

## 11. 雇用・労働分野

雇用・労働(1)	雇用保険に関する諸手続の会社単位による一括処理【新規】
規制の現状	雇用保険に関する諸手続は、雇用保険法施行規則第3条に基づき、原則として事業所ごとに行うことになっている。そのため、事業所間での異動が発生する際には、「雇用保険被保険者転勤届」の提出が必要となり、事務手続が煩雑になっている。また、入社・退社時等の手続について、事務の一本化をすることが出来ない。
根拠法令等	雇用保険法施行規則第三条
要望内容	事業所ごとに行う雇用保険の諸手続について、会社単位で一括して処理することについても認めるべきである。
要望理由	<p>現行の事業所単位での届けのほか、本社一括の届出を認めることで企業にとって以下のような業務効率化などが見込まれる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①会社単位で一括して「取得届」「喪失届」等の帳票作成を行えるため、データ加工・印刷等に要する時間が短縮される。</li> <li>②事業所毎に担当者が書類届出のためにハローワークを訪れる必要がなくなり、手続に要する時間が短縮される。</li> <li>③雇用保険関連手続を熟知した担当者を事業所毎に配置する必要がなくなり、一層の人材活用が可能となる。</li> </ul>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局雇用保険課、労働基準局労働保険徴収課

雇用・労働(2)	「若年者等正規雇用化特別奨励金」の支給条件の緩和【新規】
規制の現状	<p>年長フリーターおよび30代後半の不安定就労者の雇用の安定を目的とする本奨励金は、その支給対象事業主として①安定所に奨励金対象求人を提出していること、②対象者を「安定所の紹介により労働者として雇入れる」ことが要件となっており、民間職業紹介事業者を経由した採用者については対象とされていない。</p>
根拠法令等	若年者等正規雇用化特別報奨金関係業務実施要領
要望内容	<p>支給対象者に合致するものであれば、安定所長が認めた者に限らず、許可を受けた民間職業紹介事業者を経由した採用についても当該奨励金の対象とするべきである。</p>
要望理由	<p>現下の雇用失業情勢を踏まえ、セーフティネットの機能強化が急務である。3月23日に取りまとめられた「雇用安定・創出の実現に向けた政労使合意」においても政労使の一致協力した取組みが盛り込まれている。</p> <p>年長フリーター等の就業促進に向け、公共職業安定所と並んで、幅広いマッチング実績のある職業紹介事業者を活用していくことは、実効性を高める上では有効な手段である。また、複数の手段を確保することにより、現在の公共職業安定所の業務負担を軽減することとなり、今般の「経済危機対策」に盛り込まれた、ハローワーク機能の強化にも繋がるものと考えられる。</p> <p>なお、一定の基準を満たした上で、厚生労働大臣の許可を得ていることに鑑みれば、職業紹介事業者を排除する理由はない。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局総務課、同雇用保険課、同若年者雇用対策室

雇用・労働(3)	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

雇用・労働(4)	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、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>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。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

雇用・労働(5)	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"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ol>
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	<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>
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監督課

雇用・労働(6)	1年単位の変形労働期間の途中異動者の賃金清算に関する規制緩和
規制の現状	1年単位の変形労働時間制では、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いる。たとえ他事業所に異動し、その部署において、異動前と全く同じ1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。
規制の根拠法令	労働基準法第32条の4の2 労働基準法の一部を改正する法律の施行について(平11年1月29日 基発45号)
要望内容	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、変形期間途中で他事業場に異動した場合でも、賃金清算を省略することを認めるべきである。
要望理由	<p>企業の実態として、繁閑は季節的な要因が大きく、複数の事業場・工場が同じ時期に同様に繁忙期・閑散期を迎えることが多いため、同一変形労働時間制を適用するケースは少なくない。</p> <p>労使協定、同意内容が同じであれば、実質的に清算すべき差額は発生せず、賃金清算を省いても、変形労働時間制適用労働者本人には不利益は生じない。</p> <p>また、業務の繁閑や労働時間管理が同様であっても、労働者の配置などの労働の実態が異なることを清算が必要な理由として挙げられているが、賃金に影響するものは協定に定める労働条件であり、労働者の配置などは労働実態と関係がない。</p> <p>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出来るようにする点であり、条件を同じにした事業場間での清算まで求める必要はない。</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(7)	事業場内外で労働を行う場合の労働時間制度の見直し
規制の現状	<p>労働基準法38条の2第1項では、「労働時間の全部または一部について事業場で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす」とされ、事業場外、事業場内含めて「所定労働時間労働したものとみなす」と規定されている。しかし、同法38条の2第1項の但し書きでは「当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、(中略)当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす」とされ、所定労働時間を超えて労働することが必要な場合は、みなし労働の対象は事業場外の業務のみであり、事業場内で業務に従事した時間は別途把握しなければならないとされている。</p>
根拠法令等	<p>労働基準法第38条の2  昭和63年1月1日基発1号  昭和63年3月14日基発150号</p>
要望内容	<p>所定労働時間を超えて労働することが必要な場合においても、「事業場外、事業場内含めて一定労働時間労働したものとみなす」とすべきである。</p>
要望理由	<p>事業場外のみなし労働時間制を適用する業務について、事業場内・外を厳密に把握することは現実的に困難であり、事業場内を別途把握して賃金を支払うことになれば、労働基準法の「事業場外のみなし労働時間制」のメリットが消え、極めて限定された対象者にしか利用できなくなる。事業場内の労働時間を別途把握するよう求めることは企業の実情にそぐわない。</p> <p>また、所定労働時間内であれば、事業場内外を含めて所定労働時間労働したものとみなすのに、所定労働時間を超える場合のみ別途事業場内での労働時間を把握しなければならないのは、制度として一貫性がない。</p> <p>昨年の回答では、「事業場外労働に関するみなし労働時間制は、労働時間を算定し難い場合の制度であり、労働時間の算定が可能な事業場内においてその適用を認めることは適当でない。したがって、御要望にお応えすることはできない。」とあったが、同じ労働時間制度の適用を受ける対象者の中でも、労働者の仕事のやり方によって、事業場内での仕事を多くやった者の方が賃金が増えることとなり、労働者間の公平性を欠くものとなるため、早急に対応を図るべきである。</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

雇用・労働(8)	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
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」とこととされている。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>
規制の根拠法令	<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 昭和63年1月1日基発1号 平成9年3月31日基発第228号</p>
要望内容	<p>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。</p>
要望理由	<p>平成9年3月31日基発228号の通達では、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設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> <p>これまでの回答では、「例えば29日を起算日とする週の翌月1日、2日、3日の労働時間が法定労働時間を超える場合には、当該週の実労働時間が過剰なものとなる可能性があり、不当な長時間労働を助長させないためにも、要望に応えられない」、「仮に「完全」週休2日制の下においても特定の週において長時間労働が生じえるため、(中略)要望には応えられない」としているが、週休2日制を適用している場合のみ、特定週の労働時間に配慮しなければならぬ計算方法を用いることは、制度としての一貫性がなく、また、労働時間のフレキシブルな運用を可能にするという制度の主旨からも不適切である。</p> <p>平成18年1月27日の「今後の労働時間制度に関する研究所報告書」においても、「時間外労働となる時間の計算方法等について、実態に即した見直しを行うことも必要であると考えられる」としていることも踏まえて、早急に対応を図るべきである。</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



雇用・労働(9)	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	<p>使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、労働条件のうち、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならないとされ、その方法は書面の交付によるとされている。</p>
根拠法令等	労働基準法第15条、労働基準法施行規則第5条、労働者派遣法第34条、労働者派遣法施行規則第25条、パートタイム労働法第6条
要望内容	<p>使用者が、労働者に対して明示する賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、明示方法を書面の交付のみならず、ファクシミリ又は電子メールでも可能となるよう要望する。</p>
要望理由	<p>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、規制緩和のメリットが受けられない。</p> <p>また、パートタイム労働法第6条で定める「特定事項」についてFAX、電子メールによる明示を当該短時間労働者が希望した場合に可能とされたが、労働条件明示は書面交付のみとされているため、特定事項にかかる交付手段の弾力化は実質的な意味を持たない。</p> <p>労働条件の明示にあたり、ファクシミリや電子メールの利用が認められれば、手続きの簡素化、労働者に対する迅速な情報提供に資することが期待できる。政府のIT新改革戦略の推進方向とも合致するものであることから、早期に実現すべきである。</p> <p>なお、本要望に対する昨年度の回答は、「書面以外での方法では誤って処分する可能性があることや送信先に確実に到達したかの照明が困難であること、携帯電話に送信する場合に記録の保存が困難であり、労働者保護の観点から慎重な検討が必要」とあったが、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」(2007年7月19日労働政策審議会答申)の中で、示された懸案事項について検討された結果、解決策が示され対応可能であることが確認されている。さらに、それに対して「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律と労働基準法では明示事項の範囲が異なり、対象となる労働者の範囲も違うので慎重に検討する必要がある」という回答がなされているが、明示する事項や対象者の範囲の違いにより取扱いを変えることは、納得性がない。早急に労基法における労働条件の明示方法についても認めるべきである。</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、職業安定局需給調整事業課

雇用・労働(10)	機械等の設備設置届出に対する労働安全衛生法第88条の緩和 【新規】
規制の現状	労働安全衛生法施行令第24条第1項によって定められている業種区分に応じて、ある一定電源規模(300kw)以上の事業者に対しては、危険性の高い特定機械以外の設備に関しても、機械等の設置を届け出るよう定められている。従って、機器一台ごとに設置の30日前までの届出が必要となり、かなりの頻度での届出および労働基準監督署による届出内容の確認が必要となっている。
規制の根拠法令	労働安全衛生法第88条、労働安全衛生法施行令第24条第1項
要望内容	特定機械以外の試験研究用設備については業種を問わず届出対象から除外していただきたい。
要望理由	<p>現在、業種区分が「試験研究機関」に該当する場合は、特定設備以外の届出は義務付けられていない。この業種における設置設備が長期、連続の使用を前提とした大型生産設備でないことが理由であると推察される。</p> <p>届出が必要な指定業種における試験研究用の設備は、生産設備と異なり、小型かつ使用期間も短く、設備の導入件数や入れ替え頻度が生産設備対比数倍～十数倍であるため、届出件数が膨大となり、そのための準備時間が必要となる。さらに、頻繁に改造・変更が可能かつ必要であり、計画から実施までの期間が数日で可能なものも多い。安全衛生規則第84条の2において、モーター出力1.5kw未満、設置期間6ヵ月未満などの設備に対しては、届出が義務付けられていないが、試験研究用途設備全てに対応できていない。</p> <p>このような対象設備に対する法定の30日前の設置届出義務は、国際競争上の開発スピードアップの観点、及び、効果的な労働安全衛生監督行政の観点から、改善が必要と考える。</p> <p>したがって、指定業種における特定設備以外の「試験研究用設備」も、試験研究機関と同様の取扱いを要望する。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課