

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	再検討要請	要望主体	要望事項番	要望種別(規)	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	求人検索端末機の情報は、公共職業安定所で職業紹介に用いる求人票そのものであることから、その端末機の管理も求人票の取扱い同様、安定所庁舎内において職員の下で慎重な注意をもって行っている。ハローワークは、国の指揮監督の下で、公務員が従事する全国的体系的職業安定機関を設けることを義務づけている。10第88号条約にもとづき、憲法の国民の勤労権を保障するための必要最低限のセーフティネットとして無料職業紹介業務を行っている。	C		1. 求人検索端末機(通称「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紹介と併せて利用可能な公共職業安定所の集約サイトである。また、求人票には登録事業者の担当者名を含め、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へ設置した場合、この求人票が安定所の適正な管理下にはいままに取られることになる。なお、ハローワークの求人票のうち約4割はインターネット上で非公的部門へ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、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、公務員が従事する全国的体系的職業安定機関を設けることを義務づけている10第88号条約違反となり、当該条約を批准している我が国としては、実施できない。 雇用保険制度は職業紹介と一体的に行うことで、差別を防止し、保険制度としての効果的な運用が可能となるものであり、雇用保険と職業紹介は国が一体的に実施することが必要不可欠であり、職業紹介のみを切り離し民間委託することはできない。 再チャレンジ支援の対象者の就職促進について、政府が責任を持って展開していくためには、セーフティネットとしてのハローワークにおいて公務員が職業紹介に際し事業主指導も一体的に行うことが必要不可欠であり、職業紹介のみを切り離し民間委託することはできない。 民間の職業紹介事業者についてのこれまでの規制改革については、内閣府が職業紹介と併せて民間委託のセーフティネットの維持・職業紹介事業の存在を前提として、これに賛成ないし、容認してきたところであり、セーフティネットとしての職業紹介の民間委託はこうした前提に違反することとなる。			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開放。	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の求人情報を提供する。	求人・求職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、	労働者派遣法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(法律第4条第1項第1号)	何人も港湾運送業務について労働者派遣事業をおこなってはならない。	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、業務量の流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、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、利用コストの安さや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無いと断言できる。 10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、適用除外というは新法においても変わらない旨御報告している」と何も示さず「何を確認したのみである。」「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弱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損失を買っ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 湾労働法	港
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	社会保険労務士は社会保険労務士法第14条の2の第1項の規定による登録を受けた時に、当然に社会保険労務士会の会員となる。	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、公益的な使命を有している。このような使命と職責をもち社会保険労務士は、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、会則により、自らの品位の保持と質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。	強制入会制については士業団体の意見は全くなし。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聞かず、強制的に強制入会制を維持している。強制的に強制入会制を維持しているため、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、懲戒手続に関する事例として、当職は大手特許事務所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会会長名で懲戒手続が請求され、弁理士法違反の事実があったと通知され、現在処分待ちの状況である。なお、上記侮辱は書面(当職宛書簡及び審判事件台帳)と明確である。		なし
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、検討要事項の対象とはならない。			(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	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	

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号	要望種別(規)	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	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。		要望者からの下記の更なる意見を踏まえ、改めて検討し、見解を示されたい。 要望理由にも記載しているが、税制改正によっても、特に個人型(2号)は180,000円から216,000円へ拡大したに過ぎない。本要望は「単に税財源措置の優遇を求めるもの」ではなく、主として制度の改善を求めるものであり、少なくとも企業型(企年無)と同額になるよう限度額の拡大を検討願いたい。限度額引き上げが個人の自助努力を促し、制度の普及を促進するものとする。	(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(企年無)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(企年無)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) 現在の年間拠出限度額は以下のとおり。 企業型(企年有)276,000円 企業型(企年無)552,000円 個人型(1号) 816,000円 個人型(2号) 216,000円	確定拠出年金法第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	
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。		要望者から以下の再意見が寄せられており、再検討をお願いします。 本要望は、自助努力、自己責任による老後の生活資金確保を支援し、確定拠出年金制度の普及及び円滑な運営に資するものであるほか、確定拠出年金法上の改正を必要とするものでもあり、また、従来より本会議にて検討がなされてきた経緯を踏まえ、再度検討をお願いしたい。	(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従業員の場合月額1万8千円となっている。	
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		
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請する。 特に現状の個人型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6.8千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

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号	要望種別(規)	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	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.keidanren.or.jp/japanese/policy/2005/020.pdf
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)が行えないことになっており、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	
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。	要望者から以下の再意見が寄せられており、再検討をお願いします。 本要望は、自己責任の意識醸成のためにも、確定拠出年金制度の普及及び円滑な運営に資するものであるほか、確定拠出年金法上の改正を必要とするものでもあり、また、従来より本会議にて検討がなされてきた経緯を踏まえ、再度検討をお願いしたい。		(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が認められず、本人拠出ができない。
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、個人が上乘せ拠出できない。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	

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号	要望種別(規)	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、第3条	確定拠出年金は、脱退一時金が支給される場合や高度障害の場合を除き、60歳前の中途引き出しは認められていない。	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から、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	
5051A	5051010		G15	z13006	厚生労働省、	確定拠出年金法附則第2条、第3条	確定拠出年金は、脱退一時金が支給される場合や高度障害の場合を除き、60歳前の中途引き出しは認められていない。	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。		要望者からの下記の更なる意見を踏まえ、改めて検討し、見解を示されたい。 本要望は「単に税財源措置の優遇を求めるもの」ではなく、主として制度の改善を求めるものであり、困窮時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が認められていないことが制度の普及の阻害要件にもなっていることを鑑み、引き続き検討いただきたい。		(社)日本損害保険協会	10	A	確定拠出年金の経済的困窮時における年金資産取り崩しの容認	経済的困窮時においては、米国の401k制度の様に、税のペナルティを課した上で年金資産の取り崩し、年金資産を担保としたローン制度を認めるようにしていただきたい。	確定拠出年金の制度普及が図られる。少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する効果がある。	確定拠出年金では60歳までは高度障害時を除き理由の如何を問わず、年金資産の取り崩しが認められていない。 困窮時の年金資産取り崩しニーズは高く、このままでは確定拠出年金普及を阻害する。	確定拠出年金法第28条、法人税法、所得税法	
5054A	5054030		G15	z13006	厚生労働省、	確定拠出年金法附則第2条、第3条	確定拠出年金は、脱退一時金が支給される場合や高度障害の場合を除き、60歳前の中途引き出しは認められていない。また、確定拠出年金制度においては、受給権の担保差入れが禁止されている。	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。		要望者から以下の再意見が寄せられており、再検討をお願いします。 本要望は、確定拠出年金制度において普及を阻害する最大の要因のひとつであると認識している。間接的に税制上の措置の拡充につながるものであるが、確定拠出年金制度の普及に資するものであり、また、従来より本会議にて検討がなされてきた経緯を踏まえ、再度検討をお願いしたい。		(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き出し要件の緩和	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。そのためにも、まず以下について早急に実施すべきである。 脱退一時金を受給できる要件の緩和(例えば確定給付企業年金法施行規則第30条と同様な一時金選択が可能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。	
5055A	5055031		G15	z13006	厚生労働省、	確定拠出年金法附則第2条、第3条	確定拠出年金は、脱退一時金が支給される場合や高度障害の場合を除き、60歳前の中途引き出しは認められていない。	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	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約定残高に係る要件(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		

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号	要望種別(規)	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	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、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らるるものであるため、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動議すると、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	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らるるものであるため、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き出し要件の緩和	(確定拠出年金法の規制の緩和)右記同様	現状の脱退一時金制度のほか、加入者が一定の課税条件(ペナルティ課税)を負うことにより、任意で確定拠出年金の資産の中途引き出しを行うことを可能とする。	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け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、中途引き出しは、諸条件を満たしたうえで脱退一時金を受け取る以外にはできない。しかし、現実には、長期に渡る加入期間中に不測の事態が生じても中途引き出しができないことに不安を抱き、加入希望者であっても加入を躊躇するケースが考えられる。これらの規制を、年金資産が50万円までであれば受け取れるようにする等の脱退一時金制度とは別に、金額や時期にかかわらず、加入者の任意で中途引き出しができるように緩和すれば、女性や若年層を含むより多くの国民が安心して確定拠出年金に加入するようになり、国民の老後生活に対する不安感の軽減につながるものと考えられる。また、企業型年金は、企業の退職給付制度としての性格をより強めることができ、普及促進ができる。	確定拠出年金法附則第3条	継続
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らるるものであるため、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探ると、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	
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らるるものであるため、検討要望事項の対象とはなり得ない。	要望者から以下の再意見が寄せられており、再検討をお願いします。 本要望は、確定拠出年金制度における支給要件の緩和を求めるものであり、間接的に税制上の措置の拡充につながるものであるが、現行の厳格な支給要件が確定拠出年金制度普及の障害となっている側面があるほか、従来より本会議にて検討がなされてきた経緯を踏まえ、再度検討をお願いしたい。	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場合は、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。		

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号	要望種別(規)	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	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らるるものであるため、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管理資産額に係る要件(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管理資産額に係る要件(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。年金制度とはいえず実質的企業退職金の一部(または全部)を担う制度となっている現状を勘案すると、企業型脱退一時金の支払枠を大幅に引き上げることで、企業および加入者の本制度の利便性(加入しやすさ)が大幅に改善すると考えられる。 現行の個人別管理資産額に係る要件(50万円)については「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。	確定拠出年金法附則第2条の2第11項 確定拠出年金法施行令第59条第2項 確定拠出年金法附則第3条 確定拠出年金法施行令第60条		
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られていない。 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らるるものであるため、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年を超え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、同法第60条、確定拠出年金法施行規則第38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らるるものであるため、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もちず、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5項、同法第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	
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らるるものであるため、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るべきである。 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		

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号	要望種別(規)	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	5051009		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らるるものであるため、検討要望事項の対象とはなり得ない。		要望者からの下記の更なる意見を踏まえ、改めて検討し、見解を示されたい。 本要望は「単に税財源措置の優遇を求めるもの」ではなく、主として制度の改善を求めるものであり、専業主婦(第3号被保険者)、公務員にも制度加入を認めることによって、確定拠出年金制度のポータビリティを確保することが、制度の普及につながるから、引き続き検討いただきたい。	(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)	確定拠出年金制度において、個人型年金への専業主婦、公務員の加入を認めていただきたい。	確定拠出年金の制度普及が図られる。専業主婦、公務員個人の自助努力による老後資金形成の促進に寄与する。少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する効果がある。	確定拠出年金制度に加入できないものが存在することにより、確定拠出年金のポータビリティが確保されず、十分なものとならない。(現状) 確定拠出年金において、個人型への専業主婦(第3号被保険者)、公務員の加入が認められていない。	確定拠出年金法第62条、法人税法、所得税法	
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らるるものであるため、検討要望事項の対象とはなり得ない。		要望者からの下記の更なる意見を踏まえ、改めて検討し、見解を示されたい。 本要望は「単に税財源措置の優遇を求めるもの」ではなく、主として制度の改善を求めるものであり、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なれば、中小企業を中心に制度の一層の普及が図られるため、引き続き検討いただきたい。	(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	
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らるるものであるため、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。	
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らるるものであるため、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になれば、利便性が拡大され、加入者増大に繋がると考えられるため。 ・このような場合は、その者は個人型年金運用指図者になるが、資産が少額な場合は、将来的に運用のみを継続したとしても、少額の給付しか受け取れず、確定拠出年金制度の目的を達することができない可能性がある。第3号被保険者に個人型の加入資格を付与することにより一定の拠出を認めることで、前述の問題点が改善されるほか、制度の普及にも大きく寄与すると考える。	・確定拠出年金法第62条		

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号	要望種別(規)	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	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らるるものであるため、検討要望事項の対象とはなり得ない。		要望者から以下の再意見が寄せられており、再検討をお願いします。 本要望は、確定拠出年金制度における加入者資格の拡大を求めるものであり、間接的に税制上の措置の拡充につながるものであるが、資格喪失年齢を一律60歳とする現行の取扱いが、公的年金の支給開始年齢引上げや高齢者雇用安定法改正等により60歳以降の就労機会が拡大する中で、確定拠出年金制度の普及及び円滑な運営にとって障害となる可能性があるほか、従来より本会議にて検討がなされてきた経緯を踏まえ、再度検討をお願いしたい。	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歳以降の就労機会が拡大しているにもかかわらず、確定拠出年金については60歳到達により一律に加入者資格を喪失することとなっている。	確定拠出年金法第11条第6号	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。
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らるるものであるため、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』に対する各都道府県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、バランスを失った対応とならざるを得ない。一方、確定給付企業年金においては、年齢による加入者資格喪失時期の定めはなく、老齢給付金の給付に係る年齢要件が60歳以上65歳以下であることを踏まえて、65歳以下の規約で定める時期、とされている。	確定拠出年金法第11条、第62条第3項	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。
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らるるものであるため、検討要望事項の対象とはなり得ない。		要望者からの下記の更なる意見を踏まえ、改めて検討し、見解を示されたい。 本要望は「単に税財源措置の優遇を求めめるもの」ではなく、主として制度の改善を求めるものであり、60歳前の数ヶ月に限定するのではなく、50歳以上の従業員の加入を阻害する要因になっていることを鑑み、50歳以上の従業員について特例を認める等の検討を再度いただきたい。	(社)日本損害保険協会	12	A	確定拠出年金の老齢給付金の支給要件の緩和	老齢給付金の通算加入者等期間による支給開始年齢の制限を撤廃していただきたい。現在の法令では、通算加入者等期間が10年に満たない場合には、60歳から老齢給付金の支給を受けられない。	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	
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らるるものであるため、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』に対する各都道府県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支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歳を超えることができない。

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	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	再検討要請	要望主体	要望事項番号	要望種別(規)	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	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。	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。	要望者から以下の再意見が寄せられており、再検討をお願いします。 本要望は、システムトラブルや制度運営者の万一の事務疎漏等により当月分の掛金を翌月末までに資産管理機関に納付できなかった場合に、当月分の掛金拠出が行われない加入者の不利益の救済を図るためのものであり、税制上の措置の拡充を求めるものではない。本要望の趣旨ならびに従来より本会議にて検討がなされてきた経緯を踏まえ、再度検討をお願いしたい。	生命保険協会	13	A	確定拠出年金制度の企業型における掛金の納付期限の弾力化	特段の事情によって、翌月末までに掛金を納付できなかった場合には、次回の納付時に2～3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までに資産管理機関に納付することとされている。	
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。	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。	要望者から以下の再意見が寄せられており、再検討をお願いします。 本要望は、収納事務の効率化による運営コストの削減を図るため、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求めるものであり、必ずしも税制上の措置の拡充につながるものとは言えない。本要望の趣旨ならびに従来より本会議にて検討がなされてきた経緯を踏まえ、再度検討をお願いしたい。	生命保険協会	14	A	確定拠出年金制度の企業型における掛金の払込方法の弾力化	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、毎月につき掛金を拠出することとされている。	
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。	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。	要望者から以下の再意見が寄せられており、再検討をお願いします。 本要望は、システムトラブルや制度運営者の万一の事務疎漏等により当月分の掛金を翌月末までに資産管理機関に納付できなかった場合に、当月分の掛金拠出が行われない加入者の不利益の救済を図るためのものであり、税制上の措置の拡充を求めるものではない。本要望の趣旨ならびに従来より本会議にて検討がなされてきた経緯を踏まえ、再度検討をお願いしたい。 本要望は、収納事務の効率化による運営コストの削減を図るため、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求めるものであり、必ずしも税制上の措置の拡充につながるものとは言えない。本要望の趣旨ならびに従来より本会議にて	(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。		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、拠出遅れもしくは過少拠出による不足分の追加拠出が認められ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。 に於いて、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。	
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。	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られれば、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		

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号	要望種別(規)	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	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年を経過したが、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)		要望者から以下の再意見が寄せられており、再検討をお願いします。 今後、平成24年3月に向けて適格退職年金から確定拠出年金への移行が加速的に増加していくことが確実な情勢を鑑みると、規約変更手続きの簡素化は必須かつ極めて重大な課題であり、また制度を実施する事業主にとっても有益と考えられる、このような状況を踏まえ、可能な限り早期の実現に向けた検討をお願いします。とともに、具体的な検討時期の明示をお願いします。	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、規約変更手続きの簡素化が一定程度図られたが、現在届出による規約変更が認められている軽微な変更以外の変更について、全て厚生労働省の承認を要するとは、事業主等にとって大きな負担であり、更なる手続きの簡素化を図る必要がある。	確定拠出年金法第3条・第5条・第6条 確定拠出年金法施行規則第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。
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。		要望者からの下記の更なる意見を踏まえ、改めて検討し、見解を示されたい。 他年金等の資格の得喪及び支給に関する情報の主要な使途は、退職所得の課税計算と考えられ、要望記載の通り、実際には退職所得の支給に関する申告書の提出を受けた際に本人から確認すればよいと考え、引き続きご検討いただきたい。	(社)日本損害保険協会	13	A	確定拠出年金の原簿記録事項の緩和	企業型年金実施事業主または加入者・運用指図者から通知を義務付けている他年金等の資格の得喪および支給に関する情報に関し、原簿の記録事項から除外してほしい。	確定拠出年金におけるコストの削減に繋がり、手数料等の引き下げが可能となる。	退職所得の課税計算に使用するとされるこれらの事項は、実際には退職所得の受給に関する申告書の提出を受けた本人から確認すればよい事項であり、制度加入時に事業主・加入者等に提出を求めかつ記録関連運営管理機関が長期にわたって記録を保存しなければならぬのは、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	
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年を経過したが、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)		今後、平成24年3月に向けて適格退職年金から確定拠出年金への移行が加速的に増加していくことが確実な情勢を鑑みると、規約変更手続きの簡素化は必須かつ極めて重大な課題であり、また制度を実施する事業主にとっても有益と考えられる、このような状況を踏まえ、可能な限り早期の実現に向けた検討をお願いします。とともに、具体的な検討時期の明示をお願いします。	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撥ね改正(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撥ね改正(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。		今後、平成24年3月に向けて適格退職年金から確定拠出年金への移行が加速的に増加していくことが確実な情勢を鑑みると、規約承認の申請手続きの簡素化は必須かつ極めて重大な課題であり、また制度を実施する事業主にとっても有益と考えられる、このような状況を踏まえ、可能な限り早期の実現に向けた検討をお願いします。	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	

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号	要望種別(規)	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。	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当該預金者等の承諾が必要とされている。)しかしながら、電磁的方法による情報提供はもはや一般化しており、また紙媒体による情報提供が情報保護や環境保護の観点から実態に沿わなくなっている面もある。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、必ずしも引用しなくては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					
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(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録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なければならない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こととされている。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				
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。		営業職員による運営管理業務の兼務が禁止されているのは、加入者に対する中立性を維持できないとの考え方を前提にした措置であると考えられる。その恐れがあるのは理解できるが、例えば、運営管理機関が扱っている確定拠出年金の運用方法が確定拠出年金専用の運用方法のみである場合には、営業職員でも、預金、投資信託等の通常の金融商品の販売、勧誘等とは切り分けて、確定拠出年金の運用方法の提示等ができることから、中立性の維持に支障がないと考えられる。中立性の維持のために禁止すべき実務上の具体的行為を明確化したうえで、それ以外の場合については兼務を容認するよう検討していただきたい。		-	社団法人全国信用金庫協会・信金中央金庫	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
5070A	5070013		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。		要望者からの下記の更なる意見を踏まえ、改めて検討し、見解を示されたい。「実務面において運用担当者と販売担当者を分離せずとも、運営管理業務に係る不正等の防止は組織の牽制機能、内部監査による確保されている。会員信用組合からの強い要望もあり引き続き検討して頂きたい。」		-	社団法人全国信用組合中央協会	13	A	確定拠出年金制度における営業職員による運用関連業務の兼務禁止を撤廃すること	営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務禁止を撤廃すること。	営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務禁止を撤廃すること。	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	

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号	要望種別(規)	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	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らるるものであるため、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得ない転職者は、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
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に仕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りと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2項、同第47条第2項、同64条第2項、同法附則第2条の2、確定拠出年金法施行令第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実的ではない。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)	
5054A	5054016		G26	z13017	厚生労働省、	確定拠出年金法第9条、第11条、確定拠出年金法第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らるるものであるため、検討要望事項の対象とはなり得ない。		要望者から以下の再意見が寄せられており、再検討をお願いします。 少なくとも本要望は、出向者が出向しなければ享受できた制度が、出向によって実質的に享受できなくなっているといった事態の是正を容易に行なえるよう緩和すべきとするものであり、確定給付企業年金、確定拠出年金各法令上の改正が必要となることから、改めて本要望の趣旨に沿った検討をお願いしたい。	(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も鑑み、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。		

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号	要望種別(規)	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	確定給付企業年金の老齢給付金の支給資格は、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 ・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		・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。 ・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支給額を自ら運用することにより、容易に支給額を年金原資より大きくし得ることに繋がる。このような取扱いが、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、その比較時点は脱退時点としている。	要望者から以下の再意見が寄せられており、再検討をお願いします。 ・65歳超の規約で定める定年に到達した時点で年金の支給開始を求め、受給要件を緩和するのではなく、税制上の措置の拡充につながるものとは異なることとなり、従来より本会議にて検討がなされてきた経緯を踏まえ、再度検討をお願いしたい。なお、確定給付企業年金法上の改正を要することとなり、企業ごとの実態に即した制度設計を可能ならしめることが、より有効性の高い雇員の老後保障に資すると考える。 ・60歳から65歳までの間の退職時における支給開始に関する要件は、年金支給の要件の柔軟性を要するものであるが、60歳～65歳の誕生日に支給開始を認めると、例えば60～65歳の間の規約に定める退職日に支給開始を認めることにより、退職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支給額を自ら運用することにより、容易に支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、その比較時点は脱退時点としている。	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	・65歳超で定年年齢が設定されている場合、65歳超の規約で定める年齢に到達した時点で年金の支給開始を可能としたい。 ・60歳から65歳までの到達日以外の、例えば退職日などの規約に定める到達日から年金の支給開始を可能としたい。 ・50歳未満で退職した者についても、50歳以上60歳未満の規約に定める年齢に到達した時点で年金の支給開始を可能としたい。 ・老齢給付金の支給年齢要件以外の要件を満たす者に支給する脱退一時金の額について、老齢給付金の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。	既に退職という事象が発生しており、かつ、50歳以上の規約に定める年齢到達という要件を満たした状態であるにもかかわらず、退職という事象の発生時期の問題のみによって年金支給を制限されることは、受給権者本人の納得が得られない。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、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。 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、老齢給付金の支給年齢要件以外の要件を満たす者に支給する脱退一時金を繰り下げる際に、付利は要件とされないため、取扱いの緩和により適格退職年金など企業の退職金制度からの円滑な移行を促すことが期待できる。	確定給付企業年金法第36条、第41条	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) 年齢50歳0ヶ月で退職した場合は即座に年金開始が可能であるが、年齢49歳11ヶ月で退職した場合は年齢60歳まで年金開始をすることができない。 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。 企業の定年年齢が、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、年金開始は在職中の60歳に達した時またはそれ以降65歳までの年齢に達した時となり、定年退職直後から年金開始を行うことができない。 脱退一時金の額を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		
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支給資格は、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。	要望者から以下の再意見が寄せられており、再検討をお願いします。 ・60歳から65歳までの間の退職時における支給開始に関する要件は、年金支給の要件の柔軟性を要するものであるが、60歳～65歳の誕生日に支給開始を認めると、例えば60～65歳の間の規約に定める退職日に支給開始を認めることにより、退職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支給額を自ら運用することにより、容易に支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、その比較時点は脱退時点としている。	(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支給が制限されることは、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、50歳未満退職者について、50歳～60歳の間における年金受給ニーズは高いと考えられる。 イ. 年金は退職後の所得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期待できる。 加入期間が20年以上の場合であっても、年金の支給要件を定め、一時金のみを設定したいニーズが企業には強い。また、制度設計の自由化により、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てくるが、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. 企業の定年年齢が、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年を超える加入期間を支給要件として定めてはならないこととなっている。 老齢給付金の支給開始は65歳を超えることができない。		
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おり、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支給額を自ら運用することにより、容易に支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、その比較時点は脱退時点としている。	要望者から以下の再意見が寄せられており、再検討をお願いします。 本要望は、「一時金>年金」となる取扱いの容認を主旨とするものではない。脱退一時金を繰り下げる際の付利率に現行規制がないにもかかわらず、実態上は下限予定利率以上の付利率をせざるを得ないという点に留意すべきである。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いを認めるべきである。なお、「措置の概要」欄の記述において、「脱退時に高い一時金額を受給できる」とあるが、多くの制度が元は退職金からの移行であることから、一時金額を維持するために、実態上は比較対象である「老齢給付金(脱退時点)の現価相当額」を引上げて、そのような事態を回避せざるを得ない。つまり、労使の意向と関係なく給付額の引上げを求められることとなり、このような不都合を是正する観点からも緩和されるべきである。	(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率をせざるを得ない取扱いとなっている。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が不利な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ができない。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いを認めるべきである。	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となるが、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おり、その比較時点が脱退時点とされ、実態として繰り下げに伴う付利が必要となっている。		
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。	要望者から以下の再意見が寄せられており、再検討をお願いします。 ・65歳超の規約で定める定年に到達した時点で年金の支給開始を求め、受給要件を緩和するのではなく、税制上の措置の拡充につながるものとは異なることとなり、従来より本会議にて検討がなされてきた経緯を踏まえ、再度検討をお願いしたい。なお、確定給付企業年金法上の改正を要することとなり、企業ごとの実態に即した制度設計を可能ならしめることが、より有効性の高い雇員の老後保障に資すると考える。	(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、公的年金を補完する役割を担う各企業年金制度の普及、拡充への基盤整備が図られる。	確定給付企業年金法第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。		

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	再検討要請	要望主体	要望事項番	要望種別(規)	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	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られていない。	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ているため、検討要望事項の対象とはなり得ない。		要望者からの下記の更なる意見を踏まえ、改めて検討し、見解を示されたい。 現行の法36条2項2号の上限年齢「60歳」を「65歳」とすることは、(下限を引き下げる)ことと異なり、老後の所得確保という目的と矛盾するものではなく、また、給付金支給開始のタイムラグだけの問題であり所得控除の拡充にはつながらず税制上の措置の拡充にはつながらないと見られる。 60歳以上の支給開始自体は、規約で定めれば確定給付企業年金制度で元々認められているものでもあり、税制改正要望ではなく規制改革要望における検討事項と考えられることから、再度ご検討いただきたい。	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月に高齢者雇用安定法が改正施行されるに伴い、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、同項第2号では、60歳未満では事業所に使用された(な)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、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調整に伴い、再雇用を選択しなかった者に給する「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、65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、高齢者に係る勤務形態が多様化するなかで、加入者本人及び企業の双方に、「雇用が年金か」の選択肢がある方が望ましいと考えられ、60歳以上の退職について、老齢給付金支給開始要件とした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支障はないと考える。 (5)65歳支給開始の年金とあわせ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はない。 (3)高齢者雇用安定法による定年延長等の義務化に伴い、60歳超の者に限り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1の (3)確定拠出年金法第11条、第62条第3項		
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)確定給付企業年金以外の制度における給付額が削減する完全調整は認められていない。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、給付減額が必要。	(1)c (2)c	(1) (2)	「(1)選給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、給付利率や繰下り利率を上回る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ある。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見られる(なお、給付利率が最低下限予定利率を下回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より、確定給付企業年金の給付額	要望者からの下記の更なる意見を踏まえ、改めて検討し、見解を示されたい。 本要望の(1)の「措置の概要」欄の記述において、「なお、給付利率が最低下限予定利率を下回ることはあり得ない」とある。しかし、「(選給一時金)及び(選給一時金)等(以下「選給」)に際して、給付利率が最低下限予定利率を下回る場合があり得る(下記の事例を参照)ため、その観点で再度ご検討いただきたい。 ・給付利率が最低下限予定利率を下回るケース(例) X×1年度:給付利率 2% (下限予定利率 2%) X×2年度:財政計算実績(下限予定利率 3%) X×2年度:一時金選択 (X×2年度における選給一時金) 現行では、X×1年度の下限予定利率である3%による選給一時金が、給付利率は2%で計算されていることから、一時金選択が年金選択と比較して不利益となる。 また、この事態が発生した場合には、ほとんどの制度が元は退職金制度からの移行であることから、一時金の額を維持するために、年金額を引上げることが必要となり、労使の意向と関係なく(給付額)引上げを求められることとなるため、こうした観点から緩和が必要と考えられる。「その他」欄、金利水準が低下したとしても、給付額を引き下げる際には、給付減額の手続きが必要となる。 本要望の(1)については、完全調整にあり、他制度の規約を引用しての調整はせず、自制度の規約内で調整額を規程することすれば、他制度の制度変更の影響を自動的に受けることを回避できるのではないかと考えられることから、この観点で再度ご検討いただきたい。	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)	・退職一時金制度や適格退職年金からの円滑な移行を促進するために、以下の項目についての制限を緩和しないし弾力化すること。 (1) 選給一時金の支給上限に係る制限の緩和(例えば、選給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る予定の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り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り利率を上回ると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側のニーズは大きい。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1の				
5055A	5055022		G28	z13019	厚生労働省、	掛金に加入者負担のある制度における給付額は、当該加入者負担をしないものにかかるとして、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ているため、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ていない者の給付額には、「当該掛金の負担額に相当する額程度の差を設けること」とされている。 ・加入者負担掛金は加入者自身が負担する可否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ていない。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、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日年発第0329003号)年発第0329002号)別紙1 3-2-(4)			
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られない。		-	(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したことから、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く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担を軽減する観点から、特に代行返上などの一時的な特殊事由に基づく非継続基準抵触時の掛金拠出の要件緩和が必要である。	確定給付企業年金法施行規則第58条	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る。積立比率(積立金額/最低積立基準額)が0.8未満の部分は5年、0.8以上0.9未満の部分は10年、0.9以上の部分は15年で、それぞれ不足分を解消する必要があるのである。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)	

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	再検討要請	要望主体	要望事項(規)	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28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は認められていない。ただし、加入者期間から休職期間を除いた期間を「給付算定期間」として定め、それを基に給付額を算定することは可能。	c		休職開始時に資格喪失をしなれば、休職中も加入者資格を有しているため、その期間を加入者期間に算入しない取扱いは認められない。		要望者から以下の再意見が寄せられており、再検討をお願いします。 休職期間を資格喪失させると、「少なくとも3年以上の加入期間を有する者に支給しなければならぬ脱退一時金」の受給権が発生するケースもあり得る。年金給付につなげるためにも、休職開始時に資格喪失をせずに、休職中も加入者資格を有した状態で、その期間を便宜上加入者期間に算入しない取扱いを求める本要望について、改めて検討をお願いしたい。 また仮に、休職期間については加入者期間から除くことを、労使合意の上で規約を改正した場合は、現在でも休職中も加入者資格を有した状態で、その期間を加入者期間に算入しない取扱いが可能となると考えて良いか、ご教示願いたい。	(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が生じている。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、受給権の発生等に伴うため、取扱いの緩和により複雑な制度運営の負担の軽減を図ることができる。	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たくて、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ている。
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らない。		-	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拠出することが認められていますが、それに加え、以下について規制の緩和を認めていただきたい。 ・基金型確定給付企業年金では、毎事業年度の予算を策定していることから、厚生年金基金同様、事業年度毎に予算に基づき拠出する特例掛金を認めていただきたい。		確定給付企業年金法施行規則第44条	・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られる。 ・掛金の拠出に関する事項(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、恣意的な掛金の拠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、当該特例掛金を拠出したという基金のニーズは多い。	
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、これらを検証を踏まえ、今後、必要な措置について検討してまいりたい。		「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、これらを検証を踏まえ、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。		確定給付企業年金法第63条 確定給付企業年金法施行規則第58条 確定給付企業年金法施行規則附則第2条	・厚生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。	
5054A	5054022		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、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らない。 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は、第2年金部分のみを別の確定給付企業年金制度へ権利義務承継するような、「一部の給付に係る権利義務承継」についても可能とすべきである。		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、合併等のスムーズ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実施事業所が確定拠出年金へ移行する場合には、当該事業所のみならず全参加事業主により制度全体の最低積立基準額(もしくは数理債務)に対する不足分を一括拠出しなければならない。 確定給付企業年金または厚生年金基金の一部の実施事業所に係る権利義務承継、のように対象者を区分して権利義務承継することは認められているが、「一部の給付に係る権利義務承継」は現状認められていない。	

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号	要望種別(規)	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	5055015		G30	z13021	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継」のように対象者を区分して権利義務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継する場合若しくは当該事業所のみ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継、についても可能として頂きたい。		・今後、複数事業主による確定給付企業年金が増加していくにつれて、上記のようなニーズも出てくると思われるので、企業側のニーズに柔軟に対応できるように要望するもの。 ・例えば、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継が可能となれば、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、権利義務継の場合においても、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
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条第6	複数の事業主が1つの年金制度を実施している場合において、一部の事業所のみ確定拠出年金へ移行するには、制度全体の最低積立基準額(もしくは数理債務)に対する不足分を一括拠出しなければならない。	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らない。		-	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ならない。当該事業所に係る年金資産を確定拠出年金制度へ移換することはできない。 ・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場合は、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。	確定給付企業年金法施行令第91条	
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17年)	厚生年金基金の代行返上の際の受給者等の基本に乗せ部分(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		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の給付現価)を支給する仕組みを設け、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ず、給付減額要件に照らして変更を可能とし、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、国の制度に合わせて発生する部分であり、合理的な水準への切り下げであることから、一般的な企業業績悪化等に伴う給付減額を前提とした給付減額要件及び手続き要件より制約を緩和すべきである。現状は各基金で補填を行っており、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条の給付減額要件(経営状況の悪化など)を満たし、かつ同第6条の手続き要件(受給権者等の3分の2以上の合意など)を満たさなければ、給付減額は認められず、基金が補填を行わなければならない。
5054A	5054034		G32	z13023	厚生労働省、	確定給付企業年金法附則第25条(法人税法施行令第16条) 確定給付企業年金法第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られていない。 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らない。		-	(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。 適格年金から移行した閉鎖型確定給付企業年金制度が終了する場合の残余財産について、事業主へ返還できることを規定すべきである。 (*)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、規約承認取消のタイミングにより、受給権者間で相当な不公平感が生じる恐れがあり、現実的ではない)		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おり、企業の恣意的な時期に一括拠出を要望するものではないことを申し添える。 適格年金からの移行により閉鎖型確定給付企業年金が実施される場合がある。閉鎖年金では、制度終了時に最後の受給者が最終給付時に残余財産のすべてを受け取る(分配される)ことが想定されるが、数理計算上、保護されるべき受給権が確保されたにもかかわらず(*)、	確定給付企業年金法附則第25条 (法人税法施行令第16条) 確定給付企業年金法第89条第6項	適格年金から確定給付企業年金に移行する場合に、移行前の適格年金の積立不足(適格年金制度における責任準備金に対する積立不足)について、当該積立不足相当額を一括拠出することにより償却することは認められていない。 また、閉鎖型確定給付企業年金について、受給権者等が存在しなくなった(給付終了)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。

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号	要望種別(規)	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	5055023		G32	z13023	厚生労働省、	確定給付企業年金法施行規則第13条	適格退職年金から確定給付企業年金に移行する際の年金資産の払込みについて、受託機関同士で直接移換することは認められていない。	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。		税財源措置の優遇を求めるものではなく、年金資産の移換方法に新たな選択肢を認めて頂きたいという制度上の要望であると考えられることから、改めて検討をお願いしたい。	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条に基づき(移行を行う場合、現状は一旦年金資産を事業主に返還し、特別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拠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	
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67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。		要望者から以下の再意見が寄せられており、再検討をお願いします。 脱退一時金の移換先を退職時点で指定できる退職者は少数である。事業主が、脱退一時金の移換先を連合会へ誘導するということができない中で、大多数が移換先を留保してしまい、事業主に大きな事務負担がかかっている実態を踏まえ、本要望について、再検討をお願いします。	(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のが適当である。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5項、第67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、ア、ポータビリティに規定される。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)への移換を申し出ることが可能であり、申し出を受けた年金基金等は対応しなければならないこととされている。なお、移換元、移換先の規約に定めがある場合は、連
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57条	確定給付企業年金の制度は終了時の残余財産の分配は「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。		要望者から以下の再意見が寄せられており、再検討をお願いします。 本要望は、残余財産の分配基準が硬直的であるために分配額が脱退時の予定利率に左右され、脱退者間の不公平が生じうる事態の是正を求めるものである。あくまでも分配基準の変更を要望するもので、分配すべき積立金の総額を変えるものではないので、税制措置の拡充には当たらないと認識している。退職一時金からの移行による制度が多いことを考慮頂き、改めて本要望の再検討をお願いします。	(社)日本経済団体連合会	23	A	確定給付企業年金における分配基準の改定	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が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硬直的であるため、分配額が脱退時の予定利率に左右され、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付性は高い。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分配する」といった分配を行うことができない。
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に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、事業主に返還できることを要望するもの。(一方、受給権者等が少数となったときに、確定給付企業年金法第102条第6項の規定により、当該閉鎖型確定給付企業年金に係る規約の承認の取消しをすることも考えられるが、この場合、規約承認取消しのタイミングにより、受給権者間で相当な不公平感が生じる恐れがあり、現実的ではないものと考えられる。)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	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	要望主体	要望事項番号	要望種別(規)	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	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	確定給付企業年金の規約の制定・変更においては、軽微な変更を除き厚生労働大臣の承認が必要。(軽微な変更は届出。一部、届出を不要とするものもある。)	c	-	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。	要望者から以下の再意見が寄せられており、再検討をお願いします。 今後、平成24年3月に向けて適格退職年金から確定給付企業年金への移行が加速的に増加していくことが確実な情勢を鑑みると、規約承認・認可手続きの効率化・迅速化は必須かつ極めて重大な課題であり、また制度を実施する基金・事業主にとっても有益と考えられる。このような状況を踏まえ、可能な限り早期の実現に向けた検討をお願いするとともに、具体的な検討時期の明示をお願いしたい。	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	・確定給付企業年金における規約の制定にかかる承認・認可申請手続きについては、多くの書類を添付して厚生労働大臣へ申請書を提出しなければならない。 ・また、規約の変更にあたっては、部分的に届出制となっており、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。 ・については、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。 ・さらに、一定要件を充たす場合も、規約の制定にあたっては届出制を導入していただきたい。		・確定給付企業年金規約の承認・認可は、事前の承認・認可手続きが必要とされており、過度の規制となっていると考えられる。適格退職年金制度では受託機関が自主審査を行い国税庁へ届出を行うことにより実施することができたが、確定給付企業年金では事業主等が厚生労働大臣へ承認・認可申請を行わなければならない。企業年金制度を実施しようとする事業主等の負担が大きく増加している。 ・厚生年金基金は最多でも1,800基金程度であったため認可申請制度での運営が可能であったと思われるが、現在の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られる。 ・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年であることを見れば、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・認可申請の一層の合理化を図ることが求められる。 ・さらに、確定給付企業年金の実施件数の増加に伴い、その規約変更の件数が増加することは確実であり、さらなる承認・認可申請の簡素化を図らなければ厚生労働省の承認・認可申請が滞り、上記を勘案し、かつ、現在の適格退職年金制度の運営を鑑み、届出で足りる規約変更内容の範囲を拡大するとともに、申請書類の簡素化を図ることが必要であると考えられる。 ・さらに、一定要件を充たす場合は、規約の制定にあたっては届出制を導入することが必要であると考えられる。	確定給付企業年金法第5条、第6条、第12条、第16条	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は、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。	
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16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。)	c	-	確定給付企業年金の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。	要望者から以下の再意見が寄せられており、再検討をお願いします。 今後、2012年3月に向けて適格退職年金から確定給付企業年金への移行が加速的に増加していくことが確実な情勢を鑑みると、規約承認・認可手続きの効率化・迅速化は必須かつ極めて重大な課題であり、また制度を実施する基金・事業主にとっても有益と考えられる。適格退職年金実施事業主においては、移行する制度の選択にあたり確定給付企業年金の承認・認可手続き負担の軽減ニーズは非常に強い。移行後においても、膨大な規模の確定給付金の制度の実施が見込まれ、従前とは比較にならないほど多くの規約変更手続き(認可申請・承認申請)運営が必要になると思われる。このような状況を踏まえ、可能な限り早期の実現に向けた検討をお願いするとともに、具体的な検討時期の明示をお願いしたい。	(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は、現在の承認・認可に係る審査基準を明確化したうえで、不利益変更に該当しない場合も、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・認可申請を要する場合においても、申請書類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られる。 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年不足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・認可申請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は、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岐にわたっている。認可申請に時間を要している。	
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16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。)	c	-	確定給付企業年金の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。	要望者からの下記の更なる意見を踏まえ、改めて検討し見解をお示しただけにと、具体的な検討時期の明示をお願いしたい。 あじさい要望においても同様の要望を行っているが、この際は、全体はcとしながらも、「一部b」とご回答いただいている。今般は、「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、」とご回答いただいているところである。 今後、廃止が予定されている適格年金からの移行に向けて、事業主からの負担軽減ニーズの大きさ、及び、制度数が大幅に増加することに伴い規約変更による申請件数についても増加が見込まれ、その状態が継続すると考えられることも踏まえ、早期のご検討をお願いしたい。	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・認可申請手続きの緩和	・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は、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も、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・認可申請においては、原則として事前の承認・認可申請が必要とされており、不利益変更を除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も、手続きの緩和が不可欠と考えられる。 ・確定給付企業年金の導入から約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と予想される。このため、現実的には、受給権保護にも配慮しつつ承認・認可申請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		
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。	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。	今後、平成24年3月に向けて適格退職年金から確定給付企業年金への移行が加速的に増加していくことが確実な情勢を鑑みると、規約承認・認可手続きの効率化・迅速化は必須かつ極めて重大な課題であり、また制度を実施する基金・事業主にとっても有益と考えられる。このような状況を踏まえ、可能な限り早期の実現に向けた検討をお願いするとともに、具体的な検討時期の明示をお願いしたい。	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、以下のとおり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(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たい)。 「資産管理運用契約に関する書類」は、受託機関の承認を示した書類は、全部の移転しないため、不要としたい。 「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、受託機関の変更時にも提出しないこと、不要としたい。 「…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。 ・開業適年からの権利義務承継により確定給付企業年金移行する場合、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、通常の適年からの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。		・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、それを以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られる。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。	～「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		

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号	要望種別(規)	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	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だから、給付減額の際に受給者が希望して受け取ることができる一時金額を、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。	要望者から以下の再意見が寄せられており、再検討をお願いします。 制度の存続を図るためにやむを得ず行なう給付減額について、受給者等に対する減額は、加入者に対する減額より厳しい条件を求められており、公平性の観点から減額となった加入者の不満は大きくなってしまふ。年金給付を維持しようとする企業の努力が報われず、安易に解散を選択することにもなりかねない。年金給付という制度を維持するためにも、本要望について、改めて検討願いたい。	(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)者が希望した場合は一時金清算については、制度上の選択一時金額とすることを認めるべきである。		制度の存続を図り、従業員の雇用を守るためにも、各企業労使において、自主的に給付減額の意思決定ができる仕組みが必要である。また、退職一時金からの移行が一般的である実態を踏まえ、希望者に対する一時金清算を行う場合、労使が退職一時金として認識している制度上の選択一時金を用いるのが妥当である。 現在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。	
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」、「賃金指数」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」、「賃金指数」を用いることができるよう平成15年5月に弾力化した。これ以上の指標の追加は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られる。 再評価率については、キャッシュバランスプランの魅力が高めるため、あるいは資産運用との連動性を高めるためにも、市場インデックスを組み入れた複合ベンチマークの指標の採用を認めるべきである。	確定給付企業年金法施行令第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率の引下げを行うと、当初の下限利率で定める最低保証額を下回るケースが出る。2003年5月30日の厚生労働省令改正により、規約に改定方法を示し、受給者の事前同意を得るなどの一定条件のもとで、最低保証額の変動が可能となっている。 再評価率については、2003年5月30日法令解釈(年発第0530001号)の改正により、賃金指数や物価指数も適用が可能となったが、市場連動する評価率は採用されていない。	
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	中小企業退職金共済制度から確定給付企業年金制度への移行は、中小企業退職金共済制度に加入している中小企業者が中小企業者に該当しなくなったときのみ認められている。	b		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。	要望者から以下の再意見が寄せられており、再検討をお願いします。 可能な限り早期の実現に向けた検討をお願いしたい。	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	中小企業者が確定給付企業年金制度を実施する場合にも、中小企業退職金共済制度の解約手当金を被共済者に返還せず、確定給付企業年金の掛金に充当することを認めていただきたい。		企業の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企業者が確定給付企業年金を実施している中小企業者と合併するなど、確定給付企業年金に解約手当金を充当したいとするニーズがある。	中小企業退職金共済法第17条	現在、中小企業退職金共済制度から確定給付企業年金制度への移行は中小企業退職金共済制度実施事業主が中小企業者に該当しなくなったときのみ認められている。	
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22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。	検討スケジュール(結論時期、措置時期)をお示しいただきたい。	(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	

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号	要望種別(規)	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	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。	要望者から以下の再意見が寄せられており、再検討をお願いします。 可能な限り早期の実現に向けた検討をお願いしたい。なお、現時点における検討スケジュールについてお示し頂きたい。	(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制度を実施している中小企業者が確定給付企業年金を実施している中小企業者と合併するなど、確定給付企業年金に解約手当金を充当したいとするケースがある。確定拠出年金の設立状況をもとに、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制度からの移換が可能となれば、さらに確定拠出年金の導入は促進される。	中小企業退職金共済法第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。		
5034A	5034011		G39	z13030	厚生労働省、	確定給付企業年金法附則第28条	適格退職年金契約を締結するとともに中小企業退職金共済契約を締結している中小企業事業主は、適格退職年金契約に係る資産を中小企業退職金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。	要望者から以下の再意見が寄せられており、再検討をお願いします。 平成24年3月末までに適格退職年金制度を廃止しなければならない状況を踏まえ、可能な限り早期の実現に向けた検討をお願いしたい。	生命保険協会	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を得ないケースがある。この規制をなくすことで廃止される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。		
5015A	5015010			z13031	厚生労働省、	労働者派遣法の第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2号)	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。	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こととありますが、その状況を御教示願います。	(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			
5015A	5015011			z13032	厚生労働省、	労働者派遣法の第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か年計画(再改定)」(平成18年3月31日閣議決定)において、「雇用契約の申込義務について」、「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。	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こととありますが、その状況を御教示願います。	(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、新人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可能性があるため、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			

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	再検討要請	要望主体	要望事項種別	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	5015012			z13033	厚生労働省、	労働者派遣法	労働者派遣法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、労働者派遣法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、労働者派遣法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	c		労働者派遣法は、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ものであること」を要するものとされていることである。		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のことですが、その状況を御教示願います。	(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法令で定める業務(いわゆる26業務)の見直しを行う。		労働者派遣法 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)	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規定に基づいたこととなっている。 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、卒業後も親な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させていく。	私共、武蔵野学園では平成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、運営の質を変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:武蔵野学園の近況 添付資料2:自閉症児就職先一覧
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)	ボイラー又は压力容器については、労働安全衛生法に基づきボイラー構造規格、压力容器構造規格等により製造しなければならない。	a		溶接後熱処理は、压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。 溶接施行法試験は、ボイラー及び第一種压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。 压力容器構造規格の安全率は、JIS B8265(压力容器の構造 - 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「压力容器技術委員会」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「压力容器構造規格第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。		ボイラー及び第一種压力容器の製造許可基準に規定されている溶接施工法試験の規格は、JIS規格を引用するよう、19年度中に措置すべきである。	石油連盟	1	A	各種基準 / 規格のグローバルスタンダード化の推進	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(電気機械器具防振構造規格)	指定外国検査機関制度は、防振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合格を判定することで行う制度ではないが、当該検査機関による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。	c		不正の是正が困難等の理由で、日本の検査機関と同等の信頼性を担保することができないとあるが、指定外国検査機関の試験データを活用するが、当該検査機関による試験の結果を信託することができないという点には矛盾がある。防振構造規格のIECとの整合化の進展とともに、特定の外国検査機関との相互認証等の実効性のある指定外国検査機関制度にすべく、検討を開始すべきである。検討すらできないなら、その理由を明確に示すべきである。		石油連盟	2	A	防振機器検定制に関する規制緩和	指定外国検定機関の防振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、データ修正、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(電気機械器具防振構造規格)			

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号	要望種別(規)	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	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。		具体的にいつから検討開始するのかを明確に示して頂きたい、事業者からの具体的な提案に対しては、18年度中に速やかに対応して頂きたい。	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で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・統合促進に関する実務者検討会」報告書に、今後の取り組む課題として「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	
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。		具体的にいつから検討開始するのかを明確に示して頂きたい、事業者からの具体的な提案に対しては、18年度中に速やかに対応して頂きたい。	(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・統合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法の一本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・統合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
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。		「世帯主の届出を下記に再度整理し記載するので、これを踏まえ、再度ご回答をお願いしたい。 貴省の回答は、本来世帯主と義務を課している届出手続き等において、世帯主以外の者が世帯主から委任を受けていることを、形式を限定せず柔軟に受理しているという現状を説明されている。 一方、要請者の意見は、世帯主を中心とした発行の届出設計では、結果的に名義貸しのような「擬制世帯主」の委任を要する等、依然、届出加入書に手続き上の不備を生じさせていることに対する改善のための取組を改善することを求めている。 したがって、世帯主からの委任手続きの簡便化という方面ではなく、また、世帯主変更や世帯分離といった方面によらず、世帯主以外の申請書本人が擬制世帯主等の委任を要することなく届出して申請等を行った方法や同一世帯員であれば委任状不要で各種手続きを完結できるなど、一層有効な方法の検討をお願いしたい。 なお、以下に現場における課題等をまとめたので参考とされた。 「擬制世帯」では、例えば世帯主である本人が世帯の健康保険組合の被保険者である場合、世帯内に届出加入者の要件に係る届出上の変更等手続きは全て世帯主(擬制世帯主)が行わなければならないとされている。そのため、実質的に独立した国民健康保険の加入者である世帯主以外の本人であっても、全て擬制世帯主の委任を要し、本人が自身の権限において申請等を完結することができない。 地方には3世代などの「多世代世帯」が存在するという特徴があり、祖父、父、子、孫といった多世代で住居を構えていることも多い。ここでは、住民票上で世帯分離していないこともあり、世帯主(擬制世帯主、届出加入者である申請者本人)というように関係が複雑となり、そのため、貴省の回答にある世帯主からの委任の簡便化という方法に加え、「多世代世帯」等の地方の実情を踏まえた一層の対応の検討が必要となる。 「国民健康保険における「世帯主」の取扱いについて(保発第291号平成13年12月5日)」により、住民基本台帳法上の世帯主を変更することなく、届出法上で届出加入者本人に世帯主を委任することにより届出加入者本人、世帯分離により当該届出	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が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、認めていただきたい。	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、同一世帯に在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。	国民健康保険法第9条	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。	
5022A	5022001			z13039	内閣府、人事院、内閣府、公正取引委員会、警察庁、防衛庁、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、		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、当局として回答できる立場がない。		-	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・地公体等の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。		

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	再検討要請	要望主体	要望事項番	要望種別規	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	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。		コンサルタント業務を詳細かつ具体化したものを提案した場合において、その業務を専門業務型裁量労働制の対象とすることの検討可否について御回答願います。	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タント業務を追加する。		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)	
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。		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のことですが、その状況を御教示願います。	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条平成9年3月31日基発第228号	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(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、通連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。	b		貴省回答においては、清算期間の最後である月末に長時間労働が行われた場合に、平成9年3月31日基発第228号通達に定める清算方法がなければ、結果として法定労働条件に違反した状態が放置されることを懸念しているものと考えられます。つきましては、一か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ける調整方法について、法定労働条件に違反しないと考えられる範囲で、平成9年3月31日基発第228号通達の見直しを再度検討いただきますようお願いいたします。(例)の「当該清算期間の29日目を起算日とする1週間(特定期間)」を「当該清算期間の29日目を起算日とする2週間(特定期間)」に延長する。)		貴省回答においては、清算期間の最後である月末に長時間労働が行われた場合に、平成9年3月31日基発第228号通達に定める清算方法がなければ、結果として法定労働条件に違反した状態が放置されることを懸念しているものと考えられます。つきましては、一か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ける調整方法について、法定労働条件に違反しないと考えられる範囲で、平成9年3月31日基発第228号通達の見直しを再度検討いただきますようお願いいたします。(例)の「当該清算期間の29日目を起算日とする1週間(特定期間)」を「当該清算期間の29日目を起算日とする2週間(特定期間)」に延長する。)	社団法人 日本自動車工業会	1	A	週休2日制の場合のフレックスタイム制度の適用について	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(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、通連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、曜日ごとの差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この4条件を満たす場合には、労働基準法第32条の3に規定する「清算期間として定められた期間を平均した1週間当たりの労働時間について、「(清算期間として定められた期間における最初の4週間の労働時間)÷4」として差支えないとしている。	通連で、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	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。	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、当該改正に対しては、国会における改正法案の審議過程において、「常用労働者が有期契約労働者へ置き換えられるといった常用代替や、事実上の若年定年制につながるおそれがあるのではないか」といった懸念が示されたところであり、5年に延長することは、よりいっそう常用代替を進めるといった強い懸念が考えられることから、御要望にはお応えすることはできない。		規制改革・民間開放要望(平成18年6月)において要望した同事項に対する貴省からの回答において、「当該規定は、労働基準法の一部を改正する法律(平成15年法律第104号)附則第3条に基づく措置が講じられるまでの間の規定であり、同措置については、労働政策審議会労働条件分科会における労働契約法制の在り方に係る議論の中で御検討いただいているところである。」とありましたが、その後の検討状況について御回答願います。	社団法人 日本自動車工業会	2	A	有期労働契約に係る規制の緩和	働き方・雇い方の選択肢を広げ、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

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号	要望種別(規)	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、	労働者派遣法の改正	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相当である。	c				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のことですが、その状況を御教示願います。	社団法人 日本自動車工業会	3	A	労働者派遣法における派遣期間制度の見直し(通常派遣)	多様な働き方が論じられ、「長期雇用慣行を前提とした雇用の安定」という考え方が見直され、個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	1年単位の变形労働時間制にかかる要件は次のとおりである。 対象期間を1か月以上の期間ごとに区分することとした場合においては、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	c				-	社団法人 日本自動車工業会	4	A	1年単位の变形労働時間制の規制緩和	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年単位の变形労働時間制にかかる要件は次のとおりである。 対象期間を1か月以上の期間ごとに区分することとした場合においては、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	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61年労働省告示第37号)、労働者派遣事業と請負による事業との区分に関する告示(昭和61年労働省告示第37号)	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				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のことですが、その状況を御教示願います。	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の場合等、「自己の責任・負担で調達した機械、設備、材料等業務を処理すること」が規定され、賃借契約による確保が求められる。労働者派遣事業と請負による事業との区分に関する基準は極めて難しく、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借契約のみとし、分割・金額評価に関する事項の撤廃を要望する。	労働者派遣事業は、厚生労働大臣の許可を受け、又は厚生労働大臣に届出を行った場合を除き、禁止されている。 請負により行われる事業と労働者派遣事業との判断を的確に行うため、「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の場合等、「自己の責任・負担で調達した機械、設備、材料等業務を処理すること」が規定され、賃借契約による確保が求められるが、賃借する機械・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61年労働省告示第37号)	・6月度の再要望 ・当会重点要望項目
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」と限定されている。 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				労働政策審議会労働条件分科会における検討状況について御教示願います。	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、深夜や休日に関す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、また労働基準法第35条及び第39条の適用を継続した上で、労働者の裁量を拡大し、個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る環境を整備するためにも、深夜や休日に関す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」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、多様な働き方をマッチしていない。	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	

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号	要望種別(規)	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 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。		労働政策審議会労働条件分科会における検討状況について御教示願います。	(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。		「今後の労働時間制度に関する研究報告書」(2006年1月27日)は、適用拡大に関する言及がな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 平成11年12月27日労働省告示第149号	は、以下の要件のいずれにも該当することが必要である。 1. 事業の運営に関する事項についての業務であること 2. 企画、立案、調査、及び分析の業務であること 3. 当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務であること 4. 当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務であること 平成16年1月1日から改正労働基準法が施行され、企画業務型裁量労働制については、使用者及び事業場の労働者を代表する者を構成員とする労使委員会を設置し、当該委員会がその委員の5分の4以上の多数による議決により法に定める事項に関する決議をし、かつ、使用者が当該決議を行政官庁に届け出た場合において、対象労働者にのみ労働時間を適用できるとなっている。 また、使用者は6か月以内ごとに労働基準監督署長に企画業務型裁量労働制に関する報告をしなければならないこととなっている。(*)
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つてはいるものの、深夜業に関する規定は除外されておらず、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。		労働政策審議会労働条件分科会における検討状況について御教示願います。	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つてはいるものの、深夜業に関する規定は除外されておらず、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の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	個人情報取扱事業者が個人データをアウト先や転籍先に提供する場合は、一般的には第三者提供に当たり、労働者等本人の同意を得るに当たっては、口頭、書面等により、当該本人が個人情報情報の当該提供について承諾する旨の意思確認を、可能な限りその都度行うことが望まれる。	C		個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第57号)以下「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、ご要望のアウト先(候補)先・転籍(候補)先についてはその例外ではない。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適切に反映されるよう、可能な限り		社団法人 日本自動車工業会	8	A	従業員個人情報の第三者開示に係る指針の見直し	労働者のアウト、転籍等に係る場合など人事管理上必要な範囲において、人事管理上必要な範囲でアウト(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、第三者提供にあたりない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、民間企業にとって事実上規制に近いものとなっている。	労働者のアウト・転籍などを検討する際、アウト(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とアウト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	
5024A	5024009			z13050	厚生労働省、	労働基準法第38条	労働基準法第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。 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。 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。	c		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条を適用しないとするは、法定労働時間を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、事業場法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。 したがって、御要望にお応えすることはできない。		「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。」との要望理由を踏まえ、事業主が異なる場合について、その労働時間を通算しないよう再度御検討いただきたい。	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	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」規定を残すにつれて、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。 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。	労働基準法第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。 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。 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。	上記のとおり、労働基準法第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ない。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、通算した労働時間には、法定労働時間を超過する義務があり、これに違反すると法119条において罰則の対象となる。 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。 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。	労働基準法第38条	・新規要望 ・当会重点要望項目

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号	要望種別(規)	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	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	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。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。	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、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当である。 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。		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のことですが、その状況を御教示願います。	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	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。	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	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。 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になり、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。	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日労働省告示第141号)	「技能実習制度」は、一定期間の研修を経た上で研修成果等の評価を行い、一定の水準に達したこと等の要件を満たした場合に、その後雇用関係の下でより実践的な技術、技能等を習得することができる制度であり、研修期間と、技能実習期間からなるものである。日本における滞在期間は、研修期間と技能実習期間を合わせて3年以内とされている。技能実習制度は、国際貢献の観点から開発途上国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 d		技能実習制度は、開発途上国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。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。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。 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		-	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	「研修期間の短縮」と「技能実習期間の延長」について ・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付けていれば、研修期間を短縮しても以後の技能実習への支援はないと思われ、研修期間は6ヶ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。 ・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1ヶ月となった場合でも、現行制度では実習研修期間は1.5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(例えば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、継続してしつかりした技能実習が必要であり、少なくとも5年が必要である。研修・技能実習期間を5年に延長すべきである。 ・技能実習の対象職種:技能実習の対象職種の拡大 ・自動車産業の海外進出による現地生産が拡大し、現地従業員が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。 ・研修期間中の実務研修における時間の制限の撤廃 ・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の研修を行うよう時間に関する制限の撤廃を要望する。 ・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。	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。 1年間の「研修」と2年間の「技能実習」の対象職種を限定 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	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。	出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2項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り扱いに関する指針(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
5031A	5031004			z13053	厚生労働省、	労働安全衛生法第45条、労働安全衛生規則第151条の21	フォークリフトの約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	c		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		-	(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年に延長していたきたい旨要望を行っている。それに対して、一昨年、平成16年7月の調査データによると、新車使用後1年目であっても約9割の検査車両で不良箇所が見出されていると回答を受け、メーカー名、不良箇所名、検査実施機関を早急に公表するよう要望しているが、無回答である。速やかに、公表するよう、再度、要望いたします。	労働安全衛生法第45条、労働安全衛生規則第151条の21	
5031A	5031005			z13054	厚生労働省、	障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「障害者雇用促進法」という。))は、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第1条の3、別表第4	障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「障害者雇用促進法」という。))は、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第1条の3、別表第4	C		障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「障害者雇用促進法」という。))は、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第1条の3、別表第4		-	(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3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たい。また、平成16年以降、国、地方自治体等においても、除外率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	

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号	要望種別(規)	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		-	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が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12条第1項、第13条第1項、第14条第1項、第24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つ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	
5041A	5041017			z13062	厚生労働省、	美容師法第4条、第11条、第12条	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せなければならない。	c		美容師養成施設の設立主体が、美容所を営業者として自ら規制されていない。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ところである。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	

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	再検討要請	要望主体	要望事項種別(規)	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	5041026			z13067	厚生労働省、	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、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する規制緩和	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、実績報告は各社の営業内容の開示と支障がある。	建築物衛生法第12条2 同施行規則第25条			
5041A	5041028			z13068	厚生労働省、	災害救助法による救助の程度、方法及び期間は、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2月24日)	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。 そのため、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、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」と規定されていること	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。 そのため、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助案すると、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てから、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)	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。	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。	下記要望者再意見を踏まえて再検討されたい。 ・「回答によれば、特定施設の利用定員の総数が、「必要定員数」に既に達している状況との認識であるが、特別養護老人ホームの入居待ちは全国で30万人といわれていることからして「必要定員数」(参酌標準という適切な水準)は低すぎると思われる。 ・高齢者人口の増加に伴い、施設介護のニーズは高まっており、特に「介護付有料老人ホーム(特定施設)」のニーズはさらに拡大している。 ・公的な補助金により建設されている介護保険3施設とは異なり、民間の有料老人ホームは補助金もなく、全額が民間資金という自助努力で建設・運営されているものであり、 ・特定施設が介護保険に占める割合は全体のわずか2%程度と影響が少ないこと ・住所地利害により、他の市町村からの移住による当該市町村の負担もなくなったこと ・元々、介護保険3施設の施設介護費に比べ有料老人ホームなどの特定施設入居者生活介護の介護報酬は低く抑えられていること から、総量規制を撤廃しても、介護保険制度の持続可能性を維持できないとは考えにくい ・総量規制の導入で、「介護付有料老人ホーム」は、ニーズがあるのに建設できないという無理な状況が発生しており、また、市場競争原理が働かないので、市場から退場すべき悪質ホームまで保護することになる。 ・特養や老健の施設の増設が難しいことを踏まえ、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ので、規制の撤廃を願っていたい。		(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、規制の撤廃を願っていたい。		・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77万人で入居者数約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。 ・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(住所地利害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、「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、	あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゆ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、はり又はきゆうを業として行う者は、それぞれ、あん摩マッサージ指圧師免許、はり師免許又はきゆ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、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゆ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らる。		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、きゆう師に関する法律」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、きゆう師に関する法律第一条、第十二条の2			

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	再検討要請	要望主体	要望事項番	要望種別(規)	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、転貸の場合は、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(株)、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(株)、(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、衛生殺菌の許容	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。その他の殺菌装置を認めないのは他の自治体も同様である。については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お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慮しており、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、不相当である。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必要があるため、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(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。 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けられることにより、その期間中に		教育訓練給付制度は、一定の条件を満たす労働者訓練のみならず、離職者訓練も対象となっており、離職者においては訓練期間を1週間に設定した場合でも実施可能と考えられますので、訓練期間については、「1週間以上」とすることを御検討くださいようお願いいたします。	(株)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。		
5041A	5041046			z13074	厚生労働省、	労働者派遣法の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備に関する法律第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		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。 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けられることにより、その期間中に		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のことですが、その状況を御教示願います。	ミネルヴァ・コンサルティング(株)、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ヶ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応えることが出来る。	改正労働者派遣法		

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号	要望種別(規)	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	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。		業務自体が法令に基づき行われているものであり、その範囲内で行われる業務について、「業務方法書の認可」という形で規制をかける必要はないと考えられる。協同組織金融機関から従来より要望されているもので、実務的ニーズは非常に高いことから、一概に困難とせず、検討すべきである。改めて見解を示されたい。	(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	
5043A	5043004			z13080	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)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。		会員が利用する施設は、定款及び業務方法書以外にもディスクロージャー誌やインターネット等にも掲載されており、現状、実際に会員が利用する施設を確認する際は、定款及び業務方法書を確認するよりも、ディスクロージャー誌やインターネット等で確認することの方が多く考えられる。協同組織金融機関から従来より要望されているもので、実務的ニーズは非常に高いことから、早期に結論を得ることを前提に、具体的な検討のスケジュール(結論及び実施時期)を示されたい。	(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」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			z13081	厚生労働省	あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゆう師等に関する法律第1条、第12条	医療類似行為のうち、あん摩マッサージ指圧、はり及びきゆうについては、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゆ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		あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゆう師等に関する法律では、はり及びきゆうは医療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。		以下の要望者の再見直しを認め、再考をお願いします。 はり師きゆう師の行う業は、施術業(医療の一部)であって、医療類似行為ではありません。 あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゆう師等に関する法律では、はり及びきゆうは医療類似行為ではないと明確に定められていることであり、それは、仙台高裁判決が証明しています。 はり師免許者、きゆう師免許者に対する、医療類似行為という文言使用と、それに伴う規制の厳格化を、再度、要望いたします。 あんまマッサージ指圧師、はり師、きゆう師等に関する法律第12条、何人も、第1項に掲げるものを除く外、医療類似行為を業としてしてはならない。 はり師免許、きゆう師免許を有して、それぞれ、はり治療、きゆう治療を行う場合は医療だが、それ以外の届出医療類似行為及びあん摩マッサージ指圧師、はり師、きゆう師等に関する法律で定められている届出医療類似行為(はり師、きゆう師)は、医療類似行為と見なされる。つまり、あん摩マッサージ指圧師免許、はり師免許、きゆう師免許、届出医療類似行為の4種類の身分を規定した法律です。はり師が、はり治療を行うのは医療(施術業)にあたりますが、例えは、はり師が、あんまマッサージ指圧師を業として行うことは医療類似行為(医療ではない)に当たります。 すなわち、この法律で、4種類の内容の異なる身分を規定しているのに「医療類似行為」という文言が異なるのです。 従って、この法律で使用される医療類似行為とは、届出医療類似行為とあん摩マッサージ指圧師の行為のことになるのです。 一方で、はり師、あんまマッサージ指圧師等が従事する業から起こる職業です。つまり、免許を持つ者が行う医療(施術業)を医療類似行為と見なされる事です。 はり師、きゆう師の行為は、昭和25年医収97の通り、医師法17条の特別法的規定の医療(施術業)であり、医療類似行為ではありません。 この件については、いまさら論じても良いのです。それは、昭和29年6月29日の仙台高裁判決において、昭和25年医収97のあんま	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き、鍼灸医療の確立を要望します。 判決内容は、以下です。 判決：「医療類似行為とは疾病の治療または保健の目的とする行為であって医師、歯科医師、あん摩師、はり師、きゆう師または柔道整復師等の法令で正式にその資格を認められた者がその業務としてする行為でないものをいう。 鍼灸医療は上記の通り医師と鍼灸師が医療として行います。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、きゆう、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、きゆ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、きゆう師は、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。 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 はり師きゆう師等法、昭和25年医収97、昭和29年仙台高裁判決の最終判決により、鍼灸は医療であると厳格に規定されています。ところが前回提案の公文書中にもありますように、鍼灸は医療類似行為であるという関連した文言が使用されています。法令では鍼灸医療です。しかし、鍼灸師は医療類似行為の専門家としての法令によらない歪曲的規制が公然と発生しています。確たる医療化の為に歪曲的な文言使用を全て差し控えていただきたい。	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(鍼灸医療は医療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ゆう師等に関する法律(医師法17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18年6月提出の全国的規制改革案に関連の、継続的要望書です。
5049A	5049001			z13082	厚生労働省	介護保険法第115条の3	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なり、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増額などにより、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と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。	本要望書における実施内容や、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、受けられないという人達が、それらを受けることができ、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(ただしこの場合、利用者負担は非加算でない、利用者には、単に利用料の高い施設と判断されることが懸念されます)	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、介護や予防が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。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されました。しかしそれらの施設が、設立を助け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ないでいます。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考えられます。	介護保険法		

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号	要望種別(規)	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、	指定居宅介護支援に関する費用の算定に關する基準(平成12年厚生省告示第20号)	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を超えた場合には1月につき当該事業所全体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。	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等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。			その他の法人	2	A	特定施設集中減算制度の見直し	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。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。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。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。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。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。	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)	地域包括支援センターについては、原則、市町村が設置することとなっているが、市町村から包括的支援事業の実施の委託を受けた老人介護支援センター等も地域包括支援センターを設置できるとしている。	c	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となっており、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。			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。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心し、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。	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面で利用者獲得に有利と思われま。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。」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係る高齢者に対して、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		
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条第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相当である。		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のことですが、その状況を御教示願います。	(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。どこの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派遣就業場所ごとの同一業務について、派遣可能期間が原則1年、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合ないしその労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者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449号)	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を目的とする行為をしてはならない。	c	派遣労働者の派遣については、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。」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。		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のことですが、その状況を御教示願います。	(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とする行為は、現在紹介予定派遣の場合のみ許されているが、これを通常の労働者派遣についても、解禁すべきである。特に当該行為は、個人の特定ではなく、若年者に限ること等一般的な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	再検討要請	要望主体	要望事項番号	要望種別(規)	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。	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派遣先での直接雇用の機会を与えるために設けられたものである。 「規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)」(平成18年3月31日閣議決定)において、「雇用契約の申込義務について」、「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。		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のことであり、その状況を御教示願います。	(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慮しても、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なく、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を発生するため、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、派遣可能期間の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。また、派遣先の場合、派遣先は、派遣先の事業所その他派遣就労の場所との同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その業務に新たに労働者を雇い入れようとするときは、当該派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならない。
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が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		「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。」 「衛生対策の水準を高めることが期待できることに対する回答を求めたい。」 「また、現行法上、いわゆる第1号の委員として総括安全衛生管理者以外の者が認められていること等を勘案すれば、事業場トップの衛生管理責任と、衛生委員会の運営とは、分けて考えることが出来る。したがって、一つの衛生委員会で一括して対応することが責任の所在を不明確にするとの指摘は適切とは言えない。」 「さらに、同一ビル内のグループ会社において調査審議の具体的内容が各グループ会社ごとに異なるとの指摘は、実態認識が適切でないと考え	(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る。一つの衛生委員会で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る。衛生委員会は、毎月1回以上開催し、労働者の健康障害、労働災害防止対策等を調査審議しなければならない。当該規定により、同一敷地内、同一ビル内のグループ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られている。	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か年計画(再改定)」(平成18年3月31日)に基づき、現在検討しているところである。		「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か年計画(再改定)」(平成18年3月31日)に基づき、現在検討しているところである。	(社)日本経済団体連合会	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」とについては、早期に削除すべきである。 上記についておなじみ月間の再回答では、「規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)」(平成18年3月31日閣議決定)に基づき、検討していることであるが、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) 「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)	医療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られている。
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3月30日保発第0330005号)	c及びb			「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られている。		「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られている。	(社)日本経済団体連合会	7	A	レセプト様式の変更	レセプトのオンライン請求の義務化に先立ち、特に以下の点について、レセプトの様式を変更し、事務経費の削減と疾病予防を含めた医療の質的向上を図るべきである。 傷病名と診療行為のリンク付け 医療・歯科レセプトと調剤レセプトとのリンク付け 市町村助成制度への対応	(*)再回答においては「今後のレセプトのオンライン化の過程で必要に応じて検討する」とあるが、システム投資に係るコストを最小化するためには、早期に仕様を確定することが不可欠であり、具体的な検討スケジュールを明示すべきである。 市町村助成制度への対応 健保組合の現場では市町村助成との調整をマニュアル作業で行っており、多大な負担となっており、多大な費用も発生している。レセプトに助成制度の適用の有無と助成額の記載欄を設け、記載を義務化すべきである。国の公費補助は既にレセプトに費助成についても実際に利用された医療機関がレセプトに記載することは可能であると考え、併せて、市町村助成制度への対応に係る事務負担を改善するために、助成制度のデータベースを早急に公的に構築するべきである。	「健康保険法第76条第6項「療養の給付、老人医療及び公費負担医療に関する費用の請求に関する省令」(昭和51年厚生省令第36号)および同省令の一部改正	健康保険法第76条第6項において、療養の給付に関する費用の請求に係る必要な事項は厚生労働省令で定めるとされており、レセプトの様式及び公費負担医療に関する費用の請求に関する省令、により定められている。	

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	再検討要請	要望主体	要望事項番	要望種別(規)	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	5054008			z13091	厚生労働省、	健康保険法第76条第3項「健康保険法第76条第3項の認可基準等について、(平成15年5月20日保発第0520001号)により、患者のフリーアクセスの確保の観点から必要な条件を課した上で認められている。		c		個別の契約が患者のフリーアクセスに与える影響を勘案し、患者にとって適切な受診行動を確保するため、また地域の医療提供体制に影響を及ぼすことから、契約当事者からの申し立てだけでなく、地域の医療機関や被保険者代表などの意見を聞く必要があるため、都道府県ごとに設置する委員会における審議を求めている。収支状況が良好でない医療機関が割引を行う場合には、適切な医療が提供されないおそれがあるため、認可に当たって収支状況を要件の一つとしている。これらの要件は、いずれも直接契約を認める上で必要な条件を整備したものであるが、「規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)」(平成18年3月31日)の内容を踏まえ、現行の契約条件等について過度な阻害要件がないか等について保険者の意見を踏まえつつ、条件の緩和について逐次検討することとしている。		(社)日本経済団体連合会	8	A	保険者と医療機関の直接契約に係る基準の見直し	直接契約を行う際の契約条件等の規制を緩和すべきである。とくに、以下の要件は不要とすべきである。 契約医療機関の運営状況 各都道府県に設置される委員会による審議 契約医療機関における、当該契約健保組合加入者および当該契約健保組合加入者以外の患者に係る診療報酬の額及びレセプトの件数についての報告義務(毎月)		保険者と医療機関が直接契約を行っても、患者のフリーアクセスを何ら阻害するものではなく、むしろ、当該要件が障害となり、患者がより安いコストで優良な医療機関を選択できないことの方が患者の選択肢を狭める結果となっている。	健康保険法第76条3項「健康保険法第76条第3項の認可基準等について、(平成15年5月20日保発第0520001号)	保険者と医療機関の直接契約については、「健康保険法第76条第3項の認可基準等について、(平成15年5月20日保発第0520001号)により、患者のフリーアクセスの確保の観点から必要な条件を課した上で認められている。	
5054A	5054009			z13092	厚生労働省、	診療録等の保存を行う場所について、(平成17年3月31日医政発第0331010号/保発第0331006号)「民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術」	診療情報の外部保存を行う際の基準は、電気通信回線を通じて外部保存に係るホストコンピュータ、サーバ等の情報処理機器が医療法第1条の5第1項に規定する診療所その他これに準ずるものとして医療法人等が適切に管理する場所とあられるものであることとされている。 医療機関が個人情報に該当する医療情報を第三者に提供する場合には、個人情報保護法に基づき原則として本人の同意を要することとし、セキュリティが確保できれば診療情報のインターネットでの共有等を可能としている。	c	d		「新改定」の取組やSMS(Information Security Management Systems)適合評価制度の導入等に努め、厳格に管理、運用されているわけではないため、診療録等に記録された個人情報の漏洩や不当な利用等を抑制する観点から、保存義務に従事する者もしくは従事していた者に対して、法律や条令等により個人情報等の内容に係る守秘義務や不当使用等の禁止が規定され、当該規定違反により罰則が適用されることを外部保存の前提条件としたものであり、一概に行政機関が開示したデータセンター等と比べて遜色ないとは言えない。 ただし、医療機関等の責任において、責任の所在を明確にした上で、震災対策等の危機管理上目的で確保した安全な場所として、営利法人等の設置したデータセンター等に診療録等を保存する場合にあっては、これを妨げているわけではない。	(社)日本経済団体連合会	9	A	営利法人による電子化された診療録等の外部保存とインターネットをベースとしたネットワークによる情報活用	適切な外部保存に必要な技術及び運用管理能力を有することが公正かつ中立的な仕組みにより認定されている施設においては、営利法人であっても電子化された診療録等を保存できるようにすべきである。 インターネットをベースとしたネットワークによる医療機関・保険者・患者による医療情報(被保険者資格などを含む)の共有化を進め、患者の利益につながる良質な保険医療サービスを提供できるようにすべきである。	(*)早急にインターネットをベースとしたセキュアなネットワークを容認すべきである。 なお、「全国規模の規制改革・民間開放要望」に対する各都道府県の再回答について(平成18年8月14日)においては、「他の活用できるオンライン回線も検討していく」とあることから、インターネットをベースとしたセキュアなネットワークの活用について早期に検討を行うべきであり、その検討スケジュールを明らかにすべきである。	医療機関による民間のデータセンター等利用時に際して、民間のデータセンター等が「Pマークを取得していること」「ISMS(Information Security Management Systems)適合評価制度導入等がなされていること、守秘義務違反・不正使用に関しては契約条項に罰則規定の明記を義務付けるなど、厚生労働省が利用時のガイドラインを示すことで、行政機関が開示したデータセンター等と同等な安全が確保できる。 平成18年4月10日保発第0410002号において、レセプトのオンライン化におけるネットワークを事実上、ISDNもしくはIP-VPNと限定し、オンラインレセプト専用での利用を義務付けている。つまり、医療機関がレセプト情報を送信するネットワークのほかに、他の情報(診療情報等)を交換・共有するには、新たなネットワークを敷設しなければならない。これは、医療事務費の適正化の方向に反するものであり、利便性・社会的コストの側面からも非効率で普及の阻害要因となっている。(*)	「診療録等の保存を行う場所について、(平成17年3月31日医政発第0331010号/保発第0331006号)」「民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術」が開示したデータセンター等、医療機関等の震災対策等の危機管理上目的で確保した安全な場所に置かれるものに限定されており、営利法人が設置したデータセンター等に保存することは認められていない。 また、現在行われているレセプトのオンライン請求については、ISDN回線もしくは閉ざされたネットワークに限定されている。		
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との中間に位置するものとして、ある程度類型化が可能なもの	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、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承認審査は、第三者機関による審査である。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、認証基準とは異なる方法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り早期に承認(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となる。	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、認証基準とは異なる方法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る必要がある。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生が、短期大学相当の修業年数・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。	c			大半あるいは大半の理由であっても、保育に関する体系だった知識の修得や実務経験等を要件としていない点は同様であり、高校卒業者のみの受験資格を制限する理由としては不十分であると考える。保育関係学科でない大学や短大で履修されるカリキュラム内容が保育士の資質として必要とされるか具体的に示さねばならない。 回答に「保育士資格取得者の9割程度が保育士養成施設を卒業し、短大相当の修業年数・科目数を課されていることから短大卒業以上の学歴要件が必要」とあるが、保育士資格取得者の大半が学歴要件を満たしているのはそのように制度変更がされたからであり、受験要件を緩和すれば9割という数値は少なくなる。大半が満たしているから、という理由で学歴要件を課するのは合理的根拠に欠ける。 要件を満たさないが保育士を目指す者にとっても、複数年の実務経験は重要となっている。保育所で保育士の資格を持っていない者は全国平均で3%に満たない状況になっており、実務経験を認める機会が少なく状況になっている。対策としては、学歴要件を緩和する他に、学歴要件が保育科以外の学科で認められていることを踏まえ通常社会人経験を実務経験とみなすこと、育児経験やベビースタッフなどの保育経験を実務経験とみなすこと、実務経験の無い者に試験合格後の実務経験を課す制度とすること(保育士補)、なども考えられる。これらの措置をとることにより保育士の資質を担保することができないか、前向きに検討されたい。いずれにしても、要件として受験資格を制限するのではなく、試験において保育士の資質を担保できる制度へと変革することで、少人数制会における在籍した者も制度へ含まれること	(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の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も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日児発第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。		

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号	要望種別(規)	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	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20日以内に任意継続被保険者となることの申請を行った場合、任意継続被保険者の資格を取得する。	c		被保険者保護の観点から、ご要望の要件は一律に法令で規定する必要があり、健康保険組合の任意に設定できるようにすることは困難である。		以下の要望者の再意見を踏まえ、再度ご検討をお願いしたい。 既に給付率が統一されており、任意継続被保険者制度がなくとも、退職者が特段の不利益を被ることはなく、地域単位の医療保険に所属した方が退職者の生活実態に則した適切な保険給付を受けることが可能であると考える。したがって、制度の存続は健保組合の判断に委ねるべきである。	(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続について、健保組合が選択できるようにすべきである。制度の存続を選択する場合でも、健保組合が、7.任意継続期間(2年以内)、イ資格取得に必要な健康保険被保険者期間、リ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ぶ、任意継続期間および保険料前納における控除額を任意化すべきである。	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。今度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14年3月22日保発第322003号)	健康保険組合の事業所編入については、「健康保険組合の事業所編入について」(平成14年3月22日保発第322003号)により、企業経営の実情に適合するように規制緩和しているところである。	c		健康保険組合は、国の健康保険事業を代行する公法人であることから、安定的かつ円滑な事業運営を確保するための根幹である企業・業種といった共通基盤の確認は、認可とすることが適当と考えている。		以下の要望者の再意見を踏まえ、再度ご検討をお願いしたい。 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が生じない以上、公法人としての健保組合の義務遂行に何らかの支障が伴うとは考えられない、具体的にどのような支障が伴うのかを明らかにすることを求めたい。 「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、健康保険組合の規約変更の届出制化等については、現場の意見を踏まえ検討することとされている。 また、認可から届出の対象とする事項の拡大については、閣議決定事項に係るものでもあり、本件の検討を含め、審議・検討経緯等については明らかにし透明性を確保すべきであり、また、本要望を含め、引き続き保険者等の意見を踏まえ適切な手続きを定めることとされている。	(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	健保組合に既に加入している事業所が会社設立により新規に当該健保組合に編入する場合は、厚生労働大臣の認可を不要とすべきである(認可事項から届出事項への変更)。また、添付書類は簡素化を図るべきである。		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。
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り、これに変更があったときは、遅滞なく被保険者証を保険者に提出しなければならない。	b		「規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)」(平成18年3月31日)に基づき被保険者証の記載事項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。		以下の要望者意見を踏まえ、再度ご検討をお願いしたい。 健保組合のシステム設計に係る不確定要素を排除するため、検討状況および今後のスケジュールを速やかに示すべきである。 医療のIT化や被保険者資格の確認等に関連し現在審議されている、「健康保険証のカード化」についても、本件の券面表示の見直しに関連するため、その検討状況についても、併せてご回答願いたい。	(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称 健康保険組合加入事業所 所在地:編入事業所の所在地 健康保険組合の所在地		健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、記号(3桁)、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(「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くこととしている。		要望者からの再意見を踏まえ、再度御検討願います。 (要望者再意見) 手続を行う側のシステム変更も伴うことから、様式、手続の一元化について、実施時期を明示するとともに、検討状況を逐次開示すべきである。	(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」において受け付けることとなった。

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	再検討要請	要望主体	要望種別(規)	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	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)、を踏まえ、外国人宿泊者に係る宿泊者名簿の記載事項の正確性を担保することによって関係行政機関による外国人テロリストに関する正確かつ迅速な情報収集や追跡調査等に支障を来さないようにすることを目的として措置したものである。 「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である。 「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。」			(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) 旅館業法施行規則第4条の2 旅館業法施行規則の一部を改正する省令の施行について(平成17年2月9日厚生労働省健康局長通達) 旅館業法施行規則の一部を改正する省令の施行について(平成17年2月9日厚生労働省健康局長通達)	「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。
5054A	5054072			z13100	警察庁、法務省、厚生労働省		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、女性等の雇用機会を喪失し、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。	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、女性等の雇用機会を喪失し、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、介護者の十分なかたがやな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、肉離の痛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。今後、看護師・介護福祉士の受け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、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。	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と認められる(滞在期間の上限1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、研修を修了した外国人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研修生が確保されることとなる。しかし、現行の在留資格が「特定活動」と「短期滞在」に限定されているほか、外国人入国については、例えば介護福祉士の国家資格取得者でも、介護分野での就労を目的とした入国は認められていない。こうした中、自民党・外国人労働者特別委員会においては、「FTA・EPA交渉の経緯を踏まえ、外国人介護福祉士が、我が国の国家資格を取得した場合は、在留資格が可変で、我が国で就労できる在留資格の整備を検討する。方針が示された(2006年7月18日)。また、規制改革・民間開放の推進のための重点検討事項に関する中間答申(同7月31日)においても、「『専門的・技術的分野の外国人労働者の範囲・要件の見直しの一つとして、外国人介護福祉士の就労制限の緩和が望まれている。』	
5054A	5054073			z13101	内閣官房、法務省、文科科学省、厚生労働省		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、個別の職種ごとに入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。	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、個別の職種ごとに入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は、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」の受け入れをより一層促進すべく、在留期間を5年に延長するよう、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、この等の手続きを滞りなく行うことにより、不法就労等の問題の発生を防止することができる。一方、問題のない「高度人材」の身分の安定性は、大いに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いた在留資格などと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、管理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5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、一定の許可期間を在留期間の決定に決定することとし、安定的に我が国で活動しやすい方を構築する必要性が指摘されている。として、「在留期間を延長しても不法就労等の問題を発生させない仕組みを構築することを目標に、高度人材の在留期間の伸長を検討している。また、併せて高度人材に含まれない専門的・技術的分野の在留資格に係る在留期間の伸長についても検討している。」		
5054A	5054074			z13102	法務省、厚生労働省		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、毎度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、閣内副大臣からなるプロジェクトチームにおいて、関係論議や、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示すこと等)が示され、慎重な検討が必要で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、汎用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、日本人では代用困難なと産業上特殊な分野に限定さ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と認められない。 また、在留資格「技能」は、産業上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であり、「企業内転勤」の在留資格をもって行う自然科学分野や人文・社会科学分野における知識等を要する活動とはその性格を異にするところから、「企業内転勤」の活動に、「技能」の活動を含めることは困難である。	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、毎度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、閣内副大臣からなるプロジェクトチームにおいて、関係論議や、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示すこと等)が示され、慎重な検討が必要で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、汎用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、日本人では代用困難なと産業上特殊な分野に限定さ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と認められない。 また、在留資格「技能」は、産業上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であり、「企業内転勤」の在留資格をもって行う自然科学分野や人文・社会科学分野における知識等を要する活動とはその性格を異にするところから、「企業内転勤」の活動に、「技能」の活動を含めることは困難である。			(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け入れについては、政府全体としていたずらに結論を先送せず、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け入れを推進すべきである。具体的には、高校卒業等しいは厚生労働大臣が指定した企業等の社内検定などと条件とし、「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「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。 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の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見られる。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、国内の受け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。	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条第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け入れを一層積極的に推進していくことが重要であり、専門的・技術的分野と評価されるものについては、経済・社会の変化に際し、在留資格や上陸許可基準の見直しを行っている」と指摘するとともに、「現在では専門的・技術的分野に該当するとは評価されていない分野における外国人労働者の受け入れについて着実に検討していく」としている。また、自民党・外国人労働者特別委員会方針(2006年7月18日)や、規制改革・民間開放の推進のための重点検討事項に関する中間答申(同7月31日)においては、「『専門的・技術的分野の外国人労働者の範囲・要件の見直しについて提言されている。』		

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号	要望種別(規)	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	5054085			z13103	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	<p>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。</p> <p>労働安全衛生法においては、化学物質による労働者の健康障害を防止するため、新規化学物質を製造し、輸入しようとする事業者は、当該化学物質の名称、有害性の調査結果等を厚生労働大臣に届け出ることとされている。事業者は有害性の調査の結果に基づき労働者の健康障害を防止するための必要な措置を講じなければならない。また、厚生労働大臣は学識経験者の意見を聞き、必要に応じ設備の設置等を講じよう勧告することができる。</p>	c		<p>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。</p>	<p>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省に提出する必要がある。</p> <p>以下要望者意見を踏まえ再検討されたい。 ① 厚生労働省、経済産業省、環境省の回答では、日本の化審法の不純物規制が諸外国よりも著しく厳しく定められていることに対する説明がない。2004年の化審法改正では、欧米での規制の現状を参考として生態系影響に着目した審査・規制制度を導入した経緯を踏まえ、この理由を明確に示すべきである。</p>	(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	<p>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。</p>		<p>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。</p> <p>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、10か国(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・カナダ等が生態系安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。</p>	化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律第3条	<p>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。</p>	
5058A	5058004			z13104	厚生労働省、	港湾貨物運送事業労働災害防止協会の規定第292条	<p>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労働災害防止規程第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達することとされている。</p> <p>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。</p>	e (事実誤認)		<p>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。</p>		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	<p>「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。</p>	<p>現行システムでは当該貨物のCV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労働災害防止協会まで足を運び「届出受付印」をもらいにいかななければならない。 <改善した場合の業務削減時間> 1H/回×240回/年=240H/年</p>		<p>危険物荷役許可証及び入出港届けについて、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。前回の規制緩和と要望の際にも、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。</p>	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	<p>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。</p>	b, d			<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>		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	<p>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・簡素化を行いたい。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。</p>		<p>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。</p>	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	<p>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。</p>	c			<p>「措置の概要」において、製造・林業・観光・福祉分野に係る労働市場における直近の需給見込みを示されたい。</p> <p>また、台湾が行っている、台湾人の雇用に影響がない、移民にさせない、治安を乱さない、産業高度化の妨げにならないとの4点を基本とする特定国との政府間協定(いわゆるEPA以外の協定)を通じた、業種・職種や人数を限定した受入れの在り方について、「第9次雇用対策基本計画」(平成11年8月13日閣議決定)上の「我が国の産業及び国民生活に与える影響その他の事情を勘案しつつ、雇用情勢の悪化等我が国の労働市場の状況を反映して的確かつ機動的に入国者数を調節できるような受入れの在り方」との記載に照らして、費省の考え方を示されたい。</p>		日本商工会議所	2	A	外国人労働者の受入れ拡大が国で不足が予想される分野の人材	<p>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。</p>		<p>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。</p>	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	

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号	要望種別	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			z13107	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)」	「再研修・再技能実習の制度化」 再研修・再技能実習の制度化は、一定期間の研究を経て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を、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」 c 「技能実習移行対象職種の拡大」 d	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。		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ワト勤務の許可、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・拡充を図られたい。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と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されたい。	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			z13108	厚生労働省、	「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。	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、プリンク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して、個人の嗜好の問題であるとの側面が強い喫煙の問題に間し、禁煙指導に対し国民の保険料財源を充当することに国民的なコンセンサスが得られてい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、まずはプリンク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		以下の要望者の再意見を踏まえ、再度ご検討をお願いしたい。 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、プリンクマン指数(1日の喫煙本数×喫煙年数)が200以上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実物依存症は早期に治療するほど治療効果が高まるので、プリンクマン指数が足りぬ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の無駄遣いをもたらす不要有害な規制である。	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」	3	A	禁煙治療の保険適用においてプリンクマン指数200の要件を削除する	プリンクマン指数が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費負担であるために、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おり、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			z13109	厚生労働省、	「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。	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、プリンク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して、個人の嗜好の問題であるとの側面が強い喫煙の問題に間し、禁煙指導に対し国民の保険料財源を充当することに国民的なコンセンサスが得られてい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、まずはプリンク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		以下の要望者の再意見を踏まえ、再度ご検討をお願いしたい。 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。入院患者に禁煙治療が必須あるいは欠かさないケースは少なくなく、かつ入院患者も保険で禁煙治療を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。	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	入院治療に禁煙治療が必須あるいは欠かさないケースは少なくなく、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。	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おり、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、退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			
5063A	5063005			z13110	厚生労働省、	「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。	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に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。		以下の要望者の再意見を踏まえ、再度ご検討をお願いしたい。 「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」との回答であるが、現状は、ニコチン依存症の診断とニコチン製剤の投与は、歯科診療では保険対象外となっていて、歯周疾患の治療上も、またニコチン依存症の治療上も、効果が期待される臨床の機会が損なわれている。 禁煙支援は、家族や周りの非喫煙者の健康増進と福祉に多大の益をもたらすという面からも、あらゆる臨床の場で活用して進めるべきで、歯科診療での禁煙治療の保険適用が採用されるべきである。 禁煙治療の保険適用は、社会の関心は高く、報道の多さにそれは反映されているし、該当医科医療機関も既に全国で4,000を越えていることが、これを示している。歯科診療においても早期の導入が期待されているところ	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と予防を含めた国民の健康づくりを進める。	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おり、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。		

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	再検討要請	要望主体	要望事項番	要望種別規	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	5063006			z13111	厚生労働省、健康増進法、健康保険法等	健康増進法	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。	以下は要望者の再意見を踏まえ、再度ご検討をお願いしたい。 (1)40歳以上だけでなく、40歳未満の健診受診者についても、喫煙の有無を記入・聞き取り、喫煙のリスクの情報通知と禁煙のインセンティブ(動機づけと奨励)の制度化が健康増進のために必要である。 (2)その制度化の方法として、喫煙者については、ニコチン依存症に係るスクリーニングテスト(TDS)を行い、少なくともニコチン依存症と診断された人については、「禁煙治療」を勧めるとし(要禁煙治療)。その勧めにより他の医療機関で実際に禁煙治療を受けた場合には、禁煙を勧めた健診機関等に、保険による報酬を遣付する制度の導入がよいと考えられる。 (3)「要禁煙治療」の通知の義務付けは困難である。」との回答であるが、義務づけが困難であるのであれば、健診や人間ドック機関の第三者評価項目としてこの項を入れ込むことを工夫すれば可能となる。 (4)喫煙率低減の数値目標達成のために、禁煙推進に関する総合的・包括的な機会を活用することが重要であり、本制度化は極めて有効な一方法である。	特定非営利活動法人「子ども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、また健康喪失と結び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現実化するためには、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			z13112	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	c		公共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。これらの施設があ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、利用状況等が施設により様々なため、施設の構造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、等を参考とした適切な分煙措置を講ずることとしており、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進んでいる顕著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」において、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通知により、都道府県労働局長等に、喫煙者により「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。	要望者から提出された以下の再意見を踏まえ、再度御検討いただきたい。 受動喫煙による生涯死亡リスクは10万人に対し、5,000人と試算されており(松崎進幸、深川市立総合病院)(10万人あたりの生涯リスクを1人以下におさえることが有害物質規制基準とされている)。かつ受動喫煙防止は行政的・法的防止対策が可能なものである。国民を受動喫煙のリスクから守るために、国民福祉におけるリスク管理上、受動喫煙の元である喫煙は規制対象とされるのは合理的とせざるを得ない。 現在の成人男女の喫煙率は26.3%(「1データ」で、国民の4分の1以上の非喫煙者が、飲食店・レストラン、理美容店、タクシー、JRの一部、公道、職場、公共の場などで、受動喫煙で健康リスクを受け続けている現状を直視すべきである。 施設事業者・管理者の自主性に任せるには限界があるのが現状であり、また喫煙者のマナーに任せるには受動喫煙のリスクがはたすい防止ではない。その実態とリスクを踏まえ、健康増進法第25条の受動喫煙防止の努力規定に任せるのではなく、義務規定とすべきで、違反者には罰則を課する法改正が必要とされる時期が来ている。 そしてこのことは、喫煙者にとっても喫煙の健康を減らし、禁煙の動機づけにもなり、本人の健康増進を誘導できる優れた施策ともなる(喫煙はニコチン依存症とされているので、これは理にかなっていない)。	特定非営利活動法人「子ども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損傷から国民の健康が守られ、かつ喫煙者自身も禁煙への動機づけになることから、医療費減少や喫煙による社会的損失の減少により、国民福祉の増進が図られる。	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とのことであるが、職場事務所内を全面禁煙にするのが先決である。	
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)	健康増進法第25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は、(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。	要望者から提出のあった以下の再意見を踏まえ、再検討いただきたい。 国民の健康増進は厚生労働省の所管であり、「受動喫煙の防止」は健康増進に極めて有用であり、かつ実行可能な第一の施策である。かつ「受動喫煙の防止」は屋内外問わず必要とされることからすれば、「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れること」と定義し、この法の定義自体が間違っていないと言わざるを得ない。法の趣旨(受動喫煙の防止)からすれば、「室内又はこれに準ずる環境において、」は削除訂正の法改正が必要とされるべきである。 「屋外は環境省の所管である」との理由でこれを拒否するのであれば、環境保全が環境省の所管事項であるから、「受動喫煙の防止」は、やはり健康面からの必要施策であるので厚生労働省の所管であるべきであることを付言いただきたい。	特定非営利活動法人「子ども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条の受動喫煙禁止の対象を、「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条の受動喫煙禁止条項、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る」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条の受動喫煙禁止条項は、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。 なお環境省の受動喫煙防止について、昨年11月の要望に対して、「一般環境大気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、ボ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、発がん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下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	建築物における衛生的環境の確保に関する法律第4条	建築物における衛生的環境の確保に関する法律第4条	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のや、石灰や石油系燃料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と、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以下と定められているものがある。 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、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通知により、喫煙者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る等、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禁煙による対策を勧奨しているところである。	以下は要望者意見を踏まえて、再検討されたい。 「職場における喫煙対策のためのガイドライン」(平成15年5月)http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/05/h0509-2a.html の第6項は「職場の空気環境-たばこの煙が職場の空気環境に及ぼしている影響を把握するため、事務所衛生基準規則(昭和47年労働省令第43号)に基づいて、職場の空気環境の測定を行い、浮遊粉じんの濃度を0.15mg/m3以下及び一酸化炭素の濃度を10ppm以下とするよう必要な措置を講ずること。また、喫煙室から非喫煙場所へのたばこの煙やおのいの漏れを防止するため、非喫煙場所と喫煙室等の境界において喫煙室等へ向かう気流の風速を0.2m/s以下に維持すること。」とされており、この事務所衛生基準規則に準じた「0.15mg/m3以下の濃度は、分煙・禁煙が無くても事務所内のタバコ煙汚染のあった昭和47年に定められたものであって、しかも事務所内浮遊粉じんの発生元の大半はタバコ煙である。 受動喫煙対策がそれなりに進んできている現在では、「0.15mg/m3以下」であれば受動喫煙がなく、健康影響がないかのように理解されかねず、現状を正しく反映していないだけで(密し/かけ離れているので、ガイドラインからはこの数値内容を削除して「タバコ煙に汚染されていない外気より高いこと」とし、あわせて準ずるとしている事務所衛生基準規則の数値内容も同様に削除変更すべきである。」	特定非営利活動法人「子ども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、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、を参照に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べく、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必要とされている。	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)			

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	再検討要請	要望主体	要望事項番号	要望種別(規)	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	5063019			z13115	総務省、厚生労働省、		認知症高齢者グループホーム等の介護施設において、施設の禁煙及びタバコ・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る。	c				当該施設のみにとどまらず、日常生活の場の自宅においても、要介護者の喫煙が原因で、喫煙する要介護者本人だけでなく、家族が巻き込まれて焼死する痛ましい火災ケースがここ1～2カ月でもいくつか報道されている。要介護者の手元に「個人の嗜好」との理由でタバコ等発火元を所持させるのは危険極まりないことから、所持させるのは間違っている。 要介護者の集団生活施設内では、入所者集団を守るために禁煙とし、タバコ等発火元の所持は禁止とし、禁煙治療を勧めてもなお禁煙できない要介護者については、建物外等管理された場所でのみ施設管理者の管理下で喫煙可とするルールづくりとガイドライン作成・行政指導、第三者評価項目への入れ込み指導、及び法的措置など、様々の方策が不可欠と考える。	特定非営利活動法人「子ども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付ける	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と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付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に、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でき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	
5064A	5064004			z13116	厚生労働省、		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			本要望については、規制改革・民間開放推進会議の中間答申で取り上げられた事項であり、前向きに検討されたい。 について 現行制度下の認可保育所は大都市の多様な保育ニーズに的確に応えられていない。このため、早急に抜本的な保育所制度の見直しを行うことを要望する。 また、本年10月から実施している認定こども園については、国の指針において「児童虐待防止の観点から支援を要する家庭、低所得家庭等の児童の入園選考に際して、地方自治体と連携を図り、受入に配慮すること」とされている。認可保育所においても、同様な対応をすることで、特別な対応が必要な家庭への配慮は可能であると考えている。 について 大都市の実態に即した基準設定を可能とするような柔軟な制度構築について、再度検討を依頼する。また、面積基準についても、一定の要件の下で弾力的な運用を行うことで、児童の健康と心身の健全な育成に、どのような支障が生じるのか、について具体的に示されたい。	東京都	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と、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ぬ。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ぬ。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		
5068A	5068001			z13117	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」(平成18年4月5日付保発第0410005号)施行後、主簿名と副簿名を併記する点については、主簿名が複数ある場合は、主簿名と副簿名の間を線で区切るなど、主簿名を副簿名とが区別できるようにすることとしている。 「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」(平成18年4月10日付保発第0410001号)施行後、主簿名と副簿名を併記する点については、主簿名と副簿名の間を線で区切るなど、主簿名を副簿名とが区別できるようにすることとしている。 「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」(平成18年4月10日付保発第0410006号)別添3に規定する備前名を用いることとしている。 「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」(平成18年4月10日付保発第0410006号)別添3に規定する備前名を用いることとしている。 「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」(平成18年4月10日付保発第0410006号)別添3に規定する備前名を用いることとしている。	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(課題とされている。 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(課題と考えている。 「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 「主簿病名の明示を義務付ける、及び」記載できる合理的な備前名を定める。については、現行の制度で対応可能。 「備前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、複数の備前名を有する患者に対する診療行為は、必ずしも個々の備前名について行われるものではなく、患者の状況を総合的に捉えて、	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関する以下の施策を、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、症状評記、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。 ・主簿病名の明示を義務付ける。 ・記載できる合理的な備前名を定める。 ・備前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。	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			z13118	財務省、厚生労働省、		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、食品添加物に基づき食品安全委員会の意見を聴くこと(食品安全基本法第24条)。	d	-		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年かかるという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考え。	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き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段階の手続きがい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、見直しができるまでに約10年かか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。			

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	再検討要請	要望主体	要望事項番	要望種別規	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	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業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関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る必要があるが、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	
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。		-	テンプスタッフグループ(テンプスタッフ株式会社、テンプロス株式会社、テンプスタッフ・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	
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。		要望者からの以下の再意見を踏まえ、措置の内容及び措置の概要につき再検討されたい。 特に、「措置の内容」に関しては、貴省回答と、貴省が指摘する入管法を所管する法務省回答との間で相違が認められることから、あらためて検討されたい。 「客観的な指標が存在しないにも関わらず、単純に実務経験年数の緩和を行うことは、その程度に関わらず、単純労働者の受入れにつながるものであることから、政府として外国人労働者受入れに係る基本政策を変更することなく措置を行うことは困難である」との回答においては日本のグローバル化及びインターネットの普及にともない、労働者の業務遂行能力は確実に高まっている。本要望においては施行されてから長年見直されておらず、客観的な指標自体見直す必要があるのではないかと。 また、「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」という要望に回答をいただきたい。	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の緩和と特例の追加	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おきている。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、職業生活が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。		要望者からの以下の再意見を踏まえ、「措置の分類」、「措置の内容」、「措置の概要」につき再検討されたい。 「継続することを検討している事業内容、実施地域、及び実施期間について、具体的にお示しいただきたい。」	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となっている。	

要望管理番号	要望事項管理番号	分割補助番号	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	再検討要請	要望主体	要望事項番号	要望種別	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	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、若年層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、外国人の中退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。
5079A	5079007			z13124	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(サンパワロ)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入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ため、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			z13125	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35条、派遣元事業主が請負すべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第137号)の取組、派遣先が請負すべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第138号)の取組、労働者派遣事業関係取扱要領(職業安定局長通知)の第8の7、第9の7、	派遣元事業主は、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加入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み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、社会保険の適正化に一層努めている。また、平成18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適正な労働者派遣元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、発注者に請負事業者に対する監督責任を課す等の事項を労働者派遣法に規定することは困難である。からこそ本要望をするものであり、根本的な制度改革や指導の強化をあらためて要望する。		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固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、下請事業者に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。	厚労法第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			z13126	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)	外国人労働者を雇用する一定規模以上の事業主に対して、任意でその雇用する外国人労働者の雇用状況の報告を求めている。	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	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	要望主体	要望事項種別(規)	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、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、職種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「在留期間の更新許可のガイドライン化並びに不許可事例の公表等」の中で考慮する事項として例示された「雇用・労働条件」及び「社会保険」を所管する立場から、「措置の分類」及び「措置の概要」について再検討された。		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当たっては、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い。地方税の滞納についてもチェックされていない。 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。	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が、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る資産又は技能を有すること並びにその者の永住が日本国の利益に合すると認めるときに限り、これを許可することができる。なお、素行が善良であることを証明するために、国税の納付証明書の提出が義務付けられている。	