

9-(1)	労働基準法(労働時間)の弾力的運用
要望の視点	3.その他
規制の根拠法令	労働基準法第89条(就業規則の作成・届出義務)
要望の具体的内容	<p>同法第一項で規程されている始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組に分けて交代に就業させる場合においては、就業時転換に関する事項について行政官庁に届け出なければならないことになっている。</p> <p>これを労使協定等により柔軟に対応できる様にしていただきたい。</p>
規制の現状と要望理由	<p>今回の震災対応では部品供給の関係その他で、勤務日、休日、一日の労働時間が十分な協議時間等なく変則的に発生する可能性があるため、本法を弾力的に運用できる形にしていただくことが必要。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課

9-(2)	復興における36協定限度時間の緩和
要望の視点	2.復興
規制の根拠法令	労働基準法第32条および第33条ならびに第36条関係
要望の具体的内容	<p>仮設住宅建設やライフラインの本復旧工事およびインフラの再整備などの復興工事にあたる場合の労働時間は労働基準法第33条(災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等災害時)を適用願いたい。もしくは、36協定の再締結や事後の届出を柔軟に承認いただきたい。</p>
規制の現状と要望理由	<p>通常、時間外労働・休日労働を行わせる場合は36協定を締結し、所定労働時間を超える労働は、この範囲内で認められます。しかし、今回の震災により今後発生する復興に向けた仮設住宅建設やライフラインの本復旧工事およびインフラの再整備などにおける労働時間は、通常業務の範囲を超えた業務であり、被災者支援の観点より、緊急的に対応しなくてはならないが、現在の通常の協定時間では対応できないため、労働基準法第33条や適用や36協定による限度時間の免除、再締結についての事後の届出を承認していただきたい。</p> <p>なお、これに伴う労働者の健康管理については過重労働対策を行うこととし対応していきたい。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省 労働基準局

9-(3)	36協定特別条項に定める時間外労働時間の延長時間規制の緩和
要望の視点	3.その他
規制の根拠法令	労働基準法36条2項 「36協定における時間外労働の限度に関する基準」(H10.10.28労働省告示154号)
要望の具体的内容	36協定の時間外限度基準について、復旧・復興にかかる業務への対応などを理由とする場合には、時限的措置として、限度時間や回数の設定を労使交渉に委ねるなど弾力的な設定を可能として頂きたい。
規制の現状と要望理由	<p>限度基準によれば、36協定の延長時間の限度は1カ月45時間等となっており、特別条項の適用は「年間のうち半分を超えない見込みである場合」にのみ認められている。</p> <p>また、第36条の特例として、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない「特別の事情」が生じたときは、労使の協定の下、一定期間、限度時間を超える一労働時間延長が出来る(「特別条項付き協定」となっている。但し、「特別の事情」は、「臨時的なものに限る」ことを徹底する趣旨から、1日を超え3箇月以内の一定期間についてのみ、原則となる延長時間(36協定で定める労働時間の延長の限度)を超え、特別延長時間まで労働時間を延長することができる回数を協定するものとしている。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局労働条件政策課

9-(4)	1年単位の変形労働時間制の弾力的な運用
要望の視点	3.その他
規制の根拠法令	労働基準法第32条の4、平成9年3月28日基発210号、平成11年3月31日基発168号 労働基準法第36条 時間外労働の限度に関する基準(平成10年労働省告示第154号)
要望の具体的内容	<p>①変形労働時間制の対象期間内での休日の振替を行うことを認めていただきたい。</p> <p>②協定期間が3ヶ月を超過すると36協定の上限時間が42時間となる省令を撤廃していただきたい。</p> <p>③変形労働時間制を実施するためには、現在、労使協定を締結し、行政官庁に届出ることが労基法上定められているが、この届出を、期間の初日の少なくとも「30日前まで」から「14日前まで」に短縮する、もしくは、就業規則への記載のみで実施可能とするよう要件を緩和する。</p>
規制の現状と要望理由	<p>①現行では、1年単位の変形労働時間制は使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更することがないことを前提とした制度であり、休日振替は原則として認められていない。しかし、現在、愛知県内の事業所においては、東北地方太平洋沖地震後、東北・関東地方の企業の被災や計画停電の影響により、自動車産業などの製造業で原材料の不足や納入先の被災のため、工場等の操業の計画が立てられない状況にある。こうした事情については、平成9年3月28日基発210号における「労働日の特定時には予期しない事情」として扱い、同通達の要件を満たす場合には対象期間内における休日の振替を認めていただきたい。</p> <p>②震災の影響により、生産減に対応する際、休業等の労働者の収入に負担のかかる措置を取らないことを前提にした場合、本格的な生産復旧後とのカレンダーの振替(カレンダー変更)を検討したいが、一時期に稼働が集中し、変形労働時間の対象期間が3ヶ月を超えることが想定されるため、上記規制を撤廃していただきたい。</p> <p>③1年単位の変形労働時間制は労働組合との書面協定を締結し、かつ、当該協定の行政官庁への届出が実施要件である。そのため、労働基準法が定める他の変形労働時間制(1ヵ月単位の変形労働時間制、フレックスタイム)と比較して、臨機応変な実施への支障となっている。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省監督課 労働基準局

9-(5)	復旧作業に伴う振替休日等の月を跨った管理の緩和
要望の視点	3.その他
規制の根拠法令	労基法32条の3
要望の具体的内容	フレックスタイム制については、精算期間が1ヶ月以内に限るとされているが月を跨る精算を認めて頂きたい。
規制の現状と要望理由	賃金支払の5原則「通貨払いの原則、直接払いの原則、全額払いの原則、毎月1回以上払の原則、一定期日払いの原則。」 復旧作業のため従業員に振替出勤してもらうことがあるが、緊急性から、同一月内で振替休日を取得することが困難な場合がある。また、フレックスタイムに関しても同様に負荷が集中することがあり同一月内での処理が困難な場合がある。よって月を跨る精算を認めて頂きたい。
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省

9-(6)	労働条件不利益変更に関する手続きの弾力的運用
要望の視点	1.復旧
規制の根拠法令	労働契約法 第10条
要望の具体的内容	就業規則変更手続きにおける合意形成へ向けた交渉手続き要件の緩和
規制の現状と要望理由	<p>労働契約法により、使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合に「労働組合等との交渉の状況(合意形成へ向けた交渉)」が重要な要件とされているが、時限的な変更等については柔軟な法解釈を可能とし、壊滅的な打撃を受けた状態からの迅速な事業再建に資するものとする。</p> <p>なお、労働組合法においても全ての労働組合に対する団体交渉の履行(団交拒否の禁止)が要請され労働委員会による救済も予定されているが上記趣旨に基づく行政の対応を要望する。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局

9-(7)	期間の定めのある労働者の雇用期間上限緩和
要望の視点	2.復興
規制の根拠法令	労働基準法第14条
要望の 具体的内容	現在の3年間の規程の延長をお願いしたい。
規制の現状と 要望理由	<p>法規では、期間の定めのある労働契約は、特別な場合を除いて3年を超える事が出来ない。 そこで今回の震災復興には3年以上の年月がかかる事が想定されるため、有期労働者の期間を3年以上に延長できる様にして、被災者雇用を容易にできる様にしていただきたい。</p>
制度の所管官庁 及び担当課	厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課

9-(8)	労働者派遣法における専門26業務に関する弾力的運用
要望の視点	2.復興
規制の根拠法令	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40条の2第1項第1号、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施行令第4条、通達「専門26業務に関する疑義応答集」
要望の具体的内容	<p>①派遣労働者の就労の機会を広げるため、「専門26業務に関する疑義応答集」の取り下げ。</p> <p>②震災後の対応のため、後片付け等専門26業務以外の業務に臨時・一時的に従事した場合、又は停電時間帯にパソコンが使用できない等の理由で、典型的な専門26業務が行えず、付随的業務の割合の増加やその他の付随的業務にもあたらない業務に従事する場合が想定されるが、この場合、「専門26業務に関する疑義応答集」の解釈を弾力的に適用し、専門業務以外であるとの取扱や、派遣受入期間制限違反の行政指導がなされないよう要望する。</p>
規制の現状と要望理由	<p>①細川厚生労働大臣より官民一体となった就労支援を要請され、この要請に派遣各社が一体となって努力している。しかしながら、業務遂行を行うにあたり、昨年厚生労働省から発出された専門26業務に関する疑義応答集による各地労働局の行政指導が労働現場に混乱を生じさせている現状をまず是正すべきである。なぜならば、この解釈が労働現場の実態と大きく乖離しており、大臣要請に従い派遣労働者の就労支援をする上で大きな阻害要因となっているため、取り下げ願いたい。</p> <p>②専門26業務については、昨年「専門26業務に関する疑義応答集」が厚生労働省から発出され、運用されているところであるが、その解釈は、実態とかけ離れ、派遣先が弾力的に派遣労働者を指揮命令することができないのが実態である。特に、震災のような通常想定されない事態の場合には、後片付け等の業務につき、臨機応変な対応が必要となる場合があり、また、停電、派遣先の業務量の低下等により、当初想定された専門26業務以外の業務を代替的に遂行せざるを得ない場合もある。このような場合、派遣労働者がこれらの代替的業務が遂行できないとなると、派遣労働者の休業、派遣契約の解除ひいては派遣労働者の解雇の問題も発生する恐れがあり、厳しい雇用失業情勢の中で派遣労働者の就業の継続が重大な危機に陥る可能性がある。この問題は、被災地のみならず、部品の調達不能による休業等全国的な問題ともなり得る。休業補償等への対応は真摯に対応するが、休業手当の問題にするのではなく、雇用継続・維持・拡大の観点から、柔軟な対応を希望する。</p>
制度の所管官庁及び担当課	被災地のみならずオールジャパンで一体となって復興を実現するためには派遣労働者の就業機会を拡大させるべきであり、速やかに対応をお願いしたい。

9-(9)	「現場施工管理業務」の派遣労働者の期間制限の撤廃
要望の視点	2.復興
規制の根拠法令	労働者派遣法 第40条の2 第1項 「労働者派遣の役務の提供を受ける期間」
要望の 具体的内容	<p>専門技術者が非常に不足する現状で、派遣労働者の雇用は必要不可欠である。また、派遣労働者が担当した「現場施工管理業務」を要求品質どおり完成することが出来るようにするためにも、期間制限の撤廃をしていただきたい。</p>
規制の現状と 要望理由	<p>1. 東日本大震災の復興に伴い、施工管理技術者が不足する事態が発生している。 特に、施工管理技士有資格者が不足しており、派遣労働者に依頼しなければならない現状にある。</p> <p>2. 派遣労働者は、「労働者派遣法」で期間の制限が定められており、長期的な工事および復興工事のように連続して行う建設工事では制限される事象が発生し、雇用を断念せざるを得ない状況になる。</p>
制度の所管官庁 及び担当課	<p>1. 厚生労働省 2. 都道府県労働局</p>

9-(10)	派遣禁止業務の建設業務派遣の被災地における弾力的運用
要望の視点	2.復興
規制の根拠法令	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(以下「労働者派遣法」という。)第4条第1項第2号
要望の具体的内容	津波、地震で倒壊等した家屋等の後片付けについては、建設業務派遣とせず軽作業等として、派遣できるようにすべきである。少なくとも、家屋内の室内備品等の後片付けについては、解釈で明確に建設業務派遣に該当しないことを明らかにすべきである。
規制の現状と要望理由	津波、地震で倒壊等した家屋等を後片付けについては、建設を目的とした解体ではなく、単に後片付けであるので、建設業務派遣には該当しないと考える。少なくとも、家屋内の室内備品等の後片付けについては、建設業務ではないので、解釈で明確に建設業務派遣に該当しないことを明らかにすべきである。
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

9-(11)	請負に関する規制緩和
要望の視点	3.その他
規制の根拠法令	<ul style="list-style-type: none"> ・職業安定法施行規則第4条 ・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)
要望の具体的内容	<p>請負により行われる事業において、当該基準により求めている要件のうち、機械・設備・器材、又は作業に必要な材料・資材の準備・調達を自ら行うことについて、今回の震災により請負会社側で設備等が手配できない場合、発注者側が用意し無償支給できるように基準を緩和すること。</p>
規制の現状と要望理由	<p>現状、請負により行われる事業は、いわゆる「請負四条件」の下で、事業主(請負会社)が、自己の責任で、</p> <ul style="list-style-type: none"> ①作業労働者の指揮監督を行う ②作業の完成における財務上・法律上の責任を負う ③使用者として法律に規定された全ての義務を負う ④機械・設備・器材、又は作業に必要な材料・資材の準備・調達を自ら行う <p>等の必要がある。</p> <p>上記条件のうち、④項については、今回の震災により、請負会社側で、設備・器材・治工具(簡単なものを含む)、材料の手配が、物理的、または費用的に手当てできないという事態が想定されるが、発注側で無償支給する等の手段が、制約なくできるよう基準の緩和を認めて頂きたい。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省

9-(12)	社会保険料の事業主負担免除の要件緩和
要望の視点	3.その他
規制の根拠法令	東日本大震災に対処するための特別の財政援助及び助成に関する法律案 厚生年金保険法・健康保険法など
要望の具体的内容	賃金が一部支給される場合でも、社会保険料の免除をお願いしたい。
規制の現状と要望理由	<p>「東日本大震災に対処するための特別の財政援助及び助成に関する法律案」が閣議決定され、「報酬が著しく低下した場合」は標準報酬の特例で保険料を引下げ、「報酬の支払いに著しい支障がある場合」は社会保険料は免除の取り扱いとなる見通しである。</p> <p>しかし、現実には、休業していても雇用維持の観点から一定額の賃金を支給することがあるため、この場合においても、「報酬の支払いに著しい支障がある場合」とみなし、社会保険料の免除を認めるべきである。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚労省