

3 人材（労働）

ア 円滑な労働移動を可能とする規制改革

| 規制改革推進3か年計画（改定）（平成14年3月29日閣議決定）における決定内容 | | | | | | 講ぜられた措置の概要等 | 備考 |
|---|--|---------------|--------|--------|--|--|----|
| 事項名 | 措置内容 | 実施予定時期 | | | | | |
| | | 平成13年度 | 平成14年度 | 平成15年度 | | | |
| 能力開発プログラムの充実 （厚生労働省） | a 労働市場全体のポテンシャル向上という見地から、教育訓練給付制度創設以来の運用実態等を踏まえ、支給対象者の範囲なども含め、教育訓練給付制度等の在り方についてさらに検討する。 | 検討 | | | | （厚生労働省） 高度な社会人向け教育訓練コースの指定拡大や指定基準の見直しを踏まえて、教育訓練給付制度について、本年4月に新たな講座指定を行ったところである。 また、労働者の主体的な能力開発を進めるために、キャリア形成支援のためのその他の方策についても検討しているところである。 | |
| | b キャリア・カウンセリングや職業能力評価制度の拡充、資金の貸付制度等の活用の促進等、個人の自発的な能力開発に対する支援を強化する。 | 一部措置 済 | 検討 | | | （厚生労働省） 「平成13年10月1日付け職業能力開発局長通達」により、各雇用・能力開発機構都道府県センターに設置した「キャリア形成支援コーナー」に「キャリア形成支援相談員」を配置し、必要に応じて資金貸付制度の活用に関する相談も含め、労働者に対する相談を実施している。 「平成13年12月3日付け職業能力開発局長通達」により、「能力開発支援アドバイザー」をハローワーク等に配置することにより、必要に応じて資金貸付制度の活用に関する相談も含め、労働者の自発的な能力開発に向けての相談機能を強化している。 また、キャリア・カウンセラーの養成、体制整備、資格化について研究会を開催して検討している。 さらに、技能検定制度について、民間活力を活用した指定試験機関方式（改正職業能力開発促進法により導入）による整備を図るなど、円滑な労働移動に資する職業能力評価システムの構築を進めることとしている。 | |
| 職業紹介規制の抜本的緩和 （厚生労働省） | a 求職者からの手数料規制緩和のための省令改正 多様な求職者のニーズに合致した職業紹介サービスを事業者が幅広く提供できるよう、求職者からの手数料徴収をILO第181号条約と職業安定法（昭和22年法律第141号）に定める例外の範囲内（求職者の利益と | 措置済 （2月施行） | | | | （厚生労働省） 「職業安定法施行規則の一部を改正する省令」（平成14年厚生労働省令第12号。平成14年2月14日公布）により、職業紹介に係る求職者からの手数料徴収について、一定以上の収 | |

| 規制改革推進3か年計画(改定)(平成14年3月29日閣議決定)における決定内容 | | | | | | |
|---|--|--|--------|--------|--|----|
| 事項名 | 措置内容 | 実施予定時期 | | | 講ぜられた措置の概要等 | 備考 |
| | | 平成13年度 | 平成14年度 | 平成15年度 | | |
| | なる場合には例外を認める)において可能な限り認める。具体的には、既に手数料徴収を認めているモデル、芸能家に加え、特に、いわゆるヘッドハンティングの対象となるような求職者、例えば一定以上の収入を得られる経営管理者層・プロフェッショナル等の求職者から徴収する手数料についてはその規制を撤廃する。 | | | | 入を得られる管理職層(経営管理者、科学技術者)の求職者からの手数料徴収を可能とした。(平成14年2月16日施行) | |
| | <p>b 求人企業から徴収する手数料の上限に係る大臣基準の見直し</p> <p>求人企業から徴収する手数料は、手数料の上限に係る現行の大臣基準の廃止も含め検討し、措置する。</p> <p>その際、常用目的紹介(当初の有期雇用に引き続き、求人者、求職者の合意を条件に「期間の定めのない雇用」を成立させることを目的として行われる職業紹介)が実施可能であること及びその方法について明確化を図る。</p> | 措置済 (2月施行) | | | <p>(厚生労働省)</p> <p>職業紹介事業者が提出する手数料表について、変更命令発出に係る大臣の定める上限基準の改正により(平成14年厚生労働大臣定め)手数料は、提供されるサービスの種類及び内容に応じて決められる手数料の額の決定方法が明確であるものとする事とし、これが不明確であることにより、該当する労働者についての手数料が著しく不当であると認められるときは、変更命令を発出するものとした(平成14年2月16日施行)。</p> <p>また、「平成14年2月16日付け職業安定局長通達」により、常用目的紹介(当初、求人者と求職者との間で期間の定めのある雇用契約(有期雇用契約)を締結させ、その契約の終了後、引き続き両当事者間で期間の定めのない雇用契約(常用雇用契約)を締結させることを目的として行われる職業紹介)に係る手数料等の取扱いについて、明確化した(平成14年2月16日施行)。</p> | |
| | <p>c 無料職業紹介事業に関する規制緩和</p> <p>(a) 職業紹介制度については、改正職業安定法施行3年後(平成14年12月)の見直し規定にかかわらず、調査検討を開始したが、学校等以外の者の行う無料職業紹介事業の許可制については、許可制を届出制に改め行為規制(事後規制)に徹することも視野に入れて検討を行い、可及的速やかに所要の法案を国会に提出する。</p> | 可及的速やかに検討、措置 [改正職業安定法施行3年後(平成14年12月)の見直し規定にかかわらず見直し前倒し] | | | (厚生労働省) 職業紹介事業制度全体の在り方等について、平成13年8月31日から労働政策審議会職業安定分科会で見直し検討を開始している。 | |
| | (b) 地方公共団体が行う無料職業紹介が「事業」として行われるものでない場合には、従来からもこれを禁止せず、公共職業安定所からの求人情報の提供等の支援を行っており、引き続き、地方公共団体 | 適宜実施 | | | (厚生労働省) 地方公共団体が必要に応じて行う無料職業紹介については、公共職業安定所からの求人情報の提供等の支援を行って | |

| 規制改革推進3か年計画(改定)(平成14年3月29日閣議決定)における決定内容 | | | | | | 講ぜられた措置の概要等 | 備考 |
|---|--|--|--------|--------|--|---|----|
| 事項名 | 措置内容 | 実施予定時期 | | | | | |
| | | 平成13年度 | 平成14年度 | 平成15年度 | | | |
| | が必要に応じて行う無料職業紹介については、より円滑にこれを行うことができるよう更なる支援の強化を図る。 | | | | | いるところであり、今後も必要に応じて支援の強化を図る。 | |
| | e 「付帯業務」の定義の明確化 職業紹介事業において、許可・届出を必要とする求人・求職の受理と、これを必要としない求人・求職の申込みを勧誘する業務等(「付帯業務」との境界を明確にするため、「付帯業務」の定義を明確化する。 | 措置済 (3月施行) | | | | (厚生労働省) 「平成14年3月28日付け職業安定局通達」により、職業紹介事業の許可・届出を必要としない「付帯業務」について、その定義を明確化した(平成14年3月28日施行)。 | |
| | f 公共職業安定所紹介要件の緩和 (a) 特定求職者雇用開発助成金を始めとする雇用関係助成金については、公共職業安定所の紹介要件を緩和し、都道府県労働局長への届出により、民間の職業紹介事業者の紹介による雇入れも支援対象とする措置を講じたが、不正防止にも留意しつつ、今後とも、要件緩和の趣旨・内容等の周知徹底を図る。 | 適宜実施 | | | | (厚生労働省) 要件緩和の趣旨・内容等について、事業主説明会等を開催するほか、新しいリーフレットの配布及びテレビ等マスメディアを通じた広報活動等により、周知の徹底を図っている。 | |
| | (b) 助成金の在り方そのものについても、費用対効果の観点からその見直しを検討する。 | 検討 | | | | (厚生労働省) - 助成金の在り方について、費用対効果の観点も含め、適宜見直しを進めていく予定である。 | |
| | (c) 雇用保険法(昭和49年法律第116号)に定める就職促進給付のうち再就職手当の一部及び常用就職支度金についても、不正防止等の観点から公共職業安定所の紹介を支給要件としているが、厳しい雇用保険財政に留意しつつこれを緩和することの可能性も含め、その在り方について検討する。 | 検討 | | | | (厚生労働省) - 再就職手当の一部及び常用就職支度金について、公共職業安定所の紹介を支給要件としている点も含め、その在り方について、対応を検討中である。 | |
| | g 職業紹介責任者に係る規制緩和 職業紹介制度全体について開始された調査検討において下記の項目について検討を行う。 (a) 職業紹介責任者の設置要件(人数)の見直し 職務内容の見直しを前提に、1事業所につき1人とする方法を含め検討 (b) 人事異動の都度必要とされる同責任者の変更手続の簡素化 (c) 講習制度について、その在り方及び講習内容の見直し | 可及的速やかに検討、措置 [改正職業安定法施行3年後(平成14年12月)の見直し規定にかかわらず見直し前倒し] | | | | (厚生労働省) 職業紹介事業制度全体の在り方等について、平成13年8月31日から労働政策審議会職業安定分科会で見直し検討を開始している。 | |

| 規制改革推進3か年計画(改定)(平成14年3月29日閣議決定)における決定内容 | | | | | | 講ぜられた措置の概要等 | 備考 |
|---|--|--|----------|--------|--|--|----|
| 事項名 | 措置内容 | 実施予定時期 | | | | | |
| | | 平成13年度 | 平成14年度 | 平成15年度 | | | |
| | h 国外にわたる職業紹介に係る規制緩和 国外にわたる職業紹介に係る許可申請要件の緩和については、相手先国の関係法令及び日本語訳の収集手続を簡素化する。 | 措置済 (2月施行) | | | | (厚生労働省) 「平成14年2月16日付け職業安定局長通達」により、国外にわたる職業紹介を実施する場合について、相手先国の関係法令等の日本語訳等の提出を不要とした(平成14年2月16日施行) | |
| 労働者募集に係る規制緩和 (厚生労働省) | 職業紹介制度全体の検討において、委託募集の許可制については、平成11年の法改正の施行状況、諸外国の状況等を踏まえ、許可制の在り方について検討を行う。 検討に際しては、労働者募集の規制に関する抜本的見直しについても留意する。 | 可及的速やかに検討、措置 [改正職業安定法施行3年後(平成14年12月)の見直し規定にかかわらず見直し前倒し] | | | | (厚生労働省) 職業紹介事業制度全体の在り方等について、平成13年8月31日から労働政策審議会職業安定分科会で見直し検討を開始している。 | |
| 募集・採用における制限の緩和・差別撤廃 (厚生労働省) | a 改正雇用対策法に基づく「指針」に関する指導の徹底を図るとともに、年齢上限の設定を認めている例外規定の妥当性を検討する。 | 適宜検討 | | | | (厚生労働省) 改正雇用対策法に基づく「指針」に関し、その積極的な周知・広報を図り、理解の徹底に努めるとともに、平成13年度第1次補正予算により、事業主団体を通じた広報・相談等を実施し、実効を期すための取組みを強化したところであり、平成14年度においても引き続き実施していくこととしているところである。 | |
| | b 雇用者が年齢上限を設定する際の理由説明の法的義務化、あるいは年齢制限そのものの禁止についての可能性を検討する。 | 中長期的に検討 | | | | (厚生労働省) 当面は、改正雇用対策法に基づく「指針」の周知・広報を図り、理解の徹底を図ることが必要である。 なお、「年齢にかかわらず働ける社会に関する有識者会議」において、年齢にかかわらず働ける社会の在り方や条件整備の方向性について、現在幅広く議論を行っている。 | |
| (内閣官房) (総務省) 【人事院】 (厚生労働省) | c 公務員における年齢制限の撤廃を検討する。 (「事項名」欄の【人事院】とは、人事院に対して検討を要請するものである。) | 検討 | | | | | |
| | d 労働者派遣の際に派遣元が派遣先を行う「派遣労働者の年齢及び性別」の通知については、法令遵守のため特に必要があると考えられる場合にのみ通知義務を課す。 | 省令公布 (3月) | 措置(4月施行) | | | (厚生労働省) 「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施行規則の一部を改正する | |

| 規制改革推進3か年計画(改定)(平成14年3月29日閣議決定)における決定内容 | | | | | 講ぜられた措置の概要等 | 備考 |
|---|--|----------|----------|---------------------------------|---|----|
| 事項名 | 措置内容 | 実施予定時期 | | | | |
| | | 平成13年度 | 平成14年度 | 平成15年度 | | |
| (厚生労働省) (法務省) | e 募集・採用差別をより広く制限・禁止する方向で検討を開始する。 (第154回国会に係る法案提出) | | | | 省令」(平成14年3月27日厚生労働省令第46号)により、派遣労働者の年齢に関しては、派遣労働者が45歳以上又は18歳未満である場合に、45歳以上である旨又は18歳未満である当該派遣労働者の年齢を派遣先に通知すれば足りるものとした(平成14年4月1日施行)。 | |
| | | 結論(法案提出) | 法案成立後、公布 | 措置(4月1日から7月31日までの間で政令で定める日より施行) | (厚生労働省・法務省) 平成14年3月に、人種等を理由とする採用差別等を禁止する人権擁護法案を国会に提出したところである。 | |

イ 就労形態の多様化を可能とする規制改革

| 規制改革推進3か年計画(改定)(平成14年3月29日閣議決定)における決定内容 | | | | | 講ぜられた措置の概要等 | 備考 |
|---|--|---|--------|--------|---|----|
| 事項名 | 措置内容 | 実施予定時期 | | | | |
| | | 平成13年度 | 平成14年度 | 平成15年度 | | |
| 労働者派遣制度 全体の見直し (厚生労働省) | a 労働者派遣制度については、派遣事業許可制度の在り方等を含めて、既に開始されている調査・検討結果を踏まえ、可及的速やかに所要の法案を国会に提出する。 | 可及的速やかに検討、措置 [改正労働者派遣法施行3年後(平成14年12月)の見直し規定にかかわらず見直し前倒し] | | | (厚生労働省) 労働者派遣事業制度全体の在り方等について、平成13年8月31日から労働政策審議会職業安定分科会で見直し検討を開始している。 | |
| | b 派遣期間の延長 期間を1年に制限することを撤廃することも含め派遣期間の延長を検討する。 | 可及的速やかに検討、措置 [改正労働者派遣法施行3年後(平成14年12月)の見直し規定にかかわらず見直し前倒し] | | | (厚生労働省) 労働者派遣事業制度全体の在り方等について、平成13年8月31日から労働政策審議会職業安定分科会で見直し検討を開始している。 | |
| | c 「経済社会の急速な変化に対応して行う中高年齢者の円滑な再就職の促進、雇用の機会の創出等を図るための雇用保険法等の臨時の特例措置に関する法律」の確実な施行を図る。 | 措置済 (1月施行) | | | (厚生労働省) 「経済社会の急速な変化に対応して行う中高年齢者の円滑な再就職の促進、雇用の機会の創出等を図るための雇用保険法等の臨時の特例措置に関する法律」(平成13年法律第158 | |

| 規制改革推進3か年計画(改定)(平成14年3月29日閣議決定)における決定内容 | | | | | | 講ぜられた措置の概要等 | 備考 |
|---|---|---|--------|--------|--|--|----|
| 事項名 | 措置内容 | 実施予定時期 | | | | | |
| | | 平成13年度 | 平成14年度 | 平成15年度 | | | |
| | | | | | | 号。平成13年12月14日公布)により、再就職が厳しい状況にある中高年齢者について、派遣期間の1年の制限を3年に延長する特例を措置(平成14年1月1日施行)し、その確実な施行を図っているところである。 | |
| | d 派遣対象業務の拡大 派遣労働の対象となる業務については一層の拡大を図るべきであるが特に以下の点について見直しを図る。 (a) 物の製造 「物の製造」の業務について、これを解禁することも含め検討する。 | 可及的速やかに検討、措置 [改正労働者派遣法施行3年後(平成14年12月)の見直し規定にかかわらず見直し前倒し] | | | | (厚生労働省) 労働者派遣事業制度全体の在り方等について、平成13年8月31日から労働政策審議会職業安定分科会で見直し検討を開始している。 | |
| | (b) 法改正を必要としない対象業務(26業務)の拡大 緊急措置として現在3年の派遣が認められている業務(旧適用対象26業務)の範囲の拡大等法改正を必要としない見直しについて検討し結論を得る。 | 措置済(3月施行) | | | | (厚生労働省) 「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施行令の一部を改正する政令」(平成14年政令第90号。平成14年3月29日公布)により、緊急措置として、現在3年の派遣が認められている業務の範囲を拡大した。(平成14年3月29日施行) | |
| | (c) 営業や販売等、専門性の高い業務 営業や販売等、専門性の高い業務について、旧適用対象業務(いわゆる26業務)の範囲を拡大することにより3年程度の派遣を認めることについて、その可能性を検討する。 | 可及的速やかに検討、措置 [改正労働者派遣法施行3年後(平成14年12月)の見直し規定にかかわらず見直し前倒し] | | | | (厚生労働省) 労働者派遣制度全体の在り方等について、平成13年8月31日から労働政策審議会職業安定分科会で見直し検討を開始している。 | |
| | e 紹介予定派遣制度の見直し 実態調査等を踏まえ、紹介予定派遣の円滑な運用を妨げている阻害要因を取り除く方向で、労働者派遣法の見直しと合わせて、法制度を含む現行制度の見直しを検討する。 | 可及的速やかに検討、措置 [改正労働者派遣法施行3年後(平成14年12月)の見直し規定にかかわらず見直し前倒し] | | | | (厚生労働省) 労働者派遣制度全体の在り方等について、平成13年8月31日から労働政策審議会職業安定分科会で見直し検討を開始している。 | |
| | f その他 (a) 派遣元責任者の選任に係る見直し 派遣元責任者の選任の在り方について、労働者派遣制度全体の見直しにおいて検討する。 (b) 労働者派遣に係る手続の簡素化 労働者派遣に係る手続の簡素化について、労働者派遣制度全体の | 可及的速やかに検討、措置 [改正労働者派遣法施行3年後(平成14年12月)の見直し規定にかかわらず見直し前倒し] | | | | (厚生労働省) 労働者派遣制度全体の在り方等について、平成13年8月31日から労働政策審議会職業安定分科会で見直し検討を開始している。 | |

| 規制改革推進3か年計画(改定)(平成14年3月29日閣議決定)における決定内容 | | | | | | 講ぜられた措置の概要等 | 備考 |
|---|--|---|--------|--------|--|--|----|
| 事項名 | 措置内容 | 実施予定時期 | | | | | |
| | | 平成13年度 | 平成14年度 | 平成15年度 | | | |
| | 見直しにおいて検討する。 (c) 派遣先事業主から派遣元事業主への通知書類の電子化 派遣先事業主から派遣元事業主への通知について、労働者保護にも留意しつつ、労働者派遣制度全体の見直しにおいて、電子媒体による通知も可能とすることを検討する。 (d) その他 複合業務について主たる業務が旧適用対象業務の場合及び月初や土日のみ等、派遣日数が限られている場合に旧適用対象業務と同様に取り扱うことについて、労働者派遣制度全体の見直しにおいて、その可能性を検討する。 | | | | | | |
| 有期労働契約の拡大 (厚生労働省) | a 労働契約期間の特例の上限を現行の3年から5年に延長し、適用範囲を拡大する等について、早期の法改正に向けて調査検討を開始したが、働き方の選択肢を増やし、雇用機会の拡大を図るためにも、速やかに検討を進める。 | 速やかに検討 | | | | (厚生労働省) 今後の労働条件に係る制度の在り方について、平成13年9月19日から労働政策審議会労働条件分科会で検討を開始している。 | |
| | b 当面の措置として、大臣告示によって定められた専門職の範囲については、その範囲を一層拡大する方向で見直しを行う。 | 措置済 (2月施行) | | | | (厚生労働省) 「労働基準法第14条第1号及び第2号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準を定める告示の一部を改正する告示」(平成14年厚生労働省告示第21号)により、上限を3年とする有期労働契約の対象となる者の範囲を拡大し、平成14年2月13日より施行した。 | |
| 裁量労働制の拡大 (厚生労働省) | a 専門業務型裁量労働制については、当面の措置として、研究職、SE、放送等のプロデューサー、コピーライターなど11の対象業務に限定されているが、これを拡大する。 | 措置済 (2月施行) | | | | (厚生労働省) 「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」(平成14年厚生労働省告示第22号)により、専門業務型裁量労働制について対象業務を追加し、平成14年2月13日より施行した。 | |
| | b 企画業務型裁量労働制については、調査検討を開始したが、実態調査を踏まえ、現行規制のどこに問題があるかを明確にした上で、法令等の改正に向けて速やかに検討を進める。 | 速やかに検討 [改正労働基準法施行3年後(平成15年4月)の見直し規定にかかわらず見直し前倒し] | | | | (厚生労働省) 今後の労働条件に係る制度の在り方について、平成13年9月19日から労働政策審議会労働条件分科会で検討を開始している。 | |

ウ 新しい労働者像に応じた制度改革

| 規制改革推進3か年計画(改定)(平成14年3月29日閣議決定)における決定内容 | | | | | | 講ぜられた措置の概要等 | 備考 |
|---|--|--------|--------|--------|--|-------------|----|
| 事項名 | 措置内容 | 実施予定時期 | | | | | |
| | | 平成13年度 | 平成14年度 | 平成15年度 | | | |
| 労働基準法の改正等 (厚生労働省) | a 高度の専門能力を有するホワイトカラー層などの新しい労働者像にも適切に対応した、新たな時代の雇用関係を規定する基本法とするために労働基準法の見直しを検討する。 中長期的には、裁量性の高い業務については労働時間規制の適用除外方式を採用することを検討する。(その際、管理監督者等に対する適用除外制度の在り方について、深夜業に関する規制の適用除外の可否を含め検討。) | 速やかに検討 | | | (厚生労働省) 今後の労働条件に係る制度の在り方について、平成13年9月19日から労働政策審議会労働条件分科会で検討を開始している。 | | |
| | b 解雇の有効・無効に関する労使双方の事前予測可能性を高めるため、解雇の基準やルールについて、立法で明示することを検討する。 | 速やかに検討 | | | (厚生労働省) 今後の労働条件に係る制度の在り方について、平成13年9月19日から労働政策審議会労働条件分科会で検討を開始している。 | | |
| 社会保険制度改革等 (厚生労働省) | c 年金・医療保険において、パートタイム労働者への適用拡大について早急に検討する。 | 速やかに検討 | | | (厚生労働省) 平成13年12月に「女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会」が報告書を取りまとめた。この中で、女性と年金に関して検討していく具体的な課題の一つとして、「短時間労働者等に対する厚生年金の適用」が位置付けられ、適用拡大に向けて、今後議論を重ねていくべき論点について整理されたところ。 平成14年1月から社会保障審議会年金部会において、平成16年までに行うこととなっている次期財政再計算に向けて検討を開始したところであり、この中で短時間労働者に対する社会保険適用についても議論していく予定である。 | | |
| | d 派遣労働者については就業実態等を踏まえた健康保険組合の設立を認めるとともに、適用基準の明確化等を行うことについて早急に検討を進める。 | 速やかに検討 | | | (厚生労働省) 派遣労働者に係る社会保険の適用基準の明確化を図り、これにより健康保険、厚生年金保険の適用の適正化を図ることを検討中である。 | | |

| 規制改革推進3か年計画(改定)(平成14年3月29日閣議決定)における決定内容 | | | | | 講ぜられた措置の概要等 | 備考 |
|---|--|---------------|--------|--------|---|----|
| 事項名 | 措置内容 | 実施予定時期 | | | | |
| | | 平成13年度 | 平成14年度 | 平成15年度 | | |
| (内閣官房) (総務省) 【人事院】 | e 制度が働き方の制約とならないよう、その中立化を図る必要があり、例えば企業倒産・転職時における企業年金のポータビリティの更なる拡大や退職金に関わる制度・枠組み等の見直しについて検討する。 | 政令公布 (12月) | 速やかに検討 | | (厚生労働省) 「確定給付企業年金法施行令」(平成13年12月21日政令第424号)により、あらかじめ規約で定めた事業所に転職した場合には、確定給付企業年金の給付に関する権利義務を移転できるよう措置したところである。 | |
| | f 女性の就業意欲の阻害要因と考えられる配偶者手当などの制度については、民間部門における手当廃止や見直しの動きに後れることなく、公務員についても、今後男女共同参画の観点から同様に見直す。 (「事項名」欄の【人事院】とは、人事院に対して検討を要請するものである。) | 速やかに検討 | | | (人事院) 民間企業における配偶者手当の状況について、平成14年職種別民間給与実態調査において調査の予定。 | |
| 雇用保険 (厚生労働省) (文部科学省) | c 現在、低い加入水準にとどまっている私立学校教員等については、雇用保険への加入を速やかに促進する。 | 措置(逐次実施) | | | (厚生労働省) 平成13年12月7日付け雇用保険課長通達により、全国の教員が雇用保険未加入の私立学校に対し、都道府県労働局より個別の学校訪問等を行い、積極的な加入勧奨を実施している。 | |