

## 8 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・民間開放推進3か年計画（平成16年3月19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	実施予定時期				
		16年度	17年度	18年度		
職業紹介規制の抜本的緩和 （厚生労働省）	求職者の選択肢の拡大という観点等から、求職者からの手数料徴収の在り方について、引き続き検討する。	適宜検討			（厚生労働省） 求職者からの手数料徴収については、平成16年3月から、徴収対象が拡大されたところであり、新制度の円滑な施行を図っているところ。平成17年度予算に新制度の施行状況調査費を盛り込んだところであり、求職者からの手数料徴収の在り方については、新制度の施行状況等を勘案しつつ、平成17年度中に検討を開始することとしている。	
募集・採用における制限の緩和・差別撤廃 （厚生労働省）	a 募集・採用において年齢制限を付す事業主に対しては、その説明責任を一層明確にする方向で検討するとともに、指導・助言体制を強化することについて検討を行い、その結論を早急に取りまとめ、所要の措置を講ずる。	第159回国会に法案提出等所要の措置			（厚生労働省） 「高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」（平成16年法律第103号。平成16年6月11日公布）により、事業主が労働者の募集・採用にあたって、やむを得ない理由により年齢制限（65歳未満のものに限る。）を行う場合には、その理由の明示を求めるとともに、理由の明示に関して必要があると認められるときは、事業主に対して報告徴収、助言、指導、勧告を行うこととした。（平成16年12月1日施行）	

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成16年3月19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	実施予定時期				
		16年度	17年度	18年度		
	b 年齢制限そのものを禁止することについて、その可能性を検討する。	中長期的に検討			<p>（厚生労働省）</p> <p>年齢制限そのものの禁止については、労働政策審議会職業安定分科会の建議において「募集・採用時の年齢制限は個人の能力や適性にかかわらず年齢のみを理由として就職の機会を奪うものであり、その是正を図るべきものである」との結論を得たものの、同時に「現在の労働市場においては未だ年齢を条件とする募集・採用慣行が多く見られることや、雇用対策法に定められた年齢制限是正についての努力義務規定が施行されてからまだ間もないことから、直ちに禁止することは労働市場に混乱をもたらすこととなり困難」であるとされたところであり、労働市場の状況等を考慮しつつ引き続き検討を行ってまいりたい。</p>	

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成16年3月19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	実施予定時期				
		16年度	17年度	18年度		
（内閣官房） 【人事院】	<p>c 国家公務員の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、存続すべき理由があるものを除き撤廃する方向で検討を行い、結論を得る。</p> <p>（「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。）</p>	結論			<p>（内閣官房）</p> <p>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。</p> <p>（人事院）</p> <p>平成16年度人事院勧告時報告（平成16年8月6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、関係者等の意見を聴取しつつ、検討を進めている。また、この検討と併せて、一定の民間での職業経験を有する者等を対象とした中途採用試験のような新たな採用の枠組みについても検討することとしている。」旨言及したところ。</p> <p>現行の採用試験は新規卒卒者等を対象に係員を採用するための試験であり、その受験資格の在り方については、採用後のキャリアパスや給与処遇、各府省の採用ニーズ、組織の年齢構成、定年年齢との関係等、考慮すべき要素も多いことから、慎重に検討を行っている。また、この検討と併せて、職業経験を有する優秀な人材を年齢にかかわらず本格的に公務に採用できるようにしていくため、これらの者に対してふさわしい能力実証及び能力に応じた処遇が行えるような新たな採用の枠組みについて検討を進めている。</p>	

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成16年3月19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	実施予定時期				
		16年度	17年度	18年度		
(総務省)	d 地方公共団体に対して、国家公務員の採用試験の受験資格として設けられている年齢制限の撤廃に係る検討結果を踏まえ適切な対応が図られるよう助言及び情報提供を行う。	適宜実施			(総務省) 人事院において採用試験の年齢制限の撤廃について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。	

## イ 就労形態の多様化を可能とする規制改革

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成16年3月19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	実施予定時期				
		16年度	17年度	18年度		
派遣就業の機会拡大 （厚生労働省）	紹介予定派遣以外の派遣を対象とした事前面接の解禁のための条件整備等について、紹介予定派遣における事前面接等の実施状況を勘案しつつ、その検討を速やかに開始する。		検討		（厚生労働省） 平成16年3月から、紹介予定派遣における事前面接の実施が認められたところであり、新制度の円滑な施行を図っているところ。平成17年度予算に新制度の施行状況調査費を盛り込んだところであり、紹介予定派遣以外の派遣を対象とした事前面接の解禁のための条件整備等については、新制度の施行状況等を勘案しつつ、平成17年度中に検討を開始することとしている。	
裁量労働制の拡大 （厚生労働省）	a 企画業務型の裁量労働制については、労働基準法の改正（平成15年法律第104号）により、導入手続きが簡素化され、適用対象事業場も本社等に限定されないこととなったところであるが、制度の広範な活用が可能となるようその周知徹底を図る。	適宜実施			（厚生労働省） 企画業務型裁量労働制の導入手続き簡素化等については、企画業務型裁量労働制のリーフレットの作成等により制度の周知徹底を図っている。	
	b 企画業務型裁量労働制の導入手続きに関し、労使協定による導入を認めることの可能性について、改正労働基準法の裁量労働制の施行状況を踏まえ、速やかに検討する。		検討		（厚生労働省） 裁量労働制に係る改正労働基準法は平成16年1月から施行されているが、実際に企業が新しい制度を導入するのは4月であることが多いことから、1年程度経過時点である平成17年4月以降に、施行状況についての調査を行う予定であり、この調査結果も踏まえて、企画業務型裁量労働制の導入手続きについては、平成17年度に検討する予定である。	

	<p>c 最も裁量性の高い職種と考えられる大学教員について、大臣告示の見直し（平成15年厚生労働省告示第354号）により「大学における教授研究の業務」が専門業務型裁量労働制の対象業務になったことについて、周知徹底を図る。</p>	適宜実施	<p>（厚生労働省） 学校教育法に規定する大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）が専門業務型裁量労働制の対象業務であることについて、専門業務型裁量労働制のリーフレットを作成し、その周知徹底を図っている。</p>	
--	--	------	--	--

## ウ 新しい労働者像に応じた制度改革

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成16年3月19日閣議決定）における決定内容						
事項名	措置内容	実施予定時期			講ぜられた措置の概要等	備考
		16年度	17年度	18年度		
労働時間規制の適用除外の拡大等 （厚生労働省）	a 米国のホワイトカラーエグゼンプション制度（その改革の動向も含む。）を参考にしつつ、裁量性の高い業務については、改正後の労働基準法の裁量労働制の施行状況を踏まえ、今後専門業務型裁量労働制の導入が認められた大学教員を含め、労働者の健康に配慮する等の措置を講ずる中で、適用除外方式を採用することを検討する。	海外事例の調査			（厚生労働省） 労働時間規制の適用除外の在り方については、海外事例の調査結果について、平成17年3月31日に報告書がとりまとまったところである。	
	b 解雇の際における救済手段として、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について、引き続き検討する。	検討			（厚生労働省） 平成16年4月23日から「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」を開催し、労働契約法制全般について広く検討を行っていく中で、併せて、「金銭的解決制度」の法的論点等について、検討を行っているところである。	

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成16年3月19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	実施予定時期				
		16年度	17年度	18年度		
社会保険制度の改革等 （厚生労働省）	a 就労形態の多様化に対応し、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検討する。	「国民年金法等の一部を改正する法律」施行後5年を目途として検討等 所要の措置			<p>（厚生労働省）</p> <p>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、平成15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>平成15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>平成16年6月5日に、「国民年金法等の一部を改正する法律（平成16年法律第104号）」が成立し、同法附則第3条第3項において、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」検討することとされている。</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>	

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成16年3月19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	実施予定時期				
		16年度	17年度	18年度		
	b 企業年金については、転職が不利にならないよう、確定給付型年金に関し、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そのポータビリティ向上に努める。	第159回国会に法案の提出等所要の措置			<p>（厚生労働省）</p> <p>以下の内容を規定した法律（国民年金法等の一部を改正する法律（平成16年法律第104号））の成立を受けて、施行に向けて政省令等の所要の整備を行う予定（平成17年10月施行）（厚生年金基金令等の一部を改正する政令（平成16年政令第383号））。</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>	
	c 退職金について、長期勤続者を過度に優遇する現行制度の見直しを図る。	検討			<p>（厚生労働省）</p> <p>勤労者の働き方が多様化し、企業の雇用管理が変化する中で、中小企業退職金共済制度を事業主、勤労者のニーズにあった制度とするため、税制、加入対象、ポータビリティ向上の観点から検討を行い、特に、税制に関しては、昨年11月から、勤労者に係る税制の在り方に関する調査研究を委託、有識者からなる「勤労者に係る税制の在り方に関する研究会」を設置し、現行の退職金に係る税制の今後の在り方について見直しを含め議論し、平成17年3月31日に当該研究会の報告書がとりまとめられたところである。</p>	

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成16年3月19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	実施予定時期				
		16年度	17年度	18年度		
雇用保険 （厚生労働省、文部科学省）	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。	逐次実施			<p>（厚生労働省）</p> <p>平成16年7月16日付け職発第0716001号「私立学校教員への雇用保険の確実な適用について」等に基づき、平成17年度の労働保険の年度更新の申告納付期限（以下「17年度期限」という。）までに雇用保険の加入手続等を行った場合のみ新規雇用として取り扱うという適用促進の方策により積極的に加入勧奨を行ってきたところであり、さらに、平成16年12月6日付け職発第1206001号「私立学校教員への雇用保険の一層確実な適用について」等により、17年度期限までに雇用保険の加入手続等を行おうとしない私立学校については、職権で雇用保険に加入させることにより、確実な適用を図ることとしている。</p> <p>この結果、平成17年3月末現在、私立学校教員の約半数が雇用保険の加入手続を終了し、又、17年度期限までに加入手続等を行うとするものを加えると約9割が着実に加入手続等を進めている状況である（厚生労働省職業安定局調べ）。（文部科学省）</p> <p>雇用保険への加入促進について、会議にて周知している（平成17年1月20日学校法人の運営等に関する協議会、平成17年2月2日、平成16年度第2回都道府県主管部課長会議）。</p>	

## エ 事後チェック機能の強化

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成16年3月19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	実施予定時期					
		16年度	17年度	18年度			
職業紹介事業・労働者派遣事業の指導・監督体制の在り方 (厚生労働省)	職業紹介事業及び労働者派遣事業の指導・監督体制の中立性を一層高め、その機能の強化を図るためにも、ハローワークが行っている指導・監督は今後、原則として、これを都道府県労働局等他の機関に移管する。	措置				(厚生労働省) 職業紹介事業者及び労働者派遣事業者に対する指導監督権限をハローワークの長から都道府県労働局長に引き上げたところ(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)及び労働者派遣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179号))、【平成16年4月1日施行】	
個別労使紛争への対応強化 (厚生労働省)	a 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、都道府県労働局の下に設置されている紛争調整委員会についてその一層の充実を図る。	適宜実施				(厚生労働省) 紛争調整委員会におけるあっせんに係る事務の迅速かつ適切な処理に資するため、あっせんの処理に必要な調査等の業務を行う紛争事案実情調査員の配置を平成16年度より行ったところである。	
(司法制度改革推進本部)	b 労働審判制度を導入することについて検討を行い、所要の措置を講ずる。	第159回国会に法案提出等所要の措置				(法務省) 「労働審判法」は、第159回国会において成立し、平成16年5月12日に公布された(平成16年法律第45号) 同法は、個別労働関係民事紛争について、裁判官と労働関係に関する専門的な知識・経験を有する者が事件を審理し、調停による解決の見込みがある場合にはこれを試み、その解決に至らない場合には権利関係を踏まえつつ事案の実情に即した解決をするために必要な解決案(労働審判)を定める手続(労働審判手続)を設け、あわせて、これと訴訟手続とを連携させることにより、紛争の実情に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図ることを目的とする労働審判制度を創設したものである。	

## オ 労災保険の見直し及び雇用保険事業の民間開放の促進など

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成16年3月19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	実施予定時期				
		16年度	17年度	18年度		
労災保険強制適用事業所のうち未手続事業所の一掃（職権による成立手続の徹底等） （厚生労働省）	労災保険は、本来、強制適用保険制度であるにもかかわらず、事業主の中にはそれを十分に認識していないケースや、未手続事業所に対し労働基準監督署の職権による成立手続を十分に行っていないことなどにより、事業所間の公平性等が保たれていないことから、未手続強制適用事業所を一掃するため、周知・啓発や加入勧奨にとどまらず、労働基準監督署の職権等の積極的な行使などの措置を講ずる。	結論			（厚生労働省） 「労働保険の未手続事業一掃対策における取組について」（平成17年3月31日労働基準局長通達）を都道府県労働局長あて発出し、効果的な未手続事業の把握、強力な手続指導及び職権成立手続の実施等により、未手続事業の一掃をより積極的に図る旨指示した。	
業種別リスクに応じた適正な保険料率の設定 （厚生労働省）	a 現在の労災保険の保険料率については、業種別に設定しているが、当該業種別のリスクを正確に反映したものとはなっていない。特に、事務職等の「その他各種事業」と「建築事業」などのサービス業については、給付に対して過大な保険料負担となっていることから、事業主の労働災害防止へのインセンティブをより高めるとの観点も踏まえ、業種別の保険料率の設定について、業種ごとに異なる災害リスクも踏まえ、専門的な見地から検討し、早急に結論を得る。	結論			（厚生労働省） 社会保障、保険（保険数理を含む。）経済等を専門分野とする学識経験者の参集による「労災保険料率の設定に関する検討会」を平成16年5月以降計12回開催し、労災保険率の設定に関する主な論点を網羅する形で検討を行った結果、平成17年1月14日に報告書が取りまとめられた。その報告書を踏まえ、今後における労災保険率の設定手続の透明化を図るため、平成17年3月25日に、厚生労働省として「労災保険率の設定に関する基本方針」を策定、公表したところである。	

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成16年3月19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	実施予定時期				
		16年度	17年度	18年度		
	b 保険料率は審議会等のプロセスを経て決定されているとはいえ、当該審議会等の情報開示は不十分であり、どのような計算の下で、将来債務の額等を算定し、料率改定を行ったのかなどについて、具体的に明記する。	結論			<p>（厚生労働省）</p> <p>平成17年1月14日に取りまとめられた「労災保険料率の設定に関する検討会」報告書において、料率改定に際しては基礎となる資料を公開するとともに、これに基づいて審議会での検討を行うなど適切な手続を経て、労災保険率の設定を行うことが必要であるとの結論を得た。これを踏まえ、厚生労働省は、平成17年3月25日に「労災保険率の設定に関する基本方針」を策定し、その中で、今後における労災保険率の改定手続においては、労災保険率の改定に係る基礎資料を公開するとともに、これに基づく審議会での検討を経て労災保険率を決定することとしている。</p>	
労働福祉事業の見直し （厚生労働省）	労働福祉事業として行っている労災病院については、労災患者数の占める割合が年々低下しており（入院6%、通院3.4%。（平成9年度。総務庁行政監察局行政監察結果報告書（平成11年12月）より）、専門病院としての役割は低下していることから、労災病院事業を中心に労働福祉事業について、適切な事業評価を実施した上で、逐次見直しを図る。	逐次実施			<p>（厚生労働省）</p> <p>平成16年3月30日に「労災病院の再編計画」を策定し、臨床研究機能を集約的に担う病院を「中核病院」と位置付け、それ以外の病院との間で、勤労者医療に関する全国的なネットワークを構築することとし、労災病院の再編成を進めているところである。これに基づき、平成16年4月に霧島温泉労災病院を廃止し、19年度末までに4病院を廃止、4病院を2病院に統合し、計画策定時の37病院を30病院とする予定である。また、休養施設（3か所）労災保険会館（1か所）については、平成17年3月に大沢野パレス（休養施設）を廃止したところであり、残りの施設についても平成17年度中に全面的に廃止する予定である。</p>	
雇用保険三事業の情報公開、厳格な	雇用保険三事業の各種事業を効率的・効果的に実施していくため、事業の性格を踏まえ、例えば就職率等の具体的・定量的な目標	措置			<p>（厚生労働省）</p> <p>雇用保険三事業については、事業をより効率的・効果的に</p>	

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成16年3月19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	実施予定時期				
		16年度	17年度	18年度		
事業評価の実施 （厚生労働省）	を策定するとともに、年度ごとに事業終了後の実績を公表し、適正な評価を行った上で、目標を達成できなかった事業については廃止・見直しするなどの措置を講ずる。				実施するため、各事業の性格を踏まえ、80事業について目標を設定したところであり、年度終了後に実績を公表し、適正な評価を行った上で、事業の見直し等所要の措置を講ずることとしているところである。	
雇用安定事業関連の助成金等の廃止・縮小を含めた見直し （厚生労働省）	雇用保険三事業を含めた雇用政策については、一貫した政策目的の下、全体の総括及び事業の企画立案・執行等を行い、効率的な事業運営を図る。  雇用安定事業関連の助成金等については、雇用維持支援から労働移動支援へ、雇入助成からミスマッチ解消へ、生活支援から早期再就職支援へという観点に重点を置いた見直しを行う。  本事業の代表例である雇用調整助成金については、構造調整を遅延させているのではないかとの指摘もあり、検証を行った上で必要に応じて見直す。  通年雇用安定給付金制度については、早急に廃止・縮小する。	措置			（厚生労働省）  雇用政策全般については、「厚生労働省における政策評価に関する基本計画」（平成14年4月1日厚生労働大臣決定、平成16年4月1日改正）に政策体系を掲げ、必要性、効率性、有効性等の観点から毎年評価を実施し、その結果を政策へ反映しているところである。雇用保険三事業については、経済財政諮問会議の指摘等も踏まえつつ、「雇用維持支援・雇入助成から労働移動支援・ミスマッチの解消へ、生活支援から早期再就職促進支援等の自立支援への重点化」及び「民間の積極的活用、地域の実情を踏まえた施策の実施」を基本としつつ、政策効果や利用実績を踏まえた見直しを行い、事業の整理・合理化を図りメリハリのある事業展開を実施したところである。雇用保険三事業の助成金についても、この方向に沿って、助成金全体について見直した結果、平成16年度においては、その本数を35本から29本に整理統合したところである。雇用調整助成金については、雇用調整助成金の支給を受けた事業所について、雇用保険トータルシステム等を活用し雇用保険適用事業所の継続状況等の調査を実施するとともに、研究機関（JILPT）への委託調査を実施し、当該調査結果について検証を行っているところであるが、今後ともセーフティーネットとしての役割を担いつ	

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成16年3月19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	実施予定時期				
		16年度	17年度	18年度		
					<p>つ、政策評価をはじめとする機会を捉え検証を行い、必要に応じ制度の改善を図っていくこととした。通年雇用安定給付金制度においては、職発第0830008号（雇用保険法施行規則第113条第2項第2号に規定する「厚生労働大臣が定める額」等の取扱い及び通年雇用安定給付金支給要領の改正について（平成16年8月30日職業安定局長通達））により、対象年齢を限定（65歳未満）することによって、雇用対策としての位置付けを明確化し、その規模を縮小するなどの見直しを図ったところである。また、当該制度の暫定措置である冬期雇用安定奨励金については、通年雇用目標未達成分の取り扱いは見直し（未達成分の翌年度への繰越し、助成率引下げ）及び事業主負担の冬期手当の減額、冬期技能講習助成給付金については、通年雇用奨励金の支給対象者等であった者の適用除外、講習日数の短縮、支給限度額の引下げ等を行うなど厳しい見直し・規模の縮小を行い、実施することとしたところである。（平成16年8月30日施行）</p>	
能力開発事業の効率化、民間活用の促進 （厚生労働省）	<p>就業形態の多様化、産業の高度化が進展する中で、公共職業訓練校は充実した設備で訓練を実施することができるという利点がある一方、急速に変化する社会ニーズへの迅速な対応が困難であるため、講座の内容が実情に合わないなどといった欠点が指摘されていることから、公共職業訓練校については、就職率等一定の目標を設定し、目標を達成できない職業訓練を廃止するなど早期再就職等を促進するため効率的・効果的な事業を行う。</p> <p>また、就職率に応じて委託費を支払うなど事業の効率化等を推進するとともに、就職希望者のニーズにマッチした民間教育訓練</p>	措置			<p>（厚生労働省）</p> <p>国（独立行政法人雇用・能力開発機構）の公共職業訓練校が実施する訓練については、独立行政法人の中期目標・中期計画（平成16年3月1日策定）において、就職率の目標値（75%以上）を掲げるとともに、民間外部講師の積極的な活用や業務費の削減（15%以上）を図ることとしており、一層効率的・効果的な実施に取り組んでいる。また、就職実績が低調な訓練コースについては、廃止を視野に入れた見直しを指導しているところである。</p>	

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成16年3月19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	実施予定時期				
		16年度	17年度	18年度		
	事業の育成等を行い、民間の活力を最大限に活用する。				<p>委託訓練については、就職率に応じて委託費を支払う仕組みを平成16年度より導入し、事業の効率化を図るとともに、委託先の民間教育訓練機関等に対して、訓練コース設定の支援を行うなど（モデルカリキュラム、就職支援体制等）民間の育成を行っている。</p> <p>さらに、多様な訓練ニーズに対応するという観点からも、民間委託を積極的に推進（平成15年度実績で、離職者訓練受講者約19万人のうち約10万人と約5割が民間委託）しているところである。</p>	
雇用福祉事業の見直し （厚生労働省）	雇用福祉事業の中には、勤労者福祉施設や雇用促進住宅の整備など、その役割を終えているものも存在することから、勤労者福祉施設については、その整理を着実に実施するとともに、その他の雇用福祉事業については、適切な事業評価を実施した上で、必要な見直しを行う。	措置			<p>（厚生労働省）</p> <p>勤労者福祉施設の譲渡・廃止を推進した。（平成17年3月末現在、2055施設が譲渡・廃止済）</p> <p>雇用福祉事業を含め雇用保険三事業については、事業をより効率的・効果的に実施するため、各事業の性格を踏まえ、80事業について目標を設定したところであり、年度終了後に実績を公表し、適正な評価を行った上で、事業の見直し等所要の措置を講ずることとしているところである。</p>	
早期再就職の促進 （厚生労働省）	厳しい雇用失業情勢下において、求人と求職の能力のミスマッチを解消し、早期再就職等を図ることが喫緊の課題となっているため、雇用保険三事業の財源を、民間活力の活用を含め、早期再就職の促進等に資するような事業に重点的に配分する。	逐次実施			<p>（厚生労働省）</p> <p>雇用保険三事業については、経済財政諮問会議の指摘等も踏まえつつ、「雇用維持支援・雇入れ助成から労働移動支援・ミスマッチの解消へ、生活支援から早期再就職促進支援等の自立支援への重点化」及び「民間の積極的活用、地域の実情を踏まえた施策の実施」を基本としつつ、政策効果や利用実績を踏まえた見直しを行い、事業の整理・合理化を図りメリハリのある事業展開を実施したところである。</p>	

## カ その他

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成16年3月19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	実施予定時期				
		16年度	17年度	18年度		
衛生管理者の選任要件の緩和 （厚生労働省）	職場の衛生管理体制の確保・向上を一層図るという観点から、事業場に直接雇用されていない者を衛生管理者として選任することについて、その可能性を検討し、早急に結論を得る。	検討・結論			（厚生労働省） 衛生管理者の選任要件については、平成16年12月27日に取りまとめられた労働政策審議会建議「今後の労働安全衛生対策について」において、第二種衛生管理者の選任が認められている業種の事業者について、一定の要件を満たす場合は、自社の労働者でない者を衛生管理者に選任することができるようにすることとの結論を得たところである。	
産業別最低賃金制度の見直し （厚生労働省）	産業別最低賃金制度については、その在り方を速やかに検討する。	検討			（厚生労働省） 産業別最低賃金制度の在り方については、平成16年9月から、「最低賃金制度のあり方に関する研究会」において検討が行われ、平成17年3月31日に報告書がとりまとめられたところである。今後は、労働政策審議会で検討を進めていく予定である。	
ハローワークの改革 （厚生労働省）	a ハローワークの職業紹介関係業務については、例えば長期失業者就職支援などを示して、民間委託を拡大する。その際、成果に対する評価に基づく委託費の支給を行う。	措置			（厚生労働省） 民間委託による長期失業者の就職支援事業を大都市圏において平成16年度より実施（雇用創出特別基金を活用）	

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成16年3月19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	実施予定時期				
		16年度	17年度	18年度		
	b 無料職業紹介事業については、地方公共団体、民間事業者、学校等とハローワークとの総合的連携の下に、地域の新たな取組として、若年者に対して職業に関する情報提供・コンサルティングから職業紹介までの幅広いサービスをワンストップで行うセンターを設置する。	措置			（厚生労働省） 平成15年6月に策定された「若者自立・挑戦プラン」に基づき、都道府県の主体的取組として、若年者に対して職業に対する情報提供・コンサルティングから職業紹介までの幅広いサービスを提供する「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）」を全国43都道府県に設置。	
職業訓練における民間参入の推進 （厚生労働省）	職業訓練について、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雇用・能力開発機構の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） 職業訓練の委託先について、専修学校のほか、大学・大学院・NPO・事業主等に拡大するなど民間委託を積極的に推進し、また、訓練全体に占める民間外部講師を活用した訓練の割合を増加しているところ。組織及び業務の見直しについては、遅くとも独立行政法人雇用・能力開発機構の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こととしている。	
義務教育修了前の演劇子役の就労可能時間の延長 （厚生労働省）	義務教育を修了するまでの演劇子役の就労可能時間を、現行の午後8時までから午後9時までに延長することを検討し、措置する。 ただし、児童の福祉及び道徳を保護し、その心身の正常な発育を図る等の観点から、今後必要な措置を検討する必要があることに留意する。	措置			（厚生労働省） 平成16年11月16日に、演劇子役の就労可能時間を午後9時までに延長することを内容とする「労働基準法第61条第5項の規定により読み替えられた同条第2項に規定する厚生労働大臣が必要であると認める場合及び期間」（平成16年厚生労働省告示407号）を制定し、平成17年1月1日より施行したところである。	
障害者雇用調整	障害者雇用調整金・報奨金の支給に当たり、特例子会社制度を活	16年度末			（厚生労働省）	

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成16年3月19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	実施予定時期				
		16年度	17年度	18年度		
金・報奨金の授受方法の拡大 （厚生労働省）	用して親会社が調整金の支給を受けるために申告書を提出する際に、調整金の受け取りをグループ内の会社の1つとすることを可能とする。	でに措置			<p>特例子会社制度に基づき親事業主に対して支給する障害者雇用調整金、報奨金等について、当該親会社又は当該子会社のいずれかにおいて支給を受けることができることとするため、「障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）の一部を改正する法律」を第162回通常国会に提出。</p>	
労災保険における継続事業のメリット制の増減幅拡大 （厚生労働省）	メリット制の在り方（メリット増減幅の拡大）について、保険料収入への影響、災害防止の効果等の論点を踏まえ、検討し、結論を得る。	検討・結論			<p>（厚生労働省）</p> <p>平成17年1月14日に取りまとめられた「労災保険料率の設定に関する検討会」報告書において、メリット制に係る検討を行い、継続事業のメリット増減幅については、制度が導入された当時と比較して災害率が相当程度低下している現状においては、メリット増減幅の拡大による災害防止効果を予測することは過去に比べ難しくなっていること、メリット増減幅の拡大に伴って見込まれる保険料収入の減少を補填するために労災保険率のベースの引上げが必要であること等から、現在の増減幅（±40%）を維持することが適当である等の結論を得たところである。</p> <p>なお、同報告書において、有期事業（建設事業）のメリット増減幅を現行の±35%から±40%に拡大することが適当であるとの結論を得たことを踏まえ、有期事業のメリット増減幅を±40%に拡大を図るため、「労働安全衛生法等の一部を改正する法律」を第162回通常国会に提出したところである。</p>	