

1. 雇用・労働分野

雇用・労働(1)	派遣労働者特定行為(事前面接等)の全面解禁【新規】
規制の現状	派遣を受ける企業が派遣受入に先立ち、派遣労働者を事前面接することや履歴書送付等を求めること(派遣労働者の特定行為)は禁止されている(努力規定)。なお、2003年6月に成立した改正労働者派遣法では、紹介予定派遣において派遣労働者の特定行為が解禁された。
要望内容	労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者を特定することが可能となるよう、規制を緩和すべきである。
要望理由	労働者派遣において、事前面接等が禁止されていることによって、一般の採用と比較して雇用のミスマッチが発生しており、派遣労働者と派遣先とのトラブルの原因となっている。したがって、派遣先・派遣労働者の双方が満足して業務を円滑に遂行していくためには、事前面接等が重要である。
根拠法令等	労働者派遣事業の適切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26条第7項 派遣元が講ずべき措置に関する指針、派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成11年11月17日労働省告示第137号、第138号)
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局民間受給調整課

雇用・労働(2)	派遣対象業務の拡大と派遣期間制限のさらなる見直し
規制の現状	<p>2003年6月に成立した改正労働者派遣法において、これまで労働者派遣が認められていなかった5業務のうち、物の製造業務のみが派遣対象業務と認められたが、他の業務については引き続き禁止となっている。なお、医療関係業務については、政府の「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2003」では、「紹介予定派遣の方式により行うことを可能とし、平成15年度中に実施する」とされている。</p> <p>派遣期間については、同改正法において、1999年の法改正で解禁された自由化業務については1年から3年まで、専門的26業種については無制限とされたが、物の製造業務については、法施行後3年間は派遣可能期間が最長1年とされている。</p>
要望内容	<p>派遣業務規制の緩和をさらに進めるべきである。なお、総合規制改革会議「規制改革推進のためのアクションプラン・12の重点検討事項に関する答申」(平成15年7月15日)では、「医師・看護師等については、その不足が地域によってはとくに深刻化する中、(中略)紹介予定派遣の方式にとどまらず、通常の派遣方式についても、その解禁を図るべき」とされており、病院・診療所等への医療関係業務の派遣については、全面解禁の方向で早期に結論を得て実施すべきである。</p> <p>派遣期間制限について、専門26業務や自由化された業務、物の製造への派遣業務など、業務別に期間制限を設けるのではなく、制度を一本化し、派遣期間制限は原則撤廃すべきである。とくに、物の製造業務については、法施行後3年を待たずに早期に派遣期間の1年制限を撤廃すべきである。</p>
要望理由	<p>労働者の就業意識およ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>
根拠法令等	<p>労働者派遣事業の適切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4条・附則4項 労働者派遣法施行令第2条</p>
制度の所管官庁及び担当課	<p>労働者派遣事業の適切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26条第7項 派遣元が講ずべき措置に関する指針、派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成11年11月17日労働省告示第137号、第138号)</p>

雇用・労働(3)	企画業務型裁量労働制に係る規制の緩和
規制の現状	<p>対象業務は、事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査および分析に限定されている。</p> <p>導入するにあたっては、労使委員会の設置が必要である。また、制度導入後、定期的に労働基準監督署へ定期的な報告を行うことが義務付けられている。</p>
要望内容	<p>対象業務を拡大すべきである。例えば、現在認められていない「営業職等」の業務についても、「企画、立案、調査及び分析」に加え、対象業務として取り扱うべきである。</p> <p>導入・運営については、専門業務型裁量労働制と同様に、さらに手続きを簡素化すべきである。</p>
要望理由	<p>企画業務型裁量労働制をより一層使いやすい制度とすることにより、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ことができる。</p>
根拠法令等	<p>労働基準法第38条の4 「企画業務型裁量労働制の施行に係る省令及び指針の制定について」(平成11年12月27日、労働省告示第149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(4)	有期労働契約に係る規制の緩和
規制の現状	2003年6月に成立した改正労働基準法において、有期労働の契約期間の上限については1年から3年、高度の専門的な知識を有するものや満60歳以上の者は、その期間の上限については3年から5年へと改正された。
要望内容	有期労働契約については、最長5年の契約を誰とでも締結できることを基本とすべきである。当面は、5年の労働契約が可能となる「専門的な知識、技術又は経験であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者」の範囲を、極力広く設定すべきである。
要望理由	現行の法制度は勤労者の働き方・企業の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。なお、契約期間について、上限を5年まで延長できない理由の一つとして、拘束の度合いが強まるのではないかとの懸念が示されているが、上記改正法にて、「有期労働契約を締結した労働者は、一定の場合を除き、当該労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、いつでも退職できることとする」との暫定措置がとられることとなったことから、有期契約の上限の延長については問題がないと考える。
根拠法令等	労働基準法第14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(5)	ホワイトカラーエグゼンプション制度の導入
規制の現状	管理・監督の地位にある者等、最も裁量があると考えられるものについては、労働基準法第41条第2号により労働時間規制は適用除外となっている。
要望内容	裁量性の高い労働者については労働時間規制の適用除外とすべく、米国で実施されているホワイトカラーエグゼンプション制度をわが国においても導入するため、速やかに具体的検討を開始し、早期に結論を得て実施すべきである。
要望理由	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。また、雇用・労働の現場も、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、労基法第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。
根拠法令等	労働基準法第41条
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局総務課

雇用・労働(6)	外国人研修・技能実習制度の見直し
規制の現状	外国人研修を行う場合、深夜・夜間研修は認められない。 研修生の受入れ人数は、当該受入れ企業の常勤職員総数の20分の1(5%)以内となっている。なお、商工会議所や協同組合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。
要望内容	深夜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、研修時間帯制限を緩和すべきである。 企業が独自に研修生受入を行う場合においても、適正な研修実施体制が確保されている企業については、商工会議所や協同組合等と同様に、実務研修実施機関の常勤職員数に応じて、受入れ枠を緩和するべきである。
要望理由	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となるよう、制度の見直しが必要である。
根拠法令等	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 出入国管理およ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
制度の所管官庁及び担当課	法務省入国管理局入国在留課

雇用・労働(7)	過重労働による健康障害防止措置の見直し【新規】
規制の現状	時間外労働が月45時間を超える場合には、一律的に産業医等による助言指導等を受けさせるよう行政指導している。
要望内容	時間外労働が月45時間を越える場合であっても、労働者への産業医等による助言指導等を受けるか否かについては、各企業の労使の話し合い等に委ねるべきである。
要望理由	<p>業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものである。</p> <p>ほとんどすべての企業が本通達の指導の対象となり、本通達により、企業活動の実態と乖離した過度な行政指導が行われるとすれば、企業活動の正常な運営に多大な影響を及ぼすこととなる。</p> <p>本通達では、事業者のみならず、産業医にも過度の負荷と責任を負わせることとなり、現実的な対応は極めて困難である。</p>
根拠法令等	「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」(平成14年2月12日、基発0212001号)
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局

雇用・労働(8)	産業別最低賃金の廃止【新規】
規制の現状	産業別最低賃金は、特定の産業について、関係労使が基幹的労働者を対象として、地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認めるものについて設定されており、各都道府県ごとに全部で249の最低賃金が定められている。
要望内容	産業別最低賃金制度は廃止すべきである。
要望理由	地域別最低賃金において賃金の低廉な労働者の最低額は保障されており、産業別最低賃金は屋上屋を重ねるものである。また、経済のグローバル化による産業空洞化が進むなかで、産業別最低賃金が数多く設定されている「ものづくり産業」は極めて厳しい状況にあり、もはや産業別最低賃金制度を維持する時代ではない。
根拠法令等	最低賃金法
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局賃金時間課

雇用・労働(9)	フレックスタイム制における時間外労働の時間の計算方法の見直し【新規】
規制の現状	<p>フレックスタイム制を採用し、その清算期間を一カ月とした場合に、曜日のめぐり等のために清算期間における法定労働時間の総枠を超えることがある。ただし、平成9年3月31日基発228号によって、清算期間を一カ月とするフレックスタイム制の労使協定が締結されていること、清算期間を通じて毎週必ず二日以上休日が付与されていること、当該清算期間の29日目を起算日とする一週間(特定期間)における当該労働者の実際の労働日ごとの労働時間の和が労働基準法第32条第1項に規定する週の法定労働時間(40時間)を超えるものでないこと、清算期間における労働日ごとの労働時間が概ね一定であること、の全ての要件を満たす場合には、時間外労働として取り扱わないこととされている。</p>
要望内容	<p>平成9年3月31日基発228号の要件のうち、「当該清算期間の29日目を起算日とする一週間(特定期間)における当該労働者の実際の労働日ごとの労働時間の和が労働基準法第32条第1項に規定する週の法定労働時間(40時間)を超えるものでないこと」を削除すること。</p>
要望理由	<p>特定期間の実際の労働日ごとの労働時間の和が40時間以内であることを満たすために、フレックスタイム制適用日を減らすことを余儀なくされ、フレックスタイム制の運用が煩雑になっている。</p>
根拠法令等	<p>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賃金時間課

雇用・労働(10)	労災保険の適用事業所に関する規制
規制の現状	雇用保険同様、設立事業所単位での処理が求められている。
要望内容	本社等からの一括申請が可能となるよう規制を緩和すべきである。
要望理由	企業では、給与計算などを全社一括で行っているケースが多く、労災保険料計算のためだけに事業所別に分離計算をし、個別報告をしなければならない。一括申請が認められれば、各種申請処理の時間短縮など、業務の効率化を図ることができる。
根拠法令等	労働者災害補償保険法
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局

雇用・労働(11)	雇用保険の継続事業の一括の要件の見直し
規制の現状	雇用保険の継続事業の一括(雇用保険の保険料徴収等に関する法律第9条)の適用を受けるための要件として、「それぞれの事業が、事業の種類を同じくすること」(同施行規則第10条第1項第2号)が必要である。
要望内容	一元適用事業であっても、雇用保険と労災保険それぞれについて、別個に、継続事業の一括の適用を受けることができるようにすべきである。
要望理由	継続事業の一括の許可要件として「事業の種類を同じくすること」が求められているが、「事業の種類」は一元適用事業の場合、労災保険上の事業の種類に準じることになるため、雇用保険上の事業の種類が同一であっても一括の要件を満たせなくなり、転勤等に伴う雇用保険に関する申請処理業務の効率化の妨げになっている。
根拠法令等	労働保険の保険料の徴収等に関する法律第9条 労働保険の保険料等の徴収に関する法律施行規則第10条第1項第2号
制度の所管官庁 及び担当課	厚生労働省労働基準局労働保険徴収課

雇用・労働(12)	労災保険における継続事業のメリット制の増減幅拡大【新規】
規制の現状	労災保険における継続事業のメリット増減幅は、現行では±40%となっている。
要望内容	労災保険における継続事業のメリット増減幅を、現行の±40%よりも増加すべきである。
要望理由	メリット幅を増加させることで、労働災害防止に努力した企業により恩恵が与えられることとなり、労働災害防止へのインセンティブが高まる。
根拠法令等	労働保険の保険料の徴収等に関する法律 第12条
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局

雇用・労働(13)	障害者雇用調整金・報奨金の授受方法の拡大【新規】
規制の現状	<p>昨年10月の法改正で、障害者雇用のために設けた特例子会社を保有する企業が、関係する子会社も含めて障害者雇用を進める場合に、企業グループでの雇用率算定が可能となった。しかし、雇用率をグループ算定した場合、障害者雇用調整金・報奨金は、親会社が一括して授受することになっている。</p>
要望内容	<p>雇用率をグループ算定した場合でも、障害者雇用調整金・報奨金は、障害者雇用人数割等で、各企業毎での授受をも可能とすべきである。</p>
要望理由	<p>昨年10月の法改正の目的は、特例子会社の活用である。関係子会社の雇用率が親会社に合算されると、従来関係子会社が受給していた調整金・報奨金は親会社が受給することになる。親会社が受給した調整金・報奨金を関係子会社へ分配する際には、課税対象となる。関係子会社が法定雇用率を達成している場合は、課税面等でのデメリットのみが発生することになる。</p>
根拠法令等	障害者雇用促進法
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省高齢・障害者雇用対策部

雇用・労働(14)	勤労者財産形成制度の見直し
規制の現状	<p>財形年金貯蓄・財形住宅貯蓄は、金融機関の経営破綻等、一定の事由に該当する場合にしか預替えが認められていない。なお、一般財形貯蓄は、加入後3年以上経過すれば預替えが可能となっている。</p> <p>受託できる事務代行団体は、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	<p>預入れ機関を自由に変更できるようにすべきである。</p> <p>財形事務代行の受託に関する要件を緩和すべきである。具体的には、受託主体については、現行の中小企業関連要件を廃止し、適正な事務処理を行うことが可能であり、かつ経営が安定している企業であれば財形事務代行の受託を認めるようにすべきである。なお、2003年度中に、事務を委託することができる事業主の要件が緩和される見通しであるが、上記の点についても、早急を実施すべきである。</p>
要望理由	<p>金融の自由化や経済環境の変化に伴って、金融機関の競争が激化しており、金融機関の破綻リスクを回避するために、金融機関を自由に選択できるようにすべきである。</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>
根拠法令等	<p>租税特別措置法第4条の2、第4条の3 勤労者財産形成促進法第6条第3項、第5項、第6項、第7項、第14条の2 勤労者財産形成促進法施行令第14条の26、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>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局

雇用・労働(15)	ハローワークにおけるフランチャイズの独立オーナー募集の登録【新規】
規制の現状	ハローワークでは、求人情報は雇用のみ受け付けており、フランチャイズの独立オーナーの掲示はできない。
要望内容	フランチャイズの独立オーナーの募集を、ハローワークが求人として受け付けるべきである。
要望理由	求人情報の拡大により、就業の促進につながる。
根拠法令等	職業安定法 職業安定法施行規則
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(16)	技能検定における学科試験の免除【新規】
規制の現状	<p>技能検定試験では、学科試験と実技試験の両方に合格した者に対し、合格証と技能士資格が与えられる。</p> <p>検定3級試験は工業高校生の受験を視野に入れたものだが、「卒業見込み」の3年生に限定して受験資格が与えられている。</p>
要望内容	<p>業界団体や試験実施団体が開催する所定の講習会を修了した者について学科試験を免除すべきである。</p> <p>検定3級試験の受験資格を、工業高校の1年生及び2年生にも認めるべきである。</p>
要望理由	<p>技能検定の趣旨、ものづくりの振興、ものづくりへの若年者の関心の向上、技能承継の重要性などからみて、所定の講習修了者には学科免除の特典を与えてよいと考えられる。</p> <p>検定3級試験の受験資格については、工業高校の1年生、2年生にも受験資格を認めることで、学習目的、将来の進路も明確となり、悪化する高卒者の就職環境の改善に結びつく。</p>
根拠法令等	<p>職業能力開発促進法 職業能力開発促進法施行令</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業能力開発局能力評価課

雇用・労働(17)	キャリア形成促進助成金(訓練給付金)の支給対象の拡大【新規】
規制の現状	訓練給付金は、対象職業訓練(年間職業能力開発計画に基づきその雇用する被保険者に専門的な知識若しくは技能を追加して習得させることを内容とする職業訓練)に係る被保険者に支払った賃金の額及び対象職業訓練に要した経費の負担に応じ支給されるが(雇用保険法施行規則第125条の3第2項第2号)、その運用において、対象職業訓練に要した経費である講師謝金手当は外部講師へのものしか認められていない。
要望内容	<p>対象職業訓練の講師となった企業の内部者(不正受給防止のため一定の要件を付す)に対する講師手当について、外部講師謝金手当と同様、訓練給付金の支給対象に加えることを認めるべきである。</p> <p>内部講師が定年退職者の再雇用による者である場合には、支給率を一定程度上乘せすべきである。</p>
要望理由	専門的な知識や技能については、国家資格を別にすれば、適当な外部講師が少ない。むしろ企業内部の人材の方が講師として適任であることが多い。また、高度な技術をもった定年退職者を活用するとともに、技術の承継が円滑化され、企業の技術力の向上につながる。
根拠法令等	雇用保険法第63条第1項、第2項 雇用保険法施行規則第125条の2、第125条の3第2項第2号 雇用・能力開発機構一般業務方法書第233条 キャリア形成促進助成金支給要領第6条
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業能力開発局育成支援課 雇用・能力開発機構

雇用・労働(18)	移動高年齢者等雇用安定助成金の受給要件の緩和[新規]
規制の現状	<p>移動高年齢者等雇用安定助成金の受給要件として、事業再構築事業主あるいはその議決権の過半数を占めている事業主により、議決権の過半数を占められている事業主であること、労働協約等により65歳以上の定年制または継続雇用制度を定めていること、あるいは、労働協約等により事業再構築事業主より1年以上長い定年制または継続雇用制度を定めていること、が求められている(雇用保険法施行規則附則第17条の4第2項第2号・第3号)。</p>
要望内容	<p>「議決権の過半数」(雇用保険法施行規則附則第17条の4第2項第2号)の要件を緩和し、事業再構築事業主またはその親会社の連結財務諸表における持分法適用関連会社まで対象となるよう認めるべきである。</p> <p>雇用保険法施行規則附則第17条の4第2項第3号の要件を緩和し、事業再構築事業主あるいはその親会社と同等の定年制または継続雇用制度を有していることとすべきである。</p>
要望理由	<p>企業はグループ価値の最大化を目指し連結経営強化を図っており、グループ内での労働力の最適配分を念頭に、グループ全体としての雇用確保の観点から、高年齢者等の移動出向を行っている。助成金の対象を商法上の子会社に限定すると、グループにおける労働力の配分に歪みをもたらすおそれがある。</p> <p>事業再構築事業主あるいはその親会社の支配下にある高年齢者等の受け入れ企業において、事業再構築事業主あるいはその親会社より有利な定年制などを採用していることを要求することは現実的ではなく、制度の適用を事実上不可能にするものである。</p>
根拠法令等	雇用保険法施行規則附則第17条の4第2項第2号、第3号
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(19)	60歳定年退職時の手続き簡素化【新規】
規制の現状	60歳を超えた年度末退職などでは、60歳到達賃金月額証明と離職証明書の両方を提出しなければならない。
要望内容	60歳到達賃金月額証明と離職証明書は、兼用様式とすべきである。
要望理由	60歳到達賃金月額証明と離職証明書とは、重複項目が多いため、事務処理面で無駄が発生している。
根拠法令等	雇用保険法施行規則 第14条の二、第16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(20)	派遣元事業主から派遣労働者に対する通知等のEメール等の解禁【新規】
規制の現状	派遣元事業主は労働者派遣をしようとする時には、あらかじめ派遣労働者に対し、書面交付によって就業条件を明示しなければならない。また、2003年6月に成立した改正労働者派遣法では、派遣元事業主は派遣労働者に対して派遣期間制限に抵触することとなる最初の日を明示しなければならない、さらに、派遣停止通知もしなければならないこととなったが、その際書面で交付することが求められる予定である。
要望内容	派遣元事業主から派遣労働者に対する書面交付にかえて、FAXないしEメールでの通知を可能とすべきである。
要望理由	派遣先から派遣元事業主への通知、派遣元事業主から派遣先への通知については、労働政策審議会建議「労働者派遣事業制度等の改正について」(平成14年12月26日)では、「派遣先から派遣元事業主への通知及び派遣元事業主から派遣先への通知で、現在、書面によることとされているものについては、事業者の負担を軽減し、迅速な事業運営を可能とする観点から、ファックスや電子媒体による通知も可能とすることが適当」とされ、ファックスや電子媒体での通知が認められる方向で検討されているが、派遣元事業主から派遣者への通知等についても、ファックスや電子媒体、Eメールの活用が認められれば、事業主負担の軽減、迅速な連絡等による業務効率の改善が期待できる。
根拠法令等	労働者派遣事業の適切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(労働者派遣法)第34条 労働者派遣法施行規則第25条 改正労働者派遣法第34条第2項、第35条の2第2項
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局民間受給調整課

雇用・労働(21)	雇用保険申請(給付金の申請を含む)事務の電子化
規制の現状	「厚生労働省の行政手続等の電子化推進アクション・プラン」(平成14年8月)に基づき、各種手続のオンライン化が進められている。しかし、すべての手続が、その対象とされているわけではない。
要望内容	オンライン化の対象となる手続を拡充すべきである。
要望理由	雇用保険関係の申請については、オンライン化の対象となっていないものがある。これらのオンライン化により、各種申請処理時間の短縮・効率化が図られる。
根拠法令等	雇用保険法第7条 雇用保険法施行規則第6条、第7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保険課