

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（平成18年3月31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				
		平成16年度	平成17年度	平成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。		措置済			
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）			（厚生労働省） 募集・採用に当たった年齢制限禁止について法的義務化することを盛り込んだ雇用対策法改正案を第166回通常国会へ提出。	
	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				

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成18年3月31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				
		平成16年度	平成17年度	平成18年度		
(内閣官房) 【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が行われているところであるが、速やかに結論を得る。（「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		<p>(内閣府：行革事務局)</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>なお、平成18年度に人事院において、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・経歴を適切に評価し、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）が整備されたところである。</p> <p>(人事院)</p> <p>人事院は、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・経歴を適切に評価し、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」旨表明したところである。</p>	

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成18年3月31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				
		平成16年度	平成17年度	平成18年度		
					<p>人事院は、この報告に沿って、公務部内の育成では得られない専門性や多様な経験を有する有為の民間人材を年齢にかかわらず選考により採用できるよう、個別の府省の要請に応じて、人事院が公募手続等を行い、基礎的能力を検証する教養試験や論文試験等を実施し、その後各府省が専門能力の検証や採用面接を行う経験者採用システムを平成18年度から導入し、6府省庁計7件の選考採用を支援したところ。</p>	
【人事院】	<p>d 民間経験等を有する者の公務への採用機会を拡大するとともに各府省の採用活動を支援するため、各府省が行う選考採用において、公募手続や能力実証の一部を人事院が担う新たな仕組みについて、平成18年度からの導入が可能となるよう必要な措置を講ずる。 （「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。）</p>			措置	<p>（人事院） 公務部内の育成では得られない専門性や多様な経験を有する有為の民間人材を年齢にかかわらず選考により採用できるよう、個別の府省の要請に応じて、人事院が公募手続等を行い、基礎的能力を検証する教養試験や論文試験等を実施し、その後各府省が専門能力の検証や採用面接を行う経験者採用システムを平成18年度から導入し、6府省庁計7件の選考採用を支援したところ。</p>	
（総務省）	<p>e 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。</p>		措置済			

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成18年3月31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				
		平成16年度	平成17年度	平成18年度		
医療関係業務の労働者派遣の容認（厚生労働省） <医療キ bの再掲>	<p>病院・診療所等への医療関係職種の派遣に関し、以下の事項について労働政策審議会における審議を行い、平成17年度中に結論を得て、その結論に従い速やかに措置する。</p> <p>すべての医療関係職種（労働者派遣法施行令において病院・診療所等への労働者派遣が禁じられている業務を行う職種をいう。）について、産前産後休業、育児休業、介護休業を取得した労働者の業務を行う場合に限り、医療関係職種の派遣を認める。</p> <p>へき地や離島等、医師の確保が困難な一定の地域について、派遣後の業務を円滑に行えるような支援としての研修等を受けることを条件として、当該地域に所在する病院・診療所等に対する医師の派遣を認める。</p> <p>【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18年政令第47号）】</p>		措置済（平成18年4月施行）			

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18年3月31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				
		平成16年度	平成17年度	平成18年度		
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（厚生労働省）	<p>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。</p>			検討	<p>（厚生労働省）</p> <p>- 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。</p>	

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成18年3月31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				
		平成16年度	平成17年度	平成18年度		
派遣労働者に対する雇用契約申込み義務の見直し （厚生労働省）	改正労働者派遣法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。	
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。 【平成17年厚生労働省令】		措置済（5月施行）			
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） 企画業務型裁量労働制の導入手続については、労働時間法制の在り方に係る検討の一環として、労働政策審議会労働条件分科会において検討が行われ、平成18年12月27日に報告書が取りまとめられたが、現行のままとすることとし、報告書に盛り込まれなかったところである。	

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成18年3月31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				
		平成16年度	平成17年度	平成18年度		
	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		<p>（厚生労働省）</p> <p>裁量労働制の対象業務の範囲の見直しについては、労働時間法制の在り方に係る検討の一環として、労働政策審議会労働条件分科会において検討が行われ、平成19年2月2日に、労働政策審議会から「労働基準法の一部改正法案要綱」について、答申を得たところである。答申において、中小企業については、労使委員会が決議した場合には、現行において制度の対象業務に主として従事する労働者について、当該業務以外も含めた全体についてみなし時間を定めることにより企画業務型裁量労働制を適用することとする企画業務型裁量労働制の見直しについて、労働者代表委員から、二重の基準を設定することは問題であり、また、対象者の範囲を拡大することとなるので、見直しを行うことは認められない旨の反対意見が付された。</p> <p>その後、平成19年2月6日に、与党において、裁量労働制の改正に関する部分については、今通常国会に提出しないこととし、今後、雇用・生活調査会及び雇用問題検討会において、我が国の事務系労働者の働き方に対応する労働時間制度の在り方について検討を行うこととされたところである。</p>	
	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				

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成18年3月31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				
		平成16年度	平成17年度	平成18年度		
	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				
士業の労働者派遣の容認（金融庁）	a 公認会計士について、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に基づき公認会計士を労働者派遣することについては、派遣元が監査法人（公認会計士を含む。）以外の者である場合であって、かつ、当該派遣の対象となる公認会計士が公認会計士法第2条第1項に規定する業務を行わない場合には、容認することとし、平成17年度中に所要の措置を講ずる。なお、公認会計士が、公認会計士法第2条第3項の規定により、監査証明に補助者として従事する業務は、同条第1項に規定する業務に該当することに留意する。 【平成17年度に金融庁の解釈を反映し、厚生労働省職業安定局長通達を発出】		措置済			
（経済産業省）	b 弁理士について、弁理士法第4条第1項及び第3項に規定する業務のうち同法第75条で規定する業務以外となる、相談に依ること（いわゆるコンサルティング）に係るものに関し、特許業務法人以外を派遣元とする場合には、労働者派遣を認めることとし、平成17年度中に所要の措置を講ずる。 当該弁理士の労働者派遣事業については適正に実施されるようコンサルティング業務の範囲の明確化（個別事案に係るものを除外）、守秘及び利益相反行為防止の徹底の措置を講ずる。 【平成18年特許庁長官通知】		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（平成18年3月31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					
		平成16年度	平成17年度	平成18年度			
労働契約法制の整備 (厚生労働省)	労働契約法制は、民法の特別法として、契約当事者である労使双方の意思（労使自治）を可能な限り尊重する必要があること等の点に留意しつつ、労働政策審議会における議論を深め、労働契約法制の在り方について、引き続き検討を行い、その結論を得る。		検討	結論	(厚生労働省) 「労働契約法案」を平成19年3月13日に閣議決定の上、第166回通常国会へ提出したところである。		

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成18年3月31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				
		平成16年度	平成17年度	平成18年度		
労働時間規制の適用除外制度の整備 拡充 (厚生労働省)	<p>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、労働時間規制の適用を除外する制度について、その検討を着実に進め、結論を得る。その際、深夜業規制の適用除外についても、労働者の健康確保に留意しつつ検討を行い、結論を得る。</p> <p>さらに、労働時間規制の適用を現在除外されている管理監督者についても、その範囲の見直しを検討するとともに、深夜業規制の適用除外について、管理監督者の健康確保に留意しつつ検討を行い、結論を得る。</p>		検討	結論	<p>(厚生労働省)</p> <p>自己管理型労働制については、労働時間法制の在り方に係る検討の一環として、労働政策審議会労働条件分科会において検討が行われ、平成19年2月2日に、労働政策審議会から「労働基準法の一部改正法案要綱」について、答申を得たところである。答申において、労働者代表委員から、自己管理型労働制については、既に柔軟な働き方を可能とする他の制度が存在すること、長時間労働となるおそれがあること等から導入は認められない旨の反対意見が付された。</p> <p>その後、平成19年2月6日に、与党において、自己管理型労働制の創設に関する部分については、今通常国会に提出しないこととし、今後、雇用・生活調査会及び雇用問題検討会において、我が国の事務系労働者の働き方に対応する労働時間制度の在り方について検討を行うこととされたところである。</p> <p>また、管理監督者の範囲の見直し及び深夜業規制の適用除外については、労働時間法制の在り方に係る検討の一環として、労働政策審議会労働条件分科会において検討が行われ、平成18年12月27日に報告書が取りまとめられた。報告書においては、管理監督者となり得るスタッフ職の範囲について、ラインの管理監督者と企業内で同格以上に位置付けられている者であって、経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当するものであることという考え方により明確化することとすることが盛り込まれたが、その他の部分については、現行のままとすることとし、報告書に盛り込まれなかったところである。</p>	

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成18年3月31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				
		平成16年度	平成17年度	平成18年度		
解雇紛争の救済手段としての「金銭賠償方式の導入」 （厚生労働省）	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、今後の労働契約法制の在り方に係る検討の一環として労働政策審議会労働条件分科会において検討が行われ、平成18年12月27日に報告書が取りまとめられた。この報告書においては、「解雇の金銭的解決については、労働審判制度（平成18年4月施行）の調停、個別労働関係紛争制度のあっせん等の紛争解決手段の動向も踏まえつつ、引き続き検討することが適当である。」とされたところである。	
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。 （第164回国会に係る法案提出）		法案提出	法案成立後、公布	（厚生労働省） 昨年6月に改正された「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び労働基準法の一部を改正する法律（昭和47年7月1日法律第113号）」により（平成19年4月1日施行）、女性の坑内労働の原則禁止を改め、妊婦及び産婦（申し出た者に限る。）が行う業務並びに一部の業務（作業員）を除き、女性が坑内労働を行えるようにしたところ。	
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。）			結論	（人事院） 人事院は、平成18年8月8日、1日4時間勤務や週3日勤務などの弾力的な働き方により、仕事と育児を両立することができるようにするため、育児のための短時間勤務の制度の導入等のための国家公務員の育児休業等に関する法律の改正が行われるよう、国家公務員法第23条の規定に基づき、国会及び内閣に対して意見の申出を行った。	

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成18年3月31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				
		平成16年度	平成17年度	平成18年度		
(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。				(総務省) 人事院は、平成18年8月8日、育児のための短時間勤務の制度の導入等のための国家公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第109号)の改正が行われるよう、国家公務員法(昭和22年法律第120号)第23条の規定に基づき、国会及び内閣に対して意見の申出を行った。 政府では上記の意見の申出にかんがみ、育児を行う職員が職務を完全に離れることなく育児の責任を果たせるよう、育児のための短時間勤務制度を新設するため、国家公務員の育児休業等に関する法律の一部改正法案を国会に提出。(平成19年2月13日)	
				適宜実施	(総務省) 地方公務員について、人事院からの意見の申出を受けた国家公務員に係る対応を踏まえ、地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号)の一部改正法案を国会に提出。(平成19年2月13日)	
社会保険制度改革等 (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			(厚生労働省) 社会保険の加入の適正化については、適正な届出の励行を指導するため、平成18年度においても、厚生年金保険の適用事業所数の4分の1以上を対象として事業所調査を実施しており、このうち短時間労働者等を多く使用する事業所等を重点的な調査対象とすることにより適用の徹底を図っている。 また、平成19年4月に、パート労働者への社会保険の適用拡大を含む、「被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案」を国会に提出した。	

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成18年3月31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				
		平成16年度	平成17年度	平成18年度		
	<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。</p> <p>【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）】</p>		措置済（10月施行）			
	<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。</p>	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。</p> <p>具体的には、中小企業における退職金制度の見直し状況・予定について把握するための調査を行い、今後の退職金制度の在り方について検討を行っ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18年3月31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				
		平成16年度	平成17年度	平成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	平成18年度以降、措置に向けた取組を開始	<p>（厚生労働省）</p> <p>社会保険については、平成18年10月31日庁保険発第1031002号「全喪事業所のホームページへの掲載等について」を発出し、11月以降一般に供するため適用事業所の一覧表を社会保険事務所の窓口へ備えつけることとした。</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。</p> <p>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>	
雇用保険 （厚生労働省、文部科学省）	<p>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。</p> <p>【平成16年厚生労働省職業安定局長通知により平成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。】</p>		措置済			

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18年3月31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				
		平成16年度	平成17年度	平成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				
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。 【労働審判法（平成16年法律第45号）】	法案成立、公布		施行（平成18年4月1日）	(17年度措置済)	

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18年3月31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				
		平成16年度	平成17年度	平成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				

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成18年3月31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				
		平成16年度	平成17年度	平成18年度		
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。		措置済			
	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。		措置済			
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			（17年度措置済）	
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。	逐次実施			（17年度措置済）	

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成18年3月31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				
		平成16年度	平成17年度	平成18年度		
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)	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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、なお、雇用調整助成金については、検討の結果、現行の制度を維持することとした。】</p>		措置済			
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事業の育成等を行い、民間の活力を最大限に活用する。</p>	措置済				
雇用福祉事業の見直し (厚生労働省)	<p>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。</p>	措置済				

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成18年3月31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				
		平成16年度	平成17年度	平成18年度		
雇用・能力開発機構が管理・運営する雇用促進住宅に係る業務の見直し (厚生労働省)	a 雇用促進住宅については、閣議決定された「特殊法人等整理合理化計画」に基づき、必要に応じて民間事業者等の知見・ノウハウを活用しながら、譲渡・廃止の完了までの間の総収益の最大化を図りつつ、現に入居者がいることを踏まえた上で、できるだけ早期に譲渡・廃止する。 事業廃止までに、30年をかけるという考え方は撤回した上で、以下につき、18年度中に検討し、結論を得る。			検討・結論	(厚生労働省) 雇用促進住宅の譲渡・廃止について、民間事業者の知見・ノウハウを活用し、譲渡・廃止までの年限及び売却方策について検討を行い、平成33年までに譲渡・廃止を完了することとした。	
	b 民間事業者等の知見・ノウハウを活用しながら、老朽化又は機能的に陳腐化している雇用促進住宅を譲渡・廃止する際、従来の地方公共団体への譲渡という方法に加え、例えば、更地にすることを前提に、まず現在の普通借家による契約関係を解消し、速やかに跡地を民間等に一般競争入札で売却する。その際、公営住宅等の入居基準を満たす入居者については、所在地の地方公共団体が管理する公営住宅等への入居等を図る。生活保護世帯については、退去に伴い、別の住宅への入居に必要となる住居費の給付としての住宅扶助制度の活用を図る。それら以外の入居者については、移転促進のための適切な給付の基準を定め、借家契約の解約による明け渡しを求める。			検討・結論	(厚生労働省) 雇用促進住宅の売却方法の一つとして、更地にして民間等に一般競争入札により売却する方法を加えることとした。 また、当該売却方法に伴う退去者については、一定の基準を設けた立退きに要する費用を支給することとした。 さらに、雇用促進住宅からの退去者を公営住宅等の優先入居の対象としていただくよう、国土交通省との協議を踏まえ、各地方公共団体に対して通知を発送した(「雇用促進住宅の購入及び同住宅からの退去者の公営住宅等での受入れについて(依頼)」(平成18年9月26日付け職発第0926001号厚生労働省職業安定局長通達))	
	c 土地の最有効使用に資する築年次の新しい住宅については、民間事業者等の知見・ノウハウを活用しつつ、例えば、建物を引き続き使用することを前提として、現在の普通借家関係を解消する等により、速やかに総収益を最大化するよう土地・建物全体を一体として、又は個別住居ごとに民間等に一般競争入札等により売却する。			検討・結論	(厚生労働省) 不動産鑑定により雇用促進住宅の資産価値を評価し、建物を継続して使用した方が評価額が高い場合は、建物を取り壊さず、土地・建物一体で一般競争入札により民間等に売却することとした。	

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成18年3月31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				
		平成16年度	平成17年度	平成18年度		
	d 国家公務員、地方公務員の入居については、雇用促進住宅の設置の本来の趣旨に合わないことから、入居停止等の適切な対応を図った。 【平成17年厚生労働省職業安定局長通達】		措置済		（厚生労働省） 雇用促進住宅の管理・運営については、民間事業者による検討を行った結果、以下の見解を得たことを受け、引き続き、現行の方法による管理・運営を行うとの結論を得た。 現行の方法による管理・運営の方が、他のそれよりも安価であること。 今後入居者向け売却を含め処分を円滑に進めていくためには、既に住民との信頼関係を長年にわたって構築してきた管理主体が管理を続けることで、住民に対していたずらに不信感を与えないことも重要な要素のひとつとして留意すべきであること。	
	e 現在、雇用促進住宅の管理・運営については、財団法人への委託が行われているが、当該財団法人への委託により、真に効率化が図られているかどうかについては疑問が残るところであり、雇用促進住宅の事業廃止までの間の当該業務の委託については、民間事業者等の知見・ノウハウを活用しつつ、競争入札を導入することも含め検討し、真の効率化を図る。			検討・結論		
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。		措置済			

カ その他

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成18年3月31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				
		平成16年度	平成17年度	平成18年度		
いわゆる「複合業務」に関する基準の明確化 （厚生労働省）	「複合業務」に関しては、26業務に含まれる付随業務等の内容について、その明確化を早急に図り、これを周知する。 【厚生労働省ホームページに掲載（平成18年3月）】		措置済			

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成18年3月31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				
		平成16年度	平成17年度	平成18年度		
衛生管理者の選任要件の緩和 （厚生労働省） <資格 dに再掲>	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。			措置	(17年度措置済)	
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) 「最低賃金法の一部を改正する法律案」を平成19年3月13日に閣議決定の上、第166回通常国会へ提出したところである。	
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				
	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。 【就職支援アドバイザーについては、平成17年度から3道府県（北海道、千葉、大阪）で実施】		措置済			

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成18年3月31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				
		平成16年度	平成17年度			平成18年度
	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。	措置済				
	e 正午から午後1時までの窓口業務について、雇用保険の適用関係に係る届出書類の受理、確認行為、コンピューターでの処理など通常の窓口業務と同様のサービスを行うことが可能であるか検討を行い、結論を得る。			結論	（厚生労働省） 平成18年4月より、公共職業安定所のすべての窓口業務（失業認定業務を除く）について、昼休み時間帯に対応することとした。	
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・事業主等を活用するなど民間委託を積極的に推進することにより、離職者訓練全体に占める委託訓練の割合を増加させた。 また、今年度で機構の最初の中期目標の期間が終了することから、業務を継続させる必要性、組織の在り方その他その組織及び業務の全般にわたる検討を行い、機構で行う訓練については主にものづくり分野であって民間にできないものに限定するなど職業訓練の重点化を行うこととした。	
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				

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成18年3月31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				
		平成16年度	平成17年度	平成18年度		
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				
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。 【労働安全衛生法等の一部を改正する法律（平成17年法律第108号）】		法案成立、公布	施行（平成18年4月1日）	（17年度措置済）	
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きについて、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） 指定希望手続きにかかる運用方法について、指定講座を運営している教育訓練施設から意見を聴取したところ、手続の恒常化については、現行の運用を支持する意見が多数を占め、又、手続の迅速化については、受講生募集等の関係上改善を希望する意見が多数を占めたところである。これらの意見と、制度の適正な運用に必要な手続及び調査等とのバランスを考慮し検討した結果、手続の恒常化に関しては、現行の運用を維持するが、手続の迅速化については、段階的に指定の適否結果通知の早期化を図ることとし、平成19年4月の指定より実施した。	

規制改革・民間開放推進3か年計画（平成18年3月31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				
		平成16年度	平成17年度	平成18年度		
自衛隊地方協力本部が実施する援護業務等 (防衛省)	<p>自衛隊地方協力本部において行われている自衛官の援護業務（再就職を希望する自衛官のための求人開拓等）については、現在、防衛省において「就職援護業務に係る部外力活用に関する調査研究」が実施されているところであり、当該調査研究の結果も踏まえつつ、民間開放を推進する。</p> <p>なお、自衛隊地方協力本部において行われている自衛官の募集業務については、現在、多数の自衛官が自ら実施しているところであるが、その更なる効率化について、諸外国の動向も考慮しつつ、一部に退職自衛官を活用することなども含め検討する。</p>			平成18年度以降措置	<p>(防衛省)</p> <p>防衛省内に「援護業務等の民間開放・業務の効率化等検討委員会」を設置（防人2第3519号。18.4.7）し検討を行った結果、就職援護業務の民間開放については、19年度に首都圏の地方協力本部における任期制自衛官の就職援護業務（求人開拓等）について民間解放に着手するとともに、爾後の対象地域拡大の資とするため所要の調査を実施することとなった。募集業務の効率化については、19年度に広報官が実施する募集広報の一部について、各種媒体を利用し、強化・効率化を図るとともに、広報官業務に採用（再任用）する退職自衛官を増やし、その効果を検証する予定である。</p>	
中央職業能力開発協会 (厚生労働省)	<p>中央職業能力開発協会は国からの補助金等により多くの事業を実施しているが、各種技能検定職種のうち、現在民間参入が行われている職種は非常に限定的であることから、更なる民間参入の促進を図る。</p> <p>また、民間参入のない職種については、受検者等の社会的ニーズを踏まえ、技能検定職種として存続すべきかどうか検証し、見直しを行う。</p>			結論、以降速やかに措置	<p>(厚生労働省)</p> <p>平成18年5月以降「技能検定職種等のあり方に関する検討会」を開催し、民間参入の促進、検定職種の統廃合等に係る検討を行い、同年9月に統廃合等に向けた基本的考え方について報告書を取りまとめたところである。</p> <p>現在、報告書の考え方に基づき、技能検定職種の統廃合等の対応策を検討するための業界等に対する実態調査を進めているところである。</p>	
中央労働災害防止協会 (厚生労働省)	<p>中央労働災害防止協会が国からの補助金等により実施している情報提供事業や研修・教育事業などの事業の中には、その他の主体において十分実施可能な業務が存在する。</p> <p>したがって、これらの業務について民間との役割分担を明確化し、他の民間主体でも実施可能なものについて、そのような主体にも委ねられるよう、競争的手法による契約の導入等、民間開放を推進する。</p>			結論、以降速やかに措置	<p>(厚生労働省)</p> <p>国が従来、中央労働災害防止協会に委託して実施していた事業については、公共調達に係る競争性及び透明性を確保する観点から、平成19年度委託事業より全て競争的手法による契約を導入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18年3月31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				
		平成16年度	平成17年度	平成18年度		
(財)21世紀職業財団 (厚生労働省)	21世紀職業財団の業務全般について民間との役割分担を明確化し、他の民間主体でも実施可能なものについて、そのような主体にも委ねられるよう、競争的手法による契約の導入等、民間開放を推進する。			結論、以降速やかに措置	(厚生労働省) 21世紀職業財団の業務全般について検討した結果、平成19年度予算において以下の措置を講じ、他の民間団体も参入可能とした。 指定法人の業務として行わせてきた「再就職希望者支援事業」等について企画競争を行うこととした。 随意契約により委託してきた「女性の能力発揮促進事業（平成19年度から「ポジティブ・アクション実践支援事業」に名称変更。）」について企画競争を行うこととした。	
(財)介護労働安定センター (厚生労働省)	介護労働安定センターの業務全般について民間との役割分担を明確化し、他の民間主体でも実施可能なものについて、そのような主体にも委ねられるよう、競争的手法による契約の導入等、民間開放を推進する。			結論、以降速やかに措置	(厚生労働省) 平成18年度において検討した結果、介護労働安定センターが実施している介護労働者能力開発事業等については、既に実施している民間活用に加え平成19年度以降、競争的手法による委託等により民間活用を推進しつつ、民間が実施しない介護労働に係る能力開発の支援等の業務について引き続き介護労働安定センターが実施することとした。	
地方公共団体に派遣される医師等職員の退職手当の負担区分の弾力化 (総務省)	現行規定（地方自治法第252条の17第3項）において、他の地方公共団体に医師等の職員を派遣した場合、派遣元の団体が退職手当を負担することとなっているが、派遣期間が長期間にわたることその他の特別な事情があるときは、関係団体の協議により、派遣先の団体が退職手当を負担することができるように特例規定を追加する改正の措置をする。 (第164回国会に係る法案提出)		法案提出	法案成立後、公布・施行	(総務省) 「地方自治法の一部を改正する法律」(平成18年法律第53号)により、派遣が長期間にわたることその他の特別な事情があるときは、派遣元団体と派遣先団体の協議により、派遣の趣旨に照らして必要な範囲内において、派遣先の地方公共団体が退職手当の全部又は一部を負担することができることとした（平成19年4月1日施行）。	