

提案内容に関する所管省庁の回答

別添

医療・介護WG関連

| | | | | | |
|-----|----------|-------------|-----------|----------|-----------|
| 受付日 | 30年9月14日 | 所管省庁への検討要請日 | 30年10月11日 | 回答取りまとめ日 | 30年12月18日 |
|-----|----------|-------------|-----------|----------|-----------|

| | |
|-------|---|
| 提案事項 | 社会福祉法人の財産への担保設定に係る所轄庁の承認手続きの簡素化 |
| 具体的内容 | <p>(1)要望の具体的内容 社会福祉法人の利便性向上のため、当該法人の財産への担保設定に係る所轄庁の承認手続きを届出等で済むよう簡素化していただきたい。</p> <p>(2)要望理由(弊害の具体的内容等) 社会福祉法人の財産を銀行単独で担保設定する場合、当該法人の申し出であっても、所轄庁の事前の承認が必要である一方、国が出資している独立行政法人福祉医療機構が関与する場合は、不要であるといった優遇措置が存在していること等から、銀行資金調達が敬遠されるケースが見受けられる。社会福祉法人はその公共性が高い点から、一定の所轄庁の関与は必要であると思われるが、高齢化の進展を踏まえ社会福祉事業への円滑な資金供給の必要性は増してきている。担保提供の妥当性や必要性等については、社会福祉法人の理事要件(親族等の特殊関係者の制限)等により、相応に考慮されて決定されている。よって、本件については、所轄庁への届出等で済むよう手続きを簡素化していただきたい。</p> <p>(3)制度の現状 社会福祉法人は、社会福祉事業という公益性の高い事業を安定的、継続的に経営していくことが求められる。このため、特に財政面において、確固とした経営基盤を有していることが必要であることから、社会福祉法第25条において、社会福祉法人は、社会福祉事業を行うに必要な資産を備えなければならないこととしている。このため法人存立の基礎となる基本財産を処分し、又は担保に供する場合には、理事総数の3分の2以上の同意を得た上で、所轄庁の承認を得ることを必要としている。一方、①独立行政法人福祉医療機構に対して担保に供する場合、②独立行政法人福祉医療機構と協調融資の契約を結んだ民間金融機関に対して担保に供する場合には、下記のとおり、社会福祉施設の維持・存続という目的に即して融資が行われることが明らかであり、また同機構において、所轄庁と同等の審査が行われること等から、所轄庁の承認を不要としている。</p> |
| 提案主体 | 一般社団法人第二地方銀行協会 |

| | | |
|-------|---|-------|
| | 所管省庁 | 厚生労働省 |
| 制度の現状 | <p>社会福祉法人は、社会福祉事業という公益性の高い事業の安定的、継続的に実施することを目的として設立された法人であり、福祉サービスを必要としている方々に対して、サービス提供を行う必要があります。このため、社会福祉事業を実施するために必要な基本財産は、法人存立の基礎となるものであることから、基本財産を担保提供する場合については、理事会及び評議員会の承認を得た上で、所轄庁の承認を得ることが必要となっています。</p> <p>ただし、</p> <p>①独立行政法人福祉医療機構に対して担保に供する場合 ②独立行政法人福祉医療機構と協調融資の契約を結んだ民間金融機関に対して担保に供する場合には、所轄庁の承認を必要としないこととしています。</p> | |
| 該当法令等 | 社会福祉法人の認可について(平成12年12月1日障第890号、社援第2618号、老発第794号、児発第908号) | |
| 対応の分類 | 検討に着手 | |
| 対応の概要 | <p>ご提案については、規制改革実施計画(平成29年6月9日閣議決定)において、「社会福祉法人の基本財産への担保設定に関し、施設入所者の保護、法人経営の安定性等にも配慮しつつ、民間金融機関が単独で担保権者になるときの所轄庁の承認について、いかなる場合に承認を不要とできるかも含めて検討し、結論を得る」とされています(実施時期:平成29年度検討開始、平成30年度結論・措置)。</p> <p>現在、民間金融機関が単独で担保権者となる場合の所轄庁の関与のあり方について、自治体、関係団体等からヒアリングを実施し、課題を把握するとともに対応方針を検討中です。検討結果を踏まえ年度内に結論を得る予定です。</p> | |

| | |
|-------|---|
| 区分(案) | ◎ |
|-------|---|

提案内容に関する所管省庁の回答

医療・介護WG関連

| | | | | | |
|-----|----------|-------------|----------|----------|----------|
| 受付日 | 30年9月28日 | 所管省庁への検討要請日 | 30年11月1日 | 回答取りまとめ日 | 31年2月28日 |
|-----|----------|-------------|----------|----------|----------|

| | |
|-------|--|
| 提案事項 | NDBの民間利用の拡大に向けた見直し |
| 具体的内容 | <p>○ 提案の具体的内容と提案理由</p> <p>レセプト情報・特定健診等情報(NDB)の第三者提供を行うにあたり、「レセプト情報等の提供に関する有識者会議」の個別審査を経て厚生労働大臣の承認を得る必要がある。有識者会議は、「レセプト情報・特定健診等情報の提供に関するガイドライン」に沿って審査を行うが、同ガイドラインは、「提供依頼申出者の範囲」や「利用目的」を厳格に規定しており、民間企業は限られた用途でしかNDBを利用できない。</p> <p>NDBは、年齢差や地域差等の偏りが少なく悉皆性の高いデータベースであり、医薬品市販後の安全性評価やメディカルニーズ調査、新薬開発等の多岐に渡る活用方法が期待できる。このような形で民間活用が進むことにより、医薬品の適正使用の推進や医薬品開発の効率化など、医療サービスの質の向上に寄与すると考えられるため、ガイドラインを以下のとおり修正し、NDBの民間利用を拡大すべきである。</p> <p>1. 「4. 提供依頼者申出者の範囲」(p.7)として、「生命科学および将来の医療への寄与を目的として研究開発を業とする企業」を追加</p> <p>2. 「(1)利用目的」(p.14)の記述「施策の推進に有益な研究又は学術の発展に資する」を「施策の推進に有益な研究又は学術の発展あるいは国民のヘルスケア向上に資する」に変更</p> <p>昨年度も同様の要望を提出し、厚生労働省からは「NDBで保有する情報の趣旨に即した第三者提供の枠組み等について、医療保険者や医療関係者といった、関係主体の意見を踏まえて検討を進めることとしています」との回答を得た。しかしながら、厚生労働省「医療・介護データ等の解析基盤に関する有識者会議」の公表資料からは、NDBの民間利用の拡大について検討が進んでいるとは読みとれないため、改めて要望するものである。</p> <p>また、2016年度より基礎的な集計データである「NDBオープンデータ」が作成・公表されているものの、都道府県単位で公表されるほか、公表項目にレセプト病名が含まれておらず、使い勝手がよいとは言いがたい。そこで、NDBオープンデータの最小集計単位を二次医療圏にするとともに、公表項目にレセプト病名を追加するよう求める。</p> |
| 提案主体 | (一社)日本経済団体連合会 |

| | 所管省庁 | 厚生労働省 |
|-------|------|---|
| 制度の現状 | | <p>「高齢者の医療の確保に関する法律第16条第2項の規定に基づき保険者及び後期高齢者医療広域連合が厚生労働大臣に提供する広報の利用及び提供に関する指針」においてNDBデータの利用は「医療のサービスの質の向上等を目指した正確な根拠に基づく施策の推進に有益な分析・研究又は学術研究の発展に資する目的で行う分析・研究のためにデータを利用しようとする者が、当該データを利用する場合であって、当該研究の目的、研究計画、データの使用・管理方法等について審査した上で、当該データの利用が公益性が高いものとして厚生労働大臣が承認した場合」とされており、提供依頼申出者の範囲や審査基準等が規定されているレセプト情報・特定健診等情報の提供に関するガイドラインに基づき、有識者会議での審査の上データの提供が行われています。NDBの民間利用に関してはこれまでレセプト情報等の提供に関する有識者会議でも議論されており、民間からのヒアリングや模擬申出の通して検討を行って参りました。その検討の中で民間からの要望に応えるために、汎用性が高く様々なニーズに一定程度応える基礎的な集計表を作成し、公表していくこととなり、平成28年度よりNDBオープンデータを作成、公表しております。</p> |
| 該当法令等 | | 高齢者の医療の確保に関する法律第16条第2項の規定に基づき保険者及び後期高齢者医療広域連合が厚生労働大臣に提供する広報の利用及び提供に関する指針 |
| 対応の分類 | | 検討を予定 |
| 対応の概要 | | <p>地域における効果的・効率的で質の高い医療・介護の提供体制や地域包括ケアシステムの構築等の観点から、NDBと介護保険総合データベースで保有する情報との連結解析や、NDBで保有する情報の趣旨に即した第三者提供の枠組み等について、医療保険者や医療関係者といった、関係主体の意見を踏まえて検討を進めることとしており、11月15日(木)には、「医療・介護データ等の解析基盤に関する有識者会議」で議論のとりまとめを行いましたので、この報告書を踏まえ、より具体的な検討を行ってまいります。</p> <p>また、NDBオープンデータについては、次回の公表に向けて、「レセプト情報等の提供に関する有識者会議」において、医療保険者や医療関係者といった関係主体の意見も踏まえながら、集計方法等の検討を行っているところです。</p> |

| | |
|-------|---|
| 区分(案) | ◎ |
|-------|---|

提案内容に関する所管省庁の回答

投資等WG関連

| | | | | | |
|-----|----------|-------------|-----------|----------|-----------|
| 受付日 | 30年9月12日 | 所管省庁への検討要請日 | 30年10月11日 | 回答取りまとめ日 | 30年12月18日 |
|-----|----------|-------------|-----------|----------|-----------|

| | |
|-------|--|
| 提案事項 | 個人型確定拠出年金の加入者資格喪失年齢の引上げ |
| 具体的内容 | <p>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を可能とする。</p> <p>【提案理由】</p> <p>○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。</p> <p>○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(注)、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。</p> <p>(注)2017年の60～64歳の就業率は、66.2%(男性79.1%、女性53.6%)。出所:総務省統計局「平成29年 労働力調査年報」。</p> <p>○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。</p> <p>○「規制改革実施計画」(2018年6月15日)において、「65歳に引き上げることについて検討し、2022年を目途とした見直しまでに結論を得る」旨が盛り込まれており、早期の実現に向けて検討していただきたい。</p> |
| 提案主体 | 一般社団法人全国地方銀行協会 |

| | | |
|-------|---|-------|
| | 所管省庁 | 厚生労働省 |
| 制度の現状 | 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。 | |
| 該当法令等 | 確定拠出年金法第62条第3項第2号 | |
| 対応の分類 | 検討を予定 | |
| 対応の概要 | 個人型確定拠出年金における加入者資格喪失年齢の65歳への引上げについては、「規制改革実施計画」(平成30年6月15日閣議決定)において、今年度検討準備を開始、確定拠出年金法等の一部を改正する法律(平成28年法律第66号)の施行後5年(平成34年1月)を目途とした見直しまでに結論を得ることとされており、当該計画に沿った対応を進めています。 | |

| | |
|-------|---|
| 区分(案) | ◎ |
|-------|---|

提案内容に関する所管省庁の回答

投資等WG関連

| | | | | | |
|-----|----------|-------------|-----------|----------|-----------|
| 受付日 | 30年9月14日 | 所管省庁への検討要請日 | 30年10月11日 | 回答取りまとめ日 | 30年12月18日 |
|-----|----------|-------------|-----------|----------|-----------|

| | |
|-------|--|
| 提案事項 | 地域活性化ファンドに限定した5%ルールの特典緩和 |
| 具体的内容 | <p>(1) 要望の具体的内容 地域活性化ファンドを組成する際、銀行本体でGP(無限責任組合員)となると、5%ルールに抵触するため少額出資しかできない。銀行本体で、管理運営ができるGP(無限責任組合員)について、地域活性化ファンドを組成する場合に限り、5%ルールを撤廃していただきたい。</p> <p>(2) 要望理由(弊害の具体的内容等) 現状、地域活性化ファンドを組成する際、銀行は、GPとしてファンドに出資を行いつつ管理・運営を行う場合と、LPとしてファンド出資のみを行う場合がある。 このうちGPは、議決権保有規制(5%ルール)の規制対象となっており出資額が限定されるため、その額以上に投資を希望する際には、銀行の関連会社(連結子会社であるリース会社、ベンチャーキャピタル等)がGPとなり管理・運営を行ない、銀行はLPとして出資のみを行う場合が多く、また、関連会社では、専門知識を持った人員が不足していることから、積極的にファンドを組成することが難しい要因となっている。 現行規制は、銀行による事業支配力の過度な集中の未然防止や、銀行が本業以外の事業により健全性を損なうことがないようにするためと解されるが、地域活性化ファンド組成に限れば、規制の実効性は十分に確保されると考えられる。また、出資に係る規制が緩和されれば、銀行が、ファンドの管理・運営面と資金面の両面で関与することが可能となり、ファンド組成の活性化が期待できることから要望するものである。</p> <p>(3) 制度の現状 地域活性化ファンドを組成する際、銀行本体でGP(無限責任組合員)となると、議決権保有規制(5%ルール)に抵触するため少額出資しかできない。</p> |
| 提案主体 | 一般社団法人第二地方銀行協会 |

| | | |
|-------|---|-------------|
| | 所管省庁 | 公正取引委員会、金融庁 |
| 制度の現状 | <p>独占禁止法第11条第1項では、銀行業又は保険業を営む会社(以下「銀行等」という。)が他の国内の会社の株式に係る議決権(以下単に「議決権」という。)をその総株主の議決権の5%(保険業を営む会社にあつては10%。以下同じ。)を超えて有することとなる場合における議決権の保有等を規制しています。ただし、同項第4号により、銀行等が投資事業有限責任組合の有限責任組合員(以下単に「有限責任組合員」という。)となり、組合財産として株式を取得等することにより議決権を保有等する場合については、同項の適用が除外されています。</p> <p>しかしながら、有限責任組合員が議決権を行使することができる場合、議決権の行使について有限責任組合員が投資事業有限責任組合の無限責任組合員(以下単に「無限責任組合員」という。)に指図を行うことができる場合及び当該議決権を有することとなつた日から政令(独占禁止法施行令第17条)で定める期間(10年)を超えて当該議決権を保有する場合については同項が適用されるため(同項第4号ただし書)、これらに該当する場合には、あらかじめ公正取引委員会の認可を受ける必要があります(同項ただし書)。</p> <p>無限責任組合員による議決権の保有等は、同項の適用除外に該当しないため、他の国内の会社の総株主の議決権の5%を超えて保有等する場合には、あらかじめ公正取引委員会の認可を受ける必要があります(同項ただし書)。認可制度の運用において、銀行等による当該議決権の保有等の必要性、当該議決権の保有等による銀行等の事業支配力増大のおそれの有無及びその程度、並びに株式発行会社の属する市場における競争への影響を考慮して、認可の可否が判断されることとなります。</p> <p>また、銀行法においても銀行の一般事業会社の議決権の保有については、上限規制(銀行本体とその子会社で合算5%以下)が課せられています。</p> | |
| 該当法令等 | 独占禁止法第11条 銀行法第16条の4 | |
| 対応の分類 | 対応不可 | |
| 対応の概要 | <p>独占禁止法第11条の規制の趣旨は、銀行等による事業支配力の過度の集中を防止することにあります。有限責任組合員は、出資先の事業支配を目的とするのではなく、その成長発展を支援することを通じて自らキャピタル・ゲインを得ることを目的としていることから、独占禁止法が禁ずる他社の事業支配の可能性は通常認められず、同条第1項第4号に基づき同項の適用を除外している一方、銀行等が無限責任組合員となる場合については、事業支配が認められるため、同項が適用されます。</p> <p>このような事情を踏まえると、銀行が地域活性化ファンドの無限責任組合員として他の国内の会社の議決権をその総株主の議決権の5%を超えて保有等しようとする場合、当該保有等による事業支配力増大の有無等について、認可制度を通じて審査される必要があります。</p> <p>また、銀行法上の5%ルールは、銀行が本業以外の事業を行うことにより、経営や財務の健全性を損なうことがないようにする他業禁止の趣旨の徹底を図るために設けられているものです。この点、地域活性化ファンドへ出資する場合であっても同様に、銀行の経営等の健全性を損なうおそれがあると考えられるため、当該規制を撤廃することは困難です。</p> <p>なお、銀行本体がファンドの無限責任組合員として、ファンド業務に従事することは、銀行の業務範囲規制に抵触する可能性があります。</p> | |

| | |
|-------|---|
| 区分(案) | ◎ |
|-------|---|

提案内容に関する所管省庁の回答

投資等WG関連

| | | | | | |
|-----|----------|-------------|----------|----------|----------|
| 受付日 | 30年9月28日 | 所管省庁への検討要請日 | 30年11月1日 | 回答取りまとめ日 | 31年2月28日 |
|-----|----------|-------------|----------|----------|----------|

| | |
|-------|--|
| 提案事項 | 確定拠出年金における支給要件の緩和 |
| 具体的内容 | <p><提案の具体的内容></p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業型における退職時の脱退一時金について、年齢到達要件および資産額の多寡にかかわらず支給可能とすべく支給要件を緩和すること。 <p><提案理由></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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(1.5万円以下)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、同じく老後の所得確保を目的とする年金制度である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。 |
| 提案主体 | 一般社団法人生命保険協会 |

| | | |
|-------|--|-------|
| | 所管省庁 | 厚生労働省 |
| 制度の現状 | <p>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となっています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 | |
| 該当法令等 | 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 | |
| 対応の分類 | 対応不可 | |
| 対応の概要 | <p>確定拠出年金制度は、加入者の高齢期の所得の確保を図る目的で設けられた年金制度であり、その考え方に基つき、脱退一時金については、従来より、例外的な措置として、年齢等の一定の支給要件が設けられているとともに、手厚い税制優遇措置が講じられているところです。</p> <p>制度の目的、税制優遇措置が講じられていることを踏まえれば、脱退一時金の支給要件を緩和することは困難です。</p> | |

| | |
|-------|---|
| 区分(案) | ◎ |
|-------|---|

提案内容に関する所管省庁の回答

投資等WG関連

| | | | | | |
|-----|----------|-------------|----------|----------|----------|
| 受付日 | 30年9月28日 | 所管省庁への検討要請日 | 30年11月1日 | 回答取りまとめ日 | 31年2月28日 |
|-----|----------|-------------|----------|----------|----------|

| | |
|-------|--|
| 提案事項 | 企業型確定拠出年金における加入資格の拡大 |
| 具体的内容 | <p><提案の具体的内容></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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歳以下で同一規約内の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、同一規約内の事業所で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。 <p><提案の理由></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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とされている。 ・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。 ・この点、規制改革実施計画(H30.6.15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ことについて検討することとされているが、上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期の所得確保の選択肢を拡充するものである。 |
| 提案主体 | 一般社団法人生命保険協会 |

| | | |
|-------|---|-------|
| | 所管省庁 | 厚生労働省 |
| 制度の現状 | 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。 | |
| 該当法令等 | 確定拠出年金法第9条、第11条第6号 | |
| 対応の分類 | 検討を予定 | |
| 対応の概要 | 企業型確定拠出年金における加入者資格に関しては、60歳以上65歳以下で同一企業グループ内で転籍した場合にも、加入し続けることができるようにすることについて、「規制改革実施計画」(平成30年6月15日閣議決定)において、今年度検討準備を開始、確定拠出年金法等の一部を改正する法律(平成28年法律第66号)の施行後5年(平成34年1月)を目途とした見直しまでに結論を得ることとされており、ご提案の点についても併せて検討します。 | |

| | |
|-------|---|
| 区分(案) | ◎ |
|-------|---|

提案内容に関する所管省庁の回答

投資等WG関連

| | | | | | |
|-----|----------|-------------|----------|----------|----------|
| 受付日 | 30年9月28日 | 所管省庁への検討要請日 | 30年11月1日 | 回答取りまとめ日 | 31年2月28日 |
|-----|----------|-------------|----------|----------|----------|

| | |
|-------|---|
| 提案事項 | 個人型確定拠出年金における資格喪失年齢の引上げ |
| 具体的内容 | <p>【提案の具体的内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> 個人型年金の資格喪失年齢を65歳まで引き上げ可能とする。但し、国民年金に加入していることが個人型年金の加入者となる要件であることを継続させるために、60歳以上の場合、国民年金の任意加入者であることもしくは、第2号被保険者、第3号被保険者であることを要件とする。 資格喪失年齢を引き上げた場合でも、60歳～70歳までの任意の時期に受給できるままとする。 <p>【提案理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業型年金加入者は確定拠出年金法第11条6項に定められているとおり、企業型年金規約において60歳以上65歳以下の一定の年齢に達したときに企業型年金加入者の資格を喪失することが定められているときは、当該年齢が資格喪失時期とされている（65歳まで引き上げされている）。 公的年金の受給開始年齢も65歳である中で、老後の所得確保に係る自助努力を促進し、企業型と個人型の不公平感を排除する観点において、個人型の資格喪失年齢も企業型と同様に、65歳まで引き上げ可能とすべきと考える。 仮に65歳まで引き上げ可能となった場合に、受給の開始時期も65歳以降とした場合は、制度普及に逆行するため、引き上げ可能となった場合でも、受給開始時期については、現行のとおり、60歳～70歳までの任意の時期に受給できるままとすべきと考える（企業型年金において、60歳以上で資格喪失年齢到達前に実施事業所を退職すれば資格を喪失し、受給が可能となることと平仄を取る）。 |
| 提案主体 | 一般社団法人 日本損害保険協会 |

| | | |
|-------|--|-------|
| | 所管省庁 | 厚生労働省 |
| 制度の現状 | 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。 | |
| 該当法令等 | 確定拠出年金法第62条第3項第2号 | |
| 対応の分類 | 検討を予定 | |
| 対応の概要 | 個人型確定拠出年金における加入者資格喪失年齢の65歳への引上げについては、「規制改革実施計画」（平成30年6月15日閣議決定）において、今年度検討準備を開始、確定拠出年金法等の一部を改正する法律（平成28年法律第66号）の施行後5年（平成34年1月）を目途とした見直しまでに結論を得ることとされており、ご提案の点についても併せて検討します。 | |

| | |
|-------|---|
| 区分(案) | ◎ |
|-------|---|

提案内容に関する所管省庁の回答

投資等WG関連

| | | | | | |
|-----|----------|-------------|----------|----------|----------|
| 受付日 | 30年9月28日 | 所管省庁への検討要請日 | 30年11月1日 | 回答取りまとめ日 | 31年2月28日 |
|-----|----------|-------------|----------|----------|----------|

| | |
|-------|--|
| 提案事項 | 確定拠出年金の脱退要件の緩和 |
| 具体的内容 | <p>平成29年1月から、原則として20歳以上の全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度においては、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。</p> <p>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いただきたい。</p> |
| 提案主体 | 一般社団法人全国信用金庫協会、信金中央金庫 |

| | | |
|-------|--|-------|
| | 所管省庁 | 厚生労働省 |
| 制度の現状 | <p>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。</p> <p>【企業型確定拠出年金】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>【個人型確定拠出年金】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 | |
| 該当法令等 | 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 | |
| 対応の分類 | 対応不可 | |
| 対応の概要 | <p>確定拠出年金制度は、加入者の高齢期の所得の確保を図る目的で設けられた年金制度であり、その考え方に基つき、脱退一時金については、従来より、例外的な措置として、年齢等の一定の支給要件が設けられているとともに、手厚い税制優遇措置が講じられているところです。</p> <p>制度の目的、税制優遇措置が講じられていることを踏まえれば、脱退一時金の支給要件を緩和することは困難です。</p> | |

| | |
|-------|---|
| 区分(案) | ◎ |
|-------|---|

提案内容に関する所管省庁の回答

投資等WG関連

| | | | | | |
|-----|----------|-------------|----------|----------|----------|
| 受付日 | 30年9月28日 | 所管省庁への検討要請日 | 30年11月1日 | 回答取りまとめ日 | 31年2月28日 |
|-----|----------|-------------|----------|----------|----------|

| | |
|-------|--|
| 提案事項 | 個人型確定拠出年金の加入者資格喪失年齢の引き上げ |
| 具体的内容 | <p>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。</p> <p>その一方で、高齢化社会の進展や働く意欲のある高齢者の増加等を踏まえつつ、国民年金基金については、平成25年4月に、国内に住所を有する60歳以上65歳未満の国民年金任意加入者は引き続き加入できるよう制度改正がなされたほか、企業型確定拠出年金については、規約に定めることで65歳まで加入年齢の引上げが可能となっている。</p> <p>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のニーズが高まっている。</p> <p>そこで、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。</p> |
| 提案主体 | 一般社団法人全国信用金庫協会、信金中央金庫 |

| | | |
|-------|--|-------|
| | 所管省庁 | 厚生労働省 |
| 制度の現状 | <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> | |
| 該当法令等 | 確定拠出年金法第62条第3項第2号 | |
| 対応の分類 | 検討を予定 | |
| 対応の概要 | <p>個人型確定拠出年金における加入者資格喪失年齢の65歳への引上げについては、「規制改革実施計画」(平成30年6月15日閣議決定)において、今年度検討準備を開始、確定拠出年金法等の一部を改正する法律(平成28年法律第66号)の施行後5年(平成34年1月)を目途とした見直しまでに結論を得ることとされており、当該計画に沿った対応を進めています。</p> | |

| | |
|-------|---|
| 区分(案) | ◎ |
|-------|---|

提案内容に関する所管省庁の回答

投資等WG関連

| | | | | | |
|-----|----------|-------------|----------|----------|----------|
| 受付日 | 30年9月28日 | 所管省庁への検討要請日 | 30年11月1日 | 回答取りまとめ日 | 31年2月28日 |
|-----|----------|-------------|----------|----------|----------|

| | |
|-------|--|
| 提案事項 | 確定拠出年金制度の更なる普及に向けた制度改善要望 |
| 具体的内容 | <p>【制度の現状(現行規制の概要等)】</p> <p>1. 拠出限度額</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他の企業年金制度の実施状況や、企業型DCとiDeCoの並行加入を認めるか否か等により、企業型DC・iDeCoについて、各々4種類規定されている。 ◆企業型DC <ul style="list-style-type: none"> ① [他企業年金無・iDeCo並行加入不可] : 年額66万円 ② [他企業年金無・iDeCo並行加入可能] : 年額42万円 ③ [他企業年金有・iDeCo並行加入不可] : 年額33万円 ④ [他企業年金有・iDeCo並行加入可能] : 年額18.6万円 ◆iDeCo <ul style="list-style-type: none"> ①自営業者等 : 年額81万6千円 ②厚生年金保険被保険者[他企業年金無・企業型DC無]、専業主婦(夫)等 : 年額27.6万円 ③厚生年金保険被保険者[他企業年金無・企業型DC有] : 年額24万円 ④厚生年金保険被保険者[他企業年金有]、公務員 : 年額14.4万円 ・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>2. 脱退一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・資産が極めて少額(1.5万円以下)な場合、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)な場合に限り、例外的に脱退一時金の支給が認められているが、「外国籍加入者」であることを要件とした中途引出は認められていない。 <p>3. 資格喪失年齢</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業型DCでは、加入者資格喪失年齢を65歳まで上げられるが、iDeCoでは60歳で一律に加入者資格を喪失する。 ・企業型DCにおいて加入者資格喪失年齢を60歳以降に引き上げた場合、加入者資格要件が「60歳に到達した前日において雇用されていた実施事業所に60歳以降も継続して雇用されること」と定められているため、60歳以降に同一グループ内の別企業へ転籍した場合、企業型DCに継続加入することができない。 <p>4. 老齢給付金の支給要件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>5. 資産移換要件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・確定拠出年金制度を導入する企業が、確定給付企業年金(以下、DB)又は退職手当制度に係る退職一時金の全部又は一部を確定拠出年金へ移換することは、確定拠出年金法第54条において認められている。 ・一方、加入者単位で、確定拠出年金への移換が認められているのは、確定拠出年金法第54条の2において、「確定給付企業年金の脱退一時金相当額」、「存続厚生年金基金の脱退一時金相当額」ならびに「企業年金連合会の規約で定める積立金」のみと定められており、「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。 ・また、中退共・特退共で被保険者が退職した場合や事業主が新たに企業型DCを設立した場合、および厚生年金基金・DBで資格喪失時に中途脱退者にならなかった場合等、DC制度への資産移換が認められないケースがある。 <p>【具体的要望内容】</p> <p>1. 拠出限度額の見直し。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業型DCの拠出限度額を撤廃、もしくは引き上げ。 ・iDeCoの拠出限度額撤廃、もしくは引き上げ、或いは拠出限度額を統一。 ・企業型DCとiDeCoの拠出限度額の合算を撤廃。 ・マッチング拠出制度における従業員拠出額の条件を撤廃。 <p>2. 脱退一時金に関する要件の緩和。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・追徴課税等のペナルティを課した脱退一時金の支給制度を新設。 ・外国籍の加入者が退職し本邦を出国する場合は、脱退要件に関係なく、脱退一時金請求の許容。 <p>3. 資格喪失年齢に関する見直し。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業型同様、iDeCoにおいても加入者資格喪失年齢を65歳まで引き上げ、掛金を拠出し続けられるよう、制度を改正。 ・同一規約内の事業所への異動については加入資格を維持できるよう、資格喪失年齢引上げ時における企業型DC加入者の資格要件を緩和。 <p>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。</p> <p>5. 資産移換要件の緩和。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・退職手当制度に係る退職一時金について、加入者単位で、確定拠出年金への移換を許容。 ・制度間ポータビリティを更に拡充していただきたい。他制度からDCへの移換については、以下のように制約があるが、DCを他制度の受け皿として活用できるよう、より幅広く制度間ポータビリティを認可。 <ul style="list-style-type: none"> ① 中退共と企業型DCとの間の資産移換は、合併、会社分割その他の場合に限られる。 ② iDeCoと中退共との間の資産移換は認められていない。 ③ 厚生年金基金の解散に伴う残余財産の分配金は、iDeCoへの資産移換は認められない。 ・退職一時金制度からの資産移換の際の方法を弾力化。(一括移換、または分割移換年数拡大) |

【要望理由】

1. ①企業型DCの事業主掛金は、DBと同様、当該企業の退職給付制度や財務状況や総人件費等の考え方に沿って掛金額を設定しており、拠出限度額のないDBと同様とし、制度設計の自由度を高めることが、企業型DCの普及・拡充に必要不可欠と考える。
②iDeCoの拠出限度額は、国民の自助努力にもとづく老後の生活資金確保の観点からは、未だ十分な水準ではない。iDeCoの更なる普及を進めていく観点からも、iDeCoに係る拠出限度額の撤廃、または更なる引上げを検討いただきたい。加えて、現在は加入者の資格により限度額が異なるため、それぞれに応じた事務運営が必要であるほか、加入者自身が被保険者区分を正確に把握していないことも多く、加入者資格の判断が難しい場面もある。ついては、加入の妨げとなっている煩雑な事務を改善し、加入を促進するため、拠出限度額の撤廃が困難な場合は、加入者資格によって異なる限度額の統一を検討いただきたい。
③企業型DC導入済企業がiDeCoの並行加入を認めた場合、iDeCo未加入者を含む全対象者に対し、企業型DCの拠出限度額に制限が課されるため、企業型DC導入済企業がiDeCoの並行加入を認めることは事実上困難。iDeCoを普及させるために、企業型DCとiDeCoとの掛金上限の合算を撤廃し、企業型DCへの上乗せとして、iDeCoへ拠出することを可能にしていきたい。
④企業型DCにおいて、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ため、事業主掛金の額が低い若年層では、低いマッチング拠出枠に留まり、事業主掛金の額が高い中高年層では、拠出限度額の定めにより、同様にマッチング拠出枠に限られる、または拠出自体ができない等、本人が老後資金準備として加入者掛金を拠出する意欲があったとしても、主体的に拠出額を決定することができない仕組みとなっている。また、改正法により、企業型DC実施企業においても、規約で規定することで、加入者がiDeCoに加入することが可能となったが、この場合iDeCoの掛金は、企業型DCの事業主拠出の額に左右されず拠出することが認められているが、マッチング拠出制度を実施している企業はiDeCoの並行加入ができない上に、前述の制限がかかるため、個人の老後資産形成を支援する制度としての不整合も生じている。
2. ①DBでは、企業の退職給付制度の中で企業のニーズに柔軟に対応できるよう設計された厚生年金基金、適格退職年金の後継制度であり、退職時の支給は自由に認められるべきとの考えから、退職等を事由とする中途引き出しを広範に認められているが、DCでは、年金は老後の所得であり、単なる貯蓄とは異なるという目的意識を反映し、中途引き出しは原則認められていない。
一方で、企業が既存の退職金制度等を見直す際、DCを後継制度として検討するケースにおいて、DCでは従業員が定年前に中途退職した際、退職金として脱退一時金を支給できないために、導入を躊躇するケースがある。DC制度の更なる発展、普及のためには、加入者の利便性を促進し、他の企業年金制度同様、一定の条件のもと年金資産の中途引出を可能にすることが望ましい。
②企業のグローバル化の進展や少子高齢化等を背景として、外資系企業のみならず国内企業においても、外国籍労働者の雇用は拡大している。一方、現行のDC制度においては、外国籍加入者が退職した場合においても、要件を満たさない場合には、原則として60歳まで中途引出(脱退一時金の支給)を行うことができない。
3. ①2018年2月16日に閣議決定された「高齢社会対策大綱」において、65歳までの安定的な雇用確保と、それに付随する社会保障制度の見直し等が謳われており、公的年金を補完する制度として、iDeCoにおいても加入者資格喪失年齢を65歳迄引き上げるべきと考える。
また、第一号被保険者対象の国民年金基金は65歳支給であり、2013年4月から国内に住所を有する60歳以上65歳未満の国民年金任意加入者は引き続き加入できるよう制度改正されており、iDeCoも平仄を合わせることが適切と考える。
なお、iDeCo加入資格を有する第二号被保険者にとっては、60歳以降も加入が認められている企業型DC加入者との間で格差が生じることとなり、企業型DCとの不公平を是正する観点からも、検討頂きたい。
②65歳までの雇用確保のために、60歳以降にグループ内の別会社に転籍するケースは一般的であり、制度が企業実態と整合していないと考える。グループ会社内での転籍は、適用事業所単位での資格喪失と加入と捉えるのではなく、同一のプランの中での属性変更と捉えることが実態に即しており、同一規約内の事業所への異動は加入資格を維持できるよう、資格要件を緩和頂きたい。
4. 他の企業年金からの制度移行がない場合には、50歳以上の従業員は60歳から支給を請求することができない。公的年金へのつなぎ年金として機能できなくなる他、例えば、DBの今後発生する見込みの将来分の掛金からのDC制度導入などの事例では、年齢による不公平が労使の合意形成を困難とし、DC制度導入を阻害する要因となるケースがある。柔軟な制度設計を可能とし、制度普及を後押しするためにも緩和頂きたい。
5. ①我が国においては、退職一時金制度を導入する企業が全体の約75%を占めるなど、広く退職一時金が普及しており、退職一時金は預貯金のみで運用されているケースが多い状況である。退職一時金の確定拠出年金制度への移換は、公的年金を補完する確定拠出年金制度の更なる普及に資するものであり、個人の効果的な資産形成にも繋がり得るものとする。
また、我が国の家計部門における金融資産約1,800兆円のうち、その多くを占める預貯金の一部が、投資信託等の運用資産にシフトされることによって、「貯蓄から投資へ」の流れを後押しすることも期待できる。
②中退共や特退共からの脱退時には従業員個人宛に資産分配することが原則で、従業員の老後資産形成を中断せざるを得ない状況。また、厚生年金基金からの脱退時には、個人単位での移換は認められているものの、受給権が生じている従業員には移換が認められない等の制約もあり、企業が移行先としてDCを活用することは難しいため、DCを他制度の受け皿として活用できるよう、より幅広い制度間ポータビリティを求める。
③退職一時金制度から企業型DCへの資産移換は、4年～8年の間で均等に分割移換を行うこととされているが、企業型DCを導入する中小企業の一層の拡大を図ること、および加入者保護の観点から、一括移換または分割移換年数の拡大化(例:1年～8年)を検討頂きたい。

提案主体

都銀懇話会

所管省庁

厚生労働省

(1. 拠出限度額について)

確定拠出年金の掛金については、確定拠出年金法施行令において、企業型年金は最大5万5千円、個人型年金は最大6万8千円と、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。

企業型年金の加入者掛金(いわゆるマッチング拠出)については、企業型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年金規約に定めるよう法律に規定されています。

| | |
|--------------|--|
| <p>制度の現状</p> | <p>(2. 脱退一時金について) 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 【個人型確定拠出年金】 ・国民年金保険料の免除者である ・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 ・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 ・確定拠出年金の障害給付金の受給権者でない ・企業型喪失時に脱退一時金を受給していない</p> <p>(3. 資格喪失年齢について) 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内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が可能です。</p> <p>(4. 老齢給付金の支給要件について) 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せん。 ・60歳以上61歳未満の者 10年 ・61歳以上62歳未満の者 8年 ・62歳以上63歳未満の者 6年 ・63歳以上64歳未満の者 4年 ・64歳以上65歳未満の者 2年 ・65歳以上の者 1月</p> <p>(5. 資産移換要件について) 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。 【事業所単位での移換】 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。 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。 ※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】 (企業型年金への移換) 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) 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相当額を移換可能。退職一時金、中小企業退職金共済の資産、厚生年金基金の解散に伴う残余財産の分配金の移換は認められていません。</p> |
| <p>該当法令等</p> | <p>(1. 拠出限度額)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36条 (2. 脱退一時金) 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 (3. 資格喪失年齢) 確定拠出年金法第62条第3項第2号、第9条、第11条第6号 (4. 老齢給付金の支給要件) 確定拠出年金法第33条(第73条により準用する場合を含む。) (5. 資産移換要件)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>対応の分類</p> | <p>(1. 拠出限度額)対応不可 (2. 脱退一時金) 対応不可 (3. 資格喪失年齢)検討を予定 (4. 老齢給付金の支給要件)対応不可 (5. 資産移換要件) 検討を予定、対応不可</p> |

対応の概要

| |
|---|
| <p>(1. 拠出限度額) 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。 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) 確定拠出年金制度は、加入者の高齢期の所得の確保を図る目的で設けられた年金制度であり、その考え方にに基づき、脱退一時金については、従来より、例外的な措置として、年齢等の一定の支給要件が設けられているとともに、手厚い税制優遇措置が講じられているところです。 制度の目的、税制優遇措置が講じられていることを踏まえれば、脱退一時金の支給要件を緩和することは困難です。</p> <p>(3. 資格喪失年齢) 個人型確定拠出年金の加入者資格喪失年齢の65歳への引上げ及び、企業型確定拠出年金における加入者資格喪失年齢の見直し(60歳以上65歳以下で同一企業グループ内で転籍した場合にも、加入し続けることができるようにすること)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、今年度検討準備を開始、確定拠出年金法等の一部を改正する法律(平成28年法律第66号)の施行後5年(平成34年1月)を目途とした見直しまでに結論を得ることとされており、ご提案の点についても併せて検討します。</p> <p>(4. 老齢給付金の支給要件) 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、手厚い税制優遇措置が講じられているところです。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>(5. 資産移換要件) 【退職一時金のDCへの移換について】 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との整合性や税制の観点から、慎重な検討が必要です。</p> <p>【ポータビリティの拡充について】 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等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(iDeCo)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iDeCoへの移換については、私的年金制度全体のポータビリティの拡充について検討を進める中で検討します。</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】 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> |
|---|

| | |
|-------|---|
| 区分(案) | ◎ |
|-------|---|

提案内容に関する所管省庁の回答

投資等WG関連

| | | | | | |
|-----|-----------|-------------|-----------|----------|----------|
| 受付日 | 30年10月18日 | 所管省庁への検討要請日 | 30年11月16日 | 回答取りまとめ日 | 31年2月28日 |
|-----|-----------|-------------|-----------|----------|----------|

| | |
|-------|---|
| 提案事項 | 確定拠出年金における加入者の年齢範囲の拡大 |
| 具体的内容 | <p>【提案の具体的内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>【提案理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、65歳まで加入者とすること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ができない。 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。 |
| 提案主体 | 一般社団法人信託協会 |

| | 所管省庁 | 厚生労働省 |
|-------|---|-------|
| 制度の現状 | <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。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。</p> <p>企業型確定拠出年金については、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。</p> | |
| 該当法令等 | 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 | |
| 対応の分類 | 検討を予定 | |
| 対応の概要 | <p>個人型確定拠出年金における加入者資格喪失年齢の65歳への引上げについては、「規制改革実施計画」(平成30年6月15日閣議決定)において、今年度検討準備を開始、確定拠出年金法等の一部を改正する法律(平成28年法律第66号)の施行後5年(平成34年1月)を目途とした見直しまでに結論を得ることとされており、当該計画に沿った対応を進めています。</p> <p>企業型確定拠出年金における加入者資格に関しては、60歳以上65歳以下で同一企業グループ内で転籍した場合にも、加入し続けることができるようにすることについて、「規制改革実施計画」(平成30年6月15日閣議決定)において、今年度検討準備を開始、確定拠出年金法等の一部を改正する法律(平成28年法律第66号)の施行後5年(平成34年1月)を目途とした見直しまでに結論を得ることとされており、ご提案の点についても併せて検討します。</p> | |

| | |
|-------|---|
| 区分(案) | ◎ |
|-------|---|

提案内容に関する所管省庁の回答

投資等WG関連

| | | | | | |
|-----|-----------|-------------|-----------|----------|----------|
| 受付日 | 30年10月18日 | 所管省庁への検討要請日 | 30年11月16日 | 回答取りまとめ日 | 31年2月28日 |
|-----|-----------|-------------|-----------|----------|----------|

| | |
|-------|--|
| 提案事項 | 確定拠出年金における脱退一時金の支給要件の緩和 |
| 具体的内容 | <p>【提案の具体的内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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金で受給することを認めて緩和していただきたい。 <p>【提案理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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歳以上の全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残高は、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、これまで以上に帰国時（中途脱退時）の一時金受給の必要性が高まることが考えられる。 ・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、追徴課税を条件とした脱退一時金の支給（困窮時引き出し）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。 |
| 提案主体 | 一般社団法人信託協会 |

| | | |
|-------|--|-------|
| | 所管省庁 | 厚生労働省 |
| 制度の現状 | <p>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。</p> <p>【企業型確定拠出年金】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>【個人型確定拠出年金】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 | |
| 該当法令等 | 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 | |
| 対応の分類 | 対応不可 | |
| 対応の概要 | <p>確定拠出年金制度は、加入者の高齢期の所得の確保を図る目的で設けられた年金制度であり、その考え方に基づき、脱退一時金については、従来より、例外的な措置として、年齢等の一定の支給要件が設けられているとともに、手厚い税制優遇措置が講じられているところです。</p> <p>制度の目的、税制優遇措置が講じられていることを踏まえれば、脱退一時金の支給要件を緩和することは困難です。</p> | |

| | |
|-------|---|
| 区分(案) | ◎ |
|-------|---|

提案内容に関する所管省庁の回答

投資等WG関連

| | | | | | |
|-----|----------|-------------|----------|----------|----------|
| 受付日 | 30年12月1日 | 所管省庁への検討要請日 | 31年1月22日 | 回答取りまとめ日 | 31年2月28日 |
|-----|----------|-------------|----------|----------|----------|

| | |
|-------|---|
| 提案事項 | 電波オークションについて |
| 具体的内容 | 電波オークションの実施を求めます。 電波オークションを導入してる国はOECD内で90%程度で世界的に当たり前です。 電波使用料も他国に比べてケタが一つ違う安さです。 電波オークションを導入し正しい競争原理を働かせてください。 |
| 提案主体 | 個人 |

| | 所管省庁 | 総務省 |
|-------|--|-----|
| 制度の現状 | 電波法第4条により、無線局を開設しようとする者は総務大臣の免許を受けなければならないとされています。 なお、電波利用料制度は、不法電波の監視など電波の適正な利用の確保のために必要な共益費用を、受益者である無線局の免許人の方々全体で負担いただく制度であり、料額は、必要な歳出額を、無線局の設置場所や出力等を勘案して配分することで算定しています。 | |
| 該当法令等 | 電波法第4条 | |
| 対応の分類 | その他 | |
| 対応の概要 | 電波有効利用成長戦略懇談会報告書(平成30年8月取りまとめ・公表)では、申請する金額の多寡のみによって割当事業者を決定するオークション制度については、オークションを実際に行っている各国の状況等について、引き続き最新の動向を注視する必要があるとされています。 | |

| | |
|-------|---|
| 区分(案) | ◎ |
|-------|---|

提案内容に関する所管省庁の回答

部会関連

| | | | | | |
|-----|----------|-------------|----------|----------|-----------|
| 受付日 | 30年9月28日 | 所管省庁への検討要請日 | 30年11月1日 | 回答取りまとめ日 | 30年11月27日 |
|-----|----------|-------------|----------|----------|-----------|

| | |
|-------|---|
| 提案事項 | 保育の必要性の認定の際に用いる就労証明書の標準的様式の活用促進 |
| 具体的内容 | <p>【提案の具体的内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保育の必要性の認定の際に用いる就労証明書について、標準的様式の活用を促進していただきたい。 <p>【提案理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保育所の入所申込にあたり自治体に提出する就労証明書について、標準的様式が取りまとめられているが、「就労証明書の標準的様式の活用状況及び電子入力への対応状況に関する調査結果等について」(平成30年4月24日付け事務連絡)に記載されているとおり、活用状況は半数にも満たず、自治体ごとにばらつきがある状況である。 ・上記事務連絡において、各都道府県子ども・子育て支援新制度担当部局あてに活用を促していただいているが、行政手続コスト削減の観点から、引き続き積極的な活用を促してほしい。 |
| 提案主体 | 一般社団法人生命保険協会 |

| | | |
|-------|--|-----------|
| | 所管省庁 | 内閣府、厚生労働省 |
| 制度の現状 | <ul style="list-style-type: none"> ・企業において、記載内容の異なる複数の就労証明書を限られた期間内に手作業で大量に作成する必要があること、人事担当者の負荷や体制整備に係るコスト等が深刻な問題となっていること、 ・同時に、複数の自治体で就労証明書の様式が異なっていることにより、作成に当たっての企業等から市区町村への問合せが頻回に発生し、結果的に市区町村の負担増にもつながっているとの声があることを踏まえ、「保育の必要性の認定の際に用いる就労証明書の標準的様式について」(平成29年8月8日内閣府・厚生労働省通知)により、各市区町村の意見を踏まえて作成した就労証明書の標準的様式の活用を市区町村に対して要請しています。 | |
| 該当法令等 | 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条第2項第2号 | |
| 対応の分類 | 対応 | |
| 対応の概要 | <p>「就労証明書の標準的様式の活用状況及び電子入力への対応状況に関するフォローアップ調査結果等について」(平成30年10月16日内閣官房・内閣府・厚生労働省事務連絡)のとおり、平成30年8月時点で標準的様式を「活用している」「平成30年度又は平成31年度入所分から活用予定」との回答が全市区町村の約49%あり、昨年12月に実施した調査の結果では約37%であったことと比べて、一定の進捗が見られました。</p> <p>また、同事務連絡において、「就労証明書の標準的様式の活用に関する留意事項」を示しつつ、標準的様式の積極的な活用を改めて要請しました。</p> <p>今後、調査結果等を踏まえ、標準的様式の見直しを含む必要な対応を検討するとともに、引き続き、標準的様式の普及を図ってまいります。</p> | |

| | |
|-------|---|
| 区分(案) | ◎ |
|-------|---|

提案内容に関する所管省庁の回答

部会関連

| | | | | | |
|-----|----------|-------------|----------|----------|----------|
| 受付日 | 30年9月28日 | 所管省庁への検討要請日 | 30年11月1日 | 回答取りまとめ日 | 31年2月28日 |
|-----|----------|-------------|----------|----------|----------|

| | |
|-------|---|
| 提案事項 | 雇用保険の事務統一（ローカルルールの廃止） |
| 具体的内容 | <p>【提案の具体的内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各地方の労働局にて事務取り扱いが統一されていない現状を改め、全国統一の事務対応としていただきたい。 <p>【提案理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地方により手続き方法が異なっていると、事業主における事務の本社集約化・システム化が困難となり、生産性を高めることができない。 ・例えば、雇用保険法施行規則第14条の3第1項に規定されている「雇用保険被保険者休業開始賃金証明書」（様式第10号の2の2）に関して、一部の労働局では特記事項欄に契約更新予定の有無や産前産後休業日の記載を求められるなど、備考欄等の記載内容にローカルルールが存在している。 ・また、雇用保険法施行規則第101条の19に規定されている介護休業給付金支給申請書（様式第33号の6）に関して、法令および業務取扱要領の定めがないにもかかわらず、「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」の添付が求められる場合がある。 ・厚生労働省においては、ローカルルールの事務統一に向けてご尽力いただいているところではあるが、上記のとおりまだローカルルールが存在しているため、引き続き統一に向けた取り組みをお願いしたい。 |
| 提案主体 | 一般社団法人生命保険協会 |

| | | |
|-------|---|-------|
| | 所管省庁 | 厚生労働省 |
| 制度の現状 | 雇用保険法施行規則第14条の3第1項に規定されている「雇用保険被保険者休業開始賃金証明書」は、育児休業及び介護休業を開始したときは、労働者名簿、賃金台帳そのほかの当該休業を開始した日及びその日以前の賃金の額並びに雇用期間を証明することができる書類を添えてその事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出しなければならないと規定しています。 | |
| 該当法令等 | 雇用保険法施行規則第14条の3、第101条の13、第101条の19等 | |
| 対応の分類 | 検討を予定 | |
| 対応の概要 | 記載や添付させることを定めていないものについては、一律には求めることのないよう通知を発出します。 | |

| | |
|-------|---|
| 区分(案) | ◎ |
|-------|---|

提案内容に関する所管省庁の回答

部会関連

| | | | | | |
|-----|----------|-------------|-----------|----------|----------|
| 受付日 | 30年11月7日 | 所管省庁への検討要請日 | 30年12月10日 | 回答取りまとめ日 | 31年1月25日 |
|-----|----------|-------------|-----------|----------|----------|

| | |
|-------|---|
| 提案事項 | 登記されていないことの証明申請書の書式改善 |
| 具体的内容 | <p>登記されていないことの証明書は、建設業許可申請などの添付書類として取得する場合、役員全員分が必要となる。</p> <p>このとき、「請求される方」「証明を受ける方」の欄があり、本人が請求する場合は、いずれも同じ内容を記載することになる。</p> <p>「証明を受ける方」の欄に、住所と氏名を記載している場合は、「請求される方」の欄に「証明を受ける方」と同一というチェックボックスを設けて、請求者の住所氏名の記載が省略できるようにするべきである。</p> <p>特に、建設業申請や宅建業申請で、役員全員から委任状をもらい、従業員が法務局に出向いた場合、次の事態が生じる。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. カウンターに設置された用紙をもらう。 2. 「請求される方」欄に、役員の住所氏名を記載する。 3. 「代理人」欄に、従業員の住所氏名を記載して押印する。 4. 「証明を受ける方」欄に、役員の住所氏名と生年月日を記載する。 <p>この作業を、役員がたとえば5名以上いた場合、相当な記載量になり、記載時間に30分程度を要し、健常者でも手がいたくなる。</p> <p>よって、重複する記載内容については、省略できるように配慮して頂きたい。</p> <p>なお、住所氏名などが記入できるPDFデータが法務省によって、ホームページで公開されているが、ウィンドウズ10で入力作業をしたところ、ファイルをパソコンにダウンロードから編集しようとする、なぜか文字が記入できてもエンターキーで確定できなかつた。また、枠内に記載するフリガナなどは、枠から外れて記入されてしまう現象となる。</p> <p>これは、パソコンの環境によるものと思われるが、特定の環境で無ければ編集できないのであれば、その規格をホームページに記載して頂くとともに、PDF以外のワードや一太郎といった登記書式コーナーで用いられている各種データファイルによっても公開して頂きたい。</p> <p>最後に、法務省は本件も含めて、ほとんどの申請にあたって捺印を求めている。市町村役場と同様に、自署をしている場合は、捺印は不要とする見直しを進めるべきである。</p> |
| 提案主体 | 個人 |

| | 所管省庁 | 法務省 |
|-------|------|--|
| 制度の現状 | | <p>①登記されていないことの証明申請書には申請人の氏名又は名称及び住所並びに申請人の資格並びに証明の対象となる者の氏名及び住所等を記載する必要があります。</p> <p>また、編集できる登記されていないことの証明申請書のPDFファイルについては、ホームページにおいて、編集等の対応が可能な規格を記載していません。</p> <p>②登記されていないことの証明申請書については、PDF以外のワードや一太郎等の形式での公開は行っていません。</p> <p>③登記されていないことの証明申請書については申請人又はその代表者若しくは代理人が記名押印しなければなりません、記名押印に代えて署名のみがされているときであっても、これを補正することは要しません。</p> |
| 該当法令等 | | 後見登記等に関する省令第17条 後見登記等に関する事務の取扱いについて(通達)第3の1の(3) |
| 対応の分類 | | ①検討を予定②対応不可③事実誤認 |
| 対応の概要 | | <p>①登記されていないことの証明申請書の様式の変更や登記されていないことの証明書のPDFファイルの規格のホームページへの記載については、その必要性も含め検討を行っていきます。</p> <p>②登記されていないことの証明申請書については、自動読取装置で機械処理をしているため、指定された場所に文字が記載されていないと読取りができなくなり、事務処理に支障を来す恐れがあることから、PDF以外のワードや一太郎といった文字の位置等を変更できるデータ形式での登記されていないことの証明申請書の各種データファイルの公開は予定していません。</p> <p>③制度の現状でも述べたとおり、登記されていないことの証明申請書に申請人又はその代表者若しくは代理人が署名しているときは、押印がなくても補正を求めることはありません。</p> |

| | |
|-------|---|
| 区分(案) | ◎ |
|-------|---|

提案内容に関する所管省庁の回答

部会関連

| | | | | | |
|-----|-----------|-------------|-----------|----------|-----------|
| 受付日 | 30年10月30日 | 所管省庁への検討要請日 | 30年11月16日 | 回答取りまとめ日 | 30年12月18日 |
|-----|-----------|-------------|-----------|----------|-----------|

| | |
|-------|--|
| 提案事項 | 建設業許可申請書の厚紙表紙の廃止について |
| 具体的内容 | <p>建設業許可の申請をする場合、A3サイズの厚紙を半分に折って、表紙として使用しなければならない。事業者としては、申請のために厚紙を購入しなければならない、負担となっている。実務としては、厚紙以外の普通紙を表紙とした場合、窓口で受け付ける場合と、受け付けない場合があり、今ひとつ統一されていない。</p> <p>受け付けてもらえない場合は、近くの販売所で100円程度で購入するように指導され、枠内は手書きを強いられている。</p> <p>行政事務の用途としても、普通紙でも何ら問題ないので、厚紙を必要とする規制を廃止していただきたい。</p> |
| 提案主体 | 個人 |

| | | |
|-------|---|-------|
| | 所管省庁 | 国土交通省 |
| 制度の現状 | | |
| 該当法令等 | 建設業法第5条 建設業法施行規則第2条 | |
| 対応の分類 | 事実誤認 | |
| 対応の概要 | 建設業法上、許可申請において、申請時にA3サイズの厚紙表紙を使用しなければならない旨の規定はございません。また、都道府県知事許可に係る事務は地方自治法上の自治事務とされております。なお、仮に国土交通大臣許可申請が都道府県を経由する過程において、厚紙を使用するよう指導している事実がある場合には、その必要はない旨都道府県に対して周知してまいります。 | |

| | |
|-------|---|
| 区分(案) | ○ |
|-------|---|

提案内容に関する所管省庁の回答

保育・雇用WG関連

| | | | | | |
|-----|----------|-------------|----------|----------|-----------|
| 受付日 | 30年9月25日 | 所管省庁への検討要請日 | 30年11月1日 | 回答取りまとめ日 | 30年12月18日 |
|-----|----------|-------------|----------|----------|-----------|

| | |
|-------|--|
| 提案事項 | 高校生就職活動に係る「一人一社制」の撤廃 |
| 具体的内容 | <p>「一人一社制」とは、企業が自社への応募に際して単願を求め、学校側も応募の推薦を制限し、「応募解禁日」の9月5日から一定時期の間(都道府県による)まで、一人の生徒が応募できる企業を一社とする慣行で、下記を目的として運用されています。</p> <p>1. 企業理解・職業理解が乏しい高校生に対し、進路指導教諭が主導して斡旋を行い、就職内定率を高めること。 2. 学業に支障をきたさないスケジュールで、企業と学校・ハローワークが連携をとり、就職バランスも考慮しつつ、平等な就職機会を創出すること。</p> <p>平成14年度より、今の形に定着し、都道府県高等学校就職問題検討会議が毎年申合せしています。しかし、すでに15年同じ議論がなされており、現在に即した見直しが必要と考えています。</p> <p><現在の課題> 現行の限られた期間と慣行で、高卒者が職業選択の自由を担保し、十分な情報を得て企業選択ができたかとは良い難い。結果、就職して3年以内の高卒者の離職率は40%と、30%前後で推移する大卒を上回り、入社後の早期離職(ミスマッチ)が多い。さらに高卒の入社1年後離職率は18%前後で推移しており、実数として毎年30,000人を超える18-19歳が新社会人から離脱しているが、現状、この層へのサポートは皆無に近いと言わざるを得ない。また現行の慣行では、進路指導教員と長年雇用を続ける企業の関係性により斡旋の可能性が高まるため、新たに採用活動を始める企業や中小企業の参入障壁となっている。</p> <p><改善案> 画一的な「一人一社制」のルールを撤廃する。 (1)自主的な企業選択を望む生徒には、自由に併願応募が可能な「一般受験」を認可する。望む形での就職活動のサポートを実現するため。 (2)有料職業紹介業免許取得の民間企業による職業斡旋の実現 (3)通信制高校における規制緩和 通信制高校の生徒はスクーリングの機会が限られているため、進路指導教員からのサポートが受ける機会が全日制と比べ少なく、「一人一社制」のメリットが乏しい。</p> <p><得られる効果> 納得した就職活動の実現により、早期離職の軽減 卒業後の進路未決定者を軽減する 高卒採用を新たに始める企業に対しての選考機会の創出</p> |
| 提案主体 | 株式会社ジンジブ |

| | | |
|-------|--|-------------|
| | 所管省庁 | 文部科学省、厚生労働省 |
| 制度の現状 | <p>高校生の就職慣行(いわゆる1人1社制)は、生徒が企業への応募に際し学校からの推薦を受ける際には9月16日からの選考開始後一定期間応募できる企業を1人1社までとするなどの就職活動上の慣行であり、都道府県ごとに、自治体、経済団体、学校、労働局等の関係者による都道府県高等学校就職問題検討会議による申し合わせを踏まえて決定されている。その運用状況については、秋田県、沖縄県では、当初より複数社の応募を認めるなど、その実態は地域ごとに異なっており、1人1社制の複数応募解禁時期についても、地域ごとに異なっている。</p> <p>現行の新規高等学校卒業生の就職に係る推薦・選考スケジュールは下記のとおりとなっている。 6月1日 ハローワークによる求人申込書の受付開始 7月1日 企業による学校への求人申込み及び学校訪問開始 9月5日 学校から企業への生徒の応募書類提出開始(沖縄県については、8月30日) 9月16日 企業による選考開始及び内定開始(秋田県、沖縄県では当初より複数応募可) 10月1日、10月15日、10月16日、11月1日 県によって異なるものの複数応募解禁</p> | |
| 該当法令等 | | |
| 対応の分類 | 検討を予定 | |
| 対応の概要 | 当該慣行は、都道府県ごとの相違が大きく、国が一律に取扱いを定めているわけではないが、文部科学省と厚生労働省が連携の上、まずは、新規高卒者の就職活動の実態や課題の把握・分析に努めるとともに、関係者等と必要な議論を行っていく予定 | |

| | |
|-------|---|
| 区分(案) | △ |
|-------|---|

提案内容に関する所管省庁の回答

保育・雇用WG関連

| | | | | | |
|-----|----------|-------------|----------|----------|-----------|
| 受付日 | 30年9月25日 | 所管省庁への検討要請日 | 30年11月1日 | 回答取りまとめ日 | 30年12月18日 |
|-----|----------|-------------|----------|----------|-----------|

| | |
|--------------|---|
| 提案事項 | <p>高校生就職活動に係る就職スケジュールの見直し</p> <p>高校生の就職活動のスケジュールは、全国高等学校長協会、主要経済団体（一般社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会）、文部科学省及び厚生労働省において検討会議を開催し決定しています。</p> <p><現行の推薦及び選考開始期日 ※平成31年3月卒の場合> 6月1日 ハローワークによる求人申込書の受付開始 7月1日 企業による学校への求人申込及び学校訪問開始 9月5日 学校から企業への生徒の応募書類提出開始（沖縄県は8月30日） 9月16日 企業による選考開始及び採用内定開始 （※厚生労働省発表 https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000193580.html） （※起案書 https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11601000-Shokugyouseiteikyoku-Soumuka/0000194022.pdf）</p> <p>7月1日の求人情報の解禁日程に関しては、学校現場での進路指導の実態との間に大きな乖離が生じている。工業高校では高校2年生から1学年上向けの求人票を参考に、希望業界・職種の企業研究を行っており、普通科高校においても遅くとも3年生の1学期には昨年度の求人票を参考に、ある程度希望する企業を決めている生徒が多い。実際にスケジュールに沿って、7月に求人票情報が解禁されてから2ヶ月の間に企業研究と、職場見学、応募企業の選定や選考準備を行うには、卒業後の人生を決める就職活動としてはあまりに短く、企業の比較や進路選択を実質的に困難にし、高校現場レベルで本来の公正な就職活動が行われていないケースも見られると考える。結果として高校卒業後の3年離職率40.9%の一因につながっていると推察する。</p> <p><改善案> 就職情報の開示は、情報化社会の時代に即して時期を早期化、3年次4月には求人情報開示を行う。 2月 ハローワークによる求人申込書の受付開始 4月 企業による学校への求人申込及び学校訪問開始 9月5日 学校から企業への生徒の応募書類提出開始（沖縄県は8月30日） 9月16日 企業による選考開始及び採用内定開始</p> <p><得られる効果> 十分な企業理解と企業検討の期間と職場見学の機会を増やすこと、自ら選択することで、就職活動に納得感を持たせ、就職後の早期離職の軽減を見込む。</p> |
| 具体的内容 | |
| 提案主体 | 株式会社ジンジブ |

| | | |
|--------------|---|-------------|
| | 所管省庁 | 文部科学省、厚生労働省 |
| 制度の現状 | 新規高等学校卒業者の就職に係る推薦及び選考開始期日等並びに文書募集開始時期等については、学校教育の充実を図り、職業紹介を円滑に実施する観点から、全国高等学校長協会、主要経済団体（一般社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会）、文部科学省及び厚生労働省において、全国高等学校就職問題検討会議での申し合わせにより決定されている。 | |
| 該当法令等 | | |
| 対応の分類 | 検討を予定 | |
| 対応の概要 | 当該スケジュールは、学校教育の充実を図り、職業紹介を円滑に実施する観点から定められているものであるが、文部科学省と厚生労働省が連携の上、まずは、新高卒者の就職活動の実態や課題の把握・分析に努めるとともに、関係者等と必要な議論を行っていく予定 | |

| | |
|--------------|---|
| 区分(案) | △ |
|--------------|---|

提案内容に関する所管省庁の回答

保育・雇用WG関連

| | | | | | |
|-----|----------|-------------|----------|----------|-----------|
| 受付日 | 30年9月25日 | 所管省庁への検討要請日 | 30年11月1日 | 回答取りまとめ日 | 30年12月18日 |
|-----|----------|-------------|----------|----------|-----------|

| | |
|-------|--|
| 提案事項 | 高校生就職活動に係る文書募集の規制の撤廃 |
| 具体的内容 | <p>高校生の就職活動では、無秩序な求人活動と適正な職業選択の阻害を防ぐため、都道府県高等学校就職問題検討会議により申し合わせを行い、求人活動のルールに規制と禁止事項を設定している。現行の「一人一社制」と就職活動スケジュールの規制緩和を提案したが、一方で規制緩和を行うことで更なるハローワークと学校での業務の圧迫も懸念される。</p> <p><現在の内容(文書募集の規制)> 新規高等学校卒業者を対象とする文書募集は、卒業年の前年の7月2日(※)から。なお、7月2日以降、次の条件をすべて満たす場合には、文書募集を行うことができます。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ハローワークの確認を受けた求人であって、当該求人票記載内容と異なるものでないこと。 2. 広告等掲載にあたっては、ハローワーク名及び求人番号を掲載すること。 3. 応募者の受付は、学校またはハローワークを通じて行うこと。 <p>【文書募集】・・・新聞や雑誌、その他の刊行物に広告等を掲載したり、頒布することによって労働者を募集すること。(インターネットを利用した募集も含む。) ※平成30年7月1日が日曜日のため、7月2日以降となります。 ※「19新卒者募集のために(東京労働局発行)」P2から引用</p> <p><改善案> 18歳成人の施行予定に伴い、規制ではなく、生徒自身が幅広い情報収集が行えるサポートが必要。「管轄のハローワーク名と求人番号を記載する」規制ルールは、インターネットやSNSの発達など、伝達手段が増える現代において不可能に近い。またハローワークの求人票受理・確認(精査)・発行における体制やシステム面も前近代的で、著しくスピードも遅く、本来の目的である「高校生の公正な職業選択の機会」の機能をなしておらず、撤廃・変更すべきである。 ハローワークの業務状況により求人票の受付早期化が困難な場合、求人票開示前から就職活動のスタートを可能にするため、下記の通り改善する。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 広告等掲載にあたっては、ハローワーク名と求人番号は不要とする。 (2) 応募者の受付は、学校またはハローワークまたは民間の有料所業紹介業者を通じて行う。 <p><得られる効果> 高校生は昨年の求人票をあてにした企業研究をすることなく、企業情報収集が可能となる。 民間有料職業紹介業者への委託や、生徒が相談先を自由選択することで、学校の進路指導教員やハローワークの業務を軽減する。</p> |
| 提案主体 | 株式会社ジンジブ |

| | | |
|-------|--|-------------|
| | 所管省庁 | 文部科学省、厚生労働省 |
| 制度の現状 | <p>新規高等学校卒業者の就職に係る推薦及び選考開始期日等並びに文書募集開始時期等については、学校教育の充実を図り、職業紹介を円滑に実施する観点から、全国高等学校長協会、主要経済団体(一般社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会)、文部科学省及び厚生労働省において、全国高等学校就職問題検討会議での申し合わせにより決定されている。</p> <p>新規高等学校卒業者の文書募集については、同申し合わせを踏まえ、下記のとおり取り扱うこととされている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○新規高等学校卒業者を対象とする文書募集の開始時期は、7月1日以降とすること。 ○文書募集を行う場合は次の条件によること。 <ol style="list-style-type: none"> (1) 安定所において確認を受けた求人であって、当該求人の求人票記載内容と異なるものでないこと。 (2) 広告等掲載に当たっては、事業所を管轄する安定所名及び求人の求人番号を掲載すること。 (3) 応募の受け付けは学校又は安定所を通じて行うこと。 <p>また、求人者が文書募集による応募者を受け付ける場合であっても、推薦開始期日、採用選考期日については、それぞれ9月5日(沖縄県は8月30日)以降、9月16日以降とすること。</p> | |
| 該当法令等 | | |
| 対応の分類 | 検討を予定 | |
| 対応の概要 | 当該文書募集の取扱いは、学校教育の充実を図り、職業紹介を円滑に実施する観点から定められているものであるが、文部科学省と厚生労働省が連携の上、まずは、新規高卒者の就職活動の実態や課題の把握・分析に努めるとともに、関係者等と必要な議論を行っていく予定 | |

| | |
|-------|---|
| 区分(案) | △ |
|-------|---|

提案内容に関する所管省庁の回答

保育・雇用WG関連

| | | | | | |
|-----|----------|-------------|----------|----------|----------|
| 受付日 | 30年9月28日 | 所管省庁への検討要請日 | 30年11月1日 | 回答取りまとめ日 | 31年2月28日 |
|-----|----------|-------------|----------|----------|----------|

| | |
|-------|--|
| 提案事項 | 外国人雇用状況届出における届出先の統一について |
| 具体的内容 | <p>昨年度も同様の提案を行い、「外国人雇用状況届出システムの利用にて問題解決が可能」との回答をいただいた。しかしながら、ハローワークに問い合わせたところ、「同システムでは異なるハローワークへの一括届出は不可能であること、かつ、改良の検討はない」旨の回答をいただいた。以上を踏まえて、以下の通り再度提案を行う。</p> <p>【現状】 現在、事業所において外国人を雇用する際に、その外国人が雇用保険の適用者か否かで、届出先(ハローワーク)が異なっている。雇用保険適用者であれば事業所を管轄するハローワークであるが、そうでない場合は現に勤務する地域のハローワークへ届出ることになっている。したがって、全国に営業所等を有する事業者の場合は、その営業所の所在地を管轄するハローワーク毎に届出を行うことになっている。</p> <p>【提案】 事業者が本社にて被雇用者を一括管理・届出している場合は届出が非常に煩雑になるため、ひとつのハローワークにて届出を受けられる体制をご検討いただきたい。外国人雇用者が増加する中、事業者の迅速・正確な届出に資することにつながり、社会問題となっている不法就労者の問題への対応の一助になるものとする。</p> |
| 提案主体 | (一社)日本フランチャイズチェーン協会 |

| | | |
|-------|--|-------|
| | 所管省庁 | 厚生労働省 |
| 制度の現状 | 外国人労働者を雇い入れる際には、その労働者が雇用保険の被保険者となる場合は雇用保険の適用を受けている事業所を管轄するハローワークに、被保険者とならない場合は事業所の所在地を管轄するハローワークに外国人雇用状況の届出を行うこととしております。 | |
| 該当法令等 | 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第28条、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則第12条 | |
| 対応の分類 | 対応不可 | |
| 対応の概要 | ハローワークでは、外国人雇用状況届出の情報に基づき、職員が事業主の方に対して雇用環境の改善のための助言や指導等を行っております。そのため、外国人労働者が就労している事業所の状況を、当該事業所の所在地を管轄するハローワークにおいて正確にかつ迅速に把握することが必要であるため、現行の取り扱いとしているものであり、ご提案については対応致しかねます。 | |

| | |
|-------|---|
| 区分(案) | △ |
|-------|---|

提案内容に関する所管省庁の回答

投資等WG関連

| | | | | | |
|-----|----------|-------------|-----------|----------|-----------|
| 受付日 | 30年9月12日 | 所管省庁への検討要請日 | 30年10月11日 | 回答取りまとめ日 | 30年12月18日 |
|-----|----------|-------------|-----------|----------|-----------|

| | |
|-------|--|
| 提案事項 | 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 |
| 具体的内容 | 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)役員の住所の届出を廃止する。 【提案理由】 ○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が、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する。 (a) 役員の兼職状況 銀行法上、銀行の取締役が他の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) 役員の住所 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、役員の氏名のみ(「役員の住所」は不要)の届出で問題ない。 ○昨年度の要望に対し、厚生労働省より「申請書の記載事項は、確定拠出年金運営管理機関の監督上確認する必要がある事項である」との回答があったが、上記(a)(b)については確定拠出年金法を同省と共管する金融庁と情報を共有することで十分監督上の確認が可能である。 ○届出を直ちに廃止することが困難な場合は、「変更の都度、2週間以内の届出」から「年1回の定期報告(変更がない場合は不要)」に変更していただきたい。 |
| 提案主体 | 一般社団法人全国地方銀行協会 |

| | | |
|-------|---|-------|
| | 所管省庁 | 厚生労働省 |
| 制度の現状 | 銀行が確定拠出年金運営管理機関の登録を受ける際は、申請書に役員の氏名及び住所や当該銀行の役員の兼務状況、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。 | |
| 該当法令等 | 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 | |
| 対応の分類 | 検討を予定、対応不可 | |
| 対応の概要 | 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。また、変更があった都度の届出を定期報告へ変更することについては、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べき事項であり、対応することは困難です。 | |

| | |
|-------|---|
| 区分(案) | △ |
|-------|---|

提案内容に関する所管省庁の回答

投資等WG関連

| | | | | | |
|-----|----------|-------------|----------|----------|----------|
| 受付日 | 30年9月28日 | 所管省庁への検討要請日 | 30年11月1日 | 回答取りまとめ日 | 31年2月28日 |
|-----|----------|-------------|----------|----------|----------|

| | |
|-------|---|
| 提案事項 | 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 |
| 具体的内容 | <p><提案の具体的内容></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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ができることを可能とすること。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が希望しても、確定拠出年金への移行を可能とすること。 <p><提案理由></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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の同意を取り付けることが要件となっている。 ・また、移換加入者となるべき者は、制度の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が希望した場合、併せて制度移行に同意しないこととなり、移行そのものが実現しないという問題が発生しうる。 ・移換相当額を一時金で受取ることが希望しても、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。 ・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。 ・なお、平成29年度分の規制改革ホットラインにおいて、「検討を予定」とされており、早期の実現をお願いしたい。 |
| 提案主体 | 一般社団法人生命保険協会 |

| | | |
|-------|---|-------|
| | 所管省庁 | 厚生労働省 |
| 制度の現状 | 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、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。 | |
| 該当法令等 | 確定給付企業年金法第82条の2、確定給付企業年金法施行令第54条の2 | |
| 対応の分類 | 検討を予定 | |
| 対応の概要 | 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、例外的に、移換する確定給付企業年金の積立金を、一時金として支給することを認めているものですが、ご要望のような改正を行うには、支給事由の考え方を整理する必要があることから、十分な検討が必要です。 | |

| | |
|-------|---|
| 区分(案) | △ |
|-------|---|