

## 1. 雇用・労働分野

雇用・労働(1)	紹介予定派遣の派遣期間の上限の延長【新規】
規制の現状	紹介予定派遣の派遣期間の上限は、最長6ヵ月とされている。
要望内容	紹介予定派遣の派遣期間の上限を最長6ヵ月から最長1年に延長すべきである。
要望理由	<p>紹介予定派遣は、求人企業と求職者双方のニーズが一致すれば、労働市場におけるマッチング機能という点で大きな効果をもたらすことが期待できる制度であり、2005年度の実績では紹介予定によって派遣された労働者のうち約6割(約2万人)が直接雇用されている。</p> <p>企業の業務サイクルは1年であり、最低でも1年を通じた能力発揮により雇用契約締結の是非を判断したいとの要望があることや、経験不足などにより就職が困難である求職者の適性や能力を見極めるには、紹介予定派遣期間における能力伸長の幅が大きな判断材料となることから、直接雇用に至る割合を高めるためにも、派遣期間の上限を最長1年にする必要がある。</p>
根拠法令等	派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第137号)第2・12(1) 派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第138号)第2・18(1)
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局需給調整事業課

雇用・労働(2)	派遣禁止業務の解禁
規制の現状	<p>病院等における医療関係の業務など(当該業務について紹介予定派遣をする場合等を除く)について、労働者派遣を行ってはならないとされている。</p>
要望内容	<p>派遣禁止業務における労働者派遣を、原則解禁すべきである。特に、病院等における医療関係の業務等についての労働者派遣は、早期に解禁すべきである。</p>
要望理由	<p>国民の職業選択の自由は憲法に保障されており(憲法第22条第1項)、どのような職業に就き、どのような働き方をするかという選択は国民に委ねられている。近年、働き方の多様化に伴い、派遣という働き方を希望する者もいる。派遣という働き方を選択した労働者にも、他の労働者と同様にあらゆる業務に自由に就労できるようにすべきである。</p> <p>特に、病院等における医療関係の業務については、医務職の人材不足の一方で、主婦や定年退職者等の中には優秀な人材が多数存在している。柔軟な勤務形態等を適用しやすい人材派遣を活用することで、医務職の人材不足を解消できる。</p>
根拠法令等	<p>労働者派遣法第4条 労働者派遣法施行令第1条、第2条</p>
制度の所管官庁及び担当課	<p>厚生労働省職業安定局需給調整事業課</p>

雇用・労働(3)	労働者派遣法上のいわゆる26業務の拡大
規制の現状	労働者派遣法第40条の2第1項第1号、同施行令第4条では、派遣受入期間の制限のない業務として26の業務(いわゆる26業務)が限定列挙されている。
要望内容	<p>①労働者派遣法施行令第4条のいわゆる26業務について、実態にあったものとなるよう、業務の種類を拡大すべきである。</p> <p>②現行の26業務の内容についても拡大すべきである。例えば、ア. 施行令第4条の第24号テレマーケティングの営業業務は、商品、権利もしくは役務に関する説明等やその売買契約等の締結等に限定せず認めるべきである。 イ. 同第25号セールスエンジニアの営業業務は、営業に限定せず、一般機械の保守、点検、修理業務等も認めるべきである。</p>
要望理由	<p>労働者派遣が認められている業務については、労働者派遣法独自の区分が設けられており、特に、専門的な知識等、もしくは、特殊な雇用管理を必要とする業務とされている「いわゆる26業務」に関する理解が困難である。労働者派遣法施行令第4条で定める26業務は、今日のような高度に技術化・情報化した社会における専門的な知識等を必要とする業務を必ずしも網羅していない。また、業務範囲の固定化が派遣労働者の就業を通じた経験や技能の習得や能力発揮を阻害している面もある。</p> <p>特に、同施行令第4条の第24号業務は、特殊な雇用管理を要するものであることを理由に電話その他の電気通信を利用して行うもの限定して、商品、権利もしくは役務に関する説明等やその売買契約等の締結等を認めているものであるから、消費貸借契約に基づく弁済計画の見直しを含む契約の更改に関わる業務等についても同様であり、特に売買契約等に限定する必然性は認められない。</p> <p>また、第25号業務も、機械等の保守及びアフターサービスの業務が明確に除外されているが、高度の知識・技術と経験が要求され、トレーニング等が必要である点では、機械の保守、点検、修理も同様であり、営業業務に限定する必然性は認められない。例えば、MRやCTといった操作に高度の専門性が要求される医療機器の場合、営業に限らず、保守・点検・修理業務にあたっては、電気工学や電子工学など一定の知識を必要とし、放射線作業主任者等一定の資格保有が望ましいとされている。適時適切な対応についてのニーズが高いことも考慮し、認めるべきである。</p>
根拠法令等	労働者派遣法第40条の2第1項第1号 労働者派遣法施行令第4条 労働者派遣事業関係業務取扱要領第9 4(3)
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局需給調整事業課労働者派遣事業係

雇用・労働(4)	派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止の撤廃
規制の現状	<p>労働者派遣法第26条第7項では、派遣先は、労働者派遣契約を締結するに際し、派遣労働者を特定することをしないよう努めなければならない(努力義務規定)とされている(紹介予定派遣の場合は除く)。一方、派遣先が講ずべき措置に関する指針及び派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針では、派遣労働者を特定することを目的とする行為は行わないこと(義務規定)とされており、過剰な規制が課せられている。</p> <p>「派遣労働者を特定することを目的とする行為」には、派遣先がその受入れる派遣労働者を選別するために行う事前面接や履歴書の送付要請等のほか、若年者に限定すること等が該当する。</p>
要望内容	<p>過剰な規制を課している指針を早急に見直すべきである。また、派遣労働者を特定することを目的とする行為は、現在紹介予定派遣の場合のみ許されているが、これを通常の労働者派遣についても、解禁すべきである。</p>
要望理由	<p>派遣就労開始前に派遣労働者を特定することを目的とする行為を行い、派遣労働者、派遣元、派遣先が適性を確認することは、ミスマッチや派遣就労開始後のトラブルを防止する観点から必要なことであり、かつ、派遣労働者、派遣元、派遣先にとって好ましいものである。</p> <p>業務の多様化、専門化に伴い、派遣元を介した情報提供だけでは不十分なケースが増加し、ミスマッチのリスクが高まっている現状を勘案し、派遣労働者と派遣先が相互に条件を評価できる仕組みが必要である。</p>
根拠法令等	<p>労働者派遣法第26条第7項  派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第138号)第2 3  派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第137号)第2 11</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局需給調整事業課

雇用・労働(5)	障害者の雇用に際する労働者派遣法の適用の一部除外【新規】
規制の現状	<p>いわゆる自由化業務では派遣期間制限を超えた派遣労働者を使用しようとする時、また、26業務では同一業務について派遣元事業主から3年を超える期間継続して同一の派遣労働者の派遣を受けて、その同一業務に労働者を従事させるため、当該3年が経過した日以後労働者を雇入れようとする時はその派遣労働者に対して、雇用契約申込みをしなければならない。そのため、その同一業務に障害者を雇入れようとした場合、障害者ではなく、派遣労働者に対して雇用契約を申込まなければならない。</p>
要望内容	<p>障害者である労働者を雇入れする場合は、派遣労働者への雇用契約の申込義務の適用を除外すべきである。</p>
要望理由	<p>ノーマライゼーションの促進に向けて、企業が障害者の雇用に積極的に進めようとした場合に、このような規制により障害者を雇用することができないのは合理的でない。</p>
根拠法令等	労働者派遣法第26条第7項、第40条の2、第40条の4、第40条の5 派遣先が講ずべき措置に関する指針
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局需給調整事業課、障害者雇用対策課

雇用・労働(6)	いわゆる26業務における派遣労働者への雇用契約申込義務の廃止
規制の現状	<p>いわゆる26業務のように派遣受入期間の制限のない業務の場合、派遣先は、①派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受入れており、②その業務に新たに労働者を雇入れようとする時は、その派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならない。</p>
要望内容	<p>いわゆる26業務における派遣労働者への雇用契約申込義務を廃止すべきである。特に、特定労働者派遣事業の場合や、一般労働者派遣事業主に常用雇用されている派遣労働者の場合には、すでに雇用の安定が図られているため早期に廃止すべきである。</p>
要望理由	<p>雇用契約申込義務は判例でも認められる事業主の労働者の採用の自由を侵害し、働き方の選択肢を狭めるものであるから廃止すべきである。雇用契約申込は、当事者間で決めるべきことであって、直接雇用の労働者と派遣労働者の人材活用を分けて考える会社が多い現実を考えても法律で一律に義務付けることは馴染まず、企業・労働者双方にとって、雇用機会を縮小する要因にもなるため廃止すべきである。</p> <p>また、雇用契約申込義務が派遣先に課されることによって、派遣先がこの義務を回避するため、一定以上の派遣労働者の交代を要求するケースが見受けられ、派遣労働者の雇用や就業場所がかえって不安定化しかねない状況にある。</p> <p>特に、特定労働者派遣事業の場合や、一般労働者派遣事業主に常用雇用されている派遣労働者の場合は、法律の目的である雇用の安定がすでに満たされているほか、すでに教育訓練を行った自社の派遣労働者が派遣先に雇用されることによる損害は小さくない。そういった意味からも雇用契約の申込義務は適当ではない。</p>
根拠法令等	労働者派遣法第40条の5
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局需給調整事業課

雇用・労働(7)	いわゆる自由化業務における派遣労働者への雇用契約申込義務の廃止
規制の現状	<p>いわゆる自由化業務のように派遣受入期間の制限のある業務の場合、派遣先は、派遣受入期間制限に抵触する日以降も、派遣停止の通知を受けた派遣労働者を使用しようとする時は、抵触日の前日までに、派遣先に雇用されることを希望する派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならない。</p>
要望内容	<p>いわゆる自由化業務における派遣労働者への雇用契約申込義務を廃止すべきである。特に特定労働者派遣事業の場合や、一般労働者派遣事業主に常用雇用されている派遣労働者の場合には、すでに雇用の安定が図られているため早期に廃止すべきである。</p>
要望理由	<p>雇用契約申込義務は判例でも認められる事業主の労働者の採用の自由を侵害し、働き方の選択肢を狭めるものであるから廃止すべきである。雇用契約申込は、当事者間で決めるべきことであって、直接雇用の労働者と派遣労働者の人材活用を分けて考える会社が多い現実を考えても法律で一律に義務付けることは馴染まず、企業・労働者双方にとって、雇用機会を縮小する要因にもなるため廃止すべきである。</p> <p>また、雇用契約申込義務が派遣先に課されることによって、派遣先がこの義務を回避するため、一定以上の派遣労働者の交代を要求するケースが見受けられ、派遣労働者の雇用や就業場所がかえって不安定化しかねない状況にある。</p> <p>特に、特定労働者派遣事業の場合や、一般労働者派遣事業主に常用雇用されている派遣労働者の場合は、法律の目的である雇用の安定がすでに満たされているほか、すでに教育訓練を行った自社の派遣労働者が派遣先に雇用されることによる損害は小さくない。そういった意味からも雇用契約の申込義務は適当ではない。</p>
根拠法令等	労働者派遣法第40条の4
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局需給調整事業課

雇用・労働(8)	いわゆる複合業務に関する判断基準の見直し【新規】
規制の現状	<p>派遣期間制限のない26業務と期間制限のある自由化業務を併せて行ういわゆる複合業務の場合、付随的な自由化業務の割合が1日または1週間あたりの就業時間の1割以下であれば期間制限のない業務として、1割超であれば期間制限のある業務として取扱われることになっている。また、いわゆる26業務と密接不可分な、もしくは、一体的に行われる業務については、付随的な自由化業務とみなされず、付随業務として26業務に含まれる。</p>
要望内容	<p>いわゆる複合業務に関する1割という基準を撤廃し、主たる業務が派遣期間制限のない26業務であれば、26業務として扱うようにすべきである。</p>
要望理由	<p>いわゆる複合業務については、Q&amp;A形式でガイドラインが出されたが、付随業務や付随的業務といった区別は実態として困難であり、実務上混乱を極めている。このような判断基準は、派遣労働者や派遣先に不安を与え、労働者派遣の活用が阻害される恐れがある。また、業務範囲の固定化が派遣労働者の就業を通じた経験や技能の習得や能力発揮を阻害している。</p>
根拠法令等	<p>Q&amp;A いわゆる「複合業務」における派遣受入期間の制限等について労働者派遣事業関係業務取扱要領第9 4(3)ハ</p>
制度の所管官庁及び担当課	<p>厚生労働省職業安定局需給調整事業課</p>



雇用・労働(9)	いわゆる自由化業務における派遣期間制限の撤廃
規制の現状	<p>派遣受入期間の制限のあるいわゆる自由化業務については、派遣先の事業所その他派遣就業場所ごとの同一業務について、派遣可能期間が原則1年、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合ないしその労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者(以下「過半数組合等」という)の意見聴取によって延長しても、最大3年までに制限されている。派遣労働者、派遣元を変えたとしても派遣を継続することはできない。派遣契約を更新する場合は、3か月間空白期間を設けなければならない。</p>
要望内容	<p>派遣受入期間の制限のあるいわゆる自由化業務について、派遣可能期間の制限を撤廃すべきである。また、早期に撤廃ができない場合には、派遣可能期間を延長ないしは原則3年とすべきである。</p>
要望理由	<p>派遣労働は就労形態の一つとしてすでに認知されている。派遣労働者だけに働く期間を制限する理由はなく、派遣労働者として継続して働くことを希望する労働者の希望やライフスタイルを尊重すべきである。派遣可能期間経過後は、別な派遣先で派遣就労すればよいので、職業選択の自由を侵害していないとの反論がありえようが、どこの派遣先を選択するかは、派遣労働者の自由であり、派遣労働者の意思が無視され、働き方の選択肢が制限されるような規制を設けるべきではない。また、派遣期間に制限があることにより、派遣労働者は派遣先を変えざるをえず、派遣労働者の雇用がかえって不安定化しかねない状況も無視できない。</p> <p>国際的な企業間競争の激化や経済動向の急激な変化に企業が対応するためには、期間の問題に制限されない多様な雇用ポートフォリオの実現が有効であり、単なる労務費の削減ではなく、専門性を持った優秀な労働者の確保として派遣労働者を活用している企業にとって、一方、多様化する働き方へニーズが高まっている労働者の双方にとって、派遣可能期間を制限することはその妨げになる。</p>
根拠法令等	労働者派遣法第40条の2
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局需給調整事業課

雇用・労働(10)	派遣労働者の直接雇用申込についての厚生労働大臣が行う指導及び助言などに関する規定の見直し
規制の現状	<p>労働者派遣事業関係業務取扱要領の第9の4(7)「派遣受入期間の制限を超えて労働者派遣の役務の提供を受けた場合の取扱い」では、労働者派遣法第48条、第49条の2に基づき「派遣先に対し派遣労働者を雇い入れるように指導又は助言、勧告する際には、当該派遣労働者の希望による場合を除き、期間の定めのない雇用になるよう指導又は助言、勧告する」と記載されている。</p> <p>しかし、厚生労働大臣が派遣労働者を雇い入れるよう指導又は助言、勧告を行う場合の「指導又は助言、勧告」の内容が、期間の定めのない雇用となる法令上の根拠は存在しない。</p>
要望内容	法令上の根拠が存在しない労働者派遣事業関係業務取扱要領の第9の4(7)ロ(イ)を速やかに削除または改正すべきである。
要望理由	<p>派遣先の派遣労働者に対する雇用契約の申込義務を定める労働者派遣法第40条の4ないし同40条の5においても、厚生労働大臣の指導及び助言並びに勧告を定める第48条及び第49条の2においても、派遣労働者に提示する雇用条件が期間の定めのない雇用でなければならないという法令上の根拠はなく、また、どのような雇用条件を提示するかは契約自由の原則その他の私的自治に委ねられるべき領域であり、必要以上の行政の関与は認められるべきではない。</p> <p>労働者派遣事業関係業務取扱要領第9の5においては、上記趣旨を反映して、一貫して、「労働条件は、当事者間で決定されるべきものであるが、派遣先と派遣労働者との間で、派遣就業中の労働条件や、その業務に従事している派遣先の労働者の労働条件等を総合的に勘案して決定されることが求められる」「『労働者を雇入れ』とは、雇入れの形態は特に問わないものであり、常用雇用に限らないもの」とされているにもかかわらず、厚生労働大臣の指導及び助言並びに勧告に関わる記載においてのみ、「期間の定めのない雇用となるよう」とされており、理由が不明確である。</p>
根拠法令等	労働者派遣事業関係業務取扱要領第9 4(7) 労働者派遣法第48条、第49条の2
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局需給調整事業課

雇用・労働(11)	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(告示37号)の見直し
規制の現状	<p>現行、「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(告示37号)」において、労働者派遣事業と請負事業の区分の基準が定められている。具体的には、請負により行われる事業は①業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること等自己の雇用する労働者の労働力を自ら管理するものであること、②請負契約により請負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること、とされている。</p>
要望内容	<p>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(告示37号)について、例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①生産効率を維持・向上させるために必要なコミュニケーション</li> <li>②大規模な設備等の共同利用の際の発注主からの無償提供</li> <li>③資材の調達に関して、同一の製造ラインにおける半製品に対する部分的な加工工程など、受渡しに伴う伝票処理が馴染まないものについて、伝票処理を不要とすること</li> </ul> <p>などを請負により行われる事業として認めるべきである。</p>
要望理由	<p>同基準では、発注主から請負労働者への指揮命令は原則禁止されているが、近年の製品サイクルの短期化や技術革新に対応していくためには、日々のコミュニケーションが欠かせない。これができなければ、生産効率の低下を招き、発注主と請負事業者の双方の競争力・技術力の向上は図れない。</p> <p>設備等の調達については、製品の製造工程では一つの設備を共有することで全体の効率化を実現することが可能である。実態と照らし合わせただけで、どの範囲まで無償提供等が許容されるものなのか明確にしなければ、現場の混乱は避けられない。</p> <p>資材等の調達については、例えば、半製品がラインを流れていく場合に、各行程の全てにおいて受渡しに際し伝票処理を要するというのは、効率性の観点から現実的ではない。</p>
根拠法令等	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
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局需給調整事業課

雇用・労働(12)	週休2日制の場合のフレックスタイム制の適用
規制の現状	<p>週休2日でフレックスタイム制を運用する場合、曜日の巡りによっては、法定労働時間数(8時間)どおりに勤務したとしても、一定時間を時間外労働扱いとしなければいけない月が発生する。こうした状況を回避するために、平成9年3月31日基発228号の通達により、「①週休2日で、かつ、②29日を起算日とする7日間の実労働時間が40時間を超えず、③各日の労働時間がおおむね8時間以下等という要件を満たす場合に限り、時間外として扱わない」とされている。</p>
要望内容	<p>平成9年3月31日基発第228号の要件のうち、「週休2日の要件」以外のものを削除し、これにより、企業が完全週休2日制で週40時間制をクリアした形において、1ヵ月単位のフレックスタイム制を行う場合には、1ヵ月の法定労働時間の枠は、当該月の週2日ずつの週休日を除いた日数に即して算定すべきである。</p>
要望理由	<p>現行制度は運用が煩雑であり、フレックスタイム制の導入を阻害する要因となっている。昨年の回答では、「例えば、29日を起算日とする週の翌月1日、2日、3日の労働時間が法定労働時間を超える場合には、当該週の実労働時間が過剰なものとなる可能性はあり、不当な長時間労働を助長させないためにも、要望に応えられない」とのことであったが、週休2日制を条件とすれば、労働時間の偏り等、不当な長時間労働を助長するおそれもなく問題がない。</p>
根拠法令等	<p>労働基準法第32条の3 労働基準法施行規則第12条の3 平成9年3月31日基発第228号</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局監督課

雇用・労働(13)	1年単位の変形労働時間制における変形期間途中の異動者の時間外清算に関する適用除外
規制の現状	1年単位の変形労働制では、変形期間途中の異動者や退職者について賃金清算が必要となっており、例えば、異動後の部署で異動前と全く同じ1年単位の変形労働時間制が採用されていたとしても、賃金の清算が必要となっている。
要望内容	変形期間途中で他の事業場に異動した場合でも、異動前事業場と同じ変形労働時間制の適用を受ける(年間の労働日及び各日の労働時間数が変わらない)場合には、賃金清算の対象としないことを認めるべきである。
要望理由	<p>①昨年の回答は、「1年単位の変形労働時間制は、あらかじめ、業務の繁簡を見込んで、それにあわせて労働時間を配分するものであり、そのような業務の繁簡も含めた労働の実態は、事業場ごとに異なるものであるので要望に応えられない」とのことであったが、企業の実態として、繁簡は季節的要因が大きく、複数の事業場、工場が同じ時期に同様に繁忙期・閑散期を迎える、つまり同一変形労働時間制を適用するケースは少なくない。</p> <p>②対象期間を1ヵ月以上の期間毎に区分して運用している場合であっても、「各期間における労働日数・総労働時間」「各期間の初日の30日以上前に定める労働日・労働日ごとの労働時間」等を定める労使協定内容と労働者代表等との同意内容が、異動前の事業場と同じであれば、労働者に不利益は一切生じない。</p> <p>③事業場単位で1年単位変形労働時間制を運用するという原則の趣旨は、労働時間の実態が事業場で異なりうるため、導入の是非や条件を異にできるようにする点であり、条件を同じにした事業場間で清算を要求するものではない。</p>
根拠法令等	労働基準法第32条の4
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局監督課

雇用・労働(14)	管理監督者に対する割増賃金支払義務の見直しの早期実現
規制の現状	<p>労働基準法第41条は同法第4章、第6章及び第6章の2で定める労働時間、休憩及び休日の規定を適用除外としているが、深夜業の関係規定(第37条の関係部分及び第61条の規定)は適用除外とされるものではない。したがって、管理監督者であっても、深夜に労働させる場合は、深夜業の割増賃金を支払わなければならない。</p>
要望内容	<p>現行の管理監督者に対する深夜業規制の適用除外について積極的に検討を行い、早期に実施すべきである。</p>
要望理由	<p>使用者と一体的な立場にある管理監督者は、必要に応じ深夜業を行うことが求められる一方、製造現場における交替勤務のように深夜業が常態となることは考えにくく、深夜業の規制について適用を除外しても保護に欠ける危険性はない。「規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)」(2006年3月31日)では、検討すべきとされており、現行の管理監督者に対する深夜業の規制の適用除外を早期に実施すべきである。</p>
根拠法令等	労働基準法第37条、第41条、第61条
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局監督課

雇用・労働(15)	労働条件の明示の方法にかかる電子メール等の解禁
規制の現状	労働基準法第15条第1項、労働基準法施行規則第5条により、労働条件の明示は書面によるものとされている。
要望内容	使用者が、労働者に対して明示する賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、明示方法を書面の交付のみならず、ファクシミリ又は電子メールでも可能とすべきである。
要望理由	労働者派遣事業では、「就業条件の明示」と「労働条件の明示」を一体的に通知することが一般的に行われている。労働者派遣法の改正により、就業条件の明示についてファクシミリ又は電子メールによる方法が認められたが、「労働条件の明示」の方法についても同様の取扱いが認められない限り、規制緩和のメリットが受けられない。ファクシミリや電子メールの利用が認められれば、手続きの簡素化、派遣労働者に対する迅速な情報提供に資することが期待できる。政府のIT新改革戦略の推進方向とも合致するものであることから、早期に実現すべきである。
根拠法令等	労働基準法第15条 労働基準法施行規則第5条
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局監督課、職業安定局需給調整事業課

雇用・労働(16)	労働時間規制の適用除外制度の拡充
規制の現状	管理監督者に限って、労働時間規制の適用が除外されている。
要望内容	管理監督者に限らず、裁量性の高い労働者など一定の要件を満たす労働者について、対象者の健康確保に留意しつつ、労働時間等規制を除外することを認める制度を早期に導入すべきである。
要望理由	ホワイトカラーの働き方については、労働時間と非労働時間との境界があいまいであり、その賃金を労働時間の長さによって支払うことは、効率的に短時間で成果を上げた労働者よりも非効率的に長時間働いて同じ成果を上げた労働者の方が結果として報酬が多くなるといった矛盾が生じるため、合理的でない。また、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、これまで以上に労働者が自己の裁量で労働時間を弾力的に運用できる制度が必要である。このため、一定の要件を満たすホワイトカラーについては、健康確保に十分留意した上で、労働時間等規制の適用除外とすることにより、職務の遂行手段や方法、時間配分等を労働者の裁量に委ね、労働時間にとらわれない自律的かつ自由で多様な働き方を可能とする社会の形成を目指すべきである。昨年(2006年)の回答では「労働政策審議会労働条件分科会において検討中」とのことであったが、その労働条件分科会が取りまとめた「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について(報告)」(2006年12月27日)及び「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」(2007年2月2日)においても、こうした制度を設けることが妥当であるとしていることから、早期に法制化すべきである。
根拠法令等	労働基準法第32条、第34条、第35条、第36条、第37条、第41条
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局監督課



雇用・労働(17)	企画業務型裁量労働制に関する対象業務の早期拡大(1)
規制の現状	<p>企画型裁量労働制の対象は、労働基準法第38条の4第1項において「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を労働者の裁量にゆだねる必要がある」業務であることとされている。さらに「労働基準法第38条の4第1項の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」(平成15年10月22日厚労省告示第353号)により、さらに詳細な規制が課せられている。</p>
要望内容	<p>営業職を含め、ホワイトカラー労働者の業務全般に企画型裁量労働制を適用するため、対象業務の制限を原則撤廃し、労使が決議した業務に同制度を適用できるようにすべきである。</p>
要望理由	<p>企画型裁量労働制をホワイトカラー労働者に広く適用することで、自律的で自由度の高い柔軟な働き方が可能となるほか、企業にとっても、労働者自身が「仕事の質・成果」を追求することにより、生産性の向上、競争力の強化が期待できる。包括的な指示の下、業務遂行を自己裁量に委ねているホワイトカラー労働者は増えており、現行の対象業務の範囲では狭すぎる。例えば、営業職であっても、個々人が異なるニーズ等を分析しながら企画提案を行うケースも多くみられ、対顧客営業というだけの理由で対象外とすべきではない。対象範囲は、業務実態を知る個別労使に委ねるべきである。</p>
根拠法令等	<p>労働基準法第38条の4 労働基準法第38条の4第1項の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針(厚生労働省告示第353号)</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局監督課

雇用・労働(18)	企画業務型裁量労働制に関する対象業務の早期拡大(2)
規制の現状	<p>企画型裁量労働制の対象は、労働基準法第38条の4第1項において「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を労働者の裁量にゆだねる必要がある」業務であることとされており、包括的な要件として、ある程度の範囲が認められている。</p> <p>これに加えて、「労働基準法第38条の4第1項の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」(平成15年10月22日厚労省告示第353号)により、さらに詳細な規制が課せられている。</p> <p>この結果、制度の積極的な活用が妨げられている。</p>
要望内容	<p>「労働基準法第38条の4第1項の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」の内容を見直し、労働基準法第38条の4第1項の要件を満たす労働者が同制度の適用を受けられるようにすべきである。</p>
要望理由	<p>企画型裁量労働制をホワイトカラー労働者に広く適用することで、自律的で自由度の高い柔軟な働き方が可能となるほか、企業にとっても、労働者自身が「仕事の質・成果」を追求することにより、生産性の向上、競争力の強化が期待できる。包括的な指示の下、業務遂行を自己裁量に委ねているホワイトカラー労働者は増えており、現行の対象業務の範囲では狭すぎる。</p> <p>制度導入時における懸念を払拭するためには必要な措置であったかもしれないが、一定期間を経て制度趣旨の浸透も進んだこと、また制度の積極的な活用を促進するためにも、指針を緩和の方向で見直すべきである。</p>
根拠法令等	<p>労働基準法第38条の4 労働基準法第38条の4第1項の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針(厚生労働省告示第353号)</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局監督課

雇用・労働(19)	企画業務型裁量労働制に関する対象業務の早期拡大(3)
規制の現状	<p>企画型裁量労働制の対象は、労働基準法第38条の4第1項において「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を労働者の裁量にゆだねる必要がある」業務であることとされている。さらに「労働基準法第38条の4第1項の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」(平成15年10月22日厚労省告示第353号)により、さらに詳細な規制が課せられている。</p>
要望内容	<p>一部定型業務を行っていても大部分を裁量的業務に従事していれば同制度の対象として認めるべきである。</p>
要望理由	<p>企画型裁量労働制をホワイトカラー労働者に広く適用することで、自律的で自由度の高い柔軟な働き方が可能となるほか、企業にとっても、労働者自身が「仕事の質・成果」を追求することにより、生産性の向上、競争力の強化が期待できる。包括的な指示の下、業務遂行を自己裁量に委ねているホワイトカラー労働者は増えており、現行の対象業務の範囲では狭すぎる。特に、担当業務の大部分を裁量的業務が占めているにも関わらず、一部定型的業務を行っているために対象者とならないとする取扱いを改め、対象者として認めるべきである。昨年の回答では「労働政策審議会労働条件分科会において検討中」とのことであったが、その労働条件分科会が取りまとめた「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について(報告)」(2006年12月27日)及び「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」(2007年2月2日)においても、「中小企業については、事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務に主として従事する労働者について、企画業務型裁量労働制を適用することができることとする」としていることから、早期に法改正を行うべきである。なお、制度のさらなる活用を促すためには、対象業務の拡大は中小企業のみならず大企業においても不可欠なことから、同様の扱いとすべきである。</p>
根拠法令等	労働基準法第38条の4
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局監督課

雇用・労働(20)	企画業務型裁量労働制に関する手続きの簡素化
規制の現状	<p>①企画型裁量労働制を導入するには、労使委員会を当該事業場ごとに設置し、労使委員会で決議を行わなければならない。</p> <p>②労使委員会決議を事業場ごとに届け出なければならない。</p> <p>③制度運用上、使用者は6ヵ月以内ごとに労働基準監督署長に企画型裁量労働制に関する報告をしなければならない。</p>
要望内容	<p>①労使委員会の決議に替え、労使協定の締結等により制度導入ができるようにすべきである。</p> <p>②企業単位での一括届出を認めるべきである。</p> <p>③労働基準監督署長への定期報告書の届出義務を廃止すべきである。</p>
要望理由	<p>①「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」(2006年1月27日)は、労使委員会の設置負担を理由に中小企業でその設置を求めないことを提案しているが、設置や届出等の諸手続きの負担は中小企業に限られるものではなく、広範かつ大幅な手続き緩和が求められる。労使委員会の決議要件を廃止することで、制度の利用拡大を図ることができる。企画型裁量労働制の手続きについては、専門の労使委員会の設置・合意ではなく、企業での労使関係の実態を踏まえ、労使協定でも可とすべきである。</p> <p>②企業実務の実態として、制度を導入・運用する際には、事業場ごとでなく企業単位で行うほうが一般的である。地域事情により事業場ごとに取扱いを一部変更する場合もあるが、労使委員会決議の内容が同一であれば、企業として一括して届け出ることを認めるべきである。</p> <p>③労働基準監督署長に対する定期報告の届出は、実務上負担となっている。現行において、企画業務型裁量労働制の導入は労使委員会の決議に基づいており、対象者の健康管理措置等については労使で不断のチェックを行わざるを得ない状況であり、報告義務がなくても適正な運用を図ることができるため、届出義務を廃止すべきである。なお、労働条件分科会が取りまとめた「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について(報告)」(2006年12月27日)及び「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」(2007年2月2日)においても、定期報告の廃止を妥当としていることから、早期に法改正を行うべきである。</p>
根拠法令等	<p>労働基準法第38条の4 労働基準法施行規則第24条の2の5 労働基準法第38条の4第1項の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針(厚生労働省告示第353号)</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局監督課

雇用・労働(21)	解雇の金銭解決制度の早期導入
規制の現状	<p>解雇については、判例における解雇権濫用法理および同法理を明文化した労働基準法第18条の2によって厳しく制限されている。また、争いが生じた場合、裁判では当該解雇が有効であるか無効であるかの解決しかないので、妥当な紛争解決に至らなかったり、早期解決が妨げられている場合もみられる。</p>
要望内容	<p>解雇の金銭解決制度を速やかに導入し、職場復帰より金銭解決を求める当事者の意向を反映させ、柔軟かつ迅速な紛争解決の選択肢を増やすべきである。</p>
要望理由	<p>金銭賠償による解決策が労使双方に提示されることにより、紛争の解決方法の選択肢が増え、紛争の早期解決に資するとともに、労働力の流動化、中長期的には経済の活性化につながる。使用者側からの金銭解決の申入れについては、いかなる解雇についても認めるのではなく、ネガティブリストにより一定の解雇を除外するなどすれば、使用者による濫用の懸念を払拭できるので不都合はない。2002年12月26日の労働政策審議会建議(「今後の労働条件に係る制度の在り方について」)では、解雇の金銭解決制度の必要性をうたっている。また、「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について(報告)」(2006年12月27日)でも、解雇の金銭的解決について引続き検討することが適当であるとのことから、早期に具体的な制度設計について検討し法制化すべきである。</p>
根拠法令等	労働基準法第18条の2
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局監督課

雇用・労働(22)	紹介報奨制度の規制解除【新規】
規制の現状	<p>知人・友人等を新入社員等として紹介した自社労働者に対して紹介の報奨として賃金、給料その他これらに準ずるもの等以外の報酬を支給することは、職業安定法第40条により禁止されている。社会的儀礼の範囲内であれば許容されるとする解釈もあるが、基準が不明確である。</p>
要望内容	<p>知人・友人等を新入社員等として紹介した自社労働者に対して、紹介の報奨金として会社が現金を支給することを認めるべきである。</p>
要望理由	<p>自社労働者が新入社員を紹介することは、有為な人材を確保したいという企業のニーズと企業の業務、方針、カルチャーを良く知る従業員により紹介される新入社員の双方にとって有益であり、雇用の適切なマッチングという点からも望ましい。従業員が報奨金を受取れるようになれば、さらに適切なマッチングが促進される。</p> <p>有為な人材を紹介した労働者に対しその貢献に対して然るべき報奨金を与えることを禁止する必要性は、職業安定法制定当時のように中間搾取を誘発し違法であった時代と異なり、今日では存在しない。</p> <p>現行においても、自社労働者の業務内容として就業規則において知人紹介を明記すれば同法違反とはならないとの解釈もあるが、本業とは異なる業務内容を就業規則に記載するというのは現実的ではない。</p>
根拠法令等	職業安定法第40条
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局

雇用・労働(23)	有料・無料・特別の法人無料・地方公共団体無料職業紹介事業 取扱職種範囲等届出書の記載事例の拡大【新規】
規制の現状	<p>現在、職業紹介事業については「求人の申込み」と「求職の申込み」は全件受理が原則となっている。ただし、取扱職種の範囲等が、「特別の者に対し不当な差別的取扱いをするものである」として、厚生労働大臣が変更を命じない限り、全件受理原則の適用は所定の申出の範囲に限定される。また、社会的弱者等についてのみ業務対象とする場合は、個別にその可否を判断している。</p> <p>この所定の申出の書式は職業紹介事業の業務運営要領に記されているが、取扱職種の範囲等の記載事例としては、以下が記載されている。</p> <p>職種・・・事務的職業、会社・団体の役員、飲食物調理の職業、林業の職業など  地域・・・国内、大阪府、中部地方など  その他・・・紹介予定派遣に関するもの、母子家庭の母等、中高年齢者、本校所定の課程を修了した者など</p> <p>本件に関し、厚生労働省は「求人・求職の申込みにおいて、社会的弱者等についてのみ業務対象とする場合は、個別にその可否を判断している」との見解を示している。</p>
要望内容	<p>有料・無料・特別の法人無料・地方公共団体無料職業紹介事業取扱職種範囲等届出書の記載事例を拡大し、取扱範囲をより明確にすべきである。</p> <p>例えば、新規学卒者の就職未内定者、第二新卒者(卒業後数年の者)、女性、主婦、ニート・フリーター、概ね30歳未満、22～35歳などを追加すべきである。</p>
要望理由	<p>求人・求職の申込みの全件受理の原則の下、ハローワークが全国に整備されており、セーフティネットとして大きな役割を果たしているが、全ての民間職業紹介所においても同様に全件受理の原則を求めることは、社会的コストの重複となっている。</p> <p>現在は記載事例が少ないため、紹介事業者が民間らしい特色を出した事業を実施することが難しい現状がある。</p>
根拠法令等	職業安定法第5条の5、第5条の6、第32条の12
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局需給調整事業課

雇用・労働(24)	障害者雇用における雇用率算定対象範囲の特例措置【新規】
規制の現状	<p>現在の障害者雇用率の算定は、雇用保険適用事業所単位の集計となっている。また、特例子会社については親事業主と同一の雇用義務適用を受けることになっているほか、所定の要件を満たした場合には、関係下にある企業をグループ化し、一元的に算定するグループ適用が可能となっている。</p> <p>しかしながら、特例子会社を持たない持株会社制においては、グループでの障害者雇用率の算定は認められていない。</p>
要望内容	<p>持株会社制を採用している企業においては、特例子会社の有無に関わらずグループ会社合計での集計も可能とする仕組みを設けるべきである。</p>
要望理由	<p>持株会社制におけるグループ各社は、その業種・業態によって、障害者雇用の労働環境・職務内容など、雇用の難易度が異なる。例えば、製造系の業種では雇用しにくく、事務サービス系では雇用しやすい。障害者の雇用を促進することが法の主旨であることを鑑みると、特例子会社を持つ場合にはグループ適用が認められ、持たない場合には認められないというのは、公平性を欠く。事業の効率化を図る持株会社制の特性を踏まえ、グループ全体で雇用率を算定することで、安定的に障害者雇用を推進しやすい制度とすべきである。</p> <p>政府より示されている「成長力底上げ戦略」においても、福祉から雇用の推進がうたわれており、この主旨にも合致するものと思われる。</p>
根拠法令等	障害者の雇用の促進等に関する法律第45条
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局



雇用・労働(25)	障害者雇用率のグループ適用における、障害者雇用調整金・報奨金の取扱い【新規】
規制の現状	<p>障害者雇用のために設けた特例子会社を持つ場合、所定の要件を満たすことで、親会社とその関係会社も含めた企業グループとして雇用率を算定するグループ適用が認められる。</p> <p>また、調整金・報奨金を受ける際、親会社と特例子会社のいずれかで受取ることとされている。</p>
要望内容	<p>グループ適用による障害者雇用率の算定が行われている場合、障害者雇用調整金・報奨金の受取りは、親会社もしくは特例子会社のいずれかに限らず、障害者雇用人数割等で、関係会社を含めた各企業ごとに授受することを可能とすべきである。</p>
要望理由	<p>グループ全体で障害者雇用を進めている場合においては、各社の経済的負担に応じて調整金・報奨金を受取ることができるのが合理的である。</p> <p>また、現行制度に基づいてグループ適用にある親会社もしくは特例子会社が調整金・報奨金を受取り、各社に配分する場合、受取った親会社もしくは特例子会社にのみ課税されるため、課税負担の公正性を欠くものとなっている。</p>
根拠法令等	障害者の雇用の促進等に関する法律第50条第4項
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課

雇用・労働(26)	雇用保険・労災保険事務における継続事業の一括要件の緩和
規制の現状	<p>現行徴収法では、異なる事業所で一括して雇用保険・労災保険を適用する場合、労災保険適用上の「事業の種類(料率)」が同一であることが要件となっており、業務効率化を妨げている。</p>
要望内容	<p>継続事業の一括適用の条件である「それぞれの事業が、事業の種類を同じくすること」の要件を削除すべきである(労災保険料の料率の違いについては、一括適用の中で区分することとする)。</p>
要望理由	<p>継続事業の一括適用については労災保険上の事業の相違(料率の違い)により認可されないケースが多く、結果として、事業所ごとに同じ事務手続を並行して行うことが強いられている。 本規制の緩和により、雇用保険事務の大幅な効率化、集中化が期待できる。</p>
根拠法令等	<p>労働保険の保険料の徴収等に関する法律第9条 労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則第10条第1項 昭和40年7月31日基発第901号</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局労災管理課

雇用・労働(27)	雇用保険手続の簡素化【新規】
規制の現状	<p>雇用保険を再取得する際には、雇用保険被保険者資格取得届、喪失届はFD(データ)提出が認められていない。</p> <p>高年齢雇用継続給付の手続では、申請者の個別押印が必要なため、各自へ配布・回収しなければならず、申請書についてはFD(データ)提出が認められていない。</p> <p>「雇用保険被保険者離職証明書」「雇用保険被保険者休業開始時賃金証明書」「雇用保険被保険者六十歳到達時等賃金証明書」は、3枚複写の用紙である。</p>
要望内容	<p>雇用保険手続の簡素化を実現すべきである。特に以下の点について改善すべきである。</p> <p>①雇用保険を再取得する際の雇用保険資格取得届、雇用保険資格喪失届のFD(データ)での提出の容認</p> <p>②高年齢雇用継続給付申請手続におけるFD(データ)提出の容認、ならびに署名・押印(本人・事業主とも)の省略</p> <p>③「雇用保険被保険者離職証明書」「雇用保険被保険者休業開始時賃金証明書」「雇用保険被保険者六十歳到達時等賃金証明書」について、複写方式の用紙から、各事業所にて印刷可能な用紙への変更</p>
要望理由	<p>事業主の事務手続作業における負担を軽減するために、利用しやすいシステムの構築の検討を推進する必要がある。特に申請頻度が高い手続き(高年齢者雇用確保措置の義務化により、高年齢雇用継続給付の申請対象者は増加)については早急に改善すべきである。</p>
根拠法令等	<p>雇用保険法第7条、第61条 雇用保険法施行規則第6～7条、第101条、第146～149条</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局雇用保険課

雇用・労働(28)	育児休業期間中の社会保険料免除の拡大等
規制の現状	<p>養育する子が1歳未満で育児休業から復帰し再び1歳未満で育児休業に入った場合、育児休業法では、特別の事情がある場合を除き同一の子について再び育児休業を取得できないとされているため、社会保険の保険料免除を受けられず、また雇用保険の育児休業給付金も受給できない。</p>
要望内容	<p>法定の育児休業制度を上回る形で、企業が独自に、「養育する子が1歳未満で復帰し、1歳未満で再び育児休業を取得すること」が可能な制度を就業規則等で導入している場合、1歳未満の子の育児休業期間中については、社会保険料の免除ならびに育児休業給付の受給も可能とすべきである。</p>
要望理由	<p>企業が、育児を行う従業員に対する支援策として、養育する子が1歳未満で復帰し、1歳未満で再び育児休業を取得できる制度を導入しても、現制度下では養育する子が1歳未満で再度育児休業を取得する場合、社会保険料が免除されず、また育児休業給付金も受給できない。少子対策の観点から、柔軟な育児休業制度を持つ企業を後押しするために、社会保険料の免除ならびに育児休業給付の受給も可能とする必要がある。</p>
根拠法令等	<p>健康保険法第159条 厚生年金保険法第81条の2 雇用保険法第61条の4、第61条の5</p>
制度の所管官庁及び担当課	<p>厚生労働省保険局保険課 厚生労働省年金局年金課 厚生労働省職業安定局雇用保険課</p>

雇用・労働(29)	勤労者財産形成促進制度の見直し【新規】
規制の現状	<p>①財形年金貯蓄の据置期間は5年以内と決められている。</p> <p>②財形住宅貯蓄及び財形年金貯蓄における積立ての中断期間は2年未満とされている。</p>
要望内容	<p>①財形年金貯蓄の据置期間を10年に延長すべきである(5年を超える期間の利子については通常の課税扱いとしてもよい)。</p> <p>②長期休職や休業の場合、財形住宅貯蓄及び財形年金貯蓄における積立て中断期間の上限を少なくとも3年に延長すべきである。</p>
要望理由	<p>①現行では、55歳未満での退職者については要件違反により解約せざるを得ない状況にある。事業再編に伴う会社間の異動も増加する中、異動先が財形制度を導入していない場合は、財形年金貯蓄を解約せざるを得なくなることもあり得ることから、対象者の異動の妨げ、ひいては企業の事業構造改革の妨げとなることがある。</p> <p>②企業の育児休業制度の充実により、2年以上の休業を取得するケースが生じており、その場合に積立て中断の限度期間を超過し、一般の課税扱いとなる事例が生じている。少子化対策の一環としても改善を検討すべきである。</p>
根拠法令等	勤労者財産形成促進法第6条第1項、第2項 租税特別措置法施行令第2条の13
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局勤労者生活部

雇用・労働(30)	エレベータ設置時における申請手続の一本化
規制の現状	工場等エレベータを設置する場合の手続きとして、建築基準法では確認申請手続、検査済証が、また、クレーン等安全規則では設置届、検査証取得が必要とされ、国土交通省と厚生労働省の重複規制が存在する。
要望内容	国土交通省および厚生労働省におけるエレベータ設置のための申請手続・検査合格済の手続きについての一本化を図るべきである。
要望理由	重複手続を撤廃することにより手続きの効率化が期待される。
根拠法令等	建築基準法第6条、第7条、第12条、第87条の2 労働衛生安全法第88条 クレーン等安全規則第140条、第141条、第143条、第145条
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課 国土交通省住宅局建築指導課

雇用・労働(31)	乗用エレベータ設置届の提出期限の変更【新規】
規制の現状	<p>労働安全衛生法第88条に基づき、乗用エレベータにおいて建築基準法対応物件における1t以上のものは所轄労働基準監督署に「設置届」を仕事の開始(着工)30日前に提出しなければならないが、併せて、建築基準法による「確認済証」の添付も求められている。</p>
要望内容	<p>「設置届」提出期限の「着工30日前」を「着工前」に変更すべきである。</p>
要望理由	<p>建築基準法では「着工日」までに「確認済証」の受領が必要とされるが、建築基準法対応物件における1t以上の乗用エレベータの場合、30日以上前の確認済証の受領が必要となり、事務手続をとる上で問題がある。</p>
根拠法令等	<p>労働安全衛生法第88条 クレーン等安全規則第140条第2項、同第138条第1項 労働安全衛生法施行令第12条第1項第6号</p>
制度の所管官庁及び担当課	<p>厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課</p>

雇用・労働(32)	可搬式ゴンドラの設置届の提出期限の変更【新規】
規制の現状	<p>労働安全衛生法第88条に基づき、可搬式ゴンドラにおいて最初の使用のみ所轄労働基準監督署に設置届を仕事の開始(着工)30日前に提出しなければならない。なお、その後の設置については届出は必要とされない。</p>
要望内容	<p>設置届の提出期限を仕事の開始(着工)前とすべきである。</p>
要望理由	<p>可搬式ゴンドラの安全性及び性能については製造検査及び性能検査(年1回)で確認しており、そのことによって安全性は十分担保されていると考える。他方、設置届は書類審査のみで、かつ最初の使用時に限られていることも勘案すると、着工前30日以上前とする届出時期の必要性は小さい。届出を着工前までとすることで、事務の効率化が期待される。</p>
根拠法令等	<p>労働安全衛生法第88条 ゴンドラ安全規則第10条 昭和49年3月28日基収第581号の2</p>
制度の所管官庁及び担当課	<p>厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課</p>



雇用・労働(33)	じん肺審査におけるDR(デジタル・ラジオグラフィ)写真の活用 【新規】
規制の現状	<p>現在、じん肺管理区分決定の審査を行う場合には、アナログ写真もしくはCR(コンピューテッド・ラジオグラフィ)写真の使用が承認されているが、2006年末時点で日本国内において約1,000台稼働しているDR(デジタル・ラジオグラフィ)写真の使用が承認されていない。</p>
要望内容	<p>じん肺管理区分決定の審査にDR(デジタル・ラジオグラフィ)写真の使用を認めるべきである。</p>
要望理由	<p>①DR(デジタル・ラジオグラフィ)は発売後10年経過し、国内で約1000台が稼働している。とりわけ、DRは画像撮影後、数秒で確認がとれるため、単位時間あたりの撮影数を増やすことができ、健診効率を上げることができる。仮にじん肺管理区分決定におけるDR写真の活用が認められれば、じん肺写真を撮影する機会が多い健診施設での一層の普及が見込まれ、健診効率の向上及び本業としての労働生産効率に寄与することが期待できる。</p> <p>②アナログ写真に比べ、被ばく線量を低減できる可能性が指摘されていることから、労働者の健康に資する効果が期待される。</p> <p>③CR写真同様データ送信が可能なことから、審査迅速化に資する効果が期待される。</p>
根拠法令等	<p>じん肺法第13条 平成13年6月25日基安労発第19号</p>
制度の所管官庁及び担当課	<p>厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課</p>

雇用・労働(34)	表示対象物質に関する裾切値単位の一部選択制の導入【新規】
規制の現状	<p>2006年12月1日より「改正労働安全衛生法」が施行され、第57条によって「表示対象物質」及び「通知対象物質」を裾切値以上含んだ化学物質に関しては、GHSに基づいた危険有害性の分類を行い、その分類に応じた表示及び通知を行うことが義務付けられた。</p> <p>しかしながら、「改正労働安全衛生法」で用いられている単位が重量濃度のみであるのに対し、工業ガス業界が取扱っている気体混合物の濃度は一般的に容量濃度である。</p>
要望内容	<p>気体混合物のように、容量濃度で取引が行われているものについては、「表示対象物質」及び「通知対象物質」の裾切値として容量濃度を用いてもよいものとするべきである。</p>
要望理由	<p>GHS、ISOやACGIHでは、気体状物質の危険有害性の指標である急性毒性値(LC50)や許容濃度(TLV値)等はすべて容量濃度によって評価、公表されており、国内法においても、毒物劇物取締法における毒物劇物の吸入毒性の判定基準(LC50・容量ppm)や高圧ガス保安法における毒性ガスの指定(じょ限度・容量ppm)などは、全て容量濃度によって判定を行っている。</p> <p>さらに、GHS分類における裾切値についても、健康有害性に関する気体状物質の判定は体積/体積%(容量濃度)で行うことと規定されている。気体は全て同じ分子数であれば、同じ体積となることから、容量濃度で設定すると一元的に濃度が決定され安全の指標として妥当と考える。</p> <p>気体は液体とは違い、比重が大きく異なるので、重量濃度での判定には妥当性がない。例えば、表示対象物質であるホルムアルデヒド(MW:30、LC50:480ppm)を軽量のヘリウムで希釈した混合ガスでは、ホルムアルデヒドの裾切値である0.1重量%は約130容量ppmに相当し、やや重量な窒素で希釈した混合ガスでは、0.1重量%は約930容量ppmに相当しており、容量濃度による指標との矛盾が生じている。</p> <p>以上のことに加え、労働者に対して危険有害性をより容易に認識してもらうことが表示制度の目的であることを考慮すれば、気体の場合は容量濃度による裾切りが適当である。</p>
根拠法令等	<p>労働安全衛生法第57条  労働安全衛生法施行令第18条  労働安全衛生規則第30条、第33条、別表第2  化学品の分類及び表示に関する世界調和システム(GHS)改訂初版</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質対策課