

規制改革ホットライン処理方針(令和元年7月31日までの提案)

雇用・人づくりワーキング・グループ関連

提 案 事 項	所管省庁 回 答	区 分 (注)	別添の該当 ページ
外国人技能実習制度の企業単独型における外国人技能実習機構への実習計画認定申請書類の簡素化および電子化	その他	△	1
外国人技能実習制度の外国人技能実習機構への申請手続きの簡素化	その他	△	2
在宅勤務時における作業環境基準の明確化	現行制度下 で対応可能	△	3
36協定の本社一括届出の手続きの簡素化	対応不可	△	4
労災保険給付関係請求書のダウンロード用(OCR)様式の入力可能なファイル形式での提供	検討に着手	○	5
警備員教育における新たな手法の取り入れと教育時間の緩和	検討に着手	措置済	6
建設業法における経營業務管理責任者の要件緩和	対応	措置済	7
ICT活用による主任技術者のリモート施工管理の容認	対応不可	△	8
軽微な建設工事における主任技術者配置の要件緩和	対応不可	△	9
内航船の居住区域拡大に係る特例措置の適用範囲拡大	①②対応	措置済	10

(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
△	再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項
措置済	提案に対し、所管省庁がすでに対応を行った事項
取下げ	提案者から取下げる旨の連絡があった事項
無印	当面、検討を要しないと判断した事項

提案内容に関する所管省庁の回答

雇用・人づくりWG関連

番号:1

受付日	31年2月6日	所管省庁への検討要請日	31年3月6日	回答取りまとめ日	31年4月5日
-----	---------	-------------	---------	----------	---------

提案事項	外国人技能実習制度の企業単独型における外国人技能実習機構への実習計画認定申請書類の簡素化および電子化
具体的内容	<p>【提案の具体的内容】 「適正な賃金支払い・控除の証明」「徴収費用の証明」について、重複部分が多いため、簡素化対応(書類の統廃合・重複部分の項目の削除等)を検討し、必要な措置を講じるべきである。 その際、企業団体型技能実習機関のうち、優良な企業を認定登録制とし、認定された企業において、上記の通り計画認定申請の書類数を簡素化することも検討いただきたい。 あわせて、同認定企業については、紙媒体での提出からオンラインでの申請も可能となるように変更いただきたい。</p> <p><書類簡素化の具体的内容> 1. 適正な賃金支払い・控除の証明について、2)の詳細欄は、「別紙雇用条件書の通り」と記載されているため、2)の内容を1)へ含める等の対応ができないか。 1) 雇用条件書 賃金の支払い:6ページ約63項目入力 2) 技能実習の期間中の待遇に関する重要事項説明書:2ページ約30項目入力</p> <p>2. 徴収費用の証明について、1)・2)に記載の食費・住居費・水道光熱費・その他の算出根拠を3)で記載するが、この内容を1)へ含める等の対応ができないか。 1) 雇用条件書 賃金の支払い:6ページ約63項目入力 2) 技能実習の期間中の待遇に関する重要事項説明書:2ページ約30項目入力 3) 徴収費用の説明書:2ページ約18項目入力</p> <p>【提案理由】 外国人技能実習機構への計画認定申請書類の書類数が非常に多く、事業者にとって書類作成の作業負荷(作成工数)が重い。 書類統廃合や記載項目の削減、電子申請などの対応を行うことにより、書類作成・手続きにおける作業負荷(作業工数)の削減ができ、技能実習制度の円滑な利用につながる。</p> <p>また、優良な企業を事前に認定する方法をとることで、企業側の制度の法令遵守のインセンティブが増加し、不適正な対応を行う企業の減少にも貢献することも期待される。 あわせて、電子申請を認めることにより、機構側や企業側の書類保管スペースの削減などにも効果があると考えられる。</p>
提案主体	(一社)日本経済団体連合会

	所管省庁	法務省、厚生労働省
制度の現状	<p>「雇用条件書」については、実習実施者と技能実習生との間で、適切な雇用条件により合意しているか、「技能実習の期間中の待遇に関する重要事項説明書」については、技能実習計画の認定基準の一つである、受入れ企業等による技能実習中の待遇についての技能実習生に対する説明が適切になされているかまた、「徴収費用の説明書」については、同じく認定基準の一つである、技能実習生が、定期に負担する費用の内訳等が適正なものか、機構において確認するために、それぞれ提出を求めています。 また、技能実習計画の認定申請に当たっては、技能実習法施行規則第4条第1項で、申請書の正本1部及び副本1部を提出することを求めているところです。 なお、昨年9月には提出書類の省略・統合や、様式の変更による簡素化等を行っています。</p>	
該当法令等	<p>・外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律第8条 ・外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則 第8条・第14条・技能実習制度運用要領第4章</p>	
対応の分類	その他	
対応の概要	<p>いただいた御意見を参考に、制度の運用状況を踏まえながら、必要に応じて、申請書類の軽減化を含めた運用の見直しを検討してまいり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

雇用・人づくりWG関連

番号:2

受付日	31年2月6日	所管省庁への検討要請日	31年3月6日	回答取りまとめ日	31年4月5日
-----	---------	-------------	---------	----------	---------

提案事項	外国人技能実習制度の外国人技能実習機構への申請手続きの簡素化
具体的内容	<p>【提案の具体的内容】</p> <p>外国人技能実習機構への技能実習計画認定申請手続きについて以下の点について、簡素化等を図るべきである。</p> <p>とりわけ企業単独型について、見直しを検討すべきである。</p> <ol style="list-style-type: none"> 申請書類の削減(添付資料(別紙)ご参照) <ol style="list-style-type: none"> ① 副本提出不要(申請書番号3-9) ② 提出書類を削減もしくは、企業の責任の元サイン省略(申請書番号10-20) ③ 提出書類の削減もしくは一覧化(申請書番号30-35) ④ 新規・変更時のみ提出に変更(申請書番号36-39) 提出書類を両面印刷での提出を認めていただきたい 返信用封筒見直し(申請番号65-66) 手数料の支払い方法見直し(申請番号67) <p>【提案理由】</p> <p>平成29年11月の法改正に伴い、外国人技能実習機構への認定申請が義務化されたことで、約40種類の書類の作成・提出が必要となった。(改正前は、地方入国管理局に約20種類の書類提出。本制度後は機構と入管の両方に書類提出あり)</p> <p>技能実習の適切な運営や実習生の保護という法改正の趣旨は理解するものの、非常に煩雑な手続きが実習生の受入に負担になっている。このため、申請書類チェックや準備に時間が掛り、派遣元事業体で実習生の人選に十分なリードタイムと柔軟性を確保できない。</p> <p>こうした企業側の声を踏まえて平成30年9月に提出書類の簡素化が図られたことにより負荷軽減につながったものの、依然として改善すべき点があると考えられる。</p> <p>加えて、現在の申請書類は、実習生の受入規模に関らず、一律で同じ書類提出を求められているため、以下の事例のとおり、実習規模が大きい会社等にとっては同じ資料を何人分も添付・保管など手続きがあり煩雑なため、その点についても見直しを検討すべきである。</p> <p>例①:実習生ごとに提出する書類:全実習生同じ内容の場合、省略可となる書類もあるが、依然として実習生一人一人に要提出の書類もあり。(省令様式第1号、本人サインが必要な参考様式1-3号、1-14号 等)</p> <p>例②:事業所ごとに技能実習指導員・生活指導員を選任し、履歴書・誓約書・社会保険の証明書を要提出申請手続きが簡略化・迅速化されることで、企業単独型の技能実習制度の利用が拡大し、海外人材の育成を通じた国際貢献が促進されることを期待する。</p> <p>さらに、申請書類チェックや準備に時間が短縮された場合、派遣元事業体で実習生の人選に時間を掛けることが可能となる。</p>
提案主体	(一社)日本経済団体連合会

	所管省庁	法務省、厚生労働省
制度の現状	<p>技能実習計画の認定申請に際して必要となる書類は、技能実習法施行規則第8条において定められており、具体的には、技能実習制度運用要領の別紙②等でご案内しています。</p> <p>入国管理局における在留諸申請に係る審査においては、在留資格「技能実習」に係る在留資格該当性の有無を判断するために、外国人技能実習機構による認定を受けた技能実習計画の内容を確認する必要があることから、入管法施行規則別表第3のとおり、技能実習計画認定通知書の写しと併せて認定の申請書(副本)の写しを求めているところです。</p> <p>なお、昨年9月には提出書類の省略・統合や、様式の変更による簡素化等を行っています。</p>	
該当法令等	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律 第8条 ・外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則 第4条、第8条 ・技能実習制度運用要領第4章 	
対応の分類	その他	
対応の概要	<p>制度の運用状況を踏まえながら、必要に応じて、申請書類の軽減化を含めた運用の見直しを検討してまいりたいと考えております。</p> <p>なお、御提案にありました1③の内、技能実習責任者、技能実習指導員、生活指導員の履歴書及び誓約書については、各役職を兼任する場合の様式を作成し、外国人技能実習機構のホームページに掲載しているところです。</p>	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

雇用・人づくりWG関連

番号:3

受付日	31年2月6日	所管省庁への検討要請日	31年3月6日	回答取りまとめ日	31年5月24日
-----	---------	-------------	---------	----------	----------

提案事項	在宅勤務時における作業環境基準の明確化
具体的内容	<p>【提案の具体的内容】</p> <p>①事務所衛生基準規則、②労働安全衛生規則、③VDT作業における労働衛生管理のためのガイドラインについて、在宅勤務の特殊性を加味した簡素かつ重点的なチェックポイント、またはガイドラインを明示すべきである。</p> <p>【提案理由】</p> <p>「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」では、在宅勤務時における作業環境について、事務所衛生基準規則、労働安全衛生規則及び「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン」の衛生基準と同等の作業環境となるよう、テレワークを行う労働者に助言を行うことが望ましいとされているが、「同等」の基準が明確ではない。</p> <p>また、自宅という私的領域にあることを考えると、事業主が提供する通常の事業場の環境と同等の状況を確保することは困難であり、そもそも事業主が提供できることにも限界がある。</p> <p>テレワークは多様な働き方に資する働き方であり、その効果を十分に認識する一方で、在宅勤務時における作業環境に関する事業主の責任範囲が曖昧な現状は、従業員の安全を第一に考える事業主にとってテレワークの推進を躊躇させる要因となる。</p> <p>そこで、上記の規則やガイドラインについて、在宅勤務の特殊性を加味したチェックポイントやガイドラインを示すことにより、在宅勤務における作業環境に対する事業主の懸念を払拭し、更なるテレワーク推進につなげる。</p>
提案主体	(一社)日本経済団体連合会

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>平成30年2月に、ご指摘の「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を策定しました。</p> <p>その後、同年9月に、自宅等でテレワークを行う労働者に対して事業者が必要な助言等を円滑に実施できるように、事務所衛生基準規則(昭和47年労働省令第43号)などを基に、自宅等でテレワークを行う際の適切な作業環境を確保するためのポイントを具体的にわかりやすく示した資料をとりまとめ、厚生労働省のホームページに掲載したところです。</p> <p>https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_01603.html (ホームページに示したポイントの例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・設備の占める容積を除き、10m³以上の空間 ・室温17℃～28℃となるよう努めること 	
該当法令等	<ul style="list-style-type: none"> ○事務所衛生基準規則、第3条、第4条、第5条 等 ○労働安全衛生規則、第600条、第604条、第606条 等 ○VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン(平成14年4月5日基発第0405001号) ○情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン(平成30年2月22日基発0222第1号、雇均発0222第1号) 	
対応の分類	現行制度下で対応可能	
対応の概要	<p>今後とも、厚生労働省ホームページに掲載した資料の周知啓発に努め、また、事業者からの照会等を踏まえ、当該資料に記載の内容等の充実を図りつつ、自宅等でテレワークを行う労働者に事業者が必要な助言等を円滑に実施できるよう支援していきます。</p>	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

雇用・人づくりWG関連

番号:4

受付日	31年2月6日	所管省庁への検討要請日	31年3月6日	回答取りまとめ日	31年5月24日
-----	---------	-------------	---------	----------	----------

提案事項	36協定の本社一括届出の手続きの簡素化
具体的内容	<p>【提案の具体的内容】 現行の本社一括届出の方法では、本社を含む事業場の数に応じた36協定を作成し、届出事業場一覧を付した上で提出することが必要となっている。 当該手続き(必要な資料の部数)を簡略化し、本社ならびに労働組合本部で締結した36協定(1通のみ)を本社を管轄する労働基準監督署に一括して提出することで、同一内容の36協定を締結している全事業所に協定内容が適用されることを認めるべきである。 また、36協定だけでなく就業規則においても同様の対応を求める。</p> <p>【提案理由】 現行の運用では、本社を含む事業場の数に応じた36協定を作成し、届出事業場一覧を付した上で提出することが必要となっていることから、全事業場で同一内容の36協定を同一の過半数労働組合と締結している企業にとつては事務手続きの負担が大きい(例:50事業場ある場合、50通の資料作成が必要)必要な資料を簡略化することは、企業・行政の手続きコスト削減・業務効率化に資する。</p>
提案主体	(一社)日本経済団体連合会

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	複数の事業場を有する企業は、各事業場の36協定等を本社事業場を管轄する労働基準監督署に一括して届け出ることができます。	
該当法令等	○労働基準法 ・第36条 ・第89条 ・第90条 ○時間外・休日労働協定の本社一括協定届出に係る取扱いについて(平成15年2月15日基発0215001号) ○「労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務を定める告示の一部を改正する告示の運用について」の一部改正について(平成15年2月15日基発0215002号)	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	36協定や就業規則を一括届する場合であっても、36協定等が事業場ごとに作成され、各事業場を管轄する労働基準監督署に到達することが前提となることに変更はありません。 さらに、36協定においては、労働基準法第36条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲を定める必要があります(労働基準法第36条第2項第1号)。このため、一括届の場合であっても、当該労働者数を各事業場ごとに様式に記載しなければなりません。 これらのことから、紙による届出を行う場合に必要となる36協定等の部数を省略することは検討しておりませんが、行政手続コストの削減の観点から、電子申請を一層ご活用いただきたいと考えております。 なお、36協定等の電子申請による一括届の手續対象の事業場の上限について、平成32年4月からこれを引き上げる方向で検討しております。	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

雇用・人づくりWG関連

番号:5

受付日	31年2月8日	所管省庁への検討要請日	31年3月6日	回答取りまとめ日	31年5月24日
-----	---------	-------------	---------	----------	----------

提案事項	労災保険給付関係請求書のダウンロード用(OCR)様式の入力可能なファイル形式での提供
具体的内容	<p><提案内容と提案理由> 労災保険給付関係請求書について、厚生労働省のホームページにダウンロード用(OCR)様式が掲載されているが、PDF版しか掲載されていないものもある。PDF版では直接の入力ができず、手書きで対応するしかないため、事業者の事務負担が発生している。 そこで、労働保険給付関係請求書を入力可能なファイル形式でも提供すべきである。</p>
提案主体	(一社)日本経済団体連合会

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	OCR様式については、記入・提出いただいた後、専用の機械で読み取り、処理を行っております。従いまして、編集可能な媒体ではOCR機械で読み取れない恐れもあることから、加工できない媒体にて厚生労働省ホームページにアップロードしておりました。	
該当法令等	—	
対応の分類	検討に着手	
対応の概要	平成30年11月より技術的な課題の検討を行っており、平成30年度末までに提案事項について実施可能かの結論を出すこととしております。	

区分(案)	○
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

雇用・人づくりWG関連

番号:6

受付日	31年2月8日	所管省庁への検討要請日	31年3月6日	回答取りまとめ日	31年4月5日
-----	---------	-------------	---------	----------	---------

提案事項	警備員教育における新たな手法の取り入れと教育時間の緩和
具体的内容	<p><提案内容と提案理由></p> <p>警備業法に基づき、警備業者は自らの警備員に対して、警備員の区分(新任/現任)に応じた教育を行わなければならない。警備業界において、人手不足が深刻化し、生産性の向上が喫緊の課題となるなか、より効果的・効率的な教育を実施する必要がある。</p> <p>そこで、eラーニングの導入による教育手法の合理化を図るとともに、一定の経験を有する者に対する基本教育の時間を緩和(警察官に加えて自衛隊や消防隊の出身者にも緩和対象を拡大)すべきである。</p> <p>なお、経済産業省が所管する「グレーゾーン解消制度」により、警備員指導教育責任者が講義の実施場所に常駐した場合であれば、受講者がeラーニング教材を視聴することで教育することが可能と明らかになった。本要望の前段は、これをさらに進めて、受講者本人による確実な講義の受講を担保したうえで、警備員指導教育責任者が常駐せずとも基本教育をeラーニングで実施することを求めるものである。</p>
提案主体	(一社)日本経済団体連合会

	所管省庁	警察庁
制度の現状	警備業務の実施の適正を図るため、警備業者は警備員に対し、警備業務に関する知識及び能力を向上させるための教育を行うことが義務付けられています。	
該当法令等	<ul style="list-style-type: none"> ・警備業法第21条第2項 ・警備業法施行規則第38条 	
対応の分類	検討に着手	
対応の概要	警備員教育の合理化等について所要の見直しを検討しているところです。	

区分(案)	措置済
-------	-----

提案内容に関する所管省庁の回答

雇用・人づくりWG関連

番号:7

受付日	31年2月13日	所管省庁への検討要請日	31年3月6日	回答取りまとめ日	31年4月5日
-----	----------	-------------	---------	----------	---------

提案事項	建設業法における経營業務管理責任者の要件緩和
具体的内容	<p>【提案の具体的内容】 経營業務の管理責任者は、①許可を受けようとする建設業に関し5年以上、②許可を受けようとする建設業以外の建設業に関し6年以上の経營業務の管理責任者としての経験を有する者を常勤の役員等から選任しなければならないが、上記の経験年数による要件を撤廃または短縮すべきである。</p> <p>【提案理由】 今日では、一企業の扱う業種は多岐に渡り、建設業を専業としない企業も多数ある。そうしたなかで建設業のみに特化した経營業務の経験を要件として加えることは、人材確保を困難にし廃業のリスクを高めるのみならず、新規参入の壁を高くすることで、建設業全体の活性化を妨げている。 経營業務管理責任者の経験年数による要件の一部は、平成29年度に短縮されたばかりであるが、「中央建設業審議会・社会資本整備審議会産業分科会建設部会基本問題小委員会」において継続した検討がなされているとおり、廃止又は更なる緩和をいただきたい。</p>
提案主体	(一社)日本経済団体連合会

	所管省庁	国土交通省
制度の現状	建設業法における建設業許可の要件の一つとして、法人にあっては建設業の経営に関する一定の経験を有する者が一名以上常勤役員等であること(経營業務管理責任者要件)が定められています。 具体的には、以下のいずれかの要件を満たす者が経營業務管理責任者になることができます。 ○許可を受けようとする建設業に関し5年以上経營業務の管理責任者としての経験を有する者 ○許可を受けようとする建設業に関し経營業務の管理責任者に準ずる地位にあって次のいずれかの経験を有する者 一経營業務の執行に関して、取締役会の決議を経て取締役会又は代表取締役から具体的な権限委譲を受け、かつ、その権限に基づき、執行役員等として5年以上建設業の経營業務を総合的に管理した経験 一6年以上経營業務を補佐した経験 ○許可を受けようとする建設業以外の建設業に関し6年以上経營業務の管理責任者としての経験を有する者 ○許可を受けようとする建設業以外の建設業に関し経營業務の管理責任者に準ずる地位にあって、経營業務の執行に関して、取締役会の決議を経て取締役会又は代表取締役から具体的な権限委譲を受け、かつ、その権限に基づき、執行役員等として6年以上建設業の経營業務を総合的に管理した経験を有する者	
該当法令等	建設業法第7条第1号、第15条第1号、建設業法第七条第一号イに掲げる者と同等以上の能力を有する者(昭和四十七年建設省告示第三百五十一号)	
対応の分類	対応	
対応の概要	平成31年通常国会に建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部改正法案を提出したところです。本改正案において、経營業務管理責任者の許可基準について見直しを行い、「建設業に係る経營業務の管理を適正に行うに足る能力を有するものとして国土交通省令で定める基準に適合する者であること」とし、ご指摘の要件については廃止することとしております。	

区分(案)	措置済
-------	-----

提案内容に関する所管省庁の回答

雇用・人づくりWG関連

番号:8

受付日	31年2月13日	所管省庁への検討要請日	31年3月6日	回答取りまとめ日	31年4月5日
-----	----------	-------------	---------	----------	---------

提案事項	ICT活用による主任技術者のリモート施工管理の容認
具体的内容	<p>【提案の具体的内容】 施工管理の手法として、現場に配置された主任技術者によるものだけでなく、スマートフォンやウェアラブルカメラなどのICT技術を活用して、リモートで主任技術者が指示・指導をすることにより、施工管理を実施することを含めるよう検討いただきたい。</p> <p>【提案理由】 建設工事に関わる労働者が不足している現在の状況や、将来においても少子化で担い手が不足していくことを考えると、建設工事の現場へ主任技術者を配置することが、近い将来において困難な状況になっていくことが想定される。平成28年3月7日 国土交通省生産性革命本部(第一回会合)にあったように、i-Constructionを進め、施工プロセスにICTを取り入れることで生産性を大幅に向上させることができ、担い手の不足にも対応することができると。</p>
提案主体	(一社)日本経済団体連合会

	所管省庁	国土交通省
制度の現状	建設業者は、その請け負った建設工事を施工するときは、当該工事現場における建設工事の施工の技術上の管理をつかさどる主任技術者を置かなければならないとされています。	
該当法令等	建設業法第26条第1項	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	建設工事の適正な施工の確保のため、工事現場毎に施工の技術上の管理をつかさどる主任技術者等の配置を求めているところです。主任技術者等の行う施工管理の手法としてICT技術の活用は重要であると考えますが、適切な施工を行う技術力が担保できない限り、要件を緩和することはできません。	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

雇用・人づくりWG関連

番号:9

受付日	31年2月13日	所管省庁への検討要請日	31年3月6日	回答取りまとめ日	31年4月5日
-----	----------	-------------	---------	----------	---------

提案事項	軽微な建設工事における主任技術者配置の要件緩和
具体的内容	<p>【提案の具体的内容】 建設業者であっても、請負金額が500万円未満の軽微な建設工事については、主任技術者の配置を不要としていただきたい。</p> <p>【提案理由】 ・建設業許可を取得すると、請負金額の多寡にかかわらず、主任技術者(監理技術者)を配置しなければならないが、一方で、軽微な工事のみを受注している会社は建設業許可を取得していないため、主任技術者を配置する必要はない。同じ工事金額、同じ行為であるにもかかわらず、規制が異なるのは、平等性に欠けている。 ・同じ工事であるにもかかわらず、発注先の業者が建設業許可を取得しているか否かにより、技術者の配置の要否が異なるため、発注者の理解を得るのも困難。また、軽微な工事にも技術者の配置が求められるため、技術者の配置により原価が増え発注者の不利益に繋がっている。 ・また、上記の緩和により、有資格者が適切に配置されるようになり、社会で蔓延している技術者の不足等を防ぐことができるのみならず、企業としては工数・費用の低減に繋がり、発注者へより良い提案が可能になる。</p>
提案主体	(一社)日本経済団体連合会

	所管省庁	国土交通省
制度の現状	建設業法施行令で定める軽微な建設工事のみを請け負うことを営業とする者を除き、建設業を営もうとする者は、建設業法に基づく許可を受ける必要があります。建設業者は、その請け負った建設工事を施工するときは、当該工事現場における建設工事の施工の技術上の管理をつかさどる主任技術者を置かなければならないとされています。	
該当法令等	建設業法第26条第1項	
対応の分類	対応不可	
対応の概要	<p>建設業の許可を取得しているということは、建設業法に定める許可要件を満たした建設業者であることに関する社会的信用を得て営業を行っているものであり、したがって、建設業者は、各営業所への技術者の恒常的な配置等、実際に請け負う金額の大小にかかわらず、全ての営業所において建設業者としての営業を行える体制を常時整えておく必要があります。軽微な建設工事の請負契約について、建設業者であるにもかかわらず、現場技術者を配置しないことを認めた場合、当該建設業者の建設業者としての技術力等の経営資源を勘案して契約を締結する発注者の信頼を裏切ることから適当ではないと考えます。</p> <p>なお、主任技術者の配置要件緩和については、平成31年通常国会提出している建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部改正法案において、下請の主任技術者に関し、一定未満の工事金額等の要件を満たす場合はその設置を不要化する制度を創設することとされています。</p>	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

雇用・人づくりWG関連

番号:10

受付日	31年2月15日	所管省庁への検討要請日	31年3月22日	回答取りまとめ日	31年4月24日
-----	----------	-------------	----------	----------	----------

提案事項	内航船の居住区域拡大に係る特例措置の適用範囲拡大
具体的内容	<p>【提案の具体的内容】 499総トン以下の貨物船が、船員の確保育成のための居住区域拡大により500～509総トンとなった場合でも、499総トン以下とみなして港湾運送事業法及び港則法の規定を適用すべきである。</p> <p>【提案理由】 内航海運における船員不足対策の一環として、499総トン以下の貨物船について、船員の確保育成のための居住区域拡大により500～509総トンとなった場合でも、船員配乗の基準及び設備に関する一部の安全要件については499総トンの場合と同等に扱うという特例措置が講じられている。 しかしながら、港湾運送事業法及び港則法には同様の規定がないため、前述の特例措置の適用を受ける船舶も500総トン以上として両法の規定が適用される。そのため、例えば、港則法上、500総トン以上では停泊時の錨地の指定を受けなければならない港湾があるため、錨泊地選定の自由度が低下する。また、港湾運送事業法上、500総トン以上の船舶の荷役行為を行なうためには第2種船内荷役免許が必要となり、第4種沿岸荷役免許のみ保有する事業者は荷役ができなくなる。このような制約は、前述の特例措置による居住区域拡大促進の妨げとなっている。 要望が実現することで、特例措置活用による貨物船の居住区域拡大が促進され、船員の確保育成につながる。</p>
提案主体	(一社)日本経済団体連合会

	所管省庁	国土交通省
制度の現状	<p>①: 港湾運送事業法体系 沿岸荷役事業の範囲に限定した港湾荷役事業の許可をもって行うことができる貨物の積卸しは、港湾運送事業法施行規則(昭和34年運輸省令第46号)第3条の2に規定される総トン数500トン未満の船舶の貨物の積卸しとなっています。</p> <p>②: 港則法体系 港則法施行規則(昭和23年運輸省令第29号)の各規定において、港内におけるびょう泊や水路の航行等の交通ルールは、総トン数500トンを閾値として適用が異なります。</p>	
該当法令等	<p>①: 港湾運送事業法施行規則第3条の2 ②: 港則法施行規則第4条第1項、別表第4等</p>	
対応の分類	①②対応	
対応の概要	<p>船員の育成及び確保のため船員室を増設したことに伴い総トン数500トン以上510トン未満となった船舶について、以下の措置を講ずるよう、必要な作業を進めています。</p> <p>①: ご提案の対象となっている船舶に関して、沿岸荷役事業の範囲に限定した港湾荷役事業の許可をもって貨物の積卸しを行うことができるよう、港湾運送事業法施行規則第3条の2について所要の改正を行います。あわせて、港湾運送事業報告規則第5号様式の沿岸荷役実績の記載箇所について所要の改正を行います。</p> <p>②: ご提案の対象となっている船舶に適用される港内の交通ルールに関して、総トン数500トン未満の船舶に適用される交通ルールと同様の基準となるよう、港則法施行規則第4条第1項、別表第4等について所要の改正を行います。</p>	

区分(案)	措置済
-------	-----