

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5008B	5008001				z13001	厚生労働省、	職業安定法(昭和22年法律第141号) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号) 障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号) 雇用保険法(昭和49年法律第116号)	C		1. 求人検索端末機(通常「求人自己検索システム」と呼ばれている。)の運用業務を民間開放することはできない。その理由は以下の通り。 「自己検索システム」には求人票そのものが掲載されており、求人票は窓口での職業相談・職業紹介と一体的に用いる公共職業安定所の基本的ツールである。また、求人票には各事業所の担当者名を含め、多くの詳細な事業所・職種情報が含まれている。これらの情報は、事業主が安定所の職業紹介に用いられることを前提に提出しているものであり、その取扱いについてはハローワーク庁舎内において本来の目的が達成されるよう職員の管理のもと行われるべきものであるが、「自己検索システム」をハローワーク以外の場所に設置した場合、この求人票が安定所の適正な管理下にないままに扱われることになる。なお、ハローワークの求人のうち約4割はインターネット上での非公開部門への一般公開を望まない企業からのものである。よって、「求人自己検索システム」の運用業務を民間開放することはできない。 2. 求人・求職双方のマッチング業務とは、ハローワークが行うセーフティネットとしての職業紹介業務と同義であり、以下のとおり、そもそも民間開放の対象とはできない。セーフティネットとしての職業紹介の民間委託は、国の指揮監督の下で、公務員		民間企業	1	B	職業安定所業務における民間開放について	職業安定所に設置・運用されている求人検索端末機の運用業務並びに求人・求職双方のマッチング業務の民間解放。	現状で利用時間・利用場所が限られている左記端末を利用者の利便性向上のため、既設置場所以外の場所へ設置し、幅広い時間帯と場所で求人情報を提供する。	求人・求職者双方の利便性を向上させ、雇用情勢の回復を図り、本国の利益に資するため。	職業安定法第三条 雇用対策法第三条	
5010A	5010002				z13002	厚生労働省、	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第4条第1項第1号	C		労働者派遣法における港湾運送業務の労働者派遣事業に係る適用除外については、労働者保護等の確保の見地から設けられているものである。港湾運送業務については、業務量の波動性等その特殊性にかんがみ、労働者派遣法に基づく労働者派遣事業とは別に、港湾労働法において、港湾労働の実情を踏まえた特別な労働力需給調整制度として港湾労働者派遣制度が導入されているところであり、労働者派遣法第4条の適用除外業務から港湾運送業務を削除することは適当ではない。		個人	2	A	派遣法ネガティブリストから「港湾」の除外	中国、韓国ともアジアの国際ハブ港の地位を獲得する為に、巨大港湾開発を国家的プロジェクトとして積極的推進している。これに対しわが国の港湾の国際的地位低下は著しく、もはやアジアのハブ港の能力は中韓の後塵を拝するのみである。このような事態に陥った主因として労働者派遣法の不備を挙げざるを得ない。従って労働者派遣法を改正しわが国の港湾政策を世界に伍して競争できるものとするべきである。	・労働者派遣法のネガティブリストから港湾労働者を削除すること。 ・港湾荷役等に関しては山口組等の組織犯罪者集団が関わっている過去の経緯を鑑みて、港湾労働者の請負事業は認めず、派遣事業のみとし、事業許可に於いては警察庁、警視庁、国家公安委員会等警察行政機関による専決事項とし、所管・監督の権限も厚生労働省から警察行政機関に移管すものとする。	釜山は、利用コストの安さを武器に各国から貨物を集め、別の海外航路に積み替える「トランシップ(中継)貨物」を伸ばした。日本の国内の荷主も釜山に流出しており、日本の港の高コストは国際競争力がないと断言できる。 2003年の統計では釜山の取扱量は1041TEU(1TEUは二十フィートコンテナ一個)。神戸は205万TEUでしかない。世界5位の釜山と世界30位にも入れない神戸の凋落ぶりは、もはや釜山と競争して勝てると言うような水準ではない。 2010年10月20日(火)中央合同庁舎5号館 労働省特別会議室に於いて開催された「中央職業安定審議会港湾労働部会」の議事録に於いても「港湾特有の問題もあるということで、適用除外ということは新法においても変わらない旨御報告している」と何もしないでおくことを確認したのである。「港湾特有の問題」をどのように解消し、国際競争にどうやれば勝てるのかと言う視点は全く無く、港湾行政が所管ではない厚生労働省側に労働者派遣法を所管させたのはわが国の貿易政策上最大の汚点であると言わざるを得ない。 「港湾特有の問題」により港湾労働者を保護した挙句、貨物取扱量が激減し、ひいては雇用の場の喪失を齎したのであるからこのような世界戦略のヴィジョンを欠いた政策は直ちに転換せしめなければならないと考えるものである。	労働者派遣法 港湾労働法	
5012A	5012001				z13003	総務省、法務省、財務省、厚生労働省、経済産業省、	社会保険労務士法第25条の29	C		社会保険労務士は、労働社会保険諸法令に関する専門家として、法律によりその資格を付与され、他人の求めに応じて報酬を得て専門的な業務を行う特別な立場を認められている者であるから、常に品位を保持し、業務に精通して、公正な立場で、誠実にその業務を行う、公共的な使命を有している。 このような使命と職責をもつ社会保険労務士は、単に監督官庁による監督及び懲戒といった措置のみによるものでなく(全国社会保険労務士会連合会及び都道府県社会保険労務士会が、会則による自主的な統制や研修を行うことなどにより、自らの品位の保持と資質の向上を図ることが不可欠である。 したがって、仮に会員でない社会保険労務士が存在すれば、全国社会保険労務士会連合会及び都道府県社会保険労務士会による自主的な統制等が及ばないこととなり、社会保険労務士の品位保持及び資質向上を十全に担保することが困難となることから社会保険労務士法第25条の29に規定する登録・即入会制を廃止することは適当でない。		個人	1	A	士業団体の強制入会制の廃止	弁護士、弁理士、司法書士、税理士、土地家屋調査士、行政書士、社会保険労務士等のいわゆる士業団体(日本弁護士連合会、日本弁理士会等)の強制入会制を廃止する。	弁護士法、弁理士法等の改正により強制入会制に関連する条文の削除、変更を行う。	各士業団体においては役職を占める一部の資格者が自己の利益になるような団体運営を行っていることが多く、大半の会員にとっては自由な業務展開を阻害する重大な要因になっている。特に、懲戒権限を有する団体の場合には、報酬の引き下げや顧客の引き抜きなど競争を招く行為を行う資格者を対象として、到底公正とは言えない恣意的な懲戒手続及び処分が行われている。これは、競争を自由化して顧客の利便に資するという昨今の規制緩和の流れに明らかに反している。また、各士業団体は高額な入会金・月会費を徴収しているが(例えば弁護士の場合合計月5万円以上、弁理士の場合月2万円など)、団体職員は殆ど読まずに捨てられるような文書の作成・発送業務に追われているのが実情であり、高額の手費が有効に使われているとは到底思えない。さらに、士業団体職員の給与水準は、業務内容から見ればかなり高額に設定されている。各団体から出されている強制入会制維持の意見は、団体に役職に就いている資格者や団体職員の意見を反映しているに過ぎず、大多数の会員の声を反映しているものではない。	強制入会について士業団体が会員の意見を問わない実例として、2006年10月11日付で公表されたアンケート調査結果について、当職の所属団体は一般会員の意見を全く問うことなくアンケートに答えられている。強制入会制は団体職員、役職者の利権となっているため、その是非について会員に意見を求めたことは、当職の経験上一度もない。また、懲戒手続に関する実例として、当職は大手特許事務所に所属する弁理士に文書で侮辱されたことを理由に当該弁理士の処分を求めたが、処分なしとの結論が出た上に反対に当職について日本弁理士	なし

様式 2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5015A	5015006	1	G13	z13004	厚生労働 省、	確定拠 出年金 法施行 令第11 条、第36 条	確定拠出年金の拠出限 度額は、平成16年10月 より以下のとおり引き上 げられたところ。 (企業型) 他の企業年金がない場 合 3.6万円 4.6万 円 他の企業年金がある場 合 1.8万円 2.3万 円 (個人型) 企業年金がない場合 1.5万円 1.8万 円	f		確定拠出年金は老後の所得を確保する年金制度であるため、その掛金及び給付に税制上の所要の措置が講じられているところである。本要望項目は、当該税制上の措置の拡充を求めるものであるため、検討要望事項の対象とはなり得ない。		(社)全国地方銀行協会	6	A	確定拠出年金制度の改善	拠出限度額の引上げ		拠出限度額の引上げに関しては、少子高齢化が急速に進む中、加入者の保障の充実を図る観点から、限度額の引上げが必要である。本件については、確定拠出年金法施行令の改正により平成16年10月1日から限度額の引上げ(企業型年金:3.6万円または1.8万円、4.6万円または2.3万円、個人型年金:1.5万円、1.8万円)が行われているが、引上げ額は小幅であり、年金資産形成や既存の退職一時金制度からの移行のために十分なものではない。また、個人型年金の拠出限度額が企業型年金の拠出限度額に比して過小であるという問題は依然として解決されていないため、さらなる引上げを検討すべきである。	確定拠出年金法 第19条、第20条、 第68条、第69条 同施行令 第11 条、第36条	
5015A	5015006	2	G14	z13005	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。	f		確定拠出年金は老後の所得を確保する年金制度であるため、その掛金及び給付に税制上の所要の措置が講じられているところである。本要望項目は、当該税制上の措置の拡充を求めるものであるため、検討要望事項の対象とはなり得ない。		(社)全国地方銀行協会	6	A	確定拠出年金制度の改善	マッチング拠出の解禁の措置を講じる。		マッチング拠出の解禁に関しては、他の企業年金(厚生年金基金・適格退職年金)では従業員にも掛金拠出が認められているにもかかわらず、確定拠出年金制度においては企業型年金加入者による追加拠出(マッチング拠出)が行えないこととなっており、不合理である。老後に必要な資金を自助努力で準備するよう促す観点からも、マッチング拠出を解禁すべきである。平成13年10月に導入された確定拠出年金制度は、5年後の制度見直しの時期を迎えており、本件も見直しの対象とすべきである。	確定拠出年金法 第19条、第20条、 第68条、第69条 同施行令 第11 条、第36条	
5015A	5015007		G17	z13008	厚生労働 省、	確定拠 出年金 法第62 条第1項	第3号被保険者や公務 員は確定拠出年金に加 入できない。 企業型の資格を喪失し た後、他の企業年金制 度があり確定拠出年金 を実施していない企業に 転職した場合等は、個人 型の運用指図者となり 加入者とはならない。	f		確定拠出年金は老後の所得を確保する年金制度であるため、その掛金及び給付に税制上の所要の措置が講じられているところである。本要望項目は、当該税制上の措置の拡充を求めるものであるため、検討要望事項の対象とはなり得ない。		(社)全国地方銀行協会	7	A	確定拠出年金制度の改善	加入対象者の拡大の措置を講じる。		制度の加入対象者に、第3号被保険者(専業主婦、パートタイマー等)を加えるとともに、60歳以降も加入者資格を保持することが可能となるよう、加入者資格および資格喪失年齢を柔軟化すべきである。 現状のままでは、例えば、拠出期間が短い加入者が退職して専業主婦等になった場合、拠出の継続が認められないため、将来において少額の給付しか得られないことが想定されるが、「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する」という制度の趣旨に鑑みれば、この点は改善されるべきである。また、公的年金支給開始年齢の引上げや、高齢者雇用安定法の改正等に伴い60歳以降の就労が増加していることを踏まえ、60歳以降も加入者資格を保持することが可能となるよう、確定拠出年金の加入者資格および資格喪失年齢については、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。 平成13年10月に導入された確定拠出年金制度は、5年後の制度見直しの時期を迎えており、本件も見直しの対象とすべきである。	確定拠出年金法 第2条、第9条、 第11条、第62条	

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の 内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5015A	5015008		G15	z13006	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。	f		確定拠出年金は老後の所得を確保する年金制度であるため、その掛金及び給付に税制上の所要の措置が講じられているところである。本要望項目は、当該税制上の措置の拡充を求めるものであるため、検討要望事項の対象とはなり得ない。		(社)全国地方銀行協会	8	A	確定拠出年金制度の改善	追徴課税等の措置を前提として脱退一時金を支給できる制度を新設する。		現状、確定拠出年金の加入者は、原則として60歳になる前に年金を引き出すことはできない。60歳前の脱退一時金の受給は非常に限定された場合しか認められず、中途退職時に脱退一時金を受け取れないケースが多くなるため、中小企業等において確定拠出年金の導入を躊躇する要因の一つとなっている。病気も含めライフプランの変化等により資金を緊急に要するケースも想定されることが、追徴課税等の措置を前提として脱退一時金を支給できるようにすべきである。 平成17年10月より脱退一時金の支給要件が緩和されているが、まだ不十分な内容である。本規制改革が実現すれば、確定拠出年金制度導入を検討する中小企業が一層拡大することが見込まれる。 平成13年10月に導入された確定拠出年金制度は、5年後の制度見直しの時期を迎えており、本件も見直しの対象とすべきである。	確定拠出年金法 第33条、附則第3 条 所得税法	
5015A	5015009		G21	z13012	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。	f		確定拠出年金は老後の所得を確保する年金制度であるため、その掛金及び給付に税制上の所要の措置が講じられているところである。本要望項目は、当該税制上の措置の拡充を求めるものであるため、検討要望事項の対象とはなり得ない。		(社)全国地方銀行協会	9	A	確定拠出年金制度の改善	退職一時金制度から確定拠出年金制度への資産移換について、一括移換または分割移換年数の短期化を認める。		退職一時金制度から確定拠出年金制度への資産移換は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。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。一括移換ないし分割移換の年数の短期化が図れば、そうした事務負担やリスクを軽減することができる。 本制度改正により、確定拠出年金制度導入を検討する中小企業の一層の拡大が見込まれる。 平成13年10月に導入された確定拠出年金制度は、5年後の制度見直しの時期を迎えており、本件も見直しの対象とすべきである。	確定拠出年金法 第54条第1項 同法施行令 第22 条第1項5号	
5015A	5015010			z13031	厚生労働 省、	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第26条第7項、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第137号)の第2の11の(1)、派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第138号)の第2の3	派遣先は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令のもとに就業させようとする労働者について、労働者派遣に先立って面接すること等派遣労働者を特定することを目的とする行為をしてはならない。	c		派遣労働者の決定については、雇用主である派遣元事業主が、派遣労働者の職業能力を評価した上で、派遣先の必要とする労働力に相応しい労働者を適切に判断し行うことが労働者派遣事業制度の基本的な考え方であること等から、その趣旨にかんがみ、紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接を禁止しているところである。 「規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)」(平成18年3月31日閣議決定)において、「紹介予定派遣以外の派遣における事前面接の解禁のための条件整備等について、可及的速やかに検討を行う」としていることから、現在、労働政策審議会において、この点を含め、平成16年3月に施行された改正労働者派遣法のフォローアップを行っているところであるが、その結論については、公労使の委員の合意が必要であり、現時点において、その内容や時期を明確化することはできない。		(社)全国地方銀行協会	10	A	労働者派遣に関する規制の緩和	紹介予定派遣に限り認められている派遣就業開始前の面接を一般派遣にも拡大する。		紹介予定派遣(雇用を前提とした派遣)については派遣先による事前面接が認められているが、それ以外の派遣については事前面接が禁止されている。事前面接を解禁することで、雇用のミスマッチが解消され、求職者・求人企業の双方の利益につながる。	労働者派遣法第 26条第7号	

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の 内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5015A	5015011			z13032	厚生労働省、	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第40条の4、第40条の5	派遣受入期間制限のある業務について、派遣先が、当該派遣受入期間制限への抵触日以降も派遣労働者を使用しようとするときには、当該抵触日の前日までに、当該派遣労働者に対して雇用契約の申込みをしなければならない。派遣受入期間制限のない業務について、派遣先は、同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その業務に新たに労働者を雇い入れようとするときは、当該労働者に対して雇用契約の申込みをしなければならない。	c		派遣労働者に対する雇用契約の申込義務については、平成15年改正により、派遣受入期間制限のある業務は、派遣先による派遣受入期間制限違反を未然に防止するために、また、派遣受入期間制限のない業務は、派遣労働者の希望を踏まえて派遣先での直接雇用の機会を与えるために設けられたものである。 「規制改革・民間開放推進3カ年計画(再改定)」(平成18年3月31日閣議決定)において、「雇用契約の申込義務について」、「その施行状況を踏まえ」、検討を行うこととしていることから、現在、労働政策審議会において、この点を含め、平成16年3月に施行された改正労働者派遣法のフォローアップを行っているところであるが、その結論については、公労使の委員の合意が必要であり、現時点において、その内容や時期を明確化することはできない。		(社)全国地方銀行協会	11	A	労働者派遣に関する規制の緩和	派遣労働者への一定期間経過後の雇用申込義務を廃止する		派遣期間制限のない一定の業務について同一の派遣労働者を3年超受け入れている企業は、その業務に新たに労働者を雇い入れようとするときは、既に受け入れている派遣労働者に対して雇用契約の申込みをしなければならないとされている。 本規制により、新入社員を採用する際にも3年を超える派遣労働者への雇用申込義務が発生する場合があるため、企業の新規雇用および配属の自由度を低下させる要因となっている。 特に、特定労働者派遣事業者(自前で常時雇用している労働者のみ派遣する事業者)から受け入れている派遣労働者の場合は、既に法律の目的である雇用の安定が満たされていることから、雇用契約の申込義務は不要と考える。	労働者派遣法 第40条の4、5	
5015A	5015012			z13033	厚生労働省、	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第40条の2第1項第1号、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行令第4条第25号	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は、最長3年である。	c		労働者派遣事業は、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等から、派遣受入期間の制限が適用されない業務(いわゆる26業務)としては、公労使の合意も経て、「専門的な知識、技術又は経験を必要とすると認められる業務」であって、「当該業務に係る労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわないと認められるものであること」を要するものとされているところである。 いわゆる26業務に含める業務については、当該業務の専門性や常用労働者の雇用の安定に及ぼす影響などについて具体的に検討することが必要であり、具体的要望、業務の実態等を踏まえ、必要に応じて検討すべきであると考えているところであるが、ご提案の「融資商品の販売業務」については様々な業務が含まれ得るものであって、その専門性や常用労働者の雇用の安定に及ぼす影響などについて検討するための具体性がなく、これをもっていわゆる26業務に含めることの可否について回答することは困難である。		(社)全国地方銀行協会	12	A	労働者派遣に関する規制の緩和	派遣期間制限のない業務のうち、専門的な知識・技術や特別な雇用管理を必要とする業務であって政令で定める業務(いわゆる26業務)の見直しを行う。		労働者派遣法施行令第4条第25号において、「金融商品の営業関係の業務」に係る金融商品の範囲が「金融商品の販売等に関する法律第2条第1項に規定する金融商品」に限定されているが、金融商品販売法に規定する金融商品は投資商品のみであり、融資商品は一切含まれていない。しかし、融資商品の販売時には、例えば住宅ローンでは、顧客のライフサイクル、収入、家族構成、金利変動リスクなどを勘案したうえで、商品内容、返済計画、担保設定手続きなど多岐にわたる説明や相談に当たる必要があり、専門的な知識を必要とする。こうしたことから、本号における金融商品の範囲については、実情に即して見直すべきである。	労働者派遣法 第40条の2第1項第1号 同施行令 第4条第25号 労働者派遣事業関係業務取扱要領(実務指針)第9-4	
5016A	5016001			z13034	文部科学省、厚生労働省、	障害者自立支援法(平成17年法律123号) 障害者自立支援法に基づく(障害福祉サービス等)の人員、設備及び運営に関する基準(平成18年厚生労働省令第172号)	グループホームの運営主体の要件としては、法人格があれば足りることとされており、社会福祉法人、公益法人、NPO法人に限定しているものではない。 (障害者自立支援法に基づく障害福祉サービスの指定基準を満たせば、グループホームとして事業を行うことは可能。)	e		事実誤認である。 グループホームは障害者自立支援法の成立によって、知的障害者福祉法の規定に基づくものではないこととなっている。 グループホームの運営主体の要件としては、法人格があれば足りることとされており、社会福祉法人、公益法人、NPO法人に限定しているものではない。 (障害者自立支援法に基づく障害福祉サービスの指定基準を満たせば、グループホームとして事業を行うことは可能。)		学校法人武蔵野東学園	1	A	共同生活援助、(共同生活介護)における運営の規制緩和	知的障害者福祉法が定めるグループホーム(ケアホーム)設置対象者には、現状学校法人は含まれていない。しかし、その教育内容・教育実績によっては設置対象者たる資格が充分にあるのではないかと考え、規制緩和を求める。私共、武蔵野東学園は昭和39年の創立以来、健常児と自閉症児が分け隔てなく学ぶ体制「混合教育」を実践。最上級校の高等専修学校では、平成18年3月現在520名の自閉症児を卒業させている。(企業就労:262名、福祉就労:180名、進学70名)また、卒業後も親亡き後のことを考えた継続指導を展開している。	知的障害者福祉法に基づく知的障害者共同生活援助事業の運営主体は、社会福祉法人、民法に定める公益法人、特定非営利活動法人とされている。は具体的には財団法人、社団法人が現状である。そこに「運営に値する教育を実践している学校法人」と位置づけていただきたい。それを受け、学校法人武蔵野東学園が設置するグループホーム(ケアホーム)を通して、共同生活援助事業、(共同生活介護事業)を展開、真の自立に必要なスキルを身につけていく。	私共、武蔵野東学園では平成18年4月に学園独自で無認可の寮「友愛寮」を開設。その後、10月1日付で、特定非営利活動法人高等専修教育支援協会との業務委託契約の上にグループホームの認可をいただく、しかしながら、依然として業務委託契約の上に成り立っている為、入居者負担が大きいのが現状である。一方、業務委託を受けた当学園は、運営に必要な条件を満たしており、入居者との信頼関係、就職先との連携も充分である。故に、学校法人による直接運営が可能になれば、運営の質をえることなく入居者の負担を軽減できると考える。	知的障害者福祉法 障害者自立支援法 (第5条) 知的障害者地域生活援助事業実施要綱 (運営主体)	添付資料1:武蔵野東学園の近況 添付資料2:自閉症児就職先一覧

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5018A	5018001			z13035	厚生労働 省、経済 産業省、	高圧ガス 保安法 (特定設備 検査規則 など) 労働安全 衛生法 (ボイラー構 造規格な ど)	ボイラー又は圧力容器につ いては、労働安全衛生法に基 づくボイラー構造規格、圧力 容器構造規格等により製造し なければならない。	a	・について ・溶接後熱処理は、圧力容器構造規格及びボ イラー構造規格において、JIS Z3700(溶接後熱 処理方法)により行うこととされており、JISとの 整合化が図られている。 ・溶接施工法試験は、ボイラー及び第一種圧力 容器の製造許可基準に規定されているが、JIS が引用されていないため、平成19年度中に、専 門家の意見を踏まえ、JISを引用する方向で対 応する。 ・圧力容器構造規格の安全率は、JIS B8265 (圧力容器の構造 - 一般事項)に基づき4となっ ており、安全率を3.5とするJISは(財)日本規格 協会の「圧力容器技術委員会」において現在検 討中である。 なお、ASMEとの関係では、平成16年3月30 日付け基発第0330003号「圧力容器構造規格 第3条第1項のイ及びロに規定する許容引張応 力に係る同規格第70条の適用について」によ り、安全率3.5を既に認めている。 ・について 構造規格は、規制改革推進3か年計画(再改 定)(平成15年3月28日閣議決定)に基づき性 能規定化を図っており、JISは、例示基準として 通達で引用することを基本としている。		石油連盟	1	A	各種基準 / 規格のグローバリス タ化の推進	各法の技術基準はJISとの整合化を図っているが、 まだ未達のものがあるため整合化して頂きたい。 ・溶接後熱処理温度の規定 ・溶接施工法確認試験の規定 ・安全率の規定 など 法の中にJIS規格を直接引用する旨を記載して頂き たい。		同様の機器を製作する場合でも、各法ごとに細かく照 査する必要がある。 各法の規格はJIS規格をベースに、またJIS規格は ASME規格をベースにしている。しかし一番ベースとなる ASME規格が改定されても、各法の規格改定までには、 JIS規格の改定を経て、さらに数年を要しており、最新の ASME規格を適用することができない状況である。JIS規 格の適用を法に直接記載することで、これらのタイムラグ を大幅に解消できると共に、の問題も解消できる。	高圧ガス保安法 (特定設備検査 規則など) 労働安全衛生法 (ボイラー構造規格 など)		
5018A	5018002			z13036	厚生労働 省、	労働安全 衛生法 (電気機械 器具防爆 構造規格)		c	指定外国検査機関制度は、防爆電気機器を輸入した者が型式検定を受ける場合、指定外国検査機関が作成した試験データ等を登録検定機関に提出することができることとするものである。指定外国検査機関が検定可否を判定することまで行う制度ではないが、当該提出された試験の結果を活用し、原則、国内での型式検定において実機による試験を省略することにより、型式検定の受検を容易にするものである。 外国に所在している検査機関に対しては、不正の是正が困難である等、日本政府として労働安全衛生法に定める登録検定機関と同等の信頼性を担保することは困難である。このため、指定外国検査機関の発行する書面をもって国内検定合格として取り扱うことはできない。		石油連盟	2	A	防爆機器検定制度に関わる 規制緩和	指定外国検定機関の防爆検定合格証をもって国内検定合格として取り扱って頂きたい。なお、この際に提出する資料は、必要とする考え方を整理・基準化し、指定外国検定機関へ検定のため提出した資料として頂きたい。		・厚生労働省の要求に合致した資料の提出を求められるが、これを海外メーカーに理解させ、要求に合った資料を準備するには多大な労力と時間を要する。 ・検定に要する期間は、資料が揃えば3ヶ月程度とされるが、実際は4～6ヶ月である。申請後も追加資料、テーク修正、試供品の提出等の追加要求があり、対応に時間を要するためである。 ・海外技術導入の際に、ライセンサーからは実績のある海外システムを指定されることが多いが、前述の理由で納期が間に合わない事態が発生している。	労働安全衛生法 (電気機械器具 防爆構造規格)		
5018A	5018004		G41	z13037	総務省、 厚生労働 省、経済 産業省、	消防法 高圧ガス 保安法 労働安全 衛生法 石油コンビ ナート等災 害防止法	労働安全衛生法においては、 圧力容器又は化学設備につ いて、構造要件、検査の実 施、設置届等を義務付けてい る。	b	「規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)」(2006年3月31日閣議決定)に従い、再度、今年度中に、経済産業省、厚生労働省、消防庁において、石油精製事業者を交えて検討し、更なる合理化・簡素化について結論を得るとともに、それについて、周知徹底を図ることとしている。		石油連盟	4	A	保安法令の重複適用の排除	装置を構成している機器毎に複数の保安法令が適用されている。即ち、法的には状態規制であり重複しているものはないが、機器側から見れば複数の保安法令が適用されている状態にある。既に高圧ガス保安法と労働安全衛生法との間では重複が解消されているが、消防法と高圧ガス保安法、消防法と労働安全衛生法の間に重複の問題が残っているため、この検討スケジュールを明確にして頂きたい。 例:工事に伴う変更許可申請において、気液混合の機器、製造所として許可したエリアに位置する機器、危険物施設の製造上一体の機器で重複適用されている。		平成12年の「石油コンビナートに係る保安四法の合理化・整合化促進に関する実務者検討会」報告書に、今後の取り組み課題として「機器毎の重複を解消する」とあるが、依然として具体化には至っていないので、適用法令が重複しないように至急の運用整理を要望するものである。消防法と各法令間の具体的な重複適用解消法としては、危険物とガスの設計上の容量比較により、大きい方に係る法を適用するという方法などが考えられる。	消防法 高圧ガス保安法 労働安全衛生法		

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の 内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5019A	5019001			z13038	厚生労働 省、	国民健康 保険法第9 条	被保険者の資格の取得及び 喪失に関する事項その他必 要な事項は、被保険者の属す る世帯の世帯主が市町村に 届出を行わなければならない 。	d	－	国保制度では、被保険者の資格はすべて個人 でとらえているが、公法上の行為である届出や 保険料負担の義務は、違反者に対する罰則を 背景にして、世帯主にその義務を課している ところである。ただし、世帯主以外の者が届出 を行った場合については、世帯主の委任状を形 式要件として定めているわけではなく、窓口 において、世帯主の委任の意思が確認できる場 合などについては、特に委任状がなくても届出 等を受理しているものと承知している。		新潟県妙高市	1	A	国民健康保険の各種届出に おける申請対象者の緩和	国民健康保険の各種届出における申請者は世帯主と なっているが、国民健康保険法の規制の緩和により、 窓口に来たかたでも申請ができるように、認めていた きたい。	国民健康保険は被保 険者が所属する世帯の 世帯主が納税の義務を 負うが、併せて擬制世 帯主制の上で制度を運 用していることにより、 各種届出は、世帯主が 行うこととなっている。 しかし、実際に届出に 来るかたは世帯主以外 の家族が来られるのが 現状である。この場合、 世帯主以外のかたが世 帯主名を書くといった矛 盾や、場合によっては 委任状が必要となり、受 付受理に時間を要する など、迅速な対応ができ なくなっている。 そのため、同一世帯に いる方であれば誰でも 申請ができることで、行 政手続きの簡素化及び 事務の迅速化による サービス向上を図る。	当該規制緩和措置により、国民健康保険の手続きにお いて、本人に関する届出にも関わらず、世帯主の届出 が無ければ受理できないといった理不尽さを、世帯主申 請から同一世帯員申請にすることで解消され、住民 サービスの向上を図られると考えるため、	国民健康保険法 第9条	
5022A	5022001			z13039	内閣官 房、人事 院、内閣 府、公正 取引委員 会、警察 庁、金融 庁、総務 省、法務 省、外務 省、財務 省、文部 科学省、 厚生労働 省、農林 水産省、 経済産業 省、国土 交通省、 環境省		厚生労働省においては、既に 平成13年12月より売掛債権 担保融資保証制度を利用す る場合の債権譲渡特約の部 分解除を実施し、更に平成17 年4月によりその譲渡対象者 の範囲の拡大を措置したとこ ろである。	C		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、制度を統一的 に調整する権限がないため、当省として回答で きる立場にない。		社団法人 第二 地方銀行協会	1	A	国・地公体等の公的機関向け 金銭債権の譲渡禁止特約の 適用除外(譲渡先が金融機関 の場合)	民間企業の国・地公体等公的機関向け金銭債権につ いては、売買契約・請負契約上、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ことを 統一化する。		国・地公体等の公的機関に対する金銭債権には譲渡 禁止特約が付いていることが多く、中小企業の資金調 達のために売掛債権担保融資を行うに当たり、承諾等 に係る事務手続きや時間を要することから、中小企業 の円滑かつ機動的な資金調達を阻害している。		
5022A	5022013			z13040	厚生労働 省、	労働基準 法第38条 の3、第38 条の4、 労働基準 法施行規 則第24条 の2の2、 労働省告 示第7号 (平成9年 2月14日)、 労働省告 示第149号 (平成11年 12月27日)		c		専門業務型裁量労働制の対象となるのは、 業務の性質上その遂行の方法を大幅に労働者 の裁量に委ねる必要があるために、当該業務 の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し具 体的な指示をすることが困難なものであり、対 象業務は厚生労働省令で定められている。 「高度な専門知識を有する者等が行うコンサル タント業務」という業務内容そのものを専門 業務型裁量労働制に追加することについては、 「コンサルタント」という業務のみでは、その内 容が抽象的で幅広いものとなるために、業務の 性質上その遂行の方法を大幅に労働者の裁量 に委ねる必要がある業務であると判断すること はできず、御要望にお応えすることはできな い。		社団法人 第二 地方銀行協会	13	A	裁量労働制の対象業務の追 加	高度な専門知識を有する者等が行うコンサルティング 業務を追加する。		裁量労働制のあり方については、現在、「労働政策審 議会労働条件分科会」で検討されているが、銀行業務 における比重が高く、かつ専門性を有するコンサルティ ング業務が対象業務に追加されれば、多様化する銀行 業務の中で、実態に応じた柔軟なサービス提供が可能 になり、サービスの質の向上に資することから、速やか に同業務を追加すべきである。	・労働基準法第 38条の3、第38条 の4、 ・労働基準法施 行規則第24条の 2の2、 ・労働省告示第7 号(平成9年2月 14日)、 ・労働省告示第 149号(平成11年 12月27日)	

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の 内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5022A	5022018				z13041	厚生労働省、	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第40条の2第1項第1号、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行令第4条第25号	c	労働者派遣事業は、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等から、派遣受入期間の制限が適用されない業務(いわゆる26業務)としては、公労使の合意も経て、「専門的な知識、技術又は経験が必要とすると認められる業務」であって、「当該業務に係る労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわないと認められるものであること」を要するものとされているところである。 いわゆる26業務に含める業務については、当該業務の専門性や常用労働者の雇用の安定に及ぼす影響などについて具体的に検討することが必要であり、具体的要望、業務の実態等を踏まえ、必要に応じて検討すべきであると考えているところであるが、ご提案の「貸出関連商品の販売業務」における商品に係る説明・相談・申込みの受付・契約の締結等の業務には商品の違い等により様々な内容が含まれ得るものであって、その専門性や常用労働者の雇用の安定に及ぼす影響などについて検討するための具体性がなく、これをもっていわゆる26業務に含めることの可否について回答することは困難である。		社団法人 第二 地方銀行協会	18	A	労働者派遣事業における派遣期間の上限が適用されない業務(いわゆる26業務)への貸出関連商品の取扱い等の追加	26業務の対象に、貸出関連商品に係る説明・相談・申込みの受付・契約の締結等の業務を追加する。		「顧客に対して専門的知識に基づく助言を行うことが必要である金融商品」として、金融商品販売法に規定する金融商品(預金、投資信託、株式等)の販売の対象となるものが定義されているが、貸出関連商品に係る説明等の業務についても、これらと同等レベルの専門性知識が必要であり、除外する理由はない。 なお、「各省庁からの再回答について」(平成18年1月17日)では、「貸出関連商品の販売」は、様々な業務が含まれ得るものであり、専門性や常用労働者の雇用の安定に及ぼす影響などについて検討するための具体性がなく、可否について回答することは困難である。」とされているが、具体的な業務内容としては、貸出関連商品に係る説明・相談・申込みの受付・契約の締結等の業務が考えられる。	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第40条の2 ・同施行令 第4条第25号 ・労働者派遣事業に関する実務指針(労働者派遣事業関係業務取扱要領)第9-4-(25) ・派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第138号)第2-3		
5024A	5024001				z13042	厚生労働省、	労働基準法第32条の3 労働基準法施行規則第12条の3 平成9年3月31日基発第228号	b	フレックスタイム制は、一定の要件の下に、始業及び終業の時刻を労働者に委ねることにより、清算期間を平均して一週当たりの労働時間が法定労働時間を超えない範囲で、一週又は一日の法定労働時間を超えて労働させることができる制度である。したがって、清算期間における法定労働時間の総枠の計算は、40時間×清算期間の総暦日数÷7の計算式によって求めることとなる。この原則に対して、ご要望に係る通達において示しているのは、一ヵ月の清算期間、完全週休二日制等一定の条件の下で、一ヵ月という清算期間の枠を超えて、次の清算期間の一部を期間計算に算入することにより、所定労働日数の多い月における法定労働時間の総枠の計算の特例を認めることとしたものである。 しかしながら、フレックスタイム制であっても、一日の所定労働時間が一定である場合には、業務の繁閑によって労働者自らが日々の労働時間の長さを調節することが困難であることから、一ヵ月の清算期間の最後である月末などに業務が集中して長時間の労働が行われた場合においては、当該清算期間の中で法定労働時間の総枠に納めることが困難になることから、特例的に、次期清算期間の始めを加えた最後の1週間の中で調整を可能とするために、このような規定を設けているものである。 したがって、ご要望にお応えするためには、このような問題が解決されるか否かについて、なお、慎重な検討を要するものと考える。		社団法人 日本 自動車工業会	1	A	週休2日制の場合のフレックスタイム制度の適用について	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「1日の所定労働時間(8時間)×清算期間の所定労働日数」としても、ご懸念の不当な長時間労働を助長することにはならないと考えられる。 上記のような要件の下であれば1ヵ月の所定労働時間の計算方法を「1日の所定労働時間×清算期間の所定労働日数」と出来ることにする。もしくは、通達4要件のうち、特に「29日目を起算日とする1週間における実際の労働時間の和が週法定労働時間を超えるものでないこと」との要件を撤廃することを要望する。	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「週法定労働時間×清算期間の暦日数÷7」で計算される労働時間の総枠を超えた部分を時間外労働とするが、清算期間を1箇月としたときに、曜日の巡り等により総労働時間が労働時間の総枠を超えることがある。このような問題に対応するため、行政解釈により、清算期間が1箇月であること 清算期間を通じて毎週必ず2日以上休日が確保されていること 当該清算期間の29日目を起算日とする1週間(特定期間)における労働者の実際の労働日ごとの労働時間の和が週法定労働時間を超えるものでないこと 清算期間における労働日ごとの労働時間がおおむね一定であること の4条件を満たす場合には、労働基準法第32	通達で、時間外労働として扱わなくても差し支えないとされている要件は、特定期間については実際の労働時間の和が、週法定時間(40時間)を超えるものではないなど、厳しいものとなっている。このため、実際問題としては、暦日数の多い月でフレックスタイムの除外日の設定などの対応が必要になってくる。	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	・6月度の再要望 ・当会重点要望 項目	
5024A	5024002				z13043	厚生労働省、	労働基準法第14条	c		有期労働契約期間の長期化については、大きなニーズがあるとは言えないものである。また、3年の有期労働契約ですら十分に活用されていないという現状にあるため、新たな雇用の創出が図られるとは言えない。 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、当該改正に対してすら、国会における改正法案の審議過程において、「常用労働者が有期契約労働者へ置き換えられるといった常用代替や、事実上の若年定年制につながるおそれがあるのではないか。」といった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う強い懸念が考えられることから、御要望にはお応えすることはできない。		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	・6月度の再要望

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の 内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5024A	5024003			z13044	厚生労働 省、	労働者 派遣事業 の適正な 運営の確 保及び派 遣労働者 の就業条 件の整備 等に関する 法律第 40条の2 第1項第1 号	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 いては、最長3年である。	C		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。我が国にお いては、働き方が多様化している一方で、 長期雇用慣行は今後の基本的な雇用形態 として位置づ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、派遣受入期間の制限の撤廃は不 適当である。		社団法人 日本 自動車工業会	3	A	労働者派遣法における派遣 期間制度の見直し(通常派 遣)	多様な働き方が論じられ、「長期雇用慣行を前提とし た雇用の安定」という考え方自体が見直され、個々人 の就業意識がますます多様化し、仕事と生活のバラ ンスの取れたライフスタイルの選択が認められる方向 にある中において、派遣期間の規制は、派遣労働を 選択した者にとってもその選択の自由を阻害されるも のと考えられることから、規制をなくすことを要望す る。	平成16年3月から、専 門的な業務等(26業 務)を除いた労働者派 遣に係る派遣受入期間 制限について、最長3年 とされたところである。	業務量の変化に対して、フレキシブルに対応出来ない。 また、短期のみならず、中長期の派遣社員を活用する ニーズに対応できない。	労働者派遣法第 40条の2	・6月度の再要望 ・当会重点要望 項目
5024A	5024004			z13045	厚生労働 省、	労働基準 法第32条 の4 労働基準 法施行規 則第12条 の4	1年単位の変形労働時間制 にかかる要件は次のとおりで ある。 対象期間を1か月以上の期 間ごとに区分することとした場 合においては、当該各期間の 初日の少なくとも30日前まで に厚生労働省令で定めるとこ ろにより、当該各期間におけ る労働日ごとの労働時間を定め なければならない。 対象期間において連続して 労働させる日数の限度は6日 (特定期間においては1週間に 1日の休日が確保できる日 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か月を超える 場合、48時間を超える週の制 限は連続3週以内、かつ、対 象期間をその初日から3か月 ごとに区分した各期間中に48 時間を超える週の初日は3以 内、 等	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、年間休日数 の増加、業務の繁閑に応じた労働時間の配分 等を行うことによ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、労働者の健康、生活 のリズム等に支障を生ずるおそれもあることか 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、御要望にお応えすることはできない。		社団法人 日本 自動車工業会	4	A	1年単位の変形労働時間制の 規制緩和	経営環境が激変する中においては、業務の繁閑に対 し柔軟に対応することが求められる。そのような中、 1年変形労働時間制は、年間を通じた業務の繁閑に対 応するためには大変有効な制度である。しかしなが ら、現行の厳格な要件が急激な変動に対応できない 場合が出てきている。突発的な事情等への対応のた めに、例外措置を設けるなど、現行の要件の緩和を 要望する。	1年単位の変形労働時間 制にかかる要件は次の とおりである。 対象期間を1か月以 上の期間ごとに区分す ることとした場合におい ては、当該各期間の初 日の少なくとも30日前ま でに厚生労働省令で定め るところにより、当該 各期間における労働日 ごとの労働時間を定め なければならない。 対象期間において連 続して労働させる日数 の限度は6日(特定期間 においては1週間に1日 の休日が確保できる日 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か月を 超える場合、48時間 を超える週の制限は連続 3週以内、かつ、対象 期間をその初日から3か 月ごとに区分した各期 間中に48時間を超える 週の初日は3以内、 等	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、業務の繁閑への柔軟な対応が妨げられている。	労働基準法第32 条の4 労働基準法施行 規則第12条の4	・6月度の再要望 ・当会重点要望 項目
5024A	5024005			z13046	厚生労働 省、	労働者派 遣法第2 条第1 号、労働 者派遣事 業と請負 により行 われる事 業との区 分に関する 基準を 定める告 示(昭和6 1年労働 省告示第 37号)、 労働者派 遣事業関 係業務約 束要領 (職業安 定局長通 達)	労働者派遣事業は、厚 生労働大臣の許可を受 け、又は、厚生労働大臣に 届出を行った場合を除き、 禁止されている。 請負による行われる事 業と労働者派遣事業との 判断を的確に行うため、 「労働者派遣事業と請負に より行われる事業との区分 に関する基準」を定め、こ の基準(業務の遂行に関 する指示その他の管理を 自ら行うものであること等 自己の雇用する労働者の 労働力を自ら直接使用す るものであること、請負契 約による請け負った業務を 自己の業務として当該契 約の相手方から独立して 処理するものであること)に 該当しないものは、契約の 形式が請負契約であって も、労働者派遣事業であ るとしている。	C		労働者派遣事業については、使用者責 任の不明確化、不適切な就業管理・雇用 管理等の弊害が生じるおそれがあるもの であり、労働者派遣法により、厚生労働大 臣の許可を受け、または厚生労働大臣に 届出をした場合に限り、一定のルールの下 に適法に事業を行えることとしているところ である。これに関して、請負契約の形式を とって、労働者派遣ではないとする脱法行 為が行われる場合があるので、「労働者派 遣事業と請負により行われる事業との区別 に関する基準」を定めているところである。 この基準のうち、ご指摘の「自己の責任 と負担で準備し、調達する機械、設備若し くは器材(業務上必要な簡易な工具を除 く。)又は材料若しくは資材により、業務を 処理すること。 」の要件については、機械、 資材等が相手方から借り入れ又は購入さ れたものについては別個の双務契約によ る正当なものであることを求めているところ であるが、この要件を撤廃し、貸借契約で も可とすることにより、違法な状態で労働 者派遣を行うことによる使用者責任の不明 確化、不適切な就業管理・雇用管理等の 弊害が生じるおそれが高まることから、不 適当である。		社団法人 日本 自動車工業会	5	A	労働者派遣事業と請負により 行われる事業区分の見直し	請負先会社での常駐委託時の場合等、「自己の責任・ 負担で調達した機械、設備、材料等で業務を処理す ること」が規定され、賃貸借契約による確保が求められ ており、これにより賃貸借する機械・設備等の分割・金 額評価が求められるが、これらの算定は極めて難し く、実務的な負担も大きい。機械・設備等を請負先か ら賃借する方が経済合理性が高い場合においては、 賃貸借契約のみでも請負の要件を侵害するものでは ないと思われる。よって請負先会社の機械・設備を使用 するにあたっては、その使用するための賃貸契約の みとし、分割・金額評価に関する事項の撤廃を要望す る。	・労働者派遣事業は、 厚生労働大臣の許可を 受け、又は厚生労働大 臣に届出を行った場合 を除き、禁止されてい る。 ・請負により行われる 事業と労働者派遣事業 との判断を的確に行う ため、「労働者派遣事業 と請負により行われる 事業との区分に関する 基準」を定め、この基準 (業務の遂行に関する 指示その他の管理を自 ら行うものであること等 自己の雇用する労働者 の労働力を自ら直接利 用するものであること、 請負契約により請け 負った業務を自己の業 務として当該契約の相 手方から独立して処理 するものであること)に 該当しないものは、契約 の形式が請負契約であ っても、労働者派遣事 業であると判断してい る。	・請負先会社での常駐委託時の場合等、「自己の責任・ 負担で調達した機械、設備、材料等で業務を処理す ること」が規定され、賃貸借契約による確保まで求められ ているが、賃貸借する機械・設備等の分割・金額評価が 極めて困難であり、実務的な負担が大きい。 ・また、この条件が、労働者派遣事業と請負の事業区分 と示されているが、これは労働者派遣と請負事業の区 分基準としての本質的な要素ではない。	労働者派遣法第 2条第1号、労働 者派遣事業と請 負により行われる 事業との区分に 関する基準を定め る告示(昭和6 1年労働省告示 第37号)	・6月度の再要望 ・当会重点要望 項目

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の 内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5024A	5024006		G40	z13047	厚生労働 省、	労働基準 法第38条 の4	企画業務型裁量労働制については、平成16年1月1日の法改正により一部の要件・手続き等について緩和されたものの、現行制度においてもその対象業務は「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査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委ねる必要がある」ものに限定されている。 また、その業務の遂行を大幅に労働者の裁量に委ねるとしながらも、みなし労働時間制により、深夜および休日に関する規定の適用は排除されていないこと、また勤務状況の把握が義務付けられている。	b		自由度の高い働き方にふさわしい制度については、現在、労働政策審議会労働条件分科会における労働時間法制の在り方に係る議論の中で御検討いただいているところである。		社団法人 日本自動車工業会	6	A	企画業務型裁量労働制の適用対象業務の拡大、および深夜・休日規定の撤廃	自律的で自由度の高い柔軟な働き方が可能となり、企業にとっても労働者にとっても、「仕事の質・成果」を追求出来、生産性の向上、競争力の強化が期待できるようにするためには、企画業務型裁量労働制の現行の対象業務以外で、労働時間の長さや成果が比例しない自己裁量の高いホワイトカラー労働者にも適用できるよう対象業務の拡大を要望する。 また、業務遂行にあたって労働者の裁量性を重視した柔軟な働き方が可能としながらも、深夜や休日に係る労働時間規定が適用されることにより、その柔軟な労働が阻害されているともいえる。労働者の健康確保措置を企業の責務として十分に確保し、また労基法第35条及び第39条の適用を継続した上で、労働者の裁量性を拡大し、個々人が仕事と生活の調和を図る中で労働意欲や生産性の向上を図れる環境を整備するためにも、深夜や休日に係る規定の適用を除外することを要望する。	企画業務型裁量労働制については、平成16年1月1日の法改正により一部の要件・手続き等について緩和されたものの、現行制度においてもその対象業務は「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査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委ねる必要がある」ものに限定されている。 また、その業務の遂行を大幅に労働者の裁量に委ねるとしながらも、みなし労働時間制により、深夜および休日に関する規定の適用は排除されていないこと、また勤務状況の把握が義務付けられている。	企画業務型裁量労働の対象業務は、「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査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委ねる必要がある」と非常に限定されたものになっている。 また、あくまでみなし労働時間制であるため、休日や深夜業に関わる労働時間管理が必要であることから実質的な労働時間の裁量幅も狭く、多様化するホワイトカラー労働者の働き方にマッチしていない。	労働基準法第38条の4	・平成16年11月度の再要望 ・当会重点要望項目
5024A	5024007			z13048	厚生労働 省、	労働基準 法第37条	管理監督的立場の者は、労基法第41条により、同法第4章および第6章の2で定める労働時間、休憩及び休日の規定の適用除外となっていないものの、深夜業に関する規定は除外されおらず、管理監督的立場の者であっても、深夜に労働した場合は割増賃金を支払わなければならない。	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時間法制の在り方に係る議論の中で御検討いただいているところである。		社団法人 日本自動車工業会	7	A	管理・監督者に対する深夜業の割増賃金支払い義務の見直しの早期実施	使用者と一体的な立場にある管理監督的立場にある者は、必要に応じ深夜業を行うことが求められる。但し、これは夜勤等が含まれる業務でない以上、常態として生じるものではない。 現行の管理監督的立場の者に対する深夜業規制の適用除外について早期に実現すべきである。	管理監督的立場の者は、労基法第41条により、同法第4章および第6章の2で定める労働時間、休憩及び休日の規定の適用除外となっていないものの、深夜業に関する規定は除外されおらず、管理監督的立場の者であっても、深夜に労働した場合は割増賃金を支払わなければならない。	管理監督的立場にある者は、労働時間、休憩、休日に関する規制の枠を超えて活動することが要請されており、労働時間の規制はなじまない。	労働基準法第37条	・平成16年11月度の再要望 ・当会重点要望項目
5024A	5024008			z13049	厚生労働 省、		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構すべき措置に関する指針(平成16年 厚生労働省告示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構すべき措置に関する指針(解説)(平成17年3月)	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「法律」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 outward(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、法律に基づき策定された雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針(平成16年厚生労働省告示第239号)及び同解説に、「具体的要望内容」の内容を盛り込むことは法律に反するため不可能である。 また、国としては、雇用管理に関する個人情報については、病気、収入、家族関係のような機微にふれる情報を含むこと等から、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える。		社団法人 日本自動車工業会	8	A	従業員の個人情報の第三者開示に係る指針の見直し	労働者の outward、転籍等に係る場合など人事管理上必要な場合において、人事管理上必要な範囲で outward(候補)先・転籍(候補)先に労働者の個人情報を提供することは、第三者提供にあたらぬ旨を指針及び同解説において明示すべきである。	指針において、従業員の個人情報を第三者に開示する場合、就業規則の定めや入社時(労働契約締結時)の包括的な同意だけでは足りず、開示の都度同意を得ることが望ましいとの行政の見解が示されており、民間企業にとつて事実上規制に近いものとなっている。	労働者の outward・転籍などを検討する際、 outward(候補)先・転籍(候補)先企業が受け入れの検討・判断を行ううえで労働者の個人情報の開示・提供が不可欠だが、開示・提供の都度労働者の同意が必要となると、労働者は開示に同意しないこと outward人事に対する事実上の拒否権を持つこととなり、企業の正常な人事管理が不可能となる。なお、個人情報保護については一般的に「過剰反応」の弊害が指摘されているところである。	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構すべき措置に関する指針(平成16年 厚生労働省告示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構すべき措置に関する指針(解説)(平成17年3月)	・新規要望 ・当会重点要望項目

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の 内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5024A	5024009			z13050	厚生労働 省、	労働基準 法第38条	<p>労基法第38条において、労働時間は事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。</p> <p>なお、基発769号において「事業場を異にする場合」とは、事業主を異にする場合も含むとされている。</p> <p>また、厚生労働省労働基準局編の「労働基準法」においては、「労働者と時間的に後で労働契約を締結した事業主は、契約の締結にあたって、その労働者が他の事業場で労働していることを確認した上で契約を締結すべき」とされているところ。</p>	c		<p>労働基準法第38条では、事業場を異にする場合であっても、労働時間を通算することを規定している。仮に労働者が、2つの別々の事業主の下で労働するような場合に、労働基準法第38条を適用しないとなれば、法定労働時間が2つの事業場を合わせた週80時間まで延びることとなり、事業場を異にする場合であっても、事業場を同じくする労働者と同様に労働基準法を適用し、労働者保護の徹底を期そうとする労働基準法第38条の趣旨に反することとなる。また、労働者の健康保護のための最低基準としての性格を有する労働基準法第32条の趣旨にも反する。</p> <p>したがって、御要望にお応えすることはできない。</p>		社団法人 日本自動車工業会	9	A	事業主を異にする場合の労働時間の管理	<p>雇用形態の多様化や労働者の働き方に対する意識が変化の中で、今後、ますます、兼職を行う者(マルチジョブホルダー)が増加することが見込まれる。そうした中で、労働基準法第38条で定める「労働時間は事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する」規定を残しつつけることは、企業に対する実務面での負担を増すこととなり、また、意図せずに、労働基準法違反となる可能性がある規定である。</p> <p>このため、労働基準法第38条を「事業場(除く事業主)を異にする場合」と変更し、事業主が異なる場合においては、その労働時間は通算しないよう規制緩和を要望する。</p>	<p>労基法第38条において、労働時間は事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。</p> <p>なお、基発769号において「事業場を異にする場合」とは、事業主を異にする場合も含むとされている。</p> <p>また、厚生労働省労働基準局編の「労働基準法」においては、「労働者と時間的に後で労働契約を締結した事業主は、契約の締結にあたって、その労働者が他の事業場で労働していることを確認した上で契約を締結すべき」とされているところ。</p>	<p>上記のとおり、労基法第38条は、事業主を異にする場合でも、労働時間は通算しなければならず、結果として、1事業主単位で見ると法定労働時間以内の勤務の場合でも、通算した場合には、法定労働時間を超える際は、時間外労働に関する割増賃金を支払う義務があり、これに違反すると法119条において罰則の対象となる。</p> <p>但し、労働者が他社で勤務していないかどうかを把握し、かつ、他社で勤務している場合は、その労働時間をも把握し、労働時間管理を行い、法定労働時間を超過した部分に対して割増賃金を支払うことは実務的にも困難である。</p> <p>また、一方がフレックス勤務や1年単位の変形制を適用している場合には、その労働時間管理において更なる混乱を招くこととなり、実務的には相当な混乱が発生することとなる。</p>	労働基準法第38条	・新規要望 ・当会重点要望 項目
5024A	5024010			z13051	厚生労働 省、	労働者派遣 事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第40条の2第1項第1号、附則第5項	<p>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は、最長3年である。</p> <p>平成16年3月から物の製造業務に係る労働者派遣事業が解禁され、平成19年4月からは派遣受入期間が最長3年となることとされた。</p>	c		<p>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。我が国においては、働き方が多様化している一方で、長期雇用慣行は今後の基本的な雇用形態として位置づ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、派遣期間制限の撤廃は不相当である。</p> <p>なお、物の製造業務については、平成16年の改正によって派遣対象業務とされ、平成19年3月から派遣期間を3年に延長することとしたところである。</p>		社団法人 日本自動車工業会	10	A	「物の製造」業務派遣における契約期間の上限の撤廃	<p>雇用の多様化に対応していく観点からも、製造派遣における契約期間の上限の撤廃を要望する。</p>	<p>労働者派遣法第40条の2に、「派遣就業の場所毎の同一業務について、派遣可能期間を超える期間、継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない」とされている</p>	<p>派遣は、製造業における生産量の変動に対応するための選択肢の一つとして、短期のものから中長期のものまでを含めた、要員対応の手段として非常に有効なものである。</p> <p>また、既に「物の製造」に関する労働者派遣事業が成立しており、雇用の多様化に対応していくという観点からも、契約期間の制限があることにより、派遣される労働者にとっては雇用に対する不安感を招くこととなり、企業にとっては派遣労働者の活用の柔軟性が損なわれることになる。</p>	労働者派遣法第40条	・新規要望 ・当会重点要望 項目
5024A	5024011			z13052	警察庁、 法務省、 厚生労働 省、	技能実習 制度に関する出入国管理上の取扱いに関する指針(平成5年4月5日法務省告示第141号) 技能実習制度推進事業運営基本方針(平成5年4月5日労働大臣公示)	<p>「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合わせて3年以内とされている。</p> <p>技能実習制度は、国際貢献の観点から開発途上国等への効果的な技能等の移転を図ることを目的としており、本制度における対象職種については、研修生送出国のニーズがあること、対象技能等の段階的な公的評価制度が整備されている職種であることとしている。</p>	c d	-	<p>技能実習制度は、開発途上国等への技能移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力するための制度である。</p> <p>本制度は、技能移転を目的とした研修制度の拡充の観点から、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技術、技能等を修得することを認める制度である。</p> <p>このため、こうした現行制度においては、研修期間が短い場合は、実習を行う前提としての基礎的な技能等の修得が確保されず、実態として、単純労働力の受入れにつながりかねないことから、ご要望のような研修期間の短縮は適当ではない。</p> <p>技能実習期間の延長等については、技能実習生は実習終了後に母国へ帰国し、修得した技術等を母国の発展のために役立てることが当制度の趣旨であるため、技能実習の期間を延長し、母国に帰国してからの技能移転を遅らせることは適当ではなく、いたずらに期間を長くすることは、定住化、不法就労の問題、家族の呼び寄せ問題、労働市場への影響などが発生するおそれがあることから適当ではない。</p> <p>技能実習移行対象職種については、研修生送出国のニーズがあること、研修成果を客観的かつ公正に評価することができる公的評価制度が我が国内で整備されている職種であることとしている。</p> <p>公的評価制度について、職業能力開発促進法に基づく技能検定制度のない職種については、関係業界団体等において、対象職種に関する評価試験制度を構築し、研修成果の評価の基となる公的評価制度として(財)国際研修協力機構の認定を受ければ、技能実習移行対象職種とすることが可能である。</p>		社団法人 日本自動車工業会	11	A	外国人研修・技能実習制度の見直し	<p>「研修」期間の短縮と「技能実習」期間の延長について</p> <p>・研修期間:技能研修を前提として来日する場合、来日前に一定レベルの技能や日本語能力を身につけていれば、研修期間を短縮しても以後の技能実習への支障はないと思われ、研修期間は6ヵ月でも十分であると考えられる。よって研修期間を短縮し、技能実習期間を長くするなど、制度に柔軟性を持たせるべきである。</p> <p>・技能実習期間:派遣期間3年のうち実習期間は2年が限度となっている。仮に上記要望により研修期間が6ヵ月となった場合でも、現行制度では実務研修期間は2.5年である。一定レベル以上の技能を身に付け、さらに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できるようにするためには、継続してしっかりした技能実習が必要であり、少なくとも5年間が必要である。</p> <p>「技能実習」の対象職種の拡大</p> <p>・自動車産業の海外進出による現地生産が拡大し、現地従業員の技能実習生を多数受け入れている中、自動車製造関連の対象職種が少ないことにより、本来目指すべき必要な技能実習が出来ない状況にある。自動車製造関連の職種の拡大を要望する。</p> <p>研修期間中の実務研修における時間の制限の撤廃</p> <p>・自動車産業の生産ラインは交替制勤務が主流である。実務研修はOJTが基本である以上、交替制勤務のシフトの中で研修を行えるよう時間に関する制限の撤廃を要望する。</p> <p>・また、現場におけるOJTという観点からは、ある一定幅の時間外勤務についての制限緩和を要望する。</p>	<p>現行の研修・技能実習制度は、下記のような厳格な要件が定められている。</p> <p>1年間の「研修」と2年間の「技能実習」の最長3年間で構成「技能実習」の対象職種の限定 研修期間中の研修時間の制限(時間外対応、交替制勤務対応の不可)1年後の技能検定資格の取得の義務付け</p>	<p>グローバル化の進展により、より高度な技術・技能の習得のために、より多くの外国人がわが国での実務研修を行う必要性が出てきている。そのような中、派遣期間、研修期間中の扱いなどに労働時間の制約や資格取得等の厳格な要件などが、制度の適正かつ円滑な推進、一層の充実のための制約となっている。</p>	出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2項号の基準を定める法令 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枠組み	・新規要望 ・当会重点要望 項目

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の 内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5031A	5031004				z13053	厚生労働 省、	労働安全 衛生法第4 5条、労働 安全衛生 規則第15 1条の21	c		フォークリフトについては、重量物の昇降を伴う積み卸し、旋回等の荷役作業が頻繁に繰り返 し行われるため、制動装置及び走行装置等 を含めて単一機能の貨物自動車と比べ過酷な 使用状況にあること。また、年次の特定自主 検査では、新車使用後1年目であっても約9 割の検査車両で何らかの不良箇所が見出さ れている(フォークリフトの約3万台の新車 を対象とした平成16年7月の調査データ) ことから、当該機械による労働災害を防止 するためには、1年ごとに所定の項目につ いて検査(専門的知識・技能を有する検査 者による分解検査)を行う必要があり、貨物 自動車の車検に合わせて、特定自主検査の 期間を2年に延長することは適当でない。 また、月次の自主検査では外観検査を基本 としており、専門的知識を必要とする重要 項目についての検査が行われず、これをも って年次の特定自主検査に代えることはで きない。 「特定自主検査フォークリフト実態調査結 果」については、社団法人建設荷役車両安 全技術協会が実施したものであり、不良箇 所名を含む結果を平成16年8月にお示し している。なお、当該調査においては、メ ーカー名及び検査実施機関については調 査・集計していない。		(社)全日本トラ ック協会	4	A	フォークリフトの特定自主検査 期間の延長	フォークリフトの特定自主検査期間の延長	フォークリフトの特定自 主検査期間の延長	フォークリフトの特定自主検査期間の延長については、以前より1年から2年に延長していただきたい旨要望を行 っている。それに対して、一昨年、平成16年7月の調 査データによると、新車使用後1年目であっても約9割 の検査車両で不良箇所が見出されていると回答を受 け、メーカー名、不良箇所名、検査実施機関を早急に公 表するよう要望しているが、無回答である。速やかに、 公表するよう、再度、要望いたします。	労働安全衛生法 第45条、労働安 全衛生規則第15 1条の21	
5031A	5031005				z13054	厚生労働 省、	障害者の雇 用の促進等 に関する法 律第43条、 附則第3条 第2項、障 害者の雇用 の促進等 に関する法 律施行規則 附則第1条 の3、別表 第4	C		除外率制度については、障害者が障害 のない者と同等に生活し活動する社会を 目指す「ノーマライゼーション」の理念から 見て問題があること、除外率制度創設時に 比べ職場環境の整備等が進んでいる実態と 合わなくなっていること、障害者の雇用機 会を少なくし、障害者の職域を狭めるおそ れがあること等から、不合理な制度となっ ている。このため、平成14年の障害者雇用 促進法の改正により、除外率制度を平成 16年4月1日から原則廃止することとし、経 過措置として、当分の間、除外率設定業種 ごとに除外率を設定するとともに、廃止の 方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小 へ向けた縮小の第一段階として、平成16 年4月1日より、全業種一律10%ポイント 縮小することとした。 この除外率制度の見直しは、障害者に係 る欠格条項に関する政府の見直しの方向 性に沿って行われたものである。また、障 害者の雇用の促進等に関する法律の一部 を改正する法律案に対する附帯決議(衆 議院：平成14年4月10日、参議院：平成14 年4月23日)、障害者基本計画(平成14年 12月24日閣議決定)においても、除外率制 度の廃止に向けた取組みを着実に進める ことが求められている。 したがって、御要望のように道路貨物運 送業の除外率を道路旅客運送業と同程度 にすることは、「ノーマライゼーション」の観点		(社)全日本トラ ック協会	5	A	障害者雇用に係る「除外率」 の見直しと雇用実態公表	障害者雇用に係る「除外率」の見直しと雇用実態公表	障害者雇用に係る「除 外率」の見直しと雇用実 態公表	当業界としても、障害者雇用については、法制度の主 旨を十分に理解し、会員事業者に対して、啓発活動 を行っているところである。 しかしながら、トラック運送事業者の約8割は現場 作業員で労働負担が多く、多数の過労死認定者を生じ ており、その対策に苦慮しているような現状であります。 今後も障害者雇用については、努力してまいります。 除外率については、バス・タクシーと同等にしてい たい。 また、平成16年以降、国、地方自治体等においても、 除外職員の見直しが行われたが、現在の障害者雇用 実態について公表されたい。	障害者の雇用の 促進等に関する 法律 第14条	
5033A	5033001				z13055	厚生労働 省、	厚生労働 省関連法 令規格： 労働安全 衛生法第4 2条および 第44条、 労働安全 衛生法施 行令第13 条、労働 安全衛生 規則第27 条および 第280条、 機械等検 定規則、 電気機械 器具防爆 構造規格	a		電気機械器具防爆構造規格については、最新 のIEC規格を取り入れるための調査研究を平 成18年度に実施しており、その結果を踏ま えて平成19年度以降にできるだけ速やかに 改正することとしているので、改正後には IEC規格との不整合は生じなくなると考 えている(「構造改革特区の第8次提案に 対する政府の対応方針」(平成18年2月 15日構造改革特別区域推進本部)別表 3)。		技術士事務所： V.I.P. Consultants	1	A	「電気機械器具防爆構造規 格」に加えIEC規格やJIS 規格の適用	法令の変更や改定を待たずに技術革新に迅速に対 応出来る様に、現行関係法令を平成7年の官邸行政 改革委員会が出した「規制緩和の推進に関する意見」 や、それに続き多くの閣議で決定された行政改革や規 制緩和に関連する施策を取り入れ、根本的な制度の 見直しを早急をお願いしたい。特に技術革新を阻害し ている、古い安全思想に基づき、8種類の防爆方式し か認めていない「電気機械器具防爆構造規格」に加 え、最新の防爆安全に関する技術や設計思想を盛り 込んだ防爆に関連するIEC規格や、それに整合したJ IS規格を適用することを認めて頂きたい。	左欄の補足説明： 「電気機械器具防爆構 造規格」の改定を求め ず、加えてIEC規格等 を適用するように求め るのは、過去ならびに 現在も「電気機械器具 防爆構造規格」に基づ き製造・検査された製 品が流通・使用されて おり、それらの製品の 安全性も担保できいて いるためである。利用 者にとって製品の選択 肢を増やし、製造者に 対しても負担とならな い方法を望むもので す。	厚生労働省関連 法令規格： 労働安全衛生法 第42条および第 44条、 労働安全衛生法 施行令第13条、 労働安全衛生規 則第27条および 第280条、 機械等検定規則、 電気機械器具防 爆構造規格	厚労省では、本 件に関連する検 討を、少なくとも 平成3年度以降 数回にわたり産 業安全技術協会 に委託研究とし て出し、研究報告 書を受け取ってい るが、担当専門官 の任期が短く(実 際の法令改正に 結びついていな い)、平成9年に改 定され、防爆電気 設備を同様に扱 う経産省令「電気 設備の技術基 準」第68条なら びに第69条に 関連する同省令 の「解釈基準」 第192条ならび に第193条では、 IEC規格に従って 電気設備を施設 することを認め、 さらに同省原子 力安全・保安院 が編集し(株)文 一総合出版が発 行した「解説 電 気設備の技術基 準」	

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5033A	5033002				厚生労働省、	厚生労働省 関連法令・規 格： 労働安全衛 生法第44 条、 労働安全衛 生法施行令 第13条、 労働安全衛 生規則第27 条及び第28 0条、 機械等検定 規則、 電気機械器 具防爆構造 規格、 指定外国検 査機関制度 登録検査機 関が発行した もの、 指定外国検 査機関の適 合証を有する 製品の取り扱 い、 型式検定の 手数料等		b		指定外国検査機関制度は、防爆電気機器を輸入した者が型式検定を受ける場合、指定外国検査機関が作成した試験データ等を登録検定機関に提出することができることとするものである。指定外国検査機関が検定可否を判定することまで行う制度ではないが、当該提出された試験の結果を活用し、原則、国内での型式検定において実機による試験を省略することにより、型式検定の受検を容易にするものである。外国に所在している検査機関に対しては、不正の是正が困難である等、日本政府として労働安全衛生法に定める登録検定機関と同等の信頼性を担保することは困難である。このため、指定外国検査機関の発行する書面をもって国内検定合格として取り扱うことはできない。		技術士事務所：V.I.P. Consultants	2	A	指定外国検定機関が認証した機器の書類審査を省略	厚生労働省は、昭和60年の「市場アクセス改善のためのアクション・プログラムの骨格」を受け、型式検定に際し指定外国検定機関が作成した外国検査データの確認により、実機による検査を省略する制度を導入したが、海外の製品を輸入して使用しようとする者がメーカーからその生産国で検査に使用したデータを手することは、製造者側の機密保持の観点からも非常に難しいのが実態で、書類検定費用も高価である。検定認証マークの確認若しくは検定に合格していることを認証する書類の写しの提出だけで使用出来るように規制緩和を望む。		厚生労働省は、外国検査機関を指定するに当って、その検査機関に関係者を派遣し、検査設備や検査の進め方について十分に安全が確保出来ることを確認しているので、輸入して使用する場合には、IEC規格に定められた検定合格を示すマーキングの確認若しくは検定合格証の提示だけで十分安全確保が出来ると思います。	厚生労働省関連法令・規格： 労働安全衛生法第44条、 労働安全衛生法施行令第13条、 労働安全衛生規則第27条及び第280条、 機械等検定規則、 電気機械器具防爆構造規格、 指定外国検査機関制度 登録検査機関が発行したもの： 指定外国検査機関の適合証を有する製品の取り扱い、 型式検定の手数料等	この要望は、「市場開放問題苦情処理推進会議」のOTOデータベースにも東京商工会議所から「電気機器の防爆基準の相互認証」および「電気機器の防爆基準に関する申請手続の簡素化」として要望が出され、前者は平成8年3月16日の第3回推進会議報告書にも項目3-(3)として記載され、平成9年5月12日のフォローアップされたまま、後者は平成10年3月17日の第5回推進会議報告書に項目3-(13)として記載され平成11年11月16日にフォローアップされているが、平成7年に官邸の行政改革委員会が出した「規制改革の推進に関
5034A	5034005				厚生労働省、	消費生活協同組 合法第10条 第1項第4 号	消費生活協同組合(生協)が行う共済事業については、消費生活協同組合法に基づき、生協の特質を踏まえた上で、現時点において必要と考えられる規制を行っている。	b	1	生協においても、より一層の経営・責任体制の強化、共済事業における契約者保護等を図る必要があるため、現在、有識者による検討会を設置し、生協制度の見直しについて検討を行っているところ。年内にとりまとめられる予定。本検討会の検討結果については、パブリックコメントにかけ、幅広く国民のご意見を伺った上で報告書としてとりまとめる予定であり、現在中間とりまとめがなされたところ。共済制度の見直しに当たっては、他の協同組合法の整備状況を参考にしながら、生協の特質を踏まえ、見直しを行うこととされている。また、行政の透明性の観点も踏まえ、現行の行政通知による規制のうち必要とされたものについては、法令上明確に規定する予定である。		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、共済計理人の設置、ソルベンシーマージン基準および早期是正措置、兼業規制等)、情報開示規制、募集規制等について、消費生活協同組合の性質を踏まえ、保険業法等と整合的な規制を整備する。また、行政の透明性の観点から、現行の最高限度額や許可基準等にかかる通知を法令で規定する。		・「保険」「共済」とともに一般消費者から見た保障の確実性に対する期待に変わりはなく、対象を組合員に限定している生協であっても、生協の大規模化、商品の高額化・多様化といった実態を考慮すれば、左記の消費者保護のための規制は必要不可欠である。 ・現行、通知に規定されている規制は、法的実効性に欠けるうえ、改正の際にパブリックコメント手続に付れないなど、行政の透明性に欠けている。 ・18年4月施行の改正保険業法により、根拠法のない共済については、特定・不特定を相手方とすることがどうかに関わらず、消費者保護ルールの抜本的な整備が図られることを踏まえれば、少なくともこれらの制度の整備状況と平仄を合わせ、消費生活協同組合法についても抜本的な改正を検討する必要がある。 ・なお、金融審議会金融分科会第一部会報告「投資サービス法(仮称)に向けて」においても、農業協同組合法、中小企業等協同組合法以外の制度共済について「特に幅広く募集を行っているものについては、利用者保護のための適切な措置(販売・勧誘ルールの整備など)を講ずることが望ましい。」と指摘されている。	消費生活協同組 合法 等	根拠法のある共済は、各々の主務官庁の監督を受けて事業を行っているが、それぞれの根拠法によって監督内容が異なり、規制の整合性が取れていない。 特に消費生活協同組合法については、保険業法、農業協同組合法及び国会に提出された中小企業等協同組合法改正案と比較し、健全性規制、募集規制等の契約者保護ルールが不十分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国会に提出され
5034A	5034007		G16	z13007	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。	f		確定拠出年金は老後の所得を確保する年金制度であるため、その掛金及び給付に税制上の所要の措置が講じられているところである。本要望項目は、当該税制上の措置の拡充を求めるものであるため、検討要望事項の対象とはなり得ない。		生命保険協会	7	A	確定拠出年金制度における支給要件の緩和	・企業型における退職時の脱退一時金について、年齢到達要件および資産額の多寡にかかわらず支給可能とすべく、支給要件を緩和する。 ・かかる要望が実現しない間であっても、企業型から個人型に移行した者であって、第3号被保険者等個人型に拠出できない者について、中途脱退の要件である資産にかかる基準を現行の50万円以下から少なくとも100万円以下に引き上げていただきたい。 ・また、退職時の企業型での中途脱退の要件である資産にかかる基準を現行の1.5万円以下から少なくとも100万円以下に引き上げていただきたい。		・昨今の雇用の流動化を背景に退職時の資金ニーズは今後より一層高まることが予想され、特に退職金規定からの全面移行ニーズの強い中小企業等への更なる制度普及を促進するためにも、支給要件の緩和は非常に有効である。 ・企業年金制度は一般的に退職金制度からの移行となっているのが現状であり、厚生年金基金、確定給付企業年金等の企業年金制度では中途脱退に伴う給付が認められている。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	・企業型において、退職しても60歳に到達するまで受給できない。 ・企業型から個人型に移行した者であって、第3号被保険者等個人型に拠出できない者については、資産が少額の場合(50万円以下)に脱退が認められている。また、資産が極めて少額(1.5万円以下)の者は、個人型に移行することなく(退職時に企業型で脱退を認められている。

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の 内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5034A	5034008		G27	z13018	厚生労働 省、	確定給 付企業 年金法 第36条	<p>確定給付企業年金の老齢給付金の受給資格は、以下のときに与えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・60歳以上65歳以下の規約で定める年齢に達したとき ・50歳以上60歳未満の規約で定める年齢に達した日以後に実施事業所に使用されなくなったとき ・老齢給付金の支給年齢要件以外の要件を満たす者に支給する脱退一時金の額は、その者が老齢給付金の受給権者になったときに支給する給付の現価相当額を上回らないこととされており、その比較時点は脱退時点としている。 	f、c		<p>・確定給付企業年金は老後の所得を確保する年金制度であるため、その掛金及び給付に税制上の所要の措置が講じられているところである。本要望項目は、当該税制上の措置の拡充を求めるものであるため、検討要望事項の対象とはなり得ない。</p> <p>・脱退一時金の支給上限たる老齢給付金の現価相当額の基準時点を、老齢給付金の支給開始時点とすれば、脱退時に高い一時金額を受給できることとなり、当該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、容易に受給額を年金原資より大きくし得ることに繋がる。このような取扱いは、確定給付企業年金制度が年金給付に主眼を置く制度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なるおそれがあることから、認められない。</p>		生命保険協会	8	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	<p>・65歳超で定年年齢が設定されている場合、65歳超の規約で定める年齢に到達した時点で年金の受給開始を可能としていただきたい。</p> <p>・60歳から65歳までの到達日以外の、例えば退職日などの規約に定める到達日から年金の支給開始を可能としていただきたい。</p> <p>・50歳未満で退職した者についても、50歳以上60歳未満の規約に定める年齢に到達した時点で年金の受給開始を可能としていただきたい。</p> <p>・老齢給付金の支給年齢要件以外の要件を満たす者に支給する脱退一時金の額について、老齢給付金の受給権者になったときに支給する給付の現価相当額と支給開始時点で比較する取扱いを認めて頂きたい。</p>		<p>既に退職という事象が発生しており、かつ、50歳以上の規約に定める年齢到達という要件を満たした状態であるにもかかわらず、退職という事象の発生時期の問題のみによって年金受給を制限されることは、受給権者本人の納得が得られない。また、企業内における制度運営の観点から、50歳以上退職者との均衡を図る必要がある。さらには、ライフサイクルなどの観点からも、50歳未満退職者について、50歳～60歳の間における年金受給ニーズは高いと考えられる。</p> <p>年金は退職後の所得保障を目的とするため、在職中に年金が開始することは制度の趣旨に合わない。また、弾力化の措置により事務負担の軽減を図ることができる。</p> <p>老齢給付金の支給年齢要件以外の要件を満たす者に支給する脱退一時金を繰下げる際に、付利は要件とされていないため、取扱いの緩和により適格退職年金など企業の退職金制度からの円滑な移行を促すことが期待できる。</p>	確定給付企業年金法第36条、第41条	<p><支給年齢要件></p> <p>老齢給付金の支給開始は60歳～65歳の到達日(50歳以上で退職した場合は退職から年金受給が可能)</p> <p>・年齢50歳0ヶ月で退職した場合は即座に年金開始が可能であるが、年齢49歳11ヶ月で退職したな場合は年齢60歳まで年金開始をすることができない。</p> <p>企業の定年年齢が65歳を超える場合は、在職中の年金開始とせざるを得ない。企業の定年が、例えば年齢満60歳の誕生日以降に到来する3月末日であるような場合、年金開始は在職中の60歳に達した時またはそれ以降65歳までの年齢に達した</p>
5034A	5034009		G38	z13029	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	<p>中小企業退職金共済制度から確定給付企業年金制度への移行は、中小企業退職金共済制度に加入している中小企業者が中小企業者に該当しなくなったときのみ認められている。</p>	b		<p>本年6月の規制改革要望でもお答えしたように、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」の内容や中小企業の実態を踏まえつつ、本年度から検討を開始したところである。</p>		生命保険協会	9	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	<p>中小企業者が確定給付企業年金制度を実施する場合にも、中小企業退職金制度の解約手当金を被共済者に返還せず、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。</p>		<p>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事業者が確定給付企業年金を実施している中小事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たしたいとするニーズがある。</p>	中小企業退職金共済法第17条	<p>現在、中小企業退職金共済制度から確定給付企業年金制度への移行は中小企業退職金共済制度実施事業主が中小企業者に該当しなくなったときのみに認められている。</p>
5034A	5034010		G35	z13026	厚生労働 省、	確定給 付企業 年金法 第5条、 第6条、 第7条、 第12条、 第16条、 第17条	<p>確定給付企業年金の規約の制定・変更においては、軽微な変更を除き厚生労働大臣の承認が必要。(軽微な変更は届出。一部、届出を不要とするものもある。)</p> <p>確定給付企業年金の一部の事業所に係る権利義務を他の確定給付企業年金に承継する場合には、厚生労働大臣の承認、認可が必要。</p>	c	～	<p>確定給付企業年金における規約の変更にかかる承認・認可申請手続きについては、例えば、加入者にとって将来の給付の額が減るなど不利益な変更となる恐れがあることから、必要最低限のものについて、承認・認可を必要としているところ。また、添付書類についても、承認等に当たり必要最低限のものについて、添付を要請しているところである。ただし、厚生労働省では、現在、有識者を構成員とする企業年金研究会を設置し、確定給付企業年金法の施行状況の検証を行っているところであり、これらの検証を踏まえ、今後、必要な措置について検討してまいりたい。</p>		生命保険協会	10	A	確定給付企業年金における規約の承認・認可申請手続きの簡素化	<p>・確定給付企業年金における規約の制定にかかる承認・認可申請手続きについては、多くの書類を添付して厚生労働大臣へ申請書を提出しなければならない。</p> <p>・また、規約の変更にあたっては、部分的に届出制となっているものの、原則として規約制定時と同様に厚生労働大臣へ申請書を提出する必要がある。</p> <p>・ついでには、届出で足りる(もしくは届出不要の)規約変更内容の範囲を拡大するとともに、申請書類の簡素化を図っていただきたい。</p> <p>・さらに、一定要件を満たす場合は、規約の制定にあたっても届出制を導入していただきたい。</p>		<p>・確定給付企業年金規約の承認・認可は、事前の承認・認可手続が必要とされており、過度の規制となっていると考えられる。適格退職年金制度では受託機関が自主審査を行い国税庁へ届出を行うことにより実施することができたが、確定給付企業年金では事業主等が厚生労働大臣へ承認・認可申請を行わなければならない。企業年金制度を実施しようとする事業主等の負担が大きく増加している。</p> <p>・厚生年金基金は最多でも1,800基金程度であったため認可申請制度での運営が可能であったと思われるが、現在の40,000件以上の適格年金(100人以上でも10,000件超)が確定給付企業年金へ移行するにあたっては、厚生労働省のスムーズな許認可事務運営のためにも、手続きの簡素化が不可欠であると考える。</p> <p>・確定給付企業年金の導入から約4年半が経過したところで確定給付企業年金の実施件数は約1,600件を超えたところであるが、一方で、適格退職年金制度の廃止までの期間が約5年半であることを踏まえると、今後、確定給付企業年金の承認・認可申請の件数は大幅に増加するものと予想され、承認・認可手続きの一層の合理化を図ることが求められる。</p> <p>・さらに、確定給付企業年金の実施件数の増加に伴い、その規約変更の件数が増加することは確実であり、さらなる承認・認可手続きの簡素化を図らなければ厚生労働省の承認・認可手続きが遅延することも想定される。</p> <p>・上記を勘案し、かつ、現在の適格退職年金制度の運営を鑑み、届出で足りる規約変更内容の範囲を拡大するとともに、申請書類の簡素化を図ることが必要であると考える。</p> <p>・さらに、一定要件を満たす場合は、規約の制定にあたっても届出制を導入することが必要であると考える。</p>	確定給付企業年金法第5条、第6条、第12条、第16条	<p>確定給付企業年金制度では、規約(制度)の制定・変更にかかる承認・認可申請手続きについて、適格退職年金制度からの移行の場合も含め、原則として、厚生労働大臣へ申請書を提出し、事前に承認・認可を受ける手続きを行わなければならない。(届出で足りる範囲は限定的である。)また、申請に要する書類は多岐にわたっている。このため、円滑な規約の制定・変更に支障をきたす恐れがある。</p>

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の容 内容	措置の概要(対応策)	その他	要望主体	要望 事項番 号	要望種 別 (規制改 革A/民 間開放 B)	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	その他 (特記事項)
5034A	5034011		G39	z13030	厚生労働 省、	確定給付 企業年金 法附則第2 8条	適格退職年金契約を締結す るとともに中小企業退職金共 済契約を締結している中小企 業事業主は、適格退職年金 契約に係る資産を中小企業 退職金制度へ移換することが できない。	b		本年6月の規制改革要望でもお答えしたよう に、適格退職年金契約を締結するとともに中小 企業退職金共済契約を締結している中小企業 事業主が、適格退職年金契約に係る資産を中 小企業退職金共済制度に移換することを認め ることについては、中小企業の実態を踏まえつ つ、本年度から検討を開始したところである。		生命保険協会	11	A	適格退職年金廃止にともなう 他制度への移行に関する規 制緩和	すでに中退共を実施している団体の適格退職年金に ついても、中退共へ移行を容認いただきたい。		加入者が少ない適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得ないケースがある。この規制をな くすることで廃止される適格退職年金の移行がスムーズ になると考えられるため。	法人税法 確定給付企業年 金法 中小企業退職金 共済法	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、 適格退職年金を 中退共へ移行で きない。
5034A	5034012		G18	z13009	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。	f		確定拠出年金は老後の所得を確保す る年金制度であるため、その掛金及び 給付に税制上の所要の措置が講じら れているところである。本要望項目は、 当該税制上の措置の拡充を求めるも のであるため、検討要望事項の対象と はなり得ない。		生命保険協会	12	A	確定拠出年金制度の加入者 資格喪失年齢の引上げ	確定拠出年金の加入者資格喪失年齢について、労使 合意に基づく柔軟な設定を認め、現行の資格喪失年 齢(60歳)からの引上げが可能となるようにしていただ きたい。		公的年金の支給開始年齢の引上げや高齢者雇用安 定法改正等により、60歳以降の就労機会は拡大してい るにもかかわらず、確定拠出年金については60歳到達 により一律に加入者資格を喪失することとなっている。	確定拠出年金法 第11条第6号	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。
5034A	5034013		G20	z13011	厚生労働 省、	確定拠 出年金 法第21 条	確定拠出年金の掛金 は、翌月の末日までに拠 出することとされている。	f		確定拠出年金は老後の所得を確保す る年金制度であるため、その掛金及び 給付に税制上の所要の措置が講じら れているところである。本要望項目は、 当該税制上の措置の拡充を求めるも のであるため、検討要望事項の対象と はなり得ない。		生命保険協会	13	A	確定拠出年金制度の企業型 における掛金の納付期限の 弾力化	特段の事情によって、翌月末日までに掛金を納付でき なかった場合には、次回の納付時に2～3ヶ月分の納 付を認める等の納付期限の弾力化を図っていただき たい。		・システムトラブルや制度運営者の万一の事務疎漏等 により、当月分の掛金が翌月末日までに資産管理機関 に納付できなかった場合、当月分の掛金拠出は行われ ず、加入者に不利益が生じることとなるため、納付期限 の弾力化が必要である。 ・また、納付期限が翌月末に限定され、何ら猶予期間が 認められていないことは、他の年金制度と比較しても硬 直的であると考えられる。	確定拠出年金法 第21条	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。

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の容 内容	措置の概要(対応策)	その他	要望主体	要望 事項番 号	要望種 別 (規制改 革A/民 間開放 B)	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	その他 (特記事項)
5034A	5034014		G20	z13011	厚生労働 省、	確定拠 出年金 法第21 条	確定拠出年金の掛金 は、翌月の末日までに拠 出することとされている。	f		確定拠出年金は老後の所得を確保す る年金制度であるため、その掛金及び 給付に税制上の所要の措置が講じら れているところである。本要望項目は、 当該税制上の措置の拡充を求めるも のであるため、検討要望事項の対象と はなり得ない。		生命保険協会	14	A	確定拠出年金制度の企業型 における掛金の払込方法の 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	企業型では、事 業主は、一月に つき拠出すること ができる事業主 掛金の額の上限 の範囲内で、各 月につき掛金を 拠出することとさ れている。
5034A	5034015		G23	z13014	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		確定拠出年金法は、平成18年10月に 施行後5年が経過したが、法律上、「施 行後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」と されており、厚生労働省では有識者を 構成員とする企業年金研究会を設置 し、その施行状況の検証を行っている ところであり、これらを踏まえ、必要な 措置について検討する(平成18年度 中検討)		生命保険協会	15	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 の変更のうち軽微な変更と考えられるものについ 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 施行規則第5条	企業型の規約の 変更には、確定 拠出年金法施行 規則に定める軽 微な変更の場合 を除き、厚生労働 省の承認が必要 である。
5036A	5036001			z13058	総務省、 文部科学 省、厚生 労働省、	地方自治 法第243 条	地方自治法第243条「普 通地方公共団体は、法律 又はこれに基づく政令に 特別の定めがある場合を 除くほか、公金の徴収若 しくは収納又は支出の権 限を私人に委託し、又は 私人をして行わせてはな らない。」の規定から、 公金の徴収及び収納は法 律・政令の特別の定めが ない限り行えない。	C		保育料の債権回収業務は、督促等滞納 処分に関わる業務など、公権力の行使に あたるため、当該債権を私人へ譲渡するこ とはできない。		民間企業	1	A	自治体の保有する債権の第 三者譲渡	自治体の保有する債権の第三者への譲渡(売却)を 可能とされたい。あるいは、第三者譲渡の手順の法制 化を図られたい。	自治体の保有する債権 (税、手数料等、保育 料、給食費、貸付金これ ら全てあるいは一部)に ついて、自治体の職員 による回収にコストがか かりすぎるものを民間事 業者を含めた第三者に 譲渡する(入札で売却 する)。	債権の回収は自治体の職員による直営ではコストがか かりすぎる場合もあるし、また、未収金として長期間残っ てしまうことは財政にも悪影響を与える。よって、早期に 第三者譲渡(売却)することで回収コストの低減と流動 化(現金化)による財政効率化が期待できるため。	地方自治法第 240条、地方自治 法施行令171条の7	債権譲渡手順案 を添付します。全 国規制改革要望 にするか民間開 放要望にするか 決めかねました。 とりあえず前者と しましたが、適当 でなければ修正 していただいでか まいません。メー ルアドレスは迷惑 メール防止のため 非公開にして いただきたい。住 所も非公開でお ねがいしたい。

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の容 内容	措置の概要(対応策)	その他	要望主体	要望 事項番 号	要望種 別 (規制改 革A/民 間開放 B)	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	その他 (特記事項)
5041A	5041001			z13059	文部科学 省、厚生 労働省、	医療法第7 条	法人格を有する団体は、営利 を目的としない限り、都道府 県知事等の許可を得て病院 又は診療所を開設することが 出来る。	d		医療法上、学校法人が病院又は診療所を開設 してはならない旨の規制は設けていない。		社団法人日本 ニュービジネス 協議会連合会	1	A	医(歯)学部のない大学の、附 属病院設置	保健医療に関する教育研究を行う大学は、附属病 院、附属診療所を設置することができる。	附属病院、附属診療所 の開設	・保健医療系大学の多くは、国家資格取得と深くかか わっており、身近な臨床現場で所定の実習を行うことが できるようになる。・大学教員の多くに臨床研究の場 が提供されることで研究活動促進が期待できる。	・学校教育法 医療法 ・独立行政法人 国立病院機構の 業務運営並びに 財務及び会計に 関する省令	
5041A	5041007			z13060	厚生労働 省、	健康増 進法第 26条、食 品衛生 法第11 条第2項	食品を特定保健用食品 として販売するため には、健康増進法の規定 に従って、個別に生理的 機能や特定の保健機能 を示す有効性や安全性 などに関する国の審査を 受け、厚生労働大臣の 許可を得る必要がある。	c		国民が健康で豊かな生活を送るために は、バランスの取れた食生活が重要で あるが、多種多様な食品が流通する今 日では、消費者がその食品の特性を十 分理解し、個々人の食生活の状況に応 じた食品を選択することができるよう、 適切な情報提供が行われることが不可 欠である。このため、食品毎に、有効性 や安全性に関する国の審査を受けたも のに限り、特定の保健の用途に適する 旨の表示を行うことを認め、国民の適 切な選択に資するものとするのが特定 保健用食品制度の趣旨である。このよ うな表示の許可を行うに当たっては、個 別に各品目の表示事項の根拠を確認 し、それぞれの有効性・安全性に関す る審査を公平かつ効率的に行う必要が ある。 このような趣旨に基づき、現在、食品 の有効性・安全性については、国にお いて全国一律の審査基準を定めた上 で、薬事・食品衛生審議会や食品安全 委員会において専門的知見に基づく審 査を行っているところである。特定保健 用食品の許可審査業務を都道府県に 委譲した場合、該当食品が都道府県の 区域を越えて広域的に流通するにもか かわらず、各都道府県によって審査基 準が不統一の点について改善が求めら れる。		社団法人日本 ニュービジネス 協議会連合会	7	A	特定保健用食品検査業務の 都道府県への委譲	特定保健用食品検査業務の都道府県への委譲	特定保健用食品検査業 務の都道府県への委譲	特定保健用食品(トクホ)は、国民の健康ニーズに応え 市場を伸ばしている。また、適切なトクホ食品等機能性 食品の摂取は病気の予防にもつなり医療費の削減 に寄与する。こうしたことから厚生労働省のトクホに対す る期待は大きい。しかし現在のトクホ制度では、制度そ のものが医薬品並みに厳しく、食習慣のある食品形 のものであっても大量摂取などの条件審査が厳しい。こ うしたことから条件付トクホの制度が始まったが、あまり 利用されていない。全国の食品業界は殆んどが地方の 中小企業であり、地方のことは県庁で受け付ける方が 応募する企業側にも便利であり、県庁側も個々の食材 や企業内容を了知していることから審査にかかる時間 の短縮がはかれる。	健康増進法、食 品衛生法施行規 則	
5041A	5041008			z13061	厚生労働 省、	薬事法第1 2条第1 項、第13 条第1項、 第14条第 1項、第2 4条第1 項、第55 条第2項、 第80条の 2	PET用FDGを院内で製造 し、他の医療機関へ授与を行う 場合、授与されるものは医 薬品としての取扱いが必要と なり、薬事法上の医薬品の製 造販売承認と医薬品製造業 の許可が必要である。また、 他の施設への授与を行う者 は、医薬品販売業の許可が 必要となる。	c		PET用FDG製剤は、ガンマ線を放出する放 射性医薬品であることから、製造販売を行う場 合には、品質管理が必要であるとともに、安全 性に関する情報の収集・提供、不良品の回収 等が義務づけられるものとなることから、製造 販売業許可を得た上で、品目ごとの承認を得る 必要がある。また、その製造においては、製造 管理・品質管理体制が整備された施設でなさ れる必要があることから、その構造設備の状況 等の審査を受けた上で製造業の許可を得る必 要がある。さらに、医療機関への医薬品の販 売・授与を行うには、販売業の許可を得る必要 がある。 ただし、薬事法の下で治験としての届出を行 い、臨床的な研究を多施設共同で行う場合に は、院内で製造された当該製剤を他の施設に 提供(有償での提供も可能)することが認めら れている。		社団法人日本 ニュービジネス 協議会連合会	8	A	PET(ボトジロン・エミッション・ トポグラフィ)検査で使う薬 剤FDGの院外配送への規制 緩和	FDGの製造にかかわる放射性同位元素の輸送規制 の簡略化	FDGの製造にかかわる 放射性同位元素の輸送 規制の簡略化	PET検診は国民のがん罹患リスクを軽減させるものとし て期待されているが、薬剤FDG製造には高価なサイクロ トロンが必要であるためPET設備は高価なものとなり全国 への普及が阻害されている。現在日本メジフィジックス 社が対応しているが全国全ての地域をカバーしておら ず国民の医療に格差が生じているのが実態である。 FDG製造過程での放射性同位元素の輸送に放射性物 質の輸送にかかる規制があるため実現が困難となっ ているが、全国どこでも高度の診断がうけられる体制を整 えるべく輸送に係る規制緩和を要請	原子力基本法、 放射性同位元素 等による放射線 障害の防止に関 する法律、放射 性同位元素等車 輻運搬規則	

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5041A	5041017				厚生労働 省、	美容師法 第4条、第 11条、第 12条 美容師養 成施設指 定規則第4 条 美容師養 成施設の 教科課程 の基準に ついて(平 成10年2 月3日厚生 省生活衛 生局長通 知)	実務実習を行う場合、養成施設は、美容所の経営方法が適切かつ確実なものであること等の条件を満たす美容所に生徒の受入れを依頼しなければならない。 また、実務実習を受ける生徒は、美容師の資格を取得しておらず、独立して業務を行うことができないのであるから、指導に当たる美容師の十分な監督のもとで実習を行わなければならない。	c		美容師養成施設の設立主体が、美容所を営営すること自体は規制されていない。 ただし、美容師養成施設における実務実習について、養成施設は、美容所の経営方法が適切かつ確実なものであること等の条件を満たす美容所に生徒の受入れを依頼しなければならないとされていること、また、実務実習を受ける生徒が美容師の資格を取得しておらず、独立して業務を行うことができないため、指導に当たる美容師の十分な監督のもとで実習を行わせなければならないとされていることから、そもそも「実習教育施設」として美容所を設立し、当該美容所において、もっぱら美容師養成施設の生徒による実務実習を行うことは、美容所の経営方法が適切及び確実とは言えず、また、実務実習が適切に行われない可能性が高いため、要望のような実務実習を行うことは認められない。		日本ニュービ ジネス協議会連 合会	17	A	厚生労働大臣指定美容師養成施設における実習教育施設としての美容所の開設認可と当該施設における養成施設在籍学生の実習の認可	2年制に移行し、より高度な接客サービス能力が求められる昨今において、より実践的な実習施設としての美容所の併設は教育上においても内外より熟望されることである。しかしながら、美容師法(昭和32年施行)第6条「美容師でなければ、美容を業としてはならない。」「第7条「美容師は、美容所以外の場所において美容の業をしてはならない。ただし、政令で定める特別の事情がある場合にはこの限りではない。」「により、行政機関は養成施設(美容学校)において美容所の併設に難色を示している。	厚生労働大臣指定美容師養成施設における実習教育施設としての美容所の開設認可 当該施設における養成施設在籍学生の実習教育の認可	実践的な接客サービスを在学中に修学することにより、卒業の就業において即戦力として業界に貢献することが可能となる 実践的な実習を通じてより業務に対する理解を深めることで就業後の早期離職を防ぐことにつながる可能性がある	美容師法第6条、 第7条	
5041A	5041019				厚生労働 省、	指定居宅 サービス 等に事業 の人員、設 備及び運 営に関する 基準(平成 11年厚生 省令第37 号)	短期入所生活介護事業の指定を受けるには、原則、定員が20名以上でなければならない。	c		短期入所生活介護等の居宅サービスについては、介護サービスの質を確保するために事業者が遵守すべき最低基準として、「指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準(平成11年厚生省令第37号)」を定め、それに基づいて、都道府県知事が事業者の指定・監督等を行っている。 当該省令において、指定短期入所生活介護事業所の利用定員については原則20名以上としているが、特別養護老人ホーム、養護老人ホーム、病院、診療所、介護老人保健施設、指定特定施設入居者生活介護事業所等に併設される場合には、定員を20人未満とすることができるとされている。 また、デイサービス事業所又は社会福祉施設と併設している場合には、20名未満の短期入所生活介護事業所であっても、基準該当短期入所生活介護事業所(市町村(保険者)の判断により保険給付の対象になる)として老人短期入所事業を行うことは可能である。 したがって、現時点において、指定短期入所生活介護事業所における原則20名以上の定員を変更することは考えていない。		株式会社はあと ふるあたご 社団法人日本 ニュービジネス 協議会連合会	19	A	単独型(ユニット型)ショートステイの利用定員基準の撤廃・緩和	単独型(ユニット型)ショートステイの利用定員基準を撤廃する。若しくは9名以上とする利用定員基準に緩和して頂きたい。	単独型(ユニット型)ショートステイの利用定員基準を撤廃する。若しくは9名以上とする利用定員基準に緩和して頂きたい。	現在省令で、単独型のショートステイの利用定員は20名以上と定められている。併せて、ユニット型個室のショートステイは居室の床面積も広く必要な上、共同生活室の確保も設備基準として必要である。そのことにより、必然と大規模な施設(建物)にしなければいけなくなり、建築コスト(土地代含む)や賃借料に負担が掛かり、住宅地や中心部より離れ、郊外での運営を余儀なくされる場合が多い。利用定員の撤廃や定員9名以上とすることによって、小規模な施設(建物)が可能となり、地域に密着したショートステイが日常生活圏内で運営できるようになる。このことにより現在送迎で数十分しかかって利用していたサービスを、利用者が気軽に安心して利用でき、本来の在宅サービスの位置づけとして利用が可能となると考えた。	介護保険法(第74条)<法律> 指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準(第9章 第3節 第123条)<省令>	
5041A	5041020				厚生労働 省、	介護保険 法第8条第 18項	認知症対応型共同生活介護は、要介護者であって認知症であるものに対して、共同生活住居において、入浴、排せつ、食事等の介護等を行うものである。	d		ご要望の内容については、有料老人ホーム等に該当し、特定施設入居者生活介護の施設として介護保険サービスの提供を行うのであれば、高齢者に適切なケアを行うために人員基準及び設備基準を満たす必要がある。 一方、基準を満たさない場合にも、当該有料老人ホーム等において入居者は在宅の介護保険サービスを利用することができることから、現行制度下において、ご要望の事業展開は可能である。 なお、各自治体の判断により、介護保険法の地域支援事業の任意事業として、認知症でない高齢者を含めた共同生活(グループリビング)に対して支援を行うことは可能となっており、また、当該共同生活住居において、在宅の介護保険サービスを利用することも可能である。		株式会社はあと ふるあたご 社団法人日本 ニュービジネス 協議会連合会	20	A	認知症以外の共同生活介護(グループホーム)のサービス新設	介護保険の地域密着型サービスとして「認知症以外の共同生活介護」を新設して頂きたい。	介護保険の地域密着型サービスとして「認知症以外の共同生活介護」を新設して頂きたい。	現在の介護保険法では、認知症対応型共同生活介護として、認知症の認定者のみが利用可能であるが、それ以外の認定者が共同生活できる場所を日常生活圏域内に確保することによって、一人暮らしや老老介護世帯の認定者が、住みなれた場所を離れず、安心して今までと同じ生活スタイルで生活し、介護を受けられる環境を整備することが必要と考えた。運営主体が株式会社の場合、介護老人福祉施設入所者生活介護は運営できず、特定施設入居者生活介護は、人員基準・設備基準が厳しく日常生活圏域内で小規模な施設(建物)で運営するのは難しいので、新たな基準の下で新たなサービスが必要ではないかと考えた。	介護保険法(第8条)<法律>	

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5041A	5041024			z13065	厚生労働 省、	労働基準 法 第24条 労働基準 法施行規 則 第7条の2		c		労働基準法第24条において、賃金は「通貨で、支払わなくてはならない」と規定している趣旨は、価格が不明瞭で換価にも不便であり弊害を招くおそれが多い実物給与を禁止することである。 電子マネーは通貨ではないため、通貨と同様の強制通用力がなく、また、日本中どこでも使用できるものではない。また、電子マネーは、通貨に換価することもできない。そのため、そもそも電子マネーによる支払いには労働基準法第24条で定める「通貨」による支払いには当たらず、御要望にお応えすることはできない。		株式会社ロケーションバリュー 社団法人日本 ニュービジネス 協議会連合会	24	A	電子マネーによる労働者への 資金支払の許可	労働基準法第24条では、使用者は労働者に対して通貨でその賃金を支払うことを義務付けており、同法施行規則第7条の2ではその例外として労働者の同意がある場合に限り、預貯金等の手段によりその賃金を支払うことを許可している。 もともと情報通信技術の進歩を想定していない上記規制により、所謂「電子マネー」が給与の支払い手段として認められていない為、短期アルバイトに代表されるような就業形態の多様化が進む現在、以下のような障害が生じている。 1. 現金支払が原則の短期の人材派遣などでは、労働者が自発的に人材派遣会社まで行かないと、賃金をもらえない。これにより、多くの登録者が実際に損失を蒙っている。 2. 例外的に認められる銀行振り込みでも、登録までは一ヶ月かかり、且つ振り込み手数料を天引きされることもあるため、短期アルバイトには活用が難しく、実際には殆ど使われていない。 そもそも労働者の生活権保護をその目的とする労働諸法の原理原則に立ち返り、労働基準法施行規則第7条の2の改正等により、現金払いの原則を維持しつつ「労働者の同意がある場合の例外」として銀行振り込みと同様に「電子マネー」による賃金の支払いを許可して欲しい。		労働形態の多様化が進む現在、法律により賃金の支払いが現金、銀行振り込みに限定されていることは、逆に労働者の不利益を促進させているといえる。賃金支払い方法に電子マネーという選択肢を「加える」ことにより、労働者の既得の権利を損害することなく、その生活の保護を促進することができる。 また電子マネーは既に決済方法として政府管轄のもと、安全に普及しており、「通貨」に代わる利便性の高いインフラとなっている。特に低所得者層においては、決済コストの削減を図ることのできる電子マネーのさらなる活用は、より意義があると考えられる。 電子マネーの支出側(店舗での支払い等)の利用促進に加え、収入側(賃金の受取り)の利用が進めば、さらなる電子マネーの普及を図ることができ、ひいては広く国民の利益向上に資することができる。	労働基準法 第24条 労働基準法施行 規則 第7条の2	参考資料: Edy概要およびEdyギフト概要
5041A	5041025			z13066	厚生労働 省、	労働基準 法第15条		b		労働基準法第15条に基づく労働条件の明示については、労働条件の中でも労働契約の期間、賃金等重要な事項を労働者に確実に示すために書面による交付を義務づけているが、書面以外の「ファックス」や「電子メール」の方法では、労働者が「ファックス」を気づかず放置し誤って処分した場合や、電子データであるため改変が容易である場合の保護をどうするか、携帯電話に送信する際に印字が不可能なために記録の保存をどうするか等、労働者保護の観点から慎重な検討が必要であると考ええる。		株式会社ロケーションバリュー 社団法人日本 ニュービジネス 協議会連合会	25	A	労働契約締結時の使用者から労働者へ電子メールによる 労働条件の明示の許可	労働基準法第15条では、使用者は労働者に対して雇用契約締結時にその労働条件を「明示」することを義務付けており、また労働基準法施行規則第5条ではその明示方法を「書面の交付」のみに限定している。 ところが、同様に「労働条件の明示の方法」について定義している職業安定法施行規則の第4条の2では、「書面の交付の方法」の他に「電子情報処理組織によることを書面被交付者が希望した場合における当該方法」が認められている。さらに、労働者派遣法施工規則の第25条でも「就業条件の明示の方法」について、「書面の交付の方法」以外に当該派遣労働者が希望した場合における当該方法として、「ファクシミリを利用して送信の方法」と「電子メールの送信の方法」が認められている。 3つの施行規則を比べると「書面」、「ファクシミリ」、「電子メール」が明確に区別されていることから、厳密には前述の労働基準法施行規則第5条では「ファクシミリ」や「電子メール」による労働条件の明示が許されていないと判断できる。 しかし現実には短期アルバイト等の現場では、その人数の多さ、回転率の高さ、条件変更の多さ、勤務開始までの時間の短さなどを鑑み、書面による労働条件の明示を事前に行うことは極めて難しい。一方でアルバイト当日に「書面の交付」を行うことも、「アルバイトを雇用するほど人手が足りていない状況」では不可能に近く、現実には個別に労働条件が明示されず、問題の原因となることが多い。こうした雇用者の厳密な運用を妨げている施行規則が、結果的に被雇用者へのしわ寄せを生んでいる。 ついては、労働者の利益保護をその目的とする労働基準法の主旨に鑑み、労働基準法施行規則第5条の改正等により、労働契約の明示方法を「書面の交付」に限定せず、被雇用者が事前に受け取ることができ、		労働形態の多様化が進む現在、法律により労働条件の明示方法が限定されていることで、労働者が不利益を被るような事態は避けるべきであると考ええる。労働基準法施行規則第5条を改正し、労働条件の明示方法として「書面」に加えて、労働者が希望した場合には「ファックス」や「電子メール」を許可することにより、雇用者による法律の厳密なる遵守を促し、ひいては労働者の利便性を向上させることができる。 さらに、職業安定法施行規則の第4条の2では「電子情報処理組織によることを書面被交付者が希望した場合における当該方法」が、労働者派遣法施工規則の第25条でも「ファックス」および「電子メール」による就業明示が、それぞれ許可されている事実を鑑みれば、労働基準法施行規則第5条において、労働条件の明示を「書面の交付」に限定していることは、労働形態の違いによる労働者の立場の平等性を損なう可能性を秘めており、このような齟齬は排除されることが望ましい。	労働基準法第15 条	
5041A	5041026			z13067	厚生労働 省、	・建築物 における衛 生的環境 に関する法 律第12条 の2、第1 2条の3 ・登録した 業者は、登 録した旨の 表示をすること ができる。 ・登録の期限は、6年 としている。	・建築物衛生法には、建築物の衛生管理業務を営む者の資質の向上等を図るため、建築物清掃業など8種の業種について、一定の人的、物的基準などを要件とする都道府県知事の登録制度を設けている。 ・登録した業者は、登録した旨の表示をすることができる。 ・登録の期限は、6年としている。	c		本件登録制度は、建築物の衛生管理業務について一定の基準を満たした業者の登録をすることにより、営業者の質の向上、消費者の保護等を図ろうとするものであり、定期的に登録の基準を満たしているかどうかを確認する必要があるため、登録期限を廃止することはできない。 なお、監督者等の変更申請及び実績報告については、国が定めているものではない。		株式会社エコーサーバー 社 団法人日本 ニュービジネス 協議会連合会	26	A	建築物清掃業登録等に関し ての規制緩和	登録期限5年枠の廃止及び監督者等の変更申請の廃止及び年度毎の実績報告の免除		登録期限5年の廃止及び監督者等の変更申請があるが、現実には各社随時変更(社内配置転換及び後継社員の補充育成による)になり、実態に合わないため又、実績報告は各社の営業内容の開示となり支障がある。	建築物衛生法第 12条2 同施 行規則第25条	

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5041A	5041028			z13068	厚生労働 省、	災害救 助法施行 令(昭和22 年10月30 日政令第 225号)第9 条第1項及 び第2項 災害救 助法による 救助の程 度、方法及 び期間並 びに実費 弁償の基 準(平成12 年3月31日 厚生省告 示第144 号)第7条 第3項	災害救助法による救助の 程度、方法及び期間は、応急 救助に必要な範囲内におい て、厚生労働大臣が定める基 準(＝災害救助法による救助 の程度、方法及び期間並びに 実費弁償の基準(以下「一般 基準」という。))に従い、あら かじめ、都道府県知事が、こ れを定めるものとされている。 そして、この一般基準に よっては救助の適切な実施が 困難な場合には、都道府県知 事は、厚生労働大臣に協議 し、その同意を得た上で、救 助の程度、方法及び期間を定 めること(以下「特別基準」と いう。)ができるものとされて いる。 住宅の応急修理の実施 については、一般基準におい て「災害発生の日から1月以 内」と規定されているところ であるが、この実施期間によっ ては、救助の適切な実施が困 難な場合には、都道府県知事 は特別基準によりその実施期 間の延長が可能である。	b	災害救助法による救助は、災害により食料 や生活必需品の欠乏及び住居の喪失となった 被災者に対する応急的救助であるため、極め て迅速な対応が求められている。 このため、住宅の応急修理の実施期間に ついて一般基準においては、「1月以内に完了 すること」としており、応急救助という法の趣旨 から、この期間を見直すことは困難である。 しかしながら、災害救助法においては、一 般基準によっては、救助の適切な実施が困難 な場合には、都道府県知事は厚生労働大臣に 協議し特別基準を定めることができることとし ており、ご要望の件については、大規模な災害等 が発生した場合には、特別基準を設定すること により延長できる住宅の応急修理の実施期間 につき、被災地の実態に即した弾力的な設定 ができるように取り扱いたい。		社団法人日本 ニュービジネス 協議会連合会	28	A	災害救助法における住宅応 急修理制度の改善	地震発生から3ヶ月以上も余震が継続したことを勘案 すると、住宅応急修理制度の申込期限や完了期限の 設定等につき、地震災害が落ち着いたから、期間をカ ウントして頂きたい		災害救助法による住宅応急修理は、災害発生から1ヶ 月以内に完了することとし、期間の延長又は再延長も1 ヶ月以内で必要最小限の期間とすることと規定されて いる。今回の災害においては、住宅応急修理制度の申 込期限や修理の完了期限の設定が被災地の実態に合 わず、あまりにも時間的な余裕がなく、実態に即して改 善を要望したい。	災害救助法		
5041A	5041032			z13069	厚生労働 省、	介護保険 法(平成9 年法律第 123号)	特定施設入居者生活介護の 指定については、都道府県知 事は必要利用定員総数を超 える場合には、指定を拒否す ることができる。	c	有料老人ホーム等が行う特定施設入居者 生活介護事業の指定に当たっては、都道府県 知事は、当該特定施設入居者生活介護の利用 定員等の総数が、都道府県介護保険事業支援 計画において定める当該区域の必要利用定員 総数に既に達している場合等には、当該指定 を拒否することができることになっている。 都道府県介護保険事業支援計画は、適切 な介護サービスの量と水準の確保を目的とし て、市町村が保険者として実施する介護保険 事業を広域的に支援するためのものである。当 該都道府県介護保険事業支援計画を円滑に 運用し、各市町村で設定する介護保険料の水 準及び介護保険制度の持続可能性を維持する ためには、介護給付費に対する影響の大きい 介護保険施設、グループホーム、特定施設入 居者生活介護事業者の指定を必要に応じて拒 否できる当制度は不可欠であり変更することは 考えていない。		(社)九州ニュー ビジネス協議会 (社)日本ニュー ビジネス協議会 連合会	32	A	介護保険特定施設入居者生 活介護事業者の事業者指定 における総量規制の撤廃	・最近の介護保険利用者の増加から介護保険財政逼迫 および地域の介護保険料が上昇しており、介護付 有料老人ホームの数の増加が著しいことがその要因 としてあげられ、特定施設入居者生活介護事業者の 事業者指定について、行政(国、県、市)が総量規制 をかけ、介護付有料老人ホーム事業の新規参入を制 限している。 ・介護付有料老人ホームについては公的な補助金も なく、いわば自助努力で将来の介護に備えるという施 設であり、また、高齢者人口の増加に伴いニーズは拡 大しているため、規制の撤廃をお願いしたい。	・時代のニーズに対応 し、お元気な高齢者(シ ニア)の方々が、これか らの老後の生き方を自 らが選択し、自助努力で 将来の介護に備え、安 心していきいきと生きる という新しいライフスタ イルを支援していくた めに、企業遊休地と民間 資本を活用して「介護付 有料老人ホーム」の新 設を推進したい。	・介護付有料老人ホームの数は、ここ数年で、H12 約 400施設、H17約1600施設と約4倍に増加しており増加数 が著しいことは事実であるが、定員数は約7万人で入居 者数約5万人と要介護申請者数330万人の約2%程度の 規模である。介護保険3施設で入居者数約79万人(特 養39万、老健27万、療養(介護保険分)12万)となっており、それと比較しても微増に過ぎない。 ・今後、団塊の世代の退職などから要介護者の増加と 老老介護など自宅では介護ができない方による介護施 設への需要はますます高まっており、現在、特別養護 老人ホームの入居待ちは全国で30万人と言われている。 ・介護疲れから自殺などいたまわしい事件は跡を経た たない一方で、療養型施設は廃止の方向性が決まっ ており、特養や老健の施設の増設が難しいことを踏まえ ると、公的な補助金もなく、民間資本を活用した民間介護 施設である「介護付有料老人ホーム」の整備は急務で ある。 (以下「その他(特記事項)」欄に記入)	介護保険法の改 正(指定居 宅サービス事業者 の指定) 第70条第3項介 護専用型特定施 設入居者生活介 護の指定の制 限、第4項混合型 特定施設入居者 生活介護の指定 の制限 (住所地特例対 象施設に入所又 は入居中の被保 険者の特例) 第13条	(要望理由の続 き) ・また、介護付有 料老人ホーム は、従来、介護保 険3施設のように に、「住所地特例」 の対象になってい なかったため、他 市町村から移り 住んできた人の 介護給付の負担 により、市町村の 介護保険財政が 逼迫され、介護保 険財政の赤字や 介護保険料の値 上げに繋がったと して市町村の拒 否反応が強く、こ のような規制がな された原因となっ ている。 ・今回の介護保 険法改正により、 介護付有料老人 ホームにも「住所 地特例」が適用さ れたことから、規 制する根拠もな くなっている。	
5041A	5041038			z13070	厚生労働 省、	あん摩マツ サージ指 圧師、はり 師、きゅう 師等に関 する法律 第1条	医師以外の者で、あん摩、マ ッサージ若しくは指圧、はり又 はきゅうを業として行う者 は、それぞれ、あん摩マツ サージ指圧師免許、はり師免 許又はきゅう師免許を受けな ければならない。	c	個々の業者が行っている「リラクゼーション」の 詳細は承知していないが、当該行為が揉む、 叩く等の行為を伴うものであれば、あん摩マツ サージ指圧師、はり師、きゅう師等に関する法 律の規定により判断することが適当と考える。		株式会社OMG、 (社)日本ニュー ビジネス協議会 連合会	38	A	ニュービジネスである「リラク ゼーション業」の法的、行政的 認知	社会一般においてリラクゼーション業界というものが 存在し社会的認知を得ているにも関わらず、業種と してのリラクゼーション業が法的にも行政的にも認め られていない。類似の按摩、マッサージ指圧師、鍼灸 師等は「あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師 に関する法律」があるが、リラクゼーション業界には存在 しない。については本業界の行政面での制度及び法的 な整備を至急行われたい。	リラクゼーション業の法的・行政的整備により、顧客が 安心して利用できるようになり、また業界の社会的信用 が高まる。	あん摩マッサージ 指圧師、はり師、 きゅう師に関する 法律第一条、第 十二条の2			

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の 内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5041A	5041040			z13071	厚生労働 省、	職業安定 法第30 条、第31 条、第33 条、職業 紹介事業 の業務運 営要領 (職業安 定局長通 達)の第3 の2	職業紹介事業を行おうとする者は、一定の場合を除き、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。	e		許可基準の事業所に関する要件として、事業所については借用の場合、事業所の賃貸借契約書等により、事業所の所有者に正当に貸与を受けているものかどうか、また、転賃の場合は、その同意があるかどうかについて同意書等により確認することとしているため、事業所を第三者からまた貸しで借りていることをもって要件を充たさないというのは事実誤認である。		ミネルヴァ・コンサルティング㈱、日本ニュービジネス協議会連合会	40	A	人材紹介事業の許認可要件の緩和	許可基準の「事業所に関する要件」において、事業所を第三者からのまた貸しで借りている場合、要件を充たしていないとされるが、また貸しのほうが零細の紹介事業にとっては良い場所を確保できる場合があるので、このまた貸しは不可という条件をなくして欲しい。「また貸しが不可」としている理由に、不法占拠が挙げられるが、そのような状況ではないということを確認しに来てもらえば済むことである。		零細の紹介事業にとってはまた貸しのほうが良い場所を確保できる場合がある。	改正労働者派遣法	
5041A	5041041			z13072	厚生労働 省、	食品衛生法第51条、第52条第1項、食品衛生法施行令第35条	食品衛生法上、都道府県は、公衆衛生に与える影響が著しい営業であって、政令で定めるものの施設につき、条例で、業種別に、公衆衛生の見地から必要な基準を定めなければならないとされ、基準を定めるべき営業を営もうとする者は、都道府県知事の許可を受けなければならないとされている。 米飯類等の食品販売業は基準を定めるべき営業として政令に規定されているものではないが、東京都など一部の都道府県では、条例で施設基準及び営業許可を定め、独自に取締りを行っている(「東京都食品製造業等取締条例」等)。	e	—	食品衛生法では、飲食店営業等公衆衛生に与える影響が著しい営業を政令で定め、当該営業施設については、条例で、業種別に必要な基準を定めることとしているが、政令で定められた営業以外の業種についても、地方公共団体の条例で必要な基準を定め、許可営業とすることを妨げるものではない。 ご要望にある駅構内の米飯類販売業の施設基準及び許可については、東京都等一部の都道府県が独自に条例で定めたものであり、その緩和の検討については、各都道府県の裁量に委ねられている。		ワキョウ・インターナショナル㈱(社)日本ニュービジネス協議会連合会	41	A	駅構内での米飯類の販売における水道、手洗場の設置義務の代替として温度管理、衛生殺菌の許可	東京都では駅構内米飯類を販売するのに手洗場、水道の設置が義務付けられており、その他の殺菌装置は許可されていないし、その他の殺菌装置を認めていないのは他の自治体も同様である。ついでに温度管理や消毒スプレーによる代替措置を認めてほしい。	物理的に水道が引けない場所での米飯類の販売、	各種衛生管理技術の進歩にも関わらず、米飯類の販売での食品安全を水による手洗いのみとすることは時代遅れとなっている。消費者の利便性向上、米消費の拡大の為に衛生管理義務事項の緩和を望む。手洗場の設置を行うに伴う設置工事のコスト、業務負担を考えると出店を断念せざるを得ない、このことは、飲食業を行う上での業務上の障害になっているため。	食品衛生法	
5041A	5041043			z13073	厚生労働 省、	教育訓練給付金の対象となる教育訓練の指定基準	教育訓練給付金の対象となる講座について、期間等に関しては、指定基準2(2)イに基づいて、通学制の場合、訓練期間が1ヶ月以上1年以内であり、かつ受講時間が50時間以上であること、訓練目標については、指定基準2(1)ロに基づいて、公的職業資格(資格、試験等であって国若しくは地方公共団体又は国から委託を受けた機関が法律に基づいて実施するものをいう。)若しくは修士等の取得を訓練目標とするものであること、又は、上記に準じて訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なものであることを指定対象としている。	c		訓練時間については、入門的・基礎的な水準の教育訓練を指定対象から外し、より高度な教育訓練を指定対象としているところ、最低50時間程度の受講時間が必要と考えており、このことは関係審議会においても了承されたものである。また、教育訓練給付金の支給対象となる教育訓練講座は、当該教育訓練の受講に関し、広く労働者一般に開放したものであるものを指定対象としているところ、仮に訓練期間を1週間に設定した場合、1日当たりの受講時間が7時間以上にもなり、フルタイムで就業している在職者の受講が実質的に困難となり、不適當である。このため、訓練期間1ヶ月以上、訓練時間50時間以上の要件を緩和することは困難である。 また、真に職業に有用な教育訓練講座を指定するため、公的職業資格等の取得以外を目標とする講座については、訓練効果の客観的な測定が可能であり、受講修了者の知識・技能の習得度の客観的把握を行い得る評価制度を設けていることが必要であるとされている。このため、第三者機関が行う資格試験が実施され、その可否結果や合格率を把握することにより、教育訓練の客観的な効果測定が必要となることから、第三者が実施する能力評価の要件を緩和することは困難である。		㈱フィナンシャル・キャリア、(社)日本ニュービジネス協議会連合会	43	A	教育訓練給付制度の講座指定における認定条件の一部緩和	教育訓練給付制度の講座指定条件の内、1.訓練期間1ヶ月以上、訓練時間50時間以上 2.第三者が実施する能力評価等の2項目が合致しないために給付が受けられない場合がある。再就職の促進という本制度の趣旨に合致しているものであればこの条件を緩和して欲しい。	教育訓練給付制度の認定条件を1.訓練期間を「1週間以上」、訓練時間を「30時間以上」に変更する。2.「指定講座修了に基づき、それを前提・評価した第三者にての就業が可能となった場合」を追加する。	当社が開講している講座は、期間が1週間から10日、訓練時間が30時間で50歳前後の転職希望者を対象に、実践的な金融基礎知識を集中的に指導し、金融機関にて即戦力として就業しうる知識・能力を装備することを目的としている。受講生の負担軽減による受講機会及び銀行を中心とした金融機関への再就職機会の増大に大いに資することから本件条件緩和を要望するもの。		

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5041A	5041046			z13074	厚生労働省、	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第40条の2第1項第1号	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は、最長3年である。	c		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。我が国においては、働き方が多様化している一方で、長期雇用慣行は今後の基本的な雇用形態として位置づ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、派遣期間制限の撤廃は不適當である。 また、平成16年3月から、常用雇用との調和を図りつつ、派遣労働者や派遣先のニーズに的確に応える観点から、派遣受入期間の1年という制限を見直し、最長3年までの期間で臨時的・一時的と判断される期間が設定されたものであり、これを緩和することは常用雇用代替を招くおそれがあるため不適當である。		ミネルヴァ・コンサルティング㈱、日本ニュービジネス協議会連合会	46	A	労働者派遣契約期間の規制緩和	人材派遣期間に関わる規制により、より長く派遣されたいと願っている労働者が短期の派遣で終了せざるを得ない結果になっている。(その期間制限を悪用する会社もある。(例)当初6ヶ月間は派遣社員;時給2200円 6ヵ月後嘱託社員として雇用;時給1100円)改正労働者派遣法で派遣期間が最長3年と緩和されたが、更なる延長または撤廃を要望したい。		派遣社員のニーズに合った働き方の選択余地が広がり、人材の流動化、企業の人材ニーズに今以上に 대응することが出来る。	改正労働者派遣法	
5041A	5041047			z13075	警察庁、法務省、厚生労働省、	出入国管理及び難民認定法第5条及び7条	スパサービスに従事することを目的とした在留資格は存在しない。	c		外国人労働者の受入れ範囲(「専門的・技術的分野」)は、入管法において、国民生活に与える影響等を勘案して定められるものとされているところ。現行の在留資格「技能」については、一定レベルの現場労働者等を受け入れた場合に、日本人労働者との競合・代替、労働条件の低下のほか、企業の若者育成努力を阻害し、円滑な技能承継に支障を来す恐れがあることなど、国内労働市場に与える影響が考慮され、日本人では代替困難など産業上特殊な分野に限られているものである。 要望のスパサービスの定義からは、日本人では代替困難等産業上特殊な分野とは考えられず、これを受け入れるとすると、上記の労働市場への悪影響等の弊害が生じることから認められない。		日本ニュービジネス協議会連合会	47	A	海外からのスパ・セラピストの受け入れ枠の拡大	出入国管理及び難民認定法において、外国人労働者の受け入れを許可しているが、現在のところ、スパ(温浴・各種施術による心身の美容健康増進)のセラピスト(その施術者・サービス提供技能者)の受け入れの要件が明確化されていない。このため、国内において、海外の優れたスパ・セラピストによるサービスに提供を受けることが容易でなく、また、関連産業の発展の阻害要因にもなりかねない。	出入国管理及び難民認定法においては、外国人労働者の受け入れに際して、一定の技能を有する者については、例えば、料理人、建築士、ぶどう酒鑑定など、特定の分野においては受け入れ要件が明確に位置付けられている。スパ・セラピストについても同様な要件を設定していただきたい。	国民にとって、海外の優れたスパサービスの提供を受けることが可能になり、心身のリフレッシュや健康な生活の向上が期待される。また、国内において、関連するサービス産業の発展が期待される。	出入国管理及び難民認定法第5条及び7条	
5041A	5041056			z13076	厚生労働省、	医療法第15条の2、医療法施行令第4条の7、医療法施行規則第9条の10	病院等の管理者は、その業務のうち、患者の入院等に著しい影響を与えるものとして医療法施行令で定める業務を委託する場合には、医療法施行規則で定める基準に適合する者に委託しなければならない。	e		給食業務の委託については、医療法施行規則上、受託する業務を適正に行う能力のある者の基準を定めているが、入札等の契約方法については規制を設けておらず、契約自由の原則に基づくものであるから、厚生労働省としては各公的医療機関が定めている入札制度について指導する権限を持ち合わせていない。		社団法人日本ニュービジネス協議会連合会	56	A	公的医療機関における入札制度(日程設定)の改善の要望	公的医療機関が給食委託の入札において入札(例えば3月15日)から委託運営の開始日(同、4月1日)まで2週間程度の準備期間しか無く、新規の参入が不可能で実質的に入札制度が機能していない。病院側が既存の委託企業の自動更新を続けた方が楽で、こうした硬直的な日程管理を放置しているのではと推察せざるを得ない。民間の競争力のある企業への委託の道を開いて、給食サービスの質の確保、支払い費用の負担の抑制の観点から、入札制度の公正正大化を厚生労働省より公的医療機関に指導して欲しい。	公的医療機関が給食委託の入札において入札(例えば3月15日)から委託運営の開始日(同、4月1日)まで2週間程度の準備期間しか無く、新規の参入が不可能で実質的に入札制度が機能していない。病院側が既存の委託企業の自動更新を続けた方が楽で、こうした硬直的な日程管理を放置しているのではと推察せざるを得ない。民間の競争力のある企業への委託の道を開いて、給食サービスの質の確保、支払い費用の負担の抑制の観点から、入札制度の公正正大化を厚生労働省より公的医療機関に指導して欲しい。	公的医療機関が給食委託の入札において入札(例えば3月15日)から委託運営の開始日(同、4月1日)まで2週間程度の準備期間しか無く、新規の参入が不可能で実質的に入札制度が機能していない。病院側が既存の委託企業の自動更新を続けた方が楽で、こうした硬直的な日程管理を放置しているのではと推察せざるを得ない。民間の競争力のある企業への委託の道を開いて、給食サービスの質の確保、支払い費用の負担の抑制の観点から、入札制度の公正正大化を厚生労働省より公的医療機関に指導して欲しい。	医療法第15条の2医療法施行規則第9条の10(厚生労働省第116号)	

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の容 内容	措置の概要(対応策)	その他	要望主体	要望 事項番 号	要望種 別 (規制改 革A/民 間開放 B)	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	その他 (特記事項)
5043A	5043001			z13077	金融庁、 厚生労働 省、	労働金庫 法第16 条、第21 条	会員の脱退(自由脱退)に際し、当該会員の出資持分を譲り受ける者がいない場合は、金庫は一時的にその出資金を譲り受けることができる。譲り受けた持分は速やかに処分(会員等への譲渡)しなければならない。	b		労働金庫における出資持分の消却制度の導入については、労働金庫の資本維持、協同組織の特性、及び持分の消却の必要性等について慎重な検討が必要である。		(社)全国労働金庫協会	1	A	個人会員に係る普通出資の消却	(労働金庫法の規制の緩和)個人出資会員の持分に限り、脱退時に金庫がこれを消却できるようにする。	個人出資会員の脱退時に、当該出資持分の新たな譲受け先を探すことなく、金庫に対してその持分を譲受けることを請求することを可能とする。(団体会員のみ、従来どおり、その持分を譲受けるものがないときに限って、金庫に対して持分の譲受けを請求できることにする。)	個人会員については、労働金庫利用権としての一口に限った出資であることが通常であり、株式のような市場を持たない協同組織の出資において、個人会員の脱退時に新たな引受け手を捜すことは容易ではない。また当該小口持分を都度、団体会員に引き受けてもらうことも、当該引受け手の意向があることなどから現実的ではない。個人会員の取扱いに限定した普通出資の消却であれば、従来指摘のある資本維持との関係において、限られる資本調達手段の中にあっても影響は軽微である。	労働金庫法第16条(参考条文)同第21条	
5043A	5043002			z13078	金融庁、 厚生労働 省、	労働金庫 法第17 条、(参考 条文)会 社法第 607条	労働金庫法上、法定脱退事由は、「会員たる資格の喪失」、「解散又は死亡」、「破産」、「除名」、「持分の全部の喪失」が列挙されている。	b		法定脱退は、法律で定められた一定の事由が発生したことにより、会員の意思にかかわらず(法律上当然に脱退の効果が発生するものであり、その事由の拡大については、会員の権利保護等の観点も踏まえつつ検討を行う必要がある。		(社)全国労働金庫協会	2	A	会員の法定脱退事由の拡大	(労働金庫法の規制の緩和)協同組織の原点である「会員による自治」を活かした枠組みとする。	会員の法定脱退事由に「定款に定める事由の発生」を追加する。	労働金庫は、会員による自治に基づいて運営されている協同組織金融機関である。したがって、総(代)会によって定められる定款に、例えば「行方不明会員」などを法定脱退事由として定めることは、協同組織の本質と整合性がある。	労働金庫法第17条	
5043A	5043003			z13079	金融庁、 厚生労働 省、	労働金庫 法第29条 第3号、第 31条	労働金庫は、内閣総理大臣及び厚生労働大臣の事業免許を受けようとするときは、申請書に業務方法書を添付して提出しなければならない。業務の種類又は方法を変更しようとするときは、内閣総理大臣及び厚生労働大臣の認可を受けなければならない。	c		業務方法書は、労働金庫が実際に行う業務についての基本的な内容を定めたものであり、個々の労働金庫のリスク管理態勢等経営体力に見合った監督の在り方等の観点から必要不可欠なものであるため廃止は困難である。		(社)全国労働金庫協会	3	A	業務方法書の廃止	(労働金庫法の規制の緩和)業務方法書を廃止する。	労働金庫が、内閣総理大臣及び厚生労働大臣から事業免許を受けるための申請にあたって添付する「業務方法書」を廃止する。	事業内容は予め労働金庫法等法令に定められているうえ、金融機関に対する行政のあり方が、金融機関の自己責任原則の観点により、事前指導型から事後監視型に移行しているため。	労働金庫法第29条第3号	

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の容 内容	措置の概要(対応策)	その他	要望主体	要望 事項番 号	要望種 別 (規制改 革A/民 間開放 B)	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	その他 (特記事項)
5043A	5043004				金融庁、 厚生労働 省、	労働金庫 法第23条 の2第1 項第4 号、(参考 条文)会 社法第27 条	定款において、主たる事務 所だけでなく、従たる事 務所も絶対記載事項となっ ている。	b		協同組織金融機関の定款においては、会 員等の相互扶助等を目的とする金融機関 としての特性から、会員が利用する施設で ある「従たる事務所」を定款の記載事項と して総会の意思決定に委ねたものであり、 これを定款記載事項から外すことは、協同 組織性の観点から慎重な検討が必要であ る。		(社)全国労働金 庫協会	4	A	定款への従たる事務所の記 載の廃止	(労働金庫法の規制の緩和)定款の記載事項である 「事務所の名称及び所在地」について、従たる事務所 については絶対的記載事項としない。	定款の記載事項である 「事務所の名称及び所 在地」について、「主た る事務所の名所及び所 在地」とし、従たる事務 所については絶対的記 載事項としない。	会社法第27条第3項に則る定款を定める銀行において は、本店の所在地(主たる事務所)のみ記載すべきもの とされている。労働金庫においても、銀行と同様に、「主 たる事務所の名称及び所在地」のみの記載としたい。	労働金庫法第23 条の2第1項第4 号	
5047A	5047001				厚生労働 省、	あん摩マツ サージ指 圧師、はり 師、きゅう 師等に関 する法律 第1条、第 12条	医業類似行為のうち、あん摩 マツサージ指圧、はり及び きゅうについて、あん摩マツ サージ指圧師、はり師、きゅう 師の免許を有する者でなければ これを行ってはならない。	e		あん摩マツサージ指圧師、はり師、きゅう師等 に関する法律では、はり及びきゅうは医業類似 行為であると明確に定められているところであり、 御要望にあるような「歪曲的な規制や文言 使用」は行われていないと考える。		社団法人 宮崎 県鍼灸マッサー ジ師会	1	A	日本国における鍼灸医療の 確たる医療化と歪曲的規制の 禁止	「日本国における鍼灸医療の確たる医療化」、すなわ ち、昭和29年6月29日仙台高裁判決に基づく、鍼灸医 療の確立を要望します。 判決内容は、以下です。 判決:「医業類似行為とは疾病の治療または保健の 目的とする行為であって医師、歯科医師、あん摩師、 はり師、きゅう師または柔道整復師等の法令で正式に その資格を認められた者がその業務としてする行為 でないものをいう」 鍼灸医業は上記の通り医師と鍼灸師が医療として 行います。 従いまして、昭和29年6月29日仙台高裁判決に基づ き、日本国における鍼灸医療の水準を確かなものと し、アメリカ合衆国、英国等と同水準の鍼灸医療制度 の確立を要望いたします。	貴省の鍼灸医療見解 昭和25年2月16 日、医収97の回答2 「然しながらあん摩、は り、きゅう、柔道整復等 営業法第1条の規定 は、医師法17条に対す る特別法的規定であ り…」 はり師・きゅう師の養 成については、法令上 厳格な規制を設け、国 家試験を行うことによ り、その質の確保を図っ ている。修業年限や教育 内容を見直す必要が あるとは考えていない。 はり師・きゅう師は、 不断の自己研鑽により 質の更なる向上を図っ ていただきたい。 被施術者との間で情 報(鍼灸師の行う鍼灸 施術に限定した、診察、 診断、治療など、患者と 情報を共有しながらの 施術)を共有することを 妨げる法令上の規定は ない。 実施内容 はり師きゅう師等法、昭 和25年医収97、昭和2	日本の鍼灸医学は、更なるレベルアップを行うことで、 WHOの提唱する鍼灸医学やアメリカ、イギリス等がそ の国民に対して提供する鍼灸医学と同等以上の医学水 準を目指さなければなりません。 日本の鍼灸医学及び鍼灸医療提供体制が中国、韓国 並びに西洋の先進各国よりも下回る事は、日本国の恥 であります。 その鍼灸医学を日本国民に対して日本医療の一部とし て安全に提供できるようにするために、法令上の規制 や法令でもない感情的規制等を含めたすべての規制を 全廃しなければなりません。	昭和29年6月 29日仙台高裁判 決(鍼灸医療は 医業であるとする 確定判決) あんまマッサー ジ指圧師はり師 きゅう師等に関す る法律(医師法1 7条例外規定法) 医師法第17条 昭和25年2月 16日医収97の回 答2	この要望書は、 (社)宮崎県鍼灸 マッサージ師会 の第9次特区提 案並びに、平成1 8年6月提出の全 国の規制改革案 に関連の、継続 的要望書です。
5049A	5049001				厚生労働 省、	介護保険 法第115 条の38	平成18年4月の介護保険 制度改革において、要介護認 定区分を「要支援1・2、要介 護1～5」とし、また、地域支援 事業を創設・実施することで 要支援・要介護になるおそれ のある者に対する介護予防を 充実させたところ。	E E		介護保険制度の見直しにおいて、要介護 認定の見直しを行っているが、認定が非該当 かの基準は変更しておらず、非該当者が増加 する仕組みとはなっていない。 また、地域支援事業の事業費については、 地域支援事業交付金を平成20年度まで引き 上げることとしており、予算の減額とはなってい ない。 こうしたことから、通所介護事業所の経営が 困難に陥るとの御指摘は当たらないものと考え ている。 なお、特定高齢者に該当しない者について は、介護予防の啓発・普及等を目的とした一般 高齢者施策を行っているところであるが、当該 施策の実施事業費については、市町村との契 約により費用が適切に賄われているものと考え ている。		その他の法人	1	A	高齢者の介護・予防施策の充 実と単独、小規模介護施設の 救済	平成18年度からの介護保険制度の変更にともなう 介護認定自立者や特定高齢者非該当者の増加、特 定高齢者施策の予算減額などにより、今後高齢者の 介護・予防施策が後退し、病院や医院に付属しない単 独、小規模通所介護事業所が、ますます経営困難に 陥ることが予測されます。そこで、厳しすぎる介護認 定の緩和、特定高齢者施策の予算増額、病院や医 院に付属しない、単独、小規模通所介護施設を対象と した、特定高齢者非該当者のための、通所施策の考 案と予算化、と同様施設を対象とした、特別加算の 実施の4項目を要望いたします。	本要望における具体的 実施内容や、期待でき る効果は以下のとおり です。身体機能に 偏らず年齢、疾病、独 居、目や耳の不自由さ の度合い、その他生活 の実際的困難要素など をより重視して、介護認 定を行うこと、特定高齢 者施策の予算増額によ る利用枠の拡大、利用 者の減りつつある単独、 小規模施設の空いたス ペースや時間を、特定 高齢者非該当者に有効 に利用してもらうことな どにより、介護や予防が 必要にもかかわらず、 受けられないている人 達が、それらを受けるこ とができます。によ り病院や医院に付属し ない単独、小規模施設 は、利用者を確保しや すくなり、経営困難を緩 和させることができま す。病院や医院に付 属しない単独、小規模を 条件とする特別加算の 実施により、単独、小規 模事業所の財政逼迫を 緩和できます(ただしこ	主な要望理由は以下の通りです。心身のおとろえつ つある、介護や予防の必要な高齢者の多くが、介護認 定自立や特定高齢者非該当とされ、介護や予防に対す る施策が後退していると思われます。「保険料を払って いるのに、高齢で心身がおとろえても、サービスが利用 できない。」等の利用者の不満や不安の声が多く出てい ます。病院に付属する施設に利用者を引き抜かれた り、集客力の面で太刀打ちできぬまま、利用者が減少し ている単独、小規模施設では、軽度の利用者や特定高 齢者を勧誘する以外、利用者確保の方法がほとんどあ りません。厳しい認定が続けば、利用者を確保できず、 経営が困難となります。多くの社会福祉法人の単独、 小規模通所施設が、介護保険開始前の措置費制度の 時代から、行政の勧めもあって、国などから多額の補助 を受けて設立しました。しかしそれらの施設が、設立を 助めた行政からなんの救済も受けられず、行政の介護 保険制度の施策内容も要因として、経営困難になること に納得できていません。経営ができなくなれば、補助 金も無駄になることになると思われます。	介護保険法	

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の 内 容	措置の概要(対応策)	その他	要望主体	要望 事項番 号	要望理 由 (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	その他 (特記事項)
5049A	5049002				z13083	厚生労働 省、	指定居宅介護支援事業所において、前6か月間に作成した居宅サービス計画に位置付けられた訪問介護サービス等の提供総数のうち、同一の訪問介護サービス等に係る事業者(法人)によって提供されたものの占める割合が、正当な理由なく、100分の90を超えた場合に1月につき当該事業所の全てのケアマネジメントに係る報酬が200単位減算されるものである。 また、特定事業所集中減算に係る正当な理由は、都道府県知事が地域的な事情も含め諸般の事情を総合的に勘案し正当な理由に該当するかどうかを判断するものであるが、厚生労働省としては例示として次のようなものを正当な理由として通知している。 居宅介護支援事業者の通常の事業の実施地域に訪問介護サービス等が各サービス毎でみた場合に5事業所未満である場合などサービス事業所が少数である場合 特別地域居宅介護支援加算を受けている事業者である場合(離島等に所在する事業者) 判定期間の1月当たりの平均居宅サービス計画件数が20件以下であるなど事業所が小規模である場合 サービスの質が高いことによる利用者の希望を勘案した場合などにより特定の事業者に集中していると認められる場合 その他正当な理由として都道府県知事が認めた場合 以上のように、特定事業所集中減算の制度を円滑に実施できるように措置をしており、当該提案を認めることは考えていない。	c		指定居宅介護支援事業所における特定事業所集中減算は、適正なサービスの提供の確保を目的として、事業所の公正・中立性の確保の観点から、指定居宅介護支援事業所において、前6か月間に作成した居宅サービス計画に位置付けられた訪問介護サービス等(訪問介護、通所介護、福祉用具貸与をいう、以下同じ。)の提供総数のうち、同一の訪問介護サービス等に係る事業者(法人)によって提供されたものの占める割合が、正当な理由なく、100分の90を超えた場合に1月につき当該事業所の全てのケアマネジメントに係る報酬が200単位減算されることとなる。		その他の法人	2	A	特定施設集中減算制度の廃止を含めた見直し	平成18年度より実施される、介護保険制度における特定施設集中減算制度では、減算を受けないように利用者を他の施設に移そうとすれば、利用者の施設選択の自由を損なうことが心配され、病院などに付属する施設に太刀打ちできぬまま、財政が逼迫しつつある病院に付属しない単独、小規模事業所等の弱小事業所の財政を、さらに圧迫することにもなります。また大規模施設にしても、現実的には、減算を免れる施設は極めて少ないことが予測され、本制度に利用者の特定施設への集中を抑制する効果は、あまり期待できないように思われます。よって、特定施設集中減算制度の、廃止を含めた見直しを要望いたします。	利用者が特定の施設に9割を超えて集中した場合、給付が200点減となる、特定事業所集中減算制度の廃止又は該当条件の抜本的な見直しにより、利用者の自由意志を損なわないようにすることができます。また、病院に付属しない単独、小規模事業所等の弱小事業所の財政圧迫を回避できます。	主な要望理由は以下の通りです。 特定事業所集中減算を受けないように利用者を配分するのは、利用者の自由意志を損なわずには行えないと思われます。又、利用者をより遠方の施設に移せば、利用者に余計な負担を課すことになる恐れもあります。 病院に付属していない単独、小規模事業所の中には、近隣の病院に付属する施設に利用者を引き抜かれたり、集客力の面で太刀打ちできぬまま、利用者数が減少し、財政が逼迫しつつある事業所もあります。単に地区に施設数が多いという理由だけで、この例のような弱小事業所にまで減算が課せられるのは、理不尽だと思われます。 特に人口の少ない圏域では、圏域に3つ以上介護施設がある場合、現実的には、減算をまねがれる施設はほとんど無いと思われます。	介護保険法	
5049A	5049003				z13084	厚生労働 省、	介護保険法(平成9年法律第123号)	c		地域包括支援センターは、市町村が設置することを原則としているが、地域の実情等を勘案して、市町村は老人介護支援センター等に包括的支援事業等を委託をすることができ、当該委託を受けた老人介護支援センター等は包括的支援事業等を実施するために地域包括支援センターを設置することができることとされている。 地域包括支援センターの設置・運営に関しては、中立性の確保・人材確保支援等の観点から、市町村が事務局となる地域包括支援センター運営協議会が関わることになっており、協議会の構成員は、介護サービス等に関する事業者及び職能団体、介護サービス等の利用者、介護保険の被保険者、介護保険以外の地域の社会的資源や地域における権利擁護、相談事業等を担う関係者、その他地域ケアに関する学識経験者等(具体的には市町村が選ぶ。)としている。 以上のように、市町村以外の老人介護支援センター等が地域包括支援センターを設置する場合にも、当該センターの設置・運営については公正・中立に行われるような仕組みとしており、当該提案を認めることは考えていない。		その他の法人	3	A	地域包括支援センターを市町村が直営することの、全国レベルでの統一と、それに係わる都道府県、市町村支援	平成18年度からの介護保険制度の変更にともない、地域包括支援センターが新設され、多くの市町村で、地域包括支援センターが特定の介護事業所へ委託されました。しかし、地域包括支援センターが特定の介護事業所へ委託されれば、委託された施設は利用者獲得に有利となり、利用者が大規模事業所等へ集中することが心配されます。地域包括支援センターがより中立公平な業務を行うためには、市町村が地域包括支援センターを直営した方が有効だと思われます。よって、地域包括支援センターを市町村が直営することの、全国レベルでの統一と、それに係わる都道府県、市町村のための支援を要望いたします。	市町村が地域包括支援センターを特定の介護事業所へ委託することを中止し、地域包括支援センターを直営すれば、新規利用者の介護施設等への配分などを、中立公平に行うことができ、圏域の介護事業がより円滑に行われると思われます。	本要望を行うのは、地域包括支援センター(以下包括)が特定の介護事業所へ委託されることには、以下のような問題点があると思われるためです。 地域包括支援センターを担当する施設は情報面、高齢者との接触機会の中で利用者獲得に有利と思われます。 要支援になることにより、「プラン作成の担当が他の施設に替わるなら、施設利用をやめる。」の例のように、プラン作成の担当が他施設に替わることが、利用者の意志の侵害や、心の混乱の原因になっている例があります。 包括の担当職員や、包括を担当する介護施設が包括に関係する高齢者に対して、宣伝や勧誘を行えば、新規の介護施設利用がその施設に集中したり、介護施設利用が、他の施設よりその施設に集中して移っていく恐れがあります。すでにそのような実例が出ています。	介護保険法	
5051A	5051009		G17		z13008	厚生労働 省、	確定拠出年金法第62条第1項	f		第3号被保険者や公務員は確定拠出年金に加入できない。 企業型の資格を喪失した後、他の企業年金制度があり確定拠出年金を実施していない企業に転職した場合等は、個人型の運用指図者となり加入者とはならない。		(社)日本損害保険協会	9	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)	確定拠出年金の制度普及が図られる。専業主婦、公務員個人の自助努力による老後資金形成の促進に寄与する。少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する効果がある。	確定拠出年金制度に加入できないものが存在することにより、確定拠出年金のポータビリティが確保されず、十分なものとならない。 (現状) 確定拠出年金において、個人型への専業主婦(第3号被保険者)、公務員の加入が認められていない。	確定拠出年金法第62条、法人税法、所得税法		

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の容 内容	措置の概要(対応策)	その他	要望主体	要望 事項番 号	要望種 別 (規制改 革A/民 間開放 B)	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	その他 (特記事項)
5051A	5051010		G15	z13006	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。	f		確定拠出年金は老後の所得を確保す る年金制度であるため、その掛金及び 給付に税制上の所要の措置が講じら れているところである。本要望項目は、 当該税制上の措置の拡充を求めるも のであるため、検討要望事項の対象と はなり得ない。		(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年金資産の取り 崩し、年金資産を担保としたローン制度を認めるよ うにしていきたい。	確定拠出年金の制度 普及が図られる。少子 高齢化の進展、高齢期 の生活の多様化等の社 会経済情勢の変化にか んがみ、国民の高齢期 における所得の確保に 係る自主的な努力を支 援し、国民の生活の安 定と福祉の向上に寄与 する効果がある。	確定拠出年金では60歳までは高度障害時を除き理 由の如何を問わず、年金資産の取り崩しが認められて いない。 困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	
5051A	5051011		G13	z13004	厚生労働 省、	確定拠 出年金 法施行 令第11 条、第36 条	確定拠出年金の拠出限 度額は、平成16年10月 より以下のとおり引き上 げられたところ。 (企業型) 他の企業年金がない場 合 3.6万円 4.6万 円 他の企業年金がある場 合 1.8万円 2.3万 円 (個人型) 企業年金がない場合 1.5万円 1.8万 円	f		確定拠出年金は老後の所得を確保す る年金制度であるため、その掛金及び 給付に税制上の所要の措置が講じら れているところである。本要望項目は、 当該税制上の措置の拡充を求めるも のであるため、検討要望事項の対象と はなり得ない。		(社)日本損害保 険協会	11	A	確定拠出年金の拠出限度額 の更なる拡大	確定拠出年金の拠出限度額を更に拡大していただ きたい。特に、個人型の第2号被保険者について、少 なくとも企業型(企業無)と同額となるよう限度額の拡 大を認めていただきたい。	確定拠出年金の制度 普及が図られる。少子 高齢化の進展、高齢 期の生活の多様化等 の社会経済情勢の変化 にかんがみ、国民の高 齢期における所得の確 保に係る自主的な努力 を支援し、国民の生活 の安定と福祉の向上に 寄与する効果がある。	(理由) 2004年10月より拠出限度額が拡大したが、例えば個 人型(2号)は180,000円から216,000円へ拡大したに過ぎ ない。少なくとも企業型(企業無)と同額となるよう限度額 の拡大によって確定拠出年金制度の普及を促進する。 (現状) 現行の年間拠出限度額は以下のとおり。 企業型(企業有) 276,000円 企業型(企業無) 552,000円 個人型(1号) 816,000円 個人型(2号) 216,000円	確定拠出年金法 第20条、第69条 確定拠出年金法 施行令第11条お よび第36条、法 人税法、所得税 法	
5051A	5051012		G19	z13010	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。	f		確定拠出年金は老後の所得を確保す る年金制度であるため、その掛金及び 給付に税制上の所要の措置が講じら れているところである。本要望項目は、 当該税制上の措置の拡充を求めるも のであるため、検討要望事項の対象と はなり得ない。		(社)日本損害保 険協会	12	A	確定拠出年金の老齢給付金 の支給要件の緩和	老齢給付金の通算加入者等期間による受給開始年 齢の制限を撤廃していただきたい。現在の法令では、 通算加入者等期間が10年に満たない場合には、60 歳から老齢給付金の支給を受けることができない。	制度の普及に寄与す る。	制度導入時において、50歳以上の従業員の加入を 阻害する要因になる。また、本来企業の退職金制度の 一環として導入した制度であるのに、従業員からすると 60歳で定年退職した際に受給権がないというのは制度 の趣旨に反する。	確定拠出年金法 第33条	

様式 2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の容 内容	措置の概要(対応策)	その他	要望主体	要望 事項番 号	要望種 別 (規制改 革A/民 間開放 B)	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	その他 (特記事項)
5051A	5051013		G23	z13014	厚生労働 省、	確定拠 出年金 法施行 規則第 15条、第 56条	記録関連運営管理機関 は、他の企業年金制度 等の資格の得喪に関す る事項を原簿に記載し ておかなければならない。	c		他の企業年金制度等の資格の得喪に 関する事項は、退職所得の課税計算 に必要であり、また拠出限度額の管理 の際にも必要であるため、原簿の記録 事項から除外することはできない。		(社)日本損害保 険協会	13	A	確定拠出年金の原簿記録事 項の緩和	企業型年金実施事業主または加入者・運用指図者 から通知を義務付けている他年金等の資格の得喪お よび支給に関する情報に関し、原簿の記録事項から 除外してほしい。	確定拠出年金におけ るコストの削減に繋が り、手数料等の引き下 げが可能となる。	退職所得の課税計算に使用するとされるこれらの事 項は、実際には退職所得の受給に関する申告書の提 出を受けた際に本人から確認すればよい事項であり、 制度加入時に事業主・加入者等に提出を求めかつ記録 関連運営管理機関が長期にわたって記録を保存しなけ ればならないのは、制度を煩雑にし、かつ記録関連コス トの増加につながり加入者利益に反する。	確定拠出年金法 第18条、第67条 確定拠出年金法施 行規則第15条、 第56条	
5051A	5051014		G17	z13008	厚生労働 省、	確定拠 出年金 法第62 条第1項	第3号被保険者や公務 員は確定拠出年金に加 入できない。 企業型の資格を喪失し た後、他の企業年金制 度があり確定拠出年金 を実施していない企業に 転職した場合等は、個人 型の運用指図者となり 加入者とはならない。	f		確定拠出年金は老後の所得を確保す る年金制度であるため、その掛金及び 給付に税制上の所要の措置が講じら れているところである。本要望項目は、 当該税制上の措置の拡充を求めるも のであるため、検討要望事項の対象と はなり得ない。		(社)日本損害保 険協会	14	A	確定拠出年金個人型への企 業年金のある企業の従業員 の加入の容認	中小企業における退職金・企業年金の給付水準を 考慮した場合、老後所得に係る自助努力の支援が必要 と考えられるため、企業年金(企業型を含む)のある 企業の従業員も個人型に拠出できるようにしていただ きたい。	制度の普及に寄与す る。	・中小企業の勤労者の場合、公的年金のモデル年金額 に満たないケースや退職金・企業年金があっても給付 水準が低いケースも多く、老後生活への不安を払拭で きない現状にある。 ・企業型の枠組みの中で個人拠出を認める方法(マッ チング拠出)などと比べ、企業年金(企業型を含む)と個人 型との併用を可能とすることが、自助努力による老後の 資産形成を可能とする上で、現実的かつ有効な措置と 考える。 ・個人型の加入者が企業年金ありの企業に転職しても 拠出の機会を失うことがなくなる、事業主による加入資 格証明の廃止(社会保険庁データの利用)により個人型 の加入資格審査の効率化・適正化が図られる、というメ リットもある。	確定拠出年金法 第62条、法人税 法、所得税法	
5051A	5051015		G38	z13029	厚生労働 省、	・確定拠 出年金 法第54 条、確定 拠出年 金法施 行令第2 2条	中小企業退職金共済制 度から確定拠出年金制 度への移行は認められ ていない。	b		高齢社会が進展する中、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」の内容や中 小企業の実態を踏まえつつ、本年度か ら検討を開始したところである。		(社)日本損害保 険協会	15	A	確定拠出年金の中小企業退 職金共済制度からの制度移 行の容認	中小企業退職金共済の被共済員の年金資産保全と いう観点より、中小企業退職金共済制度から確定拠 出年金制度(企業型)への資産移換を可能としていた だきたい。	制度の普及に寄与す る。	・中小企業退職金共済を採用していた中小企業が、事 業規模の拡大に伴い加入要件を満たさなくなった場合 など、他制度へ移行できる措置を講じることが、従業員 の年金資産を保全する上で必要である。 ・現在、確定給付企業年金と特定退職金共済制度のみ が移行先として認められているが、同じ拠出型の制度で ある確定拠出年金制度(企業型)についても認めるべき と考える。	確定拠出年金法 第54条、法人税 法、所得税法	

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の容 内容	措置の概要(対応策)	その他	要望主体	要望 事項番 号	要望種 別 (規制改 革A/民 間開放 B)	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	その他 (特記事項)
5054A	5054001		G40	z13047	厚生労働 省、	労働基準 法第38条 の4 労働基準 法施行規 則第24条 の2の5 平成11年 12月27日 労働省告 示第149号		b		企画業務型裁量労働制については、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。なお、自由度の高い働き方をするホワイトカラー労働者にふさわしい制度についても、現在、労働政策審議会労働条件分科会における労働時間法制の在り方に係る議論の中で御検討いただいているところである。		(社)日本経済団体連合会	1	A	企画型裁量労働制に関する対象業務の早期拡大	営業職を含め、ホワイトカラー労働者の業務全般に企画型裁量労働制を適用するため、同制度の対象業務を大幅に拡充する。もしくは対象業務の制限を原則撤廃すべきである。		企画型裁量労働制をホワイトカラー労働者に広く適用することで、自律的で自由度の高い柔軟な働き方が可能となるほか、企業にとっても、労働者自身が「仕事の質・成果」を追求することにより、生産性の向上、競争力の強化が期待できる。 「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」(2006年1月27日)は、適用拡大に関する言及がなく検討が不十分である。また、労働政策審議会労働条件分科会の審議においても、具体的提案に欠けている。包括的な指示の下、業務遂行を自己裁量に委ねているホワイトカラー労働者は増えており、現行の対象範囲は狭すぎる。営業職であっても、個々人が異なるニーズ等を分析しながら企画提案を行うケースも多くみられ、対顧客営業とい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 労働基準法施行規則第24条の2の5 平成11年12月27日労働省告示第149号	企画業務型裁量労働制の対象業務は、以下の要件のいずれにも該当することが必要である。 1. 事業の運営に関する事項についての業務であること 2. 企画、立案、調査、及び分析の業務であること 3. 当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務であること 4. 当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務であること 平成16年1月1日から改正労働基準法が施行され、企画業務型裁量労働制につ
5054A	5054002			z13085	厚生労働 省、	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第40条の2第1項第1号	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は、最長3年である。	c		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。我が国においては、働き方が多様化している一方で、長期雇用慣行は今後の基本的な雇用形態として位置づ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、派遣受入期間の制限の撤廃は不適当である。		(社)日本経済団体連合会	2	A	自由化業務における派遣期間制限の撤廃	派遣可能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撤廃すべきである。		派遣労働は就労形態の一つとして既に認知されており、派遣労働者だけに働く期間を制限する理由はない。派遣労働者として継続して働くことを希望する労働者の意思、ライフスタイルを尊重すべきで、同一の業務に従事する期間を法律で制限すべきではない。派遣可能期間経過後すぐに別の派遣先で派遣就労できたほうが安定的な働き方となり、法律の目的に合致する。どこに派遣先を選択するかは、派遣労働者の自由であり、派遣労働者の意思が無視され、働き方の選択肢が制限されるべきではない。派遣可能期間の制限は、正社員の代替防止を理由にしているが、各人の意思により就労形態(正社員あるいは派遣労働者)を選択するのが最近の傾向である。すなわち、派遣労働者として働くことを希望する労働者の意思も尊重されるべきであり、働き方の多様化を一律に法律で制限すべきではない。	労働者派遣法第40条の2	派遣可能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の派遣就労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。
5054A	5054003			z13086	厚生労働 省、	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第26条第7項、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第137号)の第2の11の(1)、派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第138号)の第2の33	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もとに就業させようとする労働者について、労働者派遣に先立って面接すること等派遣労働者を特定することを目的とする行為をしてはならない。	c		派遣労働者の決定については、雇用主である派遣元事業主が、派遣労働者の職業能力を評価した上で、派遣先の必要とする労働力に相応しい労働者を適切に判断し行うことが労働者派遣事業制度の基本的な考え方であること等から、その趣旨にかんがみ、紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接を禁止しているところである。 「規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)」(平成18年3月31日閣議決定)において、「紹介予定派遣以外の派遣における事前面接の解禁のための条件整備等について、可及的速やかに検討を行う」としていることから、現在、労働政策審議会において、この点を含め、平成16年3月に施行された改正労働者派遣法のフォローアップを行っているところであるが、その結論については、公労使の委員の合意が必要であり、現時点において、その内容や時期を明確化することはできない。		(社)日本経済団体連合会	3	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にする行為は、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。特に当該行為に、個人の特定ではなく、若年者に限ること等一般的属性を特定する場合も含まれるとする解釈は改めるべきである。		派遣就労開始前に事前面接等を行うことは、雇用のミスマッチや派遣就労開始後のトラブルを防止する効果があり、派遣労働者、派遣元、派遣先にとって好ましいものであることから、法律で一律に禁止すべきではない。近年の業務の多様化・専門化に伴い、派遣元を介した情報提供だけでは不十分なケースが増加し、ミスマッチのリスクが高まっているという現状を勘案し、派遣労働者と派遣先が相互に条件を評価できる事前面接等は認められるべきである。また、派遣先が講ずべき措置に関する指針で、若年者に限ること等も派遣労働者を特定する行為に該当するとされているが、特定する行為という概念は一人ひとりを選考することであり、このような解釈を改めるべきである。法律では努力義務規定であるにもかかわらず指針では義務規定になるという矛盾も生じており、指針を見直すべきである。	労働者派遣法第26条7項 派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成15年厚生労働省告示第449号) 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(平成15年厚生労働省告示第448号)	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とされている(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」には、派遣先がその受け入れる派遣労働者を選別するために行う事前面接や履歴書の送付要請等のほか、若年者に限定すること等が該当する。

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5054A	5054004			z13087	厚生労働 省、	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第40条の4、第40条の5	派遣受入期間制限のある業務について、派遣先は、当該派遣受入期間制限のある業務について、派遣先は、当該派遣受入期間制限への抵触日以降も、派遣労働者を使用しようとするときには、当該抵触日の前日までに、当該派遣労働者に対して雇用契約の申込みをしなければならない。派遣受入期間制限のない業務について、派遣先は、同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その業務に新たに労働者を雇い入れようとするときは、当該労働者に対して雇用契約の申込みをしなければならない。	c		派遣労働者に対する雇用契約の申込義務については、平成15年改正により、派遣受入期間制限のある業務(26業務以外の業務)は、派遣先による派遣受入期間制限違反を未然に防止するために、また、派遣受入期間制限のない業務(26業務)は、派遣労働者の希望を踏まえて派遣先での直接雇用の機会を与えるために設けられたものである。 「規制改革・民間開放推進3カ年計画(再改定)」(平成18年3月31日閣議決定)において、「雇用契約の申込義務について」、「その施行状況を踏まえ」、検討を行うこととしていることから、現在、労働政策審議会において、この点を含め、平成16年3月に施行された改正労働者派遣法のフォローアップを行っているところであるが、その結論については、公労使の委員の合意が必要であり、現時点において、その内容や時期を明確化することはできない		(社)日本経済団体連合会	4	A	派遣労働者への雇用契約申込義務の廃止	派遣可能期間の制限のある業務、派遣可能期間の制限のない業務いずれの場合も、派遣先は、一定期間経過後、一定要件のもと、受入れていた派遣労働者に対して雇用契約の申込みをしなければならないが、この雇用契約申込義務を廃止すべきである。特に特定労働者派遣事業の場合は、既に雇用の安定が図られているため早期に廃止すべきである。		雇用契約申込義務は、判例でも認められる事業主による労働者の採用の自由を侵害し、働き方の選択肢を狭めるものでもあるため、廃止すべきである。直接雇用の労働者と派遣労働者の人材活用を別個に考える企業が多い現実を考えると、法律で一律に義務づけることはなじまない。特に、特定労働者派遣事業の場合は、既に法律の目的である雇用の安定が満たされているほか、教育訓練を行った自社の派遣労働者が派遣先に雇用されることによる損害は小さく、そうした意味からも雇用契約の申込義務は適当ではない。また、派遣可能期間の制限のない業務の場合については、新入社員を採用する場合にも雇用契約申込義務が発生するため、新入社員の採用をためらう要因ともなりかねないことから、早急な廃止が必要である。実態として、派遣可能期間制限のない業務において、派遣先が雇用契約申込義務を回避するため、3年超継続して就労した派遣労働者の交替を要求するケースが見受けられ、これらが結果的に、派遣労働者の不安定な雇用状況を招き、雇用機会を縮小させているので、雇用契約申込義務は廃止すべきである。	労働者派遣法第40条の4、第40条の5	いわゆる自由化業務のように派遣可能期間の制限のある業務の場合、派遣先は、派遣可能期間の制限に抵触する日以降も、派遣停止の通知を受けた派遣労働者を使用しようとするときは、抵触日の前日までに、派遣先に雇用されることを希望する派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならない。派遣可能期間の制限のない業務の場合、派遣先は、派遣先の事業所その他派遣就労の場所ごとの同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その業務に新たに労働者を雇い入れようとするときは、当該派遣労働者
5054A	5054005			z13088	厚生労働 省、	労働安全衛生法第18条	事業者は、常時50人以上の労働者を使用する規模の事業場ごとに、労働者の健康障害防止、健康の保持増進、労働災害の原因及び再発防止策で衛生に関するもの等の基本的対策を調査審議させ、事業者の対し意見を述べさせるために衛生委員会を設けることとされている。	c		1 労働者の安全と健康を確保するためには、なによりも事業者が安全衛生を自らの問題として認識し、責任をもって取り組むことが必要であり、また、事業場における安全衛生を確保するための管理体制を確立することが重要である。 このため、労働安全衛生法においては、事業者が労働者の安全と健康を確保すべき責務を有していることを明確化し、事業場毎に衛生委員会を設置することを事業者に義務付けているところである。 2 「同一敷地内、同一ビル内のグループ会社において、持ち株会社等に設置する一つの衛生委員会で一括して対応すること」は、法で定められた労働者の安全と健康確保に係る責任の所在を不明確にするものである。 また、同一ビル内のグループ会社であっても、業種、規模、作業方法、作業条件、仕事の量や質、作業環境、施設・設備、勤務時間、労使関係、労働者等が異なるため、衛生委員会における調査審議の具体的内容は各グループ会社ごとに異なる。そのため、持株会社等に設置する一つの衛生委員会に、各グループ会社から複数名の委員を指名したとしても、各グループ会社の実情に応じた調査審議はできない。 従って、ご要望にお応えすることはできない。 3 なお、労働者側からは逆に衛生委員会の設置基準を厳しくするよう従来から要望が出されているところである。		(社)日本経済団体連合会	5	A	衛生委員会開催単位の見直し(持株会社制度への対応)	同一敷地内、同一ビル内のグループ会社においては、持株会社等に設置する一つの衛生委員会で一括して対応することを認めるべきである。		同一敷地内、同一ビル内のグループ企業では、衛生対策を調査審議する際、とりわけ共有スペースに関する内容の統一を図る必要があり、一つの衛生委員会での対応が認められれば、迅速かつ統一的な調査審議が可能となる。また、少人数で調査審議する場合に比べ、企業グループ間の意見交換等を行なうことにより、衛生対策の水準を高めることが期待できる。 各事業場から複数名の委員指名(半分は過半数組合等の推薦による)を担保すれば、事業場の実情を会議に反映することができる。 本提案は各事業場トップの責任で衛生委員会を共同設置し、衛生委員会が各事業場トップに対し意見具申することとしている。したがって、各事業場トップは健康障害を防止するための措置等の業務を適正に統括管理することが可能である。	労働安全衛生法第18条(衛生委員会) 労働安全衛生法施行令第9条(衛生委員会を設けるべき事業場) 労働安全衛生規則第22条(衛生委員会の付議事項) 労働安全衛生規則第23条(委員会の会議)	労働安全衛生法第18条に基づき、事業者は、全ての業種で常時50人以上の労働者を使用する事業場において、衛生委員会(労使の代表者、衛生管理者、産業医等で構成)を設置する義務があり、衛生委員会は、毎月1回以上開催して、労働者の健康障害、労働災害防止対策等を調査審議しなければならない。当該規定により、同一敷地内、同一ビル内のグループ関係会社の場合でも、衛生委員会は各グループ会社単位で設置しなければならないこととなっている。
5054A	5054006			z13089	厚生労働 省、	健康保険組合における診療報酬の審査及び支払に関する事務の取扱について(平成14年12月25日保発第1225001号)及び「健康保険組合における調剤報酬の審査及び支払に関する事務の取扱について」(平成17年3月30日保発第0330005号)により、必要な条件を課した上で認めている。	医科及び調剤レセプトの直接審査・支払を実施する際には、「健康保険組合における診療報酬の審査及び支払に関する事務の取扱について」(平成14年12月25日保発第1225001号)及び「健康保険組合における調剤報酬の審査及び支払に関する事務の取扱について」(平成17年3月30日保発第0330005号)により、必要な条件を課した上で認めている。	c		レセプトの直接審査・支払に係る認可基準については、通知において具体的に明らかにしているところであり、具体的な申請・相談を受けて適切に審査することとしている。 「規制改革・民間開放推進3カ年計画(再改定)」(平成18年3月31日)に基づき、現在検討しているところである。		(社)日本経済団体連合会	6	A	レセプトの直接審査・支払に係る基準の見直し	レセプトの直接審査・支払に実施にあたり、医療機関又は薬局の合意を必要とする要件を見直すべきである。 調剤レセプトの場合、「処方箋を発行した保険医療機関の事前同意」については、早期に削除すべきである。 上記についてあじさい月間の再回答では、「規制改革・民間開放推進3カ年計画(再改定)」(平成18年3月31日閣議決定)に基づき、検討しているとのことであるが、その後の検討状況を早期に明らかにすべきである。		本来、レセプトの審査・支払は健康保険組合固有の業務であり、対象医療機関との合意は必要ないはずである。また、対象医療機関が追加される都度、その名称等を組合規約に明記するために煩雑な手続きが必要となり、直接審査・支払を実施する上での阻害要因であると考え、レセプトの直接審査・支払の早期実現のための環境整備を図る観点からも、同要件を廃止すべきである。 調剤レセプトの直接審査・支払について保険医療機関の事前同意を求める要件については、必ずしも保険医療機関ごとに保険薬局が特定されておらず実質的に困難であることから、早期に削除すべきである。	「健康保険組合における診療報酬の審査及び支払に関する事務の取扱について」(平成14年12月25日保発第1225001号)及び「健康保険組合における調剤報酬の審査及び支払に関する事務の取扱について」(平成17年3月30日保発第0330005号)	医科及び調剤レセプトの直接審査・支払を実施する際には、「健康保険組合における診療報酬の審査及び支払に関する事務の取扱について」(平成14年12月25日保発第1225001号)及び「健康保険組合における調剤報酬の審査及び支払に関する事務の取扱について」(平成17年3月30日保発第0330005号)により、必要な条件を課した上で認めている。

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の 内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5054A	5054007				z13090	厚生労働 省、	健康保険 法第76条 第6項 「療養の給 付、老人医 療及び公 費負担医 療に関す る費用の 請求に関 する省令」 (昭和51 年厚生省 令第36 号)及び同 省令の一 部改正(平 成18年厚 生労働省 令第111 号)「診療 報酬請求 書等の記 載要領等 について」 の改正につ いて(最終 改正、平 成18年3 月30日付 け保医発 第0330006	c及び b	傷病名と診療行為の対応 関係をそれぞれ結びつけ限 定することは行っていない。また紙レセプトへ記載する傷病 名は、原則として診療報酬請 求書等の記載要領に基づき 「レセプト電算処理システム用 傷病名マスタ(含修飾語マス タ)」の傷病名を記載すること としているが、傷病名コード及 び傷病名番号の記載は義務 付けしていない。 医科・歯科レセプトと調剤レ セプトとの対応関係をそれぞ れ結びつけ限定することは 行っていない。現行の紙レセ プトでは調剤レセプトへの医 療機関コードの記載は義務化 しておらず、患者名や生年月 日等で突合している。 市町村助成制度のデータ ベースは存在しない。また、レ セプトに市町村助成制度に関 する内容の記載の義務づけ は行っていない。 市町村助成制度の											

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の 内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5054A	5054010			z13093	厚生労働 省、	薬事法第 23条の2～ 第23条の 19	平成14年に薬事法が改正され、国際的なリスク分類の考え方を導入して規制を類型化し、リスクの低い医療機器については、第三者認証機関による認証制度とするなどリスクに応じた規制に変更し、リスクの高い機器に審査リソースの集中を図っている。 リスクが比較的低く、技術的な要件が確立できたものについては、第三者機関が認証を行うための認証基準を作成している。 高度な性能を有する医療機器については、引き続き、医薬品医療機器総合機構で審査をすることとなるが、全く基準を示すことができず個別審査が必要なものと技術的に確立された認証基準を作成できるものとの中間に位置するものとして、ある程度定型化が可能なものについて承認基準を作成している。	c (一部 b)		高度管理医療機器については不具合が発生したときに生命の危険に直結するおそれがあることから、仮に承認基準が作成されたとしても専門的判断に基づき適切に承認審査が行われる必要があるため、第三者認証機関による認証の対象とすることは困難である。 承認基準を作成した管理医療機器について認証制度に移行するためには、ISO/IEC国際基準に基づくものも含めて、承認基準が作成されるのみならず、安全性、有効性について定型化された評価を可能とするための技術的要件などの知見の蓄積が必要であり、必要な知見が十分に得られていない段階では認証基準への移行は困難である。管理医療機器については今後とも必要な知見の蓄積状況を踏まえながら認証基準への移行を検討していく。	改正薬事法においては、第三者認証制度が採用され、医療機器の認証プロセスが大幅に改善された。しかし、第三者認証制度に基づく登録認証機関による審査は、認証基準がある医療機器に限られている。 一方、医薬品医療機器総合機構(PMDA)の審査対象である医療機器についても、認証基準とはほぼ同じ考え方に基づき承認基準を作成している。	(社)日本経済団体連合会	10	A	第三者認証機関による審査範囲の拡大	承認基準がある医療機器(例えば、MRI、骨密度測定装置など国際規格に適合している機器など)の審査については、登録認証機関で審査できるようにすべきである。 少なくとも、ISO/IEC国際基準に基づき作成された承認基準に関しては、国内の認証基準とすることを早期に検討し、その結果を踏まえ第三者機関による認証の対象に移行させていくべきである。 また、その他についても、安全性に十分留意しつつ民間企業の要望の高いものから順次認証の対象へと移行すべきである。		承認審査については、ISO/IEC国際基準に裏付けされた承認基準があれば、登録認証機関による「認証」に置き換えることによって早期に承認(認証)が得られることになり、患者・利用者への早期提供に資することになる。一方で、医薬品医療機器総合機構(PMDA)は、基準のない医療機器の審査に注力できることになり、限られた審査リソースを有効に活用できることになる。	薬事法第23条の2～第23条の19	改正薬事法においては、第三者認証制度が採用され、医療機器の認証プロセスが大幅に改善された。しかし、第三者認証制度に基づく登録認証機関による審査は、認証基準がある医療機器に限られている。 一方、医薬品医療機器総合機構(PMDA)の審査対象である医療機器についても、認証基準とはほぼ同じ考え方に基づき承認基準を作成している。
5054A	5054011			z13094	厚生労働 省、	児童福祉施設 施行規則第6条 の2	保育士試験の受験資格については、学校教育法における大学(短期大学を含む)に2年以上在学し62単位以上取得した者、高等学校を卒業し、児童福祉施設において2年以上児童の保護に従事した者等としている。	C		保育サービスの水準の向上を図っていくためには、保育士の資質を向上させていく必要がある。保育士試験については、保育士養成施設を卒業した者以外にも、児童の保育に情熱を持つ有為の人材を確保するため、幅広く資格取得の機会を与えようとするもの。保育士資格取得者の9割程度を占める保育士養成施設の卒業者が、短期大学相当の修学年数・科目数を課されていることに照らせば、保育士試験の受験要件についても、原則として、学校教育法における大学又は短期大学に2年以上在学し62単位以上取得することの学歴要件が必要としているところ。 高等学校卒業後何ら児童福祉施設における実務経験等もないままに、試験結果のみによって、高校卒業後2年以上の修業年限を要する保育士養成施設を卒業した者と同一の資格を付与することは適当ではないと考える。	(社)日本経済団体連合会	11	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の資格を有する者の受験を認めるべきである。		短大卒業であっても、保育課程専攻でなければ、高等学校普通課卒業者との間で専門的な知見において差異はないことから、受験資格を与えられるべきである。司法書士や税理士、社会保険労務士など豊富な社会経験が求められる国家資格の多くも学歴を受験要件としていないことを考えれば、保育士試験の受験資格に関しても本来学歴に左右されるべきではないと考える。	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日発第480号)	保育士試験の受験資格については、学校教育法における大学(短期大学を含む)に2年以上在学し62単位以上取得した者、高等学校を卒業し、児童福祉施設において2年以上児童の保護に従事した者等としている。	
5054A	5054012		G31	z13022	厚生労働 省、	確定給付企業年金法第111条、第112条 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日年企発第0530001号・年運発第0530001号)	厚生年金基金の代行返上の際の受給者等の基本上乗せ部分(いわゆる「薄皮部分」)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ことは可能。ただし、受給者等が一時金で受給するかどうかは本人の選択による。 受給権者等については、確定給付企業年金法施行規則第5条第2号又は第3号に定める給付減額の原因がない限り、給付減額は認められない。	c 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、厚生年金基金時代に約束した給付を、代行返上後は、代行部分以外について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、受給者等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。 受給権者等については、既に法的に年金受給権が確定している地位にあることから、規則第5条第2号又は第3号に定める給付減額の原因がない限り、このような取扱いには認められない。	(社)日本経済団体連合会	12	A	厚生年金基金の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、年金支給額と経済的に等価な一時金(財政上の予定利率による過去分の給付現価)を支給する仕組みを設けるならば、個人の選択によらず一律に一時金による清算を認めるべきである。 代行返上時に国の制度へ合わせるため、結果的に受給者にとって不利益となることがある(支給開始年齢の差異、遺族・障害年金の併給の調整等)が、この変更は不利益変更とみなされ、給付減額要件を満たさない限り、事業主が補填しなければならない。給付減額要件に關係なく変更を可能とし、また、不利益部分の一時金清算を可能とすべきである。	基本部分の上乗せ(いわゆる薄皮)部分については、選択による一時金給付の仕組みが設けられているが、一時金給付を選択しない者が残り続ける限り、事務的な負担は極めて重く、受給者等にとっても、年金として支給を受けることが必ずしも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。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一律一時金清算を認めるべきである。 代行返上による不利益部分の給付減額については、代行返上後の給付水準を恣意的に基金が切り下げているものではなく、国の制度に合わせるために発生する部分であり、合理的な水準への切り下げであることから、一般的な企業業績悪化等に伴う給付減額を前提とした給付減額要件及び手続き要件より制約を緩和すべきである。現状は各基金で補填を行っており、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)。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、不利益部分の一時金清算を認めるべきである。	厚生年金保険法第130条 確定給付企業年金法第29条 確定給付企業年金法施行令第4条第2号 確定給付企業年金法施行規則第5条第2号、第3号	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、不利益となる受給者が発生する。この不利益部分については、確定給付企業年金法施行規則第5条の給付減額の要件(経営状況の悪化など)を満たし、かつ同第6		

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の 内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5054A	5054013		G37	z13028	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制度の再評価等に用いる率については、客観的な指標で、合理的に予測可能なものを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」、「貴金指数」を用いることができることとしている。	c	～	キャッシュバランス制度に限らず、確定給付企業年金制度における年金給付は、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。このような観点から、給付利率の下限を、前回の財政計算の計算基準日以降、最も低い下限予定率としている(確定給付企業年金法施行規則第26条第3項第1号)のであり、これを緩和することは認められない。 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」、「貴金指数」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現時点で考えていない。		(社)日本経済団体連合会	13	A	キャッシュバランスプランの選択肢の拡充	退職一時金制度や適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営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。 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くものであり、給与×給付率の金額(元本)は確保され、一時金ベースでの減額は生じない。また、給付建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。 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運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)	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、貴金指数や物価指数も適用が可能となったが、市場運動する評
5054A	5054014		G29	z13020	厚生労働 省、	確定給付企業年金法施行規則第58条	確定給付企業年金制度においては、事業年度毎に行う財政検証の結果、非継続基準に抵触した場合の掛金の拠出方法として、最低積立基準額までの不足分に応じて掛金を拠出する方法のほか、シミュレーション方式(不足分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法)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妨げられるおそれがあり、受給権保護の観点から認めれない。		(社)日本経済団体連合会	14	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く非継続基準抵触時の掛金拠出の要件緩和が必要である。	確定給付企業年金法施行規則第58条	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)
5054A	5054015		G33	z13024	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61項、第71項厚生年金基金令第41条の3の4、第41条の7	脱退一時金相当額の移換申出期限は、政令により規定されている。	c、d		脱退一時金相当額の移換の仕組み(いわゆる企業年金間のポータビリティ)は、離転職や年金受給におけるデメリットとならないインフラ整備が求められる状況において、事業主等の事務負担も踏まえ今後ポータビリティを発展させていく上で必要最低限のルールを法令に定めたものである。 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ところであり、それにより十分対応できていると考えている。		(社)日本経済団体連合会	15	A	企業年金における脱退一時金相当額の移換申出期限の弾力化および移換時対応の見直し	脱退一時金相当額の移換申出期限については、個別企業の状況を踏まえた労使合意により期限を定めるべきで、法による一律的な規定は廃止すべきである。 確定給付型企業年金のポータビリティについては、転職者の年金化の途を確保するうえで通算の仕組みを設けることは重要であるが、あくまでも転職者本人の自己責任に重点を置いた制度とし、企業への過度な負担は回避すべきである。また、説明すべき事項も簡素化すべきである。あわせて米国のIRAのような制度の導入を検討すべきである。		脱退一時金相当額の移換は、企業の私的年金制度における取扱いに係る問題である。従って、移換先の選択を留保した退職者の年金資産を事業主が管理すべき移管申出期限等については、各企業の実情に踏まえた労使合意による設定を容認すべきであり、法令等により一律的に規定(規制)すべきものではない。また、ポータビリティの活用はあくまでも転職者本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が適当である。例えば、労使合意により移換申出期限を退職時と定めることができれば、退職時点で、ア、転職先への移換、イ、受給可能な脱退一時金の受給のいずれかを選択する制度を原則とし、ウ、上記以外は企業年金連合会へ自動的に移換するといった制度の採用も可能となり、事業主負担が軽減される。事業主への過度な負担は回避すべきである。また、その通算を担う組織も、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1項、第73条第51項、第71項 厚生年金基金令第41条の3の4、第41条の7	移換申出期限は次のように規制される。 ア、確定給付型企業年金()から企業年金連合会への移換の場合、「移換元制度における加入者資格喪失日から起算して1年経過した日」までの期間 イ、確定給付型企業年金間、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)への移換を中

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の 内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5054A	5054016		G26	z13017	厚生労働 省、	確定拠 出年金 法第9 条、第11 条 確定給 付企業 年金法 第25条、 第27条	実施事業所に使用される 被用者年金被保険者 等は加入者となり、使用 されなくなったときに加 入者資格を喪失する。 加入者資格は、労使合 意により規約で定めるこ とが可。	f		確定拠出年金・確定給付企業年金は 老後の所得を確保する年金制度である ため、その掛金及び給付に税制上の所 要の措置が講じられているところであ る。本要望項目は、当該税制上の措置 の拡充を求めるものであるため、検討 要望事項の対象とはなり得ない。		(社)日本経済団 体連合会	16	A	確定給付企業年金および確 定拠出年金における加入者 範囲の見直し	厚生年金適用事業所単位の適用を廃止し、加入者の 範囲については、当該企業および従業員(労組)と の合意に基づき決定することを可能とすべきである。 確定拠出年金法第9条、確定給付企業年金法第25 条の「実施事業所に使用される被用者年金被保険 者」の現行解釈を改め、実施事業所と雇用関係にあり 、実施事業所以外の事業所で厚生年金の被保険者 資格を取得している者(具体的には、企業外への出向 者)についても、企業年金の加入者と認めるべきであ る。		確定給付企業年金制度および確定拠出年金制度は、 退職金の一部として導入されることが多いにも関わら ず、企業外への出向者は一旦脱退扱いとなるため、企 業は当該従業員の出向期間について掛金の拠出ができ ず、また、確定給付企業年金の場合は従業員拠出も 停止され、企業側、従業員側の双方にとって不利益とな るおそれがある。グループ内の系列企業間での出向の ような場合に、出向先事業所を出向元事業所とともに確 定給付企業年金の適用事業所とする特殊な事例はあり 得るが、一般的には、ごく一部の出向者のために出向 先を特定の期間のみ適用事業所とすることは困難であ る。労使合意による出向元での加入を要望する。本件 は、出向元企業が、出向者の労働条件を出向元の労働 条件に比べ不利益が生じないようにすることに配慮しな ければならないことに鑑み、柔軟な選択肢が取れるよう要 望するもの。	確定拠出年金法 第9条、第11条 確定給付企業年 金法第25条、第 27条	確定給付企業 年金および確定 拠出年金は、企 業と従業員により その制度内容を 決定する私的年金 の一つである にも関わらず、厚生 年金適用事業 所単位の実施とな っている。そのた め、企業外へ の出向者(出向 先の厚生年金被 保険者資格を取 得する者)は一旦 脱退することとな り、制度運営上の 制約がある。
5054A	5054017		G27	z13018	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、以下のときに与 えられる。 ・60歳以上65歳以下の 規約で定める年齢に達 したとき ・50歳以上60歳未満の 規約で定める年齢に達 した日以後に実施事業 所に使用されなくなっ たとき 20年を超える加入期 間を老齢給付金の給付 を受けるための要件とし て定めてはならない。	f		確定給付企業年金は老後の所得を確 保する年金制度であるため、その掛金 及び給付に税制上の所要の措置が講 じられているところである。本要望項目 は、当該税制上の措置の拡充を求める ものであるため、検討要望事項の対象 とはなり得ない。		(社)日本経済団 体連合会	17	A	確定給付企業年金における 老齢給付金の支給要件の弾 力化	ア.50歳未満で退職した者についても、50歳以上60 歳未満の規約に定める年齢に到達した時点で年金の 支給開始を可能とすべきである。 イ.60歳から65歳までの誕生日到達日以外の、例え ば退職日などの規約に定める到達日から年金の支給 開始を可能とすべきである。 加入期間が20年以上の場合でも、老齢給付金を設 定しない取扱いを可能とすべきである。 65歳超で定年年齢が設定されている場合、65歳超 の規約で定める年齢に達した時点ででの支給開始を可 能とすべきである。		ア.既に退職という事象が発生しており、かつ、50歳 以上の規約に定める年齢到達という要件を満たした状 態であるにもかかわらず、退職という事象の発生時期 の問題のみによって年金受給を制限されることは、受給 権者本人の納得が得られない。また、企業内における 制度運営の観点から、50歳以上退職者との均衡を図る 必要がある。さらには、ライフサイクルなどの観点から も、50歳未満退職者について、50歳～60歳の間にかけ る年金受給ニーズは高いと考えられる。 イ.年金は退職後の所得保障を目的とするため、在職 中に年金が開始することは制度の趣旨に合わない。ま た、弾力化の措置により事務負担の軽減を図ることが できる。 加入期間が20年以上の場合であっても、年金の支給 要件を定め、一時金などの設定としたいニーズが企業 には強い。また、制度設計の自由化により、適格退職年 金など企業の退職金制度からの移行を促すことが期待 できる。 2004年の高齢者雇用安定法の改正により65歳ま での継続雇用が義務化され、65歳超の定年年齢設定 や定年制を廃止する企業も出ることが想定される。労使 合意のもと、企業の実情に合った支給開始年齢が選択 できるようにすべきである。	確定給付企業年 金法第36条	老齢給付金の 支給開始は60歳 ～65歳の到達日 であり、50歳以上 で退職した場合 には、退職時から 年金支給が可能 となっている。し かし、 ア.50歳未満で退 職(加入者資格の 喪失)した場合は、 60歳到達時 まで年金の支給 ができない。 イ.企業の定年 が、例えば年齢 満60歳の誕生日 以降に到来する3 月末日である場 合は、年金の開 始(60歳誕生日) は在職中となっ てしまう。 老齢給付金に ついて、20年を超 える加入者期間 を支給要件として 定めてはならない ことになってい る。 老齢給付金の 支給開始は65歳 加入期間につ いて、休職は資 格喪失として取扱 われ、脱退手続 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 通算することとし ている。 脱退一時金の 額について、老齢 給付金の支給年 齢要件以外の要 件を満たす者に 支給する脱退一 時金の額は、そ の者が老齢給付 金の受給権者に なったときに支給 する給付の現価 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
5054A	5054018	2	G27	z13018	厚生労働 省、	確定給 付企業 年金法 施行令 第23条 第1項第 2号	老齢給付金の支給年齢 要件以外の要件を満た す者に支給する脱退一 時金の額は、その者が 老齢給付金の受給権者 になったときに支給する 給付の現価相当額を上 回らないこととされてい て、その比較時点は脱 退時点としている。	c		脱退一時金の支給上限たる老齢給付 金の現価相当額の基準時点を、老齢 給付金の支給開始時点とすれば、脱退 時に高い一時金額を受給できることと なり、当該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、容易に受 給額を年金原資より大きくし得ることに 繋がる。このような取扱いには、確定給 付企業年金制度が年金給付に主眼を 置く制度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なるお それがあることから、認められない。		(社)日本経済団 体連合会	18	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	『老齢給付金の支給年齢要件以外の要件を満たす 者に支給する脱退一時金の額』と『老齢給付金の現価 相当額』を、老齢給付金の支給開始時点において比 較する取扱いとすべきである。	(*)実態上は下限予定利 率以上の付利をせざる を得ない取扱となってい る。例えば、据置加給利 率が、金利上昇局面に 上昇した下限予定利率 の影響によって一旦引 き上げられた場合、その 後下限予定利率が引き 下げられたとしても、据 置加給利率を引き下げ ることは不利益変更とな る給付減額に相当する ため、安易には引き下 げることはできない。こ うした制約は、特に今後 本格化する適格年金か らの移行において大き な阻害要因となることが 懸念されるため、適格 退職年金同様、脱退一 時金と老齢給付金の現 価相当額との比較時点 を支給開始時点とする 取扱を求めるものであ る。	本要望は、「一時金＞年金」となる取扱の容認を主旨 とするものではない。現状、脱退一時金と老齢給付金の 現価相当額との比較時点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(下限予定利率) で割り引かれたうえで脱退一時金と比較される取扱と 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には、脱退一時金を 繰下げする際の付利の水準に関する規制がないにもか かわらず(*)	確定給付企業年 金法第26条、第 28条、第36条、 第41条 確定給付企業年 金法施行令第23 条第1項第2号、 第24条第1項	

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の 内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5054A	5054018	1	G29	z13020	厚生労働 省、	確定給 付企業 年金法 第26 条、第2 8条	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には 認めていない。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。	c		休職開始時に資格喪失をしなければ、 休職中も加入者資格を有しているの で、その期間を加入者期間に算入しな い取扱いは認められない。		(社)日本経済団 体連合会	18	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。		給付額の計算のための給付算定期間では、休職期 間を除いた期間とする取扱いが認められているが、支給 要件の加入者期間では、休職期間を除いた期間とする 取扱いが認められていない。そのため、支給要件と給 付額計算で加入者期間の取扱いが相違し、事業主の労 働協約等と異なる取扱いをする必要等が生じている。 休職期間を除いた期間とすることは、合理的な理由が あると考えられるため企業等の実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すべきである。な お、資格喪失により加入期間から休職期間の控除は可 能ではあるが、受給権の発生等が伴うため、取扱いの 緩和により複雑な制度運営の負担の軽減を図ることが できる。	確定給付企業年 金法第26条、第 28条、第36条、 第41条 確定給付企業年 金法施行令第23 条第1項第2号、 第24条第1項	加入期間につ いて、休職は資 格喪失として取扱 われ、脱退手続 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 失権させようと して、休職前期間を 通算することとし ている。 脱退一時金の 額について、老齢 給付金の支給年 齢要件以外の要 件を満たす者に 支給する脱退一 時金の額は、そ の者が老齢給付 金の受給権者に なったときに支給 する給付の現価 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
5054A	5054019		G28	z13019	厚生労働 省、	確定給 付企業 年金法 第26条	加入者資格は、労使合 意により規約で定めるこ とが可(確定給付企業年 金法第26条)。	f		確定給付企業年金は老後の所得を確 保する年金制度であるため、その掛金 及び給付に税制上の所要の措置が講 じられているところである。本要望項目 は、当該税制上の措置の拡充を求める ものであるため、検討要望事項の対象 とはなり得ない。		(社)日本経済団 体連合会	19	A	確定給付企業年金における 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年金制度に合 わせた柔軟な制度設計を認めることで、制度間の円滑 な移行を促進し、公的年金を補充する役割を担う各 企業年金制度の普及、拡充への基盤整備が図られる。	確定給付企業年 金法第26条	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 定めてはならない ことになってい る。
5054A	5054020		G36	z13027	厚生労働 省、	確定給 付企業 年金法 施行令 第4条第 2号 確定給 付企業 年金法 施行規 則第5 条、第6 条	給付減額を実施する場 合には、減額対象者の3 分の2以上の同意取得 等のほか、給付減額の 理由が必要。また、受給 者の給付減額を行う場 合には、当該受給者等 が希望したときには、最 低積立基準額相当を一 時金として受け取ること ができる等、減額前の最 低積立基準額が確保さ れるような措置が必要。	c	～	加入者や受給権者等の受給権保護を 図るためには、給付減額の実施につい て厳格な要件を定めることが必要であ り、労使合意のみで給付減額を可能と することは認められない。 確定給付企業年金では、受給者に対し て、年金原資に給付利率による利息分 を付与した年金額を支給する約束を 行っているのであるから、給付減額 の際に受給者が希望して受け取ることが できる一時金額を、最低積立基準額よ りも小さくなる選択一時金(一般に利息 分が加味されない)とすることは、適切 ではないと考えている。		(社)日本経済団 体連合会	20	A	確定給付型の企業年金にお ける給付減額に係る承認基 準及び手続きの緩和	各年金制度において、制度存続のための労使合意 による給付減額を可能とすべきである。また、給付減 額時に受給(権)者が希望した場合の一時金清算につ いては、制度上の選択一時金額とすることを認めるべ きである。		制度の存続を図り、従業員の雇用を守るためにも、各 企業労使において、自主的に給付減額的意思決定がで きる仕組みが必要である。また、退職一時金からの移 行が一般的である実態を踏まえると、希望者に対する 一時金清算を行う場合、労使が退職一時金として認識 している制度上の選択一時金を用いるのが妥当であ る。 現行の割引率を適用すると、最低積立基準額相当の 支給額は、概して選択一時金ベースと比較して過大とな り、受給(権)者の大多数が一時金清算を選択すること が想定され、結果として、年金制度の維持という趣旨に 合致しないだけでなく、年金財政に致命的な影響を及 ぼしかねない。制度を継続するためなど、やむを得ない 場合の給付減額時に、受給(権)者が希望した場合の 一時金清算については、労使の合意に基づき、制度上 の選択一時金額とすることを認めるべきである。	確定給付企業年 金法施行規則第 5条、第6条	現状の制度で は、給付減額の 認可基準が厳し いため、現行の 運用環境下にお いても高い予定 利率を維持しな ければならない。 また、希望者に対 して支給する一時 金は、最低積立 基準額相当とす ることが義務付け られており、減額 前の最低積立基 準額を確保する 措置が必要にな っている。

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の 内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5054A	5054021		G35	z13026	厚生労働 省、	確定給 付企業 年金法 第5条、 第6条、 第7条、 第12 条、第1 6条、第 17条	確定給付企業年金の 規約の制定・変更にお いては、軽微な変更を除 き厚生労働大臣の承認 が必要。(軽微な変更は 届出、一部、届出を不 要とするものもある。) 確定給付企業年金の一 部の事業所に係る権 利義務を他の確定給 付企業年金に承継する 場合には、厚生労働大 臣の承認、認可が必要。	c	～	・確定給付企業年金における規約の変 更にかかる承認・認可申請手続きにつ いては、例えば、加入者にとって将来 の給付の額が減るなど不利益な変更と なる恐れがあることから、必要最低限 のものについて、承認・認可を必要とし ているところ。また、添付書類について も、承認等に当たり必要最低限のもの について、添付を要請しているところであ る。ただし、厚生労働省では、現在、 有識者を構成員とする企業年金研究 会を設置し、確定給付企業年金法の施 行状況の検証を行っているところであ り、これらの検証を踏まえ、今後、必要 な措置について検討してまいりたい。 ・確定給付企業年金制度に係る照会事 例集については、今後公表することとし たい。		(社)日本経済団 体連合会	21	A	確定給付企業年金における 規約の承認・認可申請手続き の緩和	確定給付企業年金における承認・認可手続きについ て、現在の承認・認可に係る審査基準を明確化したう えて、不利益変更に該当しない場合等、一定の条件を 充たす場合につき事後届出制を導入する。および届 出不要とする範囲を拡大すべきである。 また、事前の承認・認可手続を要する場合におい ても、申請手続きに係る提出書類を簡素化すべきであ る。 法令等の解釈の修正・追加、個別事例集もしくは確 定給付企業年金用Q&Aを作成するなど、規約の承 認・認可基準をできる限り明確化し、手続きを効率化 すべきである。		現状の確定給付企業年金は、原則として事前の承 認・認可手続が必要とされており、不利益変更を除けば 過度の規制となっている。 厚生年金基金は最多でも1,800基金程度であったた め、認可申請制度でも運営が可能であったと想定され るが、現在45,000件以上ある適格年金(加入者数100人 以上のものでも10,000件超)が確定給付企業年金へ移 行するにあたっては、スムーズな許認可運営のため にも、手続きの緩和が不可欠と考える。 確定給付企業年金の導入から約4年間が経過したとこ ろで確定給付企業年金の実施件数は約1,600件を超え たところであるが、一方で、適格年金の廃止までの期間 が6年足らずであることを踏まえると、今後、確定給付 企業年金の承認・認可申請の件数は大幅に増加するもの と予想される。このため、受給権保護にも配慮しつつ承 認・認可手続きの一層の合理化を図ることが求められ る。	確定給付企業年 金法第5条、第6 条、第12条、第16 条	確定給付企業 年金制度では、 規約(制度)の制 定・変更に係る承 認・認可申請手 続きについて、適 格退職年金制度 からの移行の場 合を含め、原則と して、厚生労働大 臣へ申請書を提 出し、事前に承 認・認可を受けな ければならない。 また、申請に要す る書類は多岐に わたっている。 さらに、事前に 当局に個別照会 を行わなければ ならない事例が 多く、規約の承 認・認可手続に時 間を要している。
5054A	5054022		G30	z13021	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、f		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。 確定給付企業年金・厚生年金基金 は老後の所得を確保する年金制度で あるため、その掛金及び給付に税制上 の所要の措置が講じられているところ である。本要望項目は、当該税制上の 措置の拡充を求めるものであるため、 検討要望事項の対象とはなり得ない。 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。		(社)日本経済団 体連合会	22	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	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。 複数事業主で1つの年金制度を実施している総合 型の企業年金において、一部事業所のみによる確定 拠出年金への移行は、当該事業所の積立不足分の みを一括拠出することで可能とすべきである。 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 ついては可能とすべきである。		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る。国 際競争力の強化や経済の変化へ対応するため、企業 の組織再編等、アライアンスが活発化している中で、企 業年金制度に関する規制がそうした動きを妨げること ならないよう、制度が整備される必要がある。 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第2年金を実施しているケース において、親会社の一部とともに確定給付企業年金制 度を実施している子会社に営業譲渡した場合、当該退 職金移行部分に係る給付のみを子会社が実施する別 の確定給付企業年金に権利義務承継させたいとのニ ーズに対応できない。	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	下記のような現 状の規制は、合 併等のスミース な企業再編を阻 害する要因の一 つとなっている。 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
5054A	5054023		G34	z13025	厚生労働 省、	確定給 付企業 年金法 施行令 第56 条、第5 7条	確定給付企業年金の 制度終了時の残余財産 の分配は終了時にお 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。	f		確定給付企業年金は老後の所得を確 保する年金制度であるため、その掛金 及び給付に税制上の所要の措置が講 じられているところである。本要望項目 は、当該税制上の措置の拡充を求める ものであるため、検討要望事項の対象 とはなり得ない。		(社)日本経済団 体連合会	23	A	確定給付企業年金における 解散時の残余財産の分配基 準の改定	確定給付企業年金の制度終了時に、保証期間の現 価(終身部分を除いたもの)を優先的に分配し、その 後終身部分を基準として分配することを可能とすべき である。		確定給付企業年金については退職一時金を移行原 資とすることも多い。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 ある。そのため、選択一時金についても、保証期間部分 に対応させることが一般的であり、制度終了時において も「保証期間部分を優先的に分配したい」というニーズ が高い。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、脱退者間の公 平性を保たれないケースが想定される。従前の一時金 原資が保証される方が納得性は高い。労使合意に基づ く分配方法を個々の実施企業が実情に即して定めれば よいが、法においては現状に見合った分配方法の選択 肢を準備すべきである。	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 年金については、 制度終了時の残 余財産分配に際 して最低積立基 準額を基準とする こととされており、 保証期間付終身 年金の場合、制 度終了時に「保証 期間部分を優先 的に配分する」と いった分配を行う ことができない。

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の容 内容	措置の概要(対応策)	その他	要望主体	要望 事項番 号	要望種 別 (規制改 革A/民 間開放 B)	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	その他 (特記事項)
5054A	5054024		G18	z13009	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。	f		確定拠出年金は老後の所得を確保す る年金制度であるため、その掛金及び 給付に税制上の所要の措置が講じら れているところである。本要望項目は、 当該税制上の措置の拡充を求めるも のであるため、検討要望事項の対象と はなり得ない。		(社)日本経済団 体連合会	24	A	確定拠出年金における加入 者資格喪失年齢の見直し	公的年金支給開始年齢の引上げや、高齢者雇用 安定法の改正等に伴う60歳以降の就労機会の拡大 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。『「全国規模の規制改 革・民間開放要望」に対する各省庁からの再回答につ いて(平成18年8月14日)」では「制度改正時期の検討 課題であるが改正時期等の明示は困難」とされてい るが、早急に検討スケジュールを明示すべきである。		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、処遇面で60歳前との連続性を維持しつつ定年延長 を行うような場合は、確定拠出年金の掛金拠出のみが 60歳時点で打ち切られることとなり、バランスを失した対 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	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。
5054A	5054025		G19	z13010	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。	f		確定拠出年金は老後の所得を確保す る年金制度であるため、その掛金及び 給付に税制上の所要の措置が講じら れているところである。本要望項目は、 当該税制上の措置の拡充を求めるも のであるため、検討要望事項の対象と はなり得ない。		(社)日本経済団 体連合会	25	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。『「全国規模の規制改 革・民間開放要望」に対する各省庁からの再回答につ いて(平成18年8月14日)」において「制度改正時期の 検討課題であるが改正時期等の明示は困難」とされ ているが、早急に検討スケジュールを明示すべきであ 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歳以降に受給開始となる者は、 制度上60歳以降の拠出が認められていない中で、通算 加入者等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。ま た、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条第1項、第 73条	老齢給付金の 支給開始は60歳 ～65歳の到達日 であり、50歳以上 で退職した場合 には、退職時から 年金支給が可能 となっている。し かし、 ア.50歳未満で退 職(加入者資格の 喪失)した場合は、 60歳到達時 まで年金の支給 ができない。 イ.企業の定年 が、例えば年齢 満60歳の誕生日 以降に到来する3 月末日である場 合は、年金の開 始(60歳誕生日) は在職中となって しまう。 老齢給付金に ついて、20年を超 える加入者期間 を支給要件として 定めてはならない ことになってい る。 老齢給付金の 支給開始は65歳
5054A	5054026		G14	z13005	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。	f		確定拠出年金は老後の所得を確保す る年金制度であるため、その掛金及び 給付に税制上の所要の措置が講じら れているところである。本要望項目は、 当該税制上の措置の拡充を求めるも のであるため、検討要望事項の対象と はなり得ない。		(社)日本経済団 体連合会	26	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。『「全国規模の規制改革・民間開放要望」に対する 各省庁からの再回答について(平成18年8月14日)」に おいて「制度改正時期の検討課題であるが改正時期 等の明示は困難」とされているが、早急に検討スケ ジュールを明示すべきである。		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	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。

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の容 内容	措置の概要(対応策)	その他	要望主体	要望 事項番 号	要望種 別 (規制改 革A/民 間開放 B)	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	その他 (特記事項)
5054A	5054027		G13	z13004	厚生労働 省、	確定拠 出年金 法施行 令第11 条、第36 条	確定拠出年金の拠出限 度額は、平成16年10月 より以下のとおり引き上 げられたところ。 (企業型) 他の企業年金がない場 合 3.6万円 4.6万 円 他の企業年金がある場 合 1.8万円 2.3万 円 (個人型) 企業年金がない場合 1.5万円 1.8万 円	f		確定拠出年金は老後の所得を確保する年金制度であるため、その掛金及び給付に税制上の所要の措置が講じられているところである。本要望項目は、当該税制上の措置の拡充を求めるものであるため、検討要望事項の対象とはなり得ない。		(社)日本経済団体連合会	27	A	確定拠出年金における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。『「全国規模の規制改革・民間開放要望」に対する各省庁からの再回答について(平成18年8月14日)」において「制度改正時期の検討課題であるが改正時期等の明示は困難」とされているが、早急に検討スケジュールを明示すべきである。		確定拠出年金における掛金の拠出限度額は、2004年改正により厚生年金基金の上乗せ部分の望ましい給付水準を掛金ベースに置き換えた金額に引き上げられたが、老後の安定した生活を保障するには十分ではなく、また、退職一時金制度からの移行を促進する観点からも十分ではない。自助努力、自己責任による老後の生活保障の確保を支援するためには、拠出限度額を大幅に引き上げるべきである。これにより、利便性が向上し、退職金の代替で制度普及にも資する。	確定拠出年金法 施行令第11条、 第36条	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、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場合月額1万8千円となっている。
5054A	5054028		G20	z13011	厚生労働 省、	確定拠 出年金 法第21 条	確定拠出年金の掛金は、翌月の末日までに拠出することとされている。	f		確定拠出年金は老後の所得を確保する年金制度であるため、その掛金及び給付に税制上の所要の措置が講じられているところである。本要望項目は、当該税制上の措置の拡充を求めるものであるため、検討要望事項の対象とはなり得ない。		(社)日本経済団体連合会	28	A	企業型確定拠出年金における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、事情により翌々月に2ヵ月分を納付できない場合、遡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。 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。		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って、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うこともあり、拠出洩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ていないのはバランスを欠いている。確定給付企業年金、厚生年金基金では遡っての修正が認められているように、掛金拠出事務の負担軽減の観点から、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	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。何らかの理由により拠出できなかった場合は、労使の合意によって「給与として加入者に支払う等」の拠出以外の補填措置をとる事例が多いが、現実的には、月末の入社、新規事業所設立の場合など、事務的に対応しきれない場合がある。
5054A	5054029		G22	z13013	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		確定拠出年金法は、平成18年10月に施行後5年が経過したが、法律上、「施行後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とされており、厚生労働省では有識者を構成員とする企業年金研究会を設置し、その施行状況の検証を行っているところであり、これらを踏まえ、必要な措置について検討する(平成18年度中検討)		(社)日本経済団体連合会	29	A	企業型確定拠出年金における運用方法(商品)除外にかかる手続きの緩和	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。『「全国規模の規制改革・民間開放要望」に対する各省庁からの再回答について(平成18年8月14日)」において「制度改正時期の検討課題であるが改正時期等の明示は困難」とされているが、早急に検討スケジュールを明示すべきである。		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出がなければ除外できるなどの方法を認めるべきである。制度導入時から時間が経過するにつれ、新商品が追加されて運用方法(商品)が過多になることから、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	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。

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の 内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5054A	5054030		G15	z13006	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。	f		確定拠出年金は老後の所得を確保する年金制度であるため、その掛金及び給付に税制上の所要の措置が講じられているところである。本要望項目は、当該税制上の措置の拡充を求めるものであるため、検討要望事項の対象とはなり得ない。		(社)日本経済団体連合会	30	A	確定拠出年金における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の実施すべきである。 脱退一時金を受給できる要件の緩和(例えば確定給付企業年金法施行規則第30条と同様な一時金選択が可能な特別条件の一部の容認、及び少額の脱退一時金の拡充) 経済的困窮状態にある加入者の個人別管理資産の取り崩し、もしくは個人別管理資産を担保とした借入の容認 なお、「全国規模の規制改革・民間開放要望」に対する各省庁からの再回答について(平成18年8月14日)」において「制度改正時期の検討課題であるが改正時期等の明示は困難」とされているが、早急に検討スケジュールを明示すべきである。		困窮時等の年金資産取り崩しニーズが高いにもかかわらず、現状においては取り崩し等が認められていない。また、2005年10月の改正についても、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。他制度との整合性を勘案しつつ検討いただきたい。	確定拠出年金法 附則第2条の2、 第3条	個人型確定拠出年金において、脱退一時金を受給できる要件は、通算拠出期間が3年以下の場合または資産額が50万円以下で制度上掛金を納められない場合となっている。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。
5054A	5054031		G17	z13008	厚生労働 省、	確定拠 出年金 法第62 条第1項	第3号被保険者や公務員は確定拠出年金に加入できない。企業型の資格を喪失した後、他の企業年金制度があり確定拠出年金を実施していない企業に転職した場合等は、個人型の運用指図者となり加入者とはならない。	f		確定拠出年金は老後の所得を確保する年金制度であるため、その掛金及び給付に税制上の所要の措置が講じられているところである。本要望項目は、当該税制上の措置の拡充を求めるものであるため、検討要望事項の対象とはなり得ない。		(社)日本経済団体連合会	31	A	確定拠出年金における加入対象者の拡大	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。「全国規模の規制改革・民間開放要望」に対する各省庁からの再回答について(平成18年8月14日)」において「制度改正時期の検討課題であるが改正時期等の明示は困難」とされているが、早急に検討スケジュールを明示すべきである。		専業主婦の加入を認めることで、個々人の自助努力による老後資金の形成に寄与することになる。あわせて、確定拠出年金のポータビリティが拡充され、制度普及が図られる。	確定拠出年金法 第62条第1項	確定拠出年金では、専業主婦の加入が認められていない。
5054A	5054033		G38	z13029	厚生労働 省、	・中小企業退職金共済法第8条、第17条 ・確定給付企業年金法第56条第3項 ・確定拠出年金法第54条、確定拠出年金法施行令第22条	中小企業退職金共済制度から確定給付企業年金制度への移行は、中小企業退職金共済制度に加入している中小企業者が中小企業者に該当しなくなったときのみ認められており、中小企業退職金共済制度から確定拠出年金制度への移行は認められていない。	b		本年6月の規制改革要望でもお答えしたように、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」の内容や中小企業の実態を踏まえつつ、本年度から検討を開始したところである。		(社)日本経済団体連合会	33	A	中小企業退職金共済制度からの確定給付企業年金、確定拠出年金への移行の弾力適用	中小企業者が中小企業者のまま確定給付企業年金制度を実施する場合にも、中小企業退職金共済制度の解約手当金を確定給付企業年金の掛金に充当することを認めるべきである。 中小企業退職金共済制度の解約手当金を被共済者に返還せず、移換できる対象として確定拠出年金も加えるべきである。		企業のアライアンスが活発化している中で、中小企業者が合併や営業譲渡などの組織変更を行うケースも多い。中小企業退職金共済契約を実施している中小企業者が確定給付企業年金を実施している中小企業者と合併するなど、確定給付企業年金に解約手当金を充当したいとするニーズがある。 確定拠出年金の設立状況をみても、適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 ・確定給付企業年金法第56条第3項 ・確定拠出年金法第54条、確定拠出年金法施行令第22条	中小企業退職金共済制度から確定給付企業年金制度への移行は、現在、中小企業退職金共済制度実施事業主が中小企業者に該当しなくなったときにのみ、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。

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の 内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5054A	5054034		G32	z13023	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16条) 確定給 付企業 年金法 第89条 第6項	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。 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。	f	～	確定給付企業年金は老後の所得を確 保する年金制度であるため、その掛金 及び給付に税制上の所要の措置が講 じられているところである。本要望項目 は、当該税制上の措置の拡充を求める ものであるため、検討要望事項の対象 とはなり得ない。		(社)日本経済団 体連合会	34	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	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。(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)	(*)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。受給権 者保護の観点からも実 質的な問題が生じない ことから、このような ケースでは、残余財産 についてやむを得ず事 業主へ返還する方法を 可能とすべきである(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)	近年企業会計における退職給付の比重はますます 高まっており、企業にとって財務体質を早期に健全化す ることは、株主・加入者等への責務となりつつある。ま た、受給権確保にも資することとなる。一方、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。確定給付企業年金法施行規則第58 条において、非継続基準に抵触しない積立水準までの 掛金の一括拠出は可能であるが、会計方法の継続性の 原則から、移行2年目移行においても最低積立基準 額まで償却しなければならない。本件は、確定給付企 業年金に移行した際に健全な財政運営を行えるよう、 移行時のみの特例として要望するものである。なお、あ くまで償却割合が変更できる時期の変更を想定してい る。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。	確定給付企業年 金法附則第25条 (法人税法施行 令附則第16条) 確定給付企業年 金法第89条第6 項	
5054A	5054035			z13095	厚生労働 省、	健康保 険法第 3条4 項、第 37条、 第38 条、第 47条、 第165 条 健康保 険法施 行令第 49条	資格喪失前日まで継 続して2ヶ月以上被 保険者であった者が 資格喪失の日より2 0日以内に任意継続 被保険者となること の申請を行った場 合、任意継続被保険 者の資格を取得す る。	c		被保険者保護の観点から、ご要 望の要件は一律に法令で規定す る必要があり、健康保険組合の 任意に設定できるようにすること は困難である。		(社)日本経済団 体連合会	35	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廃について、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、9.前納する保険料額における控除 額について、それぞれ任意に設定できるようにすべき である。	雇用関係のない任意継続被保険者に対して、健保組合 による保険者機能を及ぼすことは困難であり、居住地 把握等のための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び、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。	健康保険法第3 条第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	継続して被保険 者期間2ヶ月以上 の者が、資格喪 失後、保険者に 申し出ることによ って、最長2年 間、任意継続被 保険者として資格 が継続される。 今次の医療制度 改革により、任意 継続被保険者に は、傷病手当金 を支給しないこと になったが、保険 料を前納した場 合、年4%で控除 されるなど、合理 的でない枠組み が残っている。	
5054A	5054036			z13096	厚生労働 省、	「健康 保険組 合の事 業所編 入につ いて」 (平成1 4年3 月22 日保発 第322 003 号)	健康保険組合の事業 所編入については、「健康保険組合 の事業所編入につ いて」(平成14年3月2 2日保発第322003 号)により、企業経営 の実情に適合するよ うに規制緩和してい るところである。	c		健康保険組合は、国の健康保険 事業を代行する公法人であること から、安定的かつ円滑な事業運 営を確保するための根幹である 企業・業種といった共通基盤の確 認は、認可とすることが適当と考 えている。		(社)日本経済団 体連合会	36	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	健保組合に既に加している事業所が会社設立により 新規に当該健保組合に編入する場合は、厚生労働 大臣の認可を不要とすべきである(認可事項から届出 事項への変更)。 また、添付書類は簡素化を図るべきである。	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、企業・業種といった共通基盤に実質的な変更 は生じない、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。	健康保険法第16 条 健康保険法施行 規則第5条第2項	健康保険組合の 規約に関して、健 康保険法施行規 則第5条第2項に 規定されている規 約の変更(設立 事業所の増加ま たは減少)を行う 場合には、厚生 労働大臣の認可 を要することとさ れている。	

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5054A	5054037			z13097	厚生労働省、	健康保険法施行規則第48条	健康保険被保険者証には、事業所の名称及び所在地を記載することとなっており、これに変更があったときは、遅滞なく被保険者証を被保険者に提出しなければならない。	b		「規制改革・民間開放推進3カ年計画(再改定)」(平成18年3月31日)に基づき被保険者証の記載事項につき具体的にどのような措置をとるか検討しているところ。		(社)日本経済団体連合会	37	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詞 健康保険組合加入事業所 所在地:編入事業所の所在地 健康保険組合の所在地		健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。現在の検討状況および実施に向けたスケジュールを明らかにすべきである。	健康保険法施行規則第23条「健康保険法施行規則等の一部を改正する症例」(平成13年2月14日平成13年厚生労働省令第12号)	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、名称、所在地の印字は、人事異動等で変更した場合、速やかに変更(保険証を差し替え)することになっている。
5054A	5054038			z13098	厚生労働省、	健康保険法施行規則第24条 健康保険法施行規則第29条 厚生年金保険法施行規則第15条 厚生年金保険法施行規則第22条 雇用保険法施行規則第6条 雇用保険法施行規則第7条	健康保険及び厚生年金保険の資格取得・喪失に係る届出については、それぞれ健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届及び健康保険・厚生年金保険被保険者資格喪失届の提出が必要とされており、雇用保険の資格取得・喪失に係る届出については、それぞれ雇用保険被保険者資格取得届及び雇用保険被保険者資格喪失届の提出が必要とされている。	b		平成15年10月から、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の資格取得・喪失に係る届出などの社会保険及び労働保険における申請契機が同一の各種届出については、インターネットを活用した電子申請による一括申請を行えることとした。 また、本年10月からは、社会保険及び労働保険における申請契機が同一の各種届出について、全国の社会保険事務所に設置している「社会保険・労働保険徴収事務センター」において、ワンストップで受け付けることとした。 なお、「社会保険業務の業務・システム最適化計画」及び「職業安定行政関係業務の業務・システム最適化計画」において、社会保険や労働保険における申請契機が同一の各種届出と様式を統合した上で、資格取得等の手続きをまとめてできること等について検討を行っていることとしている。		(社)日本経済団体連合会	38	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	社会保険と雇用保険の資格取得・喪失に係る届出手続を書類も含めて一元化し、単一の書類で双方の手続を完了できるようにすべきである。		企業の事務処理負担軽減、行政の縦割りによる無駄の排除の観点から、社会保険・雇用保険関係書類の一元化を速やかに進めるべきである。	健康保険法第48条、健康保険法施行規則第24条、厚生年金保険法第27条、厚生年金保険法施行規則第15条、第22条、雇用保険法第7条、雇用保険法施行規則第6条、第7条	社会保険と雇用保険の資格取得届及び資格喪失届については、平成18年10月から、全国の社会保険事務所に設置している「社会保険・労働保険徴収事務センター」においても受け付けることとなった。
5054A	5054050			z13099	内閣官房、警察庁、法務省、厚生労働省、国土交通省、	「テロの未然防止に関する行動計画(平成16年12月10日国際組織犯罪等・国際テロ対策推進本部決定)」 「旅館業法施行規則(昭和23年厚生省令第24号)第4条の2」 「旅館業法施行規則の一部を改正する省令の施行について(平成17年2月9日付け健康第0209001号厚生労働省健康局長通知)」 「旅館業法施行規則の一部を改正する省令の施行に関する留意事項について(平成17年2月9日付け健康第0209004号厚生労働省健康局長通知)」	「旅館業の経営者は、宿泊者が日本国内に住所を有しない外国人である場合には、その者の国籍及び旅券番号を宿泊者名簿に記載しなければならない。」 「氏名及び旅券番号等を宿泊者名簿に記載する際には、当該宿泊者に対し、旅券の提示を求めるとともに、その写しを宿泊者名簿とともに保存することとする。」	c		外国人宿泊者に係る旅券の写しの保存の指導については、「テロの未然防止に関する行動計画(平成16年12月10日国際組織犯罪等・国際テロ対策推進本部決定)」を踏まえ、外国人宿泊者に係る宿泊者名簿の記載事項の正確性を担保することによって関係行政機関による外国人テロリストに関する正確かつ迅速な情報収集や追跡調査等に支障を来さないようにすることを目的として措置したものの、 要望内容にある、旅行会社等から入手する国籍及び旅券番号等を記載した団体旅行者名簿による確認による代替については、旅行会社等から入手する名簿の内容が正確であるという保証は必ずしもなく、これをもって外国人団体ツアーの場合において旅券の写しの保存の省略を認めることは、テロに対する国民の安全等を確保するという当該措置の趣旨・目的と照らし合わせると、困難である。 なお、前回要望時に回答したとおり、事前に、旅行会社において団体旅行者の旅券の写しを取り、これを旅館・ホテルに送付し、当該旅館・ホテルにおいてこの写しと旅行者が提示する旅券との照合確認を行うことによって、「当該旅館・ホテルにおいて旅券の写しを取る行為」の代替することは問題ないものと考えている。		(社)日本経済団体連合会	50	A	旅館・ホテルにおける外国人宿泊者の旅券写しの取得・保存の見直し	外国人宿泊者に係る旅券の写しの取得・保存を省略できるようにすべきである。		旅館・ホテルが旅行会社等から国籍及び旅券番号等を記載した団体旅行者名簿を予め入手できる外国人団体旅行者に関しては、同名簿と提示を求めた旅券を照合することで宿泊者名簿に記載する氏名および旅券番号等の正確性を確保できる。少なくとも他の方法によって正確性を確保できる場合は、旅館・ホテルの現場における混乱の発生をできる限り回避するよう、旅券写しの取得・保存の省略を認めるべきである。「全国規模の規制改革・民間開放要望」に対する各省庁からの再回答について(平成18年8月14日)」では、「テロに対する国民の安全等を確保するための施策の1つとして、その必要性が高いから、これを廃止することは困難である」とされており、本要望は、当該措置の廃止ではなく、運用の改善を求めているものであり、この点に留意した回答を求めたい。	「テロの未然防止に関する行動計画(平成16年12月10日国際組織犯罪等・国際テロ対策本部決定)」に基づき、旅館業法施行規則(昭和23年厚生省令第28号)が改正され、2005年4月1日より、旅館・ホテルの宿泊者名簿に外国人宿泊者の国籍ならびに旅券番号の記載が義務づけられるようになった。併せて、厚生労働省健康局長通達により、当該外国人宿泊者の旅券のコピーをとり、宿泊者名簿とともに保存するよう指導されている。	

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の 内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5054A	5054054		G41	z13037	総務省、 厚生労働 省、経済 産業省、	消防法 高圧ガス 保安法 労働安全 衛生法 石油コンビ ナート等災 害防止法	労働安全衛生法においては、 圧力容器又は化学設備につ いて、構造要件、検査の実 施、設置届等を義務付けてい る。	b		「規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)」 (2006年3月31日閣議決定)に従い、再度、今年 度中に、経済産業省、厚生労働省、消防庁に おいて、石油精製事業者を交えて検討し、更なる 合理化・簡素化について結論を得るととも に、それについて、周知徹底を図ることとしてい る。		(社)日本経済団 体連合会	54	A	保安法令の重複適用の排除	2000年の「石油コンビナートに係る保安4法の合理 化・整合化促進に関する実務者検討会最終報告」に おいて、「機器ごとの重複」の解消が課題とされたこと を踏まえ、検討スケジュールを早急に明確にすべきで ある。 本要望は、保安4法の一歩化を要望するものではな く、適用法令が重複しないよう運用の整理を要望する ものである。例えば消防法と各法令間の重複適用に ついては、危険物とガスの設計上の容量比較により、 大きい方に係る法を適用するなどすべきである。		2000年の「石油コンビナートに係る保安4法の合理化・ 整合化促進に関する実務者検討会最終報告」におい て、「機器ごとの重複」解消が課題とされたが、依然具 体化されていない。 2006年6月の要望に対する回答では、今年度中に再 度、関係省庁間でさらなる合理化・簡素化について結論 を得ることが確認されている。	消防法 高圧ガス保安法 労働安全衛生法 石油コンビナート 等災害防止法	別添資料 参照
5054A	5054072			z13100	警察庁、 法務省、 厚生労働 省、	出入国管 理及び難 民認定法 第7条1項 第2号の 基準を定 める省令、社会 福祉士及 び介護福 祉士法、 介護保険 法	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		外国人介護福祉士の我が国での就労に ついては、次の理由から認められない。 介護分野は介護福祉士の資格がなくとも 就労できる分野であり、資格者・無資格 者の区分なく同一の労働市場を形成して いるため、外国人介護福祉士を受け入れる ことは、日本人介護福祉士だけでなく、 日本人介護労働者全体との競合・代替が 生じること。 将来的にも、国内の供給余力が常に労働 力需要を上回ることが見込まれる中、外 国人介護福祉士を受け入れることは、この 分野への就業希望の多い若者、女性等の 雇用機会の喪失、日本人介護労働者の労働 条件の低下などの悪影響が大きいこと。 介護分野において低労働条件が固定化 すれば、介護サービスの質的向上を阻害 すること。 外国人ホームヘルパー等の我が国での 就労についても、同様の理由から認められ ない。		(社)日本経済団 体連合会	72	A	外国人の介護分野での在留 資格の整備	介護業務に関する専門性を有する介護福祉士につ いては、全国の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 高校卒業と同等程度の中等教育を修了した外国人 で一定の日本語能力を有する者については、「留学」 等の在留資格においてわが国に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 して必要な知識及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 とを可能とすべきである。 (*)	(*) 将来的には、介護福祉 士試験の受験による国家 資格を取得するための 準備活動の一環として、 一定の日本語能力を有 する者がホームヘルパー 等の公的資格を取得して 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 ならびに日本と同様の課程 を実施する分校を海外で 設置できる制度を設ける ことを検討すべきである。	少子高齢化が一層進展する一方で、日本人介護福祉 士の離職率の高さにより、要介護者の十分なケアがな されない実態が深刻化する状況下、わが国の介護福祉 士国家資格を取得した外国人については、専門的・技 術的分野に該当する労働者とみなすべきである。また、 質・量ともにコントロールされた介護人材を外国から受 け入れることは、高齢社会への現実的な対応のみなら ず、肉親の看病や在宅介護から解放される者の就業率 の向上を通じて、わが国経済社会の活性化を促す一助 となるものと期待される。今般、看護師・介護福祉士の 受入れスキームを含む日比経済連携協定(EPA)が締 結されたことは、これまで専門的・技術的分野とみなさ れてこなかった介護分野における外国人就労への第一 歩として、評価できる。しかしながら、わが国の介護サー ビスの維持・充実の観点からも、EPA交渉において合意 した場合に限らず、同分野での外国人受け入れの一層 の促進に取り組むべきである。	出入国管理及び 難民認定法第7 条1項第2号の基 準を定める省令 社会福祉士及び 介護福祉士法 介護保険法	2006年9月9日 に日比EPAが締 結され、一定の要件 を満たすフィリ ピン人介護福祉 士候補者の入国 を認め、日本語 等の研修修了 後、日本の国家 資格を取得する ための準備活動 の一環として就労 することを認める (滞在期間の上 限4年)とともに、 国家試験を受験 後、国家資格取得 者は介護福祉 士として引き続き 就労が認められ ることとなった。同 時に、日本語の 研修修了後、課程 を修了した者に 介護福祉士の国家 資格が付与され ることとなる日本 国内の養成施設 へ入学する枠組 も設けられるこ ととなった。しか し、与えられる在 留資格が「特定
5054A	5054073			z13101	内閣官 房、法務 省、文部 科学省、 厚生労働 省、	出入国管 理及び難 民認定法 第2条の2 第3項、出 入国管理 及び難民 認定法施行 規則別表第2	専門的・技術的分野の外 国人労働者の在留期間は 概ね3年までとされている。	b		高度人材(「専門的・技術的分野」のうち 特に優秀な研究者等)の受入れ促進につ いて、個別の職種ごとに受入れの促進の ために必要な措置を検討し、制度見直し が必要なものについてはその見直しを検討 する。		(社)日本経済団 体連合会	73	A	高度人材に対する在留期間 の長期化	一般の専門的・技術的分野の外国人労働者につ いて、わが国経済社会の様々な分野で活躍する(ある いは活躍が期待されている)「高度人材」の受入れを より一層促進すべく、在留期間を5年に伸長するよう、 法制上の措置を含め必要な対策を早急に講じるべき である。		専門的・技術的分野の中でも、在留資格「投資・経営」 等の「高度人材」については、現行の在留期間(3年又 は1年)終了までに更新の手続きを行う制度に代えて、 一定の報告義務等を課し資格外活動等を行っていない ことを証明すること等の手続きを導入することにより、 不法就労等の問題の発生を防止することができると一 方、問題のない「高度人材」の身分の安定性は大きく 高まると考えられる。 その他「高度人材」に含まれない一般の専門的・技 術的分野の在留資格者や、身分又は地位に基づく在留 資格者などの在留外国人については、就労状態、居住 状態、社会保険の加入状況、子供の就学状況等を総合 的に把握・管理する仕組みを検討し、在留期間の伸長 も含め、内閣官房の「在留管理に関するワーキングチ ーム」等において、可及的速やかに結論を得べく、検討 を加速化すべきである。	出入国管理及び 難民認定法では、 現在、一度の許可 で与えられる在留 期間は、「外交」、「 公用」及び「永住 者」を除き最長3 年となっている。 2005年3月29日 に策定された「第 三次出入国管理基 本計画」では、専門 的・技術的分野の 外国人の中でも「 高度人材」をより積極 的に受け入れる姿勢 を示し、「経済、文化 等様々な面で我が 国に貢献している 高度人材」に対 しては、1回の許可 でより長期間の在 留期間を決定する こととし、安定的 に我が国で活動し やすい方策を構築 する必要性が指摘 されている」とし て、「在留期間を伸 長しても不法	

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の 内 容	措置の概要(対応策)	その他	要望主体	要望 事項番 号	要望理 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	その他 (特記事項)
5054A	5054074				法務省、 厚生労働 省、	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	外国人労働者の受入れの範囲は、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。	c	現在専門的・技術的分野と評価されていない分野の受入れについては、骨太2006において、「その問題点にも留意しつつ検討する」とされたところ。これを受け、関係副大臣からなるプロジェクトチームにおいて、具体的論点や、それらを検討するに当たって基本に据えるべき観点(若年者等の雇用機会を妨げないこと、滞在の長期化・定住化に伴う社会的コストが増大しないようにすること等)が示され、慎重な検討が必要があると整理されたところ。そのため、いたずらに拙速な議論をするのは慎むべき。 外国人労働者の受入れ範囲(専門的・技術的分野)は、国民生活に与える影響等を勘案して定められるものとされているところ、現行の在留資格「技能」については、一定レベルの現場労働者等を受け入れた場合に、日本人労働者との競合・代替、労働条件の低下のほか、企業の若者育成努力を阻害し、円滑な技能継承に支障を来す恐れがあることなど、国内労働市場に与える影響が考慮され、日本人では代替困難など産業上特殊な分野に限られているものである。したがって「技能」の範囲をより柔軟に解釈することや、一定の技能や日本語能力等を条件に就労を認めるとすれば、上記の労働市場への悪影響等の弊害が生じることから認められない。 また、在留資格「技能」は、産業上の特殊な分野に属する熟練した技能を要する		(社)日本経済団体連合会	74	A	専門的・技術的分野の外国人労働者の範囲の見直し	現在、専門的・技術的分野に該当するとは評価されていない分野における外国人労働者の受入れについて、政府全体としていたずらに結論を先送りせず、期限を明確にしたうえで可及的速やかに検討を加速化すべきである。 当面、例えば「技能」の在留資格で認められる活動として、入管法別表第1の2に定められている「産業上の特殊な分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する活動」をより柔軟に解釈して基準省令を見直し、わが国の産業競争力、地域経済、ならびに国民生活の維持・強化の観点から必要な外国人受入れを推進すべきである。 具体的には、高校卒業若しくはこれと同等程度の中等教育を修了していること、一定以上の実務経験等を有すること(例えば、海外の日系企業等で4年以上や研修・技能実習で3年修了など)、一定以上の日本語能力及び技能評価を受けていること(例えば、技能検定若しくは厚生労働大臣が認定する企業の社内検定など)を条件とし、「技能」の在留資格の下で日本国内での就労を認めるべきである。 (*)	(*)同時に、「企業内転勤」の在留資格についても、上記見直しに合せ、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。	今後、労働力人口の減少が不可避的な状況にある中、わが国の国際競争力の維持・強化等を図る上では、わが国にとって付加価値の高い外国人労働者を適切に受け入れていくことが重要である。とりわけ、わが国の競争力の源泉である生産現場に不可欠な技術・技能、知識・ノウハウを有する人材や、豊かな国民生活や地域経済を維持する上で不可欠な人材などをより積極的に受け入れる必要性がますます高まっている。 例えば、マシンキーパー(生産システムのメンテナンスを迅速かつ確実に行うため電気機械等に関する高度かつ広範囲な専門的知識と技能を有する人材)などや研修・技能実習修了後の就労(例:金型加工等のわが国の産業競争力の維持・強化に必要な分野)などについては、わが国産業界のみならず、EPA交渉相手国からも関心が示されている。こうしたことから、在留・就業管理の見直し、社会保険加入の促進、日本語教育の充実等、国内の受入れ体制を整備しつつ、EPA交渉相手国の要望に十分に配慮し、前向きに対応することが求められる。	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	現在、就労を目的とする在留資格として出入国管理法で定められているのは、「投資・経営」、「研究」、「技術」、「人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「技能」等の14資格(「外交」、「公用」を除く)であり、その具体的な要件は、出入国管理及び難民認定法第7条1項第2号の基準を定める省令にて定められている。 2005年3月29日に策定された「第三次出入国管理基本計画」では、「専門的・技術的分野における外国人労働者の受入れを一層積極的に推進していくことが重要であり、専門的・技術的分野と評価できるものについては、経済、社会の	
5054A	5054085				厚生労働 省、経済 産業省、 環境省	化学物質の 審査及び 製造等 の規制に 関する法律 第3条	化審法においては、有害な化学物質が環境を經由して人の健康又は動植物の生息・生育に与える影響を未然に防止することを目的に、新規化学物質を製造又は輸入しようとするものは、あらかじめ厚生労働大臣、経済産業大臣及び環境大臣に必要事項を届け出ることとされている。 労働安全衛生法においては、化学物質による労働者の健康障害を防止するため、新規化学物質を製造し、輸入しようとする事業者は、当該化学物質の名称、有害性の調査結果等を厚生労働大臣に届けけることとされている。事業者は有害性の調査の結果に基づき労働者の健康障害を防止するための必要な措置を講じなければならない。また、厚生労働大臣は学識経験者の意見を聞き、必要に応じ設備の設置等を講じよう勧告することができる。	c	化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律は、化学物質が環境を經由して人の健康又は動植物の生息・生育に与える影響を未然に防止することを目的としており、新規化学物質の届出に際しては、単一の化学物質ごとにその性状を評価することを原則としている。その際、たとえ他の物質に不純物として含まれる化学物質であっても、それが新規化学物質でありかつ1重量%を超えて含有されている場合には、それが環境中で濃縮され、人の健康や動植物の生息・生育に影響を与える可能性が無視できないため、こうした物質による影響の未然防止の観点から、当該不純物について化審法上の届出又は確認の対象としているものである。したがって、新規化学物質として取り扱われない不純物の含有割合を10重量%にすることはできない。	化審法では、新規化学物質を製造又は輸入しようとする際に、不純物が1重量%以上含まれる場合は、個別の物質として衛生試験を行い、個別に届出を厚生労働大臣、経済産業大臣及び環境大臣に届け出なければならない。1重量%以上の不純物が含まれている場合、この不純物は個別の物質として扱われ、別途手続きが必要となる。	(社)日本経済団体連合会	85	A	化審法における不純物規制の見直し	不純物が新規化学物質として取り扱われるようになる含有割合(1重量%)を、少なくともEU並みの10重量%へ引き上げるべきである。	化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律第3条	不純物が1重量%以上の場合、当該不純物は新規化学物質として扱われるので衛生性試験が必要になるが、個々の物質ではなく、実際に流通する化合物全体をチェックすることで安全性を担保できる。 新規化学物質届出制度が実施されているのは日本に加え、米国、EU、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、スイス、韓国、中国、フィリピンの10ヵ国(地域)である。この中で、米国、カナダ、オーストラリア等では不純物の届出は不要であり、EUでは10重量%未満の不純物はELINCSの収載対象外である。2004年4月の化審法改正はアメリカ・EU・カナダ等が生態系保全のための規制を実施している状況を受けたものであるなど、各国の規制の状況を参考としているにも係らず、当該規制は他国に比べて著しく厳しく定められている。また、衛生性試験により最大で2000万円程度、期間にして7～8週間程度がかかり、製造販売時期の遅延等によって国際競争の観点から不利である。	化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律第3条	化審法では、新規化学物質を製造又は輸入しようとする際に、不純物が1重量%以上含まれる場合は、個別の物質として衛生試験を行い、個別に届出を厚生労働大臣、経済産業大臣及び環境大臣に届け出なければならない。1重量%以上の不純物が含まれている場合、この不純物は個別の物質として扱われ、別途手続きが必要となる。	
5055A	5055015		G30		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	15	A	確定給付企業年金・厚生年金基金における権利義務移転承継の方法の多様化	・現状は、確定給付企業年金または厚生年金基金の「一部の実施事業所に係る権利義務承継」のように対象者を区分して権利義務承継することは認められているが、以下のように「一部の給付に係る権利義務承継」は現状認められていない。 ・「第1年金と第2年金からなる2階建ての制度において、一部の実施事業所の第2年金部分を別の確定給付企業年金制度へ権利義務承継する場合若しくは当該事業所のみで新たに確定給付企業年金制度を実施する場合」 ・このような「一部の給付に係る権利義務承継」についても可能として頂きたい。	・今後、複数事業主による確定給付企業年金が増加していくにつれて、上記のようなニーズも出てくると思われるので、企業側のニーズに柔軟に対応できるよう要望するもの。 ・例えば、添付資料のようなケースの場合、第2年金だけの権利義務移転が可能となれば、加入者期間を通算することにより、年金受給の可能性が大きくなる。脱退一時金相当額の移換によるポータビリティにおいては、原資が異なる場合に可能とされているので、権利義務移転の場合においても、同様のスキームを可能として頂きたい。	確定給付企業年金法第79条 確定給付企業年金法施行規則第49条 厚生年金保険法第144条の2、厚生年金基金令第41条の3	添付資料:複数事業主が実施する確定給付企業年金における権利義務移転の具体例		

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5055A	5055016		G30	z13021	厚生労働 省、	確定給 付企業 年金法 施行令 第91条 厚生年 金基金 令第41 条の6	複数の事業主が1つの 年金制度を実施している 場合において、一部の事 業所のみ確定拠出年金 へ移行するには、制度 全体の最低積立基準額 (もしくは数理債務)対 する不足分を一括拠出 しなければならない。	f		確定給付企業年金・厚生年金基金は 老後の所得を確保する年金制度である ため、その掛金及び給付に税制上の所 要の措置が講じられているところであ る。本要望項目は、当該税制上の措置 の拡充を求めるものであるため、検討 要望事項の対象とはなり得ない。		社団法人信託協 会	16	A	確定給付企業年金、厚生年 金基金から確定拠出年金へ の移行に関する要件の緩和	・複数事業主が1つの年金制度を実施している場合、 一部の事業所のみ確定拠出年金へ移行したいという ニーズも生じている。 ・この場合、現状の法令においては制度全体の最低 積立基準額(もしくは数理債務)に対する不足分を一 括拠出しなければ、当該事業所に係る年金資産を確 定拠出年金制度へ移換することはできない。 ・このような場合においても、確定拠出年金へ移行す る事業所に係る最低積立基準額(もしくは数理債務) の不足分を一括拠出すれば、当該事業所に係る年金 資産を確定拠出年金制度へ移換できるよう、一括拠 出の範囲を緩和して頂きたい。		・確定拠出年金への移行とは無関係の事業所におい ても追加負担が発生するスキームとなっており、結果的に 一部の事業所のみ確定拠出年金へ移行することは非 常に困難な状況にある。 ・確定拠出年金へ移行する事業所の積立不足のみ一 括拠出を行ったとしても、受給権保護の観点でも当該確 定給付企業年金の積立水準が悪化することはないこと から、一括拠出の範囲を緩和することにより、確定拠出 年金への移行の自由度が向上するよう要望するもの。 ・事業所が減少した場合において、当該減少に伴い他 の事業所の掛金が増加することとなるときは一括拠出 が必要とされているが、当該一括拠出は、事業所減少 に伴って発生する不足分を穴埋めするものである。これ と同様に、一部の事業所が確定拠出年金へ移行する場 合においても、移行に伴って発生する不足分を穴埋め すればよいこととして頂きたい。 ・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、厚生年金基金を立上げ(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(但 し、厚生年金基金の新規設立には、人数要件が存在す るため、対応できない事業主も存在する)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 金施行令第91条	
5055A	5055017		G28	z13019	厚生労働 省、	厚生年 金保険 法 確定給 付企業 年金法 確定拠 出年金 法	(1)確定給付企業年金 の老齢給付金の受給資 格は、以下のときに与え られる。 ・60歳以上65歳以下の 規約で定める年齢に達 したとき ・50歳以上60歳未満の 規約で定める年齢に達 した日以後に実施事業 所に使用されなくなっ たとき (2)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て いない。	f		確定給付企業年金及び確定拠出年金 は老後の所得を確保する年金制度で あるため、その掛金及び給付に税制上 の所要の措置が講じられているところ である。本要望項目は、当該税制上の 措置の拡充を求めるものであるため、 検討要望事項の対象とはなり得ない。		社団法人信託協 会	17	A	確定給付企業年金、確定拠 出年金における制度設計の 自由度向上	・平成18年4月に高年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ていただきたい。 (1)確定給付企業年金では、現状、法第36条第2項第1 号において、60歳以上65歳以下では規約で定める年 齢到達が支給の条件とされている。 ・法第36条第2項第1号では、60歳以上65歳以下では 規約で定める年齢到達が支給の条件とされている一 方で、同条同項第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、(具体的には、法第36条第2項第2号の「60 歳未満」を「65歳未満」に改めること、) (2)確定給付企業年金では、現状で、雇用延長と「つな ぎ年金」の受給を選択することは認められていない。 再雇用制度や定年延長等の整備に伴い、再雇用を選 択しなかった者に給付する「つなぎ年金」の導入を認 めること、具体的には、65歳支給開始と規約で定めた 場合において、「再雇用を選択しなかった者」が65歳ま での間に資格喪失した場合に所得保証の観点からの 「つなぎ年金」の支給を認めて頂きたい。(つなぎ年金 の例:60歳支給開始 5年確定年金、63歳支給開始 2年確定年金、所得保証の観点よりそれぞれの年 金額は同一とする。) (3)確定拠出年金では、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。	(1)現状、老齢給付金支給要件は60歳以上65歳以下の 規約で定める年齢に達したときとされているが、同法の 改正施行により、高齢者に係る勤労形態が多様化する なかで、加入者本人及び企業の双方に、「雇用か年金 か」の選択肢がある方が望ましいと考えられ、60歳以上 での退職について、老齢給付金支給開始要件としたい というニーズがあることから、要望するもの。 (2)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ことにより、高年齢 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段の支障はないと考え る。 (65歳支給開始の年金とあわせれた制度全体として支給 期間の下限の5年を緩和してほしいというものではな い。) (3)高年齢者雇用安定法による定年延長等の義務化に 伴い、60歳超の者について雇用延長するケースが多く なると考えられるが、こうした場合に対応するため、ま た、60歳資格喪失を改めることにより自助努力による老 後の所得確保の選択肢が広がることは、法の目的にも 合致するため。	(1)確定給付企業 年金法第36条第 2項 (2)「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3 の一の (3)確定拠出年金 法第11条、第62 条第3項		
5055A	5055018		G35	z13026	厚生労働 省、	確定給 付企業 年金法 第5条、 第6条、 第7条、 第12 条、第1 6条、第 17条	確定給付企業年金の 規約の制定・変更におい ては、軽微な変更を除き 厚生労働大臣の承認が 必要。(軽微な変更は届 出。一部、届出を不要と するものもある。) 確定給付企業年金の一 部の事業所に係る権 利義務を他の確定給付 企業年金に承継する場 合には、厚生労働大臣 の承認、認可が必要。	c	～	確定給付企業年金における規約の変 更にかかる承認・認可申請手続きにつ いては、例えば、加入者にとって将来 の給付の額が減るなど不利益な変更と なる恐れがあることから、必要最低限 のものについて、承認・認可を必要とし ているところ。また、添付書類について も、承認等に当たり必要最低限のもの について、添付を要請しているところ である。ただし、厚生労働省では、現在、 有識者を構成員とする企業年金研究 会を設置し、確定給付企業年金法の施 行状況の検証を行っているところであ り、これらの検証を踏まえ、今後、必要 な措置について検討してまいりたい。		社団法人信託協 会	18	A	確定給付企業年金における 規約の承認・認可手続きの緩 和	・確定給付企業年金の規約の変更等に際しては、軽 微な変更を除き、厚生労働大臣の承認・認可が必要と なっている。 ・確定給付企業年金における承認・認可手続きについ て、現在の承認・認可に係る審査基準を明確化した上 で、不利益変更に該当しない場合等、一定の条件を 充たす場合につき事後届出制を導入すること、及び届 出不要とする範囲を拡大することを要望する。	・現状の確定給付企業年金の承認・認可手続におい ては、原則として事前の承認・認可手続が必要とされて おり、不利益変更を除けば過度の規制となっていると考 えられる。 ・また、厚生年金基金は最多でも1,800基金程度であ ったため認可申請制度でも運営が可能であったと思われ るが、現在の45,000件以上の適格年金(100人以上でも 10,000件超)が確定給付企業年金へ移行するにあたっ ては、スムーズな許認可運営のために、手続きの緩 和が不可欠と考える。 ・確定給付企業年金の導入から約4年間が経過したと ころで確定給付企業年金の実施件数は約1,400件を超 えたところであるが、一方で、適格年金の廃止までの期 間が約6年間であることを踏まえると、今後、確定給付 企業年金の承認・認可申請の件数は大幅に増加するも の予想される。このため、現実的には、受給権保護に も配慮しつつ承認・認可手続きの一層の合理化を図る ことが求められる。 ・上記を勘案し、審査基準を明確化した上で一定の条 件を充たす場合につき、事後届出制を導入すること、及 び、届出不要とする範囲を拡大することを要望するも の。	確定給付企業年 金法第5条、第6 条、第7条、第12 条、第16条、第17 条 確定給付企業年 金法施行規則第 7条～第10条、第 15条～第18条		

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の 内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5055A	5055019		G35	z13026	厚生労働 省、	確定給付企業年金法施行規則第4条、第16条 確定給付企業年金の規約の承認及び認可について(平成14年3月29日年企発第0329003号・年運発第0329002号)別紙3	確定給付企業年金における規約の承認又は認可に必要な申請書類は、申請内容に応じ、「確定給付企業年金の規約の承認及び認可について(平成14年3月29日年企発第0329003号・年運発第0329002号)」別紙3で明確化している。	c	、	・厚生労働省では、現在、有識者を構成員とする企業年金研究会を設置し、確定給付企業年金法の施行状況の検証を行っているところであり、これらの検証を踏まえ、今後、必要な措置について検討してまいりたい。 については、規約型確定給付企業年金における加入者の受給権保護の観点から、規約に定めている資産管理運用契約が実際に締結されているかどうかを確認するために不可欠であり、かつ、規約の承認時以外に確認の機会がないことから、添付書類から「資産管理運用契約に関する書類」を除くことは困難である。 については、実際に同意があったことを確認するため、「同意書」自体の提出も求めているところ。		社団法人信託協会	19	A	確定給付企業年金における規約の承認・認可申請手続きの簡素化	・確定給付企業年金における規約の承認・認可申請手続きにおいては、以下の ー のとおりの書類等が必要とされている。 ・認可申請における書類について、以下の措置をお願いしたい。 「加入者となる者の数を示した書類」について、計算基準日時点での加入者数は「給付の設計の基礎を示した書類」もしくは「財政再計算報告書」で確認できるため不要としていただきたい。 適年から権利義務承継により確定給付企業年金移行する場合、「権利義務移転の限度を示した書類」は、全部の移転しかないため、不要としていただきたい。 「資産管理運用契約に関する書類、および「業務委託に関する書類」は、受託機関の変更時等にも提出しないことから、不要としていただきたい。 「…の同意を得たことを証する書類」は、基金・事業主が証明する書類のみとし、「同意書」の提出が不要であることを明確化していただきたい。 閉鎖適年から権利義務承継により確定給付企業年金移行する場合、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)の同意を不要とする等、通常の適年から確定給付企業年金への移行に比べ、簡便的な取扱いを認めていただきたい。		・ー については、上記のとおり。 ・は現在、契約の案文を添付して、「資産管理運用契約の締結」「業務委託契約の締結」を確認いただいているところであるが、当該締結先の受託機関の名称については、規約に明記されているので、それをもって契約締結を確認していただく等検討して頂きたい。(若しくは、予め受託機関から契約書のひな型を提出することによって、契約書(案)の添付を省略する等) ・は申請時の無用な混乱回避のため明確化すべきと考え、また、給付減額等、受給権が侵害される恐れがある同意書以外については、添付書類の簡素化の一環として、検討頂きたい。 ・は適格年金における年金給付をそのまま確定給付企業年金へ権利義務承継することとなり、不利益変更が発生する訳ではないので、通常の確定給付企業年金移行に比べ、簡便的な取扱いを要望するもの。	ー 「確定給付企業年金規約の承認及び認可の基準等について」(平成14年3月29日年企発第0329003号・年運発第0329002号)別紙3別添 確定給付企業年金法附則第25条	
5055A	5055020		G29	z13020	厚生労働 省、	確定給付企業年金法施行規則第44条、第47条	確定給付企業年金における、いわゆる特例掛金の額は、規約で定めるところにより、次回の財政再計算までに積立不足の予想額の償却が完了するように計算されるものとしている。	f		確定給付企業年金は老後の所得を確保する年金制度であるため、その掛金及び給付に税制上の所要の措置が講じられているところである。本要望項目は、当該税制上の措置の拡充を求めるものであるため、検討要望事項の対象とはなり得ない。		社団法人信託協会	20	A	確定給付企業年金における財政運営の自由度向上	・現状、次回再計算までの不足見込みに基づく特例掛金を提出することが認められていますが、それに加え、以下について規制の緩和を認めていただきたい。 ・基金型確定給付企業年金では、毎事業年度の予算を策定していることから、厚生年金基金同様、事業年度毎に予算に基づき提出する特例掛金を認めていただきたい。		・厚生年金基金と同様の取扱いを要望するもの。毎事業年度の予算に基づく特例掛金の方が、より機動的に積立不足を穴埋めすることができるため、財政の安定化を図ることができ、また、受給権保護の観点からも望ましいと考え。 ・掛金の提出に関する事項(加入者負担掛金に関する事項は除く)については、届出事項とされているが、要望している特例掛金に限り認可事項とすれば、恣意的な掛金の提出を防止できると思われる。 ・厚生年金基金で可能であったことから、特に基金型DBを中心に、当該特例掛金を提出したいという基金のニーズは多い。	確定給付企業年金法施行規則第44条	
5055A	5055021		G28	z13019	厚生労働 省、	(1)確定給付企業年金法施行令第23条第1項 第1号 確定給付企業年金法施行規則第24条第1号 (2)確定給付企業年金法施行令第4条第2号、7条 確定給付企業年金法施行規則第5条、第6条、第12条、第13条	(1)いわゆる選択一時金の支給上限である「保証期間に係る現価相当額」の計算に用いる割引率は、前回の財政計算の計算基準日以降、最も低い下限予定利率を用いることとしている。 (2)確定給付企業年金の以外の制度における給付額如何によって、確定給付企業年金における給付額が増減する完全調整は認めていない。なお、給付減額を実施する場合には、減額対象者の3分の2以上の同意取得等のほか、給付減額の理由が必要。	(1) c (2) c	(1) 、 (2) ～	(1)選択一時金の支給上限である「保証期間に係る現価相当額」の計算に用いる割引率は、前回の財政計算の計算基準日以降、最も低い下限予定利率(以下、「最低下限予定利率」という。)を用いることとしている(確定給付企業年金法施行規則第24条第1号)。 確定給付企業年金制度が、従業員の高齢期における年金給付に主眼を置く制度であることにかんがみれば、給付利率や繰下利利率を上回ような状況下において、一時金額の不利益性に配慮して、一時金額の上限額を緩和する措置を講じることが適切ではなく、年金給付の増額を実施して、一時金額の上限額を引き上げる対応を行うことが適切であると考えられる(なお、給付利率が最低下限予定利率を下回することはあり得ない(確定給付企業年金法施行規則第26条第3項第1号))。したがって、現行の規制の緩和は必要ないと考えている。 (2)他の制度における給付額の変更に、確定給付企業年金の給付額を自動的に変更できる完全調整の導入は、受給権保護の観点から認められない。		社団法人信託協会	21	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1)	・退職一時金制度と適格退職年金からの円滑な移行を促進するために、以下の項目についての制限を緩和しし弾力化すること。 (1) 選択一時金の支給上限に係る制限の緩和(例えば、選択一時金の支給上限である「保証期間に係る現価相当額」の計算に用いる割引率として、「一時金選択時に支給されている年金額または支給される予定の年金額の給付利率および繰下利利率」を使用する取扱いを認めること。) (2) 給付において厚生年金基金給付との完全調整を認めていただきたい。		(1)現状、本件の計算に係る割引率として、「前回の財政計算の下限予定利率」を用いることとされており、今後これが給付利率もしくは繰下利利率を上回ると一時金支給が年金支給に対し不利益となるため、一時金支給への制限緩和を要望するもの。なお、平成17年10月の省令改正において割引率の一定の見直しは行われたが、一層の制限緩和をお願いしたい。 (2)現在、総合型厚生年金基金の給付と完全調整を行っている適格年金制度が数多く存在しているが、今後それらの制度の確定給付企業年金への移行が本格化する。確定給付企業年金において完全調整が実施できない場合、移行に際して大幅な制度変更が必要となり円滑な移行の障害となるため、完全調整に関する企業のニーズは大きい。労使合意や規約に調整を行う旨を明確にすること等によりこのような制度設計を認めていただきたい。(調整先の制度は厚生年金基金であるが、例えば、「制度変更を行う場合は、厚生年金基金、DBの規約変更を同時に申請しなければならない」等の制限を設ければ、制度としての連帯性を保つことができ、受給権保護を図ることが出来ると考えられる)	(1)確定給付企業年金法施行令第23条第1項第1号、 確定給付企業年金法施行規則第24条第1号 (2)法第32条、「確定給付企業年金制度について」(平成14年3月29日年発第0329003号)第3の一の	

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の容 内容	措置の概要(対応策)	その他	要望主体	要望 事項番 号	要望種 別 (規制改 革A/民 間開放 B)	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	その他 (特記事項)
5055A	5055022		G28	z13019	厚生労働 省、	確定給 付企業 年金制 度につ いて(平 成14年 3月29 日年発 第0329 003号)	掛金に加入者負担のある制度における給付の額は、当該加入者負担をしないものにかかる給付の額を定めなければならない。また、給付額について、当該掛金の負担額に相当する額程度の差を設けなければならない。	f		確定給付企業年金は老後の所得を確保する年金制度であるため、その掛金及び給付に税制上の所要の措置が講じられているところである。本要望項目は、当該税制上の措置の拡充を求めるものであるため、検討要望事項の対象とはなり得ない。		社団法人信託協会	22	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)	・現状では、掛金に加入者負担のある制度においては、加入者負担をする者としない者の給付額には、「当該掛金の負担額に相当する額程度の差を設けること」とされている。 ・加入者負担掛金は加入者自身が負担するか否かを選択できることから、「当該掛金の負担額に相当する額」より大きい差額を設けることも認めていただきたい。		適格年金制度の中には、加入者が掛金を負担するのであれば、事業主も掛金を負担する、という考え方で作られた拠出制の制度がある(掛金を拠出しない従業員は加入者としない)。拠出制の制度は、退職金とは別に、加入者本人の自助努力によって老後の所得を確保するという趣旨で実施しているものである。このような拠出制の適格年金については、現状DB移行が進みにくく、移行した場合においても拠出制を廃止するケースが散見される。円滑なDB移行を促進するという観点、および廃止が受益者本人にとって不利益となるという観点から加入者拠出をしなかった場合の給付格差について、現状よりも緩和して頂きたい。	「確定給付企業年金規約の承認及び認可の基準等について」(平成14年3月29日年企発第0329003号・年運発第0329002号)別紙1 3-2-(4)	
5055A	5055023		G32	z13023	厚生労働 省、	確定給 付企業 年金法 施行規 則附則 第13条	適格退職年金から確定給付企業年金に移行する際の年金資産の払込みについて、受託機関同士で直接移換することは認められていない。	f		確定給付企業年金は老後の所得を確保する年金制度であるため、その掛金及び給付に税制上の所要の措置が講じられているところである。本要望項目は、当該税制上の措置の拡充を求めるものであるため、検討要望事項の対象とはなり得ない。		社団法人信託協会	23	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附則第13条に基づく移行を行う場合、現状は一旦年金資産を事業主に返還し、特別掛金として払い込む手続きとなっているが、受託機関間で直接移換することを認めていただきたい。		・事業主資産と混在すること等による不測の事態(適年資産を事業主に返還し、確定給付企業年金へ提出するまでの間における事業主の倒産リスク)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。 ・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。	確定給付企業年金法施行規則附則第13条	
5055A	5055024		G34	z13025	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。	f		確定給付企業年金は老後の所得を確保する年金制度であるため、その掛金及び給付に税制上の所要の措置が講じられているところである。本要望項目は、当該税制上の措置の拡充を求めるものであるため、検討要望事項の対象とはなり得ない。		社団法人信託協会	24	A	閉鎖型確定給付企業年金における残余財産の取扱いの明確化	・閉鎖型確定給付企業年金について、受給権者等が存在しなくなった(給付終了)ことに伴い制度終了する場合の残余財産の取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、バランスに欠ける取扱いと思われ、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、現実的ではないものと考える。)一般に、確定給付企業年金制度の年金資産は加入者および受給者に帰属しているが、当該者が存在しなくなった場合、他の利害関係者が事業主しかいないので、残余財産は事業主へ返還する以外の選択肢はないと思われる。なお、閉鎖型確定給付企業年金についても、確定給付企業年金法に則って掛金を拠出することとなり、意図的に掛金を調整することはできないので、過大損金や利益操作の懸念もないと思われる。(年金資産が残る要因は、予定利率以上の運用収益に依るところが大きい)	確定給付企業年金法第89条第6項	

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の容 内容	措置の概要(対応策)	その他	要望主体	要望 事項番 号	要望種 別 (規制改 革A/民 間開放 B)	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	その他 (特記事項)
5055A	5055025		G29	z13020	厚生労働 省、	確定給 付企業 年金法 施行規 則第58 条、附則 第2条	確定給付企業年金においては、現在、経過措置によって、平成19年3月末まで、非継続基準に抵触する積立比率を1.0から0.9に、回復計画の最長期間を7年から10年にしている。	C		厚生労働省では、現在、有識者を構成員とする企業年金研究会を設置し、確定給付企業年金法の施行状況の検証を行っているところであり、これらの検証を踏まえ、今後、必要な措置について検討してまいりたい。		社団法人信託協会	25	A	確定給付企業年金における財政検証に係る経過措置の延長	・確定給付企業年金における財政検証については、現在、経過措置によって、平成19年3月末まで、非継続基準の抵触ラインは0.9倍、回復計画の期間は10年とされている。 ・現在、経過措置によって、非継続基準の抵触ラインが0.9倍となっている点及び回復計画の期間を10年としている点につき、平成19年4月1日以降も継続して実施いただきたい。 ・適格年金からの円滑な移行を図るため、少なくとも、適格年金の移行期限である平成24年3月末まで延長していただきたい。		・厚生年金基金からの移行に伴う最低責任準備金相当額の国への返還により、厚生年金基金時代より著しく非継続基準の積立比率が低下している制度があることを勘案し、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	
5055A	5055026		G23	z13014	厚生労働 省、	確定拠 出年金 法第6条 第2項、確定拠 出年金 法施行 規則第7 条	規約変更にあたっては、一部の例外を除き労働組合等の同意が必要とされている。	C		確定拠出年金法は、平成18年10月に施行後5年が経過したが、法律上、「施行後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」とされており、厚生労働省では有識者を構成員とする企業年金研究会を設置し、その施行状況の検証を行っているところであり、これらを踏まえ、必要な措置について検討する(平成18年度中検討)		社団法人信託協会	26	A	企業型確定拠出年金における規約変更手続きの簡素化	・現在、一部の例外を除き、規約変更手続きについては、労使合意が必要とされている。 ・現在、法改正に伴い一斉に行われる変更や事業主の就業規則等の変更に伴う機ね改正(制度内容の変更を伴わない条ズレ)等、労使合意を必須としなくとも受給権保護等の問題は生じないと考えられる。 また、上述の変更等、加入者等の利益を害する恐れのないと認められる場合には、労使合意を不要とすることで制度運営コストの軽減に繋がることが見込まれるため、ケースに応じて簡素化するという視点でご検討いただきたい。		法改正に伴い一斉に行われる変更や事業主の就業規則等の変更に伴う機ね改正(制度内容の変更を伴わない条ズレ)等については、労使合意を必須としなくとも受給権保護等の問題は生じないと考えられる。 また、上述の変更等、加入者等の利益を害する恐れのないと認められる場合には、労使合意を不要とすることで制度運営コストの軽減に繋がることが見込まれるため、ケースに応じて簡素化するという視点でご検討いただきたい。	確定拠出年金 法第5条 確定拠出年金 法施行規則第5 条	
5055A	5055027		G23	z13014	厚生労働 省、	確定拠 出年金 法施行 規則第3 条第1項 第3号	規約承認の申請手続きにおいては、運営管理機関の登録通知書の写し、勧誘方針、運営管理機関選定理由書の添付が必要とされている。	C		確定拠出年金制度を適切に実施するためには、運用商品の提供、運用商品に係る情報提供、運用指図の取りまとめといった運営管理業務が適切に行われることが必要不可欠である。したがって、規約承認の申請にあたって、適正な運営管理機関に委託して行うことを証明する添付書類を省略することは、適正な運営の監督及び加入者保護を担保する観点から認めることは困難である。		社団法人信託協会	27	A	企業型確定拠出年金における規約承認の申請手続きの簡素化	現在、規約承認の申請手続きにおいて、運営管理機関の登録済証・勧誘方針、運営管理機関選定理由書の添付が必要とされているが、これを不要とすること、		そもそも運営管理機関は登録制であり、運営管理機関、資産管理機関それぞれとの契約書の添付等も行うことから、別途「登録済証」、「勧誘方針」を添付することの意味は低いものと考えられる。 また、運営管理機関選定理由書(特に比較表)については、比較的小規模の事業主において、作成の負担が大きいと考えられ、部分的に緩和措置を拡大する等の検討を行うことが可能ではないか。	確定拠出年金 法施行規則第3 条 ・「確定拠出年金の企業型年金に係る規約の承認基準等について」(平成13年9月27日企国発第18号)別紙1	

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の容 内容	措置の概要(対応策)	その他	要望主体	要望 事項番 号	要望種 別 (規制改 革A/民 間開放 B)	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	その他 (特記事項)
5055A	5055028		G23	z13014	厚生労働 省、	「確定拠 出年金 制度に ついて」 (平成13 年8月21 日年発 第213 号)別紙 第3、1 (1)	預貯金等に関しては、銀行法施行規則第13条の3第1項各号に規定する内容に相当するものについて、同条に準じた方法(電磁的方法による提供を含む。)により情報提供を行うものとするこ と、となっている。	c		確定拠出年金制度における運用商品の選定・提示及び運用商品に係る情報提供は運営管理機関が加入者等に対し運用商品を販売していることと実質的に変わらないため、少なくとも一般の金融商品を購入する顧客への保護と同等の保護を図る必要がある。したがって、銀行による預金者等への情報提供における取扱いを確定拠出年金における運用商品に係る情報提供には適用しないことを認めることは困難である。		社団法人信託協会	28	A	企業型確定拠出年金における運用方法に係る金融商品の情報提供方法に関する制約の緩和	・現行では、商品情報の提供を電磁的方法のみで行う場合は、加入者の同意が必要と解される部分がある。(確定拠出年金法並びにこれに基づく政令及び省令について(法令解釈)第三 一(1)にて銀行法施行規則第13条の3を引用しており、同条第2項においては商品情報を電磁的方法で提供する場合には当該預金者等の承諾が必要とされている。)しかしながら、電磁的方法による情報提供が情報保護や環境保護の観点から実態に沿わなくなってきた面もある。また、銀行法施行規則第13条は、銀行が預金者等へ説明する事項を定めているものであり、確定拠出年金制度では、商品販売会社(この場合、各銀行)と資産管理機関がそれに該当することとなることから、加入者等に対する説明・情報提供において、必ずしも引用しなければならないわけではないと考えられる。 少なくとも継続時の商品情報提供については、加入者等の事前の同意なしで電磁的方法のみで行うことができるよう、緩和を要望するもの。		・「確定拠出年金制度について」(平成13年8月21日年発第213号)別紙 第三 一 ・「確定拠出年金Q & A」 144		
5055A	5055029		G13	z13004	厚生労働 省、	確定拠 出年金 法施行 令第11 条、第36 条	確定拠出年金の拠出限度額は、平成16年10月より以下のとおり引き上げられたところ。 (企業型) 他の企業年金がない場合 3.6万円 4.6万円 他の企業年金がある場合 1.8万円 2.3万円 (個人型) 企業年金がない場合 1.5万円 1.8万円	f		確定拠出年金は老後の所得を確保する年金制度であるため、その掛金及び給付に税制上の所要の措置が講じられているところである。本要望項目は、当該税制上の措置の拡充を求めるものであるため、検討要望事項の対象とはなり得ない。		社団法人信託協会	29	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	
5055A	5055030		G16	z13007	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。	f		確定拠出年金は老後の所得を確保する年金制度であるため、その掛金及び給付に税制上の所要の措置が講じられているところである。本要望項目は、当該税制上の措置の拡充を求めるものであるため、検討要望事項の対象とはなり得ない。		社団法人信託協会	30	A	確定拠出年金の中途引出要件の緩和(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1.5万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1.5万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1.5万円以下の場合に限り企業型脱退一時金として支給を受けることが可能であるが、この要件に該当する対象者は限定的となっている。年金制度とはいえ実質的企業の退職金の一部(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で、企業および加入者の本制度の利便性(加入しやすさ)が大幅に改善すると考える。 現行の個人別勘定残高に係る要件(50万円)については1年間手数料5,000円・利回り年1%程度で資産が目減りしない額をベースに検討されたと認識しているが、受給権が発生するまで手数料等負担による個人別管理資産の目減りを恒常的に十分まかなって運用が続けられる残高は50万円程度では足りないと思料される。また、加入者の高齢期の所得の確保という観点からは、「資産が目減りしない」ことを根拠とするのではなく、「安定的な運用による収益が期待できる額」等を基準にすべきとも考えられ、本件増額を要望するもの。また、当該資産に到達するには3年以上の拠出期間が必要と考えられ、通算拠出期間に係る要件の緩和についても併せて要望するもの。	について ・確定拠出年金法附則第2条の2第1項 ・確定拠出年金法施行令第59条第2項 について ・確定拠出年金法附則第3条 ・確定拠出年金法施行令第60条	

様式 2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の容 内容	措置の概要(対応策)	その他	要望主体	要望 事項番 号	要望種 別 (規制改 革A/民 間開放 B)	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	その他 (特記事項)
5055A	5055031		G15	z13006	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。	f		確定拠出年金は老後の所得を確保する年金制度であるため、その掛金及び給付に税制上の所要の措置が講じられているところである。本要望項目は、当該税制上の措置の拡充を求めるものであるため、検討要望事項の対象とはなり得ない。		社団法人信託協会	31	A	確定拠出年金の中途引出要件の緩和(2)	・企業型確定拠出年金においては、現在、脱退一時金支給要件が個人別管理資産額が1.5万円以下の場合に限られている。 ・個人型確定拠出年金の脱退一時金の支給要件は、現在、通算拠出期間に係る要件(通算拠出期間1ヶ月以上3年以下)および脱退一時金請求時の個人別勘定残高に係る要件(50万円)が存在する。 ・脱退一時金の受給をやむを得ない事情がある場合(自然災害時や経済的困窮時等)にも認め(中途引き出し要件を緩和)、60歳までに個人別管理資産を取り崩すことができる選択肢を拡大すること。		年金支給開始までは長期に渡るため、加入者において将来、経済的に困窮状態に陥る可能性もある。こうした止むを得ない事情において中途の引出しが認められない現状では、加入者等の不安は大きく、制度導入の阻害要因となっているため。	・確定拠出年金法附則第2条の2 ・確定拠出年金法施行令第59条	
5055A	5055032		G17	z13008	厚生労働 省、	確定拠 出年金 法第62 条第1項	第3号被保険者や公務員は確定拠出年金に加入できない。企業型の資格を喪失した後、他の企業年金制度があり確定拠出年金を実施していない企業に転職した場合等は、個人型の運用指図者となり加入者とはならない。	f		確定拠出年金は老後の所得を確保する年金制度であるため、その掛金及び給付に税制上の所要の措置が講じられているところである。本要望項目は、当該税制上の措置の拡充を求めるものであるため、検討要望事項の対象とはなり得ない。		社団法人信託協会	32	A	確定拠出年金の加入対象者の拡大	・現在は第3号被保険者に個人型確定拠出年金の加入資格がない。 ・第3号被保険者に個人型確定拠出年金への加入資格を付与すること。		・第2号被保険者の配偶者となり企業型年金の加入資格を失った場合も、引き続き個人型確定拠出年金へ拠出できることとなれば、利便性が拡大され、加入者増大に繋がると考えられるため。 ・このような場合は、その者は個人型年金運用指図者になるが、資産が少額な場合は、将来的に運用のみを継続したとしても、少額の給付しか受け取れず、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	
5055A	5055033		G21	z13012	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。	f		確定拠出年金は老後の所得を確保する年金制度であるため、その掛金及び給付に税制上の所要の措置が講じられているところである。本要望項目は、当該税制上の措置の拡充を求めるものであるため、検討要望事項の対象とはなり得ない。		社団法人信託協会	33	A	制度移行時の企業型確定拠出年金制度への資産移換における一括移換の容認	・現在は、退職一時金制度の改正または廃止が行われた日の属する年度から、その翌年度から起算して3年度以上7年度以内の各年度に均等に分割して移換することとなっている。 ・退職一時金制度から企業型確定拠出年金への資産移換の方法について、一括移換を認めること。		確定拠出年金制度の導入時においては、確定給付型の企業年金での過去勤務債務の償却と同様に、一定期間で償却することを目的として3年以上(7年以下)の期間での移換が求められているが、信託協会独自の調査では、実際の移換期間は最短期を採用している企業が大多数(8割程度)であり、移換期間の短縮化のニーズは非常に強いものと考えている。 退職金からの移行については、企業倒産等のリスクに備え早期の受給権保護を図る必要があることや、加入者の運用機会逸失を回避することからも、早期の移換を行えるようにすることが望ましいと考えられる。また、分割移換中に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おり、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も図れる。	・確定拠出年金施行令第22条第1項第5号	

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の 内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5058A	5058004			z13104	厚生労働 省、	港湾貨物 運送事業 労働災害 防止協会 労働災害 防止規定 第292条	民間事業者団体である港湾 貨物運送事業労働災害防止 協会が定めた働災害防止規 程第292条に基づき、協会 は、荷主等に対し、荷役され る荷が危険有害物であると き、その種類、数量等を3日前 までに通報するよう要請し、 荷役作業現場に立ち入る全 ての会員等事業者に通報す ることとされている。 当該規程は、労働安全衛生 規則第455条の規定(事業者 は、港湾荷役作業開始前に 危険物・有害物が荷の中に 含まれるかどうかを調査し、 含まれる場合はその取扱方法 等について労働者に周知する 等の措置を行わなければなら ない)を順守するため、協会と 荷主等の間で協議の上定めら れたものであり、通報の内容 や手段等についても協会及び 関係者の協議の上なされてい るとされている。	e (事実 誤認)	石油化学工業協会の要望内容は、"港湾貨 物運送事業労働災害防止協会に届け出るシ ステム"の運用の融通性を求めるものであるが、 当該システムは、港湾貨物運送事業労働災害 防止協会と港湾業界が自主的に定めたシス テムであり、その運用については当省において回 答できるものではない。		石油化学工業協 会	4	A	「危険品・有害物事前連絡表」 届出システムの改善	「危険品・有害物事前連絡表」の事前届出について電 子化またはFAX等での受付許可システムに変更して いただきたい。	現行システムでは当該 貨物のCY搬入前日 までに所定の様式で届 出を行い、“届出受付 印”のあるものを船積書 類に添付しなければなら ない。従って、輸出の 都度、搬入前日までに 港湾防災防止協会まで 足を運び“届出受付印” をもらいにいかなければ ならない。 <改善した場合の業務 削減時間> 1H/回×240回/年 =240H/年	危険物荷役許可証及び出入港届けについて、インター ネットのWEBを利用する等々、効率的な運用を図って 頂きたい。前回の規制緩和要望の際にも、インターネッ トを利用する等、前向きな回答を頂いたが、遅々として 進んでいない。	港則法		
5062A	5062001			z13105	警察庁、 法務省、 外務省、 文部科学 省、厚生 労働省、 経済産業 省、	出入国管 理及び難 民認定 法、出入 国管理及 び難民認 定法施行 規則	外国人労働者の受入れ 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。	b、d	高度人材(「専門的・技術的分野」のうち 特に優秀な研究者等)の受入れ促進につ いて、個別の職種ごとに受入れの促進の ために必要な措置を検討し、制度見直し が必要なものについては、その見直しを検討 する。 経済連携協定における看護師・介護福祉 士の受入れについては、労働市場への悪 影響を防止する観点から人数枠を設ける 等の措置を講ずることを前提に、相手国か らの要望があれば、対応を検討することと している。 留学生の国内就職の促進に向け、大学 とも連携しつつ、求人確保や、職業相談・ 紹介等の就職支援に積極的に取り組む。		日本商工会議所	1	A	外国人労働者の受入れ拡大 専門的技術分野の人材	知識・技能を有する優れた専門的技術的分野の外国 人労働者について、在留資格認定要件の緩和や在留 期間延長など制度の見直しや手続きの合理化・簡素 化を行われない。また、経済連携協定(EPA)に向 けた政府間協議において、看護士、介護士等の日本 での受け入れ緩和について、日本語および専門分野 での能力確保を前提に、受け入れの道を開くべきで ある。併せて、留学生について、生活環境面を含め、 わが国における就職を支援する環境を整備されたい。	国際競争の激化および少子高齢化の急速な進展の中 で、わが国の経済・産業を活性化させ、持続的な成長 を維持していくために、外国人労働者の受け入れは重 要な戦略のひとつであり、特に、左記の事項に重点的 に取り組んでいただきたい。	出入国管理及び 難民認定法 出入国管理及び 難民認定法施行 規則			
5062A	5062002			z13106	内閣官 房、警察 庁、法務 省、文部 科学省、 厚生労働 省、	出入国管 理及び難 民認定 法、出入 国管理及 び難民認 定法施行 規則	外国人労働者の受入れ 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。	c	外国人労働者の受入れ範囲(「専門的・ 技術的分野」)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て いるところ、要望分野での新たな受入れを 認めるとすれば、労働市場への悪影響 (雇用機会の少ない高齢者や女性との競 合、若年者の職業能力の伸長・発揮の機 会の喪失、非正社員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、滞 在の長期化、定住者に伴う社会的コストの発 生等の懸念があり、認められない。 なお、要望のように、一定の管理を行っ たとしても、上記～が払拭されるもの ではない。		日本商工会議所	2	A	外国人労働者の受入れ拡大 わが国で不足が予想される 分野の人材	今後、労働力不足が予想される製造、林業、観光、福 祉など、わが国の経済社会や国民生活にとって不可 欠な産業分野において、一定の管理の下に労働者を 受け入れる制度を創設されたい。仮に、すぐさま全国 一律の制度として導入することが著しく困難であるな らば、まずは構造改革特区制度を利用し、台湾方式 による受け入れ制度の導入を検討されたい。	国際競争の激化および少子高齢化の急速な進展の中 で、わが国の経済・産業を活性化させ、持続的な成長 を維持していくために、外国人労働者の受け入れは重 要な戦略のひとつであり、特に、左記の事項に重点的 に取り組んでいただきたい。	出入国管理及び 難民認定法 出入国管理及び 難民認定法施行 規則			

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5062A	5062003				警察庁、 法務省、 厚生労働 省、	・技能実習 制度に係 る出入国 管理上の 取扱いに 関する指 針(平成5 年4月5日 法務省告 示第141 号) ・技能実習 制度推進 事業運営 基本方針 (平成5年4 月5日労働 大臣公示)	「再研修・再技能実習の制度化」 「技能実習制度」は、一定期間の研修を終え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合わせて3年以内とされている。 「技能実習移行対象職種の拡大」 技能実習制度は、国際貢献の観点から開発途上国等への効果的な技能等の移転を図ることを目的としており、本制度における対象職種については、研修生送出国のニーズがあること、対象技能等の段階的な公的評価制度が整備されている職種であることとしている。	c	「再研修・再技能実習の制度化」 再研修・再技能実習の制度化については、技能実習時における技能評価の実施状況、昨年度公表された再研修の基準による再研修の活用状況及び送り出し国のニーズ等を踏まえ検討する必要がある、現段階においては、時期尚早であると考え、 「技能実習移行対象職種の拡大」 技能実習移行対象職種については、研修生送出国のニーズがあること、研修成果を客観的かつ公正に評価することができる公的評価制度が我が国内で整備されている職種であることとしている。 公的評価制度について、職業能力開発促進法に基づく技能検定制度のない職種については、関係業界団体等において、対象職種に関する評価試験制度を構築し、研修成果の評価の基となる公的評価制度として(財)国際研修協力機構の認定を受ければ、技能実習移行対象職種とすることが可能である。		日本商工会議所	3	A	外国人研修・技能実習制度の運用緩和・拡充	外国人研修・技能実習制度に関して、成果が一定水準を満たしている場合の再研修・再技能実習の制度化、受け入れ人数枠の拡大や技能実習移行対象職種の拡大、研修中の夜間を含むシフト勤務の許可、受け入れ手続きの簡素化・迅速化等、近隣諸国および国内企業のニーズに沿った運用緩和・拡充を図りたい。 特に、構造改革特区における受け入れ人数枠の規制緩和と措置について、その効果を検証し、早急に全国的な規制緩和に踏み切ることが望まれる。		諸外国の産業の振興、特に発展途上国の社会経済の発展の担い手となる人材の育成に協力することを目的に、従来よりもさらに踏み込んだ技術、技能、知識の伝授を行える環境を整備いただきたい。	出入国管理及び難民認定法 出入国管理及び難民認定法施行規則 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		
5063A	5063003				厚生労働 省、	診療報酬 の算定方 法(平成18 年厚生労働 省告示第92号) 特掲診療 料の施設 基準等(平 成18年厚生 労働省告示 第94号) 診療報酬 の算定方 法の制定 に伴う実施 上の留意 事項につ いて(平成 18年3月6 日付け校正 労働法保 険局医 療課長及 び保険局 歯科医療 管理官連 名通知保 医発第 0306001 号)	ニコチン依存症管理料については、入院中以外の患者に対し、プリंकマン指数の要件等を盛り込んだ「禁煙治療のための標準手順書(日本循環器学会、日本肺癌学会及び日本癌学会の承認を得た者に限る。)」に沿って禁煙治療を行った場合に算定できる。	c	ニコチン依存症が疾病であるとの位置づけが確定されたことを踏まえ、禁煙指導に対する診療報酬上の評価を積極的に行うべきであるという意見 ・ニコチン依存症が疾病であるとしても、個人の嗜好の問題であるとの側面が強い喫煙の問題に關し、禁煙指導に対し国民の保険料財源を充当することについて国民的なコンセンサスが得られているのとは言えないのではないかという意見 とがあったことを踏まえ、禁煙指導に対する診療報酬上の評価を導入し、まずはプリंकマン指数等の基準値を超える患者に限る等の一定の限定の下に、その評価を行うこととしたものである。 ニコチン依存症管理料については、中医協において結果検証を行うこととしており、結果検証を踏まえ、議論を行うことが適当であると考えている。		特定非営利活動法人「子どもに無煙環境を」推進協議会 特定非営利活動法人 日本禁煙学会	3	A	禁煙治療の保険適用においてプリंकマン指数200の要件を削除する	喫煙はニコチン依存症を引き起こし、ニコチン依存症は「再発しやすいが、繰り返し治療することにより完治しうる慢性疾患」と捉え、禁煙治療受診に対する医療費の保険給付の制度がわが国でも2006年4月に導入された。 しかしその対象患者の要件として、プリंकマン指数(1日の喫煙本数×喫煙年数)が200以上との要件が特段の理由がなく設けられたため、喫煙率の高い20歳代だけでなく、未成年の喫煙者は大半が保険適用から外れ、禁煙治療による生活習慣病対策及び健康づくり施策から不備となっているので、本要件を撤廃すべきである。 ニコチン依存症などの薬物依存症は早期に治療するほど治療効果が高まるので、プリंकマン指数が足りないために禁煙治療の開始が遅れると治療成功率が低下することは明らかであり、このような保険適用要件はいたずらに禁煙治療費の無駄遣いをもたらす不要有害な規制である。	プリंकマン指数が200以下である若年喫煙者の医療費と薬価は医療保険の適用外で自己負担であるために、禁煙治療受診の阻害となっている。20歳代及び未成年喫煙者の禁煙治療の保険適用とニコチン代替薬の薬価適用により、若年の禁煙者が増え、本人及び家族・周りの非喫煙者(特に子ども)の健康増進もはかられ、かつ喫煙に由来する疾病治療と予防により、中長期的に国民医療費が減少し、国家財政の圧迫要因が減少していくことが期待される。 中長期的な費用効果の点からも、この年齢層の禁煙こそが重要であり、かつ医療費減少に最も寄与が大きい。	タバコの主成分であるニコチンには強い依存性がある。喫煙者の多くは出来れば禁煙したいと希望しているが、意志だけで禁煙に至るのは難しいので、年齢に関係なく、禁煙治療受診によるニコチンからの離脱の医療制度が必要とされている。 若年喫煙者も保険適用とし、禁煙者を増やす社会的整備により、子どもを含めた受動喫煙防止とともに国民の健康づくりを進める上で、この要件の削除は極めて有効となる。 近年国民医療費の増大が国家財政を圧迫しているが、喫煙による超過医療費は1999年度には1兆3千億円で、国民医療費に占める割合は4.2%と試算されている。禁煙治療受診により禁煙者が増えれば、中長期的に国民医療費が減少することが既に試算されていて、既に禁煙治療の保険適用は実施されており、実施医療機関も既に3,300施設を越えている(2006年10月)ので、早期の本要件の撤廃が必要である。	医療保険・診療報酬関連法規		
5063A	5063004				厚生労働 省、	診療報酬 の算定方 法(平成18 年厚生労働 省告示第92号) 特掲診療 料の施設 基準等(平 成18年厚生 労働省告示 第94号) 診療報酬 の算定方 法の制定 に伴う実施 上の留意 事項につ いて(平成 18年3月6 日付け校正 労働法保 険局医 療課長及 び保険局 歯科医療 管理官連 名通知保 医発第 0306001 号)	ニコチン依存症管理料については、入院中以外の患者に対し、プリंकマン指数の要件等を盛り込んだ「禁煙治療のための標準手順書(日本循環器学会、日本肺癌学会及び日本癌学会の承認を得た者に限る。)」に沿って禁煙治療を行った場合に算定できる。	c	ニコチン依存症が疾病であるとの位置づけが確定されたことを踏まえ、禁煙指導に対する診療報酬上の評価を積極的に行うべきであるという意見 ・ニコチン依存症が疾病であるとしても、個人の嗜好の問題であるとの側面が強い喫煙の問題に關し、禁煙指導に対し国民の保険料財源を充当することについて国民的なコンセンサスが得られているのとは言えないのではないかという意見 とがあったことを踏まえ、禁煙指導に対する診療報酬上の評価を導入し、まずはプリंकマン指数等の基準値を超える患者に限る等の一定の限定の下に、その評価を行うこととしたものである。 ニコチン依存症管理料については、中医協において結果検証を行うこととしており、結果検証を踏まえ、議論を行うことが適当であると考えている。		特定非営利活動法人「子どもに無煙環境を」推進協議会 特定非営利活動法人 日本禁煙学会	4	A	禁煙治療の保険適用において入院患者も対象とする	喫煙はニコチン依存症を引き起こし、ニコチン依存症は「再発しやすいが、繰り返し治療することにより完治しうる慢性疾患」と捉え、禁煙治療受診に対する医療費の保険給付の制度がわが国でも2006年4月に導入された。 しかしその保険適用に入院患者が含まれていない。入院治療に禁煙治療が必須あるいは欠かせないケースは少なく、かつ入院患者を禁煙治療の保険適用から除外する特段の理由がないので、入院患者も保険で禁煙治療が受けられることとすべきである。 入院中は主治医の指導で禁煙することが当然視されており、かつ入院患者の禁煙のインセンティブ(動機)も高く、入院患者も保険で禁煙治療が受けられることとすれば、入院治療の効果が上がることが期待され、入院患者も禁煙の持続で治療と健康増進に寄与することが期待される。 中長期的な費用効果の点からも、入院を契機にした禁煙治療は非常に効果的で、医療費減少にも役立つ。	入院治療に禁煙治療が必要あるいは欠かせないケースは少なく、かつ入院患者を禁煙治療の保険適用から除外する特段の理由がない。 入院中は主治医の指導で禁煙することが当然視されており、かつ入院患者の禁煙のインセンティブ(動機)も高く、入院患者も保険で禁煙治療が受けられることとすれば、入院治療の効果が上がることが期待され、入院後も禁煙の持続で治療と健康増進に寄与することが期待される。 近年国民医療費の増大が国家財政を圧迫しているが、喫煙による超過医療費は1999年度には1兆3千億円で、国民医療費に占める割合は4.2%と試算されている。禁煙治療受診により禁煙者が増えれば、中長期的に国民医療費が減少することが既に試算されていて、既に禁煙治療の保険適用は実施されており、実施医療機関も既に3,300施設を越えている(2006年10月)。入院中は主治医の指導で禁煙することが当然視されており、かつ入院患者の禁煙のインセンティブ(動機)も高く、入院患者も保険で禁煙治療が受けられることとすれば、入院治療の効果が上がることが期待され、入院後も禁煙の持続で治療と健康増進に寄与することが期待される。	医療保険・診療報酬関連法規			

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 内 容	措置の概要(対応策)	その他	要望主体	要望 事項番 号	要望種 別 (規制改 革A/民 間開放 B)	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	その他 (特記事項)
5063A	5063005				厚生労働省、	診療報酬の算定方法(平成18年厚生労働省告示第92号) 特掲診療料の施設基準等(平成18年厚生労働省告示第94号) 診療報酬の算定方法の制定に伴う実施上の留意事項について(平成18年3月6日付け校正労働法保険局医療課長及び保険局歯科医療管理官連名通知保医発第0306001	歯科疾患の治療の一環として、患者に対し禁煙指導を行うことは、歯周疾患総合指導料等において総合的に評価している。	d	－	喫煙が歯周病のリスク要因であるとの指摘は承知しており、併せて歯周病患者に対する禁煙指導の重要性も認識している。現在においても、歯科治療の一環として、歯周疾患等の歯科疾患に罹患している患者に対して、禁煙指導を含む療養上必要な歯科医学管理や指導管理を計画的に行う診療行為については、既に歯周疾患総合指導料等において総合的に評価しているところであり、現行制度下での対応が可能である。		特定非営利活動法人「子どもに無煙環境を」推進協議会 特定非営利活動法人 日本禁煙学会	5	A	禁煙治療の保険の歯科診療への適用	喫煙はニコチン依存症を引き起こし、ニコチン依存症は「再発しやすいが、繰り返し治療することにより完治しうる慢性疾患」と捉え、禁煙治療受診に対する医療費の保険給付の制度がわが国でも2006年4月に導入された。 しかし歯科においては、禁煙治療は保険の適用外で自費負担であり、禁煙治療受診の阻害となっているので、保険適用とし、禁煙者を増やす社会的制度の整備により、歯周病等歯科疾患の治療と予防を含めた国民の健康づくりを進める。	歯科における保険適用で禁煙治療とニコチン代替薬の薬価適用が広がることにより、禁煙者が増え、本人及び家族や周りの非喫煙者の健康増進もはかられ、かつ喫煙に由来する歯周病等歯科疾患の治療と予防により、中長期的に国民医療費が減少し、国家財政の圧迫要因が減少していくことが期待される。	歯周病等歯科疾患のリスクに喫煙の関与があり、動脈硬化や糖尿病悪化等諸疾患にも関わっていることが、近年国際的にも明らかにされてきていることから、歯科でも禁煙治療を保険適用とし、禁煙者を増やす社会的制度の整備により、国民の健康づくりを進める上で極めて有効となる。 近年国民医療費の増大が国家財政を圧迫しているが、喫煙による超過医療費は1999年度には1兆3千億円で、国民医療費に占める割合は4.2％と試算されている。禁煙治療受診により禁煙者が増えれば、中長期的に国民医療費が減少することが既に試算されていて、既に禁煙治療の保険適用は実施されており、実施医療機関も既に3,300施設を越えている(2006年10月)実績があるので、歯科診療への早期の禁煙治療の保険適用が必要であり、かつ社会的需要がある。	医療保険・診療報酬関連法規	追記： 禁煙外来による治療が5回未満の受診で禁煙に成功していても「5回の受診がなければ不成功(失敗)」として保険適用外になることは間違っており、これも保険適用とすべきである。
5063A	5063006				厚生労働省、	健康増進法、健康保険法等	健康増進事業実施者は、健康診査の実施後できる限り速やかに受診者に健康診査の結果を通知する。検査項目及び検査方法については、科学的知見の蓄積等を踏まえて設定及び見直しを行う。	c		「標準的な健診・保健指導プログラム」(暫定版)において、健診時に喫煙歴を聞くこととしており、この健診結果をもとに喫煙のリスク等の情報を全ての健診受診者に通知するとともに、一定のリスクのある者に対して保健指導を実施することとしているが、「要筋炎治療」の通知の義務付けは困難である。 診療報酬においては、すでにニコチン依存症管理料として、ニコチン依存症に係る治療について保険給付の対象としているところである。		特定非営利活動法人「子どもに無煙環境を」推進協議会 特定非営利活動法人 日本禁煙学会	6	A	健康診断時に、喫煙者には「要禁煙治療」の通知とフォローシステムを導入する	喫煙は働き盛りの日本人男性の最大死亡原因であり、また健康喪失と合わせて密接に関係しており、がん死亡の3～4割は喫煙が原因であることが明らかにされているので、健診や人間ドックで、喫煙の有無を記入・聞き取り、ニコチン依存症の喫煙者には「要禁煙治療」の通知義務を定め、実際に禁煙治療を受けた場合に診療報酬にカウントし、治療者には保険適用(給付)することにより、中長期的な医療費削減と健康寿命を延ばすことが期待される。	健診や人間ドックで、ニコチン依存症の喫煙者に「要禁煙治療」の記載義務を定め、実際に禁煙治療を受けた場合に診療報酬にカウントし、治療者には保険適用(給付)することにより、中長期的な医療費削減と健康寿命を延ばすことが期待される。	タバコを吸うのは「ニコチン依存症と関連疾患からなる喫煙病」であり、患者(喫煙者)には「積極的禁煙治療を必要とする」との禁煙ガイドラインが、2005年10月に、日本循環器学会など九学会の合同研究班でまとめられ、2006年4月に禁煙治療受診に対する医療費の保険給付の制度がわが国でも導入された。 また、2000年に設定された健康日本21に関わる中間評価の審議が、厚生科学審議会地域保健健康増進栄養部会においてなされ、2006年8月に中間評価報告案が公表され、パブリックコメントの募集が行われ、喫煙率低減の数値の新規目標設定は多数(賛成305、反対265)で、2010年の目標設定は、第三案(男性25％、女性5％)の支持が圧倒的に多い結果であったが、この喫煙率低減目標を実現化するためには、その一方法として、本システムの導入が不可欠である。	健康保険法、他	
5063A	5063007				厚生労働省、	健康増進法第25条 厚生労働省健康局長通知(2003.4.30) 職場における喫煙対策のための新ガイドライン	多数の者が利用する施設を管理する者は、これらを利用する者について、受動喫煙を減らすよう努めなければならない(健康増進法第25条)。	c		公共の場における受動喫煙防止対策については、健康増進法第25条において、「学校、体育館、病院、劇場、観覧場、集会場、展示場、百貨店、事務所、官公庁施設、飲食店」等の幅広い対象施設を管理する者に受動喫煙を防止するために必要な措置を講ずるよう努力義務を課している。これらの施設がとるべき措置の具体的方法については、全面禁煙は受動喫煙防止対策として極めて有効であるが、施設の規模、構造、利用状況等が各施設により様々であり、施設の様態や利用者のニーズに応じた適切な受動喫煙防止対策を進める必要があるため、「分煙効果判定基準策定検討会報告書」等を参考にした適切な分煙措置を構することとしており、一律に全面禁煙を義務づけることは困難である。 なお、受動喫煙防止対策の一層の推進を図るため、たばこ対策緊急特別促進事業により、都道府県における、受動喫煙防止対策が遅れている娯楽施設等に対する分煙の徹底に重点を置いた施策を支援している。 また、職場における喫煙対策については、平成15年5月「職場における喫煙対策のためのガイドラインについて」により受動喫煙防止のために有効な喫煙室等の設置を推進しているところであり、平成17年6月「職場における喫煙対策のためのガイドライン」に基づく対策の推進についての労働基準局安全衛生部長通知により、都道府県労働局長あてに、喫煙室により「十分な対応を行うことが困難な場合には、受動喫煙を確実に防止する観点から全面禁煙による対策を勧奨すること」を事業者等に指導するよう通知しているところである。	特定非営利活動法人「子どもに無煙環境を」推進協議会 特定非営利活動法人 日本禁煙学会	7	A	受動喫煙防止について施設管理者に義務化をはかり罰則を設ける	2003年5月1日施行の「健康増進法」第25条で、公共の場での受動喫煙の防止の努力義務が管理者に課せられた。本法を受けて同年4月30日の厚生労働省健康局長通知で、「全面禁煙は、受動喫煙防止対策として極めて有効である」とされた。本法及び通知を受けて、自治体庁舎の全面禁煙や学校敷地内禁煙、金融機関のロビー・ATMコーナーの禁煙、警察の公の場、航空機、首都圏の私鉄の禁煙などが進みつつある。 しかし本法は努力規定であるために、レストラン・食堂、理美容店、公衆浴場、タクシー、JRの一部、公道、職場などの禁煙は必ずしも進んでおらず、受動喫煙から国民の健康を守る対策が徹底しているとは言えない。管理者に全面禁煙を基本とした受動喫煙防止の義務を課し、違反者には罰則を課するべきである。	受動喫煙防止の施設管理者への義務付けにより、受動喫煙による健康被害が大きく、かつ禁煙により防止が可能な最大のものである。時事業者・管理者の自主性に任せるには限度があり、全面禁煙を基本とした受動喫煙防止の義務を課し、違反者には罰則を課する対策が国際的に進んでいる。健康増進法が施行されて3年半が経過したが、そのような内容の法改正を早急にすべきである。 現在成人男女の喫煙率は30％以下となっており、2006年8～9月に行われた喫煙率低減の数値の新規目標設定の(パブリックコメントでも設定は多数(賛成305、反対265)で、2010年の目標設定は、第三案(男性25％、女性5％)の支持が圧倒的に多い結果であったことから、民意の賛同は得られる。	有害物質のリスク評価からしても、受動喫煙は健康影響が大きく、かつ禁煙により防止が可能な最大のものである。時事業者・管理者の自主性に任せるには限度があり、全面禁煙を基本とした受動喫煙防止の義務を課し、違反者には罰則を課する対策が国際的に進んでいる。健康増進法が施行されて3年半が経過したが、そのような内容の法改正を早急にすべきである。 現在成人男女の喫煙率は30％以下となっており、2006年8～9月に行われた喫煙率低減の数値の新規目標設定の(パブリックコメントでも設定は多数(賛成305、反対265)で、2010年の目標設定は、第三案(男性25％、女性5％)の支持が圧倒的に多い結果であったことから、民意の賛同は得られる。	たばこ規制枠組条約(第8条) 健康増進法(第25条) 厚生労働省健康局長通知(2003.4.30)	追記： なお、労働安全衛生法の定期健康診断の胸部X線診断は40歳未満は省略するが、受動喫煙など職場環境に問題のある人は未滿でも受診させることとしているのとであるが、職場事務所内を全面禁煙にするのが先決である。	

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の 内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5063A	5063008			z13113	厚生労働省、	健康増進法第25条厚生労働省健康局長通知(2003.4.31)	多数の者が利用する施設を管理する者は、これらを利用する者について、受動喫煙を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない(健康増進法第26条)。	c		健康増進法第25条において、受動喫煙とは、'室内又はこれに準ずる環境において、他人のたばこの煙を吸わされること'と定義し、具体的な対象施設を列挙している。また、'受動喫煙防止対策について'(健康局長通知(平成15年4月30日 健発第0430003号))に列挙している対象施設についても、この定義に基づくものである。このため、公道については'室内又はこれに準ずる環境'には該当せず、本条の対象外となる。		特定非営利活動法人「子どもに無煙環境を」推進協議会 特定非営利活動法人 日本禁煙学会	8	A	健康増進法第25条の受動喫煙防止の対象に、「公道」を含め、路上やオープンスペースの喫煙禁止対策をはかる	健康増進法第25条の受動喫煙防止条項、及び健康局長通知(健発第0430003号、平成15年4月30日)は、受動喫煙防止の対象として、屋内のみでなく、「鉄軌道駅、交通機関ターミナル、屋外競技場、(略)等多数の者が利用する施設を含むものであり」としていることから、「公道」(歩道路上やオープンスペース)も本法の対象に含め、受動喫煙防止対策を講ずるべきである。	厚生労働省は、健康増進法第25条の受動喫煙防止条項は、屋内の受動喫煙との解釈に狭く限定しているようであるが、健康局長通知の趣旨からすれば、公道の受動喫煙(路上喫煙禁止)対策も含めるべきで、国民の健康を広く受動喫煙の害から守ることができるとしている。 なお環境省は、屋外の受動喫煙防止について、昨年11月の要望に対し、「一般環境大気中におけるたばこの煙により、著しい健康影響が生じるとは承知しておらず、規制を行う予定はない。」との回答であった。	受動喫煙による過剰死亡リスクは、日本でも年間1万人余との試算データがあり、受動喫煙の場所を問わず、その防止対策は国民の健康づくりから重要な施策のはずであるが、しかし特に「公道」の受動喫煙については、健康増進法の対象外とされ、全国の100近(の市で、ポイ捨て防止や美化に絡めた歩きタバコ禁止、あるいは路上喫煙禁止条例が制定されてきている現状があり、「公道」の受動喫煙防止は法的に空白となっている。米国でも、環境タバコ煙は、環境保護庁が、発ガン性物質として危険度の最も高いAクラスとしており、屋外の無風という状態でひとりの喫煙者によるタバコ煙の到達範囲は直径14mの円周内であるとされているので、わが国でも、受動喫煙防止の唯一の法律である健康増進法第25条と健康局長通知を基に、「公道」を本条の対象に含めるべきである。	健康増進法健康局長通知(健発第0430003号、平成15年4月30日)	
5063A	5063009			z13114	厚生労働省、	建築物における衛生的環境の確保に関する法律第4条において、特定建築物の所有者等は、建築物環境衛生管理基準に従って当該建築物を維持管理しなければならないとされている。 同法施行令第2条では、具体的に建築物環境衛生管理基準が定められており、空気環境の調整については、ひとつに浮遊粉じんがあり、空気1m3あたり0.15mg以下にすることとされている。	c		室内における浮遊粉じんには、室内に堆積または付着している浮遊粉じんが作業、行動によって飛散したものや、石炭や石油系燃料や廃棄物の燃焼過程からの浮遊粉じん、自動車排気ガス中に含有されるもの、土砂のまきあげ等に起因する大気中の浮遊粉じん等が室内に流入したものなど、タバコ煙以外の様々な要因があるため、タバコ煙に関する状況の改善のみをもって基準を引き上げることは困難である。 なお、事務所衛生基準規則においては、空気調和設備等の設備の性能の基準として、当該設備により供給される空気中の浮遊粉じん濃度について0.15mg/m3以下と定めているものである。 また、職場における喫煙対策については、「職場における喫煙対策のためのガイドライン」により、推進しているところであるが、ガイドラインでは、職場の空気環境の基準として、浮遊粉じん濃度だけでなく、一酸化炭素の濃度、非喫煙場所と喫煙室等との境界における喫煙室等に向かう気流の風速を定め、これらの職場の空気環境の措置による対策を示しているところである。さらに、平成17年6月労働基準局安全衛生部長通知により、喫煙室が設けられている場合であっても喫煙室が屋外排気型になっていない等、十分な対応を行うことが困難な場合には、受動喫煙を確実に防止する観点から全面喫煙による対策を勧奨しているところである。	特定非営利活動法人「子どもに無煙環境を」推進協議会 特定非営利活動法人 日本禁煙学会	9	A	ビル及び事務所内の浮遊粉塵の基準値0.15mg/m3を見直すべき	建築物における衛生的環境の確保に関する法律(1971年制定、A法)、及び事務所衛生基準規則(1972年制定、B規則)で定められた、浮遊粉塵基準値の0.15mg/m3は、室内でのタバコ煙対策が皆無であった時代に制定されたものであり、タバコ煙以外に発生源がない場合の浮遊粉塵は殆どがタバコ煙に由来することから、この基準値の抜本的見直しをし、受動喫煙のない(タバコ煙のない)室内環境での浮遊粉塵基準値とすべきである。	この数値は、A法では1971年に、B規則では1972年に、分煙・禁煙が殆ど皆無で、室内浮遊粉塵の発生源の大半を占めるタバコ煙対策がない時代に、1968年の大気汚染防止法の基準値「1時間値の1日平均値が0.10mg/m3以下であり、かつ1時間値が0.20mg/m3以下であることを、参照して決められた数値であり、現在では、これ以下であれば健康に影響がない(特に受動喫煙の影響がない)かのように理解されているので、受動喫煙のない(タバコ煙のない)室内環境での浮遊粉塵基準値とする見直しにより、国民の健康影響(特に受動喫煙による影響)の防止が担保される。	国際的には、例えばWHOは、大気や室内の浮遊粉塵について、粒子の直径が10μm以下の場合には0.05mg/m3以下、直径が2.5μm以下の場合には0.025mg/m3以下の目安基準を求めている。 健康増進法第25条及び健康局長通知で、「全面禁煙は受動喫煙防止対策として極めて有効であるが」と推奨されているのに、職場における喫煙対策のための新ガイドライン(2003.5.9)では「非喫煙場所及び喫煙室と非喫煙場所の境界の平均浮遊粉塵基準値を0.15mg/m3以下とする」とされるなど、受動喫煙防止の徹底を、本数値基準が妨げ兼ねない実態がある。特にタバコ煙の粒子直径は極小さ(2.5μm以下であることから、室内環境における禁煙に並行して、受動喫煙のない(タバコ煙のない)室内環境での浮遊粉塵基準値とする見直しが不可欠な現状となっている。	建築物における衛生的環境の確保に関する法律、事務所衛生基準規則、健康増進法第25条、職場における喫煙対策のための新ガイドライン(2003.5.9)			
5063A	5063019			z13115	総務省、厚生労働省、		認知症高齢者グループホームや介護保険施設は、入居者にとっては生活の場であることから、施設内での禁煙及びタバコ・ライター等の所持の禁止を法令等により一律に規制することは適当でないと考えている。 一方、グループホームについては、長崎県のグループホーム火災を踏まえ、このような事故が再び生じることのないよう、夜勤職員の配置や火災発生時の通報体制の確保等を義務付けると同時に、タバコ・ライター等の適切な管理の徹底も行ったところであり、施設における防火安全対策については、喫煙場所の設置やタバコ・ライター等の管理の徹底など、施設側において適切な管理を行うべきものと考ええる。	c		認知症高齢者グループホームや介護保険施設は、入居者にとっては生活の場であることから、施設内での禁煙及びタバコ・ライター等の所持の禁止を法令等により一律に規制することは適当でないと考えている。 一方、グループホームについては、長崎県のグループホーム火災を踏まえ、このような事故が再び生じることのないよう、夜勤職員の配置や火災発生時の通報体制の確保等を義務付けると同時に、タバコ・ライター等の適切な管理の徹底も行ったところであり、施設における防火安全対策については、喫煙場所の設置やタバコ・ライター等の管理の徹底など、施設側において適切な管理を行うべきものと考ええる。		特定非営利活動法人「子どもに無煙環境を」推進協議会 特定非営利活動法人 日本禁煙学会	19	A	認知症等のグループホームや介護施設等集団生活施設の禁煙を義務づける	グループホームや介護施設等などの高齢者集団生活施設では、火災予防及び受動喫煙防止を目的にしたタバコ対策として、施設の禁煙、及びタバコ・ライター・マッチ類の発火元の持ち込み禁止を徹底する法を整備し、また介護保険の主治医意見書や認知症診断書で喫煙厳禁と診断された高齢者では、発火元であるタバコ・ライター・マッチ類の所持の禁止を義務づける法を整備すべきである。	2006年1月8日長崎県大村市のグループホームで火災が起き、入居していた7人の高齢者が犠牲となった。 このような悲惨な事件を二度と起こさないために、根本的な火災予防対策が必要であり、火災が起きたときの火災警報、火が燃え広がらないようにするための設備上の工夫、非難のための施設設備の拡充、避難訓練、夜間を含めた職員の避難体制の強化などととも、抜本的に、施設の禁煙、及びタバコ・ライター・マッチ類の発火元の持ち込み禁止を徹底する法の整備が必要とされる。	同様の不所持・没収事例として、例えば航空機では、搭乗前にライター類は没収されており、かつ搭乗中の喫煙は禁止されている。また類似の事例としては、敷地内禁煙の病院が近年増えてきており、かつ入院中の喫煙はドクターストップで禁煙を条件に入院が認められ、それに違反して万一にも喫煙した場合には、即退院が義務づけられるケースが当然のこととして遵守されている。 発火元を元から断つことは、施設側にとっても、余分な負担に人員や労力・設備費などを費やすことをなくし、かつ認知症患者や介護の必要な人には喫煙の自己責任を負わせることは出来ないことから、喫煙による火災・焼死責任のリスクを施設側が回避することになるメリットは実に大きいといえる。	消防法と関連法規 介護保険や施設の関連法規 健康増進法第25条	

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5064A	5064004			z13116	厚生労働 省、	児童福祉 法 児童福祉 施設最低 基準	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。 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	について 直接契約方式の導入については、施設に おける保育料の設定も含め、「規制改革・ 民間開放推進会議3ヵ年計画(再改定)」 (平成18年3月31日閣議決定)に基づき、 本年10月から直接契約方式により実施し ている認定こども園の実施状況等を踏ま え、保育所において一体的に導入すること の可否について長期的に検討することとし ている。 について 保育所に係る児童福祉施設最低基準は、 劣悪な保育環境を排除し、子どもの健全な 発達のために必要な最低限のものでり、こ の基準を緩和することは、児童の健康と心 身の健全な育成に支障が生じることが考 えられるため適当ではなく、当該基準さえ 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	4	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の基準を制度的に認めるな ど、現行の認可保育所制度について、以下のとおり改 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 児童1人当たりの基準面積等の保育所設置基準を 緩和すること	、保育所の入所の 決定権が区市町村にあ るため、利用者の選択 権に実効性がなく、施設 の努力と関わりなく(児童 が入所する仕組みとな っている。利用者本位 のサービス提供を実現 するため、事業者が競 い合いを通じてサービ ス向上していく仕組みとし ていく必要がある。な お、特別な配慮が必要 な家庭の児童に対する 保育料の設定について は、行政の責任により 対応が可能である。 保育所の認可権限は 都道府県知事にあるも のの、その基準は全国 一律の最低基準を必ず 満たさなければならな い。そのため、利便性の 良い市街地での保育所 整備が進みにくい。(0 歳1歳の児童1人当た りの基準面積:認可保 育所3.3㎡、東京都の 認証保育所2.5㎡)	、保育所の入所の決定権が区市町村にあるため、 利用者の選択権に実効性がなく、施設の努力と関わり なく児童が入所する仕組みとなっている。利用者本位の サービス提供を実現するため、事業者が競い合いを通 じてサービス向上していく仕組みとしていく必要がある。 なお、特別な配慮が必要な家庭の児童に対する保育料 の設定については、行政の責任により対応が可能であ る。 保育所の認可権限は都道府県知事にあるものの、そ の基準は全国一律の最低基準を必ず満たさなければ ならない。そのため、利便性の良い市街地での保育所 整備が進みにくい。(0歳1歳の児童1人当たりの基準面 積:認可保育所3.3㎡、東京都の認証保育所2.5㎡)	児童福祉法 児童福祉施設最 低基準		
5065A	5065007		G15	z13006	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。	f		確定拠出年金は老後の所得を確保す る年金制度であるため、その掛金及び 給付に税制上の所要の措置が講じら れているところである。本要望項目は、 当該税制上の措置の拡充を求めるも のであるため、検討要望事項の対象と はなり得ない。		社団法人全国信 用金庫協会・信 金中央金庫	7	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助案すると、加入者が受給資 格を満たす時期までに生活困窮等に陥り生活資金を必 要とするケース等を想定しておくことが肝要である。	確定拠出年金法 第32条第1項	継続
5065A	5065008		G25	z13016	厚生労働 省、	確定拠 出年金 法第62 条第1項	第3号被保険者や公務 員は確定拠出年金に加 入できない。 企業型の資格を喪失し た後、他の企業年金制 度があり確定拠出年金 を実施していない企業に 転職した場合等は、個人 型の運用指図者となり 加入者とはならない。	f		確定拠出年金は老後の所得を確保す る年金制度であるため、その掛金及び 給付に税制上の所要の措置が講じら れているところである。本要望項目は、 当該税制上の措置の拡充を求めるも のであるため、検討要望事項の対象と はなり得ない。		社団法人全国信 用金庫協会・信 金中央金庫	8	A	確定拠出年金企業型年金の 資格喪失者に対する個人型 年金加入者としての継続加入 条件の緩和	(確定拠出年金法の規制の緩和)右記同様	確定拠出年金企業型年 金の資格喪失者につい ても個人型年金の加入 者として継続的に掛金 の拠出を行うことを選択 できるようにする。	個人型年金の運用指図者は、資格喪失に至るまでの 間に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、個人型年金の運用指図 者にならざるをえない転職者は、当初の資産形成プラン の実現が困難になるのはもちろんのこと、拠出期間を 長期的に分散させることによる運用上のリスク軽減を図 ることも困難になるため、健全な資産形成に支障をきたす 懸念がある。	確定拠出年金法 第62条第1項	継続

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の 内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5065A	5065009		G24	z13015	金融庁、 厚生労働 省、	確定拠 出年金 運営管 理機関 に関する 命令第 10条第1 号	営業職員による運用関連業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務は認められていない。	c		営業職員による運用関連業務と運用商品の販売等の事務の兼務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。		社団法人全国信用金庫協会・信金中央金庫	9	A	確定拠出年金運営管理業務にかかる金融商品営業担当者による兼務禁止の緩和	(確定拠出年金法の規制の緩和)右記同様	金融機関の金融商品営業担当者について、確定拠出年金運営管理業務のうちの運用関連業務の兼務禁止を緩和する。兼務禁止の緩和に際しては、営業担当者が加入者に対して中立的な立場で運用関連業務を行うことを前提とする。	確定拠出年金業務を取り扱う金融機関の体制整備において、本兼務禁止措置の緩和は、確定拠出年金の普及に資するものと考えられる。	確定拠出年金運営管理機関に関する命令第10条第1号	継続
5065A	5065010		G15	z13006	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。	f		確定拠出年金は老後の所得を確保する年金制度であるため、その掛金及び給付に税制上の所要の措置が講じられているところである。本要望項目は、当該税制上の措置の拡充を求めるものであるため、検討要望事項の対象とはなり得ない。		社団法人全国信用金庫協会・信金中央金庫	10	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、長年に渡る加入期間中に不測の事態が生じて中途引出しができないことに不安感を抱き、加入希望者であっても加入を躊躇するケースが考えられる。これらの規制を、年金資産が50万円までであれば受け取れるようにする等の脱退一時金制度とは別に、金額や時期にかかわらず、加入者の任意で中途引出しができるように緩和すれば、女性や若年層を含むより多くの国民が安心して確定拠出年金に加入するようになり、国民の老後生活に対する不安感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	継続
5065A	5065011		G13	z13004	厚生労働 省、	確定拠 出年金 法施行 令第11 条、第36 条	確定拠出年金の拠出限度額は、平成16年10月より以下のとおり引き上げられたところ。 (企業型) 他の企業年金がない場合 3.6万円 4.6万円 他の企業年金がある場合 1.8万円 2.3万円 (個人型) 企業年金がない場合 1.5万円 1.8万円	f		確定拠出年金は老後の所得を確保する年金制度であるため、その掛金及び給付に税制上の所要の措置が講じられているところである。本要望項目は、当該税制上の措置の拡充を求めるものであるため、検討要望事項の対象とはなり得ない。		社団法人全国信用金庫協会・信金中央金庫	11	A	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ	(確定拠出年金法の規整の緩和)右記同様	確定拠出年金の拠出限度額の引上げを行う。	確定拠出年金における掛金の拠出限度額は、平成16年10月に引き上げられているが、少子高齢化の進展および公的年金の給付減額が問題視されるなか、国民の老後に対する不安感を和らげるためには、極力多くの国民が公的年金への上乗せによる老後生活資金の確保を図ることが肝要であり、その具体的方策として、確定拠出年金の制度内容のさらなる充実と公平性の向上が不可欠と考えられる。具体的には、確定拠出年金拠出限度額のさらなる引上げを要望する。特に現状の個人型第2号加入者の拠出限度額は、月額18千円であり、第1号加入者の拠出限度額月額68千円と比較すると著しく低く抑えられており、不公平感の強まることが懸念される。十分な老後生活資金の確保という観点から、さらなる拠出限度額の引上げを検討願いたい。また、企業型においては、現状の一律的な拠出限度額の定め方では、企業の退職給付制度の一環として用いられるに当たって、個々の企業の求める退職給付カーブ(勤続年数等に応じて退職給付額が上昇するカーブ)とマッチしないケースが見受けられる。例えば、従業員の勤続年数等に応じて段階的に拠出限度額を定める等の方法を検討願いたい。	確定拠出年金法施行令第36条	新規

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の容 内容	措置の概要(対応策)	その他	要望主体	要望 事項番 号	要望種 別 (規制改 革A/民 間開放 B)	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	その他 (特記事項)
5066A	5066001		G14	z13005	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。	f		確定拠出年金は老後の所得を確保す る年金制度であるため、その掛金及び 給付に税制上の所要の措置が講じら れているところである。本要望項目は、 当該税制上の措置の拡充を求めるも のであるため、検討要望事項の対象と はなり得ない。		(社)情報サービ ス産業協会	1	A	企業型確定拠出年金におけ るマッチング拠出制度の導入	企業型確定拠出年金において、事業主が拠出する掛 金に加えて、加入者の希望により、加入者の自己資 金も拠出する、いわゆるマッチング拠出を認めていた だきたい。		現行法では、企業型の場合、企業による拠出しが認め られておらず、個人が上乗せ拠出できない。このため、 企業の従業員にとって本制度は、私的年金制度という よりも従来からの企業の退職金制度に類似するという 印象をもたれる傾向にあり、自ら資産運用を行う意識が 低い加入者が多い原因となっている。自己資金も拠出 することにより自助努力で運用する年金制度という意識 が高まると考えられる。また、年金というには運用原資 の水準が低く、老後の生活保障の手段とするには不十 分であるため。	確定拠出年金法 第19条	
5066A	5066002		G13	z13004	厚生労働 省、	確定拠 出年金 法施行 令第11 条、第36 条	確定拠出年金の拠出限 度額は、平成16年10月 より以下のとおり引き上 げられたところ。 (企業型) 他の企業年金がない場 合 3.6万円 4.6万 円 他の企業年金がある場 合 1.8万円 2.3万 円 (個人型) 企業年金がない場合 1.5万円 1.8万 円	f		確定拠出年金は老後の所得を確保す る年金制度であるため、その掛金及び 給付に税制上の所要の措置が講じら れているところである。本要望項目は、 当該税制上の措置の拡充を求めるも のであるため、検討要望事項の対象と はなり得ない。		(社)情報サービ ス産業協会	2	A	企業型確定拠出年金におけ る拠出限度額の引き上げ	現状の上場企業の退職一時金の水準に配慮し、退職 一時金をすべて確定拠出年金とすることが可能となる 程度にまで拠出限度額を引き上げていただきたい。		確定拠出年金における掛金の拠出限度額は、平成16 年改正により引き上げが図られたが、企業が平成24年 3月廃止予定の税制適格退職年金の移行先制度とする には、まだ限度額が低いのが実態である。現行の拠出 限度額では、税制適格退職年金の移行先制度とするに もその一部が移行できるにすぎないため、他の制度と の併用を余儀なくされ、制度移行及び導入後の負担が 増すことから、企業実務者から魅力に乏しいとの指摘が 多いため。	確定拠出年金法 第20条、確定拠 出年金法施行令 第11条	退職金水準につ いては(社)日本経 済団体連合会 '2004年9月度退 職金・年金に関す る実態調査結果」 の概要を参照。 http://www.keida nren.or.jp/japanes e/policy/2005/02 0.pdf
5066A	5066003		G21	z13012	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。	f		確定拠出年金は老後の所得を確保す る年金制度であるため、その掛金及び 給付に税制上の所要の措置が講じら れているところである。本要望項目は、 当該税制上の措置の拡充を求めるも のであるため、検討要望事項の対象と はなり得ない。		(社)情報サービ ス産業協会	3	A	企業型確定拠出年金におけ る制度移行時の資産移換の 一括の容認	現行法では、事業主により退職給与規程の改正又は 廃止が行われた年度の翌年度から起算して3年度以 上7年度以内で均等に分割した額を順次移換すること とされている。しかし、資産の移換方法を分割に限定 するのは不合理であるので、一括移換も認めていた だきたい。		確定拠出年金の円滑な導入を図るためには、次の理由 により、資産の一括移換も認めるべきであるため。 ・分割移換に伴う事業主の事務負担の軽減 ・従業員の加入当初の運用意欲が高いこと ・移換途上での企業倒産による混乱(資産保全不備)の 回避	確定拠出年金法 施行令第22条	

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の 内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5066A	5066004		G16	z13007	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 法第62 条第1項	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。第3号被保険者や公務員は確定拠出年金に加入できない。企業型の資格を喪失した後、他の企業年金制度があり確定拠出年金を実施していない企業に転職した場合等は、個人型の運用指図者となり加入者とはならない。	f		確定拠出年金は老後の所得を確保する年金制度であるため、その掛金及び給付に税制上の所要の措置が講じられているところである。本要望項目は、当該税制上の措置の拡充を求めるものであるため、検討要望事項の対象とはなり得ない。		(社)情報サービス産業協会	4	A	第2号被保険者から第3号被保険者への切り替え時点における確定拠出年金に関する取扱い	確定拠出年金を運用している第2号被保険者が、結婚退職して第2号被保険者の配偶者となった場合において、次のいずれかの選択を可能としていただきたい。；(a)中途脱退として扱い、加入期間が3年超であっても脱退一時金として運用資産を引き出すことができること(b)個人型年金加入者の資格が得られること		第3号被保険者は、加入期間が3年を超えた場合に中途脱退ができず、また、個人型年金加入者の資格もないため、未婚女性従業員が確定拠出年金の加入を敬遠する傾向にあるため。また、第3号被保険者は個人型年金運用指図者として年金資産運用を継続することとされているが、資産が少額であるケースが多い。こうしたケースでは、個人型年金運用指図者となっても運用意欲が続かず、運営管理に係る手数料分だけが目減りしていることが多いため。	確定拠出年金法第62条、同法附則第2条の2、同附則第3条、確定拠出年金法施行令第59条、同第60条、確定拠出年金法施行規則第38条	
5066A	5066005		G25	z13016	厚生労働 省、	確定拠 出年金 法第62 条第1項	企業年金等対象者ではない60歳未満の厚生年金保険被保険者は、個人型年金加入者となることができる。	c		合併により企業型年金が終了した場合、合併後存続する企業が企業型年金も他の企業年金を導入していない場合においては、個人型へ資産を移換し個人型加入者となることにより、引き続き掛金を拠出することが可能である。		(社)情報サービス産業協会	5	A	法人の合併によって企業型年金が終了する場合の取扱い	企業型確定拠出年金を実施している法人が合併によって消滅する場合に、加入者に不利益が生じないようしかるべき措置を講じていただきたい。		事業環境の変化が激しい情報サービス産業では、企業の合併が積極的に行われる傾向にある。この合併によって企業型年金が終了する場合の取扱いに関して現行法では、加入者は個人型年金運用指図者となることを容認しているに過ぎない。しかし、存続する法人が確定拠出年金未導入の場合は、事業主が消滅法人の加入者のために掛金を拠出することができない。また、この場合、給付開始年齢に近い加入者は、個人型年金運用指図者となるよりも一時金としての受け取りを希望する者が少なくないと思われるが、一時金として受け取る給与所得等と合算され一時所得として課税されることとなり、加入者が不利益を被ることになるため。	確定拠出年金法第45条第21項、同第47条第21項、同第64条第21項、同法附則第2条の2、確定拠出年金法施行令第59条	
5066A	5066006		G16	z13007	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。	f		確定拠出年金は老後の所得を確保する年金制度であるため、その掛金及び給付に税制上の所要の措置が講じられているところである。本要望項目は、当該税制上の措置の拡充を求めるものであるため、検討要望事項の対象とはなり得ない。		(社)情報サービス産業協会	6	A	企業型確定拠出年金における脱退一時金の上限額の引き上げ	企業型確定拠出年金における脱退一時金の上限額を引き上げていただきたい。		情報サービス産業は、ITエンジニア(情報処理技術者)が自らのキャリアを向上させる意欲に富む人材が集う業界であるため、雇用流動性が高く、若年層のみならず、中堅層においても中途退職者が多いという特徴がある。このため、企業型年金導入企業においても運用資産が低額に留まるものが多く、次の問題が生じているため。・中途退職後において運用資産が低額では確定拠出年金の運用に関心をもちたないため、国民年金基金連合会への強制移管者が増える原因となっている。・転職後に個人型年金運用指図者となっても、運用資産が低額では関心を持たず、運営管理に係る手数料分だけが目減りし、不利益を被る結果となっている。	確定拠出年金法第2条第51項、同第74条の2、同法附則第3条第1項第5号、確定拠出年金法施行令第60条第2項	情報サービス産業の平均勤続年数9年10ヶ月、平均中途退職者数38.6人；(社)情報サービス産業協会発行JISA会報No.77 36～37頁別添のファイル参照

様式 2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の 内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5066A	5066007		G22	z13013	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		確定拠出年金法は、平成18年10月に 施行後5年が経過したが、法律上、'施 行後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」と されており、厚生労働省では有識者を 構成員とする企業年金研究会を設置 し、その施行状況の検証を行っている ところであり、これらを踏まえ、必要な 措置について検討する(平成18年度 中検討)		(社)情報サービ ス産業協会	7	A	運用商品の除外手続きの緩和	現行では運用商品の一部を除外したい場合に、当該 商品購入者全員の同意が必要とされているが、事前 に周知期間を設定した上で、特段の異論がなければ 加入者全員の同意があったものとみなすことを認めて いただきたい。		確定拠出年金向けの運用商品は徐々に充実しつつあり、事業主は、適宜、既存の運用商品の一部を除外し、 新たな運用商品を追加することで、ラインアップの見直しを図っていくべきである。この見直しに関して、現行規定は加入者の同意を義務づけている。これは加入者の 不利益変更を防止する趣旨で定められていると解する が、この見直しは、加入者が期待する資産運用を実現 するために実施するものであり、不利益変更には当らないため、	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	
5066A	5066008		G15	z13006	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。	f		確定拠出年金は老後の所得を確保する 年金制度であるため、その掛金及び 給付に税制上の所要の措置が講じら れているところである。本要望項目は、 当該税制上の措置の拡充を求めるも のであるため、検討要望事項の対象と はなり得ない。		(社)情報サービ ス産業協会	8	A	確定拠出年金資産の中途引 出要件の緩和	自然災害時及び経済的困窮時等のやむを得ない場 合には、年金支給開始以前の運用資産の取り崩しを 認めていただきたい。		年金支給開始時までは長期間に及ぶため、中途引き出 しが認められない現状では、確定拠出年金導入にあ たっての不安が大きいとの声が多い。このため、確定拠 出年金導入時に確定拠出年金と退職金前払いとの選 択制を採ると、後者を選択する者も多いのが実態であ り、確定拠出年金普及の障害になっている。	確定拠出年金法 附則第2条の2、 確定拠出年金年 金法施行令第59 条	
5066A	5066009		G25	z13016	厚生労働 省、	確定拠 出年金 法第99 条第1項	確定拠出年金運営管理 機関は、法令、法令に基 づいてする主務大臣の 処分及び運営管理契約 を遵守し、加入者等のた め忠実にその業務を遂 行しなければならない。	c		確定拠出年金は加入者が自己責任を 負う前提として、事業主の利益が加入 者の利益と相反することがあっても、関 係者が加入者の利益のみを考慮して 忠実かつ適切に各種業務を行っていく ような仕組みとすることがきわめて重要 であることから、運営管理機関につい て加入者に対する忠実義務を定めたも のである。運営管理業務については、 運用方法の提示等において事業主の 利益が加入者の利益と相反することも 想定され、忠実義務を事業主に拡大す ることは、加入者の利益を害すること なるおそれがあるため認められない。		(社)情報サービ ス産業協会	9	A	事業主が運営管理業務等を 委託している場合における当 該運営管理機関の忠実義務 の対象	運営管理機関の行為準則(年金局長通知(年発第213 号))は、もっぱら加入者に対する忠実義務を定めてい るが、事業主が運営管理業務を確定拠出年金運営管 理機関に委託している場合に、当該運営管理機関は 事業主に対しても忠実義務を負うものとしていただき たい。		事業主は、法が定めた事業主の責務を果たす必要があ る。したがって、事業主が運営管理業務を確定拠出年 金運営管理機関に委託している場合、当該運営管理機 関は、事業主が当該責務を全うできるように受託業務 の完遂に努める必要があるといえる。これに関して、現 行の取扱いは、加入者保護の観点から運営管理機関 の加入者に対する忠実義務を規定するに留まってい る。しかし、運営管理機関に業務を委託しているのは事 業主であり、投資教育の実施等では、加入者個人が、 逐一、運営管理機関に対応をもとめるのは必ずしも現 实的ではない。したがって、委託先運営管理機関は加 入者に対してだけでなく、事業主に対しても忠実義務を 負うべきである。	確定拠出年金法 第2条第7項、同 第7条、同第9 条、同第22条、確 定拠出年金法施 行令第7条、平成 13年8月21日付 厚生労働省年金 局長通知(年発 第213号)第6行 為準則に関する 事項 2.(1)	

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5068A	5068001				厚生労働 省、	「療養の給 付、老人医 療及び公 費負担医 療に関す る費用の 請求に関 する省令 の一部を 改正する 省令の施 行につい て」(平成1 8年4月1 0日付保発 第0410005 号) 「保険医療 機関又は 保険薬局 に係る光 ディスク等 を用いた 費用の請 求等に関 する取扱 いについ て」(平成1 8年4月1 0日付保総 発第 0410001 号)	紙媒体により行わ れている。 本年4月に平成18年度診 療報酬改定を反映した電子 的な診療報酬点数表の暫定 版を作成し、既に厚生労働省 のホームページに掲載してい るところである。 について ・「診療報酬請求書等の記 載要領等について」の一部改 正について、(平成18年3月30 日付け保険発第82号)におい て、「傷病名」欄に、主傷病、 副傷病の順に記載することと し、主傷病が複数ある場合 は、主傷病と副傷病の間を線 で区切るなど、主傷病を副傷 病とが区別できるようにするこ としてい ・記載要領通知において、 「光ディスク等を用いた費用 の請求に関して厚生労働大 臣が定める方式及び規格並 びに電子情報処理組織の使 用による費用の請求に関して 厚生労働大臣が定める事項 及び方式について」(平成18 年4月10日付け保発第 0410006号)別添3に規定する 傷病名を用いることとしてい	b、d 及びc	、 平成18年度は、審査支払機関においてオン ライン・システムを開発しており、今後、検討し て行く課題と考えている。 平成23年度当初の原則オンライン化に間に 合うように統一した記録条件仕様などを定める ため、関係者と調整中である。 平成18年度は、審査支払機関においてオン ライン・システムを開発しており、今後、オンライ ン化の状況を踏まえながら検討して行く課題と 考えている。 電子的な診療報酬点数については、「重点 計画-2006」(平成18年7月26日、「IT戦略本部」 において、「2006年度中に暫定版を作成」する とされていることを受け、本年4月に平成18年 度診療報酬改定を反映した暫定版を作成し、 既に厚生労働省のホームページに掲載してい るところである。 また本年5月には、第1回電子点数表検討会 を開き、電子的な診療報酬の有効な活用につ いて議論を重ねているところであり、引き続き検 討を重ねてまいりたい。 について ・「主傷病名の明示を義務づける」及び「記載 できる合理的な傷病名を定める」については、 現行の制度で対応可能。 ・「傷病名に対する診療内容が把握できる記 載要領を定める」については、複数の傷病を有 する患者に対する診療行為は、必ずしも個々		健康保険組合連 合会	1	A	平成23年度レセプトオンライ ン化に向けた対応	安全な通信ネットワークによるレセプトのオンライン化 が確実に実現するよう、医療機関側の電子化を促進 するための施策を講じるとともに、保険者側の受け入 れ体制の整備やデータ活用に資する以下の施策を、 期限を定め早急に実施すべきである。 診療報酬請求時にレセプトと同時に提出される増 減点連絡書、請求内訳表、症状詳記・日計表等の書 類についても基準様式を定め、電子化する。 オンライン化への対応が遅れている歯科レセプト の電子データ基準仕様を定める。 紙レセプトで行われている再審査請求を電子化する。 電子点数表を整備する。 電子化に対応したレセプトの活用を促進するため、 レセプトの様式、記載要領について次のような改善、 措置を講じる。 ・主傷病名の明示を義務付ける。 ・記載できる合理的な傷病名を定める。 ・傷病名に対する診療内容が把握できる記載要領を 定める。 ・調剤レセプトに処方した医療機関のコードの記載を 義務付ける。 ・診療行為の実施日の記載を義務付ける。 ・市区町村助成制度の適用の有無と助成額の記載を 義務付ける。	レセプトオンライン化に 対する健保組合の受入 れ体制(レセプト情報管 理システム)の整備、及 びデータを活用した保 健指導、医療費適正化 事業等の実施	これまでレセプトは紙で請求されていたが、今回の改正 通知等により、平成23年度から原則オンライン化される こととされた。しかし、いまだ医療機関におけるレセプト 電算処理の普及率は低い状況であり、(支払基金取扱 いレセプト件数ベースで)医科は約16%で、歯科にい たっては全く開始されていない。レセプトオンライン化 は、医療事務全体の効率化や、データを活用した保 健事業の展開を可能とするなど、積年の最重要課題で あり、今回の方針が後退することはあってはならない。 さらに、有効かつ適切にレセプトデータを活用してい くために所要の対策が必要となる。	平成18年4月 10日付保発第 0410005号:保険 局長通知、平 成18年4月10日 付保発第 0410001号:保険 局総務課長通 知、療養の給 付、老人医療及 び公費負担に関 する費用の請求 に関する省令 等		
5069A	5069001				財務省、 厚生労働 省、	食品衛生法第 10条、食品安 全基本 法第24 条	食品衛生法におい ては、食品の安全性を確 保するため、公衆衛生の 見地から食品添加物に ついて必要な規制その 他の措置を行っている。 食品添加物については、 厚生労働大臣が人の健 康を損なうおそれがない ものとして薬事・食品衛 生審議会の意見を聴い て定める場合を除いて は、使用等が禁止されて いる(食品衛生法第10 条)。 また、厚生労働大臣が 食品添加物について人 の健康を損なうおそれが ないものとして定める場 合には、食品安全基本 法に基づき食品安全委 員会の意見を聴くことが 義務づけられている(食 品安全基本法第24条)。	d	ー 新しく食品添加物の使用等を希望する 者は厚生労働大臣あてに要請する 必要がある。厚生労働省では、要請者と 資料の整備やスケジュールについて の協議を行っている。協議の際には、 実際に要請から10年かかったという事 例はないことから、要請から10年かか るといふ説明は行っていない。今回の 件についても、要請者と厚生労働省と の間で具体的な協議をすることで解決 できるものとする。		オーストラリア政 府	1	A	ワインの成分要件	日本は、国際基準に則ってワインに共通して使われ る、食品衛生法や酒税法でカバーされていない加工 助剤や添加物に関して時間や費用の掛かる添加物名 簿訂正手続に替わる方法を検討すべきである。	ワインを製造するため の添加物や加工助剤の 名簿訂正許可を得るに は、日本では2段階の手 続きがあるという助言を 受けている。第一段階 では、食品衛生法の基 で厚生労働省から認定 を受けるために申請を し、認定後に酒税法の 認定を受けるために更 に国税庁に申請しなけ ればならない。厚生労 働省から、申請届けをし てから、見直しながさる という助言を受けてい る。	長年に渡り、オーストラリアのワイン産業は日本市場の ワイン成分要件の長引く問題に遭遇している。世界的に 共通して使われている多くの添加物や加工助剤は日本 の食品衛生法や酒税法では認められていない。			
5070A	5070013		G24		金融庁、 厚生労働 省、	確定拠出年金 運営管理機 関に関する 命令第10条第1 号	営業職員による運用関 連業務(運用の方法に 係る情報提供)と運用商 品の販売等の事務の兼 務は認められていない。	c		営業職員による運用関連業務と運用 商品の販売等の事務の兼務について は、運営管理業務の中立性確保の必要 性の観点から、認めることはできな い。		社団法人全国信 用組合中央協会	13	A	確定拠出年金制度における 営業職員による運用関連業 務の兼務禁止を撤廃すること	営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情 報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務禁止を撤 廃すること。 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。 本規制が撤廃されることにより、確定拠出年金制度の 概要や各運用商品に関する説明から販売事務まで一 担当者が一貫して行うことが可能となり、利便性の向上 に資することとなる。また、人的余力に乏しい信用組合 においては、規模・特性に応じた組織運営、業務展開が 可能となり、収益機会の拡大等を図ることができる。	確定拠出年金法 第100条第7号、 確定拠出年金運 営管理機関に関 する命令第10条 第1号			

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5071A	5071009			z13119	厚生労働 省、	薬事法	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 や注意事項について指示を受け た場合には遵守しなければなら ないとされている。	c	、	高度管理医療機器及び特定保守管理医療機 器は、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。こうしたことから リース終了後の高度管理医療機器及び特定保 守管理医療機器が販売される場合は、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がなされ、使用年数 や使用頻度に応じて、メンテナンスや部品交換 が確実に行われる必要がある。このため、中古 の高度管理医療機器及び特定保守管理医療 機器の販売に当たっては販売者が当該医療機 器製品についてもっとも詳しく把握している製造 販売業者への通知し、製造販売業者からの指 示に従うことを義務づけているものであり、上記 の理由から中古業者間(許可販売業者間)で流 通する場合も必要な措置であると考えている。		社団法人リース 事業協会	9	A	薬事法の販売業規制に關す るリース会社の特例措置	リース会社は、リース期間が終了した医療機器を売却 する場合、薬事法の医療機器販売業の許可を得て行 う必要があるが、取引形態によっては、規制内容が過 重な負担となっている。		例えば、中古の医療機器を売却する場合には、製造販 売業者に対する通知が必要となるが、中古業者(許可 販売業者)に対して売買する場合も必要となり、その 後、中古業者間(許可販売業者間)で当該中古医療機 器が流通する際も売却の都度(使用のために売買され ない場合も)、同様の通知が必要となる。このような過 重な負担を軽減するための特例措置が必要。	薬事法	
5073A	5073004		G23	z13014	金融庁、 厚生労働 省、	確定拠 出年金 法第89 条第1項 確定拠 出年金 運営管 理機関 に関する 命令第2 条	運営管理機関の登録を 受けようとするときは、役 員の氏名・住所を記載し た登録申請書を厚生労働 大臣および内閣総理 大臣(金融庁長官)に提 出しなければならない。	c		役員に係る事項は、事業主が運営管 理業務を委託する運営管理機関を選 任するにあたり、適切に業務を実施で きると考えられる法人を慎重かつ十分 な注意を払って総合的に検討する際に 必要なものであるため、簡素化は困難 である。		全国農協中央 会・農林中央金 庫	4	A	確定拠出年金運営管理機関 の登役員に係る登録事項の 簡素化	確定拠出年金運営管理機関において登録を受ける役 員を、金融機関にあってはすべての役員でなく担当役 員のみとする。		確定拠出年金運営管理機関においては、常勤・非 常勤に関わらず、全ての役員の登録を受ける必要があ る。また、当該役員の兼業状況についても登録を受ける 必要がある。 証券業においては担当役員のみ登録を受ければよ うこととされているが、運営管理機関は全ての役員の登 録を受けるとされている。当該役員変更の発生によ り変更の届出手続きが煩雑化している。	確定拠出年金 法第89条、第92 条第1項 確定拠出年金 運営管理機関に 関する命令第2 条、第3条	
5075A	5075001			z13120	警察庁、 法務省、 厚生労働 省、			c		当該要望については、制度の所管省庁ではな いため、対応は困難である。		テンブスタッフグ ループ(テンブス タッフ株式会社、 テンブロス株式 会社、テンブス タッフ・ユニバー サル株式会社)	1	A	研修生の研修受入機関の特 例の見直し	出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の 基準を定める省令の研修在留資格に係る基準の五号 の特例を定める件の六号及び、出入国管理法及び難 民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令 の研修在留資格に係る基準の六号の特例を定める件 の六号 の「申請人が我が国の国の資金により主として運営さ れている事業として行われる研修」として、国の資金で 補助する民間が主導となって行う事業を認めてほし い。 国の補助金を受けて行 う事業としての研修の中 で、 その主体となる企業の 集合研修は、(日本語 研修、異文化研修、商 習慣、日本文化、管理 研修等)各企業で受け 入れられる研修生に対 して行われる共通の研 修である。共通の研修 では、特に日本語教育 及び日本文化研修など 専門的知識を必要とし、 その分野に特化した研 修を実施するため、集 合研修形式で、国から 直接補助金の交付を受 ける企業が実施できる ようにする。	国の補助金を受けて行う事業としての研修は、財団等 の公益法人が研修を行う場合は、特例で認められてい る研修という扱いを受けるのに対し、補助金交付先が民 間企業の場合、財団等が行っている研修(日本語研修 や異文化研修、商習慣、日本文化、管理研修など)と同 様の遂行能力があっても行うことができない。研修実施 が可能になれば費用対効果及び研修の効果が高まる。 また、財団で行われている研修と比較が可能になり双 方の研修レベルが高まる。	出入国管理及び 難民認定法第七 条第一項第二号 の基準を定める 省令の研修在留 資格に係わる基 準の第五号の特 例を定める件の 六号及び、出入 国管理法及び難 民認定法第七条 第一項第二号の 基準を定める省 令の研修在留資 格に係る基準の 六号の特例を定 める件の六号		

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の 内 容	措置の概要(対応策)	その他	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	その他 (特記事項)
5075A	5075002			z13121	警察庁、 法務省、 厚生労働 省、	出入国管 理及び難 民認定法 第七条第 一項第二 号の基準 を定める 省令	外国人労働者の受入れの範囲は、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。	c		外国人労働者の受入れ範囲は、入管法において、国民生活に与える影響等を勘案した上で個々の職種ごとに認められているものであり、こうして定められた現行の受入れ範囲を安易に緩和すると現行制度の趣旨を没却させることとなり、労働市場への悪影響等の弊害が生じることから認められない。		テンプスタッフグループ(テンプスタッフ・ユニバーサル株式会社)	2	A	就労が認められる在留資格である人文知識・国際業務の基準の見直し	人文科学の分野に属する知識を要する業務に従事しようとする外国人の実務経験基準の緩和と特例の追加	人文科学の分野に属する知識を要する業務に従事しようとする外国人の実務経験基準を5年とし、外国人特有の文化的知識や感性を生かして活躍する業務については特例として日本の大学、各種専門学校にて4年以上教育を受けたものまたは、日本の国家資格を取得しているものには外国人特有の文化的知識や感性以外に申請者の能力を活かした業が行えるものとする。	現在、日本には多くの外国人留学生が来日し教育を受けているが、卒業後多くの留学生は帰国している。その理由の一つとして就労査証の取得基準と大学の専攻及び企業の雇用理由にミスマッチがあきいている。外国人留学生は日本語にも日本文化にも精通しており、日本人同様の活躍が期待できる。高度人材である留学生を活用することにより日本の経済発展につながる。	出入国管理及び難民認定法第七 条第一項第二号 の基準を定める 省令	
5079A	5079004			z13122	厚生労働 省、	厚生労働 省職業安 定局通達	日系人就業支援事業は、不就労の日系人若年者等に対し、日本で生活する上で必要となるキャリア形成、労働慣行、職業生活で必要となる知識等を付与することにより、日系人若年者等が容易に職業生活における将来設計を立案できるようにすることを目的として、平成16年度から平成18年度までの3年間の事業として実施している。	b		日系人就業支援事業については、引き続き継続して実施すべく検討している。		外国人集住都市 会議 座長 四 日市市長 井上 哲夫	4	A	日系人就業支援事業の継続実施など	事業の評価を行った上で、3年経過後であっても必要に応じ、同事業を継続実施できるようにするとともに、日系人青少年に対するガイダンス事業を拡充し、企業による自主的な受け入れ目標の設定を促進し、教育訓練の受講に対する支援措置を導入する。	同事業が、その実施されている地域によっては、成果を発揮し始めているにもかかわらず打ち切られることになっている。事業が成果をあげる見込みがある場合には、延長可能なものとする必要がある。また、企業の協力を得るとともに、教育訓練の措置を組み合わせることによって、さらに事業の効果を高めることが可能である。	厚生労働省職業 安定局通達	[規制の現状]指 定されたハロー ワークの地域に おいて、3年を限 度として事業を 実施することな っている。	
5079A	5079005			z13123	文部科学 省、厚生 労働省、	—	—	e,d	—	要望されている内容につき、特段規制を行ってはいないと考える。 なお、厚生労働省においては高等学校と連携を図りつつ在学中からハローワークで受けられるサービスについて周知を行うとともに、高校中途退学者で就職を希望する者に対しては、ハローワークにおいてきめ細かな就職支援を実施しているところである。また、不就労の日系人若年者等に対しては、職業生活における将来設計を立案できるようにすることを目的として、日本で職業生活を営む上で必要となる知識等を付与するガイダンス事業を平成16年度から平成18年度までの3年間の事業として実施しており、引き続き実施することを検討している。		外国人集住都市 会議 座長 四 日市市長 井上 哲夫	5	A	若年雇用対策の新設と強化	中学・高校などを中途退学した青少年が、働きながら学べるように若年雇用対策を新設・拡充し、その一環として、外国人青少年の就労・学習を支援するための措置を設ける。	現在の若年雇用対策においては、フリーターの正規雇用促進が大きな柱となっているが、中学・高校を卒業することが、若年雇の自立を促進する上で不可欠である。そこで、中学・高校中退者に対し、夜間中学・高校での学習機会の確保と昼間の就業の両立を目標とする若年雇用対策を新設し、その一環として、外国人の中途退学者を支援することが必要である。	学校教育法第45 条、厚生労働省 職業安定局通達	[規制の現状]中 学・高校を中途 退学した者を対象 とし、これらの者 が働きながら学 べるようにする ための若年雇用 対策は実施されて いない。	

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の容 内容	措置の概要(対応策)	その他	要望主体	要望 事項番 号	要望種 別 (規制改 革A/民 間開放 B)	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	その他 (特記事項)
5079A	5079007				法務省、 外務省、 厚生労働 省、	出入国管 理及び難 民認定法 第5条	日本における労働に関する 情報提供を現地(サンパウ ロ)の相談窓口を通じ 行っている。	d		我が国における入国管理制度及び労働 関係法令に関する情報については、現行 の取り組みに加え、今後、東京外国人雇 用サービスセンターのホームページにおい て、7ヶ国語に翻訳した上で、情報提供を 行うこととしている。		外国人集住都市 会議 座長 四 日市市長 井上 哲夫	7	A	出入国管理の改善	査証発行時等の渡航前において、日本における生活 や労働、教育等、日本に関する正確な情報提供を行 う。 日本国内における生計能力や心身の健康状態に課 題を抱える外国人を早期に把握し、これらの外国人に 対する指導・支援を効果的に進めるため、身元保証人 に十分な責任分担を求めつつ、出入国管理行政と自 治体とが連携して対処できるようにする。		新規に入国する外国人のなかには、渡航費や各手続き 費用等の多額の経費を借金して入国する場合がみられ る。一方、日本で働いている外国人が、生計能力が十 分で無いまま、母国にいる家族を呼び寄せる場合も増 えている。 また、渡航前に、日本における労働や教育、生活全般 に関する情報が海外において正確に伝えられていない ため、入国してから実態とのギャップに苦しみ、心身と もに病んでしまう外国人も少なくない。また、身元保証 人も、その責任を十分に果たしているとはいえない。 これらの現状は、地域での外国人との共生にとって大 きな課題となっている。	出入国管理及び 難民認定法第5 条	[規制の現状] 出 入国管理及び難 民認定法第5条 第1項第3号に 上陸拒否の事由 の一つとして、 「貧困者、放浪者 等で生活上又は 地方公共団体の 負担となる恐れ のある者」が掲げ られているが、同 号はほとんど効 果を発揮してい ない。
5079A	5079008				厚生労働 省、		労働者派遣事業主は、社会保 険等に参加する必要がある 派遣労働者については、 加入させてから労働者派 遣を行うこととしている。 また、当該派遣労働者に 係る健康保険、厚生年金保 険等の被保険者資格取得 届が関係行政機関に提出 されていることの有無につ いて、派遣先に通知するこ としており、提出がされて いない場合、当該書類が 提出されていない具体的 な理由を付さなければなら ないとしている。 派遣先は、派遣労働者を 受け入れる際、社会保険 等に参加している派遣労働 者を受け入れるべきもので あり、派遣元事業主から 社会保険等に参加してい ない具体的な通知等を受 けた場合において、当該理 由が適正でないと考えられ る場合には、派遣元事業 主に対し、当該派遣労働者 を社会保険等に参加させ てから派遣するよう求める こととされている。	c		社会保険事務所では、社会保険の加入 の適正化を図るため、事業主に対する適 正な届出の励行の指導及び事業所調査を 実施している。平成16年度より、請負事業者 の事業所も含む、外国人労働者等を多く雇 用している事業所等の特定業種を対象とし た重点的な調査を行い、社会保険の加入 の適正化に一層努めている。また、平成1 8年度の事業所調査では、外国人労働 者、請負労働者等について、関係書類等 によりその勤務実態を確認している。 外国人労働者の雇用状況を把握し、社会 保険の加入を含め、その適正な就労を 促進するため、外国人雇用状況報告の義 務化について、現在、労働政策審議会で 検討を進めているところ。審議会での検討 結果を受け、次期通常国会へ法案を提出 する予定。 労働者派遣法に違反するいわゆる偽装 請負については、従来より指導監督を行っ ているところであり、平成18年9月には製造 業等を中心とした偽装請負の防止・解消を 図るため、労働基準監督行政及び職業安 定行政の連携並びに監督指導の強化等 を行うこととする通達を各都道府県労働局長 宛発出するなど、更なる取組の強化を図っ ているところである。 請負は自ら労働者を雇用し指揮命令を 行うものであり、雇用関係と指揮命令関係 が異なる労働者派遣とはその雇用関係に おいて全く異なるため、発注者に請負事業		外国人集住都市 会議 座長 四 日市市長 井上 哲夫	8	A	労働者派遣業及び業務請負 業に就労する外国人の労働 条件及び社会保険加入の改 善	派遣労働者の社会保険加入の指導を徹底するととも に、業務請負業の実態を国として早急に把握し、偽装 請負に対して厳正に対処する。 また、労働者派遣事業に該当しない事業請負におい ても、発注者に対し請負事業者において就労する労働 者の社会保険加入の有無と理由を報告させ、これに 基づき、下請事業者が社会保険加入に関して指導 を行うよう事業主に対し義務づける。同時に、外国人 の社会保険加入状況の実態を調査し、未加入事業所 への加入指導を強化する。		労働者派遣業又は業務請負業には、多数の外国人労働 者が就労しているが、その賃金・労働条件や社会保 険加入などには問題が多く、就業は不安定となる傾向 にある。同時に、外国人の社会保険の加入状況と加入 率の実態が把握されておらず、効果的な加入促進が図 られていない。	厚年法第8条、健 保法第3条第1 項、派遣法第14 条、昭和61年4月 17日付労働省告 示、平成18年9月 14日付厚生労働 省労働基準局 長・職業安定局 長通達	[規制の現状] 労働 者派遣法は、 生産現場への労働 者派遣にも適用 され、その際、 社会保険への加入 を担保する措置 が講じられること となっているもの の、労働者派遣 事業の許可を得 ている事業者は、 同時に、業務請 負事業を行って いるものが多く、 業務請負事業に は労働者派遣事 業の規制が及ば ない上、2ヶ月以 下の短期間の雇用 契約を締結するこ とによって、請負 労働者の社会保 険加入を事実上逃 れることが可能に なっている。
5079A	5079011				厚生労働 省、		職業安定法第53条 の2、職業安定法 施行規則第34条、 規制改革・民間開 放推進3か年計画 (再改定)	a		規制改革・民間開放推進3か年計画(再 改定)における閣議決定を踏まえ、その内 容の具体化に向け、現在、労働政策審議 会において検討が進められているところで あり、審議会での検討結果を受け、次期通 常国会へ法案を提出する予定である。		外国人集住都市 会議 座長 四 日市市長 井上 哲夫	11	A	外国人を雇用する事業者の 実態把握、外国人就労管理 の改善	外国人を直接雇用する事業者に対し、その雇用状況 を関係当局に報告することを義務付けると共に報告 内容を充実させる。		外国人の就労場所の把握は、外国人の在留管理・雇用 対策を進める上で基礎となるものであるが、現行制度 では、就労実態のチェックや関係省庁相互の情報交換は 十分に行われていない。就労場所の把握が困難なた め、企業における適正な就労管理を確保することも、社 会保険加入を促進することも困難である。 現在、厚生労働省の労働政策審議会職業安定分科 会雇用対策基本問題部会にて検討が行われているが、 外国人の就労実態を把握しつつ、出入国管理、雇用・ 労働基準、社会保険、市町村など関係行政が情報を共 有し、企業の就労管理を適正化することが必要である。	職業安定法第53 条の2、職業安定 法施行規則第34 条、規制改革・民 間開放推進3か 年計画(再改定)	

様式2 全国規制改革及び民間開放要望書

要望 管理番号	要望事項 管理番号	分割補 助番号	グルー プ化番 号	管理コード	所管省庁 等	該当法令	制度の現状	措置 の分 類	措置 の容 内容	措置の概要(対応策)	その他	要望主体	要望 事項番 号	要望種 別 (規制改 革A/民 間開放 B)	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	根拠法令等	その他 (特記事項)
5079A	5079012			z13127	内閣官 房、警察 庁、総務 省、法務 省、文部 科学省、 厚生労働 省、	地方自治 法、住民 基本台帳 法、地方 税法、地 方財政法、外国人 登録法、国民 健康保険 法、国民 年金法、 学校教育 法	出入国管理、地方税、社会保険、教育などに関する情報を地方公共団体のデータベースに登録し、関係省庁や他の自治体に対して当該データベースよりデータを提供する仕組みは存在しない。	b		国・自治体における外国人に関する情報の共有について、今後とも、内閣官房「外国人の在留管理に関するワーキングチーム」を中心に検討を進めていく。		外国人集住都市 会議 座長 四 日市市長 井上 哲夫	12	A	外国人登録制度の改善、国・自治体における外国人に関する情報の共有	外国人登録制度における登録内容と実態の乖離を是正するために、外国人登録制度を住民基本台帳制度に一元化すべきである。 現在、内閣官房「外国人の在留管理に関するワーキングチーム」でも検討が進められているが、出入国管理、地方税、社会保険、教育などに関する情報を地方公共団体のデータベースに登録し、関係省庁や他の自治体に対して当該データベースよりデータを提供すること、その際はデータ保護に万全を尽くすことなどを法令に定めるべきである。		現状では、外国人登録の内容と居住実態との乖離が大きくなっているほか、世帯単位での捕捉ができない、職権によるデータの削除ができないといった、住民登録と外国人登録の制度のずれが市町村における住民の実態把握を行政サービスの提供を困難にしている。 地方自治法第10条における「外国人も日本人も同じ権利・義務を有する住民である」という規定に基づけば、外国人登録制度は、住民基本台帳制度に一元化させるべきである。 また、外国人登録は出入国管理制度の一部であるという現行法令の捉え方よりは、むしろ、市町村がその住民の地位に関する正確な記録を常に整備しなければならない、とする地方自治法第13条の2の考え方に拠るべきである。	地方自治法、住民基本台帳法、地方税法、地方財政法、外国人登録法、国民健康保険法、国民年金法、学校教育法	
5079A	5079013			z13128	内閣官 房、警察 庁、総務 省、法務 省、文部 科学省、 厚生労働 省、	出入国管理及び難民認定法第20条、21条及び22条、永住許可に関するガイドライン(法務省入国管理局平成18年3月31日)、地方自治法第10条第2項	在留資格の変更又は在留期間の更新並びに「永住者」の在留資格への変更に当たっては、具体的な要望内容にあるような事項が要件として明示されていない。	b		外国人の在留管理に関するワーキングチームにおいて、今後の検討事項として、日系人等の在留許可要件(更新許可要件も含む)の見直しも議論となりうところ、厚生労働省としては、現時点において、規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)における閣議決定を踏まえ、外国人雇用状況報告の義務化について、その内容の具体化に向け、労働政策審議会で検討を進めているところ。審議会での検討結果を受け、次期通常国会へ法案を提出する予定。		外国人集住都市 会議 座長 四 日市市長 井上 哲夫	13	A	在留資格の変更、在留期間の更新および永住者の在留資格への変更の際の在留管理の適正化	在留資格の変更又は在留期間の更新並びに「永住者」の在留資格への変更には、外国人が就労している場合、雇用・労働条件に法令違反がなく、社会保険に加入していること、国税及び地方税の滞納がないこと、学齢期の子どもの場合その子どもが就学していること、在留資格によっては日本語能力の程度、などを審査に当たったの積極要素とし、それらの実施状況を正確に把握できる体制を整える。 これらの実施が不十分又は法令違反がある場合、在留資格の変更又は在留期間の更新並びに「永住者」への在留資格への変更を留保し、市区町村や関係機関と連携して、その是正を図る。 子どもの就学や日本語能力の程度を審査項目に加える場合、すでに日本に在留している外国人に、子どもの就学の機会や、本人の日本語学習機会を十分に提供するために、国の責任において必要な環境を早急に整備する。	日本に在留する外国人の権利を保障し、同時に義務の履行を図ることは、多文化共生社会を形成するために欠かすことのできない条件である。 しかし、国内に合法的に在留しているながら、社会保険加入、国税及び地方税の納入などの義務を十分に果たしていない場合がある。学齢期の子どもの就学を保障することは、保護者や受入れ国にとって義務的なものであり、これも十分に果たされていない。また、「永住者」の在留資格を取得した外国人が、社会保険に加入していない場合も少なくない。地方税の滞納についてもチェックされていない。 さらに、日本語が不十分な場合、日本の各地域社会において、住民と共に幸せに暮らすことが困難になっており、在留資格によっては、日本語能力を証明することも必要であると考えられる。 現在、内閣官房「外国人労働者問題関係省庁連絡会議」で検討されているが、在留資格の変更・更新及び「永住者」の在留資格への変更にあたって、法務省出入国管理局と市区町村及び関係行政機関は、地方公共団体におけるデータベースの構築などを通じて効果的かつ効率的に連携することが必要である。	出入国管理及び難民認定法第20条、21条及び22条、永住許可に関するガイドライン(法務省入国管理局平成18年3月31日)、地方自治法第10条第2項	[規制の現状]在留資格の変更又はは在留期間の更新を受けようとする外国人は、法務大臣にこれを申請することができ、法務大臣は、当該外国人の提出した文書に基づいて、在留資格の変更を適当と認めるに足りる相当の理由があるときに限り、これを許可することができる。また、在留する外国人が、「永住者」の在留資格への変更(特別永住者を除く)を希望する場合、法務大臣は、素行が善良であること及び、独立の生計を営むに足りる資産又は技能を有すること並びにその者の永住が日本国の利益に合すると認めたとときに限り、これを許可す	