

【別添2】全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

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	措置の分 類	措置の内 容	措置の概要(対応策)	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 的要望 内容	具体的 的事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の 所管庁等	その他 (特記事項)
5034	5034011	G14	z13001	厚生労働省	確定提出年金法施行令第11条、第36条	確定提出年金の提出限度額は、平成16年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	確定提出年金の提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、制度改正時の検討課題であると考えている。		提出限度額は、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。自効努力、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。少なとも企業型(企年無)と同額になるよう限度額の拡大を検討願いたい。限度額引き上げが個人の自効努力を促し、制度の普及を促進するものと考える。なお、検討時期を明示されたい		c	提出限度額の引上げについては、現段階においては平成16年改正による引上げの活用状況等を見守る必要がある。本要望についても制度改正時の検討課題であると考えているが、現時点では制度改正時期の明示は困難である。	(社)日本損害保険協会	11	A	確定提出年金の提出限度額の更なる拡大	確定提出年金の制度普及が図られる。 少なとも企業型(企年無)と同額になるよう限度額の拡大を検討願いたい。限度額引き上げが個人の自効努力を促し、制度の普及を促進するものと考える。なお、検討時期を明示されたい	確定提出年金の制度普及が図られる。 少なとも企業型(企年無)と同額になるよう限度額の拡大を検討願いたい。限度額引き上げが個人の自効努力を促し、制度の普及を促進するものと考える。なお、検討時期を明示されたい	(理由) 2004年10月より提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(企年無)と同額になるよう限度額の拡大によって確定提出年金の制度普及が図られる。 現行の年間提出限度額は以下のとおり。 企業型(企年無) 276,000円 企業型(企年無) 552,000円 個人型(1号) 816,000円 個人型(2号) 216,000円	確定提出年金法第20条、第69条 確定提出年金法施行令第11条および第36条、法人税法、所得稅法	厚生労働省、財務省		
5053	5053014	G14	z13001	厚生労働省	確定提出年金法施行令第11条、第36条	確定提出年金の提出限度額は、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	確定提出年金の提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、制度改正時の検討課題であると考えている。		提出限度額は、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。自効努力、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。少なとも企業型(企年無)と同額になるよう限度額の拡大を検討願いたい。限度額引き上げが個人の自効努力を促し、制度の普及を促進するものと考える。なお、検討時期を明示されたい	c	提出限度額の引上げについては、現段階においては平成16年改正による引上げの活用状況等を見守る必要がある。本要望についても制度改正時の検討課題であると考えているが、現時点では制度改正時期の明示は困難である。	社団法人信託協会	14	A	企業型確定提出年金の提出限度額の引き上げ	・企業型確定提出年金の提出限度額は、以下のとおりになっている。 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 ・企業型確定提出年金の提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提出限度額を、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、企業型確定提出年金制度を導入する場合、提出限度額があることにより、想定通りの給付設計ができないケースが多くあるため。	確定提出年金法施行令第11条	厚生労働省				
5057	5057041	G14	z13001	厚生労働省	確定提出年金法施行令第11条、第36条	確定提出年金の提出限度額は、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	確定提出年金の提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、制度改正時の検討課題であると考えている。		提出限度額は、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。自効努力、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。少なとも企業型(企年無)と同額になるよう限度額の拡大を検討願いたい。限度額引き上げが個人の自効努力を促し、制度の普及を促進するものと考える。なお、検討時期を明示されたい	c	提出限度額の引上げについては、現段階においては平成16年改正による引上げの活用状況等を見守る必要がある。本要望についても制度改正時の検討課題であると考えているが、現時点では制度改正時期の明示は困難である。	(社)日本経済団体連合会	41	A	掛け金の提出限度額の引上げ	提出限度額を大幅に引き上げるべきである。	確定提出年金における掛け金の提出限度額は、2004年改定により厚生年金基金の上乗せ部分の留まし給付水額を掛け金へと置き換えた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。自己負担の割合が大きくなることから所得の確保するためには、提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。	確定提出年金法第20条、第69条 確定提出年金法施行令第11条、第36条	厚生労働省年金基 金国民年金基金課	企業型確定提出年金の提出限度額は、企業年金に加入していない場合は月額4万6千円、企業年金に加入している場合は月額2万5千円である。同時に、個人型確定提出年金についても同様に、企業年金に加入していない場合は月額6万8千円、企業年金に加入している場合は月額1万8千円となっている。			
5086	5086007	4	G14	z13001	厚生労働省	確定提出年金法施行令第36条	確定提出年金の提出限度額は、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	確定提出年金の提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、制度改正時の検討課題であると考えている。		提出限度額は、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。自効努力、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。少なとも企業型(企年無)と同額になるよう限度額の拡大を検討願いたい。限度額引き上げが個人の自効努力を促し、制度の普及を促進するものと考える。なお、検討時期を明示されたい	c	提出限度額の引上げについては、現段階においては平成16年改正による引上げの活用状況等を見守る必要がある。本要望についても制度改正時の検討課題であると考えているが、現時点では制度改正時期の明示は困難である。	損害保険組合連合会	7	B	確定提出年金の制度拡充	確定提出年金の制度普及が図られる。 少なとも企業年金制度として導入された確定提出年金制度については、当該導入企業の実際のボーナス率が不十分であるほか、年金資産の中途引き出しから10歳までは、少なとも企業型(企年無)と同額になるよう限度額の拡大を検討願いたい。限度額引き上げが個人の自効努力を促し、制度の普及を促進するものと考える。なお、検討時期を明示されたい	確定提出年金法第62条、法人税法、所得稅法 確定提出年金法第28条、法人税法、所得稅法 確定提出年金法第30条、法人税法、所得稅法 確定提出年金法第39条、第40条、確定提出年金法施行令第11条、法人税法、所得稅法 確定提出年金法第20条、第69条 確定提出年金法施行令第11条および第36条、法人税法、所得稅法 確定提出年金法第33条	厚生労働省、金融庁				

【別添2】全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

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	措置の分類	措置の内 容	措置の概要(対応策)	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 的要望 内容	具体的 的事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の 所管庁等	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、米国において認められ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。	c	確定拠出年金附則において、施行(平成13年10月)後5年を経過した場合において、法律の施行状況を勘査し、必要があると認めるとときは必要な措置を講ずる旨の検討規定が置かれている。本要望についても制度改正時の検討課題であると考えているが、現時点では制度改正時期の明示は困難である。	(社)日本損害保険 協会	9	A	確定拠出年金の企業型における 拠出限度額の枠内での個人による上乗せ拠出を認める	提出限度額の枠内で企業型に対する個人の上乗せ拠出を認めさせていただきたい。	(理由) 提出限度額の枠内で、個人による自助努力を認めることによって確定拠出年金制度の普及を促進する。従業員の自 由選択で個人による上乗せ拠出が認められる。	確定拠出年金第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、米国において認められ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。	c	確定拠出年金附則において、施行(平成13年10月)後5年を経過した場合において、法律の施行状況を勘査し、必要があると認めるとときは必要な措置を講ずる旨の検討規定が置かれている。本要望についても制度改正時の検討課題であると考えているが、現時点では制度改正時期の明示は困難である。	社団法人信託協会	13	A	企業型確定拠出年金における本 人拠出(いわゆるマッチング拠 出)の容認	・企業型確定拠出年金においては、事業主の拠出しか認められない。 ・企業型確定拠出年金において、現行の事業主拠出の他、加入者本人の希望により、加入者拠出すること(マッ チング拠出すること)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肢拡充により、制度のさらなる普及に繋がることが見込まれた。	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、米国において認められ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。	c	確定拠出年金附則において、施行(平成13年10月)後5年を経過した場合において、法律の施行状況を勘査し、必要があると認めるとときは必要な措置を講ずる旨の検討規定が置かれている。本要望についても制度改正時の検討課題であると考えているが、現時点では制度改正時期の明示は困難である。	(社)日本経済団体 連合会	40	A	企業型確定拠出年金における掛 金の本人拠出の容認	企業型確定拠出年金の掛け金について、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、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と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、制度普及にも貢献する。	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け金については、事業主からの拠出しか認められず、本人拠出ができない。		
5086	5086007	3	G15	z13002	厚生労働 省	確定拠出 年金法第 19条	企業型年金においては事業主拠出のみ、個人型年金においては個人拠出のみが認められている。	c		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、米国において認められ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。	c	確定拠出年金附則において、施行(平成13年10月)後5年を経過した場合において、法律の施行状況を勘査し、必要があると認めるとときは必要な措置を講ずる旨の検討規定が置かれている。本要望についても制度改正時の検討課題であると考えているが、現時点では制度改正時期の明示は困難である。	損害保険労働組合 連合会	7	B	確定拠出年金の制度拡充	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	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、当該導入企業が検討時のポートフォリオが不十分であるほか、年金資産の中途引き出しから10年までは高齢化の進展、高齢者の生活の多様化等の社会経済情勢の変化に伴うリスクが増加する傾向がある。所得の確保の手段として、また資産形成の手段の一つとして確実に係る自助努力を支援し、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30条、法人税 法、所得税法 確定拠出年金法 第31条、法人税 法、所得税法 確定拠出年金法 第32条、法人税 法、所得税法 確定拠出年金法 第33条、法人税 法、所得税法	厚生労働省 財務省 金融庁		

【別添2】全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

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	措置の分類	措置の内 容	措置の概要(対応策)	要望主体	要 望 事 項 番 号	要望事項 別 (規制改 革/民 間開放 等)	要望事項 (事項名)	具体的 的 要 求 内 容	具体的 的事業の 実施内 容	要望理由	根拠法令等	制度の 所管庁等	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ている。			国際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件になってしまっており、他制度との整合性を勘案しつづ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。	c		確定拠出年金は、あくまでも老後の所得確保のために導入される年金制度であるため、原則として中途引き出しは認められない。現状において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件になってしまっており、他制度との整合性を勘案しつづ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	10	A	確定拠出年金の経済的困難における年金資産取り崩しの容認	経済的困難においては、米国の401k制度の様に、年金資産を担保としたローン制度を認めるようにしていただきたい。	確定拠出年金の制度普及が図られる、少子高齢化の進展に伴い、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ない。現状において年金資産取り崩しは高く、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、受給権の担保を受け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。将来の老後の所得として確実に確保しておくために、受給権を担保として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。			確定拠出年金制度は、あくまでも老後の所得確保のために導入される年金制度であるため、原則として中途引き出しは認められない。現状において取り崩し等が認められないことから、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ない部分があると考えられる。多くの国民が安心して加入できる制度的・実務的・運営面の改善を図ることから、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づ検討いただきたい。なお、検討時期を明示されたい。	c		確定拠出年金は、あくまでも老後の所得確保のために導入される年金制度であるため、原則として中途引き出しは認められない。現状において取り崩し等が認められないことから、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ない部分があると考えられる。多くの国民が安心して加入できる制度的・実務的・運営面の改善を図ることから、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づ検討いただきたい。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なる。	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刻までに生活困窮に陥り生活資金を必要とするケース等を想定しておこが肝要である。	確定拠出年金法第32条第1項	厚生労働省	継続
5052	5052019	G16	z13003	厚生労働省	確定拠出年金法附則第2条の2、第3条	確定拠出年金は、脱退一時金が支給される場合や高度障害の場合を除き、60歳前の中途引き出しは認めていない。	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ている。			確定拠出年金は、あくまでも老後の所得確保のために導入される年金制度であるため、原則として中途引き出しは認められない。現状において取り崩し等が認められないことから、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ない部分があると考えられる。多くの国民が安心して加入できる制度的・実務的・運営面の改善を図ることから、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づ検討いただきたい。なお、検討時期を明示されたい。	c		確定拠出年金は、あくまでも老後の所得確保のために導入される年金制度であるため、原則として中途引き出しは認められない。現状において取り崩し等が認められないことから、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ない部分があると考えられる。多くの国民が安心して加入できる制度的・実務的・運営面の改善を図ることから、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づ検討いただきたい。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(ナルティ課税)を満たすことにより、任意で確定拠出年金の資産の中途引き出しを行うことを可能とする。	確定拠出年金は、国民が公的年金に上乗せして自己の老後生活資金を確保するため制度選択権を付けて設けられている制度であるため、受給は原則50歳以降とされており、中途引き出しの諸条件を満たしたうえで脱退一時金を受け取ることはできない。	確定拠出年金法附則第3条	厚生労働省	継続
5053	5053015	G16	z13003	厚生労働省	確定拠出年金法附則第2条の2、第3条	確定拠出年金は、脱退一時金が支給される場合や高度障害の場合を除き、60歳前の中途引き出しは認めていない。	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ている。			確定拠出年金は、あくまでも老後の所得確保のために導入される年金制度であるため、原則として中途引き出しは認められない。現状において取り崩し等が認められないことから、確定拠出年金では60歳まで受給が不可能であるなど、同じ企業型年金における脱退一時金支給要件が緩和されている企業型年金における脱退一時金支給要件が緩和すること。	c		確定拠出年金は、あくまでも老後の所得確保のために導入される年金制度であるため、原則として中途引き出しは認められない。現状において取り崩し等が認められないことから、確定拠出年金では60歳まで受給が不可能であるなど、同じ企業型年金における脱退一時金支給要件が緩和されること。	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賃金終身掛替額が15万円以下の場合に限られている。	現状では、個人別賃金終身掛替額が15万円以下の場合に限り企業型脱退一時金として支給を受けることが可能であるが、この要件に該当する対象者は限定的となっている。年金支給開始時に個人別賃金終身掛替額が15万円以下の場合に限り企業型確定拠出年金として支給される。	現行の個人別賃金終身掛替額(15万円)について、年金支給開始時に個人別賃金終身掛替額が15万円以下の場合に限り企業型確定拠出年金として支給される。	について、確定拠出年金法附則第2条の2第1項	厚生労働省	

【別添2】全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

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	措置の分 類	措置の内 容	措置の概要(対応策)	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 の要望内容	具体的な 事務の 実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の 所管庁等	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ましたが、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ないことから、制度の普及の阻害要件になってしまおり、他制度との整合性を勘案し、必要があると認めるときは必要な措置を講ずる旨の検討規定が置かれている。本要望についても制度改正時の検討課題であると考えているが、現時点では制度改正時期の明示は困難である。	c		確定拠出年金は、あくまで老後の所得確保のために導入される年金制度であるため、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ましたが、それ以外に具体的にどのような場合に緩和が可能であるかについては、制度改正時の検討課題であると考えている。	社団法人信託協会	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、通算提出期間に係る要件(通算提出期間1ヶ月以上3年以下)および脱退一時金請求時の個人別勘定残高に係る要件(50万円)が存在する。 ・脱退一時金の支給要件は、現時点では個人別管理資産額(自然災害時や経済的困難時等)に係り、中途引き出し要件を緩和し、60歳までに個人別管理資産を取り崩すことができる実現肢を拡大すること。			年金支給開始までは長期に渡るため、加入者において将来、経済的に困窮状態に陥る可能性もある。こうした止むを得ない事情において中途の引出しが認められない現状では、加入者等の不安は大きく、制度導入の阻害要因となっているため。	確定拠出年金法附則第2条の2 確定拠出年金法施行令第59条	厚生労働省	
5053	5053017	G16	z13003	厚生労働 省	確定拠出年金法附則第2条の2、第3条	確定拠出年金は、脱退一時金が支給される場合や高度障害の場合を除き、60歳前の中途引き出しは認められない。また、将来の老後の所得として確実に確保しておるために、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ましたが、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。	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年金制度であるから、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ましたが、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ないことから、制度の普及の阻害要件になってしまおり、他制度との整合性を勘案し、必要があると認めるときは必要な措置を講ずる旨の検討規定が置かれている。本要望についても制度改正時の検討課題であると考えているが、現時点では制度改正時期の明示は困難である。	c		確定拠出年金は、あくまで老後の所得確保のために導入される年金制度であるため、原則として中途引き出しは認められない。確定拠出年金法附則において、施行(平成13年10月)後5年を経過した場合において、法律の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは必要な措置を講ずる旨の検討規定が置かれている。本要望についても制度改正時の検討課題であると考えているが、現時点では制度改正時期の明示は困難である。	社団法人信託協会	17	A	確定拠出年金の個人別管理資産額を担保とした公的借入制度の整備		・確定拠出年金制度においては、受給権の担保差入れが禁止されている。 ・個人別管理資産額を担保とした公的借入制度を実現すること。			確定拠出年金制度においては、受給権の担保差入れが禁止されていることが、例えは退職金を返済原資とした社内融資制度を実施する事業所について、確定拠出年金制度の採用の足かせとなっているケースが存在する。一方で確定拠出年金制度は、個人毎の資産額の把握が容易であることから、当該資産を担保とした貸付制度の実現は可能とされ、既存の制度における課題を克服するための借入制度を創設することにより、加入者の一層の安心感をもたらすことで対応することができ、制度普及が図られると思われるもの。	確定拠出年金法第32条	厚生労働省	
5057	5057042	G16	z13003	厚生労働 省	確定拠出年金法附則第2条の2、第3条	確定拠出年金は、脱退一時金が支給される場合や高度障害の場合を除き、60歳前の中途引き出しは認められない。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年金制度であるから、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ましたが、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ないことから、制度の普及の阻害要件になってしまおり、他制度との整合性を勘案し、必要があると認めるときは必要な措置を講ずる旨の検討規定が置かれている。本要望についても制度改正時の検討課題であると考えているが、現時点では制度改正時期の明示は困難である。	c		確定拠出年金は、あくまで老後の所得確保のために導入される年金制度であるため、原則として中途引き出しは認められない。確定拠出年金法附則において、施行(平成13年10月)後5年を経過した場合において、法律の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは必要な措置を講ずる旨の検討規定が置かれている。本要望についても制度改正時の検討課題であると考えているが、現時点では制度改正時期の明示は困難である。	(社)日本経済団体連合会	42	A	中途引出要件の緩和		将来的には、退職時の脱退一時金について、年齢別要件および資産額の大小にかかわらず支給が可能とすべきである。そのためにも、まずは下について早急に実施すべきである。 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条ご同様、脱退一時金支拂が可能な特約条件の一項の認可、ひびきの脱退一時金の拡充、経済的困難状態にある加入者の個人別管理資産の取り崩し、もしくは個人別管理資産を担保とした借入の容認			2005年10月の改正以降においても、非常に厳しい中途脱退要件であることには変わりない。実質的に認められる事例は少ないので、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につながっている。中途脱退要件にかかると、加入者のライフスタイルによって有利不利が出ることはないよう、中立性を重視すべきである。	確定拠出年金法第28条、第33条、附則第3条 確定拠出年金法施行令第60条	厚生労働省年金局 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、通算提出期間が3年以下の場合は資産額が50万円以下で制度上掛金が納められない場合となっている。 個人型確定拠出年金においては、脱退一時金を受給されるのは、高額障害(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られない。	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年金制度であるから、原則として中途引き出しは認められない。確定拠出年金法附則において、施行(平成13年10月)後5年を経過した場合において、法律の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは必要な措置を講ずる旨の検討規定が置かれている。本要望についても制度改正時の検討課題であると考えている。	c		確定拠出年金は、あくまで老後の所得確保のために導入される年金制度であるため、原則として中途引き出しは認められない。確定拠出年金法附則において、施行(平成13年10月)後5年を経過した場合において、法律の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは必要な措置を講ずる旨の検討規定が置かれている。本要望についても制度改正時の検討課題であると考えているが、現時点では制度改正時期の明示は困難である。	損害保険労働組合連合会	7	B	確定拠出年金の制度拡充		確定拠出年金の制度普及について、以下の制度拡充を検討して頂けたい。 一定の要件を満たす場合は、別途課税等の対処を講じたうえで年金資産の取り崩しを認める			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、当該導入企業が運営のボーリングではない十分であるほか、年金資産の中途引き出しから50歳までは高度障害時を除き不可とされているなど、老後の生活保護の確保の手段として、また資産形成の手段の一つとして確実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、第21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21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			

【別添2】全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

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	措置の分類	措置の内 容	措置の概要(対応策)	要望主体	要望 事項番 号	要望 事項 (事項名)	具体的 な要望内 容	具体的な事業 の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の 所管庁等	その他 (特記事項)
5089	5089008	G16	z13003	厚生労働省	確定提出年金法附則第2条の第3条	確定提出年金は、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ない。	c	確定提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たものであり、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改められ、これまでの要件に加えて、他の要件が追加された。この要件についても、中途脱退の要件は運営管理手数料等による負担を減らすために設けられたものである。制度改正時の検討課題であると考えている。		退職時の資金ニーズが根強く存在する中で、退職後も60歳に到達するまで受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提出年金普及のネックとなっていることと鑑み、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る。	c	確定提出年金は、あくまで老後の所得確保のために導入された年金制度であるため、原則として中途引出は認められない。確定提出年金法附則において、施行(平成13年10月)後5年を経過した場合において、法律の施行状況を踏まえ、現行の要件では運営管理手数料等による負担を減らすために設けられたものである。この要件についても制度改正時の検討課題であると考えているが、現時点では制度改正時の明示は困難である。	生命保険協会	8	A	確定提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る。 ・かかる要望が実現しない場合には、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あっても、かかる要望が実現しない間にあっても、中途脱退の要件についても、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、中途脱退の要件についても、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。 ・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。 ・また、企業型から個人型に移行後、掛金提出を認められている者が掛け金を提出する場合は注意であるから、個人型で掛け金提出が認められる方がおかしくなって、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。	・昨今の雇用の流動化を背景に退職時の資金ニーズは今後より一層高まることが予想され、特に退職金規定からの全面移行ニーズの強い中小企業等への更なる制度普及を促進するためにも、支給要件の緩和は非常に有効である。 ・企業型制度は一般的に年金制度からの移行となっており、企業型制度は運営管理手数料等による負担を減らすために設けられたものである。この要件についても、この年金制度では中途脱退では中途脱退が認められており、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あっても、かかる要望が実現しない場合には、現行の制度間を行なうよりも個人型に移行した方が適切である。 ・なお、中途脱退の要件についても、平成17年10月に、資産が少額の場合は運営管理手数料等で資産が減少する状況にあることを理由として一定の緩和が図られたが、現行の基準では、なおその趣旨を実現するのに不十分であり、更なる緩和が必要である。 ・また、企業型から個人型に移行後、掛け金提出を認められている者が掛け金を提出する場合は注意であるから、個人型で掛け金提出が認められる方がおかしくなって、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。	確定提出年金法第28条、第33条 確定提出年金法附則第2条の第3条	厚生労働省	・企業型において、退職しても60歳に到達するまで受給できない。			
5034	5034008	G17	z13004	厚生労働省	確定提出年金法第62条第1項	第3号被保険者や公務員は確定提出年金に加入できない。企業型の年金制度があり、確定提出年金を実施していない企業は、個人型の運用指図者となり加入者とはならない。	c	確定提出年金の加入対象者の拡大(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、確定提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ことから、今後の具体的なスケジュールを明示のうえ検討していただきたい。	c	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、確定提出年金における職域部分の取扱い等を踏まえて検討すべき事項である。本要望についても制度改正時の検討課題であると考えているが、現時点では制度改正時期の明示は困難である。	(社)日本損害保険協会	8	A	確定提出年金の加入対象者の拡大(第3号被保険者、公務員)	確定提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。	確定提出年金の制度普及が図られる、専業主婦、公務員個人の自発努力による老後資金形成の促進につながることである。 ・また、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。 ・個人型年金の普及につながることである。 ・個人型年金の普及につながることである。 ・個人型年金の普及につながることである。	確定提出年金制度に加入できないもののが存在することにより、確定提出年金のポータビリティが確保されず、十分な社会経済情勢の変化にかかわらず、個人の選択自由度が損なわれる恐れがある。 ・また、個人型年金の普及につながることである。 ・個人型年金の普及につながることである。 ・個人型年金の普及につながることである。	確定提出年金法第62条、法人税法、所得税法	厚生労働省、財務省	・確定提出年金制度に加入できないもののが存在することにより、確定提出年金のポータビリティが確保されず、十分な社会経済情勢の変化にかかわらず、個人の選択自由度が損なわれる恐れがある。 ・また、個人型年金の普及につながることである。 ・個人型年金の普及につながることである。				
5052	5052017	G17	z13004	厚生労働省	確定提出年金法第62条第1項	第3号被保険者や公務員は確定提出年金に加入できない。企業型の資格を喪失した後、他の企業型の年金制度があり、確定提出年金を実施していない企業は、個人型の運用指図者となり加入者とはならない。	c	確定提出年金の加入対象者の拡大(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、確定提出年金における位置づけ、共済年金における職域部分の取扱い等を踏まえて検討すべき事項である。本要望についても制度改正時の検討課題であると考えているが、現時点では制度改正時期の明示は困難である。	c	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、確定提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ことから、今後の具体的なスケジュールを明示のうえ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	17	A	確定提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	(確定提出年金法の規制の緩和)右記同様	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、新たに資産を積み立てる上に困っているため、個人型運用指図者にならざるえない被保険者は、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、提出期間を長期に分散させることによる運用リスクの経済化を図ることもできます。健全な資産形成に支障をきたす懸念がある。したがって、確定提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け金の提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、新たに資産を積み立てる上に困っているため、個人型運用指図者にならざるえない被保険者は、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、提出期間を長期に分散させることによる運用リスクの経済化を図ることもできます。健全な資産形成に支障をきたす懸念がある。したがって、確定提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け金の提出を行うことを選択できるようにしていただきたい。	確定提出年金法第62条第1項	厚生労働省	継続				
5053	5053019	G17	z13004	厚生労働省	確定提出年金法第62条第1項	第3号被保険者や公務員は確定提出年金に加入できない。企業型の資格を喪失した後、他の企業型の年金制度があり、確定提出年金を実施していない企業は、個人型の運用指図者となり加入者とはならない。	c	確定提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て検討すべき事項である。本要望についても制度改正時の検討課題であると考えているが、現時点では制度改正時期の明示は困難である。	c	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、確定提出年金における位置づけ、共済年金における職域部分の取扱い等を踏まえて検討すべき事項である。本要望についても制度改正時の検討課題であると考えているが、現時点では制度改正時期の明示は困難である。	社団法人信託協会	19	A	確定提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提出年金の加入資格がない。 ・第3号被保険者に個人型確定提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提出年金へ提出できることがあります。利便性が認められ、加入者増大に繋がることになります。 ・このような場合は、その者は個人型年金運用指団者となるが、資産が少額な場合は、将来的な運用のみを継続しても、少額の給付を受け取れず、確定提出年金制度の目的を達成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提出を認めることで、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ます。	確定提出年金法第62条	厚生労働省	・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提出年金へ提出できることがあります。利便性が認められ、加入者増大に繋がることになります。 ・このような場合は、その者は個人型年金運用指団者となるが、資産が少額な場合は、将来的な運用のみを継続しても、少額の給付を受け取れず、確定提出年金制度の目的を達成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提出を認めることで、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ます。					

【別添2】全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

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	措置の分類	措置の内 容	措置の概要(対応策)	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 的要望 内容	具体的 的事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の 所管庁等	その他 (特記事項)
5057	5057043	G17	z13004	厚生労働 省	確定拠出 年金法第 62条第1項	第3号被保険者や公務員は確定 拠出年金に加入できない、 企業型の資格を喪失した後、他の 企業年金制度があり確定拠出年 金を実施していない企業に転職し た場合は、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。	c	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ことから、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。	c	第3号被保険者や公務員については、確定拠出年金にお いてのみならず、公的年金制度における位置付けや共済 年金における職域部分の取扱い等も踏まえて検討すべき 事項である。本要望についても制度改正時の検討課題で あると考えているが、現時点では制度改正時期の明示は 困難である。	(社)日本経済団体 連合会	43	A	加入対象者の拡大	個人型確定拠出年金への専業主婦の加入を認めるべきである。	専業主婦の加入を認めることで、個々人の自助努力によ る老後資金の形成に寄与することになる。わざとて、確定 拠出年金のポータビリティが充実され、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 金局企画年金 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	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。	c	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ことから、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。	c	第3号被保険者や公務員については、確定拠出年金にお いてのみならず、公的年金制度における位置付けや共済 年金における職域部分の取扱い等も踏まえて検討すべき 事項である。本要望についても制度改正時の検討課題で あると考えているが、現時点では制度改正時期の明示は 困難である。	損害保険労働組合 連合会	7	B	確定拠出年金の制度拡充	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。 専業主婦・公務員を加入対象として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。從業員の自助 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 勢の変化に伴い、国民の高齢期における所得の 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。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2条、法人税 法、所得税法 確定拠出年金法 第69条、法人税 法、所得税法 確定拠出年金法 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 金融厅			
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は、制度改正時の検討 課題であると考えている。	c	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になって おり、本年10月で5年を経過することから、具体的な検討 期間が置かれている。本要望についても制度改正時の検 討課題であると考えているが、現時点では制度改正時期 の明示は困難である。	c	確定拠出年金法附則において、施行(平成13年10月)後5 年を経過した場合において、法律の施行状況を勘案し 必要があると認めることは必要な措置を講ずる旨の検討 規定が置かれている。本要望についても制度改正時の検 討課題であると考えていることから、是非とも前向きな検討 をお願いしたい。	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化に伴い、 60歳超の者について雇用延長するケースが多くなると考え られるが、60歳資格喪失を改めることに自助努力による 老後の所得の確保の選択肢が広がることは、法の目的にも合 致するため。	確定拠出年金法 第2条、第11条、第 62条	厚生労働省				
5057	5057046	G18	z13005	厚生労働 省	確定拠出 年金法第 11条、第62 条第3項	確定拠出年金の加入者資格は60 歳で喪失する。	c	60歳以降の加入者資格の取扱いは、制度改正時の検討 課題であると考えている。	c	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になって おり、本年10月で5年を経過することから、具体的な検討 期間が置かれている。本要望についても制度改正時の検 討課題であると考えているが、現時点では制度改正時期 の明示は困難である。	c	確定拠出年金法附則において、施行(平成13年10月)後5 年を経過した場合において、法律の施行状況を勘案し 必要があると認めることは必要な措置を講ずる旨の検討 規定が置かれている。本要望についても制度改正時の検 討課題であると考えていることから、是非とも前向きな検討 をお願いしたい。	(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歳以降の就労機会の拡大等の環 境変化を踏まえ、確定拠出年金の加入者資格喪失年齢 についても、労使合意に基づいて柔軟に設定できるよう 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になったが、確定拠出 年金の加入年齢は60歳未満であるため、加入者が喪失 し、柔軟性を失いたい対応となっている。特に、既退職で60 歳前の連続性を維持しつづける延長を行いうる場合 は、確定拠出年金の加入年齢が60歳時点に打ち切られ ることになり、バランスを失した対応にならざるを得ない。 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い、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 金局企画年金 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。			

【別添2】全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

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	措置の分類	措置の内 容	措置の概要(対応策)	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 的要望 内容	具体的 的事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の 所管庁等	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直しの検討が行われることとなり、本年10月で年を経過することから、具体的な検討課題が置かれている。本要望についても制度改正時の検討課題であると考えているが、現時点では制度改正時期の明示は困難である。	c	確定拠出年金法附則において、施行(平成13年10月)後5年を経過した場合における加入者資格喪失の措置が必要があると認めることは必要な措置を講ずる旨の検討規定が置かれている。	確定拠出年金制度の加入者資格喪失年齢の引上げ	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について、労使合意に基づく柔軟な設定を認め、現行の資格喪失年齢(60歳)からの引上げが可能となるようにしていただきたい。	公的年金の支給開始年齢の引上げや高齢者雇用安定法改正案により、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出し、その後直ちに受給できることを認める。貯蓄との区別がつかなくなるため、最初の提出から一定期間経過後に給付を受けられるようにな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歳以降の提出が認められない中にて、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なります。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。	c	貯蓄との区別の観点から、給付には、最初の提出から一定期間の経過が必要であると考えている。確定拠出年金法附則において、施行(平成13年10月)後5年を経過した場合において、法律の施行状況を勘案し、必要があると認めることは必要な措置を講ずる旨の検討規定が置かれている。本要望についても制度改正時の検討課題であると考えているが、現時点では制度改正時期等の明示は困難である。	確定拠出年金の老齢給付金の支給要件の緩和	(社)日本損害保険 協会	12	A	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、本来企業の退職全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10歳で定年退職した際に受給権がないという点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出し、その後直ちに受給できることを認める。貯蓄との区別がつかなくなるため、最初の提出から一定期間経過後に給付を受けられるようになります。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。	確定拠出年金においては、60歳以降の提出が認められない中にて、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なります。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。	c	貯蓄との区別の観点から、給付には、最初の提出から一定期間の経過が必要であると考えている。確定拠出年金法附則において、施行(平成13年10月)後5年を経過した場合において、法律の施行状況を勘案し、必要があると認めることは必要な措置を講ずる旨の検討規定が置かれている。本要望についても制度改正時の検討課題であると考えているが、現時点では制度改正時期等の明示は困難である。	企業型確定拠出年金における老齢給付金の支給要件の弹性化	(社)日本経済団体 連合会	45	A	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歳以降に受給開始となる者は、制度上個人選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。そのため、より支給年齢を一律に定めることではなく、60歳以降の退職時点で支給できるようにすべきである。	確定給付企業年金では、加入時にかかわらず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歳以降に受給開始となる者は、制度上個人選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。そのため、より支給年齢を一律に定めることではなく、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が10歳以上である場合、60歳未満、62歳未満、64歳未満、66歳未満、68歳未満、70歳未満、72歳未満、74歳未満、76歳未満、78歳未満、80歳未満、82歳未満、84歳未満、86歳未満、88歳未満、90歳未満、92歳未満、94歳未満、96歳未満、98歳未満、100歳未満。			
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。	確定拠出年金においては、60歳以降の提出が認められない中にて、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なります。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。	確定拠出年金においては、60歳以降の提出が認められない中にて、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なります。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。	c	貯蓄との区別の観点から、給付には、最初の提出から一定期間の経過が必要であると考えている。確定拠出年金法附則において、施行(平成13年10月)後5年を経過した場合において、法律の施行状況を勘案し、必要があると認めることは必要な措置を講ずる旨の検討規定が置かれている。本要望についても制度改正時の検討課題であると考えているが、現時点では制度改正時期等の明示は困難である。	確定拠出年金制度拡充	損害保険労働組合 連合会	7	B	確定拠出年金の制度拡充	確定拠出年金の制度について、以下の制度拡充を検討して顶きたい。 ①10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。従業員の自動努力により老後資金形成の促進に寄与する。少子高齢化による進展、高齢者の生活の多様化等社会経済情勢の変化に伴う受け入れられるべきものである。所得の確保の手段として、また資産形成の手段の一つとしている。本要望についても制度改正時の検討課題であると考えているが、現時点では制度改正時期等の明示は困難である。	新たに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ボーナス比率が不十分であるほか、年金資産の中年引き出しから10歳までは、初期の年金額が年齢の生活の多様化等社会経済情勢の変化に伴う受け入れられるべきものである。所得の確保の手段として、また資産形成の手段の一つとしている。本要望についても制度改正時の検討課題であると考えているが、現時点では制度改正時期等の明示は困難である。	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39条、第40条、確 定拠出年金法 第19条、第20条、確 定拠出年金法 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20条、第39条、確 定拠出年金法 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			

【別添2】全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割 統合	管理コード	所管省 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	措置の分類	措置の内 容	措置の概要(対応策)	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 の要望内 容	具体的 な事務の 実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の 所管庁等	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	確定拠出年金の掛け金は、翌月の 末日までに提出することとされています。	c	資金があるときにまとめて提出することは貯蓄と変わら なくなることから、長期に渡る納付の猶予を認めることは困 難である。	企業型DCは個人が提出する制度ではないため、「貯蓄と 受け取る」という制度理念にはならないと思われるま た、相場において定めたルールにしたがって提出を行うこと により、「資金があるときにまとめて提出・及び長期にわ たる納付の猶予」のような指摘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。	c	相互扶助性のない確定拠出年金について、老後に備え 若年時代から毎月定期的に掛け金を提出することにより、 貯蓄ではなく年金制度であることを明確にしたもの。例外 的に猶予を認めることは、その申請手続きが必要となり また、申請内容の確認が必要となる。併せて、現在行わ れている毎月の掛け金の提出限度額の管理制度等への影 響も考えられるところであり、これらに係る事務量と、その 効果を比較すると、納付の猶予を認めることは困難であ る。	社団法人信託協会	20	A	企業型確定拠出年金における掛け金提出方法の弾力化	・企業型確定拠出年金においては、毎月の事業主掛け金を 翌月末までに納付することなどしている。 ・企業型確定拠出年金における掛け金提出方法について、 毎月以外の提出方法(年2回提出、年1回提出等)を認め ること。	・銀行は月単位での限度額を定めている。 ・別途賞与月等を対象として提出を可能することにより、 提出額が低水準となっている加入者への年金原資の確 保。 ・企業によっては提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る制度普及の効果 が期待できると思料するもの。	確定拠出年金法 第21条 ・確定拠出年金法施行令第11条	厚生労働省					
5057	5057044	G20	z13007	厚生労働 省	確定拠出年金法第 21条	確定拠出年金の掛け金は、翌月の 末日までに提出することとされています。	c	資金があるときにまとめて提出することは貯蓄と変わら なくなることから、長期に渡る納付の猶予を認めることは困 難である。	確定給付企業年金等においては、提出済であっても 遅延の修正が可能であるように、掛け金提出業務の負担 軽減の観点から、少なくとも毎々月に2ヶ月分を納付でき るような提出の彈力的な運用を認め、制度運営の円滑化 を促進すべきである。	c	相互扶助性のない確定拠出年金について、老後に備え 若年時代から毎月定期的に掛け金を提出することにより、 貯蓄ではなく年金制度であることを明確にしたもの。例外 的に猶予を認めることは、その申請手続きが必要となり また、申請内容の確認が必要となる。併せて、現在行わ れている毎月の掛け金の提出限度額の管理制度等への影 響も考えられるところであり、これらに係る事務量と、その 効果を比較すると、納付の猶予を認めることは困難であ る。	(社)日本経済団体 連合会	44	A	掛け金の提出時期の弾力化	特段の事情によって提出が翌月にできなかった場合で も、別途の合意があれば、次回に2ヶ月分を納付する等の 遅れた提出を認められる彈力的運用とすべきである。 さらに、事情により翌々月に2ヶ月分を納付できない場合、 遅延して提出対象とする場合などが想定されるため、 1加入者について12ヶ月分の提出額を超えない範囲で キャリーオーバーを認めるべきである。	事業主にとって、毎月の掛け金提出業務負担は過大であ り、何らかの理由で翌月末に納付できないことがある。 次回以降の追加提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 象となって、加入者の取扱額が減少してしまう。一方、手遅 いによる過剰提出の場合には過剰分を返金せざるを得 ないということもあり、提出されてもは過剰提出による不足 分の追加提出が認められないもの(ラグフ)を欠いてい る。確定給付企業年金の掛け金制度では遅延での修正が 認められているように、確定拠出年金においても同様の指 定が求められるべきである。 に加えて、遅延して提出対象とな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ヶ月を超 えない範囲でキャリー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け 金を翌月末までに資産管理機関に納付しなければなら ない場合の理由により提出できぬ場合に、給付とし て給付され得る可能性が高く、所得税や社会保険料の対 象となつて、加入者の取扱額が減少してしまう。一方、手遅 いによる過剰提出の場合には過剰分を返金せざるを得 ないということもあり、提出されてもは過剰提出による不足 分の追加提出が認められないもの(ラグフ)を欠いてい る。確定給付企業年金の掛け金制度では遅延での修正が 認められているように、確定拠出年金においても同様の指 定が求められるべきである。				
5089	5089014	G20	z13007	厚生労働 省	確定拠出年金法第 21条	確定拠出年金の掛け金は、翌月の 末日までに提出することとされています。	c	資金があるときにまとめて提出することは貯蓄と変わら なくなることから、長期に渡る納付の猶予を認めることは困 難である。	本要望は、システムトラブルや制度運営者の一の事務 業務等の特別の事情により翌月末までに掛け金を納付でき なかった場合に、次回納付時に2～3ヶ月分の猶予を認 める等の弾力化を求めるものであり、資金があるときにま で提出することを要望するものではない。また、1～2ヶ月 引けで提出する場合に2ヶ月分を納付する等の猶予を認 めることが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、再度検討をお願いいた い。	c	相互扶助性のない確定拠出年金について、老後に備え 若年時代から毎月定期的に掛け金を提出することにより、 貯蓄ではなく年金制度であることを明確にしたもの。例外 的に猶予を認めることは、その申請手続きが必要となり また、申請内容の確認が必要となる。併せて、現在行わ れている毎月の掛け金の提出限度額の管理制度等への影 響も考えられるところであり、これらに係る事務量と、その 効果を比較すると、納付の猶予を認めることは困難であ る。	生命保険協会	14	A	確定拠出年金制度の企業型における掛け金の納付期限の弾力化	特段の事情によって、翌月末までに掛け金を納付できな かった場合には、次回の納付時に2～3ヶ月分の猶予を認 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一の事務業務等によ り、当月分の掛け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、当月の掛け金提出は行われず、加入者 に不利益が生じることとなるため、納付期限の弾力化が必 要である。 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寝直しで 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、毎月の掛け金を翌 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	確定拠出年金の掛け金は、翌月の 末日までに提出することとされています。	c	資金があるときにまとめて提出することは貯蓄と変わら なくなることから、長期に渡る納付の猶予を認めることは困 難である。	本要望は、掛け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 期的な提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提出することを要望する ものではない。また、定期的な提出を認めることは、「長期 に亘る納付の猶予を認めることにはならない」このような 事情を踏まえ、再度検討をお願いいた い。	c	相互扶助性のない確定拠出年金について、老後に備え 若年時代から毎月定期的に掛け金を提出することにより、 貯蓄ではなく年金制度であることを明確にしたもの。例外 的に猶予を認めることは、その申請手続きが必要となり また、申請内容の確認が必要となる。併せて、現在行わ れている毎月の掛け金の提出限度額の管理制度等への影 響も考えられるところであり、これらに係る事務量と、その 効果を比較すると、納付の猶予を認めることは困難であ る。	生命保険協会	15	A	確定拠出年金制度の企業型における掛け金の払込方法の弾力化	確定給付企業年金と同様に、事業主は掛け金を年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こ とににより、年1回以上、定期的に掛け金を提出することが認め 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 つけ提出することができます(事業 主掛け金の額の上限の範囲内 で、各月につき掛け金を提出する こと)とされている。				

【別添2】全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

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	措置の分 類	措置の内 容	措置の概要(対応策)	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 的 要望内 容	具体的 的事業の 実施内 容	要望理由	根拠法令等	制度の 所管庁等	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、確定給付企業年金制度施行によるものとされるための積立不足に係る措置の一括提出については、確定提出年金への移換の時点(契約変更日)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。	c								社団法人信託協会	21	A	制度移行後の企業型確定提出年金制度への一括提出の容認		・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提出年金への移換の時期が異なることにより、不足が生じる可能性がある。 ・他の年金制度からの移換資産額に不足が無いよう、確定提出年金制度施行後に積立不足を一括提出できるようにすること。		施行日直前に移行元の年金制度の年金資産が減少するなどにより、労使合意した移換額に満たないことを避けるため。	・確定提出年金法第19条、第20条	厚生労働省	
5053	5053022	G21	z13008	厚生労働 省	確定提出 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提出年金への資産移換については、厚生年金基金や運営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。	c								社団法人信託協会	22	A	制度移行時の企業型確定提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提出年金への資産移換の方法について、一括移換を認めること。		現行は退職一時金制度から企業型確定提出年金への資産移換は4年から8年間で均等に分割移換を行うこととなっているが、その間退職者がたびに未移換金を一括移換する等の事務負担が事業主に発生している。一括移換を実施することにより、これらの事務負担の軽減が図れる。また、分割移換の方法を選択する場合、加入者の選択権が十分に保護されない可能性があるが、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。	・確定提出年金法施行令第22条第1項第5号	厚生労働省	
5053	5053025	G22	z13009	厚生労働 省	確定提出 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の同意が必要となる。	c				検討時期を明示されたい。	c			社団法人信託協会	25	A	企業型確定提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がある。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つ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ところから、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。	・確定提出年金法第26条	厚生労働省	
5057	5057047	G22	z13009	厚生労働 省	確定提出 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				例えば、一定の周知期間を設け、その間に加入者からの同意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なったことにはない方針が考えられる。見直ししたうえで、確定提出年金制度改正時の検討課題(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。	c			(社)日本経済団体連合会	47	A	企業型確定提出年金における運用方法(商品除外にかかる手続きの緩和と新規)		一定の要件を満たせば、商品を購入している加入者全員の同意がなくても運用方法(商品)の除外を可能とすべきである。		現状の、購入者全員からの同意取扱いでは、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、加入者から持続の見直し申出があ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)が過多になるとから、商品選択メニューの更新のニーズは高い。	・確定提出年金法第26条 ・厚生労働省年金国民年金基金運行規則第20条の2	厚生労働省 年金国民年金基金運行規則第20条の2	企業型運用開港運営管理機関等が、提示運用方法から運用方法を除外しようとするときは、当該除外しようとする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。

【別添2】全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

【別添2】全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

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	措置の分 類	措置の内 容	措置の概要(対応策)	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 の要望内容	具体的な 事務の 実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の 所管庁等	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、第5条第5項、第5条第6項	規約の変更には、加入者の給付の額を算定する場合で、加入者のように支取の契約書が企業年金内部での判断ではなく関係法令の改正といふ外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、届出することは困難である。	c		脱退一時金相当額等の移換に関する事項は、加入者の契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は、加入者のように支取の契約書が企業年金内部での判断ではなく関係法令の改正といふ外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は、加入者のように支取の契約書が企業年金内部での判断ではなく関係法令の改正といふ外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、届出することは困難である。	c		関係法令の改正に基づく規約変更是義務的なものであっても、脱退一時金相当額の移換に関する事項は加入者の給付の額等に直接影響する最大なものである。よって、この変更を確実に行なうことを担保する必要があることから届出することは困難である。	生命保険協会	16	A	確定拠出年金の規約変更手続きの簡素化	平成17年10月の確定拠出年金法改正により脱退一時金相当額等の移換に関する事項(法第54条の2第1項)について、新たに規約に定めることになったが、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、届出による変更を得なければならぬとする必要性は低いため、届出を認めることについて再度検討をお願いしたい。	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ころは、事業主等にとって大きな負担であり、異なる手続の簡素化を図る必要がある。	厚生労働省年金局企画年金課 確定拠出年金法施行令第3条	企業型の規約の変更には、確定拠出年金法施行規則に定める軽微な変更の場合を除き、厚生労働省の承認が必要である。	
5052	5052018	G24	z13011	金融庁、厚生労働省	確定拠出年金運営管理機関に関する命令第10条第1号	営業職員による運用間連業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の業務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。	c		営業職員による運用間連業務と運用商品の販売等の業務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。			営業職員による運用間連業務の業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、通常に販売される金融商品とは異なる場合など、業務としても中立性の維持を図るために必要な措置である。中立性の維持のために禁止すべき業務の具体的な内容を明確にしたうえで、原則として業務を認容するよう検討していただきたい。	c		営業職員による運用間連業務の業務が禁止的に定めることは困難であり、対象となる運用商品が確定拠出年金専用のものであっても、営業職員による運営管理業務の業務は、加入者にとって特定商品の推奨を受けているとの誤解を与えるものとなるため、営業職員による運用間連業務と運用商品の販売等の業務の兼業を認めることは困難である。	社団法人全国信用金庫協会・信金中央金庫	18	A	(確定拠出年金法の規制の緩和)右記同様	金融機関の金融商品営業担当者について、確定拠出年金運営管理業務のうちの運用間連業務の業務禁止を緩和する。業務禁止緩和の範囲としては、営業担当者が加入者に対して中立的な立場で運用間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、業務禁止緩和は、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は、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。	厚生労働省、金融庁 確定拠出年金運営管理機関に関する命令第10条第1号	継続	
5071	5071013	G24	z13011	金融庁、厚生労働省	確定拠出年金運営管理機関に関する命令第10条第1号	営業職員による運用間連業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の業務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。	c		営業職員による運用間連業務と運用商品の販売等の業務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。			営業職員による運用間連業務の業務は、加入者にとって特定商品の推奨を受けているとの誤解を与えるものとなるため、営業職員による運用間連業務と運用商品の販売等の業務の兼業を認めることは困難である。	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間連業務の業務禁止を撤廃すること	営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の業務禁止を撤廃すること。	営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の業務禁止を撤廃することにより、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一貫して行うことの可能となり、利便性の向上に資することとなる。また、人の余力に乏しい信用組合においては、規模・特性に応じた組織運営、業務展開が可能となり、収益機会の拡大等を図ることができる。	確定拠出年金法第100条第7号、確定拠出年金運営管理機関に関する命令第10条第1号	厚生労働省				
5053	5053023	G25	z13012	厚生労働省	確定拠出年金法第3条第1項第10号、第7号	企業型年金加入者が資格喪失した日ににおいて実施事業所に使用される期間が3年未満である場合、掛け金を事業主に返還するよう規定に定めることができる。	c		企業型年金加入者が資格喪失した日ににおいて実施事業所に使用される期間が3年未満である場合、掛け金を事業主に返還するよう規定に定めることができる。				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3年未満である場合に事業主返還が可能となっている。 ・懲戒解雇者からは、規約に定めることにより、勤続期間にかかわらず、事業主返還を可能とすること。	確定拠出年金制度を退職金制度の一部と位置づけている企業が多く、かつ、懲戒解雇者には退職金に給付制限を設けるケースが多いことから、企業の退職給付制度内で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				

【別添2】全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

要望番号	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	措置の分類	措置の内 容	措置の概要(対応策)	要望主体	要望事項番 号	要望種別 (規制改 革A/人 間開 放D)	要望事項 (事項名)	具体的 な要望 内容	具体的な事業の 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	確定提出年金法第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	確定提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、もともと従業員である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	確定提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ため。	現行は遺族に関する給付としては一時金のみが認められており、年金での受給は認められていない。遺族に対する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、年金による支払を可能としたいため。	・確定提出年金法第40条	厚生労働省		
5057	5057058	G25	z13012	厚生労働省	確定提出年金法第9条、第11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は加入者となり、加入者資格については、労使合意による規定で定めることとする。 なお、確定提出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。	c, d	確定給付企業年金及び確定提出年金は、労使合意により、その事業所に使用される被用者年金の適用を外れていたために加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る。加入者の範囲や公平性等を確保することとしている者については、移行制限の過去分の資本控除ができるにようやくても停止するとした場合、同一事業所に勤務しているにもかかわらず加入者間で不平等が生じる事が考えられることが、困難である。また、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、山向者のみを加入者として扱うことにより、当該被用者が加入者となり税のメリットを享受することを可能とする。	-	-	-	-	-	-	-	-	(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提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、当該企業より従業員(労使)との合意に基づき決定することを可能とする。 確定給付企業年金法第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は、現行制限を改め、実施事業所と出向先事業所の実施事業所以外の被用者年金被保険者と同様に、グループ内の系属企業間での出向のような場合には、出向先事業所を出向先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得られない。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先への加入を要望する。	確定給付企業年金および確定提出年金制度は、退職金の提出によっても、これまでの年金の支給が止まる。企業外への出向者により出向元の厚生年金の適用を外れていたために加入されものであるため、事業所単位で導入することとなる。加入者の範囲や公平性等を確保することとしている者については、移行制限の過去分の資本控除ができるにようやくても停止するとした場合、同一事業所に勤務しているにもかかわらず加入者間で不平等が生じる事が考えられることが、困難である。また、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、山向者のみを加入者として扱うことにより、当該被用者が加入者となり税のメリットを享受することを可能とする。	厚生労働省年金国民年金基金課	確定給付企業年金および確定提出年金制度により、その制度内容を決定する私的年金の一つであるにあたり、確定給付企業年金の出向期間についても掛け算ができる。また、確定給付企業年金の掛け算が停止されると、出向期間が延長される。厚生年金適用事業所単位の適用を廃止するにあたり、出向先事業所を出向先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得られない。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先への加入を要望する。	
5089	5089017	G25	z13012	厚生労働省	確定提出年金法第11条、確定提出年金法施行令第22条第1項第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	本要望は、退職給与規定の改正・廃止による資産管理制度への資本の分割移管中に厚生年金適用事業所の統合等が生じた場合、加入者資格を喪失することとなる加入者には、年金未支給に係る引当金の支給が停止する。当該加入者が加入する場合では、会員の資金繰りに影響が及ぶことないよう、従前の分割移管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ることは困難としても、確定提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	確定提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彈力化	企業再編に伴う厚生年金適用事業所の統合等の場合、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え、若者資格を失うこととなる。退職給与規定が継続しないことによらず、年金未支給に係る引当金の支給が停止する。これらの加入者に係る年金未支給については、当該加入者が同一規約内に異なる年金制度の変更がないと想えられる場合には、一括移換の対象外となり、従前の分割移管を継続できるようになっていただきたい。	退職給与規定の改正・廃止により資産管理制度を移管することが可能とされるが、その分の分割移管中に厚生年金の支給が停止する。この他の加入者に係る年金未支給についても、年金未支給に係る引当金の支給が停止する。これらが同一規約内に異なる年金制度の変更がないと想えられる場合には、一括移換の対象外となり、従前の分割移管を継続できるようになっていただきたい。	厚生労働省年金国民年金基金課	確定提出年金法第11条、確定提出年金法施行令第22条第1項第5号	退職給与規定の改正・廃止により資産管理制度を移管することが可能とされるが、その分の分割移管中に厚生年金の支給が停止する。この他の加入者に係る年金未支給についても、年金未支給に係る引当金の支給が停止する。これらが同一規約内に異なる年金制度の変更がないと想えられる場合には、一括移換の対象外となり、従前の分割移管を継続できるようになっていただきたい。
5057	5057052	G26	z13013	厚生労働省	確定給付企業年金法第36条	確定給付企業年金の老齢給付金の受給資格は、以下のとおりである。 - 60歳以上55歳未満の期間で定める年齢に達したとき。 - 50歳以上60歳未満の期間で定める年齢に達したとき。 - 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。 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化するための支給であるものであり、当該事業主に20年以上従事している従業員の健保権保護の観点から、認めるることは困難である。 老齢給付金は、企業の老後の生活の安定を図るために支給することであるため、一定の年齢に達した場合に支給することとしている。ただし、従来の適格退職年金の多くが、退職時に支給することとしている実態を踏まえ、50歳以上60歳未満の規約で定める年齢に達した日以後に退職した場合、年金として受給することとしているもの。このように、退職時の年金受給は例外的なものである。「老齢給付金」の趣旨を逸脱する措置を認める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	確定給付企業年金制度は企業の退職金制度を行なっ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に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る。このように、退職時の年金受給は例外的なものであり、「老齢給付金」の趣旨を逸脱する措置を認める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。 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化するための支給であるものであり、当該事業主に20年以上従事している従業員の健保権保護の観点から、認めるることは困難である。 老齢給付金は、企業の老後の生活の安定を図るために支給することであるため、一定の年齢に達した場合に支給することとしている。ただし、従来の適格退職年金の多くが、退職時に支給することとしている実態を踏まえ、50歳以上60歳未満の規約で定める年齢に達した日以後に退職した場合、年金として受給することとしているもの。このように、退職時の年金受給は例外的なものである。「老齢給付金」の趣旨を逸脱する措置を認めるることは困難である。	-	-	-	-	-	-	-	-	(社)日本経済団体連合会	52	A	確定給付企業年金における老齢給付金の支給要件の弾力化	ア、既に退職という事象が発生しており、かつ、50歳以上の現役に定める年齢に達した場合に最もかかる。50歳以上の現役に定める年齢に達した場合に最もかかる。50歳以上の現役に定める年齢に達した場合に最もかかる。 イ、50歳未満で退職した者についても、50歳以上60歳未満の規約に定める年齢に達した時点で年金の支給開始が可能となる。50歳以上60歳未満の規約に定める年齢に達した時点で年金の支給開始が可能となる。 ロ、50歳以上60歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳以上60歳未満で退職した場合に最もかかる。 シ、50歳以上60歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳以上60歳未満で退職した場合に最もかかる。 ウ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 エ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 オ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 カ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 メ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ハ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 チ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 リ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ス、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ナ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ト、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 シ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ウ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 カ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 メ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ハ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 チ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 リ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ス、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ナ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ト、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 シ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ウ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 カ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 メ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ハ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 チ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 リ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ス、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ナ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ト、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 シ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ウ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 カ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 メ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ハ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 チ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 リ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ス、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ナ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ト、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 シ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ウ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 カ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 メ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ハ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 チ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 リ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ス、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ナ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ト、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 シ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ウ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 カ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 メ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ハ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 チ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 リ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ス、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ナ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ト、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 シ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ウ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 カ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 メ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ハ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 チ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 リ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ス、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ナ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ト、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 シ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ウ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 カ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 メ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ハ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 チ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 リ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ス、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ナ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ト、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 シ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ウ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 カ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 メ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ハ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 チ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 リ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ス、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ナ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ト、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 シ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ウ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 カ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 メ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ハ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 チ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 リ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ス、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ナ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ト、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 シ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ウ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 カ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 メ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ハ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 チ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 リ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ス、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ナ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ト、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 シ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ウ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 カ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 メ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ハ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 チ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 リ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ス、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ナ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ト、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 シ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未満で退職した場合に最もかかる。 ウ、50歳未満で退職した場合に最もかかる。50歳未				

全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

[別添2]全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

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 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	措置の分 類	措置の内 容	措置の概要(対応策)	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 的要望 内容	具体的 的事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の 所管庁等	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、労使合意により規定で定めることが可(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・待定期間は、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年までの賃格退職年金からの円滑な移行を促進するために、見直し一時金制度、賃格退職年金制度への算定基準を尊重しつつ、法令に基づき統一的な枠組みを制定してあるものである。加入者資格についても法令に基づく統一的な枠組みを制定してあるものである。	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・待定期間は、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。	(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るべきである。	実施中の賃格一時金制度や賃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、公的年金を完結する役割を担う各企業年金制度の普及、拡充への基盤整備が図られる。	確定給付企業年金法第4条、第26条 確定給付企業年金法第11条にこれに基づく政令及び省令について(令解釈)	厚生労働省年金局企年金国民年金基金課	賃格退職年金では、加入待機期間の設定を柔軟に行うことなどが可能だが、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では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32条、第41条 確定給付企業年金法施行令第23条第1項第2号、第24条第1項	加入者の資格を有している期間を加入者期間から控除する取扱いは認められない。老齢給付金の現価相当額と脱退一時金の比較時点を老齢給付金の支給開始時点とする、脱退一時金の受給者が、受給額を自ら適用することにより、容易に一時金の現価相当額と脱退一時金の額は、その者が老齢給付金の受給権者になつたとき支給する給付の現価相当額を上回らないこととされていて、その現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ければ、休職中も加入者資格を有しているので、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。	c	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取扱いが認められないが、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る。そのため、支給要件と給付額計算での現価相当額の現価相当額と脱退一時金の現価相当額と異なる取扱いを必要とするが、法令に基づく統一的な枠組みを制定することは、合理的な理由があると考えられるため企業等の車輌に促進して制度設計を可能とするべきである。	(社)日本経済団体連合会	53	A	老齢給付金の支給年齢等の算定方法の弾力化	再検討要請に示された内容は、休職の開始を加入者の資格の喪失条件にし、休職の終了をもって資格を再取得せざることで実質的に対応可能であることから、取扱いの変更は必要ないと考えている。 再検討要請のうが「脱退一時金の受給者が下限予定期率以上で運用し容易に原資を大きさし得るとは必ずしも想えず、本要望によって脱退一時金を支給を促進すとまことに現価相当額と脱退一時金の現価相当額と脱退一時金の額は、その者が老齢給付金の現価相当額と脱退一時金の現価相当額と脱退一時金の額の比較時点を老齢給付金の現価相当額と脱退一時金の現価相当額と脱退一時金の額の比較時点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、受給権の発生等が伴うため、取扱いの緩和により複数の運営の負担が増加してしまう。現状では、脱退一時金の額によっては受給権を喪失してしまう場合がある。従前の受給権を失権させたうえで、休職前条件を適用するなどして、現状の取扱いを緩和するべきである。	確定給付企業年金法第26条、第11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、脱退手続とことなるが、加入年数によっては受給権が喪失してしまう。現状では、脱退一時金の額によっては受給権を失権させたうえで、休職前条件を適用するなどして、現状の取扱いを緩和するべきである。					
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、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ることは考えていない。	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ることは考えていない。			社団法人信託協会	46	A	確定給付企業年金における積立上限額の制限の徹底	・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倍を乗じて得た額とされている。 ・積立上限を定めた150%基準の徹底もしくは引き上げを検討したい。(米国も上限規制緩和の方向であると聞いております)	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保護の観点より、当該基準の徹底もしくは引き上げが必要であると思われる。	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	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					
5053	5053049	G28	z13015	厚生労働省	確定給付企業年金法施行規則第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1月末まで、非継続基準の抵触ラインは9倍、回復計画の期間は10年とされています。非継続基準による経済的な弾力化措置の延長については、今後、その必要性も含め、検討してまいりたい。 具体的なスケジュールについて明示されたい。	b	具体的なスケジュールについて明示されたい。	b	今年度中に、弾力化措置の必要性も含め、検討してまいりたい。	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1月末まで、非継続基準の抵触ラインは9倍、回復計画の期間は10年とされています。 ・現在、経過措置によって、非継続基準の抵触ラインが0.9倍となっている点及び回復計画の期間を10年としている点につき、平成19年4月1日以後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、過格年金の移行期限である平成24年3月末まで延長していただきたい。	厚生年金基金からの返還により、厚生年金基金時代よりも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、当該経過措置を成立させるに際しては、原則として継続する。 ・この部分もある程度の柔軟性をもたらすことが望ましい。 ・過格年金からの円滑な移行を図るため、少なくとも、過格年金の移行期限である平成24年3月末まで延長していただきたい。	確定給付企業年金法第63条 確定給付企業年金法施行規則第58条 確定給付企業年金法施行規則第2条	厚生労働省	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第2条					

【別添2】全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

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	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	要望主体	要望事項番号	要望種別 規制改革A/民間開放	要望事項 (事項名)	具体的 の要望内容	具体的な事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の 所管庁等	その他 (特記事項)	
5053	5053050	G28	z13015	厚生労働省	確定給付企業年金法施行規則第58条	確定給付企業年金の財政検証については、確定給付企業年金の財政運営基準上、最低積立基準額までの不足分を一括して提出するほか、シミュレーション方式(積立不足額一定期間内に償却するよう掛金を引上げて設定する方式)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。 -代行上等の制度間移行によって大幅に掛金負担が増加することがないよう、非継続基準に抵触した場合の積立期限を弾力化していただきたい。	-	-	企業年金制度は長期に亘って継続されることに鑑み、環境変動による制度運営負担を軽減する観点から、非継続基準抵触時の積立期限の延長を求めるもの。	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	確定給付企業年金法施行規則第58条、厚生年金基金の財政運営について	非継続基準の財政検証に抵触した場合について、現状の法律では、積立比率に応じた掛金を追加提出する方法の2通りが認められている。 -では、積立比率に応じた掛金を追加提出する方法、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ていたい。	-	具体的なスケジュールについて明示されたい。	b	確定給付企業年金施行規則の一部を改正する省令案について、今秋までにパブリックコメントを実施し、ご意見を踏まえた後公布の予定。	-	-	-	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提出する方法の2通りが認められている。 -財政検証に抵触した場合、翌々年度初において制度変更や積立不足額の削減等を決定した上で翌々年度初から、当該変更等を考慮した上に翌々年度初から掛け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提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額の削減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提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額の削減のよう財政健全化策を実施した場合であっても、それとは無関係に追加提出額が決まるとなると、財政健全化の意欲が弱がれ、健全な財政運営の遂行の妨げとなる可能性があるものの、回復計画と同様の取扱いを要望するもの。	確定給付企業年金法施行規則第58条、第59条	厚生労働省	
5053	5053054	G28	z13015	厚生労働省	確定給付企業年金法施行規則第44条、第47条	(1)確定給付企業年金における事業主負担の掛金は、法人税割上、掛金に算入することが認められているところ、財政計算を行わずに、いかゆる特例掛金を提出を認めることが、実施事業所の利益操作等を目的とした恣意的な掛金の提出を防止する観点から、認められない。また、要望理由の財政計算を行わずに、柔軟に特例掛金の提出を行ふ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る。財政計算を行つて特例掛金を提出しても年金財政の安定化は図られず、規制の緩和が望ましいと考えられない。 (2)厚生年金基金の積立不足額で、特例掛金の提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33条)が、基金型の確定給付企業年金の予算は、法律上、代議員会の議決を経なければならないとしている。確定給付企業年金法第19条第1号のみである。しかって、(1)述べたような恣意的な掛金の提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にはできない。	c	-	-	-	-	-	-	-	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提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ます。 (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、当該特例掛金の提出を行えるよう、緩和頂きます。 (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提出する特例掛金を認めています。	-	-	(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提出を行うことができると思われます。 (2)厚生年金基金と同様の取扱いを希望するものの、毎事業年度の予算に基づく特例掛金の方が、より機動的に積立不足を穴埋めすることができるため、財政の安定化を図ることができます。また、受給権保護の観点からも望ましいと考える。	確定給付企業年金法施行規則第44条	厚生労働省		
5053	5053055	G28	z13015	厚生労働省	確定給付企業年金法施行規則第49条	財政再計算を実施する場合の計算基準日について、適用日前1年内のいずれかの日、適用日前1年内のいずれかの日、適用日前1年内の確定給付企業年金の決算日の何れかで定めが必要があることと認めることは困難。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われるところから、改正の必要はないと考えている。	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われるところから、改正の必要はないと考えている。	-	-	-	-	-	社団法人信託協会	55	A	確定給付企業年金における財政運営の自由度向上(その3)	現状では、財政再計算を実施する場合の計算基準日にについて、適用日前1年内のいずれかの日、適用日前1年内の確定給付企業年金の決算日の何れかで定めが必要があるが、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つてない場合であっても、適用日前1年内の財政年金・権利義務承認済の場合に限り、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を要望するものである。	-	-	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データ確定した後に財政再計算を行うこととなるので、円滑な規制変更に係る認可申請の受けとなっている。本要望は、初回決算を行つて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			

【別添2】全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割 統合 補助 番号	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	措置の分類	措置の内 容	措置の概要(対応策)	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 の要望内 容	具体的 な事務の 実施内 容	要望理由	根拠法令等	制度の 所管庁等	その他 (特記事項)		
5053	5053056	G28	z13015	厚生労働 省	確定給付 企業年金 法施行規 則第43条	確定給付企業年金の掛金の額の計算に用いる予定死亡率は厚生労働省が公示する「標準予定死亡率」を基準とされ、基準死亡率の改定があれば、直後の財政計算からそれを基準とした予定死亡率を適用することとしている。	c	年金財政の均衡を保つことにより受給権の保護を図る観点から、財政計算は極力最新のデータに基づき行われるべきであり、新たな予定死亡率の適用を遅らせるることは考え方ではない。								社団法人信託協会	56	A	確定給付企業年金における財政運営の自由度向上(その4)	・現状では、例えば財政計算における平成17年3月10日付告示に定める新死年率の適用は、計算基準日を平成17年4月1日以降とする第58条第1項に定める財政再計算までに行はよいわけではなく、平成17年4月1日以降の財政計算があれば、その時点に行わなければならぬ。(1) ・財政計算における新死年率の適用は、法第58条第1項に定める財政再計算までに洗い替えればよいこととしていただきたい。(厚生年金基金と同様の制度とすることとしたい)。 (見直し案) ・施行規則第43条第3項を以下のよう見直しすることを検討されたい。 (修正前) …前回の財政計算において定めた基礎率(予定期率及び予定死年率を除く)のうち… (修正後) …前回の財政計算において定めた基礎率(予定期率を除く)のうち…		確定給付企業年金法第58条第1項に定める財政再計算は少ないと考えるが、当該計算の新死年率を用いた財政計算のタイミングが必要とは思われない。 ・また、厚生年金基金では新死年率の適用は財政再計算までよいとされる。	確定給付企業年金 法施行規則第43条 第3項	厚生労働省		
5057	5057057	G28	z13015	厚生労働 省	確定給付 企業年金 法施行規 則第58条	確定給付企業年金の財政検証については、確定給付企業年金の財政検証は積立基準と積立期間の両面から検討するべきである。 積立基準や積立期間の強化により、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、認めない。	c	積立基準や積立期間の強化により、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、認めない。								(社)日本経済団体 連合会	57	A	確定給付企業年金等の財政検証に伴う掛け金追加提出の要件緩和	厚生年金基金から移行した確定給付企業年金の中に、責任準備金相当を逆行返したことにより、非継続基金での積立水準が低く制度も存在する。非継続基金に抵触した時、積立基準を強化すべきである(掛け金提出年数を延長する)。		厳しい運用環境の中で、企業年金を維持していくうとする基金や母体企業に対し、検証結果により新たな掛け金提出を求めることは、かえって年金制度存続の道を陥れてしまうことに繋がるおそれがある。 企業年金制度は長期にわたって継続されることに鑑み、環境変動による影響を考慮する観点から、特に逆行返上などの一時的な操作事由に基づく非継続基金抵触時の掛け金提出の要件緩和が必要である。	確定給付企業年金 法施行規則第58 条、第59条、第63 条 厚生労働省年 金局企業年金 国民年金基金 課 「厚生年金保険の 財政検証について」 (平成26年6月27 日発第3321号)	厚生労働省年 金局企業年金 国民年金基金 課 「厚生年金保険の 財政検証について」 (平成26年6月27 日発第3321号)	確定給付企業年金 法施行規則第43条 第3項 厚生労働省年 金局企業年金 国民年金基金 課 「厚生年金保険の 財政検証について」 (平成26年6月27 日発第3321号)	確定給付企業年金 法施行規則第58 条 厚生労働省年 金局企業年金 国民年金基金 課 「厚生年金保険の 財政検証について」 (平成26年6月27 日発第3321号)
5053	5053034	G29	z13016	厚生労働 省	厚生年金 保険法、確 定給付企 業年金法	厚生年金基金又は確定給付企業年金の一部の実施事業所に係る権利義務承継のよう、対象者を区分して権利義務承継することと認められているが、以下のよう、「一部の給付に係る権利義務承継」は現状認められない。 ・第1年金と翌年金どちらなる2年建てる制度において、2年の実施事業所が異なる場合、2年建てる制度が受け入れる年金制度へ権利義務承継する場合若しくは当該事業所のみで新たに確定給付企業年金制度を実施する場合、このようない一部の給付に係る権利義務承継についても可能として頂きたい。	c	1つの制度から可能な限りまとめて支給した方が受給者にとって便宜性が高いため、ご要望の内容を認めるることは困難である。								社団法人信託協会	34	A	確定給付企業年金、厚生年金基 金における権利義務移転承継の 方法の多様化	・現状は、確定給付企業年金または厚生年金基金の「一部の実施事業所に係る権利義務承継」のように対象者を区分して権利義務承継することと認められているが、以下のよう、「一部の給付に係る権利義務承継」は現状認められない。 ・第1年金と翌年金どちらなる2年建てる制度において、2年の実施事業所が異なる場合、2年建てる制度が受け入れる年金制度へ権利義務承継する場合若しくは当該事業所のみで新たに確定給付企業年金制度を実施する場合、このようない一部の給付に係る権利義務承継についても可能として頂きたい。		今後、複数事業主による確定給付企業年金が増加していくに伴い、上記のような制度もできると考えられており、企業側のニーズに対応できるよう要望するもの。 例えば、複数事業主が2つの年金制度を実施している場合で、全事業主共通の給付設計に加えて親会社のものが退職金を移行しているケースにおいて、親会社の一部を共同で確定給付企業年金制度を実施している子会社に営業譲渡した場合に、当該退職金移行部分に係る給付のみを子会社が実施する別の確定給付企業年金に権利義務承継することを可能とするための措置。	確定給付企業年 金 法施行規則第49 条 厚生年金保険法第 144条の2、厚生年 金基金令第41条の 3	厚生労働省		
5053	5053038	G29	z13016	厚生労働 省	確定給付 企業年金 法	規約型企業年金と基金型企業年金の合併手続きは規定されていない。	c	規約型と基金型とでは実施している法人格の種類が異なるので、合併は不可能である。							社団法人信託協会	38	A	確定給付企業年金における統 合・合併手続きの明確化	・現状、規約型確定給付企業年金間の合併、基金型確定給付企業年金間の合併の規定はあるが、規約型確定給付企業年金と基金型確定給付企業年金の統合手続きの規定がない。 ・規約型確定給付企業年金と基金型確定給付企業年金の統合手続きを規定していただきたい。	規約型確定給付企業年金と基金型確定給付企業年金を統合する場合、一旦型を揃えてから統合(合併)するか、規約型確定給付企業年金から基金型確定給付企業年金へ権利義務承継することしかし、規約型確定給付企業年金の統合手続きを規定していただきたい。	確定給付企業年 金 法第74条、第76条	厚生労働省				

【別添2】全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

要 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	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	措置の分類	措置の内 容	措置の概要(対応策)	要望主体	要 望 事 項 番 号	要 望 事 項 (事 項 名)	具 体 的 要 望 内 容	具 体 的 事 業 事 業 内 容	要 望 理 由	根 據 法 令 等	制 度 の 所 管 省 庁 等	そ の 他 (特 記 事 項)	
5053	5053039	G29	z13016	厚生労働省	確定給付企業年金法	社内年金・非適格年金からの確定給付企業年金への資産移換は認められていない。	c	社内年金・非適格年金については積立規制がないので、確定給付企業年金へ移行する場合には、過去勤務債務の償却として一定ルールの下で償却することとしており、資産移換という枠組みを作ることは困難である。	-	-	-	-	-	-	-	39	A	非適格年金等からの確定給付企業年金への移行の容認	・現状では、社内年金、非適格年金からの確定給付企業年金への資産移換は認められていない。 ・以下の制度からの確定給付企業年金への資産移換を認めていただきたい。 (1) 社内年金 (2) 非適格年金	-	-	適格年金や中退共からの移行と同様のスキームを要望するもの、既存制度における積立金がある場合、当該積立金を移換することにより、早期のファンディングが実現でき、受給権の保護に繋がり、加入者の利益となるものと考える。	特になし	厚生労働省	
5053	5053042	G29	z13016	厚生労働省	[確定贈出年金への移行間違] 厚生年金保険法第144条の5 厚生年金基金から確定贈出年金へ資産移換する際、規約変更日ににおける年金給付等の積立額の額が最低積立基準額、数理債務割りしきれか高い額を下回る場合(積立不足が発生する場合)には、当該厚生年金基金は当該下回る額を一括贈出すれば良いことと認められない。 ・確定給付企業年金は厚生年金基金から確定贈出年金へ資産移換する際の必要事項の範囲で、この一括贈出する金額となる最低積立基準額、数理債務割は、確定給付企業年金規約の施行日の5ヶ月前の日と算定する際の日と基準日として算定したものを確定給付企業年金規約を変更する際に添付する「企業型年金の資産管理制度への資産の移換に関する必要事項」に記載することが求められている。 一方、実際に一括贈出を行際は、企業型年金規約の承認を受けた後も、規約変更前に算定した金額を、確定給付企業年金の資産管理制度への資産の移換に関する必要事項の算定日以降であることの前日まで払い込むことが必要され、実際に払い込む一括贈出額は、「企業型年金の資産管理制度への資産の移換に関する必要事項」に記載した金額とすることに算定日以降の相場変動を無視することになる。不可とされている。(厚生労働省による確定贈出年金Q&A(182)が、確定給付企業年金の積立金の一部を確定贈出年金へ移換する場合、「企業型年金の資産管理制度への資産の移換に関する必要事項」に記載した金額の一括贈出を以て、規約変更日ににおいて積立不足がないものを見ない(医療機関)。厚生年金基金も同じである。 また、確定給付企業年金の終了について、受給権保護の観点から、終了日ににおいて最低積立基準額に対する不足がないことを必要であり、承認(認可)以前に作成した「終了時の積立金の額並びに最低積立基準額及びその基礎を示した書類」における不足額を一括贈出すれば良いことと認められない。	c	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	42	A	確定給付企業年金・厚生年金基金から確定贈出年金へ資産移換する際の要件の緩和	・確定給付企業年金へ資産移換する際の規約変更日ににおいて積立不足が発生するかどうかは事後でなければ検証できないにもかかわらず、左記の規制に従えば、確定給付企業年金の規約変更以前に計算した金額を、確定給付企業年金の規約変更後も適用する。規約変更時点での不足額が発生する可能性もあり実務運営に支障をきたすことになる。 <DC移行> 確定給付企業年金法第17条 確定給付企業年金法施行令第89条 厚生年金保険法第144条の5 厚生年金基金法第41条の4 <DB解消> 確定給付企業年金法第87条	-	-	厚生労働省		
5053	5053044	G29	z13016	厚生労働省	厚生年金基金又は確定給付企業年金から確定贈出年金へ移行する場合には、当該厚生年金基金又は確定給付企業年金における給付減額を実施して、積立金の一部を個人毎の移換額に充てることにより、当該移換額は、給付減額前後の最低積立基準額との差額としている。	c	厚生年金基金又は確定給付企業年金から確定贈出年金への移行については、厚生年金基金又は確定給付企業年金の解散(終了)に伴じた取扱いとともに合理性が認められることから、現時点で、個人毎の移換額を給付減額のみとされているが、退職金制度の設計に合わせた移換を可能にするなど、柔軟な設計を認めさせていただきたい。	-	-	-	-	-	-	-	44	A	確定給付企業年金及び厚生年金基金から確定贈出年金への移換額算定方法の弹性化	最低積立基準額の概念が非常に複雑であるため、確定贈出年金への移換額が分かりづらいものとなっている。要支給額の差額を移換する等、より簡便な方法による確定贈出年金への移行を可能としていただきたい。	確定給付企業年金法施行令第75条 厚生年金基金法第41条の4	厚生労働省					
5053	5053051	G29	z13016	厚生労働省	確定給付企業年金法施行令第51条 厚生年金基金法第41条の6	複数の事業主が1つの年金制度を実施している場合、一部の事業所のみ確定贈出年金へ移行したいというニーズも生じている。 この場合、現状の法令においては制度全体の最低積立基準額(もしくは数理債務)に対する不足分を一括贈出しなければ、当該事業所に係る年金資産を確定贈出年金へ移行することができない。	c	確定給付企業年金や厚生年金基金の一部を確定贈出年金へ移行する際の、全額としてのフルファンディング規制を緩和することは、受給権保護の観点から、考えていよい。	-	-	-	-	-	-	-	51	A	確定給付企業年金から確定贈出年金への移行に関する要件の緩和	・確定贈出年金への移行とは無関係の事業所においても追加負担が発生するスキームとなっており、結果的に一部の事業所のみ確定贈出年金へ移行することは非常に困難な状況にある。 ・確定贈出年金へ移行する事業所の積立不足のみ一括贈出を行ったとしても、受給権保護の観点で当該確定給付企業年金の積立水準が満足することはないとから、一括贈出の範囲を縮めることで問題を解決する。 このような場合においては、確定贈出年金へ移行する事業所に係る最低積立基準額(もしくは数理債務)の不足分を一括贈出すれば、当該事業所に係る年金資産を確定贈出年金へ移行できるよう、一括贈出の範囲を縮めて頂きたい。 なお、本件は、あくまでも当該一部の事業所において確定給付企業年金を上げ(権利義務の移転や基礎または基金分割)、そこから確定贈出年金移行を行うことで同様の効果は得られると考えられるが、その他の事業所手続きが非常に煩雑になることから、手続き簡素化の観点も含め要望する。	確定給付企業年金法施行令第51条	厚生労働省				

添付2]全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

【別添2】全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

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	措置の分 類	措置の内 容	措置の概要(対応策)	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 的 要 望 内 容	具体的 的事 業 の 実 施 内 容	要 望 理 由	根 據 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因る事で、委託者においては、特に軽微な変更を除き労働組合等の同意が必要である。	c	開設退職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因る事で、委託者においては、特に軽微な変更を除き労働組合等の同意が必要である。							社団法人信託協会	40	A	確定給付企業年金への移行手続きの簡素化	・現状では、過格年金の確定給付企業年金移行にあたっては、使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)の同意が一定の手続きが必要となる。 ・開設退職年から確定給付企業年金移行にあたっては、被用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)の同意を不要とする等、簡便的な取扱いを認めたい。	過格年金における年金給付をそのまま確定給付企業年金へ権利義務承認することと、不利益変更が発生する訳ではないので、通常の確定給付企業年金移行に比べ、簡便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	過格退職年金は平成24年3月末まで他の企業年金制度へ移行しなければならない。	c	過格退職年金から確定給付企業年金への移行について、これまで積立義務がなかったところに、新たに積立義務を適用することとなることから、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たところである。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べきである。						社団法人信託協会	41	A	過格年金の確定給付企業年金移行の特例の認容等の移行弾力化	・過格年金は、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、過格年金の動向に留意いただき、特に移行状況の把握、使用者年金被保険者の過半数で組織する労働組合の賛成を得るために、効率的な取扱いを認めたい理由としては、労使合意の達成が困難である。 ・具体的な措置の例としては、労使合意の達延等のやむを得ない理由により、平成24年3月末まで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過格年金制度の設計そのまま権利義務承認を行ふことを暫定的に認めただく等、弾力的な措置の検討を行うことをお願いしたい。	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	過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拡込みについて、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、過年の契約解除に関す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	過格年金から確定給付企業年金に移行する際の年金資産の払い込み方法の簡素化	確定給付企業年金法施行規則第13条に基づく移行を行う場合、現状は一日年金資産を事業主に返済し、特別掛金として払い込む手続きとなっているが、受託機関間で直接移換することを認めたい。	過格年金からの円滑な移行を行うため、事務手続の簡素化を要望するもの。 また、事業主年金と連携することによる不測の事態を回避することは、受託機関の観点から、より適切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12条 法人税法附則第16条 確定給付企業年金法第89条第5項	過格退職年金から確定給付企業年金へ移行する場合に、過格退職年金における過去勤務債務の一括償却は認めていない。 確定給付企業年金制度の終了時ににおける残余財産を事業主に返還することは認められていない。 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,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、企業にとって財務負担を早期に健全化するため、加入者負担による勤務債務の削減を認めない規制は、過大な負担を防止する観点から設けられているものであり、これを緩和することは困難。また、過格退職年金から確定給付企業年金への移行(権利義務承認)時に、積立水準が高くなるとしても、確定給付企業年金において非継続基準に抵触しない積立水準まで、確定給付企業年金と同一の権利負担を負うことは、現状ではなく、税務当局と相談いただきたいと考える。より一層の弾力化を可能にしていただきたい。なお、このことではあるが、また費用削減を実現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認める必要性は高いないと考えている。 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については、支払うべき加入者等が存在しない場合からすれば、受託者の公平性を考慮するものである。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。	現行の過去勤務債務の償却に係る法人税法上の観点からは、株主・加入者等への財務体質を早期に健全化するものである。また、確定給付企業年金においては、非継続基準に抵触する場合、現状の過去勤務債務の譲り受けは、現状の年金制度の運営に影響するものではなく、税務当局と相談いただきたいと考える。より一層の弾力化を可能にしていただきたい。なお、このことではあるが、また費用削減を実現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認める必要性は高いないと考えている。 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については、支払うべき加入者等が存在しない場合からすれば、受託者の公平性を考慮するものである。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。	過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] (社)日本経済団体連合会	60	A	過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]	過格年金では財政検証が行われておらず、積立水準が必ずしも高いとはいえないことから、確定給付企業年金に移行する場合は、移行前の過格年金の積立不足(過格年金制度における積立不足)に対する積立不足について、当該積立不足相手額を一定程度の対応が可能とすべきである。 過格年金からの内済な移行を促す觀点から、以下について措置すべきである。 移行前の過格退職年金の責任準備金に対する積立不足について、移行時に一括提出による償却を認めるべきである。 過格年金から移行した際銀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。	過格年金からの内済な移行を行うため、事務手続の簡素化を要望するもの。 また、事業主年金と連携することによる不測の事態を回避することは、受託機関の観点から、より適切であると思われるもの。	法人税法附則第20条 厚生労働省年金局企年金課 国民年金基金課 国税庁 厚生労働省年金局企年金課 国民年金基金課 国税庁	過格年金から確定給付企業年金に移行する場合に、移行前の過格年金の積立不足(過格年金制度における積立不足)に対する積立不足について、当該積立不足相手額を一定程度の対応が可能とすべきである。 過格年金からの内済な移行を行うため、事務手続の簡素化を要望するもの。 また、事業主年金と連携することによる不測の事態を回避することは、受託機関の観点から、より適切であると思われるもの。							

【別添2】全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

[別添2]全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

別添2】全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

【別添2】全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

【別添2】全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割 統合	管理コード	所管省 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	措置の分類	措置の内 容	措置の概要(対応策)	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 的要望 内容	具体的 的事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の 所管庁等	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	厚生年金基金の給付は、代行部分を含んでいたという準公的性を踏まえ、厚生年金基金の掛金は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ることは困難である。	c								社団法人信託協会	52	A	確定給付企業年金の掛金に係る先取特権の認容	・事業所退職時の一括提出について、厚生年金基金は計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、当該一括提出について、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希望するもの。	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 共済制度第 8条 第17 条 ・確定給付 企業年金 法第6条 第3項 ・確定出 年金法第 54条 ・確定 提出年金 法施行令 第22条	高齢社会が進展する中、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ボーダーリーの拡充など制度の充実が求められている。中小企業退職金共済制度に入っ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。中小企業退職金共済制度への移行は認められていない。	b						検討スケジュール(結論時期、措置時期)を明示にされたい。	b		今年度中に検討を開始することとしており、現時点で結論時期、措置時期を示すことは困難である。	(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制度への移行の彈力適用	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に充当することを認めることについて、中小企業を対象に調査を行い、先取取り扱いを中小企業に認めたうえで、中小企業退職金共済制度への移行は認められていない。	企業のライアンスが活発化している中で、中小企業者が合併や営業譲渡などの組織変更を行うケースも多い。中小企業退職金共済制度実施事業主が合併する際に、企業者が該当しない場合、中小企業退職金共済制度の解約手当金を被合併事業者に返却せず、確定給付企業年金の資金に充当することが認められる。	確定提出年金法第54条 確定提出年金法施行令第22条	厚生労働省年 金年金基 本課 厚生労働局勤 労者生活部勤 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への移行は認められない。
5089	5089010	G37	z13024	厚生労働 省	・中小企 業退職金 共済制度第 8条 第17 条 ・確定給付 企業年金 法第56条 第5項	高齢社会が進展する中、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ボーダーリーの拡充など制度の充実が求められている。中小企業退職金共済制度に入っ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					「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。	b		今年度中に検討を開始することとしており、現時点で結論時期、措置時期を示すことは困難である。	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、中小企業退職金制度の解約手当金を被合併事業者に返却せず、確定給付企業年金の掛け金に充当することを認めいただきたい。	企業のライア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営業譲渡などの組織変更を行うケースも多い。中小企業退職金共済契約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ニーズがある。	中小企業退職金共済制度第17条	厚生労働省労 働者生活部勤 労者生活課	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に該当しない場合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 法第8条 第8条	高齢社会が進展する中、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ボーダーリーの拡充など制度の充実が求められている。また、過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、過格退職年金制度の資産を中小企業退職金共済制度へ移換することはできない。	b					平成24年3月末までに過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などとも、可能な限り早期の実現に向けた検討をお願いしたい。	b		今年度中に検討を開始することを考えている。	生命保険協会	12	A	過格退職年金廃止にともなう他の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過格退職年金について、すでに中退共へ移行を容認いただきたい。	加入者が少ない過格退職年金実施団体では、中退共への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過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会に加入している団体は、過格退職年金を中退共へ移行できない。	

【別添2】全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

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 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	措置の分類	措置の内 容	措置の概要(対応策)	要望主体	要望 事項番 号	要望 事項別 (規制/改 革案/民 間開放 等)	要望事項 (事項名)	具体的 な要望内容	具体的な事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の 所管庁等	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ところである。	b	i							(社)日本経済団体連合会	144	A	共済事業にかかる契約者保護ルールの整備	消費者保護の観点から、消費生活協同組合法を改正し、経営の健全性規制(責任準備金の積立基準、共済会員の設置、ソリベンシーマージン基準および早期定期是正措置等)、情報開示規制、募集規制等については、保険業法、農業協同組合法と整合的な規制を整備すべきである。また、行政の透明性の観点から、現行の最高限度額や許可基準等にかかる通知を法令で規定すべきである。			「保險」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は無く、対象を組合員に限定している生協であっても、生協の大規模化、商品の高額化・多様化といった実態を考慮すれば、右記の消費者保護のための規制は必要不可欠である。 現行、通知に規定されている規制は法的実効性に疑問があり、改正の際にアドリックコンサルティング手続に付されないなど、行政の透明性に欠いている。 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も、特定・不特定を相手方とするどのように関わらず、募集規制、募集規制、募集規制等に規定された規制を適用されることを踏まえるは少なくともこれまで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規制(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。	厚生労働省社会援護局地盤福祉課	消費生活協同組合法	根拠法のある共済は、各々の主務官庁の監督を受けた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、規制の整合性が乏しい。 特に消費生活協同組合法について、保険業法、農業協同組合法及び地盤福祉課の根拠法の整合性が問題となる。 改正の際にアドリックコンサルティング手続に付されないなど、行政の透明性に欠いている。 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も、特定・不特定を相手方とするどのように関わらず、募集規制、募集規制、募集規制等に規定された規制を適用されることを踏まえれば、少なくともこれまで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規制(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。	
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ところである。	b	i							生命保険協会	5	A	共済事業にかかる契約者保護ルールの整備	消費者保護の観点から、消費生活協同組合法を抜本的に改正し、経営の健全性規制(責任準備金の積立基準、共済会員の設置、ソリベンシーマージン基準および早期定期是正措置等)、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る通知を法令で規定する。			「保險」、「共済」とともに一般消費者から見た保障の確実性に対する期待に変わりはなく、対象を組合員に限定している生協であっても、生協の大規模化、商品の高額化・多様化といった実態を考慮すれば、左記の消費者保護のための規制は必要不可欠である。 現行、通知に規定されている規制は、法的実効性に欠ける。改正の際にアドリックコンサルティング手続に付されないなど、行政の透明性に欠いている。 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どのように関わらず、消費者保護ルールの抜本的な整備が求められることを踏まえれば、少なくともこれまで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規制(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。	厚生労働省社会援護局地盤福祉課	消費生活協同組合法等	根拠法のある共済は、各々の主務官庁の監督を受けた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、規制の整合性が乏しい。 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地盤福祉課の根拠法の整合性が問題となる。 改正の際にアドリックコンサルティング手続に付されないなど、行政の透明性に欠いている。 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どのように関わらず、消費者保護ルールの抜本的な整備が求められることを踏まえれば、少なくともこれまで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規制(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。	
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ことは言えないものであり、3年の有期労働契約は十分に活用されないといふ現状がある。したがって、この法律の労働契約期間の上限を原則3年(一定の場合には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、「常用労働者が有期労働者へ書き換えるといった常用労働者、事業上の若年労働者による有期労働契約の延長は、労働者はその期間の雇用を確保され、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行えるなど、労使双方のメリットが大きい。有期労働契約について、施行後3年経過時点での見直しが予定されているのであるから、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。」とあります。					(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	使用者にとって、有期労働契約期間の延長することで人材確保を図ることでいるが、有期契約の更新により人材確保を図ることができる、現行制度で対応することが可能である。 また、有期労働契約期間の延長で、労働者への教育投資を促進できるとしているが、有期契約の更新により人材確保を図ることができる、現行制度で対応することが可能である。 また、有期労働契約の契約期間の延長は、労働者はその期間の雇用を確保され、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行えるなど、労使双方のメリットが大きい。有期労働契約について、施行後3年経過時点での見直しが予定されているのであるから、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。	有期労働契約の契約期間の上限を、民法の定める5年とすべきである。また、労働者は労働契約期間の初日から51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長期労働契約の人材確保はまれにあり、併にあたっても労働基準法第5条では処理すればよいことから、民法の原則どおりとしても問題はない。期間が延長されれば、労働者の働き方や企業の雇用形態に選択肢も広がるほか、使用者は安心して教育投資を行うことが可能となり、労働者のメリットにもつながる。	厚生労働省労働基準局監督課	労働基準法第14条、第137条	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を原則3年としたが、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年を越すことは解消できとされている。
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ことは言えないものであり、3年の有期労働契約は十分に活用されないといふ現状がある。また、平成17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、「常用労働者が有期労働者へ書き換えるといった常用労働者、事業上の若年労働者による有期労働契約の延長は、労働者はその期間の雇用を確保され、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行えるなど、労使双方のニーズに応え、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。」とあります。					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・雇い方の選択性を広げ、新たな雇用の創出と企業活動の活性化を図るために、有期雇用契約期間についても、全ての職種で最長5年の継続が可能となるよう要望する。	期間の定めのある労働契約については、契約期間の上限を原則3年(一定の場合には5年)に制限されている。			働き方・雇用形態の多様化に充分に対応できず、企業と労働者双方のニーズに応えられない。	労働基準法第14条	厚生労働省	・平成17年10月度の再要望

別添2)全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

添2]全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

別添2】全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

[別添2]全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

【別添2】全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

別添2】全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

添2]全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

[添2]全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

別添2】全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

別添2】全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

別添2]全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

[添2]全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

別添2】全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

[別添2]全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

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	措置の分類	措置の内 容	措置の概要(対応策)	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 の要望内 容	具体的 の事業の 実施内 容	要望理由	根拠法令等	制度の 所管庁等	その他 (特記事項)		
5057	5057039			厚生労働 省	z13081	児童福祉 施設設置6条 款の2	c		保育サービスの水準の向上を図るためにには、保育士の資質向上を図るべきである。保育士試験については、保育士養成施設卒業した者外にも、児童の保健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るようすらるもの、保育士資格取得者の9割程度を占める保育士養成施設の卒業者が、短期大学相当の修学年数・科目数を課されていることに照らせば、保育士試験の受験要件についても、原則として、学校教育法における大学又は短期大学に2年以上在学し62単位以上取得することの学習要件が必要としていること。		保育サービスの水準の向上を図るためにには、保育士の資質向上を図るべきである。保育士試験についても、原則として、学校教育法における大学又は短期大学に2年以上在学し62単位以上取得することの学習要件が必要としていること。	c		下記要望者見意見を踏まえて再検討されたい。 「保育士試験の受験要件についても、原則として、学校教育法における大学又は短期大学に2年以上在学し62単位以上取得することの学習要件が必要としていること」 一方で、児童の保育に情熱を持つ有為の人材を排除しないため、児童の保護に従事した者、中学生卒業し、児童福祉施設における保育士養成施設卒業した者等、児童福祉施設における保育士養成施設卒業した者、児童福祉施設における保育士養成施設卒業した者と同一の資格を付与することは適当ではないと考える。	(社)日本経済団体 連合会	39	A	保育士試験の受験要件緩和	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、都市部を中心とした保育所等が急速に整備されおり、保育士サービスを担当する保育士持続性を持つ者の確保が重要な課題となっている。しかし、当該改正により、1991年3月1日以後、高等学校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月の規制改革要望集中受付月間ににおける厚劳省の回答では、保育士試験について、保育士養成施設の卒業の要件をさしてくるべきである。保育士試験の受験要件緩和を実現するため、幅広く資格取得の機会を与えるようすらるもの、保育士資格取得者の9割程度を占める保育士養成施設の卒業者が、短期大学相当の修学年数・科目数を課されていることに照らせば、保育士試験の受験要件についても、原則として、学校教育法における大学又は短期大学に2年以上在学し62単位以上取得することの学習要件が必要としていること。	児童福祉法第18条 の規定 「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26日発布第480号)	厚生労働省、雇用均等・児童家庭局保育課	保育士試験の受験資格は、1988年の改正により高等学校卒業の資格から短期大学卒業の資格へと変更された。1991年3月1日以後、高等学校的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。
5057	5057063			厚生労働 省	z13082	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	c		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。		以下の中の要望者の意見を踏まえ、再度検討されたい。 雇用関係のない任意継続被保険者に対して、健保組合による保険者機能を及ぼすことは困難であり、居住地把握等のための手続は保険料を圧迫する結果、他の被保険者に影響が及ぶ、任意継続期間および保険料前納における控除額を任意化すべきである。	c		任意継続被保険者制度は、被保険者保護の観点から、全保険者に同一条件で設けられている制度であり、健保組合の仕事負担コストが保険料を圧迫する結果、他の被保険者に影響が及ぶ、任意継続期間および保険料前納における控除額を任意化すべきである。	(社)日本経済団体 連合会	63	A	任意継続被保険者制度の見直し	任意継続被保険者制度の存廻について、健保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、健保組合が、7.任意継続期間(2年以内)、イ.資格取得に必要な健康保険料保険料前納額、リ前納する保険料額における控除額について、それれに任意に設定できるようにすべきである。			使用者保険の給付率が統一されたことで制度間の差がないこと、任意継続被保険者制度の恩恵が得られていること、制度が保険料を増加させる傾向にあること、申請が暫定的で被保険者登録などを認めるものであり、保険料申請がなければ、国民健康保険の被保険者となる道を開かれている。	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	厚生労働省保 険局保険課	継続して被保険者期間2ヶ月以上の者が資格喪失後、保険に申し出ることで最長2年間、任意継続保険として資格を継続される。	
5057	5057064			厚生労働 省	z13083	「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3220 03号)	c		健康保険組合の事業所編入について、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規制緩和しているところである。		以下の要望者の意見も踏まえつつ、規約変更の届出制について、「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、本年度中に検討・結論を得られたい。	c		健康保険組合は、国が健康保険事業を代行する公法人であることから、安定的かつ円滑な事業運営を確保するための根幹である企業・業種といった共通基盤の確認は、認可とすることが適当と考えている。	(社)日本経済団体 連合会	64	A	新規事業所編入(同一健保組合内事業所における会社設立)に関する規約変更の緩和	健保組合に既に加入している事業所が会社設立により新規に当該健保組合に編入する場合は、厚生労働大臣の認可を不要とするべきである。認可事項から届出事項への変更、また、添付書類は簡素化が図るべきである。			2005年6月の規制改革要望集中受付月間に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おり、当該要件を満たしているかどうか確認する必要があることから、認可を必要とする」と回答している。	健康保険法第16条 健康保険法施行規則第5条	厚生労働省保 険局保険課	健康保険組合の規約に際して、健康保険法施行規則第5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するとしている。	
5057	5057065			厚生労働 省	z13084	健康保 険法施行規 則第48条	b		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。		以下の要望者の意見を踏まえ、早期に措置されたい。 「規制改革・民間開放推進3カ年計画(再改定)」(平成18年3月31日)に基づき被保険者証の記載事項の見直しを行う予定である。	b		「規制改革・民間開放推進3カ年計画(再改定)」(平成18年3月31日)に基づき被保険者証の記載事項の見直しを行うこととしている。	(社)日本経済団体 連合会	65	A	健康保険被保険者証(カード保 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、次の内容で印字することを可能とすべきである。 記号: 業務所の固有番号 全事業所の共通番号 名称: 業務所の固有名詞 健康保険組合 所在地: 業務所の所在地 健康保険組合の所在地			健保組合では、被保険者番号により全ての被保険者に係わる情報をシステム管理し、また、被保険者番号の取扱いは、当該保険組合の加入時に発行した番号を資格喪失後も引き継ぐこととされています。当該保険組合の事務処理負担軽減の観点から、早期に記載事項の見直しを行なうべきである。	健康保険法施行規 則第23条 「健康保険法施行規則等の一部を改正する省令(平成13年3月14日厚生労働省令第12号)」	厚生労働省保 険局保険課	現在、ICカード保険証の発行は、省令により次の規制を受けている。 一般被保険者が在籍する事業所の固有名詞、名称、所在地の印字は、人事異動等で変更した場合、速やかに変更(保険証の差し替え)することになっている。	

[別添2]全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

[別添2]全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

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	措置の分類	措置の内 容	措置の概要(対応策)	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 的要望 内容	具体的 的事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の 所管庁等	その他 (特記事項)
5057	5057073			z13089	内閣府 厚生労働省	食品衛生法第24条	d		食品添加物については、厚生労働大臣がその建前を掲げるおそれがないものとして定める場合を除いては、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による。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を規定する(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、食品衛生法第24条の規定による。厚生労働大臣は、この意見を踏まえて決定されるものであるならば、政府としてコーディネーション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。		日本国内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による。食品添加物は現行の食品衛生法に基づき検査されているが、食品添加物は経済的な根柢であると言える。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はなく、食糧政策としても海外で流通している添加物については、企業からの申請がなくとも審査を行いたい。国際的な整合性が取られるべきである。改めて見解を示されたい。	d		我が国の場合は、供給量ベースで50%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されているが、食品添加物は経済的な根柢であると言える。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はなく、食糧政策としても海外で流通している添加物については、企業からの申請がなくとも審査を行いたい。国際的な整合性が取られるべきである。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)における審査を行った結果、JECFAのより高い標準をもつて輸出する場合に該当す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、迅速な審査を行へどある。また、国内のみで流通が認められている添加物が、JECFAで審査されるよう働きかけを行へどある。改めて見解を示されたい。	日本国内で使用が認められている800種類弱の添加物うち、JECFAによって認められているのは約300種類しかない。その一方、JECFAから安全と認められているものの600種類以上のものは、世界中で広く使用されているが、多くの添付文書が存在する。改めて見解を示されたい。	日本国内での使用が認められている800種類弱の添加物うち、JECFAによって認められているのは約300種類しかない。その一方、JECFAから安全と認められているものの600種類以上のものは、世界中で広く使用されているが、多くの添付文書が存在する。改めて見解を示されたい。	食品衛生法第4 条、第11 条、第19 条、第23 条、第26 条、第27 条、第28 条、第29 条、第30 条、第31 条、第32 条、第33 条、第34 条、第35 条、第36 条、第37 条、第38 条、第39 条、第40 条、第41 条、第42 条、第43 条、第44 条、第45 条、第46 条、第47 条、第48 条、第49 条、第50 条、第51 条、第52 条、第53 条、第54 条、第55 条、第56 条、第57 条、第58 条、第59 条、第60 条、第61 条、第62 条、第63 条、第64 条、第65 条、第66 条、第67 条、第68 条、第69 条、第70 条、第71 条、第72 条、第73 条、第74 条、第75 条、第76 条、第77 条、第78 条、第79 条、第80 条、第81 条、第82 条、第83 条、第84 条、第85 条、第86 条、第87 条、第88 条、第89 条、第90 条、第91 条、第92 条、第93 条、第94 条、第95 条、第96 条、第97 条、第98 条、第99 条、第100 条、第101 条、第102 条、第103 条、第104 条、第105 条、第106 条、第107 条、第108 条、第109 条、第110 条、第111 条、第112 条、第113 条、第114 条、第115 条、第116 条、第117 条、第118 条、第119 条、第120 条、第121 条、第122 条、第123 条、第124 条、第125 条、第126 条、第127 条、第128 条、第129 条、第130 条、第131 条、第132 条、第133 条、第134 条、第135 条、第136 条、第137 条、第138 条、第139 条、第140 条、第141 条、第142 条、第143 条、第144 条、第145 条、第146 条、第147 条、第148 条、第149 条、第150 条、第151 条、第152 条、第153 条、第154 条、第155 条、第156 条、第157 条、第158 条、第159 条、第160 条、第161 条、第162 条、第163 条、第164 条、第165 条、第166 条、第167 条、第168 条、第169 条、第170 条、第171 条、第172 条、第173 条、第174 条、第175 条、第176 条、第177 条、第178 条、第179 条、第180 条、第181 条、第182 条、第183 条、第184 条、第185 条、第186 条、第187 条、第188 条、第189 条、第190 条、第191 条、第192 条、第193 条、第194 条、第195 条、第196 条、第197 条、第198 条、第199 条、第200 条、第201 条、第202 条、第203 条、第204 条、第205 条、第206 条、第207 条、第208 条、第209 条、第210 条、第211 条、第212 条、第213 条、第214 条、第215 条、第216 条、第217 条、第218 条、第219 条、第220 条、第221 条、第222 条、第223 条、第224 条、第225 条、第226 条、第227 条、第228 条、第229 条、第230 条、第231 条、第232 条、第233 条、第234 条、第235 条、第236 条、第237 条、第238 条、第239 条、第240 条、第241 条、第242 条、第243 条、第244 条、第245 条、第246 条、第247 条、第248 条、第249 条、第250 条、第251 条、第252 条、第253 条、第254 条、第255 条、第256 条、第257 条、第258 条、第259 条、第260 条、第261 条、第262 条、第263 条、第264 条、第265 条、第266 条、第267 条、第268 条、第269 条、第270 条、第271 条、第272 条、第273 条、第274 条、第275 条、第276 条、第277 条、第278 条、第279 条、第280 条、第281 条、第282 条、第283 条、第284 条、第285 条、第286 条、第287 条、第288 条、第289 条、第290 条、第291 条、第292 条、第293 条、第294 条、第295 条、第296 条、第297 条、第298 条、第299 条、第300 条、第301 条、第302 条、第303 条、第304 条、第305 条、第306 条、第307 条、第308 条、第309 条、第310 条、第311 条、第312 条、第313 条、第314 条、第315 条、第316 条、第317 条、第318 条、第319 条、第320 条、第321 条、第322 条、第323 条、第324 条、第325 条、第326 条、第327 条、第328 条、第329 条、第330 条、第331 条、第332 条、第333 条、第334 条、第335 条、第336 条、第337 条、第338 条、第339 条、第340 条、第341 条、第342 条、第343 条、第344 条、第345 条、第346 条、第347 条、第348 条、第349 条、第350 条、第351 条、第352 条、第353 条、第354 条、第355 条、第356 条、第357 条、第358 条、第359 条、第360 条、第361 条、第362 条、第363 条、第364 条、第365 条、第366 条、第367 条、第368 条、第369 条、第370 条、第371 条、第372 条、第373 条、第374 条、第375 条、第376 条、第377 条、第378 条、第379 条、第380 条、第381 条、第382 条、第383 条、第384 条、第385 条、第386 条、第387 条、第388 条、第389 条、第390 条、第391 条、第392 条、第393 条、第394 条、第395 条、第396 条、第397 条、第398 条、第399 条、第400 条、第401 条、第402 条、第403 条、第404 条、第405 条、第406 条、第407 条、第408 条、第409 条、第410 条、第411 条、第412 条、第413 条、第414 条、第415 条、第416 条、第417 条、第418 条、第419 条、第420 条、第421 条、第422 条、第423 条、第424 条、第425 条、第426 条、第427 条、第428 条、第429 条、第430 条、第431 条、第432 条、第433 条、第434 条、第435 条、第436 条、第437 条、第438 条、第439 条、第440 条、第441 条、第442 条、第443 条、第444 条、第445 条、第446 条、第447 条、第448 条、第449 条、第450 条、第451 条、第452 条、第453 条、第454 条、第455 条、第456 条、第457 条、第458 条、第459 条、第460 条、第461 条、第462 条、第463 条、第464 条、第465 条、第466 条、第467 条、第468 条、第469 条、第470 条、第471 条、第472 条、第473 条、第474 条、第475 条、第476 条、第477 条、第478 条、第479 条、第480 条、第481 条、第482 条、第483 条、第484 条、第485 条、第486 条、第487 条、第488 条、第489 条、第490 条、第491 条、第492 条、第493 条、第494 条、第495 条、第496 条、第497 条、第498 条、第499 条、第500 条、第501 条、第502 条、第503 条、第504 条、第505 条、第506 条、第507 条、第508 条、第509 条、第510 条、第511 条、第512 条、第513 条、第514 条、第515 条、第516 条、第517 条、第518 条、第519 条、第520 条、第521 条、第522 条、第523 条、第524 条、第525 条、第526 条、第527 条、第528 条、第529 条、第530 条、第531 条、第532 条、第533 条、第534 条、第535 条、第536 条、第537 条、第538 条、第539 条、第540 条、第541 条、第542 条、第543 条、第544 条、第545 条、第546 条、第547 条、第548 条、第549 条、第550 条、第551 条、第552 条、第553 条、第554 条、第555 条、第556 条、第557 条、第558 条、第559 条、第560 条、第561 条、第562 条、第563 条、第564 条、第565 条、第566 条、第567 条、第568 条、第569 条、第570 条、第571 条、第572 条、第573 条、第574 条、第575 条、第576 条、第577 条、第578 条、第579 条、第580 条、第581 条、第582 条、第583 条、第584 条、第585 条、第586 条、第587 条、第588 条、第589 条、第590 条、第591 条、第592 条、第593 条、第594 条、第595 条、第596 条、第597 条、第598 条、第599 条、第600 条、第601 条、第602 条、第603 条、第604 条、第605 条、第606 条、第607 条、第608 条、第609 条、第610 条、第611 条、第612 条、第613 条、第614 条、第615 条、第616 条、第617 条、第618 条、第619 条、第620 条、第621 条、第622 条、第623 条、第624 条、第625 条、第626 条、第627 条、第628 条、第629 条、第630 条、第631 条、第632 条、第633 条、第634 条、第635 条、第636 条、第637 条、第638 条、第639 条、第640 条、第641 条、第642 条、第643 条、第644 条、第645 条、第646 条、第647 条、第648 条、第649 条、第650 条、第651 条、第652 条、第653 条、第654 条、第655 条、第656 条、第657 条、第658 条、第659 条、第660 条、第661 条、第662 条、第663 条、第664 条、第665 条、第666 条、第667 条、第668 条、第669 条、第670 条、第671 条、第672 条、第673 条、第674 条、第675 条、第676 条、第677 条、第678 条、第679 条、第680 条、第681 条、第682 条、第683 条、第684 条、第685 条、第686 条、第687 条、第688 条、第689 条、第690 条、第691 条、第692 条、第693 条、第694 条、第695 条、第696 条、第697 条、第698 条、第699 条、第700 条、第701 条、第702 条、第703 条、第704 条、第705 条、第706 条、第707 条、第708 条、第709 条、第710 条、第711 条、第712 条、第713 条、第714 条、第715 条、第716 条、第717 条、第718 条、第719 条、第720 条、第721 条、第722 条、第723 条、第724 条、第725 条、第726 条、第727 条、第728 条、第729 条、第730 条、第731 条、第732 条、第733 条、第734 条、第735 条、第736 条、第737 条、第738 条、第739 条、第740 条、第741 条、第742 条、第743 条、第744 条、第745 条、第746 条、第747 条、第748 条、第749 条、第750 条、第751 条、第752 条、第753 条、第754 条、第755 条、第756 条、第757 条、第758 条、第759 条、第760 条、第761 条、第762 条、第763 条、第764 条、第765 条、第766 条、第767 条、第768 条、第769 条、第770 条、第771 条、第772 条、第773 条、第774 条、第775 条		

[全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式]

別添2】全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

別添2]全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

【別添2】全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

別添2】全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

添2]全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式

[別添2]全国規制改革及び民間開放要望(2006あじさい)再検討回答様式