

規制改革ホットライン処理方針
(令和4年2月2日から令和4年2月28日までの回答)

人への投資ワーキング・グループ関連

提 案 事 項	所管省庁 回 答	区分(案) (注)	別添の該当 ページ
年次有給休暇の取得義務の緩和	その他	△	1

(注)

◎	各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項
○	所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項
△	再検討の可否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

提案内容に関する所管省庁の回答

別添

人への投資WG関連

番号:1

所管省庁への検討要請日	令和4年2月3日	回答取りまとめ日	令和4年2月28日
-------------	----------	----------	-----------

提案事項	年次有給休暇の取得義務の緩和
具体的内容	年次有給休暇の取得義務の緩和
提案理由	2019年の労働基準法改正により、年次有給休暇を付与した日から1年以内に5日間の休暇を取得させることが使用者の義務となっている(第39条第7項)。傷病や産前産後、育児・介護休業中にも付与され、年度の途中で休業から復帰した労働者についても、復帰の時期に拘わらず5日間の年休を取得させる必要がある。そのため、事業年度末に復帰した場合、実質的な労働日数に対し休暇日数の割合が過大となり、また年次有給休暇の本来の目的である心身のリフレッシュとも合致しないものになってしまう。については、休業から復帰する労働者については、復帰日から年度末など、勤務可能日数に応じた日数での年次有給休暇の取得で足りることとすべきである。
提案主体	日本商工会議所

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	番号210の回答をご参照ください。 【※以下、参考に公表番号210番の回答を転記しています】 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号)により労働基準法(昭和22年法律第49号)が改正され、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務づけられました。	
該当法令等	【参考に公表番号210番の回答を転記しています】 労働基準法第39条第7項	
対応の分類	その他	
対応の概要	【参考に公表番号210番の回答を転記しています】 使用者の年5日の年次有給休暇の時季指定義務は、年次有給休暇の取得が確実に進むように設けられたものです。この趣旨に鑑みれば、長期休暇から復帰した場合等であっても、年次有給休暇の権利が生じているのであれば、他の労働者と同様に年5日の年次有給休暇が取得できるようにしていただく必要があると考えております。 なお、厚生労働省HPで公表している『改正労働基準法に関するQ&A』において、「使用者にとって義務の履行が不可能な場合には、法違反を問うものではありません」と既にお示ししています。また、監督指導においても、年次有給休暇の時季指定を含め法違反が認められた場合には、事案に応じ、原則としてその是正に向けて丁寧な指導し、改善を図っていただくこととしています。	

区分(案)	△
-------	---

規制改革ホットライン処理方針
(令和4年3月1日から令和4年3月25日までの回答)

人への投資ワーキング・グループ関連

提 案 事 項	所管省庁 回 答	区分(案) (注)	別添の該当 ページ
障害者手帳の所持を要件とする各種制度の改善	検討を予定	△	1
事務手続や書類の簡素・簡便化を求める項目	検討を予定	△	2

(注)

◎	各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項
○	所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項
△	再検討の可否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

提案内容に関する所管省庁の回答

別添

人への投資WG関連

番号:1

所管省庁への検討要請日	令和4年2月3日	回答取りまとめ日	令和4年3月25日
-------------	----------	----------	-----------

提案事項	障害者手帳の所持を要件とする各種制度の改善
具体的内容	障害者の法定雇用率の算定対象として精神障害について精神障害者保健福祉手帳以外を認めること 短時間労働者に関する雇用率のカウントの特例措置の維持
提案理由	障害者の雇用については、近年、就労希望者の着実な増加に加え、企業における理解や取り組みが進展し、雇用者数は着実に増加しているものの、その伸び率は鈍化している。一方で、日常生活や社会生活に制約がある障害を抱えながら、さまざまな理由で障害者手帳を所持していない者も相当数存在している。障害者雇用促進法では、雇用する障害者のうち、手帳(身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳)の所有者を法定雇用率の算定対象としているが、身体障害者については、当分の間、都道府県知事の定める医師若しくは産業医による障害者雇用促進法別表に掲げる身体障害を有する旨の診断書・意見書によって確認を行うことが認められている。一方で、精神障害者については、保健福祉手帳の交付を受けていない者は法定雇用率の算定対象にならない。本件については、昨年、厚生労働省の労働政策審議会障害者雇用分科会で取り上げられている。今後、精神障害についても、手帳以外の方法でも法定雇用率の算定対象とされることになるよう望む。また、身体障害者や知的障害者に比べて職場定着率が低い精神障害者について、2023年4月以降も引き続き短時間労働者に関する雇用率のカウントの特例措置を維持すべきである。
提案主体	日本商工会議所

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>障害者雇用率制度の対象障害者の範囲については、法的公平性と安定性を確保するため、対象とする障害者を明確かつ容易に判定できるよう、対象障害者の条件を、原則として障害者手帳等を所持していることとしています。</p> <p>障害者雇用率の算定や障害者雇用納付金などの算定において、精神障害者である短時間労働者は実人員1人を「0.5人」と算定しているところですが、精神障害者である短時間労働者で、次の要件をいずれも満たす者については、実人員1人を「1人」と算定することとしています。</p> <p>要件1 新規雇入れから3年以内の方、又は精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方 要件2 令和5年3月31日までに、雇い入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得した方</p>	
該当法令等	<p>障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)第37条第2項、第43条第1項及び同条第3項</p> <p>障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則(昭和51年省令第38号)附則第6条及び第7条</p>	
対応の分類	検討を予定	
対応の概要	<p>障害者雇用率制度における手帳を所持しない者の取扱い及び短時間労働者である精神障害者に関する雇用率カウントの特例措置については、労働政策審議会障害者雇用分科会において現在議論しているところであり、当該議論を踏まえたうえで、引き続き検討してまいります。</p>	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資WG関連

番号:2

所管省庁への検討要請日	令和4年2月3日	回答取りまとめ日	令和4年3月25日
-------------	----------	----------	-----------

提案事項	事務手続や書類の簡素・簡便化を求める項目
具体的内容	障害者雇用申告書の簡素化
提案理由	障害者の月ごとの実労働時間を申告書に記載することをやめ、「30 時間以上」「20 時間以上 30 時間未満」のいずれの区分に該当するのかを企業が確認して記載するにとどめる等、申告書の簡素化をされたい。
提案主体	日本商工会議所

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>納付金制度においては、所定労働時間、実労働時間に応じ、短時間以外の常用雇用労働者、短時間労働者の雇用区分を設け、この雇用区分と障害の種類・程度に応じて雇用障害者の総数を算出します。</p> <p>対象障害者の雇用区分の確認に当たっては、所定労働時間と実労働時間の乖離がないか確認を行い、常態的な乖離がある場合(対象期間において半分以上の月で雇用区分が異なる場合)は、実労働時間により雇用区分を判断し、常態的な乖離がない場合は所定労働時間で雇用区分を判断しています。</p>	
該当法令等	なし	
対応の分類	検討を予定	
対応の概要	<p>納付金制度においては、対象障害者の雇用区分の判断に当たっては、所定労働時間と実労働時間の乖離がないか確認を行う必要があることから、実労働時間の記載を求めています。いずれにしても今後とも手続の簡素化に努めてまいります。</p>	

区分(案)	△
-------	---

規制改革ホットライン処理方針
(令和4年3月26日から令和4年5月13日までの回答)

人への投資ワーキング・グループ関連

提 案 事 項	所管省庁 回 答	区分(案) (注)	別添の該当 ページ
定年延長等に伴う確定給付企業年金の規約変更の取扱い	検討に着手	△	1

(注)

◎	各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項
○	所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項
△	再検討の可否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

提案内容に関する所管省庁の回答

別添

人への投資WG関連

番号:1

所管省庁への検討要請日	令和4年1月11日	回答取りまとめ日	令和4年5月13日
-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	定年延長等に伴う確定給付企業年金の規約変更の取扱い
具体的内容	<ul style="list-style-type: none"> ・定年延長等に伴う確定給付企業年金の受給開始時期の変更を内容とする規約変更において、受給権保護の観点から踏まえ、一定の要件を満たす場合において、規約変更時の同意手続きの簡素化を可能とする。 ・具体的には、給付額が下がらない等の場合において、不同意申出方式による減額同意等を可能とするよう、規約変更の申請書類を柔軟化する。
提案理由	確定給付企業年金の規約において、定年を延長する場合、多くのケースにおいて給付の減額に該当することから、労働組合や加入者等の煩雑な同意手続きが必要となるが、高齢期の雇用の拡大を推進する面からも、簡素な同意手続きとすることが考えられる。
提案主体	生命保険協会

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>確定給付企業年金制度では、実施事業所の労働協約等の見直しや経営悪化などを理由に規約変更を行う場合に、給付の額を減額することが可能です。ただし、給付の額を減額する規約変更を行う場合には、減額の対象者からの3分の2以上の同意を取得する必要があります。</p> <p>また、加入者の給付の額を減額する場合には、加入者の3分の1以上で組織される労働組合があるときその組合同意が必要となり、受給権者の給付の額を減額する場合には、減額前の規約に基づく最低積立基準額を一時金として支払う措置を設ける必要があります。</p> <p>減額の判断は、加入者や受給権者の給付の現在価値と最低積立基準額が規約変更前後で減少する場合等が挙げられます。</p>	
該当法令等	確定給付企業年金法施行規則第5条、第6条、平成14年3月29日年発第0329008号「確定給付企業年金制度について」第1の2	
対応の分類	検討に着手	
対応の概要	定年延長等に伴う規約の変更手続きについては、社会保障審議会企業年金・個人年金部会において様々な意見が示されていることも踏まえ、引き続き検討します。	

区分(案)	△
-------	---

規制改革ホットライン処理方針
(令和4年5月14日から令和4年5月31日までの回答)

人への投資ワーキング・グループ関連

提 案 事 項	所管省庁 回 答	区分(案) (注)	別添の該当 ページ
65歳到達時の雇用保険制度の見直し	対応不可	△	1

(注)

◎	各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項
○	所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項
△	再検討の可否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

提案内容に関する所管省庁の回答

別添

人への投資WG関連

番号:1

所管省庁への検討要請日	令和4年5月9日	回答取りまとめ日	令和4年5月31日
-------------	----------	----------	-----------

提案事項	65歳到達時の雇用保険制度の見直し
具体的内容	雇用保険の給付について、65歳以降退職の場合は、高年齢求職者給付金として最大50日の一時金が支給されるが、64歳11か月の場合は、失業給付の対象となり基本手当が最大150日支給され、かつ65歳以上に求職の申込を行うと厚生年金が調整されずに支給されることから、65歳一歩手前で退職するほうがメリットになり得る仕組みとなっている。このため、65歳以降も含めて、キャリアの長期化に対応したバランスある仕組み(高年齢求職者給付金の水準を見直し(引上げ)した上で、段階的に給付金を逡減)の検討など、総合的な見直しをお願いしたい。
提案理由	高年齢者雇用安定法に基づき、65歳までの高年齢者雇用確保措置義務を各社適切に運用しているなかで、意図的に64歳11か月で退職し失業給付を受け取れる仕組みは、高年齢者雇用安定法の趣旨とも矛盾し、また終了に関するシニア人材の意欲の低下にもつながりえるものであることから、給付のあり方については検討が必要と考える。
提案主体	電機・電子・情報通信産業経営者連盟

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	65歳以上の方に対しても、失業中の生活の安定と再就職の促進を図る観点から、高年齢被保険者として、雇用保険制度を適用しています。 高年齢被保険者に対する給付としては、被保険者であった期間に応じ、基本手当の30日又は50日分の一時金(高年齢求職者給付金)を支給しています。	
該当法令等	雇用保険法第37条の2から 第37条の4まで	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	高年齢求職者給付金については、65歳以上の方の多様な就業希望に対応するため、定期的な失業認定を必要とすることなく、一時金として支給することにより、本人が自由に求職活動を行うことができるような仕組みとしております。 この給付水準の引上げについては、65歳以上の方の就職動向や、給付と負担のあり方なども踏まえる必要があり、慎重な検討が必要になると考えております。	

区分(案)	△
-------	---

規制改革ホットライン処理方針
(令和4年6月1日から令和4年6月27日までの回答)

人への投資ワーキング・グループ関連

提 案 事 項	所管省庁 回 答	区分(案) (注)	別添の該当 ページ
フル・フレックスタイム制勤務者の時間単位休暇	対応不可	◎	1
36協定における休日・休暇の考え方	対応不可	◎	2
「在宅勤務(テレワーク)に対する支援を目的とした手当に関する取扱」	現行制度下 で対応可能	△	3
労働安全衛生法に基づく技能講習の学科についてEラーニング方式を導入すること	対応	△	4

(注)

◎	各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項
○	所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項
△	再検討の可否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

提案内容に関する所管省庁の回答

別添

人への投資WG関連

番号:1

所管省庁への検討要請日	令和4年5月9日	回答取りまとめ日	令和4年6月27日
-------------	----------	----------	-----------

提案事項	フル・フレックスタイム制勤務者の時間単位休暇
具体的内容	企業においては、より柔軟で自律的な働き方としてフレックスタイム制勤務を更に一步前進させ、コアタイムの無い、いわゆるフル・フレックスタイム制の運用も各社で拡大しつつある。より柔軟で自律した働き方を実現するためには、勤務形態の差によらず、より公平かつ公正な制度運用について明確にしておくことが肝要と考える。このため、フレックスタイム制勤務者に時間単位年休やその他の有給休暇の時間単位取得を認める場合には、標準労働時間帯の内側のみ、もしくは実勤務時間の内側のみ取得を可能とするなど、一定のルール化を検討いただきたい。
提案理由	フル・フレックスタイム制勤務者が時間単位年休を取得する際、取得方法によっては年次有給休暇本来の趣旨を外れ、企業による年次有給休暇の「買取」的な運用が可能になり得る。(例:実際の始業時刻の前、終業時刻の後に接続して時間単位年休を申請するような場合、実態として始業・終業の外側であるにも関わらず時間単位年休の取得を認めざるを得ない。結果的にフレックスタイム制勤務者のみに対して年次有給休暇を時間単位で買い取ることになり得る)。また、このことは年次有給休暇の時間単位取得のみならず、育児・介護休業法で定める「子の看護・介護休暇制度」についても同様のことが言える。国が各事業主に対して法を上回る対応(有給、時間単位等)に対して助成金を支給することになっているが、その指針に沿って企業が子の看護・介護休暇等を有給化し、かつ時間単位取得を認めた場合、同じ問題が顕在化することになる。
提案主体	電機・電子・情報通信産業経営者連盟

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>フレックスタイム制は、一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度です。</p> <p>また、時間単位年休は、労働基準法第39条第4項において、労使協定により定めた場合に、5日以内に限って時間単位年休を与えることができるとされています。</p> <p>子の看護休暇は、小学校就学前の子を養育する労働者が、事業主に申し出ることにより、1年度において5日(子が2人以上の場合にあっては、10日)を限度として、取得することができます。</p> <p>また、介護休暇は、要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者が、事業主に申し出ることにより、1年度において5日(対象家族が2人以上の場合にあっては、10日)を限度として、取得することができます。</p>	
該当法令等	労働基準法第39条第4項、第32条の3第4項、労働基準法施行規則第12条の3第2項 育児・介護休業法第16条の2、第16条の3、第16条の5、第16条の6	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	<p>時間単位年休を含む年次有給休暇については、フレックスタイム制であるか否かに関わらず、計画年休等を除き、労働者の請求した時季に与えなければならないこととされており、政府として年休取得促進を進める中で、フレックスタイム制の下で働く労働者についてのみ年次有給休暇の取得に制度上の制約を設けるということはありません。</p> <p>また、子の看護休暇制度及び介護休暇制度についても、フレックスタイム制であるか否かに関わらず、労働者が申し出た日(時間帯)について取得することが出来ることとなっております。</p> <p>子の看護休暇・介護休暇は子の世話や家族の介護等が必要な日(時間帯)に応じて取得していただくものであることから、フレックスタイム制の下で働く労働者についてのみ取得に制度上の制約を設けるということはありません。</p> <p>このため、フレックスタイム制適用者が労働から離れる時間帯について、法令等の範囲内で時間単位年休や子の看護休暇・介護休暇を取得することも、それらを取得せず始業・終業時刻を調整して対応することも、いずれも可能です。</p> <p>一方、労働時間は使用者の指揮監督の下にある時間のことをいい、また、1日8時間、週40時間との原則がある中で、フレックスタイム制は一定の場合に特例を認める取扱いであり、例えば、1日の標準労働時間を著しく大幅に超過する時間について、実態として労働させる必要が全くないことが明らかであるにもかかわらず、労働させる取扱いとすることは、労働時間管理の観点から適切な運用ではないと考えられますので、そのような実態があるのであれば、労使で十分話し合っていたいただきたいと考えております。</p>	

区分(案)	◎
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資WG関連

番号:2

所管省庁への検討要請日	令和4年5月9日	回答取りまとめ日	令和4年6月27日
-------------	----------	----------	-----------

提案事項	36協定における休日・休暇の考え方
具体的内容	現在の36協定については、休日労働を実施した際に代償措置として代休等を与えた場合であっても、時間外労働・休日労働時間から休暇中の時間を差し引くことができない。一方で、賃金の計算にあたって、代休等により労働を免除している時間は、ノーワーク・ノーペイの原則に則り、賃金を支払わない。このため、より実態にそった総実労働時間管理による労働者の健康確保、メリハリある勤務を実現する観点からも、時間外・休日労働時間管理については、賃金の計算と同様の考え方に基づき、月単位等で時間外・休日労働時間から代休等の時間を控除することができる等、36協定における限度時間の考え方について見直しをお願いしたい。
提案理由	働き方改革を推進していく上で、各企業では柔軟な働き方を目指して様々な取り組みを進めているところである。労働者の健康確保、ならびにメリハリある、柔軟な働き方の実現にあたっては、現行の労働基準法第36条に基づく時間外・休日労働時間管理について、より正確な実労働時間を反映すべきと考える。特に、労働者が休日に労働した際、もしくは労働時間が一定水準に達した際、労働者の健康確保を目的として、各社においては就業規則に基づき代休等を取得させているが、代休等により労働を免除している時間については、休日労働時間、ならびに1日8時間、もしくは週40時間を超えた時間外労働時間から控除することで、より適切な労働時間管理および従業員の健康確保を実現できるものとする。
提案主体	電機・電子・情報通信産業経営者連盟

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>労働基準法では、1日及び1週単位での法定労働時間の規制、また原則週単位での休日付与を義務づけることで、労働者の健康確保につなげています。</p> <p>時間外労働の上限は、原則として月45時間・年360時間であり、臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、時間外労働は年720時間以内・時間外及び休日労働の合計が月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とする必要があります。</p> <p>時間外・休日労働の代償措置として代休を与える場合であっても時間外・休日労働を行った事実がなくなるものではありませんので、長時間労働を是正するためにも、代休等の時間を時間外労働・休日労働時間から差し引くことはできません。</p> <p>なお、ご提案の36協定における限度時間(月45時間・年360時間)の見直しについて、限度時間の算定には休日労働は含まれていませんので、ご注意ください。</p>	
該当法令等	労働基準法第36条、同法第37条	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	制度の現状欄に記載のとおりです。	

区分(案)	◎
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資WG関連

番号:3

所管省庁への検討要請日	令和4年5月9日	回答取りまとめ日	令和4年6月27日
-------------	----------	----------	-----------

提案事項	「在宅勤務(テレワーク)に対する支援を目的とした手当に関する取扱」
具体的内容	在宅勤務(テレワーク)に対する支援を目的とした手当は、労働者の快適な労働環境整備に資する施策であることを踏まえ、労働基準法第37条第5項で規定されている「割増賃金の基礎となる賃金から除外できるもの」に、コロナウイルス感染症対策に伴い企業が労働者に対して実施した支援策は除外する例外的取扱いを認めていただきたい。
提案理由	在宅勤務(テレワーク)が一般的な働き方として浸透する中で、多くの会社で、在宅勤務(テレワーク)に対する支援を目的とした手当を一時的に期間限定で支給している状況にある。しかしながら、労基法第37条第5項で規定されている「割増賃金の基礎となる賃金から除外できるもの」の定義が限定的であり、臨時の手当にもかかわらず月次で一定期間支給される手当は除外できず、臨時手当の目的・意義が同じ場合であっても、支給方法によって割増賃金の基礎となるか否かの判断が変わる事に加え、労働者の快適な労働環境整備のための施策であるにもかかわらず、コストの観点から企業側における施策展開の阻害要因となる事が懸念される。
提案主体	電機・電子・情報通信産業経営者連盟

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	割増賃金の基礎となる賃金から除外できる賃金は、労基法第37条第5項及び労基則第21条において限定的に列挙されていますが、これらは労働と直接的な関係が薄く個人的事情に基づいて支給されていること(家族手当、通勤手当等)や、主として計算技術上の困難があるために除外を認めているもの(臨時に支払われた賃金等)です。 また、労基法上の賃金とは、名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいい、事業経営のために必要な実費を弁償するものは賃金に当たりません。 以上を踏まえ、提案内容について、例えば光熱費や通信費といった事業経営のために必要な実費を弁償するものであれば、労基法上の賃金に該当せず、そのため割増賃金の基礎となる賃金にも該当しないものです。	
該当法令等	労働基準法第37条第5項、労働基準法施行規則第21条	
対応の分類	現行制度下で対応可能	
対応の概要	制度の現状欄に記載のとおりです。	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資WG関連

番号:4

所管省庁への検討要請日	令和4年6月3日	回答取りまとめ日	令和4年6月27日
-------------	----------	----------	-----------

提案事項	労働安全衛生法に基づく技能講習の学科についてEラーニング方式を導入すること
具体的内容	労働安全衛生法に基づく技能講習のうち、学科についてはEラーニング方式による学習を可能とするように制度を改める。なお、学科について行う試験については試験会場に集まる方式のままでよいと考える。
提案理由	労働安全衛生法に基づく技能講習は、学科及び実技について受講者が一か所の会場に集まり受講するが、学科についてはEラーニング方式による学習でも対応可能と考える。学習に必要な時間についてはEラーニングの要領を作成し、法令等の基準を守らせるようにすれば対応できる。 知識の定着を確認するための試験については、試験会場に集まる方式を維持し、公正に確認できるようにするのが良い。 なお、実技については当然現地で行うべきである。
提案主体	個人

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	令和3年1月25日付け基安安発0125第2号、基安労発0125第1号、基安化発0125第1号「インターネット等を介したeラーニング等により行われる労働安全衛生法に基づく安全衛生教育等の実施について」において、労働安全衛生法に基づく技能講習は、学科については、ご提案のとおり、法令で定める講習範囲、講習時間等を担保できること、登録教習機関が技能講習の実施状況を把握できること、講義中に、受講者からの質問に対して講師が適切に応答できるよう双方向性が確保されていること等の要件を満たすのであれば、必ずしも一箇所の会場に集まらずにeラーニング等により実施できることを示しており、あわせて、実技講習、修了試験は、講師と同一の場所で対面により実施する必要があることを示しています。	
該当法令等	労働安全衛生法第76条第1項、令和3年1月25日付け基安安発0125第2号、基安労発0125第1号、基安化発0125第1号	
対応の分類	対応	
対応の概要	制度の現状欄に記載のとおりです。	

区分(案)	△
-------	---

規制改革ホットライン処理方針
(令和4年6月28日から令和4年7月20日までの回答)

人への投資ワーキング・グループ関連

提 案 事 項	所管省庁 回 答	区分(案) (注)	別添の該当 ページ
障害者雇用の法定雇用率を身体・知的・精神の3障害それぞれに設定する	対応不可	△	1

(注)

◎	各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項
○	所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項
△	再検討の可否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

提案内容に関する所管省庁の回答

別添

人への投資WG関連

番号:1

所管省庁への検討要請日	令和4年6月27日	回答取りまとめ日	令和4年7月20日
-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	障害者雇用の法定雇用率を身体・知的・精神の3障害それぞれに設定する
具体的内容	現在の法定雇用率は3障害合算での数字のため、障害程度が健常者とほとんど変わらない軽度の障害者ばかりが官公庁・民間ともに雇われる傾向だ。重度の障害者であっても合理的配慮や労働環境整備を適切に行えば、人並みの生産性が期待できる。そうした取り組みを推進するためにも、3障害別の法定雇用率の設定を期待したい。
提案理由	うつ病などの精神疾患により精神障害者保健福祉手帳を所持していると障害者雇用の法定雇用率算定対象となる。軽度の精神疾患であると通院や投薬により仕事にはほかの健常者と変わりなく職務遂行が可能であるため、雇う側は通院機会の確保だけ配慮を行うだけで済むので余計な投資は行わなくても良くなる。また精神障害者保健福祉手帳は3年程度の有効期限が設定されているが、現行制度では雇い入れ時にだけ手帳の確認を行うだけである場合が多く、疾患が寛解して手帳が無効となっても自己申告が無い限りそのまま障害者雇用枠で雇われ続ける。これは内部疾患等による軽度の身体障害者手帳所持者にも有効期限以外はあてはまる。それ以外の重度中度の身体障害者、精神障害者および知的障害者は、常時サポートが必要であったり雇うための設備投資を行わなくてはならないため非常にコストがかかる。それを行ったとしても投資に見合ったリターンが期待できないため、日本国内ほとんどの企業・事業所で低賃金の軽作業(業績に影響しないもの)しか障害者求人を行っていない。
提案主体	個人

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>○法定雇用率 全ての事業主は、従業員の一定割合(法定雇用率)以上の障害者を雇用することが義務づけられており、当該法定雇用率は、労働者及び失業者の総数に対する対象障害者である労働者及び失業者の総数の割合を基準として設定されております。</p> <p>○重度障害者の雇用の促進 就労の困難度の高い重度障害者の雇用を促進するため、事業主に対して職域の拡大の努力を促すとともに、施設、設備の改善等にかかる多くの負担を考慮し、重度身体障害者と重度知的障害者は、その1人をもって2人の労働者に相当するものとみなしています。</p>	
該当法令等	障害者の雇用の促進等に関する法律第43条第2項、第43条第4項	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	<p>○法定雇用率制度は、「採用の自由」に一定の制約を加えるものであることから、その制約は必要かつ最小限のものとする必要があります。</p> <p>○障害種別に能力が発揮しやすい職場、働きやすい職場等がある中で、障害者の職種や職場への適性を無視して、一律に障害割合ごとに一定割合以上雇用しなければならないとすると、企業に無理な障害者雇用を強いることになりかねず、かえって実効性が上がりず障害者の雇用機会を狭める結果ともなりかねません。</p> <p>○また、既に障害者雇用が進展してきている中で、それぞれの障害種別での雇用枠を企業に一から求めた場合、既に雇用が進んでいる障害種別の障害者が解雇される等の混乱が生じることから、ご提案については対応は困難と考えています。</p> <p>○なお、重度障害者の雇用の促進については、制度の現状欄に記載の通り、雇用率制度上有利に取り扱うとともに、ハローワークによる障害特性に応じた専門的な支援や合理的配慮の提供を事業主に義務づける等、積極的な支援を行っており、引き続き適切に対応していきたいと考えております。</p>	

区分(案)	△
-------	---

規制改革ホットライン処理方針
(令和4年7月21日から令和4年8月19日までの回答)

人への投資ワーキング・グループ関連

提 案 事 項	所管省庁 回 答	区分(案) (注)	別添の該当 ページ
在宅勤務者の保育所利用の適正な推進及び第2子育休時の第1子保育所利用継続の適正な推進に関する提案	(1)現行制度下で対応可能(2)対応	△	1
高等教育課程を修了した障害者に対する適切な就業環境の整備	対応	△	2

(注)

◎	各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項
○	所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項
△	再検討の可否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

提案内容に関する所管省庁の回答

別添

人への投資班関連

番号: 1

所管省庁への検討要請日	令和4年2月3日	回答取りまとめ日	令和4年8月19日
-------------	----------	----------	-----------

提案事項	在宅勤務者の保育所利用の適正な推進及び第2子育休時の第1子保育所利用継続の適正な推進に関する提案
具体的内容	1) 保護者が在宅勤務をしていることを理由に保育所利用にあたって不利に取り扱われないう、国が実態調査を行ったうえ、自治体に対し国の通知の趣旨徹底を求めるべきである。 2) 国は「育児休業取得時に、既に保育を利用している子どもがいて継続利用が必要であること」も「保育の必要性」の判断要件に含めているが、国が実態調査を行ったうえ、自治体に対し国の通知の趣旨徹底を求めるべきである。
提案理由	1) コロナ禍をきっかけに在宅勤務が普及したが、在宅勤務者は「保育の必要性」が少ないとして、保育所入所の際に通勤勤務者に比して不利に取り扱われたり、保育時間の短縮を求められるケースも存在する。国は、平成29年12月28日の事務連絡「多様な働き方に応じた保育所等の利用調整等に係る取扱いについて」において、居宅内での労働か、居宅外での労働かという点のみをもって一律に点数に差異を設けることは望ましくないとしている。そこで、同事務連絡(1)～(5)の記載事項に係る運用実態を調査した上、改めて自治体に対し上記事務連絡及び平成26年9月10日通知「子ども・子育て支援法に基づく支給認定等並びに特定教育・保育施設及び特定地域型保育事業者の確認に係る留意事項等について」の趣旨徹底を求めるべきである。 2) 第2子のため保護者が育休を取ると、第1子が「保育の必要性」という保育所利用のための要件を満たさないと判断され、保育所の退園を余儀なくされる自治体が存在する。2016年度の男性の育児休業取得率は3.16%(女性は81.8%)と低い。一方で、内閣府が2015年度に行った「平成27年度調査 少子化社会に関する国際意識調査報告書」によれば、子供のいる男性の3割が「直近の配偶者・パートナーの出産時に1ヶ月以上の育児休業を取りたかった」と回答。取得の意向と実態の間に乖離がある。国は、上記平成26年9月10日通知において「育児休業取得時に、既に保育を利用している子どもがいて継続利用が必要であること」も「保育の必要性」の判断要件に含めているが、運用実態の調査を行ったうえ、自治体に通知の趣旨徹底を求めるべきである。
提案主体	(一社)日本IT団体連盟

所管省庁	1)厚生労働省(合議)内閣府(子ども・子育て本部)2)内閣府(子ども・子育て本部)
制度の現状	(1)について 児童福祉法(昭和22年法律第164号)第24条第3項及び附則第73条第1項に規定する利用調整を行うに当たっては、「子ども・子育て支援法に基づく支給認定等並びに特定教育・保育施設及び特定地域型保育事業者の確認に係る留意事項等について」(平成26年9月10日付け府政共生第859号・26文科初第651号・雇児発0910第2号内閣府・文部科学省・厚生労働省通知)第2の1の(2)の(イ)において、「就労の形態については、居宅外での労働のほか、居宅内で当該児童と離れて日常の家事以外の労働をすることを常態としていること(自営業、在宅勤務等)も対象とする」と示しており、「多様な働き方に応じた保育所等の利用調整等に係る取扱いについて」(平成29年12月28日付け事務連絡)において、多様な働き方が広がっていることに鑑み、それぞれの保護者の就労状況をきめ細かく把握し、実態に応じた取扱いが可能となるような点数付けが望ましいことから、利用調整等に係る取扱いの留意点について整理しているところです。 (2)について 就労等の事由により保育所等の利用を希望する場合、保護者は保育の必要性認定を居住する市町村に申請し、その認定を受ける必要があります(子ども・子育て支援法第20条)。 育児休業を取得することになった場合、休業開始前に既に保育所等を利用していた子どもについては、保護者の希望や地域における保育の実情を踏まえた上で、①次年度に小学校入学を控えるなど、子どもの発達上環境の変化に留意する必要がある場合、②保護者の健康状態やその子どもの発達上環境の変化が好ましくないと考えられる場合など、市町村が児童福祉の観点から必要と認めるときは、保育の必要性に係る事由に該当するものとして、継続して利用することが可能です(同法施行規則第1条の5第9号)。 また、育児休業取得前に保育所等を利用している場合で、上記に該当しないため、一旦保育所等を退所した場合は、育児休業からの復帰に伴い、再度保育所等を利用することを希望する場合は、優先利用の枠組みの中で対応するよう、通知及び自治体向けFAQにて周知しています。
該当法令等	(1)児童福祉法(昭和22年法律第164号) (2)子ども・子育て支援法第20条、同法施行規則第1条の5第9号
対応の分類	(1)現行制度下で対応可能(2)対応
対応の概要	(1)について 制度の現状欄に記載のある通知の趣旨等について、引き続き必要な周知に努めてまいります。 (2)について 制度の概要のとおり、育児休業を取得した場合の保育の必要性認定の取扱いについては、国が基本的な考え方を示し、各市町村において家庭状況や地域の実情に応じて、判断していただいているところです。

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

人への投資班関連

番号:2

所管省庁への検討要請日	令和4年7月22日	回答取りまとめ日	令和4年8月19日
-------------	-----------	----------	-----------

提案事項	高等教育課程を修了した障害者に対する適切な就業環境の整備
具体的内容	障害者に対する教育は特別支援課程等の環境整備により平成の30年間で著しく発展し、障害がありながらも高校・大学を卒業することも珍しくなくなった。しかしそうした人たちに適した職業(障害者雇用)が官民あわせても絶対数が少ない(特に地方)。昭和から続く法定雇用率ありきの制度を見直し、それぞれの経験や適性に合わせた就業環境を整備する方向にシフトしてはどうか。
提案理由	障害者の学びの環境整備は文部科学省や同省所管の(独法)日本学生支援機構が中心となり進んでいる。 https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/002.htm https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei_shogai_syugaku/index.html そのためハード面だけでなく、心理的ケア等のソフト面でもしっかりとした整備がされている。しかし経済等の社会活動においては、障害者の生産性について関心が薄いため、障害者雇用促進法の法定雇用率があるため渋々低コストで雇用している事業所が官民とも大多数だ。大企業は社会的使命も大きいことから、庶務や清掃といった本業とは関連が薄い業務のみを行わせる特例子会社で障害者を大量採用することで法定雇用率を充足させている。また農福連携の名の下で農業を行う特例子会社も存在するが、そこで収穫された農産物は出荷されず社内で消費もしくは処分される事業所もある。企業および官公庁は毎年6月1日時点の障害者雇用状況を労働局に報告するが、法定雇用率が未達成であっても労働局は口頭もしくは書面で指導を行ない課徴金を徴収するのみで、何が原因となり未達成であったのかなど事業所に検討させるようなフォローアップをしない。教育現場は文科省や学生支援機構が積極介入するのは正反対だ。せつかく全国47都道府県ごとに労働局を配置しているのだから、きめ細かい指導ができると思われる。
提案主体	個人

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	障害者雇用を進める上では、法定雇用率の達成はもとより、障害者一人ひとりが、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、活躍できることが重要です。 このため、障害者雇用促進法においては、 ・各事業主は、雇用する障害者に対し、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場の提供や適正な雇う管理に努めなければならないとされているほか、 ・雇用する障害者に対する合理的配慮の提供が義務付けられています。 また、法定雇用率の達成に向けては、毎年6月1日時点において、法定雇用率が未達成の事業主に対し、個別訪問等による雇用率の達成指導を行っているほか、指導にもかかわらず、障害者の雇用が進んでいない企業に対する対象障害者の雇入れに関する計画の作成命令や、当該計画の実施状況に応じた勧告等も実施することを通じて、雇用率達成に向けた計画的、着実な取組を求めているところです。さらに、国や地方公共団体についても、未達成の場合には、障害者採用計画の作成・実施の義務があり、当該計画の実施状況に応じた勧告を行っております。 加えて、特別支援学校や高等学校、大学等の障害を有する生徒・学生等を対象に職業評価や職場実習等を実施するほか、専門的な職業指導や職業相談・紹介を、労働局やハローワークが関係機関と連携し行うといった取組等を推進しています。 これらを通じ、引き続き、障害者一人ひとりが、希望や能力に応じて、生き活きと活躍できる社会の実現に取り組んでいきます。	
該当法令等	障害者の雇用の促進等に関する法律第36条の3、第38条第1項、第46条第1項、同条第6項	
対応の分類	対応	
対応の概要	制度の現状欄に記載のとおりです。	

区分	△
----	---