

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	再検討要請	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		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。		拠出限度額は、特に個人型(2号)は180,000円から216,000円へ拡大したに過ぎない。自助努力、自己責任による老後の安定した生活の確保を支援するには不十分である。少なくとも企業型(企業無)と同額になるよう限度額の拡大を検討したい。限度額引き上げが個人の自助努力を促し、制度の普及を促進するものとする。なお、検討時期を明示されたい。	(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		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。		拠出限度額は、特に個人型(2号)は180,000円から216,000円へ拡大したに過ぎない。自助努力、自己責任による老後の安定した生活の確保を支援するには不十分である。少なくとも企業型(企業無)と同額になるよう限度額の拡大を検討したい。限度額引き上げが個人の自助努力を促し、制度の普及を促進するものとする。なお、検討時期を明示されたい。	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、指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		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。		拠出限度額は、特に個人型(2号)は180,000円から216,000円へ拡大したに過ぎない。自助努力、自己責任による老後の安定した生活の確保を支援するには不十分である。少なくとも企業型(企業無)と同額になるよう限度額の拡大を検討したい。限度額引き上げが個人の自助努力を促し、制度の普及を促進するものとする。なお、検討時期を明示されたい。	(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課税し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、企業年金国民年金基金課	企業型確定拠出年金の拠出限度額は、企業年金に加入していない場合月額4万5千円、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、自営業者の場合月額6万5千円、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。	
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		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。		拠出限度額は、特に個人型(2号)は180,000円から216,000円へ拡大したに過ぎない。自助努力、自己責任による老後の安定した生活の確保を支援するには不十分である。少なくとも企業型(企業無)と同額になるよう限度額の拡大を検討したい。限度額引き上げが個人の自助努力を促し、制度の普及を促進するものとする。なお、検討時期を明示されたい。	損害保険労働組合連合会	7	B	確定拠出年金の制度拡充	確定拠出年金制度について、以下の制度拡充を検討していただきたい。 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9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。	確定拠出年金法第62条、法人税法、所得税法 確定拠出年金法第28条、法人税法、所得税法 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、第36条、法人税法、所得税法 確定拠出年金法第33条	厚生労働省、財務省、金融庁	

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	再検討要請	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	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		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。		マッチング拠出は、米園において認められていることや自助努力による年金制度の拡充を促進する観点から、引き続き検討いただきたい。なお、検討時期を明示されたい。	(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上乗せ拠出の否認	拠出限度額の特内で企業型に対する個人の上乗せ拠出を認めいただきたい。	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がんがみ、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) 拠出限度額の特内で、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。米園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、拠出限度額の特内での自助努力による個人の上乗せ拠出が必要である。 (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		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。		マッチング拠出は、米園において認められていることや自助努力による年金制度の拡充を促進する観点から、引き続き検討いただきたい。なお、検討時期を明示されたい。	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)の否認	・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)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		
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		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。		マッチング拠出は、米園において認められていることや自助努力による年金制度の拡充を促進する観点から、引き続き検討いただきたい。なお、検討時期を明示されたい。	(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否認	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が認められず、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		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。		マッチング拠出は、米園において認められていることや自助努力による年金制度の拡充を促進する観点から、引き続き検討いただきたい。なお、検討時期を明示されたい。	損害保険労働組合連合会	7	B	確定拠出年金の制度拡充	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。 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がんがみ、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9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。	確定拠出年金法第62条、法人税法、所得税法、確定拠出年金法第18条、法人税法、所得税法、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、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、確定拠出年金法第33条	厚生労働省、財務省、金融庁	

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	再検討要請	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	5034010		G16	z13003	厚生労働省	確定拠出年金法第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		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、それ以外に具体的な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。		困難時等の年金資産取り崩しニーズが高いにもかかわらず、現状においては取り崩し等が認められていないことが、制度の普及の阻害要因にもなっており、他制度との整合性を勘案しつつ引き続き検討していきたい。なお、検討時期を明示されたい。	(社)日本損害保険協会	10	A	確定拠出年金の経済的困難時に おける年金資産取り崩しの容認	経済的困難時には、米国の401k制度の様に、税のペナルティを課した上で年金資産の取り崩し、年金資産を担保としたローン制度を認めるようにしていきたい。	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。困難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	
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		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、それ以外に具体的な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。		確定拠出年金制度は貯蓄のための制度でないことは理解できるが、例えば、老齢給付金は、確定給付企業年金では60歳前でも退職時に受給が可能であるのに対して、確定拠出年金では60歳まで受給が不可能であるなど、同じ企業年金制度でも整合性が取れていない部分があると考えられる。より多くの国民が安心して加入できる制度的な素地を設けることが制度普及に資することから、確定拠出年金の受給権を担保とした貸付けの容認について、他制度との整合性を勘案しつつ検討していきたい。なお、検討時期を明示されたい。	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このことが所望である。	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		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、それ以外に具体的な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。		確定拠出年金制度は貯蓄のための制度でないことは理解できるが、例えば、老齢給付金は、確定給付企業年金では60歳前でも退職時に受給が可能であるのに対して、確定拠出年金では60歳まで受給が不可能であるなど、同じ企業年金制度でも整合性が取れていない部分があると考えられる。より多くの国民が安心して加入できる制度的な素地を設けることが制度普及に資することから、確定拠出年金の中途引き出し要件の緩和について、他制度との整合性を勘案しつつ検討していきたい。なお、検討時期を明示されたい。	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き出し要件の緩和	(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き出しを行うことも可能とする。	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、支給は原則90歳以降とされており、中途引き出しは、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も中途引き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き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の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		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、それ以外に具体的な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。		困難時等の年金資産取り崩しニーズが高いにもかかわらず、現状においては取り崩し等が認められていないことが、制度の普及の阻害要因にもなっており、他制度との整合性を勘案しつつ引き続き検討していきたい。なお、検討時期を明示されたい。	社団法人信託協会	15	A	確定拠出年金の中途引き出し要件の緩和(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。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確定拠出年金に係る要件(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は、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確定拠出年金に係る要件(50万円)を緩和すること。	現状では、個人別管理資産額が15万円以下の場合に限る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。年金制度とはいわゆる実質的企業退職金の一部(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特を大幅に引き上げること、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。現行の個人別確定拠出年金に係る要件(50万円)については、年毎手数料45,000円、利回り年1%程度で資産が目減りしない額をベースに検討されたいと認識しているが、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が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前提とするのではなく、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。	確定拠出年金法第2条第1項、確定拠出年金法第59条第2項、確定拠出年金法第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	再検討要請	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ない。	c		確定拠出年金制度は国民の老後の所得の確保のために導入されるものであり、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。		困窮時等の年金資産取り崩しニーズが高いにもかかわらず、現状においては取り崩し等が認められていないことが、制度の普及の阻害要因にもなっており、他制度との整合性を勘案しつつ引き続き検討いただきたい。なお、検討時期を明示されたい。	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15万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助定残高に係る要件(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。こうしたこと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		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いたために、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。		困窮時等の年金資産取り崩しニーズが高いにもかかわらず、現状においては取り崩し等が認められていないことが、制度の普及の阻害要因にもなっており、他制度との整合性を勘案しつつ引き続き検討いただきたい。なお、検討時期を明示されたい。	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が性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期待するもの。	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		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。		困窮時等の年金資産取り崩しニーズが高いにもかかわらず、現状においては取り崩し等が認められていないことが、制度の普及の阻害要因にもなっており、他制度との整合性を勘案しつつ引き続き検討いただきたい。なお、検討時期を明示されたい。	(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、年齢到達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、まず以下について早急を実施すべきである。 脱退一時金を受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な特別条件の一部の容認、及び少額の脱退一時金の拡充) 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		2006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、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国民年金基金課	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9年以下の場合または資産額が50万円以下で制度または資産額が50万円以下で制度と掛金を納められない場合となっている。 60歳未満の加入者で給付を受けられるのは、高度障害(障害給付金)、死亡(死亡一時金)の要件を満たした場合に限られている。
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ない。	c		確定拠出年金制度は国民の老後の所得の確保のために導入されるものであり、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。		困窮時等の年金資産取り崩しニーズが高いにもかかわらず、現状においては取り崩し等が認められていないことが、制度の普及の阻害要因にもなっており、他制度との整合性を勘案しつつ引き続き検討いただきたい。なお、検討時期を明示されたい。	損害保険労働組合連合会	7	B	確定拠出年金の制度拡充	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。 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。従業員の自発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がんがみ、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9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。	確定拠出年金法第62条、法人税法、所得税法 確定拠出年金法第18条、法人税法、所得税法 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 確定拠出年金法第20条、第19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 確定拠出年金法第33条	厚生労働省財務省金融庁	

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	再検討要請	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)
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		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られている。		退職時の資金ニーズが根強く存在する中で、退職後も60歳に到達するまで支給できない仕組みが、特に退職金からの全面移行ニーズが強い中小企業への確定拠出年金普及のネックとなっていることに鑑み、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、支給要件緩和を要望している。また、かかる要望が実現しない間においても、中途脱退の要件について、現行の要件では運営管理手数料等による資産の減少を防止するに不十分であることから更なる緩和を要望している。確定拠出年金法については、法施行後5年を経過した後において必要に応じ見直しの検討が行われることとなっている。本年10月で5年を経過することから、具体的な検討時期の明示をお願いするとともに、是非とも前向きな検討をお願いしたい。	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においても、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要す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、確定拠出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いる。これらの制度との整合性の欠加から、円滑な制度移行および制度普及の障害となっている。 ・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場合は任意であるから、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歳に到達するまで支給できない。 ・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(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		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は等々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られている。		専業主婦(第3号被保険者)、公務員にも制度加入を認めることによって、確定拠出年金制度のポータビリティを確保することが、制度の普及につながるから、今後の具体的なスケジュールを明示のうえ検討いただきたい。	(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。	確定拠出年金法第62条、法人税法、所得税法	厚生労働省、財務省		
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		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は等々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られている。		専業主婦(第3号被保険者)、公務員にも制度加入を認めることによって、確定拠出年金制度のポータビリティを確保することが、制度の普及につながるから、今後の具体的なスケジュールを明示のうえ検討いただきたい。	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、それまで積み立てた資産を個人型年金に移換したうえで引き続き資産の運用を行うことができるが、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得ない転職者は、当初の資産形成プランを実現できないことはもちろんのこと、拠出期間を長期に分散させることによる運用リスクの軽減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		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は等々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られている。		専業主婦(第3号被保険者)、公務員にも制度加入を認めることによって、確定拠出年金制度のポータビリティを確保することが、制度の普及につながるから、今後の具体的なスケジュールを明示のうえ検討いただきたい。	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への加入資格がない。 ・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となれば、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らず、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		

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	再検討要請	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	5057043		G17	z13004	厚生労働省	第3号被保険者や公務員は確定拠出年金に加入できない。企業型の資格を喪失した後、他の企業年金制度があり確定拠出年金を実施していない企業に転職した場合等は、個人型の運用指図者となり加入者とはならない。	c		確定拠出年金の加入対象者の拡大(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。	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。		再検討要請	(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、個人型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。
5086	5086007	1	G17	z13004	厚生労働省	第3号被保険者や公務員は確定拠出年金に加入できない。企業型の資格を喪失した後、他の企業年金制度があり確定拠出年金を実施していない企業に転職した場合等は、個人型の運用指図者となり加入者とはならない。	c		確定拠出年金の加入対象者の拡大(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。	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。		再検討要請	損害保険労働組合連合会	7	B	確定拠出年金の制度拡充	確定拠出年金制度について、以下の制度拡充を検討していただきたい。 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困難なままでは高度障害時を過ぎると老後の生活保障の確保に十分な自助努力が期待できず、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。	確定拠出年金法第62条、法人税法、所得税法、確定拠出年金法第18条、法人税法、所得税法、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、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、確定拠出年金法第23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		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。		再検討要請	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。		高年齢者雇用安定法による定年延長等の義務に伴い、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肢が広がることは、法の目的にも合致するもの。	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		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。		再検討要請	(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、高年齢者雇用安定法の改正等に伴う60歳以降の就労機会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。		高年齢者雇用安定法の改正により、企業には60歳以降の就労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歳前の継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、確定給付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	再検討要請	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		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。		確定拠出年金法については、法施行後5年を経過した後に必要に応じ見直しの検討が行われることとなっており、本年10月で5年を経過することから、具体的な検討時期の明示をお願いするとともに、是非とも前向きな検討をお願いしたい。	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、労使合意に基づき(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齢者雇用安定法改正号により、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		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。		確定拠出年金においては、60歳以降の拠出が認められていない中で、通算加入期間による受給開始年齢の制限があることで制度が硬直化し、普及阻害の一因となっている。60歳以降で退職した場合、少なくとも退職時に受給できるようにすべきである。確定拠出年金法附則に示されている検討規定(施行5年経過後の見直し)の時期を本年10月に迎えることから、具体的な検討の場、検討スケジュールを明示頂きたい。	(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受給開始年齢の制限を撤廃していただきたい。現在の法令では、通算加入者等期間が10年に満たない場合には、60歳から老齢給付金の支給を受けることができない。	制度の普及に寄与する。	制度導入時において、50歳以上の従業員の加入を阻害する要因になる。また、本来企業の退職金制度の一環として導入した制度であるのに、従業員からすると60歳で定年退職した際に受給権がないというのは制度の趣旨に反する。	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		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。		確定拠出年金においては、60歳以降の拠出が認められていない中で、通算加入期間による受給開始年齢の制限があることで制度が硬直化し、普及阻害の一因となっている。60歳以降で退職した場合、少なくとも退職時に受給できるようにすべきである。確定拠出年金法附則に示されている検討規定(施行5年経過後の見直し)の時期を本年10月に迎えることから、具体的な検討の場、検討スケジュールを明示頂きたい。	(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。
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		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。		確定拠出年金においては、60歳以降の拠出が認められていない中で、通算加入期間による受給開始年齢の制限があることで制度が硬直化し、普及阻害の一因となっている。60歳以降で退職した場合、少なくとも退職時に受給できるようにすべきである。確定拠出年金法附則に示されている検討規定(施行5年経過後の見直し)の時期を本年10月に迎えることから、具体的な検討の場、検討スケジュールを明示頂きたい。	損害保険労働組合連合会	7	B	確定拠出年金の制度拡充	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。 10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。従業員の自発的な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がんがみ、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。	確定拠出年金法第62条、法人税法、所得税法、確定拠出年金法第28条、法人税法、所得税法、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、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、確定拠出年金法第33条	厚生労働省 財務省 金融庁	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9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。	

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	再検討要請	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	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		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。		企業型DCは個人が拠出する制度ではないため、「貯蓄と変わらない」という位置付けにはあたらないと思われる。また、規約において定めたルールにしたがい拠出を行うことにより、「資金があるときにまとめて拠出」及び「長期にわたる納付の猶予」のような措置にはあたらないものと考えられるため、再検討をお願いしたい。	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。		・現行は月単位での拠出額も定めている。 ・別途費与月等を対象として拠出を可能とすることにより、拠出額が低水準となっている加入者への年金積蓄の確保。 ・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を高め制度普及の効果が期待できると思われるもの。	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		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。		確定給付企業年金等においては、拠出済であったりしての修正が可能であるように、掛金拠出事務の負担軽減の観点から、少なくとも翌々月に2ヵ月分を納付できるような拠出の弾力的な運用を認め、制度運営の円滑化を促進すべきである。	(社)日本経済団体連合会	44	A	掛金の拠出時期の弾力化	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、労使の合意があれば、次回に2ヵ月分を納付する等の遅れた拠出を認める弾力的運用すべきである。 さらに、事情により翌々月に2ヵ月分を納付できない場合、適宜して拠出対象とする場合などが想定されるため、加入者について12ヵ月分の拠出額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。		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なければ、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、手直し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ということもあり、拠出済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、厚生年金基金では遅った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認められるべきである。 に加えて、適宜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ヵ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 年金局企業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、月末の人社、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。
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		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。		本要望は、システムトラブルや制度運営者の万一の事務疎漏等の特段の事情により翌月末までに掛金を納付できなかった場合に、次回納付時に2-3ヵ月分の納付を認める等の弾力化を求めたものであり、資金があるときにまとめて拠出することを要望するものではない。また、2-3ヵ月という短期間の猶予であれば、「長期に渡る納付の猶予を認めることは困難」との指摘はあたらないと考えられる。このような事情を踏まえ、再度検討をお願いしたい。	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ヵ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 年金局企業年金国民年金基金課	企業型では、毎月の掛金を翌月末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		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。		本要望は、掛金の収納事務の効率化や他の年金制度との整合性確保の観点から、毎月ではなく年1回以上の定期的な拠出が可能となるよう求めるものであり、事業主が任意に資金があるときにまとめて拠出することを要望するものではない。また、定期的な拠出を認めることは、「長期に渡る納付の猶予を認めることにはならない」というような事情を踏まえ、再度検討をお願いしたい。	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 年金局企業年金国民年金基金課	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、毎月につき掛金を拠出す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	再検討要請	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	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ことが定められている。	c		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もある。 ・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。		施行日直前に移行元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選択するため。	確定拠出年金法第19条、第20条	厚生労働省	
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		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。		現在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4年の間で均等に分割移換を行うこととなっているが、その退職職者が出た際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		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。		検討時期を明示されたい。	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になると考えられること。	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		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。	例えば、一定の周知期間を設け、その間に加入者からの特段の異議がないことを確認した上でニーズの低くなった運用商品を除外するなどのように、運営管理機関が運用指図を行ったことにはならない方法が考えられる。見直しにあたっては、確定拠出年金法別則に示されている検討規定(施行5年経過後の見直しの時期を本年10月に遡入ることから、具体的な検討の場、検討スケジュールを明示頂きたい。	(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)の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、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を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請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)が過多になると、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 年金局企業年金課 国民年金基金課	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	再検討要請	要望主体	要望事項番号(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	確定拠出年金法施行規則第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		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観点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。		他年金等の資格の得喪及び支給に関する情報の主要な便途は、退職所得の課税計算と考えられ、実際には退職所得の支給に関する申告書の提出を受けた際に本人から確認すればよいと考え、引き続き検討いただきたい。	(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、原簿の記録事項から除外してほしい。	確定拠出年金におけるコストの削減に繋がり、手数料等の引き下げが可能となる。	退職所得の課税計算に使用するとされるこれらの事項は、実際には退職所得の受給に関する申告書の提出を受けた際に本人から確認すればよい事項であり、制度加入時に事業主・加入者等に提出を求めかつ記録関連運営管理機関が長期にわたって記録を保存しなければならないのは、制度を煩雑にし、かつ記録関連コストの増加につながり加入者利益に反する。	確定拠出年金法第18条、第67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		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、労働組合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条スレ)等については、労働組合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働組合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、	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条スレ)等については、労働組合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働組合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		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られ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日企開発第18号)別紙1	厚生労働省		
5053	5053028		G23	z13010	厚生労働省	確定拠出年金制度(平成13年8月21日発第213号)別紙第3、(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		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き政令及び省令について(法令解釈)第三(一)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き政令及び省令について(法令解釈)第三(一)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、また磁気媒体による情報提供が情報保護や電磁保護の観点から実態に沿わなくなっている面もある。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で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日発第213号)別紙第三、確定拠出年金Q&A、144	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	再検討要請	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	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		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。		平成17年10月の法改正により、新たに企業型年金に係る規約に定めなければならないとされた脱退一時金相当額等の移換に関する事項では、単に資産管理機関が他の年金制度における脱退一時金相当額等の移換を受ける旨を定めるのみである。このような関係法令の改正に基づく機械的な規約変更についてまで承認を得なければならないとする必要性は低いと見られ、届出を認めることについて再度検討をお願いしたい。	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、全て厚生労働省の承認を要するとすることは、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、年金局、企業年金国民年金基金	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	確定拠出年金運用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		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、運用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。		営業職員による運用管理業務の兼務が禁止されているのは、加入者に対する中立性を維持できないとの考え方を前提にした措置であると考えられる。その恐れがあるのは理解できるが、例えば、確定拠出年金における運用商品が確定拠出年金専用のものであり、通常販売される金融商品とは異なる場合など、兼務しても中立性の維持に支障がないと考えられる場合もある。中立性の維持のために禁止すべき業務上の具体的な行為を明確化したうえで、原則として兼務を容認するよう検討していただきたい。	社団法人全国信用金庫協会、信金中央金庫	18	A	確定拠出年金運用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、確定拠出年金運用管理業務のうち運用関連業務の兼務禁止を緩和する。業務禁止の緩和に関しては、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業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。	確定拠出年金運用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
5071	5071013		G24	z13011	金融庁、厚生労働省	確定拠出年金運用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		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、運用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。		実務面において運用担当者と販売担当者を分離せずとも、運用管理業務に係る不正等の防止は組織の牽制機能、内部監査により確保されている。再度検討して頂きたい。	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兼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兼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兼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担当者が兼務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、収益機会の拡大を図ることができ。	確定拠出年金法第100条第7号、確定拠出年金運用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		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は、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、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		

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	再検討要請	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	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		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われる。	確定拠出年金法第40条	厚生労働省	
5057	5057058		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		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確保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。	例えば過格退職年金の廃止に伴う他の企業年金への移行の際、出向等により出向元の厚生年金の適用を外れている者については、移行前制度の過去分の資産移換ができないことや、それによりやむを得ず過去分資産を一時金で分配された場合に退職所得扱いとはならないため税のメリットが享受できないなど、当該被用者の責任によらない不利益が生じる。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、当該企業及び従業員(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。	(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	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。 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」の現行範囲を改め、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らるべきである。	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退職扱いとなるため、企業は当該従業員の出向期間について掛金の拠出が可能です。また、確定給付企業年金の場合は従業員の掛金拠出も停止され、企業側、従業員側の両方にとって不利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、(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、第29条、第31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での実施となっている。そのため、企業外への出向(出向元の厚生年金被保険者資格を取得する者)は一旦退職することとなり、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		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。	本要望は、退職給付と規定の改正・廃止による資産管理機関への資産の分割移換中に厚生年金適用事業所の統廃合等が生じた場合、加入者資格を喪失することとなる加入者に係る未移換分について、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、企業の資金繰りに影響が及ぶとしないよう、従前の分割移換の継続を可能とすることを要望するものである。 記録管理への影響等を理由に直ちに認めることは困難としても、確定拠出年金制度の円滑な運営を確保する観点から、再度検討をお願いしたい。	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、退職給付と規定の改正・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資産のうち、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とあり、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が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	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、従来の過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としているもの、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。 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。	c		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、当該事業主が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。 老齢給付金は、企業の従業員の老後の安定を図るために支給するものであるとの位置付けから、一定の年齢に達した場合に支給を開始することとしているもの、65歳以上で働く(者は給与が下がっている現状を踏まえると、65歳以上の規約で定める日での支給を認めることは困難である。	確定給付企業年金制度は企業の退職金制度を移行させているケースが多いが、退職金制度等の福利厚生制度は個々の企業の実態ごとに様々である。それぞれの企業の実態に沿った制度設計を可能とすることが、より実効性の高い従業員の老後保障を可能にするものと考えられる。よって、老齢給付金を実現すべく、要望に沿った検討をお願いしたい。なお確定給付企業年金法附則に示されている検討規定(施行5年経過後の見直し)の時期を来年4月に遅らせることから、具体的な検討の理、検討スケジュールを明示頂きたい。 20年以上従事していた者が退職する時点では老齢にないケースもあり、必ずしも20年以上従事していた従業員の受給権保護が従業員の老後の生活の安定につながるものではないと考え、企業の実態に即した制度設計を可能とすべく、要望に沿った検討をお願いしたい。 65歳超で定年年齢が設定される企業もあるなど高齢者の働き方が多様化していくことを踏まえ、労使合意に基づき企業の実態に合った支給開始年齢の選択を認めるべきである。	(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	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到達日以前時点での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。 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。 65歳超で定年年齢が設定されている場合、65歳超の規約で定める年齢に達した時点での支給開始を可能とすべきである。	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り、50歳以上で退職した場合は、退職時から年金支給が可能となっている。しかし、ア 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、50歳未満退職者について、50歳～60歳の間における年金支給ニーズは高いと考えられる。イ 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。 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、過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。 2004年の高年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付けられ、65歳超の定年年齢設定や定年制を廃止する企業も出てくること想定される。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	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は、退職時から年金支給が可能となっている。しかし、ア 企業内における制度運営の観点から、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ヶ月日である場合は、年金の開始(60歳誕生日)は在職中となってしまう。老齢給付金について、20年を超える加入者期間を支給要件として定めたいことになっている。老齢給付金の支給開始は65歳を超えることができない。		

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号/民間開放	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	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		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、待期期間は、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。		2012年までの過格退職年金からの円滑な移行を促進するためにも、退職一時金制度、過格退職年金制度への準拠を目的とした労使合意に基づく加入資格の設定を可能とすべきである。	(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過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、公的年金を補充する役割を担う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 企業年金国民年金基金課	過格退職年金では、加入者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33条第1項第2号、第24条第1項	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が認められていない。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。 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		休職開始時に資格喪失をしなれば、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。 老齢給付金の現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、認められない。		給付額の計算のための給付算定期間では、休職期間を除いた期間とする取扱いが認められているが、支給要件の加入者期間では、休職期間を除いた期間とする取扱いが認められていない。そのため、支給要件と給付額計算で加入者期間の取扱いが相違し、事業主の労働協約等と異なる取扱いをする必要等が生じている。休職期間を除いた期間とすることは、合理的な理由があると考えられるため企業等の事態に促した制度設計を可能とすべく、要望に沿った検討をお願いしたい。 脱退一時金の受給者が下限予定利率以上で運用し容易に原資を大きくし得るとは必ずしも言えず、本要望によって脱退一時金支給を促進するまでは言えない。据置加給利率の水準が下限予定利率に満たれることによって、例えば、金利上昇局面に過年度の低金利の段階に脱退した繰下中の者に対してまで、引上げ後の据置加給利率を適用しなければならず、事業主に追加負担を強いることとなる。据置加給利率については、事業主側が一方向的に決めるのではなく、過格退職年金と同様、労使合意を前提とすべきである。過格退職年金などからの円滑な移行を促すことにも資する。	(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	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を可能とすべきである。 *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。		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、受給権の発生等に伴うため、取扱いの緩和により複雑な制度運営の負担の軽減を図ることができる。 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過格退職年金と企業年金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 企業年金国民年金基金課	加入期間について、休職は資格喪失として取扱われ、取扱いを緩和することになるが、加入年数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たくらんで、休職前期間を過算することとしている。 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、実態として繰下げに伴う付利が必要となっている。
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		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られていない。			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したい。(米国も上限規制緩和の方向であると考えております)		米国においても上限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31日まで、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年にしている。	b		非継続基準に係る経過措置の弾力化措置の延長については、今後、その必要性も含め、検討してまいりたい。		具体的なスケジュールについて明示されたい。	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31日まで、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は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。 *過格年金からの円滑な移行を図るため、少なくとも、過格年金の移行期間である平成24年3月31日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勘案し、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。 *過格年金からの円滑な移行を図るため、少なくとも、過格年金の移行期間である平成24年3月31日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	

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	再検討要請	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	5053050		G28	z13015	厚生労働省		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		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るもの。	確定給付企業年金法施行規則第58条	厚生労働省	
5053	5053053		G28	z13015	厚生労働省		非継続基準の財政検証に抵触した場合の対応として、現状の法令では積立比率に応じた掛金を追加拠出する方法 回復計画を策定する方法の2通りが定められている。	b		ご要望をふまえ、今後、対応を検討することとした。		具体的なスケジュールについて明示された。	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、現状の法令では積立比率に応じた掛金を追加拠出する方法回復計画を策定する方法の2通りが認められている。 ・財政検証に抵触した決算年度の翌々年度初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初からの掛金を設定することができるが、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、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、それは長期に追加拠出した額が決定されると、財政健全化の意図が削がれ、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		(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、積立に算入することが認められているところ、財政計算を行うに、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「財政計算を行うに、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も年金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、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ことで、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き(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		財政再計算を実施する場合の計算基準日について、適用日前1年以内のいずれの日か、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		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、改正の必要は無しと考えている。		-	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、適用日前1年以内のいずれの日か、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、を採用することはできず、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ヶ月以内の過格年金(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再計算した後に財政再計算を行うこととなるので、円滑な指約変更に係る認可申請の妨げとなっている。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	再検討要請	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	5057055		G29	Z13016	厚生労働省	確定給付企業年金法、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、厚生年金基金法、確定給付企業年金法	<p>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。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ぬ。</p> <p>厚生年金基金又は確定給付企業年金の一部を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。</p>	c		<p>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。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、全社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。</p> <p>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が大きい。ご要望の内容を確認することは困難である。</p>	<p>これらのケースは、企業のグループ再編、組織再編などの動きにおいて阻害要因となっている場合があり、再検討を願いたい。</p> <p>このようなケースでは現状、一旦「型」を揃えてから統合(合併)しなければならず事務手続き、提出書類が増加する。事務手続きの簡素化のために「型」が異なっても統合できるスキームを規定すべきである。</p> <p>例えば、複数事業主がひとつの年金制度を実施している場合、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、親会社の一部ととも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、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継承させたいとのニーズに対応できない。</p>	(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)	<p>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。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継承しか道がない。</p> <p>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。</p> <p>同様に一部の事業所が第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継承するような、「一部の給付に係る権利義務継承」についても可能とすべきである。</p>	<p>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、アライフ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とならないよう、制度が整備される必要がある。</p>	<p>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</p>	<p>厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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実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。</p> <p>確定給付企業年金または厚生年金基金の一部の実業所に係る権利義務継承、のように対象者を区分して権利義務継承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継承は、現状認められていない。</p>		
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	<p>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、法令に定められた手続(規則第6条第1項第1号)が必要)。</p> <p>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、受給者の一時金清算については、本人の同意なしに、受給者の不利益にならない一律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。</p>	c, d					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	<p>現行、代行返上時のいわゆる薄皮年金の年金一時金選別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得ずに、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。</p>	<p>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ことがほとんどであり、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。</p>	特になし	厚生労働省		
5057	5057061		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、第3号	<p>厚生年金基金の上乗せ部分については、確定給付企業年金に移行後(あるいは移行確定給付企業年金に移行後)に則って給付設計の変更を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、給付減額の手続きが必要。</p> <p>受給者等については、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(不利益変更)は認められない。</p>	c					(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	<p>代行返上に伴う以下の規制を緩和すべきである。基本部分の上乗せ(いわゆる薄皮)部分については、年金支給額と経済的に等価な一時金(財政上の予定利率)による過渡分の給付現価)を支給する仕組みを設けるならば、個人の選択により一律一時金による清算を認めるべきである。</p> <p>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、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ぬ。給付減額要件に照準し(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。</p>	<p>「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」等について、平成15年5月30日企業第053001号・年連発第0530001号)確定給付企業年金法第5条1項5号、確定給付企業年金法施行規則第5条第6条</p>	<p>厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課</p>	<p>代行返上し、新型企業年金に移行した場合、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、一律一時金とする清算は認められていない。</p> <p>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5条の年積立要件、受給者等8分の2以上の同意など)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。</p>		
5053	5053037		G31	Z13018	厚生労働省	確定給付企業年金法附則第25条(法人税法施行令第16条)	<p>適格退職年金から確定給付企業年金へ移行する場合に、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。</p>	c					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	<p>・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。</p> <p>・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。</p>	<p>・適格年金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えるようすることを要するもの。</p> <p>・なお、厚生年金基金からの権利義務継承を行う場合、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いるため、適格年金からの移行においても、同様に一括拠出が可能となるようお願いしたい。</p>	<p>法人税法、法人税法施行令附則第16条</p>	<p>財務省 厚生労働省</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	再検討要請	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		閉鎖適年から確定給付企業年金への移行は、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、労働組合等の同意を要することとは異なる。		-	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、簡便的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移行することとなり、不利益が生ずる状況でない限り、通常の確定給付企業年金移行に比べ、簡便的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		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譲渡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		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条に基づき(移行を行う場合、現状は一旦年金資産を事業主に返還し、特別勘定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、事務手続き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等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	
5057	5057060		G31	z13018	厚生労働省	確定給付企業年金法附則第25条(法人税法施行令附則第16条) 確定給付企業年金法第69条第6項	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とは異なる。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、掛金の一括償却を認めており(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いと考えている。 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。	c		近年企業会計における退職給付の比重はますます高まっており、企業にとって財務体質を早期に健全化することは、株主・加入者等への責務となりつつある。また、受給権確保にも資することとなる。現在の過去勤務債務の償却割合上限は企業の個別ケースに十分応えたものではなく、税務当局とも相談いただきたいうえで、より一層の弾力化を可能とさせていただきたい。なお、当然のことではあるが(未償却割合を変更できる時期に変更することを想定しており、企業の恣意的な時期に一括償却を要望するものではないことを申し添える。 ・数値計算上、保護されるべき受給権が確保されたにもかかわらず、さらに残余財産が最終の受給者に一括して分配されることは、受給者間の公平性を著しく欠くものである。このようなケースでは、残余財産についてやむを得ず事業主に返還する方法を可能とすべきである。		-	(社)日本経済団体連合会	60	A	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。 ・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、移行時に一括償却による償却を認めるべきである。 ・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。		適格年金では財政検証が行われており、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の際に健全な財政運営を行えるよう要望する。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償却を行うことができることとなり、適格年金からの移行においても、同様に一括償却を可能とすべきである。 ・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、バランズ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ないため、事業主へ返還できるようにすべきである(一方、受給権者数が少なくなったときに、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することも考えられるが、この場合、規約承認取消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 法人税法施行令附則第16条 確定給付企業年金法第69条6項	厚生労働省 年金局 国民年金基金課 国税庁	

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	再検討要請	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	5053031		G32	z13019	厚生労働省	確定給付企業年金法第91条の3第1項	(1)確定給付企業年金の制度終了時に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)確定給付企業年金法第41条第4項	c, d		(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るとなっている。 (2)事業所脱退の場合は、事業主が選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	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こととされているが、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から、また分配を受けた者の残余財産であることから、移換が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閉ざすため、本人の希望により連合会移換を可能とする法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者に限るとする」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ものと解釈する。) (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ものかつ同法第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(老齢給付金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る。脱退一時金の支給の繰下げできない状況にあることよる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させていただきたい。 (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としたら中途脱退者であったはずの者を含めたとすべて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者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第50条の2、第65条の5第1項、第73条第5項、第77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		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、雇職や年金受給におけるデメリットとならないよう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。 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。	企業年金のポータビリティは、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、事業主への過度な負担は回避すべきである。そのためにも、事業主が退職した元従業員が年金資産を管理すべき管理申出期限については、各企業の実情に踏まえた労使合意による期限の設定を容認すべきである。	(社)日本経済団体連合会	51	A	企業年金における脱退一時金相当額の移換申出期限の見直し(新規)	脱退一時金相当額の移換申出期限については、個別企業の実情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設けずべきである。 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通算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。併し、退職時点で、ア、転職先の移換、イ、受給可能な脱退一時金の受給、ウ、上記以外に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も関連する。申出期限等の詳細については、基本的には各企業の実情を踏まえ、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に原則とすべきであり、参加も制度や企業ベースでなく、個人の自由意思となることが適当である。その通算を担う企業も、独立性・透明性を重視した拠出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 国民年金基金課	移換申出期限は次のように規制される。 ア、確定給付型企業年金()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、確定給付型企業年金から()は確定給付型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ヶ月経過した日」の何れか早い日までの期間 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ぬこととされている。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)		
5053	5053047		G33	z13020	厚生労働省	確定給付企業年金法第69条、第61項、確定給付企業年金法第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。	c		制度終了時までの加入者期間に見合う給付額(最低積立基準額)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。	残余財産の分配基準が硬直的であるため、分配額が脱退時の予定利率に左右されてしまう。脱退時期に左右されないよう脱退者間の公平性を保つためには、従前の一時金原資を確保する方が納付率が高い。労使合意に基づく(分配方法を個々の実施企業が実情に即して定めればよいが、法においては現状に見合った分配方法の選択肢を準備すべきである。	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額を基準とすることとされている。 ・このため、保証期間付年金の場合、制度終了時に「保証期間部分を優先的に分配する」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)を優先的に分配し、その後終身部分を基準として分配すること」も可能とさせていただきたい。	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場合も多い。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)以下同様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分配したい」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69条第6項、確定給付企業年金法第57条、確定給付企業年金法第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89条第6項	確定給付企業年金制度の終了時に残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。	c		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。	「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」との回答であるが、今回要望しているのは、支払うべき加入者等が存在しなくなった場合の残余財産の取扱いである。 現在、適格年金から確定拠出年金への移行が進んでおり、この際に、適格年金の受給者が存在する場合には、受給者を確定拠出年金に移行することは出来ない為、当該受給者の給付のためだけに、旧来の適格年金に年金資産を残して運営する方法(閉鎖型適格年金)が一般的である。 平成24年3月の適格年金の廃止を受けて、このような閉鎖型適格年金についても、受給者の不利益にならないよう新たな受取となる確定給付企業年金へ移行して存続することが必須となっている。ところが、必要となる受給者の給付が全うされた時点でこの閉鎖型の確定給付企業年金の役目は終了し、残余財産については事業主に返還するのが、合理的かつ唯一の方法であるが、確定給付企業年金における現行の法体系では、加入者・受給者が存在しなくなる制度を想定しないために当該取扱いが不可能となっている。 この現状の法令では事業主側において閉鎖型の確定給付企業年金の導入に消極的になり、結果として、平成24年3月の適格年金の廃止を受けて大量の閉鎖型適格年金の解除につながる可能性があることから、これによる受給者本人の不利益を回避するために、本要望を認めて頂きたい。	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、受給権者が存在しなくなった給付終了後に併行して制度終了した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すること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、「プラス」に欠ける取扱いを思われ、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積立金の取崩しをすることを考えられるが、この場合、規約承認取消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考ええる。)	確定給付企業年金法第89条第6項	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	再検討要請	要望主体	要望事項番号/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	5057056		G33	z13020	厚生労働省	確定給付企業年金法第69条第6項、確定給付企業年金法第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している。	c		制度終了時までの加入者期間に見合う給付額(最低積立給付額)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。		残余財産の分配基準が確定的であるため、分配額が脱退時の予定利率に左右されてしまう。脱退時期に左右されないよう脱退者間の公平性を保つためには、従前の一時金原資を確保する方が納付性が高い。労使合意に基づき(分配方法を個々の実施企業が実情に即して定めればよいが、法においては現状に見合った分配方法の選択肢を準備すべきである。	(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)を優先的に分配し、その後終身部分を基準として分配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場合も多い。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)以下同様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分配したい」というニーズが高い。	確定給付企業年金法第69条第6項、確定給付企業年金法第57条、確定給付企業年金法施行令第54条	厚生労働省、年金局、企業年金国民年金基金課	確定給付企業年金については、制度終了時の残余財産分配に際して最低積立基準額を基準とすることされており、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分配する」といった分配を行うことができない。
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)		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。		年金支給月、給付金の端数処理に関する受給者の不利益とならない変更等については、事後届出制とするなど、緩和対象範囲の拡大を図るとともに、申請手続きに係る届出書類の簡素化については早急に検討すべきである。	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、一定の条件を充たす場合に、事後届出制を導入すること、及び届出を不要とする範囲を拡大することを要請する。	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、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	・現状の確定給付企業年金の承認・認可申請においては、原則として事前の承認・認可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おりと考えられる。 ・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4年間であることを踏まえ、今後、確定給付企業年金の承認・認可申請の件数が大幅に増加するものと予想される。このため、現実的には、受給権保護にも配慮しつつ承認・認可手続きの一面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充たす場合につき、事後届出制を導入すること、及び、届出不要とする範囲を拡大することを要請するもの。		
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日企業発第0329003号(年運発第0329002号)別紙3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日企業発第0329003号・年運発第0329002号)別紙3で明確化している。	c(一部b)		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ます。 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ないとされている(法55条)。規約の承認において、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る。必要書類から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。 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。		について検討のスケジュールを明確にされた。	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 - の書類等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。 「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。 「遺族年金の受給権を承継する者」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。 「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、受託期間の変更時等に提出しないことから、不要としていただきたい。 「...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。	「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・年運発第0329002号)別紙3	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こと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		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ることはできない。			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等の手続きの簡素化	・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、本人の同意は不要していただきたい。	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	再検討要請	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	5053060		G34	Z13021	厚生労働省	厚生労働省 確定給付企業年金法(平成13年法律第50号)第11条第7号及び第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2号	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。)においては、契約の相手方(以下「運用受託機関」という。)の名称など基金資産運用契約に関する事項を規約に定めなければならないこととされており(確定給付企業年金法(平成13年法律第50号)第11条第7号及び第19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こととされている(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、規約上に、規約とは別に「運用管理規程」を定める旨を規定した上で、規約とは別に運用管理規程に記載することができる。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(この旨は、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の透			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、適正であると考えられる。	「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0329008号)別紙1-2-7	厚生労働省	
5057	5057054		G34	Z13021	厚生労働省	厚生労働省 確定給付企業年金法第5条、第12条、第16条	c(一部b)		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など、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承認事例集については、今後公表することとしたい。		年金支給月、給付金の複数処理に関する受給者の不利益とならない変更等については、事後届出制と承認・認可を必要とするところ。また、申請手続きに係る提出書類の簡素化については早急を検討すべきである。適格退職年金においては自主審査による場合は、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)日本経済団体連合会	54	A	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、不利益変更と該当しない場合等一定の条件を充たす場合にのみ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O&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・認可申請が必要とされており、不利益変更を除外し過度の規制となっていない。 厚生年金基金は最多でも1800基金程度であったが、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50000件以上ある適格年金(加入者数100人以上のものでも10000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3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、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。	確定給付企業年金制度では、規約(制度)の制定・変更に係る承認・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を含め、原則として、厚生労働大臣へ申請書を提出し、事前に承認・認可を受けなければならない。また、申請に要する書類は多岐にわたっている。さらに、事前に当局に個別照会を行わなければならない事例が多く、規約の承認・認可申請に時間を要している。			
5057	5057059		G34	Z13021	厚生労働省	厚生労働省 確定給付企業年金法施行規則第5条、第6条	c		給付減額を実施する場合には、減額対象者の3分の2以上の同意取得等のほか、給付減額の理由が必要。また、受給者の給付減額を行う場合には、当該受給者等が希望したときには、最低積立基準額相当を一時金として受け取ることができる等、減額前の最低積立基準額が確保されるような措置が必要。 加入者や受給者等の受給権保護を図るためには、給付減額の実施について厳格な要件を定めることが必要であり、労使合意のみで給付減額を可能とすることは認められない。 企業年金は、選択一時金を選択せず年金を選択した受給者に対しては、年金を支給する約束を行っているのだから、給付減額の際に受給者が希望して受け取ることができる額を、一般に年金の現価よりも小さい選択一時金とするのは、適切ではないと考えている。 現行の一時金清算額の基準は、給付減額を行う際の障害となっている。給付減額時の受給(権)者が希望する清算一時金については、労使の合意に基づき制度上の選択一時金額とすることを認めるべきである。年金制度の維持のため、労使合意のうやむやをせず減額を行うにもかかわらずに財政を悪化させる方向に向かうことは回避しなければならない。受給者が最も受け入れやすく、また財政上も影響を最小限に止められるのは、従前の選択一時金額を選択制とすることであり、認めていただきたい。		従業員の前払い給付引下げの意思決定ができる仕組みが必要であると考えられることから、各年金制度における給付引下げについて、基本的に労使合意さえあれば、給付引下げの理由は問わないものとするべきである。 現行の一時金清算額の基準は、給付減額を行う際の障害となっている。給付減額時の受給(権)者が希望する清算一時金については、労使の合意に基づき制度上の選択一時金額とすることを認めるべきである。年金制度の維持のため、労使合意のうやむやをせず減額を行うにもかかわらずに財政を悪化させる方向に向かうことは回避しなければならない。受給者が最も受け入れやすく、また財政上も影響を最小限に止められるのは、従前の選択一時金額を選択制とすることであり、認めていただきたい。	(社)日本経済団体連合会	59	A	確定給付型の企業年金における給付減額に係る承認基準及び手続きの緩和	各年金制度において、制度存続のための労使合意による給付減額を可能とすべきである。また、給付減額時に受給(権)者が希望した場合は一時金清算については、制度上の選択一時金額とすることを認めるべきである。	(*)したがって、制度を継続するためなど、やむを得ない場合の給付減額時、受給(権)者が希望した場合、一時金清算については、労使の合意に基づき、制度上の選択一時金額とすることを認めるべきである。	制度の存続を図り、従業員の雇用を守るためにも、各企業労使において、自主的に給付減額の意思決定ができる仕組みが必要である。また、退職一時金からの移行が一時的である基準を踏まえ、希望者に対する一時金清算を行う場合、労使が退職一時金として認識している制度上の選択一時金を用いるのが妥当である。 現行の割引率を適用すると、最低積立基準額相当の支給額は、概して選択一時金ベースと比較して過大となり、受給(権)者の大多数が一時金清算を選択することが想定され、結果として、年金制度の維持という観点に合致しただけではなく、年金財政に致命的影響を及ぼすかねない。 例えば、現在、厚生年金基金の解散時には、当面の措置として、最低責任準備金以上、最低積立基準額以下で規約に定める額(労使合意した額)の資産を権利行使し、一括拠出を行う必要があるが、最低積立基準額以下で規約に定める額(労使合意した額)から最低責任準備金を除いた金額を分配することが認められている。(*)	確定給付企業年金法第5条、第6条、第12条、第16条	厚生労働省年金局長企業年金国民年金基金課	現状の制度では、給付減額の認可基準が厳しかったため、現行の運用環境下においても高い予定利率を維持しなければならぬ。また、希望者に対し支給される一時金は、最低積立基準額相当とすることが義務付けられており、減額前の最低積立基準額を確保する措置が必要になっている。		
5089	5089011		G34	Z13021	厚生労働省	厚生労働省 確定給付企業年金法第5条、第12条、第16条	c(一部b)		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など、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。			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・認可申請手続きについては、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。 ・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、一定条件を充たす場合は、規約の制定にあた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・認可申請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届出制へ移行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。企業年金制度を築きよとする事業主等の負担が増加している。 ・厚生年金基金は最多でも1800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50000件以上の適格年金(100人以上でも10000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1200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と予想される。承認・認可申請の件数は大幅に増加すると予想される。承認・認可申請の件数は大幅に増加すると予想される。承認・認可申請の件数は大幅に増加すると予想される。 ・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・認可申請の簡素化を図らなければならない。厚生労働省の承認・認可申請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確保し、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、一定条件を充たす場合は、規約の制定にあた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を含め、原則として、厚生労働大臣へ申請書を提出し、事前に承認・認可を受けなければならない。また、申請に要する書類は多岐にわたっている。さらに、事前に当局に個別照会を行わなければならない事例も多く、規約の承認・認可申請に時間を要している。			

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	再検討要請	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	5053035		G35	Z13022	厚生労働省	確定給付企業年金法施行令第24条 確定給付企業年金法施行令第25条 確定給付企業年金法施行令第29条 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0329003号)	(1)キャッシュバランプランでは、法令上、「加入者であった期間のうち規約で定める期間ごとの各期間につき、定額又は給与の額その他これに類するものに一定の割合を乗ずる方法により算定したものを再評価を行ったもの」として、その累計額を規定していることから、「累計額」に自己都合減額率を乗じて給付額を算定することは認められない。 (2)キャッシュバラン類似制度については、受給中の年金額を最低額を保证しつつ、国債の利回り等に連動させて改定することができる。 キャッシュバランの再評価指標については、客観的かつ合理的に予測可能なものであり、ある程度安定的なものであること、指し示すことができること、定率、国債の利回り等に加えて、「全国消費者物価指数」、「賃金指数」を用いることができることとなっている。			(1)キャッシュバランプランは、加入者であった期間のうち規約で定める期間ごとの各期間につき、定額又は給与の額その他これに類するものに一定の割合を乗ずる方法により算定したものを再評価を行ったものとする制度であり、その給付原資(いわゆる「仮想個人勘定預金」)を退職事由等に応じて、減額する取扱いが認められない。 (2)キャッシュバラン類似制度においては、受給開始後の最低保障額を指標に連動させて改定する取扱いを認めていなかったが、平成15年の弾力化により、一定の要件のもとでは、受給開始後の最低保障額を指標に連動させて改定することが可能となっている。しかし、給付額に下限を設けない制度については、確定給付という趣旨にそぐわないため、導入は困難である。 キャッシュバランの再評価指標については、客観的かつ合理的に予測可能なものについて、指標として用いることを認めていること、定率、国債の利回り等に加えて、「全国消費者物価指数」、「賃金指数」を用いることができるよう平成15年5月に弾力化した。これ以上の指標の追加は困難である。											(1)現在法律上の記載から、給付額の算出にあたって自己都合減額率を乗じることができないため、規約に複数の給与や別表を規定して実質的に同様の効果を得ている。この方法は、実質的に同様に近い効果を得ているが、規約上の表現が複雑になると、投資管理を遂行する必要があり、コストが高くなること、企業が希望する「純益×自己都合減額率」と類似効果については金額が異なる場合が生じることから要望するもの。 (2)キャッシュバランプランは、運用リスクの年金財政への影響軽減が可能となる有益な方式であり、たとえば市場インデックスを組み入れた複合ベンチマークのような市場動向の指標を採用することが認められる場合、年金財政の安定化へも寄与すると考えられることから、確定給付型の企業年金の一種の普及・充実のためは、確定給付の拡充を求めるもの。	(1)確定給付企業年金法施行令第24条第1項第3号、確定給付企業年金法施行規則第25条-第29条 (2)確定給付企業年金法施行規則第28条、第29条 「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)別紙13-2(4)	厚生労働省	
5057	5057050		G35	Z13022	厚生労働省	確定給付企業年金法施行令第24条 確定給付企業年金法施行規則第25条 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0329003号)	キャッシュバラン類似制度については、受給中の年金額を最低額を保证しつつ、国債の利回り等に連動させて改定することができる。 キャッシュバランの再評価指標については、客観的かつ合理的に予測可能なものであり、ある程度安定的なものであること、指し示すことができること、定率、国債の利回り等に加えて、「全国消費者物価指数」、「賃金指数」を用いることができることとなっている。			キャッシュバラン類似制度においては、受給開始後の最低保障額を指標に連動させて改定する取扱いを認めていなかったが、平成15年の弾力化により、一定の要件のもとでは、受給開始後の最低保障額を指標に連動させて改定することが可能となっている。しかし、給付額に下限を設けない制度については、確定給付という趣旨にそぐわないため、導入は困難である。 キャッシュバランの再評価指標については、客観的かつ合理的に予測可能なものについて、指標として用いることを認めていること、定率、国債の利回り等に加えて、「全国消費者物価指数」、「賃金指数」を用いることができるよう平成15年5月に弾力化した。これ以上の指標の追加は困難である。	キャッシュバランプランについて、一律の緩和が進められてきたことは評価できるが、より導入しやすくするためには要望した内容が是非とも必要である。 給付額に下限を設けない制度であっても当然に労働者にとってのメリットはあり、給与×給付率の金額(元本)は確保され、一時金ベースでの減額は生じない。また、給付建という確定給付年金の趣旨を損なうものではないと考える。 平成15年の弾力化から3年以上経過していることから、再評価指標に関する今後の弾力化のスケジュールをお示しいただきたい。	(社)日本経済団体連合会	50	A	キャッシュバランプランの選択肢の拡充	退職一時金制度と連格退職年金からの円滑な移行を促進するため、以下のとおりキャッシュバランプランに係る選択肢の拡充を行うべきである。 給付額に下限を設けない制度の導入、あるいは、下限を設ける場合はさらなる運用の弾力化を行う市場インデックスなどを用い、従前の再評価率と組み合わせた再評価指標の拡大を行う		キャッシュバランプランは、運用リスクの年金財政への影響軽減が可能となる有益な方式であり、確定給付型の企業年金における一種の普及・充実のためには、さらなる選択肢の拡充が必要である。 特に、再評価指標については、キャッシュバランプランの魅力を高めるため、あるいは資産運用との連動性を高めるためにも、市場インデックスを組み入れた複合ベンチマークの指標の採用を認めるべきである。	確定給付企業年金法施行規則第26条、第28条、第29条	厚生労働省 年金局 企業年金国民年金基金課	あらかじめ定められた給付を算定する際の年金換算率は、通常、下限予定利率を用いるが、下限予定利率が低下した場合にあっては年金換算率の引上げを行うと、当初の下限利率で定める最低保証額を下回るケースが出る。2003年5月30日の厚生労働省令改正により、規約に改定方法を示し、受給者の事前同意を得るなどの一定条件のもとで、最低保証額の変動が可能となっている。 再評価率については、2003年5月30日法令解釈(年発第0530001号)の改正により、賃金指数や物価指数も適用が可能となったが、市場連動する評価率は採用されていない。			
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、受給者の権利を保護する観点から、譲渡、担保提供、差押えが禁止されている(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、連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、連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	現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、現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。 ・現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いを認めていただきたい。(連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いを想定したものを)		連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給付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連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、連年契約の受給権が	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。			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受当とは認めがたく、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。							・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。		確定給付企業年金法施行令第25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	再検討要請	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	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		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性格を踏まえて、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廃止	-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	
5057	5057062		G37	z13024	厚生労働省	中小企業退職金共済法第8条、第17条、確定給付企業年金法第56条第3項、確定拠出年金法第54条、確定拠出年金法施行令第22条	中小企業退職金共済制度から確定給付企業年金制度への移行は、中小企業退職金共済制度に加入している中小企業者が中小企業者に該当しなくなったときのみ認められており、中小企業退職金共済制度から確定拠出年金制度への移行は認められていない。	b		高齢社会が進化する中、企業における退職金・企業年金制度について社会の関心が高まる一方、働き方の多様化、企業の吸収・合併等経済社会の変化への対応としてポータビリティの拡充など制度の充実が求められている。このような現状を踏まえ、中小企業退職金共済制度から確定給付企業年金制度や確定拠出年金制度への移行を認めることについては、中小企業を対象に調査を行い、先般取りまとめた「企業における退職給付制度に関する調査研究報告書」の内容等を踏まえつつ、勤労者の福祉の向上等の観点から、速くとも平成18年度中に検討を開始することとしている。		以下の要望を踏まえ、検討スケジュール(結論時期、措置時期)を明示にされたい。 近年企業会計における退職給付の比重はますます高まっており、企業にとって財務体質を早期に健全化することは、株主・加入者等への責務となりつつある。また、受給権確保にも資することとなる。現在の過去勤務債務の償却割合上限は企業の個別ニーズに十分応えたものではなく、税務当局とも相談いただきたい。なお、当然のことではあるが、(まで償却割合を変更できる時期に変更することを想定しており、企業の恣意的な時期に一括償却を要望するものではないことを申し添える。 数値計算上、保護されるべき受給権が確保されたにもかかわらず、さらに残余財産が最終の受給者に一括して分配されることは、受給者間の公平性を著しく欠(ものである。このようなケースでは、残余財産についてやむを得ず事業主に返還する方法を可能とすべきである。	(社)日本経済団体連合会	62	A	中小企業退職金共済制度からの確定給付企業年金・確定拠出年金への移行の弾力適用	中小企業者が中小企業者のまま確定給付企業年金制度を実施する場合にも、中小企業退職金共済制度の解約手当金を確定給付企業年金の掛金に充当することを認めるべきである。 中小企業退職金共済制度の解約手当金を被共済者に返還せず、移換できる対象として確定拠出年金も加えるべきである。		企業のファイナンスが活発化している中で、中小企業者が合併や買収・買戻しなどの組織変更を行うケースも多し、中小企業退職金共済制度を実施している中小企業者が確定給付企業年金を実施している中小企業者と合併するなど、確定給付企業年金に解約手当金を充当したいとするケースがある。 確定拠出年金の設立状況をもみても、退職年金からの資産移換が2005年9月末で50%を超えており、中小企業退職金共済制度からの移換が可能となれば、さらに確定拠出年金の導入は促進される。	中小企業退職金共済法第9条、第17条、確定拠出年金法第54条、確定拠出年金法施行令第22条	厚生労働省年金局企業年金課 労働基準局勤労者生活課	中小企業退職金共済制度から確定給付企業年金制度への移行は、現在、中小企業退職金共済制度実施事業主が中小企業者に該当しなくなったときのみ、中小企業退職金共済制度の解約手当金を被共済者に返還せず、確定給付企業年金の掛金に充当することが認められている。 中小企業退職金共済制度から確定拠出年金への移換は認められていない。
5089	5089010		G37	z13024	厚生労働省	中小企業退職金共済法第8条、第17条、確定給付企業年金法第56条第3項	中小企業退職金共済制度から確定給付企業年金制度への移行は、中小企業退職金共済制度に加入している中小企業者が中小企業者に該当しなくなったときのみ認められている。	b		高齢社会が進化する中、企業における退職金・企業年金制度について社会の関心が高まる一方、働き方の多様化、企業の吸収・合併等経済社会の変化への対応としてポータビリティの拡充など制度の充実が求められている。このような現状を踏まえ、中小企業退職金共済制度から確定給付企業年金制度への移行を認めることについては、中小企業を対象に調査を行い、先般取りまとめた「企業における退職給付制度に関する調査研究報告書」の内容等を踏まえつつ、勤労者の福祉の向上等の観点から、速くとも平成18年度中に検討を開始することとしている。		「可能な限り早期の実現に向けた検討をお願いしたい。」との要望を踏まえ、検討スケジュール(結論時期、措置時期)を明示にされたい。	生命保険協会	10	A	中小企業退職金共済制度からの確定給付企業年金への移行の弾力適用	中小企業者が確定給付企業年金制度を実施する場合にも、中小企業退職金共済制度の解約手当金を被共済者に返還せず、確定給付企業年金の掛金に充当することを認めていただきたい。		企業のファイナンスが活発化している現状において、中小企業者が合併や買収・買戻しなどの組織変更を行うケースも多し、中小企業退職金共済制度を実施している中小企業者が確定給付企業年金を実施している中小企業者と合併するなど、確定給付企業年金に解約手当金を充当したいとするケースがある。	中小企業退職金共済法第17条	厚生労働省労働基準局勤労者生活課 年金局企業年金課	現在、中小企業退職金共済制度から確定給付企業年金制度への移行は中小企業退職金共済制度実施事業主が中小企業者に該当しなくなったときのみ認められている。
5089	5089012		G37	z13024	厚生労働省	確定給付企業年金法附則第28条	適格退職年金契約を締結するとともに中小企業退職金共済契約を締結している中小企業事業主は、適格退職年金契約に係る資産を中小企業退職金共済制度へ移換することができない。	b		高齢社会が進化する中、企業における退職金・企業年金制度について社会の関心が高まる一方、働き方の多様化、企業の吸収・合併等経済社会の変化への対応としてポータビリティの拡充など制度の充実が求められている。また、適格退職年金制度については、平成24年3月末までに廃止することとされている。このような現状を踏まえ、適格退職年金契約を締結するとともに中小企業退職金共済契約を締結している中小企業事業主が、適格退職年金契約に係る資産を中小企業退職金共済制度に移換することを認めることについては、中小企業の実態等を踏まえながら、今後検討していきたいと考えている。		平成24年3月末までに適格退職年金制度を廃止しなければならない状況を踏まえ、具体的な検討時期の明示をお願いするとともに、可能な限り早期の実現に向けた検討をお願いしたい。	生命保険協会	12	A	適格退職年金廃止にともなう他制度への移行に関する規制緩和	すでに中退共を実施している団体の適格退職年金についても、中退共へ移行を希望するケースが多いが、この要件のために移行を断念せざるを得ないケースがある。この規制をな(すことで廃止される適格退職年金の移行がスムーズになると考えられるため、	法人税法 確定給付企業年金法 中小企業退職金共済法	国税庁および厚生労働省	すでに中小企業退職金共済法(中退共)に加入している団体は、適格退職年金を中退共へ移行できない。		

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	再検討要請	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	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	1	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	共済事業にかから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、共済総理人の設置、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らる通知を法令で規定すべきである。		「保険」も「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、商品の高級化・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/ブリックコンド/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る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 社会福祉部 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今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て、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不透明に欠けたものとなっている。また、今国会に提出された金融商品取引法上の機動的な利用者保護規制も消費生活協同組合法に基づき(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	1	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。	要望者から以下の再意見が寄せられており、再検討をお願いします。 可能な限り早期の実現に向けた検討をお願いします。		生命保険協会	5	A	共済事業にかから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、共済総理人の設置、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、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らる通知を法令で規定する。		「保険」も「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、商品の高級化・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/ブリックコンド/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る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 社会福祉部 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今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不透明に規定されている。なお、保険業法、農業協同組合法等と異なり、消費生活協同組合法に基づき(共済は今国会に提出されている金融商品取引法における利用者保護規制内容の強化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		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、当該改正に対しては、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年に延長することには、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条に基づき(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。	要望者からの再意見を踏まえ、再度検討されたい。(要望者再意見) 有期労働契約期間の延長は、労働者にはその期間の雇用が保障され、安定性が高まること、また、使用者にとっても人材確保や教育投資を積極的に進めるなど、労使双方にメリットが大きい。有期労働契約について、施行後3年経過時点での見直しを予定していることから、労使のニーズに応え、働き方の多様性を拡充し、より活用が進む方向で対応を再検討していただきたい。	(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も、民法の定め85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いる。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、仮にあっ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、民法の原則と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 労働課	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満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。	
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		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、当該改正に対しては、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年に延長することには、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条に基づき(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・雇い方の選択肢を広く、新たな雇用の創出と企業活動の活性化を図るため、有期労働契約については、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。	労働基準法第14条	厚生労働省	平成17年10月度の再要望

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	再検討要請	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	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	1年単位の变形労働時間制にかかる要件は次のとおりである。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。対象期間において連続して労働させる日数の限度は1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)が1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、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、等			1年単位の变形労働時間制は、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、年間休日日数の増加、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年単位の变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とする。御要望の内容は、上記の变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。		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、自律的労働にふさわしい労働時間制度の創設について、御検討されていることから考えると、1年単位の变形労働時間制についても働き方の多様性を拡充し、より活用が進む方向で、要望のあり規制緩和すべきであると考えるところ、再度御検討いただきたい。	(社)日本経済団体連合会	5	A	1年単位の变形労働時間制の規制緩和	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。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1日の休日を確保)。1週間の労働時間の限度は60時間とすべきである(10時間×6日)。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。	経路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、各日の所定労働時間の特定は義務付けられない1)のに対し、1年単位の变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ており、労働者の生活の予定が立てられるようにする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)が1日、労働者の生活の予定が立てられるようにする配慮はされているが、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、等	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査課	1年単位の变形労働時間制にかかる要件は次のとおりである。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。対象期間において連続して労働させる日数の限度は1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)が1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、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、等	
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年単位の变形労働時間制にかかる要件は次のとおりである。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。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)が1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、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、等			1年単位の变形労働時間制は、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、年間休日日数の増加、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年単位の变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とする。御要望の内容は、上記の变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。		経営環境が激変する中においては、業務の繁忙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年単位の变形労働時間制は、年間を通じた業務の繁忙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。	社団法人 日本自動車工業会	4	A	1年単位の变形労働時間制の規制緩和	1年単位の变形労働時間制にかかる要件は次のとおりである。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。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)が1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、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、等	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	1年単位の变形労働時間制にかかる要件は次のとおりである。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。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)が1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、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、等		
5057	5057006		G41	z13028	厚生労働省	労働基準法第32条の3	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。			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ぬ時間帯(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も御要望にお応えすることはできない。		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というのであれば、措置の内容については、c,dとされたたい。	(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]	特定の日はまたは曜日、あるいは清算期間内のある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。	労働基準法第32条の3	厚生労働省労働基準局監査課	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。		
5070	5070001		G41	z13028	厚生労働省	労働基準法第32条の3 平成9年3月31日基準発第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日基準発第228号の通達で定める要件を満たす必要がある(同通達は、週休2日で、かつ、29日を起算日とする7日間の実労働時間が48時間を超えず、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)。			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、こ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、例えば、29日を起算日とする翌月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。		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は、清算期間1ヵ月の所定労働時間を1)1日の所定労働時間(8時間)×清算期間の所定労働日数、としても、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。週48時間のうち、特に、29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。	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	清算期間が1箇月であること 清算期間を通じて毎週必ず2日以上休日(確保されていること) 当該清算期間の29日目を起算日とする1週間(特定期間)における労働者の実際の労働日ごとの労働時間(特定期間)の和が法定労働時間を超えるものでないこと 清算期間における労働日ごとの労働時間がおおむね一定であること の4条件を満たす場合には、労働基準法第32条の3に規定する「清算期間として定められた期間を平均した1週間当たりの労働時間について、(「清算期間として定められた期間を平均した1週間の労働時間」×「清算期間における最初の4週間の労働時間」÷5)としても差し支えないとしている。	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日基準発第228号	厚生労働省	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日基準発第228号の通達で定める要件を満たす必要がある(同通達は、週休2日で、かつ、29日を起算日とする7日間の実労働時間が48時間を超えず、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)。		

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	再検討要請	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)
5016	5016001			Z13033	厚生労働省	医療法第7条第2項、第24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。一方で、構造設備に関する使用許可については、平成12年に簡素化を行い、エックス線装置の使用室の変更を伴わない装置の更新又は増設等、都道府県等において軽微な変更と認められる場合には申請者による自主検査を認めているところである。したがって、要望のCT搭載車やMRI搭載車をレンタルして継続的に用いる場合において自主検査を認めるかどうかについても各都道府県等の判断で対応可能である。	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。一方で、構造設備に関する使用許可については、平成12年に簡素化を行い、エックス線装置の使用室の変更を伴わない装置の更新又は増設等、都道府県等において軽微な変更と認められる場合には申請者による自主検査を認めているところである。したがって、要望のCT搭載車やMRI搭載車をレンタルして継続的に用いる場合において自主検査を認めるかどうかについても各都道府県等の判断で対応可能である。	以下に要望者意見を踏まえ、再度検討したい。 '分類[d]で現行制度下で対応可能である。との回答ですが、厚生労働省は各都道府県、政令指定都市の実態を把握していない。自主検査を認めるかどうかについては運用の基準が明確でない。群馬県のように判断が厳しいところがあり、違いすぎる。もしCT車を病院が5年間、毎月2回使用する場合、群馬県の場合は1回/5年の使用前検査と使用許可と手続き費用4800円だけでよいが、川崎市などは120回/5年の使用前検査と使用許可と手続き費用576万円が必要となる。手続き費用だけでも、群馬と川崎市の差は約5万円と約580万円(11.6倍/5年、2.4倍/年)と大幅な違いが生じる。これは許容範囲ではない。何年度、担当に足を運ぶのが規制を少しづつしか変化はない。また各都道府県等に判断が可能であるなら、このような対応の違い(24-11.6倍以上)の手続き費用と手続き回数(は重量機には15%の理解できない。川崎市医療設備課は、「厚生労働省の通告が出ないとは絶対、規制緩和しない」とまで言い切っている。全国に渡る案件である厚生労働省に通告を出して頂きたいと思い今回申請したのである。群馬県、神奈川県も当初は現在の川崎市などと同じであったが、説明して、理解していただくまでに約5年かかった。今後も各都道府県47と政令都市13を一つ一つ回り、何度も陳情し、説明し、解決していくは数十年の歳月と莫大時間とコストが発生する。現実的に不可能である。この国では、これから事業者はこのような事をしなければならぬのか、ビジネススピードは遅く、かつチャンスも無くなる。国際的にも遅れてしまう。このような各都道府県と政令都市のあいまい基準こそ国(厚生労働省)が統一するのが責	株式会社フリール	1	A	レントゲント搭載車・MRI搭載車、レントゲン車の取り扱いは全国で簡素化、統一。	医療機関がレントゲント搭載車、MRI搭載車をレンタルする時に、添付資料1)群馬県医第229-3号「医療機関が診療用エックス線装置を搭載した車輻射線的使用に関する使用許可の手続き等について(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がなされないこととなる。)に添った対応を各都道府県、政令指定指定都市に望む。 すなわち、医療機関がCT車、MRI車をレンタルする時に、初回のみ使用許可等を行い、レンタル契約(月1回、2回などが継続している)か、破棄届けを出さない。よってレンタル車毎の使用許可等を行う必要はない。また初回に限りは手続き費用(約4800円)が発生し、契約が継続している限り以後は手続き費用は発生しない包括の手続きを求め、	厚生労働省より、通知を各都道府県、政令指定指定都市に出す。通知明細は「CT・MRI車の取扱については医療法に則り、届け入れ、または構造変更許可、使用許可、X線装置届け入れが必要である。また使用をしない場合は約2000円/年、10年間での18万円/年の稼働日の実績がります。平成18年12月にはPET搭載車を製作運用予定である。 該外国の事例 アメリカではCT車1600台MRI車1700台、PET車400台が既にあります。イギリス、ドイツ、オランダでも固定装置の約5%は単純化されています。欧米諸国は1医療機関が高額な装置を持つのではなく、共同利用することにより、合理化、技術化するために使用されています。このような良いサービスですが、各県の医療法の解釈により規制を受けています。もっと受けやすくなります。 しかし現在、医療機関がCT車、MRI車を週1回、月1回など定期的にレンタルする場合には法令根拠通りの手続きが必要である。 群馬県は初回のみ提出と手数料が必要であるが、レンタル契約が継続している限り、それ以後は上記書類は必要なく、手数料も発生しない。(群馬県は厚生労働省とも協議済み)なにか、何か、対応を利続ある。既にやばい状態に根拠法の1-4の手続きが全て必要である。(年12回のレンタルのみ)のレンタルなら12回の手続きが必要)神奈川県とさいたま市は毎回の必要生があったが交渉の結果、年に1回の手続きとなった。 神奈川県と県下同じの川崎市(政令指定都市)では対応が全く違う。川崎市は厚生労働省より通知があれば直ぐに変更することです。問題点は「全国(同一県内でも)法的解釈が違ふ。毎回、18万円/回のレンタル料に施設使用許可に伴う手数料が約1万円(レンタル料金の4%)もかかることになり、レンタルが広がらない、手続きが煩雑である。	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車の設置及び廃止届)	厚生労働省	添付資料1)群馬県医第229-3号「医療機関が診療用エックス線装置を搭載した車輻射線的使用に関する使用許可の手続き等について(要約)断続的に使用される場合に於ける使用許可の手続き等について」添付資料2)神奈川県に対して要望書、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)神奈川県要望書(17年7月1日神奈川県医療部長より各保健福祉事務所でエックス線装置等搭載した車輻射線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リ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、授けし、又は販売若しくは授けの目的で貯蔵し、運搬し、若しくは陳列してはならないこととしている。 毒物劇物取扱業者は、毒物又は劇物を直接に取り扱う製造所、営業所又は店舗ごとに、専任の毒物劇物取扱責任者を置き、毒物又は劇物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液(工業用純品、濃度98%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98%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等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メタノールを販売する場合は、濃度が99.8%未満であると思われる。	以下要望者意見を踏まえて、再検討されたい。 「直接メタノール型燃料電池(DMFC)用メタノール濃度は通常99.8%未満との回答であるが、これは当該規制があるため販売会社等がこの基準に抵触しないよう運営していることによるものである。濃度100%の方が燃焼の効率がよい。こうした規制が存在しないドイツにおいては濃度100%のメタノールを燃料とするDMFCが普及している。そもそも、「劇物」とは劇性を有する物、つまり人や動物に対する劇性の強いものとして法令により物質を指定しているものと理解するが、0.2%の濃度の違いにより当該物質の劇性の有無を論じるのは妥当であるとは考えられない。特段の理由があるのであれば、その根拠を示されたい。」	株式会社三井物産戦略研究所	2	A	DMFC用燃料としてメタノール購入者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、液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は、メタノール取扱業者がこれを行う。	DMFC用燃料としてメタノール購入者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、液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は、メタノール取扱業者がこれを行う。	燃料電池の燃料として利用されるメタノールの貯蔵、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	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、同一企業内の各事業場の預金が本社等において集中管理される等の場合にあっては、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。	他の届出についても検討するとともに、預金管理状況報告については、結論に至るまでの具体的なスケジュールについてお示しいただきたい。	(社)日本損害保険協会	7	A	労働基準への届出書類の一括届出化	就業規則の変更や三六協定の届出と同様、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。	支店や支社が多数であるため、各労働基準への届出や報告に相違が生じることがある。届出については本社で一元管理をすることで一括届出をしても問題はないと考えられる。	労働基準法 労働基準法施行規則第57条	厚生労働省			
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、製造届目告示、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き(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b3措置のような問題は生じないと思える。 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ず、日本を基準として、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い。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・告示の英語訳は、ホームページ(https://www.jocsh.or.jp/)で公開されている。また、日本でも申請する場合に和文で表記するのはやむを得ないと思える。 (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行う必要があるが、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、日本でも申請する場合に和文で表記するのはやむを得ないと思える。また、材料は、本来、安全性を確認した上で使用を認めべきものであるが、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。ASME材	・現状のASME、JIS B8265、労働安全衛生法、及び高圧ガス保安法の差異については、18年度中早期に修正されたい。 ・ASMEの改訂に伴う国内基準の参照範囲と改定時期の整合性を徹底して頂きたい。 以下要望者意見を踏まえ、再度検討されたい。 「圧力容器構造規格は、ASMEに基づき制定されたJISを参照しているとするなら、条文ASMEの準用を明文化してほしい。 明文化によって、ASME改定に伴う法令改正のタイムラグの解消、両基準間の差異照査に要する業務量の解消、最新知見の導入等国際競争力に寄与する。」	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が、共通の技術基準を制定、参照できるようにすると共に、改定時期については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に統一するが、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 -構造に関す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JIS B8265等については、ASMEを準拠した考え方が採用されているが、許容応力、溶接効率の考え方に一部差異があるため(添付資料-1参照)ユーザーによる照査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/規格とも英語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に際し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/規格の整合性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、照査に時間を要し、断片的に実現困難な状況が発生する。 -国内各法により許容応力、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査する必要がある。プロジェクト業務量も増大、及び提出書類増大の一因となっている。 -上記技術基準/規格に含めない場合、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裁に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になっている。	高圧ガス保安法、特定設備検査規則、製造届目告示、労働安全衛生法、高圧ガス保安法、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			

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	再検討要請	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)		
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。	c		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、当該基準を満足しない認可保育所について、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。		本要望については、規制改革・民間開放推進会議の中間答申で取り上げられた事項であり、前向きに検討されたい。 全国一律の児童福祉施設最低基準の下では、就労形態の多様化等による大都市の切実な保育ニーズに的確に対応できない。一方、認証保育所は、事業者の創意工夫により、現在の認可保育所では対応できない都市部の保育ニーズに対応しており、保育サービスの水準も適切に維持されている。制度創設以降、着実に定着、発展してきた実績も踏まえ、認証保育所を制度的に認めていただくよう、再度検討を依頼する。	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、多様な保育ニーズに対応することができ、新しい保育所設置が可能となる。	児童福祉法	厚生労働省	
5049	5049002			z13042	厚生労働省	児童福祉法 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応じた定める額を徴収することができる。 保育所の施設・設備の整備については、補助対象は社会福祉法人である。 保育所の施設基準については、児童福祉施設最低基準によって規定されている。	c		直接契約方式の導入については、「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。 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、同様に「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、運営費に基づき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。 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。地方、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。	本要望については、規制改革・民間開放推進会議の中間答申で取り上げられた事項であり、前向きに検討されたい。 現行制度下の認可保育所は大都市の多様な保育ニーズに的確に対応できていない。このため、早急に抜本的な保育所制度の見直しを行うことを要望する。 また、平成18年10月から実施される認定こども園においては、直接契約方式が導入されるとともに、利用料の設定についても低所得者層等への配慮の上、柔軟な設定が可能となっている。認可保育所制度においても、同様に、特別な配慮が必要な家庭の児童に対する優先入所や保育料設定を行政が責任をもって行うことで対応が可能であると考えている。 認可保育所の設置主体には制限は設けられておらず、全ての設置主体に対し、運営費補助が交付されている。こうした実態から、保育サービスを慈善・博愛事業として一律的に解することは疑義がある。また、事業実施及び施設管理については、法律等による公的規制の下で、公の支配の担保は可能であり、再度検討を依頼する。 大都市の実態に即した基準設定を可能とするような柔軟な制度構築について、再度検討を依頼する。また、職員定数の全てに保育士資格を求めていることが緩和されると、児童の健康と心身の健全な育成に、何故、どのような支障が生じるのか、について具体的に示されたい。	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。 保育所利用方法について、利用者が施設と直接契約できる制度とすること。 保育料を一定の基準の下に、保育所が自由設定できるようにすること。 施設整備について、民間事業者も次世代育成支援対策施設整備交付金の対象とすること。 保育所設置基準を緩和すること。			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。 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ると、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実現しにくく、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。	児童福祉法 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		労働基準法第15条に基づき(労働条件の明示については、労働条件の中でも就業期間、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づけられており、労働者保護の観点から慎重な検討が必要であると考えられる。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検討いただいているところである。	労働政策審議会における審議の具体的なスケジュールについてお示しいただきたい。	(社)日本経済団体連合会	2	A	労働条件の明示の方法にかんす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。雇用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条により、労働条件の明示は書面によるものとされている。	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務課			
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)	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。」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とされており、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7月1日厚生労働省告示第259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、風として、雇用管理に関する個人情報については、病歴、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られる。	c		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。	(社)日本経済団体連合会	3	A	従業員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となるほか、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に事業者が講ずべき措置に関する指針(平成16年7月1日厚生労働省告示第259号)	厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室				

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	再検討要請	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	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つて、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週当たり40時間を超えて労働させた場合においては、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		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たうえで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、業務の繁閑を見込んで、それにあわせて労働時間を配分するものであり、そのような業務の繁閑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。		要望者からの再意見を踏まえ、再度検討されたい。 [要望者再意見] 労使協定・同意内容が異なる場合には回答のとりでも、労使協定・同意内容が同じ場合についての回答はされていない。異なる事業場であっても、業務の繁閑も含め労働実態が全く同じ(例えば、同じ機器を製造する第1工場と第2工場)ということもあつたため、現行制度は企業の実態に合わせずば予定にすぎず。	(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1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うことを認めるべきである。		対象期間を1ヵ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。 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賃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つて、当初設定した対象期間途中に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定するか、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、週休2日で、かつ、29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、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		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、労働時間の繰り等、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たものである。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。		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といふ労働管理上の煩瑣な手続が問題であり、厳密な取扱いを担保しつつ、この問題点を解決する方策について御説明・通達の見直しなど検討を含めいただきたい。	(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日基発第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瑣であり、フレックスタイム制の導入を阻害する原因となっている。週休2日制を条件とすれば、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号の要件を満たす必要はない。	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定するか、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、週休2日で、かつ、29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、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205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。したがって、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た労働基準法施行規則第24条の205平成11年12月27日労働省告示第149号	b		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。		労働政策審議会における審議の具体的なスケジュールについてお示しいただきたい。	(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報告書」(2006年1月27日)は、適用拡大に関する言及がな(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られるホワイトカラー労働者は増加しており、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くみられ、対顧客営業といった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使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ること。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。
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205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た労働基準法施行規則第24条の205平成11年12月27日労働省告示第149号	b		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。		労働政策審議会における審議の具体的なスケジュールについてお示しいただきたい。	(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の簡素化の早期実施	労使委員会の決議に替へ、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。 本人同意要件をなくすべきである。 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ヵ月以内ことから1年以内ごとに延長するべきである。 勤務状況の把握義務をなくすべきである。		「今後の労働時間制度に関する研究報告書」(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の負担が中小企業に限られるのではなく、広範囲かつ大幅な手続を確保し求められる。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。 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であることが望ましい。例えば、チームで仕事をを行う場合、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。 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。 制度適用上、使用者は2ヵ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こととする労働者の同意を求めなければならない。 制度適用上、出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。	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課	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、労使委員会で決議を行わなければならない。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の本人の同意を求めなければならない。 制度適用上、使用者は2ヵ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こととする労働者の同意を求めなければならない。 制度適用上、出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。

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	再検討要請	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	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		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。		労働政策審議会における審議の具体的なスケジュールについてお示しいただきたい。	(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保護に欠ける危険性は無い。「規制改革(民間開放推進)中長期計画(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するとしているが、一体的な検討しなければならぬ理由はない。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事課	労働基準法第41条は同法第4章、第6章及び第6章の2で定められる労働時間、休憩及び休日の規定を適用除外としているが、深夜業の関係規定(第37条の関係部分及び第61条の規定)は適用除外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れなければならない。
5057	5057011			z13050	厚生労働省			b		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。		労働政策審議会における審議の具体的なスケジュールについてお示しいただきたい。	(社)日本経済団体連合会	11	A	解雇の金銭的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、解雇の金銭的解決の導入要件について積極的に検討すべきである。		金銭的解決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肢が増え、紛争の早期解決に資するとともに、労働力の流動性、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的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、使用者による意図的な解雇を払拭できる不都合はない。2006年2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、解雇の金銭的解決の必要性を認めており、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事課	解雇については、判例における解雇適法性法理および同法理を現代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。
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		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。		労働政策審議会における審議の具体的なスケジュールについてお示しいただきたい。	(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、労働時間と仕事量と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った矛盾が生じる。 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、上記を十分進め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事課	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32条の6、第33条	職業紹介事業者等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。	c,d		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種類(以下、「取扱職種」)を定め、職業紹介事業者等は取り扱う職種の範囲等(以下、「取扱職種の範囲等」といふ。)を定めることができ、取扱職種の範囲等(以下、「取扱職種の範囲等」といふ。)を定めることができる。職業紹介事業者等は取り扱う職種の範囲その他業務の範囲を定めることができる。		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、(要望者再意見) 求職の申込みの全件受理の緩和については、「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業務の範囲(以下、「取扱職種の範囲等」といふ。)を定めることができ、取扱職種の範囲等(以下、「取扱職種の範囲等」といふ。)を定めることができる。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とされている。 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認定される場合等に該当するが、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きめ細やかなサービス提供を行えるようサービス対象者の範囲を限定すること」は、一属性による区別によるものではな	(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「求人企業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「求人企業の全件受理原則の緩和」[新規]	全件受理の原則のもとハローワークが全国に整備されており、セーフティネットとして大きな役割を果たしているが、民間職業紹介所についても同様に全件受理の原則を求めることは、社会的コストの増大を伴っている。 民間職業紹介所における求職の申込みについては、年齢や主婦等の求職者の属性により得意領域に特化することに留意して、社会全体で見た場合、より効率的で効果的な雇用環境を創出していくことが可能となる。求職者に混乱を生じさせないよう、対象分野となる領域について、広範段階で具体的に周知するとともに、万一、規定外の申込みがあった場合はハローワーク、あるいは当該規定を得意とする他事業所へ誘導するなどの措置を講ずることを条件に求職の申込みにおける全件受理の原則を緩和すべきである。公的機関であるハローワークでは、「概ね30歳未満」という言い方でサービス提供する利用者を幅に規定しているが、民間事業においては、年齢制限などを設けることが許されていないという現状は不可解な状況である。(*)	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常設調整事業課	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、問題がある求人企業の申込みについては、年齢制限などによって受理しないことができる。	

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号/民間開放	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	5057014			z13053	厚生労働省	健康保険法第159条の2 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、保険料拠出を行った期間と同様に取り扱うことにより年金権を保障する。	c	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等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。	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、極めて例外的な取扱いであることから、労働者の権利として広(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)の期間に充てて対象としている。これを一部企業が独自に設けている育児休業制度の利用者から免除措置の対象とすることは、法律という形で広く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に対しては、「漏れに基づく(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。		本件は、企業の労使合意に基づく自主的な取り組みを支援する観点から、現行の育児・介護休業法の規定を変更することなく、適用上、育児休業を再度取得する場合であっても1歳未満の子の育児休業期間中であれば、社会保険料の免除および育児休業給付の支給を可能とすることを要望しているものであり、再検討をお願いしたい。	(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、育児休業給付の支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、育児休業給付金も支給できないため、結果として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は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支給できない。
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)	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、積み立て期間が5年以上、受け取り開始が60歳以降でかつ積み立て終了から5年以内、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、最大掘り上げができる期間は7年未満となっている。	c	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して利子だけ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」までとする。また積み立て終了から受け取り開始までの蓄積期間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化に伴い、積み立ては早期終了を希望するが、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年程度の蓄積期間が必要となる場合もある。1人1給の原則を保持しつつ、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条第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、積み立て期間は5年以上、受け取り開始が60歳以降でかつ積み立て終了から5年以内、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、最大掘り上げができる期間は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	<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。	経済社会環境の変化に伴い、多様な働き方を選択する労働者が増える中で、自己の裁量を容易にし、能力を存分に発揮できる環境を整備するためには、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といった我が国の雇用慣行も変化をせざるを得ないところ、派遣受入期間制限の撤廃が自己の裁量を容易にするためには必要であると考へており、再度御検討いただきたい。			(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による、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。派遣可能期間の制限は、正社員に代わり派遣先が、自らの意思により就労形態(正社員あるいは派遣労働者)を選択するのを促進するものである。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を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との同一業務について、派遣可能期間が原則1年、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合ないし労働者の過半数を代表する者(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ヶ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、その期間が現状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1項、派遣元事業主が措置すべき措置に関する指針(平成15年労働省告示第137号)の第2の1の1(1)、派遣先が措置すべき措置に関する指針(平成15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	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。	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、その趣旨にかなう事前面接を禁止していることである。「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条件整備等について、可及的速やかに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、その結果については、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。	改正法(平成15年法律第102号)附則第9条において「施行後5年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認められる場合は、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。」となっており、時期は設定されていると理解している。法律見直し等の具体的なスケジュールについて改めて御教示いただきたい。			(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	近年の業務の多様化・専門化に伴い、派遣元を介した情報提供だけでは不十分なケースが増加し、ミスマッチのリスクが高まっているという現状を勘案し、派遣労働者と派遣先が相互に条件を評価できる事前面接等は認められるべきである。欧米諸外国でも、事前面接等を禁止している例はない。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は、事前面接等を認めると派遣先と派遣労働者との雇用関係が成立し、労働者供給に該当する可能性があるからとされるが、事前面接等が行われたとしても、最終的に派遣元が派遣労働者と雇用契約を結び雇用責任を負った限り、労働者供給に該当するとはしない。職業能力以外で、例えば年齢等に基づき選別が行われ、派遣労働者の就業機会が不当に狭められるという議論については、そうした可能性は厳密に排除されなくてはならない。(*)	労働者派遣法第26条第1項 派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成15年労働省告示第137号)の第2の1の1(1) 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(平成15年労働省告示第138号)の第2の3	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、派遣先がそのために行う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。	

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	再検討要請	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			213057	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。	b	派遣労働者に対する雇用契約の申込み義務については、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(76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(再改正)」(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は、その施行状況を踏まえ、検討を行うこと」として検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする、となっており、期限は設定されていると理解している。法律見直しの際には、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。			改正法(平成15年法律第102号)附則第9条において「施行後5年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする、となっており、期限は設定されていると理解している。法律見直しの具体的なスケジュールについて改めて御教示いただきたい。	(社)日本経済団体連合会	18	A	派遣労働者への雇用契約締結義務の廃止	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、受入れている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、この雇用契約締結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が、早急に廃止すべきである。また、一定条件を直接雇用の申込み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みに関することは含まれないことを明確にすべきである。	派遣先企業、派遣労働者双方にとって、雇用機会が狭小されている実態があることを踏まえ、雇用契約締結義務は廃止すべきである。 また、直接雇用の申込みは法40条の4、法40条の5で規定されている限りではあるが、雇用契約締結義務は、法の本来の目的に反し、派遣先企業、派遣労働者双方にとって、雇用機会が狭小されている実態があることを踏まえ、雇用契約締結義務は廃止すべきである。 また、直接雇用の申込みは法40条の4、法40条の5で規定されている限りではあるが、雇用契約締結義務は、法の本来の目的に反し、派遣先企業、派遣労働者双方にとって、雇用機会が狭小されている実態があることを踏まえ、雇用契約締結義務は廃止すべきである。 また、直接雇用の申込みは法40条の4、法40条の5で規定されている限りではあるが、雇用契約締結義務は、法の本来の目的に反し、派遣先企業、派遣労働者双方にとって、雇用機会が狭小されている実態があることを踏まえ、雇用契約締結義務は廃止すべきである。	雇用契約締結義務は、判例でも認められる事業主による労働者の採用の自由を侵害し、働き方の選択を狭めるものであるため、廃止すべきである。 雇用契約締結義務は、派遣先企業、派遣労働者双方にとって、雇用機会が狭小されている実態があることを踏まえ、雇用契約締結義務は廃止すべきである。 特に、特定労働者派遣事業の場合は、既に法律の目的で雇用の安定が図られているほか、教育訓練を行った自らの派遣労働者が派遣先に雇用されることによる損害は小さくなく、そうした意味から雇用契約の申込み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締結義務が発生するため、新入社員を採用するに当たっては、適切な人事配置が可能なケースも併用していることから、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、派遣先が雇用契約締結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労働者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、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、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			213058	厚生労働省	労働者派遣法第40条第1項、労働者派遣法施行令第1条、第2条	港湾運送業務、建設業務、警備業務及び病院等における医療関連業務(当該業務について紹介予定派遣を行う場合、産前産後休業中の医療関係労働者の業務を代替する場合及びへ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	港湾運送業務、建設業務、警備業務及び病院等における医療関連業務(当該業務について紹介予定派遣を行う場合、産前産後休業中の医療関係労働者の業務を代替する場合及びへ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。			示された派遣適用除外業務については、別の法律で労働者の需給調整が行われていると理解することから、労働者派遣法に統合できない理由について、御説明いただきたい。	(社)日本経済団体連合会	19	A	派遣禁止業務の解禁	港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等における医療関係の業務(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。 また、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らるべきである。	国民の職業選択の自由は憲法に保障されており(憲法第22条1項)、雇用形態によって差を設ける合理的理由はない。派遣労働者だけを差別することは不当であり、派遣労働者であっても、多様な働き方の選択が認められ、他の労働者と同等にあらゆる業務に自由に就労できるよう禁止業務を解禁すべきである。 港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等における医療関係の業務(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。病院等からの要請も多く、医師等の地域格差の人手不足対策としても期待でき、労働者派遣の需給調整機能が期待される業務であることから、労働者派遣を解禁すべきである。病院等における医療関係の業務への派遣を禁止している理由に、派遣労働者を入れた場合、チーム医師が確保され、患者の生命身体に害を及ぼすおそれがあるとする意見があるが、手術の際、大学の医師から医師が派遣されたことでチーム医師が確保されたことは認められない。また、医療関係業務は就業に際して国家資格の保有が前提になっているにもかかわらず、雇用形態によって制限を設けることは合理性に欠けることから、早期に解禁を図るべきである。	労働者派遣法第40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、港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等における医療関係の業務(当該業務について紹介予定派遣をする場合を除く。)については、労働者派遣を行ってはならないとされている。	
5057	5057020			213059	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15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業務(いわゆる26業務)等を除いた労働者派遣に係る派遣受入期間の制限について、最長3年とされたところである。	c	平成15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、安定した労働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・一時的な労働者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、常用雇用の代替をおそれない専門的な業務等を除き、労働者派遣を使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る。派遣受入期間の制限は、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、安定した労働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・一時的な労働者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、常用雇用の代替をおそれない専門的な業務等を除き、労働者派遣を使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る。	経済社会環境の変化に伴い、多様な働き方を選択する労働者が増える中で、自己の量を容易に、能力を存分に発揮できる環境を整備するためには、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、安定した労働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・一時的な労働者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、常用雇用の代替をおそれない専門的な業務等を除き、労働者派遣を使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る。	(社)日本経済団体連合会	20	A	労働者派遣法上いわゆる26業務の見直し	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、現在の実態にあつたものとなるよう内容を見直すべきである。具体的には、労働者派遣法施行令第4条の26業務を全面的に見直し、現代の業務形態に合致した業務に改めるべきである。特に、以下の各号の業務定義については見直すべきである。 24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、 25号業務はセールスエンジニアの営業に限定せず、一般機械の保守、点検、修理業務等も認める。	26業務と自由化業務については労働者派遣法独自の区分が設けられており、その業務によって派遣期間制限等の取り扱いが細かく異なっていることから、理解が困難である。労働者派遣法上の業務区分を簡便して一本化し、派遣受入期間の制限を撤廃すべきである。 また、施行予定である26業務は、今日のような高度に技術・情報に依る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、簡便もしくは全面的に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するものに限らず、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るものであるから、消費貸借契約に基づく(非)計画の見直しを含む契約の更改に関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(号)	厚生労働省職業安定局需給調整事業課	労働者派遣法第40条の2第1項(号)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ことにより、一定条件のもと派遣先に直接雇用申込み義務が発生する。		
5057	5057021			213060	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	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、衛生管理職、産業医、当該事業場の労働者で衛生に関する知識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。 関係会社を一つの関係単位とした場合、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い場合があることにも、それぞれの事業場の労働者が参加し、労使双方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いおそれがある。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、ご要望にお応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る。また、各社構造的な対策、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。			要望者からの再意見を踏まえ、再度検討されたい。(要望者再意見) ・各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という懸念はないものと考え、 ・労働者代表の指名にあたっては、各事業場の過半数労働組合ないし過半数労働者代表者による推薦が法律上担保される(安全衛生法第18条4項)としたが、各事業場の労働者代表が適切に指名されないというおそれもない。 ・同一敷地内、同一ビル内のグループ会社という条件であれば、実情に即した調査審議を行うことができ、むしろ、グループ全体として問題解決に資する効果が期待できる。とりわけ共有スペースの衛生対策に対して効果的かつ効率的な取組が可能となる。事業場単位で形式的に考えよう。衛生委員会の効果を現実的に高める方策を考えなくてはならない。 ・本要望は、グループ会社を代表する持株会社等の担当者が、グループ各社の衛生委員会を企画、運営しているケースが多い実態を背景としたものであり、情報交換で対応可能であるとの厚生労働省回答は、要望の趣旨から外れるものである。また、労働者代表が衛生委員会と情報交換のそれぞれに責任をもち、こうしたことは事実上困難である。	(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を一括して対応することを認めるべきである。	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2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(衛生委員会の付随事項)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、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(労働者代表者、衛生管理者、産業医等)を構成し、衛生委員会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、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。		

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	再検討要請	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	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)	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時(又は増設等)の設置し、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		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しないことを明記し、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が適切かつ有効に実施され、かつ、その実施が労働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。						労働安全衛生法第88条で、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。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、建設用リフト、ゴンドラ及び制圧用吊钩等)に属する機械等)。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、それ以外の建設物等(例えば機械等)は、設置、移転、構造変更するときにも届出できるように規定されている。 製造業などまでの機械等を届出す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行っているのが現状である。	労働安全衛生法第88条1項、第2項(計画)の届出等)	厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課	
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年以上とされている。	c		再技能実習については、技能実習制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る。現時点においては、時期尚早であると考え、		「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006(平成18年7月7日閣議決定)における、「研修・技能実習制度の見直し」の具体的な内容をお示しいただくと共に、措置の分類をc(全国規模で対応不可)からb(全国規模で検討)へと変更することについて再検討願いたい。	(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	- 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・進化に伴い、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(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、運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」に係る基準等に関する法務省告示(平成2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、1年間の「研修(非実務研修及び実務研修)」「生活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年間で構成されている。技能実習の対象となる62職種(144作業に限定されている。また、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、技能実習終了後の就労は認められていない。			
5057	5057023	1 2		z13063	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年以上とされている。	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技能実習を再開することは適当ではなく、いたすに期間を長くすることは、定住化、不法就労の問題、家族の呼び寄せ問題、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。		「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006(平成18年7月7日閣議決定)における、「研修・技能実習制度の見直し」の具体的な内容をお示しいただくと共に、措置の分類をc(全国規模で対応不可)からb(全国規模で検討)へと変更することについて再検討願いたい。	(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 - 2	- 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・進化に伴い、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(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、運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」に係る基準等に関する法務省告示(平成2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、1年間の「研修(非実務研修及び実務研修)」「生活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年間で構成されている。技能実習の対象となる62職種(144作業に限定されている。また、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、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年以上とされている。	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」を通じた国際協力とを目的とし、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。		「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006(平成18年7月7日閣議決定)における、「研修・技能実習制度の見直し」の具体的な内容をお示しいただくと共に、措置の分類をc(全国規模で対応不可)からb(全国規模で検討)へと変更することについて再検討願いたい。	(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	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期待を希望するところが少ない。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・進化に伴い、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(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、運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」に係る基準等に関する法務省告示(平成2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、1年間の「研修(非実務研修及び実務研修)」「生活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年間で構成されている。技能実習の対象となる62職種(144作業に限定されている。また、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、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	再検討要請	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	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17年4月5日付法務省告示第141号) 技能実習制度推進事業運営基本方針等に基づき、研修生送出国のニーズに合致する職種かつ対象技能等の公的評価制度を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「職業能力開発促進法に基づき(技能検定(51職種)と(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は、職業能力開発促進法に基づき(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	技能実習の対象職種の見直し-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等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-新進化に伴い、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、わが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4万人を超えている(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。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取扱いに関する指針(平成25年4月5日法務省告示第141号) 技能実習制度の基本特約	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、1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、「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、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、技能実習終了後の就労は認められていない。
5057	5057024			z13066	厚生労働省	健康保険組合における診療報酬の審査及び支払に関する事務の取扱いについて(平成17年2月25日保発第1225001号)及び「健康保険組合における調剤報酬の審査及び支払に関する事務の取扱いについて(平成17年3月30日保発第0330005号)にあり、必要な条件を課した上で認めている。	c		医師及び調剤レセプトの直接審査-支払を実施する際には、「健康保険組合における診療報酬の審査及び支払に関する事務の取扱いについて(平成17年2月25日保発第1225001号)及び「健康保険組合における調剤報酬の審査及び支払に関する事務の取扱いについて(平成17年3月30日保発第0330005号)にあり、必要な条件を課した上で認めている。	レセプトの直接審査-支払にかかる認可基準については、通知において具体的に明らかにしているところであり、具体的な申請-相談を受けて適切に審査することとしている。 「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)に基づき、現在検討しているところである。		(社)日本経済団体連合会	24	A	レセプトの直接審査-支払に係る基準の見直し	レセプトの直接審査-支払を実施する際の厚生労働大臣の認可基準を具体的に明示した指針もしくはガイドラインを作成すべきである。 調剤レセプトの場合、処方箋を発行した保険医療機関の事前同意については、「規制改革-民間開放推進3か年計画(再改定)」に基づき、2006年度早期に要件から削除すべきである。	(*) 今般の医療制度改革によって、2011年度より、原則としてすべてのレセプトをオンラインで請求することから、レセプトの直接審査-支払を実現するための環境づくりを一層進める必要がある。	「健康保険組合における診療報酬の審査及び支払に関する事務の取扱いについて(平成14年12月25日保発第1225001号)」「健康保険組合における調剤報酬の審査及び支払に関する事務の取扱いについて(平成17年3月30日保発第0330005号)」	厚生労働省保険局、保険局	レセプトの直接審査-支払については、医師、歯科レセプトが2002年12月、調剤レセプトが2005年3月にそれぞれ解禁となっている。しかし、2006年3月31日現在、医師、歯科、調剤レセプトいずれの場合も、直接審査-支払の実施例が一件もない。		
5057	5057025			z13067	厚生労働省	健康保険法第76条第6項「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(昭和51年厚生省令第36号)及び同省令の一部改正(平成18年厚生労働省令第11号)「診療報酬請求書等の記載要領等について」の改正(最終改正:平成18年3月30日付け保医発第0330006	c		傷病名と診療行為の対応関係をそれぞれ結びつけ請求方法を限定することにより、結果的に個々の患者に適切に対応すべき治療行為を制限することとなり、医療の質を必ずしも向上させるものではないと考えられている。 傷病名と診療行為の対応関係をそれぞれ結びつけ限定することは行っていない。またレセプトへ記載する傷病名は、原則として診療報酬請求書等の記載要領に基づき「レセプト電算処理システム用傷病名マスタ(含修飾語マスタ)」の傷病名を記載することとしているが、そのマスタを公的に作成するためには、新たに届出制度等を設ける必要があること、本来レセプトは医療機関が診療報酬を請求する際の請求書であって、その記載事項については請求事務上必要最低限のもののみを定めるところであり、市町村助成への医療機関コードの記載は義務化してあらず、患者名や生年月日等で突合している。市町村助成制度のデータベースは存在しない。また、レセプトに市町村助成制度に関する内容の記載の義務づけは行っていない。	市町村助成制度については、ア、個々の地方公共団体が個別に行っているものがあるが、そのマスタを公的に作成するためには、新たに届出制度等を設ける必要があること、イ、本来レセプトは医療機関が診療報酬を請求する際の請求書であって、その記載事項については請求事務上必要最低限のもののみを定めるところであり、市町村助成のように診療報酬の請求額を変更させる要素が全くない記載事項を増やすことは、法律上定められた本来の目的以外の目的のために保険医療機関の請求事務の支障となること、エ、ことから困難である。 したがって、レセプトデータの電子化・オンライン化に限っては、単なる紙から電子データへの書き換えだけでなく、より解析に有意な要素、形式の在り方についても当然に検討し、既存の情報に限らず情報を追加すること等も含め慎重に設計を行うべきであると考え、再度検討の上、回答されたい。	(社)日本経済団体連合会	25	A	レセプト様式の変更[新規]	レセプトのオンライン請求の義務化に合わせて、特に以下の点について、レセプトの様式を変更し、事務経費の削減と疾病予防を含めた医療の質的向上に活用できるものとするべきである。 医療機関と診療行為のリンク付け 医師、歯科レセプトと調剤レセプトとのリンク付け 市町村助成制度への対応	健康保険法第76条第6項 「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(昭和51年厚生省令第36号)および同省令の一部改正	厚生労働省保険局、保険局	健康保険法第76条第6項において、療養の給付に関する費用の請求に係る必要事項は厚生労働省令で定めるとされ「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(昭和51年厚生省令第36号)および同省令の一部改正				
5057	5057026			z13068	厚生労働省	健康保険法第76条第3項「健康保険法第76条第3項の認可基準等について(平成15年5月20日保発第0520001号)により、患者のフリーアクセスの確保の観点から必要な条件を課した上で認められている。	c		個別の契約が患者のフリーアクセスに与える影響を助長し、患者にとって適切な受診行動を確保するため、地域医療提供体制に影響を及ぼすことから、契約当事者からの申し立てだけでは、地域の医療機関や被保険者代表などの意見を聞く必要があるため、都道府県ごとに設置する委員会における審議を求めている。収支状況が良好でない医療機関が割引を行う場合には、適切な医療が提供されないおそれがあるため、認可に当たって収支状況を要件の一つとしている。これらの要件は、いずれも直接契約を前提としており、現行においては、これらの要件が、「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)の内容を踏まえ、現行の契約条件等について過度な阻害要件がないか等について被保険者の意見を踏まえつつ、条件の緩和について逐次検討することとしている。	以下の要望者意見に回答されたい。 厚生労働省の回答では条件の緩和について「逐次検討する」とされているが、検討スケジュールや検討の場を明らかにしていただきたい。	(社)日本経済団体連合会	26	A	保険者と医療機関の直接契約に係る基準の見直し	以下の要件等規制を緩和すべきである。 契約医療機関の運営状況 都道府県に設置される委員会による審議 契約医療機関における、当該契約被保険者加入者および当該契約被保険者加入者以外の患者に係る診療報酬の額及びレセプトの件数についての報告義務(毎月)2006年5月31日現在、直接契約が成立していない現状に鑑み、直接契約条件のあり方等について全般に見直す必要がある。	健康保険法第76条第3項 健康保険法第76条第3項の認可基準等について(平成15年5月20日保発第0520001号)	厚生労働省保険局、保険局	保険者が医療機関と契約し医療費の割引契約を受けられる制度が、2003年5月に解禁となった。しかし、契約条件等として、以下の規制がある。 契約医療機関の運営状況について、直近2年間と経常利益が赤字の場合など、収支状況が良好でない認められる場合に、以下の規制がある。 7.当該契約被保険者加入者以外の患者に係る診療報酬の額及びレセプト件数、I.価格設定についての要件緩和など、現行の契約条件等について過度な阻害要件がないか等について被保険者の意見を踏まえつつ、条件の緩和について検討する旨が確認されており、検討スケジュールを明確化した上で、早急に検討すべきである。				

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号/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	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られていない。	c	構造改革特区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(09)」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。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とし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)利益が上がるない場合の退却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といった問題点があると考えている。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。			(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	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。構造改革特区で件の承認が行われた程度であることに鑑み、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、地域備前や医師不足が指摘されている救急、僻地、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。)		(*) 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に反映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。	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362号)	厚生労働省 政務総務課	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、自由診療の分野で、「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る。また、厚生労働省告示(2004年10月1日施行)により、株式会社が行う区域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、8.高度な再生医療、9.高度な遺伝子治療、10.高度な美容外科医療、11.高度な体外受精医療などとなっている。
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」(平成17年3月31日政発第0331009号/黨食発第0331020号/保発第0331005号)	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。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、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等を可能としている。	c	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。外部保存を受託する機関については、蓄積された情報を当該機関等が不当に利用することへの国民の危機感があり、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て求められるため、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。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ない。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こと。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。	以下の要望者意見を踏まえ、再度検討されたい。民間が行なうデータセンターの多くは、Pマークの取得やISMS(Information Security Management System)適合評価制度の導入等に努め、厳格に管理・運用されているため、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との異なる医療機関等が独自で設置・運用するよりも、最新技術のもとで、安価で運用することが可能であり、医療機関側の負担を軽減することが可能となる。レセプトのオンライン化推進として、オンライン回線にIP-VPNの活用する予定のことであるが、IP-VPNは両側での契約となるため、それぞれ法人の異なる医療機関と支払機関、保険者を繋ぐ際、その契約形態・責任の所在・費用負担が不明確であり、VPN事業者が異なることと接続できない問題が生じる。各法人が自由に契約先を選べるインターネットをベースにしたセキュアなネットワークの活用を検討すべきであり、例えば、PKI技術とVPN技術(広義。例えばインターネットVPN等)の組合せ・併用による高いセキュリティ確保を実現し、費用負担などが考えられる。以上の点を踏まえ、利便性や社会的コスト等についても比較をしながら検討するべきである。「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」を診療録等外部保存可能とするをガイドラインに示されているが、ここで示される外部保管の受託機関の要件は、受託機関の経営形	(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	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。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医療サービスを提供できるようにすべきである。		「診療録等の保存を行う場所について」(平成17年3月31日政発第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」(平成17年3月31日政発第0331009号/黨食発第0331020号/保発第0331005号)	厚生労働省 政務総務課	電子化された診療録及び診療諸記録の保存場所は、病院、診療所、医療法人等が適切に管理する場所(医師会)、行政機関が開設したデータセンター等、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、原則として認定されている。しかし、営利法人が認定したデータセンター等に保存することは認められていない。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回線または専用回線ネットワークに限定されている。		
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1日政発第0306001号	我が国においては従来から高価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増大につながっているとの指摘がある。こうした背景の下に、取りうる保険財源を効率的かつ効果的に使用する観点から、高価な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価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。	c	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、極めて高価な先進機器であることを踏まえ、確定的施設基準として医師と放射線技術士について要件を定めているほか、施設共同利用率の値を設定し、それを満たしていない場合は算定点数が10分の80となることとし、機器の配置の適正化及び有効利用を図っていることである。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比較しつつ検討されるべきとされている。いずれにしても、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、中立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。	(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]	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方法を別途定め、転院目的で紹介された患者を撮影した場合についても、共同利用率を目的とした患者数に含めるべきである。		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、重症の患者を診察する多くの診療に用いられている。共同利用は、高価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。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。 $\frac{\text{当該機器の使用患者数}}{\text{施設共同利用率の算定式}} \times 100\%$ 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 特別の関係にある医療機関間で紹介の患者数	「特掲診療料の施設基準等」(平成16年2月27日厚生労働省告示第5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扱いについて」(平成15年2月27日保険局医政局)	厚生労働省 医政局医課	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した患者数(共同利用率)と検査機器の使用患者数との一定割合以上とならなければ、減算、あるいは算定ができなくなるにしている。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、診療報酬の低い単独撮影、単独MRI撮影の点数を算定する。		
5057	5057030			z13072	厚生労働省	医療法第69条第1項、医薬品等適正化法第158号	医療法第69条第1項、医薬品等適正化法第158号	b	医療法第69条第1項、医薬品等適正化法第158号	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生じさせるリスクを伴うものであり、高度な専門的知識を有する一般消費者には、適切な使用法を伝えるおそれがある。また、適切な治療の機会を逸する結果にもなり得る。医療用医薬品については、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。医療用医薬品の広告については、平成15年3月28日付け「医薬品関係長通知」(医薬品関係長通知)において、添付文書の内容に準拠してあり、かつ有意性を強調する等広告的な内容となることが	(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、医療機関及び医療用医薬品(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、導入している医療用機器の種類、メーカー名、スペックなど)。	医療法第69条第1項、薬事法第66条、第67条、第68条	厚生労働省 政務総務課	医療機関が広告を行える内容は、医療法第69条第1項と厚生労働省告示第158号の範囲に限定されており、定められた事項以外には広告してはならないことになっている。医療用医薬品(医師もしくは薬剤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)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	再検討要請	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	5057035			Z13077	厚生労働省	平成17年2月16日付食発第0216002号(医療機器)の製造販売承認申請に関する取組として、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。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があり、審査中における申請者側からの直接的説明が可能である。	c	d	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なことは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種多様であり、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はあらかじめ示すことは困難である。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、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。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。	今後とも、「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、医療機器の承認審査体制の充実と運用の円滑化を図りたい。	(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)	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。同様に、承認審査における審議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軽減することができる。また、審議内容が申請者に開示されること、あるいは、審議での申請者による査読認が認められることになれば、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、審議内容が申請者に開示されない。そのため申請者は、審査に必要十分のエビデンスデータの提出のため、また、審議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。	
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。リスクが比較的低く、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することとなるが、全(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		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られたものであり、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。	以下に要望者の意見を踏まえつつ、「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、第三者認証制度の対象となる医療機器の拡大を含め医療機器の承認審査体制の充実と運用の円滑化を図りたい。	(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)が得られることとなり、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」の審査に注力できることとなり、限られた審査リソースを有効に活用できるようにする。	薬事法第23条の2～第23条の19	厚生労働省医薬品局審査管理課(独)医薬品医療機器総合機構審査部	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き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、認証基準とはほぼ同じ考え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		・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、医薬品の専門家を配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、医薬品の専門家を配置する必要がある。			(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、 高さ、販売業における試験等を実施し、その合格者を管理者として認めるべきである。			2005年6月の規制改革要望書集中受付期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る場合には、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つ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。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		・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。	以下に要望者の意見を踏まえ、再度検討された。		(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うように、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に参考に行っているもの、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。	(平成17年2月1日食安新発第0201002号)	厚生労働省医薬品局審査管理課(食)食安全部基盤審査課新開発食品課	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は、(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、申請者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	再検討要請	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	5057039			z13081	厚生労働省	児童福祉施設施行規則第6条の2	保育士の試験の受験資格については、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2単位以上取得した者、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		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。保育士の試験については、保育士養成施設を卒業した者以外に、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2単位以上取得することの学歴要件が必要としていること。一方、児童の保育に情熱を持つ有為の人材を排除しないため、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、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こと。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。		下記要望者再意見を踏まえて再検討されたい。「保育課程専攻でない短大卒業の者」と、高等学校普通課程卒業の者とを比較した場合、前者と後者との間には保育という専門分野における経験や知識については異なるものと考え、よって、後者に保育士試験の受験資格すら与えないことに対する厚生労働省の回答には納得できない。本来は学歴に関係なく保育分野における必要な知識で判断すべきであると考え、再考を願いたい。」	(社)日本経済団体連合会	39	A	保育士試験の受験要件緩和	保育士試験について、高等学校卒業程度又はこれと同等以上の資格を有する者の受験を認めるべきである。				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、保育サービスを受ける保育士(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。2005年6月の規制改革要望書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、「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、具体的に関する実務経験を有する者などが必要としている。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ろう。したがって、例えば、独学で勉強する高等学校普通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 児童福祉法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日児童第480号)	厚生労働省 用均等・児童家庭局 児童局	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日以前は、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取られなくなった(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37条、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		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。		以下の要望者の意見を踏まえ、再度検討されたい。	(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	任意継続被保険者制度の存続について、健康組合が選択できるようにすべきである。制度の存続を選択する場合でも、健康組合が、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。			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、退職者保護という側面として、申請により暫定的に被保険者になることを認めるものであり、仮に、申請しなければ、国民健康保険の被保険者となる道も開かれている。現行制度を維持するための事務処理負担等が、健康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とされる。	健康保険法第3条4項、第37条、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 健康保険局	継続して被保険者期間2ヶ月以上の者が資格喪失後、保険者に申し出ることによって最長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、合理的でない仕組みが残っている。	
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		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されている。		以下の要望者の意見も踏まえつつ、規約変更の届出制化等については、「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)に基づき、本年度中に検討・結論を得られたい。	(社)日本経済団体連合会	64	A	新規事業所編入・同一健康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	健康組合に既に加入している事業所が会社設立より新規に当該健康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月の規制改革要望書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を確認することから、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、それに伴い健康組合への設立事業所の編入・統合が必要となる。その際、同一健康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側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。同一健康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さずば、届出制への移行を認めるべきである。	健康保険法第16条 健康保険法施行規則第5条2項	厚生労働省 健康保険局	健康保険組合の規約に関して、健康保険法施行規則第2条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している。	
5057	5057065			z13084	厚生労働省	健康保険法施行規則第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になっており、これに変更があったときは、速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		「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)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。		以下の要望者の意見を踏まえ、早期に措置されたい。	(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。 記号:編入事業所の固有番号 企業業種の共通番号 名称:編入事業所の固有名称 健康保険組合加入事業所 所在地:編入事業所の所在地 健康保険組合の所在地			健康保険組合では、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には、当該健康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、当該健康保険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、再発行のコストが軽減できる。所在地変更などの場合、被保険者も含めた加入者全員分の回収・配布の手間が生じている。また、カードの券面表示を票面内容に変更しても、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。2005年6月の規制改革要望書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業務外が事業所に確認する必要があること等の理由から、省令困難であるとしているが、被保険者本人なり、加入している健康組合などに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	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「記号(3桁)、名称、所在地の印字は、人事異動等に変更した場合、速やかに変更(保険証の差し替え)することになっている。	

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号/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	5057066			213085	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行うこととなっている。	b		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。		検討スケジュール(結論時期、措置時期)を明示されたい。	(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。		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	厚生労働省保険局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で届出なければならない。	
5057	5057067			213086	厚生労働省	社会保険労務士法第27条	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。 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27条に規定された独占業務を受託し、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られていない。	c		労働社会保険諸法令に係る申請は多岐にわたる。その申請流れや取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ることはできない。 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27条に規定された独占業務を受託し、その雇用する社会保険労務士に業務を行わせる場合、使用者は委託事業主の意向を優先する可能性がある一方、実際の業務を行う社会保険労務士は雇用関係にあるためその使用者の指示に従わざるを得ない。したがって、仮に、労働社会保険諸法令を適用しようとした委託事業主の場合、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おそれが高く、要望にあるような株式会社の形態を認めることはできない。		要望者からの次の意見に対し回答願いたい。'行政機関への申請書類の作成・届出等については、本来事業主が行うべきものであり、過去から多くの企業において自社で適切な処理を行ってきた状況にある。近年の企業のアウトソーシング化や分社化の進展を踏まえ、例えば資本関係(100%子会社など)のある企業であれば企業自らが申請書類の作成・届出等を行っているのと同様と考えられることから、少なくともこれに限って認めることなどについて再検討いただきたい。'	(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)	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27条に規定された業務を受託し、その業務を行わせることができるようにすべきである。		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。 社会保険労務士の資格を持たない者(企業等)が所属した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。	社会保険労務士法第27条、第3条、第14条の2第2項、第25条の6-11、第27条	厚生労働省労働基準局労働保険課職業安定局雇用保険課	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。 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することが可能な場合は、グループ企業等他企業における社会保険労務士法第27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、代行業者市場の拡大が期待できる。
5057	5057071			213087	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港検疫所においては平日夜21時から食品衛生監視員を配置し、港湾の24時間フルオペラ化の促進を図っているところ。	d	-	執務時間外への対応については、輸入者等から検疫所に対し事前に執務時間外への届出及び輸入食品監視システム(FAINS)の利用を促してい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。		当該運用の周知徹底する時期と方法を明確に示されたい。	(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)に輸入手続を行う際にも、輸入食品監視システム(FAINS)を利用できるように措置すべきである。		食品衛生法第27条、食品衛生法施行規則第32条	厚生労働省食品監視課	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)に輸入手続を行う際には、輸入届出済書を事前に提出し、輸入届出済書を添付して提出しなければならない。	
5057	5057072			213088	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に必要なデータについてはこれまで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示していることとする。 また、食品衛生法第11条第1項の規定に基づき(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)に基づき(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18年法律第35号)に基づき(飼料添加物の指定、薬事法(昭和35年法律第145号)に基づき(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)に基づき(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8号)に基づき(ブリックメットの事業を行っており、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。	d	-	海外で使用される農薬等についても調査を行い、公開すべきとの指摘があるが、見解を示されたい。また、制度導入の際に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」を踏まえ、具体的な評価依頼や見直しについて、具体的なスケジュールを示されたい。	(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、制度の運用実施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。		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として厚生労働大臣が定める農薬等(平成17年厚生労働省告示第407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として厚生労働大臣が定める農薬等(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)	厚生労働省医薬品安全部基準審査課、乳肉水産基準係、残留農薬係	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」について、Q&Aでは、「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所産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準の見直しを図るべきである。			

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号(規制改革/民間開放)	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	5057073			z13089	内閣府 厚生労働省	食品衛生法第10条 食品衛生法第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が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がないものとして定める場合には、食品衛生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(食品衛生法第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、平成5年(月)2日衛化第1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、既に示しているところであり、当該指針に沿って行いたい。 なお、JECFAでの評価対象品目は、基本的に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。	我が国の食品は、供給熱量ベースで6.0%を輸入に依存している。一方、輸入食品は現行の食品衛生法に基づき検査チェックされているが、食品添加物に係る違反事件は少なからずあり、違反貨物は経済的な損失であると言える。また、食品添加物の検査・確認にも努力、コストを要する。この点に鑑み、業界からの要請だけでなく、管理政策としても海外で流通している食品添加物については、企業からの申請がなくても審査を行い、国際的な整合性が取れるように現状を改善すべきである。またJECFAでの評価対象品目がコーデックス委員会の要請に応じて決定されるものであるならば、政府としてコーデックス委員会に働きかけを行うべきである。 改めて見解を示されたい。	(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食品添加物が、JECFAで審査されるよう働きかけを強めるべきである。					日本国内で使用が認められている800種類弱の食品添加物うち、JECFAによって承認されているのは約300種類しかない。その一方、JECFAから安全と認められている他の500種類以上の物質は、世界中で広く使用されている多数の食品添加物を含め、日本では使用が認められていない。 2002年7月26日に開催された食事・食品衛生審議会食品衛生分科会で厚生労働省は「FAO/WHO合同食品添加物専門家会議」(JECFA)で一定の範囲内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食品添加物については、企業から要請がなくても、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。 (*)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いない食品添加物を含む製品を輸出することが困難となっていることから、当該食品添加物について、JECFAにおける審査が行われるよう働きかけを行うべきである。	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第5号 食品衛生法に基づき(添加物の表示について)別添1(平成8年5月23日 衛化第5号)厚生生活衛生局長通知(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。
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日閣議決定) 国際組織犯罪等・国際テロ対策推進本部決定)	「旅籠業の経営者は、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		外国人宿泊者に係る旅券の写しの保存の措置については、「テロの未然防止に関する行動計画(平成16年12月10日閣議決定)国際組織犯罪等・国際テロ対策推進本部決定」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。	要望者からの以下の再意見を踏まえ、措置の分類、措置の内容、措置の概要(対応策)につき再検討願いたい。 「本要望の趣旨は、全ての外国人旅行者の旅券写しの取得・保存の廃止を求めるものではない。外国人団体ツアーの場合であれば、国籍や旅券番号等を記載したリストを旅館・ホテルが旅行会社から入手することで、宿泊者名簿の記載事項の正確性を担保し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は来さないため、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。」	(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。				テロの未然防止に関する行動計画(平成16年12月10日閣議決定)国際組織犯罪等・国際テロ対策推進本部決定) 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知) 旅館業法施行規則の一部を改正する省令の施行に関する留意事項について(平成17年2月9日厚生労働省健康局長通知)	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日閣議決定)国際テロ対策本部決定」に基づき、旅館業法施行規則(昭和23年厚生省令第28号)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生活衛生課により、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		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。	具体的な検討内容及び検討スケジュール(結論時期、措置時期)を明確にされたい。	(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、それに則して、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、まず改定・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。 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確認する方法(実行監視型保安規制)への移行 技術的事項(設備設置、検査等)に関する法令の性能規格化 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業務委員会」では、保安4法の重複適用を排除し、整合化等合理化を進めるとしているが、法改正に伴って法的な合理化は検討されていない。「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。」「設備または装置について一法令の適用となれば、許認可にかかわ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先端技術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事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。	総務省消防庁 危険物保安室 経済産業省 労働安全衛生法 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、貯油タンクを除きほとんどが気液混合、大気圧を越える状態での、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運用上、適用区分がされている。)					
5057	5057115			z13092	厚生労働省	労働安全衛生法 ボイラー又は第一種压力容器検査証明規則第38条、第40条、第75条	ボイラー又は第一種压力容器検査証明の有効期限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	l	「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、事業所管理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者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こととしているが、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	再検討要請	要望主体	要望事項番号/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	5057139			213093	全省庁		厚生労働省においては、既に平成13年12月より売掛債担保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		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の設定については、制度を統一に調整する権限がないため、当省として回答できる立場でない。			(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、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、事前承認手続を大幅に簡素化する、債権譲渡に対する取扱いを統一するを決定し、売買契約・譲渡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した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・地方公共団体は譲渡禁止特約の存在が認められる前に承認を得ることにより譲渡先が、特定の譲渡先については債権譲渡禁止特約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・促進を図られている。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。		全省庁・地方公共団体	国の機関及び地方公共団体向けの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、資金流動性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先が、特定の譲渡先については債権譲渡禁止特約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・促進を図られている。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			213094	厚生労働省		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		ボイラー-技士試験については、直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則の緩和(新規)	ボイラー-技士免許試験の受験については、直下位級の有資格者でなくと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、直下位級の有資格者でなければ、上位級の資格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くことで、上位級の資格試験を受け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囲に深(勉強)する機会を与えることは、技術水準の向上につながる、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、それぞれに上位の資格が必要となる。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際して、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、二級が二級に相当する資格者に限定されている。
5057	5057193			213095	警察庁、法務省、厚生労働省		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に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、一定の特恵を行った上で特約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(訪問介護員養成研修事業者)については、サービスの確保を確保するため、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られる。	c		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に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、一定の特恵を行った上で特約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(訪問介護員養成研修事業者)については、サービスの確保を確保するため、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られる。			(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	当国、介護業務に関する専門性を有するとして介護福祉士として受け入れるべき分野には該当しない理由として、「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」とを挙げているが、介護福祉士と同じ(業務独占資格ではない)保健師や情報処理技術者は、現行の出入国管理法において我が国での就労が認められている。貴省が挙げた理由の是非については、外国人保健師や外国人情報処理技術者が日本人労働者と競合、代替するなどの悪影響を及ぼさないか判断する根拠を併せて、見解をあらためてお示しいただきたい。 [要望者再意見] 「少子高齢化が一層進展する一方で、日本人介護福祉士の離職率の高さにより、要介護者の十分なケアがなされない実態が深刻化する状況下、わが国の介護福祉士国家資格を取得した外国人については、専門的・技術的分野に該当する労働者と位置付けるべきと考えられる。 しかしながら、今般の回答は、業務独占資格が名称独占資格かという資格の種類のみを論議し、名称独占資格たる介護福祉士は専門的・技術的分野として積極的に受け入れるべき分野には該当しない」と断言と構造的改革に関する基本方針2006(平成18年7月7日閣議決定)における「現在専門的・技術的分野と評価されていない分野の受け入れについて、その問題点にも留意しつつ検討する。」との記載を踏まえ、その措置の分類をc(全国規模で対応不可)からb(全国規模で検討)へと変更することにつき再検討お願いしたい。	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	法務省出入国管理庁、厚生労働省	日比経済連携協定(2004年11月大筋合意)に係る基本特約の下で、一定の要件を満たすフリビン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までの在留資格の一定として就労することを認め(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る。同時に、日本語の研修修了後、課程を修了した者が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に入学する特恵を認められることとなったが、具体的な受け入れ方法については、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らなければならない。 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を取得しても、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。韓国、中国、インドネシア経済連携協定交渉(政府目標では、2006年夏までに交渉の主要点について実質的な合意を目指す)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。		
5057	5057195			213096	警察庁、法務省、厚生労働省		「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こと。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、日本人で代替困難な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損なうことから不適切である。 また、受け入れの条件として、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、実質的に単純労働者を受け入れ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よるおそれ強く、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・発達の機会を喪失、非正社員の高齢化や労働条件格差正の妨げ、低生産性部門の温存等、産業構造高度化の阻害、滞在の長期化、定住に伴う社会的コストの発生等)の基本的視点をないがしろにすることになり、不適切である。	c		「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こと。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、日本人で代替困難な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損なうことから不適切である。 また、受け入れの条件として、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、実質的に単純労働者を受け入れることによるおそれ強く、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・発達の機会を喪失、非正社員の高齢化や労働条件格差正の妨げ、低生産性部門の温存等、産業構造高度化の阻害、滞在の長期化、定住に伴う社会的コストの発生等)の基本的視点をないがしろにすることになり、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け入れについて、政府は、従来「技能」を先決とするという立場より、期間を明確にした上で可及的速やかに検討を進めるべきである。 当国、例えば「技能」の在留資格を認められる活動として、入管法別添第10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」により柔軟に解釈して基準命令を見直し、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外国人受け入れを推進すべきである。具体的には、高校卒業若しくはこれと同等程度の中等教育を修了していること、一定以上の業務経験等(有すること)例外的に、海外の日本企業等で4年以上研修・技能実習で年修了(な)し、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(厚生労働省)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、「企業内移動」の在留資格についても、上記見直しに併せて、現在認められている「技能」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。	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	法務省出入国管理庁	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」、「人文知識・国際業務」、「企業内移動」、「公用」を除く(が定められており、その具体的な条件は、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)で規定されている。 第三次出入国管理基本計画(2005年3月29日閣議決定)では、「専門的・技術的分野における外国人労働者の受け入れを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、在留資格や在留許可基準の見直しを行うべく、同時に、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の経済協力について、積極的に対応すべきである。		

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	再検討要請	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	5057213			z13097	総務省 厚生労働省	地方自治法第百六十七條	地方自治法においては、翌年度以降にわたる物品の借り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る契約を締結しなければ当該契約に係る事務の取扱に支障を及ぼすもの等に限って、債務負担行為として予算で定めることとされているが、長期継続契約締結することができ、長期継続契約締結するものも含まれている。			地方自治法では、翌年度以降にわたる物品の借り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る契約を締結しなければ当該契約に係る事務の取扱に支障を及ぼすもの等に限って、債務負担行為として予算で定めることとされているが、長期継続契約締結することができ、長期継続契約締結するものも含まれている。			(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容認[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、複数年度契約を認めるべきである。	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	総務省自治行政局行政課 厚生労働省保険局国民健康保険課	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)と特定保健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。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。			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(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經由して人の健康又は動植物の生態・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。制度の目的、審査の観点から異なるところは、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。また、それぞれへの届出が必要であり、両法を適切に運用していない場合には、窓口を一本化することは適切ではない。また、安衛法においては、化審法に基づく届出が免除されている製造や輸入については届出の対象としている等のほか、有害性の調査結果のみならず、「当該新規化学物質について予定している製造又は取扱いの方法を記載した書面」を添えて提出しなければならないこととされており、化審法による届出内容とは異なっているところがある。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、労働者の健康保護に大きな支障を生じおそれがある。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とはできない。		厚生労働大臣に届出する内容のうち化審法と労安法で重複している部分については、化審法に届出を一本化し、「当該新規化学物質について予定している製造又は取扱いの方法を記載した書面」については、追加で届出すべきである。	(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。	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、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大臣に届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識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。					
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	化審法においては、有害な化学物質が環境を經由して人の健康又は動植物の生態・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。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。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。			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態・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)。		以下要望者意見を踏まえて、再検討された。1「化審法では、不純物が1重量%以上含有されている物質は新規化学物質として扱われて届出が必要であるが、これは諸外国(米国、EU、カナダ等)に比べて非常に厳しい基準である。不純物の届出の必要性について、諸外国よりも厳しい基準を講じている理由を明示すべきである。その上で届出が必要と考えるならば、不純物の衛生性試験によって事業者の競争力が落ちないように、費用補助や審査期間の短縮等の措置を行うべきである。」	(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、労働安全衛生法の適用上の含有割合である10重量%へ引き上げるべきである。	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ると、不純物等について衛生性試験を行うこととなるが、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。この高、労働安全衛生法では、不純物の含有割合を10重量%以上として適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。	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	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	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%以上の場合には、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。			フォークリフトについては、一年を超えない期間ごと一回、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。			(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	フォークリフトの特定自主検査期間の延長	労働安全衛生法第45条、労働安全衛生規則第151条の21	厚生労働省	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年に延長していたが、重要事項を行っている。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割の検査車両で何らかの不具合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)実施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、不具合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。

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	再検討要請	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)	
5065	5065012			z13109	厚生労働省	職業安定法第30条、第33条 高齢者等の雇用等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)による改正前の第32条、第33条、高齢者等の雇用等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、高齢者等の雇用等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。	c,d		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紹介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として厚生労働省の指定を受け、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をした上で、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。		要望者の再意見を踏まえ、再度検討されたい。(要望者再意見) 意見 前回の要望理由に述べたように、市場では紹介予定派遣を切望する声が多く、その要求は日ごとに増加しております。当センターとしては、適正な取扱いの上で市場のニーズ、時代のニーズに対応していくことが公益法人としての役割であると考えます。有料職業紹介事業を導入し紹介予定派遣に対応していくことは、高齢者雇用促進を図る当センターの事業目的に合致するものも考えられます。また、有料職業紹介は収益事業ということから認可されないのであれば、派遣事業は全くの収益事業であり、その観点から見れば公益法人としての当センターの有り方自体を否定するものではないでしょうか、意見 一方、無料職業紹介事業とは別に、センターの事業目的に合致し業務に支障の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を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が可能という見解についてですが、その判断される所管省庁もまた厚生労働省であり、前回の回答の前半部分と整合性が無いように思えます。 意見 高齢者職業経験活用センターの指定法人は全国に四箇所しかなく、当センターからの要望事項は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とのことで、きせいに改革提出するに相応しい要望書が否かの質に対する回答であり、当センターの要望する内容に対する回答になっていないと感じます。	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通して得られた知識・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、有料職業紹介事業を再度要望致します。 (平成17年11月受付分)要望書提出)			この数年、高齢者雇用に対する企業の意識は高まり、派遣を通じた就業機会も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、加齢による少子高齢化や労働力不足を背景に、これまで企業もまた高齢者の能力を見直し始め、高齢者に対する企業ニーズも変化して参ります。 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入念、これからの高齢社会を助長するため、紹介予定派遣の対応が出来ないままでは、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。	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		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。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かと考えている。 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年度の審査期間の中央値は7.7ヶ月である。	今後とも「規制改革、民間開放推進3ヵ年計画(再改定)」(平成18年3月31日)に基づき、医療機器の承認審査体制の充実と運用の円滑化を図られたら、	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、許可が下りるまでは多くの期間がかかります。 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入念、審査期間が2年以上かかる場合もまれではありませぬ。 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入念、審査期間を短縮することにより、許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概に簡略化することではないは理解できますが、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参ります。 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。 医療機器の種類によって承認・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、医療機器の許可制度の簡略化を求めます。	薬事法第14条、第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、過重役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参ります。 医療機器の許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参ります。		
5066	5066004			z13111	全庁		厚生労働省においては、既に平成13年12月より先着権担保保証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		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、制度を統一的に調整する権限がないため、当省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)を促す。	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		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があることから、ファイナンス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は、中古品として販売を行う場合には、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。	以下に要望者意見を踏まえ、再度検討をお願い致します。 ・製造販売業者に対する通知の必要性は理解できるが、リース会社が中古医療機器販売業者に医療機器(リース期間が終了したもの)を売却し、後日(即日の場合もある)、当該中古医療機器販売業者が第三者(医療機関等)に当該医療機器を売却するような場合、リース会社の行う通知は過重な負担となっており、中古医療機器の流通過程における通知の必要性も含め、再検討をお願いしたい。	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る。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					

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	再検討要請	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)
5081	5081001			Z13117	厚生労働省	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に關する指針(ガイドライン)の制定について(平成9年10月8日健康第132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		第164回国会において、臓器提供の要件の改正等を内容とする臓器移植法の改正法案が提出され、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、向けの臓器売買が行われているとの噂も絶えず、日本人は			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・膵臓・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知られるが、例えば日本国内での脳死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2000万も要するとされる。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90.7%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36.3%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は、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、子供の人格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、子ども自身が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32.6%、本人の意思表示がない場合は、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提供を拒否することによって、個々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無償環境も推進協議会	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通関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、1-2か月後には議事録が公開されているようであるが、国民が審議情報の詳細を知るには余りにタイムラグがあり過ぎる。マスメディアのみ公開したり、会后、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。動きが早くなっている政策決定や実施にあたって、国民の知る権利を保障し、合意形成を進めるためには、これは不可欠な制度である。		全庁		
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、診療報酬明細書を請求し、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とともに、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令第3条 等	厚生労働省	