

【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 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)と同額と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	c		拠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革時の検討課題であると考えているが、現時点では制度改革時の明示は困難である。	(社)日本損害保険協会	11	A	確定拠出年金の拠出限度額の更なる拡大	確定拠出年金の拠出限度額を更に拡大していただきたい。特に、個人型の第1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)と同額と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	c		拠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革時の検討課題であると考えているが、現時点では制度改革時の明示は困難である。	社団法人信託協会	14	A	企業型確定拠出年金の拠出限度額の引き上げ	・企業型確定拠出年金の拠出限度額は、以下のとおりとなっている。 他の企業年金がない場合・・・4.6万円 他の企業年金がある場合・・・2.3万円 ・企業型確定拠出年金の拠出限度額を引き上げること。少なくとも、他の年金制度がある場合の拠出限度額を、他の年金制度がない場合と同様の額まで引き上げること。	事業主において退職給付制度を変更して、企業型確定拠出年金制度を導入する場合、拠出限度額があることにより、想定通りの給付設計ができないケースが多々あるため。	確定拠出年金法施行令第11条	厚生労働省		
5057	5057041		G14	z13001	厚生労働 省		確定拠出年金の拠出限度額は、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)と同額と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	c		拠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革時の検討課題であると考えているが、現時点では制度改革時の明示は困難である。	(社)日本経済団体連合会	41	A	掛金の拠出限度額の引上げ	拠出限度額を大幅に引き上げるべきである。	確定拠出年金における掛金の拠出限度額は、2004年改正により厚生年金基金の上乗せ部分の望ましい給付水準を掛金ベースに置き換えた金額に引き上げられたが、老後の安定した生活を保証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4万6千円、企業年金に加入している場合月額2万3千円である。同様にして、個人型確定拠出年金については、自営業者の場合月額6万8千円、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)と同額と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	c		拠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革時の検討課題であると考えているが、現時点では制度改革時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。 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十分であるほか、年金資産の中途引き出しが60歳までは高度障害時を除き不可とされているなど、老後の生活保障の確保の手段として、また資産形成の手段の一つとしては、不十分な点が多く存在する。については、制度面の拡充をはかるべく、検討を進めていただきたい。	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 補助 番号	統合 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 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、米国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。	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 拠出限度額の特内での個人による 上乗せ拠出の容認	拠出限度額の特内で企業型に対する個人の上乗せ拠 出を認めていただきたい。	確定拠出年金の制度普及が図られる。従業員の自助 努力による老後資金形成の促進に寄与する。少子 高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済 情勢の変化にかんがみ、国民の高齢期における所得 の確保に係る自主的な努力を支援し、国民の生活の 安定と福祉の向上に寄与する効果がある。	(理由) 拠出限度額の特内で、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。米国の確定 拠出年金では個人による上乗せ拠出が認められている。 現状、中小企業を中心として、企業型の拠出額は拠出限 度額の一部に止まっており、勤労者の老後の資産形成ニ ーズを満たすためには、拠出限度額の特内での自助努力に よる個人の上乗せ拠出が必要のため。 (現状) 企業型の場合、企業による拠出し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。	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、事業主の拠出しが認 められていない。 ・企業型確定拠出年金において、現行の事業主拠出の 他、加入者本人の希望により、加入者拠出すること(マッ チング拠出すること)を可能にすること。	マッチング拠出を認めることは自己責任に基づく確定拠出 年金制度の趣旨にも合致し、また、従業員の老後の所得確 保に係る自助努力の選択的拡充により、制度のさらなる普 及に繋がることが見込まれるため。	確定拠出年金法第 19条	厚生労働省		
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。	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金について、事業主の拠出に 加えて本人拠出が可能となるよう措置すべきである。	確定拠出年金法の趣旨を踏まえ、自助努力、自己責任の 意識醸成を支援するためには、本人拠出ができる仕組みが 必要である。また、財形年金制度からの移行を進める観点 からも本人拠出が求められる。本人拠出を認めることにより 利便性が向上し、制度普及にも資する。	確定拠出年金法第 19条	厚生労働省年 金局企業年金 国民年金基金 課	企業型確定拠出年金の掛金 については、事業主からの拠出 しか認められず、本人拠出がで きない。	
5086	5086007	3	G15	z13002	厚生労働 省	確定拠出 年金法第 19条	企業型年金においては事業主拠 出のみ、個人型年金においては 個人拠出のみが認められている。	c		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。	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	確定拠出年金の制度普及が図られる。従業員の自助 努力による老後資金形成の促進に寄与する。少子 高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情 勢の変化にかんがみ、国民の高齢期における所得の 確保に係る自主的な努力を支援し、国民の生活の安 定と福祉の向上に寄与する効果がある。	新たな企業年金制度として導入された確定拠出型年金制 度については、当該導入企業退職時のポータビリティが不 十分であるほか、年金資産の中途引き出しが60歳までは 高度障害時を除き不可とされているなど、老後の生活保障 の確保の手段として、また資産形成の手段の一つとして は、不十分な点が多く存在する。については、制度面の拡充 をはかるべく、検討を進めていただきたい。	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9条、第19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 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/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)
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。			c		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件にもなっており、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)日本損害保険協会	10	A	確定拠出年金の経済的困窮時における年金資産取り崩しの容認	経済的困窮時においては、米国の401k制度の様に、税のペナルティを課した上での年金資産の取り崩し、年金資産を担保としたローン制度を認めるようにしていただきたい。	確定拠出年金の制度普及が図られる、少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する効果がある。	確定拠出年金では60歳までは高度障害時を除き理由の如何を問わず、年金資産の取り崩しが認められていない。困窮時の年金資産取り崩しニーズは高く、このままでは確定拠出年金普及を阻害する。	確定拠出年金法第28条、法人税法、所得税法	厚生労働省、財務省	
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。			c		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余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する。	確定拠出年金制度は、一部の例外を除き中途換金ができない制度であることを勘案すると、加入者が受給資格を満たす時期までに生活困窮等に陥り生活資金を必要とするケース等を想定しておくことが必要である。	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。			c		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余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出し要件の緩和	(確定拠出年金法の規制の緩和)右記同様	現状の脱退一時金制度のほか、加入者が一定の課税条件(ペナルティ課税)を負うことにより、任意で確定拠出年金の資産の中途引出しを行うことを可能とする。	確定拠出年金は、国民が公的年金に上乗せして自己の老後生活資金を確保するため税制優遇措置を付して設けられている制度であるため、受給は原則60歳以降とされており、中途引出しは、諸条件を満たしたうえで脱退一時金を受け取る以外にはできない。しかし、現実には、長期に渡る加入期間中に不測の事態が生じても中途引出しができないことと不安感を抱き、加入希望者であっても加入を躊躇するケースが考えられる。これらの規制を、年金資産が50万円までであれば受け取れるようにする等の脱退一時金制度とは別に、金額や時期にかかわらず、加入者の任意で中途引出しができるように緩和すれば、女性や若年層を含むより多くの国民が安心して確定拠出年金に加入するようになり、国民の老後生活に対する不安感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。			c		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件にもなっており、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	15	A	確定拠出年金の中途引出し要件の緩和(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勘定残高に係る要件(50万円)が存在する。個人型確定拠出年金における脱退一時金の支給要件について、通算拠出期間に係る要件(通算拠出期間1ヶ月以上3年以下)および脱退一時金請求時の個人別勘定残高に係る要件(50万円)を緩和すること。	現状では、個人別管理資産額が15万円以下の場合に限り企業型脱退一時金として支給を受けることが可能であるが、この要件に該当する対象者は限定的となっている。企業型確定拠出年金とは異なる企業型の退職金の一部(または全部)を担う制度となっている現状を勘案すると、企業型脱退一時金の支払枠を大幅に引き上げること、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。現行の個人別勘定残高に係る要件(50万円)については、年間手数料45,000円・利用年15程度で資産が目減りしない額をベースに検討されたに留まっているが、受給権が発生するまで手数料負担による個人別管理資産の目減りを恒常的に十分まかなって運用が続けられる残高は50万円程度では足りないと思料される。また、加入者の高齢期の所得の確保という観点からは、資産が目減りしないことを根拠とするのではなく、「安定的な運用による収益が期待できる額」等を基準にすべきとも考えられ、本件増額を要望するもの。また、当該資産に到達するには3年以上の拠出期間が必要と考えられ、通算拠出期間に係る要件の緩和についても併せて要望するもの。	確定拠出年金法附則第2条第2項、確定拠出年金法附則第3条、確定拠出年金法施行令第59条第2項、確定拠出年金法施行令第60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 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/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	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。			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、原則として中途引出しは認めていない。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	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権を拡大すること。		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ていない。また、確定拠出年金制度においては、受給権の担保差入れが禁止されている。	c		確定拠出年金制度は国民の老後の所得の確保のために導入されるものであり、貯蓄とは異なるものであることから、原則として中途引出しは認められない。また、将来の老後の所得として確実に確保しておくために、受給権を担保とした貸付を認めるのは困難である。平成17年10月に中途脱退の要件が緩和されたが、それ以外に具体的にどのような場合に緩和が可能であるかについては、制度改正時の検討課題であると考えている。			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、原則として中途引出しは認めていない。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、例えば退職金を返済原資とした社内融資制度を実施している事業所について、確定拠出年金制度の採用の足かせとなっているケースが存在する。一方で確定拠出年金制度は、個人毎の資産額の把握が容易であることから、当該資産を担保とした貸付制度の創設は可能と考えられ、事業所の恣意性を排したかたちでの公的借入制度を創設することにより、加入者の一時的な資金ニーズへ対応することができ、制衡普及が図られると料するもの。	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ていない。また、確定拠出年金制度においては、受給権の担保差入れが禁止されている。	c		確定拠出年金制度は国民の老後の所得の確保のために導入されるものであり、貯蓄とは異なるものであることから、原則として中途引出しは認められない。また、将来の老後の所得として確実に確保しておくために、受給権を担保とした貸付を認めるのは困難である。平成17年10月に中途脱退の要件が緩和されたが、それ以外に具体的にどのような場合に緩和が可能であるかについては、制度改正時の検討課題であると考えている。			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、原則として中途引出しは認めていない。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条と同様な一時金選択が可能となる特別条件の一部の容認、及び少額の脱退一時金の払戻し、もしくは個人別管理資産を担保とした借入の容認)		2005年10月の改正以降においても、非常に厳しい中途脱退要件であることには変わりなく、実質的に認められる事例は少ない。そのため、企業型確定拠出年金は、特に女性の加入率が低く、制度自体の普及の阻害要因の一つとなっている。中途脱退要件については、本人のライフスタイルによって有利不利が出ることがないよう、中立性を重視すべきである。	確定拠出年金法第28条、第33条、附則第3条 確定拠出年金法施行令第60条	厚生労働省年金局企業年金課	個人型確定拠出年金において、脱退一時金を受給できる要件は、通算拠出期間が3年以下の場合または資産時が50万円以下で制度上掛金を納められない場合となっている。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。
5066	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。			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、原則として中途引出しは認めていない。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、別途課税等の対処を講じたうえで年金資産の取り崩しを認める	確定拠出年金の制度普及が図られる。従業員の自助努力による老後資金形成の促進に寄与する。少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化にからがみ、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十分であるほか、年金資産の中途引き出しが60歳までは高度障害時を除き不可とされているなど、老後の生活保障の確保の手段として、また資産形成の手段の一つとしては、不十分な点が多く存在する。については、制度面の拡充をはかるべく、検討を進めていきたい。	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9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21条、第63条、確定拠出年金法施行令第11条および第30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 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/民間開放)	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の 所管官庁等	その他 (特記事項)	
5089	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していない。	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。			c		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拠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あっても、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の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あっても、企業型から個人型に移行した者であって、第3号被保険者等個人型に拠出できない者について、中途脱退の要件である資産にかからる基準を現行の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らる基準を現行の15万円以下から少なくとも100万円以下に引き上げていただきたい。		・昨今の雇用の流動化を背景に退職時の資金ニーズは今後より一層高まることが予想され、特に退職金規定からの全面移行ニーズの強い中小企業等への更なる制度普及を促進するためにも、支給要件の緩和は非常に有効である。 ・企業年金制度は一般的に退職金制度からの移行となっているのが現状であり、厚生年金基金、確定給付企業年金等の企業年金制度では中途脱退に伴う給付が認められている。これらの制度との整合性の欠如から、円滑な制度間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のに不十分であり、更なる緩和が必要である。 ・また、企業型から個人型に移行後、掛金拠出を認められている者が掛金を拠出するかは任意であるから、個人型での掛金拠出が認められているか否かによって、中途脱退の要件である資産にかからる基準に差異を設けるのは合理的でない。	・確定拠出年金法第28条、第33条 ・確定拠出年金法附則第2条の2、第3条	厚生労働省	・企業型において、退職しても60歳に到達するまで受給できない。 ・企業型から個人型に移行した者であって、第3号被保険者等個人型に拠出できない者については、資産が少額の場合(50万円以下)に脱退が認められている。また、資産が極めて少額(15万円以下)の者は、個人型に移行することなく(退職時に企業型で脱退を認められている。	
5034	5034008		G17	z13004	厚生労働省	確定拠出年金法第62条第1項	第3号被保険者や公務員は確定拠出年金に加入できない。企業型の資格を喪失した後、他の企業年金制度があり確定拠出年金を実施していない企業に転職した場合等は、個人型の適用指図書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、個人型の適用指図書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。	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。	個人型年金の適用指図者は、それまで積み立てた資産を個人型年金に移換したうえで引き続き資産の運用を行うことはできるが、新たに掛金を拠出することはできないため、個人型適用指図者にならざるをえない転職者は、当初の資産形成プランを実現できないことにもちろんのこと、拠出期間を長期に分散させることによる運用リスクの軽減化を図ることもできず、健全な資産形成に支障をきたす懸念がある。したがって、確定拠出年金企業型年金の資格喪失者についても、個人型年金の加入者として継続的に掛金の拠出を行うことを選択できるようにしていただきたい。	確定拠出年金法第62条第1項	厚生労働省	継続
5053	5053019		G17	z13004	厚生労働省	確定拠出年金法第62条第1項	第3号被保険者や公務員は確定拠出年金に加入できない。企業型の資格を喪失した後、他の企業年金制度があり確定拠出年金を実施していない企業に転職した場合等は、個人型の適用指図書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適用指図者になるが、資産が少額な場合は、将来的に運用のみを継続したとしても、少額の給付しか受け取れず、確定拠出年金制度の目的を達することができない可能性がある。第3号被保険者に個人型の加入資格を付与することにより一定の拠出を認めることで、前述の問題点が改善されるほか、制度の普及にも大きく寄与すると考える。	・確定拠出年金法第62条	厚生労働省		

【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 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	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、個人型の運用指図書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、公約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		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、公約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、個人々の自助努力による老後資金の形成に寄与することとなる。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	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、個人型の運用指図書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、公約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		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、公約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転職時のポータビリティを向上させる	確定拠出年金の制度普及が図られる。従業員の自助努力による老後資金形成の促進に寄与する。少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する効果がある。	新たな企業年金制度として導入された確定拠出型年金制 度については、当該導入企業退職時のポータビリティが不十分であるほか、年金資産の中途引き出しが60歳までは高度障害時を除き不可とされているなど、老後の生活保障の確保の手段として、また資産形成の手段の一つとしては、不十分な点が多く存在する。については、制度面の拡充をはかるべく、検討を進めていただきたい。	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	
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		確定拠出年金法においては、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。	社団法人信託協会	18	A	確定拠出年金の資格喪失年齢の見直し	現在は60歳に達したときに資格喪失となるが、65歳までは加入者であり続けられるような措置を認めること。		高齢者雇用安定法による定年延長等の義務化に伴い、60歳超の者について雇用延長するケースが多くなると考えられるが、60歳資格喪失を改めることにより自助努力による老後の所得確保の選択数が増えることは、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		確定拠出年金法においては、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。	(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	公約年金支給開始年齢の引上げや、高齢者雇用安定法の改正等に伴う60歳以降の就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にすべきである。	高齢者雇用安定法の改正により、企業には60歳以降の就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、超過歳で60歳前との連続性を維持しつつ定年延長を行うような場合は、確定拠出年金の掛金拠出のみが60歳時点で打ち切られることとなり、バランスを失し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。	

【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 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 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 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。	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。	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等により、60歳以降の就労機会が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。	c		(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種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。	c		(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年: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。	c		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企业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十分であるほか、年金資産の中途引き出しが60歳までは高度障害時を除き不可とされているなど、老後の生活保障の確保の手段として、また資産形成の手段の一つとしては、不十分な点が多く存在する。については、制度面の拡充をはかるべく、検討を進めていただきたい。	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9条、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

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 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	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。			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金を拠出することにより、 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 れている毎月の掛金の拠出限度額の管理方法等への影 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 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。		・現行は月単位での限度額を定めている。 ・別途賞与月等を対象として拠出を可能とすることにより、 拠出額が低水準となっている加入者への年金原資の確保。 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	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。			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金を拠出することにより、 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 れている毎月の掛金の拠出限度額の管理方法等への影 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とすべきである。 さらに、事情により翌9月に2ヵ月分を納付できない場 合、週及して拠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、手違 いによる過剰拠出の場合には過剰分を返金させることがで きるといふこともあり、拠出遅れもしくは過少拠出による不足 分の追加拠出が認められないのはバランスを欠いている。 確定給付企業年金、厚生年金基金では遡っての修正が 認められているように、確定拠出年金においても同様の措 置が図られるべきである。 に加えて、遡及して拠出対象とするなどの人事的措置 も想定されることから、加入者について年度で12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 金を翌月末日までに資産管理 機関に納付しなければならない。 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 置を要する事例が多いが、現実 的には、月末の入社、新規事業 所設立の場合など、事務的に対 応しきれない場合がある。
5089	5089014			G20	z13007	厚生労働 省	確定拠出 年金法第 21条	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。			c		本要望は、システムトラブルや制度運営者の万一の事務 疎忽等の特段の事情により翌月末日までに掛金を納付で きなかった場合に、次回納付時に1～3ヵ月分の納付を認 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 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、「長期に亘る納付の 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、再度検討をお願いいた し。	生命保険協会	14	A	確定拠出年金制度の企業型にお ける掛金の納付期限の弾力化	特段の事情によって、翌月末日までに掛金を納付できな かった場合には、次回の納付時に1～3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忽等によ り、当月分の掛金が翌月末日までに資産管理機関に納付 できなかった場合、当月分の掛金拠出は行われず、加入者 に不利益が生じることとなるため、納付期限の弾力化が必 要である。 ・また、納付期限が翌月末に限定され、何ら猶予期間が認 められていないことは、他の年金制度と比較しても硬直的 であると考えられる。	確定拠出年金法第 21条	厚生労働省年 金局企業年金 国民年金基金 課	企業型では、毎月の掛金を翌 月末日までに資産管理機関に 納付することとされている。
5089	5089015			G20	z13007	厚生労働 省	確定拠出 年金法第 21条	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。			c		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。



【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	再検討要望	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 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。	-				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	社団法人信託協会	21	A		・移換元制度の債務の計算基準日及び掛金払い込みの時期と確定拠出年金への移換の時期が異なることにより、不足が生じる可能性がある。 ・他の年金制度からの移換資産額に不足が無いよう、確定拠出年金制度施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制度の年金資産が減少すること等により、労使合意した移換額に満たないことを避けるため。	・確定拠出年金法第19条、第20条	厚生労働省	
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、厚生年金基金や遺精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。	-				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	社団法人信託協会	22	A		現在は、退職一時金制度の改正または廃止が行われた日の属する年度から、その翌年度から起算して3年度以上7年度以内の各年度に均等に分割して移換することとなっている。 ・退職一時金制度から企業型確定拠出年金への資産移換の方法について、一括移換を認めること。		現行は退職一時金制度から企業型確定拠出年金への資産移換は4年から8年の間で均等に分割移換を行うこととなっているが、その間退職者が出るたびに未移換金を一括移換する等の事務負担が事業主に発生している。一括移換を実施することにより、これらの事務負担の軽減が図れる。また、分割移換では移換途中で企業が倒産した場合、加入者の資産が十分に保全されない可能性もあるが、一括移換を実施すればこの問題も回避できると思考するもの。	・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。	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	25	A		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、その間に特に異議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いければ、管理コストも嵩み、また加入者等の商品選択も煩雑にし、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なったことにはならない方法は考えられる。見直しにあたっては、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		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等の明示は困難である。	(社)日本経済団体連合会	47	A		一定の要件を満たせば、商品を購入している加入者等全員の同意がなくても運用方法(商品)の除外を可能とすべきである。		現状の、購入者全員からの同意取付けでは、ニーズの低くなった商品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しなければ除外できるなどの方法を認めるべきである。制度導入時から時間が経過するにつれ、新商品が追加されて運用方法(商品)が多くなることから、商品選択メニュー更新のニーズは高い。	・確定拠出年金法第26条 ・確定拠出年金法施行規則第20条の2	厚生労働省年金局企業年金課 国民年金基金	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。	



【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 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。	c		関係法令の改正に基づく規約変更は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等の給付の額等に直接影響する重大なものである。よって、この変更を確実に行うことを担保する必要があることから届出とすることは困難である。	生命保険協会	16	A	確定拠出年金の規約変更手続きの簡素化	平成17年10月の確定拠出年金法改正により脱退一時金相当額等の移換に関する事項(法第54条の2第1項)について、新たに規約に定めることとなったが、このような関係法令の改正により義務付けられる規約の変更については、届出による変更を認めていただきたい。		平成18年3月に、事業主等の増加・減少を伴わない事業主の名称・住所の変更等について労働組合等の同意を不要とする取扱いが認められ、規約変更手続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こととは、事業主等にとって大きな負担であり、更なる手続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課	企業型の規約の変更には、確定拠出年金法施行規則に定める軽微な変更の場合を除き、厚生労働省の承認が必要である。
5052	5052018		G24	z13011	金融庁、厚生労働省	確定拠出年金運営管理機関に関する命令第10条第1号	営業職員による運用関連業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の業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。		営業職員による運営管理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。その恐れがあるものは理解できるが、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行為を明確化したうえで、原則として業務を容認するよう検討していただきたい。	c		営業職員に禁止・容認される行為を網羅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関連業務と運用商品の販売等の事務の業務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	確定拠出年金運営管理業務にかかる金融商品営業担当者による業務禁止の緩和	(確定拠出年金法の規制の緩和)右記同様	金融機関の金融商品営業担当者について、確定拠出年金運営管理業務のうちの運用関連業務の業務禁止を緩和する。業務禁止の緩和に際しては、営業担当者が加入者に対して中立的な立場で運用関連業務を行うことを前提とする。	確定拠出年金業務を取り扱う中小金融機関の体制整備において、業務禁止規制は、その推進上極めて負担が大きいため、中立性確保を条件に本業務禁止措置を緩和することから、金融機関業務の効率性を高めるとともに、確定拠出年金の普及に資するものと考えられる。	確定拠出年金運営管理機関に関する命令第10条第1号	厚生労働省、金融庁	継続
5071	5071013		G24	z13011	金融庁、厚生労働省	確定拠出年金運営管理機関に関する命令第10条第1号	営業職員による運用関連業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の業務は認められていない。	c		営業職員による運用関連業務と運用商品の販売等の事務の業務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。		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、運営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。	c		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関連業務と運用商品の販売等の事務の業務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関連業務の業務禁止を撤廃すること	営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の業務禁止を撤廃すること。		営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の業務禁止を撤廃することである。また、人的余力に乏しい信用組合においては、規模・特性に応じた組織運営、業務展開が可能となり、収益機会の拡大等を図ることができる。	確定拠出年金法第100条第7号、確定拠出年金運営管理機関に関する命令第10条第1号	厚生労働省	
5053	5053023		G25	z13012	厚生労働省	確定拠出年金法第3条第3項第10号、第4条第1項第7号	企業型年金加入者が資格喪失した日において実施事業所に使用された期間が三年未満である場合、掛金を事業主に返還するよう規約に定めることができる。	c		企業型確定拠出年金の資格喪失における掛金の事業主返還を勤続期間3年未満の者に限定しているのは、企業年金による老後の所得保障という機能を重視して、一定の勤続期間を条件に受給権を付与したものである。このため、懲戒解雇者について、勤続期間にかかわらず掛金を事業主に返還させる取扱いには、受給権を剥奪するものであり、認めることは困難である。					社団法人信託協会	23	A	企業型確定拠出年金における個人別管理資産額の事業主返還の容認	・現在は、企業型確定拠出年金の加入者が資格喪失した日において実施事業所に使用された期間が三年未満である場合に事業主返還が可能となっている。 ・懲戒解雇者からは、規約に定めることにより、勤続期間にかかわらず、事業主返還を可能とすること。		確定拠出年金制度を退職金制度の一部と位置づけている企業が多く、かつ、懲戒解雇者には退職金に給付制限を設けるケースが多いことから、企業の退職給付制度内での不整合が生じていること。	確定拠出年金法第3条第3項第10号	厚生労働省		





〔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/民 間開放 等)	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の 所管官庁等	その他 (特記事項)
5089	5089009			G26	213013	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、以下のとおりとする。 ・60歳以上65歳以下の規約で定める年齢に達したとき ・50歳以上60歳未満の規約で定める年齢に達した日以後に実施事業所に使用されたとき 20年を超える加入期間を老齢給付金の給付を受けるための要件として定めてはならない。	c		・老齢給付金は、企業の従業員の老後の安定を図るために支給するものであるとの位置付けから、一定の年齢に達した場合に支給を開始することとしているもの。65歳以上で職(有)は給与が下がっている現状を踏まえ、65歳以上の規約で定める日での支給を認めることは困難である。 ・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。 ・老齢給付金は、従業員の老後の生活の安定を図るために支給するものであるため、一定の年齢に達した場合に支給することとしている。ただし、従来の適格退職年金の多くが、退職時に支給することとしている実態を踏まえ、50歳以上60歳未満の規約で定める年齢に達した日以後に退職した場合も、年金として支給できるとしているもの、このように、退職時の年金支給は例外的なものである。『老齢給付金』の趣旨を踏襲する措置を認めることは困難である。 ・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したものにすべく(行うもの)であり、当該事業主に20年以上従事していた支給を受ける観点から、認めることは困難である。 ・脱退一時金の額については、老齢給付金の現価相当額と脱退一時金の比較時点を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、受給額を自ら適用することにより、容易に一時金の額を年金原資より大きくし得る。このような取扱いには、確定給付企業年金法が年金に重点を置いた法律であるにもかかわらず、脱退一時金の支給を促進することにつながる可能性があることから、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の移行先となっており、企業ごとが多いが、退職金制度は個々の企業ごとに様々であり、企業ごとの実態に即した制度設計を可能ならしめることが、より実効性の高い従業員の老後保障に資すると考えらる。60歳以上65歳以下の規約で定める年齢に達したときを画一的に受給給付金の受給資格を与えなければならない現行制度は柔軟な制度設計の障害となっており、より実効性のある老後保障を実現すべく、65歳超の規約で定める年齢に到達した時点で受給開始が可能となるよう再度検討をお願いしたい。 ・60歳から65歳までの間の退職時における受給開始について、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。 ・本要望は、年齢50歳1ヶ月で退職した場合は即座に年金開始が可能であるが、年齢49歳11ヶ月で退職した場合は年齢60歳未満で年金開始をすることができないという受給制度間の不整合の是正を求めるものである。例外的な措置と見なし、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には受給開始可能とされており、50歳未満で退職した者については50歳以上60歳未満の規約で定める年齢に到達した時点で受給開始可能としても『老齢給付金』の趣旨を踏襲することにはならないと考えられることから、再度検討をお願いしたい。 ・20年以上従事していた者が退職する時点では老齢にならざるを得ないという観点から、脱退一時金も、必ずしも20年以上従事していた従業員の受給権保障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る。企業の実態に即した制度設計を可能とすべく、加入期間が20年以上の場合でも受給権が生じない取扱いについて再度検討をお願いしたい。 ・現状、脱退一時金と老齢給付金の現価相当額の比較時期が脱退時点とされており、現価相当額は厚生労働大臣の定める率で割り引かれた上で脱退一時金と比較される取扱いとなっている。そのため『脱退一時金 老齢給付金の現価相当額』の要件を確保するため、脱退一時金の割り下げ率率はゼロでも可とされているにもかかわらず、実態上は付利せざるを得ない取扱いとなっている。こうした	c	・公的年金は65歳から受給できることとなっており、公的年金を補完して老後の所得確保を図る確定給付企業年金についても、速くとも65歳から受給できる必要がある。60歳から65歳までの間の退職時支給の検討時期については、確定給付企業年金法規則において、施行(平成14年4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等の明示は困難である。 ・あくまでも例外的な措置として、従来の適格退職年金で可能であった50歳以上の退職時の支給を認めているものである。これ以上の緩和は困難である。 ・確定給付企業年金はあくまでも退職金制度ではなく年金制度であり、20年という長期間加入してある程度の掛金が拠出されてきた者については、年金としての受給の是非を必ず確保する必要がある。なお、厚生年金基金においても同様である。 ・再検討要請のうち、『脱退一時金の受給給付金は脱退一時金を厚生労働大臣の定める率以上で適用できるとは限らず、脱退一時金の支給を促進することにつながるものではない』とする具体的な根拠が不明であるが、貴見を認めると、一時金をもらって自ら適用した方が有利となり、年金より一時金を奨励する結果となる。確定給付企業年金法は、年金に重点を置いた法律であり、そのような取扱いを認めることは困難である。	生命保険協会	9	A	確定給付企業年金制度における老齢給付金の支給要件等の緩和		65歳超で定年年齢が設定されている場合、65歳超の規約で定める年齢に到達した時点で年金の支給開始を可能としたい。 60歳から65歳までの到達日以外の、例えば退職日などの規約に定める到達日から年金の支給開始を可能としたい。 50歳未満で退職した者についても、50歳以上60歳未満の規約に定める年齢に到達した時点で年金の支給開始を加入期間が20年以上の場合で、老齢給付金を設定しない取扱いを可能としたい。 老齢給付金の支給年齢要件以外の要件を満たす者に支給する脱退一時金の額について、老齢給付金の支給開始時点と比べる取扱いを認めて頂きたい。		既に退職という事象が発生しており、かつ、50歳以上の規約に定める年齢到達という要件を満たした状態であるにもかかわらず、退職という事象の発生時期の問題のみによって年金受給を制限されることは、受給権者本人の納得が得られない。また、企業内における制度運営の観点から、50歳以上退職等との均等を求める必要がある。さらに、ライフサイクルなどの観点からも、50歳未満退職者について、50歳～60歳の間ににおける年金受給ニーズは高いと考えられる。	厚生労働省 年金局 年金課	厚生年金基金の設立認可については、昭和41年9月28日年発第363号、年発第364号、年発第365号、確定給付企業年金法施行規則第5条、第12条、(3)確定給付企業年金法第2条第2項、(4)厚生年金基金の設立要件については、平成15年3月29日年発第0329003号、第3条の1	・老齢給付金は60歳～65歳の到達日(50歳以上で退職した場合は退職から年金支給が可能)。 ・年齢50歳0ヶ月で退職した場合は即座に年金開始が可能であるが、年齢49歳11ヶ月で退職した場合は年齢60歳未満で年金開始をすることができない。 ・企業の定年年齢が65歳を超える場合は、在職中の年金開始をせざるを得ない。 ・企業の定年が、例えば年齢満60歳の誕生日以降に到来する3月末日であるような場合、年金開始は在職中の60歳に達した日またはそれ以降65歳までの年齢に達した時となり、定年退職後から年金開始を行うことができない。 ・加入期間要件 ・老齢給付金は少なくとも加入20年のものには年金の受給資格を付与しなければならないため、加入20年以上であれば、前述退職者にも年金支給の資格を付与しなければならない(一時金のみ設定したいというニーズが高い)。 ・脱退一時金の額 ・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つたときに支給する給付の理
5083	5053029			G27	213014	厚生労働省	厚生年金保険法 確定給付企業年金法  (1)給付設計の変更前後で給付現価又は裁定積立基準額が減少する場合、給付減額に該当する。 (2)給付減額は、実施事業所の経営の状況が悪化したことにより、給付の額を減額することがやむを得ない場合など、一定の要件の下で認められる。 (3)確定給付企業年金の老齢給付金の受給資格は、以下のとおりとされる。 ・60歳以上65歳以下の規約で定める年齢に達したとき ・50歳以上60歳未満の規約で定める年齢に達した日以後に実施事業所に使用されたとき (4)現状では、雇用延長とつなぎ年金、の受給を選択させることは認めない。	c, d		(1)厚生年金基金、確定給付企業年金においては、年金での受給を基本としているため、給付減額についても給付現価での比較を行う必要がある。したがって、一時金ベースで給付減額に該当するか否かを判断する取扱いを認めることは困難である。 (2)『雇用延長の見合いでの制度変更』は様々なケースが想定されるが、雇用延長を契機にならなかつた給付内容を再見するに過ぎない。労働給付等の変更が行われるものと見做され、それで減額となるのであれば確定給付企業年金法施行規則第5条第1号により減額できるとの考えである。 (3)60歳から65歳までの間の退職時支給については、制度改正時の検討課題であると考えている。 (4)60歳支給開始にして、再雇用された者に繰り下げを行うことで、ご要望の内容は対応可能であると考えている。	-	・(1)現状では、一時金ベースで減額がない場合においても、最低積立基準額及び給付現価が減少すると給付減額とみなされる。 ・一時金ベースで減額がない場合、最低積立基準額及び最低積立給付の減少を給付減額とみなさないこと。 (2)現状では、雇用延長の見合いで給付減額を行うことは、給付減額の合理的な理由とされていない。 ・雇用延長と見合いでの制度変更は給付減額の合理的な理由とみなすこと。 (3)現状では法第36条第2項第1号では、60歳以上65歳以下では規約で定める年齢到達が支給の条件とされている一方で、同条第2号では、60歳未満では事業所に使用されなくなったとき支給が可能であるとされているが、雇用延長に伴って60歳以上においても第2号と同様、事業所に使用されなくなったときの即時支給を認めること。 (4)現状では、雇用延長とつなぎ年金、の受給を選択させなかった者に比較する「つなぎ年金」の導入を認めること。 ・再雇用制度や定年延長等の整備に伴い、再雇用を選択しなかった者に比較する「つなぎ年金」の導入を認めること。	社団法人信託協会	29	A	確定給付企業年金・厚生年金基金における制度設計の自由度向上		・平成18年4月に高齢者雇用安定法が改正施行されることに伴い、確定給付企業年金においても定年延長(雇用延長)に係る制度変更が想定されるが、同法の趣旨を勘案し、支給要件の緩和等、以下の項目についての制限を緩和したい。 (1)現状では、一時金ベースで減額がない場合においても、最低積立基準額及び給付現価が減少すると給付減額とみなされる。 ・一時金ベースで減額がない場合、最低積立基準額及び最低積立給付の減少を給付減額とみなさないこと。 (2)現状では、雇用延長の見合いで給付減額を行うことは、給付減額の合理的な理由とされていない。 ・雇用延長と見合いでの制度変更は給付減額の合理的な理由とみなすこと。 (3)現状では法第36条第2項第1号では、60歳以上65歳以下では規約で定める年齢到達が支給の条件とされている一方で、同条第2号では、60歳未満では事業所に使用されなくなったとき支給が可能であるとされているが、雇用延長に伴って60歳以上においても第2号と同様、事業所に使用されなくなったときの即時支給を認めること。 (4)現状では、雇用延長とつなぎ年金、の受給を選択させなかった者に比較する「つなぎ年金」の導入を認めること。 ・再雇用制度や定年延長等の整備に伴い、再雇用を選択しなかった者に比較する「つなぎ年金」の導入を認めること。		(1)(2)高齢者雇用安定法の施行により支給開始年齢の引上げ、あるいは雇用条件の改善と併せて年金の支給方法を見直すことも予想される。雇用延長に係る労働条件の見直しを行うとする。 (3)現状、老齢給付金支給要件は60歳以上65歳以下の規約で定める年齢に達したときとされているが、同法の改正施行により、高齢者に係る労働形態が多様化するなか、加入者本人及び企業の双方に、「雇用が年金からの選択肢がある方が望ましい」と考えられ、50歳以上の退職について、老齢給付金支給開始の下の規約の5年を緩和してほしいというニーズがあることから、要望するもの。 (4)65歳定年延長に伴い、再雇用を選択しなかった者について、65歳までの間の生活保障としての年金の支給を可能とし、また、65歳まで勤務した者については「つなぎ年金」は支給しないことも可とする。さらに、高齢者の所得確保の選択肢を増やすこと。老後の安定という観点からも加入者にとって特長とする支給額は5年を緩和してほしいというものである。	厚生労働省	(1)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金制度について、(平成14年3月29日年発第0329003号)第1項、(2)確定給付企業年金法第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)法第32条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1			
5053	5053030			G27	213014	厚生労働省	(1)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(2)確定給付企業年金法第24条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (1)現行では、例えば、勤続5年以上の従業員については、少なくともそれを加入者とする、加入者、第22条、第22条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(2)確定給付企業年金法第24条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (2)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (3)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (4)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (5)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (6)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (7)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (8)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (9)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (10)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (11)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (12)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (13)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (14)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (15)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (16)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (17)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (18)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (19)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (20)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (21)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (22)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (23)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (24)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (25)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (26)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (27)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (28)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (29)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (30)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (31)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (32)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (33)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (34)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (35)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (36)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (37)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (38)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (39)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (40)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (41)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (42)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (43)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (44)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (45)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (46)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (47)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (48)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (49)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (50)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (51)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (52)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (53)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (54)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (55)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (56)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (57)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (58)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (59)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (60)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (61)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (62)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (63)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (64)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (65)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (66)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (67)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (68)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (69)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (70)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (71)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (72)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (73)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (74)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (75)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (76)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (77)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金法第24条、第1項、(4)確定給付企業年金法第24条、第1項、(5)平成14年3月29日年発第0329003号、第3条の1 (78)確定給付企業年金法第26条、第28条、確定給付企業年金法施行令第23条、第1項、(3)確定給付企業年金																		

【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 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、労使合意により現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、待期間間は、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年までの適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、適格退職年金制度への準備を促進した労使合意に基づいた加入資格の設定を可能とすべきである。	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、受給権保護等を図る観点から、労使の自主性を尊重しつつ、法令に基づき統一的な枠組を設定しているものである。加入者資格についても法令に基づく統一的な枠組は老後の所得の確保のために必要最小限の内容となっており、緩和することはできない。	(社)日本経済団体連合会	49	A	加入資格の弾力化	確定給付企業年金について、勤続条件が5年以上の場合でも、年齢条件が30歳以上の場合でも、加入資格を付与しないことを可能とすべきである。		実施中の退職一時金制度や適格退職企業年金制度に合わせた柔軟な制度設計を認めることで、制度間の円滑な移行を促進し、公的年金を補完する役割を担う者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いた法令解釈	厚生労働省年金局企業年金課	適格退職年金では、加入待機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なければ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30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特典を有する者に支給する「脱退一時金の額」は、その者が老齢給付金の受給権者になったときに支給する給付の現価相当額と見なされ、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ければ、休職中も加入者資格を有しているため、その期間を加入者期間に算入しない取扱いは認められない。 老齢給付金の現価相当額と脱退一時金の比較時点を老齢給付金の支給開始時点とすると、脱退一時金の受給者が、受給額を自ら運用することにより、容易に一時金の額を年金原資より大きくし得る。このような取扱いは、確定給付企業年金法が年金に重点を置いた法律であるにもかかわらず、脱退一時金の受給を促進することにつながるおそれがあることから、認められない。		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が相違し、事業主の労働協約等と異なる取扱いを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受給を促進するとまでは言えない。損益加給利率水準が下限予定利率に満たれることにより、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、引上げ後の損益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。損益加給利率については、事業主側が一方的に決めるのではなく、適格退職年金と同様、労使合意を前提とすべきである。	c		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要件にし、休職の終了をもって資格を再取得させ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。 再検討要請のうち「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受給を促進するとまでは言えない」とする具体的根拠が不明であることに加え、金利上昇局面だけを想定して、老齢給付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すべきとする主張も妥当性を欠く。したがって、現行の取扱いを変更する必要はないと考えている。	(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特典を満たす者に支給する脱退一時金の額」と「老齢給付金の現価相当額」を、老齢給付金の支給開始時点において比較する取扱いとすべきである。		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増減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特典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ければ、取扱いの緩和により適格退職年金など企業の退職金制度からの円滑な移行を促すことが期待できる。	確定給付企業年金法第36条、第41条 確定給付企業年金法施行令第23条、第24条	厚生労働省年金局企業年金課	加入期間について、休職は資格喪失として取扱い、脱退手続をとることになるが、加入年数によっては受給権が発生してしまう。現状は、復職時に再加入させ、従前の受給権を失権させたうえで、休職前期間を遡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特典を満たす者に支給する脱退一時金の額は、その者が老齢給付金の受給権者になったときに支給する給付の現価相当額を上回らないこととされているが、その比較時点が脱退時点とされ、実態として繰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44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。(米国内閣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者保護の観点より、当該基準の撤廃もしくは引上げが必要であると思われるもの、	確定給付企業年金法第64条 確定給付企業年金法施行規則第62条	厚生労働省	
5053	5053049		G28	z13015	厚生労働省	確定給付企業年金法施行規則第58条、附則第2条	確定給付企業年金においては、現在、経過措置によって、平成19年3月末まで、非継続基準に係る積立比率を1.7から1.5に引き上げ、回復計画の期間は7年から10年としている。	b		非継続基準に係る経過的な弾力化措置の延長については、今後、その必要性も含め、検討してまいりたい。		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3月末まで、非継続基準の抵当ラインは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、非継続基準の抵当ラインが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したきたい。 ・適格年金からの円滑な移行を図るため、少なくとも、適格年金の移行期限である平成24年3月末まで延長していただきたい。		・厚生年金基金からの移行に伴う最低責任準備金相当額の国への返還により、厚生年金基金時代より著しく非継続基準の積立比率が低下している制度があることを勘案し、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。 ・適格年金からの円滑な移行を図るため、少なくとも、適格年金の移行期限である平成24年3月末まで延長していただきたい。	確定給付企業年金法第63条 確定給付企業年金法施行規則第58条 確定給付企業年金法施行規則附則第2条	厚生労働省	

【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 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、最低積立基準率までの不足を一括して拠出するほか、シミュレーション方式(積立不足を一定期間内に償却するように掛金引上げを設定する方式)の選択肢をとることも可能となっている。	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、第59条 厚生年金基金の財政運営について	b		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する方法の2通りが定められている。 令では、積立比率に応じた掛金を追加する方法の2通りが定められている。	ご要望をふまえ、今後、対応を検討することとしたい。	具体的なスケジュールについて明示されたい。	b		確定給付企業年金法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通りが認められている。 ・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率や翌々年度以降の掛金水準の変動を考慮して追加拠出額を算定できるようにして頂きたい。		給付減額や繰越不足金の解消のような財政健全化策を実施した場合であっても、それとは無関係に追加拠出の額が決まるとなると、財政健全化の意欲が削がれ、健全な財政運営の遂行の妨げとなる可能性があるもの。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、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、いわゆる特例掛金を拠出を認めることは、実施事業所の利益操作等を目的とした恣意的な掛金の拠出を防止する観点から、認められない。また、要望理由の「財政計算を行わずに、柔軟に特例掛金の拠出を行うことを可能にすることで、財政の安定化を図ることができる」との主張の根拠が不明であり(財政計算を行って特例掛金を拠出しては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、代議員会の議決を経なければならないとしている(確定給付企業年金法第19条第2号)のみである。したがって、(1)で述べたような恣意的な掛金の拠出を防止する観点から、厚生年金基金と同等に取り扱うことはできない。	-				社団法人信託協会	54	A	確定給付企業年金における財政運営の自由度向上(その2)	現状、次回再計算までの不足見込みに基づく(特例掛金を拠出することが認められていますが、それに加え、以下について規制の緩和を認めていただきたい。 (1) 次回再計算までの不足見込みに基づく(特例掛金につき、財政計算を行わずに、当該特例掛金の設定を行えるよう、緩和頂きたい。 (2) 基金型確定給付企業年金では、毎事業年度の予算を策定していることから、厚生年金基金同様、事業年度毎に予算に基づき拠出する特例掛金を認めていただきたい。		(1) 次回再計算までに不足が見込まれる場合に、財政計算を行わずに、柔軟に当該特例掛金の拠出を行うことを可能にすることで、財政の安定化を図ることができる。 (2) 厚生年金基金と同様の取扱いを要望するもの。毎事業年度の予算に基づく(特例掛金の方が、より機動的に積立不足を穴埋めすることができるため、財政の安定化を図ることができる。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	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料されることから、改正の必要は無いと考えている。	-					社団法人信託協会	55	A	確定給付企業年金における財政運営の自由度向上(その3)	・現状では、財政再計算を実施する場合の計算基準日について、 適用日前1年以内のいずれかの日 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、を適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ヶ月以内の過期年金(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	



【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 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の 所管官庁等	その他 (特記事項)
5053	5053056		G28	z13015	厚生労働 省	確定給付 企業年金 法施行規 則第43条	確定給付企業年金の掛金の額の 計算に用いる予定死亡率は厚生 労働大臣告示で定める率(基準 死亡率)を基準に設定され、基準 死亡率の改定があれば、直後の 財政計算からそれを基準とした予 定死亡率を適用することとしてい る。	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、財政計算は機力最新のデータに基づき行われる べきであり、新たな予定死亡率の適用を遅らせることは考 えていない。	-					社団法人信託協会	56	A	確定給付企業年金における財政 運営の自由度向上(その4)	・現状では、例えば財政計算における平成17年3月10日 付告示に定める新死亡率の適用は、計算基準日を平成 17年4月1日以降とする法第58条第1項に定める財政再計 算までに行えばよいわけではなく、平成17年4月1日以降 の財政計算があれば、その時点で行わなければならない 。 ・財政計算における新死亡率の適用は、法第58条第1項 に定める財政再計算までに洗い替えればよいこととして いただきたい。(厚生年金基金と同様の制度とすることとし たい。) 〔見直し案〕 施行規則第43条第3項を以下のように見直しすることを検 討されたい。 〔修正前〕 …前回の財政計算において定めた基礎率(予定利率及 び予定死亡率を除く。)のうち… 〔修正後〕 …前回の財政計算において定めた基礎率(予定利率を 除く。)のうち…		確定給付企業年金法第58条第1項に定める財政再計算は 少なくとも5年に一度あり、当該計算の際には新死亡率を適 用するため、同法第58条第1項に定める財政再計算以外の 財政計算のタイミングが必要とは思われない。 ・また、厚生年金基金では新死亡率の適用は財政再計算ま でよいとされること。	確定給付企業年金 法施行規則第43条 第3項	厚生労働省	
5057	5057057		G28	z13015	厚生労働 省	確定給付 企業年金 法施行規 則第58条	確定給付企業年金の財政検証 については、確定給付企業年金 の財政運営基準上、最低積立基 準額までの不足分を一括して拠 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		積立基準や積立期限の弾力化により、年金財政の早期 健全化が助けられるおそれがあり、受給権保護の観点か ら、認めれない。	-				(社)日本経済団体 連合会	57	A	確定給付企業年金等の財政検証 に伴う掛金追加拠出の要件緩和	厚生年金基金から移行した確定給付企業年金の中に は、責任準備金相当を代行返上したことにより、非継続基 準での積立水準が著しく低い制度も存在する。非継続基 準に抵触した時の積立基準を弾力化すべきである(掛金 拠出年数を延長する)。		厳しい運用環境の中で、企業年金を維持していこうとする 基金や母体企業に対し、検証結果により新たな掛金拠出を 求めることは、かえって年金制度存続の道を狭くすること に繋がるおそれがある。 企業年金制度は長期にわたって継続されることに鑑み、 環境変動による制度運営負荷を軽減する観点から、特に代 行返上などの一時的な特殊事由に基づき(非継続基準抵触 時の掛金拠出の要件緩和が必要である。	確定給付企業年金 法施行規則第58 条、第59条、第63 条 '厚生年金保険の 財政運営につい て'(平成8年6月27 日年発第3321号)	厚生労働省年 金局企業年金 課	確定給付企業年金および厚 生年金基金は、決算時に財政 検証を実施し、制度間移行等の 有無に関わらず、非継続基準 の適用により一定期間内の積 立基準確保が求められている。 積立比率(積立金額/最低積 立基準額)が0.8未満の部分は5 年、0.8以上0.9未満の部分は10 年、0.9以上の部分は15年で、 それぞれ不足分を解消する必 要がある。また、積立水準の回 復計画を作成する方法も認めら れている。(2007年3月までは非 継続基準抵触ライン0.9倍、回 復計画期間10年とする経過措 置がある)	
5053	5053034		G29	z13016	厚生労働 省	厚生年金 保険法、確 定給付企 業年金法	厚生年金基金又は確定給付企業 年金の一部の実施事業所に係る 権利義務を他の厚生年金基金又は 確定給付企業年金に移転する ことができる。	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認の 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認」のように対象者を 区分して権利義務承認することは認められているが、以 下のように一部の給付に係る権利義務承認は現状認 められていない。 ・「第1年金と第2年金からなる2階建ての制度において、 一部の実施事業所の第2年金部分を別の確定給付企業 年金制度へ権利義務承認する場合」は当該事業所 のみで新たに確定給付企業年金制度を実施する場合、 ・このような一部の給付に係る権利義務承認、について も可能として頂きたい。		・今後、複数事業主による確定給付企業年金が増加してい くにつれて、上記のようなニーズも出てくると思われるので、 企業側のニーズに柔軟に対応できるように要望するもの。 ・例えば、複数事業主が1つの年金制度を実施している場 合で、全事業主共通の給付設計に加えて親会社のみが退 職金を移行しているケースにおいて、親会社の一部と共に 確定給付企業年金制度を実施している子会社に事業譲渡 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認する ことを可能とするための措置。	確定給付企業年金 法第79条 確定給付企業年金 法施行規則第40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統合、基金型確定 給付企業年金間の合併の規定はあるが、規約型確定給 付企業年金と基金型確定給付企業年金の統合手続きの 規定がない。 ・規約型確定給付企業年金と基金型確定給付企業年金 の統合手続きを規定していただきたい。		規約型確定給付企業年金と基金型確定給付企業年金を統 合する場合、一旦「型」を揃えてから統合(合併)するか、規 約型確定給付企業年金から基金型確定給付企業年金へ権 利義務承認することしか出来ない、事務手続の簡素化を図 るため、「型」が異なっている場合でもスキームを規定し ていただきたい。	確定給付企業年金 法第74条、第76条	厚生労働省	



【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	再検討要望	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/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	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確立規制がないので、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、資産移換という特組みを作ることは困難である。	-					社団法人信託協会	39	A	非適格年金等からの確定給付企業年金への移行の容認	・現状では、社内年金・非適格年金からの確定給付企業年金への資産移換は認められていない。 ・以下の制度からの確定給付企業年金への資産移換を認めていただきたい。 (1) 社内年金 (2) 非適格年金		適格年金や中道共からの移行と同様のスキームを要望するもの。既存制度において確立金がある場合、当該確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	【確定拠出年金への移行関連】厚生年金保険法第144条の5 厚生年金基金令第41条の4 確定給付企業年金法第117条 確定給付企業年金法施行令第89条第1項第5号 【確定給付企業年金の終了関連】確定給付企業年金法第87条	c		・確定給付企業年金又は厚生年金基金から確定拠出年金へ資産移換する際、規約変更日における(年金給付等)積立金の額が最低積立基準額、数理債務いずれか高い額を下回る場合(積立不足が発生する場合)には、当該厚生年金基金は当該下回る額を一括拠出しなければならない。 また、確定給付企業年金終了時には、承認(認可)日における積立金の額が最低積立基準額を下回る場合は、当該下回る額を一括拠出しなければならない。 ・また、確定給付企業年金の終了についても、受給権保護の観点から、終了日において最低積立基準額に対する不足がないことが必要であり、承認(認可)以前に作成した「終了時の積立金」に於ける不足額を一括拠出すれば良しとすることは、認められない。	-					社団法人信託協会	42	A	確定給付企業年金・厚生年金基金から確定拠出年金へ資産移換する際の一括拠出に係る要件の緩和	・確定給付企業年金・厚生年金基金から確定拠出年金へ資産移換する際、規約変更日における年金給付等積立金の額が最低積立基準額、数理債務いずれか高い額を下回る場合(積立不足が発生する場合)には、当該厚生年金基金は当該下回る額を一括拠出しなければならない。 この一括拠出する金額の算定基礎となる最低積立基準額、数理債務等は、確定給付企業年金規約の施行日の5ヶ月前の日の属する月の末日以降の日を基準日として算定したものを確定給付企業年金規約を変更する際に添付する「企業年金の資産管理機関への資産の移換に係る必要事項」に記載することが求められている。 一方、実際に一括拠出を行う際は、企業型年金規約の承認日からその規約の実施日(確定給付企業年金の規約変更日以前であること)の前日までに払い込むことが必要とされ、実際に払い込む一括拠出額は、「企業型年金の資産管理機関への資産の移換に係る必要事項」に記載した金額とすること(算定日以降の相場変動を無視することになる)は「可」とされている(厚生労働省HPの確定拠出年金Q&Aの「182」が、確定給付企業年金の積立金の一部を確定拠出年金へ移換する場合、「企業型年金の資産管理機関への資産の移換に係る必要事項」に記載した金額の一括拠出を以て、「規約変更日において積立不足がない」と見なして頂きたい)。(厚生年金基金も同様) また、確定給付企業年金解散時については、認可日以前の一括拠出額を「終了時の積立金」の額並びに最低積立基準額及びその基礎を示した書類」における不足額としてもよいことを検討されたい。		・そもそも積立不足が発生するかどうかは事後でなければ検証できないにもかかわらず、左記の規制に従えば、確定給付企業年金の規約変更日以前に計算した金額を、確定給付企業年金の規約変更日以前に払い込むことで、規約変更日の積立不足の発生を防ぐことが要請される。 仮に規約変更日以前に計算した金額より多めに拠出したとしても、その後の相場変動等によっては、規約変更時点では不足額が発生する可能性もあり業務運営に支障をきたすことになる。	<DOC移行> 確定給付企業年金法第117条 確定給付企業年金法施行令第89条第1項第5号 厚生年金保険法第144条の5 厚生年金基金令第41条の4 <Q&A解説> 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	厚生年金基金令第41条の4 確定給付企業年金法施行令第83条	c		厚生年金基金又は確定給付企業年金から確定拠出年金へ移行する場合には、当該厚生年金基金又は確定給付企業年金における給付減額を実施して、積立金の一割を個人毎の移換額に充てており、当該移換額は、給付減額前後の最低積立基準額の差額として、個人毎の移換額を給付減額前後の最低積立基準額とする取扱い(移換額の上限を給付減額前の最低積立基準額とする取扱い)を変更する必要はないと考えている。	-					社団法人信託協会	44	A	確定給付企業年金及び厚生年金基金から確定拠出年金への移換額算定方法の弾力化	確定給付企業年金または厚生年金基金から確定拠出年金への移行時の個人毎の移換額について、現状は最低積立基準額の差額のみとされているが、退職金制度の設計に合わせた移換を可能にするなど、柔軟な設計を認めていただきたい。		最低積立基準額の概念が非常に複雑であるため、確定拠出年金への移換額が分かりづらいものとなっている。要支給額の差額を移換する等、より簡便な方法による確定拠出年金への移行を可能としていただきたい。	確定給付企業年金法施行令第75条 厚生年金基金令第41条の4	厚生労働省	
5053	5053051			G29	z13016	厚生労働省	確定給付企業年金法施行令第91条 厚生年金基金令第41条の5	c		複数の事業主が1つの年金制度を実施している場合において、一部の事業所のみ確定拠出年金へ移行するには、制度全体の最低積立基準額(もしくは数理債務)に対する不足分を一括拠出しなければならない。	-					社団法人信託協会	51	A	確定給付企業年金から確定拠出年金への移行に関する要件の緩和	・複数事業主が1つの年金制度を実施している場合、一部の事業所のみ確定拠出年金へ移行したいというニーズも生じている。 ・この場合、現状の法令においては制度全体の最低積立基準額(もしくは数理債務)に対する不足分を一括拠出しなければならない、当該事業所に係る年金資産を確定拠出年金制度へ移換することでは難しい。 ・このような場合においても、確定拠出年金へ移行する事業所に係る最低積立基準額(もしくは数理債務)の不足分を一括拠出すれば、当該事業所に係る年金資産を確定拠出年金制度へ移換できよう。一括拠出の範囲を緩和して頂きたい。		・確定拠出年金への移行とは無関係の事業所においても追加負担が発生するスキームとなっており、結果的に一部の事業所のみ確定拠出年金へ移行することは非常に困難な状況にある。 ・確定拠出年金へ移行する事業所の積立不足のみ一括拠出を行ったとしても、受給権保護の観点でも当該確定給付企業年金の積立水準が悪化するのではないことから、一括拠出の範囲を緩和することにより、確定拠出年金への移行の自由度が向上するよう要望するもの。 ・なお、本件は、いったん当該一部の事業所において確定給付企業年金を立上げ(権利義務の移転承継または基金分割)、そこから確定拠出年金移行を行うことで同様の効果は得られると考えられるが、その際の事務手続きが非常に煩雑になることから、手続き簡素化の観点も含め要望する。	確定給付企業年金法施行令第91条	厚生労働省	

【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/民 間開放 等)	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条の6 厚生年 金保険法 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。 複数の事業主が1つの年金制 度を実施している場合において、 一部の事業所のみ確定拠出年金 へ移行するには、制度全体の最 低積立基準額(もしくは数理債務) に対する不足分を一括拠出しな ければならない。 厚生年金基金又は確定給付企 業年金の一部の実施事業所に係 る権利義務を他の厚生年金基金 又は確定給付企業年金に移転す ることができる。	c		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、全体としてのフルファンディング 規定を緩和することは、受給権保護の観点から、考え ていない。 1つの制度から可能な限りまとめて支給した方が受給 者にとって便宜性が高いため、ご要望の内容を認めるこ とは困難である。		c	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。 このようなケースでは現状、一旦「型」を描いてから結 合(合併)しなければならず事務手続き、提出書類が倍 増する。事務手続きの簡素化のためにも「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。 例えば、複数事業主がひとつの年金制度を実施してい る場合で、全事業主共通の給付設計に加えて親会社の みが退職金を移行しているケースにおいて、親会社の一 部を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 務承継させたいというニーズに対応できない。	(社)日本経済団体 連合会	55	A	企業のグループ再編、組織再編 等を阻害しないための 企業年金制度の改善(新規)	企業のグループ再編、組織再編などの動きを阻害する ことがないよう、以下のような措置を講じるべきである。 確定給付企業年金において基金型と規約型の「型」を 超えた統合手続きを規定すべきである(現行では、同一 型に変更するか、規約型から基金型への権利義務承継し かできない)。 複数事業主で1つの年金制度を実施している組合型の 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。 同様に一部の実施事業所が第1年金と第2年金からな る2階建ての制度を実施している場合、第2年金部分のみ を別の確定給付企業年金制度へ権利義務承継するよう な、一部の給付に係る権利義務承継、についても可能と すべきである。			国際競争力の強化や経済の変化へ対応するため、企業 の組織再編等、プライアンスが活発化している中で、企業年 金制度に関する規制がそうした動きを妨げることとならない よう、制度が整備される必要がある。	確定給付企業年金 法第74条、第76条 確定給付企業年金 施行令第91条	厚生労働省 年金局企業年金 課 国民年金基金 課	下記のような現状の規制は、 合併等のスムーズな企業再編 を阻害する要因の一つとなっ ている。 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。 複数事業主が1つの年金制 度を実施している場合に一部 の事業所が確定拠出年金へ移行 する場合には、当該事業所の みならず全参加事業主により制 度全体の最低積立基準額(もし くは数理債務)に対する不足分 を一括拠出しなければならない 。 確定給付企業年金または厚生 年金基金の一部の実施事業所 に係る権利義務承継、のよう に対象者を区分して権利義務 承継することは認められてい るが、一部の給付に係る権利義 務承継、は現状認められてい ない。	
5053	5053043		G30	z13017	厚生労働 省	厚生年金 保険法第 130条 確定給付 企業年金 法第29条 確定給付 企業年金 法施行規 則第5条第 4号、規則 第6条第1 項第1号 厚生年金 基金から確 定給付企 業年金に移 行(代行返 上)する際 の手続及 び物納に係 る要件・手 続等につ いて(平成15 年5月30 日)年企第 第05300 01号・年審 決第0530 001号)第 2の1	加入者については、代行返上時 に、いわゆる薄皮年金を全て一時 金として清算することを認めてい る(ただし、給付減額に該当する 場合には、法令に定める手続(規 則第6条第1項第1号)が必要)。	c, d		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ところ(た だし、給付減額に該当する場合には、法令に定める手続 (規則第6条第1項第1号)が必要)、加入者及び受給者 等の受給権保護という観点から、厚生年金基金や確定給 付企業年金においては、約束した給付を確実に支給する ことが大原則であり、厚生年金基金時代に約束した給付 を、代行返上後は、代行部分以外継続することを基本と する制度としている。したがって、受給者の一時金清算に ついては、本人の同意なしに、受給者の不利益になりうる 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。		c			社団法人信託協会	43	A	厚生年金基金の代行返上に伴う 基本部分の上乗せ部分の一時金 清算の容認	現行、代行返上時のいわゆる薄皮年金の年金・一時金選 択は新個人の選択に委ねられているが、加入者・受給者 の給付減額時と同様、対象者の一定割合以上の同意を 前提に、代行返上時に一時金として全て清算することを 認めること。			薄皮年金は一般に少額であるため、代行返上による確定給 付企業年金への移行に際して給付設計の見直しを行うケー スがあると、一時金清算のニーズは割合以上、少 額の年金受給権者が多数存在することによる事務負担が 円滑な移行の障害となっている。	特になし	厚生労働省	
5057	5057061		G30	z13017	厚生労働 省	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 2号、第3号	厚生年金基金の代行返上の期 の基本部分の上乗せ部分につ いては、確定給付企業年金に移 行後(あるいは移行と同時に)確定 給付企業年金の基準に則って給 付設計の変更をして一時金の選 択肢を設けるといったことは可 能。ただし、年金の受給資格を有 する者が一時金で受給するかど うかは基本的に本人の選択。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。 受給権者等については、確定 給付企業年金法施行規則第5条 第2号又は第3号に定める給付減 額(不利変更)は認められない。	c		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 金時代に約束した給付を、代行返上後は、代行部分以外 継続することを基本とする制度としている。 したがって、本人の同意なしに、受給者の不利益になりう る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。 本要望における給付減額は、代行返上によって国の制 度に合わせての合理的な水準へ引き下げるものである り、一般に企業の業績悪化による給付減額とは性質を異 にするものである。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、要望に沿った一時金清算を可能とすべきである。		c	法的に具体的な受給権が発生している受給者に対する 給付について、加入者から特段の異議がないからと いって、その給付の内容(受給権の内容)を変更する取扱 いは認められない。 法的に具体的な受給権が発生している受給者に対する 給付について、加入者から特段の異議がないからと いって、その給付の内容(受給権の内容)を変更する取扱 いは認められない。	(社)日本経済団体 連合会	61	A	代行返上に伴う一時金清算方法 の見直し	代行返上に伴う以下の規制を緩和すべきである。 基本部分の上乗せ(いわゆる薄皮)部分については、選 択しない者が残り続ける限り、事務的な負担は極めて 重く、受給者等にとっても、年金として支給を受けることが 必ずしもプラスでない面もあり、一律に一時金給付を行っ たとしても、必ずしも不当な扱いになるとは言えない。 代行返上による不利部分の給付減額については、代行 返上後の給付水準を念慮的に基金が切り下げているもの ではなく、国の制度に合わせて発生する部分であり、 合理的な水準への切り下げであることから、一般的な企業 業績悪化等に伴う給付減額を前提とした給付減額要件及 び手続き要件より制約を緩和すべきである。現状は各基金 で幅幅を行っており、給付コストや事務コストが基金の財政 を圧迫している(特に小額の給付が多数発生している)。 すべきである。			基本部分の上乗せ(いわゆる薄皮)部分については、選択 による一時金給付の仕組みが設けられているが、一時金給付 を選択しない者が残り続ける限り、事務的な負担は極めて 重く、受給者等にとっても、年金として支給を受けることが 必ずしもプラスでない面もあり、一律に一時金給付を行っ たとしても、必ずしも不当な扱いになるとは言えない。 代行返上による不利部分の給付減額については、代行 返上後の給付水準を念慮的に基金が切り下げているもの ではなく、国の制度に合わせて発生する部分であり、 合理的な水準への切り下げであることから、一般的な企業 業績悪化等に伴う給付減額を前提とした給付減額要件及 び手続き要件より制約を緩和すべきである。現状は各基金 で幅幅を行っており、給付コストや事務コストが基金の財政 を圧迫している(特に小額の給付が多数発生している)。 すべきである。	厚生年金基金か ら確定給付企業年 金に移行(代行返 上)する際の手続 及び物納に係る要 件・手続等につ いて(平成15年5月 30日)年企第第 0530001号・年審 決第0530001号) 確定給付企業年金 法第5条1項第5号 確定給付企業年金 法施行令第4条 確定給付企業年金 法施行規則第5 条、第6条	厚生労働省 年金局企業年金 課 国民年金基金 課	代行返上し、新型企業年金に 移行した場合、 受給(権)者の基本部分の上 乗せ(いわゆる薄皮)部分につ いては、選択による一時金支給 (清算)が認められているが、一 律に一時金とする清算は認めら れていない。 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、 不利となる受給権が発生す る。この不利部分について は、確定給付企業年金法施行 規則第5条の給付減額(要件 (経費状況の悪化など)を満た し、かつ同第6条の手続き要件 (受給権者等の3分の2以上の 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 。	
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 11条)	適格退職年金から確定給付企業 年金へ移行する場合に、適格退 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。	c		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 の税金は、法人税制上、損金に算入することが認めら れているところ、過去勤務債務の一括償却を認めない規 制は、過大な損金算入を防止する観点から設けられてい るものであり、これを緩和することは困難。また、適格退 職年金から確定給付企業年金への移行(権利義務承継) 時に、積立水準が高くなかったとしても、確定給付企業年 金においては、非継続基準に抵触しない積立水準まで は、指金の一括拠出を認められており(確定給付企業年金法 施行規則第51条)、ある程度早期に積立水準を回復する ことが可能であることから、移行(権利義務承継)時の過 去勤務債務の一括償却を認める必要性は高くはないと考え ている。				社団法人信託協会	37	A	適格年金から確定給付企業年金へ 移行する際の過去勤務債務の 一括償却の容認	・適格年金から確定給付企業年金に移行する場合に、移 行前の適格年金の積立不足(適格年金制度における責 任準備金に対する積立不足)について、当該積立不足相 当額を一括拠出することにより償却することは認められて いない。 ・上記の場合の積立不足相当額について、一括拠出による 償却を認めていただきたい。			・適年では財政検証が行われていないため、積立水準が必 ずしも高くないため、確定給付企業年金に移行した際に積 金な財政運営を行えるようにすることを要望するもの。 ・なお、厚生年金基金からの権利義務承継を行う場合、最 低積立基準額を上限とした一括拠出を行うことができること となっているため、適格年金からの移行においても、同様に 一括拠出が可能となるようお願いたい。	法人税法、法人税 法施行令第11条	財務省 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 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/民 間開放 等)	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	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から、労働組合等の同意を不要とすることは困難である。	-					社団法人信託協会	40	A	確定給付企業年金への移行手続きの簡素化	・現状では、適格年金の確定給付企業年金移行にあたっては、被用者年金被保険者の過半数(もしくは過半数で組織する労働組合)の同意等一定の手続きが必要となっている。 ・閉鎖適年の確定給付企業年金移行にあたっては、被用者年金被保険者の過半数(もしくは過半数で組織する労働組合)の同意等を不要とする等、簡便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権利義務承継することとなり、不利な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	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、周知も行う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、申請期間の平成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ないまま進捗してしまいう可能性が想定されることが、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。 ・具体的な措置の例としては、労使合意の遅延等のやむを得ない理由により、平成24年3月末までに確定給付企業年金移行の認可を得ることができないことが見込まれる場合には、申請期間の平成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	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条に基づく「移行を行う場合、現状は一旦年金資産を事業主に返還し、特別貯金として払い込む手続きとなっているが、受託機関間で直接移換することを認めていただきたい。		・適格年金からの円滑な移行を行うため、事務手続の簡素化を要望するもの。 ・また、事業主資産と混在すること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附則第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2 5条(法人 税法施行 令附則第1 6条)、 確定給付 企業年金 法第89条 第6項	c		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損金は、法人税上、損金に算入することが認められているところ、過去勤務債務の一括償却を認めない規制は、過大な損金算入を防止する観点から設けられているものであり、これを緩和することは困難。また、適格退職年金から確定給付企業年金への移行(権利義務承継)時に、積立水準が高(なかったとしても、確定給付企業年金においては、非継続基準に抵触しない積立水準までは、損金の一括拠出を認めており)確定給付企業年金法施行規則第51条)、ある程度早期に積立水準を回復することが可能であることから、移行(権利義務承継)時の過去勤務債務の一括償却を認める必要性は高(くない)と考えている。  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られるべきものであり、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。	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、加入者等への義務となりつつある。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、税務当局とも相談したうえで、より一層の弾力化を可能としたい。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が可能であることから、移行(権利義務承継)時の過去勤務債務の一括償却を認める必要性は高(くない)と考えている。 数理計算上、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。	現行の過去勤務債務の償却に係る法人税制上の観点からの規制は、税務当局と十分相談した上で設けられているものである。また、確定給付企業年金においては、非継続基準に抵触しない積立水準までは、損金の一括拠出を認めており(確定給付企業年金法施行規則第51条)、ある程度早期に積立水準を回復することが可能であることから、移行(権利義務承継)時の過去勤務債務の一括償却を認める必要性は高(くない)と考えている。 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にもかかわらず残余財産が生ずるのは真にやむをえないこと。また、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、損金の一括拠出を認めており(確定給付企業年金法施行規則第51条)、ある程度早期に積立水準を回復することが可能であることから、移行(権利義務承継)時の過去勤務債務の一括償却を認める必要性は高(くない)と考えている。	(社)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、移行時に一括拠出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らず、積立水準が必ずしも高いとはいえないことから、確定給付企業年金に移行した際に健全な財政運営を行うよう要望する。なお、厚生年金基金からの権利義務承継を行う場合、最低積立基準額を上限とした一括拠出を行うことができることとなっており、適格年金からの移行においても、同様に一括拠出を可能とすべきである。 適格年金からの移行により閉鎖型確定給付企業年金が実施される場合がある。閉鎖型年金では、制度終了時に最後の受給者が最終給付時に残余財産のすべてを受け取る(分配される)ことが想定されるが、バランスに欠ける取扱いであり、また、受給権者保護の観点からも実質的な問題が生じないため、事業主へ返還できるようにすべきである(一方、受給権者等が少数となったときに、確定給付企業年金法第102条6項の規定により、当該閉鎖型確定給付企業年金に係る規約の承認の取消しをすることも考えられるが、この場合、規約承認取消しのタイミングにより、受給権者の間で相当な不公平感が生じる恐れがあり、現実的ではない)。	法人税法附則第20条、 法人税法施行令附則第16条、 確定給付企業年金法第89条6項	厚生労働省年金局企業年金課 国税庁		適格年金から確定給付企業年金に移行する場合に、移行前の適格年金の積立不足(適格年金制度における責任準備金に対する積立不足)について、当該積立不足相当額を一括拠出することにより償却することは認められていない。 また、閉鎖型確定給付企業年金について、受給権者等が存在しなくなった(給付終了)に付いて制度終了する場合の残余財産の取り扱いが規定されていない。		



【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 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 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	(1)確定給付企業年金の制度終了時において老齢給付金の受給権のない者が残余財産を連合会に移換することは認められていない。 (2)事業所脱退による資格喪失の場合、脱退一時金の繰下げはできない。	c, d		(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こととなっている。 (2)事業所脱退の場合は、事業主が課税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ことから、また分配を受けたのが残余財産であることから、移換できない状況となっている。このような者にも将来の年金受給の道を開くため、本人の希望により連合会移換を可能とする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ものに限る。以下この条及び第93条の2第1項第2号において同じ。)」を削除する。 (または、中途脱退者である制度終了加入者等については、制度終了に係る分配額をもって中途脱退者の脱退一時金相当額とみなして連合会へ移換することができることと解釈する。 (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でかつ同法第41条第2項第2号のものは、同法第91条の2の中途脱退者に該当しないため、老齢給付の受給権があるため)脱退一時金相当額の連合会への移換もできず、脱退一時金の支給の繰り下げもできない状況にある。このような者の年金受給の選択性を確保するため、連合会への移換を可能としたい。	(1)終了した確定給付企業年金の事業主等がその終了した日において老齢給付金の支給に関する義務を負っていた者は、分配額を連合会へ移換して老齢給付金を得ることができるのに対し、終了した確定給付企業年金の事業主等がその終了した日において老齢給付金の支給に関する義務を負っていない者は、一時金でしか受け取ることができないため、ポータビリティの拡充との整合をとるべきであること。(なお、厚生年金基金の解散基金加入員等には同様の制限がなく、厚生年金基金が解散しなかったら中途脱退者であったはずの者を含めた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るとしている。) (2)事業所脱退する前日に資格喪失した者と事業所脱退する日に資格喪失した者とで、連合会移換の可否が異なってしまうため、ポータビリティの拡充との整合をとるべきであること。(なお、厚生年金基金において設立事業所が減少した場合、当該減少事業所の加入員であった者も中途脱退者として連合会への移換が可能。)	(1)法第91条の3 (2)法第41条第4項	厚生労働省			
5057	5057051		G32	z13019	厚生労働 省	確定給付企業年金法施行令第50条の2、第65条の5第1項、第73条第5項、第6項、第7項、厚生年金基金令第41条の3の3、第41条の7	脱退一時金相当額の移換申請期限は、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、転職職や年金受給におけるデメリットとならないインフラ整備が求められる状況において、事業主等の事務負担も踏まえ今後ポータビリティを発展させていく上で必要最低限のルールを法令に定めたいのである。 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、給付建て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こととされており、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の年金資産を管理すべき移管申請期限については、各企業の実情も踏まえて、労働者による期間の設定を容認すべきである。	c, d	-	転職職や年金受給におけるデメリットとならないインフラ整備が求められる状況において、事業主等の事務負担も踏まえ今後ポータビリティを発展させていく上で必要最低限のルールを法令に定めているのであり、労働者により認めることは困難である。なお、移換申請期限については、各企業の実情も踏まえて、労働者による期間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請期限の弾力化および移換時対応の見直し[新規]	脱退一時金相当額の移換は、企業の私的年金制度における取扱いに係る問題である。申請期限等その詳細については、基本的には各企業の状況を踏まえて労働者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)すべきでない。また、ポータビリティの活用は個人の自己責任を原則とすべきであり、参加も制度や企業ベースでなく、個人の自由意志でなされることと適当である。その選択を担う組織も、独立性・透明性を重視した組織、スキームの構築を検討すべきである。	確定給付企業年金法施行令第50条の2、第65条の5、第73条、第88条の2 確定給付企業年金法第91条の2	厚生労働省 年金局企業年金課	移換申請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( )もしく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ヵ月経過した日、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ないこととされている。なお、移換元、移換先の規約に定めがあれば、連合会から他の確定給付型年金制度や、連合会を介しない年金制度間での移受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89条第6項、確定給付企業年金法施行令第56条、第57条	確定給付企業年金法における解散時の残余財産の分配は解散時における各人の「最低積立基準額」の比率に応じて分配することとされている。	c		制度終了時までの加入者期間に見合う給付額(最低保全給付額)を給付するための原資たる最低積立基準額の比率による、現在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担保する方が納得性が高い。労働者に基づき(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権を準備すべきである。	c		確定給付企業年金制度においては、仮に、制度が終了した場合に、それまでの各加入者等の加入者期間に見合う給付額(最低保全給付)を給付するための原資たる最低積立基準額が積み立てられているか否かを判断するため、毎事業年度ごとに非継続基準の財政検証を行うこととしているところ。この非継続基準の財政検証の仕組みにかんがみれば、実際に制度が終了した場合に、最低積立基準額の比率により残余財産の分配を行うことは極めて合理的と認められることから、現在の分配基準を変更することは考えていない。	社団法人信託協会	47	A	確定給付企業年金における企業年金解散時の残余財産の分配基準の改定	-現状では、確定給付企業年金については、制度終了時の残余財産分配に関する基準は最低積立基準額を基準とすることとされている。 -このため、保証期間付終身年金の場合、制度終了時に「保証期間部分を優先的に分配する」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」とも可能にしたい。	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ところも多い。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、以下同じ)の現価が対応するように制度設計されることが通常であり、そのため、選択一時金についても、保証期間部分に対応させることが一般的である。このため、制度終了時においても「保証期間部分を優先的に分配したい」というニーズが高いためから要望するもの。	確定給付企業年金法第89条第6項、確定給付企業年金法施行令第57条、確定給付企業年金法施行規則第54条	厚生労働省		
5053	5053048		G33	z13020	厚生労働 省	確定給付企業年金法第89条第6項	確定給付企業年金制度の終了時における残余財産を事業主に返還することは認められていない。	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、受給者を確定拠出年金に移行することは出来ないため、当該受給者の給付のために、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、受給者の不利益につながらないように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継続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も、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	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にもかかわらず残余財産が生ずるのは真にやむをえない場合であるとの考えの下、対応方法を今後検討してまいりたい。	閉鎖型確定給付企業年金について、受給権者等が存在しなくなった(給付終了)ことに伴い制度終了する場合の残余財産の取り扱いが規定されていない。 -このため、当該残余財産については事業主へ返還できることを規定していただきたい。	この場合、閉鎖年金終了時の最後の受給者が最終給付時に残余財産のすべてを受け取る(分配される)ことが想定されるが、バランズに欠ける取扱いと想われ、また、実質的に受給権者保護の観点からも問題が生じないため、事業主へ返還できることを要望するもの。(一方、受給権者等が少数となったときに、確定給付企業年金法第102条第6項の規定により、当該閉鎖型確定給付企業年金に係る現行の承認の取消しをすることも考えられるが、この場合、現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				







【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 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 法施行規 則第25条 から第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・バランスプランでは、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、定額又は給付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の再評価を行い、その累計額を規約で定める数値で除する方法」と規定されていることから、「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・バランス類似制度については、受給中の年金額を最低額を保証しつつ、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・バランスプランの再評価指標については、客観的かつ合理的に予測可能なものであり、ある程度安定的なものについて、指標として用いることを認めており、定率、国債の利回りに加えて、「全国消費者物価指数」、「賃金指数」を用いることができることとなっている。	c	、	(1) キャッシュ・バランスプランは、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、定額又は給付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の再評価を行ったものを定期的に給付原資として積み立てていくこととしている制度であり、その給付原資(いわゆる「仮想個人勘定残高」)を退職事由等に応じて、減額する取扱いは認められない。 (2) キャッシュ・バランス類似制度においては、受給開始後の最低保障額を指標とし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・バランスプランの再評価指標については、客観的かつ合理的に予測可能なものについて、指標として用いることを認めているところ。定率、国債の利回りに加えて、「全国消費者物価指数」、「賃金指数」を用いることができるよう平成15年5月に弾力化した。これ以上の指標の追加は困難である。	-			社団法人信託協会	35	A	キャッシュ・バランスプランにおける制度設計の選択肢拡充	・キャッシュ・バランスプランに関しては、自己都合減額率を乗ずることができず、また、再評価率の下限等について制約が存在する。 ・キャッシュ・バランスプランに関する以下の制限を緩和すること (1) キャッシュ・バランス制度においては法律上の記載から、給付額の算出にあたって自己都合減額率を乗ずることができないため、規約に複数の給付と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はいるが、規約上の表現が複雑になると、残高管理を複数行う必要があり管理コストが高くなること、企業が希望する「残高×自己都合減額率」と複数処理によっ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・バランスプランは、運用リスクの年金財政への影響軽減が可能となる有意義な方式であり、たとえ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連動の指標を採用することが認可された場合、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層の普及・充実のため更なる選択肢の拡充を求めるもの、	(1) 現在は法律上の記載から、給付額の算出にあたって自己都合減額率を乗ずることはできないため、規約に複数の給付と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はいるが、規約上の表現が複雑になると、残高管理を複数行う必要があり管理コストが高くなること、企業が希望する「残高×自己都合減額率」と複数処理によっ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・バランスプランは、運用リスクの年金財政への影響軽減が可能となる有意義な方式であり、たとえ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連動の指標を採用することが認可された場合、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層の普及・充実のため更なる選択肢の拡充を求めるもの、	(1) 確定給付企業年金施行令第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、29条 (3) 確定給付企業年金規約の承認及びインデックスを組み入れた複合ベンチマークの認可の基準等について、(平成14年3月29日年発第0329003号・年発第0329002号)別紙1 3-2(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 から第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)	キャッシュ・バランス類似制度については、受給中の年金額を最低額を保証しつつ、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・バランスプランの再評価指標については、客観的かつ合理的に予測可能なものであり、ある程度安定的なものについて、指標として用いることを認めており、定率、国債の利回りに加えて、「全国消費者物価指数」、「賃金指数」を用いることができることとなっている。	c	、	キャッシュ・バランス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・バランスプランの再評価指標については、客観的かつ合理的に予測可能なものについて、指標として用いることを認めているところ。定率、国債の利回りに加えて、「全国消費者物価指数」、「賃金指数」を用いることができるよう平成15年5月に弾力化した。これ以上の指標の追加は困難である。	キャッシュ・バランスプランについて、一連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使合意に基づき「ものであり、給付×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、給付建て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。		年金は中長期的な期間にわたって支給されるものであるため、年金原資(元本)に一定程度以上の付利を行って支給されるべきである。したがって、元本が確保されるからといって、給付額に下限を設けない制度(金×付利を行わない)にとも可能な制度)を導入することは困難である。 現時点で、再評価指標に係る更なる弾力化は考えていない。	(社)日本経済団体連合会	50	A	キャッシュ・バランスプランの選択肢の拡充	退職一時金制度や過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・バランス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・バランスプランは、運用リスクの年金財政への影響軽減が可能となる有意義な方式であり、確定給付型の企業年金における一層の普及・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、再評価率については、キャッシュ・バランス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課	厚生労働省年金局企業年金課	あらかじめ定めた給付を算定する際の年金換算利率は、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おいて年金換算利率の引下げを行うと、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、受給権の譲渡・担保提供、差押えが禁止されている。	c		確定給付企業年金においては、受給権者の権利を保護する趣旨から、譲渡、担保提供、差押を法律上禁止している(差押禁止権限は民法第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、過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、過格退職年金において他の債権との相殺が認められていることを理由に同様の取扱いを求める本要望は、確定給付企業年金制度の立法趣旨に沿わないものであり、認めることは困難である。	-			社団法人信託協会	33	A	規約型確定給付企業年金における一定の場合の本人以外への給付の容認	・現状は、規約型確定給付企業年金における給付に際しては、資産管理運用機関から受給者以外の者に給付することは認められていない。 ・規約型確定給付企業年金における給付に際して、一定の要件を満たす場合に資産管理運用機関から受給者以外の者に給付する取扱いを認めていただきたい。(過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。)	・受給者からの「過年契約に係る一時金の全部または一部の受領する旨の委任状」の受領 ・債務の存在または立替払いの事実の存在の確認を行うことを前提に、一時金の事業主口座宛送金が認められている。 上記の取扱いは、過格退職年金において一般化しており、規約型確定給付企業年金において同様の取扱いが認められないことは、過格退職年金からの移行の障害要因となっている。本件、受給者の委任意思確認を前提に実施されていること、日本企業の平均寿命(男子約80歳、女子約85歳)及び規約に定めた場合の50歳支給開始を勘案し、保証期間の上限を35年に拡大することが適当であると考える。	確定給付企業年金法第34条	厚生労働省				
5053	5053036		G36	z13023	厚生労働 省	確定給付 企業年金 法施行令 第25条第 1号	確定給付企業年金における年金給付の保証期間の上限は20年としている。	c		要望理由の一つに60歳超の雇用延長への対応を挙げながら、50歳支給開始を基準に保証期間を設定すべきとする主張は妥当とは認めがた。現状の上限(20年)をさらに拡大する必要はないと考えている。	-			社団法人信託協会	36	A	確定給付企業年金における年金給付の保証期間の制限の緩和・撤廃	・現状、保証期間の上限は20年とされている。 ・現状20年である保証期間の上限を35年に拡大していただきたい。	・60歳超の雇用延長や平均寿命の伸長への対応等、基金・事業主及び加入者の多様なニーズに合わせたより柔軟な制度設計を可能とするために、要望するもの。 ・日本人の平均寿命(男子約80歳、女子約85歳)及び規約に定めた場合の50歳支給開始を勘案し、保証期間の上限を35年に拡大することが適当であると考える。	確定給付企業年金施行令第25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 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 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	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認容	・事業所脱退時の一括拠出について、厚生年金基金は加算部分に係る額も含めて、先取特権の順位が一般債権より高いものとされているが、確定給付企業年金においては、そのような規定はない。 ・受給権保護が強く求められる確定給付企業年金においても、当該一括拠出について、先取特権の順位を一般債権より高いものとしていただきたい。	確定給付企業年金でも受給権保護が強く求められているため、厚生年金基金と同様の取扱いを要望するもの。	特になし	厚生労働省		
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	b		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、先般取りまとめられた「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。	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、 確定拠出年金への移行の弾力適用	中小企業業者が中小企業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。	企業のアライアンスが活発化している中で、中小企業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業者が確定給付企業年金を実施している中小企業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、過格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契約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8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解約手当金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	b		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、先般取りまとめられた「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。	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。	企業のアライアンスが活発化している現状において、中小企業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業者が確定給付企業年金を実施している中小企業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部勤労者生活課 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	b		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、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、過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。	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も、中退共へ移行を希望いただきたい。	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。この規制をなく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(中退共)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

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	再検討要望	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/民間開放)	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の 所管官庁等	その他 (特記事項)
5057	5057144		G38	z13025	厚生労働省	消費生活協同組合法第10条第1項第4号	消費生活協同組合(生協)が行う共済事業については、消費生活協同組合法に基づき、生協の特質を踏まえた上で、現時点において必要と考えられる規制を行っている。	b	!	生協においても、より一層の経営・責任体制の強化、共済事業における契約者保護等を図る必要性があるため、現在、有識者による検討会を設置し、検討を行っているところである。	-					(社)日本経済団体連合会	144	A	共済事業にかかる契約者保護ルールの整備	消費者保護の観点から、消費生活協同組合法を改正し、経営の健全性規制(責任準備金の積立基準、共済経理人の設置、ソルベンシーマージン基準および早期是正措置等)、情報開示規制、募集規制等については、保険業法、農業協同組合法と整合的な規制を整備すべきである。また、行政の透明性の観点から、現行の最高限度額や許可基準等にかかる通知を法令で規定すべきである。		消費生活協同組合法	厚生労働省社会援護局地域福祉課等	根拠法のある共済は、各々の主務官庁の監督を受けて事業を行っているが、それぞれの根拠法によって監督内容が異なり、規制の整合性がとれていない。 特に消費生活協同組合法については、保険業法、農業協同組合法及び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なく(通達によって規定されるなど、透明性に欠い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横断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	!	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たい。		b	!	年内を目途に結識をとりまとめていただけるよう、「生協制度見直し検討会」をお願いしているところである。	生命保険協会	5	A	共済事業にかかる契約者保護ルールの整備	消費者保護の観点から、消費生活協同組合法を抜本的に改正し、経営の健全性規制(責任準備金の積立基準、共済経理人の設置、ソルベンシーマージン基準および早期是正措置等)、情報開示規制、募集規制等について、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。		消費生活協同組合法等	厚生労働省社会援護局地域福祉課等	根拠法のある共済は、各々の主務官庁の監督を受けて事業を行っているが、それぞれの根拠法によって監督内容が異なり、規制の整合性が取れていない。 特に消費生活協同組合法については、保険業法、農業協同組合法及び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な内容となっている。 また、具体的なルールは法令ではなく(通達に規定されている。なお、保険業法、農業協同組合法等と異なり、消費生活協同組合法に基づく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横断化の対象とされていない。	
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年の有期労働契約すら十分に活用されていないという現状がある。また、平成15年の労働基準法改正により、有期労働契約期間の上限を原則3年(一定の場合については5年)に延長したところであるが、当該改正に対しては、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年に延長することは、よりいっそう常用代替を進めるといった強い懸念が考えられることから、御要望にはお応えできないものである。なお、労働基準法第137条については、契約期間の上限延長に伴い人身拘束の弊害が発生するのではないかとの強い懸念から、国会審議において、設けられたものであるが、当該規定は、労働基準法の一部を改正する法律(平成15年法律第104号)附則第3条に基づき(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。 [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行えるなど、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年度経過時点での見直しが予定されていることから、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。		c		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れるとしているが、有期契約の更新により人材確保を図ることができ、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、平成17年10月に行ったJRI総合研究所「有期労働契約の処遇に関する実態調査」を見ると、勤続平均年数が46年の契約社員が正社員と同様の教育訓練を受けられる機会は50%であるのに対し、勤続平均年数が5.8年である長時間パートタイマーが正社員と同様の教育訓練を受けられる機会は、28.1%であり、勤続年数と教育投資に関連性があるとは言えない。 さらに、同調査においては、平成17年で、1年超の期間で有期労働契約を結んでいる労働者の割合は、全体の3.9%であるなど、長期の有期労働契約について大きなニーズがあるとは言えない。 以上のことから御要望にお応えすることはできない。	(社)日本経済団体連合会	1	A	有期労働契約に関する雇用期間の上限の延長	有期労働契約の契約期間の上限を、民法の定める5年とすべきである。また、労働者は労働契約期間の初日から5年を経過した日以後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。		労働基準法第14条、第137条	厚生労働省労働基準局監査課	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、その期間の上限が伸びることになった。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年の有期労働契約すら十分に活用されていないという現状がある。また、平成15年の労働基準法改正により、有期労働契約期間の上限を原則3年(一定の場合については5年)に延長したところであるが、当該改正に対しては、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年に延長することは、よりいっそう常用代替を進めるといった強い懸念が考えられることから、御要望にはお応えできないものである。なお、労働基準法第137条については、契約期間の上限延長に伴い人身拘束の弊害が発生するのではないかとの強い懸念から、国会審議において、設けられたものであるが、当該規定は、労働基準法の一部を改正する法律(平成15年法律第104号)附則第3条に基づき(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げ、新たな雇用の創出と企業活動の活性化を図るため、有期雇用契約期間については、全ての職種で最長5年の締結が可能となるよう要望する。		期間の定めのある労働契約については、契約期間の上限を原則3年(一定の場合には5年)に制限されている。	働き方・雇用形態の多様化に充分対応できず、企業と労働者双方のニーズに応えられない。	労働基準法第14条	厚生労働省	・平成17年10月度の再要望

【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 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	再検討要望	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 等)	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	c		1年単位の変形労働時間制は、労働者の生活設計を損なわない範囲内において労働時間を弾力化し、週休2日制の普及、年間休日日数の増加、業務の繁忙に応じた労働時間の配分等を行うことによって労働時間を短縮することを目的とするものである。しかしながら、特定の期間に労働日及び労働時間を集中させることは、過重労働による健康障害を発生させることも懸念されることから、1年単位の変形労働時間制をとる場合においても、労働時間の限度、連続して労働させる日数の限度等の要件を維持する必要があるものである。よって、御要望の内容は、上記の変形労働時間制の趣旨や過重労働対策との整合性を欠くこととなるため、御要望にお応えすることはできない。			c	前項も回答したとおり、1年単位の変形労働時間制を適用するに際して、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ため、当該制度を採用するに当たっては労働時間の限度、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。よって、1年単位の変形労働時間制の要件を緩和するとすれば、過重労働対策との整合性を欠くことになりかねず、御要望にお応えすることはできない。	(社)日本経済団体連合会	5	A	1年単位の変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(週に1日の休日を確保)。1週間の労働時間の限度を60時間とすべきである(10時間×6日)。対象期間が3ヵ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。		経営環境の変化が急速な中では、30日前に翌月の負荷を正確に予測することは困難である。そもそも通常の労働時間制度の下で事前の休日、各日の所定時間数の特定は義務付けられていないのに対し、1年単位変形労働時間制では各区分毎の労働日数、総労働時間数を特定することが求められており、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。	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理課	1年単位の変形労働時間制にかから要件は次のとおりである。対象期間を1ヵ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週間の1日の休日が確保できる日数)。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ヵ月を超える場合、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ヵ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	c		1年単位の変形労働時間制は、労働者の生活設計を損なわない範囲内において労働時間を弾力化し、週休2日制の普及、年間休日日数の増加、業務の繁忙に応じた労働時間の配分等を行うことによって労働時間を短縮することを目的とするものである。しかしながら、特定の期間に労働日及び労働時間を集中させることは、過重労働による健康障害を発生させることも懸念されることから、1年単位の変形労働時間制をとる場合においても、労働時間の限度、連続して労働させる日数の限度等の要件を維持する必要があるものである。よって、御要望の内容は、上記の変形労働時間制の趣旨や過重労働対策との整合性を欠くこととなるため、御要望にお応えすることはできない。			c	前項も回答したとおり、1年単位の変形労働時間制を適用するに際して、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ため、当該制度を採用するに当たっては労働時間の限度、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。よって、1年単位の変形労働時間制の要件を緩和するとすれば、過重労働対策との整合性を欠くことになりかねず、御要望にお応えすることはできない。	社団法人 日本自動車工業会	4	A	1年単位の変形労働時間制の規制緩和	経営環境が激変する中においては、業務の繁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年変形労働時間制は、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。		経営環境の変化が急速な中では、30日前に翌月の負荷を正確に予測することは困難である。また就労環境・作業負荷の軽減が進む中で、現行の規制は、業務の繁忙への柔軟な対応が妨げられている。	労働基準法第32条の4 労働基準法施行規則第12条の4	厚生労働省	・平成17年10月度の再要望 ・当会重点要望項目	
5057	5057006		G41	z13028	厚生労働省	労働基準法第32条の3	c		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ことができ、コアタイムを設ける日とそうでない日があるもの、日によってコアタイムが異なるもの等も可能であることから、御要望のような場合には、あらかじめコアタイムを設定することで対応可能であるものである。また、そもそも、フレックスタイム制の下でも、業務への包括的な指示は可能であり、労働者本人が当該指示を踏まえて、始業・就業時刻を決定することも可能であることから御要望にお応えすることはできない。	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、コアタイムが異なるもの、日によってコアタイムが異なるもの等も可能で、さらに、労働者個々に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ことであれば、措置の内容については、c dとされたい。		d	御要望の趣旨が再検討要望の範囲内であれば、現行制度で対応可能であるため、措置内容をからしにすることとする。	(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】	特定の日または曜日、あるいは清算期間内の一定の日数について、あらかじめ就業規則等に定めることを条件に、始業・終業時刻管理を通常の労働時間管理に戻すことを認めるべきである。		フレックスタイム制は、労働時間管理を労働者本人の決定に委ねるもので、個々人のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を可能にするときに、労働時間の削減、健康管理、子育て支援など様々な面で効果が期待される。しかし、現行制度では、対象期間中の全労働日について、始業・終業時刻の決定を労働者本人に委ねる必要があるため、例えば来客対応や立会作業等で7月のうち5何日かは使用者が始業・終業時刻を指定する必要がある労働者には適用することができない。このため、そうした労働者もフレックスタイム制の恩恵を受けられるようになり、制度の一面の普及を図るべきである。	労働基準法第32条の3	厚生労働省労働基準局監理課	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 労働基準法施行規則第12条の3 平成3年3月31日基発第228号	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か月の複数日の時間計算の特例を認めているところであり、この場合には、労働時間の偏り等、不当な長時間労働を助長するおそれがあるため、厳格な要件を設けているものである。御要望の通り、どの月においても有週及び各日に法定労働時間勤務するのではあるが、現行制度において特例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るが、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。			c	前項も回答したとおり、1年単位の変形労働時間制を適用するに際して、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ため、当該制度を採用するに当たっては労働時間の限度、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。よって、1年単位の変形労働時間制の要件を緩和するとすれば、過重労働対策との整合性を欠くことになりかねず、御要望にお応えすることはできない。	社団法人 日本自動車工業会	1	A	週休2日制の場合のフレックスタイム制度の適用について	完全週休2日制を実施し、年所定労働時間協定において週平均40時間を下回る協定を結んでいる場合においては、清算期間1ヵ月の所定労働時間を11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。通達4要件のうち、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」と、この要件の緩和を要望する。		フレックスタイム制の清算期間内における時間外労働は、原則として「法定労働時間×清算期間の暦日数÷7」で計算される労働時間の総枠を超えた部分を時間外労働とするが、清算期間を1箇月としたときに、曜日の巡り等により総労働時間が労働時間の総枠を超えることがある。このような問題に対応するため、行政解釈により、清算期間が1箇月であること清算期間を通じ、毎週必ず2日以上休日が確保されていること当該清算期間の29日目を起算日とする1週間(特定期間)における労働者の実際の労働日ごとの労働時間の和が法定労働時間(40時間)を超えるものではないなど、厳し目の多い月でフレックスタイムの除外日数の設定などの対応が必要になっている。	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3年3月31日基発第228号	厚生労働省	・平成17年10月度の再要望 ・当会重点要望項目	











【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 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 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		213041	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、当該基準をさえ満たしていない認証保育所について、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限については、平成12年に撤廃しており、また、多様な保育ニーズへの対応については、子ども・子育て応援プランに基づき、保育所のさらなる多機能化をめざすことにより対応しているところである。	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。		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、当該基準をさえ満たしていない認証保育所について、国が制度として認め財政措置を講ずることは困難である。	東京都	1	A	保育所制度における規制緩和	大都市住民のニーズに即した新たな保育所として、都が創設した認証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していない。大都市の保育ニーズに対応できる。 多様な事業者の参入とサービスの組み合わせを促す制度に改めることにより、多様化する保育ニーズに応えることができる新しい保育所設置が可能となる。	児童福祉法	厚生労働省	
5049	5049002		213042	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て定める額を徴収することができる。  保育所の施設・設備の整備については、補助対象は社会福祉法人である。  保育所の施設基準については、児童福祉施設最低基準によって規定されている。	c		直接契約方式の導入については、「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と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、認可保育所の設置を体制的にについては、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。  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と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99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。他方、保育所運営費については、市町村に実施義務が課されており、市町村が当該事業を委託することによって実施しているものである。  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、運営費補助が支出されている。こうした実施から、保育サービスを慈善・博愛事業として一律的に認めることには疑義がある。 また、事業実施及び施設管理について、法律等による公的な規制の下に置くことで、公の支配の担保は可能であり、再度検討を依頼する。  大都会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。	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。		c		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応えられていない。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する。 また、平成18年10月から実施される認定とともに、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、運営費補助が支出されている。こうした実施から、保育サービスを慈善・博愛事業として一律的に認めることには疑義がある。 また、事業実施及び施設管理について、法律等による公的な規制の下に置くことで、公の支配の担保は可能であり、再度検討を依頼する。  大都会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、サービスの組み合わせ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、制度の良い市街地での保育所整備が進みにくい。また、職員定数の全てに保育士資格を求めており、保育士資格以外の資格者の活用による柔軟なサービス提供が出来ないほか、調理員について常勤職員配置が原則とされているため、短時間勤務職員の導入ができない。	児童福祉法 児童福祉施設最低基準	厚生労働省		
5057	5057002		213043	厚生労働 省	労働基準 法第15条 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、労働条件の中でも労働契約の期間、賃金等重要な事項を労働者に確実に示すために書面による交付を義務付けており、労働者保護の観点から慎重な検討が必要である)と考える。なお、労働基準法第15条の労働条件の明示の在り方については、労働政策審議会労働条件分科会における労働契約法制の在り方に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。		b		労働政策審議会労働条件分科会においては、労働契約法制及び労働時間法制について、引き続き議論を深めることとしている。	(社)日本経済団体連合会	2	A	労働条件の明示の方法にかから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。協議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。		労働者派遣事業では、「就業条件の明示」と「労働条件の明示」を一体的に通知することが一般的に行われている。労働者派遣法の改正により、就業条件の明示についてはファクシミリ又は電子メールによる方法が認められたが、「労働条件の明示の方法についても同様の取扱いが認められない限り、規制改革のメリットが受けられない。」「規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)」では、「書面による場合と同等の労働者保護を確保する観点から検討を行う」とされているが、この点については、派遣元以外の場所でも就労するという派遣労働の特殊性から、実務上は、書面による明示が郵送で行われても本人が気づかないケースが想定され、電子メール等の方が確実に本人に伝わること、郵送に比べ迅速に労働条件の確認が可能となり、労働者の保護に資することなどから、書面による場合と同等の労働者保護を図ることができ。	労働基準法第15条 労働基準法施行規則第5条	厚生労働省労働基準局監督課	労働基準法第15条1項、労働基準法施行規則第5条により、労働条件の明示は書面によるものとされている。
5057	5057003		213044	厚生労働 省		個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第57号)・雇用管理に関する個人情報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)・雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針(解説)	c		個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第57号)「以下「個人情報保護法」という。」第23条第1項において、個人情報取扱事業者は、同項各号あるいは同条第2項から第5項に該当する場合を除き、あらかじめ本人の同意を得ないで、個人データを第三者に提供してはならないこととしており、ご要望の出向(候補)先・転籍(候補)先に提供する場合についてもその例外ではない。したがって、法に基づき策定された雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針(平成16年厚生労働省告示第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、国としては、雇用管理に関する個人情報については、例示、収入、家族関係のような情報にされる情報を含むことから、当該情報を第三者に提供する際の本人の事前同意については、第三者提供に係る本人の意向が的確に反映されるよう、可能な限りその都度、当該意思確認を行うことが望ましいと考える。				(社)日本経済団体連合会	3	A	従業員の個人情報の第三者提供に関する取扱いの見直し	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って出向・転籍人事に対する事実上の拒否権を持つことになるほか、同意後に出向・転籍候補先企業が当該労働者の受け入れを拒否する等と本人のモチベーションが下がるおそれがある等、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) 雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針(解説)(平成17年3月)	厚生労働省政策経営官労働政策担当室 事官室	雇用する労働者を出向・転籍させる際、個人情報取扱事業者は、出向先・転籍先に対して当該労働者の個人情報を提供する場合に本人の同意を取引したうえで提供する必要があります(「適正な取扱いを確保するために、事業者が講ずべき措置に関する指針(解説)、参考記述」)。また、可能な限りその都度、意思確認を行うことが望ましいとされている。				



【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/民間開放)	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の 所管官庁等	その他 (特記事項)
5057	5057004			213045	厚生労働省	労働基準法第32条の2	1年単位の変形労働時間制の対象労働者であり、当該期間中に労働させた期間が当該対象期間より短い労働者について、当該労働させた期間を平均し1週間当たり144時間を超過し労働させた場合は、その超過し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、業務の密閉を見込んで、それにあわせて労働時間を配分するものであり、そのような業務の密閉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ついては回答のとおりであっても、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、業務の密閉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)ということもあるため、現行制度は企業の実態に合わず必ずしも適用できない。		c	労働基準法上、労働時間管理は事業場単位で行うべきものであり、1年単位の変形労働時間制を採用するに当たっても、事業場単位で労使協定を締結することとされている。 したがって、仮に労使協定、同意内容が同じである他の事業場で労働する場合においても、1年単位の変形労働時間制に係る労使協定は事業場の実態に即して、個別に締結されたものであるため、移動前の事業場と全く同じ労務管理の下で働いていると評価することはできない。そのため、御要望にお応えすることはできない。	(社)日本経済団体連合会	4	A	1年単位の変形労働時間制における変形期間途中の異動者の時間外清算に関する適用除外	変形期間途中で他の事業場に異動した場合でも、異動前事業場と同じ変形労働時間制の適用を受ける(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、労働者に不利な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適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うえに、導入の是非や条件を異にす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り、当初設定した対象期間の途中で他の事業場に異動した労働者について、異動前の労働時間の平均が1週間あたり144時間を超過している場合、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			213046	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13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適用する場合、曜日の廻りによっては、法定労働時間数(8時間)とそれに動員したとしても、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と限り、時間外労働として扱わないこととしている)。	c		曜日の廻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、労働時間の振り等、不当な長時間労働を助長するおそれがあるため、厳格な要件を設けているものである。御要望の通り、どの月においても法定労働時間勤務するのであれば、現行制度において特段の不都合はないものである。しかしながら、例えば、29日を起算日とする週の翌月1日、2日、3日の労働時間が法定労働時間を超過する場合には、当該週の实労働時間が過剰なものとなる可能性があるため、不当な長時間労働を助長させないために御要望にお応えすることはできない。	曜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務管理上の煩雑な手続が問題であり、密着な取扱いを担保しつつ、この問題点を解消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。		c	1か月の端数日の時間計算の特例を認めているのは、法32条の原則による場合との均衡を考慮したものであり、法の趣旨を損なうものとならないように厳格な要件を設けているところである。したがって、1か月以内の清算期間を基礎にフレックスタイム制の導入を認め労働基準法の趣旨に照らし御要望にお応えすることはできない。	(社)日本経済団体連合会	7	A	週休2日制の場合のフレックスタイム制の適用	平成9年3月31日基発第228号の要件のうち、「週休2日の要件、以外のもを削除し、これにより、週休2日でフレックスタイム制を適用する場合、法定労働時間数通り勤務しても時間外労働が発生することのないようにすべきである。			現行制度は運用が煩雑であり、フレックスタイム制の導入を阻害する要因となっている。週休2日制を条件とすれば、労働時間の振り等、不当な長時間労働を助長するおそれもない。	労働基準法第32条の3 労働基準法施行規則第12条の3 平成9年3月31日基発第228号	厚生労働省労働基準局監課	週休2日でフレックスタイム制を適用する場合、曜日の廻りによっては、法定労働時間数(8時間)とそれに動員したとしても、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も設けるか、あるいは、平成9年3月31日基発第228号の通達で定める要件を満たす必要がある(同通達は、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と限り、時間外労働として扱わないこととしている)。
5057	5057008			213047	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11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、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。	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。		b	労働政策審議会労働条件分科会においては、労働契約法制及び労働時間法制について、引き続き議論を深めることとしている。	(社)日本経済団体連合会	8	A	企画型裁量労働制に関する対象業務の早期拡大	営業職を含め、ホワイトカラー労働者の業務全般に企画型裁量労働制を適用するため、同制度の対象業務を大幅に拡充する、もしくは対象業務の制限を原則撤廃すべきである。			企画型裁量労働制をホワイトカラー労働者に広(適用)することで、自律的で自由度の高い柔軟な働き方が可能となるほか、企業にとっても、労働者自身が「仕事の質・成果」を追求することにより、生産性の向上、競争力の強化が期待できる。 「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」(2006年1月27日)は、適用拡大に関する言及がなく検討が不十分である。包括的な指示の下、業務遂行を自己裁量に変えていくホワイトカラー労働者は増えており、現行の対象範囲は狭すぎる。営業職であっても、個人や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、対象顧客業というだけの理由で対象外とすべきではない。対象範囲は、業務実態を知る個別労使に委ねるべきである。	労働基準法第38条の4 平成15年10月22日厚生労働省告示第353号 平成11年12月27日労働省告示第149号	厚生労働省労働基準局監課	企画型裁量労働制の対象は、「事業の運営に関する事項」についての企画、立案、調査、及び分析の業務であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を労働者の裁量にゆだねる必要がある業務であることとされている。企業型裁量労働制の導入については、労使委員会を当該事業場に設置し、労使委員会が決議を行わなければならない。企業型裁量労働制を適用する場合は、適用しようとする労働者本人の同意を得なければならない。制度適用上、使用者は6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。制度適用上、出退勤時刻又は入退室時刻の記録等による方法により、使用者が対象労働者の労働時間状況等の勤務状況を把握しなければならない。
5057	5057009			213048	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15年10月22日厚生労働省告示第353号	企画業務型裁量労働制の対象業務は、以下の要件のいずれにも該当することが必要である。 1. 事業の運営に関する事項についての業務であること 2. 企画、立案、調査、及び分析の業務であること 3. 当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務であること 4. 当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務であること 平成11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、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。	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。	労働政策審議会労働条件分科会においては、労働契約法制及び労働時間法制について、引き続き議論を深めることとしている。		b	労働政策審議会労働条件分科会においては、労働契約法制及び労働時間法制について、引き続き議論を深めることとしている。	(社)日本経済団体連合会	9	A	企画型裁量労働制に関する手続きの簡素化の早期実施	労使委員会の決議に替え、労使協定の締結等により制皮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ヵ月以内ごとから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会報告書」(2006年1月27日)は、労使委員会の設置負担を理由に中小企業での導入を求めないことを懸念しているが、設置や届出等の諸手続きの負担は中小企業に限られるものではなく、広範囲かつ大規模な手続き緩和が求められる。労使委員会の決議要件を廃止することで、制度の利用拡大を図ることができるとしている。 専門型裁量労働制の場合、本人同意は要件となっており、企業型裁量労働制についても同様とすることが望ましい。例えば、チームで仕事を行う場合、チームの中に企画型裁量労働制適用に同意しない者がいる。業務に支障をきたさかねない。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、業務上負担となっている。 勤務状況の把握は、労働者の健康への配慮措置として義務付けられているところ、健康への配慮は、企業実態に応じた様々なものがある。勤務状況の把握義務を一律に課することは、業務の遂行方法や時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねるといふ裁量労働制の本来の趣旨に反する。	労働基準法第38条の4 平成15年10月22日厚生労働省告示第353号 平成11年12月27日労働省告示第149号	厚生労働省労働基準局監課	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、労使委員会が決議を行わなければならない。企業型裁量労働制を適用する場合は、適用しようとする労働者本人の同意を得なければならない。制度適用上、使用者は6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。制度適用上、出退勤時刻又は入退室時刻の記録等による方法により、使用者が対象労働者の労働時間状況等の勤務状況を把握しなければならない。

【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

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/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	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労働契約法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きたい。		b		労働政策審議会労働条件分科会においては、労働契約法制及び労働時間法制について、引き続き議論を深めることとしている。	(社)日本経済団体連合会	10	A	管理監督者に対する割増賃金支払い義務の見直しの早期実施	現行の管理監督者に対する深夜業規制の適用除外について積極的に検討を行い、早期に実施すべきである。		使用者と一体的な立場にある管理・監督職は必要に応じ深夜業を行うことが求められる一方、製造現場における交替勤務のように深夜業が常態となることは考えにくく、深夜業の規制について適用を除外しても保護に欠ける危険性はない。規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)。(2006年3月31日)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、一体的に検討しなければならない理由はない。管理監督者の範囲の見直しは切迫している。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修課	労働基準法第41条は同法第4章、第6章及び第6章の2で定める労働時間、休憩及び休日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きたい。		b		労働政策審議会労働条件分科会においては、労働契約法制及び労働時間法制について、引き続き議論を深めることとしている。	(社)日本経済団体連合会	11	A	解雇の金銭解決制度の早期導入	2006年度の早期に結論が得られるよう、解雇の金銭解決の導入要件について積極的に検討すべきである。		金銭賠償による解決策が労使双方に提示されることにより、紛争の解決方法の選択肢が増え、紛争の早期解決に資するとともに、労働力の流動化、中長期的には経済の活性化につながる。使用者側からの金銭解決の申し入れについては、いかなる解雇についても認めるのではなく、ネガティブリストにより一定の解雇を除外するなどすれば、使用者による濫用の懸念を払拭できるので不都合はない。2002年12月26日の労働政策審議会建議(「今後の労働条件に係る制度の在り方について」)では、解雇の金銭解決制度の必要性を論じており、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修課	解雇については、判例における解雇権濫用法理および同法理を明文化した労働基準法第18条の2によって厳しく制限されている。また、争いが生じた場合、裁判では当該解雇が有効であるか無効であるかの判断が難しいため、受動的な紛争解決に至らなかつたり、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		自律の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きたい。		b		労働政策審議会労働条件分科会においては、労働契約法制及び労働時間法制について、引き続き議論を深めることとしている。	(社)日本経済団体連合会	12	A	ホワイトカラーエグゼンプション制度の早期導入	管理監督者に限らず、裁量性の高い労働者など一定の要件を満たす労働者等を労働時間規制の適用除外とするホワイトカラーエグゼンプション制度について、対象者の要件が客観的かつ包括的なものとなるよう留意しつつ検討を行い、2006年度の早期に結論を得るべきである。		ホワイトカラーの場合、労働時間と非労働時間との境界があいまいであり、ブルーカラーと比較して、労働時間と仕事量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、効率的に長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、多様な働き方を奨励するためには、労働者が自己の就業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たい制度とす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修課	管理監督者等に限って、労働時間規制の適用が原則的に除外されている。
5057	5057013			z13052	厚生労働省	職業安定法第5条の5、第5条の6、第32条の12、第33条	職業紹介事業者は求人及び求職の申込みは全て受理しなければならないが、当該申込みの内容が法令に違反するとき等は、これを受理しないことができる。 職業紹介事業者等は取り扱う職種の範囲その他業務の範囲を定めることができる。	c, d		職業安定法(以下「法」という。)第5条の5及び第5条の6において、職業紹介事業者は求人及び求職の申込みは全て受理しなければならないが、当該申込みの内容が法令に違反するとき等は、これを受理しないことができる。職業紹介事業者等は取り扱う職種の範囲その他業務の範囲を定めることができる。問題ある企業の求人申込みを受理しないことについては、法第5条の5において、求人申込みの内容が法令に違反する等、明白な事由に限り全件受理原則の例外規定を設けている趣旨に鑑みると、個々の企業の恣意的な基準に基づき求人企業を限定することを容認することにつながり、これを認めることは困難である。 しかしながら、法第32条の12第1項及び第2項及びそれを読み替えて適用する法第33条第4項において、職業紹介事業者等は「取り扱う職種の範囲その他業務の範囲(以下「取扱職種の範囲等」という。))を定めることができる。取扱職種の範囲等を定め、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」との回答だが、職業紹介事業者の業務運営要領の「第7 職業紹介事業の取扱職種の範囲等」には、「当該届出を行う場合、その方法はあらかじめ特定されるものではないが、目安としては平成11年度労働省編職業分類の中分類によるものとする」とされ、職業による分類に限られている。まめ畑やかなサービスを提供するために、年齢、卒業後の経過年数、主婦、子供を持つ女性など、職業以外の属性でもサービス対象者を規定できるようにすべきである。	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) 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」を定めることができる」とされているところである。 この場合、厚生労働大臣がそれを「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」と定めることとなるのである。	(社)日本経済団体連合会	13	A	民間職業紹介所における「求職の申込み」と「求人」の申込みの全件受理原則の緩和(新規)	民間職業紹介所における「求職の申込み」と「求人」の申込みの全件受理原則を緩和すべきである。  (*)年齢に限らず、卒業後の経過年数、主婦、子供を持つ女性などさまざまな属性で対象者を規定し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規定を明文化することを目指すべきである。 求人の申込みについては、「法令違反のみならず」「問題ある求人」を排除することは、職業紹介の適正化や求職者の安心安全な就職に欠かせないものである。民間職業紹介所においては、個々の企業努力により、過去の紹介においてトラブルの多い企業、消費者感情の多い企業、悪質・反社会的な企業等に係わる情報を蓄積してきている。民間の職業紹介所が個々に「求人企業の取捨基準」を定め、問題ある企業の求人申込みを受理しないことができれば、民間企業等への誘導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。公的機関であるヤングハローワークでは、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明確に規定しているが、民間事業者には、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需給調整事業課	求職の申込みについては、ハローワーク、民間職業紹介事業者を問わず、すべて受理することが原則とされているが、申込みの内容が法令に違反するとき等、問題がある求職の申込みについては、職業安定法第5条の6の規定により受理しないことができる。 求人の申込みについても、ハローワーク、民間職業紹介事業者を問わず、すべて受理することが原則であるが、申込みの内容が法令に違反するとき等、問題がある求人の申込みについては受理しないことができ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/民 間開放 等)	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				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、ただし、育児休業給付の対象となる育児休業を行ったことのある労働者が当該育児休業終了後、再度同一の子について取得する育児休業については、原則として育児休業給付の対象に含まれない。	育児・介護休業期間中の保険料免除措置は、世代間扶養の仕組みである公的年金制度及びそれと類似の観点も含まれる公的医療保険制度において、次世代育成支援も重要な課題であることから、設けられているものである。  この措置は、「保険料を負担しその実績に基づいて給付を行う」ことが基本である厚生年金制度及び健康保険制度において、極めて例外的な取り扱いであることから、労働者の権利として広く社会的合意が形成されている育児・介護休業法に定める育児休業等の期間に限って対象としている。  これを超えて一部の企業が独自に設けている育児休業制度の利用者まで免除措置の対象とすることは、法律という形で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の者に対しても、「拠出に基づいた給付」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。  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・介護休業法による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、企業の労働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、適用し、育児休業を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受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。	C	I	育児休業期間中の保険料免除措置は、厚生年金保険法等において育児・介護休業法上の育児休業期間を対象とする旨定められており、適用でこの範囲を変更することはできない。  なお、当該措置の対象範囲を育児・介護休業法に定める育児休業等の期間に限定している理由については、前回回答したとおりである。  また、育児休業給付の対象は、前回回答したとおり、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、適用し、育児・介護休業法による育児休業の取得についてまで給付の対象とすることは困難である。	(社)日本経済団体 連合会	14	A	育児休業期間中の社会保険料免除の拡大[新規]	法定の育児休業制度を上回る形で、企業が独自に、「1歳未満で復帰し、1歳未満で再び育児休業を取得すること、可能な制度を導入している場合、1歳未満の子の育児休業期間中については、社会保険料の免除を可能とし、育児休業給付の受給を可能とすべきである。			企業が、育児を行う従業員に対する支援策として、1歳未満で復帰し、1歳未満で再び育児休業を取得できる制度を導入しても、1歳未満で再度育児休業を取得する場合、社会保険料が免除されず、育児休業給付金も受給できないため、結果として子育てになるまでの育児休業取得を選択する従業員が多くなり、早期の職場復帰を促さない矛盾が生じている。	育児・介護休業法第5条2項 健康保険法第159条 厚生年金保険法第81条の2 雇用保険法第61条の4	厚生労働省	育児休業から1歳未満で復帰し再び1歳未満で育児休業に入った場合、育児休業法により1歳未満の間は同一の子について育児休業を取得できないとされているため、社会保険の保険料免除を受けられず、雇用保険の育児休業給付金も受給できない。
5057	5057015				厚生労働 省	勤労者財産 形成促進 法第6条第2項 勤労者財産 形成促進法 施行令第13条の4は 要望内容とは直接関係ないため 削除。)	財形年金貯蓄は勤労者財産形成促進法に基づき、その要件が積み立て期間は5年以上、受け取り開始は60歳以降でかつ積み立て終了から5年以内、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、最大減入量ができる期間は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を図るためのものとして、支給開始年齢を60歳から引き下げることには適当ではない。  また、財形貯蓄の基本的な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み立てる努力を終え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。	65歳までの雇用延長が進められる中で、自らのライフプランに基づいて60歳以前で財形年金貯蓄の受け取りを希望する者もいるなど労働者のニーズは多様化しており、受取開始時期及び振替期間について柔軟性を持たせるべきであり、再度要望したい。労働者ニーズの多様化や雇用延長が進められている現況においては、支給開始年齢「60歳」に固執することは必ずしも適当ではなく、年金受給を目的に積み立ててきた労働者にとって年齢未達による解約を回避し、また振置期間を自由に設定することで、高齢層の多様なライフプランに対応できるようにしてこそ財形年金制度としての意義をより発揮できるものと考えられる。また、振置期間の延長にあたっては、勤労者が継続的に積み立てる努力を終えた後の利子だけで年金原資を増大させる期間の長期化を問題視するものであれば、損入金庫機関の事務負担軽減という点も鑑み、例えば5年超の振置期間中は無利息とするといった措置をとることも考えられる。	財形年金貯蓄は、あくまでも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、その基本はあくまでも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み立てる努力を終え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も、その趣旨に沿わないことから、適当ではない。	(社)日本経済団体 連合会	15	A	財形年金貯蓄の受け取り要件の緩和[新規]	年金受け取り開始時期を「60歳、から「55歳、とすべきである。また積み立て終了から受け取り開始までの振置期間5年以内という要件を撤廃。あるいは10年程度に延長すべきである。			65歳までの雇用延長が進められる中で、労働者の働き方は多様化しており、自らのライフプランに基づいて60歳以前で受け取りを希望する者もいる。また、50歳代での労働条件の変更に伴い、積み立ては早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年程度の振置期間が必要となる場合もある。1人1契約の原則を保持しつつも、働き方の多様化に伴い、財形年金貯蓄の受け取りについて柔軟性を持たせるべきである。	勤労者財産形成促進法第6条2項 勤労者生活部	厚生労働省労働基準局	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、繰り上げ受け取り開始年齢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、最大減入量ができる期間は7年未満となっている。		
5057	5057016				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。  <過半数組合等の意見聴取について> 派遣受入期間の制限については、平成16年3月から、3年までの期間で臨時的・一時的と判断できる期間に延長したところであるが、その際の労働政策審議会において、「1年を超えても臨時的・一時的と考えられる期間である」と判断できるかどうかは、個別事業所ごとに派遣先の事業主が判断することとし、派遣先の事業主が当該事業所の労働者の過半数代表の意見を聴いた上で判断することが適当である」と建議されたところであり、労働者派遣事業が派遣先の雇用慣行の代替のおそれを含んでいるところと等にかんがみると、1年を超えて臨時的・一時的と判断できる期間について過半数組合等の意見聴取を行うことは、必要な手続であると考えられる。	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数える中で、自己の職業を容易にし、能力を十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職業を容易にするためには必要であると考えられ、再度御検討いただきたい。	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る。  派遣期間制限を撤廃することにより、我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれや排除できない以上、これを撤廃することは不適当である。	(社)日本経済団体 連合会	16	A	自由化業務における派遣期間制限の撤廃	派遣受入期間の制限のあるいわゆる自由化業務(物の製造業務を含む)について、派遣可能期間の制限を早期に撤廃すべきである。また、自由化業務について、早期に撤廃できない場合には、過半数組合等の意見聴取なしに、派遣可能期間を一律に3年まで延長すべきである。	(*)国際的な企業間競争の激化や経済動向の急激な変化に企業が対応するためには、期間の問題に制限されない多様な雇用ポートフォリオの実現が有効である。派遣期間の制限は、専門性を持った優秀な労働者を確保するために派遣労働者を活用している企業の妨げになるだけでなく、働き方の多様化へのニーズが高まっている労働者にとっても必要な規制である。	労働者派遣法第40条の2	厚生労働省労働基準局	派遣受入期間の制限のあるいわゆる自由化業務については、派遣先の事業所その他派遣就業場所ごとの同一業務について、派遣可能期間が原則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その労働組合がない場合には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継続することとはできない。派遣契約を更新する場合は、3ヵ月間空白期間をおかなければならない。また、物の製造業務への派遣については、その期間は現行より、2007年3月からは3年までに制限されている。				
5057	5057017				厚生労働 省	労働者派遣 法第26条第1項 派遣元事業主が請すべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第137号)の第2の1の(1)、派遣元が請すべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第138号)の第2の2	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せよ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ところから、その趣旨にかなうが、紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接を禁止しているところである。  「規制改革・民間開放推進3ヵ年計画(再改定)」(平成18年3月31日閣議決定)において、紹介予定派遣の状況や就業の実態を踏まえ、必要がある場合は、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。法律見直しの一環的なスケジュールについて改めて御指示いただきたい。	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や就業の実態を踏まえ、必要がある場合は、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。法律見直しの一環的なスケジュールについて改めて御指示いただきたい。	派遣労働者を特定することを目的とする行為は、現在紹介予定派遣の場合のみ許されているが、これを通常の労働者派遣についても、解禁すべきである。特に派遣労働者を特定することを目的とする行為に、個人を特定するのではなく、若年者に限ることとする等一般の属性を特定する場合も含まれることとする解釈は、早急に改めらるべきである。	(社)日本経済団体 連合会	17	A	派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止の撤廃	派遣労働者を特定することを目的とする行為は、現在紹介予定派遣の場合のみ許されているが、これを通常の労働者派遣についても、解禁すべきである。特に派遣労働者を特定することを目的とする行為に、個人を特定するのではなく、若年者に限ることとする等一般の属性を特定する場合も含まれることとする解釈は、早急に改めらるべきである。	(*)派遣元が請すべき措置に関する指針で、若年者に限ること等も派遣労働者を特定する行為に該当するとされているが、客観的な認定は困難であり、拡大解釈されるおそれがあることから、特定する行為という概念は一人ひとりを対象することに限定すべきである。(2006年3月31日閣議決定)でも、「事前面接の解禁のための条件整備等について、可及的速やかに検討を行う」とされており、解禁に向けて早急に結論を出すべきである。	労働者派遣法第26条第7項 派遣元が請すべき措置に関する指針(平成15年厚生労働省告示第449号) 派遣元事業主が請すべき措置に関する指針(平成15年厚生労働省告示第448号)	厚生労働省労働基準局	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(紹介予定派遣は除く。)(「派遣労働者を特定すること」を目的とする行為は、派遣元がその受け入れる派遣労働者を選別するために行う事前面接や履歴書の送付質疑等のほか、若年者に限定すること等が該当する。				





【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	5057022				213061	厚生労働 省	労働安全 衛生法第 88条1項、2 項(計画の 届出等) 労働安全 衛生法第 88条(計画 の届出を すべき業務 等) 労働安全 衛生規則 第88条(計 画の届出を すべき機械 等)	d	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、当該事業場に属 する建設物等又は機械等を設置 し、若しくは移転し、又はこれら の主要構造部分を変更しようとする ときは、その計画を当該工事の開 始の30日前までに、労働基準監 督署長に届け出なければならない い。	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 を対象としていることである。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 図ったことである。 なお、労働安全衛生法の改正により、平成18年4月より 、法第88条第1項ただし書の規定に基づき、危険性又は 有害性等の調査等の措置等が適切かつ有効に実施され 、かつ、その実施としての安全衛生水準が高いとして労 働基準監督署長の認定を受けた事業者に対しては、法第 88条第1項及び第2項に基づく計画の届出を免除するこ ととしているところである。	要望者から再意見が踏まえ、再度検討された。 (要望者再意見) 例に法定届出基準は明らかであったとしても、以下の機 械等が届出対象になるかどうかについて示される労働基 準監督署の見解が地域によって異なり、実態として基準 が不明確である。 1 電気ケーブル(ケーシング)巻直し機 2 レーザ測定器 3 製造用途ではないスリッパ装置 4 高圧機(オープン)、電気圧機 5 スプレーコーター 6 超音波洗浄器 7 UV樹脂硬化装置 8 法定義務の無い熱プレス機 9 電気テープ試作用ランダー機	d	御指摘の機械等については、設置される事業場の合計 電気容量や当該機械等の定格出力、設置期間のほか、 前回届出において示した観点から、届出の可否を判断す べきものであるため、各都道府県労働局、労働基準監 督署に対し、平成8年3月19日付け基発第133号の内容を 徹底してまいりたい。	(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種圧入容器、 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、ゴンドラ及び規則「別表第 7」に掲げる機械等)。 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、 それ以外の建設物もしくは機械 等を設置、移転、構造変更する ときには届出を行う必要がある 。 製造業でどこまでの機械等を 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 内ルールを作っているのが 現状である。	労働安全衛生法第 88条1項、2項(計 画の届出等) 労働安全衛生法第 88条(計画の届出を すべき機械等)	厚生労働省労働 基準局安全 衛生部安全課		
5057	5057023	1 1			213062	警察庁、法 務省、厚生 労働省	-技能実習 制度に係る 出入国管 理上の取 扱いに関 する指針(平 成5年4月5 日法務省 告示第141 号) -技能実習 制度推進 基本法(平成 5年4月5日 労働大臣 公示)	c	-	「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 評価等を行い、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含む ことで3年以内とされている。	再技能実習については、技能実習時における技能評価 の実施状況、昨年度公表された再研修の基準による再 研修の活用状況及び送り出し国のニーズ等を踏まえ 検討が必要であり、現段階においては、時期尚早である と考えらる。	「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」については、具体的な内容をお示しする 段階にはない。 再技能実習については、技能実習時における技能評価 の実施状況、昨年度公表された再研修の基準による再 研修の活用状況及び送り出し国のニーズ等を踏まえ 検討が必要であり、現段階においては、活用を行う段階 にはないと考えている。	(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 - 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 付けた研修・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付け、出身国の技術レ ベル向上に貢献することができるようにするため、再研修・ 再技能実習の制度化もしくは技能実習期間の延長を図る べきである。			グローバル化の急速な進展と、技術や業務運営の革新・ 複雑化に伴い、より多くの外国人がより高度な技能を身に つけるために長期間、わが国内で実務研修を行う必要性 が生じている。研修から技能実習への移行申請者が4万人 を超える(2005年)など、外国人研修・技能実習制度がわ が国および開発途上国において欠かせない制度となった今 、同制度を適正かつ円滑に推進し、一層充実させていくた めには、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5年4月5日 法務省告示第141 号) 技能実習制度の基 本的特組	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)」(生活実習と 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、技能決定等の対象とな 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0.5%以内(中小企業特 例あり)となっており、技能実 習修了後の就労は認められて いない。		
5057	5057023	1 2			213063	警察庁、法 務省、厚生 労働省	-技能実習 制度に係る 出入国管 理上の取 扱いに関 する指針(平 成5年4月5 日法務省 告示第141 号) -技能実習 制度推進 基本法(平成 5年4月5日 労働大臣 公示)	c	-	「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 評価等を行い、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含む ことで3年以内とされている。	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移転を促 らせることは適当ではなく、いたずらに期間を長くするこ とは、定年化、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した点と共に、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 付けた研修・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付け、出身国の技術レ ベル向上に貢献することができるようにするため、再研修・ 再技能実習の制度化もしくは技能実習期間の延長を図る べきである。			グローバル化の急速な進展と、技術や業務運営の革新・ 複雑化に伴い、より多くの外国人がより高度な技能を身に つけるために長期間、わが国内で実務研修を行う必要性 が生じている。研修から技能実習への移行申請者が4万人 を超える(2005年)など、外国人研修・技能実習制度がわ が国および開発途上国において欠かせない制度となった今 、同制度を適正かつ円滑に推進し、一層充実させていくた めには、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5年4月5日 法務省告示第141 号) 技能実習制度の基 本的特組	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)」(生活実習と 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、技能決定等の対象とな 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0.5%以内(中小企業特 例あり)となっており、技能実 習修了後の就労は認められて いない。		
5057	5057023	3			213064	警察庁、法 務省、厚生 労働省	-技能実習 制度に係る 出入国管 理上の取 扱いに関 する指針(平 成5年4月5 日法務省 告示第141 号) -技能実習 制度推進 基本法(平成 5年4月5日 労働大臣 公示)	c	-	「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 評価等を行い、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含む ことで3年以内とされている。	技能実習を修了した者が引き続き日本国内で就労するこ とについては、開発途上国への技能移転による「人づく り」を通じた国際協力を目指すとして、実習修了生は母 国でその修得した技能を活用すると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した点と共に、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(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 実習生の引き続きの滞在を希望することが少なくない。そ こで、わが国の産業競争力や国民生活、地域経済の維 持・強化に必要な分野で、特に高度な技能等を修得した 研修・技能実習生については、専門的・技術的分野の人 材としてわが国において就労を認めることにつき、検討 を進めるべきである。			グローバル化の急速な進展と、技術や業務運営の革新・ 複雑化に伴い、より多くの外国人がより高度な技能を身に つけるために長期間、わが国内で実務研修を行う必要性 が生じている。研修から技能実習への移行申請者が4万人 を超える(2005年)など、外国人研修・技能実習制度がわ が国および開発途上国において欠かせない制度となった今 、同制度を適正かつ円滑に推進し、一層充実させていくた めには、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5年4月5日 法務省告示第141 号) 技能実習制度の基 本的特組	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)」(生活実習と 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、技能決定等の対象とな 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0.5%以内(中小企業特 例あり)となっており、技能実 習修了後の就労は認められて いない。		









【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

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/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	5057031				厚生労働 省	平成18年 厚生労働 大臣告示 第92号、第 94号 通知平成 17年4月27 日保医第 0427002 号、平成18 年3月6日 保医発 0306001号	在宅医療において支給される注 射薬については、在宅において患 者が安全に適正に実施されること が必要であり、十分な安全性と有 効性の確認されたものについて認 めているところである。	c		注射薬は内服薬とは異なり、その作用が強く(取り扱いも 困難であるという側面を有し、その取り扱いによって生命 を危険に及ぼすこともあり得る。このため、在宅医療にお ける注射薬の支給対象範囲拡大については、安全性に ついて十分に検討される必要があると考えている。要望 のある個々の薬剤については、関係学会より在宅医療に おける安全性、および治療上の必要性を示された上で、 投与できる注射薬の対象に含めるかの個別の検討が必要 であり、概ね2年に1回実施されている診療報酬改定時 に注射薬に係る安全性を示すデータが添付された要望が 出されれば、中医学の下に設置されている専門組織にお いて科学的に検討されることとなる。	-				(社)日本経済団体 連合会	31	A	在宅医療で使用する注射薬の追 加容認	例えば高圧注射剤や消化管機能異常治療剤など、医師 の指導により患者等に取扱いを任せても安全性が確保で きると考えられるもので、中心静脈栄養法において併用 頻度の高い治療薬(注射薬)については、患者への投与 を認めるべきである。			2005年6月の規制改革要望集中受付月間において厚生 省は、「在宅医療指導管理において投与することができる 注射薬は、長期にわたって頻回の注射が必要となる薬剤にと り、利便性の向上という利便と、病状の急変や副作用への 対応の遅れという問題点等を総合的に勘案して認めてい る。(中略)随時検討を行っている。」と回答しており、既に 2005年4月の段階で対象注射薬として治療薬2剤が追加さ れている。 在宅医療へ入院医療に代わる医療であり、患者のQOL (生活の質)が改善することに役立つものとして期待されて いることから、医師の指導により患者等に取扱いを任せても 安全性が確保できると考えられる治療薬(注射薬)の範囲 については、今後も拡大すべきである。	保険医療機関及び 保険医療費担当規 則第20条2号	厚生労働省保 険局医療課	在宅で患者が自ら行う「在宅 中心静脈栄養法」においては、 高カロリー輸液、ビタミン類、高 カロリー輸液用微量元素製剤、 血液凝固阻止剤に限って投与 が可能となっており、その他の 治療薬(注射薬)の投与は認め られていない。
5057	5057032				厚生労働 省	平成18年 厚生労働 大臣告示 第92号、第 94号 通知平成 18年3月6 日保医第 0306001号	厚生労働大臣が定める特別食を 医師が必要と認めた者に對し、当 該保険医療機関の管理栄養士が 医師の指示に基づき栄養指導等 を行った場合に、栄養食事指導を 評価している。	c		医療機関における医療関係職種の業務は、医師の指示 や指導に基づいて行われるものであり、医療の提供は、 医療機関の管理者の下で医療機関が自らの責任に基づ いて行うべきものである。管理栄養士の行う栄養指導の 業務は、医療機関による医療の一環として、「チーム医 療」の理念に基づき、医療機関の管理者たる医師の指導 命令の及ぶ管理栄養士により行われる必要がある。以上 のような理由により、医師の指導命令の及ばない管理栄 養士による栄養食事指導について、診療報酬上の評価を 認めることは困難である。	以下の要望者意見を踏まえ、再度検討されたい。  直接産用されているかいないかわからず、管理栄養士の 業務は医師の指示せんに基づいて行うものである。よっ て、医療機関の責任の下で行われるという点では何ら差 異はなく、診療報酬上も同等に取り扱うべきである。	c		(社)日本経済団体 連合会	32	A	受託給食事業者の管理栄養業務 における診療報酬上の評価	受託給食事業者に属する管理栄養士による栄養食事指 導について、診療報酬上の評価を認めるべきである。			中医学の調査によれば、医療機関における給食業務は、 全面委託した場合、直産に比べて効率的で一定の質を確 保できることが明らかになっている。しかし、受託給食事 業者に属する管理栄養士によるベッドサイド等での栄養食事 指導等は、診療報酬での評価が行われないことから、業務 効率の改善が進められたい状況になっている。 2005年6月の規制改革要望集中受付月間において厚生 労働省は、「医療の提供は、医療機関が自らの責任に基づ いて行うべきものであることから、医師の指示や指導がある ことをあって、医療の提供について業務委託が可能となるも のではない。」と回答しているが、管理栄養士の業務は医師 の指示せんに基づいて行われるものであり、医療機関が自 らの責任に基づいて行うものと認識される。雇用形態の違 いにより機能が異なるものとは言えない。 よって、診療報酬上においても、受託給食事業者に属する 管理栄養士を直接産用されている者と同等に評価をするこ とは妥当である。受託給食事業者に属する管理栄養士と 直接産用されている者と同等に評価することで、多くの管 理栄養士の有効活用を図ることが可能となる。	「入院時食事療養 の基準等」(平成16 年2月27日厚生労 働省告示第51号) 「入院時食事療養 の基準等に係る届 出に関する手続き について」(平 成16年2月27日保 医第0227004号)	厚生労働省保 険局医療課	食事療養受託事業者に属す る管理栄養士が患者に対して ペストサイト等を行う栄養食事 指導等は、診療報酬上評価さ れない。	
5057	5057033				厚生労働 省	・薬事法 第14条第 7項 優先審 査の取扱い について (平成16年 2月27日 薬食審議 発第9227 001号)	薬事法第14条第7項の規定に基 づき、希少疾病用医薬品、その他 医療上特にその必要性が高いと 認められる医薬品については、優 先的に審査を行っている。さら に、平成16年4月からは、これら の医薬品については、承認申請 前の治験相談についても優先的 に実施することとしている。	c		従来、希少疾病用医薬品、その他医療上特にその必要 性が高い(医薬品)重要な疾病等を対象とする新薬で医 療の質の向上に明かに寄与すると認められるものに ついては、優先審査の対象とし、さらに、平成16年4月か らは、これらについて独立行政法人医薬品医療機器総合 機構(総合機構)による優先的な治験相談の対象としてあ り、難治性疾患の治療薬等の迅速な承認のための措置を 講じている。 また、の治験相談においては、相談内容に応じた 相談区分を設け、企業からの希望に応じて、規格・試験方 法や安全性試験等に関する指導・助言も行うことであり、実 際には承認申請に先立つた非臨床試験データの評価等 を一部行っている。 総合機構では、専門職員の計画的な増員による審査 担当職員の確保を図るとともに、審査業務等の進行管理 の強化や外部研修の活用等による審査担当職員の質の 向上を図っているところ。これらを通じて承認可否の最終 判断を早め、審査期間の短縮に努めている。	-			(社)日本経済団体 連合会	33	A	難治性疾患等の治療薬等に関 する審査制度の弾力化	難治性疾患の疾患の治療薬等に関する迅速な承認のた めに、申請に先立ち、申請資料のうち準備のできたものか ら順次提出し、審査が受けられる「先行審査制度」を導入 すべきである。			2005年6月の規制改革要望集中受付月間において厚生 省は、「難治性疾患の治療薬等の審査の迅速化は重要な 課題と認識しており、今後、審査体制の整備状況等をみ ながら将来的に検討することなどについて回答しているが、難 治性疾患の疾患等には、一刻も早い治療薬等の承認が必要 である。 そのためには、最終的な承認の可否を判断する前段階 で、先行して提出された資料を審査することにより、最終判 断を早めることができるようにすべきである。	薬事法第14条5項 薬事法施行規則第 18条の3	厚生労働省薬 品審査部 薬食品部 管理課	医薬品医療機器総合機構が 2004年4月1日より規定し、優先 治験相談制度と優先審査制度 が整備された。しかし、審査案 件の処理が遅るなど、必ずしも 審査期間の短縮に結びつて いないことから、2005年4月に業 務改善が公表された。	
5057	5057034				厚生労働 省	薬事法第1 4条第3項 「外国で実 施された医 薬品の臨床 試験データの 取扱いにつ いて」(平成 10年8月1 日医薬発第 739号)「外 国臨床デー タを受け入 れる際に考 慮すべき民 族的要因につ いて」(平成 10年3月1 1日医薬審 第67号)	日米EUの三機は、平成8年にICH の場で合意した「医薬品の臨床 試験の実施の基準」、及び平成1 0年にICHの場で合意した「外国 臨床データを受け入れる際に考 慮すべき民族的要因についての 指針」に基づき実施された臨床試 験データの国際的な相互受入を 実現している。	c		外国で実施された臨床試験データの受入れについて は、昭和60年6月に一定の条件を満たすものについては は、承認審査資料として受入れを図り、さらに、平成10年 8月にICHにおける合意(ICH E5ガイドライン)に基づ き、可能な限り外国臨床試験データを活用することとな った。 ICH E5ガイドラインは、世界規模における新薬開 発の進め方に対する指針が示されているが、そのQ&A の中で、世界的規模での同時開発が有効であると言及し ており、外国の後追いで開発することを前提としていな い。 独立行政法人医薬品医療機器総合機構においても、 新医薬品の国際共同治験を促進するため、国際共同治 験に係る治験相談を優先的に実施する体制としていたこ ころである。	-			(社)日本経済団体 連合会	34	A	外国臨床データの受入れ基準等 の抜本的な見直し[新規]	日本でも、新薬が諸外国と同時間に開発・承認されるよ うにするため、外国臨床データの受入れ基準等の抜本的 な見直しを行うべきである。	(*)実際にほとんど実施された例がない。 新薬の承認が海外より大幅に遅れていることが社 会的にも問題視されている中で、日本の患者にとっ て、新薬が諸外国と同時間に開発・承認されるように することの意義は大きい。 日本でも、後追い開発で既存の外国臨床データを受け入れ ることを前提とした現在の仕組みについて、外国臨床デー タの受入れ基準等、早急に見直す必要がある。 欧米では、ICH E5 ガイドラインの公表以前から、同一の プロトコルの臨床試験を複数の国で同時に行う国際共同 試験を実施するなど、多国間での同時開発が主流であり、 また、同ガイドラインも柔軟に運用されていることから、ブ リッジ試験は一つの方法として示されているものの、 (*)	「外国臨床データを承認 申請の添付資料として加える ことができるようになった。 しかし、希少疾病用医薬品等 を除き、外国臨床試験データ等 を日本での承認申請の際の有効 性及び安全性の評価を行うた めの資料として用いることが可 能か否かを判断するため、原則 として、国内で実施された臨床 試験成績に関する資料を併せ て提出することされている。 (「外国で実施された医薬品の 臨床試験データの取扱いにつ いて」(平成10年8月11日医薬 発第739号)) この外国臨床データ(ブリッ ジ)を日本人に外挿するために行 われる国内臨床試験は、ブリッ ジ試験と呼ばれる。一般には 外国で実施した臨床試験の一 部とはほぼ同一の試験を国内で 繰り返して実施するものであ る。(*)	厚生労働省薬 品審査部 管理課、政 府研究開発 機構	外国で実施した臨床試験の受 入れについては、日米EU(医薬 品規制調和国際会議)ICH)で の議論に基づき、日米欧の共 通指針として、「外国臨床デー タを受け入れる際に考慮すべ き民族的要因について」(平成10 年8月11日医薬審第67号、い わゆるICH E5 ガイドライン)が公 表されている。この指針に基づ き、外国臨床試験データを承認 申請の添付資料として加えるこ とができるようになった。 しかし、希少疾病用医薬品等 を除き、外国臨床試験データ等 を日本での承認申請の際の有効 性及び安全性の評価を行うた めの資料として用いることが可 能か否かを判断するため、原則 として、国内で実施された臨床 試験成績に関する資料を併せ て提出することされている。 (「外国で実施された医薬品の 臨床試験データの取扱いにつ いて」(平成10年8月11日医薬 発第739号)) この外国臨床データ(ブリッ ジ)を日本人に外挿するために行 われる国内臨床試験は、ブリッ ジ試験と呼ばれる。一般には 外国で実施した臨床試験の一 部とはほぼ同一の試験を国内で 繰り返して実施するものであ る。(*)			





【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 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	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。保育士試験に ついては、保育士養成施設を卒業した者以外にも、児童 の保育に情熱を持つ有為の人材を確保するため、幅広く 資格取得の機会を与えようとするもの。保育士資格取得 者の9割程度を占める保育士養成施設の卒業者が、短期 大学相当の修学年数・科目数を満たしていることと照ら せば、保育士試験の受験要件についても、原則として、学 校教育法における大学又は短期大学に2年以上在学し62 単位以上取得することの学歴要件が必要としていること である。 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、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ところ。高等学校卒業後何ら 児童福祉施設における実務経験等もないままに、試験結果 のみによって、高校卒業後2年以上の修業年限を要する 保育士養成施設を卒業した者と同一の資格を付与するこ とは適当ではないと考える。			c	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、差異は ないものと考ええる。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。		2005年6月の規制改革要望集中受付月間における厚生 労働省の回答では、保育士試験について、保育士養成施設 の卒業程度から短期大学卒業程度の中に、これまで の保育経験を活かして保育士として再就職したいと考 えている者がいる。現行制度は、そうした人材の有望 な就職先・再就職先を得る機会を奪うことにもなりかね ないことから、早急な見直しが必要である。	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日児発第480 号)	厚生労働省 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 卒業程度から短期大学卒業程 度に引き上げられ、1991年4月1 日以降は、高等学校の普通課 程を卒業しただけでは保育士試 験を受けられなくなった(1996年 3月31日までに高等学校保育科 を卒業した者については特例が 認められている)。	
5057	5057063				z13082	厚生労働 省	健康保険 法第3条4 項、第31 条、第38 条、第47 条、第165 条、健康保 険法施行 令第4条	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、健康保険被保険者の任意に設定でき るようにすることは困難である。			c		以下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 変更のための事務処理コストが保険財政を圧迫する結 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続について、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)、4資格取得に必要な健康保険被保 険者期間、7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、退職者保護という例外措置として、申請により暫定 的に被保険者になることを認めるものであり、仮に申請し なければ、国民健康保険の被保険者となる道も開かれてい る。 現行制度を維持するための事務処理負担等が、健保組 合の運営を圧迫していることから、早急な見直しが求められ 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	厚生労働省保 険局保険課	継続して被保険者期間2ヵ月 以上の者が資格喪失後、保険 者に申し出ることと最長2年間、 任意継続被保険者として資格 が継続される。 今回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32203 号)	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考えている。			c		以下の要望者の意見を踏まえつつ、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ヵ年計画 (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。  同一健保組合内での事業所設立の場合、加入者の権 利・義務に何ら影響を及ぼさないため、規約変更に係る 認可制を事後の届出制に変更するとともに、添付書類の 簡素化を図るべきである。健保組合の規約変更が企業の 機動的な組織再編の妨げとなっており、早期の見直し が求められる。	(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	健保組合に既に加わっている事業所が会社設立により 新規に当該健保組合に編入する場合は、厚生労働大臣 の認可を不要とすべきである(認可事項から届出事項へ の変更)。 また、添付書類は簡素化を図るべきである。		2005年6月の規制改革要望集中受付月間において厚生 労働省は、「健康保険組合は、(中略)加入事業所には同一 の企業や業種といった一定の共通基盤を求めているが、当 該要件を満たしているかどうか確認する必要があることか ら、認可を必要とする」と回答している。  企業は国際競争力を維持するため、アウソーシングや分 社化、子会社経営など機動的な組織再編を行っており、そ れに伴い健保組合への設立事業所の編入・統合が必要と なる。その際、同一健保組合における会社設立の場合、現 行制度のもとでは認可の前提となる登記簿等(登記簿謄 本、株主名簿、出資証明書、役員名簿、定款)の準備の 都合上、設立後に認可申請せざるを得ず、被保険者証の交付 が滞りなどの事態が生じ、そうした事態を回避し、手続 にかかる負担が企業の機動的な組織再編を妨げるこ とのないよう、柔軟な対応が求められる。同一健保組合に おける会社設立について、資本関係や役員構成など共通 基盤を有すると認められれば一定の要件を満たすならば、届 出制への移行を認めるべきである。	健康保険法第16条 健康保険法施行規 則第5条2項	厚生労働省保 険局保険課	健康保険組合の規約に関し て、健康保険法施行規則第5条 2項に規定されている規約の改 更(設立事業所の増加または減 少)を行う場合には、厚生労働 大臣の認可を要するとされてい る。
5057	5057065				z13084	厚生労働 省	健康保険被 保険者証に は、事業 所の名称及び所在地を記載する こととなっており、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ヵ年計画(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		以下の要望者の意見を踏まえ、早期に措置されたい。  健保組合は被保険者証のカード化を進めており、健保組 合の事務処理負担軽減の観点から、早期に記載事項の 見直しを行うべきである。	(社)日本経済団体 連合会	65	A	健康保険被保険者証(カード保 険証)の券面表示の見直し	ICカード保険証の券面表示については、次の内容で印 字することを可能とすべきである。 記 号：編入事業所の固有番号 全事業所の共通番 号 名 称：編入事業所の固有名称 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		健保組合では、被保険者番号により全ての被保険者に 係る情報をシステム管理し、また、被保険者番号の取扱 いは、当該健保組合の加入時に発行した番号を資格喪失 まで継続使用している場合がある。この場合には、当該健 保内事業所の間を人事異動しても、「事業所記号」、「事業 所名」、「事業所所在地」は、データベースでシステム管理さ れ、事由発生時に更新されている。 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の住所(配布の手間 が発生している。また、カードの券面表示を要望内容に変 更しても、医療機関等での事務処理に障害がないことから、 固有名称等の券面表示の必要性がない。 2005年6月の規制改革要望集中受付月間において厚生 労働省は、「医療機関において疾病又は負傷が業務上か 業務外か事業所に確認する必要があること等の理由から、 省略困難であるとしているが、被保険者本人入り、加入して いる健保組合などに確認することや代替できる場合が大半 であり、かかる指摘は当たらない。	健康保険法施行規 則第23条 '健康保険法施行 規則等の一部を改 正する省令、(平成 13年2月14日平成 13年厚生労働省令 第12号)	厚生労働省保 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 業所について、記号(3桁)、 名称、所在地の印字は、人 事異動時で変更した場合、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

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/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			z13085	厚生労働省	健康保険法第48条、健康保険法施行規則第24条、厚生年金保険法第27条、厚生年金保険法施行規則第15条、第22条、雇用保険法第7条、雇用保険法施行規則第6条、第7条	政府管掌健康保険及び厚生年金保険の資格取得・喪失届は社会保険事務所に、雇用保険の資格取得・喪失届は公共職業安定所に対し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)を明示にされた	b		平成18年10月からの実施について9月中に結論を得る。	(社)日本経済団体連合会	66	A	厚生年金保険・健康保険・雇用保険の資格取得・喪失に係る届出手続の一元化[新規]	社会保険と雇用保険の資格取得・喪失に係る届出手続を一元化し、社会保険事務所あるいは公共職業安定所のいずれかの窓口で双方の手続を完了できるようにすべきである。		社会保険と雇用保険の届出手続きについては、添付書類の削減・省略など簡便・合理化を進める一方で、届出窓口及び書類の一元化を図ることにより、企業の事務処理負担だけでなく、行政の事務処理負担も併せて軽減される。	健康保険法第48条、健康保険法施行規則第24条、厚生年金保険法第27条、厚生年金保険法施行規則第15条、第22条、雇用保険法第7条、雇用保険法施行規則第6条、第7条	厚生労働省保険局労働保険課職業安定所雇用保険課	同一社員に対する届出手続(資格取得・喪失)であるのに、社会保険の場合は社会保険事務所、雇用保険の場合は公共職業安定所というように別々の窓口へ届出なければならない。	
5057	5057067			z13086	厚生労働省	社会保険労務士法第27条	行政機関等に提出する申請書類等の作成や提出の業務を、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ない。	c		労働社会保険諸法令に係る申請は多岐にわたり、その申請流れや誤った申請等は国民の権利に重大な影響を及ぼすものであるから、国民に不利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る。社会保険労務士の資格を持った者に業務委託することを認めることはできない。	要望者から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、社労士に委ねることなく、事業主の業務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ると、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身が申請書類の作成・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。」	c		100%子会社など資本関係のある企業と言えども、親会社などとは別法人であって同一の主体とはならず、社会保険労務でない者に業務委託をすることとなるので、ご要望の取扱いとしては困難である。	(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]	行政機関等に提出する申請書類の作成や届出等の業務を、社会保険労務士(事務所または法人)以外に業務委託することを可能にすべきである。		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等として設立することが可能になれば、グループ企業等他企業における社会保険労務士法第2条に規定された業務を受託して集中処理することができ、併せて、代行サービス市場の拡大が期待できる。	社会保険労務士法第2条、第3条、第14条の2第2項、第25条の6～11、第27条	厚生労働省労働基準局労働保険徴収課社会保険庁運営部企画課	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)を行ってはいない。 社会保険労務士(企業等)が出資して、社会保険労務士事務所または社会保険労務士法人を設立することはできない。	
5057	5057071			z13087	厚生労働省	食品衛生法	2003年7月より、平日の17時から21時および土、日、休日の8時から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、福岡の主要の海港検疫所において平日夜21時まで食品衛生監視員を配置し、港湾の24時間フルオープン化の促進を図っているところ。	d	-	執務時間外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支援システム(FAINS)の利用を引いた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。	当該運用の周知徹底する時期と方法を明確に示された	d	-	平成18年中の可能な限り早期に、検疫所あて文書にて周知することとする。	(社)日本経済団体連合会	71	A	検疫所の臨時開庁の際の輸入届出済書発行手続きのFAINSによる処理[新規]	検疫所の執務時間外連絡窓口の開庁時間(平日の17時～21時、土日祝日の8時30分～17時)に輸入手続きを行う際にも、輸入食品監視支援システム(FAINS)を利用できるようにする。		現在、検疫所の開庁時間内(8:30～17:00)に食料品等の輸入する際には、通関情報処理システム(NACCS)と電子的に接続している輸入食品監視支援システム(FAINS)が広く利用されている。2003年7月より、税関の通関体制の整備に合わせて、検疫所も主要港湾において執務時間外連絡窓口(平日は21時まで、土・日・祝日は17時まで)が開設されているが、検疫所の執務時間外連絡窓口で輸入申請を行うためには、輸入届出書を紙媒体で提出することが求められていることから、利用者は開庁時間内と時間外で別々の対応を行わなければならない。	食品衛生法27条、食品衛生法施行規則32条	厚生労働省食品監視課	検疫所の開庁時間(平日の8時30分～17時)外で、検疫所の執務時間外連絡窓口が開庁している時間帯(平日の17時～21時、土日祝日の8時30分～17時)に輸入手続きを行う際には、輸入届出済書を書面で提出しなければならない。	
5057	5057072			z13088	厚生労働省	食品衛生法第11条	平成15年の食品衛生法の改正において、食品中に残留する農薬、飼料添加物及び動物用医薬品(以下「農薬等」といふ。))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も審議会資料として公開しているところである。なお、これらの物質等の主な使用用途については、厚生労働省ホームページ等で示していることとする。	d	-	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28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、)国外で使用す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88号)に基づき「パブリックコメント」の募集を行っており、寄せられた意見を踏まえ基準の設定を行っているところである。	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しを行うこととする。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しを行うこととする。	d	-	また、制度導入の際に新たに基準を設定した農薬等の内閣府食品安全委員会への食品健康影響評価の依頼については本年度から5年度で行う予定としており、本年度の評価依頼予定物質については食品安全委員会に報告している。厚生労働省としては食品安全委員会の評価結果を踏まえ、必要に応じ残留基準の見直しを行うこととしている。	(社)日本経済団体連合会	72	A	残留農薬等のポジティブ・リスト制度に係る運用体制の整備[新規]	規制対象となる食品中の残留農薬、動物医薬品、飼料添加物について、単なるリストを示すだけではなく、農薬等の残留性や主要用途等に関する情報を公開すべきである。また、対象品目、残留基準等については、制度の運用実態や事業者等の意見を踏まえ、定期的に見直しを図るべきである。		2006年3月31日に厚生労働省が公表した「ポジティブ・リスト」制度は、食品に残留する農薬等の分析を生産者や食品事業者等に義務付けるものではない。しかし、事業者としては、消費者の信頼に応え、自社の製品の安全性に万全を期すためには、自主検査は不可欠である。こうした自主検査が的確かつ効率的に実施されるためには、個別の農薬等の基準値のリストを公表するのみにとどまらず、農林水産省とも連携を図り、その残留性や主要用途等に関する情報を合わせて公開する必要がある。また、海外で使用される農薬等についても調査を行い、自主検査を行う際の参考となるガイドライン等の作成を行うべきであるものとして厚生労働大臣が定める物質を定める件(平成17年厚生労働省告示第496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496号)」	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物質を定める件(平成17年厚生労働省告示第496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496号)」	厚生労働省医薬品局食品衛生部基準企画課、農林水産省食料安全部基準企画課、農林水産省食料安全部基準企画課	2003年の食品衛生法の改正により、本年5月29日より「食品中の残留する農薬等の基準に係るポジティブ・リスト制度」が施行された。本改正は大幅な改正であるにも係らず、告示から施行までの時間的猶予や情報開示が不十分であるなど、円滑な制度の導入に向けた十分な環境が整備されていない状況にある。	





【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/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月より売掛債権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)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)を策定し、売買契約・請負契約に反映すべきである。地方公共団体についても同様の統一的な取扱いすべきである。		資金流動化を促進する上で、債権譲渡禁止特約の存在が障害となっている。債権譲渡禁止特約の廃止に向けて、各省庁、地方自治体が共通ルールの下で着実に取り組むことが求められる。		全省庁、地方公共団体	国の機関及び地方公共団体向け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、当該金銭債権の証券化等を行うことができない。近年、一部の省庁においては事前に承認を得ることにより譲渡を認めたり、特定の譲渡先については債権譲渡禁止条項適用の例外とする。企業における売掛債権を活用した資金調達の支援・促進が図られている。	
5057	5057187			213094	厚生労働省	ボイラー及び圧力容器安全規則第101条	特級ボイラー技士免許、一級ボイラー技士免許及び二級ボイラー技士免許に係る免許試験の受験資格を定めたもの(それぞれ、一定の資格を有した)。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、直下下位級の資格がなくと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日より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と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。	ボイラー技士試験については、直下下位級の資格がなくとも、平成16年3月26日よりボイラーの実務経験がなくと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。	左の「措置の概要(対応策)」に記載されているとおり、ボイラー技士試験については、直下下位級の資格がなくとも、ボイラー及び圧力容器安全規則第101条の実地修習(当該労働者が所定分野において所定労働時間所定ボイラー技士の指導監督のもとにボイラーの取り扱いの方法を実地に習得すること)を経た者については、受験できる。	d		(社)日本経済団体連合会	187	A	ボイラー技士免許試験の受験規制の緩和【新規】	ボイラー技士免許試験の受験については、直下位級の有資格者でなくとも受験できるようにすべきである。		ボイラー及び圧力容器安全規則第101条	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ており、二級から順番に受験することが定められている。				
5057	5057193			213095	入国管理、法務省、厚生労働省	入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令	介護業務に従事することを目的とした在留資格は存在しない。	c	介護福祉士資格は、業務独占資格ではなく、実際に従事している業務は、実態上、資格を有しない者とも同一の労働市場を形成しているため、日本人介護労働者と競合、代替するなどの悪影響を及ぼすおそれがあることから、「専門的・技術的分野」として外国人を積極的に受け入れるべき分野には該当しない。 なお、日比経済連携協定交渉においては、我が国の介護福祉士資格取得など一定の要件の下に受け入れられることを大筋合意しているが、これは経済連携協定締結の促進の観点から、一定の枠組みを作った上で特例的に我が国の就労を認めるとしたものである。 また、介護員養成研修事業者(訪問介護員養成研修事業者)については、サービスの質を確保するため、講師の水準、教授する科目、演習の時間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はないと考える。	介護福祉士資格は、業務独占資格ではなく、実際に従事している業務は、実態上、資格を有しない者とも同一の労働市場を形成しているため、日本人介護労働者と競合、代替するなどの悪影響を及ぼすおそれがあることから、「専門的・技術的分野」として外国人を積極的に受け入れるべき分野には該当しない。 なお、日比経済連携協定交渉においては、我が国の介護福祉士資格取得など一定の要件の下に受け入れられることを大筋合意しているが、これは経済連携協定締結の促進の観点から、一定の枠組みを作った上で特例的に我が国の就労を認めるとしたものである。 また、介護員養成研修事業者(訪問介護員養成研修事業者)については、サービスの質を確保するため、講師の水準、教授する科目、演習の時間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はないと考える。	1 介護福祉士資格は、業務独占資格ではなく、実際に従事している業務は、実態上、資格を有しない者とも同一の労働市場を形成しているため、日本人介護労働者と競合、代替するなどの悪影響を及ぼすおそれがあることから、「専門的・技術的分野」として外国人を積極的に受け入れるべき分野には該当しない。 2 介護労働者の雇用の大まかな見通しについては、介護労働者数は2004年において約100万人となっており、介護労働者の需要については、2014年に要介護者数、介護保険利用者数、後期高齢者数等の増加と同様に伸びるとすると、138～154万人程度(年間～5万人程度の増加)となる。介護労働者の供給については、学卒者、有資格者で就労していない人(者)を促進を考えると、170万人(年間7万人程度)は可能である。したがって、介護労働者については、将来的にも不足しないと考えられている。 3 なお、現在我が国の就労が認められていない有資格者等については、業務の性格からして、日本人の労働者と競合、代替する場合においても、その範囲が限定されており、介護労働者と同列には論じられない。	c	-	(社)日本経済団体連合会	193	A	外国人の介護分野での在留資格の整備	当面、介護業務に関する専門性を有するとされている介護福祉士については、介護事業者等からの要望を踏まえて新たな在留資格を設け、わが国における外国人の介護分野での就労を認めるべきである。同時に、わが国の高校卒業と同程度の中等教育を修了した外国人で一定の日本語能力を有する者については、「留学、等の在留資格においてわが国に2年間滞在し、厚生労働大臣の指定した養成施設において介護福祉士として必要な知識および技能を修得すること」を認め、介護福祉士の資格取得後、新たな在留資格に変更することと可能とすべきである。 将来的には、介護福祉士試験の受験による国家資格を取得するための準備活動の一環として、一定の日本語能力を有する者がホームヘルパー等の公的資格を取得してわが国で就労することを認めるとともに、これらの資格取得を支援すべく、わが国の訪問介護員養成研修事業者等が日本語教育など日本と同等の課程を実施する分校を海外で設置できる制度を設けることを検討すべきである。		出入国管理及び難民認定法第7条第2号の基準を定める省令	法務省出入国管理局 厚生労働省	日比経済連携協定(2004年11月大筋合意)に係る基本的枠組みの下で、一定の要件を満たすフィリピン人の介護福祉士候補者の入国を認め、日本語の研修修了後、日本の国家資格を取得するための準備活動の一環として就労することを認め、介護福祉士の国家資格を取得する者となる。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、研修を修了した者に介護福祉士の国家資格が付与されることとなる。日本国内の養成施設に入学者の数は、国民政府間で最終合意に達してしまえば、与えらるる在留資格を特定活動、と暫定的な対応となっている。 また、他の外国人については、また、介護福祉士の国家資格等を取扱しても、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が、現行、日本-インドネシア経済連携協定交渉(政府目標では、2006年夏頃までに交渉の主要点について実質的な妥協を目指す)において、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	入国管理、法務省、厚生労働省	入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令	専門的、技術的分野の外国人労働者については、受け入れを積極的に行っているが、いわゆる単純労働者については受け入れを行っていない。	c	専門的、技術的分野の外国人労働者については、受け入れを積極的に行っているが、いわゆる単純労働者については受け入れを行っていない。	「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。現在の在留資格「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、企業の若者育成力を促進し、円滑な技能継承に支援を促す恐れがあることなど、国内労働市場に与える影響が考慮され、日本人では代替困難など産業上特殊な分野に限られているものである。したがって、「技能」の範囲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」をそれ以外の分野との区分の意義を曖昧にすることから不適切である。 また、受け入れの条件として、一定の技能や日本語能力等が要求されているが、その定義、範囲が不明確であり、実態上単純労働者と区別することが困難であり、実質的に単純労働者を受け入れることとなるおそれ強く、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・発達の機会の喪失、非正規雇用の正社員化や労働条件格差是正の妨げ、低生産性部門の温存等、産業構造高度化の阻害、潜在の長期化、定住化に伴う社会的コストの発生等の基本的視点をないがしろにすることになり、不適切である。	「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。現在の在留資格「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、企業の若者育成力を促進し、円滑な技能継承に支援を促す恐れがあることなど、国内労働市場に与える影響が考慮され、日本人では代替困難など産業上特殊な分野に限られているものである。したがって、「技能」の範囲より柔軟に解釈して基準をゆるぎ見直し、わが国の産業競争力、地域経済、ならびに国民生活の維持・強化に資することを認め、技能の観点から必要ない外国人受け入れを促進すべきである。具体的には、高校卒業若しくはこれと同程度の中等教育を修了していること、一定以上の実務経験等を有すること(例えば、海外で日系企業等で4年以上研修・技能実習で3年修了など)、一定以上の日本語能力及び技能評価を受けていること(例えば、技能検定若しくは厚生労働大臣が認定する企業の社内検定など)を条件とし、同時に、「企業内転勤」の在留資格についても、上記見直しに合せて、現在認められている「技術、又は「人文知識・国際業務」に加え、」	c	-	(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、既に議論を先送りすることのないよう、期限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。 当面、例えば「技能」の在留資格に認められる活動として、入管法別表第1の2に定められている「企業上の特長な分野に属する熟練した技能を有する者による活動」をより柔軟に解釈して基準をゆるぎ見直し、わが国の産業競争力、地域経済、ならびに国民生活の維持・強化に資することを認め、技能の観点から必要ない外国人受け入れを促進すべきである。具体的には、高校卒業若しくはこれと同程度の中等教育を修了していること、一定以上の実務経験等を有すること(例えば、海外で日系企業等で4年以上研修・技能実習で3年修了など)、一定以上の日本語能力及び技能評価を受けていること(例えば、技能検定若しくは厚生労働大臣が認定する企業の社内検定など)を条件とし、同時に、「企業内転勤」の在留資格についても、上記見直しに合せて、現在認められている「技術、又は「人文知識・国際業務」に加え、」	(*)「技能」の在留資格に該当する活動も適用されるよう検討すべきである。		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	法務省出入国管理局	現在、就労を目的とする在留資格として出入国管理及び難民認定法(入管法)上、「投資・経営」、「研究」、「技術」、「人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「技能」等の在留資格(「外資」、「公用」を除く)が定められており、その具体的な規定は、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に規定されている。 「第三次出入国管理基本計画」(2005年3月29日策定)では、「専門的、技術的分野における外国人労働者の受け入れを、一層積極的に推進していくことが重要であり、専門的、技術的分野に該当する活動については、経済、社会の変化に応じ、在留資格や上陸許可基準の見直しを行っていく」と指摘すること。現在では専門的、技術的分野に該当するとは評価されていない分野における外国人労働者の受け入れについて着実に検討していく、としている。		













【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/民間開放 等)	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				厚生労働 省	職業安定 法第30 条、第33 条 高年齢者 等の雇用 の安定等 に関する法律 (平成16年 法律第10 3号)による 改正前の 第32条、 第33条、 高年齢者 等の雇用 の安定等 に関する法律 (平成16年 法律第10 3号)附則3 条	職業紹介事業を行おうとする者は 厚生労働大臣の許可を受けなけ ればならない。	c、d	高年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年齢者職業経験活用センターに指定法人として新たな事業を追加することは適切ではない。 また、高年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大きい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、高年齢者の再就職の促進を図る法人として厚生労働大臣の指定を受け、業務を行うものである。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、高年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ましたように、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務であると考えますし、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とも考えられます。また、有料職業紹介は収益事業といふ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派遣事業は全くの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あろうか。 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得た上で有料職業紹介事業を行うことも否定するものではなく、規制改革として検討するのは不適当という趣旨で回答したものである。	c、d	高年齢者職業経験活用センターが、高年齢者雇用安定法の平成16年改正による廃止に伴う経過措置に基づき事業をおこなっていること。またその公益性にかんがみると、指定法人たる高年齢者職業経験活用センターの業務を規定する改正前の法第33条に新たに有料職業紹介事業を追加することは不適当と考えものであるが、公益法人たる当センターが、指定法人としての業務に支障の出ない範囲で、職業安定法上の規定に則して許可申請し、許可を得たうえで有料職業紹介事業を行うことまでも否定するものではなく、規制改革として検討するのは不適当という趣旨で回答したものである。	社団法人日本ニュービジネス協会連合会、社団法人福岡県高年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	社団法人福岡県高年齢者能力活用センターは、長年に渡る職業経験を通じて得られた知識・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回の紹介予定派遣ができるよう、有料職業紹介事業の許可を再度要望致します。 (平成17年11月交付付に要望書提出)					この数年、高齢者雇用に対する企業の意識は高まり、派遣を通して就業機会は急増して参りました。 高齢者の就業ニーズの多様化が進み、加速する少子高齢化や労働力不足を背景に、これに果て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おります。 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、昨年末より本人の能力次第では直接雇用に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した。 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務を担うことが出来ないと思へております。 また、団塊の世代の大量定年を来年に控え、これからの高齢社会を勘案すると、紹介予定派遣の対応が出来る有料職業紹介事業の導入は高齢者の就業意欲向上と企業の雇用意識改革を促すところであり、当センターの公益性をなんら損なうものではないと、当センターの健全な発展に大いに寄与するものとの確信致しております。	職業安定法第30条、第33条	厚生労働省		
5065	5065013				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、F(フレスキブルディスク)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、書面で対応している。	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が、埋め込み型のデータベースや、電子診療装置など多種多様な医療機器について、統一的な様式を定めることは困難である。 また、そもそも医療機器の有効性・安全性については、単に様式上記載を必要とする項目について、記載があればよいというものでなく、申請されたデータの内容により有効性・安全性を確認できるか否かが重要である。この有効性・安全性の検証に要する時間が審査期間の大部分を占めており、申請書類を電子化することが、直接審査期間の短縮につながるものではないと考えている。	新医療機器の標準的な事務処理期間は1ヶ月であり、平成17年度の審査期間の中央値は7ヶ月である。 今後とも「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、医療機器の承認審査体制の充実と運用の円滑化に努める。	b	今後とも「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、医療機器の承認審査体制の充実と運用の円滑化に努める。	社団法人日本ニュービジネス協会連合会	13	A	医療機器の許認可制度の簡略化	医療機器は薬事法上4つに分類され、それぞれ承認・認証の手順が異なりますが、簡素な機器でない限り、許可が下りるまでには多くの時間がかかります。 医療現場が抱える課題の早期解決を図るためには、この承認・認証にかかる期間を短縮し、市場に出るまでの時間のスピードをアップさせることが重要となります。 そのためには、審査事務処理期間の短縮が不可欠と考えます。医薬品の標準的な審査期間は原則として12ヶ月とされているものの、医療機器についてはそのような定めもなく、審査期間が2年以上かかる場合もまれではありません。 また、同じ医療機器を海外で申請した場合に日本の半分の期間で許可が下りるというデータもあります。 審査期間を短縮することにより、許認可制度の簡素化を図ることが必要であると考えます。					医療機器は、直接人間の生命に関わるものであるため、審査期間を一定にするなど一概に簡略化することができないのは理解できますが、医療機器の審査期間を短縮することにより、市場に出るまでのスピードも増えると考えています。 生命に害を及ぼすか否かを判断するような臨床試験の実施などにかかる期間の短縮は困難であると考えますので、機器の審査期間を短縮するための手法として申請の電子化を提案します。 電子化をすることにより、申請時の書類やデータの不備をなくし、申請者と審査機関の間の「回答などのタイムロスが発生しないような質の高い申請書の提出が可能になり、申請者・審査機関両者の負担が軽減され、結果審査期間の短縮に繋がると考えます。	現在、当社では、医療現場での投資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。 投資過誤は医療現場での最重大課題となっており、早期解決が求められています。市場化までのプロセスが複雑であるため、市場に出るまでに長い時間を費やすことが予想されます。 これは、当社に限った問題ではなく、医療機器の開発を行う企業の多くが抱える問題です。 医療機器の分野において承認・認証の手順が異なるものの、申請の電子化をすることにより、審査期間の短縮が可能となると考えますので、市場化を早め、医療現場での課題をより早く解決するために、医療機器の許認可制度の簡素化を求めます。	薬事法第14条、23条の2	厚生労働省	近年、医療過誤は大きな社会問題の一つとなっており、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、医療現場での最重大課題の一つに入ります。 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います。 医療機器の許認可制度が簡略化することにより、医療現場における重要課題をより早く解決することができると考えております。
5066	5066004				全 省 庁		厚生労働省においては、既に平成13年12月より売価権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 的 な 共 通 ル ー ル の 策 定 に つ い て は、 制 度 を 統 一 に 調 整 す る 機 関 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 的 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(特定の会社等)を望む。				各 省 庁 及 び 地 方 自 治 体 と し て 対 応 が 異 な り、 引 き 継 ぎ、 統 一 的 かつ 早 急 な 対 応 が 求 め ら れ る。		全 省 庁、 地 方 自 治 体				
5066	5066015				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販売等を行う場合には、医療機器の製造販売業者にあらかじめ通知する必要がある。 また、販売業者等は、医療機器の製造販売業者から、品質確保や注書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る。これらの医療機器を業として販売又は賃貸する場合には、都道府県知事の許可が必要である。 特殊な取引形態であるファイナンス・リース取引については、医療機器を購入しようとする者に対し必要となる資金を貸し付けているという実態にあることから許可を不要としているが、リース業者が資金供給のみでなく、リース終了後物件の売却、割賦販売などの販売行為を行う場合には、販売業の許可が必要である。 また、医療機器は、一般的にその使用により、製品の摩耗・損耗を生じる恐れがあり、特に高度管理医療機器等は、人の生命及び健康に重大な影響を与えるおそれがあることから使用状況等に応じてその適切な管理が必要である。このため、リース終了後の医療機器について、中古品として販売等を行う場合には、当該医療機器が本来備えているべき品質、性能を有しているか等について確認する必要がある。こうしたことから、中古の医療機器の販売に当たっては、使用年数や使用頻度に応じたメンテナンスや部品交換の必要性など、製品についての情報をもっとも詳しく把握している製造販売業者への通知が必要である。 ・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)に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剰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。	以下 の 要 望 者 意 見 を 踏 ま え、 再 度 検 討 を お 願 い 致 し た い。 ・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)に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剰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。	c	以下 の 要 望 者 意 見 を 踏 ま え、 再 度 検 討 を お 願 い 致 し た い。 ・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)に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剰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。	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。	薬事法	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

[illegible]

