

規制改革ホットライン検討要請項目の現状と措置概要

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革会議(各ワーキング・グループ)において対応します。

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	分野	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令等	措置の概要(対応策)
1	3月26日	5月2日	5月31日	社会保障	社会福祉法人認可保育園の透明化強化	社会福祉法人による民間認可保育園に投入した税金がある一定以上の巨額な場合は任意でなく必ず公開とする。	個人	厚生労働省	現在、社会福祉法人の財務諸表については、法律上、サービス利用を希望する者から要請があった場合に閲覧させなければならないよう、規制しているほか、通知上、広報誌やインターネットを活用すること等により自主的に公表することが適当であるとしております。	検討	社会福祉法第44条等	平成24年度分の財務諸表については、広報誌やインターネット等により公表するよう、社会福祉法人に対して周知するとともに指導することとしております。今後、すべての社会福祉法人について、平成25年度分以降の財務諸表の公表を行います。公表がより効果的に行われるための具体的な方策について、平成25年中に結論を得る予定です。
2	4月12日	5月2日	5月31日	社会保障	厚生年金基金の財政決算報告書の提出期限の見直し	厚生年金基金の財政決算報告書は、厚生労働省に9月までに提出することとされている。一方、決算に用いる数値の一部を算出するには、例年8月上旬に公表される厚生年金本体の運用実績利回りが必要である。現状では財政決算に対し厚生年金基金において十分な検討時間を確保することが困難であるため、厚生年金基金の財政決算報告書の厚生労働省宛て提出期限を1ヶ月延長、もしくは(厚生年金本体の運用実績利回りの公表時期を早めていただきたい。 代行部分の中立化の進展のため、「厚生年金基金の財政運営について」の一部改正等について(平成21年7月10日発0710第5号)により継続基準においては期スレ解消が行われたが、期スレ解消のため必要となるコロン利回りの確定時期が8月上旬であるため、財政決算に対し厚生年金基金において十分な検討時間を確保することが困難になっている。したがって、期スレ解消が行われる前に定められた厚生年金基金の財政決算報告書の厚生労働省宛て提出期限を1ヶ月延長して10月末までとさせていただきたい。もしくは、期スレ解消のため必要となるコロン利回りの確定時期を前倒して(たとえば、7月中旬頃)公表していただきたい。	信託協会	厚生労働省	毎事業年度終了後6ヶ月以内に、貸借対照表等の決算に関する書類を厚生労働省に提出することとなっています。	対応不可	厚生年金基金令第39条第1項	厚生年金基金の最低責任準備金の算定に用いる利率については、平成21年に適用する利率まで、厚生年金本体の前々年度の実績利回りを基に決定していたため、最大1年9ヶ月の乖離(いわゆる期スレ)が生じていたところですが、しかし、昨今の経済情勢を考慮の上、実効利率をより正確に反映することが必要との認識が関係者において醸成されたため、関係者との慎重な検討を十分行った上で、平成21年度より当該期スレ解消に係わる措置を講じているところであり、当該措置の変更を検討する前に、その影響について推移を十分見守る必要があるものと考えます。
3	4月12日	5月2日	5月31日	社会保障	厚生年金基金における財政再計算報告書の提出期限の見直し	厚生年金基金の財政再計算報告書は厚生労働省に11月末までに提出することとされている。平成21年度決算より継続基準における最低責任準備金の期スレが解消されたことに伴い例年8月上旬に公表される厚生年金本体の運用実績利回りを待って決算数値が確定することとなった。決算数値が確定する時期が遅くなったことにより再計算に関する検討期間が短くなっており、十分な検討ができない恐れがあるため、財政再計算報告書の提出期限を変更計算報告書や変更計算基礎書類の提出期限と同様に翌年2月末までに延長していただきたい。 【提案理由】 「厚生年金基金の財政運営について」の一部改正等について(平成21年7月10日発0710第5号)により継続基準における最低責任準備金の期スレが解消されたため、平成21年度以降の財政決算からは、厚生年金本体の運用実績利回りが公表されない限り、財政決算数値が確定できなくなった。(以前は、厚生年金本体の運用実績利回りの公表を待たずして決算数値を確定することができた。)財政再計算は、決算数値をもとに算出するものであるため、決算数値の確定時期が遅れたことにより財政再計算の検討期間が短くなっており、財政再計算報告書の提出期限までに十分な検討ができない恐れがある。変更計算報告書や変更計算基礎書類の提出期限を11月末までとさせていただき、財政再計算報告書の提出期限のみ11月末までとさせていただいたため、財政再計算報告書の提出期限についても翌年2月末までとさせていただきたい。	信託協会	厚生労働省	基金が財政再計算を行った場合、基準日の翌日から起算して8ヶ月以内に報告書を提出することとなっています。	対応不可	「厚生年金基金の財政運営について」(平成21年6月27日発第332号)第4条の6(2)の7	基金の事務運営及び財政再計算結果の適用に係る手続に関する影響を十分に考慮する必要があるものと考えます。
4	4月12日	5月2日	5月31日	社会保障	厚生年金基金における設立事業所の減少一括徴収額の計算方法の見直し	設立事業所(確定給付企業年金の場合、実施事業所。以下同じ。)の減少に係る掛金の一括徴収額の計算方法として、「提案理由」に記載する(1)～(3)が認められている。(3)の計算方法において、(2)により計算する額と比較する額に、(1)により計算する額とすることを可能としていただきたい。すなわち、(1)により計算する額と(2)により計算する額のうちのいずれか大きい額とする方法を可能とさせていただきたい。 【提案理由】 設立事業所(確定給付企業年金の場合、実施事業所。以下同じ。)の減少に係る掛金の一括徴収額の計算方法として、下記(1)～(3)が認められている。(1)特別掛金収入現価にその他の不足額(繰越不足金など)を加算した額(継続基準上の積立不足額)を基に計算する方法(2)非継続基準上の積立不足額を基に計算する方法(3)特別掛金収入現価を基に計算する額と(2)により計算する額のうちのいずれか大きい額とする方法(ただし、特別掛金収入現価を基に計算する額の方が大きい場合は、(1)により計算する額とすることが可能)(1)の計算方法においては、特別掛金収入現価にその他の不足額(繰越不足金など)を加味した上で計算した額を一括徴収する掛金額とすることが可能である。一方で、(3)の計算方法においては、(1)により計算する額>(2)により計算する額>特別掛金収入現価を基に計算する額となる場合、(2)により計算する額が一括徴収する掛金額となり、特別掛金収入現価にその他の不足額(繰越不足金など)を加味した上で計算した額を一括徴収する掛金額とすることができない。より大きい額を一括徴収する額とし、設立事業所の減少による企業年金の財政運営への影響をより軽減することに資する(3)の計算方法の性質に鑑みると、このように、(3)の計算方法において(2)により計算する額と比較する額のみ、特別掛金収入現価にその他の不足額(繰越不足金など)を加味できないことは合理的ではない。	信託協会	厚生労働省	設立事業所(確定給付企業年金の場合、実施事業所。以下同じ。)が減少する場合において、当該減少に伴い他の設立事業所の事業主の掛金が増加する時は、当該設立事業所の事業主は、厚生労働省令で定める計算方法のうち規約で定められた額を掛金として一括徴収する必要があり、厚生労働省令で定める計算方法のうち、①特別掛金収入現価を基に計算する額と②非継続基準上の積立不足額を基に計算する額と③の額の方が大きい額とする方法とした場合において、①の額の方が大きい場合は、繰越不足金等のその他の不足を加算することが可能となっています。	検討	厚生年金基金規則第32条の3の2第1項 確定給付企業年金法施行規則第88第1項	減少する設立事業所から徴収する一括掛金の算定における特別掛金収入現価を基に計算する額に繰越不足金その他の不足額を加算することについては対応の要否について慎重に検討します。
5	4月12日	5月2日	5月31日	社会保障	確定給付企業年金における脱退一時金の受給未請求状態の取扱い明確化	確定給付企業年金法第41条第4項の規定により、同法第27条第3号に該当することとなった者(使用される事業所又は給給が、実施事業所でなくなったことにより資格喪失した者)は、脱退一時金を受給する権利を行使し、一部は一部支給の繰下げの申し出をすることができない。当該者について、支給の繰下げを認めていただきたい。 【提案理由】 確定給付企業年金法第41条第4項の規定により、同法第27条第3号に該当することとなった者(使用される事業所又は給給が、実施事業所でなくなったことにより資格喪失した者)は、脱退一時金を受給する権利を行使し、一部は一部支給の繰下げの申し出をすることができない。一方で、上記当事者が老齢給付金の支給要件を満たした場合には老齢給付金を支給しなくてはならないと考えられる。上記当事者が老齢給付金を希望する場合、繰下げの申し出ができないため、支給要件を満たすまでの間は脱退一時金を請求しないままの状態(未請求状態)となるが、この間に効力により脱退一時金が失効する場合もあり、同時に老齢給付金の受給権が失効する可能性がある。このように未請求状態は法令上規定されておらず不明確であるため、受給権保護の観点から明確化を要するもの。	信託協会	厚生労働省	脱退一時金は、加入者が、死亡以外の理由によって加入者の資格を喪失し、かつ、規約で定められた脱退一時金の支給要件を満たすこととなったときに支給されます。脱退一時金の支給要件を満たした人には(死亡したとき及び使用される事業所等が実施事業所でなくなったときは除きます)、事業主等に脱退一時金の全部または一部の支給の繰り下げの申し出をすることができるとを規約で定めることが出来ます。	検討	確定給付企業年金法第27条第3項、第41条第4項	使用される事業所等が実施事業所でなくなったため資格を喪失した者への脱退一時金の支給の取扱いについては、他実施事業所に繰り下げ利率等の負担をかける懸念等を踏まえ、検討していきます。

規制改革ホットライン検討要請項目の現状と措置概要

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革会議(各ワーキング・グループ)において対応します。

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	分野	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令等	措置の概要(対応策)
6	4月12日	5月2日	5月31日	社会保障	確定給付企業年金に付する一時金の要件緩和	確定給付企業年金の老齢給付金(一時金)の上限額の計算に係る予定利率は以下(1)(2)のいずれか低い率とされている。(1)前回計算基準日以降最も低い下限予定利率、(2)老齢給付金の支給開始要件を満たした時の(1)の率、(3)として「資格喪失時の(1)の率」を追加し、当該予定利率は(1)～(3)のいずれか低い率としていただきたい。(厚生年金基金の加算部分も同様) 【提案理由】資格喪失時から支給開始時までの下限予定利率の上昇により、資格喪失時の一時金を受け取れないケースが発生しているため、【例】50歳、資格喪失し脱退一時金2号対象者となる。60歳、老齢給付支給要件を満たす。60歳、老齢給付に代えた一時金を取得する、という前提を考える。また、下限予定利率:<50歳時>2.0%、<60歳時>2.5%、資格喪失から老齢給付支給要件充足時までの措置利率:0%とし、60歳時点で財政計算を実施しているとする。資格喪失時一時金:100万円(=2.0%ベースの年金現価)、老齢給付支給要件充足時一時金:100万円、資格喪失時設定の60歳以降給付年金額:10万円(換算率2.0%ベース)、⇒60歳において一時金を取得する際にDB規則第24条の3第1号イの率を算出すると、2.5%となる。このとき、年金額が10万円のままの場合、一時金が100万円のままで、DB規則第24条の3第1号イおよびDB法施行令第23条の規定に抵触してしまう。(2.5%ベースでの年金現価<100万円のため)	信託協会	厚生労働省	確定給付企業年金の老齢給付金(一時金)の上限額の計算に係る予定利率は、(1)前回の財政計算基準日以降の最も低い下限予定利率、(2)老齢給付金の支給開始要件を満たしたときにおける(1)の率のいずれか低い率となっています。	検討	確定給付企業年金法施行規則第24条の3、「厚生年金基金の設立要件について」(平成元年3月29日企発第23号・年発第4号)第24(10)(6)	確定給付企業年金(一時金)の上限額の計算に係る予定利率の取り扱いについては、利率の変動への対応の要否を含め、検討していきます。
7	4月12日	5月2日	5月31日	社会保障	確定拠出年金の運用商品の除外要件の緩和	運営管理機関として継続的に選定、提示することが適切でない判断される運用商品について、除外要件を例えば「加入者等のうち2/3以上、もしくは過半数の同意」などへ緩和していただきたい。 【提案理由】運用商品の除外には、当該運用商品を選択して運用の指図を行う加入者および運用指図者全員の同意が求められているが、現実的に当該運用商品の加入者等全員の同意を取得することは困難である。運営管理機関として継続的に選定、提示することが適切でない判断される運用商品について速やかに除外できるよう、除外基準を緩和することで、適切な運用商品が選定、提示されることを確保する。	日本損害保険協会、生保協会、証券業協会	厚生労働省	運用商品除外には、一部の例外を除いて、当該運用商品を選択して運用の指図を行っている加入者等全員の同意が必要である。	検討	確定拠出年金法第26条、確定拠出年金法施行規則第20条の2	確定拠出年金制度における加入者等が、老後の所得を確保するため運用している商品の除外手続きについては、全員の同意から労働組合等との合意に代えることは、加入者等(特に受給者)の受給権保護の観点から望ましくないとの指摘もあることから、引き続き検討していきます。
8	4月12日	5月2日	5月31日	社会保障	確定拠出年金の経済的困難時における年金資産の取り崩しの容認	経済的困難時においては、米国の401k制度のように、①税のペナルティを課した上での年金資産の取り崩し、②年金資産を担保としたローン制度を認めるようにしていただきたい。 【提案理由】確定拠出年金では60歳までは高度障害時を除き理由の如何を問わず、年金資産の取り崩しが認められている。困難時の年金資産取り崩しコースは高く、確定拠出年金普及の阻害要因となっている。本要望は、単に税財源措置の優遇を求めるものではなく、主として制度の改善を求めるものであり、制度普及の観点からも検討していただきたい。	日本損害保険協会	厚生労働省	確定拠出年金は、脱退一時金が支給される場合や高度障害の場合を除き、60歳前の中途引き出しは認められていない。また、確定拠出年金制度においては、受給権の担保差入れが禁止されています。	対応不可	確定拠出年金法第28条、確定拠出年金法第30条	① 確定拠出年金制度は、老後の所得確保を目的とする年金制度であり、貯蓄とは異なるものとして税制上の優遇措置が認められています。60歳前の中途引き出しを認めることについては、自ら運用方法を決定し、自由に引き出すことで貯蓄との違いが明確でなくなり、老後の所得確保のための制度といえなくなることから、適切ではありません。ただし、資産額が極めて少額であり、個人型の加入資格がなく、自ら掛金の拠出ができない者については、手数料のみで資産が減少する可能性があることから例外的に脱退が認められています。また、中途脱退要件の緩和について要望が多いこと、平成22年度の税制改正にて認められたこと等から、「国民年金及び企業年金等による高齢期における所得の確保を支援するための国民年金法等の一部を改正する法律」(年金確保支援法)により企業型を脱退後、2年以上掛金を拠出せず、資産額が25万円以下の個人型の加入資格がある者についても、中途脱退を可能としました。② 年金資産を担保に金銭の借入れを認めることは、その返還がされない場合、その資産が取り崩されることとなり、実質的に60歳前の中途引き出しを認めることとなるため困難です。
9	4月12日	5月2日	5月31日	社会保障	確定拠出年金の加入対象者の拡大(第3号被保険者、公務員)	確定拠出年金制度において、個人型年金への第3号被保険者、公務員の加入を認めていただきたい。 【提案理由】確定拠出年金制度に加入できないものが存在することにより、確定拠出年金のポータビリティが確保されず、十分なものとならない。 【現状】確定拠出年金において、家事従事者などの第3号被保険者や公務員は、個人型年金への加入が認められていない。本要望は、単に税財源措置の優遇を求めるものではなく、主として制度の改善を求めるものであり、制度普及の観点からも検討していただきたい。	日本損害保険協会、全国信用金庫協会	厚生労働省	第3号被保険者や公務員は確定拠出年金に加入できません。	検討	確定拠出年金法第62条	個人型確定拠出年金は加入するかどうか、また、毎月の掛金額をどのように設定するかは個人の任意であり、企業型確定拠出年金以上に、貯蓄に近い位置づけの制度であることから、加入者になることができる者は、限定すべきものとされています。このため、厚生年金被保険者についてはいずれの企業年金にも加入しておらず、公的年金の上乗せ部分に係る企業からの支援を全く受けられない者に限定している。同様の考え方から、上乗せ部分を持つ公務員についても加入対象外としています。また、主婦年金(国民年金の第3号被保険者)については、基本的に税制措置の対象となる所得がないことから加入対象外としています。企業年金制度の加入対象者の範囲は公的年金を基礎としているため、今後の公的年金の議論と併せて検討していきます。
10	4月12日	5月2日	5月31日	社会保障	確定拠出年金の中小企業退職金共済制度からの制度移行の容認	中小企業退職金共済制度の被共済員の年金資産保全という観点より、中小企業退職金共済制度から確定拠出年金制度(企業型)への資産移換を可能としていただきたい。 【提案理由】中小企業退職金共済を採用していた中小企業が、事業規模の拡大に伴い加入要件を満たさなくなった場合など、他制度へ移行できる措置を講じることが、従業員の年金資産を保全する上で必要である。現在、確定給付企業年金と特定退職金共済制度のみが移行先として認められているが、同じ拠出型の制度である確定拠出年金制度(企業型)についても認めらるべきと考え、本要望は、単に税財源措置の優遇を求めるものではなく、主として制度の改善を求めるものであり、制度普及の観点からも検討していただきたい。	日本損害保険協会	厚生労働省	中小企業退職金共済制度から確定拠出年金制度への移行は、認められていません。	対応不可	中小企業退職金共済法第8条、第17条、法人税法、所得税法	中小企業退職金共済制度(中退共制度)が、退職時の所得確保という目的を有しているのに対し、確定拠出年金制度(DC)は、老後における所得確保を目的としており、その趣旨目的やその制度設計が異なるものです。また、中退共制度に加入している企業が中小企業でなくなった場合の取扱いについては、中退共制度から脱退せざるを得ない事業主に対する特例的な措置として確定給付企業年金制度等への移行が認められていますが、DCを移行先として追加することは、① DCは、基本的な制度設計として、退職(脱退)を要件として給付を受けられる仕組みとなっていないこと② DCは、給付額が保証されていない点で中退共制度とは大きく異なることから適当ではありません。

規制改革ホットライン検討要請項目の現状と措置概要

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革会議(各ワーキング・グループ)において対応します。

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	分野	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令等	措置の概要(対応策)
11	4月12日	5月2日	5月31日	社会保障	社会保険料の算出方法の変更	健康保険料、厚生年金保険料を算出する際の標準報酬月額や定時決定(算定基礎届)・随時改定(月額変更届)による算出を廃止する。例えば、雇用保険料や賞与の保険料を算出する標準賞与額のように、実際に支払われた給与に対し料率を乗ずる方式に変更する。 【提案理由】 【現状】現行の方法では、過去に給与の額支給があった際、過去に遡及して全ての月実・算定を見直しの上で、保険料精算・紙の訂正届けを作成しなくてはならず、非常に非効率である。また、既退職者との精算も困難である。 第1回国民の戸にて、今後、国民的議論を行いながら、新制度の具体的な制度設計を進めていく旨の回答が出されており、是非ともこの点を踏まえた検討をお願いしたい。	日本損害保険協会	厚生労働省	健康保険料・厚生年金保険料の算出にあたっては、被保険者の標準の報酬を、予め設定された等級区分に当てはめて標準報酬とし、この標準報酬に保険料率を乗じることにより計算することとされています。	対応不可	厚生年金保険法第81条第3項 健康保険法第40条及び第156条第1項 船員保険法第16条及び第116条第1項第1号	健康保険、厚生年金保険では、制度充足以来、保険料の徴収や保険給付を行う場合において、「標準報酬」を基礎としています。これは、 ・毎月の保険料を徴収するにあたり、被保険者が実際に受ける報酬は形態が様々(日給や月給、年棒制など)で、給与等が変動することも多いこと ・厚生年金保険は、民間企業で働く方の多くを対象として、毎月の保険料を徴収し、老後はその納付実績に基づいて保険給付を行うため、すべての方の厚生年金加入記録を加入時から年金を受け取り続ける間、長期間(おおむね100年間)にわたり管理をしなければならぬこと、 から多量の事務を処理する上で事務手続きの正確迅速を期するために採用しているものです。 また、「標準報酬」を採用することで、大きな給与の変動が無い限り毎月同じ保険料となり、事業主の事務の簡便化に資する面があり、必ずしも非効率的とは言えないと考えています。 このように標準報酬制度は、健康保険制度、年金制度の実務計算上のすべての基礎となっており、この変更は制度、実務やシステム改修等への各般にわたる大きな影響から困難と考えます。
12	4月17日	5月2日	5月31日	社会保障	確定拠出年金における支給要件の緩和	企業型における退職時の脱退一時金について、年齢到達要件および資産額の多寡にかかわらず支給可能とすべく支給要件を緩和すること。上記要望が実現しない間も、企業型から個人型への移行者で、第3号被保険者等個人型へ拠出できない者の中途脱退要件について、資産額の基準を現行基準から少なくとも100万円以下に引き上げるとともに、請求可能期間の要件を撤廃すること。また、退職時の企業型での中途脱退要件について、資産額の基準を現行の1.5万円以下から少なくとも100万円以下に引き上げること。 【提案理由】 現状の規制は以下のとおり。(1)原則、企業型において退職しても60歳到達まで受給できない。(2)資産が極めて少額(1.5万円以下)の者は、個人型に移行することなく退職時に企業型での脱退として受給できる。(3)企業型から個人型への移行者で、第3号被保険者等は、資産が少額(50万円以下)かつ加入資格喪失後2年以上の場合に脱退が可能。今後、年金確保支援法の公布により企業型から個人型への移行者の一部の者に対して脱退一時金の支給要件が緩和されるが、原則中途脱退が認められていない状況に大きな変化はなく、広く中途脱退給付が認められている確定給付企業年金等との制度と整合性がなく、制度普及の障害となっている。例えば、企業を退職し第1号被保険者になった者が、2年経過後に結婚等により第3号被保険者となる場合であって、第1号被保険者になった際に企業型から個人型へ加入者として移行したときは、第3号被保険者となった場合に資産が少額であれば脱退できるが、「適用指図書」として移行したときは、既に資格喪失後2年超のため資産が少額でも脱退できない。つまり、加入資格喪失後2年以上の要件の存在により、第3号被保険者となった場合の脱退可否に差異が生じるとおり、このような差異を設けるのは合理的でない。さらに、企業型から個人型に移行後の掛金拠出を認められている者の掛金拠出は任意であるから、個人型での掛金拠出の有無によっても中途脱退要件に差異が生じており、このような差異を設けるのは合理的でない。今後、特に退職金規程からの全面移行ニーズの強い中小企業等への更なる確定拠出年金の普及のために支給要件の緩和は有効である。	生命保険協会	厚生労働省	確定拠出年金は、脱退一時金が支給される場合や高年齢障害の場合を除き、60歳前の中途引き出しは認められていません。	対応不可	確定拠出年金法附則第2条の4及び第9条	確定拠出年金制度は、老後の所得確保を目的とする年金制度であり、貯蓄とは異なるものとして税制上の優遇措置が認められています。 60歳前の中途引出しを認めることについては、自ら運用方法を決定し、自由に引き出せるのでは貯蓄との違いが明確でなくなり、老後の所得確保のための制度といえなくなることから、適切ではありません。 ただし、資産額が極めて少額であり、個人型の加入資格がなく、自ら掛金の拠出ができない者については、手数料のみで資産が減少する可能性があることから例外的に脱退が認められています。 また、中途脱退要件の緩和と併行して要望がないこと、平成22年度の税制改正にて認められたこと等から、「国民年金及び企業年金等による高年齢における所得の確保を支援するための国民年金法等の一部を改正する法律」(年金確保支援法)により企業型を脱退後、2年以上掛金を拠出せず、資産額が5万円以下の個人型の加入資格がある者についても、中途脱退を可能としました。
13	4月17日	5月2日	5月31日	社会保障	確定給付企業年金における老齢給付の支給要件の緩和	①65歳超で定年年齢が設定されている場合、65歳超の規約で定める年齢に到達した時点で年金の受給開始を可能とすること。②50歳未満の退職者について、50歳以上60歳未満の規約に定める年齢に到達した時点で年金の受給開始を可能とすること。 【提案理由】 現在、老齢給付金は、60歳以上65歳以下の規約で定める年齢に達したとき、または、50歳以上65歳未満の規約で定める年齢に達した日以後に退職したときに支給することとされている。そのため、定年年齢が65歳超の場合は、在職中の年金開始となる。また、現在、50歳で6ヶ月で退職した場合は、即座に年金開始が可能であるが、49歳11ヶ月で退職した場合は、60歳まで年金開始とならない。このように、在職中の年金開始や退職直後に年金開始されないことは、退職後の所得保障を担う企業年金の実態に合致しない。特に、50歳未満退職者の50歳～60歳の間における年金支給ニーズは高く、退職の発生時期によって年金開始時期を制限されることは受給者本人の納得が得られにくい。また、企業内の円滑な制度運営の観点からも50歳以上の退職者との均衡を図る必要がある。これらの要件の緩和は、確定給付企業年金の普及促進に資すると考えられる。	生命保険協会	厚生労働省	確定給付企業年金の老齢給付金の受給資格は、以下のときに与えられます。 ・60歳以上65歳以下の規約で定める年齢に達したとき ・50歳以上65歳以下の規約で定める年齢に達した日以後に実施事業所に使用されなくなったとき	対応不可	確定給付企業年金法第36条 確定給付企業年金法施行令第28条	①企業年金は公的年金とあわせて老後の所得を確保するものであり、公的年金において遅くとも5歳で年金を受給できることから、公的年金のバランスを踏まえ、資格喪失年齢の上限は65歳としています。 ②老齢給付金は、従業員の老後の生活の安定を図るために支給するものであるため、60歳以上の一定の年齢に達した場合に支給することとしています。ただし、従来の適格退職年金の多くが、退職時に支給することとしている実態を踏まえ、50歳以上65歳以下の規約で定める年齢未満の規約で定める年齢に達した日以後に退職した場合も、例外的に年金として受給できることとしています。このように、退職時の年金受給は例外的なものであり、「老齢給付金」の趣旨を逸脱する措置を認めることは困難です。
14	4月17日	5月2日	5月31日	社会保障	中小企業退職金共済から確定給付企業年金への移行は、中小企業退職金共済の実施事業主が中小企業者に該当しなくなった時のみに認められている。一方、企業のライアンスが活性化している現状においては、中小企業者が合併や事業譲渡などの組織変更を行なうケースも多い。中小企業退職金共済を実施している中小企業者が確定給付企業年金を実施している中小企業者と合併した場合などにおいて、確定給付企業年金の掛金に解約手当金を充当したいとするニーズがある。また、確定給付企業年金は平成24年3月1日時点で14,000社を認め、上記ニーズは多いものと思定される。本要望は、このようなニーズに応えるものであるとともに、確定給付企業年金の普及促進に資するものであると考えられる。	生命保険協会	厚生労働省	中小企業退職金共済制度から確定給付企業年金制度への移行は、中小企業者が中小企業者に該当しなくなったときのみ認められています。	対応不可	中小企業退職金共済法第8条、第17条、法人税法、所得税法	中小企業退職金共済制度(中退共済)が、退職時の所得確保という目的を有しているのに対し、確定給付企業年金制度(DB)は、老後における所得確保を目的としており、その趣旨目的やその制度設計が異なるものです。 中退共済からDBへの自由な移行を認めることとすると、中退共済制度に加入し続けているが労働者を受け付けていたはずの給付の一部が得られなくなる可能性(受給権が発生している者)について、DBにおいては、給付額の減額がありうる一方、中退共済制度においては減額されることはない等)があり、将来において、被共済者にとって不利益が生じるおそれがあり、被共済者保護の観点から問題があるところである。 なお、中退共済制度に加入している企業が中小企業でなくなった場合のDBへの移行については、法令上中退共済制度から脱退させるを得ない事業主に別して認められている特例的な措置です。以上のような観点から、中退共済制度からDBへの自由な移行を認めることは適当ではありません。	

規制改革ホットライン検討要請項目の現状と措置概要

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革会議(各ワーキング・グループ)において対応します。

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	分野	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令等	措置の概要(対応策)
15	4月17日	5月2日	5月31日	社会保障	確定給付企業年金における承認・認可申請手続きの簡素化	規約の変更等時において、届出で足りる(もしくは届出不要の)範囲を拡大する(例えば、加入者に不利益にならない変更等)とともに、届出・申請書類および届出・申請手続の簡素化(例えば、労使合意に至るまでの労使協議の経緯の添付を一律不要とする、厚生局に提出する申請書類数を一律1セットにする等)を図ること、その他の制度運営上の手続きについても、届出で足りる範囲を拡大すること(例えば、個人単位の権利義務移転の実施等) 【提案理由】 確定給付企業年金の規約の変更等にかかる手続きは、原則として厚生労働大臣へ申請書を提出し、承認・認可を受けなければならない。届出で足りる範囲は限定的である。厚生年金基金は最多でも1,800基金程度であったため承認・認可申請制度での運営が可能であったと見られる。一方、平成24年9月末時点で約14,000件存在する確定給付企業年金においては、承認・認可申請手続きの簡素化が図られなければ、厚生労働省の承認・認可が遅延することが懸念されることから、規約の変更等にかかる承認・認可申請手続きの簡素化が不可欠であると考え、これまでも標準的な事務処理の整備、規約例の整備等が図られてきたが、本要望の趣旨を実現するためには更なる簡素化が必要であり、事業主等の負担軽減を通じ、確定給付企業年金の一層の普及および健全な制度運営を図ることが期待される。なお、平成20年12月には届出で足りる規約変更内容の拡大および一部の添付書類の簡素化が図られ、平成22年4月には事務連絡「確定給付企業年金に関する承認・認可申請にかかる事務処理の改善について」が発出され、規約の制定時における事務処理の改善が図られた。また、平成24年1月には確定給付企業年金法施行規則の改正により労働組合の同意不要事項や、届出事項の拡大が図られたが、規約の変更等にかかる承認・認可申請手続きについては、一層の簡素化を進める余地がある。	生命保険協会	厚生労働省	確定給付企業年金の規約変更においては、軽微な変更を除き厚生労働大臣の承認・認可が必要です。(軽微な変更は届出、一部、届出を不要とするものもあります。)	検討	確定給付企業年金法第6条、第7条、第16条、第7条、第79条、第107条、第110条の2	承認・認可手続きの緩和については、加入者等の給付等に関する権利への影響の有無を慎重に考慮した上で検討していきます。
16	4月17日	5月2日	5月31日	社会保障	確定拠出年金の企業型における掛金の納付期限の弾力化	確定拠出年金の企業型における掛金の納付期限について、特段の事情によって、翌月末日までに掛金を納付できなかった場合には、次の納付時に2~3ヶ月分の納付を認める等の弾力化を図ること。 【提案理由】 現在、企業型では、毎月の掛金を翌月末日までに資産管理機関に納付することとされているが、事業主の敷置外のシステムトラブルや制度運営者の方の事務遅滞等により当月分の掛金が翌月末日までに資産管理機関に納付できない事態が生じた場合、当月分の掛金拠出は行われず加入者に不利益が生じることとなるため、納付期限の弾力化が必要である。また、既に確定拠出年金を実施している事業所が合併等により組織再編を行う場合において、確定拠出年金規約の申請手続きに期間を要し合併日等の属する月の末日までに規約が承認されないときは、合併日等の属する月の掛金拠出は行われず、加入者に不利益が生じることとなる。このような場合には、合併日に遡及した規約の承認とともに、掛金の納付期限の弾力化が必要である。納付期限が翌月末日に限定され何ら猶予期間が認められていないことは、他の年金制度と比較しても硬直的である。本要望は、確定拠出年金の普及促進および円滑な運営に資するものであると考えられる。	生命保険協会	厚生労働省	確定拠出年金の掛金は、翌月の末日までに拠出することとされています。	対応不可	確定拠出年金法第19条、20条	現行制度における掛金の払込方法について、毎月定期的に掛金を拠出することとしているのは、掛金の納付は加入者資格を得る月毎に早期に完了させ、加入者が運用指図を行う機会を確保するためです。このため、翌月末日までに掛金を納付できなかった場合に、次の納付時に2~3ヶ月分の納付滞納を認めることは、現行制度と比べ、加入者の運用指図の機会を奪うこととなり、適当ではありません。また、当該期間の途中で先払いすることは、従業員が途中で退職した際には、未勤務期間の掛金について、運用損益をどのように調整するかといった複雑な問題が生じるため、不適当と考えます。
17	4月17日	5月2日	5月31日	社会保障	確定拠出年金の企業型における掛金の払込方法の弾力化	確定拠出年金の企業型における掛金の払込方法について、確定給付企業年金と同様に、事業主は掛金を年1回以上定期的に払込むことが可能となるよう弾力化を図ること。 【提案理由】 企業型では事業主は、一月につき拠出することができる事業主掛金の額の範囲内で各月につき掛金を拠出することとされている。一方で、確定給付企業年金では事業主は規約で定めるところにより、年1回以上、定期的に掛金を拠出することが認められている。本要望の実現により、他の年金制度との整合性を図ることは、確定拠出年金の普及促進、事業主の取納事務の効率化および運営コストの削減に資すると考えられる。	生命保険協会	厚生労働省	確定拠出年金の掛金は、翌月の末日までに拠出することとされています。	対応不可	確定拠出年金法第21条	現行制度における掛金の払込方法について、毎月定期的に掛金を拠出することとしているのは、掛金の納付は加入者資格を得る月毎に早期に完了させ、加入者が運用指図を行う機会を確保するためです。このため、掛金の支払いを年1回以上の定期払いとし、当該期間の末期に支払うことは、現行制度と比べ、加入者の運用指図の機会を奪うこととなり、適当ではありません。また、当該期間の途中で先払いすることは、従業員が途中で退職した際には、未勤務期間の掛金について、運用損益をどのように調整するかといった複雑な問題が生じるため、不適当と考えます。
18	4月17日	5月2日	5月31日	社会保障	閉鎖型確定給付企業年金における労使間手続の省略	受給者のみで構成される閉鎖型確定給付企業年金の規約制定・変更手続きにおいて、労働組合等の同意手続の省略を可能とすること。 【提案理由】 現在、受給者のみで構成される閉鎖型確定給付企業年金であっても、確定給付企業年金を実施または変更しようとするときは、特に軽微な変更を除き、労働組合等の同意を得て確定給付企業年金に係る規約を作成し、厚生労働大臣の承認を受ける等の手続を執らなければならないとされている。受給者は労働組合の組合員等とは直接的に関係がないOB・OGであるため、労働組合等は同意に際し判断がつかないなど、閉鎖型確定給付企業年金を実施または変更する障害となることが想定される。本要望は、確定給付企業年金の普及促進および円滑な運営に資するものであると考えられる。	生命保険協会	厚生労働省	閉鎖型の確定給付企業年金であろうと、通常の確定給付企業年金と同様に、規約制定・変更手続きを行う際においては、労働組合等との同意が必要とされています。	対応不可	確定給付企業年金法第3条	受給者のみで構成される閉鎖型の確定給付企業年金における規約制定・変更手続きについては、直接的に従業員に関わるものではないが、制度の実施は企業の判断によるものであり、また、積立不足が生じた場合には、事業主は掛金の追加拠出が必要となる等、企業経営に影響を及ぼし、従業員の雇用等にも間接的に影響する可能性があることから、意思決定には労使合意が必要と見えます。仮に、労使合意を不要とし、代わりに受給者の同意を必要とするか否か、その場合、通常の確定給付企業年金の意思決定における受給者の関わり方はどうなるのか等、制度の根幹に関わる検討が必要となります。
19	4月17日	5月2日	5月31日	社会保障	確定給付企業年金、厚生年金基金の財政運営にわたる弾力化	継続基準に抵触した場合において、解消すべき不足金を許容繰越不足金を上回る部分までとする下方回復方式を可能とすること。 【提案理由】 決算に基づく財政検証において継続基準に抵触した場合については、現在、財政計算を行い不足金を全て解消することとなっている。継続基準はあくまで積立水準について、積立不足が一定の範囲(許容繰越不足金)を超えて拡大していないかどうかを検証する趣旨のものであること、また少なくとも5年以内には財政再計算を実施して全ての不足金を解消することとなっていることから、継続基準に抵触した場合の財政計算においては、解消すべき不足金を許容繰越不足金を上回る部分までとする下方回復方式が合理的である。なお、平成21年7月27日付で、確定給付企業年金法施行規則の一部を改正する省令が発出され、平成24年3月31日までの期間の日を基準日とし継続基準に抵触した場合の財政計算については、下方回復方式が認められている。	生命保険協会	厚生労働省	厳しい経済情勢等を考慮し、平成24年3月31日までの間、掛金基準に抵触し、掛金を再計算する場合、過去勤務債務の観点から許容繰越不足金を控除して特別掛金を算定することができる措置を講じていたが、現在は措置は講じられていません。	対応不可	確定給付企業年金法第59条、第60条、第61条、第62条、確定給付企業年金法施行規則第16条、厚生年金基金令第39条の2、「厚生年金基金の財政運営について」の一部改正等について(平成21年7月10日発0710第5号)	下方回復方式は、厳しい経済情勢等を考慮し、平成24年3月31日までの間に限り講じられていたものであり、実際には解消すべき不足金額を認識せず掛金額を算定するものであることから、財政の健全性確保の観点から認めることは困難です。

規制改革ホットライン検討要請項目の現状と措置概要

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革会議(各ワーキング・グループ)において対応します。

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	分野	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令等	措置の概要(対応策)
20	4月17日	5月2日	5月31日	社会保障	確定拠出年金における承認・申請手続きの簡素化	規約の変更等において、届出で足りる(もしくは届出不要の)範囲を拡大する(例えば、掛金に係る規定の条項の移動等、確定給付企業年金では認められている実施事業所の増加に伴う変更等)こと。確定給付企業年金と同様、複合併入から合併後存続する法人に、制度を実施する事業主の地位を承継できる措置等を講ずること。 【提案理由】 企業型の規約の変更等にかかる手続きは、原則として厚生労働大臣へ申請書を提出し、承認を受けなければならないが、届出で足りる範囲は限定的である。これまでも、届出で足りる規約変更内容の拡大が図られたが、本要望の趣意を実現するためには更なる簡素化が必要であり、事業主等の負担軽減を通じ、確定拠出年金の一般の普及および健全な制度運営を図ることが期待される。	生命保険協会	厚生労働省	規約変更を行う場合、軽微な変更を除いては厚生労働大臣の承認を受けなければならない。	検討	確定拠出年金法第5条、第6条、第47条、確定拠出年金法施行規則第5条、第6条	承認・認可手続きの緩和については、加入者等の給付等に関する権利への影響の有無を慎重に考慮した上で検討していきます。
21	4月17日	5月2日	5月31日	社会保障	中小企業退職金共済から確定拠出年金への移行措置の導入	中小企業退職金共済を実施している中小企業者が、中小企業者に該当しなくなった時、確定拠出年金の企業型への移行を認めること。 【提案理由】 中小企業退職金共済の実施事業主が中小企業者に該当しなくなった時の、中小企業退職金共済からの移行先として、現在、確定給付企業年金は認められているが、確定拠出年金の企業型は認められていない。確定給付企業年金と確定拠出年金の企業型は、共に老後の所得の確保を目的とした制度であるにもかかわらず、確定給付企業年金への移行は認められ、確定拠出年金の企業型への移行が認められないといった差異を設けるのは合理的ではない。本要望は、確定拠出年金の普及促進に資するものであると考えられる。	生命保険協会	厚生労働省	中小企業退職金共済制度を実施している中小企業者が、中小企業者に該当しなくなった場合、確定給付企業年金制度への移行は認められているが、確定拠出年金制度への移行は認められていない。	対応不可	中小企業退職金共済法第8条、第17条、法人税法、所得税法	中小企業退職金共済制度(中退共制度)が、退職時の所得確保という目的を有しているのに対し、確定拠出年金制度(DC)は、老後における所得確保を目的としており、その趣旨目的やその制度設計が異なるものです。 また、中退共制度に加入している企業が中小企業でなくなった場合の取扱いについては、中退共制度から脱退せざるを得ない事業主に対する特例的な措置として確定給付企業年金制度等への移行が認められていますが、DCを移行先として追加することは ① DCは、基本的な制度設計として、退職(脱退)を要件として給付を受けられる仕組みとなっていないこと ② DCは、給付額が保証されていない点で中退共制度とは大きく異なることから適当ではありません。
22	4月17日	5月2日	5月31日	社会保障	確定給付企業年金から確定拠出年金への移行要件の弾力化	確定給付企業年金の実施事業主等が、確定給付企業年金の一部を減額し、確定拠出年金の企業型へ移行する場合において、確定給付企業年金の積立金を確定拠出年金の企業型の個人別管理資産に移換することができる者(移換加入者)となる者のうち、半数超が移換相当額を一時的に受取することを希望しても、制度移行を可能とすること。 【提案理由】 現在、確定給付企業年金の実施事業主等が、確定給付企業年金の一部を減額し、確定拠出年金の企業型へ移行する場合、移換加入者となる者の半数以上の同意を取り付けることが要件となっている。 ・また、移換加入者となる者は、制度の移行自体に同意しない場合に限り、確定給付企業年金からの移換相当額を一時的に受取ることができることとされている。これにより、移換加入者となる者の半数超が移換相当額を一時的に受取ることができることを希望した場合、併せて制度移行に同意しないこととなり、移行そのものが実現しないという問題が生ずる。移換相当額を一時的に受取るとしても、制度移行自体には賛成している者がいると考えられることから、移換相当額を一時的に受取るか否かにかかわらず、移換加入者となる者の半数以上の同意があれば、制度移行を可能とすべきである。本要望の実現により、確定給付企業年金から確定拠出年金の企業型への移行がより柔軟となることから、企業年金の普及促進に資するものであると考えられる。	生命保険協会	厚生労働省	確定給付企業年金の実施事業主等が確定給付企業年金の一部を減額し、確定拠出年金の企業型に移換する場合、確定拠出年金に移行する場合、確定給付企業年金の加入者のうち企業型確定拠出年金に積立金を移換する対象となる者の2分の1以上の同意が必要である。	対応不可	確定給付企業年金法第117条、確定給付企業年金法施行令第89条	確定給付企業年金の加入者のうち確定拠出年金に積立金を移換する対象となる者の過半数が確定拠出年金の加入者とならない場合については、他の企業年金制度へ移行することへの加入者の同意が十分でないと考えられることから、移行は認められません。
23	3月25日	7月9日	7月31日	社会保障	特養を民間でできる事を提案します。	特養を、民間ができる仕組みを考える時に、民間の質の問題だと思います。確かに、民間業者には、質の面で大きく差があると思いますが、社会福祉法人よりもサービスの質を追求している業者は、数多くあるのが現状です。民間は、サービスの質を上げなければ生き延びいけないのが、原理原則です。そこで、現在の民間で、ある程度の質を保っている民間業者に、特養ができる規制緩和を求めます。 このことにより、特養全体の質の向上を図れると思います。そして、社会福祉法人の税金優遇をやめるべきだと思います。税金の優遇をしなければ、経営がやっていけない社会福祉法人があるすれば、いつでも民間は変わって運営できます。また、特養は、積極的に生活保護の人を受け入れていかなければならないと思います。	個人	厚生労働省	1 特養の設置主体 特養は、重度の要介護者や、低所得の高齢者が多く入所しており、 ・要介護者高齢者の「終の棲家」としての側面を持っていること ・低所得者の負担軽減を積極的に実施する必要があること 等から、その運営に当たっては、高い公益性と安定性の担保が必要不可欠です。このため、特養の設置主体は、原則として、地方公共団体、社会福祉法人等に限定されているところです。 2 社会福祉法人の税制優遇撤廃 社会福祉法人は非営利法人であり、その事業収益は、社会福祉事業に再投資する仕組みであることから、法人税が原則非課税となるなどの税制上の優遇措置が行われております。 一方、社会福祉法人はその設立・解散とともに、行政庁の認可が必要となるほか、解散時には残余財産を国庫又は他の社会福祉法人に帰属させることにより事業の継続性を確保しております。 これに対し、民間業者(営利企業)は参入・退出を自由に行うことが可能であり、箇々の利益処分について制限は課されておられません。 3 生活保護受給者の特養への受け入れ 特養は要介護者を対象とした施設であり、要介護者であれば生活保護受給者も特養への入所が可能となっています。 生活保護受給者が介護保険の施設サービスを利用した場合に必要な費用は、介護保険の給付と生活保護費(介護扶助)で支給されます。	1. 老人福祉法第15条第3項及び第4項 2. 社会福祉法第31条、法人税法第4条等 3. 現行制度下で対応可能	1 平成23年6月に成立した「介護サービスの基礎強化のための介護保険法等の一部を改正する法律」において、社会医療法人による特養の設置を可能とする旨の条項が盛り込まれていますが、国会修正により、当該条項が削除された経緯があり、特養の設置主体については、高い公益性と安定性の担保が不可欠のため、地方公共団体、社会福祉法人等に限定しています。 2 本件は税制に該当することから、回答は差し控させていただきます。 3 「制度の現状」欄に記載のとおりです。	

規制改革ホットライン検討要請項目の現状と措置概要

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革会議(各ワーキング・グループ)において対応します。

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	分野	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令等	措置の概要(対応策)
24	4月16日	5月2日	7月31日	社会保障	確定拠出年金の脱退要件の緩和	<p>現状の脱退要件に加え、個人型確定拠出年金の加入者および運用指図者については、一定の課税条件(ペナルティ課税)のもと、任意で確定拠出年金から脱退できるようにする。</p> <p>【提案理由】個人型確定拠出年金の加入者および運用指図者の中には、長期に渡る加入期間中において、一定年齢到達などの受給要件を満たさない限り、不測の事態が生じて原則として資産を受け取れないことについて不安感を抱く者が少なくないと考えられる。そのため、現状の脱退要件に加え、資産額の規模または加入期間にかかわらず、例えばペナルティ課税を前提に任意で脱退できるようにするなど、規制の緩和を検討願いたい。</p>	全国信用金庫協会、信金中央金庫	厚生労働省	確定拠出年金は、脱退一時金が支給される場合や高度障害の場合を除き、60歳前の中途引出しは認められません。	対応不可	確定拠出年金法附則第2条の2及び第3条	<p>確定拠出年金制度は、老後の所得確保を目的とする年金制度であり、貯蓄とは異なるものとして税制上の優遇措置が認められています。60歳前の中途引出しを認めることについては、自ら運用方法を決定し、自由に引き出せるのは貯蓄との違いが明確でなく、老後の所得確保のための制度といえなくならず、適切ではありません。</p> <p>ただし、資産額が極めて少額であり、個人型の加入資格がなく、自ら掛金の拠出ができない者については、手数料のみで資産が減少する可能性があることから例外的に脱退が認められています。また、中途脱退要件の緩和について要望が多いこと、平成22年度の税制改正にて認められたこと等から、「国民年金及び企業年金等による高齢期における所得の確保を支援するための国民年金法等の一部を改正する法律(年金確保支援法)により企業型を脱退後、2年以上掛金を拠出せず、資産額が25万円以下の個人型の加入資格がある者についても、中途脱退を可能としました(平成26年1月施行)。</p>
25	10月16日	12月6日	1月17日	社会保障	短期在留外国人の年金脱退一時金制度の見直し	<p>【要望の具体的内容】外国人の年金脱退一時金の上限を伸長し、高度外国人材のわが国への定着をはじめ、外国人の在留の長期化に資する制度設計に見直すべきである。</p> <p>【規制の現状と要望理由等】現行の年金脱退一時金制度では、外国人が帰国する場合に返還される一時金の額が被保険者期間が36カ月以上で固定され、36カ月を超えて納付した保険料が掛捨てとなることから、日本に永住する意思のない高度な外国人材が離日を考える一つの契機、さらにはそもそも日本での就労を敬遠する要因のひとつとなっている。</p> <p>脱退一時金の対象期間の上限(現行は36カ月)は、わが国に在留する外国人全体の滞在期間の実態等を考慮して定められているとされている。しかし、2012年より一度に付与される在留期間が最長5年に延長されるとともに、政府は高度外国人材の受け入れを推進しており、「日本再興戦略(2013年6月14日閣議決定)でも、高度外国人材の日本での活躍を促進するための総合的な環境整備の一環として、高度外国人材ポイント制度の見直し(永住が許可されるための在留歴の短縮等)に着手している。</p> <p>後援の掛捨て問題は、本来的には社会保障協定の締結による問題解決が求められているが、相手国の事情や交渉期間等を考慮すると、短期間での状況改善が困難な場合もある。したがって、保険料掛け捨て問題の解決が図られるまでの特例措置である本制度についても、わが国への高度外国人材の定着促進に向けた見直しを図るべきである。</p>	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	我が国の年金制度は、国籍に関わらず等しく適用することを原則としています。現在、高齢年金を受給するためには、原則として、25年間の保険料納付済期間又は保険料免除期間が必要です。社会保障協定は、日本での滞在期間が短い外国人の年金保険料の支払が老齢年金に結びつくことに対応するものです。これまで、17カ国との間で社会保障協定を締結・署名済みです。社会保障協定が締結されるまでの特例的・暫定的な措置として、脱退一時金制度が設けられています。脱退一時金は、被保険者期間が6月以上である外国人であって年金受給資格期間を満たさないものに対し、3年分を上乗せして、年金保険料の本人負担相当額を支給するものです。	対応不能	厚生年金保険法附則第29条 国民年金法第9条の3の2	<p>日本での滞在期間が短い外国人については、社会保障協定の締結により、両国の法令の重複適用の回避及び両国の保険期間の通算を行うことで対応すべきものと考えています。これまで、17カ国との間で社会保障協定を締結・署名済みです。今後とも、社会保障協定の締結に努めます。</p> <p>また、高齢年金の支給資格期間は、平成27年10月から、25年から10年に短縮される予定です。さらに、永住許可を受けた外国人等については、老齢年金の支給に当たって、国外在留期間を受給資格期間に算入することとしています。このことから、外国人の年金保険料の支払が老齢給付に結びつかないということは、更に生じにくくなるものと考えています。</p> <p>脱退一時金の支給額の上限については、日本人に対して制度から中途脱退を理由とした給付はなれないこととの均衡や、我が国に在留する外国人全体の滞在期間の実態(※)を考慮して定められていることから、見直しは考えておりません。</p> <p>※ 脱退一時金の支給対象となる出国者のうち滞在期間3年以内の者の割合は約80%(平成24年版法務省出入国管理統計年報)</p>
26	10月16日	12月6日	1月17日	社会保障	オペレーションセンターの所在地要件の緩和	<p>【要望の具体的内容】介護保険法における指定地域密着型サービス「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」と「夜間対応型訪問介護」(オペレーションセンターを、事業の実施地域外に設置または委託が可能となるよう基準を見直すべきである。</p> <p>【規制の現状と要望理由等】&lt;規制の現状&gt;「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」と「夜間対応型訪問介護」は、「オペレーションセンター」が、事業の実施地域内(一)か所以上設置しなければならない。この基準があるため、全国的に医療・介護従事者が不足している中で体制整備が困難であるほか、人員費・設備費の負担が大きくなるためサービスの普及の障壁となっている。さらには、多くの介護事業者は通報受信システム運用の経験がなく、システムの構築およびオペレーションに不安を持っている。</p> <p>&lt;要望理由&gt;オペレーションセンターは、利用者情報の連携と電話対応の実施が担保されているれば、実施地域内だけでなく運営は可能である。オペレーションセンターを実施地域外に設置または委託が可能となれば、本事業が更に普及すると考えられる。</p> <p>&lt;要望が実現した場合の効果&gt;現在、「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」と「夜間対応型訪問介護」を利用できる国民は少ないが、本規制緩和により多くの事業者が参入することになれば、多くの国民が本制度の恩恵を受けることができるようになる。</p>	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	(定期巡回・随時対応型訪問介護看護)定期巡回・随時対応型訪問介護看護においては、オペレーターをサービス提供時間帯に1以上配置する必要がありますが、事業の実施地域内に設置する必要はありません。	現行制度下で対応可能	介護保険法 第78条の4 指定地域密着型サービスの事業の人員、設備及び運営に関する基準(平成18年3月14日厚生労働省令第34号)第5条第2項	(定期巡回・随時対応型訪問介護看護)定期巡回・随時対応型訪問介護看護においては、オペレーターをサービス提供時間帯に1以上配置する必要がありますが、事業の実施地域内に設置する必要はありません。
27	10月16日	12月6日	1月17日	社会保障	地域包括支援センターの委託先の選定における公募理由の公表の推奨	<p>【要望の具体的内容】各自治体の地域包括支援センターの運営委託先の選定において、公募による選定を推奨すべきである。また、選定結果について、その理由をインターネット等公表することを推奨すべきである。</p> <p>【規制の現状と要望理由等】&lt;規制の現状&gt;地域包括支援センターは、市町村が市町村が委託した法人が設置・運営することになっている。また、厚生労働省通知(老発第1018001号)において、具体的な設置・運営の内容について、技術的助言を行っている。しかし、同通知では、運営委託先の選定に際し、公募を推奨していないほか、選定理由の公表を推奨していない。その結果、自治体によって、定期的な公募を行っているところもあれば、行っていないところもある。また、公募を行っている自治体であっても、選定理由が明らかにされていないところがある。</p> <p>&lt;要望理由&gt;公募が行われていない、もしくは公募が行われていても選定理由が明らかにされていない自治体においては、業者がオープンになっておらず、本当に最適な事業者が選定されているかについて、利用者からは知ることができない。また、選定プロセスが不透明なため、参入障壁が高くなっており、競争によるサービス提供の効率化が図れない。</p> <p>&lt;要望が実現した場合の効果&gt;新規参入が増え、競争が活発になり、全体のサービス水準の向上につながる。また、既存事業者には無い、新たな切り口で顧客満足度を向上させる施策が生み出される可能性がある。</p>	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	○ 市町村は、介護保険法第115条の46第2項に基づき、地域包括支援センターを設置することができます。 ○ 市町村は、介護保険法第115条の47第1項及び介護保険法施行規則第140条の67に基づき、以下の者に対して、実施方針を示したうえで、地域包括支援センターの運営(包括的支援事業)を委託することができます。 ・包括的支援事業を適切、公正、中立かつ効率的に実施することができる法人であり、 ①老人介護支援センター(在宅介護支援センター)の設置者 ②地方自治法に基づき一部事務組合又は広域連合を組織する市町村 ③医療法人、社会福祉法人、包括的支援事業を実施することを目的として設置された公益法人又はNPO法人 ④その他市町村が適当と認めるもの ○ 地域包括支援センターについては、適切、公正かつ中立な運営を確保するため、介護保険法施行規則第140条の66第4項に基づき市町村に運営権限を付与されています。 ○ この運営協議会では、業務内容として委託先法人の選定等を行うことが標準とされています。	事実認識	介護保険法第115条の46第2項、介護保険法第115条の47第1項、介護保険法施行規則第140条の66第4項、介護保険法施行規則第140条の67、厚生労働省通知「地域包括支援センターの設置運営について」平成18年10月18日自発計第1018001号・老発第1018001号・老発第1018001号課長連名通知	

規制改革ホットライン検討要請項目の現状と措置概要

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革会議(各ワーキング・グループ)において対応します。

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	分野	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令等	措置の概要(対応策)
28	10月17日	12月24日	1月17日	社会保障	厚生年金基金における財政決算報告書の提出期限の見直し	厚生年金基金の財政決算報告書は、厚生労働省に9月末までに提出することとされている。 一方、決算に用いる数値の一部を算出するには、例年8月上旬に公表される厚生年金本体の運用実績利回りが必要である。 現状で「財政決算」とし、厚生年金基金において十分な検討時間を確保することが困難であるため、厚生年金基金の財政決算報告書の厚生労働省宛て提出期限を1ヶ月延長、もしくは厚生年金本体の運用実績利回りの公表時期を早めていただきたい。 代行部分の中立化の進展のため、「(厚生年金基金の財政運営について)」の一部改正等について(平成21年7月10日年発0710第5号)により継続基準においては期ズレ解消が行われたが、期ズレ解消のため必要となるコロナ利回りの確定時期が6月上旬であるため、財政決算に対し厚生年金基金において十分な検討時間を確保することが困難になっている。 したがって、期ズレ解消が行われる前に定められた厚生年金基金の財政決算報告書の厚生労働省宛て提出期限を1ヶ月延長して10月末としたい。 もしくは、期ズレ解消のため必要となるコロナ利回りの確定時期を前倒して(たとえば、7月中旬頃)公表していただきたい。	一般社団法人信託協会 厚生労働省	毎事業年度終了後6ヶ月以内に、賞借対照表等の決算に関する書類を厚生労働大臣に提出することとなっています。 決算で用いる最低積立準備額(継続基準)の計算には、決算年度における厚生年金本体の運用実績利回りが必要であり、当該利回りの公表は例年8月上旬となっています。	対応不可	厚生年金基金令第39条第1項	厚生年金基金の最低責任準備金の算定に用いる利率については、平成21年に適用する利率まで、厚生年金本体の前々年度の実績利回りを基に決定していたため、最大1年9ヶ月の乖離(いわゆる期ズレ)が生じていたところですが、昨今の経済情勢を考慮の上、実効利率をより正確に反映することが必要との認識が関係者において関係者との慎重な検討を十分行った上で、平成21年度より当該期ズレ解消に係わる措置を講じているところであり、当該措置の変更を検討する前に、その影響について推移を十分見守る必要があるものと考えます。	
29	10月17日	12月24日	1月17日	社会保障	厚生年金基金における財政再計算報告書の提出期限の見直し	厚生年金基金の財政再計算報告書は厚生労働省に11月末までに提出することとされている。 平成21年度決算より継続基準における最低責任準備金の期ズレが解消されたことに伴い例年8月上旬に公表される厚生年金本体の運用実績利回りを待つて決算数値が確定することになった。決算数値が確定する時期が遅くなったことにより再計算に関する検討期間が短くなっており、十分な検討ができない恐れがあるため、財政再計算報告書の提出期限を変更し再計算報告書や変更計算基礎書類の提出期限と同様に翌年2月末までに延長していただきたい。 「(厚生年金基金の財政運営について)」の一部改正等について(平成21年7月10日年発0710第5号)により継続基準における最低積立準備額の期ズレが解消されたため、平成21年度以降の財政再計算については、厚生年金本体の運用実績利回りが公表されない限り、財政決算数値が確定できなくなった。(以前は、厚生年金本体の運用実績利回りの公表を待たずして決算数値を確定することができた。) 財政再計算は、決算数値をもとに算出するものであるため、決算数値の確定時期が遅れたことにより財政再計算の検討期間が短くなっており、財政再計算報告書の提出期限までに十分な検討ができない恐れがある。 変更計算報告書や変更計算基礎書類の提出期限は翌年2月末までとなり、財政再計算報告書の提出期限のみ11月末までとなっているため、財政再計算報告書の提出期限についても翌年2月末までとしたい。	一般社団法人信託協会 厚生労働省	基金が財政再計算を行った場合、基準日の翌日から起算して8ヶ月以内に報告書提出することとなっています。	対応不可	「厚生年金基金の財政運営について(平成28年6月27日年発第3321号)」第4の6の(2)の7	基金の事務運営及び財政再計算結果の適用に係る手続に関する影響を十分に考慮する必要があるものと考えます。	
30	10月17日	12月24日	1月17日	社会保障	厚生年金基金、確定給付企業年金における設立事業所の減少に係る掛金の一括徴収額の計算方法の見直し	設立事業所(確定給付企業年金の場合、実施事業所。以下同じ。)の減少に係る掛金の一括徴収額の計算方法として、「提案理由IIに記載する(1)~(3)が認められている。(3)の計算方法において、(2)により計算する額と比較する額に、(1)により計算する額とすることを可能としたい。すなわち、(1)により計算する額と(2)により計算する額のうちいずれか大きい額とする方法を可能としたい。 設立事業所(確定給付企業年金の場合、実施事業所。以下同じ。)の減少に係る掛金の一括徴収額の計算方法として、下記(1)~(3)が認められている。 (1)特別掛金収入現価にその他の不足額(繰越不足金など)を加算した額(継続基準上の積立不足額)を基に計算する方法(2)非継続基準上の積立不足額を基に計算する方法(3)特別掛金収入現価を基に計算する額と(2)により計算する額のうちいずれか大きい額とする方法(ただし、特別掛金収入現価を基に計算する額の方が大きい場合は、(1)により計算する額とすることが可能(1)の計算方法にない場合は、特別掛金収入現価にその他の不足額(繰越不足金など)を加味した上で計算した額を一括徴収する掛金額とすることが可能である。一方で、(3)の計算方法においては、(1)により計算する額>(2)により計算する額>特別掛金収入現価を基に計算する額となる場合、(2)により計算する額が一括徴収する掛金額となり、特別掛金収入現価にその他の不足額(繰越不足金など)を加味した上で計算した額を一括徴収する掛金額とすることができない。より大きい額を一括徴収する額とし、設立事業所の減少による企業年金の財政運営への影響をより軽減することを目指す(3)の計算方法の性質に鑑みると、このように、(3)の計算方法において(2)により計算する額と比較する額のみ、特別掛金収入現価にその他の不足額(繰越不足金など)を加味できないことは合理的ではない。	一般社団法人信託協会 厚生労働省	設立事業所(確定給付企業年金の場合、実施事業所。以下同じ。)が減少する場合には、当該減少に伴い他の設立事業所の事業主の掛金が増加する時は、当該設立事業所の事業主は、厚生労働省令で定める計算方法のうち規約で定めるもので算定した額を掛金として一括拠出する必要があります。 厚生労働省令で定める計算方法のうち、①特別掛金収入現価を基に計算する額と②非継続基準上の積立不足額を基に計算する額のうちいずれか大きい額とする方法と③の場合において、①の額の方が大きい場合は、繰越不足金等のその他の不足を加算することが可能となっています。	検討を予定	厚生年金基金規則第32条の3の2第1項 確定給付企業年金法施行規則第88第1項	減少する設立事業所から徴収する一括掛金の算定における特別掛金収入現価を基に計算する額に繰越不足金その他の不足額を加算することについては対応の要否について慎重に検討します。	
31	10月17日	12月24日	1月17日	社会保障	確定給付企業年金、厚生年金基金における選択一時金の要件緩和	確定給付企業年金(一時金)の上限額の計算に係る予定利率は以下(1)(2)のいずれか低い率とされている。(1)前回計算基準日以降最も低い下限予定利率、(2)老齢給付金の支給開始要件を満たした時の(1)の率、(3)として「資格喪失時の(1)の率を追加し、当該予定利率は(1)~(3)のいずれか低い率としたい。(厚生年金基金の加算部分も同様) 資格喪失時から支給開始時までの下限予定利率の上昇により、資格喪失時の一時金を受け取れないケースが発生するため (例)50歳、資格喪失し脱退一時金2号対象者となる。60歳、老齢給付支給要件を満たす。60歳、老齢給付に代えた一時金を取得する。さう前提を考慮する。また、下限予定利率:<50歳時>2.0%、<60歳時>2.5%、資格喪失から老齢給付支給要件充足時までの据置利率:0%とし、60歳時点で財政計算を実施しているとする。資格喪失時一時金:100万円(=2.0%ベースの年金現価)、老齢給付支給要件充足時一時金:100万円、資格喪失時設定の60歳以降付額:10万円(据置率2.0%ベース)。→60歳において一時金を取得する際に「DB規則第24条の3第1号I」の率を算出すると、2.5%となる。このとき、年金額が100万円のままの場合、一時金が100万円のままでは、DB規則第24条の3第1号IおよびDB法施行令第23条の規定に抵触してしまう。(2.5%ベースでの年金現価<100万円のため)	一般社団法人信託協会 厚生労働省	確定給付企業年金の老齢給付金(一時金)の上限額の計算に係る予定利率は (1)前回の財政計算基準日以降の最も低い下限予定利率、 (2)老齢給付金の支給開始要件を満たしたときにおける(1)の率のいずれか低い率となっています。	検討を予定	確定給付企業年金法施行規則第24条の3、(厚生年金基金の設立要件について)(平成元年3月29日企年発第23号・年発第4号)第24(1)(6)	確定給付企業年金(一時金)の上限額の計算に係る予定利率の取り扱いについては、利率の変動への対応の要否を含め、検討していきます。	

規制改革ホットライン検討要請項目の現状と措置概要

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革会議（各ワーキング・グループ）において対応します。

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	分野	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令等	措置の概要（対応策）
32	10月17日	12月24日	1月17日	社会保障	確定給付企業年金における脱退一時金の受給未請求状態の取扱い明確化	確定給付企業年金法第41条第4項の規定により、同法第27条第3号に該当することとなった者（使用される事業所又は船舶が、実施事業所でなくなったことにより資格喪失した者）は、脱退一時金の全部又は一部の支給の繰下げの申し出をすることができない。 当該者について、支給の繰下げを認めていただきたい。 確定給付企業年金法第41条第4項の規定により、同法第27条第3号に該当することとなった者（使用される事業所又は船舶が、実施事業所でなくなったことにより資格喪失した者）は、脱退一時金の全部又は一部の支給の繰下げの申し出をすることができない。 一方で、上記該当者が老齢給付金の支給要件を満たした場合には老齢給付金を支給しなくてはならないと考えられる。 上記該当者が老齢給付金を希望する場合、繰下げの申し出ができないため、支給要件を満たすまでの間は脱退一時金を請求しないうままの状態（未請求状態）となるが、この間に時効により脱退一時金が失効する場合もあり、同時に老齢給付金の受給権が失効する可能性もある。 このような未請求状態は法令上規定されておらず不明確であるため、受給権保護の観点から明確化を要望するもの。	一般社団法人 信託協会	厚生労働省	脱退一時金は、加入者が、死亡以外の理由によって加入者の資格を喪失し、かつ、規約で定められた脱退一時金の支給要件を満たすこととなったときに支給されます。 脱退一時金の支給要件を満たした人には（死亡したとき及び使用される事業所等が実施事業所でなくなったときは除きます）、事業主等に脱退一時金の全部または一部の支給の繰下げの申出をすることができるとを規約で定めることが出来ます。	検討を予定	確定給付企業年金法第27条第3項、第41条第4項	使用される事業所等が実施事業所でなくなったため資格を喪失した者への脱退一時金の支給の取扱いについては、他実施事業所に繰り下げ利率等の負担をがかかる懸念等を踏まえ、検討していきます。
33	10月17日	12月24日	1月17日	社会保障	制度変更における年金制度への移換相当額の適合を移換について	確定給付企業年金制度、厚生年金基金制度を変更し、積立金の一部を企業型年金の資産管理機関へ移換する場合、各加入者の移換相当額について、規約で定めることで本人の希望により、本人に一時に支払うことは可能であるが、当該額の企業年金連合会への移換について認めていただきたい。 一方、上記の移換が認められているが、加入者にとってみれば、上記の一時に支払われる額は、一部制限が終了したことによる分配金として考えられ、各加入者に対し柔軟な選択訳を設定可能とする観点から、当該者についても移換可能としていただきたい。	一般社団法人 信託協会	厚生労働省	移換加入者となるべき者のうち実施事業所の事業主が実施する企業型年金の資産管理機関への移換相当額の移換に代えて移換相当額の支払を受けることを希望する者に対しては、当該移換相当額を一時的に支払うことができますが、当該一時金を企業年金連合会に移換することはできません。	検討を予定	確定給付企業年金法施行令第89条、厚生年金基金令第41条の4	ご指摘の者の資産を企業年金連合会に移行する必要性を踏まえ、検討します。
34	10月17日	12月24日	1月17日	社会保障	確定給付企業年金制度（厚生年金基金制度）から確定拠出年金制度へ積立金を移換する場合の手続きについて	*確定給付企業年金の積立金の一部を企業型年金の資産管理機関へ移換する場合の同意手続きは、次の通りとなる。 (1)確定給付企業年金の一部を移換する場合 以下の同意が必要<確定給付企業年金法第111条第2項> (1)企業型年金移換対象者の1/2同意 (2)企業型年金移換対象者以外の1/2同意 (2)確定給付企業年金を制度終了（解散）させる場合 移換対象者が一部の場合は、以下の同意が必要<確定給付企業年金法施行令第90条第2項> (1)企業型年金移換対象者の1/2同意 <要望内容> ○要望A：(1)(2)の同意は不要といただきたい。 ○要望B：(1)について、移換対象者が一部の場合に限り同意が必要といただきたい。((1)の取り扱いについて(2)と同様にしたい。) (厚生年金基金制度についても同様。) ○要望A：平成23年12月26日付の確定給付企業年金法施行令の改正により、企業型年金への移換の際に、積立金のうち企業年金への移換に係る部分と移換相当額の差額の一括拠出すればよいことに緩和された（従来は制度年金の不足を解消する必要があった）。 そもそも(1)(2)の同意は、企業型年金へ移換する原資を移換対象者以外の者にも確保したうえで、企業型年金へ移換しないことについて行われると考えられる。本施行令の改正により企業型年金移換対象者以外の者は、企業型年金へ移換する原資が確保されていない状態（積立不足がある状態）が許容されることとなり、したがって当該同意は不要と考えられるため。 ○要望B：企業型年金移換対象者が全員である場合において、下記2点が考えられるため。 ・(2)では不要とする一方で(1)は必須であり取り戻す取扱いがないこと。 ・規約変更同意及び給付減額同意をもって、加入者の意思表示の場合であり、それに加えての当該同意は不要と考えられること。（厚生年金基金制度についても同様。）	一般社団法人 信託協会 企業年金連合協議会	厚生労働省	厚生年金基金、確定給付企業年金の積立金の一部を企業型確定拠出年金の資産管理機関へ移換する場合、 (1)厚生年金基金、確定給付企業年金の一部を移換する場合、企業型確定拠出年金移換対象者の2分の1の同意及び企業型確定拠出年金移換対象者以外の2分の1の同意 (2)厚生年金基金、確定給付企業年金を解散・制度終了させる場合、移換対象者が一部の場合には、企業型確定拠出年金移換対象者の2分の1の同意及び企業型確定拠出年金移換対象者以外の2分の1の同意が必要	対応不可	確定給付企業年金法第117条第2項、確定給付企業年金法施行令第90条第2項、厚生年金法第144条の5第2項	要望A 企業年金の積立金の一部を企業型確定拠出年金に移換することにより、積立金の額が変わり、掛金に影響が出る可能性があることから、移換対象者以外の同意も必要です。 要望B 設計が異なる制度に積立金を移換し、運用することになるので、移換する者の同意は必要です。
35	10月17日	12月24日	1月17日	社会保障	確定給付企業年金制度における個人単位の権利義務移転・承継手続きの簡素化	(現状の規制について) ・確定給付企業年金法施行令第49条第2号に定める個人単位の権利義務移転・承継においては、発生の都度、認可/承認申請を行う必要がある。 ・認可/承認申請に際し、事業主や労働組合等の同意、基金型の場合は代議員会での議決等の手続きが必要となる。 ・あわせて、給付減額となる場合は給付減額に関する同意も必要となる。 (要望内容について) ・規約においてあらかじめ定めた特定の企業年金制度間で権利義務移転・承継であるため、発生の都度の認可/承認申請は不要といただきたい。 ・また、規約で定められた運用であるため、代議員会での議決や労働組合等の同意も不要といただきたい。 ・あわせて、給付減額の有無の判定は不要とし、権利義務移転承継に係る本人同意のみ取得することといただきたい。 ・なお、権利義務移転・承継のシステムで手続きの簡素化が図れる場合は、「脱退一時金相当額の移換」における加入者期間の家計（＝規約で定める老齢給付金を支給されるための加入者期間）を同一とすることを判断することとあわせて検討いただきたい。 ・許今、企業グループ内での人材交流が増加しており、個人単位の権利義務移転・承継が増加している。当該事業が発生の都度、認可/承認申請が必要となり、手続きが非常に煩雑であるため、企業グループにおける人材交流の負担が高いのが現状である。 企業の競争力維持・強化のために、グループ企業間での円滑な人材交流は必須であり、手続きの簡素化が望まれているところである。 ・申請手続等の「脱退一時金相当額の移換」においては、本人が希望することを前提に認可/承認申請等の手続きが不要となる。個人単位の権利義務移転・承継においても、当該手続きと同様に簡素化されるのが望ましい。 ・給付減額の同意に関しては、予め規約に定められていること、権利義務移転承継の本人同意は取得することから、不要といただきたい。 なお、同一確定給付企業年金制度内におけるグループ間の異動の場合は、過去のみを保證すれば給付減額の判定は不要とされている。	一般社団法人 信託協会 企業年金連合協議会	厚生労働省	出向等に伴い、確定給付企業年金の実施事業所に使用される加入者の一部の給付の支給に関する権利義務を他の確定給付企業年金が承継することを規約に定めている場合には、厚生労働大臣の承認・認可を受けて権利義務の移転をすることができます。	検討を予定	確定給付企業年金法第79条、確定給付企業年金法施行令第40条第2号、第50条、第50条の2	事業所の一部の権利義務移転に係る事項として認められているため、承認・認可事項とされています。簡素化が可能かどうか検討します。

規制改革ホットライン検討要請項目の現状と措置概要

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革会議(各ワーキング・グループ)において対応します。

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	分野	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管省庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令等	措置の概要(対応策)
36	10月17日	12月24日	1月17日	社会保障	確定給付企業年金制度における代行返上後の非継続基準に係る緩和措置	・今般の厚年法改正に伴い、代行返上する厚生年金基金について、代行返上後の確定給付企業年金制度における緩和措置を講じていただきたい。 ・今後、厚生年金基金制度を代行返上し、確定給付企業年金制度へ移行する基金が増加することが見込まれるが、最低責任準備金を返還することにより、積立比率が大幅に低下し、代行返上後の非継続基準の財政検証において大幅な掛金引上げが必要となる可能性がある。 ・確定給付企業年金制度への移行支援策として有効に機能させるために、当面の措置として代行返上する厚生年金基金について、非継続基準の対応による追加掛金が生じないように非継続基準を緩和していただきたい。 また、中長期的で安定的な財政運営が可能になるように、回復計画方式の復活や積立比率方式の計算方法の見直しなども検討いただきたい。 加えて、確定給付企業年金制度における解散時の一括拠出基準についても同様に緩和措置を講じていただきたい。	一般社団法人 信託協会 企業年金連合協議会	厚生労働省	厚生年金基金を代行返上し、確定給付企業年金に移した場合、確定給付企業年金の財政運営基準が適用されます。	対応(解散時の一括拠出基準の緩和は、対応不可)	確定給付企業年金法第60条第3項、確定給付企業年金法施行規則第58条、第59条、附則第2条、確定給付企業年金法施行規則第98条の2	解散・代行返上で確定給付企業年金を実施する場合、移行に係る事業所の移行部分の過去勤務債務については、予定償却期間を3年以上30年未満とする等の措置を講じています。また、非継続基準については、積立比率方式における計数の緩和に加え、回復計画に係る経過措置の延長及び回復期間の緩和を行う等の措置を講じています。確定給付企業年金制度における解散時の一括拠出基準は受給保護の観点から緩和は困難です。
37	10月17日	12月24日	1月17日	社会保障	既に企業型年金加入者又は個人型年金加入者である中途退職者の中途退職者の確定拠出年金への脱退一時金相当額の移換	確定給付企業年金又は厚生年金基金の中途退職者は、確定拠出年金法第2条に規定する企業型年金加入者又は個人型年金加入者の資格を取得したときに、確定拠出年金への脱退一時金相当額の移換を申し出ることができることとされている。 従って、既に企業型年金加入者又は個人型年金加入者である中途退職者については、脱退一時金相当額の移換を申し出ることができないが、当該者についても移換を申し出ることと可能としていただきたい。 企業年金制度の再編等に伴う事業所脱退など本人の選択の余地なく中途退職が少なからず生じている現在の状況を踏まえ、企業年金の適算により老後の所得確保を推進する観点から、既に企業型年金加入者又は個人型年金加入者である中途退職者について、脱退一時金相当額の移換を申し出ることができることと可能としていただきたい。	一般社団法人 信託協会	厚生労働省	確定拠出年金の脱退一時金相当額の申出は、確定拠出年金の資格を取得した日から起算して3月を経過する日までの間に限って行うことができる。	厚生年金基金:対応、確定給付企業年金:検討を予定	確定給付企業年金法第117条の2第1項、確定給付企業年金法施行令第73条、厚生年金保険法第144条の6第1項	厚生年金基金からの移行を促す観点から、確定拠出年金に加入して3月以上経過している者についても、脱退一時金相当額を移換できることにしています。確定給付企業年金については、ご指摘を踏まえ、検討します。
38	10月17日	12月24日	1月17日	社会保障	確定拠出年金運営管理機関に係る役員兼職状況の届出の廃止	・確定拠出年金運営管理機関は厚生労働大臣の登録を受けるため、登録申請書を提出する必要があるが、当該申請書の記載事項に役員兼職状況が含まれている。 ・当該申請書記載事項に必要が発生した場合、2週間以内に財務局および厚生労働省に届出を提出する必要があるが、銀行等が確定拠出年金運営管理機関を営む場合、役員兼職状況に係る届出を不要として頂きたい。 ・銀行および銀行等(銀行法第62条の61第1項及び銀行法施行令第16条の8に定義される銀行代理業)については役員兼職規制*があり、銀行等が銀行代理業を営む場合や登録金融機関として金融仲介業務を行う場合においては役員兼職状況の登録申請および変更届出は不要とされている。 ・こうした事情に鑑み、銀行等が確定拠出年金運営管理機関を営む場合、役員兼職状況に係る届出を不要として頂きたい。 ・なお、信託協会では、現状では本件同様役員兼職届出が必要となる信託契約代理業に関する届出書類と変更を展開してきたことを申し添える。 *銀行法第7条により、銀行の常務に従事する取締役は他の会社の常務に従事することが原則認められており、他の会社を兼職する場合には内閣総理大臣の認可が必要である。	一般社団法人 信託協会	厚生労働省	確定拠出年金運営管理機関に係る登録申請書に役員兼職状況を記載する必要があり、変更があれば、2週間以内に財務局および厚生労働省に届出を提出する必要があります。	対応不可	確定拠出年金法第99条第1項第7号、第92条第1項、確定拠出年金運営管理機関に関する命令第2条第1項	運営管理機関の登録をする上で、確定拠出年金法第91条第1項第5号に規定する運営管理機関の役員として相応しくない者がいないことを確認する必要があるため、届出を廃止することは困難です。
39	10月29日	12月24日	1月17日	社会保障	金融商品販売担当者(いわゆる営業職員)による業務禁止は、運営管理機関の加入者に対する中立的な確保の確保を期すために定められているものと考えられるが、運営管理機関の中立性を確保するための規定は、他にも確定拠出年金法第100条において、例えば特定の運用商品への指図の勧誘が禁止されることなどが整備されている。 そのため、現状の一律的な業務禁止ではなく、例えば一定の条件を付したうえで業務を認めると、運営管理機関に過度な体制整備を強いる恐れのないよう緩和を検討したい。	一般社団法人 全国信用金庫協会、信金中央金庫	厚生労働省	営業職員による運用関連業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼業は禁止されています。	対応不可	確定拠出年金法第100条、確定拠出年金運営管理機関に関する命令第10条第1号	営業職員による運用関連業務と運用商品の販売等事務の兼業禁止規定は、運営管理業務の中立性の観点から制度上必要な規定であり、変更を受け容れることは困難であると考えます。	
40	10月29日	12月24日	1月17日	社会保障	確定拠出年金の脱退要件の緩和	年金確保支援法の成立により、脱退要件の一部緩和が認められたものの、依然として個人型確定拠出年金の加入者および運用指図者の中には、長期に亘る加入期間において、一定年齢到達などの要請を受けたいという意向、不利の事項が生じて原則として資産を受け取れないことについて不安感を抱く者が少なくないと考えられる。 そのため、例えばペナルティ課税を前提に任意に脱退できるようにするなど、規制の更なる緩和を検討したい。	一般社団法人 全国信用金庫協会、信金中央金庫	厚生労働省	確定拠出年金は、脱退一時金が支給される場合や高度障害の場合を除き、60歳前の中途引出しは認められません。	対応不可	確定拠出年金法附則第2条の2及び第3条	確定拠出年金制度は、老後の所得確保を目的とする年金制度であり、貯蓄とは異なるものとして税制上の優遇措置が認められています。60歳前の中途引出しを認めることについては、自ら運用方法を決定し、自由に引き出せるのは貯蓄との違いが明確でなく、老後の所得確保のための制度といえなくなることから、適切ではありません。ただし、資産額が極めて少額であり、個人型の加入資格がなく、自ら掛金の拠出ができない者については、手数料のみで資産が減少する可能性があることから例外的に脱退が認められています。また、中途脱退要件の緩和について要望が多いこと、平成22年度の税制改正にて認められたこと等から、「国民年金及び企業年金等による高齢期における所得の確保を支援するための国民年金法等の一部を改正する法律」(年金確保支援法)により企業型を脱退後、2年以上掛金を拠出せず、資産額が25万円以下の個人型の加入資格がある者についても、中途脱退を可能としました(平成26年1月施行)。
41	10月29日	12月24日	1月17日	社会保障	確定拠出年金の運用商品の除外に係る手続きの緩和	運用商品の除外にあたっては、運営管理機関の専門的知見に基づき、継続的に提示することが適切でないとは判断した運用商品について、選択している加入者等の全員の同意を得る必要があるとされているが、加入者等の全員の同意を得ることは事実上困難である。 については、全員の同意ではなく、3分の2以上または過半数以上の同意があれば除外可能とするなど、手続きの緩和を検討したい。	一般社団法人 全国信用金庫協会、信金中央金庫	厚生労働省	運用商品除外には、一部の例外を除いて、当該運用商品を選択して運用の指図を行っている加入者等全員の同意が必要です。	検討を予定	確定拠出年金法第20条の2	確定拠出年金制度における加入者等が、老後の所得を確保するため運用している商品の除外手続きについて、全員の同意から労働組合等との合意に代えることは、加入者等(特に受給者)の受給保護の観点から望ましくないとの指摘もあることから、引き続き検討していきます。

規制改革ホットライン検討要請項目の現状と措置概要

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革会議(各ワーキング・グループ)において対応します。

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	分野	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令等	措置の概要(対応策)
42	10月29日	12月24日	1月17日	社会保障	確定拠出年金運営管理機関の変更届出事項の簡素化	確定拠出年金運営管理機関は、登録事項に変更が生じたときは、変更日から2週間以内に主務大臣に届け出ることとされている。この中で、法人の場合、役員の名、住所に変更が生じた場合には変更届出を行うことが求められているが、事務負担の削減を促し、「法人を代表する役員」のみを変更届出の対象とするなど、金融機関の届出事項の簡素化を行っていただきたい。	一般社団法人全国信用金庫協会、信金中央金庫	厚生労働省	確定拠出年金運営管理業の登録を受けるためには、商号、名称及び住所、役員の名及び住所等を記載した登録申請書を提出することとされており、その記載内容に変更が生じた場合は、変更日から2週間以内に主務大臣に届け出する必要があります。	検討を予定	確定拠出年金法第32条第1項	運営管理機関の状況を把握する必要性を踏まえ、検討します。
43	10月30日	12月24日	1月17日	社会保障	オペレーションセンターの所在地要件の緩和	(具体的内容) 介護保険法における指定地域密着型サービス「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」と「夜間対応型訪問介護」のオペレーションセンターを、事業の実施地域外で設置または委託が可能なよう基準を要する。 (提案理由) ①「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」と「夜間対応型訪問介護」は、「オペレーションセンターが、事業の実施地域内に一か所以上設置しなければならない。」との基準がある。こうした規制があるため、全国的に医療・介護従事者が不足している中で体制整備が困難であるほか、人件費・設備費の負担が大きくなるためサービスの普及の障壁となっている。さらには、多くの介護事業者は通報受信システム運用の経験がなく、システムの構築及びオペレーションに不安を持っている。②オペレーションセンターは、利用者情報の連携を図るとともに電話対応のため事業の実施地域内だけでなくも運営は可能である。オペレーションセンターを委託または委託が可能な場合は、本事業が更に普及すると考えられる。③現在、「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」と「夜間対応型訪問介護」を利用できる国民は少ないが、本規制緩和により多くの事業者が参入することになれば、多くの国民が本制度の恩恵を受けることができるようになる。	一般社団法人電子情報技術産業協会	厚生労働省	(定期巡回・随時対応型訪問介護看護) 定期巡回・随時対応型訪問介護看護においては、オペレーターをサービス提供時間帯に1以上配置する必要がありますが、事業の実施地域内に設置する必要はありません。 (夜間対応型訪問介護) 夜間対応型訪問介護においては、「事業の実施地域内に一か所以上設置しなければならない。」という規定が設けられています。この場合であっても、定期巡回サービスをを行う訪問介護員等が利用者から通報を受け、この場合でも認められる場合や、夜間対応型訪問介護事業者が定期巡回・随時対応型訪問介護看護の指定を受けている場合であって、定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業者が事業の一部を他の事業所に委託している場合においては、夜間対応型訪問介護事業者はオペレーションセンターを設置しないことができます。また、隣接する複数の市町村で1つの事業所が指定されている場合には、オペレーションセンターをサービス提供市町村とは別の市町村に設置することが可能です。 なお、「多くの介護事業者は通報受信システム運用の経験がなく、システムの構築及びオペレーションに不安を持っている。」との指摘がありましたが、利用者の心身の状況等の情報を蓄積する体制が整っており、オペレーターが常時間勤務できるときは、「利用者の心身の状況等の情報を蓄積することができる機器等」を備えないことができます。またこの場合、通報を受ける機器についても、携帯電話等であっても差し支えありません。	現行制度下で対応可能	介護保険法 第78条の4	(定期巡回・随時対応型訪問介護看護) 定期巡回・随時対応型訪問介護看護においては、オペレーターをサービス提供時間帯に1以上配置する必要がありますが、事業の実施地域内に設置する必要はありません。 (夜間対応型訪問介護) オペレーションセンターは、単に通報を受けてヘルパーを派遣するだけではなく、通報を受け、通報内容等を基に、事前に把握している利用者の心身の状況やその置かれている環境等の情報を踏まえて、利用者に合った適切な対応を判断するとともに、オペレーションセンターの従業者は、利用者の面接及び利用者宅への訪問を行い、心身の状況やその置かれている環境等の確かな把握に努めることとしているなど、夜間対応型訪問介護の実施において重要な役割を果たしています。このため、ヘルパー・ステーションとの連携も踏まえ、省令において事業の実施地域内に一か所以上設置する旨規定しているところです。現在、この規定も含めた夜間対応型訪問介護の指定基準は各市町村の条例で定められていることとされていますので、各市町村がこの規定と異なる内容を条例で定めることができる仕組みになっています。
44	10月31日	12月24日	1月17日	社会保障	確定拠出年金の運用商品の除外要件の緩和	(具体的内容) 運営管理機関として継続的に選定、提示することが適切でない判断される運用商品について、除外要件を例えば「加入者等のうち2/3以上、もしくは過半数の同意」などに緩和する。 (理由) 運用商品の除外には、当該運用商品を選択して運用の指図を行う加入者および運用指図者全員の同意が求められているが、現実的に当該運用商品の加入者等全員の同意を取得することは困難である。運営管理機関として継続的に選定、提示することが適切でない判断される運用商品について速やかに除外できるよう、除外基準を緩和することで、適切な運用商品が選定、提示されることを確保する。	一般社団法人日本損害保険協会	厚生労働省	運用商品除外には、一部の例外を除いて、当該運用商品を選択して運用の指図を行っている加入者等全員の同意が必要です。	検討を予定	確定拠出年金法第26条 確定拠出年金法施行規則第20条の2	確定拠出年金制度における加入者等が、老後の所得確保を確保するため運用している商品の除外手続きについて、全員の同意から労働組合等との合意に代えることは、加入者等(特に受給者)の受給権保護の観点から望ましくないとの指摘もあることから、引き続き検討していきます。
45	10月31日	12月24日	1月17日	社会保障	確定拠出年金の中途引出し要件の緩和	(具体的内容) 中途退職時において、退職所得として企業型の一時金受給を可能とする措置を実施する。もしくは、 ・脱退一時金の支給要件(資産額・加入期間の制限など)の更なる緩和。 ・税のペナルティを課したうえでの中途引出しを可能とする措置の実施。 (理由) 年金受給開始年齢までは長期にわたるが、加入者が将来、中途退職したり、一時的な資金需要が発生した場合など、年金資産の中途引出しが認められていないため、加入者等の不安が大きい現状にある。(現行制度における脱退一時金は、少額の資産、短期の加入期間などを前提としており、対象者は限られている。) 加入者利便を促進し、制度の発展・普及のためには、年金資産の中途引出し要件を更に拡大することが必要と考える。他の年金制度と同様、中途退職時に退職所得として一時金受給できることが望ましいが、これが容認されないのであれば、脱退一時金の支給要件の更なる緩和と税のペナルティを課したうえでの中途引出しを認めるべきと考える。	一般社団法人日本損害保険協会	厚生労働省	確定拠出年金は、脱退一時金が支給される場合や高度障害の場合を除き、60歳前の中途引出しは認められていない。また、確定拠出年金制度においては、受給権の担保受入れが禁止されています。	対応不可	確定拠出年金法第26条 確定拠出年金法第32条	①確定拠出年金制度は、老後の所得確保を目的とする年金制度であり、貯蓄とは異なるものとして規制上の後遺措置が認められています。60歳前の中途引出しを認めることについては、自ら運用方法を決定し、自由に引き出せるのでは貯蓄との違いが明確でなくなり、老後の所得確保のための制度といえなくなることから、適切ではありません。ただし、資産額が極めて少額であり、個人型の加入資格がなく、自ら掛金の拠出ができない者に限っては、手数料のみで資産が減少する可能性があることから例外的に脱退が認められています。また、中途脱退要件の緩和について要望が多いこと、平成22年度の税制改正にて認められたこと等から、「国民年金及び企業年金等による高齢期における所得の確保を支援するための国民年金法等の一部を改正する法律」(年金確保支援法)により企業型を脱退後、2年以上掛金を拠出せず、資産額が25万円以下の個人型の加入資格がある者についても、中途脱退を可能としました。②年金資産を担保に金融の借入れを認めることは、その返還がされない場合、その資産が取り崩されることとなり、実質的に60歳前の中途引出しを認めることとなるため困難です。
46	10月31日	12月24日	1月17日	社会保障	確定拠出年金の加入対象者の拡大	(具体的内容) 家事専従者など第3号被保険者、公務員を個人型制度の対象とする。 (理由) 家事専従者など第3号被保険者が制度の対象外となっていることは、特に拠出期間が短い加入者が退職して第3号被保険者になった場合に拠出の継続が認められないため、将来の年金受給額が少額に留まるといった問題があり、若年層の制度加入意欲を低下させるなど制度普及の阻害要因となっている。家事専従者など第3号被保険者を個人型制度の対象とすることで、個人の自助努力による資産形成に寄与するほか、確定拠出年金のポータビリティが拡充され、制度の一人の普及促進に資するものと考えられる。公務員についても、老後の資産形成の自助努力を図る観点から、個人型制度の対象とすべきと考える。	一般社団法人日本損害保険協会	厚生労働省	第3号被保険者や公務員は確定拠出年金に加入できません。	検討を予定	確定拠出年金法第26条	個人型確定拠出年金は加入するかどうか、また、毎月の掛金額をどのように設定するかは個人の任意であり、企業型確定拠出年金以上に、貯蓄に近い位置づけの制度であることから、加入者になることができる者は、設定すべきものとされています。このため、厚生年金被保険者については、いずれの企業年金にも加入し、公的年金の上乗せ部分に当たる企業からの支援を全(受けられない者に限定)している。同様の考え方を、公的年金の上乗せ部分を持つ公務員についても加入対象としています。また、主婦年金(国民年金の第3号被保険者)については、基本的に税制措置の対象となる所得がないことから加入対象外としています。企業年金制度の加入対象者の範囲は公的年金を基礎としているため、今後の公的年金の議論と併せて検討していきます。

規制改革ホットライン検討要請項目の現状と措置概要

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革会議(各ワーキング・グループ)において対応します。

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	分野	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令等	措置の概要(対応策)
47	10月31日	12月24日	1月17日	社会保障	確定給付企業年金制度(DB制度)における代行返上後の非継続基準での緩和措置の実施	<p>・今般の厚年法改正に伴い、今後代行返上する厚生年金基金の、返上後のDB制度での非継続基準の適用内容について緩和措置を実施して頂きたい。</p> <p>提案理由                      ・今後、厚生年金基金が代行返上し、DB制度へ移行する基金が増加していくことが予想される。最低責任準備金を返還することで積立比率が大幅に低下し、返上後の非継続基準の財政検証により大幅な掛金引上げを求められるケースが続出すると思われる。それが代行返上に戻込みし、已む無く解散に向かわせる懸念が大きい。                      ・今般の改正では、他の企業年金制度への移行が重要となるが、その移行支援策を有効に機能させるため、代行返上する厚生年金基金において、非継続基準による掛金引上げが大幅にならないよう、当面の間、同基準の適用内容の緩和措置を求めたい。</p>	企業年金連絡協議会	厚生労働省	厚生年金基金を代行返上し、確定給付企業年金に移行した場合、確定給付企業年金の財政運営基準が適用されます。	対応 (解散時の一括拠出基準の緩和は、対応不可)	確定給付企業年金法第90条第3項、確定給付企業年金法施行規則第58条、第59条、附則第2条、確定給付企業年金法施行規則第98条の2	解散・代行返上して確定給付企業年金を実施する場合、移行等に係る事業所の移行部分の過去勤務債務については、予定償却期間を3年以上30年未満とする等の措置を講じています。また、非継続基準については、積立比率方式における計数の緩和に加え、回復計画に係る経過措置の延長及び回復期間の緩和を行う等の措置を講じています。確定給付企業年金制度における解散時の一括拠出基準は受給権保護の観点から緩和は困難です。
48	10月31日	12月24日	1月17日	社会保障	確定給付企業年金制度(DB制度)での個人単位の権利義務移転・承継での手続き簡素化	<p>現状のDB法施行令第49条第2号に定める個人単位の権利義務移転・承継については、発生の都度、認可申請を行うこととなる。認可申請には、事業主・労働組合等の同意に加え、基金型での代議員会での議決等の手続きが必要となり、さらに給付減額が伴う場合は、減額に係る同意も必要となる。個人単位と雖も業務負担は大きい。</p> <p>提案内容                      ・規約において、あらかじめ定めた特定の企業年金制度間での権利義務移転・承継である場合は、発生の都度の認可申請は不要として頂きたい。また規約において定めた内容であり、代議員会での議決や労働組合の同意も不要にされたい。                      ・併せて、給付減額の判定も不要とし、権利義務移転・承継に係る本人の同意のみとして頂きたい。</p> <p>提案理由                      ・昨今の企業グループ内での人事交流・転籍が増え、個人単位での権利義務移転・承継が増えている。その際の認可申請等に絡む手続きが必要となり、その煩雑さ故に、企業グループ内の人事交流・転籍での業務負担が大きくなっている。                      ・減額同意についても、予め規約に定めること、本人の権利義務移転・承継の本人同意を取得することから不要とされたい。その背景として、同一DB制度内におけるグループ企業間の人事異動の場合は、過去分のみを保証すれば給付減額の判定は既に不要となっているためである。                      ・企業の競争力維持強化のためにも、企業グループ内の人事交流の活発化・円滑化は重要な要素であり、本手続きの簡素化が望まれる。</p>	企業年金連絡協議会	厚生労働省	出向等に伴い、確定給付企業年金の実施事業所に使用される加入員の一部の給付の支給に関する権利義務を他の確定給付企業年金が承継することを規約に定めている場合には、厚生労働大臣の承認・認可を受けて権利義務の移転をすることができます。	検討を予定	確定給付企業年金法第79条、確定給付企業年金法施行令第49条第2号、第50条、第50条の2	事業所の一部の権利義務移転に係る事項として認められているため、承認・認可事項とされています。簡素化が可能かどうかを検討します。
49	10月31日	12月24日	1月17日	社会保障	確定拠出年金における支給条件の緩和	<p>・企業型における退職時の脱退一時金について、年齢到達要件および資産額の多寡にかかわらず支給可能とすべく支給要件を緩和すること。                      ・上記要望が実現しない場合、企業型から個人型への移行者で、第3号被保険者等個人型に提出できない者の中途脱退要件について、資産額の基準を現行基準から少なくとも100万円以下に引き上げることとし、請求可能期間の要件を撤廃すること。                      ・また、退職時の企業型での中途脱退要件について、資産額の基準を現行の1.5万円以下から少なくとも100万円以下に引き上げること。</p> <p>・現状の規制は以下のとおり。                      (1)原則、企業型において退職しても60歳到達まで受給できない                      (2)資産が極めて少額(1.5万円以下)の者は、個人型に移行することなく退職時に企業型での脱退が可能                      (3)企業型から個人型への移行者で、第3号被保険者等は、資産が少額(50万円以下)かつ加入資格喪失後2年以内の場合に脱退が可能                      ・今後、年金確保支援法の公布により企業型から個人型への移行者の一部の者に対して脱退一時金の支給要件が緩和され、原則中途脱退が認められない状況に大きな変化はなく、広く中途脱退給付が認められている確定給付企業年金等との制度と整合性がなく、制度普及の障壁となっている。                      ・例えば、企業を退職し第1号被保険者になった者が、2年経過後後に結婚等により第3号被保険者となる場合であって、第1号被保険者になった際に企業型から個人型へ加入者として移行したときは、第3号被保険者となった場合に資産が少額であれば脱退できるが、「運用期間者」として移行したときは、既に資格喪失後2年経つたため資産が少額でも脱退できない。つまり、加入資格喪失後2年以内の要件の存在により、第3号被保険者となった場合の脱退可否に差異が生じ、このような差異を設けるのは合理的でない。                      ・さらに、企業型から個人型に移行後の給付開始が認められている者の掛金拠出は任意であるから、個人型での掛金拠出の有無によっても中途脱退要件に差異が生じており、このような差異を設けるのは合理的でない。                      ・今後、特に退職金規程からの全面移行ニーズの強い中小企業等への更なる確定拠出年金の普及のために支給要件の緩和は有効である。</p>	(社)生命保険協会	厚生労働省	確定拠出年金は、脱退一時金が支給される場合や高度障害の場合を除き、60歳前の中途引き出しは認められません。	対応不可	確定拠出年金法附則第2条の2及び第3条	<p>確定拠出年金制度は、老後の所得確保を目的とする年金制度であり、貯蓄とは異なるものとして税制上の優遇措置が認められています。                      60歳前の中途引き出しを認めることについては、自ら運用方法を決定し、自由に引き出せるのは貯蓄との違いが明確でなくなり、老後の所得確保のための制度といえなくなることから、適切ではありません。                      ただし、資産額が極めて少額であり、個人型の加入資格がなく、自ら掛金の拠出ができない者に限っては、手数料のみで資産が減少する可能性があることから例外的に脱退が認められています。                      また、中途脱退要件の緩和について要望が多いこと、平成22年度の税制改正にて認められたこと等から、「国民年金及び企業年金等による高齢期における所得の確保を支援するための国民年金法等の一部を改正する法律」(年金確保支援法)により企業型を脱退後、2年以上掛金を拠出せず、資産額が25万円以下の個人型の加入資格がある者についても、中途脱退を可能としました。</p>
50	10月31日	12月24日	1月17日	社会保障	確定給付企業年金における老齢給付金の支給条件の緩和	<p>・65歳超で定年年齢が設定されている場合、65歳超の規約で定める年齢に到達した時点で年金の支給開始を可能とすること。                      ・50歳未満の退職者について、50歳以上60歳未満の規約に定める年齢に到達した時点で年金の支給開始を可能とすること。</p> <p>・現在、老齢給付金は、60歳以上65歳以下の規約で定める年齢に達したとき、または、50歳以上65歳未満の規約で定める年齢に達した日以後に到達したときに支給するものであることとしている。                      ・そのため、定年年齢が65歳超の場合は、在職中の年金開始となる。また、現在、50歳0ヶ月で退職した場合は、即座に年金開始が可能であるが、49歳11ヶ月で退職した場合は、60歳まで年金開始とならない。                      ・このように、所得が確保できている在職中の年金開始や、公的年金の支給開始期の退職直後に年金開始できないことは、公的年金とあわせて老後の所得を確保することを担う企業年金の役割を阻害する要因となっている。                      ・特に、50歳未満退職者の50歳～60歳の間における老後の生活資金としての年金受給ニーズは高く、退職の発生時期によって年金開始時期を制限されることは早期退職利用等の自由な人生設計を阻害する要因となっている。また、企業内の円滑な制度運営の観点からも50歳以上の退職者との均衡を図る必要がある。                      ・これらの要件の緩和は、確定給付企業年金の普及促進に資すると考えられる。</p>	(社)生命保険協会	厚生労働省	確定給付企業年金の老齢給付金の受給資格は、以下のときに与えられます。 ・60歳以上65歳以下の規約で定める年齢に達したとき ・60歳以上65歳以下の規約で定める年齢に達した日以後に実施事業所に使用されなくなったとき	対応不可	確定給付企業年金法第36条、確定給付企業年金法施行令第28条	<p>①企業年金は公的年金とあわせて老後の所得を確保するものであり、公的年金において運くとも65歳で年金を受給できることから、公的年金のバランス等を踏まえ、資格喪失年齢の上限は65歳としています。                      ②老齢給付金は、従業員の老後の生活の安定を図るために支給するものであるため、60歳以上の一定の年齢に達した場合に支給することとしています。ただし、従来の資格喪失年齢の多くが、退職時に支給することとしている実態を踏まえ、50歳以上65歳以下の規約で定める年齢未満の規約で定める年齢に達した日以後に退職した場合も、例外的に年金として支給できることとしています。このように、退職時の年金受給は例外的なものであり、「老齢給付金」の趣旨を逸脱する措置を認めることは困難です。</p>

規制改革ホットライン検討要請項目の現状と措置概要

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革会議(各ワーキング・グループ)において対応します。

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	分野	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令等	措置の概要(対応策)
51	10月31日	12月24日	1月17日	社会保障	確定拠出年金の企業型における掛金の納付期限の弾力化	<p>確定拠出年金の企業型における掛金の納付期限について、特段の事情によって、翌月末日までに掛金を納付できなかった場合には、次の納付時に2～3ヶ月分の納付を認める等の弾力化を図ること</p> <p>・現在、企業型では、毎月の掛金を翌月末日までに資産管理機関に納付することとされているが、事業主の裁量外のシステムトラブルや制度運営者の方の一事務疎漏等により当月分の掛金が翌月末日までに資産管理機関に納付できない事態が生じた場合、当月分の掛金提出は行われず加入者に不利益が生じることとなるため、納付期限の弾力化が必要である。</p> <p>・また、既に確定拠出年金を実施している事業所が合併等により組織再編を行う場合において、確定拠出年金規約の申請手続きに期間を要し合併日等の属する月の末日までに規約が承認されないときは、合併日等の属する月の分の掛金提出は行われず、加入者に不利益が生じることとなる。このような場合においては、合併日等に遡及した規約の承認とともに、掛金の納付期限の弾力化が必要である。</p> <p>・納付期限が翌月末日に限定され何ら猶予期間が認められていないことは、他の年金制度と比較しても硬直であるため、上記の要因で掛金提出が行われないことによる加入者の不利益回避の観点から弾力化が必要である。</p> <p>・本要望は、確定拠出年金の普及促進および円滑な運営に資するものであると考えられる。</p>	(社)生命保険協会	厚生労働省	確定拠出年金の掛金は、翌月の末日までに提出することとされている。	対応不可	確定拠出年金法第19条、21条、第21条の2	<p>現行制度における掛金の払込方法について、毎月定期的に掛金を提出することとしているのは、掛金の納付は加入者資格を得る月毎に早期に完了させ、加入者が運用指図を行う機会を確保するためです。</p> <p>このため、翌月末日までに掛金を納付できなかった場合に、次の納付時に2～3ヶ月分の納付(追納)を認めることは、現行制度と比べ、加入者の運用指図の機会を奪うこととなり、適当ではありません。</p> <p>また、当該期間の途中で先払いすることは、従業員が途中で退職した際には、未勤務期間の掛金について、運用損益をどのように調整するかといった複雑な問題が生じるため、不適当と考えます。</p>
52	10月31日	12月24日	1月17日	社会保障	確定拠出年金の企業型における掛金の払込方法の弾力化	<p>確定拠出年金の企業型における掛金の払込方法について、確定給付企業年金と同様に、事業主は掛金を年1回以上定期的に払い込むことが可能となるよう弾力化を図ること</p> <p>・企業型では事業主は、一月につき提出することができる事業主掛金の額の上限の範囲内で毎月につき掛金を提出することとされている。</p> <p>・一方で、確定給付企業年金では事業主は規約で定めるところにより、年1回以上、定期的に掛金を提出することが認められている。</p> <p>・本要望の実現により、他の年金制度との整合性を図ることは、確定拠出年金の普及促進、事業主の収納事務の効率化および運営コストの削減に資すると考えられる。</p>	(社)生命保険協会	厚生労働省	確定拠出年金の掛金は、翌月の末日までに提出することとされている。	対応不可	確定拠出年金法第19条、21条、第21条の2	<p>現行制度における掛金の払込方法について、毎月定期的に掛金を提出することとしているのは、掛金の納付は加入者資格を得る月毎に早期に完了させ、加入者が運用指図を行う機会を確保するためです。</p> <p>このため、掛金の支払いを年1回以上の定期払いとし、当該期間の末期に支払うことは、現行制度と比べ、加入者の運用指図の機会を奪うこととなり、適当ではありません。</p> <p>また、当該期間の途中で先払いすることは、従業員が途中で退職した際には、未勤務期間の掛金について、運用損益をどのように調整するかといった複雑な問題が生じるため、不適当と考えます。</p>
53	10月31日	12月24日	1月17日	社会保障	閉鎖型確定給付企業年金における労働使手続の省略	<p>受給者のみで構成される閉鎖型確定給付企業年金の規約制定・変更手続きにおいて、労働組合等の同意手続の省略を可能とすること</p> <p>・現在、受給者のみで構成される閉鎖型確定給付企業年金であっても、確定給付企業年金を実施または変更しようとするときは、特に経緯的な変更を除き、労働組合等の同意を得て確定給付企業年金に係る規約を作成し、厚生労働大臣の承認を受ける等の手続きを執らなければならないとされている。</p> <p>・受給者は労働組合の組合員等とは直接に關係がない場合が多いため、労働組合等は同意に際し判断がつかないなど、閉鎖型確定給付企業年金を実施または変更する障害となることが想定される。</p> <p>・本要望は、確定給付企業年金の普及促進および円滑な運営に資するものであると考えられる。</p>	(社)生命保険協会	厚生労働省	閉鎖型の確定給付企業年金であらうと、通常の確定給付企業年金と同様に、規約制定・変更手続きを行う際には、労働組合等との同意が必要である。	対応不可	確定給付企業年金法第3条	<p>受給者のみで構成される閉鎖型の確定給付企業年金における規約制定・変更手続きについては、直接的に従業員に関わるものではないが、制度の実施は企業の判断によるものであり、また、積立不足が生じた場合には、事業主は掛金の追加提出が必要となる等、企業経営に影響を及ぼし、従業員の雇用等にも間接的に影響する可能性があることから、意思決定には労使合意が必要である。</p> <p>仮に、労使合意を不要とし、代わりに受給者の同意を必要とする可否が、その場合、通常の確定給付企業年金の意思決定における受給者の関わり方とはどうなるのか等、制度の根幹に関わる検討が必要となります。</p>
54	10月31日	12月24日	1月17日	社会保障	確定拠出年金における運用商品除外手続きの緩和	<p>企業型年金において選定されている運用の方法を除外する場合の手続きについて、企業型年金規約で定めるところに従って、実施事業所に使用される被用者年金被保険者等の過半数で組織する労働組合等の同意を得ることにより除外することを可能とすること</p> <p>・現在、確定拠出年金法第26条において、運用の方法を除外する場合、原則として、当該運用の方法を選択している加入者等の全員から同意を取り付けることとされている。</p> <p>・しかし、加入者等の全員から同意を取り付けることへの負担から、運用の方法の除外は殆ど実施されていないのが実情である。</p> <p>・一方、原則にわたる確定拠出年金の運営においては、運用の方法の選定後の金融市場動向など様々な事情により運用の方法を除外することが加入者等にとっても利益となる場合がある。</p> <p>・また、確定拠出年金制度の実施から約10年を迎え、運用の方法にかかる費用(例:投資信託の信託報酬)が下がる等の理由で新たな運用の方法を追加する一方、既存の運用の方法の除外が実施されない結果、従って多数の運用の方法が提示されることで加入者等の混乱をきたす恐れがあることから、実施事業主の間には運用の方法を除外したいというニーズがある。</p> <p>・運用の方法の除外につき、加入者等からの同意取得を原則としつつも、労働組合等の同意による除外も可能とすることで、事業主や加入者等にとって使い易い制度となり、制度の円滑な運営に資するものと考えられる。</p> <p>・なお、本要望は、第166回通常国会に提出された被用者年金一元化法案において、確定拠出年金法の改正内容として盛り込まれていたものである。(当法案は審議未了廃案)</p>	(社)生命保険協会	厚生労働省	運用商品除外については、一部の例外を除いて、当該運用商品を選択して運用の指図を行っている加入者等全員の同意が必要である。	検討を予定	確定拠出年金法第26条、確定拠出年金法施行規則第20条の2	<p>確定拠出年金制度における加入者等が、老後の所得を確保するため運用している商品の除外手続きについて、全員の同意から労働組合等との合意に代えることは、加入者等(特に受給者)の受給権保護の観点から望ましくないと指摘もあることから、引き続き検討していきます。</p>
55	10月31日	12月24日	1月17日	社会保障	確定給付企業年金、存続厚生年金基金の財政運営についての弾力化	<p>継続基準に抵触した場合において、解消すべき不足金を許容繰越不足金を上回る部分までとする下方回復方式を可能とすること</p> <p>・決算に基づく(財政検証)において継続基準に抵触した場合については、現在、財政計算を行い、不足金を全て解消することとなっている。</p> <p>・継続基準はあくまで積立水準について、積立不足が一定の範囲(許容繰越不足金)を超えて拡大していないかどうかを検証する趣旨のものであること、また少なくとも5年以内には財政再計算を実施して全ての不足金を解消することとなっていることから、継続基準に抵触した場合の財政計算においては、解消すべき不足金を許容繰越不足金を上回る部分までとする下方回復方式が合理的である。</p> <p>・なお、平成21年7月27日付で、確定給付企業年金法施行規則の一部を改正する省令が発出され、平成24年3月31日までの期間の日を基準日とした継続基準に抵触した場合の財政計算については、下方回復方式が認められていた。</p>	(社)生命保険協会	厚生労働省	厳しい経済情勢等を考慮し、平成24年3月31日までの間、掛金基準に抵触し、掛金を再計算する場合、過去勤務債務の債から許容繰越不足金を控除して特別掛金を算定することができる措置を講じていたが、現在は措置は講じられていません。	対応不可	確定給付企業年金法第59条、第60条、第61条、第62条、確定給付企業年金法施行規則第16条、厚生年金基金令第39条の2、「厚生年金基金の財政運営について」の一部改正等について(平成21年7月10日号発0710第5号)	<p>下方回復方式は、厳しい経済情勢等を考慮し、平成24年3月31日までの間に限り講じられていたものであり、実際には解消すべき不足金額を認識せず掛金額を算定するものであることから、財政の健全性確保の観点から認めることは困難です。</p>

規制改革ホットライン検討要請項目の現状と措置概要

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革会議(各ワーキング・グループ)において対応します。

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	分野	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令等	措置の概要(対応策)
56	10月31日	12月24日	1月17日	社会保障	確定拠出年金における承認・申請手続きの簡素化	・規約の変更等において、届出で足りる(もしくは届出不要の)範囲を拡大する(例えば、掛金に係る規定の条項の移動等、確定給付企業年金では認められている実施事業所の増加に伴う変更等)ことと確定給付企業年金と同様に、統合併法入から併後併法入に、制度を実施する事業主の地位を承継できる措置等を講ずること ・企業型の規約の変更等にかかる手続きは、原則として厚生労働大臣へ申請書を提出し、承認を受けなければならないが、届出で足りる範囲は限定的である。 ・これまでも、届出で足りる規約変更内容の拡大等が図られたが、本要望の趣旨を実現するためには更なる簡素化が必要であり、事業主等の負担軽減を通じ、確定拠出年金の一度の普及および健全な制度運営を図ることが期待される。	(社)生命保険協会 厚生労働省	厚生労働省	規約変更を行う場合、軽微な変更を除いては厚生労働大臣の承認を受けなければならない。	対応	確定拠出年金法第5条、第6条、第47条、確定拠出年金法施行規則第5条、第6条	企業型年金を実施する事業主の事務費に係る事項等を経微な事項とし、当該規定に係る規約変更は届出とします。
57	10月31日	12月24日	1月17日	社会保障	確定給付企業年金から確定拠出年金へ企業型への移行要件の弾力化	・確定給付企業年金の実施事業主等が、確定給付企業年金の一部を減額し、確定拠出年金の企業型へ移行する場合において、確定給付企業年金の積立金を確定拠出年金の個人別管理資産に換換することができる者(移換加入者)となる者のうち、半数超が移換相当額を一時金で受取ることを希望しても、制度移行を可能とすること ・現在、確定給付企業年金の実施事業主等が、確定給付企業年金の一部を減額し、確定拠出年金の企業型へ移行する場合、移換加入者となる者の半数以上の同意を取り付けることが要件となっている。 ・また、移換加入者となる者は、制度の移行自体に同意しない場合に限り、確定給付企業年金からの移換相当額を一時金で受取ることでとされている。 ・これにより、移換加入者となる者の半数超が移換相当額を一時金で受取ることを希望した場合、併せて制度移行に同意しないこととなり、移行そのものが実現しないという問題が発生しうる。 ・移換相当額を一時金で受取ることを希望しても、制度移行自体には賛成している者がいると考えられることから、移換相当額を一時金で受取るか否かにかかわらず、移換加入者となる者の半数以上の同意があれば、制度移行を可能とすべきである。 ・本要望の実現により、確定給付企業年金から確定拠出年金の企業型への移行がより柔軟となることから、企業年金の普及促進に資するものと考えられる。	(社)生命保険協会 厚生労働省	厚生労働省	確定給付企業年金の実施事業主等が確定給付企業年金の一部を減額し、確定拠出年金に移行する場合、確定給付企業年金の加入者のうち企業型確定拠出年金に積立金を移換する対象となる者の2分の1以上の同意が必要である。	対応不可	確定給付企業年金法第117条、確定給付企業年金法施行令第89条	確定給付企業年金の加入者のうち確定拠出年金に積立金を移換する対象となる者の過半数が確定拠出年金の加入者とならない場合については、他の企業年金制度へ移行することへの加入者の同意が十分でないと考えられることから、移行は認められません。
58	10月31日	12月24日	1月17日	社会保障	厚生年金基金における解散手続きの簡素化	厚生年金基金の解散が円滑に進むよう、解散認可申請等に係る諸手続きの簡素化(例えば、特別解散制度における解散認可申請前の記録突合の効率化、解散認可書類の一つである責任準備金明細の簡素化)を図ること ・厚生年金基金制度の見直しを盛り込んだ「公的年金制度の健全性及び信頼性確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」の成立に伴い、厚生年金基金の解散、他の企業年金制度への移行は、特例措置が適用される法施行(平成26年4月1日予定)から5年の間に集中することが想定される。 ・同法においては、基金の解散決議等に必要同意基準の緩和等の措置が図られているが、基金の解散認可申請等に係る諸手続きの簡素化は図られていない。 ・基金の解散を円滑に実施するためには、意思決定のための要件を緩和するだけでなく、解散認可申請等に係る諸手続きを効率化・簡素化することによって、基金関係者の負担を軽減することが求められる。 ・本要望はより円滑な解散手続きの実現に資するものと考えられる。	(社)生命保険協会 厚生労働省	厚生労働省	解散認可申請をするためには、加入者記録等の整理を行った上で、財産目録や責任準備金の算出の基礎を示した書類等の提出等が必要である。	対応	厚生年金保険法	法改正により導入される自主解散型基金等の提出書類を定めるにあたっては、大きな負担とならないよう配慮します。
59	10月31日	12月24日	1月17日	社会保障	厚生年金基金から他の企業年金制度への移行促進策の実施	厚生年金基金から他の企業年金制度等への移行が円滑に進むよう、現行の企業年金制度の設立・運営手続きの更なる簡素化及び簡易な手続きで設立できる企業年金制度の実現を図ること ・厚生年金基金制度の見直しを盛り込んだ「公的年金制度の健全性及び信頼性確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」の成立に伴い、一部の健全な基金を除き、厚生年金基金は解散又は他の企業年金制度へ移行することとされた。 ・同法においては、各事業所が上乗せ部分の給付を継続していたための支障として、各事業所が残余財産を他の企業年金制度等に移行できるよう措置されたが、基金の実施事業所の多くが中小企業であることを考えれば、現行の企業年金制度の設立・運営手続きの更なる簡素化及び簡易な手続きで設立できる企業年金制度の実現が求められる。 ・本要望は、基金から他の企業年金制度への移行促進に資するものと考えられる。	(社)生命保険協会 厚生労働省	厚生労働省	確定給付企業年金法、確定拠出年金法において、企業年金を運営する上で必要な事項が定められています。	対応	確定給付企業年金法、確定拠出年金法	確定給付企業年金、確定拠出年金における規約の変更に係る手続き要件の緩和、受託保証型確定給付企業年金の適用対象の拡大等を行います。
60	10月31日	12月24日	1月17日	社会保障	確定拠出年金の特定商品除外の要件の緩和	【提案の具体的内容】加入者等への十分な情報提供・周知期間の下、過半数を超える加入者等の異議申し立てがない場合は、確定拠出年金(DC)の運用商品の品揃えから特定の商品を除外することを認めるべきである 【提案内容】現状では、DCの運用商品の品揃えから特定の商品を除外しようとする、当該運用商品を選択して運用指図を行っている加入者等の同意を得なければならないとされている。しかし全員の導入を得るのは実務上極めて困難であり、事実上、商品の除外ができないという事態になっている。 ・長期にわたるDCの運営では、運用商品選定後の環境変化など様々な事情により、運用商品の除外が加入者等にとって不利となる状況も生じうる。現在のままでは本数が増えることを懸念するあまり、本来適当と思われる商品の追加を見送るといった事態も発生しうる。 ・事業主、運営管理機関が、その時々々の環境の下、加入者にとって最善と考えられる商品選定を行うことが可能となる。	公益社団法人関西経済連合会 厚生労働省	厚生労働省	運用商品除外には、一部の例外を除いて、当該運用商品を選択して運用の指図を行っている加入者等全員の同意が必要である。	検討を予定	確定拠出年金法第26条、確定拠出年金法施行規則第20条の	確定拠出年金制度における加入者等が、老後の所得を確保するため運用している商品の除外手続きについて、全員の同意から労働組合等との合意に代えることは、加入者等(特に受給者)の受給権保護の観点から望ましくないとの指摘もあることから、引き続き検討していきます。

規制改革ホットライン検討要請項目の現状と措置概要

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革会議(各ワーキング・グループ)において対応します。

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	分野	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令等	措置の概要(対応策)
61	10月31日	12月24日	1月17日	社会保障	確定給付企業年金における承認・認可申請手続きの簡素化	<p>・規約の変更等時において、届出で足りる(もしくは届出不要の)範囲を拡大する(例えば、加入者に不利益にならない変更等)とともに、届出・申請書類および届出・申請手続の簡素化(例えば、労使合意に至るまでの労使協議の経緯の添付を一律不要とする、厚生局に提出する申請書類数を一律1セットにする等)を図ること</p> <p>・その他の制度運営上の手続きについても、届出で足りる範囲を拡大すること(例えば、個人単位の権利義務移転の実施等)</p> <p>・確定給付企業年金の規約の変更等にかかる手続きは、原則として厚生労働大臣へ申請書を提出し、承認・認可を受けなければならない。届出で足りる範囲は限定的である。</p> <p>・厚生年金基金は最多でも1,800基金程度であったため承認・認可申請制度での運営が可能であったと思われる。一方、平成25年3月末時点で既に約14,000件存在する確定給付企業年金においては、承認・認可申請手続きの簡素化が図られなければ、厚生労働省の承認・認可が滞ることが懸念されることから、規約の変更等にかかる承認・認可申請手続きの簡素化が不可欠であると考えられる。</p> <p>・これまでも標準的な事務処理の整備、規約例の整備等が図られてきたが、本要望の趣旨を実現するためには更なる簡素化が必要であり、事業主等の負担軽減を通じ、確定給付企業年金の普及および健全な制度運営を図ることが期待される。</p> <p>・なお、平成20年12月には届出で足りる規約変更内容の拡大および一部の添付書類の簡素化が図られ、平成22年4月には事務連絡「確定給付企業年金に関する承認・認可申請にかかる事務処理の改善について」が発出され、規約の制定時における事務処理の改善が図られた。また、平成24年1月には確定給付企業年金法施行規則の改正により労働組合の同意不要事項や、届出事項の拡大が図られたが、規約の変更等にかかる承認・認可申請手続きについては、一層の簡素化を進める余地がある。</p>	(社)生命保険協会	厚生労働省	確定給付企業年金の規約変更においては、軽微な変更を除き厚生労働大臣の承認・認可が必要である。(軽微な変更は届出。一部、届出を不要とするものもあります。)	対応	確定給付企業年金法第6条、第7条、第16条、第17条、第79条、第107条、第110条の2	確定給付企業年金の給付の種類、受給の要件及び額の算定方法並びに給付の方法に関する事項(ただし、労働協約等の変更により確定給付企業年金法第27条に規定する加入者資格の喪失の時期が変更になる場合その他の軽微な変更に限る。給付の減額に係る部分を除く。)等を軽微な事項とし、当該規定に係る規約変更は届出とします。
62	10月31日	12月24日	1月17日	社会保障	確定給付企業年金制度(厚生年金基金制度)から確定拠出年金制度へ積立金を移換する場合の手続きについて	<p>現状では、確定給付企業年金(DB)の積立金の一部を企業型年金の資産管理機関へ移換する場合の同意手続きは以下の通りである。</p> <p>(1)DBの一部を移換する場合、以下の同意が必要</p> <p>(1)企業型年金へ移換対象となる移換加入者の1/2の同意</p> <p>(2)企業型年金へ移換対象とならない他の加入者の1/2の同意</p> <p>(2)DBを制度終了(解散)させる場合</p> <p>移換対象となる移換加入者が一部の場合は、以下の同意が必要</p> <p>(1)企業型年金への移換対象となる移換加入者の1/2の同意</p> <p>(2)企業型年金へ移換対象とならない他の加入者の1/2の同意</p> <p>提案内容</p> <p>提案I: (1)(2)の同意は不要とされたい</p> <p>提案II: (1)について、移換対象となる移換加入者の一部の場合に限り同意が必要とされたい。即ち(1)の取り扱いを(2)と同様とされたい。(厚生年金基金でも同様)</p> <p>提案理由</p> <p>平成23年12月26日付DB法施行令の改正により、企業型年金への移換に際して、積立金のうち企業型年金への移換に係る部分と移換相当額との差額のみ一括拠出すればよいことになったが、従来は制度全体での不足を解消する必要があった。そのため、(1)(2)の同意は、企業型年金へ移換する原資を移換対象とならない他の加入者の分も確保したうえでないと、企業型年金へ移換できないこととするために実施されてきたものと思われる。</p> <p>本施行令の改正により、企業型年金移換対象とならない他の加入者は、企業型年金へ移換する原資が確保されていない積立不足が続く状態が容認されることとなり、よって、この同意は不要になると考えられる。</p> <p>提案II: 企業型年金への移換対象となる移換加入者が、全員である場合において、(2)では不要となる一方で、(1)は必須であり公平性が取れていないため、規約変更同意及び給付減額同意でもって、加入者の意思表示の機会があり、更なる本同意は不要と考えられる。</p>	企業年金連合協議会	厚生労働省	厚生年金基金、確定給付企業年金の積立金の一部を企業型確定拠出年金の資産管理機関へ移換する場合、企業型確定拠出年金移換対象者の2分の1の同意及び企業型確定拠出年金移換対象者以外の2分の1の同意	対応不可	確定給付企業年金法第11条第2項、確定給付企業年金法施行令第90条第2項、厚生年金保険法第144条の5第2項	要望A 企業年金の積立金の一部を企業型確定拠出年金に移換することにより、積立金の額が変わり、掛金に影響が出る可能性があることから、移換対象者以外の同意も必要です。
63	10月17日	12月24日	3月31日	社会保障	中退共解約前から実施する確定給付企業年金への解約手当金の移換	<p>中小企業退職金共済契約者が中小企業者でない事業主となり共済契約が解除された際に、当該共済契約者が共済契約解除後三月以内に確定給付企業年金を実施した場合は、解約手当金を確定給付企業年金に移換することが可能とされている。</p> <p>一方で、共済契約の解除前から確定給付企業年金を実施している場合は、解約手当金を当該確定給付企業年金に移換することが不可とされているが、これを可能としたい。また、共済契約の解除は共済契約者の選択ではなく中小企業者でない事業主となったことによるものであり、また被共済者の老後の所得確保の観点に鑑みて、共済契約の解除前に確定給付企業年金を実施している場合についても解約手当金を確定給付企業年金に移換することを可能としたい。</p>	一般社団法人信託協会	厚生労働省	中小企業退職金共済制から確定給付企業年金制度への資産移換は、共済契約者が中小企業者でない事業主となり退職金共済契約を解除された場合のうち、当該共済契約者が、当該解除された日から起算して3ヶ月以内に確定給付企業年金制度の契約を締結した場合に認められます。	対応不可	中小企業退職金共済法第8条、第17条、法人税法、所得税法	中小企業退職金共済制度(中退共制度)が、退職時の所得確保を目的としているのに対し、確定給付企業年金制度(DB)は、高齢期における所得確保を目的としており、その趣旨目的や制度設計は異なっています。
64	10月31日	12月24日	3月31日	社会保障	確定拠出年金の中小企業退職金共済制度からの制約移行の容認	<p>(具体的内容)</p> <p>中小企業退職金共済制度からの確定拠出年金への制度移行を可能とする措置を実施する。</p> <p>(理由)</p> <p>中小企業退職金共済を採用していた中小企業が、事業規模の拡大に伴い加入要件を満たさなくなった場合など、他制度へ移行できる措置を講じることが、従業員の年金資産を保全する上で必要である。</p> <p>現在、確定給付企業年金と特定退職金共済制度のみが移行先として認められているが、同じ拠出型の制度である確定拠出年金制度(企業型)についても認めるべきと考えられる。</p>	一般社団法人日本損害保険協会	厚生労働省	事業主が中小企業者でなくなった場合においても、中小企業退職金共済制度から確定拠出年金制度へ資産移換を行うことは、認められていません。	検討中・着手	中小企業退職金共済法第8条、第17条、確定拠出年金法第4条、法人税法、所得税法	平成25年12月20日に公表された行政改革推進会議独立行政法人改革等に関する分科会報告書において、中小企業退職金共済事業については、「確定拠出年金制度との間で事業主が始めた掛金等に相当する資産を引き渡す制度間通算の拡充によるポータル/リテの向上」を行うこととされたところです。今後、この指針を踏まえた必要な検討を行ってまいります。

規制改革ホットライン検討要請項目の現状と措置概要

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革会議(各ワーキング・グループ)において対応します。

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	分野	提案事項	提案の具体的内容等	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	措置の分類	該当法令等	措置の概要(対応策)
65	10月31日	12月24日	3月31日	社会保障	中小企業退職金共済から確定給付企業年金への移行の弾力適用	<p>中小企業者が確定給付企業年金を実施する場合において、中小企業者に該当しなくなった時のみに限らず、中小企業退職金共済の解約手当金を被共済者に返還せず確定給付企業年金の掛金に充当することを認めること</p> <p>・現在、中小企業退職金共済から確定給付企業年金への移行は、中小企業退職金共済の実施事業主が中小企業者に該当しなくなった時のみに認められている。</p> <p>・一方、企業のアライアンスが活発化している現状においては、中小企業者が合併や事業譲渡などの組織変更を行うケースも多い。中小企業退職金共済を実施している中小企業者が確定給付企業年金を実施している中小企業者と合併した場合などにおいて、確定給付企業年金の掛金に解約手当金を充当することによる退職金の事前積立金のスムーズな引継のニーズに対応できないため、合併等の障害となっている可能性がある。</p> <p>・また被共済者にとっては、合併時等の退職時ではないタイミングで解約手当金として返還されてしまうことになり、退職時所得として本来の役割を果たせていない状況となっている。</p> <p>・確定給付企業年金は平成25年3月末時点で14,000件を超え、上記ニーズは多いものと想定される。</p> <p>・中小企業退職金共済は、中小企業にとって、本来の目的である退職時の所得確保の役割のみならず、公的年金開始までの従業員の老後の所得の確保の役割を果たしており、事業主にとって2つの役割を区分することはできない。その点においても確定給付企業年金等との優劣性は非常に高い。</p> <p>・合併等により確定給付企業年金の制度変更時には労働合意を前提とする規制があるため、不当に被共済者の不利益になることは考え難い。</p> <p>・本要望は、中小企業退職金共済の利便性向上および確定給付企業年金の普及促進に資するものであると考えられる。</p>	(社)生命保険協会	厚生労働省	中小企業退職金共済制度から確定給付企業年金制度への移行は、中小企業者が中小企業者に該当しなくなったときのみ認められています。	対応不可	中小企業退職金共済法第8条、第17条、法人税法、所得税法	<p>中小企業退職金共済制度(中退共制度)が、退職時の所得確保を目的としているのに対し、確定給付企業年金制度(DB)は、高齢期における所得確保を目的としており、その趣旨目的や制度設計は異なっています。</p> <p>事業主が中小企業者に該当しなくなった場合、その退職金共済契約は解除されますが、その場合において、当該事業主に雇用されている従業員の退職所得がゼロになることを防ぐため、特例的にDBへの解約手当金の移換を認めているところです。そのため、趣旨目的や制度設計等が異なる両制度間の資産移換について、それ以外の場合についても特例を措置することは困難であると考えます。</p> <p>なお、ご指摘頂いた合併等に関する事案についてですが、その合併に伴い事業主が中小企業者に該当しなくなり、かつ、その後一定の期間内において新たにDBを実施する場合には、中退共制度からDBへの資産移換を行うことは可能となっています。</p>
66	10月31日	12月24日	3月31日	社会保障	中小企業退職金共済から確定拠出年金の企業型への移行措置の導入	<p>中小企業退職金共済を実施している中小企業者が、中小企業者に該当しなくなった時、確定拠出年金の企業型への移行を認めること</p> <p>・中小企業退職金共済の実施事業主が中小企業者に該当しなくなった時の、中小企業退職金共済からの移行先として、現在、確定給付企業年金は認められているが、確定拠出年金の企業型は認められていない。</p> <p>・中小企業退職金共済は、中小企業にとって、本来の目的である退職時の所得確保の役割のみならず、公的年金開始までの従業員の老後の所得の確保の役割も果たしており、事業主にとって2つの役割を区分することはできない。</p> <p>・確定給付企業年金と確定拠出年金の企業型は、共に企業の退職金制度の一部または全部を担う目的で普及している制度であるにもかかわらず、確定給付企業年金への移行は認められ、確定拠出年金の企業型への移行が認められないといった差異を認めるのは合理的ではない。</p> <p>・確定拠出年金の設立時には労働合意を前提とする規制があるため、被共済者の利益や権利が不当に阻害されることはない。</p> <p>・本要望は、中小企業退職金共済の利便性向上および確定拠出年金の普及促進に資するものであると考えられる。</p>	(社)生命保険協会	厚生労働省	事業主が中小企業者でなくなった場合においても、中小企業退職金共済制度から確定拠出年金制度へ資産移換を行うことは、認められていません。	検討に着手	中小企業退職金共済法第8条、第17条、確定拠出年金法第44条、法人税法、所得税法	<p>平成25年12月20日に公表された行政改革推進会議独立行政法人改革等に関する分科会報告書において、中小企業退職金共済事業については、「確定拠出年金制度との間で事業主が納めた掛金等に相当する資産を引き渡す制度間通算の拡充によるポータビリティの向上」を行うこととされたところです。今後、この指摘を踏まえ必要な検討を行ってまいります。</p> <p>なお、制度改正の実施時期等の詳細については、行政改革推進会議において今後決定されることとなっています。</p>