

12 雇用・労働関係

ア 円滑な労働移動を可能とする規制改革

事項名	措置内容	改定計画等との関係	実施予定時期		
			平成19年度	平成20年度	平成21年度
自発的なキャリア・アップの支援 (厚生労働省)	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・サービスの充実とともに、自発的なキャリア・アップの支援を図る必要があること等の点に留意しつつ、引き続き、必要な措置を講ずる。	改定・雇用ア	引き続き措置		

イ 就労形態の多様化を可能とする規制改革

事項名	措置内容	改定計画等との関係	実施予定時期		
			平成19年度	平成20年度	平成21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)	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について、引き続き検討を行う。	改定・雇用イ	検討	検討	
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、今後の影響の見通し等を踏まえ、引き続き検討を行う。	改定・雇用イ	検討	検討	
日雇派遣労働における賃金不払等の解消 (厚生労働省)	日々雇い入れられる派遣労働者(日雇派遣労働者)については、賃金からの不透明な天引きによる賃金不払等の問題を指摘する声もあることを踏まえ、労働基準法上問題となった事案を整理し、使用者、労働者等への周知を図る。	改定・雇用イ		措置	
派遣と請負の区分の具体的当てはめの一層の明確化 (厚生労働省)	37号告示の当てはめに関する事例を可能な限り収集した上で、労働者派遣法の適正な運用を確保するため、37号告示や要領の具体的な当てはめについて、監督及び指導が適切に行われているかを検証しつつ、請負事業主にとってより明確となるようにするための検討を行う。	重点・労働(3) 〔改定・雇用イ〕別表3-6		検討	

ウ 新しい労働者像に応じた制度改革

事項名	措置内容	改定計画等との関係	実施予定時期		
			平成19年度	平成20年度	平成21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、労働政策審議会において検討を行ったところであり、その取りまとめ結果に基づき、所要の措置を講ずる。 【労働契約法(平成19年法律第128号)】	改定・雇用ウ	措置済		
解雇規制にかかる実証研究の実施 (厚生労働省)	解雇規制についても我が国労働市場を取り巻く規制の一つとして、実証研究や経済理論等も参考としつつ、学術的な検証に耐えうる手法により可能な限り分析し、その結果を国民に十分開示するとともに、解雇規制の在り方の検討に反映していく。	重点・労働(2)			平成21年検討
事業主を異にする場合の労働時間管理 (厚生労働省)	「事業場を異にする場合」の労働時間の通算を定めた労働基準法第38条に関して、労働者の働き方が多様化している現状を踏まえ、「事業主を異にする場合」の実態を調査するとともに、他の事業場における労働時間の把握を円滑に行う手法について検討を行い、結論を得る。	別表3-7			平成21年度調査・検討・結論
週休2日制の場合のフレックスタイム制度の適用について (厚生労働省)	週休二日制の場合のフレックスタイム制度の適用について示した平成9年3月31日基発第228号通達に掲げる要件について、労働基準法第32条の原則による場合との均衡を考慮しつつ、その見直しについて検討を行い、結論を得る。	別表3-8			平成21年度検討・結論

エ 就労の促進・チャレンジ機会の拡大

事項名	措置内容	改定計画等との関係	実施予定時期		
			平成19年度	平成20年度	平成21年度
理・美容師資格の中卒者の取得要件の見直し (厚生労働省)	a 理容師・美容師資格の取得にあたり、理・美容師養成施設にて、中学校卒業者に対して追加的に課されている講習課程を法改正の趣旨を踏まえて必要なものに限定する観点から見直しを検討する。 【平成19年11月6日理容師養成施設及び美容師養成施設の適正な運営の確保に関する検討会報告書】	改定・雇 用工	措置済		
	b 理・美容師資格は、現在でも中学校卒業者が取得可能であることについて、資格取得による再チャレンジを促進する観点から、これを周知する。		措置済		
理・美容師養成施設での教科課程等の見直し (厚生労働省)	a 実務との関連が薄い内容も見受けられる養成段階で教授する教科課程の内容について、質の高い理容師・美容師を養成するという観点を踏まえつつ、受講者の負担を軽減することも重要であることから、理容業務及び美容業務に関連の深い内容を中心とした構成となるよう見直しを行う。	改定・雇 用工		結論	
	b 理容師及び美容師のうち一資格を有する者が他方の資格を取得する場合、新たに取得しようとする資格に係る養成施設の養成課程を修了する必要がある。その際、一部教科課程は免除されるものの、免除対象外の教科課程の内容についても、両資格間で類似の必修内容があり得ること、また再度受講させる必要性の薄い選択必修内容があり得ることから、両資格の教科課程の内容を精査し、修業年限を見直すことが必要であるという意見があることも踏まえつつ、免除範囲を拡大することを検討する。			平成20 年末ま でに結 論	平成21 年度の 授業よ り措置

事項名	措置内容	改定計画等との関係	実施予定時期		
			平成19年度	平成20年度	平成21年度
国家公務員の採用年齢等の見直し 【人事院】 (内閣官房、総務省) 【人事院】	a 再チャレンジを支援する観点から、人事院において、国家公務員試験の受験年齢上限を引き上げるための検討を平成19年末までに行うよう、要請する。 (「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。)	改定・雇 用工	平成19 年末ま でに検 討		
b 国家公務員中途採用者選考試験(再チャレンジ試験)につき、初年度の応募状況、採用結果等を踏まえ、平成20年度以降の実施に向けて、採用職種、採用人数、受験年齢等につき見直しを行う。 (「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		平成20 年度実 施の試 験より 措置		
保育士試験受験要件等の見直し (厚生労働省)	a 保育士試験においては、高卒者及び中卒者について受験要件としている実務経験を積む機会が限定的であるのが実態である。 実務経験の内容について、実務経験の機会を広げる観点から、家庭的保育(保育ママ)の経験を含める等対象範囲を広げるとともに、フルタイム勤務に限らず多様な勤務形態を認める等の見直しについて検討を行い、その結果を広く周知する。	改定・雇 用工		検 討 開 始	
b 保育士養成制度の見直し(養成施設のカリキュラムや保育士試験のあり方等)においては、保育現場での実践力を備えた人材を養成することに留意する。また、高卒程度の学歴を有しない者に対しても、家庭的保育(保育ママ)の経験を有する者については養成施設への入所を可能とする等、育児・保育経験を有する人材がチャレンジする機会を確保する観点から検討する。			検 討 開 始		

事項名	措置内容	改定計画等との関係	実施予定時期		
			平成19年度	平成20年度	平成21年度
保育士資格制度(厚生労働省)	<p>a 保育士養成施設及び保育士試験の科目については、今の保育の現場にふさわしい保育士の質を担保できるよう、保育現場で実践的に活用できる内容の充実を図るとともに、必要な整理を行う。なお、これらの見直しによって、負担が軽減されることが望ましいが、少なくとも、全体としての負担が増えることがないように図る。</p> <p>さらに、保育士養成施設において、国家試験を義務付けるなど知識・技能の習得が確実になされる方策を検討する。</p>	重点・雇用(1)			結論
	<p>b 多様な人材が、保育の質を担保することを前提に、保育現場に入りやすくなるような方策について速やかに検討する。</p>	重点・雇用(1)			結論
生活保護制度の見直し(厚生労働省)	<p>a 勤労意欲を高め保護脱却を促進する具体的仕組み及び保護の世代間連鎖を断つ仕組みについて、実証的な検証を行い、勤労控除等について効果的な仕組みを設計する。</p>	重点・雇用(2) 〔改定・雇用工 a〕			検討
	<p>b 医療扶助については、受給者の申請に基づき指定医療機関の要否意見を踏まえて医療券を交付することにより、現物支給される仕組みとなっているが、受診者に自己負担がないことから、必要以上に受診を繰り返す被保護者が存在するとの指摘がある。このような扶助状況は生活保護からの脱却を阻害する要因にもなっていることから、必要以上の受診を解消するための方策を検討する。</p>	改定・雇用工 b		平成20年検討	

事項名	措置内容	改定計画等との関係	実施予定時期		
			平成19年度	平成20年度	平成21年度
病児・病後児保育サービスの拡充(厚生労働省)	<p>a 交付金を受けた各市町村は、病児・病後児保育事業者への補助金支給の際に利用料設定に係る規定を設けているが、大半の事業者における利用料は、事実上 2,000 円 / 日程度に固定化されてしまっている。一方、施設(医療機関併設型、保育所型等)事業者の9割近くが、採算上赤字という調査結果が出ている。また、補助金が預かり児童数4名で頭打ちになるケースが多いため、定員4名以上の場合は、預かれば預かるほど赤字が増えるという構造になっている。</p> <p>したがって、事業の実態を十分に把握し、利用料の設定方法も含め、病児・病後児保育事業が安定的に実施されるよう適切に助言等を行う。</p>	改定・福祉イ		措置済	
	<p>b 配置職員の増員を含めた平成20年度の病児・病後児保育事業の再編の効果について、サービスの質・量の両面から調査・分析を行い、職員配置基準の緩和を検討する。</p>	重点・雇用(3)			平成21年度結論、平成22年度措置
	<p>c ファミリー・サポート・センター事業において、病児・病後児の預かりまで行う場合には、研修など必要な措置を設けた上で、緊急サポートネットワーク事業における利用者等がファミリー・サポート・センター事業に円滑に移行できるよう措置する。</p> <p>なお、ファミリー・サポート・センター事業における病児・病後児預かりサービス提供者の要件を、これまでの緊急サポートネットワーク事業における要件に比べ過度なものにならないよう配慮するなど、ファミリー・サポート・センター事業における病児・病後児預かりの必要なサービス提供が、十分に行われるよう適切な助言等を行う。</p>	重点・雇用(3)		一部措置済	措置

事項名	措置内容	改定計画等との関係	実施予定時期		
			平成19年度	平成20年度	平成21年度
雇用保険制度の適用についての検討 (厚生労働省)	雇用保険の一般被保険者の適用について、雇用保険が働く者にとって必要なセーフティネットとなるよう、就業形態の多様化等の我が国労働市場の変化に合わせて検討する。	重点・労働(4)			平成21年検討
公共職業訓練の充実 (厚生労働省)	公共職業訓練については、これまで企業が担ってきた所謂OJTを十分尊重しながらも、学校教育や職業教育とも連携しつつ、現在の我が国労働市場の変化にあわせ、フレキシブルに見直していく。 加えて、失業者の再就職等にどの程度貢献しているか、職業能力の向上にどの程度貢献しているのかを含む様々な観点から、その費用、便益を十分検証し、その結果を国民に開示するとともに、その都度職業能力開発政策に反映していくような仕組みを検討する。	重点・労働(4)			平成21年検討
ジョブ・カード制度の充実 (厚生労働省)	ジョブ・カード制度(職業能力形成プログラム)については、その施行状況、すなわち、制度によって就職に繋がった事例等の成果、制度運用上の課題など、費用、便益を十分に検証し、その結果を国民に開示するとともに、その都度ジョブ・カード制度が真の職業能力開発制度となるよう、今後とも努めてゆく。	重点・労働(4)			平成21年検討
育児介護休業法の適切な運用 (厚生労働省)	働きながら子育てをする労働者の権利保護を図るため、育児介護休業法によって個別企業に何らかの義務を課すこととする場合は、働きながら子育てをする労働者等の能力発揮を阻害することにつながらないように、労働者が主体的に選択できるような制度設計とする。	重点・労働(5)			平成21年措置
教育訓練給付制度の指定要件の緩和(厚生労働省)	教育訓練給付制度の対象となる教育訓練の指定要件のうち、訓練期間の上限を2年間から3年間に緩和することの可否について検討を行い、結論を得る。	別表3 9			平成21年中検討・結論

オ その他

事項名	措置内容	改定計画等との関係	実施予定時期		
			平成19年度	平成20年度	平成21年度
労働基準監督署への届出書類の一括届出化 (厚生労働省)	預金管理状況報告の本社一括届出については、事業場単位での届出に係る労働基準関係法令の考え方の整理もしつつ検討し、早期に措置する。	改定・雇用才	措置済		
労働政策立案過程の改善 (厚生労働省)	労働政策の立案に向け、労働者代表及び使用者代表を含む三者構成の労働政策審議会において審議が行われる際には、課題に応じて、組織化されていない労働者や使用者を含む多様な者の見解を各種統計調査の活用等を通じてきめ細かく把握し、政策立案に反映する取組を、一層適切に講じる。 新規立法や法改正、法運用見直しに際しては、可能な限り、雇用失業の動向、企業経営への影響等の社会実態等を参考にメリット、デメリットを明らかにし、その必要性を国民に十分説明した上で行う。	重点・労働(1) 〔改定・雇用才〕		逐次実施	
最低賃金制度の効果検証の実施 (厚生労働省)	最低賃金制度については、欧米の先行した実証研究を参考に、我が国の労働市場に即した方法で、最低賃金法の施行状況、最低賃金引き上げが所得分配や雇用に与えた影響等に関し、労働者、使用者双方について事後検証を十分に実施し、その結果を国民に開示するとともに、必要に応じて労働政策にも反映していく。	重点・労働(6)	平成21年以降検討、逐次措置		