた措置の概要等	備考
事項名	措置内容等	実施予定時期				
		13年度	14年度	15年度		
	b キャリア・コンサルティングや職業能力評価制度の拡充、資金の貸付制度等の活用の促進等、個人の自発的な能力開発に対する支援を強化する。	一部措置済		逐次実施	(厚生労働省) キャリア・コンサルティングを担う人材の養成を推進するため、キャリア形成促進助成金(職業能力評価推進給付金)の支給対象として、平成14年11月から民間機関が実施するキャリア・コンサルタント能力評価試験の指定を開始し、現在11試験を指定している。また、平成15年3月以降に、キャリア・コンサルティングを行うアドバイザーをハローワーク等に増員して配置し、資金の貸付制度等の情報提供を含め、労働者の自発的な能力開発に向けての相談機能を強化した。 民間活力を活用した職業能力評価制度を拡充するため、「職業能力開発促進法施行令の一部を改正する政令」(平成15年政令第434号)により、技能検定の指定試験機関制度により試験実施を行う職種に「ビル設備管理」を追加した。【平成16年4月1日施行】	
職業紹介規制の抜本的緩和(厚生労働省)	a 求職者からの手数料規制緩和 平成14年2月の省令改正により、年収1,200万円を超える科学技術者・経営管理者からも徴収可能となったところであるが、求職者の実情等を踏まえ、求職者からの手数料規制については、より労働市場のニーズに合致したものとするため、年収要件の大幅な引き下げ、職種の拡大により対象者の拡大を図る。 【平成14年厚生労働省令第12号】	一部措置済 (2月施行)	平成15年度までに措置(速やかに実施)		(厚生労働省) 「職業安定法施行規則等の一部を改正する省令」(平成15年厚生労働省令第178号。平成15年12月25日公布)により、手数料徴収の対象となる求職者に、熟練技能者(職業能力開発促進法第44条第1項に規定する技能検定のうち特級若しくは一級の技能検定に合格した者が有する技能又はこれに相当する技能を有し、生産その他の事業活動において当該技能を活用した業務を行う者)の職業に紹介した求職者を追加するとともに、「職業安定法施行規則第二十条第二項の規定に基づき、厚生労働大臣の定める額を定める件の一部を改正する件」(平成15年厚生労働省告示第442号。平成15年12月25日公布)により、有料職業紹介事業における求職者からの手数料徴収の対象となる科学技術者、経営管理者又は熟練技能者に係る年収要件について、7百万円超に引き下げた。 (平成16年3月1日施行)	

規制改革推進3か年計画(再改定)(平成15年3月28日閣議決定)における決定内容					講ぜられた措置の概要等	備考
事項名	措置内容等	実施予定時期				
		13年度	14年度	15年度		
	<p>b 求人企業から徴収する手数料の上限に係る大臣基準の見直し</p> <p>求人企業から徴収する手数料は、手数料の上限に係る現行の大臣基準の廃止も含め検討し、措置する。</p> <p>【平成14年厚生労働大臣定め】</p> <p>その際、常用目的紹介(当初の有期雇用を引き続き、求人者、求職者の合意を条件に「期間の定めのない雇用」を成立させることを目的として行われる職業紹介)が実施可能であること及びその方法について明確化を図る。</p> <p>【平成14年厚生労働省職業安定局長通達】</p>	措置済 (2月施行)				
	<p>c 無料職業紹介事業に関する規制緩和</p> <p>(a) 無料職業紹介事業の届出制の拡大について検討し、その結論を早急に取りまとめ、所要の措置を講ずる。</p> <p>また、昨今の深刻な雇用情勢の下では、国・地方・民間等あらゆる機関の職業紹介能力を十分に活用する必要があり、地方公共団体においても無料職業紹介を事業として行えるようにする。</p> <p>(第156回国会に係る法案提出)</p>	検討	法案提出	措置(法案成立後公布、公布後9か月以内に施行予定)	<p>(厚生労働省)</p> <p>「職業安定法及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の一部を改正する法律」(平成15年法律第82号。平成15年6月13日公布)により、以下の改正を行った。</p> <p>(1) 商工会議所、農協等特別の法律により設立された一定の法人がその構成員を対象として行う無料職業紹介事業については、届出制に緩和すること</p> <p>(2) 許可制について、事業所単位から事業主単位に改めること</p> <p>(3) 地方公共団体が、当該地方公共団体の区域内における福祉サービスの利用者の支援に関する施策、企業の立地の促進を図るための施策その他当該区域内の住民の福祉の増進、産業経済の発展等に資する施策に関する業務に附帯する業務として無料職業紹介事業を行うことを可能とし、届出制とすること</p> <p>(平成16年3月1日施行)</p>	

規制改革推進3か年計画(再改定)(平成15年3月28日閣議決定)における決定内容					講ぜられた措置の概要等	備考
事項名	措置内容等	実施予定時期				
		13年度	14年度	15年度		
	(b) 地方公共団体が行う無料職業紹介が「事業」として行われるものでない場合には、従来からもこれを禁止せず、公共職業安定所からの求人情報の提供等の支援を行っており、引き続き、地方公共団体が必要に応じて行う無料職業紹介については、より円滑にこれを行うことができるよう更なる支援の強化を図る。	適宜実施			(厚生労働省) 都道府県との会議を随時開催する等、必要に応じ協力を図り、これらを通して、地域において効果的な施策を展開できるよう都道府県労働局に対して指示しているところ。	
	d 有料職業紹介事業に関する規制緩和 (a) すべての事業所に許可が必要としている現行の有料職業紹介事業の許可制は、手続の簡素化の観点から、法人としての許可があれば、事業所の設置は届出で済むよう許可制度を緩和することを含め、検討し、その結論を早急に取りまとめ、所要の措置を講ずる。 職業紹介事業に係る兼業規制については、これを原則として撤廃することも含め検討し、その結論を早急に取りまとめ、所要の措置を講ずる。 (第156回国会に関係法案提出)	検討	法案提出	措置(法案成立後公布、公布後9か月以内に施行予定)	(厚生労働省) 「職業安定法及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の一部を改正する法律」(平成15年法律第82号。平成15年6月13日公布)により、有料職業紹介事業の許可制について、事業所単位から事業主単位に変更するとともに、兼業禁止規定を削除した。(平成16年3月1日施行)	
	(b) 有料職業紹介事業の許可に係る申請者の財産的基礎に関する許可基準の緩和について、検討し、措置する。			措置	(厚生労働省) 職発第0224003号(職業紹介事業関係業務運営要領の改正等について(平成16年2月24日職業安定局長通達))により、有料職業紹介事業の許可に係る申請者の財産的基礎に関する許可基準について、事業資金として自己名義の預貯金の額が150万円以上であることを事業所ごとに求めているところを、複数の事業所を開設する場合にあっては、有料職業紹介事業を行おうとする事業所の数から1を減じた数に60万円を乗じて得た額を150万円に加えた額以上で足りることとした。(平成16年3月1日施行)	

規制改革推進3か年計画(再改定)(平成15年3月28日閣議決定)における決定内容					講ぜられた措置の概要等	備考
事項名	措置内容等	実施予定時期				
		13年度	14年度	15年度		
	e 「付帯業務」の定義の明確化 職業紹介事業において、許可・届出を必要とする求人・求職の受理と、これを必要としない求人・求職の申込みを勧誘する業務等(「付帯業務」との境界を明確にするため、「付帯業務」の定義を明確化する。 【平成14年厚生労働省職業安定局通達】	措置済 (3月施行)				
	f 公共職業安定所紹介要件の緩和 (a) 特定求職者雇用開発助成金を始めとする雇用関係助成金については、公共職業安定所の紹介要件を緩和し、都道府県労働局長への届出により、民間の職業紹介事業者の紹介による雇入れも支援対象とする措置を講じたが、不正防止にも留意しつつ、今後とも、要件緩和の趣旨・内容等の周知徹底を図る。	適宜実施			(厚生労働省) 要件緩和の趣旨・内容等について、事業主説明会等を開催するほか、新しいリーフレットの配布及びテレビ等マスメディアを通じた広報活動、ハローワークインターネットサービス等への掲載により、周知の徹底を図っているところ。	
	(b) 助成金の在り方そのものについても、費用対効果の観点からその見直しを検討する。	検討	結論	措置(4月及び6月施行予定)	(厚生労働省) 労働政策審議会職業安定分科会において、雇用保険三事業各種助成金については、早期再就職の促進等雇用保険制度全体の見直しの方向に則し、現下の厳しい雇用失業情勢の中で十分に政策効果が上がるよう、重点化、合理化を図り、また、利用実績等から政策的必要性が低下している助成金については廃止するなどの整理統合をあわせて行うこと等を内容とする結論を得たところであり、平成15年4月及び6月から見直し後の制度を施行したところ(平成15年4月及び6月)。	

規制改革推進3か年計画（再改定）（平成15年3月28日閣議決定）における決定内容					講ぜられた措置の概要等	備考
事項名	措置内容等	実施予定時期				
		13年度	14年度	15年度		
	(c) 雇用保険法（昭和49年法律第116号）に定める就職促進給付のうち再就職手当の一部及び常用就職支度金についても、不正防止等の観点から公共職業安定所の紹介を支給要件としているが、厳しい雇用保険財政に留意しつつこれを緩和する。	検討	結論	措置（5月施行予定）	<p>（厚生労働省）</p> <p>労働政策審議会職業安定分科会において、就職促進給付の在り方も含め雇用保険制度全体の在り方について検討した結果、就職促進給付については、公共職業安定所と民間職業紹介所の紹介による再就職手当及び常用就職支度金の支給の仕組みを統一することとし、公共職業安定所の紹介を支給要件とするものについて、民間職業紹介所の紹介により職業に就いた場合においても、これらを支給すること等を内容とする結論を得たところであり、昨年1月31日、第156回国会に提出した雇用保険法等の一部を改正する法律案の平成15年5月1日施行に伴い、これらの措置を行ったところである。</p>	

規制改革推進3か年計画(再改定)(平成15年3月28日閣議決定)における決定内容					講ぜられた措置の概要等	備考
事項名	措置内容等	実施予定時期				
		13年度	14年度	15年度		
	<p>g 職業紹介責任者に係る規制緩和 職業紹介制度全体の見直しに併せて、下記の項目についても検討し、その結論を早急に取りまとめ、所要の措置を講ずる。</p> <p>(a) 職業紹介責任者の設置要件(人数)の見直し 責任の所在を明確にするためにも、職務内容の見直しを前提に、設置要件(人数)の大幅な見直しについて検討</p> <p>(b) 人事異動の都度必要とされる同責任者の変更手続の簡素化</p> <p>(c) 講習制度について、その在り方及び講習内容の見直し (第156回国会に關係法案提出)</p>	検討	法案提出	措置(法案成立後公布、公布後9か月以内に施行予定)	<p>(厚生労働省)</p> <p>「職業安定法及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の一部を改正する法律」(平成15年法律第82号。平成15年6月13日公布)により、職業紹介責任者は、業務を統括管理する者であることを明確化した。</p> <p>また、「職業安定法施行規則等の一部を改正する省令」(平成15年厚生労働省令第178号。平成15年12月25日公布)により、職業紹介責任者の選任要件について職業紹介に係る業務に従事する者50人当たり1人以上(従来は有効求職者500人当たり1人以上)に改めるとともに、職業紹介責任者の変更の届出について、変更の日から30日以内(従来は10日以内)に届け出れば足りることとした。</p> <p>さらに、職発第0224003号(職業紹介事業関係業務運営要領の改正等について(平成16年2月24日職業安定局長通達))により、職業紹介責任者講習の有効期間を2年から5年に延長するとともに、再講習について講習時間数を6時間から4時間に短縮した。(平成16年3月1日施行)</p>	
	<p>h 国外にわたる職業紹介に係る規制緩和 国外にわたる職業紹介に係る許可申請要件の緩和については、相手先国の関係法令及び日本語の収集手続を簡素化する。 【平成14年厚生労働省職業安定局長通達】</p>	措置済 (2月施行)				
	<p>i 職業紹介手続において緊急時以外においても書面に代わる電子メールの利用を認める。 【平成13年厚生労働省令第61号】</p>	措置済 (4月施行)				
	<p>j 専らインターネットのみによる職業紹介について、事業所面積に係る20㎡要件を廃止する。 【平成13年厚生労働省職業安定局長通達職発第189-3号】</p>	措置済 (4月施行)				

規制改革推進3か年計画(再改定)(平成15年3月28日閣議決定)における決定内容					講ぜられた措置の概要等	備考
事項名	措置内容等	実施予定時期				
		13年度	14年度	15年度		
	k 「官民連携した雇用情報システム運営協議会」における合意を基に、公共職業安定所と民間職業紹介事業者等の連携による求人・求職情報の一元化と円滑な利用を図る総合情報ネットワークの運用を、平成13年度から確実に開始する。	措置済 (8月運用開始)				
職業紹介・職業訓練における民間参入の推進 (厚生労働省)	a 無料職業紹介について、求職者、求人企業双方にとって質の高いサービスが提供できるよう、公共職業安定所の保有する求人情報等の民間への公開や、管理職・専門職等の紹介に関する民間への業務委託等を進め、民間のノウハウを一層いかしつつ職業紹介ができるようにする。		逐次実施		<p>(厚生労働省)</p> <p>平成15年1月14日から、インターネットにおいて求人企業名等を提供し、公共職業安定所の保有する求人情報について、広く公開することにより、民間事業者も公開求人を活用できるようにした。</p> <p>また、「キャリア交流プラザ事業」において、中高年ホワイトカラー離職者が、相互に就職活動の情報交換を行ったり、官民双方のカウンセリング等を利用できる機会を提供したり、公共職業安定所において、特に早期就職の緊要度が高い求職者に対し、担当制により個々のニーズに応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援を行う早期再就職専任支援員(就職支援ナビゲーター)を民間の人事・労務関係業務経験者や産業カウンセラー等に委嘱するなど、民間のノウハウ・人材を積極的に活用している。</p> <p>さらに、平成15年2月10日から、不良債権処理に伴い離職を余儀なくされた中小企業の労働者のうち管理職や技術職への再就職を希望する者などを対象に民間職業紹介事業者に再就職支援サービスを委託しているところである。</p> <p>また、公共職業安定所での就職活動により就職に至らなかった1年以上の長期失業者等について、就職支援から就職後の定着指導までを民間事業者に包括的に委託し、安定した就職の実現を図る事業を大都市圏において平成16年度より実施する。</p>	

規制改革推進3か年計画(再改定)(平成15年3月28日閣議決定)における決定内容					講ぜられた措置の概要等	備考
事項名	措置内容等	実施予定時期				
		13年度	14年度	15年度		
	b 職業訓練については、雇用・能力開発機構について平成16年3月からの独立行政法人化が進められているが、一層の民間委託を進める等により民間教育訓練機関の育成を図るとともに、当該業務を継続させる必要性、組織の在り方について遅くとも独立行政法人設立後の最初の中期目標期間終了時に速やかに検討を行い、結論を得、その結果に基づき、所要の措置を講ずる。			遅くとも独立行政法人設立後の最初の中期目標期間終了時に速やかに検討・結論	(厚生労働省) 独立行政法人雇用・能力開発機構においては、整理合理化計画(平成13年12月19日閣議決定)及び職業能力開発促進法第15条の7に基づき国が定める職業訓練実施計画(平成16年厚生労働省告示第66号)に基づいて、一層の民間委託の拡大を行うこととし、独立行政法人雇用・能力開発機構中期目標においても、その旨を規定しているところ。業務を継続させる必要性、組織の在り方については、独立行政法人設立後の最初の中期目標期間終了時に速やかに検討・結論を得ることとする。	
労働者募集に係る規制緩和(厚生労働省)	職業紹介制度全体の検討に併せて、委託募集の許可制については、平成11年の法改正の施行状況、諸外国の状況等を踏まえ、許可制の在り方について検討し、その結論を早急に取りまとめ、所要の措置を講ずる。 (第156回国会に關係法案提出)	検討	法案提出	措置(法案成立後公布、公布後9か月以内に施行予定)	(厚生労働省) 「職業安定法及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の一部を改正する法律」(平成15年法律第82号。平成15年6月13日公布)により、無報酬の委託募集については届出制に緩和した。(平成16年3月1日施行)	
募集・採用における制限の緩和・差別撤廃(厚生労働省)	a 改正雇用対策法に基づく「指針」に関する指導の徹底を図るとともに、年齢上限の設定を認めている例外規定の妥当性を検討する。	適宜検討			(厚生労働省) 改正雇用対策法に基づく「指針」に関し、引き続きその積極的な周知・広報を図り、理解の徹底に努めることとし、公共職業安定所で受理した求人のうち、年齢不問求人の割合を、平成17年度に30%にする目標を設定したところであり、その達成を目指して着実な取組を展開しているところである。	

規制改革推進3か年計画（再改定）（平成15年3月28日閣議決定）における決定内容					講ぜられた措置の概要等	備考
事項名	措置内容等	実施予定時期				
		13年度	14年度	15年度		
	b 雇用者が年齢上限を設定する際の理由説明の法的義務化、あるいは年齢制限そのものの禁止についての可能性を検討する。	中長期的に検討			<p>（厚生労働省）</p> <p>労働政策審議会職業安定分科会において、今後の高齢者雇用対策について、中高年齢者の再就職の促進策を含め検討した結果、「募集・採用に当たってやむを得ず年齢制限を行い、上限年齢を設定する場合は、その理由を明示しなければならないこととすることが適当である。」との結論を得て、所要の法案を国会へ提出した。【第159回国会に法案提出】</p>	

規制改革推進3か年計画(再改定)(平成15年3月28日閣議決定)における決定内容					講ぜられた措置の概要等	備考
事項名	措置内容等	実施予定時期				
		13年度	14年度	15年度		
(内閣官房、総務省) 【人事院】	c 公務員における年齢制限の撤廃を検討する。 (「事項名」欄の【人事院】とは、人事院に対して検討を要請するものである。)	検討			(内閣官房) 公務員制度改革大綱(平成13年12月25日閣議決定)を踏まえ、検討することとしている。 (人事院) 選考採用については、各府省に対し「年齢にかかわらず均等な機会を与えるよう」通知を発出し、適切な対応について指導(平成13年9月14日)、なお継続的に意識啓発、指導を行っている。 採用試験については、平成15年人事院勧告時報告(平成15年8月8日)において「採用試験の受験資格として設けられている年齢制限については、年齢にかかわらず均等な受験の機会を確保するという観点から、撤廃する方向で検討を進める。その際、高卒程度の試験については、高卒者の雇用確保の観点から考慮すること等を考慮して検討を行う。」旨言及し、検討を行っている。 (総務省) 人事院において採用試験の年齢制限を撤廃する方向で検討を進めるとされたこと及び雇用対策法において「事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときは、労働者の募集及び採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えるように努めなければならない。」と規定されている趣旨を踏まえ、各地方公共団体に対し適切に対応するよう、助言を行っている。	
(厚生労働省)	d 労働者派遣の際に派遣元が派遣先に行う「派遣労働者の年齢及び性別」の通知については、法令遵守のため特に必要があると考えられる場合にのみ通知義務を課す。	省令公布 (3月)	措置済 (4月施行)			

規制改革推進3か年計画（再改定）（平成15年3月28日閣議決定）における決定内容					講ぜられた措置の概要等	備考
事項名	措置内容等	実施予定時期				
		13年度	14年度	15年度		
（厚生労働省、法務省）	e 採用または労働条件その他労働関係に関する事項について、人種・信条・社会的身分等を理由とする不当な差別的取扱いの禁止を定めた「人権擁護法案」が国会に提出されているところであるが、成立後におけるその円滑な施行を図る。（第154回国会に關係法案提出）	結論（法案提出）	法案成立後、公布及び措置（平成15年4月1日から平成15年7月31日までの間で政令で定める日より）		（厚生労働省、法務省） - 人権擁護法案は、平成14年3月に第154回国会に提出されたが、平成15年10月の衆議院の解散に伴い廃案となった。	

イ 就労形態の多様化を可能とする規制改革

規制改革推進3か年計画(再改定)(平成15年3月28日閣議決定)における決定内容						講ぜられた措置の概要等	備考
事項名	措置内容等	実施予定時期					
		13年度	14年度	15年度			
労働者派遣制度 全体の見直し (厚生労働省)	<p>a 労働者派遣事業に関する規制緩和</p> <p>すべての事業所に許可が必要としている現行の労働者派遣事業の許可制については、手続の簡素化の観点から、法人としての許可があれば、事業所の設置は届出で済むよう許可制度の緩和を行うことを含め検討し、その結論を早急に取りまとめ、所要の措置を講ずる。</p> <p>(第156回国会に係る法案提出)</p>	検討	法案提出	措置(法案成立後公布、公布後9か月以内に施行予定)	<p>(厚生労働省)</p> <p>「職業安定法及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の一部を改正する法律」(平成15年法律第82号。平成15年6月13日公布)により、一般労働者派遣事業の許可制について、事業所単位から事業主単位に変更した。(平成16年3月1日施行)</p>		
	<p>b 派遣期間の延長又は撤廃</p> <p>派遣期間の制限に関しては、法律に基づく1年の期間制限と行政指導に基づく3年の期間制限のいずれについても、派遣労働者の声を踏まえ、これを延長又は撤廃することも含め検討し、その結論を早急に取りまとめ、所要の措置を講ずる。</p> <p>(第156回国会に係る法案提出)</p>	検討	法案提出	措置(法案成立後公布、公布後9か月以内に施行予定)	<p>(厚生労働省)</p> <p>「職業安定法及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の一部を改正する法律」(平成15年法律第82号。平成15年6月13日公布)により、現行の1年の期間制限を見直し、3年まで受入れ可能とした。</p> <p>また、職発第0218003号(労働者派遣事業関係業務取扱要領の改正について(平成16年2月18日職業安定局長通達))により、いわゆる26業務について、行政指導に基づく3年の期間制限を廃止した。(平成16年3月1日施行)</p>		
	<p>c 「経済社会の急速な変化に対応して行う中高年齢者の円滑な再就職の促進、雇用の機会の創出等を図るための雇用保険法等の臨時の特例措置に関する法律」の確実な施行を図る。</p> <p>【経済社会の急速な変化に対応して行う中高年齢者の円滑な再就職の促進、雇用機会の創出等を図るための雇用保険法等の臨時の特例措置に関する法律(平成13年法律第158号)】</p>	措置済 (1月施行)					

規制改革推進3か年計画(再改定)(平成15年3月28日閣議決定)における決定内容					講ぜられた措置の概要等	備考	
事項名	措置内容等	実施予定時期					
		13年度	14年度	15年度			
d 派遣対象業務の拡大等 (a) 現行労働者派遣法は、附則において、当分の間「物の製造」の業務について派遣事業を禁止しているが、製造業務の派遣事業に係る他国の状況も踏まえながら、これを解禁することも含め検討し、その結論を早急に取りまとめ、所要の措置を講ずる。 (第156回国会に係る法案提出)		検討	法案提出	措置(法案成立後公布、公布後9か月以内に施行予定)	(厚生労働省) 「職業安定法及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の一部を改正する法律」(平成15年法律第82号。平成15年6月13日公布)により、「物の製造」の業務について対象業務とした。(平成16年3月1日施行)		
	(b) 安全衛生等に関する派遣労働者の労働条件の適正な確保を図るために啓発・指導等を行う。			措置	(厚生労働省) 改正労働者派遣法の施行に際し、啓発・指導のためのパンフレットを作成・配布するとともに、関係者への説明等を行った。		
	(c) 法改正を必要としない対象業務(26業務)の拡大 緊急措置として現在3年の派遣が認められている業務(旧適用対象26業務)の範囲の拡大等法改正を必要としない見直しについて検討し結論を得る。 【労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行令の一部を改正する政令(平成14年政令)】	措置済 (3月施行)					
	e 紹介予定派遣制度の見直し 紹介予定派遣を通常の派遣と同様の規定で律することには限界があり、実態調査等を踏まえ、事前面接や履歴書の送付要請、採用内定等の行為の解禁等法制度を含む現行制度の見直しを行う。 (第156回国会に係る法案提出)	検討	法案提出	措置(法案成立後公布、公布後9か月以内に施行予定)	(厚生労働省) 「職業安定法及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の一部を改正する法律」(平成15年法律第82号。平成15年6月13日公布)により、紹介予定派遣の定義を法律上規定し、職業紹介により、派遣労働者が派遣先に雇用される旨が、労働者派遣の役務の提供の終了前に派遣労働者と派遣先との間で約されることを可能とするとともに、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者を特定することを目的とする行為をすることを可能とした。(平成16年3月1日施行)		

規制改革推進3か年計画(再改定)(平成15年3月28日閣議決定)における決定内容					講ぜられた措置の概要等	備考
事項名	措置内容等	実施予定時期				
		13年度	14年度	15年度		
	f その他 (a) 派遣元責任者の選任に係る見直し 派遣元責任者の選任の在り方について見直す。また、その際、講習制度についても簡素化を検討する。	検討	平成15年度までに措置		(厚生労働省) 「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則等の一部を改正する省令」(平成15年厚生労働省令第179号。平成15年12月25日公布)により、派遣元責任者の変更の届出については、変更の日から30日以内(従来は10日以内)に届け出れば足りることとするとともに、職発第0218003号(労働者派遣事業関係業務取扱要領の改正について(平成16年2月18日職業安定局長通達))により、派遣元責任者講習の有効期間を3年から5年に延長するとともに、再講習について講習時間数を6時間から4時間に短縮した。(平成16年3月1日施行)	
	(b) 労働者派遣に係る手続の簡素化 労働者派遣事業に係る手続を事業所ごとの手続から本社一括の手続に緩和すること、届出書類を削減することを含め検討し、その結論を早急に取りまとめ、所要の措置を講ずる。 (第156回国会に關係法案提出)	検討	法案提出	措置(法案成立後公布、公布後9か月以内に施行予定)	(厚生労働省) 「職業安定法及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の一部を改正する法律」(平成15年法律第82号。平成15年12月25日公布)により、特定労働者派遣事業の届出制について、事業所単位から事業主単位に変更した。(平成16年3月1日施行)	
	(c) 派遣先事業主から派遣元事業主への通知書類の電子化 派遣先事業主から派遣元事業主への通知について、労働者保護にも留意しつつ、電子媒体による通知も可能とすることを検討する。	検討	平成15年度までに措置		(厚生労働省) 「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則等の一部を改正する省令」(平成15年厚生労働省令第179号。平成15年12月25日公布)により、派遣元事業主から派遣先への通知及び派遣先から派遣元事業主への通知については、書面の交付に加え、ファクシミリによる送信又は電子メールの送信によることができることとした。(平成16年3月1日施行)	

規制改革推進3か年計画(再改定)(平成15年3月28日閣議決定)における決定内容					講ぜられた措置の概要等	備考
事項名	措置内容等	実施予定時期				
		13年度	14年度	15年度		
	(d) 派遣事業と紹介事業の兼業規制の見直し 労働者派遣事業等の許可基準における派遣元責任者と紹介責任者が同一の者ではないこと、及び両事業に係る指揮命令系統が明確に区分され、両事業に係る直接担当職員が両事業の業務を兼任するものではないこととされている要件の在り方を一定の条件の下にその兼任を認める経過措置が終了するまでに検討する。			平成15年度中に検討を開始し、平成16年11月末までに結論	(厚生労働省) 職発第0218003号(労働者派遣事業関係業務取扱要領の改正について(平成16年2月18日職業安定局長通達))により、労働者派遣事業等の許可基準において、派遣元責任者と紹介責任者が同一の者ではないこと、及び両事業に係る指揮命令系統が明確に区分され両事業に係る直接担当職員が両事業の業務を兼任するものではないこと、とされている要件について、撤廃した。(平成16年3月1日施行)	
	(e) その他 複合業務について主たる業務が旧適用対象業務の場合及び月初や土日のみ等、派遣日数が限られている場合に旧適用対象業務と同様に取り扱うことについて、労働者派遣制度全体の見直しにおいて、その可能性を検討する。 (第156回国会に關係法案提出)	検討	法案提出	措置(法案成立後公布、公布後9か月以内に施行予定)	(厚生労働省) 「職業安定法及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の一部を改正する法律」(平成15年法律第82号。平成15年6月13日公布)により、その業務が行われる日数が限られている業務に対する労働者派遣については、派遣受入期間の制限を受けない業務とした。(平成16年3月1日施行) また、職発第0218003号(労働者派遣事業関係業務取扱要領の改正について(平成16年2月18日職業安定局長通達))により、派遣受入期間の制限がない業務と派遣受入期間の制限がある業務を併せて行う場合であって、かつ、派遣受入期間の就業時間数で1割以下の場合には、全体として派遣受入期間の制限を受けない業務として取り扱うことを可能とした。	
有期労働契約の拡大 (厚生労働省)	a 有期労働契約については、働き方の選択肢を増やし、雇用機会の拡大を図るためにも、専門職の労働契約期間の上限を5年にするとともに、原則1年の契約期間の上限を3年に延長することを検討し、その結論を早急に取りまとめ、所要の措置を講ずる。 (第156回国会に關係法案提出)	検討	法案提出	措置(法案成立後公布、公布後6か月以内に施行予定)	(厚生労働省) 第156回通常国会において平成15年6月27日に成立した「労働基準法の一部を改正する法律」において、高度の専門的な知識等を有する労働者の労働契約期間の上限を5年とするとともに、原則1年の契約期間の上限を3年に延長する改正が行われ、平成16年1月1日から施行されているところである。	

規制改革推進3か年計画（再改定）（平成15年3月28日閣議決定）における決定内容					講ぜられた措置の概要等	備考
事項名	措置内容等	実施予定時期				
		13年度	14年度	15年度		
	b 当面の措置として、大臣告示によって定められた専門職の範囲については、その範囲を一層拡大する方向で見直しを行う。 【平成14年厚生労働省告示第21号】	措置済 （2月施行）				
裁量労働制の拡大 （厚生労働省）	a 専門業務型裁量労働制については、当面の措置として、研究職、SE、放送等のプロデューサー、コピーライターなど11の対象業務に限定されているが、これを拡大する。 【平成14年厚生労働省告示第22号】	措置済 （2月施行）				
	b 企画業務型裁量労働制については、導入手続きが煩雑であり、適用対象事業場等が限定的であることから、その手続きの大幅な簡素化や適用対象事業場等の拡大を図ることを検討し、その結論を早急に取りまとめ、所要の措置を講ずる。 （第156回国会に関係法案提出）	検討	法案提出	措置（法案成立後公布、公布後6か月以内に施行予定）	（厚生労働省） 企画業務型裁量労働制については、手続きの簡素化や対象事業場の拡大等を内容とする「労働基準法の一部を改正する法律」が第156回通常国会において成立（平成15年7月4日公布、平成16年1月1日施行）。	

ウ 新しい労働者像に応じた制度改革

規制改革推進3か年計画（再改定）（平成15年3月28日閣議決定）における決定内容						講ぜられた措置の概要等	備考
事項名	措置内容等	実施予定時期					
		13年度	14年度	15年度			
労働基準法の改正等 （厚生労働省）	a 高度の専門能力を有するホワイトカラー層などの新しい労働者像にも適切に対応した、新たな時代の雇用関係を規定する基本法とするために労働基準法の見直しを検討する。 中長期的には、裁量性の高い業務については労働時間規制の適用除外方式を採用することを検討する。（その際、管理監督者等に対する適用除外制度の在り方について、深夜業に関する規制の適用除外の可否を含め検討。）	速やかに検討				（厚生労働省） 労働基準法第41条の適用除外の範囲については、平成14年12月の労働政策審議会建議において、「裁量労働制の改正を行った場合の施行状況を把握するとともに、アメリカのホワイトカラー・イグゼンプション等についてさらに実態を調査した上で、今後検討することが適当」とされたところであり、改正後の労働基準法の裁量労働制の施行状況（平成16年1月1日施行）等を踏まえ、検討。（平成16年度中に海外事例の調査を予定。）	
	b 最も裁量性の高い職種と考えられる大学教員について、労働時間規制の在り方を早急に検討する。			平成15年度中に検討	（厚生労働省） 「労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務を定める告示の一部を改正する告示」（平成15年厚生労働省告示第354号）により、大学教員については学校教育法に規定する大学における教授研究の業務（主として研究する業務に限る。）を専門業務型裁量労働制の対象業務に追加することとした。（平成16年1月1日施行）		

規制改革推進3か年計画(再改定)(平成15年3月28日閣議決定)における決定内容					講ぜられた措置の概要等	備考
事項名	措置内容等	実施予定時期				
		13年度	14年度	15年度		
	<p>c 解雇の有効・無効に関する労使双方の事前予測可能性を高めるため、解雇の基準やルールについて、これを立法で明示することを検討し、その結論を早急に取りまとめ、所要の措置を講ずる。その際には、いわゆる試用期間との関係についても検討するとともに、解雇の際の救済手段として、職場復帰だけでなく、「金銭賠償方式」という選択肢を導入することを検討し、その結論を早急に取りまとめ、第156回国会に法案提出等所要の措置を講ずる。</p> <p>(第156回国会に係る法案提出)</p>	検討	法案提出等所要の措置		<p>(厚生労働省)</p> <p>1 解雇に関するルールについては、第156回通常国会において平成15年6月27日に成立した「労働基準法の一部を改正する法律」において、最高裁の判例で確立しているものの、これまで労使当事者間で十分に周知されていなかった「解雇権濫用法理」を法律上明記する改正が行われ、平成16年1月1日から施行されているところである。</p> <p>2 また、解雇のいわゆる「金銭的解決制度」については、一昨年末の労働政策審議会建議において、このような制度を設けることが必要である旨の提言をいただいたところである。</p> <p>しかしながら、その後、その後の申立の要件や金銭の額等の在り方について、労使をはじめとする関係者から様々な意見が出されていることから、今後、同建議を踏まえ、関係者の意見も十分に踏まえつつ、引き続き検討を行っていきたいと考えている。</p>	

規制改革推進3か年計画(再改定)(平成15年3月28日閣議決定)における決定内容					講ぜられた措置の概要等	備考
事項名	措置内容等	実施予定時期				
		13年度	14年度	15年度		
社会保険制度改革等 (厚生労働省)	a 世帯主(常用労働者)を基準とした社会保険制度(短時間の被用者は健康保険・厚生年金保険の被保険者とならず、事業主負担もないこと、また年収が130万円未満であれば健康保険の被扶養者・国民年金の第3号被保険者として、個人としての保険料負担を求められないこと等)が就労日数調整や雇用代替の誘因となる可能性があることから、このような労働市場に及ぼす影響も踏まえ、同制度の在り方について検討を進める。	検討 (平成16年までに行うこととなっている次期財政再計算に向けて検討)			<p>(厚生労働省)</p> <p>次期年金改革に向けて議論を行ってきた社会保障審議会年金部会において、昨年9月にその検討の結果をとりまとめた「年金制度改革に関する意見」が発表されたが、その中において、「働き方の多様化への対応、短時間労働者自身の年金保障の充実」等の観点から、「基本的には短時間労働者への厚生年金の適用拡大を行うべきである。」とされている。</p> <p>昨年11月に、厚生労働省において、次期年金制度改革の案として「持続可能な安心できる年金制度の構築に向けて(厚生労働省案)」を取りまとめたが、その中でも「短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大を図る。その際、経過措置等一定の配慮を行う」としており、その後の各方面での議論の参考とされた。</p> <p>本年2月10日に、短時間労働者への厚生年金の適用について、「法律の施行後5年を目途として」検討するという内容を含む「国民年金法等の一部を改正する法律案」が閣議決定され、第159回国会に提出された。</p> <p>なお、医療保険については、年金保険の議論を踏まえ検討することとしている。</p>	
	b 保険料の算定方法について、被保険者間の負担の公平を期すため、保険料の賦課ベースを年収賃金とする「総報酬」方式を厚生年金以外の社会保険にも適用するよう、速やかに検討する。 【健康保険法等の一部を改正する法律(平成14年法律第102号)】	結論(法案提出)	法案成立後、公布	措置(4月施行)		

規制改革推進3か年計画（再改定）（平成15年3月28日閣議決定）における決定内容					講ぜられた措置の概要等	備考
事項名	措置内容等	実施予定時期				
		13年度	14年度	15年度		
	c 年金・医療保険においても、パートタイム労働者について適用基準に該当する労働者への適用の徹底を図るとともに、適用範囲の拡大について早急に検討する。	速やかに検討・結論			<p>（厚生労働省）</p> <p>次期年金改革に向けて議論を行ってきた社会保障審議会年金部会において、昨年9月にその検討の結果をとりまとめた「年金制度改正に関する意見」が発表されたが、その中において、「働き方の多様化への対応、短時間労働者自身の年金保障の充実」等の観点から、「基本的には短時間労働者への厚生年金の適用拡大を行うべきである。」とされている。</p> <p>昨年11月に、厚生労働省において、次期年金制度改正の案として「持続可能な安心できる年金制度の構築に向けて（厚生労働省案）」を取りまとめたが、その中でも「短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大を図る。その際、経過措置等一定の配慮を行う」としており、その後の各方面での議論の参考とされた。</p> <p>本年2月10日に、短時間労働者への厚生年金の適用について、「法律の施行後5年を目途として」検討するという内容を含む「国民年金法等の一部を改正する法律案」が閣議決定され、第159回国会に提出された。</p> <p>なお、医療保険については、年金に関する議論を踏まえ検討することとしている。</p>	
	d 派遣労働者については就業実態等を踏まえた健康保険組合の設立を認めるとともに、適用基準の明確化等を行うことについて早急に検討を進める。 【平成14年厚生労働省保険局保険課長、社会保険庁運営部医療保険課長、年金保険課長通達】	検討	措置済 （4月施行）			

規制改革推進3か年計画(再改定)(平成15年3月28日閣議決定)における決定内容					講ぜられた措置の概要等	備考
事項名	措置内容等	実施予定時期				
		13年度	14年度	15年度		
	<p>e 企業年金については、転職が不利にならないよう、確定給付型年金の中途脱退者の通算制度の拡大、個人型確定拠出年金への資産移換の仕組みの検討など確定給付型年金のポータビリティ向上に努めるとともに、コストを抑えた効率的な運営システムの整備等による確定拠出型年金の拡大を図る。以上のほか、退職金についても、長期勤続者を過度に優遇する現行制度の見直しを図る。</p> <p>【確定給付企業年金法施行令(平成13年政令第424号)】</p>	<p>政令公布 (12月)</p>	<p>一部措置 済(4月 施行)</p>	<p>速やかに 検討</p>	<p>(厚生労働省)</p> <p>確定給付型の企業年金制度のポータビリティについては、昨年1月に公表された「持続可能な安心できる年金制度の構築に向けて(厚生労働省案)」の中で、</p> <p>厚生年金基金・確定給付企業年金間の相互の移動及び確定拠出年金への移動</p> <p>確定給付企業年金の中途脱退時及び制度終了時の年金化</p> <p>について、次期制度改正において検討する事項としており、その後、これを基に法案をまとめ、第159回国会に提出した。</p> <p>コストを抑えた効率的な運営システムの整備等による確定拠出型年金の拡大については、既に、当該システムを他の企業も活用しやすいように、確定拠出年金連絡会議等でこれらの情報を関係者に周知したところである。(平成15年7月10日 第6回確定拠出年金連絡会議。厚生労働省ホームページにも掲載済。)</p>	

規制改革推進3か年計画(再改定)(平成15年3月28日閣議決定)における決定内容					講ぜられた措置の概要等	備考
事項名	措置内容等	実施予定時期				
		13年度	14年度	15年度		
(内閣官房、総務省) 【人事院】	f 女性の就業意欲の阻害要因と考えられる配偶者手当などの制度については、民間部門における手当廃止や見直しの動きに後れることなく、公務員についても、今後男女共同参画の観点から同様に見直す。 (「事項名」欄の【人事院】とは、人事院に対して検討を要請するものである。) 【一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(平成14年法律第106号)】		一部措置済	速やかに検討	(内閣官房) 公務員制度改革大綱(平成13年12月25日閣議決定)を踏まえ、検討することとしている。 (総務省) 扶養手当について、配偶者に係る支給月額を14,000円から13,500円に引き下げるとの人事院勧告(平成15年8月8日)を受け、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(平成15年法律第141号)により、人事院勧告どおりの改定を実施(平成15年11月1日施行)。 地方公務員については、国の措置を踏まえ適切に対処するよう要請(地方公務員の給与改定に関する取扱いについて(平成15年9月16日総務事務次官通知)) (人事院) 民間の事業所における家族手当の廃止及び見直し状況等を調査(平成15年職種別民間給与実態調査) 配偶者に係る支給月額を14,000円から13,500円に引き下げ(平成15年8月8日勧告、同年11月1日同勧告に基づく給与法一部改正法施行)	
雇用保険 (厚生労働省)	a 雇用保険の助成金の支給要件について、公共職業安定所による紹介を要件とすることを早急に見直す。 【平成13年厚生労働省令第189号】 b 雇用保険未加入者に対する加入促進をより徹底する。(パートタイム労働者及び登録型派遣労働者の適用拡大) 【平成13年厚生労働省職業安定局長通達】	措置済 (10月施行)				

規制改革推進3か年計画(再改定)(平成15年3月28日閣議決定)における決定内容					講ぜられた措置の概要等	備考
事項名	措置内容等	実施予定時期				
		13年度	14年度	15年度		
(厚生労働省、文部科学省)	c 現在、低い加入水準にとどまっている私立学校教員等については、雇用保険への加入を速やかに促進する。	措置(逐次実施)			<p>(厚生労働省)</p> <p>平成15年6月3日付け雇用保険課長通達により、都道府県労働局幹部自らが率先して私立学校を訪問するなど、集中的に適用促進の為の取り組みを進めてきた。さらに、平成16年4月1日には国立大学法人が設立されその教職員が全面適用となることを踏まえ、平成16年1月19日付け雇用保険課長通達により、私立学校教員への雇用保険の迅速かつ着実な適用に全力で取り組んでいるところ。</p> <p>(文部科学省)</p> <p>平成15年度都道府県私立学校主管部課長会議(平成15年9月29日、平成16年1月30日)、平成15年度学校法人の運営等に関する協議会(平成16年1月22日)等において、私立学校教員の雇用保険加入について周知した。</p>	

エ 事後チェック機能の強化

規制改革推進3か年計画(再改定)(平成15年3月28日閣議決定)における決定内容						講ぜられた措置の概要等	備考
事項名	措置内容等	実施予定時期					
		13年度	14年度	15年度			
個別労使紛争への対応強化 (司法制度改革推進本部)	迅速かつ低廉な費用で個別的な労働関係の紛争を適切に解決するスキームが求められていることから、労働調停制度や労働関係事件固有の訴訟手続の整備の要否等について早急に検討し、所要の措置を講ずる。			遅くとも平成16年中に措置		(司法制度改革推進本部) 裁判所における個別労働関係事件についての簡易迅速な紛争解決制度として、裁判官と労働関係に関する専門的な知識経験を有する者が、当該事件について審理し、調停による解決の見込みがある場合にはこれを試みつつ、合議により、権利義務関係を踏まえて事件の内容に即した解決案を定めるものとする労働審判制度を導入するための「労働審判法案」を第159回国会に提出。	
社会保険労務士の個別労働関係紛争当事者の代理 (厚生労働省)	個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の紛争調整委員会におけるあっせんについて、紛争の当事者を代理することを社会保険労務士の業務に加えることを盛り込んだ社会保険労務士法の一部を改正する法律(平成14年法律第116号、平成14年11月27日公布)の円滑な施行を図る。		適宜実施			(厚生労働省) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の紛争調整委員会におけるあっせんについて、紛争の当事者を代理することを社会保険労務士の業務に加えることを盛り込んだ「社会保険労務士法の一部を改正する法律」(平成14年法律第116号)の円滑な施行を図るため、「社会保険労務士法施行規則」(昭和43年厚生省・労働省令第1号)の改正(「社会保険労務士法施行規則の一部を改正する省令(平成15年厚生労働省令第51号)」を行った。(平成15年4月1日施行)	
個別的労使紛争処理制度 (厚生労働省)	雇用・労働関係全般に係る苦情・紛争の相談体制を始めとした個別的労使紛争処理制度の在り方について検討した結果を踏まえ、個別的労使紛争処理システムの運用を開始する。 【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成13年法律第112号)】	措置済 (10月施行・運用開始)					

オ その他

規制改革推進3か年計画（再改定）（平成15年3月28日閣議決定）における決定内容						講ぜられた措置の概要等	備考
事項名	措置内容等	実施予定時期					
		13年度	14年度	15年度			
手続簡素化 （厚生労働省）	就業規則及び時間外労働・休日労働に関する協定の所轄労働基準監督署長への届出について、就業規則等が労働組合の合意を得て、本社と各事業場のものが同一内容のものである場合には、本社を管轄している労働基準監督署に一括して届け出ることができるように措置する。 【平成15年厚生労働省労働基準局長通達】		措置済 （2月施行）				
社会保険労務関係の各種手続の電子化、一元化 （厚生労働省）	健康保険・雇用保険等社会保険労務関係の各種手続の電子化を図ることにより、本社でオンラインによって処理ができる環境を整備する。			15年度から措置	（厚生労働省） 健康保険・厚生年金保険の申請・届出等手続及び労働保険の各種申請手続については、「厚生労働省の行政手続等の電子化推進アクション・プラン」に基づき、平成15年度中に電子化したところである。		
地方公共団体における一般職の任期付研究員、任期付職員の採用に係る身分併有制限の撤廃 （総務省）	公務員制度改革大綱に基づき国と民間企業との間の人事交流に関する法律が平成15年度中に改正、施行された場合、民間企業の社員の身分を有したままで、地方公共団体の一般職への併任を認める。			措置	（総務省） 公務員制度改革大綱に基づく国家公務員制度改革については、第159回国会への関連法案の提出について内閣官房において検討が進められているところである。		