

9-(1)	企画業務型裁量労働制に関する対象業務・労働者の拡大
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	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
要望の具体的内容	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平成12年1月1日基発1号、平成15年12月26日基発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。
規制の現状と要望理由	<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。しかし、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。そのため①のように、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。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。</p> <p>また、②については、「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、「中小企業については、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に主として従事する労働者について、企画業務型裁量労働制を適用することができる」とされており、大企業も含めて、制度見直しを行うべきである。</p> <p>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

9-(2)	企画業務型裁量労働制に関する手続きの見直し・簡素化
要望の視点	1.行政手続きの簡素化
規制の根拠法令	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)
要望の具体的内容	<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>
規制の現状と要望理由	<p>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ない、その労使委員会決議を事業場ごとに届出なければならない。また、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> <p>こうした企画業務型裁量労働制に関する手続きを簡素化し、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べきである。</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>②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。</p> <p>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。</p> <p>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

9-(3)	事務系労働者の働き方に適した労働時間制度の創設
要望の視点	3.規制・制度の撤廃や見直し
規制の根拠法令	労働基準法第32条、第34条、第35条、第36条、第37条、第41条
要望の具体的内容	<p>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。</p>
規制の現状と要望理由	<p>原則として、労働基準法第41条の規定に該当する者(管理・監督者等)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>しかし、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、また仕事と生活の調和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

9-(4)	週休2日制の場合のフレックスタイム制における法定労働時間枠の変更
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	労働基準法第32条の3 労働基準法施行規則第12条の3 昭和63年1月1日基発第1号 平成9年3月31日基発第228号
要望の具体的内容	週休2日で1ヵ月単位のフレックスタイム制を運用する場合には、1ヵ月の法定労働時間の枠は、週40時間を基準とし暦日数から逆算した時間ではなく、週休日を除いた所定就業日数に1日8時間の法定労働時間を乗じて計算する方式に変更すべきである。
規制の現状と要望理由	<p>週休2日でフレックスタイム制を運用する場合、曜日の巡りによっては、法定労働時間数(8時間)どおりに勤務したとしても、一定時間を時間外労働扱いとしなければいけない月が発生する。こうした状況を回避するために、平成9年3月31日基発228号の通達により、「①週休2日で、かつ、②29日を起算日とする7日間の実労働時間が40時間を超えず、③各日の労働時間がおおむね8時間以下等という要件を満たす場合に限り、時間外として扱わない」とされている。このため、制度運用上、暦日数の多い月でフレックスタイムの除外日の設定などの対応が必要になってくる。</p> <p>しかし、基発228号では、29日を起算日とする7日間は時間外労働を行なうことができない。また、全労働日にわたり労働時間がおおむね8時間以下という要件は曖昧であるとともに、フレックスタイム制においては暦日31日で週休8日の月は、フレックスタイムを適用しない日をつけるなど実質的にフレキシブルな運用ができない。フレックスタイム制は、実労働時間の削減・通勤時の混雑回避・育児社員の支援等、労働者のニーズに合致した制度であるにもかかわらず、上記の制約が運用を煩雑なものにし、制度導入の阻害要因となっている。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局

9-(5)	専門26業務における「付随的業務」の範囲等の見直し
要望の視点	2.基準や要件の見直し
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 労働者派遣事業関係業務取扱要領 専門26業務に関する疑義応答集
要望の具体的内容	<p>①業務取扱要領で示される「付随的」に行う業務の1割以下という制限を緩和すべきである。</p> <p>②専門26業務に関する疑義応答集において「付随的に行うものではない業務」として示されている解釈例を見直すべきである。</p> <p>③今般の東日本大震災における復興や、電力使用制限の際に伴う、付随的業務の弾力的な運用を容認すべきである。</p>
規制の現状と要望理由	<p>①そもそも付随的業務を1割以下に制限する根拠が不明確であり、常用代替との防止の確保の観点も踏まえてもさらに一定程度の引上げは可能と判断する。</p> <p>②『専門26業務に関する疑義応答集』では、例えば、第5号業務の実施に伴うお茶くみや、郵便物の振り分けなどについては「専門業務にも付随的業務にも当たらない」として「全体として派遣可能期間の制限を受ける」とされているが、当該業務について、職場組織の運営上の必要性が認められるものについては付随的業務として認めていくことが求められる。</p> <p>③震災の影響等により、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付随的業務にあたらぬ業務に従事せざるを得ない場合が想定される。当該派遣労働者を休業させる等の措置に比して、当該予定された業務以外であっても一時的に派遣就業を継続することの方が、派遣労働者の雇用の安定にも資するものとなる。このような情勢に鑑み、一時的に、付随的業務の弾力的な運用が求められる。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課

9-(6)	自由化業務における労働者派遣の受入期間制限の緩和
要望の視点	3.規制・制度の撤廃や見直し
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
要望の具体的内容	自由化業務における受入期間の制限を緩和すべきである(例えば、現行の最長3年を5年に延長)。
規制の現状と要望理由	<p>現行では、自由化業務の派遣受入期間は、原則1年、労働者の過半数で組織する労働組合等の意見聴取を経た場合でも、最長3年までしか認められていない。このため、派遣労働者が希望する場合であっても、制限期間を超えて継続就業することができないため、派遣先の変更など、受入期間制限は派遣労働者にとっても必ずしも好ましい制度とは言えない。</p> <p>自由化業務における受入期間制限を緩和することで、派遣労働者がより安定して就労することが可能となり、また、派遣先にとっても有効な活用の幅が広がるなど、雇用機会の拡大が期待できる。さらには、派遣労働者の同一の仕事における習熟度を高めることにもなり、派遣先としても、より長期的な視点に立った能力開発を行うインセンティブになるなど、結果的に派遣労働者の安定的なキャリア形成につながる。</p> <p>昨年の「国民の声」おかしなルールの見直しに関する提案(集中受付)における同趣旨の要望に対し、厚生労働省は、「直接雇用されるべき労働者の代替となる恐れがあるため」、期間制限の緩和は不適切と考えるとの回答を示している。しかし、働き方の多様化が進む中であって、必ずしも、派遣就労が「我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼす恐れがある」とは言えない上、原則1年を超えた受入れに際しては、労働者の過半数代表からの意見聴取が求められることなどからも、期間制限を少なくとも5年程度延長することは問題ないと考える。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課

9-(7)	常用雇用の派遣労働者に対する自由化業務における期間制限等の対象からの除外
要望の視点	3.規制・制度の撤廃や見直し
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40条の4、第40条の5
要望の具体的内容	<p>常用雇用の派遣労働者（あるいは少なくとも期間の定めなく雇用される派遣労働者）については、法第40条の2に基づく期間制限の対象、及び第40条の4、第40条の5に基づく雇用契約の申込みの適用対象から除外すべきである。</p>
規制の現状と要望理由	<p>現行では、自由化業務について、原則1年、最長3年の期間制限が課せられている（法第40条の2）。また、期間制限違反の未然防止の観点から、期間制限に抵触することとなる最初の日の前日までに当該派遣労働者に対して雇用契約の申込み義務が課せられている（法第40条の4）。さらに、期間制限の対象とならない業務についても、当該業務に派遣元事業主から同一の業務について3年を超えて継続して同一の派遣労働者を受け入れている場合、3年が経過した日以降に新たに労働者を雇い入れようとするときは、当該派遣労働者に雇用の申込みを行うことが求められている（法第40条の5）。</p> <p>派遣元において常用雇用されている労働者（とりわけ期間の定めのない者）については、期間制限の目的である常用代替の観点から問題とならないことから期間制限を設ける必要性はない。</p> <p>また、派遣先における雇用申込みについては、派遣元にとっても一定の教育訓練などを行った常用の派遣労働者が派遣先による雇用申込みを通じて退職されることは損害が小さくないことなどに鑑み、常用雇用の派遣労働者については、適用対象から除外すべきである。</p> <p>このような施策を通じて、派遣元での常用雇用化が進むとともに、長期的な視点に立った人材育成も可能になることから、派遣労働者の雇用の安定にも資することになる。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課

9-(8)	医療関連業務における労働者派遣の拡大
要望の視点	3.規制・制度の撤廃や見直し
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4条
要望の具体的内容	<p>現在、医師の業務のみに適用されている、都道府県の医療対策協議会を通じた労働者派遣について、医師以外の医療関連業務にも適用すべきである。</p>
規制の現状と要望理由	<p>医療関連業務は、①紹介予定派遣、②産前産後休業・育児休業・介護休業の代替派遣、③社会福祉施設等で行われるものに限って労働者派遣が認められている。また、医療関連業務のうち医師の業務については、①～③のほか、④就業場所がへき地にあり、又は、都道府県が医療対策協議会の協議を経て必要と認められた病院・診療所であって、厚生労働大臣が定める場所において行われるものに限って認められている。</p> <p>「緊急医師確保対策(2007年5月31日)」を受け、医師不足への対応として、都道府県が医療対策協議会を通じて必要と認めた場合には、医師の派遣が可能となっているものの、医師に限らず、医療従事者不足が問題となっている地域がある。こうした現状に鑑み、規制を見直すことにより、医療従事者が不足している病院・診療所における人員確保が図られる。あわせて、医療従事者側にとっても、ニーズに応じた就労が可能となり、医療分野における潜在的な労働力の一層の活用につながることを期待できる。</p> <p>昨年の「国民の声」おかしなルールの見直しに関する提案(集中受付等)における同趣旨の要望に対し、厚生労働省は、「紹介予定派遣」の場合はチーム医療に支障が生じないので、対応可能としているが、上記理由を踏まえ、「紹介予定派遣」に限ることなく、医療対策協議会を通じた、派遣も容認すべきである。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課

9-(9)	「専門26業務に関する疑義応答集」の改善
要望の視点	4.その他
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 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
要望の具体的内容	<p>専門26業務と自由化業務との区分を明確にするため、「専門26業務に関する疑義応答集」の内容を改善した上で、各労働局により異なる判断が示されることのないようにすべきである。</p>
規制の現状と要望理由	<p>昨年の「専門26業務派遣適正化プラン」や「専門26業務に関する疑義応答集」が公表されて以降、これまで認められていた専門業務が、自由化業務であるとの判断がなされるケースが散見され、企業現場において混乱が生じている。</p> <p>特に、「疑義応答集」で示された疑義解釈自体が労働者派遣制度上の運営そのものに大幅な影響を及ぼすものであるにも関わらず、厚生労働省の裁量のみで示されていること自体にも課題があり、さらに、各業務に係る疑義解釈や付随的な業務の考え方が、必ずしも、現場の実態と適合しているとは言えない面もある。</p> <p>労使の意見聴取などを行ない、企業の労働現場の実態なども十分斟酌しながら、無用な混乱が生じないよう疑義応答集の内容を改善することが求められる。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課

9-(10)	『「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」(37号告示)に関する疑義応答集』の改善
要望の視点	4.その他
規制の根拠法令	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4月17日労働省告示第37号)
要望の具体的内容	<p>製造業中心に作成されている「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(37号告示)に関する疑義応答集」を他の業種にも対応する内容に拡充したうえで、労働局により異なる判断が示されることのないよう明確なものとするべきである。</p>
規制の現状と要望理由	<p>現在、労働者派遣と請負との区分については、37号告示に基づき判断されているため、厚生労働省より疑義応答集が出されているものの、各労働局の判断が異なる事例が散見され、企業現場において混乱が生じている。</p> <p>さらに、継続審議扱いとなっている労働者派遣法改正案には、偽装請負と判断される場合、労働契約申込みみなし規定があり、改正法が成立した場合には、予見可能性の観点から、これまで以上に派遣と請負の区分についての判断が重要なものとなる。特に現行の疑義応答集は、主に製造業を念頭に作成されているため、他の業種においては、派遣と請負の区分が十分に判断できない状況にあり、改正法施行後の法令遵守が可能となるような環境整備に向けて改善が必要である。</p> <p>労使の意見聴取など労働現場の実態も十分踏まえながら、疑義応答集の内容を拡充することにより、派遣及び請負事業をより適正に運用でき、法令遵守の徹底が図られる。</p> <p>昨年「国民の声」おかしなルールの見直しに関する提案(集中受付)における同趣旨の要望に対し、厚生労働省は必要に応じて「内容の充実を図っていきたい」と回答されているが、少なくとも、その具体的なスケジュール等について早期に示すべきである。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課

9-(11)	化学物質規制の統合
要望の視点	3.規制・制度の撤廃や見直し
規制の根拠法令	化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律(化審法)及び労働安全衛生法(安衛法)
要望の具体的内容	<p>化審法と安衛法については重複する規制部分が多く、実質的に二重規制となっていることから、特に下記の点について改善すべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①既存化学物質名簿の共通化</li> <li>②化学物質の定義(天然物、成型品)の化審法上の定義への一本化</li> <li>③少量新規申請の有効期間の共通化</li> <li>④化審法少量新規申請したものは安衛法上も少量新規を行ったものとして扱う</li> <li>⑤化学物質の命名法の共通化</li> </ul>
規制の現状と要望理由	<p>化審法と安衛法では、法の趣旨はそれぞれ違うものの、ほぼ同一内容の規制の仕組みを持っている。</p> <p>企業側としては、同じような内容の申請書類を作成したり、法律上の定義や解釈、運用通知が二つの法律で微妙に違っていたりして、それぞれの法律について個別に対応する必要があり非常に煩雑である。</p> <p>上記を統一することにより、企業としては一つの法律又は基準に合致してビジネスを行うことが可能となるので、業務の大幅な効率化が達成できる。</p> <p>また、外資系企業においても化学物質の輸入業務の効率化により、より安価な製品を供給しやすくなる。</p>
制度の所管官庁及び担当課	<p>厚生労働省医薬食品局審査管理課化学物質安全対策室(化審法)          経済産業省製造産業局化学物質管理課化学物質安全室(化審法)          環境省総合環境政策局環境保健部企画課化学物質審査室(化審法)          厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質対策課化学物質評価室(安衛法)</p>

9-(12)	化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律の運用の緩和
要望の視点	3.規制・制度の撤廃や見直し
規制の根拠法令	化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律(化審法)
要望の具体的内容	<p>化審法の運用において、より緩和した方法を取り入れるべきである。</p> <p>①CAS番号ベースでの管理  ②化合物と天然物のオニウム塩は、化合物が既存化学物質(塩)として存在する場合、当該天然物とのオニウム塩も既存化学物質(塩)と認める  ③輸入申告の際にインボイスに官報公示番号の記載が要求されるが、原料メーカーから購入した成分については、企業機密情報として公示番号の開示を拒否されるケースが多い。このような場合、原料メーカーからの物質登録がある旨の証明書の添付で輸入を認める。</p>
規制の現状と要望理由	<p>化審法の運用においては、CAS番号が取り入れられておらず、事業者側が規制への対応を検討したり届出する際に、それぞれの物質が化審法の既存化学物質等と同一のものであるかの確認が非常に煩雑となっている。実質世界共通の物質管理番号であるCAS番号による管理を取り入れることで、事業者側も効率的かつミスの無い法律対応業務を行うことができる。</p> <p>オニウム塩についてはそれぞれが既存の塩の部分であればオニウム塩そのものも既存化学物質であると運用通知に書かれているが、塩の片方が天然物である場合、無条件で新規化学物質となる。これは実態に即しておらず、過剰規制となっている。</p> <p>インボイスについては、製品組成の機密保持が日本では他国と比べ軽視されており、機密情報の保護の考え方が化審法には殆どとりいれられていないため、大きな貿易障壁となっており改善すべきである。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省医薬食品局審査管理課化学物質安全対策室(化審法) 経済産業省製造産業局化学物質管理課化学物質安全室(化審法) 環境省総合環境政策局環境保健部企画課化学物質審査室(化審法)