

9-(1)	企画業務型裁量労働制の対象業務および対象労働者の見直し
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	労働基準法第38条の4、「労働基準法第38条の4第1項の規定により同項1号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353号)
要望の具体的内容	<p>労基法第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」とされている業務制限を見直し、労使委員会で決議することを要件として、企業実務に適する形で対象業務の内容を決定できるとすべきである。</p> <p>また、告示により、制度の対象とすることができる労働者は、「対象業務に常態として従事していることが原則である」とされているが、このうち「常態として」を「主として」に改め、一部定型業務を行っていても大部分が裁量的業務に従事していれば対象労働者と認めることとすべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>企画業務型裁量労働制の対象業務および対象労働者は、上記の法令等により詳細に規制されている。しかし、経済のグローバル化や産業構造の変化が急速に進む中、企業における業務は高度化、複合化してきている。現行規定の対象業務および対象労働者の範囲は、企業の業務実態と乖離しており、円滑な制度の導入、運用を困難なものとしている。</p> <p>対象業務については、告示で詳細を定めるのではなく、個別企業における集团的労使自治を尊重し、労使が企業実態に適する形で対象業務の内容を決定できるとすべきである。</p> <p>また、対象労働者の範囲については、裁量的な業務は定型的な業務と複合的に行われることが多く、明確な区分は困難であることから、「常態として」を「主として」に改め、一部定型的な業務を行っていても対象労働者と認めるようにすべきである。</p> <p>上記の対応により、業務実態に応じた柔軟な働き方の選択肢が広がる。さらに労働者自身が「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。</p> <p>法制上、労働者保護とともに企業負担を軽減する配慮がなされるべきであり、実用性の低い制度では、企業の競争力を削ぎ、ひいてはわが国経済の活力低下の一因となりかねない。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局労働条件政策課

9-(2)	企画業務型裁量労働制の手続きの簡素化
要望の視点	1.行政手続きの簡素化
規制の根拠法令	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、第66条の2
要望の具体的内容	<p>企画業務型裁量労働制の導入にかかる届出について、一つの企業内の各事業場における労使委員会の決議が同一内容であれば、企業単位での一括届出を認めることとすべきである。また、労働基準監督署長への定期報告は廃止すべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>企画業務型裁量労働制については、導入に当たり、労使委員会を事業場ごとに設置した上で必要事項について決議を行い、その内容を事業場ごとに労基署長へ届出なければならない。また、制度導入後は6カ月に1回、事業場ごとに定期報告を行わなければならない。</p> <p>同制度を導入、運用する場合、企業実務の実態としては、労使委員会での決議の内容は事業場ごとではなく、企業内で統一的なものとするのが一般的である。そのため事業場ごとの届出が求められる現在の手続き規定は、特に一つの労基署管内に多くの事業場がある企業にとって、実務上、大きな負担となっており、企業単位での一括届出とする方が効率的である。労基署は管内の事業場における同制度にかかる決議内容を把握する必要があると思料するが、企業単位での一括届出と適切な監督行政の両立が可能な効率的な手続きへと見直すべきである。また、労基署への定期報告の届出も実務上の負担となっている。現行、同制度の運用は労使委員会の決議に基づいており、対象者の健康確保措置等については労使で不断のチェックを行っている。報告義務がなくとも適正な運用を図ることが可能である。</p> <p>法制上、労働者保護とともに企業負担を軽減する配慮がなされるべきである。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局労働条件政策課

9-(3)	事務系や研究・技術開発系等の労働者の働き方に適した労働時間制度の創設
要望の視点	3.規制・制度の撤廃や見直し
規制の根拠法令	労働基準法第32条、第34条、第36条、第37条
要望の具体的内容	<p>高度な裁量性を有する労働者の活躍を促す環境を整えるため、労働者の健康確保に十分配慮することを前提として、一定の要件を満たす事務職や研究・技術開発職等の一部の労働者について、労働時間規制の適用除外を認める制度を創設すべく、検討を行うべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>現行の労働時間法制は、原則として労基法第41条の規定に該当する者(管理監督者等)を除く全ての労働者は、労働時間、休憩および休日に関する規定の適用を受ける。しかし、事務系や研究・技術開発系等の労働者の中には、専門知識や技術、あるいは調整等の高度な能力に基づき、創造性の高い仕事を行っている者がいる。このような労働者は、一定期間の課題・目標を上司と話し合っ設定し、上司の包括的な指示のもとで業務を遂行している。つまり、具体的な業務遂行の方法や時間配分は自己の裁量で行っており、労働時間の長短と評価の対象となる目標達成度・成果は直接リンクしない働き方の特徴がある。現行の労働時間法制は、このような労働者の働き方に適しておらず、諸規制により、生産性の高い働き方、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現を困難にしている。</p> <p>法制上、労働者保護とともに企業の競争力を高める配慮がなされるべきであり、企業の業務実態に合わない制度では、競争力を削ぎ、ひいてはわが国経済の活力低下の一因となりかねない。</p> <p>よって、労働者の健康確保に十分配慮することを前提として、一定の要件を満たす労働者に対し、労働時間規制、深夜・休日労働規制の適用を除外する新たな制度を創設すべく、検討を進めるべきである。なお、その際、管理監督者に対する深夜業規制の適用除外についても検討すべきである。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局労働条件政策課

9-(4)	変形労働時間制にかかる天災時のカレンダーの変更
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	労働基準法第32条の2、労働基準法第32条の4、「1年単位の変形労働時間制を採用した場合における休日振替」(平成11年3月31日・基発168号)
要望の具体的内容	<p>台風や大雪等の天災が発生した場合、従業員の安全確保や得意先の稼働状況等に鑑みて、急遽稼働を停止することがある。</p> <p>1カ月単位および1年単位の変形労働時間制を導入している場合について、このような天災を事由とする場合に限り、変更事由等を就業規則に規定し、総労働日と総労働時間の増加がないことを条件として代替日未決定の労働日の振替を認めることとすべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>1カ月単位および1年単位の変形労働時間制の場合、労働時間を特定した後における労働日の変更は、一定条件の下で認められているが、労働日の振替は代替の出勤日が決まっていない状況では認められていない。</p> <p>しかし、天災が発生した場合、従業員の安全確保や得意先の稼働状況等に鑑みて、急遽稼働を停止することがあり、こうした天災による稼働停止は不可抗力というに等しい。</p> <p>そこで天災を事由とする場合に限り、あらかじめ変更事由等を就業規則に規定し、総労働日と総労働時間の増加がないことを条件として、代替日未定の労働日の変更(非労働日の設定)を認めることとすべきである。</p> <p>法制上、労働者保護とともに企業負担を軽減する配慮がなされるべきであり、柔軟性の低い制度では、企業の競争力を削ぎ、ひいてはわが国経済の活力低下の一因となりかねない。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局労働条件政策課

9-(5)	フレックスタイム制の見直し(週休2日制の場合の時間外労働となる時間の計算方式の変更)
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	労働基準法第32条の3、「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の取扱いについて」(平成9年3月31日・基発第228号)
要望の具体的内容	週休2日で1カ月単位のフレックスタイム制を運用する場合、1カ月の法定労働時間の枠は、週40時間を基準として暦日数から逆算した時間ではなく、週休日を除いた所定就業日数に1日8時間の法定労働時間を乗じて計算する方式に変更すべきである。
規制の現状と要望理由等	<p>1カ月単位のフレックスタイム制を週休2日で運用する場合、暦日数や曜日の巡りによっては、法定労働時間数(1日8時間/1週40時間)に基づいて勤務したとしても、一定時間を時間外労働として扱わなければならない月が発生する。</p> <p>こうした状況を回避するため、平成9年3月31日・基発第228号(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各日の労働時間が概ね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」とこととされている。</p> <p>しかし、通達が定める「全労働日にわたり労働時間が概ね8時間以下」という要件は曖昧である。また、フレックスタイム制の下では使用者が概ね8時間以下で働くことよう指示することができないため、仮に清算期間内における労働時間が同じであっても、29日を起算日とする働き方次第では時間外が発生する労働者と発生しない労働者が出てくることは適切ではない。企業によっては、暦日数の多い月ではフレックスタイム制の設定を外す日を設けるといった対応を行わざるを得ないなど柔軟な運用が難しい状況となっている。</p> <p>本来、フレックスタイム制は、実労働時間の削減、通勤時の混雑回避、育児社員の支援に資するものであるが、上記の制約が運用を煩雑なものにし、制度の導入・運用を阻害する要因となっている。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局労働条件政策課

9-(6)	フレックスタイム制の見直し(清算期間の柔軟化)
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	労働基準法第32条の3
要望の具体的内容	<p>現在、1カ月以内とされているフレックスタイム制の清算期間について、より長い期間を設定できるようにすべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>労基法第32条の3で定めるフレックスタイム制の清算期間は、1カ月以内と限定されている。</p> <p>しかし、各企業の事業活動の実態にあわせて、より長い清算期間の中で労働時間を調整することができれば、生産性の高い柔軟な働き方が可能となる。</p> <p>そこで清算期間の長さについては、個別企業における集团的労使自治を尊重し、労使が実態に適する形で決定できることを基本として、現行の1カ月よりも長い期間を設けられるようにすべきである。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局労働条件政策課

9-(7)	使用者の雇用保障責任ルールの透明化
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	労働契約法第16条、同第18条、「改正労働契約法の施行について」(平成24年8月10日・基発0810第2号)
要望の具体的内容	<p>特定の勤務地ないし職種が消滅すれば労働契約が終了する旨を労働協約、就業規則、個別契約で定めていることを前提として、勤務地ないし職種が消滅した事実をもって契約を終了した場合、そのことを裁判所における「解雇権濫用法理」の判断にあたって考慮することを明確化すべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>使用者の雇用保障責任ルールは、労働者を保護する観点から重要だが、そのルールが裁判所の判断に委ねられているため、労使双方にとって予測が難しい。雇用保障責任ルールの透明化を図ることは、紛争の防止につながり、労使双方のメリットとなる。</p> <p>企業は、労働者の働き方へのニーズの多様化に対応するため、勤務地や職種その他の就労条件の個別化を進め、意欲と能力等に応じて働きやすい環境の整備に努めており、その一環として勤務地あるいは職種が限定された労働契約を結ぶケースがある。</p> <p>「平成24年8月10日・基発0810第2号」では、勤務地や職種が限定された労働者に対する使用者の雇用保障責任は、一般に勤務地や職種が限定されていない、いわゆる正社員とは同列に扱われないという行政解釈がなされている。これを踏まえ、特定の勤務地ないし職種が消滅すれば契約が終了する旨を労働協約、就業規則、個別契約で定めていることを前提として、勤務地ないし職種が消滅した事実をもって契約を終了した場合、そのことを裁判所における「解雇権濫用法理」の判断にあたって考慮することを明確化すべきである。</p> <p>なお、雇用保障責任ルールについては、公的職業訓練の充実、雇用のセーフティーネットの強化等の方策とあわせて、例えば裁判上の紛争解決の観点からの金銭支払いも含めて検討を進めるべきである。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局労働条件政策課

9-(8)	労働契約申込みみなし制度の廃止
要望の視点	3.規制・制度の撤廃や見直し
規制の根拠法令	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第40条の6第1項(2015年施行後)
要望の具体的内容	労働契約申込みみなし制度は、施行前に制度自体を廃止すべきである。
規制の現状と要望理由等	<p>労働契約申込みみなし制度は、違法派遣の下で就業していた派遣労働者を保護するため、2012年の法改正により導入された制度であり、2015年10月1日からの施行が予定されている。</p> <p>しかしながら、同制度は、採用の自由、労働契約の合意原則の観点から根本的な問題を抱えているだけでなく、期間制限違反や偽装請負において様々なケースがあるために予見可能性が低いという点で大きな問題がある。</p> <p>また、派遣契約期間の長さに関わらず、みなし効が1年と画一的に定められており合理性に欠けるとともに、実態にそぐわない規定となっている。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課

9-(9)	グループ企業内派遣規制における派遣割合の見直し
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第23条の2
要望の具体的内容	派遣元事業主の関係派遣先に対する労働者派遣の制限(8割)の見直しを行うべきである。
規制の現状と要望理由等	<p>改正労働者派遣法では、派遣元事業主がグループ内企業などの「関係派遣先」に労働者派遣を行う時は、派遣割合が100分の80以下となるようにしなければならないとしている。</p> <p>しかしながら、グループ企業内の派遣事業者であるからこそ、派遣先の経営実態や組織事情が良くわかり、高度な就労マッチングや派遣労働者の就労状況の把握が可能となるほか、グループの福利厚生施策の利用がしやすくなるなど、派遣労働者にとってもメリットが大きいという実態を考慮すべきである。</p> <p>また、この規制により、グループ全体で抱える専門知識を有した人材を、一時的にせよ派遣として受け入れる形で活用することが困難となっていることは問題である。とりわけ技術者については、一定の企業グループの下でトレーニングやOJT等を行ない、様々な場で経験を積むことが、一企業においてスキルアップを図るよりも効果的である場合が多く、こうした規制の存在は、労働者の技能の向上を妨げるだけでなく、企業の競争力低下を招く恐れがあるという問題もある。</p> <p>さらに、いわゆる企業城下町などにある子会社には、グループ外の企業を派遣先として開拓することが事実上困難なため、事業存続の危機に瀕しているところもある。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課

9-(10)	一年以内に離職した労働者の派遣禁止の見直し
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第35条の4、第40条の6、同法施行規則第33条の5
要望の具体的内容	<p>離職した労働者についての労働者派遣の役務の提供の受入れの禁止(施行規則第33条の5)について、適用対象を解雇された者に限定するか、少なくとも自己都合退職や短期雇用の場合は除くなど、例外を増やすべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>派遣元事業主は、労働者派遣をしようとする場合において、派遣先が当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば第40条の6第1項の規定(当該派遣労働に係る派遣労働者が当該派遣先を離職した者であるときは、当該離職の日から起算して1年を経過する日までの間は、当該労働者派遣(例外を除く)に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならない)に抵触することとなるときは、当該労働者派遣を行ってはならないとされている。</p> <p>しかしながら、現行規定には、60歳以上の定年退職者以外に例外規定が置かれていないため、1日しか働いていない場合でも規制の対象となる。全国に複数の事業所を有する企業では、こうした短期就労者を含めすべての離職した労働者について管理することは困難である。さらに、諸般の事情により自発的に離職せざるをえない労働者が、派遣という形であれば元の会社に復帰できる場合であっても、離職後1年間はその就業機会を失われるため、労働者にとっても不合理な状況を生み出している。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課

9-(11)	日雇派遣に関する原則禁止の見直し
要望の視点	3.規制・制度の撤廃や見直し
規制の根拠法令	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第35条の3第1項 同法施行令第4条の2 同法施行規則第28条の3
要望の具体的内容	原則禁止を廃止するか、少なくとも収入要件の水準を大幅に引き下げるべきである。
規制の現状と要望理由等	<p>改正労働者派遣法は、日雇労働者(日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者)については、当該労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務として政令で定める業務について労働者派遣をする場合または雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合その他の場合で政令で定める場合を除き、その雇用する日雇労働者について労働者派遣を行ってはならないとしている。</p> <p>しかし、臨時的・一時的な業務のマッチングが自由化業務については存在意義の一つとなっている派遣制度にあって、その典型ともいべき日雇派遣を原則禁止することは、制度上整合的ではない。</p> <p>また、原則禁止の一方で置かれた例外規定に、収入要件に関するものがあるが、その水準の根拠は薄弱であり、かつあまりに高すぎる。さらに、配偶者の収入を要件とする規定については、その収入の開示を求めることにはプライバシー保護との関係で問題があり、派遣元の担当者に家計状況を明かすことに抵抗感を持つ労働者は多い。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課

9-(12)	『「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』の改善
要望の視点	4.その他
規制の根拠法令	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(昭和61年4月17日労働省告示第37号)
要望の具体的内容	<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(37号告示)に関する疑義応答集」における区分基準について、関係者にとって分りやすく、労働局により異なる判断が示されることのないよう、さらなる充実を図るべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>現在、労働者派遣と請負との区分については、37号告示に関連して、厚生労働省より疑義応答集が出されているものの、各労働局の判断が異なる事例が散見され、企業現場において混乱が生じている。</p> <p>改正労働者派遣法には、偽装請負と判断される場合、労働契約申込みみなし規定があり、予見可能性の観点から、これまで以上に派遣と請負の区分についての判断が重要なものとなる。</p> <p>こうした中、8月29日に、製造業以外を念頭にした疑義応答集第2集が公表されたところであるが、主に製造業を念頭に作成された従来の内容に関する改善は行われておらず、十分な対応とは言えない。</p> <p>改正労働者派遣法の成立時の附帯決議に、「労働契約申込みみなし規定が適用される『偽装する意図を持っているケース』を、具体的に明確化すること」、「事業主及び労働者に対し、偽装請負に該当するかどうかの助言を丁寧に行うとともに、労働者派遣と請負の区分基準を更に明確化すること」と明記されていることから、引き続き疑義応答集の改善を早期に図るべきである。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課

9-(13)	高齢者の派遣期間制限の緩和
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第40条の2
要望の具体的内容	<p>高齢者の安定した雇用を確保するという高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえ、高齢者については、労働者派遣制度における派遣期間の制限を5年もしくは期間制限なしとすべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>定年後の継続雇用希望者が、子会社で派遣労働者として就労する場合にあっても、現行の労働者派遣法では、自由化業務においては原則1年、最長3年の期間制限が適用される。</p> <p>他方で、労働基準法では、満60歳以上の労働者との労働契約は特例により上限5年となっている。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課

9-(14)	障害者雇用納付金制度の見直し
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	障害者の雇用の促進等に関する法律第54条
要望の具体的内容	<p>障害者雇用納付金については、障害者の雇用率に応じて金額(一律5万円)を段階的に減額するなど、差を設けるべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>障害者雇用納付金制度は、障害者雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るため、法定雇用率を下回る企業から納付金を徴収し、法定雇用率を達成した企業に対して調整金等を支給している。具体的には、法定雇用率(2.0%)を下回る場合に徴収される納付金は、法定雇用者数に不足する障害者数一人あたり、一律5万円(従業員200人超300人以下の企業は4万円)となっている。</p> <p>例えば、障害者の雇用率が0%の場合も1.9%の場合も、一人あたりの納付金は同一であるため、法定雇用率を下回っている企業にとって、障害者の雇用を少しでも促進しようというインセンティブが働かない。</p> <p>法定雇用率を下回る場合に、実雇用率に応じて納付金を段階的に減額する仕組みとすれば、企業が障害者雇用を高めるインセンティブとなることが期待される。</p>
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