

人材ワーキング・グループ関連

提案事項名	該当頁
1 - 法定障害者雇用率の算定対象の見直し	…………… 1
2 - 業務委託契約における一部行為がいわゆる偽装請負に該当しないことの明確化	…………… 1
3 - 外国人を大学教員(研究者)として受け入れる際の実施の明確化	…………… 1

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁
1	29年 1月17日	29年 1月31日	法定障害者雇用率の算定対象の見直し	<p>【提案内容】 難病患者の就労を促進するため、障害者の雇用の促進等に関する法律第2条に規定する「その他心身の機能の障害」を有する難病患者についても、法定雇用障がい者数の対象となるよう改正を行うこと。</p> <p>【提案理由】 一億総活躍社会の実現には、障がい者や難病患者の社会参加を促進するためのより一層の支援が求められるが、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく障がい者の法定雇用障がい者数の算定は、身体障がい者または知的障がい者しか対象となっていないことから、これらの認定をされていない難病患者については、一般事業主による雇用が進まない状況となっている。また、徳島県難病相談支援センターにも様々な相談が寄せられている状況である。</p>	徳島県	厚生労働省
2	29年 1月19日	29年 1月31日	業務委託契約における一部行為がいわゆる偽装請負に該当しないことの明確化	<p>【具体的内容】 業務委託契約（請負契約）における以下の行為が労働者派遣法2条1号に定義する労働者派遣（いわゆる偽装請負）に該当しないことを明確化すべき。具体的には、「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）に関する疑義応答集の「10 請負業務において発注者が行う技術指導」の延長で、明確化を図ることを要望する。 (1) 委託業務の開始時やシステムの更新時等における、発注者と受注者の従業員がともに出席する（受注者の責任者の出席を要件とすることも可）ミーティングの開催 (2) トラブル発生時における、発注者と受注者の従業員が共同して行う作業</p> <p>【提案理由】 労働者派遣法40条の6以下に定める労働契約の申込みみなし規定の適用に当たって、偽装請負との関係で、無用な混乱が生じないようにすることが目的（期間制限違反の問題は法改正によってかなりクリアになったが、偽装請負の問題はいまだそのような状況にはない）。同様の問題は、製造部門以外の部門もかかえており、かつトラブルの発生は、安全衛生上緊急を要する場合に限らないため（現場は、対応に苦慮している）。</p>	個人	厚生労働省
3	29年 1月19日	29年 1月31日	外国人を大学教員（研究者）として受け入れる際の取扱いの明確化	<p>【具体的内容】 国立大学法人を対象に文部科学省が導入を求めているクロスアポイント制度をはじめ、大学が外国人を教員（研究者）として受け入れる場合、(1)在籍出向という形式をとっても、職業安定法44条に規定する労働者供給事業には該当しないこと、及び(2)出向先が給与の一部を支払うことが可能なことを明確化すべき。</p> <p>【提案理由】 (1) 経済産業省産業技術環境局・文部科学省高等教育局が作成した「クロスアポイントメント制度の基本的枠組と留意点」（平成26年12月26日）は、人事労務管理の一貫として行われる在籍出向に限り、社会通念上、労働者供給事業に当たらないとの解釈を採用しており、クロスアポイント制度等の現状に合わないものとなっている。 すなわち、「一般的に、1 離職者対策を目的とした関係会社における雇用機会の確保、2 経営指導、技術指導、3 職業能力の開発、4 企業グループ内の人事交流等を目的として在籍出向させているものについては、社会通念上、「業として行われる」ものと判断し得るものは少ない」としつつ、その一方では「職業安定法第44条で禁止されている労働者供給事業と区別するための書類として、協定（又は協定が規定する規定・規則等）に…1～4の出向目的のうちいずれかを、実態に即して明記することが適当である」としている（1～4は例示にすぎないにもかかわらず、そのいずれかを明記することを要求している）。</p> <p>(2) 給与についても「クロスアポイントメント協定、雇用契約等に基づき、それぞれの機関がそれぞれの給与体系で負担するとともに、それぞれの給与と分を合算したものを、出向元又は出向先のいずれかが一括して研究者等に支払う」ものとしており、在留資格「教授」として受入れを行うこと（受入れ先が給与を支給していることが必要となる）を困難にしている。</p>	個人	文部科学省 経済産業省