

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

規制改革推進のための3か年計画(再改定)(平成21年3月31日閣議決定)における決定内容						
事項名	関係府省	措置内容	実施予定時期			講ぜられた措置の概要等
			19年度	20年度	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。	引き続き措置			(厚生労働省) 働く者の自発的なキャリア形成を支援するため、キャリア・コンサルタントの能力水準の確保と社会的認知度の向上を図ることができるよう、平成20年度より、指定試験機関(民間)方式による技能検定2級試験を実施しているところである。 また、再チャレンジが可能な社会を実現するための取組として、例えば、若年者地域連携事業等により、民間活力を活用した就職支援を行っている。

イ 就労形態の多様化を可能とする規制改革

規制改革推進のための3か年計画(再改定)(平成21年3月31日閣議決定)における決定内容						
事項名	関係府省	措置内容	実施予定時期			講ぜられた措置の概要等
			19年度	20年度	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。	検討	検討		(厚生労働省) 労働者派遣法改正案の国会への提出にあたり、平成21年12月28日に労働政策審議会から、期間の定めのない雇用契約の派遣労働者については事前面接などの特定を目的とする行為を可能とするといった内容を含む答申を得たが、平成22年3月17日の基本政策閣僚委員会での調整の結果、菅副総理(当時)の裁定により、本事項は削除されることとなった。
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。	検討	検討		(厚生労働省) 平成21年12月28日に労働政策審議会から得た答申を基礎に、「期間の定めのない雇用契約の派遣労働者について、労働者派遣法第40条の5(雇用契約申込み義務)の適用から除外する」といった内容を含む労働者派遣法改正案を平成22年4月6日に国会に提出したところである(継続審議中)。
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。		措置		(厚生労働省) 日雇派遣労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、労働基準法上問題となった事例と注意点をホームページへ掲載し、周知を図った。
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。		検討		(厚生労働省) 37号告示や業務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、請負事業主にとって明確となるよう、可能な限りの事例収集の上で、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」(37号告示)に係る疑義応答集について(平成21年3月31日職業安定局長通達)を発出した。

ウ 新しい労働者像に応じた制度改革

規制改革推進のための3か年計画(再改定)(平成21年3月31日閣議決定)における決定内容						
事項名	関係府省	措置内容	実施予定時期			講ぜられた措置の概要等
			19年度	20年度	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)】	措置済			

規制改革推進のための3か年計画(再改定)(平成21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
事項名	関係府省	措置内容	実施予定時期			
			19年度	20年度	21年度	
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。			平成21年度検討	解雇事案を中心とする個別労働関係紛争の実態について、独立行政法人労働政策研究・研修機構において、平成21年度に調査研究(「個別労働関係紛争処理事案の内容分析」)を実施し、平成22年6月に公表したところ。
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。			平成21年度調査・検討・結論	平成21年度の委託事業「多重就労者に関する調査研究」により、複数の仕事を持つ多重就労者について、労働時間や労働時間管理の状況等を把握した。同研究により、複数の仕事が重複するとき長時間労働となっている多重就労者が存在することや、採用時に兼業の有無を確認し、労働者が兼業している場合には他の事業場に労働時間を確認するなどの取組を行っている企業が存在すること等が明らかになった。 なお、労働基準法第38条は、事業主を異にする場合であっても労働時間を通算することを規定し、事業場を同じくする労働者と同様に労働基準法を適用することにより労働者保護を期そうとするものである。仮に労働者が事業場を異にする場合に労働基準法第38条を適用しないこととすれば、事業場を同じくする労働者に比べて、当該労働者の1日の実労働時間が大幅に増加する場合があるなど、労働基準法第38条の労働者保護の趣旨が果たされないおそれがある。 このため、労働基準法第38条の趣旨等を考慮した結果、労働時間の通算規定は現状のまま維持し、通算規定の内容や労働者が兼業している場合の他の事業場での労働時間の把握を行う手法の例について、リーフレットなどの作成により周知に努めていくとの結論を得た。
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。			平成21年度検討・結論	「フレックスタイム制における時間外労働となる時間の計算方法」(H9年3月31日基発第228号)は、原則的な労働時間法制度下では時間外労働にならない部分までもが、フレックスタイム制度をとった場合に、曜日の巡りによっては時間外労働となってしまうことに対処するため、一定の要件の下、その部分を時間外労働として取り扱わなくてよいとするものである。 当該通達に掲げる要件の一つである「清算期間の29日目を起算点とする1週間(特定期間)の労働時間が40時間以内であることを緩和すると、特定期間における労働時間の増加に対する歯止めが無くなり、労基法第32条の原則による場合との均衡が失われるおそれがある。また、フレックスタイム制における清算期間を1か月とする場合であっても、その清算期間の設定は、暦月による必要はなく、月途中から清算期間を開始することにより、繁忙期に対応することは可能である。 このため、要件の緩和についての必要性は必ずしも高くなく、また、労働基準法第32条との均衡の観点から、要件の見直しは困難である。

エ 就労の促進・チャレンジ機会の拡大

規制改革推進のための3か年計画(再改定)(平成21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
事項名	関係府省	措置内容	実施予定時期			
			19年度	20年度	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】	措置済			

規制改革推進のための3か年計画(再改定)(平成21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
事項名	関係府省	措置内容	実施予定時期			
			19年度	20年度	21年度	
		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。		結論		(厚生労働省) 教科課目ごとに教授すべき内容の見直しの方向性について結論を得た。
		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	(厚生労働省) 選択必修課目について、その免除範囲を拡大することとし、教科課程の基準の改正を行い、平成21年4月1日から施行することとした。(平成21年3月26日厚生労働省告示第107号)
国家公務員の採用年齢等の見直し	【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。)	平成19年末までに検討			【人事院】 人事院では、採用試験の基本的な見直しに向けて、平成20年6月から「採用試験の在り方を考える専門委員会」(座長:高橋滋一橋大学教授)を開催し、同専門委員会からの報告書(平成21年3月)を踏まえ、各府省や大学関係者などの関係各方面の意見を聴取しながら、検討を進めてきたところ。 本年6月には、各試験の種類、試験区分、受験資格、試験科目等の能力実証方法などについて、パブリックコメントを実施し、その結果も踏まえ、本年8月の人事院勤告時報告において新たな採用試験の全体像を明らかにするとともに、各試験の出題分野、解答題数、解答時間などの試験の方法等を含めた新たな採用試験の内容を人事院ホームページにおいて公表した。 新たな採用試験体系においては、民間企業等における有為な勤務経験を有する者を係長以上の職へ採用することを目的として行う「経験者採用試験」(年齢制限なし)を新設するほか、一般職試験に40歳未満の者を対象とした「社会人試験(係員級)」を設けることとしており、全体として、幅広い経験や年齢の者が受験できる試験体系となっているところである。 今後、人事院においては、各方面との調整を行いつつ、平成24年度からの新たな採用試験の実施に向け、受験者に対する周知を図るとともに、所要の準備を進めていくこととしている。 なお、平成22年度の中途採用者選考試験については、内閣官房等において、従来の再チャレンジ支援施策としてではなく、公務に多様な有為の人材を確保するという観点から継続することとされ、また、これを受けて各府省から一定の採用予定数の登録がなされたことから、前年度同様に実施することとしている。

規制改革推進のための3か年計画(再改定)(平成21年3月31日閣議決定)における決定内容						
事項名	関係府省	措置内容	実施予定時期			講ぜられた措置の概要等
			19年度	20年度	21年度	
	内閣官房 総務省 【人事院】	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		(総務省) 内閣官房及び総務省では平成20年11月から12月にかけて、平成19年度に実施した再チャレンジ試験による採用者について、各省人事担当者や採用部署の上司、採用者本人等からの勤務状況のヒアリング等を実施することにより、採用後の状況把握を行ったところ。また、その際には平成20年度試験の受験者・採用内定者の状況等についても併せて把握した。 平成21年度の再チャレンジ試験については上記の結果及び各府省の採用ニーズ等を踏まえ、基本的に20年度と同様の試験を実施した。 平成22年度においては、従来の再チャレンジ政策として実施するのではなく、公務において多様で有為の人材を確保するという観点から国家公務員中途採用者選考試験として実施することとした。 なお、国家公務員中途採用者選考試験については、国家公務員制度改革基本法による採用試験の種類及び内容の見直しに係る議論、「採用試験の在り方を考える専門家会合」(人事院に設置)の報告書を受けた、人事院における国家公務員の採用試験の見直しの検討を踏まえ、人事院が平成24年度から実施することを予定している新たな採用試験の「社会人試験(係員級)」につなげていく方向で検討中である。
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。		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	(厚生労働省) 社会保障審議会少子化対策特別部会等において、保育士の養成・研修のあり方について議論が行われた。 また、保育士養成施設の養成課程や保育士試験のあり方等については、平成21年11月に保育士養成課程等検討会を立ち上げ、平成22年3月に「保育士養成課程等検討会中間まとめ」をとりまとめ、保育士養成や保育現場における諸課題に対応すべく、保育現場の実践や保育士の専門性を十分踏まえた内容とする保育士養成課程等の見直しを行うこととした。	

規制改革推進のための3か年計画(再改定)(平成21年3月31日閣議決定)における決定内容						
事項名	関係府省	措置内容	実施予定時期			講ぜられた措置の概要等
			19年度	20年度	21年度	
保育士資格制度	厚生労働省	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。 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。			結論	児童福祉法施行規則の一部を改正する省令(平成22年厚生労働省令第90号。)及び児童福祉法施行規則第六条の二第一項第三号の指定保育士養成施設の修業教科目及び単位数並びに履修方法の一部を改正する件(平成22年厚生労働省告示第278号。)が平成21年7月13日に公布され、改正省令については平成25年4月1日より施行され、改正告示については平成23年4月1日より適用されることとなった。この改正において、保育士養成課程の見直しを行い、全体としての負担が増えることがないように保育士試験の筆記試験科目及び指定保育士養成施設の修業教科目等の新設・変更を行った。 なお、幼保一体化を含む新たな次世代育成支援のための包括的・一元的なシステムの構築について検討を行うため「子ども・子育て新システム検討会議」が設置され、「子ども・子育て新システムの基本制度案要綱」が平成22年6月29日に少子化社会対策会議において決定され、この要綱の中で、幼稚園・保育所・認定こども園の垣根を取り払い、幼児教育と保育をともに提供する「こども園」(仮称)として機能を一体化することとしており、その一環として、資格の共通化についても併せて検討を進めていくこととしている。
		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。			結論	保育士養成施設の養成課程や保育士試験のあり方等については、平成21年11月に保育士養成課程等検討会を立ち上げ、3月に「保育士養成課程等検討会中間まとめ」をとりまとめ、引き続き検討することとしている。 なお、幼保一体化を含む新たな次世代育成支援のための包括的・一元的なシステムの構築について検討を行うため「子ども・子育て新システム検討会議」が設置され、「子ども・子育て新システムの基本制度案要綱」が平成22年6月29日に少子化社会対策会議において決定され、この要綱において多様なサービスを提供する中でサービスの質を担保する客観的な基準による指定制を導入することとしている。
生活保護制度の見直し	厚生労働省	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。			検討	(厚生労働省) 平成19年度開催した「生活扶助基準に関する検討会」において、勤労控除の在り方について、勤労意欲の増進や自立助長を図る観点からどのような工夫が可能か検討を行い課題を整理した。
		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。		平成20年 検討	(厚生労働省) 「地方分権改革推進委員会第1次勧告」(平成20年5月28日)を受けて決定した「地方分権改革推進要綱(第1次)」(20年6月20日)に基づき行った国と地方の協議において、医療扶助の在り方について検討を行い、平成21年3月23日にとりまとめに至った。	

規制改革推進のための3か年計画(再改定)(平成21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	
事項名	関係府省	措置内容	実施予定時期				
			19年度	20年度	21年度		
病児・病後児保育サービスの拡充	厚生労働省	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。 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。		措置済		/	
		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。			平成21年度結論、22年度措置		病児・病後児保育事業の利用(稼働)の状況等を踏まえ、検討・検証を行い、看護師等の配置基準を一律の基準にしていたところ、平成21年度より利用児童の人数に応じた職員配置基準としたところ。
		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。 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。			措置		緊急サポートネットワーク事業からファミリー・サポート・センター事業に円滑に移行していくために、ファミリー・サポート・センター事業において、病児の預かりを行う場合には、提供者へ小児看護の基礎等の講習の実施や、専門の医師から相談を受けられるよう医療機関との連携体制の整備、1日8時間を超えるような依頼の受付などのサービス体制の整備ができるよう市町村に要件を付している。 また、緊急サポートネットワーク事業時と同様、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として、講習カリキュラム(例)で示している24時間程度の講習を修了した上で活動を行うよう指導している。 以上については、平成20年11月28日付雇児発第1128003号「次世代育成支援対策交付金の交付対象事業及び評価基準について」等により、各都道府県、各市区町村に周知しているところである。
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。			平成21年検討	平成22年4月1日より、雇用保険の適用基準を「31日以上雇用見込み」に緩和し、労働者に対するセーフティネットの強化を図った。	
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。			平成21年検討	公共職業訓練の実施結果については、厚生労働省ホームページに受講者数や就職率について公表するとともに、費用情報については(独)雇用・能力開発機構のホームページにて国民に実施結果を公表し、可能な限り国民への開示を図っている。 また、これらの実績等を踏まえ次年度の職業訓練の実施にあたり、実施計画数、分野等について検討するとともに、国が行う職業訓練(「独」雇用・能力開発機構が実施)については、労使団体、教育機関等から構成される訓練協議会等において地域の産学ニーズや訓練ニーズに基づきその内容を見直すこととし、PDCAサイクルを適切に行っているところ。	

規制改革推進のための3か年計画(再改定)(平成21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
事項名	関係府省	措置内容	実施予定時期			
			19年度	20年度	21年度	
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。			平成21年 検討	(厚生労働省) ジョブ・カード制度(職業能力形成プログラム)の施行状況については、政策評価等を通じ、ジョブ・カード取得者数や雇用型訓練修了者の就職率等の実績を開示している。 また平成21年度は、実践型人材養成システムのモデル事業を実施し、事業実施団体の好事例等をホームページで紹介することにより、制度の普及促進を図ったところ。 さらに、現場や民間企業等からの意見・要望を踏まえ、ジョブ・カード様式をより利用しやすいものとするため、様式の簡略化を平成22年7月15日に実施した。
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、労働者が主体的に選択できるような制度設計とする。			措置	改正育児・介護休業法(平成21年法律65号)において、労働者が希望すれば利用できる以下の制度等を創設する改正を行った。3歳までの子を養育する労働者が請求した場合利用できる短時間勤務制度や、所定外労働時間の免除の制度、両親共に育児休業を請求し取得した場合、育児休業が1歳2ヶ月までの間で1年間取得できるパパ・ママ育児プラス、要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者が請求した場合、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで1日単位で休暇が取得できる介護休暇制度(平成22年6月30日施行)
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年間に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。			平成21年 中検討、 結論	大学院修士・博士課程や教育訓練の修了により公的職業資格を取得できる課程等について、訓練期間の上限を3年に引き上げている(平成21年3月30日 指定基準改正)

オ その他

規制改革推進のための3か年計画(再改定)(平成21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
事項名	関係府省	措置内容	実施予定時期			
			19年度	20年度	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。	措置済			
労働政策の立案について	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。			逐次実施	(厚生労働省) 労働政策審議会の労使委員は、それぞれ労働者一般の代表及び使用者一般の代表として就任いただいており、組織化されていない労働者や、中小企業の立場も踏まえた意見を述べていただいている。 現在においても、そのような多様な関係者の意見を審議に反映するため、既存の統計調査の活用やアンケート調査、ヒアリングの実施など、きめ細やかな対応を行っており、今後とも逐次実施を図る。
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。	平成21年以降検討、	逐次措置		現在、独立行政法人労働政策研究・研修機構において、最低賃金制度に関する調査研究を実施中である。