

規制改革ホットライン処理方針
(令和2年4月20日から令和2年5月21日までの回答)

資料1

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(案) (注)	別添の該当 ページ
高度プロフェッショナル制度の活用促進を図ること	その他	△	1
企画業務型裁量労働制の対象業務を拡大すること	検討を予定	△	2
36協定の本社一括届出の手続を簡素化すること	その他	△	3
企画業務型裁量労働制の規制緩和・導入手続きの簡素化	検討を予定	△	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
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

別添

雇用・人づくりWG関連

番号: 1

受付日	元年11月27日	所管省庁への検討要請日	元年12月16日	回答取りまとめ日	2年5月27日
-----	----------	-------------	----------	----------	---------

提案事項	高度プロフェッショナル制度の活用促進を図ること
具体的内容	高度プロフェッショナル制度の活用促進
提案理由	<p>労働基準法第41条の2に新たに規定された「高度プロフェッショナル制度」は、労働時間ではなく成果で評価する柔軟かつ創造的な働き方であり、労働者の意欲や能力が十分に発揮されることにつながることから、「働き方改革」にも資する制度である。</p> <p>同制度の対象労働者は、労働基準法で定める労働時間、休憩、休日および深夜の割増賃金に関する規定の対象外となるが、健康管理時間に基づく健康確保措置等を講ずることが義務付けられていることから、対象労働者の健康確保に留意された制度になっている。さらに、同制度の適用に当たっては、対象労働者の同意が必要であるとするとともに、同意の撤回に関する手続も規定されている。</p> <p>同制度は本年4月に施行されたが、6月末時点で4件・321人の制度導入にとどまっている。同制度は、対象業務や対象労働者、賃金額等、多岐にわたる要件が課されており、複雑であることから、同制度の目的や内容、手続等について、労使が正しく理解し、適切に運用することで期待されている効果が発揮されるよう一層の周知を図るべきである。</p> <p>また、「働き方改革関連法」の附則第12条では、施行後5年を目途として必要に応じ所要の措置を講ずるとしているが、同制度は新たに創設された働き方であることから、期待されている効果が発揮されるよう、制度導入が少数にとどまる要因を調査・分析したうえで、必要が認められる場合には関係者の真摯な審議を経て、要件・手続等について適切に見直していくことが必要である。</p>
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	高度プロフェッショナル制度は、高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提として、年間104日以上の日確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度です。	
該当法令等	労働基準法第41条の2	
対応の分類	その他	
対応の概要	<p>高度プロフェッショナル制度は、高度専門職の方であって希望する方が、しっかり健康を確保した上で、仕事の進め方や働く時間帯等を自ら決定し、その意欲や能力を有効に発揮することを図る制度であります。この制度の趣旨を正しく理解していただいた上で、必要な方に制度を有効に活用していただきたいと考えています。</p> <p>まだこの新しい制度の運用が始まったばかりであり、今後とも制度の導入状況に注視してまいりたいと思っておりますが、都道府県労働局に設置した専用相談窓口などにおいて、導入を検討する企業や対象労働者等から寄せられる相談に、きめ細かに対応してまいります。</p>	

区分(案)	△
-------	---

提案内容に関する所管省庁の回答

雇用・人づくりWG関連

番号:2

受付日	元年11月27日	所管省庁への検討要請日	元年12月16日	回答取りまとめ日	2年5月27日
-----	----------	-------------	----------	----------	---------

提案事項	企画業務型裁量労働制の対象業務を拡大すること
具体的内容	企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大
提案理由	<p>「企画業務型裁量労働制」は、自らの知識や技術、創造的な能力を活かし、業務の進め方や時間配分に関して主体性をもって働くことができる制度として、中小企業でも導入されている。一方、経済・社会の構造変化や労働者の就業意識の変化等により、同制度の対象業務が限定的であり、ホワイトカラーの業務の複合化等に対応できていないといった指摘もある。</p> <p>高度な知識や技術、創造的な能力を有する労働者が複合化された業務に主体性をもって取り組むことは、創造性のさらなる発揮や労働生産性の向上に資するものである。</p> <p>このため、「働き方改革関連法案」の国会審議の段階で削除となった同制度の見直しについては、実態調査を実施したうえで早急に検討を再開し、対象業務の拡大を早期に実現すべきである。</p>
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	現在、企画業務型裁量労働制は、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、業務の性質上、これを適切に遂行するために、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者に委ねる業務を対象業務としております。	
該当法令等	労働基準法第38条の4	
対応の分類	検討を予定	
対応の概要	裁量労働制については、実態を正確に調査・把握した上で、制度のあり方について検討することとされています。このため、裁量労働制の実態を把握するための調査について、平成30年9月から、統計学者や労働経済学者、労使関係者を含む専門家による検討会において議論の整理を行い、令和元年5月に一般統計としての総務大臣承認を受けました。同年11月から本調査を開始したところであり、その結果を踏まえて、制度のあり方について、労働政策審議会において検討いただきたいと考えております。	

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:3

受付日	元年11月27日	所管省庁への検討要請日	元年12月16日	回答取りまとめ日	2年5月27日
-----	----------	-------------	----------	----------	---------

提案事項	36協定の本社一括届出の手続を簡素化すること
具体的内容	本社と労働組合本部で締結した36協定(1通のみ)の提出による、全事業場への協定内容の適用
提案理由	現在の36協定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うえで提出することが必要となっており、事務手続の負担が大きい。また、協定を締結する労働者側の当事者は、各事業場の労働者の過半数で組織された労働組合、または労働者の過半数を代表する者である必要がある。 このため、本社を含む全事業場で同一内容の36協定を締結する場合は、本社と労働組合本部で締結する36協定1通のみの提出により、全事業場へ協定内容が適用されるようにすべきである。
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	時間外労働・休日に関する労使協定(36協定)については、事業場ごとの協定を締結・届出していただく必要があります。本社と各事業場の協定の内容が同一である場合には、本社を管轄している労働基準監督署長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 通達・解釈(平成15.2.15基発0215001)	
対応の分類	その他	
対応の概要	時間外労働・休日に関する労使協定(36協定)については、事業場ごとの協定を締結・届出していただく必要がありますが、e-Gov電子申請システムで36協定の一括届を行う場合においては、事業場の数にかかわらず、1つの36協定の様式と、事業場一覧のフォームを一度作成することにより、電子申請による届出が可能となっています。また、企業単位で結成された単一組織の労働組合がある場合は、当該労働組合の組合員が労働者の過半数を占める事業場における協定の当事者となることが認められているため、当該事業場の36協定については、使用者と当該労働組合との間で締結することが可能となっています。 今後も電子申請の利用促進を図ることにより、使用者の方の事務負担軽減に引き続き取り組んでまいります。	

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:4

受付日	2年1月7日	所管省庁への検討要請日	2年2月7日	回答取りまとめ日	2年5月27日
-----	--------	-------------	--------	----------	---------

提案事項	企画業務型裁量労働制の規制緩和・導入手続きの簡素化
具体的内容	企画業務型裁量労働制の規制緩和・導入手続きの簡素化
提案理由	労働基準法は、職種を問わず、賃金算定(早出残業、休日出勤、深夜業他)は労働時間を基本としている。本来、質(成果)で支払われるべき労働者に対する制度としては、労働基準法第38条の4の企画業務型裁量労働制が挙げられるが、職種等の限定が厳しいことや、法定事項に労使委員会の5分の4以上の決議が必要となること、適用に際しては本人同意が必要であること等、手続きも非常に煩雑であり、導入への障害となっている。職種によっては、労働の対価(賃金)は、量(時間)ではなく、質(成果)で支払われるべきであり、労働時間にとられない取扱いが必要である。法定事項(職種等)の簡素化、労使協定による法定事項の決議、本人同意の廃止等、規制の緩和・導入手続きの簡素化を図ることにより、質(成果)に応じた処遇が実現する。
提案主体	民間団体

	所管省庁	厚生労働省
制度の現状	<p>企画業務型裁量労働制は、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、業務の性質上、これを適切に遂行するために、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者に委ねる業務を対象業務としております。</p> <p>また、対象業務に従事する労働者に企画業務型裁量労働制を適用するためには、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使委員会が設置された事業場において、当該労使委員会がその委員の五分の四以上の多数による議決により法定の事項に関する決議をすること ・協定で定めた時間労働したものとみなすことについて当該労働者の同意を得ること <p>等が必要です。</p>	
該当法令等	労働基準法第38条の4	
対応の分類	検討を予定	
対応の概要	<p>企画業務型裁量労働制については、対象業務が企業の事務部門の業務として広がりを持ち得ることから、職場の実態を熟知している労使委員会の決議により対象業務の範囲を確定し、この業務に従事する労働者が業務遂行の手段や時間配分等を自らの裁量で決定し使用者から具体的な指示を受けないことを前提として、本人の同意を得た上で裁量労働制を適用することが適切です。</p> <p>なお、裁量労働制については、実態を正確に調査・把握した上で、制度のあり方について検討することとされており、裁量労働制の実態を把握するための調査について、平成30年9月から、統計学者や労働経済学者、労使関係者を含む専門家による検討会において議論の整理を行い、令和元年5月に一般統計としての総務大臣承認を受けました。同年11月から本調査を実施しているところです。</p>	

区分(案)	△
-------	---

規制改革ホットライン処理方針
(令和2年5月22日から令和2年6月19日までの回答)

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(案) (注)	別添の該当 ページ
社会保険の電子申請・届出等に係る見直し	1)について: 検討を予定 2)について: 対応不可 3)について: 対応 4)について: 検討を予定	△	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
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	2年3月10日	所管省庁への検討要請日	2年4月23日	回答取りまとめ日	2年6月24日
-----	---------	-------------	---------	----------	---------

提案事項	社会保険の電子申請・届出等に係る見直し
具体的内容	<p>1. 社会保険のe-Gov申請におけるCSVファイル等データ添付方式の拡充</p> <p>2. 社会保険e-Gov申請時の対象情報に事業主として管理できる「番号等(社員ID番号)」の設定、及び手続き完了後に行政機関より返送・交付される情報(PDF等)への「番号等」の記載。</p> <p>3. 返送・交付PDFとともに返送・交付PDF名一覧データ(CSVファイル等)の提供による対象情報の自動把握を可能とするシステム化。</p> <p>4. 社会保険のe-Govから返送・交付される雇用保険被保険者証、給付金決定通知等に関する、マイナポータル等を通じた本人への直接配付(対象従業員に直接配付してよい書類について)。</p>
提案理由	<p>社会保険の電子申請・届出等(e-Gov)において、「CSVファイル添付方式」による届け出が可能なものは現在7種類に限られている。その他の申請・届出については、個々に手書きまたは手入力による申請となっているため、多大な工数を要している。</p> <p>また、社会保険のe-Gov申請から返送・交付される雇用保険被保険者証、給付金決定通知等の書類は、常に事業主を介在(例えば、雇用保険ではハローワークから事業主に返送されたPDFデータの雇用保険番号と事業主の従業員データとを突き合し、対象従業員を特定し、そのデータを紙に印刷して、対象従業員に個別に郵送している現状にある。本業務に関しては、書類の枚数が多く、機微情報が記載されているため、確認、発送作業に、細心の注意と膨大な工数を要している。</p> <p><参考: CSVファイル等データ添付方式になっていない主な届出・申請等></p> <ul style="list-style-type: none"> 健康保険・厚生年金保険産前産後休業取得者申出書(新規・変更・終了) 健康保険・厚生年金保険育児休業等取得者申出書(新規・延長・終了) 健康保険・厚生年金保険産前産後休業終了時報酬月額変更届 健康保険・厚生年金保険育児休業等終了時報酬月額変更届 厚生年金保険 養育期間標準報酬月額特例申出書・終了届 社会保障協定厚生年金保険健康保険適用証明書期間継続・延長証明書 取得/喪失/月変/算定/賞与の各種訂正・取消届 他
提案主体	電機・電子・情報通信産業経営者連盟

	所管省庁	内閣府、厚生労働省
制度の現状	<p>社会保険の電子申請・届出等(e-Gov)において、「CSVファイル添付方式」による提出が可能な届出は、現在、資格取得届・算定基礎届等の7種類となっています。</p> <p>厚生年金保険法第29条の規定により、厚生労働大臣(日本年金機構)は、資格や標準報酬の決定等を行ったときは、その旨を事業主に通知しなければならないこととされています。</p> <p>雇用保険法施行規則第10条第2項において、雇用保険被保険者証の交付は、当該被保険者を雇用する事業主を通じて行うことができるとされています。</p>	
該当法令等	厚生年金保険法第29条 雇用保険法施行規則第10条第2項	
対応の分類	1)について: 検討を予定 2)について: 対応不可 3)について: 対応 4)について: 検討を予定	
対応の概要	<p>1)について 申請件数が多い主要な届書(資格取得届・算定基礎届等)については、CSVファイル添付方式による申請を可能としており、これらが電子申請の申請件数全体の9割程度を占めております。ご提案いただいている届出・申請書等を対応する場合には、広範囲なシステム改修が必要となるため、費用対効果等を踏まえ検討してまいります。</p> <p>2)について 行政機関として決定した内容をお知らせする通知書等に、事業所ごとに異なるルールで付与される社員番号等を加えることは、適切ではなく、また、費用対効果の観点からも困難です。</p> <p>3)について 対象者情報の自動把握に資するよう、PDFに加えてXMLファイルを返戻公文書に追加するとともに、ファイル名に事業所番号・被保険者番号を追加する予定です。</p> <p>4)について 行政と事業主間の手続に本人へ返送する仕組みを加えることとなるため、すぐに対応することは困難ですが、システムの活用も含め、省力化の方法を検討してまいります。なお、返送されたPDFファイルを従業員の方にメールで送付していただくことを否定するものではありません。</p>	

区分(案)	△
-------	---