

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5034	5034011		G14	z13001	厚生労働省	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、平成16年10月より以下のとおり引き上げられたところ。 (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	II	確定拠出年金の拠出限度額については、年金制度改革における公的年金の給付水準の見直し等を踏まえ、平成16年10月より引き上げられており、施行後の活用状況を見守る必要がある。なお、制度改革時の検討課題であると考えている。		(社)日本損害保険協会	11	A	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、個人型の第2号被保険者について、少なくとも企業型(企業無)と同額となるよう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) 2004年10月より拠出限度額が拡大したが、例えば個人型(2号)は180,000円から216,000円へ拡大したに過ぎない。少なくとも企業型(企業無)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(企業有)276,000円 企業型(企業無)552,000円 個人型(1号) 816,000円 個人型(2号) 216,000円	確定拠出年金法第20条、第69条 確定拠出年金法施行令第11条および第36条、法人税法、所得税法	厚生労働省、財務省	
5053	5053014		G14	z13001	厚生労働省	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、平成16年10月より以下のとおり引き上げられたところ。 (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	II	確定拠出年金の拠出限度額については、年金制度改革における公的年金の給付水準の見直し等を踏まえ、平成16年10月より引き上げられており、施行後の活用状況を見守る必要がある。なお、制度改革時の検討課題であると考えている。		社団法人信託協会	14	A	企業型確定拠出年金の拠出限度額の引き上げ	・企業型確定拠出年金の拠出限度額は、以下のとおりとなっている。 他の企業年金がない場合・・・4.6万円 他の企業年金がある場合・・・2.3万円 ・企業型確定拠出年金の拠出限度額を引き上げること。少なくとも、他の年金制度がある場合の拠出限度額を、他の年金制度がない場合と同様の額まで引き上げること。	事業主において退職給付制度を変更して、企業型確定拠出年金制度を導入する場合、拠出限度額があることにより、想定通りの給付設計ができないケースが多々あるため。	確定拠出年金法施行令第11条	厚生労働省		
5057	5057041		G14	z13001	厚生労働省	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、平成16年10月より以下のとおり引き上げられたところ。 (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	II	確定拠出年金の拠出限度額については、年金制度改革における公的年金の給付水準の見直し等を踏まえ、平成16年10月より引き上げられており、施行後の活用状況を見守る必要がある。なお、制度改革時の検討課題であると考えている。		(社)日本経済団体連合会	41	A	掛金の拠出限度額の引上げ	拠出限度額を大幅に引き上げるべきである。	確定拠出年金における掛金の拠出限度額は、2004年改正により厚生年金基金の上乗せ部分の望ましい給付水準を掛金ベースに置き換えた金額に引き上げられたが、老後の安定した生活を保障するには十分ではなく、また、退職一時金制度からの移行を促進する観点からも十分ではない。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には、拠出限度額を大幅に引き上げるべきである。これにより、利便性が向上し、退職金の代替で制度普及にも資する。	確定拠出年金法第20条、第69条 確定拠出年金法施行令第11条、第36条	厚生労働省年金局企業年金課 国民年金基金課	企業型確定拠出年金の拠出限度額は、①企業年金に加入していない場合月額4万6千円、②企業年金に加入している場合月額2万3千円である。同様に、個人型確定拠出年金については、①自営業者の場合月額6万8千円②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1万8千円となっている。	

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5086	5086007	4	G14	z13001	厚生労働省	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、平成16年10月より以下のとおり引き上げられたところ。 (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	II	確定拠出年金の拠出限度額については、年金制度改革における公的年金の給付水準の見直し等を踏まえ、平成16年10月より引き上げられており、施行後の活用状況を見守る必要がある。なお、制度改革時の検討課題であると考えている。		損害保険労働組合連合会	7	B	確定拠出年金の制度拡充④	確定拠出年金制度について、以下の制度拡充を検討して頂きたい。 ④拠出限度額のさらなる引き上げをはかる	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。	新たな企業年金制度として導入された確定拠出年金制度については、当該導入企業退職時のポータビリティが不十分であるほか、年金資産の中途引き出しが60歳までは高度障害時を除き不可とされているなど、老後の生活保障の確保の手段として、また資産形成の手段の一つとしては、不十分な点が多く存在する。については、制度面の拡充をはかるべく、検討を進めていただきたい。	①確定拠出年金法第62条、法人税法、所得税法 ②確定拠出年金法第28条、法人税法、所得税法 ③確定拠出年金法第19条、第20条、確定拠出年金法施行令第11条、法人税法、所得税法 ④確定拠出年金法第20条、第69条、確定拠出年金法施行令第11条および第36条、法人税法、所得税法 ⑤確定拠出年金法第33条	厚生労働省 財務省 金融庁	
5034	5034009		G15	z13002	厚生労働省	確定拠出年金法第19条	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	I II III	企業型年金における個人の上乗せ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、現時点での対応は困難である。なお、制度改革時の検討課題であると考えている。		(社)日本損害保険協会	9	A	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	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だきたい。	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となる。 (現状) 企業型の場合、企業による拠出しか認められておらず、個人が上乗せ拠出できない。	確定拠出年金法第19条、第20条、確定拠出年金法施行令第11条、法人税法、所得税法	厚生労働省、 財務省	
5053	5053013		G15	z13002	厚生労働省	確定拠出年金法第19条	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	I II III	企業型年金における個人の上乗せ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、現時点での対応は困難である。なお、制度改革時の検討課題であると考えている。		社団法人信託協会	13	A	企業型確定拠出年金における本人拠出(いわゆるマッチング拠出)の容認	・企業型確定拠出年金においては、事業主の拠出しか認められていない。 ・企業型確定拠出年金において、現行の事業主拠出の他、加入者本人の希望により、加入者拠出すること(マッチング拠出すること)を可能にすること。	マッチング拠出を認めることは自己責任に基づく確定拠出年金制度の趣旨にも合致し、また、従業員の老後の所得確保に係る自助努力の選択的拡充により、制度のさらなる普及に繋がることが見込まれるため。	確定拠出年金法第19条	厚生労働省		

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5057	5057040		G15	z13002	厚生労働省	確定拠出年金法第19条	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	I II III	企業型年金における個人の上乗せ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、現時点での対応は困難である。なお、制度改正時の検討課題であると考えている。		(社)日本経済団体連合会	40	A	企業型確定拠出年金における掛金の本人拠出の容認	企業型確定拠出年金の掛金について、事業主の拠出に加えて本人拠出が可能となるよう措置すべきである。		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、本人拠出ができる仕組みが必要である。また、財形年金制度からの移行を進める観点からも本人拠出が求められる。本人拠出を認めることにより利便性が向上し、制度普及にも資する。	確定拠出年金法第19条	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課	企業型確定拠出年金の掛金については、事業主からの拠出しか認められず、本人拠出ができない。
5086	5086007	3	G15	z13002	厚生労働省	確定拠出年金法第19条	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	I II III	企業型年金における個人の上乗せ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、現時点での対応は困難である。なお、制度改正時の検討課題であると考えている。		損害保険労働組合連合会	7	B	確定拠出年金の制度拡充③	確定拠出年金制度について、以下の制度拡充を検討して頂きたい。 ③企業拠出に対する個人の上乗せ拠出を認める	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。	新たな企業年金制度として導入された確定拠出型年金制度については、当該導入企業退職時のポータビリティが不十分であるほか、年金資産の中途引き出しが60歳までは高度障害時を除き不可とされているなど、老後の生活保障の確保の手段として、また資産形成の手段の一つとしては、不十分な点が多く存在する。については、制度面の拡充をはかるべく、検討を進めていただきたい。	①確定拠出年金法第62条、法人税法、所得税法 ②確定拠出年金法第28条、法人税法、所得税法 ③確定拠出年金法第19条、第20条、確定拠出年金法施行令第11条、法人税法、所得税法 ④確定拠出年金法第20条、第69条、確定拠出年金法施行令第11条および第36条、法人税法、所得税法 ⑤確定拠出年金法第33条	厚生労働省財務省金融庁	
5034	5034010		G16	z13003	厚生労働省	確定拠出年金法附則第2条第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ない。	c	I	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、貯蓄とは異なるものであることから、原則として中途引き出しは認められない。平成17年10月に中途脱退の要件が緩和されたが、それ以外に具体的にどのような場合に緩和が可能であるかについては、制度改正時の検討課題であると考えている。		(社)日本損害保険協会	10	A	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、①税のペナルティを課した上での年金資産の取り崩し、②年金資産を担保としたローン制度を認めるようにしていただきたい。	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。	確定拠出年金法第28条、法人税法、所得税法	厚生労働省、財務省	

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革/民間開放)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5052	5052016		G16	z13003	厚生労働省	確定拠出年金法第32条第1項	確定拠出年金制度においては、受給権の担保差入れが禁止されている。	c	I	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、貯蓄とは異なるものであることから、原則として中途引出しは認められない。また、将来の老後の所得として確実に確保しておくために、受給権を担保とした貸付を認めるのは困難である。平成17年10月に中途脱退の要件が緩和されたが、それ以外に具体的にどのような場合に緩和が可能であるかについては、制度改正時の検討課題であると考えている。		社団法人全国信用金庫協会・信金中央金庫	16	A	確定拠出年金の受給権を担保とした貸付けの容認	(確定拠出年金法の規制の緩和)右記同様	確定拠出年金加入者等に対して、確定拠出年金の受給権を担保とした貸付け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難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。	確定拠出年金法第32条第1項	厚生労働省	継続
5052	5052019		G16	z13003	厚生労働省	確定拠出年金法附則第2条の2、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ない。	c	I	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、貯蓄とは異なるものであることから、原則として中途引出しは認められない。平成17年10月に中途脱退の要件が緩和されたが、それ以外に具体的にどのような場合に緩和が可能であるかについては、制度改正時の検討課題であると考えている。		社団法人全国信用金庫協会・信金中央金庫	19	A	確定拠出年金の年金資産の中途引出し要件の緩和	(確定拠出年金法の規制の緩和)右記同様	現状の脱退一時金制度のほか、加入者が一定の課税条件(ペナルティ課税)を負うことにより、任意で確定拠出年金の資産の中途引出しを行うことを可能とする。	確定拠出年金は、国民が公的年金に上乗せして自己の老後生活資金を確保するため税制優遇措置を付して設けられている制度であるため、受給は原則60歳以降とされており、中途引出しは、諸条件を満たしたうえで脱退一時金を受け取る以外にはできない。 しかし、現実には、長期に渡る加入期間中に不測の事態が生じて中途引出しができないことに不安感を抱き、加入希望者であっても加入を躊躇するケースが考えられる。これらの規制を、年金資産が50万円までであれば受け取れるようにする等の脱退一時金制度とは別に、金額や時期にかかわらず、加入者の任意で中途引出しができるように緩和すれば、女性や若年層を含むより多くの国民が安心して確定拠出年金に加入するようになり、国民の老後生活に対する不安感を軽減につながるものと考えられる。また、企業型年金は、企業の退職給付制度としての性格をより強めることができ、普及促進ができる。	確定拠出年金法附則第3条	厚生労働省	継続
5053	5053015		G16	z13003	厚生労働省	確定拠出年金法附則第2条の2、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ない。	c	I	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、貯蓄とは異なるものであることから、原則として中途引出しは認められない。平成17年10月に中途脱退の要件が緩和されたが、それ以外に具体的にどのような場合に緩和が可能であるかについては、制度改正時の検討課題であると考えている。		社団法人信託協会	15	A	確定拠出年金の中途引出し要件の緩和(1)	① 企業型確定拠出年金においては、現在、脱退一時金支給要件が個人別管理資産額が15万円以下の場合に限られている。 確定拠出年金制度が企業の退職金制度の一部を担う制度となっている現状を勘案し、制度普及・加入者増大のため、現状、個人別管理資産額が15万円以下の場合に限られている企業型年金における脱退一時金支給要件を緩和すること。 ② 個人型確定拠出年金の脱退一時金の支給要件は、現在、通算拠出期間に係る要件(通算拠出期間1ヶ月以上3年以下)および脱退一時金請求時の個人別勘定残高に係る要件(50万円)が存在する。 個人型確定拠出年金における脱退一時金の支給要件について、通算拠出期間に係る要件(通算拠出期間1ヶ月以上3年以下)および脱退一時金請求時の個人別勘定残高に係る要件(50万円)を緩和すること。	① 現状では、個人別管理資産額が15万円以下の場合に限り企業型脱退一時金として支給を受けることが可能であるが、この要件に該当する対象者は限定的となっている。年金制度とは異なる企業退職金の一部(または全部)を担う制度となっている現状を勘案すると、企業型脱退一時金の支払枠を大幅に引き上げることで、企業および加入者の本制度の利便性(加入しやすさ)が大幅に改善すると考えられる。 ② 現行の個人別勘定残高に係る要件(50万円)については「年間手数料5,000円・利回り1%程度で資産が目減りしない額」をベースに検討されたことと認識しているが、受給権が発生するまで手数料等負担による個人別管理資産の目減りを恒常的に十分まかなって運用が続けられる残高は50万円程度では足りないと思料される。また、加入者の高齢期の所得の確保という観点からは、「資産が目減りしない」ことを根拠とするのではなく、「安定的な運用による収益が期待できる額」等を基準にすべきとも考えられ、本件増額を要望するもの。また、当該資産に到達するには3年以上の拠出期間が必要と考えられ、通算拠出期間に係る要件の緩和についても併せて要望するもの。	①について ・確定拠出年金法附則第2条の2第1項 ・確定拠出年金法施行令第59条第2項 ②について ・確定拠出年金法附則第3条 ・確定拠出年金法施行令第60条	厚生労働省		

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5053	5053016		G16	z13003	厚生労働省	確定拠出年金法附則第2条の2、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られていない。	c	I	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、貯蓄とは異なるものであることから、原則として中途引き出しは認められない。また、将来の老後の所得として確実に確保しておくために、受給権を担保とした貸付を認めるのは困難である。平成17年10月に中途脱退の要件が緩和されたが、それ以外に具体的にとどのような場合に緩和が可能であるかについては、制度改正時の検討課題であると考えている。		社団法人信託協会	16	A	確定拠出年金の中途引出要件の緩和(2)	・企業型確定拠出年金においては、現在、脱退一時金支給要件が個人別管理資産額が1.5万円以下の場合に限られている。 ・個人型確定拠出年金の脱退一時金の支給要件は、現在、通算拠出期間に係る要件(通算拠出期間1ヶ月以上3年以下)および脱退一時金請求時の個人別勘定残高に係る要件(50万円)が存在する。 ・脱退一時金の受給をやむを得ない事情がある場合(自然災害時や経済的困窮時等)にも認め(中途引き出し要件を緩和)、60歳までに個人別管理資産を取り崩すことができる選択肢を拡大すること。		年金支給開始までは長期に渡るため、加入者において将来、経済的に困窮状態に陥る可能性もある。こうした止むを得ない事情において中途の引出しが認められない現状では、加入者等の不安は大きく、制度導入の阻害要因となっているため。	・確定拠出年金法附則第2条の2 ・確定拠出年金法施行令第59条	厚生労働省	
5053	5053017		G16	z13003	厚生労働省	確定拠出年金法附則第2条の2、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られていない。また、確定拠出年金制度においては、受給権の担保差入れが禁止されている。	c	I	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、貯蓄とは異なるものであることから、原則として中途引き出しは認められない。また、将来の老後の所得として確実に確保しておくために、受給権を担保とした貸付を認めるのは困難である。平成17年10月に中途脱退の要件が緩和されたが、それ以外に具体的にとどのような場合に緩和が可能であるかについては、制度改正時の検討課題であると考えている。		社団法人信託協会	17	A	確定拠出年金の個人別管理資産額を担保とした公的借入制度の整備	・確定拠出年金制度においては、受給権の担保差入れが禁止されている。 ・個人別管理資産額を担保とした公的借入制度を実現すること。		確定拠出年金制度においては、受給権の担保差入れが禁止されていることが、例えば退職金を返済原資とした社内融資制度を実施している事業所について、確定拠出年金制度の採用の足かせとなっているケースが存在する。一方で確定拠出年金制度は、個人毎の資産額の把握が容易であることから、当該資産を担保とした貸付制度の創設は可能と考えられ、事業所の恣意性を排したかたちでの公的借入制度を創設することにより、加入者の一時的な資金ニーズへ対応することができ、制度普及が図られると思考するもの。	・確定拠出年金法第32条	厚生労働省	
5057	5057042		G16	z13003	厚生労働省	確定拠出年金法附則第2条の2、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られていない。また、確定拠出年金制度においては、受給権の担保差入れが禁止されている。	c	I	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、貯蓄とは異なるものであることから、原則として中途引き出しは認められない。また、将来の老後の所得として確実に確保しておくために、受給権を担保とした貸付を認めるのは困難である。平成17年10月に中途脱退の要件が緩和されたが、それ以外に具体的にとどのような場合に緩和が可能であるかについては、制度改正時の検討課題であると考えている。		(社)日本経済団体連合会	42	A	中途引出し要件の緩和	将来的には、退職時の脱退一時金について、年齢別選要件および資産額の大小にかかわらず支給を可能とすべきである。そのためにも、まず以下について早急に対応すべきである。 ①脱退一時金を支給できる要件の緩和(例えば確定給付企業年金法施行規則第30条と同様な一時金選択が可能となる特別条件の一部の容認、及び少額の脱退一時金の払戻) ②経済的困窮状態にある加入者の個人別管理資産の取り崩し、もしくは個人別管理資産を担保とした借入の容認		2005年10月の改正以降においても、非常に厳しい中途脱退要件であることには変わりなく、実質的に認められる事例は少ない。そのため、企業型確定拠出年金は、特に女性の加入率が低く、制度自体の普及の阻害要因の一つとなっている。中途脱退要件については、本人のライフスタイルによって有利不利が出るのがないよう、中立性を重視すべきである。	確定拠出年金法第28条、第33条、附則第3条 確定拠出年金法施行令第60条	厚生労働省年金局企業年金課 国民年金基金課	①個人型確定拠出年金において、脱退一時金を受給できる要件は、通算拠出期間が3年以下の場合または資産額が50万円以下で制度上掛金を納められない場合となっている。 ②60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)の要件を満たした場合に限られている。

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望事項別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5086	5086007	2	G16	z13003	厚生労働省	確定拠出年金法附則第2条の2、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られていない。	c	I	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、貯蓄とは異なるものであることから、原則として中途引き出しは認められない。平成17年10月に中途脱退の要件が緩和されたが、それ以外に具体的にどのような場合に緩和が可能であるかについては、制度改正時の検討課題であると考えている。		損害保険労働組合連合会	7	B	確定拠出年金の制度拡充②	確定拠出年金制度について、以下の制度拡充を検討して頂きたい。 ①一定の要件を満たす場合は、別途課税等の対応を講じたうえで年金資産の取り崩しを認める	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。	新たな企業年金制度として導入された確定拠出型年金制度については、当該導入企業退職時のポータビリティが不十分であるほか、年金資産の中途引き出しが60歳までは高度障害時を除き不可とされているなど、老後の生活保障の確保の手段として、また資産形成の手段の一つとしては、不十分な点が多く存在する。については、制度面の拡充をはかるべく、検討を進めていただきたい。	①確定拠出年金法第62条、法人税法、所得税法 ②確定拠出年金法第28条、法人税法、所得税法 ③確定拠出年金法第19条、第20条、確定拠出年金法施行令第11条、法人税法、所得税法 ④確定拠出年金法第20条、第69条、確定拠出年金法施行令第11条および第36条、法人税法、所得税法 ⑤確定拠出年金法第33条	厚生労働省 財務省 金融庁	
5089	5089008		G16	z13003	厚生労働省	確定拠出年金法附則第2条の2、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られていない。	c	I	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、貯蓄とは異なるものであることから、原則として中途引き出しは認められない。平成17年10月に中途脱退の要件が緩和されたが、それ以外に具体的にどのような場合に緩和が可能であるかについては、制度改正時の検討課題であると考えている。		生命保険協会	8	A	確定拠出年金制度における支給要件の緩和	・企業型における退職時の脱退一時金について、年齢到達要件および資産額の多寡にかかわらず支給可能とすべく、支給要件を緩和する。 ・かかる要望が実現しない間であっても、企業型から個人型に移行した者であって、第3号被保険者等個人型に拠出できない者について、中途脱退の要件である資産にかかる基準を現行の50万円以下から少なくとも100万円以下に引き上げていただきたい。 ・また、退職時の企業型での中途脱退の要件である資産にかかる基準を現行の1.5万円以下から少なくとも100万円以下に引き上げていただきたい。	・昨今の雇用の流動化を背景に退職時の資金ニーズは今後より一層高まることが予想され、特に退職金規定からの全面移行ニーズの強い中小企業等への更なる制度普及を促進するためにも、支給要件の緩和は非常に有効である。 ・企業年金制度は一般的に退職金制度からの移行となっているのが現状であり、厚生年金基金、確定給付企業年金等の企業年金制度では中途脱退に伴う給付が認められておらず、おおよそ制度普及の障壁となっている。 ・なお、中途脱退の要件については、平成17年10月に、資産が少額の場合は運営管理手数料等で資産が減少する状況にあることを理由として一定の緩和が図られたが、現行の基準では、なおその趣旨を実現するのに不十分であり、更なる緩和が必要である。 ・また、企業型から個人型に移行後、掛金拠出を認められている者が掛金を拠出するかは任意であるから、個人型での掛金拠出が認められているか否かによって、中途脱退の要件である資産にかかる基準に差異を設けるのは合理的でない。	・確定拠出年金法第28条、第33条 ・確定拠出年金法附則第2条の2、第3条	厚生労働省	・企業型において、退職しても60歳に到達するまで受給できない。 ・企業型から個人型に移行した者であって、第3号被保険者等個人型に拠出できない者については、資産が少額の場合(50万円以下)に脱退が認められている。また、資産が極めて少額(1.5万円以下)の者は、個人型に移行することなく退職時に企業型で脱退を認められている。	
5034	5034008		G17	z13004	厚生労働省	確定拠出年金法第62条第1項	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	I II III	確定拠出年金の加入対象者の拡大(第3号被保険者、公務員への拡大)については、公的年金制度における位置づけ、共済年金における職域部分の取扱い等を踏まえる必要があり、現時点での対応は困難である。なお、制度改正時の検討課題であると考えている。		(社)日本損害保険協会	8	A	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。	確定拠出年金法第62条、法人税法、所得税法	厚生労働省、 財務省	

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5052	5052017		G17	z13004	厚生労働省	確定拠出年金法第62条第1項	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	I II III	確定拠出年金の加入対象者の拡大(第3号被保険者、公務員への拡大)については、公的年金制度における位置づけ、共済年金における職域部分の取扱い等を踏まえる必要があり、現時点での対応は困難である。なお、制度改正時の検討課題であると考えている。		社団法人全国信用金庫協会・信金中央金庫	17	A	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	(確定拠出年金法の規制の緩和)右記同様	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、こ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るが、新たに掛金を拠出する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ももちろんのこと、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。したがって、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していただきたい。	確定拠出年金法第62条第1項	厚生労働省	継続
5053	5053019		G17	z13004	厚生労働省	確定拠出年金法第62条第1項	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	I II III	確定拠出年金の加入対象者の拡大(第3号被保険者、公務員への拡大)については、公的年金制度における位置づけ、共済年金における職域部分の取扱い等を踏まえる必要があり、現時点での対応は困難である。なお、制度改正時の検討課題であると考えている。		社団法人信託協会	19	A	確定拠出年金の加入対象者の拡大	・現在は第3号被保険者に個人型確定拠出年金の加入資格がない。 ・第3号被保険者に個人型確定拠出年金への加入資格を付与すること。		・第2号被保険者の配偶者となり企業型年金の加入資格を失った場合も、引き続き個人型確定拠出年金へ拠出できることになれば、利便性が拡大され、加入者増大に繋がると考えられるため。 ・このような場合は、その者は個人型年金運用指図者になるが、資産が少額な場合は、将来的に運用のみを継続したとしても、少額の給付しか受け取れず、確定拠出年金制度の目的を達することができない可能性がある。第3号被保険者に個人型の加入資格を付与することにより一定の拠出を認めることで、前述の問題点が改善されるほか、制度の普及にも大きく寄与すると考える。	確定拠出年金法第62条	厚生労働省	
5057	5057043		G17	z13004	厚生労働省	確定拠出年金法第62条第1項	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	I II III	確定拠出年金の加入対象者の拡大(第3号被保険者、公務員への拡大)については、公的年金制度における位置づけ、共済年金における職域部分の取扱い等を踏まえる必要があり、現時点での対応は困難である。なお、制度改正時の検討課題であると考えている。		(社)日本経済団体連合会	43	A	加入対象者の拡大	個人型確定拠出年金への専業主婦の加入を認めるべきである。		専業主婦の加入を認めることで、個々人の自助努力による老後資金の形成に寄与することになる。あわせて、確定拠出年金のポータビリティが拡充され、制度普及が図られる。	確定拠出年金法第2条、第9条、第62条	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課	確定拠出年金では、専業主婦の加入が認められていない。

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5086	5086007	1	G17	z13004	厚生労働省	確定拠出年金法第62条第1項	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	I II III	確定拠出年金の加入対象者の拡大(第3号被保険者、公務員への拡大)については、公的年金制度における位置づけ、共済年金における職域部分の取扱い等を踏まえる必要があり、現時点での対応は困難である。なお、制度改正時の検討課題であると考えている。		損害保険労働組合連合会	7	B	確定拠出年金の制度拡充①	確定拠出年金制度について、以下の制度拡充を検討して頂きたい。 ①専業主婦・公務員を加入対象とし転職時のポータビリティを向上させる	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。	新たな企業年金制度として導入された確定拠出型年金制度については、当該導入企業退職時のポータビリティが不十分であるほか、年金資産の中途引き出しが60歳までは高度障害時を除き不可とされているなど、老後の生活保障の確保の手段として、また資産形成の手段の一つとしては、不十分な点が多く存在する。については、制度面の拡充をはかるべく、検討を進めていただきたい。	①確定拠出年金法第62条、法人税法、所得税法 ②確定拠出年金法第28条、法人税法、所得税法 ③確定拠出年金法第19条、第20条、確定拠出年金法施行令第11条 ④確定拠出年金法第20条、第69条、確定拠出年金法施行令第11条および第36条、法人税法、所得税法 ⑤確定拠出年金法第33条	厚生労働省 財務省 金融庁	
5053	5053018		G18	z13005	厚生労働省	確定拠出年金法第11条、第62条第3項	確定拠出年金の加入者資格は60歳で喪失する。	c	I	60歳以降の加入者資格の取扱いは、制度改正時の検討課題であると考えている。		社団法人信託協会	18	A	確定拠出年金の資格喪失年齢の見直し	現在は60歳に達したときに資格喪失となるが、65歳までは加入者であり続けられるような措置を認めること。		高齢者雇用安定法による定年延長等の義務化に伴い、60歳超の者について雇用延長するケースが多くなると考えられるが、60歳資格喪失を改めることにより自助努力による老後の所得確保の選択幅が広がることは、法の目的にも合致するため。	確定拠出年金法第2条、第11条、第62条	厚生労働省	
5057	5057046		G18	z13005	厚生労働省	確定拠出年金法第11条、第62条第3項	確定拠出年金の加入者資格は60歳で喪失する。	c	I	60歳以降の加入者資格の取扱いは、制度改正時の検討課題であると考えている。		(社)日本経済団体連合会	46	A	加入者資格喪失年齢の見直し	公的年金支給開始年齢の引上げや、高齢者雇用安定法の改正等に伴う60歳以降の就業機会の拡大等の環境変化を踏まえ、確定拠出年金の加入者資格喪失年齢についても、労使合意に基づいて柔軟に設定できるようにすべきである。	高齢者雇用安定法の改正により、企業には60歳以降の就業機会確保が義務づけられることとなったが、確定拠出年金については60歳到達に伴い一律的に加入者資格が喪失し、柔軟性を欠いた対応となっている。特に、処遇面で60歳前との連続性を維持しつつ定年延長を行うような場合は、確定拠出年金の掛金拠出のみが60歳時点で打ち切られることとなり、バランスを失った対応とならざるを得ない。一方、確定拠出企業年金においては、年齢による加入者資格喪失時期の定めはなく、老齢給付金の給付に係る年齢要件が60歳以上65歳以下であることを踏まえて、「65歳以下の規約で定める時期」とされている。	確定拠出年金法第11条、第62条第3項	厚生労働省 年金局 企業年金 国民年金基金 課	企業型年金及び個人型年金の加入者は、60歳に到達した日に加入者資格を喪失する。	

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5089	5089013		G18	z13005	厚生労働省	確定拠出年金法第11条、第62条第3項	確定拠出年金の加入者資格は60歳で喪失する。	c	I	60歳以降の加入者資格の取扱い、制度改正時の検討課題であると考えている。		生命保険協会	13	A	確定拠出年金制度の加入者資格喪失年齢の引上げ	確定拠出年金の加入者資格喪失年齢について、労使合意に基づく柔軟な設定を認め、現行の資格喪失年齢(60歳)からの引上げが可能となるようにしていただきたい。		公的年金の支給開始年齢の引上げや高年齢者雇用安定法改正等により、60歳以降の就労機会は拡大しているにもかかわらず、確定拠出年金については60歳到達により一律に加入者資格を喪失することとなっている。	確定拠出年金法第11条第6号	厚生労働省、年金局、企業年金国民年金基金課	確定拠出年金の加入者は60歳に達したときに資格を喪失することとなっている。
5034	5034012		G19	z13006	厚生労働省	確定拠出年金法第33条第1項、第73条	確定拠出年金を60歳から受給するためには、通算加入者等期間が10年以上必要。	c	I	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である。60歳以降の加入者資格の取扱いと併せ、制度改正時の検討課題であると考えている。		(社)日本損害保険協会	12	A	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支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。	確定拠出年金法第33条	厚生労働省、財務省	
5057	5057045		G19	z13006	厚生労働省	確定拠出年金法第33条第1項、第73条	確定拠出年金を60歳から受給するためには、通算加入者等期間が10年以上必要。	c	I	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である。60歳以降の加入者資格の取扱いと併せ、制度改正時の検討課題であると考えている。		(社)日本経済団体連合会	45	A	企業型確定拠出年金における老齢給付金の支給要件の弾力化	老齢給付金の通算加入者等期間による支給開始年齢の制限を緩和すべきである。		確定給付企業年金では、加入時期にかかわらず60歳以降、支給要件を満たすことが可能である。一方、確定拠出年金において、60歳以降に支給開始となる者は、制度上個人拠出が認められないため、運用成績や手数料によって資産額が目減りする恐れもある。加入期間によって支給年齢を一律に定めるのではなく、60歳以降の退職時点で支給できるようにすべきである。	確定拠出年金法第33条	厚生労働省、年金局、企業年金国民年金基金課	支給要件を満たすための通算加入者等期間(10年:60歳以上61歳未満、8年:61歳以上62歳未満、6年:62歳以上63歳未満、4年:63歳以上64歳未満、2年:64歳以上65歳未満、1ヵ月:65歳以上)を有する企業型確定拠出年金の加入者であった者は、老齢給付金の支給を請求することができる。

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5086	5086007	5	G19	z13006	厚生労働省	確定拠出年金法第33条第1項、第73条	確定拠出年金を60歳から受給するためには、通算加入者等期間が10年以上必要。	c	I	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である。60歳以降の加入者資格の取扱いと併せ、制度改正時の検討課題であると考えている。		損害保険労働組合連合会	7	B	確定拠出年金の制度拡充⑤	確定拠出年金制度について、以下の制度拡充を検討して頂きたい。 ⑤10年間の通算加入者期間による受給開始年齢の制限を撤廃し、確定拠出年金の老齢給付金の支給要件を緩和する	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。	新たな企業年金制度として導入された確定拠出型年金制度については、当該導入企業退職時のポータビリティが不十分であるほか、年金資産の中途引き出しが60歳までは高度障害時を除き不可とされているなど、老後の生活保障の確保の手段として、また資産形成の手段の一つとしては、不十分な点が多く存在する。については、制度面の拡充をはかるべく、検討を進めていただきたい。	①確定拠出年金法第62条、法人税法、所得税法 ②確定拠出年金法第28条、法人税法、所得税法 ③確定拠出年金法第19条、第20条、確定拠出年金法施行令第11条、法人税法、所得税法 ④確定拠出年金法第20条、第69条、確定拠出年金法施行令第11条および第36条、法人税法、所得税法 ⑤確定拠出年金法第33条	厚生労働省 財務省 金融庁	
5053	5053020		G20	z13007	厚生労働省	確定拠出年金法第21条	確定拠出年金の掛金は、翌月の末日までに拠出することとされている。	c	I	資金があるときにまとめて拠出することは貯蓄と変わらなくなるから、長期に渡る納付の猶予を認めることは困難である。		社団法人信託協会	20	A	企業型確定拠出年金における掛金拠出方法の弾力化	・企業型確定拠出年金においては、毎月の事業主掛金を翌月末までに納付することとなっている。 ・企業型確定拠出年金における掛金拠出方法について、毎月以外の拠出方法(年2回拠出、年1回拠出等)を認めること。		・現行は月単位の限度額を定めている。 ・別途賞与月等を対象として拠出を可能とすることにより、 ①拠出額が低水準となっている加入者への年金原資の確保。 ②企業にとっては拠出方法の多様性の確保、等により確定拠出年金制度の魅力の高い制度普及の効果が期待できると思料するもの。	・確定拠出年金法第21条 ・確定拠出年金法施行令第11条	厚生労働省	
5057	5057044		G20	z13007	厚生労働省	確定拠出年金法第21条	確定拠出年金の掛金は、翌月の末日までに拠出することとされている。	c	I	資金があるときにまとめて拠出することは貯蓄と変わらなくなるから、長期に渡る納付の猶予を認めることは困難である。		(社)日本経済団体連合会	44	A	掛金の拠出時期の弾力化	①特段の事情によって拠出が翌月にできなかった場合でも、何らかの理由で翌月末に納付できないこともあり得る。次回以降の追加拠出が認められれば、結果として、給与で支払われる可能性が高く、所得税や社会保険料の対象となつて、加入者の手取額が減少してしまう。一方、手違いによる過剰拠出の場合には過剰分を返金させることができることもあり、拠出遅れもしくは過剰拠出による不足分の追加拠出が認められていないのはバランスを欠いている。確定給付企業年金、厚生年金基金では遡っての修正が認められているように、確定拠出年金においても同様の措置が図られるべきである。 ②①に加えて、遡及して拠出対象とするなどの人事的措置も想定されることから、加入者について年度で12か月を超えない範囲でキャリアオーバーを認めるべきである。		①事業主にとって、毎月の掛金拠出事務負担は過大であり、何らかの理由で翌月末に納付できないこともあり得る。次回以降の追加拠出が認められれば、結果として、給与で支払われる可能性が高く、所得税や社会保険料の対象となつて、加入者の手取額が減少してしまう。一方、手違いによる過剰拠出の場合には過剰分を返金させることができることもあり、拠出遅れもしくは過剰拠出による不足分の追加拠出が認められていないのはバランスを欠いている。確定給付企業年金、厚生年金基金では遡っての修正が認められているように、確定拠出年金においても同様の措置が図られるべきである。 ②①に加えて、遡及して拠出対象とするなどの人事的措置も想定されることから、加入者について年度で12か月を超えない範囲でキャリアオーバーを認めるべきである。	確定拠出年金法第21条	厚生労働省 年金 国民年金基金課	企業型確定拠出年金において、事業主は、毎月の事業主掛金を翌月末までに資産管理機関に納付しなければならない。何らかの理由により拠出できなかった場合は、労使の合意によって「給与として加入者に支払う等」の拠出以外の補填措置をとる事例が多いが、現実的には、月末の入社、新規事業所設立の場合など、事務的に対応しきれない場合がある。

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5089	5089014		G20	z13007	厚生労働省	確定拠出年金法第21条	確定拠出年金の掛金は、翌月の末日までに拠出することとされている。	c	I	資金があるときにまとめて拠出することは貯蓄と変わらないことから、長期に渡る納付の猶予を認めることは困難である。		生命保険協会	14	A	確定拠出年金制度の企業型における掛金の納付期限の弾力化	特段の事情によって、翌月末日までに掛金を納付できなかった場合には、次回の納付時に2~3ヶ月分の納付を認める等の納付期限の弾力化を図っていただきたい。		・システムトラブルや制度運営者の万一の事務疎漏等により、当月分の掛金が翌月末日までに資産管理機関に納付できなかった場合、当月分の掛金拠出は行われず、加入者に不利益が生じることとなるため、納付期限の弾力化が必要である。 ・また、納付期限が翌月末に限定され、何ら猶予期間が認められていないことは、他の年金制度と比較しても硬直的であると考えられる。	確定拠出年金法第21条	厚生労働省年金局企業年金課	企業型では、毎月の掛金を翌月末日までに資産管理機関に納付することとされている。
5089	5089015		G20	z13007	厚生労働省	確定拠出年金法第21条	確定拠出年金の掛金は、翌月の末日までに拠出することとされている。	c	I	資金があるときにまとめて拠出することは貯蓄と変わらないことから、長期に渡る納付の猶予を認めることは困難である。		生命保険協会	15	A	確定拠出年金制度の企業型における掛金の払込方法の弾力化	確定給付企業年金と同様に、事業主は掛金を年1回以上定期的に払込むことが可能となるよう払込方法の弾力化を図っていただきたい。		・収納事務の効率化により、運営コストの削減に資する。 ・また、確定給付企業年金では、事業主は規約で定めるところにより、年1回以上、定期的に掛金を拠出することが認められており、他の年金制度との整合性を図る必要がある。	確定拠出年金法第19条、20条	厚生労働省年金局企業年金課	企業型では、事業主は、一月につき拠出することができる事業主掛金の額の上限の範囲内で、各月につき掛金を拠出することとされている。
5053	5053021		G21	z13008	厚生労働省	厚生年金基金令第41条の6 確定給付企業年金法施行令第91条	厚生年金基金、確定給付企業年金から確定拠出年金へ移行するための積立不足に係る掛金の一括拠出については、規約変更日を計算基準日とする事が定められている。	c	I	確定拠出年金へ移行するための積立不足に係る掛金の一括拠出については、確定拠出年金への移換の時点(規約変更日)を計算基準日とすることとしており、ご要望の趣旨のような問題は生じないと考えている。		社団法人信託協会	21	A	制度移行後の企業型確定拠出年金制度への一括拠出の容認	・移換元制度の債務の計算基準日及び掛金払い込みの時期と確定拠出年金への移換の時期が異なることにより、不足が生じる可能性がある。 ・他の年金制度からの移換資産額に不足が無いよう、確定拠出年金制度移行後に積立不足を一括拠出できるようにすること。		移行日直前に移行元の年金制度の年金資産が減少すること等により、労使合意した移換額に満たないことを避けるため。	・確定拠出年金法第19条、第20条	厚生労働省	

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5053	5053022		G21	z13008	厚生労働省	確定拠出年金法施行令第22条第1項第5号	退職一時金制度から企業型確定拠出年金への資産移換について、一括移換は認められていない。	c	II	退職一時金制度から確定拠出年金への資産移換については、厚生年金基金や適格退職年金への資産移換と同様過去に遡って制度を導入したとした場合の過去勤務債務を償却するとの考え方に基づくものであり、一括移換を認めることは困難である。		社団法人信託協会	22	A	制度移行時の企業型確定拠出年金制度への資産移換における一括移換の容認	・現在は、退職一時金制度の改正または廃止が行われた日の属する年度から、その翌年度から起算して3年度以上7年度以内の各年度に均等に分割して移換することとなっている。 ・退職一時金制度から企業型確定拠出年金への資産移換の方法について、一括移換を認めること。		現行は退職一時金制度から企業型確定拠出年金への資産移換は4年から8年の間で均等に分割移換を行うこととなっているが、その間退職者が出るたびに未移換金を一括移換する等の事務負担が事業主に発生している。一括移換を実施することにより、これらの事務負担の軽減が図れる。また、分割移換では移換途中で企業が倒産した場合、加入者の資産が十分に保全されない可能性もあるが、一括移換を実施すればこの問題も回避できると思料するもの。	・確定拠出年金法施行令第22条第1項第5号	厚生労働省	
5053	5053025		G22	z13009	厚生労働省	確定拠出年金法第26条	運用商品除外には、一部の例外を除いて、当該運用商品を選択して運用の指図を行っている加入者等全員の同意が必要とされている。	c	I	運用商品の除外を運用指図を行っている加入者等の同意なく行うことは、事実上運営管理機関が運用指図を一部行ったのと同じこととなるので、認められていないものである。なお、制度改正時の検討課題であると考えている。		社団法人信託協会	25	A	企業型確定拠出年金における運用の方法の除外に係る手続きの緩和	現在は、運用商品除外時には、一部の例外を除いて、当該商品購入者全員の同意が必要とされているが、現実的に困難なことも想定されることから、制度運営の改善のため、あらかじめ加入者等に周知期間を設けた上で、その間に特に異論がない場合には商品購入者全員の同意があったものとして運用商品除外を可能とすること。		・運用商品も時間の経過とともにより良いものが開発されることから、商品選択メニューを更新するニーズも高まっているため。 ・一方で古い運用商品を除外できなければ、管理コストも嵩み、また加入者等の商品選択を煩雑にし、かえって加入者等の利益を損なうことと考えられること。	・確定拠出年金法第26条	厚生労働省	
5057	5057047		G22	z13009	厚生労働省	確定拠出年金法第26条	運用商品除外には、一部の例外を除いて、当該運用商品を選択して運用の指図を行っている加入者等全員の同意が必要とされている。	c	I	運用商品の除外を運用指図を行っている加入者等の同意なく行うことは、事実上運営管理機関が運用指図を一部行ったのと同じこととなるので、認められていないものである。なお、制度改正時の検討課題であると考えている。	(社)日本経済団体連合会	47	A	企業型確定拠出年金における運用方法(商品)除外にかかる手続きの緩和【新規】	一定の要件を満たせば、商品を購入している加入者等全員の同意がなくても運用方法(商品)の除外を可能とすべきである。		現状の、購入者全員からの同意取付けでは、ニーズの低くなった商品が運用対象から除外することが困難である。例えば、一定の周知期間を設け、加入者から特段の異議申出がなければ除外できるなどの方法を認めるべきである。制度導入時から時間が経過するにつれ、新商品が追加されて運用方法(商品)が多くなることから、商品選択メニュー更新のニーズは高い。	確定拠出年金法第26条 確定拠出年金法施行規則第20条の2	厚生労働省 年金局 企業年金基金課	企業型運用関連運営管理機関等が、提示運用方法から運用の方法を除外しようとするときは、当該除外しようとする運用の方法を選択して運用の指図を行っている加入者等の同意を得なければならない。	

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5034	5034013		G23	z13010	厚生労働省	確定拠出年金法第15条、第56条	記録関連運営管理機関は、他の企業年金制度等の資格の得喪に関する事項を原簿に記載しておかなければならない。	c	Ⅲ	他の企業年金制度等の資格の得喪に関する事項は、退職所得の課税計算に必要であり、また拠出限度額の管理の際にも必要であるため、原簿の記録事項から除外することはできない。		(社)日本損害保険協会	13	A	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。	確定拠出年金法第18条、第73条 確定拠出年金法施行規則第15条、第56条	厚生労働省、財務省	
5053	5053026		G23	z13010	厚生労働省	確定拠出年金法第6条第2項、確定拠出年金法施行規則第7条	規約変更にあたっては、一部の例外を除き労働組合等の同意が必要とされている。	c	Ⅲ	確定拠出年金の規約の制定・変更にあたって労働組合等の同意を必要としているのは、加入者等の利益に直接関係する事項については加入者等の立場に立ったチェックを及ぼすことが受給権保護のために必要不可欠であることによる。撥ね改正についても、実質的内容の変更を伴うものは、加入者等の利益に直接関係する事項である。このため、実質的内容の変更を伴うか否かについても労働組合等の同意手続きを通じてチェックを行うことが適切であり、一律労働組合等の同意を不要とすることは困難である。		社団法人信託協会	26	A	企業型確定拠出年金における規約変更手続きの簡素化	・現在、一部の例外を除き、規約変更手続きについては、労使合意が必要とされている。 ・現在、法改正に伴い一律に行われる変更や事業主の就業規則等の変更に伴う撥ね改正(制度内容の変更を伴わない案ズレ)等、労使合意を必須としなくとも受給権保護等の問題は生じないと考えられる規約変更まで労使合意を求められているため、労使合意不要の規約変更範囲を拡大すること等、規約変更手続きを簡素化していただきたい。	法改正に伴い一律に行われる変更や事業主の就業規則等の変更に伴う撥ね改正(制度内容の変更を伴わない案ズレ)等については、労使合意を必須としなくとも受給権保護等の問題は生じないと考えられる。 また、上述の変更等、加入者等の利益を害する恐れのないと認められる場合には労使合意を不要とすることで制度運営コストの軽減に繋がることが見込まれるため。	・確定拠出年金法第5条 ・確定拠出年金法施行規則第5条	厚生労働省		
5053	5053027		G23	z13010	厚生労働省	確定拠出年金法施行規則第3条第1項第3号	規約承認の申請手続きにおいては、運営管理機関の登録通知書の写し、勧誘方針、運営管理機関選定理由書の添付が必要とされている。	c	I	確定拠出年金制度を適切に実施するためには、運用商品の提供、運用商品に係る情報提供、運用指図の取りまとめといった運営管理業務が適切に行われることが必要不可欠である。したがって、規約承認の申請にあたって、適正な運営管理機関に委託して行うことを証明する添付書類を省略することは、適正な運営の監督及び加入者保護を担保する観点から認めることは困難である。		社団法人信託協会	27	A	企業型確定拠出年金における規約承認の申請手続きの簡素化	現在、規約承認の申請手続きにおいて、運営管理機関の登録済証・勧誘方針、運営管理機関選定理由書の添付が必要とされているが、これを不要とすること。	・登録済証・勧誘方針については、運営管理機関が登録制となっている現状では、申請に添付する必然性に乏しいと思われる。 ・また、運営管理機関選定理由書については、特に比較表につき事業主の作成負担が大きいとの声があるため。	・確定拠出年金法施行規則第3条 「確定拠出年金の企業型年金に係る規約の承認基準等について」(平成13年9月27日企図発第18号)別紙1	厚生労働省		

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望事項別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5053	5053028		G23	z13010	厚生労働省	「確定拠出年金制度について」(平成13年8月21日年発第213号)別紙第3、1(1)	預貯金等に関しては、銀行法施行規則第13条の3第1項各号に規定する内容に相当するものについて、同条に準じた方法(電磁的方法による提供を含む。)により情報提供を行うものとする。こと、となっている。	c	IV	確定拠出年金制度における運用商品の選定・提示及び運用商品に係る情報提供は運営管理機関が加入者等に対し運用商品を販売していることと実質的に変わらないため、少なくとも一般の金融商品を購入する顧客への保護と同等の保護を図る必要がある。したがって、銀行による預金者等への情報提供における取扱いを確定拠出年金における運用商品に係る情報提供には適用しないことを認めることは困難である。		社団法人信託協会	28	A	企業型確定拠出年金における運用方法に係る金融商品の情報提供方法に関する制約の緩和	・現行では、商品情報の提供を電磁的方法のみで行う場合は、加入者の同意が必要と解される部分がある。(確定拠出年金法並びにこれに基づく政令及び省令について(法令解釈)第三一(1))にて銀行法施行規則第13条の3を引用しており、同条第2項においては商品情報を電磁的方法で提供する場合には当該預金者等の承諾が必要とされている。)・運営管理業務における、商品選定理由書ならびに商品に関する情報提供については、例えばインターネットでの提供など、磁気媒体での提供に係る制約を緩和いただきたい。		現行では、商品情報の提供を電磁的方法のみで行う場合は、加入者の同意が必要と解される部分がある。(確定拠出年金法並びにこれに基づく政令及び省令について(法令解釈)第三一(1))にて銀行法施行規則第13条の3を引用しており、同条第2項においては商品情報を電磁的方法で提供する場合には当該預金者等の承諾が必要とされている。)しかしながら、電磁的方法による情報提供はもはや一般化しており、また紙媒体による情報提供が情報保護や環境保護の観点から実態に沿わなくなってきた面もある。少なくとも継続時の商品情報提供については、加入者等の事前の同意なしに電磁的方法のみで行うことができるよう、緩和を要望するもの。	・「確定拠出年金制度について」(平成13年8月21日年発第213号)別紙第三一 ・「確定拠出年金Q&A」No.144	厚生労働省	
5089	5089016		G23	z13010	厚生労働省	確定拠出年金法第5条第1項、確定拠出年金法施行規則第5条	規約の変更には、確定拠出年金法施行規則第5条に定める軽微な変更を除き、厚生労働省の承認が必要である。	c	III	脱退一時金相当額等の移換に関する事項は、加入者等の給付の額等に直接影響する重要な事項である。このように変更の契機自体が企業年金内部での判断ではなく関係法令の改正という外部的要因であっても内容の重要性には変わりなく、軽微な変更とはいえないため、届出とすることは困難である。		生命保険協会	16	A	確定拠出年金の規約変更手続きの簡素化	平成17年10月の確定拠出年金法改正により脱退一時金相当額等の移換に関する事項(法第54条の2第1項)について、新たに規約に定めることとなったが、このような関係法令の改正により義務付けられる規約の変更については、届出による変更を認めていただきたい。		平成18年3月に、事業主等の増加・減少を伴わない事業主の名称・住所の変更等について労働組合等の同意を不要とする取扱いが認められ、規約変更手続きの簡素化が一定程度図られたが、現在届出による規約変更が認められている軽微な変更以外の変更については、全て厚生労働省の承認を要するとは、事業主等にとって大きな負担であり、更なる手続きの簡素化を図る必要がある。	確定拠出年金法第3条・第5条・第6条 確定拠出年金法施行令第3条	厚生労働省 年金企業年金課 国民年金基金課	企業型の規約の変更には、確定拠出年金法施行規則に定める軽微な変更の場合を除き、厚生労働省の承認が必要である。
5052	5052018		G24	z13011	金融庁、厚生労働省	確定拠出年金運営管理機関に関する命令第10条第1号	営業職員による運用関連業務(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	III	営業職員による運用関連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。		社団法人全国信用金庫協会・信金中央金庫	18	A	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	(確定拠出年金法の規制の緩和)右記同様	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。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中小金融機関の体制整備において、兼務禁止規制は、その推進上極めて負担が大きいことから、中立性確保を条件に本兼務禁止措置を緩和すること、金融機関業務の効率性を高めるとともに、確定拠出年金の普及に資するものと考えられる。	確定拠出年金運営管理機関に関する命令第10条第1号	厚生労働省、金融庁	継続

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5071	5071013		G24	z13011	金融庁、厚生労働省	確定拠出年金運営管理機関に関する命令第10条第1号	営業職員による運用関連業務(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業務は認められていない。	c	Ⅲ	営業職員による運用関連業務と運用商品の販売等の事務の業務については、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。		社団法人全国信用組合中央協会	13	A	確定拠出年金制度における営業職員による運用関連業務の業務禁止を撤廃すること	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業務禁止を撤廃すること。		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業務禁止を撤廃すること。本規制が撤廃されることにより、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旦当事者が一貫して行うことが可能となり、利便性の向上に資することとなる。また、人的余力に乏しい信用組合においては、規模・特性に応じた組織運営、業務展開が可能となり、収益機会の拡大等を図ることができる。	確定拠出年金法第100条第7号、確定拠出年金運営管理機関に関する命令第10条第1号	厚生労働省	
5053	5053023		G25	z13012	厚生労働省	確定拠出年金法第3条第3項第10号、第4条第1項第7号	企業型年金加入者が資格喪失した日において実施事業所に使用された期間が三年未満である場合、掛金を事業主に返還するよう規約に定めることができる。	c	I	企業型確定拠出年金の資格喪失における掛金の事業主返還を勤続期間3年未満の者に限定しているのは、企業年金による老後の所得保障という機能を重視して、一定の勤続期間を条件に受給権を付与したものである。このため、懲戒解雇者について、勤続期間にかかわらず掛金を事業主に返還させる取扱いは、受給権を剥奪するものであり、認めることは困難である。		社団法人信託協会	23	A	企業型確定拠出年金における個人別管理資産額の事業主返還の容認	・現在は、企業型確定拠出年金の加入者が資格喪失した日において実施事業所に使用された期間が三年未満である場合に事業主返還が可能となっている。 ・懲戒解雇者からは、規約に定めることにより、勤続期間にかかわらず、事業主返還を可能とすること。		確定拠出年金制度を退職金制度の一部と位置づけている企業が多く、かつ、懲戒解雇者には退職金に給付制限を設けるケースが多いことから、企業の退職給付制度内での不整合が生じていること。	確定拠出年金法第3条第3項第10号	厚生労働省	
5053	5053024		G25	z13012	厚生労働省	確定拠出年金法第40条	加入者等が死亡したときに、その者の遺族に死亡一時金を支給することとしている。	c	I	確定拠出年金制度においては、年金受給者は運用指図者となるが、もともと従業員でない者による運用指図を継続的に管理し続けることは困難である。よって、遺族に対して年金での受給を認めることは困難である。		社団法人信託協会	24	A	確定拠出年金の遺族給付における給付方法の選択肢追加	・現在は遺族に関する給付としては一時金のみが認められている。 ・遺族への給付方法について、年金による支払を可能としたい。		現行は遺族に関する給付としては一時金のみが認められており、年金での受給は認められていない。遺族に対して年金による受給を可能とすることにより、遺族給付に係る選択肢を用意することで、確定拠出年金制度の利便性が高まると思料するもの。	確定拠出年金法第40条	厚生労働省	

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望事項別(規制改革/民間開放)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5057	5057058		G25	z13012	厚生労働省	確定拠出年金法第9条、第11条、確定給付企業年金法第25条、第27条	実施事業所に使用される被用者年金被保険者等は加入者となり、使用されなくなったときに加入者資格を喪失する。 加入者資格は、労使合意により規約で定めることが可。	c, d	I	確定給付企業年金及び確定拠出年金は、労使合意により、その事業所に使用される労働者の老後の所得補償を図るために導入されるものであるため、事業所単位で導入することとなっている。加入者資格については、労使合意により規約で定めることができる。 なお、確定給付企業年金においては、出向先事業所を確定給付企業年金の適用事業所とした上で、出向者のみを加入者として扱うことは可能だが、制度実施が事業所単位ではなくなるようにすることは企業年金の在り方を考慮する必要があるため、困難である。		(社)日本経済団体連合会	58	A	確定給付企業年金および確定拠出年金における加入者範囲の見直し	①厚生年金適用事業所単位の適用を廃止し、加入者の範囲については、当該企業および従業員(労組)との合意に基づき決定することを可能とすべきである。 ②確定拠出年金法第9条、確定給付企業年金法第25条の「実施事業所に使用される被用者年金被保険者」の現行解釈を改め、実施事業所と雇用関係にあり、実施事業所以外の事業所で厚生年金の被保険者資格を取得している者(具体的には、企業外への出向者)についても、企業年金の加入者と認めるべきである。		確定給付企業年金制度および確定拠出年金制度は、退職金の一部として導入されることが多いにも関わらず、企業外への出向者については一旦脱退扱いとなるため、企業は当該従業員の出向期間について掛金の拠出ができず、また、確定給付企業年金の場合は従業員の出向も停止され、企業側、従業員側の双方にとって不利益となるおそれがある。グループ内の系列企業間での出向のような場合に、出向先事業所を出向元事業所とともに確定給付企業年金の適用事業所とする特殊な事例はあり得るが、一般的には、ごく一部の出向者のために出向先を適用事業所とすることは困難である。労使合意による出向元での加入を要望する。	確定給付企業年金法第2条、第25条、第27条、 確定拠出年金法第2条、第9条、第11条	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課	確定給付企業年金および確定拠出年金は、企業と従業員によりその制度内容を決定する私的年金の一つであるにも関わらず、厚生年金適用事業所単位の実施となっている。そのため、企業外への出向者(出向先の厚生年金被保険者資格を取得する者)は一旦脱退することとなり、制度運営上の制約がある。
5089	5089017		G25	z13012	厚生労働省	確定拠出年金法第11条、確定拠出年金法施行令第22条第5号	加入者が使用される事業所が実施事業所でなくなったとき、加入者資格を喪失する。	c	II	加入者資格の取扱いについては、厚生年金の上乗せの給付であることから、厚生年金本体の取扱いに準じて行っているところである。分割移換の取扱い等については、記録管理への影響等が大きいことから直ちに認めることは困難である。		生命保険協会	17	A	確定拠出年金制度における企業型年金加入者の資格喪失時の取扱いの弾力化	企業再編に伴う厚生年金適用事業所の統廃合等の場合、消滅事業所の加入者や実施事業所が変更となる加入者は加入者資格を喪失することとなるが、退職給付規定の改正・廃止により資産管理機関に移換する資産のうち、これらの加入者に係る未移換分については、当該加入者が同一規約内に留まる等実質的な変更がないと考えられる場合には、一括移換の対象外とし、従前の分割移換を継続できるようにしていただきたい。		退職給付と規程の改正・廃止により資産管理機関に移換する退職金のうち、これらの加入者に係る未移換分について一括移換が必要となると、企業の資金繰りに影響が及ぶことがあり、会社再編等の障害となる可能性がある。	確定拠出年金法第11条、 確定拠出年金法施行令第22条第5号	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課	退職給付と規定の改正・廃止により資産管理機関に移換すること可能とされているが、その分割移換中に企業再編に伴う厚生年金適用事業所の統廃合等が生じた場合、消滅事業所の加入者や実施事業所が変更となる加入者は、加入者資格を喪失することとなるため、これらの加入者に係る未移換分を一括して移換しなければならない。
5057	5057052		G26	z13013	厚生労働省	確定給付企業年金法第36条	①、③ 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 ② 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	I	①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である。 60歳から65歳までの間の退職時支給については、制度改正時の検討課題であると考えている。 ②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、認めることは困難である。 ③老齢給付金は、企業の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である。		(社)日本経済団体連合会	52	A	確定給付企業年金における老齢給付金の支給要件の弾力化	①ア、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支給開始を可能とすべきである。 イ、60歳から65歳までの到達日以外の、例えば退職日などの規約に定める到達日から年金の支給開始を可能とすべきである。 ②加入期間が20年以上の場合でも、老齢給付金を設定しない取扱いを可能とすべきである。 ③65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達した時点で年金の支給開始を可能とすべきである。		①ア、既に退職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が得られない。また、企業内における制度運営の観点から、50歳以上退職者との均衡を図る必要がある。さらには、ライフサイクルなどの観点からも、50歳未満退職者について、50歳～60歳の間における年金受給ニーズは高いと考えられる。イ、年金は退職後の所得補償を目的とするため、在職中に年金が開始することは制度の趣旨に合わない。また、弾力化の措置により事務負担の軽減を図ることができる。 ②加入期間が20年以上の場合であっても、年金の支給要件を定め、一時金のみを設定したいニーズが企業には強い。また、制度設計の自由化により、適格退職年金など企業の退職金制度からの移行を促すことが期待できる。 ③2004年の高齢者雇用安定法の改正により65歳までの継続雇用が義務化され、65歳超の定年年齢設定や定年制を廃止する企業も出ることが想定される。労使合意のもと、企業の実情に合った支給開始年齢が選択できるようにすべきである。	確定給付企業年金法第36条	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課	①老齢給付金の支給開始は60歳～65歳の到達日であり、50歳以上で退職した場合には、退職時から年金支給が可能となっている。しかし、ア、50歳未満で退職(加入者資格の喪失した場合)は、60歳到達時まで年金の支給ができない。イ、企業の定年が、例えば年齢満60歳の誕生日以降に到来する3月末日である場合は、年金の開始(60歳誕生日)は在職中となってしまう。 ②老齢給付金について、20年を超える加入期間を支給要件として定めてはならないことになっている。 ③老齢給付金の支給開始は65歳を超えることができない。

全国規制改革及び民間開放要望書(2006あじさい)

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5089	5089009		G26	z13013	厚生労働省	確定給付企業年金法第36条	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>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なければならない。</p>	c	I	<p>・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、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である。</p> <p>・60歳から65歳までの間の退職時支給については、制度改正時の検討課題であると考えている。</p> <p>・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、年金として支給できるようにしているもの。このように、退職時の年金支給は例外的なものであり、「老齢給付金」の趣旨を逸脱する措置を認めることは困難である。</p> <p>・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、認めることは困難である。</p> <p>・脱退一時金の額については、老齢給付金の現価相当額と脱退一時金の比較時点を超えて老齢給付金の支給開始時点とすると、脱退一時金の受給者が、受給額を自ら運用することにより、容易に一時金の額を年金原資より大きくし得る。このような取扱いには、確定給付企業年金法が年金に重点を置いた法律であるにもかかわらず、脱退一時金の支給を促進することにつながるおそれがあることから、認めることは困難である。</p>	生命保険協会	9	A	<p>確定給付企業年金制度における老齢給付金の支給要件等の緩和</p>	<p>65歳超で定年年齢が設定されている場合、65歳の規約で定める年齢に到達した時点で年金の支給開始を可能としたい。</p> <p>60歳から65歳までの到達日以外の、例えば退職日などの規約に定める到達日から年金の支給開始を可能としたい。</p> <p>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支給開始を可能としたい。</p> <p>加入期間が20年以上の場合でも、老齢給付金を設定しない取扱いを可能としたい。</p> <p>老齢給付金の支給年齢要件以外の要件を満たす者に支給する脱退一時金の額について、老齢給付金の支給開始時点になったときに支給する給付の現価相当額と支給開始時点と比較する取扱いを認めてほしい。</p>	<p>既に退職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、退職という事象の発生時期の問題のみによって年金支給を制限されることは、受給権者本人の権利が得られない。また、企業内における制度運営の観点から、50歳以上退職者との均衡を図る必要がある。さらには、ライフサイクルなどの観点からも、50歳未満退職者について、50歳～60歳の間における年金受給ニーズは高いと考えられる。</p> <p>年金は退職後の所得保障を目的とするため、在職中に年金が開始されることは制度の趣旨に合わない。また、弾力化の措置により事務負担の軽減を図ることができる。</p> <p>加入期間が20年以上の場合であっても、年金支給の資格を付与しない、一時金だけの設定といったニーズが高い。また、制度設計の自由度により、適格退職年金など企業の退職金制度からの円滑な移行を促すことが期待できる。</p> <p>老齢給付金の支給年齢要件以外の要件を満たす者に支給する脱退一時金を繰下げる際に、付利は要件とされていないため、取扱いの緩和により適格退職年金など企業の退職金制度からの円滑な移行を促すことが期待できる。</p>	<p>確定給付企業年金法第36条、第41条</p>	厚生労働省 年金局 企業年金基金課	<p>老齢給付金の支給開始は60歳～65歳の到達日(50歳以上で退職した場合は退職から年金支給が可能)</p> <p>年齢50歳0ヶ月で退職した場合は即座に年金開始が可能であるが、年齢49歳11ヶ月で退職した場合は年齢60歳まで年金開始をすることができない。</p> <p>企業の定年年齢が65歳を超える場合は、在職中の年金開始とせざるを得ない。</p> <p>企業の定年が、例えば年齢満60歳の誕生日以降に到来する3月末日であるような場合、年金開始は在職中の60歳に達した時またはそれ以降65歳までの年齢に達した時となり、定年退職直後から年金開始を行うことができない。</p> <p><加入期間要件></p> <p>老齢給付金は少なくとも加入20年のものには年金の受給資格を付与しなければならないため、加入20年以上であれば中途脱退者にも年金支給の資格を付与しなければならない。(一時金のみ設定したいというニーズが高い)</p> <p><脱退一時金の額></p> <p>・老齢給付金の支給年齢要件以外の要件を満たす者に支給する脱退一時金の額は、その者が老齢給付金の受給権者になったときに支給する給付の現価相当額と同等としたい。</p>	
5053	5053029		G27	z13014	厚生労働省	厚生年金保険法 確定給付企業年金法	<p>(1) 給付設計の変更前後で給付現価又は裁定積立基準額が減少する場合、給付減額に該当する。</p> <p>(2) 給付減額は、実施事業所の経営状況が悪化したことにより、給付の額を減額することがやむを得ない場合など、一定の要件の下で認められている。</p> <p>(3) 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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>(4) 現状では、雇用延長と「つなぎ年金」の支給を選択させることは認めない。</p>	c, d	I	<p>(1) 厚生年金基金、確定給付企業年金においては、年金での支給を基本としているため、給付減額についても給付現価での比較を行う必要がある。したがって、一時金ベースで給付減額に該当するか否かを判断する取扱いを認めることは困難である。</p> <p>(2) 「雇用延長の見合いでの制度変更」は様々なケースが想定されるが、雇用延長を契機になんらかの給付内容を見直すという趣旨であれば、労働協約等の変更が行われるものと思われ、それで減額となるのであれば確定給付企業年金法施行規則第5条第1号により減額できるものと考えている。</p> <p>(3) 60歳から65歳までの間の退職時支給については、制度改正時の検討課題であると考えている。</p> <p>(4) 60歳支給開始にして、再雇用された者に繰下げを行うことで、ご要望の内容は対応可能であると考えている。</p>	社団法人信託協会	29	A	<p>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</p>	<p>・平成18年4月に高齢者雇用安定法が改正施行されることに伴い、確定給付企業年金においても定年延長(雇用延長)に係る制度変更が想定されるが、同法の趣旨を勘案し、支給要件の緩和等、以下の項目についての制限を緩和したかった。</p> <p>(1) 現状では、一時金ベースで減額がない場合においても、最低積立基準額及び給付現価が減少すると給付減額とみなされる。</p> <p>・一時金ベースで減額がない場合、最低積立基準額及び最低給付金の減少を給付減額とみなさないこと。</p> <p>(2) 現状では、雇用延長の見合いで給付減額を行うことは、給付減額の合理的な理由とされていない。</p> <p>・雇用延長と見合いでの制度変更は給付減額の合理的な理由とみなすこと。</p> <p>(3) 現状では法第36条第2項第1号では、60歳以上65歳以下では規約で定める年齢到達が支給の条件とされている。法第36条第2項第1号では、60歳以上65歳以下では規約で定める年齢到達が支給の条件とされている一方で、同条第2号では、60歳未満では事業所に使用されなくなったとき支給が可能であるとされているが、雇用延長に伴って60歳以上においても第2号と同様、事業所に使用されなくなったときの即時支給を認めること。</p> <p>(4) 現状では、雇用延長と「つなぎ年金」の支給を選択させることは認められていない。</p> <p>・再雇用制度や定年延長等の整備に伴い、再雇用を選択しなかった者に給付する「つなぎ年金」の導入を認めること。</p>	<p>(1)(2) 高齢者雇用安定法の施行により支給開始年齢の引上げ、あるいは、雇用条件の改善と引換えに年金の給付方法を見直すことも予想される。雇用延長に係る労働条件の見直しを行うとする。</p> <p>(3) 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が、同法の改正施行により、高齢者に係る勤務形態が多様化するなかで、加入者本人及び企業の双方に、「雇用が年金か」の選択肢がある方が望ましいと考えられ、60歳以上の退職について、老齢給付金支給開始要件としたというニーズがあることから、要望するもの。</p> <p>(4) 65歳定年延長に伴い、再雇用を選択しなかった者について(平成元年3月29日企業発第29号、年発第4号)第3の7、確定給付企業年金法施行規則第5条、第12条、(3)確定給付企業年金法第36条第2項(4)厚生年金基金の設立要件について(平成元年3月29日企業発第29号、年発第4号)第2の4(9)、「確定給付企業年金制度について」(平成14年3月29日企業発第0329003号)第3の1の①</p> <p>(制度全体として支給期間の下限の5年を緩和してほしいというものではない。)</p>	<p>(1) 厚生年金基金の設立要件について(平成元年3月29日企業発第29号、年発第4号)第3の7、確定給付企業年金法施行規則第5条、第12条、(3)確定給付企業年金法第36条第2項(4)厚生年金基金の設立要件について(平成14年3月29日企業発第0329003号)第3の1の①</p>	厚生労働省		
5053	5053030		G27	z13014	厚生労働省	<p>(1) 確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第21条、第22条、確定給付企業年金制度について(平成14年3月29日企業発第0329003号)</p> <p>(2) 確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第21条、第22条、確定給付企業年金法施行令第23条第1項、確定給付企業年金法施行規則</p>	(1)(2)(3)(4)	I~IV	<p>(1) 受給権保護の観点から、現行の加入者期間及び加入待期間に係る規制を緩和することは考えていない。なお、ご要望に当たっては、具体的にどのような緩和を求めているのか明確化していただきたい。</p> <p>(2) 退職開始時に資格を喪失しなければ、休職中も加入者の資格を有しているため、その期間を加入者期間に算入しない取扱いは認められない。なお、休職中の掛金については、退職金規程等に、休職中の加入者の給与、ポイント等が等となることと定められている場合には、掛金を拠出しない取扱いを認めてほしい。</p> <p>(3) 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は、前回の財政計算の計算基準日以降、最も低い下限予定利率を用いることとしている。さらに、給付率についても、前回の財政計算の計算基準日以降、最も低い下限予定利率を下回らないものとする(確定給付企業年金法施行規則第26条第3項)こととしていることから、要望理由にあるような、割引率が給付率を上回るケースはあり得ない。したがって、現行の規制の緩和は必要ないと考えている。</p> <p>(4) 他の制度との整合により、給付の内容が容易に変更できる完全調整の導入は、受給権保護の観点から認められない。</p>	社団法人信託協会	30	A	<p>確定給付企業年金における制度設計の自由度向上(その1)</p>	<p>・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。</p> <p>・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弾力化すること。</p> <p>(1) 加入者期間・加入待期間に係る制限の緩和</p> <p>(2) 休職等の扱いについて、会社退職金で休職等の期間を勤務期間に含めない場合は、確定給付企業年金においても喪失扱いとせず加入者のまま、加入者期間非通算および掛金非拠出することを認めてほしい。</p> <p>(3) 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率」を使用する取扱いを認めること。)</p> <p>(4) 給付において厚生年金基金給付との完全調整を認めてほしい。</p>	<p>(1) 企業の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担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。</p> <p>(2) 確定給付企業年金において、休職等の加入者期間を算入しないためには一旦喪失させることとなるが、当該喪失時点で脱退一時金の支給資格を有する者は、一時金を支給できるとなっており、会社退職金の扱いと不一致が生じることとなるため。</p> <p>(3) 現状、本件の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するもの。なお、平成17年10月の法令改正において割引率の一定の見直しは行われたが、一層の制限緩和をお願いしたい。</p> <p>(4) 現在、総合型厚生年金基金の給付と完全調整を行っている適格年金制度が数多く存在しているが、今後それらの制度の確定給付企業年金への移行が本格化する。確定給付企業年金において完全調整が実施できない場合、移行に際して大幅な制度変更が必要となり円滑な移行の障害となるため、完全調整に関する企業のニーズは大きい。労使合意や規約に調整を行う旨を明確にすること等によりこのような制度設計を認めてほしい。</p>	<p>(1) 確定給付企業年金法第26条、第28条、「確定給付企業年金制度について」(平成14年3月29日企業発第0329003号)第1(1)、(2)</p> <p>(2) 確定給付企業年金法第28条、確定給付企業年金法施行令第21条、第22条</p> <p>(3) 確定給付企業年金法第23条第1項第1号、確定給付企業年金法施行規則第24条第1項(4)法第32条、「確定給付企業年金制度について」(平成14年3月29日企業発第0329003号)第3の1の①</p>	厚生労働省			

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5053	5053032		G27	z13014	厚生労働省	確定給付企業年金制度について(平成14年3月29日発第0329003号)	掛金に加入者負担のある制度における給付額は、当該加入者負担をしないものにかかる給付額を定めなければならない。また、給付額について、当該掛金の負担額に相当する額程度の差を設けなければならない。	c	I、IV	確定給付企業年金法第31条第2項に定める「不当な差別」につながるおそれがあることから、現時点での緩和措置は考えていない。		社団法人信託協会	32	A	確定給付企業年金における制度設計の自由度向上(その3)	・現状では、掛金に加入者負担のある制度においては、加入者負担をする者としていない者の給付額には、「当該掛金の負担額に相当する額程度の差を設けること」とされている。 ・加入者負担掛金は加入者自身が負担するか否かを選択できることから、「当該掛金の負担額に相当する額」より大きい差額を設けることも認めていただきたい。		・適格年金において掛金の加入者負担を設ける場合、加入者負担をする者について事業主も追加で掛金を負担することにより、加入者が負担する掛金相当額以上の給付の上乗せを行うことが多い。これは、加入者と事業主双方で掛金を負担し、一層の給付の充実を図るものである。 ・しかし、確定給付企業年金においては、加入者負担をする者としていない者の給付額の差は「当該掛金の負担額に相当する額程度」とされているため、加入者にとっては、加入者負担をする場合の事業主による掛金の上乗せというメリットが得られないこととなる。 ・このため、適格年金から確定給付企業年金に移行する際に、加入者負担制度への理解が得られず、加入者負担制度を廃止する事例がある。 ・加入者負担掛金は加入者自身が負担するか否かを選択できることから、不当差別の問題も生じないと考えられ、確定給付企業年金においても、掛金の加入者負担及び事業主の追加負担に基づいて一層の給付の充実を図ることができるよう、上記のとおり要望する。	「確定給付企業年金規約の承認及び認可の基準等について」(平成14年3月29日企業発第0329003号・年選発第0329002号)別紙1 3-2-(4)	厚生労働省	
5057	5057049		G27	z13014	厚生労働省	確定給付企業年金法第26条	加入者資格は、労使合意により規約で定めることが可(確定給付企業年金法第26条)。	c	I	確定給付企業年金は、従業員の老後の生活の安定を図るために支給する年金制度であり、加入者資格、待期間、支給要件の判定又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ることから、緩和することは困難である。		(社)日本経済団体連合会	49	A	加入資格の弾力化	確定給付企業年金について、勤続条件が5年以上の場合でも、年齢条件が30歳以上の場合でも、加入資格を付与しないことを可能とすべきである。		実施中の退職一時金制度や適格退職企業年金制度に合わせた柔軟な制度設計を認めることで、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担う各企業年金制度の普及、拡充への基盤整備が図られる。	確定給付企業年金法第4条、第26条 確定給付企業年金法並びにこれに基づく政令及び省令について(法令解釈)	厚生労働省年金局企業年金基金課	適格退職年金では、加入待期間の設定を弾力的に行うことが可能だが、確定給付企業年金については、5年を超える勤続条件や30歳を超える年齢条件を加入資格の要件として定めてはならないことになっている。
5057	5057053		G27	z13014	厚生労働省	確定給付企業年金法第26条、第28条、第36条、第41条 確定給付企業年金法施行令第23条第1項第2号、第24条第1項	①加入者の資格を有している期間を加入者期間から控除する取扱いは認められていない。ただし、加入者期間から休職期間を除いた期間を「給付算定期間」として定め、それを基に給付額を算定することは可能。 ②老齢給付金の支給年齢要件以外の要件を満たす者に支給する脱退一時金の額は、その者が老齢給付金の受給権者になったときに支給する給付の現価相当額を上回らないこととされており、その比較時点は脱退時点としている。	c	I、II	①休職開始時に資格喪失をしなければ、休職中も加入者資格を有しているため、その期間を加入者期間に算入しない取扱いは認められない。 ②老齢給付金の現価相当額と脱退一時金の比較時点を老齢給付金の支給開始時点とすると、脱退一時金の受給者が、受給額を自ら運用することにより、容易に一時金の額を年金原資より大きくし得る。このような取扱いは、確定給付企業年金法が年金に重点を置いた法律であるにもかかわらず、脱退一時金の受給を促進することにつながるおそれがあることから、認められない。		(社)日本経済団体連合会	53	A	確定給付企業年金における老齢給付金の給付額等の算定方法の弾力化	①労働協約等に規定する休職期間を加入期間から控除する取扱いは可能とすべきである。 ②『老齢給付金の支給年齢要件以外の要件を満たす者に支給する脱退一時金の額』と『老齢給付金の現価相当額』を、老齢給付金の支給開始時点において比較する取扱いとすべきである。		①資格喪失により加入期間から休職期間の控除は可能ではあるが、受給権の発生等が伴うため、取扱いの緩和により積極的な制度運営の負担の軽減を図ることができる。 ②老齢給付金の支給年齢要件以外の要件を満たす者に支給する脱退一時金を繰り下げる際に、付利は要件とされていないため、取扱いの緩和により適格退職年金など企業の退職金制度からの円滑な移行を促すことが期待できる。	確定給付企業年金法第36条、第41条 確定給付企業年金法施行令第23条、第24条	厚生労働省年金局企業年金基金課	①加入期間について、休職は資格喪失として取扱われ、脱退手続によっては受給権が発生してしまふ。現状は、復職時に再加入させ、復職時に資格喪失させ、復職前期間を遡算することとしている。 ②脱退一時金の額について、老齢給付金の支給年齢要件以外の要件を満たす者に支給する脱退一時金の額は、その者が老齢給付金の受給権者になったときに支給する給付の現価相当額を上回らないこととされているが、その比較時点が脱退時点とされ、実態として繰り下げに伴う付利が必要となっている。

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5053	5053046		G28	z13015	厚生労働省	確定給付企業年金法第64条 確定給付企業年金法施行規則第62条	確定給付企業年金の事業年度の末日における積立上限額は、数理債務又は最低積立基準額のいずれか大きい額に1.5を乗じて得た額としている。	c	I、III	確定給付企業年金における事業主負担の掛金は、法人税制上、損金に算入することが認められているところ、現行の積立上限額は、過大な損金算入を防止するという、税制上の観点から定められたものであり、これを撤廃又は引き上げは考えていない。		社団法人信託協会	46	A	確定給付企業年金における積立上限額の制限の撤廃	・現状では、事業年度の末日における積立上限額は、数理債務または最低積立基準額のいずれか大きい額に1.5を乗じて得た額とされている。 ・積立上限を定めた150%基準の撤廃もしくは引上げを検討願いたい。(米国内上規制緩和の方向であると聞いております)		米国内においても上規制緩和の方向であること、安定的な財政運営及び受給権者保護の観点より、当該基準の撤廃もしくは引上げが必要であると思われるもの。	確定給付企業年金法第64条 確定給付企業年金法施行規則第62条	厚生労働省	
5053	5053049		G28	z13015	厚生労働省	確定給付企業年金法施行規則第58条、附則第2条	確定給付企業年金においては、現在、経過措置によって、平成19年3月末まで、非継続基準に抵触する積立比率を1.0から0.9に、回復計画の最長期間を7年から10年としている。	b	III	非継続基準に係る経過的な弾力化措置の延長については、今後、その必要性も含め、検討してまいります。		社団法人信託協会	49	A	確定給付企業年金における財政検証に係る経過措置の延長	・確定給付企業年金における財政検証については、現在、経過措置によって、平成19年3月末まで、非継続基準の抵触ラインは0.9倍、回復計画の期間は10年とされている。 ・現在、経過措置によって、非継続基準の抵触ラインが0.9倍となっている点及び回復計画の期間を10年としている点につき、平成19年4月1日以降も継続して実施いただきたい。 ・適格年金からの円滑な移行を図るため、少なくとも、適格年金の移行期限である平成24年3月末まで延長していただきたい。		・厚生年金基金からの移行に伴う最低責任準備金相当額の国への返還により、厚生年金基金時代より著しく非継続基準の積立比率が低下している制度があることを踏まえ、当該経過措置を平成19年4月1日以降についても継続することが必要であると思われることから要望するもの。 ・適格年金からの円滑な移行を図るため、少なくとも、適格年金の移行期限である平成24年3月末まで延長していただきたい。	確定給付企業年金法第63条 確定給付企業年金法施行規則第58条 確定給付企業年金法施行規則附則第2条	厚生労働省	
5053	5053050		G28	z13015	厚生労働省	確定給付企業年金法施行規則第58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、最低積立基準額までの不足分を一括して拠出するほか、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	III	積立期限の弾力化により、年金財政の早期健全化が妨げられるおそれがあり、受給権保護の観点から、認められない。		社団法人信託協会	50	A	確定給付企業年金における財政検証に係る積立期限の延長	・確定給付企業年金については、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もの。	確定給付企業年金法施行規則第58条	厚生労働省	

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革/A/民間開放)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5053	5053053		G28	z13015	厚生労働省	確定給付企業年金法施行規則第59条、第59条、厚生年金基金の財政運営について	非継続基準の財政検証に抵触した場合の対応として、現状の法令では ①積立比率に応じた掛金を追加拠出する方法 ②回復計画を策定する方法の2通りが定められている。	b	Ⅲ、Ⅳ	ご要望をふまえ、今後、対応を検討することとした。		社団法人信託協会	53	A	確定給付企業年金における財政運営の自由度向上(その1)	・非継続基準の財政検証に抵触した場合の対応として、現状の法令では ①積立比率に応じた掛金を追加拠出する方法 ②回復計画を策定する方法の2通りが定められている。 ・財政検証に抵触した決算年度の翌々年度において制度変更や繰越不足金の解消を行うことを決定した場合、上記の②では当該変更等を考慮した上で翌々年度からの掛金を設定することができるが、①では当該変更等による最低積立基準額や翌々年度以降の掛金水準の変動を見込んで追加拠出額を設定することができない。 ・この部分につき、②の取扱いと同様、決算以降の制度変更や繰越不足金の解消による最低積立基準額や翌々年度以降の掛金水準の変動を考慮して追加拠出額を算定できるようにして頂きたい。		給付減額や繰越不足金の解消のような財政健全化策を実施した場合であっても、それとは無関係に追加拠出の額が決まるとなると、財政健全化の意欲が削がれ、健全な財政運営の遂行の妨げとなる可能性があるため、回復計画と同様の取扱いを要望するもの。	確定給付企業年金法施行規則第58条、第59条	厚生労働省	
5053	5053054		G28	z13015	厚生労働省	確定給付企業年金法施行規則第44条、第47条	確定給付企業年金における、いわゆる特例掛金の額は、規約で定めるところにより、次回の財政再計算までに積立不足の予想額の償却が完了するように計算されるものとしている。	c	Ⅲ	(1)確定給付企業年金における事業主負担の掛金は、法人税制上、損金に算入することが認められているところ、財政計算を行わずに、いわゆる特例掛金を拠出を認めることは、実施事業所の利益操作等を目的とした恣意的な掛金の拠出を防止する観点から、認められない。また、要望理由の「財政計算を行わずに、柔軟に特例掛金の拠出を行うことを可能にする」ことで、財政の安定化を図ることができる」との主張の根拠が不明であり(財政計算を行って特例掛金を拠出して年々財政の安定化は図られる)、規制の緩和が必要とは考えられない。 (2)同じ確定給付企業年金制度であるにもかかわらず、規約型と基金型の間で、特例掛金の拠出に係る取扱いを差別化することは認められない。また、厚生年金基金の予算は、厚生労働大臣に届け出なければならない(厚生年金基金令第38条)が、基金型の確定給付企業年金の予算は、法律上、代議員会の議決を経なければならないとしている(確定給付企業年金法第19条第2号)のみである。したがって、(1)で述べたような恣意的な掛金の拠出を防止する観点から、厚生年金基金と同等に取り扱うことはできない。		社団法人信託協会	54	A	確定給付企業年金における財政運営の自由度向上(その2)	現状、次回再計算までの不足見込みに基づく特例掛金を拠出することが認められていますが、それに加え、以下について規制の緩和を認めていただきたい。 (1)次回再計算までの不足見込みに基づく特例掛金につき、財政計算を行わずに、当該特例掛金の設定を行えるよう、緩和頂きたい。 (2)基金型確定給付企業年金では、毎事業年度の予算を策定していることから、厚生年金基金同様、事業年度毎に予算に基づき拠出する特例掛金を認めていただきたい。		(1)次回再計算までに不足が見込まれる場合に、財政計算を行わずに、柔軟に当該特例掛金の拠出を行うことを可能にする一方で、財政の安定化を図ることができると思われる。 (2)厚生年金基金と同様の取扱いを要望するもの。毎事業年度の予算に基づく特例掛金の方が、より機動的に積立不足を穴埋めすることができるため、財政の安定化を図ることができ、また、受給権保護の観点からも望ましいと考える。	確定給付企業年金法施行規則第44条	厚生労働省	
5053	5053055		G28	z13015	厚生労働省	確定給付企業年金法施行規則第49条	財政再計算を実施する場合の計算基準日について、 ①適用日前1年以内のいずれかの日 ②適用日前1年6ヶ月以内の確定給付企業年金の決算日の何れかで定める必要がある。	c	Ⅲ	確定給付企業年金制度導入後において、他の制度での決算データを基に財政再計算を実施することを認めることは困難。また、初回決算を迎える前に財政再計算を実施することは極めて希であると思量されることから、改正の必要は無いと考えている。		社団法人信託協会	55	A	確定給付企業年金における財政運営の自由度向上(その3)	・現状では、財政再計算を実施する場合の計算基準日について、 ①適用日前1年以内のいずれかの日 ②適用日前1年6ヶ月以内の確定給付企業年金の決算日の何れかで定める必要があるが、確定給付企業年金で初回決算を行っていない場合、②を採用することはできず、①に従って計算基準日を定める必要がある。 ・この部分につき、確定給付企業年金で初回決算を行っていない場合であっても、適用日前1年6ヶ月以内の選任年金(権利義務承継の場合に限る)もしくは厚生年金基金の決算月であれば、当該決算月を計算基準日とする取扱いも認めていただきたい。		・現状では確定給付企業年金の初回決算を行っていない場合において、左記①により財政再計算を行う必要があり、決算日以外を計算基準日として改めてデータ確定後に財政再計算を行うこととなるので、円滑な規約変更に係る認可申請の妨げとなっていない。本要望は、初回決算を行っていない場合であっても、初回決算後の取扱いと同様の取扱いを要望するものである。	確定給付企業年金法施行規則第49条	厚生労働省	

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5053	5053056		G28	z13015	厚生労働省	確定給付企業年金法施行規則第43条	確定給付企業年金の掛金の額の計算に用いる予定死亡率は厚生労働大臣告示で定める率(基準死亡率)を基準に設定され、基準死亡率の改定があれば、直後の財政計算からそれを基準とした予定死亡率を適用することとしている。	○	Ⅲ	年金財政の均衡を保つことにより受給権の保護を図る観点から、財政計算は極力最新のデータに基づき行われるべきであり、新たな予定死亡率の適用を遅らせることは考えていない。		社団法人信託協会	56	A	確定給付企業年金における財政運営の自由度向上(その4)	・現状では、例えば財政計算における平成17年3月10日付告示に定める新死亡率の適用は、計算基準日を平成17年4月1日以降とする法第58条第1項に定める財政再計算までに行えばよいわけではなく、平成17年4月1日以降の財政計算があれば、その時点で行わなければならない。 ・財政計算における新死亡率の適用は、法第58条第1項に定める財政再計算までに洗い替えればよいこととしていただきたい。(厚生年金基金と同様の制度とすることとした) (見直し案) 施行規則第43条第3項を以下のように見直しすることを検討された。 【修正前】 …前回の財政計算において定めた基礎率(予定利率及び予定死亡率を除く。)のうち… 【修正後】 …前回の財政計算において定めた基礎率(予定利率を除く。)のうち…		・確定給付企業年金法第58条第1項に定める財政再計算は少なくとも5年に一度あり、当該計算の際には新死亡率を適用するため、同法第59条第1項に定める財政再計算以外の財政計算のタイミングが必要とは思われない。 ・また、厚生年金基金では新死亡率の適用は財政再計算までよいとされること。	確定給付企業年金法施行規則第43条第3項	厚生労働省	
5057	5057057		G28	z13015	厚生労働省	確定給付企業年金法施行規則第58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、最低積立基準額までの不足を一括して拠出するほか、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。	○	Ⅲ	積立基準や積立期限の弾力化により、年金財政の早期健全化が妨げられるおそれがあり、受給権保護の観点から、認めれない。		(社)日本経済団体連合会	57	A	確定給付企業年金等の財政検証に伴う掛金追加拠出の要件緩和	厚生年金基金から移行した確定給付企業年金の中には、責任準備金相当を代行返上したことにより、非継続基準での積立水準が著しく低い制度も存在する。非継続基準に抵触した時の積立基準を弾力化すべきである(掛金拠出年数を延長する)。		厳しい運用環境の中で、企業年金を維持していこうとする基金や母体企業に対し、検証結果により新たな掛金拠出を求め、かえって年金制度存続の道を狭くすることに繋がるおそれがある。 企業年金制度は長期にわた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、特に代行返上などの一時的な特殊事由に基づく非継続基準抵触時の掛金拠出の要件緩和が必要である。	確定給付企業年金法施行規則第58条、第59条、第63条 「厚生年金保険の財政運営について」(平成8年6月27日年発第3321号)	厚生労働省 年金局 企業年金課	確定給付企業年金および厚生年金基金は、決算時に財政検証を実施し、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。積立比率(積立金額÷最低積立基準額)が0.8未満の部分は15年、0.8以上の部分は10年で、それぞれ不足分を解消する必要がある。(2007年3月までは非継続基準抵触ラインの9割、回復計画期間10年とする経過措置がある)
5053	5053034		G29	z13016	厚生労働省	厚生年金保険法、確定給付企業年金法	厚生年金基金又は確定給付企業年金の一部の実施事業所に係る権利義務を他の厚生年金基金又は確定給付企業年金に移転することができる。	○	I	1つの制度から可能な限りまとめて支給した方が受給者にとって便宜性が高いため、ご要望の内容を認めることは困難である。		社団法人信託協会	34	A	確定給付企業年金・厚生年金基金における権利義務移転承継の方法の多様化	・現状は、確定給付企業年金または厚生年金基金の「一部の実施事業所に係る権利義務承継」のように対象者を区分して権利義務承継することは認められているが、以下のように「一部の給付に係る権利義務承継」は現状認められていない。 ・「第1年金と第2年金からなる2階建ての制度において、一部の実施事業所の第2年金部分を別の確定給付企業年金制度へ権利義務承継する場合若しくは当該事業所のみで新たに確定給付企業年金制度を実施する場合」 ・このような「一部の給付に係る権利義務承継」についても可能として頂きたい。		・今後、複数事業主による確定給付企業年金が増加していくにつれて、上記のようなニーズも出てくると思われるので、企業側のニーズに柔軟に対応できるように要望するもの。 ・例えば、複数事業主が1つの年金制度を実施している場合で、全事業主共通の給付設計に加えて親会社のみが退職金を移行しているケースにおいて、親会社の一部を共に確定給付企業年金制度を実施している子会社に営業譲渡した場合に、当該退職金移行部分に係る給付のみを子会社が実施する別の確定給付企業年金に権利義務承継することを可能とするための措置。	確定給付企業年金法第79条 確定給付企業年金法施行規則第49条 厚生年金保険法第144条の2、厚生年金基金令第41条の3	厚生労働省	

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革/民間開放)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5053	5053038		G29	z13016	厚生労働省	確定給付企業年金法	規約型企業年金と基金型企業年金の合併手続きは規定されていない。	c	I	規約型と基金型とは実施している法人格の種類が異なるので、合併は不可能である。		社団法人信託協会	38	A	確定給付企業年金における統合・合併手続きの明確化	・現状、規約型確定給付企業年金間の統合、基金型確定給付企業年金間の合併の規定はあるが、規約型確定給付企業年金と基金型確定給付企業年金の統合手続きの規定がない。 ・規約型確定給付企業年金と基金型確定給付企業年金の統合手続きを規定していただきたい。		規約型確定給付企業年金と基金型確定給付企業年金を統合する場合、一旦「型」を揃えてから統合(合併)するか、規約型確定給付企業年金から基金型確定給付企業年金へ権利義務承継することしか出来ない、事務手続の簡素化を図るため、「型」が異なっても統合できるスキームを規定していただきたい。	確定給付企業年金法第74条、第76条	厚生労働省	
5053	5053039		G29	z13016	厚生労働省	確定給付企業年金法	社内年金・非適格年金からの確定給付企業年金への資産移換は認められていない。	c	I	社内年金・非適格年金については積立規制がないので、確定給付企業年金へ移行する場合には、過去勤務債務の償却として一定ルールの下で償却することとしており、資産移換という枠組みを作ることには困難である。		社団法人信託協会	39	A	非適格年金等からの確定給付企業年金への移行の容認	・現状では、社内年金・非適格年金からの確定給付企業年金への資産移換は認められていない。 ・以下の制度からの確定給付企業年金への資産移換を認めていただきたい。 (1)社内年金 (2)非適格年金		適格年金や中退共からの移行と同様のスキームを要望するもの。既存制度において積立金がある場合、当該積立金を移換することにより、早期のファンディングが実現でき、受給権の保護に繋がり、加入者の利益となるものと考え。	特になし	厚生労働省	
5053	5053042		G29	z13016	厚生労働省	【確定拠出年金への移行関連】 厚生年金保険法第144条の5 厚生年金基金令第41条の4 確定給付企業年金法第117条 確定給付企業年金施行令第89条第1項第6号 【確定給付企業年金の終了関連】 確定給付企業年金法第87条	・確定給付企業年金又は厚生年金基金から確定拠出年金へ資産移換する際、規約変更日における(年金給付等)積立金の額が最低積立基準額、数理債務いずれか高い額を下回る場合(積立不足が発生する場合)には、当該厚生年金基金は当該下回る額を一括拠出しなければならない。 ・また、確定給付企業年金終了時には、承認(認可)日における積立金の額が最低積立基準額を下回る場合には、当該下回る額を一括拠出しなければならない。	c	I、II	・受給権保護の観点から、厚生年金基金又は確定給付企業年金から確定拠出年金への移行に係る規約変更日において積立不足がないことが必要であり、規約変更申請時に作成した「企業型年金の資産管理機関への資産の移換に係る必要事項」に記載した額を一括拠出すれば良しとすることは、認められない。 ・また、確定給付企業年金の終了についても、受給権保護の観点から、終了日において最低積立基準額に対する不足がないことが必要であり、承認(認可)以前に作成した「終了時の積立金の額並びに最低積立基準額及びその基礎を示した書類」における不足額を一括拠出すれば良しとすることは、認められない。		社団法人信託協会	42	A	確定給付企業年金・厚生年金基金から確定拠出年金へ資産移換する際の一括拠出に係る要件の緩和	・確定給付企業年金・厚生年金基金から確定拠出年金へ資産移換する際、規約変更日における年金給付等積立金の額が最低積立基準額、数理債務いずれか高い額を下回る場合(積立不足が発生する場合)には、当該厚生年金基金は当該下回る額を一括拠出しなければならない。 ・この一括拠出する金額の算定基礎となる最低積立基準額、数理債務等は、確定給付企業年金規約の施行日の5ヶ月前の日の属する月の末日以降の日を基準日として算定したものを確定給付企業年金規約を変更する際に添付する「企業型年金の資産管理機関への資産の移換に係る必要事項」に記載することが求められる。 ・一方、実際に一括拠出を行う際は、企業型年金規約の承認日からその規約の実施日(確定給付企業年金の規約変更日以前であること)の前日までに払い込むことが必要とされ、実際に払い込む一括拠出額は、「企業型年金の資産管理機関への資産の移換に係る必要事項」に記載した金額とすること(算定日以降の相場変動を無視することになる)は「不可」とされている(厚生労働省HPの確定拠出年金Q&AのNo.182)が、確定給付企業年金の積立金の一部を確定拠出年金へ移換する場合、「企業型年金の資産管理機関への資産の移換に係る必要事項」に記載した金額の一括拠出を以って、「規約変更日において積立不足がない」と見なして頂きたい。(厚生年金基金も同様) ・また、確定給付企業年金解散時については、認可日より前の一括拠出額を「終了時の積立金の額並びに最低積立基準額及びその基礎を示した書類」における不足額としてもよいことを検討されたい。		・そもそも積立不足が発生するかどうかは事後でなければ検証できないにもかかわらず、左記の規制に従えば、確定給付企業年金の規約変更日以前に計算した金額を、確定給付企業年金の規約変更日以前に払いこむことで、規約変更日の積立不足の発生を防ぐことが要請される。 ・仮に規約変更日以前に計算した金額より多めに拠出したとしても、その後の相場動向等によっては、規約変更時点では不足額が発生する可能性もあり実務運営に支障をきたすことになる。	<DC移行> 確定給付企業年金法第117条 確定給付企業年金法施行令第89条第1項第6号 厚生年金保険法第144条の5 厚生年金基金令第41条の4 <DB解散> 確定給付企業年金法第87条	厚生労働省	

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革/民間開放)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5053	5053044		G29	z13016	厚生労働省	厚生年金基金令第41条の4 確定給付企業年金法施行令第89条	厚生年金基金又は確定給付企業年金から確定拠出年金へ移行する場合には、当該厚生年金基金又は確定給付企業年金における給付減額を実施し、積立金の一部を個人毎の移換額に充てることにより、当該移換額は、給付減額前後の最低積立基準額の差額としている。	○	Ⅲ	厚生年金基金又は確定給付企業年金から確定拠出年金への移行については、厚生年金基金又は確定給付企業年金の解散(終了)に準じた取扱いとすることにより合理性が認められることから、現時点で、個人毎の移換額を給付減額前後の最低積立基準額の差額とする取扱い(移換額の上限を給付減額前の最低積立基準額とする取扱い)を変更する必要はないと考えている。		社団法人信託協会	44	A	確定給付企業年金及び厚生年金基金から確定拠出年金への移換額算定方法の弾力化	確定給付企業年金または厚生年金基金から確定拠出年金への移行時の個人毎の移換額について、現状は最低積立基準額の差額のみとされているが、退職金制度の設計に合わせた移換を可能にするなど、柔軟な設計を認めていただきたい。		最低積立基準額の概念が非常に複雑であるため、確定拠出年金への移換額が分かりづらいものとなっている。要支給額の差額を移換する等、より簡便な方法による確定拠出年金への移行を可能とさせていただきたい。	確定給付企業年金法施行令第75条 厚生年金基金令第41条の4	厚生労働省	
5053	5053051		G29	z13016	厚生労働省	確定給付企業年金法施行令第91条 厚生年金基金令第41条の6	複数の事業主が1つの年金制度を実施している場合において、一部の事業所のみ確定拠出年金へ移行するには、制度全体の最低積立基準額(もしくは数理債務)に対する不足分を一括拠出しなければならない。	○	Ⅱ	確定給付企業年金や厚生年金基金の一部を確定拠出年金に移行する際の、全体としてのフルファンディング規定を緩和することは、受給権保護の観点から、考えていない。		社団法人信託協会	51	A	確定給付企業年金から確定拠出年金への移行に関する要件の緩和	・複数事業主が1つの年金制度を実施している場合、一部の事業所のみ確定拠出年金へ移行したいというニーズも生じている。 ・この場合、現状の法令においては制度全体の最低積立基準額(もしくは数理債務)に対する不足分を一括拠出しなければ、当該事業所に係る年金資産を確定拠出年金制度へ移換することはできない。 ・このような場合においても、確定拠出年金へ移行する事業所に係る最低積立基準額(もしくは数理債務)の不足分を一括拠出すれば、当該事業所に係る年金資産を確定拠出年金制度へ移換できるよう、一括拠出の範囲を緩和して頂きたい。		・確定拠出年金への移行とは無関係の事業所においても追加負担が発生するスキームとなっており、結果的に一部の事業所のみ確定拠出年金へ移行することは非常に困難な状況にある。 ・確定拠出年金へ移行する事業所の積立不足のみ一括拠出を行ったとしても、受給権保護の観点でも当該確定給付企業年金の積立水準が悪化することはないことから、一括拠出の範囲を緩和することにより、確定拠出年金への移行の自由度が向上するよう要望するもの。 ・なお、本件は、いったん当該一部の事業所において確定給付企業年金を立上げ(権利義務の移転承継または基金分割)、そこから確定拠出年金移行を行うことで同様の効果は得られると考えられるが、その際の事務手続きが非常に煩雑になることから、手続き簡素化の観点も含め要望する。	確定給付企業年金法施行令第91条	厚生労働省	
5057	5057055		G29	z13016	厚生労働省	①確定給付企業年金法 ②確定給付企業年金法施行令第91条 厚生年金基金令第41条の6 ③厚生年金保険法、確定給付企業年金法	①規約型企業年金と基金型企業年金の合併手続きは規定されていない。 ②複数の事業主が1つの年金制度を実施している場合において、一部の事業所のみ確定拠出年金へ移行するには、制度全体の最低積立基準額(もしくは数理債務)に対する不足分を一括拠出しなければならない。 ③厚生年金基金又は確定給付企業年金の一部の実施事業所に係る権利義務を他の厚生年金基金又は確定給付企業年金に移転することができる。	○	①Ⅰ ②Ⅱ ③Ⅰ	①規約型と基金型とは実施している法人格の種類が異なるので、合併は不可能である。 ②確定給付企業年金や厚生年金基金の一部を確定拠出年金に移行する際の、全体としてのフルファンディング規定を緩和することは、受給権保護の観点から、考えていない。 ③1つの制度から可能な限りまとめて支給した方が受給者にとって便宜性が高いため、ご要望の内容を認めることは困難である。		(社)日本経済団体連合会	55	A	企業のグループ再編、組織再編等を阻害しないための企業年金制度の改善【新規】	企業のグループ再編、組織再編などの動きを阻害することがないよう、以下のような措置を講じるべきである。 ①確定給付企業年金において基金型と規約型の「型」を超えた統合手続きを規定すべきである(現行では、同一型に変更するか、規約型から基金型への権利義務承継しかできない)。 ②複数事業主で1つの年金制度を実施している総合型の企業年金において、一部の事業所のみによる確定拠出年金への移行は、当該事業所の積立不足分のみを一括拠出することで可能とすべきである。 ③同様に一部の実施事業所が第1年金と第2年金からなる2階建ての制度を実施している場合、第2年金部分のみを別の確定給付企業年金制度へ権利義務承継するような、「一部の給付に係る権利義務承継」についても可能とすべきである。		国際競争力の強化や経済の変化へ対応するため、企業の組織再編等、アライアンスが活発化している中で、企業年金制度に関する規制がそうした動きを妨げることにならないよう、制度が整備される必要がある。	確定給付企業年金法第74条、第76条 確定給付企業年金法施行令第91条	厚生労働省 年金局 企業年金課 国民年金基金課	下記のような現状の規制は、合併等のスムーズな企業再編を阻害する要因の一つとなっている。 ①規約型確定給付企業年金間の統合、基金型確定給付企業年金間の合併の規定はあるが、規約型確定給付企業年金と基金型確定給付企業年金の統合手続きの規定がない。 ②複数事業主が1つの年金制度を実施している場合に一部の事業所が確定拠出年金へ移行する場合には、当該事業所のみならず全参加事業主により制度全体の最低積立基準額(もしくは数理債務)に対する不足分を一括拠出しなければならない。 ③確定給付企業年金または厚生年金基金の「一部の実施事業所に係る権利義務承継」のように対象者を区分して権利義務承継することは認められているが、「一部の給付に係る権利義務承継」は現状認められていない。

全国規制改革及び民間開放要書(2006あじさい)

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望事項(別) (規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5053	5053043		G30	z13017	厚生労働省	厚生年金保険法第130条 確定給付企業年金法第29条 確定給付企業年金法施行規則第5条 第4号、規則第6条第1項第1号 厚生年金基金から確定給付企業年金に移行(代行返上)する際の手続及び物納に係る要件・手続等について(平成15年5月30日企業発第0530001号・年運発第0530001号)第2	加入者については、代行返上時に、いわゆる薄皮年金を全て一時金として清算することを認めている(ただし、給付減額に該当する場合には、法令に定める手続(規則第6条第1項第1号)が必要)。 加入者及び受給者等の受給権保護という観点から、厚生年金基金や確定給付企業年金においては、約束した給付を確実に支給することが大原則であり、厚生年金基金時代に約束した給付を、代行返上後は、代行部分以外継続することを基本とする制度としている。したがって、受給者の不利益にならない限り一時金清算するという取扱いを認めることは適切ではないと考えている。	c、d	Ⅲ、Ⅳ			社団法人信託協会	43	A	厚生年金基金の代行返上に伴う基本部分の上乗せ部分の一時金清算の容認	現行、代行返上時のいわゆる薄皮年金の年金・一時金選択は各個人の選択に委ねられているが、加入者・受給者の給付減額と同様、対象者の一定割合以上の同意を前提に、代行返上時に一時金として全て清算することを認めること。		薄皮年金は一般に少額であるため、代行返上による確定給付企業年金への移行に際して給付設計の見直しを行うケースがほとんどであり、一時金清算のニーズは高い。また、少額の年金受給権者が多数存在することによる事務負担が円滑な移行の障害となっている。	特になし	厚生労働省	
5057	5057061		G30	z13017	厚生労働省	①厚生年金保険法第130条 確定給付企業年金法第29条 ②確定給付企業年金法施行令第4条第2号 確定給付企業年金法施行規則第5条第2号又は第3号	①厚生年金基金の代行返上の際の基本部分の上乗せ部分については、確定給付企業年金に移行後(あるいは移行と同時に)確定給付企業年金の基準に則って給付設計の変更をして一時金の選択肢を設けるといったことは可能。ただし、年金の受給資格を有する者が一時金で受給するかどうかは基本的には本人の選択。また、過去期間分が確保されたとしても、将来期間も含めてみた場合に給付減額となるのであれば、給付減額の手続が必要。 ②受給権者等については、確定給付企業年金法施行規則第5条第2号又は第3号に定める給付減額の理由がない限り、給付減額(不利益変更)は認められない。	①c ②c	①Ⅰ～Ⅳ ②Ⅲ	①加入者及び受給者等の受給権保護という観点から、厚生年金基金や確定給付企業年金においては、約束した給付を確実に支給することが大原則であり、厚生年金基金時代に約束した給付を、代行返上後は、代行部分以外継続することを基本とする制度としている。 したがって、本人の同意なしに、受給者の不利益にならない限り一時金清算するという取扱いを認めることは適切ではないと考えている。 ②受給権者等については、既に法的に年金受給権が確定している地位にあることから、規則第5条第2号又は第3号に定める給付減額の理由がない限り、このような取扱いは認められない。		(社)日本経済団体連合会	61	A	代行返上に伴う一時金清算方法の見直し	代行返上に伴う以下の規制を緩和すべきである。 ①基本部分の上乗せ(いわゆる薄皮)部分については、年金支給額と経済的に等価な一時金(財政上の予定利率による過去の給付現価)を支給する仕組みを設けるならば、個人の選択によらず一律に一時金による清算を認めるべきである。 ②代行返上時に国の制度へ合わせるため、結果的に受給者にとって不利益となること(支給開始年齢の差異、遺族・障害年金の供給の調整等)が、この変更は不利益変更とみなされ、給付減額要件を満たさない限り、事業主が補填しなければならない。給付減額要件に関係なく変更を可能とし、また、不利益部分の一時金清算を可能とすべきである。	基本部分の上乗せ(いわゆる薄皮)部分については、選択による一時金給付の仕組みが設けられているが、一時金給付を選択しない者が残り続ける限り、事務的な負担は極めて重く、受給者等にとっても、年金として支給を受けることが必ずしも必ずしも不当な扱いにならないとは言えない。 代行返上による不利益部分の給付減額については、代行返上後の給付水準を恣意的に基金が切り下げているものでなく、国の制度に合わせるために発生する部分であり、合理的な水準への切り下げであることから、一般的な企業業績悪化等に伴う給付減額を前提とした給付減額要件及び手続き要件より制約を緩和すべきである。現状は各基金で補填を行っている(特に小額の給付が多数発生している)。	「厚生年金基金から確定給付企業年金に移行(代行返上)する際の手続及び物納に係る要件・手続等について」(平成15年5月30日企業発第0530001号・年運発第0530001号) 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	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課	代行返上し、新型企業年金に移行した場合、 ①受給(権)者の基本部分の上乗せ(いわゆる薄皮)部分については、選択による一時金支給(清算)が認められているが、一律に一時金とする清算は認められていない。 ②代行返上前の基金の中には、厚生年金と比較して受給者に有利な給付制度となっていた場合があり、この支給義務が基金から国に返上されることで、不利益となる受給者が発生する。この不利益部分については、確定給付企業年金法施行規則第5条の給付減額要件(経営状況の悪化など)を満たし、かつ同第6条の手続き要件(受給権者等の3分の2以上の合意など)を満たさなければ、給付減額は認められず、基金が補填を行わなければならない。	
5053	5053037		G31	z13018	厚生労働省	確定給付企業年金法附則第25条(法人税法施行令附則第16条)	適格退職年金から確定給付企業年金へ移行する場合には、適格退職年金における過去勤務債務の一括償却は認められていない。	c	Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ	適格退職年金及び確定給付企業年金における事業主負担の掛金は、法人税制上、損金に算入することが認められているところ、過去勤務債務の一括償却を認めない規制は、過大な損金算入を防止する観点から設けられているものであり、これを緩和することは困難。また、適格退職年金から確定給付企業年金への移行(権利義務承継)時に、積立水準が高くなつたとしても、確定給付企業年金においては、非継続基準に抵触しない積立水準までは、掛金の一括拠出を認めており(確定給付企業年金法施行規則第58条)、ある程度早期に積立水準を回復することが可能であることから、移行(権利義務承継)時の過去勤務債務の一括償却を認める必要性は高くないと考えている。		社団法人信託協会	37	A	適格年金から確定給付企業年金へ移行する際の過去勤務債務の一括償却の容認	・適格年金から確定給付企業年金に移行する場合に、移行前の適格年金の積立不足(適格年金制度における責任準備金に対する積立不足)について、当該積立不足相当額を一括拠出することにより償却することは認められていない。 ・上記の場合の積立不足相当額について、一括拠出による償却を認めていただきたい。		・適年では財政検証が行われていないため、積立水準が必ずしも高くないため、確定給付企業年金に移行した際に健全な財政運営を行えるようにすることを要望するもの。 ・なお、厚生年金基金からの権利義務承継を行う場合、最低積立基準額を上限とした一括拠出を行うことができることとなっているため、適格年金からの移行においても、同様の一括拠出が可能となるようお願いしたい。	法人税法、法人税法施行令附則第16条	財務省 厚生労働省	

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5053	5053040		G31	z13018	厚生労働省	確定給付企業年金法附則第25条	確定給付企業年金の規約の制定・変更においては、特に軽微な変更を除き労働組合等の同意が必要。	c	Ⅲ	企業年金の給付設計や費用負担等は労使関係に関わることであり、閉鎖適年から確定給付企業年金への移行において労働組合等の同意を不要とすることは困難である。		社団法人信託協会	40	A	確定給付企業年金への移行手続きの簡素化	・現状では、適格年金の確定給付企業年金移行にあたっては、被用者年金被保険者の過半数(もしくは過半数で組織する労働組合)の同意等一定の手続きが必要となっている。 ・閉鎖適年の確定給付企業年金移行にあたっては、被用者年金被保険者の過半数(もしくは過半数で組織する労働組合)の同意等を不要とする等、簡便な取扱いを認めていただきたい。		適格年金における年金給付をそのまま確定給付企業年金へ権利義務承継することとなり、不利益変更が発生する訳ではないので、通常の確定給付企業年金移行に比べ、簡便な取扱いを要望するもの。	確定給付企業年金法附則第25条	厚生労働省	
5053	5053041		G31	z13018	厚生労働省	法人税法附則第20条 確定給付企業年金法附則第5条	適格退職年金は平成24年3月までに他の企業年金制度へ移行しなければならない。	c	Ⅰ	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、これまで積立義務がなかったところに、新たに積立基準を適用することとなることや、給付設計等についても見直しが必要となることから、十年間という十分な経過措置を設け、周知も行ってきているところである。引き続き円滑な移行を進めていくにあたって特例を認めることは適切でないと考えている。		社団法人信託協会	41	A	適格年金の確定給付企業年金移行の特例の容認等の移行弾力化	・適格年金は、平成24年3月末まで経過的に存続することとされている。 ・平成24年3月末に向けて、適格年金の動向にご留意いただき、他制度への移行状況によっては、受給権保護および混乱回避の観点から、例えば労使合意の遅延等のやむを得ない理由により、平成24年3月末までに確定給付企業年金移行の認可を得ることができないことが見込まれる場合には、申請期限の平成24年1月末までに当該理由を記載した書面等を労使合意の上、提出することにより、特例により1年程度の一定期間について従前の適格年金制度の設計のまま権利義務承継を行うことを暫定的に認めていただく等、弾力的な措置の検討を行うことをお願いしたい。		・高齢者雇用安定法の改正による定年延長等による基本的な雇用関係に関する他の労使協議との関係から、確定給付企業年金の制度設計等の検討が労使間でやむを得ず遅延してしまう可能性が想定されること、そのような制度について仮に当該弾力的な措置が無い場合には課税制度となってしまうため年金資産が目減りし受給権保護の観点から支障があること。 ・具体的な措置の例としては、労使合意の遅延等のやむを得ない理由により、平成24年3月末までに確定給付企業年金移行の認可を得ることができないことが見込まれる場合には、申請期限の平成24年1月末までに当該理由を記載した書面等を労使合意の上提出することにより、特例により1年程度の一定期間について従前の適格年金制度の設計のまま権利義務承継を行うことを暫定的に認めていただく等が考えられる。	確定給付企業年金法附則第25条	厚生労働省	
5053	5053045		G31	z13018	厚生労働省	確定拠出年金法施行規則第13条	適格退職年金から確定給付企業年金に移行する際の年金資産の払込みについて、受託機関同士で直接移換することは認められていない。	c	Ⅲ	受託機関間における直接移換は、適年の契約解除に関わる積立金の移換における権利関係が不明確となるため、適切でないと考えている。		社団法人信託協会	45	A	適格年金から確定給付企業年金に移行する際の年金資産の払い込み方法の簡素化	確定給付企業年金法施行規則第13条に基づく移行を行う場合、現状は一旦年金資産を事業主に返還し、特別掛金として払い込む手続きとなっているが、受託機関間で直接移換することを認めていただきたい。		・適格年金からの円滑な移行を行うため、事務手続の簡素化を要望するもの。 ・また、事業主資産と混在することによる不測の事態を回避することは、受給権保護の観点から、より適当であると思われるもの。	確定給付企業年金法施行規則第13条	厚生労働省	

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5057	5057060		G31	z13018	厚生労働省	確定給付企業年金法附則第25条(法人税法施行令第16条)確定給付企業年金法第99条第6項	①適格退職年金から確定給付企業年金へ移行する場合には、適格退職年金における過去勤務債務の一括償却は認められない。 ②確定給付企業年金制度の終了時における残余財産を事業主に返還することは認められていない。	①:c ②:c	I、II、III	①適格退職年金及び確定給付企業年金における事業主負担の掛金は、法人税制上、損金に算入することが認められていると、過去勤務債務の一括償却を認めない規制は、過大な損金算入を防止する観点から設けられているものであり、これを緩和することは困難。また、適格退職年金から確定給付企業年金への移行(権利義務承継)時に、積立水準が高くなかったとしても、確定給付企業年金においては、非継続基準に抵触しない積立水準までは、掛金の一括拠出を認めており(確定給付企業年金法施行規則第58条)、ある程度早期に積立水準を回復することが可能であることから、移行(権利義務承継)時の過去勤務債務の一括償却を認める必要性は高くはないと考えている。 ②確定給付企業年金の積立金は年金事業に要する費用に充てるべきものであり、事業主の利益としてはならないため、残余財産についても全額を加入者等に支払うこととしている。	(社)日本経済団体連合会	60	適格退職年金から確定給付企業年金への移行を促進するための対応【新規】	適格退職年金からの円滑な移行を促す観点から、以下について措置すべきである。 ①移行前の適格退職年金の責任準備金に対する積立不足について、移行時に一括拠出による償却を認めるべきである。 ②適格年金から移行した閉鎖型確定給付企業年金制度が終了する場合の残余財産について、事業主へ返還できることを規定すべきである。	①適格年金では財政検証が行われておらず、積立水準が必ずしも高いとはいえないことから、確定給付企業年金に移行した際に健全な財政運営を行うよう要望する。なお、厚生年金基金からの権利義務承継を行う場合、最低積立基準額を上限とした一括拠出を行うことができるとなっており、適格年金からの移行においても、同様に一括拠出を可能とすべきである。 ②適格年金からの移行により閉鎖型確定給付企業年金が実施される場合がある。閉鎖型年金では、制度終了時に最後の受給者が最終給付時に残余財産のすべてを受け取る(分配される)ことが想定されるが、パランスに欠ける取扱いであり、また、受給権者保護の観点からも実質的な問題が生じ、受給権者が少数となったときに、確定給付企業年金法第102条6項の規定により、当該閉鎖型確定給付企業年金に係る規約の承認の取消しをすることも考えられるが、この場合、規約承認取消しのタイミングにより、受給権者の間で相当な不公平感が生じる恐れがあり、現実的ではない。	法人税法附則第20条 法人税法施行令第16条 確定給付企業年金法第89条第6項	厚生労働省 年金局 企業年金国民年金基金課 国税庁	適格年金から確定給付企業年金に移行する場合には、移行前の適格年金の積立不足(適格年金制度における責任準備金に対する積立不足)について、当該積立不足相当額を一括拠出することにより償却することは認められていない。 また、閉鎖型確定給付企業年金について、受給権者が存在しなくなった(給付終了)ことに伴い制度終了する場合の残余財産の取り扱いが規定されていない。		
5053	5053031		G32	z13019	厚生労働省	(1)確定給付企業年金法第91条の3第1項 (2)確定給付企業年金法第41条第4項	(1)確定給付企業年金の制度終了時において老齢給付金の受給権のない者が残余財産を連合会に移換することは認められていない。 (2)事業所脱退による資格喪失の場合、脱退一時金の繰下げはできない。	c, d	I	(1)確定給付企業年金法第91条の3第1項において、終了した場合の残余財産を、老齢給付金の支給に関する義務を負っていた者として加入者・受給権者にかかわらず企業年金連合会に移換できていることとなっている。 (2)事業所脱退の場合は、事業主が据置利率に対応する追加拠出を行わないため、繰下げ(当該時点以降に支給開始をすること)を認めることは困難である。	社団法人信託協会	31	確定給付企業年金における制度設計の自由度向上(その2)	以下の者については、現在、連合会への資産の移換が認められておらず、結果的に年金受給の選択肢がない状態にあるため、本人の選択により連合会への移換を可能とすることを認めていただきたい。 (1)確定給付企業年金法第91条の3における終了制度加入者等は、同条により残余財産の連合会への移換を申し出ることができるが、当該終了制度加入者等は「終了した確定給付企業年金の事業主等がその終了した日において老齢給付金の支給に関する義務を負っていた者に限るとされており、老齢給付金の受給権のない者は含まれていない。一方で、同法第91条の2で中途脱退者は、脱退一時金相当額の連合会への移換を認められているが、上述の老齢給付金の受給権のない者は、中途脱退者に該当しないことから、また分配を受けた残余財産であることから、移換できない状況となっている。このような者にも将来の年金受給の道を開くため、本人の希望により連合会移換を可能とする改正をお願いしたい。 (改正案)同法第91条の3の「終了した確定給付企業年金の事業主等がその終了した日において老齢給付金の支給に関する義務を負っていたものに限る。以下この条及び第93条の2第1項第2号において同じ。」を削除する。(または、中途脱退者である制度終了加入者等については、制度終了に係る分配額をもって中途脱退者の脱退一時金相当額とみなして連合会へ移換することができると解釈する。 (2)確定給付企業年金法第41条第4項では、事業所脱退した場合(同法第27条第3項)には脱退一時金の支給の繰下げができないとされている。一方で、脱退事業所の加入者であったにもかかわらず同法第41条第2項第2号のものは、同法第81条の2の中途脱退者に該当しないため(老齢給付の受給権があるため)脱退一時金相当額の連合会への移換もできず、脱退一時金の支給の繰り下げもできない状況にある。このような者の年金受給の選択肢を確保するため、連合会への移換を可能といただきたい。 【改正案】 同法第41条第4項の()内に法第27条第3項を加える。	(1)「終了した確定給付企業年金の事業主等がその終了した日において老齢給付金の支給に関する義務を負っていた者は分配額を連合会へ移換して老齢給付金を得ることができるのに対し、「終了した確定給付企業年金の事業主等がその終了した日において老齢給付金の支給に関する義務を負っていない者」は一時金でしか受け取ることができないため、ポータビリティの拡充との整合をとるべきであること。(なお、厚生年金基金の解散基金加入員等には同様の制限がなく、厚生年金基金が解散しなかったら中途脱退者であったはずの者をきめたとすべの解散基金加入員等が連合会への分配額の移換が可能となっていると認識している。) (2)事業所脱退する前日に資格喪失した者と事業所脱退する日に資格喪失した者とで、連合会移換の可否が異なってしまうため、ポータビリティの拡充との整合をとるべきであること。(なお、厚生年金基金において設立事業所が減少した場合、当該減少事業所の加入員であった者も中途脱退者として連合会への移換が可能。)	(1)法第91条の3 (2)法第41条第4項	厚生労働省			
5057	5057051		G32	z13019	厚生労働省	確定給付企業年金法施行令第50条の2、第65条の5第1項、第73条第5項、第6項、第7項 厚生年金基金令第41条の3の4、第41条の7	脱退一時金相当額の移換申出期限は、政令により規定されている。	c, d	I	①脱退一時金相当額の移換の仕組み(いわゆる企業年金間のポータビリティ)は、離職や年金受給におけるデメリットとならないインフラ整備が求められる状況において、事業主等の事務負担も踏まえ、今後ポータビリティを発展させていく上で必要最低限のルールを法令に定めたものである。 ②退職時点における脱退一時金の移換に係る選択については、例外的に選択を留保した者以外は退職時点時点で連合会または転職先に移換するか受給するかを選択させる仕組みを認めている。 IRAの導入については、昨年10月に施行されたポータビリティ制度により、給付建制度から本人の申出で確定拠出年金に持ち込めることとしたところであり、それにより十分対応できていると考えている。	(社)日本経済団体連合会	51	企業年金における脱退一時金相当額の移換申出期間の強化および移換時対応の見直し【新規】	①脱退一時金相当額の移換申出期限については、個別企業の状況を踏まえた労使合意により期限を定めるべきで、法による一律的な規定は廃止すべきである。 ②確定給付型企業年金のポータビリティについては、転職者の年金化の途を確保するうえで運営の仕組みを設けることは重要であるが、あくまでも転職者本人の自己責任に重点を置いた制度とし、企業への過度な負担は回避すべきである。例えば、退職時点で、ア. 転職先への移換、イ. 受給可能な脱退一時金の受給、ウ. 上記以外は企業年金連合会への移換、のいずれかを選択する制度を原則とし、説明すべき事項も簡素化すべきである。また、あわせて米国のIRAのような制度の導入を検討すべきである。	脱退一時金相当額の移換は、企業の私的年金制度における取扱いに係る問題である。申出期限等その詳細については、基本的に各企業の状況を踏まえて労使合意により決定すべきであり、法令等により一律的に規定(規制)すべきものではない。また、ポータビリティの活用は個人の自己責任を原則とすべきであり、参加も制度や企業ベースでなく、個人の自由意志でなされるべきである。その運営を担う組織も、独立性・透明性を重視した組織・スキームの構築を検討すべきである。	確定給付企業年金法第50条の2、第65条の5、第73条、第88条の2 確定給付企業年金法第91条の2	厚生労働省 年金局 企業年金国民年金基金課	①移換申出期限は次のように規制される。 ア. 確定給付企業年金(※)から企業年金連合会への移換の場合、「移換元制度における加入者資格喪失日から起算して1年経過した日」までの期間、イ. 確定給付企業年金から確定拠出年金への移換の場合、ア. の期間または、「移換先制度における加入者資格取得日から3か月経過した日」の何れか早い日までの期間 ②確定給付型企業年金からの中途脱退者については、脱退一時金相当額の企業年金連合会(連合会)への移換を申し出ることが可能であり、申し出を受けた年金基金等は対応しなければならないこととされている。なお、移換元、移換先の規約に定めがあれば、連合会から他の確定給付型年金制度や、連合会を介しない年金制度同士の移換が可能となっている。 (※ 確定給付企業年金/厚生年金基金)		

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5053	5053047		G33	z13020	厚生労働省	確定給付企業年金法第9条第6項、確定給付企業年金法施行令第56条、第57条	確定給付企業年金法における解散時の残余財産の分配は解散時における各人の「最低積立基準額」の比率に応じて分配することとされている。	○	Ⅱ	制度終了時までの加入者期間に見合う給付額(最低保全給付額)を給付するための原資たる最低積立基準額の比率による、現行の残余財産の分配基準を改定することは考えていない。		社団法人信託協会	47	A	確定給付企業年金における企業年金解散時の残余財産の分配基準の改定	・現状では、確定給付企業年金については、制度終了時の残余財産分配に関する基準は最低積立基準額を基準とすることとされている。 ・このため、保証期間付終身年金の場合、制度終了時に「保証期間部分を優先的に配分する」といった分配を行うことができない。 ・確定給付企業年金の制度終了時に「保証期間の現価(終身部分を除いたもの)を優先的に配分し、その後終身部分を基準として配分する」ことも可能としていただきたい。		確定給付企業年金については退職一時金を移行原資とする。その際、確定給付企業年金につき、保証期間付終身年金制度とした場合でも、当該退職一時金と保証期間部分(終身部分を除く、以下同じ)の現価が対応するように制度設計されることが通常であり、そのため、選択一時金についても、保証期間部分に対応させることが一般的である。このため、制度終了時においても「保証期間部分を優先的に配分したい」というニーズが高いことから要望するもの。	確定給付企業年金法第9条第6項、確定給付企業年金法施行令第57条、確定給付企業年金法施行規則第54条	厚生労働省	
5053	5053048		G33	z13020	厚生労働省	確定給付企業年金法第9条第6項	確定給付企業年金制度の終了時における残余財産を事業主に返還することは認められていない。	○	Ⅰ	確定給付企業年金の積立金は年金事業に要する費用に充てるべきものであり、事業主の利益としてはならないため、残余財産についても全額を加入者等に支払うこととしている。		社団法人信託協会	48	A	閉鎖型確定給付企業年金における残余財産の取扱いの明確化	・閉鎖型確定給付企業年金について、受給権者等が存在しなくなった(給付終了)ことに伴い制度終了する場合の残余財産の取扱いが規定されていない。 ・このため、当該残余財産については事業主へ返還できることを規定していただきたい。		この場合、閉鎖年金終了時の最後の受給者が最終給付時に残余財産のすべてを受け取る(分配される)ことが想定されるが、バランスに欠ける取扱いと恐れ、また、実質的に受給権者保護の観点からも問題が生じないため、事業主へ返還できることを要望するもの。(一方、受給権者等が少数となったときに、確定給付企業年金法第102条第6項の規定により、当該閉鎖型確定給付企業年金に係る規約の承認の取消しをすることも考えられるが、この場合、規約承認取消しのタイミングにより、受給権者間で相当な不公平感が生じる恐れがあり、現実的ではないものとする。	確定給付企業年金法第9条第6項	厚生労働省	
5057	5057056		G33	z13020	厚生労働省	確定給付企業年金法第9条第6項、確定給付企業年金法施行令第56条、第57条	確定給付企業年金法における解散時の残余財産の分配は解散時における各人の「最低積立基準額」の比率に応じて分配することとされている。	○	Ⅱ	制度終了時までの加入者期間に見合う給付額(最低保全給付額)を給付するための原資たる最低積立基準額の比率による、現行の残余財産の分配基準を改定することは考えていない。		(社)日本経済団体連合会	56	A	企業年金解散時の残余財産の分配基準の改定	確定給付企業年金の制度終了時に、保証期間の現価(終身部分を除いたもの)を優先的に配分し、その後終身部分を基準として配分することを可能とすべきである。		確定給付企業年金については退職一時金を移行原資とする。その際、確定給付企業年金につき、保証期間付終身年金制度とした場合でも、当該退職一時金と保証期間部分(終身部分を除く、以下同じ)の現価が対応するように制度設計されることが通常である。そのため、選択一時金についても、保証期間部分に対応させることが一般的であり、制度終了時においても「保証期間部分を優先的に配分したい」というニーズが高い。	確定給付企業年金法第9条第6項、確定給付企業年金法施行令第57条、確定給付企業年金法施行規則第54条	厚生労働省、年金局、企業年金国民年金基金課	

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望事項(別) (規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5053	5053057		G34	z13021	厚生労働省	確定給付企業年金法第5条、第12条、第16条	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。)	c(一部b)	I、II、III	確定給付企業年金における規約の変更にかかる承認・認可申請手続きについては、例えば、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、必要最低限のものについて、承認・認可を必要としているところ。ただし、今後、加入者や受給者の権利と直接関係のない規約変更であって、届出制の導入が可能と考えられる具体的な事例が示されれば、届出制の適用範囲拡大について、検討することとしたい。		社団法人信託協会	57	A	確定給付企業年金における規約の承認・認可手続きの緩和	・確定給付企業年金の規約の変更等に関しては、軽微な変更を除き、厚生労働大臣の承認・認可が必要となっている。 ・確定給付企業年金における承認・認可手続きについて、現在の承認・認可に係る審査基準を明確化した上で、不利益変更に該当しない場合等、一定の条件を満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。		・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、不利益変更を除けば過度の規制となっていると考えられる。 ・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運営が可能であったと思われるが、現在の45,000件以上の遺族年金(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。 ・確定給付企業年金の導入から約4年が経過したところで、確定給付企業年金の実施件数は約1,400件を超えたところであるが、一方で、遺族年金の廃止までの期間が約6年間であることを踏まえ、今後、確定給付企業年金の承認・認可申請の件数は大幅に増加すると予想される。このため、現実的には、受給権保護にも配慮しつつ承認・認可手続きの一層の合理化を図ることが求められる。 ・上記を勘案し、審査基準を明確化した上で一定の条件を満たす場合につき、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。	確定給付企業年金法第5条、第6条、第7条、第12条、第16条、第17条、第18条 確定給付企業年金法施行規則第7条～第10条、第15条～第18条	厚生労働省	
5053	5053058		G34	z13021	厚生労働省	確定給付企業年金の規約の承認及び認可について平成14年3月29日年企発第0329003号・年運発第0329002号)別紙3	確定給付企業年金における規約の承認又は認可に必要な申請書類は、申請内容に応じ、「確定給付企業年金の規約の承認及び認可について(平成14年3月29日年企発第0329003号・年運発第0329002号)」別紙3で明確化している。	c(一部b)	IV	①、②については、ご要望を踏まえ、今後、見直しの必要性を検討してまいりたい。 ③については、規約型確定給付企業年金においては、企業の資産と企業年金の積立金を分別し、企業の倒産等の影響から年金資産を隔離することにより、加入者の受給権を保護する観点から、法律により社外での積立を強制することとし、事業主が、運用受託機関と資産管理運用契約を結ばなければならぬとされている(法65条)。規約の承認時において、上記契約が締結されているかどうかを確認するためには、「資産管理運用契約に関する書類」を審査する必要があり、必要書類からこの書類を除くことは、受給権保護を図る必要性から、困難である。 ④については、真に同意があったことを確認するため、「同意書」自体の提出も求めているところ。		社団法人信託協会	58	A	確定給付企業年金における規約の承認・認可申請手続きの簡素化	・確定給付企業年金における規約の承認・認可申請手続きにおいては、以下の①～④のとおり書類が必要とされている。 ・認可申請における書類について、以下の措置をお願いしたい。 ①「加入者となる者の数を示した書類」について、計算基準日時点での加入者数は「給付の設計の基礎を示した書類」もしくは「財政再計算報告書」で確認できるため不要としていただきたい。 ②適年からの権利義務承継により確定給付企業年金移行する場合、「権利義務移転の限度を示した書類」は、全部の移転しないため、不要としていただきたい。 ③「資産管理運用契約に関する書類」および「業務委託に関する書類」は、受託機関の変更時等にも提出しないことから、不要としていただきたい。 ④「…の同意を得たことを証する書類」は、基金・事業主が証明する書類のみとし、「同意書」の提出が不要であることを明確化していただきたい。	①～③については、上記のとおり。 ④は申請時の無用な混乱回避のため明確化すべきと考える。	「確定給付企業年金規約の承認及び認可の基準等について」(平成14年3月29日年企発第0329003号・年運発第0329002号)別紙3別添	厚生労働省		
5053	5053059		G34	z13021	厚生労働省	確定給付企業年金法第35条 確定給付企業年金法施行規則第37条	確定給付企業年金においては、加入者が掛金の一部を負担することとなる場合及び当該掛金の額が増加するときには、本人の同意を必要としている。	c	II、III	厚生年金の一部を代行する厚生年金基金と異なり、確定給付企業年金は労使共助ではなく事業主負担を基本とする制度であることに鑑みれば、加入者が掛金を負担する場合には、事前に加入者本人の同意を得て、本人の理解の下に制度運営が行われるべきであり、事後的な規約の周知義務等があることを理由に加入者本人の事前の同意が不要であると考えことはできない。		社団法人信託協会	59	A	確定給付企業年金における加入者負担掛金導入時の手続きの簡素化	・確定給付企業年金において、加入者負担掛金の導入または額の引上げについては、加入者本人の同意を得ることが必要とされている。 ・加入者負担掛金の導入・引上げについては、本人の同意は不要としていただきたい。	規約に加入者負担掛金の有無で給付額が異なる記載があること、基金または事業主はその規約について加入者に周知する義務があること、届出に同意しない加入者はその旨を選択できることから、同意の取得は不要としても差し支えないと考える。	確定給付企業年金法第35条 確定給付企業年金法施行規則第37条	厚生労働省		

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望番号	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5053	5053060		G34	z13021	厚生労働省	確定給付企業年金法(平成13年法律第50号、以下「法」という。) 第11条及び政令第424号第5条第1号、かつ、企業年金基金の規約の変更には代議員会の議決が必要であるとされている(法第19条第1号)。 確定給付企業年金法施行令(平成13年政令第424号)第5条第1項 確定給付企業年金制度について(平成14年3月29日年発第0329008号)第二	d		○ いわゆる基金型確定給付企業年金(以下「企業年金基金」という。) 確定給付企業年金法(平成13年法律第50号、以下「法」という。) 第11条及び政令第424号第5条第1号、かつ、企業年金基金の規約の変更には代議員会の議決が必要であるとされている(法第19条第1号)。 ○ ただし、迅速かつ効率的な業務執行の必要性に照らし、規約に定めなければならない事項のうち、基金資産運用契約に関する事項については、厚生年金基金と同様に、規約上、規約とは別に「運用管理規程」を定めることができる。この場合、運用管理規程に記載される事項については、重ねて規約に記載することを要しない旨は、厚生労働省年金局長通知「確定給付企業年金制度について」(平成14年3月29日年発第0329008号)中の第二において示しているところ。すなわち、運用受託機関の名称は運用管理規程に記載されることとなる。 運用管理規程の変更については、規約に変更手続きが記載され、当該手続きが受給権保護のための意思決定過程		社団法人信託協会	60	A	基金型確定給付企業年金における運用受託機関の変更手続きの簡素化	・受託機関の変更を行う場合には、基金型確定給付企業年金においては、代議員会の議決が必要とされている。 ・受託機関の変更について、基金型確定給付企業年金では厚生年金基金と同様に、理事会の議決により可能とする取扱いを認めていただきたい。		運用管理規程の変更手続きを規約上明記することにより意思決定が透明なものとなり、適正であるとする。	「確定給付企業年金規約の承認及び認可の基準等について」(平成14年3月29日年発第0329003号・年発第0329002号)別紙1 2-7④	厚生労働省	
5057	5057054		G34	z13021	厚生労働省	確定給付企業年金法第5条、第6条、第12条、第16条 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(一部b)	I、II、III	・確定給付企業年金における規約の変更にかかる承認・認可申請手続きについては、例えば、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、必要最低限のものについて、承認・認可を必要としているところ。ただし、今後、加入者や受給者の権利と直接関係のない規約変更であって、届出制の導入が可能と考えられる具体的事例が示されれば、届出制の適用範囲拡大について、検討することとしたい。 ・添付書類についても、承認等に当たり必要最低限のものについて、添付を要しているところ。ただし、今後、添付を省略しても問題ないと考えられる具体的事例が示されれば、当該添付書類の省略について、検討することとしたい。 ・確定給付企業年金制度に係る照会事例集については、今後公表することとしたい。		(社)日本経済団体連合会	54	A	規約の承認・認可申請手続きの緩和	確定給付企業年金における承認・認可手続きについて、現在の承認・認可に係る審査基準を明確化したうえで、不利益変更が該当しない場合等、一定の条件を充たす場合につき事後届出制を導入する、および届出不要とする範囲を拡大すべきである。 また、事前の承認・認可手続きを要する場合においても、申請手続きに係る提出書類を簡素化すべきである。 法令等の解釈の修正・追加、個別事例集もしくは確定給付企業年金用Q&Aを作成するなど、規約の承認・認可基準をできる限り明確化し、手続きを効率化すべきである。		現状の確定給付企業年金は、原則として事前の承認・認可手続きが必要とされており、不利益変更を除けば過度の規制となっている。 厚生年金基金は最多でも1,800基金程度であったため、認可申請制度でも運営が可能であったと想定されるが、現在50,000件以上ある適格年金(加入者数100人以上のものでも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られる。 確定給付企業年金の導入から約33年が経過したところで確定給付企業年金の実施件数は約1,100件を超えたところであるが、一方で、適格年金の廃止までの期間が約7年間であることを踏まえると、今後、確定給付企業年金の承認・認可申請の件数は大幅に増加すると予想される。このため、受給権保護にも配慮しつつ承認・認可手続きの一層の合理化を図ることが求められる。	確定給付企業年金法第5条、第6条、第7条、第12条、第16条、第17条、第18条、第19条、第20条、第21条、第22条、第23条、第24条、第25条、第26条、第27条、第28条、第29条、第30条、第31条、第32条、第33条、第34条、第35条、第36条、第37条、第38条、第39条、第40条、第41条、第42条、第43条、第44条、第45条、第46条、第47条、第48条、第49条、第50条、第51条、第52条、第53条、第54条、第55条、第56条、第57条、第58条、第59条、第60条、第61条、第62条、第63条、第64条、第65条、第66条、第67条、第68条、第69条、第70条、第71条、第72条、第73条、第74条、第75条、第76条、第77条、第78条、第79条、第80条、第81条、第82条、第83条、第84条、第85条、第86条、第87条、第88条、第89条、第90条、第91条、第92条、第93条、第94条、第95条、第96条、第97条、第98条、第99条、第100条、第101条、第102条、第103条、第104条、第105条、第106条、第107条、第108条、第109条、第110条、第111条、第112条、第113条、第114条、第115条、第116条、第117条、第118条、第119条、第120条、第121条、第122条、第123条、第124条、第125条、第126条、第127条、第128条、第129条、第130条、第131条、第132条、第133条、第134条、第135条、第136条、第137条、第138条、第139条、第140条、第141条、第142条、第143条、第144条、第145条、第146条、第147条、第148条、第149条、第150条、第151条、第152条、第153条、第154条、第155条、第156条、第157条、第158条、第159条、第160条、第161条、第162条、第163条、第164条、第165条、第166条、第167条、第168条、第169条、第170条、第171条、第172条、第173条、第174条、第175条、第176条、第177条、第178条、第179条、第180条、第181条、第182条、第183条、第184条、第185条、第186条、第187条、第188条、第189条、第190条、第191条、第192条、第193条、第194条、第195条、第196条、第197条、第198条、第199条、第200条、第201条、第202条、第203条、第204条、第205条、第206条、第207条、第208条、第209条、第210条、第211条、第212条、第213条、第214条、第215条、第216条、第217条、第218条、第219条、第220条、第221条、第222条、第223条、第224条、第225条、第226条、第227条、第228条、第229条、第230条、第231条、第232条、第233条、第234条、第235条、第236条、第237条、第238条、第239条、第240条、第241条、第242条、第243条、第244条、第245条、第246条、第247条、第248条、第249条、第250条、第251条、第252条、第253条、第254条、第255条、第256条、第257条、第258条、第259条、第260条、第261条、第262条、第263条、第264条、第265条、第266条、第267条、第268条、第269条、第270条、第271条、第272条、第273条、第274条、第275条、第276条、第277条、第278条、第279条、第280条、第281条、第282条、第283条、第284条、第285条、第286条、第287条、第288条、第289条、第290条、第291条、第292条、第293条、第294条、第295条、第296条、第297条、第298条、第299条、第300条、第301条、第302条、第303条、第304条、第305条、第306条、第307条、第308条、第309条、第310条、第311条、第312条、第313条、第314条、第315条、第316条、第317条、第318条、第319条、第320条、第321条、第322条、第323条、第324条、第325条、第326条、第327条、第328条、第329条、第330条、第331条、第332条、第333条、第334条、第335条、第336条、第337条、第338条、第339条、第340条、第341条、第342条、第343条、第344条、第345条、第346条、第347条、第348条、第349条、第350条、第351条、第352条、第353条、第354条、第355条、第356条、第357条、第358条、第359条、第360条、第361条、第362条、第363条、第364条、第365条、第366条、第367条、第368条、第369条、第370条、第371条、第372条、第373条、第374条、第375条、第376条、第377条、第378条、第379条、第380条、第381条、第382条、第383条、第384条、第385条、第386条、第387条、第388条、第389条、第390条、第391条、第392条、第393条、第394条、第395条、第396条、第397条、第398条、第399条、第400条、第401条、第402条、第403条、第404条、第405条、第406条、第407条、第408条、第409条、第410条、第411条、第412条、第413条、第414条、第415条、第416条、第417条、第418条、第419条、第420条、第421条、第422条、第423条、第424条、第425条、第426条、第427条、第428条、第429条、第430条、第431条、第432条、第433条、第434条、第435条、第436条、第437条、第438条、第439条、第440条、第441条、第442条、第443条、第444条、第445条、第446条、第447条、第448条、第449条、第450条、第451条、第452条、第453条、第454条、第455条、第456条、第457条、第458条、第459条、第460条、第461条、第462条、第463条、第464条、第465条、第466条、第467条、第468条、第469条、第470条、第471条、第472条、第473条、第474条、第475条、第476条、第477条、第478条、第479条、第480条、第481条、第482条、第483条、第484条、第485条、第486条、第487条、第488条、第489条、第490条、第491条、第492条、第493条、第494条、第495条、第496条、第497条、第498条、第499条、第500条、第501条、第502条、第503条、第504条、第505条、第506条、第507条、第508条、第509条、第510条、第511条、第512条、第513条、第514条、第515条、第516条、第517条、第518条、第519条、第520条、第521条、第522条、第523条、第524条、第525条、第526条、第527条、第528条、第529条、第530条、第531条、第532条、第533条、第534条、第535条、第536条、第537条、第538条、第539条、第540条、第541条、第542条、第543条、第544条、第545条、第546条、第547条、第548条、第549条、第550条、第551条、第552条、第553条、第554条、第555条、第556条、第557条、第558条、第559条、第560条、第561条、第562条、第563条、第564条、第565条、第566条、第567条、第568条、第569条、第570条、第571条、第572条、第573条、第574条、第575条、第576条、第577条、第578条、第579条、第580条、第581条、第582条、第583条、第584条、第585条、第586条、第587条、第588条、第589条、第590条、第591条、第592条、第593条、第594条、第595条、第596条、第597条、第598条、第599条、第600条、第601条、第602条、第603条、第604条、第605条、第606条、第607条、第608条、第609条、第610条、第611条、第612条、第613条、第614条、第615条、第616条、第617条、第618条、第619条、第620条、第621条、第622条、第623条、第624条、第625条、第626条、第627条、第628条、第629条、第630条、第631条、第632条、第633条、第634条、第635条、第636条、第637条、第638条、第639条、第640条、第641条、第642条、第643条、第644条、第645条、第646条、第647条、第648条、第649条、第650条、第651条、第652条、第653条、第654条、第655条、第656条、第657条、第658条、第659条、第660条、第661条、第662条、第663条、第664条、第665条、第666条、第667条、第668条、第669条、第670条、第671条、第672条、第673条、第674条、第675条、第676条、第677条、第678条、第679条、第680条、第681条、第682条、第683条、第684条、第685条、第686条、第687条、第688条、第689条、第690条、第691条、第692条、第693条、第694条、第695条、第696条、第697条、第698条、第699条、第700条、第701条、第702条、第703条、第704条、第705条、第706条、第707条、第708条、第709条、第710条、第711条、第712条、第713条、第714条、第715条、第716条、第717条、第718条、第719条、第720条、第721条、第722条、第723条、第724条、第725条、第726条、第727条、第728条、第729条、第730条、第731条、第732条、第733条、第734条、第735条、第736条、第737条、第738条、第739条、第740条、第741条、第742条、第743条、第744条、第745条、第746条、第747条、第748条、第749条、第750条、第751条、第752条、第753条、第754条、第755条、第756条、第757条、第758条、第759条、第760条、第761条、第762条、第763条、第764条、第765条、第766条、第767条、第768条、第769条、第770条、第771条、第772条、第773条、第774条、第775条、第776条、第777条、第778条、第779条、第780条、第781条、第782条、第783条、第784条、第785条、第786条、第787条、第788条、第789条、第790条、第791条、第792条、第793条、第794条、第795条、第796条、第797条、第798条、第799条、第800条、第801条、第802条、第803条、第804条、第805条、第806条、第807条、第808条、第809条、第810条、第811条、第812条、第813条、第814条、第815条、第816条、第817条、第818条、第819条、第820条、第821条、第822条、第823条、第824条、第825条、第826条、第827条、第828条、第829条、第830条、第831条、第832条、第833条、第834条、第835条、第836条、第837条、第838条、第839条、第840条、第841条、第842条、第843条、第844条、第845条、第846条、第847条、第848条、第849条、第850条、第851条、第852条、第853条、第854条、第855条、第856条、第857条、第858条、第859条、第860条、第861条、第862条、第863条、第864条、第865条、第866条、第867条、第868条、第869条、第870条、第871条、第872条、第873条、第874条、第875条、第876条、第877条、第878条、第879条、第880条、第881条、第882条、第883条、第884条、第885条、第886条、第887条、第888条、第889条、第890条、第891条、第892条、第893条、第894条、第895条、第896条、第897条、第898条、第899条、第900条、第901条、第902条、第903条、第904条、第905条、第906条、第907条、第908条、第909条、第910条、第911条、第912条、第913条、第914条、第915条、第916条、第917条、第918条、第919条、第920条、第921条、第922条、第923条、第924条、第925条、第926条、第927条、第928条、第929条、第930条、第931条、第932条、第933条、第934条、第935条、第936条、第937条、第938条、第939条、第940条、第941条、第942条、第943条、第944条、第945条、第946条、第947条、第948条、第949条、第950条、第951条、第952条、第953条、第954条、第955条、第956条、第957条、第958条、第959条、第960条、第961条、第962条、第963条、第964条、第965条、第966条、第967条、第968条、第969条、第970条、第971条、第972条、第973条、第974条、第975条、第976条、第977条、第978条、第979条、第980条、第981条、第982条、第983条、第984条、第985条、第986条、第987条、第988条、第989条、第990条、第991条、第992条、第993条、第994条、第995条、第996条、第997条、第998条、第999条、第1000条、第1001条、第1002条、第1003条、第1004条、第1005条、第1006条、第1007条、第1008条、第1009条、第1010条、第1011条、第1012条、第1013条、第1014条、第1015条、第1016条、第1017条、第1018条、第1019条、第1020条、第1021条、第1022条、第1023条、第1024条、第1025条、第1026条、第1027条、第1028条、第1029条、第1030条、第1031条、第1032条、第1033条、第1034条、第1035条、第1036条、第1037条、第1038条、第1039条、第1040条、第1041条、第1042条、第1043条、第1044条、第1045条、第1046条、第1047条、第1048条、第1049条、第1050条、第1051条、第1052条、第1053条、第1054条、第1055条、第1056条、第1057条、第1058条、第1059条、第1060条、第1061条、第1062条、第1063条、第1064条、第1065条、第1066条、第1067条、第1068条、第1069条、第1070条、第1071条、第1072条、第1073条、第1074条、第1075条、第1076条、第1077条、第1078条、第1079条、第1080条、第1081条、第1082条、第1083条、第1084条、第1085条、第1086条、第1087条、第1088条、第1089条、第1090条、第1091条、第1092条、第1093条、第1094条、第1095条、第1096条、第1097条、第1098条、第1099条、第1100条、第1101条、第1102条、第1103条、第1104条、第1105条、第1106条、第1107条、第1108条、第1109条、第1110条、第1111条、第1112条、第1113条、第1114条、第1115条、第1116条、第1117条、第1118条、第1119条、第1120条、第1121条、第1122条、第1123条、第1124条、第1125条、第1126条、第1127条、第1128条、第1129条、第1130条、第1131条、第1132条、第1133条、第1134条、第1135条、第1136条、第1137条、第1138条、第1139条、第1140条、第1141条、第1142条、第1143条、第1144条、第1145条、第1146条、第1147条、第1148条、第1149条、第1150条、第1151条、第1152条、第1153条、第1154条、第1155条、第1156条、第1157条、第1158条、第1159条、第1160条、第1161条、第1162条、第1163条、第1164条、第1165条、第1166条、第1167条、第1168条、第1169条、第1170条、第1171条、第1172条、第1173条、第1174条、第1175条、第1176条、第1177条、第1178条、第1179条、第1180条、第1181条、第1182条、第1183条、第1184条、第1185条、第1186条、第1187条、第1188条、第1189条、第1190条、第1191条、第1192条、第1193条、第1194条、第1195条、第1196条、第1197条、第1198条、第1199条、第1200条、第1201条、第1202条、第1203条、第1204条、第1205条、第1206条、第1207条、第1208条、第1209条、第1210条、第1211条、第1212条、第1213条、第1214条、第1215条、第1216条、第1217条、第1218条、第1219条、第1220条、第1221条、第1222条、第1223条、第1224条、第1225条、第1226条、第1227条、第1228条、第1229条、第1230条、第1231条、第1232条、第1233条、第1234条、第1235条、第1236条、第1237条、第1238条、第1239条、第1240条、第1241条、第1242条、第1243条、第1244条、第1245条、第1246条、第1247条、第1248条、第1249条、第1250条、第1251条、第1252条、第1253条、第1254条、第1255条、第1256条、第1257条、第1258条、第1259条、第1260条、第1261条、第1262条、第1263条、第1264条、第1265条、第1266条、第1267条、第1268条、第1269条、第1270条、第1271条、第1272条、第1273条、第1274条、第1275条、第1276条、第1277条、第1278条、第1279条、第1280条、第1281条、第1282条、第1283条、第1284条、第1285条、第1286条、第1287条、第1288条、第1289条、第1290条、第1291条、第1292条、第1293条、第1294条、第1295条、第1296条、第1297条、第1298条、第1299条、第1300条、第1301条、第1302条、第1303条、第1304条、第1305条、第1306条、第1307条、第1308条、第1309条、第1310条、第1311条、第1312条、第1313条、第1314条、第1315条、第1316条、第1317条、第1318条、第1319条、第1320条、第1321条、第1322条、第1323条、第1324条、第1325条、第1326条、第1327条、第1328条、第1329条、第1330条、第1331条、第1332条、第1333条、第1334条、第1335条、第1336条、第1337条、第1338条、第1339条、第1340条、第1341条、第1342条、第1343条、第1344条、第1345条、第1346条、第1347条、第1348条、第1349条、第1350条、第1351条、第1352条、第1353条、第1354条、第1355条、第1356条、第1357条、第1358条、第1359条、第1360条、第1361条、第1362条、第1363条、第1364条、第1365条、第1366条、第1367条、第1368条、第1369条、第1370条、第1371条、第1372条、第1373条、第1374条、第1375条、第1376条、第1377条、第1378条、第1379条、第1380条、第1381条、第1382条、第1383条、第1384条、第1385条、第1386条、第1387条、第1388条、第1389条、第1390条、第1391条、第1392条、第1393条、第1394条、第1395条、第1396条、第1397条、第1398条、第1399条、第1400条、第1401条、第1402条、第1403条、第1404条、第1405条、第1406条、第1407条、第1408条、第1409条、第1410条、第1411条、第1412条、第1413条、第1414条、第1415条、第1416条、第1417条、第1418条、第1419条、第1420条、第1421条、第1422条、第1423条、第1424条、第1425条、第1426条、第1427条、第1428条、第1429条、第1430条、第1431条、第1432条、第1433条、第1434条、第1435条、第1436条、第1437条、第1438条、第1439条、第1440条、第1441条、第1442条、第1443条、第1444条、第1445条、第1446条、第1447条、第1448条、第1449条、第1450条、第1451条、第1452条、第1453条、第1454条、第1455条、第1456条、第1457条、第1458条、第1459条、第1460条、第1461条、第1462条、第1463条、第1464条、第1465条、第1466条、第1467条、第1468条、第1469条、第1470条、第1471条、第1472条、第1473条、第1474条、第1475条、第1476条、第1477条、第1478条、第1479条、第1480条、第1481条、第1482条、第1483条、第1484条、第1485条、第1486条、第1487条、第1488条、第1489条、第1490条、第1491条、第1492条、第1493条、第1494条、第1495条、第1496条、第1497条、第1498条、第1499条、第1500条、第1501条、第1502条、第1503条、第1504条、第1505条、第1506条、第1507条、第1508条、第1509条、第1510条、第1511条、第1512条、第1513条、第1514条、第1515条、第1516条、第1517条、第1518条、第1519条、第1520条、第1521条、第1522条、第1523条、第1524条、第1525条、第1526条、第1527条、第1528条、第1529条、第1530条、第1531条、第1532条、第1533条、第1534条、第1535条、第1536条、第1537条、第1538条、第1539条、第1540条、第1541条、第1542条、第1543条、第1544条、第1545条、第1546条、第1547条、第1548条、第1549条、第1550条、第1551条、第1552条、第1553条、第1554条、第1555条、第1556条、第1557条、第1558条、第1559条、第1560条、第1561条、第1562条、第1563条、第1564条、第1565条、第1566条、第1567条、第1568条、第1569条、第1570条、第1571条、第1572条、第1573条、第1574条、第1575条、第1576条、第1577条、第1578条、第1579条、第1580条、第1581条、第1582条、第1583条、第1584条、第1585条、第1586条、第1587条、第1588条、第1589条、第1590条、第1591条、第1592条、第1593条、第1594条、第1595条、第1596条、第1597条、第1598条、第1599条、第1600条、第1601条、第1602条、第1603条、第1604条、第1605条、第1606条、第1607条、第1608条、第1609条、第1610条、第1611条、第1612条、第1613条、第1614条、第1615条、第1616条、第1617条、第1618条、第1619条、第1620条、第1621条、第1622条、第1623条、第1624条、第1625条、第1626条、第1627条、第1628条、第1629条、第1630条、第1631条、第1632条、第1633条、第1634条、第1635条、第1636条、第1637条、第1638条、第1639条、第1640条、第1641条、第1642条、第1643条、第1644条、第1645条、第1646条、第1647条、第1648条、第1649条、第1650条、第1651条、第1652条、第1653条、第1654条、第1655条、第1656条、第1657条、第1658条、第1659条、第1660条、第1661条、第1662条、第1663条、第1664条、第1665条、第1666条、第1667条、第1668条、第1669条、第1670条、第1671条、第1672条、第1673条、第1674条、第1675条、第1676条、第1677条、第1678条、第1679条、第168		

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望事項(別) (規制改革/A/民間開放)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5089	5089011		G34	z13021	厚生労働省	確定給付企業年金法第5条、第6条、第12条、第16条	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。)	c(一部b)	I、II、III	確定給付企業年金における規約の変更にかかる承認・認可申請手続きについては、例えば、加入者によ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、必要最低限のものについて、承認・認可を必要としているところ。ただし、今後、加入者や受給者の権利と直接関係のない規約変更であって、届出制の導入が可能と考えられる具体的事例が示されれば、届出制の適用範囲拡大について、検討することとした。 添付書類についても、承認等に当たり必要最低限のものについて、添付を要請しているところ。ただし、今後、添付を省略しても問題ないと考えられる具体的事例が示されれば、当該添付書類の省略について、検討することとした。		生命保険協会	11	A	確定給付企業年金における規約の承認・認可申請手続きの簡素化	・確定給付企業年金における規約の制定にかかる承認・認可申請手続については、多くの書類を添付して厚生労働大臣へ申請書を提出しなければならない。 ・また、規約の変更にあたっては、部分的に届出制となっているものの、原則として規約制定時と同様に厚生労働大臣へ申請書を提出する必要がある。 ・ついでに、届出で足りる(もしくは届出不要の)規約変更内容の範囲を拡大するとともに、申請書類の簡素化を図っていただきたい。 ・さらに、一定要件を充たす場合は、規約の制定にあっても届出制を導入していただきたい。		・確定給付企業年金規約の承認・認可は、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。適格退職年金制度では受託機関が自主審査を行い国税庁へ届出を行うことにより実施することができたが、確定給付企業年金では事業主等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。企業年金制度を実施しようとする事業主等の負担が大きく増加している。 ・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の運営が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、厚生労働省のスムーズな許認可事務運営のためにも、手続きの簡素化が不可欠であると考えられる。 ・確定給付企業年金の導入から約3年半が経過したところで確定給付企業年金の実施件数は約1,200件を超えたところであるが、一方で、適格退職年金制度の廃止までの期間が約6年半であることを踏まえ、今後、確定給付企業年金の承認・認可申請の件数は大幅に増加するものと予想される。承認・認可手続きの一層の合理化を図ることが求められる。 ・さらに、確定給付企業年金の実施件数の増加に伴い、その規約変更の件数が増加することは確実であり、さらなる承認・認可手続きの簡素化を図らなければ厚生労働省の承認・認可手続きが滞延することも想定される。 ・上記を勘案し、かつ、現在の適格退職年金制度の運営を鑑み、届出で足りる規約変更内容の範囲を拡大するとともに、申請書類の簡素化を図ることが必要であると考えられる。 ・さらに、一定要件を充たす場合は、規約の制定にあっても届出制を導入することが必要であると考えられる。	確定給付企業年金法第5条、第6条、第12条、第16条	厚生労働省 年金局企業年金国民年金基金課	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・認可申請手続きについて、適格退職年金制度からの移行の場合も含め、原則として、厚生労働大臣へ申請書を提出し、事前に承認・認可を受ける手続き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わたっている。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。
5053	5053035		G35	z13022	厚生労働省	確定給付企業年金法第24条、第25条、第29条、第30条、第32条、第33条、第34条、第35条、第36条、第37条、第38条、第39条、第40条、第41条、第42条、第43条、第44条、第45条、第46条、第47条、第48条、第49条、第50条、第51条、第52条、第53条、第54条、第55条、第56条、第57条、第58条、第59条、第60条、第61条、第62条、第63条、第64条、第65条、第66条、第67条、第68条、第69条、第70条、第71条、第72条、第73条、第74条、第75条、第76条、第77条、第78条、第79条、第80条、第81条、第82条、第83条、第84条、第85条、第86条、第87条、第88条、第89条、第90条、第91条、第92条、第93条、第94条、第95条、第96条、第97条、第98条、第99条、第100条、第101条、第102条、第103条、第104条、第105条、第106条、第107条、第108条、第109条、第110条、第111条、第112条、第113条、第114条、第115条、第116条、第117条、第118条、第119条、第120条、第121条、第122条、第123条、第124条、第125条、第126条、第127条、第128条、第129条、第130条、第131条、第132条、第133条、第134条、第135条、第136条、第137条、第138条、第139条、第140条、第141条、第142条、第143条、第144条、第145条、第146条、第147条、第148条、第149条、第150条、第151条、第152条、第153条、第154条、第155条、第156条、第157条、第158条、第159条、第160条、第161条、第162条、第163条、第164条、第165条、第166条、第167条、第168条、第169条、第170条、第171条、第172条、第173条、第174条、第175条、第176条、第177条、第178条、第179条、第180条、第181条、第182条、第183条、第184条、第185条、第186条、第187条、第188条、第189条、第190条、第191条、第192条、第193条、第194条、第195条、第196条、第197条、第198条、第199条、第200条、第201条、第202条、第203条、第204条、第205条、第206条、第207条、第208条、第209条、第210条、第211条、第212条、第213条、第214条、第215条、第216条、第217条、第218条、第219条、第220条、第221条、第222条、第223条、第224条、第225条、第226条、第227条、第228条、第229条、第230条、第231条、第232条、第233条、第234条、第235条、第236条、第237条、第238条、第239条、第240条、第241条、第242条、第243条、第244条、第245条、第246条、第247条、第248条、第249条、第250条、第251条、第252条、第253条、第254条、第255条、第256条、第257条、第258条、第259条、第260条、第261条、第262条、第263条、第264条、第265条、第266条、第267条、第268条、第269条、第270条、第271条、第272条、第273条、第274条、第275条、第276条、第277条、第278条、第279条、第280条、第281条、第282条、第283条、第284条、第285条、第286条、第287条、第288条、第289条、第290条、第291条、第292条、第293条、第294条、第295条、第296条、第297条、第298条、第299条、第300条、第301条、第302条、第303条、第304条、第305条、第306条、第307条、第308条、第309条、第310条、第311条、第312条、第313条、第314条、第315条、第316条、第317条、第318条、第319条、第320条、第321条、第322条、第323条、第324条、第325条、第326条、第327条、第328条、第329条、第330条、第331条、第332条、第333条、第334条、第335条、第336条、第337条、第338条、第339条、第340条、第341条、第342条、第343条、第344条、第345条、第346条、第347条、第348条、第349条、第350条、第351条、第352条、第353条、第354条、第355条、第356条、第357条、第358条、第359条、第360条、第361条、第362条、第363条、第364条、第365条、第366条、第367条、第368条、第369条、第370条、第371条、第372条、第373条、第374条、第375条、第376条、第377条、第378条、第379条、第380条、第381条、第382条、第383条、第384条、第385条、第386条、第387条、第388条、第389条、第390条、第391条、第392条、第393条、第394条、第395条、第396条、第397条、第398条、第399条、第400条、第401条、第402条、第403条、第404条、第405条、第406条、第407条、第408条、第409条、第410条、第411条、第412条、第413条、第414条、第415条、第416条、第417条、第418条、第419条、第420条、第421条、第422条、第423条、第424条、第425条、第426条、第427条、第428条、第429条、第430条、第431条、第432条、第433条、第434条、第435条、第436条、第437条、第438条、第439条、第440条、第441条、第442条、第443条、第444条、第445条、第446条、第447条、第448条、第449条、第450条、第451条、第452条、第453条、第454条、第455条、第456条、第457条、第458条、第459条、第460条、第461条、第462条、第463条、第464条、第465条、第466条、第467条、第468条、第469条、第470条、第471条、第472条、第473条、第474条、第475条、第476条、第477条、第478条、第479条、第480条、第481条、第482条、第483条、第484条、第485条、第486条、第487条、第488条、第489条、第490条、第491条、第492条、第493条、第494条、第495条、第496条、第497条、第498条、第499条、第500条、第501条、第502条、第503条、第504条、第505条、第506条、第507条、第508条、第509条、第510条、第511条、第512条、第513条、第514条、第515条、第516条、第517条、第518条、第519条、第520条、第521条、第522条、第523条、第524条、第525条、第526条、第527条、第528条、第529条、第530条、第531条、第532条、第533条、第534条、第535条、第536条、第537条、第538条、第539条、第540条、第541条、第542条、第543条、第544条、第545条、第546条、第547条、第548条、第549条、第550条、第551条、第552条、第553条、第554条、第555条、第556条、第557条、第558条、第559条、第560条、第561条、第562条、第563条、第564条、第565条、第566条、第567条、第568条、第569条、第570条、第571条、第572条、第573条、第574条、第575条、第576条、第577条、第578条、第579条、第580条、第581条、第582条、第583条、第584条、第585条、第586条、第587条、第588条、第589条、第590条、第591条、第592条、第593条、第594条、第595条、第596条、第597条、第598条、第599条、第600条、第601条、第602条、第603条、第604条、第605条、第606条、第607条、第608条、第609条、第610条、第611条、第612条、第613条、第614条、第615条、第616条、第617条、第618条、第619条、第620条、第621条、第622条、第623条、第624条、第625条、第626条、第627条、第628条、第629条、第630条、第631条、第632条、第633条、第634条、第635条、第636条、第637条、第638条、第639条、第640条、第641条、第642条、第643条、第644条、第645条、第646条、第647条、第648条、第649条、第650条、第651条、第652条、第653条、第654条、第655条、第656条、第657条、第658条、第659条、第660条、第661条、第662条、第663条、第664条、第665条、第666条、第667条、第668条、第669条、第670条、第671条、第672条、第673条、第674条、第675条、第676条、第677条、第678条、第679条、第680条、第681条、第682条、第683条、第684条、第685条、第686条、第687条、第688条、第689条、第690条、第691条、第692条、第693条、第694条、第695条、第696条、第697条、第698条、第699条、第700条、第701条、第702条、第703条、第704条、第705条、第706条、第707条、第708条、第709条、第710条、第711条、第712条、第713条、第714条、第715条、第716条、第717条、第718条、第719条、第720条、第721条、第722条、第723条、第724条、第725条、第726条、第727条、第728条、第729条、第730条、第731条、第732条、第733条、第734条、第735条、第736条、第737条、第738条、第739条、第740条、第741条、第742条、第743条、第744条、第745条、第746条、第747条、第748条、第749条、第750条、第751条、第752条、第753条、第754条、第755条、第756条、第757条、第758条、第759条、第760条、第761条、第762条、第763条、第764条、第765条、第766条、第767条、第768条、第769条、第770条、第771条、第772条、第773条、第774条、第775条、第776条、第777条、第778条、第779条、第780条、第781条、第782条、第783条、第784条、第785条、第786条、第787条、第788条、第789条、第790条、第791条、第792条、第793条、第794条、第795条、第796条、第797条、第798条、第799条、第800条、第801条、第802条、第803条、第804条、第805条、第806条、第807条、第808条、第809条、第810条、第811条、第812条、第813条、第814条、第815条、第816条、第817条、第818条、第819条、第820条、第821条、第822条、第823条、第824条、第825条、第826条、第827条、第828条、第829条、第830条、第831条、第832条、第833条、第834条、第835条、第836条、第837条、第838条、第839条、第840条、第841条、第842条、第843条、第844条、第845条、第846条、第847条、第848条、第849条、第850条、第851条、第852条、第853条、第854条、第855条、第856条、第857条、第858条、第859条、第860条、第861条、第862条、第863条、第864条、第865条、第866条、第867条、第868条、第869条、第870条、第871条、第872条、第873条、第874条、第875条、第876条、第877条、第878条、第879条、第880条、第881条、第882条、第883条、第884条、第885条、第886条、第887条、第888条、第889条、第890条、第891条、第892条、第893条、第894条、第895条、第896条、第897条、第898条、第899条、第900条、第901条、第902条、第903条、第904条、第905条、第906条、第907条、第908条、第909条、第910条、第911条、第912条、第913条、第914条、第915条、第916条、第917条、第918条、第919条、第920条、第921条、第922条、第923条、第924条、第925条、第926条、第927条、第928条、第929条、第930条、第931条、第932条、第933条、第934条、第935条、第936条、第937条、第938条、第939条、第940条、第941条、第942条、第943条、第944条、第945条、第946条、第947条、第948条、第949条、第950条、第951条、第952条、第953条、第954条、第955条、第956条、第957条、第958条、第959条、第960条、第961条、第962条、第963条、第964条、第965条、第966条、第967条、第968条、第969条、第970条、第971条、第972条、第973条、第974条、第975条、第976条、第977条、第978条、第979条、第980条、第981条、第982条、第983条、第984条、第985条、第986条、第987条、第988条、第989条、第990条、第991条、第992条、第993条、第994条、第995条、第996条、第997条、第998条、第999条、第1000条、第1001条、第1002条、第1003条、第1004条、第1005条、第1006条、第1007条、第1008条、第1009条、第1010条、第1011条、第1012条、第1013条、第1014条、第1015条、第1016条、第1017条、第1018条、第1019条、第1020条、第1021条、第1022条、第1023条、第1024条、第1025条、第1026条、第1027条、第1028条、第1029条、第1030条、第1031条、第1032条、第1033条、第1034条、第1035条、第1036条、第1037条、第1038条、第1039条、第1040条、第1041条、第1042条、第1043条、第1044条、第1045条、第1046条、第1047条、第1048条、第1049条、第1050条、第1051条、第1052条、第1053条、第1054条、第1055条、第1056条、第1057条、第1058条、第1059条、第1060条、第1061条、第1062条、第1063条、第1064条、第1065条、第1066条、第1067条、第1068条、第1069条、第1070条、第1071条、第1072条、第1073条、第1074条、第1075条、第1076条、第1077条、第1078条、第1079条、第1080条、第1081条、第1082条、第1083条、第1084条、第1085条、第1086条、第1087条、第1088条、第1089条、第1090条、第1091条、第1092条、第1093条、第1094条、第1095条、第1096条、第1097条、第1098条、第1099条、第1100条、第1101条、第1102条、第1103条、第1104条、第1105条、第1106条、第1107条、第1108条、第1109条、第1110条、第1111条、第1112条、第1113条、第1114条、第1115条、第1116条、第1117条、第1118条、第1119条、第1120条、第1121条、第1122条、第1123条、第1124条、第1125条、第1126条、第1127条、第1128条、第1129条、第1130条、第1131条、第1132条、第1133条、第1134条、第1135条、第1136条、第1137条、第1138条、第1139条、第1140条、第1141条、第1142条、第1143条、第1144条、第1145条、第1146条、第1147条、第1148条、第1149条、第1150条、第1151条、第1152条、第1153条、第1154条、第1155条、第1156条、第1157条、第1158条、第1159条、第1160条、第1161条、第1162条、第1163条、第1164条、第1165条、第1166条、第1167条、第1168条、第1169条、第1170条、第1171条、第1172条、第1173条、第1174条、第1175条、第1176条、第1177条、第1178条、第1179条、第1180条、第1181条、第1182条、第1183条、第1184条、第1185条、第1186条、第1187条、第1188条、第1189条、第1190条、第1191条、第1192条、第1193条、第1194条、第1195条、第1196条、第1197条、第1198条、第1199条、第1200条、第1201条、第1202条、第1203条、第1204条、第1205条、第1206条、第1207条、第1208条、第1209条、第1210条、第1211条、第1212条、第1213条、第1214条、第1215条、第1216条、第1217条、第1218条、第1219条、第1220条、第1221条、第1222条、第1223条、第1224条、第1225条、第1226条、第1227条、第1228条、第1229条、第1230条、第1231条、第1232条、第1233条、第1234条、第1235条、第1236条、第1237条、第1238条、第1239条、第1240条、第1241条、第1242条、第1243条、第1244条、第1245条、第1246条、第1247条、第1248条、第1249条、第1250条、第1251条、第1252条、第1253条、第1254条、第1255条、第1256条、第1257条、第1258条、第1259条、第1260条、第1261条、第1262条、第1263条、第1264条、第1265条、第1266条、第1267条、第1268条、第1269条、第1270条、第1271条、第1272条、第1273条、第1274条、第1275条、第1276条、第1277条、第1278条、第1279条、第1280条、第1281条、第1282条、第1283条、第1284条、第1285条、第1286条、第1287条、第1288条、第1289条、第1290条、第1291条、第1292条、第1293条、第1294条、第1295条、第1296条、第1297条、第1298条、第1299条、第1300条、第1301条、第1302条、第1303条、第1304条、第1305条、第1306条、第1307条、第1308条、第1309条、第1310条、第1311条、第1312条、第1313条、第1314条、第1315条、第1316条、第1317条、第1318条、第1319条、第1320条、第1321条、第1322条、第1323条、第1324条、第1325条、第1326条、第1327条、第1328条、第1329条、第1330条、第1331条、第1332条、第1333条、第1334条、第1335条、第1336条、第1337条、第1338条、第1339条、第1340条、第1341条、第1342条、第1343条、第1344条、第1345条、第1346条、第1347条、第1348条、第1349条、第1350条、第1351条、第1352条、第1353条、第1354条、第1355条、第1356条、第1357条、第1358条、第1359条、第1360条、第1361条、第1362条、第1363条、第1364条、第1365条、第1366条、第1367条、第1368条、第1369条、第1370条、第1371条、第1372条、第1373条、第1374条、第1375条、第1376条、第1377条、第1378条、第1379条、第1380条、第1381条、第1382条、第1383条、第1384条、第1385条、第1386条、第1387条、第1388条、第1389条、第1390条、第1391条、第1392条、第1393条、第1394条、第1395条、第1396条、第1397条、第1398条、第1399条、第1400条、第1401条、第1402条、第1403条、第1404条、第1405条、第1406条、第1407条、第1408条、第1409条、第1410条、第1411条、第1412条、第1413条、第1414条、第1415条、第1416条、第1417条、第1418条、第1419条、第1420条、第1421条、第1422条、第1423条、第1424条、第1425条、第1426条、第1427条、第1428条、第1429条、第1430条、第1431条、第1432条、第1433条、第1434条、第1435条、第1436条、第1437条、第1438条、第1439条、第1440条、第1441条、第1442条、第1443条、第1444条、第1445条、第1446条、第1447条、第1448条、第1449条、第1450条、第1451条、第1452条、第1453条、第1454条、第1455条、第1456条、第1457条、第1458条、第1459条、第1460条、第1461条、第1462条、第1463条、第1464条、第1465条、第1466条、第1467条、第1468条、第1469条、第1470条、第1471条、第1472条、第1473条、第1474条、第1475条、第1476条、第1477条、第1478条、第1479条、第1480条、第1481条、第1482条、第1483条、第1484条、第1485条、第1486条、第1487条、第1488条、第1489条、第1490条、第1491条、第1492条、第1493条、第1494条、第1495条、第1496条、第1497条、第1498条、第1499条、第1500条、第1501条、第1502条、第1503条、第1504条、第1505条、第1506条、第1507条、第1508条、第1509条、第1510条、第1511条、第1512条、第1513条、第1514条、第1515条、第1516条、第1517条、第1518条、第1519条、第1520条、第1521条、第1522条、第1523条、第1524条、第1525条、第1526条、第1527条、第1528条、第1529条、第1530条、第1531条、第1532条、第1533条、第1534条、第1535条、第1536条、第1537条、第1538条、第1539条、第1540条、第1541条、第1542条、第1543条、第1544条、第1545条、第1546条、第1547条、第1548条、第1549条、第1550条、第1551条、第1552条、第1553条、第1554条、第1555条、第1556条、第1557条、第1558条、第1559条、第1560条、第1561条、第1562条、第1563条、第1564条、第1565条、第1566条、第1567条、第1568条、第1569条、第1570条、第1571条、第1572条、第1573条、第1574条、第1575条、第1576条、第1577条、第1578条、第1579条、第1580条、第1581条、第1582条、第1583条、第1584条、第1585条、第1586条、第1587条、第1588条、第1589条、第1590条、第1591条、第1592条、第1593条、第1594条、第1595条、第1596条、第1597条、第1598条、第1599条、第1600条、第1601条、第1602条、第1603条、第1604条、第1605条、第1606条、第1607条、第1608条、第1609条、第1610条、第1611条、第1612条、第1613条、第1614条、第1615条、第1616条、第1617条、第1618条、第1619条、第1620条、第1621条、第1622条、第1623条、第1624条、第1625条、第1626条、第1627条、第1628条、第1629条、第1630条、第1631条、第1632条、第1633条、第1634条、第1635条、第1636条、第1637条、第1638条、第1639条、第1640条、第1641条、第1642条、第1643条、第1644条、第1645条、第1646条、第1647条、第1648条、第1649条、第1650条、第1651条、第1652条、第1653条、第1654条、第1655条、第1656条、第1657条、第1658条、第1659条、第1660条、第1661条、第1662条、第1663条、第1664条、第1665条、第1666条、第1667条、第1668条、第1669条、第1670条、第1671条、第1672条、第1673条、第1674条、第1675条、第1676条、第1677条、第1678条、第1679条、第1680条、第1681条、第1682条、第1683条、第1684条、第1685条、第1686条、第1687条、第1688条、第1689条、第1690条、第1691条、第1692条、第1693条、第1694条、第1695条、第1696条、第1697条、第1698条、第1699条、第1700条、第1701条、第1702条、第1703条、第1704条、第1705条、第1706条、第1707条、第1708条、第1709条、第1710条、第1711条、第1712条、第1713条、第1714条、第1715条、第1716条、第1717条、第1718条、第1719条、第1720条、第1721条、第1722条、第1723条、第1724条、第1725条、第1726条、第1727条、第1728条、第1729条、第1730条、第1731条、第1732条、第1733条															

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5053	5053033		G36	z13023	厚生労働省	確定給付企業年金法第34条	確定給付企業年金においては、受給権の譲渡・担保提供、差押えが禁止されている。	c	I	確定給付企業年金においては、受給権者の権利を保護する趣旨から、譲渡、担保提供、差押を法律上禁止している(差押禁止債権は民法第510条により相殺も禁止される)。また、そもそも確定給付企業年金は、適格退職年金における受給権保護が不十分であったことから、その受け皿として制定されたものである。したがって、適格退職年金において他の債権との相殺が認められていることを理由に同様の取扱いを求める本要望は、確定給付企業年金制度の立法趣旨に沿わないものであり、認めることは困難である。		社団法人信託協会	33	A	規約型確定給付企業年金における一定の場合の本人以外への給付の容認	・現状は、規約型確定給付企業年金における給付に際しては、資産管理運用機関から受給者以外の者に給付することは認められていない。 ・規約型確定給付企業年金における給付に際して、一定の要件を満たす場合に資産管理運用機関から受給者以外の者に給付する取扱を認めていただきたい。(適格退職年金における一時金の事業主口座への送金に準じた取扱を想定したもの。)		適格退職年金においては、一時金の受給者が「事業主に対して社内住宅融資等に基づく借入金の残高がある場合」または「退職に際しやむを得ない事情により事業主から適年契約に基づく一時金相当額の立替払いを受けた場合」等により、事業主に対して債務を有する場合において、適年契約の受託機関が ・受給者からの「適年契約に係る一時金の全部または一部の受領する旨の委任状」の受領 ・債務の存在または立替払いの事実の存在の確認を行うことを前提に、一時金の事業主口座宛送金が認められている。 上記の取扱いは、適格退職年金において一般化しており、規約型確定給付企業年金において同様の取扱いが認められないことは、適格退職年金からの移行の阻害要因となっている。本件、受給者の委任意思確認を前提に実施されていることを勘案し、確定給付企業年金においても適格退職年金と同様の取扱の容認を要望するもの。	確定給付企業年金法第34条	厚生労働省	
5053	5053036		G36	z13023	厚生労働省	確定給付企業年金法施行令第25条第1号	確定給付企業年金における年金給付の保証期間の上限は20年としている。	c	II	要望理由の一つに60歳超の雇用延長への対応を挙げながら、50歳支給開始を基準に保証期間を設定すべきとする主張は妥当とは認めがたく、現行の上限(20年)を直ちに拡大する必要はないと考えている。		社団法人信託協会	36	A	確定給付企業年金における年金給付の保証期間の制限の緩和・撤廃	・現状、保証期間の上限は20年とされている。 ・現状20年である保証期間の上限を35年に拡大していただきたい。		・60歳超の雇用延長や平均寿命の伸長への対応等、基金・事業主及び加入者の多様なニーズに合わせたより柔軟な制度設計を可能とするために、要望するもの。 ・日本人の平均寿命(男子約80歳、女子約85歳)及び規約に定めた場合の50歳支給開始を勘案し、保証期間の上限を35年に拡大することが適当であると考えます。	確定給付企業年金法施行令第25条	厚生労働省	
5053	5053052		G36	z13023	厚生労働省	確定給付企業年金法	確定給付企業年金の掛金には、先取特権が認められていない。	c	I	厚生年金基金の給付は、代行部分を含んでいるという準公的資格を踏まえて、厚生年金基金の掛金に先取特権が認められているものであり、代行のない確定給付企業年金に同様の取扱いを認めることは困難である。		社団法人信託協会	52	A	確定給付企業年金の掛金に係る先取特権の認容	・事業所脱退時の一括拠出について、厚生年金基金は加算部分に係る額も含めて、先取特権の順位が一般債権より高いものとされているが、確定給付企業年金においてはそのような規定はない。 ・受給権保護が強く求められる確定給付企業年金においても、当該一括拠出について、先取特権の順位を一般債権より高いものとしていただきたい。		確定給付企業年金でも受給権保護が強く求められているため、厚生年金基金と同様の取扱いを要望するもの。	特になし	厚生労働省	

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革/民間開放)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5057	5057144		G38	z13025	厚生労働省	消費生活協同組合法第10条第1項第4号	消費生活協同組合(生協)が行う共済事業については、消費生活協同組合法に基づき、生協の特質を踏まえた上で、現時点において必要と考えられる規制を行っている。	b	I	生協においても、より一層の経営・責任体制の強化、共済事業における契約者保護等を図る必要性があるため、現在、有識者による検討会を設置し、検討を行っているところである。		(社)日本経済団体連合会	144	A	共済事業にかかる契約者保護ルールの整備	消費者保護の観点から、消費生活協同組合法を改正し、経営の健全性規制(責任準備金の積立基準、共済経理人の設置、ソルベンシーマージン基準および早期是正措置等)、情報開示規制、募集規制等については、保険業法、農業協同組合法と整合的な規制を整備すべきである。また、行政の透明性の観点から、現行の最高限度額や許可基準等にかかる通知を法令で規定すべきである。		「保険」「共済」も、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く、対象を組合員に限定している生協であっても、生協の大規模化、商品の高額化・多様化といった実態を考慮すれば、右記の消費者保護のための規制は必要不可欠である。 現行、通知に規定されている規制は法的実効性に疑問があり、改正の際にはブリックコメント手続に付されないなど、行政の透明性にも欠けている。 2006年4月施行の改正保険業法により、根拠法のない共済については、特定・不特定を相手方とすかどうかに関わらず、共通の消費者保護ルールが適用されることを踏まえれば、少なくともこれらの制度の整備状況と平仄を合わせ、消費生活協同組合法についても抜本的な見直しを行う必要がある。 金融審議会金融分科会第一部会報告「投資サービス法(仮称)に向けて」においても、農業協同組合法、中小企業等協同組合法以外の制度共済について「特に幅広く募集を行っているものについては、利用者保護のための適切な措置(販売・勧誘ルールの整備など)を講ずることが望ましい」と指摘されている。	消費生活協同組合法	厚生労働省 社会援護局地域福祉課等	根拠法のある共済は、各々の主務官庁の監督を受けて事業を行っているが、それぞれの根拠法によって監督内容が異なり、規制の整合性がとれていない。特に消費生活協同組合法については、保険業法、農業協同組合法及び国会に提出された中小企業等協同組合法改正案と比較し、健全性規制、募集規制等の契約者保護ルールが不十分であり、さらに具体的なルールは法令ではなく通達によって規定されるなど、透明性に欠けたものとなっている。また、国会に提出された金融商品取引法上の横断的な利用者保護規制も消費生活協同組合法に基づく共済には適用されないこととなっている。
5089	5089005		G38	z13025	厚生労働省	消費生活協同組合法第10条第1項第4号	消費生活協同組合(生協)が行う共済事業については、消費生活協同組合法に基づき、生協の特質を踏まえた上で、現時点において必要と考えられる規制を行っている。	b	I	生協においても、より一層の経営・責任体制の強化、共済事業における契約者保護等を図る必要性があるため、現在、有識者による検討会を設置し、検討を行っているところである。		生命保険協会	5	A	共済事業にかかる契約者保護ルールの整備	消費者保護の観点から、消費生活協同組合法を抜本的に改正し、経営の健全性規制(責任準備金の積立基準、共済経理人の設置、ソルベンシーマージン基準および早期是正措置等)、情報開示規制、募集規制等については、保険業法、農業協同組合法と整合的な規制を整備する。また、行政の透明性の観点から、現行の最高限度額や許可基準等にかかる通知を法令で規定する。		「保険」「共済」も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く、対象を組合員に限定している生協であっても、生協の大規模化、商品の高額化・多様化といった実態を考慮すれば、左記の消費者保護のための規制は必要不可欠である。 ・現行、通知に規定されている規制は、法的実効性に欠けるうえ、改正の際にはブリックコメント手続に付されないなど、行政の透明性に欠けている。 ・18年4月施行の改正保険業法により、根拠法のない共済については、特定・不特定を相手方とすかどうかに関わらず、消費者保護ルールの抜本的な整備が図られることを踏まえれば、少なくともこれらの制度の整備状況と平仄を合わせ、消費生活協同組合法についても抜本的な改正を検討する必要がある。 ・なお、金融審議会金融分科会第一部会報告「投資サービス法(仮称)に向けて」においても、農業協同組合法、中小企業等協同組合法以外の制度共済について「特に幅広く募集を行っているものについては、利用者保護のための適切な措置(販売・勧誘ルールの整備など)を講ずることが望ましい。」と指摘されている。	消費生活協同組合法等	厚生労働省 社会援護局地域福祉課等	根拠法のある共済は、各々の主務官庁の監督を受けて事業を行っているが、それぞれの根拠法によって監督内容が異なり、規制の整合性が取れていない。特に消費生活協同組合法については、保険業法、農業協同組合法及び国会に提出された中小企業等協同組合法改正案と比較し、健全性規制、募集規制等の契約者保護ルールが不十分内容となっている。また、具体的なルールは法令ではなく通達に規定されている。なお、保険業法、農業協同組合法等に基づき共済は国会に提出された金融商品取引法における利用者保護規制の対象ともされていない。
5057	5057001		G39	z13026	厚生労働省	労働基準法第14条	期間の定めのある労働契約については、契約期間の上限を原則3年(一定の場合には5年)に制限されている。	c	I	有期労働契約期間の長期化について大きなニーズがあるとは考えないものであり、3年の有期労働契約が十分に活用されていないという現状がある。また、平成15年の労働基準法改正により、有期労働契約期間の上限を原則3年(一定の場合については5年)に延長したところであるが、当該改正に対して、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。」といった懸念が示されたところであり、5年に延長することは、よりいっそう常用代替を進めると強い懸念が考えられることから、御要望にはお応えできないものである。なお、労働基準法第137条については、契約期間の上限延長に伴い人身拘束の弊害が発生するのではないかとの強い懸念から、国会審議において、設けられたものであるが、当該規定は、労働基準法の一部を改正する法律(平成15年法律第104号)附則第3条に基づく措置が講じられるまでの間の規定であり、同措置について、労働政策審議会労働条件分科会における労働契約法制の在り方に係る議論の中で御検討いただいているところである。		(社)日本経済団体連合会	1	A	有期労働契約に関する雇用期間の上限の延長	有期労働契約の契約期間の上限を、民法の定める5年とすべきである。また、労働者は労働契約期間の初日から1年を経過した日以降いつでも退職できるとして、労働基準法第137条を撤廃すべきである。		有期労働契約期間の長期化は、労使双方のニーズである。かつてのような長期労働契約による人身拘束はまれになり、仮にあつたとしても労働基準法第5条で対処すれば足りることから、民法の原則どおりとしても問題はない。期間が延長されれば、労働者の働き方や企業の雇用形態に選択肢も広がるほか、使用者は安心して教育投資を行うことが可能となり、労働者のメリットにもつながる。	労働基準法第14条、第137条	厚生労働省 労働基準局監督課	2003年の労働基準法改正(2004年1月1日施行)により、有期労働契約の契約期間の上限は原則3年とされたが、高度の専門的な知識等を有する者や60歳以上の者に限っては、その期間の上限が5年となっている。また、民法でも、期間の定めのある雇用契約は5年を経過すれば解除できるとされている。

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望事項別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5070	5070002		G39	z13026	厚生労働省	労働基準法第14条	期間の定めのある労働契約については、契約期間の上限を原則3年(一定の場合には5年)に制限されている。	c	I	<p>有期労働契約期間の長期化について大きなニーズがあるとは言えないものであり、3年の有期労働契約すら十分に活用されていないという現状がある。また、平成15年の労働基準法改正により、有期労働契約期間の上限を原則3年(一定の場合については5年)に延長したところであるが、当該改正に対して、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」といった懸念が示されたところであり、5年に延長することは、よりいっそう常用代替を進めるといった強い懸念が考えられることから、御要望にはお応えできないものである。なお、労働基準法第137条については、契約期間の上限延長に伴い人身拘束の弊害が発生するのではないかとの強い懸念から、国会審議において、設けられたものであるが、当該規定は、労働基準法の一部を改正する法律(平成15年法律第104号)附則第3条に基づく措置が講じられるまでの間の規定であり、同措置について、労働政策審議会労働条件分科会における労働契約法制の在り方に係る議論の中で御検討いただいているところである。</p>		社団法人 日本自動車工業会	2	A	有期労働契約に係る規制の緩和	働き方・雇い方の選択を広げ、新たな雇用の創出と企業活動の活性化を図るため、有期雇用契約期間については、全ての職種で最長5年の締結が可能となるよう要望する。	期間の定めのある労働契約については、契約期間の上限を原則3年(一定の場合には5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。	労働基準法第14条	厚生労働省	・平成17年10月度の再要望
5057	5057005		G40	z13027	厚生労働省	労働基準法第32条の4 労働基準法施行規則第12条の4	<p>1年単位の変形労働時間制にかかる要件は次のとおりである。①対象期間を1か月以上の期間ごとに区分することとした場合には、当該各期間の初日の少なくとも30日前までに厚生労働省令で定めるところにより、当該各期間における労働日ごとの労働時間を定めなければならない。②対象期間において連続して労働させる日数の限度は6日(特定期間においては1週間に1日の休日確保できる日数)。③1日の労働時間の限度は10時間、1週間の労働時間の限度は52時間。④対象期間が3か月を超える場合、48時間を超える週の制限は連続3日以内、かつ、対象期間をその初日から3か月ごとに区分した各期間中に48時間を超える週の初日は3以内、等</p>	c	I	<p>1年単位の変形労働時間制は、労働者の生活設計を損なわない範囲内において労働時間を弾力化し、週休2日制の普及、年間休日数増加、業務の繁忙に応じた労働時間の配分等を行うことにより労働時間を短縮することを目的とするものである。しかしながら、特定の期間に労働日及び労働時間を集中させることは、過重労働による健康障害を発生させることも懸念されることから、1年単位の変形労働時間制をとる場合においても、労働時間の限度、連続して労働させる日数の限度等の要件を維持する必要もあるものである。よって、御要望の内容は、上記の変形労働時間制の趣旨や過重労働対策との整合性を欠くこととなるため、御要望にお応えすることはできない。</p>		(社)日本経済団体連合会	5	A	1年単位の変形労働時間制の規制緩和	<p>①区分された期間の労働日・労働時間の決定を、期間の初日の1週間前までに緩和すべきである。 ②対象期間における連続して労働させる日数の限度を12日とすべきである(週に1日の休日確保)。 ③1週間の労働時間の限度を60時間とすべきである(10時間×6日)。 ④対象期間が3か月を超える場合の労働時間週48時間超の週に係る規制を撤廃すべきである。</p>	<p>経営環境の変化が急速な中で、30日前に翌月の負荷を正確に予測することは困難である。そもそも通常の労働時間制度の下で事前の休日、各日の所定時間数の特定は義務付けられていないのに対し、1年単位変形労働時間制では各区分毎の労働日数、総労働時間数を特定することが求められ、労働者の生活の予定が立てられるように配慮はされているため、労働者の保護に欠けることもない。1999年4月の労働基準法施行規則改正以前は、連続して労働させる日数の限度は1週間に1日の休日確保できる日数、すなわち最大で12日であった。対象期間3か月以上の場合に労働時間制限が通常より短く設定されているほか、就労環境・作業負荷の軽減が進んでいるため、連続労働の日数や1週間の労働時間の限度を延ばしても、「労働者の健康、生活のリズム等に及ぼす影響」はない。</p>	労働基準法第32条の4 労働基準法施行規則第12条の4	厚生労働省労働基準局監督課	<p>1年単位の変形労働時間制にかかる要件は次のとおりである。①対象期間を1か月以上の期間ごとに区分することとした場合には、当該各期間の初日の少なくとも30日前までに厚生労働省令で定めるところにより、当該各期間における労働日ごとの労働時間を定めなければならない。②対象期間において連続して労働させる日数の限度は6日(特定期間においては1週間に1日の休日確保できる日数)。③1日の労働時間の限度は10時間、1週間の労働時間の限度は52時間。④対象期間が3か月を超える場合、48時間を超える週の制限は連続3日以内、かつ、対象期間をその初日から3か月ごとに区分した各期間中に48時間を超える週の初日で数えて3回以内。</p>	
5057	5057006		G41	z13028	厚生労働省	労働基準法第32条の3	<p>すべての労働日について始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ねることが、フレックスタイム制の導入要件となっている。</p>	c	I	<p>フレックスタイム制は、始業・終業時刻の決定を労働者の決定に委ねること、労働者がその生活と仕事との調和を図りながら効率的に働くことができる制度であるが、労働者が労働しなければならない時間帯(コアタイム)を労使協定に規定することにより、フレックスタイム制を導入することもできるものである。コアタイムの時間帯は、労使協定で自由に定めることができ、コアタイムを設ける日とそうでない日があるもの、日によってコアタイムが異なるもの等も可能であることから、御要望のような場合には、あらかじめコアタイムを設定することで対応可能であるものである。また、そもそも、フレックスタイム制の下でも、業務への包括的な指示は可能であり、労働者本人が当該指示を踏まえて、始業・就業時刻を決定することも可能であることから御要望にお応えすることはできない。</p>		(社)日本経済団体連合会	6	A	フレックスタイム制の全労働日適用要件の緩和【新規】	<p>特定の日または曜日、あるいは清算期間内の一定の日数について、あらかじめ就業規則等に定めることを条件に、始業・終業時刻管理を通常の労働時間管理に戻すことを認めるべきである。</p>	<p>フレックスタイム制は、労働時間管理を労働者本人の決定に委ねるもので、個々人のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を可能にするともに、労働時間の削減、健康管理、子育て支援など様々な面で効果が見込まれる。しかし、現行制度では、対象期間中の全労働日について、始業・終業時刻の決定を労働者本人に委ねる必要があるため、例えば夜間業務や立派な作業等で月のうち何日かは使用者が始業・終業時刻を指定する必要がある労働者には適用することができない。このため、そうした労働者もフレックスタイム制の恩恵を受けられるようにし、制度の一層の普及を図るべきである。</p>	労働基準法第32条の3	厚生労働省労働基準局監督課	<p>すべての労働日について始業および終業の時刻を労働者の決定に委ねることが、フレックスタイム制の導入要件となっている。</p>	

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5070	5070001		G41	z13028	厚生労働省	労働基準法第32条の3労働基準法施行規則第12条の3平成9年3月31日基発第228号	週休2日でフレックスタイム制を運用する場合、曜日の巡りによっては、法定労働時間数(8時間)どおりに勤務したとしても、一定時間を時間外労働扱いとしなければならない月が発生する。こうした状況を回避するためには、フレックスタイム制を適用しない日を設けるか、あるいは、平成9年3月31日基発第228号の通達で定める要件を満たす必要がある(同通達は、①週休2日で、かつ、②29日を起算日とする7日間の実労働時間が40時間を超えず、③各日の労働時間がおおむね8時間以下等という要件を満たす場合に限り、時間外労働として扱わないこととしている)。	c	IV	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ところであり、この場合には、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。御要望の通り、どの月においても各週及び各日に法定労働時間勤務するのであれば、現行制度において特段の不都合はないものである。しかしながら、29日を起算日とする週の翌月1日、2日、3日の労働時間が法定労働時間を超える場合には、当該週の労働時間が過剰なものとなる可能性はあり、不当な長時間労働を助長させないためにも御要望にお応えすることはできない。		社団法人 日本自動車工業会	1	A	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	完全週休2日制を実施し、年所定労働時間協定において週平均40時間を下回る協定を結んでいる場合においては、清算期間1か月の所定労働時間を「1日の所定労働時間(8時間)×清算期間の所定労働日数」として、ご懸念の不当な長時間労働を助長することにはならないと考えられる。通達4要件のうち、特に「③29日を起算日とする1週間における実際の労働時間の和が法定労働時間を超えるものでないこと」との要件の緩和を要望する。	① 清算期間が1箇月であること ② 清算期間を通じて毎週必ず2日以上休日日が確保されていること ③ 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法定労働時間を超えるものでないこと ④ 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)として差し支えないとしている。	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、法定労働時間(40時間)を超えるものではないなど、厳しものとなっている。このため、実態問題としては、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。	労働基準法第32条の3労働基準法施行規則第12条の3平成9年3月31日基発第228号	厚生労働省	・平成17年10月度の再要望 ・当会重点要望項目
5070	5070004		G40	z13027	厚生労働省	労働基準法第32条の4労働基準法施行規則第12条の4	1年単位の変形労働時間制にかかる要件は次のとおりである。①対象期間を1か月以上の期間ごとに区分することとした場合には、当該各期間の初日の少なくとも30日前までに厚生労働省令で定めるところにより、当該各期間における労働日ごとの労働時間を定めなければならない。②対象期間に1日の休日日が確保できる日数。③1日の労働時間の限度は10時間、1週間の労働時間の限度は52時間。④対象期間が3か月を超える場合、48時間を超える週の制限は連続3日以内、かつ、対象期間をその初日から3か月ごとに区分した各期間中に48時間を超える週の初日は3日以内。	c	I	1年単位の変形労働時間制は、労働者の生活設計を損なわない範囲内において労働時間を強化し、週休2日制の普及、年間休日数等の増加、業務の繁閑に応じた労働時間の配分等を行うことにより、労働時間を短縮することを目的とするものである。しかしながら、特定の期間に労働日及び労働時間を集中させることは、過重労働による健康障害を発生させることも懸念されることから、1年単位の変形労働時間制をとる場合においても、労働時間の限度、連続して労働させる日数の限度等の要件を維持する必要があるものである。よって、御要望の内容は、上記の変形労働時間制の趣旨や過重労働対策との整合性を欠くこととなるため、御要望にお応えすることはできない。		社団法人 日本自動車工業会	4	A	1年単位の変形労働時間制の規制緩和	経営環境が激変する中においては、業務の繁閑に対し柔軟に対応することが求められる。そのような中、1年変形労働時間制は、年間を通じた業務の繁閑に対応するためには大変有効な制度である。しかしながら、現行の厳格な要件が急激な変動に対応できない場合が出てきている。突発的な事情等への対応のために、例外措置を設けるなど、現行の要件の緩和を要望する。	1年単位の変形労働時間制にかかる要件は次のとおりである。 ①対象期間を1か月以上の期間ごとに区分することとした場合には、当該各期間の初日の少なくとも30日前までに厚生労働省令で定めるところにより、当該各期間における労働日ごとの労働時間を定めなければならない。 ②対象期間において連続して労働させる日数の限度は6日(特定期間においては1週間)の1日の休日日が確保できる日数。 ③1日の労働時間の限度は10時間、1週間の労働時間の限度は52時間。 ④対象期間が3か月を超える場合、48時間を超える週の制限は連続3日以内、かつ、対象期間をその初日から3か月ごとに区分した各期間中に48時間を超える週の初日は3日以内。	経営環境の変化が急激な中では、30日前に翌月の負荷を正確に予測することは困難である。また就労環境・作業負荷の軽減が進む中で、現行の規制は、業務の繁閑への柔軟な対応が妨げられている。	労働基準法第32条の4労働基準法施行規則第12条の4	厚生労働省	・平成17年10月度の再要望 ・当会重点要望項目
5009	5009001			z13029	厚生労働省	介護保険法第115条の29第1項及び第2項	都道府県知事(又は指定情報公表機関)が、介護サービスの内容及び運営状況に関する情報であって、要介護者等が適切かつ円滑に介護サービスを利用することができる機会を確保するために公表されることが必要なものを公表するとともに、事実かどうかを客観的に調査することが必要な情報(調査項目)については、都道府県知事(又は指定調査機関)が調査を行う。	c	I	介護サービス情報の公表制度では、基本的な事実情報であり公表だけで足りるもの(基本情報)については、介護サービス事業者・施設から都道府県に報告するのみとしている。また、事実かどうかを客観的に調査することが必要な情報(調査情報)については、都道府県(又は指定調査機関)が中立・公正に調査を行った後で公表することとしている。当該調査は、要介護高齢者等である利用者に適正な情報を提供するための客観的な仕組みであるため、当該提案を認めることは困難である。		特定非営利活動法人 環境ISO自己宣言相互支援ネットワークJAPAN	1	A	介護サービス情報を自己調査・報告するシステムの確立【追加】	介護保険法第115条の29第1項に係る介護サービス情報の報告が厚生労働大臣が認めた方法によるものであるときは、同条第2項の調査を受けなくてもよいこととし、事業者は、調査結果を当該省令で定める様式に取りまとめ、介護サービス情報として報告する。当団体は添付資料で示す当該省令に適合する「介護・福祉サービスの質の自己評価・情報開示支援ソフト」を提供し、事業者がこれを用いて日常的に継続的改善を進め、内部監査で得られる介護サービス情報を知事に報告するシステムを確立し、維持する支援サービスを提供します。	左の厚生労働省令による方法は、日本工業規格JISQの管理システム規格を用いて事業者が介護サービス事業の運営を管理し、継続的改善を行い、内部監査に厚生労働省の基準に適合するかどうかの確認を含め、事業者は、調査結果を当該省令で定める様式に取りまとめ、介護サービス情報として報告する。当団体は添付資料で示す当該省令に適合する「介護・福祉サービスの質の自己評価・情報開示支援ソフト」を提供し、事業者がこれを用いて日常的に継続的改善を進め、内部監査で得られる介護サービス情報を知事に報告するシステムを確立し、維持する支援サービスを提供します。	介護保険法第115条の29第2項の目的には介護サービスにおける悪化や劣悪さ、思い違い、など「負の側面」の排除も含まれる。この排除には年1回のスポット的な調査より「継続的改善」を主眼とするJISQ14001の管理手法が優れていると思われる。大多数の善良な事業者に定期的調査を受けることを強制するより、日常的に介護サービスの質の向上を目指す習慣を付けさせるように管理する事業者を育成、誘導すべきと考えます。	介護保険法(平成17年6月29日 法律第77号)第115条の29第2項	厚生労働省	介護・福祉サービスの質の自己評価・方法開示支援ソフトウェア ○添付資料： www.selfdecl.jp/NewSelAeess/hyouka000.htm このモデルはJISQ14001規格をベースにして開発中のもので、これを事業者の事業運営の管理に用いてもいい、介護サービス情報の提供に活用してもらうことを計画している。 効果的なものにするため、このソフトには社会福祉法に係る自己評価支援プログラムを含めている。 介護保険法 第77号 (第115条の29)

全国規制改革及び民間開放要望書(2006あじさい)

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革/A/民間開放)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5009	5009002			z13030	厚生労働省	社会福祉法第78条第1項、第2項	社会福祉法第78条第1項において「社会福祉事業の経営者は、自らその提供する福祉サービスの質の評価を行うことその他の措置を講ずることにより、常に福祉サービスを受ける者の立場に立って良質かつ適切な福祉サービスを提供するよう努めなければならない」とされている。 また、同条第2項において「国は社会福祉事業の経営者が行う福祉サービスの質の向上のための措置を奨励するために、福祉サービスの質の公正かつ適切な評価の実施に資するための措置を講ずるよう努めなければならない」とされている。 同条第2項を受け、国は「福祉サービス第三者評価事業に関する指針について」(平成16年5月7日雇発第0507001号、社援発第0507001号、老発第0507001号連名通知、以下「ガイドライン」という。)により、自治体における第三者評価事業の実施についての技術的助言をお示しているところである。	○	-	要望主体は、サービスの質の自己評価の位置づけや評価基準を明確にすること及び事業者に選択する自由を与えることを要望するとともに、自ら開発するソフトを事業者に提供することにより事業者の自己評価を支援する意思を表明している。 まず、事業者自身の自己評価が必要なことは社会福祉法第78条第1項においても明らかであり、評価基準についてもガイドラインにおいて明示しているため自己評価は可能である。更には、第三者評価の受審時には質の向上に向けた取り組みが組織的に行われているか(体制が内部で整備されているか)についても、ガイドラインにおいて評価項目としている。 また、事業者の選択の自由については、そもそも国のガイドラインは直接事業者に評価の受審を義務づけるものではなく、また、自治体を実施する事業における評価の受審も、事業者の任意である。 従って、要望内容についての規制自体存在しないものである。		特定非営利活動法人 環境ISO自己宣言 相互支援ネットワークJAPAN	2	A	社会福祉法に係る福祉サービスの質の自己評価・開示方法の明示	同法では、事業者は自らその提供するサービスの質の評価をすることとされている。現行では、第三者評価を受けることが「通知」で推奨されていることから、「自己評価」の法的地位が曖昧になっています。福祉サービスの質の自己評価基準及び自己評価方法並びに情報開示方法を厚生労働省令で定め「自己評価の法的地位付けを明確にし、事業者に選択の自由を与えることを要望します。意図をもって不適切な情報を開示する事業者に対し、又は開示した情報に疑義あったときに限り第三者評価を受けさせるようにしていただきたいです。	左の厚生労働省令による自己評価の方法は、日本工業規格JISQの管理システム規格を用いて事業者が福祉サービス事業の運営を管理し、継続的改善を行い、内部監査に厚生労働省の基準に適合するかどうかの確認を含め、事業者は、監査結果を当該省令で定められた様式に取りまとめて福祉サービス情報として報告する。当団体は添付資料で示す当該省令に適合する「介護・福祉サービスの質の自己評価・情報開示支援ソフト」(モデル)を提供し、事業者がこれを用いて日常的に継続的改善を進め、内部監査で得られる福祉サービス情報を報告するシステムを確立し、維持する支援サービスを提供します。	「サービスの質の評価」という文言には悪意や劣悪さ、思い違い、など「負の側面」の排除も含まれます。この排除には年1回のスポット的な第三者評価より「継続的改善」を主眼とするJISQ14001の管理手法が優れていると思われます。大数の善良な事業者に第三者評価を受けることを推奨するより、日常的にサービスの質の向上を目指す習慣を付けさせるように管理する事業者を育成、誘導すべきと考えます。	社会福祉法第78条第1項、第2項 平成16年5月7日付「福祉サービス第三者評価事業に関する指針について」【雇発・社援発、老発第0507001号】	厚生労働省	介護・福祉サービスの質の自己評価・方法開示支援ソフトモデル ○添付資料1： www.selfdecl.jp/NewSelAssess/hyouka000.htm このモデルはJISQ14001規格をベースにして開発中のもので、これを事業者の事業運営の管理に用いてもいい。介護サービス情報の提供に活用してもらったことを計画している。事業者には「自己評価だけでよいはずなのにどうして金と時間がかかる第三者評価を受けなければならないのか」といういたまれない不満がある。
5010	5010001			z13031	厚生労働省、環境省	・公衆浴場法(昭和23年法律第139号) ・公衆浴場における衛生等管理要領等について(平成12年12月15日付け衛生発第1811号厚生省生活衛生局長通知)	-	○	-	浴槽水を含む公衆浴場における衛生措置については、地方自治法上の自治事務として、都道府県等においてその具体的な内容を条例で定める旨公衆浴場法で規定されており、国においては当該内容の規制は行っていないところである。		株式会社 ヒロ	1	A	「濃縮温泉水」を温泉法に基づいて温泉利用許可対象としてもらいたい。	・環境省においては「濃縮温泉水」は、ゆう出口における状態を分析することにより「温泉」かどうか判断されることから、人工的に製造しているため成分の変更があるので、温泉法に基づく温泉とは認めないとしている一方で、ろ過循環及びタンクローリーの温泉水供給といった、源泉以外のものに接触していることから明らかにゆう出口における状態から温泉成分が変わると考えられる供給方法について、「温泉の性状の変更はない」として、温泉法に基づく「温泉」と認めている状況にある。このように矛盾のある運用を改めて、濃縮時に一時的に温泉成分を性状強制変更させるが、使用する浴槽等においてはろ過循環及びタンクローリーで供給された「温泉」とほとんど性状の変更がない、「濃縮温泉」を温泉として温泉利用許可対象としていただき、公衆浴場においても利用可能としていただきたい。なお、以前、「自由」に製造販売されている入浴剤等の中に温泉法上の「温泉」のみを原料としているものについて、「何ら混乱を招いていない」現状では改めて規制をかける必要性はないとの見解をいただいたが、温泉法の趣旨において、「温泉を保護しその利用の適正を図り、公共の福祉の増進に寄与することをもって目的とする。」とあり、「温泉」のみを原料とする入浴剤の過剰な販売により、自然資源としての温泉保護ができなくなる可能性も否定できず、「温泉」のみを原料とする入浴剤を温泉利用許可制度に含めるといった措置は事前に必要であると考えている。	現在、温泉利用許可申請書の提出に当たり、 ①タンクローリー又はポリ容器により供給された温泉を利用する場合は、温泉水の輸送方法の詳細のわかる書類を添付すること。 ②温泉スタンド、タンクローリー又はポリ容器により温泉を公共の浴用に供しようとする場合は、利用施設の概要のわかる書類を添付すること。 とされており、濃縮温泉を使用する場合においてもこれに準じた取扱を行うこととする。	・「濃縮温泉水」は源泉温泉を人為的に加工し、水分のみを蒸発させ、一次的に成分を指定された所定の温度に濃縮する単純なものである ・「濃縮温泉水」は使用する浴槽等において所定の倍率により、水道水等で希釈すれば元の源泉温泉になる。 ・「濃縮温泉水」は安全及び衛生面において、水の腐食等がないために最も有効であり、レジオネラ属菌等の繁殖もしにくい。 ・国内の限った認識の下で温泉が全国の温泉の80%以上も存在していることを、平成15年7月31日付け、公正取引委員会の報道発表があったが、未だに改善されていない。よって、天与の恵みでもある温泉事業は、何処までも偽りがない本物温泉としてあるべきで、この点、我「濃縮温泉水」は、正に本物温泉として正しく、誇りをもって、偽りのない温泉として温泉法に基づいて温泉利用許可対象としてもらいたい。 ・アトピー性皮膚炎専門医及びアトピー性皮膚炎患者から「濃縮温泉水」の公衆浴場使用早期実施を求める要望が多数寄せられている。	温泉法 公衆浴場法	環境省・厚生労働省	
5011	5011001			z13032	総務省、法務省、財務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省	社会保険労務士法第27条、社会保険労務士法施行令第2条	既に士業間の「相互乗り入れ」は認められている。	○		社会保険労務士の独占業務について社会保険労務士法第27条但書は、「政令で定める業務に付随して行う場合には、この限りではない。」と規定し、これを受け、同法施行令第2条で、「公認会計士、税理士が行う財務書類の調製等の業務」を規定しており、既に士業間の「相互乗り入れ」は認められている。		国民利便・負担軽減推進協議会	1	A	各士業間における業務制限(禁止)事項を相互に緩和する措置の制定	各士業(弁理士、税理士、行政書士、司法書士社会保険労務士、土地家屋調査士、海事代理士等)は、個別の業法により業務範囲が定められているが、各々の資格者が受託した主たる業務に付随する範囲の業務(争訟のない書類の作成、申請代理等)は、個別法で禁止されている業務範囲であっても、「正当な(主たる)業務」に付随する場合」として「相互乗り入れ」を認めること。	例えば、行政書士が許認可を受託した場合における、法人設立登記、事業目的変更登記等の司法書士業務を行う場合、司法書士がその登記手続きに関連して、権利義務・事実証明書類等の行政書士業務を行う場合、行政書士が関与している法人の変更登記等を行う場合、行政書士、社労士等が記帳会計や資金計算を行っている小規模法人の税務申告業務を行う場合、土地家屋調査士が、その表示登記に関連した権利登記を行う場合等、夫々の資格者が、受託した業務に付随(密接に関連)する場合に限り、相互乗り入れを認めること。(この場合に要求されるであろう専門的な知識は、各資格者は自然淘汰される。) 我々が国に於ける資格制度の必要性は理解できるが、日本の士業(隣接法律専門職)制度はあまりにも業務範囲が細分化されているため、ある資格者に依頼しただけでは、依頼条件が完了しないことが多々あり、国民は処理日数や手続費用等の面において、著しい不便や余分な出費を強いられている現状がある。また、各種の手続には、資格者よりも法的処理能力に劣る本人申請が認められているという事実が存在する。以上のことから、資格者間における業務の相互制限を緩和し、国民の利便と負担軽減のためのサービス競争を推進すべきである。	弁理士法第75条、 税理士法第52条、 司法書士法第73条、 土地家屋調査士法第68条、 行政書士法第19条、 社会保険労務士法第27条、 海事代理士法第17条	経済産業省、法務省、財務省、厚生労働省、国土交通省		

全国規制改革及び民間開放要望書(2006あじさい)

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革/A/民間開放)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5016	5016001			z13033	厚生労働省	医療法第7条第2項、第27条、医療法施行規則第1条第3項、第24条	医療機関がエックス線装置を備え付ける場合には、エックス線使用に係る安全確保のため、構造設備について使用前検査を行った上で都道府県知事等の使用許可を受けることを義務付けている。	d		医療機関がエックス線装置を備え付ける場合には、エックス線使用に係る安全確保のため、構造設備について使用前検査を行った上で都道府県知事等の使用許可を受けることを義務付けている。		株式会社フール	1	A	レントゲンCT搭載車・MRI搭載車、レントゲン車の取り扱いを全国で簡素化、統一。	医療機関がレントゲンCT搭載車、MRI搭載車をレンタルする時に、添付資料1)群馬県第229-3号「医療機関が診療用エックス線装置を搭載した車両を断続的に使用する場合におけるエックス線装置の取扱いについて」(要約)断続的に使用される限り、使用の当初以外は使用前検査をされないこととなる。)に添った対応を全国都道府県、政令指定都市に望む。	ベリカルCTやMRIを半載して必要な場合に、必要な必要な期間、必要な人材と共に病院経営の負担を軽減しつつ医療機関などに貸与する「メディカルモバイルサービス」を展開して14年が経ちます。すでに全国で月約30ヶ所の診療所、病院が定期・不定期で使用されており、貸し出し先は全国の大学病院、国立病院、日本赤十字病院、県立病院、市立病院、から開業医まで多岐多岐に渡っています。ベリカルCT車は11台、MRI車は8台所有しています。17年度は約2000件/年、10年間で約18万日/年の稼働時間を全くと見込んでいます。平成18年12月にはPET搭載車を製作運用予定です。	1. 医療法第7条第2項及び医療法施行規則第1条第3項 2. 医療法第27条 3. 医療法第27条 4. 医療法施行規則第24条(CT車のみ) X線装置の設置及び廃止届	厚生労働省	添付資料1)群馬県第229-3号「医療機関が診療用エックス線装置を搭載した車両を断続的に使用する場合におけるエックス線装置の取扱いについて」、添付資料2)神奈川県に対してお要望書。添付資料3)川崎市要望書。添付資料4)東京都要望書。添付資料5)神奈川県対応資料(17年7月1日神奈川県医療課より各保健福祉事務所あて「エックス線装置を搭載した車両を医療施設に設置する場合の医療法の諸手続の取扱いについて」)添付資料6)事業内容として株式会社フールのパンフレット	
5019	5019002			z13034	厚生労働省	毒物及び劇物取締法第3条第3項、第7条第1項	毒物又は劇物の販売業の登録を受けた者でなければ、毒物又は劇物を販売し、授与し、又は販売若しくは授与の目的で貯蔵し、運搬し、若しくは陳列してはならないこととしている。	e	-	毒物及び劇物取締法において劇物とされているのは、JIS規格が定められているメタノールの原体(工業用純品、濃度99.8%以上)のみである。このため、メタノールを含有する製品であっても濃度が99.8%未満であれば、毒物及び劇物取締法における劇物には該当せず、その販売等についても都道府県知事の登録を受ける必要はない。なお、直接メタノール型燃料電池用に使用されるメタノールの濃度は、通常99.8%未満であると思われる。		株式会社三井物産戦略研究所	2	A	メタノールはDMFC用の燃料となるが、毒物及び劇物取締法において劇物に指定されており、都道府県知事等の毒物又は劇物の販売業の登録を受けた者でなければ、これを販売し、授与し、又は販売若しくは授与の目的で貯蔵し、運搬し、若しくは陳列してはならないこととされている。また、メタノールを直接取り扱う製造所、営業所又は店舗に、専任の毒物劇物取扱責任者を置き、メタノールによる保健衛生上の危害の防止に当たらせなければならないこととされている。DMFCの一般家庭への普及に当たってはメタノールの簡易な流通が不可欠であるが、こうした規定により、現状においては一般小売店で販売を行うのは困難となっている。そこで、メタノールを入れる容器の安全性の確保前提に、毒物及び劇物取締法について規制緩和を求めたい。	DMFC用燃料としてのメタノール購入が一般の消費者にも可能となるように、コンビニエンスストア等の小売店で販売を行う。なお、販売するメタノールについては、濃漏れ等が発生しないよう密閉性の高い容器にメタノール取扱業者が注入する。メタノール消費後の容器は、メタノールを販売した小売店又はメタノール取扱業者が回収する。当該容器にメタノールを再注入する場合には、メタノール取扱業者が行う。	燃料電池の燃料として利用されるエタノールの貯蔵、取扱いに係る規制の緩和を図ることにより、燃料電池の流通及び利用を促進し、もってエネルギーの消費多様化に資するもの。	毒物及び劇物取締法第4条及び第7条	厚生労働省	参考資料「直接メタノール型燃料電池(DMFC)に用いるカートリッジのイメージと安全対策」	
5034	5034007			z13035	厚生労働省	労働基準法施行規則第57条	労働者の預金を受け入れた使用者は、毎年、3月31日以前1年間における預金の管理状況を4月30日までに所轄の労働基準監督署に報告しなければならない。	b	Ⅲ	預金管理状況報告については、労働者の預金の受入れを行う事業場の使用者が当該事業場の預金の管理の状況につき記入し、報告すべきものであるが、同一企業の属する各事業場の預金が本事業場において集中管理される場合には、各事業場の管理状況について記入することが困難な場合もあることにかんがみ、その内容については一定の要件を具備している限り、当該事業場に関する状況とせず、当該事業場が属する企業全体に関する状況とすることを可とする等、これまでも弾力的に運用しているところである。このような状況の中で預金管理状況報告の本社一括届出については、事業場単位での届出に係る労働基準関係法令の考え方の整理もしつつ、今後検討していくこととする。		(社)日本損害保険協会	7	A	就業規則の変更届や三六協定の届出と同様に、例えば労働基準法施行規則第57条で義務付けられている預金管理状況報告等についても、各事業場ごとの届出ではなく、本社で一括届出を認めていただきたい。	手続き方法を簡素化することで、各企業の人事労務管理の効率化を図ることが出来る。	支店や支社が多数あるため、各労基署への届出や報告に相当なロードがかかっている状況にある。届出や報告の内容については本社で一元管理していることから一括届出をしても問題は無いと考えられる。	労働基準法施行規則第57条	厚生労働省		

全国規制改革及び民間開放要望書(2006あじさい)

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)	
5035	5035001			z13036	厚生労働省、経済産業省	高圧ガス保安法、特定設備検査規則、製造細目告示労働安全衛生法、圧力容器構造規格	労働安全衛生法に基づく圧力容器構造規格において、圧力容器の構造要件を定めている。	e	III	圧力容器構造規格は、平成15年に性能規定化し、例示基準として、ASMEに基づき制定されたJIS B8265を参照している。今後は指摘のような問題は生じないと考える。 特に添付資料-2について、考え方を示せば次のとおりである。 (1) 番号1について、圧力容器に係る国際標準規格は制定されておらず、日本ではASMEに基づきJIS B8265が制定されている。圧力容器構造規格は平成15年に性能規定化し、例示基準として当該JIS規格を参照している。海外での製作は不可能ではなく、行われているものである。 (2) 番号2について、労働安全衛生法に係る法令・告示の英訳は、ホームページ(http://www.jicosh.jp/)で公開されている。また、日本で申請する場合に和文で表記するのはやむを得ないと考える。 (3) 番号11について、要望事項5057112を参照されたい。 (4) (海外より機器調達した場合の具体的な事例)の番号2について、圧力容器構造規格では、JIS規格と同等と認められる他の試験方法を用いることができることとしている。 (5) 同事例の番号3について、韓国で実施した耐圧・気密試験に問題があれば再度現地で実施する必要があるが、指定外国検査機関が海外で検査した圧力容器については、原則、再度、日本国内で検査を行う必要はない。 (6) 同事例の番号4について、日本で申請する場合に和文で表記するのはやむを得ないと考える。また、材料は、本来、安全性を確認した上で使用を認めるべきものであるが、一定のJIS材であれば改めて安全性を確認することなく使用を認めている。		石油連盟	1	A	1.各種基準/規格のグローバルスタンダード化の推進	・各種法規による基準/規格を国際基準に準拠した内容に統一するか、共通の技術基準を制定・参照できるようにすると共に、改定時期についても整合を取っていただきたい。 ・最終的には、各種基準/規格をASMEに統一するか、共通技術化を図る等対応していただきたい。 ・第三者評価による特認制度を簡素化し、審査期間を短縮して頂きたい。		(1)問題点 ・構造に関わる技術基準のうち高圧ガス保安法、労働安全衛生法の技術基準、及びJISB8265等については、ASMEを準用した考え方に一部差異があるため(添付資料-1参照)ユーザーによる照会にはそれぞれの規定を参照する必要がある。 ・上記基準/規格は、ASME等が改定された場合に改定されるが、改定の時期に差異があり、ASMEとの整合性にタイムラグが生じる。 ・上記基準/規格は、ASME等からの参照範囲が異なり、また各基準/規格とも英訳されていないため「日本固有の基準」となっており、海外から機器を導入する際に大きな障壁となっている。 (2)生じている弊害(添付資料-2参照) ・海外規格に準拠しているものの各種基準/規格の整合が取られていないため、安価なコストで製作が可能で、性能・コスト面に優れた機器を海外から調達しようとした場合、照会に時間を要し、納期的に実現困難な状況が発生する。 ・国内各法より許容応力、溶接効率の考え方に差異があり、プラント建設において機器を製作する場合、各法毎の技術基準に従って照会する必要がある。プロジェクト業務量肥大化、及び提出書類増大の一因となっている。 ・上記技術基準/規格に合致しない場合、特認制度(添付資料-3)を利用することも可能であるが、第三者評価機関による審査及び主務省の決断に1ヶ月以上の期間を要するため、最新技術に基づく海外からの装置・機器類、或いは設計基準の導入の妨げとなっている。	高圧ガス保安法、特定設備検査規則、製造細目告示労働安全衛生法、圧力容器構造規格	厚生労働省、原子力安全・保安院	
5035	5035002			z13037	厚生労働省、経済産業省	労働安全衛生法、電気機械器具防備構造規格	可燃性ガス等が爆発危険温度に達するおそれのある箇所において電気機械器具を使用するときは、電気機械器具防備構造規格に適合した防備構造電気機械器具としなければならない。なお、当該構造規格と関連する国際規格に基づき製造された防備電気機械器具であって、当該構造規格と同等以上の防備性能を有するものについては、当該構造規格に適合するものと見なされる。	a	III	・構造規格については、最新のIEC規格を取り入れるための調査研究を平成18年度に実施しており、その結果を踏まえて平成19年度以降にできるだけ速やかに改正することとしている。改正後にはIEC規格との不整合は生じなくなると考えている。「(構造改革特区の第8次提案に対する政府の対応方針」(平成18年2月15日構造改革特別区域推進本部)別表3)。 ・構造規格と関連する国際規格に基づき製造された防備電気機械器具であって、構造規格と同等以上の防備性能を有するものについては、構造規格に適合するものと見なされる(構造規格第5条)。このため、IEC規格に適合した輸入品については、国内での防備認証の取得(型式検定合格)に困難を生じることはないと考える。		石油連盟	2	A	2.防備機器	・現在、JISとIECの整合および防備指針とIECとの整合作業が行われているが、この作業進捗を加速していただきたい。 ・国際基準の防備検定に合格した機器は、国内の防備検定の省略もしくは簡素化を検討いただきたい。		(1)問題点 ・防備認証に対する要求内容の相違により、海外電気機器、計装も含めた電子機器の国内における防備認証の取得が困難な状況が発生している。 ・国際基準に基づき防備について承認された機器を輸入して使用する場合でも、さらに(社)産業安全技術協会の防備検定を受ける必要がある。 (2)生じている弊害 ・技術面、性能面で優れ、海外で認証され、かつ実績もある電気機器、計装機器等が国内に容易に導入・適用されず、技術面で弊害に繋がる一因となる。 ・検定受検のための手続きや検定費用が発生すると共に、検定に期間を要するため迅速な導入の障壁となっている。	労働安全衛生法、電気機械器具防備構造規格	厚生労働省	
5039	5039001			z13038	警察庁、総務省、財務省、文部科学省、厚生労働省	出入国管理及び難民認定法	在留資格の変更又は在留期間の更新並びに「永住者」の在留資格への変更に関する事項が要件として明示されていない。	b	I	外国人の在留管理に関するワーキングチーム等において、今後の検討事項として、日系人等の在留許可要件(更新許可要件も含む)の見直しも議論となりうるところであるが、現時点においては具体的な回答ができる状況にない。		外国人集住都市会議 座長 四日市市長 井上哲夫	1	A	在留資格の変更、在留期間の更新および永住者の在留資格への変更の際の在留管理の適正化	在留資格の変更又は在留期間の更新並びに「永住者」の在留資格への変更には、①外国人が就労している場合、雇用・労働条件に法令違反がなく、社会保険に加入していること、②国税及び地方税の滞納がないこと、③学齢期の子どもがある場合その子どもが就学していること、④在留資格によっては日本語能力の程度、などを審査項目に加え、それらの実施状況を正確に把握できる体制を整える。これらの実施が不十分又は法令違反がある場合、在留資格の変更又は在留期間の更新並びに「永住者」への在留資格への変更を留保し、市区町村や関係機関と連携して、その是正を図る。子どもの就学や日本語能力の程度を審査項目に加える場合、すでに日本に在留している外国人に、子どもの就学の機会や、本人の日本語学習機会を十分に提供するために、国の責任において必要な環境を早急に整備する。		【規制の現状】在留資格の変更又は在留期間の更新を受けようとする外国人は、法務大臣にこれを申請することができ、法務大臣は、当該外国人の提出した文書に基づいて、在留資格の変更を適当と認めるに足りる相当の理由があるときに限り、これを許可することができる。また、在留する外国人が、「永住者」の在留資格への変更(特別永住者を除く)を希望する場合、法務大臣は、①素行が善良であること及び②独立の生計に足る資産又は技能を有すること並びにその者の永住が日本国の利益に合すると認めるときに限り、これを許可することができる。なお、①素行が善良であることを証明するために、国税の納付証明書の提出が義務付けられている。 【要望理由】日本に在留する外国人の権利を保障し、同時に義務の履行を図ることは、多文化共生社会を形成するために不可欠の条件である。しかし、国内に合法的に在留しているが、その資金・労働条件が労働関係法令や出入国管理関係法令に定める条件を満たしているかどうかはチェックされず、社会保険加入、国税及び地方税の納入などの義務を十分に果たしていない場合がある。学齢期の子どもを就学を保障することは、保護者や受入国にとって義務的なものであり、これも十分に果たされていない。また、「永住者」の在留資格を取得した外国人が、社会保険に加入していない場合は少なくない。また、地方税の滞納についてもチェックされていない。さらに、日本語が不十分な場合、日本の各地域社会において、住民と共に暮らすことが困難になっており、在留資格によっては、日本語能力を証明することも必要であると考えられる。これらの実現のために、在留資格の変更・更新及び「永住者」の在留資格への変更にあたって、法務省出入国管理局と市区町村及び関係行政機関は、「共用データベース」の構築などを通じて効果的かつ効率的に連携することが必要である。	法務省出入国管理局、総務省自治行政局、厚生労働省職業安定局、厚生労働省労働基準局、厚生労働省年金局、厚生労働省健康政策局、文部科学省初等・中等教育局、財務省主税局、総務省自治行政局		

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望番号	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5043	5043001			z13039	厚生労働省	障害者の雇用の促進等に関する法律第37条、第43条、第46条及び第47条	障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「障害者雇用促進法」という。)においては、障害者の雇用の促進を図るため、社会連帯の理念に基づき、事業主に対して法定雇用率以上の障害者を雇用する義務を課している。そして、事業主の障害者雇用義務の履行を確保するため、雇用率未達成企業のうち、実雇用率が特に低い等の条件に該当する企業に対し雇入れ計画の作成を命ずることとしている。また、作成された計画が著しく不相当である場合又はその実施を怠っている場合には、雇入れ計画の変更又は適正な実施に関する勧告を行うことにより、事業主が適正な計画に従い、障害者雇用に関する自主的な努力によって着実に障害者の雇用を進めることを求めている。さらに、事業主がこれらの勧告に従わない場合には、障害者の雇用を確保することが不可能であるので、勧告に従わない旨を公表するという社会的制裁を加えることとしている。	○	I	障害者雇用促進法においては、社会連帯の理念に基づき、各事業主に対して法定雇用率以上の障害者を雇用する義務を課している。そして、事業主の障害者雇用義務の履行を確保するため、雇用率未達成企業のうち、実雇用率が特に低い等の条件に該当する企業に対し雇入れ計画の作成を命ずることとしている。また、作成された計画が著しく不相当である場合又はその実施を怠っている場合には、雇入れ計画の変更又は適正な実施に関する勧告を行うことにより、事業主が適正な計画に従い、障害者雇用に関する自主的な努力によって着実に障害者の雇用を進めることを求めている。さらに、事業主がこれらの勧告に従わない場合には、障害者の雇用を確保することが不可能であるので、勧告に従わない旨を公表するという社会的制裁を加えることとしている。 このような措置を取っている背景としては、雇用関係は労使の信頼を基調とする人的結合であり、特に障害者の適正な雇用を実現するには事業主の理解と協力が不可欠であることから、障害者の雇用の確保に関する自主的な努力を促すことが重要であり、障害者の雇用を罰則などの直接的な制裁によって実施しようとするのは必ずしも適切ではないことによるものである。 したがって、当該事業主が社会連帯の理念に基づき事業主の理解と協力を得て障害者の雇用促進を図る障害者雇用率制度の考え方に従えば、罰則を伴う「是正命令」を設けることにより、障害者の雇用を罰則などの直接的な制裁によって実現しようとすることは適当ではない。 なお、こうした指導を通じて、多くの企業の障害者雇用状況が改善しているところであり、また平成17	業名展広	1	A	障害者法定雇用率を達成していない事業主に対する措置の強化	障害者の雇用の促進等に関する法律(以下、「法」)では、事業主に対し、法定雇用率1.8%以上の障害者の雇用を義務付けており、厚生労働大臣はその履行を図るため、障害者雇入れ計画作成命令の発出(法第46条第1項、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令第3条)を行なう。当該雇入れ計画が不相当と認められる場合には、その変更を勧告(法第46条第5項)し、必要がある場合には適正実施の勧告(法第46条第6項)を行なうこととされている。当該勧告に従わず、一定の改善がみられない事業主については、公表を前提とした特別指導を行ない、なお改善の見込みがない場合には企業名の公表(法第47条)を行なうこととしている。本制度に基づく実際の運用として、まず、平成12年10月に雇入れ計画の作成命令を117社に対して発出し、翌年から計画を実施した。2年後の平成14年10月には、このうち21社に対して適正実施勧告を発出した。更に内14社に対して平成16年7月から平成17年3月までの8ヶ月にわたり、特別指導を行なった。指導対象14社中8社が雇用義務を達成しているが、残り6社は達成できず、厚生労働省は平成17年6月24日付で、特に改善の見られない2社の企業名を公表するに至っている。この2社の雇用状況は、実雇用率1%にも満たないきわめて低い水準であるが、指導や企業名の公表では強制力がなため改善が図られていない。したがって、民間企業の障害者雇用を促進するため、企業名の公表に留まらず、正当な理由なく、第46条第5項又は第6項の勧告に従わないときは、厚生労働大臣は「是正命令」を発出できることとするともに、同命令に違反した場合には、「罰則の対象とする」とし、法定雇用率の達成が低水準で改善努力が見られない企業に対する措置を強化すべきである。	厚生労働省の調査によると、民間企業の障害者雇用率は、全体としては近年増加傾向にあるものの、平成17年の段階で1.49%と、法定雇用率の1.8%には程遠い状況にある。障害者雇用促進法第37条は法定雇用率に達すべきことを事業主の義務と定めているが、現行の制度では、未達成企業で改善努力の見られない企業に対する有効的な法的手段を欠いている。日本の批准する「障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約(1992年)」第2条と「職業リハビリテーション及び雇用(障害者)に関する勧告(1983年)」において、国家が「障害者である労働者と他の労働者との間の機会均等の原則」に基づき、障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する国の政策を策定し、実施し及び定期的に検討すると規定している。同条約第2条では、「国内事情及び国内慣行に従い、かつ、国内の可能性に応じて」とされているが、世界第二位の経済大国として我が国は率先して障害者雇用促進のための強い措置を講じるべきであり、それが我が国の責務であると考えられる。なお、法定雇用率1.8%を達成していない企業が多数存在する中で、特定の企業にのみ罰則を伴う是正命令を発出することに対し、命令対象企業から、雇用義務未達成の他の事業者との不公平な取扱いであるという批判があるかもしれない。この点に関しては、障害者雇入れ計画作成命令、変更勧告、適正実施勧告、及び新設する是正命令に発出基準を明確に定める(例えば、是正命令では法定雇用率1.8%を大幅に下回っており(1.0%など)、数年の猶予期間を経た後も障害者雇用の改善が見られない企業を対象、また、是正命令を免れる「正当な理由」の要件も具体化し、かつ公共職業安定所長と都道府県労働局によって障害者の雇用が極めて困難であると認められた場合とする等)とともに、その基準を数次にわたる計画によって法定雇用率に近づけていくことに対応することが可能であると考える。	障害者の雇用の促進等に関する法律第37、43、46、47条 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令	厚生労働省		
5045	5045001			z13040	厚生労働省	あん摩マツサージ指圧師、はり師、きゆう師等に関する法律第1条、第2条、あん摩マツサージ指圧師、はり師及びきゆう師に係る学校養成施設認定規則、あん摩マツサージ指圧師、はり師及びきゆう師養成施設指導要領	医師以外の者で、はり又はきゆうを業としようとする者は、それぞれ、はり師免許又はきゆう師免許を受けなければならない。 免許は、学校教育法第五十六条第一項の規定により大学に入学することのできる者で、三年以上、文部科学省令、厚生労働省令で定める基準に適合するものとして、文部科学大臣の認定した学校又は厚生労働大臣の認定した養成施設においてはり師又はきゆう師となるのに必要な知識及び技能を修得したものであって、厚生労働大臣の行うはり師試験又はきゆう師試験に合格した者に対して、厚生労働大臣が、これを与える。	○	I	はり師・きゆう師の養成については、養成所の設置や教育内容について法令上厳格な規制を設けるとともに、国家試験を行うことにより、はり師・きゆう師として必要な知識・技術が身に付いているかどうかの確認を行うなど、その質の確保を図っているところであり、修業年限や教育内容を見直す必要があるとは考えていない。 また、はり師・きゆう師は、医療類似行為を行う専門職として、他の医療関係職種と同様に、不断の自己研鑽により質の更なる向上を図っていただきたいと考えており、御指摘のような生涯教育の義務化や管理鍼灸師の資格の創設等の必要はないと考えている。 なお、現在でも、はり・きゆうを業として行う場合には、はり師免許・きゆう師免許が必要であることとされており、御指摘のように「法」に関係なく無秩序に広がることはないと考えている。 さらに、御指摘のような被施術者との間で情報を共有することを妨げる法令上の規定はない。	社団法人 宮崎県鍼灸マツサージ師会	1	A	日本国における鍼灸医療の確たる医療化	「日本国における鍼灸医療の確たる医療化」と、その後の、「日本鍼灸医療の世界標準化の実現」を要望いたします。すなわち、昭和29年6月29日仙台高裁判決に基づき、鍼灸医療の確たる医療化を要望します。 判決内容は、以下です。 判決「医療類似行為とは疾病の治療または保健の目的とする行為であって医師、歯科医師、あん摩師、はり師、きゆう師または柔道整復師等の法令で正式にその資格を認められた者がその業務として行ない得るもの」という。鍼灸医療は上記の通り医師と鍼灸師が医療として行ないます。 従いまして、昭和29年6月29日仙台高裁判決に基づき、日本国における鍼灸医療の水準を確かなものとし、アメリカ合衆国、英国等と同水準またはそれ以上になければなりません。	昭和29年6月29日仙台高裁判決に基づき、日本国鍼灸医療の確たる医療化のために行わねばならない規制改革。 ①あんまマツサージ指圧師、はり師、きゆう師等に関する法律の全体的見直し。 ②はり師、きゆう師養成学校の修業年限見直し。 ③鍼灸師養成教育の見直し。 ④卒業義務教育、生涯義務教育の創設。 ⑤④を受けての管理鍼灸師、管理鍼灸師の管理者資格の創設と、その更新制度の創設。 ⑥鍼灸医療を行う機関に「管理鍼灸師」もしくは「管理鍼灸師」の設置義務付け。 ⑦現在、保険医療機関約1万件以上において鍼灸医療が行われています。現在は法的統制の下に行われていません。改革を断行し、高水準鍼灸医療を、保険医療機関、鍼灸師の鍼灸医療提供施設等において、法令と管理資格の下に行えるよう、そして、将来の統合医療実現に向けて要望致します。 ⑧鍼灸医療の提供は根拠ある鍼灸医療であることを一部義務付けることを法に追加。 ⑨インフォームドコンセントについて、鍼灸師の行う鍼灸治療に限定した、診察、診断、治療など、患者と情報を共有しながらの施術ができるよう見直し。 ⑩詳細は別紙をご参照ください。	日本の鍼灸医学のレベルアップを行うことで、WHOの提唱する鍼灸医学やアメリカ、イギリス等がその国民に対して提供する鍼灸医学と同程度の医学水準を目指すことが可能であると判断します。 日本の鍼灸医学及び鍼灸医療提供体制が中国、韓国並びに西洋の先進国よりも下回る事は、日本国の恥であります。現在の低レベル日本鍼灸医学が、特区第9次に提案の通り「鍼灸医療の療養費取扱いに関する規制緩和」のような規制という弊害を作っています。 その鍼灸医学を日本国民に対して日本医療の一部として安全に提供できるようにしなければなりません。また、現在のみまでは、鍼灸は法に關係なく無秩序に広がる事になり、法治国家日本の国民にとって危険です。別紙の添付資料もご参照ください。	①昭和29年6月29日仙台高裁判決(鍼灸医療は医療であるとする確定判決) ②あんまマツサージ指圧師、はり師、きゆう師等に関する法律(医師法17条、例外規定法) ③医師法第17条 ④164-参-予算委員会-16号 平成18年03月24日、統合医療に関する内閣総理大臣の答弁	厚生労働省	別紙に提案詳細を記載いたしました。 添付資料①:日本国における鍼灸医療の確たる医療化(全文) 添付資料②:鍼灸医療の療養費取扱いに関する規制緩和の為の二一 添付資料③:鍼灸医療の療養費取扱いに関する規制緩和(特区提案)
5049	5049001			z13041	厚生労働省	児童福祉法	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。	○	I	○認可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であり、当該基準を満たす認可保育所がサービス提供の基本であることから、当該基準さえ満たしていない認証保育所については、国が制度として認めることは困難である。 ○なお、認可保育所の設置主体制限については、平成12年に撤廃しており、また、多様な保育ニーズへの対応については、子ども・子育て応援プランに基づき、保育所のさらなる多機能化をめざすことにより対応しているところである。	東京都	1	A	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、都が創設した認証認可保育所を制度的に認めること。	・現在の認可保育所では対応できない、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。	児童福祉法	厚生労働省		

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望番号	要望種別(規制改革/民間開放)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5049	5049002			z13042	厚生労働省	児童福祉施設最低基準憲法	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依り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	Ⅲ	①について 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(再改定)」「平成18年3月31日閣議決定」に基づき、平成18年10月から直接契約方式により本格実施される認定こども園の実施状況等を踏まえ、保育所において一体的に導入することの可否について長期的に検討することとなっている。 ②について 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可能性があるため、慎重な検討が必要であり、①と同様、「規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)」「平成18年3月31日閣議決定」に基づき、平成18年10月から直接契約方式により本格実施される認定こども園の実施状況等を踏まえ、保育所において一体的に導入することの可否について長期的に検討することとなっている。なお、認可保育所において、運営費に基づく標準的なサービスに加えて利用者ニーズに応じた独自の付加的なサービスを利用者から追加料金を直接徴収して実施することについては、一定の範囲内において現在でも可能である。 ③について 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」と限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。他方、保育所運営費については、市町村に実施義務が課されており、市町村が当該事業を委託することによって実施しているものである。		東京都	2	A	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し、サービスの競い合いによる利用者本位の制度となるよう改革を行うこと。 ①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 ②保育料を一定の基準の下に、保育所が自由設定できるようにすること ③施設整備について、民間事業者も次世代育成支援対策施設整備交付金の対象とすること ④保育所設置基準を緩和すること		①、②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、施設の努力と開わりなく児童が入所する仕組みとなっている。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仕組みとしていく必要がある。なお、特別な配慮が必要な家庭の児童に対する保育料の設定については、行政の責任により対応が可能である。 ③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なっているが、社会福祉法人等と同様の施設整備補助は受けられない。 ④保育所の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ない。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、職員定数の全てに保育士資格を求めており、保育士資格以外の資格者の活用による柔軟なサービス提供が出来ないほか、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。	児童福祉施設最低基準	厚生労働省	
5057	5057002			z13043	厚生労働省	労働基準法第15条労働基準法施行規則第5条	労働基準法第15条及び労働基準法施行規則第5条により、一定の労働条件については、書面により労働者に明示しなければならないとされている。	b	Ⅲ	労働基準法第15条に基づく労働条件の明示については、労働条件の中でも労働契約の期間、賃金等重要な事項を労働者に確実に示すために書面による交付を義務付けており、労働者保護の観点から慎重な検討が必要であると考える。なお、労働基準法第15条の労働条件の明示の在り方については、労働政策審議会労働条件分科会における労働契約法制の在り方に関する議論の中で御検討いただいているところである。	(社)日本経済団体連合会	2	A	労働条件の明示の方法にかる電子メール等の解禁	派遣労働者に対して労働条件を明示する際に、派遣労働者が希望する場合は、ファクシミリないし電子メールでの通知方法を認めるべきである。結論の時期を示したうえで、早期に実質的な検討を開始すべきである。		労働基準法第15条1項、労働基準法施行規則第5条	厚生労働省労働基準局監督課	労働基準法第15条1項、労働基準法施行規則第5条により、労働条件の明示は書面によるものとされている。		
5057	5057003			z13044	厚生労働省	個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第57号) 雇用管理に関する個人情報取扱いを確保するための措置に関する指針(平成16年7月1日厚生労働省告示第259号)	個人情報取扱事業者が個人データを 出向先や転籍先に提供する場合は、一般的には第三者提供に当たり、労働者等本人の同意を得るに当たっては、口頭、書面等により、当該本人が個人情報の当該提供について承諾する旨の意思確認を、可能な限りその都度行うことが望まれる。	c		個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第57号)以下「個人情報保護法」という。)第23条第1項において、個人情報取扱事業者は、同項各号あるいは同条第2項から第5項に該当する場合を除き、あらかじめ本人の同意を得ないで、個人データを第三者に提供してはならないこととしており、ご要望の出向(候補)先・転籍(候補)先に提供する場合についてもその例外ではない。したがって、法に基づき策定された雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針(平成16年厚生労働省告示第239号)(以下「告示」という。)及び同解説に、「具体的要望内容」の内容を明示することは法に反するため不可能である。 また、国としては、雇用管理に関する個人情報については、病状、収入、家族関係のような機微にふれる情報を含むことから、当該情報を第三者に提供する際の本人の事前同意については、第三者提供に係る本人の意向が的確に反映されるよう、可能な限りその都度、当該意思確認を行うことが望ましいと考える。	(社)日本経済団体連合会	3	A	従業員の個人情報の第三者提供に関する取扱いの見直し	人事管理上必要な範囲で出向(候補)先・転籍(候補)先に労働者の個人情報を提供することは第三者提供に当たらない旨を、指針および同解説において明示すべきである。	個人情報提供の都度労働者本人の同意が必要となると、労働者は開示に同意しないことにより出向・転籍人事に対する事実上の拒否権を持つことになるほか、同意後に出向・転籍候補先企業が当該労働者の受け入れを拒否すると本人のモチベーションが下がるとある等、人事管理上支障が生じる。	雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するための措置に関する指針(平成16年7月1日厚生労働省告示第259号) 雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するための措置に関する指針(解説)(平成17年3月)	厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室	雇用する労働者を出向・転籍させる際、個人情報取扱事業者は、出向先・転籍先に当該労働者の個人情報を提供する際に本人の同意を取得したうえで提供する必要があります(「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針(解説)」参考記述)。また、可能な限りその都度、意思確認を行うことが望ましいとされている。		

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革/民間開放)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5057	5057004			z13045	厚生労働省	労働基準法第32条の4の2	1年単位の変形労働時間制の対象労働者であって、対象期間中に労働させた期間が当該対象期間より短い労働者について、当該労働させた期間を平均し1週間当たり40時間を超えて労働させた場合には、その超えた時間の労働については、割増賃金を支払わなければならない。	c	I	労働時間管理は各事業場の実情を考慮して、適切に行われることが原則であり、1年単位の変形労働時間制についても事業場ごとに、当該事業場の実情を踏まえつつ適切に労使協定を結び、事業場単位で導入するものである。また、そもそも、1年単位の変形労働時間制は、あらかじめ、業務の緊要を見込んで、それに合わせて労働時間を配分するものであり、そのような業務の緊要も含めた労働の実態は、事業場ごとに異なるものであるため、御要望にお応えすることはできない。		(社)日本経済団体連合会	4	A	1年単位の変形労働時間制における変形期間途中の異動者の時間外清算に関する適用除外	変形期間途中で他の事業場に異動した場合でも、異動前事業場と同じ変形労働時間制の適用を受ける(年間の労働日および各日の労働時間数が変わらない)ときは、賃金清算の対象としないことを認めるべきである。		①対象期間を1か月以上の期間毎に区分して運用している場合であっても、「各期間における労働日数・総労働時間」「各期間の初日の30日以上前日に定める労働日・労働日ごとの労働時間」等を定める労使協定内容と労働者代表等との同意内容が、異動前の事業場と同じであれば、労働者に不利益は一切生じない。 ②事業場単位で1年単位変形労働時間制を運用するという原則の趣旨は、労働時間の実態が事業場で異なるため、導入の是非や条件を異にできるようにする点にあり、条件を同じにした事業場間で清算を要求するものではない。	労働基準法第32条の4の2	厚生労働省労働基準局監課	1年単位の変形労働時間制の対象労働者であって、当初設定した対象期間の途中で他の事業場に異動した労働者について、異動前の労働時間の平均が1週間あたり40時間を超えていた場合、当該超過時間分の労働については、割増賃金を支払わなければならない。
5057	5057007			z13046	厚生労働省	労働基準法第32条の3労働基準法施行規則第12条の3平成9年3月31日基発第228号	週休2日でフレックスタイム制を運用する場合、曜日の巡りによっては、法定労働時間数(8時間)どおりに勤務したとしても、一定時間を時間外労働扱いとしなければならない月が発生する。こうした状況を回避するためには、フレックスタイム制を適用しない日を設けるか、あるいは、平成9年3月31日基発228号の通達で定める要件を満たす必要がある(同通達は、①週休2日で、かつ、②29日を起算日とする7日間の実労働時間が40時間を超えず、③各日の労働時間がおおむね8時間以下等という要件を満たす場合に限り、時間外労働として扱わないこととしている)。	c	IV	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ところであり、この場合には、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。御要望の通り、どの月においても法定労働時間勤務するのであれば、現行制度において特段の不都合はないものである。しかしながら、例えば、29日を起算日とする週の翌月1日、2日、3日の労働時間が法定労働時間を超える場合には、当該週の実労働時間が過剰なものとなる可能性があり、不当な長時間労働を助長させないためにも御要望にお応えすることはできない。		(社)日本経済団体連合会	7	A	週休2日制の場合のフレックスタイム制の適用	平成9年3月31日基発228号の要件のうち、「週休2日の要件」以外のものを削除し、これにより、週休2日でフレックスタイム制を運用する場合、法定労働時間数通り勤務しても時間外労働が発生することのないようにすべきである。		現行制度は運用が煩雑であり、フレックスタイム制の導入を阻害する要因となっている。週休2日制を条件とすれば、労働時間の偏り等、不当な長時間労働を助長するおそれもない。	労働基準法第32条の3 労働基準法施行規則第12条の3 平成9年3月31日基発第228号	厚生労働省労働基準局監課	週休2日でフレックスタイム制を運用する場合、曜日の巡りによっては、法定労働時間数(8時間)どおりに勤務したとしても、一定時間を時間外労働扱いとしなければならない月が発生する。こうした状況を回避するためには、フレックスタイム制を適用しない日を設けるか、あるいは、平成9年3月31日基発228号の通達で定める要件を満たす必要がある(同通達は、①週休2日で、かつ、②29日を起算日とする7日間の実労働時間が40時間を超えず、③各日の労働時間がおおむね8時間以下等という要件を満たす場合に限り、時間外労働として扱わないこととしている)。
5057	5057008			z13047	厚生労働省	労働基準法第38条の4労働基準法施行規則第24条の2平成11年12月27日労働省告示第149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 平成16年1月1日から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。 また、使用者は6か月以内ごとに労働基準監督署長に企画業務型裁量労働制に関する報告をしなければならないこととなっている。 企画業務型裁量労働制に関する規定は、法第4章の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定について適用されるものである。したがっ	b	I	裁量労働制の在り方については、現在、労働政策審議会労働条件分科会における労働時間法制の在り方に係る議論の中で御検討いただいているところである。		(社)日本経済団体連合会	8	A	企画型裁量労働制に関する対象業務の早期拡大	営業職を含め、ホワイトカラー労働者の業務全般に企画型裁量労働制を適用するため、同制度の対象業務を大幅に拡充する。もしくは対象業務の制限を原則撤廃すべきである。		企画型裁量労働制をホワイトカラー労働者に広く適用することで、自律的で自由度の高い柔軟な働き方が可能となるほか、企業にとっても、労働者自身が「仕事の質・成果」を追求することにより、生産性の向上、競争力の強化が期待できる。 「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」(2006年1月27日)は、適用拡大に関する言及がなく検討が不十分である。包括的な指示の下、業務遂行を自己裁量に委ねるホワイトカラー労働者は増えており、現行の対象範囲は狭すぎる。営業職であっても、個人が異なるニーズ等を分析しながら企画提案を行うケースも多岐にわたる。対顧客営業というだけの理由で対象外とすべきではない。対象範囲は、業務実態を知る個別労働者に委ねるべきである。	労働基準法第38条の4	厚生労働省労働基準局監課	企画型裁量労働制の対象は、「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労働者の裁量にゆだねる必要がある」業務であることとされている。

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革/民間開放)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5057	5057009			z13048	厚生労働省	労働基準法第38条の4 労働基準法施行規則第24条の2の5 平成11年12月27日労働省告示第149号 平成15年10月22日厚生労働省告示第353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 平成16年1月1日から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。 また、使用者は6か月以内ごとに労働基準監督署長に企画業務型裁量労働制に関する報告をしなければならないこととなっている。 企画業務型裁量労働制に関する規定は、法第4章の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定について適用されるものである。したがっ	b	I	裁量労働制の在り方については、現在、労働政策審議会労働条件分科会における労働時間法制の在り方に係る議論の中で御検討いただいているところである。		(社)日本経済団体連合会	9	A	企画型裁量労働制に関する手続きの簡素化の早期実施	①労使委員会の決議に替え、労使協定の締結等により制度導入ができるようにすべきである。 ②本人同意要件をなくすべきである。 ③労働基準監督署長への届出が義務付けられている報告書の届出頻度を現行の6か月以内ことから1年以内ごとに延長するべきである。 ④勤務状況の把握義務をなくすべきである。		①「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」(2006年1月27日)は、労使委員会の設置負担を理由に中小企業でその設置を求めないことを提案しているが、設置や届出等の諸手続きの負担は中小企業に限られるものではなく、広範かつ大規模な手続き緩和が求められる。労使委員会の決議要件を廃止することで、制度の利用拡大を図ることができる。 ②専門型裁量労働制の場合、本人同意は要件となっており、企画型裁量労働制についても同様とすることが望ましい。例えば、チームで仕事を行う場合、チームの中に企画型裁量労働制適用に同意しない者がいると、業務に支障をきたしかねない。また、同意した者と同意しない者を区分して管理することは非効率である。 ③労働基準監督署長に対する報告書の届出は、実務上負担となっている。 ④勤務状況の把握は、労働者の健康への配慮措置として義務付けられているところ、健康への配慮は、企業実態に応じた様々なものがある。勤務状況の把握義務を一律に課すことは、業務の遂行方法や時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねるという裁量労働制の本래の趣旨に反する。	労働基準法第38条の4 平成15年10月22日厚生労働省告示第353号 平成11年12月27日労働省告示第149号	厚生労働省労働基準局監督課	①企画型裁量労働制を導入するには、労使委員会を当該事業場に設置し、労使委員会が決議を行わなければならない。 ②企画型裁量労働制を適用するには、適用しようとする労働者本人の同意を得なければならない。 ③制度運用上、使用者は6か月以内ごとに労働基準監督署長に企画型裁量労働制に関する報告をしなければならない。 ④制度運用上、出退勤時刻又は入退室時刻の記録等による方法により、使用者が対象労働者の労働時間の状況等の勤務状況を把握しなければならない。
5057	5057010			z13049	厚生労働省	労働基準法第37条第41条	管理・監督の地位にある者等については、労働時間規制の適用が除外されているが、深夜に労働した場合には労働基準法第37条に基づき割増賃金が支払われなければならない。	b	I	管理監督者に対する深夜業規制の適用除外については、現在、労働政策審議会労働条件分科会における議論の在り方に係る議論の中で、管理監督者の範囲等の見直しも含めて、御検討いただいているところである。		(社)日本経済団体連合会	10	A	管理監督者に対する割増賃金支払い義務の見直しの早期実施	現行の管理監督者に対する深夜業規制の適用除外について積極的に検討を行い、早期に実施すべきである。		使用者と一体的な立場にある管理・監督職は必要に応じ深夜業を行うことが求められる一方、製造現場における交替勤務のように深夜業が常態となることは考えにくく、深夜業の規制について適用を除外しても健康に及ぼす危険性は低い。「規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)」(2006年3月31日)では、管理監督者の範囲見直しとあわせて深夜業規制の適用除外について検討しているが、一体的に検討しなければならない理由はない。管理監督者の範囲の見直しとは切り離して、現行の管理監督者に対する深夜業の規制の適用除外を検討すべきである。	労働基準法第37条、第41条	厚生労働省労働基準局監督課	労働基準法第41条は同法第4章、第6章及び第6章の2で定める労働時間、休憩及び休日等の規定を適用除外としているが、深夜業の関係規定(第37条の関係部分とされるものではない。したがって、管理監督者であっても、深夜に労働させる場合は、深夜業の割増賃金を支払わなければならない。
5057	5057011			z13050	厚生労働省		解雇のいわゆる「金銭的解決制度」については、現在、労働政策審議会労働条件分科会における労働契約法に係る議論の中で御検討いただいているところである。	b	I			(社)日本経済団体連合会	11	A	解雇の金銭解決制度の早期導入	2006年度の早期に結論が得られるよう、解雇の金銭解決の導入要件について積極的に検討すべきである。		金銭賠償による解決策が労使双方に提示されることにより、紛争の解決方法の選択が増え、紛争の早期解決に資するとともに、労働力の流動化、中長期的には経済の活性化につながる。使用者側からの金銭解決の申し入れについては、いかなる解雇についても認めるのではなく、ネガティブリストにより一定の解雇を除外するなどすれば、使用者による差別的な解雇を抑制できる。2002年12月26日の労働政策審議会建議(「今後の労働条件に係る制度の在り方について」)では、解雇の金銭解決制度の必要性を謳っており、これ以上の結論先延ばしは問題である。	労働基準法第18条の2	厚生労働省労働基準局監督課	解雇については、判例における解雇権濫用法理および同法理を明文化した労働基準法第18条の2によって厳しく制限されている。また、争いが生じた場合、裁判では当該解雇が有効であるか無効であるかの解決しかないため、妥当な紛争解決に至らなかったり、早期解決が妨げられている場合もみられる。

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革/民間開放)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5057	5057012			z13051	厚生労働省	労働基準法第41条	管理・監督の地位にある者等については、労働時間規制の適用が除外されている。	b	I	自律的労働にふさわしい制度の創設については、現在、労働政策審議会労働条件分科会における労働時間法制の在り方に係る議論の中で御検討いただいているところである。		(社)日本経済団体連合会	12	A	ホワイトカラーエグゼンプション制度の早期導入	管理監督者に限らず、裁量性の高い労働者など一定の要件を満たす労働者等を労働時間規制の適用除外とするホワイトカラーエグゼンプション制度について、対象者の要件が客観的かつ包括的なものとなるよう留意しつつ検討を行い、2006年度の早期に結論を得るべきである。		ホワイトカラーの場合、労働時間と非労働時間との境界があいまいであり、ブルーカラーと比較して、労働時間と仕事量の関連性が低いにもかかわらず、その賃金は労働時間を基礎に計算されている。そのため、効率的に短時間で成果を上げた労働者よりも非効率的に長時間働いて同じ成果を上げた労働者の方が、結果として報酬が多くなるという矛盾が生じる。 また、多様な働き方を実現するためには、労働者が自己の裁量で労働時間を弾力的に運用できる制度が必要である。ホワイトカラーエグゼンプション制度の導入により、職務の遂行手段や方法、時間配分等を労働者の裁量に委ね、労働時間にとらわれない自律的かつ自由で多様な働き方を可能とする社会の形成を目指すべきである。「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」(2006年1月27日)が提案する適用除外者の対象者は限定的であり、その基準も不明確であるため、上記を十分達せられない制度となることが懸念される。	労働基準法第41条	厚生労働省労働基準局監督課	管理監督者等に限って、労働時間規制の適用が原則的に除外されている。
5057	5057013			z13052	厚生労働省	職業安定法第5条の5、第5条の6、第32条の12、第33条	○職業紹介事業者は求人及び求職の申込みは全て受理しなければならないが、当該申込みの内容が法令に違反するとき等は、これを受理しないことができる。 ○職業紹介事業者等は取り扱う職種その他の業務の範囲を定めることができる。	c,d	I	○ 職業安定法(以下「法」という。)第5条の5及び第5条の6において、職業紹介事業者は求人及び求職の申込みは全て受理しなければならないとされているが、当該申込みの内容が法令に違反するとき等は、これを受理しないことができる。とされているところである。 ○ ご提案の「求人企業の取扱基準を定め、問題ある企業の求人申込みを受理しないこと」については、法第5条の5において、求人申込みの内容が法令に違反する等、明白な事由に限り全件受理原則の例外規定を設けている趣旨に鑑みると、個々の企業の恣意的な基準に基づき求人企業を限定することを容認することにつながり、これを認めることは困難である。 ○ しかしながら、法第32条の12第1項及び第2項及びそれを読み替えて適用する法第33条第4項において、職業紹介事業者等は取り扱う職種の範囲その他の業務の範囲(以下、「取扱職種の範囲等」という。)を定めることができ、取扱職種の範囲等を定め厚生労働大臣に届け出た場合、厚生労働大臣が当該取扱職種の範囲等が「特定の者に対し不当な差別的取扱いをするもの」であると認め変更を命じない限り、求人及び求職の申込みの全件受理原則(法第5条の5及び第5条の6)は、その範囲において適用されることがされている。 ここでいう「特定の者に対し不当な差別的取扱いをするもの」は、法第3条の職業紹介に係る均等待遇の規定に鑑み、特定の属性を持つ者に対して差別を行う意図を持っていると推定される場合等が該当するが、社会的弱者等についてのみ業務対象とするような場合には、個別にその可否を判断しているところである。すなわち、ご提案の「さまざまな属性で対象者を規定し、幅広いサービス提供を行えるようサービス対象	(社)日本経済団体連合会	13	A	民間職業紹介所における「求職の申込み」と「求人の申込み」の全件受理原則の緩和【新規】	民間職業紹介所における「求職の申込み」と「求人の申込み」の全件受理原則を緩和すべきである。	(*)年齢に限らず、卒業後の経過年数、主婦、子供を持つ女性などさまざまな属性で対象者を規定し、幅広いサービス提供を行えるようサービス対象者の規定を明文化することを認めるべきである。 ③求人者の申込みについては、「法令違反」のみならず、「問題ある求人」を排除することは、職業紹介の適正化や求職者の安心安全な就職に欠かせないものである。民間職業紹介所においては、個々の企業努力により、過去の紹介においてトラブルの多い企業、消費者苦情の多い企業、悪質・反社会的な企業等に依る情報を蓄積してきている。民間の職業紹介所が個々に「求人企業の取扱基準」を定め、問題ある企業の求人申込みを受理しないことができるよう全件受理の規制を緩和すべきである。	職業安定法第5条の5、第5条の6	厚生労働省職業安定局需給調整事業課	求職の申込みについては、ハローワーク、民間職業紹介事業者を問わず、すべて受理することが原則とされているが、申込みの内容が法令に違反するとき等、問題がある求職の申込みについては、職業安定法第5条の6の規定により受理しないことができる。 求人者の申込みについても、ハローワーク、民間職業紹介事業者を問わず、すべて受理することが原則であるが、申込みの内容が法令に違反するとき等、問題がある求人者の申込みについては受理しないことができる。とされている。		
5057	5057014			z13053	厚生労働省	健康保険法第81条の2 健康保険法第159条 雇用保険法第61条の4	育児・介護休業法に規定する育児休業又は育児休業の制度に準ずる措置に基づく休業期間について厚生年金保険及び健康保険の保険料を免除するとともに、年金額の算定に当たっては、保険料提出を行った期間と同様に取扱いにより年金権を保障する。 育児休業給付は、労働者が1歳(子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合については1歳6か月)未満の子を養育するための育児休業を行う場合に支給する。 ただし、育児休業給付の対象となる育児休業を行ったことのある労働者が当該育児休業終了後、再度同一の子について取得する育児休業については、原則として育児休業給付の対象に含まれない。	c	I	育児・介護休業期間中の保険料免除措置は、世代間扶養の仕組みである公的年金制度及びそれと類似の仕組みも含まれる公的医療保険制度において、次世代育成支援も重要な課題であることから、設けられているものである。 この措置は、「保険料を負担しその実績に基づいて給付を行う」ことが基本である厚生年金制度及び健康保険制度において、極めて例外的な取り扱いであることから、労働者の権利として広く社会的合意が形成されている育児・介護休業法に定める育児休業等の期間に限って対象としている。 これを超えて一部の企業が独自に設けている育児休業制度の利用者まで免除措置の対象とすることは、法律という形で社会的合意が得られている育児休業等取得している者以外の者に対しても、「拠出に基づく給付」の例外措置を広げることになり、公平性の面から見て困難であると考えられる。 また、育児休業給付の対象は、育児・介護休業法により定められた社会的合意が得られた範囲に限定されているものであり、育児・介護休業法によらない育児休業の取得についてまで給付の対象とすることは困難である。	(社)日本経済団体連合会	14	A	育児休業期間中の社会保険料免除の拡大【新規】	法定の育児休業制度を上回る形で、企業が独自に、「1歳未満で復帰し、1歳未満で再び育児休業を取得すること」が可能な制度を導入している場合、1歳未満の子の育児休業期間中については、社会保険料の免除を可能とし、育児休業給付の受給も可能とすべきである。	企業が、育児を行う従業員に対する支援策として、1歳未満で復帰し、1歳未満で再び育児休業を取得できる制度を導入しても、1歳未満で再度育児休業を取得する場合、社会保険料が免除されず、育児休業給付金も受給できないため、結果として子が1歳になるまでの育児休業取得を選択する従業員が多くなり、早期の職場復帰を促さない矛盾が生じている。	育児・介護休業法第5条2項 健康保険法第159条 厚生年金保険法第81条の2 雇用保険法第61条の4	厚生労働省	育児休業から1歳未満で復帰し再び1歳未満で育児休業に入った場合、育児休業法により1歳未満の間は同一の子について育児休業を取得できないとされているため、社会保険料の免除を受けられず、雇用保険の育児休業給付金も受給できない。		

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5057	5057015			z13054	厚生労働省	勤労者財産形成促進法第6条第2項(勤労者財産形成促進法施行令第13条の4は要望内容とは直接関係ないため削除。)	財形年金貯蓄は勤労者財産形成促進法に基づき、その要件が、①積み立て期間は5年以上、②受け取り開始は60歳以降でかつ積み立て終了から5年以上と規定されている。2年未満の積み立て中断という制度を活用しても、最大据え置きができる期間は7年未満となっている。	c	I	財形年金貯蓄は、勤労者が老後に年金の形で支払いを受けその勤労者の老後生活の安定に資するためのものであることから、支給開始年齢を60歳から引き下げることは適当ではない。 また、財形貯蓄の基本は老後生活のための計画的な貯蓄を促進することであるので、勤労者が継続的に積立てる努力を促すことで年金原資を増大させる期間を長くすることは適当ではない。		(社)日本経済団体連合会	15	A	財形年金貯蓄の受け取り要件の緩和【新規】	年金受け取り開始時期を「60歳」から「55歳」とすべきである。また積み立て終了から受け取り開始までの据置期間5年以内という要件を撤廃、あるいは10年程度に延長すべきである。		65歳までの雇用延長が進められる中で、労働者の働き方は多様化しており、自らのライフプランに基づいて60歳以前で受け取りを希望する者もいる。また、50歳代での労働条件の変更に伴い、積み立ては早急終了を希望するが、その後の65歳までの雇用継続により、受け取り開始まで10年程度の据置期間が必要となる場合もある。1人1契約の原則を保持しつつも、働き方の多様化に伴い、財形年金貯蓄の受け取りについて柔軟性を持たせるべきである。	勤労者財産形成促進法第6条2項 勤労者財産形成促進法施行令第13条の4	厚生労働省労働基準局勤労者生活部	財形年金貯蓄は「勤労者財産形成促進法」に基づき、その要件が、①積み立て期間は5年以上、②受け取り開始は60歳以降でかつ積み立て終了から5年以上と規定されている。2年未満の積み立て中断という制度を活用しても、最大限据え置きができる期間は7年未満となっている。
5057	5057016			z13055	厚生労働省	労働者派遣法第40条の2	○平成16年3月から、専門的な業務等(26業務)を除いた労働者派遣に係る派遣受入期間制限について、最長3年とされたところである。	c	I	<派遣受入期間制限の撤廃について> ○労働者派遣事業については、そ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から、臨時的・一時的な労働力供給調整システムとして位置付けられるべきものとして、関係者の合意形成がなされており、派遣受入期間についても、常用雇用の代替のおそれが少ない専門的な業務等を除き、労働者派遣を活用する場合の共通のルールとして、一定の制限が設けられているところであり、派遣受入期間制限の撤廃は不適当である。 <過半数組合等の意見聴取について> ○派遣受入期間の制限については、平成16年3月から、3年までの期間で臨時的・一時的と判断できる期間に延長したところであるが、その際の労働政策審議会において、「1年を超えても臨時的・一時的と考えられる期間であると判断できるかどうかは、個別事業所ごとに、派遣先の事業主が判断することとし、派遣先の事業主が当該事業所の労働者の過半数代表の意見を聴いた上で判断することが適当である」と建議されたところであり、労働者派遣事業が派遣先の常用雇用の代替のおそれを内在していること等にかんがみると、1年を超えて臨時的・一時的と判断できる期間について過半数組合等の意見聴取を行うことは、必要な手段であると考える。		(社)日本経済団体連合会	16	A	自由化業務における派遣期間制限の撤廃	派遣受入期間の制限のあるいわゆる自由化業務(物の製造業務を含む)について、派遣可能期間の制限を早期に撤廃すべきである。また、自由化業務について、早期に撤廃できない場合には、過半数組合等の意見聴取なしに、派遣可能期間を一律に3年まで延長すべきである。	(*)国際的な企業間競争の激化や経済動向の急激な変化に企業が対応するためには、期間の問題に制限されない多様な雇用ポートフォリオの実現が有効である。派遣期間の制限は、専門性を持った優秀な労働者を確保するために派遣労働者を活用している企業の妨げになるだけでなく、働き方の多様化へのニーズが高まっている労働者にとっても不要な規制である。	派遣労働は就労形態の一つとして既に認知されており、派遣労働者だけに働く期間を制限する理由はない。派遣労働者として継続して働くことを希望する労働者の意思、ライフスタイルを尊重し、同一の業務に従事する期間を法律で制限するべきではない。 派遣可能期間経過後は別な派遣先で派遣就労すればよく、職業選択の自由を侵害していないとの反論がありえようが、どこかの派遣先を選択する場合は、派遣労働者の自由であり、派遣労働者の意思が無視され、働き方の選択が制限されるべきではない。 派遣可能期間の制限は、正社員の代替防止を理由にしているが、各人の意思により就労形態(正社員あるいは派遣労働者)を選択するのが最近の傾向である。すなわち、派遣労働者として働くことを希望する労働者の意思も尊重されるべきであり、働き方の多様化を一律に法律で制限すべきではない。 人事政策は企業経営上の重要事項であり、経営責任の負えない労働組合の関与すべき問題ではないことから、労働組合等への意見聴取を法律で義務付けるべきではない。 (*)	労働者派遣法第40条の2	厚生労働省職業安定局需給調整事業課	派遣受入期間の制限のあるいわゆる自由化業務については、派遣先の事業所その他派遣就業場所ごとの同一業務について、派遣先労働者の過半数で組織する労働組合ないしその労働組合がない場合には労働者の過半数代表者(以下「過半数組合等」という。)の意見聴取によって延長しても、最大3年までに制限されている。派遣労働者、派遣元を変えたとしても派遣を継続することはできない。派遣契約を更新する場合は、3か月間空白期間をおかなければならない。また、物の製造業務への派遣については、その期間は現状1年、2007年3月からは3年までに制限されている。
5057	5057017			z13056	厚生労働省	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)の第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)の第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	I、III	○派遣労働者の決定については、雇用主である派遣元事業主が、派遣労働者の職業能力を評価した上で、派遣先の必要とする労働力に相応しい労働者を適切に判断し行うことが労働者派遣事業制度の基本的な考え方であること等から、その趣旨にかながみ、紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接を禁止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(再改定)」(平成18年3月31日閣議決定)において、「紹介予定派遣以外の派遣における事前面接の解禁のための条件整備等について、可及的速やかに検討を行う」とこととしていることから、現在、労働政策審議会において、この点を含め、平成16年3月に施行された改正労働者派遣法のフォローアップを行っているところであるが、その結論については、公労使の委員の合意が必要であり、現時点において、その内容や時期を明確化することはできない。		(社)日本経済団体連合会	17	A	派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止の撤廃	派遣労働者を特定することを目的とする行為は、現在紹介予定派遣の場合のみ許されているが、これを通常の労働者派遣についても、解禁すべきである。特に派遣労働者を特定することを目的とする行為に、個人を特定するのではなく、若年者に限ることとする等一般的属性を特定する場合も含めるとする解釈は、早急に改めるべきである。	(*)派遣先が講ずべき措置に関する指針で、若年者に限ること等も派遣労働者を特定する行為に該当するとされているが、客観的な認定は困難であり、拡大解釈されるおそれがあることから、特定する行為という概念は一人ひとりを選考することに限定すべきである。法律では努力義務規定であるにもかかわらず、指針では義務規定になっており矛盾が生じているため、早急に指針を見直すべきである。 「規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)」(2006年3月31日閣議決定)でも、「事前面接の解禁のための条件整備等について、可及的速やかに検討を行う」とされており、解禁に向けて早急に結論を出すべきである。	労働者派遣法第26条第7項 派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成15年厚生労働省告示第449号) 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(平成15年厚生労働省告示第448号)	厚生労働省職業安定局需給調整事業課	派遣先は、労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者を特定しないよう努めなければならない(紹介予定派遣を除く)。「派遣労働者を特定することを目的とする行為」には、派遣先がその受け入れる派遣労働者を選別するために事前面接や履歴書の送付要請等のほか、若年者に限定すること等が該当する。	

全国規制改革及び民間開放要望書(2006あじさい)

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革/民間開放)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5057	5057018			z13057	厚生労働省	労働者派遣法第40条の4、第40条の5	○派遣受入期間制限のある業務について、派遣先は、当該派遣受入期間制限への抵触日以降も、派遣労働者を使用しようとするときは、当該抵触日の前日までに、当該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。 ○派遣受入期間制限のない業務について、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、当該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。	b	I	○派遣労働者に対する雇用契約の申込義務については、平成15年改正により、派遣受入期間制限のある業務(26業務以外の業務)は、派遣先による派遣受入期間制限違反を未然に防止するために、また、派遣受入期間制限のない業務(26業務)は、派遣労働者の希望を踏まえて派遣先での直接雇用の機会を与えるために設けられたものである。 ○「規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)」(平成18年3月31日閣議決定)において、「雇用契約の申込み義務について」、「その施行状況等を踏まえ」、検討を行うこととしていることから、現在、労働政策審議会において、この点を含め、平成16年3月に施行された改正労働者派遣法のフォローアップを行っているところであるが、その結論については、公労使の委員の合意が必要であり、現時点において、その内容や時期を明確化することはできない。	(社)日本経済団体連合会	18	A	派遣労働者への雇用契約申込義務の廃止	派遣受入期間の制限のある業務、派遣受入期間の制限のない業務いずれの場合も、派遣先は、一定期間経過後、一定条件のもと、受入れていた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が、この雇用契約申込義務を廃止すべきである。特に特定労働者派遣事業の場合は、既に雇用の安定が図られているため早期に廃止すべきである。また、派遣受入期間の制限のない業務についても、3年を超えて受入れている業務に労働者を直接雇用しようとするケースに対して、3年を超えて受入れている派遣労働者への雇用契約の申込みが義務づけられることは理解しがたく早急に廃止すべきである。また、一定条件を満たさない場合でも、労働者派遣法第40条を拡大解釈し、直接雇用の申込についての行政指導がなされているが、法48条の指導、助言及び監督に雇用契約の申込に関することは含まれないことを明確にすべきである。	(*)3年継続して就業した派遣労働者の交替を要求するケースや、受入期間制限のある業務においては、一定以上の派遣労働者の交替を要求するケースが現れ、これらが結果的に、派遣労働者の不安定な雇用状況を生み出している。以上を踏まえ、労働者双方にとって、雇用機会を縮小する要因にもなるため、廃止すべきである。特に、特定労働者派遣事業の場合は、既に法律の目的である雇用の安定が図られているほか、教育訓練を行った自社の派遣労働者が派遣先に雇用されることによる損失が小さく、そうした意味からも雇用契約の申込義務は適当ではない。 また、派遣受入期間の制限のない業務の場合については、新入社員を採用する場合にも雇用契約申込義務が発生するため、新入社員の採用をためらう要因ともなり、適切な人事配置が困難となるケースも頻発していることから、早急な廃止が必要である。実態として、受入期間制限のない業務において、派遣先が雇用契約申込義務を回避するため、	労働者派遣法第40条の4、第40条の5	厚生労働省職業安定局需給調整事業課	いわゆる自由化業務のように派遣受入期間の制限のある業務の場合、派遣先は、派遣受入期間制限に抵触する日以降も、派遣停止の通知を受けた派遣労働者を使用しようとするときは、抵触日の前日までに、派遣先に雇用されることを希望する派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならない。また、派遣受入期間の制限のない業務の場合、派遣先は、①派遣先の事業所その他派遣就業の場所との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、②その業務に新たに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。		
5057	5057019			z13058	厚生労働省	労働者派遣法第4条第1項、労働者派遣法施行令第1条、第2条	①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務及び④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行う場合、産前産後休業中等の医療関係労働者の業務を代替する場合及びべき地にある病院等において医療を行う場合を除く。)については、労働者派遣事業を行うことはできない。	c	I、II	○労働者派遣事業の派遣適用除外業務については、次のとおり、労働者保護や業務の適正な遂行の確保の見地から設けられているものであり、「職業選択の自由」を不当に制約するものではなく、これを撤廃することは不相当である。 ① 港湾運送業務については、業務の波動性等その特殊性にかんがみ、労働者派遣法に基づく労働者派遣事業とは別に、港湾労働法において、港湾労働の実情を踏まえた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はない。 ② 建設業務については、受注生産、総合生産等その特殊性にかんがみ、建設労働者の雇用の安定を図るため、労働者派遣法に基づく労働者派遣事業とは別に、建設労働者の雇用の改善等に関する法律において、建設労働の実情を踏まえた特別な労働力需給調整制度として建設業務労働者就業機会確保事業制度が設けられたところであり、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はない(上記制度の創設に係る国会審議においても、建設業務については労働者派遣事業の適用除外を堅持するべきであるとの附帯決議(平成17年6月29日衆議院厚生労働委員会。平成17年7月7日参議院厚生労働委員会)が全会一致でなされたところ)。 ③ 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、労働者派遣法の労働者派遣事業の対象とすることは適当ではない。 ④ 病院等の医療関連業務(当該業務について紹介予定派遣を行う場合、産前産後休業中等の医療者派遣受入期間制限の撤廃について)	(社)日本経済団体連合会	19	A	派遣禁止業務の解禁	①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務、④病院等における医療関係業務(当該業務について紹介予定派遣をする場合を除く)についても、労働者派遣を解禁すべきである。 なお、2006年4月から、医療関係業務に従事する産前産後休業・育児休業・介護休業中の労働者の業務への派遣および医師の確保が困難な地域への医師の派遣が認められているが、こうした条件に限定することなく、全面的な解禁を認めるべきである。	(*)警備員指導教育責任者の現任教育を受講した派遣労働者だけを選別することは不相当であり、派遣労働者であっても、多様な働き方の選択肢が認められ、他の労働者と同等に自由に就労できるように禁止業務を撤廃すべきである。 ①港湾運送業務については、港湾労働法に基づく港湾労働者派遣制度の運用を踏まえつつ、速やかに労働者派遣法に基づく制度への移行を検討すべきである。 ②建設業務については、2005年10月の改正建設労働者雇用改善法の施行により、事業主団体による一時的な労働力過不足調整が認められているが、事業主団体の範囲については厳しい制限が設けられ、民間事業者が関与することはできない。昨今の建設投資の減少などによる建設労働者の高給の急激な変化に適切に対応するためには、機動的な人材派遣が必要である。そのためには、建設労働者雇用改善法による労働力過不足調整では不十分であり、労働者派遣法に基づく制度とすることを検討すべきである。 ③警備業務については、公安委員会の厳正な審査を受け、警備業務の適正な実施を確保できる体制を整えた警備業者が(*)	労働者派遣法第4条、労働者派遣法施行令第1条、第2条	厚生労働省職業安定局需給調整事業課	労働者派遣法では、①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務、④病院等における医療関係業務(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、労働者派遣を行ってはならないとされている。		
5057	5057020			z13059	厚生労働省	労働者派遣法第40条の2、労働者派遣法施行令第4条	○平成16年3月から、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ものとして政令で定める業務(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。 ○いわゆる26業務の見直しについて ○労働者派遣事業については、そ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、職業能力の有効な発揮、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から、臨時的・一時的な労働力需給調整システムとして位置付けられるべきものとして、関係者の合意形成がなされており、派遣受入期間についても、常用雇用の代替のおそれが少ない専門的な業務を除き、労働者派遣を活用する場合の共通のルールとして、一定の制限が設けられているところであり、派遣受入期間制限の撤廃は不相当である。 ＜いわゆる26業務の見直しについて＞ ○労働者派遣事業については、そ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、職業能力の有効な発揮、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から、派遣受入期間の制限が適用されない業務(いわゆる26業務)としては、公労使の合意も経て、「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」を要するものとされているところである。 ○いわゆる26業務に含まるべき業務については、当該業務の専門性や雇用管理の在り方、常用労働者の雇用の安定に及ぼす影響などについて具体的に検討することが必要であり、具体的な要望	c	I、II	労働者派遣法上の業務区分については、一本化を図ってあらゆる業務について派遣期間の制限を撤廃すべきであるが、それができないのであれば、現在派遣受入期間の制限のない業務とされているいわゆる26業務の内容について、現在の実態にあったものとなるよう内容を見直す必要がある。特に、以下の各号の業務定義については見直す必要がある。 ①24号業務は商品、権利若しくは役務に関する説明等やその売買契約等の締結等に限定せず認める。 ②25号業務はセールスエンジニアの営業に限らず、一般機械の保守、点検、修理業務等も認める。	(社)日本経済団体連合会	20	A	労働者派遣法上のいわゆる26業務の見直し	また、施行令で定める26業務は、今日のような高度に技術・情報化した社会においては必ずしも専門性が高いとは言えない。よって、現在の実態に即して、業務区分については撤廃もしくは全面的な見直しを行うべきである。 特に24号は、特殊な雇用管理を要するものであることを理由に、電話その他の電気通信を利用して行うものに限定して、商品、権利若しくは役務に関する説明等やその売買契約等の締結等を認めているものであるから、消費貸借契約に基づく返済計画の見直しを含む契約の更改に關する業務等についても同様であり、特に売買契約等に限定する必要性は認められない。 25号業務も、機械等の保守及びアフターサービスの業務が明確に除外されているが、高度の知識・技術と経験が要求され、トレーニング等が必要である点では、機械の保守、点検、修理も同様であり、(*)	労働者派遣法第40条の2第1項1号、労働者派遣法施行令第4条	厚生労働省職業安定局需給調整事業課労働者派遣事業係	労働者派遣法第40条の2の第1項1号、同施行令第4条では、派遣受入期間の制限のない業務として26業務が列挙され、26業務に該当しない業務については派遣受入期間の制限が課せられるとともに、一定条件のもと派遣先に直接雇用申込義務が発生する。			

全国規制改革及び民間開放要望書(2006あじさい)

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望番号	要望種別(規制改革/民間開放)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5057	5057021			z13060	厚生労働省	労働安全衛生法第18条	事業者は、常時50人以上の労働者を使用する規模の事業場ごとに、労働者の健康障害防止、健康の保持増進、労働災害の原因及び再発防止策で衛生に関するもの等の基本的対策を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるために衛生委員会を設けることとされている。	c	I	衛生委員会は、当該事業場の事業の実施を統括管理する総括安全衛生管理者、衛生管理者、産業医、当該事業場の労働者で衛生に関する経験を有する者等当該事業場の労使が参加し、当該事業場における労働衛生に関する課題や対策について、その実情に即して調査審議を行う委員会である。関係会社を一つの開催単位とした場合、それぞれの事業場の総括安全衛生管理者等の参加が確保できなくなるおそれがあるとともに、それぞれの事業場の労働者代表が適切に指名されず、労働者の意見が適切に反映されないおそれがある。また、労働衛生に関する課題や対策はそれぞれの事業場の実情に応じて異なるが、その実情に即した調査審議が行われなくなるおそれがある。以上のことから、衛生委員会の開催は事業場単位で行う必要があり、ご要望にお答えすることはできない。 なお、個別に衛生委員会を開催することを前提とした上で、複数の事業場が、共通の事項等について話し合う場を自主的に設けることは何ら差し支えないものであり、各社横断的な対策、各社間の情報交換等については、この中で対応が可能と考えている。	(社)日本経済団体連合会	21	A	衛生委員会開催単位の見直し(持株会社制度への対応)【新規】	同一敷地内、同一ビル内のグループ会社においては、持株会社等に設置する一つの衛生委員会で一括して対応することを認めるべきである。			衛生と安全に関わる事項はグループ全社に共通することであるため、実態として、グループ会社を代表する持株会社等の担当者が、グループ各社それぞれの衛生委員会を企画・運営しているケースが多い。このため、委員会開催頻度が非常に高くなり、またその審議内容も同一となることが多い。同一事業所内の関係会社を一つの開催単位と認定することにより、会議の効率化や衛生に関する情報の共有化を図ることが可能となる。	労働安全衛生法第18条(衛生委員会)労働安全衛生法施行令第9条(衛生委員会を設けるべき事業場)労働安全衛生規則第22条(衛生委員会の付議事項)労働安全衛生規則第23条(委員会の会議)	厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課	労働安全衛生法第18条に基づき、事業者は、全ての業種で常時50人以上の労働者を使用する事業場において、衛生委員会(労使の代表者、衛生管理者、産業医等で構成)を設置する義務がある。衛生委員会は、毎月1回以上開催して、労働者の健康障害、労働災害防止対策等を調査審議しなければならない。当該規定により、同一敷地内、同一ビル内のグループ関係会社の場合でも、衛生委員会は各グループ会社単位で設置しなければならないこととなっている。
5057	5057022			z13061	厚生労働省	労働安全衛生法第88条第1項、第2項(計画の届出等)労働安全衛生法施行令第24条第1項(計画の届出をすべき業種等)労働安全衛生規則第88条(計画の届出をすべき機械等)	製造業の一部、電気業、ガス業、自動車整備業、機械修理業に属する事業場で、電気使用設備の定格容量の合計が300キロワット以上のものは、当該事業場に係る建設物若しくは機械等を設置し、若しくは移転し、又はこれらの主要構造部分を変更しようとするときは、その計画を当該工事の開始の30日前までに、労働基準監督署長に届け出なければならない。	d	I	法第88条第1項に基づく届出は、相当数の危険有害設備等を有する合計電気容量300キロワット以上の事業場を対象としているところであり、合計電気容量が大きいと重大災害発生リスクが高まること等の理由から、対象事業場に設置される定置式生産機械等について、原動機の定格出力が1.5キロワット未満の機械等であって6ヶ月未満の期間で廃止するもの等一定の仮設の機械等を除き、全て届出の対象としているところである。 また、平成8年3月19日付け基発第133号により、安全衛生確保の観点からの措置を講ずる必要のない空調、事務用、通信用の機器等や、事後においても改善が容易な工事を伴わない可搬式の機械等、レイアウト変更を伴わない同一形式、機能を有する機械等の入れ替え等については届出を要さないことを明記し、届出範囲の明確化を図ったところである。 なお、労働安全衛生法の改正により、平成18年4月より、法第88条第1項ただし書の規定に基づき、危険性又は有害性等の調査等の措置等が適切かつ有効に実施され、かつ、その実績としての安全衛生水準が高いとして労働基準監督署長の認定を受けた事業者に対しては、法第88条第1項及び第2項に基づく計画の届出を免除することとしているところである。	(社)日本経済団体連合会	22	A	労働安全衛生法第88条第1項の「計画の届出」範囲の特定【新規】	法第88条1項の届出範囲を明確にすべきである。			①労働基準監督署の判断で解釈が分かれる曖昧な規定はコンピュータ上上等である。法第88条を遵守しようとする当該事業者では、大変な負担増となっており、実質届出の範囲を事業者が自主的に線引きするという事態を招いている。 ②届出範囲が明確にされることで、事業者にとっては、必要な届出を行う負担を避けられる。	労働安全衛生法第88条第1項、第2項(計画の届出等)労働安全衛生法施行令第24条第1項(計画の届出をすべき業種等)労働安全衛生規則第88条(計画の届出をすべき機械等)	厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課	①労働安全衛生法第88条では、建設物、機械の設置・移転・変更計画の届出等を規定している。同法第1項は「製造業等で電気使用設備の定格容量の合計が300キロワット以上の事業場」に適用され、第2項は「それ以外の事業者」に適用される。 ②第2項の対象機械等は労働安全衛生規則で特定されている(ボイラー、第1種圧力容器、クレーン、移動式クレーン、デリック、エレベーター、建設用ポンプ、コンドラー及び掘削機等)。 ③第1項の対象機械等は第2項の対象機械等を当然含むが、それ以外の建設物もしくは機械等を設置、移転、構造変更するときにも届け出るように規定されている。 ④製造業でどこまでの機械等を届け出るべきかの問合せに対して示される労働基準監督署の見解は、地域によってバラバラであり、各企業が自主的に社内ルールを作っているのが現状である。
5057	5057023	1-1		z13062	警察庁、法務省、厚生労働省	技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針(平成5年4月5日法務省告示第141号)・技能実習制度推進事業運営基本法(平成5年4月5日労働大臣告示)	「技能実習制度」は、一定期間の研修を経た上で研修成果等の評価を行い、一定の水準に達したこと等の要件を満たした場合に、その後雇用関係の下でより実践的な技術、技能等を習得することができる制度であり、研修期間と、技能実習期間からなるものである。日本における滞在期間は、研修期間と技能実習期間を合わせて3年以内とされている。	c	-	再技能実習については、技能実習時における技能評価の実施状況、昨年度公表された再研修の基準による再研修の活用状況及び送り出し国のニーズ等を踏まえ検討する必要があり、現段階においては、時期尚早であると考え。	(社)日本経済団体連合会	23	A	外国人研修・技能実習制度の見直し①-1	①-1再研修・再技能実習の制度化 研修・実習期間が終了し一定レベル以上の技能を身につけた研修・技能実習生が、より高度な技能もしくは多能工として必要な関連技能を身につけ、出身国の技術レベル向上に貢献することができるようにするため、再研修・再技能実習の制度化もしくは技能実習期間の延長を図るべきである。	グローバル化の急速な進展と、技術や業務運営の革新・複雑化に伴い、より多くの外国人がより高度な技能を身につけるために長期間、わが国国内で実務研修を行う必要性が生じている。研修から技能実習への移行申請者が4万人を超える(2005年)など、外国人研修・技能実習制度がわが国および開発途上国において欠かせない制度となった今、同制度を適正かつ円滑に推進し、一層充実させていくためには、適用の適正化とともに、制度自体の見直しもあわせて行う必要がある。	出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令 在留資格「研修」に係る基準省令(平成24年8月17日法務省告示第246号) 技能実習制度に係る出入国管理上の指針(平成5年4月5日法務省告示第141号) 技能実習制度の基本的枠組	法務省入国管理局 厚生労働省職業能力開発局 ほか	現行の研修・技能実習制度は、①1年間の「研修(非実務研修及び実務研修)」(生活実費として研修手当を支給)と2年間の「技能実習(労働の対価として賃金を支給)の最長3年間で構成され、②「技能実習」の対象職種は、技能実習の対象となる62職種114作業に限定されている。また、③受け入れ人数は当該受け入れ企業の常勤従業員数の5%以内(中小企業特別あり)となっており、④技能実習終了後の就労は認められていない。		

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5057	5057023	1-2		z13063	警察庁、法務省、厚生労働省	技能実習制度に関する指針(平成5年4月5日法務省告示第141号) 技能実習制度推進事業運営基本法(平成5年4月5日労働大臣告示)	「技能実習制度」は、一定期間の研修を経た上で研修成果等の評価を行い、一定の水準に達したこと等の要件を満たした場合に、その後雇用関係の下でより実践的な技術、技能等を習得することができる制度であり、研修期間と、技能実習期間からなるものである。日本における滞在期間は、研修期間と技能実習期間を合わせて3年以内とされている。	c	—	技能実習期間の延長等については、技能実習生は実習終了後に母国へ帰国し、修得した技術等を母国の発展のために役立てることが当制度の趣旨であるため、技能実習の期間を延長し、母国に帰国してからの技能移転を遅らせることは適当ではなく、いたずらに期間を長くすることは、①定住化、不法就労の問題、②家族の呼び寄せ問題、③労働市場への影響などが発生するおそれがあることから適当ではない。	(社)日本経済団体連合会	23	A	外国人研修・技能実習制度の見直し①-2	①-2技能実習期間の延長 研修・実習期間が終了し一定レベル以上の技能を身につけた研修・技能実習生が、より高度な技能もしくは多能工として必要な関連技能を身につけ、出身国の技術レベル向上に貢献することができるようにするため、再研修・再技能実習の制度化もしくは技能実習期間の延長を図るべきである。		グローバル化の急速な進展と、技術や業務運営の革新・複雑化に伴い、より多くの外国人がより高度な技能を身につけるために長期間、わが国国内で実務研修を行う必要性が生じている。研修から技能実習への移行申請者が4万人を超える(2005年)など、外国人研修・技能実習制度がわが国および開発途上国において欠かせない制度となった今、同制度を適正かつ円滑に推進し、一層充実させていくためには、適用の適正化とともに、制度自体の見直しもあわせて行う必要がある。	出入国管理及び難民認定法第7条1項第2号の基準を定める省令 在留資格「研修」に係る基準省令に関する法務省告示(平成2年9月17日法務省告示第246号) 技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針(平成5年4月5日法務省告示第141号) 技能実習制度の基本的枠組	法務省入国管理局 厚生労働省職業能力開発局 ほか	現行の研修・技能実習制度は、①1年間の「研修(非実務研修及び実務研修)」「生活実費として研修手当を支給」と2年間の「技能実習」(労働の対価として賃金を支給)の最長3年間で構成され、②「技能実習」の対象職種は、技能検定等の対象となる62職種114作業に限定されている。また、③受け入れ人数は当該受け入れ企業の常勤従業員数の5%以内(中小企業特例あり)となっており、④技能実習終了後の就労は認められていない。	
5057	5057023	3		z13064	警察庁、法務省、厚生労働省	技能実習制度に関する指針(平成5年4月5日法務省告示第141号) 技能実習制度推進事業運営基本法(平成5年4月5日労働大臣告示)	「技能実習制度」は、一定期間の研修を経た上で研修成果等の評価を行い、一定の水準に達したこと等の要件を満たした場合に、その後雇用関係の下でより実践的な技術、技能等を習得することができる制度であり、研修期間と、技能実習期間からなるものである。日本における滞在期間は、研修期間と技能実習期間を合わせて3年以内とされている。	c	—	技能実習を修了した者が引き続き日本国内で就労することについては、開発途上国への技能移転による「人づくり」を通じた国際協力を目的とし、実習修了生は母国でその修得した技能を活用している当該制度趣旨に反するものであり、受け入れることはできない。	(社)日本経済団体連合会	23	A	外国人研修・技能実習制度の見直し③	③受入企業・技能実習生双方のニーズに基づく在留資格の変更 研修・技能実習生の中には、研修・技能実習で得た技能を出身国において活かすのみならず、将来的にわが国経済社会の発展にも貢献したいと希望する者もいる。一方、受入企業側にも、技能伝承の担い手として研修・技能実習生の引き継ぎの存在を希望するところが少なくない。そこで、わが国の産業競争力や国民生活、地域経済の維持・強化に必要な分野で、特に高度な技能等を修得した研修・技能実習生については、専門的・技術的分野の人材としてわが国において就労を認めることにつき、検討を進めるべきである。		グローバル化の急速な進展と、技術や業務運営の革新・複雑化に伴い、より多くの外国人がより高度な技能を身につけるために長期間、わが国国内で実務研修を行う必要性が生じている。研修から技能実習への移行申請者が4万人を超える(2005年)など、外国人研修・技能実習制度がわが国および開発途上国において欠かせない制度となった今、同制度を適正かつ円滑に推進し、一層充実させていくためには、適用の適正化とともに、制度自体の見直しもあわせて行う必要がある。	出入国管理及び難民認定法第7条1項第2号の基準を定める省令 在留資格「研修」に係る基準省令に関する法務省告示(平成2年9月17日法務省告示第246号) 技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針(平成5年4月5日法務省告示第141号) 技能実習制度の基本的枠組	法務省入国管理局 厚生労働省職業能力開発局 ほか	現行の研修・技能実習制度は、①1年間の「研修(非実務研修及び実務研修)」「生活実費として研修手当を支給」と2年間の「技能実習」(労働の対価として賃金を支給)の最長3年間で構成され、②「技能実習」の対象職種は、技能検定等の対象となる62職種114作業に限定されている。また、③受け入れ人数は当該受け入れ企業の常勤従業員数の5%以内(中小企業特例あり)となっており、④技能実習終了後の就労は認められていない。	
5057	5057023	5		z13065	警察庁、法務省、厚生労働省	技能実習制度に関する指針(平成5年4月5日法務省告示第141号) 技能実習制度推進事業運営基本法(平成5年4月5日労働大臣告示)	「技能実習制度」は、一定期間の研修を経た上で研修成果等の評価を行い、一定の水準に達したこと等の要件を満たした場合に、その後雇用関係の下でより実践的な技術、技能等を習得することができる制度である。 技能実習制度推進事業運営基本法に合致する職種かつ対象技能等の公的評価制度が整備されている職種を技能実習対象職種としている。研修成果の基となる公的評価制度の仕組みとして①職業能力開発促進法に基づく技能検定(51職種)と②(財)国際研修協力機構の認定する評価制度の仕組み(11職種)がある。	d	—	技能実習移行対象職種については、研修生送出国のニーズがあること、研修成果を客観的かつ公正に評価することができる公的評価制度が我が国内で整備されている職種であることとしている。公的評価制度について、職業能力開発促進法に基づく技能検定制度のない職種については、関係業界団体等において、対象職種に関する評価試験制度を構築し、研修成果の評価の元となる公的評価制度として(財)国際研修協力機構の認定を受ければ、技能実習移行対象職種とすることが可能である。	(社)日本経済団体連合会	23	A	外国人研修・技能実習制度の見直し⑤	⑤技能実習対象職種の見直し・拡大 技能実習の対象職種は、現在、その大半が製造業に係る職種であるが、サービス業を含め開発途上国に高いニーズがあり、わが国において優れた知見・技術が蓄積されている分野等(例えばチェーン展開されている各種サービス事業等)について、必要に応じて公的評価制度のあり方を見直し、対象職種を拡大すべきである。		グローバル化の急速な進展と、技術や業務運営の革新・複雑化に伴い、より多くの外国人がより高度な技能を身につけるために長期間、わが国国内で実務研修を行う必要性が生じている。研修から技能実習への移行申請者が4万人を超える(2005年)など、外国人研修・技能実習制度がわが国および開発途上国において欠かせない制度となった今、同制度を適正かつ円滑に推進し、一層充実させていくためには、適用の適正化とともに、制度自体の見直しもあわせて行う必要がある。	出入国管理及び難民認定法第7条1項第2号の基準を定める省令 在留資格「研修」に係る基準省令に関する法務省告示(平成2年9月17日法務省告示第246号) 技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針(平成5年4月5日法務省告示第141号) 技能実習制度の基本的枠組	法務省入国管理局 厚生労働省職業能力開発局 ほか	現行の研修・技能実習制度は、①1年間の「研修(非実務研修及び実務研修)」「生活実費として研修手当を支給」と2年間の「技能実習」(労働の対価として賃金を支給)の最長3年間で構成され、②「技能実習」の対象職種は、技能検定等の対象となる62職種114作業に限定されている。また、③受け入れ人数は当該受け入れ企業の常勤従業員数の5%以内(中小企業特例あり)となっており、④技能実習終了後の就労は認められていない。	

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5057	5057027			z13069	厚生労働省	医療法第7条第5項	構造改革特区制度を除き、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ない。	c	I	<p>構造改革特別区域以外における株式会社等による医療機関経営の容認については、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針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なっており、現時点においては全国規模への拡大を検討することは困難である。</p> <p>全国規模での営利法人の医療への参入については、営利を目的とする株式会社の本質から、(1)患者が必要とする医療と株式会社にとっての利益を最大化する医療とが一致せず、適正な医療が提供されないおそれがあること(2)利益が上がらない場合の撤退により地域の適切な医療の確保に支障が生じるおそれがあること(3)医療費の高騰を招くおそれがあり、最大の課題の一つである医療費の抑制に支障を来しかねないこと</p> <p>といった問題点があると考えている。</p> <p>高度医療特区制度は、こうした問題点がある中で、例外的に、営利法人の資金調達能力や研究開発意欲を活かせるという点に着目して認めているものであることから、参入要件の緩和は困難である。</p>	(社)日本経済団体連合会	27	B	営利法人による保険医療機関の経営参入の容認	<p>①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。</p> <p>②構造改革特区1件の承認が行われた程度であることと鑑みて、地方公共団体が必要とする「高度医療」が幅広く認められるように参入要件を緩和すべきである。(例えば、地域偏在や医師不足が指摘されている救急、産科、周産期、小児などの救急医療等確保事業に該当する医療も認めるなど。)</p>	<p>(*)②わずか1件だけの承認という現状からは、参入要件自体が地方公共団体が望む住民への医療サービスを提供していないと考える。地方公共団体や民間事業者等の自発的な立案により、地域の特性に応じた規制の特例を導入するという制度の趣旨を踏まえて、参入要件を緩和すべきである。</p>	<p>①A.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となる。配当金を確保するために、医療費の高騰を招くとの考え方は、現在の医療経営のコスト構造を前提とした議論である。</p> <p>イ.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。</p> <p>ロ.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。弱地医療や緊急医療については、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。</p> <p>エ.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、現行の応召義務等の規制や、情報公開の徹底等によって対応可能である。</p> <p>オ.現存の株式会社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。(*)</p>	<p>医療法第7条5項、第54条 構造改革特別区域法第18条 「構造改革特別区域法第18条第1項に規定する高度な医療に関する指針」(平成16年厚生労働省告示第302号) 「医療法の一部を改正する件」(昭和25年8月2日発令第98号) 「医療機関の開設者の確認及び非営利性の確認について」(平成5年2月3日総第5号/指第9号)</p>	厚生労働省医療総務課	<p>構造改革特別区域法の改正により、構造改革特区において、①自由診療の分野で、②「高度医療」の提供を目的とする株式会社立の医療機関を開設することが認められた。</p> <p>また、厚生労働省告示(2004年10月1日施行)により、株式会社が特区内で開設する医療機関における高度医療の範囲は、7.高度な画像診断、7.高度な再生医療、7.高度な遠隔診療、7.高度な美容外科医療、7.高度な体外受精医療などとなっている。</p>	
5057	5057028			z13070	厚生労働省	「診療録等の保存を行う場所について」(平成17年3月31日医政発第0331010号/保発第0331006号) 「民間事業者が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する法律等の施行等について」(平成17年3月31日医政発第0331009号/薬食発第0331020号/保発第0331020号)	<p>①診療情報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。</p> <p>②医療機関が個人情報に該当する医療情報を第三者に提供する場合には、個人情報保護法に基づき原則として本人の同意を要することとし、セキュリティが確保できれば診療情報のインターネットでの共有を可能としている。</p>	①c ②d	IV	<p>①電子化された診療録及び診療諸記録の保存場所は、一定の要件を満たす場合において、行政機関が開設したデータセンター等及び医療機関等が震災対策等の危機管理上の目的で確保した安全な場所については、オンラインによる外部保存を容認している。</p> <p>外部保存を受託する機関については、蓄積された情報が当該機関等に不当に利用することへの国民の危惧があり、個人情報保護法や刑法等の関係法律により、格別の安全管理措置を講じることが求められるため、その実現が可能な上記機関に限定されるべきであり、対象の拡大は困難である。</p> <p>なお、医療機関等が震災対策等の危機管理上の目的で確保した安全な場所でも、一定の要件を満たす場合においては、民間機関が受託機関になることを妨げていない。</p> <p>②平成17年度より地域診療情報連携推進事業等において、VPN等によりセキュリティを確保しつつ、インターネットを用いて診療情報を共有する等の事業の支援を行ってきたところ。</p> <p>また、平成18年4月よりレセプトのオンライン化を進め、平成23年度当初からは原則としてすべてのレセプトがオンラインで提出される。なお、個人情報のセキュリティに配慮し、オンライン回線はIP-VPNを活用する予定。</p>	(社)日本経済団体連合会	28	B	営利法人による電子化された診療録等の外部保存とインターネットをベースとしたネットワークによる情報活用の推進	<p>①適切な外部保存に必要な技術及び運用管理能力を有することが公正かつ中立的な仕組みにより認定されている施設においては、営利法人であっても電子化された診療録等を保存できるようにすべきである。</p> <p>②インターネットをベースとしたネットワークによる医療機関・保険者・患者による医療情報(被保険者資格などを含む)の共有化を進め、患者の利益につながる良質な保険医療サービスを提供できるようにすべきである。</p>	<p>①外部保存を広く認めるとともに、インターネットをベースとしたネットワーク基盤を構築することにより、医療機関や保険者等は、通院履歴や病歴、さらには被保険者資格などのデータを共有することが可能となる。それにより、医療機関間での連携の推進、医療費の無駄の排除、医療サービスの質の向上、保険者による疾患予防プログラムの適正な実施などのメリットを患者、保険者、医療関係者等が得られる。</p> <p>②個人情報保護法が2005年4月1日より全面施行され、医療分野については、「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」が設けられて、法的な整備は進んでいる。</p> <p>以上のことから、適切な外部保存に必要な技術及び運用管理能力を有することを公正かつ中立的な仕組みにより認定されている施設においては、外部保存について全面解禁すべきである。</p>	<p>「診療録等の保存を行う場所について」(平成17年3月31日医政発第0331010号/保発第0331006号) 「民間事業者が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する法律等の施行等について」(平成17年3月31日医政発第0331009号/薬食発第0331020号/保発第0331005号) 保険医療機関及び保険医療担当規則第3条</p>	厚生労働省医療総務課	<p>電子化された診療録及び診療諸記録の保存場所は、①病院、②診療所、③医療法人等が適切に管理する場所(医師会)、④行政機関が開設したデータセンター等、⑤医療機関等が震災対策等の危機管理上の目的で確保した安全な場所に置かれるものに限られている。しかし、営利法人が設置したデータセンターに保存することは認められていない。</p> <p>また、現在行われているレセプトのオンライン請求については、ISDN回線もしくは閉ざされたネットワークに限定されている。</p>		
5057	5057029			z13071	厚生労働省	平成18年厚生労働大臣告示第92号、第94号 通知平成18年3月6日保医発0306001号	<p>我が国においては従来から高額な画像診断機器について欧米諸国と比較し配置台数が多く、そのことが画像診断の過剰な撮影につながっていると指摘がある。こうした背景の下に、限りある保険財源を効率的かつ効果的に使用する観点から、高額画像診断機器の適正配置が求められており、特殊MRI、特殊CTといった高度な機能を有する高額な機器を用いた画像撮影については、施設共同利用率を設定し、その適正利用に努めてきたところである。</p>	c	III	<p>平成18年度に保険導入されたボジトロン断層・コンピュータ断層複合撮影においては、極めて高額な先進機器であることを踏まえ、算定の施設基準として医師と放射線技師について要件を定めているほか、施設共同利用率の基準を設け、それを満たしていない場合は算定点数が100分の80になるとし、機器の配置の適正化及び有効利用を図るところである。共同利用率が低くても十分に利用されている医療機関があるという指摘については、PET-CTによる複合撮影が、今年度より新たに保険導入された項目であるため、今後の普及状況及び利用状況などを注視し、欧米諸外国の配置台数等とも比較しつつ検討されるべきと考えている。いずれにせよ、概ね2年に1回実施されている診療報酬改定においては、利用状況などの実態を基にした関係学会からの要望に対しては、中医協の下に設置されている専門組織において、専門的な検討を行っており、関係学会等から要望が提出されれば、共同利用率のあり方も含めて検討されることとなる。</p>	(社)日本経済団体連合会	29	A	ボジトロン断層撮影、ボジトロン断層・コンピュータ断層複合撮影、特殊CT撮影、特殊MRI撮影における共同利用率の緩和【新規】	<p>急性期入院医療を担う特定機能病院等の保険医療機関については、ボジトロン断層撮影、ボジトロン断層・コンピュータ断層複合撮影、特殊CT撮影、特殊MRI撮影における共同利用率の計算を別途定め、転医目的で紹介された患者を撮影した場合についても、共同利用を目的とした患者数に含めるべきである。</p>	<p>特定機能病院等の急性期の入院医療を提供する保険医療機関において、右記の機器を使用した撮影は多くの診断に用いられている。共同利用は、高額な医療機器の適正な稼働率の維持、地域医療における医療機関の機能分化を目的としており、他の保険医療機関から紹介された患者に対して必要に応じて実施した検査を対象に含めることは理念に合致している。</p> <p>例えば、施設共同利用率の算定式としては次のように考える。</p> <p>①(②-③)÷(①-③)×100%</p> <p>②当該機器の使用全患者数 ③他の医療機関から紹介された患者のうち当該機器の検査を受けた患者数 ④特別の関係にある医療機関間の紹介の患者数</p>	<p>「特掲診療料の施設基準等」(平成16年2月27日厚生労働省告示50号) 「特掲診療料の施設基準及びその届出に関する手続きの取り扱いについて」(平成15年2月27日保医局医政局長通知)</p>	厚生労働省医療総務課	<p>下記の機器を使用した検査を実施し、診療報酬を請求する際には、施設基準として他の保険医療機関からの検査を依頼された患者数(共同利用率)が検査機器の使用全患者数の一定割合以上とならない場合、減算、あるいは算定ができないこととなっている。</p> <p>【ボジトロン断層撮影、ボジトロン断層・コンピュータ断層複合撮影】 共同利用率が20%以上でない場合、100分の80に相当する点数を算定する。 【特殊CT撮影、特殊MRI撮影】 共同利用率が5%以上でない場合、算定不可。その場合、診療報酬の低い単純CT撮影、単純MRI撮影の点数を算定する。</p>		

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望番号	要望種別(規制改革/民間開放)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5057	5057030			z13072	厚生労働省	①医療法第69条第1項 医療若しくは歯科医療又は病院若しくは診療所に関して広告することができる事項(平成14年3月29日厚生労働省告示第158号) ②薬事法第67条	①医療法においては、医療等に関する広告について一定の規制を設けている。 ②医療用医薬品については医療関係者以外の一般人を対象とした広告はできない。	①b ②c	①Ⅲ ②Ⅳ	①今回の医療法の改正においては、広告規制の緩和を行っており、今後は、医療機関が有する医療機器の名称を含め、客観的な事実については、広告可能な事項を大幅に拡大することとしている。 なお、医療の実績情報(アウトカム情報)については、適切なデータの開示方法についても検討の対象としながら、情報の客観性の確保等にも留意しつつ、今後、厚生労働省内の検討会において広告可能とする事項について検討する予定としている。 ②医療用医薬品は、品質が十分に確保された製品であっても、使用方法によっては重篤な副作用を発生させるリスクを伴うものであり、高度な専門的知識を持たない一般消費者に対する広告を無制限に認めると、医薬品の適正な使用を誤らせるおそれが高く、また、適切な治療の機会を逸する結果にもなり弊害が重大である。このため、医師又は薬剤師(以下「医療関係者」という。)の専門的判断の下に使用すべきであるとの観点から、医療関係者以外の一般消費者を対象とした広告を制限しているところである。医療用医薬品の添付文書情報については、平成15年3月28日付け医薬食品局長通知「医療用医薬品等の情報提供と薬事法における広告との関係について」(医薬監発第0328006号)において、製薬企業等が自社のホームページ上で、医療関係者以外の一般人を対象として情報提供を行うことは、広告には該当しない旨示しているところである。また、平成17年6月30日付け医薬食品局長通知「患者向医薬品ガイドの作成要領」について(薬食発第0630001号)において、添付文書の内容に準拠しており、かつ有意性を強調する等広範的な内容となる	(社)日本経済団体連合会	30	A	医療機関及び医療用医薬品に関する広告規制の緩和	患者中心の医療の実現に向けて、虚偽広告や誇大広告等に関する取締り強化や第三者的な評価機能の充実を図りつつ、医療機関及び医薬品(特に医療用医薬品)に関する広告規制を緩和すべきである。 特に、客観的に検証可能な事項は原則、広告可能とすべきである(例えば、検査や画像診断の方法、導入している医療機器の種類、メーカー名、スペックなど)。		①利用者が医療機関を選択する上で、情報公開の役割は大きく、広告規制を緩和して、サービス提供者と利用者との間の情報共有を図り、医療サービスを安心して受けられる環境を作る必要がある。患者自らが医療機関を選択しやすいようにすべきである。 今般の医療制度改革では、広告可能事項の拡大が図られている。政省令等を定める際には、医療の実績情報(アウトカム指標)をはじめ客観性が確保できる内容について、国民・患者による医療に関する適切な選択を支援するためにも、大幅に緩和すべきである。 ②医療用医薬品については、厚生労働省の通知により、添付文書情報が一般消費者(患者)でも入手しやすい環境を整備されたが、内容については十分に理解できないことも予想される。医療用医薬品に関する情報を一般消費者(患者)が十分入手できる体制が必要である。	医療法第69条1項、薬事法第66条、第67条、第68条 「医療若しくは歯科医療又は病院若しくは診療所に関して広告することができる事項」(平成14年3月29日厚生労働省告示第158号) 「医薬品等適正広告基準について」(昭和55年10月9日薬発第1339号) 「医療用医薬品等の情報提供と薬事法における広告との関係について」(平成15年3月28日医薬監第0328006号)	厚生労働省 医政局総務課	①医療機関が広告を行える内容は、医療法第69条1項と厚生労働省告示第158号の範囲に限定されており、定められている事項以外は広告してはならないことになっている。 ②医療用医薬品(医師もしくは歯科医師の処方箋が必要な医薬品)については、医療関係者(医師または薬剤師等)以外の一般人を対象とした広告はできない。一般人を対象に医療用医薬品の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は可能だが、広告については認められていない。	
5057	5057031			z13073	厚生労働省	平成18年厚生労働大臣告示第92号、第94号 通知平成17年4月27日保医発0427002号、平成18年3月6日保医発0306001号	在宅医療において支給される注射薬については、在宅において患者が安全に適正に実施されることが必要であり、十分な安全性と有効性の確認されたものについて認めているところである。	c	Ⅲ	注射薬は内服薬とは異なり、その作用が強く取り扱っても困難であるという側面を有し、その取り扱いによって生命を危険に及ぼすこともあり得る。このため、在宅医療における注射薬の支給対象範囲拡大については、安全性について十分に検討される必要があると考えている。要望のある個々の薬剤については、関係学会より在宅医療における安全性、および治療上の必要性を示された上で、投与できる注射薬の対象に含めるかの個別の検討が必要であり、概ね2年に1回実施されている診療報酬改定時に注射薬に係る安全性を示すデータが添付された要望が出されれば、中協の下に設置されている専門組織において科学的に検討されることとなる。	(社)日本経済団体連合会	31	A	在宅医療で使用する注射薬の追加承認	例えば高圧利尿剤や消化管機能異常治療剤など、医師の指導により患者等に取扱いを任せても安全性が確保できると考えられるもので、中心静脈栄養法において併用頻度の高い治療薬(注射薬)については、患者への投与を認めるべきである。		2005年6月の規制改革要望集中受付月間において厚生労働省は、「在宅医療指導管理において投与することができる注射薬は、長期にわたって頻回の注射が必要な薬剤ごとに、利便性の向上という観点と、病状の急変や副作用への対応の遅れという問題点を総合的に勘案して認めている。(中略)随時検討を行っている」と回答しており、既に2005年4月の段階で対象注射薬として治療薬2剤が追加されている。 在宅医療は入院医療に代わる医療であり、患者のQOL(生活の質)が改善することに役立つものとして期待されていることから、医師の指導により患者等に取扱いを任せても安全性が確保できると考えられる治療薬(注射薬)の範囲については、今後も拡大すべきである。	保険医療機関及び保険医療担当規則第20条2号	厚生労働省 保険局医療課	在宅で患者が自ら行う「在宅中心静脈栄養法」においては、高カリウム輸液、低ナトリウム輸液、血液凝固阻害剤、血液凝固阻害剤に限り投与が可能となっており、その他の治療薬(注射薬)の投与は認められていない。	
5057	5057032			z13074	厚生労働省	平成18年厚生労働大臣告示第92号、第94号 通知平成18年3月6日保医発0306001号	厚生労働大臣が定める特別食を医師が必要と認めた者に対し、当該保険医療機関の管理栄養士が医師の指示に基づき栄養指導等を行った場合に、栄養指導を評価している。	c	—	医療機関における医療関係職種の業務は、医師の指示や指導に基づいて行われるものであり、医療の提供は、医療機関の管理者の下で医療機関が自らの責任に基づいて行うべきものである。管理栄養士の行う栄養指導の業務は、医療機関による医療の管理者たる医師の指揮命令の及ぶ管理栄養士により行われる必要がある。以上のような理由により、医師の指揮命令の及ばない管理栄養士による栄養指導については、診療報酬上の評価を認めることは困難である。	(社)日本経済団体連合会	32	A	受託給食事業者の管理栄養業務における診療報酬上の評価	受託給食事業者に属する管理栄養士による栄養指導について、診療報酬上の評価を認めるべきである。		①中協の調査によれば、医療機関における給食業務は、全面受託した場合、直営に比べて効率的で一定の質を確保できると明らかになっている。しかし、受託給食事業者に属する管理栄養士によるベッドサイド等での栄養指導等は、診療報酬での評価が行われないことから、業務効率の改善が進みにくい状況になっている。 ②2005年6月の規制改革要望集中受付月間において厚生労働省は、「医療の提供は、医療機関が自らの責任に基づいて行うべきものであることから、医師の指示や指導があることをもって、医療の提供について業務委託が可能となるものではない」と回答しているが、管理栄養士の業務は医師の指示等に基づいて行われるものであり、医療機関が自らの責任に基づいて行うものとは認められる。雇用形態の違いにより機能が異なるものとは言えない。 よって、診療報酬上において、受託給食事業者に属する管理栄養士を直接雇用されている者と同等に評価をすることは妥当である。受託給食事業者に属する管理栄養士と、直接雇用されている者とを同等に評価することで、多くの管理栄養士の有効活用を図ることが可能となる。	「入院時食事療養の基準等」(平成16年2月27日厚生労働省告示第51号) 「入院時食事療養の基準等」に定める届出に関する手続きの取扱いについて(平成16年2月27日保医発0227004号)	厚生労働省 保険局医療課	食事療養受託事業者に属する管理栄養士が患者に対してベッドサイド等で行う栄養指導等は、診療報酬上評価されない。	

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望事項別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5057	5057033			z13075	厚生労働省	薬事法第14条第7項	薬事法第14条第7項の規定に基づき、希少疾病用医薬品、その他医療上特にその必要性が高いと認められる医薬品については、優先的に審査を行っている。さらに、平成16年4月からは、これらに優先して承認申請前の治験相関についても優先的に実施することとしている。	c	I	① 従来、希少疾病用医薬品、その他医療上特にその必要性が高い医薬品(重篤な疾病等を対象とする新薬で医療の質の向上に明らかに寄与すると認められるもの)については、優先審査の対象とし、さらに、平成16年4月からは、これらについて独立行政法人医薬品医療機器総合機構(総合機構)による優先的な治験相関の対象としており、難治性疾患の治療薬等の迅速な承認のための措置を講じている。 ② また、①の治験相関においては、相談内容に応じた相談区分を設け、企業からの希望に応じて、規格・試験方法や毒性試験等に関する指導・助言も行っており、実質的には承認申請に先立って非臨床試験データの評価等を一部行っている。 ③ 総合機構では、専門職員の計画的な増員による審査担当職員の確保を図るとともに、審査業務等の進行管理の強化や外部研修の活用等による審査担当職員の質の向上を図っているところ、これらを通じて承認可否の最終判断を早め、審査期間の短縮に努めている。	(社)日本経済団体連合会	33	A	難治性疾患等の治療薬に関する審査制度の弾力化	難治性疾患の治療薬等に関する迅速な承認のために、申請に先立ち、申請資料のうち準備できたものから順次提出し、審査が受けられる「先行審査制度」を導入すべきである。			2005年6月の規制改革要望集中受付期間において厚労省は、「難治性疾患の治療薬等の審査の迅速化は重要な課題と認識しており、今後、審査体制の整備状況等をみながら将来的に検討すること」といって回答しているが、難治性疾患等には、一刻も早い治療薬等の承認が必要である。そのためにも、原則早い承認の可否を判断する前段階で、先行して提出された資料を審査することにより、最終判断を早めることができるようすべきである。	薬事法第14条5項 薬事法施行規則第18条の3	厚生労働省医薬食品局審査管理課	医薬品医療機器総合機構が2004年4月1日より発足し、優先治験相関制度と優先審査制度が整備された。しかし、審査案件の処理が遅延するなど、必ずしも審査期間の短縮に結びついていないことから、2005年4月に業務改善策が公表された。
5057	5057034			z13076	厚生労働省	薬事法第14条第3項 「外国で実施された医薬品の臨床試験データの取扱いについて(平成10年8月11日医薬発第739号) 外国臨床データを受け入れる際に考慮すべき民族的要因について(平成10年8月11日医薬発第672号)	日米EUの三種は、平成8年にICHの場で合意した「医薬品の臨床試験の実施の基準」及び平成10年にICHの場で合意した「外国臨床データを受け入れる際の考慮すべき民族的要因」についての指針に基づき実施された臨床試験データの国際的な相互受入を実現している。	c	①Ⅳ ②Ⅳ ③-	① 外国で実施された臨床試験データの受入れについては、昭和60年6月に一定の条件を満たすものについては、承認審査資料として受入れを限り、さらに、平成10年8月にICHにおける合意(ICH/E5ガイドライン)に基づき、可能な限り外国臨床試験データを活用することとなっている。 ② ICH/E5ガイドラインは、世界規模における新薬開発の進め方に対する指針が示されているが、そのQ&Aの中で、世界的規模での同時開発が有効であると普及して、外国の後追いで開発することを前提としない。 ③ 独立行政法人医薬品医療機器総合機構においても、新医薬品の国際共同治験を促進するため、国際共同治験に係る治験相関を優先的に実施する体制としているところである。	(社)日本経済団体連合会	34	A	外国臨床データの受入れ基準等の抜本的な見直し【新規】	日本でも、新薬が諸外国と同時期に開発・承認されるようになるため、外国臨床データの受入れ基準等の抜本的な見直しを行うべきである。	(*)実際にはほとんど実施された例がない。 ③新薬の承認が海外より大幅に遅れていることが社会的にも問題視されている中で、日本の患者にとって、新薬が諸外国と同時期に開発・承認されるようにすることの意義は大きい。	①日本でも、国際共同試験等の臨床データを用いて承認を得ることは可能であるが、国際的に同時開発を行うことを前提とした指針等は整備されていない。ICH E5ガイドラインは、外国の後追いで開発することを前提としており、国際共同試験等にも厳格に適用されている。 最近、厚生労働省及び医薬品医療機器総合機構では、外国臨床データの受入れについて、国際共同試験等の多国間の同時開発にも適合したものとすべく見直しに向けた検討がようやく開始された。しかし、実際に日本が多国間の同時開発に参画できるようなためには、開発の計画・検討段階からの効率的な国際協力の仕組みが不可欠である。よって、後述の開発で既存の外国臨床データを受け入れることを前提とした現在の仕組みについて、外国臨床データの受入れ基準等、早急に見直す必要がある。 ②欧米では、ICH E5ガイドラインの公表以前から、同一のコントロールの臨床試験を複数の国で同時に行う国際共同試験を実施するなど、多国間の同時開発が主流であり、また、同ガイドラインも柔軟に運用されていることから、ブリッジ試験は一つの方法として示されているものの、(*)	「外国臨床データを受け入れる際に考慮すべき民族的要因」について(平成10年8月11日医薬発第739号) 「外国で実施された医薬品の臨床試験データの取扱いについて(平成10年8月11日医薬発第739号)	厚生労働省医薬食品局審査管理課、医政局研究開発課	外国で実施した臨床試験の受入れについては、日米EU医薬品規制調和国際会議(ICH)での議論に基づき、日米欧の共通指針として、「外国臨床データを受け入れる際に考慮すべき民族的要因について」(平成10年8月11日医薬発第672号)いわゆるICH E5ガイドラインが公表されている。この指針に基づき、外国臨床試験データを承認申請の添付資料として加えることができるようになった。 しかし、希少疾病用医薬品等を除き、外国臨床試験データを日本での承認申請の際の有効性及び安全性の評価を行うための資料として用いることが可能か否かを判断するため、原則として、国内で実施された臨床試験成績に関する資料を併せて提出することとされている(「外国で実施された医薬品の臨床試験データの取扱いについて」平成10年8月11日医薬発第739号)。 この外国臨床データパッケージを日本人に外挿するために用いられる国内臨床試験は、ブリッジ試験と呼ばれ、一般には外国で実施した臨床試験の一部とほぼ同一の試験を国内で繰り返して実施するものである。 (*)	
5057	5057035			z13077	厚生労働省	平成17年2月16日付薬食発第0216002号(医療機器の製造販売承認申請について) 平成17年2月16日付薬食発第0216001号(医療機器の製造販売承認に際し留意すべき事項について)	① 新規性の高い機器も含め、医療機器の承認審査に必要なデータ等については、通知により示している。 また、IT、バイオテクノロジーなど多様な最先端の技術を用いた医療機器に対する取組として、審査時に用いる技術評価指標等をあらかじめ作成し、公表することにより、製品開発の効率化及び承認審査の迅速化を図るための事業を平成17年度から5年計画で進めているところである。 ② 承認審査の概要をまとめた審査報告書を公表している。 また、審査の過程において、申請者には、面談の際に申請者自ら説明する機会が設けられているほか、申請者側と審査側の専門家により行う面接審査会があり、審査中における申請者側からの直接の説明が可能である。	① c ② d	IV	①承認審査の際に必要とされるデータの内容等については一般的に通知により示している。一方、新規性、革新性の高い医療機器については、そもそも医療機器は多様多様であり、とりわけ、その新規性、革新性故に類似の機器が存在せず、安全性、有効性を評価するために、どの程度のデータが必要かについてあらかじめ示することは困難である。ただし、可能な限り透明性を高めることは重要であると考えており、IT、バイオテクノロジーを応用した最先端の医療機器について、安全性、有効性の評価のための指標(技術評価指標)の策定を5年計画で進めており、順次公表することとしている。また、申請に必要な臨床試験のデータの種類、規模等について相談できるよう、独立行政法人医薬品医療機器総合機構における治験前や申請前の相談制度を設けており、医療機器の承認申請が円滑に行われるよう取り組んでいる。 ②承認審査に関わる情報の提供については、承認審査を行った際の審査の過程や結論を導き出すための根拠などを整理した審査報告書を作成し公表している。また、申請品目の審査の過程において実施している。申請者と審査担当官の面談や、申請者、審査担当官、申請者側専門家、審査側外部専門家により行う面接審査会において、有効性や安全性について積極的に説明できる機会を設けており、承認審査の過程における申請者の説明の機会は確保されている。	(社)日本経済団体連合会	35	A	新規性、革新性の高い医療機器における承認審査の透明化【新規】	①新規性、革新性の高い医療機器について、承認審査に必要なデータの内容、項目、規模(量)等の詳細な要件を申請者に明示すべきである。 ②同様に、承認審査における審査内容を開示するとともに、申請者が積極的に参画できる環境を整えるべきである。		審査申請を行うにあたり必要となる要件が明示されれば、申請者は、エビデンスデータ提出のため負っている多大な負担を減らすことができる。また、審査内容が申請者に開示されること、あるいは、審査での申請者による直接説明が認められることがあれば、承認審査における行政・申請者間の業務効率化が実現できる。これにより、当該分野での技術革新スピードが加速し、画期的な製品(技術)の創出が期待できる。	薬事法第14条、第68条	厚生労働省医薬食品局審査管理課	現行の薬事法の下では、新規性や革新性の高い医療機器の承認審査において、データの内容、項目、種類、規模といった、申請者が審査申請を行うにあたり必要となる要件が明示されていない。また、承認審査のプロセスにおいて、審査内容が申請者に開示されない。 そのため申請者は、①審査に必要な十分なエビデンスデータの提出のため、また、②審査会後の再申請においても同様に、時間的、作業的に多大な負担を負っている。	

全国規制改革及び民間開放要望書(2006あじさい)

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革/民間開放)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)		
5057	5057036			z13078	厚生労働省	薬事法第23条の2	平成14年に薬事法が改正され、国際的なリスク分類の考え方を導入して規制を類型化し、リスクの低い医療機器については、第三者認証機関による認証制度とするなどリスクに応じた規制に変更し、リスクの高い機器に審査リソースの集中を図っている。 リスクが比較的低い、技術的な要件が確立できたものについては、第三者機関が認証を行うための認証基準を作成している。 高度な性能を有する医療機器については、引き続き、医薬品医療機器総合機構で審査をすることとなるが、全く基準を示すことができず個別審査が必要なものや技術的に確立された認証基準を作成できるものとの中間に位置するものとして、ある程度定型化が可能なものについて承認基準を作成している。	c	I	不具合が発生したときに生命の危険に直結する恐れがある高度管理医療機器については、その有効性、安全性などを評価するには高度に専門的な知識が必要であることから、医薬品医療機器総合機構において承認審査を行うこととしている。人体へのリスクが比較的低いと考えられる管理医療機器については、その有効性、安全性などの評価に必要な技術的要件が確立され、定型化できたものから順次認証基準を作成し、認証基準のできたものから認証機関による認証の対象へと移行することとしている。一方、管理医療機器であっても、技術的要件が確立できず、定型化できないものについては、その安全性、有効性などの評価には専門的な知識が必要であることから、総合機構において承認審査を行うこととしている。承認基準は、承認申請者の円滑な申請と審査の効率化を図るため、技術的要件について定型化できないまでも大まかな指標を定めることができる医療機器について定めたものであり、承認基準の定められた医療機器の有効性、安全性などの評価に当たっては、専門家による審査が必要である。	(社)日本経済団体連合会	36	A	第三者認証機関による審査範囲の拡大【新規】	承認基準がある医療機器(例えば、MRI、骨密度測定装置など国際規格に適合している機器など)の審査については、登録認証機関で審査できるようにすべきである。					承認審査については、基準がある場合、登録認証機関による「認証」に置き換えることによって早期に承認(認証)が得られることになり、患者・利用者への早期提供に資することになる。一方で、医薬品医療機器総合機構(PMDA)としては、基準のない医療機器の審査に注力することになり、限られた審査リソースを有効に活用できることになる。	薬事法第23条の2～第23条の19	厚生労働省医薬食品局審査管理課医療機器審査管理室(独)医薬品医療機器総合機構機器審査部	改正薬事法においては、第三者認証制度が採用され、医療機器の認証プロセスが大幅に改善された。しかし、第三者認証制度に基づく登録認証機関による審査は、認証基準がある医療機器に限られている。 一方、医薬品医療機器総合機構(PMDA)の審査対象である医療機器についても、認証基準とほぼ同じ考え方に基づき承認基準を作成している。
5057	5057037			z13079	厚生労働省	薬事法第27条において準用する法第7条	一般販売業の許可を受けている店舗においては管理薬剤師の配置が必要である	c	I	・医薬品は、保管状況の悪化、容器の破損等により、品質及び有効性が損なわれるおそれがあることから、その製造段階のみならず、流通段階においても適正に管理する必要がある。このため、他者への販売等を目的として医薬品を所有する者については、医薬品の専門家を設置しておくことが必要であり、また、医薬品の販売を行う営業所等においても、医薬品の専門家を設置する必要がある。 ・プロピレングリコールやグリセリンはいわゆる調剤原料として用いられる医療用医薬品であり、医療用医薬品としての品質及び有効性を担保するには薬剤師の持つ専門知識が必要不可欠であり、医薬品の販売を行う営業所等において、医薬品の専門家である薬剤師を配置し、医薬品を管理する必要がある。	(社)日本経済団体連合会	37	A	販売業における管理薬剤師の配置規制の見直し	毒性もなく、薬理作用の少ない薬剤原料(プロピレングリコール、グリセリン等)について、①商社、②販売業における営業所、倉庫等では、一定以上の専門知識を有する者に試験等を実施し、その合格者を管理者として認めるべきである。				①商社を通して薬剤を販売する場合、薬剤自体は製造元の工場から直接顧客に配送され、商社では伝票処理だけという状態である。このように、毒性もなく、薬理作用の少ない薬剤原料に関して、所有権を有するか否かに関わらず、実態として医薬品を取扱わず薬剤原料に触れることのない商社などでは薬剤師の他に一定以上の専門知識を有する者に試験等を実施し、その合格者もその管理者として認めるべきである。 ②2005年6月の規制改革要望書受付月間における厚労省の回答では、「医薬品の回収、廃棄などの対応が必要となった場合には、当該医薬品を所有した業者において、措置を講ずることが必要であり、伝票処理だけでなく医薬品を現実に取り扱う可能性があるために、医薬品の専門家である薬剤師を配置しておくことが必要である」とされているが、毒性もなく、薬理作用の少ない薬剤原料の場合、一定以上の専門知識を持った者でも十分対応可能であり、必ずしも薬剤師である必要はない。 ③販売業における営業所や倉庫等では、同様に、毒性もなく薬理作用の少ない薬剤原料を扱うのであれば、必ずしも薬剤師ではなく、一定以上の専門知識を有する者を管理者として認めるべきである。	薬事法第8条、第9条、第9条の2、第26条、第27条	厚生労働省医薬食品局総務課	薬事法では、販売業(卸売販売業)において、管理薬剤師の配置が義務付けられている。	
5057	5057038			z13080	厚生労働省	健康増進法第26条第1項、健康増進法第12条第4項	健康増進法第26条第1項の規定に基づき、特定保健用食品に係る表示をしようとする者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならないこととなっている。また、健康増進法施行規則第12条第4項において、厚生労働大臣は許可について必要があると認めるときは、申請者に対して基礎実験資料等の提出を求めることができることとなっている。	c	IV	特定保健用食品の許可(承認)申請に際し必要な試験については、申請食品に含まれる成分や形態により検証方法を選択すべきものであって、多種多様な食品が開発されている今日、画一的な方法で検証することは困難である。また、許可を行う主体である厚生労働省の立場からは、必要な試験の方法を個別の申請者に開発段階で示すことは適切ではない。 なお、代表的な保健の用途ごとの試験の留意事項については、これまで既許品の審査過程において蓄積した考え方を指針の「特定保健用食品の審査申請における添付資料作成上の留意事項について」(平成17年2月1日付け食安新発第0201002号)においても示しているため、参考とされた。	(社)日本経済団体連合会	38	A	特定保健用食品の事前審査制度の創設【新規】	特定保健用食品の申請前に効率的な試験等を行えるように、試験方法等についての「事前相談制度」を創設すべきである。				特定保健用食品の申請に当たり、食品機能の有効性を科学的に証明するための試験等を過去の事例を参考にしているものの、申請後に拒否された場合、資源の浪費となる。事前に試験方法等の相談が可能となれば、効率的な申請が行えるようになり、質の高い特定保健用食品を世に送り出すことが可能となる。	「特定保健用食品の審査申請における添付資料作成上の留意事項について」(平成17年2月1日食安新発第0201002号)	厚生労働省医薬食品局審査管理課 食品安全部基幹審査課新開食品保健対策室	「特定保健用食品の審査申請における添付資料作成上の留意事項について」(平成17年2月1日食安新発第0201002号)により、審査申請の際の添付資料については定められている。しかし、試験方法等までは定められていないことから、申請後に拒否されることが多い。	

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5057	5057039			z13081	厚生労働省	児童福祉施設施行規則第6条の2	○保育士試験の受験資格については、①学校教育法における大学(短期大学を含む)に2年以上在学し62単位以上取得した者 ②高等学校を卒業し、児童福祉施設において2年以上児童の保護に従事した者等としている。	c	Ⅲ	○保育サービスの水準の向上を図っていくためには、保育士の資質を向上させていく必要がある。保育士試験については、保育士養成施設を卒業した者以外にも、児童の保育に情熱を持つ有為の人材を確保するため、幅広く資格取得の機会を与えようとするもの。保育士資格取得者の9割程度を占める保育士養成施設の卒業者が、短期大学相当の修学年数・科目数を課されていることに照らせば、保育士試験の受験要件についても、原則として、学校教育法における大学又は短期大学に2年以上在学し62単位以上取得することの学歴要件が必要としているところ。 ○一方で、児童の保育に情熱を持つ有為の人材を排除しないため、①高等学校を卒業し、児童福祉施設において2年以上児童の保護に従事した者、②中学を卒業し、児童福祉施設において5年以上児童の保護に従事した者等にも受験資格を認めているところ。高等学校卒業後何ら児童福祉施設における実務経験等もないままに、試験結果のみによって、高校卒業後2年以上の修業年限を要する保育士養成施設を卒業した者と同一の資格を付与することは適当ではないと考える。	(社)日本経済団体連合会	39	A	保育士試験の受験要件緩和	②2005年6月の規制改革要望集中受付月間における厚生労働省の回答では、「保育士試験について、保育士養成施設の卒業生以外にも、「児童の保育に情熱を持つ有為の人材を確保するため、幅広く資格取得の機会を与えている」とし、具体的に、大学又は短期大学で62単位以上取得した者や児童福祉に関する実務経験を有する者などを列挙している。しかし、受験資格が短期大学卒業程度に引き上げられたものの、保育科等の専攻が求められているわけではないことから、短期大学の卒業生であっても実務経験がない場合もありうる。したがって、例えば、独学で勉強する高等専門学校課程の卒業生に受験する機会自体を与えないこととの整合性はない。(*)	①女性の社会進出の進展に伴い、都市部を中心に保育所等が急速に整備されており、保育サービスを担う保育士(保育士資格を持つ者)の確保が重要となっている。しかし、当該改正により、1991年4月1日以降、高等学校の普通課程を卒業しただけでは保育士試験を受験することができなくなっている。 ②2005年6月の規制改革要望集中受付月間における厚生労働省の回答では、「保育士試験について、保育士養成施設の卒業生以外にも、「児童の保育に情熱を持つ有為の人材を確保するため、幅広く資格取得の機会を与えている」とし、具体的に、大学又は短期大学で62単位以上取得した者や児童福祉に関する実務経験を有する者などを列挙している。しかし、受験資格が短期大学卒業程度に引き上げられたものの、保育科等の専攻が求められているわけではないことから、短期大学の卒業生であっても実務経験がない場合もありうる。したがって、例えば、独学で勉強する高等専門学校課程の卒業生に受験する機会自体を与えないこととの整合性はない。(*)	児童福祉法第18条の6 「児童福祉施設施行規則の一部を改正する省令の施行について」(昭和63年5月28日児発第480号)	厚生労働省雇用均等・児童家庭局保護課	保育士試験の受験資格は、1988年の改正により高等学校卒業程度から短期大学卒業程度に引き上げられ、1991年4月1日以降は、高等学校の普通課程を卒業しただけでは保育士試験を受けられなくなった(1996年3月31日までに高等学校保育科を卒業した者については特例が認められている)。		
5057	5057063			z13082	厚生労働省	健康保険法第3条4項、第38条、第47条、第165条、健康保険法施行令第49条	資格喪失前日まで継続して2ヶ月以上被保険者であった者が資格喪失の日より20日以内に任意継続被保険者となることの申請を行った場合、任意継続被保険者の資格を取得する。	c	I	被保険者保護の観点から、ご要望の要件は一律に法令で規定する必要があり、健康保険組合の任意に設定できるようにすることは困難である。	(社)日本経済団体連合会	63	A	任意継続被保険者制度の見直し	①任意継続被保険者制度の存廃について、健保組合が選択できるようにすべきである。 ②制度の存続を選択する場合でも、健保組合が、7任意継続期間(2年以内)、4資格取得に必要な健康保険被保険者期間、9前納する保険料額における控除額について、それぞれ任意に設定できるようにすべきである。	①被用者保険の給付率が統一されたことで制度間の差がなくなり、任意継続被保険者制度の意義が薄れている。同制度は、退職者保護という例外措置として、申請により自動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。 ②現行制度を維持するための事務処理負担等が、健保組合の運営を圧迫していることから、早急な見直しが必要である。	健康保険法第3条4項、第38条、第47条、第165条、健康保険法施行令第49条	厚生労働省保険局保護課	継続して被保険者期間2ヵ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。 今次の医療制度改革により、任意継続被保険者には、傷病手当金を支給しないことになったが、保険料を前納した場合、年4%で控除されるなど、合理的でない枠組みが残っている。		
5057	5057064			z13083	厚生労働省	「健康保険組合の事業所編入について」(平成14年3月22日保発第322003号)	健康保険組合の事業所編入については、「健康保険組合の事業所編入について」(平成14年3月22日保発第322003号)により、企業経営の実情に適合するように規制緩和しているところである。	c	Ⅳ	健康保険組合は、国の健康保険事業を代行する公法人であることから、安定的かつ円滑な事業運営を確保するための根幹である企業・業種といった共通基盤の確認は、認可とすることが適当と考えている。	(社)日本経済団体連合会	64	A	新規事業所編入(同一健保組合内事業所における会社設立)に関する規約変更の緩和	健保組合に既に加入している事業所が会社設立により新規に当該健保組合に編入する場合は、厚生労働大臣の認可を不要とすべきである(認可事項から届出事項への変更)。 また、添付書類は簡素化を図るべきである。	2005年6月の規制改革要望集中受付月間において厚生労働省は、「健康保険組合は、(中略)加入事業所には同一の企業や業種といった一定の共通基盤を求めているが、当該要件を満たしているかどうか確認する必要があることから、認可を必要とする」と回答している。 企業は国際競争力を維持するため、アウトソーシングや分社化、子会社統合など機動的な組織再編を行っており、それに伴い健保組合への設立事業所の編入・統合が必要となる。その際、同一健保組合における会社設立の場合、現行制度のもとでは認可の前提となる登記簿等(登記簿謄本、株主名簿、出資証明書、役員名簿、定款)の準備の都合上、設立後に認可申請せざるを得ず、被保険者証の交付が遅れるなどの事態が生じている。そうした事態を回避し、手続きにかかる負担が企業の機動的な組織再編を妨げることのないよう、柔軟な対応が求められる。同一健保組合における会社設立について、資本関係や役員構成など共通基盤を有すると認められる一定の要件を満たすならば、届出制への移行を認めるべきである。	健康保険法第165条、健康保険法施行規則第5条2項	厚生労働省保険局保護課	健康保険組合の規約に関して、健康保険法施行規則第5条2項に規定されている規約の変更(設立事業所の増加または減少)を行う場合には、厚生労働大臣の認可を要するとされている。		

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望事項別(規制改革/民間開放)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5057	5057065			z13084	厚生労働省	健康保険法第48条	健康保険被保険者証には、事業所の名称及び所在地を記載することとなり、これに変更があったときは、遅滞なく被保険者証を被保険者に提出しなければならない。	b	IV	「規制改革・民間開放推進3カ年計画(再改定)」(平成18年3月31日)に基づき被保険者証の記載事項の見直しを行う予定である。		(社)日本経済団体連合会	65	A	健康保険被保険者証(カード保険証)の券面表示の見直し	ICカード保険証の券面表示については、次の内容で印字することを可能とすべきである。 ①記号:編入事業所の固有番号一全事業所の共通番号 ②名称:編入事業所の固有番号一〇〇健康保険組合加入事業所 ③所在地:編入事業所の所在地一〇〇健康保険組合の所在地		①健保組合では、被保険者番号により全ての被保険者に係る情報をシステム管理し、また、被保険者番号の取扱いは、当該健保組合の加入時に発行した番号を資格喪失まで継続使用している場合がある。この場合には、当該健保内事業所の間を人事異動しても、「事業所記号」、「事業所名」、「事業所所在地」は、データベースでシステム管理され、事由発生時に更新している。 したがって、現行の規制では人事異動の都度、カード保険証の更新が生じることとなるが、改善により継続使用が可能となり、再発行のミスが軽減できる。所在地変更などの場合、被扶養者も含めた加入者全員分の回収・配布の手間が発生している。また、カードの券面表示を要望内容に変更しても、医療機関等での事務処理に障害がないことから、固有名称等の券面表示の必要性がない。 ②2005年6月の規制改革要望集中受付月間において厚生労働省は、「医療機関において疾病又は負傷が業務上か業務外か事業所に確認する必要があること等の理由から」省略困難であるとしているが、被保険者本人なり、加入している健保組合などで確認することで代替できる場合が大半であり、かかる指摘は当たらない。	健康保険法施行規則第23条 「健康保険法施行規則等の一部を改正する省令」(平成13年2月14日平成13年厚生労働省令第12号)	厚生労働省 健康保険局 健康保険課	現在、ICカード保険証の発行は、省令により次の規制を受けている。 一般被保険者が在籍する事業所について、①記号(3桁)、②名称、③所在地の印字は、人事異動等で変更した場合、速やかに変更(保険証の差し替え)することになっている。
5057	5057066			z13085	厚生労働省	健康保険法第48条、健康保険法施行規則第24条、厚生年金保険法第27条、厚生年金保険法施行規則第15条、第22条、雇用保険法第7条、雇用保険法施行規則第6条、第7条	政府管掌健康保険及び厚生年金保険の資格取得・喪失届は社会保険事務所に、雇用保険の資格取得・喪失届は公共職業安定所に対して行うこととなっている。	b	IV	社会保険と雇用保険の資格取得届及び資格喪失届については、平成18年10月から、全国の社会保険事務所に設置している「社会保険・労働保険徴収事務センター」においても受け付けることについて検討している。		(社)日本経済団体連合会	66	A	厚生年金保険・健康保険・雇用保険の資格取得・喪失に係る届出手続の一元化【新規】	社会保険と雇用保険の資格取得・喪失に係る届出手続を一元化し、社会保険事務所あるいは公共職業安定所のいずれかの窓口で双方の手続を完了できるようにすべきである。		社会保険や雇用保険の届出手続きについては、添付書類の削減・省略など簡素・合理化を進める一方で、届出窓口及び書類の一元化を図ることにより、企業の事務処理負担だけではなく、行政の事務処理負担も併せて軽減される。	健康保険法第48条、健康保険法施行規則第24条、厚生年金保険法第27条、厚生年金保険法施行規則第15条、第22条、雇用保険法第7条、雇用保険法施行規則第6条、第7条	厚生労働省 健康保険局 健康保険課 職業安定局 雇用保険課	同一社員に対する届出手続(資格取得・喪失)であるのに、社会保険の場合は社会保険事務所、雇用保険の場合は公共職業安定所というように別々の窓口へ届出しなければならない。
5057	5057067			z13086	厚生労働省	社会保険労務士法第2条、第27条	①行政機関等に提出する申請書類等の作成や提出の事務を、社会保険労務士及び社会保険労務士法人以外への業務委託を認めていない。 ②社会保険労務士の資格を持たない者が社会保険労務士法第2条に規定された独占業務を受託して、その雇用する社会保険労務士に業務を行わせることは認めていない。	c	I	①労働社会保険諸法令に係る申請は多岐にわたり、その申請遅れや誤った申請等は国民の権利に重大な影響を及ぼすものであるから、国民に不利益な結果をもたらさないよう、その業務を行う者の能力を担保する必要があり、社会保険労務士の資格を持たない者に業務委託することを認めない。 ②社会保険労務士の資格を持たない者が社会保険労務士法第2条に規定された独占業務を受託して、その雇用する社会保険労務士に業務を行わせることについては、仮に、労働社会保険諸法令を悪用しようとした委託事業主がいた場合、適正な労働社会保険諸法令が実施が損なわれ、労働者の権利に重大な不利益を生じるおそれが高く、要望にあるような株式会社形態を認めることはできない。		(社)日本経済団体連合会	67	A	社会保険労務士法による社会保険業務委託の制限見直し【新規】	①行政機関等に提出する申請書類の作成や届出等の業務を、社会保険労務士(事務所または法人)以外に業務委託することを可能にすべきである。 ②社会保険労務士の資格を持たない者(企業等)であっても、社会保険労務士の資格を有する者を雇用することにより、社会保険労務士事務所及び社会保険労務士法人を株式会社として設立し、他企業の社会保険労務士法第2条に規定された業務が受託できるようにすべきである。		①近年、企業では、経営効率化や業務の高度化等の観点から、人事労務関係業務等についてアウトソーシング化や分社化により集中処理を進めている。しかし一方で、法人がこれらの業務をより組織的・専門的・機動的に行う際には制約を受けていることから、規制改革が求められる。 ②社会保険労務士事務所及び社会保険労務士法人を株式会社等として設立することが可能になれば、グループ企業等他企業における社会保険労務士法第2条に規定された業務を受託して集中処理することができる。併せて、代行サービス市場の拡大が期待できる。	社会保険労務士法第2条、第3条、第14条の2第2項、第25条の8～11、第27条	厚生労働省 労働基準局 労働保険課 社会保険庁 運営部企画課	①社会保険労務士(事務所)または社会保険労務士法人ではない者は、他人の求めに応じ報酬を得て、社会保険労務士の業務(行政機関等への届出、申請書類の作成等)を行ってはならない。 ②社会保険労務士の資格を持たない者(企業等)が出資して、社会保険労務士事務所または社会保険労務士法人を設立することはできない。

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5057	5057071			z13087	厚生労働省	食品衛生法	2003年7月より、平日の17時から21時および土、日、休日の8時半から17時の時間帯に執務時間外連絡窓口を設置するとともに、東京、横浜、名古屋、大阪、神戸、福岡の主要6海港検疫所においては平日夜21時まで食品衛生監視員を配置し、港湾の24時間フルオープン化の促進を図っているところ。	d	—	執務時間外の対応については、輸入者等から検疫所に対し事前に執務時間外の届出及び輸入食品監視支援システム(FAINS)の利用を希望する旨の申し出があった場合には、執務時間外であってもFAINSを利用した届出手続きが可能となるようシステムの運用を図っているところである。なお、当該運用について、今後とも引き続き検疫所に対し周知を図ることとする。		(社)日本経済団体連合会	71	A	検疫所の臨時開庁の際の輸入届出済書発行手続きのFAINSによる処理【新規】	検疫所の執務時間外連絡窓口の開庁時間(平日の17時～21時、土日祝日の8時30分～17時)に輸入手続きを行う際にも、輸入食品監視支援システム(FAINS)を利用できるよう措置すべきである。		現在、検疫所の開庁時間内(8:30～17:00)に食料品等の輸入する際には、遠隔情報処理システム(NACCS)と電子的に接続している輸入食品監視支援システム(FAINS)が広く利用されている。2003年7月より、税関の遠隔体制の整備に合わせて、検疫所も主要港湾において執務時間外連絡窓口(平日は21時まで、土・日曜日・休日は17時まで)が開設されているが、検疫所の執務時間外連絡窓口で輸入申請を行うためには、輸入届出書を紙媒体で提出することが求められていることから、利用者は開庁時間内と時間外で別々の対応を行わなければならない。	食品衛生法27条 食品衛生法施行規則32条	厚生労働省 食品衛生監視課	検疫所の開庁時間(平日の8時30分～17時)外で、検疫所の執務時間外連絡窓口が開庁している時間帯(平日の17時～21時、土日祝日の8時30分～17時)に輸入手続きを行う際には、輸入届出済書を紙媒体で提出しなければならない。
5057	5057072			z13088	厚生労働省	食品衛生法第11条	平成15年の食品衛生法の改正において、食品中に残留する農薬、飼料添加物及び動物用医薬品(以下「農薬等」という。)について、ポジティブリスト制度(残留基準の設定されていない農薬等が一定量を超えて残留する食品の流通を禁止する制度)が導入することとされ、約3年あまりの準備期間を経て、平成18年5月29日から施行された。	d	—	食品衛生法(昭和22年法律第233号)第11条第1項に基づき食品中に残留する農薬、飼料添加物及び動物用医薬品(以下「農薬等」という。))について残留基準を設定した物質にかかる残留性のデータについては、農薬等の製造者が所有するものであることからそのすべてを公表することは困難であるが、各農薬等の残留基準の設定の際に必要なデータについてはこれまでも審議会資料として公開しているところである。なお、これらの物質等の主な使用用途については、厚生労働省ホームページ等でお示しすることとする。 また、食品衛生法第11条第1項の規定に基づく食品中の農薬等の残留基準の設定は、農薬取締法(昭和23年法律第82号)に基づく農薬の登録申請、飼料の安全性の確保及び品質の改善に関する法律(昭和28年法律第35号)に基づく飼料添加物の指定、薬事法(昭和35年法律第145号)に基づく動物用医薬品の承認申請、「国外で使用される農薬等に係る残留基準の設定及び改正に関する指針について」(平成16年2月5日付け食安発第0205001号)に基づく要請があった場合に行っているところであるが、従前から基準設定の過程において、行政手続法(平成5年法律第88号)に基づくパブリックコメントの募集を行っており、寄せられた意見を踏まえ基準の設定を行っているところである。 なお、食品中の農薬等の残留に関する新たな制度(ポジティブリスト制度)の導入に際し新たに基準を設定した農薬等については、今後、計画的に内閣府食品安全委員会に食品健康影響評価を依頼し、その評価結果を踏まえ必要に応じ基準値を見直すこととしている。		(社)日本経済団体連合会	72	A	残留農薬等のポジティブ・リスト制度に係る運用体制の整備【新規】	規制対象となる食品中の残留農薬、動物用医薬品、飼料添加物について、単なるリストを示すだけでなく、農薬等の残留性や主要用途等に関する情報を公開すべきである。また、対象品目、残留基準等については、制度の運用実態や事業者等の意見を踏まえ、定期的に見直しを図るべきである。		2006年3月31日に厚生労働省が公表した「ポジティブリスト制度」(以下「残留農薬等のポジティブ・リスト制度」)は、食品に残留する農薬等の分析を生産者や食品事業者等に義務付けるものではありません。しかし、事業者としては、消費者の信頼に応え、自社製品の安全性に万全を期すためには、自主検査は不可欠である。こうした自主検査が的確かつ効率的に実施されるためには、個別の農薬等の基準値のリストを公表するのみにとどまらず、農林水産省とも連携を図り、その残留性や主要用途等に関する情報を合わせて公開する必要がある。また、海外で使用される農薬等についても調査を行い、自主検査を行う際の参考となるガイドライン等の作成を行うべきである。さらに制度の実施状況や農薬等における技術革新を踏まえ、定期的に対象品目や残留性などの規律の見直しを図るべきである。	食品衛生法第11条第1項、第3項「食品衛生法第11条第3項の規定により人の健康を損なうおそれのない量として厚生労働大臣が定める量」(平成17年厚生労働省告示第497号)「食品衛生法第11条第3項の規定により人の健康を損なうおそれのない量が明らかであるものとして厚生労働大臣が定める物質量を定める件」(平成17年厚生労働省告示第498号)「食品、添加物等の規格基準の一部を改正する件」(平成17年厚生労働省告示第499号)	厚生労働省 医薬食品局 食品安全部 基準課 乳肉水産部 残留農薬係	2003年の食品衛生法の改正により、本年5月29日より「食品中の残留する農薬等の基準に係るポジティブリスト制度」が施行された。本改正は大幅な改定であるにも係らず、告示から施行までの時間的猶予や情報開示が不十分であるなど、円滑な制度の導入に向けた十分な環境が整備されていない状況にある。
5057	5057073			z13089	内閣府、厚生労働省	食品衛生法第10条 食品安全基本法第24条	食品添加物については、厚生労働大臣が人の健康を損なうおそれのないものとして定める場合を除いては、使用等が禁止されている(食品衛生法第10条)。また、厚生労働大臣が食品添加物について人の健康を損なうおそれのないものとして定める場合には、食品安全基本法に基づき食品安全委員会の意見を聴くことが義務づけられている(食品安全基本法第24条)。	d	—	日本国内での食品添加物の使用を認めるに当たっては、使用を希望する者(企業等)からの要請を受けて、検討を開始することとしている。食品添加物の指定の要請については、要請に必要な資料やその手続きについては、平成8年3月22日衛化第29号「食品添加物の指定及び使用基準改正に関する指針について」で既に示しているところであり、当該指針に沿って行われた。 なお、JECFAでの評価対象品目は、基本的には国際政府間組織であるコーデックス委員会の要請に応じて決定されるものと承知している。		(社)日本経済団体連合会	73	A	食品添加物の国際的整合化【新規】	JECFA(FAO/WHO合同食品添加物専門家会議)において安全性が評価され、海外で流通している食品添加物については、国内においても使用できるよう、食品安全委員会は、迅速な審査を行うべきである。また、国内でのみ流通が認められている添加物が、JECFAで審査されるよう働きかけを強めるべきである。	(*)また、日本国内での使用が認められていても、JECFAのような海外で信用のある機関で安全性が確認されており、かつ米国及びEU諸国等で使用が広く認められ、国際的に必要性が高いと考えられる添加物については、企業からの要請がなくても、指定に向け、個別品目毎に安全性及び必要性を検討していくとしている。 こうした方針を受けて現在食品安全委員会では、上記の条件を満たした添加物を国内で使用するために検討が行われているが、その品目数は香料を除く46品目であり、指定に向けた手続きが行われているのはその内30品目のみであるなど、審査のスピードは遅く、検討対象品目の拡大も図られていない。(*)	食品衛生法第4条、第10条、第11条、第19条 食品衛生法施行規則別表1 食品衛生法に基づき食品添加物の表示について別添1(平成8年5月23日 衛化第56号 厚生省生活衛生局長通知)食品、添加物等の規格基準(昭和34年12月厚生省告示第370号)	厚生労働省 医薬食品局 食品安全部 内閣府 食品安全委員会	海外で流通している食品添加物と、日本国内で認可されている食品添加物の種類が異なり、国際的な整合性が取れていない。	

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望事項(別) (規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5057	5057090			z13090	内閣官房、警察庁、法務省、厚生労働省、国土交通省	テロの未然防止に関する行動計画(平成16年12月10日国際組織犯罪等・国際テロ対策本部決定)	旅館業の経営者は、宿泊者が日本国内に住所を有しない外国人である場合には、その者の国籍及び旅券番号を宿泊者名簿に記載しなければならない。 ・氏名及び旅券番号等を宿泊者名簿に記載する際には、当該宿泊者に対し、旅券の提示を求めるとともに、その写しを宿泊者名簿とともに保存することとする。	c	IV	外国人宿泊者に係る旅券の写しの保存の指導については、「テロの未然防止に関する行動計画(平成16年12月10日国際組織犯罪等・国際テロ対策本部決定)」を踏まえ、外国人宿泊者に係る宿泊者名簿の記載事項の正確性を担保することによって関係行政機関による外国人テロリストに関する正確かつ迅速な情報収集や追跡調査等に支障を来さないようにすることを目的として措置したものであり、テロに対する国民の安全等を確保するための施策の一つとして、その必要性が高いことから、これを廃止することは困難である。		(社)日本経済団体連合会	90	A	旅館・ホテルにおける外国人宿泊者の旅券写しの取得・保存の見直し【新規】	外国人宿泊者に係る旅券の写しの取得・保存を省略できるようにすべきである。		当該措置の趣旨は十分に理解できるが、その目的は、旅館・ホテルが外国人宿泊者に旅券の提示を求め、宿泊者名簿記載事項の内容と照合することで十分達成し得る。この運用を見直すことにより、外国人宿泊者及び旅館・ホテル双方の負担の軽減を図り、外国人宿泊者のより円滑な受入れを推進すべきである。現に、旅券のコピーをとる際に、外国人宿泊者が提供できない場所(事務室等のバックヤード)で旅券を一時的に預けらざるを得ない場合があり、外国人宿泊者から不安や不信が表明されるといった事態が生じていることに留意されたい。また、外国人団体ツアー客の場合、旅行会社を意して事前あるいはチェックイン時に国籍及び旅券番号を記載したツアー客リストが提供されるため、旅券の提示のみにて国籍・旅券番号を確認できる。にも拘らず、個人について旅券のコピーをとらなければならないため、長時間待たせ、クレームが発生する事態も少なからず生じている。 運用の改善により外国人旅行者に対する接遇が向上すれば、ビジット・ジャパン・キャンペーンをはじめとする観光立国の推進に資するものと考えられる。	テロの未然防止に関する行動計画(平成16年12月10日国際組織犯罪等・国際テロ対策本部決定)にに基づき、旅館業法施行規則第4条の2旅館業法施行規則の一部を改正する省令の施行について(平成17年2月9日厚生労働省健康局長通達)	厚生労働省健康局長生活衛生課	「テロの未然防止に関する行動計画(平成16年12月10日国際組織犯罪等・国際テロ対策本部決定)」が改正され、2005年4月1日より、旅館・ホテルの宿泊者名簿に外国人宿泊者の国籍ならびに旅券番号の記載が義務づけられるようになった。併せて、厚生労働省健康局長通達により、当該外国人宿泊者の旅券のコピーをとり、宿泊者名簿とともに保存するよう指導されている。
5057	5057112			z13091	総務省、厚生労働省、経済産業省	消防法 高圧ガス保安法 労働安全衛生法 石油コンビナート等災害防止法	労働安全衛生法においては、压力容器又は化学設備について、構造要件、検査の実施、設置届等を義務付けている。	b	II	ご指摘のとおり、「規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)」(2006年3月31日閣議決定)に従い、再度、今年度中に、経済産業省、厚生労働省、消防庁において、石油精製事業者を交えて検討し、更なる合理化・簡素化について結論を得るとともに、それについて、周知徹底を図ることとしている。		(社)日本経済団体連合会	112	A	保安法令の重複適用の排除	装置を構成している個々の機器・設備が、複数の法令によって重複して規制を受けることのないよう、各法の適用範囲に係る指定基準を策定し、それに則って、申請・届出書類の様式統一に止まらない合理化を実施すべきである。 早期に措置することが困難な場合は、少なくとも、機器・設備に適用される適用法令を装置ごと一括して適用すべきである。 そのためには、まず改造・増設を伴わない変更(維持補修等)について、法令の重複適用を解消すべきである。 さらに、以下の点についても検討すべきである。 ①設備設置・変更の許認可制(事前審査型規制)から規定遵守状況を適宜確認する方法(実行監視型保安規制)への移行 ②技術的事項(設備設置、検査等)に関する法令の性能規定化 ③国際整合性のとれた保安規制の整備	コンピナート事業所の機器、設備は全体で一つのシステムとして機能しており、保安諸法による現状の規制はプラント全体の総合的な保安確保の目的にそぐわない。 「石油コンビナートに係る保安4法の合理化・整合化促進に関する実務者委員会」では、保安4法の重複適用を排除し、合理化等合理化を進めるとしているが、法改正を伴う抜本的な年計画(再改定) (2006年3月31日閣議決定)においても、「再度(中略)検討し、更なる合理化・簡素化について結論を得るとともに、それについて、周知徹底を図る」とされている。 一設備または一装置について一法令の適用となれば、許認可にかかる手続が簡素化され、負担が軽減される。また、形式規定から性能規定へと変更することで民間企業の実績を用いることが可能になり、規制を国際的に整合性がとれたものにする中で事業者の国際競争力の強化に寄与することが期待される。	消防法 高圧ガス保安法 労働安全衛生法 石油コンビナート等災害防止法	総務省消防庁 危険物保安室 経済産業省原子力安全保安院 保安課 厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課	石油コンビナートに適用される保安諸規制は、法ごとに異なる省庁が所管するので、技術基準、申請・立会要件等が異なり、重複規制を受ける。 例えば、石油精製、石油化学のプロセスは、貯蔵タンクを除きほとんどが気液混合の、大気圧を超える状態での、消防法、高圧ガス保安法または労働安全衛生法が複数適用され、許可申請、完成検査(落成検査)、検査記録の作成・保存等において、重複して行わなければならない。(高圧ガス保安法と労働安全衛生法は適用上、適用区分されている。) こうした規制の重複は、技術基準の性能規定化を推進する上で妨げとなり、事業者は、基準の解釈と整合性の確保、申請手続き、検査への対応等、多大な負担を強いられる。	
5057	5057115			z13092	厚生労働省	労働安全衛生法ボイラー及び压力容器規則第38条、第40条、第75条	ボイラー又は第一種压力容器検査証の有効期間の更新を受けようとする者は、登録性能検査機関において実施される性能検査を受けなければならない。	b	I	「規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)」(2006年3月31日閣議決定)に従い、平成18年度中に、一定の安全管理基準を満たす事業場において自主検査が可能となる認定制度・基準の導入(可否を含む)について、安全の確保を前提に検討することとしており、その結果、認定制度・基準の導入を行うこととなった場合には、平成19年度以降に認定制度・基準の具体的な内容について検討を行うとともに、その導入のための制度整備を行う。		(社)日本経済団体連合会	115	A	労働安全衛生法の認定制度における自主検査の導入	労働安全衛生法に定める認定制度に自主検査を導入し、自主検査を基本としている高圧ガス保安法の認定制度との整合を図るべきである。		事業所の安全管理、設備管理は装置ごとに行っているが、検査主体は装置を構成する設備毎に異なるため、事業所運営の効率低下を招いている。 「規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)」(2006年3月31日閣議決定)では、「一定の安全管理基準を満たす事業場において自主検査が可能となる認定制度・基準について、安全の確保を前提に検討する」とされているが、明確な時期や内容が示されていない。	労働安全衛生法ボイラー及び压力容器規則第38条、第40条、第75条	厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課	労働安全衛生法の認定制度の性能検査は性能検査代行機関が行うこととされており、事業者が自主検査で判断することができない。

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5057	5057139			z13093	全省庁		厚生労働省においては、既に平成13年12月より先掛債権担保融資保証制度を利用する場合の債権譲渡特約の部分解除を実施し、更に平成17年4月よりその譲渡対象者の範囲の拡大を措置したところである。	c	Ⅳ	各省庁及び地方公共団体に適用する統一な共通ルールの策定については、制度を統一に調整する権限がないため、当面として回答できる立場にない。		(社)日本経済団体連合会	139	A	国・地方公共団体向け金銭債権の証券化に係る譲渡禁止特約の解除	各省庁・地方公共団体向け金銭債権につき、速やかに譲渡禁止特約を廃止すべきである。そのため、各省庁共通のルール(①譲渡先が金融機関の場合は債権譲渡禁止特約の適用除外とする、②事前承認手続を大幅に簡素化する、③債権譲渡に対する取扱いを統一する)を策定し、売買契約・請負契約に反映すべきである。地方公共団体についても同様の統一な取扱いすべきである。		資産流動化を促進する上で、債権譲渡禁止特約の存在が障害となっている。債権譲渡禁止特約の廃止に向けて、各省庁、地方自治体が共通ルールの下で着実に取り組むことが求められる。		全省庁、地方公共団体	国の機関及び地方公共団体向け金銭債権については、譲渡禁止特約が付されていることが多く、当該金銭債権の証券化等を行うことができない。 近年、一部の省庁においては事前に承認を得ることにより譲渡を認めている。特約譲渡先については債権譲渡禁止事項適用の例外とする等、企業における先掛債権を活用した資金調達の支援・促進が図られている。 しかしながら、依然として省庁による対応のバラツキ、事前承認手続の煩雑さ、不透明さ等の問題が残されている。
5057	5057187			z13094	厚生労働省	ボイラー及び圧力容器安全規則第101条	特級ボイラー技士免許、一級ボイラー技士免許及び二級ボイラー技士免許に係る免許試験の受験資格を定めたもの(それぞれ、一定の資格を有したり、一定条件の実地修習を経た者等が受験資格を有する。)	d	Ⅲ	ボイラー技士試験については、直下下位級の資格がなくても実地修習を経た者については、受験できる。 なお、平成16年3月26日にボイラー及び圧力容器安全規則を改正し、同年3月31日よりボイラーの実務経験がなくても特級ボイラー技士及び一級ボイラー技士の免許試験を受験することができるようにしたところである。		(社)日本経済団体連合会	187	A	ボイラー技士免許試験の受験規制の緩和【新規】	ボイラー技士免許試験の受験については、直下位級の資格者でなくても受験できるようにすべきである。		ボイラー技士免許試験の受験については、高度な知識を持つ上位級の資格者でできるだけ早く育成するニーズがあるにも関わらず、直下位級の資格者でなければ上位級の免許試験を受験できないことにより、技術者育成の妨げになっている。 例えば、高圧ガス製造保安責任者、危険物取扱者、冷凍機械責任者などについて、同様に3段階の資格制度になっているが、これらについては、直下位級の資格を取得していても、上位級の資格試験を受験することが認められている。 できるだけ多くの技術者に早い段階でより広範により深く勉強する機会を与えることは、技術水準の向上につながり、大きなメリットがある。	ボイラー及び圧力容器安全規則第101条	厚生労働省労働基準局安全衛生部	ボイラー技士資格は特級、一級、二級の3分類があり、それぞれの級に応じた業務範囲が定められている。 ボイラー及び圧力容器安全規則第101条により、ボイラー技士免許試験の受験に関して、特級を受けるものは一級資格者、一級を受けるものは二級資格者に限定されており、二級から順番に受験することが定められている。
5057	5057193			z13095	警察庁、法務省、厚生労働省	出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令	介護業務に従事することを目的とした在留資格は存在しない。	c	Ⅰ	介護福祉士資格は、業務独占資格ではなく、実際に従事している業務は、実態上、資格を有しない者とも同一の労働市場を形成しているため、日本人介護労働者と競合、代替するなどの悪影響を及ぼすおそれがあることから、「専門的・技術的分野」として外国人を積極的に受け入れるべき分野には該当しない。 なお、日比経済連携協定交渉においては、我が国の介護福祉士資格取得など一定の要件の下に受け入れることを大筋合意しているが、これは経済連携協定締結の促進の観点から、一定の枠組みを作った上で特例的に我が国での就労を認めることとしたものである。 また、介護員養成研修事業者(訪問介護員養成研修事業者)については、サービスの質を確保するため、講師の水準、教授する科目、演習の時間等を法令で定めるとともに、当該基準を満たしているかどうかを都道府県が確認を行い、これを満たさないものについては指定を取り消すことになっており、研修を海外で実施する場合、その研修内容が基準を満たすに足る水準に達しているかどうかを都道府県が確認することが困難であるので、海外で研修事業を行うことは適当でないと考える。		(社)日本経済団体連合会	193	A	外国人の介護分野での在留資格の整備	当面、介護業務に関する専門性を有するとされている介護福祉士については、介護事業者等からの要望を踏まえて新たな在留資格を設け、我が国における外国人の介護分野での就労を認めるべきである。同時に、我が国の高校卒業と同等程度の中等教育を修了した外国人で一定の日本語能力を有する者については、「留学」等の在留資格において我が国に2年間滞在中、厚生労働大臣の指定した養成施設において介護福祉士として必要な知識および技能を修得することを認め、介護福祉士の資格取得後、新たな在留資格に必要であることを可能とすべきである。 将来的には、介護福祉士試験の受験による国家資格を取得するための準備活動の一環として、一定の日本語能力を有する者がホームヘルパー等の公的資格を取得して我が国で就労することを認めるとともに、これらの資格取得を支援すべく、我が国の訪問介護員養成研修事業者等が日本語教育ならびに日本と同様の課程を実施する分校を海外で設置できる制度を設けることを検討すべきである。		介護は、少子・高齢化が進む中、将来的に労働力不足が深刻化する予想される分野であり、わが国の介護サービスの維持・充実の観点から、諸外国から優秀な人材を受け入れることが重要である。右記の日比大筋合意は、とりわけこれまで専門的・技術的分野とみなされていなかった介護分野での外国人の就労の途が開かれた点で、その第一歩として評価できるが、わが国の介護サービスの維持・充実の観点からも、経済連携協定交渉において合意した場合に限らず、同分野での外国人受け入れの一層の促進に取り組むべきである。	出入国管理及び難民認定法第7条1項第2号の基準を定める省令 社会福祉士及び介護福祉士法 介護保険法	法務省出入国管理局 厚生労働省	日比経済連携協定(2004年11月大筋合意)に係る基本的枠組みの下で、一定の要件を満たすフィリピン人の介護福祉士候補者の入国を認め、日本語等の研修修了後、日本の国家資格を取得するための準備活動の一環として就労することを認める(滞在期間の上限4年)とともに、国家試験を受験後、国家資格取得者は介護福祉士として引き続き就労が認められることとなった。 同時に、日本語の研修修了後、課程を修了した者に介護福祉士の国家資格が付与されることとなる日本国内の養成施設へ入学する枠組みが設けられることとなったが、具体的な受入れ人数については、両国政府間で最終合意に達しておらず、与えられる在留資格も「特定活動」と暫定的な対応となっている。 また、他の外国人については、たとえ介護福祉士の国家資格等を取っても、介護分野での就労を目的とした入国は認められていないが、現行、日本・インドネシア経済連携協定交渉(政府目標では、2006年夏頃までに交渉の主要点について実質的な妥協を目指す)においても、インドネシア側から看護・介護等に係る人材の受け入れなどについて要望が出されている。

全国規制改革及び民間開放要望書(2006あじさい)

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望番号	要望種別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5057	5057195			z13096	警察庁、法務省、厚生労働省	出入国管理及び難民認定法第7条第2号の基準を定める省令	専門的・技術的分野の外国人労働者については、受入れを積極的に進めているが、いわゆる単純労働者については受入れを行っていない。	c	I	「専門的・技術的分野」の範囲は、入管法において、国民生活に与える影響等を勘案して定められるものとされているところ、現行の在留資格「技能」については、一定レベルの熟練労働者を受け入れた場合に、企業の若者育成努力を阻害し、円滑な技能継承に支障を来す恐れがあることなど、国内労働市場に与える影響が考慮され、日本人では代替困難など産業上特殊な分野に限られているものである。したがって、「技能」の範囲をより柔軟に解釈して安易に拡大することは、「専門的・技術的分野」とそれ以外の分野との区分の意義を曖昧にすることから不適切である。 また、受入れの条件として、一定の技能や日本語能力等が挙げられているが、その定義・範囲が不明確であり、実態上単純労働者と区別することが困難であり、実質的に単純労働者を受け入れることになるおそれが強く、①労働市場への悪影響(雇用機会の少ない高齢者や女性との競合、若年者の職業能力の伸長・発揮の機会喪失、非正社員の正社員化や労働条件格差是正の妨げ)②低生産性部門の温存等、産業構造高度化の阻害③潜在の長期化、定任化に伴う社会的コストの発生等の基本的視点をないがしるにすることができ、不適切である。	(社)日本経済団体連合会	195	A	専門的・技術的分野の外国人労働者の範囲の見直し	現状、専門的・技術的分野に該当するとは評価されない分野の外国人労働者の受入れについて、政府は、既に結論を先送りすることのないよう、期限を明確にした上で及時的に検討を進めるべきである。 当面、例えば「技能」の在留資格で認められる活動として、入管法別表第1の2に定められている「産業上の特殊な分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する活動」をより柔軟に解釈して基準省令を見直し、わが国の産業競争力、地域経済、ならびに国民生活の維持・強化の観点から必要な外国人受入れを推進すべきである。具体的には、①高校卒業若しくはこれと同等程度の中高等教育を修了していること、②一定以上の実務経験等を有すること(例えば、海外の日系企業等で4年以上や研修・技能実習で3年修了など)、③一定以上の日本語能力及び技能評価を受けていること(例えば、技能検定若しくは厚生労働大臣が認定する企業の社内検定など)を条件とし、「技能」の在留資格の下で日本国内での就労を認めるべきである。 同時に、「企業内転勤」の在留資格についても、上記見直しに合わせて、現在認められている「技術」又は「人文知識・国際業務」に加え、(*)	(*)「技能」の在留資格に該当する活動も適用されるよう検討すべきである。	わが国では労働人口減少や2007年問題の顕在化を受け、一部の製造業、サービス業などの現場において、熟練技術・技能労働者不足が深刻化している。このため、現在は専門的・技術的とみなされていない分野についても、質の高い技術・技能を有する外国人材を受け入れるよう、その範囲の見直しを検討することが喫緊の課題である。とりわけ、わが国産業の国際競争力の源泉である生産現場に不可欠な技術・技能、知識・ノウハウを有する人材や、豊かな国民生活や地域経済を維持する上で不可欠な人材などを積極的に受け入れる必要性が高まっている。 こうした中、日本・インドネシア経済連携協定交渉においては、インドネシア側より、看護・介護や旅行・ホテル業に係る人材の受入れ、さらには、わが国が実施する外国人研修・技能実習制度の見直しについて要望が出されている。 よって、わが国としては、研修・技能実習受入れ対象職種を拡大するとともに、現行の外国人研修・技能実習制度の期間の見直しや研修・技能実習修了後の就労の許可、さらには、「ODA活用による送り出し国での日本語教育など人材育成面の経済協力について、積極的に対応すべきである。	出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令	法務省出入国管理局	現在、就労を目的とする在留資格として出入国管理及び難民認定法(入管法)上、「投資・経営」、「研究」、「技術」、「人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「技能」等の14資格(「外交」、「公用」を除く)が定められており、その具体的な要件は、出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令にて規定されている。 『第三次出入国管理基本計画』(2005年3月29日策定)では、「専門的・技術的分野における外国人労働者の受入れを一層積極的に推進していくことが重要であり、専門的・技術的分野と評価できるものについては、経済、社会の変化に応じ、在留資格や上陸許可基準の見直しを行っていく」と指摘するとともに、「現在では専門的・技術的分野に該当するとは評価されていない分野における外国人労働者の受入れについて着実に検討していくとしている。	
5057	5057213			z13097	総務省、厚生労働省	地方自治法第214条の三、地方自治法施行令第百六十七条の十七	地方自治法においては、翌年度以降にわたる物品の借入れ又は役務提供を受ける契約で、その契約の性質上翌年度以降にわたり契約を締結しなければ当該契約に係る事務の取扱いは、債務負担行為として予算で定めることなく、長期継続契約を締結することなく、長期継続契約を締結することができるものとされている。	c	I	地方自治法では、翌年度以降にわたる物品の借入れ又は役務提供を受ける契約で、その契約の性質上翌年度以降にわたり契約を締結しなければ当該契約に係る事務の取扱いは、債務負担行為として予算で定めることなく、長期継続契約を締結することができるものとされているが、ご提案の特定健康診査等の委託は、このような性質のものとは客観的に認められない。	(社)日本経済団体連合会	213	A	特定健康診査等の委託における複数年度契約の否認【新規】	特定健康診査等による医療費削減の効果を単年度で示すことは困難であることから、同一事業者が中長期的に事業に取り組みするよう、複数年度契約を認めるべきである。	医療費削減の効果は、複数年度にわたって同一事業者が特定健康診査等を実施した方が把握しやすいため、複数年度契約を認めるべきである。	地方自治法第214条、第234条の3 高齢者の医療の確保に関する法律第28条 健康保険法第63条第3項各号	総務省自治行政局行政課 厚生労働省健康保険局国民健康保険課	地方公共団体の予算には単年度主義が採用されているため、原則として単年度契約しか結べない。複数年度契約を結ぶことができるのは、債務負担行為による場合や、電気、ガス若しくは水の供給等について長期継続契約を結ぶ場合に限定されている。 2009年度から健康保険(医療保険)の運営主体に、40歳以上の加入者などへの生活習慣病向け健康診断(特定健康診査)と特定健康指導の実施が義務づけられる。保険者は、特定健康診査等について、健康保険法第63条第3項各号に掲げる病院又は診療所その他適当と認められるものに対し、その実施を委託することができることとなるが、制度の詳細は今後定められる。		
5057	5057224			z13098	厚生労働省、経済産業省、環境省	労働安全衛生法	労働安全衛生法においては、化学物質による労働者の健康障害を防止するため、新規化学物質を製造し、輸入しようとする事業者は、当該化学物質の名称、有害性の調査結果等を厚生労働大臣に届け出ることとされている。事業者は有害性の調査の結果に基づき労働者の健康障害を防止するための必要な措置を講じなければならない。また、厚生労働大臣は学識経験者の意見を聞き、必要に応じ設備の設置等を講じよう勧告することができる。化学物質においては、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、新規化学物質が製造又は輸入しようとするものは、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	II	労働安全衛生法(以下「安衛法」という。)に基づく新規化学物質の届出制度は、労働安全衛生担当部署において、当該化学物質へのばく露による労働者の健康障害防止の観点から、新規化学物質の有害性の有無について把握、審査するとともに、必要な場合に労働衛生上の対策を講じるよう指導するものである。化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律(以下「化審法」という。)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、新規化学物質を製造又は輸入しようとするものは、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。したがって、化審法による届出があれば、安衛法による届出を不要とした場合、労働者保護の観点から審査ができなくなり、労働者の健康確保に大きな支障を生じるおそれがある。 よって、化審法による届出が行われたからといって、安衛法の届出を不要とすることはできない。	(社)日本経済団体連合会	224	A	化審法と労働安全衛生法における新規化学物質に関する重複届出の簡素化【新規】	新規化学物質に関する変異原性試験とがん原性試験の結果について、化審法に基づいて届出をした場合は、労働安全衛生法の届出を不要とすべきである。	新規化学物質に関する変異原性試験とがん原性試験の結果について、化審法に基づき届出と労働安全衛生法に基づく届出の内容は同一であるため、届出業務の簡素化により事業者の負担を軽減することができる。	化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律第4条第2項 新規化学物質に係る試験並びに第1種監視化学物質及び第2種監視化学物質に係る有害性の調査の項目等を定める省令第2条第3項 労働安全衛生法第7条の3 労働安全衛生規則第34条の3	経済産業省製造産業局化学物質管理課 厚生労働省医薬食品局審査管理課、労働基準局安全衛生部化学物質対策課	化審法において、新規化学物質を製造し、又は輸入しようとする者は、新規化学物質の名称等を経済産業省に届け出ることが義務づけられている。その際、人の健康を損なうおそれ(有害性)があるものについては、変異原性試験や、がん原性試験等を実施することとされている。 労働安全衛生法では、新規化学物質を製造し、輸入しようとする者は、有害性の調査の結果を厚生労働省に届け出ることが義務づけられている。有害性の調査では、変異原性試験、化学物質のがん原性に関する変異原性試験と同等以上の知見を得ることができる試験又はがん原性試験のうちいずれかの試験を行うこととされている。		

全国規制改革及び民間開放要望書(2006あじさい)

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革/民間開放)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)	
5057	5057225			z13099	厚生労働省、経済産業省、環境省	化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律	化学物質が環境を經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、新規化学物質を製造又は輸入しようとするものは、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。 労働安全衛生法においては、化学物質による労働者の健康障害を防止するため、新規化学物質を製造し、輸入しようとする事業者は、当該化学物質の名称、有害性の調査結果等を厚生労働大臣に届け出ることとされている。事業者は有害性の調査の結果に基づき労働者の健康障害を防止するための必要な措置を講じなければならない。また、厚生労働大臣は学識経験者の意見を聞き、必要に応じ設備の設置等を講じるよう勧告することができる。	c	Ⅳ	労働安全衛生法(以下「安衛法」という。)は、労働者の安全衛生を確保することを目的としており、化学物質については労働環境等を通じた直接的な曝露による労働者の健康影響防止が主眼となっている。一方、化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律(以下「化審法」という。)は、化学物質が環境を經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としている(間接的な曝露)。 安衛法においては、出来るだけ不純物を分離したものをを用いて試験することを原則としているが、仮に不純物が10重量%混入していたとしても、少なくとも実際に労働者に曝露される姿での化学物質で試験を行うため、労働者の健康影響の可能性を確認することが可能である。一方、化審法に基づく審査においては、届出化学物質に少量に含まれる他の化学物質が環境中で濃縮されることにより、人の健康や動植物の生息・生育に影響を与える可能性があるため、1%重量以上含まれる物質については、原則として個別に届出を行うこととしている。このように、両法の目的は異なっているため、化審法第3条の届出に係る化学物質に含まれる他の化学物質の取り扱いに係る基準を安衛法と同様にすることはできない。	(社)日本経済団体連合会	225	A	化審法における不純物規制の見直し【新規】	不純物が新規化学物質として取り扱われるようになる含有割合(1重量%)を、労働安全衛生法の運用上の含有割合である10重量%へ引き上げるべきである。			化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律第3条、第4条 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(2004年3月25日 薬食発第0325001号、2004年3月19日第3号、環境省令第040325001) 有害性情報の報告に関する運用について(2004年3月25日 薬食発第0325002号、2004年3月19日製局第5号、環境省令第040325003)	化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律第3条、第4条 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(2004年3月25日 薬食発第0325001号、2004年3月19日第3号、環境省令第040325001) 有害性情報の報告に関する運用について(2004年3月25日 薬食発第0325002号、2004年3月19日製局第5号、環境省令第040325003)	不純物を1重量%以上含んだ化合物が新規化学物質と扱われ、不純物全てについて衛生性試験を行うことになるが、個々の物質ではなく、実際に流通する化合物の全体をチェックすることで安全性を担保できる。 また、衛生性試験では8~9種類の試験を行う必要があり、1つの新規化学物質あたり最大2000万円程度の費用と、7~8か月程度の期間がかかり、事業者負担が生じている。この点、労働安全衛生法では、不純物の含有割合を10重量%以上として運用することで新規化学物質の安全性が担保されており、見直しにあまり参考とすべきである。 なお、諸外国(米国、EU、カナダ等)では不純物に関する届出は不要とされており、衛生性試験により化学物質の製造販売時期が遅れると、国際競争の観点から不利である。	経済産業省製造産業局化学物質管理課 厚生労働省医薬食品局審査管理課 環境省総合環境政策局環境保健部企画課化学物質審査室	不純物として含まれる化合物については、その含有割合が1重量%以上の場合、当該化合物は新規化学物質として取り扱われる。
5059	5059005			z13100	厚生労働省	労働安全衛生法第45条、労働安全衛生規則第151条の21	フォークリフトについては、一年を超えない期間ごとに一回、定期に、資格を有する労働者による自主検査を行わなければならない。	c	Ⅲ	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りに繰り返されるため、制動装置及び走行装置を含めて単一機能の貨物自動車と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平成16年7月の調査データ)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。 「特定自主検査フォークリフト実態調査結果」については、社団法人建設荷役車両安全技術協会が実施したものであり、不良箇所名を含む結果を平成16年8月にお示ししている。なお、当該調査においては、メーカー名及び検査実施機関については調査・集計していない。	(社)全日本トラック協会	5	A	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の延長	フォークリフトの特定自主検査期間の延長については、以前より1年から2年に延長していただきたい旨要望を行っている。それに対して、一昨年、平成16年7月の調査データによると、新車使用後1年目であっても約9割の検査車両で不良箇所が見出されていると回答を受け、メーカー名、不良箇所名、検査実施機関を早急に公表するよう要望しているが、無回答である。速やかに、公表するよう、再度、要望いたします。	労働安全衛生法第45条、労働安全衛生規則第151条の21	厚生労働省			
5059	5059006			z13101	厚生労働省	障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「障害者雇用促進法」という。)においては、障害者の職業の安定を図ることを目的として、労働者を雇用して事業活動を行うすべての事業主に、身体障害者又は知的障害者(以下「身体障害者等」という。)を雇用する共同の責任があるという基本的な考え方に基づき、身体障害者等の雇用義務を課している。この共同の責任を分担する上で平等性を担保するために、原則として一律の障害者雇用率(以下「雇用率」という。)を定め、各事業主が雇用する労働者数に応じて、身体障害者等の雇用義務を負うこととしているところであるが、身体障害者等の就業が一般的に困難であると認められる職種が相当の割合を占めている業種については、暫定的な措置として除外率を設定し、各事業主の法定雇用障害者数を算定する際の基礎となる常用労働者数の計算にあたり、除外率に相当する労働者数を控除することで、身体障害者等の雇用義務を軽減している。 この除外率制度については、平成十四年の障害者雇用促進法の改正により、平成十六年四月一日から廃止することとしている。ただし、経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小を進めていくこととし、廃止へ向けた縮小の第一段階として、平成十六年四月一日より、全業種一律一〇%ポイント縮小することとした。 この除外率制度の見直しは、障害者に係る資格条件に関する政府の見直しの方向性に沿って行われたものである。また、障害者の雇用の促進法等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議(衆議院：平成十四年四月一日、参議院：平成十四年四月二十三日)においては、それぞれ「除外率制度については、除外率縮小の日程などを早期に明確にし、廃止に向けた取り組みが着実に進められるよう努めること」「除外率制度については、廃止に向けた取組が着実に進むよう、本法に基づいて策定される障害者雇用対策基本方針等の中で除外率縮小の日程などを明確にすること」とされ、障害者基本計画(平成十四年十二月二十四日閣議決定)においても「除外率制度については、平成16(2004)年度より段階的に縮小を進め、一定の準備期間を置いて廃止を目指す」とこととされていることとあり、除外率制度の廃止に向けた取組を着実に進めることとが求められているものである。	c	I	除外率制度については、障害者が障害のない者と同等に生活し活動する社会を目指すノーライゼーションの理念から見て問題があること、除外率制度創設時に比べ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、障害者の雇用機会を少なくし、障害者の職域を狭めるおそれがあること等から、不合理な制度となっている。このため、平成十四年の障害者雇用促進法の改正により、除外率制度を平成十六年四月一日から原則廃止することとし、経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小を進めていくこととし、廃止へ向けた縮小の第一段階として、平成十六年四月一日より、全業種一律一〇%ポイント縮小することとした。 この除外率制度の見直しは、障害者に係る資格条件に関する政府の見直しの方向性に沿って行われたものである。また、障害者の雇用の促進法等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議(衆議院：平成十四年四月一日、参議院：平成十四年四月二十三日)においては、それぞれ「除外率制度については、除外率縮小の日程などを早期に明確にし、廃止に向けた取り組みが着実に進められるよう努めること」「除外率制度については、廃止に向けた取組が着実に進むよう、本法に基づいて策定される障害者雇用対策基本方針等の中で除外率縮小の日程などを明確にすること」とされ、障害者基本計画(平成十四年十二月二十四日閣議決定)においても「除外率制度については、平成16(2004)年度より段階的に縮小を進め、一定の準備期間を置いて廃止を目指す」とこととされていることとあり、除外率制度の廃止に向けた取組を着実に進めることとが求められているものである。	(社)全日本トラック協会	6	A	障害者雇用に係る「除外率」の見直しと雇用実態公表	障害者雇用に係る「除外率」の見直しと雇用実態公表	障害者雇用に係る「除外率」の見直しと雇用実態公表	障害者雇用に係る「除外率」の見直しと雇用実態公表	障害者雇用の促進等に関する法律第14条	厚生労働省				

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望事項別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5061	5061001			z13102	厚生労働省	指定施設における業務の範囲等及び介護福祉士試験の受験資格に係る介護等の業務の範囲について(昭和63年2月12日社第29号各都道府県知事あて厚生省社会局長・厚生省児童家庭局長通知)	①介護強化病床により構成される病床又は診療所②療養病床により構成される病床又は診療所(平成9年7月より適用)、③指定介護療養型医療施設(療養病床等に限定)④老人性認知症疾患療養病床(平成12年7月より適用)のいずれかにおいて看護の補助の業務に従事し、その主たる業務が介護等の業務を行っている者であれば、介護福祉士の受験資格である実務経験として認めている。	b	IV	介護福祉士は、専門的知識及び技術をもってその身体上又は精神上的の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者に対する介護及び介護に関する指導を行うものであることから、そのために必要な専門的知識・技能等を習得するため、法律上国家試験の受験資格として、3年以上の介護業務に係る実務経験が必要とされており、その具体的範囲として施設・事業を特定しているところである。医療機関のうち療養病床に勤務する看護助手であって、その主たる業務が特別養護老人ホームや介護老人保健施設と同様に介護等の業務を行っている者については、現在でも、介護福祉士の受験資格である実務経験として認めている。今回ご要望のあった急性期病棟の看護助手の実務経験については、その主たる業務が特別養護老人ホームや介護老人保健施設と同様に介護等の業務を行っている者について、介護福祉士の受験資格である実務経験の範囲に含めるかどうかについて検討することとした。なお、介護支援専門員の実務経験の範囲の見直しの実施状況、介護福祉士の養成のあり方の見直しを踏まえ、来年度予定される社会福祉士及び介護福祉士法改正後に、検討することとする。		社団法人日本教育クリエイト名古屋支社	1	A	介護福祉士の資格取得する際の実務経験に看護助手経験を含めてほしい。	急性期医療機関でも、ほぼ療養型医療機関に近い介護業務を要する患者がいるため、当該医療機関(急性期病院)も看護責任者(看護部長等)もしくは院長が認めた場合に限り、実務経験として認めて欲しい。	急性期医療機関の看護助手の募集に必要な資格の1つとして2級ヘルパー以上の資格になっているが、ヘルパー資格を保持しながら、長年業務に従事していても将来性がとても低いと定着率が非常に低いかたちになる。また、将来性が低いために募集も大変困難を極めている。そこで、規制を緩和することで、現在急性期医療機関で大変不足している看護助手の募集活動が現状より容易になり、さらに定着率が向上すると思われる。また、今後の介護福祉士が現状より多くなり、福祉業界の人材不足を解消するきっかけになる。	福祉・介護の利用者ニーズが高くなっていく中で、介護福祉士の人材不足はまされない事実。そのなかで、急性期・及び療養型病院の病棟看護助手業務は、入院患者さんの介助業務が中心にもかかわらず、対象業務になっていない。よって、今後は、対象職種に看護助手をいれる事によって、①介護福祉士の対象人口がふえる。②看護助手業務はステップアップしづらい職種であったが、将来性が高い職種となる。③比較的若い世代(20~30代)でも、助手を経験し、将来が更なるステップアップする事で、将来より安定的な介護福祉士として就業することができる。	社会福祉士及び介護福祉士法	厚生労働省	
5062	5062001			z13103	総務省、財務省、厚生労働省	社会保険労務士法第27条、社会保険労務士法施行令第2条	既に士業間の「相互乗り入れ」は認められている。	e		社会保険労務士の独占業務について社会保険労務士法第27条但書は、「政令で定める業務に付随して行う場合には、この限りではない。」と規定し、これを受け、同法施行令第2条で、「公認会計士、税理士が行う財務書類の調製等の業務」を規定しており、既に士業間の「相互乗り入れ」は認められている。		三木 常照	1	A	法律関連士業の業務制限事項を士業間でのみ緩和、若しくは隣接法律専門職資格の一元化を講ずる措置。	例えば法人設立し許認可事業を営もうとする場合、会社定款は行政書士、設立登記は司法書士、許認可手続は行政書士、設立届・税務申告は税理士、社員の社会保険手続は社会保険労務士と一連の手続であるにも関わらず様々な資格者が関与しているが各士法で許容される範囲の「付随業務」を他士業にも認めるようにする。その際、当然のことながら、能力担保が要求されるが、それは各担当省が法定講習の受講義務、効果測定を課す等して検討すれば解決される。また法務省は行政書士への商業・法人登記の解放を能力面の問題で反対しているがそれならば、他士業が商業・法人登記を行い得るか否かの実証実験を実施しその実績(却下率、補正率)を元に判断するなどの方法もある。	わが国の法律関連資格はあまりにも細分化され過ぎ依頼者である国民は利用し辛い。これは行政の割拠主義がもたらしたもので有益優先の既得権益に他ならない。また諸外国に目を向けると細分化された資格者を有するのはわが国の特徴である。国の進んでいる規制改革に正に逆行している。一方では業務に必要な資格を取得すれば良いとの議論もあるが国民にとっては依頼した業務が確実、迅速、廉価であればその目的は達成される。各士業にそれぞれ依頼するのはコストとベネフィットの観点からははるかにコストが上回り国民負担の軽減にはなっていないからである。	行政書士法第19条、司法書士法第73条、税理士法第52条、社会保険労務士法第27条	総務省、財務省、厚生労働省		
5065	5065001			z13104	厚生労働省	食品衛生法第51条、第52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、都道府県知事等の許可を要する。施設の基準は都道府県が条例で定める。乳類販売業は政令で定める業種であり、その施設基準については各都道府県の条例において定められている。	a	IV	食品衛生法では、飲食店営業等公衆衛生上影響の著しい営業について、その営業許可に係る施設基準を都道府県が条例で定めることとなっていることから、いわゆるコンビニエンスストアについて国が全国統一的な基準を設定することは困難であるが、平成17年度にコンビニエンスストアの営業許可要件に係る要望をうけ、その要望内容について各都道府県等に周知しており、平成18年度中に、コンビニエンスストアにおける食品の衛生確保に必要な施設基準等に関し、都道府県、関係業界団体、学識経験者等から意見を聴取し、都道府県が条例の改正を行う際の参考に資するガイドラインを作成し全国に周知を図ることとしている。		社団法人日本コンビニエンス協会連合会・JNB総合研究所	1	A	コンビニエンスストア(例:病院施設内)の食品販売許可に係る要件の緩和と統一	食品衛生法第52条によって乳類販売業では食品等販売業の営業許可が必要である。フタが紙の栓になっていた時代の名残で手洗器の設置が必要で配管、排水工事によるコストアップで困っている。現在、乳類はパック入りで販売されており、手洗器不要と考える。また、都道府県、保健所毎に許可条件が違っており、手洗器は店外でもよいとか、不要としている保険所もある。この許可条件の統一を図ってほしい。	食品衛生法第52条によって乳類販売業では食品等販売業の営業許可が必要である。フタが紙の栓になっていた時代の名残で手洗器の設置が必要で配管、排水工事によるコストアップで困っている。現在、乳類はパック入りで販売されており、手洗器不要と考える。また、都道府県、保健所毎に許可条件が違っており、手洗器は店外でもよいとか、不要としている保険所もある。この許可条件の統一を図ってほしい。	食品衛生法第52条	厚生労働省		

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革/A/民間開放)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5065	5065004			z13105	厚生労働省	食品衛生法第52条、食品衛生法施行規則第67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、都道府県知事の許可を要する。営業許可を受けようとする者は、食品衛生法施行規則第67条に規定する事項について、都道府県で定めた様式にて、営業所所在地を管轄する都道府県知事にて申請することとしている。	d	—	規制緩和と推進計画(平成7年3月31日閣議決定)において、営業許可の申請書等についてその簡素化・標準化を図ることが決定されたことから、平成7年9月27日付け衛食第176号・衛乳第186号・衛化第115号、及び平成16年3月31日付け食安監発第0331004号にて、営業許可申請書等の標準的な様式を定め、全国に周知している。 また、食品衛生法上、営業許可申請書の提出方法は規定されておらず、電子化に係るシステム導入等については各都道府県等に委ねられるものであるが、規制緩和と推進三か年計画(平成12年3月31日閣議決定)において、電子化の進展を踏まえ、申請書類の受付法の合理化について助言することとされ、平成16年3月31日付け食安監発第0331004号にて、本件に関し、自治体からの技術的な相談に応じる旨通知している。		社団法人日本コンビニエンス協議会連合会・JNB総合研究所	4	A	飲食店営業許可申請書の自治体の様式統一の要望	例えば、東京都では62の市町村の数の申請書のフォームが存在する。また、申請書は保険所に直接、出向いで届けなければならない。Eメールや郵送は認められていない。民間の事業運営の効率化が阻害されていると判断され、政府から自治体に、様式の統一、また、届け方も手渡しを要求されているところもあり、Eメールによる提出も含め、効率化の指導をお願いしたい。	例えば、東京都では62の市町村の数の申請書のフォームが存在する。また、申請書は保険所に直接、出向いで届けなければならない。Eメールや郵送は認められていない。民間の事業運営の効率化が阻害されていると判断され、政府から自治体に、様式の統一、また、届け方も手渡しを要求されているところもあり、Eメールによる提出も含め、効率化の指導をお願いしたい。	例えば、東京都では62の市町村の数の申請書のフォームが存在する。また、申請書は保険所に直接、出向いで届けなければならない。Eメールや郵送は認められていない。民間の事業運営の効率化が阻害されていると判断され、政府から自治体に、様式の統一、また、届け方も手渡しを要求されているところもあり、Eメールによる提出も含め、効率化の指導をお願いしたい。	食品衛生法	厚生労働省	
5065	5065005			z13106	厚生労働省	医療法第15条の2、医療法施行規則第9条の10(厚生労働省令第116号)	医療法施行規則第9条の10において、病院、診療所又は助産所における患者、妊婦、産婦又はじく婦の食事の提供の業務を病院等が委託する場合の委託先が備えるべき基準を定めている。	e	—	給食受託業者の基準については、国として最低基準は設けている(医療法施行規則第9条の10)。病院等が給食業者の入札をする際に、これを越えた基準を設定することについては特定の規制を設けておらず、仮に設けるとなると、むしろ規制強化となることから、当要望事項は事実認識である。		社団法人日本コンビニエンス協議会連合会・JNB総合研究所	5	A	公的医療機関における給食委託先の勤務者資格要件の緩和の要望	給食委託の入札において委託先に対して勤務者の資格を制限している。例えば、受託業務責任者は、病院給食7年以上経験の管理栄養士1名、栄養担当責任者は同5年以上の経験の管理栄養士1名、調理担当責任者にも指定がある。元来病院側は入院時食事療養1の特別管理加算のため管理栄養士を配置している。病院側だけでなく、更に給食の委託先に厳しく資格を配置を要求している。(財)医療関連サービス振興会の医療関連サービス制度要綱では受託業務責任者には栄養士の場合、病院給食の経験は不要としている。過剰な資格を要求しないよう厚生労働省より公的医療機関に指導してほしい。	給食委託の入札において委託先に対して勤務者の資格を制限している。例えば、受託業務責任者は、病院給食7年以上経験の管理栄養士1名、栄養担当責任者は同5年以上の経験の管理栄養士1名、調理担当責任者にも指定がある。元来病院側は入院時食事療養1の特別管理加算のため管理栄養士を配置している。病院側だけでなく、更に給食の委託先に厳しく資格を配置を要求している。(財)医療関連サービス振興会の医療関連サービス制度要綱では受託業務責任者には栄養士の場合、病院給食の経験は不要としている。過剰な資格を要求しないよう厚生労働省より公的医療機関に指導してほしい。	給食委託の入札において委託先に対して勤務者の資格を制限している。例えば、受託業務責任者は、病院給食7年以上経験の管理栄養士1名、栄養担当責任者は同5年以上の経験の管理栄養士1名、調理担当責任者にも指定がある。元来病院側は入院時食事療養1の特別管理加算のため管理栄養士を配置している。病院側だけでなく、更に給食の委託先に厳しく資格を配置を要求している。(財)医療関連サービス振興会の医療関連サービス制度要綱では受託業務責任者には栄養士の場合、病院給食の経験は不要としている。過剰な資格を要求しないよう厚生労働省より公的医療機関に指導してほしい。	業務委託に関する規定(平成5年健政発第98号)「第3業務委託に関する事項」に病院側の業務として献立の権限、食材の点検など多数の業務が規定されている。	厚生労働省	
5065	5065007			z13107	厚生労働省	健康保険法 薬事法 通知 昭和42年9月18日 保発第32号	診療行為や医薬品、医療技術等の保険適用に当たっては、保険適用について検討を求める学会から提出されるデータ等の資料をもとに、あくまで「必要かつ適切な医療は基本的に保険診療により確保する」という国民皆保険の理念を前提としつつ、検討が行われているところである。	d	—	はり・きゅうの施術については、科学的メカニズムが未だ解明されていないものの、鎮痛等一定の効果が経験的に認められていることから、①慢性痛(神経痛、リウマチ、頸腕症候群、五十肩、腰痛症及び頸椎捻挫後遺症等)に対して実施される場合であって、②医師による適当な治療手段がない場合に限り、療養費の支給対象としているところである。保険診療に用いる医療用医薬品については、有効性・安全性等についての資料を添付し、申請を行った上で、薬事法における製造販売承認を得ることが前提となっており、その承認後については、適切に保険収載の手続きを行っているところである。平成18年度調剤報酬改定においては、基本的にはマイナス改定であったものの、薬局コスト調査の結果を踏まえ、浸煎薬及び湯薬についての調剤料の評価の引き上げ(120点→190点)を行ったところである。		社団法人日本コンビニエンス協議会連合会・JNB総合研究所	7	A	医療/健康保険制度における東洋医学導入の拡大	現在、健康保険が適用される範囲として、東洋医学の診療が保険対象になっている範囲が狭く、例えば、ほとんどの針灸治療が保険対象になっていない。また、東洋医学による健康保険の対象はごく一部に限られている。従って、東洋医学の診療収入が低く、専門の東洋医学の病院経営は成り立たない。薬価についても薬局の調剤における労務が正当に評価されていない。西洋医学の診療効果の限界が指摘されるなかで、東洋医学の診療効果に対する期待が高まっており、医療制度における東洋医学の導入の拡大を検討してほしい。	現在、健康保険が適用される範囲として、東洋医学の診療が保険対象になっている範囲が狭く、例えば、ほとんどの針灸治療が保険対象になっていない。また、東洋医学による健康保険の対象はごく一部に限られている。従って、東洋医学の診療収入が低く、専門の東洋医学の病院経営は成り立たない。薬価についても薬局の調剤における労務が正当に評価されていない。西洋医学の診療効果の限界が指摘されるなかで、東洋医学の診療効果に対する期待が高まっており、医療制度における東洋医学の導入の拡大を検討してほしい。	現在、健康保険が適用される範囲として、東洋医学の診療が保険対象になっている範囲が狭く、例えば、ほとんどの針灸治療が保険対象になっていない。また、東洋医学による健康保険の対象はごく一部に限られている。従って、東洋医学の診療収入が低く、専門の東洋医学の病院経営は成り立たない。薬価についても薬局の調剤における労務が正当に評価されていない。西洋医学の診療効果の限界が指摘されるなかで、東洋医学の診療効果に対する期待が高まっており、医療制度における東洋医学の導入の拡大を検討してほしい。	医療/保険制度	厚生労働省	

全国規制改革及び民間開放要望書(2006あじさい)

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	変更種別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)	
5065	5065010			z13108	厚生労働省	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 厚生年金保険法第81条の2 健康保険法第159条	育児休業をしたことがある労働者は、原則として再度の育児休業取得の申出をすることはできない。 育児・介護休業法に規定する育児休業又は育児休業の制度に準ずる措置に基づく休業期間について厚生年金保険及び健康保険の保険料を免除するとともに、年金額の算定に当たっては保険料提出を行った期間と同様に取扱いすることにより年金権を保障する。	c	I	育児休業の分割取得については、労働者が細切れに休業を取得することに伴う代替要員の確保や業務分担の変更等事業主の負担が大きいと考えられることから、全ての事業者に適用される最低基準として法に規定することは困難である。なお、個別の事業者が法を上回る措置として育児休業の分割取得を認めることを妨げるものではない。 育児・介護休業期間中の保険料免除措置は、世代間扶養の仕組みである公的年金制度及びそれと類似の観点も含まれる公的医療保険制度において、次世代育成支援も重要な課題であることから、設けられているものである。 この措置は、「保険料を負担しその実績に基づいて給付を行う」ことが基本である厚生年金制度及び健康保険制度において、極めて例外的な取り扱いであることから、労働者の権利として広く社会的合意が形成されている育児・介護休業法に定める育児休業等の期間に限って対象としている。		社団法人日本ニュービジネス協議会連合会、JNB総合研究所	10	A	育児休業中の社会保険料免除の拡大	同一の子について、法定の育児休業を複数回に分けて取得する場合、当該休業中においてその都度、社会保険料を免除する	同左	育児に係る多様な働き方を促進するためには、法定の育児休業を複数回に分けて取得することも可能とし、その場合、その都度、当該期間中の社会保険料の徴収を行わないこととする。	育児・介護休業法第5条2項、健康保険法第159条、厚生年金保険法第61条の4	厚生労働省	少子社会対策の一環として本措置の実現を望みます	
5065	5065012			z13109	厚生労働省	職業安定法第30条、第33条 高齢者等の雇用の安定等に関する法律(平成16年法律第103号)による改正前の第32条、第33条、高齢者等の雇用の安定等に関する法律(平成16年法律第103号)附則3条	職業紹介事業を行う者は厚生労働大臣の許可を受けなければならない。	c.d	I	高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成16年法律第103号)により廃止され、経過措置に基づき事業を行っている高齢者職業経験活用センターに指定法人として新たな事業を追加することは適切ではない。 また、高齢者職業経験活用センターは、健康、体力、能力、資産の状況について個人差が拡大する60歳以上の高齢者の多様な就業ニーズに対応するため、短期的な雇用による就業に係る無料の職業紹介事業等を実施し、高齢者の再就職の促進を図る法人として厚生労働大臣の指定を受け、業務を行うものであり、その事業の公益性にかんがみれば、指定法人としての業務に有料の職業紹介を追加することは適当ではない。 一方、指定法人として実施する無料職業紹介事業等の事業とは別に、高齢者職業経験活用センターの事業目的に合致し、指定法人としての業務に支障が生じない範囲で適正に実施できるのであれば、職業安定法上の許可を申請した上で、許可が得られれば有料職業紹介事業を行うことは可能であるところ、全国規模の規制改革として検討することは適当ではない。		社団法人日本ニュービジネス協議会連合会、社団法人福岡県高齢者能力活用センター	12	A	有料職業紹介事業の導入許可	社団法人福岡県高齢者能力活用センターは、長年に渡る職業経験を蓄積して得られた知識・技能を持つ60歳以上の高齢者に対し、その就業ニーズに即した就業機会の確保・提供を図るため、一般労働者派遣事業および無料職業紹介事業を展開して参りました。 しかしながら、高齢者の就業ニーズの多様化と併せて企業の雇用ニーズも変化し続けており、そのニーズに対応すべく就業形態の一つとして企業の直接雇用が前提の紹介予定派遣ができるよう、有料職業紹介事業の許可を再度要望致します。 (平成17年11月受付分に要望書提出)	この数年、高齢者雇用に対する企業の意欲は高まり、派遣を通じて就業機会は急増して参りました。 高齢者の就業ニーズの多様化が進み、加速する少子高齢化や労働力不足を背景に、ここに来て企業もまた高齢者の能力を見直し始め、高齢者もまた変化して参ります。 そして、これまで派遣を高齢者の単なる活用手段としていた企業が、昨年来より本人の能力次第では直接雇用へ切り替える傾向にあり、当センターに対する紹介予定派遣の要望は日増しに強くなって参ります。 前回、この要望が却下された理由は「公益法人として有料職業紹介事業を追加することは適当でない」とのことでしたが、当センターが雇用状況の変化に対応出来ないままでは、今後、公益法人としての役割を担うことが出来ないと危惧して参ります。 また、団塊の世代の大量定年を来年に控え、これからの高齢社会を助長すると、紹介予定派遣の対応が出来る有料職業紹介事業の導入は高齢者の就労意欲向上と企業の雇用意識改革を促すところであり、当センターの公益性をなら損なうものではなく、当センターの健全な発展に大いに寄与するものと確信致しております。	職業安定法第30条、第33条	厚生労働省			
5065	5065013			z13110	厚生労働省	薬事法施行規則第284条	あらかじめ書式が設定されているものについては一部を除いて、FD(フレキシブルディスク)を用いることが可能であるが、申請に必要な添付資料などその他書式の定めがなされていないものについては、書面に対応している。	c	III	申請書類について、電子化を進めるためには、記入すべき項目などについて申請書類の様式を統一化する必要があるが、埋め込み型の心臓ペースメーカーや、粒子線治療装置など多様な医療機器について、統一した様式を定めることは困難である。 また、そもそも医療機器の有効性・安全性については、単に様式上記載を必要とする項目について、記載があればよいというものではなく、申請されたデータの内容及び有効性・安全性を確認できるかが重要である。この有効性・安全性の検証に要する時間が審査期間の大部分を占めており、申請書類を電子化することが、直接審査期間の短縮につながるものではないと考えている。	新医療機器の標準的な事務処理期間は12ヶ月であり、平成17年度の審査側審査期間の中央値は7.7ヶ月である。		社団法人日本ニュービジネス協議会連合会	13	A	医療機器の許認可制度の簡略化	医療機器は薬事法上4つに分類され、それぞれ承認・認証の手順が異なりますが、簡素な機器でない限り、許可が下りるまでには多くの時間がかかります。 医療現場が抱える課題の早期解決を図るためには、この承認・認証にかかる期間を短縮し、市場に出るまでの時間のスピードをアップさせることが重要となります。 そのためには、審査事務処理期間の短縮が不可欠と言えます。医薬品の標準的な審査期間は原則として12か月とされているものの、医療機器についてはそのような定めもなく、審査期間が2年以上かかる場合もまれではありません。 また、同じ医療機器を海外で申請した場合に日本の半分以下の期間で許可が下りるというデータもあります。 審査期間を短縮することにより、許認可制度の簡素化を図ることが必要であると考えます。	医療機器は、直接人間の生命に関わるものであるため、審査期間を一定にするなど一極に簡略化することができないのは理解できますが、医療機器の審査期間を短縮することにより、市場に出るまでのスピードも短縮され、これまで救えなかった生命が救われる可能性も増えたと考えています。 生命に害を及ぼすか否かを判断するような臨床試験の実施などにかかる期間の短縮は困難であると考えますので、機器の審査期間を短縮するための手法として申請の電子化を提案します。 電子化をすることにより、申請時の書類やデータの不備をなくし、申請者と審査機関の照会・回答などのタイムロスが発生しないような質の高い申請書の提出が可能になり、申請者・審査機関両者の負担が軽減され、結果審査期間の短縮に繋がると考えます。	現在、当社では、医療現場での投薬過誤の撲滅を目指し、市場への流通を最終目的として、自動薬液調合システムの開発を進めております。 投薬過誤は医療現場での最重要課題となっており、早期解決が求められていますが、市場化までのプロセスが複雑であるため、市場に出るまでに長い時間を費やすことが予想されます。 これは、当社に限った問題ではなく、医療機器の開発を行う企業の多くが抱える問題です。 医療機器の分類によって承認・認証の手順が異なるものの、申請の電子化をすることにより、審査期間の短縮が可能となると考えますので、市場化を早め、医療現場での課題をより早く解決するために、医療機器の許認可制度の簡略化を求めます。	薬事法第14条、23条の2	厚生労働省	近年、医療過誤は大きな社会問題の1つとなっており、中でも投薬過誤の占める割合が最も多いために、今や、これらをなくすことは、医療現場での最重要課題の1つといえます。 当社が研究開発中の自動薬液調合システムにより、医療現場において、高い精度とスピードアップが図れることは、医療過誤撲滅の有効な手段となり得ます。 また、過重業務が改善されることにより、医療従事者の負担の軽減と当該機器による二重の医療過誤対策を行うことが可能となるため、早期の市場化が待たれています。 医療機器の許認可制度が簡略化することにより、医療現場における重要課題をより早く解決することができると考えております。

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革/民間開放)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5066	5066004			z13111	全省庁		厚生労働省においては、既に平成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の債権譲渡特約の部分解除を実施し、更に平成17年4月によりその譲渡対象者の範囲の拡大を措置したところである。	c	IV	各省庁及び地方公共団体に適用する統一した共通ルールを策定については、制度を統一して調整する権限がないため、当面として回答できる立場にない。		社団法人リース事業協会	4	A	国・地方自治体向け金銭債権の証券化に関する債権譲渡禁止特約の解除	各省庁及び地方自治体において、統一かつ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(特定目的会社等)を望む。		各省庁及び地方自治体ごとに対応が異なり、引き続き、統一かつ早急な対応が求められる。		全省庁、地方自治体	
5066	5066015			z13112	厚生労働省	薬事法第39条、薬事法施行規則第170条	高度管理医療機器や特定保守管理医療機器を業として販売・賃貸しようとする場合には都道府県知事の許可が必要。ただし、特殊な取引形態であるファイナンスリース取引のみを行う事業者に対しては、適用していない。ファイナンスリース取引以外に、売却や割賦販売などの販売行為を行う場合には、販売業の許可を取得する必要がある。また、販売業者等が使用された医療機器の製造販売業者には、医療機器の製造販売業者にあらかじめ通知する必要がある。また、販売業者等は、医療機器の製造販売業者から、品質確保や注意事項について指示を受けた場合には遵守しなければならないとされている。	c	I、III	高度管理医療機器や特定保守管理医療機器については、不具合が生じた場合において人の生命及び健康に重大な影響を与えるおそれがあることからその適切な管理を行う必要があり、これらの医療機器を業として販売又は賃貸する場合には、都道府県知事の許可が必要である。特殊な取引形態であるファイナンスリース取引については、医療機器を購入しようとする者に対し必要となる資金を貸し付けているという実態にあることから許可を不要としているが、リース業者が資金供給のみでなく、リース終了物件の売却、割賦販売などの販売行為を行う場合には、販売業の許可が必要である。 また、医療機器は、一般的にその使用により、製品の摩耗、損耗を生じる恐れがあり、特に高度管理医療機器等は、人の生命及び健康に重大な影響を与えるおそれがあることから使用状況等に応じてその適切な管理が必要である。このため、リース終了後の医療機器について、中古品として販売等を行う場合には、当該医療機器が本来備えているべき品質、性能を有しているか等について確認する必要がある。こうしたことから、中古の医療機器の販売に当たっては、使用年数や使用頻度に応じたメンテナンスや部品交換の必要性など、製品についての情報をもっとも詳しく把握している製造販売業者への通知が必要である。		社団法人リース事業協会	15	A	薬事法の販売業規制に関するリース会社の特例措置	リース会社のリース終了物件売却、割賦販売について、販売業の許可を得て行う必要があるが、規制内容が取引実態からみて過重な負担となっていない。	リース会社のリース終了物件売却、割賦販売について、販売業の許可を得て行う必要があるが、規制内容が取引実態からみて過重な負担となっていない。	リース会社のリース終了物件売却、割賦販売について、販売業の許可を得て行う必要があるが、規制内容が取引実態からみて過重な負担となっていない。特に中古品として売却する場合の製造販売業者に対する通知について、リースのユーザーに売却する場合、あるいは、業者間で売買する場合も必要であり、過重な負担を軽減するための特例措置が必要。	薬事法	厚生労働省	
5070	5070003			z13113	厚生労働省	労働者派遣法第40条の2第1項第1号	○平成16年3月から、専門的な業務等(26業務)を除いた労働者派遣に係る派遣受入期間制限について、最長3年とされたところである。	c	I	○労働者派遣事業については、そ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から、臨時的・一時的な労働力需給調整システムとして位置付けられるべきものとして、関係者の合意形成がなされており、派遣受入期間についても、常用雇用の代替のおそれが少ない専門的な業務等を除き、労働者派遣を活用する場合の共通のルールとして、一定の制限が設けられているところであり、派遣受入期間制限の撤廃は不適当である。		社団法人 日本自動車工業会	3	A	労働者派遣法における派遣期間制度の見直し(通常派遣)	多様な働き方が論じられ、「長期雇用慣行を前提とした雇用の安定」という考え方が見直され、個人々の就業意識がますます多様化し、仕事と生活のバランスの取れたライフスタイルの選択が認められる方向にある中において、派遣期間の規制は、派遣労働を選択した者にとってもその選択の自由を阻害されるものと考えられることから、規制をなくすことを要望する。	平成16年3月から、専門的な業務等(26業務)を除いた労働者派遣に係る派遣受入期間制限について、最長3年とされたところである。	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。	労働者派遣法第40条の2	厚生労働省	・平成17年10月度の再要望 ・当会重点要望項目

全国規制改革及び民間開放要望書(2006あじさい)

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革A/民間開放B)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)
5070	5070005			z13114	厚生労働省		労働者派遣法第2条第1号、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示(昭和61年労働省告示第37号)、労働者派遣事業関係業務取扱要領(職業安定局長通達)	c	I、III	○「労働者派遣事業」については、中間搾取、強制労働、使用者責任の不明確化、不適切な就業管理・雇用管理等の弊害が生じるおそれがあるものであり、労働者派遣法により、厚生労働大臣の許可を受け、又は厚生労働大臣に届出をした場合限り、一定のルールの下に適法に事業を行えることとしているところである。これに関して、請負契約の形式をとって、労働者派遣ではないとする脱法行為が行われる場合があるので、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」を定めているところである。 ○この基準のうち、ご指摘の「自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器具(業務上必要な簡易な工具を除く。)又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。」の要件については、機械、資材等が相手方から借り入れ又は購入されたものについては、別個の双務契約による正当なものであることを求めているところであるが、この要件を撤廃し、賃借契約でも可とすることにより、違法な状態で労働者派遣を行うことによる中間搾取、使用者責任の不明確化、不適切な就業管理・雇用管理等の弊害が生じるおそれがあることから、不適当である。		社団法人 日本自動車工業会	5	A	労働者派遣事業と請負により行われる事業区分の見直し	請負元会社での常駐委託時の場合等、「自己の責任・負担で調達した機械、設備、材料等で業務を処理すること」が規定され、賃借契約による確保が求められており、これにより賃借する機械・設備等の分割・金額評価が求められるが、これらの算定は極めて難しく、実務的な負担が大きい。このようなことから、請負元会社の機械・設備を使用するにあたっては、その使用するための賃借契約のみとし、分割・金額評価に関する事項の撤廃を要望する。	○労働者派遣事業は、厚生労働大臣の許可を受け、又は厚生労働大臣に届出を行った場合を除き、禁止されている。 ○請負により行われる事業と労働者派遣事業との判断の明確化、機械、設備、材料等で業務を処理すること」が規定されること、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」を定め、この基準(業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること等)の運用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること、請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること)に該当しないものは、契約の形式が請負契約であっても、労働者派遣事業であると判断している。	労働者派遣法第2条第1号、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示(昭和61年労働省告示第37号)	厚生労働省	・平成17年10月度の再要望 ・当会重点要望項目	
5076	5076001			z13115	厚生労働省	1 中期計画による人員数の上限関係 「独立行政法人医薬品医療機器総合機構の業務運営並びに財務及び会計に関する省令」に基づき、中期計画において、期末(平成20年度末)の常勤職員数(346名)を定めている。 ① 独立行政法人通則法(第30条第2項第7号) ② 独立行政法人医薬品医療機器総合機構の業務運営並びに財務及び会計に関する省令(第4条第2号) 2 民間企業出身者の従事制限関係 「独立行政法人医薬品医療機器総合機構法」の国会審議等を踏まえ、製薬企業等との不適切な関係を疑われることのないよう、民間企業出身者については、総合機構に採用後2年間は、当該企業に在籍していたときの業務と密接な関係のある総合機構における業務に就けないこととしており、審査業務についても同様の措置を講じている(例えば、出身企業で研究開発部門に在籍していた者について、採用後2年間は審査関係業務に就けない等)。 3 審査員増員関係 独立行政法人については、一般的に平成17年度の人件費(決算)をベースとして5年で5%以上の人員削減を行うことが原則となっている中で、医薬品医療機器総合機構については、現在の中期目標の最終年度である平成20年度までの増員予定分を含めた職員数(346名)をベースとして、給与体系の見直し等により人員削減は行わないこととしているところである。	e	-	本要望は、独立行政法人の機構定員の決定や職員の採用のルールそのものに関する要望であり、個人や企業の日々の活動に係る規制について緩和・撤廃を求めるものではない。		日本製薬工業協会	1	A	総合機構に対する要員数等の制限の撤廃による承認審査の迅速化	独立行政法人医薬品医療機器総合機構(総合機構と略す)の中期計画による要員数の上限、参議院厚生労働委員会決議に基づく企業からの就業制限規定、閣議決定による公務員人件費5%削減の総合機構への適用等により、現状でも大幅な削減が出ている新薬の承認審査、治験相験が今後さらに悪化することが懸念されている。これらの規制を撤廃して、申請の実情にあった要員を確保すべきである。 なお、要員の増加にかかる費用は、申請者である製薬企業の手数料でまかなわれ、国費の負担は増加しない。	総合機構の要員不足による審査の遅れにより、世界ですべてに開発、使用されている新薬のうち日本では承認の薬が多数存在している。このことは、日本国民は、世界の最先端の科学技術の結晶である画期的新薬の恩恵を充分に受けていないことを意味している。また、多大な研究開発費がかかる新薬の承認が遅れることは、その企業の国際競争力を著しく弱めることとなる。この結果、現在では、わが国の製薬産業は、その担持力は機械に次いで4位であるが、グローバルな競争が激化するなか、このままでは、衰退せざるを得ない。これは、ひとつの産業が駄目になることだけでなく、日本国民に対し良質な医薬品を安定的に供給することが出来なくなるとともに、わが国の先端的な科学技術の基盤が崩れることを意味する。 独立行政法人化の目的は、硬直的になりがちな行政から、出来るだけ柔軟な業務遂行を目指して行われたものであるはずであるにも拘らず、一律に様々な規制をかけることは、その趣旨に背くだけでなく、上記のような弊害を招いている。費用は申請者側が負担するのであるから、一旦も早く、実態に合った業務が行える体制が出来ることが必要である。	中期計画(平成16～20年度)における要員数346人。 閣議決定された公務員人件費一律5%削減の総合機構への適用	厚生労働省 内閣府 総務省	・米国FDAの新薬審査部門CDERの職員数は約2,200人。 ・欧州医薬品審査庁EMAの職員数は248人(2002年)。但し、実質的な審査を行う外部専門家が2,100人程度存在し、加盟各国に300～500人程度の要員を有する審査機関がある。 ・添付資料：製薬協会の医薬品政策研究所リサーチレポート「NO.25「日本の新医薬品の承認審査に関する比較」、NO.30「日本における新医薬品の承認審査期間と臨床開発期間」、NO.31「医薬品の世界上市から各国における上市までの期間」		
5077	5077001			z13116	人社会、総務省、厚生労働省	育児休業をしたことがある労働者は、原則として再度の育児休業取得の申出をすることはできない。	c	I	育児休業の分割取得については、労働者が細切れに休業を取得することに伴う代替要員の確保や業務分担の変更等事業主の負担が大きいと考えられることから、全ての事業者等に適用される最低基準として法に規定することは困難である。なお、個別の事業者が法を上回る措置として育児休業の分割取得を認めることを妨げるものではない。		新産市	1	A	育児休業取得方法の柔軟化	現状の制度下で育児休業を取得しようとした場合、どうしても長期休暇をまざるを得ないため、職業技能の低下やキャリア形成への影響を心配し、男性の取得者が伸び悩んでいる。また、男性の育児取得が進まない理由としては、「職場で男性が取得する雰囲気がない」という職場や社会の風潮が挙げられる。 そこで、1週間という短期間を単位として夫婦が交互に取得できるようにすれば、男性もこれまでよりも気軽に育児休業を取得できるようになると考えられる。徐々に男性の育児取得者が増えていけば、依然として残る「育児は女性」という社会全体の意識を変えていくことができるのではないかと。 また、育児休業の選択性が増えることで、これまでの女性の育児負担が軽減され、出産退職を減らし、出産後の復職の可能性が向上すると考えられる。 さらには、両親が自らの手で子どもを育てることで、保育所の需要が緩和され、待機児童の減少や自治体の逼迫した財政状況の改善につながるという効果もある。そして、何よりも親子の絆を深めるといふ効果も見込まれるところであり、少子化対策を考えた上でも大変重要である。	本市は、次世代育成支援対策推進法に基づく「特定事業主」として、特定事業主行動計画を策定し、「男性職員の育児休業、部分休業の取得率を平成21年度までに5%以上とする」ことを目標に掲げているが、これまで男性職員の育児休業取得率は1人もいないのが現状である。また、全国的に見ても男性の育児取得率は0.5%にとどまっている(平成16年度厚生労働省調べ)。 この原因として、「育児は女性」という意識を持つ男性が依然として多いこと、長期間の育児休業により職場を離れることへの抵抗感があると考えられる。 新聞報道等では、育児に当たっては利用しやすい労働環境の整備を望む声が高いため、また取得単位を短くするなど利用しやすい制度が整備されていけば男性でも育児休業の取得が進むことが明らかになっている。 そこで、1週間を単位として夫婦が交互に育児休業を取得できるよう育児休業の取得方法の柔軟化、選択性の拡大をお願いするものだが、制度の改善に当たっては、夫婦の勤務先により利用できる制度に差があっては結局のところ利用の促進にはつながらないため、民間事業者・公務員の別なく全国的な制度改善を要望するものである。	・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第5条、第7条 ・国家公務員の育児休業等に関する法律第3条、第4条 ・地方公務員の育児休業に関する法律第2条第1項、第3条第2項	厚生労働省 人社会 総務省	〔添付資料〕 ①平成18年6月21日付け日経新聞 ②平成18年6月25日付け毎日新聞 ※ 本市では、市役所職員が1週間以上の単位で交互に育児休業を取得できるよう条例改正等を行う方向で検討を進めている。(平成18年9月定例市議会に上程予定)		

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	統合	管理コード	所管省庁等	該当法令	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	要望主体	要望事項番号	要望種別(規制改革/A/民間開放)	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	根拠法令等	制度の所管官庁等	その他(特記事項)	
5081	5081001			z13117	厚生労働省	臓器移植法(平成9年法律第104号)第6条 臓器の移植に関する法律(平成9年法律第104号)第6条 臓器の移植に関する法律の運用に関する指針(ガイドライン)の制定について(平成9年10月8日健発第1329号厚生省保健医療局長通知)第1	臓器移植法では、脳死下での臓器提供は、脳死判定に従う意思及び臓器提供の意思について、本人の書面による意思表示があり、かつ家族がこれを拒まない場合に可能とされており、法の運用に当たっては、臓器提供に係る意思表示の有効性については、民法上の遺言可能年齢を参考として、15歳以上の者の意思表示を有効なものとして取り扱うこととされている。	b	I	第164回国会において、臓器摘出の要件の改正等を内容とする臓器移植法の改正法案2案が提出され、継続審議となっているところであり、今後国会等において議論が行われることとされている。		個人	1	A	臓器移植提供者の年齢制限撤廃	臓器移植提供者の年齢制限撤廃に向けた臓器売買が行われているとの噂も絶えず、日本人		社団法人日本臓器移植ネットワークによれば、平成18年5月31日現在で心臓・肺・肝臓・脾臓・腎臓・小腸の移植を希望して同ネットワークに登録されている者数は1万2268人である一方、毎年5〜6千人の脳死者が存在するにもかかわらず、実際の臓器移植の総件数はわずか175件で、圧倒的にその数が不足している。その結果、上記に示したような事例が見られるが、例えば日本国内での脳死体からの肝臓移植に要する平均的費用が800万であるのに対し、外国で移植を受ける場合は3200万も要するとされる。他方、平成16年8月内閣府世論調査によると、15歳未満の者からの臓器移植を「できるようにすべきだ」とする者の割合が60.7%であり、また、提供者の意思の尊重については、「15歳未満の者の判断であっても、本人の意思を尊重すべき」と答えた者の割合が26.0%、「15歳未満の者は適正な判断を出来ないで、他の者(家族を含む)が代わって判断すればいい」が38.2%だった。つまり、国民の過半数は、15歳未満であっても本人の意思が示されている場合や本人の意思が不明な場合に遺族の判断で臓器提供をすることに賛成している。なお、15歳未満の者からの臓器提供を可能とすることへの反対論として、子供の人権侵害を主張する意見があるが、児童の権利条約第13条と14条において、子どもも自己を主張する権利を有していることが明示されている。また、そもそも脳死は人の死ではないとの考えを有する本人および家族を有する者に対しては、(例えば、上記世論調査でも、脳死下でも臓器提供したくないという者が32%)、本人の意思の表示がない場合は、本人の意思が確認できないので臓器移植するべきでないという者が35.4%存在する)、上記要望により、法改正が行われた場合でも、脳死下での臓器提供を拒否する意思を書面で表示することによって、または家族が臓器の摘出を拒否することによって、個々人の死生観について対応することが出来る、と考えられる。	臓器移植法 第六条	厚生労働省		
5083	5083004			z13118	全省庁	—	厚生労働省所管の審議会については、原則公開としている。	d	—	厚生労働省所管の審議会については、事務の一部が行政処分、不服審査、試験等を行う場合等を除き、公開しているところである。		特定非営利活動法人「子どもに無煙環境を」推進協議会	4	A	政府省庁の審議会は原則的に公開(傍聴可能)とすべき	例えば厚生労働省の審議会(厚生科学審議会地域保健健康増進推進委員会や中央社会保険医療協議会など)は公開(傍聴可能)で、事前にホームページで広報されている。しかし、例えば財務省の財政制度等審議会(たばこ事業等文科会、税制調査会など)は、財務省のホームページの週間予定には掲載されているが、非公開となっている。これら審議会等は、公開(傍聴可能)とすべきである。	政策決定のための審議会の審議を国民が傍聴することにより、審議の透明性が高まり、かつ国民も情報を速やかに知ることにより、早期の情報入手と対応が可能になる。	政府省庁の審議会の資料が後日(1〜2週間後)そのホームページで公開され、1〜数か月後には議事録が公開されるようであるが、国民が審議情報の詳細を知るには余りにタイムラグが大きい。また、審議会の審議内容をマスメディアにのみ公開したり、会後、審議会長が記者発表や会見をする場合もあるが、あわせて公開(傍聴可能)を制度化すべきである。		全省庁		
5086	5086005			z13119	厚生労働省	—	自賠責保険の求償事務に際しては、保険者から診療報酬明細書を送付している。	d	—	保険会社が、本人の同意に基づき保険者から診療報酬明細書の電子的取り付けを行うことは可能である。なお、医療制度改革大綱(平成17年12月1日政府・与党医療改革協議会決定)において、「医療機関等が審査支払機関に提出するレセプト及び審査支払機関が保険者に提出するレセプトについて、平成18年度からオンライン化を進め、平成23年度当初から、原則としてすべてのレセプトがオンラインで提出するものとする。」とされたところであり、パブリックコメントを経て関係省令を平成18年4月10日付けで公布施行し、診療報酬明細書のオンライン化について法令上の手当てを講じたところ。		損害保険労働組合連合会	5	B	民間保険会社による診療報酬明細書の電子的取り付け	診療報酬明細書の電子化を早期に実現するとともに、本人同意に基づき、保険会社等第三者による電子的取り付けを促進するよう検討を進めて頂きたい。	同右		自賠責保険の支払いに際しては、診療報酬明細書を徴求し、これを確認しているが、その殆どが紙ベースでの取り付けであることも、取り付けには一定の時間を要することから、保険金の迅速な支払いにも影響を及ぼしている。医療分野におけるIT化推進の一環として、カルテ・診療報酬明細書発行等の電子化が行われることになっており、医療関係機関、審査支払機関、保険者については、原則全てのレセプトをオンラインで提出・受領することが検討されているが、民間保険会社による電子的取り付けが促進されるよう、その対策について検討を進めて頂きたい。	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第3条 等	厚生労働省	