

11 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(改定)(平成17年3月25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		
求職者からの手数料規制の緩和等 (厚生労働省)	求職者のニーズに応えるとともに、ILO181号条約及び職業安定法にいう「求職者の利益」を実現するためにも、有料職業紹介事業者が求職者から手数料を徴収できる範囲について、平成16年3月1日からの新制度の施行状況等を踏まえ、更なる拡大に関し、検討を行う。		検討		(厚生労働省) 現在、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会において、関係者からのヒアリングや実態調査を行うなど、平成16年3月に施行された改正職業安定法のフォローアップを行っているところである。	
就職困難者への就業支援 (厚生労働省)	ハローワーク等における通常の職業紹介のみでは就業が困難と見られる長期失業者等については、別途の支援策が必要となる。このため、既に民間事業者を活用した就業支援事業が実施されているが、今後とも民間事業者の活用を図る観点から、求職者の選択範囲を拡大することについて、幅広く検討を行う。		検討		(厚生労働省) 民間委託による長期失業者の就職支援事業において、平成17年度からは対象地区を5都道府県から11都道府県に拡大するとともに、対象者を30歳以上60歳未満の者から30歳未満の者にも拡大(約5,000人 約8,000人)したところである。	
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。	措置済(12月施行)				
	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			(厚生労働省) 年齢制限そのものを禁止については、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正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は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。	

規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)(平成17年3月25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		
(行革事務局) 【人事院】	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。 (「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。)	結論			(行革事務局) 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) 平成17年人事院勧告時報告(平成17年8月15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、職業経験を有する人材の採用の在り方も併せ、関係者の意見を聴取しつつ、検討を行ってきた。その結果、新規学卒者を中心に採用を行い部内育成を図る仕組みは今後とも必要と考えられること、現行の採用試験は新規学卒者等を対象に係員を採用するための試験であり、職業経験を有する者の能力実証方法としては必ずしもなじまないこと等から、今後、年齢にかかわらず民間人材の採用を推進していくためには、現行採用試験の受験年齢制限の撤廃によるよりも、各府省が人材確保の必要に応じて行う選考採用の活用を図ることが適切であると考え。そのため、求める能力・経歴等を明らかにして積極的に公募を行うとともに、応募者の能力・経験を適切に評価し、ふさわしい職務付与を行う新たな仕組み(経験者採用システム)を早急に整備する。」旨表明した。	

規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)(平成17年3月25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) 国家公務員については、平成17年度人事院報告において、新規卒者等を対象とした採用試験の受験年齢制限は撤廃せず、年齢に関わりなく民間人材の採用を推進していくために、各府省が行う選考採用について新たな仕組みを整備するとされたこと及び雇用対策法においては、民間事業主に対して募集採用時の年齢制限の緩和に向けた努力義務が規定されているが、その法案の採決の際、附帯決議として「地方公務員についても、民間事業主へ努力義務を課すことを踏まえ、本改正の理念の具体化に向け適切な対応を図ること。」との決議がなされていることを踏まえ、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(改定)(平成17年3月25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		
事前面接の解禁 (厚生労働省)	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、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、可及的速やかに検討を行う。		検討		(厚生労働省) 現在、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会において、関係者からのヒアリングや実態調査を行うなど、平成16年3月に施行された改正労働者派遣法のフォローアップを行っているところである。	
雇用契約の申込義務に関する検討 (厚生労働省)	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、必要な検討を行う。		検討		(厚生労働省) 現在、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会において、関係者からのヒアリングや実態調査を行うなど、平成16年3月に施行された改正労働者派遣法のフォローアップ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(改定)(平成17年3月25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		
派遣元事業主から派遣労働者への就業条件に関する書面交付の電子化の解禁 (厚生労働省)	派遣元事業主から派遣労働者への就業条件に関する書面交付の電子化について、書面による場合と同等の労働者保護を確保する観点から検討を行い、早急に結論を得た上で所要の措置を講ずる。		措置		(厚生労働省) 派遣元事業主から派遣労働者への就業条件に関する書面交付の電子化については、当該派遣労働者が、書面の交付の方法に代えて、ファクシミリを利用してする送信の方法又は電子メールの送信によることを希望した場合にあっては、当該方法によることを認めたとする。(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規則の一部を改正する省令(平成17年厚生労働省令第96号))【平成17年5月18日施行】	
裁量労働制の拡大等 (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。	措置済				
	b 裁量労働制の導入手続に関しては、企画業務型についても専門業務型と同様に、労使協定による導入を認めるよう求める意見が労使の一部にあることに留意しつつ、その可能性について、速やかに検討する。		検討		(厚生労働省) 裁量労働制の導入手続については、労働時間制度に関する検討の一環として、「今後の労働時間制度に関する研究会」の中で、企画業務型裁量労働制の対象労働者のうち、新しい自律的な労働時間制度に移行しない労働者については、導入手続を変更することも含め検討され、平成18年1月27日に報告書が取りまとめられたところである。 その後、労働時間制度の在り方については、労働政策審議会労働条件分科会において、検討を行っている。	
	c 事業場における業務の実態については、当該事業場の労使が最も熟知していることから、裁量労働制の対象業務の範囲についても、これら事業場における労使の自治にゆだねる等の方向で見直しを図るべきであるとの考え方にも留意しつつ、制度の見直しに向けた検討を早急に行う。		検討		(厚生労働省) 裁量労働制の対象業務の範囲については、労働時間制度に関する検討の一環として、「今後の労働時間制度に関する研究会」の中で、現行制度における労使の協議の在り方も含め検討することが必要であるとされ、平成18年1月27日に報告書が取りまとめられたところである。 その後、労働時間制度の在り方については、労働政策審議会労働条件分科会において、検討を行っている。	

規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)(平成17年3月25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		
	d 大学教員の行う入試業務等の教育関連業務については、授業等の時間と合算した時間が1週の法定労働時間または所定労働時間のうち短いほうの時間の概ね5割程度に満たない場合には、専門業務型裁量労働制の対象業務となる(入試業務等に従事した日についても労働時間のみなしが可能である)ことの周知徹底を速やかに図る。	措置済				
	e 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。	措置済				

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(改定)(平成17年3月25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		
労働時間規制の適用除外の拡大等(厚生労働省)	2004年8月に改正規則が施行された米国のホワイトカラーエグゼンプション制度を参考にしつつ、現行裁量労働制の適用対象業務を含め、ホワイトカラーの従事する業務のうち裁量性の高いものについては、改正後の労働基準法の裁量労働制の施行状況を踏まえ、専門業務型裁量労働制の導入が新たに認められた大学教員を含め、労働者の健康に配慮する措置等を講ずる中で、労働時間規制の適用を除外することを検討する。また、その際、管理監督者等を対象とした現行の適用除外制度についても、新たに深夜業に関する規制の適用除外の当否も含め、併せて検討を行う。	海外事例の調査	検討		(厚生労働省) 労働時間規制の適用除外については、労働時間制度に関する検討の一環として、「今後の労働時間制度に関する研究会」の中で、労働時間に関する規定を適用除外する制度として新しい自律的な労働時間制度が検討され、また、管理監督者の深夜業に関する規定の適用除外や健康確保措置の在り方についても検討され、平成18年1月27日に報告書が取りまとめられたところである。その後、労働時間制度の在り方については、労働政策審議会労働条件分科会において、検討を行っている。	
解雇紛争の救済手段としての「金銭賠償方式の導入」	解雇をめぐる紛争の救済手段として「金銭賠償方式」の導入を認めることに関しても、引き続き検討を行う。	検討			(厚生労働省) 解雇の金銭解決については、労働契約法制に関する検討の一環として、「今後の労働契約法制の在り方に関する研究	

規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)(平成17年3月25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		
(厚生労働省)					会」の中で、解雇紛争の救済手段の選択肢を広げる観点から、仮に解雇の金銭解決制度を導入する場合に、実効性があり、かつ、濫用が行われないような制度設計が可能であるかどうかについて法理論上の検討を行い、平成17年9月15日に報告書が取りまとめられたところである。その後、労働契約法制の在り方については、労働政策審議会労働条件分科会において検討を行っている。	
女性を対象とした坑内労働の禁止に係る労働基準法の見直し (厚生労働省)	男女間における雇用機会の均等の更なる実現を図るため、トンネル内における女性の労働を可能にするなど、坑内労働の禁止に係る労働基準法の見直しについて検討を行い、早急に結論を得る。		検討・結論		(厚生労働省) 平成16年9月から、男女雇用機会均等の更なる推進のための方策について、労働政策審議会雇用均等分科会において議論が行われ、平成17年12月27日に今後の男女雇用機会均等対策について同審議会から建議がなされたところである。この中で、「女性の坑内労働について、女性技術者が坑内の管理・監督業務等に従事することができるよう、妊産婦が行う坑内業務及び一部の業務(作業員)を除き、規制緩和を行うことが適当である。」との提言がなされた。 厚生労働省としては、この建議の趣旨に沿い、通常国会へ改正法案を提出したところである。	
次世代育成支援のための勤務時間の弾力化 【人事院】	a 次世代育成の支援のため、先般、人事院規則の改正により男性職員の育児参加のための休暇や育児・介護を行う職員の早出遅出勤務等が新設されたことに加え、国家公務員の育児に係る部分休業の弾力化等勤務時間制度の更なる弾力化について検討を行い、早急にその結論を得る。 (「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・結論		(人事院) 平成17年人事院勤告時報告(平成17年8月15日)において、国家公務員の育児を行う職員の短時間勤務制を導入することとし、立法措置のための意見の申出を行う旨表明した。	
(総務省)	b 地方公共団体に対して、国家公務員の育児に係る部分休業の弾力化等勤務時間制度の更なる弾力化についての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) 国家公務員については、平成17年人事院報告において、育児・介護のための短時間勤務制度について関係府省等と調整しながら更に検討を進め、早期に成案を得て、別途立法のために意見の申し出を行うとされているところであり、その検討結果を踏まえて対応する。	

規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)(平成17年3月25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>平成15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>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>	
	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。	法案成立・公布	措置(10月施行予定)			

規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)(平成17年3月25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>置に係る事務取扱準則について(平成17年7月5日年企発第0705001号)により、主に以下の改正がなされた(平成17年10月施行)</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、長期継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、中小企業退職金共済制度について、他の退職一時金制度や退職年金制度との関係にも留意しつつ、事業主、勤労者のニーズにあった制度とするため検討を行っている。具体的には、</p> <p>税制に関して、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取りまとめられている。</p> <p>また、長期継続者を優遇する現行制度の見直しにも資する離職時の退職給付制度の移換に関して、平成17年12月から企業における退職給付制度に関する調査研究を委託、有識者からなる「退職金制度に関する研究会」を設置し、現行の退職給付制度の状況、離職時の退職給付制度の移換に関する事業主及び勤労者の意識・ニーズの把握等のための調査を行ったところである。</p>	

規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)(平成17年3月25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		
	d 社会・労働保険への加入促進を図るため、社会・労働保険の加入事業者の社名等を厚生労働省のホームページ等において公表することについて、検討する。		検討・結論		<p>(厚生労働省)</p> <p>社会保険庁においては、適用事業所の社名を厚生労働省のホームページにおいて公表することとしたところである。適用事業所情報を管理している社会保険オンラインシステムについては、平成18年3月29日付けで業務・システム最適化計画を策定したところであり、この計画に沿って平成23年1月に新システムを稼働させる予定である。当該公表に向けた機能については、この新システムにおいて実現する予定である。</p> <p>また、当面の措置として、社会保険事務所等において適用事業所リストの閲覧を可能にする予定である。</p> <p>労働保険においては、適用事業の社名等を厚生労働省のホームページにおいて公表することとしたところである。適用事業情報を管理している労働保険適用徴収システムについては、平成18年3月29日付けで業務・システム最適化計画を策定したところであり、この計画に沿って平成20年4月に新システムを稼働させる予定である。当該公表に向けた機能については、この新システムにおいて実現する予定である。</p>	

規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)(平成17年3月25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)	雇用保険法(昭和49年法律第116号)は原則としてすべての事業を適用事業とする強制保険制度であり、私立学校も例外ではない。私立学校教員等については、着実に加入手続又はその検討が進んでいるが、加入すべき教員等がすべて加入するよう、雇用保険への加入を更に徹底するとともに、すぐに加入できない私立学校については、早急な加入に向けた具体的計画の提出を求める。さらに、場合によっては、被保険者資格を職権で確認する措置を講ずる。	速やかに措置			(厚生労働省) 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一層確実な適用について」、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。)までに雇用保険被保険者資格取得届(以下「資格取得届」という。)又は平成18年度の労働保険の年度更新の申告納付期限までに教員の加入手続を行う旨の具体的計画(以下「雇用保険加入計画」という。)のいずれも提出しない私立学校については、期限到来後速やかに職権で被保険者資格を確認することとしていたが、17年度期限までに全ての私立学校の教員について資格取得届又は雇用保険加入計画が提出された。 なお、雇用保険加入計画のとおり加入手続が進まない私立学校については、計画どおり加入手続が進まないことが明らかになった時点において、職権で被保険者資格を確認することとしている。	

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(改定)(平成17年3月25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。	措置済				

規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)(平成17年3月25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		
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。	措置済				
(法務省)	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。	法案成立、公布	措置		(法務省) 措置済(一部につき平成17年10月1日施行, その余につき平成18年4月1日施行) 【労働審判法(平成16年法律第45号)】	

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(改定)(平成17年3月25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。	措置済				
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	措置		(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、労災保険料率の設定に関する主な論点を網羅する形で検討が行われ、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」を策定し、公	

規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)(平成17年3月25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	措置		<p>表した。この基本方針に基づき、所要の手続きを経て、労災保険率の改定を内容とする労働保険徴収法施行規則の改正を行い、平成18年4月1日に施行された。</p> <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きを経て、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た。平成17年12月1日に開催された労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会において労災保険率の改定に係る基礎資料を公開するとともに、料率改定の方針について議論し、平成18年1月30日に開催された同部会において料率策定の計算に係る資料を公開した。</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17年度までに3病院を廃止したところであり、平成19年度末までに2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。なお、休養施設及び労災保険会館については、全面的に廃止した。</p>	

規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)(平成17年3月25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		
雇用保険三事業の情報公開、厳格な事業評価の実施 (厚生労働省)	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。	措置済				
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。 【中小企業人材育成事業助成金等を廃止等】	一部措置済(雇用調整助成金の検証、必要に応じた見直しは17年度に措置)	措置		(厚生労働省) 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指摘もあることから、本助成金の利用事業所と非利用事業所の事業活動の継続状況を検証したところ、利用事業所の方が非利用事業所よりも事業活動を継続しているとの結果が出ており、一時的に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主への支援という目的に沿った効果が発揮されているとの結論を得たところである。さらに、研究機関(JILPT)への委託調査においても、「構造調整に関しても、雇用調整助成金受給事業所における変化の実態は、概ね肯定的に評価」とされたところである。従って、今後ともセーフティーネットとしての役割を担いつつ、適正な制度運用を図っていくこととしている。	
能力開発事業の効率化、民間活用の促進 (厚生労働省)	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。 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事業の育成等を行い、民間の活力を最大限に活用する。	措置済				

規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)(平成17年3月25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。	措置済				
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、より透明で分かりやすい事業運営を行う観点から、平成16年度から各事業について数値目標を設定し、目標を設定して、事業を的確に実施し、その効果を検証(事業主の意見を反映した適正な評価の実施)するとともに、検証結果を踏まえて事業を見直し、という目標管理サイクル(いわゆるPDCAサイクル)を確立し、不断の見直しを継続して行う体制づくりを行っている。</p> <p>平成16年度に目標を設定した事業については、平成17年6月にその評価を公表したところであり、その評価も踏まえ、平成18年度予算では、早期再就職の促進、人口減少社会を見据えた対策の強化等の観点から、メリハリのある事業の見直しを行ったところである。</p>	

カ その他

規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)(平成17年3月25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)	職場における衛生管理体制の確保・向上を一層図る観点から、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ができるよう、所要の措置を講ずる。	検討・結論	措置		(厚生労働省) 「自社の労働者以外の者を衛生管理者等に選任することについて」(平成18年3月31日付け労働基準局長通達)を都道府県労働局長あて発出し、一定の要件を満たす場合は、自社の労働者以外の者を衛生管理者等として選任できることを明確にした。	
産業別最低賃金制度の見直し (厚生労働省)	地域別最低賃金とともに都道府県単位で設定される産業別最低賃金については、その維持強化を求める声がある一方で、屋上屋を重ねるものとして、その廃止を求める声も他方にはあり、産業別最低賃金を含む最低賃金制度の在り方については、平成16年9月以降検討が行われているところであるが、こうした考え方にも留意しつつ、引き続き意見集約に向けて検討を進める。	検討			(厚生労働省) 最低賃金制度の見直しについては、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。その後、労働政策審議会労働条件分科会最低賃金部会において検討が行われ、昨年11月18日には公益委員試案が提示されたが、「公益委員試案を前提に合意できるという意見がある一方で、公益委員試案についてさらに詳細について検討しなければ合意できないという意見が示されたことから、現段階では、今後の最低賃金制度の在り方について部会としての合意を得ることができなかった。したがって、部会としては、公益委員試案を尊重しながら引き続き議論を継続していくこととする。」旨の報告が平成18年1月19日にとりまとめられたところである。	
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。	措置済				
	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。	措置済				

規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)(平成17年3月25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		
	c 雇用のミスマッチの更なる縮小を図るため、ハローワーク(公共職業安定所)関連事業(職業紹介事業及び職業訓練事業等)については、有料職業紹介や職業訓練等で優れた知見・ノウハウを有する民間事業者等の力を積極的に活用することとし、民間企業から就職支援アドバイザーの労働者派遣を受け入れる等、さらに民間開放を進める。		措置		(厚生労働省) 就職支援アドバイザーについては、平成17年度からは3道府県(北海道、千葉、大阪)において、派遣労働者を受け入れたところである。	
	d ハローワークにおいて、オンライン運用時間を午後5時までに延長し、従来翌日以降に結果を返す「預かり処理」で対応していたものについて午後5時までは即時で対応できるように措置する。	措置			(厚生労働省) 平成17年2月28日からオンライン運用時間を延長し、午後5時までは即時で対応できるようにしたところである。	
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。	措置済				
障害者雇用調整金・報奨金の授受方法の拡大 (厚生労働省)	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。	措置済				

規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)(平成17年3月25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	×措置		(厚生労働省) 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、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。 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(建設事業) のメリット増減幅を±40%に拡大することを内容とする、 「労働安全衛生法等の一部を改正する法律」が平成17年 11月2日に第163回国会で成立し、平成18年4月1日(一 括有期事業については3月31日)に施行された。	
教育訓練給付制度 の「指定希望手続 き受付」恒常化と 手続きの迅速化 (厚生労働省)	教育訓練給付制度の講座指定に係る申請手続について、利用者の 利便性と教育訓練給付制度の適正運用に必要な手続、調査等のバラ ンスを考慮の上、運用方法の改善の方向性について検討する。		検討		(厚生労働省) 教育訓練給付制度の指定講座を運営している教育訓練施 設等から運用方法の改善要望について聴取しつつ検討を進 めているところであり、当該検討を踏まえ、平成18年度中 に結論を出すとともに、当該結論を踏まえた改善措置を講 ずることとしている。	