

規制影響分析書(設定・改廃)

規制の名称	実習併用職業訓練実施計画の認定を受けた中小事業主が行う委託募集についての特例制度の創設				
担当部局等	厚生労働省職業能力開発局総務課 電話番号:03-3502-6783				
公表日	平成18年3月27日				
規制の内容・目的	<p>【目的】 中小事業主における実習併用職業訓練の実施体制を確保できるようにするため。</p> <p>【現行の規制】 職業安定法においては、労働者の募集を自己の労働者以外の者に委託しようとする場合、有償ならば委託者である個々の事業主が厚生労働大臣の許可を受けること、無償ならば委託者である個々の事業主が厚生労働大臣に届け出る必要がある。</p> <p>【委託募集に係る規制の特例が適用される対象・要件】 厚生労働大臣の認定を受けた実習併用職業訓練実施計画(以下「実施計画」という。)に基づく実習併用職業訓練を実施する中小事業主が、その所属する中小事業主団体(一定の基準を満たすものとして厚生労働大臣の承認を受けている団体に限る。)に訓練担当者の募集を委託する場合</p> <p>【委託募集に係る規制の特例の効果】 現行の規制においては事業主による厚生労働大臣への許可(又は届出)を要するが、当該特例により募集の受託者である中小事業主団体から厚生労働大臣への届出で足りることとする。</p>				
	改正後の職業能力開発促進法第26条の6				
想定され得る選択肢	◆選択肢1:	実施計画の認定を受けた中小事業主が、その所属する中小事業主団体であって認定実習併用職業訓練の適切かつ有効な実施を図るための人材確保に関する相談及び援助を行うものとして、当該中小事業主団体の申請に基づき厚生労働大臣がその定める基準により適当であると承認したものに訓練担当者の募集を委託する場合には、委託募集に係る規制の特例を認める。			
	◆選択肢2:	中小事業主団体が選択肢1の厚生労働大臣の承認を受けていなくても、委託募集に係る規制の特例を認める。			
	◆選択肢3:	現状維持(所属する中小事業主団体が厚生労働大臣の承認を受けていない場合、実施計画の認定を受けた中小事業主に対して委託募集の規制の特例措置を認めない。)			
	◆選択肢4:				
期待される効果(望ましい影響)	効果の要素	選択肢1の場合	選択肢2の場合	選択肢3の場合	選択肢4の場合
	国民への便益	・委託募集を行うのに適当でないものを排除することができ、中間搾取等の被害の発生が防止される。(効果分類:B)	・委託募集を行うのに適当でないものを排除することができず、中間搾取等の被害が発生する。(効果分類:C)	・現状維持で便益は変わらない。(効果分類:B)	
	関連業界への便益	・認定を受けた中小事業主における認定実習併用職業訓練の担当者の確保が容易となる。(効果分類:A)	・認定を受けた中小企業者における認定実習併用職業訓練の担当者の確保が容易となる。(効果分類:A)	・現状維持で便益は変わらない。(効果分類:B)	
	社会的便益	・中小事業主における労働力需給のミスマッチの解消に資する。(効果分類:A)	・中小事業主における労働力需給のミスマッチの解消に資する。(効果分類:A)	・現状維持で便益は変わらない。(効果分類:B)	
想定される負担(望ましくない影響)	負担の要素	選択肢1の場合	選択肢2の場合	選択肢3の場合	選択肢4の場合
	実施に要する負担(行政コスト)	・承認に係る手続き、審査が発生するが、許可申請に係る審査が不要になり、全体として負担は増加しない。(効果分類:B)	・許可申請に係る審査が不要になり、負担は減少する。(効果分類:A)	・現状維持で負担は変わらない。(負担分類:B)	
	実施により生ずる負担(遵守コスト)	・承認に係る手続き・審査が発生するが、承認を受けるかどうかは各中小事業主団体の任意である。(負担分類:B)	・届出義務は受託者(事業協同組合等)にあるため、個々の中小事業主の負担は減少する。(通常委託募集の許可等申請者は委託者(中小事業主))(負担分類:A)	・現状維持で負担は変わらない。(負担分類:B)	
	その他の負担(社会コスト)	・委託募集を行うのに適当でないものを排除することができ、中間搾取等の弊害の発生を防止することができる。(負担分類:B)	・委託募集を行うのに適当でないものを排除することができず、中間搾取等の弊害の発生を防止することができない。(効果分類:C)	・現状維持で負担は変わらない。(負担分類:B)	
各選択肢間での比較(分析結果)	以上の選択肢について比較検討を行った結果、選択肢1が、選択肢2よりも便益において優っており、また選択肢3よりも便益・負担の両面において優っているため、認定中小事業主における実習併用職業訓練の実施の促進という政策目的を達成するために適切な手段であるとの結論に達した。				

備考	労働政策審議会建議「今後の職業能力開発の在り方について」(平成17年2月21日)において「現行の『日本版デュアルシステム』のうち訓練生を雇い入れて実習を行っている事業主から『訓練に伴う人的負担(教育担当者の配置の負担)が大きい』という意見が多数示されていることを踏まえ、こうした負担を緩和する方策についての検討が求められる。」とされている。
レビュー時期	平成23年9月末までの施行の状況を踏まえ行うものとする。

(注1) 効果分類については、「A: 現状より望ましい影響が増進する場合」、「B: 現状と変わらない場合」、「C: 現状より望ましい影響が減少する場合」として、A～Cのいずれかを記入する。

(注2) 負担分類については、「A: 現状より望ましくない影響が軽減される場合」、「B: 現状と変わらない場合」、「C: 現状より望ましくない影響が増加する場合」として、A～Cのいずれかを記入する。

(注3) 本分析書は、「厚生労働省における規制影響分析の試行的実施に関する実施要領」に沿って試行的に作成したものであり、計測指標等について今後変更される可能性がある。