

1. 雇用・労働分野

雇用・労働(1)	有期労働契約に関する雇用期間の上限の延長
規制の現状	<p>2003年の労働基準法改正(2004年1月1日施行)により、有期労働契約の契約期間の上限は原則3年とされたが、高度の専門的な知識等を有する者や満60歳以上の者に限っては、その期間の上限が5年となっている。また、民法でも、期間の定めのある雇用契約は5年を経過すれば解除できるとされている。</p>
要望内容	<p>有期労働契約の契約期間の上限を、民法の定める5年とすべきである。また、労働者は労働契約期間の初日から1年を経過した日以降いつでも退職できるとしている、労働基準法第137条を撤廃すべきである。</p>
要望理由	<p>有期労働契約期間の長期化は、労使双方のニーズである。かつてのような長期労働契約による人身拘束はまれになり、仮にあったとしても労働基準法第5条で対処すれば足りることから、民法の原則どおりとしても問題はない。期間が延長されれば、労働者の働き方や企業の雇用形態に選択肢も広がるほか、使用者は安心して教育投資を行うことが可能となり、労働者のメリットにもつながる。</p>
根拠法令等	労働基準法第14条、第137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(2)	労働条件の明示の方法にかかる電子メール等の解禁
規制の現状	労働基準法第15条1項、労働基準法施行規則第5条により、労働条件の明示は書面によるものとされている。
要望内容	派遣労働者に対して労働条件を明示する際に、派遣労働者が希望する場合は、ファクシミリないし電子メールでの通知方法を認めるべきである。結論の時期を示したうえで、早期に実質的な検討を開始すべきである。
要望理由	労働者派遣事業では、「就業条件の明示」と「労働条件の明示」を一体的に通知することが一般的に行われている。労働者派遣法の改正により、就業条件の明示についてはファクシミリ又は電子メールによる方法が認められたが、「労働条件の明示」の方法についても同様の取扱いが認められない限り、規制改革のメリットが受けられない。「規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)」では、「書面による場合と同等の労働者保護を確保する観点から検討を行う」とされているが、この点については、①派遣元以外の場所で就労するという派遣労働の特殊性から、実務上は、書面による明示が郵送で行われても本人が気づかないケースが想定され、電子メール等の方が確実に本人に伝わること、②郵送に比べ迅速に労働条件の確認が可能となり、労働者の保護に資することなどから、書面による場合と同等の労働者保護を図ることができる。
根拠法令等	労働基準法第15条1項、労働基準法施行規則第5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(3)	従業員の個人情報の第三者提供に関する取扱いの見直し
規制の現状	<p>雇用する労働者を出向・転籍させる際、個人情報取扱事業者は、出向先・転籍先に対して当該労働者の個人情報を提供する場合に本人の同意を取得したうえで提供する必要がある(「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針(解説)」参考記述)。また、可能な限りその都度、意思確認を行うことが望ましいとされている。</p>
要望内容	<p>人事管理上必要な範囲で出向(候補)先・転籍(候補)先に労働者の個人情報を提供することは第三者提供に当たらない旨を、指針および同解説において明示すべきである。</p>
要望理由	<p>個人情報提供の都度労働者本人の同意が必要となると、労働者は開示に同意しないことによって出向・転籍人事に対する事実上の拒否権を持つことになるほか、同意後に出向・転籍候補先企業が当該労働者の受け入れを拒否すると本人のモチベーションが下がるおそれがある等、人事管理上支障が生じる。</p>
根拠法令等	<p>雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針(平成16年7月1日厚生労働省告示第259号) 雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針(解説)(平成17年3月)</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室

雇用・労働(4)	1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適用除外
規制の現状	1年単位の変形労働時間制の対象労働者であって、当初設定した対象期間の途中で他の事業場に異動した労働者について、異動前の労働時間の平均が1週間あたり40時間を超えていた場合、当該超過時間分の労働については、割増賃金を支払わなければならない。
要望内容	変形期間途中で他の事業場に異動した場合でも、異動前事業場と同じ変形労働時間制の適用を受ける(年間の労働日および各日の労働時間数が変わらない)ときは、賃金清算の対象としないことを認めるべきである。
要望理由	<p>①対象期間を1ヵ月以上の期間毎に区分して運用している場合であっても、「各期間における労働日数・総労働時間」「各期間の初日の30日以上前に定める労働日・労働日ごとの労働時間」等を定める労使協定内容と労働者代表等との同意内容が、異動前の事業場と同じであれば、労働者に不利益は一切生じない。</p> <p>②事業場単位で1年単位変形労働時間制を運用するという原則の趣旨は、労働時間の実態が事業場で異なりうるため、導入の是非や条件を異にできるようにする点にあり、条件を同じにした事業場間で清算を要求するものではない。</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監督課

雇用・労働(5)	1年単位の変形労働時間制の規制緩和
規制の現状	<p>1年単位の変形労働時間制にかかる要件は次のとおりである。①対象期間を1ヵ月以上の期間ごとに区分することとした場合においては、当該各期間の初日の少なくとも30日前までに厚生労働省令で定めるところにより、当該各期間における労働日ごとの労働時間を定めなければならない、②対象期間において連続して労働させる日数の限度は6日(特定期間においては1週間に1日の休日が確保できる日数)、③1日の労働時間の限度は10時間、1週間の労働時間の限度は52時間、④対象期間が3ヵ月を超える場合、48時間を超える週の制限は連続3週以内、かつ、対象期間をその初日から3ヵ月ごとに区分した各期間中に48時間を超える週は、週の初日で数えて3回以内。</p>
要望内容	<p>①区分された期間の労働日・労働時間の決定を、期間の初日の1週間前までに緩和すべきである。 ②対象期間における連続して労働させる日数の限度を12日とすべきである(週に1日の休日を確保)。 ③1週間の労働時間の限度を60時間とすべきである(10時間×6日)。 ④対象期間が3ヵ月を超える場合の労働時間週48時間超の週に係る規制を撤廃すべきである。</p>
要望理由	<p>経営環境の変化が急速な中では、30日前に翌月の負荷を正確に予測することは困難である。そもそも通常の労働時間制度の下で事前の休日、各日の所定時間数の特定は義務付けられていないのに対し、1年単位変形労働時間制では各区分毎の労働日数、総労働時間数を特定することが求められており、労働者の生活の予定が立てられるようにする配慮はされているため、労働者の保護に欠けるところもない。</p> <p>1999年4月の労働基準法施行規則改正以前は、連続して労働させる日数の限度は1週間に1日の休日が確保できる日数、すなわち最大で12日であった。対象期間3ヵ月以上の場合における限度時間が通常より短く設定されているほか、就労環境・作業負荷の軽減が進んでいるため、連続労働の日数や1週間の労働時間の限度を延ばしても、「労働者の健康、生活のリズム等に及ぼす影響」はない。</p>
根拠法令等	労働基準法第32条の4 労働基準法施行規則第12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(6)	フレックスタイム制の全労働日適用要件の緩和【新規】
規制の現状	すべての労働日について始業および終業の時刻を労働者の決定に委ねることが、フレックスタイム制の導入要件となっている。
要望内容	特定の日または曜日、あるいは清算期間内の一定の日数について、あらかじめ就業規則等に定めることを条件に、始業・終業時刻管理を通常の労働時間管理に戻すことを認めるべきである。
要望理由	フレックスタイム制は、労働時間管理を労働者本人の決定に委ねるもので、個々人のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を可能にするとともに、労働時間の削減、健康管理、子育て支援など様々な面で効果が見込まれる。しかし、現行制度では、対象期間中の全労働日について、始業・終業時刻の決定を労働者本人に委ねる必要があるため、例えば来客対応や立会作業等で月のうち何日かは使用者が始業・終業時刻を指定する必要がある労働者には適用することができない。このため、そうした労働者もフレックスタイム制の恩恵を受けられるようにし、制度の一層の普及を図るべきである。
根拠法令等	労働基準法第32条の3
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(7)	週休2日制の場合のフレックスタイム制の適用
規制の現状	<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ならない月が発生する。こうした状況を回避するためには、フレックスタイム制を適用しない日を設けるか、あるいは、平成9年3月31日基発228号の通達で定める要件を満たす必要がある(同通達は、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、時間外労働として扱わないこととしている)。</p>
要望内容	<p>平成9年3月31日基発228号の要件のうち、「週休2日の要件」以外のものを削除し、これにより、週休2日でフレックスタイム制を運用する場合、法定労働時間数通り勤務しても時間外労働が発生することのないようにすべきである。</p>
要望理由	<p>現行制度は運用が煩雑であり、フレックスタイム制の導入を阻害する要因となっている。週休2日制を条件とすれば、労働時間の偏り等、不当な長時間労働を助長するおそれもない。</p>
根拠法令等	<p>労働基準法第32条の3 労働基準法施行規則第12条の3 平成9年3月31日基発第228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監督課</p>

雇用・労働(8)	企画型裁量労働制に関する対象業務の早期拡大
規制の現状	<p>企画型裁量労働制の対象は、「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ゆだねる必要がある」業務であることとされている。</p>
要望内容	<p>営業職を含め、ホワイトカラー労働者の業務全般に企画型裁量労働制を適用するため、同制度の対象業務を大幅に拡充する、もしくは対象業務の制限を原則撤廃すべきである。</p>
要望理由	<p>企画型裁量労働制をホワイトカラー労働者に広く適用することで、自律的で自由度の高い柔軟な働き方が可能となるほか、企業にとっても、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、競争力の強化が期待できる。</p> <p>「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」(2006年1月27日)は、適用拡大に関する言及がなく検討が不十分である。包括的な指示の下、業務遂行を自己裁量に委ねているホワイトカラー労働者は増えており、現行の対象範囲は狭すぎる。営業職であっても、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、対顧客営業というだけの理由で対象外とすべきではない。対象範囲は、業務実態を知る個別労使に委ねるべきである。</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(9)	企画型裁量労働制に関する手続きの簡素化の早期実施
規制の現状	<p>①企画型裁量労働制を導入するには、労使委員会を当該事業場に設置し、労使委員会で決議を行わなければならない。</p> <p>②企画型裁量労働制を適用するには、適用しようとする労働者本人の同意を得なければならない。</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型裁量労働制に関する報告をしなければならない。</p> <p>④制度運用上、出退勤時刻又は入退室時刻の記録等による方法により、使用者が対象労働者の労働時間の状況等の勤務状況を把握しなければならない。</p>
要望内容	<p>①労使委員会の決議に替え、労使協定の締結等により制度導入ができるようにすべきである。</p> <p>②本人同意要件をなくすべきである。</p> <p>③労働基準監督署長への届出が義務付けられている報告書の届出頻度を現行の6ヵ月以内ごとから1年以内ごとに延長するべきである。</p> <p>④勤務状況の把握義務をなくすべきである。</p>
要望理由	<p>①「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」(2006年1月27日)は、労使委員会の設置負担を理由に中小企業でその設置を求めないことを提案しているが、設置や届出等の諸手続きの負担は中小企業に限られるものではなく、広範かつ大幅な手続き緩和が求められる。労使委員会の決議要件を廃止することで、制度の利用拡大を図ることができる。</p> <p>②専門型裁量労働制の場合、本人同意は要件となっておらず、企画型裁量労働制についても同様とすることが望ましい。例えば、チームで仕事を行う場合、チームの中に企画型裁量労働制適用に同意しない者がいると、業務に支障をきたしかねない。また、同意した者と同意しない者を区分して管理することは非効率である。</p> <p>③労働基準監督署長に対する報告書の届出は、実務上負担となっている。</p> <p>④勤務状況の把握は、労働者の健康への配慮措置として義務付けられているところ、健康への配慮は、企業実態に応じた様々なものがある。勤務状況の把握義務を一律に課すことは、業務の遂行方法や時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねるという裁量労働制の本来の趣旨に反する。</p>
根拠法令等	<p>労働基準法第38条の4 平成15年10月22日厚生労働省告示第353号 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(10)	管理監督者に対する割増賃金支払い義務の見直しの早期実施
規制の現状	<p>労働基準法第41条は同法第4章、第6章及び第6章の2で定める労働時間、休憩及び休日の規定を適用除外としているが、深夜業の関係規定(第37条の関係部分及び第61条の規定)は適用除外とされるものではない。したがって、管理監督者であっても、深夜に労働させる場合は、深夜業の割増賃金を支払わなければならない。</p>
要望内容	<p>現行の管理監督者に対する深夜業規制の適用除外について積極的に検討を行い、早期に実施すべきである。</p>
要望理由	<p>使用者と一体的な立場にある管理・監督職は必要に応じ深夜業を行うことが求められる一方、製造現場における交替勤務のように深夜業が常態となることは考えにくく、深夜業の規制について適用を除外しても保護に欠ける危険性はない。「規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)」(2006年3月31日)では、管理監督者の範囲見直しとあわせて深夜業規制の適用除外について検討するとしているが、一体的に検討しなければならない理由はない。管理監督者の範囲の見直しとは切り離して、現行の管理監督者に対する深夜業の規制の適用除外を検討すべきである。</p>
根拠法令等	労働基準法第37条、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監督課

雇用・労働(11)	解雇の金銭解決制度の早期導入
規制の現状	<p>解雇については、判例における解雇権濫用法理および同法理を明文化した労働基準法第18条の2によって厳しく制限されている。また、争いが生じた場合、裁判では当該解雇が有効であるか無効であるかの解決しかないため、妥当な紛争解決に至らなかったり、早期解決が妨げられている場合もみられる。</p>
要望内容	<p>2006年度の早期に結論が得られるよう、解雇の金銭解決の導入要件について積極的に検討すべきである。</p>
要望理由	<p>金銭賠償による解決策が労使双方に提示されることにより、紛争の解決方法の選択肢が増え、紛争の早期解決に資するとともに、労働力の流動化、中長期的には経済の活性化につながる。使用者側からの金銭解決の申し入れについては、いかなる解雇についても認めるのではなく、ネガティブリストにより一定の解雇を除外するなどすれば、使用者による濫用の懸念を払拭できるので不都合はない。2002年12月26日の労働政策審議会建議(「今後の労働条件に係る制度の在り方について」)では、解雇の金銭解決制度の必要性を謳っており、これ以上の結論先延ばしは問題である。</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(12)	ホワイトカラーエグゼンプション制度の早期導入
規制の現状	管理監督者等に限って、労働時間規制の適用が原則的に除外されている。
要望内容	<p>管理監督者に限らず、裁量性の高い労働者など一定の要件を満たす労働者等を労働時間規制の適用除外とするホワイトカラーエグゼンプション制度について、対象者の要件が客観的かつ包括的なものとなるよう留意しつつ検討を行い、2006年度の早期に結論を得るべきである。</p>
要望理由	<p>ホワイトカラーの場合、労働時間と非労働時間との境界があいまいであり、ブルーカラーと比較して、労働時間と仕事量との関連性が低いにもかかわらず、その賃金は労働時間を基礎に計算されている。そのため、効率的に短時間で成果を上げた労働者よりも非効率的に長時間働いて同じ成果を上げた労働者の方が、結果として報酬が多くなるといった矛盾が生じる。</p> <p>また、多様な働き方を実現するためには、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である。ホワイトカラーエグゼンプション制度の導入により、職務の遂行手段や方法、時間配分等を労働者の裁量に委ね、労働時間にとらわれない自律的かつ自由で多様な働き方を可能とする社会の形成を目指すべきである。「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」(2006年1月27日)が提案する適用除外者の対象者は限定的であり、その基準も不明確であるため、上記を十分達せられない制度となることが懸念される。</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監督課

雇用・労働(13)	民間職業紹介所における「求職の申込み」と「求人者の申込み」の全件受理原則の緩和【新規】
規制の現状	<p>求職の申込みについては、ハローワーク、民間職業紹介事業者を問わず、すべて受理することが原則とされているが、申込みの内容が法令に違反するとき等、問題がある求職の申込みについては、職業安定法第5条の6の規定により受理しないことができる。</p> <p>求人者の申込みについても、ハローワーク、民間職業紹介事業者を問わず、すべて受理することが原則であるが、申込みの内容が法令に違反するとき等、問題がある求人者の申込みについては受理しないことができるとされている。</p>
要望内容	民間職業紹介所における「求職の申込み」と「求人者の申込み」の全件受理原則を緩和すべきである。
要望理由	<p>①全件受理の原則のもとハローワークが全国に整備されており、セーフティネットとして大きな役割を果たしているが、民間職業紹介所についても同様に全件受理の原則を求めることは、社会的コストの重複となっている。</p> <p>②民間職業紹介所における求職の申込みについては、年齢や主婦等の求職者の属性により得意領域に特化することにより、社会全体で見た場合、より効率的で効果的な雇用環境を創造していくことが可能となる。求職者に混乱を生じさせないよう、対象分野となる領域について、広報段階で具体的に周知するとともに、万一、規定外の申込があった場合はハローワーク、あるいは当該規定を得意とする他事業所へ誘導するなどの措置を講じることを条件に求職の申込みにおける全件受理の原則を緩和すべきである。公的機関であるヤングハローワークでは、「概ね30歳未満」という言い方でサービス提供する利用者を暗に規定しているが、民間事業者には、年齢制限などを設けることが許されていないという現状は不可解な状況である。年齢に限らず、卒業後の経過年数、主婦、子供を持つ女性などさまざまな属性で対象者を規定しきめ細やかなサービス提供を行えるようサービス対象者の規定を明文化することを認めるべきである。</p> <p>③求人者の申込みについては、「法令違反」のみならず、「問題ある求人」を排除することは、職業紹介の適正化や求職者の安心安全な就職に欠かせないものである。民間職業紹介所においては、個々の企業努力により、過去の紹介においてトラブルの多い企業、消費者苦情の多い企業、悪質・反社会的な企業等に係わる情報を蓄積してきている。民間の職業紹介所が個々に「求人企業の取扱基準」を定め、問題ある企業の求人申込みを受理しないことができるよう全件受理の規制を緩和すべきである。</p>
根拠法令等	職業安定法第5条の5、第5条の6
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(14)	育児休業期間中の社会保険料免除の拡大【新規】
規制の現状	<p>育児休業から1歳未満で復帰し再び1歳未満で育児休業に入った場合、育児休業法により1歳未満の間は同一の子について育児休業を取得できないとされているため、社会保険の保険料免除を受けられず、雇用保険の育児休業給付金も受給できない。</p>
要望内容	<p>法定の育児休業制度を上回る形で、企業が独自に、「1歳未満で復帰し、1歳未満で再び育児休業を取得すること」が可能な制度を導入している場合、1歳未満の子の育児休業期間中については、社会保険料の免除を可能とし、育児休業給付の受給も可能とすべきである。</p>
要望理由	<p>企業が、育児を行う従業員に対する支援策として、1歳未満で復帰し、1歳未満で再び育児休業を取得できる制度を導入しても、1歳未満で再度育児休業を取得する場合、社会保険料が免除されず、育児休業給付金も受給できないため、結果として子が1歳になるまでの育児休業取得を選択する従業員が多くなり、早期の職場復帰を促せない矛盾が生じている。</p>
根拠法令等	<p>育児・介護休業法第5条2項 健康保険法第159条 厚生年金保険法第81条の2 雇用保険法第61条の4</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省

雇用・労働(15)	財形年金貯蓄の受け取り要件の緩和【新規】
規制の現状	<p>財形年金貯蓄は「勤労者財産形成促進法」に基づき、その要件が、①積み立て期間は5年以上、②受け取り開始は60歳以降でかつ積み立て終了から5年以内、と規定されている。2年未満の積み立て中断という制度を活用しても、最大限据え置きができる期間は7年未満となっている。</p>
要望内容	<p>年金受け取り開始時期を「60歳」から「55歳」とすべきである。また積み立て終了から受け取り開始までの据置期間5年以内という要件を撤廃、あるいは10年程度に延長すべきである。</p>
要望理由	<p>65歳までの雇用延長が進められる中で、労働者の働き方は多様化しており、自らのライフプランに基づいて60歳以前で受け取りを希望する者もいる。また、50歳代での労働条件の変更に伴い、積み立ては早期終了を希望するが、その後の65歳までの雇用継続により、受け取り開始まで10年程度の据置期間が必要となる場合もある。1人1契約の原則を保持しつつも、働き方の多様化に伴い、財形年金貯蓄の受け取りについて柔軟性を持たせるべきである。</p>
根拠法令等	<p>勤労者財産形成促進法第6条2項 勤労者財産形成促進法施行令第13条の4</p>
制度の所管官庁及び担当課	<p>厚生労働省労働基準局勤労者生活部</p>

雇用・労働(16)	自由化業務における派遣期間制限の撤廃
規制の現状	<p>派遣受入期間の制限のあるいわゆる自由化業務については、派遣先の事業所その他派遣就業場所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。派遣労働者、派遣元を変えたとしても派遣を継続することはできない。派遣契約を更新する場合は、3ヵ月間空白期間をおかなければならない。また、物の製造業務への派遣については、その期間は現状1年、2007年3月からは3年までに制限されている。</p>
要望内容	<p>派遣受入期間の制限のあるいわゆる自由化業務(物の製造業務を含む)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。また、自由化業務について、早期に撤廃できない場合には、過半数組合等の意見聴取なしに、派遣可能期間を一律に3年まで延長すべきである。</p>
要望理由	<p>派遣労働は就労形態の一つとして既に認知されており、派遣労働者だけに働く期間を制限する理由はない。派遣労働者として継続して働くことを希望する労働者の意思、ライフスタイルを尊重し、同一の業務に従事する期間を法律で制限するべきではない。</p> <p>派遣可能期間経過後は別な派遣先で派遣就労すればよく、職業選択の自由を侵害していないとの反論がありえようが、どこの派遣先を選択するかは、派遣労働者の自由であり、派遣労働者の意思が無視され、働き方の選択肢が制限されるべきではない。</p> <p>派遣可能期間の制限は、正社員の代替防止を理由にしているが、各人の意思により就労形態(正社員あるいは派遣労働者)を選択するのが最近の傾向である。すなわち、派遣労働者として働くことを希望する労働者の意思も尊重されるべきであり、働き方の多様化を一律に法律で制限すべきではない。</p> <p>人事政策は企業経営上の重要事項であり、経営責任の負えない労働組合の関与すべき問題ではないことから、労働組合等への意見聴取を法律で義務付けるべきではない。</p> <p>国際的な企業間競争の激化や経済動向の急激な変化に企業が対応するためには、期間の問題に制限されない多様な雇用ポートフォリオの実現が有効である。派遣期間の制限は、専門性を持った優秀な労働者を確保するために派遣労働者を活用している企業の妨げになるだけでなく、働き方の多様化へのニーズが高まっている労働者にとっても不要な規制である。</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(17)	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、労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者を特定しないよう努めなければならないとされている(紹介予定派遣は除く)。「派遣労働者を特定することを目的とする行為」には、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、若年者に限定すること等が該当する。</p>
要望内容	<p>派遣労働者を特定することを目的とする行為は、現在紹介予定派遣の場合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。特に派遣労働者を特定することを目的とする行為に、個人を特定するのではなく、若年者に限ることとする等一般的属性を特定する場合も含まれるとする解釈は、早急に改めるべきである。</p>
要望理由	<p>派遣就労開始前に事前面接等を行うことは、雇用のミスマッチや派遣就業開始後のトラブルを防止することで雇用機会創出効果があり、派遣労働者、派遣元、派遣先にとって好ましいものであることから、法律で一律に禁止すべきではない。</p> <p>近年の業務の多様化・専門化に伴い、派遣元を介した情報提供だけでは不十分なケースが増加し、ミスマッチのリスクが高まっているという現状を勘案し、派遣労働者と派遣先が相互に条件を評価できる事前面接等は認められるべきである。欧米諸外国でも、事前面接等を禁止している例はない。</p> <p>派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止の趣旨は、事前面接等を認めると派遣先と派遣労働者との間に雇用関係が成立し、労働者供給に該当する可能性があるからとされるが、事前面接等が行われたとしても、最終的に派遣元が派遣労働者と雇用契約を結び雇用責任を果たす限り、労働者供給に該当することはない。</p> <p>職業能力以外で、例えば年齢等に基づく選別が行われ、派遣労働者の就業機会が不当に狭められるという議論については、そうした可能性は厳密に排除されなくてはならない。</p> <p>派遣先が講ずべき措置に関する指針で、若年者に限ること等も派遣労働者を特定する行為に該当するとされているが、客観的な認定は困難であり、拡大解釈されるおそれがあることから、特定する行為という概念は一人ひとりを選考することに限定すべきである。</p> <p>法律では努力義務規定であるにもかかわらず、指針では義務規定になっており矛盾が生じているため、早急に指針を見直すべきである。</p> <p>「規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)」(2006年3月31日閣議決定)でも、「事前面接の解禁のための条件整備等について、可及的速やかに検討を行う」とされており、解禁に向けて早急に結論を出すべきである。</p>
根拠法令等	<p>労働者派遣法第26条7項 派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成15年厚生労働省告示第449号) 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(平成15年厚生労働省告示第448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(18)	派遣労働者への雇用契約申込義務の廃止
規制の現状	<p>いわゆる自由化業務のように派遣受入期間の制限のある業務の場合、派遣先は、派遣受入期間制限に抵触する日以降も、派遣停止の通知を受けた派遣労働者を使用しようとするときは、抵触日の前日までに、派遣先に雇用されることを希望する派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならない。また、派遣受入期間の制限のない業務の場合、派遣先は、①派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの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、②その業務に新たに労働者を雇い入れようとするときは、当該派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならない。</p>
要望内容	<p>派遣受入期間の制限のある業務、派遣受入期間の制限のない業務いずれの場合も、派遣先は、一定期間経過後、一定要件のもと、受入れていた派遣労働者に対して雇用契約の申込みをしなければならないが、この雇用契約申込義務を廃止すべきである。特に特定労働者派遣事業の場合は、既に雇用の安定が図られているため早期に廃止すべきである。また、派遣受入期間の制限のない業務についても、3年を超えて受入れている業務に労働者を直接雇用しようとするケースに対して、3年を超えて受入れている派遣労働者への雇用契約の申込みが義務づけられることは理解しがたく早急に廃止すべきである。また、一定要件を満たさない場合でも、労働者派遣法第48条を拡大解釈し、直接雇用の申込についての行政指導がなされているが、法48条の指導、助言及び監督に雇用契約の申込に関することは含まれないことを明確にすべきである。</p>
要望理由	<p>雇用契約申込義務は、判例でも認められる事業主による労働者の採用の自由を侵害し、働き方の選択肢を狭めるものであるため、廃止すべきである。</p> <p>雇用契約申込は、当事者間で決めるべきことであって、直接雇用の労働者と派遣労働者の人材活用を別個に考える企業が多い現実を考えても、法律で一律に義務づけることはなじまない。企業・労働者双方にとって、雇用機会を縮小する要因にもなるため、廃止すべきである。</p> <p>特に、特定労働者派遣事業の場合は、既に法律の目的である雇用の安定が満たされているほか、教育訓練を行った自社の派遣労働者が派遣先に雇用されることによる損害は小さくなく、そうした意味からも雇用契約の申込義務は適当ではない。</p> <p>また、派遣受入期間の制限のない業務の場合については、新入社員を採用する場合にも雇用契約申込義務が発生するため、新入社員の採用をためらう要因ともなり、適切な人事配置が困難となるケースも頻発していることから、早急な廃止が必要である。</p> <p>実態として、受入期間制限のない業務において、派遣先が雇用契約申込義務を回避するため、3年超継続して就業した派遣労働者の交替を要求するケースや、受入期間制限のある業務においては、一定以上の派遣労働者の交替を要求するケースが見受けられるが、これらが結果的に、派遣労働者の不安定な雇用状況を招いていると言える。</p> <p>以上の通り、法の本来の目的に反し、派遣先企業、派遣労働者双方にとって、雇用機会が縮小されている実態があることを踏まえ、雇用契約申込義務は廃止すべきである。</p> <p>また、直接雇用の申込は法40条の4、法40条の5で具体的に規定されている要件に当てはまらない限り、強制されることは絶対に認められるべきではなく、法の定めのない事項を行政は指導すべきでない。</p> <p>「規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)」(2006年3月31日閣議決定)の中でも「改正労働者派遣法の施行状況を踏まえ、必要な検討を行う」とされており、廃止に向けて早急に結論を出すべきである。</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(19)	派遣禁止業務の解禁
規制の現状	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。
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。</p> <p>なお、2006年4月から、医療関係業務に従事する産前産後休業・育児休業・介護休業中の労働者の業務への派遣および医師の確保が困難な地域への医師の派遣が認められているが、こうした条件に限定することなく、全面的な解禁を認めるべきである。</p>
要望理由	<p>国民の職業選択の自由は憲法に保障されており(憲法第22条1項)、雇用形態によって差を設ける合理的理由はない。派遣労働者だけを差別することは不相当であり、派遣労働者であっても、多様な働き方の選択肢が認められ、他の労働者と同様にあらゆる業務に自由に就労できるよう禁止業務を撤廃すべきである。</p> <p>①港湾運送業務については、港湾労働法に基づく港湾労働者派遣制度の運用を踏まえつつ、速やかに労働者派遣法に基づく制度への移行を検討すべきである。</p> <p>②建設業務については、2005年10月の改正建設労働者雇用改善法の施行により、事業主団体による一時的な労働力過不足調整が認められているが、事業主団体の範囲については厳しい制限が設けられ、民間事業者が関与することはできない。昨今の建設投資の減少などによる建設労働者の需給の急激な変化に適切に対応するためには、機動的な人材派遣が必要である。そのためには、建設労働者雇用改善法による労働力過不足調整では不十分であり、労働者派遣法に基づく制度とすることを検討すべきである。</p> <p>③警備業務については、公安委員会の厳正な審査を受け、警備業務の適正な実施を確保できる体制を整えた警備業者が、警備員指導教育責任者の現任教育を受講した派遣警備員を活用するものであるから、適用対象業務として適当でないとは判断されることは納得性が低い。人命や財産保護等警備業務の目的を遂行するため、警備要員のフレキシブルな調整ができるよう、労働者派遣を解禁すべきである。</p> <p>④病院等における医療関係の業務は、病院等からの要望も多く、医師等の過疎地帯の人手不足対策としても期待でき、労働者派遣の需給調整機能が期待される業務であることから、労働者派遣を解禁すべきである。病院等における医療関係の業務への派遣を禁止している理由に、派遣労働者を入れた場合、チーム医療が害され、患者の生命身体に害を及ぼすおそれがあるとする意見があるが、手術の際、大学の医局から医師が派遣されたことでチーム医療が害されたとの話は聞いたことがない。また、医療関係業務は就業に際して国家資格の保有が前提になっているにも関わらず、雇用形態による制限を設けることは合理性に欠けることから、早期に解禁を図るべきである。</p>
根拠法令等	労働者派遣法第4条 労働者派遣法施行令第1条、第2条
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(20)	労働者派遣法上のいわゆる26業種の見直し
規制の現状	労働者派遣法第40条の2の第1項1号、同施行令第4条では、派遣受入期間の制限のない業務として26業種が列挙され、26業種に該当しない業務については派遣受入期間の制限が課されるとともに、一定条件のもと派遣先に直接雇用申込義務が発生する。
要望内容	<p>労働者派遣法上の業務区分については、一本化を図ってあらゆる業務について派遣期間の制限を撤廃すべきであるが、それができないのであれば、現在派遣受入期間の制限のない業務とされているいわゆる26業務の内容について、現在の実態にあったものとなるよう内容を見直すべきである。具体的には、労働者派遣法施行令第4条の26業種を全面的に見直し、現代の業務形態に合致した業務に改めるべきである。特に、以下の各号の業務定義については見直すべきである。</p> <p>①24号業務は商品、権利若しくは役務に関する説明等やその売買契約等の締結等に限定せず認める。</p> <p>②25号業務はセールスエンジニアの営業に限定せず、一般機械の保守、点検、修理業務等も認める。</p>
要望理由	<p>26業務と自由化業務については労働者派遣法独自の区分が設けられており、その業務によって派遣期間制限等の取り扱いが細かく異なっていることから、理解が困難である。労働者派遣法上の業務区分を撤廃して一本化し、派遣受入期間の制限も撤廃すべきである。</p> <p>また、施行令で定める26業務は、今日のような高度に技術化・情報化した社会においては必ずしも専門性が高いとは言えない。よって、現在の実態に即して、業務区分については撤廃もしくは全面的な見直しを行うべきである。</p> <p>特に24号は、特殊な雇用管理を要するものであることを理由に、電話その他の電気通信を利用して行うものに限定して、商品、権利若しくは役務に関する説明等やその売買契約等の締結等を認めているものであるから、消費貸借契約に基づく弁済計画の見直しを含む契約の更改に関わる業務等についても同様であり、特に売買契約等に限定する必然性は認められない。</p> <p>25号業務も、機械等の保守及びアフターサービスの業務が明確に除外されているが、高度の知識・技術と経験が要求され、トレーニング等が必要である点では、機械の保守、点検、修理も同様であり、特に25号業務を営業関係に限定する必然性は認められない。例えば、MRやCTといった操作に高度の専門性が要求される医療機器の場合、営業に限らず、保守・点検・修理業務にあたっては、電気工学や電子工学など一定の知識を必要とし、放射線作業主任者等一定の資格保有が望ましいとされている。適時適切な対応についてのニーズが高いことも考慮し、認めるべきである。</p>
根拠法令等	労働者派遣法第40条の2第1項1号 労働者派遣法施行令第4条
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労働者派遣事業係

雇用・労働(21)	衛生委員会開催単位の見直し(持株会社制度への対応)【新規】
規制の現状	<p>労働安全衛生法第18条に基づき、事業者は、全ての業種で常時50人以上の労働者を使用する事業場において、衛生委員会(労使の代表者、衛生管理者、産業医等で構成)を設置する義務がある。衛生委員会は、毎月1回以上開催して、労働者の健康障害、労働災害防止対策等を調査審議しなければならない。</p> <p>当該規定により、同一敷地内、同一ビル内のグループ関係会社の場合でも、衛生委員会は各グループ会社単位で設置しなければならないこととなっている。</p>
要望内容	<p>同一敷地内、同一ビル内のグループ会社においては、持株会社等に設置する一つの衛生委員会で一括して対応することを認めるべきである。</p>
要望理由	<p>衛生や安全に関わる事項はグループ全社に共通することであるため、実態として、グループ会社を代表する持株会社等の担当者が、グループ各社それぞれの衛生委員会を企画・運営しているケースが多い。このため、委員会開催頻度が非常に高くなり、またその審議内容も同一となることが多い。同一事業所内の関係会社を一つの開催単位と認定することにより、会議の効率化や衛生に関する情報の共有化を図ることが可能となる。</p>
根拠法令等	<p>労働安全衛生法第18条(衛生委員会) 労働安全衛生法施行令第9条(衛生委員会を設けるべき事業場) 労働安全衛生規則第22条(衛生委員会の付議事項) 労働安全衛生規則第23条(委員会の会議)</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課

雇用・労働(22)	労働安全衛生法第88条1項の「計画の届出」範囲の特定【新規】
規制の現状	<p>①労働安全衛生法第88条では、建設物、機械の設置・移転・変更計画の届出等を規定している。同法第1項は「製造業等で電気使用設備の定格容量の合計が300キロワット以上の事業場」に適用され、第2項は「それ以外の事業者」に適用される。</p> <p>②第2項の対象機械等は労働安全衛生規則で特定されている(ボイラー、第1種圧力容器、クレーン、移動式クレーン、デリック、エレベーター、建設用リフト、ゴンドラ及び規則「別表第7」に掲げる機械等)。</p> <p>③第1項の対象機械等は第2項の対象機械等を当然含むが、それ以外の建設物もしくは機械等を設置、移転、構造変更するときにも届け出るように規定されている。</p> <p>④製造業でどこまでの機械等を届け出るべきかの問合せに対して示される労働基準監督署の見解は、地域によってバラバラであり、各企業が自主的に社内ルールを作っているのが現状である。</p>
要望内容	法第88条1項の届出範囲を明確にすべきである。
要望理由	<p>①労働基準監督署の判断で解釈が分かれる曖昧な規定はコンプライアンス上有害である。法第88条を遵守しようとする当該事業所では、大変な負担増となっており、実質届出の範囲を事業所が自主的に線引きするという事態を招いている。</p> <p>②届出範囲が明確にされることで、事業所にとっては、不要な届出を行う負担を避けられる。</p>
根拠法令等	労働安全衛生法第88条1項、2項(計画の届出等) 労働安全衛生法施行令第24条1項(計画の届出をすべき業種等) 労働安全衛生規則第88条(計画の届出をすべき機械等)
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課

雇用・労働(23)	外国人研修・技能実習制度の見直し
規制の現状	<p>現行の研修・技能実習制度は、①1年間の「研修(非実務研修及び実務研修)」(生活実費として研修手当を支給)と2年間の「技能実習」(労働の対価として賃金を支給)の最長3年間で構成され、②「技能実習」の対象職種は、技能検定等の対象となる62職種114作業に限定されている。また、③受け入れ人数は当該受け入れ企業の常勤従業員数の5%以内(中小企業特例あり)となっており、④技能実習修了後の就労は認められていない。</p>
要望内容	<p>①再研修・再技能実習の制度化もしくは技能実習期間の延長 研修・実習期間が終了し一定レベル以上の技能を身につけた研修・技能実習生が、より高度な技能もしくは多能工として必要な関連技能を身につけ、出身国の技術レベル向上に貢献することができるようにするため、再研修・再技能実習の制度化もしくは技能実習期間の延長を図るべきである。</p> <p>②研修期間の短縮 技能実習を前提として来日する場合、来日前に一定レベルの技能や日本語能力を身につけていれば、研修期間を短縮し、技能実習期間を長くする(例えば研修半年、実務研修2年半)など、制度に柔軟性を持たせるべきである。</p> <p>③受入企業・技能実習生双方のニーズに基づく在留資格の変更 研修・技能実習生の中には、研修・技能実習で得た技能を出身国において活かすのみならず、将来的にわが国経済社会の発展にも貢献したいと希望する者もいる。一方、受入企業側にも、技能伝承の担い手として研修・技能実習生の引き続きの滞在を希望するところが少なくない。そこで、わが国の産業競争力や国民生活、地域経済の維持・強化に必要な分野で、特に高度な技能等を修得した研修・技能実習生については、専門的・技術的分野の人材としてわが国において就労を認めることにつき、検討を進めるべきである。</p> <p>④受け入れ枠の拡大 一定の要件(企業単独型での受け入れ、過去数年にわたり不正行為等なく適正な運営を行っている企業の受け入れなど)のもと、受け入れ人数枠を緩和・拡大すべきである。</p> <p>⑤技能実習対象職種の見直し・拡大 技能実習の対象職種は、現在、その大半が製造業に係る職種であるが、サービス業を含め開発途上国等に高いニーズがあり、わが国において優れた知見・技術が蓄積されている分野等(例えばチェーン展開されている各種サービス事業等)について、必要に応じて公的評価制度のあり方を見直し、対象職種を拡大すべきである。</p>
要望理由	<p>グローバル化の急速な進展と、技術や業務運営の革新・複雑化に伴い、より多くの外国人がより高度な技能を身につけるために長期間、わが国国内で実務研修を行う必要性が生じている。研修から技能実習への移行申請者が4万人を超える(2005年)など、外国人研修・技能実習制度がわが国および開発途上国において欠かせない制度となった今、同制度を適正かつ円滑に推進し、一層充実させていくためには、運用の適正化とともに、制度自体の見直しもあわせて行う必要がある。</p>
根拠法令等	<p>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(平成2年8月17日法務省告示第246号) 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(平成5年4月5日法務省告示第141号) 技能実習制度の基本的枠組</p>
制度の所管官庁及び担当課	<p>法務省入国管理局 厚生労働省職業能力開発局ほか</p>