

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900110	厚生労働省	保健機能食品（地域伝承効用食品）の表示について	・薬事法第2条、 「医薬品の範囲に関する基準」（昭和46年6月1日薬発第476号別紙） ・健康増進法第26条、同法施行規則第14条	「伝承効用食品であるという旨」の表示については、現行制度で禁止されていない（保健機能食品の表示が可能な食品であっても同じである）。 「～に効くといわれている旨」の表示については、薬事法第2条、「医薬品の範囲に関する基準」（昭和46年6月1日薬発第476号別紙）により、疾病の診断、治療や予防等の効能を表示する場合は医薬品として扱われ、薬事法の承認・許可が必要になり、健康食品としては販売できない。 ただし、健康増進法第26条の規定に基づき、特定保健用食品等として特定の保健の用途が期待できる旨の表示（身体の機能や構造に影響を与え、健康の維持増進に役立つ旨の表示を含み、疾病の診断、治療、予防に関する表示を除く。）の許可を受けて場合には、医薬品として扱われず、健康食品としてその表示をすることが可能である。	d		「伝承効用食品であるという旨」の表示については、現行で表示が可能である。 なお医薬品としての科学的な審査を受けることなく効能を表示することは、正しい医療を受ける機会を失わせるおそれなどがあるので、保健衛生上の観点から認められないが、保健機能食品としての許可を得れば、特定の保健の用途が期待できる旨の表示（疾病の診断、治療、予防に関する表示を除く。）ができる。		保健機能食品については、厚生労働省において規制緩和措置を検討してきたものと承知しているが、本要望の内容に関連する事項の検討状況及び今後の制度改正のスケジュールを示されたい。	b		健康食品をめぐる制度のあり方については、平成15年4月から「健康食品」に係る制度のあり方に関する検討会」を設置し検討を行っており、平成16年6月に提言として「健康食品」に係る今後の制度のあり方について」をとりまとめたところである。 この提言においては、特定保健用食品の表示の許可において、当該食品を摂取することにより疾病リスクを低減する可能性があることについての表示（疾病リスク低減表示）を認めることとされている。ただし、その容認に当たっては、疾病には多くの危険因子があることや十分な運動も必要であること等を表示すべきであること、認める表示内容については医学的、栄養学的に科学的根拠が広く認められ確立しているものとすべきであることとされており、これを受けて平成16年内を目途に疾病リスク低減表示の許可の考え方を示すこととしている。
z0900013	厚生労働省	処方せん自己調製システム	薬剤師法 第十九条 薬剤師でない者は、販売又は授与の目的で調剤してはならない。 薬事法 第九条 薬局の管理者は、保健衛生上支障を生ずるおそれがないように、その薬局に勤務する薬剤師その他の従業者を監督し、その薬局の構造設備及び医薬品その他の物品を管理し、その他その薬局の業務につき、必要な注意をしなければならない。	薬剤師以外の者が調剤を行うことはできない。	c		処方せんによる調剤に用いられる医薬品については、その取扱い及び管理に注意を要するものであることから、調剤過誤等を引き起こさないよう、薬剤師が調剤を行うことが必要である。 従業員以外の者が調剤室に入室することにより、他の薬剤師の調剤業務に支障が生じ調剤過誤の原因ともなり得る他、医薬品の管理に支障を生じる等、多くの問題が生じるおそれがあることから、要望事項を認めることは不適当である。		処方せんによる調剤であっても、処方せんに記載された枚数の湿布薬を用意するだけの業務等、必ずしも専門知識を有する薬剤師が行わなくてもよい業務もあると考えられるが、こうした業務のみを薬剤師以外の者に行わせることが可能か否かについて、再度検討されたい。	c		処方せんによる調剤に用いられる医薬品については、その取扱い及び管理に注意を要するものであることから、調剤過誤等を引き起こさないよう、専門家である薬剤師にのみ調剤を行うことが認められている。 従業員以外の者（患者）が調剤室に入室することにより、他の薬剤師が行う調剤業務に支障が生じるほか、盗難・紛失など薬局での医薬品の管理業務に支障を生じる等の問題が起こるおそれがあることから、要望は認めることはできない。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900110	厚生労働省	保健機能食品（地域伝承効用食品）の表示について	5137	51370001	11	沖縄地域再生検討協議会	1	保健機能食品（地域伝承効用食品）の表示について	保健機能食品として表示すべき事項にある、「保健機能食品（栄養機能食品）である旨」のほかに、「伝承効用食品であるという旨」の表示の要望。または、効能について「～効くといわれているという旨」の表示の要望	■具体的事業内容：地域企業・自治体・大学による産官学連携による共同研究・開発・販売等を実施する。■その効果：産官学が連携することで、日本経済を活性化させようという機運の醸成。全国各地で共同研究などの成果。 医薬品としての健康補助食品としての認可により、医療費の高騰を防ぐとともに、予防医療として個人・家庭・地域に普及し、医療行政政策を見直し。 公的機関及び民間企業等の研究者にとっては、自分の研究が具体的な技術や商品になって世に出ることにより、バイオ産業等の基礎研究を高めることになり、国益を生むきっかけをつくる。市民福祉の向上と雇用の増進健康関連産業の振興、ベンチャー企業など新産業創造	日本の国民総医療費は現在30兆を突破して破綻の一手前であることもあり、最近の厚生労働省は食薬区分の見直しの一環として着実に米国より遅れながら規制緩和基準の見直しを促進しているところである。また21世紀の生活習慣病対策として規制緩和推進計画にのっとり着実に保健機能食品（栄養補助食品）のカテゴリー化が進んでいる。これにもとづき、伝承効用・サプリメントなど健康食品が国民の健康予防に米国並に（国民の約50％以上が使用活用）する時代が到来することも予測されることから、厚生労働省は米国の法整備内容やサプリメントの国際ガイドラインであるコーデックスの動向を踏まえ、たうえて制度づくりに着手し見直しを推進する必要がある。。このため、迅速多様かつ効果を最大限に図るために、保健機能食品の表示について規制緩和を要望する。	
z0900013	厚生労働省	処方せん自己調製システム	5004	50040001	11	とーのう薬局	1	処方せん自己調製システム	・薬事法等により本来薬剤師が行う調整業務を、薬剤師監視の下で患者自身が調剤できる業務（散剤・液剤・向精神薬・覚醒剤原料・注射薬・自家製剤・計量混合調剤以外）についてのみ、規制を緩和し本人が行うシステム 薬剤師が希望患者に「基礎薬学、医療薬学、衛生薬学、薬事関係制度」等の講習会を開講 本人識別のため、IDカードを作成（免許証等で確認） 薬剤師が処方せんを監査 患者自身が錠剤等または、外用薬等の数量を確認し調整 調整後、薬剤師が薬剤監査をし、自己調剤料を差し引いた調整料等を請求する	・薬剤師監視の下で患者自身が調剤できる業務（散剤・液剤・向精神薬・覚醒剤原料・注射薬・自家製剤・計量混合調剤以外）についてのみ、規制を緩和し本人が行うシステム 薬剤師が希望患者に「基礎薬学、医療薬学、衛生薬学、薬事関係制度」等の講習会を開講 本人識別のため、IDカードを作成（免許証等で確認） 薬剤師が処方せんを監査 患者自身が錠剤等または、外用薬等の数量を確認し調整 調整後、薬剤師が薬剤監査をし、自己調剤料を差し引いた調整料等を請求する	患者自身に処方薬の知識と自覚をもたせる 保険調整に伴う医療費を軽減させる(別紙1-1・1-2)	* 要望理由添付資料は、別紙1-1・1-2参照 * 根拠法令等については別紙2参照（薬剤師法第19条） * このシステムは、薬剤師法等の拡大解釈によるシステムです * 対象者は自動車免許等取得者

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900014	厚生労働省	宅配時遠隔服薬指導システム	薬剤師法 第二十二条 薬剤師は、薬局以外の場所で、販売又は授与の目的で調剤してはならない。 第二十三条 薬剤師は、医師、歯科医師又は獣医師の処方せんによらなければ、販売又は授与の目的で調剤してはならない。 第二十五条の二 薬剤師は、販売又は授与の目的で調剤したときは、患者又は現にその看護に当たっている者に対し、調剤した薬剤の適正な使用のために必要な情報を提供しなければならない。 平成10年医薬企第90号「ファクシミリを利用した処方せん受入体制と患者での薬剤の受渡しについて」	一定の条件下において、薬剤師以外の局員が宅配した場合における服薬指導を、電話等を利用して行うことは可能。	d	調剤を行うにあたり、患者に対して新規の医薬品が処方された場合等には、薬剤師が患者の状態を十分に把握した上で処方せんの確認を行い、必要に応じて処方医に対しての疑義照会、医薬品の調整を経て、患者への情報提供と共に医薬品を交付する必要がある。 また、医師の処方により用いられる医薬品については、取扱いに注意を要することから、患者の状態の把握等を行うに際してテレビ電話を活用するだけでは不十分であり、全ての場合において、要望を認めることは困難である。 しかしながら、調剤される薬剤が前回と同一で、薬剤師が対面により情報提供を行う必要がないと判断し、かつ患者が薬剤師以外の者による配達に同意している。 配達を行う薬局の従業員が、処方せんがファクシミリで電送されたものと同じであることを確認する。 薬局が患者の薬歴を有している。 という条件を満たし、患者等に対し電話等により必要な情報提供を適切に行い、患者の質問等に応じる体制を整えている場合に限り、従業員による配達も既に認めており、この際の情報提供においてテレビ電話を活用することは現行でも可能である。		現在、テレビ電話等の活用は、患者が寝たきり又は歩行困難である場合等に限定されているが、それ以外の者でも同様のニーズを有している者もいると考えられることから、さらなる要件の緩和を検討されたい。 また、現在、厚生科学審議会において医薬品販売制度改正が検討されているものと承知しているが、このような事項も検討対象となるのか、ならない場合は理由を含めて回答願いたい。	c		医師の処方により用いられる医薬品については、患者の状態の十分な把握等を行うに際して情報通信技術を活用するだけでは不十分であることから、患者が寝たきりや歩行困難等、薬局へ来訪できないようなやむを得ない場合に限り、一定の条件の下でテレビ電話も含めた情報通信技術の活用した上で、従業員が患者宅への医薬品の配達を行うことが認められているものである。このため、薬局へ来訪でき対面での服薬指導が可能な者に対してまで範囲を広げることを認めることはできない。 厚生科学審議会に設置された医薬品販売制度改正検討部会では、一般用医薬品の販売のあり方を検討するものであり、医療用医薬品の交付については検討の対象外である。このため当部会において、本件に関する検討を行う予定はない。	
z0900015	厚生労働省	医薬分業における院外処方せん応需の個人情報保護について	なし	なし	c		医療機関における個人情報保護については、「個人情報の保護に関する法律」に則って、今後、適切な体制の確保を図り、個人情報の適正な取扱いを進めることとしている。個人情報の保護については、まずは医療機関自らの取り組みを進めることが基本であると考ええる。		「個人情報の保護に関する法律に則った適切な体制の確保」について、検討状況を明らかにされたい。	c		医療機関等における個人情報保護のあり方については、平成17年4月の個人情報の保護に関する法律の全面施行に向けて、「医療機関等における個人情報保護のあり方に関する検討会」を本年6月に設置して検討を進めているところである。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900014	厚生労働省	宅配時遠隔服薬指導システム	5004	50040002	11	とーのう薬局	2	宅配時遠隔服薬指導システム	従来の宅配時における服薬指導方法には、薬剤師が直接患者宅へ出向き、患者宅にて直接服薬指導を行うシステムである。今回の要望は、薬剤師以外の局員が宅配した場合における服薬指導を、携帯型情報端末等を利用して、服薬指導を行うシステムの実施	患者から送信された処方せんに基づき調剤後、薬局員等が IP 電話、PC 等を持参し、薬剤師が遠隔地にてその携帯型情報端末を介し、患者に直接服薬指導を行うシステムである	病気や怪我また重度の患者にとって、長時間の病院における診療後、さらに調剤薬局へ薬剤を受け取るためにさらなる時間をかけることには、身体的、精神的な負担が多い。また老人においては交通手段に限りがあるため、調剤薬局で薬を受け取るに至るまでに多くの労力を要する等の理由により、薬剤の宅配を希望する患者が増えることが予想される。しかし、薬剤師自身が直接患者宅に出向く事は物理的に限度があり、制限されるため。薬局でも病院でも薬剤師の業務は基本的に患者さんに対して薬剤の管理及び指導を行うので管理する項目はかなり重複しています（業務の範囲、業務量、形態の違いはありますが、...）。 今後、病院（薬剤部）や薬局において患者に対し質の高い薬剤管理指導を行うためにも業務の効率化を図る必要があると思います。 *（別紙1参照）	* 要望理由の添付資料「保険薬局の基本的な管理 指導内容」（別紙1）
z0900015	厚生労働省	医薬分業における院外処方せん応需の個人情報保護について	5004	50040003	11	とーのう薬局	3	「医薬分業における院外処方せん応需の適正化」	現在、医療機関を受診した際発行される処方せんを、希望者は病院等から調剤薬局へFAXにて送信されております。この際、情報蓄積型の端末が使用されているので、個人情報等が第3者に関連されている現実があります。但し、待ち時間や交通手段等の諸事情によりFAX送信のシステムは必要かと思われます。患者の個人情報を保護するために病院等からの通信システムを情報蓄積型でない端末での通信システムに統一すること。または、本人もしくはその家族に直接処方せんを持ってきてもらう本来の医薬分業にする必要がある。 また、FAXを利用した場合、受益者負担の原理から通信手数料は本来利用者が負担するものと思われます。しかし、上記の理由によるFAXの利用は仕方がないものと思われるため現在は薬局負担となっています。通信システムを利用しない者との不公平が出ると思われるので、患者宅から送信された処方せんや直接持って来られた処方せんに対しては、患者自身に払い戻しを行う必要があると思われます。これらのシステムの実施を要望します。（別紙2）	送信システムを情報蓄積型から、個人情報保護のため情報が蓄積されない端末等を使用する。	個人情報保護のため	*要望理由添付資料 - 通信手数料関係書類「特別会費明細書」（別紙2）

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900016	厚生労働省	医薬分業における院外処方せん応需の通信手数料等の返金について	「処方せん受入れ準備体制の準備のためのファクシミリの利用について」（平成元年11月15日薬企発46号、保険発105号）	ファクシミリにより処方内容をあらかじめ電送することは、患者の調剤待ち時間の短縮及び患者の住居地近くの薬局における薬歴管理、薬物の相互作用の防止等の観点からの処方内容の十分なチェックの実施、在庫医薬品の有無の事前チェック等、患者サービスの向上に資することを目的として行われる。	e（事実誤認）		保険給付とは別に行われる処方せんのFAX送信に係る費用負担の在り方については、そもそも関係者間で協議されるべきものであり、薬局がFAX送信に係る費用を負担する当該サービスを患者が利用しないことをもって不公平が生ずるとはいえない。		「処方せん受入れ準備体制の準備のためのファクシミリの利用について」（平成元年11月15日薬企発46号、保険発105号）の趣旨が徹底されていないとの指摘があるため、さらなる周知徹底を図られたい。	e（事実誤認）		「処方せん受入れ準備体制の準備のためのファクシミリの利用について」（平成元年11月15日薬企発46号、保険発105号）を踏まえ、指導監査等において適宜指導を行っているところである。
z0900017	厚生労働省	社会保険診療報酬支払基金が取り扱う審査支払業務の範囲拡大	社会保険診療報酬支払基金法第15条及び同条第3項の規定による告示及び局長通知	社会保険診療報酬支払基金の業務には地方自治体の行う乳幼児医療等の助成事業の審査支払いは含まれない。	c	、	公的医療保険における一部負担金は医療を受けるものと受けないものとの均衡を図るという観点等から、受診者に一定の負担をしていたという趣旨で設けられたものであるが、地方公共団体による医療費助成制度はこうした趣旨を没却させるものであり、また、一部負担金をなくすことにより医療費の増大を招くおそれがある。よって、社会保険診療報酬支払基金にその審査支払いを委託することを認めることは困難である。		回答では「社会保険診療報酬支払基金にその審査支払いを委託することを認めることは困難である」とあるが、医療にかかる事務処理及び医療関連経費等について、医療関係総体としての効率的な運営・執行を図るという観点から、再度検討願いたい。	c	、	ご指摘の点を踏まえたとしても、地方公共団体による医療費助成措置は、公的医療保険制度の一部負担金の趣旨を没却させ、また、一部負担金をなくすことにより結果として医療費の増大を招き、公的医療保険制度の根幹を揺るがしかねないものであるため、社会保険診療報酬支払基金にその審査支払いを委託することは困難である。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900016	厚生労働省	医薬分業における院外処方せん応需の通信手数料等の返金について	5004	50040003	21	とーのう薬局	3	「医薬分業における院外処方せん応需の適正化」	現在、医療機関を受診した際発行される処方せんを、希望者は病院等から調剤薬局へFAXにて送信されております。この際、情報蓄積型の端末が使用されているので、個人情報等が第3者に関連されている現実があります。但し、待ち時間や交通手段等の諸事情によりFAX送信のシステムは必要かと思われます。患者の個人情報を保護するために病院等からの通信システムを情報蓄積型でない端末での通信システムに統一すること。または、本人もしくはその家族に直接処方せんを持ってきてもらう本来の医薬分業にする必要がある。 また、FAXを利用した場合、受益者負担の原理から通信手数料は本来利用者が負担するものと思われます。しかし、上記の理由によるFAXの利用は仕方がないものと思われるため現在は薬局負担となっています。通信システムを利用しない者との不公平が出ると思われるので、患者宅から送信された処方せんや直接持って来られた処方せんに対しては、患者自身に払い戻しを行う必要があると思われます。これらのシステムの実施を要望します。(別紙2)	処方せんを直接持参または、医療機関以外から送信された患者に対して、通信手数料等の返金を行う。	個人情報保護のため	*要望理由添付資料 - 通信手数料関係書類「特別会費明細書」(別紙2)
z0900017	厚生労働省	社会保険診療報酬支払基金が取り扱う審査支払業務の範囲拡大	5011	50110001	11	横浜市	1	社会保険診療報酬支払基金が取り扱う審査支払業務の範囲拡大	社会保険診療報酬支払基金の業務は、社会保険診療報酬支払基金法、国の告示及び局長通知により業務範囲が特定されています。 現在横浜市が実施している重度障害者医療費助成制度、ひとり親家庭等医療費助成制度及び小児医療費助成制度(以下「医療費助成制度」という。)の審査支払業務は、対象外とされているため、告示に伴う局長通知の改正により、社会保険診療報酬支払基金が取り扱う業務範囲とするよう要望します。	医療費助成制度の審査支払業務を、社会保険診療報酬支払基金に委託することにより、医療費助成制度における下記の問題点を解消する。 医療機関は、社会保険分のレセプト作成以外に医療費助成分の請求書作成が必要であり、事務処理が負担となっている。 現在、社会保険分については、保険分はレセプトで社会保険診療報酬支払基金に、医療費助成分は国民健康保険団体連合会に審査支払事務を委託しており、医療機関が請求を行っている。	医療費助成制度の審査支払業務を、社会保険診療報酬支払基金に委託することにより、医療費助成分の請求書作成が必要であり、事務処理が負担となっている。 レセプトの査定減点や資格過誤があっても、医療費助成分がレセプトと連動できず、公費の過払いが発生している。 高額療養費については、実施主体が一旦全額を医療費助成した後、保険者や医療費助成対象者本人や被保険者と連絡調整し高額療養費の精算をしており、事務処理が煩雑化している。	告示に伴う厚生省保険局長通知 13大都市心身障害者医療費助成 主管課長会による要請文

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900017	厚生労働省	社会保険診療報酬支払基金が取り扱う 審査支払業務の範囲拡大	社会保険診療報酬支払基金法第15条及び同条第3項の規定による告示及び局長通知	社会保険診療報酬支払基金の業務には地方自治体の行う乳幼児医療等の助成事業の審査支払いは含まれない。	c	、	公的医療保険における一部負担金は医療を受けるものと受けないものとの均衡を図るという観点等から、受診者に一定の負担をしていたという趣旨で設けられたものであるが、地方公共団体による医療費助成制度はこうした趣旨を没却させるものであり、また、一部負担金をなくすことにより医療費の増大を招くおそれがある。よって、社会保険診療報酬支払基金にその審査支払いを委託することを認めることは困難である。		回答では「社会保険診療報酬支払基金にその審査支払いを委託することを認めることは困難である」とあるが、医療にかかる事務処理及び医療関連経費等について、医療関係総体としての効率的な運営・執行を図るという観点から、再度検討願いたい。	c	、	ご指摘の点を踏まえたとしても、地方公共団体による医療費助成措置は、公的医療保険制度の一部負担金の趣旨を没却させ、また、一部負担金をなくすことにより結果として医療費の増大を招き、公的医療保険制度の根幹を揺るがしかねないものであるため、社会保険診療報酬支払基金にその審査支払いを委託することは困難である。
z0900017	厚生労働省	社会保険診療報酬支払基金が取り扱う 審査支払業務の範囲拡大	社会保険診療報酬支払基金法第15条及び同条第3項の規定による告示及び局長通知	社会保険診療報酬支払基金の業務には地方自治体の行う乳幼児医療等の助成事業の審査支払いは含まれない。	c	、	公的医療保険における一部負担金は医療を受けるものと受けないものとの均衡を図るという観点等から、受診者に一定の負担をしていたという趣旨で設けられたものであるが、地方公共団体による医療費助成制度はこうした趣旨を没却させるものであり、また、一部負担金をなくすことにより医療費の増大を招くおそれがある。よって、社会保険診療報酬支払基金にその審査支払いを委託することを認めることは困難である。		回答では「社会保険診療報酬支払基金にその審査支払いを委託することを認めることは困難である」とあるが、医療にかかる事務処理及び医療関連経費等について、医療関係総体としての効率的な運営・執行を図るという観点から、再度検討願いたい。	c	、	ご指摘の点を踏まえたとしても、地方公共団体による医療費助成措置は、公的医療保険制度の一部負担金の趣旨を没却させ、また、一部負担金をなくすことにより結果として医療費の増大を招き、公的医療保険制度の根幹を揺るがしかねないものであるため、社会保険診療報酬支払基金にその審査支払いを委託することは困難である。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900017	厚生労働省	社会保険診療報酬支払基金が取り扱う審査支払業務の範囲拡大	5055	50550001	11	川崎市	1	社会保険診療報酬支払基金が取り扱う審査支払業務の範囲拡大	社会保険診療報酬支払基金の業務は、社会保険診療報酬支払基金法、国の告示及び局長通知により業務範囲が特定されています。 現在、川崎市が実施している重度障害者医療費助成制度・ひとり親家庭等医療費助成制度及び小児医療費助成制度（以下「医療費助成制度」という。）の審査支払業務は、対象外とされているため、告示に伴う局長通知の改正により、社会保険診療報酬支払基金が取り扱える業務範囲とするよう要望します。	医療費助成制度の審査支払業務を、社会保険診療報酬支払基金に委託する。 現在、社会保険分については、保険分はレセプトで社会保険診療報酬支払基金に、医療費助成分は国民健康保険団体連合会に審査支払事務を委託し医療機関が請求を行なっている。 この請求方法を、医療費助成分は診療報酬支払基金に請求することにより、医療機関の請求事務負担軽減や過払い、高額療養費精算事務の簡素が図れる。	医療費助成制度の審査支払業務を社会保険診療報酬支払基金に委託することにより、医療費助成制度における下記の問題点を解消することができる。 医療機関は、社会保険分のレセプト作成以外に医療費助成分の請求書作成が必要であり、事務負担となっている。 レセプトの審査減点や資格過誤があっても、医療費助成分がレセプトと連動できず、公費の過払いが発生している。 高額療養費については、実施主体が一旦全額を医療費助成した後、保険者や助成対象者本人・被保険者と連絡調整し高額療養費の精算をしており、事務処理が煩雑化している。	告示に伴う厚生省保険局長通知 13大都市心身障害者医療費助成 主管課長会議による要請文 川崎市の医療費助成制度支払事務 の流れ（社保分） 川崎市平成15年度医療費助成の 状況
z0900017	厚生労働省	社会保険診療報酬支払基金が取り扱う審査支払業務の範囲拡大	5059	50590001	11	千葉県千葉市	1	社会保険診療報酬支払基金が取り扱う審査支払業務の範囲拡大	社会保険診療報酬支払基金の業務は、社会保険診療報酬支払基金法、国の告示及び局長通知により業務範囲が特定されている。現在市が実施している乳幼児医療費助成制度の審査支払業務は、対象外とされているため告示に伴う局長通知の改正により、社会保険診療報酬支払基金が取り扱える業務範囲とするよう要望する。なお、母子家庭等医療費助成制度と心身障害者（児）医療費助成制度については、現在償還払い方式で実施しているが、今後現物給付化した際には、乳幼児医療費助成制度同様に要望する。	乳幼児医療費助成制度の審査支払事務は、社会保険診療報酬支払基金に委託する。現在社会保険分については、保険分はレセプトで社会保険診療報酬支払基金に請求する。医療費助成分は国民健康保険団体連合会を経由し請求している。	乳幼児医療費助成制度の審査支払業務を社会保険診療報酬支払基金に委託することにより、各医療費助成制度における実施主体は下記の問題点を解消する。 医療機関は、社会保険分のレセプト作成以外に医療費助成分の請求書作成があり、事務処理が二重の手間の負担になっている。 レセプトの査定減などがあっても、医療費助成分がレセプトと連動できず、公費の過払いが発生している。	告示に伴う厚生省保険局長通知文 13大都市心身障害者医療費助成主 管課長会による要請文

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900017	厚生労働省	社会保険診療報酬支払基金が取り扱う 審査支払業務の範囲拡大	社会保険診療報酬支払基金法第15条及び同条第3項の規定による告示及び局長通知	社会保険診療報酬支払基金の業務には地方自治体の行う乳幼児医療等の助成事業の審査支払いは含まれない。	c	、	公的医療保険における一部負担金は医療を受けるものと受けないものとの均衡を図るという観点等から、受診者に一定の負担をしていたという趣旨で設けられたものであるが、地方公共団体による医療費助成制度はこうした趣旨を没却させるものであり、また、一部負担金をなくすことにより医療費の増大を招くおそれがある。よって、社会保険診療報酬支払基金にその審査支払いを委託することを認めることは困難である。		回答では「社会保険診療報酬支払基金にその審査支払いを委託することを認めることは困難である」とあるが、医療にかかる事務処理及び医療関連経費等について、医療関係総体としての効率的な運営・執行を図るという観点から、再度検討願いたい。	c	、	ご指摘の点を踏まえたとしても、地方公共団体による医療費助成措置は、公的医療保険制度の一部負担金の趣旨を没却させ、また、一部負担金をなくすことにより結果として医療費の増大を招き、公的医療保険制度の根幹を揺るがしかねないものであるため、社会保険診療報酬支払基金にその審査支払いを委託することは困難である。
z0900017	厚生労働省	社会保険診療報酬支払基金が取り扱う 審査支払業務の範囲拡大	社会保険診療報酬支払基金法第15条及び同条第3項の規定による告示及び局長通知	社会保険診療報酬支払基金の業務には地方自治体の行う乳幼児医療等の助成事業の審査支払いは含まれない。	c	、	公的医療保険における一部負担金は医療を受けるものと受けないものとの均衡を図るという観点等から、受診者に一定の負担をしていたという趣旨で設けられたものであるが、地方公共団体による医療費助成制度はこうした趣旨を没却させるものであり、また、一部負担金をなくすことにより医療費の増大を招くおそれがある。よって、社会保険診療報酬支払基金にその審査支払いを委託することを認めることは困難である。		回答では「社会保険診療報酬支払基金にその審査支払いを委託することを認めることは困難である」とあるが、医療にかかる事務処理及び医療関連経費等について、医療関係総体としての効率的な運営・執行を図るという観点から、再度検討願いたい。	c	、	ご指摘の点を踏まえたとしても、地方公共団体による医療費助成措置は、公的医療保険制度の一部負担金の趣旨を没却させ、また、一部負担金をなくすことにより結果として医療費の増大を招き、公的医療保険制度の根幹を揺るがしかねないものであるため、社会保険診療報酬支払基金にその審査支払いを委託することは困難である。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900017	厚生労働省	社会保険診療報酬支払基金が取り扱う審査支払業務の範囲拡大	5069	50690001	11	福岡市役所	1	社会保険診療報酬支払基金（以下基金という。）が取り扱う審査支払業務の範囲拡大	基金の業務は社会保険診療報酬支払基金法、国の告示及び局長通知により業務範囲が特定されている。現在、福岡市が実施している重度心身障害者医療費助成制度、乳幼児医療費助成制度、母子家庭等医療費助成制度、老人医療費助成制度の医保本人分(以下「各医療費助成制度等」という。)の審査支払業務は対象外とされているため、告示に伴う局長通知の改正により、基金が取り扱える業務範囲とするよう要望する。 なお、老人医療費助成制度の医保家族分のみ、以前より基金は受託しており、それ以後の新規業務は受託しないこととされている。	各医療費助成制度等の審査支払事務を、基金に委託する。現在、社会保険分の請求について、保険分はレセプトで基金に、医療費助成分は国保連合会に請求されている。	厚生省では、基金はその設立目的において国保連合会とは性格・事情等を異にしており、また、医療保険の一部負担金の趣旨を没却させることや医療費の増大のおそれがあることから基金に審査支払を委託させることは不適当との見解が示された。全国市区町村で実施されている各医療費助成制度等は、国民の福祉増進に貢献しており、また、早期受診による病気の重症化を防止する役割も担っている。基金は、すでに民間法人化されており、また、医療機関・地方公共団体・国民の事務効率化、及び各医療費助成制度等の医療費の適正化のため、国の規制緩和を要望する。	社会保険診療報酬支払基金法（抜粋） 告示に伴う厚生省保険局長通知文 13 大都市心身障害者医療費助成主管課長会議による要請文 医療費助成支払事務の流れ
z0900017	厚生労働省	社会保険診療報酬支払基金が取り扱う審査支払業務の範囲拡大	5095	50950007	11	東京都	7	社会保険診療報酬支払基金が取り扱う審査支払業務の範囲拡大	都が実施している「心身障害者医療費助成制度」並びに区市町村が実施している「ひとり親家庭医療費助成制度」及び「乳幼児医療費助成制度」（以下「医療費助成制度」という。）の審査支払業務を社会保険診療報酬支払基金が取り扱える業務範囲とすること。		・支払基金の業務範囲は法令等で定められており、医療費助成制度の審査支払業務は対象外のため、社会保険分はレセプトで支払基金に、医療費助成分は国保連合会に請求。そのため下記の問題が発生。 医療機関は、社会保険分のレセプト作成に加え医療費助成分の請求書作成の事務処理を負担。 レセプトの査定減等があっても、医療費助成分と連動できず、公費の過払いが発生。 高額療養費は、実施主体が一旦全額立替払後、保険者や患者本人と連絡調整して精算しており、事務処理が煩雑化。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900018	厚生労働省	新規医療用具の承認申請の際、人体への悪影響があまり考えられないものであれば、申請を簡略化して欲しい。	（１）平成11年7月9日医薬発第827号厚生省医薬安全局長通知 （２）平成9年3月31日薬発第479号厚生省薬務局長通知	（１）構造、使用方法、効能、効果及び性能が既承認品目と同一である医療用具は、その申請時に必要な資料は簡略化されている。 （２）外国で実施された臨床試験データについて、一定の要件に適合するものは審査資料として受け入れることとしている。	d		（１） 構造、使用方法、効能、効果及び性能が既承認品目と同一である医療用具は、平成11年7月9日医薬発第827号厚生省医薬安全局長通知により、その申請時に必要な資料は簡略化されている。但し、既承認品目と構造が同一であっても、新規の使用方法、効能、効果及び性能を標榜する際には有効性・安全性を改めて評価する必要があり、申請の簡略化はできない。 （２） なお、外国で実施された臨床試験データの取り扱いには、平成9年3月31日薬発第479号厚生省薬務局長通知により要件を定めており、この要件に適合するものは審査資料として受け入れることとしている。		クラス1クラス2に分類される、比較的风险の少ない医療用具においては、既承認品目と構造が同一であって、新規の使用方法、効能、効果及び性能を標榜する際には、クラス3およびクラス4よりも簡略化した申請方法（治験の症例数・申請料金・申請期間）とすることを検討できないか。例えば、低周波治療器の効能効果は「肩こり、末梢神経麻痺、マッサージ効果」であるが、ここに「血液中の酸性を弱アルカリ性に」「免疫向上（顆粒細胞、NK細胞、リンパ球の活性化）」を効能効果または使用方法にうたいたい場合に、クラス2に分類される医療用具であるので、治験の症例数等を少なくして欲しい。	d		既承認品目と構造が同一であっても、新規の使用方法、効能、効果及び性能を標榜する際にはその医療用具自体の有効性・安全性について適切な評価の実施が必要であり、申請の簡略化はできない。なお、平成17年4月施行の改正薬事法においては、リスクの低い医療用具に第三者認証制度を導入するなど審査体系の変更が行われることとなっている。
z0900019	厚生労働省	医療用具における広告・広報及び情報開示等の規制緩和。	薬事法第66条第2項 医薬品等適正広告基準第3（基準）10	薬事法第66条第2項において、医薬品、医薬部外品、化粧品又は医療用具の効能、効果又は性能につき、医師その他の者がこれを保証したものと誤解されるおそれがある広告を禁止。「その他の者」について、医薬品等適正広告基準第310において世人の認識に相当の影響を与える公務所（等）が公認（等）している等の広告は行わないものとする旨規定。	d		特許の表示については、「方法特許」又は「製法特許」の文字及び特許番号並びに特許発明にかかる事実を併記して正確に表示する場合は差し支えないものと認めているところである。ただし、広告の内容等から、消費者に特別良い製品であるかの誤解を与え、適切な医療の機会を逸するおそれがある場合においては、その広告は認められない。		「方法特許」又は「製法特許」の文字及び特許番号並びに特許発明にかかる事項を併記して正確に表示する場合は、「世界初・特許公開」や「世界17ヶ国特許認可」等の表記は可能であるか。また、特許公開中の番号表記の場合や、外国の特許番号（USPATNo.）表記でも可能であるか、回答を示されたい。	d		「方法特許」又は「製法特許」の文字及び特許番号並びに特許発明にかかる事項を併記して正確に表示する場合は、特許公開中の番号や外国の特許番号（U.S.PAT.No.）を表記することは可能である。一方、「世界初」の表示については、適正広告基準3の（7）に抵触し、消費者に特別良い製品であるかの誤解を与え、適切な医療の機会を逸するおそれがあることから、保健衛生上の観点から認められない。詳細については適宜ご相談されたい。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900018	厚生労働省	新規医療用具の承認申請の際、人体への悪影響があまり考えられないものであれば、申請を簡略化して欲しい。	5013	50130001	11	株式会社アジアス	1	新規医療用具の承認申請の際、人体への悪影響があまり考えられないものであれば、申請を簡略化して欲しい。	新規医療用具の承認申請の際、相当な時間と経費が掛かる。人体への悪影響があまり考えられないものであれば、申請を簡略化して欲しい。また、厚労省指定病院でなくとも臨床データ取りを認めて欲しい。（外国のデータの有効性をもっと参照して欲しい。特に厚労省が政策を検討するときに参考にあげている国のデータ等。）	段階的波動発生装置（特許公開済）を現在は低周波治療器として申請・承認しているが、新規医療用具として再度申請し、別の効能・効果をうたいたい。また、大手医療メーカーだけでなく、中小企業、ベンチャー会社にも新規医療用具の申請の窓口が広がり、開発コストもダウンする。	申請が大変。入り組んでいる。新規で参入するにはノウハウが必要。ノウハウを知るための公的機関の相談も数十？数百万円とる。（PMDAでの医療用具治験・申請前相談で1相談あたり160万円強必要）以前申請しようとした際、30例を2カ所計60例の症例を取り、計数億円が必要と言われた。これでは新規参入の中小企業がせっかく良い発明をしても生かせない。	
z0900019	厚生労働省	医療用具における広告・広報及び情報開示等の規制緩和。	5013	50130002	11	株式会社アジアス	2	医療用具における広告・広報及び情報開示等の規制緩和。	「世界初・特許公開」「世界17ヶ国特許認可」等特許を取得あるいは公開した旨の表現を広告に使用してはいいけない。とあるが、なぜダメなのか具体的に示して欲しい。特許取得とその内容が事実であれば、うたっても良いことに欲しい。		「特許」に関する表現は、消費者に特別良い製品であるかの誤認を与えるおそれがあることから、広告基準において使用しないよう、遵守すべき事項としている。が、特許というものがどういものであるか、消費者はわかってきている。特許という権利を持っているのにそれを製品に表示できないのは厳しい。これも大メーカーによるイメージ広告によって、聞いたことのあるメーカーのものであれば大丈夫であるとのイメージを消費者に与え、中小企業の製品が淘汰されてしまう	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900026	厚生労働省	医療計画の適用を受けない小規模病院群の新設	医療法第7条、第7条の2、第13条、第30条の3	診療所の管理者は、診療上やむを得ない事情がある場合を除いては、同一の患者を48時間を超えて入院させることのないように努めなければならない。 都道府県が作成する医療計画では、都道府県内の人口、入院率等に基づいて算定された病院の基準病床数が定められており、都道府県知事は、基準病床数を超える場合には病院の開設・増床を認めないことができる。	c		一定の入院期間を要する患者に対しては、適切な医療の提供を確保する観点から、一定数以上の人員と一定の水準を満たす構造設備を有することが必要であることから、現行の有床診療所をそのままで病院として認め、48時間の入院制限を撤廃することは不適當である。 従って、開設許可の権限を当該病院群の開設地の市町村長とすることは認められない。 仮に上記の要件を満たした上で病院として位置づけたときに、医療計画における病床規制を適用しないのであれば、他の病院との間に不均衡を生じ不適當である。		再検討を要望する。 制度の現状認識の誤りについて 昭和23年米軍占領下に医療の量的整備を急ぐなかで制定され、そのまま手付かずのままとなっている医療法第13条は、病床を持つ診療所の医療行為を規制するものであり、当初から地域医療の現実とは程遠いものであった。実際にそぐわないことから、医療行政では現実の不合理を認め努力規定とし、長年にわたり医療界で有名無実の条項と言われてきた。 昭和60年の医療法改正において、厚生省は全国的に医療の量的整備を推進したとして、医療資源の地域偏在の是正と、医療機関の連携を目指す都道府県医療計画制度を導入した。しかし、現実には地域偏在は今なお広くあり、無医地区は全国に数限りなく存在している。また地方病院の医師不足も解消されぬまま中山間、島嶼僻地の医療状況は深刻な状況にある。仮に、医療計画制度が理に通っているとしても、有床診療所での出産は全国で約45％（病院約55％）、消化器外科、整形外科、交通外傷、白内障手術などの実績と実態を考えれば、診療所病床の数を医療計画外としても、48時間内の退院や19床以下といった規制は我が国の医療の量的不足をカバーするには程遠い現実を抱えたままとなる。今後も空間のシンデレキャップを有する地域を繋ぐ地域連携や、これらの地域の高齢者医療が解決できない難しい現実には、現行の医療計画で解決するにはあまりに問題が多すぎる。 診療所の病床数が医療計画に基づく基準病床数の設定外となった理由の一つに、病床過剰地域における有床医療への新規参入を規制しないことと、将来的にも地域医療の新陳代謝を妨げないことがあげられた。この理由に照らし合せても、現状は、病床数規制と48時間以内の退院が足かせとなり、地域医療へ情熱を持って参入し開業した医師達の其の後の時間的経過から避けて通れない地域の要請に基づく診療所拡充や病院への転換を規制する結果になっている。 また平成9年の医療法改正で医療計画における基準病床数に有床診療所の療養型病床数を認めるに至り、矛盾は益々拡大している。逆に従前から病床をもっている病院は、医療圏の基準病床数に不足を生じた際は優先的に増床が認可されているのが実態であり、既得権益の上に制度をかく結果になっている。なかでも医療と療養を明確に線引きできない各種の高齢者医療に関する民間病院において入院料と入院医学管理料を規所に収益向上をはかる手法が通念化し、医療費増大の原因にもなっている。 措置の概要（対応策）の誤り この度の要望においては構造設備や施設基準、そして人員標準は	c		医療計画制度の基準病床数（いわゆる病床規制）は、各地域における整備すべき病床数の目標として位置づけられるとともに、資源活用の非効率を招くような病床の増加を抑制する基準となっている。この基準により、病床不足地域における病床整備を進める一方、過剰地域の病床増加を抑制することにより、病床の整備を過剰地域から非過剰地域へ誘導するなど医療資源の効率的活用を通じて国民に対する適正な医療の確保が図られているものである。 48時間規制と病床数規制を撤廃し、医療計画の対象とならない新たな病院群を設けることは、都道府県において病床数が医療計画と関わりなく増減し、各地域における効率的な医療資源の活用を妨げ、病床の地域的偏在を招くおそれが強い。ため、本提案中にあるような医療計画の適用を受けない新たな病院群を新設することはできないし、
z0900029	厚生労働省	医薬品に関する広告規制の緩和	薬事法第67条	医師又は歯科医師の指導のもとに使用されるのでなければ危害を生ずるおそれが特に大きいものについては、その医薬品に関する広告につき、医薬関係者以外の一般人を対象とする広告方法を制限。	c		医薬品は他の商品と異なり、時に死に至る副作用があるほか、適正な選択を誤ると適切な医療の機会を逸する結果にもなることから、医師等の専門的判断のもとに使用すべき医療用医薬品について、一般消費者への広告を制限しているところであり、この点についてはインターネット上における広告についても同様である。ただし、添付文書情報を製薬企業等のホームページ上で公開することについては広告に該当しない旨示しているところである。		規制改革・民間開放推進3か年計画において、医療用医薬品について患者に適切な情報提供を行う観点から、患者のための基本的な知識に係る情報を効果的に普及伝達する方法を検討するとともに（16年度中に結論）、その結果を踏まえ、患者向け説明文書の提供の実用化に関するガイドラインを作成し周知する（17年の早期に措置）こととされているが、要望内容に関する検討状況を明らかにするとともに、可能な限り早期に措置できないか再度検討されたい。	b		平成15年度から16年度にかけて厚生労働科学研究「患者及び国民に理解される副作用等医薬品情報内容の構築と医薬品適正使用への患者参加推進に関する研究」において、患者を含めた国民一般に正しい理解を得るための情報提供項目、内容等について検討を実施しているところである。 16年度中に取り纏まる予定の研究結果を踏まえ、速やかに、17年度早期に患者向け説明文書に関するガイドラインを作成・周知する予定であり、患者向け説明文書が当該ガイドライン等に適合する場合には医療用医薬品の広告に該当しない取り扱いとする予定である。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900026	厚生労働省	医療計画の適用を受けない小規模 病院群の新設	5022	50220001	11	医療法人	1	医療計画の適用を受けない小規模病院 群の新設	・医療法に定める病院としての施設の構造設備及びその有する人員について厚生労働省令の定める要件を満たす有床診療所に対し、新たな病院群の名称を付け、入院48時間規制と病床数規制を撤廃、且つ、公的医療保険を適用し、入院は有床診療所の診療報酬に準じた算定を行い、いわゆる低報酬高品質医療を推進する病院群の新設を要望する。 ・新たに設けられた病院群においては、公的医療保険制度の特定療養費の対象となる選定療養と高度先進医療に限り自由料金を徴収できるように要望する。 ・新たな病院群の開設に際しては医師、非医師を問わず、開設を希望する個人、団体、法人に対し開設地の市長村長が許可する法改正を要望する。	・いわゆる高品質医療を病院に比し低額な公的医療保険で提供し、地域に密着した特色ある病院事業を展開する。 ・地域における患者とその世帯との交流を通じて、医療の提供を行うとともに、医療と関連する領域を活性化して地域の経済、雇用、教育などに深く関わる新規事業を展開する。	・現行の医療計画は、病院事業への新規参入の規制と既存病院の既得権益を擁護し、良好な競合に基く医療の新陳代謝を阻害している。病床に空きを生じない地域では、既設病院の増収を狙った増床申請が原因となり、これが既得権益となっている。この実態が専門性の追求、住民との密着、地域の要望、あるいは救急要請といった課題を抱える個人または団体、或は診療所の病院事業への参入を妨げている。このことは国民医療の将来に重なるべき問題であり、住民が真に望む医療の充実に程遠く、既設病院の肥大化を促し、地域医療に意欲と情熱をもって飛込んだ医師達の活動を排除することに繋がる。今後は国の負担を軽減する低い診療報酬で安全で高品質な医療を実践する新たな小規模病院群を医療の敷に載せるべきである。 ・全国各地における病院開設認可と保険医療機関の指定を巡る訴訟については枚挙に遑が無い。	
z0900029	厚生労働省	医薬品に関する広告規制の緩和	5028	50280008	11	社団法人 関西経済連合会	8	医薬品に関する広告規制の緩和	医療機関用医薬品の一般向けの広告を可能とする。		企業の立場からは、他社製品との性能比較等を含めた製品情報を可能な限り消費者(患者)へ提供し製品価値を消費者へ直接伝えることにより、製品力を基本とした自由競争を行うことができるようになる。 消費者の立場からは、当該商品に関する情報の入手が可能となり、医療の質の向上に資する。 (なお、最近ではインターネットという法律制定当時には想定されていなかった媒体が普及し、インターネット上の広告とその他の広告の間での規制上の取り扱いに齟齬が生じているため、この整理も必要である。)	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900030	厚生労働省	医療用配合剤承認に関する規制緩和	医薬品の承認申請に際し留意すべき事項について」（平成11年4月8日 医薬審666号）	平成11年4月8日医薬審第666号において、医療用配合剤として承認を受けるためには、次のいずれかの事由に該当するものとされている。輸液等用時調整が困難なもの 副作用（毒性）軽減又は相乗効果があるもの その他特に必要と認められるもの	d		医療用配合剤については、疾病の治療に必要な成分を適正量臨床使用することを念頭にその配合意義について個別に検討しており、治療に当たり症状の推移や副作用に応じて使用量を変動させる場合等にあっては使用量の調節が困難となること等を考慮のうえ、配合意義が認められるものについては随時承認することになる。		「対応策」中の「配合意義が認められるもの」とはどのようなものか、具体的な判断基準を明らかにされたい。また、使用量の変動が必要になった場合には、その時点で単剤に切り替えれば問題はないとも考えられるが、見解を示されたい。当該承認基準に基づいて、これまで承認された実績を明らかにされたい。 欧米において様々な配合剤が広く開発販売され、多剤服用患者の負担軽減による服薬コンプライアンスの向上を通じた治療効果の改善等の実績があるとの意見に対し、わが国の現状と対比してどのように考えるか。	d		医薬品は、薬理作用及び投与される患者の状態等により、リスク・ベネフィットの判断基準が異なるため、配合意義についてすべての医療用配合剤に適用される画一的な基準を設定することは困難である。 しかしながら、一般的には、有効性、安全性及び肉体的・精神的な患者負担等の観点から、医療上の有用性が配合しない場合と比較して優れていることが、臨床試験及び研究報告等において明確に示された場合は、「配合意義が認められる」と判断される。 一方、病気の急性期等使用量等の配合の調節が必要になるような状況においては、その都度処方医が最善の治療を最善のタイミングで行うものであり、そもそも配合剤を用いるべきではない。 平成11年4月8日 医薬審666号の発出後、新医療用配合剤として承認された品目数は10件である。内訳は、抗HIV薬1件、抗生物質1件、心筋保護薬2件、眼科用剤1件、内痔核治療剤1件及び輸液4件である。 我が国としては薬物間の相互作用による副作用の発生を防ぐためにも、安易な配合剤の使用は行われるべきではない。に示した配合意義が認められる場合にのみ、医療用配合剤として承認されるべきだと考える。なお、要望者のいう「欧米において様々な配合剤が広く開発販売され、多剤服用患者の負担軽減による服薬コンプライアンスの向上を通じた治療効果の改善等の実績がある」とは、どのようなものか具体的に示されたい。
z0900040	厚生労働省	薬事法の「販売薬」規制について		医療用具の中古品販売は、新品販売と同様の規制がなされている。	c		医療用具を中古品として販売することは、新品販売と同等以上のリスクを有する。市販後の不具合情報提供等は一般販売と同等以上の安全対策が必要であることから、リース終了後の医療機器の販売について、薬事法の適用除外とするのは適切ではない。		回答では「販売」する際は中古、新品であろうと薬事法上の適用の必要を述べているが、顧客に金融的便宜を与えているに過ぎない割賦販売取引を行う際については薬事法上の適用除外として緩和できないのが。	c		医療用具を割賦販売するにあっても、提供される医療用具にあっては新品販売と同等のリスクを有する。市販後の不具合情報提供等は通常の医療用具販売と同等の安全対策が必要であることから、医療機器の割賦販売により提供された医療用具について、薬事法の適用を除外するのは適切ではない。なお、かかる規定にあっては平成17年4月施行の改正薬事法において医療機器規制が改正予定であり、その中で必要な規定を設けることとしている。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900030	厚生労働省	医療用配合剤承認に関する規制緩和	5028	50280009	11	社団法人 関西経済連合会	9	医療用配合剤承認に関する規制緩和	平成11年 4 月 8 日医薬審第666号において、医薬用配合剤として承認を受けるための承認事由をより明確にするとともに、承認事由の「その他特に必要と認められるもの」について適用緩和する。		医療用配合剤として承認を受けるためには、輸液等用時調整が困難なものの、副作用（毒性）軽減又は相乗効果があるもの、その他特に必要と認められるもの、とされているが、については適用例がない。 医療用配合剤のメリットとして、多剤服用患者の服薬コンプライアンス向上や医療費の効率化（削減）等がある。 実際に欧米ではさまざまな配合剤が広く開発販売され、服薬コンプライアンス向上を通じて治療効果の改善が図られる等の実績があるにもかかわらず、日本では上記の事由に相当するものについてはこれまで事実上認められていなかったことで、患者に治療上および利便上の不都合を強いてきたといえるため。 患者主権やセルフメディケーションの観点からも、患者の治療選択肢を増やすことになる本規制の緩和およびルール明確化が必要である。	
z0900040	厚生労働省	薬事法の「販売業」規制について	5039	50390038	11	社団法人 リース事業協会	38	薬事法の「販売業」規制について	改正薬事法（平成17年4月施行）の「販売業」規制について、割賦販売取引、リース終了後の売却について、法の適用除外とするなどの措置を要望する。	医療機関の様々な設備投資ニーズに対応することができる。	顧客に金融的便宜を与えているに過ぎない割賦販売取引を行う際、あるいは、リース取引の付随的な業務である終了後の売却を行う際、改正薬事法により販売業者に課される義務は、過重なものと考えられる。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900086	厚生労働省	保険者と医療機関の直接契約に係る規制緩和	健康保険法第76条第3項 健康保険法第76条第3項の認可基準等について（平成15年5月20日保発第52001号）	保険者と医療機関の直接契約の締結 については、「健康保険法第76条第3項の認可基準等について」（平成15年5月20日保発第52001号）により、患者のフリーアクセスの観点から必要な条件を付した上で認められたところである。	c	直接契約の認可に当たっては、個別の契約が患者のフリーアクセスに与える影響を勘案し、患者にとって適切な受診行動を確保するため、契約当事者からの申し立てだけでなく、地域の医療機関や被保険者代表などの意見を聞く必要があるため、都道府県ごとの委員会における審議を求めている。また、収支状況が良好でない医療機関が割引を行う場合には、適切な医療が提供されないおそれがあるため、認可に当たって収支状況を要件の一つとしている。さらに契約医療機関における、当該契約健保組合加入者及び当該健康保険組合加入者以外の患者に係る診療報酬の額及びレセプトの件数についての報告義務（毎月）については、フリーアクセスの確保に十分配慮するため、直接契約認可前後の受診動向を把握し、注視することで、契約健保組合を指導監督するために設けられたものである。 これらの要件は、いずれも直接契約を認める上で必要な条件を整備したものであり、要件を緩和することは困難である。		保険者と医療機関の直接契約は、その契約の許可時、および契約後の運営時においても数多くの条件等を求められている。よって、契約の許可時における条件緩和を再度検討願いたい、契約後の運営状況を勘案し、契約後一定期間の経過後にはその運営上の条件を緩和するなどの対応は検討できないのか。	c	保険者と医療機関の直接契約の認可基準はフリーアクセスを確保する上で、必要な要件を定めたものである。 認可時・契約後を問わずフリーアクセスを確保していくために必要な要件と考えており、ご指摘のように一定期間を経過したことをもって緩和することは患者の受診行動を歪めるおそれがあるため不適当である。		
z0900089	厚生労働省	営利法人が経営する病院の地域医療支援病院としての承認	医療法第4条、 「厚生労働大臣の定める地域医療支援病院の開設者」（平成10年厚生労働省告示第105号）	地域医療支援病院の開設主体は、国、都道府県、市町村、特別医療法人のほか、厚生労働大臣が定める開設者とされている。	c	地域医療支援病院は、地域医療の充実・確保を図る上で不可欠な存在であり。地域医療システムの核となる病院であるため、開設主体については、経営の安定性・継続性や公正性が確保されるとともに、地域医療の確保のための支援を行い得る能力を有すると認められているものであることが必要である。 したがって、国、都道府県、市町村、特別医療法人等を除くその他の医療機関の開設者については、地域医療支援病院の開設を認めるに当たり、地域における医療の確保のために必要な支援について相当の実績を有することをエイズ治療拠点病院又は地域がん診療拠点病院であることをもって確認することが必要である。		回答には、地域医療支援病院は「地域医療の確保のための支援を行い得る能力を有すると認められているもの」とされ、「地域における医療の確保のために必要な支援について相当の実績を有する」ことを求められているが、何故、「エイズ治療拠点病院又は地域がん診療拠点病院であること」を必要条件としているのか、何故、「国、都道府県、市町村、特別医療法人等を除くその他の医療機関」に限っての条件を課すのか、地域医療支援病院の開設の要件緩和を再度検討願いたい。	c	エイズ治療拠点病院及び地域がん診療拠点病院は、エイズ治療やがん医療に関し、地域の医療機関では十分に対応できない機能を支援しているものであることから、これに該当する病院であれば地域医療の確保のための支援を行い得る能力を有すると考えられるため。 地域医療支援病院として必要な経営の安定性・継続性や公正性については、「国、都道府県、市町村、特別医療法人等」の場合は、制度的に確保されていると認められるが、それ以外の主体についてはの条件により確認する必要があるため。地域医療支援病院の開設主体については、本年5月に要件緩和を行ってから間もないため、当分の間はその実施状況を見守りたい。		

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900086	厚生労働省	保険者と医療機関の直接契約に係る規制緩和	5078	50780008	11	(社)日本経済団体連合会	8	保険者と医療機関の直接契約に係る規制緩和	契約医療機関の運営状況、各都道府県に設置される委員会による審議、契約医療機関における、当該契約健保組合加入者及び当該契約健保組合加入者以外の患者に係る診療報酬の額及びレセプトの件数についての報告義務（毎月）など、契約条件等の規制を緩和すべきである。		今般、保険者と医療機関の直接契約による割引契約が可能となったことから、各医療機関のインフラ、医療技術、サービス等の改善が期待される。 医療費の効率的活用を一層促進する観点から、被保険者から見て、保険者側の適正な手続きが担保される場合には、当該委員会による審議を簡略化するなど契約条件等を緩和すべきである。	保険者が医療機関と契約し医療費の割引契約を受けられる制度が、昨年5月20日に解禁となった。しかし、契約条件等として、契約医療機関の運営状況（直近2年間とも経常損益が赤字の場合など収支状況が良好でないと認められる場合には認可しない）、各都道府県に設置される委員会（地方社会保険医療協議会）による審議、保険者は契約後、毎月、契約医療機関におけるa）当該契約健保組合加入者に係る診療報酬の額及びレセプト件数、b）当該契約健保組合加入者以外の患者に係る診療報酬の額及びレセプト件数を地方厚生（支）局に報告しなければならないなどの規制がある。
z0900089	厚生労働省	営利法人が経営する病院の地域医療支援病院としての承認	5078	50780011	11	(社)日本経済団体連合会	11	営利法人が経営する病院の地域医療支援病院としての承認	地域医療支援病院の開設主体について、企業立病院の場合、エイズ治療の拠点病院または地域がん診療拠点病院であることが要件となっており、實際上、地域医療支援病院の開設が難しくなっている。規制を緩和すべきである。		営利法人の経営する病院の中には、近年、紹介型の病院として地域の中核的存在になっているところもあり、地域医療支援病院としての開設が認められないことで、地域における医療機能連携を阻害する結果を生ずることになっている。 また、「規制改革・民間開放推進3か年計画」では、既存の営利法人の取扱いについても十分な検討を加え、地域医療支援病院の承認要件及び主体要件について緩和の方向で検討・措置するとしているが、今改正では、企業立病院の場合にだけ、エイズ治療の拠点病院または地域がん診療拠点病院であることを要件として課しており、合理性がない。	「規制改革・民間開放推進3か年計画」に基づき検討の結果、地域医療支援病院の開設主体が追加された。企業立病院であっても、次の2要件を満たせば地域医療支援病院の開設が認められることとなった。 エイズ治療の拠点病院または地域がん診療拠点病院、保険医療機関または特定承認保険医療機関の承認を得ている病院

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900094	厚生労働省	病院内設備・構築物等改修の許可に関する事項の一部規制の緩和	医療法第7条、第27条	病院の構造設備を変更する場合、整備前には変更することについての変更許可、整備後には当該設備を使用するための使用許可が必要である。	c	病院の構造設備は、患者に対し良質かつ適切な医療を提供する前提となるものであり、これを改修・新設する場合には、相当の期間と費用を要することから、整備前・整備後において内容を確認できる仕組みとすることが必要である。 仮に、整備前・整備後のいずれかの確認のみの仕組みとする場合には、患者への適切な医療の確保が図られない、改善を求められる病院に過度の負担をかけるといったことが懸念される。			「改修・新設」でも軽微な改修（扉の改修など）や医療行為に直接関わらない施設部分の改修もある。軽微な改修などの場合は、条件を緩和できないのか、医療行為に直接関与しない施設部分の改修については、緩和できないのか。	c		整備前（変更前）の事前許可手続が必要となるのは、建物の平面図、診察室や手術室など法令で設置が義務づけられた施設などを変更する場合に限定されている。 また、整備後（変更後）の使用許可については、「医療法第27条の規定に基づく病院等の使用前検査及び使用許可の取扱いについて」（平成12年6月8日健政発第707号）により事務手続きの簡素化・弾力化が図られており、法令で設置が義務づけられた施設を変更した場合に限定されていることに加え、病室、手術室、診療用放射線に関する構造設備以外の変更、装置等の更新・増設など法令上の構造設備基準に抵触する可能性がない範囲の変更など、軽微な変更等の場合には、申請者の自主検査により使用許可を与えることを可能としている。 したがって、構造設備の変更時に必要な手続は、病院等で十分かつ適切な医療を提供するために必要な施設を変更する場合に限り必要としているところであり、軽微な変更等の場合や、医療行為に直接関与しない施設を変更する場合には、既に手続の簡素化・弾力化が図られていると考える。
z0900095	厚生労働省	再審査請求における点数基準の撤廃または緩和について	「処方箋による調剤に係る診療報酬請求に対する審査の実施について」（平成8年3月29日保発第42号）	2000点以上の調剤報酬明細書については、審査支払期間に再審査を申し出ることができる。	b	2000点未満の調剤レセプトの再審査請求については、本年3月に閣議決定された「規制改革・民間開放推進3カ年計画」において、16年度中に「その方策と事務費負担の在り方について、検討し、結論を得る」とされており、現在検討を進めているところである。			回答では「現在検討を進めている」とあるが、具体的な検討状況を示されたい。	b		2000点未満のレセプトの再審査請求については、審査支払機関における業務量の増大、審査体制及び費用負担、薬局における処方箋添付の事務負担 保険者におけるレセプトの突合事務の事務負担と再審査に伴う費用負担 といった各側に生じる負担のバランス等について検討を進めているところである。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900094	厚生労働省	病院内設備・構築物等改修の許可に関する事項の一部規制の緩和	5082	50820001	11	松下電器健康保険組合	1	病院内設備・構築物等改修の許可に関する事項の一部規制の緩和	病院内の設備・構築物等の改修・新設を、規模によっては病院裁量を可能とすべき。 さらに許可申請に関しても、申請をより簡素化するなど、院内設備等の届出許可制を緩和すべきである		病院内の設備・構築物等を改修・新設する場合、病院裁量では行えず、「医療法」および「医療法施行規則」により制限されており、「改修・新設の許可申請」とその「使用許可申請」の２段階の申請が必要である等、病院経営の迅速性と効率面が阻害されている。	
z0900095	厚生労働省	再審査請求における点数基準の撤廃または緩和について	5082	50820002	11	松下電器健康保険組合	2	再審査請求における点数基準の撤廃または緩和について	再審査請求において合計点数2,000点以上という条件を撤廃すべきである。		現状では明らかに不適切な投薬が行なわれているケースにおいても2,000点に満たないことを理由に再審査請求できず、「不正請求の温床」となっている可能性がある。国として医療費の大きな損失があると考えられ、透明性を高める必要がある。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900096	厚生労働省	「診療報酬明細書」および「調剤報酬明細書」の名寄せを考慮した各明細書の記載要領の整備について	療養の給付、老人医療及び公費負担医療に関する費用の請求に関する省令	「療養の給付、老人医療及び公費負担医療に関する費用の請求に関する省令」において、療養の給付に関し費用を請求しようとするときは、保険薬局にあっては調剤報酬請求書に調剤報酬明細書を添えて審査支払機関に提出しなければならないこととされている。	c(全国規模で対応不可)、d(現行規定により対応可能)		調剤報酬明細書は、「療養の給費、老人医療及び公費負担医療に関する費用の請求に関する省令」において様式が定められており、その様式においては、「保険医療機関の所在地及び名称」及び「処方月日」を記載する欄があることから、これらと診療報酬明細書中の「保険医療機関の所在地及び名称」及び診療年月とを突合することにより、「名寄せ」は可能。また、処方せんごとに調剤報酬明細書を作成することは、保険薬局の事務量を増加させ、非効率である。		回答では現状において「「名寄せ」は可能」とあるが、それは手作業によるものであり大変な労力を要するものである。よって、医療のIT化の検討もなされていることもあり、IT化の検討の中で、本件を盛り込むことは可能か、現行の使用様式を変更し名寄せ業務を簡便化することは検討可能か。	c(全国規模で対応不可)、d(現行規定により対応可能)		現在、審査支払機関から保険者への電子的手法によるレセプト提出の検討を進めており、これが実現すれば、御指摘の「名寄せ」はより簡便になるものと考えている。 なお、保険薬局の事務量を増加させ、非効率であることから、現行の様式を変更することは現在のところ困難である。
z0900102	厚生労働省	申請等に基づき行われる指定医の診察等に関する知事の権限の保健所を有する市長への移譲（精神保健福祉法の一部改正）	精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第23条 24条 25条 26条 26条の2	精神障害者に関する申請、警察官の通報、検察官の通報、保護観察所長の通報は、都道府県知事に対して行うこととされている。	c		精神障害者に対する措置入院に関する事務は、住民に身近で頻繁なサービス提供業務ではなく、精神障害者の人権に関わる行政処分に係る事務である。また、措置入院に関する事務は、通報の受理、指定医による診察、退院等の請求の受理及び審査、病院の監督、精神医療審査会の事務等を一体的に処理することによって成り立っている。そのため、一連の事務の処理に当たっては、市町村の区域を越えて広域的に対応する必要がある。この点、都道府県で行っている事務を保健所設置市に移譲した場合には、区域外の病院への措置や入院の斡旋紹介などが多数を占める事態となり、住民管轄と病院管轄が異なるケースが多数を占めるという事態が生じ、難しい面があるのではないかと考えられる。		回答では「市町村の区域を越えて広域的に対応する必要がある」とし、本要望を難しいとしているが、市長同士の合意があり連携対応できる条件が整えば、簡素化の措置が取れないのか。 どういった条件が整えば簡素化の可能性があるのでのか。	c		措置入院に関する事務は、通報の受理、指定医による診察、退院等の請求の受理及び審査、病院の監督、精神医療審査会等の様々な事務を措置権者が一体的に処理する必要があるため、「市長間の連携」によって処理されるべきものではなく、措置入院手続きに関する事務のみを都道府県から保健所設置市に移譲することは適当でない。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900096	厚生労働省	「診療報酬明細書」および「調剤報酬明細書」の名寄せを考慮した各明細書の記載要領の整備について	5082	50820003	11	松下電器健康保険組合	3	「診療報酬明細書」および「調剤報酬明細書」の名寄せを考慮した各明細書の記載要領の整備について	現状では「調剤報酬明細書」に処方元の「医療機関コード」と「診療年月」が記載されていないため、機械的に「診療報酬明細書」と名寄せすることが不可能。 保険者が、「診療報酬明細書」および「調剤報酬明細書」の合算算定を容易とするため、一枚の「調剤報酬明細書」に複数の医療機関が交付する処方内容が掲載されるケースもあるため、保険調剤薬局へは各処方箋発行ごとに「調剤報酬明細書」を作成すべき。あわせて処方元の「医療機関コード」と「請求年月」を記載すべきである。 （「請求年月」を要望するのは、「調剤報酬明細書」に記載の調剤年月が必ずしも処方元の「診療報酬明細書」の診療年月と同一とならないため。）		健保組合の多くは自動給付を実施し、給付金算定は機械処理を行うことで、公平な給付に努めるとともに、合理化に努めているところである。	
z0900102	厚生労働省	申請等に基づき行われる指定医の診察等に関する知事の権限の保健所を有する市長への移譲（精神保健福祉法の一部改正）	5094	50940004	11	和歌山県	4	申請等に基づき行われる指定医の診察等に関する知事の権限の保健所を有する市長への移譲（精神保健福祉法の一部改正）	精神保健福祉法第23条から第26条の2までの規定による申請等に基づき行われる指定医の診察、及び入院措置、並びに医療保護入院等のための移送は、都道府県知事（指定都市の市長）の権限であるが、この権限を保健所設置市の市長へ付与していただきたい。	現在、左記の申請等はもよりの保健所長を経由して都道府県知事に提出することとなっている。保健所設置市の市長へ権限移譲することにより、より速やかに診察、入院措置等の手続きを行うことができる。	現在、市の保健所は、申請、通報等があった場合、事前調査を行い指定医の診察の必要があると判断したときに、知事に通報することとなる。その後、都道府県が再度調査することとなり、2度手間の感は否めない。普段の地域精神保健福祉業務を行っている保健所が診察、入院措置等を行うことが望ましいと考える。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900109	厚生労働省	保険薬局の指定に関する条件の緩和について	「調剤薬局の取扱いについて」（昭和57年5月27日薬発第506号・保発第34号）	・ 医薬分業の趣旨は、薬の専門家である薬局薬剤師が、医師の処方せんに基づき服薬指導を行うこと 患者の薬歴管理を通じて複数の医療機関からの薬剤の重複投与や飲みあわせによる副作用を防ぐことなど、患者による薬の適正な使用を促進することである。 ・ このような医薬分業の趣旨を踏まえ、保険薬局及び保険薬剤師療養担当規則（昭和32年4月厚生省令第16号）第2条の3においては、保険薬局が、保険医療機関と一体的な構造とし、又は保険医療機関と一体的な経営を行うこと 保険医療機関又は保険医に対し、患者に対して特定の保険薬局において調剤を受けるべき旨の指示等を行うことの対償として、金品その他の財産上の利益を供与することを禁止しているところである。	e（事実誤認）		「調剤薬局の取扱いについて」（昭和57年5月27日薬発第506号・保発第34号通知）、「調剤薬局の取扱いについて」（昭和57年5月27日薬企第25号・保険発第44号通知）においては、保険薬局及び保険薬剤師療養担当規則（昭和32年4月厚生省令第16号）第2条の3を受けて、調剤薬局の適正な設置及び運営を確保するための留意事項を定めているが、保険医療機関と同一の建物又は敷地にある調剤薬局に対して保険薬局の指定を行うことを一律に否定するものではなく、その調剤薬局が構造的、機能的、経済的に医療機関から独立しているか否かを総合的に判断している。		要望者は、「北海道社会保険事務所（平成16年6月21日）に「病院敷地内の土地を病院事業者たる町が保険薬局開設希望者に、賃貸契約で土地を貸与し、医薬分業を進めたいか如何か。」と照会した結果、昭和57年5月27日薬発第506号・保発第34号通知、「調剤薬局の取扱いについて」のとおり「調剤薬局のあり方について構造的、機能的、経済的に医療機関から独立していなければならないというのが医薬分業の考え方である。従って、この考え方に照らすと特に、経済的に独立していなければならないとの観点から保険薬局の開設用地は自己所有地とするのが望ましく、そうでない場合でも、病院事業者以外の第三者から貸付けを受けるなど、病院事業者と薬局開設者が直接の契約関係に立たないようにすべきであり、このような貸借による保険薬局開設許可申請があっても許可できない。」との回答であり、また、このことは北海道社会保険事務所から厚生労働省にも確認済みとのことであった。」としている。貴省「対応策」のとおり、保険医療機関と同一の建物又は敷地にある調剤薬局に対する保険薬局の指定を一律に否定しない取扱いとなっているか確認されたい。	e（事実誤認）		保険薬局及び保険薬剤師療養担当規則第2条の3の規定に照らし、総合的に判断して医療機関の調剤所と同様とみられるものについては、保険薬局としての適格性に欠けるものであるから、保険薬局の指定を行わないこととされている。したがって、保険医療機関と同一の建物又は敷地にある調剤薬局に対して保険薬局の指定を行うことを一律に否定するものではなく、その調剤薬局が構造的、機能的、経済的に医療機関から独立しているか否かを総合的に判断しているところであり、指定に当たっては、保険薬局及び保険薬剤師療養担当規則第2条の3の規定に照らし、地方社会保険医療協議会において総合的に判断していただくものと考えている。
z0900045	厚生労働省	・ 一般用医薬品の規制緩和	薬事法	薬局開設者又は医薬品の販売業の許可を受けたものでなければ、薬として医薬品の販売、授与等を行ってはならない。	b		医薬分業の進展、ドラッグストアの進出や薬学教育6年制の導入に伴う薬剤師の専門性の向上など、一般用医薬品を取り巻く環境の大きな変化を踏まえ、厚生科学審議会に「医薬品販売制度改正検討部会」を本年4月に設置し、検討を開始したところであり、今後医薬品のリスク等の程度に応じた医薬品販売のあり方全般の見直しについて調査審議することとしている。本検討部会においては遅くとも平成18年の通常国会に必要な法案が提出されるよう、必要な制度改正について最終的な意見を取りまとめることとしている。		一般小売店、特にコンビニエンスストアは、今や社会的資本として認められるところにあり、その立地、営業時間など一般消費者にとって利便性が高く、医療機関や薬局の非営業時間において、緊急時に医薬品を入手できる場を提供可能であると思われる。よって、 解熱鎮痛薬、総合感冒薬、複合胃腸薬など、一般消費者が緊急時に最も必要としている一般用医薬品の取扱い可能とすることを再度検討願いたい。 「医薬品販売制度改正検討部会」等の検討会において、小売業界関係者などを構成員に加えるなど、より国民の要望を満たせるよう検討体制の見直しを検討できないか。 「医薬品販売制度改正検討部会」における本要望事項に関する検討状況を明らかにするとともに、さらに早期に実施することを再度検討されたい。	b		医薬品販売制度改正検討部会は平成16年7月末日現在4回開催されており（第1回5月14日、第2回6月8日、第3回6月23日、第4回7月21日）、医薬品販売における情報提供等を巡る現状と問題点について議論を進め、今後議論すべき論点の整理を行ったところである。今後は各論点について現状、問題点、今後のあり方等について議論を進めていくこととしており、解熱鎮痛剤や総合感冒薬等一般用医薬品全般に係る実効性のある適切な情報提供のあり方等について検討を行っていることとしている。 なお、安全上特に問題がないものとして、371品目の医薬品が医薬部外品に移行し、一般店で販売可能となったところであるが、この取扱に当たっては最新の専門的資料等に基づき十分な時間をかけて議論を行った結果であり、現時点では一般店での販売についてはこれ以上の議論はないと考えている。 本検討部会の委員には、医学、薬学の専門家のみならず経営学や消費者保護等の分野の専門家が含まれており、本検討部会において多様な意見の反映に努めているところである。 一般用医薬品の販売制度等については、検討すべき論点が多岐にわたり、また、今後海外の医薬品販売制度や国内の医薬品販売の実情等について調査を実施した上で議論を進める必要があることから、結論の前倒し等は困難である。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900109	厚生労働省	保険薬局の指定に関する条件の緩和について	5136	51360001	11	標津町長 小田桐四郎	1	保険薬局の指定に関する条件の緩和について	・保険薬局の指定にあたり、町が所有する土地の賃借契約によって設置した薬局であっても保険薬局として指定されるよう規制の緩和を要請します。		・本町は人口6,400人で、国民健康保険標津病院（開設者 標津町長）が町内唯一の医療機関である。病床数は35床で1日あたりの平均外来利用者数は約126人であるが高齢者の通院患者も多いことから、医療機関の近隣地に保険薬局があることが住民福祉の増進と利便性向上に資するものと考えている。・また、従来まで当病院は薬剤師2名を配置していたが、1名が退職し現在は1名体制となっている。このことから薬剤業務も苦渋を極めている。また、近年薬剤師の都市志向化などにより後任の薬剤師確保は極めて困難な状況である。このため、当病院では院外処方の実施によって薬業部門の外来処方を民間企業に移行し（医薬分業）対応しようとしているものである。その手法として、町が所有する土地に賃借契約によって民間企業が薬局を開設することを強く望んでいます。が、その薬局を保険薬局として指定するにあたっては現下の制度では、薬局の所有地でなければ指定が認められないこととなっている。・しかし、医薬分業のために病院開設者である町が民間企業にいったん土地を売却した場合、企業の経営悪化等による倒産や撤退などの際には、売却した土地の放置や荒廃、転売などの問題が危惧される。万一、土地の買戻しもできないとした場合には、次に薬局を開設しようとする際の大きな支障となり、また、高齢者に配慮し利便性を最大限考慮して最適な土地を提供す	・保険薬局及び保険薬剤師療養担当規則（昭和32年4月30日） ・調剤薬局の取扱いについて（昭和57年5月27日 薬発第506号、保発第34号 厚生省薬務・保険局長連名通知） ・保険医療機関及び保険医療養担当規則の一部改正等に伴う実施上の留意事項について（通知）（平成8年3月8日保険発第22号）
z0900045	厚生労働省	・一般用医薬品の規制緩和	5041	50410013	11	（社）日本フランチャイズチェーン協会	13	・一般用医薬品の規制緩和	・一般用医薬品全商品を一般小売業での取扱い解禁。 ・現業事法の改正。商品区分（医薬品、医薬部外品、化粧品、医療用具）及び医薬品販売業許可（一般販売業、薬種商販売業、配置販売業、特例販売業）の全面的見直し。		・平成15年12月18日厚生労働省の「医薬品のうち安全上特に問題のないものの選定に関する検討会」の報告は同年6月28日閣議決定の趣旨と大きく乖離し、且生活者が緊急時に必要として居る一般用医薬品が専門家的所見によって除外されている。 ・調査研究機関等による各消費者調査や世論に依ると一般生活者が緊急時に最も必要として居る解熱鎮痛薬、総合感冒薬（内服用）、複合胃腸薬等が除外された。 ・薬剤師非配置の配置販売業及び特例販売業において概ね取扱って居り納得できる説明がない。 ・今回選定された品目は医薬品としてではなく医薬部外品であり、その理由の説明がない。 一般消費者に対してはその効能について精神的影響を与える。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900090	厚生労働省	任意継続被保険者制度の見直し	健康保険法第3条 第4項	現在、任意継続被保険者の資格取得要件は資格喪失の日の前日まで継続して二月以上被保険者であったものとしている。	c		任意継続被保険者資格の取得要件を2ヶ月としたのは、逆選択を防止しつつ、退職者保護を図る観点から、2ヶ月としているものであり、適切であると考えている。 なお、医療保険は疾病にかかった際のリスクを軽減するためのものであり、失業したときの所得を保障する雇用保険とは趣旨が異なり、同様には論じられない。		現行制度は、2ヶ月間の被保険者期間があれば、最長1年6ヶ月の間傷病手当金の受給が可能であり、保険料の前納で4%の割引ができるなど、過剰な退職者保護とも考えられることから、たとえば6ヶ月程度の被保険者期間に延長することが何故困難であるのか、理由を示されたい。	c		2ヶ月以上の期間で使用される者は一般被保険者となることを踏まえ、任意継続被保険者制度の被保険者資格取得要件についても2ヶ月としているところ。 また、任意継続被保険者期間中は事業主負担分も含め保険料を納付した上で、必要な給付を受けることができるものであり、過剰な退職者保護とは考えていない。
z0900046	厚生労働省、 経済産業省	事業所の室温等規制にかかる、規制の 整合性確保	労働安全衛生法 事務所衛生基準 規則第5条第3項	空調調和設備を設けている場合における室の気温を17度以上28度以下と努力目標値を定めている	c		事務所衛生基準規則第5条第3項の規定は、事務所における労働者の健康を保持するための環境基準として必要なものであることから、御要望にお応えする事は出来ない。					

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900090	厚生労働省	任意継続被保険者制度の見直し	5078	50780014	11	(社)日本経済団体連合会	14	任意継続被保険者制度の見直し	任意継続被保険者の資格取得の要件について、喪失の日以前１年間に通算して６カ月以上の被保険者期間とすべきである。		被用者保険の本人負担が引上げられたことにより制度間の差がなくなったことで、任意継続被保険者制度の意義が薄れつつある。 任意継続被保険者制度は、例外措置として、申請により暫定的に被保険者になることを認めるものであり、仮に、申請しなければ、国民健康保険の被保険者となる道も開かれている。一方、労働者が失業したときの所得を保障する雇用保険制度では、資格取得要件について、算定対象期間に通算して６カ月以上の被保険者期間が必要となっており、制度間の不均衡が生じている。	継続して被保険者期間２カ月以上の者が資格喪失後、保険者に申し出ること で最長２年間、任意継続被保険者として資格が継続される。 とくに現行制度では、被保険者期間が２カ月であるのに、最長１年６カ月の間、傷病手当金が受給可能であるなど、合理的でない仕組みになっている。
z0900046	厚生労働省、 経済産業省	事業所の室温等規制にかかる、規制の整合性確保	5042	50420008	11	ソニー(株)	8	事業所の室温等規制にかかる、規制の整合性確保	省エネルギー・省資源対策推進会議指針、労働安全衛生法事務所衛生基準規則第５条第３項の両規定の整合性を持たせる方向で（例えば指針と規則の数値統一化、または規則の基準緩和など）、規定の整理につき検討されたい。	省エネルギーの観点から規定が整理された場合、夏場では状況に応じて冷房の温度を高めに設定できるため、省エネルギーに資するものとする。	内閣に設置されている省エネルギー・省資源対策推進会議は毎年、同会議の決定事項（以下、指針）として「夏季の省エネルギー対策について」を出している（実施状況について経済産業省省資源エネルギー庁が毎年、調査している）。そこでは住宅、ビル等におけるエネルギー管理につき、「冷房中の室温が２８℃を下回らないよう適切に調整する等、エネルギー消費について適正な管理を行うこと」としている（湿度は規定なし。冬季は２０℃以下）。しかし一方、労働安全衛生法事務所衛生基準規則第５条第３項では「事業所は中央管理方式の空調調和設備を設けている場合は、室温が１７度以上２８度以下及び相対湿度が４０パーセント以上７０パーセント以下になるように努めなければならない」との規定を設けている。前者の指針と後者の規則との間に「運用上」の矛盾が生じており問題である。 室温等規制につき、指針については直接、国民の権利義務にかかわる規定ではないが、政府として広く国民に協力要請を行っており、また規則については罰則等を伴わない努力規定である。しかし企業としてコンプライアンスを推進する観点から、国からの指針や努力規定がおかれている以上、適切にそれらに従うよう、取り組んでいる次第である。したがって両規定の趣旨に副えば、夏場であれば両規定を満たす温度は２８℃ということになるが、事務所エリアの	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900080	厚生労働省	フォークリフトの特定自主検査期間の延長	労働安全衛生法 第45条、同則第151条の21	労働安全衛生法令においては、一定の危険又は有害な業務に関わる機械等について、定期に自主検査を行うことが義務づけられている。 このうち、特に検査が技術的に難しく、また一度事故が発生すると重篤な災害をもたらすおそれのある機械等については、特定自主検査として、必要な研修を受けた労働者自ら又は検査業者が検査を行うこととされている。フォークリフトについては、一ヶ月ごとに一回、定期に自主検査を行うとともに、一年ごとに一回、定期に特定自主検査を行うことが義務付けられている。 また、これら自主検査の適正かつ有効な実施を図るため、当該検査の項目、方法、判定基準を定めた自主検査指針が公示されている。	c		フォークリフトについては、重量物の昇降を伴う積み卸し、旋回等の荷役作業が頻繁に繰り返し行われるため、制動装置及び走行装置等を含めて単一機能の貨物自動車に比べ過酷な使用状況にあること、また、年次の特定自主検査では、新車使用後1年目であっても約9割の検査車両で何らかの不良箇所が見出されている（フォークリフトの約3万台の新車を対象とした最新(平成16年7月)の調査データであると承知している。）ことから、当該機械による労働災害を防止するためには、1年ごとに所定の項目について検査（専門的知識・技能を有する検査者による分解検査）を行う必要があり、貨物自動車の車検に合わせて、特定自主検査の期間を2年に延長することは適当でない。 また、月次の自主検査では外観検査を基本としており、専門的知識を必要とする重要項目についての検査が行われず、これをもって年次の特定自主検査に代えることはできない。 なお、フォークリフトに関する本調査は、特定のメーカーの製品、特定の検査業者を対象とした調査ではないと承知している。		回答では年次の特定自主検査では、新車使用後1年目であっても約9割の検査車両で何らかの不良箇所が見出されている（フォークリフトの約3万台の新車を対象とした最新(平成16年7月)の調査データがあると承知している。）ことから、当該機械による労働災害を防止するためには、1年ごとに所定の項目について検査（専門的知識・技能を有する検査者による分解検査）を行う必要があるとされているが、要望にもある通り、その根拠となるデータの公表について検討され、回答されたい。	c		当方で承知しているデータは、平成16年7月に社団法人建設荷役車両安全技術協会において取りまとめられた調査によるものであり、調査結果の概要は別添のとおりである。
z0900032	法務省、財務省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省	輸出入・港湾諸手続の簡素化促進	食品衛生法第27条 検疫法第6条、第11条、第11条第2項、第17条第2項	食品衛生法に基づき、輸入食品の安全性を確保する目的から、販売又は営業上使用する食品等を輸入しようとする者は厚生労働大臣に届出を行わなければならない。 検疫感染症の国内侵入を防止する目的から、本邦に入港しようとする船舶の長は、検疫法に基づいた通報を行い検疫所長の許可を受けた後でなければ、国内の港に入港してはならない。また、本邦到着後船舶の健康状態に関する報告書等を検疫所長に提出することとしている。	b		手続の見直しについては、規制改革・民間開放推進3か年計画において、シングルウィンドウ化の成果と問題点を踏まえ、申請手続や申請書類の徹底した省略、簡素化を図り、速やかにワンストップサービスの一層の推進を図ることとしており、関係者の意見をふまえて、業務・システムの最適化計画を平成17年度末までのできる限り早期に策定するよう、関係府省と検討を進めているところである。 また、手続の簡素化、国際標準への準拠の一環として、外国船舶の入出港に関する手続や必要書類の簡易化を図ることを内容とする「国際海運の簡易化に関する条約（仮称）（FAL条約）」の平成16年度中の批准に向け関係省庁は一体となっており取り組んでいるところである。		業務・システムの最適化計画の策定を平成16年度までに実施することの可否について改めて検討され、実施時期を明確化されたい。16年度中に策定困難とされる理由があれば具体的に示されたい。	b		輸出入及び港湾・空港関係業務等の最適化計画等の策定については、平成15年7月に策定された「電子政府構築計画」において、先ず、平成16年度に税関システム等のレガシーシステムに係る刷新可能性調査を実施し、次に最適化に係る見直し方針を策定した後に、平成17年度末までのできる限り早期に最適化計画を策定するとの実施スケジュールが定められている。これらの検討にあたっては、 税関システムの刷新可能性調査は、外部専門家に委託して調査を行っており、NACCSについては、官民業務の分離や海上システムと航空システムとの統合の可能性についても検討しているため、調査内容が多岐にわたり、調査結果の取りまとめは平成16年度になること 最適化に係る見直し方針及び最適化計画については、刷新可能性調査の調査結果に基づきシステム全体のあり方や業務のあり方を含めて検討し、また、関係府省と意見調整及びパブリックコメント等を通じて利用者等の意見を十分に踏まえつつ検討し、策定する必要があること から、輸出入及び港湾・空港関係手続に係る最適化計画の策定を平成16年度中に実施することは困難であり、平成17年度にならざるを得ないが、平成17年度末までのできる限り早期に策定すべく努力したい。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900080	厚生労働省	フォークリフトの特定自主検査期間 の延長	5076	50760008	11	(社)全日本トラック協会	8	フォークリフトの特定自主検査期間の延長	フォークリフトの特定自主検査期間の延長	フォークリフトの特定自主検査期間→1 年に1回	トラック運送事業者においては、労働安全衛生規則等に基づき、日々の作業前点検、毎月の定期自主点検等を適正に実施しているところであり、フォークリフトの特定自主点検期間については、道路運送車両法、自動車車検証の有効期間と同様に1年から2年とされたい。 厚生労働省より、新車使用後1年目の特定自主検査において、不良項目が多数発生したとの回答であるが、不良箇所、メーカー名、特定自主検査実施機関を公表されたい。	(注)再検討要請の回答において厚生労働省から別添資料をいただきましたが、当推進室ＨＰサーバーの関係により掲載することができません。別添資料をご覧になりたい方は当推進室までご連絡ください。 なお、要望主体には別途送付することとしております。
z0900032	法務省、財務省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省	輸出入・港湾諸手続の簡素化促進	5078	50780048	11	(社)日本経済団体連合会	48	輸出入・港湾諸手続の簡素化促進	2003年7月に、輸出入・港湾関連手続のシングルウィンドウシステムが供用開始されたが、現行の申請書類の徹底した簡素化など、電子化に先立って行うべき輸出入・港湾諸手続全般の業務改革(BPR)については未だ不十分である。 ワンストップサービスの実現に当たっては、まず、(1)民間事業者の意見聴取に基づき、提出の必要性が疑われる申請を徹底的に抽出すること、(2)申請の中で削除できる項目を可能な限り削除すること、(3)省庁間での共通項目を標準化、統一化すること、が必要不可欠である。その上で、全ての手続きを統合し、1回の入力・送信で複数の申請を可能とするシステムの整備に向け、全関係省庁は強力な連携・協議を重ねて取り組むべきである。	例えば、シングルウィンドウ化により、複数の官庁で共通する手続について同時に送信することが可能となったものは、入・出港届等、ほんの一握りに過ぎず、従来通り各省庁ごとの手続や紙ベースでの手続が残されているのが現状である。 従って、シングルウィンドウシステムが運用開始されたものの、現状では真のワンストップサービスにはなっておらず、輸出入・港湾諸手続の簡素化、物流効率化、ひいては産業競争力強化の支障となることが懸念される。	港湾・輸出入手続に係る各省庁の協力のもと、2003年7月から港湾・輸出入手続のシングルウィンドウシステムが運用を開始したが、これは単に既存のシステムが接続されただけのものであり、予てより産業界が要望してきた諸手続の見直しおよび簡素化を反映したものはなっていない。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900032	法務省、財務省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省	輸出入・港湾諸手続の簡素化促進	食品衛生法第27条 検疫法第6条、第11条、第11条第2項、第17条第2項	食品衛生法に基づき、輸入食品の安全性を確保する目的から、販売又は営業上使用する食品等を輸入しようとする者は厚生労働大臣に届出を行わなければならない。 検疫感染症の国内侵入を防止する目的から、本邦に入港しようとする船舶の長は、検疫法に基づいた通報を行い検疫所長の許可を受けた後でなければ、国内の港に入港してはならない。また、本邦到着後船舶の健康状態に関する報告書等を検疫所長に提出することとしている。	b		手続の見直しについては、規制改革・民間開放推進3か年計画において、シングルウィンドウ化の成果と問題点を踏まえ、申請手続や申請書類の徹底した省略、簡素化を図り、速やかにワンストップサービスの一層の推進を図ることとしており、関係者の意見をふまえて、業務・システムの最適化計画を平成17年度末までのできる限り早期に策定するよう、関係府省と検討を進めているところである。 また、手続の簡素化、国際標準への準拠の一環として、外国船舶の入出港に関する手続や必要書類の簡易化を図ることを内容とする「国際海運の簡易化に関する条約（仮称）（FAL条約）」の平成16年度中の批准に向け関係省庁は一体となって取り組んでいるところである。		業務・システムの最適化計画の策定を平成16年度までに実施することの可否について改めて検討され、実施時期を明確化されたい。16年度中に策定困難とされる理由あらは具体的に示されたい。	b		輸出入及び港湾・空港関係業務等の最適化計画等の策定については、平成15年7月に策定された「電子政府構築計画」において、先ず、平成16年度に税関システム等のレガシーシステムに係る刷新可能性調査を実施し、次に最適化に係る見直し方針を策定した後に、平成17年度末までのできる限り早期に最適化計画を策定するとの実施スケジュールが定められている。これらの検討にあたっては、 税関システムの刷新可能性調査は、外部専門家に委託して調査を行っており、NACCSについては、官民業務の分離や海上システムと航空システムとの統合の可能性についても検討しているため、調査内容が多岐にわたり、調査結果の取りまとめは平成16年度になること 最適化に係る見直し方針及び最適化計画については、刷新可能性調査の調査結果に基づきシステム全体のあり方や業務のあり方を含めて検討し、また、関係府省と意見調整及びパブリックコメント等を通じて利用者等の意見を十分に踏まえつつ検討し、策定する必要があること から、輸出入及び港湾・空港関係手続に係る最適化計画の策定を平成16年度中に実施することは困難であり、平成17年度にならざるを得ないが、平成17年度末までのできる限り早期に策定すべく努力したい。
z0900031	厚生労働省	ボイラー取扱作業主任者になる為の伝熱面積に関する制限の緩和	ボイラー及び压力容器安全規則第24条、労働安全衛生規則別表第1	事業者はボイラーの取扱いの作業のうち、取り扱うボイラーの伝熱面積の合計が25平方メートル未満である場合、特級、1級又は2級ボイラー技士をボイラー取扱作業主任者として選任し、その者に当該作業に従事する労働者の指揮等を行わせなければならない。	C		ボイラー取扱作業主任者の選任基準は、取り扱うボイラーの伝熱面積の大きさに基づいて定めているが、この理由はボイラーは伝熱面積が大きくなるほど内部に保有するエネルギーが大きく、破裂、爆発等の危険性が増大するとともに、附属装置や制御装置が多くなって構造、機能等が複雑になり、緊急時の点検監視等の職務遂行に当たって、より高度の技術が要求されるようになるからである。特に、近年のボイラーについては、高性能化、高効率化の要請により最大蒸発量の増加、負荷変動に対する脆弱化等が進み、一面では危険性が増大している面もあると承知しており、一概に安全性や性能が向上していると評価することができない。また、全てのボイラーに安全性の高い監視・制御システムが備え付けられているわけでもないことから、一律の要件緩和は適当ではなく、御要望にお応えする事はできない。なお、先般、ボイラー及び压力容器安全規則の改正（平成16年厚生労働省令第44号）を行い、ボイラーの安全管理水準が確保される自動制御装置を設置した場合においては、ボイラー取扱作業主任者の選任に当たって、伝熱面積に算入しないことができる特例措置を講じたところであり、この措置を講じることによって本件要望を満たす場合がある。		回答では、特例措置を講じたことにより要望を満たすとあるが、最大の伝熱面積のものは除かれている。すなわち、あくまで2級技士は25平方メートル未満の制限があるため、要望そのものの回答にはなっていない。従って、なぜ2級技士は25平方メートル未満なのか、なぜ例えば100平方メートル未満ではだめなのかの根拠、1級技士と2級技士で取り扱える伝熱面積のギャップが大きいことに対してどう考えているか について示されたい。	C		2級ボイラー技士が作業主任者として取り扱うボイラーは、主に暖房用等として単体で使われる小規模で汎用性があり、構造や操作が簡単なボイラーであり、その管理が比較的容易なものである。このため、ボイラーの基本知識があれば取り扱うことができるものである。 伝熱面積が2.5㎡以上のボイラーについては、例えば、再検討要請で御指摘の100㎡程度のボイラーでは化学工場の熱源として使用されるなど、産業用ボイラーとして製造業の生産工程に組み込まれているため、蒸気等の供給先への影響も大きく、連続運転される場合もあるなど、負荷変動に対応した運転管理が求められる。また、伝熱面積が2.5㎡以上のボイラーについては、規模が大きくなるにつれボイラーの構造、機能等が複雑なものとなり、また、ボイラーの圧力・温度が高い場合が多いため水管理等の運転管理や緊急時の点検監視等の職務遂行に当たって、より高度の知識と一定の実務経験が必要となり、適正な資格者による管理が行われないと、構造部分の破裂により、ボイラーのみならず、当該爆発から隣接する工場等や近隣住民へ引火する2次災害等死亡災害や大規模な災害を誘因するおそれがある。 このため、1級ボイラー技士の資格は、2級ボイラー技士に比べ、より高度な知識と、さらに免許試験科目の範囲として、「材料」、「燃焼理論」、「損傷及びその防止方法」等が上乘せられているなど、より規模の大きなボイラーの適正な管理に必要な総合的な知識とボイラーの実務経験を必要としている。 これに対して、2級ボイラー技士の資格は、3日間のみの実技講習修了等を受験資格要件としており、求められる知識と経験が1級ボイラー技士とは異なることから1級ボイラー技士と2級ボイラー技士で取り扱うことのできる伝熱面積に現行の差を設けていることは妥当である。 なお、当方の回答のうち、ボイラー及び压力容器安全規則の改正による作業主任者の選任要件の見直しは、本要望のうち適合する場合があるとしただけで、この措置によりすべて措置していると申し上げているわけではない。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900032	法務省、財務省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省	輸出入・港湾諸手続の簡素化促進	5031	50310003	11	社団法人日本船主協会	3	港湾・輸出入手続き等の一層の簡素化	全ての港湾・輸出入関連手続を対象として、申請の必要性が失われたもの、申請の中で削除できる項目、さらに省庁間に共通する1項目の標準化、統一化できるものを抽出した上で、申請手続を徹底的に削減・簡素化するよう要望する。		2003年7月23日より輸出入・港湾諸手続のシングルウィンドウ化が関係省庁により実現されてはいるが、実態は各種申請・手続の見直しや簡素化がなされず、単に既存のシステムが接続されただけのものであるため、利便性の向上には結びついていない。従って、全ての関連手続を対象として、申請の必要性が失われたもの、申請の中で削除できる項目、更に省庁間に共通する項目の標準化、統一化できるものを抽出した上で、申請手続きを徹底的に削減・簡素化することを要望する。	
z0900031	厚生労働省	ボイラー取扱作業主任者になる為の伝熱面積に関する制限の緩和	5028	50280010	11	社団法人 関西経済連合会	10	ボイラー取扱作業主任者になる為の伝熱面積に関する制限の緩和	現在、二級ボイラー技士でボイラー取扱作業主任者になることができるのは、伝熱面積の合計が2 5 m ² 未満の作業であるが、これを1 5 0 m ² 未満まで制限を緩和する。		ボイラー技士の資格があればボイラーの運転は可能であるが、ボイラー取扱作業主任者になるには、伝熱面積に関する制限がある。ボイラー設備は、安全性や性能が向上するとともに、監視・制御システムも進歩を続けていることから、伝熱面積に関する制限を緩和しても問題はない。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900062	厚生労働省、 経済産業省、 環境省	化審法において全ての構成モノマーが登録されているポリマーは登録免除とする改正	「化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律の運用について」（平成16年3月25日 薬食発第0325001号、平成16年3月19日第3号 環補企発第040325001号）	化審法においては、有害な化学物質が環境を経由して人の健康又は動植物の生息・生育に与える影響を未然に防止することを目的に、新規化学物質(高分子化合物を含む)を製造又は輸入しようとする者は、あらかじめ厚生労働大臣、経済産業大臣及び環境大臣に必要事項を届け出ることとされている。	c		化学物質の構成モノマーが全て既存化学物質や届出済みの新規化学物質であっても、合成された化学物質は構成モノマーとは別の物質として有害な性質を有する可能性があることから、化審法の目的に照らして、組成が異なるポリマーはそれぞれ新規化学物質としての届出と審査を行うことが必要である。なお、各国の化学物質規制法における新規化学物質(高分子化合物を含む)の取扱いについて、OECD等の場においてその整合化に係る議論が行われており、結論が得られた場合にはそれらを踏まえて再検討することが適当であり、現時点で規制緩和を講じることは時期尚早である。		回答では、OECDにおいて新規化学物質の取扱に関する整合化の議論が行われているとのことだが、その議論の どのような化学物質の取扱なのか、また、要望にある登録モノマーからなるポリマーの登録免除については議論されているのか 議論の進捗状況 結論が得られるのはいつ頃か について示されたい。	c		OECDの新規化学物質プログラムの活動の一環として、各国の化学物質審査制度において届出が不要な物質や簡易な届出のみで登録可能な物質を整合化するための検討が進められている。ポリマーについても検討対象とされている。 OECD新規化学物質タスクフォースにおいて数度にわたり検討が進められているところ。 最終的な結論が得られる時期は不明である。
z0900063	厚生労働省、 経済産業省、 環境省	化学物質の試験方法の国際統一と試験結果の相互認証の促進	化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律	化審法においては、新規化学物質を製造又は輸入する場合にはあらかじめ届け出て判定結果を受けることが必要であり、判定において用いられる試験方法及び試験を実施する施設に関する優良試験所基準（GLP）が定められている。試験方法についてはOECDテストガイドラインに、GLPについてはOECD-GLP原則に準拠している。	e		化審法に関連する試験方法、GLPは左記のとおり国際的に調和している。また、これらの試験データの相互受け入れについては、OECDの「化学物質の評価におけるデータ相互受け入れに関する理事会決定」において、OECDテストガイドライン及びOECD優良試験所基準（GLP）に基づいてある加盟国（本プログラムに参加する非加盟国を含む。以下同じ。）で得られた試験データは、他の加盟国の評価においても受け入れられるべきと規定されており、既に対応されている。従って、当該事項は事実誤認である。		回答では、試験データが受け入れられるとされているが、例えば、毒性試験においては、化審法では純度が95%未満のものは100%に換算して試験することに対し、OECDでは製品のあるがままの純度にて試験を行っている。すなわち、試験方法において明らかに違いがあるものが存在しているが、それに対してどのような見解かを示されたい。	c		化審法で定めている試験方法及びOECDテストガイドラインのいずれにおいても、被験物質の純度に関する規定はなく、例えば化審法では、純度が95%未満の製品によって実施された試験結果についても、現状において受け入れている。ただし、純度が低いために届出の対象である化学物質について十分高濃度まで試験が実施されていない試験結果など、化審法の審査における科学的な評価が行えないものについては受け入れていない。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900062	厚生労働省、 経済産業省、 環境省	化審法において全ての構成モノ マーが登録されているポリマーは 登録免除とする改正	5062	50620001	11	化成品工業協会	1	化審法において全ての構成モノマーが 登録されているポリマーは登録免除とす る改正	化審法におけるポリマーの取扱いにつ いては、一般の化学物質と同様にポリ マーごとに登録することになっていま すが、欧州（EINECS）や米国（TSCA）の制 度と同様に、当該ポリマーの構成モノ マーが既に登録されていれば、新たな登 録が必要でなくなるように改正してい たきたい		ポリマーは単一モノマーから成るものと 複数のモノマーの組み合わせで構成さ れているものがあり、種類は後者が圧 倒的に多数である。したがって、化審法 では若干の組成の違いでも別のポリ マーとして登録する必要があり、類似ポ リマーの登録数が不必要に多くなって、 事業者のみならず規制側である国にも 過大な負担をかけている。化審法が欧 米制度のように改正されれば、この負担 が大幅に軽減される。	
z0900063	厚生労働省、 経済産業省、 環境省	化学物質の 試験方法の国際統一と試験結果の 相互認証の促進	5062	50620002	11	化成品工業協会	2	化学物質の 試験方法の国際統一と試験結果の相互 認証の促進	化審法に関連して、 化学物質の試験項目・試験方法の国際 的な共通化および 試験結果の世界的な 相互認証を促進していただきたい		産業のグローバル化 に伴って、1つの新規化学物質を上市す る国数が増加し、それにかかる費用と時 間も非常に増大しています。 試験項目と規制にかかる判定基準は各 国の国情によって設定されるべき部分 が多いと考えられるが、試験方法と試験 結果（データ）は国際的に共通化・相互 認証 できる項目であり、産業のグローバル化 に対応して促進されるべきである	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900091	厚生労働省	医療用具の専門修理業における責任 技術者の資格要件の緩和 【新規】		医療用具の修理業における責任技 術者は、修理業務に３年以上の従 事が必要とする。	c		医療用具は各種技術の集合体であ るとともに、その使用される技術に ついては多岐に渡っている。しかし ながら現段階において、医療用具 の修理に関する専門的な習得体系 がないため、修理技術の習得に あっては実務経験に重点を置く必 要性がある。これらの技術の習得 には、反復継続して３年以上の時 間が適当である。					
z0900092	厚生労働省	医療用具販売又は賃貸業における管 理者の資格要件の緩和 【新規】		医療用具の販売業又は賃貸業に おける管理者は、販売又は賃貸業 務に３年以上の従事が必要とする。	c		医療用具は各種技術の集合体であ るとともに、その使用される技術に ついては多岐に渡っている。しかし ながら現段階において、医療用具 の販売又は賃貸に関する専門的な 習得体系がないこと、また、販売又 は賃貸における医療用具の安全な 取り扱いを管理者として適切に行う にあっては実務経験に重点を置く必 要性がある。これらの技術の習得 には、反復継続して３年以上の時 間が適当である。なお平成16年7 月9日薬食機発第0709001号厚生 労働省医薬食品局医療機器審査 管理室長通知により、平成１７年４ 月施行の改正薬事法において、販 売業及び賃貸業の営業所の管理 者については、平成１７年度中に基 礎講習の受講を条件に、経過的 に、かかる販売及び賃貸の従事経 験が１年以上あるものについて、経 過的に営業所の管理者として認め る予定である。					

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900091	厚生労働省	医療用具の専門修理業における責任技術者の資格要件の緩和 【新規】	5078	50780016	11	(社)日本経済団体連合会	16	医療用具の専門修理業における責任技術者の資格要件の緩和 【新規】	医療用具の専門修理業における責任技術者の業務従事経験3年以上という資格要件を、基礎講習内容の拡充等を前提に、緩和すべきである。		責任技術者の実務経験の資格要件が緩和されれば、専門修理業への新規参入が進み、医療機器産業の発展につながる。	医療用具の専門修理業者は製造所ごとに責任技術者を置かなければならない。当該責任技術者は医療用具の修理に関する業務に3年以上従事した後、基礎講習等の受講が義務付けられている。
z0900092	厚生労働省	医療用具販売又は賃貸業における管理者の資格要件の緩和 【新規】	5078	50780017	11	(社)日本経済団体連合会	17	医療用具販売又は賃貸業における管理者の資格要件の緩和 【新規】	医療用具販売又は賃貸業における管理者の業務従事経験3年以上という資格要件を、講習内容の拡充等を前提に、緩和すべきである。		管理者の実務経験の資格要件が緩和されれば、販売業又は賃貸業への新規参入が進み、医療機器産業の発展につながる。	医療用具販売又は賃貸業者は営業所ごとに販売又は賃貸管理者を置かなければならない。当該管理者は、医療用具の販売又は賃貸に関する業務に3年以上従事した後、厚生労働省令で定める講習を終了した者とされている。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900112	厚生労働省、国土 交通省	建設業退職金共済制度の健全化につ いて	中小企業退職金 共済法第４１条第 1項	中小企業者は建設業退職金共済 制度に加入することができることと されている。	c		建設業退職金共済制度は、従業 員の福祉の増進と中小企業の振興 を目的としている制度であり、そも そも当該共済制度を活用するかと うかは中小企業者の自由であるた め、御要望である一律に電気通信 工事分野の適用を除外することに ついては、お応えすることはできな い。 また、Ｅカードによる納入につい ては、現在、独立行政法人勤労者 退職金共済機構において建設業界 と連携しつつ「新たな掛金納入方 式の導入に関する意見交換会」の 場で検討しているところであり、当 省としてはその状況を踏まえながら 新たな掛金納入方式のあり方につ いて検討してまいりたい。		【対国土交通省、厚生労働省】 建設業退職金共済制度の活用を一律に経 営事項審査における評価項目にすることは、 同制度を活用するかどうか中小企業者の自 由であるという前提に反する。この点の改善 について、具体的な対応策を検討され、示さ れたい。 建設業退職金共済制度の活用を官公庁の 入札参加資格の要件とすることは、同制度を 活用するかどうか中小企業者の自由である という前提に反する。この点の改善について、 具体的な対応策を検討され、示されたい。 公共工事の入札や元請業者決定段階など では施工体制が未確定の場合もあり、発注者 が建設業者に対しこの段階で掛金収納の証 （領収書）の提示を必須要件とするのは適切 ではない。この点の改善について、具体的な 対応策を検討され、示されたい。 「新たな掛金納入方式のあり方」について は、Ｅカードによる納入の早期実施に加え、 要望内容にある、掛金納入の勤労実績によ るカウント、余剰証紙の払戻し又は他工事で の使用可能化、証紙を購入しなくともよい場 合の明確化及び手続の簡素化の改善が必要 と考えられる。この点を踏まえ、「新たな掛金 納入方式のあり方」の検討の方向性及び実施 時期について、その時期となる理由を含め具 体的に示されたい。 上記　に関連して、平成15年度に試行した 掛金の新納入方式の評価について明らかに されたい。	C		について 「新たな掛金納入方式の導入に関 する意見交換会」においては、手 帳、証紙方式に代わる新たな掛金 納付方式として、Ｅカード、OCR用 紙を利用して作成した就労報告書 に基づき、掛金を口座引落としによ り納入する方法の導入及びその実 務的な問題点を検討している。 実施時期については、平成１６年度 から規模を拡大したモニター実験を 実施し実務的な問題点の整理を行 い、平成１９年度までに最終的な検 討結果のとりまとめ等を行うことと している。（独立行政法人勤労者退 職金共済機構の中期計画を踏まえ て同計画期間中に行う予定。） について 平成１５年度のモニター実験等につ いては、１６年度からの規模拡大に 向けた準備段階の調査であり、評 価を行うものではない。
z0900025	厚生労働省、農林 水産省	共済事業にかかる契約者保護ルール の整備等		（生協における契約者保護） 契約の内容的合理性・公平性の 確保という観点から 共済事業規約の行政庁による認可 事業の財務・業務内容の健全性 の確保という観点から 支払備金、責任準備金の積立義務 契約者割戻準備金の行政庁による 承認 資産運用の方法及び割合の制限 業務及び財産の情報開示の努力 規定 自主的な再共済の活用 募集活動の適正性の確保という 観点から 組合が行う組合員（共済契約者）の 加入行為において、 ・将来の利用分量割戻金又は出資 配当金の約束又は予想する宣伝の 禁止 ・共済期間について誤解を生じしめ るような宣伝の禁止 ・共済契約締結に当たり、契約者等 に不実のこと告げること又は規約上 の重要事項を告げないことの禁止 等	c		（生協の共済事業と保険業の相違について） 生協の共済事業は、相互扶助の精神に基 づき、組合員の意思により事業を設け、組合 員自らそれを利用するものであり、組合員自 身が自らルールを決めて、それを利用すると いう責任を負っているため、規制は最小限度 にとどめている。 一方、保険業は、保険会社によって提供さ れる保険商品を、その商品の内容や提供方 法の決定に直接関わらない不特定多数の者 が購入するものであるで、購入者に対し て、商品の内容や提供方法等、外的な規制に より、保護を行う必要がある。 このように生協の共済事業と保険業は、契 約者保護にかかる規制のあり方において自 ら性格が異なるものである。 （生協と農協の相違について） 生協と農協は、同様の協同組織体である が、事業の利用対象の範囲において、相違が ある。 農協は、農協法により、一定の割合で共済 事業を組合員以外に利用させることが可能で ある。 一方、生協における共済事業の利用対象 の範囲は、組合員に限定されている。 （結論） 以上のように生協の共済事業のルールは 自ら定めるものであり、契約者保護の観点 は、保険業や農協の共済事業と同一である必 要はないと考えている。		「保険」であっても「共済」であっても、一般消 費者から見れば、万一の場合の経済的備え に対する期待は同じであり、契約者保護の重 要性に変わりはない。保険・共済契約は商品 内容が無形で複雑、長期にわたり保険金等の 支払の確実性を確保することが必要といった 特性があるため、各監督官庁において契約 者保護のためのルールが整備されていると ころであり、「組合員自らルールを決めて、それ を利用するという責任を負っている」ことを もって、契約者保護のためのルールが保険業 や農協の共済事業と異なるままでよいとする 理由にはならないと考える。生協の共済事業 の大規模化、共済商品の多様化といった実態 を踏まえれば、その財務の健全性等につい て、組合員自らが判断することは困難な状況 となっており、財務の健全性等を確保する ルールについては、保険業法等と整合的な ルールを整備することが必要と考えられる。 また、多数の生協が多様な商品を販売してい る現状では、共済への新規加入を検討してい る消費者に対しては、貴省回答にある自己責 任の考え方は当てはまらなないと考えられ、加 入にあたって消費者が適切な判断が行えるよ う、募集活動の適正性を確保するルールに ついても、保険業法等と整合的なルールを整 備することが必要と考える。上記を踏まえ、法 令レベルでの保険業法等と整合的な契約者保 護ルールの整備について、改めて検討された い。	C		。 生協の共済事業においても、共済契 約者を保護することの重要性について は認識しているところであり、国民の自 発的な生活協同組織の発達を図るとい う生協法の理念のもとに、必要な契約者 保護ルールを整備しているところであ る。 。 しかしながら、契約者保護ルールの 整備にあたっての観点は保険業や農協 の共済事業と同一である必要はない、と いう認識は平成１６年７月２３日付け回答 において述べたとおりである。 。 以上の認識のもと、 財務の健全性等の確保について は、責任準備金の積立義務や資産運用 の方法及び割合の制限など、生協法並 びにこれに基づく省令及び通達におい て規定している。また、生協自ら財産の 状況など積極的な開示を行っているところ もある。 募集活動の適正性の確保につ いては、通達において、組合、組合の役員 及び共済契約推進担当者に対して、組 合員（共済契約者）の加入行為に関す る規制を設けている。また、生協におい ては、募集活動の適正性の確保につ いて、職員教育を行っている。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900112	厚生労働省、国土交通省	建設業退職金共済制度の健全化について	5030	50300010	11	情報通信ネットワーク産業協会	10	建設業退職金共済制度の健全化について	公共工事では、労働者保護、労働者福祉を目的とした制度として、建設業者に対し着工前に掛金納入（証紙購入）が求められる。この掛金の額は、必要枚数分であるが、実質は発注者指定計算（率）式により算出された額の証紙を購入する事となっている。また、本制度の加入と履行は、官公庁の入札参加資格の要件とされることがあり、経営事項審査における評価項目にもなっている。 電気通信工事分野に置いては、本制度の適用を除外していただきたい。それがかなわぬなら、現在検討されている掛金のＥカードによる新納入方式では、掛金納入は就労実績カウントし、余剰証紙は払戻可能とするか、もしくは、余剰証紙でも他の工事の掛金納入に使用可能とする、購入しなくとも良い場合などの制度として頂きたい。（平成15年度試行しているとのことであるが評価については是非公開していただきたい）		電気通信工事では当制度の保護対象となる季節労働者等はほとんど存在せず、従って証紙払出しニーズは少なく、実態として購入した証紙の大半が余剰となっている。更に、仕様書上で現行の発注者指定の計算（率）式により購入を規定され、払戻不可、転売不可および購入業者での処理等、IT通信業界には適さない制度と思われる。 建退共本部が販売し建設業者が購入した証紙は、100%労働者に交付され“退職金”として還元されるべきものであるが、建退共本部の収支はバランスしていないと考えられる。建設業の労働福祉制度としての意義は認めるが、一律に経営事項審査の評価要素にしたり、入札参加資格の要件にすることは適当ではない。	添付資料CIAJ-04-10
z0900025	厚生労働省、農林水産省	共済事業にかかる契約者保護ルールの整備等	5018	50180006	11	生命保険協会	6	共済事業にかかる契約者保護ルールの整備	・ 根拠法のある共済についても、根拠法によっては、消費者保護のための規制が不十分なものがある。保険業法、農業協同組合法、消費生活共同組合法が、 ・ 契約の内容的合理性・公平性の確保・事業の財務・業務内容の健全性の確保・募集活動の適正性の確保等において整合的な規制となっていないことを踏まえ、各監督官庁において消費者保護の観点から整合的な規制を整備する。		・ 保険業法上の「保険業」の定義における「不特定の者」の基準が曖昧であるため、実質的に共済業者が「保険業」を行っていても、公的な監督が及ばないという問題がある。 ・ また、「保険」「共済」ともに一般消費者から見た保障の確実性に対する期待に変わりはないため、消費者保護のための規制は必要不可欠である。 ・ 公的な監督が及んでいないものについては、消費者保護のための規制が全くないという問題があり、公的な監督が及んでいるものについても、その内容が異なるため、根拠法によっては消費者保護のための規制が不十分という問題がある。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900025	厚生労働省、農林 水産省	共済事業にかかる契約者保護ルールの 整備等		（生協における契約者保護） 契約の内容的合理性・公平性の 確保という観点から 共済事業規約の行政庁による認可 事業の財務・業務内容の健全性 の確保という観点から 支払備金、責任準備金の積立義務 契約者割戻準備金の行政庁による 承認 資産運用の方法及び割合の制限 業務及び財産の情報開示の努力 規定 自主的な再共済の活用 募集活動の適正性の確保という 観点から 組合が行う組合員（共済契約者）の 加入行為において、 ・将来の利用分量割戻金又は出資 配当金の約束又は予想する宣伝の 禁止 ・共済期間について誤解を生じしめ るような宣伝の禁止 ・共済契約締結に当たり、契約者等 に不実のこと告げること又は規約上 の重要事項を告げないことの禁止 等	c	（生協の共済事業と保険業の相違について） 生協の共済事業は、相互扶助の精神に基 づき、組合員の意思により事業を設け、組合 員自らそれを利用するものであり、組合員自 身が自らルールを決めて、それを利用するこ ういう責任を負っているため、規制は最小限度 にとどめている。 一方、保険業は、保険会社によって提供さ れる保険商品を、その商品の内容や提供方法 の決定に直接関わらない不特定多数の者 が購入するものであるため、購入者に対し て、商品の内容や提供方法等、外的な規制に より、保護を行う必要がある。 このように生協の共済事業と保険業は、契 約者保護にかかる規制のあり方において自 ら性格が異なるものである。 （生協と農協の相違について） 生協と農協は、同様の協同組織体である が、事業の利用対象の範囲において、相違が ある。 農協は、農協法により、一定の割合で共済 事業を組合員以外に利用させることが可能で ある。 一方、生協における共済事業の利用対象 の範囲は、組合員に限定されている。 （結論） 以上のように生協の共済事業のルールは 自ら定めるものであり、契約者保護の観点 は、保険業や農協の共済事業と同一である必 要はないと考えている。		「保険」であっても「共済」であっても、一般消 費者から見れば、万一の場合の経済的備え に対する期待は同じであり、契約者保護の重 要性に変わりはない。保険・共済契約は商品 内容が無形で複雑、長期にわたり保険金等 の支払の確実性を確保することが必要といった 特性があるため、各監督官庁において契約 者保護のためのルールが整備されているこ ろであり、「組合員自らルールを決めて、それ を利用するという責任を負っている」ことを もって、契約者保護のためのルールが保険業 や農協の共済事業と異なるままでよいとする 理由にはならないと考える。生協の共済事業 の大規模化、共済商品の多様化といった実態 を踏まえれば、その財務の健全性等につい て、組合員自らが判断することは困難な状況 となっており、財務の健全性等を確保する ルールについては、保険業法等と整合的な ルールを整備することが必要と考えられる。 また、多数の生協が多様な商品を販売してい る現状では、共済への新規加入を検討してい る消費者に対しては、貴省回答にある自己責 任の考え方は当てはまらないと考えられ、加 入にあたって消費者が適切な判断が行えるよ う、募集活動の適正性を確保するルールに ついては、保険業法等と整合的なルールを整 備することが必要と考える。上記を踏まえ、法 令レベルでの保険業法等と整合的な契約者保 護ルールの整備について、改めて検討された い。	c	○ 生協の共済事業においても、共済契 約者を保護することの重要性につい ては認識しているところであり、国民の自 発的な生活協同組織の発達を図るとい う生協法の理念のもとに、必要な契約者 保護ルールを整備しているところであ る。 ○ しかしながら、契約者保護ルールの 整備にあたっての観点は保険業や農協 の共済事業と同一である必要はない、と いう認識は平成16年7月23日付け回答 において述べたとおりである。 ○ 以上の認識のもと、 財務の健全性等の確保について は、責任準備金の積立義務や資産運用 の方法及び割合の制限など、生協法並 びにこれに基づく省令及び通達におい て規定している。また、生協自ら財産の 状況など積極的な開示を行っているこ ろもある。 募集活動の適正性の確保につ いては、通達において、組合、組合の役員 及び共済契約推進担当者に対して、組 合員（共済契約者）の加入行為に関す る規制を設けている。また、生協におい ては、募集活動の適正性の確保につい て、職員教育を行っている。		
z0900038	全省庁	国・地方自治体向け金銭債権の証券化 に係る債権譲渡禁止特約の解除		平成13年12月より売掛債権担保 融資保証制度を利用する場合に限 り、譲渡禁止特約の部分解除を実 施。平成16年7月より経済産業省 において、譲渡対象者を拡大する 形で部分解除を実施。	b	a：制度の担当省である経済産業省 の説明を受けたうえで、検討し、可 能であるならば通達により周知を 図っていく。		要望者から下記のとおり意見が 提出されていることを踏まえ、譲渡 禁止特約の解除の対象となる契約 及び譲渡対象者（特別目的会社、 特定債権等譲受業者等を含む）の 更なる拡大の可否について、その 理由も含めて、回答いただきたい。 の検討を踏まえ、平成17年 度までに措置することの可否につ いて、その理由も含めて、回答いた だきたい。 (要望者再意見) 「資産流動化のため、早急に債権 譲渡禁止特約の解除の対象となる 契約（リース契約等）及び譲渡対象 者の拡大（特別目的会社、特定債 権等譲受業者等）を望む（なお、経 済産業省においては本年7月から 譲渡対象者の拡大が行われてい る）。また、各省庁によって対応が 異なっており（措置済み、検討中、 対応可、対応不可）、前述の要望 が実現される形での統一的な対応 が望まれる。なお、一部の省庁の 回答では「売掛債権担保融資制度」 を利用する場合における譲渡禁止 特約の解除を行ったことをもって、 本要望に対する回答を「現行法制 で対応可」等との回答があるが、前 述の要望趣旨を踏まえ、再度の回 答が望まれる。」	b	a：平成16年度より検討を開始し、 平成17年度実施に向けて作業を 進めていく。また、措置について は、厚生労働省本省をはじめ施設 等機関等に対して通達により周知 を図ることとする。		

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900025	厚生労働省、農 林水産省	共済事業にかかる契約者保護ルールの整備等	5028	50280017	11	社団法人 関西経済連合会	17	共済事業にかかる契約者保護ルールの整備	・根拠法のある共済についても、各監督官庁において消費者保護の観点から整合的な規制を整備する。		共済のなかには「根拠法のある共済」と「根拠法のない共済」とがある。根拠法のある共済は、「他の法律に規定のあるもの（保険業法第2条第1項）」などに該当することから、保険業法の規制は受けないが、これに代わる特別の法律による規制を受け、各々の主務官庁の監督を受けて事業を行っている。ただし、根拠法によっては、消費者保護のための規制が不十分なものがある。保険業法、農業協同組合法、消費生活協同組合法が、- 契約の内容的合理性・公平性の確保 - 事業の財務・業務内容の健全性の確保 - 募集活動の適正性の確保等において整合的な規制となっており、それぞれの根拠法によって監督内容が異なり、規制の整合性は取れていない。公的な監督が及んでいないものは当然であるが、公的な監督が及んでいるものについても、その内容が異なり、消費者保護の観点から問題がある。	
z0900038	全省庁	国・地方自治体向け金銭債権の証券化に係る債権譲渡禁止特約の解除	5039	50390022	11	社団法人 リース事業協会	22	国・地方自治体向け金銭債権の証券化に係る債権譲渡禁止特約の解除	経済産業省などの一部の国の機関においては、債権譲渡禁止特約の解除が行われているが、すべての国の機関及び地方自治体においても速やかに債権譲渡禁止特約を解除すること。	企業の資金調達の円滑化が図られる。	債権譲渡禁止特約が資産流動化の適格要件の障害となっている。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900033	厚生労働省	ねずみ族駆除免除検査証書の有効期間の延長	検疫法	検疫法に係る船舶の入港手続において、ねずみ族駆除施行（免除）証明書の有効期間は6ヶ月とし、1ヶ月の延長は認めていない。	a		検疫港に入港する船舶については、国際保健規則に準じて延長された、ねずみ族駆除施行（免除）証明書の受け入れ等を認める方向で検討する。 なお、検疫法第21条に基づき検疫港以外に入港する船舶、並びに、検疫を実施した際にねずみ族の駆除が十分に行われていないと認められた船舶の取扱いについては、平成17年度に予定されている国際保健規則の改正にあわせ検討する。		検疫港に入港する船舶に関する措置について、当該措置を講ずる具体的な時期及び内容等を示された。また、平成17年度に予定する国際保健規則の改正にあわせて検討するとしている検疫港以外に入港する船舶等に関する措置の具体的な検討内容等について示された。	a		検疫港に入港する船舶については、各国政府機関により国際保健規則に準じて延長を認められたねずみ族駆除施行（免除）証明書の受け入れを認め、平成16年度内の実施を目的に無線検疫により検疫手続が行えるように検討する。 なお、国際保健規則については現在WHOにより改正が検討されており、その内容については未だ確定されていないが、証明書の取扱いについては国際保健規則に準ずるよう検討を行う。
z0900036	厚生労働省	民生委員の推薦に係る国籍条項の撤廃	民生委員法第6条	民生委員法第6条において民生委員を推薦するに当たっては、「当該市町村の議会の議員の選挙権を有する者のうち、人格識見高く、広く社会の実情に通じ、且つ、社会福祉の増進に熱意のある者であって児童福祉法の児童委員としても、適当である者」から推薦することとされている。また、市町村の議会の議員の選挙権の要件は、公職選挙法第9条第2項に規定されており、外国籍の者は該当しないものとなっている。	c		民生委員・児童委員（民生委員は、民生委員法に定められており、同時に児童委員は、児童福祉法によって民生委員が兼ねることとなっている。）は特別職の地方公務員であり、地方公務員の国籍要件については、「公権力の行使を行う公務員となるためには日本国籍を必要とする」とこととされている。 民生委員・児童委員については、児童委員として児童虐待等の立入調査権に基づく公権力の行使を行うことなどから、日本国籍を必要とする。		日本に在住する外国人の増加が見込まれる中で、当該外国人に対する生活面等におけるケア等が必要となっている。地域の実態等を踏まえた柔軟な対応を行うべきである。また、公権力の行使については、一定の行為規制等を付すこと等で対応可能と思われる。	c		民生委員・児童委員は特別職の地方公務員であり、民生委員・児童委員の推薦に係る国籍条項の撤廃という要望内容は、地方公務員の国籍要件の問題に関わるものであり、「公権力の行使を行う公務員」である民生委員・児童委員は民生委員法の規定にかかわらず、日本国籍を必要とする。 また、特定の民生委員・児童委員に、行為規制を付すことは、当該民生委員・児童委員が担当する区域における活動が不十分となるため適当でない。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900033	厚生労働省	ねずみ族駆除免除検査証書の有効期間の延長	5031	50310008	11	社団法人日本船主協会	8	ねずみ族駆除免除検査証書の有効期間の延長	国際条約(International Health Regulation)では標記証書の有効期間を6ヵ月とし、さらに1ヵ月延長の採用を各国政府の裁量に委ねている。わが国では当該1ヵ月延長を認めておらず、外国政府の発給した1ヵ月延長の証書も認めていない。当該証書は国際条約に基づき締約政府が発給するものであり、有効性を認めるべきである。		ねずみ族駆除免除検査証書は国際条約に基づき締約政府が発給するものであり、有効性を認めるべきである。	
z0900036	厚生労働省	民生委員の推薦に係る国籍条項の撤廃	5033	50330002	11	滋賀県 米原町	2	民生委員の推薦に係る国籍条項の撤廃	●法令等による規制を撤廃する要望 民生委員推薦にあたり、外国人であっても、人格意識が高く、広く社会の事情に通じ、社会福祉の増進に熱意のある者であれば、地域の実情に応じて民生委員として推薦できるよう所要の措置をお願いしたい。	—	日本に来て住む外国人が増え、生活・文化が多様化、多国籍化する中で、従来よりある在日児童に対するいじめや大学入試差別に加えて、マイノリティ差別や外国人入店拒否等多数の問題が顕在化してきている。ここで、日本人の外国人に対する差別意識や言葉、文化の違いが大きな壁となって、生活や人権について悩み事を相談できずに苦しんでいる外国人も多いと思われる。民生委員の中に外国人が含まれていれば問題を抱える外国人も相談しやすくなるので、民生委員の推薦に係る国籍条項の撤廃をお願いしたい。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900039	内閣府、総務省、 財務省、文部科学 省、厚生労働省、 農林水産省、経済 産業省、国土交通 省、環境省	外為法に基づく「外国投資家」規制の適用除外	外国為替及び外国貿易法第26条第1項（外国投資家の定義）、第27条（事前届出）、第55条の5（事後報告）	「外国投資家」の定義のうち、「非居住者である個人」または「外国法令に基づいて設立された法人その他の団体又は、外国に主たる事務所を有する法人その他の団体」により直接または間接に保有される議決権の合計が50％以上を占める会社については「外国投資家」と規定され、対内直接投資等の事前届出、又は事後報告が義務づけられている。	C	-	（理由） ご指摘の点については、多数の外国機関投資家が株式市場で株式を取得した場合であっても、個々の投資家間の関係がどのようなものであるかについて外形では判断できないことから、適用除外とすることは不適当である。また、仮に、個別に審査することとした場合には、手続が煩雑となり、投資家等の負担となる。 対内直接投資については、国の安全保障等に支障をきたすことになるおそれがある業種等限られた業種について事前届出制としているが、外国人による企業支配を管理する観点から、非居住者等の議決権比率の合計が50％以上である場合を対象とすることが適当である。同様に、事後報告についても、国際収支統計や事業所管官庁において取引の実態を把握する観点から外国資本の流入の状況を把握する必要があり、非居住者等の議決権比率の合計が50％以上である場合を対象とすることが適当である。	財務省とりまとめ	要望の趣旨を踏まえ、再度検討されたい。また、手続きの簡素化等についても検討され、示されたい。	C	-	ご指摘の件については、「外国投資家」が対内直接投資等を行う場合は、外為法27条による事前届出又は同法55条の5による事後報告が義務づけられている。 事前届出制は、国の安全保障等に支障をきたすことになるおそれがある業種等必要最小限の業種（例えば、武器製造業、核燃料製造業等）について、当該業種を所管する省庁において外国資本（法令上は外国投資家）による経営支配を排除し得るようにする趣旨のもの。 したがって、経営支配の主体となり得る外国投資家についても、単に外国法令に基づいて設立された又は外国に主たる事務所を有する法人といった「非居住性」にのみ着目するに止まらず、国内法人であっても外国資本に支配されている可能性があるものについては、事前届出制の対象業種に含める必要がある。 その際、「支配」の判断については、外国資本が50％以上の株式を占めるか否かとの形式基準に基づいて行うこととしているが、これは、投資家同士がいかなる関係にあるかについて外形では判断しえず、また、経営支配的な投資であるか一般的な投資であるかについて判断することも困難であるからである。仮に個別に審査することとした場合には、手続が煩雑となり、投資家等の負担となる。また、事後報告制についても、事業所管官庁において、国の安全保障等に支障をきたすことになるおそれが生じた場合への適切な対応を図る必要性や所管分野における実態把握をする必要性等から、外国資本の流入の状況を把握する必要があり、非居住者等の議決権比率の合計が50％以上である場合を対象とすることが適当である。
z0900039	内閣府、総務省、 財務省、文部科学 省、厚生労働省、 農林水産省、経済 産業省、国土交通 省、環境省	外為法に基づく「外国投資家」規制の適用除外	外国為替及び外国貿易法第26条第1項（外国投資家の定義）、第27条（事前届出）、第55条の5（事後報告）	「外国投資家」の定義のうち、「非居住者である個人」または「外国法令に基づいて設立された法人その他の団体又は、外国に主たる事務所を有する法人その他の団体」により直接または間接に保有される議決権の合計が50％以上を占める会社については「外国投資家」と規定され、対内直接投資等の事前届出、又は事後報告が義務づけられている。	C	-	（理由） ご指摘の点については、多数の外国機関投資家が株式市場で株式を取得した場合であっても、個々の投資家間の関係がどのようなものであるかについて外形では判断できないことから、適用除外とすることは不適当である。また、仮に、個別に審査することとした場合には、手続が煩雑となり、投資家等の負担となる。 対内直接投資については、国の安全保障等に支障をきたすことになるおそれがある業種等限られた業種について事前届出制としているが、外国人による企業支配を管理する観点から、非居住者等の議決権比率の合計が50％以上である場合を対象とすることが適当である。同様に、事後報告についても、国際収支統計や事業所管官庁において取引の実態を把握する観点から外国資本の流入の状況を把握する必要があり、非居住者等の議決権比率の合計が50％以上である場合を対象とすることが適当である。	財務省とりまとめ	要望の趣旨を踏まえ、再度検討されたい。また、手続きの簡素化等についても検討され、示されたい。	C	-	ご指摘の点については、多数の外国機関投資家が株式市場で株式を取得した場合であっても、個々の投資家間の関係がどのようなものであるかについて外形では判断できないことから、適用除外とすることは不適当である。また、仮に、個別に審査することとした場合には、手続が煩雑となり、投資家等の負担となる。 対内直接投資については、国の安全保障等に支障をきたすことになるおそれがある業種等限られた業種について事前届出制としているが、外国人による企業支配を管理する観点から、非居住者等の議決権比率の合計が50％以上である場合を対象とすることが適当である。同様に、事後報告についても、国際収支統計や事業所管官庁において取引の実態を把握する観点から外国資本の流入の状況を把握する必要があり、非居住者等の議決権比率の合計が50％以上である場合を対象とすることが適当である。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900039	内閣府、総務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省	外為法に基づく「外国投資家」規制の適用除外	5039	50390032	11	社団法人 リース事業協会	32	外為法に基づく「外国投資家」規制の適用除外	「外国投資家」の定義のうち、「非居住者である個人」または「外国法令に基づいて設立された法人その他の団体または外国に主たる事務所を有する法人その他の団体」により直接または間接に保有される議決権の合計が50%以上を占める法人に関し、株式公開企業で極めて多数の外国機関投資家が株式市場で株式を取得したことによって、その保有比率合計が50%以上となってしまったような場合には、実質的に外国人が事業を支配している場合に当たらないもので、何らかの適用除外を検討いただきたい。例えば、上場会社の場合、株主1名の議決権比率が20%未満である場合などは、当該法の規制の趣旨の範囲外であり、適用除外とする措置等を検討いただきたい。	適正かつ自由な経済活動の実施	本来この規制は、外国人による日本企業への経営支配を管理するのが目的である。その法の趣旨に鑑みれば、実質的に外国人が支配している場合に当たらないケースでこの規制を適用する必要性はないものと考えられる。	
z0900039	内閣府、総務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省	外為法に基づく「外国投資家」規制の適用除外	5040	50400027	11	オリックス	27	外為法に基づく「外国投資家」規制の適用除外	「外国投資家」の定義のうち、「非居住者である個人」または「外国法令に基づいて設立された法人その他の団体または外国に主たる事務所を有する法人その他の団体」により直接または間接に保有される議決権の合計が50%以上を占める法人に関し、株式公開企業で極めて多数の外国機関投資家が株式市場で株式を取得したことによって、その保有比率合計が50%以上となってしまったような場合には、何らかの適用除外を検討いただきたい。例えば、上場会社の場合、株主1名の議決権比率が20%未満である場合などは、当該法の規制の趣旨の範囲外であり、適用除外とする措置等を検討いただきたい。	適正かつ自由な経済活動の実施	株式公開企業で極めて多数の外国機関投資家が株式市場で株式を取得したことによって、その保有比率合計が50%以上となってしまったような場合に、外国為替及び外国貿易法第27条の事前届出および第55条の5の事後報告を義務付けるのは過剰ではないかと思われる。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900053	厚生労働省	外国人労働者の受入体制	出入国管理及び 難民認定法 第9次雇用対策基 本計画（平成11年 8月閣議決定）	不熟練・単純労働分野に従事する 目的の外国人労働者の受入れは 現行制度上認められていない	c	－	1 我が国の人口は、2006（平成18）年をピークに減少に転ずる見通しであり、それに伴い、労働力人口も減少することが見込まれるが、高齢者や女性などが意欲と能力に応じて働くことができる社会を実現することにより、今後10年程度は大幅に減少する状況にはなく、労働力不足解消の面から外国人労働者を受け入れる必要はないと考えている。（注）25（平成27）年までの労働力人口の減少は種々の施策を講じることにより70万人程度に抑えられ、労働力人口の減少に伴う経済成長の押し下げ分は技術革新などの生産性の上昇で十分に補うことが可能。 2 外国人労働者が入ることにより、外国人子弟の教育、地域コミュニティでの摩擦や外国人による犯罪の増加の問題など国民生活に与える影響は大きいことから、外国人労働者の受入れのあり方を検討する場合、長期に在留する外国人労働者及びその家族が、日本社会で共生していくためにはどのような対応をすべきか、という問題も含め、長期的な視点から国民的な議論を行う必要がある。		単純労働者の受入に関しては、長期的視野に立って、国民的な議論を行う必要があるが、今後、単純労働者を含めた外国人の受入にあり方等に関して、具体的な検討スケジュール等を示されたい。	c	－	前回対応策1で述べたとおり、女性や高齢者の活用をすることで労働力不足への措置がなされることから、労働力不足解消の面からの外国人労働者の受入れは必要ないと考えている。 また、先日発表された内閣府の世論調査結果によると、単純労働者の外国人労働者の受入れについては否定的な回答が多く、その大半が治安悪化など日本へのマイナスの影響を及ぼすおそれがあると不安に思っていることなど、単純労働者の受入れについて国民的なコンセンサスが得られていない状況を踏まえると、現状では、単純労働者の受入れの検討に関する具体的なスケジュールを示すことができる状況にはないとする。
z0900054	厚生労働省	外国人労働者の受入体制	出入国管理及び 難民認定法 第9次雇用対策基 本計画（平成11年 8月閣議決定）	我が国の経済社会の活性化や一層の国際化を図る観点から、専門的、技術的分野の外国人労働者の受入れをより積極的に推進	d - 1	－	1 政府の外国人労働者の受入れ方針は、第9次雇用対策基本計画（平成11年8月閣議決定）に示されており、専門的、技術的分野の外国人労働者については、受入れをより積極的に推進することとしている。 また、我が国の経済、社会等の状況の変化に応じ、制度の見直しも行うとしているものの、日本周辺には巨大な潜在的流入圧力が存在していることから、我が国の産業及び国民生活に与える影響その他の事情を勘案しつつ、雇用情勢の悪化等我が国の労働市場の状況を反映して的確かつ流動的に入国者数を調整できるような受入れのあり方についても検討する必要があるとしている。		専門的・技術的外国人労働者については、積極的に受け入れていくとされているが、今後更なる受け入れに必要とされる具体的な措置等について示されたい。	d - 1	－	専門的・技術的外国人労働者の受入れの促進に資するよう、外国政府職員に対し、日本の受入れ制度を紹介を行ったり、国内においても、事業主向けに専門的・技術的外国人労働者の雇用管理についての情報提供を実施したりするなど、受入れ促進のための措置を講じているところである。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900053	厚生労働省	外国人労働者の受入体制	5054	50540004	11	東京商工会議所	4	外国人労働者の受入体制	不熟練・単純労働分野に従事する外国人労働者の受入については「労働許可制」により管理を徹底するなど、具体的な検討を進める。		中長期的に見てわが国の人口は確実に減少すると推計されており、将来の労働力不足は避けられない。また、国内労働力の掘り起こしや有効活用にも関わらず人手が不足する分野が存在するため。	
z0900054	厚生労働省	外国人労働者の受入体制	5054	50540005	11	東京商工会議所	5	外国人労働者の受入体制	専門的・技術的外国人労働者に関しては、資格要件の緩和や手続きの簡素化など引き続き一層の拡充が必要		中長期的に見てわが国の人口は確実に減少すると推計されており、将来の労働力不足は避けられないため。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900075	厚生労働省	有料職業紹介事業の手数料徴収に係る年収要件の撤廃	職業安定法第32条の3第2項、職業安定法施行規則第20条第2項、職業安定法施行規則第20条第2項の規定に基づき厚生労働大臣の定める額（平成14年厚生労働省告示第26号）	○有料職業紹介事業者は、原則として求職者から手数料を徴収してはならないこととされており、例外的に一定の求職者（芸能家、モデル並びに年収700万円を超える科学技術者、経営管理者及び熟練技能者）からのみ徴収することが認められている。	b	○ILO第181号条約においては、求職者保護の観点から、求職者からの手数料徴収は原則禁止されており、関係する労働者の利益のために、最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で、特定の種類の労働者及び特定の種類のサービスについて、例外を認めることができることとされている。 ○給与水準の低い者からの求職者手数料徴収を認めた場合には、職業紹介事業者が求職者手数料の額によって職業紹介における取扱いに差を設けたり、弱い立場にある求職者から不当な額の手数料を徴収するなど、求職者保護に欠けることとなるおそれがあり、経営管理者、科学技術者及び熟練技能者については、これらの職種であって、給与水準の高い者であれば、職業紹介事業者との交渉力も十分にあり、求職者保護に欠けるおそれがないと考えられるため、例外的に求職者からの手数料の徴収が認められているところである。 ○平成16年3月から、有料職業紹介事業における手数料徴収の対象となる求職者に熟練技能者の職業に紹介した求職者を追加するとともに、有料職業紹介事業における手数料徴収の対象となる科学技術者、経営管理者及び熟練技能者に係る年収要件について1200万円超から700万円超に引き下げたところであるが、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2004」（平成16年6月4日閣議決定）において、「有料職業紹介事業者が求職者から手数料を徴収できる範囲（現行年収700万円超）について、施行状況を踏まえ、更なる拡大に関し検討する」とされていることを踏まえ、対応してまいりたい。		「有料職業紹介事業者が求職者から手数料を徴収できる範囲（現行年収700万円超）について、施行状況を踏まえ、更なる拡大に関し検討する」ことを踏まえて対応、このことであるが、検討開始時期及び結論を出す時期を明確に示されていない。	b		「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2004」（平成16年6月4日閣議決定）を踏まえ、まずは、平成16年3月に施行された新制度の施行状況等を把握する必要があると考えている。このため、施行状況等も踏まえ、平成17年度内に検討を開始することとしているが、現時点でその結論を得る時期等を明確化することは困難である。	
z0900076	厚生労働省	職業紹介サービスにおけるパウチャー制度の導入	職業安定法第32条の3第2項、職業安定法施行規則第20条第2項	○現在、職業紹介サービスについて、パウチャー制度は導入していない。 ○有料職業紹介事業者は、原則として求職者から手数料を徴収してはならないこととされており、例外的に一定の求職者からのみ徴収することが認められている。	f	・	○本提案は、「求職者が公費で民間の職業紹介サービスを利用できる」ようにするため、パウチャー制度を導入することを求めるものであり、補助金等に関するものである。		要望者は、雇用のミスマッチを解消する上で公的職業紹介のみでは限界があり民間の活力・ノウハウを積極的に利用すべきである、という観点からパウチャー制度を提案しているものである。 回答では「補助金等に関するものである」ということであるが、パウチャー制度の導入自体はハローワークと民間の競争条件同一化のために必要な措置であると考えられる。その点についての貴省の見解如何。	f	・	公共職業安定所における職業紹介事業は、憲法第27条の勤労権の保証やILO条約の遵守の観点から、職業安定法第5条第3号の規定により、セーフティネットとして公共主体である政府が無料で職業紹介事業の運営を全国的な体系で行うものである。 一方、民間の職業紹介事業者は、こうしたセーフティネット機能を前提としつつ、求職者及び求人者の多様なニーズにも応えられるよう、求職者保護等の観点から、主として求人者からの手数料に基づいて有料の職業紹介事業を実施しているものである。 このように、労働市場における公共職業安定所と民間職業紹介事業者との役割や位置づけは本質的に異なるものであることから、公共職業安定所における無料の職業紹介を実施するなかで、必要な民間開放を進めるべきものであり、競争条件の同一化という観点から考えることは適当でない。 以上のことに加え、財政上の制約を踏まえると、パウチャー制度の導入は適当ではなく、今後も、セミナー等による民間委託等による必要な民間開放を進めてまいりたい。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900075	厚生労働省	有料職業紹介事業の手数料徴収に係る年収要件の撤廃	5064	50640022	11	株式会社東京リーガルマインド	22	有料職業紹介事業の手数料徴収に係る年収要件の撤廃	有料職業紹介事業の手数料徴収に係る年収要件を撤廃すること	職業紹介分野における株式会社の参入促進	ハローワークは、全ての求職者に公平中立に職業紹介サービスを提供しなければならないという立場上、求職者の適性適職に見合った企業を探し出し、当該企業に求職者を売り込んでいくといった、積極的・戦略的な職業紹介を行うことができない。このように、雇用のミスマッチを解消するためには公的職業紹介では限界があり、民間職業紹介事業者を積極的に利用していくことが不可欠。そこで、希望する求職者が誰でも民間の効果的・効率的な職業紹介サービスを受けやすい仕組みを作るべき。そのためには、年収の如何を問わず、希望する全ての求職者が、有料のきめ細かい民間職業紹介サービスも選択できるよう規制を撤廃すべきである。	添付資料： 職業紹介事業における民間事業者の参入促進に係る提案
z0900076	厚生労働省	職業紹介サービスにおけるパウチャー制の導入	5064	50640023	11	株式会社東京リーガルマインド	23	職業紹介サービスにおけるパウチャー制の導入	求職者が公費で民間の職業紹介サービスを利用できるよう、パウチャー制を導入すること	職業紹介分野における株式会社の参入促進	ハローワークは、全ての求職者に公平中立に職業紹介サービスを提供しなければならないという立場上、求職者の適性適職に見合った企業を探し出し、当該企業に求職者を売り込んでいくといった、積極的・戦略的な職業紹介を行うことができない。雇用のミスマッチを解消するためには公的職業紹介では限界があり、民間の活力・ノウハウを積極的に利用していく必要がある。そこで、現在のハローワークを中心とした職業紹介制度を見直し、希望する求職者が誰でも民間の効果的・効率的な職業紹介サービスを受けやすい仕組みを作るべき。具体的には、パウチャー制度を導入し、求職者が公費で民間の職業紹介サービスを利用できるようにすることを提案する。	添付資料： 職業紹介事業における民間事業者の参入促進に係る提案

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900022	厚生労働省	労働者派遣事業の２６業種の見直し	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に関する法律（労働者派遣法）第４０条の２第１項、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施行令（労働者派遣法施行令）第４条第２５号、労働者派遣事業関係業務取扱要領の第９の４の（３）の（２５）	○専門的な知識、技術又は経験や特別な雇用管理を必要とする業務であって、労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわないと認められるものとして政令で定める業務（いわゆる「２６業務」）については、派遣受入期間（最長３年）の制限が適用されない。 ○平成１４年３月の労働者派遣法施行令の改正により、いわゆる２６業務に金融商品の営業関係の業務が追加されたところ。	c	・ ○現在、労働者派遣法施行令第４条第２５号において規定されている「金融商品の販売等に関する法律第２条第１項に規定する金融商品の販売の対象となるもの」を金融商品の営業関係の業務の対象としていることは、「その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」であって、「当該業務に係る労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわないと認められる」業務の対象として適切なものであると考えている。 ○労働者派遣事業は、その利用の仕方によっては、安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係等我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれもあること等を勘案すると、いわゆる２６業務として派遣受入期間の制限の適用除外とするためには、「専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」としてふさわしい専門性が求められるところである。このような観点から、労働者派遣事業関係業務取扱要領において、「専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」として、一種外務員資格を有する証券外務員の業務等を例示しているところであり、これに相当すると認められる者を含むものであるが、二種外務員資格については、一種外務員資格等に相当するとは認められない。 ○いわゆる２６業務に含めるべき業務については、専門性などについて具体的に検討することが適当であり、具体的要望、業務の実態等を踏まえ、必要に応じて検討すべきであると考えているところであるが、御提案の「ローン関連商品等」に係る業務や、「債務者等に対する企業再生関連業務」は、様々な業務が含まれ得るものであり、専門性などについて検討するための具体性がなく、これをまづけて		要望者は、金融商品の営業関係の業務を行う派遣労働者に求められる専門知識のレベルに証券二種外務員資格等を含めない理由が明確でない、としているところであるが、その点についての見解如何。	c	・ ○労働者派遣事業は、その利用の仕方によっては、安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係等我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれもあること等から、派遣受入期間制限を行わない業務としては、「専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」又は「特別な雇用管理を行う必要があると認められる業務」であって、「当該業務に係る労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわないと認められるものであること」を要するものとしているところ（労働者派遣法第４０条の２）。 ○証券外務員等については、デリバティブ業務のような高度な内容を含め、当該分野における全商品を取り扱うことができる者であることを踏まえ、こうした能力を有する者の行う当該業務に限っては、仮に無期限で派遣受入れがあったとしても、当該業務に関して直接雇用されている者の雇用の安定等が損なわれるおそれがないと、関係審議会も経て、認められたことから、当該派遣受入期間制限を行わない業務として認めているものである。 ○したがって、こうした専門性、業務の実態等が認められない証券二種外務員資格者等の行う当該業務について、現時点で、派遣受入期間制限を行わない業務とすることは困難であると考えている。		
z0900023	厚生労働省	派遣労働者の事前面接の自由化	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に関する法律（労働者派遣法）第２６条第７項、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成１１年労働省告示第１３７号）第２の１１の（１）、派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成１１年労働省告示第１３８号）第２の３	○派遣先は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、労働者派遣に先立って面接すること等派遣労働者を特定することを目的とする行為をしてはならない。	b	・ ○労働者派遣については、派遣労働者の職業能力を派遣元事業主が評価し、派遣先の必要とする労働力に相応しい派遣労働者を派遣元事業主が適切に判断して労働者派遣を行うことが制度の基本であり、事前面接等の解禁のための条件整備等がなされずに事前面接等を可能とした場合には、職業能力以外の要素である容姿、年齢等に基づく選別が行われるおそれがあり、また、派遣先に直接の雇用責任が発生しかねず、労働者保護、雇用責任の明確化の観点から問題があると考えられる。 ○平成１６年３月から、労働者の判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問又は履歴書の送付を行うことは可能である旨を派遣元指針・派遣先指針に明記するとともに、紹介予定派遣の場合に事前面接等を行うことを可能としたところであり、労働政策審議会において、「（１）の（ ）」（注：派遣就業開始前の面接又は履歴書の送付）を紹介予定派遣以外の労働者派遣について認めることについては、引き続き、解禁のための条件整備等について、紹介予定派遣における（１）の派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等（派遣労働者を特定することを目的とする行為）の実施状況等を見ながら、慎重に検討していくことが適当である」とされ、また、「規制改革・民間開放推進３か年計画」（平成１６年３月１９日閣議決定）において、「紹介予定派遣以外の派遣を対象とした事前面接の解禁のための条件整備等についても、紹介予定派遣における事前面接等の実施状況を勘案しつつ、その検討を速やかに開始する」とされていることを踏まえ、対応してまいりたい。		検討開始時期及び結論を出す時期について明確化されたい。	b	・ ○労働政策審議会における建議（平成１４年１２月２６日）及び「規制改革・民間開放推進３か年計画」（平成１６年３月１９日閣議決定）を踏まえ、まずは、平成１６年３月に施行された新制度の実施状況等を把握する必要があると考えている。このため、当該実施状況等を勘案しつつ、平成１７年度中に検討を開始することとしているが、現時点でその結論を得る時期等を明確化することは困難である。		

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900022	厚生労働省	労働者派遣事業の26業種の見直し	5016	50160012	11	社団法人全国地方銀行協会	12	子会社における労働者派遣事業に係る規制の緩和	労働者派遣事業に関して、a専門的な知識・技術や特別な雇用管理を必要とする業務であって政令で定める業務（いわゆる26業務）に係る規定等の見直しの措置を講じる。		aに関しては、労働者派遣法施行令第4条第25号において、「金融商品の営業関係の業務」に係る金融商品の範囲を「金融商品の販売等に関する法律第2条第1項に規定する金融商品」に限定しているが、これらの金融商品以外にも専門的な知識を必要とする商品は多く存在するため（ローン関連商品等）、ここでの金融商品の定義を見直すべきである。また、労働者派遣事業に関する実務指針（労働者派遣事業関係業務取扱要領）においては、金融商品の営業関係の業務を行う派遣労働者に求められる専門知識のレベルとして、証券一種外務員資格等の必要以上に高度な資格を例示している（証券二種外務員資格等を含めない理由が明らかでない）。この点について、厚生労働省は、「例示した資格を有しなくても、これに相当すると認められる者については、例示された資格を有する者に含めて考えてよい」としているが、例えば、証券二種外務員資格を一種に相当するとみなすことはやはり困難であり、これらの資格の例示は見直すべきである。加えて、債務者等に対する企業再生関連業務についても26業務に含めるべきである。本件については、「3か年計画」では取りあげられていないが、改めて検討を行うべきである。	「各省庁からの再回答」では、「a26業務に係る規定等の見直し」について、「いわゆる26業務として、派遣受入期間の制限の対象外とするためには、『専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務』としてふさわしい専門性が求められるところであり、例示されている資格については、適切なものとして考えている。ただし、例示した資格を有しなくても、これに相当すると認められる者については、例示された資格を有する者に含めて考えることは、労働者派遣法施行令において既に明示している通りであり、この考え方に変更はないため、労働者派遣事業関係業務取扱要領を見直す必要はない」としている。
z0900023	厚生労働省	派遣労働者の事前面接の自由化	5016	50160012	21	社団法人全国地方銀行協会	12	子会社における労働者派遣事業に係る規制の緩和	労働者派遣事業に関して、b事前面接の禁止規制の緩和、の措置を講じる。		bに関しては、派遣に先だって派遣労働者と面接することが禁止されているため、当該労働者の能力や適性を事前に見極めることができないという弊害が生じている。本件については、「3か年計画」において、平成17年度検討とされたが、前倒しで検討を行うべきである。	「各省庁からの再回答」では、「b事前面接の禁止規制の緩和」については、「3か年計画」のなかで、「紹介予定派遣以外の派遣を対象とした事前面接の解禁のための条件整備等について、紹介予定派遣における事前面接等の実施状況を勘案しつつ、その検討を速やかに開始する。」としている。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900023	厚生労働省	派遣労働者の事前面接の自由化	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（労働者派遣法）第26条第7項、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第137号）第2の11の（１）、派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第138号）第2の3	○派遣先は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、労働者派遣に先立って面接すること等派遣労働者を特定することを目的とする行為をしてはならない。	b	・	○労働者派遣については、派遣労働者の職業能力を派遣元事業主が評価し、派遣先の必要とする労働力に相応しい派遣労働者を派遣元事業主が適切に判断して労働者派遣を行うことが制度の基本であり、事前面接等の解禁のための条件整備等がなされずに事前面接等を可能とした場合には、職業能力以外の要素である容姿、年齢等に基づく選別が行われるおそれがあり、また、派遣先に直接の雇用責任が発生しかねず、労働者保護、雇用責任の明確化の観点から問題があると考えられる。 ○平成16年3月から、労働者の判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問又は履歴書の送付を行うことは可能である旨を派遣元指針・派遣先指針に明記するとともに、紹介予定派遣の場合に事前面接等を行うことを可能としたところであり、労働政策審議会において、「（１）の（ ）（注：派遣就業開始前の面接又は履歴書の送付）を紹介予定派遣以外の労働者派遣について認めることについては、引き続き、解禁のための条件整備等について、紹介予定派遣における（１）の派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等（派遣労働者を特定することを目的とする行為）の実施状況等を見ながら、慎重に検討していくことが適当である」とされ、また、「規制改革・民間開放推進3か年計画」（平成16年3月19日閣議決定）において、「紹介予定派遣以外の派遣を対象とした事前面接の解禁のための条件整備等についても、紹介予定派遣における事前面接等の実施状況を勘案しつつ、その検討を速やかに開始する」とされていることを踏まえ、対応してまいりたい。		検討開始時期及び結論を出す時期について明確化されたい。	b	・	○労働政策審議会における建議（平成14年12月26日）及び「規制改革・民間開放推進3か年計画」（平成16年3月19日閣議決定）を踏まえ、まずは、平成16年3月に施行された新制度の実施状況等を把握する必要があると考えている。このため、当該実施状況等を勘案しつつ、平成17年度中に検討を開始することとしているが、現時点でその結論を得る時期等を明確化することは困難である。
z0900023	厚生労働省	派遣労働者の事前面接の自由化	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（労働者派遣法）第26条第7項、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第137号）第2の11の（１）、派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第138号）第2の3	○派遣先は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、労働者派遣に先立って面接すること等派遣労働者を特定することを目的とする行為をしてはならない。	b	・	○労働者派遣については、派遣労働者の職業能力を派遣元事業主が評価し、派遣先の必要とする労働力に相応しい派遣労働者を派遣元事業主が適切に判断して労働者派遣を行うことが制度の基本であり、事前面接等の解禁のための条件整備等がなされずに事前面接等を可能とした場合には、職業能力以外の要素である容姿、年齢等に基づく選別が行われるおそれがあり、また、派遣先に直接の雇用責任が発生しかねず、労働者保護、雇用責任の明確化の観点から問題があると考えられる。 ○平成16年3月から、労働者の判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問又は履歴書の送付を行うことは可能である旨を派遣元指針・派遣先指針に明記するとともに、紹介予定派遣の場合に事前面接等を行うことを可能としたところであり、労働政策審議会において、「（１）の（ ）（注：派遣就業開始前の面接又は履歴書の送付）を紹介予定派遣以外の労働者派遣について認めることについては、引き続き、解禁のための条件整備等について、紹介予定派遣における（１）の派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等（派遣労働者を特定することを目的とする行為）の実施状況等を見ながら、慎重に検討していくことが適当である」とされ、また、「規制改革・民間開放推進3か年計画」（平成16年3月19日閣議決定）において、「紹介予定派遣以外の派遣を対象とした事前面接の解禁のための条件整備等についても、紹介予定派遣における事前面接等の実施状況を勘案しつつ、その検討を速やかに開始する」とされていることを踏まえ、対応してまいりたい。		検討開始時期及び結論を出す時期について明確化されたい。	b	・	○労働政策審議会における建議（平成14年12月26日）及び「規制改革・民間開放推進3か年計画」（平成16年3月19日閣議決定）を踏まえ、まずは、平成16年3月に施行された新制度の実施状況等を把握する必要があると考えている。このため、当該実施状況等を勘案しつつ、平成17年度中に検討を開始することとしているが、現時点でその結論を得る時期等を明確化することは困難である。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900023	厚生労働省	派遣労働者の事前面接の自由化	5028	50280006	11	社団法人 関西経済連合会	6	派遣労働者の「事前面接」の制限緩和	派遣先による事前面接は派遣労働者を特定することを目的とする行為として禁止しているが、この制限を緩和する。		派遣を依頼する業務内容の中には、事前に面接を行うことによって、派遣労働者の能力と業務内容のマッチングを行えることも考えられ、事前面接を行うことが必ずしも派遣労働者を特定することを目的とする行為とはならない。	
z0900023	厚生労働省	派遣労働者の事前面接の自由化	5039	50390043	11	社団法人 リース事業協会	43	派遣社員の事前面接の自由化	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第26条第7項を廃止し、事前面接を紹介予定派遣以外でも可能にすることを要望する。	人材派遣事業の拡充に繋がる。	派遣登録者、派遣先がともに就業前の事前面接を希望するケースが大半である。昨年度提出した同要望に対して、厚生労働省から「紹介予定派遣以外の派遣を対象とした事前面接の解禁のための条件整備等について、紹介予定派遣における事前面接等の実施状況を勘案しつつ、その検討を速やかに開始する。」との回答が示された。検討を踏まえて早急に措置がされることを期待する。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900023	厚生労働省	派遣労働者の事前面接の自由化	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（労働者派遣法）第26条第7項、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第137号）第2の11の（1）、派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第138号）第2の3	○派遣先は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、労働者派遣に先立って面接すること等派遣労働者を特定することを目的とする行為をしてはならない。	b	・	○労働者派遣については、派遣労働者の職業能力を派遣元事業主が評価し、派遣先の必要とする労働力に相応しい派遣労働者を派遣元事業主が適切に判断して労働者派遣を行うことが制度の基本であり、事前面接等の解禁のための条件整備等がなされずに事前面接等を可能とした場合には、職業能力以外の要素である容姿、年齢等に基づく選別が行われるおそれがあり、また、派遣先に直接の雇用責任が発生しかねず、労働者保護、雇用責任の明確化の観点から問題があると考えられる。 ○平成16年3月から、労働者の判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問又は履歴書の送付を行うことは可能である旨を派遣元指針・派遣先指針に明記するとともに、紹介予定派遣の場合に事前面接等を行うことを可能としたところであり、労働政策審議会において、「（1）の（ ）（注：派遣就業開始前の面接又は履歴書の送付）を紹介予定派遣以外の労働者派遣について認めることについては、引き続き、解禁のための条件整備等について、紹介予定派遣における（1）の派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等（派遣労働者を特定することを目的とする行為）の実施状況等を見ながら、慎重に検討していくことが適当である」とされ、また、「規制改革・民間開放推進3か年計画」（平成16年3月19日閣議決定）において、「紹介予定派遣以外の派遣を対象とした事前面接の解禁のための条件整備等についても、紹介予定派遣における事前面接等の実施状況を勘案しつつ、その検討を速やかに開始する」とされていることを踏まえ、対応してまいりたい。		検討開始時期及び結論を出す時期について明確化されたい。	b	・	○労働政策審議会における建議（平成14年12月26日）及び「規制改革・民間開放推進3か年計画」（平成16年3月19日閣議決定）を踏まえ、まずは、平成16年3月に施行された新制度の実施状況等を把握する必要があると考えている。このため、当該実施状況等を勘案しつつ、平成17年度中に検討を開始することとしているが、現時点でその結論を得る時期等を明確化することは困難である。
z0900023	厚生労働省	派遣労働者の事前面接の自由化	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（労働者派遣法）第4条第1項、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施行令（労働者派遣法施行令）第1条、第2条	○派遣先は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、労働者派遣に先立って面接すること等派遣労働者を特定することを目的とする行為をしてはならない。	b	・	○労働者派遣については、派遣労働者の職業能力を派遣元事業主が評価し、派遣先の必要とする労働力に相応しい派遣労働者を派遣元事業主が適切に判断して労働者派遣を行うことが制度の基本であり、事前面接等の解禁のための条件整備等がなされずに事前面接等を可能とした場合には、職業能力以外の要素である容姿、年齢等に基づく選別が行われるおそれがあり、また、派遣先に直接の雇用責任が発生しかねず、労働者保護、雇用責任の明確化の観点から問題があると考えられる。 ○平成16年3月から、労働者の判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問又は履歴書の送付を行うことは可能である旨を派遣元指針・派遣先指針に明記するとともに、紹介予定派遣の場合に事前面接等を行うことを可能としたところであり、労働政策審議会において、「（1）の（ ）（注：派遣就業開始前の面接又は履歴書の送付）を紹介予定派遣以外の労働者派遣について認めることについては、引き続き、解禁のための条件整備等について、紹介予定派遣における（1）の派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等（派遣労働者を特定することを目的とする行為）の実施状況等を見ながら、慎重に検討していくことが適当である」とされ、また、「規制改革・民間開放推進3か年計画」（平成16年3月19日閣議決定）において、「紹介予定派遣以外の派遣を対象とした事前面接の解禁のための条件整備等についても、紹介予定派遣における事前面接等の実施状況を勘案しつつ、その検討を速やかに開始する」とされていることを踏まえ、対応してまいりたい。		検討開始時期及び結論を出す時期について明確化されたい。	b	・	○労働政策審議会における建議（平成14年12月26日）及び「規制改革・民間開放推進3か年計画」（平成16年3月19日閣議決定）を踏まえ、まずは、平成16年3月に施行された新制度の実施状況等を把握する必要があると考えている。このため、当該実施状況等を勘案しつつ、平成17年度中に検討を開始することとしているが、現時点でその結論を得る時期等を明確化することは困難である。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900023	厚生労働省	派遣労働者の事前面接の自由化	5040	50400001	11	オリックス	1	派遣社員の事前面接の自由化	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第26条第7項を廃止し、事前面接を紹介予定派遣以外でも可能にすることを要望する。	人材派遣事業の拡充に繋がる。	派遣登録者、派遣先がともに就業前の事前面接を希望するケースが大半である。昨年度提出した同要望に対して、厚生労働省から「紹介予定派遣以外の派遣を対象とした事前面接の解禁のための条件整備等について、紹介予定派遣における事前面接等の実施状況を助案しつつ、その検討を速やかに開始する。」との回答が示された。検討を踏まえて早急に措置がされることを期待する。	
z0900023	厚生労働省	派遣労働者の事前面接の自由化	5054	50540013	31	東京商工会議所	13	労働者派遣法の更なる規制緩和	特定行為の解禁		派遣労働市場の成長により雇用の拡大を図るため。 労使双方にとって解禁の意義があるため。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900023	厚生労働省	派遣労働者の事前面接の自由化	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（労働者派遣法）第26条第7項、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第137号）第2の11の（1）、派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第138号）第2の3	○派遣先は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、労働者派遣に先立って面接すること等派遣労働者を特定することを目的とする行為をしてはならない。	b	・	○労働者派遣については、派遣労働者の職業能力を派遣元事業主が評価し、派遣先の必要とする労働力に相応しい派遣労働者を派遣元事業主が適切に判断して労働者派遣を行うことが制度の基本であり、事前面接等の解禁のための条件整備等がなされずに事前面接等を可能とした場合には、職業能力以外の要素である容姿、年齢等に基づく選別が行われるおそれがあり、また、派遣先に直接の雇用責任が発生しかねず、労働者保護、雇用責任の明確化の観点から問題があると考えられる。 ○平成16年3月から、労働者の判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問又は履歴書の送付を行うことは可能である旨を派遣元指針・派遣先指針に明記するとともに、紹介予定派遣の場合に事前面接等を行うことを可能としたところであり、労働政策審議会において、「（1）の（ ）（注：派遣就業開始前の面接又は履歴書の送付）を紹介予定派遣以外の労働者派遣について認めることについては、引き続き、解禁のための条件整備等について、紹介予定派遣における（1）の派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等（派遣労働者を特定することを目的とする行為）の実施状況等を見ながら、慎重に検討していくことが適当である」とされ、また、「規制改革・民間開放推進3か年計画」（平成16年3月19日閣議決定）において、「紹介予定派遣以外の派遣を対象とした事前面接の解禁のための条件整備等についても、紹介予定派遣における事前面接等の実施状況を勘案しつつ、その検討を速やかに開始する」とされていることを踏まえ、対応してまいりたい。		検討開始時期及び結論を出す時期について明確化されたい。	b	・	○労働政策審議会における建議（平成14年12月26日）及び「規制改革・民間開放推進3か年計画」（平成16年3月19日閣議決定）を踏まえ、まずは、平成16年3月に施行された新制度の実施状況等を把握する必要があると考えている。このため、当該実施状況等を勘案しつつ、平成17年度中に検討を開始することとしているが、現時点でその結論を得る時期等を明確化することは困難である。
z0900027	厚生労働省	住宅建設現場における元方事業者の1日1回の現場巡視に係る規制緩和 元方及び請負人の労働者が混在しない場合の巡視義務規定の適用非適用の明確化 元方巡視の代替手段の容認	労働安全衛生法第30条第1項第3号、同則第637条	労働安全衛生法第30条第1項第3号及び労働安全衛生規則第637条第1項において建設業等における特定元方事業者は毎作業日に少なくとも1回、作業場所の巡視を行うこととしている。	C		??労働安全衛生法第30条第1項第3号、労働安全衛生規則第637条第1項では特定元方事業者に、毎作業日に少なくとも1回、作業場所の巡視を行うことを義務づけている。これは、住宅建築工事現場においては、大工工事、屋根工事、塗装工事等の様々な関係請負人が同一の作業場所において作業を行っており、このような中では、作業内容並びに関係請負人及び労働者が日々変化することから、十分な連絡調整がなされない等の問題が考えられるため、これらを原因とする労働災害防止のために、特定元方事業者は当該現場の施工管理を工事期間中継続して行う必要があり、毎作業日ごとに当該作業場所における機械、当該作業の状況の把握及び設備等の確認等のために作業場所を巡視する必要があるとしているものである。それは、例えば、ある特定の日に労働者が混在しない現場があったとしても、工事期間中全体を見れば、労働者が混在しない現場はありえないものと考えられ、また、常時使用する労働者の人数によっても、その必要性がなくなるものではない。したがって、御要望にはお応えする事は出来ない。		回答では、工事期間中全体を通して労働者が混在しない現場はありえないため毎日の巡視が必要である、ということであるが、要望者は、工事期間中労働者が混在しないこととして差し支えないのではないかと、という観点から要望しているものであり、今一度要望の主旨に沿って検討されたい。	C		労働安全衛生法第30条に規定する「特定元方事業者は、関係請負人の労働者の作業が同一の場所において行われることによって生ずる労働災害を防止する」という趣旨は、同一の日に複数の関係請負人及び労働者が同一の場所で作業を行うことによる労働災害を防止することのみを目的としているだけでなく、工事期間全体について、関係請負人及び労働者の作業が同一の場所において行われることに起因する労働災害を防止するということを目的としているものである。 例えば、住宅建築工事現場において、工事期間中、様々な関係請負人及び労働者が同一の作業場所において作業を行っており、このような中では、ある特定の日に一の関係請負人による作業のみが行われたとしても、その特定の日の前後に行われる他の関係請負人及び労働者が行う作業に影響を与えることとなる。例えば、急遽、作業の遅れのために当初の予定にない作業を実施するケース等があり、このようなケースを原因とする労働災害を防止するために、特定元方事業者は、工事期間中、特定の日に労働者が混在しない場合であっても、その日の前後の工程管理も含めた必要な作業場所の安全確認を行うため、毎作業日ごとに作業場所を巡視する義務を課しているものである。 したがって、特定の日に労働者が混在しない現場においても、作業場所の巡視は必要なものであり、御要望にはお応えすることはできない。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900023	厚生労働省	派遣労働者の事前面接の自由化	5078	50780001	11	(社)日本経済団体連合会	1	派遣労働者特定行為（事前面接等）の 全面解禁	労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者を特定することが可能となるよう、規制を緩和すべきである。 3か年計画（平成16年3月19日策定）において、「紹介予定派遣における事前面接等の実施状況を勘案しつつ、その検討を速やかに開始する。」[平成17年度検討]とあるが、速やかに検討を開始されたい。		労働者派遣において、事前面接等が禁止されていることによって、一般の採用と比較して雇用のミスマッチが発生しており、派遣労働者と派遣先とのトラブルの原因となっている。派遣先・派遣労働者の双方が満足して業務を円滑に遂行していくためには、事前面接等が重要である。	派遣を受ける企業が派遣受入に先立ち、派遣労働者を事前面接することや履歴書送付等を求めること（派遣労働者の特定行為）は禁止されている（努力規定）。なお、2003年6月に成立した改正労働者派遣法では、紹介予定派遣において派遣労働者の特定行為が解禁された。
z0900027	厚生労働省	住宅建設現場における元方事業者の1日1回の現場巡視に係る規制緩和 元方及び請負人の労働者が混在しない場合の巡視義務規定の適用非適用の明確化 元方巡視の代替手段の容認	5028	50280005	11	社団法人 関西経済連合会	5	住宅建設現場における元方事業者の1日1回の現場巡視に係る規制緩和 元方及び請負人の労働者が混在しない場合の巡視義務規定の適用非適用の明確化 元方巡視の代替手段の容認	労働安全衛生法第30条の規定は、労働者の混在する作業場での災害を防止する目的であるとされているが、一般の住宅建設現場においては、大工の一人仕事等労働者が混在しない現場も多数あるところ、これらの現場での災害発生について、第30条違反による是正指導を受ける場合がある。この点についての取扱い基準を明確化する。 労働者が混在しない住宅建設現場においても、1日1回の巡視義務を適用する場合においても、その適用基準を実情に合わせて、代替措置でも可能とする。 （例えば(i) 常時使用労働者5人以下の場合は、必ずしも1日1回の巡視を要しない。 (ii) 常時使用労働者5人以下の場合は、現場職長による巡視報告及びこれに対する元請からの指示による方法）		各労働基準監督署により、判断基準についての考えが異なっている。実際の現場状況に合わせて、巡視すべき頻度を調整することにより、実質的な安全確保が図れる。 住宅業界の一般的な労働実態から考えると、「全現場一律に1日1回巡視」を厳守することによる各現場間の移動時間等のロスが大きくなり、現場監督員等の長時間労働の要因となりかねない。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900028	厚生労働省	企画業務型裁量労働制の対象業務の 拡大	労働基準法第38 条の4第1項第1 号	企画業務型裁量労働制の対象業 務は、以下の要件のいずれにも該 当することが必要である。 1．事業の運営に関する事項につ いての業務であること 2．企画、立案、調査、及び分析の 業務であること 3．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 4．当該業務の遂行の手段及び時 間配分の決定等に関し使用者が具 体的な指示をしないこととする業務 であること	c		企画業務型裁量労働制は、そも そも、事業活動の中枢にある労働 者が創造的な能力を十分に発揮し うる環境づくりをすることが必要であ る等の考え方から創設されたもの であり、「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ため、当 該業務の遂行の手段及び時間配 分の決定等に関し使用者が具体的 な指示をしないこととする業務」を 対象業務としている。以上の趣旨 に照らすと、営業の業務はこれにあ たらず、また、対象業務の範囲を使 用者の判断に委ねることは適当で はないため、御要望にお応えするこ とはできない。		「企画業務型裁量労働制の導入が 進んでいないのは、手続き要件の 複雑さもさることながら、対象業務 があまりにも限定されていて使えな いからである」という企業の現場の 声が多い中、要望者は、社会が複 雑化し、業務も日々多様化している 現在、「創造的な能力を十分に発 揮する事業活動の中枢にある労働 者」の業務は「企画、立案、調査、 分析」に限られないという認識のも と、対象業務の拡大を要望してい るものであり、第3次答申及び「規 制改革・民間開放推進3か年計画」 の記載内容も踏まえ、今一度要望 の実現に向けて検討されたい。	c		企画業務型裁量労働制の対象業 務については、業務遂行手段や時 間配分を労働者自らの裁量で決定 し、使用者からの具体的な指示を 受けない業務に限定しているところ であり、これに該当しない業務を裁 量労働制の対象とすることはできな い。 なお、「規制改革・民間開放推進3 か年計画」では、「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 との考え方にも留意する。」となっ ている。
z0900028	厚生労働省	企画業務型裁量労働制の対象業務の 拡大	労働基準法第38 条の4第1項第1 号	企画業務型裁量労働制の対象業 務は、以下の要件のいずれにも該 当することが必要である。 1．事業の運営に関する事項につ いての業務であること 2．企画、立案、調査、及び分析の 業務であること 3．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 4．当該業務の遂行の手段及び時 間配分の決定等に関し使用者が具 体的な指示をしないこととする業務 であること	c		企画業務型裁量労働制は、そも そも、事業活動の中枢にある労働 者が創造的な能力を十分に発揮し うる環境づくりをすることが必要であ る等の考え方から創設されたもの であり、「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ため、当 該業務の遂行の手段及び時間配 分の決定等に関し使用者が具体的 な指示をしないこととする業務」を 対象業務としている。以上の趣旨 に照らすと、営業の業務はこれにあ たらず、また、対象業務の範囲を使 用者の判断に委ねることは適当で はないため、御要望にお応えするこ とはできない。		「企画業務型裁量労働制の導入が 進んでいないのは、手続き要件の 複雑さもさることながら、対象業務 があまりにも限定されていて使えな いからである」という企業の現場の 声が多い中、要望者は、社会が複 雑化し、業務も日々多様化している 現在、「創造的な能力を十分に発 揮する事業活動の中枢にある労働 者」の業務は「企画、立案、調査、 分析」に限られないという認識のも と、対象業務の拡大を要望してい るものであり、第3次答申及び「規 制改革・民間開放推進3か年計画」 の記載内容も踏まえ、今一度要望 の実現に向けて検討されたい。	c		企画業務型裁量労働制の対象業 務については、業務遂行手段や時 間配分を労働者自らの裁量で決定 し、使用者からの具体的な指示を 受けない業務に限定しているところ であり、これに該当しない業務を裁 量労働制の対象とすることはできな い。 なお、「規制改革・民間開放推進3 か年計画」では、「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 との考え方にも留意する。」となっ ている。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900028	厚生労働省	企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大	5028	50280007	11	社団法人 関西経済連合会	7	企画業務型裁量労働制の適用範囲の拡大	企画型営業職も裁量労働制の適用対象とする。		企画業務型裁量労働制の対象業務は「企画、立案及び分析の業務」に限定されており、営業職は一般に「企画、立案及び分析の業務」を自ら主体的に行っているにもかかわらず、対象外とされている。 企画型営業職においては、使用者の具体的指揮監督や時間での労働対価の支払よりも、自らの知識、技術を活かし、仕事の進め方や時間配分を裁量に委ねた働きかたの方が能力発揮の度合いも高まることから、企画型営業職を適用対象に加えることは、活力ある経済活動に寄与する。	
z0900028	厚生労働省	企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大	5054	50540009	21	東京商工会議所	9	裁量労働制の更なる規制緩和	対象業務は使用者が個人の裁量に委ねることが可能と判断する業務に関して対象に加える。		現行の業務制限では対象者の特定がしにくいため。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900028	厚生労働省	企画業務型裁量労働制の対象業務の 拡大	労働基準法第38条の4第1項第1号	企画業務型裁量労働制の対象業務は、以下の要件のいずれにも該当することが必要である。 1．事業の運営に関する事項についての業務であること 2．企画、立案、調査、及び分析の業務であること 3．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 4．当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務であること	c		企画業務型裁量労働制は、そもそも、事業活動の中枢にある労働者が創造的な能力を十分に発揮しうる環境づくりをすることが必要である等の考え方から創設されたものであり、「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ため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務」を対象業務としている。以上の趣旨に照らすと、営業の業務はこれにあらず、また、対象業務の範囲を使用者の判断に委ねることは適当ではないため、御要望にお応えることはできない。		「企画業務型裁量労働制の導入が進んでいないのは、手続き要件の複雑さもさることながら、対象業務があまりにも限定されていて使えないからである」という企業の現場の声が多い中、要望者は、社会が複雑化し、業務も日々多様化している現在、「創造的な能力を十分に発揮する事業活動の中枢にある労働者」の業務は「企画、立案、調査、分析」に限られないという認識のもと、対象業務の拡大を要望しているものであり、第3次答申及び「規制改革・民間開放推進3か年計画」の記載内容も踏まえ、今一度要望の実現に向けて検討されたい。	c		企画業務型裁量労働制の対象業務については、業務遂行手段や時間配分を労働者自らの裁量で決定し、使用者からの具体的な指示を受けない業務に限定しているところであり、これに該当しない業務を裁量労働制の対象とすることはできない。 なお、「規制改革・民間開放推進3か年計画」では、「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の考え方にも留意する。」となっている。
z0900034	厚生労働省	派遣労働者の事前面接の自由化	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（労働者派遣法）第40条の2、附則第5項	○平成16年3月から、物の製造業についての労働者派遣事業の実施が可能となったところ。 ○物の製造業務についての労働者派遣に係る派遣受入期間の制限については、平成19年2月末までは1年、平成19年3月からは3年とされている。	c	○労働者派遣の派遣受入期間については、労働政策審議会において平成13年8月から平成15年12月にかけて行った労働者派遣事業制度全体の見直しの中で検討したところ、「派遣期間の一定の限定は、いわゆる長期雇用慣行の我が国における位置付けを踏まえ、今回の見直しにおいては、引き続き維持することが適当」とされたところである。 ○厚生労働省としても専門的な知識、技術又は経験が必要とする業務等を除き、労働者派遣事業は、その利用の仕方によっては、安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係等我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれもあること等を勘案すると、派遣受入期間に一定の制限を設け、労働者派遣事業を臨時的・一時的な労働力需給調整システムと位置付けることが適当であると考えている。 ○なお、平成16年3月から、常用雇用との調和を図りつつ、派遣労働者や派遣先のニーズに的確に応える観点から、一律1年という制限を見直し、3年までの期間で臨時的・一時的と判断できる期間については労働者派遣を受け入れることができることとしたところであるが、同じく平成16年3月から実施が可能となった物の製造業務についての労働者派遣事業については、派遣先等に急激な環境の変化をもたらすことなく、円滑な定着を進めていくことが必要であることから、施行後3年間は派遣受入期間の制限を1年としているところである（平成18年3月以降に労働者派遣を開始したものは、翌年3月以降派遣先が必要な手続を経た上で派遣受入期間を延長することができる。）。		要望者は、派遣労働者として長期的に働くことを望む労働者のため、派遣期間制限の原則撤廃、特に派遣先のニーズが高い製造業における早急な派遣期間制限の撤廃を求めているものであり、このことも踏まえ、今一度検討されたい。	c		○労働者派遣の受入期間については、従来1年に制限していたところであるが、当該1年間の期間制限では結果的に派遣労働者の雇用が不安定になる面があることや、派遣先の業務内容によっては期間が短いことにより適切な対応ができない場合があること等を踏まえ、平成16年3月より、常用雇用との調和を図りつつ派遣労働者や派遣先のニーズに的確に応える観点から、3年までの期間で臨時的・一時的と判断できる期間について、期間制限を延長したところである。 ○しかしながら、労働政策審議会により「派遣期間の一定の限定は、いわゆる長期雇用慣行の我が国における位置づけを踏まえ、今回の見直しにおいては、引き続き維持することが適当」と建議されているように、労働者派遣事業は、そもそも、派遣労働者の利用の仕方によっては、労働者の安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係など我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがあること等にかんがみ、臨時的・一時的な労働力需給システムとして位置づけられるものであり、期間制限を原則撤廃することは困難であると考えている。 ○また、こうした期間制限の趣旨に照らすと、当該期間制限の除外対象業務に係る可否の判断は、企業ニーズの多寡等により判断される問題ではなく、あくまでも、当該業務内容の特性や当該業務に従事する常用労働者の雇用の安定に及ぼす影響等の見地から判断されるべきものであると考えている。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900028	厚生労働省	企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大	5078	50780002	11	(社)日本経済団体連合会	2	企画業務型裁量労働制に係る規制の緩和	対象業務を拡大すべきである。例えば、現在認められていない営業職の業務についても、「企画、立案、調査及び分析」に加え、対象業務として取り扱うべきである。		企画業務型裁量労働制をより一層使いやすい制度とすることにより、自立的で自由度の高い柔軟な働き方を求める勤労者の能力や意欲をより有効に発揮させ、生産性と成果を向上させることができる。	対象業務は、事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査および分析に限定されている。
z0900034	厚生労働省	派遣労働者の事前面接の自由化	5032	50320001	11	(社)電子情報技術産業協会	1	製造業務への労働者派遣期間の規制緩和	製造業務への派遣受入期間の制限を撤廃すべきである。 【規制の現状】 2004年3月より製造業務への労働者派遣が解禁されたが、派遣受け入れ期間に制限が設けられている。 (2007年2月末までは1年間、2007年3月からは3年間)	【予想効果】 労働市場の活性化、労働者派遣ビジネスの拡大、製造業における業務効率の向上。	製造業務における外部労働力の活用については、従来よりアウトソーシング(構内請負)にて対応しているが、今回の労働者派遣の解禁によって選択肢が増えたことは、メーカーとしては望ましい方向へ向かっている。しかし、派遣労働者の作業の熟練・習熟からの観点からは、今回の改正派遣法にて定められた派遣の受入可能期間では短すぎるため、製造部門で労働者派遣を有効活用するには、さらなる規制緩和が望まれる。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900034	厚生労働省	派遣労働者の事前面接の自由化	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（労働者派遣 法）第40条の2、 附則第5項	○平成16年3月から、物の製造業 務についての労働者派遣事業の実 施が可能となったところ。 ○物の製造業務についての労働者 派遣に係る派遣受入期間の制限に ついては、平成19年2月末までは 1年、平成19年3月からは3年とさ れている。	c	○労働者派遣の派遣受入期間については、 労働政策審議会において平成13年8月から 平成15年12月にかけて行った労働者派遣 事業制度全体の見直しの中で検討したところ、 「派遣期間の一定の限定は、いわゆる長期雇 用慣行の我が国における位置付けを踏まえ ると、今回の見直しにおいては、引き続き維 持することが適当」とされたところである。 ○厚生労働省としても専門的な知識、技術又 は経験を必要とする業務等を除き、労働者派 遣事業は、その利用の仕方によっては、安定 した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提と した雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定 した労使関係等我が国の雇用慣行に悪影響 を及ぼすおそれもあること等を助案すると、 派遣受入期間に一定の制限を設け、労働者 派遣事業を臨時的・一時的な労働力需給調 整システムと位置付けることが適当であると 考えている。 ○なお、平成16年3月から、常用雇用との調 和を図りつつ、派遣労働者や派遣先のニー ズに的確に応える観点から、一律1年という 制限を見直し、3年までの期間で臨時的・一 時的と判断できる期間については労働者派遣 を受け入れることができることとしたところであ るが、同じく平成16年3月から実施が可能と なった物の製造業務についての労働者派遣 事業については、派遣先等に急激な環境の 変化をもたらすことなく、円滑な定着を進めて いくことが必要であることから、施行後3年間 は派遣受入期間の制限を1年としているところ である（平成18年3月以降に労働者派遣 を開始したものは、翌年3月以降派遣先が必 要な手続を経た上で派遣受入期間を延長す ることができる。）。		要望者は、派遣労働者として長期 的に働くことを望む労働者のため、 派遣期間制限の原則撤廃、特に派 遣先のニーズが高い製造業におけ る早急な派遣期間制限の撤廃を求 めているものであり、このことも踏ま え、今一度検討されたい。	c	○労働者派遣の受入期間については、従来 1年に制限していたところであるが、当該1年 間の期間制限では結果的に派遣労働者の雇 用が不安定になる面があることや、派遣先の 業務内容によっては期間が短いことにより適 切な対応ができない場合があること等を踏ま え、平成16年3月より、常用雇用との調和を 図りつつ派遣労働者や派遣先のニーズに的確 に応える観点から、3年までの期間で臨時的 ・一時的と判断できる期間について、期間制 限を延長したところである。 ○しかしながら、労働政策審議会により「派 遣期間の一定の限定は、いわゆる長期雇用慣 行の我が国における位置づけを踏まえると、 今回の見直しにおいては、引き続き維持 することが適当」と建議されているように、労働 者派遣事業は、そもそも、派遣労働者の利 用の仕方によっては、労働者の安定した雇用 機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用 の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使 関係など我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼ すおそれがあること等にかんがみ、臨時的・ 一時的な労働力需給システムとして位置づけ られるものであり、期間制限を原則撤廃する ことは困難であると考えている。 ○また、こうした期間制限の趣旨に照らす と、当該期間制限の除外対象業務に係る可 否の判断は、企業ニーズの多寡等により判 断される問題ではなく、あくまでも、当該業務 内容の特性や当該業務に従事する常用労働 者の雇用の安定に及ぼす影響等の見地から 判断されるべきものであると考えている。		
z0900034	厚生労働省	派遣労働者の事前面接の自由化	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（労働者派遣 法）第40条の2	○平成16年3月から、専門的な知識、 技術又は経験等を必要とする 業務（いわゆる「26業務」）等を除 いた労働者派遣に係る派遣受入期 間の制限について、最長3年とされ たところである。	c	○労働者派遣の派遣受入期間について は、労働政策審議会において平成13年 8月から平成15年12月にかけて行った 労働者派遣事業制度全体の見直しの中 で検討したところ、「派遣期間の一定の 限定は、いわゆる長期雇用慣行の我が 国における位置付けを踏まえると、今 回の見直しにおいては、引き続き維持 することが適当」とされたところである。 ○厚生労働省としても専門的な知識、技 術又は経験を必要とする業務等を除 き、労働者派遣事業は、その利用の仕 方によっては、安定した雇用機会の確 保、長期雇用慣行を前提とした雇用の 安定、職業能力の有効発揮、安定した労 使関係等我が国の雇用慣行に悪影響 を及ぼすおそれもあること等を助案す ると、派遣受入期間に一定の制限を設 け、労働者派遣事業を臨時的・一時的 な労働力需給調整システムと位置付け ることが適当であると考えている。 ○なお、平成16年3月から、常用雇用と の調和を図りつつ、派遣労働者や派遣 先のニーズに的確に応える観点から、 一律1年という制限を見直し、3年まで の期間で臨時的・一時的と判断できる期 間については労働者派遣を受け入れるこ とができることとしたところである。		要望者は、派遣労働者として長期 的に働くことを望む労働者のため、 派遣期間制限の原則撤廃を求めて いるものであり、このことも踏まえ、 今一度検討されたい。	c	○労働者派遣の受入期間について は、従来1年に制限していたところ であるが、当該1年間の期間制限 では結果的に派遣労働者の雇用 が不安定になる面があることや、派 遣先の業務内容によっては期間が 短いことにより適切な対応ができ ない場合があること等を踏まえ、平成 16年3月より、常用雇用との調和 を図りつつ派遣労働者や派遣先の ニーズに的確に応える観点から、3 年までの期間で臨時的・一時的と 判断できる期間について、期間制 限を延長したところである。 ○しかしながら、労働政策審議会 により「派遣期間の一定の限定は、 いわゆる長期雇用慣行の我が国に おける位置づけを踏まえると、今 回の見直しにおいては、引き続き維 持することが適当」と建議されてい るように、労働者派遣事業は、そも そも、派遣労働者の利用の仕方によ っては、労働者の安定した雇用機 会の確保、長期雇用慣行を前提と した雇用の安定、職業能力の有効発 揮、安定した労使関係など我が国の 雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれ があること等にかんがみ、臨時的・ 一時的な労働力需給システムとして 位置づけられるものであり、期間制 限を原則撤廃することは困難であると 考えている。		

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900034	厚生労働省	派遣労働者の事前面接の自由化	5048	50480003	11	社団法人 日本自動車工業会	3	労働者派遣法における派遣期間制度の見直し（製造業）	派遣は、製造業における生産量の変動に対応するための選択肢の一つとして、短期なものから中長期的なものまでを含めた、要員対応の手段として非常に有効なものである。 また、雇用の多様化に対応していくという観点からも、「物の製造」業務だけ制限を設けるのではなく、早期に派遣期間制限を緩和することを要望する。	改正労働者派遣法で、製造業への派遣は可能になったが、経過措置として施行後3年間は派遣期間を1年としている。	製造業では、市場動向に伴う要員変動への対応として、短期のみならず中長期の派遣社員を活用するというニーズがあるが、それに対応できない。	・重点要望項目
z0900034	厚生労働省	派遣労働者の事前面接の自由化	5048	50480004	11	社団法人 日本自動車工業会	4	労働者派遣法における派遣期間制度の見直し（通常派遣）	派遣は、業務量の変動に対応するための選択肢の一つとして、短期的なものから中長期的なものまでを含めた、要員対応の手段として非常に有効なものである。 また、就業形態の幅を広げ、雇用の多様化に対応していくという観点からも、派遣期間の規制を無くすことを要望する。	特定26業種以外については、3年を超える期間継続して労働者を派遣することは出来ない。	業務量の変化に対して、フレキシブルに対応出来ない。また、短期のみならず、中長期の派遣社員を活用するニーズに対応できない。	・重点要望項目

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900034	厚生労働省	派遣受入期間の見直し	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（労働者派遣法）第40条の2	○平成16年3月から、専門的な知識、技術又は経験等を必要とする業務（いわゆる「26業務」）等を除いた労働者派遣に係る派遣受入期間の制限について、最長3年とされたところである。	c		○労働者派遣の派遣受入期間については、労働政策審議会において平成13年8月から平成15年12月にかけて行った労働者派遣事業制度全体の見直しの中で検討したところ、「派遣期間の一定の限定は、いわゆる長期雇用慣行の我が国における位置付けを踏まえると、今回の見直しにおいては、引き続き維持することが適当」とされたところである。 ○厚生労働省としても専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務等を除き、労働者派遣事業は、その利用の仕方によっては、安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係等我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれもあること等を勘案すると、派遣受入期間に一定の制限を設け、労働者派遣事業を臨時的・一時的な労働力需給調整システムと位置付けることが適当であると考えている。 ○なお、平成16年3月から、常用雇用との調和を図りつつ、派遣労働者や派遣先のニーズに的確に応える観点から、一律1年という制限を見直し、3年までの期間で臨時的・一時的と判断できる期間については労働者派遣を受け入れることができることとしたところである。		要望者は、派遣労働者として長期的に働くことを望む労働者のため、派遣期間制限の原則撤廃、特に派遣先のニーズが高い製造業における早急な派遣期間制限の撤廃を求めているものであり、このことも踏まえ、今一度検討されたい。	c		○労働者派遣の受入期間については、従来1年に制限していたところであるが、当該1年間の期間制限では結果的に派遣労働者の雇用が不安定になる面があることや、派遣先の業務内容によっては期間が短いことにより適切な対応ができない場合があること等を踏まえ、平成16年3月より、常用雇用との調和を図りつつ派遣労働者や派遣先のニーズに的確に応える観点から、3年までの期間で臨時的・一時的と判断できる期間について、期間制限を延長したところである。 ○しかしながら、労働政策審議会により「派遣期間の一定の限定は、いわゆる長期雇用慣行の我が国における位置づけを踏まえると、今回の見直しにおいては、引き続き維持することが適当」と建議されているように、労働者派遣事業は、そもそも、派遣労働者の利用の仕方によっては、労働者の安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係など我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがあること等にかんがみ、臨時的・一時的な労働力需給システムとして位置づけられるものであり、期間制限を原則撤廃することは困難であると考えている。 ○また、こうした期間制限の趣旨に照らすと、当該期間制限の除外対象業務に係る可否の判断は、企業ニーズの多寡等により判断される問題ではなく、あくまでも、当該業務内容の特性や当該業務に従事する常用労働者の雇用の安定に及ぼす影響等の見地から判断されるべきものであると考えている。
z0900041	厚生労働省	時間外労働の上限規制の緩和	労働基準法第36条第1項	法定労働時間を超えて労働する場合は、労働者の過半数を代表する者との書面による協定を締結する必要がある、当該協定は厚生労働大臣が定める基準に適合したものとなるようにしなければならないものとされている。当該基準は、時間外労働の上限を定めている（1箇月につき45時間、1年間につき360時間等）。	c		時間外労働の限度基準は、時間外労働は本来臨時的なものとして必要最小限にとどめられるべきものであるとの考えの下、長時間にわたる労働の実効ある抑制を図るという趣旨で設定されている。過重労働による健康障害防止の観点からも時間外労働の削減は重要であり、限度基準を緩和することは困難である。		要望では、無制限に限度基準を緩和するのではなく、労使の合意の上、労働者からの不服申し立て機関の設立を義務付ける等の要件を課した上での基準緩和を求めているものである。このことについて検討することの可否について回答されたい。	c		時間外労働は1週40時間、1日8時間という法定労働時間の原則の例外であり、必要最小限に留めるべきものである。たとえ、労使の合意があったとしても、使用者が過重な時間外労働を行わせることは不適当であるため、限度基準を緩和することは困難である。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900034	厚生労働省	派遣受入期間の見直し	5054	50540013	21	東京商工会議所	13	労働者派遣法の更なる規制緩和	派遣期間の見直し		派遣労働市場の成長により雇用の拡大を図るため。 労使双方にとって解禁の意義があるため。	
z0900041	厚生労働省	時間外労働の上限規制の緩和	5039	50390044	11	社団法人 リース事業協会	44	時間外労働の上限規制の緩和	裁量労働制を導入する一方で、労働の対価を時間で管理すべき業務について弾力的な対応を可能にするために、1年において延長することができる限度時間が360時間とされている36協定による労働時間について、労働者からの不服申立て受付機関の設置を義務付けるなど一定の要件を課した上で、労使間の合意により任意に労働時間を決定できる制度とすることを要望する。		雇用者、労働者の双方において合意の上で柔軟な労働時間の設定を望むニーズがある。昨年度提出した同要望に対して、厚生労働省から「米国のホワイトカラーエグゼンプション制度（その改革の動向も含む。）を参考にしつつ、裁量性の高い業務については、改正後の労働基準法の裁量労働制の施行状況を踏まえ、今般専門業務型裁量労働制の導入が認められた大学教員を含め、労働者の健康に配慮する等の措置を講ずる中で、適用除外方式を採用することを検討する。」との回答が示された。検討を踏まえて早急に措置がされることを期待する。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900041	厚生労働省	時間外労働の上限規制の緩和	労働基準法第36条第1項	法定労働時間を超えて労働する場合は、労働者の過半数を代表する者との書面による協定を締結する必要がある、当該協定は厚生労働大臣が定める基準に適合したものとなるようにしなければならないものとされている。当該基準は、時間外労働の上限を定めている（1箇月につき45時間、1年間につき360時間等）。	c		時間外労働の限度基準は、時間外労働は本来臨時的なものとして必要最小限にとどめられるべきものであるとの考えの下、長時間にわたる労働の実効ある抑制を図るという趣旨で設定されている。過重労働による健康障害防止の観点からも時間外労働の削減は重要であり、限度基準を緩和することは困難である。		要望では、無制限に限度基準を緩和するのではなく、労使の合意の上、労働者からの不服申し立て機関の設立を義務付ける等の要件を課した上での基準緩和を求めているものである。このことについて検討することの可否について回答されたい。	c		時間外労働は1週40時間、1日8時間という法定労働時間の原則の例外であり、必要最小限に留めるべきものである。たとえ、労使の合意があったとしても、使用者が過重な時間外労働を行わせることは不適当であるため、限度基準を緩和することは困難である。
z0900047	厚生労働省	年次有給休暇の付与条件と日数の変更	労働基準法第39条	使用者は、雇入れの日から起算して6箇月継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、10労働日の年次有給休暇を与えなければならない、その後1年間が経過するごとに全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、1日又は2日を加算した年次有給休暇を与えなければならない。雇入れの日から6年6箇月以後経過した労働者には上限である20労働日の年次有給休暇を与えなければならない。	c		年次有給休暇の法定付与日数の上限20日に至るまでの勤続期間は平成10年の労働基準法改正により、従前より4年間短縮されており、現在これ以上短縮することについて、労使双方の合意が得られていないものと考ええる。 なお、労働基準法は労働条件の最低基準を定めるものであり、これを上回る年次有給休暇を付与することは差し支えなく、労使に委ねられているものである。		要望者は、以下のとおり再意見を提出しているところであり、本意見の主旨を踏まえ、今一度検討されたい。 なお、措置できない場合には、要望者の呈した疑問点の全てについて明確に回答されたい。 「措置の概要（対応策）」の欄には「労使双方の合意が得られていないものと考え。」と回答されていますが、誰がどのようにして得られていないものと考えているのでしょうか。現状のままとするのであれば、これらについての具体的・詳細な説明をいただきたい。要望団体としては平成10年よりすでに6年間経過しており、労使双方の合意が得られるものと考えており、この要望を提出している次第です。独立行政法人の就業規則や（株）朝日新聞社の採用案内を見ても労使間の合意が得られており、年間20日間の有給休暇が付与されています。「労働基準法は労働条件の最低基準を定めるものであり、」と回答されていますが、採用年度より継続した20労働日の有給休暇を付与することが労働条件の最低基準とすることのような問題があるのでしょうか。これらについての説明も合わせていただきたい。公務員に対しては、すでに人事院規則で採用年度より20労働日の有給休暇を付与する労働条件が定められています。これは公務員に対する最低の労働条件で、民間人の労働条件はこれより低く抑えられているのでしょうか。公務員と民間人に対する最低の労働条件は誰がどのように決めているのでしょうか。なぜ公務員と民間人とは最低の労働条件が異なるのでしょうか。本要望に対して現状のままとする場合は、この点についても説明をいただきたい。確認や行動をしないまま単に「・・・考える。」としたが上での結論のみの回答では、納得が行きません。」	c		平成9年中央労働基準審議会建議以降、むしろ年次有給休暇については付与日数ではなく、取得促進が問題となっているところである（「今後の労働条件に係る制度の在り方について(建議)」(平成14年労働政策審議会建議)においては「年次有給休暇の取得が進まない実態の中、計画的に年次有給休暇を付与させることが、年次有給休暇の取得促進に有効であることから、計画的年休付与・取得の普及促進策を実施することが適当である。」とされている）ことから、行政としては、年間20日を最低基準とすることについて、労使間の合意が得られているとは考えていないところである。 なお、国家公務員については、公務の能率的運営を国民に対し保障するという目的のもと「年次休暇」が定められており、職員の所属する機関の長の承認を得なければならない等、労働基準法上の「年次有給休暇」とは法的性質が異なるものである。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900041	厚生労働省	時間外労働の上限規制の緩和	5040	50400002	11	オリックス	2	時間外労働の上限規制の緩和	裁量労働制を導入する一方で、労働の対価を時間で管理すべき業務について弾力的な対応を可能にするために、1年において延長することができる限度時間が360時間とされている36協定による労働時間について、労働者からの不服申立て受付機関の設置を義務付けるなど一定の要件を課した上で、労使間の合意により任意に労働時間を決定できる制度とすることを要望する。		雇用者、労働者の双方において合意の上で柔軟な労働時間の設定を望むニーズがある。昨年度提出した同要望に対して、厚生労働省から「米国のホワイトカラーエグゼンプション制度（その改革の動向も含む。）を参考にしつつ、裁量性の高い業務については、改正後の労働基準法の裁量労働制の施行状況を踏まえ、今般専門業務型裁量労働制の導入が認められた大学教員を含め、労働者の健康に配慮する等の措置を講ずる中で、適用除外方式を採用することを検討する。」との回答が示された。検討を踏まえて早急に措置がされることを期待する。	
z0900047	厚生労働省	年次有給休暇の付与条件と日数の変更	5045	50450001	11	日本バカンス振興会	1	年次有給休暇の付与条件と日数の変更	使用者が労働者に付与する年次有給休暇について、採用年度より継続した20労働日を与えるようにしてほしい。		労働基準法の適用される独立行政法人などでは採用初年度より年間20日間の休暇が付与されており、現状の労働基準法の規定と整合していない。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900048	厚生労働省	週休2日制の場合のフレックスタイム制度の適用について	労働基準法第32条の3	フレックスタイム制の清算期間内における時間外労働は、原則として「週法定労働時間×清算期間の暦日数÷7」で計算される労働時間の総枠を超えた部分を時間外労働とするが、清算期間を1箇月としたときに、曜日の巡り等により総労働時間が労働時間の総枠を超えることがある。このような問題に対応するため、行政解釈により、 清算期間が1箇月であること 清算期間を通じて毎週必ず2日以上休日が確保されていること 当該清算期間の29日目を起算日とする1週間（特定期間）における労働者の実際の労働日ごとの労働時間の和が週法定労働時間を超えるものでないこと 清算期間における労働日ごとの労働時間がおおむね一定であること の4条件を満たす場合には、労働基準法第32条の3に規定する「清算期間として定められた期間を平均」した1週間当たりの労働時間について、「（清算期間として定められた期間を平均した1週間の労働時間）＝（（清算期間における最初の4週間の労働時間）＋（特定期間における労働時間））÷5」としても差し支えないとしている。	C	フレックスタイム制は労働日ごとの労働時間が労働者の始業時刻及び終業時刻の決定により変動する制度である。 清算期間を1か月とするフレックスタイム制を導入している場合に、清算期間を通じて完全週休二日制を実施しており、かつ、労働者の実際の労働日ごとの労働時間がおおむね一定で、各月ごとの労働の実態が変わらないときであっても、清算期間における曜日の巡り及び労働日の設定によっては、清算期間における法定労働時間の総枠を超えることとなる場合がある。この場合に、 清算期間を一箇月とするフレックスタイム制の労使協定が締結されていること 清算期間を通じて毎週必ず2日以上休日が付与されていること 当該清算期間の29日目を起算日とする一週間（以下「特定期間」という。）における当該労働者の実際の労働日ごとの労働時間の和が法第32条第1項に規定する週の法定労働時間（40時間）を超えるものでないこと 清算期間における労働日ごとの労働時間がおおむね一定であること を満たす場合、すなわち、完全週休2日制を採用する事業場における清算期間中の労働日ごとの労働時間についてはおおむね8時間以下であることを満たす限りにおいては、1か月間の法定労働時間（1か月間が31日の場合は177.1時間、30日の場合は171.4時間）を超えた部分も時間外労働として取り扱うものではないとしているところである（平成9年3月31日基発第228号）。 従って、提出意見のような取扱いを行うことは、労働者の保護に欠けるおそれがあり、1か月以内の清算期間を基礎にフレックスタイム制の導入を認めた労働基準法の趣旨に反するため、不可能である。		要望者は、特定期間の実際の労働時間の和が週法定労働時間を超えることがないとの要件が課されることにより、労働時間管理事務の煩雑化、当該適用しない日のみ硬直的な始業・終業時刻を設定することによる業務の円滑遂行への支障が生じること等については是正を求めているものであり、このことも踏まえ、今一度検討されたい。	C		曜日の巡り等によるフレックスタイム制の運用の不都合を解消するため、当該通達により1か月の端数日の時間計算の特例を認めている。このような場合、労働時間の偏り等、不当な長時間労働を助長するおそれがあるため、厳格な要件を設けているものである。従って、御要望のような取扱いを行うことは、労働者の保護に欠けるおそれがあり、1か月以内の清算期間を基礎にフレックスタイム制の導入を認めた労働基準法の趣旨に反するため、不可能である。	
z0900049	厚生労働省	有期労働契約に係る規制の緩和	労働基準法第14条	平成15年の労働基準法の改正により、有期労働契約の契約期間の上限は原則3年とされ、また、高度の専門的な知識等を有する者や満60歳以上の者については、その期間の上限は5年とされ、平成16年1月1日より施行されているところである。	C	第156回国会において平成15年6月27日に成立した「労働基準法の一部を改正する法律(平成15年法律第104号)」による有期労働契約の期間の延長は、産業・雇用構造の変化が進んでいる中で、我が国の経済社会の活力を維持・向上させていくために、労働者ひとりひとりが主体的に多様な働き方を選択できる可能性を拡大することを目的の一つとしたものであり、要望理由の「働き方・雇用形態の多様化に充分対応できず、企業と労働者双方のニーズに応えられない。」との指摘については、当該改正において既に対応しているものと考ええる。 一方、当該改正においては、有期労働契約の期間について原則3年（一定の場合は5年）までの延長としたところであるが、当該改正に対すら、国会における改正法案の審議過程において、「常用労働者が有期契約労働者へ置き換えられるといった常用代替や、事実上の若年定年制につながるおそれがあるのではないか」といった強い懸念が示されたところである。このため、附則第3条において、「この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律による改正後の労働基準法第14条の規定について、その施行の状況を助案しつつ検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。」との規定が国会修正により加えられたものであり、施行後3年を経過していない段階においては、御要望にお応えする事は出来ない。		回答では、「働き方・雇用形態の多様化に充分対応できず、企業と労働者双方のニーズに応えられない。」との指摘について既に既に対応済みであるとしているが、要望者は当該改正だけでは不十分として更なる緩和を要望しているものである。法改正直後であるという点は理解できるが、検討時期を示すことについての可否を回答されたい。	C	I	労働基準法の一部を改正する法律附則第3条において、「この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律による改正後の労働基準法第14条の規定について、その施行の状況を助案しつつ検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。」との規定が国会修正により加えられたものであり、検討時期は既に示されているものと考える。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900048	厚生労働省	週休2日制の場合のフレックスタイム制度の適用について	5048	50480001	11	社団法人 日本自動車工業会	1	週休2日制の場合のフレックスタイム制度の適用について	適用にならない日のみ、フレックスタイムの除外日を設定するなどが必要となり、労働時間管理の煩雑さが生じるだけでなく、そもそも、フレックスタイム制度を導入することの効果自体が薄れてしまうことから、通達の4つの要件を緩和することを要望する。	1ヶ月のフレックスタイム制度においては、清算期間における法定労働時間の総枠は「40時間×清算期間の暦日数/7」により計算するものとされており、完全週休2日制で労働する場合でも、暦日数や休日数に差異があることにより、計算上法定労働時間の総枠を超えることがある。一方、完全週休2日制を実施し、4つの要件を満たす場合は、時間外労働として扱わなくても差し支えないと通達されている。	通達で、時間外労働として扱わなくても差し支えないとされている要件は、特定期間については実際の労働時間の和が、過去定時間（40時間）を超えるものではないなど、厳しいものとなっている。このため、実際問題としては、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くる。	・重点要望項目
z0900049	厚生労働省	有期労働契約に係る規制の緩和	5048	50480002	11	社団法人 日本自動車工業会	2	有期労働契約に係る規制の緩和	働く側の立場からは、就業意識の多様化に対応するための選択肢の拡大が望まれ、企業側の立場からは、プロジェクトなど中長期的な観点での要員のニーズが高まってきており、双方のニーズに応えるためには、有期雇用契約期間制限の更なる緩和を要望する。また、制限の緩和により、新たな雇用の創出と、企業活動の活性化を図ることにもつながると考える。	期間の定めのある労働契約については、契約期間の上限を3年に制限されている。	働き方・雇用形態の多様化に充分対応できず、企業と労働者双方のニーズに応えられない。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900050	厚生労働省	時間外労働における賃金割増率の見直し制度の創設	労働基準法第37条	法定労働時間を超えて労働した場合においては、使用者はその時間について、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内で政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。現在、時間外労働に対する割増率は政令で2割5分以上とされている。	e		時間外労働における割増賃金の割増率については、労働基準法（昭和22年法律第49号）第37条第1項において「政令で定める率以上の率で計算」することとされており、政令で定める率は、労働基準法第37条第1項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令（平成6年政令第5号）において定められている。 その割増率の見直しについては、労働政策審議会令（平成12年政令第284号）第1条及び第6条に基づく公労使三者構成の労働政策審議会労働条件分科会における議論を踏まえて、適切に決定・見直しが行なわれるものであり、「基準を定めた規定・制度がない」との要望理由については、事実誤認である。		要望者は、以下のとおり再意見を提出しているところであり、本意見の主旨を踏まえ、今一度検討されたい。 なお、措置できない場合については、要望者の呈した疑問点の全てについて明確に回答されたい。 「審議会は諮問に対して、答申あるいは建議を提出するものとする。よって、諮問をするのは行政機関であり、答申あるいは建議を採択する決定権も行政機関にあると解する。今回の回答には、単に適切に決定・見直しが行なわれていると説明されているだけで、審議会が独自に見直しをするかの判断をして、独自に決定をしているように説明されているが、行政機関より審議会に見直しをするよう指示が出され、あるいは諮問されるのではないのか。この部分の説明がないままにだれが最初に見直しを提案するのか全く不明である。ただ単に適切に決定・見直しが行なわれているのであれば、要望に対する適切な回答とはならない。今回の要望に対して現状のままで対応がない場合は、次回の参考のため、誰が（行政機関か、審議会のどちらか）どのような場合に見直しをするよう指示を出すかの説明をいただきたい。本件は見直しを行うかどうかの判断が行政機関あるいは審議会により決められており規制されているため、外部より見直しを直接要求するための制度を要望しているものであり、これが要望の趣旨である。」	e		厚生労働省設置法第9条第1項第3号は、労働政策審議会は、労働政策に関する重要事項に関し、厚生労働大臣に意見を述べるができる旨規定しており、要望者のいう審議会は諮問に対して、建議を提出するものという考えは事実誤認である。
z0900051	厚生労働省	改正高年齢者雇用安定法に関する取り扱い	改正高年齢者雇用安定法第9条及び附則第5条（平成18年4月1日施行）	65歳までの安定した雇用を確保するために改正高年齢者雇用安定法第9条において導入を求めている措置のうち、継続雇用制度を事業主が導入した場合には、同条2項の規定により、その事業主は、各企業の実情に応じた柔軟な取り組みを可能とするよう、労使協定により継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めることができるとされている。また、改正法附則第5条第1項において施行から一定期間は就業規則等で基準を定めることができることとされている。	d	－	改正高年齢者雇用安定法の附則第5条第3項において就業規則で基準を定めることができる期間については、中小企業における高年齢者雇用の状況や社会経済情勢の変化等を勘案して検討を加え所要の措置を講ずることができると定められており、また、労働政策審議会の建議においても、「その後の社会経済情勢の変化等、特に中小企業の実情等を踏まえ、当部会の意見を聴いて見直すこととする」とされているところから、当該期間が経過するまでに企業の実情等を踏まえて、労働政策審議会においてその見直しの必要性について御議論いただいた上で対応することとしている。					

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900050	厚生労働省	時間外労働における賃金割増率の見直し制度の創設	5050	50500001	11	日本アフターファイブ振興会	1	時間外労働における賃金割増率の見直し制度の創設	時間外労働における賃金割増率の見直し制度を制定してほしい		時間外労働における賃金割増率は、労働基準法第37条第1項により「2割5分以上5割以下の範囲内で命令で定める。」と規定されているが、どのようにして割増率が決められ、命令が出されるのか、また、どのような場合にこの命令が見直されるのか、その基準を定めた規定・制度がない。	
z0900051	厚生労働省	改正高年齢者雇用安定法に関する取り扱い	5054	50540001	11	東京商工会議所	1	改正高年齢者雇用安定法に関する取り扱い	中小企業は制度導入後5年間、大企業は3年間の経過措置期間が盛り込まれているが、経過措置期間終了後は、企業の実情について改めて調査し慎重に対応する。		企業にとっては総人件費の上昇につながる懸念も大きく、積極的に取り組む状況にない。また若年雇用が依然として深刻であり、高齢者の雇用延長が法制化された場合、結果として若年の採用がさらに抑制されるなど、企業の人員構成に影響を与えることが懸念されるため。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900052	厚生労働省	若年者の就労教育	最低賃金法	使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないものとされており、都道府県労働局長の許可を受けることにより特定の労働者について、最低賃金の適用を除外することができることとなっている	c		最低賃金法は、賃金の最低額を保障することにより、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図り、もって、労働者の生活の安定、事業の公正な競争の確保等に資することを目的としているものであり、労働者であれば原則として最低賃金の適用を受けるものである。したがって、御要望のように、企業の負担軽減の観点から一部の労働者について最低賃金の適用を除外することはできない。 日本版デュアルシステムは、企業における実務経験と教育訓練機関による座学を並行して行い、修了時においては能力評価も行うことにより、一人前の職業人を養成するプログラムであるが、雇用労働者の能力開発の向上は、企業経営に資するものであることから、その職業訓練については、デュアルシステムによるものであっても、第一義的には当該企業の負担で賄われることが原則である。こうしたことに加え、財政上の制約も踏まえると、デュアルシステムによる職業訓練について企業負担を解消する内容での助成等までを行うことは困難である。なお、特に厳しい状況にある若年者に対しては、国としてもデュアルシステムによる職業訓練を積極的に促進していく必要があると考えており、これらの若年者に対してデュアルシステム訓練を計画的に実施する事業主に対し、本年１０月より、キャリア形成促進助成金の助成率を特に高率とするとともに、訓練実施計画策定費の助成措置も併せて講ずることとしているところである。		について 要望者は、OJT中の学生に対して最低賃金の適用除外とすることを求めているものであるが、要望に沿って改めて適用除外の可否を回答されたい。	c	最低賃金法の趣旨に照らし、OJT中の学生に対して最低賃金の適用除外とすることはできない。	
z0900055	厚生労働省	雇用保険三事業の見なおしと保険料引下げの検討	雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条、同第63条、同第64条、同第66条第1項、同第68条 労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号）第12条第4項、第61項	○ 政府は、被保険者等に関し、雇用安定事業、能力開発事業、雇用福祉事業（雇用保険三事業）を行うことができることとされている。 ○ 雇用保険三事業における事業主負担の保険料率は、１０００分の３．５とされている。 ○ 雇用保険三事業は、事業主による保険料負担のみで実施している。	d （一部 c）	○ 平成１６年度予算において、「雇用維持支援・雇入れ助成から労働移動支援・ミスマッチの解消へ、生活支援から早期再就職支援等の自立支援への重点化」及び「民間の積極的活用、地域の実情を踏まえた施策の実施」を基本としつつ、政策効果や利用実績を踏まえた見直しを行い、事業の整理・合理化を図りメリハリのある事業展開により、全体として支出を１１％程度圧縮。 ○ 効率的・効果的な事業運営を図るため、平成１６年度から、雇用保険三事業について、各事業の性格を踏まえ目標を設定するとともに、年度終了後に実績を公表し、適正な評価を行ったうえで、事業の見直し等所要の措置を講ずることとし、本年４月８日に８０事業について目標を公表。 ○ 「経済財政運営と構造改革に関する基本方針２００４」において、雇用関連事業のワンストップ化が指摘されているところであることから、助成金の受付についても、一元的な申請取次サービスの実施を現在検討。 ○ 費用負担者への説明責任を徹底するため、雇用保険三事業については、費用を負担している使用者団体（日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会）と定期的に懇談会を開催し、雇用保険三事業の予算・決算の状況、主要施策等について説明するとともに、意見交換を行い、懇談会での意見を踏まえつつ、事業を実施。 ○ 平成１６年４月の完全失業率は、低下傾向にあるといえ４．６％と絶対的水準としては引き続き高水準にとどまっており、また、平成１６年度予算においては１１％の支出削減により収支均衡を実現するなど、雇用保険財政は引き続き厳しい状況にあることから、現段階で保険料率の引き下げを行うことは困難。 ○ 三事業の費用については、その事業の対象とする雇用上の課題が雇用資金償還に						

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900052	厚生労働省	若年者の就労教育	5054	50540003	11	東京商工会議所	3	若年者の就労教育	日本版デュアルシステムは、OJT中に学生へ支払われる賃金は最低賃金の適用除外とする。企業負担をほぼ解消するレベルの助成金を設置する		日本版デュアルシステムは、若年雇用の促進に対して一定の役割を果たすものと考えられるが、企業負担が重くなれば受入企業数が伸びずその成果は期待できないため。	
z0900055	厚生労働省	雇用保険三事業の見なおしと保険料引下げの検討	5054	50540006	11	東京商工会議所	6	雇用保険三事業の見なおしと保険料引下げの検討	情報をわかりやすく開示したうえで一層の助成金の整理統合を進め、保険料を引下げるべきである。また、財源は全額事業主負担となっているがその在り方についても検討を進める。		保険料の使途に関しては依然事業主にとって不明な点が多く、事業主負担を軽減する必要があるため。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900056	厚生労働省	企画業務型裁量労働制における手続 の緩和	労働基準法第38条の4第1項、第2項及び第4項	平成16年1月1日より改正労働基準法が施行され、企画業務型裁量労働制については、使用者及び事業場の労働者を代表する者を構成員とする労使委員会を設置し、当該委員会がその委員の5分の4以上の多数による議決により法に定める事項に関する決議をし、かつ、使用者が当該決議を行政官庁に届け出た場合において、対象労働者にみなし労働時間を適用できることとなっている。	b		専門業務型裁量労働制の対象業務は、特別の専門的な業務として確立しているものを前提としたものであり、対象労働者も人事労務管理上特別な扱いがなされているものである。一方、企画業務型裁量労働制の対象業務は、通常のホワイトカラーとして処遇されている労働者が従事するものであり、ある業務が企画・立案等の対象業務に当たるかどうかを事業場の実態に即して実質的に見極めた上で、対象労働者の適正な労働条件を確保することが必要である。このため、制度の導入に当たっては、労使の自主的な話し合いを実質的に確保することを目的に、労使委員会の設置を要件とするとともに、労使委員会における決議事項を労働基準監督署長に届け出させているものである。 企画業務型裁量労働制の導入手続については、平成15年の労働基準法改正において要件を緩和したばかりであり、制度改正後の施行状況を踏まえ、今後、慎重に検討していくべきものと考える。		について 「規制改革・民間開放推進3か年計画」では「17年度に検討」となっているが、結論時期の明確化及び計画の前倒しは可能か、回答された い。	b		平成15年の改正労働基準法が平成16年1月1日より施行されたばかりであり、その施行状況を踏まえて検討する必要があることから、計画の前倒しは困難である。
z0900056	厚生労働省	企画業務型裁量労働制における手続 の緩和	労働基準法第38条の4第1項第2項及び第4項	平成16年1月1日より改正労働基準法が施行され、企画業務型裁量労働制については、使用者及び事業場の労働者を代表する者を構成員とする労使委員会を設置し、当該委員会がその委員の5分の4以上の多数による議決により法に定める事項に関する決議をし、かつ、使用者が当該決議を行政官庁に届け出た場合において、対象労働者にみなし労働時間を適用できることとなっている。	b		専門業務型裁量労働制の対象業務は、特別の専門的な業務として確立しているものを前提としたものであり、対象労働者も人事労務管理上特別な扱いがなされているものである。一方、企画業務型裁量労働制の対象業務は、通常のホワイトカラーとして処遇されている労働者が従事するものであり、ある業務が企画・立案等の対象業務に当たるかどうかを事業場の実態に即して実質的に見極めた上で、対象労働者の適正な労働条件を確保することが必要である。このため、制度の導入に当たっては、労使の自主的な話し合いを実質的に確保することを目的に、労使委員会の設置を要件とするとともに、労使委員会における決議事項を労働基準監督署長に届け出させているものである。 企画業務型裁量労働制の導入手続については、平成15年の労働基準法改正において要件を緩和したばかりであり、制度改正後の施行状況を踏まえ、今後、慎重に検討していくべきものと考える。		「規制改革・民間開放推進3か年計画」では「17年度に検討」となっているが、結論時期の明確化及び計画の前倒しは可能か、回答された い。	b		平成16年度中に海外事例の調査を取りまとめ、それを踏まえ、今般の労働基準法の改正の施行状況を把握した上で検討する必要がある、結論時期の明確化及び計画の前倒しは困難である。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900056	厚生労働省	企画業務型裁量労働制における手続の緩和	5054	50540009	11	東京商工会議所	9	裁量労働制の更なる規制緩和	労働基準監督署への諸届の緩和。 労使委員会の設置の廃止。		労使委員会の立上げや労働基準監督署への諸届など導入時の手間や制約が多いため。	
z0900056	厚生労働省	企画業務型裁量労働制における手続の緩和	5078	50780002	21	(社)日本経済団体連合会	2	企画業務型裁量労働制に係る規制の緩和	導入・運営については、専門業務型裁量労働制と同様に労使協定による導入を認める等、さらに手続きを簡素化すべきである。		企画業務型裁量労働制をより一層使いやすい制度とすることにより、自立的で自由度の高い柔軟な働き方を求める勤労者の能力や意欲をより有効に発揮させ、生産性と成果を向上させることができる。	導入するにあたっては、労使委員会の設置が必要である。また、制度導入後、定期的に労働基準監督署へ定期的な報告を行うことが義務付けられている。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900057	厚生労働省	ホワイトカラーエグゼンプション制度の導入	労働基準法第41条	監督・管理の地位にある者などについては、労働時間規制の適用が除外されている。	b		労働時間規制の適用除外を認めることについては、平成16年3月19日付け閣議決定「規制改革・民間開放推進3か年計画」において、「米国のホワイトカラーエグゼンプションの制度（その改革の動向を含む。）を参考にしつつ、裁量性の高い業務については、改正後の労働基準法の裁量労働制の施行状況を踏まえ、今般専門業務型裁量労働制の導入が認められた大学の教員を含め、労働者の健康に配慮する等の措置を講ずる中で、適用除外方式を採用することを検討する」とされており、平成16年度中に海外事例の調査を行うこととしている。 労働時間規制の適用除外の在り方については、上記を踏まえ、今般の労働基準法の改正の施行状況を把握した上で検討すべきであると考える。		「規制改革・民間開放推進3か年計画」では「16年度に海外事例の調査」となっているが、結論時期の明確化及び計画の前倒しは可能か、回答されたい。	b		平成16年度中に海外事例の調査を取りまとめ、それを踏まえ、今般の労働基準法の改正の施行状況を把握した上で検討する必要がある、結論時期の明確化及び計画の前倒しは困難である。
z0900057	厚生労働省	ホワイトカラーエグゼンプション制度の導入	労働基準法第41条	監督・管理の地位にある者などについては、労働時間規制の適用が除外されている。	b		労働時間規制の適用除外を認めることについては、平成16年3月19日付け閣議決定「規制改革・民間開放推進3か年計画」において、「米国のホワイトカラーエグゼンプションの制度（その改革の動向を含む。）を参考にしつつ、裁量性の高い業務については、改正後の労働基準法の裁量労働制の施行状況を踏まえ、今般専門業務型裁量労働制の導入が認められた大学の教員を含め、労働者の健康に配慮する等の措置を講ずる中で、適用除外方式を採用することを検討する」とされており、平成16年度中に海外事例の調査を行うこととしている。 労働時間規制の適用除外の在り方については、上記を踏まえ、今般の労働基準法の改正の施行状況を把握した上で検討すべきであると考える。		「規制改革・民間開放推進3か年計画」では「16年度に海外事例の調査」となっているが、結論時期の明確化及び計画の前倒しは可能か、回答されたい。	b		平成16年度中に海外事例の調査を取りまとめ、それを踏まえ、今般の労働基準法の改正の施行状況を把握した上で検討する必要がある、結論時期の明確化及び計画の前倒しは困難である。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900057	厚生労働省	ホワイトカラーエグゼンプション制度の導入	5054	50540010	11	東京商工会議所	10	裁量労働制の更なる規制緩和	労働時間規制を管理監督者と同様、適用除外とする。		裁量労働制の効果を最大限に発揮するため	
z0900057	厚生労働省	ホワイトカラーエグゼンプション制度の導入	5078	50780003	11	(社)日本経済団体連合会	3	ホワイトカラーエグゼンプション制度の導入	裁量性の高い労働者については労働時間規制の適用除外とすべく、米国で実施されているホワイトカラーエグゼンプション制度をわが国においても導入するため、速やかに具体的検討を開始し、早期に結論を得て実施すべきである。 平成16年度中に海外事例の調査を予定しているとのことであるが、具体的な検討スケジュールを明確にし、早期に結論を得るべきである。		現行の裁量労働制は、対象業務やみなし労働時間などさまざまな規制がなされており、極めて限定的な運用しかできていないのが実態である。そもそも裁量労働制は労働時間にとらわれず、仕事の成果を重視すべき制度であり、労基法第41条の管理監督者のような労働時間規制の適用除外の制度とすべきである。	管理・監督の地位にある者等、最も裁量があると考えられるものについては、労働基準法第41条第2号により労働時間規制は適用除外となっている。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900058	厚生労働省	企業の実情に配慮した解雇無効時の「金銭賠償方式」の検討	なし	なし	b	I	解雇のいわゆる「金銭的解決制度」については、平成14年12月末の労働政策審議会建議において、このような制度を設けることが必要である旨の提言をいただいたところである。 しかしながら、その後、その申立の要件や金銭の額等の在り方について、労使をはじめとする関係者から様々な意見が出されていることから、同建議を踏まえ、今後も、関係者の意見を十分に踏まえつつ、引き続き検討を行っていくこととしている。 具体的には、平成16年4月から「今後の契約法制の在り方に関する研究会」を開催しているが、労働契約法制全般について広く検討を行っていく中で、併せて、「金銭的解決制度」の法律的論点等について、金銭の額の在り方等も含め、検討を行っているところである。		「今後の契約法制の在り方に関する研究会」において結論を出す時期を明確にされたい。	b	I	「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」は平成17年秋を目途に報告書を取りまとめる予定である。
z0900059	厚生労働省	今後の労働安全衛生の在り方について	労働安全衛生法第17条、同法第18条、同法第19条、同令第8条、同令第9条、同令第21条 労働安全衛生法第66条の7、同法第13条	安全委員会・衛生委員会は、事業場において、労働者の危険又は健康障害を防止するための基本的対策等安全又は衛生に関する重要事項について調査審議し、事業者が措置を講ずるに際して労働者の意見を反映させるとともに、労働者の関心を高め、労働災害防止対策を一層向上させるため、一定規模の事業場において設置が義務付けられている。また、開催回数については、毎月1回以上開催するようにしなければならないと規定されている。 産業医は、労働安全衛生法第13条により、労働者の健康管理などの医学に関する専門的知識を必要とするものを行うこととされている。産業医がこの職務を行うに当たり、すべて自ら行うのではなく、保健師等の産業保健スタッフと協同して行うことは可能であり、産業医の医学的専門知識に基づく指揮の下、日常的な健康相談、健康教育において保健師等を活用していくことは差し支えない。	c d	I	安全委員会・衛生委員会は、事業場において、労働者の危険又は健康障害を防止するための基本的対策等安全又は衛生に関する重要事項について調査審議し、事業者が措置を講ずるに際して労働者の意見を反映させるとともに、労働者の関心を高め、労働災害防止対策を一層向上させるため、一定規模の事業場において設置が義務付けられているものである。 また、開催回数については、毎月1回以上開催するようにしなければならないと規定されているが、これは定期的に関係者が意見交換を行うことにより、労働災害の防止を図ることができるためである。 このように安全委員会・衛生委員会については、事業場における労働災害を防止するために重要な役割を果たすもので、現場運営の中心的メンバーこそが、当該委員会を活用すべきであることから、業務に支障をきたすことを理由として、その要件を緩和することは適当でない。 産業医は、労働安全衛生法第13条により、労働者の健康管理などの医学に関する専門的知識を必要とするものを行うこととされている。産業医がこの職務を行うに当たり、すべて自ら行うのではなく、保健師等の産業保健スタッフと協同して行うことは可能であり、産業医の医学的専門知識に基づく指揮の下、日常的な健康相談、健康教育において保健師等を活用していくことは差し支えない。 なお、この健康管理の一環として、法第66条の7により事業者が、健康診断に基づく健康指導を行うときに保健師も行うことができることとされている。	要望元へ要望内容を確認したところ、安全委員会・衛生委員会を構成する委員は現場運営の中心的メンバーであり、中小企業や人数の少ない事業場では業務に支障をきたすため月に一度の開催が困難である。従って、設置が義務付けられている事業場の人数要件（50人以上）の緩和と開催回数（現在月1回）の緩和を求める（労働安全衛生法第17・18条関連）。 産業医は、一般診療との兼ね合い等で必ずしも産業医活動が十分に確保されず、契約が形骸化している例も少なくない。従って、労働者の日常の健康相談や職場の健康教育等は、企業が「保健師」等に依頼できるよう求める（労働安全衛生法第13条関連）。 との趣旨であったため、これら2項目について回答している。	について 産業医の指揮のもと、保健師等に健康診断、健康教育等を指導させることについて、具体的な周知をすべきと考えるが、貴省の見解如何。	d		保健師が保健指導を行うことについては、労働安全衛生法に明記されており、健康管理において、産業医が保健師等と協同して、専門的対策を適切に進めていくことについては、産業保健スタッフ向け図書において記載されているところであり、広く理解されているものと考えている。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900058	厚生労働省	企業の実情に配慮した解雇無効時の「金銭賠償方式」の検討	5054	50540011	11	東京商工会議所	11	企業の実情に配慮した解雇無効時の「金銭賠償方式」の検討	「金銭賠償方式」は導入を改めて検討すべきである。但し、その際の解決金については一律に設定するのではなく、企業の実情に応じて労使の合意に委ねるべき		労使紛争の解決は相当の時間がかかる上、労働委員会は実態として調停機能がなく、解雇無効となった場合は職場復帰しか方策がないなど、問題は残されたままとなっている。現実には職場復帰するケースは少なく、大半は金銭によって退職している実態を考慮すれば、紛争解決の選択肢を広げるという観点から改めて「金銭賠償方式」を検討すべき	
z0900059	厚生労働省	今後の労働安全衛生の在り方について	5054	50540012	11	東京商工会議所	12	今後の労働安全衛生の在り方について	事業所の分散や企業の分社化が進むことにより事業所ごとに適用される現在の制度が負担となる一方、独自に安全衛生対策を講じてきた中小企業にとっても一律な制度が多大な負担をもたらしている。労働安全衛生の在り方については企業の現状に配慮する方向で検討を始めるべき		労働安全衛生法は、そもそも戦後の製造業における安全と衛生の確保を目的として整備され、高度成長期における重厚長大産業の健全な発展にその役割を果たしてきたが、現在の第3次産業中心の中では機能しにくくなっているため	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900060	厚生労働省	派遣適用除外業務の撤廃	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（労働者派遣法）第4条第1項 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施行令（労働者派遣法施行令）第1条、第2条	港湾運送業務、 建設業務、警備業務及び 病院等における医療関連業務（当該業務について紹介予定派遣をする場合を除く。）については、労働者派遣事業を行うことはできない。	B・C	・	○港湾運送業務については、業務の流動性等その特殊性にかんがみ、港湾労働法において特別な労働力需給調整制度として港湾労働者派遣制度が導入されているところであり、労働者派遣法の労働者派遣事業の対象とすることは適当でない ○建設業務については、強制労働、中間搾取等支配従属関係による弊害が発生するおそれは未だ払拭されておらず、悪質ブローカーが労務供給者等として介入することを防ぐためにも、労働者派遣法第4条第1項第2号を削除することは適当でない。なお、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2004」（平成16年6月4日閣議決定）において、地域の中小・中堅建設事業主の新分野進出への取組の支援策を関係省庁が連携して本年秋までに取りまとめ、速やかに実施するとされたこと等を踏まえ、厚生労働省としては、今後の建設労働対策の在り方について労使その他の関係者の意見を聴きながら検討を行うこととしており、この中で建設労働者の雇用の安定を図る観点から、建設業務における労働力需給調整システムの在り方についても検討することとしている。 ○警備業務については、請負形態により業務を処理することが警備業法上求められており、労働者派遣を認めた場合、その業務の適正実施に問題が生ずることから、労働者派遣事業の適用対象業務とすることは適当でない。 ○医療関連業務については、医療安全の確保を図る観点から、チーム医療の円滑な遂行は不可欠であるため、その観点を十分に踏まえ、「医療分野における規制改革に関する検討会」及び労働政策審議会の検討を経て、本年3月に紹介予定派遣の形態による労働者派遣を解禁したところであり、その実施状況を十分踏まえるべきである。		建設業における派遣解禁のための検討について、結論を出す時期を明確化されたい。	B・C	・	今後の建設業務における労働力需給調整システムについては、その在り方について今月中に検討を開始し、可能な限り速やかに結論を取りまとめたいと考えている。
z0900077	厚生労働省	教育訓練給付制度の指定講座範囲の緩和	「教育訓練給付制度の講座指定を希望される方へ（教育訓練施設向けパンフレット）」	教育訓練給付制度の講座指定にあたっては、「趣味的又は教養的な教育訓練や入門的又は基礎的な水準の教育訓練等は対象とならないこと」「公的職業資格（資格、試験等であって国若しくは地方自治団体又は国から委託を受けた機関が法律に基づいて実施するものをいう。）又は修士等の取得を訓練目標とするものであること」等を指定基準としており、訓練目標が職業に役立つものとして明確であること、訓練目標の設定及び客観的な測定が可能であり、かつ、その訓練効果が明確に認められるものであることが確認できることが必要となる。また、指定は「講座」に対して行っており、複数の講座の組み合わせについては、受講修了した一つの講座のみが支給の対象としている。	C		教育訓練給付金制度は、労働者の職業能力の開発及び向上を促進させることにより、雇用の安定と就職の促進を図るための給付制度であることから、その給付の対象となる教育訓練は、その制度趣旨に適合する内容のものであることが必須である。 このため、現在、教育訓練給付金対象講座の指定に当たっては、当該教育訓練の訓練目標やカリキュラム等が、趣味的・教養的なものではなく、雇用の安定と就職の促進に資するものであるか否か等の見地から、個別にその可否を判断しているところであるが、ご要望のように、事前指定制度を廃止することは、こうした確認を終ない教育訓練（教育訓練給付金の給付目的に整合しない教育訓練）も給付対象とするものであり、制度上の見地からその実施は困難である。 また、こうした給付制度の趣旨を踏まえると、給付金の対象となる教育訓練の指定は、あくまでも、個々の教育訓練（講座）の内容等に着目したものとならざるを得ず、ある要件に該当する教育訓練施設であれば当該施設が開設する講座はすべて制度目的に適合する教育訓練内容であるとの関係は生じないこと等も踏まえると、ご要望のように、教育訓練施設単位で指定を行った上で、その中で受講者が講座を組み合わせで選択できるようにする形で指定を行うことは困難である。		以下の2点について改めて回答されたい。 一定水準以上の講座のみを指定講座とする理由如何。 趣味的・教養的であるとして、指定対象から外す講座について、趣味的・教養的であると判断する合理的な判断基準について、明確に示されたい。	C		教育訓練給付金制度は、雇用保険の本体給付として支給されるものであることから、給付の対象となる教育訓練は、雇用の安定と就職の促進を図るという雇用保険法及び教育訓練給付金制度の趣旨目的に適合することが必須であるため、指定講座を一定水準以上のものとしている。また、上記の趣旨を実効あるものとし、適正な給付を行うため、教育訓練給付金対象講座は厳しい労働市場の中で、雇用の安定及び就職の促進を図るために必要と認められ、その訓練目標が明確で訓練効果の客観的な測定が可能なものを指定することとしている。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900060	厚生労働省	派遣適用除外業務の撤廃	5054	50540013	11	東京商工会議所	13	労働者派遣法の更なる規制緩和	派遣禁止業務を撤廃		派遣労働市場の成長により雇用の拡大を図るため。 労使双方にとって解禁の意義があるため。	
z0900077	厚生労働省	教育訓練給付制度の指定講座範囲の緩和	5064	50640024	11	株式会社東京リーガルマインド	24	教育訓練給付制度の指定講座範囲の緩和	「職業に必要な専門的知識の習得に資する教育訓練の認定に関する規程第12条」に基づき、厚生労働省職業能力開発局長の裁量で定められている「教育訓練給付金の支給の対象となる教育訓練の指定基準」を改正し、「内容・水準による指定対象講座の限定」を廃止するとともに「教育訓練施設単位の指定」も可能とする。	受講者・企業双方のタイムリーなニーズに応じた的確な講座を企画・開発・提供する。	現行の教育訓練給付制度の運用においては、「趣味的又は教養的な教育訓練」「入門的又は基礎的な水準の教育訓練」は給付対象から除外されるとともに、指定教育訓練単位も「講座」に限定されている。しかし、個人の価値観・就職観が多様化する中、「何が職業となるか」「どのような講座が職業に役立つのか」を政府が事前判断しえなくなっており、それは自己責任のもとに受講者たる労働者の主体的判断・選択に委ねるべきである。そこで、給付対象講座の事前指定制度を廃止し、講座選択範囲を受講者本位の自由選択とする、事前指定制度を維持するのであれば、指定対象として教育訓練施設単位も可能とし、受講者がそこで提供される複数の講座を自由に組み合わせて選択できるようにすることを提案する。	添付資料：「より受講者本位の教育訓練給付制度改革に向けて」

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900078	厚生労働省	教育訓練給付制度の「指定希望手続き 受付」恒常化と手続きの迅速化	「教育訓練給付制 度の講座指定を 希望される方へ （教育訓練施設向 けカンフレット）」	教育訓練給付制度の講座指定にあ たっては、「４月１日と10月１日の年 ２回」としており、また、受付期間も 「１６年１０月指定の場合は5月２０ 日まで」としている。	C	教育訓練給付金対象講座としての指 定審査については、昨年、教育訓練施 設による制度を悪用した不正詐欺事案 が生じたこともあり、再発防止の見地か らの審査の厳格化や、適切な給付制度 運営の見地から、講座指定の重点化等 も強く求められている状況にある。 このため、昨年、指定基準も改正し、 当該教育訓練のカリキュラム内容、訓 練目標、訓練時間、教材の内容、指導体 制の状況、修了認定基準の内容、講座 の運営実績（受験率、合格率等）等のほ か、受講費用の内容、過去の違反の有 無、販売活動適正化のための措置な ど、極めて多くの項目について審査を 行うこととし、その内容に疑義がある場 合等には、個々に施設に対して事実照 会等も行っているところである。また、審 査事務としては、各指定期ごとにおけ る詳細な判断基準・項目の検討、これ に基づく指定審査書類の作成・印刷、 審査書類の施設に対する郵送・配布、 申請受理、審査の実施、指定通 知書等の発送等の過程を伴うものでは あるが、現在の組織体制においては、これ ら審査に要する一連の過程を処理する ためには、概ね半年程度を要するところ であり、これらを一括して合理的に処理 する観点からみて現状では、指定につ いては、年２回体制が限度である。		要望者は、教育訓練施設が企業・ 受講者双方のタイムリーなニーズ に応じた的確な講座を企画・実施す ることへの支障とならないよう、指 定希望制度の受付及び審査の迅 速化を求めているものである。 この点も踏まえ、改めて検討いた だきたいが、年２回の受付となってい るものを年３回とする等、現状を一 歩でも改善させるためのアイデア についての、貴省の見解について も、併せて御回答いただきたい。	C	いては、教育訓練施設による不適正な事案 等の防止や適正な制度運営を図る見地から 講座指定時の審査の厳格化や重点化等が強 く求められている状況にあり、真に効果のあ る講座を指定するよう最大限努める必要が あることから、昨年、指定基準の改正を行っ た。 指定の審査を行う講座数については、１回 分の指定について約2,000～2,500もの講 座数の審査を行うものであり、これらの審査 については、当省としても可能な限り迅速かつ 適正に行うために、これら審査に要する一連 の過程（書類不備確認、内容詳細・要件確 認、施設へ疑義照会、データ・システム入力・ 校正、判定等）について、合理的に処理する 観点から、過程ごとにまとめた形で審査を行っ ているところである。このようにしても、審査 を全て終了するには、概ね半年程度要すると ころであり、現行の年２回の指定回数であって も現行の審査体制においては、上限に近いも のと考える。 今後においても教育訓練給付金制度の目 的に沿った効果がより得られるよう厳格な審 査を行い、適切な制度運営に努めることが重 要であることから、審査期間の短縮及び年３ 回等の指定回数の変更は困難である。 <上記回答後の調整結果> <u>教育訓練給付制度の講座指定に係る申請 手続については、近時の不正受給の状況等 を踏まえ、現在は、指定基準の整備と適正運 営のための措置に全力を尽くしているところ であり、即座に指摘の内容について措置できな い状態にあるため、利用者の利便性と教育訓 練給付制度の適正運用に必要な手続、調査 等のバランスを考慮の上、運用方法の改善 の方向性について検討していくこととする。</u> (平成17年度中に検討)		
z0900081	厚生労働省	障害者雇用に係る「除外率」の見直し		障害者の雇用については、全ての 事業主が一定割合の身体障害者 又は知的障害者（以下「障害者」と いう。）を雇用する義務を負うべきと ころ、障害者が就業することが困難 であると認められる職種の労働者 が相当の割合を占める業種につい ては暫定的な措置として除外率を 設定し、事業主が雇用しなければ ならない法定雇用障害者数を算定 する際の基礎となる常用雇用労働 者の計算に当たり、その労働者数 から除外率に相当する労働者を控 除することで雇用義務を軽減してい る。また、障害者雇用納付金制度 においては、障害者雇用に伴う事 業主の経済的負担の調整を図る目 的で雇用率未達成企業から納付金 を徴収し、雇用率達成企業に対し て調整金等を支給しているが、現 在、この納付金の算定に当たり、暫 定的に除外率を適用しているところ である。	C	除外率制度については、ノーマラ イゼーションの理念から見て問題 があること、職場環境の整備等が 進んでいる実態と合わなくなってい ること等から、平成14年５月に公布 された「障害者の雇用の促進等 に関する法律の一部を改正する法律 （平成14年法律第35号）」により廃 止に向けて段階的に縮小することと され（障害者の雇用の促進等に関 する法律附則第３条）、平成16年４ 月１日よりその第１段階として全業 種一律10%ずつ引き下げられたと ころであり、バス・タクシーと同程度 とすることは「除外率」の引上げに なることから対応は困難である。						

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900078	厚生労働省	教育訓練給付制度の「指定希望手続き受付」恒常化と手続きの迅速化	5064	50640025	11	株式会社東京リーガルマインド	25	教育訓練給付制度の「指定希望手続き受付」恒常化と手続きの迅速化	「職業に必要な専門的知識の習得に資する教育訓練の認定に関する規程第12条」に基づき、厚生労働省職業能力開発局長の裁量で定められている「指定に必要な手続き」を改正することによって、現行で年2回に限られている「指定希望手続き受付期間」を「常時受付」とし、併せて申請から指定までの期間を短縮化する。	受講者・企業双方のタイムリーなニーズに応じた的確な講座を企画・開発・提供する。	現行の教育訓練給付制度の運用においては、教育訓練施設による指定申請期間と指定日は年2回に限定されている。そのため、例えば、ある年の3月に開講しようとする講座について対象講座としての指定を受けるためには、前年10月1日の指定を受ける必要があり、その年の5月20日が希望受付期限となる。このように講座企画から実際の開講まで1年近くタイムラグが生じることにより、教育訓練施設が企業・受講者双方のタイムリーなニーズに応じた的確な講座を企画・実施することが困難である。そこで、「指定希望受付」を恒常化し、教育訓練施設の申請から指定決定に至る手続きの迅速化を提案する。	添付資料：「より受講者本位の教育訓練給付制度改革に向けて」
z0900081	厚生労働省	障害者雇用に係る「除外率」の見直し	5076	50760009	11	(社)全日本トラック協会	9	障害者雇用に係る「除外率」の見直し	障害者雇用に係る「除外率」の見直し	道路貨物運送業の障害者雇用除外率→40%（道路旅客運送業の障害者雇用除外率→75%）	トラック運送事業従事者の約8割は現場作業員であり、貨物の集荷、集配作業等労働負担が多い。この事は、厚生労働省所管の委員会においてアンケート、ヒアリング等により明らかである。当協会としても、障害者雇用について今後も業界内において啓発等々を実施しているが、少なくとも、除外率を少なくともバス・タクシーと同程度にしていだきたい。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900082	厚生労働省	ハローワークにおけるフランチャイズの独立オーナー募集に関する情報提供の早期実施	-	ご要望のフランチャイズの独立オーナーの募集については、現在、ハローワークにおいては、情報提供を行っていない。	b		今後、フランチャイズのオーナーの募集に関する情報の提供の方法について検討する。		検討の方向性、検討の結論時期及び措置時期について示されたい。	b		○提供の方策や措置の時期につき、今月中に検討を開始し、本年度中に結論を取りまとめたいと考えている。
z0900083	厚生労働省	派遣元事業主から派遣労働者に対する通知等のEメール等の解禁	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（労働者派遣法）第34条、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施行規則（労働者派遣法施行規則）第25条	○派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、明示すべき事項を記載した書面を交付しなければならない。	b		○「e-Japan重点計画-2004」（平成16年6月15日戦略本部決定）において、「2004年度中に、派遣元事業主から派遣労働者への就業条件に関する書面交付の電子化について、書面による場合と同等の労働者保護を確保する観点から検討し、結論を得る」とされていることを踏まえ、対応してまいりたい。		検討の方向性、検討の結論時期及び措置時期について示されたい。	b		○派遣元事業主から派遣労働者への就業条件に関する書面交付の電子化については、書面による場合と同等の労働者保護を確保する観点から、平成16年度中に検討し、結論を得ることとしている。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900082	厚生労働省	ハローワークにおけるフランチャイズの独立オーナー募集に関する情報提供の早期実施	5078	50780004	11	(社)日本経済団体連合会	4	ハローワークにおけるフランチャイズの独立オーナー募集に関する情報提供の早期実施	ハローワークにおけるフランチャイズ独立オーナーの募集に関する情報の提供方法について検討し、早期に実施すべきである。		求人情報の拡大により、就業促進につながる。	ハローワークでは、求人情報は雇用のみ受け付けており、フランチャイズの独立オーナーの掲示はできない。
z0900083	厚生労働省	派遣元事業主から派遣労働者に対する通知等のEメール等の解禁	5078	50780005	11	(社)日本経済団体連合会	5	派遣元事業主から派遣労働者に対する通知等のEメール等の解禁	派遣元事業主から派遣労働者に対する書面交付にかえて、FAXないしEメールでの通知を可能とすべきである。		改正労働者派遣法において、派遣元と派遣先の間ではEメールやファックスによる通知が認められることとなった。 厚生労働省からは「派遣労働者の保護を図るためには、事業者間の通知に比して一段の確実性が求められ、書面によることが不可欠」との見解が示されている。しかし、Eメール、ファックスは郵送に代わり得る手段として、既にビジネス等日常生活においても広く用いられており、書面に比べて確実性が劣るものではない。派遣元事業主から派遣者への通知等についても、電子媒体の活用が認められれば、事業主負担の軽減、迅速な連絡等による業務効率の改善につながることから、再度検討すべきである。	派遣元事業主は労働者派遣をしようとする時には、あらかじめ派遣労働者に対し、書面交付によって就業条件を明示しなければならない。また、2003年6月に成立した改正労働者派遣法では、派遣元事業主は派遣労働者に対して派遣期間制限に抵触することとなる最初の日を明示しなければならない。さらに、派遣停止通知もしなければならないこととなったが、その際書面で交付することが求められる予定である。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900084	厚生労働省	特定労働者派遣事業において期間制限のない業務に従事する派遣労働者への 直接雇用の申込義務の廃止 【新規】	労働者派遣法第40条の5	○派遣受入期間の制限がない業務について、派遣先は、同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その業務に新たに労働者を雇い入れようとするときは、その派遣労働者に対して雇用契約の申込みをしなければならない。	c		○派遣労働者の希望を踏まえた直接雇用の促進については、労働政策審議会において平成13年8月から平成15年12月にかけて行った労働者派遣事業制度全体の見直しの中で検討したところ、「派遣労働者の中には、派遣先に直接雇用されることを希望する者も一定程度おり、そうした派遣労働者に対し派遣先による直接雇用の機会をより多く確保することが必要である。具体的には、3年を超えて同一業務に同一派遣労働者を受け入れている派遣先が、当該業務と同じ業務に従事させるため労働者を雇い入れようとするときは、当該派遣労働者に対し雇用契約の申込みをしなければならないこととすることが適当である」とされたところであり、このような観点から、平成16年3月から、派遣先に対しこの雇用契約の申込みが義務付けられたところである。 ○派遣先に直接雇用されることを希望する者が一定程度おり、そうした派遣労働者に対し派遣先による直接雇用の機会をより多く確保することが必要であることは、常用雇用型派遣労働者と登録型派遣労働者で変わらないため、派遣労働者の希望を踏まえた直接雇用の促進について、常用雇用型派遣労働者と登録型派遣労働者で区別して取り扱う理由はなく、特定労働者派遣事業の派遣先をこの雇用契約の申込み義務の対象としないことは不適当である。		要望者は、特定労働者派遣事業における派遣労働者について、既に雇用の安定が確保されているため、法的規制による雇用の不安定化リスクを伴う派遣先への直接雇用機会の拡充を図るより派遣先での長期的な人材活用計画に基づく雇用の安定を優先すべきである。 労働者派遣法第2条において一般派遣労働者と特定労働者派遣事業は「常時雇用」という点において明確に区分されているところであり、直接雇用の申し込み義務付けについても同様の区分がされるべきである。 という2つの観点から要望しているものであり、この点を踏まえ、再度検討されたい。	c	○特定労働者派遣事業における常時雇用型派遣労働者は、派遣元事業主との間で常時雇用される関係にある者であるものの、一般労働者派遣事業における登録型派遣労働者と同様に、派遣先で正社員として雇用されることを希望する者が一定程度いる。こうした実情を踏まえると、派遣先による直接雇用の拡大は、常時雇用型派遣労働者と登録型派遣労働者いずれも必要と考えており、両者を区別して取り扱うことは適当ではない。 ○なお、この雇用契約申込みの義務は、同一の派遣労働者を3年を超える期間継続して受け入れている場合において、派遣先が当該同一の業務について新たに労働者を雇い入れようとするときにのみ生ずるものであることから、本来的に、当該派遣労働者について雇用の不安定化リスクが生ずるものではないと考えているが、仮に派遣労働者の雇用の不安定化をもたらしている実態があるのであれば、こうした実態は法の趣旨に反するものであり、派遣先に対して、制度等の理解が得られるよう必要な周知・指導等を行っていきたいと考えている。	
z0900108	厚生労働省	女性の坑内労働の禁止に係る労働基準法の見直し	労働基準法第64条の2	使用者は、臨時の必要のため坑内で行われる業務（医師の業務、看護師の業務、新聞又は出版の事業における取材の業務、放送番組の制作のための取材の業務、高度の科学的な知識を必要とする自然科学に関する研究の業務）に従事する者（ただし、妊娠中の女性及び坑内で行われる上記の業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後1年を経過しない女性を除く。）を除いては、満18歳以上の女性を坑内で労働させてはならない。	b		厚生労働省においては、本年秋以降、男女雇用機会均等の更なる推進のための方策について、労働政策審議会雇用均等分科会において検討を行うことを予定しているところであり、その中で、本件についても検討を行うことを考えたい。		検討の結論を出す時期について明確に示されたい。	b		現時点では、審議会にこれから議論を御願いしようとしているところであり、結論の時期を示す段階にはない。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900084	厚生労働省	特定労働者派遣事業において期間制限のない業務に従事する派遣労働者への直接雇用の申込義務の廃止 【新規】	5078	50780006	11	(社)日本経済団体連合会	6	特定労働者派遣事業において期間制限のない業務に従事する派遣労働者への直接雇用の申込義務の廃止 【新規】	特定労働者派遣事業については、期間制限のない業務の場合、派遣先による派遣労働者への雇用契約の申込義務を廃止すべきである。		今般の法改正に伴い、派遣先による派遣労働者への雇用契約の申込義務が導入された第一の目的は、派遣労働者の雇用の安定を図るため、派遣先に直接雇用される機会をより多く確保するためである。しかし、特定労働者派遣事業における派遣労働者は常時雇用される労働者のみであり、既に雇用の安定が確保されていることから、派遣先に直接雇用の申込義務を課す必要はない。 一方で、雇用契約の申込義務には、派遣先に直接雇用されることを希望する派遣労働者に対する選択肢の提供という目的もある。しかし、雇用契約の申込義務化により、期間制限のない業務についても派遣先が3年を超えて同一の派遣労働者を受け入れることを拒むケースが既に多く生じており、派遣労働者の雇用の不安定化が懸念される。 派遣労働者の雇用の安定、派遣として継続して働くことを望む労働者の保護という観点からは、特定労働者派遣事業が行う期間制限のない業務の派遣については、派遣先による派遣労働者への雇用契約の申込義務を廃止すべきである。	改正労働者派遣法（平成16年3月1日施行）により、派遣先は、期間制限のある業務について、制限への抵触日以降も派遣労働者を使用しようとする場合、期間制限のない業務について、同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その同一の業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合、に派遣労働者に対する雇用契約の申込が義務付けられた。
z0900108	厚生労働省	女性の坑内労働の禁止に係る労働基準法の見直し	5095	50950012	11	東京都	12	女性の坑内労働の禁止に係る労働基準法の見直し	女性の雇用機会均等と職域拡大を図るため、トンネル工事の監督業務などに従事する女性が、坑内に入ることが出来るよう、法改正等の必要な措置を講じること。	女性技術系職員のシールド工事などトンネル工事における監督業務への従事	東京都では、女性技術職員が様々な工事の監督業務に就いているが、労働基準法第64条の2により女性の坑内労働が禁止されているため、トンネル工事による監督業務に従事できない。 女性の雇用機会均等と職域拡大を図るため、法改正等の措置が必要である。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900103	全省庁（人事院と 金融庁を除く）	補助金適正化法の運用の一元化	補助金等に係る 予算の執行の適 正化に関する法律 第22条 補助金等に係る 予算の執行の適 正化に関する施行 令第13条、第14 条 補助事業等によ り取得し、又は効 用の増加した財産 の処分制限期間 （厚生労働省告示 第239号）	補助金等に係る予算の執行の適 正化に関する法律施行令第14条 第1項第2号に規定する期間は、同 条第2号の規定に基づき財務大臣 に協議し、「補助事業等により取得 し、又は効用の増加した財産の処 分制限期間（平成13年厚生労働 省告示第239号）」が定められてい るところ。 なお、当該告示により定められた 処分制限期間は、標準的な使用実 態を調査し処分制限期間を設定す る必要がある「水道用の構築物、 機械及び装置」及び一時応急的な 仮設建築物である「応急仮設住宅 （建物）」を除き、減価償却資産の 耐用年数に関する省令（昭和40年 大蔵省令第15号）をそのまま引用 しているところ。	d		当省の告示は、「補助金等適正化 法第22条の規定に基づく同法施行 令第14条第1項第2号により各省 各庁の長が定める期間について （昭和46年蔵計1618号中央連絡 会議会長通知）に基づき、水道用 の構築物、機械及び装置並びに応 急仮設住宅のほか財務省令で定め ている耐用年数としているところ。		各府省庁において、処分制限期間 が統一されていないことが問題で あり、各府省庁が統一して同じ基準 となるように調整されたい。	d		当省の告示は、減価償却資産の耐 用年数に関する省令（昭和40年大 蔵省令第15号）をそのまま引用し ているところ（標準的な使用実態を 調査し処分制限期間を設定する必 要がある「水道用の構築物、機械 及び装置」及び一時応急的な仮設 建築物である「応急仮設住宅（建 物）」を除く。）。
z0900100	総務省、財務省、 厚生労働省	水道事業の定義、及び交付税措置につ いて	水道法	水道法第3条第3項により、「簡易 水道事業」とは、給水人口が五千 人以下である水道により、水を供給 する水道事業であると定められてい る。	C	-	水道事業は、受益者負担を原則と しているが、小規模の事業体は、そ の経営基盤が脆弱であること等か ら、過大な受益者負担を抑えるた めに、限定的に国庫補助の対象とし ているところである。本提案は、そ のような補助制度の趣旨とは関係 なく、単純に国庫補助を拡充するこ とを目的として簡易水道事業の給 水人口に係る定義の見直しを提案 するものであり、不適當である。	-				

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900103	全省庁（人事院 と金融庁を除く）	補助金適正化法の運用の一元化	5094	50940005	11	和歌山県	5	補助金適正化法の運用の一元化	補助金適正化法に基づく処分制限期間については、各府省庁が別途政令で制定するのではなく、財務省令にて、処分制限期間の統一（一本化）を図り、既存の政令は各府省庁において廃止されたい。		・補助金適正化法第22条に基づく財産処分制限期間は、各府省庁の政令により別途定めるとされており、現状では、各府省庁の政令を定める時期によりばらつきが見られ、さらに改正後の但し書きには、財務省令に連動した処分制限期間ではなく、改正後に取得した財産にのみ適用が受けるように政令で告示されている。国の補助金を活用し、整備したものの（例 鉄筋コンクリート）や購入したものの（パソコン・サーバ）が同じであるにもかかわらず、補助金の種類によって異なる処分制限期間となっている。	
z0900100	総務省、財務省、厚生労働省	水道事業の定義、及び交付税措置について	5090	50900002	11	高知県 大方町	2	水道事業の定義、及び交付税措置について	水道法第3条に規定されている「簡易水道事業」「上水道事業」の定義（給水人口）、及び企業債交付税措置の見直し	「給水人口」及び「企業債交付税措置」の見直しを行い、上水道小規模事業体の経営安定を図る。	「上水道事業」と「簡易水道事業」の違いは、給水人口（5千人以上）で判断される。 「上水道事業」の場合は、資本費（単価）により補助事業の採択が判断されるため、小規模事業体でも単独で整備を行っている場合が多い。 近い将来に予想されている「東南海地震」への防災対策について、「国庫補助事業の採択基準」は緩和されているが、「企業債」については「上水道債」が適用されるため、予算処置が厳しい状況である。 そのためには、「上水道事業」の「給水人口」の見直しおこなうことにより、小規模上水道事業体を「簡易水道事業」として「国庫補助事業」導入を柔軟に対応できるようにする。（または、防災対策事業で借入した企業債の、交付税措置等による財政措置を行う）	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900044	厚生労働省	・ファーストフードカウンターの厨房としての取扱い撤廃	食品衛生法第 5 1 条	食品衛生法により、飲食店営業等公衆衛生上影響の著しい営業について、政令で定める業種別に、都道府県が必要な基準を条例で定めることとされている。			要望内容の詳細を確認した上で、対応を判断したい。（担当者と照会中）			c , d		要望者からの要望内容の詳細を聴取したところ、同一自治体内でカウンターの一部を厨房と見なし他の部分との区分けをするよう指導される場合と、区分けは不要とされる場合があり、指導内容がばらつくとのことであった。 施設内の特定の区画が厨房に当たるか否かは、施設ごとに実際の使用実態等の現場を確認した上で判断される。（例えば、単なるカウンターであっても、その上で食品の調理を行っていれば厨房と見なされる。）したがって、要望にある「ファーストフードカウンター」を、統一的に、厨房として取り扱わないとすることは困難である。 また、飲食店営業等の施設基準は都道府県等が条例で定めるものであり、全国統一的な基準の設定は困難である。 なお、同一自治体内での指導のばらつきについては、自治体において対応すべきものである。
z0900021	金融庁、厚生労働省	確定拠出年金の運用関連業務と運用商品の販売等の事務の兼業禁止ルールの廃止	確定拠出年金法	営業職員による運用管理業務（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務は認められていない。	c		営業職員による運用管理業務と運用商品の販売等の事務の兼務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。					

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900044	厚生労働省	・ファーストフードカウンターの厨房 としての取扱い撤廃	5041	50410009	11	(社)日本フランチャイズ チェーン協会	9	・ファーストフードカウンターの厨房として の取扱い撤廃	・ファーストフードカウンターの厨房として の取扱い撤廃。 ・全国统一基準の設定。		・ファーストフードカウンター内が、保健 所の指導により、厨房扱いとなっている 地域もあればそうでない地域もあり、全 国統一した基準が存在していない。保 健所によって厨房部分に腰高位の区画 庫が必要になり又厨房の器材の指定 等、地域より大きく仕様を変更する必要 がある。 ・全国展開のフランチャイズ本部コスト の削減と資源の有効活用。	
z0900021	金融庁、厚生労働省	確定拠出年金の運用関連業務と運 用商品の販売等の事務の兼業禁 止ルールの廃止	5016	50160007	11	社団法人全国地方銀行協会	7	確定拠出年金制度の改善（運用関連業 務と運用商品の販売等の事務の兼業禁 止ルールの廃止）	確定拠出年金制度について運用関連業 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務禁止ルー ルを廃止する。		自行が運営管理機関である場合、提示 商品の内容に関する加入者からの照会 に対応できず、加入者に不信感を抱か せることに繋がりがかねない。本規制が撤 廃されれば、確定拠出年金制度の概要 や各運用商品に関する説明から販売事 務まで、一担当者が一貫して取り扱うこ とが可能となり、顧客利便の向上にも資 する。加えて、大手金融機関に比して人 的余力に乏しい地域金融機関において は、より柔軟な組織運営・業務展開が可 能となり、確定拠出年金制度のさらなる 普及に寄与できると考えられる。本件に ついては、「3か年計画」では取り上げら れていないが、改めて検討を行うべきで ある。	「各省庁からの再回答」では、「加入者 の利益を考慮して、利益相反行為が行 われないように、兼業禁止を原則として いるところであり、変更することはできな い。なお、営業職員が顧客の求めに応じ 一般的な説明を行うこと等は認めてい る」としている。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900037	厚生労働省	年金資金運用品目としての商品ファンド 法に基づく商品投資受益権の解禁	厚生年金保険法 第136条の3	厚生年金基金の年金給付等積立金の運用方法は、信託会社、生命保険会社、投資顧問業者との契約による運用と、厚生年金基金自らが行う運用（自家運用）に分けられる。年金給付等積立金は安全かつ効率的に運用しなければならないため、厚生年金保険法等により運用方法等が規定されているところであるが、については、信託会社等の専門家も受託者責任を負い、運用を行うことから運用先の特段の制限を設けてなく、商品ファンドへの運用や商品投資顧問業者との契約も明示的には制限されていない。なお、については、厚生年金基金においては、受託者責任の観点に加え、必ずしも様々な運用方法に応じた専門家がいるなど運用管理体制が整っているものではないことから、運用対象資産や契約の相手方について一定の制限を設けているところであり、商品ファンドへの直接の運用や、商品投資顧問業者との直接の契約の締結は認めていない。 なお、自家運用においては、有価証券であっても、先物・オプション取引については、法令上、当該現物の価格変動のリスクヘッジを目的としたものに限って認めているところである（先物・オプション取引のみにより利益を求めることは禁止している。）。	c,d	厚生年金基金の運用は、専ら加入者等の利益のために、受託者責任を遵守し、安全かつ効率的に行わなければならないとされているところである。また、厚生年金基金の積立金は、中長期的な視点で、安定的な収益を確保できるよう運用される必要がある。 商品ファンドは、投資家から資金を集め、専門家が農産物や鉱物など様々な商品に投資し、その収益を投資家に還元するものである。その運用方法は、商品先物・オプション取引を基本としているため、少ない資金（証拠金）で非常に高い収益を上げること（レバレッジ効果）が可能である一方、投資元本をすべて失う可能性もあるハイリスク・ハイリターンな投資対象である。さらに、証券市場との相関関係が低いことから短期的には効率的な運用となる可能性はあるものの、リスク管理が難しいこと、農産物や鉱物などの商品を買った収益を得ることができないことから、長期的に保持する対象とはならないと考えている。 したがって、商品ファンドは、こうした厚生年金基金の自家運用の手段としては不適当と言わざるを得ない。 なお、現在でも、信託会社等との契約に基づく運用においては、これらの運用機関の運用対象資産や契約の相手方について特段の規制はなく、受託者責任に反しない限り、商品ファンドによる運用も商品投資顧問業者との契約の締結も制約されていない。		信託会社による運用を認めていることとのイコールフットINGの観点から、信託会社の専門家と同程度の専門知識を持った者を手当てすることを前提として要望の実現を可能とできないか、再度検討された	c,d	厚生年金基金の運用は、専ら加入者等の利益のために、受託者責任を遵守し、安全かつ効率的に行わなければならないとされているところである。また、厚生年金基金の積立金は、中長期的な視点で、安定的な収益を確保できるよう運用される必要がある。 商品ファンドは、投資家から資金を集め、専門家が農産物や鉱物など様々な商品に投資し、その収益を投資家に還元するものである。その運用方法は、商品先物・オプション取引を基本としているため、少ない資金（証拠金）で非常に高い収益を上げること（レバレッジ効果）が可能である一方、投資元本をすべて失う可能性もあるハイリスク・ハイリターンな投資対象である。さらに、証券市場との相関関係が低いことから短期的には効率的な運用となる可能性はあるものの、リスク管理が難しいこと、農産物や鉱物などの商品を買った収益を得ることができないことから、長期的に保持する対象とはならないと考える。 したがって、商品ファンドは、こうした厚生年金基金の自家運用の手段としては不適当と言わざるを得ない。 なお、自家運用においては、有価証券であっても、先物・オプション取引については、法令上、当該現物の価格変動のリスクヘッジを目的としたものに限って認めているところである（先物・オプション取引のみにより利益を求めることは禁止している。）。 ただし、現在でも、信託会社等との契約に基づく運用においては、運用機関の運用対象資産や契約の相手方について特段の規制はなく、受託者責任に反しない限り、商品ファンドによる運用も商品投資顧問業者との契約の締結も制約されていない。 また、信託会社は、投資家保護の観点から、その資本的基礎や運用能力等を勘案した上で特に免許が付与された株式会社であり、強い規制下に置かれていることから、このような信託会社において運用が認められているという理由をもって、厚生年金基金の自家運用においてもこれを認めることは困難である。		
z0900037	厚生労働省	年金資金運用品目としての商品ファンド 法に基づく商品投資受益権の解禁	厚生年金保険法 第136条の3	厚生年金基金の年金給付等積立金の運用方法は、信託会社、生命保険会社、投資顧問業者との契約による運用と、厚生年金基金自らが行う運用（自家運用）に分けられる。年金給付等積立金は安全かつ効率的に運用しなければならないため、厚生年金保険法等により運用方法等が規定されているところであるが、については、信託会社等の専門家も受託者責任を負い、運用を行うことから運用先の特段の制限を設けてなく、商品ファンドへの運用や商品投資顧問業者との契約も明示的には制限されていない。なお、については、厚生年金基金においては、受託者責任の観点に加え、必ずしも様々な運用方法に応じた専門家がいるなど運用管理体制が整っているものではないことから、運用対象資産や契約の相手方について一定の制限を設けているところであり、商品ファンドへの直接の運用や、商品投資顧問業者との直接の契約の締結は認めていない。 なお、自家運用においては、有価証券であっても、先物・オプション取引については、法令上、当該現物の価格変動のリスクヘッジを目的としたものに限って認めているところである（先物・オプション取引のみにより利益を求めることは禁止している。）。	c,d	厚生年金基金の運用は、専ら加入者等の利益のために、受託者責任を遵守し、安全かつ効率的に行わなければならないとされているところである。また、厚生年金基金の積立金は、中長期的な視点で、安定的な収益を確保できるよう運用される必要がある。 商品ファンドは、投資家から資金を集め、専門家が農産物や鉱物など様々な商品に投資し、その収益を投資家に還元するものである。その運用方法は、商品先物・オプション取引を基本としているため、少ない資金（証拠金）で非常に高い収益を上げること（レバレッジ効果）が可能である一方、投資元本をすべて失う可能性もあるハイリスク・ハイリターンな投資対象である。さらに、証券市場との相関関係が低いことから短期的には効率的な運用となる可能性はあるものの、リスク管理が難しいこと、農産物や鉱物などの商品を買った収益を得ることができないことから、長期的に保持する対象とはならないと考えている。 したがって、商品ファンドは、こうした厚生年金基金の自家運用の手段としては不適当と言わざるを得ない。 なお、現在でも、信託会社等との契約に基づく運用においては、これらの運用機関の運用対象資産や契約の相手方について特段の規制はなく、受託者責任に反しない限り、商品ファンドによる運用も商品投資顧問業者との契約の締結も制約されていない。		信託会社による運用を認めていることとのイコールフットINGの観点から、信託会社の専門家と同程度の専門知識を持った者を手当てすることを前提として要望の実現を可能とできないか、再度検討された	c,d	厚生年金基金の運用は、専ら加入者等の利益のために、受託者責任を遵守し、安全かつ効率的に行わなければならないとされているところである。また、厚生年金基金の積立金は、中長期的な視点で、安定的な収益を確保できるよう運用される必要がある。 商品ファンドは、投資家から資金を集め、専門家が農産物や鉱物など様々な商品に投資し、その収益を投資家に還元するものである。その運用方法は、商品先物・オプション取引を基本としているため、少ない資金（証拠金）で非常に高い収益を上げること（レバレッジ効果）が可能である一方、投資元本をすべて失う可能性もあるハイリスク・ハイリターンな投資対象である。さらに、証券市場との相関関係が低いことから短期的には効率的な運用となる可能性はあるものの、リスク管理が難しいこと、農産物や鉱物などの商品を買った収益を得ることができないことから、長期的に保持する対象とはならないと考える。 したがって、商品ファンドは、こうした厚生年金基金の自家運用の手段としては不適当と言わざるを得ない。 なお、自家運用においては、有価証券であっても、先物・オプション取引については、法令上、当該現物の価格変動のリスクヘッジを目的としたものに限って認めているところである（先物・オプション取引のみにより利益を求めることは禁止している。）。 ただし、現在でも、信託会社等との契約に基づく運用においては、運用機関の運用対象資産や契約の相手方について特段の規制はなく、受託者責任に反しない限り、商品ファンドによる運用も商品投資顧問業者との契約の締結も制約されていない。 また、信託会社は、投資家保護の観点から、その資本的基礎や運用能力等を勘案した上で特に免許が付与された株式会社であり、強い規制下に置かれていることから、このような信託会社において運用が認められているという理由をもって、厚生年金基金の自家運用においてもこれを認めることは困難である。		

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900037	厚生労働省	年金資金運用品目としての商品 ファンド法に基づく商品投資受益権 の解禁	5039	50390054	11	社団法人 リース事業協会	54	商品ファンドに係る規制撤廃・緩和	1．年金給付等積立金の運用方法として、商品ファンド法上の商品ファンド（商品投資受益件）による運用を明示的に認めることを要望する。具体的には、年金給付等積立金の運用方法として、厚生年金保険法136条の3の3の投資顧問業者の定義に商品投資顧問業者を加えることを要望する。	・年金資金の運用・商品ファンドの運用に投資顧問の起用・バックオフィス業務の簡素化・商品ファンドの運用コストの軽減・投資家への多様な商品の提供・映画ファンドの振興を通じた映画制作・配給・興行業界の活性化	多くの年金基金が株式相場の下落によって3期連続のマイナス運用に苦しんでいる状況において、既存の有価証券のみに運用対象を限定しておく根拠は無い。商品先物投資は年金資金運用の選択肢を増やし、リスク分散の観点から運用成績の安定化への寄与も期待できる。厚生労働省からの回答では「商品ファンドは、投資家から資金を集め、専門家が農産物や鉱物などの様々な商品に投資し、その収益を投資家に還元するものである。…＜省略＞…リスク管理が難しいこと、農産物や鉱物などの商品を投資対象としているため長期的には経済成長に見合った収益をえることができないことから、長期的に保持する対象とはならないと考えている。」としているが、商品性について誤った認識の回答であり、遺憾である。商品ファンドの大半は、Modern Portfolio理論に基づき、総合的にリスクをコントロールすることが特徴であり、「リスク管理が難しい」という認識は改めるべきである。また、年金資金の運用は、全てが一律に長期運用とするわけではなく、年金受給者の人数等の状況やMarketの状況により、期間の長短、リスクの大小等を組替えることが必要となるのではないかと、年金基金は、プロの投資家であり、証券投資信託においても金融先物や為替先物で運用しているものやレバレッジを用いてハイリスク＆ハイリターンとなっているものも多く、各基金の選択に委ねるべきである。	
z0900037	厚生労働省	年金資金運用品目としての商品 ファンド法に基づく商品投資受益権 の解禁	5040	50400024	11	オリックス	24	商品ファンドに係る規制撤廃・緩和	1．年金給付等積立金の運用方法として、商品ファンド法上の商品ファンド（商品投資受益件）による運用を明示的に認めることを要望する。具体的には、年金給付等積立金の運用方法として、厚生年金保険法136条の3の3の投資顧問業者の定義に商品投資顧問業者を加えることを要望する。	・年金資金の運用・商品ファンドの運用に投資顧問の起用・バックオフィス業務の簡素化・商品ファンドの運用コストの軽減・投資家への多様な商品の提供・映画ファンドの振興を通じた映画制作・配給・興行業界の活性化	多くの年金基金が株式相場の下落によって3期連続のマイナス運用に苦しんでいる状況において、既存の有価証券のみに運用対象を限定しておく根拠は無い。商品先物投資は年金資金運用の選択肢を増やし、リスク分散の観点から運用成績の安定化への寄与も期待できる。厚生労働省からの回答では「商品ファンドは、投資家から資金を集め、専門家が農産物や鉱物などの様々な商品に投資し、その収益を投資家に還元するものである。…＜省略＞…リスク管理が難しいこと、農産物や鉱物などの商品を投資対象としているため長期的には経済成長に見合った収益をえることができないことから、長期的に保持する対象とはならないと考えている。」としているが、商品性について誤った認識の回答であり、遺憾である。商品ファンドの大半は、Modern Portfolio理論に基づき、総合的にリスクをコントロールすることが特徴であり、「リスク管理が難しい」という認識は改めるべきである。また、年金資金の運用は、全てが一律に長期運用とするわけではなく、年金受給者の人数等の状況やMarketの状況により、期間の長短、リスクの大小等を組替えることが必要となるのではないかと、年金基金は、プロの投資家であり、証券投資信託においても金融先物や為替先物で運用しているものやレバレッジを用いてハイリスク＆ハイリターンとなっているものも多く、各基金の選択に委ねるべきである。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900067	厚生労働省	株式会社経営の認可保育所に対する 施設整備費補助	憲法89条等	保育所の施設設備の整備について は、補助対象は社会福祉法人であ る。	c		○公の支配に属さない株式会社等 が保育所を建設する場合について は、憲法89条において「公金その 他の財産は（中略）公の支配に属し ない慈善若しくは博愛の事業に対 し、これを支出し、又はその利用に 供してはならない。」と規定されて いることから、施設整備費の補助 対象とすることはできない。		競争条件のイコールフットिंगを 実現するためには、施設整備費の 補助を廃止する方策も考えられる が、これについて見解如何。	c		○保育所の施設整備費の補助に ついては、待機児童の解消が喫緊 の課題になっている中で、これを廃 止することは適当でない。 ○公の支配に属さない民間企業 が保育所を建設する場合について は、憲法第89条において「公金そ の他の公の財産は、（中略）公の支 配に属しない慈善若しくは博愛の 事業に対し、これを支出し、又はそ の利用に供してはならない。」と規 定されていることから、施設整備費 の補助対象とすることはできない。
z0900068	厚生労働省	社会福祉法人と株式会社間のイコ ールフットिंगの実現	法人税法第4条 等、地方税法第25 条1項2号・第73条 の4第1項・第348 条2項等	保育所における設置主体について は、平成 12年に撤廃	c		保育等、社会福祉サービスが一定 の量を確保し、安定的・継続的に運 営されるためには、自由にサービス を廃止できないなどの監督を受け た社会福祉法人への優遇措置は 必要である。 なお、退職手当共済制度への補助 の在り方については、民間事業者 の参入状況等を踏まえながら、今 後検討してまいりたい。 また、保育所における設置主体に ついては、それまで市町村と社会 福祉法人に限定していた制限を撤 廃し、NPO株式会社などによる保 育所の設置が可能となっている。 （「保育所の設置認可等について」 （平成12年厚労第295号））		（1）一定の量を確保し、安定的・継 続的に運営されるために社会福祉 法人への優遇措置が必要という根 拠は何かお示し頂きたい。 （2）民間企業でも、競争条件を整 えれば安定的・継続的な運営は可 能と考えるが、この点についてのお 考えを示されたい。 （3）退職金手当共済制度への補助 の在り方について、今後検討をす ることであるが、検討スケ ジュールをお示し頂きたい。 （4）今後更に民間企業が参入し易 い環境、すなわち競争条件のイ コールフットिंगの整備を推進さ れたい。	c	○社会福祉法人は、その法人に財産を提供 した者の持ち分が認められておらず、税法上 も非営利法人に位置づけられている。具体的 には、例えば、剰余金について、配当が認 められておらず、社会福祉事業に充当すると されている社会福祉事業に用いる資産 は、基本財産に組み込まれ、他への転用が厳 しく制限される法人解散時の残余財産 は、他の社会福祉法人、又は最終的には国 庫に帰属する等の規制が行われている。 ○一方、株式会社については、こうした制限 はなく、利益について出資者への配当を含 め自由に処分することができる事業用資 産についても、他の事業に自由に転用するこ とが可能である解散時の残余財産は、出 資者に返還されることとなっているところであ り、社会福祉法人に対する税制上の優遇措 置は、こうした点を踏まえて決定されていると ころである。社会福祉法人に対し、上記のよ うな厳しい規制を行う一方で、税制その他各 種の優遇措置を講ずることにより、安定的・ 継続的に社会福祉サービスの量と質を確保し ているところである。 ○上記のとおり、社会福祉法人と民間企業と の間には、法人の性格（営利性）、資産や利 益に対する規制について根本的な相違点があ り、税制上の取り扱いを同様にすることは できないと考えている。 ○社会福祉施設等退職手当制度について は、特殊法人等整理合理化計画（平成13年 12月19日閣議決定）において、「平成17年 を目途に行われる介護保険制度の見直しに 合わせ、介護保険における民間とのイコ ールフットिंगの観点から助成の在り方を見直 す」こととされている。今後、9月から10月を 目途に社会保障審議会福祉部会で議論を行 い、本年中を目途に結論を得る予定である。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900067	厚生労働省	株式会社経営の認可保育所に対する施設整備費補助	5064	50640013	11	株式会社東京リーガルマインド	13	株式会社経営の認可保育所に対する施設整備費補助	株式会社経営の認可保育所に対しても、社会福祉法人と同様の施設整備費補助を行うこと	保育分野における株式会社の参入促進	社会福祉法人による施設整備については、国と自治体双方から大幅な補助がなされるが、株式会社は「公の支配」に属しないため、公金支出は憲法上問題があるとして、右補助金が支給されない。このため、株式会社は認可保育所を設立するのに多額のコストがかかり、認可保育所を設立するインセンティブが働きにくくなっている。しかし、認可保育所の枠組みでの経営であれば行政の厳しい監督下に置かれているのだから「公の支配」に十分属しているといえる。よって、株式会社経営の認可保育所に対しても、社会福祉法人と同様の施設整備費補助をなすべきである。	添付資料： 保育分野における株式会社の参入促進にかかる提案
z0900068	厚生労働省	社会福祉法人と株式会社の間のイコールフットINGの実現	5064	50640014	11	株式会社東京リーガルマインド	14	社会福祉法人と株式会社の間のイコールフットINGの実現	社会福祉法人に対して認められている税制上の優遇措置及び退職手当共済制度への国・都道府県による補助を廃止すること	保育分野における株式会社の参入促進	社会福祉法人には、法人税・固定資産税・寄付等について税制上の優遇措置が講じられている。また、社会福祉法人の経営する社会福祉施設の職員等については、退職手当共済制度が設けられ、国及び都道府県により多額の補助がなされている。しかし、同一の事業（保育）を実施しながら、社会福祉法人が株式会社かの主体の違いのみでこうした優遇支援措置の違いが設けられることに合理的理由は見出せない。かかる社会福祉法人に対する手厚い保護が民業（弊社は税金を納付するもののみを「民間」と考えている）を圧迫し、また、社会福祉法人の非効率な経営体質を温存させてしまっている。そこで、社会福祉法人と株式会社の間のイコールフットINGを実現するため、上記の優遇支援措置を廃止することを提案する。	添付資料： 保育分野における株式会社の参入促進にかかる提案

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900069	厚生労働省	認可保育所における直接契約制度の導入	児童福祉法第24条第2項	保育の実施を希望する保護者は、入所を希望する保育所等を記載した申込書を市町村に提出する。	c		直接契約方式の導入については、「規制改革・民間開放推進3か年計画」（平成16年3月19日閣議決定）に基づき、その可否について長期的に検討することとしているが、市町村は、母子家庭の児童や障害児等の特別な配慮が必要な家庭の児童が保育サービスを受けられるよう適切な対応を図る必要があり、仮に直接契約制度が導入されると、これらの保育サービスを必要とする者が保育サービスを受けられなくなるという可能性があることから、慎重な検討が必要である。		（１）福祉的な保育ニーズに対しては行政において優先的取り扱いを担保する等の前提があれば、直接契約が浸透することにより、施設間の競争が始まり、却ってサービスの質が向上し、いわゆる保育に欠ける児童や障害を持つ児童もより安全で質の良いサービスを利用できるようにになると考える。是非とも直接契約方式の導入を検討されたい。 （２）規制改革・民間開放推進3か年計画では、可否について長期的に検討、となっている。検討スケジュールをお示し頂きたい。	c		- 保育分野においては、平成10年の児童福祉法改正により、利用者が保育所を選択できる制度が既に導入されている。 - 市町村は、母子家庭の児童等の特別な配慮が必要な家庭の児童が保育サービスを受けられるよう適切な対応を図る必要がある。仮に直接契約が導入された場合に、当該制度の下でご指摘のような優先的取扱いをいかに担保しうるのか、また待機児童が多数存在している中で、優先度に基づく入所調整をいかに図るか等多くの課題があることから、慎重な対応が必要である。 - 保育分野における直接契約方式の導入については、規制改革・民間開放推進3か年計画（平成16年3月19日閣議決定）において決定されたとおり、現在の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その可否について長期的に検討することとしている。
z0900070	厚生労働省	認可保育所における運営費の使途制限の一層の弾力化	児発第299号「保育所運営費の経理等について」	運営費の3ヶ月相当額の範囲内で保育所の施設整備等の用途に充当することが可能	c		- 保育所運営費については、待機児童対策や多様なニーズに対応するため、今まで使途制限の緩和を行ってきたところである。 - 同一の設置者が設置する保育所に係る保育所の建物等に要する経費、保育所の土地・建物の賃借料、保育所を経営する事業に係る租税公課等について、平成16年3月より運営費の充当、積立預金の目的外使用、当期末支払資金残高の取り崩しにより運営費の3ヶ月相当まで拡大したところである。		業務にインセンティブを与えることで更なる効率化、サービスの質の向上の実現が期待されるので、さらなる緩和に向けて検討されたい。	c		- 現行の制度については、本年度から運用を開始したばかりであり、未だその効果等も十分に図れない状況であることから、現行制度の充分な検証が必要であると考えている。 - 保育所運営費負担金は、保育所入所児童数に応じて算定された保育所の運営に係る最低基準を維持するための経費であり、その使途制限の弾力化には自ずと限度があるものとする。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900069	厚生労働省	認可保育所における直接契約制度の導入	5064	50640015	11	株式会社東京リーガルマインド	15	認可保育所における直接契約制度の導入	現行の認可保育所における入所制度を見直し、直接契約制度を導入すること	保育分野における株式会社の参入促進	現在認可保育所は、市区町村が画一的に入所を決定する仕組みをとっている。そのため、サービス向上に努める保育所が利用者に選ばれるという成果主義が十分に働かず、利用者本位のサービス向上や経営改善の意欲が育たない結果となっている。また、認可保育所の運営費は委託費という形で市区町村から支払われる形となるため、委託費の性質上その資金使途に強い規制がかかり、事実上株式会社が認可保育所を営営することが困難となっている。そこで、認可保育所における現行の入所制度を見直し、直接契約制度を導入すべきである。	添付資料： 保育分野における株式会社の参入促進にかかる提案
z0900070	厚生労働省	認可保育所における運営費の使途制限の一層の弾力化	5064	50640016	11	株式会社東京リーガルマインド	16	認可保育所における運営費の使途制限の一層の弾力化	同一法人が経営する複数の保育所間での運営費の繰り入れを原則自由化する等、運営委託費の使途制限の一層の弾力化を図っていくこと	保育分野における株式会社の参入促進	認可保育所の運営費の使途については、依然様々な制限が残されており、経営努力によるコスト削減や事業拡大等のインセンティブが働きにくい構造になっている。そこで、同一法人が経営する複数の保育所間での運営費の繰り入れを原則自由化する等、運営委託費の使途制限の一層の弾力化を図っていくべきである。	添付資料： 保育分野における株式会社の参入促進にかかる提案

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900071	厚生労働省	認可保育所における運営費の支出内容制限の弾力化	平成12年3月30日 児発第299号「保 育所運営費の経 理等について」及 び児保21号「保 育所運営費の経 理等について」の取 扱いについて	運営費の3ヶ月相当額の範囲内で 保育所の 施設整備等の用途に充当すること が可能	d		○保育所運営費については、待機児童対策や多様なニーズに対応するため、今まで使途制限の緩和を行ってきたところである。 ○保育所の土地・建物の賃借料、保育所の建物、設備の整備・修繕、環境の改善に要する経費について、平成16年3月から運営費の3ヶ月相当まで拡大したところである。		業務にインセンティブを与えることで更なる効率化、サービスの質の向上の実現が期待されるので、さらなる緩和に向けて検討されたい。	d		○保育所運営費負担金は、保育所入所児童数に応じて算定された保育所の運営に係る最低基準を維持するための経費であり、その使途制限の弾力化には自ずと限度があるものと考える。 ○なお、ご要望のあった保育所の土地又は建物の賃貸料、保育所の建物、設備の整備・修繕、環境の改善等に要する経費については、既に平成16年3月から制限が緩和されているところである。
z0900072	厚生労働省	保育分野における直接補助制度の導入	児童福祉法第24 条第2項等	保育の実施を希望する保護者は、 入所を希望する保育所等を記載した 申込書を市町村に提出する。	c		○保育分野における直接補助方式については「規制改革・民間開放推進3か年計画（平成16年3月19日閣議決定）」に基づき、その導入の可否について検討することとしているが、保育の実施主体である市町村は特別な配慮が必要な家庭の児童が保育サービスを受けられるよう適切な対応を図る必要があり、仮に直接補助方式が導入されると、これらの保育サービスを必要とする者が保育サービスを受けられなくなるという可能性があること、また保育所における保育サービスの質の確保が困難となる可能性があることなどから、慎重な検討が必要である。		引き続き前向きな検討をお願いしたい。また、今後の検討スケジュール如何。	c		○保育分野における直接補助方式については、「規制改革・民間開放推進3か年計画（平成16年3月19日閣議決定）」において決定されたとおり、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、その導入の可否について、利用者と保育所との直接契約を検討する際に併せて検討することとしている。 ○保育の実施主体である市町村は、特別な配慮が必要な家庭の児童が保育サービスを受けられるよう適切な対応を図る必要がある。仮に直接補助方式が導入された場合に、これらの児童に対する優先的取扱いをどのように担保していくのか。また待機児童が多数存在している中で優先度に基づく入所調整をいかに図るか等多くの課題があることから、慎重な対応が必要である。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900071	厚生労働省	認可保育所における運営費の支出 内容制限の弾力化	5064	50640017	11	株式会社東京リーガルマイ ンド	17	認可保育所における運営費の支出内容 制限の弾力化	保育所の土地又は建物の賃借料、保育 所の建物、設備の整備・修繕、環境の 改善等に要する経費などを補助金から 支出できるように、運営費の支出内容の 制限を緩和すること。	保育分野における株式会社の参入促進	認可保育所の運営費は支出内容が厳し く制限されているため、経営努力による コスト削減の成果によって余剰金が生じ たとしても、これを、保育所の土地建物 の賃借料や保護者送迎用の駐車場代、 保育環境の改善等に要する経費の支出 に充てることができず、これらの費用は 保育所が自己負担せざるをえなくなっ ている。こうした仕組みが株式会社の認可 保育所への参入をためらわせる一因と なっている。そこで、こうした費用につい ても、運営費の余剰金から充てることが できるように、運営費の支出内容の制限 を緩和すべきである。	添付資料： 保育分野における株式会社の参入促進 にかかる提案
z0900072	厚生労働省	保育分野における直接補助制度の 導入	5064	50640018	11	株式会社東京リーガルマイ ンド	18	保育分野における直接補助制度の導入	利用者に対して保育サービスのための 補助金を直接交付する直接補助方式 (バウチャー制度)を導入すること	保育分野における株式会社の参入促進	現在、認可外保育園が保育ニーズの多 様化や増大する待機児童の受け皿とし て重要な機能を営んでいる。しかし、認 可保育所と認可外保育所の間には公的 補助に大きな格差が存在するため、株 式会社の認可外保育所への参入のイン センティブを削ぐ結果となっている。ま た、利用者側からみても認可保育所利 用者と認可外保育所利用者（あるいは それさえ利用できない潜在的需要者）の 間の不公平を招いている。こうした事態 を解消するため、利用者に対して保育 サービスのための補助金を直接交付す る直接補助方式を導入し、利用者が自 身のニーズに合致した保育所を自由に 選択できるシステムを構築すべきであ る。	添付資料： 保育分野における株式会社の参入促進 にかかる提案

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900107	厚生労働省	介護休業時の勤労者及び事業主の負担軽減	健康保険法第159条 厚生年金保険法第81条の2	健康保険制度及び年金保険制度では、育児休業期間中は保険料免除措置が講じられているが、介護休業中には同様の措置はない。	f		健康保険制度及び年金制度においては、休業期間中も保険料を納付することは基本である。育児休業期間については、少子化対策という重要な課題に資するため、極めて特例的に保険料を免除しているものであり、育児休業と介護休業ではその取得率も大きく異なっていること等から、必ずしも同一には論じられない。なお、育児休業期間中の保険料免除の取扱いと同様の措置を講ずるためには、新たな財源措置が必要となる。		介護休業を浸透させる観点からの政策的配慮も必要ではないかと考えるが、見解を示されたい。	f		育児休業期間における保険料免除については、育児休業期間中の者の負担を軽減し、少子化対策ひいては次世代育成支援対策として、将来の社会保障制度の担い手の育成を支援する観点から、特例的に実施しているものである。 一方、介護休業については、社会保障制度を担う次世代の育成という観点は薄く、単に介護休業制度の浸透という観点のみで、社会保険料の免除の必要性について両制度を同一に論じることはできない。 なお、育児休業期間中の保険料免除の取扱いと同様の措置を講ずるためには、新たな財源措置が必要となる。
z0900001	厚生労働省	給付減額に関する手続の緩和等	確定給付企業年金法第5条 確定給付企業年金法施行令第4条 確定給付企業年金法施行規則第5条、第6条 厚生年金基金の設立認可について（昭和41年9月27日年基第363号）	給付減額の際には、減額対象者（加入者や受給者）の3分の2以上の同意等が必要。 受給者の給付減額を行う場合には、当該受給者等が希望したときには、最低積立基準額相当を一時金として受け取ることができる等、減額前の最低積立基準額が確保されるような措置が必要。	c	、	（1）加入者や受給者等の受給権保護等を図るためには、給付減額の手続や理由について、厳格な手続や適切な理由が必要であることから、現時点では緩和等の措置は考えていない。 （2）受給者等の受給権は既に確定されたものであることから、受給者等に対する給付引下げについては、加入者の場合よりも厳格な手続や理由を条件に認めている。		（1）（2）受給権に踏み込む非常に難しい問題ではあるが、現在の金融環境においては、減額前の最低積立基準額の確保等が必要となる現行制度では実質的に減額が認められないこととなる場合も多いことを踏まえ、再度実現の可否について検討されたい。	c	、	受給者等の給付減額においては、受給者等の財産権に配慮し、受給者等のうち希望する者に対しては、減額前の年金と等価な一時金（最低積立基準額）を保障することを要件のひとつとしている。 当該一時金額を、一般に減額前の年金の現価よりも小さな選択一時金額とすることは、受給者等の受給権、財産権の保護等の観点から、適切ではないと考えている。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900107	厚生労働省	介護休業時の勤労者及び事業主の負担軽減	5095	50950004	11	東京都	4	介護休業時の勤労者及び事業主の負担軽減	介護休業時の勤労者及び事業主の負担軽減のため、介護休業中の健康保険料、厚生年金保険料を免除すること。		・社会保険の被保険者資格は、育児休業、介護休業ともに、休業中も継続される。 ・社会保険料については、育児休業中の場合であれば、申出により事業主・労働者負担分ともに免除されるのに対し、介護休業中の場合は、事業主・労働者負担分とも免除されない。 ・仕事と家庭を両立させるために、介護休業期間中においても労働者に対する支援が必要である。	
z0900001	厚生労働省	給付減額に関する手続の緩和等	5001	50010002	11	企業の資金調達の円滑化に関する協議会 (略称:企業財務協議会) http://www.enkt.org/	2	(厚生年金基金、DB、CB全般) 給付減額に関する要件の緩和・法的枠組の整備、及び受給(権)者の給付減額手続きにおける最低積立基準額相当の支給の見直し(1)	(1) 各年金制度における加入者に関する給付引下げについては、現在母体企業の経営状況の悪化など止むを得ない場合に加入者の3分の2以上の同意を取ることが必要であるとされているが、この加入者に対する給付減額などの給付利率の変更、掛金の算定等については、これを加入者の3分の2未満で組織する労働組合の同意によっても可能とするなどの緩和措置が必要である。 (2) さらに外部環境の変化に対して、加入者に対する給付減額を実施する場合であっても、受給(権)者への適用が可能とならない限り公平感に欠け、企業年金制度の抜本的改善にも限定的な効果しかもたらさない。しかも現在では受給(権)者に対する給付減額を可能とする法的枠組みが整備されていないことから、是非、受給(権)者の給付減額について私法上効力が認められるような法的枠組の整備も同時に検討してもらいたい。		(1) 現行の制度では、加入者に対する給付引下げの認可基準が厳しく、さらに受給(権)者に対しては給付引下げの法的枠組みさえ整備されていない。そのため現在の制度では、年金給付金額について絶対金額が基準になっており、当初設定した金額が減額されることを「不利益変更」と判断している。しかしながら、最近のような低成長、デフレ経済下にあっては、3分の2未満で組織する労働組合の同意がある場合においても、経済実態にあわせた給付額の決定が出来るような制度が不可欠であるといえる。 (2) なお、企業年金は公的年金と異なり、母体企業の健全な存続が、安定した企業年金制度の維持運営には不可欠であるため、給付の見直しに関しては、加入者と受給(権)者の両者を視野に入れた設計が可能となるような法的枠組みの整備が不可欠である。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900001	厚生労働省	給付減額に関する手続の緩和等	確定給付企業年金法第5条 確定給付企業年金法施行令第4条 確定給付企業年金法施行規則第5条 第6条 厚生年金基金の設立認可について（昭和41年9月27日年発第363号）	給付減額の際には、減額対象者（加入者や受給者）の3分の2以上の同意等が必要。 受給者の給付減額を行う場合には、当該受給者等が希望したときには、最低積立基準額相当を一時金として受け取ることができる等、減額前の最低積立基準額が確保されるような措置が必要。	c	、	（１）企業年金は、選択一時金を選択せず年金を選択した受給者に対しては、年金を支給する約束を行っているのであるから、給付減額の際に受給者が希望して受け取ることができる額を、一般に年金の現価よりも小さい選択一時金とするのは、適切ではないと考えている。 （２）受給者の給付減額時に希望者に支給する最低積立基準額は減額前の年金と等価なものである必要があり、裁定当時の算定基準で計算したものは、給付減額時には等価でなくなるおそれがあるため、適切でない。 （３）制度終了時においては、加入者についても、それまでに加入した期間に基づいて定まる最低保全給付を保障するべきであり、その最低保全給付から計算された最低積立基準額に基づいて分配することは、特段過大なものであるとは考えていない。		（１）（２）受給者に踏み込む非常に難しい問題ではあるが、現在の金融環境においては、減額前の最低積立基準額の確保等が必要となる現行制度では実質的に減額が認められないこととなる場合も多いことを踏まえ、再度実現の可否について検討されたい。 （３）わが国の企業年金は従業員への退職一時金がベースとなっていることを踏まえ、退職一時金ベースでの分配又は即時に分配せず退職一時金制度に振り替えることの可否について検討されたい。	c	、	（１）（２）受給者等の給付減額においては、受給者等の財産権に配慮し、受給者等のうち希望する者に対しては、減額前の年金と等価な一時金（最低積立基準額）を保障することを要件のひとつとしている。 当該一時金額を、一般に減額前の年金の現価よりも小さな選択一時金額とすることは、受給者等の受給権、財産権の保護等の観点から、適切ではないと考えている。 （３）企業年金のベースが何であったにせよ、一旦年金として成立・運用されていれば、年金制度の枠内で取り扱われるべきものであり、「退職一時金ベースでの分配」や「即時に分配せず退職一時金制度に振り替えること」は制度の公平性の観点から認められない。
z0900001	厚生労働省	給付減額に関する手続の緩和等	確定給付企業年金法第5条 確定給付企業年金法施行令第4条 確定給付企業年金法施行規則第5条 第6条	給付減額の際には、減額対象者（加入者や受給者）の3分の2以上の同意等が必要。 受給者の給付減額を行う場合には、当該受給者等が希望したときには、最低積立基準額相当を一時金として受け取ることができる等、減額前の最低積立基準額が確保されるような措置が必要。	c		加入者や受給者等の受給権保護等を図るためには、給付減額の手続や理由について、厳格な手続や適切な理由が必要であることから、現時点では緩和等の措置は考えていない。 受給者等の受給権は既に確定されたものであることから、受給者等に対する給付引下げについては、加入者の場合よりも厳格な手続や理由を条件に認めている。 給付設計の見直しについては、長期的観点に立って、将来の給付と負担の関係の見直しなどもよく検討した上で行う必要があり、掛金負担の困難性を事由にした給付引下げについては、財政再計算のサイクル（最長5年）も考慮し、直近の給付水準の変更から5年を経過していることを原則としているが、企業年金や母体の状況等を勘案し、適切な取扱いを行っていく。 例えば、給付建ての制度である確定給付企業年金制度と、拠出建ての制度である確定拠出年金制度とでは、同じ年金制度でも全く性質の異なるものであり、受給権保護の観点からも、給付減額等の判断にあたっては、個々の制度ごとに判断することが適当である。		受給権に踏み込む非常に難しい問題ではあるが、現在の金融環境においては、減額前の最低積立基準額の確保等が必要となる現行制度では実質的に減額が認められないこととなる場合も多いことを踏まえ、再度実現の可否について検討されたい。	c		受給者等の給付減額においては、受給者等の財産権に配慮し、受給者等のうち希望する者に対しては、減額前の年金と等価な一時金（最低積立基準額）を保障することを要件のひとつとしている。 当該一時金額を、一般に減額前の年金の現価よりも小さな選択一時金額とすることは、受給者等の受給権、財産権の保護等の観点から、適切ではないと考えている。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900001	厚生労働省	給付減額に関する手続の緩和等	5001	50010003	11	企業の資金調達の円滑化に関する協議会 (略称:企業財務協議会) http://www.enkt.org/	3	(厚生年金基金、DB、CB全般) 給付減額に関する要件の緩和・法的枠組の整備、及び受給(権)者の給付減額手続きにおける最低積立基準額相当の支給の見直し(2)	(1) 給付減額時に、受給(権)者が希望した場合の一時金清算については、各社の制度上の選択一時金金額とすることを認めるべきである。 (2) また、給付減額時の一時金清算については、上記の選択一時金に加えて、裁定当時の算出基準に基づく最低積立基準額での一時金清算も認めるべきである。 (3) 給付減額時のみならず、制度終了時にも受給(権)者/加入者に最低積立基準額を分配することとなっているが、会社の退職金制度の一部としての年金制度という側面も考慮して、各社の制度上の選択一時金での分配を認めて貰いたい。特に、加入者(従業員)に対して、最低積立基準額で分配することは明らかに過大である。		(1) 受給(権)者の給付減額を行う場合には、当該受給(権)者が希望したときには、最低積立基準額相当を一時金として受け取ることができる等、減額前の最低積立基準額が確保される措置が必要になっている。 (2) しかし、企業年金については退職一時金からの移行が一般的である実態を踏まえると、希望者に対する一時金清算を行う場合、労使が退職一時金として認識している各社の制度上の選択一時金を用いるのが妥当と考えられる。 (3) 現行の割引率を適用すると、最低積立基準額相当の支給額は選択一時金ベースと比較して過大になり過ぎる。このため、受給(権)者の大部分が一時金清算を選択することが想定され、結果として、年金制度の維持という趣旨に合致しないだけでなく、年金財政に致命的な影響を及ぼしかねない。例えば厚生年金基金では、平成9年以前に裁定を行った受給(権)者については、当時の予定利率が法令等により55%に制約されていたことを考えると、現在の算出基準による最低積立基準額で一時金清算すると、負担が大幅に増大してしまう。 (4) 例えば、現在、厚生年金基金の解散時には、当面の措置として「最低責任準備金以上、最低積立基準額以下で規約に定める額(労使合意した額)」の資産を保有していれば、一括拠出を行う必要がなく、最低積立基準額以下で規約に定める額(労使合意した額)から最低責任準備金を除いた金額を分配することが認められている。	
z0900001	厚生労働省	給付減額に関する手続の緩和等	5001	50010010	11	企業の資金調達の円滑化に関する協議会 (略称:企業財務協議会) http://www.enkt.org/	10	(確定給付企業年金) 確定給付型の企業年金における給付引下げに係る承認基準・手続きの緩和及び法的枠組みの整備	(1) 各年金制度における加入者に関する給付引下げについては、現在母体企業の経営状況の悪化など止むを得ない場合に加入者の3分の2以上の同意を取ることが必要であるとされているが、この加入者に対する給付減額などの給付利率の変更、掛金の算定等については、これを加入者の3分の2未満で組織する労働組合の同意によっても可能とするなどの緩和措置が必要である。 (2) さらに外部環境の変化に対して、加入者に対する給付減額を実施する場合であっても、受給(権)者への適用が可能とならない限り公平感に欠け、企業年金制度の抜本的改善にも限定的な効果しかもたらさない。しかも現在では受給(権)者に対する給付減額を可能とする法的枠組みが整備されていないことから、是非、受給(権)者の給付減額について私法上効力が認められるような法的枠組の整備も同時に検討してもらいたい。 掛金負担の困難性を事由にした給付引下げは、直近の給付水準の変更から5年を経過していることを求めているが、この5年ルール廃止を要望する。 また、確定給付企業年金やキャッシュ・バランスプランなどの確定給付型年金と確定拠出型年金の二本建てで制度を運用しているような場合、合計での会社拠出が同額であれば、確定給付型年金を減らし確定拠出型年金への拠出を増やすような場合、確定給付型年金だけを見て減額であるとしないでもらいたい。		(1) 現行の制度では、加入者に対する給付引下げの認可基準が厳しく、さらに受給(権)者に対しては給付引下げの法的枠組みさえ整備されていない。そのため現在の制度では、年金給付金額について絶対金額が基準になっており、当初設定した金額が減額されることを「不利益変更」と判断している。しかしながら、最近のような低成長、デフレ経済下にあっては、3分の2未満で組織する労働組合の同意がある場合においても、経済実態にあわせた給付額の決定が出来るような制度が不可欠であるといえる。 (2) なお、企業年金は公的年金と異なり、母体企業の健全な存続が、安定した企業年金制度の維持運営には不可欠であるため、給付の見直しに関しては、加入者と受給(権)者の両者を視野に入れた設計が可能となるような法的枠組みの整備が不可欠である。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900001	厚生労働省	給付減額に関する手続の緩和等	確定給付企業年金法第5条 確定給付企業年金法施行令第4条 確定給付企業年金法施行規則第5条、第6条	給付減額の際には、減額対象者（加入者や受給者）の3分の2以上の同意等が必要。 受給者の給付減額を行う場合には、当該受給者等が希望したときには、最低積立基準額相当を一時金として受け取ることができる等、減額前の最低積立基準額が確保されるような措置が必要。	c		（１）企業年金は、選択一時金を選択せず年金を選択した受給者に対しては、年金を支給する約束を行っているのであるから、給付減額の際に受給者が希望して受け取ることができる額を、一般に年金の現価よりも小さい選択一時金とするのは、適切ではないと考えている。 （２）受給者の給付減額時に希望者に支給する最低積立基準額は減額前の年金と等価なものである必要があり、裁定当時の算定基準で計算したものは、給付減額時には等価でなくなるおそれがあるため、適切でない。 （３）制度終了時においては、加入者についても、それまでに加入した期間に基づいて定まる最低保全給付を保障するべきであり、その最低保全給付から計算された最低積立基準額に基づいて分配することは、特段過大なものであるとは考えていない。		（１）（２）受給者に踏み込む非常に難しい問題ではあるが、現在の金融環境においては、減額前の最低積立基準額の確保等が必要となる現行制度では実質的に減額が認められないこととなる場合も多いことを踏まえ、再度実現の可否について検討されたい。 （３）わが国の企業年金は従業員への退職一時金がベースとなっていることを踏まえ、退職一時金ベースでの分配又は即時に分配せず退職一時金制度に振り替えることの可否について検討されたい。	c		（１）（２）受給者等の給付減額においては、受給者等の財産権に配慮し、受給者等のうち希望する者に対しては、減額前の年金と等価な一時金（最低積立基準額）を保障することを要件のひとつとしている。 当該一時金額を、一般に減額前の年金の現価よりも小さな選択一時金額とすることは、受給者等の受給権、財産権の保護等の観点から、適切ではないと考えている。 （３）企業年金のベースが何であつたにせよ、一旦年金として成立・運用されていれば、年金制度の枠内で取り扱われるべきものであり、「退職一時金ベースでの分配」や「即時に分配せず退職一時金制度に振り替えること」は制度の公平性の観点から認められない。
z0900001	厚生労働省	給付減額に関する手続の緩和等	確定給付企業年金法第5条 確定給付企業年金法施行令第4条 確定給付企業年金法施行規則第5条、第6条 厚生年金基金の設立認可について（昭和41年9月27日年発第363号）	給付減額の際には、減額対象者（加入者や受給者）の3分の2以上の同意等が必要。 受給者の給付減額を行う場合には、当該受給者等が希望したときには、最低積立基準額相当を一時金として受け取ることができる等、減額前の最低積立基準額が確保されるような措置が必要。	c	、	企業年金は、選択一時金を選択せず年金を選択した受給者に対しては、年金を支給する約束を行っているのであるから、給付減額の際に受給者が希望して受け取ることができる額を、一般に年金の現価よりも小さい選択一時金とするのは、適切ではないと考えている。		受給権に踏み込む非常に難しい問題ではあるが、現在の金融環境においては、減額前の最低積立基準額の確保等が必要となる現行制度では実質的に減額が認められないこととなる場合も多いことを踏まえ、再度実現の可否について検討されたい。	c	、	受給者等の給付減額においては、受給者等の財産権に配慮し、受給者等のうち希望する者に対しては、減額前の年金と等価な一時金（最低積立基準額）を保障することを要件のひとつとしている。 当該一時金額を、一般に減額前の年金の現価よりも小さな選択一時金額とすることは、受給者等の受給権、財産権の保護等の観点から、適切ではないと考えている。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900001	厚生労働省	給付減額に関する手続の緩和等	5001	50010011	11	企業の資金調達の円滑化に関する協議会 (略称:企業財務協議会) http://www.enkt.org/	11	(確定給付企業年金) 受給権者の給付減額手続きにおける最低積立基準額相当の支給の見直し	(1) 給付減額時に、受給(権)者が希望した場合の一時金清算については、各社の制度上の選択一時金金額とすることを認めるべきである。 (2) また、給付減額時の一時金清算については、上記の選択一時金に加えて、裁定当時の算出基準に基づく最低積立基準額での一時金清算も認めるべきである。 (3) 給付減額時のみならず、制度終了時にも受給(権)者/加入者に最低積立基準額を分配することとなっているが、会社の退職金制度の一部としての年金制度という側面も考慮して、各社の制度上の選択一時金での分配を認めて貰いたい。特に、加入者(従業員)に対して、最低積立基準額で分配することは明らかに過大である。		(1) 受給(権)者の給付減額を行う場合には、当該受給(権)者が希望したときには、最低積立基準額相当を一時金として受け取ることができる等、減額前の最低積立基準額が確保される措置が必要になっている。 (2) しかし、企業年金については退職一時金からの移行が一般的である実態を踏まえると、希望者に対する一時金清算を行う場合、労使が退職一時金として認識している各社の制度上の選択一時金を用いるのが妥当と考えられる。 (3) 現行の割引率を適用すると、最低積立基準額相当の支給額は選択一時金ベースと比較して過大になり過ぎる。このため、受給(権)者の大部分が一時金清算を選択することが想定され、結果として、年金制度の維持という趣旨に合致しないだけでなく、年金財政に致命的な影響を及ぼしかねない。例えば厚生年金基金では、平成9年以前に裁定を行った受給(権)者については、当時の予定利率が法令等により55%に制約されていたことを考えると、現在の算出基準による最低積立基準額で一時金清算すると、負担が大幅に増大してしまう。 (4) 例えば、現在、厚生年金基金の解散時には、当面の措置として「最低責任準備金以上、最低積立基準額以下で規約に定める額(労使合意した額)」の資産を保有していれば、一括拠出を行う必要がなく、最低積立基準額以下で規約に定める額(労使合意した額)から最低責任準備金を除いた金額を分配することが認められている。	
z0900001	厚生労働省	給付減額に関する手続の緩和等	5078	50780013	11	(社)日本経済団体連合会	13	受給権者の給付減額手続きにおける最低積立基準額相当の支給の見直し	給付減額時に受給(権)者が希望した場合の一時金清算については、制度上の選択一時金額とすることを認めるべきである。		退職一時金からの移行が一般的である実態を踏まえると、希望者に対する一時金清算を行う場合、労使が退職一時金として認識している制度上の選択一時金を用いるのが妥当。 現行の割引率を適用すると、最低積立基準額相当の支給額は選択一時金ベースと比較して過大になり過ぎる。このため、受給(権)者の大多数が一時金清算を選択することが想定され、結果として、年金制度の維持という趣旨に合致しないだけでなく、年金財政に致命的な影響を及ぼしかねない。 例えば、現在、厚生年金基金の解散時には、当面の措置として「最低責任準備金以上、最低積立基準額以下で規約に定める額(労使合意した額)」の資産を保有していれば、一括拠出を行う必要がなく、最低積立基準額以下で規約に定める額(労使合意した額)から最低責任準備金を除いた金額を分配することが認められている。 したがって、制度を継続するため等、やむを得ない場合の給付減額時に、受給(権)者が希望した場合の一時金清算については、労使の合意に基づき制度上の選択一時金額とすることを認めるべきである。	受給者等の給付減額を行う場合には、当該受給者等が希望したときには、最低積立基準額相当を一時金として受け取ることができる等、減額前の最低積立基準額が確保される措置が必要になっている。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900001	厚生労働省	給付減額に関する手続の緩和等	確定給付企業年金法第5条 確定給付企業年金法施行令第4条 確定給付企業年金法施行規則第5条 第6条 厚生年金基金の設立認可について（昭和41年9月27日年発第363号）	給付減額の際には、減額対象者（加入者や受給者）の3分の2以上の同意等が必要。 受給者の給付減額を行う場合には、当該受給者等が希望したときには、最低積立基準額相当を一時金として受け取ることができる等、減額前の最低積立基準額が確保されるような措置が必要。	c	、	・給付減額は、制度を継続することを前提に行うものであり、解散（制度終了）とは全く性質の異なるものである。 ・加入者や受給者等の受給権保護等を図るためには、給付減額の手続や理由について、厳格な手続や適切な理由が必要であることから、現時点では緩和等の措置は考えていない。		受給権に踏み込む非常に難しい問題ではあるが、現在の金融環境においては、減額前の最低積立基準額の確保等が必要となる現行制度では実質的に減額が認められないこととなる場合も多いことを踏まえ、再度実現の可否について検討されたい。	c	、	受給者等の給付減額においては、受給者等の財産権に配慮し、受給者等のうち希望する者に対しては、減額前の年金と等価な一時金（最低積立基準額）を保障することを要件のひとつとしている。 当該一時金額を、一般に減額前の年金の現価よりも小さな選択一時金額とすることは、受給者等の受給権、財産権の保護等の観点から、適切ではないと考えている。
z0900002	厚生労働省	過去勤務債務の一括償却	確定給付企業年金法施行規則第46条 第58条	過去勤務債務の償却については、現在、過去勤務債務の額を3年以上20年以内の範囲内においてあらかじめ規約で定めた期間で均等に償却する方法や、過去勤務債務の額に100分の15以上100分の50以下の範囲内において規約で定めた一定の割合を乗じて償却する方法をとることができる。	c,d		確定給付企業年金の事業主掛金は税法上損金算入が認められており、過去勤務債務の償却については、母体企業の利益操作を防止する観点から、一定の規制が課せられているところ。 なお、非継続基準の積立不足に伴い抛出する場合の掛金の額については、最低積立基準額までの不足分を一括して償却できることとなっている（確定給付企業年金法施行規則第58条）ため、ある程度早期に積立不足を解消できる。		過去勤務債務の償却は制度維持に大きな負担となっているので、償却期間の弾力化や非継続基準による積立不足の算出の見直し等、事業者の負担軽減の観点からさらに検討すべきである。	c,d		確定給付企業年金の事業主掛金は税法上損金算入が認められており、過去勤務債務の償却については、母体企業の利益操作を防止する観点から、一定の規制が課せられているところ。償却期間を現行の最短3年を更に短くすることは、母体企業の利益操作につながるおそれから、不適切なものと考えている。 なお、非継続基準の積立不足に伴い抛出する場合の掛金の額については、最低積立基準額までの不足分を一括して償却できることとなっている（確定給付企業年金法施行規則第58条）ため、ある程度早期に積立不足を解消できる。最低積立基準額を超える額まで一括して償却することを認めると、上と同様、母体企業の利益操作につながるおそれがあることなどから、そのような見直しをすることは考えていない。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900001	厚生労働省	給付減額に関する手続の緩和等	5084	50840011	11	社団法人 信託協会	11	確定給付企業年金・厚生年金基金における給付減額手続を緩和すること	・ 給付減額の手続きは、解散手続よりも厳しい側面があり、給付減額を行って制度を存続させるという選択肢が制約されるケースが生じている。 ・ 給付減額に係る以下の手続要件を緩和すること。 加入者・受給権者等の同意手続き （例えば、組合の同意要件については、現状、設立事業所毎に3分の1以上の組織率の組合があれば、その同意を得なければならないが、基金の解散・代行返上同様に、労働組合数の一定割合以上の同意があれば足るものとしていただきたい。） 受給権者への一時金支給		・ 顧客ニーズに合わせた柔軟な制度要件による制度間の円滑な移行を促進し、公的年金を補完する役割を負っている各企業年金制度の普及、拡充への基盤を整備するもの。	
z0900002	厚生労働省	過去勤務債務の一括償却	5001	50010004	11	企業の資金調達の円滑化に関する協議会 （略称:企業財務協議会） http://www.enkt.org/	4	過去勤務債務の一括償却	確定給付企業年金制度と併せて、既存制度からの円滑な移行を図る観点、並びに年金財政の健全化促進を図る観点から、過去勤務債務の一括償却を含め償却期間の弾力化が必要である。具体的には、現在、償却率の上限が50%（定額償却の場合は3年）であることを、一括償却（100%償却、1年償却）も含め50%（3年）以上の償却も認めるべきである。		確定給付企業年金制度と併せて、既存制度からの円滑な移行を図る観点、並びに年金財政の健全化促進を図る観点から、過去勤務債務の一括償却を含め償却期間の弾力化が必要である。具体的には、現在、償却率の上限が50%（定額償却の場合は3年）であることを、一括償却（100%償却、1年償却）も含め50%（3年）以上の償却も認めるべきである。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）			
z0900003	厚生労働省	（厚生年金基金） 会社分割による新会社や会社合併等 における基金の連合設立認可要件の 緩和	厚生年金保険法、 関連政省令、通知	二以上の企業が共同して基金を 設立する場合の要件については、 企業相互間に有機的連携性がある こと（連合設立）や基金を設立しよ うとする企業に対し強力な指導統制 力を有する組織母体等があり、そ れらの運営状況が健全かつ良好で あること（総合設立）などといった要 件がある。 設立事業所の増加の場合、通常 の規約変更の手続以外に必要な資 料は事業所調査表のみである。	c,d	～	事業所が共同して連合型基金を 設立する場合の要件については、 平成14年8月に主力企業と関連企 業に対する持ち株の割合に関する 規制を緩和したところである（通知 改正済）。 なお、権利義務に係る同意は最 低限必要であり、過度な手続とは 考えていない。 事業所編入認可申請時の必要資 料については、通常の規約変更の 際に必要となるもの以外に事業所 調査表が必要であり、そこには事業 所名、住所、業態、適用年月日、被 保険者数の合計、保険料納付状況 といった事項についての記載欄が ある。これらの情報は事業所の状 況を把握するために必要なもので あり、簡略化することは困難である。			c,d		一般に、当事者の同意は企業年金 制度運営上での大原則であり、現 行制度上、該当者の個別の同意を 求めているところについて、その要 件を緩和することは個々人の権利 保護の観点から困難である。			
z0900004	厚生労働省	（確定給付企業年金） 財政検証の割引計算に用いる予定利 率の水準設定および財政計算に伴う掛 金追加提出要件の弾力化及び適正化	確定給付企業年 金法第59条～第 64条 確定給付企業年 金法施行令第37 条 確定給付企業年 金法施行規則第5 3条～第66条、附 則第2条 確定給付企業年 金法施行規則第5 5条第1項第1号 に規定する予定利 率（厚生労働省告 示）	確定給付企業年金の財政検証に ついては、非継続基準に用いる予 定利率について、30年国債5年平 均に0.8～1.2を乗じたものを用い ることができることとなっている。 積立上限額については、「最低積 立基準額もしくは上限計算用の数 理債務のいずれか大きい方の1.5 倍」となっている。	:d ～ :c	～	確定給付企業年金の財政検証につ いては、平成15年度から、非継続基準に用いる 予定利率について、20年国債5年平均に0.8 ～1.2を乗じたものを用いることができるよう 弾力化されたが、その後、金利水準の短期的 な変動による影響をできるだけ抑制する観 点から、30年国債5年平均に0.8～1.2を乗じ たものを用いることができることとした。 未積立分の償却期間を延長することは、受 給権保護の観点からみて望ましくないため、措 置困難。 積立比率90％～100％の部分の償却を 平成19年3月末まで償却免除しているのは、 非継続基準導入時の激変等による影響を考 慮して設けているものであるが、当該部分は 本来積み立てるべき部分であり、償却廃止や 償却免除延長は、受給権保護の観点から措 置困難。 税制適格年金から確定給付企業年金への 移行に際し、最低保全給付の控除は制度移 行に伴う激変緩和の観点から、加入者に限っ て認めているが、受給者については、既に受 給権が確定し、給付に見合っただけの積立金 を積み必要があるため、最低保全給付算定 時にも、受給者の部分について何らかの控除 をするといったことは適切ではない。 積立上限額については、確定給付企業年 金の財政の安定性を長期間にわたって確実 に確保することができる積立金の水準として 定めているものであり、現在の水準を下げる ことは適切でないと考えている。			:d ～ :c	～	30年国債5年平均の1.2倍に緩 和されたとはいえ、実際の運用期 待収益率と予定利率の差は全て積 立過剰となり、企業に余分な拠出 金負担を強いるほか、企業の運 用・株式市場への投資の意欲を阻 害すると考えられるため、更なる緩 和を検討されたい。 株価等の変動率を考えても1.1 倍程度でよいという見解もあり、ま た、財政計算を毎年行うこと等にか んがみれば、1.5倍という水準は 過剰とも考えられるが、1.5倍とす る理由を示されたい。			最低積立基準額は、仮に制度が 終了した場合に各加入者および受 給者等が過去の加入者期間に見 合った給付を受けることができるよ う現時点で保有しておくべき積立金 の額であり、企業にとって余分な負 担を強いるものではないと考えて いる。 「1.5倍」の水準は、積立上限額 の制度導入時に、資産額や最低積 立基準額等の変動時のバッファ ーとして、外国（米国）の例にもならい つつ設定したもの。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900003	厚生労働省	(厚生年金基金) 会社分割による新会社や会社合併 等における基金の連合設立認可要 件の緩和	5001	50010006	11	企業の資金調達の円滑化に 関する協議会 (略称:企業財務協議会) http://www.enkt.org/	6	(厚生年金基金) 会社分割による新会社や会社合併等 における基金の連合設立認可要件の緩 和	労働契約継承法による基金の連合 設立等に関する認可基準を緩和し、制 度への継続加入について柔軟な対応が 可能となるよう手当てされるべきであ る。例えば確定給付企業年金と同様な 認可基準とできないか。 更に、事業所編入認可申請時の必 要資料等を簡略化し、事務負担の軽減 に配慮すべきである。		労働契約継承法による分社会社等 においては、分社後も従来の労働条件 等を継承することが原則であり、企業年 金制度においても何ら変わりがない中 で、承継のための認可申請においては、 該当者の個別の同意や承認が必要など 過度な手続きが必要となっている。 このままでは、事業の分割・合併等 が加速される中で(1)事業の分割・合併 等の形態が多様化していること、(2)企 業間の資本関係についても、持ち株会 社の介在等により直接的な関係とならな いケースがあること、(3)外資系企業との 合併の場合では、制度の統一そのもの が難しい場合も想定されること等から、 事業再編等に対する制約ともなりかねな い。	
z0900004	厚生労働省	(確定給付企業年金) 財政検証の割引計算に用いる予定 利率の水準設定および財政計算に 伴う掛金追加拠出要件の弾力化及 び適正化	5001	50010007	11	企業の資金調達の円滑化に 関する協議会 (略称:企業財務協議会) http://www.enkt.org/	7	(確定給付企業年金) 財政検証の割引計算に用いる予定利率 の水準設定および財政計算に伴う掛金 追加拠出要件の弾力化及び適正化	確定給付企業年金制度に課されている 財政検証につき、以下の要件緩和を要 望する。 現実的な運用利率に基づいて拠出 できるよう、非継続基準の予定利率の 弾力化 未積立分の償却期間の延長 平成19年まで償却免除とされてい る積立比率90～100%部分の償却廃 止、もしくは償却免除延長 税制適格年金から移行した制度に 対する最低保全給付計算時の控除の特 例を、加入者部分だけではなく受給者部 分にも認めること 上記の財政検証に関連して、積立 上限額の決定が「最低積立基準額もし しくは上限計算用の数理債務の大きい額 の1.5倍」となっているが、最低責任基準 額をクリアしたら速やかにコントリビュー ションホリデーを受けられるよう、15倍 を90%もしくは100%に変更すること		確定給付企業年金では、新たに非継続基 準での掛金が要求され、その計算に使用する 割引率も国債の利率（正確には20年国債の 応募者利回り×0.8～1.2）を使うことが定めら れている。これは、従来の適格年金にはな かった概念であり、大幅な掛金支払の負担増 加を企業に強いるものである。具体的には、 従来、予定利率5.5%で運営していた企業が 2.5%の割引率で非継続基準の財政検証を 行った場合、概算で30～40%程度の債務の増 加となり、大きい年金制度では数百億円単位 で新たな掛金が求められることになる。 この新たな掛金のために、資金調達を強 いられることというのは、企業経営を圧迫する ものである。 長期的には運用が国債利率にとどまると いうことは有り得ず、概念的には、この実際の 運用利率と国債利率の差が恒常的にオー バーファンドとしてファンドの中にとどまるこ とになる。これは、企業経営の効率性を損な うものであり、キャッシュフロー経営の観点か らは容認できない。 また、非継続基準の債務の概念は、実際 の退職金とは大幅に異なるものであり、企業 からすると過大な保全と言わざるを得ない。 更に、非継続基準の評価によって算出さ れた不足分を埋め合わせるための資金の確 保ができず、全体として税制適格年金から新 企業年金への移行が著しく困難となるなど、 非継続基準の存在が確定給付企業年金の普 及を阻害する要因となっている。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900005	厚生労働省	（確定給付企業年金） 規約・運用管理規定等に関する手続きの簡素化	確定給付企業年金法第4条 確定給付企業年金制度について （平成14年3月29日発第0329008号）	規約型の確定給付企業年金制度においては、規約において資産管理運用機関及び契約投資顧問業者の名称・住所等を定め、対象事業所に使用される被保険者等の過半数で組織される労働組合があるときは当該労働組合、労働組合がないときは当該被保険者等の過半数の同意を得て、厚生労働大臣の承認を受けなければならない。	c		- 規約型の確定給付企業年金については、法律上、規約において資産管理運用機関及び契約投資顧問業者の名称及び住所を定めなければならないこととしているが、これは、資産管理運用機関等との契約自体が制度の基本であるとともに、資産管理運用機関等を労使合意により決定し、その周知を行わせることにより、各規約型基金における制度運営の透明性を図り、もって加入者保護に資するためである。このため、規約から資産管理運用機関及び契約投資顧問業者の名称及び住所を省略することを認めるのは困難である。 - これと同様に、掛金の払込割合についても、当該払込割合を労使合意により決定することにより、運用の透明性を図り、もって加入者保護に資することを目的としているものであるため、規約又は運用管理規程から掛金の払込割合を省略することを認めるのは困難である。 - なお、これらの事項の変更に際しては、厚生労働大臣の承認も厚生労働大臣への届出も必要とされおらず、労使合意により変更することが可能である。		運用受託機関やシェアの変更は頻繁に発生しうることから、運用受託機関の名称やシェアの記載に一定の幅をもたせる等の簡素化は検討できないか。また、運用受託機関の住所の記載は省略できるのではないか。見解を示されたい。	c		- 資産管理運用機関等との契約自体が制度の基本であるとともに、資産管理運用機関等を労使合意により決定し、その周知を行わせることにより、各規約型基金における制度運営の透明性を図り、もって加入者保護に資するために、規約において資産管理運用機関及び契約投資顧問業者の名称及び住所を定めなければならないこととしており、規約からこれらの事項の省略を認めることは困難である。 - なお、資産管理機関の名称や掛金の払込割合の変更に際しては、厚生労働大臣の承認も厚生労働大臣への届出も必要とされておらず、労使合意により変更することが可能であり、十分に簡素化されているものと考えている。
z0900006	厚生労働省	（確定給付企業年金） 確定給付の枠組において、権利義務継承に係る規制緩和及びグループ企業内の資産移管、個人のポータビリティの確保を要望する	厚生年金保険法、 確定給付企業年金法、 確定拠出年金法等	今般、厚生年金基金の事業所単位で、確定給付企業年金への権利義務の承継を認めることとしたところ。（平成17年10月施行予定。） 今般、個人の自由意思による離転職に対応し、厚生年金基金・確定給付企業年金間の資産移換及び厚生年金基金・確定給付企業年金から確定拠出年金への資産移換について措置したところ。また、厚生年金基金連合会を改称し、企業年金の通算事業を行う企業年金連合会とすることとしたところ。（平成17年10月施行予定。） 厚生年金基金が他の厚生年金基金に権利義務を承継する場合は、受給権者の資産の移換に関して当該受給権者の同意が必要である。	～ :a :c		今般、厚生年金基金の事業所単位で、確定給付企業年金への権利義務の承継を認めることとしたところ。（平成17年10月施行予定。） 今般、個人の自由意思による離転職に対応し、厚生年金基金・確定給付企業年金間の資産移換及び厚生年金基金・確定給付企業年金から確定拠出年金への資産移換について措置したところ。また、厚生年金基金連合会を改称し、企業年金の通算事業を行う企業年金連合会とすることとしたところ。（平成17年10月施行予定。） 厚生年金基金が他の厚生年金基金に権利義務を承継する場合は、代行部分も含めて支給主体が変わるなど、受給権者にとって権利義務関係の重要な変更となるため、同意が必要である。					

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900005	厚生労働省	(確定給付企業年金) 規約・運用管理規定等に関する手 続きの簡素化	5001	50010008	11	企業の資金調達の円滑化に 関する協議会 (略称:企業財務協議会) http://www.enkt.org/	8	(確定給付企業年金) 規約・運用管理規定等に関する手続き の簡素化	規約・運用管理規定等については、開 示内容を必要最低限にとどめることを可 能としていただきたい。確定給付企業年 金は、ディスクローズを明確に実施して ゆくことを定めているが、実際の開示内 容については、個々の企業ごとに弾力 的に決めることを可能とすることが重要 である。中でも次の措置を強く要望した い。 規約の別表への運用受託機関の名 称・住所のリスト掲載省略を要望する。 規約、運用管理規程への運用機関 のシェア記載省略を要望する。		規約の別表に運用受託機関の名 称・住所を記入することになっており、規 約申請から承認にかけての数ヶ月間は 運用機関の変更(シェアイン、シェアア ウト)が事実上困難になるという実務上 の制約が生じており、またリスト掲載の 必要性自体も不明確であることから、リ スト掲載を省略して欲しい。(確定給付 企業年金法-第四条第三号) 規約もしくは規約とは別に「運用管 理規程」を作成し、運用受託機関のシェ ア(掛金払込割合、給付費等の負担割 合)を記すようになっているが、運用受 託機関シェアの変更の都度、労働組合 の同意(事後同意を含む)を得る必要が あり手続きが煩雑である。規約・運用管 理規程への運用受託機関シェア記載の 省略を要望する。(平成14年3月29日厚 生労働省年金局長通知)	
z0900006	厚生労働省	(確定給付企業年金) 確定給付の枠組において、権利義 務継承に係る規制緩和及びグルー プ企業内の資産移管、個人のポ ータビリティの確保を要望する	5001	50010009	11	企業の資金調達の円滑化に 関する協議会 (略称:企業財務協議会) http://www.enkt.org/	9	(確定給付企業年金) 確定給付の枠組において、権利義務継 承に係る規制緩和及びグループ企業内 の資産移管、個人のポータビリティの確 保を要望する	今般の企業年金制度改革案では、「厚生年金 基金と他の確定給付型の企業年金との間で の資産移管を認める」、「転職者が確定給付 型の企業年金資産を転職先の確定拠出年金 に移すことを認める」との内容になっている が、次の内容を具体的に措置願いたい。 会社分割に伴う事業部門の移転・継承に 関して、基金分割を行わずに厚生年金基金 の加算部分については、新確定給付企業年 金への権利義務移転を認めること。 従業員の自由意志による転職(=個別の ポータビリティ確保)を想定した制度とするこ と。 キャッシュ・バランス型の制度の場合でも、 転職時に仮想口座の積立金を持ち歩くことを 可能にするなど、個人毎のポータビリティを 確保すること。 またいずれの場合であっても、確定給付 企業年金の脱退一時金を、転職先の確定給 付企業年金や確定拠出年金に非課税で移管 できるよう措置すること。 さらに、企業年金制度研究連絡会が提案 している「年金通算センター」のような、いわ ゆる「個人退職勘定」を一元管理する組織の 創設を行い、転退職等の事由の発生に際し ても年金制度や税制優遇措置が継続可能と なる機能を盛り込むなどの手当てが必要で ある。 事業再編等に伴う移管について、実施事 業所の全部の継承の場合における当該実施 事業所からの退職者については、本人同意 無しで債務移転を可能とすべきである。		確定給付企業年金法の新設や厚生年金保険法の 改正等により、年金給付の権利義務の移転・継承 が認められるなど、仕掛け自体は整備されたが、ま だ一定の制約が残されている。そのため、異なる年 金制度を有する会社同士の合併、また異なる年金 制度を有するグループ会社間の人事異動など、年 金制度がネックとなり円滑に行えないケースがあ る。具体的には次のようなものがある。 厚生年金基金の権利義務移転については、現 状、適格年金や確定給付年金法に基づく基金型ま たは規約型企業年金等、他の年金制度からの移管 受入れのみが可能となっており、厚生年金基金から 新確定給付企業年金への権利義務移転が認められ ておらず、基金の分割を行えば権利義務を移転で きるが、制度の維持管理に係る新会社での負担が 重くなってしまうなど、事業再編の妨げとなる。 実施事業所の一部の加入者に関する権利義務 継承も認められるようになったが、基本的には集団 としての処理が前提であり、従業員の自由意志によ る転職(=個別のポータビリティ確保)は想定されて いない。つまり、確定給付型年金では、個人単位の 権利義務継承ができないことから制度が異なる会社 間で人が異動(移動)する場合は年金制度が大きな 阻害要因となる。 キャッシュ・バランス型の制度も実施可能となっ たが、転職時に仮想口座の積立金を持ち歩くことは できず、個人毎のポータビリティは確保されていな い。キャッシュ・バランスプランでは個人の持分が 明確であることから、個人単位での権利義務の継承 は可能であるはずである。 また、事業再編等に伴う移管について、実施事 業所の全部の継承については受給権者も本人同意 なしに移管できるようにすべきである。現状では権 利義務継承時の受給(権)者の債務移転には本人 同意が必要となっている。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900007	厚生労働省	確定給付企業年金の支給要件の緩和	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	～ 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る。 ・ 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60歳未満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 20年を超える加入期間を老齢給付金の給付を受けるための要件として定めてはならない。	c		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、一定の年齢に達した場合に支給することとしている。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60歳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、年金として受給できることとしているもの。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。		50歳0ヶ月で退職した者は即座に年金受給できる一方、49歳11ヶ月で退職した者は60歳まで受給できないのは不整合とも考えられるが、これについて見解を明らかにしたうえで、柔軟な制度設計の可否について再度検討されたい。	c		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65歳以下の規約で定める年齢」に達した場合に支給することが原則である。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、労使が合意した場合には50歳以上60歳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、年金として受給できることとしているもの。このように、退職時の年金受給は例外的なものであり、老齢給付金を支給する制度として税の優遇措置が認められている以上、これ以上の支給要件の緩和は困難。
z0900007	厚生労働省	確定給付企業年金の支給要件の緩和	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	～ 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る。 ・ 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60歳未満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 20年を超える加入期間を老齢給付金の給付を受けるための要件として定めてはならない。	c		老齢給付金は、企業の従業員の老後の安定を図るために支給するものであるとの位置付けから、一定の年齢に達した場合に支給を開始することとしているもの。65歳以上で働く者は給与が下がっている現状を踏まえると、65歳以上の規約で定める日での支給を認めることは困難。また、年齢に到達したら早急に支給する必要があり、到達日以降一定期間をおいてからの支給を認めることは困難。 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、一定の年齢に達した場合に支給することとしている。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60歳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、年金として受給できることとしているもの。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。 確定給付企業年金は、事業主が従業員の老後の生活を安定したものにすべく行うものであり、当該事業主に20年以上従事していた従業員の受給権保護の観点から、認めることは困難。（厚生年金基金については、退職時に厚生年金基金連合会に移換できるのは加入期間15年未満の者のみ。）		確定給付企業年金制度は個々の企業の退職金制度を移行させるケースが多い実態を踏まえ、個々の企業の実情に沿った制度設計を可能とし実効性のある老後保障を実現する観点から、再度検討されたい。 50歳0ヶ月で退職した者は即座に年金受給できる一方、49歳11ヶ月で退職した者は60歳まで受給できないのは不整合とも考えられるが、これについて見解を明らかにしたうえで、柔軟な制度設計の可否について再度検討されたい。 20年以上従事しても退職時点で老齢でない者もいるが、老後の生活安定のために「20年以上」と設定する理由について説明の上、再度検討されたい。	c		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り、現在の給与の実態を踏まえると、65歳以上の支給等を認めることは困難。 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65歳以下の規約で定める年齢」に達した場合に支給することが原則である。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、労使が合意した場合には50歳以上60歳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、年金として受給できることとしているもの。このように、退職時の年金受給は例外的なものであり、老齢給付金を支給する制度として税の優遇措置が認められている以上、これ以上の支給要件の緩和は困難。 受給資格期間については、現行の企業年金（厚生年金基金、適格退職年金）の規定や実体を踏まえた上で、できるだけ多くの従業員が年金給付を受給できるよう、20年と設定しているもの。従業員の受給権保護の観点から、認めることは困難。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900007	厚生労働省	確定給付企業年金の支給要件の緩和	5001	50010012	11	企業の資金調達の円滑化に関する協議会 (略称:企業財務協議会) http://www.enkt.org/	12	(確定給付企業年金) 確定給付企業年金(老齢給付金)の支給要件の緩和	50歳未満で退職(加入資格を喪失)した者についても、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して欲しい。		50歳未満で退職(加入者資格を喪失)した年金受給有資格者については、60歳到達時まで年金の支給を開始することができない。 これは、当該対象者については、退職(資格喪失)という事象が50歳以上60歳未満の期間に発生したものではないため、法令上の60歳未満での支給開始要件を満足しないと解されるためである(確定給付企業年金法第36条)。 既に退職(加入者資格喪失)という事象が発生しており、かつ50歳以上の規約に定める年齢到達という要件を満たした状態であるにもかかわらず、退職(加入者資格喪失)という事象の発生時期の問題のみによって年金受給を制限されることは、受給権者本人の納得性が低く、企業内における制度運営の観点からも、50歳以上退職者とのバランス上問題であるし、ライフサイクル上の必要性等の観点からも、50歳未満退職者についても50～60歳の間における年金受給ニーズは高いと考えられる。	
z0900007	厚生労働省	確定給付企業年金の支給要件の緩和	5018	50180014	11	生命保険協会	14	確定給付企業年金における老齢給付金の支給要件の緩和	・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受給開始を可能とする。 ・60歳から65歳の到達日からの支給だけでなく、規約で定める日(到達日以降1年未満で)からの支給を可能とする。 ・50歳未満で退職した者についても、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。 ・加入20年以上でも規約に定める年齢未満の中途退職の場合は、老齢給付金を設定しない取扱を可能とする。		・制度設計の自由化により、幅広い企業の退職金制度からの移行を促すため。 ・制度設計の自由化により、適年制度からの移行を促進するため。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900008	厚生労働省	確定拠出年金の支給要件の緩和	確定拠出年金法 第33条、第37 条、附則第3条	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ていない。 60歳から受給するには、加入者期間が10年以上必要。	c		・確定拠出年金制度は国民の老後の所得の確保のために導入されるものであり、支給要件の緩和は貯蓄との区別が不明確となって年金制度の趣旨に合致しないこと等の問題があることから、これを認めることは困難。		退職時の資金ニーズが強いにもかかわらず退職後60歳まで受給できない仕組みが、特に退職金からの全面移行のニーズが強い中小企業において、確定給付企業年金制度の普及のネックになっていることを踏まえ、支給要件緩和について再度検討されたい。	c		確定拠出年金は老後の所得の確保のために導入されるものであり、若年での退職を支給事由として認めることは、貯蓄との区別が不明確となって年金制度の趣旨に合致しないことから、退職時の支給を認めることは困難である。
z0900008	厚生労働省	確定拠出年金の支給要件の緩和	確定拠出年金法 第33条、第37 条、附則第3条	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ていない。	c		・確定拠出年金制度は国民の老後の所得の確保のために導入されるものであり、支給要件の緩和は貯蓄との区別が不明確となって年金制度の趣旨に合致しないこと等の問題があることから、これを認めることは困難。		退職時の資金ニーズが強いにもかかわらず退職後60歳まで受給できない仕組みが、特に退職金からの全面移行のニーズが強い中小企業において、確定給付企業年金制度の普及のネックになっていることを踏まえ、支給要件緩和について再度検討されたい。	c		確定拠出年金は老後の所得の確保のために導入されるものであり、若年での退職を支給事由として認めることは、貯蓄との区別が不明確となって年金制度の趣旨に合致しないことから、退職時の支給を認めることは困難である。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900008	厚生労働省	確定拠出年金の支給要件の緩和	5001	50010013	11	企業の資金調達の円滑化に関する協議会 (略称:企業財務協議会) http://www.enkt.org/	13	(確定拠出年金)老齢給付金の給付や開始年齢の弾力化、中途引出し要件の緩和	60歳未満の加入者で給付を受けられるのは、高度障害(障害給付金)、死亡(死亡一時金)の要件に限られているため、老齢給付金の給付や開始年齢の弾力化を要望する。		確定拠出年金法案の成立により、労使双方にとって、企業年金制度の選択肢が広がることとなった。しかし、企業は退職給付制度の見直しに際して、確定拠出年金を見直しのメインの制度として位置づけることが難しい。支給開始が原則60歳に到達してからということは、60歳まで手元資金化できないということである。60歳まで中途解約が出来ないこと等の理由から確定拠出年金の導入を躊躇、または慎重にならざるを得ず、確定拠出年金市場の裾野がいつまで経っても広がらない恐れがある。確定拠出年金は貯蓄ではなく、あくまでも自助努力による老後の生活保証の為の年金であることに留意し、給付や開始年齢を弾力的に設定することを可能にするなど、より使いやすい制度としていくことが必要である。 また、確定拠出年金の特徴であるポータビリティに関してや、今回の企業年金制度改革案による加入期間が3年以下、又は、資産額が50万円以下で制度上掛金を納められない者にも認めるとの内容は評価できるが、それでも50万円を多少上回る程度の資産額を保有しながら勤続4年程度で退職し、第3号被保険者となった者は個人型運用指図者となり、このままでは現下の低金利の状況では手数料や口座管理料を勘案すると魅力ある制度とはならない。なぜなら運用が殆ど見込めないのに手数料や口座管理料がかかり、目減りしていつてしまう場合が多いと考えられ、最悪残高が0になったり、実質マイナスに陥ってしまう可能性もあるからである。このような短期加入者で、以後加入者となれない者の救済措置が絶対に必要であると考ええる。 また、企業型の加入者が退職した場合、個人型に移行することとなるが、転職先で企業型確定拠出年金がなく確定給付企業年金が実施されている場合や公務員となる場合、掛金の拠出ができなくなる。企業型で積み立てた資産が小額の場合、手数料を考慮すると支給開始可能な時期まで資産が残らないケースが発生することから、このような観点からも中途脱退は制度的に不可欠であると言える。さらにこの問題は制度普及のネックとなっており、利	
z0900008	厚生労働省	確定拠出年金の支給要件の緩和	5018	50180013	11	生命保険協会	13	確定拠出年金制度における支給要件の緩和	・企業型では退職時にも受給できるように要件を緩和する。		・退職時の資金ニーズが根強く存在する中で、確定拠出年金制度を導入する際の最大のネックとなっている。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900008	厚生労働省	確定拠出年金の支給要件の緩和	確定拠出年金法 第33条、第37 条、附則第3条	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ていない。	c		・年金資産を担保とした借り入れ等は、確定拠出年金が老後の生活の安定のために支給されるものであり、脱退一時金も限定的にのみ認められているものであることから、認めることは困難。		経済的困窮時における年金資産取崩し等のニーズが高いにもかかわらず現行では認められていないことが制度普及の阻害要因となっているという観点から、再度検討されたい。	c		確定拠出年金は老後の所得の確保のために導入されるものであり、そのために税制優遇措置が認められていることから中途脱退は制限されており、経済的困窮時における年金資産の取り崩しについては、「経済的困窮」という事実認定が困難であること等の問題があり、認めることは困難。
z0900008	厚生労働省	確定拠出年金の支給要件の緩和	確定拠出年金法 第33条、第37 条、附則第3条	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ていない。	c		・60歳前の数ヶ月間のみ掛金を拠出し、その後直ちに受給できることを認めると、貯蓄との区別がつかなくなるため、最初の拠出から一定期間経過後に給付を受けられるようにすることが必要。		60歳前の数ヶ月に限らず、50歳以上の従業員全般について現行の仕組みが加入を阻害する要因となっているという見解を踏まえ、再度検討されたい。	c		60歳前の数ヶ月間（数年間）のみ掛金を拠出し、その後直ちに受給できることを認めると、貯蓄との区別がつかなくなるため、貯蓄との違いを明確にして税制優遇措置を認められるに相応しいものとなるよう、最初の拠出から一定期間経過後に給付を受けられるようにすることが必要。なお、50歳以降の加入であり加入者等期間が10年に満たない場合でも、遅くとも65歳到達時には確定拠出年金を受給できることとしている。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900008	厚生労働省	確定拠出年金の支給要件の緩和	5034	50340026	11	(社)日本損害保険協会	26	確定拠出年金の経済的困窮時における年金資産取り崩しの容認	経済的困窮時においては、米国の401k制度の様に、税のペナルティを課した上での年金資産の取り崩し、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。	確定拠出年金の制度普及が図られる。少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化に鑑み、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する効果がある。	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ない。困窮時の年金資産取り崩しニーズは高く、このままでは確定拠出年金普及を阻害する。	
z0900008	厚生労働省	確定拠出年金の支給要件の緩和	5034	50340028	11	(社)日本損害保険協会	28	確定拠出年金の老齢給付金の支給要件の緩和	老齢給付金の通算加入者等期間による受給開始年齢の制限を撤廃していただきたい。現在の法令では、通算加入者等期間が10年に満たない場合には、60歳から老齢給付金の支給を受けることができない。	制度の普及に寄与する。	制度導入時において、50歳以上の従業員の加入を阻害する要因になる。また、本来企業の退職金制度の一環として導入した制度であるのに、従業員からすると60歳で定年退職した際に受給権がないというのは制度の趣旨に反する。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900008	厚生労働省	確定拠出年金の支給要件の緩和	確定拠出年金法 第33条、第37 条、附則第3条	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ていない。	c		・確定拠出年金制度は国民の老後の所得の確保のために導入されるものであり、支給要件の緩和は貯蓄との区別が不明確となって年金制度の趣旨に合致しないこと等の問題があることから、これを認めることは困難。		経済的困窮時における年金資産取崩し等のニーズが高いにもかかわらず現行では認められていないことが制度普及の阻害要因となっているという観点から、再度検討されたい。	c		確定拠出年金は老後の所得の確保のために導入されるものであり、そのために税制優遇措置が認められていることから中途脱退は制限されており、経済的困窮時における年金資産の取り崩しについては、「経済的困窮」という事実認定が困難であること等の問題があり、認めることは困難。
z0900008	厚生労働省	確定拠出年金の支給要件の緩和	確定拠出年金法 第33条、第37 条、附則第3条	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ていない。	c		・年金資産を担保とした借り入れは、確定拠出年金が老後の生活の安定のために支給されるものであり、脱退一時金も限定的にのみ認められているものであることから、認めることは困難。		経済的困窮時における年金資産を担保とした借り入れ等のニーズが高いにもかかわらず現行では認められていないことが制度普及の阻害要因となっているという観点から、再度検討されたい。	c		確定拠出年金は老後の所得の確保のために導入されるものであり、そのために税制優遇措置が認められていることから中途脱退は制限されており、経済的困窮時における年金資産の取り崩しについては、「経済的困窮」という事実認定が困難であること等の問題があり、認めることは困難。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900008	厚生労働省	確定拠出年金の支給要件の緩和	5084	50840014	11	社団法人 信託協会	14	確定拠出年金法 災害時等の一時金引出しの追加	・ 60歳未満での一時金の引出しは、障害になった場合の給付、死亡一時金を除くと、脱退一時金しか認められていない。 ・ 災害時等においては引出しを可能とする措置を設けていただきたい。		・ 確定拠出年金は、厚生年金基金、適格退職年金等の従来の企業年金と異なり、各人毎の保有資産・残高管理されており、随時これを知ることが出来る。そのため、各人は自身の資産との意識が高く、災害時等においてはその引出しを希望する可能性が高いと考える。 ・ また、こうした解約の道を作ることは、個人型、企業型ともに、制度の普及にも資するものと考えられる。	
z0900008	厚生労働省	確定拠出年金の支給要件の緩和	5139	51390033	11	(社)全国信用金庫協会・信金中央金庫	33	確定拠出年金の受給権を担保とした借入れの許容	確定拠出年金の受給権を担保とした借入れができるようにする。		確定拠出年金制度は、一部の例外を除き中途換金ができない制度であることを勘案すると、加入者が受給資格を満たす時期までに生活困窮等に陥り生活資金を必要とするケース等を想定しておくことが肝要である。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900009	厚生労働省	確定拠出年金の中途引き出し要件の緩和	確定拠出年金法 第33条、第37 条、附則第3条	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ていない。	a		・確定拠出年金は、年金としての老後保障を目的とすることから中途脱退を制限しているが、資産が少額である者は運営管理手数料等で資産が減少する状況にあることから、運用指図者になった場合に運営管理手数料見合いの金額を運用益により賄える金額や、脱退一時金を受給可能な場合の平均的な資産額等を勘案して、50万円以下の場合に脱退一時金を受給できるよう、要件を緩和した。					
z0900009	厚生労働省	確定拠出年金の中途引き出し要件の緩和	確定拠出年金法 第33条、第37 条、附則第3条	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ていない。	c		・確定拠出年金制度は国民の老後の所得の確保のために導入されるものであり、支給要件の緩和は貯蓄との区別が不明確となって年金制度の趣旨に合致しないこと等の問題があることから、これを認めることは困難。		退職時の資金ニーズが強いにもかかわらず退職後60歳まで受給できない仕組みが、特に退職金からの全面移行のニーズが強い中小企業において、確定給付企業年金制度の普及のネックになっていることを踏まえ、支給要件緩和について再度検討されたい。	c		確定拠出年金は老後の所得の確保のために導入されるものであり、若年での退職を支給事由として認めることは、貯蓄との区別が不明確となって年金制度の趣旨に合致しないことから、退職時の支給を認めることは困難である。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900009	厚生労働省	確定拠出年金の中途引き出し要件の緩和	5001	50010013	21	企業の資金調達の円滑化に関する協議会 (略称:企業財務協議会) http://www.enkt.org/	13	(確定拠出年金) 老齢給付金の給付や開始年齢の弾力化、中途引出し要件の緩和	中途引出しが可能となる要件は、今回の企業年金制度改革案では、加入期間が3年以下、又は、資産額が50万円以下で制度上掛金を納められない者にも認めるとの内容になっているが、貯蓄ではなく年金として維持していくという観点からさらに柔軟性のある制度とするためには、小額の資産を保持している人であっても手数料や口座管理料等で不利益を被らないような個人別管理資産の中途払出を含めた措置を検討すべきである。		確定拠出年金法案の成立により、労使双方にとって、企業年金制度の選択肢が広がることとなった。しかし、企業は退職給付制度の見直しに際して、確定拠出年金を見直しのメインの制度として位置づけることが難しい。支給開始が原則60歳に到達してからということは、60歳まで手元資金化できないということである。60歳まで中途解約が出来ないこと等の理由から確定拠出年金の導入を躊躇、または慎重にならざるを得ず、確定拠出年金市場の裾野がいつまで経っても広がらない恐れがある。確定拠出年金は貯蓄ではなく、あくまでも自助努力による老後の生活保証のための年金であることに留意し、給付や開始年齢を弾力的に設定することを可能にするなど、より使いやすい制度としていくことが必要である。 また、確定拠出年金の特徴であるポータビリティに関してや、今回の企業年金制度改革案による加入期間が3年以下、又は、資産額が50万円以下で制度上掛金を納められない者にも認めるとの内容は評価できるが、それでも50万円を多少上回る程度の資産額を保有しながら勤続4年程度で退職し、第3号被保険者となった者は個人型運用指図者となり、このままでは現下の低金利の状況では手数料や口座管理料を勘案すると魅力ある制度とはならない。なぜなら運用が殆ど見込めないのに手数料や口座管理料がかかり、目減りしていつってしまう場合が大いに考えられ、最悪残高が0になったり、実質マイナスに陥ってしまう可能性もあるからである。このような短期加入者で、以後加入者となれない者の救済措置が絶対に必要であると考ええる。 また、企業型の加入者が退職した場合、個人型に移行することとなるが、転職先で企業型確定拠出年金がなく確定給付企業年金が実施されている場合や公務員となる場合、掛金の拠出ができなくなる。企業型で積み立てた資産が小額の場合、手数料を考慮すると支給開始可能な時期まで資産が残らないケースが発生することから、このような観点からも中途脱退は制度的に不可欠であると言える。さらにこの問題は制度普及のネックとなっており、利	
z0900009	厚生労働省	確定拠出年金の中途引き出し要件の緩和	5081	50810002	11	松下電器産業株式会社	2	確定拠出年金の中途払い要件の緩和	・確定拠出年金において、中途払い出し要件に「退職時」の事由を追加すべきである		・確定拠出年金法によって、確定拠出年金の途中払い出し要件において「退職時」の事由が無い為、個人のライフプランの選択の幅が狭めている	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900009	厚生労働省	確定拠出年金の中途引き出し要件の緩和	確定拠出年金法 第33条、第37条、附則第3条	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ていない。	c		・確定拠出年金制度は国民の老後の所得の確保のために導入されるものであり、ペナルティを課した脱退一時金の支給は貯蓄との区別が不明確となって年金制度の趣旨に合致しないこと等の問題があることから、これを認めることは困難。		経済的困窮時における年金資産取崩し等のニーズが高いにもかかわらず現行では認められていないことが制度普及の阻害要因となっているという観点から、再度検討されたい。	c		確定拠出年金は老後の所得の確保のために導入されるものであり、そのために税制優遇措置が認められていることから中途脱退は制限されており、経済的困窮時における年金資産の取り崩しについては、「経済的困窮」という事実認定が困難であること等の問題があり、認めることは困難。
z0900010	厚生労働省	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ	確定拠出年金法 施行令第11条、 第36条	確定拠出年金の拠出限度額は、以下のとおり引き上げられる。 （企業型） 他の企業年金がない場合 3.6万円 → 4.6万円 他の企業年金がある場合 1.8万円 → 2.3万円 （個人型） 企業年金がない場合 1.5万円 → 1.8万円	c		確定拠出年金の拠出限度額については、平成16年度税制改正大綱において引き上げが決定（平成16年10月施行予定。）しており、施行後の活用状況を見守る必要がある。現段階において更なる引上げは困難。		企業型（企業年金なし）と同程度となるよう限度額を引き上げることについて、今後の検討の可否及び検討スケジュールを示されたい。	c		他の企業年金制度がある場合の企業型年金の拠出限度額は、確定拠出年金以外の企業年金制度がないサラリーマンとの間で不公平が生じないように設定されているものであり、企業型加入者の拠出限度額を一律とすることは不適当である。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900009	厚生労働省	確定拠出年金の中途引き出し要件の緩和	5139	51390036	11	(社)全国信用金庫協会・信金中央金庫	36	確定拠出年金の年金資産の引出し	現状の脱退一時金制度のほか、一定の課税条件およびペナルティを甘受することにより、年金資産の途中引出しを可能とする。		経済的な困窮時において、自分の年金資産であるにもかかわらず、60歳まで引き出すことができない。	
z0900010	厚生労働省	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ	5001	50010014	11	企業の資金調達の円滑化に関する協議会 (略称:企業財務協議会) http://www.enkt.org/	14	(確定拠出年金)掛金の拠出可能限度額の引上げ	確定拠出年金における掛金の拠出可能限度額が低く、老後の安定した生活を保障するには十分ではない。自助努力、自己責任による老後の生活保障の確保を支援するため、また企業の柔軟な年金制度の設計の実現のためには、拠出可能限度額を今回の平成16年度の税制改正大綱に盛り込まれた金額からさらに引上げるべきである。		今回の平成16年度の税制改正大綱に盛り込まれた拠出可能限度額について、企業型確定拠出年金については、(1)企業年金に加入していない場合、月額46,000円(現行36,000円)へ、(2)企業年金に加入している場合、月額23,000円(現行18,000円)へ、個人型確定拠出年金については、(1)企業年金、企業型確定拠出年金のない企業の従業員の場合、月額18,000円(現行15,000円)へと引き上げられることとなった。 しかし特に企業型の場合、拠出可能限度額がまだ低く抑えられていることから、例えば将来の年金制度の構築に向けて、確定給付企業年金と確定拠出年金の併用への移行を考えた場合であっても、確定拠出年金の移行割合を上げすぎると拠出可能限度額を超えてしまうこととなり、越えた部分については給与への上乗せをせざるを得ない状況となる。 その場合、所得税増加、総報酬制の導入により社会保険料の増加が伴うこととなり、つまりは給与への上乗せ部分は税金や社会保険料へと消えてしまうことになる。 このような現象を解決し、柔軟な年金制度設計を可能とする観点からも拠出可能限度額の更なる引き上げは早急に実施することが不可欠である。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900010	厚生労働省	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ	確定拠出年金法 施行令第11条、 第36条	確定拠出年金の拠出限度額は、以 下のとおり引き上げられる。 （企業型） 他の企業年金がない場合 3.6万円 → 4.6万円 他の企業年金がある場合 1.8万円 → 2.3万円 （個人型） 企業年金がない場合 1.5万円 → 1.8万円	c		確定拠出年金の拠出限度額につ いては、平成16年度税制改正大 綱において引き上げが決定（平成1 6年10月施行予定。）しており、施 行後の活用状況を見守る必要があ る。現段階において更なる引上げ は困難。		企業型（企業年金なし）と同程度と なるよう限度額を引き上げること について、今後の検討の可否及び検 討スケジュールを示されたい。	c		他の企業年金制度がある場合の企 業型年金の拠出限度額は、確定拠 出年金以外の企業年金制度がな いサラリーマンとの間で不公平が 生じないように設定されているも のであり、企業型加入者の拠出限度 額を一律とすることは不適當であ る。
z0900010	厚生労働省	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ	確定拠出年金法 施行令第11条、 第36条	確定拠出年金の拠出限度額は、以 下のとおり引き上げられる。 （企業型） 他の企業年金がない場合 3.6万円 → 4.6万円 他の企業年金がある場合 1.8万円 → 2.3万円 （個人型） 企業年金がない場合 1.5万円 → 1.8万円	c		確定拠出年金の拠出限度額につ いては、平成16年度税制改正大 綱において引き上げが決定（平成1 6年10月施行予定。）しており、施 行後の活用状況を見守る必要があ る。現段階において更なる引上げ は困難。		企業型（企業年金なし）と同程度と なるよう限度額を引き上げること について、今後の検討の可否及び検 討スケジュールを示されたい。	c		他の企業年金制度がある場合の企 業型年金の拠出限度額は、確定拠 出年金以外の企業年金制度がな いサラリーマンとの間で不公平が 生じないように設定されているも のであり、企業型加入者の拠出限度 額を一律とすることは不適當であ る。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900010	厚生労働省	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ	5016	50160006	11	社団法人全国地方銀行協会	6	確定拠出年金制度の改善（拠出限度額の引上げ、マッチング拠出の解禁、加入対象者の拡大）	確定拠出年金制度について、拠出限度額の引上げ措置を講じる。		a に関しては、少子高齢化が急速に進む中、加入者の自助努力を促すためにも、限度額の引上げが必要である。「平成16年度税制改正の要綱」において、限度額の引上げについて措置の方向が示されたが、今回の引上げ額は小幅であり、企業年金を実施していない企業の従業員が個人型年金に加入する場合の拠出限度額が企業型年金における拠出限度額に比して過少であるという問題は依然解決されていないため、更なる引上げを検討すべきである。	「各省庁からの再回答」では、「a拠出限度額の引上げ」については、「12月17日の税制大綱により認められ、現在与党と調整中」とし、「bマッチング拠出の解禁」については、「企業型における本人拠出については、個人が任意で拠出することとなることから、貯蓄との相違の整理ができるのか等の基本的な問題があるため、見直しが困難であり、措置できない」とし、「c加入対象者の拡大」については、「第3号被保険者については、公的年金における整理等を見て検討する必要があること、公務員については、公務員の退職給付制度の取扱いの中で検討されるべき問題であり、現時点での見直しは困難であるため、措置できない」としている。なお、「a拠出限度額の引上げ」については、本年1月、「平成16年度税制改正の要綱」が閣議決定され、個人型年金、および企業型年金における拠出限度額が引き上げられる見込みである（個人型年金：18万円→21.6万円、企業型年金[他の企業年金がある場合]：21.6万円→27.6万円、企業型年金[他の企業年金がない場合]：43.2万円→55.2万円）。
z0900010	厚生労働省	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ	5034	50340027	11	（社）日本損害保険協会	27	確定拠出年金の拠出限度額の更なる拡大	確定拠出年金の拠出限度額を更に拡大していただきたい。特に、企業型および個人型の第2号被保険者について、限度額の拡大を認めていただきたい。	確定拠出年金の制度普及が図られる。少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化に鑑み、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する効果がある。	（理由） 税制改正により、現行の拠出限度額が拡大する予定であるが、特に個人型（2号）は180,000円から216,000円へ拡大するに過ぎない。少なくとも企業型(企年無)と同額となるよう限度額の拡大によって確定拠出年金制度の普及を促進する。 （現状） 現行の年間拠出限度額は以下のとおり。 企業型（企年有）216,000円 企業型（企年無）432,000円 個人型（1号） 816,000円 個人型（2号） 180,000円	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900010	厚生労働省	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ	確定拠出年金法 施行令第11条、 第36条	確定拠出年金の拠出限度額は、以 下のとおり引き上げられる。 （企業型） 他の企業年金がない場合 3.6万円 → 4.6万円 他の企業年金がある場合 1.8万円 → 2.3万円 （個人型） 企業年金がない場合 1.5万円 → 1.8万円	c		確定拠出年金の拠出限度額につ いては、平成16年度税制改正大 綱において引き上げが決定（平成1 6年10月施行予定。）しており、施 行後の活用状況を見守る必要があ る。現段階において更なる引上げ は困難。		企業型（企業年金なし）と同程度と なるよう限度額を引き上げること について、今後の検討の可否及び検 討スケジュールを示されたい。	c		他の企業年金制度がある場合の企 業型年金の拠出限度額は、確定拠 出年金以外の企業年金制度がな いサラリーマンとの間で不公平が 生じないように設定されているも のであり、企業型加入者の拠出限 度額を一律とすることは不適当であ る。
z0900010	厚生労働省	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ	確定拠出年金法 施行令第11条、 第36条	確定拠出年金の拠出限度額は、以 下のとおり引き上げられる。 （企業型） 他の企業年金がない場合 3.6万円 → 4.6万円 他の企業年金がある場合 1.8万円 → 2.3万円 （個人型） 企業年金がない場合 1.5万円 → 1.8万円	c		確定拠出年金の拠出限度額につ いては、平成16年度税制改正大 綱において引き上げが決定（平成1 6年10月施行予定。）しており、施 行後の活用状況を見守る必要があ る。現段階において更なる引上げ は困難。		企業型（企業年金なし）と同程度と なるよう限度額を引き上げること について、今後の検討の可否及び検 討スケジュールを示されたい。	c		他の企業年金制度がある場合の企 業型年金の拠出限度額は、確定拠 出年金以外の企業年金制度がな いサラリーマンとの間で不公平が 生じないように設定されているも のであり、企業型加入者の拠出限 度額を一律とすることは不適当であ る。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900010	厚生労働省	確定拠出年金の拠出限度額の引 上げ	5039	50390046	11	社団法人 リース事業協会	46	確定拠出年金制度に関する規制緩和	1．拠出限度額の引き上げ（企業年金制 度の有無にかかわらず、月50,000円程 度までの引き上げを要望）	確定拠出年金制度の普及、制度のシン プル化、運用コスト（人的コスト含む）の 削減	加入後は60歳まで引き出せず、老後資 産形成を続けるという制度主旨に対し、 加入資格なしとして個人型運用指図者 とならざるを得ない実情は資産形成を 阻害するものである。特に転職先の企業 の制度有無で加入者と運用指図者に分 別する必要はない。確定拠出年金制度 と企業年金制度の同時導入を認めてい るのであるから企業年金制度のある企 業の社員でも個人型加入者にして問題 はないはず。また、企業年金制度は各 企業の独自運営のものであり、この有無 で拠出限度額に差をつける必要は感じ ない。これらの規制はポータビリティ のメリットを阻害するものと捉えている。	
z0900010	厚生労働省	確定拠出年金の拠出限度額の引 上げ	5040	50400004	11	オリックス	4	確定拠出年金制度に関する規制緩和	1．拠出限度額の引き上げ（企業年金制 度の有無にかかわらず、月50,000円程 度までの引き上げを要望）	確定拠出年金制度の普及制度のシンブ ル化、運用コスト（人的コスト含む）の削 減	老後資産形成を続けるという制度の主旨を確保す るために、加入後60歳まで引き出しをできないこと とすることによって、退職者が加入資格なしとして個 人型運用指図者とならざるを得ない実情は資産形 成を阻害するものである。特に転職先の企業の制度 有無で加入者と運用指図者に分別する必要はな い。確定拠出年金制度と企業年金制度の同時導入 を認めているのであるから企業年金制度のある企 業の社員でも個人型加入者にして問題はないはず。 また、企業年金制度は各企業の独自運営のもので あり、この有無で拠出限度額に差をつける必要は 感じない。これらの規制はポータビリティのメリット を阻害するものと捉えている。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900010	厚生労働省	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ	確定拠出年金法 施行令第11条、 第36条	確定拠出年金の拠出限度額は、以 下のとおり引き上げられる。 （企業型） 他の企業年金がない場合 3.6万円 → 4.6万円 他の企業年金がある場合 1.8万円 → 2.3万円 （個人型） 企業年金がない場合 1.5万円 → 1.8万円	c		確定拠出年金の拠出限度額につ いては、平成16年度税制改正大 綱において引き上げが決定（平成1 6年10月施行予定。）しており、施 行後の活用状況を見守る必要があ る。現段階において更なる引上げ は困難。		企業型（企業年金なし）と同程度と なるよう限度額を引き上げること について、今後の検討の可否及び検 討スケジュールを示されたい。	c		他の企業年金制度がある場合の企 業型年金の拠出限度額は、確定拠 出年金以外の企業年金制度がな いサラリーマンとの間で不公平が 生じないように設定されているも のであり、企業型加入者の拠出限 度を一律とすることは不適當であ る。
z0900011	厚生労働省	確定拠出年金のマッチング拠出の容認	確定拠出年金法	企業型年金においては事業主拠出 のみ、個人型年金においては個人 拠出のみが認められている。	c		・マッチング拠出の導入につい ては、確定拠出年金のみならず、企 業年金の拠出の在り方そのものを 問う問題であり、中長期的に検討す べき事項である。		米国において認められていること や、財形年金制度からの移行を進 める観点、また自助努力による年 金制度の拡充を促進する観点が重 要である。今後の中長期的な検討 スケジュールを示されたい。	c		確定拠出年金法（平成13年10月 施行）は、施行後5年を経過した場 合に必要があると認めるときは検 討を加えることとなっていること等 を踏まえ、中長期的に検討する。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900010	厚生労働省	確定拠出年金の拠出限度額の引 上げ	5054	50540007	11	東京商工会議所	7	確定拠出年金制度の見直し	拠出限度額の引上げ		公的年金の給付額が将来的に は削減されるため、老後の生活を補完 する観点から制度構築すべき。	
z0900011	厚生労働省	確定拠出年金のマッチング拠出の 容認	5001	50010015	11	企業の資金調達の円滑化に 関する協議会 (略称:企業財務協議会) http://www.enkt.org/	15	(確定拠出年金) 企業と従業員のマッチング拠出(本人拠 出)を可能とすること	確定拠出年金法の趣旨を踏まえ、 自助努力、自己責任の意識を高め支援 するためには、本人拠出ができる仕組み が必要である。 現行の財形年金制度との親和性や 移行も視野に入れた場合、本人拠出 (マッチング拠出)を可能とすることによ り、将来的な選択肢の充実を図るべき である。 したがって拠出限度額の枠の範囲 内で、事業主の拠出に加えて本人拠出 (マッチング拠出)も可能とする措置を講 ずるべきである。		現在、企業型確定拠出年金の実施 時は、事業主からの拠出しか実施でき ず、本人からの拠出はできない。 企業年金の設計という観点からは、 退職金や確定給付企業年金等からの移 行だけでなく、財形年金との親和性や移 行も視野にいれるとマッチングは不可欠 であるといえる。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900011	厚生労働省	確定拠出年金のマッチング拠出の容認	確定拠出年金法	企業型年金においては事業主拠出のみ、個人型年金においては個人拠出のみが認められている。	c		・マッチング拠出の導入については、確定拠出年金のみならず、企業年金の拠出の在り方そのものを問う問題であり、中長期的に検討すべき事項である。		米国において認められていることや、財形年金制度からの移行を進める観点、また自助努力による年金制度の拡充を促進する観点が重要である。今後の中長期的な検討スケジュールを示されたい。	c		確定拠出年金法（平成13年10月施行）は、施行後5年を経過した場合に必要があると認めるときは検討を加えることとなっていること等を踏まえ、中長期的に検討する。
z0900011	厚生労働省	確定拠出年金のマッチング拠出の容認	確定拠出年金法	企業型年金においては事業主拠出のみ、個人型年金においては個人拠出のみが認められている。	c		・マッチング拠出の導入については、確定拠出年金のみならず、企業年金の拠出の在り方そのものを問う問題であり、中長期的に検討すべき事項である。		米国において認められていることや、財形年金制度からの移行を進める観点、また自助努力による年金制度の拡充を促進する観点が重要である。今後の中長期的な検討スケジュールを示されたい。	c		確定拠出年金法（平成13年10月施行）は、施行後5年を経過した場合に必要があると認めるときは検討を加えることとなっていること等を踏まえ、中長期的に検討する。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900011	厚生労働省	確定拠出年金のマッチング拠出の 容認	5016	50160006	21	社団法人全国地方銀行協会	6	確定拠出年金制度の改善（拠出限度額 の引上げ、マッチング拠出の解禁、加入 対象者の拡大）	確定拠出年金制度について、b.マッチ ング拠出の解禁の措置を講じる。		bについては、企業年金（厚生年金基 金・適格退職年金）では企業のみならず 従業員にも掛金拠出が認められている にもかかわらず、確定拠出年金制度に おいては企業型年金加入者による追加 拠出（マッチング拠出）が行えないことは 不合理である。	「各省庁からの再回答」では、「a拠出限 度額の引上げ」については、「12月17日 の税制大綱により認められ、現在与党と 調整中」とし、「bマッチング拠出の解 禁」については、「企業型における本人 拠出については、個人が任意で拠出す ることとなることから、貯蓄との相違の整 理ができるのか等の基本的な問題がある ため、見直しが困難であり、措置でき ない」とし、「c加入対象者の拡大」に ついては、「第3号被保険者について は、公的年金における整理等を見て検 討する必要があること、公務員につい ては、公務員の退職給付制度の取扱いの 中で検討されるべき問題であり、現時点 での見直しは困難であるため、措置でき ない」としている。なお、「a拠出限度 額の引上げ」については、本年1月、「平 成16年度税制改正の要綱」が閣議決定 され、個人型年金、および企業型年金に おける拠出限度額が引き上げられる見 込みである（個人型年金：18万円→21.6 万円、企業型年金[他の企業年金がある 場合]：21.6万円→27.6万円、企業型年 金[他の企業年金がない場合]：43.2万 円→55.2万円）。
z0900011	厚生労働省	確定拠出年金のマッチング拠出の 容認	5034	50340025	11	（社）日本損害保険協会	25	確定拠出年金の企業型における拠出限 度額の枠内での個人による上乗せ拠出 の容認	（要望）拠出限度額の枠内で企業型に 対する個人の上乗せ拠出を認めていた きたい。	確定拠出年金の制度普及が図られる。 従業員の自助努力による老後資金形成 の促進に寄与する。 少子高齢化の進展、高齢期の生活の多 様化等の社会経済情勢の変化にかんが み、国民の高齢期における所得の確保 に係る自主的な努力を支援し、国民の 生活の安定と福祉の向上に寄与する効 果がある。	（理由） ・拠出限度額の枠内で、個人による自助 努力を認めることによって確定拠出年金 制度の普及を促進する。米国の確定拠 出年金では個人による上乗せ拠出が認 められている。 ・現状、中小企業を中心として、企業型 の拠出額は拠出限度額の一部に止まっ ており、勤労者の老後の資産形成ニー ズを満たすためには、拠出限度額の枠 内での自助努力による個人の上乗せ拠 出が必要のため。 （現状） 企業型の場合、企業による拠出しが認 められておらず、個人が上乗せ拠出でき ない。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900011	厚生労働省	確定拠出年金のマッチング拠出の容認	確定拠出年金法	企業型年金においては事業主拠出のみ、個人型年金においては個人拠出のみが認められている。	c		・マッチング拠出の導入については、確定拠出年金のみならず、企業年金の拠出の在り方そのものを問う問題であり、中長期的に検討すべき事項である。		米国において認められていることや、財形年金制度からの移行を進める観点、また自助努力による年金制度の拡充を促進する観点が重要である。今後の中長期的な検討スケジュールを示されたい。	c		確定拠出年金法（平成13年10月施行）は、施行後5年を経過した場合に必要があると認めるときは検討を加えることとなっていること等を踏まえ、中長期的に検討する。
z0900011	厚生労働省	確定拠出年金のマッチング拠出の容認	確定拠出年金法	企業型年金においては事業主拠出のみ、個人型年金においては個人拠出のみが認められている。	c		・マッチング拠出の導入については、確定拠出年金のみならず、企業年金の拠出の在り方そのものを問う問題であり、中長期的に検討すべき事項である。		米国において認められていることや、財形年金制度からの移行を進める観点、また自助努力による年金制度の拡充を促進する観点が重要である。今後の中長期的な検討スケジュールを示されたい。	c		確定拠出年金法（平成13年10月施行）は、施行後5年を経過した場合に必要があると認めるときは検討を加えることとなっていること等を踏まえ、中長期的に検討する。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900011	厚生労働省	確定拠出年金のマッチング拠出の 容認	5054	50540007	21	東京商工会議所	7	確定拠出年金制度の見直し	マッチング拠出の導入		公的年金の給付額が将来的に は削減されるため、老後の生活を補完 する観点から制度構築すべき。	
z0900011	厚生労働省	確定拠出年金のマッチング拠出の 容認	5078	50780012	11	(社)日本経済団体連合会	12	企業型確定拠出年金における掛金の本人 提出の容認	事業主の提出に加えて本人提出がで きるようにすべきである。		確定拠出年金法の趣旨を踏まえ、自 助努力、自己責任の意識醸成を支援す るためには、本人提出ができる仕組み が求められる。事業主の提出に加えて 本人提出ができるようにすべきである。 利便性の向上により制度普及にも資す ることになる。	現在、企業型確定拠出年金の実施時 は、事業主からの提出しか実施できず、 本人からの提出はできない。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900012	厚生労働省	確定拠出年金の手続の簡素化	確定拠出年金法 施行規則第15条	記録関連運営管理機関が保存すべき加入者原簿に記載する項目として、他の企業年金制度等の資格の得喪に関する事項、運用指図に関する事項等がある。このうち、運用指図に関する事項は、加入者の受給権消滅時等から5年間となっている。 規約の変更の際は、事業所の過半数組合等の同意を得なければならない。	d		会社分割した場合、新会社に係る資産移換は現物移換を現在も認めているところ。なお、事業所の増加が伴うため規約の承認は必要。					
z0900012	厚生労働省	確定拠出年金の手続の簡素化	確定拠出年金法 施行規則第15条	記録関連運営管理機関が保存すべき加入者原簿に記載する項目として、他の企業年金制度等の資格の得喪に関する事項、運用指図に関する事項等がある。このうち、運用指図に関する事項は、加入者の受給権消滅時等から5年間となっている。 規約の変更の際は、事業所の過半数組合等の同意を得なければならない。	c		他の企業年金制度等の資格の得喪に関する事項は、拠出限度額の管理の際にも必要であり、原簿の記録事項から除外することは困難。		多年金等の資格の得喪及び支給に関する情報の主な使途は退職所得の課税計算であり、実際には退職所得の需給に関する申告書の提出を受けた際に本人から確認すればよいのではないかとする見解があるが、厚生労働省の見解如何。	c		他の企業年金制度等の資格の得喪に関する事項は、退職所得の課税額計算以外にも拠出限度額の管理の際にも必要であり、原簿の記録事項から除外することは困難。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900012	厚生労働省	確定拠出年金の手続の簡素化	5001	50010016	11	企業の資金調達の円滑化に関する協議会 (略称:企業財務協議会) http://www.enkt.org/	16	(確定拠出年金) 確定拠出年金において規約分割・統合による制度導入を可能に	労働契約継承法に基づく分社等の際に、新会社において従来同様の制度を継続する場合は、規約分割による制度導入を可能として欲しい。		新会社において規約を新設し、個人資産を移管する場合、一旦現金化した上で資産移管を行わなければならないこと、商品の売却・購入日について本人が指定できないこと、口座番号/パスワードが変更になること、配分指定等の指図をもう一度行わなければならない等、加入者等の不利益が大きい。 また、事業再編という観点からも、会社を分割・統合する場合、確定拠出年金では、規約の継承・分割が認められていないことから、資産の現金化など加入者等の不利益が大きい。	
z0900012	厚生労働省	確定拠出年金の手続の簡素化	5034	50340029	11	(社)日本損害保険協会	29	確定拠出年金の原簿記録事項の緩和	企業型年金実施事業主または加入者・運用指図者から通知を義務付けている他年金等の資格の得喪および支給に関する情報に関し、原簿の記録事項から除外してほしい。	確定拠出年金におけるコストの削減に繋がり、手数料等の引き下げが可能となる。	退職所得の課税計算に使用するとされるこれらの事項は、実際には退職所得の受給に関する申告書の提出を受けた際に本人から確認すればよい事項であり、制度加入時に事業主・加入者等に提出を求めかつ記録関連運営管理機関が長期にわたって記録を保存しなければならないのは、制度を煩雑にし、かつ記録関連コストの増加につながり加入者利益に反する。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900012	厚生労働省	確定拠出年金の手続の簡素化	確定拠出年金法 施行規則第15条	記録関連運営管理機関が保存すべき加入者原簿に記載する項目として、他の企業年金制度等の資格の得喪に関する事項、運用指図に関する事項等がある。このうち、運用指図に関する事項は、加入者の受給権消滅時等から5年間となっている。 規約の変更の際は、事業所の過半数組合等の同意を得なければならない。	a		原簿保存年限の緩和については、運用指図に関する事項について、運用指図の日から10年とするように緩和する予定。		緩和に係る省令の公布及び施行の予定時期を示されたい。	a		省令の公布については8月中旬から下旬、施行については平成16年10月1日を予定している。
z0900012	厚生労働省	確定拠出年金の手続の簡素化	確定拠出年金法 施行規則第15条	記録関連運営管理機関が保存すべき加入者原簿に記載する項目として、他の企業年金制度等の資格の得喪に関する事項、運用指図に関する事項等がある。このうち、運用指図に関する事項は、加入者の受給権消滅時等から5年間となっている。 規約の変更の際は、事業所の過半数組合等の同意を得なければならない。	a		規約の「特に軽微な変更」については、労使合意を不要とするように法律で手当済み。具体的な項目は省令で定める。（事業主、事業所等の住所を定める予定。）		省令において、要望事項について同意を不要とする予定であるか否か、また省令の公布及び施行予定時期を示されたい。	a		要望事項のうち、事業主、事業所、運営管理機関及び資産管理機関の住所の変更については同意を不要とする予定。名称の変更は加入者にとって重要な情報であるため、引き続き同意は必要とする。 省令の公布については8月中旬から下旬、施行については平成16年10月1日を予定している。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900012	厚生労働省	確定拠出年金の手続の簡素化	5034	50340030	11	(社)日本損害保険協会	30	確定拠出年金の原簿保存年限の緩和	原簿データは、給付の権利が消滅後5年まで保有する必要があり、膨大なデータ量となるため、項目によって必ずしも長期保存が不要なデータもあり、保存年限の緩和を要望したい。	確定拠出年金におけるコストの削減に繋がり、手数料等の引き下げが可能となる。	加入者原簿は、原則給付の権利が消滅後5年を経過するまで保存しなければならない。原簿記載事項の中には、運用指図の内容等、必ずしも何十年も保存しておく必要はないデータと思われるが、これらのデータまでを長期間管理するとなるとこの管理コストも膨大になりかねない。	
z0900012	厚生労働省	確定拠出年金の手続の簡素化	5084	50840015	11	社団法人 信託協会	15	確定拠出年金の企業型年金規約変更の届出に関する取扱い	・ 確定拠出年金法施行規則（以下「施行規則」という）第5条に定める軽微な変更は、確定拠出年金法第6条第1項により変更の届出を行うこととされている。この届出を行う場合は、変更内容に関わらず、施行規則第7条第1項第2号により被用者年金被保険者等の過半数（もしくは過半数の者で構成される組合）を代表する者の同意が必要である。 ・ 軽微な変更のうち、施行規則第5条第1号から第4号に定める変更（事業主、事業所、運営管理機関及び資産管理機関の名称もしくは住所の変更）は被用者年金被保険者の過半数（もしくは過半数の者で構成される組合）を代表する者の同意を必要とするものとも思われず、同意不要として頂きたい。		・ 事業主、事業所、運営管理機関、資産管理機関の住所移転や、商号変更は事務的な色彩が強く、加入者サイドの不利益になる事態は考えにくい、また変更のたびに被用者年金被保険者の過半数（もしくは過半数の者で構成される組合）を代表する者の同意をとることによる、事業主の負担（代表者の選出事務や同意が必要である旨の説明等を実施事業所単位で行わなければならない）も大きく、加入者サイドからもこのような事務的事態に同意を行うことを不自然に感じる声を受けている。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900020	厚生労働省	確定拠出年金の加入対象者の拡大	確定拠出年金法	第3号被保険者や公務員は確定拠出年金に加入できない。 企業型の資格を喪失した後、他の企業年金制度があり確定拠出年金を実施していない企業に転職した場合等は、個人型の運用指図者となり加入者とはならない。	c		・確定拠出年金の加入対象者の拡大については、確定拠出年金制度における個人拠出の在り方等幅広い議論をすることが必要であり、中長期的に検討すべき事項。		第三号被保険者や公務員が加入できない理由は何か。また、ポータビリティの確保が制度普及に資するという観点が必要であるが、今後の中長期的な検討スケジュールを示されたい。	c		第3号被保険者については、国民年金の保険料負担がないこと、控除の対象とする所得がないことから、確定拠出年金の対象者となっていない。公務員の企業型年金の導入については、公務員制度の一環となることから、民間企業における企業型年金の普及の程度等を見極めた上で検討することとなるものである。公務員の個人型年金への加入については、個人型年金が、事業主からの支援が期待できない従業員に加入の途を開くものであることから、職域部分を含む共済年金に加入する公務員については、対象外としている。
z0900020	厚生労働省	確定拠出年金の加入対象者の拡大	確定拠出年金法	第3号被保険者や公務員は確定拠出年金に加入できない。 企業型の資格を喪失した後、他の企業年金制度があり確定拠出年金を実施していない企業に転職した場合等は、個人型の運用指図者となり加入者とはならない。	c		・確定拠出年金の加入対象者の拡大については、確定拠出年金制度における個人拠出の在り方等幅広い議論をすることが必要であり、中長期的に検討すべき事項。		第三号被保険者や公務員が加入できない理由は何か。また、ポータビリティの確保が制度普及に資するという観点が必要であるが、今後の中長期的な検討スケジュールを示されたい。	c		第3号被保険者については、国民年金の保険料負担がないこと、控除の対象とする所得がないことから、確定拠出年金の対象者となっていない。公務員の企業型年金の導入については、公務員制度の一環となることから、民間企業における企業型年金の普及の程度等を見極めた上で検討することとなるものである。公務員の個人型年金への加入については、個人型年金が、事業主からの支援が期待できない従業員に加入の途を開くものであることから、職域部分を含む共済年金に加入する公務員については、対象外としている。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900020	厚生労働省	確定拠出年金の加入対象者の拡大	5016	50160006	31	社団法人全国地方銀行協会	6	確定拠出年金制度の改善（拠出限度額の引上げ、マッチング拠出の解禁、加入対象者の拡大）	確定拠出年金制度についてc.加入対象者の拡大、の措置を講じる。		c については、制度の加入対象者に、第3号被保険者（専業主婦等）及び公務員を加えるべきである。例えば、拠出期間が短い加入者が退職し専業主婦等になった場合、将来において少額の給付しか得られないことが想定される。本件については、「3か年計画」では取りあげられていないが、改めて検討を行うべきである。	「各省庁からの再回答」では、「a.拠出限度額の引上げ」については、「12月17日の税制大綱により認められ、現在与党と調整中」とし、「b.マッチング拠出の解禁」については、「企業型における本人拠出については、個人が任意で拠出することとなることから、貯蓄との相違の整理ができるのか等の基本的な問題があるため、見直しが困難であり、措置できない」とし、「c.加入対象者の拡大」については、「第3号被保険者については、公的年金における整理等を見て検討する必要があること、公務員については、公務員の退職給付制度の取扱いの中で検討されるべき問題であり、現時点での見直しは困難であるため、措置できない」としている。なお、「a.拠出限度額の引上げ」については、本年1月、「平成16年度税制改正の要綱」が閣議決定され、個人型年金、および企業型年金における拠出限度額が引き上げられる見込みである（個人型年金：18万円→21.6万円、企業型年金[他の企業年金がある場合]：21.6万円→27.6万円、企業型年金[他の企業年金がない場合]：43.2万円→55.2万円）。
z0900020	厚生労働省	確定拠出年金の加入対象者の拡大	5034	50340024	11	（社）日本損害保険協会	24	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、個人型年金への専業主婦、公務員の加入を認めていただきたい。	確定拠出年金の制度普及が図られる。専業主婦、公務員個人の自助努力による老後資金形成の促進に寄与する。少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する効果がある。	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、個人型への専業主婦（第3号被保険者）、公務員の加入が認められていない。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900020	厚生労働省	確定拠出年金の加入対象者の拡大	確定拠出年金法	第3号被保険者や公務員は確定拠出年金に加入できない。 企業型の資格を喪失した後、他の企業年金制度があり確定拠出年金を実施していない企業に転職した場合等は、個人型の運用指図者となり加入者とはならない。	c	・個人型年金は、他に企業年金制度のないサラリーマン又は自営業者等が老後のために資産を積み立てておくためのものであり、他に企業年金制度のある者に個人型への拠出を認めることは、制度の趣旨に反するため困難。 ・確定拠出年金の加入対象者の拡大については、確定拠出年金制度における個人拠出の在り方等幅広い議論をすることが必要であり、中長期的に検討すべき事項。			第三号被保険者や公務員が加入できない理由は何か。また、ポータビリティの確保が制度普及に資するという観点が必要であるが、今後の中長期的な検討スケジュールを示されたい。	c		第3号被保険者については、国民年金の保険料負担がないこと、控除の対象とする所得がないことから、確定拠出年金の対象者となっていない。公務員の企業型年金の導入については、公務員制度の一環となることから、民間企業における企業型年金の普及の程度等を見極めた上で検討することとなるものである。公務員の個人型年金への加入については、個人型年金が、事業主からの支援が期待できない従業員に加入の途を開くものであることから、職域部分を含む共済年金に加入する公務員については、対象外としている。
z0900020	厚生労働省	確定拠出年金の加入対象者の拡大	確定拠出年金法	第3号被保険者や公務員は確定拠出年金に加入できない。 企業型の資格を喪失した後、他の企業年金制度があり確定拠出年金を実施していない企業に転職した場合等は、個人型の運用指図者となり加入者とはならない。	c	・個人型年金は、他に企業年金制度のないサラリーマン又は自営業者等が老後のために資産を積み立てておくためのものであり、他に企業年金制度のある者に個人型への拠出を認めることは、制度の趣旨に反するため困難。 ・確定拠出年金の加入対象者の拡大については、確定拠出年金制度における個人拠出の在り方等幅広い議論をすることが必要であり、中長期的に検討すべき事項。			第三号被保険者や公務員が加入できない理由は何か。また、ポータビリティの確保が制度普及に資するという観点が必要であるが、今後の中長期的な検討スケジュールを示されたい。	c		第3号被保険者については、国民年金の保険料負担がないこと、控除の対象とする所得がないことから、確定拠出年金の対象者となっていない。公務員の企業型年金の導入については、公務員制度の一環となることから、民間企業における企業型年金の普及の程度等を見極めた上で検討することとなるものである。公務員の個人型年金への加入については、個人型年金が、事業主からの支援が期待できない従業員に加入の途を開くものであることから、職域部分を含む共済年金に加入する公務員については、対象外としている。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900020	厚生労働省	確定拠出年金の加入対象者の拡大	5039	50390046	21	社団法人 リース事業協会	46	確定拠出年金制度に関する規制緩和	2．企業型のない企業に勤務した際、企業年金制度の有無にかかわらず個人型の加入者となれるようにすること 3．公務員、専業主婦であっても個人型の加入者となれるようにすること	確定拠出年金制度の普及、制度のシンプリ化、運用コスト（人的コスト含む）の削減	加入後は60歳まで引き出せず、老後資産形成を続けるという制度主旨に対し、加入資格なしとして個人型運用指図者とならざるを得ない実情は資産形成を阻害するものである。特に転職先の企業の制度有無で加入者と運用指図者に分別する必要はない。確定拠出年金制度と企業年金制度の同時導入を認めているのであるから企業年金制度のある企業の社員でも個人型加入者にして問題はないはず。また、企業年金制度は各企業の独自運営のものであり、この有無で拠出限度額に差をつける必要は感じない。これらの規制はポータビリティのメリットを阻害するものと捉えている。	
z0900020	厚生労働省	確定拠出年金の加入対象者の拡大	5040	50400004	21	オリックス	4	確定拠出年金制度に関する規制緩和	2．企業型のない企業に勤務した際、企業年金制度の有無にかかわらず個人型の加入者となれるようにすること 3．公務員、専業主婦であっても個人型の加入者となれるようにすること	確定拠出年金制度の普及制度のシンプリ化、運用コスト（人的コスト含む）の削減	老後資産形成を続けるという制度の主旨を確保するために、加入後60歳まで引き出しをできないこととすることによって、退職者が加入資格なしとして個人型運用指図者とならざるを得ない実情は資産形成を阻害するものである。特に転職先の企業の制度有無で加入者と運用指図者に分別する必要はない。確定拠出年金制度と企業年金制度の同時導入を認めているのであるから企業年金制度のある企業の社員でも個人型加入者にして問題はないはず。また、企業年金制度は各企業の独自運営のものであり、この有無で拠出限度額に差をつける必要は感じない。これらの規制はポータビリティのメリットを阻害するものと捉えている。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900020	厚生労働省	確定拠出年金の加入対象者の拡大	確定拠出年金法	第3号被保険者や公務員は確定拠出年金に加入できない。 企業型の資格を喪失した後、他の企業年金制度があり確定拠出年金を実施していない企業に転職した場合等は、個人型の運用指図者となり加入者とはならない。	c		・確定拠出年金の加入対象者の拡大については、確定拠出年金制度における個人拠出の在り方等幅広い議論をすることが必要であり、中長期的に検討すべき事項。		第三号被保険者や公務員が加入できない理由は何か。また、ポータビリティの確保が制度普及に資するという観点が必要であるが、今後の中長期的な検討スケジュールを示されたい。	c		第3号被保険者については、国民年金の保険料負担がないこと、控除の対象とする所得がないことから、確定拠出年金の対象者となっていない。公務員の企業型年金の導入については、公務員制度の一環となることから、民間企業における企業型年金の普及の程度等を見極めた上で検討することとなるものである。公務員の個人型年金への加入については、個人型年金が、事業主からの支援が期待できない従業員に加入の途を開くものであることから、職域部分を含む共済年金に加入する公務員については、対象外としている。
z0900021	金融庁、厚生労働省	確定拠出年金の運用関連業務と運用商品の販売等の事務の兼業禁止ルールの廃止	確定拠出年金法	営業職員による運用管理業務（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務は認められていない。	c		営業職員による運用管理業務と運用商品の販売等の事務の兼務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。					

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900020	厚生労働省	確定拠出年金の加入対象者の拡大	5139	51390032	11	(社)全国信用金庫協会・信 金中央金庫	32	確定拠出年金個人型年金の加入資格 の緩和	確定拠出年金個人型年金の加入対象 者に、専業主婦など第3号被保険者を 加えるよう確定拠出年金個人型年金の 加入資格を緩和する。		例えば、拠出期間が短い加入者が退職 し、専業主婦等になった場合、拠出の継 続が認められないため、少額の給付しか 得られないことが想定されるが、極力多 くの国民が確定拠出年金制度の目的で ある「自助努力による老後資金の確保 への支援」を受けられるようにするため、 改善されるべきである。	
z0900021	金融庁、厚生労働省	確定拠出年金の運用関連業務と運用 商品の販売等の事務の兼業禁 止ルールの廃止	5139	51390035	11	(社)全国信用金庫協会・信 金中央金庫	35	確定拠出年金運営管理業務にかかる金 融商品営業担当者による兼務禁止の緩和	金融機関の金融商品営業担当者につ いて、確定拠出年金運営管理業務のう ちの運用関連業務の兼務禁止を緩和す る。また、兼務禁止の緩和に際しては、 営業担当者が加入者に対して中立的な 立場で運用関連業務を行うことを前提と する。		確定拠出年金業務を取り扱う金融機関 の体制整備に関し、本兼務禁止措置の 緩和は、確定拠出年金の普及に資する ものと考えられる。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900024	金融庁、厚生労働 省	確定拠出年金制度における運営管理 機関登録事項の変更に係る期限の緩和	確定拠出年金法	運営管理機関の登録事項の変更 届出は、2週間以内に行う。	c		運営管理機関の変更届出期間の 延長については、適正な運営の監 督を担保する観点から、認めること はできない。					
z0900037	厚生労働省	年金資金運用品目としての商品ファンド 法に基づく商品投資受益権の解禁	厚生年金保険法 第136条の3	厚生年金基金の年金給付等積立 金の運用方法は、信託会社、生 命保険会社、投資顧問業者との契 約による運用と、厚生年金基金 自らが行う運用（自家運用）に分け られる。年金給付等積立金は安全 かつ効率的に運用しなければなら ないため、厚生年金保険法等によ り運用方法等が規定されていると ころであるが、については、信託 会社等の専門家も受託者責任を負 い、運用を行うことから運用先の特 段の制限を設けてなく、商品ファン ドへの運用や商品投資顧問業者と の契約も明示的には制限されてい ない。なお、については、厚生年 金基金においては、受託者責任の 観点に加え、必ずしも様々な運用方 法に応じた専門家がいるなど運用 管理体制が整っているものではな いことから、運用対象資産や契約 の相手方について一定の制限を設 けているところであり、商品ファンド への直接の運用や、商品投資顧問 業者との直接の契約の締結は認め ていない。 なお、自家運用においては、有価 証券であっても、先物・オプション 取引については、法令上、当該現 物の価格変動のリスクヘッジを目 的としたものに限って認めていると ころである（先物・オプション取引 のみにより利益を求めることは禁止	c,d	厚生年金基金の運用は、専ら加入者等の利 益のために、受託者責任を遵守し、安全かつ 効率的に行わなければならないとされてい るところである。また、厚生年金基金の積立金 は、中長期的な視点で、安定的な収益を確保 できるよう運用される必要がある。 商品ファンドは、投資家から資金を集め、 専門家が農産物や鉱物など様々な商品に投 資し、その収益を投資家に還元するものであ る。その運用方法は、商品先物・オプション 取引を基本としているため、少ない資金（証拠 金）で非常に高い収益を上げること（レバレッ ジ効果）が可能である一方、投資元本をすべ て失う可能性もあるハイリスク・ハイリターン の投資対象である。さらに、証券市場との相 関関係が低いことから短期的には効率的な運 用となる可能性はあるものの、リスク管理が 難しいこと、農産物や鉱物などの商品を投資 対象としているため長期的には経済成長に見 合った収益を得ることができないことから、長 期的に保持する対象とはならないと考えてい る。 したがって、商品ファンドは、こうした厚生年 金基金の自家運用の手段としては不適当と言 わざるを得ない。 なお、現在でも、信託会社等との契約に基づ く運用においては、これらの運用機関の運用 対象資産や契約の相手方について特段の規 制はなく、受託者責任に反しない限り、商品 ファンドによる運用も商品投資顧問業者との 契約の締結も制約されていない。	信託会社による運用を認めてい ることとのイコールフットिंगの観点 から、信託会社の専門家と同程度 の専門知識を持った者を手当てす ることを前提として要望の実現を可 能とできないか、再度検討された い。		c,d	厚生年金基金の運用は、専ら加入者等の利益のた めに、受託者責任を遵守し、安全かつ効率的に行わ なければならないとされているところである。また、厚 生年金基金の積立金は、中長期的な視点で、安定的 な収益を確保できるよう運用される必要がある。 商品ファンドは、投資家から資金を集め、専門家が 農産物や鉱物など様々な商品に投資し、その収益を 投資家に還元するものである。その運用方法は、商 品先物・オプション取引を基本としているため、少ない 資金（証拠金）で非常に高い収益を上げること（レバ レッジ効果）が可能である一方、投資元本をすべて失 う可能性もあるハイリスク・ハイリターンの投資対象であ る。さらに、証券市場との相関関係が低いことから短 期的には効率的な運用となる可能性はあるものの、リ スク管理が難しいこと、農産物や鉱物などの商品を投 資対象としているため長期的には経済成長に見合っ た収益を得ることができないことから、長期的に保持 する対象とはならないと考えている。 したがって、商品ファンドは、こうした厚生年金基金 の自家運用の手段としては不適当と言わざるを得な い。 なお、自家運用においては、有価証券であっても、 先物・オプション取引については、法令上、当該現物 の価格変動のリスクヘッジを目的としたものに限って 認めているところである（先物・オプション取引のみに より利益を求めることは禁止している。）。 ただし、現在でも、信託会社等との契約に基づく運 用においては、運用機関の運用対象資産や契約の相 手方について特段の規制はなく、受託者責任に反し ない限り、商品ファンドによる運用も商品投資顧問業 者との契約の締結も制約されていない。 また、信託会社は、投資家保護の観点から、その資 本的基礎や運用能力等を勘案した上で特に免許が付 与された株式会社であり、強い規制下に置かれてい ることから、このような信託会社において運用が認め られているという理由をもって、厚生年金基金の自家 運用においてもこれを認めることは困難である。		

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900024	金融庁、厚生労働省	確定拠出年金制度における運営管理機関登録事項の変更に係る期限の緩和	5016	50160016	11	社団法人全国地方銀行協会	16	確定拠出年金制度における運営管理機関登録事項の変更に係る期限の緩和	運営管理機関の登録事項に変更があったときは、その日から2週間以内に届け出なければならないとの期間制限を緩和する。		変更時より2週間以内に届け出ることは時間的にタイトな場合もあるため、本期間制限を緩和（例えば、変更の都度届け出を行うのではなく、定期的に年1～2回の基準日時点における情報を届け出れば可とする等）すべきである。現状、役員の氏名及び住所等、頻繁に変更が生じ得る事項については、とりわけ登録事項を管理する事務負担が大きくなっている。本件については、「3か年計画」では取りあげられていないが、改めて検討を行うべきである。	「各省庁からの再回答」では、「確定拠出年金運営管理機関の登録内容については、加入者等が閲覧できることとしており、加入者の権利保護が図れないおそれがあることから、遅滞なく処理を行う必要がある。」としている。
z0900037	厚生労働省	年金資金運用品目としての商品ファンド法に基づく商品投資受益権の解禁	5038	50380002	11	社団法人日本商品投資販売業協会	2	年金資金運用品目としての商品ファンド法に基づく商品投資受益権を解禁する	厚生年金保険法における年金給付等種立金の運用方法として、商品投資に係る事業の規制に関する法律上の商品ファンド（商品投資受益権）による運用を明示的に認めることを要望する。第136条の3第1項第4号に項目を追加し、「商品投資に係る事業の規制に関する法律」に規定する商品投資受益権の売買を加えることを要望する。	年金資金の運用に携わる者にとって、運用の選択肢の拡大を図り、投資対象として採用するかどうかの投資判断は、運用を専門とする者に委ねられるべきものとする。	投資対象は商品投資であってもあるいは株式投資であっても、運用におけるリスク管理が極めて重要なことは言うまでもないことであり、決して投資商品の属性ではないと考える。今日では、運用の世界において多種多様な運用商品が提供されており、パフォーマンスにおけるリスク管理の面では金融工学的な角度より、またスキームにおけるリスク管理はリーガルの視点より、と厳しい管理手法が採られている。将来的な年金受給の効率性を鑑み、幅広い選択肢の中で採用に耐えられるかどうかのデューデリジェンス機能より検討の可能性を要望する。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900042	厚生労働省	保育所に関する制度改革	少子化対策基本方針（平成11年12月17日少子化対策推進関係閣僚会議決定）、新エンゼルプラン（平成11年12月19日6大臣合意）	新エンゼルプラン等に基づき、延長保育、休日保育、低年齢児の受入れの拡大、乳幼児健康支援一時預かり事業等についてその実施の推進に努めている。	d		- ご要望の「多様な保育サービス制度の拡充」については、新エンゼルプラン等に基づき、延長保育、休日保育、低年齢児の受入れの拡大、乳幼児健康支援一時預かり事業等についてその実施の推進に努めている。 - なお「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2003」において検討することとされた「就学前の教育・保育を一体として捉えた一貫した総合施設」については、平成16年度中に基本的な考え方のとりまとめを行い、平成17年度に試行事業を実施し、平成18年度からの実現を目指している。		今後、可能な限り早期の実現と一層の推進に努められたい。	d		「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2003」において検討することとされた「就学前の教育・保育を一体として捉えた一貫した総合施設」については、平成16年度中に総合施設の在り方について基本的考え方を取りまとめ、平成17年度に試行事業を実施し、平成18年度からの実現を目指し、現在、中央教育審議会幼児教育部会と社会保障審議会児童部会の合同の検討会においてご検討いただいているところである。 - また、ご要望の「多様な保育サービス制度の拡充」については、新エンゼルプラン等に基づき、延長保育、休日保育、低年齢児の受入れの拡大、乳幼児健康支援一時預かり事業等についてその実施の推進に努めており、延長保育、休日保育といった事業については、平成16年度予算において、新エンゼルプランにおける平成16年度の目標値を上回る予算を確保したところである。 - 引き続きこうした施策の一層の推進に努めてまいりたい。
z0900043	厚生労働省	保育所に関する制度改革	少子化対策基本方針（平成11年12月17日少子化対策推進関係閣僚会議決定）、新エンゼルプラン（平成11年12月19日6大臣合意）	新エンゼルプラン等に基づき、延長保育、休日保育、低年齢児の受入れの拡大、乳幼児健康支援一時預かり事業等についてその実施の推進に努めている。	d		- ご要望の「多様な保育サービス制度の拡充」については、新エンゼルプラン等に基づき、延長保育、休日保育、低年齢児の受入れの拡大、乳幼児健康支援一時預かり事業等についてその実施の推進に努めている。 - なお「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2003」において検討することとされた「就学前の教育・保育を一体として捉えた一貫した総合施設」については、平成16年度中に基本的な考え方のとりまとめを行い、平成17年度に試行事業を実施し、平成18年度からの実現を目指している。		今後、可能な限り早期の実現と一層の推進に努められたい。	d		「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2003」において検討することとされた「就学前の教育・保育を一体として捉えた一貫した総合施設」については、平成16年度中に総合施設の在り方について基本的考え方を取りまとめ、平成17年度に試行事業を実施し、平成18年度からの実現を目指し、現在、中央教育審議会幼児教育部会と社会保障審議会児童部会の合同の検討会においてご検討いただいているところである。 - また、ご要望の「多様な保育サービス制度の拡充」については、新エンゼルプラン等に基づき、延長保育、休日保育、低年齢児の受入れの拡大、乳幼児健康支援一時預かり事業等についてその実施の推進に努めており、延長保育、休日保育といった事業については、平成16年度予算において、新エンゼルプランにおける平成16年度の目標値を上回る予算を確保したところである。 - 引き続きこうした施策の一層の推進に努めてまいりたい。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900042	厚生労働省	保育所に関する制度改革	5039	50390045	11	社団法人 リース事業協会	45	保育所に関する制度改革	保育所について、 夜間保育や休日保育の実施を含めた保育時間の延長、入所時期の弾力化、 夕食の提供を含めたサービス内容の多様化、 待機期間をなくすための保育園と幼稚園の一元化、 発病時の保育サービスの拡充を図る政策を早期に実施することを要望する。		昨年、同要望に対して、厚生労働省は「新エンゼルプラン等に基づき、延長保育、休日保育、低年齢児の受入れの拡大、乳幼児健康支援一時預かり事業等についてその実施の推進に努めており、延長保育、休日保育といった事業については、平成１６年度予算案において、新エンゼルプランにおける平成１６年度の目標値を大幅に超えた予算を確保しているところである。また、平成１６年度においては、 もう一段の取組として、パートタイム労働者等が保育所を利用しやすくするため、週２・３日程度又は午前か午後のみ必要に応じて柔軟に保育所を利用できる特定保育事業について、対象年齢を就学前まで拡充するなどの措置を講じることとしている。」との回答を示している。出産後、再度、就業機会を求める女性のニーズに合わせた制度改革をさらに推進する必要がある。	
z0900043	厚生労働省	保育所に関する制度改革	5040	50400003	11	オリックス	3	保育所に関する制度改革	保育所について、 夜間保育や休日保育の実施を含めた保育時間の延長、入所時期の弾力化、 夕食の提供を含めたサービス内容の多様化、 待機期間をなくすための保育園と幼稚園の一元化、 発病時の保育サービスの拡充を図る政策を早期に実施することを要望する。		昨年、同要望に対して、厚生労働省から「新エンゼルプラン等に基づき、延長保育、休日保育、低年齢児の受入れの拡大、乳幼児健康支援一時預かり事業等についてその実施の推進に努めており、延長保育、休日保育といった事業については、平成１６年度予算案において、新エンゼルプランにおける平成１６年度の目標値を大幅に超えた予算を確保しているところである。また、平成１６年度においては、 もう一段の取組として、パートタイム労働者等が保育所を利用しやすくするため、週２・３日程度又は午前か午後のみ必要に応じて柔軟に保育所を利用できる特定保育事業について、対象年齢を就学前まで拡充するなどの措置を講じることとしている。」との回答が示された。出産後、再度、就業機会を求める女性のニーズに合わせた制度改革をさらに推進する必要がある。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900061	厚生労働省	労働者の利便性に立脚した保育行政	少子化対策基本方針（平成11年12月17日少子化対策推進関係閣僚会議決定）、新エンゼルプラン（平成11年12月19日6大臣合意）	新エンゼルプラン等に基づき、延長保育、休日保育、低年齢児の受入れの拡大等についてその実施の推進に努めている。	c		○ 児童の保育サービスについては、児童の健康を守り、その心身の健全な育成を図るため、児童福祉施設最低基準を満たす認可を受けた保育所が保育サービス提供の基本であると考えている。 ○ ご要望の「ゼロ歳児保育」や「延長保育」については、新エンゼルプランに基づき、その実施の推進に努めているところである。 ○ なお、認証保育所など地方単独の施策による施設については、待機児童ゼロ作戦への活用を図っているところである。		地域の実情を踏まえての認証保育所のような地方独自の施策を支援し、待機児童ゼロ作戦を推進されたい。	c		○ 児童の保育サービスについては、児童の健康を守り、その心身の健全な育成を図るため、児童福祉施設最低基準を満たす認可を受けた保育所が保育サービス提供の基本であると考えている。なお、待機児童ゼロ作戦においては、自治体における様々な単独施策を活用し、待機児童の解消を図ることとされており、地域の判断によりこれらの施策を含めた待機児童ゼロ作戦の取り組みを否定するものではない。 ○ また、ご要望の「ゼロ歳児保育」や「延長保育」については、新エンゼルプランに基づき、「低年齢児受入」「延長保育」とも受入れの拡大に努めており、延長保育については、平成16年度予算において、新エンゼルプランにおける平成16年度の目標値を大幅に超えた予算を確保したところである。
z0900093	厚生労働省	児童手当の厚生年金加入証明の廃止について	児童手当法第26条 児童手当法施行規則第1条第2項第6号	児童手当の請求及び現況届の提出に当たっては、当該受給資格者又は受給者が被用者であることを明らかにする書類の添付を求めているが、当該書類については事業主による年金加入証明書等としてきたところであるが、「被用者確認のための添付書類の取扱いについて」（平成16年3月18日雇児発0318003号厚生労働省雇用均等・児童家庭局育成環境課長通知）により、健康保険証等の写しの提出により確認することもできるとされたところ。	d	-	児童手当制度は年金制度の適用状況によって所得制限限度額に差を設けていることから被用者であることの確認は必要であるが、「被用者確認のための添付書類の取扱いについて」（平成16年3月18日雇児発0318003号厚生労働省雇用均等・児童家庭局育成環境課長通知）により健康保険証等の写しの提出等により被用者であることの確認を行うことを可能とし、事業主の負担の軽減を図ったところである。					

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900061	厚生労働省	労働者の利便性に立脚した保育行政	5054	50540014	11	東京商工会議所	14	労働者の利便性に立脚した保育行政	認証保育所設置拡大		少子化への歯止めは将来の日本経済の成長を支える上での大きな課題である。現在、働きながら育児を行う女性に対する支援は、育児休暇取得など企業負担によるところが大きい。「ゼロ歳児保育」や「深夜（延長）保育」など労働者の利便性に立脚した保育行政が必要。	
z0900093	厚生労働省	児童手当の厚生年金加入証明の廃止について	5081	50810001	11	松下電器産業株式会社	1	児童手当の厚生年金加入証明の廃止について	厚生年金加入実態の把握は、基礎年金番号で総務省と社会保険庁が照合を行い、厚生年金加入証明の廃止をすべきである			

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900097	厚生労働省	厚生年金基金、確定給付企業年金における制度設計・財政運営の自由度の向上	確定給付企業年金法、厚生年金保険法、関連政省令・通知	待期期間については、一定の規制はあるが、ある程度柔軟な取扱いができるようになっている。 キャッシュバランスプランにおいては、一定の要件のもとで、受給開始後の最低保障額を指標に連動させて改定することが可能となっている。 キャッシュバランスプランの再評価指標については、客観的かつ合理的に予測可能なものであり、ある程度安定的なものについて、指標として用いることを認めており、定率、国債の利回りに加えて、「全国消費者物価指数」、「賃金指数」を用いることができることとなっている。 選択一時金の支給額については、保証期間に係る現価相当額はあくまでも上限額を定めているだけであり、それ以下の範囲で支給額を定めることができる。	～ :cd :c :b	～	全体的に、加入者や受給者等の受給権を保護するという観点から、加入者及び受給者等の利益を損なうような措置について認めることは困難である。 加入者期間・待期期間については、給付額の算定基礎として重要な役割を果たす加入者期間に影響を及ぼすものであり、緩和することは困難。なお、待期期間については、一定の規制はあるが、ある程度柔軟な取扱いができるようになっている。給付における完全調整については、確定給付企業年金や厚生年金基金においては、加入者期間に応じて額が算定されるものであり、加入者期間が長くなるほど給付額が減少するような完全調整については認められない。キャッシュバランスプランにおいては、受給開始後の最低保障額を指標に連動させて改定する取扱いを認めていなかったが、平成15年の弾力化により、一定の要件のもとでは、受給開始後の最低保障額を指標に連動させて改定することが可能となっている。キャッシュバランスプランの再評価指標については、客観的かつ合理的に予測可能なものであり、ある程度安定的なものについて、指標として用いることを認めており、定率、国債の利回りに加えて、「全国消費者物価指数」、「賃金指数」を用いることができるよう平成15年5月に弾力化。 老齢給付金は、企業の従業員の老後の安定を図るために支給するものであるとの位置付けから、規約で定める年齢に達した場合に支給を開始することとしているものであり、退職した場合にのみ支給することとするのは困難。 選択一時金の支給額については、保証期間に係る現価相当額を上限としており、このとき現価相当額の計算の際に用いる割引率は直前の財政計算の基準日における下限予定利率としていたところである。それより低い率を現価相当額の計算の際に用いるような取扱いや、一時金の過大な支給につ		60歳以上の定年を設定している企業にとっては、従業員の老後とは60歳以上の定年で退職した後と捉えるほうが、老後の安定という制度趣旨に合致するとも考えられる。この観点から、再度検討願いたい。	c	～	老齢給付金は、退職金とは異なり、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65歳以下の規約で定める年齢」に達した場合に支給することとしているものであり、一定の年齢に退職要件を付加することは困難。
z0900097	厚生労働省	厚生年金基金、確定給付企業年金における制度設計・財政運営の自由度の向上	確定給付企業年金法第59条～第63条 確定給付企業年金法施行規則第53条～第59条、附則第2条	確定給付企業年金の財政検証については、確定給付企業年金の財政運営基準上、シミュレーション方式（積立不足を一定期間内に償却するように掛金引上げを設定する方式）の選択肢をとることも可能となっている。	c,d		確定給付企業年金の財政検証については、平成15年12月、確定給付企業年金の財政運営基準に、各年金プランが弾力的運営ができるようシミュレーション方式（積立不足を一定期間内に償却するように掛金引上げを設定する方式）の選択肢を追加したところであり、更なる弾力化は受給権保護の観点から措置困難である。		非継続基準は、企業年金を維持する上で非常に重要な問題である。受給権の保護は確保すべきであるが、そのために年金を運営できなくなることがないよう、さらなる弾力化を検討されたい。	c,d		確定給付企業年金の財政検証については、平成15年12月、確定給付企業年金の財政運営基準に、各年金プランが弾力的運営ができるようシミュレーション方式（積立不足を一定期間内に償却するように掛金引上げを設定する方式）の選択肢を追加したところ。本来企業年金が保有しておくべき最低積立基準額に比べて積立金が不足していても、一定の要件のもとでその状態を許容することとしており、更なる弾力化は受給権保護の観点から措置困難である。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900097	厚生労働省	厚生年金基金、確定給付企業年金 における制度設計・財政運営の自 由度の向上	5084	50840009	11	社団法人 信託協会	9	確定給付企業年金・厚生年金基金にお ける制度設計の自由度向上	・ 確定給付企業年金では、適格退職年金や退職一時金において認められている加入資格、給付設計等の要件について適用できないものがある。また、キャッシュバランスプランに係る要件、老齢給付金支給要件、選択一時金支給要件等により、円滑な制度移行や、高齢者に係る勤労形態の多様化への対応に支障をきたすケースが生じている。 ・ 退職一時金制度や適格退職年金からの円滑な移行を促進するために、以下の項目についての制限を緩和しないし弾力化すること。 - 加入者期間・加入待期間に係る制限の緩和 - 給付における完全調整の容認 - キャッシュバランスプランに係る選択肢の拡大（給付額に下限を設けない制度の導入、下限を設ける場合の運営の弾力化、再評価指標の拡大） - 確定給付企業年金法における老齢給付金の支給要件の緩和（例えば、60歳以上の退職を支給要件とすることを可能とすること。） - 選択一時金の支給上限に係る制限の緩和（例えば、選択一時金の支給上限である「保証期間に係る現価相当額」の計算に用いる割引率として、「一時金選択時に支給されている年金額または支給される予定の年金額の給付利率」を使用する取扱いを認めること。）		・ 顧客ニーズに合わせた柔軟な制度要件による制度間の円滑な移行を促進し、公的年金を補完する役割を負っている各企業年金制度の普及、拡充への基盤を整備するもの。 ・ キャッシュバランスプランは、運用リスクの年金財政への影響軽減が可能となる有意義な方式であり、確定給付型の企業年金の一層の普及・充実のため更なる選択肢の拡充を求めるもの。 ・ 現状、老齢給付金支給要件は60歳以上65歳以下の規約で定める年齢に達したときとされている。高齢者に係る勤労形態が多様化するなかで、年金か雇用かの選択肢を設けたい企業もあり、年齢のみを要件とすると支障が生じるため、例えば60歳以上の退職を支給要件とする等の措置を要望するもの。 ・ 現状、上記計算に係る割引率として、「前回の財政計算の下限予定利率」を用いることとされており、今後これが給付利率を上回ると一時金支給が年金支給に対し不利益となるため、一時金支給への制限緩和を要望するもの。	
z0900097	厚生労働省	厚生年金基金、確定給付企業年金 における制度設計・財政運営の自 由度の向上	5084	50840010	11	社団法人 信託協会	10	確定給付企業年金・厚生年金基金にお ける財政運営の自由度向上	・ 確定給付企業年金及び厚生年金基金については、制度間移行等の有無に関わらず、非継続基準の適用により一定期間内の積立基準確保が求められている。 ・ 代行返上等の制度間移行によって大幅に掛金負担が増加することがないよう、非継続基準に抵触した場合の積立期限を弾力化していただきたい。		・ 企業年金制度は長期に亘って継続されることに鑑み、環境変動による制度運営負担を軽減する観点から、非継続基準抵触時の積立期限の延長を求めるもの。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900098	厚生労働省	適格退職年金から確定給付企業年金への移行における現物移管の適用範囲を拡大すること。	確定給付企業年金法施行規則附則第13条、法人税法施行令附則第16条ほか	適格退職年金契約を解約した場合は、その積立金は、労働者の責任準備金割合等に応じ、労働者の責任準備金割合等に応じ、労働者本人に分配しなければならない。しかしながら、直ちに確定給付企業年金の掛金として払い込む場合等一定の場合に、事業主に返還することができる。 確定給付企業年金制度においては、通常、過去勤務掛金を複数年分割で償却することとなるが、適格退職年金の分配金相当額を過去勤務掛金に充てるときは、一括で払い込むことができる。	c	～	適格退職年金から確定給付企業年金への移行には、権利義務承継による移行を行う方法と、適格退職年金契約を解約した際の分配金相当額を確定給付企業年金の過去勤務債務に充当する方法がある。事業主は前者の方法と後者の方法のどちらを選択することもできる。 前者の場合、包括的に権利義務承継を行うこととなり現金化は必要とされないが、後者の場合、移行といっても、契約の解約と確定給付企業年金の実施に直接の関係はなく、適格退職年金の制約を受けずに確定給付企業年金の制度設計を行うことができる一方、通常の契約の解約ルールに従って、現金化をした上で、労働者個人ごとの分配金相当額を確定することが必要であり、現行の取扱いを変更することは困難である。 なお、適格退職年金の解約については、税制上の適格要件に関するものである。					
z0900099	厚生労働省	確定給付企業年金における規約の承認・認可申請手続の緩和	確定給付企業年金法	確定給付企業年金の規約の制定・変更においては、軽微な変更を除き厚生労働大臣の承認が必要。（軽微な変更は届出。一部、届出を不要とするものもある。） 確定給付企業年金の一部の事業所に係る権利義務を他の確定給付企業年金に承継する場合には、厚生労働大臣の承認、認可が必要。	c		確定給付企業年金における規約の変更にかかる承認・認可申請手続きにおいて、他の確定給付企業年金へ権利義務の承継を行う場合、加入者にとって、将来の給付の額が減るなど不利益な変更となる恐れがあることから承認・認可としているところであり、事後の届出とすることは困難。 添付書類については、承認等に当たり必要最低限のものである。		現状、認可・承認期間は2ヶ月程度とされているが、平成24年までに適格年金からの移行が現在より多数生じると考えられることから、現在と同程度の期間で認可・承認が行われるよう、手続の緩和を検討されたい。 また、転籍が生じた場合のポータブルベンションの実施については、個々の従業員の転籍は転籍日の直前まで決定しないこともあり事前の認可・承認申請が困難であること、認可・承認が得られるまでの間に転籍した場合は転籍対象者の新制度への加入が遅れること、転籍に際してはDB制度を含む雇用条件全般の変更について個別に対象者の了解を得るのが通常であり、あえて行政上の審査を求める意義が薄いと考えられることから、たとえば規約の承認・認可申請と同意書類の提出を分割することを認める等の措置を検討されたい。	c		仮に将来、適格年金からの移行が現在より多数生じた場合においても、現在と同程度の審査期間で認可・承認を行うために手続を緩和することは、受給権保護等の観点から困難であると考えている。 また、転籍が生じた場合のポータブルベンションの実施において、規約の承認・認可申請と同意書類の提出を分割することは、規約の承認・認可の審査時において同意書類の確認ができなくなるおそれもあるため、認められない。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900098	厚生労働省	適格退職年金から確定給付企業年金への移行における現物移管の適用範囲を拡大すること。	5084	50840012	11	社団法人 信託協会	12	適格退職年金から確定給付企業年金への移行における現物移管の適用範囲を拡大すること。	・ 適格退職年金は、平成24年3月末までに、確定給付企業年金等の他制度へ移行することが求められている。 ・ 適格退職年金から確定給付企業年金への移行については、権利義務承継（確定給付企業年金法附則第25条）による移行の場合は、現物移管が可能であり、実施企業等の負担軽減に寄与しているが、適年解除時の分配金相当額を確定給付企業年金の過去勤務債務に充当する場合は、法人税法施行令により現物移管が認められていない。 ・ 適格退職年金を解除した際の分配金相当額を確定給付企業年金の過去勤務債務に充当する場合における現物移管を容認すること。		・ 現物移管は、不必要な現金化に伴うコスト負担の軽減に資するものであり、また、受給権者に不利益な取扱いとなるものでもない。適格退職年金から確定給付企業年金への円滑な移行促進の観点から、権利義務の承継による移行の場合以外においても、同様の現物移管が可能となるよう選択肢の拡充を図るもの。	
z0900099	厚生労働省	確定給付企業年金における規約の承認・認可申請手続の緩和	5084	50840013	11	社団法人 信託協会	13	確定給付企業年金における規約の承認・認可申請手続の緩和	・ 確定給付企業年金制度では、規約（制度）の制定・変更にかかる承認・認可申請手続について、適格退職年金制度からの移行の場合を含め、原則として、厚生労働大臣へ申請書を提出し、事前に承認・認可を受ける手続を行わなければならない。（届出で足りる範囲は限定的である。）また、申請に要する書類は多岐に亘っている。このため、円滑な規約の制定・変更に支障をきたす恐れがある。 ・ 一定の要件を充たす場合（転籍の発生に伴うポータブルペンションの実施等）については、事前の承認・認可手続を緩和し、事後の届出で足りる範囲及び届出を不要とする範囲を拡大することを認めていただきたい。 ・ また、事前の承認・認可手続を要する場合においても、申請手続きに係る提出書類の簡素化を図っていただきたい。		・ 現状の確定給付企業年金の承認・認可手続においては、原則として事前の承認・認可手続が必要とされており、過度の規制となっていると考えられる。特に、適格年金では大多数が自主審査を経て受託機関が国税庁へ届出を行っているのに対し、確定給付企業年金では事業主が厚生労働大臣へ承認・認可申請を行わなければならない、委託者の負担が大きく増加している。 ・ また、厚生年金基金は最多でも1,800基金程度であったため認可申請制度でも可能であったと思われるが、現在の50,000件以上の適格年金（100人以上でも10,000件超）が確定給付企業年金へ移行するにあたっては、スムーズな許認可運営のためにも、手続きの緩和が不可欠と考える。 ・ 上記を勘案し、かつ、現在の適格年金の運営を鑑み、転籍の発生に伴うポータブルペンションの実施等一定の条件を充たす場合につき、事後届出制を導入すること、及び、届出不要とする範囲を拡大することを要望するもの。併せて、事前の承認・認可手続を要する場合についても提出書類の簡素化を要望するもの。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900101	厚生労働省	介護保険保険料第2段階の細分化	介護保険法第129条 介護保険法施行令第38条第1項第2号 各保険者（市町村）介護保険条例	○ 介護保険の第1号保険料は、政令で定める基準に基づき原則5段階の所得段階別定額保険料方式としている。	b	○ 介護保険の第1号保険料は、政令で定める基準に基づき原則5段階の所得段階別定額保険料方式としている。 ○ 介護保険制度については、法施行後5年を目途として制度全般の見直しを行うこととされており、昨年5月より社会保障審議会介護保険部会において議論を重ねているところである。 この介護保険部会においても、保険料の設定方法については、現行の第2段階の中でより負担能力の低い層の保険料負担をさらに軽減するとともに、被保険者の所得状況に応じ、よりきめ細かい保険料段階設定が可能な仕組みとしていく必要があるとの指摘をうけているところである。 このため、このような指摘を踏まえ、1号保険料の設定の在り方については、今後の介護保険制度全般の見直しのなかで対応を検討してまいりたい。 ○ なお、介護保険料の減免については、現行制度においても、地域の実情や制度の趣旨等を踏まえ、各市町村の条例に基づき行うことができるものである。現に、各市町村の条例により、一定数の市町村において、低所得者に配慮した独自の減免が行われているところである。（平成16年4月1日現在で841保険者）						
z0900104	厚生労働省	保育所制度における規制緩和	児童福祉法 児童福祉施設最低基準 憲法	保育所の施設基準については、児童福祉施設最低基準によって規定されている。	c	○ 児童の保育サービスについては、児童の健康を守り、その心身の健全な育成を図るため、児童福祉施設最低基準を満たす認可を受けた保育所が保育サービス提供の基本であることから、地域の実情に応じて基準を設定し、実施されている認証保育所を一般的な制度として認めることは困難である。 ○ 多様な保育ニーズへの対応については、新エンゼルプランに基づき、保育所の多機能化を目指しているところである。 ○ なお、認証保育所など地方単独の施策による施設については、待機児童ゼロ作戦への活用を図っているところである。		地方独自の施策を支援し、待機児童ゼロ作戦を一層推進されたい。	c	○ 児童の保育サービスについては、児童の健康を守り、その心身の健全な育成を図るため、児童福祉施設最低基準を満たす認可を受けた保育所が保育サービス提供の基本であると考えている。なお、待機児童ゼロ作戦においては、自治体における様々な単独施策を活用し、待機児童の解消を図ることとされており、地域の判断によりこれらの施策を含めた待機児童ゼロ作戦の取り組みを否定するものではない。 ○ また、ご要望の「多様化する保育ニーズ」への対応については、新エンゼルプランに基づき、保育所の多機能化を目指しているところである。		

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900101	厚生労働省	介護保険保険料第2段階の細分化	5094	50940003	11	和歌山県	3	介護保険保険料第2段階の細分化	介護保険第1号被保険者の低所得者対策として、現行の保険料所得段階第2段階（市町村民税非課税者等）の対象者の区分を細分化してより所得の状況にあった負担区分とする。	保険者において、介護保険条例を改正し、現行の所得段階において最も多くの被保険者に適用されている第2段階（平成14年度県平均で41.9%の被保険者に適用）にある被保険者の賦課基準をよりきめ細かいものとする。	低所得者に適用する区分としては、所得の状況に応じたきめ細かい設定が必要と考えるが、現況では、他の所得段階と比較しても、最も多くの被保険者に適用されているのが実態であるので、それぞれの所得状況をより適正に反映した保険料体系にできるようにする。	
z0900104	厚生労働省	保育所制度における規制緩和	5095	50950001	11	東京都	1	保育所制度における規制緩和	大都市住民のニーズに即した新たな保育所として、都が創設した認証保育所を制度的に認めること。		・現在の認可保育所では応えきれていない、大都市の保育ニーズに対応できる。 ・多様な事業者の参入とサービスの競い合いを促す制度に改めることにより、多様化する保育ニーズに応えることができる新しい保育所設置が可能となる。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900105	厚生労働省	保育所制度における規制緩和	児童福祉施設最低基準第32条、第33条	保育の実施を希望する保護者は、入所を希望する保育所等を記載した申込書を市町村に提出する。保育費用を支弁した都道府県又は市町村の長は、保育所利用者から、保育費用を徴収した場合における家計に与える影響を考慮して保育の実施に係る年齢等に応じて定める額を徴収することができる。保育所の施設設備の整備については、補助対象は社会福祉法人である。 保育所の施設基準については、児童福祉施設最低基準によって規定されている。	C	- 直接契約方式の導入については、長期的には「規制改革・民間開放推進3か年計画」（平成16年3月19日閣議決定）に基づきその可否を検討することとしているが、市町村は特別な配慮が必要な家庭の児童が保育サービスを受けられるよう適切な対応を図る必要があり、仮に直接契約方式が導入されたとこれらの保育サービスを必要とする者が保育サービスを受けられなくなるという可能性があることから慎重な検討が必要である。 - 保育料の設定については、仮に保育所において自由に保育料を設定することが可能となれば、特別な配慮が必要な家庭の児童が保育サービスを受けられなくなるという可能性があり、慎重な検討が必要である。 - 公の支配に属さない株式会社等が保育所を建設する場合については、憲法89条において「公金その他の財産は（中略）公の支配に属さない慈善若しくは博愛の事業に対し、これを支出し、又はその利用に供してはならない」と規定されていることから、施設整備費の補助対象とすることはできない。 - 保育所に係る児童福祉施設最低基準は、劣悪な保育環境を排除し、子供の健全な発達のために必要な最低限のものであり、この基準を緩和することは、児童の健康と心身の健全な育成に支障が生じることが考えられるため適当ではない。	福祉的な保育ニーズに対しては行政において優先的取り扱いを担保する等の前提があれば、直接契約が浸透することにより、施設間の競争が始まり、却ってサービスの質が向上し、いわゆる保育に欠ける児童や障害を持つ児童もより安全で質の良いサービスを利用できるようになると考える。是非とも直接契約方式の導入を検討されたい。 また、規制改革・民間開放3か年計画では、可否について長期的に検討、となっている。検討スケジュールをお示し頂きたい。 競争条件のイコールフットティングを実現するためには、施設整備費の補助を廃止する方策も考えられるが、これについて見解如何。 地域ごとの特性や環境に適した施設を作るべきであり、全国一律の設置基準は必ずしも適切な施設とは言えない。基準の緩和を検討されたい。	C	について ○保育分野においては、平成10年の児童福祉法改正により、利用者が保育所を選択できる制度が既に導入されている。 ○市町村は、母子家庭の児童等の特別な配慮が必要な家庭の児童が保育サービスを受けられるよう適切な対応を図る必要がある。仮に直接契約が導入された場合に、当該制度の下でご指摘のような優先的取扱いをいかに担保しうるのか、また待機児童が多数存在している中で、優先度に基づく入所調整をいかに図るか等多くの課題があることから、慎重な対応が必要である。 ○保育分野における、直接契約方式の導入については、規制改革・民間開放推進3か年計画（平成16年3月19日閣議決定）において決定されたとおり、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その可否について長期的に検討することとしている。 について ○保育所の施設整備費の補助については、待機児童の解消が喫緊の課題になっている中で、これを廃止することは適当でない。 ○公の支配に属さない民間企業が保育所を建設する場合については、憲法第89条において「公金その他の公の財産は、（中略）公の支配に属しない慈善若しくは博愛の事業に対し、これを支出し、又はその利用に供してはならない。」と規定されていることから、施設整備費の補助対象とすることはできない。 について ○保育所に係る児童福祉施設最低基準は、劣悪な保育環境を排除し、子どもの健全な発達のために必要な最低限のものとして全国一律の基準として定めているものであり、この基準を緩和することは、児童の健康と心身の健全な育成に支障が生じることが考えられるため適当ではない。			
z0900106	厚生労働省	痴呆性高齢者グループホームの設置促進を目的とした規制の緩和	指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準（平成11年3月31日厚生省令第37号）	痴呆性高齢者グループホームの事業所における共同生活住居（以下、「ユニット」という。）の数は1又は2としている。	C	での施設のように多数の要介護高齢者を一堂に集めて集団生活の中でケアをすることの反省の上に立ったものであり、痴呆性高齢者の特性を踏まえ、小規模な居住空間、家庭的な雰囲気、なじみの人間関係、住み慣れた地域での生活の継続といった基本的な要素から成り立っている。 1か所に多くのユニット（共同生活住居）を設けた場合には、多数の要介護の痴呆性高齢者が1つの敷地で生活することになり、これはノーマライゼーションの理念に反する形態であり、また、広い範囲から入居者を「集める」ことになり、入居前の生活や人間関係を断たれた形での入居が増えるという問題や、小規模な居住空間で家庭的な雰囲気を実現することが困難になるという問題がある。 - また、グループホームの介護報酬は、上記のようなグループホームケアの特性に照らして、1又は2ユニットの小規模な事業形態を前提とした設定となっており、1か所に多くのユニットを設けることは、こうした介護報酬設定の考え方に反するものである。	大都市と地方では住宅事情等も大きく異なることから、地域の実情に応じた柔軟な基準とできないか、再度検討されたい。	C	痴呆性高齢者グループホームは、地域の住民やボランティア等との連携及び協力を行う等の地域との交流やつながりを確保しながら、住み慣れた地域で家庭的な雰囲気と少人数の安定した人間関係の下、入居者一人一人の個性と生活のリズムを尊重したケアを行うものである。1ユニットが基本と考えているところである。「大都市と地方では住宅事情等も大きく異なることから、地域の実情に応じた柔軟な基準とできないか」とのご意見であるが、ユニットの数を増やすことについては、多数の要介護の痴呆性高齢者のみが、1つの敷地に集まって生活することになり、地域社会におけるノーマライゼーションの理念に反するものであって認められない。			

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900105	厚生労働省	保育所制度における規制緩和	5095	50950002	11	東京都	2	保育所制度における規制緩和	現行の認可保育所制度について、多様な事業者の参入を促進し、利用者本位の制度となるよう改革すること。 保育所利用方法について、利用者が施設と直接契約できる制度とすること 保育料を一定の基準の下に、保育所が自由に設定できるようにすること 施設整備について、民間事業者も補助対象とすること 保育所設置基準を緩和すること		、保育所の入所の決定権が区市町村にあるため、利用者の選択権に実効性がなく、施設の努力とは開わりなく児童が入所するしくみとなっている。利用者本位のサービス提供を実現するため、事業者が競い合いを通じてサービス向上していくしくみとする必要がある。 認可保育所は、設置主体に制限はなく、株式会社等でも設置できることとされているが、社会福祉法人と同様の施設整備費補助は受けられない。 保育所の設置認可権限は都道府県知事にあるもののその基準は全国一律の最低基準を必ず満たさなければならぬこととなっている。そのため、利便性の良い市街地での保育所整備が進みにくい。また、職員定数のすべてに保育士資格を求めており、保育士以外の資格者の活用による柔軟なサービス提供ができないほか、調理員について常勤職員配置が原則とされているため、短時間勤務職員の導入ができない。保育所における調理業務は、給食の安全・衛生や栄養等の質の確保が図られていることを前提に、平成10年に委託が認められたが、調理業務の全部を委託する場合に限られている。	
z0900106	厚生労働省	痴呆性高齢者グループホームの設置促進を目的とした規制の緩和	5095	50950003	11	東京都	3	痴呆性高齢者グループホームの設置促進を目的とした規制の緩和	厚生労働省令に定める、指定に係るユニット数の制限(2ユニット)や、平成17年度から予定されている整備費補助対象のユニット数の制限(2ユニットから1ユニット)など、痴呆性高齢者グループホームに関する規制を緩和し、地域特性を考慮した柔軟な対応を図ること。		これらの規制は全国一律であり、地域特性を考慮したものとなっていない。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900111	厚生労働省	確定拠出年金企業型年金の資格喪失者に対する個人型年金加入者としての継続加入条件の緩和	確定拠出年金法	第3号被保険者や公務員は確定拠出年金に加入できない。 企業型の資格を喪失した後、他の企業年金制度があり確定拠出年金を実施していない企業に転職した場合等は、個人型の運用指図者となり加入者とはならない。	c		・個人型年金は、他に企業年金制度のないサラリーマン又は自営業者等が老後のために資産を積み立てておくためのものであり、他に企業年金制度のある者に個人型への拠出を認めることは、制度の趣旨に反するため困難。					
z0900035	厚生労働省	電子カルテの医療機関外での保存	診療録等の保存を行う場所について平成14年3月29日医政発第0329003号 / 保発第0329001号 診療録等の外部保存に関するガイドラインについて平成14年5月31日 医政発第0531005号	診療録等の外部保存を行う際の基準は、電気通信回線を通じて外部保存を行う場合にあっては、保存に係るホストコンピュータ、サーバ等の情報処理機器が医療法第1条の5第1項に規定する病院又は同条第2項に規定する診療所その他これに準ずるものとして医療法人等が適切に管理する場所に置かれるものであることとされている。	b		電子カルテ等診療情報の保存を行うことについては、規制改革・民間開放推進3か年計画（平成16年3月19日閣議決定）において、個人情報と管理についての遵守が確認できる場合には医療機関等以外であっても保存を認めることとされており、現在具体的な条件を検討しているところであり、平成16年度中に得られる結論を踏まえ具体的なガイドラインを策定する。		回答では「現在具体的な条件を検討しているところであり、平成16年度中に得られる結論を踏まえ具体的なガイドラインを策定する」とあるが、検討・結論の方向性を示されたい、ガイドライン策定の期限を示されたい。	b		電子カルテ等診療情報の保存を行うことについては、規制改革・民間開放推進3か年計画（平成16年3月19日閣議決定）において、個人情報と管理についての遵守が確認できる場合には医療機関等以外であっても保存を認めることとされているところである。このため、現在「医療情報ネットワーク基盤検討会」において、医療分野における個人情報保護のあり方の検討状況を踏まえつつ、医療機関外でのオンラインによる診療録等の保存を容認するための技術及び運用管理等の要件を具体的に検討しているところであり、その結論を踏まえ、平成16年度中に国民的な理解を前提として速やかにガイドラインを策定する。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900111	厚生労働省	確定拠出年金企業型年金の資格喪失者に対する個人型年金加入者としての継続加入条件の緩和	5139	51390034	11	(社)全国信用金庫協会・信金中央金庫	34	確定拠出年金企業型年金の資格喪失者に対する個人型年金加入者としての継続加入条件の緩和	確定拠出年金企業型年金の資格喪失者についても個人型年金の加入者として継続的に掛金の拠出を行うことを選択できるようにする。		個人型年金の運用指図者は、それまで積み立てた資産を個人型年金に移換したうえで引き続き資産の運用を行うことはできないため、個人型運用指図者にならざるをえない転職者は、当初の資産形成プランを実現できないことはもちろんのこと、拠出期間を長期に分散させることによる運用リスクの軽減化を図ることもできず、健全な資産形成に支障をきたす懸念がある。	
z0900035	厚生労働省	電子カルテの医療機関外での保存	5032	50320003	11	(社)電子情報技術産業協会	3	電子カルテの医療機関外での保存	医療法人だけではなく、一般の電子アーカイブ事業者なども含めた電子カルテ外部保存を可能となるよう、通知を見直していただきたい。 【規制の現状】 診療機関以外のものが、診療録（カルテ）を電子的に保存し、これに関連する診療機関に開示することは禁じられている。	【予想効果】 電子カルテの導入、運用コストが低減するため、EDP部門を持たない中小診療機関でも容易に電子カルテが採用できるようになる。EDP部門を持ち、すでに電子カルテを導入している大規模医療機関においてもコストの低減が図れる。このため全体として、医療費の適正化が可能になる。ひいては、保険機構や保険者の負担を軽減できる。	医療法人（等とついてはいるが）に限定するため、他のアーカイブ対象と同じIT環境を使用できず、割高になる。これがひいては電子カルテの普及を阻害する要因となると考えられるため。	

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900085	厚生労働省	社会保険診療報酬支払基金から保険者に送付するレセプトの電子媒体化	保険医療機関及び療養取扱機関に係る磁気テープ等を用いた費用の請求に関する取扱いについて（平成14年11月29日保保発第1129001号・保国発第1129003号） 特定機能病院等における入院医療の包括評価に係る磁気テープ等を用いた費用の請求に関する取扱いについて（平成16年4月27日保総発第0427002号）	支払基金から保険者に対しては紙レセプトにより送付している。	b		電子的手法により保険医療機関や保険薬局から提出されたレセプトについては、本年3月に閣議決定された「規制改革・民間開放推進3カ年計画」において、「社会保険診療報酬支払基金などの審査支払機関から保険者への提出についても、保険者の求めに応じ電子的手法による提出が可能となるよう検討を行い、その結果を踏まえ速やかに措置し、一定期間経過後は電子的手法による提出を原則とする。【平成16年度中に検討・結論、その後速やかに措置】」こととされており、本年度検討を行うこととしている。		回答では、【平成16年度中に検討・結論、その後速やかに措置】とされており、検討、結果の方向性を示されたい、医療機関から審査支払機関への電子的手法による提出、保険者での電子保存も認められており、その連続性を勘案し、早期に前倒しに対応すべきである。	b		審査支払機関から保険者へのレセプト提出について保険者の求めに応じ電子的手法による提出が可能となるよう検討を行い、結論を得る。 審査支払機関から保険者への電子的手法によるレセプト提出を可能とするためには、電子媒体仕様のあり方、支払基金や保険者の実施体制及び情報セキュリティ確保のあり方等について検討することが必要であるため、平成16年度に検討のうえ結論を得、その後速やかに措置することとしたい。
z0900064	総務省、 厚生労働省	指定管理者制度の運用の適正化	地方自治法244条の2	保育分野においては、指定管理者の指定に関して特定の形態の法人に資格を限定するような規制は設けていない。	d		保育分野においては、指定管理者の指定について、具体的な選考の要件等については各地方公共団体の個別の判断に委ねられており、地域の実情に応じて各地方公共団体が適切に判断すべきものと考ええる。		回答では、指定管理者制度の運用は地域の実情に応じて各公共団体が判断すべきものであり、現行制度下で可能とされているが、要望内容では、公共団体によっては指定管理者の申請資格を社会福祉法人等に限定している例が多く、株式会社の参入を推進するか否かは各地方公共団体の独自の判断に委ねられるということでは、民間開放は進まない旨指摘されている。指定管理者制度の本来の趣旨に鑑み、主体制限を課すことは問題と言わざるを得ないため、本制度の適切な運用を目的とした通知等の可能性を含め、具体的な対応策を改めて検討され、示されたい。	d		- 保育分野においては、指定管理者の指定の手続きについて、具体的な選考の要件等は各地方公共団体の個別の判断に委ねられている。 - 指定管理者の申請に当たり資格要件を設けるか否かについては、地域の実情に応じて保育の実施義務を有する各地方公共団体が適切に判断すべきものと考えている。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900085	厚生労働省	社会保険診療報酬支払基金から保 険者に送付するレセプトの電子媒 体化	5078	50780007	11	(社)日本経済団体連合会	7	社会保険診療報酬支払基金から保険者 に送付するレセプトの電子媒体化	社会保険診療報酬支払基金（以下「支 払基金」）から保険者へのレセプトの送 付形態として、電子媒体によることを可 能とし、保険者における事務処理の効 率化を図る必要がある。結論を前倒して 得られるように、検討の速度を早めるべ きである。		現在、レセプト電算処理システムの整 備が進められているが、支払基金から 保険者に対して送付するレセプトの電子 媒体化に関する体制整備は進んでいな いのが実態である。 厚生労働省では、審査支払機関から 保険者へ送付するレセプトのデジタル化 については、電子媒体仕様のあり方、 情報セキュリティ確保のあり方、保 険者側がデジタル化したレセプトを受け 入れることができるかどうか等を考慮し つつ検討するとしており、また、規制改 革・民間開放推進３か年計画（2004年3 月19日）により、2004年度に検討・結 論、その後速やかに措置するとなってい る。保険者の求めに応じて、電子媒体に よる送付を可能とすべきである。	支払基金から健康保険組合など保険 者に対して送付されているレセプトは、 現在、紙媒体となっている。 なお、医療機関と支払基金との間で実 施されている、レセプト電算処理システ ムの普及状況は、2004年4月現在、医 科レセプト件数の59%、調剤レセプト件 数の31.4%となっている。
z0900064	総務省、 厚生労働省	指定管理者制度の運用の適正化	5064	50640008	11	株式会社東京リーガルマイ ンド	8	指定管理者制度の運用の適正化	指定管理者の指定の申請にあたって、 地方公共団体が条例等により社会福祉 法人等特定の形態の法人に資格を限定 することがないよう、総務省から各地方 公共団体に向けて通知を行うこと	保育等、公共サービス分野における株 式会社の積極的参入	平成15年の地方自治法改正により「指 定管理者制度」が導入され、「公の施 設」の管理を広く民間事業者に代行させ ることが可能となったが、地方公共団体 において、指定管理者の申請資格を社 会福祉法人等に限定する例が多くみら れ、株式会社の参入が事実上不可能と なっている。	添付資料： 保育分野における株式会社の参入促進 にかかる提案

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900065	総務省、 厚生労働省	公営施設の民間移管における株式会 社の参入促進	規制改革・民間開 放推進のための基 本方針	保育所における設置主体について は、平成 12年に撤廃	d		○ 公設保育所の民間への移管に ついては、設置者である地方公共 団体が、地域の実情に応じて適切 に移管先の選定を行うべきものと 考える。		・回答では、地域の実情に応じて適 切に移管先の選定を行うべきもの であり、現行制度下で可能とされて いるが、 要望内容では、公営施設の民間 への移管について公共団体が応募 要件として社会福祉法人等に限定 している例が多く、株式会社の参入 を推進するか否かは各地方公共団 体の独自の判断に委ねられるとい うことでは、民間開放は進まない旨 指摘されている。このように、主体 制限を課し、事実上、株式会社の 参入を制限することは問題と言わ ざるを得ないため、適切な運用を 目的とした通知等の可能性を含め、 具体的な対応策を改めて検討さ れ、示されたい。	d		○ 公設保育所の民間への移管に ついては、設置者であるとともに保 育の実施義務を有する地方公共団 体が、地域の実情に応じて適切に 判断すべきものとする。なお、児 童福祉法第56条の7の規定にお いては「市町村は公有財産の貸付 けその他の必要な措置を積極的に 講ずることにより、社会福祉法人そ の他の多様な事業者の能力を活用 した保育所の設置又は運営を促進 し、保育の実施に係る供給を効率 的かつ計画的に増大させるものと する。」としており、この規定の趣旨 について適宜周知を図ってまいり たい。
z0900066	総務省、 厚生労働省	公営施設の民間移管における株式会 社の参入促進	各都道府県条例	○ 地方公共団体の普通財産は、 貸付け、交換し、売り払い、譲与す ることができる。（地方自治法第23 8条の5）	d		○ 公設保育所の建物等を民間に 譲渡する場合には、児童福祉法第 56条の7の規定により「市町村は 公有財産の貸付けその他の必要な 措置を積極的に講ずることにより、 社会福祉法人その他の多様な事業 者の能力を活用した保育所の設置 又は運営を促進」と規定し、国及び 都道府県も必要な支援を行うことと しているところであり、法の趣旨に ついて、あらゆる機会をとらえて周 知を図ってまいりたい。		・回答では、児童福祉法の規定に より社会福祉法人その他の多様な 事業者の運営を支援することによ り、現行制度下で可能とされている が、 要望内容では、条例にて財産（土 地、建物）の無償譲渡・貸付を株式 会社に対して行えない旨を規定し、 社会福祉法人等との競争が不利と なっている例が多く、各地方公共団 体の独自の判断に委ねられるとい うことでは、民間開放は進まない旨 指摘されている。このことは、民間 移管における競争条件の均一化 （イコールフットイング）の考え方に 反するものであり、再考すべきと考 える。このため、本来の児童福祉法 第56条の7の規定の趣旨に鑑み、 適切な運用を目的とした通知、指 針等の可能性を含め、具体的な対 応策を改めて検討され、示されたい。	d		○ 地方自治法第238条の5の規 定により地方公共団体の普通財産 は、貸付け、交換し、売り払い、譲 与することができるされており、 保育所の建物等を譲渡・貸付する 場合においても、各地方公共団体 が地域の実情により適切な運用を 行っているものと考えている。な お、児童福祉法第56条の7の規定 においては、「市町村は公有財産 の貸付けその他の必要な措置を積 極的に講ずることにより、社会福祉 法人その他の多様な事業者の能力 を活用した保育所の設置又は運営 を促進し、保育の実施に係る供給 を効率的かつ計画的に増大させる ものとする。」としており、この規定 の趣旨について適宜周知を図って まいりたい。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900065	総務省、 厚生労働省	公営施設の民間移管における株式 会社の参入促進	5064	50640010	11	株式会社東京リーガルマイ ンド	10	公営施設の民間移管における株式会 社の参入促進	公営施設の民間移管に際して、地方公 共団体が社会福祉法人等特定の形態 の法人に移管先を限定することがない よう、総務省から各地方公共団体に向 けて通知を行うこと	保育等、公共サービス分野における株 式会社の積極的参入	地方公共団体において、公共施設・ サービスの民間移管に際し、応募要件 を社会福祉法人等に限定する例が多く みられ、株式会社の参入が事実上不可 能となっている。	添付資料： 保育分野における株式会社の参入促進 にかかる提案
z0900066	総務省、 厚生労働省	公営施設の民間移管における株式 会社の参入促進	5064	50640011	11	株式会社東京リーガルマイ ンド	11	公営施設の民間移管における株式会 社の参入促進	民間移管の際には「財産の有償譲渡・ 貸付」を原則とするか、株式会社に對 しても財産の無償譲渡・貸付が可能とな るよう条例を改正する旨、国レベルで指針 を出すこと	保育等、公共サービス分野における株 式会社の積極的参入	現在、多くの地方公共団体において、条 例により「財産（土地・建物）の無償譲 渡・貸付」を株式会社に對してはなしえ ない旨の定めがなされている。このた め、公営施設の民間移管において、社 会福祉法人等が著しく有利な条件に立 ち、株式会社が厳しい競争を強いられ ている。	添付資料： 保育分野における株式会社の参入促進 にかかる提案

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900074	厚生労働省	ハローワークにおけるコンサルティング業務の民間委託推進	規制改革・民間開放推進のための基本方針等	自己分析の手法や労働市場理解の促進などのキャリアコンサルティングの一部については、セミナーの形で実施している。	d		求職者に対し実施されるキャリアコンサルティングについては、的確な職業選択等の観点から非常に重要であると認識しており、適切な職業紹介を実施するために、個々の求職者のニーズに対応して実施してきている。そのうち、自己分析の手法や労働市場理解の促進などについては、民間の活用も考えられるところであり、的確な職業選択やキャリア形成を目的として、現在も民間に委託するなどしてセミナーを実施している。今後も、セミナーの内容の充実に努めるとともに、より効果的なものについては、民間の活用をはかりたい。		・回答では、現行においても、自己分析の手法や労働市場理解の促進などについては、民間の活用も考えられるところであり、的確な職業選択やキャリア形成を目的として、現在も民間に委託するなどしてセミナーを実施しており、今後も、セミナーの内容の充実に努めるとともに、より効果的なものについては、民間の活用をはかりたいとされているが、 要望内容は、民間のノウハウや活力を生かした、ハローワークにおけるコンサルティング業務の民間委託の推進を求めているものであり、当該コンサルティング業務を原則として民間に委託する方向での具体的な対応策を改めて検討され、示されたい。 上記を踏まえ、新たな対応策が必要である場合には実施時期について、その時期となる理由も含め具体的に示されたい。	d		職業紹介は個々の求職者の置かれた状況と個々の求人者のニーズを具体的に把握して、個別総合的な判断に基づき行うものである。したがって職業紹介の前提となる職業相談（キャリアコンサルティング）は、これらの個別総合的な判断を行うために、その内容や分量はケースごとに異なるものの、職業紹介と不可分の部分も多く、一律に切り離すことは必ずしも効果的かつ効率的な職業紹介につながらない。 もっとも、自己分析の手法や労働市場理解の促進といったもののほか、類似の求職者には同様の方法で進められる履歴書・職務経歴書作成指導等については、セミナー等の積極的な民間委託を進めてまいりたい。
z0900079	文部科学省、厚生労働省、防衛庁	官製給食市場における権限委譲・地域統合とそのモデル事業推進	厚生労働省「児童福祉施設最低基準第32条第1号及び第5号、保育所における調理業務の委託について（平成10年2月18日児発第86号）」	保育所において調理業務を委託する場合、その取扱い方法について、「保育所における調理業務の委託について」（平成10年2月18日児発第86号）規定	e		○ 「保育所における調理業務の委託について」（平成10年2月18日児発第86号）において規定している事項は、各保育所において調理業務を委託する際の基本的な考え方等を示しているものであり、具体的な衛生基準確保のための方策等については、地方自治体に委ねられているものと考えている。		・回答では、保育所における調理業務の委託等については具体的には地方自治体に委ねられており、現行制度で対応可能とされているが、 要望内容は管制の給食市場（当該地域の学校・保育所・自衛隊）を包括的に地方自治体に委譲し、その後、PFI方式等で民間事業者と契約し実施するもので、このような包括的な方式による外注についての具体的な対応策、実施時期等を改めて検討され、示されたい。	c		○ 保育所における食事については、子どもの発育・発達に欠くことができない重要なものであり、離乳食等一人ひとりにきめ細やかな対応ができること、楽しい家庭的な雰囲気の中で、おいしく食事ができること、が必要である。 ○ このような認識の下、一人ひとりが子どもの状況に応じたきめ細やかな対応、多様な保育ニーズへの対応、食育を通じた児童の健全育成を図る観点から、保育所の調理室は必要と考えているところである。 ○ 保育所における調理業務については、本来、施設内の調理室を使用して行うことが望ましいが、特区において認めている公立保育所における給食の外部搬入については、公立保育所の運営合理化を進める等の観点から、特段の必要性があることにより、特区第3次提案を受けて先般認めたところであり、私立保育所の給食の外部搬入については、公立保育所における給食の外部搬入の実施状況等を検証したうえで、慎重に判断することが必要である。 ○ なお、現行制度上保育所に設置してある調理室を利用する方法での調理業務の委託は可能であるが、外部搬入について認めることは困難である

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900074	厚生労働省	ハローワークにおけるコンサルティング業務の民間委託推進	5064	50640021	11	株式会社東京リーガルマインド	21	ハローワークにおけるコンサルティング業務の民間委託推進	ハローワークにおけるキャリアコンサルティング業務の民間委託を推進すること	職業紹介分野における株式会社の参入促進	雇用のミスマッチを解消していくためには、求職者に対して、的確な職業選択・キャリア形成に向けたコンサルティングを行い、求職者の円滑な再就職及び労働移動を支援していく必要がある。しかし、ハローワークにおいては、このキャリアコンサルティングが十分行われていない。他方、民間職業紹介事業は、高いコンサルティング技術を生かして効果的効率的な職業紹介を達成している。そこで、こうした民間のノウハウや活力を生かし、ハローワークにおけるコンサルティング業務の民間委託を推進すべきである。	添付資料： 職業紹介事業における民間事業者の参入促進に係る提案
z0900079	文部科学省、厚生労働省、防衛庁	官製給食市場における権限委譲・地域統合とそのモデル事業推進	5072	50720001	11	特定非営利活動法人シンクバンク研究所・広島国際大学PFI研究会 <呉市提案・交渉継続中>	1	官製給食市場における権限委譲・地域統合とそのモデル事業推進	官製市場の給食市場は、各省庁独自の制度管理で行われ、非効率であり「食の安全」にも不安が残る。１）文部科学省の学校給食の衛生基準権限を地方自治体に移譲する。２）厚生労働省の私立保育所の衛生基準権限を地方自治体に移譲する。３）防衛施設局内の食事を地方自治体に外部委託する。上記１）～３）の地方自治体（本提案のモデル地域は呉市）への権限委譲とその地域統合を行い、新調製法を利用したPPP・PF手法による民間開放で地域再生を行う。	これまで、前項１）２）３）の分野の官制給食サービス市場は、行政的には縦割りの制度管理であり、個別の市場形成のため経済効果が少なく、非効率的であった。この官制給食サービス市場の開放と統合と自治体への権限委譲によって、食品衛生管理の精度の向上、新市場の形成、雇用促進、民間投資機会の創出が望める。さらに、IT教育や在宅高齢者配食システムなど新産業の構築で地域経済の活性化を行う。また、モデル地域の呉市の場合、地域集積も高く、水平展開のモデルプロジェクトとして適した地域である。	第1回地域再生提案(30頁)として提案。１）、２）については可能性があるとの回答。一方、３）は、内部資料では隊員給食の民間開放は実現度が高いとあるが、＜【防衛庁からの回答】 御指摘のとおり、当庁において作成した「自衛隊施設へのPF導入可能性等調査業務」には検討項目の一つとして食堂の記載があります。現在、同文書などを踏まえつつ、具体的にどの分野にPFを導入するかについて継続的に検討している。一方で、自衛隊の給食サービスについては、自衛隊は自己完結組織であり自ら食事を整えることが要求されているため、現時点で直ちにPFを導入することは困難であると考え。＞よって呉地域において、モデル事業として民間開放し、取り組みたい為。	■「PPP（公共サービスの民間開放）による地域活性化推進モデル構築調査」報告書(PDF)・概要版(PDF) ■ 中国地域イノベーション促進方策検討調査報告書[PDFファイル] http://www.chugoku.meti.go.jp/research/serch.html 自衛隊施設へのPF導入可能性等調査業務： http://www.jda.go.jp/j/info/pfi/gaiyou.htm http://www.jda.go.jp/j/info/pfi/03.pdf www8.cao.go.jp/pfi/shiryo_b_24_3.pdf

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900087	厚生労働省	営利法人による保険医療機関の経営	医療法第7条第5項	営利法人が営利を目的として病院等を開設することは認めていない。	c		本年5月に「構造改革特別区域法」の一部を改正し、特区において株式会社が自由診療で高度な医療の提供を目的とする病院又は診療所を開設することを認めることとしたところである。（本年10月1日施行） 今後は、「基本方針2003」で示された方針に従い、特区における株式会社による医療機関経営の状況をみながら全国における取扱いなどについて更に検討を進めることとしている。		医療分野における株式会社等の参入により、医療法人が、いわば家族経営から脱し、民主的な手続きに基づく透明性の高い経営、個々の法人をまたがるグループ経営、規模の経済性の追求、さらには資金調達の多様化・円滑化等を通じ経営の近代化を進められるようになるため、早急に以下の措置を講じるべきである。その際、下記の規制はいずれも法令に根拠をおくものではなく、事業者に対して何ら法的拘束力がないことを、厚生労働省も含め早急に認識し、政府全体として、その旨を周知徹底すべきである。 現在、株式会社については、医療法人に出資することはできるものの、社員にはなれないとされているが、これに社員としての地位を与え、社員総会における議決権を取得することを容認する。 現在、医療法人は医療法人に出資できないこととされているが、これを可能とする。 現在、医療法人の社員総会における議決権は出資額にかかわらず各社員1個とされているが、出資額に応じた個数とすることを容認する。	c		については、営利を目的とする者に対しては、開設許可を与えないことができる旨規定する医療法第7条第5項をはじめとする医療法に規定されている医療の非営利の原則から考えても、株式会社が出資に伴い医療法人の社員として議決権を取得することは認められない（平成3年1月17日指第1号東京弁護士会会長宛厚生労働省指導課長回答）。 については、医療法人は医療法第7条第5項の規定により営利性が否定されており、また、医療法第54条において剰余金の配当が禁止されている。これは、医療法人が決算の結果、剰余金を生じたときは当該医療法人の基本財産に繰り入れるか積立金として積み立てることにより、当該医療法人が提供する医療をより充実させることを目的として定められているものであり、当該剰余金を他の医療法人に出資することは、医療法第54条に抵触すると考えられることから認められない。 については、医療法第68条が準用している民法第65条第3項は、同条第1項の公益法人における表決権平等の原則を、公益法人の定款において表決権に差を設けることを認めたものである。これについては民法の公益法人の実務において「表決権に差別をした場合には、多数表決権を持つ社員に法人の運営権が移り、法人の性格が公益的なものから有力社員の私益的なものになる危険性がある」（出典：『公益法人の理論と実務』財団法人公益法人協会）とされているところであり、当該民法を準用している医療法においてもこれに準拠し、昭和61年6月26日各都道府県知事宛厚生省健康政策局長通知において社団医療法人の定款例として「社員は、社員総会において1個の議決権及び選挙権を有する。」と規定しているところである。
z0900088	厚生労働省	いわゆる「混合診療」の容認	健康保険法	我が国の医療保険制度は、「国民誰もが、一定の負担で、いつでもどこでも安心して、必要な医療を受けられること」が原則である。このため、従来から、現行の医学水準に照らして必要適切な医療を定期的に保険導入し、保険診療として確保してきたところであり、一連の診療について保険外診療との併用を無制限に認めること（混合診療）は安全性・有効性が確保されないおそれ、不当な患者負担が増大するおそれがあることから、原則として禁止されているところである。一方、医学の進歩や患者ニーズの多様化に対応し、患者が追加費用を負担することにより、保険外の新しい高度医療技術や追加的な医療サービスを受けられるよう、特定療養費制度として「高度先進医療」と「選定療養」を制度化しているところである。	c(全国規模で対応不可)	(法律上の手当てを必要とするもの)	無制限に保険診療と保険外診療との併用を認めることは、安全性・有効性が確保されないおそれや不当な患者負担が増大するおそれがあることから、保険診療と保険外診療との併用については、引き続き特定療養費制度の枠組みの下で対応していきたいと考えている。		保険外診療の内容、料金等に関する適切な情報に基づいて、患者自らが保険診療に加えて当該保険外診療の提供を選択する場合には、「患者本位の医療」を実現する観点から、通常の保険診療分の保険による費用負担を認める、いわゆる「混合診療」を全面解禁すべきである。その際、以下の措置から早急に講ずべきである。 一連の診療行為の中で行う予防的処置、保険適用回数等に制限がある検査、患者の価値観により左右される診療行為、診療行為に付帯するサービスを直ちに全面解禁する。 まず、質の高いサービスを提供することができる一定水準以上の医療機関において、新しい検査法、薬、治療法等を、十分な情報開示の原則の下で、利用者との契約に基づき、当該医療機関の判断により、「混合診療」として行うことも包括的に認める。 さらに、社会的ニーズが高い分野（不妊治療等）についても解禁することを検討し、早急に結論を得るべきである。	c(全国規模で対応不可)	(法律上の手当てを必要とするもの)	我が国の医療保険制度においては、国民皆保険の下、「社会保障として必要十分な医療」は保険診療として確保することが原則であり、これまで、科学的根拠に基づいて安全性、有効性が確立した治療法等について、随時保険導入してきたところである。他方、患者ニーズの多様化や医療技術の進歩に対応するため、適切なルールの下に保険診療と保険外診療の併用を可能とする特定療養費制度が設けられている（昭和59年に創設）。 このような仕組みによらず無制限に保険外診療との組み合わせを認めることは、たとえ特定の医療機関に限ったとしても、不当な患者負担の増大を招くおそれや、有効性、安全性が確保できないおそれがあるため、今後とも特定療養費制度の下で対応を図っていくことが適切であると考ええる。 この考え方に基づき、抗がん剤等の適応外使用について、特定療養費制度を活用し、承認前から保険診療と併用できるよう措置したほか、特定療養費制度における高度先進医療について、承認の簡素化及び新技術の導入の迅速化を行ったところであり、さらに、随時簡素化の対象技術を増加させるなど、対応を図っているところである。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900087	厚生労働省	営利法人による保険医療機関の経営	5078	50780009	11	(社)日本経済団体連合会	9	営利法人による保険医療機関の経営	構造改革特区以外でも、株式会社等による医療機関経営の参入規制を解除すべきである。		民間企業の有する経営のノウハウと資本を活用して医療サービスの効率化と質の向上が図られると同時に、医療機関の経営を専門家に委ねることにより、医師が診療に専念できることになる。 営利法人による病院等の経営を認めても、実際に診療行為を行うのは国家資格を有する医師であり、医療の安全性や質の確保には影響がない。 経営主体が非営利法人であっても、不採算の医療機関が経営を継続することは困難である。僻地医療や救急医療については、セーフティネットの観点から別途、公的な関与が必要である。 患者選別や過剰診療等に対する懸念の払拭のためには、参入規制ではなく、応召義務や病床規制等の現行規制や、情報公開の徹底等によって対応可能である。 現存の企業立病院に何ら弊害が生じていないばかりか、地域の中核病院の役割を果たしている医療機関もある。	構造改革特別区域法の改正により、株式会社は、構造改革特区において、自由診療の分野で「高度医療」の提供を目的とする医療機関を開設することが認められた。 「高度医療」については、厚生労働省案では、再生医療、遺伝子治療、生殖医療などを例示している。
z0900088	厚生労働省	いわゆる「混合診療」の容認	5078	50780010	11	(社)日本経済団体連合会	10	いわゆる「混合診療」の容認	高度先進的な医療サービス等を患者が選択しやすくするため、例えば、特定承認保険医療機関など、質の高い医療サービスを提供できる医療機関においては、医療技術及び医療機関ごとに個別の承認を必要とせず、いわゆる「混合診療（保険診療と保険外診療の併用）」を包括的に認めるべきである。		いわゆる「混合診療」が広く認められることによって、費用の全額を自己負担してきた高額な高度先進医療が、公的医療保険によって部分的にカバーされるために、患者の受診機会を拡大し、所得の格差に基づく不公平感は緩和される。 医療技術および医療機関ごとに個別の承認を必要とする現行下（既承認の高度先進医療技術のうち、一部が届け出制に変更）では、手続きに時間がかかり患者の受診機会を狭め、また、先端医療など公的保険の適用外となっている新しい医療技術・サービスに対する医師の積極的取組みを阻害したり、医療サービスの質の向上を妨げている。 全額が自己負担にならないように、例えば本来1回の入院・手術で済むところを保険診療部分と保険外診療部分とに分けて処置するなど、一連の診療行為ではない対応を行うことにより、患者の身体的負担を増大させるとともに、こうした非効率な行為が、医療費を増大させているとの指摘もある。 患者自らが必要な医療を適切に選択できる環境を整備するためには、当該医療行為の内容や結果の予測、危険などについて十分な説明を受けることを担保する意味で、患者等への情報開示の義務化が求められる。	一疾患に対する一連の診療行為において、保険診療と自由診療を併用することが認められていない。ただし、特定療養費制度（高度先進医療および選定療養）については、基本部分を保険診療、それを超える部分は患者負担とする実質的な、いわゆる「混合診療」が認められている。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）	その他	当室からの再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要（対応策）
z0900112	厚生労働省、国土 交通省	建設業退職金共済制度の健全化につ いて	中小企業退職金 共済法第41条第 1項	中小企業者は建設業共済制度に 加入することができることとされて いる。	c		建設業退職金共済制度は、従業 員の福祉の増進と中小企業の振興 を目的としている制度であり、そも そも当該共済制度を活用するかど うかは中小企業者の自由であるた め、御要望である一律に電気通信 工事分野の適用を除外することに ついては、お応えすることはできな い。 また、Ｉカードによる納入につい ては、現在、独立行政法人勤労者 退職金共済機構において建設業界 と連携しつつ「新たな掛金納入方 式の導入に関する意見交換会」の 場で検討しているところであり、当 省としてはその状況を踏まえながら 新たな掛金納入方式のあり方につ いて検討してまいりたい。		【対国土交通省、厚生労働省】 建設業退職金共済制度の活用を一律に経 営事項審査における評価項目にすることは、 同制度を活用するかどうか中小企業者の自 由であるという前提に反する。この点の改善 について、具体的な対応策を検討され、示さ れたい。 建設業退職金共済制度の活用を官公庁の 入札参加資格の要件とすることは、同制度を 活用するかどうか中小企業者の自由であると いう前提に反する。この点の改善について、 具体的な対応策を検討され、示されたい。 公共工事の入札や元請業者決定段階など では施工体制が未確定の場合もあり、発注者 が建設業者に対しこの段階で掛金収納の証 （領収書）の提示を必須要件とするのは適切 ではない。この点の改善について、具体的な 対応策を検討され、示されたい。 「新たな掛金納入方式のあり方」について は、ＩＣカードによる納入の早期実施に加え、 要望内容にある、掛金納入の勤労実績によ るカウント、余剰証紙の払戻し又は他工事で の使用可能化、証紙を購入しなくともよい場 合の明確化及び手続の簡素化の改善が必要 と考えられる。この点を踏まえ、「新たな掛金 納入方式のあり方」の検討の方向性及び実施 時期について、その時期となる理由を含め具 体的に示されたい。 上記　に関連して、平成15年度に試行した 掛金の新納入方式の評価について明らかに されたい。	c		について 「新たな掛金納入方式の導入に関 する意見交換会」においては、手 帳、証紙方式に代わる新たな掛金 納付方式として、Ｉカード、OCR用 紙を利用して作成した就労報告書 に基づき、掛金を口座引落としによ り納入する方法の導入及びその実 務的な問題点を検討している。 実施時期については、平成16年度 から規模を拡大したモニター実験を 実施し実務的な問題点の整理を行 い、平成19年度までに最終的な検 討結果のとりまとめ等を行うことと している。（独立行政法人勤労者退 職金共済機構の中期計画を踏まえ て同計画期間中に行う予定。） について 平成15年度のモニター実験等につ いては、16年度からの規模拡大に 向けた準備段階の調査であり、評 価を行うものではない。

管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
z0900112	厚生労働省、国 土交通省	建設業退職金共済制度の健全化 について	5032	50320002	11	(社)電子情報技術産業協 会	2	建設業退職金共済制度の健全化につ いて	電気通信工事分野に置いては、本制度 の適用を除外していただきたい。 それがかなわぬなら、現在検討されてい る掛金のICカードによる新納入方式で は、掛金納入は就労実績カウントし、余 剰証紙は払戻可能とするか、もしくは、 余剰証紙でも他の工事の掛金納入に使 用可能とする、購入しなくとも良い場合 などの制度として頂きたい。(平成15年 度試行しているとのことであるが評価に ついて是非公開していただきたい。 【規制の現状】 公共工事では、労働者保護、労働者福 祉を目的とした制度として、建設業者に 対し着工前に掛金納入(証紙購入)が求 められる。この掛金の額は、必要枚数分 であるが、実質は発注者指定計算(率) 式により算出された額の証紙を購入す る事となっている。 また、本制度の加入と履行は、官公庁 の入札参加資格の要件とされることが あり、経営事項審査における評価項目 にもなっている。	なし	電気通信工事では当制度の保護対象と なる季節労働者等はほとんど存在せ ず、従って証紙払出しニーズは少なく、 実態として購入した証紙の大半が余剰 となっている。更に、仕様書上で現行の 発注者指定の計算(率)式により購入を 規定され、払戻不可、転売不可および 購入業者での処理等、IT通信業界には 適さない制度と思われる。 建退共本部が販売し建設業者が購入し た証紙は、100%労働者に交付され“退 職金”として還元されるべきものである が、建退共本部の収支はバランスして いないと考えられる。 建設業の労働福祉制度としての意義は 認めるが、一律に経営事項審査の評価 要素にしたり、入札参加資格の要件にす ることは適当ではない。	