

雇用・労働関係

| | |
|--|-----|
| ・ 職業紹介事業に係る規制の見直し | 151 |
| ・ 学校等以外の者が行う無料職業紹介事業に係る許可制の見直し | 152 |
| ・ 官民が協力・連携した職業紹介・再就職支援サービスの充実 | 153 |
| ・ 職業紹介事業に係る兼業禁止規制の緩和 | 154 |
| ・ 求職者からの手数料徴収（その1） | 155 |
| ・ 求職者からの手数料徴収（その2） | 156 |
| ・ 求職者からの手数料徴収（その3） | 157 |
| ・ 手数料の上限に係る指導の廃止（その1） | 158 |
| ・ 手数料の上限に係る指導の廃止（その2） | 159 |
| ・ 職業紹介事業者が取り扱うことのできる職種に関する制限の撤廃 | 160 |
| ・ 国外にわたる職業紹介に係る手続の簡素化 | 161 |
| ・ 派遣期間の制限の緩和（その1） | 162 |
| ・ 派遣期間の制限の緩和（その2） | 163 |
| ・ 労働者派遣の適用対象業務の見直し | 164 |
| ・ 物の製造の業務への派遣禁止の撤廃（その1） | 165 |
| ・ 物の製造の業務への派遣禁止の撤廃（その2） | 166 |
| ・ 物の製造の業務への派遣禁止の撤廃（その3） | 167 |
| ・ 紹介予定派遣に係る制度の見直し（その1） | 168 |
| ・ 紹介予定派遣に係る制度の見直し（その2） | 169 |
| ・ 紹介予定派遣の派遣先による派遣労働者を特定することを目的とする 行為の禁止についての運用見直し反対 | 170 |
| ・ 3年までの派遣が認められる業務の範囲の拡大 | 171 |
| ・ 派遣先から派遣元事業主への通知書類の電子化 | 172 |
| ・ 労働者派遣事業に係る手続の見直し | 173 |
| ・ 子会社における労働者派遣事業の範囲拡大 | 174 |
| ・ 派遣労働者と一般の労働者との均等待遇 | 175 |
| ・ 派遣労働者の社会保険得喪手続の簡略化 | 176 |

| | |
|--|-----|
| ・派遣労働に関する常用代替防止措置の強化 | 177 |
| ・派遣労働者の個人情報保護に関するルールの強化 | 178 |
| ・派遣労働者の採用に際しての年齢等による不合理な差別の排除 | 179 |
| ・短期の労働者派遣契約の反復更新に対する規制 | 180 |
| ・短期の就業を繰り返す登録型の派遣労働者に係る保護 | 181 |
| ・派遣先の雇用責任の明確化 | 182 |
| ・職業紹介事業及び労働者派遣事業に係る改正法施行3年後の見直し | 183 |
| ・労働者派遣法と職業紹介法制の一元化 | 184 |
| ・雇用対策臨時特例法における労働者保護の強化 | 185 |
| ・特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金）の支給対象 年齢について | 186 |
| ・公共職業安定所の機能の縮小・廃止や民営化 | 187 |
| ・地方公共団体の職業紹介は十二分に検討 | 188 |
| ・「IT人材」「中途採用」等中小企業の人材確保支援 | 189 |
| ・中小企業雇用環境整備奨励金の支給要件緩和 | 190 |
| ・年齢差別禁止法の制定 | 191 |
| ・高齢者雇用促進のための助成措置の拡充 | 192 |
| ・中小企業の高齢者雇用に対する政策支援 | 193 |
| ・「中高年齢者緊急就業開発事業」の拡充 | 194 |
| ・障害者雇用に係る「除外率」の引き上げ | 195 |
| ・雇用保険の就職促進給付の支給要件の見直し | 196 |
| ・雇用保険における事務処理単位の見直し | 197 |
| ・雇用保険三事業の見直しと情報公開 | 198 |
| ・雇用保険制度の適用基準の周知徹底 | 199 |
| ・雇用保険の未加入者に対する加入促進 | 200 |
| ・自営業者に対する雇用保険の適用 | 201 |
| ・解雇等の規制を含む労働契約法の制定 | 202 |
| ・企業組織再編に伴う労働関係上の諸問題への対応 | 203 |

| | |
|---|-----|
| ・外国人研修・技能実習制度の見直し | 204 |
| ・能力開発プログラムの充実（その１） | 205 |
| ・能力開発プログラムの充実（その２） | 206 |
| ・能力開発プログラムの充実（その３） | 207 |
| ・能力開発プログラムの充実（その４） | 208 |
| ・「人材大国」づくりを主導する職業能力開発の推進 | 209 |
| ・官民一体となった労働者のキャリア形成への支援 | 210 |
| ・労働者の自主的な能力開発を支援する「能力開発税制優遇措置」 | 211 |
| ・有給教育休暇制度や教育休暇制度等の導入への指導強化 | 212 |
| ・フリーターに対する職業能力を高めるための情報・機会や就職情報の 提供の充実 | 213 |
| ・IT化に対応した人材の育成 | 214 |
| ・労働者のキャリア形成支援 | 215 |
| ・有期労働契約に関する規制緩和（その１） | 216 |
| ・有期労働契約に関する規制緩和（その２） | 217 |
| ・有期労働契約の拡大に反対 | 218 |
| ・有期労働契約における規制強化 | 219 |
| ・解雇に係る法整備 | 220 |
| ・解雇については解雇権濫用法理や整理解雇四原則の法制化 | 221 |
| ・就業規則・36協定の本店所在地での一括作成・届出 | 222 |
| ・企画業務型裁量労働制の要件緩和に対する反対 | 223 |
| ・企画業務型裁量労働制の対象事業場・業務の拡大、導入手続の簡素化 | 224 |
| ・専門業務型裁量労働制の対象業務の拡大 | 225 |
| ・専門業務型裁量労働制の対象業務の拡大への反対 | 226 |
| ・ホワイトカラーイグゼンプションに対する反対 | 227 |
| ・産業別最低賃金制度の廃止を含む最低賃金制度の見直し | 228 |
| ・時間外労働の上限規制の緩和 | 229 |
| ・民間療法における労災保険の適用 | 230 |

| | |
|--|-----|
| ・ 自営業者への労災保険の適用 | 231 |
| ・ 「インターンシップ制度」の拡大・定着への支援 | 232 |
| ・ ワークシェアリングの促進 | 233 |
| ・ 短時間労働者に対する社会保険適用に係る基準の見直し | 234 |
| ・ 退職一時金と企業年金を包括する退職給付保護制度における受給権 保護について | 236 |
| ・ 個別労働紛争解決制度の運用方法 | 237 |

| | | | | |
|--|---|--|---------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 東京商工会議所 | |
| 項目 | 職業紹介事業に係る規制の見直し | | | |
| 意見・要望等の内容 | 職業紹介責任者制度等の規制について見直しを図り、労働市場の効率性を高めるべきである。 | | | |
| 関係法令 | 職業安定法第32条の14、第33条第4項等 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | <p>有料職業紹介事業又は無料職業紹介事業を行う者は、苦情の処理、個人情報保護等の業務を行わせるため、職業紹介責任者を選任することとされている。</p> <p>職業紹介責任者の選任については、業務の的確な実施を確保する観点から、事業所の有効求職者500人当たり1人を選任することとされており、また、具体的に業務を実施する責任者を確認するため、変更があった場合には届け出ること等とされている。</p> | | | |
| 計画等における記載の状況 | <p>【規制改革推進3か年計画（改定） 6(3)ア g】</p> <p>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。</p> <p>(a) 職業紹介責任者の設置要件（人数）の見直し</p> <p>(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</p> <p>(c) 講習制度について、その在り方及び講習内容の見直し</p> | | | |
| 対応の状況 | <p>措置済・措置予定</p> <p>措置済</p> <p>措置予定</p> <p>（実施（予定）時期：</p> | <p>検討中</p> <p>措置するか否かを含めて検討中</p> <p>具体的措置の検討中</p> <p>）</p> | 措置困難 | その他 |
| <p>（説明）</p> <p>職業紹介責任者制度の在り方を含め、職業紹介事業全体の見直しについては、改正職業安定法の施行状況等の的確な把握を行い、労働政策審議会における検討を進めることとしている。</p> | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | | |

| | | | | |
|--|---|---|------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 日本労働組合総連合会 | |
| 項目 | 学校等以外の者が行う無料職業紹介事業に係る許可制の見直し | | | |
| 意見・要望等の内容 | 学校等以外の者が行う無料職業紹介事業に係る許可制は、事業の運営に必要な要件について確認する重要な制度であり、改正職業安定法施行3年後の見直しまで維持すべきである。 | | | |
| 関係法令 | 職業安定法第33条 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 学校等以外の者が無料職業紹介事業を行おうとする場合には、厚生労働大臣の許可を受けなければならないこととされている。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | 【規制改革推進3か年計画（改定）6(3)ア c(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。 | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期：) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中) | 措置困難 | その他 |
| (説明) 学校等以外の者の行う無料職業紹介事業の許可制の在り方を含め、職業紹介事業制度全体の見直しについては、改正職業安定法の施行状況等の的確な把握を行い、労働政策審議会における検討を進めることとしている。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | | |

| | | | |
|---|---|------------------------------------|-------------|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 経済団体連合会 |
| 項目 | 官民が協力・連携した職業紹介・再就職支援サービスの充実 | | |
| 意見・要望等の内容 | 雇用のミスマッチ解消と雇用保険財政の安定化を図るため、官民が協力・連携した職業紹介、再就職支援サービスの充実を図るべきである。 | | |
| 関係法令 | 職業安定法第5条の2 | 共管 | なし |
| 制度の概要 | 職業安定法第5条の2においては、職業安定機関及び職業紹介事業者等は、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整を図るため、雇用情報の充実、労働力の需要供給の調整に係る技術の向上等に関し、相互に協力するように努めなければならないとされている。 | | |
| 計画等における記載の状況 | 【規制改革推進3か年計画（改定） 6(3)ア k】 「官民連携した雇用情報システム運営協議会」における合意を基に、公共職業安定所と民間職業紹介事業者等の連携による求人・求職情報の一元化と円滑な利用を図る総合情報ネットワークの運用を、平成13年度から確実に開始する。 | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施時期：平成13年8月8日) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 その他 |
| (説明) インターネットを利用して、民間機関及びハローワークの保有する求人・求職情報（当面は求人情報のみ）の概略（インデックス情報）について、一覧、検索し、詳細情報については、それぞれの機関のホームページにアクセスする等により把握することのできる「しごと情報ネット」の運用を平成13年8月8日より開始しているところであり、今後も、その情報提供機能の充実を図っていくこととしている。 | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | |

| | | | | |
|--|---|----------|---------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 経済団体連合会 | |
| 項目 | 職業紹介事業に係る兼業禁止規制の緩和 | | | |
| 意見・要望等の内容 | 兼業禁止規制を緩和すべきである。 | | | |
| 関係法令 | 職業安定法第33条の4 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 料理店業、飲食店業、旅館業等の営業を行う者は、職業紹介事業を行うことができないとされている。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | 【規制改革推進3か年計画（改定）6(3)ア d】 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、職業紹介事業に係る兼業禁止規制の在り方を検討する。 | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期：) | 検討中 | 措置困難 | その他 |
| <p>(説明)</p> <p>職業紹介事業に係る兼業禁止規制の在り方を含め、職業紹介事業制度全体の見直しについては、改正職業安定法の施行状況等の的確な把握を行い、労働政策審議会における検討を進めることとしている。</p> | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | | |

| | | | | |
|--|---|-----------------------------|-----------------------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 東京商工会議所、大阪商工会議所、 経済団体連合会 | |
| 項目 | 求職者からの手数料徴収（その1） | | | |
| 意見・要望等の内容 | 職業紹介における求職者からの手数料規制を緩和すべきである。 | | | |
| 関係法令 | 職業安定法第32条の3 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | <p>求職者からの手数料徴収については、ILO第181号条約（既批准）において、求職者から手数料を徴収することについて、労働者の利益となるようなときに、最も代表的な労使団体と協議した上で、例外的に手数料等の徴収を認めることができるとされていることを踏まえ、芸能家、モデルの職業について例外的に認められている。</p> <p>【参考】 民間職業仲介事業所条約（ILO第181号）（抄）</p> <p>第7条</p> <p>1 民間職業仲介事業所は、労働者からいかなる手数料又は経費についてもその全部又は一部を直接又は間接に徴収してはならない。</p> <p>2 権限のある機関は、関係する労働者の利益のために、最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で、特定の種類の労働者及び民間職業仲介事業所が提供する特定の種類のサービスについて1の規定の例外を認めることができる。</p> <p>3 2の規定に基づいて例外を認めた加盟国は、国際労働機関憲章第二十二條の規定に基づく報告において、その例外についての情報を提供し及びその理由を示す。</p> | | | |
| 計画等における記載の状況 | <p>【規制改革推進3か年計画（改定） 6(3)ア a】</p> <p>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。</p> | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 | 検討中 | 措置困難 | その他 |
| | 措置済 措置予定 | 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | | |
| | （実施時期：平成14年2月16日施行） | | | |
| （説明） | | | | |
| 「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）。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | | |

| | | | |
|---|---|---|------------------------|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 日本労働組合総連合会 |
| 項目 | 求職者からの手数料徴収（その2） | | |
| 意見・要望等の内容 | <p>・ 職業紹介における求職者からの受付手数料の徴収は認めるべきでない。また、求職者からの紹介手数料の徴収についても、現行の徴収し得る者（芸能家、モデル）の範囲の拡大については慎重に行うべきである。</p> | | |
| 関係法令 | 職業安定法第32条の3 | 共管 | なし |
| 制度の概要 | <p>求職者からの手数料徴収については、ILO第181号条約（既批准）において、求職者から手数料を徴収することについて、労働者の利益となるようなときに、最も代表的な労使団体と協議した上で、例外的に手数料等の徴収を認めることができるとされていることを踏まえ、芸能家、モデルの職業について例外的に認められている。</p> <p>【参考】 民間職業仲介事業所条約（ILO第181号）（抄）</p> <p>第7条</p> <p>1 民間職業仲介事業所は、労働者からいかなる手数料又は経費についてもその全部又は一部を直接又は間接に徴収してはならない。</p> <p>2 権限のある機関は、関係する労働者の利益のために、最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で、特定の種類の労働者及び民間職業仲介事業所が提供する特定の種類のサービスについて1の規定の例外を認めることができる。</p> <p>3 2の規定に基づいて例外を認めた加盟国は、国際労働機関憲章第二十二条の規定に基づく報告において、その例外についての情報を提供し及びその理由を示す。</p> | | |
| 計画等における記載の状況 | <p>【規制改革推進3か年計画（改定） 6(3)ア a】</p> <p>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。</p> | | |
| 対応の状況 | <p>措置済・措置予定</p> <p>措置済</p> <p>措置予定</p> <p>（実施時期：平成14年2月16日施行）</p> | <p>検討中</p> <p>措置するか否かを含めて検討中</p> <p>具体的措置の検討中</p> | <p>措置困難</p> <p>その他</p> |
| <p>（説明）</p> <p>「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> | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | |

| | | | | |
|--|---|-----------------------------|-------------------------------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 労働法制の全面改悪に反対し、働く ルールの確立をめざす中央連絡会 | |
| 項目 | 求職者からの手数料徴収（その3） | | | |
| 意見・要望等の内容 | ・ 職業紹介における求職者からの手数料の徴収は、現在認められているものも含めて禁止すべきである。 | | | |
| 関係法令 | 職業安定法第32条の3 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | <p>求職者からの手数料徴収については、ILO第181号条約（既批准）において、求職者から手数料を徴収することについて、労働者の利益となるようなときに、最も代表的な労使団体と協議した上で、例外的に手数料等の徴収を認めることができるとされていることを踏まえ、芸能家、モデルの職業について例外的に認められている。</p> <p>【参考】 民間職業仲介事業所条約（ILO第181号）（抄）</p> <p>第7条</p> <p>1 民間職業仲介事業所は、労働者からいかなる手数料又は経費についてもその全部又は一部を直接又は間接に徴収してはならない。</p> <p>2 権限のある機関は、関係する労働者の利益のために、最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で、特定の種類の労働者及び民間職業仲介事業所が提供する特定の種類のサービスについて1の規定の例外を認めることができる。</p> <p>3 2の規定に基づいて例外を認めた加盟国は、国際労働機関憲章第二十二条の規定に基づく報告において、その例外についての情報を提供し及びその理由を示す。</p> | | | |
| 計画等における記載の状況 | <p>【規制改革推進3か年計画（改定） 6(3)ア a】</p> <p>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。</p> | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 | 検討中 | 措置困難 | その他 |
| | 措置済 措置予定 (実施時期：平成14年2月16日施行) | 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | | |
| (説明) | | | | |
| 「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）。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | | |

| | | | | |
|--|---|------------------------------------|---------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 東京商工会議所 | |
| 項目 | 手数料の上限に係る指導の廃止（その１） | | | |
| 意見・要望等の内容 | 求人企業からの手数料の徴収については、完全に自由化すべきである。 | | | |
| 関係法令 | 職業安定法第３２条の３第４項 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 有料職業紹介事業者が届出制手数料により、求人者から手数料を徴収する場合、当該手数料が支払われた賃金額の１００分の５０を超えるときは、職業紹介に必要となる経費が特に高額となる特段の事情がある場合を除き、変更命令を発出するものとしている。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | 【規制改革推進３か年計画（改定） ６(3)ア b】 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。 | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 | その他 |
| (実施時期：平成１４年２月１６日施行) | | | | |
| (説明) 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、手数料表は、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）。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | | |

| | | | | |
|--|---|-----------------------------|------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 日本労働組合総連合会 | |
| 項目 | 手数料の上限に係る指導の廃止（その２） | | | |
| 意見・要望等の内容 | 職業紹介における手数料の上限に係る指導については、中間搾取等のおそれを排除するために設けられたものであり、これらの弊害を除去する条件が整うまでは、上限の規制を廃止すべきでない。 | | | |
| 関係法令 | 職業安定法第３２条の３第４項 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 有料職業紹介事業者が届出制手数料により、求人者から手数料を徴収する場合、当該手数料が支払われた賃金額の１００分の５０を超えるときは、職業紹介に必要となる経費が特に高額となる特段の事情がある場合を除き、変更命令を発出するものとしている。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | 【規制改革推進３か年計画（改定） ６(3)ア b】 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。 | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 | 検討中 | 措置困難 | その他 |
| | 措置済 措置予定 | 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | | |
| | （実施（予定）時期： ） | | | |
| （説明） 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、手数料表は、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）。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | | |

| | | | | |
|--|---|----------|----------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | EU、カナダ政府 | |
| 項目 | 職業紹介事業者が取り扱うことのできる職種に関する制限の撤廃 | | | |
| 意見・要望等の内容 | 職業紹介事業者が取り扱うことのできる職種に関する制限を撤廃すべきである。 | | | |
| 関係法令 | 職業安定法第32条の11 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 有料職業紹介事業者の取扱職業は、港湾運送業務に就く職業、建設業務に就く職業以外のすべての職業とされている。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期：) | 検討中 | 措置困難 | その他 |
| <p>(説明)</p> <p>港湾運送業務に就く職業及び建設業務に就く職業については、他の労働力需給調整システムの存在、中間搾取による弊害の懸念等を踏まえ、改正職業安定法において、有料職業紹介事業者の取扱職業とはしないこととされたものである。</p> <p>なお、職業紹介事業制度全体の見直しについては、改正職業安定法の施行状況等の的確な把握を行い、労働政策審議会における検討を進めることとしている。</p> | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | | |

| | | | | |
|--------------|--|-----------------------------|---------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 東京商工会議所 | |
| 項目 | 国外にわたる職業紹介に係る手続の簡素化 | | | |
| 意見・要望等の内容 | 国外にわたる職業紹介に係る手続において必要とされている相手先国の関係法令とその日本語訳については、事業者に過重な負担を求めるものであり、簡素化すべきである。 | | | |
| 関係法令 | 職業安定法第30条第3項、第33条第4項 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 国外にわたる職業紹介を行おうとする場合、職業紹介事業の許可申請の際に、相手先国の関係法令及びその日本語訳等の書類を添付すべきこととしている。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | 【規制改革推進3か年計画（改定）6(3)ア h】 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。 | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 | 検討中 | 措置困難 | その他 |
| | 措置済 措置予定 | 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | | |
| | (実施時期：平成14年2月16日施行) | | | |
| (説明) | 平成14年2月16日付け厚生労働省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)。 | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | | |

| | | | | |
|---|--|---|--|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 東京商工会議所、大阪商工会議所、 経済団体連合会、関西経済連合会、 全国地方銀行協会、カナダ政府 | |
| 項目 | 派遣期間の制限の緩和（その１） | | | |
| 意見・要望等の内容 | 派遣期間の制限を延長又は撤廃すべきである。 | | | |
| 関係法令 | 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 法律第４０条の２、第２６条第２項 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 改正労働者派遣法により、新たに労働者派遣事業の対象となった業務については、派遣期間を１年までに制限しており、改正前より労働者派遣事業の対象となっていた業務（専門的な知識、技術等を必要とする業務）については、原則３年までの労働者派遣が認められている。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | 【規制改革推進３か年計画（改定） ６(3)イ b】 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。 | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期：) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 () | 措置困難 | その他 |
| (説明) 派遣期間の在り方を含め、労働者派遣制度全体の見直しについては、改正労働者派遣法の施行状況等の的確な把握を行い、労働政策審議会における検討を進めることとしている。 なお、中高年齢者（４５歳以上の者）については、厳しい再就職環境にかんがみ、派遣期間の制限を１年から３年に延長する特例を、雇用対策臨時特例法により措置している（本年１月１日施行）。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | | |

| | | | | |
|---|---|---|------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 日本労働組合総連合会 | |
| 項目 | 派遣期間の制限の緩和（その2） | | | |
| 意見・要望等の内容 | <ul style="list-style-type: none"> 派遣期間の1年制限の延長については、改正労働者派遣法の施行3年後の見直し作業の中で十分な議論をすべきである。 現行法の厳正な運用と監督を図るべきである。 | | | |
| 関係法令 | 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第40条の2 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 改正労働者派遣法により、新たに労働者派遣事業の対象となった業務については、派遣期間を1年までに制限しており、改正前より労働者派遣事業の対象となっていた業務（専門的な知識、技術等を必要とする業務）については、原則3年までの労働者派遣が認められている。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | 【規制改革推進3か年計画（改定） 6(3)イ b】 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。 | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 （実施（予定）時期： | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 ） | 措置困難 | その他 |
| （説明） 派遣期間の在り方を含め、労働者派遣制度全体の見直しについては、改正労働者派遣法の施行状況等の的確な把握を行い、労働政策審議会における検討を進めることとしている。また、期間制限に係る現行法の厳正な運用と的確な指導監督の実施を図っているところである。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | | |

| | | | | |
|---|---|------------------------------------|------------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 経済団体連合会、EU、カナダ政府 | |
| 項目 | 労働者派遣の適用対象業務の見直し | | | |
| 意見・要望等の内容 | 労働者派遣の適用対象業務に係る規制を緩和すべきである。 | | | |
| 関係法令 | 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第4条、附則第4項及び同法施行令第2条 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 現在、港湾運送業務、建設業務、警備業務、医療関係業務及び物の製造の業務については、労働者派遣の適用除外業務とされている。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | 【規制改革推進3か年計画（改定） 6(3)イ d】 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 (b) 法改正を必要としない対象業務（26業務）の拡大 (c) 営業や販売等、専門性の高い業務 | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施（予定）時期：) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 | その他 |
| <p>(説明)</p> <p>適用対象業務の在り方を含め、労働者派遣制度全体の見直しについては、改正労働者派遣法の施行状況等の的確な把握を行い、労働政策審議会における検討を進めることとしている。</p> | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | | |

| | | | | |
|---|---|--|-----------------------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 東京商工会議所、大阪商工会議所、 関西経済連合会 | |
| 項目 | 物の製造の業務への派遣禁止の撤廃（その１） | | | |
| 意見・要望等の内容 | 物の製造の業務についても労働者派遣の適用対象業務として認めるべきである。 | | | |
| 関係法令 | 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 法律第４条及び同法附則第４項 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 現在、港湾運送業務、建設業務、警備業務、医療関係業務及び物の製造の業務については、労働者派遣の適用除外業務とされている。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | 【規制改革推進３か年計画（改定） ６(3)イ d】 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 | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 〔 措置済 措置予定 （実施（予定）時期： 〕 | 検討中 〔 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 〕 | 措置困難 | その他 |
| （説明） 物の製造の業務を労働者派遣の対象とすることを含め、労働者派遣制度全体の見直しについては、改正労働者派遣法の施行状況等の的確な把握を行い、労働政策審議会における検討を進めることとしている。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | | |

| | | | | |
|---|--|---|------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 日本労働組合総連合会 | |
| 項目 | 物の製造の業務への派遣禁止の撤廃（その２） | | | |
| 意見・要望等の内容 | <ul style="list-style-type: none"> 物の製造の業務を派遣対象業務とすることについては、改正労働者派遣法の施行３年後の見直しの中で十分な議論をすべきである。 現行法の厳正な運用と監督を図るべきである。 | | | |
| 関係法令 | 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第４条及び同法附則第４項 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 現在、港湾運送業務、建設業務、警備業務、医療関係業務及び物の製造の業務については、労働者派遣の適用除外業務とされている。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | <p>【規制改革推進３か年計画（改定） ６(3)イ d】</p> <p>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。</p> <p>(a) 物の製造</p> | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 〔 措置済 措置予定 〕 （実施（予定）時期： | 検討中 〔 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 〕 ） | 措置困難 | その他 |
| <p>（説明）</p> <p>物の製造の業務を労働者派遣の対象とすることを含め、労働者派遣制度全体の見直しについては、改正労働者派遣法の施行状況等の的確な把握を行い、労働政策審議会における検討を進めることとしている。また、適用除外業務に係る現行法の厳正な運用と的確な指導監督の実施を図っているところである。</p> | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | | |

| | | | | |
|---|---|------------------------------------|-------------------------------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 労働法制の全面改悪に反対し、働く ルールの確立をめざす中央連絡会 | |
| 項目 | 物の製造の業務への派遣禁止の撤廃（その3） | | | |
| 意見・要望等 の内容 | 物の製造の業務については、労働者派遣の適用対象業務として認めるべきでない。 | | | |
| 関係法令 | 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 法律第4条及び同法附則第4項 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 現在、港湾運送業務、建設業務、警備業務、医療関係業務及び物の製造の業務については、労働者派遣の適用除外業務とされている。 | | | |
| 計画等にお ける記載の 状況 | 【規制改革推進3か年計画（改定） 6(3)イ d】 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 | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施（予定）時期：) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 | その他 |
| (説明) 物の製造の業務を労働者派遣の対象とすることを含め、労働者派遣制度全体の見直しについては、改正労働者派遣法の施行状況等の的確な把握を行い、労働政策審議会における検討を進めることとしている。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | | |

| | | | | |
|---|--|----------|------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 日本労働組合総連合会 | |
| 項目 | 紹介予定派遣に係る制度の見直し（その１） | | | |
| 意見・要望等の内容 | 紹介予定派遣における派遣労働者の特定を目的とする行為の禁止については、未だ施行より十分な時間が経過していないことから、直ちに見直すことは問題であり、職業紹介事業制度及び労働者派遣事業制度全体の見直しの中で検討されるべきである。 | | | |
| 関係法令 | 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第２６条第７項 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 紹介予定派遣は、職業紹介を予定してする労働者派遣であり、労働者派遣、職業紹介のそれぞれの段階で求められる労働者保護措置等を遵守しなければならない。このため、職業紹介前の労働者派遣の段階では労働者派遣法の適用を受け、派遣先は、事前面接、履歴書の送付要請等の派遣労働者の特定を目的とする行為を行わないことが求められる（労働者派遣法第２６条第７項）。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | 【規制改革推進３か年計画（改定） ６(3)イ e】 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。 | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期：) | 検討中 | 措置困難 | その他 |
| <p>(説明)</p> <p>紹介予定派遣の制度的位置付けを含め、労働者派遣制度全体の見直しについては、改正労働者派遣法の施行状況等の的確な把握を行い、労働政策審議会における検討を進めることとしている。</p> | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | | |

| | | | | |
|--|--|----------|---------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 関西経済連合会 | |
| 項目 | 紹介予定派遣に係る制度の見直し（その2） | | | |
| 意見・要望等の内容 | 紹介予定派遣の場合は、労働者派遣の開始前であっても、派遣先が希望し、派遣労働者が了承した場合は、履歴書の送付及び面接を行えるようにすべきである。 | | | |
| 関係法令 | 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第26条第7項 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | <p>紹介予定派遣は、職業紹介を予定してする労働者派遣であり、労働者派遣、職業紹介のそれぞれの段階で求められる労働者保護措置等を遵守しなければならない。このため、職業紹介前の労働者派遣の段階では労働者派遣法の適用を受け、派遣先は、事前面接、履歴書の送付要請等の派遣労働者の特定を目的とする行為を行わないことが求められる（労働者派遣法第26条第7項）。</p> <p>ただし、派遣労働者が、派遣就業を行う派遣先として適当か否か判断するために自ら派遣先を訪問したり、派遣就業開始後に求職活動の一環として、自ら派遣先に対して履歴書を送付したり、派遣先に対し、自ら仮に雇用された場合における労働条件等の確認を行ったりすること等は可能である。</p> | | | |
| 計画等における記載の状況 | 【規制改革推進3か年計画（改定）6(3)イ e】 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。 | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期：) | 検討中 | 措置困難 | その他 |
| <p>(説明)</p> <p>派遣労働者が、派遣就業を行う派遣先として適当か否か判断するために自ら派遣先を訪問したり、派遣就業開始後に求職活動の一環として、自ら派遣先に対して履歴書を送付したり、派遣先に対し、自ら仮に雇用された場合における労働条件等の確認を行ったりすること等は、現在でも可能である。</p> <p>なお、紹介予定派遣の制度的位置づけを含め、労働者派遣制度全体の見直しについては、改正労働者派遣法の施行状況等の的確な把握を行い、労働政策審議会において検討を進めることとしている。</p> | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | | |

| | | | | |
|---|--|---|-------------------------------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 労働法制の全面改悪に反対し、働く ルールの確立をめざす中央連絡会 | |
| 項目 | 紹介予定派遣の派遣先による派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止についての運用見直し反対 | | | |
| 意見・要望等の内容 | 紹介予定派遣の派遣先による派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止についての運用を見直すことは、労働者派遣事業の基本理念を変更するものである。 | | | |
| 関係法令 | 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第26条第7項 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 派遣先は、労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならないものとされている。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期：) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 () | 措置困難 | その他 |
| (説明) 現行制度においては、労働者派遣法第26条第7項及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の3により、派遣先は、労働者派遣に先立って派遣労働者を特定することを目的とする行為を行わないように努めなければならないこととされており、紹介予定派遣に係る運用の見直しは、この枠組みの中で行われるものである。 なお、紹介予定派遣の制度的位置付けを含め、労働者派遣制度全体の見直しについては、改正労働者派遣法の施行状況等の的確な把握を行い、労働政策審議会における検討を進めることとしている。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | | |

| | | | | |
|--|--|------------------------------------|------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 日本労働組合総連合会 | |
| 項目 | 3年までの派遣が認められる業務の範囲の拡大 | | | |
| 意見・要望等の内容 | 3年までの派遣が認められている26の業務の範囲拡大については、慎重に検討を行うべきである。 | | | |
| 関係法令 | 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第40条の2、同法施行令第4条 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 専門的な知識、技術等を必要とする業務であって政令で定める26の業務については、原則3年までの労働者派遣が認められている。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | 【規制改革推進3か年計画(改定) 6(3)イ d】 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。 (b) 法改正を必要としない対象業務(26業務)の拡大 | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施時期：平成14年3月29日施行) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 | その他 |
| (説明) 労働政策審議会において検討を行った結果、「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)。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | | |

| | | | |
|---|--|------------------------------------|-------------|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 経済団体連合会 |
| 項目 | 派遣先から派遣元事業主への通知書類の電子化 | | |
| 意見・要望等の内容 | 派遣先事業主から派遣元事業主への通知については、電子媒体による通知も可能とすべきである。 | | |
| 関係法令 | 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第26条第5項、第42条第3項、同法施行規則第24条の2、第38条 | 共管 | なし |
| 制度の概要 | 派遣先は、派遣元事業主に対し、派遣期間の1年の制限に抵触することとなる最初の日、派遣労働者ごとに、派遣就業をした日、派遣就業をした日の始業・終業時刻、休憩した時間等を、書面により通知しなければならない。 | | |
| 計画等における記載の状況 | 【規制改革推進3か年計画（改定）6(3)イ f(c)】 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。 | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期：) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 その他 |
| (説明) 派遣先から派遣元事業主への通知書類の電子化を含め、労働者派遣制度全体の見直しについては、改正労働者派遣法の施行状況等の的確な把握を行い、労働政策審議会における検討を進めることとしている。 | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | |

| | | | | |
|---|---|------------------------------------|---------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 関西経済連合会 | |
| 項目 | 労働者派遣事業に係る手続の見直し | | | |
| 意見・要望等の内容 | 労働者派遣事業に係る手続については、事業所単位ではなく、事業主単位（本社一括）で行えるようにすべきである。 | | | |
| 関係法令 | 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第5条及び第16条 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 一般労働者派遣事業を行おうとする者は、事業所ごとに、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。また、特定労働者派遣事業を行おうとする者は、事業所ごとに、厚生労働大臣に届け出なければならない。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期：) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 | その他 |
| <p>(説明)</p> <p>現行の労働者派遣法は、基本的に事後規制の考え方に立ちつつも、事業所ごとに労働者派遣事業を適正に運営できるか否かの審査をし、審査基準を満たす事業所に対して許可を与えることとしている。その上で、当該許可を与えた事業所ごとに労働者保護等に係る種々のルールを適用し、その履行を確保することを通じて、労働者派遣事業の適正な運営を図る仕組みとしている。</p> <p>以上のような基本的考え方を変更し、事業主単位（本社一括）で許可を与えることは、事後規制に係る対応も含め様々な問題を内包しており、現時点で見直しを行うことは困難。</p> | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | | |

| | | | | |
|---|--|---|----------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 全国地方銀行協会 | |
| 項目 | 子会社における労働者派遣事業の範囲拡大 | | | |
| 意見・要望等の内容 | 親会社のみを対象とする労働者派遣の禁止について緩和すべきである。 | | | |
| 関係法令 | 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第7条第1項第1号、第48条第2項 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | <p>労働者派遣法においては、当該事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われるものでないことを、一般労働者派遣事業の許可基準としている。</p> <p>また、労働者派遣事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われている場合、厚生労働大臣による派遣元事業主に対する勧告が行われることとなっている。</p> | | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期： | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中) | 措置困難 | その他 |
| (説明) 労働者派遣事業制度は、労働力の需給調整に関する制度と位置付けられており、常用雇用の派遣労働への代替を防止するとともに、労働力需給の適正な調整を図る観点から、特定企業への労働者派遣を認めないこととしているものである。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | | |

| | | | | |
|---|---|------------------------------------|------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 日本労働弁護団、個人 | |
| 項目 | 派遣労働者と一般の労働者との均等待遇 | | | |
| 意見・要望等の内容 | 派遣労働者と一般の労働者との待遇の格差を是正すべきである。 | | | |
| 関係法令 | 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第2条 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 労働者派遣とは、自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいうものとされている。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期：) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 | その他 |
| (説明) | | | | |
| 派遣労働者については、派遣元事業主が労働者を雇用していることから、派遣先の常用労働者との同一の労働条件の実現は困難な面があるが、派遣元事業主による教育訓練の実施を指導すること等を通じ、派遣労働者の就業条件の改善に努めることとしている。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | | |

| | | | | |
|--------------|---|-----------------------------|---------|-----|
| 分野 | 人材 | 意見・要望提出者 | 関西経済連合会 | |
| 項目 | 派遣労働者の社会保険得喪手続の簡略化 | | | |
| 意見・要望等の内容 | 派遣労働者の社会保険得喪手続の簡略化 | | | |
| 関係法令 | 健康保険法第13条、厚生年金保険法第6条等 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 健康保険、厚生年金保険の適用事業所に使用される期間は、原則として健康保険・厚生年金保険の被保険者となるが、それ以外の者は、医療保険においては健康保険の被扶養者又は国民健康保険の被保険者、年金制度においては国民年金第1号被保険者又は第3号被保険者となる。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | なし | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 | 検討中 | 措置困難 | その他 |
| | 措置済 措置予定 | 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | | |
| | (実施(予定)時期：平成14年4月24日) | | | |
| (説明) | 平成14年4月24日付で、派遣労働者に係る社会保険の適用基準について、派遣就業に係る一の雇用契約の終了後、最大1月以内に、同一の派遣元事業主のもとでの派遣就業に係る次回の雇用契約(1月以上のものに限る。)が確実に見込まれるときは、使用関係が継続しているものとして取り扱い、被保険者資格を継続させても差し支えない旨の通知を発出済み。 | | | |
| 担当局課室等名 | 保険局保険課、社会保険庁 | | | |

| | | | | |
|---|--|---|---|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 日本労働弁護団、労働法制の全面改悪に反対し、働くルールの確立をめざす中央連絡会 | |
| 項目 | 派遣労働に関する常用代替防止措置の強化 | | | |
| 意見・要望等の内容 | 通常の労働形態との競合を避けて正規常用代替の促進を防止する措置を強化すること。 | | | |
| 関係法令 | 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 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 専門的な知識等を必要とする業務等以外については、派遣期間の上限を1年に制限している。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期：) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 () | 措置困難 | その他 |
| (説明) 労働者保護措置の在り方を含め、労働者派遣制度全体の見直しについては、改正労働者派遣法の施行状況等の的確な把握を行い、労働政策審議会における検討を進めることとしている。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | | |

| | | | | |
|--------------|---|---|---------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 日本労働弁護団 | |
| 項目 | 派遣労働者の個人情報保護に関するルールの強化 | | | |
| 意見・要望等の内容 | 派遣労働者の個人情報保護に関するルートを強化すること。 | | | |
| 関係法令 | 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第24条の3、第24条の4 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | <p>派遣元事業主は、労働者派遣に関し、労働者の個人情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、原則として、業務の目的の達成に必要な範囲内で労働者の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならないこととされている。</p> <p>また、派遣元事業主等は、業務上知り得た秘密を他に漏らしてはならないこととされている。</p> | | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期： | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中) | 措置困難 | その他 |
| (説明) | <p>派遣労働者の個人情報の保護等の労働者保護措置の在り方を含め、労働者派遣制度全体については、改正労働者派遣法の施行状況等の的確な把握を行い、労働政策審議会における検討を進めることとしている。</p> | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | | |

| | | | |
|---|---|------------------------------------|-------------|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 日本労働弁護団 |
| 項目 | 派遣労働者の採用に際しての年齢等による不合理な差別の排除 | | |
| 意見・要望等の内容 | 派遣労働者の採用に際しての年齢等による不合理な差別を排除する規制を強化すること。 | | |
| 関係法令 | 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第26条第7項 雇用対策法第7条 | 共管 | なし |
| 制度の概要 | の(説明)のとおり | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期：) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 その他 |
| <p>(説明)</p> <p>現行制度においては、労働者派遣法第26条第7項及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の3により、派遣先は、労働者派遣に先立って派遣労働者を特定することを目的とする行為を行わないように努めなければならない。</p> <p>派遣元事業主については、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の11の(1)により、派遣先による派遣労働者を特定することを目的とする行為に協力してはならないこととされ、具体的な派遣先について、派遣労働者の募集、採用を行う場合に、派遣先の要請により年齢に制限をすることは原則として認められない。</p> <p>また、具体的な派遣元が決定していない派遣労働者の募集、採用を行う場合については、雇用対策法第7条に基づき、原則として年齢制限を設けないことが事業主の努力義務とされている。</p> | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | |

| | | | |
|---|---|------------------------------------|-------------|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 日本労働弁護団 |
| 項目 | 短期の労働者派遣契約の反復更新に対する規制 | | |
| 意見・要望等の内容 | 短期の労働者派遣契約を繰り返し更新することによる不合理な契約解除禁止条項の脱法を規制すること。 | | |
| 関係法令 | なし | 共管 | なし |
| 制度の概要 | なし | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期:) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 その他 |
| <p>(説明)</p> <p>労働者派遣契約は、派遣元事業主と派遣先との間の私契約であり、これを直接的に規制することは困難である。</p> <p>なお、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の6において、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の中途解除を行う場合の措置について定め、これに基づき適切な対処を図っているところである。</p> | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | |

| | | | |
|---|---|---|-------------|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 日本労働弁護団 |
| 項目 | 短期の就業を繰り返す登録型の派遣労働者に係る保護 | | |
| 意見・要望等の内容 | 短期の就業を繰り返して継続的に勤務している労働者について、育児・介護休業などの労働条件において、実態に即した保護を図ること。 | | |
| 関係法令 | 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第2条、第6条第1項、第12条第1項、第2項 | 共管 | なし |
| 制度の概要 | 事業主は、労働者（日々雇用される者及び期間を定めて雇用される者を除く。）からの育児休業申出又は介護休業申出があったときは、当該申出を原則として拒むことができない。 | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期：) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 () | 措置困難 その他 |
| (説明) 育児休業制度等は、育児等を理由とする雇用の中断を防ぎ、その継続を図ることを目的とするものであることから、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている登録型の派遣労働者については、一般的には、育児休業等の対象にはなじまないものである。 | | | |
| 担当局課室等名 | 雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課 | | |

| | | | |
|--|--|---|-------------|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 日本労働弁護団 |
| 項目 | 派遣先の雇用責任の明確化 | | |
| 意見・要望等の内容 | 法律に違反したときの派遣先の雇用責任の明確化 | | |
| 関係法令 | 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第49条の2 | 共管 | なし |
| 制度の概要 | <p>労働者派遣法においては、派遣労働者を雇用している派遣元事業主が雇用責任を負うことを原則としている。</p> <p>なお、労働者派遣法第4条第3項、第24条の2又は第40条の2第1項の規定に違反している派遣先に対し、勧告、公表等の措置を講ずることとされているところである。</p> | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期：) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中) | 措置困難 その他 |
| (説明) <p>我が国の現行の労働者派遣法においては、派遣労働者を雇用している派遣元事業主が雇用責任を負うことを基本として、労働者派遣制度の設計がなされており、これを変えることは現行制度の枠組みの根本からの見直しを必要とし、現時点でそこまでの検討を行うべきか否かについて判断を行うことは困難である。</p> | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | |

| | | | | |
|---|--|------------------------------------|------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 日本労働組合総連合会 | |
| 項目 | 職業紹介事業及び労働者派遣事業に係る改正法施行3年後の見直し | | | |
| 意見・要望等の内容 | 職業紹介事業及び労働者派遣事業については、1999年の法改正の際に、施行後3年を経過した場合には検討を行うこととされており、各般にわたる事項について、法改正後の効果を十分に見極める総合的な実態調査結果を踏まえた上で、関係審議会での十分な議論が必要である。 | | | |
| 関係法令 | 職業安定法及び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 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 職業安定法等の一部を改正する法律及び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等の一部を改正する法律の附則第9条においては、法施行後3年を経過した場合に、施行状況を勘案し必要があると認められるときは、検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとされている。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期：) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 | その他 |
| (説明) 職業紹介事業制度全体及び労働者派遣事業制度全体については、改正職業安定法及び改正労働者派遣法の施行状況等の的確な把握を行い、労働政策審議会における検討を進めることとしている。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | | |

| | | | | |
|---|---|------------------------------------|---------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 東京商工会議所 | |
| 項目 | 労働者派遣法と職業紹介法制の一元化 | | | |
| 意見・要望等の内容 | 現在の労働者派遣法と職業紹介法制を統合し、一元化した法制とすべきである。 | | | |
| 関係法令 | 職業安定法及び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 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 労働者派遣事業及び職業紹介事業については、それぞれ労働者派遣法及び職業安定法に基づき必要な制度的対応が図られ、その適正な運営が確保されている。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期：) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 | その他 |
| (説明) | | | | |
| <p>労働者派遣事業及び職業紹介事業については、それぞれ労働者派遣法及び職業安定法に基づき必要な制度的対応が図られ、その適正な運営が確保されているものである。したがって、両事業者に対する法制度の仕組みを一体化することは不可能である。</p> <p>なお、仮に形式的に一体化した法制度をつくり上げるとしても、両事業それぞれに必要な制度的対応を確保することとなり、実質的な意味での一体化は不可能である。</p> | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | | |

| | | | | |
|--|--|-----------------------------|---------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 均等待遇アクション2003 | |
| 項目 | 雇用対策臨時特例法における労働者保護の強化 | | | |
| 意見・要望等の内容 | 「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案」（以下「雇用対策特例法案」という。）は撤回されるべきである。 | | | |
| 関係法令 | 雇用対策特例法第5条 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 【雇用対策臨時特例法による労働者派遣法の特例の概要】 派遣先が、専門的な知識、技能又は経験を必要とする業務等以外の業務に、中高年齢者である派遣労働者を従事させる場合について、派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けることができる期間の上限を、現行の1年から3年に延長する特例を措置している。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | 【規制改革推進3か年計画（改定）6(3)イ 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。 | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 | 検討中 | 措置困難 | その他 |
| | 措置済 措置予定 | 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | | |
| | （実施（予定）時期： ） | | | |
| （説明） 労働者派遣法の特例等を内容とする雇用対策臨時特例法案については、昨年12月7日に成立し、同月14日公布、本年1月1日より施行されているところである。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局民間需給調整課 | | | |

| | | | |
|--|--|------------------------------------|-------------|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 個人 |
| 項目 | 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金）の支給対象年齢について | | |
| 意見・要望等の内容 | 平成13年10月1日以降、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金）の支給対象者のうち高齢者の年齢要件について、「55歳以上65歳未満の者」が「60歳以上65歳未満の者」に改正されたが、現在最も就職が困難な年齢は50歳代であり、このことを考慮し、年齢要件を再考していただきたい。 | | |
| 関係法令 | 雇用保険法施行規則第110条 | 共管 | なし |
| 制度の概要 | 高齢者等の就職が特に困難な者を、公共職業安定所又は適正な運用を期すことのできる無料・有料職業紹介事業者の紹介により雇い入れた事業主に対して、事業主の負担した賃金の一部を特定就職困難者雇用開発助成金として支給するもの。 | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期：) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 その他 |
| (説明) | | | |
| <p>特定求職者雇用開発助成金は、平成13年10月1日に制度を拡充し、従来のように就職が特に困難な者を雇い入れた場合の助成金である「特定就職困難者雇用開発助成金」と雇用失業情勢が悪化した場合に機動的に支給することができる「緊急就職支援者雇用開発助成金」に改正した。これに伴い、特定就職困難者雇用開発助成金については、60歳定年の義務化や年金支給開始年齢の引き上げ等をふまえ支給対象者の年齢を55歳以上の者から60歳以上の者に変更した。また、緊急就職支援者雇用開発助成金は、雇用失業情勢が悪化した場合に、45歳以上60歳未満の再就職援助計画対象者を雇い入れる事業主に対して支給するものとして新たに設けた制度である。このため、本制度においては、必ずしも50歳代の者をすべて対象から外したわけではない。さらに、平成16年度末までの臨時的な措置であるが、雇用情勢が特に厳しい地域において45歳以上60歳未満の非自発的離職者等を雇い入れた場合に支給される緊急雇用創出特別奨励金の活用を図ることも可能である。このように、中高年労働者の再就職を促進するための支援措置については、既に制度化されており、特定求職者雇用開発助成金の支給対象要件の一つの「年齢要件」を改正する必要性はないと考えている。</p> | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局雇用開発課 | | |

| | | | |
|---|--|------------------------------------|-------------|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 個人 |
| 項目 | 公共職業安定所の機能の縮小・廃止や民営化 | | |
| 意見・要望等の内容 | 公共職業安定所の機能の縮小・廃止や民営化について議論されたい。 | | |
| 関係法令 | 職業安定法第8条 | 共管 | なし |
| 制度の概要 | 国は、職業紹介、職業指導、雇用保険等の業務を行い、無料で公共に奉仕する機関とするための行政組織として公共職業安定所を全国に設置する。 | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期：) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 その他 |
| (説明) | | | |
| <p>公共職業安定所の業務を民営化することは、公共職業安定組織に係るILO88号条約の規定に違反することになるとともに採算ベースに乗る求職者・求人者だけが職業紹介サービスを受けることができるようになり、紹介料を支払うことが困難であったり採算ベースに乗りにくい求職者・求人者は職業紹介サービスを受ける機会が減少するおそれがあること等の問題があり、不可能である。</p> <p>厳しい雇用失業情勢の現在、数多くの失業者が発生する危険性があり、これに的確に対応するためには、公共職業安定所と民間職業紹介機関がそれぞれの特性を活かして、あいまって労働力需給調整の強化を図っていく必要がある。</p> | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局総務課 | | |

| | | | | |
|--|--|---|------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 日本労働組合総連合会 | |
| 項目 | 地方公共団体の職業紹介は十二分に検討 | | | |
| 意見・要望等の内容 | 地方公共団体が職業紹介について検討する場合には、その機能、役割、国の機関との連携について十二分に検討を行う必要がある。 | | | |
| 関係法令 | なし | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | <p>地方分権推進計画（平成10年5月）等を受け、雇用対策における国と地方の役割分担は次のように整理されていることから、地方公共団体は、現行の無料職業紹介事業の許可基準において、許可対象から除外されている。</p> <p>国は全国的な観点からナショナル・ミニマムの維持・達成を図るため、職業紹介事業、雇用保険事業、全国統一的な計画・基準の策定等を実施</p> <p>地方公共団体は、国が講ずる施策との整合性を図りながら、法令に基づく事務に加え、地域の実情（労働力需給の状況、雇用施策に関する独自の課題等）に応じて雇用に関する必要な施策を積極的に実施</p> | | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 （実施（予定）時期： | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 ） | 措置困難 | その他 |
| <p>（説明）</p> <p>昨今の深刻な雇用情勢の下では、国・地方・民間等あらゆる機関の行う雇用対策の連携をとる必要がある。したがって、地方公共団体主催の求人選考会などにも、国として、申し出に応じ積極的に協力する方針で臨んでいるところである。</p> <p>なお、その他にも、次のような地方公共団体における職業紹介に係る仕組みとなっていることから、これらを周知するとともに、必要に応じて連携を図っていくこととする。</p> <p>都道府県立の職業訓練校が届出によって職業紹介事業ができることとなっており、都道府県はこれを活用して独自に職業紹介を行うことが可能であること。</p> <p>都道府県の公益法人は、民間としての立場で専門的な職業紹介事業を行いうるため、現在でも無料職業紹介の許可対象としていること。</p> <p>「業として」でなければ、許可を得ずして職業紹介を行ったとしても法律上は問題とならないこと。</p> | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局総務課 | | | |

| | | | | |
|--|---|---|---------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 東京商工会議所 | |
| 項目 | 「IT人材」「中途採用」等中小企業の人材確保支援 | | | |
| 意見・要望等の内容 | <p>中小企業の「IT人材」確保について特段の政策支援を講ずるべきではないか。</p> <p>また、中途採用に関する調査研究・情報提供に取り組むとともに、商工会議所等が実施する中小企業向けの中途採用等人材確保支援事業について、情報提供などの支援・協力をお願いしたい。</p> | | | |
| 関係法令 | なし | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | なし | | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期： | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中) | 措置困難 | その他 |
| <p>(説明)</p> <p>中小企業の人材確保に対する支援としては、「IT分野」をはじめとする新分野進出等を行う中小企業の人材確保を支援するため、中小企業雇用創出人材確保助成金による雇入れ助成等の措置を講じている。</p> <p>また、特に情報通信関連分野等、新規・成長分野の事業を行う事業主が前倒しして雇入れを行う場合に、新規・成長分野雇用創出特別奨励金による支援を行っている。</p> <p>さらに、ITに係る能力開発について、「IT普及国民運動」の一環として、離職者及び在職者を含めた幅広い労働者を対象とした人材ニーズに応じた多様な水準、内容の訓練コースの実施、自発的な能力開発習得支援等により、IT化に対応した人材の育成、指導者の養成を進めており、今後とも引き続き事業の推進を図ることとしている。</p> <p>なお、商工会議所等の人材確保に向けた事業については、厚生労働省としても適宜必要な協力をさせていただきます。</p> | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局産業雇用構造調整室 | | | |

| | | | |
|---|---|------------------------------------|-------------|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 東京商工会議所 |
| 項目 | 中小企業雇用環境整備奨励金の支給要件緩和 | | |
| 意見・要望等の内容 | 東京商工会議所が展開する「CLUB CCI」など、会員制のアウトソーシング型福利厚生サービスの利用を「中小企業雇用環境整備奨励金」の支給対象に加えるべきではないか。 | | |
| 関係法令 | 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律第7条第1項第2号 | 共管 | 経済産業省 |
| 制度の概要 | 中小企業雇用環境整備奨励金は、労働者にとって魅力ある職場づくりのため、労働環境改善設備又は福祉施設の設置・整備を行い、併せて労働者を雇い入れた中小企業の事業主に対して、それら設備又は施設の設置・整備に要した費用の一部を助成するものである。 | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期：) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 その他 |
| (説明) 中小企業雇用環境整備奨励金は、中小企業自らが職場環境を改善するための施設や設備を設置・整備することを奨励することを通じて個々の中小企業における雇用管理の改善を図ることを目的としている。 このような目的から、中小企業事業主自身による主体的な雇用環境整備の取り組みについて本奨励金を支給することとしているものであり、要望の「CLUB CCI」など、既存の施設、サービスの利用をもって、助成金の支給対象とすることは困難である。 | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局産業雇用構造調整室 | | |

| | | | |
|--|---|------------------------------------|-------------|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 個人 |
| 項目 | 年齢差別禁止法の制定 | | |
| 意見・要望等の内容 | 「条件付規制なき年齢制限禁止法」「年齢差別を禁止する特別立法」を制定してほしい。 | | |
| 関係法令 | 雇用対策法第7条・第12条 | 共管 | なし |
| 制度の概要 | 平成13年4月18日に成立した改正雇用対策法により、事業主の募集・採用における年齢制限緩和の努力義務を規定するとともに、この努力義務規定に事業主が適切に対応するための指針を厚生労働大臣が定めることとし、平成13年9月12日に「労働者の募集及び採用について事業主が適切に対処するための指針」を策定した。この募集・採用時の年齢制限緩和の努力義務については平成13年10月1日より施行されている。 | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期: | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 その他 |
| (説明) | | | |
| <p>改正雇用対策法の年齢制限緩和の努力義務を年齢差別禁止にまで更に強化することについては、定年等の我が国の雇用慣行にも関わる大きな問題であることから、社会全体の合意を形成しつつ、年齢制限の設定を行う企業に対してその理由の説明義務を課すことを含め、長期的に検討をすすめていくべき問題である。</p> <p>当該年齢制限緩和の努力義務は施行されたばかりであり、当面は、その積極的な周知・広報を図り、理解を徹底することが必要である。</p> | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局業務指導課、高齢・障害者雇用対策部企画課 | | |

| | | | | |
|--|---|---|---|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 東京商工会議所、労働法制の全面改悪に反対し、働くルールの確立をめざす中央連絡会 | |
| 項目 | 高齢者雇用促進のための助成措置の拡充 | | | |
| 意見・要望等の内容 | <p>中小企業の高齢者雇用に対する政策支援として、高齢者雇用促進のための助成事業について助成対象の認定基準の引き下げや助成率の引き上げなど制度の拡充と財源の重点配分を図るべきである。（東京商工会議所）</p> <p>中高年齢者（特に高齢者）の雇用を促進するための助成措置を拡充することが急務となっている。（労働法制の全面改悪に反対し、働くルールの確立をめざす中央連絡会）</p> | | | |
| 関係法令 | 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | <p>高齢者雇用促進のための各種助成事業として、継続雇用制度の定着及び促進のための継続雇用定着促進助成金、離職予定高年齢者等に対する再就職支援を促進するための在職者求職活動支援助成金、及び事業再構築事業主（親会社等）からの高年齢者等の出向を受け入れる子会社等を支援するための移動高年齢者等雇用安定助成金等を実施している。</p> | | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 （実施（予定）時期： | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 ） | 措置困難 | その他 |
| <p>（説明）</p> <p>高齢者雇用促進のための各種助成事業については、その時々重点課題、高齢者の雇用失業情勢等に鑑み制度の拡充、予算の重点化等の取組を実施しているところであり、今後とも継続雇用制度の実施状況や経済情勢、高齢者の雇用失業情勢等を勘案しつつ、高齢者雇用の促進を効果的に支援できるよう、高齢者雇用施策を推進することとしている。</p> <p>高齢者雇用促進のための各種助成事業において具体的に実施した拡充措置としては、継続雇用定着促進助成金について、段階的に定年の引き上げ等の導入を図った事業主（12年4月）、従業員規模10人未満の中小企業（12年10月）、高年齢者事業所を新たに設置した事業主（13年12月）を支給対象に加える等、がある。</p> <p>さらに、中高年齢者の失業なき労働移動のための措置として、在職者求職活動支援助成金を創設（12年10月）した他、同助成金のうち、離職を余儀なくされる労働者の求職活動を支援する事業主に対して助成する求職活動支援給付金を拡充するとともに、民間の職業紹介事業者を活用して離職を余儀なくされる労働者の再就職を支援する事業主に対して助成する再就職支援会社活用給付金を創設したところであり、同時に移動高年齢者等雇用安定助成金の創設等も行っている（13年12月）。</p> | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課 | | | |

| | | | | |
|---|---|------------------------------------|---------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 東京商工会議所 | |
| 項目 | 中小企業の高齢者雇用に対する政策支援 | | | |
| 意見・要望等の内容 | 中小企業に対する普及啓発について引き続き積極的に取り組むとともに、高齢者雇用をめぐる人事賃金制度や職場環境の整備等に関する企業向けコンサルティング、調査研究事業を拡充されたい。 | | | |
| 関係法令 | 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律において、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による65歳までの安定した雇用の確保を事業主の努力義務として定め、これに取り組む事業主に対して高年齢者雇用アドバイザーの相談援助活動、高齢者の継続雇用に係る諸問題の解決に必要な調査研究等を通じて、普及を図っている。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期:) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 | その他 |
| (説明) 高齢者雇用に関する企業向けコンサルティング、調査研究事業については、現在、(財)高年齢者雇用開発協会において、高年齢者雇用アドバイザーによる人事賃金制度等に関する相談・援助活動や、高齢者雇用のための環境整備のための具体案を作成・提案する企画立案サービス、高齢者雇用に関して事業主が行う各種調査研究の援助等を実施しているところである。今後とも、これらの事業について積極的な周知を図り、効果的に実施してまいりたい。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課 | | | |

| | | | |
|---|--|------------------------------------|-------------|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 東京商工会議所 |
| 項目 | 「中高年齢者緊急就業開発事業」の拡充 | | |
| 意見・要望等の内容 | 常用雇用への移行を高めるため、事業の対象年齢を一般に再就職が難しくなるとされる「40歳以上」にまで拡大するとともに、緊急事業としての性格を踏まえつつ、昨年7月までとなっている事業期間を雇用・失業情勢が回復・安定するまで延長すべきである。 | | |
| 関係法令 | 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律 | 共管 | なし |
| 制度の概要 | 中高年齢者を一定期間試行的に受け入れる事業主に対して、奨励金の支給、常用雇用への円滑な移行に向けた措置に関する相談・援助を行うとともに、その成果の普及を図ることにより、中高年齢者の就業機会の拡大を図る。 | | |
| 計画等における記載の状況 | なし | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期:) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 その他 |
| <p>(説明)</p> <p>当該事業については、平成12年度補正予算により措置され、当初4ヶ月間の臨時的な措置として、平成12年12月より実施したものであり、事業期間の延長を経て、平成13年11月1日の雇い入れ分をもって同事業を終了している。</p> <p>事業終了については、本来、時限の措置であり、やむを得ないものであるが、その後、</p> <p>13年10月から、厳しい雇用失業情勢を受けて、特定求職者雇用開発助成金(緊急就職支援者雇用開発助成金)が発動され中高年齢者等の雇入れ助成制度の充実を図っている。</p> <p>高年齢者の失業なき労働移動等を図るための助成措置として、平成13年度補正予算により、離職を余儀なくされる労働者の求職活動を支援する事業主に対して助成する求職活動支援給付金の拡充、民間の職業紹介事業者を活用して離職を余儀なくされる労働者の再就職を支援する事業主に対して助成する再就職支援会社活用給付金の創設、企業グループ内で中高年齢者の雇用維持を図る事業主を支援する移動高年齢者等雇用安定助成金の創設等を行った(13年12月)。</p> <p>等の措置を講じているところであり、今後とも、高齢者の雇用失業情勢等を勘案しつつ、高齢者雇用の促進に向けた雇用対策を講じて参りたい。</p> | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課 | | |

| | | | | |
|--|--|------------------------------------|--------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | (社)全日本トラック協会 | |
| 項目 | 障害者雇用に係る「除外率」の引き上げ | | | |
| 意見・要望等の内容 | トラック運送業界における障害者雇用に係る「除外率」を現行40%から75%程度に引き上げられたい。 | | | |
| 関係法令 | 障害者の雇用の促進等に関する法律第14条 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | <p>障害者の雇用については、社会連帯の理念から、すべての事業主が、一律の雇用率によって身体障害者又は知的障害者を雇用する義務を負うべきものである。</p> <p>ただし、身体障害者又は知的障害者が就業することが困難であると認められる職種の労働者が相当の割合を占める業種（除外率設定業種）については、事業主が雇用しなければならない法定雇用障害者数を算定する際の基礎となる常用雇用労働者の計算に当たり、その労働者数から除外率に相当する労働者数を控除することとしている。</p> <p>また、障害者雇用納付金制度においては、障害者雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図ることを目的に、雇用率未達成企業から納付金を徴収し、雇用率達成企業に対して調整金、報奨金を支給しているが、納付金の算定に当たり、暫定的に除外率を適用することとしている。なお、調整金、報奨金の算定においては除外率は適用していない。</p> | | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期： | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 | その他 |
| (説明) 現行の除外率制度は、昭和51年の障害者雇用の義務化及び納付金制度の創設に際し、身体障害者が就業することが困難と認められる職種が相当の割合を占める業種ごとに設定され、納付金の算定に当たって除外率を適用することは暫定的なものとなっている。さらに、除外率制度については、ノーマライゼーションの理念から見て問題があること、職場環境の整備等が進んでいる実態と合わなくなっていること、障害者の雇用機会を少なくし、障害者の職域を狭めるおそれがあること等から、平成14年1月の労働政策審議会意見書においても、「職場環境の整備等を更に進めつつ、今後、周知・啓発を行いながら、準備期間を置いて、一定の期間をかけて、段階的に除外率を引き下げ、縮小を進め、廃止を目指すべきである。」とされ、同年2月、除外率の原則廃止を内容に含む「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」を国会に提出したところであり、「除外率」の引き上げは困難である。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課 | | | |

| | | | | |
|---|--|-----------------------------|------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | (社)経済団体連合会 | |
| 項目 | 雇用保険の就職促進給付の支給要件の見直し | | | |
| 意見・要望等の内容 | 雇用保険の就職促進給付について、公共職業安定所の紹介を支給要件とすることを見直し、民間の職業紹介で紹介を受けた職業への就職などを行う求職者に対しても給付金を支給すること。 | | | |
| 関係法令 | 雇用保険法第56条の2から第59条まで等 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 雇用保険法の就職促進給付のうち再就職手当については、待期期間満了後1ヶ月以内は、公共職業安定所の紹介により就職した場合のみ対象とすることとされ、常用就職支度金、移転費(職業訓練に係るものを除く。)及び広域求職活動費については、公共職業安定所の紹介した職業に就いたことを支給要件としている。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 | 検討中 | 措置困難 | その他 |
| | 措置済 措置予定 | 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | | |
| | (実施(予定)時期:) | | | |
| (説明) | | | | |
| 平成13年12月の総合規制改革会議「規制改革の推進に関する第一次答申」において、「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が支給要件とされているが、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べき」とされたところであり、措置するか否かを含めて検討中である。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局雇用保険課 | | | |

| | | | | |
|---|--|------------------------------------|------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | (社)経済団体連合会 | |
| 項目 | 雇用保険における事務処理単位の見直し | | | |
| 意見・要望等の内容 | 雇用保険の被保険者関係の各種届出を事業所ごとではなく、本社等で一括して行うことを可能とするべき。 | | | |
| 関係法令 | 雇用保険法第7条 雇用保険法施行規則第3条、第6条、第7条、第13条、第14条 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 雇用保険の被保険者関係の各種届出(資格取得届・資格喪失届・転勤届等)については、企業の支店、工場などの事業所ごとに、当該事業所を管轄する公共職業安定所へ届出を行うこととされている。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期:) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 | その他 |
| (説明) | | | | |
| <p>雇用保険の事務処理単位の見直し(本社一括)については、</p> <p>失業等給付(基本手当等)の支給は住居地管轄安定所において行うものであるが、その前提となる賃金、離職理由などの把握は離職前の事業主からの届出等に基づき行っているものである。これらの把握は労働者が就業している職場を管理する事業所からの直接確認によらない場合(特に離職理由の把握)、適正な支給決定ができないものであり、雇用保険制度の適正な業務運営の確保の観点から必要であること。また、架空労働者などの不正受給の摘発・防止の観点からも本社等での一括届出を認めることは問題があるものであること。</p> <p>事業所からの届出を契機として、各事業所の雇用状況の把握、各種助成金等の活用を図り、求職者に対するきめ細かな職業相談、事業主に対する雇用管理指導等の求職者・事業主双方に対する効果的な行政サービスの提供ができるものであること</p> <p>等から措置困難である。</p> <p>なお、雇用保険の届出に係る事業主の事務負担の軽減のため、次の措置を実施。(平成11年11月措置)</p> <p>転出・転入届の一本化による転勤届の創設に伴い転勤に関する届出を1回で足りることとしたこと</p> <p>被保険者資格取得届(新規取得に限る。)のFDによる提出を可能とし、新規採用時のような大量の届出を行う場合の簡素化を図ったこと</p> | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局雇用保険課 | | | |

| | | | | |
|--------------|---|-----------------------------|------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 東京商工会議所、個人 | |
| 項目 | 雇用保険三事業の見直しと情報公開 | | | |
| 意見・要望等の内容 | (1) 雇用保険三事業の見直しに当たっては、利用実績や事業効果を踏まえた廃止・統合、申請手続きの簡素化に取り組むこと (2) 雇用安定事業、能力開発事業について新規成長企業分野等に重点化すること (3) 雇用保険三事業の趣旨・内容・予算・実績・評価等について情報公開を行うこと | | | |
| 関係法令 | 雇用保険法第62条から第64条まで等 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 雇用保険制度においては事業主及び労働者が負担する保険料を原資として労働者が失業した場合等に生活の安定を図り就職を促進するために失業等給付を行っているのに加え、事業主から納付された保険料を原資として失業の予防、能力開発、就職援助等を目的として雇用保険三事業を実施している。 このうち、事業主等に対する各種助成金制度の審査及び支給事務は、助成金ごとに、公共職業安定所、特殊法人、指定法人等で実施している。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 | 検討中 | 措置困難 | その他 |
| | 措置済 措置予定 | 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | | |
| | (実施(予定)時期：) | | | |
| (説明) | 雇用保険三事業の助成金については、雇用を取り巻く状況の構造的変化に対応して「重点化」、「体系化」を図るとともに、「簡素合理化」を図るべきであるとの建議を踏まえ、全ての助成金について、その活用状況等を踏まえ、政策目的の明確化、重点化の観点から整理合理化を行ったところである。この結果、従来61あった助成金を、平成13年10月1日から39に再編したものである。 特に雇用安定事業による助成金については、新規成長分野等における良好な雇用機会の創出や、失業なき労働移動に対する支援により重点をおくという方向性に基づき見直しを行ったところである。 また、事務手続きに関しては、賃金助成の助成金について最も事業主の負担の大きい賃金確認手続きに係る助成額の算定方法を簡素化するなどの見直しを行い実施したところである。 雇用保険三事業に係る助成金については、事務手続きも含め、今後も継続的に見直しを行っていくこととしている。 また、雇用保険三事業については、各施策ごとに周知広報を図り、その活用促進に努めているところであり、また、その実績については、厚生労働省HPに労働保険特別会計の連結決算を公表するなど、情報公開に努めているところである。 | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局雇用保険課 | | | |

| | | | | |
|---|---|---|------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 日本労働組合総連合会 | |
| 項目 | 雇用保険制度の適用基準の周知徹底 | | | |
| 意見・要望等の内容 | (1) 雇用保険の適用については、すでに90万円の年収要件の撤廃、労働時間を1週当たり20時間以上に引き上げるなど措置されているが、その適用への指導を徹底する。 (2) ホームヘルパーについて、移動時間、報告書作成時間を労働時間とする厚生労働省(2001年4月通知)の指導を介護事業者などに徹底する。 | | | |
| 関係法令 | 雇用保険法第4条 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | (1) 平成13年4月以降、パートタイム労働者については、次のいずれにも該当するときは、短時間労働被保険者として雇用保険が適用される。 ・1週間の所定労働時間が20時間以上であること。 ・反復継続して1年以上就業する見込みがあること。 (2) ホームヘルパーに対する雇用保険の適用に当たっては、一定の移動時間や業務報告書の作成時間を所定労働時間に算入することとなっている。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | 【規制改革推進3か年計画(改定) 6(3)ウ b】 雇用保険未加入者に対する加入促進をより徹底する。 | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期: | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中) | 措置困難 | その他 |
| (説明) | | | | |
| (1) 平成13年4月以降パートタイム労働者及び登録型派遣労働者の適用拡大を図るために、年収要件(90万円以上)を撤廃し、適用拡大を図ったところであるが、適用基準の拡大については、 事業主等に対する周知リーフレットの配布(365万部作成) 新聞、電車のつり革広告、厚生労働省HP等のマスメディアの活用 公共職業安定所における事業主説明会の開催 労働保険事務組合の活用(中小零細企業への周知) 等の方途を活用して周知徹底を図ってきたところ。 (参考) 短時間被保険者数 平成13年3月 平成14年2月 約98万人 約136万人 | | | | |
| (2) ホームヘルパーに対する雇用保険の適用については、一定の移動時間や業務報告書の作成時間を所定労働時間に算入することについて、厚生労働省から指定訪問介護事業所に対して文書を送付するとともに、事業所設置時、被保険者資格取得時、事業所調査時等において、指定訪問介護事業所に対する周知及び指導を行っているところ。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局雇用保険課 | | | |

| | | | | |
|--|--|---|------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 日本労働組合総連合会 | |
| 項目 | 雇用保険の未加入者に対する加入促進 | | | |
| 意見・要望等の内容 | 私学教員をはじめとした雇用保険法の未適用事業所の多い分野に対する適用促進に向けた行政機関の連携や関係業界への働きかけなどの取り組みの強化が必要である。 | | | |
| 関係法令 | 雇用保険法第5条、第6条 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 雇用保険制度は、労働者が雇用される事業は、業種と規模のいかんを問わず、すべて適用事業となる。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | 【規制改革推進3か年計画（改定） 6(3)ウ b、c】 雇用保険未加入者に対する加入促進をより徹底する。雇用保険未加入者に対する加入促進をより徹底する。 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 | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期：) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 () | 措置困難 | その他 |
| (説明) | | | | |
| <p>1 私立学校教員は雇用保険が適用されるものであり、その一層の適用促進を図るために、私学関係団体の協力を得ることも重要であることから、厚生労働本省において、私学関係団体及びその傘下の私立学校に対し、加入に向けた説明・働きかけを行ってきている。</p> <p>2 更に、都道府県労働局においても、雇用保険制度の説明会を開催するとともに、加入勧奨文書の送付や個別の学校訪問等を積極的、かつ、継続的に実施し、一層の加入促進を図っているところ。</p> <p>3 また、その他被保険者となるべき者について適正に加入手続がとられるよう、労働者及び事業主に対する制度の周知徹底を図るとともに、事業主に対しては、事業主説明会の開催、労働保険事務組合の活用、事業主調査等を通じた指導に努めているところである。</p> | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局雇用保険課 | | | |

| | | | | |
|---|---|------------------------------------|---------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 大阪商工会議所 | |
| 項目 | 自営業者に対する雇用保険の適用 | | | |
| 意見・要望等の内容 | 自営業者に対しても、セーフティネットとして雇用保険の適用を認めるべきである。 | | | |
| 関係法令 | 雇用保険法第1条、第4条 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 雇用保険の失業給付制度は、労働者が失業して所得の源泉を喪失した場合に、必要な給付を行うことによって求職活動中の生活の安定を図り、再就職の援助を行うことをその主な目的として実施しているものである。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期：) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 | その他 |
| (説明) | | | | |
| <p>自営業者に対しても、雇用保険の適用を認めることについては、雇用保険制度は、雇用労働者について事業主との適用関係に着目し、経済活動に伴い常に失業等の保険事故の発生が避けられない雇用労働者について、失業という保険事故に備える制度であるが、自営業者は、雇用労働者ではないため、雇用保険の制度の対象となりえないことから、措置困難である。</p> | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局雇用保険課 | | | |

| | | | |
|---|---|------------------------------------|-------------|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 日本労働弁護団 |
| 項目 | 解雇等の規制を含む労働契約法の制定 | | |
| 意見・要望等の内容 | 「営業譲渡においては、労働者が使用者の変更に異議を述べた場合を除き、労働者の雇用は譲渡先に承継されるものとする」と内容をとする労働契約法を制定すること。 | | |
| 関係法令 | なし | 共管 | なし |
| 制度の概要 | 営業譲渡における労働契約の承継については、譲渡会社と譲受会社間の個別の合意が必要とされるとともに、労務者の権利義務の一身専属性を定めた民法625条第1項が適用され、承継には労働者の個別の同意が必要とされている。 | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期：) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 その他 |
| (説明) 平成13年2月より、学識経験者の参集による「企業組織再編に伴う労働関係上の諸問題に関する研究会」を開催し、合併・営業譲渡をはじめ企業組織の再編に伴う労働関係上の諸問題について、立法上の措置を含めてその対応のあり方について専門的見地から検討を行っており、平成14年度中に検討結果をとりまとめる予定である。 | | | |
| 担当局課室等名 | 政策統括官(労働)付労政担当参事官室 | | |

| | | | | |
|--|---|---|---------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 東京商工会議所 | |
| 項目 | 企業組織再編に伴う労働関係上の諸問題への対応 | | | |
| 意見・要望等の内容 | <p>企業の合併、営業譲渡等の企業組織再編が行われる際の労働関係の諸問題については、主として労働者保護の観点から検討が進められている。そうした観点も必要ではあるが、そのことが急激な経済環境変化に対する企業の柔軟な対応の制約要因となり、結果として経済の活力を削ぐことのないよう十分に留意すべきである。</p> | | | |
| 関係法令 | なし | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | <p>企業組織再編のうち、商法の規定に基づく会社分割制度を活用した場合については、労働契約承継法の規定に基づく措置がとられる。</p> <p>企業組織再編のうち、会社分割制度以外の合併、営業譲渡を活用した場合の労働者保護については、特段の立法措置は講じていないところである。</p> | | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期： | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中) | 措置困難 | その他 |
| (説明) <p>平成13年2月より、学識経験者の参集による「企業組織再編に伴う労働関係上の諸問題に関する研究会」を開催し、合併・営業譲渡をはじめ企業組織の再編に伴う労働関係上の諸問題について、労使団体からの意見聴取や、営業譲渡を行った労使当事者からのヒアリングを行うなど、立法上の措置を含めてその対応のあり方について専門的見地から検討を行っており、平成14年度中に検討結果をとりまとめる予定である。</p> | | | | |
| 担当局課室等名 | 政策統括官(労働)付労政担当参事官室 | | | |

| | | | | |
|--------------|---|--|------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働 | 意見・要望提出者 | (社)経済団体連合会 | |
| 項目 | 外国人研修・技能実習制度の見直し | | | |
| 意見・要望等の内容 | <p>(要望) 技能検定を受け、在留資格を「特定活動」に変更し、技能実習が行える職種・作業の範囲を拡大すべきである。</p> <p>(理由) 技能実習移行対象職種及びJITCO認定関係職種は、既存職種に限定されており、新産業・新事業の創設に伴った新職種の技能実習を行うことができないため、適宜見直しを行う必要がある。</p> | | | |
| 関係法令 | 技能実習制度推進事業運営基本方針 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | <p>技能実習制度は、一定期間の研修を経た外国人研修生に対し、その後、雇用関係の下で実践的な技術・技能等を修得させる制度である。</p> <p>研修から技能実習への移行を希望する研修生は、一定水準以上の技能等を修得したものであると認められることが必要である。</p> <p>研修成果に対する評価制度としては、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)に基づく技能検定、(財)国際研修協力機構が認定した、検定・資格試験等を実施している公益法人等の評価制度があり、現在59職種が対象となっている。</p> | | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 | 検討中 | 措置困難 | その他 |
| | <p>措置済</p> <p>措置予定</p> <p>(実施(予定)時期:)</p> | <p>措置するか否かを含めて検討中</p> <p>具体的措置の検討中</p> | | |
| (説明) | <p>技能実習制度については、開発途上国の経済発展を担う人づくりという観点から、そのニーズ等を踏まえながら、より幅広い分野での技能移転が可能となるよう、対象職種は、制度創設当初の17職種から順次拡充し、現在59職種となっている。</p> <p>今後とも、国内の企業・団体より、対象職種の拡大について要望等があった場合については、開発途上国におけるニーズ、技能の向上性、技能評価の実施体制等について調査検討を行った上で、技能検定制度の整備又は(財)国際研修協力機構が認定する公益法人等の評価制度の拡充により、対象職種の拡大を図ることとしている。</p> | | | |
| 担当局課室等名 | 職業能力開発局海外協力課外国人研修推進室 | | | |

| | | | | |
|--|---|------------------------------------|-------------------------------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働 | 意見・要望提出者 | 労働法制の全面改悪に反対し、働く ルールの確立をめざす中央連絡会 | |
| 項目 | 能力開発プログラムの充実（その１） | | | |
| 意見・要望等の内容 | 能力開発の科目やカリキュラムの設定は、全国一律であってはならず、地域の産業構造や雇用失業情勢を反映したものとすること。 | | | |
| 関係法令 | 職業能力開発促進法第7条 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | <p>国と地方の役割分担については、平成10年に策定された地方分権推進計画により、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国はナショナル・ミニマムの維持・達成を図るために必要な施策を実施 ・ 地方公共団体は地域の実情・ニーズに応じた施策を自主的かつ総合的に実施 <p>と整理され、効率的かつ効果的な職業能力開発施策の推進を図っている。</p> | | | |
| 計画等における記載の状況 | 「地方分権推進計画（平成10年5月29日閣議決定）」 | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 | その他 |
| <p>（説明）</p> <p>国は、雇用のセーフティネットの一環である無料の離転職者訓練や、産業社会に必要な高度な技能者養成であって高額な設備・機器を要する等により都道府県では実施することが困難な能力開発カリキュラムを設定している。一方、地方公共団体は、地域の人材ニーズを踏まえた能力開発カリキュラムを実施しているが、特に地域の事業主のニーズに対応した在職者訓練等については、地方公共団体が積極的に実施している。こうした役割分担については、都道府県が作成する都道府県職業能力開発計画等を通して具体的調整を行っている。</p> <p>今後とも、こうした役割分担の徹底を図り、効率的かつ効果的な職業能力開発施策の推進を図ってまいりたい。</p> | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業能力開発局総務課 | | | |

| | | | | | |
|--|---|---|-------------------------------------|------------|--|
| 分野 | 雇用・労働 | 意見・要望提出者 | 労働法制の全面改悪に反対し、働く ルールの確立をめざす中央連絡会 | | |
| 項目 | 能力開発プログラムの充実（その2） | | | | |
| 意見・要望等の内容 | 求人企業を職業能力開発施設に見立て、当該企業に新規に採用された労働者にたいする個別・具体的な職業能力開発への支援・助成としたほうが効率的・効果的であり、雇用の維持・継続に資する。 | | | | |
| 関係法令 | 職業能力開発促進法第15条の6第3項 | 共管 | なし | | |
| 制度の概要 | <p>「事業主委託訓練」</p> <ul style="list-style-type: none"> 国、都道府県等は職業を転換しようとする労働者に対して迅速かつ効果的な職業訓練を実施するため必要があるときは、その一部を専修学校、事業主等の民間教育訓練機関に委託し、実施しているところであるが、事業主に行わせる訓練を「事業主委託訓練」という。 | | | | |
| 計画等における記載の状況 | <p>「総合雇用対策（産業構造改革・雇用対策本部 平成13年9月20日決定）」</p> <p>「改革工程表（経済財政諮問会議 平成13年9月26日）」</p> | | | | |
| 対応の状況 | <p>措置済・措置予定</p> <p>措置済</p> <p>措置予定</p> | <p>検討中</p> <p>措置するか否かを含めて検討中</p> <p>具体的措置の検討中</p> | <p>措置困難</p> | <p>その他</p> | |
| <p>（説明）</p> <p>職業訓練を効果的に推進する上で、求職者のニーズはもとより、個別の事業主の人材ニーズを踏まえ、その雇用に結びつく訓練を実施することが重要な課題と考えている。</p> <p>平成13年度補正予算においては、人材ニーズに応じた委託訓練を行う新たな仕組みとして、</p> <p>職業能力等について求人事業主と予めすり合わせを行った求職者を対象として、実習等を通じた実践的な職業訓練の求人事業主への委託による実施</p> <p>求人事業主の具体的な人材ニーズに合致した訓練コースを設定する、いわばオーダーメイド型の訓練の実施</p> <p>を新たに展開している。このような、求人事業主の雇用を前提とした訓練の仕組みを整備することにより、職業訓練を通じた就職の一層の促進に努めることとしている。</p> | | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業能力開発局能力開発課 | | | | |

| | | | | |
|---|---|------------------------------------|-------------------------------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働 | 意見・要望提出者 | 労働法制の全面改悪に反対し、働く ルールの確立をめざす中央連絡会 | |
| 項目 | 能力開発プログラムの充実（その3） | | | |
| 意見・要望等の内容 | 企業内において雇用の維持をはかる目的で職業能力開発を行う企業への支援・助成 | | | |
| 関係法令 | 職業能力開発促進法第15条の3 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | <p>平成13年10月に、各都道府県にキャリア形成支援コーナーを設置し、労働者に対するキャリア・コンサルティング及び事業主に対する労働者のキャリア形成支援に関する専門的な相談援助等を実施。</p> <p>さらに、キャリア形成促進助成金を創設し、キャリア・コンサルティングを推進する事業主に対し支援を実施（雇用保険法施行規則第125条の4）</p> | | | |
| 計画等における記載の状況 | 「改革工程表（経済財政諮問会議平成13年9月26日）」 | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 （実施時期：平成13年10月） | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 | その他 |
| <p>（説明）</p> <p>企業内における教育訓練・能力開発に対する公的支援の充実は、雇用の安定を図る上で重要であり、平成13年10月1日をもって職業能力開発促進法を改正し、</p> <p>職業能力開発に関する事業主助成金を統合し、計画的な能力開発や、能力評価、キャリア・コンサルティングを受けさせた事業主に対する助成制度として「キャリア形成促進助成金」を創設し、</p> <p>事業主による労働者のキャリア形成支援についての厚生労働大臣指針を公表する</p> <p>等の企業内における職業能力開発推進のためのシステム全体について抜本的な強化を図ったところである。</p> <p>平成14年度においても、同助成金や指針の内容の周知・徹底、事業内職業能力開発計画の策定推進等により、企業内における効果的な職業能力開発を積極的に推進していくこととしている。</p> | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業能力開発局育成支援課 | | | |

| | | | |
|--|---|------------------------------------|-------------------------------------|
| 分野 | 雇用・労働 | 意見・要望提出者 | 労働法制の全面改悪に反対し、働く ルールの確立をめざす中央連絡会 |
| 項目 | 能力開発プログラムの充実（その４） | | |
| 意見・要望等の内容 | 新規学校卒業者の未就職者など雇用保険の被保険者となれなかったものにたいする能力開発が課題である。 | | |
| 関係法令 | 職業能力開発促進法 | 共管 | |
| 制度の概要 | ・新規学卒未就職者に対しては、早期就職の促進を目的として、既に身につけた学力に加え、就職に必要な実務能力を付与するため、雇用・能力開発機構（都道府県センター）が、必要な職業訓練の実施を民間教育訓練機関に委託することにより実施。 | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 その他 |
| <p>（説明）</p> <p>企業は採用にあたり即戦力を求める傾向が近年ますます強まっており、高等学校、短大や大学を卒業した者の雇用情勢は依然厳しい。高等学校、短大や大学を卒業した未就職者のうち、在学中に習得した能力に加えて実務能力の付与が必要な者に民間教育訓練機関等を活用した、比較的短期間（３ヶ月程度）の職業訓練を無料で受講させ、卒業時よりも実務能力を高めることにより、これらの者の早期就職を図ることとしている。</p> | | | |
| 担当局課室等名 | 職業能力開発局能力開発課 | | |

| | | | |
|--|---|---|------------------------|
| 分野 | 雇用・労働 | 意見・要望提出者 | 東京商工会議所 |
| 項目 | 「人材大国」づくりを主導する職業能力開発の推進 | | |
| 意見・要望等の内容 | <p>高度の専門性を有する職業人・技術者を育てるための能力開発や「新規・成長産業分野」を担う職業人向け再教育について、大学・大学院等の高等教育機関や専門学校等との連携を強化し、「人材大国」に向けてわが国労働者の職業能力開発を格段に充実させていく必要がある。厚生労働省においては、経済産業省、文部科学省との広範かつ緊密な連携のもと、教育機関や労働者に対する情報提供や助成措置を含め、職業能力開発の総合的プログラムを主導的に策定すべきである。</p> | | |
| 関係法令 | 職業能力開発促進法 | 共管 | 文部科学省 |
| 制度の概要 | <p>起業家を直接補完する人材等として就職するに当たって必要な、特に高度な職業能力（経営、法務、国際等）の習得機会を提供するため、文部科学行政との連携の下、大学等の高等教育機関を活用した委託訓練を実施している。また、求職者のNPO法人等の起業等を支援するため、NPO法人等を活用した委託訓練を実施している。さらに、職種転換、スキルアップに必要な実務能力習得を支援するため、専修学校等を活用した委託訓練を実施している。</p> | | |
| 計画等における記載の状況 | <p>「今後の経済財政運営及び経済社会の構造改革に関する基本方針（平成13年6月26日閣議決定）」</p> <p>「総合雇用対策（産業構造改革・雇用対策本部 平成13年9月20日決定）」</p> <p>「改革工程表（経済財政諮問会議 平成13年9月26日）」</p> | | |
| 対応の状況 | <p>措置済・措置予定</p> <p>措置済</p> <p>措置予定</p> | <p>検討中</p> <p>措置するか否かを含めて検討中</p> <p>具体的措置の検討中</p> | <p>措置困難</p> <p>その他</p> |
| <p>（説明）</p> <p>産業構造の変化の下で、高付加価値を生み、柔軟で質の高い能力を有する労働者を育成する必要が高まっており、このためには、産業界や労働界のニーズを把握しつつ、厚生労働行政と教育行政等が一体となって対応することが重要である。また、このため、関係者による連絡協議の場として人材育成会議を設置し、キャリア・コンサルティング技法の開発、社会人に対する教育の推進等についての方向付けを行うこととしている。また、緊急経済対策に基づく不良債権処理等に伴い新たな中高年ホワイトカラー失業者の大量発生が見込まれることから、これらの者の職業能力習得機会の提供等を通じた就職支援を図ることが、雇用対策上の最重要課題である。これら中高年ホワイトカラー離職者等の再就職を促進するため、専修学校に加え高等教育機関やNPO等あらゆる民間教育訓練機関等を活用した委託訓練を推進していくこととしている。</p> | | | |
| 担当局課室等名 | 職業能力開発局総務課、能力開発課 | | |

| | | | |
|--|---|---|------------------------|
| 分野 | 雇用・労働 | 意見・要望提出者 | 東京商工会議所 |
| 項目 | 官民一体となった労働者のキャリア形成への支援 | | |
| 意見・要望等の内容 | <p>労働者が自らその適性や職業能力を的確に把握しながら、産業経済の変化を踏まえて将来に渡って求められる能力を先進的に身につけていくことは重要であり、労働者に対して適切なキャリア・コンサルティングを行う仕組みづくりが緊要な課題である。</p> <p>今後、労働者のキャリア形成に関して十分な知識・情報・経験等を持った専門家が、厚生労働省関係機関においてはもちろん、企業内の人事管理・能力開発部門、人材ビジネス産業界においても有効に機能するような環境づくりを重点化すべきである。</p> | | |
| 関係法令 | 職業能力開発促進法第15条の3 | 共管 | なし |
| 制度の概要 | <p>平成13年10月に、各都道府県にキャリア形成支援コーナーを設置し、労働者に対するキャリア・コンサルティング等を実施。また、平成13年10月に、キャリア形成促進助成金を創設し、キャリア・コンサルティングを推進する事業主に対し支援を実施。（雇用保険法施行規則第125条の3）</p> <p>さらに、平成13年10月より、キャリア・コンサルティング研究会を実施しており、我が国のキャリア・コンサルティングの在り方の検討、現在民間機関が実施している講座の情報収集を行うこと等により、キャリア・コンサルティング技法の体系化を推進するとともに、キャリア・コンサルティングを担う人材の養成の在り方を検討中。</p> | | |
| 計画等における記載の状況 | 改革工程表（経済財政諮問会議平成13年9月26日） | | |
| 対応の状況 | <p>措置済・措置予定</p> <p>措置済</p> <p>措置予定</p> <p>（実施時期：平成13年10月）</p> | <p>検討中</p> <p>措置するか否かを含めて検討中</p> <p>具体的措置の検討中</p> | <p>措置困難</p> <p>その他</p> |
| <p>（説明）</p> <p>平成13年10月、労働者のキャリア形成を支援するため、キャリア形成支援コーナーを設置するとともに、キャリア形成促進助成金を創設した。</p> <p>さらに、労働者のキャリア形成を一層促進する観点から、平成13年10月よりキャリア・コンサルティングを担う人材の養成の在り方を検討するため、厚生労働省は、官民合同により「キャリア・コンサルティング研究会」を実施している。</p> | | | |
| 担当局課室等名 | 職業能力開発局育成支援課 | | |

| | | | |
|--|--|---|-------------|
| 分野 | 雇用・労働 | 意見・要望提出者 | 東京商工会議所 |
| 項目 | 労働者の自主的な能力開発を支援する「能力開発税制優遇措置」 | | |
| 意見・要望等の内容 | 労働者が現在の職務の範囲を超えて、労働市場で広く通用する職業能力の開発・向上を自主的に行った場合に、それに要した費用について給与所得から控除するなど、税制上の優遇措置を講ずること。 | | |
| 関係法令 | 所得税法 57条の2 | 共管 | なし |
| 制度の概要 | 現行の税制では、労働者が現在の職務の遂行に必要な職業力開発のために支出した費用については特定支出控除が認められているが、労働者が自発的に行った能力開発費用については特段の措置がなされていない。 | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期： | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中) | 措置困難 その他 |
| (説明) 技術革新や産業構造の変化により労働移動が増加する中で、労働者が自ら就業能力を維持・向上することを促進するため、個人の自己投資のための費用を「必要経費」として給与所得から控除することを平成14年度に財務省に対し税制要望した。しかし、自己投資経費は所得を得るための必要経費ではないとされ、要望は認められなかった。 | | | |
| 担当局課室等名 | 職業能力開発局総務課 | | |

| | | | | |
|--------------|---|-----------------------------|------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働 | 意見・要望提出者 | 日本労働組合総連合会 | |
| 項目 | 有給教育訓練休暇制度や教育休暇制度等の導入への指導強化 | | | |
| 意見・要望等の内容 | 社会人のキャリア・アップを支援し、大学・大学院での学習機会が拡大できるよう、企業に対して労働時間の短縮、有給教育訓練休暇や教育休暇制度等を導入するよう指導を強めるべきである。 | | | |
| 関係法令 | 職業能力開発促進法第10条の3 雇用保険法施行規則第125条の3 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | <p>事業主は、その雇用する労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な次に掲げる援助を行う等によりその労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するものとする。</p> <p>一 有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇その他の休暇を付与すること。</p> <p>二 始業及び終業の時刻の変更その他職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける時間を確保するために必要な措置を講ずること。</p> | | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 | 検討中 | 措置困難 | その他 |
| | 措置済 措置予定 (実施時期：平成13年10月) | 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | | |
| (説明) | <p>職業能力開発促進法において、事業主はその労働者に対して、有給教育訓練休暇等を促進させるよう定めている。具体的な施策では、平成13年10月に創設されたキャリア形成促進助成金で、従業員の申し出により教育訓練等を受けさせるための休暇を付与した場合に事業主が援助した受講料及び休暇期間中の賃金の一部を助成するとともに、連続1ヶ月以上の長期教育訓練休暇を導入し、従業員に同休暇を与えた場合に事業主に奨励金を支給するという制度があり(長期教育訓練休暇制度導入奨励金)、事業主の有給教育訓練休暇制度等の導入の促進を図っているところである。</p> | | | |
| 担当局課室等名 | 職業能力開発局育成支援課 | | | |

| | | | |
|---|--|------------------------------------|-------------|
| 分野 | 雇用・労働 | 意見・要望提出者 | 日本労働組合総連合会 |
| 項目 | フリーターに対する職業能力を高めるための情報・機会や就職情報の提供の充実 | | |
| 意見・要望等の内容 | 150万人といわれる現行のフリーターに対して、職業能力を高めるための情報・機会や就職情報の提供を充実すべきである。 | | |
| 関係法令 | 職業能力開発促進法、職業安定法 | 共管 | |
| 制度の概要 | ・マンツーマンで職業能力を高めるための情報提供や職業相談・指導・講習等具体的な支援を行い、円滑な就職促進及び職場定着を図る「不安定就労若年者雇用安定促進事業」を実施 | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期：) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 その他 |
| (説明) 不安定就労若年者(いわゆるフリーター)の中で、安定した雇用を希望する者に対しては、平成13年度から、大都市部(東京、神奈川、大阪、兵庫)の主要な安定所において、職業能力を高めるための情報提供や職業相談・指導・講習等具体的な支援を行い、円滑な就職促進及び職場定着を図る「不安定就労若年者雇用安定促進事業」を実施しているところである。 | | | |
| 担当局課室等名 | 職業能力開発局、職業安定局 | | |

| | | | | |
|---|--|-----------------------------|------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働 | 意見・要望提出者 | 日本労働組合総連合会 | |
| 項目 | IT化に対応した人材の育成 | | | |
| 意見・要望等の内容 | IT（情報技術）化に対応した人材を育成するために、労働者や失業者が職業能力の向上のためIT教育訓練を受ける際に、受講料の補助や賃金保障を行うべきである。また、民間企業、NPO、大学、専門学校、各種学校等に公的な認定を行い、公共職業訓練機関等とあわせて教育訓練の場として活用すべきである。 | | | |
| 関係法令 | 職業能力開発促進法 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | <p>教育訓練給付制度を設け、修了者には受講料の8割（最大30万円まで）を給付している。</p> <p>また、既存の技能等に高度なIT活用能力を付与することにより、企業のIT活用の中核的人材として早期の再就職が見込まれる、中高年ホワイトカラー離職者等を対象とし、民間教育訓練機関（専門学校等）に対する委託訓練を行う。</p> | | | |
| 計画等における記載の状況 | <p>「総合雇用対策（産業構造改革・雇用対策本部 平成13年9月20日決定）」</p> <p>「改革工程表（経済財政諮問会議 平成13年9月26日）」</p> | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 | 検討中 | 措置困難 | その他 |
| | 措置済 措置予定 | 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | | |
| <p>（説明）</p> <p>在職者（離職後1年以内の者を含む）に対しては、所定の要件を満たす場合に、厚生労働大臣が指定する講座を受講し、修了したものに対して、受講料の一部を給付している。</p> <p>また、中高年ホワイトカラー離職者の再就職の促進を図る上で、これらの者の豊富な職業経験を活かし、企業経営に密着した高度なIT活用能力の習得支援を図ることは効果的な方策の一つである。そこで特に雇用のミス・マッチが顕著である中高年ホワイトカラー離職者等を対象に、企業におけるIT活用の中核的人材として求められる能力の習得を図るための高度な職業訓練を実施し、早期の再就職に資することとする。</p> | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業能力開発局育成支援課、能力開発課 | | | |

| | | | |
|---|--|------------------------------------|-------------|
| 分野 | 雇用・労働 | 意見・要望提出者 | 東京リーガルマインド |
| 項目 | 労働者のキャリア形成支援 | | |
| 意見・要望等の内容 | 求職者及び在職者のキャリア形成を支援する部門（キャリア形成支援室（仮称））を全国のハローワーク及び公共職業能力開発施設に設置し、キャリア形成を支援する人材を配置するとともに、当該人材を養成することにより、労働者のキャリア形成を支援していく必要がある。 | | |
| 関係法令 | 職業能力開発促進法 | 共管 | なし |
| 制度の概要 | 平成13年10月、公共職業能力開発施設を設置・運営している雇用・能力開発機構の各都道府県センターに「キャリア形成支援コーナー」を設置し、労働者に対するキャリア・コンサルティング等を行う「キャリア形成支援相談員」を配置することにより、キャリア形成の支援体制を整備。また、平成14年1月より、求職者に対するキャリア・コンサルティング等を行う「能力開発支援アドバイザー」の配置により、ハローワークの相談機能を強化。さらに、平成13年10月より、「キャリア・コンサルティング研究会」において、我が国のキャリア・コンサルティングの在り方の検討、現在民間機関が実施している講座の情報収集等を行うことにより、官民一体となってキャリア・コンサルティング技法の体系化を推進するとともに、キャリア・コンサルティングを担う人材の養成の在り方を検討中。 | | |
| 計画等における記載の状況 | 「改革工程表（経済財政諮問会議平成13年9月26日）」 | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施時期：平成13年10月) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 その他 |
| (説明) 平成13年10月より、厚生労働省は、官民合同により「キャリア・コンサルティング研究会」において、我が国のキャリア・コンサルティングの在り方の検討、現行の民間機関等が実施している講座の情報収集を行うこと等により、キャリア・コンサルティング技法の体系化を進めるとともに、キャリア・コンサルティングを担う人材の養成の在り方を検討している。この結果を踏まえ、平成14年度から、キャリア・コンサルタントの養成のための講座の設置等を行う予定。 | | | |
| 担当局課室等名 | 職業能力開発局育成支援課 | | |

| | | | | |
|---|---|-----------------------------|----------------------------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | (社)経済団体連合会 東京商工会議所 大阪商工会議所 | |
| 項目 | 有期労働契約に関する規制緩和(その1) | | | |
| 意見・要望等の内容 | 有期労働契約については、最長5年の労働契約を誰とでも締結が可能となるよう、契約期間制限を緩和すべきである。 | | | |
| 関係法令 | 労働基準法第14条 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、1年(一定のものについては、3年)を超える期間について締結してはならないと定めている。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | <p>平成10年の労働基準法改正により、新しく認められた最長3年の有期労働契約の利用実態やニーズ等の実態把握を行い、これを踏まえ、その在り方について検討の必要性を判断する。</p> <p>【経済財政諮問会議・改革工程表 規制改革(人材)】</p> <p>有期労働契約の見直し</p> <p>・対象労働者範囲の拡大と契約期間の上限を3年から5年に延長することについて、調査検討の開始(9月末まで措置)</p> <p>【経済対策閣僚会議・改革先行プログラム 規制改革関連別表】</p> <p>【人材(労働)】</p> <p>有期労働契約の見直し</p> <p>・対象労働者範囲の拡大と契約期間の上限を3年から5年に延長することについて、調査検討の開始(9月末までに措置済み)</p> <p>【規制改革推進3か年計画(改定) 6(3)イ】</p> <p>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。</p> | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 | 検討中 | 措置困難 | その他 |
| | 措置済 措置予定 | 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | | |
| | (実施(予定)時期:) | | | |
| (説明) | | | | |
| 今後の労働条件に係る制度の在り方について、労働政策審議会労働条件分科会において、平成13年9月19日から調査・検討を開始している。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 労働基準局監督課 | | | |

| | | | | |
|---|---|-----------------------------|-----------------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | (社)関西経済連合会 大阪商工会議所 | |
| 項目 | 有期労働契約に関する規制緩和(その2) | | | |
| 意見・要望等の内容 | 有期労働契約者の契約解除については、3回以上の契約更新が行われれば、判例法上、解雇の法理を類推適用される事例が多く見られるので、こうした有期労働者についても契約解除のルールを明確化すべきである。 | | | |
| 関係法令 | なし | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | | | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期: | 検討中 | 措置困難 | その他 |
| | | 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | | |
| (説明) | | | | |
| 今後の労働条件に係る制度の在り方について、労働政策審議会労働条件分科会において、平成13年9月19日から調査・検討を開始している。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 労働基準局監督課 | | | |

| | | | | |
|---|---|----------------|------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 日本労働組合総連合会 | |
| 項目 | 有期労働契約の拡大に反対 | | | |
| 意見・要望等の内容 | 有期労働契約期間の上限については、原則1年、特別の専門職などを3年とする現行規定を維持すべきである。上限を5年に延長することは、不安定雇用労働者を増加させるものである。また、労働契約期間の延長は、期間中における退職の自由を制限し、労働者を過度に拘束するおそれがある。有期労働契約の拡大には反対である。 | | | |
| 関係法令 | 労働基準法第14条 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、1年（一定のものについては、3年）を超える期間について締結してはならないと定めている。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | <p>平成10年の労働基準法改正により、新しく認められた最長3年の有期労働契約の利用実態やニーズ等の実態把握を行い、これを踏まえ、その在り方について検討の必要性を判断する。</p> <p>【経済財政諮問会議・改革工程表 規制改革（人材）】</p> <p>有期労働契約の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 対象労働者範囲の拡大と契約期間の上限を3年から5年に延長することについて、調査検討の開始（9月末まで措置） <p>【経済対策閣僚会議・改革先行プログラム 規制改革関連別表】</p> <p>【人材（労働）】</p> <p>有期労働契約の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 対象労働者範囲の拡大と契約期間の上限を3年から5年に延長することについて、調査検討の開始（9月末までに措置済み） <p>【規制改革推進3か年計画（改定） 6(3)イ】</p> <p>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。</p> | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 | 検討中 | 措置困難 | その他 |
| | 措置済 | 措置するか否かを含めて検討中 | | |
| | 措置予定 | 具体的措置の検討中 | | |
| | （実施（予定）時期： ） | | | |
| （説明） | | | | |
| 今後の労働条件に係る制度の在り方について、労働政策審議会労働条件分科会において、平成13年9月19日から調査・検討を開始している。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 労働基準局監督課 | | | |

| | | | | |
|---|--|---|--|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 日本労働弁護団 労働法制の全面改悪に反対し、働く ルールの確立をめざす中央連絡会 | |
| 項目 | 有期労働契約における規制強化 | | | |
| 意見・要望等の内容 | 脱法的な意図をもって横行している合理的な理由のない有期雇用契約を、諸外国の立法例や確立した判例法理に即して適切に規制することである（雇い止めに対する的確な法規制など）。 | | | |
| 関係法令 | なし | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | | | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期：) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中) | 措置困難 | その他 |
| (説明) 今後の労働条件に係る制度の在り方について、労働政策審議会労働条件分科会において、平成13年9月19日から調査・検討を開始している。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 労働基準局監督課 | | | |

| | | | | |
|---|--|-------------------------------|----------------------------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | (社)関西経済連合会 東京商工会議所 大阪商工会議所 | |
| 項目 | 解雇に係る法整備 | | | |
| 意見・要望等の内容 | 普通解雇、整理解雇など解雇を行うための要件、手順を法律で定め、明確化していただきたい。 | | | |
| 関係法令 | 労働基準法第19条、第20条 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | <p>労働基準法第19条は原則として、労働者が業務上負傷し又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間並びに産前産後の女性が休業する期間及びその後30日間は解雇してはならないと定めている。</p> <p>労働基準法第20条は原則として、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前に予告するか30日分の平均賃金を支払わなければならないと定めている。</p> | | | |
| 計画等における記載の状況 | <p>【経済財政諮問会議・改革工程表 規制改革(人材)】</p> <p>解雇の基準やルールの立法化の検討開始(9月末まで措置)</p> <p>【経済対策閣僚会議・改革先行プログラム 規制改革関連別表】</p> <p>【人材(労働)】</p> <p>解雇の基準やルールの立法化の検討開始 (9月末までに措置済み)</p> <p>【規制改革推進3か年計画(改定) 6(3)ウ】</p> <p>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。</p> | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 | 検討中 | 措置困難 | その他 |
| | [措置済 措置予定 (実施(予定)時期:) | [措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | | |
| (説明) | | | | |
| 今後の労働条件に係る制度の在り方について、労働政策審議会労働条件分科会において、平成13年9月19日から調査・検討を開始している。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 労働基準局監督課 | | | |

| | | | | |
|---|---|----------------------------------|--|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 日本労働組合総連合会 日本労働弁護団 労働法制の全面改悪に反対し、働く ルールの確立をめざす中央連絡会 | |
| 項目 | 解雇については解雇権濫用法理や整理解雇四原則の法制化 | | | |
| 意見・要望等の内容 | 解雇については、最高裁等で確立している解雇権濫用法理や整理解雇四要件原則を法制化すべきであり、一部で主張されている、これを切り下げる形の立法は絶対に認められない。 | | | |
| 関係法令 | なし | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | | | | |
| 計画等における記載の状況 | <p>【経済財政諮問会議・改革工程表 規制改革（人材）】 解雇の基準やルールの立法化の検討開始（9月末まで措置）</p> <p>【経済対策閣僚会議・改革先行プログラム 規制改革関連別表】 【人材（労働）】 解雇の規準やルールの立法化の検討開始（9月末までに措置済み）</p> <p>【規制改革推進3か年計画（改定） 6(3)ウ】 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。</p> | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 | 検討中 | 措置困難 | その他 |
| | 措置済 措置予定 （実施（予定）時期： | 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 ） | | |
| （説明） 今後の労働条件に係る制度の在り方について、労働政策審議会労働条件分科会において、平成13年9月19日から調査・検討を開始している。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 労働基準局監督課 | | | |

| | | | | |
|--------------|---|------------------------------------|------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | (社)経済団体連合会 | |
| 項目 | 就業規則・36協定の本店所在地での一括作成・届出 | | | |
| 意見・要望等の内容 | 会社従業員の代表(労働組合)の合意を得て、本社と各事業場が同一内容の就業規則・労使協定を締結・作成する場合には、本社を所轄する労働基準監督署に一括して届け出ることができるよう、労働基準法の運用の見直しを行うべきである。 | | | |
| 関係法令 | 労働基準法第89条、労働基準法施行規則第49条 労働基準法第36条、労働基準法施行規則第17条 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成又は変更したときには、所轄の労働基準監督署長に届け出なければならないこととされている。また、使用者は、労働基準法第32条等に規定する労働時間を超えて労働させるときは、同法第36条第1項に基づき、書面による労使協定を締結し、これを当該事業場ごとに所轄の労働基準監督署に届け出なければならないこととされている。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | 【規制改革推進3か年計画(改定) 6(3)エ】 就業規則及び時間外労働・休日労働に関する協定の所轄労働基準監督署長への届出について、就業規則等が労働組合の合意を得て、本社と各事業場のものが同一内容のものである場合は、本社を管轄している労働基準監督署に一括して届け出ることができるよう措置する。 | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期:14年度の早い時期) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 | その他 |
| (説明) | 就業規則等について、本社と各事業場のものが同一内容のものである場合は、本社を管轄している労働基準監督署に一括して届け出ることができるよう措置する。 | | | |
| 担当局課室等名 | 労働基準局監督課、賃金時間課 | | | |

| | | | | |
|---|--|---|----------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 日本労働組合総連合ほか1団体 | |
| 項目 | 企画業務型裁量労働制の要件緩和に対する反対 | | | |
| 意見・要望等の内容 | 労働者保護に関する問題点の把握が不十分であることから、施行状況の十分な把握を行い、労働者保護を強めるべきである。対象の拡大や制度要件の緩和を行うことには反対である。 | | | |
| 関係法令 | 労働基準法第38条の4 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | <p>事業運営上の重要な決定が行われる事業場において、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、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務を定め、労働者をその業務に就かせた場合には、実際に働いた時間に関係なく労使委員会の決議で定めた時間働いたものとみなす制度。</p> <p>なお、労使委員会の設置及び当該委員会の決議については所轄労働基準監督署への届出が必要であり、また、制度導入後に定期的に同署への報告が義務づけられている。</p> | | | |
| 計画等における記載の状況 | <p>企画業務型裁量労働制について、平成10年労働基準法改正法に基づく所要の検討を行うため、施行状況の調査を行う。</p> <p>【経済財政諮問会議・改革工程表 規制改革（人材）】</p> <p>裁量労働制の拡大</p> <p>・企画業務型裁量労働制の見直しについて法施行3年後の見直し規定にかかわらず調査検討の開始（9月末までに措置）</p> <p>【経済対策閣僚会議・改革先行プログラム 規制改革関連別表】</p> <p>裁量労働制の拡大</p> <p>・企画業務型裁量労働制の見直しについて法施行3年後の見直し規定にかかわらず調査検討の開始。（9月末までに措置済）</p> <p>【規制改革推進3か年計画（改定） 6(3)イ b】</p> <p>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。</p> | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 | 検討中 | 措置困難 | その他 |
| | <p>措置済</p> <p>措置予定</p> <p>（実施（予定）時期：</p> | <p>措置するか否かを含めて検討中</p> <p>具体的措置の検討中</p> <p>）</p> | | |
| （説明） | | | | |
| 今後の労働条件に係る制度の在り方について、労働政策審議会労働条件分科会において、平成13年9月19日から調査・検討を開始している。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 労働基準局賃金時間課 | | | |

| | | | | |
|---|---|---|-----------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | (社)経済団体連合会ほか3団体 | |
| 項目 | 企画業務型裁量労働制の対象事業場・業務の拡大、導入手続の簡素化 | | | |
| 意見・要望等の内容 | 対象事業場や対象業務の拡大、制度導入に当たっての手続きの簡素化を図るべきである。 | | | |
| 関係法令 | 労働基準法第38条の4 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | <p>事業運営上の重要な決定が行われる事業場において、事業の運営に関する事項についてはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務を定め、労働者をその業務に就かせた場合には、実際に働いた時間に関係なく労使委員会の決議で定めた時間働いたものとみなす制度。</p> <p>なお、労使委員会の設置及び当該委員会の決議については所轄労働基準監督署への届出が必要であり、また、制度導入後に定期的に同署への報告が義務づけられている。</p> | | | |
| 計画等における記載の状況 | <p>企画業務型裁量労働制について、平成10年労働基準法改正法に基づく所要の検討を行うため、施行状況の調査を行う。</p> <p>【経済財政諮問会議・改革工程表 規制改革(人材)】</p> <p>裁量労働制の拡大</p> <p>・企画業務型裁量労働制の見直しについて法施行3年後の見直し規定にかかわらず調査検討の開始(9月末までに措置)</p> <p>【経済対策閣僚会議・改革先行プログラム 規制改革関連別表】</p> <p>裁量労働制の拡大</p> <p>・企画業務型裁量労働制の見直しについて法施行3年後の見直し規定にかかわらず調査検討の開始。(9月末までに措置済み)</p> <p>【規制改革推進3か年計画(改定) 6(3)イ b】</p> <p>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。</p> | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期: | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中) | 措置困難 | その他 |
| (説明) | | | | |
| 今後の労働条件に係る制度の在り方について、労働政策審議会労働条件分科会において、平成13年9月19日から調査・検討を開始している。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 労働基準局賃金時間課 | | | |

| | | | | |
|--------------|---|-----------------------------|-------------------------------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 労働法制の全面改悪に反対し、働く ルールの確立をめざす中央連合会 | |
| 項目 | 専門業務型裁量労働制の対象業務の拡大への反対 | | | |
| 意見・要望等の内容 | 専門業務型裁量労働制では、その多くの実態が、ノルマや期日に追われ、労働時間の配分にまったく裁量の余地のないものであり、従来のサービス残業（ただ働き）が合法化されたにすぎないケースが少なくなく、拡大には反対である。 | | | |
| 関係法令 | 労働基準法第38条の3 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 労働基準法第38条の3に規定する裁量労働制における対象業務は、「業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務」とされ、省令・告示により11業務が限定列挙されている。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | <p>専門業務型裁量労働制の対象業務は、現在11業務に限定されているが、働き方の選択肢を増やすという観点から、今後意見要望があれば、対象業務の在り方について検討を行う。</p> <p>【経済財政諮問会議・改革工程表 規制改革（人材）】</p> <p>裁量労働制の拡大（速やかに実施）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門業務型裁量労働制の対象業務拡大のための告示改正（14年3月までに措置） <p>【経済対策閣僚会議・改革先行プログラム 規制改革関連別表】</p> <p>裁量労働制の拡大（速やかに実施）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門業務型裁量労働制の対象業務拡大のための告示改正（14年3月までに措置） <p>【規制改革推進3か年計画（改定） 6(3)イ a】</p> <p>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。【平成14年厚生労働省告示第22号】</p> | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 | 検討中 | 措置困難 | その他 |
| | 措置済 措置予定 | 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | | |
| | (実施時期：平成14年2月13日施行) | | | |
| (説明) | 専門業務型裁量労働制の対象業務については、対象業務の追加を内容とする告示改正を行い、平成14年2月13日（一部については4月1日）より施行した。 | | | |
| 担当局課室等名 | 労働基準局賃金時間課 | | | |

| | | | | |
|--|---|-----------------------------|---------|-----|
| 分野 | 6 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 大阪商工会議所 | |
| 項目 | 専門業務型裁量労働制の対象業務の拡大 | | | |
| 意見・要望等の内容 | 現在、専門業務型裁量労働制については限定的に認められているが、対象業務の拡大を図り一層の普及に努めるべきである。 | | | |
| 関係法令 | 労働基準法第38条の3 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 労働基準法第38条の3に規定する裁量労働制における対象業務は、「業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務」とされ、省令・告示により、11業務が限定列挙されている。 | | | |
| 計画等における記載の状況 | <p>専門業務型裁量労働制の対象業務は、現在11業務に限定されているが、働き方の選択肢を増やすという観点から、今後意見要望があれば、対象業務の在り方について検討を行う。</p> <p>【経済財政諮問会議・改革工程表 規制改革（人材）】</p> <p>裁量労働制の拡大（速やかに実施）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門業務型裁量労働制の対象業務拡大のための告示改正（14年3月までに措置） <p>【経済対策閣僚会議・改革先行プログラム 規制改革関連別表】</p> <p>裁量労働制の拡大（速やかに実施）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門業務型裁量労働制の対象業務拡大のための告示改正（14年3月までに措置） <p>【規制改革推進3カ年計画（改定） 6（3）イ a】</p> <p>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。【平成14年厚生労働省告示第22号】</p> | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 | 検討中 | 措置困難 | その他 |
| | 措置済 措置予定 | 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | | |
| | （実施時期：平成14年2月13日施行） | | | |
| （説明） | | | | |
| 専門業務型裁量労働制の対象業務については、対象業務の追加を内容とする告示改正を行い、平成14年2月13日（一部については4月1日）より施行した。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 労働基準局賃金時間課 | | | |

| | | | | |
|---|--|----------------------------------|----------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 日本労働組合総連合ほか1団体 | |
| 項目 | ホワイトカラーイグゼンプションに対する反対 | | | |
| 意見・要望等の内容 | ホワイトカラーイグゼンプションは、過労死などの集中するホワイトカラー職を労働基準法の保護対象から除外しようとするもので、認められない。 | | | |
| 関係法令 | | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | | | | |
| 計画等における記載の状況 | <p>【規制改革推進3か年計画（改定） 6(3)ウ a】</p> <p>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。</p> <p>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当否を含め検討。）</p> | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 | 検討中 | 措置困難 | その他 |
| | 措置済 措置予定 （実施（予定）時期： | 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 ） | | |
| （説明） 今後の労働条件に係る制度の在り方について、労働政策審議会労働条件分科会において、平成13年9月19日から調査・検討を開始している。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 労働基準局賃金時間課 | | | |

| | | | | |
|--------------|---|---|---------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 東京商工会議所 | |
| 項目 | 産業別最低賃金制度の廃止を含む最低賃金制度の見直し | | | |
| 意見・要望等の内容 | <p>最低賃金制度については近年、企業収益の悪化、連続的な物価下落などのデフレ経済が続くなか、最低賃金額だけが右肩上がりに引き上げられ続けている。これは企業の支払能力とのバランスを欠き、国際競争力の維持の観点からも到底理解しがたく、今後最低賃金制度のあり方について抜本的な見直しが必要である。</p> <p>また、産業別最低賃金は地域別最低賃金が全国的に整備・適用されて定着をみた今日、屋上屋を架すもので、企業の経済活動に支障をきたすばかりでなく、雇用にも悪影響を及ぼすことから絶対に廃止すべきである。</p> | | | |
| 関係法令 | 最低賃金法 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | <p>最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者について、事業若しくは職業の種類又は地域に応じ、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もつて、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的としている。</p> <p>産業別最低賃金制度は、公正競争の確保と労働者の労働条件の実行ある改善を図ることを目的として、地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金を必要とするものについて、関係労使の申出により設定するものである。</p> | | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期： | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中) | 措置困難 | その他 |
| (説明) | 産業別最低賃金制度の在り方については、中央最低賃金審議会において平成13年5月より検討を開始している。 | | | |
| 担当局課室等名 | 労働基準局賃金時間課 | | | |

| | | | | |
|---|---|------------------------------------|--------------|-----|
| 分野 | 雇用・労働 | 意見・要望提出者 | 社団法人リース事業協会等 | |
| 項目 | 時間外労働の上限規制の緩和 | | | |
| 意見・要望等の内容 | 36協定による労働時間について、一年において延長することができる限度時間が360時間とされているが、この時間について社会の実態に合った弾力的な基準に変更すべきである。また、適用除外として定める「季節的要因等により事業活動・業務量の変動が著しい事業業務等」の適用範囲を一般業務にも拡大すべきである。 | | | |
| 関係法令 | 労働基準法第36条、労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | <p>時間外労働については、労使協定の締結を要件に認められるが、その協定において延長することができる時間の限度については、時間外労働の適正化を図るため、平成10年の労働基準法改正により厚生労働大臣が法に基づき基準を定めることのできるものであり、関係労使はこれを遵守する責務がある。</p> <p>また、季節的要因等により事業活動・業務量の変動が著しい事業業務等については、限度時間は適用しないものとされている。</p> | | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期:) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 | その他 |
| (説明) 働き過ぎ防止の観点からの対応も求められているところであるが、労働条件に係る制度の在り方については、労働政策審議会労働条件分科会において、昨年9月19日より検討を開始したところである。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 労働基準局賃金時間課 | | | |

| | | | |
|--|--|------------------------------------|-------------|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 個人 |
| 項目 | 民間療法における労災保険の適用 | | |
| 意見・要望等の内容 | 民間療法は労災保険の給付として認めてほしい。 | | |
| 関係法令 | 労働者災害補償保険法第 12 条の 8、第 13 条、第 21 条及び第 22 条 | 共管 | なし |
| 制度の概要 | 労働者災害補償保険は、労働者が業務上の事由又は通勤により負傷等をした場合に、政府が必要と認めるものに限って診察、薬剤の支給等の療養の給付が行われる。 | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期：) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 その他 |
| (説明) | | | |
| <p>療養補償給付は労働基準法上の災害補償の事由が生じた場合に行うものであり(法 12 条の 8 第 2 項)、療養の内容についても労働基準法において使用者が負担しなければならない(労働基準法第 75 条)とされる範囲で行われるものであって、療養の効果が医学上一般に認められるものでなければならない。</p> <p>したがって、例えば、試験的又は研究的過程にあるもの、あるいは民間において伝承されている療法等は、医学一般に療養の効果が認められているとはいえないことから、療養の給付の対象とすることはできない。</p> <p>なお、この取扱いは労災保険のみならず、健康保険等の社会保険においても同様である。</p> | | | |
| 担当局課室等名 | 労働基準局労災補償部補償課 | | |

| | | | | |
|---|--|---|---------|-----|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 大阪商工会議所 | |
| 項目 | 自営業者への労災保険の適用 | | | |
| 意見・要望等の内容 | 自営業者へも労災保険を適用すること | | | |
| 関係法令 | 労働者災害補償保険法 | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | <p>労災保険制度は、労働基準法によって定められた事業主の災害補償責任を担保するための制度であり、労働者の労働災害に対する保護を目的とする保険制度である。しかしながら、中小事業主など労働者以外の方については、その業務の実情、災害の発生状況などからみて、特に労働者に準じて保護することが適当であると認められる一定の方に対しては、特別加入制度として特別に任意加入を認めているところである。</p> | | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期： | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中) | 措置困難 | その他 |
| (説明) 現行制度において、中小事業主及び事業主の家族従事者等についても特別加入制度により労災保険への加入を認めているところである。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 労働基準局労災補償部労災管理課 | | | |

| | | | | |
|---|--|------------------------------------|---------|-----|
| 分野 | 雇用・労働 | 意見・要望提出者 | 東京商工会議所 | |
| 項目 | 「インターンシップ制度」の拡大・定着への支援 | | | |
| 意見・要望等の内容 | インターンシップの拡大・定着に向け推進機関による企業・大学間の情報交換・コーディネート機能の強化等、総合的な政策支援を構築すべきである。 | | | |
| 関係法令 | なし | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | なし | | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期：) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 | その他 |
| (説明) 学生の職業意識の向上を図るため、関係省庁と連携し職業ガイダンスや職業意識啓発のための各種セミナーの実施、インターンシップを効果的に行うための事前・事後の講習等インターンシップの導入促進に努めてきたところである。 さらに、昨年12月から経済団体に委託して受入企業の幅広い開拓及び受入企業と大学や学生等の結合を促進するための事業を開始したところである。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 職業安定局業務指導課 | | | |

| | | | | |
|---|--|------------------------------------|---------|-----|
| 分野 | 雇用・労働 | 意見・要望提出者 | 大阪商工会議所 | |
| 項目 | ワークシェアリングの促進 | | | |
| 意見・要望等の内容 | 雇用情勢のさらなる悪化を回避するために、労使がともに痛みを分かち合うワークシェアリングの導入を緊急避難措置として促進すべきである。そのため、労使のワークシェアリング導入に向けた合意形成について、政府においても支援すべきである。また、ワークシェアリング導入に必要な取り組みに際しては、助成金の支給等の政策的支援を講ずるべきである。 | | | |
| 関係法令 | なし | 共管 | なし | |
| 制度の概要 | 該当なし | | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期：) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 | その他 |
| (説明) ワークシェアリングについては、昨年12月に「政労使ワークシェアリング検討会議」を開催し、検討を開始したところであり、本年3月に、ワークシェアリングについての基本的な考え方について、政労使の間で合意したところである。 | | | | |
| 担当局課室等名 | 政策統括官付労働政策担当参事官室 | | | |

| | | | |
|-----------|---|----------|----------------------------------|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | (社)関西経済連合会、日本労働組合総連合会、(社)経済団体連合会 |
| 項目 | 短時間労働者に対する社会保険適用に係る基準の見直し | | |
| 意見・要望等の内容 | <p>パート労働者にも社会保険適用がなされるよう適用基準を見直すべきである。</p> <p>社会保険の適用拡大については、適用基準である労働時間・日数要件「4分の3以上」を「2分の1」に引き下げる。また、被扶養認定の収入要件である「年収130万円未満」を「年収65万円未満」に引き下げる。</p> <p>短時間労働者が、健康保険や厚生年金保険の被保険者となるか否かについて、例えば雇用保険のように週30時間未満は被保険者としなないといった明確な基準を設けるべきである。</p> | | |
| 関係法令 | 健康保険法第8条、第13条 健康保険法施行規則第10条の2 厚生年金保険法第9条、第27条 厚生年金保険法施行規則第15条 | 共管 | |
| 制度の概要 | <p>短時間労働者が健康保険、厚生年金保険において被保険者として適用対象となるか否かについては、当該労働者が当該事業所と常用的使用関係にあるかどうかにより判断することとなる。</p> <p>常用的使用関係の有無については、当該労働者の労働日数、労働時間、就労形態、職務内容等を総合的に勘案して認定するが、その場合には、1日又は1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が当該事業所において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である労働者については、原則として健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取り扱うこととしている。(昭和55年6月6日各都道府県保険課(部)長宛内かん)</p> <p>また、健康保険における被扶養者の認定については、専ら認定対象者の収入及び被保険者との関連における生活の実態を勘案して行うものであるが、認定対象者と被保険者が同一世帯に属している場合には、認定対象者の年間収入が130万円未満であって、かつ被保険者の年間収入の2分の1未満である場合は、原則として被扶養者に該当するものと取り扱うこととしている。(昭和52年4月6日発保第9号・庁保発第9号 各都道府県知事あて通知)</p> <p>なお、厚生年金保険における第3号被保険者の認定基準については、昭和61年に第3号被保険者制度が導入された際に、健康保険の被扶養者認定基準である「年間収入が130万円未満」と同額にしている。(昭和61年3月31日庁保発第13号都道府県知事あて通知)</p> | | |

| | | | |
|---|---|------------------------------------|-------------|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 日本労働組合総連合会 |
| 項目 | 退職一時金と企業年金を包括する退職給付保護制度における受給権保護について | | |
| 意見・要望等の内容 | 企業年金のポータビリティの拡大や退職金制度に関わる制度・枠組み等のあり方を検討する際には、その前提として退職一時金と企業年金を包括する退職給付保護制度において法的な受給権保護を図る。 | | |
| 関係法令 | 賃金の支払の確保等に関する法律第5条 確定給付企業年金法 | 共管 | |
| 制度の概要 | <p>社内資金で支払われる退職一時金等については、「賃金の支払の確保等に関する法律」において、その支払をより確実にするための保全措置を事業主の講ずべき努力義務としている。</p> <p>法令に基づく確定給付型の企業年金については、確定給付企業年金法において受給権保護のための内容について統一的なルールを定めている。</p> | | |
| 計画等における記載の状況 | 該当なし | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施(予定)時期：) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 その他 |
| <p>(説明)</p> <p>ひとくちに退職手当といっても、社外に積み立てるものと社内資金で支払うものでは企業経営に及ぼす影響等が異なるため、受給権の保護については、包括的な措置ではなく、それぞれの性質に応じた措置を講ずることが適当。</p> <p>このような考えから、社内資金で支払われる退職一時金等については、「賃金の支払の確保等に関する法律」において、その支払をより確実にするための保全措置を事業主が講ずべき努力義務として定めている。</p> <p>また、法令に基づく確定給付型の企業年金については、「確定給付企業年金法」(平成13年法律第50号)において、積立義務、受託者責任、情報開示等の受給権保護のための内容について、企業年金における統一的なルールを定めている。</p> | | | |
| 担当局課室等名 | 勤労者生活部企画課、年金局企業年金国民年金基金課 | | |

| | | | |
|--|---|------------------------------------|-------------|
| 分野 | 雇用・労働関係 | 意見・要望提出者 | 東京商工会議所 |
| 項目 | 個別労働紛争解決制度の運用方法 | | |
| 意見・要望等の内容 | 厚生労働省においては、個別労働紛争解決制度と労働基準監督行政との完全分離はもちろん、他方当事者から不参加の意思表示があった場合の即時打ち切り、当事者があっせんに応じないことによる不利益を受けないことの徹底を図るべきである。また、個別紛争に対応する体制が必ずしも充分でない中小企業に対する労働法制・労務問題に関する情報提供等に積極的に取り組むべきであると考えがどうか。 | | |
| 関係法令 | 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 | 共管 | |
| 制度の概要 | | | |
| 計画等における記載の状況 | 【規制改革推進3か年計画(改定) 6(3)ア】 雇用・労働関係全般に係る苦情・紛争の相談体制を始めとした個別的労使紛争処理制度の在り方について検討した結果を踏まえ、個別的労使紛争処理システムの運用を開始する。 | | |
| 対応の状況 | 措置済・措置予定 措置済 措置予定 (実施時期：平成13年10月) | 検討中 措置するか否かを含めて検討中 具体的措置の検討中 | 措置困難 その他 |
| (説明) | | | |
| <p>増加する個別労働関係紛争の迅速、適正な解決を図るため、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が平成13年10月より施行されているところであるが、同法に基づくあっせんは、都道府県労働局内で監督指導を担当する部局ではない総務部に事務局を置き、専門の担当官を配置して対応する等組織、担当者ともに明確な区分を行った上で、これを実施している。</p> <p>また、一方の当事者が手続への参加を望まず、手続への不参加の意思表示をした場合には手続が打ち切られること及びあっせんに応じない点を理由に不利益な取扱いが行われない点については、同法施行規則上に明確に規定し、紛争当事者に説明する等これに基づいた適正な運用を都道府県労働局に指示しているところである。</p> <p>なお、中小企業に対する情報提供等に関しては、全国250カ所に設置されている総合労働相談コーナーにおいて、労使双方からの労働問題に関するあらゆる分野の相談に対応し、情報提供を行っているほか、紛争自主解決支援セミナーの開催等を通じ積極的に取り組んでいる。</p> | | | |
| 担当局課室等名 | 大臣官房地方課労働紛争処理業務室 | | |