

労働分野における 書面・対面規制等の見直し

～2020年度 経団連規制改革要望～

2020年11月18日

一般社団法人 日本経済団体連合会

1. 書面・押印・対面の見直しに向けた共同宣言

▶ デジタル社会の実現に向け、官民一丸で「書面」「押印」「対面」を見直すことを宣言した。

「書面、押印、対面」を原則とした制度・慣行・意識の
抜本的見直しに向けた共同宣言
～デジタル技術の積極活用による行政手続・ビジネス様式の再構築～

2020年7月8日

情報通信技術（IT）政策担当大臣	竹本 直一
内閣府特命担当大臣（規制改革）	北村 誠吾
規制改革推進会議議長	小林 喜光
日本経済団体連合会会長	中西 宏明
経済同友会代表幹事	櫻田 謙悟
日本商工会議所会頭	三村 明夫
新経済連盟代表理事	三木谷浩史

新型コロナウイルスの感染拡大には一定の歯止めがかかっているが、なお、引き続き、感染拡大の防止及び予防のため、新しい生活様式への移行が求められる状況にある。

このような状況において、新型コロナウイルスへの対応として社会全体で幅広く実践されたテレワーク、サテライトワーク等の取組を後戻りさせることなく、新しい生活様式・ビジネス様式を拡大・定着させ、社会全体のデジタル化を一気呵成に実現する必要がある。このような取組は、これから迎えるデジタル時代において、一層の生産性向上と経済活性化を図るために極めて重要なものである。

このため、社会課題として顕在化した「書面、押印、対面」を原則とした制度・慣行・意識を、デジタル技術の積極活用によって社会全体で転換し、時代の要請に即した行政手続・ビジネス様式を速やかに再構築すべきである。

内閣府、規制改革推進会議及び四経済団体は、上記を実現するため、緊密な連携の下、官民一丸となって、下記の取組を推進することを宣言する。

2. 2020年度 経団連規制改革要望の全体像

➤ 経団連はwith/postコロナの経済活動に不可欠な75項目の規制改革要望を取りまとめた。

改訂 Society 5.0の実現に向けた規制・制度改革に関する提言（概要）

Keidanren
Policy & Action

2020年10月13日
一般社団法人 日本経済団体連合会

I. 基本的考え方

- ・ postコロナのあるべき社会像=Society 5.0の実現に向けて、**規制・制度**を抜本的に見直し、**DX**を推進することが不可欠
- ・ そこで、2020年3月の提言を改訂し、**with/postコロナ**における経済活動に不可欠な**規制・制度改革要望75項目**を取りまとめ
- ・ with/postコロナにおいては、特に**非対面・非接触型の技術・サービスの導入、テレワークの推進、ヘルステックの飛躍的普及**が課題

【要望テーマ】

■ デジタル技術を前提とした規制・制度の見直し	■ デジタルガバメントの早期実現
■ テレワーク時代の労働・生活環境の整備	■ ヘルステックの飛躍的普及

II. 2019年度規制改革要望【更新・再提出】

1. 社会課題の解決に向けた規制・制度改革
 - (1) ものづくり・サービス提供における生産性の向上
 - IoT、ロボット、3次元モデル等の活用促進 等
 - (2) 安心・安全な社会インフラの整備・確保
 - ドローンの利活用に関する制度整備 等
 - (3) 活力ある地域の実現
 - フロント業務の無人化・電子化 等
 - (4) 国民一人ひとりの健康増進
 - デジタルヘルスケア製品に関する制度整備 等
2. デジタル革新に向けた基盤の確保
 - (1) デジタル・ガバメントの推進
 - (2) データの取得・活用に向けた環境整備

III. 2020年度規制改革要望【新規】

- 1. 非対面・非接触型の技術・サービスの導入
 - 遠隔監視の導入、専任・常駐要件の緩和
 - 無人配送ロボットの活用
 - 屋外客席の規制緩和および手続の簡略化 等
- 2. テレワーク時代の労働・生活環境の整備
 - 雇用型テレワークガイドラインの見直し
 - シェアオフィス・在宅ワークスペースに関する制度整備
 - バーチャル株主総会、オンライン教育の活用促進 等
- 3. ヘルステックの飛躍的普及
 - オンライン診療・服薬指導・特定保健指導の拡充
 - 医療ビッグデータ構築に向けた個人情報保護法制整備 等

【別添】行政手続／民間取引における書面・押印・対面原則の撤廃（電子化要望リスト）

- 押印全廃、申請・届出等の完全電子化、電子入札・電子署名の活用促進 等
- 不動産・金融、特定商取引における書面の電子化 等

3. 個別要望事項

3-1. 情報通信機器を用いた面接指導の実施に係る留意事項の簡素化

【現状】

✓ 安衛法の規定に基づく医師の面接指導をICT機器を用いて行うにあたり、厚労省の通知は基本的な考え方として、「原則として対面によって行うことが望ましい」と明記するとともに、面接を実施する医師の要件を示している。

⇒ Withコロナにおける面接指導を迅速に実施する上で妨げとなっている。



いずれかの場合に該当する必要

- ① 面接指導を実施する医師が、対象労働者が所属する事業場の産業医である場合
- ② 面接指導を実施する医師が、契約（雇用契約を含む）により、少なくとも過去1年以上の期間にわたって、対象労働者が所属する事業場の労働者の日常的な健康管理に関する業務を担当している場合
- ③ 面接指導を実施する医師が、過去1年以内に、対象労働者が所属する事業場を巡視したことがある場合
- ④ 面接指導を実施する医師が、過去1年以内に、当該労働者に直接対面により指導等を実施したことがある場合

【要望事項】

☞ 非対面の面接指導を促進する観点から、**対面を優先する記述を削除**するとともに、面接指導を実施する**医師の要件（①～④）を撤廃**すべきである。

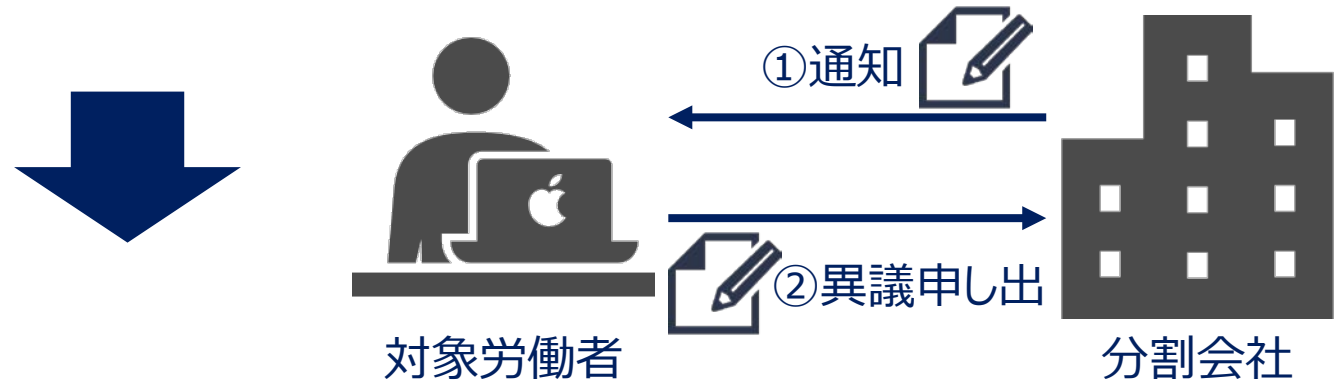
3-2. 労働者への通知・労働者からの同意取得・異議申し出のペーパーレス化

5

【現状】

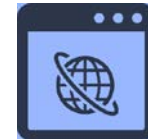
✓ 労働契約承継法上、分割会社から労働者への承継通知や、労働者から分割会社への異議申し出の実施は書面に限られる。

⇒ 対象となる労働者数が多い場合、労使双方にとって書面形式が負担になっている。



【要望事項】

☞ 十分な個人認証やセキュリティ確保措置等を講じれば労働者保護を図ることが可能なため、書面によるだけでなく電子的な方法の活用を認めるべき。



3-3. 特別教育のオンライン化（3密回避）に向けた更なる要件緩和

【現状】

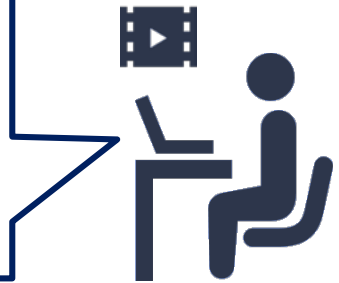
- ✓ 安衛法の規定に基づく「特別教育」をe-Learningで実施する条件として、厚労省の通達では、視聴・閲覧時間を受講者が操作できる場合や、監視者を配置せず視聴・閲覧中に受講者が自由に離席できる場合には、特別教育として無効としている。

⇒ e-Learningの特性を活かすことができない。



次のいずれかに該当する場合には、特別教育として無効である

③ 特別教育のうちの学科教育のために使用されている映像教材又はウェブサイト動画等について、実際の視聴・閲覧時間を受講者自身が操作できる場合、特別教育としてeラーニング等を提供する者（以下「教育事業者」という。）又は事業者が監視者を配置していないために、当該映像教材又はウェブサイト動画等の視聴・閲覧中に受講者が自由に離席できる場合等、各特別教育規程に定める教育時間以上当該学科教育が行われたことが担保できないもの



【要望事項】

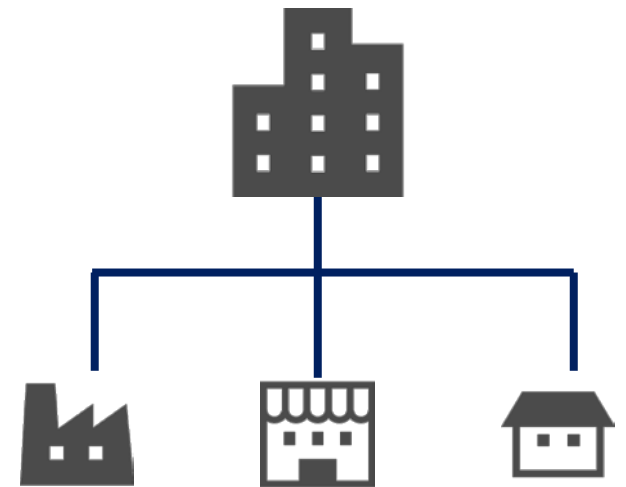
- ☞ 3密回避に有効なe-Learningの活用を促進する観点から、集合教育と同等の品質確保を条件に、受講方法・受講時間を柔軟化すべき。

3-4. 労働法制における「事業場」の考え方の見直し

【現状】

✓ テレワークや人事制度の検討・環境整備が本社主導で進められるなか、就業規則や36協定についても、事業場の意見を聞きつつ本社主導で管理している企業が多い。

⇒ これまでの「事業場単位」の考え方が現状にそぐわなくなっている。



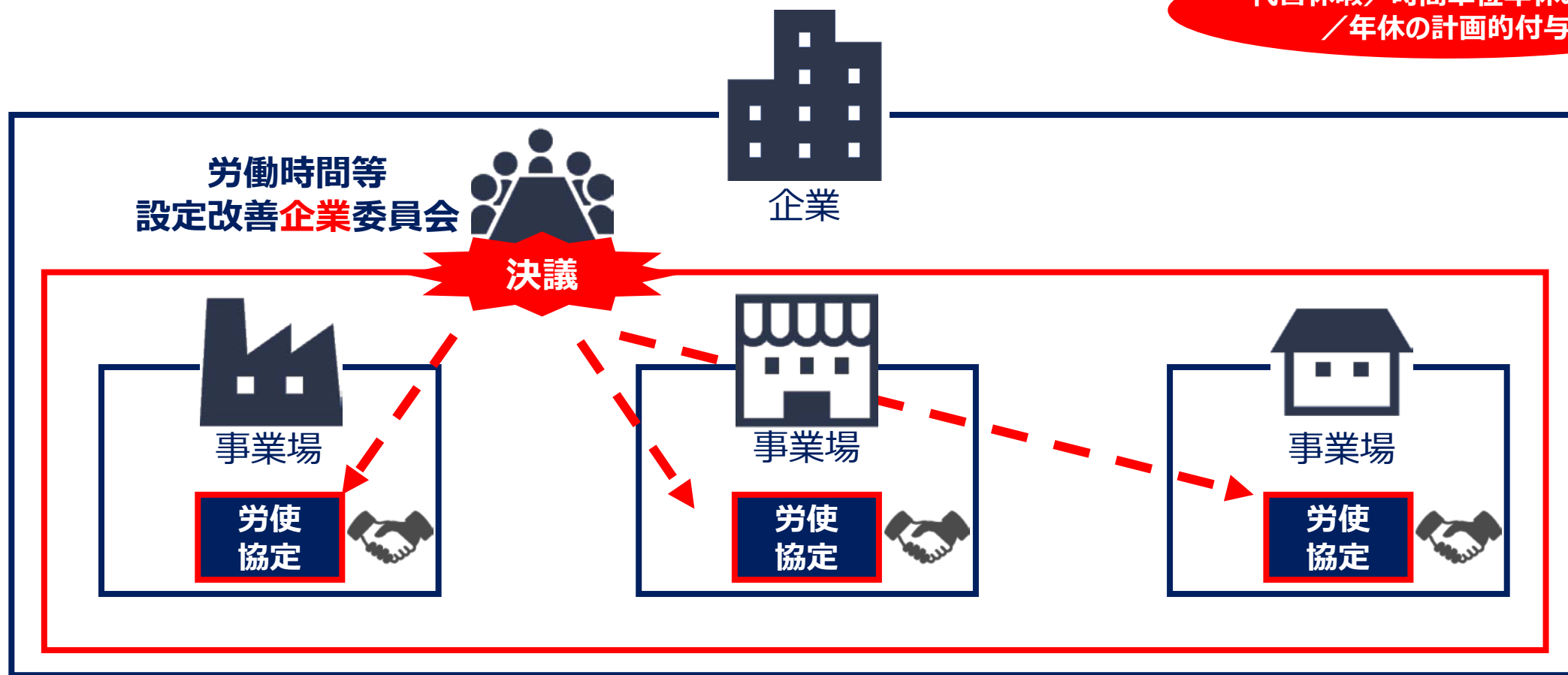
【要望事項】

☞ 現行法制における「事業場単位」の考え方を「会社単位」に変更すべき。

参考／労働時間等設定改善委員会

- ✓ 「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」においては、一定の要件を満たす企業単位の「労働時間等設定改善委員会」の決議により、労働基準法で定める一部の事項について、事業場毎の労使協定と同様の効果を有することが可能となっている。

代替休暇／時間単位年休の取得
／年休の計画的付与



3-5. 事業主が健康保険組合に提出する各種書類の電子化

【現状】

✓ 健康保険法に基づき、被保険者に関する各種届出は事業主を経由して保険者（健康保険組合等）に行わなければならない、届出に際しては事業主の押印が求められている。

⇒ 一連の作業工程に押印が含まれるため、手続きが電子的に完結しない。



【要望事項】

☞ 手続きの電子化を推進するため、**事業主の押印を不要**とすべき。

参考／事業主印が必要な帳票と、ある会員企業における届出件数（例）

<100件/月以上>

- ・産前産後休業取得者申出書/変更（終了）届〔取得〕
- ・介護保険適用除外 海外赴任・国内帰任届
- ・氏名・生年月日等変更（訂正）届
- ・育児休業等取得者申出書（新規・延長）/終了届〔新規・延長〕
- ・被保険者証再交付申請書（届）
- ・被扶養者異動届（減）

<1,000件/月以上>

- ・被扶養者異動届（増）
- ・被保険者資格取得届
- ・被扶養者資格喪失届
- ・月額変更届

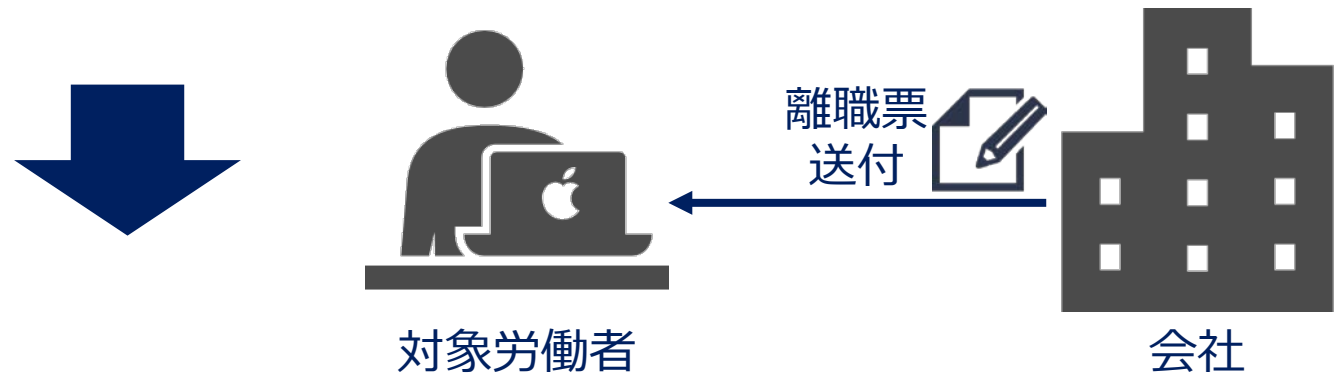
<100,000件/年以上>

- ・算定基礎届
- ・賞与支払届

3-6. 離職票の電子化

【現状】

- ✓ 会社から労働者へ離職票を送付する際、紙で郵送するかメールで送付しなくてはならない。
- ⇒ 対象となる労働者数が多い場合、企業側にとって負担になっている。

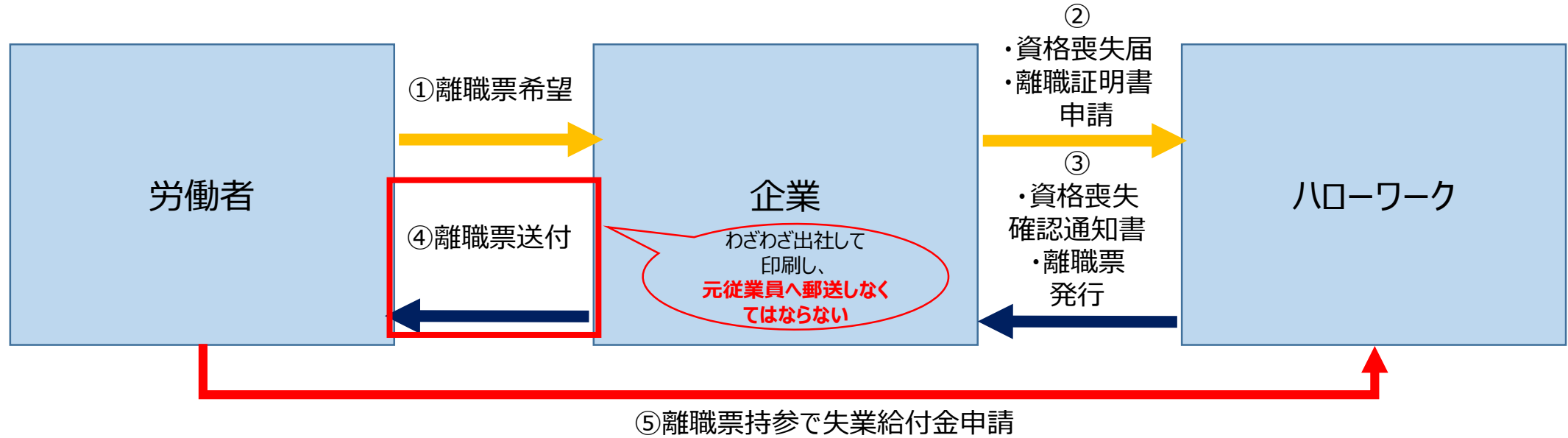


【要望事項】

ハローワークでは既に全国で共有可能なデータベースを保有している。

- ☞ このデータベースを活用し、**離職票を電子化**すべき。

参考 / 離職票の発行フロー (現状)



①労働者が離職票を希望する旨を企業に申出

②企業が雇用保険被保険者資格喪失届・離職証明書及び離職票希望する旨をハローワークへ届出

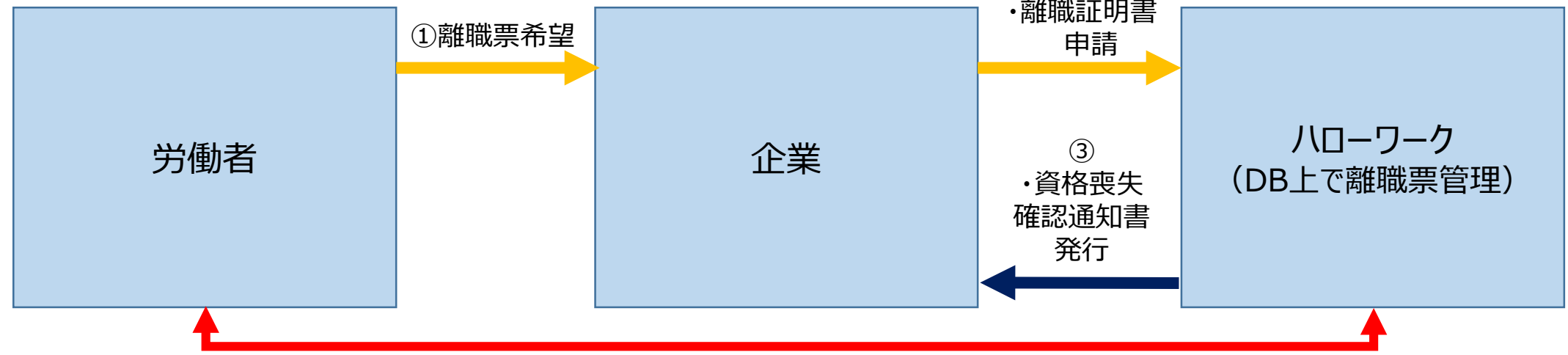
③ハローワークが離職証明書（事業主控）・資格喪失確認通知書（事業主通知用）、離職票（労働者（被保険者）向け）を企業へ送付

④企業が労働者本人に離職票を送付

⑤労働者本人がハローワークへ離職票を持参、離職票をもとにハローワークが本人確認し、失業給付金申請手続きを実施

離職票は本人確認のために使われているが、雇用保険の申請はマイナンバーと紐づけている。
マイナンバーと連携して本人確認することで④⑤不要になり、離職票のペーパーレス化につながる

参考 / 離職票の発行フロー (改善案)



④ (本人が通知を希望する場合) ハローワークから本人へ手続き可能になったことを通知
 ⑤ **マイナンバーカード or マイナンバー記載書類&本人証明書類**持参で基本手当 (失業給付) 申請 (必要に応じて離職票を発行)

①労働者が離職票を希望する旨を企業に申出

※その際、離職票発行&基本手当申請手続き可能になったことを通知するか希望を聞き、希望する場合連絡先 (マイナポータル経由、メールアドレス、電話、住所等) を記載

②企業が雇用保険被保険者資格喪失届・離職証明書及び
離職票希望する旨をハローワークへ届出

③ハローワークが離職証明書 (事業主控) ・資格喪失確認通知書 (事業主通知用) 、
離職票 (労働者 (被保険者) 向け) を企業へ送付

④ (本人が希望を通知する場合) ハローワークから本人へ手続き可能になったことを希望した連絡手段で通知

⑤労働者本人がハローワークへ**マイナンバーカード**もしくは**マイナンバー記載書類&本人証明書類 (運転免許証等)** を持参、ハローワークが本人**確認**し、基本手当 (失業給付) 申請手続きを実施

※本人が希望すればハローワークで紙での離職票発行も可能にする