

# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「△」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果				ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	対応の概要	
310415003	31年 4月15日	元年 5月13日	元年 6月28日	「遺伝子治療等臨床研究に関する指針」の廃止を求めめる要望	「遺伝子治療等臨床研究に関する指針」の廃止を求めめる要望 1. 遺伝子治療臨床研究に関する指針(現「遺伝子治療等臨床研究に関する指針、以下「指針」)が平成14年4月に施行されてから、すでに17年経過した。その間、遺伝子治療の技術は格段に進歩して、世界で実用化された遺伝子治療薬も少なくなく、またバイオ医薬品の開発が盛んに行われるようになって、遺伝子治療開発と通常の医薬品開発との差はほとんどなくなった。 2. 遺伝子治療の開発は、ADA欠損症を初めとする単一遺伝子疾患を対象とし、特定の遺伝子の発現により欠落する機能を代償することを目的とする概念から始まったものの、現在は、世界の約7割の遺伝子治療臨床試験は「がん」を対象とし、単一遺伝子疾患を対象とする臨床試験は約1割に過ぎない。また、国際的には、がんに対する遺伝子治療の中で、複製型ウイルス(遺伝子改変の有無、さらには遺伝子改変が遺伝工学的的手法を用いたか否かを問わない)を用いる治療を含めて議論される。このような世界の現状に、日本の指針は必ずしも適合していない。 3. 平成14年以来17年間指針が施行されているにもかかわらず、民間医療機関における遺伝子治療を称する自由診療が行われている実態が長く続いている。本来規制されるべき民間医療機関における遺伝子治療の実施に對し、指針の効力が及んでいない。 4. 平成30年4月の臨床研究法の施行に伴い、遺伝子治療等の臨床研究に必要な実施手順や実施体制はおよそ臨床研究法でカバーされており、認定臨床研究審査委員会が審査されることになった。さらに、遺伝子治療等の治療については元来、医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律(薬機法)の元で実施されており、指針が適用されない。世界では遺伝子治療等について3000ほどの臨床試験が実施されているとされ、医薬品認可も相次ぎ、通常の医薬品開発との差がほとんどなくなった現状において、遺伝子治療等の臨床研究について、臨床研究法の審査に追加して承認手続を規定することは、必要以上の時間と労力を日本の開発者に強いることとなり、特に国際競争が激化している中において日本の遺伝子治療開発を阻害する一因となりうる。 5. 以上より、日本遺伝子細胞治療学会としては、指針の廃止を要望する。		日本遺伝子細胞治療学会	厚生労働省	遺伝子治療臨床研究に関する指針(以下「指針」という。)は、平成14年に施行されて以来、我が国で遺伝子治療等臨床研究を実施するうえで、遵守すべき指針として運用されています。指針が対象とする遺伝子治療等臨床研究は、遺伝子治療薬等を体内に直接投与するin vivo遺伝子治療と、遺伝子導入細胞又は遺伝子改変細胞を体内に戻す ex vivo遺伝子治療の二つに大別されます。指針のもとでは、各研究機関の長は、遺伝子治療等臨床研究を実施する前に研究計画書を立案し、当該研究機関内に設置した倫理審査委員会の承認を得ることとされています。さらに、倫理審査委員会承認を得た研究計画については、厚生科学審議会再生医療等評価部会のもとに設置された「遺伝子治療臨床研究に関する審査委員会」から実施の許可を得ることとされ、二段階の審査体制を定めています。 平成26年に「再生医療等の安全性の確保等に関する法律」(以下「再生医療等安全性確保法」という。)が施行され、ex vivo遺伝子治療を実施するに当たっては、再生医療等安全性確保法の規定に基づき手続をとることとされました。ex vivo遺伝子治療は、新規性及び不均一性等を踏まえ、「人の生命及び健康に与える影響が明らかでない又は相当の注意をしても人の生命及び健康に重大な影響を与えるおそれがある」技術を用いる第一種再生医療等に分類されます。第一種再生医療等については、極めて安全性確保の必要度が高い医療であり、その新規性及び高度な専門性等に鑑みると、個々の特定認定再生医療等委員会には必ずしも十分な知見が蓄積されていない可能性も考えられると、法施行後においても、最新の知見の集約が重要となります。そのため、個々の特定認定再生医療等委員会と、同法の施行前から専門細胞を用いた臨床研究の審査をしてきた厚生科学審議会再生医療等評価部会における審査を経ることとなりました。 このような点について適切に評価を行い、遺伝子治療等臨床研究の安全性を担保するためには、遺伝子治療等専門的に審査することができる遺伝子治療臨床研究に関する審査委員会における審査が必要と考えます。 また、指針を廃止することで、「遺伝子治療臨床研究に関する審査委員会」の機能法令がなくなり、カルタヘナ法への適合性を審査する場の正当性が失われることから、現状の制度を維持することは妥当であると考えます。	指針は、遺伝子治療等臨床研究の医療上の有用性及び倫理性を確保し、社会に開かれた形で、遺伝子治療等臨床研究がより安全に実施されるために研究者が遵守すべき事項を示すものです。 遺伝子治療は、遺伝子を変化させることによる後世への影響等が必ずしも明らかではない点、ウイルスベクターを用いる場合には、患者から排出されたウイルスの増殖・伝播により、他者や生態系にも影響を与える可能性がある点等において、医薬品等に係る臨床研究とは異なるものです。また、特に新規性のある遺伝子治療等については、ターゲット遺伝子以外への影響等も必ずしも明らかではなく、安全性等について、より専門的かつ慎重な審査が必要となります。さらに、遺伝子治療等臨床研究は、医薬品等に係る臨床研究と比べるとその数倍比較数が少なく、必ずしも施設に最新の知見が集約されていないことも踏まえ、審査毎に国の審査委員会へ新たな知見を集約することにより、遺伝子治療等の安全性等について、より専門的かつ慎重な審査を可能とする仕組みとしています。	△		
310419003	31年 4月19日	31年 5月13日	元年 7月25日	労働保険・社会保険事務手続の電子申請義務化は法令の優劣関係から矛盾があり、即時廃止すべきである。	労働保険・社会保険事務手続は、保険各法により事務手続を行うことが定められており、手段は電子申請限定ではありません。 しかしながら、保険各法施行規則の改正により、2020年4月から、資本金1億円以上の企業等においては、労働保険・社会保険事務手続の一部の手続については、電子申請を義務化することを定めた。 法律では手段が限定されていない(紙、電子申請、郵送が想定される)にもかかわらず、施行規則で手段を限定することは、法令の優劣関係から矛盾しており、無効と考えます。 したがって、労働保険・社会保険事務手続の電子申請義務化は即時廃止すべきである。		個人	厚生労働省	政府全体で行政手続コスト(行政手続に要する事業者の作業時間)を削減する取組を進めている中において、更に電子申請の利用促進を図るため、令和2年4月1日から、特定の法人が社会保険及び労働保険の一部の主要な手続を行う場合には電子申請によることを義務付けるところです。	○健康保険法第48条 ○厚生年金保険法第27条 ○労働保険の保険料の徴収等に関する法律第45条の2 ○雇用保険法第7条、第82条	対応不可	○社会保険関係 健康保険法48条において、健康保険の報酬月額及び賞与額に関する届出については、厚生労働省令で定めるところにより行うこととされています。 厚生年金保険法27条において、厚生年金保険の報酬月額及び賞与額に関する届出については、厚生労働省令で定めるところにより行うこととされています。 ○労働保険関係 労働保険の保険料の徴収等に関する法律第45条の2において、労働保険料の納付の手続に関し必要な事項は厚生労働省令で定めるところとされています。 ○雇用保険関係 雇用保険法7条においては被保険者に関する届出について、雇用保険法第2条においては雇用保険に係る必要な手続その他の事項について、それぞれ厚生労働省令で定めるところとされています。 したがって、省令において届出等の提出について規定することに法令上の矛盾はないものと考えられます。	

# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「①」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	
310612003	元年 6月12日	元年 7月5日	元年 7月25日	労働者死傷病報告書の省略、解雇予告手当除外認定申請制度の見直し	<p>労災事故により従業員が休業をした場合、会社は、労働基準監督署に届出をしなければならない。休業4日未満については、四半期ごとにおよめて報告し、休業4日以上については、その都度、届出をする義務がある。</p> <p>ところが、労災事故が発生した場合は、労災保険を使用して診療を受け、休業補償の請求も行うことから、事故がある都度、労働基準監督署に保険給付の手続きを行うことが通常である。</p> <p>そのため、給付手続きで労働基準監督署は把握しているものであるから、改めて労災に係る届出をする意味はない。</p> <p>労働基準監督署としても、特に休業4日未満の届出については、この届出をしていなくても、すでに承知していることから、何らの指摘もなく、保険給付を行っているのが実態である。</p> <p>そこで、労災保険に関する保険給付申請書を以て、労災事故の休業届を兼ねることができるように、様式を改めるべきである。</p> <p>次に、労働基準監督署においては、懲戒解雇をする際の手続きとして、解雇時の予告手当除外認定申請を受け付けているが、この認定を受けるまでに3週間ほど要しているのが実態である。</p> <p>労働基準監督署の窓口においても、認定が下りるまでに期間を要することから、利用する事業者は僅少であり、認定までの給与を支払うのであれば、予告手当を支払ってもさして金額は変わらないとの指摘をしている。</p> <p>そこで、予告手当除外認定申請をした場合については、申請後、すぐ解雇ができるように、解雇から7日以内の予告手当の支払期限を、認定申請の結果が通知された日か、申請が取り下げられた日まで、延長される取り扱いとするべきである。</p>	個人	厚生労働省	<p>事業者は、労働災害等により労働者が死亡又は休業したときは遅滞なく、様式第23号による報告書(労働者死傷病報告)を所轄の労働基準監督署長に提出しなければならない。</p> <p>使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、原則として、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合を除き、少なくとも30日前に予告するか、30日分以上の平均賃金を支払わなければならないこととされています。また、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となったため又は労働者の責に帰すべき事由に基づいて即時解雇する場合には、所轄労働基準監督署長の認定を受けなければならないこととされています。</p>	労働安全衛生法第100条 労働安全衛生規則第97条 労働基準法第20条第3項(第19条第2項準用)	(労働者死傷病報告について)対応不可  (解雇予告除外認定申請について)事実確認	<p>労働者死傷病報告は、行政機関が災害発生状況を可及的速やかに把握し、同種災害の再発防止対策などに活用しているものであり、任意である労災保険の給付申請とは目的が異なる上、提出主体も必ずしも同一ではないものです。このため、全ての労働災害を把握し、その再発防止対策等に活用等の観点から、労働者死傷病報告の提出が必要であり、被災者から労災保険の給付申請が行われたことをもって、事業者に義務付けている労働者死傷病報告の提出を省略することは困難です。</p> <p>労働基準法第20条における解雇予告手当について、同法上、支払期限は設けられておりません。なお、解雇予告除外認定申請の処理に当たっては、事の性質上特に迅速にこれを処理、決定する方針で対応するよう迅速において示しているところですが、一方で、使用者の恣意的判断を抑制し、労働者を保護する観点から、事案に応じて、関係者のうち必要な者から必ず事情を聴くなど、実地に調査の上認定事由に該当するかを判断する必要がある。一定の時間をいただいているところですが、</p>	

# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果				ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	対応の概要	
310826001	元年 8月26日	元年 9月10日	2年 1月23日	各士業の強制入会制度の廃止(弁護士を除く。)	自治に必要な弁護士を除き、憲法22条から各士業の強制入会制度は廃止すべきである。	士業における強制入会制度は、制度発足時を見ると必要性があったかと思われるが、昨今の時代背景からは強制入会制度の維持は職業遂行の自由(不合理な負担)に制約があるものと考えられ、強制入会に対する制約の根拠、合理性に欠ける。昨今の士業の会は、会員減少に伴う会費の上昇が著しく、いくつかの会に所属する人にとってはなおさら、生活上の足かせとなっている。加えて、強制会はその会の存続に会費を利用し、会員のためというよりは会のための会費となっている。また、弁護士とは異なり、各会に自治が必要なのか。懲戒・罰則等は監督官庁や大臣が行うこととなっており、弁護士とはその考え方が異なる。司法制度の公正化の見地からも不要な会ではなからうか。仮に会による専門職としての資質の向上が必要であったとしても、資格更新制度などで担保でき、また現在任意加入となっている士業においても、任意加入制度をもって資質向上が図られていないと言える資格者を見たことがない。報酬についても自由化され、その面からも強制入会の根拠に欠ける。強制入会制度がなくなれば、もっと多くの人が資格者としてチャレンジでき、それが良い競争となり、自然に資質も向上し、ひいては国民のためになるものと考えられる。	個人	金融庁 総務省 財務省 厚生労働省 経済産業省	【金融庁】 公認会計士は、当然、日本公認会計士協会の会員となることとされています。 【総務省】 行政書士法第6条第1項において、行政書士となるには、行政書士名簿への登録を受けなければならない旨が規定されている。 また、同法6条の2第2項において、日本行政書士会連合会に登録認められた場合は、同法16条の5において、事務所所属地に属する都道府県の区域に設立されている行政書士会の会員となる旨が規定されている。 【財務省】 司法書士となる資格を有する者が司法書士になるためには、司法書士会の会員にならなければならないとされています(司法書士法第57条第1項、第2項、第10条第1項第1号)。 また、司法書士会の会員でない者は、司法書士の業務を行うことができないとされています(司法書士法第73条、第3条第2項第3号)。 土地家屋調査士となる資格を有する者が土地家屋調査士になるためには、土地家屋調査士会の会員にならなければならないとされています(土地家屋調査士法第52条第1項、第2項、第10条第1項第1号)。 また、土地家屋調査士会の会員でない者は、土地家屋調査士の業務を行うことができないとされています(土地家屋調査士法第68条、第3条第2項第3号)。 【財務省】 税理士法49条の6により、税理士は、当然、税理士会の会員となることとされています。 【厚生労働省】 社会保険労務士法第25条の29により、社会保険労務士及び社会保険労務士法人は、当然、社会保険労務士会の会員となることとされています。 【経済産業省】 弁理士法第60条において、弁理士及び特許業務法人は、当然、日本弁理士会の会員となることを定めており、強制加入制度を採用しています。	【金融庁】 公認会計士法第46条の2 【総務省】 行政書士法第6条の2 行政書士法6条の2 行政書士法19条 行政書士法16条の5 【財務省】 司法書士法第57条第1項、第2項、第10条第1項第1号、第73条、第3条第2項第3号 土地家屋調査士法第52条第1項、第2項、第10条第1項第1号、第68条、第3条第2項第3号 【財務省】 税理士法49条の6 【厚生労働省】 社会保険労務士法第25条の29 弁理士法第60条	【金融庁】 公認会計士法第46条の2 【総務省】 行政書士法第6条の2 行政書士法6条の2 行政書士法19条 行政書士法16条の5 【財務省】 司法書士法第57条第1項、第2項、第10条第1項第1号、第73条、第3条第2項第3号 土地家屋調査士法第52条第1項、第2項、第10条第1項第1号、第68条、第3条第2項第3号 【財務省】 税理士法49条の6 【厚生労働省】 社会保険労務士法第25条の29 弁理士法第60条	【金融庁】 公認会計士は、監査及び会計の専門家として、独立した立場において、財務書類等の信頼性を確保することを使命としています(公認会計士法第1条)。 日本公認会計士協会は、この公認会計士の使命に鑑み、公認会計士の自律機能の強化を通じて、公認会計士監査制度の健全な発展と監査体制の強化が図られることを目的とした団体であり、この自治機能が十分に発揮されるためにはすべての公認会計士が、団体の運営に参画し、団体の組織規律と自主措置に従うことが望ましいことから、強制加入が定められています。 【総務省】 行政書士法15条において、行政書士会は、会員の品位を保持し、その業務の改善進捗を図るため、会員の指導及び連絡に関する事務を行うことを目的として、設置されている旨が規定されています。具体的には、会員の業務の改善進捗に必要な講演又は研修会の開催、業務に関係する法令の調査研究、会員の福利厚生などの事務を行っています。行政書士が行政書士会から業務の指導、助言、情報の提供等を受けることが業務を適正に遂行する上で不可欠であるため、行政書士会への入会は必要だと認識しております。 【財務省】 司法書士又は土地家屋調査士となる資格を有する者が司法書士又は土地家屋調査士になるためには、司法書士名簿又は土地家屋調査士名簿への登録を受けなければならない旨が規定されています。また、司法書士又は土地家屋調査士会に入会しなければならないとされているのは、司法書士及び土地家屋調査士を国家資格制度とし、これに業務独占を認めたことに伴い、司法書士及び土地家屋調査士の業務を適正に行うことができる資格者を把握し、その者ののみ司法書士及び土地家屋調査士としての業務を行うことを認めるため、司法書士及び土地家屋調査士であることを公認することにあります。 また、司法書士会又は土地家屋調査士会の会員でない者は、司法書士又は土地家屋調査士の業務を行うことができないとされているのは、その業務が、公共性の強い不動産登記申請代理等、国民の権利に多大な影響を及ぼすものであり、このような国の権力が不当に損なわれ、そのないよう、司法書士会又は土地家屋調査士会による指導及び司法書士会規則又は土地家屋調査士会規則によって規律し、職務が適正に遂行されることを目的としています。 【財務省】 税理士は、税務に関する専門家として、独立した公正な立場において、納税義務の適正な実現を図る(税理士法第1条)という公共的使命を担っています。この使命にかみ、税理士業務の改善進捗に資するため、税理士に対する指導・連絡・監督に関する事務などを税理士会が行っていることから(税理士法第49条)、税理士は登録を受けたときに税理士会の会員となることとされています(税理士法第49条の6)。 【厚生労働省】 社会保険労務士会は、「会員の品位を保持し、その資質の向上と業務の改善進捗を図るため、会員の指導及び連絡に関する事務を行うこと」を目的とし、その設立が法律上義務付けられています。社会保険労務士は、一定の業務に従事する独自の立場が認められている国家資格として、社会保険労務士会に入会し、その指導等を受け、資質の向上を行い、公正な立場で就業に業務を行うことが必要であるため、社会保険労務士としての登録を受けた時に、当然社会保険労務士会の会員となることとされています。 【経済産業省】 工業所有権等に関する手続の円滑な実施及び工業所有権等の活用の促進に寄与し、国民経済の健全な発展に貢献するという高い公共的役割を担っている観点から、弁理士には、一定の業務の独占権が付与されており、これに伴い、業務に関する法令及び業務に精通し、公正かつ誠実にその業務を行わなければならないという職責が負付ります。このため、所管官庁には弁理士の監督権が付与されていますが、弁理士の一人一人の行状を監視することは行政の労力も膨大なものとなり、行政のスリム化に逆行し、必ずしも効率的とは言えません。また、弁理士の職責を全うするためには、弁理士の自治的な団体により、構成員が相互に監視し、自主的に弁理士の公共的役割の達成に努力し、違反行為の防止に努めることが効果的です。このことから基本的には所管官庁による監督の下で、法律上強制的に弁理士会を設立させ、弁理士をその傘に強制的に加入させることにより、弁理士会が会員である弁理士に対し指導及び監督を行い、弁理士としての品位の保持や弁理士業務の改善・進捗を期することとしています。	

# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果				ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	対応の概要	
310918012	元年 9月18日	元年 10月1日	元年 11月26日	個人型確定拠出年金の加入者資格喪失年齢の引上げ	個人型確定拠出年金について、加入者が希望する場合は加入者資格喪失年齢を65歳まで引き上げることが可能とする。	○確定拠出年金法第62条第3項第2号において、個人型確定拠出年金の加入者は「60歳未満の者」と定められている。 ○現在、多数の企業が勤務延長制度や再雇用制度を導入する中 <sup>(注)</sup> 、60歳以降も掛け金を拠出したいとのニーズが高まっており、年齢引上げは老後の資産形成に資する。 (注)2018年の60～64歳の就業率は、68.8% (男性81.1%、女性56.8%)。出所:総務省統計局「平成30年 労働力調査年報」。 ○なお、企業型確定拠出年金は、規約に定めることで65歳まで引上げが可能である。 ○厚生労働省 社会保障審議会 企業年金・個人年金部会において見直しに向けた検討が進められており、早期の実現に向けて検討を加速していただきたい。	(一社)全国 地方銀行 協会	厚生労働省	確定拠出年金法において、個人型確定拠出年金については、60歳未満の者が加入できると規定されています。したがって、60歳以上の者については、個人型確定拠出年金に加入することはできません。	確定拠出年金法第62条第3項第2号	検討に着手	ご提案については、「規制改革実施計画」(平成30年6月15日閣議決定)において盛り込まれており、関係者の意見も踏まえ、検討します。	
310918013	元年 9月18日	元年 10月1日	元年 11月26日	中小事業主掛金納付制度における従業員数の要件緩和	中小事業主掛金納付制度(iDeCo+)における従業員数の要件を100人以下から300人以下に緩和する。	○2018年5月より、以下の要件を満たす事業主に使用される従業員で個人型確定拠出年金の加入者については、事業主が中小企業主掛金を上乗せして拠出することが可能となった(中小事業主掛金納付制度<iDeCo+>)。 ①従業員が100人以下であること。 ②企業年金(企業型確定拠出年金、確定給付企業年金、厚生年金基金)を実施していないこと。 ③iDeCo+を実施することについて労使合意をすること。 ○上記要件のうち、従業員数の要件(100人以下)について、300人以下への緩和が実現すれば、より多くの中小企業がiDeCo+を活用して、従業員の福利厚生の充実に図ることができると考えられる。 —近年、適格退職年金の廃止等により、特に従業員300人未満の企業において、企業年金の導入割合が減少している(第5回 社会保障審議会企業年金・個人年金部会<2019年5月17日>)。	(一社)全国 地方銀行 協会	厚生労働省	確定拠出年金法において、中小事業主掛金を拠出することができ中小事業主は、企業型年金、確定給付企業年金及び厚生年金基金を実施していない厚生年金適用事業所の事業主であって、その使用する第一号厚生年金被保険者の数が百人以下のもので規定されています。	確定拠出年金法第55条第2項第4号の2	検討に着手	ご提案については、関係者の意見も踏まえ、検討します。	
310918027	元年 9月18日	元年 10月1日	元年 11月26日	報告・届出の廃止・簡素化 ⑥確定拠出年金運営管理機関に関する届出の一部廃止	銀行が確定拠出年金運営管理機関の登録を受ける場合の (a)役員の兼職状況、(b)主要株主の商号・住所・持株割合、(c)役員住所・電話番号の届出を廃止する。	○銀行が確定拠出年金運営管理機関の登録を受ける場合、主務大臣に登録申請書を提出する必要がある。この申請書は、記載事項に変更があった場合、2週間以内に変更の届出を行わなければならないため、毎月2回変更がないか確認する必要があり、多大な事務負担となっている。 ○次の項目については、以下の理由から記載を不要としても問題ないと考えられる。 (a) 役員の兼職状況 銀行法上、銀行の取締役が他会社の常務に従事する際は内閣総理大臣の認可が必要であり、当該認可を確認することで、確定拠出年金法の運営登録拒否事項に係る法人との兼職がないことの確認が可能である。 (b) 主要株主の商号・住所・持株割合 銀行法上、銀行の議決権を5%超保有する株主は内閣総理大臣への届出が必要であり、それを確認すれば足りる。 (c) 役員住所・電話番号 確定拠出年金運営管理機関にふさわしくない者が役員にいないことを確認するためであれば、役員住所の届出で足り、住所、電話番号は不要と考える。 ○昨年度の要望に対し、厚生労働省より「各届出事項の省略・廃止については、監督上の必要性を考慮しつつ、検討する」旨の回答が示されており、早期に検討していただきたい。	(一社)全国 地方銀行 協会	厚生労働省	銀行が確定拠出年金運営管理機関の登録を受ける際は、申請書に役員住所の氏名及び住所や当該銀行の役員の業務状況、主要株主の商号・住所・持株割合等を記載する必要があります。また、これらの事項に変更が生じたときは、2週間以内に、その旨を主務大臣に届け出ることと規定されています。	確定拠出年金法第89条第1項、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	検討に着手	各届出事項の省略・廃止については、監督上の必要性を考慮しつつ、検討します。	
311015001	元年 10月15日	元年 11月15日	元年 12月19日	薬機法一部規制緩和について	一般用医薬品の販売方法及び情報提供方法を緩和し、営業時間内での店舗における有資格者の常駐を緩和して頂きたい。	店舗において有資格者を1名配置することで、一般従事者への管理・指導を含め、日常的な店舗運営、販売管理は対応可能である。ITを駆使した遠隔コミュニケーションシステム導入により、より相談応需及び情報提供の質を高めることは可能となる。オンライン診療・服薬管理の対面型ではない医療行為が既に実行されている。以上の理由から、店舗において有資格者を配置する必要はないと考える。	(一社)日本 フランチャイズチェーン 協会	厚生労働省	一般用医薬品のうち、第1類医薬品は薬剤師が、第2類医薬品及び第3類医薬品については、薬剤師又は登録販売者が販売することが規定されており、それぞれの医薬品を販売する営業時間内には、常時、店舗において区分に応じた専門薬剤師(薬剤師又は登録販売者)が勤務していることが必要です。	医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律、薬局並びに店舗販売業及び配置販売業の業務を行う体制を定める省令	対応不可	一般用医薬品が適切に使用されるよう、販売時等には、各区分に応じた専門家による情報提供や医薬品の適否の判断等が必要であり、購入しようとする者から相談があった場合には専門家による適切な対応が必要である。また、現在国家戦略特別区内でのみ実施可能である薬剤師指導等についても、服薬指導等は薬剤師が薬局内から行うことを求めています。したがって、医薬品を販売等する場合も営業時間内には、常時、店舗において十分な知識、経験等を有する専門家が勤務していることが必要と考えています。	
311015002	元年 10月15日	元年 11月15日	元年 12月19日	薬品販売拡充に向けた業事法改正について	月の労働時間条件を50時間程度に短期化して登録販売者を拡充させてお客様に、より便利に業をお買い求め頂きたいと考えている。	現在、登録販売者の資格取得には都道府県が実施する試験の合格と80時間/月の2年分の業務経験が条件となるが、80時間以上の縛りが、特に、子育て・介護を行っている登録販売者の継続不可理由となっている。	(一社)日本 フランチャイズチェーン 協会	厚生労働省	登録販売者が店舗販売業又は配置販売業の管理者になろうとする場合、過去5年間のうち、薬局、店舗販売業、配置販売業において薬剤師又は登録販売者の管理及び指導の下に業務に従事した期間及び登録販売者として業務に従事した期間が通算して2年以上必要です。この期間は、月単位で1か月に80時間以上実務又は業務に従事した月で計算することとしています。	医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律施行規則	対応不可	店舗販売業又は配置販売業の管理者は、医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律の規定により、健康衛生上支障を生ずるおそれがないよう、従業者の監督や医薬品その他物品の管理等の業務を行わなければならない。こうした義務を果たすとともに、購入者等に対して適切な相談・情報提供を行えるよう、管理者又は管理代行者となる登録販売者には、薬剤師等の指導の下での継続した経験が必要であり、現行とおり月単位で80時間以上の月を計算し、過去5年間のうち、2年(24ヶ月)以上の実務・業務経験が必要であると考えています。	
311015003	元年 10月15日	元年 11月15日	元年 12月19日	OTC販売時の規制について	OTC販売時の規制(店舗営業時間の2分の1以上)緩和について、店舗販売業においては店舗営業時間の2分の1以上の時間、OTCを販売することが義務付けられているが、顧客の利便性や販売拠点の裾野を広げる観点から、週/日にて一定時間以上販売している店舗については営業時間の2分の1を下回っても販売可能として頂きたい。	24時間営業が多いコンビニエンスストアにおいては、12時間/日の登録販売者確保が困難であり、新たな開業店舗の妨げとなり、資格者の実務を有効活用できない状況も発生している。結果として一般のお客様への利便性向上の負荷もできている。 【例】1日8時間以上OTCを販売している場合は営業時間が16時間を超える場合でも販売可能とする。登録販売者の働き方改善にも結び付けたい。	(一社)日本 フランチャイズチェーン 協会	厚生労働省	店舗販売業については、要指導医薬品又は一般用医薬品を販売し、又は接与する開店時間の1週間の総和が、当該店舗の開店時間の1週間分の総和の2分の1以上であることが必要です。	薬局並びに店舗販売業及び配置販売業の業務を行う体制を定める省令	対応不可	店舗販売業は、一般用医薬品の提供体制の確保等の役割を担っており、一般用医薬品を必要とする消費者が来店した際に購入できる環境が確保されるよう、現行のとおり、当該店舗の開店時間のうち、一般用医薬品を一定時間(2分の1以上)販売する時間を確保する必要があると考えています。	



# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			ワーキング・グループにおける処理方針	
									制度の現状	該当法令等	対応の分類		対応の概要
311015004	元年 10月15日	元年 11月15日	元年 12月19日	登録販売者資格取得制度について	過去5年間で2年以上の実務経験要件緩和について、現在の正規登録販売者は5年以内に24ヶ月の実務経験を満たさなければ研修生登録販売者になってますが、子育て・介護等を行う資格者にも資格を継続する機会を与えるため、実務経験期間が不足している場合には、定期的に研修を受講することにより資格を継続できるような制度をご検討をいただきたい。	例えば、酒類を販売する場合には酒類販売管理者を選任し3年毎に酒類販売管理研修を受講することが法律で義務付けられ、常に新たな知識を習得しているが、同様に定期的な研修を受講することにより新たな知識を習得できると考えらる。	(一社)日本フランチャイズチェーン協会	厚生労働省	登録販売者が店舗販売又は配置販売の管理者又は管理代行になることとする場合、過去5年間のうち、薬局、店舗販売業者、配置販売業者において薬剤師又は登録販売者の管理及び指導の下に実務に従事した期間及び登録販売者として実務に従事した期間が通算して2年以上必要です。	医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律施行規則(薬局並びに店舗販売業者及び配置販売業者の業務を行う体制を定める省令)	対応不可	店舗販売業者又は配置販売業者の管理者は、医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律の規定により、保健衛生上支障を生ずるおそれがないよう、従業者の監督や医薬品その他物品の管理等の業務を行わなければならないとされています。 こうした義務を果たすとともに、購入者等に対して適切な相談応需・情報提供を行えるよう、管理者又は管理代行者となる登録販売者には、薬剤師等の指導の下で一定の実務・業務経験が必要であり、この実務・業務経験を研修の受講で代替することは困難であると考えています。	△
311015005	元年 10月15日	元年 11月15日	元年 12月19日	管理医療機器販売申請の規制緩和について	保健所への申請書類の提出、許可が必要となっている対象商品に、治療型絆創膏が入っているが、使用方法によって大きな健康被害が想定される商品ではないため、届出制ではない「一般医療機器」の指定として頂きたい。	人体へのリスクについては、商品包装裏面、添付文書にて説明されている。含有成分の種類や規格の妥当性の認定は、主に目的とする治療機能を十分備えているとの判断ではないか。機能を備えていなければ管理医療機器認定されず、効果効用も認めないことで排除されるものと思われる。該当商品の添付文書には、「使用して腫れ・かゆみ等の問題があれば医師に確認して下さい」との表記があるだけで、これを見ても重篤なリスクがあると思えない。 同じく、入歯安定剤(ボリグリップ等)も同様。	(一社)日本フランチャイズチェーン協会	厚生労働省	医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律(昭和35年法律145号、以下「法」という)に基づき、管理医療機器販売業・貸与業を行う場合は各都道府県知事、保健所設置市長、特別区長等に対しその営業所ごとに管理医療機器販売業・貸与業の届け出を行う必要があり。 医療機器の分類については、法第二条第五項から第七項までの規定により厚生労働大臣が指定する高度管理医療機器、管理医療機器、一般医療機器(平成十六年七月二十日厚生労働省告示第二百九十八号)の別表において、その医療機器に副作用又は機能の障害が生じた場合のリスクに応じて指定されています。	医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律	対応不可	法律上、「管理医療機器」は副作用又は機能の障害が生じた場合において人の生命及び健康に影響を与えるおそれがあることからその適切な管理が必要なもので、「一般医療機器」は副作用又は機能の障害が生じた場合において人の生命及び健康に影響を与えるおそれがほとんどないものと定義されており、共に薬事・食品衛生審議会の意見を聞いて指定することになっております。 治療型絆創膏については、一般医療機器として位置づけられていたものの保水性の高い素材でできており、傷口を湿潤環境に保つことで治癒を促進するものです。 当該製品が有する効果、効能等を適切に評価し、当該製品の品質、有効性及び安全性を確保するためには、独立行政法人医薬品医療機器総合機構による承認審査又は登録認証機関による認証審査を通じて、含有する成分の種類や規格の妥当性、安全性等を確認する必要があります。そのため、一般医療機器ではなく、管理医療機器としての位置づけが適切であると考えます。 入歯安定剤についても同様の観点から位置づけを行っております。	
311015013	元年 10月15日	元年 11月15日	元年 12月19日	食洗機設置に関する水道局許可申請の緩和について(テナント申請の許可)	食洗機設置時には、水道局へ給水申請を行うが、土地所有者による申請が必要となる。申請を受け付けられない場合があることから、テナント(借主)責任の申請で許可を頂きたい。また、各自自治体に見解に相違があるため、統一化をご検討頂きたい。	貸主の転貸によりコンビニエンスストア本部が土地建物を買借している場合、敷地内への給水の引き込み者が不明なことが発生している。	(一社)日本フランチャイズチェーン協会	厚生労働省	給水装置の設置又は変更の手続きについては、水道法施行規則第十二条の第二第一項第二号水の規定により、水道事業者が定める供給規定において、水道の需用者の責任に関する事項として、必要に応じて定めることとしている。	水道法第十四条第三項 水道法施行規則第十二条の第二第一項第二号水	その他	給水装置の設置又は変更の手続きは、必要に応じて、個々の水道事業者が供給規程(条例等により制定)において定めることとなっているため、全国統一の対応を図ることは難しいと考えます。 なお、一般的には、水道事業者が布設した配水管から分岐して設置する給水管及び給水用具は、個人の所有物となるため、食洗機設置等の給水装置改造を行うには所有者の合意が必要と考えられます。 当該事案について、提案者と情報交換の上、水道事業者に対し技術的助言等、個別に対応させていただきます。	
311015021	元年 10月15日	元年 11月15日	2年 1月23日	外国人特定技能制度、技能実習制度と制度の一本化・統一化について	3号実習と特定技能は制度を統一して頂きたい。統一したほうが企業として業務の効率も図られる。	技能実習制度は、3年間の実習終了後、優良認定において3号への移行が認められているが、技能実習法の中での運用のため、実習範囲が制限されている。新設される特定技能は実習範囲の制限もなく、新たに雇用ができる。3年実習してきた実習生と試験だけで雇用ができる特定技能と実習範囲、その他事項においても差があるのは制度として疑問である。	(一社)日本フランチャイズチェーン協会	法務省 厚生労働省	特定技能制度は、入管法に基づき、深刻化する人手不足に対応するため、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を受け入れるものであり、顕著な地域等への技能等の移転による国際協力を図ることを目的とする技能実習法に基づく技能実習制度とは、趣旨・目的が異なります。	出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表(「特定技能」及び「技能実習」の項) 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律(平成28年法律第9号)	対応不可	制度の現状に記載したとおり、特定技能制度と技能実習制度は趣旨・目的が異なる別の制度であるため、提案への対応は困難です。	

# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「○」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管省庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	対応の概要
311015022	元年 10月15日	元年 11月15日	2年 1月23日	技能実習生受け入れ人数の規制緩和について	懲業業の技能実習制度の受け入れ人数について規制緩和を行って頂きたい。	現状の設定:常用労働者＝技能実習生を除いた社会保険加入者(週30時間以上)の5%(優良10%) 雇用形態の多様化(短時間・短日数の雇用形態)が増加している中で、常用労働者数をあげるために日本人の雇用を推進しても増加しない。短時間の雇用が増加しても20時間以上30時間未満の被保険者数は技能実習の受け入れ分母に参入できない。人材不足のカバーは派遣(非正規かつ留学生)という悪循環になっている。	(一社)日本フランチャイズチェーン協会	法務省 厚生労働省 農林水産省	技能実習生の受け入れ人数に係る要件については、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則(平成28年法務省・厚生労働省令第3号)第16条に規定されています。本要件は、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護の観点から、実習実施者が技能実習生に技能実習を行わせるに当たって、適正な指導体制の下、技能実習が行われる必要があるため、技能実習生の受け入れ人数の上限を予め設定しているものです。 技能実習生の受け入れ人数の上限は、実習計画認定申請者の常勤の職員の数に応じて規定されており、常勤の職員とは、技能実習生を受け入れられている実習実施者に継続的に雇用されている職員(いわゆる正社員をいいますが、正社員と同様の就業時間で継続的に勤務している日給月給者を含む。)としています。 常勤の職員に該当するかについては、例えば、以下のとおり判断しています。 ○ 所定労働日数が週5日以上、かつ、年間217日以上であつて、かつ、週所定労働時間が30時間以上であること。 ○ 雇用保険の被保険者であり、かつ、一週間の所定労働時間が30時間以上であること。 なお、技能実習制度は技能移転を通じた国際貢献を目的とする制度であり、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律(平成28年法律第89号)第3条第2項において、技能実習を労働力の需給調整の手段として用いてはならない旨が規定されています。	外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律(平成28年法律第89号)、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則(平成28年法務省・厚生労働省令第3号)	対応不可	技能実習生の受け入れ人数については、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護の観点から、実習実施者が技能実習生に技能実習を行わせるに当たって、適正な指導体制の下、技能実習が行われる必要があるため、技能実習生の受け入れ人数に係る常勤の職員の要件については、今後も技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護の観点から判断します。
311015026	元年 10月15日	元年 11月15日	2年 1月23日	技能実習制度の対象業種について	技能実習制度の対象業種として、物流は含まれていないため、物流会社のセンターにおける技能実習生の受け入れを検討して頂きたい。	様々な産業のサプライチェーンの根幹を担う運輸業は、母国の産業発展に活用できる技能である。中でもコンビニエンスストア業態の物流は、システム化されておりノウハウの蓄積も深く、国際貢献が可能な業種と考える。また、昨今大きな課題となっている物流業界での人材不足の解消にも繋がる。	(一社)日本フランチャイズチェーン協会	法務省 厚生労働省 経済産業省 国土交通省	技能実習制度では、1年を超えた技能実習を行うことのできる職種及び作業を移行対象職種・作業として規定しております。 この移行対象職種・作業を追加するためには、職種追加を行うおとす業界団体が、業界内の合意、業所管省庁の同意を得た上で、 ① 同一の作業の反復のみではないこと ② 送出し国の実需ニーズに合致すること ③ 技能等を評価できる技能実習生向けの試験制度が整備されていること という要件を満たすことについて、厚生労働省が開催する、学識経験者や労使等からなる専門委員会において説明し、了承を得ることとしております。 なお、技能実習制度は技能移転を通じた国際貢献を目的とする制度であり、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律(平成28年法律第89号)第3条第2項において、技能実習を労働力の需給調整の手段として用いてはならない旨が規定されています。	外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律(平成28年法律第89号)、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則(平成28年法務省・厚生労働省令第3号)	現行制度下で対応可能	職種追加を行うおとす業界団体が、業界内の合意、業所管省庁の同意を得た上で、 ① 同一の作業の反復のみではないこと ② 送出し国の実需ニーズに合致すること ③ 技能等を評価できる技能実習生向けの試験制度が整備されていること という要件を満たし、専門委員会での了承を得れば、移行対象職種・作業として追加することは可能です。
311015027	元年 10月15日	元年 11月15日	2年 1月23日	社会保険の任意適用事業所の運用について	任意適用事業所の認可を受けた場合は、その事業所の運用を適用事業所と同じにはせず、希望者のみ加入できるようにすることで、個人事業主の社会保険の加入が促進できると考える。	社会保険(厚生年金保険及び健康保険)の加入が法律で義務づけられている事業所以外の事業所であっても、従業員半数以上が厚生年金保険等の適用事業所となることに同意し、事業主が申請して厚生労働大臣の認可を受けた場合は社会保険の適用事業所とすることができ、平成29年4月1日からは、被保険者数が常時500人以下の企業にも拡大になっている。 しかしながら、任意適用事業所の認可を受けた場合は、条件を満たす従業員全員が社会保険に加入しなければならないため、社会保険に加入したい従業員がいても、働いている方の2分の1以上の労使合意を得ることが難しいため、個人事業主では社会保険の加入が進まないのが実態となっている。	(一社)日本フランチャイズチェーン協会	厚生労働省	厚生年金保険法では、適用事業所以外の事業所の事業主は、厚生労働大臣の認可を受けて、当該事業所を適用事業所とすることができます(任意適用事業所)。これにより、当該事業所に使用される者は、厚生年金保険法第9条及び第12条の要件を満たす場合、被保険者となります。認可を受けるには、当該事業所に使用される者(厚生年金保険法第12条に規定される者を除く。)の2分の1の同意を得て、厚生労働大臣に申請しなければなりません。 また、2016年10月から、厚生年金の被保険者数が500人以上の企業を各適用事業所(特定適用事業所)において、週に20時間以上働く等の一定の要件を満たす短時間労働者を対象に社会保険(厚生年金保険・健康保険)の適用拡大が実施されました。2017年4月からは、適用拡大をより一層進める観点から、公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律附則第17条第5項に規定する労使合意を得た上で申出をした特定適用事業所以外の事業所(任意特定適用事業所)で働く短時間労働者についても社会保険を適用することとなりました。	厚生年金保険法第6条、9条、第12条 公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律附則第17条	対応不可	社会保険制度は、特定の属性を有する者全員を一律に加入させること「支え合い」を成り立たせているものであり、原則は事業所ごとに適用する仕組みとしており、個人の意思を個々に反映させるものではありません。特に健康保険の場合は、保険給付をより必要とする者(病気の者の者)が被保険者になることを望むといった逆選択を助くという意味合いもあります。 なお、社会保険の保険料は労使折半であり、適用事業所になると双方に保険料を負担する義務が生じることから、任意適用事業所または任意特定適用事業所となるにあたっては、労使双方の同意を要する仕組みとなっています。

ワーキング・グループにおける処理方針

# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			ワーキング・グループにおける処理方針	
									制度の現状	該当法令等	対応の分類		対応の概要
311015028	元年10月15日	元年11月15日	元年12月19日	複数従業者の労災保険の休業補償給付について	休業補償給付の給付基礎日額は、全ての就業先の賃金合算分を基に給付するように変更することで、著しく不利益にならない。災害が発生した就業先の給付基礎日額のみを算定基礎とされない。他に主たる勤務先がある労働者が、副業中に労災事故が発生して休業せざるを得なくなった場合、休業補償給付は、副業中の勤務先の算定基礎日額のみを支給されないため、本来給付されている合計賃金に対して、給付金額が少なくなってしまう。特に、主たる勤務先で賃金が多い場合は、本人にとって著しく不利益になる。	複数従業者へ労災事故が発生して休業せざるを得なくなった場合、休業補償給付の金額は、災害が発生した就業先の給付基礎日額のみを算定基礎とされない。他に主たる勤務先がある労働者が、副業中に労災事故が発生して休業せざるを得なくなった場合、休業補償給付は、副業中の勤務先の算定基礎日額のみを支給されないため、本来給付されている合計賃金に対して、給付金額が少なくなってしまう。特に、主たる勤務先で賃金が多い場合は、本人にとって著しく不利益になる。	(一社)日本フランチャイズチェーン協会	厚生労働省	労災認定した場合の給付額については、現在、災害発生事業場における賃金を基礎として算定しています。	労働者災害補償保険法	検討に着手	複数就業先への労災保険給付の在り方については、「成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ・令和元年度革新的事業活動に関する実行計画」(令和元年6月21日閣議決定)において、「副業・兼業の場合の労災補償の在り方について、現在、労働政策審議会での検討が進められているが、引き続き論点整理を進め、可能な限り速やかに結論を得る。」とされています。 平成30年6月より労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会において議論を開始し、令和元年6月にこれまでの議論や今後検討すべき課題の整理が行われたところ、速やかに結論を得るべく、同年8月以降も部会において議論を行っています。	△
311015029	元年10月15日	元年11月15日	2年1月23日	国民年金第3号被保険者の要件見直しについて	130万円の基準がより高くなることで、主婦の就業時間が増えることとなるため、経営者は人手不足問題の解消になるとともに、家庭の所得増加による経済活性化、女性の社会進出にも寄与できることから、ご検討を頂きたい。	平成30年1月の税制改正により、配偶者控除及び配偶者特別控除の取扱いが変更となり、配偶者の給与年収扶養限度額が103万円以下から150万円以下になったが、国民年金については、年間の収入が130万円を超えるなど、国民年金第3号被保険者ではなくなるため、毎年年末になると、特に、主婦で本業兼業できる能力があるに問わず、勤務時間の調整をされる労働者が多く、貴重な労働力を阻害する要因となっている。	(一社)日本フランチャイズチェーン協会	厚生労働省	厚生年金保険に加入している配偶者に扶養されている(年収が130万円未満でかつ、配偶者の年収の2分の1未満)20歳以上60歳未満の方は、国民年金第3号被保険者となります。	国民年金法第7条	対応不可	短時間労働者に関する就業調整の要因は様々ありますが、このうち、社会保険(厚生年金保険・健康保険)に関して、被用者にふさわしい保障を実現し、働き方や雇用の選択を歪めない制度を構築する観点からは、社会保険の適用拡大を進めることが重要です。 社会保険の被保険者となれば、被扶養の範囲で働くことを意識する必要はなく、各自の希望どおり働くようになります。 社会保険の適用拡大については、政府の全世代型社会保険検討会議の「中間とりまとめ」(2019年12月19日)において、 ・2024年10月に50人超規模の企業まで適用する ・その施行までの間にも、できるだけ多くの労働者の保障を充実させるため、2022年10月に100人超規模の企業までは適用することを基本とすることとされており、これを踏まえて、具体的な法制作業を行っています。	
311015030	元年10月15日	元年11月15日	元年12月19日	雇用保険法に基づく「雇用保険被保険者離職票」作成について	【提案内容】 事業主が作成する雇用保険被保険者離職票(以下、離職票)について、対象者の各月の給与支給額の記載について、千円単位として頂きたい(端数切上げ)。	【現状】 事業主が離職票を作成する際には、直近2年間の給与支給額を円単位で記載する。作成方法は①所定の用紙に手書き、または、印字にて印刷し、管轄ハローワークへ持参の上、提出。②e-Govによる電子申請にて、手動入力。この二つがある。 ①は印字ができるが、細かい目視による確認を要する。 【理由】 離職票の作成・提出が絶対要件とされるのは失業等給付の手続きのみとなる。また、その中の給与支給額の情報は、賃金日額の計算結果から基本手当の日額を算定するのみに、一方で、支給額の千円未満を切り捨てることの影響は、原則賃金日額の算定時に33円3割しかない(999円×6か月÷180日)、よって、受給者の損失がない上、金額影響は低額、事業主の負担やハローワークの確認負担の低減に繋がることとなる。	(一社)日本フランチャイズチェーン協会	厚生労働省	雇用保険法第17条第1項において、賃金日額は、被保険者期間として計算された最後の6か月を支払われた賃金の総額を180で除して得た額とされています。 このため、離職証明書を作成していただく際には、各月の賃金額を円単位で記載していただく必要があります。	雇用保険法第17条第1項	対応不可	賃金日額は、雇用保険の基本手当等を受給する際の基本手当日額の算定基準となるものであり、きめ細かく前掲の賃金水準に見合った基本手当日額の算定を行う必要があることから、各月の賃金額の記載を千円未満切り捨てすることは適切ではないと考えています。 なお、電子申請においては、外部連携API対応のソフトウェアを用いることにより、労務会計ソフトウェア等に力を入れてあるデータからそのまま電子申請を行うことができます。 これにより、外部連携API対応のソフトウェアを用いない場合と比較して、e-Gov電子申請のWebサイト上でのデータ入力に係る負担を大幅に軽減することができます。	
311015031	元年10月15日	元年11月15日	2年1月23日	厚生年金保険法被保険者所属選択二以上事業所勤務届の要件について	厚生年金被保険者が二以上の事業所に使用される場合に届け出る制度につき、要件を整備する。具体的には、会社役員以外は一の事業所のみしか加入できないようにする。または、労働基準法に従った労働契約であるか等の管理余地を設けるようにして頂きたい。	【現状】 従業員が複数の事業所に勤務し、社会保険被保険者となる場合、事業主は所定の届出を年金機構に行う。年金機構ではその情報を基に計算・按分を経て保険料を決定し、各事業所に通知する。複数事業所で同時に被保険者となるため、機構でも通常は別で管理を行っている。一般的には会社役員が関係会社と役員を兼務している場合に発生することが多いとされる。しかし、働き方改革を経ていわゆるWワークが一層の普及を見込まれる中、今後、一般従業員で該当者が増えることが考えられる。この制度の問題としては、まず、機構の管理も煩雑と思われるが、決定から事業主への通知も時間を要する(機構の処理待ちのため)ことにある。非正規労働者の場合等にその間片方の事業所を退職・社会保険脱退を行うケースもある。機構の決定を待たずに自事業所決定分の徴収を行っているのに差額徴収が発生しますが、その間に従業員は退職や、オーバーワークによる休職等が発生する余地がある。次に、仮に二事業主それぞれA・Bとすると、A・Bは互いに当該従業員の労働契約や雇用・勤務制度(適用している労働時間制等)を知る術がない。よって、A・B双方の雇用・勤務が法令遵守となっているか等分らず、組み合わせ次第で法令違反や、過度の身体負担を生ずることとなる。保険料の按分・再計算よりもこのような問題の方が重要視されるべきであると考ええる。	(一社)日本フランチャイズチェーン協会	厚生労働省	二以上事業所勤務の被保険者とは、同時に複数(2か所以上)の適用事業所に使用される者のことであり、管轄する年金事務所又は保険者等を決定する必要があります。このため、被保険者は10日以内に届出を行い、年金事務所又は保険者等のいずれかを選択します。そして、二以上の事業所で報酬を受けける被保険者では、各事業所で受ける報酬月額を合算した月額により、標準報酬月額を決定し、標準報酬月額による保険料額を事業所ごとに支払われる労働額に基づき按分し、納入告知をします。	厚生年金保険法第24条第2項、第82条第3項 厚生年金保険法施行令第4条 厚生年金保険法施行規則第1条、第2条	対応不可	厚生年金保険制度は、労働者の賃金を保険料や保険給付の計算の基礎としています。二以上事業所において、それぞれ被保険者要件に該当している場合、二以上勤務かどうかにかかわらず、保険料負担や保険給付の取り扱いに差が生じないよう公平性の観点から現行の取り扱いとなっています。 なお、複数事業所就業者に係る適用事務の合理化については、短時間労働者への適用拡大により、複数の事業所において短時間就労で保険適用を受ける者が今後増加する可能性もあり、事業主の事務負担軽減を図るよう、関係者の意見を広く聞きつつ検討を進める必要があると考えています。	



# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎：各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○：所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項  
 △：再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果				ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	対応の概要	
311015032	元年 10月15日	元年 11月15日	2年 6月24日	健康保険法・厚生年金保険法 の決定について	社会保険料(健康保険料・厚生年金保険料)を年額で決定し、月毎に納付する制度に変更を頂きたい。 【理由】 昨今の年金に関する問題に絡み、被保険者が自身の年金(保険料による支出や将来の給付)を管理することは非常に複雑となっている。自身でいつどの程度の納付を行うか、いつからどの程度の給付を受けられるのか、状況によったシミュレーションを行ったり、綿密なプランニングを行う以前に年金制度の理解が乏しくなっている。「ねんきんネット」で自身の納付状況や給付予測等、ある程度の情報は把握できる。しかし、わが国で今後必要とされるのは、被保険者が自身で将来にわたる資金計画を管理することであると考え、老後に対する漠然とした不安を抱える若者が、希望に届かぬ人生をおくり、国を支えていくことが不可欠であると考える。そのため制度の見直しについて、まずは、保険料の単位を月額から年額へ変更する必要があると考える。	【現状】 健康保険料・厚生年金保険料は、まず従業員の報酬額を基に報酬月額を計算する。それを基に標準報酬月額を決定し、厚生労働省の定める等級表に合致する金額を保険料として徴収・納付する。被保険者の報酬額が大きく変化した際の随時改定や、1年に1度の定時決定にて被保険者の保険料額が見直される仕組みとなっている。 【理由】 昨今の年金に関する問題に絡み、被保険者が自身の年金(保険料による支出や将来の給付)を管理することは非常に複雑となっている。自身でいつどの程度の納付を行うか、いつからどの程度の給付を受けられるのか、状況によったシミュレーションを行ったり、綿密なプランニングを行う以前に年金制度の理解が乏しくなっている。「ねんきんネット」で自身の納付状況や給付予測等、ある程度の情報は把握できる。しかし、わが国で今後必要とされるのは、被保険者が自身で将来にわたる資金計画を管理することであると考え、老後に対する漠然とした不安を抱える若者が、希望に届かぬ人生をおくり、国を支えていくことが不可欠であると考える。そのため制度の見直しについて、まずは、保険料の単位を月額から年額へ変更する必要があると考える。	(一社)日本フランチャイズチェーン協会 厚生労働省	厚生労働省	社会保険料(健康保険料・厚生年金保険料)の算定の基礎となる標準報酬月額は、被保険者が7月1日時点で使用されている事業所において4.5、5、6月に受けた報酬の平均をもとに決定されている。(定時決定) また、報酬が、標準報酬月額の基礎となった報酬月額に比して著しい高低を生じた場合には、その著しい高低を生じた月の翌月から、標準報酬月額を改定することができる。(随時決定)	健康保険法 第3条・第40条・第41条・第42条・第43条 厚生年金保険法 第20条・第21条・第22条・第23条	対応不可	1 被用者保険においては、 ・標準報酬月額を、できる限り実際の報酬に即したものとすることや、 ・事業主と被保険者の事務負担を軽減する観点から、原則として4月から6月までの3か月間の報酬の平均)をもとに標準報酬月額を定めている。 2 謝指増については、 ・直近の昇給・降給を標準報酬月額に反映するためには、算定期間を短期間とすることが望ましく、仮に標準報酬月額を一年間の報酬に基づいて決定することした場合、保険料が実際の負担能力と乖離したもとなるケースが生じること ・電子申請の環境が整っていない事業主や健康保険組合によっては、被保険者の報酬に関する届出事務が増加すること等の課題があると考えており、社会保険料を年単位の報酬に基づいて決定することは、適当でないと考えている。	
311015033	元年 10月15日	元年 11月15日	元年 12月19日	従業員紹介の規制緩和について	従業員紹介に対する常識の範囲内の謝礼の提供を可として頂きたい。	人手不足の中、様々な従業員募集の方法を行わなければならない企業の採用が困難な状況である。 ネットや広告媒体の有料募集を行う一方、信頼できる従業員の人材の紹介を受けるには法律の規制がかかっている。 人手不足のため、雇い手が「誰か良い人を紹介して?」と従業員へ依頼するだけで違法となるのが、現行の職業安定法である。 従業員紹介を生業としないことを前提に ①雇用主から従業員へ従業員紹介を依頼できるようにしたい。 ⇒厳密には違反と解釈される可能性があるため ②従業員紹介を受け採用に至った場合、適度な謝礼を可として頂きたい。 ⇒厳密には謝礼が報酬とみなされるおそれがあるため いわゆるリファラル採用制度を導入すれば対応可能であるが、難しい法制度を理解せずとも中小企業でも対応可能となるよう規制緩和をご検討頂きたい。	(一社)日本フランチャイズチェーン協会 厚生労働省	厚生労働省	労働者を雇用しようとする企業が被用者以外の人材に対して募集行為を委託する場合には、職業安定法第36条に基づき、募集従事者に報酬を支払う場合は厚生労働大臣の許可を受けなければならないこと及び報酬の額について厚生労働大臣の認可を受けること、報酬を支払わない場合は厚生労働大臣に対して届出を行うことが必要とされています。 また、職業安定法第40条に基づき、労働者を募集する企業は、被用者で当該労働者の募集に従事する者又は募集を委託した者に対して、賞金、給料その他これに準ずるものを支払う場合又は第36条第2項の規定により厚生労働大臣の認可を受けた報酬を支払う場合を除き、報酬を支払ってはならないこととされています。	職業安定法第36条 職業安定法第40条	現行制度下で対応可能	職業安定法第36条の規定は、労働者を雇用しようとする企業が従業員以外の人材を労働者の募集に従事させるに当たって許可等を求めているものであり、従業員に対してその知人を自らと同じ企業に入社するよう勧誘させることについて、許可等を必要としているものではありません。 また、職業安定法第40条の規定は、企業が労働者の募集に従事した従業員に対して、その報酬として賞金、給料その他これに準ずるものを支払うことを禁止するものではありません。 このため、提案内容は、現行制度の下でも適法に実施することが可能です。	
311015034	元年 10月15日	元年 11月15日	元年 12月19日	労協協定の本部一括手続きについて	当社においては、過半数組合がないもの、全国約40箇所及び直営店での届出の必要があることから、本部の一括届出をご検討頂きたい。	全国に事業所が存在するところ、就業規則の見直しについては本部による一括届出が可能となり扱いとなっている。一方、36協定は労働組合のある企業にのみ例外的に同様の取扱いを行っている。	(一社)日本フランチャイズチェーン協会 厚生労働省	厚生労働省	時間外労働・休日に関する協定(36協定)については、本社と各事業場の協定の内容が同一である場合には、本社を管理している労働基準監督署長に一括して届け出ることができず、 このため、各事業場の協定について、労働者側の締結当事者も同一(各事業場の過半数の労働者を組織する労働組合)であることが必要となっています。	労働基準法第36条 第39条 連立・解雇(平成15.2.15基発0215001)	検討を予定	今後、通達を改正し、過半数代表者と締結した協定についても本社一括届出を可能とすることを検討しています。	◎
311015035	元年 10月15日	元年 11月15日	元年 12月19日	職業紹介の規制緩和について	チェーン本部にコールセンターを設け、店舗での就業を希望する求職者の応募を受け、該当する地域、店舗の求人を紹介し、応募者を該当加盟店にコールセンターから紹介したい。	この施策により、従業員不足の問題を抱える加盟店をサポートするため拡大しようとした場合、業安定法第4条第1項で「職業紹介」とは「求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすること」と定められており、接触する可能性がある。 コンビニエンスストアは災害時等、社会に重要なインフラとされており、労働力不足でのインフラ機能を十分果たせなくなることを防ぐためにも、働く人の確保が重要になっている。 一方、フランチャイズ方式のコンビニエンスストアは本部と法人体を異にする加盟店が運営しているが、従業員が担う業務内容と労働条件は概ね標準化され、店舗間の格差は小さいと考えられる。本部と法人は異なるが店舗自体の運営方法・手順も標準化されており、一体的に行動する緊密な事業体とも言える。このため、チェーンなどの店舗に就労しても、同一法人内にある複数店舗の一つに就労する場合と大差はなく、労働者が不当な条件での雇用を余儀なくされる危険性は低いと考える。 また、本部が主体となり、幹旋先を加盟店に限定する職業紹介には弊害がないうえ、迅速で円滑な労働力の配分を実現し、また柔軟な対応が求職者の要請にも合致すると考える。	(一社)日本フランチャイズチェーン協会 厚生労働省	厚生労働省	職業安定法第4条第1項においては、職業紹介とは、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすることとされており、職業紹介事業を行う場合には、職業安定法第30条又は第33条に基づき、厚生労働大臣の許可を受けなければならないこととされています。	職業安定法第4条第1項 職業安定法第30条、職業安定法第33条	現行制度下で対応可能	職業安定法第30条又は第33条に基づき、職業紹介事業を行う場合には、厚生労働大臣の許可を受けなければならないこととされており、現行制度の下でも、当該許可を受けることにより、提案内容を適法に実施することが可能です。 なお、平成31年3月末時点で有料職業紹介事業の許可は22,977事業者、無料職業紹介事業の許可は1,082事業者が取得しており、フランチャイズ方式の事業者の一部においては、当該許可を取得することにより提案内容が実施されています。	△
311015042	元年 10月15日	元年 11月15日	元年 12月19日	保健所による免許基準の地域格差是正について	カウンター・FF商品で菓子パンに類する商品(仕入れた時点で加熱調理済冷凍食品)を販売する際に、各保健所により菓子製造免許が必要な場合と必要でない場合があり見解が異なる。同じ商品群であり同一の見解として頂きたい。		(一社)日本フランチャイズチェーン協会 厚生労働省	厚生労働省	食品衛生法において、飲食店営業その他公衆衛生に与える影響が著しい営業(食鳥処理の事業の規制及び食鳥検査に関する法律第2条第5号に規定する食鳥処理の事業を除く。)であって、政令で定める営業を営もうとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、都道府県知事の許可を受けなければならないこととされています。	食品衛生法第52条第1項	対応	営業許可制度については、食中毒のリスクや食品産業の実態等を踏まえて見直しを行い、「食品衛生法等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令」(令和元年政令第123号)において営業許可が必要な業種及びその定義を規定し、現在、省令公布に向けて作業を進めているところです。 さらに、各都道府県等における営業規制の解釈や運用が異なることにより全国的に著しい問題が生じている案件については、今年10月に立ち上げた「食品の営業規制の平準化に関する検討委員会」において検討し、厚生労働省から都道府県等に対して技術的助言を行うことにより、制度の平準化を図ることとしています。	



# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	
311015043	元年 10月15日	元年 11月15日	元年 12月19日	各行政区で定められている営業許可商品ルールの統一について	行政区毎に確認及び運用の検討を実施することは困難なため、全国の営業許可商品ルールについて統一化をご検討頂きたい。	無人営業を検討するに当たり、乳類等の取り扱い可否が各行政区によって異なり、地域毎に営業許可の確認及び運用の検討が必要な状況である。	(一社)日本フランチャイズチェーン協会	厚生労働省	食品衛生法第2条第5項に規定する食品処理の事業を除く。)*であって、政令で定める営業を営もうとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、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ます。	食品衛生法第92条第1項	対応	営業許可制度については、食中毒のリスクや食品産業の実態等を踏まえて見直しを行い、「食品衛生法等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令」(令和元年政令第123号)において営業許可が必要な業種及びその定義を規定し、現在、省令公布に向けて作業を進めているところです。さらに、各都道府県等における営業規制の解釈や運用が異なることにより全国的に著しく問題が生じている案件については、今年10月に立ち上げた「食品の営業規制の平準化に関する検討会」において検討し、厚生労働省から都道府県等に対して技術的助言を行うことにより、制度の平準化を図ることとしています。
311021004	元年 10月21日	元年 11月15日	2年 6月24日	確定拠出年金における支給要件の緩和	【提案の具体的内容】 ・企業型における退職一時金について、年齢到達要件および資産額の高額にかかわらず支給可能とすべく支給要件を緩和すること。 ・外国籍の企業型加入者が国外に転居し厚生年金適用事業所に使用されなくなった場合の脱退一時金について支給要件を緩和すること	【提案理由】 ・現状の規制は以下のとおり。 (1)原則60歳に到達するまで受給不可。 (2)資産が極めて少額(1,500万円以下)である場合および国民年金の保険料免除者であって通算拠出期間が短い(3年以下)または資産額が少額(25万円以下)の場合には、受給可能。 ・確定拠出年金における脱退一時金の支給要件は極めて制限されており、同じ高齢期の所得の確保を図る目的で設けられた確定給付企業年金については広く中途脱退給付が認められていることと不整合となっている。 ・今後、特に退職金規程からの全面移行ニーズの強い中小企業等への更なる確定拠出年金の普及のために支給要件の緩和は有効である。 ・また、外国籍の企業型加入者が国外に転居し厚生年金適用事業所に使用されなくなった場合、企業型・個人型確定拠出年金の加入者資格がなく、加入者として掛金の追加拠出が出来ないにもかかわらず、個人別管理資産に手数料がかかり、場合によっては個人別管理資産が減少する方が発生することや国外から日本に帰して書面の手続きを行わなければならないこと等から、退職時において脱退一時金を受け取りたいという強いニーズがあるため、まずはこの点について措置することも考えられる。	一般社団法人生命保険協会	厚生労働省	企業型確定拠出年金制度における脱退一時金の支給要件は以下のとおりであり、 ・加入者及び個人型年金運用指図者でない ・年金資産が15,000円以下 ・最後に企業型年金の資格喪失の日が属する月の翌月から6月以内	確定拠出年金法附則第2条の2第1項、確定拠出年金法施行令第59条第2項	対応不可 対応	確定拠出年金制度は、老後の所得の確保を図る目的で設けられた年金制度であり、原則として、60歳到達前の中途引当出しは認められていません。脱退一時金の支給要件の緩和については、制度の目的や税制優遇措置との関係の観点等から慎重な検討が必要となります。なお、令和2年5月29日に成立した「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律案」により、外国籍人材が帰国する際には、脱退一時金を受給できるようになります。
311021005	元年 10月21日	元年 11月15日	2年 6月24日	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	【提案の具体的内容】 ・65歳超で定年年齢が設定されている場合、65歳超の規約で定める年齢に到達した時点で年金の受給開始を可能とすること。	【提案理由】 ・現在、老齢給付金は、60歳以上65歳以下の規約で定める年齢に達したとき、または、50歳以上65歳未満の規約で定める年齢に達したときに支給するものであることとされており、定年年齢が65歳超の場合は職中に老齢給付金が支給されることとなる。 ・本要項は、左記の後者の要件(50歳以上65歳未満の規約で定める年齢に達した日以後に退職したとき)は維持しつつ、前者の要件(60歳以上65歳以下の規約で定める年齢に達したとき)について、労働条件を前提として、60歳以上一定の年齢(65歳超の年齢)以下の規約で定める年齢に達したときに支給開始を可能とすることで、高齢者雇用の多様性を踏まえた高齢期の所得確保の選択肢を拡充するものである。	一般社団法人生命保険協会	厚生労働省	確定給付企業年金の老齢給付金の支給開始要件は以下のとおりです。 ・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65歳以下の規約で定める年齢に達したときに実施事業所に使用されなくなったとき	確定給付企業年金法第36条、第37条	対応	社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論も踏まえ、支給開始時期の設定可能な範囲を70歳まで拡大します。
311021006	元年 10月21日	元年 11月15日	元年 12月19日	中小企業退職金共済から確定給付企業年金へ移行の弾力適用	【提案の具体的内容】 ・中小企業者が確定給付企業年金を実施する場合において、中小企業者に該当しなくなった場合や合併等に限らず、中小企業退職金共済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ること。	【提案理由】 ・現状、中小企業者にとって、中小企業退職金共済は、本来の目的である退職時の所得確保の役割のみならず、公約年金開始までの従業員の後後の所得確保の役割を果たしている。 ・そのほか、現在、中小企業退職金共済から確定給付企業年金への移行は、中小企業退職金共済の実施事業主が中小企業者に該当しなくなった場合や合併等を行う場合のみに限定されている。 ・老後の所得確保に向けて多様な選択肢を与えるよう上記要件に限定することなく、中小企業退職金共済から確定給付企業年金への移行の弾力適用を求めるものである。	一般社団法人生命保険協会	厚生労働省	中小企業退職金共済制度から確定給付企業年金への資産移換については、事業主が中小企業退職金共済法の「中小企業者」の定義に該当しなくなったことに伴い退職金共済契約を解除された場合及び中小企業退職金共済制度を実施している企業と確定給付企業年金等の企業年金を実施している企業が合併等を行った場合に可能です。	中小企業退職金共済法第17条及び第31条の4	検討を予定	中小企業退職金共済制度から確定給付企業年金への資産移換については、平成30年5月1日に施行された確定拠出年金法等の一部を改正する法律による改正により、加入者の老後所得確保のため、合併等が行われた場合に認められるよう措置を講じたところですが、合併等が行われた場合等に限り資産移換を認めることについては、中小企業退職金共済制度は、中小企業の従業員の福祉の増進と中小企業の振興に寄与すること等を目的とした退職金制度である一方、企業年金制度は、公約年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とした年金制度であり、それぞれ異なる制度の趣旨や目的の下で設立され、その制度固有の考え方に基づき税制上の優遇措置が講じられていることも踏まえ、慎重に検討を進めていく予定です。
311021007	元年 10月21日	元年 11月15日	2年 6月24日	確定給付企業年金における承認・認可申請手続きの簡素化	【提案の具体的内容】 ・規約の変更等において、届出で足りる(もしくは届出不要)の範囲を拡大する(例えば、支給開始時期の繰下げ規定の導入や企業合併時等における過去勤務期間の通算規定の導入のうち加入者の保護の観点から問題がないと考えられる変更等)とともに、届出・申請書類および届出・申請手続きの簡素化(例えば、規約変更理由書、労使合意に至るまでの労使協議の経緯の添付を一律不要とする、厚生局に提出する申請書類数を一律1セットにする等)を図ること。	【提案理由】 ・確定給付企業年金の規約の変更等にかかる手続きは、原則として厚生労働大臣へ申請書を提出し、承認・認可を受けなければならない、届出で足りる範囲は限定的である。 ・厚生年金基金は最多でも1,800基金程度であったため承認・認可申請制度での運営が可能であったと思われる。一方、平成31年3月末時点で約13,000件存在する確定給付企業年金においては、承認・認可申請手続きの簡素化が図られなければ、厚生労働省の承認・認可が遅延することが懸念されることから、規約の変更等にかかる承認・認可申請手続きの簡素化が不可欠であると考えられる。 ・これまでも事務処理の簡素化等が図られてきたが、本要項の趣旨を実現するためには更なる簡素化が必要であり、事業主等の負担軽減を通じ、確定給付企業年金の一層の普及および健全な制度運営を図ることが期待される。	一般社団法人生命保険協会	厚生労働省	確定給付企業年金規約の変更は、確定給付企業年金法において、厚生労働省令で定める軽微な変更を除き、厚生労働大臣の承認を得なければならないと規定されています。そのため、厚生労働省令で定める軽微な変更には該当しない変更については、厚生労働大臣の承認が必要ですが、確定給付企業年金規約については、確定給付企業年金法等により、一定の事項の記載を義務付けています。	確定給付企業年金法第4条、第6条、第7条、第16条、第17条、確定給付企業年金法施行規則第7条、第9条、第10条、第15条、第17条、第18条	検討を予定	確定給付企業年金に関する手続きの簡素化については、事務負担を軽減することに加え、加入者の権利保護の観点も踏まえた上で、引き続き検討します。

# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	
311021008	元年 10月21日	元年 11月15日	2年 6月24日	確定給付企業年金から確定拠出年金の企業型への移行要件の弾力化	【提案の具体的内容】 ・確定給付企業年金の実施事業主等が、確定給付企業年金の一部を減額し、確定拠出年金の企業型へ移行する場合において、確定給付企業年金の積立金を確定拠出年金の企業型の個人別管理資産に移換することができる者(移換加入者)となるべき者が、確定拠出年金への移行に係る同意をした場合においても移換相当額を一時金で受取ることを可能とする。それにより、移換加入者となるべき者の半数超が確定拠出年金への移行に同意していれば、例えば、移換加入者となるべき者の半数超が移換相当額を一時金で受取ることを希望しても、確定拠出年金への移行を可能とする。こと。	【提案理由】 ・移換相当額を一時金で受取ることを希望しても、制度移行自体には賛成している者がいると考えられることから、移換相当額を一時金で受取るか否かにかかわらず、移換加入者となるべき者の半数以上が確定拠出年金への移行に同意していれば、制度移行を可能とすべきである。 ・現在、確定給付企業年金の実施事業主等が、確定給付企業年金の一部を減額し、確定拠出年金の企業型へ移行する場合、移換加入者となるべき者の半数以上を、移換加入者となるべき者とする必要としている。制度移行自体に同意しない場合に限り、確定給付企業年金からの移換相当額を一時金で受取ることができるとされている。 ・これにより、移換加入者となるべき者の半数超が移換相当額を一時金で受取ることを希望した場合、併せて制度移行に同意しないこととなり、移行するものが実現しないという問題が発生しうる。 ・本要望の実現により、確定給付企業年金から確定拠出年金の企業型への移行がより柔軟となることから、企業年金の普及促進に資するものであると考えられる。	一般社団法人 生命保険協会	厚生労働省	確定給付企業年金の実施事業主等が確定給付企業年金の一部を減額し、企業型確定拠出年金に移行する場合、確定給付企業年金の加入者のうち企業型確定拠出年金に積立金を移換する対象となる者の2分の1以上の同意が必要であり、不同意者については、企業型確定拠出年金に移換する積立金相当の額を一時金として支払うことができます。	確定給付企業年金法第42条の2、確定給付企業年金法施行令第54条の2	対応不可	現行の規定は、企業型確定拠出年金への移換対象者のうち、企業型確定拠出年金へ資産を移換することに同意しなかった者に対して、強制的に資産が移換されることによる不利益性を考慮して例外的に一時金としての支給を認めているものであることから、資産の移換を同意した者に対する一時金の支給を認めることは当該一時金の性質を大きく変えるものであり困難です。
311021009	元年 10月21日	元年 11月15日	2年 6月24日	確定拠出年金における運用商品の掛金受入れの一時停止の導入	【提案の具体的内容】 ・利率保証のある保険商品等、確定拠出年金における「運用の方法」について、低金利環境の継続等により、運用商品提供会社が個々の運用商品を提供し続けることが困難となった場合に、加入者等の同意によらず、将来に向かって、新たな掛金の受け入れ等を一時的に停止することを可能とする。こと。 ・なお、過去の掛金部分も含めて除外を可能とする場合には、加入者等に対する影響が大きくなり、確定拠出年金による長期継続的な資産運用に支え、新たな掛金の受け入れ等の一時的な停止に限ることにより、その影響を抑制することが可能となる。	【提案理由】 ・改正確定拠出年金法(平成30年5月施行分)により、事業主等による運用商品の入れ替えについて、商品選択者の一定割合(3分の2)以上の同意があれば除外が可能となるよう要件が緩和されている。 ・一方、運用商品提供会社による加入者等の同意を要しない運用商品の除外については、確定拠出年金法施行規則第20条の次に次のとおり規定されており、運用商品自体が消失するよう場合に限定されている。 (1)投資法人の発行する投資証券等について、当該投資法人が登録の取り消しを受けた場合。 (2)運用方法に係る契約の相手方が破産した場合。 (3)投資信託の受益証券について、投資信託約款に基づき償還が行われた場合。 しかしながら、運用商品自体が消失しない場合においても、低金利環境の継続等により、運用商品提供会社の健全性維持の観点等から、運用商品の提供を継続することに支障が生じる場合があるため、運用商品の除外までは行わないものの、新たな掛金の受け入れ等を一時的に停止する措置を求めらるものである。 ・本要望は、確定拠出年金制度を安定的に維持・発展させていくために有用と考えられる。	一般社団法人 生命保険協会	厚生労働省	企業型運用関連運営管理機関等が、提示運用方法から運用の方法を除外する際は、規約に定める手続により、除外しようとする商品の指図を行っている者(所在が明らかでない者を除く。)の分の2以上の同意を得ることが原則必要となりますが、例外的に以下の場合には当該同意を要しないこととされています。 ・投資証券等を発行する投資法人が登録の取消を受けた場合。 ・運用の方法に係る契約の相手方が破産した場合。 ・投資信託の受益証券について投資信託約款の規定に基づき信託契約期間を変更して償還が行われた場合	確定拠出年金法第26条第1項、確定拠出年金法施行規則第20条の2	検討を予定	新たな掛金の受け入れが一時的に停止される場合、加入者は予定していた運用指図を変更しなければならなくなる等から、ご提案については、加入者等に対する運用方法に係る選択権の充実に係る観点及び、加入者等の継続的な商品の購入を可能とさせるといった加入者等の利便性の確保の観点等から十分な検討が必要です。
311021010	元年 10月21日	元年 11月15日	2年 6月24日	確定給付企業年金の非継続基準の掛金拠出の基準の見直し	【提案の具体的内容】 ・確定給付企業年金の非継続基準の財政検証において、非継続基準に抵触し「積立比率に応じた方法」により特別掛金を算定する場合において、その算定方法を継続基準による掛金額と同一と見做すこと。 具体的な措置としては、 ・非継続基準の抵触に伴い実施する「積立比率に応じた方法」に基づく特別掛金の算定基準に、「(1)非継続基準による掛金額」と「(2)同一拠出年度の継続基準による掛金額(例えば特別掛金額とリスク対応掛金額の合計額)」との「文比」を行う仕組を導入し、(1)が(2)を上回る場合に当該上回る額のみを特別掛金として拠出させることとする。こと。	【提案理由】 ・先般2018年6月の省令改正は、非継続基準の抵触に伴い実施する「積立比率に応じた方法」に基づく特別掛金の計算において、翌事業年度拠出の場合と翌々事業年度拠出の場合の算定基準の均衡を図る意義深いものと考えられる。 一方、改正後の算定基準は、確定拠出及び特別掛金だけで5年程度で非継続基準を満たすべく積立水準が回復することが見込まれる場合であっても、特別掛金の拠出が必要になることが起り得る。 これは、非継続基準に対しても継続基準に対しても積立不足となる部分を、非継続基準と継続基準の高基準が重複して拠出の対象としていることに要因がある。 本提案は、非継続基準による掛金と継続基準による掛金を重複して拠出しなかったとしても、非継続基準と継続基準のそれぞれで求められる拠出は確保でき、受給者保護は図られることから、見直しを求めらるものである。	一般社団法人 生命保険協会	厚生労働省	事業主は、毎事業年度の決算において、積立金の額が最低積立基準額を下回っている場合には、その不足額を基準として、積立比率に応じた額を、掛金として拠出しなければならぬとされており、当該算定額は翌事業年度又は翌々事業年度の掛金の額に追加して拠出することとされています。 ・掛金を翌事業年度の掛金の額に追加して拠出する場合にあっては、当該事業年度までに発生した債務を分別して償却することが可能としています。 ・掛金を翌々事業年度の掛金の額に追加して拠出する場合にあっては、当該事業年度までに発生した債務に翌事業年度の最低積立基準額や掛金の変動による積立金の増減を加味した債務を分割して償却することを可能としています。	確定給付企業年金法施行規則第58条、第59条	対応不可	積立比率方式による非継続基準の特例掛金の算定方法については、平成28年の改正により、翌々事業年度における拠出の際に債務に加算する額(翌事業年度中の掛金収入から「翌事業年度中の積立不足額の増加見込額」に変更することで精算を図った経緯)があります。拠出する事業年度における他の掛金の相殺は、積立不足の発生時点と拠出時点のタイムラグに伴う積立不足額の変動を掛金収入分のみ考慮するものと考えられ、平成28年の改正前年に生じていた問題を再発することになりかねないことから、慎重な検討が必要です。
311021011	元年 10月21日	元年 11月15日	2年 6月24日	企業型確定拠出年金における加入資格の拡大	【提案の具体的内容】 ・企業型確定拠出年金における加入資格に関して、規約に定めることで、60歳以上65歳以下で他事業所へ転籍した場合であっても、加入し続けることができるようにすること。 上記に加えて、規約に定めることで、65歳超一定年齢(例えば70歳)以下でも勤務し続ける場合には、加入し続けることができるようにすること。	【提案理由】 ・現在、企業型確定拠出年金における加入資格喪失年齢は、原則60歳とされており、規約で定めることで、60歳前に勤務している事業所と同一の事業所に継続して雇用される者で60歳前から企業型確定拠出年金の加入者であった者等については、65歳まで引き上げることができる。こと。 しかし、定年年齢が65歳超の場合等65歳超まで勤務する可能性もある。この場合、規制改革実施計画(430.6.15閣議決定)においては、同一の企業グループ内で転籍した加入者については、60歳以降も加入可能とするについて検討することとされている。 ・左記要望のような更なる措置を行うことで、掛金の拠出期間が延び、高齢者雇用の多様性を踏まえた高齢者の所得確保の選択権を拡充するものである。	一般社団法人 生命保険協会	厚生労働省	企業型確定拠出年金の加入者資格は、原則として60歳到達時に喪失しますが、企業型年金規約で定めるところにより、60歳到達前から同一事業所において継続して使用されている60歳以上の従業員については、60歳以上65歳以下の一定の年齢まで引き続き加入することが可能です。	確定拠出年金法第9条、第11条第6号	対応	令和2年5月29日に成立した「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律案」により、厚生年金被保険者であれば企業型確定拠出年金の加入者となることが可能となります。
311021012	元年 10月21日	元年 11月15日	2年 6月24日	定年延長等に伴う確定給付企業年金の規約変更の取扱い	【提案の具体的内容】 ・定年延長等に伴う確定給付企業年金の受給開始時期の変更を内容とする規約変更において、受給権保護の観点から一定の要件を満たす場合において、規約変更時の同意手続きの簡素化を可能とする。 ・具体的には、給付額が下がらない等の場合において、不同意申出方式による減額同意等を可能とするよう、規約変更の申請書類を柔軟化する。	【提案理由】 ・確定給付企業年金の規約において、定年を延長する場合、多くのケースにおいて給付の額の減額に該当することから、労働組合や加入者等の煩雑な同意手続きが必要となるが、高齢者の雇用の拡大を推進する面から、簡素な同意手続きとすることが考えられる。	一般社団法人 生命保険協会	厚生労働省	確定給付企業年金制度では、実施事業所の労働協約等の見直しや経営悪化などを理由に規約変更を行う場合に、給付の額を減額することが可能です。ただし、給付の額を減額する規約変更を行う場合には、減額の対象者からの3分の2以上の同意を取得する必要があります。 また、加入者の給付の額を減額する場合には、加入者の3分の1以上で組織される労働組合があるときその組合同意が必要となり、受給権者の給付の額を減額する場合には、減額前の規約に基づく最低積立基準額を一時金として支払う措置を設ける必要があります。 減額の判断は、加入者や受給権者の給付の現在価値と最低積立基準額が規約変更前後で減少する場合等が挙げられます。	確定給付企業年金法施行規則第5条、第6条、平成14年3月29日法律第0329008号「確定給付企業年金制度について」第12	検討に着手	定年延長等に伴う規約の変更手続きについては、社会保障審議会企業年金・個人年金部会において様々な意見が示されていることも踏まえ、引き続き検討します。

# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎: 各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○: 所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項  
 △: 再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果				ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	対応の概要	
311021013	元年 10月21日	元年 11月15日	2年 6月24日	リスク分担型企業年金の取扱い柔軟化	【提案の具体的内容】 ・リスク分担型企業年金について、制度普及の阻害とならざる事項について柔軟な取扱いを可能とすること。 ・具体的な措置としては、確定給付企業年金からリスク分担型企業年金に制度移行する場合に、制度移行前の確定給付企業年金での最低積立基準額を上限として一括拠出を可能とすることが考えられる。	【提案理由】 ・確定給付企業年金からリスク分担型企業年金に制度移行する際に、将来の財政状況が直(積立金額と掛金収入現値の合計が通常予測給付現値と財政悪化リスク相当額の2分の1の合計を上回る場合)である場合であっても、積立金額が移行前の最低積立基準額より小さな場合、リスク分担型企業年金では最低積立基準額が積立金額と同値となるため、移行後の最低積立基準額が減少すると判定され、加入者等から減額同意が必要となる。このことは、事業主がリスク分担型企業年金の導入を躊躇する要因のひとつであると考えられる。 ・リスク分担型企業年金は、新たなタイプの企業年金として、企業年金の普及に資する制度と期待される一方、2017年1月の導入以降、採用件数は10件にとどまっている(2019年9月1日時点)。 ・本要望の実現により、移行前後の最低積立基準額が一致することから減額同意が不要となるため、企業がリスク分担型企業年金の更なる普及が期待される。	一般社団法人 生命保険協会	厚生労働省	リスク分担型企業年金以外の確定給付企業年金からリスク分担型企業年金への移行時に、制度変更前後で最低積立基準額が減少する者がいる場合には、給付減額となります。	確定給付企業年金法施行規則第5条、平成14年3月29日年発第0329008号「確定給付企業年金制度について」	検討に着手	リスク分担型企業年金における給付減額の取扱いについては、社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論も踏まえ、引き続き検討します。	
311021015	元年 10月21日	元年 11月15日	元年 12月19日	行政機関からの照会に係る事務手続の電子化	【提案の具体的内容】 ・行政機関から生命保険会社に対する保険契約の有無・内容に係る照会手続を電子化いただきたい。	【提案理由】 ・行政機関は、財産調査等を目的として、多種多様な様式の紙媒体の文書を大量に生命保険会社へ送付する形で保険契約の有無・内容の照会を行っている(ある生命保険会社では年間約110万件の税務関連照会、約30万件の福祉関係照会を受けている)。 ・現状、生命保険会社は、このような行政機関からの照会について、手作業で目視確認しながら可能な限り迅速かつ適切に名寄せ等の事務処理を行い、行政機関への回答を行っているが、照会文書の様式が統一され、手続の電子化が図られれば、行政機関および民間事業者の事務効率化に繋がるものと考えられる。 ・具体的には、例えば省庁間共通のプラットフォームを通じてデータ連携を行うなどの方法により照会手続が電子化できれば、行政機関における印刷・郵送コスト削減、行政事務の効率化が図られるだけでなく、行政手続の迅速化により、生活保護の支給開始までにかかる期間等が短縮され、真に手を差し伸べるべき者に対する支援が早期化するなど国民の効用も増進する。さらには、ペーパーレス化の推進により、社会・経済の発展と地球環境の調和を目指しつつ、持続可能な社会作りへ貢献することができる。 ・官民データ活用推進基本法においては、行政手続のオンライン利用の原則化(同法第10条)や、官民の情報システムの連携を図るための基盤整備(同法第15条)が定められるなど、政府一丸となって官民の情報連携に係るオンライン化の取組みが推進されることとされており、当該取組みを通じて、行政機関から事業者への照会手続を電子化することは、政府の方針にも適うものと考えられる。また、「デジタル・ガバメント実行計画」において、金融機関×行政機関の情報連携(預貯金等の照会)については、官民双方の業務フローを整理した上で、原則としてデジタル処理を前提とした業務へと移行していくこととされていること、保険会社への契約内容照会についても同様の対応を行っていることとされる。	一般社団法人 生命保険協会	内閣官房 金融庁 総務省 財務省 厚生労働省	【総務省】 地方税の課税・徴収における生命保険会社等に対する取引照会は、書面等で行われており、地方税に係る照会文書の様式統一については、地方団体に對し、平成27年度に作成された標準様式の使用を要請しています。 【財務省】 国税当局においては、申告納税制度の下、適正・公平な税務行政を推進しており、不正な税逃れに対しては、厳正な税務調査を実施するとともに、滞納となった国税については、滞納整理の早期着手・早期保全に取り組んでいるところです。 その際、納税者本人に対する調査だけでは適正な課税標準等を把握することができないと認められる場合には、取引のある生命保険会社等に対して臨場又は書面による取引照会を実施しております。 【厚生労働省】 生活保護における福祉事務所からの生命保険会社等に対する取引照会は、書面等で行われておりますが、平成27年度から照会文書の様式を統一しており、生命保険会社に対する照会様式を出力するためのシステム改修等について、平成30年度第2次補正予算に計上した上で、通知を改正し、令和2年4月以降、例外なく所定の様式を使用するよう取扱いを改めました。また、本年3月6日の地方自治体の生活保護担当者を集めて行う全国会議で所定の様式を使用するよう再周知しました。	【総務省】 地方税法第22条の3第2項、第26条他及び第68条第6項他(国税徴収法第141条) 【財務省】 国税通則法第74条の2、第74条の3、第74条の4、第74条の5、第74条の6及び第191条、国税徴収法第141条、一般会計における債権の承継等に伴い必要な財産の確保に係る特別措置に関する法律第19条 【厚生労働省】 生活保護法第29条	検討に着手	【内閣官房、金融庁、総務省、財務省、厚生労働省】 行政機関から金融機関に対して行われる預貯金等の照会・回答業務のデジタル化に向けて、「デジタル・ガバメント実行計画」(平成30年7月20日デジタル・ガバメント関係会議決定)、「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」(令和元年6月14日閣議決定)等に基づき、内閣官房及び金融庁において関係省庁や地方公共団体、金融機関(銀行等、証券、保険)による検討会を今年度開催し、令和元年11月に「金融機関×行政機関のデジタル化に向けた取組の方向性とりまとめ」を策定しました。同とりまとめでは、民間事業者によるサービス等を活用し、金融機関・行政機関の双方において原則として預貯金等の照会・回答業務をデジタル化することで、金融機関の負担軽減及び行政機関による迅速かつ適正な行政事務の遂行を図ることを目指しており、引き続き、預貯金等の照会・回答業務のデジタル化に向けた対応策等を検討し、順次、省力化・迅速化への取組みを推進していきます。	◎
311021018	元年 10月21日	元年 11月15日	2年 3月25日	産前産後休業取得者申出書および育児休業取得者申出書の外部連携APIを利用した一括申請の早期実現	【提案の具体的内容】 ・労災保険給付関係請求書のダウンロード用(OOCR)様式について、PDF形式ではなく、入力可能なエクセルやワード等の形式で提供いただきたい。 ・昨年度も同様の要望を提出し、「平成30年度末までに実施可能かの結論を出す」旨の回答があったところですが、検討結果および実施可能な場合は今後のスケジュールを回答いただきたい。	【提案理由】 ・産前産後休業および育児休業等取得時、社会保険料の免除を申請するためには、産前産後休業取得者申出書と育児休業取得者申出書をそれぞれ事業主が提出しなければならないこととなっている。 ・当該手続は、一括申請及び外部連携APIからの電子申請を行なうことができず、毎月100名超の産前産後休業取得者申出書および育児休業取得者申出書を提出する企業にとっては、大きな事務負担がかかっている。 ・そのため、外部連携APIを利用した一括申請について検討を進め、早期に実現してほしい。 ・これが実現すれば、事業主の事務負担が軽減されるとともに、産前産後休業および育児休業取得者にとっても利便性が高まると考えられる。	一般社団法人 生命保険協会	厚生労働省	健康保険法および厚生年金保険法においては、産前産後休業または育児休業をしている被保険者が使用される事業所の事業主は、保険者等に申出たときは、その休業を開始した日の属する月から終了する日の翌日が属する月の初月までの期間、当該被保険者に関する保険料を徴収しない旨が規定されています。また、産前産後休業または育児休業中の保険料の徴収の特例を受ける場合には、それぞれについて申出書を提出いただくこととなります。	厚生年金保険法第81条の2、81条の2の2 厚生年金保険法施行規則第25条の2、第25条の2の2 健康保険法第159条、第159条の3、健康保険法施行規則第135条、第135条の2	検討に着手	今のご意見や過去の申請件数を踏まえ、外部連携APIでの申請を可能とする方向です。なお、令和2年度中に、仕様公開できるよう検討を進めております。	
311021019	元年 10月21日	元年 11月15日	元年 12月19日	労災保険給付関係請求書のダウンロード用(OOCR)様式の入力可能なファイル形式での提供	【提案の具体的内容】 ・労災保険給付関係請求書のダウンロード用(OOCR)様式が掲載されているが、PDF版しか掲載されていないものもある。 ・PDF版では、直接入力ができず、手書きするしかないため、例えばエクセル版を提供すると、入力可能なファイル形式で提供いただきたい。	【提案理由】 ・労災保険給付関係請求書については、厚生労働省のホームページにダウンロード用(OOCR)様式が掲載されているが、PDF版しか掲載されていないものもある。 ・PDF版では、直接入力ができず、手書きするしかないため、例えばエクセル版を提供すると、入力可能なファイル形式で提供いただきたい。	一般社団法人 生命保険協会	厚生労働省	OOCR様式については、記入・提出いただいた後、専用の機械で読み取り、処理を行っております。従いまして、編集可能な媒体ではOOCR機械で読み取れない恐れもあることから、加工できない媒体にて厚生労働省ホームページにアップロードしております。		検討に着手	厚生労働省ホームページに掲載されているダウンロード用のOOCR様式については、PDF版で掲載されており、現在直接入力ではできませんが、平成30年11月より技術的な検討を行った結果、平成31年3月に、システム改修を行うことにより直接入力できることを確認しました。これを受け、申請件数の多い様式についてシステム改修をすべく関係部署と調整し、改修内容について検討しています。今後、速やかにシステム改修に着手し、令和2年度を目途に、入力可能なファイルをホームページに順次公開していく予定です。	



# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)の事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果				ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	対応の概要	
311028004	元年10月28日	元年11月15日	2年6月24日	積立比率方式による非継続基準の特例掛金の算定方法の改善	積立比率方式による非継続基準の特例掛金の算定方法について、翌年度及び翌々年度に拠出される特別掛金・リスク対応掛金を十分に反映させた算定方法に変更していただきたい。	・計画的な掛金拠出を目的に、非継続基準を考慮して(非継続特例掛金があるべく発生しないよう)特別掛金の水準を決定することや、リスク対応掛金を設定することが一般的に行われている。回復計画方式による非継続基準の特例掛金(以下、「回復計画特例掛金」という。)は、翌年度以降に拠出する掛金の全額が積立不足を解消できるように特別掛金が算定されるが、一方で、積立比率特例掛金(※2)は、翌年度以降の特別掛金・リスク対応掛金の拠出効果が十分に反映されていない算定方法であるため、以下の2点について改善していただきたい。 ・翌年度拠出の特例掛金を算定する場合 翌年度の特別掛金・リスク対応掛金の拠出に伴う純資産額の増加分については特別掛金として追加拠出する必要がある算定方法としていただきたい。(現行基準では、翌年度に特別掛金・リスク対応掛金を拠出しているにもかかわらず、上乗せで特別掛金を拠出する必要がある。 ・翌々年度拠出の特例掛金を算定する場合 翌年度に特別掛金・リスク対応掛金を多く拠出するケースにおいては、「翌年度に見込まれる積立不足(=最低積立基準額の増加見込額+積立金の減少見込額)が負となり、翌年度に見込まれる積立不足が正のときと比べる。当該特別掛金による特別掛金の引下げ効果が(例えば1/15となり)十分に反映されない。また、平成30年の省令改正前においては、回復計画特例掛金だけでなく積立比率特例掛金においても翌年度に拠出する特別掛金・リスク対応掛金の全額を積立不足の解消に使用する算定方法であったことを踏まえ、現行の方法は省令改正前と比べて特別掛金額の下限が引き上がっている。例えば、基準日の積立不足と翌年度に見込まれる積立不足のそれぞれについて必要掛金を算定する方法等、翌年度に拠出する特別掛金・リスク対応掛金の全額が積立不足を解消させる効果として反映される算定方法に変更していただきたい。さらに、翌年度拠出の特例掛金を算定する場合と同時に、翌々年度の特別掛金・リスク対応掛金の拠出に伴う純資産額の増加分については特別掛金として追加拠出する必要がない算定方法としていただきたい。 (※1) 確定給付企業年金法施行規則附則第4条(平成26年3月24日厚生労働省令第20号)抄)に規定される回復計画に係る経過措置に基づき計算される掛金の額 (※2) 確定給付企業年金法施行規則第50条の規定に基づく積立不足に伴い拠出すべき掛金の額	一般社団法人信託協会 厚生労働省	確定給付企業年金法施行規則第58条、第59条	対応不可	積立比率方式による非継続基準の特例掛金の算定方法については、平成28年の改正により、翌々事業年度(収入)から「翌事業年度中の積立不足額の増加見込額」に変更することで精緻化を図った経緯があります。拠出する事業年度における他の掛金との相殺は、積立不足の発生時点と拠出時点のタイムラグに伴う積立不足額の変動を掛金収入分のみ考慮するものに相当すると考えられ、平成28年の改正前に生じていた問題を再記すことにより、かねないことから、慎重な検討が必要です。			
311028005	元年10月28日	元年11月15日	2年6月24日	確定拠出年金における加入者の年齢範囲の拡大	確定拠出年金における加入者の年齢範囲を65歳まで拡大していただきたい。	・個人型確定拠出年金の加入者の年齢範囲は60歳未満の被保険者とされている。 ・また、企業型確定拠出年金では規約に定めることで、60歳まで加入者とするのが認められているが、60歳以上で同一プランの実施事業所間を異動する場合、異動先で新たに加入者となることできない。 ・そのため、確定拠出年金の普及、従業員の多様なライフプランに対応し、また、企業型確定拠出年金との整合性の観点から、個人型確定拠出年金および企業型確定拠出年金の加入者の年齢範囲を65歳まで拡大していただきたい。	一般社団法人信託協会 厚生労働省	確定拠出年金法第9条、第11条第6号、第62条第3項第2号	対応	令和2年5月29日に成立した「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律案」により、個人型確定拠出年金については、国民年金の被保険者であれば加入者となるが可能となります。 また、企業型確定拠出年金については、厚生年金被保険者であれば同一事業所に継続して使用されている60歳以上の従業員については、60歳以上65歳以下の一定の年齢まで引き続き加入することが可能です。			
311028006	元年10月28日	元年11月15日	2年6月24日	確定拠出年金における脱退一時金の支給要件の緩和	原則60歳到達まで受給することができない現行の確定拠出年金における脱退一時金の支給要件を、外国籍の者が母国に戻る時に、日本企業で積み立てた確定拠出年金の残高を一時的に受給することを認め緩和していただきたい。	・平成29年1月に個人型確定拠出年金の加入可能範囲が見直され、20歳以上の国民は原則確定拠出年金に加入可能となった。これに伴い、脱退一時金の支給要件も見直され、個人別管理資産の額が一定額(現行1.5万円)以下の企業型加入資格喪失者、又は保険料免除者以外は脱退一時金を受け取れず、原則60歳以降の年金受給開始まで中途引き出しが不可とされ、利便性が低下している。 ・公的年金では、日本国籍を有しない者が、国民年金又は厚生年金の被保険者資格を喪失し、日本を出国した場合、日本に住所を有しなくなった日から2年以内に脱退一時金を請求することができる一方で、確定拠出年金制度の場合、日本国籍を有しない確定拠出年金加入者が母国に戻った場合であっても、日本企業で積み立てた確定拠出年金の規定は、原則60歳到達まで受給することができない。 ・今後、グローバル化が一層進み、外国籍の従業員の採用が増加する事が想定されるため、これら以上に帰国時(中途脱退時)の一時的受給の必要性が高まる事が考えられる。 ・そのため、確定拠出年金制度の利便性向上・普及促進のため、家族の介護、本人の病気療養、負債の返済等のやむを得ない事由について、退職課税を条件とした脱退一時金の支給(困難時引き出し)を可能とすることや、公的年金と同様、日本国籍を有しない者の脱退一時金の受給を可能とする措置を講じられたい。	一般社団法人信託協会 厚生労働省	確定拠出年金法附則第2条の2第1項、第3条第1項、確定拠出年金法施行令第59条第2項、第60条第2項	対応不可	確定拠出年金制度は、老後の所得の確保を図る目的で設けられた年金制度であり、原則として、60歳到達前の中途引き出しは認められていません。 脱退一時金の支給要件の緩和については、制度の目的や税制優遇措置との関係の観点等から慎重な検討が必要である。なお、令和2年5月29日に成立した「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律案」により、外国籍人材が帰国する際には、脱退一時金を受給できるようになります。			
311028007	元年10月28日	元年11月15日	2年1月23日	厚生年金・企業年金における遺族の範囲の拡大	遺族厚生年金および企業年金に定める遺族において、同性婚のパートナーを遺族に含めていただきたい。	・厚生年金保険法および企業年金法(確定給付企業年金法、確定拠出年金法)の規定において、同性婚パートナーが含まれるよう改正(予定)されている。 ・上記主旨の取扱いを社内規程に反映させる企業、条例として反映する地方自治体があらわれるなど、性的指向による差別禁止を実施することが今後想定されることから、同性婚のパートナーを遺族に含めていただきたい。	一般社団法人信託協会 厚生労働省	厚生年金保険法第59条、確定給付企業年金法第48条、確定拠出年金法第41条	対応不可	厚生年金保険法における配偶者は、民法や戸籍法における婚姻の概念を前提としています。現行の民法や戸籍法の婚姻の概念によること、同性婚については婚姻には該当しないことから、厚生年金保険法においても、同性婚は保障の範囲に含まれません。 同性婚を厚生年金保険法において保障の対象とするか否かについては、民法等における婚姻の概念を見ながら検討すべきものとなります。 また、企業年金制度においては、厚生年金保険法に準じた取扱いとなります。			
311028008	元年10月28日	元年11月15日	2年6月24日	年金給付の保証期間の上限年数の緩和	年金給付の保証期間の上限(20年)を延長していただきたい。	・年金給付の保証期間の上限は20年とされており、平成14年の確定給付企業年金法制定当初から変わっており、また、それ以前の厚生年金基金や私制適格年金においても同様であった。 ・昨今の平均余命の伸長、および、高齢期の就業状況の多様化に対応するため、現状認められている老齢給付金の繰下しに加え、保証期間の当該上限を拡大し、より柔軟な制度設計を可能とすることを要望するもの。	一般社団法人信託協会 厚生労働省	確定給付企業年金法施行令第25条第1号	対応不可	現在、支給開始時期の設定可能範囲の拡大に向けて対応する予定であることから、その状況等を踏まえた上で検討していく必要があります。			



# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	
311028009	元年 10月28日	元年 11月15日	2年 6月24日	脱退一時金の繰下 げ請求が可能とな る者の範囲の拡大	確定給付企業年金法第41条第4項の規定により、同法第27条第3項に該当するものとなった者(使用される事業所又は船舶が、実施事業所でなくなったことにより資格喪失した者)は、脱退一時金の全部又は一部の支給の繰下げを申し出ることができる。 ・老齢給付金支給開始要件のうち、加入期間要件を満たす者は、確定給付企業年金法第27条第3号により資格喪失した場合、繰下げができます。同法第27条第2号、4号、および5号により資格喪失した者は、繰下げをして年金として受け取る選択肢があることと比較すると公平でない。 ・また、確定給付企業年金法第27条第3号の該当者であって、将来年齢要件を満たすことにより老齢給付金の請求が可能となる者が、支給要件を満たすまでの間は脱退一時金を請求しないままの状態(未請求状態)を継続することになり、脱退一時金及び老齢給付金の受給権の失効に繋がる虞がある。 ・そのため、第27条第3号により資格喪失した場合であっても、基金(基金型)や代表事業主(規約型)への申出を可能とし、当該資格喪失者の支給方法の選択肢を広げていただきたい。(確定給付企業年金法第41条第4項の括弧内に「第27条第3号」を追加いただきたい。) ・なお、実務上、加入者や受給者の管理は、基金型であれば基金・共同設立の規約型の場合代表事業主が行っているため、他の事業所の資格喪失者を含めて、繰下げや年金給付の管理・コストは確定給付企業年金で纏めて運営されているため、実施事業所でなくなったことにより資格喪失した者であっても管理することは可能である。また、繰下げや年金給付の管理・コストが不足することとなる場合は、確定給付企業年金法第78条にもつき当該不足を解消するための一括拠出が義務付けられており、本件改正にあっても基金、代表事業主が管理することが合理的であると考える。 ・現状でも、実施事業所でなくなった時点で年金受給権者であった者、あるいは、実施事業所でなくなった後に年金受給権者となった者に年金給付が行われており、そのための管理・コストを含めて適正に運営されている確定給付企業年金は多数存在することを踏まえ、脱退一時金の繰下げについても同様の取り扱いを要望するもの。	一般社団法人 信託協会	厚生労働省	確定給付企業年金法第41条第4項	対応不可	確定給付企業年金の実施事業所でなくなったことにより資格喪失した者について、脱退一時金の繰下げを可能にすることについては、当該資格喪失者の管理コスト等を残った実施事業所が負担することになることから困難です。		
311028010	元年 10月28日	元年 11月15日	2年 6月24日	特別掛金額とリス ク対応掛金額の残 存期間についての 制限緩和	・特別掛金額の予定償却期間の残存期間とリスク対応掛金額の予定拠出期間の残存期間を同一とすることを認めていただきたい。	・リスク対応掛金額の拠出が完了していない場合であって、リスク対応掛金額の一部を特別掛金に振り替えるとき、毎年のリスク対応掛金額と特別掛金額の合計額を財政計算前後で同一に設定できない場合が生じる。 ・特別掛金額の予定償却期間の残存期間とリスク対応掛金額の予定拠出期間の残存期間を同一とすることで、財政計算前後で同一の合計掛金額が設定可能となり、拠出掛金額の安定化が実現されるため要望するもの。 ・なお、本件制限を緩和したとしても、残存期間に差を設けられまいこととされている現行法令との差異は極めて軽微であり、リスク対応掛金の過大拠出につながる懸念はないものと思料する。	一般社団法人 信託協会	厚生労働省	確定給付企業年金法施行規則第46条の2第4項	対応不可	現時点で発生しているものと見込まれている積立不足に対応するための掛金である特別掛金の方が、将来の財政悪化に備えるためのリスク対応掛金よりも緊急性が高く早期に対応するべきと考えられることから、特別掛金額の予定償却期間の残存期間とリスク対応掛金額の予定拠出期間の残存期間を同一とすることは困難です。	
311028011	元年 10月28日	元年 11月15日	2年 6月24日	財政悪化リスク相 当額における予定 利率低下リスクの 算定方法の追加	リスク分担型企業年金以外の確定給付企業年金において、予定利率と実績が乖離することによるリスクとして、予定利率の1%低下を仮定して考慮する方法を特別算定方法以外の方法の1つとして追加していただきたい。	・特別算定方法において、予定利率と実績が乖離することによるリスクを、リスク分担型企業年金における特別算定方法以外の方法と同様に、予定利率の1%低下を仮定して考慮する方法は、これまで実績が向上げられている。そのため、算定方法としても確立してきており、告示に算定方法を定めることも可能と考えられる。 ・特別算定方法では事前申請が必要となり、実施までの時間的な制約があり、事務負担も大きい。	一般社団法人 信託協会	厚生労働省	「確定給付企業年金法施行規則第四十三条第一項に規定する通常の予測を超えて財政の安定が損なわれる危険に対応する額の算定方法」(平成28年12月14日 厚生労働省告示第412号)第2条第1号	対応	ご指摘のリスク分担型企業年金以外の確定給付企業年金において予定利率の低下を見込むケースを含め、特別算定方法のうちこれまでの間で定型化した算定方法について、厚生労働大臣の個別の承認を不要とするよう告示を改正しました。	
311028012	元年 10月28日	元年 11月15日	2年 6月24日	リスク分担型企業 年金移行時の掛金 一括拠出規定の追加	従来型確定給付企業年金からリスク分担型企業年金への移行時に、制度変更前後で最低積立基準額が減少する者が発生しなくなるために必要となる掛金の一括拠出を認め、給付減額を伴わない制度変更を可能とすること。	・リスク分担型企業年金への移行における掛金の一括拠出を認めれば、移行前の非継続基準の財政状態によらず、給付減額を伴わない形でリスク分担型企業年金への移行ができる。これは受給権保護に資するものと思料する。 ・なお、確定給付企業年金から確定拠出年金へ移行する際には、移行部分の最低積立基準額相当の移換が求められ、不足額がある場合は一括拠出することとされている。この仕組みにより、移行後制度における給付の原資が確保されている。	一般社団法人 信託協会	厚生労働省	確定給付企業年金法施行規則第5条、平成14年3月29日 年発第0329008号「確定給付企業年金制度について」	検討に着手	リスク分担型企業年金における給付減額の取扱いについては、社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論も踏まえて検討を進めているところであり、ご指摘の点も含めて引き続き検討します。	
311028013	元年 10月28日	元年 11月15日	2年 6月24日	リスク分担型企業 年金の資産分割に ついて	リスク分担型企業年金の分割・権利義務移転において、移換する積立金の額の算定方法に「積立金+リスク分担型企業年金掛金額現価―財政悪化リスク相当額/2」が減少しないように、分割時積立金の額を定める方法を追加していただきたい。	・リスク分担型企業年金の分割・権利義務移転において、給付減額とならないようにするには、「調整率」×個人別最低積立基準額および「個人別(積立金+リスク分担型企業年金掛金額現価―財政悪化リスク相当額/2)」のいずれも減少しないようにしなければならない。 ・「提案の具体的内容」に記載の方法を追加し、分割・権利義務移転時に選択可能とすることで、上記3つの減額判定に用いる数値のうち、最も厳しい基準を満たすことができるようになる。	一般社団法人 信託協会	厚生労働省	確定給付企業年金法施行規則第7条の2、平成14年3月29日 年発第0329008号「確定給付企業年金制度について」	検討に着手	リスク分担型企業年金における給付減額の取扱いについては、社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論も踏まえて検討を進めているところであり、ご指摘の点も含めて引き続き検討します。	

# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果				ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	対応の概要	
311028014	元年10月28日	元年11月15日	2年6月24日	確定給付企業年金の終了・厚生年金基金の解散に伴う残余財産の移換日・規約緩和	確定給付企業年金の終了・厚生年金基金の解散に伴い残余財産を確定拠出年金へ移換する場合、確定給付企業年金・厚生年金基金の清算終了日以前の移換を認めていた。	・確定給付企業年金の終了・厚生年金基金の解散に伴う残余財産の清算手続きは、事業所・個人の意向により、分配金受取・中退への交付・連合会への移換・確定拠出年金への移換・確定給付企業年金への交付(厚生年金基金の解散の場合のみ)から選択する。 このうち確定拠出年金への移換のみが、確定給付企業年金・厚生年金基金の「清算が終了した日」に行う(清算手続きの中で最後に)行い規定されており、他の手続き(準備が整い次第、順次手続き可能)と整合性が取れない。 ・確定拠出年金へ移換する金額は個人別の財産算定時点で確定しており、移換のタイミングにより金額が変更したり、他の権利者の権利を害することはない。にもかかわらず、他の手続き(所在不明による供託・分配金送金エラーによる返戻再送金等)が終了するまで移換することができない。 ・当該規約を改め、確定拠出年金への移換を確定給付企業年金・厚生年金基金の清算終了日以前に行うことを可能としていただきたい。	一般社団法人信託協会	厚生労働省	厚生年金基金の解散・確定給付企業年金の終了に伴う残余財産を確定拠出年金へ移換する際は、厚生年金基金・確定給付企業年金の清算終了日に行うこととされています。	確定拠出年金法施行令第22条第2項2号、廃止前厚生年金基金令第22条第2項第2号	検討を予定	ご要望の点については、関係者の意見も踏まえ、検討します。	
311028015	元年10月28日	元年11月15日	2年6月24日	確定給付企業年金における業務経理繰入可能額の変更	業務経理への繰入れの要件にて「責任準備金の額」とあるものを「通常予測給付現価から掛金収入現価を控除した額」に変更していただきたい。	・平成29年1月1日施行の省令改正前においては、年金経理から業務経理への繰入れの条件は「積立金の額が責任準備金の額又は最低積立基準額のいずれか大きい額を上回るとき」であった。責任準備金の額が「(通常予測)給付現価-掛金収入現価」であったから、上記の条件は「積立不足が生じない範囲」を意味する。 ・平成29年1月1日施行の省令改正により、責任準備金の額に「財政悪化リスク相当額-追加拠出可能額現価」が加算されることとなった。 ・当該加算額、任意にリスク対応掛金を設定するときにあり、責任準備金の額の定義変更は、積み立てるべき額の引き上げを意味していないと認識している。 ・上記を踏まえれば、平成29年1月1日施行の省令改正後の財政運営においても、従来と同額が繰入れ可能であると取り扱われるべきである。 ・これを実現するため、施行規則第111条の条文中の「責任準備金の額」を「通常予測給付現価-掛金収入現価」としていただきたい。 ・なお、総合型確定給付企業年金に係るAUP手続きが義務化され、当該手続きに係る新たな費用が今後必要と見込まれているが、総合型確定給付企業年金の多くでは、設立時に当該費用の支出は想定されていない。 ・新たに事務費掛金を引き上げることが困難であるケースも多いため、年金経理の健全性を損なわない範囲で業務経理に繰入れを行い、法令改正により新たに生じる費用に充当することは強く望まれる措置であり、平成29年1月1日施行の省令改正前と比較し繰入額を拡大するものでもないことから、提案事項の実現を要する。	一般社団法人信託協会	厚生労働省	企業年金基金は、積立金の額が責任準備金の額又は最低積立基準額のいずれか大きい額を上回るときであるため、年金経理から業務経理へ繰り入れを行わなければならない。企業年金基金の事業の実施に支障を来す場合などのやむを得ない場合に限り、年金経理から業務経理へ繰り入れが可能である。 また、責任準備金の額については、平成29年1月1日から「通常予測給付現価-掛金収入現価」に「財政悪化リスク相当額-追加拠出可能額現価」を加算することになっています。	確定給付企業年金法施行規則第53条、第111条	対応不可	「積立金+掛金収入現価-通常予測給付現価」が財政悪化リスク相当額の範囲内にある場合には、その時点で積立不足がないときでも、将来積立不足が生じることが想定されるため、積立剰余があるとは言えない状態にあります。年金給付に充てるべき費用を賄う年金経理から企業年金基金の運営に充てる業務経理への繰り入れは、積立剰余がある場合に限られるべきであることから、上記の場合には、年金経理から業務経理への繰り入れを認めるべきではないと考えています。	
311028016	元年10月28日	元年11月15日	2年6月24日	リスク対応掛金の規約変更の緩和	リスク対応掛金の新規規定・変更の規約変更について、申請ではなく届出としていただきたい。	・リスク対応掛金の新規規定・変更の規約変更が申請であるため、届出である特別掛金の新規規定・変更と比べて、2ヶ月以上前に届出を決定する必要があるため、時間的な制約が発生する。 ・リスク対応掛金は財政悪化リスク相当額の範囲内で定められるものであり、財政悪化リスク相当額は、事前に審査される特別算定方法または告示に定められた特別算定方法以外の方法で算定される。 ・個別に承認された算定方法あるいは告示に定められた一意に定める算定方法の範囲内で掛金が設定されることから、算定方法とは別に掛金の設定のみを目的とする規約変更手続きについては、他の掛金と同様、届出としていただきたいもの。	一般社団法人信託協会	厚生労働省	リスク対応掛金の変更は、規約の軽微な変更には当たらず承認又は認可の申請が必要となります。	確定給付企業年金法施行規則第7条第1項第5号	検討を予定	リスク対応掛金は、標準掛金や特別掛金のように一意に定まるものではないことから、基本的にリスク対応掛金の設定根拠を確認する必要がありますが、ご指摘も踏まえ、検討します。	
311028017	元年10月28日	元年11月15日	2年6月24日	確定拠出年金法における「届出の必要のない規約の軽微な変更」の新設	確定拠出年金法施行規則において、確定給付企業年金法施行規則第10条に定める「届出の必要のない規約の軽微な変更」を設けていただきたい。	・確定給付企業年金法では確定給付企業年金法第7条及び確定給付企業年金法施行規則第10条において「届出の必要のない規約の軽微な変更」という取り扱いが認められていること。 ・ここでは、法第4条第3項に定める規約の締結の相手方の名称及び住所の変更や、市町村合併に伴う事業所の住所変更に係る事項、法令の改正に伴う変更に係る事項等について、届出が不要と整理されており、当該事項については確定拠出年金においても発生する事項であるものと考えられるため、確定給付企業年金及び確定拠出年金間の平仄の観点で、確定拠出年金においても「届出の必要のない規約の軽微な変更」を設けるべきと見られるもの。	一般社団法人信託協会	厚生労働省	確定拠出年金法においては、企業型確定拠出年金規約の変更をしようとするときは、軽微な変更の場合は、変更の届出のみで足りるとされていますが、届出の必要のない変更は認められていません。	確定拠出年金法第5条、第6条	検討を予定	社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論も踏まえ、事務負担を軽減することに加え、加入者の権利保護の観点も考慮したうえで、軽微な変更の一部は届出不要とする方向で対応する予定です。	
311028018	元年10月28日	元年11月15日	2年6月24日	リスク分担型企業年金における制度変更(権利義務承継等)時の一括届出規定の追加	リスク分担型企業年金の制度変更(権利義務承継等)時に、既存の加入者および受給権者の「通常予測給付現価」、「最低積立基準額」、「積立金+掛金収入現価-財政悪化リスク相当額÷2」のいずれかが減少することにより給付減額となる場合には、掛金の一括届出により給付減額を回避することを認めていただきたい。	・リスク分担型企業年金の減額判定には、以下の3つの基準がある。 ①通常予測給付現価が減少しないこと ②最低積立基準額が減少しないこと ③「積立金+掛金収入現価-財政悪化リスク相当額÷2」が減少しないこと ・積立水準が相対的に低い事業所が編入したケースにおいては、編入先の加入者および受給権者は基準②に抵触するための給付減額に該当する。(加えて基準①、③に抵触する可能性もある) ・また、加入者および受給権者の一部を給付増額した場合も同様に給付増額の対象とならない者が給付減額に該当する。 ・事業再編や処遇改訂による加入者の給付増額が生じる昨今において、上記事例のように受給権者も含めて給付減額が避けられないケースがありうる。(結果として、減額理由の要件を満たさず制度変更ができない可能性がある)	一般社団法人信託協会	厚生労働省	リスク分担型企業年金が制度変更を行い、既存の加入者および受給権者の「通常予測給付現価」、「最低積立基準額」、「積立金+掛金収入現価-財政悪化リスク相当額÷2」のいずれかが減少する場合には、給付減額となります。	確定給付企業年金法施行規則第5条、第6条、第46条の3、第55条第3項、平成14年3月29日年発第0329008号「確定給付企業年金制度について」	対応不可	リスク分担型企業年金は、事業主が追加的な拠出義務を負わない点を踏まえて、会計処理上の債務認識を要しない取扱いが認められているところです。制度変更に伴う一括届出は、この取扱いに影響を与える恐れがあることから、慎重な検討が必要です。 なお、リスク分担型企業年金における給付減額の取扱いについては、社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論も踏まえて、引き続き検討します。	

# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「△」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果				ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	対応の概要	
311028019	元年 10月28日	元年 11月15日	2年 6月24日	リスク分担型企業年金の減額判定基準	リスク分担型企業年金の制度変更時に、給付減額に該当しない選択肢として、以下を認めていただきたい。 ①遺言等がないこと ②最低積立基準額が減少しないこと ③「積立金+掛金収入現価-財政悪化リスク相当額÷2」が減少しないこと ・積立水準が相対的に低い事業所が編入したケースにおいては、編入先の加入者および受給権者は基準②に抵触するため給付減額に該当する。(加えて基準①、③に抵触する可能性もある) ・また、加入者および受給権者の一部を給付増額した場合も同様に給付増額の対象とならない者が給付減額に該当する。 ・事業再編等であっても、編入先決定による影響で、給付額の減額に該当し、上記事例のように受給権者も含めて給付減額が避けられないケースがありうる。(結果として、減額理由の要件を満たさず制度変更ができない可能性がある)	・リスク分担型企業年金の減額判定には、以下の3つの基準がある。 ①遺言等がないこと ②最低積立基準額が減少しないこと ③「積立金+掛金収入現価-財政悪化リスク相当額÷2」が減少しないこと ・積立水準が相対的に低い事業所が編入したケースにおいては、編入先の加入者および受給権者は基準②に抵触するため給付減額に該当する。(加えて基準①、③に抵触する可能性もある) ・また、加入者および受給権者の一部を給付増額した場合も同様に給付増額の対象とならない者が給付減額に該当する。 ・事業再編等であっても、編入先決定による影響で、給付額の減額に該当し、上記事例のように受給権者も含めて給付減額が避けられないケースがありうる。(結果として、減額理由の要件を満たさず制度変更ができない可能性がある)	一般社団法人信託協会	厚生労働省	確定給付企業年金法施行規則第5条、第6条、第46条の3、第55条第3項、平成14年3月29日年発第0329008号「確定給付企業年金制度について」	検討に着手	リスク分担型企業年金における給付減額の取扱いについては、社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論も踏まえて、引き続き検討します。		
311028020	元年 10月28日	元年 11月15日	2年 6月24日	定年延長に伴う確定給付企業年金制度変更に関する給付減額判定の該当要件の見直し	定年延長に伴う確定給付企業年金制度変更の手続き円滑化を図り、高齢者の就業促進を推進するため、定年延長時の給付減額判定の要件を見直していただきたい。具体的には、定年時給付水準が定年延長前後で同一であれば、給付額の減額に該当しない取扱いとしていただきたい。	・「高齢者の就業促進」は働き方改革の検討テーマの一つに位置付けられ、政府は65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業への助成措置を強化していく方針である。 ・一方、現在の確定給付企業年金法では、定年時点の給付水準を定年延長前後で同一とした場合であっても、給付増額などが頻繁に発生する昨今において、減額前との規定に基づく最低積立基準額を一時金として支払う措置を設ける必要があります。 減額の判断は、加入者や受給権者の給付の現在価値と最低積立基準額が規約変更前後で減少する場合等が挙げられます。	一般社団法人信託協会	厚生労働省	確定給付企業年金法施行規則第5条、第6条、平成14年3月29日年発第0329008号「確定給付企業年金制度について」第102	検討に着手	定年延長に伴う規約の変更手続きについては、社会保障審議会企業年金・個人年金部会において様々な意見が示されていることも踏まえ、引き続き検討します。		
311028021	元年 10月28日	元年 11月15日	2年 6月24日	企業型確定拠出年金の運用指図書要件の緩和	60歳以上で確定拠出年金法第11条4号・5号による加入者資格喪失時を追加していただきたい。(3号による加入者資格喪失時は規約に定められた場合には可能としていただきたい)	・例えば総合型やグループ型の企業型DCに参加していた企業が当該制度の実施事業所でなくなり、1社で別の企業型DCを実施することになった場合等に、既に当該企業を退職し運用指図者となっていた者についても、元の勤務先が新たに実施する企業型DCに運用指図者として移ることができれば、当該運用指図者に係る事業主の責務(DC法22条等)を負うべき事業主が元の勤務先たる事業主となり、当該運用指図者に対するサポートがスムーズとなるケースや、総合型・グループ型DCの残りの事業主の負担が軽減されるケースが期待できる。 ・なお、既に当該企業を退職し運用指図者となっていた者とは、「ある企業型年金(A)の運用指図者(別の事業主(B)を実施事業所とする加入者であったものに限る)であって、当該企業型年金(B)規約に定めるもの」(終了制度の運用指図者であった者や60歳以上で法11条1号により加入者資格を喪失した移換期待者も含めて可) ・60歳以上で退職により加入者資格を喪失した者が、退職した企業のDCで運用指図者として運用を継続したり年金給付を受けることができるのであれば、60歳以上で職責変更や勤務時間の短縮等により加入者資格を喪失した者で引き続き雇用されている者にも同様の取扱を認めること(企業に該当する意向に沿うものと考えられる。(なお3号の事業所減少については残った企業の意向に沿わないケースも考えられる。))	一般社団法人信託協会	厚生労働省	確定拠出年金法第15条第1項、第3項	対応不可	運用指図者を他の企業型年金規約に移換することは、受給権を保護する観点も踏まえつつ、関係者等による慎重な検討が必要である。 ・また、運用指図者の資格取得要件に確定拠出年金法第11条第4号、第5号により加入者資格を喪失した場合は含まれておらず、当該案件に該当して加入者資格を喪失した場合は、運用指図者になることはできません。		
311028022	元年 10月28日	元年 11月15日	2年 6月24日	運営管理機関その他の機関による運用アドバイスにおける要件の明確化及び規制の緩和	事業主が委託した ①運営管理機関以外の機関 ②運営管理機関(運営管理業務の担当者)が運用アドバイスを行うことは、法第100条6号で禁止されていないが、事業主や受託機関が責任を問われない要件を明確にしていきたい。また、 ③運営管理機関(運営管理業務の担当者)が運用アドバイスを行うことを利益相反管理体制の整備等、一定の要件下で可能としていただきたい。	・制度が拡大し、加入者も増加する中、加入者が物価やライフプラン等を考慮し長期的な観点から適切な資産運用を行えるよう事業主は投資教育に取り組んでいるが、個人の価値観や年齢・経済状況等に応じた具体的な運用案を示すことが加入者に有益となる場合があると考える事業主も増加している。この場合外部機関(①)に運用相談を委託するケースがあるが、委託先の選定手続きや委託内容等についての要件が明確ではないため、責任を問われることをおそれ委託を躊躇するケースもある。 ・また上記相談先として、例えば運営管理機関のコールセンター等(③)は、法24条の情報提供を行える知識を有し加入者にとっての利便性があることから、①②よりも加入者のためとなるケースがあると考えられる。 ・このため一定の条件下で委託する事業主や受託する機関が満たすべき要件を明確化することは、結果的に加入者の利益につながるものと思われる。	一般社団法人信託協会	厚生労働省	確定拠出年金法第100条第6号	対応不可	加入者等に対して特定の運用商品の指図を行うこと、又は行わないことを定めることは、確定拠出年金運営管理機関が加入者等の利益のみを考慮して中立な立場で業務を行うという趣旨に基づき禁止されているものであり、見直しは困難です。		
311028023	元年 10月28日	元年 11月15日	2年 6月24日	確定拠出年金の掛金支払方法の柔軟化	確定拠出年金の掛金について、個人払込みで認められている掛金払込方法にクレジットカード払い等を追加していただきたい。	・現在、個人型年金の掛金払込方法は銀行口座振替しか認められていない。確定拠出年金加入者の手続き利便性向上が希求される中、その一環として、今後支払方法の多様化が必要と考えられる。	一般社団法人信託協会	厚生労働省	確定拠出年金法第70条	対応不可	ご提案については、個人型確定拠出年金の実施主体である国民年金基金連合会と関係団体間において検討した結果、クレジットカード払いを実施することに伴う手数料等を考慮して、当面見送られたものと承知しています。 なお、別途検討しているIDeCo加入手続きのオンライン化においては、オンライン口座振替による納付方法を可能とする方向で対応する予定です。		
311028024	元年 10月28日	元年 11月15日	2年 6月24日	運用指図書、振込指図書のデータ化	確定拠出年金の運用指図書、振込指図書について、紙媒体は代えて電子データでも可能としていただきたい。	・法令において「～その内容を資産管理機関に通知するものとする。」とあり、レコード・キーパーにおいては、紙媒体で通知することが一般的と解釈され、事務運営が開始されたが、毎日の取引量が膨大であり、多い時には股ポールの指示書送付がされている。 ・但し、事務の実態としては、レコード・キーパーは、別途指図書データを資産管理機関へ送信しているため、データ処理で事務は完了するため、紙媒体は見ずに保管。 ・指図書データで代替できるか明確に記載がないため、電子化が進んでいないものと思われる。	一般社団法人信託協会	厚生労働省	確定拠出年金法第25条第3項、第29条第2項	現行制度下で対応可能	確定拠出年金法における運用指図、給付の振込指図は書面による通知を必須としているものではありません。運用指図については、実際に、一部の証券関連運営管理機関と資産管理機関は個別に調整のうえ、データのみでの通知とし、紙媒体の送付を行っていない例もあります。		



# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	
311028025	元年 10月28日	元年 11月15日	2年 6月24日	確定拠出年金における商品除外(2/3同意・全員同意)に関し、除外対象商品の除外日以前の売却を必須としない運営	・確定拠出年金における商品除外については、3分の2の同意で除外が決定した場合においても、法律改正日の2018年5月1日に遡って強制的に商品を売却しなければならないとされているところ(全員同意の場合は当該商品の全額を売却)、労使合意等を前提に、遡って売却を行わず、商品除外日以降、閉鎖型とすることを選択できるようにしていただきたい。	・確定拠出年金における商品除外について、現状では、ある商品を10年20年後に売却しようとする場合においても、10年20年分を、18年5月に遡って売却しなければならない。(全員同意の場合は全て売却) ・その場合投資信託のようなリスク性商品の場合、一時的な株式の大幅値下がり(リーマンショック等)のようなことが発生し、株式価格が低迷している状況の時に除外手続きが起こってしまうと、強制売却されてしまい、長期積立分散の観点で加入者にとって不利益になると考えられる。 ・そのため、必ずしも過去分を遡って売却せずとも、商品除外日以降、当該商品を閉鎖型とする対応を認めていただきたいもの。	一般社団法人信託協会	厚生労働省	確定拠出年金における商品除外は、過去に購入した商品の売却を必須としており、商品除外日以降、閉鎖型とする対応はできません。	確定拠出年金法第26条第1項	検討を予定	確定拠出年金における商品除外にあたって、商品除外日以降に当該商品を閉鎖型とする取り扱いについては、加入者利益の保護の観点等から十分な検討が必要とされます。
311028026	元年 10月28日	元年 11月15日	2年 6月24日	DCIにおける信託商品の終了手続きの簡便化	確定拠出年金の運用商品除外について、施行令第15条に掲げる運用の方法が、各根拠法に基づく規定により終了する場合、DC法第28条に定める加入者等の同意取得の手続きを不要としていただきたい。	・現行法において、投資信託の償還についてはDC法施行規則第20条の2第3号に、同意取得手続きが不要の旨明記されているが、施行令第15条に掲げる他の運用商品については示されていない。例えば、施行令第15条第2号ロに規定する信託においては、投資信託と性質上類似しているが、同施行規則で明確に同意の手続きが不要であることが示されていないため、DC法第28条の手続きが必要であると解釈することができる。 ・各運用の方法において、それぞれの根拠法に基づく規定に則り終了する場合、DC側の加入者同意にかかわらず商品除外が適用できることとしていただきたい。	一般社団法人信託協会	厚生労働省	運用商品を除外しようとするときは、当該商品を選択して運用指図している者の3分の2以上の同意を得なければなりません。投資信託においては、投資信託及び投資法人に関する法律の規定により信託契約期間を変更して償還(繰上償還)された場合は、当該商品を選択して運用指図している者の同意なく除外することが可能です。	確定拠出年金法第26条第1項、確定拠出年金法施行規則第20条の2第3号	検討を予定	新たな掛金の受け入れが一時的に停止される場合、加入者は予定していた運用指図を変更しなければならなくなる等から、ご提案については、加入者等に対する運用の方法に係る選択時の充実の観点及び、加入者等の継続的な商品の購入を可能とさせるといった加入者等の利便性の確保の観点等から十分な検討が必要とされます。
311028027	元年 10月28日	元年 11月15日	2年 6月24日	セーフハーバー・ルールの明示	・指定運用方法(いわゆる「デフォルト商品」)の選定、提示、情報提供を運営管理機関に委託している事業主は、労使協議や運営管理機関との情報連携を適切に行えば、選定提示された指定運用方法(商品の種類)により加入者が損失を被った場合においても、責任を負うことがい旨明示していただきたい。	・米国においては、事業主がルールに則りデフォルト商品を設定した場合、加入者に生じた損失について事業主等は責任を負わない旨規定されている。 ・現行法の指定拠出年金法第23条の2第2号(指定運用方法は、長期的な観点から、物価その他の経済事件の発動により生ずる損失を低減、収益の獲得を図るためのものとして厚生労働省令で定める基準に適合するものでなければならない)に準拠し、労使協議を経て運営管理機関が選定したデフォルト商品は、事業主が加入者等に十分な説明を行い設定した場合、法令解釈にて運用結果の責任は加入者本人に帰属する旨は明示されているが、事業主の責任を回避する旨の明示はされていない。 ・これを理由に元本確保型商品以外の商品をデフォルト商品として設定することに躊躇、あるいは設定しない事業主も現実として存在していると想定される。 ・かかる状況下、運用の指図を行わない加入者等に対して、運用の指図を行う加入者と同等の資産形成を図る制度の整備(運用責任の明確化)の一環としてデフォルト商品の設定に係るセーフハーバー・ルールを明示していただきたい。	一般社団法人信託協会	厚生労働省	確定拠出年金法においては、企業型年金規約で指定運用方法を選定・提示しており、加入者等が規約に定める一定の期間を定しても運用指図を行わない場合は、当該加入者は当該指定運用方法に未指図個人別管理資産の全額を充てる運用指図を行ったものとみなされます。	確定拠出年金法第25条の2	対応不可	確定拠出年金法では、加入者が運用指図を行わず、指定運用方法が充てられる場合は、当該加入者が当該指定運用方法に運用指図を行ったものとみなすことが規定されており、既にその運用指図は本人の責任であることが明確となっています。
311028063	元年 10月28日	元年 11月15日	元年 12月19日	『医療機関債』発行等のガイドラインの見直し・医療法による整備	【制度的要請内容】 1. 『社会医療法人債』のように、ガイドラインではなく医療法を根拠とする改正を行い、一般事業法人と同様の社債発行を容認。 ・医療機関債についての規定を医療法等で定めただ上で、有価証券としての性格を持たせよ。 2. ガイドライン上の制限緩和(内部手続・情報開示・発行条件等) ・発行前の勧誘を行う1ヶ月前までに届出が必要な事務(発行要項・発行説明書・事業計画書及び 譲渡方法の説明書等の作成)について、銀行が全額を引き受けする場合の除外基準を設ける	【制度的現状】 ・医療経営の安定性を高める方策の一つとして資金調達手段多様化を図るため、直接金融の手法として医療機関債の発行を円滑化する観点でガイドラインが制定されたものの、活用機会が極めて少ない。 ・民法上の消費貸借として行う金銭を借り入れたことを証する証拠証券と定義され、有価証券である社債と法的性格が異なる。 ・会社法に基く社債、医療法に基く社会医療法人債のような法的根拠がなく、現状はガイドラインによる運用に留まっている。ガイドライン上でも資金使途が資産取得に限定される等制限が多いことから、前者は金融機関の、後者は発行者にとっての障壁となっている。 【要望理由】 ・社会医療法人については有価証券としての『社会医療法人債』が整備済み、しかし社会医療法人は294法人(平成30年4月1日現在)しか存在せず発行実績はごく僅か。 ・一方、医療法人全体では53,000法人(平成29年3月31日現在)存在するにも関わらず、現段階で医療機関債による調達に普及しているとは言い難い。 ・一方、医療機関債については、法律上の発行根拠がないことから金融機関への参入障壁となっており、また社債、株式等の振替に関する法律に基づき業務を行う証券保管振替機構を通じた一般債保管制度の利用が出来ない状況である。 ・医療法人についても、今後、中長期的に病床再編、老朽化した病院建替等といった多額で長期の資金ニーズが見込まれる中、法的整備、制限緩和がされれば、ガイドラインの目的とする直接金融の手法として社債の活用が期待されるもの。	都銀懇話会	厚生労働省	医療機関債については、平成15年の「これからの医療経営の在り方に関する検討会」において、「医療経営の安定性を高める方策の一つとして、資金調達手段の多様化を図るため、直接金融の手法としての医療機関債の発行を円滑化する」とも、自己責任の下での適正な発行を可能とする観点から、医療機関債発行のためのルール等を明確化することを要し、医療機関債発行のためのガイドライン等を制定する旨の発言がなされたことを受け、医療機関を開設する医療法人が債券を発行するに当たり遵守すべきルール及び留意点を明らかにし、『医療機関債発行等のガイドライン』を平成16年に策定して、制度化したものである。 その後、一部の医療法人が医療機関債の発行に当たり、強引な勧誘や虚偽の説明等の不当な勧誘行為等を行っていたとして、平成24年9月に内閣府消費者委員会より「医療機関債に関する消費者問題についての提言」が行われ、届出制による行政での実態把握や消費者保護規定等の追加を求められたため、平成25年8月に『医療機関債発行等のガイドライン』の改正を行い、発行要項等の情報開示の充実に、勧誘1ヶ月前の都道府県への届出制を措置したところである。	『医療機関債』発行等のガイドラインについて(平成16年10月25日厚生労働省医政局長通知)	1: 対応不可 2: 検討を予定	○要望事項1について ご要望内容のうち、医療法改正により一般事業法人同様の社債発行を可能とする(金融商品取引法の有価証券に該当することについては、医療法人は非営利性を原則としているところ、医療法人が投資対象となる資金を収集することは、非営利性を損なうおそれがあるため、適切でないと考えられます。 なお、社会医療法人は、公益性の高い医療サービスを提供する上で、継続的に提供できるよう、例外的に収益業務が認められている法であるが、社会医療法人債についても、その財務基盤を強化するために、住民にとって必要性の高い救急医療等確保事業に使途を限定した上で例外的に認められた制度です。 ○要望事項2について 発行前の事前届出制についても、医療法人と投資家(消費者)の双方を保護する観点から監督官庁の関与が必要であると考えられるため、その撤廃は適切でないと考えております。ただし、専門的知識を有する適格機関投資家が引き受けられる場合の手続きについて、左記の簡素化を検討することの可否とさせていただきます。まずは、医療法人において、ご指摘いただいたニーズがあるかについて、2019年度中に把握し、その後、必要に応じ、検討を行いたいと考えております。



# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎：各ワーキング・グループで既に検討又は検討を行う事項  
 ○：所管省庁に再検討を要請(「○」に該当するものを除く)する事項  
 △：再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果				ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	対応の概要	
311028067	元年 10月28日	元年 11月15日	2年 6月24日	確定拠出年金制度の更なる普及に向けた制度改善要望	<p>【制度的要項内容】</p> <p>1. 拠出限度額の見直し。                  2. 脱退一時金に関する見直し。                  3. 資格喪失年齢に関する見直し。                  4. DCへの制度変更に伴う年齢による不公平を是正するため、通算加入者等期間によらず60歳から支給を請求することができるよう、老齢給付金の支給要件の緩和。                  5. 資産移換要件の緩和。</p>	<p>【制度の現状】</p> <p>&lt; 拠出限度額 &gt;                  ・他の企業年金制度の実施状況や、企業型DCとDeCoの並行加入を認めるか否か等により、企業型DC・DeCoにおいて、各々4種類規定されている。                  ・マッチング拠出制度については、拠出限度額の範囲内、かつ、加入者掛金累計額が事業主掛金累計額を超えてはならないとされている。</p> <p>&lt; 脱退一時金 &gt;                  ・確定拠出年金制度では、原則として60歳までの脱退一時金の支給(中途引出)が認められていない。</p> <p>&lt; 資格喪失年齢 &gt;                  ・企業型DCでは、加入者資格喪失年齢を65歳まで引上げられるが、DeCoでは60歳で一律に加入者資格を喪失する。</p> <p>&lt; 老齢給付金の支給要件 &gt;                  ・60歳で老齢給付金の支給を請求するためには、10年以上の通算加入者等期間が必要。                  &lt; 資産移換要件 &gt;                  ・「退職手当制度に係る退職一時金の移換は認められていない。」</p>	<p>【企業型確定拠出年金】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型年金加入者、企業型年金運用指図者、個人型年金加入者及び個人型年金運用指図者でない</li> <li>・年金資産が15,000円以下</li> <li>・最後に企業型年金加入者の資格喪失した日が属する月の翌月から6月以内</li> </ul> <p>【個人型確定拠出年金】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・国民年金保険料の免除者である</li> <li>・最後に個人型年金加入者、企業型年金加入者の資格を喪失した日から2年以内</li> <li>・年金資産が25万円以下または通算拠出期間が1年以上、3年以下</li> <li>・確定拠出年金の障害給付金の支給権者でない</li> <li>・企業型喪失時に脱退一時金を受給していない</li> </ul> <p>(3. 資格喪失年齢について)</p> <p>確定拠出年金法において、個人型確定拠出年金については、60歳未満の者が加入できると規定されています。よって、60歳以上の者については、個人型確定拠出年金に加入することはできません。</p> <p>企業型確定拠出年金の加入者資格は、原則60歳到達時に喪失しますが、規約で定めるところにより、60歳到達前から同一事業所において継続して使用されている60歳以上の従業員(厚生年金保険の被保険者であった者)については、60歳以上65歳以下の一定の年齢まで引き続き加入することとなります。</p> <p>(4. 老齢給付金の支給要件について)</p> <p>確定拠出年金の受給開始年齢は、確定拠出年金法により、企業型年金加入者期間、企業型年金運用指図者期間、個人型年金加入者期間及び個人型年金運用指図者期間の合算期間により以下のとおり規定されており、通算加入者等期間が10年未満の場合、最大65歳まで受給することができます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・60歳以上61歳未満の者 10年</li> <li>・61歳以上62歳未満の者 8年</li> <li>・62歳以上63歳未満の者 6年</li> <li>・63歳以上64歳未満の者 4年</li> <li>・64歳以上65歳未満の者 2年</li> <li>・65歳以上の者 1月</li> </ul> <p>(5. 資産移換要件について)</p> <p>確定拠出年金制度への他制度からの資産移換については、以下のとおりとなっています。</p> <p>【事業所単位での移換】</p> <p>確定給付企業年金、存続厚生年金基金、中小企業退職金共済(事業主が中小事業主でなくなった場合のほか、合併等の場合に限る。)及び退職手当制度に係る資産の全部又は一部を企業型年金へ移換可能。</p> <p>退職手当制度に係る資産の移換については、退職手当制度から企業型年金へ移行した年度の翌年度から起算して、3年度以上7年度以内の規約で定める年度までの各年度に均等に資産を分割して移換することとされています。</p> <p>※個人型年金への移換は認められていません。</p> <p>【加入者単位での移換】</p> <p>(企業型年金への移換)</p> <p>確定給付企業年金又は存続厚生年金基金の脱退一時金相当額及び存続企業年金連合会の年金給付等積立金を移換可能。</p> <p>(個人型年金への移換)</p> <p>確定給付企業年金又は存続厚生年金基金の脱退一時金相当額及び存続企業年金連合会の年金給付等積立金を直接DeCoへの移換については、社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論も踏まえ、残余財産の分配金を直接DeCoへ移換可能とする方向で対応する予定です。</p> <p>【退職一時金制度からの資産移換の際の方法の弾力化】</p> <p>現行の方法は、任意に資産を移換することによる利益操作を防ぐために設けられていることから、ご提案について対応することは困難です。</p>	<p>(1. 拠出限度額)</p> <p>確定拠出年金法第4条第1項第3号の23、第19条第3項、第20条、第69条、確定拠出年金法施行令第11条、第38条</p> <p>(2. 脱退一時金)</p> <p>確定拠出年金法附則第2条の2第2項、第3条第1項、確定拠出年金法施行令第59条第2項、60条第2項、第3条第2項、第9条、第11条第9号</p> <p>(3. 資格喪失年齢)</p> <p>確定拠出年金法第62条第3項第2号、第9条、第11条第9号</p> <p>(4. 老齢給付金の支給要件)</p> <p>確定拠出年金法第53条(第7条により準用する場合を含む。)</p> <p>(5. 資産移換要件)</p> <p>確定拠出年金法第54条、第54条の2、第74条の2、公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律附則第5条第3項、第38条第3項、確定拠出年金法施行令第22条、中小企業退職金共済法第17条及び第31条の4</p>	<p>(1. 拠出限度額)</p> <p>拠出限度額の見直しについては、公的年金制度等とのバランスや税制の観点も含め慎重な検討が必要となるため、今後、制度の利用状況やニーズ等を踏まえつつ、関係者等による十分な検討が必要です。</p> <p>また、マッチング拠出については、企業型年金は事業主が主体となり従業員のために実施するものであるという観点と、個人の働き方によらない、老後の所得確保に向けた自助努力を支援する観点から、制度の利用状況等も踏まえつつ、関係者等による慎重な検討が必要です。</p> <p>(2. 脱退一時金)</p> <p>確定拠出年金制度は、老後の所得の確保を図る目的で設けられた年金制度であり、原則として、60歳到達前の中途引出しは認められていません。</p> <p>脱退一時金の支給要件の緩和については、制度の目的や税制優遇措置との関係の観点等から慎重な検討が必要です。</p> <p>なお、令和2年5月29日に成立した「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律案」により、外国籍人材が帰国する際には、公的年金と同様、脱退一時金を支給できるようになります。</p> <p>(3. 資格喪失年齢)</p> <p>令和2年5月29日に成立した「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律案」により、個人型確定拠出年金については、国民年金の被保険者であれば加入者となることが可能となります。</p> <p>また、企業型確定拠出年金については、厚生年金被保険者で、同一事業所に継続して使用されている場合でなくても、加入者となることが可能となります。</p> <p>(4. 老齢給付金の支給要件)</p> <p>確定拠出年金制度は、加入者の高齢期の所得確保を図る目的で設けられた年金制度であることにより、掛金は全額所得控除となるなど、厚い税制優遇措置が講じられていることとです。仮に60歳直前に加入した方が、60歳で受給できる制度とした場合は、預貯金と違いがないにもかかわらず、税制優遇措置も受けられてしまうことから、通算加入者等期間によって、受給開始年齢に差を設ける必要があり、ご提案に対応することは困難です。</p> <p>【退職一時金のDCへの移換について】</p> <p>ご提案については、確定給付企業年金制度における資産移換の整合性や税制の観点から、慎重な検討が必要です。</p> <p>【「One-PIF」の拡充について】</p> <p>①中小企業退職金共済制度から企業型確定拠出年金への資産移換については、平成30年5月1日に施行された確定拠出年金法等の一部を改正する法律による改正により、加入者の老後所得確保のため、合併等が行われた場合に認められるよう措置を講じたところです。合併等が行われた場合に限らず資産移換を認めることについては、中小企業退職金共済制度は、中小企業の従業員の福祉の増進と中小企業の振興に寄与すること等を目的とした退職金制度である一方、企業年金制度は、公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とした年金制度であり、それぞれ異なる制度の趣旨や目的の下で設立され、その制度固有の考え方に基づき税制上の優遇措置が講じられていることも踏まえ、慎重な検討が必要です。</p> <p>②中小企業退職金共済制度から個人型確定拠出年金(DeCo)への資産移換については、個人型確定拠出年金制度は、公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的として、個人単位で加入・掛金の拠出を可能としている年金制度であり、中小企業退職金共済制度と、制度の趣旨や目的が異なり、その制度固有の考え方に基づき税制上の優遇措置が講じられていることも踏まえ、慎重な検討が必要です。</p> <p>③厚生年金基金の解散に伴う残余財産の分配金のDeCoへの移換については、社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論も踏まえ、残余財産の分配金を直接DeCoへ移換可能とする方向で対応する予定です。</p> <p>【退職一時金制度からの資産移換の際の方法の弾力化】</p> <p>現行の方法は、任意に資産を移換することによる利益操作を防ぐために設けられていることから、ご提案について対応することは困難です。</p>				

# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「○」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果				ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	対応の概要	
311029068	元年 10月28日	元年 11月15日	2年 6月24日	確定拠出年金における投資一任プランの導入	【具体的要望内容】 ・確定拠出年金において投資一任プランの選択を許容していただきたい。また、投資一任プランをデフォルト商品に設定することも併せて検討していただきたい。	【制度の現状】 ・確定拠出企業年金法では、事業主が金融商品取引業者と投資一任契約を締結することが認められているが(確定拠出企業年金法第65条第2項)、確定拠出企業年金法にはこのような定めがなく、加入者等が自ら運用指図を行うことが前提とされ、投資一任契約の締結が認められていない。 【要望理由】 ・米国では2006年8月に「2006年年金保護法」が成立し、確定拠出年金について、加入の「自動化」に関する法制度が整備された。これに基づき、現在では、フィナンシャル・エンジニアをはじめ確定拠出年金向け投資アドバイス及び投資一任勧定のプロバイダーが米国内で普及。 ・一方、我が国では、確定拠出企業年金法上、加入者等が自ら運用指図を行うことが前提とされ、投資一任契約の締結が認められていない。確定拠出年金でも投資一任を認めることにより、ロボアドバイザーによる運用等、多忙な勤労世代でも各加入者のリスク許容度に応じた投資を低コストで実現できるようになると考える。 ・確定拠出年金を通じた投資の利便性が向上することは、確定拠出年金の普及や「貯蓄から投資」への流れを促す一助になることも期待される。 ・本件緩和による弊害は、加入者に最終的な投資判断を求めざる仕組みとすることや加入者によるモニタリングの仕組みを導入することで回避できると考える。	都銀懇話会	厚生労働省	確定拠出年金法第15条に定めるものから選定・提示し、加入者は提示された運用商品の中から、加入者本人の責任において運用する商品を選択し指図しなければならない。	確定拠出年金法第1条、25条(個人型は73条を準用)、第43条、第100条・確定拠出年金法施行規則第23条	対応不可	確定拠出年金制度は他者に運用を任せるのではなく、個人が自己の責任において運用の指図を行う制度であるため、投資一任契約の導入を認めることは困難です。	
311029089	元年 10月28日	元年 11月15日	元年 12月19日	雇用保険における事業所非該当承認の緩和等	雇用保険に関し、以下「1.～3.」の「事業所非該当承認基準」の「撤廃」または「基準の緩和」を希望する。 1. 人事、経理、経営(又は業務)上の指揮監督、資金の計算、支払等に独立性がないこと。 2. 健康保険、労災保険等他の社会保険についても主たる事業所で一括処理されていること。 3. 労働者名簿、資金台帳等が主たる事業所に備え付けられていること。 「基準の緩和」については、上記1.～3.の他に、公共職業安定所の判断の実態として「社員数の多い事業所」は認められ難い状況にあるため、社員数の制限の撤廃を希望する。	本社による業務一元化が進んでいる中で、本承認を得ることによって、全国に所在する事業所(営業所や工場)の社員が異動した際に、都度発生する手続きが不要になる等のメリットがある。 本要望の実現により、業務実態を踏まえた運用が行いやすくなり、業務の効率化に資する。	石油連盟	厚生労働省	雇用保険法施行規則第3条において、雇用保険法の規定により行うべき被保険者に関する届出その他の事務を、その事業所ごとに処理しなければならないこととされている。 このため、事業所非該当施設としての承認に当たっては、雇用保険事業所非該当承認申請書を提出していただいただけで、下記①～③や他の社会保険の取扱い、労働者名簿及び資金台帳の備付状況等により、一の事業所として取り扱う可否かを慎重に判断することとしています。 ①場所的に他の(主たる)事業所から独立していること。 ②人事、経理、経営(又は業務)条上の指揮監督、労働の態様等においてある程度の独立性を有すること。 ③一定期間継続し、施設としての持続性を有すること。	雇用保険法施行規則第3条	対応不可	事業主から被保険者に関する届出があった場合や離職者から基本手当等の支給申請があった場合においては、その被保険者や離職者の勤務実態を正確に把握する必要があることから、雇用管理実態である事業所ごとく処理していただくこととしています。 このため、事業所非該当施設として承認する際の基準を撤廃又は緩和することは適切ではないと考えています。	
311029090	元年 10月28日	元年 11月15日	元年 12月19日	出産予定日の定義の見直し(再検証のお願い)	安全な分娩(母体保護)の観点から、帝王切開を選択するケースも増加傾向にある中、「出産予定日」=「自然分娩予定日」として定まることが、現代において、母体保護の観点から妥当かどうかの検証を改めていただきたい。併せて、見直しが必要となった場合は、医師が決めた帝王切開予定日を「出産予定日」とすることが、法律や通達等に明記することが可能かどうかを検討していただきたい。	労働基準法第65条(昭和26年制定)にて「出産予定日」=「自然分娩予定日」とされていること、各企業は「出産予定日」=「自然分娩予定日」として産前休暇の開始日を設定するが、見直しが必要とされた場合は、(産前休暇の開始日)が各企業の個別判断に委ねるものではなく、医学的見地(根拠)に基づき、社会全体として統一に適切な対応がなされることになる。	石油連盟	厚生労働省	産前休業は、自然分娩の予定日から6週間は母体が安定しないため母体保護の観点で設定されているものであることから、出産予定日は自然分娩の予定日を基準としています。また、帝王切開とすかどうかは、妊娠の途中段階で決まることも多いため、帝王切開日を基準とすると、妊娠の途中段階で産前休暇を請求できる日が変動することとなりますが、その場合、適切に引継ぎや人員配置等が行えず職場に混乱を来すおそれもあります。このため、医師が決めた帝王切開予定日を出産予定日とすることは難しいです。	労働基準法第65条	対応不可		
311029006	元年 10月29日	元年 11月15日	2年 6月24日	iDeCoの拠出限度額の統一	○国民年金の被保険者種別等により異なっているiDeCoの拠出限度額を、第2号被保険者は企業年金の加入状況等に関わらず一律同額としたうえで、第2号被保険者と第3号被保険者についても一律同額とする。また、第2号被保険者が加入手続きの際に提出が義務付けられている「第2号加入者に係る事業主の証明書」を廃止する。	○iDeCoの拠出限度額は現在、勤務先の企業年金加入状況(第2号被保険者)及び被保険者種別により定められている。これにより、第2号被保険者は加入資格及び拠出限度額を証明するために、事業主から証明書を取り付ける必要がある。自動努力により異なった形で、勤務先の福利厚生制度ではないに関わらず、勤務先の人事担当者等から証明書類を取り付けるのは、加入希望者にとって心理的負担が大きく、iDeCoの普及阻害要因となっている。企業年金加入状況及び被保険者種別を問わず拠出限度額を統一することで、事業主による証明が不要となり、第2号被保険者における加入の促進に繋がる。	一般社団法人日本損害保険協会	厚生労働省	iDeCoの掛金については、確定拠出年金法施行令において、他の私的年金の実施状況や、公的年金の加入状況等に応じて、拠出限度額を規定しています。 また、第2号被保険者はiDeCo加入申出の際に、他の企業年金加入状況等を事業主が証明する「第2号加入者に係る事業主の証明書」を添付する必要があります。	確定拠出年金法第62条、第68条、確定拠出年金法施行令第36条、確定拠出年金法施行規則第39条第2項第2号	検討を予定	拠出限度額の見直しについては、公的年金制度等とのバランスや税制の観点も含め慎重な検討が必要となるため、今後、制度の利用状況やニーズ等を踏まえつつ、関係者等による十分な検討が必要です。	
311029007	元年 10月29日	元年 11月15日	2年 6月24日	iDeCoおよび企業型DCの加入年齢の引き上げ	○iDeCoおよび企業型DCの加入年齢の上限を現在の60歳から70歳まで引き上げる一方で、iDeCoにおける60歳以降の資格喪失は加入者の任意の年齢とする。 ○加入上限年齢を引き上げた場合、企業型DCの加入資格要件から「同一実施事業所の継続雇用者であること」の撤廃する。 ○加入上限年齢を引き上げた場合でも、通算加入者等期間10年もしくは通算加入者等期間と資格喪失後の期間の合計が10年となった日以後、60歳～75歳の任意の時期の受給とすると、利便性が損なわれるおそれがあるため、受給開始時期を以下のようにすることで、各加入者のライフプランに合わせて、老齢給付金の受取時期を選択できるようにする。 ・60歳時点で通算加入者等期間が10年以上の場合は、60歳以上75歳未満の任意の資格喪失以後75歳までの任意の時点。 ・60歳時点で通算加入者等期間が10年未満の場合は、通算加入者等期間が10年に達したときもしくは通算加入者等期間と資格喪失後の期間の合計が10年に達した日以後、任意の資格喪失日から75歳までの任意の時点	○iDeCoおよび企業型DCの加入年齢を70歳まで引き上げることにより、老後の所得確保に関する自動努力を促進する観点に繋がる。 ○企業型DCにおいて、現在の法令においても規約に定めることにより、資格喪失年齢を65歳以上とすることが可能であるが、60歳以上の加入者資格要件として、60歳に到達した日の前日において雇用されていた実施事業所の厚生年金被保険者であり、企業型DC加入者である場合に、60歳以降も継続して雇用されていることと定められている。老後の所得を確保する機会を就労期間中に提供できる観点から、本要件は廃止することが望ましい。 ○70歳まで加入年齢を引き上げた場合において、受給開始時期も一律70歳以降とすると、利便性が損なわれるおそれがあるため、受給開始時期を以下のようにすることで、各加入者のライフプランに合わせて、老齢給付金の受取時期を選択できるようにする。 ・60歳時点で通算加入者等期間が10年以上の場合は、60歳以上75歳未満の任意の資格喪失以後75歳までの任意の時点。 ・60歳時点で通算加入者等期間が10年未満の場合は、通算加入者等期間が10年に達したときもしくは通算加入者等期間と資格喪失後の期間の合計が10年に達した日以後、任意の資格喪失日から75歳までの任意の時点	一般社団法人日本損害保険協会	厚生労働省	確定拠出年金法において、iDeCoの加入可能年齢は60歳未満、企業型DCについては、原則として60歳到達時に喪失しますが、企業型年金規約で定めるところにより、60歳到達前から同一事業所において継続して使用されている60歳以上の従業員については、60歳以上65歳以下の一定の年齢まで引き続き加入することが可能です。 老齢給付の受給開始年齢は、確定拠出年金法により、原則60から70歳の間とされていますが、企業型年金加入者期間、企業型年金運用指図者期間、個人型年金加入者期間及び個人型年金運用指図者期間の合算期間により、最大65歳まで受給することができません。	確定拠出年金法第9条第1項、第62条第1項第2号	対応	令和2年5月29日に成立した「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律案」により、個人型確定拠出年金については、国民年金の被保険者であれば加入者となるのが可能となります。また、企業型確定拠出年金については、厚生年金被保険者であれば同一事業所に継続して使用される場合でなくとも、加入者となることが可能となります。	

# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	
311029008	元年 10月29日	元年 11月15日	2年 6月24日	企業型DCのマッチング拠出における事業主掛金上限の撤廃	○企業型DCにおける「加入者掛金の額は事業主掛金の額を上限」とする現行の規定を撤廃する。	○企業型DCにおいては、規約に定めることにより、加入者が自らも掛金を拠出することができる加入者掛金の制度(マッチング拠出)があるが、加入者掛金の額が事業主掛金の額を超えてはならないと制限が設けられている。公的年金の補充および自助努力による老後の所得確保を促進する観点から、マッチング拠出に関する金額の制限の撤廃を要望する。	一般社団法人 日本損害保険協会	厚生労働省	企業型確定拠出年金の加入者掛金(いわゆるマッチング拠出)については、当該企業型確定拠出年金における拠出上限額内で、事業主掛金に上乗せして、加入者自らが掛金を拠出する制度です。加入者掛金の額については、事業主掛金の額を超えないように企業型年金規約に定めるよう法律に規定されています。	確定拠出年金法第4条第1項第3号の2、第19条第3項、第20条	対応不可	企業型確定拠出年金は事業主が主体となり従業員のために実施するものであるという観点と、個人の働き方によらない、老後の所得確保に向けた自助努力を支援する観点から、制度の利用状況等も踏まえて、関係者等による慎重な検討が必要です。
311029009	元年 10月29日	元年 11月15日	2年 6月24日	企業型DC加入者のDeCo加入制限の廃止	○企業型DC加入者について、企業型DCの規約に記載することなく、第2号被保険者であれば、誰でもDeCoに加入できるようにする。 ○企業型DCのマッチング拠出を行っている加入者についてDeCo加入制限を撤廃することが難しい場合は、年金規約単位ではなく加入者単位でDeCoとマッチング拠出を選択できることとし、かつ、企業型DCのマッチング拠出における事業主掛金上限の撤廃と同時の改定とする。	○企業型DC加入者がDeCoの加入者となるためには、企業型DCの規約にDeCoの加入者となることのできる旨を定める規約変更を行わなければならない。DeCo普及の阻害要因となっていると推察する。企業型DCの規約内容に関わらず、DeCoの加入を認めることにより、企業型DC加入者にとって分かり易くなり、等しく自助努力の機会を提供することができる。 ○上記の通り誰でもDeCoに加入できることが望ましいが、企業型DCのマッチング拠出を行っている加入者についてDeCo加入制限を撤廃することが難しい場合は、年金規約単位ではなく加入者単位でDeCoとマッチング拠出を選択できることとし、かつ、企業型DCのマッチング拠出における事業主掛金上限の撤廃と同時の改定とする。	一般社団法人 日本損害保険協会	厚生労働省	企業型確定拠出年金の加入者掛金(いわゆるマッチング拠出)については、当該企業型確定拠出年金における拠出上限額内で、事業主掛金に上乗せして、加入者自らが掛金を拠出する制度です。加入者掛金の額については、事業主掛金の額を超えないように企業型年金規約に定めるよう法律に規定されています。	確定拠出年金法第3条第3項第7号の3、第4条第1項第3号の2、第19条第3項、第20条	対応	令和2年5月29日に成立した「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律案」により、企業型確定拠出年金加入者の個人型確定拠出年金の加入の要件が緩和され、労使合意に基づく規約の定めがなくても、個人型確定拠出年金に加入することができるようになります。併せて、加入者掛金を導入している企業型確定拠出年金においては、加入者掛金の拠出か個人型確定拠出年金への加入かを、加入者ごとに選択できるようになります。
311029010	元年 10月29日	元年 11月15日	2年 6月24日	DeCoにおける掛金払込方法の多様化	将来のDeCoの加入申込の電子化を見据え、DeCoの掛金について、個人払込で認められている掛金払込方法をクレジットカード払い等へ拡大する。	○DeCoの掛金払込方法は銀行口座振替しか認められておらず、口座登録には紙帳票が必要となる。手続きのペーパーレス化及び更なる普及促進の実現のために、払込方法の多様化が必要であると考える。	一般社団法人 日本損害保険協会	厚生労働省	個人型確定拠出年金の掛金払込は、銀行口座振替もしくは個人型年金適用事業所の事業主を介して行うこととしております。	確定拠出年金法第70条	対応不可	ご提案については、個人型確定拠出年金の実施主体である国民年金基金連合会と関係団体間において検討した結果、クレジットカード払いを実施することに伴う手数料等を考慮して、当面見送られたものと承知しています。
311029012	元年 10月29日	元年 11月15日	元年 12月19日	レセプトの電子化	保険医療機関又は保険薬局に係る光ディスク等を用いた費用の請求等に関する取扱いについて(平成18年4月10日保総発040001)の別添取扱要領には、電子情報処理組織を使用するか、審査支払機関が返戻した紙レセプトを提出とあるが、紙レセプトが管理コストを増大させています。紙レセプトの選択数をなくし、磁気媒体など電子データの提出に変更してほしい。	IT化やビッグデータの時代に、紙レセプトがこのデータ活用を阻み、効率的なデータヘルス計画の推進に支障が出る。せっかく磁気媒体やオンライン請求が可能な医療機関がほとんどであるにもかかわらず、審査機関から返戻が紙になっているのでは、後続の紙レセプトの管理にコストがかかってしまうため。	個人	厚生労働省	審査支払機関からのレセプトの返戻については、紙と電子により行われているところ。	-	対応不可	レセコンを使用していない場合は、紙での取扱いとなるため、一律に電子への変更は困難です。
311115001	元年 11月15日	元年 12月16日	2年 5月27日	介護保険タクシーの運転者要件に、理学療法士と作業療法士の資格の追加	道路運送法(一般乗用旅客自動車運送事業関連)の、介護タクシー(介護保険タクシーを含む)の運転者要件に、理学療法士と作業療法士の両資格を追加することを提案する。	今日の介護タクシー(介護保険タクシーを含む)の利用は、医療機関への通院や施設間の移送等に限定されている。その理由は、現在の運転者要件の資格と研修は、福祉面の内容が主で、医療的な面が不足している。介護タクシーの利用者の多くは、障がい者や高齢者であるため、個々の心身状態は多様で、個々の心身状態に合った適切な対応が望まれるが、現状は不十分なサービス状況である。 理学療法士と作業療法士は、個々の身体機能と精神機能を評価し、利用者の状態に適した対応を主な業務としており、医療的な面を補完する職種として運転者要件として追加することが、利用者の安心と信頼を高めることになると考える。 今回の提案の目的は、介護タクシーの運転手不足の解消であるが、療法士等による介護タクシーが増えることで、障がい者や高齢者の社会参加や外出を促進支援し、生活の質(QOL)の改善と向上に役立つと考える。(障がい者に対する理解と協力が一層深まり、住みやすい社会が構築されることを期待する。)	個人	厚生労働省 国土交通省	福祉タクシーにおける運転者については、「一般乗用旅客自動車運送事業(福祉輸送事業限定)の許可等の取扱いについて」(平成18.9.25 国土旅第169号)に規定している。 福祉自動車の運転者の要件は、以下の①～④のいずれかの要件を満たすこととしている。 ①(財)全国福祉輸送サービス協会が行う福祉タクシー乗務員研修を修了していること ②介護福祉士の資格を有していること ③訪問介護員の資格を有していること ④サービス助士の資格を有していること なお、福祉自動車以外のセダン型等の一般車両に乗務する者は、以下の①～④のいずれかの要件を満たさなければならないとしている。 ①ケア輸送サービス従事者研修を修了していること。(ユニバーサルドライバー研修) ②介護福祉士の資格を有していること ③訪問介護員の資格を有していること ④居宅介護従事者の資格を有していること	道路運送法	対応不可	福祉タクシーの運転者要件は、障害者の方など介護を必要とする利用者に対して、乗務を補助する必要があることから、それらに対応できるように最低限の研修や資格を課し、幅広い需要に対応できるように努めています。 今後、提案のあった理学療法士及び作業療法士は、乗務助の補助を担う資格ではないことから理学療法士等であることをもって運転者の要件に追加することは適切でないと考えます。 なお、理学療法士又は作業療法士は、障害を有する者の動作能力等の回復のために必要な専門的な知識や能力を有する資格であり、そうした方が(財)全国福祉輸送サービス協会が行う福祉タクシー乗務員研修を修了するなどにより、要件を満たして運転者となったことは、ご指摘のように利用者の安心と信頼をより高めることに繋がるものと考えます。



# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果				ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	対応の概要	
311127006	元年 11月27日	元年 12月16日	2年 5月27日	高度プロフェッショナル制度の活用促進を図ること	高度プロフェッショナル制度の活用促進	労働基準法第41条の2に新たに規定された「高度プロフェッショナル制度」は、労働時間ではなく成果で評価する柔軟かつ創造的な働き方であり、労働者の意欲や能力が十分に発揮されることにつながることから、「働き方改革」にも資する制度である。 同制度の対象労働者は、労働基準法で定める労働時間、休憩、休日および深夜の割増賃金に関する規定の対象外となるが、健康管理時間に基づく健康確保措置等を講ずることが義務付けられていることから、対象労働者の健康確保に留意された制度になっている。さらに、同制度の適用に当たっては、対象労働者の同意が必要で、同意とともに、同意の撤回に関する手続も規定されている。 同制度は本年4月に施行されたが、6月末時点で4件・321人の制度導入にとどまっている。同制度は、対象業務や対象労働者、賃金額等、多岐にわたる要件が課されており、複雑であることから、同制度の目的や内容、手続等について、労使が正しく理解し、適切に運用することで期待されている効果が発揮されるよう一層の周知を図るべきである。 また、「働き方改革関連法」の附則第12条では、施行後5年を目途として必要に応じ所要の措置を講ずるとしているが、同制度は新たに創設された働き方であることから、期待されている効果が発揮されるよう、制度導入が少数にとどまる要因を調査・分析したうえで、必要が認められる場合には関係者の真摯な審議を経て、要件・手続等について適切に見直ししていく必要がある。	日本商工会議所	厚生労働省	高度プロフェッショナル制度は、高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提として、年間104日以上の日休確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度です。	労働基準法第41条の2	その他	高度プロフェッショナル制度は、高度専門職の方であって希望する方が、しっかりと健康を確保した上で、仕事の進め方や働(時間)等を自ら決定し、その意欲や能力を有効に発揮することを図る制度であります。この制度の趣旨を正しく理解していただいた上で、必要な方に制度を有効に活用していただきたいと思います。 またこの新しい制度の運用が始まったばかりであり、今後とも制度の導入状況に注視してまいりたいと思っておりますが、都道府県労働局に設置した専用相談窓口などにおいて、導入を検討する企業や対象労働者等から寄せられる相談に、きめ細かに対応してまいります。	
311127007	元年 11月27日	元年 12月16日	2年 5月27日	企画業務型数量労働制の対象業務を拡大すること	企画業務型数量労働制の対象業務の拡大	「企画業務型数量労働制」は、自らの知識や技術、創造的な能力を活かし、業務の進め方や時間配分に関して主体性をもって働くことができる制度として、中小企業でも導入されている。一方、経済・社会の構造変化や労働者の就業意識の変化等により、同制度の対象業務が限定的であり、ホワイトカラーの業務の複合化等に対応できないといった指摘もある。 高度な知識や技術、創造的な能力を有する労働者が複合化された業務に主体性をもって取り組むことは、創造性のさらなる発揮や労働生産性の向上に資するものである。 このため、「働き方改革関連法案」の国会審議の段階で削除となった同制度の見直しについては、実態調査を実施したうえで早急に検討を再開し、対象業務の拡大を早期に実現すべきである。	日本商工会議所	厚生労働省	現在、企画業務型数量労働制は、事業の運営に関する事項の性質上、これを適切に遂行するために、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者に委ねる業務を対象業務としております。	労働基準法第38条の4	検討を予定	数量労働制については、実態を正確に調査・把握した上で、制度のあり方について検討することとされています。 このため、数量労働制の実態を把握するための調査について、平成30年9月から、統計学者や労働経済学者、労使関係者を含む専門家による検討会において議論の整理を行い、令和元年5月に一般統計としての総務大臣承認を受け、同年11月から本調査を開始したところであり、その結果を踏まえて、制度のあり方について、労働政策審議会において検討いただきたいと思いますと考えております。	
311127008	元年 11月27日	元年 12月16日	2年 4月23日	離職後1年以内に元の勤務先への派遣を禁止する規制を撤廃すること	ある事業所を離職した労働者を離職後1年以内に当該事業所へ派遣労働者として派遣することを禁止する規制の撤廃	離職後1年以内に元の勤務先への派遣を禁止する規制は、派遣を悪用した労働条件の引き下げを予防するためのものである。しかし、この規制により、自らの意思で元の勤務先を離職した者や、過去に有期契約により短期就業した者であっても、離職後1年以内であれば在籍していた企業で派遣労働者として働くことができる。このような状況は、就業希望者のニーズに反し、就業機会そのものを阻害している。このため、労働者の不利にならないよう形で、同規制を撤廃すべきである。	日本商工会議所	厚生労働省	労働者派遣法では、派遣先は、労働者派遣を受け入れようとする場合に、その労働者派遣に係る派遣労働者がその派遣先を離職した者であるときは、その離職の日から起算して1年を経過する日までの間は、その派遣労働者を受け入れるはならないと規定しています。 また、派遣元事業主は、その派遣労働者をその派遣先に派遣してはならないことを規定しています。	◎労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第35条の5、第40条の9 ◎労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則第33条の10	検討し着手	労働者派遣制度については、令和元年6月から、労働政策審議会労働力需給制度部会において、平成24年・27年の改正労働者派遣法の施行状況を踏まえた議論を開始しており、離職後1年以内の労働者の労働者派遣の禁止も含めて、引き続き検討が行われる予定です。	
311127012	元年 11月27日	元年 12月16日	2年 2月25日	介護分野における規制緩和・手続簡素化を行うこと	介護分野における規制緩和・手続簡素化	介護の現場では、書類の多さや手続の煩雑さが課題となっており、今後、少子高齢化が進展するにつれて介護分野での人手不足がさらに深刻化することを踏まえれば、まずは、ケアマネージャーや介護福祉士が現場でのサービスに専念できる環境を整備することが不可欠である。 このため、例えば、ICTの活用などを前提に、毎月1回以上実施することが義務付けられているケアマネージャーによる利用者宅の訪問・面接の回数を削減すること(以下(注)参照)など、介護分野における規制緩和や手続簡素化を徹底的に行う必要がある。 (注)指定居宅介護支援等の事業の人員及び運営に関する基準(厚生労働省)第十四条「介護支援専門員は、第十三号に規定する実施状況の把握(以下「モニタリング」という。)に当たっては、利用者及びその家族、指定居宅サービス事業者等との連絡を継続的に行うこととし、特段の事情のない限り、次に定めるところにより行わなければならない。 イ 少なくとも一月に一回、利用者の居宅を訪問し、利用者に面接すること。	日本商工会議所	厚生労働省	◎ ケアマネージャーによる利用者宅の訪問・面接においては、利用者の心身の状況や家族の状況等を把握する極めて重要なものであることから、利用者の事情によらない限り、月に1回のモニタリングを義務付けている。	指定居宅介護支援等の事業の人員及び運営に関する基準(厚生労働省令)	対応不可	◎ ケアマネージャーによる利用者宅の訪問・面接は、利用者の心身の状況や家族の状況等を把握する極めて重要なものです。 ◎ 具体的に、訪問・面接という直接対面することにより、心身や表情の変化、また、異臭や居室環境の確認等を行い、状況に応じて関係機関へ連絡調整を行うなどの役割を果たしているため、毎月1回以上の訪問・面接の実施の義務付けを緩和することは現時点では困難と考えられます。 ◎ なお、社会保険審議会介護保険部会の「介護保険制度の見直しに関する意見」(令和元年12月27日)において、「適切なケアマネジメントを実現するため、(略)事務負担軽減等を通じたケアマネージャーが力を発揮できる環境の整備を図ることが重要である」「介護人材の確保について、若者をはじめ、介護現場を働く場として選んでもらい、働き続けてもらうことが重要である。新規人材の確保、離職の防止の双方の観点から、総合的な対策を進めていくことが必要である。介護職員の処遇改善、多様な人材の参入・活躍の促進、働きやすい環境の整備、介護の魅力向上、外国人材の受入れ環境整備の取組を一層進めることが必要である」とされていることを踏まえ、所要の検討を行ってまいります。	◎



# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「○」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果				ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	対応の概要	
311127027	元年 11月27日	元年 12月16日	2年 5月27日	36協定の本社一括届出手続きを簡素化すること	本社と労働組合本部で締結した36協定(1通のみ)の提出による、全事業場への協定内容の適用	現在の36協定の本社一括届出手続きの方法では、本社を含む事業場の数に応じた36協定を作成し、届出事業場一覧を付したうえで提出することが必要となっており、事務手続の負担が大きいです。また、協定を締結する労働者側の当事者は、各事業場の労働者の過半数で組織された労働組合、または労働者の過半数を代表する者である必要がある。このため、本社を含む全事業場で同一内容の36協定を締結する場合は、本社と労働組合本部で締結する36協定1通のみの提出により、全事業場へ協定内容が適用されるようにすべきである。	日本商工会議所	厚生労働省	時間外労働・休日に関する労使協定(36協定)については、事業場ごとの協定を締結・届出いただく必要がありますが、e-Gov電子申請システムで36協定の一括届出を行う場合においては、事業場の数にかかわらず、1つの36協定の様式と、事業場一覧のフォームを一度作成することにより、電子申請による届出が可能となります。また、企業単位で構成された単一組織の労働組合がある場合は、当該労働組合の組合員が労働者の過半数を占める事業場における協定の当事者となることが認められているため、当該事業場の36協定については、使用者と当該労働組合との間で締結することが可能となっています。今後も電子申請の利用促進を図るとともに、使用者の方の事務負担軽減に引き続き取り組んでまいります。	労働基準法第36条 連発(平成15.2.16基発0215001)	その他		
311127028	元年 11月27日	2年 1月24日	2年 4月23日	行政手続簡素化に向け、マイナンバーカードの機能拡充・利便性向上を図ること	行政手続簡素化に向け、マイナンバーカードの機能拡充・利便性向上を図ること	(ア) 災害時の対応機能拡大 大規模災害等の被災時においては、住民の迅速な安全確認や被災者の識別・特定、救急対応が極めて重要となるだけでなく、避難所においても、診療や服薬への対応、預貯金の引き出し等、各種支援の迅速かつ円滑な対応が求められる。このため、本人同意のもとで必要な基本情報を適宜把握し、活用できるよう、IDカードとしての機能拡充を検討すべきである。 また現在、政府が進めている、個人の医療情報、診療データ等を共有化する「医療ID」とマイナンバーとの連携も実現すべきである。 (イ) ワンカード化の推進(公的身分証との統合促進) 災害時においてマイナンバーを機能させるためには、カードを常に携帯している必要があるため、運転免許証等といった、既存の公的身分証との統合(ワンカード化)を進めるべきである。 健康保険証としての利用については、2022年度中に概ね全ての医療機関で導入することが政府方針として決定されたが、各病院共通の「診療券」としての利用も可能となるよう、医療等分野との情報連携を図る共通基盤を早期に整備すべきである。(注) エス・ニアでは、ICチップ付き国民IDカードを、運転免許証や健康保険証として利用することができる。また、公的個人認証サービスを活用し、オンラインバンキングや選挙などの電子投票に利用することも可能となっている。 (ウ) 取得促進に向けた体制整備 現状では自治体窓口におけるカードの受け取り時間帯が平日の夕刻までに限られている地域が多く、受け取りにかかる個人の負担は大きい。このため、一部の自治体で実施されている、社会人が受け取りやすい政庁交付や休日交付の時間帯拡充、郵送交付等、全国の自治体に展開すべきである。	日本商工会議所	内閣官房 内閣府 警察庁 金融庁 総務省 厚生労働省	7. 前段 行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律第2条第7項より、マイナンバーカードのおもて面には顔写真と基本4情報(氏名、性別、住所、生年月日)が記載されており、本人の基本情報を確認することが可能となっています。 ア. 後段 マイナンバー制度では、行政機関等が効率的な情報管理と迅速な情報の提供にマイナンバーを用いることで、行政運営の効率化や国民の利便性の向上を図ることを目的としており、マイナンバーの利用範囲と利用機能を法律で明示しております。現在、同制度においては、医療機関等が医療情報の連携にマイナンバーを用いる仕組みはしていませんが、これは、平成21年12月10日にとりまとめられた「医療等分野における番号制度の活用等に関する検討委員会報告書」において、マイナンバーそのものを情報連携の手段としてネットワークのシステムに入れて用いることは、マイナンバーの漏えいの危険性を高め、マイナンバー制度のセキュリティ等とも矛盾することになる等として、マイナンバーそのものを用いることは不適切とされたことも踏まえたものです。 一方、マイナンバー制度では、マイナンバーカードのICチップ内の利用者証明用電子証明書を利用するなど、国民自らが様々な本人の個人情報を安全で効率的にアクセスできる情報インフラの構築を進めており、同報告書においては、「医療等分野でも、こうしたマイナンバー制度の情報インフラを最大限に活用していくことが合理的である」としています。これを踏まえ、マイナンバー制度の基盤を活用し、マイナンバーカードで被保険者資格を確認することを可能とする、オンライン資格確認システムの構築を進めています。 また、医療情報の共有の仕組みについては、オンライン資格確認の基盤を活用して、レセプトに基づく薬剤情報や特定健診情報といった患者の保健医療情報、患者本人や全国の医療機関等と確認できる仕組みに関し、特定健診情報は2021年3月を以て、薬剤情報については2021年10月を以て稼働させる予定であり、当該仕組みにおいては、マイナンバーカードのICチップ内の利用者証明用電子証明書を利用して、情報の確認を可能とする予定です。 イ. 前段 マイナンバーカードと運転免許証は統合されていません。 イ. 後段 デジタル・ガバメント実行計画(令和元年12月20日閣議決定)に基づき、令和2年度以降、患者の利便性向上のためにモデル事業、実証・モデル事業を踏まえた展開を行うこととしています。 ウ. マイナンバーカードは顔写真付き身分証明書であると同時に、オンラインで安全・確実に本人確認を行える、極めて高い認証強度を持ったものであるため、市区町村職員による対面での厳格な本人確認を経て交付することとされており(行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律施行令(平成26年政令第155号)第13条第2項)。そのため、住民の利便性を考慮し、土日・夜間開庁の実施を行っている市区町村もあります。 また、本人確認をカードの交付申請時に、出来上がったカードを後日、郵送で交付する「申請時交付方式」や、さらに企業等に代わって本人確認と交付申請交付を行う「出張申請交付」の実施を行っている市区町村もあります。	道路交通法(昭和35年法律第105号)第92条等 行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律(平成25年法律第27号)第17条第1項 行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律施行令(平成26年政令第155号)第13条第2項	ア. 前段 IDカードとしての機能拡充が指すものが必ずしも明らかではないが、左記の通り個人情報の行政機関による読み取りにはすでに対応が完了しています。 ア. 後段 医療情報の共有の仕組みについては、オンライン資格確認の基盤を活用して、レセプトに基づく薬剤情報や特定健診情報といった患者の保健医療情報、患者本人や全国の医療機関等と確認できる仕組みに関し、特定健診情報は2021年3月を以て、薬剤情報については2021年10月を以て稼働させる予定であり、当該仕組みにおいては、マイナンバーカードのICチップ内の利用者証明用電子証明書を利用して、情報の確認を可能とする予定です。 イ. 前段 運転免許証とマイナンバーカードの統合に当たっては、交通違反等の現場において、警察官が運転免許の有無や条件を確認することができるかどうかが課題となること、運転免許証の認識事項のマイナンバーカードの券面への表示、マイナンバーカードのICチップの読取り、警察官が免許関係情報を確認するための端末の整備・運用、運転免許証のシステムとマイナンバーカードのシステムの接続等について、警察活動に与える影響や費用対効果等を整理する必要があるものと考えております。 イ. 後段 デジタル・ガバメント関係会議の方針に基づき、マイナンバー制度の利便性を国民に広く実感してもらえよう、医療機関においてマイナンバーカードを活用した、患者の利便性向上に資する取組を支援するため、モデル事業を実施することとしています。 また、モデル事業で得た成果を展開し、マイナンバーカードの利活用の促進を図るとして進めることとする予定です。 ウ. 日・平日夜間開庁の実施や出張申請交付の実施については、昨年9月に全市区町村に対してマイナンバーカードの交付円滑化計画の策定を依頼する中で、積極的な実施を要請しており、昨年12月時点でその予定も含め、土日・平日夜間開庁については1312団体、出張申請交付については304団体で取組んでもらっていることとする予定です。 また、交付円滑化計画の取りまとめを通じて把握した出張申請交付のニーズなどの各市区町村におけるカード取得促進のための優良事例について、本年2月に各市区町村に展開するために事例集として共有、総務省ホームページに掲載しております。		

# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「△」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果				ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	対応の概要	
311128006	元年 11月28日	元年 12月16日	2年 2月25日	中古医療機器販売時のメーカー宛事前通知の合理化について	医療機器のファイナンス・リース取引に限定して、リース会社がユーザーに現状有家で当該医療機器を売却する場合には、製造販売業者宛の事前通知を不要とする。	・ファイナンス・リース取引(以下「FL取引」)は、ユーザー(使用者、以下「U」)とサプライヤー(以下「SP」)の間で導入する設備をUが選定し、当該設備をリース会社が当該Uに対してリースする取引である。 ・FL取引の開始以降、リース期間中におけるリース物件(医療機器、以下「物件」)は、U(医療機関等)が、法令等を遵守して、善良な管理者の注意をもって業務のために使用し、U又はUが指定するSPをもって物件が常時正常な使用状態及び十分に機能する状態を保つよう保守・点検整備を行う。物件が毀損したときはUに修復責任があり、リース期間が終了した物件は、Uにより上記状態が担保されている。 ・Uが、自己資金等で取得した場合とFL取引で導入した場合を比べても、医療機器を使用している期間中は、当該医療機器の安全性を確保するための保守・点検整備の手続き等はまったく同一である。 ・関係省庁は、「使用された医療機器を販売、貸与等する際には、これまでの使用実績、製品の状態及び使用環境等を的確に把握し、(略)」と回答しているが、当協会の提言は、Uに対し、現状有姿で所有権を移転する場合に限定しているものであり、医療機器の使用実績等はU又はUが指定するSPが把握している。 ・仮に、U自らが取得した医療機器とFLで導入した医療機器の使用条件等が全く同一であった場合に、リース期間が満了した時点で、医療機器の状態は全く同じであるのにも関わらず、FLで導入した医療機器を現状有姿でUに所有権を移転する場合は、製造販売業者への通知が必要となり、その指示が「オーバーホール」あるいは「使用禁止」とされることがあるため、極めて不合理な規制である。	(公社)リース事業協会	厚生労働省	医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律施行規則(昭和36年厚生省令第1号、以下「施行規則」という。)第170条においては、高度管理医療機器等の販売業者等が使用された医療機器を他に販売し、授与し、又は貸与しようとするときは、あらかじめ当該医療機器の製造販売業者に通知しなければならないこととなっている。また、施行規則第178条第2項及び第3項においても、特定管理医療機器、特定管理医療機器以外の管理医療機器又は一般医療機器の販売業者等についても施行規則第170条の規定を準用している。	医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律施行規則第170条、第178条第2項、第3項	対応不可	・医療機器の販売業者等が、貸与した医療機器を貸与先にてそのまま売却・譲渡する行為は、所有権が貸与と共に移転することから、医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律(昭和35年法律第145号。以下「法」という。))に規定する販売にあたる。 ・製造販売業者は、医療機器の安全管理の一環として、医療機器に関する事故や副作用被害、保守等に関する最新情報を最終所有者に対して迅速に提供する必要があり、事前通知は、安全管理を徹底し、人命に関わる事故を防ぐためにも必要。 ・医療機器製造販売業界団体からの意見としても、事前通知は、最終所有者の確認だけでなく、当該医療機器の耐用年数や修理履歴等の最新の状態を確認する上でも必要であり、製造販売後の安全管理に関する製造販売業者の法的義務を果たす上で重要な役割を果たしている。 ・また、実際に、製造販売業者が最終所有者と医療機器の最新の状態を通知できていない状況下では、製造販売業者が定めていない方法での修理や部品交換等が販売業者や所有者等によって行われ、医療機器の不具合発生や、それに関する苦情が製造販売業者に寄せられる等のトラブル等が発生したとしても、製造販売業者としては責任をとることは難しいとの意見もある。 ・上記の理由により当該規制は必要である。	△
311128025	元年 11月28日	元年 12月16日	2年 5月27日	フォークリフトの定期自主検査の有効期間について	フォークリフトの定期自主検査の有効期間を、「1年を超えない期間ごと」から「前回実施日から起算した1年後の応答月の月内(月末)」に変更すること。	・フォークリフトの定期自主検査は、1年を超えない期間ごと(1回(特定自主検査)、及び1月を超えない期間ごと(1回(月別点検))と定められているが、いずれの場合も実施日に応答し期日が短縮される。 ・これにより、安全性には問題が無い無駄な点検がリース満了月に発生することになる。経済合理性から定期自主検査の有効期間を改定願いたい。 ・例えば、8月1日リース開始日の2年リース(満了日2年後7月31日)の場合、「1回目の特定自主点検」を最長期限日である365日目の翌年7月31日に実施しても、2回目の検査は7月30日となり、残り1日のために特定自主検査を実施する必要が発生する。 ・法令の趣旨は「定期的な検査が必要」ということであり、1年後の応答月内、という変更をしても、法令の趣旨は逸脱せず、経済合理性も高まる。	(公社)リース事業協会	厚生労働省	労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第45条第1項において、労働安全衛生法施行令(昭和47年政令第318号)第15条各号に定める機械等(フォークリフトを含む。))については、事業者が定期自主検査を行うこと等を義務付けられており、フォークリフトについては、労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)第151条の21において「1年を超えない期間ごと(1回、定期)」に、同令第151条の22において「1月を超えない期間ごと(1回、定期)」に、それぞれ自主検査を行うこととされています。	労働安全衛生法第45条第1項、労働安全衛生法施行令第15条第1号並びに労働安全衛生規則第151条の21及び第151条の22	現行制度下で対応可能	定期健康診断(労働安全衛生規則第44条)に係る規定における「1年以内ごと(1回、定期)」の解釈として、「定期とは、毎年一定の時期に、という意味であってその時期については各事業所等に適宜決めさせること」(昭和23年1月16日付け基発第83号、昭和33年2月13日付け基発第90号)という解釈が示されており、定期自主検査の実施時期についても同様の解釈となります。	
311201001	元年 12月01日	2年 1月24日	2年 2月25日	食品衛生法に基づく営業許可について	いわゆるどぶろく特区による酒造製造施設の件です。それぞれによって条例が違い上記の施設の営業許可交付についても可否がある。これは当然と思います。しかし、岩手県では製造行為を1室でできる許可なのに秋田県では2室の指導です。秋田県と岩手県の食品衛生法施行条例の酒類製造業の施設基準を突合した場合2室にしなければならない表記がありません。	酒税法では最低製造量6,000リットル違えることが製造免許の条件、これに対する食品衛生法による秋田県食品衛生法施行条例の施設基準です。どぶろく特区では最低製造量が撤廃されています。したがって、特区による製造施設も岩手県のように1施設で造れるようにしてもらいたい。施設製造所の建築コストが大幅に軽減されます。特区によるどぶろく製造は農業者に限定されています。製造者が増え所得向上につながります。	個人	厚生労働省	食品衛生法において、飲食店営業その他公衆衛生に与える影響が著しい営業(食鳥処理の事業の規制及び食鳥検査に関する法律第2条第5号に規定する食鳥処理の事業を除く。)であって、政令で定める営業を営もうとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、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ます。	食品衛生法第52条第1項	対応	公衆衛生に与える影響が著しい営業の許可の要件については、「食品衛生法」(昭和22年法律第233号)で、都道府県等が地方自治法上の自治事務として条例で定めるとされており、営業施設等に関する基準の緩和については、都道府県の判断に委ねられているため、国が対応を行うことは困難ですが、「食品衛生法等の一部を改正する法律」(平成30年法律第46号。以下「改正法」という。))により、営業許可に係る施設基準については、国は法令で基準を設け、都道府県は同基準を参照して、条例で必要な基準を設けるよう制度改正を行うとともに、現行の食中毒のリスクや食品産業における製造、加工、流通実態等を踏まえて「食品衛生法等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令」(令和元年政令第123号)において新たな営業区分等を示すとともに、同許可区分を踏まえて定められた「食品衛生法等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省庁の整備に関する省令」(令和元年省令第6号)において、都道府県が参照する基準を示したところ。なお、本制度の施行は令和3年6月1日です。 また、昨年10月に立ち上げた「食品の営業規制の平準化に関する検討会」において、制度の具体的な運用方法等を検討し、同検討会の結果を踏まえて厚生労働省から都道府県等に対して技術的助言を行うことにより、制度の運用の平準化を図ることとしています。	

# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果				ワーキング・グループにおける処理方針	
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	対応の概要		
311201002	元年 12月01日	元年 12月16日	2年 5月27日	全世代型社会保障と働き方改革の実効性確保	中小企業に対して個別に指導するために社会保険労務士などの民間の力を借りてその実効性を確保すべきと考えます。 特定社会保険労務士に民事調停や労働審判の代理権を付与すべきと考えます。	厚生年金適用事業所であるにもかかわらず適用を逃れている事業者や働き方改革の実効性を確保するために日本の企業数の大多数を占める中小企業への指導を労務管理や社会保険に精通する社労士などの民間の力を借りて制度を強化して広める必要があると考えました。 働き方改革に資するため、年間百万件を超える個別労働紛争に対応するために特定社会保険労務士などの民間の力を活用してその根本的な解決に臨むべきと考えます。	個人	厚生労働省	●前段について 【年金の適用における社会保険労務士などの民間活用について】 ①法人事業所や、②製造業等の事業を行い常時6人以上の従業員を使用する個人事業所については、厚生年金保険の強制適用事業所とされ、厚生年金保険への加入が義務づけられています。 【働き方改革における社会保険労務士などの民間活用について】 ○働き方改革推進支援センター 「働き方改革推進支援センター」は、働き方改革に向けて、特に中小企業・小規模事業者の方が抱える様々な課題に対応するため、ワンストップ相談窓口として、47都道府県に設置しています。 各センターに配置している専門家が、無料で事業主からの労務管理上の悩みをお聞きし、就業規則の作成方法、賃金規定の見直しや労働関係助成金の活用などを含めたアドバイスを行います。 電話、メール、来所による相談支援のほか、企業や商工会・市区町村に専門家を無料で派遣する相談支援なども実施しています。 ○働き方休み改善コンサルタント 「働き方・休み改善コンサルタント」は、社会保険労務士の資格を持つ者等、労働関係法令・制度に専門的な知識を持つ人物の中から、都道府県労働局長が任用した非常勤の国家公務員であり、仕事と生活の調和(ワークライフバランス)の実現のため、働き方・休み改善の員として取り組む企業に、無料でアドバイスや資料提供等の支援を実施しています。 ○地域別立支援推進チーム 地域における治療と仕事の両立支援の取組を効果的に推進するため、各都道府県労働局に「地域別立支援推進チーム」を配置。地域における関係者がネットワークを構築し、互いの取組の連携を図ることを目的に活動を進めている。 ○両立支援促進員 両立支援促進員は、独立行政法人労働者健康安全機構の産業保健業務に基づき、「治療と仕事の両立支援対策の普及促進のための個別訪問支援、仕事と治療の両立に関する労働者(患者)等と事業場との間の個別調整支援、治療と職業生活の両立支援に係る教育及び事例収集を実施する」職務を行う。 ●後段について 【個別労働紛争における社会保険労務士などの民間活用について】 社会保険労務士は、事業における労務管理その他の労働に関する事項及び労働社会保険諸法令に基づく社会保険に関する事項について、裁判所において、補佐人として、弁護士である訴訟代理人とともに出頭し、陳述をすることができます。 また、特定社会保険労務士は、個別労働紛争について厚生労働大臣が指定する団体が行う裁判外紛争解決手続において、当事者の代理(紛争価額が120万円を超える事件は弁護士との共同委任が必要)をすることができず。	●前段について 【年金の適用における社会保険労務士などの民間活用について】 厚生年金保険の適用促進にあたっては、日本年金機構において、国税庁より、従業員を雇い給与を支払っている法人事業所の情報の提供を受け、これを加入指導に活用することにより、取組を進めています。また、より効果的に取組を推進するため、民間企業への外部委託を活用し、文書による加入勧奨等を実施しています。 なお、被用者保険の適用拡大に当たっては、事業者を対象とした説明会等による周知や専門家の活用支援等を行うこととしています。 【働き方改革における社会保険労務士などの民間活用について】 ○前段 【年金の適用における社会保険労務士などの民間活用について】 厚生年金保険法第6条 ●後段 社会保険労務士法第2条第1項第1号の3、第2条第1項第1号の6、第2条第2項 ●後段 対応不可	●前段について 【年金の適用における社会保険労務士などの民間活用について】 厚生年金保険の適用促進にあたっては、日本年金機構において、国税庁より、従業員を雇い給与を支払っている法人事業所の情報の提供を受け、これを加入指導に活用することにより、取組を進めています。また、より効果的に取組を推進するため、民間企業への外部委託を活用し、文書による加入勧奨等を実施しています。 なお、被用者保険の適用拡大に当たっては、事業者を対象とした説明会等による周知や専門家の活用支援等を行うこととしています。 【働き方改革における社会保険労務士などの民間活用について】 ○前段 【年金の適用における社会保険労務士などの民間活用について】 厚生年金保険法第6条 ●後段 社会保険労務士法第2条第1項第1号の3、第2条第1項第1号の6、第2条第2項 ●後段 対応不可	●前段について 【年金の適用における社会保険労務士などの民間活用について】 厚生年金保険の適用促進にあたっては、日本年金機構において、国税庁より、従業員を雇い給与を支払っている法人事業所の情報の提供を受け、これを加入指導に活用することにより、取組を進めています。また、より効果的に取組を推進するため、民間企業への外部委託を活用し、文書による加入勧奨等を実施しています。 なお、被用者保険の適用拡大に当たっては、事業者を対象とした説明会等による周知や専門家の活用支援等を行うこととしています。 【働き方改革における社会保険労務士などの民間活用について】 ○前段 【年金の適用における社会保険労務士などの民間活用について】 厚生年金保険法第6条 ●後段 社会保険労務士法第2条第1項第1号の3、第2条第1項第1号の6、第2条第2項 ●後段 対応不可	●前段について 【年金の適用における社会保険労務士などの民間活用について】 厚生年金保険の適用促進にあたっては、日本年金機構において、国税庁より、従業員を雇い給与を支払っている法人事業所の情報の提供を受け、これを加入指導に活用することにより、取組を進めています。また、より効果的に取組を推進するため、民間企業への外部委託を活用し、文書による加入勧奨等を実施しています。 なお、被用者保険の適用拡大に当たっては、事業者を対象とした説明会等による周知や専門家の活用支援等を行うこととしています。 【働き方改革における社会保険労務士などの民間活用について】 ○前段 【年金の適用における社会保険労務士などの民間活用について】 厚生年金保険法第6条 ●後段 社会保険労務士法第2条第1項第1号の3、第2条第1項第1号の6、第2条第2項 ●後段 対応不可	△
311214001	元年 12月14日	2年 1月24日	2年 2月25日	東京オリンピック・パラリンピックに伴う救急救命士の業務範囲の拡大	改進黨 東京オリンピック・パラリンピック期間中に限り、その規制は解除する。(厚生労働省が通達を出す)	東京オリンピック・パラリンピックの開催に伴い、競技会場等で医療従事者が不足すると考えられる。また、夏場のため野外競技場や最寄り駅から会場までの途中で、急病人が多数発生しと思われる。予口等の大事故が発生する可能性も考慮する必要がある。 現行の法律では、救急救命士が救命業務を行う場所は救急車内等に限定されている。大会期間中はその規制を解除し、競技会場や救護所、競技会場までの途中や最寄り駅でも救命業務が行えるようにすべきではないのか。 新聞報道(読売新聞令和元年12月13日朝刊)では、道路に設置する予定の救護所に配置する、医師や看護師が不足していると報道している。事実ならば、規制の解除はおそらくではないか。 現行の法律でも問題がない、つまり病院又は診療所への搬送のため重度傷病者を救急用自動車等に集めるまでの間に限りにおいて救急救命処置を行うことが必要と認められる場合として認識するのであれば、その旨を通達するべきではないのか。	個人	厚生労働省	法第44条第2項において、「救急救命士は、救急用自動車その他の重度傷病者を搬送するためのもの(救急用自動車等)という。」以外の場所においてその業務を行ってはならない。ただし、病院又は診療所への搬送のため重度傷病者を救急用自動車等に集めるまでの間に限りにおいて救急救命処置を行うことが必要と認められる場合は、この限りではない。」としており、救急搬送を前提に救護所等に配置された救急救命士が、重度傷病者が発生し際に、当該重度傷病者に対して救急救命処置を行うことは問題ありません。ただし、救急救命士が救急救命処置を行うには医師の指示が必要(救急救命士法第2条第2項)となりますので、救護所等への医師の臨場、または常に医師から指示を受けられる体制を構築することが前提となります。	救急救命士法第2条第2項	現行制度下で対応可能	既に大規模イベント等で行われているケースがあり、改め通知等と周知を行うことは、現時点では考えておりません。	△	



# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「○」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果				ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	対応の概要	
311223001	元年 12月23日	2年 1月23日	2年 3月25日	従業員が使用する店内トイレの男女別化について	12月7日(土)付け記事に「(コンビニは)男女別のトイレ設置を義務付ける法令にも違反した状態にある。」と配信された。労働安全衛生法第20条では「事業者は労働者を就業させる建築物その他の作業場について、～清潔に必要な措置その他労働者の健康、～のための必要な措置を講じなければならない。」とし、労働安全衛生規則第628条(便所)第1項では「男性用と女性用に区別することとある。店舗面積が200㎡前後と決して大きくないコンビニエンスストア(CVS)のような業態で、洋便器スペースを2ヶ所設け、且つ、男性用と女性用に区別することは厳しい状況。小規模商業施設に対する条件を緩和して欲しい。	CVS店舗のトイレは、お客様の利便性向上、サービスの一端として無償提供しているが、設置スペースの関係上、従業員と兼用となっている。標準レイトアウトとして洋便器スペースを2ヶ所設けることとしており、そのうち1ヶ所は「パブリック」の観点から車椅子等にて来店するお客様も利用出来るよう、通常よりもスペースが広い「多目的トイレ」としている。既存店舗は全体の7割が既に洋便器スペースを2ヶ所、残り2割も洋便器スペースを2ヶ所設けることは難しい状況である。お客様利用率は男性が8割で、殆どの店舗が両方のスペースを「男女兼用」としているのが実情である。仮に区別した場合、必然的に男性のお客様を待たせることになり、結果的にお客様に不便を強いることになりかねない。また、「多目的トイレ」は店内に2ヶ所設けることは厳しいことから「男女兼用」とせざるを得ない。安全衛生規則(男性用と女性用に区別すること)に反することとなる。現在、推奨している「多目的トイレ」+「洋便器スペース」では約10㎡であり店舗面積0.9%を占めることから、これ以上、トイレスペースに面積を割くことは難しい。また、2020年に東京オリンピック・パラリンピック大会が開催され多くの外国人が来日しCVS店舗のトイレを利用する機会が今まで以上に多くなると想定される。CVS店舗等の小規模商業施設のトイレ事情をご案内いただき、安全衛生規則628条第1項に併し書を設けて面積緩和条項等を加えて欲しい(例:一定以上の店舗面積に限る)。	(一社)日本フランチャイズチェーン協会	厚生労働省	労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号。以下「安衛則」という。)第628条第1項においては、事業者に対し、便所を男性用と女性用に区別すること、労働者数に応じた数の便房及び便器を設けること等を義務付けています。	労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第23条及び第27条第1項並びに安衛則第628条第1項	その他	安衛則においては、客に提供する目的での便所の設置については規定しておらず。また、安衛則において労働者用に設置が義務づけられているものについて、安衛則においては、客に利用させなければならないということも規定しておりません。このため、客に対する便所の提供についても、安衛則においては何らの規制はないものです。なお、労働者に使用させるための便所を男性用と女性用に区別して設けることとする規定は、便所が男女共用だと特に女性にとって使いにくいことを考慮したもので、坑内等特殊な作業場で本規定によることができないやむを得ない事由がある場合でない限り、男性別、安衛則第628条第1項第2号から第4号までの規定に基づき一定の数の便房及び便器を備える必要があるものとしています。現在、便所を含めた労働者の体養、清潔保持等のための確保に関して現状分析を行っており、来年度以降にその結果を得た上で、労使及び有識者の意見を聴取し、検討を進める予定としています。	
311227009	元年 12月27日	2年 1月24日	2年 2月25日	共済代理店の範囲の見直し	生協法における共済代理店の範囲に信用金庫を追加していただきたい。	平成20年までの保険業法と生協法の改正において、労働金庫が保険と共済の代理店になることが認められたが、信用金庫は、これら共済の代理店になることが認められていない。生協や労働金庫と同じく協同組織である信用金庫が共済代理店になることができれば、会員・組合員に対する利便性はもちろん、基本サービスや福利厚生の変な向上につながると思われる。利益第一主義ではなく地域の相互扶助を経営理念とする信用金庫であれば、共済について適切な募集を行うことが可能であり、共済代理店になることができる者として追加していただきたい。	(一社)全国信用金庫協会	金融庁 厚生労働省	消費生活協同組合法においては、共済契約の締結の代理又は媒介の業務を行える共済代理店として、①消費生活協同組合及び消費生活協同組合連合会、②労働金庫、③自動車分解整備事業者を定めている。	消費生活協同組合法第12条の2、同施行令第2条、同施行規則167条、同施行規程第5条	検討を予定	共済代理店制度は、平成20年4月1日に施行された消費生活協同組合法の一部を改正する等の法律(平成19年法律第47号)により導入されたところです。その際、協同組織金融機関のうち労働金庫については、消費生活協同組合をその会員とすることができることから、共済代理店になることができる者として規定されたところです。本件については、共済代理店制度の実情や共済を取り巻く状況等を踏まえつつ、関係団体等と議論した上で、引き続き、慎重に検討を行っていくことになります。	
311227013	元年 12月27日	2年 1月23日	2年 6月24日	確定拠出年金の脱退要件の緩和	確定拠出年金の脱退要件について、一定の条件(例えばペナルティ課税)のもと、年金資産の中途引出しを可能とするなど、規制のさらなる緩和を検討していただきたい。	平成29年1月から、原則として20歳以上の国民が確定拠出年金制度に加入可能となった。それに伴い、確定拠出年金の脱退要件も見直され、企業型確定拠出年金制においては、個人別管理資産の額が一定額(現行1.5万円)以下の企業型確定拠出年金加入資格喪失者と保険料免除者以外は脱退一時金を受け取ることができないこととなった。加入者の中には不測の事態が生じても原則として資産を受け取れないことについて不安感を抱く者が少なくないと考えられることから、他の企業年金制度と同じく、一定の条件(例えばペナルティ課税)のもと、年金資産の中途引出しを可能とするなど、規制のさらなる緩和を検討していただきたい。	(一社)全国信用金庫協会	厚生労働省	確定拠出年金制度における脱退一時金の支給要件は以下のとおりとなっています。 【企業型確定拠出年金】 ・企業型年金加入者、企業型年金運用指図者、個人型年金加入者及び個人型年金運用指図者でない ・年金資産が15,000円以下 ・最後に企業型年金の資格喪失した日が属する月の翌月から6月以内 【個人型確定拠出年金】 ・国民年金保険料の免除者である ・確定拠出年金の障害給付金の受給権者でない ・年金資産が25万円以下または通算拠出期間が1年以上、3年以下 ・最後に個人型年金、企業型年金の資格を喪失した日から2年以内 ・企業型喪失時に脱退一時金を受給していない	確定拠出年金法附則第2条の2第1項、第3条第1項、確定拠出年金法施行令第59条第2項、60条第2項	対応不可	確定拠出年金制度は、老後の所得の確保を図る目的で設けられた年金制度であり、原則として、60歳到達前の中途引き出しは認められていません。脱退一時金の支給要件の緩和については、制度の目的や規制緩和措置との関係の観点等から慎重な検討が必要です。なお、令和2年6月5日に公布された「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」により、外国籍人材が帰国する際は、脱退一時金を受給できるようになります。	
311227014	元年 12月27日	2年 1月23日	2年 6月24日	「マッチング拠出」における加入者掛金の上限規制の緩和	「マッチング拠出」における加入者掛金の上限規制(事業主掛金を超えてはならないとの規制)をできる限り早期に撤廃していただきたい。	マッチング拠出の加入者掛金の設定に当たっては、(1)事業主掛金との合計額が拠出限度額の範囲内で、かつ、(2)事業主掛金を超えてはならないとされている。事業主掛金が少額の加入者については、上記(1)の限度額にゆとりがあったとしても、上記(2)の規制により、加入者掛金を少額しか拠出することができない。また、平成29年1月から、個人型確定拠出年金(iDeCo)の同時加入も認められたが、iDeCoの口座管理手数料を加入者が負担するなどのデメリットがあることから、マッチング拠出が可能な企業型確定拠出年金加入者は、これを活用した方がメリットが大きい。厚生労働省 社会保険審議会 企業年金・個人年金部においてマッチング拠出に関する見直しの議論が行われているが、さらなる自動努力による資産形成の観点から、上記(2)の規制をできる限り早期に撤廃していただきたい。	(一社)全国信用金庫協会	厚生労働省	企業型確定拠出年金の加入者掛金(いわゆるマッチング拠出)については、当該企業型確定拠出年金における拠出限度額内で、事業主掛金に上乗せして、加入者自身が掛金を拠出する制度です。加入者掛金の額については、事業主掛金の額を超えないよう企業型年金規約に定めるよう法律に規定されています。	確定拠出年金法第4条第1項第3号の2、第19条第3項、第20条	対応不可	企業型確定拠出年金は事業主が主体となり従業員ののために実施するものであるという観点と、個人の働き方によらない、老後の所得確保に向けた自動努力を支援する観点から、制度の利用状況等も踏まえつつ、関係者等による慎重な検討が必要です。	

# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果				ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	対応の概要	
311227015	元年12月27日	2年1月23日	2年6月24日	確定拠出年金運営管理機関の簡素化	確定拠出年金運営管理機関は、(1)役員住所、(2)役員兼職状況について、主務大臣に届け出ることとされているが、当該項目を登録事項から除外していただきたい。  (2)役員兼職状況 信用金庫の常務に従事する役員等の兼職・兼業については、信用金庫法で制限が設けられ、内閣総理大臣の認可を要するとされている。こうした認可を経て、兼業・兼職が行われていることを踏まえ、信用金庫の役員兼業においては、確定拠出年金運営管理機関の登録拒否事項に係る法人との兼職はないものと見做される。 なお、政府では、昨年7月に改定された「デジタルガバメント実行計画」に基づき行政手続きのオンライン化を進めている。このような流れの中で、行政に届出を行っている事項については、官庁間で情報を共有し、重複して届出を行わなくても良いものとするなど、金融機関を含む国民の事務負担軽減に向けた取組みをスピード感をもって進めていただきたい。		(一社)全国信用金庫協会	厚生労働省	銀行が確定拠出年金運営管理機関の登録を受けの際は、申請書に役員の名氏及び住所や当該銀行の役員兼職状況、主要株主の番号・住所・持ち株割合等を記載する必要があります。 また、これらの事項に変更が生じたときは、2週間以内に、その旨を主務大臣に届け出ることと規定されています。	確定拠出年金法第89条第1項、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	対応不可	令和2年6月5日に公布された「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」により、役員住所については、登録事項から削除しました。役員兼職状況については、監督上の必要性から、対応することは困難です。	
311227016	元年12月27日	2年1月23日	2年6月24日	確定拠出年金運営管理機関の登録事項変更に係る届出期限の延長	確定拠出年金運営管理機関は、登録事項に変更が生じたときは変更日から2週間以内に主務大臣に届け出ることとされているが、この届出期限を延長していただきたい。  なお、所管官庁が異なるものの、平成28年の銀行法改正に合わせて、信用金庫代理業者の登録事項の変更(信用金庫法第89条第5項で準用する銀行法第52条の39)および信託契約代理店の登録事項の変更(信託法第12条)にかかる届出の期限が2週間以内から30日以内に延長されており、確定拠出年金運営管理機関についてもこれと同様の取扱いとすることが考えられる。		(一社)全国信用金庫協会	厚生労働省	確定拠出年金運営管理機関は、登録事項に変更が生じたときは2週間以内にその旨を主務大臣に届け出ることと規定されています。	確定拠出年金法第92条第1項	対応不可	確定拠出年金運営管理機関の登録事項は、監督上速やかに確認する必要があることから、対応することは困難です。	
311227017	元年12月27日	2年1月24日	2年6月24日	個人型確定拠出年金の加入者資格喪失年齢の引き上げ	個人型確定拠出年金の加入者資格喪失年齢を少なくとも65歳(65歳以上)に引き上げていただきたい。  また、昨今では、勤務延長制度や再雇用制度により、65歳までの継続雇用が原則となっていることから、リタイア後の資産形成に向けて、60歳以降も掛け金を拠出したいというニーズが高まっている。 厚生労働省・社会保障審議会・企業年金・個人年金部会において個人型確定拠出年金の加入者資格喪失年齢に関する見直し議論が行われているが、こうした上記のような状況に鑑み、できる限り早期に個人型確定拠出年金の加入者資格喪失年齢を少なくとも65歳(65歳以上)に引き上げていただきたい。		(一社)全国信用金庫協会	厚生労働省	確定拠出年金法において、個人型確定拠出年金については、60歳未満の者が加入できると規定されています。したがって、60歳以上の者については、個人型確定拠出年金に加入することはできません。	確定拠出年金法第62条第3項第2号	対応可	令和2年6月5日に公布された「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」により、個人型確定拠出年金については、国民年金の被保険者であれば加入者となることが可能となります。また、企業型確定拠出年金については、厚生年金被保険者であれば同一事業所に継続して使用される場合でなくとも、加入者となることが可能となります。	
020107004	2年1月7日	2年2月7日	2年5月27日	正社員の解雇規制緩和	労働市場の規制は、非常に古い考え方に依拠していることに加え、今後の生産人口の変化(減少、高齢化)に適応できていない。また、派遣労働の増加から議論されている格差の問題は、職後の終身雇用慣行からくる正規従業員と非正規従業員の様々な保護措置が、グローバル化が進んでいる中で成長の障害につながっていることが原因である。これらの問題の一部は正のため制度改革を行う。 整理解雇の4要件は、必要性・回避努力・手続きに関しては、日本の社会慣行から概ね当然であるが、被解雇者選定の合理性は社会正義の観点からは容易に説明できない。 労働者の使い捨ては厳禁に避けなければならないが、一方で企業の競争力と調和させるためには、結局、解雇・解雇し止の際の金銭解決の積極的な導入を図ることが望まれる。特に、解雇無効における使用専任立制度については、紛争解決の必要性は労使双方にあり、労働者にも一定の問題がある場合など、労使双方の信頼関係が前提している状況下であれば、使用者申立を認める必要性と合理性がある。現在、厚生労働省において、2018年6月より、『解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会』において議論が行われている。		民間団体	厚生労働省	労働契約法第16条により、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合には、その権利を濫用したものとして、無効とする」とこととする一般論(いわゆる解雇権濫用法理)が定められています。 また、整理解雇の場合については、裁判例において、①人員削減の必要性、②解雇回避努力義務の履行、③被解雇者選定基準の合理性、④解雇手続の妥当性の4つの要素を総合考慮して判断されています。 解雇無効時の金銭救済制度については、「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」(平成30年6月〜)において議論が行われているところ。	労働契約法第16条	対応不可	整理解雇の要件については、あくまで裁判例において示された考え方はありますが、その緩和については、多くの労働者が賃金によって生計を立てているのみならず、雇用を通じて社会との様々なつながりを形成していることを踏まえれば、企業の雇用慣行や人事労務管理の在り方も合わせ、労使間で十分に議論が尽くされるべき問題であると見なされています。 また、解雇無効時の金銭救済制度の導入については、「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」の取りまとめを踏まえ、金銭を払えば自由に解雇できるとの事前型の制度を導入しないことを前提に、労働者保護の観点から、「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」において、検討を進めているところです。	





# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果				ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	対応の概要	
020107009	2年1月7日	2年2月7日	2年5月27日	1か月を超えるフレックスタイム制度の法定時間外労働時間の管理について	時間外労働の上限規制(単月100h未満、複数月80h以内)に用いる法定時間外労働時間は、毎月、週平均40h超の法定時間外労働時間とする。	2019年4月より、改正労働基準法が施行されたが、1か月を超えるフレックスタイム制度において、時間外労働の上限規制に用いる法定時間外労働時間は、割増賃金の清算に用いる法定時間外労働時間と同様、(1)1か月目・2か月目の法定時間外労働時間は「週平均50hを超える部分」(2)清算月の法定時間外労働時間は「1か月目・2か月目の週平均40～50h部分+清算月の週平均40h超の部分」となっている。そのため、1か月目・2か月目においては、週平均40～50hに該当する時間外労働も含めると、実質的には単月100h以上の時間外労働が可能となっている。また、清算月においては、当月の時間外労働に加え、1か月目・2か月目の週平均40～50hが加算されてしまうため、当月の時間外労働が少なくても、単月100h以上となるケースも亦得る。いずれにしても、当月の時間外労働の実態を正しく表してはいない。 以上のことから、時間外労働の上限規制に用いる法定時間外労働時間は、当月の週平均40h超の部分を用いるべきである。	民間団体	厚生労働省	労働基準法第32条の3、第36条、第37条	対応不可	最終的に清算期間中の実労働時間が法定労働時間の総枠内に収まったとしても、清算期間の一部に労働時間が極端に多くなるなど、労働者の健康確保の観点から問題が生じるケースが想定されるため、労働者の適量労働を促す必要があること 一方で、過度に働き方への制限を加えると、始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ねたフレックスタイム制の趣旨に反すること のバランスを図り、1か月ごとに、週平均50時間を超えた労働時間について、当月の時間外労働としてカウントすることとしているものとする。妥当であると考えます。 なお、従来の清算期間が1か月以内のフレックスタイム制においては、週平均40時間を超えた労働時間が時間外労働としてカウントされますので、清算期間が1か月以内のフレックスタイム制の活用も検討いただきたいと思います。		
020107010	2年1月7日	2年2月7日	2年5月27日	1か月を超えるフレックスタイム制度の割増賃金の精算について	清算期間を遡算して法定時間外労働時間が「0以下」の場合に、1か月目・2か月目に週平均50h超として支払った割増賃金を、割増部分も含めて清算できるようにする。	2019年4月より、改正労働基準法が施行されたが、1か月を超えるフレックスタイム制度では、清算期間を遡算して法定時間外労働時間が「0以下」の場合でも、1か月目・2か月目に週平均50h超として支払った割増賃金のみが清算できない。本来であれば、清算期間を遡算して法定時間外労働時間が「0以下」であれば、割増賃金を支払うべき法定時間外労働時間はなしとなる。以上から、1か月目・2か月目に週平均50h超として支払った割増賃金については、割増部分も含めて清算できるようにしたい。 提案が実現した場合、割増賃金も戻ること、企業にとって支払うべき賃金支払いが正しく評価されることになる。	民間団体	厚生労働省	労働基準法第32条の3、第37条	対応不可	最終的に清算期間中の実労働時間が法定労働時間の総枠内に収まったとしても、清算期間の一部に労働時間が極端に多くなるなど、労働者の健康確保の観点から問題が生じるケースが想定されるため、労働者の適量労働を促す必要があることから、1か月ごとに、週平均50時間を超えた労働時間については、時間外労働として当該月における割増賃金の支払い対象としています。 これは、各月ごとに一定の時間を超えた時間を時間外労働として、割増賃金の支払い対象とすることにより、清算期間の一部に労働時間が極端に多くなることを抑制するものであり、清算期間終了後に割増部分を清算してしまうと、抑制効果が薄れてしまうと考えます。		
020108001	2年1月8日	2年2月7日	2年5月27日	働き方改革と有給休暇の在り方について	1. 有給休暇の時効消滅を新たな民法の債権の時効と平仄を合わせ、5年間とする。また、上限の20日を撤廃する。 2. 年5日の有給休暇の確実な取得の実効性確保について。	1. 新しい債権法では、債権の時効消滅期間は主観的起算点から5年とされている。本来労働者保護を目的とする労基法の目的趣旨に限らずとも、有給休暇のみ2年とする合理的な理由は全くないため、仮に今後2年とするのであれば、民法と平仄を合わせるように、有給休暇の上限を廃止すべきである。 2. 年5日の有給休暇の取得については、これに対応し法定休日以外の休日を減らし、当該日に有給を取得させるという結算手法が考えられる。働き方改革の趣旨に反することがなれないよう、労働基準監督署からの指導、社会保険労務士への指導を徹底されたい。	個人	厚生労働省	(1) 労働基準法第115条により、同法の規定による賃金(退職手当を除く)、災害補償その他の請求権は、2年間行使しない場合、時効によって消滅することとなっています。 (2) 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号)による労働基準法の改正では、年次有給休暇の取得促進が課題となっている中、すべての企業において、年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定するなどして取得させることを義務付けました。	(1) 労働基準法第115条 (2) 労働基準法第39条第7項	(1)対応不可 (2)現行制度下で対応可能	(1)について 労働基準法上の賃金等の請求権の消滅時効期間の在り方については、改正民法による短期消滅時効の廃止等を踏まえて労働政策審議会において検討を行いました。令和元年12月27日付労働政策審議会建議において、年次有給休暇の消滅時効期間については、年次有給休暇が「労働者の健康確保及び心身の疲労回復等の制度趣旨を踏まえれば、年休が発生した年の中で確実に取得することが要請されているものであり、仮に消滅時効期間を現行より長くした場合、この制度趣旨にそぐわないこと、また、年次有給休暇の取得率の向上という政策の方向性に逆行するおそれもある」として、「現行の消滅時効期間(2年)を維持すべきである」との結論が取りまとめられています。 (2)について 法定休日ではない所定休日を労働日に変換し、当該労働日について、使用者が年次有給休暇として時季指定することは、実質的に年次有給休暇の取得促進につながっており、望ましくないものであり、厚生労働省では、専用のリーフレットを作成し、都道府県労働局及び労働基準監督署において、事業場等に周知・指導を行っているところである。	

# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			ワーキング・グループにおける処理方針	
									制度の現状	該当法令等	対応の分類		対応の概要
020122001	2年 1月22日	2年 2月7日	2年 3月25日	共済代理店の範囲の見直し	信用組合が共済代理店となることを可能とすることをご検討願いたい。	消費生活協同組合法第12条の2、同施行令2条において、共済代理店として労働金庫は認められているものの、信用組合は認められておりません。信用組合は、労働金庫と同様に、相互扶助を理念とする協同組織金融機関であり、共済について適切な専業を行うことが可能です。 つきましては、組合員の利便性のみならず、基本サービスや福利厚生とのさらなる向上を図るためにも、信用組合が共済代理店となることを可能とするようご検討をお願いするものです。	一般社団法人全国信用組合中央協会	金融庁 厚生労働省	消費生活協同組合法においては、共済契約の締結の代理又は媒介の業務を行える共済代理店として、①消費生活協同組合及び消費生活協同組合連合会、②労働金庫、③自動車分解整備事業者を定めている。	消費生活協同組合法第12条の2、同施行令2条、同施行規則167条、同施行規程第5条	検討を予定	共済代理店制度は、平成20年4月1日に施行された消費生活協同組合法の一部を改正する等の法律(平成19年法律第47号)により導入されたところです。 その際、協同組織金融機関のうち労働金庫については、消費生活協同組合をその会員とすることができるなどから、共済代理店になることができる者として規定されたところです。 本件については、共済代理店制度の整備や共済を取り巻く状況等を踏まえつつ、関係団体等と議論した上で、引き続き、慎重に検討を行っていくこととなります。	
020203003	2年 2月3日	2年 3月4日	2年 3月25日	危険物安全弁の点検周期に係る規制緩和について	ボイラー一圧容器(以下、「ボイ一圧」という。)及び消防法が適用される安全弁においては、ボイ一圧の連続運転認定を受けていても、消防法では毎年確認が必要となっているため連続運転ができない。そこで、ボイ一圧及び消防法に係る法令が適用される安全弁についても、高圧ガス保安法に基づく運用を要望する。	提案理由は以下の2点である。 ・消防法及び高圧ガス保安法が適用される安全弁については、作動確認の時期を高圧ガス保安法に基づく保安検査における作動検査の時期に準ずるものとし、当該作動検査を行った場合は作動確認を行ったものとする。との運用が、当該安全弁に適用されており、高圧ガス保安法による自主保安認定事業者は、当該設備の高圧ガス保安法に基づく連続運転が可能になっていること。 ・本運用を適用しても、当該設備の保安は、ボイ一圧に係わる法令(労働安全衛生法第41条第2項)によって担保されていること。	石油化学工業協会 総務省 厚生労働省 経済産業省	製造所等の所有者等は、当該施設における貯蔵又は取り扱う危険物の数量等に応じ、当該施設について、定期に点検し、その点検記録を作成し、これを保存することとされている(消防法第14条の3第2)。 この定期点検に係る運用として、「製造所等の定期点検に関する指導指針の整備について」(平成3年5月29日付け消防危険第48号)において、施設形態等に応じた「点検項目」「点検内容」「点検方法」等の項目を記載した点検表の例を指針として示しているところである。 危険物を取り扱う設備に設けられる安全弁については、上記通知において、作動確認により機能の適否を確認することとされている。	「製造所等の定期点検に関する指導指針の整備について」(平成3年5月29日付け消防危険第46号)別記2の注3	検討を予定	ご提案の安全弁に係る作動確認の方法について、詳細を確認した上で、左記通知における取扱いについて検討してまいりたいと考えています。		
020206001	2年 2月6日	2年 3月4日	2年 6月24日	歯科技工所設備の共同利用(シェアボ)の推進	既に登録されている歯科技工所内(同一住所)で設備の共同利用を目的に、新たな歯科技工所としての届け出を認めて欲しい。	前回の提案(300930003)では、「同一住所での複数の歯科技工所の開設を求める」のに対し、「ひとつの歯科技工所において、複数の歯科技工士が歯科技工業を行う」ことは違反ではないとの回答が示されています。 回答から、ひとつの歯科技工所で複数の歯科技工士が働くことについては、それが法人所属、会計を別とする個人事業主であっても歯科技工士であれば問題はないことは理解していましたが、弁護士が多数在籍する法律事務所のように開設者が歯科技工士であれば「○歯科技工所内○技工所」と、既に登録されている歯科技工所の施設・設備を共有した状況であっても会計が別であれば、自らの屋敷をもって歯科技工所の開設ができるように要望します。 現在は、既に登録されている歯科技工所内(シェアボ)に複数の歯科技工所を開設すること(設備構造の基準から)は認められておりません。 そこで、シェアボの開設者を既に登録されている歯科技工所の開設者以外の歯科技工士に限定する事で、それに伴う初期投資や設備購入費用の節約ができ、多くの歯科技工士の独立(所得の向上)への夢の後押しができます。もちろん歯科技工士であれば、たとえ他の歯科技工所に勤務していた定年退職者や女性歯科技工士などにも施設や設備を提供することで独立起業が容易になります。 歯科技工士の働き方改革は設備を共同利用することで、作業効率を向上させ、集配作業による長時間労働の減少にもつながり、地域歯科医療への歯科技工物の安定供給と歯科技工所の安定的な収益にもなります。 これに対応していくことが政府の推進する「働き方改革」の後押しになるものと確信しています。	株式会社 テクニカルセンター	・歯科技工士法(昭和30年法律第168号。以下「法」という。)第21条において、歯科技工所を開設した者は、開設後10日以内に、開設の場所、管理者の氏名その他厚生労働省令で定める事項(開設者の住所及び氏名、開設の年月日、名称、開設の場所、管理者の住所及び氏名、業務に従事する者の氏名、構造設備の概要及び平面図)を歯科技工所の所在地の都道府県知事等に届け出なければならぬ旨が規定されています。 ・法第24条においては、都道府県知事は、歯科技工所の構造設備が不完全であつて、当該歯科技工所で作成し、修理し、又は加工される種つ物、充てん物又は矯正装置が衛生上有害なものとなるおそれがあると認めるときは、その開設者に対し、相当の期間を定めて、その構造設備を改善すべき旨を命ずることができる旨が規定されています。 ・歯科技工所の開設にあたっては、それぞれの歯科技工所が歯科技工士法施行規則(昭和30年厚生省令第23号)第13条の2に規定される構造設備基準に適合するものである必要があります。	歯科技工士法 第21条第1項、第22条、第23条、第24条 歯科技工士法施行規則 第13条第1項 第13条の2	対応不可	・ご提案の内容への対応は困難です。 ・「既に登録されている歯科技工所内に複数の歯科技工所を開設すること」を認めたとしても、実態として歯科技工を行う場所は1か所であり、同一スペース内でエリアを分割するといふより、各種装置等の協同利用となること懸念され、責任主体たる管理者が明確でないことで様々な不都合が生じると考えられます。運用上、結局は始めにその歯科技工所を開設した者など誰か1人を代表者とする必要があるため、開設者を複数人認めること意味はないと考えられます。 ・また、歯科技工所の開設者を複数人認めた場合、その責任主体が曖昧になることで、衛生管理上の問題等から歯科技工業務に支障をきたすこと、その結果として、その種つ物等を装着する患者さんに衛生上危害を及ぼす恐れがあります。 ・さらに、歯科技工所の構造設備の観点からも、都道府県が指導監督をする際に指導対象が明確である必要があることから、責任主体たる開設者が明らかである必要があります。 ・よって、ご提案にあるように既に登録されている歯科技工所内に複数の歯科技工所を開設し、構造設備を共有することへの対応は困難です。		

# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「○」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	対応の概要
020207001	2年 2月7日	2年 3月4日	2年 3月25日	健康増進と大麻取締法・関税法の解釈の明確化	カンナビノイドは、ビタミン以来の健康増進物質と呼ばれ、米国をはじめ諸外国で一般人に広く利用・摂取されている。この物質は、大麻草から抽出される物質であるが、現行大麻取締法の適用除外となる中毒性の高い成分が混入していない部位から製造することができ、そのようなものは合法なものとして日本でも一部流通しているようである。この点、オランダで多数の外国人が訪日する前に、改めて法解釈を明確化する。	・合法か違法かについては国民の間で真の理解が浸透するのが適切と考えられるところ。現行法の解釈を明らかにする。新たな規制緩和を求めるものではない。 (1) 大麻取締法1条は、成長した大麻草の茎と種子以外の部位から抽出された物質を適用除外としている。成長した茎又は種子だけから作られたカンナビノイドが合法であることを改めて明確化して公表する。 (2) 関税法70条は、大麻取締法の許可・承認が必要な貨物については許可・承認等を受けている旨を税関に証明することを要する。成長した茎又は種子だけから作られたカンナビノイドは大麻取締法の適用外であるから、成長した茎又は種子だけから作られている場合には通関が可能であることを明確化する。成長した茎又は種子だけから作られていることを税関から示すよう求められた場合に、どのように示せばよいのかを明確化する。具体的には、写真や製造工程の管理記録、輸出者の概要などが必要な書面を通過やマニュアル等で明確化する(さななければ輸入を行っても書類不十分である場合には没収されることになる) また、将来的には、THC含有量による規制へ移行すべきであると思われるところ、担当省庁における検討状況を明らかにする。	個人	財務省 厚生労働省	大麻取締法第1条は、「この法律で「大麻」とは、大麻草(カンナビス・サテリバエル)及びその製品をいう。ただし、大麻草の成熟した茎及びその製品(樹脂を除く。)並びに大麻草の種子及びその製品を除く。」となっており、海外からの輸入も行われていないため、海外からの輸入も行われていない。厚生労働省では、輸入を検討する者から問い合わせがあった場合は、海外の製造メーカーから取り寄せた大麻取締法の大麻に該当しないことを証明する資料(証明書、成分分析書、原材料と製造工程の写真)の提出を求め、書類上大麻に該当しないことを確認しています。ただし、あくまで提出された資料に基づいて行うもので、資料上は厚生労働省が「大麻に該当しない」と回答した場合であっても、輸入の際の税関等の検査で△9-THCが検出された場合等には、大麻に該当するおそれがあることから、通関することはできません。なお、現時点では、△9-THCが微量でも検出されれば大麻取締法の大麻に該当するおそれがあることから、△9-THCの含有量はゼロ又は検出しないことを確認しています。	大麻取締法	対応	現在、大麻に該当しないことを証明する書類や成熟した茎及び種子から抽出された成分の輸入時の確認については、問い合わせに対して口頭で説明していますが、令和2年3月末までに、必要書類等を厚生労働省と麻薬取締部のホームページに掲載し、その中に、「大麻草の成熟した茎及びその茎から作られる繊維等の製品(樹脂を除きます。)」と、大麻草の種子及びその製品は規制対象から除かれる旨を記載する予定です。
020207002	2年 2月7日	2年 3月4日	2年 6月24日	がん緩和ケア等における病院内での鍼灸治療活用における混合診療の緩和	患者のQOL向上と医療費の削減を目的に、緩和ケア病棟に入院している患者が自由診療で鍼灸治療を受けられるようにしてほしい。	・がん患者への鍼灸治療の効果効能については世界的に研究が進められ治療として使われている。日本では全国の21大学病院、数百件の一般診療所で鍼灸治療を実施しているが、その需要は高いが、自費診療または無料を実施せざるを得ない状況である。実際に無料で導入している施設では、患者の早期退院による医療費の削減にもつながっている。	民間企業	厚生労働省	我が国の医療保険制度においては、一連の診療の過程において、保険診療と保険外診療を併用することを原則として認めないが、これは、保険診療を受ける患者の自己負担が不当に増大することを防ぐとともに、保険診療の過程において安全性等が担保されていない医療が併用されることを防ぐ趣意であり、保険医療機関及び保険医療費担当規則(昭和32年厚生令第15号。以下「療担規則」とい。)第4条第1項に定める一部負担金を超える費用の徴収を原則として禁止する一方で、療担規則第18条により、特殊な療法としては新しい療法等を禁止している。	保険医療機関及び保険医療費担当規則(昭和32年厚生令第15号)第5条並びに第18条	対応不可	我が国の医療保険制度においては、必要かつ適切な医療は基本的に保険診療として、一連の診療の過程において、保険診療と保険外診療を併用することを認めることは困難である。なお、新たな医療技術については、日本医学会儿科会に属する学会等から保険適用についての提案を受け、診療報酬調査専門組織医療技術評価分科会において検討を行った後、中央社会保険医療協議会において当該医療技術の安全性、有効性等について科学的な根拠に基づき評価を行い、その保険適用の可否について検討することとしている。
020218001	2年 2月18日	2年 3月18日	2年 4月23日	介護福祉士試験の受験を、日本語のほかインドネシア語、フィリピン語及びベトナム語での選択可能化等	いわゆる経済連携協定に基づき、インドネシア人、フィリピン人及びベトナム人の各候補者が介護福祉士試験を受験するにあたり、出題文(選択肢を含む。)における日本語が難解であり、ふりがなが付した出題措置も設けられているもの日本語を母国語とする受験者に対しては政府においても顕著です(平成31年3月27日、厚生労働省社会・援護局福祉基礎課福祉人材確保対策室報道発表「第31回介護福祉士国家試験におけるEPA介護福祉士候補者の試験結果」 <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000199604_00001.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000199604_00001.html</a> 参照)。 経済連携協定に基づき候補者は、母国において優秀な知識、技術及び経験を有し、実力で選抜されて来日しており、日本の受入れ施設においても、クライアントとの日常的なコミュニケーションには大きな支障はない。介護技術の秀でた就労実績をあげています。候補者を経た介護福祉士は、介護事業所・施設に介護人材の中核として活躍しているほか、母国人にとっての成功事例として後継候補者の手本となっています。しかし、難解な日本語で出題される介護福祉士試験に合格できなかった際は、我が国の介護人材不足に係わらず帰国したかざるを得ない状況です。 については、介護福祉士試験の受験を、日本語のほかインドネシア語、フィリピン語及びベトナム語での選択を可能とするか、専門用語や日本語特有の言い回し(ひっかけ出題など)には各語の注釈を付するかなど、ことばの壁を低くする対応を固められたい。	いわゆる経済連携協定に基づき、インドネシア人、フィリピン人及びベトナム人の各候補者が介護福祉士試験を受験するにあたり、出題文(選択肢を含む。)における日本語が難解であり、ふりがなが付した出題措置も設けられているもの日本語を母国語とする受験者に対しては政府においても顕著です(平成31年3月27日、厚生労働省社会・援護局福祉基礎課福祉人材確保対策室報道発表「第31回介護福祉士国家試験におけるEPA介護福祉士候補者の試験結果」 <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000199604_00001.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000199604_00001.html</a> 参照)。 経済連携協定に基づき候補者は、母国において優秀な知識、技術及び経験を有し、実力で選抜されて来日しており、日本の受入れ施設においても、クライアントとの日常的なコミュニケーションには大きな支障はない。介護技術の秀でた就労実績をあげています。候補者を経た介護福祉士は、介護事業所・施設に介護人材の中核として活躍しているほか、母国人にとっての成功事例として後継候補者の手本となっています。しかし、難解な日本語で出題される介護福祉士試験に合格できなかった際は、我が国の介護人材不足に係わらず帰国したかざるを得ない状況です。 については、介護福祉士試験の受験を、日本語のほかインドネシア語、フィリピン語及びベトナム語での選択を可能とするか、専門用語や日本語特有の言い回し(ひっかけ出題など)には各語の注釈を付するかなど、ことばの壁を低くする対応により、優秀な外国人介護福祉士の我が国介護事業所・施設への定着確保を図ってほしい。	個人	厚生労働省	○介護福祉士国家試験は、介護福祉士として必要な知識及び技能について行うものであり、介護福祉士国家試験に合格した者には、介護福祉士となる資格が付与されます。 ○EPA介護福祉士候補者は、フィリピン、インドネシア、ベトナムとの二国間の経済連携の強化を目的として受入れられており、介護施設等で3年間就労・研修した後に介護福祉士国家試験を受験し、合格すればEPA介護福祉士として在留期間更新の回数の制限なく滞在することが可能となります。直近の介護福祉士国家試験のEPA介護福祉士候補者の合格率(平成30年度)は46%(日本人を含めた全体の合格率は73%)です。 ○現在、限られた在留期間の中で国家資格取得を目指すEPA介護福祉士候補者に対し、EPA相手国への外交上の配慮として、平成24年度より試験時間を通常の1.5倍(110分-165分)することを認めています。 ○また、外国籍を有する者等が希望すれば、全ての漢字にふりがなが付した試験問題の配布を行うほか、全ての受験生に対して、 ・難解な用語・表現の置き換え(例:段階的に減らしていく→少しずつ減らしていく) ・疾病名への英語併記(例:糖尿病→糖尿病diabetes mellitus) ・否定型設問の指示形式を肯定表現に転換(例:×適切でないものはどれか) するなど、EPA介護福祉士候補者を含め、すべての外国人受験生に対する必要な配慮を行っています。	社会福祉士及び介護福祉士法(昭和62年法律第30号)第39条及び第40条	対応	○左記の通り、限られた在留期間の中で国家資格取得をを目指すEPA介護福祉士候補者に対し、EPA相手国への外交上の配慮として、平成24年度より通常の1.5倍に試験時間を延長(110分-165分)することを認めています。 ○また、外国籍を有する者等が希望すれば、全ての漢字にふりがなが付した試験問題の配布を行うほか、全ての受験生に対して、 ・難解な用語・表現の置き換え(例:段階的に減らしていく→少しずつ減らしていく) ・疾病名への英語併記(例:糖尿病→糖尿病diabetes mellitus) ・否定型設問の指示形式を肯定表現に転換(例:×適切でないものはどれか) するなど、EPA介護福祉士候補者を含む全ての外国人受験生に対して必要な配慮をしています。 ○このように、全ての受験生に対して分かりやすい日本語で出題することの工夫を行っています。日本で就労する介護福祉士として必要な知識及び技能を有することを確認するための国家試験であることに鑑み、試験言語について、日本語以外の言語を選択できるようにすることは困難ですが、引き続き必要な配慮を行っています。



# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果				ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	対応の概要	
020309001	2年 3月9日	2年 3月18日	2年 6月24日	歯科技工士のテレワークの推進	デジタル機器を利用した技工分野でのテレワークの活用を容認して欲しい。	歯科技工は歯科技工士により届け出された歯科技工所内での業務が前提とされています。しかしそれは、いわゆる「デジタル技工」が出現する前の法整備であり、現在は歯科技工を取り巻く環境は大きく変化しました。製作模型をスキャンしたデータに限ってはネットワークを介し、何時でもどこでも送受信とそのデータの加工が容易です。 このデータ化された歯科技工に関しては、歯科技工所内での業務の限定ではなく、データの加工をする歯科技工士の特定と限定が必要であり、データの加工を行う歯科技工士が認証カードやセキュリティコードにより本人確認ができた場合のみ「限定した歯科技工」として認め歯科技工所外で行うことを許可して欲しい。 政府などが推進するテレワークの活用が図れることで、男女問わず混雑する通勤から解放され、その時間を余暇として活用できます。産休や育児休暇中の技工士にとっても収入面の不安がなくなり、育児休暇終了後もスムーズに職場への復帰が可能となります。働き方「働き方」が流出する「極集中型」ではなく、地元での就業ができ、将来は自宅での独立開業も可能になります。 技工所ではない場所での「限定された歯科技工」とはあくまで届出をされた歯科技工所でスキャンされた「歯科技工データ」であり、そのデータを限定された歯科技工士が加工するだけなので、粉塵や臭い、騒音といった問題は皆無であり、仮に「限定技工所」として届出を行うとしても、施設構造基準は大幅に緩和されると思います。	株式会社 テクニカル センター	厚生労働省	歯科技工士法(昭和30年法律第168号)において、業として歯科技工が行われる場所が歯科技工所である旨が規定されています。 歯科技工士法(昭和30年法律第168号)第2条第3項、第24条、 歯科技工士法施行規則(昭和30年厚生省令第23号)において、それぞれの歯科技工所が構造設備基準に適合するものである旨が規定されています。	歯科技工士法(昭和30年法律第168号)第2条第3項、第24条、 歯科技工士法施行規則(昭和30年厚生省令第23号)第13条の2	検討に着手	令和2年3月にとりまとめられた「歯科技工士の養成・確保に関する検討会報告書」において、デジタル技術を活用した歯科技工を行う場合について、CADを行う際にテレワークを活用する場合の取扱いを整理する旨が示されています。これを受け、令和2年度厚生労働科学特別研究事業「歯科技工士の業務内容の見直しに向けた調査研究」において、歯科技工に関連するデジタルデータ処理業務を適正に実施するための整備方策について研究を行う予定です。研究結果を踏まえ、必要な対応について検討を行います。	
020310001	2年 3月10日	2年 4月23日	2年 5月27日	保育所入所に必要な証明書に関する見直し	「規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策」の中で、上記証明書の記載項目(定義)の統一については「対応」とのことではあるが、備考欄への個別記載依頼※の排除、記載内容の統一に向けて一段のご配慮をお願いしたい。 ※参考:備考欄で求められている主な内容 就業時間(月あたりの実働時間、通勤時間)、基本給の金額、契約更新予定の有無等	保育所・児童保育所の入所等にあり、申請者は就労証明書や休業証明書、復職証明書等を出さなければならない。申請者(従業員)を雇用する企業(勤務先)が作成している各種証明書について、近年増加をしながら仕事をする人の増加に伴い、新規、更新、現況確認のために発行件数が増加しており、また、4月入所に向けて10月～12月に発行件数のピークとなっている。 このような中、各種証明書については、レイアウトや記載項目の定義・内容が異なるため、各自治体に対応した証明書を作成しなければならず、広域で活動する企業を中心に極めて重い事務負担が発生している。就労証明書については、内閣府が中心となり標準的様式を作成したものの、標準的様式の採用は各自治体の裁量に委ねられているほか、同様式を活用した自治体においても、備考欄に様々な情報の追加記載を求めるケースが多発しており、公的書類作成でもあり、複数の社員による重複チェックを実施しているため、企業の大変な負担となっている。	電機・電子・情報通信 産業経営者連盟	内閣府 厚生労働省	保育の入所申請の際に同時に行われることの多い保育の必要性認定に際して、認定を要する理由となる事項を証明する書類として就労証明書等を添付することとされています(子ども・子育て支援法施行規則第2条第2項第2号、同第11条第2項第2号)。就労証明書の様式については、平成29年に標準的様式、令和元年に大都市向け標準的様式を公表し、各市町村に活用を促してきています。令和元年8月末時点で、令和2年4月1日入所分からの活用を予定していた自治体を含め、全市区町村の約6割が標準的な様式を活用しています。	子ども・子育て支援法施行規則(平成26年内閣府令第44号)第2項第2号	検討に着手	就労証明書については、令和元年8月に公表した大都市向け標準的様式のより一層の活用を市町村に働きかけていくとともに、活用実態を把握し、活用が進むために必要な事項を整理し、市町村向けに、各市町村における備考欄以降の追加についてより負担が減るよう、検討を進めてまいります。	
020310002	2年 3月10日	2年 4月23日	2年 6月24日	社会保険の電子申請・届出等に係る見直し	1. 社会保険のe-Gov申請におけるCSVファイル等データ添付方式の拡充 2. 社会保険e-Gov申請時の対象情報に事業主として管理できる「番号等(社員ID番号)」の設定、及び手続き完了後に行政機関より返送・交付される情報(PDF等)への「番号等」の記載。 3. 返送・交付PDFとともに返送・交付PDFを一覧データ(CSVファイル等)の提供による対象情報の自動把握を可能とするシステム化。 4. 社会保険のe-Govから返送・交付される雇用保険被保険者証、給付金決定通知等に関する、マイナンバー等を適した本人への直接配付(対象従業員に直接配付してよい書類について)。	また、社会保険のe-Gov申請から返送・交付される雇用保険被保険者証、給付金決定通知等の書類は、常に事業主を介在(例えば、雇用保険ではネットワークから事業主に返送されたPDFデータの雇用保険番号と事業主の従業員データとを突合し、対象従業員を特定し、そのデータを紙に印刷して、対象従業員に個別に郵送している現状にある。本業務に関しては、書類の枚数が多く、機微情報が記載されているため、確認、発送作業に、細心の注意と膨大な工数を要している。 <参考:CSVファイル等データ添付方式になっていない主な届出・申請等> ・健康保険・厚生年金保険産前産後休業取得有申出書(新規・変更・終了) ・健康保険・厚生年金保険育児休業等取得有申出書(新規・延長・終了) ・健康保険・厚生年金保険産前産後休業終了時報月経費更新届 ・健康保険・厚生年金保険育児休業等終了時報月経費更新届 ・厚生年金保険 養育期間標準報酬月額特例申出書・終了届 ・社会保険協定厚生年金保険健康保険適用証明書期間継続・延長証明書 ・取得/喪失/変更/算定/賞与の各種訂正・取消届 他	電機・電子・情報通信 産業経営者連盟	内閣府 厚生労働省	社会保険の電子申請・届出等(e-Gov)において、「CSVファイル添付方式」による届出が可能な届出は、現在、資格取得届・算定基礎届等の7種類となっています。 厚生年金保険法第29条の規定により、厚生労働大臣(日本年金機構)は、資格や標準報酬の決定等を行ったときは、その旨を事業主に通知しなければならないこととされています。 雇用保険法施行規則第10条第2項において、雇用保険被保険者証の交付は、当該被保険者を雇用する事業主を通じて行うことができるとされています。	厚生年金保険法第29条 雇用保険法施行規則第10条第2項	1)について 申請件数が多い主要な届書(資格取得届・算定基礎届等)については、CSVファイル添付方式による申請を可能としており、これらが電子申請の申請件数全体の9割程度を占めております。ご提案いただいている届出・申請書等を対応する場合には、広範囲なシステム改修が必要となるため、費用対効果等を踏まえ検討してまいります。 2)について 行政機関として決定した内容をお知らせする通知書等に、事業所ごとに異なるルールで付与される社員番号等を加えることは、適切ではなく、また、費用対効果の観点からも困難です。 3)について 対象者情報の自動把握に資するよう、PDFに加えてXMLファイルを送戻公文書に追加するとともに、ファイル名に事業所番号・被保険者番号を追加する予定です。 4)について 行政と事業主間の手続きに本人へ返送する仕組みを加えることとなるため、すぐに対応することは困難ですが、システムの活用も含め、省力化の方法を検討してまいります。なお、返送されたPDFファイルは従業員の方にもメールで送付していただくことを否定するものではありません。		

# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「○」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果				ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	対応の概要	
020310003	2年 3月10日	2年 4月23日	2年 6月24日	健康保険組合の加入事業所増減手続きの見直し	資本関係変更が生じた場合の「健康保険組合」の移管手続きに関して、被保険者の2分の1以上の同意取得を必須とすることを撤廃し、移管先の事業主の責任において変更後の資本関係を踏まえた「健康保険組合」(「総合健康保険組合」を含む)または「全国健康保険協会」へ移管可能とすべきと考える。すなわち、健康保険法の適用に変更が生じない限り、「公的医療保険制度の対象」という一定レベルの労働条件は維持されるため、加入者の本人同意は不要とすべきである。	企業グループ単位で設立・運営する「健康保険組合」(以下、「企業グループ健康保険組合」と呼ぶ)の一部の加入事業所において、資本関係の解消を伴う事業再編が生じた場合、現状は当該事業所に対して従前の「健康保険組合」からの脱退を義務づける取扱いとはならない。 一方で、「企業グループ健康保険組合」においては、例えば企業内ネットワークの活用による情報セキュリティ確保など、事業連結を前提とした独自の業務基盤やガバナンスルールによる運営を行っているため、資本関係が無く、企業グループとしての統制が及ばない事業所が中長期的に継続加入することは、実務運営上も、企業ガバナンス上も支障が大きい。 したがって、資本関係が解消された事業所については、可能な限り速やかに他の「健康保険組合」または「全国健康保険協会」に移行させる必要があるが、現状は被保険者の2分の1以上の同意取得が要件とされているため、場合によっては移行そのものが実現できないリスクがあり、母体企業のスピーディーな事業構造改革を阻害する要因となっている。	電機・電子・情報通信産業経営者連盟	厚生労働省	資本関係の変更等を理由とする健康保険組合の事業所の増減においても、健康保険法第25条第1項に基づき、適用事業所の事業主の全部及びその適用事業所に使用される被保険者の二分の一以上の同意が必要である。	健康保険法第25条第1項 健康保険法施行規則第5条第2項	対応不可	健康保険組合(以下「健保組合」という。)は、自主自立の組織として、組合員の協議のうえ円滑に事業運営が行われる必要があります。 そのため、組合員の協議を担保するために一定の共通意識・共通目的を有することが重要であり、これを判断する1つの基準として設立時及び事業所編入といった加入の是非を審査する際は、資本関係を用いています。 しかしながら、加入後においては、全ての事業所が健保組合の一員として、事業運営基準及び組合規約に基づく運営に参画を預く立場となり、加入後も引き続き、資本関係に基づく「支配一被支配」の関係性を求めていく必要はありません。 また、健保組合は独立した公法人であることから、必ずしも企業グループにおけるガバナンスを踏まえた取扱いとする必要はありません。 さらに、健保組合と全国健康保険協会では料率の差異や付加給の有無、保健事業の差異があることから、加入者の権利の確保と意向の把握は重要と考えています。 加入者の既得権益を尊重し、かつ、健保組合の運営は組合員(労保事業所)による運営によることとしていることから、引き続き、適用事業所の事業主とその適用事業所に使用される被保険者の二分の一以上の同意及び健保組合の組合会での議決を必要とする現行の取扱いによることが必要と認識するところです。	
020310004	2年 3月10日	2年 4月23日	2年 6月24日	任意継続被保険者・特例退職被保険者の健康保険料納付方法(2ヶ月単位)の追加	任意継続被保険者・特例退職被保険者の健康保険料納付方法については、現状、i) 毎月納付、ii) 半年分前納、iii) 1年前納の3パターンとなっている。これらの納付方法に関して、半年や1年前納を選択せず、毎月納付を選択した対象者の納付(未納)状況を見てみると、未納件数では、奇数月の未納件数が、偶数月(厚生年金の支払月)の未納件数の約5倍に達している例もあり、健康保険料の確実な取納を妨げ、加入者の利便性に支障をきたしている。なお、未納件数に関しては、主に厚生年金の支払月(偶数月)の影響によるものと推測されることである。	任意継続被保険者・特例退職被保険者の健康保険料納付方法については、現状、i) 毎月納付、ii) 半年分前納、iii) 1年前納の3パターンとなっている。これらの納付方法に関して、半年や1年前納を選択せず、毎月納付を選択した対象者の納付(未納)状況を見てみると、未納件数では、奇数月の未納件数が、偶数月(厚生年金の支払月)の未納件数の約5倍に達している例もあり、健康保険料の確実な取納を妨げ、加入者の利便性に支障をきたしている。なお、未納件数に関しては、主に厚生年金の支払月(偶数月)の影響によるものと推測されることである。	電機・電子・情報通信産業経営者連盟	厚生労働省	健康保険において、任意継続被保険者は、将来の一定期間(4月～9月まで若しくは10月～翌年3月までの6ヶ月間、又は4月から翌年3月までの12ヶ月間)の保険料を前納するすることができる。前納する場合には、各月の保険料額について、期間に応じて値引きが行われる。	健康保険法第165条 健康保険法施行令第48条	検討を予定	任意継続被保険者の保険料の前納については、事務処理(納入された保険料の管理、前納の保険料の控除の計算、前納した保険料の還付等)の迅速性・確実性や、一定期間な前納を行わなければ前納のメリットが弱まってしまうこと等を考慮し、4月～9月まで若しくは10月～翌年3月までの6ヶ月間、又は4月から翌年3月までの12ヶ月間の期間、任意に前納を行うことを認めないこととする。2ヶ月単位の前納の仕組みを設けることについて、こうした制度趣旨に鑑み、保険者等の意見を聞きながら検討することとしたい。	
020310005	2年 3月10日	2年 4月23日	2年 6月24日	「雇用保険被保険者転勤届」等届出に向けた見直し	届出は主となる(例えば本社事業所を管轄する)ハローワークが所に提出し、ハローワーク内で共有いただきたい。今後、電子(e-Go)申請とすることで、一括して申請・届出等を行うため、申請先、受理先を一括していただくことで、ハローワーク内の情報共有が図られれば、転勤等地域が変わる事で行う申請・届出等の工数削減が大いに期待できる。	被保険者(従業員)の転勤があった日の翌日から10日以内に、事業主は「雇用保険被保険者転勤届」を被保険者の転勤先の事業所を管轄するハローワークに提出しなければならない。このルールに対応するため、転勤の都度、ハローワークの所管が変わる場合は、転勤先のハローワークへ「雇用保険被保険者転勤届」の提出を行っており、企業、事業主の大きな負担となっている。	電機・電子・情報通信産業経営者連盟	厚生労働省	雇用保険法施行規則第3条において、雇用保険法の規定により行うべき被保険者に関する届出その他の事務を、その事業所ごとに処理しなければならないこととされています。 また、同則第13条において、一の事業所から他の事業所に転勤した場合は、転勤後の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所に転勤届の提出を求めています。	雇用保険法施行規則第3条、第13条	対応不可	事業主から被保険者に関する届出があった場合や離職者から基本手当等の支給申請があった場合においては、その被保険者や離職者の勤務実態を正確に把握する必要がありますことから、雇用管理単位である事業所ごと処理していただくこととしています。 なお、電子申請にて届出を行う場合、届出を行う本社等において、複数の事業所の事務処理を一括して行うことが可能となっています。	
020317006	2年 3月17日	2年 4月23日	2年 6月24日	無人店舗の実現に向けた食品衛生責任者の配置要件の明確化	ICTを活用した衛生管理を実施する措置を講じた店舗については、食品衛生責任者が常駐せずとも差し支えないことを明確化するべきである。	食品衛生法に基づき、都道府県は条例により、営業施設の内外において公衆衛生上講ずべき措置に関する基準を定めることができる。厚生労働省は各自自治体への技術的助言として「食品等事業者が実施すべき管理運営基準に関する指針」を示しており、同指針に基づき、各都道府県の条例は、飲食営業の許可施設毎に食品衛生責任者を設置することを規定している。 食品衛生責任者は営業者の指示に従い食品衛生上の衛生管理にあたることとされているが、配置場所に関する具体的な要件は存在しない。配置の要件は、各保健所の判断に委ねられており、現状は店舗内や店舗と一体不可分な場所での常駐を行っている。また、既にカメラ等による遠隔監視も技術的に可能であるものの、食品衛生責任者の配置基準が不明確なため、事業者は無人店舗の導入に二の足を踏んでいる。	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	食品衛生法第50条第2項に基づき、都道府県は、営業(食品処理の事業の規制及び食鳥検査に関する法律第2条第5号に規定する食鳥処理の事業を除く。)の施設の内外の清掃保持、わずみ、昆虫等の駆除その他公衆衛生上講ずべき措置に関し、条例で必要な基準を定めることができます。 厚生労働省は、自治体から上記の条例を定める際の技術的助言として「食品等事業者が実施すべき管理運営基準に関する指針」を通知しています。	食品衛生法第50条第2項	対応	食品衛生責任者の設置については、これまで各自自治体の条例で規定していましたが、平成30年6月に食品衛生法等の一部を改正する法律を公布し、食品衛生責任者等の選任を含む、食品等事業者が実施する一般的な衛生管理に関する事項の基準について、「食品衛生法等の一部を改正する法律」の施行に伴う厚生労働省関係省庁の整備に関する省令(令和元年厚生労働省令第88号)で定めるものとしました。無人店舗の場合、衛生管理の適切な実施が担保される限りにおいて、食品衛生責任者が巡回する等により衛生管理に当たることも可能です。その旨、G&A等に記載しました。なお、本制度の施行日は令和2年6月1日です。	

# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果				ワーキング・グループにおける処理方針	
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	対応の概要		
020317008	2年 3月17日	2年 4月23日	2年 6月24日	一般用医薬品の遠隔による販売・情報提供の実現	ICTを活用して有資格者が遠隔での情報提供を行うことにより、第二類医薬品・第三類医薬品を販売可能となる。ICTを活用して当該薬剤師・登録販売者を通じて必要な情報を提供するよう努めなければならない。このため、有資格者が店舗に不在の場合には第二類医薬品・第三類医薬品を販売することができず、顧客の利便性を低下させている。既にオンライン診療・服薬指導が可能となり、非対面での医療行為が実施されつつあるなか、店舗において有資格者が常駐する必然性は乏しい。また、労働力不足にともない、登録販売者の確保が従来以上に困難となるなか、店舗の常駐要件の遵守は事業者にとって大きな負担となっている。		(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	一般用医薬品のうち、第2類医薬品及び第3類医薬品については、薬剤師又は登録販売者が販売することが規定されており、それ以外の医薬品を販売する営業時間内には、常時、店舗において薬剤師又は登録販売者が勤務していることが必要です。	薬局並びに店舗販売業及び配置販売業の業務を行う体制を定める省令第1条	対応不可	一般用医薬品が適切に使用されるよう、販売時には、各区分に応じた専門家による情報提供や医薬品の適否の判断等が必要であり、購入しようとする者から相談があった場合には専門家による適切な対応が必要。また、御指摘のインターネット販売の場合についても、これらの情報提供等が適切に実施できるよう、販売を行う店舗内において専門家が情報提供等を行うことを求めています。したがって、医薬品を販売する営業時間内には、常時、店舗において十分な知識、経験等を有する専門家が勤務していることが必要と考えています。		
020317009	2年 3月17日	2年 4月23日	2年 6月24日	アジャイル型のシステム開発に向けた環境整備	アジャイル開発等のシステム開発における発注者、受託者、委託先との直接的な意思疎通や協働が偽装請負と判断される「直接的な指示」にあたらないことを明確化すべきである。あわせて、経済産業省の「DXレポート」において、アジャイル型開発に向けた契約ガイドラインの見直しを検討する旨が記載されているため、ガイドラインを早期に公表すべきである。なお、本要望は、労働者の過重労働や下請事業者の不当な取り扱いが是認されることを求めるものではない。	情報システムの開発にあたり、短期間で試行錯誤を繰り返す「アジャイル手法」の活用が普及しつつある。アジャイル開発においては、ノウハウやアイデアを共有する観点から、発注者と受託者、受託者の委託先などの関係者による綿密な意思疎通の下で協働することが不可欠となる。特にスタートアップとの協業において、早期に成果を出す手法として有用である。しかしながら、現行法下では意思疎通や協働の内容が発注者から委託先のエンジニア等の作業への直接的な指揮命令みなされ、労働者派遣法が禁止する「偽装請負」に該当する判断される可能性がある。また、発注者と受託者の間を派遣契約に切り替えた場合でも、受託者から委託先へ開発の一部を再委託していることから、職業安定法が禁止する「二重派遣」に抵触しかねない。特に外部委託先(Sier)や個人事業主)がスタートアップのような小規模企業や新興企業である場合、派遣事業の許可も有していないことから、派遣契約への切り替えは現実的でない。このため、偽装請負の該当を回避するため、発注者と受託者、委託先の打合せに際して受託者の管理責任者を出席させ、当該責任者を介して仕様や要件を固めていなど、発注者・受託者間のコミュニケーション・ルールの配慮と対策に費用と時間を費やさざるを得ず、高いスピード感を持つアジャイル開発のメリットを十分に享受できていない。前述のとおり、受託者として小規模企業や新興企業である場合、上記のようなコミュニケーション体制の確保も容易でない。		(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省 経済産業省	労働者派遣法では、「労働者派遣」とは、自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることを行い、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを行してするものを含まないものとされ、「労働者派遣事業」とは、労働者派遣業として行うことをいいます。労働者派遣法の適正な運用を確保するため、「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る告示(以下「37号告示」という。))により、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分を明らかにした上で、労働者派遣事業の適正な運営の確保と派遣労働者の保護を図っています。労働者派遣事業に該当するか否かについては、37号告示に基づき、実態に照して判断されます。経済産業省では、2018年9月に公開した「DXレポート」におけるDXの進展によるユーズ企業とベンダ企業の役割変化などを踏まえたモデル契約見直しを必要と踏まえ、アジャイル開発を外部委託する際のモデル契約について検討を行い、2020年9月に「アジャイル開発版「情報システム・モデル取引・契約書」を取りまとめ、公表しました。	○労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第2条第1号及び第3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	対応不可	御指摘の「アジャイル開発等の非ウォーターフォール型システム開発における意思疎通等」について、一律、偽装請負に該当しないことを明確にすることは困難であり、37号告示に基づき、実態に照して判断されるものです。	
020317016	2年 3月17日	2年 4月23日	2年 6月24日	特定建築物の衛生管理や定期点検における見直し	ICTの活用を前提に、建築物環境衛生管理技術者の業務制限を緩和するとともに、空気環境の定期測定を廃止すべきである。	興行場や百貨店、図書館、博物館、店舗・事務所、旅館等の用途に供される部分の延べ面積が5,000平方メートルを超える建築物等は「特定建築物」と定義される。特定建築物の所有者は、当該特定建築物の環境衛生上の維持・管理に関する業務を全般的に監督させるため、建築物毎に「建築物環境衛生管理技術者」を選任する必要がある。当該建築物環境衛生管理技術者は原則として他の特定建築物の環境衛生管理技術者を兼務することが認められていない。また、特定建築物において、当該建築物の衛生環境を維持・管理する観点から、2ヶ月以内毎に一度、法令で指定された測定器を用いて空気環境を測定しなければならない。労働力不足が深刻化するなか、建築物環境衛生管理技術者の確保が困難になるとともに、人手による空気環境の測定が大きな負担となっている。デジタル技術の進展にともない、有資格者が遠隔で複数の特定建築物の衛生状態を確認して環境衛生上の維持・管理を行うことや、センサーを用いて空気環境を自動で測定することも可能な状況にある。		(一社)日本経済団体連合会	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(以下「特定用途」とい。)に供される相当程度の規模(特定用途に供される部分の延べ床面積が原則3,000㎡以上)を有する建築物で、多数の者が使用・利用するものを特定建築物と定義し、当該特定建築物の所有者等は建築物環境衛生管理基準に従って、2月以内に一回、定期に、居室の浮遊粉じんの量や二酸化炭素の含有率等を測定する等により、当該特定建築物の維持管理をしなければならず、維持管理を監督させるため、特定建築物ごとに建築物環境衛生管理技術者を選任する必要があります。また、建築物環境衛生管理技術者は原則、複数の特定建築物の建築物環境衛生管理技術者となることができませんが、2以上の特定建築物について、相互の距離、それぞれの用途、構造設備等の状況等から、2以上の特定建築物の建築物環境衛生管理技術者となっても職務の遂行に支障がない場合は業務とすることも可能です。空気環境の測定に用いる測定器は、浮遊粉じんとホルムアルデヒド以外の項目については、建築物における衛生的環境の確保に関する法律施行規則(以下「規則」という。))において、規則に定める測定器と同程度以上の性能を有する測定器の使用が認められています。	建築物における衛生的環境の確保に関する法律第4条第1項、第6条第1項 建築物における衛生的環境の確保に関する法律施行令第2条第1号 建築物における衛生的環境の確保に関する法律施行規則第3条の2、第5条 建築物における衛生的環境の確保に関する法律(昭和46年3月11日環衛第44号・最終改正平成11年3月30日衛生発第541号) 建築物環境衛生管理技術者の選任等に関する法律(昭和46年3月11日環衛第44号・最終改正平成11年3月30日衛生発第541号) 建築物環境衛生管理技術者の選任等に関する法律施行規則(昭和46年3月11日環衛第44号・最終改正平成11年3月30日衛生発第541号) 建築物環境衛生管理技術者の選任等に関する法律施行規則(昭和46年3月11日環衛第44号・最終改正平成11年3月30日衛生発第541号)	現行制度下で対応可能	また、空気環境測定の機器については、通知において、規則に定める測定器と「同程度以上の性能を有する測定器」を示しているところですが、センサーを用いた空気環境測定装置の測定の精度等が規則第3条の2第1号の手法と同程度以上であることを示すのであれば、当該通知を改正する等により対応は可能です。	
020317030	2年 3月17日	2年 4月23日	2年 5月27日	民泊営業における上限規制の撤廃	民泊営業における上限規制を撤廃すべきである。	住宅宿泊事業法に基づき、民泊の営業日数は年間180日までしか認められていない。このため、営業日以外での使用が難しく、既存の住宅ストックを十分に活用することができないことから、シェアリングエコノミー推進の足踏となっている。インハウンドの急増により全国的に宿泊施設不足が懸念されることに加え、観光の目的としても民泊への期待は大きい。		(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省 国土交通省	住宅宿泊事業法(平成29年法律第65号)第3条第1項に基き、都道府県知事等に住宅宿泊事業を営む旨の届出を提出し、住宅宿泊事業を営むことができる。ただし、同法第2条第3項の規定により、人を宿泊させる日数としては1年間間で百八十日を 초과しないこと定められている。	住宅宿泊事業法(平成29年法律第65号)第2条第3項	対応不可	宿泊営業の実施に当たっては、原則、旅館業法に基づく許可が必要であるが、住宅宿泊事業法は、旅館業法の例外として、そもそも居住の用に供すべき住宅を利用して宿泊営業を実施する場合においては、一定のルールの下で年間180日を限度に当該許可可しない宿泊営業の実施を認めるものであり、その例外は認められない。なお、年間180日を超えて宿泊営業を行う場合に利用できる制度としては、旅館業法に基づく簡易所高業の許可等や国家戦略特別区域法に基づく国家戦略特別区域外国人滞在施設経営事業(特区民泊)の認定といった形のものがある。	



# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎：各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○：所管省庁に再検討を要請(「○」に該当するものを除く)する事項  
 △：再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果				ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	対応の概要	
020317031	2年 3月17日	2年 4月23日	2年 6月24日	宿泊者名簿の完全電子化	予約時に登録された情報を用いて事業者が宿泊者名簿を作成できるようにするとともに、同名簿の提出も電子で可能とする措置を講じるべきである。	旅館業法に基づき、宿泊施設の営業者は宿泊者の氏名や住所、職業等を記載した「宿泊者名簿」を作成・備え付けなければならない。法令上、情報通信機器を用いた名簿の作成・備え付けは禁止されていないが、「旅館業法」においては、宿泊者本人による名簿の記載を事業者に求める規定が存在する。このため、インターネット予約が主流となり、利用者はネット経由で顧客情報を事前に登録しているに関わらず、チェックインの際に改めて宿泊者名簿の記載・確認を行う必要が生じ、宿泊施設と顧客の双方の手間となっている。また、自治体の中には、紙媒体の宿泊者名簿の提出を求めるケースもあるため、作成・備え付け・提出を電子で一貫して行うことができない。	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	旅館業法第6条第1項において、営業者は旅館業の施設等に宿泊者名簿を備え、宿泊者の氏名等を記載し、都道府県知事等の要があるときは、これを提出することが義務づけられています。また、同条第2項において、宿泊者は営業者から請求があれば、氏名等を告げなければならない旨規定されています。	旅館業法第6条	作成:対応不可 登録:現行制度下で対応可能	旅館業法施行規則第4条の2において、宿泊者名簿は正確な記載を確保するための措置を講じた上で作成することとされており、インターネット予約により事前に情報を得ている場合においても、チェックイン時に記載する必要があると考えられています。ただし、必ずしもその場で全てを記載するとは求められておらず、取引予約情報を基に宿泊者名簿が作成できる場合には、宿泊者名簿の正確性を担保するために、チェックイン時に不足部分の記載を求め、本人による確認を行うことも足りると思われる。	なお、紙媒体の宿泊者名簿の提出を求めるか否かについては、法令上の規定はなく、都道府県知事等の判断に委ねられております。
020317032	2年 3月17日	2年 4月23日	2年 6月24日	宿泊施設におけるフロントレス環境の実現	ICTを活用した宿泊施設におけるフロントレス環境の実現に向けて、以下2点を要望する。 ①各保健所の見解を統一させるため、玄関帳場(フロント)が有る必要性がない旨を全国の保健所に周知徹底すること。 ②入国時に登録された認証データ(顔データ)と宿泊施設で撮影した旅行者の顔データを照合し、両者が一致した場合に旅券情報(国籍、旅券番号)を参照可能な仕組みを整備することで、宿泊者名簿への記載と旅券の写しの保存を不要とすること。	2017年の旅館業法改正により、玄関帳場(フロント)における対面による宿泊者の確認義務については見直しが行われた。具体的には営業者が設置したビデオカメラ等により、鮮明な画像で宿泊者の本人確認や出入状況の確認を常時実施すること等の要件を廃止させ、玄関帳場(フロント)の設置が免除されることとなった。しかしながら、各地の保健所によつて、有るでなければ旅館業の許可を与えない場合がみられ、行政機関の現場において制度改正が十分に浸透しているとは言えない状況にある。また、日本国内に住所を要しない外国人が宿泊する場合には、宿泊者名簿に国籍と旅券番号を記載するとともに、旅券の写しを保存しなければならない。この状況は、旅館業法改正の効果を実質的に活かすことができず、宿泊施設の省人化・スマート化の推進に支障をきたしている。	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	旅館・ホテル営業については、旅館業法施行令第1条第1項第2号において、玄関帳場その他の相当者の確認を適切に行うための設備を求められており、その基礎については、旅館業法施行規則(以下「規則」という)第4条の3において、事故が発生したときその他の緊急時における迅速な対応を可能とする設備を備えていること、宿泊者の正確な記載、宿泊者との間の客室の鍵の適切な変換及び宿泊者以外の出入りの状況の確認を可能とする設備を備えていることとされている。	旅館業法施行令第1条第1項第2号、旅館業法施行規則第4条の2、第4条の3	対応不可	玄関帳場の代替設備については、規則第4条の3の各号を基準に、各自治体が条例等で設備基準を定め、適切に運用していると承知しております。	また、宿泊者名簿への国籍及び旅券番号の記載については、平成26年12月19日付健康発1219第2号厚生労働省健康局生活衛生課長通知「旅館等における宿泊者名簿への記載等の徹底について」等によりお示ししているとおり、旅券の写しの保存により代替して差し支えないこととされており、簡素化を図っております。
020317033	2年 3月17日	2年 4月23日	2年 6月24日	オンライン診療・服薬指導における対面原則の徹底	オンライン診療・服薬指導の実施に際しての対面原則を徹底するとともに、初回に服薬指導した薬剤師と情報連携ができていれば、いつでも他の薬剤師が服薬指導できるようにすべきである。	超高齢社会に突入した我が国において、医療機関・薬局のサービスへのアクセスについての負担を軽減するオンライン診療・オンライン服薬指導が果たす役割は極めて大きい。厚生労働省が累次にわたりオンライン診療に関する通知を发出し、2019年11月にはオンライン服薬指導の解禁を含む改正医薬品医療機器等法が成立するなど、政府はオンライン診療・服薬指導の普及に向けた環境を整備しつつある。	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	【オンライン診療】 オンライン診療においては、物理的な制約により、行うことのできる診療が「問診」と「視診」に限定され、重症者を見逃す等可能性があること。 ・ 直ちに治療をすることが困難であることから、感染症患者を含め、急病急変患者については、原則として、直接の対面診療を行うこととしています。 【オンライン服薬指導】 オンライン服薬指導については、医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律(令和元年法律第63号)の一部の施行に伴い、医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律施行規則等の一部を改正する省令(令和2年厚生労働省令第52号)が令和2年3月27日に公布されたところであり、令和2年9月1日から一定のルールの下に施行されることとなっています。	【オンライン診療】 医師法(昭和23年法律第201号)第20条、オンライン診療の適切な実施に関する指針(令和元年7月一部改訂) 【オンライン服薬指導】 医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律第9条の3	検討を予定	【オンライン診療】 令和2年4月7日に閣議決定された緊急経済対策の方針に沿って、令和2年4月10日付けで、感染が拡大、医療機関の受診が困難になりつつあることに鑑みた時限的・特例的な対応として、 ・ 初診も含め、医師の責任の下で医学的に可能と判断した範囲において、希望する患者が電話やオンラインにより診断・処方を受けられること等を示したところです。 これらの措置については、原則として3か月以内に検証を行うこととしており、新型コロナウイルス感染症の感染が収束した後のオンライン診療のあり方について、これらの検証結果を踏まえ、必要を検討を行う予定です。 【オンライン服薬指導】 薬剤師の適正使用の確保のため、あらかじめ、対面により、服薬指導を行っていることや、原則として、同一の薬剤師が対面による服薬指導を適切に組み合わせを行うこととする一定の条件については、パブリックコメントを経たもので、このルールに則って適切に対応することが必要です。 また、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のための時限的・特例的な対応としては、令和2年4月10日付けで、初回からの電話等による服薬指導を行って差し支えないこととする運用を行っています。 これらの措置については、上記のオンライン診療と同様に、時限的・特例的な対応の実施状況の検証が、令和2年9月からは施行される医薬品医療機器等法によるオンライン服薬指導の実施状況を踏まえ、必要な検討を行う予定です。	
020317034	2年 3月17日	2年 4月23日	2年 6月24日	次世代医療基盤法の活用促進に向けた制度整備	通常のオプトアウトを可能とするなど、患者に対する通知要件を緩和するとともに、匿名加工医療情報に関する標準的なデータ提供フォーマットを制定すべきである。	次世代医療基盤法の施行により、患者の検査や治療、保健指導に関する情報を活用した医療サービスの高度化・効率化や健康・医療に関する先進的な研究開発、新産業の創出等の効果が期待されている。しかしながら、医療データの取得・活用の観点から以下2つの問題点が存在し、同法に基づくスキームが円滑に運用することが難しいと推察される。 ① 丁寧なオプトアウトによるデータ提供にあたり、初回受診時の書面通知が前提とされるため、医療従事者の負担増につながり、医療機関から認定事業者へのデータ提供が進まない可能性がある。 ② 認定事業者の増加が見込まれるなか、匿名加工医療情報のデータ提供フォーマットが規定されていないため、複数の認定事業者からデータを提供された利用者における情報の比較・分析が難しくなる可能性がある。	(一社)日本経済団体連合会	内閣府 文部科学省 厚生労働省 経済産業省	① 医療分野の研究開発に資するための匿名加工医療情報に関する法律(平成29年法律第28号。以下「次世代医療基盤法」という。)第30条で定める本人への通知については、同法第4条第1項に基づき定められた基本方針においては、「本人に対するあらかじめの通知については、本人に直接知らしめるものであり、内容が本人に認識される合理的かつ適切な方法により行うこととする。具体的方法については、医療情報取扱事業者の事業の性質及び医療情報の取扱状況に応じて適切に対応することが求められるが、医療機関等の場合には、法施行前から通院している患者を含め法施行後最初の受診時に書面により行うことを基本とする。」となっています。 ② 匿名加工医療情報のデータ提供フォーマットについて規制は存在しません。	①次世代医療基盤法第30条、同法基本方針3(2) ②なし	①対応不可 ②事実承認	①医療情報は、個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第57号)における「要配慮個人情報」に該当するものであり、利用用途を定める一方で医療情報に係る本人の権利利益の保護に適切に配慮する観点から、通知が本人に認識される機会を合理的に確保することが必要です。そのため、基本方針に記載のとおりとなっております。 ②制度の現状欄に記載のとおりです。	

# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎：各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○：所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項  
 △：再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果				ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	対応の概要	
020317035	2年 3月17日	2年 5月25日	2年 6月24日	デジタルヘルス製品を対象とした新たな認定制度の創設	デジタルヘルスケアの社会における価値を最大化し、利用者が安心・信頼できる製品を選択できるようにする観点から、非医療機器に該当するデジタルヘルスケア製品に対して、薬機法に抵触せず効果・効能を謳うことができるよう、健康の維持・増進や予防に関するエビデンスレベルに応じた新たな認定制度を創設すべきである。	アプリケーション等のデジタル技術を活用したヘルスケア関連製品は、患者の診断・治療支援や重症化予防だけでなく、国民の健康維持・増進に寄与することが期待されている。ヘルスケア関連製品は、個々のプログラムの治療方針等への決定の寄与度合いや、不具合が生じた際のリスク度の度合いに応じて、医療機器(以下、プログラム医療機器)と非医療機器(以下、デジタルヘルスケア製品)の2種類に分類される。特定のアプリケーションが、疾病の治療、診断等に寄与する製品としてプログラム医療機器の承認を受けるためには、医薬品開発と同レベルの有効性と、コントロールアプリに対する統計的な有意差を検出できるレベルの有効性を証明するために膨大な長期間の臨床試験を実施する必要がある。一方、直接的な治療効果を持たない製品は、非医療機器として販売することとなり、「医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律(以下、薬機法)及び「不当景品類及び不当表示防止法」の規制により、宣伝広告で効能・効果を謳うことは認められない。非医療機器の中には、健康の維持・増進や予防に寄与するエビデンスを有する製品も存在するが、多種多様なヘルスケアサービスが混在するため、利用者が各製品の品質や有効性を判断し、適切な製品を選択する事は容易ではない。	(一社)日本経済団体連合会	消費者庁 厚生労働省 経済産業省	(厚労省) プログラムの医療機器への該当性については、当該プログラムが医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律(以下「医薬品医療機器等法」という。)第2条第4項に規定する医療機器の定義に該当するかどうかで判断を行っています。  (経産省) 利用者が安心してヘルスケアサービスを利用できる流通の仕組みを整え、継続的にヘルスケアサービスの品質を評価できる環境整備を図るため、ヘルスケアサービスを提供する事業者の属する業界団体等が策定するガイドラインや認証制度のあり方を提示する「ヘルスケアサービスガイドライン」のあり方の指針をまとめている。本指針を踏まえ自己宣言していることを見るために経済産業省ヘルスケア産業課からロコモマークを付与しています。	(厚労省) 医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律(昭和35年法律第145号)  (経産省) 現行制度下で対応可能	(厚労省) 医薬品医療機器等法では、人の疾病の診断、治療又は予防に使用されることを目的としたプログラムを、医療機器プログラムとしています。医療機器に該当しないプログラムについて、そのプログラムの目的を標榜することは差し支えありません。  (経産省) 医療機器に該当するかどうか判断に迷う場合は個別にご相談ください。	(厚労省) 医薬品医療機器等法では、人の疾病の診断、治療又は予防に使用されることを目的としたプログラムを、医療機器プログラムとしています。医療機器に該当しないプログラムについて、そのプログラムの目的を標榜することは差し支えありません。  (経産省) 事業者が、本指針に基づき自己宣言をしていたいた場合は経済産業省ヘルスケア産業課からロコモマークの付与をいたします。また令和2年度ヘルスケアサービス社会実装事業補助金において、ガイドライン策定の支援を行っています。	
020317036	2年 3月17日	2年 4月23日	2年 5月27日	医療データの2次利用に向けた患者同意の電磁的取得の促進	以下2点の措置を講じることにより、患者同意の電磁的取得を促進すべきである。 ① ガイダンスの「適切な同意を受けている事例」を周知徹底すること。 ② 「医学研究等に係る倫理指針の見直しに関する合同会議タスクフォース」の『医学系指針』及び『ゲノム指針』の見直しに関する取りまとめに記載された、電磁的方法での同意取得の規定を早期に実現すること。	人を対象とする医学系研究の実施にあたって医療機関から提供を受けた医療データを2次利用する際には、医療従事者から患者への説明と患者の同意取得(インフォームド・コンセント)が必要となる。その際、全ての関係者は「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」の遵守が求められる。同意指針については、各規定の発釈や具体的な手続の留意点等を説明するガイダンスが用意されている。このような中、患者の同意取得について、指針の中には電磁的方法に関する記載がないもの、ガイダンスでは「適切な同意を受けている事例」として電磁的な手段が明記されており、指針とガイダンスの差異により、医学系研究の実施主体は書面での同意取得と当該書面の物理的管理を実施しているケースが多い。スマートフォンアプリ等の電子ソフトウェアを用いた医療データの取得・活用が進むなか、書面に基づく措置の実施は関係者の負担となっており、医療データの2次利用が十分に広がらない一因となっている。	(一社)日本経済団体連合会	文部科学省 厚生労働省 経済産業省	①について、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」(平成29年文部科学省・厚生労働省告示第1号。以下「医学系指針」という。)においては、既存の医療データを研究目的として2次利用する際、第12の1(2)(3)(4)に掲げる条件を満たす場合は、倫理審査委員会の意見を聴いた上で研究対象者等に研究内容を通知又は公開し、拒否機会を保障することでよいものとされています。 なお新たに試料・情報を取得して研究を実施しようとする場合のうち、複製・介入を伴わず人体から取得された試料を用いない等一定の条件を満たす研究に当たっては、研究対象者の適切な同意を得ることとされており、ここにおいて「適切な同意」とは、電磁的記録による書面の受領も含まれるものと解しています。「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針ガイダンス」(第12の1)(1)(2)。	「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」(平成29年文部科学省・厚生労働省告示第1号)	対応	①について、医療データを研究目的として2次利用する際の同意の在り方は、「制度の現状」欄に記載したとおりです。また②について、ご指摘のように、電子ソフトウェアを用いた医療データ活用が進む現代において、電磁的方法による同意取得の需要が高まっていることは承知しているところであり、「医学研究等に係る倫理指針の見直しに関する合同会議」において、電磁的方法によるインフォームド・コンセント(IC)を受けることについても検討を行い、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」及び「ゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」の見直しに関する取りまとめ(令和2年1月24日、医学研究等に係る倫理指針の見直しに関する合同会議)を公表しました。 この取りまとめにおいては、文書によるICに代えて、電磁的方法によりICの取得を可能とする方向性が示されており、現在の取りまとめを踏まえ、同意指針の統合による新たな指針の制定に向けた具体的な検討を行っていることについても、見直し後の統合指針及びガイダンスにおいて明記する方向で検討しており、令和2年度中の告示を目指しているところでです。	
020317037	2年 3月17日	2年 4月23日	2年 6月24日	ライフコース全体にわたり健康・医療情報を円滑に連結する仕組みの整備	健康保険事業や関連事務の遂行以外にも、次世代医療基盤法に基づき認定事業者など法令で規定されたデータベースの運営主体への提供等、公益に資する場合には、自治体や健保組合等による被保険者番号の告知要求を可能とすべきである。	2019年5月に成立した「医療保険制度の適正かつ効率的な運営を図るための健康保険法等の一部を改正する法律」により、健康保険証の被保険者番号が個人単位化され、個人の健康・医療情報を連結する基盤が整備された。情報連結の仕組みについては、「医療等情報の連結推進に向けた被保険者番号活用の仕組みに関する検討会」の報告書において、次世代医療基盤法に基づき認定事業者等が被保険者番号の「履歴照会・回答システム」を活用することで同一人物の番号を確認する方法が示されている。同検討会では健康医療分野のデータベースの連結解析が想定されたが、個人のライフコースデータを可能な限り連続的に解析するには、母子手帳情報や学校健診情報、企業の定期健診情報等の保険医療分野外のデータベースとの連結も重要となる。しかしながら、健康保険法に被保険者番号の告知要求制限が新設されたため、市区町村や学校設置者、企業の健康保険組合等が上記情報を管理する際にIDとして被保険者番号を活用することができない。このため、認定事業者が情報の提供を受けた場合に同一人物のデータを高精度で連結することが困難になると考えられる。	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	「医療保険制度の適正かつ効率的な運営を図るための健康保険法等の一部を改正する法律」により、被保険者記号・番号が個人単位化されたことに伴い、プライバシー保護の観点から、健康保険事業とこれに関連する事務以外に、被保険者記号・番号の告知を要求することを制限する「告知要求制限」が設けられた。	健康保険法第194条の2等	検討し着手	健康保険事業又は当該事業に関連する事務の遂行のため必要である場合として、被保険者記号・番号の告知を要求すること又はデータベースを構成することが可能である手続については、省令で規定することとされており、医療分野の研究開発に資するための匿名加工医療情報に関する法律(平成29年法律第28号)第9条第1項に規定する認定匿名加工医療情報作成事業者(認定事業者)が、同法第2条第4項に規定する匿名加工医療情報作成を行う場合等についても、当該手続の一つとして省令に位置付ける方針で検討を進めている。	

# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果				ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	対応の概要	
020317039	2年 3月17日	2年 4月23日	2年 6月24日	医療分野におけるデジタル型のシステム開発手法に適合したガイドラインの整備	産学官が共同でアジャイル型のシステム開発に適合したガイドラインを作成するとともに、技術の進展に応じて適時・適切に更新する体制を整備すべきである。	医薬品・医薬部外品の製造販売業者・製造業者が製造管理・品質管理に関する省令に基づく業務を行うためのシステムを開発する際には、コンピュータ化システムに関する開発・検証・運用管理に関するガイドラインの遵守が求められる。しかしながら、同ガイドラインは旧来のウォーターフォール型でのシステム開発を前提としており、昨今の技術トレンドであるアジャイル型の開発に適用できず、システム開発に要する費用と期間の増大を招いている。同ガイドラインには、「このガイドラインに示した管理方法は標準的な例を示したものであり、これに代わる方法で、それが同等又はそれ以上の目的を達成できるものである場合には、その方法を用いても差し支えない」との記載もみられるが、代替方法がガイドラインの主旨にどうかどうかを各企業で判断することは難しく、ウォーターフォール型の開発を余儀なくされている。	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	「医薬品・医薬部外品製造販売業者等におけるコンピュータ化システム適正管理ガイドラインについて」(平成22年10月21日薬食監麻発1021第11号、以下「本ガイドライン」という。) 「医薬品・医薬部外品の製造管理及び品質管理の基準に関する省令」(平成14年厚生労働省令第130号、以下「GMP省令」という。) 「医薬品又は製造する製造業者又は製造販売する製造販売業者又は製造する製造業者等(以下「製造販売業者等」という。) が、「医薬品、医薬部外品、化粧品及び医療機器の品質管理の基準に関する省令」(平成14年厚生労働省令第130号、以下「GMP省令」という。) 及びGMP省令に基づく業務を行うためのコンピュータ化システムの要件を明確にし、コンピュータ化システムが意図したとおりに動作することを保証するため、これを開発する際に必要な事項、これを検証するバリテーションに関する事項及び運用管理に関する事項(バリエーション管理)の維持や廃棄に関する事項」を定め、GMP省令及びGMP省令の適正な実施の確保を図ることを目的としているもの。 また、本ガイドラインに示した管理方法は標準的な例を示したものであり、これに代わる方法で、それが同等又はそれ以上の目的を達成できるものである場合には、その方法を用いても差し支えない」として、「それに代わる適切な方法」とについては、「医薬品・医薬部外品製造販売業者等におけるコンピュータ化システム適正管理ガイドラインに関する質疑応答集(Q&A)」(平成22年10月21日薬食監麻発1021第11号厚生労働省医薬食品局監視指導・麻薬対策課長通知)において、具体的なISPEの「GAMPガイド」やPIC/Sの「Good Practices For Computerised Systems In Regulated "GXP" Environments」等の欧米のガイドラインに基づいた方法を挙げていて、適切な方法であることを説明できるのであればこれに限らない」としています。	「医薬品・医薬部外品製造販売業者等におけるコンピュータ化システム適正管理ガイドラインについて」(平成22年10月21日薬食監麻発1021第11号厚生労働省医薬食品局監視指導・麻薬対策課長通知) 「医薬品・医薬部外品製造販売業者等におけるコンピュータ化システム適正管理ガイドラインに関する質疑応答集(Q&A)」(平成22年10月21日薬食監麻発1021第11号厚生労働省医薬食品局監視指導・麻薬対策課長通知)	現行制度下で対応可能	本ガイドラインによって、採用しようとしている方法がウォーターフォール型であることを求めているわけではありません。また、本事務連絡で「それに代わる適切な方法」として例示しているISPEの「GAMPガイド」は、ウォーターフォール型だけでなくアジャイル型のソフトウェア開発も適用の範囲に含まれております。よって、アジャイル型のソフトウェア開発も適用の範囲に含まれております。	
020317040	2年 3月17日	2年 4月23日	2年 6月24日	プログラムの医療機器の該当性判断の迅速化および適正化	①通知やQ&Aにおける医療機器に該当しないプログラムの例を追加すること。追加例:医学的該当性ガイドライン等でエビデンスが認められている疾患のスクリーニング方法等、検査結果データ(携帯端末等)による簡易に測定されたデータを含む)やチェックリストによるスコアを当てはめることで、当該疾患に罹患している可能性を提示するプログラム ②医療機器の該当性における事例を可能な範囲で公表すること。 ③厚生労働省や各都道府県の担当課において開発者の相談・照会業務を迅速化すること。	アプリケーション等のプログラムにおける医療機器への該当性については、厚生労働省による通知やQ&Aの発出により、該当・非該当の代表的事例の掲載を含めて一定の明確化が図られている。しかしながら、通知やQ&Aの記載内容は極めて限定的であるため、開発者は個別案件毎に厚生労働省や都道府県の担当課と相談・照会を行わざるを得ず、案件によっては正式な回答を得るまでに相当の期間を要し、開発の遅延を招くケースもみられる。超高齢社会を迎えた我が国において、国民一人ひとりの健康の維持・増進、疾病の予防につながるヘルスケアアプリケーションの開発促進は重要な課題である。現在、医学的に妥当性のあるアプリケーションプログラム等が広く健康の維持・増進、疾病予防に活用されている状況を踏まえて、現状と規制の整合を図り、また医療機器への該当・非該当に関する予見可能性を高める観点で、①～③に取り組みすべきである。	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	プログラムの医療機器への該当性については、当該プログラムが医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律(以下「医薬品医療機器等法」という。) 第2条第4項に規定する医療機器の定義に該当するかどうかで判断を行っています。 「プログラムの医療機器への該当性に関する基本的な考え方について」(平成21年11月14日付付薬食監麻発1114第5号厚生労働省医薬食品局監視指導・麻薬対策課長通知)において、基本的な考え方を示すと考えられるプログラム及び医療機器に該当しないと判断されるプログラムの代表的なものについて例示を行っています。	医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律第2条第4項	検討を予定	提案を踏まえ、プログラム医療機器に該当する事例、該当しない事例をそれぞれ追加するよう、通知の改正を検討することといたします。 それにより、プログラムの医療機器への該当性に関する事例の迅速化を図るものと考えています。	
020317041	2年 3月17日	2年 4月23日	2年 5月27日	行政機関から生命保険会社に対する情報照会手続の電子化	照会文書の様式を統一するとともに、手続を電子化すべきである。	行政機関は、国民の財産調査等を目的として、生命保険会社に保険契約の有無や契約内容を照会している。この照会手続は、多種多様な様式の文書の送付により実施されるため、生命保険会社は自覚を要しながら手作業で各寄せ等の事務処理を行わなければならない、大きな負担となっている。	(一社)日本経済団体連合会	内閣官房 金融庁 総務省 財務省 厚生労働省	【総務省】 地方税の課税・徴収における生命保険会社等に対する取引照会は、書面等で行われており、地方税に係る照会文書の様式統一については、地方団体に対し、平成27年度に作成された標準様式の使用を要請しています。 【財務省】 租税負担においては、申告納税制度の下、適正・公平な税務行政を推進して、不正な税逃れに対しては、厳正な税務調査等を実施するとともに、滞納となった国税については、滞納整理の早期着手・早期保全に取り組んでいるところです。その際、納税者本人に対する調査だけでは適正な課税標準等を把握することができないと認められる場合には、取引のある生命保険会社等に対して臨場又は書面による取引照会を実施しております。なお、照会文書の書式の統一については、業界団体と協議を実施した上で、平成27年度に統一しております。 【厚生労働省】 生活保護における福祉事務所からの生命保険会社等に対する取引照会は、書面等で行われておりますが、平成27年度から照会文書の様式を統一しており、生命保険会社に対する照会様式を出力するためのシステム改修費について、平成27年度2次補正予算に上りした上で、通知を改正し、令和2年4月以降、例外なく所定の様式を使用するよう取扱いを改めました。また、本年3月の生活保護関係全国係長会議資料において所定の様式を使用する必要がある旨を掲載して各自自治体に再周知しました。	【総務省】 地方税法第22条の3第2項、第26条他及び第30条第5項(国税徴収法第141条) 【財務省】 租税負担においては、申告納税制度の下、適正・公平な税務行政を推進して、不正な税逃れに対しては、厳正な税務調査等を実施するとともに、滞納となった国税については、滞納整理の早期着手・早期保全に取り組んでいるところです。その際、納税者本人に対する調査だけでは適正な課税標準等を把握することができないと認められる場合には、取引のある生命保険会社等に対して臨場又は書面による取引照会を実施しております。なお、照会文書の書式の統一については、業界団体と協議を実施した上で、平成27年度に統一しております。 【厚生労働省】 生活保護における福祉事務所からの生命保険会社等に対する取引照会は、書面等で行われておりますが、平成27年度から照会文書の様式を統一しており、生命保険会社に対する照会様式を出力するためのシステム改修費について、平成27年度2次補正予算に上りした上で、通知を改正し、令和2年4月以降、例外なく所定の様式を使用するよう取扱いを改めました。また、本年3月の生活保護関係全国係長会議資料において所定の様式を使用する必要がある旨を掲載して各自自治体に再周知しました。	【内閣官房、金融庁、総務省、財務省、厚生労働省】 行政機関から金融機関に対して行われる「預貯金等の照会・回答業務のデジタル化に向けて」、「デジタル・ガバメント実行計画」(平成30年7月20日デジタル・ガバメント関係会議決定)、「野党議員デジタル国民意識調査」官民データ活用推進基本計画(令和元年6月14日閣議決定)等に基づき、内閣官房及び金融庁において関係省や地方公共団体、金融機関(銀行等、証券、保険)による検討会を昨年度開催し、令和元年11月に「金融機関×行政機関のデジタル化に向けた取組の方向性ととりまとめ」を策定し、「デジタル・ガバメント実行計画」(令和元年12月20日閣議決定)に反映しました。 とりまとめ及び「デジタル・ガバメント実行計画」では、民間事業者によるサービス等を活用し、金融機関・行政機関の双方において原則として預貯金等の照会・回答業務をデジタル化する観点で、金融機関の負担軽減及び行政機関による迅速かつ適正な行政事務の遂行を図ることを目指しており、引き続き、預貯金等の照会・回答業務のデジタル化に向けた対応策等を検討し、順次、省力化・迅速化への取組みを推進していきます。		



# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			ワーキング・グループにおける処理方針	
									制度の現状	該当法令等	対応の分類		対応の概要
020317048	2年 3月17日	2年 4月23日	2年 6月24日	柔道整復レセプトの電子化	柔道整復レセプトの電子化を早急に進めるべきである。	医療・歯科・調剤のレセプトは大部分が電子化されているが、柔道整復レセプトは依然として紙媒体のままである。このため、健康保険組合においては、レセプトを自撮で確認する作業に加えて、資料の郵送や保管・管理、廃棄等の取り扱いに際して多大なコストが発生している。紙媒体のため紛失による個人情報漏洩リスクや火災等による滅失リスクも少なくない。また、「社会保険診療報酬支払基金」においては、審査の透明化や迅速化を図る観点から、電子的に提出されたレセプトに対してコンピューターによる自動チェックを実施しているが、紙媒体の柔道整復レセプトに対しては実施することができない。不正請求の防止や審査の効率化・合理化の観点からも、レセプトの電子化は重要な課題である。	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	電子化については、第17回(令和2年4月22日)社会保障審議会医療保険部会柔道整復療養費検討専門委員会において、「議論の整理」に基づき諸課題のひとつとして検討事項になっています。	「柔道整復師の施術に係る療養費について」(平成22年5月24日付け保発0524第2号)	検討に着手	電子化については、社会保障審議会医療保険部会柔道整復療養費専門委員会において引き続き議論を行うこととしており、その議論や保険者及び施術団体等の意見を踏まえ、検討していきます。	
020317051	2年 3月17日	2年 4月23日	2年 6月24日	産前産後休業・育児休業取得時における申請手続の利便性向上	産前産後休業取得者申出書と育児休業等取得者申出書の提出にあたり、外部連携APIを利用して一括で申請可能とすべきである。	従業員が産前産後休業または育児休業を取得した際、社会保険料の免除を申請するには、「産前産後休業取得者申出書」と「育児休業等取得者申出書」を事業主が日本年金機構に提出しなければならない。両手続は「電子政府の総合窓口」(e-Gov)の一括申請や外部連携APIの対象に含まれていないため、効率的な電子申請を行うことができず、多数の従業員を雇用する事業者には大きな事務負担がかかっている。	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	健康保険法および厚生年金保険法においては、産前産後休業または育児休業をしている被保険者を使用している事業所の事業主が、保険者に、申出をしたときは、その休業を開始した日の属する月から終了する日の前月まで当該被保険者に係る保険料を徴収しない旨を規定しています。また、事業主からの申出は、産前産後休業の期間中または育児休業の期間中に行うこととしています。そのため、産前産後休業または育児休業を開始した際に、都度、申出書を提出いただくこととなります。	厚生年金保険法第81条の2、81条の2の2 厚生年金保険法施行規則第25条の2、第25条の2の2 健康保険法第159条、第159条の3、健康保険法施行規則第135条、第135条の2	対応	今回のご意見や過去の申請件数を踏まえ、外部連携APIでの申請を可能とする方向です。なお、現在令和2年度中に仕様公開できるよう作業を進めております。	
020317054	2年 3月17日	2年 4月23日	2年 6月24日	雇用保険に関する本社一括手続の実現	デジタル・ガバメントの実現に向けて、公共職業安定所間の情報連携を推進することで、本社を所轄する公共職業安定所で雇用保険手続を一括で受付・処理できるようにすべきである。	雇用保険に関する各種手続(被保険者資格取得届、被保険者資格喪失届、雇用保険被保険者転勤届等)は、事業場毎に所轄の公共職業安定所に提出して実施しなければならない。このため、広域で活動する事業者においては、各事業場に担当者を配置する必要が生じ、行政手続に関する業務の効率化・集約化を阻害している。	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	雇用保険法施行規則第3条において、雇用保険法の規定により行うべき被保険者に関する届出その他の事務を、その事業所ごとに処理しなければならないこととされています。	雇用保険法施行規則第3条	対応不可	事業主から被保険者に関する届出があった場合や離職者から基本手当等の支給申請があった場合においては、その被保険者や離職者の勤務実態を正確に把握する必要があることから、雇用管理単位である事業所ごとに処理していただくこととしています。 なお、電子申請にて届出を行う場合、届出を行う本社等において、複数の事業所の事務処理を一括で行うことが可能となっています。	

# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中文は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果				ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	対応の概要	
020317068	2年 3月17日	2年 4月23日	2年 6月24日	健康保険組合における法定帳簿の電子的管理の容認	電子帳簿保存法を参考に、法定帳簿を書面に出力することなく、電子的に管理することを認めるべきである。	厚生省(当時)通知により、健康保険組合においては、法定帳簿である「歳入簿」「歳出簿」「現金出納帳」の作成に当たり、年度末に書面に出力するほか、月末には年度当初から当該月分までの帳簿の記載内容を書き出し管理しなければならない。また、帳簿や帳票の出力に際しては、通し番号を付して編纂することが求められている。このため、電子的に経理帳簿を作成している健康保険組合も、上記通知に対応するために書類の作成や管理・保管、廃棄等を行う必要が生じており、電子化のメリットを十分に享受することができていない。	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	「健康保険組合における経理事務を電子計算機を利用して処理する場合の取扱いについて」(昭和61年11月28日 保険発第104号 厚生省保険局保険課長通知)に基づき、対応をいただいています。	健康保険法施行規則第12条 厚生労働省の所管する法令の規定に基づく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の利用に関する省令第3条 「健康保険組合における経理事務を電子計算機を利用して処理する場合の取扱いについて」(昭和61年11月28日 保険発第104号 厚生省保険局保険課長通知)	検討に着手	健康保険組合の法定帳簿である「歳入簿」「歳出簿」「現金出納帳」については、現在、健康組合における電子申請環境の構築に併せて、前向きに検討を進めているところですが、歳入簿等の電子保存を認めるには、「厚生労働省の所管する法令等の規程に基づく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の利用に関する省令」の改訂が必要となるため、他の法令等で規定する書面の取扱いとの整合性も含めて検討してまいります。	
020317070	2年 3月17日	2年 4月23日	2年 6月24日	雇用保険手続における添付書類の省略	事業者が既に提出した社員のマイナンバーを活用して行政機関間の情報連携を図り、添付書類の提出を不要とすべきである。	高齢者雇用継続基本給付金や育児休業給付金の支給申請に当たり、被保険者(社員)は事業主(勤務先)を経由して行政機関に手続を行うこととされている。支給手続に必要な添付書類の中には、受給資格(年齢)や育児休業の事実を確認するための公的書類の写しが必要であるが、このような添付書類は既に行政機関が保有している情報である。	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	高齢者雇用継続基本給付金は雇用保険法施行規則第101条の5において、育児休業給付金は雇用保険法施行規則101条の13において、申請の際に添付する書類について定めております。	雇用保険法施行規則第101条の5、第101条の13	対応不可	マイナンバーによる情報連携による添付書類の省略については、年齢の確認書類については提出を省略できるよう検討しておりますが、育児休業給付の延長事由となる入園不承認に係る情報について把握することができないことから、提出を省略することは難しいものと考えております。	
020318002	2年 3月18日	2年 4月23日	2年 6月24日	美容師国家資格の規制の緩和と、美容専門学校の内容の自由化	美容通信科の学生が、美容室で働きながら国家資格を取得するのにはシャンプーやマッサージなど補助業務はお客様に当たらないという資格規制の緩和が必要。美容の国家資格試験は、美容室でお客様が求める技術とを兼ねており、専門学校は国家資格のための授業が組まれ、美容室は、お客様に求められる技術を提供しなければならない。産業発展に向けた産学の連携がない。美容学校の存続と理美容教育センターの権益のための国家資格の規制となっている。実技試験は各学校に委ねるといふ自由化がのぞましい。多様化している美容室の実態に合わせ、まつ毛専門店、ヘアセット専門店、ヘアカット専門店の内容に合わせた分野別に資格認定とすべき。	新卒美容師の約半数が奨学金を利用し返済に追われている。2年間の美容学校の学費が、給料に対し割高である。3年間の美容通信科は、美容室で働きながら資格取得ができるが、免許取得までの無資格の3年間はお客様に触れる仕事は出来ない。無資格期間でも補助業務を行えるよう規制の緩和がなされれば、実践的な技能が習得できるので美容師の給与待遇、生産性を改善できる。人工知能の発達により、無くなる職業と新たな職業の入れ替わりが進む時代環境では職業間の流動性を容認ししなければならない。美容師への転職は、国家資格という参入障壁(専門学校2年間の学費と時間)が転入を妨げ、少子化と人口減少の時代にあって人手不足をさらに加速させている。美容産業は、業態の多様化が進みヘアカット専門店、ヘアセット専門店、ヘアカラー専門店、まつ毛専門店 よりセグメント化し短時間、単品施術、低客単価、高生産性モデルが伸びているもの、国家資格は依然として2年間の美容学校卒業を前提としているため、時間と学費がかかりすぎる。学校の自由化によって、必要な技能だけを短時間で習得でき、なおかつ期間も3ヶ月から2ヶ月の短縮と単品技能資格取得ができるよう、それぞれの資格取得コースを設ければ、美容師への流入は増え、流動性が高まる。学科試験のみを国家統一試験として残し、技能試験においては各学校のそれぞれのコースの卒業資格に代替することで無駄な税金を減らせる。規制による参入障壁は、権益がはびこり、閉鎖性が強まり自由競争を阻害し、結局は産業の発展を阻害する。参入障壁を下げ、自由化によって活性化し産業も発展する。	株式会社 mslash ホールディングス	厚生労働省	美容師法第2条において、「美容」とは、パーマ・ネット・エープ、結髪、化粧等の方法により、容姿を美しくすること、「美容師」とは、厚生労働大臣の免許を受けて美容を業とする者を、「美容所」とは、美容の業を行うために設けられた施設と定義されています。また、同法第6条において、美容師でなければ、美容を業としてはならないこととされており、同法第3条において、美容師試験に合格した者は、厚生労働大臣の免許を受けて美容師になることができることとされており、同法第4条の2において、厚生労働大臣は、指定試験機関に、美容師試験の試験業務を行わせることができるとされており、指定試験機関において、美容師国家試験として、筆記試験及び実技試験が行われています。	美容師法第2条、第3条、第4条の2、第6条	対応不可	シャンプー等の美容行為は、必要な衛生措置を適切に講じるための知識を修得した美容師が行う必要があるため、無資格者である学生が美容行為を行えることとは、公衆衛生上適切な措置とは考えておりません。また、美容師国家試験における実技試験については、国家試験として全国同水準の技術が求められることから、各学校に試験を委ねることは適切ではないと考えております。さらに、美容師は、技術だけでなく関係する法律等も含め体系的に学んでいるため、衛生的で安全な業務が行えるものと考えます。そのため、業務内容ごとに細分化し、それぞれの業務を資格として取得させることは、公衆衛生上適切な措置とは考えておりません。	

# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	
020322001	2年 3月22日	2年 4月23日	2年 5月27日	本年度に限る医療福祉系資格の実習期間短縮、免除等措置	本年度に限り、医師、歯科医師、看護師、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士等、医療、福祉系資格者養成大学、短期大学、専門学校における実習期間の短縮または免除、代替措置をお願いいたします。	コロナウイルスが終息しない中で、限られた医療、福祉のリソースを実習に割くことは、現場への負担が大きくなりばかりでなく、また教育課程にある学生を現場に出すこととは患者、利用者への懸念を強いることとなります。また、学生は比較的若い者が多いのですが、患者は有病であり、また、利用者は高齢、あるいは障がいのある方です。そのため、学生が認識なく患者、利用者に感染させてしまう懸念があります。	個人	文部科学省 厚生労働省	<p>医師・歯科医師の養成課程については、実習内容について法令等に定められているものではなく、各大学においてその教育内容が検討・実施されています。上記以外の医療系職種(養成)においては、省令により、病院等での臨地実習を含む教育内容を基準として示しており、各学校において実習科目を開設し実施しています。加えて、社会福祉士、介護福祉士及び精神保健福祉士の養成課程における学習内容については、省令等で定められており、実習については各資格の専門性に照らしてそれぞれ定められた社会福祉施設等で実施するものとされています。</p> <p>大学設置基準(昭和31年10月22日 文部省令第29号)、保健師養成所看護師学校養成所指定規則(昭和26年8月10日 文部省令第1号)、診療放射線技師学校養成所指定規則(昭和26年2月11日 文部省令第4号)、臨床検査技師学校養成所指定規則(昭和45年 文部省令第2号)、理学療法士作業療法士学校養成施設指定規則(昭和41年3月30日 文部省令第3号)、視能訓練士学校養成所指定規則(昭和46年 文部省令第2号)、言語聴覚士学校養成所指定規則(平成10年 文部省令第2号)、臨床工学技士学校養成所指定規則(昭和62年 文部省令第2号)、電験種別士学校養成所指定規則(昭和62年 文部省令第2号)、救急救命士学校養成所指定規則(平成3年8月14日 文部省令第2号)、歯科技工士学校養成所指定規則(昭和25年 文部省令第1号)、歯科技工士学校養成所指定規則(昭和31年 厚生省令第3号)、あん摩マッサージ指圧師、はり師及び灸師に係る学校養成施設指定規則(昭和26年 文部省令第2号)、柔道整復師学校養成施設指定規則(昭和47年 文部省令第2号)、社会福祉士介護福祉士養成施設指定規則(昭和62年 厚生省令第50号)、社会福祉士介護福祉士学校指定規則(平成20年 文部科学省令第2号)、厚生労働省令第2号)、社会福祉士に関する科目を定める省令(平成20年 文部科学省令第3号)、精神保健福祉士短期養成施設等及び精神保健福祉士一般養成施設等指定規則(平成10年 厚生省令第12号)、精神障害者の保健及び福祉に関する科目を定める省令(平成23年 文部科学省令第3号)</p>	対応	医療系学部等の実習については、「新型コロナウイルス感染症の発生に伴う医療関係職種等の各学校、養成所及び養成施設等の対応について(令和2年2月28日事務連絡)」で演習又は学内実習等により代替することも可能であることを前掲に、適切に対応を検討されているところです。	



# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			ワーキング・グループにおける処理方針	
									制度の現状	該当法令等	対応の分類		対応の概要
311028069	元年 10月28日	元年 11月15日	2年 7月29日	認知症顧客の金融包摂を向上させるための成年後見制度の利便性向上・担い手拡大	<p>【制度的現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>成年後見制度は、本人の財産・身を守ることを主眼とし、家族の負担が大きい一方で、支出項目の柔軟性の低さ等、利点が限定的であることなどを背景に、利用が進まず。現在、親族による後見人の就任は3割程度に留まっており、数万円/月の専門職等の後見人・監督人への報酬が家計を圧迫。また、法的手続きの煩雑さ、一度就任した場合の止めにくさも、制度利用のネックとなっている。</li> <li>また、財産を減らさないことが重視されるために、資産運用の継続ができず、認知症発症後の余生の生活資金等の確保のための資産寿命の延伸が困難となっている。</li> </ul> <p>【要望理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>今後、認知能力が低下した高齢者が金融システムから排除されることなく、引き続き様々な金融サービスを受け続けられるよう、金融包摂を確保していくことが社会的な要請となっている。認知症対策としては、本来、認知機能の低下・喪失前に、本人の意思を確認し、認知機能喪失後も、金融機関がその意思に沿ってサービスを継続できるように事前に準備しておくことが最も重要。金融機関としてもそれを最大限周知・啓蒙する社会的責任がある。</li> <li>金融取引は基本的に健康者による本人取引を前提としており、既に認知能力を喪失したり、喪失が疑われる高齢者との金融取引を金融機関が独自の判断で行うことには限界がある。具体的には以下のような対応を行って、本来は事前準備が十分でないケースの救済措置である成年後見制度に広く依拠しにくいことを得ない状況。</li> </ul> <p>① 本人が手続をしようとする場合:原則対応も、明らかに挙動に不審な点が認められる場合は、詐欺被害等も念頭に、現場判断で手続を断絶する等の個別対応を実施</p> <p>② 親族等が手続をしようとする場合:代理人層等の所定の手続を実施していない場合は、対応せず</p> <p>③ 成年後見人等が手続をしようとする場合:対応</p>	<p>【制度的現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>成年後見制度は、認知症等によって判断能力が低下した人を保護するため、本人や親族等の申立てを受けて、家庭裁判所が審判で後見人等を選任するものです。(民法第8条、第11条、第15条)。これは、成年後見制度が本人の権利義務を制限することになることから、家庭裁判所による審判によるものとされており、この手続を変更することは困難です。</li> <li>また、後見人等への監督については、家庭裁判所は、後見人等の事務を監督し、いつでも、これらの者に事務の報告等を求めることができます(民法第83条、第87条の5第2項、第876条の10第1項)。後見人等に対する監督は、後見人等の不正により本人の権利利益が侵害されることを防止するため、家庭裁判所が、個別の事案に応じて行うものであり、定型的に簡素化・効率化を行うことは、かえって本人の利益を害するおそれがあり、困難です。</li> </ul> <p>【要望理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>一度後見人に就任した家族の一定の事情のもとでの出口の確保等によるハードルの引き下げ</li> <li>現行法上、一度後見を開始されると、その後見開始の原因が消滅するまで、被後見人が死亡するまで、後見は終了しません(民法第10条、第83条第1号参照)。これは、成年後見制度が判断能力の不十分な者を保護することを目的とするものであり、後見人による保護の必要性は、一般に、後見開始の原因が消滅するまで存続するためです。</li> <li>この要件を緩和することについては、本人保護の観点から慎重な検討を要します。</li> <li>一方、現行法上、後見人は、正当な事由があるときは、家庭裁判所の許可を得て辞任することができます(民法第84条)。このような場合事例における後見人の辞任が認められるかについては、個々の具体的事例に応じて、家庭裁判所において行われます。このように、一度後見人に就任した親族後見人の正当な事由がある場合には、辞任することが制度上認められています。</li> <li>また、平成29年3月に閣議決定した成年後見制度利用促進基本計画において、中核機関(※)は、必要に応じて家庭裁判所と情報共有し、後見人による事務が本人の意思を尊重し、その身上に配慮して行われるよう、後見人を支援することとしています。特に、本人の福祉・生活の質の向上の観点から、本人と後見人との関係がうまくいっていない場合や他の支援体制への切替えが望ましいと考えられる場合等において、本人の権利擁護を図るために、新たな後見人候補者を推薦する方法による後見人の交代等に迅速・柔軟に対応できるよう、家庭裁判所との連絡調整を行うこととしており、当該取組を推進していくこととしています。</li> <li>※中核機関について</li> </ul>	<p>1ポツ 法務省 2ポツ 厚生労働省 法務省 3ポツ 金融庁(合議) 法務省</p>	<p>都銀懇話会</p>	<p>・手続きの簡素化・効率化 ・成年後見制度は、認知症等によって判断能力が低下した人を保護するため、本人や親族等の申立てを受けて、家庭裁判所が審判で後見人等を選任するものです。 ・また、後見人等への監督については、家庭裁判所は、後見人等の事務を監督し、いつでも、これらの者に事務の報告等を求めることができますとされています。</p> <p>・一度後見人に就任した家族の一定の事情のもとでの出口の確保等によるハードルの引き下げ ・現行法上、一度後見を開始されると、その後見開始の原因が消滅するまで、被後見人が死亡するまで、後見は終了しません(民法第10条、第83条第1号参照)。これは、成年後見制度が判断能力の不十分な者を保護することを目的とするものであり、後見人による保護の必要性は、一般に、後見開始の原因が消滅するまで存続するためです。</p> <p>・銀行についても、子会社で成年後見人に就任するサービス提供を許容 ・銀行の子会社の業務範囲は、法令において規定されている業務に限られています。</p>	<p>民法第7条、第11条、第15条、第83条、第876条の5第2項、第876条の10第1項</p> <p>民法第10条、第84条</p>	<p>◎</p>	<p>・手続きの簡素化・効率化 ・成年後見制度は、認知症等によって判断能力が低下した人を保護するため、本人や親族等の申立てを受けて、家庭裁判所が審判で後見人等を選任するものです。 ・また、後見人等への監督については、家庭裁判所は、後見人等の事務を監督し、いつでも、これらの者に事務の報告等を求めることができますとされています。</p> <p>・一度後見人に就任した家族の一定の事情のもとでの出口の確保等によるハードルの引き下げ ・現行法上、一度後見を開始されると、その後見開始の原因が消滅するまで、被後見人が死亡するまで、後見は終了しません(民法第10条、第83条第1号参照)。これは、成年後見制度が判断能力の不十分な者を保護することを目的とするものであり、後見人による保護の必要性は、一般に、後見開始の原因が消滅するまで存続のためです。</p> <p>・銀行についても、子会社で成年後見人に就任するサービス提供を許容 ・銀行の子会社の業務範囲は、法令において規定されている業務に限られています。</p>	<p>・銀行についても、子会社で成年後見人に就任するサービス提供を許容 ・銀行の子会社の業務範囲は、法令において規定されている業務に限られています。</p> <p>・銀行についても、子会社で成年後見人に就任するサービス提供を許容 ・銀行の子会社の業務範囲は、法令において規定されている業務に限られています。</p> <p>・銀行についても、子会社で成年後見人に就任するサービス提供を許容 ・銀行の子会社の業務範囲は、法令において規定されている業務に限られています。</p>

# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果				ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	対応の概要	
020317011	2年 3月17日	2年 4月23日	2年 7月29日	専属産業医の遠隔化および業務量の緩和	ICTの活用を前提に、事業場外から遠隔で職務を行う専属産業医の選任を認めるとともに、専属産業医が他の事業場の非専属産業医を業務するための事業場間の移動要件を撤廃すべきである。	一定の条件を満たす事業場では、専属の産業医を選任して労働者の健康管理等の業務を行わなければならない。当該産業医が事業場に常駐することについては、法令上の明確な規定は存在しないが、事業場を所管する労働基準監督署のなかには、当該事業場での常勤を事業者に対して求めるケースがみられる。産業医は都市部に偏しているため、郊外の大規模な事業場では専属産業医の確保が困難となっている。「働き方改革関連法」(2019年4月施行)において労働者の健康確保に向けた「産業医・産業保健機能の強化」が盛り込まれ、賃が高く自任に選んだ専属産業医を確保するニーズが高まっているが、事業場の常勤が求められることで適切な産業医を確保できない事態を招いている。また、非専属産業医の選任で足りる事業場においても、他の事業場の専属産業医と契約するためには「事業場間を1時間以内で移動できる」要件を満たす必要があるため、地理的制約から適切な産業医を確保できない場合がある。産業医の職務の多く(労働者の健康管理や面接指導、衛生教育等)はICTの活用で対応でき、定期健康診断や作業環境の維持・管理等の職務についても事業場に常駐する必要は存在しない。労働災害の発生等の緊急時も事業場周辺の医療機関と連携することで必要な措置を行うことは可能と考える。	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第13条第1項及び労働安全衛生法施行令(昭和47年政令第318号)第5条により、事業者は常時50人以上の労働者を使用する事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、医師のうちから産業医を選任し、労働者の健康管理等を行わなければならない。また、この規定に基づき、労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)以下「安衛規則」という。第13条第1項第3号により、常時1,000人以上の労働者を使用する事業場又は特定の有害業務に常時50人以上の労働者を使用する事業場又は特定の有害業務に常時50人以上の労働者を使用する事業場については、事業場に専属の産業医を選任することとされている。また、安衛規則第14条第1項に産業医の職務である労働者の健康管理等の内容、安衛規則第15条に産業医による事業場の定期巡視について、定めています。	労働安全衛生法第13条 労働安全衛生法施行令第5条 労働安全衛生規則第13条第1項、第14条第1項、第15条	その他	労働者の数の多い大規模事業場又は特定の有害な業務を有する事業場の場合には、労働者の健康診断の実施、労働者の健康障害の原因の調査と再発防止のための対策の樹立等、労働者の健康管理を適切に行うために、健康管理でも特に配慮が必要となります。このため、常時1,000人以上の労働者を使用する事業場又は特定の有害業務に常時500人以上の労働者を従事させる事業場について、その事業場にのみ勤務する専属の産業医を選任することとされています。常時しない場合、産業医が、健康診断の実施、健康障害の原因の調査と再発防止対策等の労働者の健康管理等、一人一人の作業環境等を踏まえて、適切に実施することが困難になるおそれがあることから、引き続き産業医の駐在が必要であると考えております。しかしながら、今回のご要望の背景にある産業医の地域偏在については、労使や医療関係者、産業保健の専門家等のご意見を伺いながら、実態を把握するとともに、実態を踏まえて、対策を検討します。	
020317012	2年 3月17日	2年 4月23日	2年 7月29日	安全衛生教育におけるデジタル技術の活用	多数の受講対象者を抱える事業場においては、社内・社外で定期的に集団的に安全衛生教育を実施することは極めて大きいことから、学科教育についてはe-Learningの活用を認めるべきである。	労働者を採用した際、事業者は当該労働者が従事する業務や事業場の性質に応じた安全衛生教育を行わなければならない。教育の科目・範囲・時間は厚生労働省の告知により詳細に定められている。将来的には、事業場の業務実態や労働者の能力に応じて法定の教育時間を短縮できるようにすることが望ましい。	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)以下「法」という。第59条第3項においては、事業者は、危険又は有害な業務で厚生労働省令に定めるもの(以下「業務」という。)に労働者をつかせるときには、当該業務に関する安全又は衛生のための特別の教育(以下「特別教育」という。)を行わなければならないこととされています。特別教育の科目・範囲・時間については、業務ごとに告示で定められており、学科教育及び実技教育によることとされています。	労働安全衛生法第59条、特別教育規程(例:安全衛生特別教育規程 昭和47年労働省告示第92号)	その他	eラーニングによる特別教育については、令和2年3月26日「eインターネット等を介したeラーニングにより行われる特別教育の当面の考え方等について」(令和2年3月26日付け基安発安0326第1号・基安発安0326第2号・基安発安0326第3号)を发出し、必要な要件等を明確化しており、現行の制度においても実施可能です。また、特別教育の教育時間の短縮については、労働安全衛生規則(昭和47年令第32号)第7条で、十分な知識及び技能を有している労働者については全部又は一部の科目を省略することができることとされており、現行の制度においても実施可能です。なお、eラーニングによる履取時教育についても、引き続き検討してまいります。	
020317038	2年 3月17日	2年 4月23日	2年 8月26日	個人に対して医療情報を円滑に提供する仕組みの整備	医療機関に対する開示手続を簡素化するとともに、開示・提供フォーマットを標準化したうえで電磁的形式での提供を推進すべきである。また、特定健診情報や薬剤情報等を閲覧する仕組みが整備されたマイナポータルにおいて、医療現場の診療・検査等を通じて発生する検査データや所見データを確認できるようにすべきである。	医療寿命の延伸に向けては、個人が自らの健康・医療情報を把握・管理し、健康管理や病気のケアに主体的に関与することが極めて重要である。その手段として、健康・医療に関する情報を集約・活用する仕組みであるPHR(Personal Health Record)への期待は大きい。手続に要する負担が小さい。例えば、本人が医療機関に対して自身の医療情報の開示・提供を受ける際には、医療機関から書面による請求を求められる場合や、申請時と開示・提供時の一度の訪問を求められる場合がある。加えて、開示・提供の手段やフォーマットが医療機関間異なるため、PHRを通じた医療情報の利活用の阻害要因となっている。	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省 (合議)内閣府 個人情報保護委員会	医療機関の開示手続については、診療情報の提供等に関する指針(平成15年9月12日付け医政発第0912001号「診療情報の提供等に関する指針の策定について」の別添)に基づき、医療従事者等の診療情報の提供等に関する役割や責任の内容の明確化・具体化を図っています。後段については、「経済財政運営と改革の基本方針2020(令和2年7月17日閣議決定)」に沿って、セプトに基づく薬剤情報や特定健診情報以外のデータ項目を患者本人や医療機関等で確認できる仕組みを推進することとしております。	診療情報の提供等に関する指針(平成15年9月12日付け医政発第0912001号「診療情報の提供等に関する指針の策定について」の別添)	検討に着手	患者の保健医療情報を患者本人や全国の医療機関等で確認できる仕組みに関し、特定健診情報は2020年度中に、セプトに基づく薬剤情報については2021年中に稼働させ、さらに手術等の情報についても2022年中に稼働させます。それ以外のデータ項目については、情報取扱いの必要性や費用対効果等を検証しつつ、技術的向等を踏まえ、2022年を目途にデータベース改革に関する工程を具体化する予定です。診療記録の開示に関する手続については、「診療情報の提供等に関する指針」において、医療機関の管理者が当該指針の規定を参考にして定めることとなっておりますが、上述の議論の状況も踏まえつつ、必要な対応を検討してまいります。	
020317053	2年 3月17日	2年 4月23日	2年 7月29日	同一資本の企業グループ内での社会保険業務の業務制限の見直し	同一資本の企業グループ内のシェアードサービス会社が行う社会保険業務については、同一企業内で行う業務とみなし、社会保険労務士法第27条の「業務の制限」の適用対象から外すべきである。	近年、本業への経営資源の効果的な投入を目的に、グループ内の各企業における人事・総務等の間接部門を一つの企業に集約し、グループ横断でバックオフィス業務を担う「シェアードサービス会社」が進展している。このため、例えば、ある一つの会社(A社)を持ち株式会社し、その傘下に事業会社としてB社とC社を設立すると、従来、A社の社会保険業務を担当してきた者は、B社とC社の社員に関する社会保険業務を実施できなくなり、事業効率の低下を招いている。	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	社会保険労務士法第27条により、社会保険労務士又は社会保険労務士法人でない者が、他人の求めに応じ報酬を得て、同法第2条第1項第1号から第2号までに掲げる業務を業として行うことはできないこととされています。	社会保険労務士法第27条、社会保険労務士法第2条第1項第1号から第2号	対応不可	労働社会保険関係法令は、当該法令の目的に照らし、就業実態を具体的に認識している事業主が責任をもって手続きを行うことを原則としており、当該法令に基づく各種届出等の事務については、同一資本の企業グループ内であっても、企業ごとにを行う必要があります。社会保険労務士法第27条の趣旨は、複雑・多岐にわたる労働社会保険関係法令に基づく事務を適正に遂行するために、国家試験に合格し、実務経験によって専門的知識を習得する等により労働社会保険制度に通曉した資格者のみにその業務を行う必要があることから、社会保険労務士又は社会保険労務士法人でない者が他人の求めに応じ報酬を得て同法第2条第1項第1号から第2号までに掲げる業務を業として行うことを禁止しているものであります。同一資本の企業グループ内であっても、労働社会保険手続きを行うことはできません。なお、グループ企業の持ち株式会社Aは、傘下の事業会社B社とC社の社員の労働社会保険手続きについて、その書類の作成に先だつて行われる、給与に関する情報の給与計算システムへの入力等の作業、社会保険関係窓口等への書類の提出といった使者としての行為などの支援業務を行うことは可能です。	

# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果				ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	対応の概要	
020317055	2年 3月17日	2年 4月23日	2年 7月29日	法人単位での就業規則・36協定の届出の認可	本社が一定の手続きを経て作成した就業規則・36協定について、本社を管轄する労働基準監督署に一括して届出ること、同一内容の36協定を締結している全事業所に協定内容が適用されることを認めるべきである。	就業規則や36協定を労働基準監督署に提出するにあたり、事業場単位での届出が求められている。このため、事業場の数に応じて就業規則・36協定の作成・届出を行わなければならない、広域で活動する事業者の負担は大きい。「本社一括届出方式」も認められているが、事業場の数だけ届出書類を作成し、届出事業場一覧を添付して提出できるに過ぎない。全事業場で同一の就業規則・36協定を作成している事業者も存在するなか、事業場単位での届出を求める意義は乏しい。	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	【就業規則について】 就業規則を作成又は変更した場合、労働基準法第89条及び第90条により、事業場ごとに、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合(以下「過半数労働組合」という。)、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者(以下「過半数代表者」という。)の意見を聴き、当該意見を記した書面を添付して所轄労働基準監督署長に届けなければならないとされています。 この場合で、複数の事業場を有する企業等の各事業場に過半数労働組合がある場合においては、本社において、当該労働組合本部の意見を聴取して、関係各事業場について同意見である旨を併記して届け出ることができ、また、当該企業等の複数の事業場において同一の就業規則を適用する場合には、本社を管轄している労働基準監督署長に一括して届け出ることができることとなっています。 【36協定について】 労働基準法第36条の時間外・休日労働に関する協定(36協定)は、事業場ごとに過半数労働組合又は過半数代表者と締結し、所轄労働基準監督署長に届け出いただく必要があります。 なお、36協定については、複数の事業場を有する企業等の各事業場に過半数労働組合がある場合においては、当該各事業場の36協定について、本社において社長と当該労働組合の本部の長が一括して締結することができ、また、本社と各事業場の36協定の内容が同一である場合には、本社を管轄している労働基準監督署長に一括して届け出ることができることとなっています。	労働基準法第36条、第89条、第90条 通達(昭和63年3月14日付け基発第150号、平成15年2月15日付け基発第0215001号、同日付け第0215002号)	現行制度下で対応可能	労働基準法に基づき、時間外・休日労働に関する労使協定(36協定)及び就業規則は、事業場ごとに協定を締結又は作成し、事業場ごとに届出していたが必要がありますが、e-Gov電子申請システムにより一括届出を行う場合においては、事業場の数にかかわらず、1つの届出様式と、事業場一覧のフォームを一度作成することにより、電子申請による届出が可能となります。 今後電子申請の利用促進を図ることにより、使用者の方の事務負担軽減に取り進んでまいります。	
020317056	2年 3月17日	2年 4月23日	2年 7月29日	労災保険給付関係請求書のファイル形式の多様化	労災保険給付関係請求書を入力可能なファイル形式でも提供すべきである。	労災保険給付関係請求書について、厚生労働省のホームページにダウンロード用(OCR)様式が掲載されているが、PDF版しか掲載されていないものもある。PDF版では直接の入力ができず手書きで対応するしかないため、事業者の事務負担が発生している。	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	OCR様式については、記入・提出いただいた後、専用の機械で読み取り、処理を行っております。従いまして、編集可能な媒体ではOCR機械で読み取れない恐れもあることから、加工できない媒体にて厚生労働省ホームページにアップロードしておりました。	なし	対応	厚生労働省ホームページに掲載されているダウンロード用のOCR様式については、PDF版で掲載されており、現在直接入力できませんが、平成30年11月より技術的な検討を行った結果、平成31年3月に、システム改修を行うことにより直接入力できることを確認しました。これを受け、申請件数の多い様式についてシステム改修をすべく関係部署と調整し、改修内容について検討しています。今後、速やかにシステム改修に着手し、令和2年夏を目途に、入力が可能なファイルをホームページに順次公開していく予定です。	



# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	
020317058	2年 3月17日	2年 4月23日	2年 7月29日	健康診断個人票における押印の廃止	健康診断個人票の産業医・診察医の押印を不要とすべきである。	事業者は労働者に対して、雇用時や一定期間毎の定期に、医師による健康診断を行うとともに、各労働者の健康診断の結果に基づく「健康診断個人票」を作成し、原則として5年間保存しなければならない。 事業者の中には、健康診断個人票のデータを電子的に入力・管理している場合もあるが、当該個人票に産業医・診察医の押印欄が存在するため、書面に出力・押印したうえで保存する手間が生じている。とりわけ、多くの従業員を雇用する事業者にとって、書面の作成・保存に要する負担は大きい。産業医・診察医が電子証明書を用いた電子署名等を行うことで文書の電子保存を行うことも制度上可能だが、実際の運用にあたっては認証局への登録手数料の発生や手続工数の増大等の面で課題がある。 健康診断個人票は事業者が作成・保存するが、労働基準監督署長への提出は要さないため、医師の押印や電子署名を行う必然性は乏しく、当該医師の記名で足りると考えられる。	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	じん肺法第17条、労働安全衛生法第66条の3、じん肺法施行規則第22条、労働安全衛生規則第51条、有機溶剤中毒予防規則第30条、鉛中毒予防規則第54条、四アルキル鉛中毒予防規則(昭和47年労働省令第38号)第23条、特定化学物質障害予防規則(昭和47年労働省令第39号)第40条、高気圧作業安全衛生規則(昭和47年労働省令第40号)第39条、電離放射線障害防止規則(昭和47年労働省令第41号)第57条、石綿障害予防規則(平成17年厚生労働省令第21号)第41条、東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則(平成23年厚生労働省令第152号)第21条、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の利用に関する法律(平成16年法律第149号)第4条第3項、厚生労働省の所管する法令の規定に基づく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の利用に関する省令(平成17年厚生労働省令第44号)第7条	検討に着手	労働安全衛生法に基づく健康診断の個人票における医師等の押印欄については、事業者が医師等による健康診断の実施やその結果に基づく医師等からの意見聴取を実施していることを担保するため設けられていますが、今後、生涯にわたる健診情報等の活用を促進するために健康診断に係る情報の電子化を推進する観点から、上記健康診断の実施については監督指導等により担保することとし、御意見等を踏まえ、可能な限り速やかに省令改正を進めることとし、令和2年6月23日にパブリックコメントを開始しております。	

# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎:各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○:所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項  
 △:再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果				ワーキング・グループにおける処理方針
									制度の現状	該当法令等	対応の分類	対応の概要	
020317059	2年 3月17日	2年 4月23日	2年 7月29日	特殊健康診断の行政報告における産業医電子署名の省略	産業医を選定するのは事業主であるため、事業主の電子署名が付与されれば、報告内容の真正性は担保できると考えられることから、特殊健康診断の行政報告においては産業医の電子署名を省略し、記名で足りることとすべきである。	特定の有害な業務に常時従事する労働者に対し、事業主は一定の時期に医師による特別の健康診断を実施し、診断結果を所轄の労働基準監督署に報告しなければならない。報告にあたり、「電子政府の総合窓口(e-Gov)」を利用可能だが、事業主と産業医の双方の電子署名が必要になる。産業医の電子署名の付与に必要な電子証明書の取得・管理に要する工数や費用が大きく、事業者は報告手続を電子化することが困難な状況となっている。	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省	労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第100条第1項に基づき、厚生労働大臣、都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、厚生労働省令で定めるところにより、事業者等に必要事項を報告させることができるとされています。これに基づき、労働安全衛生規則(昭和47年省令第32号、以下「安衛則」という。)第52条において、事業者は労働基準監督署長に定期健康診断結果報告書を提出することが規定されています。また、安衛則第52条の21、有機溶剤中毒予防規則(昭和47年労働省令第36号)第30条の3等に、それぞれ省令で定める様式によりストレスチェックや特殊健診の結果報告書を労働基準監督署長に提出することが規定されています。さらに、じん肺法(昭和35年法律第30号)第44条及びじん肺法施行規則(昭和35年労働省令第6号)第37条に、省令で定める様式によりじん肺に関する健康管理状況を労働基準監督署長等に提出することが規定されています。これら全ての様式に産業医の押印欄があり、電子申請の場合は押印に代わり電子署名が必要となります。	労働安全衛生法(昭和47年労働省令第37号)第55条、四アルキル鉛中毒予防規則(昭和47年労働省令第38号)第24条、特定化学物質障害予防規則(昭和47年労働省令第40号)第40条、電離放射線障害防止規則(昭和47年労働省令第41号)第58条、石綿障害予防規則(平成17年厚生労働省令第21号)第43条、東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則(平成23年厚生労働省令第152号)第24条	検討に着手	労働安全衛生法に基づく健康診断の報告書における産業医の電子署名については、事業者が産業医に情報を提供することを担保するために規定していましたが、平成31(令和元)年4月から、労働安全衛生法に基づく健康診断や健康診断実施後の措置等の情報を、事業者が産業医に提供することが別途義務づけられたため、産業医の押印を求める規定は廃止可能であると考えております。このため、御意見等を踏まえ、可能な限り速やかに省令改正を進めることとし、令和2年6月23日にパブリックコメントを開始しております。	

# 規制改革ホットライン検討要請項目の現状と対応策

更に精査・検討を要すると認められる事項については、規制改革推進会議(各ワーキング・グループ)において対応します。  
 ※「ワーキング・グループにおける処理方針」欄の記号(◎、○、△)については、所管省庁の回答をもとに、各ワーキング・グループが以下のとおり判断したものです。  
 ◎：各ワーキング・グループで既に検討中又は検討を行う事項  
 ○：所管省庁に再検討を要請(「◎」に該当するものを除く)する事項  
 △：再検討の要否を判断するため、事務局が提案内容に関する事実関係を確認する事項

受付番号	受付日	所管省庁への検討要請日	内閣府での回答取りまとめ日	提案事項	提案の具体的内容	提案理由	提案主体	所管官庁	所管省庁の検討結果			ワーキング・グループにおける処理方針	
									制度の現状	該当法令等	対応の分類		対応の概要
020317071	2年 3月17日	2年 4月23日	2年 7月29日	健康保険組合から後期高齢者医療広域連合に対する情報提供の廃止	今後は、後期高齢者医療広域連合がマイナンバー制度のインフラを活用し、医療保険者向けの中間サーバーや「住民基本台帳ネットワーク」を用いて、直接該当者の過去の健康保険組合の加入履歴を確認する運用とすることで、健康保険組合から支払基金への情報提供を廃止すべきである。	健康保険組合の加入者が三親等内の親族を扶養している場合、被扶養者の年齢が75歳に達するなど後期高齢者医療制度の対象になると、健保組合は「後期高齢者医療広域連合」に対し、「社会保険診療報酬支払基金」を経由して当該被扶養者の氏名、性別、生年月日、住所、被扶養者でなくなった日に関する情報を提供しなければならず、住所情報については法令に記載がないが、支払基金の依頼を受けて健保組合が他の情報とあわせて提供している。	(一社)日本経済団体連合会	総務省 厚生労働省	健康保険組合等の被保険者の被扶養者であった者(以下「元被扶養者」という。)が75歳に到達したことで後期高齢者医療制度に異動した場合、保険料負担が新たに生ずることとなるため、後期高齢者医療制度の創設以来、保険料軽減措置を講じています。 元被扶養者は、毎年新たに約8万人が認定されているが、後期高齢者医療広域連合(以下「広域連合」という。)に異動する前日に健康保険組合等の被扶養者であったことが要件であり、広域連合は、異動してきた者が当該要件に該当するか判断可能な情報を有していません。このため、厚生労働省令に基づき、健康保険組合等の保険者が、該当者の情報を特定し広域連合に通知しています。	高齢者の医療の確保に関する法律施行規則第116条 住民基本台帳法第30条の9、別表第一	検討を予定	御指摘のような制度改正を行うことで、健康保険組合等における支払基金への情報提供の事務負担は軽減されることとなります。 一方で、広域連合においては、新たに被保険者となる一人ひとり(年間150万人前後)についてマイナンバーによる情報照会を行うこととなるため、広域連合が市町村より取得した情報を基にして、医療保険者用中間サーバーに健康保険組合等が登録した情報を一斉照会するシステムを構築する必要があります。 そのため、広域連合側で新たに発生する事務やシステムへの負荷についての関係者の御意見を十分伺った上で、御指摘を踏まえたシステムの内容や事務運用に当たっての課題等を整理し、確実な事務手続きを維持しながら負担軽減を図る方法について丁寧に検討を行ってまいります。	
020318001	2年 3月18日	2年 4月23日	2年 7月29日	有機溶剤等の許容消費量の緩和について	有機溶剤中毒予防規則第2条第1項第1号に規定する有機溶剤等の許容消費量は、係数×気積で算定されているところです。 しかし、この気積は実際にはどれだけ大きくとも上限が150m2とされており、最大許容消費量に上限が設けられています。 仮に有機溶剤使用箇所が広い面積に散らばっている場合、濃度も低くなると考えられることから、気積の上限に関する規定を緩和または撤廃し、リスクアセスメント結果等の実施に応じて算定するといった取り扱いにできないようか。	現在、労働安全衛生法令の改正により、リスクアセスメントの実施に基づくリスク低減を進める、いわば性能標準化が図られて進められているところであり、しかしながら、有機溶剤中毒予防規則等にはまだ「仕様規定」に該当するような従前からの規定が残されており、前述の施策とバッティングしているように見受けられます。 高度経済成長期であれば使用規定により、労働安全衛生基準の底上げが求められていたものの、現代においては次のステップに移行する時期ではないでしょう。 欧米の労働安全衛生法令ではリスクアセスメントに基づき、リスク低減の手法は、各事業所により委ねられているところであり、労働災害が発生した場合、その企業は厳しく罰せられています。 現行の法令のまま規制改革が行われないのであれば、局所排気設備の未設置等に対して、労働安全衛生法第91条に規定する権限及び同法第98条に規定する行政処分の徹底を行うべきではないでしょうか。 柔軟さに欠ける法令が行政の不作為を招いているとすれば本来転倒であり、労働安全衛生行政においてもリスクのある事業であると考えられます。 これらの規制改革が進めば、日本企業の生産性も向上し、日本の主要産業の一つである製造業の没落を防ぐといった側面も得ることができると考えられます。	個人	厚生労働省	有機溶剤中毒予防規則(昭和47年労働省令第36号、以下「有機規則」という。)第2条第1項においては、単位時間あたりに消費する有機溶剤等の量(以下「有機溶剤等消費量」という。)が同規則に規定する有機溶剤等の許容消費量(以下「許容消費量」という。)を超えない場合に有機規則第4章(設備)、第3章(換気装置の性能等)等の適用を除外することとしています。また、有機規則第3条第1項においては、有機溶剤等消費量が許容消費量を常態として超えない等の場合であっても事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長の認定を受けた場合には、第27条(事故の場合の通告等)及び第6章(有機溶剤の貯蔵等)を除き、有機規則の適用を除外することとしています。 この許容消費量は、有機溶剤等の種類ごとに定められた係数と作業場の気積(床面から4mを超える空間を除く)を乗じて算出します。この際作業場の気積が150m3を超える場合は、150m3として算出することとされています。 なお、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号、以下「法」という。)第57条の3第1項の規定による危険性又は有害性等の調査(以下「リスクアセスメント」という。)の結果に基づき、有機規則の規定の適用を除外する規定はありません。	労働安全衛生法第57条の3、労働安全衛生法施行令第18条並びに有機規則第2条及び第3条	対応不可	許容消費量の算出(特定の係数×気積)において、気積の上限を置かない場合、無制限に許容消費量が大きくなり、有機溶剤等の近傍で作業を行う労働者が高濃度の有機溶剤等にばく露されるおそれがあることから、気積の上限を撤廃することは困難です。 また、リスクアセスメントは、事業者が、労働安全衛生法施行令(昭和47年政令第318号)第18条各号に掲げる物及び法第57条の2第1項に規定する通知対象物を製造し、又は取り扱う業務に労働者を従事させる場合に、当該業務におけるリスクを評価し、その結果に基づき必要な措置を行うものであり、当該結果及び当該結果に基づく措置の容観性又は妥当性を確保する仕組みがないため、リスクアセスメントの結果のみを根拠として有機規則の規定の適用を除外することは困難です。 なお、令和元年度から実施している「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会」において、事業者による自主的な化学物質管理の促進も含め、職場における化学物質管理の在り方の見直しについて、事業者団体、労働組合、有識者等による検討を進めているところであり、当該検討結果を踏まえて、必要な対応を行うこととしています。	