

| No. | 提案事項名                          | 提案の具体的内容  | 提案理由   | 具体的な根拠法令等   |
|-----|--------------------------------|---|--|---|
| 1   | 在宅勤務時における作業環境基準の明確化            | ①事務所衛生基準規則、②労働安全衛生規則、③VDT作業における労働衛生管理のためのガイドラインについて、在宅勤務の特殊性を加味した簡素かつ重点的なチェックポイント、またはガイドラインを明示すべきである。   | 「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」では、在宅勤務時における作業環境について、事務所衛生基準規則、労働安全衛生規則及び「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン」の衛生基準と同等の作業環境となるよう、テレワークを行う労働者に助言を行うことが望ましいとされているが、「同等」の基準が明確ではない。また、自宅という私的領域にあることを考えると、事業主が提供する通常の事業場の環境と同等の状況を確保することは困難であり、そもそも事業主が提供できることにも限界がある。テレワークは多様な働き方に資する働き方であり、その効果を十分に認識する一方で、在宅勤務時における作業環境に関する事業主の責任範囲が曖昧な現状は、従業員の安全を第一に考える事業主にとってテレワークの推進を躊躇させる要因となる。そこで、上記の規則やガイドラインについて、在宅勤務の特殊性を加味したチェックポイントやガイドラインを示すことにより、在宅勤務における作業環境に対する事業主の懸念を払拭し、更なるテレワーク推進につなげる。  | 事務所衛生基準規則（昭和47年労働省令第43号）、労働安全衛生規則、VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン（平成14年4月5日基発第0405001号） |
| 2   | 労働基準法第24条における労働者への賃金支払い手段の対象拡大 | 現在、賃金の支払いについては、通貨払い（現金）が原則となっており、例外的に口座振込が認められている。キャッシュレス化推進の観点から、金融庁が検討している機能別・横断的な金融規制の見直しの動きに配慮しつつ、資金保全や換金性、適切なセキュリティを担保するなど、口座振込と同程度の労働者保護が確保できる範囲で、電子マネー等の決済手段を賃金支払（日本円）として認めるべきである。                                 | 現在の労働基準法の規定では、現金か口座振込による方法しか認められていないことから、電子マネーを利用する際は利用する際に、事前に現金又は口座からの資金移動が必要であり、手間や資金移動時の費用発生などが生じている。電子マネー等の決済手段を賃金支払として認めることで、労働者の給与支払の選択肢の拡大、キャッシュレス化の推進による消費行動の活性化、新たなビジネス創出の可能性などが期待できる。   | 労働基準法第24条<br>通達（平成10年9月10日基発529号）   |
| 3   | 36協定の本社一括届出の手続きの簡素化            | 現行の本社一括届出の方法では、本社を含む事業場の数に応じた36協定を作成し、届出事業場一覧を付した上で提出することが必要となっている。当該手続き（必要な資料の部数）を簡略化し、本社ならびに労働組合本部で締結した36協定（1通のみ）を本社を管轄する労働基準監督署に一括して提出することで、同一内容の36協定を締結している全事業所に協定内容が適用されることを認めるべきである。また、36協定だけでなく就業規則においても同様の対応を求める。 | 現行の運用では、本社を含む事業場の数に応じた36協定を作成し、届出事業場一覧を付した上で提出することが必要となっていることから、全事業場で同一内容の36協定を同一の過半数労働組合と締結している企業にとっては事務手続きの負担が大きい（例：50事業場ある場合、50通の資料作成が必要）必要な資料を簡略化することは、企業・行政の手続きコスト削減・業務効率化に資する。   | 労働基準法第36条、第89条、第90条<br>通達・解釈（平成15.2.15基発0215001号及び0215002号、昭和39年1月24日基収9243号）     |
| 4   | 日雇派遣の原則禁止の見直し                  | 適正な雇用管理（例えば、日雇専門の派遣元責任者を選任すること、安全衛生管理体制や教育研修の徹底を図ることなどを義務付ける）を前提に、日雇派遣の原則禁止を見直すべき   | 「規制改革ホットライン」で受け付けた提案に対する厚生労働省からの回答（平成29年度分）は、「平成26年1月29日の労働政策審議会の建議を踏まえ、労働政策審議会労働力需給制度部会において、引き続き検討」との内容となっている。本要望については、平成27年度分から同じ回答が繰り返されており、全く前進していない状況である。早急に同部会において具体的な検討を行い、結論を得るべきである。検討にあたっては、以下の通り要望する。<br><br>労働者派遣法では、労働者の雇用の安定を図るため、日々又は30日以内の期間を定めて雇用する日雇派遣を原則禁止している。例外として、雇用機会の確保が困難であると認められる労働者（高齢者、屋間学生、副業として従事する者、主たる生計者でない者）の雇用の継続等を図る場合等としている。<br>多様な働き方が進展する中で、「短期的に働きたい」「短期的に労働力を確保したい」など労使双方にニーズが強いことに加えて、家計補助のために働く主婦層や、就職活動中のつなぎ収入を得るために日雇派遣を利用していた求職者の多くが、年収制限が足かせとなり就業機会を喪失している。雇用の機会の拡大に向けて、例えば、年収制限の引下げや適正な雇用管理を前提に日雇派遣の原則禁止を見直すべきである。 | 労働者派遣法 第35条の4第1項<br>労働者派遣法施行令 第4条第1項及び第2項   |

| No. | 提案事項名                        | 提案の具体的内容   | 提案理由   | 具体的な根拠法令等  |
|-----|------------------------------|--|--|--|
| 5   | グループ企業内派遣規制の廃止               | グループ企業内派遣規制を廃止すべき  | <p>「規制改革ホットライン」で受け付けた提案に対する厚生労働省からの回答（平成29年度分）は、「平成26年1月29日の労働政策審議会の建議を踏まえ、労働政策審議会労働力需給制度部会において、引き続き検討」との内容となっている。本要望については、平成27年度分から同じ回答が繰り返されており、全く前進していない状況である。早急に同部会において具体的な検討を行い、結論を得るべきである。</p> <p>検討にあたっては、以下の通り要望する。</p> <p>労働者派遣法では、労働市場における需給調整機能が果たされるように、グループ企業内の派遣会社が当該グループ企業に派遣できる割合を8割以下に制限している。</p> <p>しかしながら、グループ企業内での派遣について、制限を設けずに積極活用することは、企業・派遣労働者の双方にとって有益である。専門知識を有した人材がグループ内で活躍することは、グループ全体の競争力強化に有効である。グループ企業内での派遣は、派遣先の経営実態や組織事情を熟知していることが前提にあり、高度な就労マッチングや派遣後の就労状況の詳細な把握も可能である。個々の労働者、とりわけ技術者のスキルアップには、グループ内の様々な企業でのOJT等を通じた能力開発や経験の蓄積が効果的である。グループ企業内であれば、福利厚生施策を利用しやすいなどのメリットも大きい。</p> <p>一方で、今般の同一労働同一賃金の法改正の趣旨を踏まえれば、労働条件を引下げのために派遣契約に切り替えるといった、悪質なグループ派遣を行うこと自体が困難な状況になる。</p> <p>グループ企業の退職者以外を派遣労働者として採用し、業務の繁閑に応じてグループ内で派遣することは、適切な需給調整機能にほかならない。また、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困難な場合もある。</p> <p>以上に加えて、本規制については、合理性の面で「100分の80」という数字の根拠が薄弱であり、連結決算を採用しているか否か、採用しているとしても、どの会計基準を採用しているかによって「関係派遣先」の範囲が異なるといった問題も抱えていることから、廃止すべきである。</p> | 労働者派遣法 第23条の2  |
| 6   | 離職後1年以内の労働者派遣の禁止の撤廃          | 離職後1年以内の労働者派遣の禁止を撤廃すべき   | <p>「規制改革ホットライン」で受け付けた提案に対する厚生労働省からの回答（平成29年度分）は、「平成26年1月29日の労働政策審議会の建議を踏まえ、労働政策審議会労働力需給制度部会において、引き続き検討」との内容となっている。本要望については、平成27年度分から同じ回答が繰り返されており、全く前進していない状況である。早急に同部会において具体的な検討を行い、結論を得るべきである。</p> <p>検討にあたっては、以下の通り要望する。</p> <p>労働者派遣法は、派遣を悪用した労働条件の引下げを予防するために、離職1年以内に元の勤務先に派遣することを禁止している。このため、自らの意思で離職した者や過去に有期契約により短期就業した者であっても、離職後1年以内であれば在籍していた企業で派遣労働者として働くことができない。このような状況は、就業希望者のニーズに反しており、労働者保護と逆行することになるばかりか、就業機会そのものを阻害していることから撤廃すべきである。</p>  | 労働者派遣法 第35条の5<br>労働者派遣法 第40条の9                                     |
| 7   | 労働契約申込みみなし制度の撤廃              | 採用の自由、労働契約の合意原則の観点から問題があるため、労働契約申込みみなし制度を撤廃すべき   | <p>「規制改革ホットライン」で受け付けた提案に対する厚生労働省からの回答（平成29年度分）は、「平成26年1月29日の労働政策審議会の建議を踏まえ、労働政策審議会労働力需給制度部会において、引き続き検討」との内容となっている。本要望については、平成27年度分から同じ回答が繰り返されており、全く前進していない状況である。早急に同部会において具体的な検討を行い、結論を得るべきである。</p> <p>検討にあたっては、以下の通り要望する。</p> <p>一定の違法派遣に該当した場合、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす、「労働契約申込みみなし制度」が2015年10月1日から施行されている。本制度は、労働契約の合意原則に反するとともに、採用の自由を阻害する内容となっている。特に、派遣先の違法性の判断について、偽装請負に関しては各労働局、指導官による見解の相違が予測され、予見可能性が低いうえに、同制度が適用とならない「当該事項に該当することを知らず、かつ、知らなかったことについて過失がなかったとき」については、派遣先がそれを立証することが困難である。</p> <p>以上から、労働契約の申込みみなし制度は撤廃すべきである。</p>  | 労働者派遣法 第40条の6  |
| 8   | 派遣労働者の被保険者証の写し等の提示・送付に関する見直し | 派遣元事業主から派遣先に対して、派遣労働者の健康保険・厚生年金保険・雇用保険の被保険者証等の写しを提示または送付する仕組みについては、例えば、派遣先からの要望があった場合に限定するなど見直しを図るべき | <p>「規制改革ホットライン」で受け付けた提案に対する厚生労働省からの回答（平成29年度分）では、派遣先が社会・労働保険の加入の事実を確認できるようにすることで、派遣労働者の適正な加入を促進するためであり、要件緩和は適当ではないとの理由から、「対応不可」とされたが、以下の理由から再要望する。</p> <p>派遣元においては、健康保険・厚生年金保険・雇用保険の被保険者証の写しを用意することは現実的には不可能であるため、派遣元は各種保険の加入申請を行った機関それぞれから、加入手続きが終了した旨の通知（加入対象者のリスト）から当該派遣労働者を抽出した上で、当該派遣労働者の個人情報に加えて対象外の加入者情報を全て黒塗りし、これを個別の派遣先に提示または送付する代替手段を選択することになる。この一連の作業は派遣元に莫大な事務負担を強いており、また、個人情報を取り扱うことから常に情報漏洩リスクがある。</p> <p>派遣先においても、派遣元より送付されてくる3点の加入証明を都度、派遣先管理台帳と付き合わせ、個人情報として保管および廃棄をする特別な業務が生じており、その負担は非常に重い。</p> <p>派遣先・派遣元の両者が派遣労働者の社会・労働保険の適正な加入を促進することは、今後も継続して協力していくが、労働者の社会・労働保険への適正な加入を図るなどの監督業務は、本来、当該監督官庁にあり、派遣労働者の社会・労働保険の加入についても、派遣元と厚生労働省の確認業務とすべきである。</p> <p>派遣先として派遣元に確認すべきことは、当該派遣労働者の各種保険の加入有無（未加入の場合はその理由）までで十分であり、被保険者証等の写しまでを確認する必要性はなく、2015年の派遣法改正より前の規定に戻すべきと考える。</p> <p>一方、派遣元による当該派遣労働者の各種保険の加入有無の報告に関する真偽確認については、厚生労働省が担うべきと考える（厚生労働省はマイナンバーの活用などにより加入状況の把握が可能と考える）。</p> <p>要望が実現した場合、派遣先・派遣元の事務負担を排除することができないことに加えて、派遣労働者の個人情報漏洩リスクも回避できない。</p>            | 労働者派遣法 第35条第1項第4号<br>労働者派遣法施行規則 第27条の2<br>労働者派遣事業関係業務取扱要領 第7、12（3） |

| No. | 提案事項名                            | 提案の具体的内容   | 提案理由   | 具体的な根拠法令等  |
|-----|----------------------------------|--|--|--|
| 9   | 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見直し | アジャイル開発等の非ウォーターフォール型システム開発の過程で行われる、発注者や委託先との直接的な意思疎通や協働は、お互いのノウハウやアイデアを共有することが目的であり、現行の法制下における、偽装請負と判断される「直接的な作業指示」にあたらぬということ解釈として明確（Q&Aに追加）にすべき | <p>顧客のニーズの多様化と市場変化のスピードが加速する中、従来の開発手法（ウォーターフォール型）では、支障をきたす状況が出てきている。そのため、短期間でトライ＆エラーを繰り返すアジャイル開発が行われており、発注者や委託先などと綿密な意思疎通の下で協働が頻繁に発生している。</p> <p>現行法制下では、かかる意思疎通および協働について、直接的な作業指示とみなされ、偽装請負と判断される恐れがある。一方、これを派遣契約に切り替えた場合、開発の一部を再委託していることから二重派遣になる恐れがある。また、そういった外部委託先（S I erや個人事業主）は小規模企業や新興企業である場合が多く、派遣事業の許認可を有していないことから、派遣契約に切り替えることは現実的ではない。</p> <p>そこで、現行法制下において偽装請負と指摘されないよう、発注者や受託者、委託先との打ち合わせには、管理責任者を出席させているなど、発注者・受託者間のコミュニケーションルールの配慮と対策に多くの費用と時間を費やさざるを得ず、先進的かつスピード感のあるアジャイル開発の恩恵やメリットを享受できていない現状がある。</p> <p>さらに、こうした開発に関わる委託先は、小規模企業や新興企業であるため、常にこうしたコミュニケーション体制を作ることが困難である。政府として、新技術の創出や起業を促進していることから、発展の足枷になるような規制は見直すべきである。</p> <p>要望が実現した場合、付加価値の高い成果物を効率よく生み出す開発手法が幅広く波及し、日本の生産性向上に繋がることが期待できる。</p> | 厚生労働省「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年労働省告示第37号）」<br>厚生労働省「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」第1集、第2集<br>厚生労働省・都道府県労働局「労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド」 |
| 10  | 労働保険事務組合の受託範囲の見直し                | 労働保険事務組合が受託できる範囲が「隣接する都道府県まで」としている規定を見直し、例えばエリア・ブロックごとの対応も可能とすべき   | <p>労働保険事務組合に委託できる事業主の範囲は、「原則として、労働保険事務組合の主たる事務所がある都道府県に、主たる事務所を置く事業の事業主。ただし、事務処理体制等に問題がないと認められる場合は、隣接する都道府県に主たる事務所を持つ事業の事業主が、全体の20%以内である場合には、例外的に認められる」という規定がある。</p> <p>コンビニエンスストアの本部企業などでは、新しくコンビニエンスストアを経営する事業主に対して、雇用保険の被保険者加入手続きや労災保険の特別加入等について、労働保険事務組合の認可を受ける商工会議所や社会保険労務士などを紹介しているものの、労務関連の認識が低い経営者は手続きを失念してしまうことが多い。そこで、別の目的で既に設置されている共済会などの事業主団体が事業の一環として、労働保険の事務手続きを一括して行うようなことを検討したもの、現行の規制のままでは、事務組合が受託できるのは、隣接する都道府県の事業主の手続きまでしかできないため、広域に会員事業主がいる場合、複数の労働保険事務組合を各地に設置することが必要となる。</p> <p>労働保険の電子申請化が進む現状を踏まえると、「事務処理が可能な範囲」として、隣接している都道府県だけを限定する合理性がない。</p> <p>要望が実現した場合、労働保険の適正な加入手続き、労働保険料の迅速な納付など一層の法令遵守が期待できる。</p>  | 労働保険料の徴収等に関する法律 第33条   |