

ることのないことが望まれる。

さらに、待機児童の多い地域における定員基準の弾力化、認可基準等に適合した保育所についての迅速・的確な認可などにより、保育需要があるにもかかわらず認可保育所の供給を抑制しないことが必要である。このため、既に実施された規制緩和措置については、地方公共団体に対し、早期かつ逐次、周知徹底を図るべきである。【平成13年度中に措置（直ちに実施）】

#### イ 公立保育所の民間への運営委託等の促進【一部措置済み、逐次実施】

公立保育所に関しては、社会福祉法人等が運営する認可保育所に比べ、運営コストがかかるだけでなく、利用者のニーズへの迅速かつ的確に対応できないとの問題を抱えている。このため限られた財源を有効に活用し、かつ社会のニーズに応じた保育を実施するという観点から、公立保育所の運営については、社会福祉法人やNPO、民間企業等へ民間委託することも有効な処方箋と考えられる。

また、先の臨時国会においてPFI法が改正され、行政財産に関する規制の緩和が行われたところである。介護施設と同様、PFI方式を活用することなどにより、学校の余裕教室等、活用されていない公的施設・土地を積極的に活用して保育所にするなど、潜在的資源に着目して公設民営を促進するべきである。

#### ウ 保育所への株式会社等の参入の促進【平成13年度中に措置（直ちに実施）】

民間企業が効率的な経営の結果として得た剰余金が、さらに保育の事業拡大のインセンティブを阻害しないよう、関係通達の見直しを図り、会計処理の柔軟化を進めるべきである。

#### エ 認可外保育施設に対する指導監督の徹底【児童福祉法改正について措置済み。平成13年度から逐次実施】

認可外保育施設には、実際に20万人以上の子どもが通っている。基本的には都市部に多いが、沖縄は歴史的経緯もあり、認可外保育施設に通う子どもの数が、認可保育所に通う子どもの数を上回っている。認可外保育施設の中には認可保育所に匹敵する質の高さを誇るものもあれば、いつ事故が起こってもおかしくない低レベルのものまで混在している。こうした施設における乳幼児など社会的弱者の安全や人権を守ることは、保育行政の重点事項となっている。

このため、先の臨時国会において、児童福祉法（昭和22年法律第164号）の改正が行われ、認可外保育施設に対する地方公共団体への届出、毎年の運営状況の報告、設備運営に係る掲示・利用者への書面交付が義務付けられた。また、地方公共団体は、毎年認可外保育施設に係る運営状況や立入調査結果を公表することとされ、悪質な施設に対

する勧告・公表を行うことができることとなった。さらに、都道府県と市町村との連携も強化されることとなった。こうした法改正の趣旨を周知徹底するとともに、認可外保育施設に対する指導監督の徹底を図るべきである。

こうしたことに加え、保育所、保育ママ、地方公共団体における様々な単独施策（例えば、東京都の認証保育所や横浜保育室等）等を活用し、待機児童の多い都市を中心に受入れ児童数の増大を図ることになっている。

#### **オ 保育所に関する情報公開、第三者評価の推進【ガイドライン作成については平成 13 年度中に措置、その他については平成 14 年度中に措置】**

認可保育所においてもその保育の質・内容は多様であり、利用者が安心して保育所を選ぶことが可能になるだけでなく、運営側もそれを参考に更なるサービスの質の向上が図れるよう、現行法令を適切に運用し、経営主体にかかわらず、保育所の情報公開を進めるべきである。また、第三者評価については、ガイドラインを作成し、その取組を促進する仕組みを整備するべきである。

#### **カ 保育所と幼稚園の施設共用化等による連携強化【平成 13 年度中に措置（直ちに実施）】**

就学前児童の保育と教育の多様なニーズに的確に対応できるよう、保育所と幼稚園等の教育施設との施設の共用化（文部省・厚生省による平成 10 年の指針）を促進し、運営や施設利用の面で一層連携を深める必要がある。ただし、運営においては現在の親の就労や子育ての実態に即し、社会のニーズにこたえるものにしなければならない。

また、多様な保育ニーズにこたえる観点から、幼稚園における預かり保育の拡充を図るべきである。

#### **キ 保育士に関する諸規制の改革【平成 14 年度中に措置】**

平成 9 年の児童福祉法の改正や平成 11 年の保育所保育指針の改訂等を踏まえ、地域の子育て支援など時代の要請に沿った資質を持つ保育士を養成することができるよう、保育士養成所（短大、大学、養成施設）における養成課程等について見直しが行われた。

しかし、養成課程の見直しと併せて、保育士の卒後研修についても、保育士の質を維持・向上するといった視点から、研修内容をインターネットで提供すること等により、現場の保育士が学びやすい仕組みを検討すべきである。

また、保育所に配置すべき保育士定数について、平成 10 年から一定範囲で短時間勤務の保育士を充てることが認められたところであるが、その後も、延長保育、休日保育、年度途中入所など、保育需要が多様化かつ増加しており、これらに保育所が柔軟に対応できるようにする必要がある。これは、いったん離職した保育士が再び保育現場で活躍

できる環境を作ることに資するものであり、現在、短時間勤務保育士は2割以内としている規制の一層の緩和について検討すべきである。

なお、先の臨時国会において、児童福祉法の改正が行われ、認可外保育施設を含めた保育の質の向上のため、保育士の資格を国家資格とし、業務の定義、知事による試験・登録の実施等に関する規定を整備し、保育士でない者が保育士を称することを禁止する（保育士の名称独占等）等の措置が講じられたところである。

#### ク 保育サービスの利用者に対する直接補助方式の導入

児童福祉法の改正により、平成10年4月から、保護者が保育所を選択して利用できる仕組みに改められるとともに、保育所も保護者の依頼を受けて、申込書の提出を代行できることとされた。しかしながら、市町村が審査事務を行い最終調整の上、保育所への入所決定を行う仕組みは、改正前の制度と変わっていない。

こうした新しい入所方式の実施状況、待機児童の状況、介護保険や障害者支援費方式の実施状況等を踏まえ、長期的には、保護者が直接保育を希望する保育所に申し込み、当該保育所が審査・決定を行うことができないか、その可否について検討すべきである。また、利用者と施設との直接契約を検討する際には、保育の質の確保に留意しつつ、保育所に対する補助ではなく、利用者への直接補助方式の導入ができないか、その可否についても長期的に検討すべきである。

#### ケ 放課後児童の受入れ体制の充実【平成14年度から逐次実施】

大都市周辺部を中心に、小学校低学年を中心とする子どもたちの放課後の受入れ体制が不足している。このため、放課後児童クラブや地域のすべての児童に居場所を確保する事業など、放課後児童の受入れ体制を計画的に整備すべきである。その際には、学校の余裕教室等も活用し、また、小規模な放課後児童クラブ（10人以上20人未満）への支援、長時間の開設や学校週5日制に対応した土日祝日の開設の促進を図るべきである。

### (3) 社会福祉法人に関する規制の見直し

社会福祉法人は、憲法第89条において、慈善・博愛事業について公の支配に属するもの以外への公金の支出が禁止されているとの解釈に基づき、公的助成が可能となるよう社会福祉法に基づき設置される特別な法人である。社会福祉法人は、様々な規制・監督を受けるとともに、施設整備費の4分の3の補助や税制上の優遇措置などが講じられている。また、社会福祉事業を安定かつ継続して行っていくために、設立者がその社会福祉法人への寄付財産を回収することは禁止されており、法人解散の場合には、その財産は他の社会福祉法人か国庫に帰属することとされている。近年、社会福祉法人の多様化が進む中、利用者の立場に立って、社会福祉法人に関する規制改革を一層推進していく必要がある。

## ア 社会福祉法人に関する制度の運用に関する見直し【平成 13 年度中に措置（直ちに実施）】

これまでに、社会福祉法人に関する規制緩和が進められてきた結果、社会福祉施設の整備に当たっては、都市部等の用地取得が困難な地域では、借地も認められるものとなっている。また、限られた範囲内ではあるが、介護報酬に基づいて運営される社会福祉法人については、施設整備に伴う融資の返済に充てることも容認されている。こうした既に行われた規制緩和措置について、地方公共団体に対し一層の周知徹底等を図るべきである。

さらに、今後とも、担当行政部門間の円滑な調整を図り、行政の不整合をなくし、社会福祉法人のより効率的な運営や、そのサービスの供給拡大を図っていくことが必要である。

## イ 社会福祉法人の在り方の見直し

社会福祉法人の在り方について、現行の方式だけでなく、多様な形態の社会福祉法人の在り方について検討を開始するべきである。【直ちに検討を開始し、平成 13 年度中に結論】

また、社会福祉施設の運営費の剰余金については、依然として厳格な用途制限が存在しており、業務の性格に応じて、社会福祉法人の在り方を踏まえつつ、検討する必要がある。

現在、社会福祉施設の運営費については、施設利用者の生活費と施設職員の人件費及び施設管理費から構成され、原則として公費により賄われてきたが、この剰余金の使途については、一定の範囲内で、引当金等として積み立てることが認められている。また、保育所については、これが特例的に土地建物の賃貸料等にまで拡大されている。さらに、特別養護老人ホームの介護報酬収入について言えば、サービスの対価としての報酬の性格にかんがみ、その使途の制限を基本的に撤廃している。

しかし、運営費の剰余金の使途については、依然として制約が大きいため、厚生省の関係通知（平成 5 年）を、例えば、以下の点について早急に検討すべきである。

- (a) 本部会計への繰入れの対象範囲、人件費・修繕費・備品等購入引当金等の上限
- (b) 社会福祉事業と公益事業との資金移動や、同一の法人が経営する複数の施設・事業間での運営費の繰入れ
- (c) 社会福祉法人が本来の施設に加え、公的補助の対象とならない追加的な施設を整備する場合、それを担保に借入れを行うこと

【平成 15 年度中に結論】

#### ウ 社会福祉法人に関するインターネット上の情報公開の促進【平成 13 年度中に措置 (直ちに実施)】

消費者の選択の幅を拡大するとの観点から、社会福祉法人について株式会社並みの公認会計士等による会計監査等の一層の普及を図るなど、情報公開のための基準の強化を図るべきである。また、社会福祉法人の公益性にかんがみ、収支決算書、事業報告書、監事の意見書等は、インターネット上での公開を促進するべきである。

#### エ 社会福祉協議会の役割の見直し【平成 13 年度中に措置】

市区町村社会福祉協議会は、社会福祉施設、民生委員、ボランティア等の参加を得て、地域福祉の実施主体としての役割を果たしてきた。また、介護サービスが未整備な公的福祉の時代から、自らサービスを実施する事業型社会福祉協議会の取組が進められてきた。

また、社会福祉協議会においては、サービス利用者を支援する地域福祉権利擁護事業や利用者保護のための苦情解決について、第三者から構成される運営適正化委員会を設置して行っており、高齢者等の権利擁護の役割を果たすこととされている。

平成 12 年に改正された社会福祉法において、市区町村社会福祉協議会は、地域福祉の推進のための中心的な役割を担うことが明確にされた。このため、社会福祉協議会については、他の民間事業者、社会福祉法人では行いにくいサービスについて、重点的に取り組んでいく役割を担うべきである。

なお、在宅福祉サービスの実施に当たっては、公的助成のみに依存することなく、当該地域におけるサービスの実態を踏まえて、ほかの事業主体の参入による競争を妨げることのないよう、適切な運営に努めることが必要である。

### 3 人材（労働）

#### 【問題意識】

長期的な経済・社会の構造変化の下で、労働市場の状況や雇用の在り方は大きく変わってくる。これに伴って雇用・労働市場をめぐる規制の在り方も変化する。人材（労働）分野の規制改革の基本視点はここにある。

まず人口の構造変化、すなわち人口高齢化に伴い、個人の職業人生は長くなる。年金支給開始年齢の引上げなどを考えれば、少なくとも60代中盤までは本格的に働かなければならない。一方で、経済のグローバル化に代表される国際競争環境の変化、消費者選択の多様化に代表される国内競争環境の激化、さらにはIT化に代表される技術構造の急速な変化などにより、個別企業、産業の栄枯盛衰のテンポは速くなる。結果として、個々の企業あるいは産業が労働者に対して保障できる雇用期間は短くならざるを得ない。

個人は雇用を守れなくなった企業から、人材を必要とし、雇用を増やそうとする企業へ移動することで長い職業人生を全うしなければならない。特にこれまでピラミッド型の人口構造の中では、経済の衰退部門から成長部門への労働力の比重移動は、主として若者の就職行動を通じて実現していたが、若年人口の激減するこれからは、主として中高年労働者の企業間・産業間移動を通じてこれを実現しなければならなくなる。就職から定年退職まで一企業で雇用を保障するのではなく、労働市場を通じて雇用を保障していく体制への移行が必要となる。

また、これまでは典型的な労働者像を基に労使関係や労働基準などの枠組みを考えてきた。雇主の指揮命令に従って、定時に仕事を始め定時に仕事を終わるようなタイプの仕事をする、常用労働者である。そうした中で、労働条件等は、雇用主と労働者との交渉上の地歩の乖離を前提として、集団的に決定されてきた。

しかし産業高度化に伴い、高度な専門能力を有するホワイトカラー層なども増えてきており、能力・成果主義賃金の浸透など、労働条件の個別決定化も進んできた。また個人の就労意識の多様化から、生活と仕事のバランスを考えて、パートタイム労働や派遣労働などを選択する個人も増えている。—

こうした新しいタイプの労働者像に対しては、従来型の規制は必ずしも適切とは言えなくなっている。これは企業側にとって雇用しにくいというだけでなく、多様な形で働きたいと考えている個人にとっての選択肢を制約するという点でも問題となる。もちろんこうした変化に対応して、労働政策においても雇用の選択肢を拡大し、多様な就労形態を許容するための規制改革に取り組んできてはいる。しかし経済が急速に変化する中でその改革は必ずしもこの急速な変化に対応し切れているとは言えない。

以上のような観点から、経済・社会の構造変化に対応して雇用・労働市場の規制の在り

方も、より市場を通じた雇用保障を拡充し、多様な就業・雇用形態に対応し得るような形に改革していく必要がある。

## 【改革の方向】

上記のような観点から人材（労働）分野においては、以下のような基本的な考え方により、今後検討を進めていくこととする。

一つは、円滑に人材の移動が行われるための労働市場システムの整備である。例えば、就職情報が行き渡って転職や就職のガイダンスを受けやすく、転職や一時的失業のコストが過大でなく、必要に応じて能力開発の支援があり、職業復帰がしやすい制度作りといった労働市場の条件整備である。その中には、募集・採用における年齢の制限緩和等も含まれる。

二つ目は、一を補完するものであるが、有期労働契約、派遣労働などの雇用の選択肢を更に拡充し、働きやすい・雇いやすい環境作りを進めることである。これは、個人の就労意識・価値観の多様化に対応する上でも重要であり、女性の社会進出の円滑化にも貢献する。また、労働形態による損得を生じさせないように、あるいは女性の就業意欲を阻害しないよう、社会保険制度等を見直す必要がある。

これらの課題は、国際競争が激化する中、さらに本格的な少子高齢化社会を迎える中で喫緊の課題であり、法律の改正を伴わないものは可及的速やかに、法改正を伴うものであっても早期に実現することが極めて重要である。

また、将来に向けた課題として、高度な専門能力で仕事をするような新たな労働者像に対応した制度作りや解雇基準の明示化等、21世紀にふさわしい労働市場システムの整備についても早急に検討に着手することが必要である。

## 【具体的施策】

### (1) 円滑な労働移動を可能とする規制改革

#### ア 能力開発プログラムの充実

労働者の就業機会を拡大するためには、能力開発を促進し労働者のポテンシャルを向上させることが効果的である。今般、教育訓練給付制度については、大学・大学院等における高度な社会人向け教育訓練コースの指定拡大、職業との関連性確保等による講座の重点化等講座指定の在り方の見直しが図られたところであるが、労働市場全体のポテンシャル向上という見地からは、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ことも視野に入れる必要がある。

また、今後においても、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べきであ

る。

## イ 職業紹介規制の抜本的緩和

### (ア) 求職者からの手数料規制緩和のための省令改正【平成 13 年度中に措置（速やかに実施）】

求職者からの手数料徴収の禁止は、我が国が批准するILO第181号条約にも定められた原則であり、一面で労働者保護に資するものではあるが、無料原則を貫くことは良質な求職者向けのサービス提供を妨げる面もある。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方向で、年明け早々に省令改正を行うべきである。具体的には、既に手数料徴収を認められているモデル、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べきである。

### (イ) 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【平成 13 年度中に措置（速やかに実施）】

求人企業から徴収する手数料は、求人企業と紹介会社との間で締結される企業間契約の問題であり、労働者保護の観点からその上限を規制すべき積極的理由はないとの意見もあり、求人企業から徴収する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、年明け早々に措置すべきである。

その際、トライアル雇用紹介<仮称>(トライアル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予定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べきである。

### (ウ) 無料職業紹介事業に関する規制緩和【見直し前倒し】

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、調査検討が開始されたところであるが、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申請者の存立目的、形態、規約等から必要かつ適当であると認められる範囲の職業紹介を行うものであることを許可要件とする等、裁量行政の余地を残しているという点で問題があるとの指摘もある。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、可及的速やかに法改正を行うべきである。

また、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職業紹介



能力を十分に活用する必要がある。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が行われているところであり、引き続き、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、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べきである。

#### (エ) 「付帯業務」の定義の明確化【平成13年度中に措置】

自ら求人・求職を受理せず、求人・求職の申込みを勧誘する業務等、職業紹介事業の「付帯業務」のみを行う事業は、職業紹介事業の許可・届出を必要としないが、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との境界が明確でないとの指摘もある。職業紹介事業者が許可事業所を持たない地方においてもUターンの求人開拓等を円滑に行うことができるよう「付帯業務」の定義を明確化すべきである。

#### (オ) 公共職業安定所紹介要件の緩和

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が講じられたところであるが、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べきである。なお、こうした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べきである。

また、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である。

#### (カ) 職業紹介責任者に係る規制緩和【見直し前倒し】

職業紹介制度全体について調査検討が開始されたことに合わせて、「規制改革推進3か年計画」に記載された下記の項目についても検討を行うべきである。

##### (a) 職業紹介責任者の設置要件（人数）の見直し

その際、責任の所在を明確にするためにも、職務内容の見直しを前提に、1事業所につき1人とする方法も含め検討すべきである。

##### (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

#### (キ) 国外にわたる職業紹介に係る規制緩和【平成 13 年度中に措置】

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べきである。

#### ウ 労働者募集に係る規制緩和【見直し前倒し】

職業紹介制度全体の検討に合わせて、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べきである。

また、その際、「規制改革推進 3 か年計画」で「中長期的に見直し」とされている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べきである。

#### エ 募集・採用における制限の緩和・差別撤廃

本年 9 月に策定した改正雇用対策法に基づく「指針」においては、求人企業が募集・採用において年齢要件を課す場合にはその理由を明示することを求めており、年齢制限に関して一定の対応が図られたところである。当面は当該指針に関する指導の徹底を図るとともに、適宜指針において年齢上限の設定を認めている例外規定の妥当性についても検討すべきである。さらに、中長期的には、法律によって、例えば年齢上限の設定を行う企業に対してその理由を説明する義務を課すこと、あるいは年齢制限そのものを禁止することについてもその可能性を検討すべきである。なお、公務員については率先して年齢制限の撤廃を検討すべきである。

また、労働者派遣法（昭和 60 年法律第 88 号）は、労働者派遣の際に派遣元が派遣先に「派遣労働者の年齢及び性別」を通知しなければならないと省令で定めているが、法令遵守のため特に必要と考えられる場合にのみ通知義務を課す方向で、省令を改正することを検討すべきである。

募集・採用においては、人種・信条・社会的身分を理由とする差別禁止の法制化を検討することも必要である。労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 3 条は国籍・信条・社会的身分を理由とする労働条件の差別を禁止しているが、その「労働条件」には採用を含まないというのが現在の一般的な考え方である。しかしながら、男女雇用機会均等法（昭和 47 年法律第 113 号）の強化や雇用対策法（昭和 41 年法律第 132 号）の改正等、募集・採用についても法規制の対象とする考え方が次第に広まりつつある。また、経済のグローバル化が急速に進む中、従業員の構成や人種や宗教等にとらわれないものにしていこうとする動きも見られる。人権擁護推進審議会による「人権救済制度の在り方について」の答申も、人種・信条・社会的身分などを理由とする雇用差別に対する人権救済制度の整備について言及している。こうした時代の変化をも踏まえつつ、法制度の見直しを含め、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べきである。

## (2) 就労形態の多様化を可能とする規制改革

### ア 派遣労働者の拡大【見直し前倒し】

労働者派遣制度については、昨今の雇用情勢の急速な変化を踏まえ、労働者の働き方の選択肢を広げ、雇用機会の拡大を図る等の目的から、派遣事業許可制度の在り方、派遣期間の延長や「物の製造」の業務の派遣禁止の撤廃等を含めて、法施行3年後（平成14年12月）の見直し規定にかかわらず、労働者派遣法の見直しに向け既に開始されている調査・検討結果を踏まえ、可及的速やかに法改正を行うべきである。

派遣労働者にも、他の労働者と同様に職業選択の自由が認められるべきであり、就くことのできる職種（業務）や働くことのできる期間が制限されていることは問題があることから、対象業務や派遣期間の制限については、これを原則として撤廃することが望ましいとの考え方に留意すべきである。

なお、法改正の検討に際しては「規制改革推進3か年計画」にあるように、派遣労働者の声に留意すべきである。

### (ア) 派遣期間の延長【見直し前倒し】

本来常用雇用代替の防止を目的として派遣期間を1年に制限することに合理性はないとの指摘もあり、これを撤廃することも含め検討すべきである。その際、派遣期間の制限については、旧適用対象26業務と同様の取扱いとすべきであるとの指摘があることにも留意すべきである。

なお、今般成立した「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」は、その内容が45歳以上の中高年齢者を対象とした派遣期間の延長にとどまる限定的なものとなっているが、現下の深刻な雇用情勢にかんがみ、その確実な施行を図るべきである。

### (イ) 派遣対象業務の拡大等【見直し前倒し】

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べきである。

#### i. 物の製造【見直し前倒し】

現行派遣法は、附則において、当分の間「物の製造」の業務について派遣事業を禁止しているが、製造業務の派遣事業に係る他国の状況も踏まえながら、これを解禁することも含め検討すべきである。

#### ii. 法改正を必要としない対象業務（26業務）の拡大【平成13年度中に措置（速や

かに結論】

現下の深刻な雇用情勢にかんがみ、上記の法改正に至るまでの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）の範囲を拡大する等、法改正を必要としない見直しについては今年度中に検討・結論を得るべきである。

その際、「規制改革推進3か年計画」が「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」について調査・検討を求めていることにも留意しつつ、検討を行うべきである。

**(ウ) 紹介予定派遣制度の見直し【見直し前倒し】**

紹介予定派遣の円滑な運用を妨げている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等については、平成13年9月に求人・求職の意思等の確認と求人条件等の明示の行為が認められる期間を、派遣就業終了予定日の1週間前から2週間前に前倒しする措置等が採られたところである。

しかしながら、紹介予定派遣を通常の派遣と同様の規定で律することには限界があり、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、上記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べきである。

**(エ) その他**

**i. 派遣元責任者の選任に係る見直し【見直し前倒し】**

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合わせ検討すべきである。

**ii. 労働者派遣に係る手続の簡素化【見直し前倒し】**

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見直しに合わせ検討すべきである。

**iii. 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合わせ、電子媒体による通知も可能とすることを検討すべきである。

**iv. その他【見直し前倒し】**

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合わせ、その可能性を検討すべきである。

#### イ 有期労働契約の拡大

改正労働基準法は、有期労働契約の契約期間を最長3年とすることを認めたが、60歳以上の高齢者と労働契約を締結する場合を除き、高度の専門的な知識、技術又は経験を有する等の要件が課せられている。

労働契約期間の上限を現行の3年から5年に延長し、適用範囲を拡大する等の方向で、早期の法改正に向けて調査検討が開始されたところであるが、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べきである。【速やかに検討】

また、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べきである。【平成13年度中に措置（速やかに実施）】

#### ウ 裁量労働制の拡大

労働に対する価値観の多様化に対応して、労働者がより創造的な能力を発揮できる環境を整備する観点から、自己の裁量の下で自由に働ける裁量労働制を拡大する必要がある。

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、これを年度内に拡大すべきである。【平成13年度中に措置（速やかに実施）】

また、企画業務型裁量労働制については、当該制度に係る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、調査検討が開始されたところであるが、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べきである。【見直し前倒し】

なお、事業場における業務の実態については、当該事業場の労使が最も熟知していることから、将来的には、裁量労働制の対象業務の範囲についても、これら事業場における労使の自治にゆだねる等の方向で制度の見直しを図ることが適当であると考えられる。

### (3) 新しい労働者像に応じた制度改革

#### ア 労働基準法の改正等【速やかに検討】

労働基準法は労働契約の根幹を規定する基本法として、戦後50年余にわたり累次の改正を経つつ、我が国労働者の生活の安定と生活水準の維持向上を図る上で大きな役割を果たしてきたと言える。しかし冒頭に述べた経済社会の構造変化によって、雇用の在り方にも大きな変化が生じている。特に、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、定型労働を行う労働者を念頭に置いた規制を一律に課すことは適切ではない。

こうした構造変化を踏まえ、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図っていく必要がある。

現行の裁量労働制は、みなし労働時間制を採用しており、労働時間規制の適用除外を認めたものではないが、その本質は「業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し当該業務に従事する労働者に対し具体的な指示をしないこと」にあることを踏まえると、管理監督者等と同様、時間規制の適用除外を認めることが本来の姿であると考えられる。よって中長期的には、米国のホワイトカラーエグゼンプションの制度を参考にしつつ、裁量性の高い業務については適用除外方式を採用することを検討すべきである。なお、その際、現行の管理監督者等に対する適用除外制度の在り方についても、深夜業に関する規制の適用除外の可否を含め、併せて検討すべきである。

また、解雇について、労働基準法は予告手続等を規定しているだけで、解雇そのものは、現在のところ、いわゆる解雇権濫用法理を始めとする判例法で規制されている。しかし、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にも、解雇の基準やルールについては、これを立法で明示することを検討すべきである。なお、解雇ルール等の明示に当たっては、これが労働市場に与える影響についても留意することが適当であると考ええる。

## イ 社会保険制度の改革等【速やかに検討】

就労形態の多様化に対応した社会保険制度の改革等を速やかに検討する必要がある。パートタイム労働者と派遣労働者に対する雇用保険の適用拡大については、本年4月に措置が採られたところであるが、年金・医療保険においても、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べきである。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べきである。また、雇用保険法は原則としてすべての民間被用者を対象とした制度であり、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べきである。

また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べきである。

なお、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べきである。

(参考)

## 総合規制改革会議開催経過

- |     |          |                          |
|-----|----------|--------------------------|
| 第1回 | 5月11日(金) | 今後の審議の進め方について            |
| 第2回 | 5月31日(木) | フリートーキング(規制改革の基本理念)      |
| 第3回 | 6月20日(水) | フリートーキング(重点検討分野における検討課題) |
| 第4回 | 7月10日(火) | 重点検討分野別審議(主要省事務次官出席)     |
| 第5回 | 7月17日(火) | 中間とりまとめ素案審議              |
| 第6回 | 7月24日(火) | 中間とりまとめ案審議・決定            |

### 「重点6分野に関する中間とりまとめ」公表

- |      |           |   |
|------|-----------|---|
| 第7回  | 9月10日(月)  | フリートーキング(検討課題、今後の運営スケジュールについて)                |
| 第8回  | 9月18日(火)  | 関係団体等からのヒアリング(日本経営者団体連盟、日本労働組合総連合会、全国社会福祉協議会) |
| 第9回  | 9月20日(木)  | 関係団体等からのヒアリング(四病院団体協議会、日本医師会、日本保育協会)          |
| 第10回 | 10月1日(月)  | 関係団体等からのヒアリング(米国、経済団体連合会、EU)                  |
| 第11回 | 10月30日(火) | その他分野の検討課題について                                |
| 第12回 | 11月5日(月)  | 重点6分野の検討状況・意見の取りまとめ方針について                     |
| 第13回 | 11月21日(水) | 素案審議  |
| 第14回 | 11月29日(木) | 案文審議  |
| 第15回 | 12月7日(金)  | 案文審議・決定                                       |
|      | 12月11日(火) | 内閣総理大臣へ答申                                     |

※検討分野ごとにワーキング・グループを設置し、答申までの間に計114回開催(関係団体ヒアリング、省庁ヒアリング、論点整理等)。

## 総合規制改革会議委員名簿

議長	宮内義彦	オリックス株式会社代表取締役会長兼グループCEO
議長代理	飯田亮	セコム株式会社取締役最高顧問
委員	生田正治	株式会社商船三井代表取締役会長兼会長執行役員 *環境WG主査
	奥谷禮子	株式会社ザ・アール代表取締役社長
	神田秀樹	東京大学大学院法学政治学研究科教授 *競争政策WG、法務・金融WG主査
	河野栄子	株式会社リクルート代表取締役社長
	佐々木かをり	株式会社イー・ウーマン代表取締役社長
	鈴木良男	株式会社旭リサーチセンター代表取締役社長 *医療WG、エネルギー・運輸WG主査
	清家篤	慶應義塾大学商学部教授 *人材WG、基準認証等WG主査
	高原慶一郎	ユニ・チャーム株式会社代表取締役会長
	八田達夫	東京大学空間情報科学研究センター教授
	村山利栄	ゴールドマン・サックス証券会社調査部マネージング・ディレクター *都市再生WG主査
	森稔	森ビル株式会社代表取締役社長
	八代尚宏	社団法人日本経済研究センター理事長 *福祉・保育等WG、農林水産業・流通WG主査
	米澤明憲	東京大学大学院情報学環教授 *教育WG主査

※委員は50音順



## 総合規制改革会議専門委員名簿

### 〔医療WG〕

河北博文 医療法人財団河北総合病院理事長  
長谷川友紀 東邦大学医学部公衆衛生学講座助教授

### 〔福祉・保育等WG〕

池田省三 龍谷大学社会学部教授  
関靖彦 特定非営利活動法人多摩生涯学習市民協議会理事長

### 〔人材（労働）WG〕

小嶋典明 大阪大学大学院法学研究科教授  
森戸英幸 成蹊大学法学部助教授

### 〔教育WG〕

池本美香 株式会社日本総合研究所調査部環境・高齢社会研究センター主任  
研究員  
金子郁容 慶應義塾幼稚舎長  
西尾茂文 東京大学教授生産技術研究所副所長  
葉養正明 東京学芸大学教育学部教授  
森広芳照 京都大学大学院情報学研究科教授

### 〔環境WG〕

アンソニー・ミリントン 欧州自動車工業会東京事務所理事長  
大塚直 早稲田大学法学部教授  
鷲谷いづみ 東京大学大学院農学生命科学研究科教授

### 〔都市再生WG〕

浅見泰司 東京大学空間情報科学研究センター教授  
福井秀夫 政策研究大学院大学教授

### 〔法務・金融WG〕

ロバート・F・グロデン 在日米国商工会議所会頭

### 〔流通WG〕

小塚荘一郎 上智大学法学部助教授