

11. 雇用・労働分野

雇用・労働(1)	高年齢雇用継続基本給付金の給付額算定基準の統一
規制の現状	①高年齢雇用継続基本給付金の給付額算定の基準となる賃金は、以下の通りである。 ア. 当該被保険者が60歳到達時において被保険者であった期間が通算して5年以上である場合は、60歳到達時から遡って6ヵ月間に支払われた賃金の総額を180で除して得た額 イ. 当該被保険者が60歳到達時において被保険者であった期間が通算して5年未満である場合は、60歳到達後に被保険者であった期間が5年以上となった時点で、そこから遡って6ヵ月間に支払われた賃金の総額を180で除して得た額 ②被保険者であった期間については、離職した日の翌日から起算して1年以内に再就職した場合、その前後の被保険者期間を通算することができるが、基本手当を受給した場合は被保険者期間の通算の対象外となる。
根拠法令等	雇用保険法第61条
要望内容	①高年齢雇用継続基本給付金の給付額算定の基準となる賃金について、当該被保険者が60歳到達時において被保険者であった期間が通算して5年未満である場合についても、60歳到達時から遡って6ヵ月間に支払われた賃金の総額を180で除して得た額とすべきである。 ②基本手当の所定給付残日数が120(特定受給資格者の場合は300)日以上の場合は、当該の算定基礎期間についても被保険者期間の通算を行うこととすべきである。
要望理由	①高年齢雇用継続給付は、雇用保険の被保険者として雇用されている60歳以上65歳未満の期間において、60歳時点に比して大幅に賃金が低下した場合に、高齢者の働き続ける意欲が減退し、安易に基本手当、年金等の受給を選択することを回避させ、雇用の継続を援助、促進することを目的とした給付である。 しかし、60歳到達前に一旦離職し、その後再就職したケースで、求職期間が1年を超過する場合などは離職前の被保険者期間を通算することができず、結果として60歳到達以後、被保険者期間の要件を満たした時点の賃金を基準として、要件に合致するかを判定することとなる。一方で、多くの企業では高齢者雇用確保措置として継続雇用制度等で60歳到達時点で処遇切替を行っており、上記のようなケースにおいては基準となる賃金が60歳時点に比してすでに低下されたものであり、結果として給付の対象とならないことが多い。 本給付設立の趣旨からも、このようなケースについても対象となるように制度を変更すべきである。 ②現行制度では、一旦離職し、求職期間中に基本手当を受給すると受給日数の多寡に関わらず、一律、被保険者期間の通算を行うことができず、再就職から5年経過しないと給付要件に該当しない。仮に会社都合等でやむなく離職し、その後速やかに再就職できた場合でも、求職期間中に基本手当を受給した場合は、給付要件を満たすのは再就職から5年経過後となり、給付年数が非常に短くなることがある。 本給付設立の趣旨からも、このようなケースについても十分な給付が受けられる制度に変更すべきである。
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省職業安定局雇用保険課

雇用・労働(2)	労働条件の明示の方法にかかる電子メール等の解禁
規制の現状	使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、労働条件のうち、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならないとされ、その方法は書面の交付によるとされている。
根拠法令等	労働基準法第15条 労働基準法施行規則第5条 労働者派遣法第34条 労働者派遣法施行規則第25条 パートタイム労働法第6条
要望内容	使用者が、労働者に対して明示する賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、明示方法を書面の交付のみならず、ファクシミリまたは電子メールでも可能とすべきである。
要望理由	労働者派遣事業では、「就業条件の明示」と「労働条件の明示」を一体的に通知することが一般的に行われている。労働者派遣法の改正により、就業条件の明示についてファクシミリまたは電子メールによる方法が認められたが、「労働条件の明示」の方法についても同様の取扱いが認められない限り、規制緩和のメリットが受けられない。 パートタイム労働法第6条で定める「特定事項」について、ファクシミリまたは電子メールによる明示を当該短時間労働者が希望した場合には可能とされたが、労働条件明示は書面交付のみとされているため、特定事項に係る交付手段の弾力化は実質的な意味を持たない。 労働条件の明示にあたり、ファクシミリや電子メールの利用が認められれば、手続きの簡素化、労働者に対する迅速な情報提供に資することが期待できる。政府のIT新改革戦略の推進方向と合致するものでもあることから、早期に実現すべきである。
制度の所管官庁 及び担当課	厚生労働省労働基準局監督課、職業安定局需給調整事業課

雇用・労働(3)	週休2日制の場合のフレックスタイム制における法定労働時間枠の変更
規制の現状	週休2日でフレックスタイム制を運用する場合、曜日の巡りによっては、法定労働時間数(8時間)どおりに勤務したとしても、一定時間を時間外労働扱いとしなければいけない月が発生する。こうした状況を回避するために、平成9年3月31日基発228号の通達により、「①週休2日で、かつ、②29日を起算日とする7日間の実労働時間が40時間を超えず、③各日の労働時間がおおむね8時間以下等という要件を満たす場合に限り、時間外として扱わない」とこととされている。このため、制度運用上、暦日数の多い月でフレックスタイムの除外日の設定などの対応が必要になっている。
根拠法令等	労働基準法第32条の3 労働基準法施行規則第12条の3 「改正労働基準法の施行について」(昭和63年1月1日基発1号) 「フレックス制における時間外労働となる時間の計算方法について」(平成9年3月31日基発第228号)
要望内容	週休2日で1ヵ月単位のフレックスタイム制を運用する場合には、1ヵ月の法定労働時間の枠は、週40時間を基準とし暦日数から逆算した時間ではなく、週休日を除いた所定就業日数に1日8時間の法定労働時間を乗じて計算する方式に変更すべきである。
要望理由	平成9年3月31日基発228号の通達では、29日を起算日とする7日間は時間外労働を行うことができない。また、全労働日にわたり労働時間がおおむね8時間以下という要件は曖昧であるとともに、フレックスタイム制においては暦日31日で週休8日の月は、フレックスタイムを適用しない日を設けるなど実質的にフレキシブルな運用が不可能となる。フレックスタイム制は、実労働時間の削減や通勤時の混雑回避、育児社員の支援等、労働者のニーズに合致した制度であるにもかかわらず、上記の制約が運用を煩雑なものにし、制度導入の阻害要因となっている。 学説においても、行政解釈は「適切ではない」とされている点も踏まえ、早急に対応を図るべきである。
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局監督課

雇用・労働(4)	1年単位の変形労働時間制における変形期間途中の異動者の 時間外清算に関する規制緩和
規制の現状	1年単位の変形労働時間制では、変形期間途中の異動者や退職者について賃金清算が必要となっており、たとえば、異動後の部署で異動前と全く同じ1年単位の変形労働時間制が採用されていたとしても、賃金の清算が必要となっている。
根拠法令等	労働基準法第32条の4の2 労働基準法の一部を改正する法律の施行について(平成11年1月29日基発45号)
要望内容	異動前と同じ変形労働時間制の適用を受ける(年間カレンダーが変わらない)場合には、変形期間途中で他事業場に異動した場合でも、賃金清算を省略することを認めるべきである。
要望理由	企業の実態として、繁閑には季節的な要因が大きく、複数の事業場・工場が同じ時期に同様に繁忙期・閑散期を迎えることが多いため、同一変形労働時間制を適用するケースは少なくない。 労使協定、同意内容が同じであれば、実質的に清算すべき差額は発生せず、賃金清算を省いても、変形労働時間制適用労働者本人には不利益は生じない。 また、業務の繁閑や労働時間管理が同様であっても、労働者の配置などの労働の実態が異なることを清算が必要な理由として挙げているが、労働者の配置等は賃金に影響するものではなく、理由として当たらない。
制度の所管官庁 及び担当課	厚生労働省労働基準局監督課

雇用・労働(5)	事業場内外で労働を行う場合の労働時間制度の見直し【新規】
規制の現状	労働基準法第38条の2第1項では、「労働時間の全部または一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす」とされ、事業場外、事業場内含めて「所定労働時間労働したものとみなす」と規定されている。しかし、同法第38条の2第1項の但書きでは「当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、(中略)当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす」とされ、所定労働時間を超えて労働することが必要な場合は、みなし労働の対象は事業場外の業務のみであり、事業場内で業務に従事した時間は別途把握しなければならないとされている。
根拠法令等	労働基準法第38条の2第1項 昭和63年1月1日基発1号 昭和63年3月14日基発150号
要望内容	所定労働時間を超えて労働することが必要な場合においても、「事業場外、事業場内含めて一定労働時間労働したものとみなす」とすべきである。
要望理由	事業場外のみなし労働時間制を適用する業務について、事業場内・外を厳密に把握することは現実的に困難であり、事業場内を別途把握して賃金を支払うことになれば、労働基準法の「事業場外のみなし労働時間制」のメリットが消え、きわめて限定された対象者にしか適用できなくなる。事業場内の労働時間を別途把握するよう求めることは企業の実情にそぐわない。同じ協定時間対象者の中で、内勤が多い方が賃金が増えることとなり、仕事の成果に見合った賃金の支払いという観点からも問題がある。
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局監督課

雇用・労働(6)	企画業務型裁量労働制に関する対象業務の早期拡大等
規制の現状	企画業務型裁量労働制の対象は、労働基準法第38条の4第1項において「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ゆだねる必要がある」業務であることとされている。さらに「労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」により、詳細な規制が課せられている。
根拠法令等	労働基準法第38条の4 「第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」(平成15年10月22日厚生労働省告示第353号) 「労働基準法の一部を改正する法律の施行(企画業務型裁量労働制関係)等について」(平成12年1月1日基発1号) 「労働基準法の一部を改正する法律の施行に伴う関係通達の改廃について」(平成15年12月26日基発1226002号)
要望内容	①「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」という業務制限を原則撤廃し、労使委員会で決議した業務であれば同制度を適用できるようにすべきである。 ②平成15年10月22日厚生労働省告示第353号、平成12年1月1日基発1号及び平成15年12月26日基発1226002号により、「対象労働者は、対象業務に常態として従事していることが原則であること」とされているが、「常態として」を「主として」に改め、一部定型業務を行っていても大部分、裁量的業務に従事していれば同制度の対象として認めるべきである。
要望理由	業務の内容如何にかかわらず、包括的な指示の下、業務遂行を自己裁量に委ねているホワイトカラー労働者は増えており、現行の対象業務の範囲では狭すぎる。たとえば、対象業務となり得ない業務の例とされている「個別の営業活動の業務」であっても、個々人が異なるニーズ等を分析しながら企画提案を行うケースも多くみられ、対顧客営業というだけの理由で対象外とすべきではない。対象範囲は、業務実態を知る労使委員会での決定に委ねるべきである。こうした見直しを行うことにより、自律的で自由度の高い柔軟な働き方の選択肢が広がり、労働者自身が「仕事の質・成果」を追求することにより、生産性の向上、競争力の強化も期待できる。
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局監督課

雇用・労働(7)	企画業務型裁量労働制に関する手続きの見直し・簡素化
規制の現状	①企画業務型裁量労働制を導入するには、労使委員会を当該事業場ごとに設置し、労使委員会で決議を行わなければならない。 ②労使委員会決議を事業場ごとに届出なければならない。 ③制度運用上、使用者は6ヵ月以内ごとに労働基準監督署長に企画業務型裁量労働制に関する報告をしなければならない。
根拠法令等	労働基準法第38条の4 「第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」(平成15年10月22日厚生労働省告示第353号) 「労働基準法の一部を改正する法律の施行(企画業務型裁量労働制関係)等について」(平成12年1月1日基発1号) 「労働基準法の一部を改正する法律の施行に伴う関係通達の改廃について」(平成15年12月26日基発1226002号)
要望内容	①労使委員会の決議に替え、労使協定の締結等により制度導入ができるようにすべきである。 ②労使委員会決議の内容が同一であれば、企業単位での一括届出を認めるべきである。 ③労働基準監督署長への定期報告書の届出義務を廃止すべきである。
要望理由	①「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」(2006年1月27日)は、労使委員会の設置負担を理由に中小企業でその設置を求めないことを提案しているが、設置や届出等の諸手続の負担は中小企業に限られるものではなく、広範かつ大幅な手続緩和が求められる。労使委員会の決議要件を廃止することで、制度の利用拡大を図ることができる。企画型裁量労働制の手続きについては、専門の労使委員会の設置・合意ではなく、企業の労使関係の実態を踏まえ、労使協定でも可とすべきである。 ②企業実務の実態として、制度を導入・運用する際には、事業場ごとでなく企業単位で行うほうが一般的である。 ③労働基準監督署長に対する定期報告の届出は、実務上負担となっている。現行において、企画業務型裁量労働制の導入は労使委員会の決議に基づいており、対象者の健康管理措置等については労使で不断のチェックを行っているため、報告義務がなくても適正な運用を図ることができることから、届出義務を廃止すべきである。なお、労働政策審議会労働条件分科会が取りまとめた「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について(報告)」(2006年12月27日)及び「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」(2007年2月2日)においても、定期報告の廃止を妥当としていることから、早期に法改正を行うべきである。
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局監督課

雇用・労働(8)	労働時間等規制の適用除外制度の拡充
規制の現状	労働基準法第4章、第6章及び第6章の2で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用が除外される者は、同法第41条の規定に該当する者に限られている。
根拠法令等	労働基準法第32条、第34条～第37条、第41条
要望内容	労働基準法第41条に規定される者に限らず、裁量性の高い仕事をしている労働者など一定の要件を満たす労働者について、対象者の健康確保に留意しつつ、労働時間等規制を除外することを認める制度を早期に導入すべきである。
要望理由	ホワイトカラーの中でも高度な専門、創造、調整等の能力に基づいて仕事を行う層の労働者は、あらかじめ一定期間の課題・目標を上司と話し合いで設定し、上司の包括的な指示のもとで業務を遂行する。したがって、具体的な業務の遂行方法や時間配分は自己の裁量で行っており、労働時間の長短と評価の対象となる目標達成度・成果は直接リンクしないという働き方の特徴を持っている。また、彼らは、自らの技術や能力を高めて優れた仕事を達成するため、自主的に業務に関わりのある勉強や、関係者との議論などを行っていることから、労働時間と非労働時間の境界がきわめてあいまいとなっている。 さらに、現行の労働時間規制の下では、育児・介護や自己啓発など、仕事以外の生活にも時間を割くことを望む者が、短時間で効率的に仕事の成果をあげたとしても、長時間非効率に働いて同じ成果をあげた労働者より受取る報酬が少なくなるという矛盾も生じている。2007年12月には、政労使により「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、国をあげて仕事と生活の調和推進に取り組んでいくことが合意されたところである。多様化する労働者のニーズに対応し、仕事と生活の調和を実現していくためにも、これまで以上に労働者が自己の裁量で労働時間を弾力的に運用できる制度が必要となる。 フレックスタイム制や裁量労働制等、労働時間規制の弾力化を図る制度が導入されているが、いずれの制度も法定労働時間との関係や対象業務の制限などの面で、労使双方にとって必ずしも使い勝手が良くなく、自律的な働き方にふさわしいものとはなっていない。 したがって、一定の要件を満たす労働者については、健康確保措置を十分考慮したうえで、労働時間等規制の適用除外とする新たな制度を早期に導入すべきである。
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局監督課

雇用・労働(9)	管理監督者に対する割増賃金支払義務の見直しの早期実現
規制の現状	労働基準法第41条は同法第4章、第6章及び第6章の2で定める労働時間、休憩及び休日の規定を適用除外としているが、深夜業の関係規定(第37条の関係部分及び第61条の規定)は適用除外とされていない。したがって、管理監督者であっても、深夜に労働させる場合は、深夜業の割増賃金を支払わなければならない。
根拠法令等	労働基準法第37条、第41条、第61条
要望内容	現行の管理監督者に対する深夜業規制の適用除外について積極的に検討を行い、早期に措置すべきである。
要望理由	使用者と一体的な立場にある管理監督者は、必要に応じ深夜業を行うことが求められるが、たとえば製造現場における交替勤務のように深夜業が常態となることは考えにくく、深夜業の規制について適用を除外しても保護に欠ける危険性はない。 また、深夜の時間帯に電話会議等に出席するなどの必要性もあり、例えば、午後7時に帰宅して夕食を済ませた後、夜10時の電話会議に参加するような場合も想定されるところであり、一律的な規制について早期に見直す必要がある。
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局監督課

雇用・労働(10)	解雇の金銭解決制度の早期導入
規制の現状	解雇については、判例における解雇権濫用法理および同法理を明文化した労働契約法第16条によって厳しく制限されている。また、争いが生じた場合、裁判では当該解雇が有効であるか無効であるかの解決しかないので、妥当な紛争解決に至らなかったり、早期解決が妨げられる場合もみられる。
根拠法令等	労働契約法第16条
要望内容	解雇の金銭解決制度を速やかに導入し、職場復帰より金銭解決を求める当事者の意向を反映させ、柔軟かつ迅速な紛争解決の選択肢を増やすべきである。
要望理由	解雇をめぐる紛争が解雇無効訴訟にまで発展した場合、労働者と会社の信頼関係はすでに破綻していることが多い現状を考慮すれば、解雇無効と判断された場合に、一律に職場復帰と未払い賃金の遡及支払いとするやり方では問題が解決されないことが多い。金銭賠償による解決策が労使双方に提示されることにより、紛争の解決方法の選択肢が増え、紛争の早期解決に資するとともに、労働力の流動化、中長期的には経済の活性化につながる。 使用者側からの金銭解決の申入れについては、いかなる解雇についても認めるのではなく、ネガティブリスト方式により一定の解雇を除外あるいは労使合意を必要とする等の手続きを導入することにより、使用者による濫用への懸念を払拭できる。労働審判制度の導入により、実質的に金銭解決制度と同様の解決が取られているので不都合はないとする見方もあるが、法制度として金銭解決制度があるかどうか、そしてその基準が客観的なものとして存在するか否かにより、裁判に限らず労働審判その他のADRにおいても弾力的な紛争解決が容易となり、労使双方にとって基準の明確性という観点からも望ましい。解雇や退職をめぐる紛争の増加傾向に照らし、速やかに法制化すべきである。
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局監督課

雇用・労働(11)	育児休業期間中の社会保険料免除の拡大等
規制の現状	養育する子が1歳未満で育児休業から復帰し再び1歳未満で育児休業に入った場合、育児・介護休業法では、特別の事情がある場合を除き同一の子について再び育児休業を取得できないとされているため、社会保険の保険料免除を受けられず、また雇用保険の育児休業給付金も受給できない。
根拠法令等	健康保険法第159条 厚生年金保険法第81条の2 雇用保険法第61条の4、第61条の5
要望内容	法定の育児休業制度を上回るかたちで、企業が独自に、「養育する子が1歳未満で復帰し、1歳未満で再び育児休業を取得すること」が可能な制度を就業規則等で導入している場合、1歳未満の子の育児休業期間中については、社会保険料の免除ならびに育児休業給付の受給も可能とすべきである。
要望理由	企業が、育児を行う従業員に対する支援策として、養育する子が1歳未満で復帰し、1歳未満で再び育児休業を取得できる制度を導入しても、現制度下では養育する子が1歳未満で再度育児休業を取得する場合、社会保険料が免除されず、また育児休業給付金も受給できない。少子化対策の観点から、柔軟な育児休業制度を持つ企業を後押しするために、社会保険料の免除ならびに育児休業給付の受給も可能とする必要がある。
制度の所管官庁 及び担当課	厚生労働省保険局保険課、年金局年金課、職業安定局雇用保険課

雇用・労働(12)	財形給付金信託・財形基金信託受益権の 金融商品取引法上の開示対象からの除外【新規】
規制の現状	金融商品取引法上、財形給付金信託・財形基金信託の信託受益権は有価証券とされる。当該信託財産は、信託資産の価額総額の100分の50を超える額を有価証券に対する投資に充てて運用することから、金融商品取引法上の開示規制の対象となる。
根拠法令等	金融商品取引法第2条第2項第1号、第24条 金融商品取引法施行令第2条の10
要望内容	財形給付金信託・財形基金信託受益権を金融商品取引法上の有価証券の範囲から除外すべきである。
要望理由	財形給付金信託・財形基金信託は、勤労者財産形成促進法に基づき、勤労者の財産形成を促進する福利厚生の一環として実施しているものであり、その受益権については、勤労者財産形成促進法施行令において、譲渡が禁止されている。このため一般投資家に影響を与えるものではなく、開示の対象とすべきものではない。
制度の所管官庁 及び担当課	金融庁総務企画局企業開示課

雇用・労働(13)	乗用エレベータ設置届の提出期限の変更
規制の現状	乗用エレベータにおいて労働基本法対応物件における1t以上のものは、労働安全衛生法第88条に基づき、仕事の開始(着工)30日前に所轄労働基準監督署に設置届を提出しなければならない、あわせて建築基準法による確認済証の添付も求められている。
根拠法令等	労働安全衛生法第88条 クレーン等安全規則第140条第2項、第138条第1項
要望内容	乗用エレベータ設置届の提出期限を「着工30日前」から「着工前」に変更すべきである。
要望理由	建築基準法では「着工日」までに「確認済証」の受領が必要とされるが、建築基準法対応物件における1t以上の乗用エレベータの場合、建物の建築工事の開始の日の30日以上前までに確認済証の受領が必要となっている。設置届の提出期限を着工前とすることで工期の短縮化、生産性の向上が図られる。
制度の所管官庁 及び担当課	厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課

雇用・労働(14)	可搬式ゴンドラの設置届の提出期限の変更
規制の現状	可搬式ゴンドラについては、労働安全衛生法第88条に基づき、最初の使用時のみ、仕事の開始(着工)30日前に所轄労働基準監督署に設置届を提出しなければならないが、その後の設置については届出は必要とされない。
根拠法令等	労働安全衛生法第88条 ゴンドラ安全規則第10条
要望内容	可搬式ゴンドラ設置届の提出期限を「着工30日前」から「着工前」に変更すべきである。
要望理由	可搬式ゴンドラの安全性及び性能については、製造検査及び性能検査(年1回)で確認されており、そのことによって安全性は十分に担保されていると考える。 他方、設置届は書類審査のみで、製造検査の内容で十分包括される。届出が最初の使用時に限られていることから、届出時期を着工30日以上前とする必要性は低い。
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課

雇用・労働(15)	表示対象物質の中の気体に対する裾切値の単位変更
規制の現状	改正労働安全衛生法が施行(2006年12月1日)され、「表示対象物質」及び「通知対象物質」を裾切値以上含んだ化学物質に関しては、国際連合が2005年に規定した「化学品の分類および表示に関する世界調和システム(GHS)」の危険有害性の分類に基づいた表示及び通知を行うことが義務付けられた。しかし、次のような問題点が指摘できる。 ①改正労働安全衛生法はGHSを導入したものでありながら、気体の裾切値の評価の単位には重量濃度が用いられており、GHSで採用されている容量濃度ではない。 ②他の国際規格でも気体として吸入した場合の危険有害性の指標はほとんどがGHSと同様に容量濃度によって評価されている。
根拠法令等	労働安全衛生法第57条 労働安全衛生法施行令第18条 労働安全衛生規則第30条、第34条、別表第2 化学品の分類および表示に関する世界調和システム(GHS)改訂初版
要望内容	気体に対しては、GHSとの整合化を図るために、「表示対象物質」及び「通知対象物質」の裾切値の評価の単位として、容量濃度を採用すべきである。
要望理由	GHSでは、気体に対する以下の物理化学的危険性ならびに健康に対する有害性の裾切値(カットオフ値／濃度限界値)の判定には、容量濃度(体積／体積%)を採用している。 ①物理化学的危険性 可燃性(引火性ガス)、支燃性(酸化性ガス) ②健康に対する有害性 急性毒性、皮膚腐食性／刺激性、眼に対する重篤な損傷性／眼刺激性、呼吸器感作性または皮膚感作性、生殖細胞変異原性 健康に対する有害性のうち、発がん性、生殖毒性、特定標的臓器／全身毒性(単回暴露)、特定標的臓器／全身毒性(反復暴露)については裾切値の単位に関する明確な記載はないが、気体は容量濃度と解釈するのが妥当である。さらに米国産業衛生専門家会議(ACGIH)、日本産業衛生学会等でも気体の危険有害性の指標である急性毒性値(LC50)や許容濃度(TLV値)等は全て容量濃度により評価されている。同様に、国内法でも気体については毒物劇物取締法における毒物劇物の吸入毒性の判定基準(LC50)や高圧ガス保安法における毒性ガスの指定(じょ限量)などは全て容量濃度により判定を行っている。気体は同じ分子数であれば同じ体積となることから、容量濃度で管理すると一元的に濃度が決定され、安全の指標として適切であることから採用されているものと考えられる。 一方、現在、改正労働安全衛生法で裾切値の評価の単位である重量濃度を気体に対して用いる際の問題点としては、表示対象物質であるホルムアルデヒド(MW:30、LC50:480ppm)のように比重が軽く、毒性が高い成分を含んだ気体混合物を想定するとわかりやすい。改正労働安全衛生法で定める裾切値である0.1重量%は、軽量のヘリウム希釈混合ガスの場合、約130容量ppmに相当するが、やや重量な窒素希釈混合ガスの場合、約930容量ppmに相当し、容量濃度では7倍以上異なる結果となる。気体は液体と違い比重が大きく異なるものがあるため、気体を重量濃度で評価することは適切ではない。 これらの事実ならびに労働災害を防止し、労働者の安全と健康を確保するためには化学物質の危険有害性を評価すべきであり、さらにその危険有害性をGHSに従った国際整合性を持ったものにすべきである。
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質対策課

雇用・労働(16)	エレベータに対する定期点検時の検査免除【新規】
規制の現状	クレーン等安全規則に基づき、エレベータ設置時に行う落成検査または荷重試験(積載荷重によりいずれかを実施)は、建築基準法で検査を行った場合の免除の規定がある。しかし、定期点検時には、労働安全衛生法と建築基準法で検査・点検を行うこととなっており、同一設備に対し二重の規制となっている。
根拠法令等	労働安全衛生法第45条 労働安全衛生法施行令第12条、第13条 クレーン等安全規則第154条、第155条 建築基準法第12条
要望内容	建築基準法に基づいて定期自主検査を行っているエレベータについては、労働安全衛生法による定期自主検査を免除すべきである。
要望理由	重複する規制を解消することにより検査作業の軽減を図ることが可能となる。なお、労働安全衛生法に基づいて年1回実施する性能検査対象設備(積載荷重1t以上)については、地方自治体の条例により建築基準法の検査対象外となっている。
制度の所管官庁 及び担当課	厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課 国土交通省住宅局建築指導課

雇用・労働(17)	労働者災害補償保険法附則の「損害賠償との調整に関する 暫定措置」の見直し【新規】
規制の現状	障害補償年金、遺族補償年金の受給権者が、同一の事由について、事業主からこれらの年金給付に相当する民事損害賠償を受けるときに、事業主が民事損害賠償の履行を免責される限度は「年金現価」ではなく、「前払一時金の最高額相当額の法定利率による現価」となっている。
根拠法令等	労働者災害補償保険法附則第64条
要望内容	障害補償年金、遺族補償年金の受給権者が、同一の事由について事業主からこれらの年金給付に相当する民事損害賠償を受けることができるときに、事業主が民事損害賠償の履行を免責される限度を「前払一時金の最高額相当額の法定利率による現価」から「終身年金現価」に変更すべきである。
要望理由	①労災保険法は、1947年の制定当初「一時金」を主体とした給付制度であったものを、1960年の長期補償の導入に伴い、「年金」を主体とした給付制度に変更された。民事損害賠償との調整に関する労災保険法附則第64条を制定した当時は、この思想が徹底されていなかったため、附則本文において「当分の間」の措置として位置づけられた。すでに労災保険法は一時金を主体とした給付制度であった時期より、年金を主体とした給付制度であったほうが長く、年金思想の方が徹底されている。 ②労災に基づく年金給付の費用を、企業は労災保険料というかたちで負担していることから、これに伴う受益は当然企業が享受すべきである。よって、事業主が民事損害賠償の履行を免責される限度を、「前払一時金の最高額相当額の法定利率による現価」から「終身年金現価」へ見直すべきである。
制度の所管官庁 及び担当課	厚生労働省労働基準局労災補償部労災管理課