

資料10 「中間とりまとめ 一経済活性化のために重点的に推進すべき規制改革―」  
(平成14年7月23日総合規制改革会議決定) より抜粋

**第1章 新しい事業の創出**

**3. 人材の育成及び供給等に関する規制改革**

**(1) 新規事業における人材確保を支援する規制改革**

**1) 労働者派遣及び有期労働契約の拡大【迅速に検討・結論】**

新規事業においては、派遣・有期・パート等柔軟に人材を確保することが必要であり、また多様な就業形態を求める人も増加してきている。

労働者派遣制度については、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、労働者派遣法(「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」、昭和60年法律第88号)の見直しに向けて検討を行っているところであるが、派遣期間についてはその制限の撤廃を含めた見直し、派遣対象業務についてはその一層の拡大について検討すべきである。

また、有期労働契約については、契約期間の特例の延長やその適用範囲の拡大等について労働基準法(昭和22年法律第49号)の改正に向けて検討しているところであるが、早期に結論が得られるよう、検討を進めるべきである。

**2) 紹介予定派遣制度の見直し【迅速に検討・結論】**

雇用のミスマッチを解消し、新規事業にとっては採用実務を効率化するという意味で、従来の試用期間制度に加え、常用目的紹介や紹介予定派遣を積極的に活用することが極めて有効である。派遣先への就職を前提とした紹介予定派遣制度については、実態調査を踏まえ、労働者派遣制度全体の見直しと併せて、例えば派遣就業終了前の面接可能時期の前倒し等、法制度を含む現行制度の見直しを迅速に検討し、円滑な運用の阻害要因を取り除くべきである。

**3) 民間職業紹介事業の規制緩和**

**a) 職業安定法における許可基準の見直し【迅速に検討・結論】**

新規事業への円滑な労働移動を図るに当たって、民間職業紹介事業者の果たす役割は大きく、その活動をより活性化する必要がある。職業紹介制度については既に有料職業紹介・無料職業紹介の双方について制度全体の見直しに向けた検討を開始したところであるが、例えば、兼業規制の緩和や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許可制を届出制に改めること等、幅広い検討を行うべきである。

## (2) 会社と個人の新しい関係に応じた規制改革

### 1) 労働基準法の抜本的改正【迅速に検討・結論】

労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）については、高度の専門能力を有するホワイトカラー層等の新しい労働者像にも対応した、新たな時代の雇用関係を規定する基本法とするための抜本の見直しを検討すべきである。その際、米国のホワイトカラー・エグゼンプションの制度をも参考にしつつ、裁量性の高い業務については労働時間規制の適用除外を採用することについて検討すべきである。また、現在は判例法にゆだねられている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べきである。その際には、いわゆる試用期間との関係についても検討するとともに、解雇の際の救済手段として、職場復帰だけでなく、「金銭賠償方式」という選択肢を導入することの可能性を検討すべきである。

### 2) 裁量労働制の拡大【迅速に検討・結論】

新規事業の立ち上げにおいては、目標を共有した意欲的な人々が自らの意思で仕事を進めていくことが多く、こうした意欲を阻害してはならない。企画業務型裁量労働制を採用するための現行の手続が煩雑になっていることにかんがみ、成長過程のベンチャー企業等にとっても使いやすい制度となるよう、企画業務型裁量労働制の手続の簡素化について、早期に結論が得られるよう、検討を進めるべきである。