

6. 雇用・人材戦略	「若年者等正規雇用化特別奨励金」の支給要件の緩和
規制の現状	<p>「年長フリーター及び30代後半の不安定就労者」または「採用内定を取消されて就職先が未決定の学生等」に対する本奨励金は、①直接雇成型、②トライアル雇用活成型、③有期実習型訓練修了者雇成型、④内定取消し雇成型がある。このうち、①、②、④は公共職業安定所の所長の紹介によることとされており、さらに①と④については公共職業安定所に奨励金の対象に係る求人の提出があることが条件となっている。</p>
根拠法令等	<p>雇用保険法施行規則付則第15条の9第2項第1号 雇用保険法施行規則第110条の3</p>
要望内容	<p>対象労働者が要件に合致する者であれば、公共職業安定所を経由した採用に限らず、民間職業紹介事業者を経由した採用者についても本奨励金の対象とすべきである。</p>
要望理由	<p>社会的に若年者の雇用の安定が要請される中、年長フリーター等の若年者の就業促進に向け、多様な採用機会を準備することが必要である。当該奨励金をより一層有効に活用していくため、公共職業安定所経由にとどまらず、民間職業紹介事業者を経由した職業紹介についても当該奨励金の対象としていくべきである。</p> <p>民間職業紹介事業者であっても、事業開始に当たり厚生労働大臣の許可を受けていることに鑑みれば、当該奨励金の対象から排除する理由はないものとする。すでに特定雇用求職者雇用開発助成金などについても、公共職業安定所以外の有料・無料職業紹介事業者の紹介による雇入れを助成の対象としていることから、本奨励金についても同様の取扱いとすべきである。</p> <p>また、奨励金の支給にあたっては、6カ月、1年6カ月、2年6カ月ごとに支給申請書の提出が必要であり、その際に定着状況なども確認できることから、入職経路を問わず、適正な奨励金の運用が可能となる。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省

6. 雇用・人材戦略	企画業務型裁量労働制に関する対象業務・労働者の拡大
規制の現状	<p>企画業務型裁量労働制の対象は、労働基準法第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大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある」業務であることとされている。さらに「労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第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」(平成15年10月22日厚労省告示第353号)により、詳細な規制が課せられている。</p>
根拠法令等	<p>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第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(厚生労働省告示第353号) 平成12年1月1日基発1号 平成15年12月26日基発1226002号</p>
要望内容	<p>①「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」という業務制限を原則撤廃し、労使委員会で決議した業務であれば同制度を適用できるようにすべきである。 ②平12.1.1基発1号、平15.12.26基発1226002号により「対象労働者は、対象業務に常態として従事していることが原則であること」とされているが、「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を裁量的業務に従事していれば同制度の対象として認めるべきである。</p>
要望理由	<p>業務の内容如何にかかわらず包括的な指示の下、業務遂行を自己裁量に委ねている労働者は増えており、現行の企画業務型裁量労働制の対象業務の範囲では狭すぎる。対象業務の決定は、各企業における業務実態を知る労使委員会に委ね、事務系労働者の働き方の多様化に対応すべきである。また、例えば、対象業務となり得ない業務の例とされている「個別の営業活動の業務」であっても、個々人が異なるニーズ等を分析しながら企画提案を行うケースも多くみられ、対顧客営業の業務というだけの理由で同制度の対象外とすべきではない。上記のような見直しを行うことにより、自律的で自由度の高い柔軟な働き方の選択肢が広がり、労働者のワーク・ライフ・バランス実現につながる。また、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、競争力の強化も期待できる。</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

6. 雇用・人材戦略	企画業務型裁量労働制に関する手続きの見直し・簡素化
規制の現状	<p>①企画業務型裁量労働制を導入するには、労使委員会を当該事業場ごとに設置し、労使委員会で決議を行わなければならない。</p> <p>②労使委員会決議を事業場ごとに届け出なければならない。</p> <p>③制度運用上、使用者は6ヵ月以内ごとに労働基準監督署長に企画業務型裁量労働制に関する報告をしなければならない。</p>
根拠法令等	<p>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 労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第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(厚生労働省告示第353号)</p>
要望内容	<p>①労使委員会決議の内容が同一であれば、企業単位での一括届出を認めるべきである。</p> <p>②労働基準監督署長への定期報告書の届出義務を廃止すべきである。</p>
要望理由	<p>企画業務型裁量労働制に関する手続きを簡素化し、ワーク・ライフ・バランスに資する同制度の導入促進および制度導入後の円滑な運用を可能とすることを求める。</p> <p>①企業実務の実態として、制度を導入・運用する際には、事業場ごとでなく企業単位で行うほうが一般的である。</p> <p>③労働基準監督署長に対する定期報告の届出は、実務上負担となっている。現行において、企画業務型裁量労働制の導入は労使委員会の決議に基づいており、対象者の健康管理措置等については労使で不断のチェックを行っているため、報告義務がなくても適正な運用を図ることができることから、届出義務を廃止すべきである。なお、労働政策審議会労働条件分科会が取りまとめた「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について(報告)」(2006年12月27日)及び「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」(2007年2月2日)においても、定期報告の廃止を妥当としていることから、早期に法改正を行うべきである。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局監督課

6. 雇用・人材戦略	事務系労働者の働き方に適した労働時間制度の創設
規制の現状	<p>原則として、労働基準法第41条の規定に該当する者を除くすべての労働者は、同法第四章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用を受ける。</p> <p>労働基準法第41条</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 別表第一第六号(林業を除く。)又は第七号に掲げる事業に従事する者 2. 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り扱う者 3. 監視又は継続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの
根拠法令等	労働基準法第32条、第34条、第35条、第36条、第37条、第41条
要望内容	裁量性の高い仕事をしている場合など、一定の要件を満たす事務系の労働者について、対象者の健康確保に留意しつつ、労働時間等規制を除外することを認める制度を創設すべきである。
要望理由	<p>事務系労働者の中でも高度な専門、創造、調整等の能力に基づいて仕事を行う層の労働者は、あらかじめ一定期間の課題・目標を上司と話し合いで設定し、上司の包括的な指示のもとで業務を遂行する。従って、具体的な業務の遂行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という働き方の特徴を持っている。また、自らの技術や能力を高めて優れた仕事を達成するため、自主的に業務に関わりのある勉強や、関係者との議論などを行っていることから、労働時間と非労働時間の境界が極めてあいまいである。</p> <p>労働者の働き方の多様化に対応し、またワーク・ライフ・バランスを実現していくためにも、これまで以上に労働者が自己の裁量で労働時間を弾力的に運用できる制度が必要となる。従って、健康確保措置を十分考慮することを前提に、一定の要件を満たす労働者に対し、労働時間等規制の適用を除外する新たな制度を創設すべきである。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局監督課

6. 雇用・人材戦略	保育所運営費の経理における会計基準の見直し
規制の現状	保育所運営費の支給要件として、社会福祉法人以外にも社会福祉法人会計基準に基づく経理処理が求められる。
根拠法令等	「保育所運営費の経理等について」 (平成12年3月30日児発第299号厚生省児童家庭局長通知) 「保育所における社会福祉法人会計基準の適用について」 (平成12年3月30日児保第13号通知)
要望内容	保育所運営費の支給にあたり、社会福祉法人以外に社会福祉法人会計基準に基づく経理処理を課すことを廃すべきである。
要望理由	保育所運営費の経理に係る指導監督において、株式会社等にも社会福祉法人会計による財務諸表の作成・報告が求められることから、専任の経理担当者を配置するなど、過重な事務負担が強いられている。法人種別の会計処理により、運営費使途ほか、経理の透明性は十分に担保できることから、社会福祉法人会計を強いるべきではない。
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課

6. 雇用・人材戦略	保育所運営費の使途制限の緩和
規制の現状	<p>保育所運営費は、当該保育所の運営(人件費・管理費・事業費)にのみ充当することを原則とし、使途範囲に制限がある。</p> <p>※使途制限の緩和要件</p> <p>①最低基準の遵守など適正な運営に関する一定の基準を満たす場合 ⇒次年度以降の保育所経費(人件費・修繕費・備品購入等)に充当可</p> <p>②①+延長保育、一時預かり、低年齢児の積極的受入れ等の一定の事業を行う場合 ⇒同一設置者が設置する保育所の施設整備、賃借料、借入金の償還等の支出に充当可</p> <p>③①+②+第三者評価の受審・結果の公表等の一定の質向上に関する要件を満たす場合 ⇒同一設置者が運営する他の社会福祉施設の整備費、賃借料、借入金の償還等の支出等に充当可</p>
根拠法令等	<p>「保育所運営費の経理等について」 (平成12年3月30日児発第299号厚生省児童家庭局長通知)</p> <p>「保育所における社会福祉法人会計基準の適用について」 (平成12年3月30日児保第13号通知)</p> <p>「児童福祉法による保育所運営費国庫負担金について」通知の施行について</p>
要望内容	<p>保育所の新規開設を促進するため、運営費の使途範囲を見直し、運営費を配当に充当することを可能とすべきである。</p>
要望理由	<p>保育需要が大幅に増大し、保育サービスの量的拡充とサービス提供体制の見直しが求められている。保育サービスを質・量ともに拡充していくためには、多様な事業者の参入が求められ、そのうち株式会社も担い手として重要である。多様な事業者の参入を促進するためには、初期投資の負担軽減を図ること、運営費の使途の柔軟性を高めることが必要となる。保育所設置には一定の資金が必要であり、円滑な資金調達のもと、株式会社が施設整備を進めるには、出資者に対して適正な配当という形で応えなければならない面があることに留意する必要がある。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課

6. 雇用・人材戦略	保育士資格取得制度の見直し
規制の現状	<p>保育士試験の受験資格は、以下に限定されている。</p> <p>①短大卒業程度以上の者 ②高校卒業後、児童福祉施設で2年以上児童の保護に従事した者 ③児童福祉施設で5年以上児童の保護に従事した者 ④厚生労働大臣の定める保育士試験受験資格認定基準に該当し、都道府県知事が認定した者</p>
根拠法令等	<p>児童福祉法第18条の6および8 児童福祉法施行規則第6条の9 「児童福祉法施行規則第6条の9第1号の規定に基づき厚生労働大臣の定める者」(昭和63年厚生労働省告示第163号) 「保育士試験の実施について」(平成21年10月9日雇児発第1009第1号)</p>
要望内容	<p>保育士試験の受験資格を緩和し、認可外保育施設で一定期間、保育に従事した者を対象に含めたうえで、勤務実績に応じ一定の科目免除を行うなど、見直しを行うべきである。見直しに際しては、養成機関や施設運営者のみならず、利用者、地方自治体、民間企業、NPO等を含め、保育実態を踏まえた検討体制で臨むべきである。</p>
要望理由	<p>保育需要が大幅に増大し、保育サービスの量的拡充とサービス提供体制の見直しが求められている。保育サービスの拡充を進めるにあたっては、担い手の育成・確保を早急に行うことが重要である。そのためには、保育士資格取得制度を見直し、受験資格に勤務実績を加味することで、対象者拡大を図るとともに、保育の質の向上につなげるべきである。</p> <p>2010年度より受験資格要件が一部変更となり、幼稚園教諭免許保持者の試験科目の一部免除や放課後児童健全育成事業の従事者等が対象となったが、今後の保育需要の増大に対応するには不十分である。さらに勤務実績を重視する方向で、受験資格を緩和するなど、継続的に見直していくことが求められる。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課

6. 雇用・人材戦略	保育室設置に係る設備基準の緩和
規制の現状	<p>児童福祉施設最低基準において、保育室を建物の4階以上に設置する場合、避難設備として屋外階段が設置されていることが求められる。また、認可外保育施設指導監督基準においても、同様の施設整備が求められる。</p>
規制の根拠法令	<p>児童福祉施設最低基準(厚生労働省令第63号) 認可外保育施設指導監督基準(平成14年12月25日雇児発第1225009号)</p>
要望内容	<p>保育室を4階以上に設置する場合の避難設備について、屋外階段を必置とするのではなく、仮に屋外階段がない場合であっても、建築基準法に定める特別避難階段が設置されている場合には、建物の主要構造物の構造状況(耐火構造であるか否か)、非常用エレベータ(建築基準法第34条)の設置状況、加圧防煙システムの存否等を総合的に勘案して認めるなど、基準を見直すよう求める。</p>
要望理由	<p>避難弱者である幼児・児童の居場所という保育施設の性格上、保育施設が極力低層階での設置が望ましいことは理解できる。 しかしながら、都心部において事業所内保育施設を設置する場合など、低層階床を確保することが困難な場合も少なくない。また現実に高層ビル・中層ビルにおいて、屋外階段が設置されているビルは僅少であり、事実上、ビル内4階以上の保育施設設置が閉ざされている状況にある。 建築技術の向上等により、特別避難階段であれば十分な避難性能を備えており、加えて、例えば、加圧防煙システムを付属すればさらに安全性は増すと考えられる。単に屋内か屋外かということではなく、「要望内容」欄に記載の通り、種々の構造状況を勘案し、より現実的な基準を定めることが必要である。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課