

## 1. 雇用・労働分野

雇用・労働(1)	有料職業紹介事業に係る対象職業の拡大並びに年収制限の撤廃
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、求職者から手数料を徴収してはならない。厚生労働省令では、芸能家、モデルのほか、科学技術者、経営管理者、熟練技能者であって、年収700万円を超える仕事については、就職後6ヶ月以内に支払われた賃金の100分の10.5を上限として手数料の徴収ができることとされている。</p>
要望内容	<p>手数料を徴収できる対象職業の拡大を図るとともに、年収制限を撤廃すべきである。</p>
要望理由	<p>①民間の職業紹介サービスの対象範囲が拡大することにより、求職者の満足度やマッチング率の向上が見込め、事業運営が健全化する。          ②手数料の徴収額に一定の制限を設ければ問題は生じない。          ③「規制改革・民間開放推進3か年計画」の中でも「求職者の選択肢の拡大という観点等から、求職者からの手数料徴収の在り方について、引き続き検討する」とされている。</p>
根拠法令等	<p>職業安定法第32条の3          職業安定法施行規則第20条          「職業安定法施行規則第20条第2項の規定に基づき厚生労働大臣の定める額」(2003年12月25日:厚生労働省告示第442号)</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(2)	ハローワークにおけるフランチャイズオーナー募集情報の開示
規制の現状	ハローワークでは、雇用関係のない独立の事業者であるフランチャイズ店経営者(オーナー)の募集情報の掲示ができない。
要望内容	ハローワークにおけるフランチャイズ独立オーナーの募集に関する情報の提供方式について検討し、早期に実施すべきである。
要望理由	<p>求人情報の拡充により就業が促進される。また、新たなフランチャイズオーナーの誕生により当該店舗での派生的な雇用の創出も期待できる。</p> <p>2004年6月の規制改革集中受付月間における厚生労働省の回答では、情報提供の方策や措置の時期について、本年度中に結論を取りまとめたいとされていることから、早期に検討を行い、措置すべきである。</p>
根拠法令等	<p>職業安定法 職業安定法施行規則</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省

雇用・労働(3)	派遣労働者への雇用契約申込み義務の廃止【新規】
規制の現状	<p>改正労働者派遣法(2004年3月1日施行)により、派遣先は、①派遣制限のある業務について、制限期間の到来した日以降も派遣労働者を使用しようとする場合、②期間制限のない業務について、同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その同一の業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合に派遣労働者に対する雇用契約の申し込みが義務付けられた。</p>
要望内容	<p>派遣先による雇用契約申込み義務を廃止すべきである。特に雇用の安定が確保されている特定労働者派遣事業の派遣労働者については、早期に見直すべきである。</p>
要望理由	<p>一定期間経過後、一定要件のもと、一律に派遣労働者に対して、雇用契約の申込みを義務付けることは、事業主の採用の自由を侵害するものであって妥当でない。特に特定労働者派遣事業における派遣労働者は常時雇用される労働者のみであり、既に雇用の安定が確保されていることから、派遣先に直接雇用の申し込み義務を課す必要はない。</p> <p>本年6月の規制改革集中受付月間における厚生労働省の回答では、派遣先で正社員として雇用されることを希望する者が一定程度いるという指摘がされているが、厚生労働省の総合的実態調査(労働者派遣関係)では、正社員として雇用されることを希望する者は全体の1割程度にとどまっており、これをもって措置困難とすることについては、納得性がなく適切でない。</p>
根拠法令等	労働者派遣法第40条の4、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(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>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とされている(紹介予定派遣の場合は除く)。「派遣労働者を特定することを目的とする行為」は、派遣先がその受け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、若年者への限定等が該当する。しかし、派遣労働者又は派遣労働者になろうとする者が、派遣就業を行う派遣先として適当であるかどうかを確認する等のため、自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問等は許されている。</p>
要望内容	<p>派遣先企業が派遣労働者を特定するための行為は、現在紹介予定派遣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。また他の該当法令で規制されている年齢や性別等に基づく差別を、派遣労働者の特定行為と解釈し、労働者派遣法の中でも規制する現行のしくみは早急に改めるべきである。</p>
要望理由	<p>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とされている(紹介予定派遣の場合は除く)が、派遣就業開始前の事前面接等が努力規定により禁止されていることで、雇用のミスマッチや派遣就業開始後のトラブルの原因となるケースもあるため紹介予定派遣に限らず労働者派遣契約前の面接や履歴書の送付などを認めるべきである。また、イギリスやドイツ、フランスにおいても事前面接等を禁止している例はない。</p> <p>業務が多様化し派遣先からの口頭での人材要件では適正なマッチングが難しくなっている現状を考えると、派遣労働者と派遣先とのコミュニケーションは今後さらに重要視されるべきであり、実際に就業し指揮命令関係に移行する以前からの意思疎通を尊重するという観点からも派遣就業開始前の事前面接等を認めるべきである。</p>
根拠法令等	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 派遣元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

雇用・労働(5)	労働者派遣のいわゆる自由化業務(物の製造を含む)の 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業務については、派遣先の事業所その他派遣就業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。また、これまで「当分の間禁止」とされてきた物の製造業務への労働者派遣が解禁されたが、施行日から3年を経過するまでは前記の意見聴取にかかわらず派遣期間が1年に制限されている。</p>
要望内容	<p>派遣受入期間の制限のある業務について、派遣可能期間の制限を早期に撤廃すべきである。早期に撤廃できない場合には、派遣可能期間を、一律に過半数組合等の意見聴取なしに、3年まで延長すべきである。</p> <p>物の製造業務についても派遣可能期間の制限を早期に撤廃すべきであるが、少なくとも早期に他の期間制限のある業務と同様の扱いとするべきである。</p>
要望理由	<p>労働者の職業選択の自由から派遣労働者だけに働く期間を制限する理由はなく、派遣労働者の意向を尊重する観点からも同一の業務に従事することを法律で制限するべきではない。</p> <p>会社の人事政策は経営上の重要事項であり、経営責任において派遣先企業が決定すべき内容であるため労働者の過半数代表者等への意見聴取は義務付けるべきではない。</p> <p>物の製造業務への派遣が解禁されたことは高く評価できるが、派遣労働者の熟練・習熟を考えると派遣可能期間が短すぎるため、早期に派遣可能期間を延長するとともに、期間制限の撤廃を検討すべきである。</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(6)	派遣禁止業務の解禁
規制の現状	<p>労働者派遣法では、①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務、④病院等における医療関係の業務(当該業務について紹介予定派遣をする場合を除く)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>①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務、④病院等における医療関係の業務(当該業務について紹介予定派遣をする場合を除く)についても、労働者派遣を解禁すべきである。特に④の病院等における医療関係の業務は、早期に解禁すべきである。</p>
要望理由	<p>職業選択の自由の観点から、派遣労働者であっても他の労働者と同様に自由に就労できてしかるべきであり、雇用形態によって差を設ける合理的理由はない。</p> <p>特に④の病院等における医療関係の業務は、地方を中心に人材不足に悩む病院等からの要望が多いことから、早期に全面的な解禁を認めるべきである。</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(7)	女性の坑内労働の禁止規定の見直し【新規】
規制の現状	<p>労働基準法では「使用者は、満18歳以上の女子を坑内で労働させてはならない」とされている。ただし、以下の業務については、例外措置が認められている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①医師の業務</li> <li>②看護師の業務</li> <li>③新聞又は出版の事業における取材の業務</li> <li>④放送番組の制作のための取材の業務</li> <li>⑤高度の科学的な知識を必要とする自然科学に関する研究業務</li> </ul>
要望内容	<p>女性技術者が坑内工事の監督業務、監理業務および施工管理に係わる業務に従事できるよう、労働基準法第64条の2を改正すべきである。</p>
要望理由	<p>建設中のトンネルが「坑」にあるとされているため、建設業に従事する女性は現在もトンネル内に入れない状況にあるため、危険作業を伴わない技術者も含めた全ての女性労働者は、トンネル工事に係る全ての業務について従事することができない。しかしながら、建設作業現場への女性の進出は顕著であり、坑内労働を除く他の建設作業現場ではすでに性別による制限などは無い。</p> <p>施工技術の進歩に伴い、建設現場における安全・環境面は格段の改善が図られており、女性の就労に対するリスクは大幅に減少している状況において、トンネルを含む坑内労働においてのみ、いまだ性別による制限を設けていることは、男女雇用機会均等の精神に反するものであり、早急な改正が必要である。</p>
根拠法令等	<p>労働基準法第64条の2 女性労働基準規則第1条</p>
制度の所管官庁及び担当課	<p>厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課</p>

雇用・労働(8)	障害者雇用における雇用率算定対象範囲の特例措置の容認【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おり、持株会社制を取っている企業であっても、各グループ会社単位での集計となっている。</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、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>全体としては法定雇用率を大きくクリアしていても、業種・業態によって、障害者雇用の労働環境・職務配分から雇用の難易度が異なるため、事業会社単独では雇用率を達成することが難しい場合がある。グループ全体で雇用率を算定することが可能となれば、このような事態が回避でき、より安定的に障害者が雇用できる。</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高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課



雇用・労働(9)	解雇の金銭的解決制度の導入【新規】
規制の現状	<p>解雇については、判例により実質的に厳しく制限されている。また、争いが生じた場合、勝つか負けるしかなく、中間的な解決手段が法的に整備されていない。</p>
要望内容	<p>労働契約を終了させたいという当事者間の意思を尊重する観点から、解雇の金銭的解決制度の早期導入を図るべきである。</p>
要望理由	<p>①企業と労働者間のトラブルが回避されやすくなり、さらに雇用が流動化することで産業構造の転換が促され、経済が活性化する。  ②解雇が困難であることが、新規雇用を抑制させ、期間雇用者の増大、若年者の失業増加を生み出す一つの要因となっていることから、その解消に資する。</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(10)	有期労働契約に関する規制の緩和
規制の現状	<p>労働基準法では、労働契約に期間の定めをおく場合は、一定の事業の完了に必要な期間を定めるものの他は、3年(専門的知識等であっ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知識を有する労働者等との労働契約にあつては、5年)を超える期間について締結してはならないとしている。</p>
要望内容	<p>有期労働契約については、最長5年の労働契約を誰とでも締結することができるよう、規制を緩和すべきである。</p>
要望理由	<p>有期労働契約に係る制限によって、勤労者の働き方や企業の雇い方の選択肢が狭められている。勤労者にとっても、①雇用保障期間が長くなる、②勤務先・仕事に愛着がもてる、③安定した収入確保と慣れた仕事に従事することができるというメリットが生じる。</p>
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(11)	時間外労働の上限規制の緩和【新規】
規制の現状	<p>①時間外労働時間について、1年において延長することができる限度時間が360時間とされている。</p> <p>②36(サブロク)協定の特別条項の適用についての制限が強化され、限度時間を超える期間が「1年の半分以下」となるように定められている。</p>
要望内容	<p>従業員の健康に配慮しつつ、個別企業の労使合意によって時間外労働の上限時間を任意に決定できる制度とすべきである。</p>
要望理由	<p>使用者、労働者の双方において合意の上で柔軟な労働時間の設定を望むニーズがあるため。また、36協定の強化により、需要への柔軟な生産対応が困難となったり、新技術・新製品開発の遅れが生じるなど、企業経営上の影響が大きい。</p>
根拠法令等	<p>労働基準法第36条 労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準</p>
制度の所管官庁及び担当課	<p>厚生労働省労働基準局賃金時間課</p>

雇用・労働(12)	事業所単位による労働基準監督署への届出の見直し【新規】
規制の現状	就業規則、36協定等の届出は事業場単位で対応しなければならない。
要望内容	就業規則が全国の本支店等で一律に適用されていたり、同一事業で36協定の協定期間も各事業場毎に同じであるなど一定の条件を満たす場合には、本社を管轄する労働基準監督署等への届出をもって事業場ごとの届出を要しない取り扱いも認めるべきである。
要望理由	同一業務で全国展開しているような組織では、それぞれの事業場単位で対処するとコストが嵩むことになる。
根拠法令等	労働基準法第32条,36条、38条、89条 労働基準法施行規則第49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・賃金時間課

雇用・労働(13)	過重労働による健康障害防止措置の見直し
規制の現状	下記の通達等により、時間外労働時間が月45時間を超えたときには、産業医による保健指導や助言指導を受けることが義務付けられている。
要望内容	時間外労働が「45時間を超えた」場合の対応については、「目処」としての位置づけとし、事業の種類、業務の内容、作業条件等の個別企業の事情に即した対応がとれるような柔軟性をもたせるべきである。
要望理由	45時間という水準についての科学的根拠に疑問がある。さらに、各労働者毎に身体的特性が異なること、従事している作業内容や業務内容が多様であることなどを考慮すると一律の規制にはなじまない。 時間外労働時間が45時間を超えた場合の対応については、個別企業の状況に応じた自主的な運用に委ねた方が、個々の労働者により適合した実効ある対応が可能となる。
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」(平成14年2月12日、基発第0212001号) リーフレット「過重労働による健康障害を防ぐために」(厚生労働省／都道府県労働局／労働基準監督署)
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(14)	一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規制の緩和【新規】
規制の現状	<p>一年単位の変形労働時間制(フレックスタイム制など)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一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。</p>
要望内容	<p>変形期間途中で他事業場に異動した場合でも、異動前と同じ変形労働時間制の適用を受ける(年間カレンダーが変わらない)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。</p>
要望理由	<p>変形労働時間制適用労働者は、当初の予定に変更がないので不利益は生じない上、会社としても労力を要する賃金清算を回避できる。 事業場が異なっても、全社で統一的に労働時間管理をすれば、適正な労働時間管理にもつながる。</p>
根拠法令等	労働基準法第32条の4の2
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(15)	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
規制の現状	<p>平成9年9月31日基発第228号の通達の趣旨は、週休2日制の場合、フレックスタイム制の適用の拡大を図るものであるにも関わらず、曜日の巡りにより、月によっては、フレックスタイム制を適用しない日を設定しなければならない、と解釈される可能性がある。</p>
要望内容	<p>平成9年3月31日基発第228号の通達における「29日を起算日とする1週間の実際の労働時間の和が40時間を超える場合、フレックスタイム制を適用しない日を設定しなければならない」という要件を撤廃すべきである。</p>
要望理由	<p>現行規制は、会社のフレックスタイム制の運用が煩雑になるばかりでなく、労働者にとっても何ら利益にならない。</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(16)	所定休日の勤務に対する振替休日及び賃金の扱い【新規】
規制の現状	<p>休日の振替を行う場合、「振り替えるべき日については、振り替えられた日以降できる限り近接している日が望ましい」との通達が出されているだけであるが、実際には、労働基準監督署が振替休日の取得ないし、振替えられない場合の賃金は、賃金計算期間(通常1ヶ月)に取得ないし、支払ように指導している場合がある。</p>
要望内容	<p>振替休日の取得及び振替えられない場合の賃金清算は、休日出勤日をした日が属する月から3ヶ月の期間内に行えばよいことを明示すべきである。</p>
要望理由	<p>振替休日の取得ないし、振替えられない場合の賃金清算について月内の処理義務を課せられた場合、月末(賃金計算期間の終わり)近くの休日出勤に対しては、振替休日の取得が実質的に不可能となる。</p>
根拠法令等	<p>労働基準法第24条 「休日の振替の手続」(昭和23年7月5日 基発968号、昭和63年3月14日 基発150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賃金時間課</p>



雇用・労働(17)	企画業務型裁量労働制に関する要件・規制のさらなる緩和
規制の現状	<p>企画業務型裁量労働制は①労使委員会が設置された事業所において、②事業の運営に関する事項に係わる企画、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大幅に委ねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務に、③対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者を従事させた場合にのみ適用されることになっている。2004年1月に一部規制の緩和が行われたものの、導入要件、対象者の範囲、手続き面等で使い勝手が悪い制度となっている。</p>
要望内容	<p>①対象業務の大幅拡充もしくは対象業務の制限を原則撤廃し、対象者の範囲を拡大すべきである。営業職を含め、ホワイトカラー労働者の業務全般に広く適用すべきである。  ②労使委員会を設置せずに労使協定での導入を可能とするなど、制度導入にあたっての手続きを簡素化すべきである。  ③労基署へ届出ることが義務付けられている「企画業務型裁量労働制に関する報告書」の届出頻度を現行の半年に一度から一年に一度に緩和すべきである。  ④対象者の労働時間規制の除外を行うべきである。  ⑤全社的に同一内容・同一形態の業務であれば、事業場毎ではなく全社一括の労使委員会の決議でも制度を導入できるようにすべきである。</p>
要望理由	<p>ホワイトカラー労働者に企画業務型裁量労働制を広く適用することにより、労働者にとっては、自立的で自由度の高い柔軟な働き方が可能となり、さらにその能力や意欲をより効率的に発揮できるようになる。他方、企業にとっても、労働者自身が「労働、即ち労働時間」といったこれまでの意識を変革し、「仕事の質・成果」を追求することにより、結果的に生産性の向上、競争力の強化につなげることができる。</p> <p>制度導入後の制度運営については、基本的には労使自治に委ねるべきであり、そうした観点から、煩瑣な届出については必要最小限とするよう見直すべきである。</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(18)	労働時間規制の緩和【新規】
規制の現状	<p>サービス残業の解消や過重労働による健康障害防止の観点から、労働時間の管理・把握方法などについて、法律ではなく、通達や指導による規制の強化が行われている。始業・終業時刻を確認する方法は原則として、①使用者が自ら現認し、記録する方法、②タイムカード、ICカード等客観的な記録を基礎として確認、記録する方法が要求されており、例外的に自己申告制も認められているが、極めて限定的な取り扱いとなっている。</p>
要望内容	<p>労働時間の管理・把握方法について労使合意で取り決めることを認めるべきである。</p>
要望理由	<p>昨今、下記通達などを根拠に労働時間規制が強化されているが、そもそも企業による労働時間管理義務には明確な法的根拠がない。 労働時間の長さや仕事の成果が一致しない職種や業務が増加する中で、企業に対し一律的に従来の労働時間管理を求めることは現実的ではなく、労働時間の把握は働き方の違いに応じた方法を採用すべきである。 また、労働時間の管理・把握方法については、事業規模や事業内容などに応じたものとすべきであり、その意味では、個々の職場の労働実態を最もよく知る労使の取り決めに委ねるべきである。</p>
根拠法令等	<p>「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」 (平成13年4月6日 基発339号) 「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」 (平成15年5月23日 基発0523004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(19)	ホワイトカラーイグゼンプション制度の導入
規制の現状	<p>現行、労働時間等に関する規定の適用が除外されているのは、労働基準法第41条に定める、監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者、監視又は断続的労働に従事する者(行政官庁の許可を受けたもの)等ごく一部の労働者に限られている。</p>
要望内容	<p>管理監督者に限らず、裁量性の高い労働者や一定水準以上の収入がある労働者などについても労働時間規制の適用除外とすべく、米国における「ホワイトカラーイグゼンプション制度」についての具体的検討を行い、早期に結論を得て、わが国に導入すべきである。</p>
要望理由	<p>働く者が自立的かつ自由に働き方を選ぶにあたって選択肢として労働時間に囚われない働き方についても検討すべきである。裁量労働制の見直しは行われたが、未ださまざまな規制がなされており、運用上極めて限定的である。ホワイトカラーの場合、業務の裁量性が高く、報酬も労働時間の長さではなく、仕事の成果に基づくことが適当であり、旧来の労働時間を中心とする管理は時代に適合せず、労働時間規制の適用を完全に除外する制度を導入すべきである。</p>
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(20)	労働時間等に関する規定の適用除外者の範囲の拡大【新規】
規制の現状	<p>労働基準法第41条第1項2号では、事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取扱う者(以下「管理監督者」という。)を、労働時間等に関する規定の適用除外としている。この管理監督者の範囲については、昭和22年に出された解釈例規(昭和63年に同旨の通達)、銀行業務における判断(昭和52年)がある。</p> <p>しかし、企業ごとに組織や職制が異なる中で、個々の企業の従業員における同法の適否(適用範囲)が不明確であり、監督官により判断が異なる。また、全体的に管理監督者の範囲を厳格に判断される傾向にある。</p>
要望内容	<p>管理監督者について、現在の企業の実態に適合するようにその対象範囲を拡大すべきである。</p>
要望理由	<p>多くの企業において組織や職制の見直しや人事労務管理諸制度の再構築が行われ、また従業員に対する処遇も大きく変化する中で、上記通達等で示された管理監督者の範囲は、こうした変化に対応していない。</p>
根拠法令等	<p>労働基準法第41条  「監督又は管理の地位にある者の範囲」  (昭和22年9月13日 基発17号、昭和63年3月14日 基発150号)  「都市銀行等の場合」(昭和52年2月28日 基発104号の2)  「都市銀行等以外の金融機関の場合」(昭和52年2月28日 基発105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)	労働時間等に関する規定の適用除外者に対する割増賃金支払義務の見直し【新規】
規制の現状	<p>下記の通達によって、使用者は、労働時間等の適用除外を受ける監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取扱う者(以下「管理監督者」という。)に対し、労働基準法第37条に定める時間帯(午後10時～午前5時)に労働させる場合には、深夜業の割増賃金を支払わなければならないとされている。</p>
要望内容	<p>管理監督者に対して深夜就業の割増賃金を支払わなければならないという規定を撤廃すべきである。</p>
要望理由	<p>管理監督者については、そもそも、労働基準法第41条において、労働時間等に関する規定の適用除外となっており、通達等で深夜就業に伴う割増賃金の支払を義務付けるべきではない。</p>
根拠法令等	<p>労働基準法第37条、第41条 「労働基準法関係解釈例規について」(1988年3月14日基発第150号) 「労働基準法の一部を改正する法律の施行に関する関係通達の改廃について」 (1999年3月31日基発第168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(22)	企業単独型の外国人研修・技能実習制度の要件緩和
規制の現状	<p>①企業単独型の研修であっても日勤のみで交替勤務は原則認められていない。個別の事情に応じて認めるとされているが、実際にはなかなか認められない。</p> <p>②技能実習が認められているのは、一部の対象職種(技能検定対象職種、国際研修協力機構認定職種)に限られている。</p> <p>③研修生の受け入れ人数は、大企業の場合、社員数の5%以内となっている。</p>
要望内容	<p>①資本関係のある海外関係会社社員の研修受け入れについては、在留資格が「研修」であっても交代勤務の研修を行なえるよう要件を緩和すべきである。</p> <p>②資本関係のある関係会社社員の受け入れについては、業種を問わず技能実習が行なえることを認めるべきである。</p> <p>③企業単独型の場合、研修生の人数の制限を緩和(常勤社員の10%以内)すべきである。</p>
要望理由	<p>①企業が海外に関係会社を保有するなど、経済のグローバル化が進展する中で、海外関係会社の生産現場を担うオペレーター層の人材育成は不可欠であるが、現状の制度では、交代勤務でしか習得できない技能の研修は実施しづらい。</p> <p>②標準化されていない会社独自の技能等が多い職種は、国際研修協力機構の認定を受けられず、技能実習が不可能である。</p> <p>③海外の関連会社の立ち上げなどによって、一度に多くの研修生を受け入れる必要がある場合もある。</p> <p>④企業単独型の研修生受け入れは、企業グループの従業員が研修として来日するものであり、身元保証をしっかりと行なうことができる。</p>
根拠法令等	出入国管理及び難民認定法第7条1項第2号の基準を定める省令 在留資格「研修」に係る基準省令に関する法務省告示
制度の所管官庁及び担当課	法務省入国管理局

雇用・労働(23)	外国人研修・技能実習制度における再研修・再実習の制度化
規制の現状	<p>研修・技能実習を終了して帰国した元研修生・技能実習生の再入国については禁止されていないが、帰国後早々の再研修や、前回の研修と同種・同等レベルの再研修は認められていない。再研修・技能実習が認められるのは、帰国・復職後1年以上経過していること、研修技能実習目標・内容が前回よりレベルアップしていることなどの基本的な要件が必要とされることに加え、再研修が必要であると認めるに足る相当の個別の具体的な理由があると法務大臣が判断した場合に限られている。</p>
要望内容	再研修・技能実習が認められる基準を明確化し制度化すべきである。
要望理由	<p>元研修生・技能実習生のうち優秀な人材を再び受け入れたいと考えている企業は多い。また、元研修生・技能実習生のなかにも、次は生産ラインの管理者としてのスキル、ノウハウを学びたいといった希望を持つ者も少なくない。</p>
根拠法令等	技能実習制度に係わる出入国管理上の取扱いに関する指針 入国・在留審査要領
制度の所管官庁及び担当課	法務省入国管理局