

9-(1)	企画業務型裁量労働制にかかる対象業務・対象労働者の拡大
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353号)
要望の具体的内容	<p>労基法第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」とされている業務制限を見直し、労使委員会で決議することを要件として、企業実務に適する形で対象業務の内容を決定できるとすべきである。</p> <p>また、通達により「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、このうち「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が裁量的業務に従事していれば対象労働者と認めることとすべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>企画業務型裁量労働制の対象業務および対象労働者は、上記の法令等により詳細に規制されている。</p> <p>しかし、グローバル化や産業構造の変化が急速に進む中、企業における業務は高度化、複合化してきている。現行規定の対象業務および対象労働者の範囲は、企業の業務実態と乖離しており、円滑な制度の導入、運用を困難なものとしている。</p> <p>なお、2007年2月2日に労働政策審議会が答申した「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」においては、「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ことができる」とされた経緯がある。大企業についても同様の見直しを図るべきである。</p> <p>上記の対応により、業務実態に応じた柔軟な働き方の選択肢が広がる。さらに労働者自身が「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>法制上、労働者保護とともに企業負担を軽減する配慮がなされるべきであり、実用性の低い制度では、企業の競争力を削ぎ、ひいてはわが国経済の活力低下の一因となりかねない。</p> <p>よって、上記について労働政策審議会において早急に検討し、措置すべきである。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局労働条件政策課

9-(2)	企画業務型裁量労働制にかかる手続きの簡素化
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353号)
要望の具体的内容	<p>企画業務型裁量労働制の導入にかかる届出について、一つの企業内の各事業所における労使委員会の決議が同一内容であれば、企業単位での一括届出を認めることとすべきである。また、労働基準監督署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等	<p>企画業務型裁量労働制については、導入に当たり、労使委員会を事業場ごとに設置した上で必要事項について決議を行い、その内容を事業場ごとに労基署へ届出なければならない。また、決議から6か月以内に1回、その後、1年ごとに1回、定期報告を届出なければならないとされている。</p> <p>同制度を導入、運用する場合、企業実務の実態としては、労使委員会での決議の内容は事業場ごとではなく、企業内で統一的なものとするのが一般的である。そのため、事業場ごとの届出が求められる現在の手続き規定は、特に1つの労基署管内に多くの事業場がある企業にとって、実務上、大きな負担となっており、企業単位での一括届出とする方が効率的である。</p> <p>労基署は管内の事業場における同制度にかかる実施状況や、決議内容を把握する必要があると思料するが、企業単位での一括届出と適切な監督行政の両立が可能な効率的な手続きへと見直すべきである。</p> <p>また、労基署への定期報告の届出も実務上の負担となっている。現行、同制度の運用は労使委員会の決議に基づいており、対象者の健康確保措置等については労使で不断のチェックを行っている。報告義務がなくとも適正な運用を図ることが可能である。</p> <p>なお、2007年2月2日に労働政策審議会が答申した「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」においては、定期報告の廃止を妥当とした経緯がある。法制上、労働者保護とともに企業負担を軽減する配慮がなされるべきであり、上記について、労働政策審議会において早急に検討し、措置すべきである。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局労働条件政策課

9-(3)	事務系や研究開発系等の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36条、第37条
要望の具体的内容	<p>裁量性の高い業務に従事している場合など、一定の要件を満たす事務系や研究開発系等の労働者について、対象労働者の健康確保に留意しつつ、労働時間規制の適用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等	<p>現行の労働時間法制は、原則として労基法第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、労働時間、休憩および休日に関する規定の適用を受ける。</p> <p>しかし、事務系や研究開発系等の労働者の中には、専門知識や技術、あるいは調整等の高度な能力に基づき、創造性の高い仕事を行っている者がおり、このような労働者は、あらかじめ一定期間の課題・目標を上司と話し合っ設定し、上司の包括的な指示のもとで業務を遂行している。つまり、具体的な業務遂行の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、自らの専門知識や技術等の能力を高めて優れた成果を出すため、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という特徴もある。</p> <p>現行の労働時間法制は、上記のような労働者の働き方に適しておらず、諸規制により、生産性の高い働き方、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現を困難にしている。</p> <p>法制上、労働者保護とともに企業の競争力を高める配慮がなされるべきであり、企業の業務実態に合わない制度では、競争力を削ぎ、ひいてはわが国経済の活力低下の一因となりかねない。</p> <p>よって、労働者の健康確保に十分配慮することを前提として、一定の要件を満たす労働者に対し、労働時間規制の適用を除外する新たな制度を創設すべきであり、労働政策審議会において早急に検討し、実現を図るべきである。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局労働条件政策課

9-(4)	1年単位の変形労働時間制にかかる天災時のカレンダーの変更
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4、昭和23年4月19日基収1397号、昭和63年3月14日基発150号
要望の具体的内容	<p>台風や大雪等の天災が発生した場合、得意先の稼働状況や従業員の安全確保等に鑑みて、急遽、稼働を停止することがある。</p> <p>1年単位の変形労働時間制を導入している場合について、このような天災を事由とする場合に限り、変更事由等を就業規則に規定し、総労働日と総労働時間の増加がないことを条件として代替日未決定の労働日の振替を認めることとすべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>1年単位の変形労働時間制では、労働時間の特定後は、労働日の変更は一定条件の下で認められているが、労働日の振替は代替の出勤日が決まっていない状況では認められていない。</p> <p>しかし、天災による稼働停止は事業主が責を負うべきものではなく、不可避なものであり、上記のように緊急的な対応を認めることとすべきである。</p> <p>法制上、労働者保護とともに企業負担を軽減する配慮がなされるべきであり、柔軟性の低い制度では、企業の競争力を削ぎ、ひいてはわが国経済の活力低下の一因となりかねない。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局労働条件政策課

9-(5)	週休2日制の場合のフレックスタイム制にかか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	<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、1ヵ月の法定労働時間の枠は、週40時間を基準として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。なお、この場合、労基法第32条の原則による場合との均衡および従業員の健康管理に配慮することを前提とする。</p>
規制の現状と要望理由等	<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。</p> <p>こうした状況を回避するため、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> <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。</p> <p>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労働条件政策課

9-(6)	フレックスタイム制の清算期間の延長
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
要望の具体的内容	<p>現在、1ヵ月以内とされているフレックスタイム制の清算期間について、より長い期間とすることを認めるべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>労基法第32条の3で定めるフレックスタイム制の清算期間は、1ヵ月以内と限定されている。</p> <p>しかしながら、各企業の事業活動の実態にあわせて、より長い清算期間の中で労働時間を調整することができれば、生産性の高い柔軟な働き方が可能となる。</p> <p>よって、上記について労働政策審議会において検討し、措置すべきである。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局労働条件政策課

9-(7)	休憩時間の一斉付与の規制の廃止
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34条2項
要望の具体的内容	<p>休憩時間の一斉付与の規制を撤廃し、休憩時間を、業務実態や労働者の働き方に合わせて付与できるようにすべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>休憩時間については、平成10年の法改正により適用除外許可が廃止され、労使協定の締結により適用除外が認められるようになった。しかし、事業場ごとに一斉に休憩を付与することが原則となっている。</p> <p>過去においては、労働集約型産業が中心であり、休憩を一斉に付与することに意義があったと考えられるが、労働者の働き方やライフスタイルが多様化していると共に、情報通信技術の進化により、時間や場所にかかわらず働くこと(在宅勤務等)が可能となってきている。</p> <p>労務管理の個別化が進展し、かつ、自律的に働くことを希望する労働者が増える中、一律的な休憩の付与は労働者の自律的な労働時間の配分に制約を課すことからその意義を失っている。特に、在宅勤務を含めた多様な働き方の増加を踏まえれば、休憩の一斉付与の義務を撤廃すべきと考える。</p> <p>一斉付与の義務撤廃は、今後の労働力人口の減少を見据え、業務の効率化や多様な働き方を可能とする基盤整備につながり、日本における各企業の生産性向上、競争力強化につながるものと考えられる。</p> <p>法制上、労働者の保護とともに企業の競争力を高める配慮がなされるべきであり、企業の実態に合わない制度では競争力を削ぎ、ひいてはわが国経済の活力低下の一因となりかねない。</p> <p>よって、上記について労働政策審議会において検討し、措置すべきである。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局労働条件政策課

9-(8)	専属産業医が、他の事業場の非専属産業医を兼務する場合の要件緩和
要望の視点	3.規制・制度の撤廃や見直し
規制の根拠法令	労働安全衛生法第13条、およびそれに基づく通達 基発第214号(平成9年3月31日)
要望の具体的内容	<p>専属産業医が、他の事業場で非専属産業医を兼務する場合の地理的要件を、事業場のある労働基準監督署の同一の管轄内までに緩和すべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>従業員1,000人以下の事業場(業務に応じ500人以下)では、専属の産業医を1名以上選任する必要がある(3,000人以上の事業場では2名以上)。また、50人以上の事業場では、嘱託産業医(非専属)を選任する必要がある。</p> <p>構内下請事業場等においては、労働様態の類似性等を勘案し、元請事業場の指導援助の下に、①地理的關係が密接、②労働衛生管理が相互に密接に関連、③労働様態が類似、④対象労働者総数が3,000人以下、等の要件を満たしている場合、元請事業場等の専属産業医が、非専属の産業医を兼務することが認められている。なお、①については、明確な規定はなく、都度、厚生労働省の判断が異なるのが現状である。</p> <p>社内の別事業場や子会社・下請けにおける専属産業医の兼務に関しては、産業医が過去の経緯等を熟知しており、産業保健活動を効率的・効果的に行えるメリットもあるため、地理的要件の範囲を同一労働基準監督署の管轄内までとしていただきたい。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省 労働基準局 労働衛生課

9-(9)	労働安全衛生法88条1項の計画の届出の見直し
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	労働安全衛生法88条1項・2項、労働安全衛生法施行令24条1項
要望の具体的内容	<p>労働安全衛生法88条1項の「計画の届出」にあたり、一定条件の設置工事はその対象外とするか、もしくは計画を電子化した上で事後報告とすべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>労働安全衛生法88条1項は、製造業の一部、電気業、ガス業、自動車整備業、機械修理業に属する事業場で、電気使用設備の定格容量の合計が300キロワット以上のものにつき、当該事業場に係る「実質全ての」建設物若しくは機械等を設置し、若しくは移転し、又はこれらの主要構造部分を変更しようとするときは、その計画を当該工事の開始の30日前までに、労働基準監督署長に届け出なければならないとしている。同2項は、第1項の対象となる業種・規模以外の事業者で「危険な」機械等の設置等について、30日前までの届出を求めている。</p> <p>昨今の事業場の状況を見ると、同法・施行令が制定された昭和47年当時の情勢とは異なり、機械設備の入れ替えやレイアウト変更など、ビジネスの状況に応じて、非常に頻繁に設置等工事が行われ、特にプロダクツのライフサイクルの短縮から、その頻度はますます増えている。そのような状況下で実質全ての工事について届出を求めることは、事業者には過度な負担を課し、また、行政の書類事務を煩雑化させる。したがって、ある程度の危険を伴う工事に絞り、確実に監督を行うことが肝要である。上記88条第2項に記されているような一定の危険を伴う工事について、行政の監視機能を適切に働かせることこそが、労働災害の防止につながるの趣旨に基づくものと考えられる。</p> <p>事業者の負担を軽減し、行政をペーパーワークから解放することで、労働災害の防止に向けた双方の努力を一層促すことができる。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省 労働基準局 安全衛生部 安全課

9-(10)	職長教育の教育内容およびその時間指定の緩和
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	労働安全衛生法第60条 労働安全衛生施行令第19条 労働安全衛生規則第40条 労働安全衛生規則第24条の2
要望の具体的内容	<p>労働安全衛生法の職長教育は、その内容に応じて必要とされる時間が決められており、全体で2日間となっている。労働安全衛生管理システム(OSHMS)を導入している事業場では、複数の教育内容が重複した状態となっている。その重複している部分を割愛できるように、具体的な条件を定めるべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>労働安全衛生規則第40条(職長等の教育)は、以下のように定められている。</p> <p>①労働安全衛生法第60条第3号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.法第28条の2第1項の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置に関すること。 2.異常時等における措置に関すること。 3.その他現場監督者として行うべき労働災害防止活動に関すること。 <p>②労働安全衛生法第60条の安全又は衛生のための教育は、次の表の左欄に掲げる事項について、同表の右欄に掲げる時間以上行わなければならないものとする。</p> <p>上記の②ように、教育内容およびそれに要する時間は明確に定められている。また、一方、労働安全衛生管理システムの導入にあたっては、「危険性または有害性等の調査およびその結果に基づき講ずる措置に関すること」など、職長等の教育と重複する部分が多いため、無駄が生じている。</p> <p>「2010年度経団連規制改革要望」に対する回答では、「自社の安全衛生活動の中で、該当する労働者に対し、職長になるまでに既に労働安全衛生規則第40条に定める十分な知識及び技能を付与している事項があれば、当該事項については教育を省略することができます」とされているが、具体的な条件が不明確であるため、重複している内容の削減を進めることができない状況にある。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省 安全課

9-(11)	電気機械器具の防爆認証に関する試験・評価の国際整合性について
要望の視点	2.基準や要件の見直し
規制の根拠法令	労働安全衛生法 44条、44条2項 労働安全衛生規則 280条 (IEC規格 60079-0、11、14) (JIS規格 C60079-0、11、14)
要望の具体的内容	<p>電気機械器具の防爆認証に関しては構成部品全体(組合せ)の試験・評価ではなく、IEC規格に準じて、機器単体の試験・評価となるよう、見直すべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>引火物質の蒸気等を扱うエリアで、電気機械器具を使用する場合、防爆認証を取得する必要がある。この場合、日本では、機器単体ではなく、構成部品全体(組合せ)としての試験・評価が必要となる。結果、構成部品が一つでも変更されれば、都度、全ての構成部品に関して、再度試験・評価を行う必要がある。</p> <p>海外では、IEC規格に基づき、組合せではなく、機器単体毎の認証取得が容認されており、既の実績はある。なお、JIS規格も、IEC規格に準じているが、国内では、本法令が優先され、容認されていない。更に、海外では、単純機器(電氣的パラメータが明確でエネルギーが低く本質安全性を損なわない機器)は、認証が不要だが、日本では、構成部品に組み込まれた際には、単純機器であっても、試験・評価が必要となっている。</p> <p>海外と同様に機器単体での認証を可能にすることで、製品更新の多い電気機器の防爆認証における、企業負担(コスト・手間等)を低減させ、国際競争力上の観点からも、イコールフットイングを図る。</p> <p>「防爆構造電気器具の規格の国際整合化に係る意見募集(平成22年)」で、厚生労働省は「今後の検討課題とする」と回答しているが、検討状況や、今後の検討スケジュール等についても、示して頂きたい。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課

9-(12)	労働者派遣法施行令第4条(専門業務)2号業務における対象業務の範囲の見直し
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、法律施行令第4条、労働者派遣事業関係業務取扱要領
要望の具体的内容	<p>労働者派遣法施行令第4条2号業務(機械設計関係)について、設計又は製図の業務に加え当該業務に付随する品質管理については、現行の業務取扱要領に規定されている「自らの設計に基づく」ものに限らず、2号業務として認めるべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>現行の業務取扱要領において、「機械等の機能、構造等が製作の目的に適合しない場合にその原因を検討し必要な設計の変更を行う等の作業を的確に遂行するために、当該機械等の①仕様、構造、能力等の検査、②据え付け、及び③他の装置、部品等との組立、に立合う業務は設計の業務に含まれるもの」とされているが、この場合「自らの設計に基づき」製作された機械に限定されている。</p> <p>設計後の据付などを含めた品質管理については専門的に分業体制が取られている実態なども鑑み、業務取扱要領に示されている「自らの設計に基づき」という限定は解除し、必ずしも設計者と同一の者が行わない場合であっても2号業務の範囲において柔軟に解釈を行うべきである。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課

9-(13)	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、法律施行令第4条、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」に行なう業務の1割以下という制限を緩和すべきである。</p> <p>②『専門業務に関する疑義応答集』において「付随的に行なう業務ではない業務」として示されている解釈例を見直すべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>①常用代替との防止の確保の観点を踏まえても、さらに一定程度の引き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、5号業務の実施に伴うお茶くみや、郵便物等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べきであり、疑義応答集の記載を改めるべきである。</p> <p>また、同様に『疑義応答集』において5号業務に関連して、「事務用機器を操作し作成した書類を梱包し発送する業務」について「付随的に行なう業務とも判断できないので、これらの業務と併せて行なわせる場合は5号業務には該当しない」とされているが、5号業務に関連した資料等を梱包、発送すること自体は、5号業務の専門性を損なうものでもないことから、少なくとも付随的業務に位置付けるべく、『疑義応答集』の記載を改めるべきである。</p> <p>なお、上記に関連し、2011年度の同様の要望に対して、厚生労働省からは、改正法施行後に労働政策審議会において必要な見直しを検討していくとの回答があったが、今般の改正法の成立に伴い国会において付された附帯決議において、専門26業務について「速やかに見直しの検討を開始すること」とされていることから、速やかに『疑義応答集』の見直しを行なうべきである。</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-(14)	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	<p>原則1年、最長3年とされている自由化業務における派遣の受入期間制限について、例えば最長5年程度に緩和すべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>労働者派遣制度における派遣受入れの期間制限により、当該期間を超えて同一業務において派遣就労を継続することができないため、とりわけ、当該業務で継続して就業することを希望する派遣労働者にとって必ずしも好ましい制度とは言えない。</p> <p>昨年の規制改革要望に対し、厚生労働省からは最長3年という期間制限については、労働政策審議会での議論を踏まえたものであり、派遣先で直接雇用されるべき労働者の代替となるおそれがあるため不相当との回答があったが、例えば、当該派遣労働者が継続して派遣就業を希望し、かつ、改めて労働者の過半数で組織する労働組合等からの意見聴取を経ることなどを条件に加えることで、このような課題も克服できるものとする。</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-(15)	派遣元における無期雇用労働者に関する規制の緩和
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、同第26条7項
要望の具体的内容	<p>①派遣元で、無期雇用化されている労働者については、40条の2に基づく期間制限は適用除外すべきである。</p> <p>②派遣元で無期雇用化されている労働者については、特定目的行為の禁止の対象から除外すべきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<p>①派遣先における期間制限は、元来、労働者派遣の活用による常用代替の防止の観点から設けられているものであるが、そもそも、派遣元において期間の定めのない雇用契約が締結されている労働者については、雇用の安定は確保されていることに加え、今般成立した改正派遣法においては、無期雇用労働者については、雇用申込義務の対象から除外されていること(法第40条の5)などに鑑みれば、派遣元において期間の定めのない労働者については派遣先における期間制限の対象から除外することが適当と考える。</p> <p>②派遣元において期間の定めのない雇用契約を締結している労働者に対する特定目的行為を可能とすることについては、2008年の労働政策審議会の建議にも労使の合意として盛り込まれていることから、その実現を図るべきである。</p> <p>いずれの施策も派遣元における労働者の期間の定めのない雇用を促進する施策となり得るものであり、派遣労働者の雇用の安定に多に資すること等からも早期の実現が必要である。</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-(16)	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等	<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。しかし、現状では、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とから、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を図る必要がある。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>
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-(17)	『「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	2.基準や要件の見直し
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」について、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べきである。</p>
規制の現状と要望理由等	<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>今般成立した改正労働者派遣法には、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、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>改正法成立時に、「労働契約申込みみなし規定が適用される『偽装する意図を持っているケース』を、具体的に明確化すること」、「事業主及び労働者に対し、偽装請負に該当するかどうかの助言を丁寧に行うとともに、労働者派遣と請負の区分基準を更に明確化すること」との附帯決議がなされたことも踏まえ、早期に改善すべきである。</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課