

# 1 . 雇用・労働分野

雇用・労働( 1 )	労働者派遣法における派遣対象業務の拡大と派遣期間制限の見直し		
規制の現状	<p>何人も「物の製造業務」をはじめとする 5 業務については労働者派遣業務を行うことができず、役務の提供を受けるものも先に挙げた業務に派遣労働者を従事させてはならない。さらに、派遣先は、26 の適用対象業務その他特定の場合を除き、当該派遣先の事務所その他派遣就業の場所で同一の業務について 1 年を越える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。</p> <p>なお、45 歳以上の中高年について、緊急雇用対策法により、派遣期間制限が 1 年から 3 年に延長された(平成 14 年 1 月 1 日より平成 17 年 3 月 31 日までの時限措置)。</p>		
要望内容 と要望理由	<p>( 要望 )</p> <p>派遣業務規制及び派遣期間制限を緩和すべきである。</p> <p>なお、総合規制改革会議の「中間とりまとめ」(平成 14 年 7 月 23 日)では、「派遣期間についてはその制限の撤廃を含めた見直し、派遣対象業務についてはその一層の拡大について検討すべき」とされており、特に、「物の製造業務」の派遣については、解禁の方向で早期に結論を得て実施すべきである。</p> <p>( 理由 )</p> <p>労働者の就業意識及び企業の雇用ニーズの多様化が進んでおり、労働者の働き方の選択肢を広げ、雇用機会の創出・拡大のため、現在の規制を見直す必要がある。</p>		
規制の根拠となる 関係法令等	労働者派遣法第 4 条・附則 4 項 労働者派遣法施行令第 2 条		
所 管 官 庁	厚生労働省	担当課等	職業安定局 民間需給調整課

雇用・労働(2)	紹介予定派遣制度の実効性確保に向けた労働者派遣法の見直し
規制の現状	<p>2000年12月より、紹介予定派遣(temp to perm / temp to hire)が解禁されたが、派遣就業終了予定日の2週間前にならなければ求人・求職等の意思等の確認や求人条件の明示の行為が認められないほか、面接等の選考が事前には行えないなど、労働者派遣法の規定が紹介予定派遣の円滑な運用を妨げている。</p>
要望内容 と要望理由	<p>(要望)</p> <p>紹介予定派遣制度の円滑な運用を促進するために以下を要望する。</p> <p>紹介予定派遣を「派遣先に職業紹介することを予定して行う労働者派遣」と定義した上で、これを労働者派遣法上の制度として明確に位置づけるべきである。</p> <p>「労働者派遣」の定義を改めることにより、職業安定法第44条の労働者供給事業の禁止規定が、紹介予定派遣を事業として行う際の制限にならないよう明確にすべきである。</p> <p>紹介予定派遣については、労働者派遣法で禁止されている派遣労働者を特定することを目的とする行為の適用除外にすべきである。</p> <p>なお、紹介予定派遣制度については、総合規制改革会議の「中間とりまとめ」(平成14年7月23日)において、「労働者派遣制度全体の見直しと併せて、例えば派遣就業終了前の面接可能時期の前倒し等、法制度を含む現行制度の見直しを迅速に検討し、円滑な運用の障害要因を取り除くべきである」とあり、上記要望も踏まえ、早急に結論を得て実施すべきである。</p>

<p>要望内容 と要望理由</p>	<p>(理由)</p> <p>、 2000年12月から解禁された紹介予定派遣(temp to perm / temp to hire)は、雇用ミスマッチの低減、採用実務の効率化等の観点から、今後更なる利用拡大が見込まれるが、現在は通常の労働者派遣と同様の規定下に置かれており、円滑な運用の妨げとなっている。将来的には、現在禁止されている事前面接そのものを、通常の労働者派遣を含めて認める必要がある。労働者派遣法が職業安定法上の労働者供給事業の例外として制定され、しかも、人材そのものではなく「スキル」を派遣するという制度設計になっていることが原因だが、派遣先に就業する以上、業務を遂行するに足る人材を求める企業が、他の労働者と採否の条件を区別する積極的な理由は見当たらない。しかも、事前面接の禁止については、派遣労働者の間でもこれを疑問視する声が強い。雇用ミスマッチを低減し、採用実務を効率化するためには、派遣を開始するに当たってスキルのみならず人材そのものの見極めができるような制度に変更すべきである。</p>		
<p>規制の根拠となる 関係法令等</p>	<p>労働者派遣法第2条 労働者派遣法第26条第7項</p>		
<p>所 管 官 庁</p>	<p>厚生労働省</p>	<p>担当課等</p>	<p>職業安定局 民間需給調整課</p>

雇用・労働(3)	職業紹介における求職者からの手数料規制の更なる緩和		
規制の現状	<p>有料職業紹介事業者は、厚生労働省令で定める場合を除き、求職者からは手数料を徴収してはならない。厚生労働省令では、従来、芸能家とモデルが特例とされていたが、「職業安定法施行規則の一部を改正する省令」(平成14年2月16日より施行)により、職業紹介における求職者からの手数料規制が緩和され、年収1200万円超の経営管理者及び科学技術者については、手数料徴収が認められた。</p>		
要望内容 と要望理由	<p>(要望) 職種の制限をなくし、賃金の額を引き下げることによって、手数料徴収が可能となる求職者の範囲を拡大すべきである。 なお、総合規制改革会議の「中間とりまとめ」(平成14年7月23日)において、「例えば年収要件の大幅な引下げ等により、対象者の拡大を図ることを検討すべきである」とされており、早期に結論を得て実施すべきである。</p> <p>(理由) 手数料徴収の対象となる職業と賃金の額が限定されていることから、例えば、アウトプレースメント会社が提供する紹介サービスの利用を希望している求職者であっても、これらの要件を満たさない限り、個人としてはサービスの提供が受けられない。大企業であれば、送り出し企業による費用負担も考えられるが、中堅・中小企業では困難である。営業職や技能職につこうとする者や、年収が400～500万程度の仕事に就こうとする者で、本人が手数料の負担をしてでも早期に職を求めている場合でも有料職業紹介サービスの提供を受けられないというのは問題である。</p>		
規制の根拠となる 関係法令等	<p>職業安定法第32条の3、第2項 職業安定法施行規則第20条第2項</p>		
所管官庁	厚生労働省	担当課等	職業安定局 民間需給調整課

雇用・労働(4)	労働者派遣事業許可制度の見直し		
規制の現状	<p>一般労働者派遣事業を行おうとする者は、事業所毎に厚生労働大臣の許可を受けなければならない。なお、同一法人等が複数の事業所を設置する場合であって、統括事業所を置く場合には、それ以外の事業所の許可申請の際には、会社の登記簿謄本等の書類の添付が免除されている。</p>		
要望内容 と要望理由	<p>(要望) 統括事業所を置く事業者が新たに事業所を開設する場合には、申請の際の添付書類の軽減にとどまらず、届出のみで開設できるよう簡素化すべきである。</p> <p>(理由) 改正労働者派遣法の成立による派遣対象業務の原則自由化に伴って、事業許可制度の手続も以前に比べれば簡素化されたが、未だに煩雑な手続が多く、円滑な事業展開を妨げている。</p> <p>届出のみでの事業所開設が可能になれば、派遣元企業の事業展開が容易になるとともに、応募者の職業選択や就業機会の増加が期待できる。</p>		
規制の根拠となる 関係法令等	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律 第5条		
所 管 官 庁	厚生労働省	担当課等	職業安定局 民間需給調整課

雇用・労働( 5 )	有期労働契約に係る規制の緩和		
規制の現状	<p>労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、1年(一部の高度な専門知識を必要とする業務などや満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約は3年)を超える期間について締結してはならない。</p>		
要望内容 と要望理由	<p>( 要望 ) 有期労働契約については、総合規制改革会議の「中間とりまとめ」(平成14年7月23日)では、「契約期間の特例の延長やその適用範囲の拡大等について労働基準法(昭和22年法律第49号)の改正に向けて検討しているところであるが、早期に結論が得られるよう、検討を進めるべき」とされているが、最長5年の労働契約を誰とでも締結が可能となるよう、契約期間制限を早期に緩和すべきである。</p> <p>( 理由 ) 企業を取り巻く環境の変化のなかで、企業は、終身雇用中心のシステムを見直し、多様な雇用形態の実現を望むようになってきている。また、労働者の就業ニーズも同じく変化している。現行の法制度は勤労者や企業の働き方・雇い方の選択肢を狭めており、雇用機会、就労機会を損ねている。有期労働契約期間制限の緩和により、新たな雇用の創出と企業活動の活発化が期待できる。</p>		
規制の根拠となる 関係法令等	労働基準法第14条		
所 管 官 庁	厚生労働省	担当課等	労働基準局監督課

雇用・労働(6)	企画業務型裁量労働制に係る規制の緩和		
規制の現状	<p>2000年4月より導入された企画業務型裁量労働制の対象は、本社等の事業場における企画・立案・調査・分析等の業務に限定されている。また、同制度を導入する際には、適用事業場(事業運営上の重要な決定が行われる事業場)に労使委員会を設置し、同委員会の委員全員の合意決議を所轄労働基準監督署長に届出るとともに、対象労働者の同意を得ねばならず、また、当該委員会の議事について議事録の作成、周知、3年間の保存義務が制度導入の要件となっている。</p>		
要望内容 と要望理由	<p>(要望) 企画業務型裁量労働制については、対象業務の拡大と制度導入にあたっての手續の簡素化を早期に実施すべきである。 なお、総合規制改革会議の「中間とりまとめ」(平成14年7月23日)では、「企画業務型裁量性の手續の簡素化について、早期に結論が得られるよう、検討を進めるべきである」とされているが、対象業務の拡大も含め、早期に結論を得て実施すべきである。</p> <p>(理由) 自立的で自由度の高い柔軟な働き方を求める勤労者の能力や意欲をより有効に発揮させ、生産性と成果を向上させるために企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大が必要である。さらに、事業場が企画業務型裁量労働制の導入をするには、専門業務型裁量労働制と異なる煩雑な手續を強いており、同制度導入における大きな足かせとなっている。</p>		
規制の根拠となる 関係法令等	労働基準法第38条の4		
所 管 官 庁	厚生労働省	担当課等	労働基準局賃金時間課

雇用・労働(7)	ホワイトカラー・エグゼンプション制度の創設		
規制の現状	<p>現行の企画業務型裁量労働制を採用するには、みなし労働時間を労使委員会で決議する必要がある。みなし労働時間制とは、通常の労働時間の算定方法が適当でない場合、対象となる業務について予めそれを遂行するのに何時間かかるかを労使で取り決め、その時間労働したものとみなす制度である。ただし、裁量労働制の下でも時間外労働、休日労働、休暇及び深夜労働に関しては従来の規制が適用される。米国ではホワイトカラーの多くが労働時間規制の適用除外とされている(ホワイトカラー・エグゼンプション)。</p>		
要望内容 と要望理由	<p>(要望)</p> <p>みなし労働時間の定めのない制度については、総合規制改革会議の「中間とりまとめ」(平成14年7月23日)において、「ホワイトカラー・エグゼンプションの制度を参考にしつつ、裁量性の高い業務については労働時間規制の適用除外を採用することについて検討すべき」とされており、検討を急ぎ、早期に結論を得て、新たな制度を創設すべきである。</p> <p>(理由)</p> <p>昨今、働く者の意識は変化してきており、働き方を自ら選ぶ傾向が強まっている。派遣労働や有期雇用契約といった雇用形態や裁量労働制といった労働形態は、必ずしも雇用主側の意向だけで生まれたものではなく、働く者によって自らのキャリアプランや生活設計の中で選択されたものである。</p> <p>雇用・労働の現場は、企業の業務改革が進む中で大きく変化しており、必ずしも労働時間イコール成果とならない状況となっている。裁量労働制は現状に適合した制度であるが、現状では対象業務やみなし労働時間などさまざまな規制がなされており、極めて限定的な運用しかできていないのが実態である。そもそも裁量労働制は労働時間にとらわれず、仕事の成果を重視すべき制度であり、労基法41条の管理監督者のような労働時間規制の適用除外の制度とすべきである。</p>		
規制の根拠となる 関係法令等	労働基準法第38条の2、第38条の3、第38条の4		
所 管 官 庁	厚生労働省	担当課等	



雇用・労働( 8 )	外国人研修・技能実習制度の見直し		
規制の現状	<p>開発途上国への支援策として、経済発展を担う「人づくり」を目的に実施されている外国人研修・技能実習制度においては、以下の要件が付されている。</p> <p>外国人の研修を行う場合、深夜・夜間研修は認められない。  研修・技能実習を合わせ在留期間を最大3年とする。また、研修生の受入れ人数は、受入れ企業の常勤職員総数の20分の1(5%)以内とする。  尚、商工会議所や協同組合等を通じて受け入れる場合には受入れ可能な枠が緩和される。</p>		
要望内容 と要望理由	<p>( 要望 )</p> <p>深夜・夜間の研修を行う必要性が認められ、管理体制が整備されている企業については、研修の時間帯制限を緩和すべきである。  在留期間を最大5年間まで、受入れ枠を10%程度まで拡大するよう規制を緩和すべきである。</p> <p>( 理由 )</p> <p>海外関係会社の人材育成・技術支援を考慮した時、現状の日勤時間帯のみの研修では限界がある。例えば、操業機器の保全作業などは深夜・夜間の時間帯にトラブルを解決しておく手法の確立が必要である。また、24時間3交代制での勤務形態を持つメーカーでは、現地の製造工場の運営に貢献できるよう深夜・夜間における作業研修が必要である。  外国人研修・技能実習制度は、開発途上国の人材育成協力の観点から行われており、今日の急速なグローバル化の進展と技術や業務運営等の革新・複雑化に鑑み、多くの外国人が今まで以上に十分な研修・実習を受けることが可能になるよう、制度の見直しが必要である。</p>		
規制の根拠となる 関係法令等	<p>出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令  出入国管理及び難民認定法に基づく指導  技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針  研修生及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針  技能実習制度推進事業運営基本方針</p>		
所 管 官 庁	厚生労働省他	担当課等	

雇用・労働( 9 )	雇用保険制度の見直し		
規制の現状	<p>雇用保険の被保険者関係の各種届出は、事業所単位となっている。各支社、支店、工場間等で異動が生じた場合についても、適用事業所ごとに資格の得喪の届出を各事業所管轄の公共職業安定所長宛に行わなければならない。</p> <p>事業主及び労働者が負担する保険料を原資として、労働者が失業した場合等に生活の安定を図り、就職を促進するために失業給付を行っているのに加え、事業主から納付された保険料を原資として失業の予防、能力開発、就職援助等を目的として雇用三事業を実施している。</p>		
要望内容 と要望理由	<p>( 要望 )</p> <p>離職を伴わない、同一企業内の他事業所への転勤の場合については、平成 11 年 10 月 31 日より、転勤後の事業所を管轄する公共職業安定所へ転勤届を提出すれば良いことになったが、さらに一歩進めて、企業の本社等一箇所で行えるよう、届出手続きを見直すべきである。</p> <p>失業給付については、早期再就職を促進する方向で見直すべきである。特に、自発的離職者や基本手当額が高い層に対する給付水準の引き下げを行うとともに、引き続き失業認定を厳格に行うべきである。また労働三事業については、厳格な政策評価と情報公開を進めつつ、利用実績や効果の低い制度を廃止する等、抜本的な見直しが早急に行うべきである。</p> <p>( 理由 )</p> <p>構造改革の一環として、多くの企業で、人材の事業所間の異動が頻繁に行われており、雇用保険の各種届出単位を事業所単位から本店等一括管理とすることにより、事務負担の軽減及び業務の効率化が図れる。</p> <p>完全失業率が 5% を越える厳しい雇用情勢を受けて、失業手当を支給する雇用保険財政が悪化しており、平成 14 年 10 月 1 日より保険料率を 2/1000 引き上げる弾力条項の発動がなされたものの、給付の徹底した合理化が行われない場合、早晩、積立金が枯渇する恐れがある。雇用保険財政の健全化と事業主の保険料負担の抑制を図るためにも、雇用三事業も含めた雇用保険制度の見直しが早急に必要である。</p>		
規制の根拠となる 関係法令等	<p>雇用保険法第 5 条 雇用保険法施行規則第 3 条、第 6 条、第 7 条、第 13 条、第 14 条 雇用保険法第 62 条、第 63 条、第 64 条</p>		
所 管 官 庁	厚生労働省	担当課等	職業安定局雇用保険課

雇用・労働(10)	有期労災保険制度の見直し【新規】		
規制の現状	<p>労働者を雇用する事業主は労災保険への加入を義務付けられており、建設業の場合、「事業が数次の請負によって行われる場合においては、災害補償については、その元請人を使用者とみなす」とされていることから、元請事業者が一括して労災保険に加入している。</p> <p>また、労災保険では、一人親方等は本来労働者ではないとして一般の労災保険給付の対象とはならないが(そのため労災保険には一人親方等については特別加入制度あり)、災害が発生した際の労働者性の判断については、業務の実態等により個々に判断するとされている。</p>		
要望内容 と要望理由	<p>(要望)</p> <p>有期労災保険について、元請負事業者への一括適用方式ではなく、各事業主が受注金額に応じて加入するよう見直すべきである。 一人親方等の労働者性の認定基準をより明確にすべきである。</p> <p>(理由)</p> <p>今日、建設業の施行体系が建設業法上からも明確になってきていることから、有期労災については、元請一括ではなく各事業主が加入することにより、それぞれの労務管理が明確となり、一層の雇用管理・安全管理の改善が図られる。 一人親方等が労災適用対象であるかどうかあらかじめ明確であれば、加入漏れや特別加入との保険料の二重払いが回避できるとともに、現状、多大な手間とコストのかかっている、特別加入制度の利用状況の把握・指導、一人親方等の労働者性の検証といった事務負担の軽減を図ることが可能となる。</p>		
規制の根拠となる 関係法令等	建設業法 労働基準法 労働者災害補償保険法他		
所 管 官 庁	厚生労働省他	担当課等	

雇用・労働(11)	勤労者財産形成制度の見直し(事務代行)【新規】		
規制の現状	<p>勤労者の計画的な財産形成を促進すること等を目的とする財形制度においては、事業主が行う財形貯蓄契約等に係る事務や非課税貯蓄に係る事務等の委託が可能となっているが、事務を委託することができる事業主は、資本金3億円、常時雇用する勤労者数が300人(小売業は50人以下、卸売業またはサービス業は100人以下)を超えない中小企業のみである。また、受託できる事務代行団体も、当該中小企業が構成員となっている事業主団体であって、厚生労働大臣の指定するもの(中小企業団体等)に限られている。</p>		
要望内容 と要望理由	<p>(要望)</p> <p>財形事務代行の委託並びに受託に関する要件を緩和すべきである。委託主体については、資本金や雇用勤労者数の要件を外し、全ての企業が財形事務を自由に委託可能とすべきである。また、受託主体については、現行の中小企業団体関連要件を廃止し、約款等において、委託事務の処理を行うことができる旨の定めがあること、委託事務の処理については、その他の業務に係る経理と区別し、特別の勘定を設けて経理していること、委託事務処理を健全に運営するに足る経営基盤を有し、安定的にかつ継続して行うものであること、等の要件を満たすものについては、事業主団体ではない法人企業にも財形事務代行の受託を認めるようにすべきである。</p> <p>(理由)</p> <p>構造改革の一環として、分社化やアウトソーシング等、会社組織の再編・合理化が進められており、人事・給与関連業務の内、グループ企業各社の財形事務を、グループ内の一社で一括処理することができれば、事務効率化ならびに人件費の低減を図ることが可能となる。</p>		
規制の根拠となる 関係法令等	<p>勤労者財産形成促進法第14条の2  勤労者財産形成促進法施行令第42条の3  勤労者財産形成促進法施行規則第25条の3</p>		
所管官庁	厚生労働省	担当課等	労働基準局 勤労者生活部企画課

雇用・労働(12)	勤労者財産形成制度の見直し(年齢制限、据置期間)【新規】		
規制の現状	<p>財形年金貯蓄及び財形住宅貯蓄への加入資格は、55歳未満の勤労者となっている。また、財形年金貯蓄については、据置期間が5年以内であることから、年金支給開始日(満60歳以降)の5年前、つまり55歳まで積立てを行わなければ年金として受け取れない。一方、55歳未満で財形制度を導入している企業を退職し、その後、財形制度のない企業へ転職する場合は、財形貯蓄は解約(目的外の払い出し)扱いとなり、今まで非課税として貯蓄してきたものが課税対象となる。(既に非課税として支払われてきた利子に対して、5年間(60ヶ月)の遡及課税(20%)を支払わなければならない)</p>		
要望内容 と要望理由	<p>(要望) 財形住宅貯蓄及び財形年金貯蓄の契約時の年齢制限(55歳未満)、および最大据置期間(5年間)を撤廃すべきである。</p> <p>(理由) 雇用延長や定年退職後の再雇用などにより、60歳台でも働き続ける勤労者が増加しており、55歳以降においても財形貯蓄制度を利用できるようにすべきである。</p> <p>また、長期雇用を前提とした現行制度は、近年増加している転職等を希望する勤労者にとって使いづらい制度となっている。一方、財形制度を導入している企業が、早期退職制度等を行い、勤労者が財形制度のない企業へ転職することとなる場合には、解約手続を取らねばならない上、勤労者に生じる不利益の部分の補填を行わざるを得ないケースもあり、企業にとっても負担の大きい制度となっている。</p>		
規制の根拠となる 関係法令等	勤労者財産形成促進法第6条		
所 管 官 庁	厚生労働省	担当課等	労働基準局