

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900107	ボイラー等の連続運転要領に基づく運用の見直し	平成14年3月29日付け基発0329018号「ボイラー等の連続運転に係る認定制度について」及び平成14年6月21日付け基安発第0621001号「ボイラー等の連続運転認定要領に関する質疑応答について」 同上	連続運転認定事業場が「組織及び安全管理」、「運転管理」、「保安全管理」及び「自動制御装置」について変更しようとする(軽微な変更を除く)場合は、所轄労働基準監督署長の変更認定を必要とする。 同上	c b		認定事業場で変更を要する認定要件のうち安全管理、運転管理及び保安全管理における人員の削減は、当該変更に伴い変更前と同等の安全性が適正に担保されているか国が確認する必要があるため、変更認定を受ける必要がある。したがって、御要望について、お応えすることは困難である。 平成15年度中にボイラー等の連続運転の認定制度において、認定事業場で組織及び安全管理、運転管理、保安全管理、自動制御装置等を変更する場合における、軽微な変更として変更の認定を受ける必要がない範囲について検討しているところであり、その結果に基づき、通知を発出することとしている。		回答では、平成15年度中にボイラー等の連続運転の認定制度において、認定事業場で組織及び安全管理、運転管理、保安全管理、自動制御装置等を変更する場合における、軽微な変更として変更の認定を受ける必要がない範囲について検討しているところであり、その結果に基づき、通知を発出することとしている。」としているところであるが、通知を平成15年度中に発出することの可否について示されたい。	c b	通知を平成15年度中に発出する予定である。	5077011	任意団体	11	
z0900108	ボイラー及び第一種圧力容器に係る補修時の変更届の見直し(事後届出の容認)	労働安全衛生法第88条第1項、ボイラー及び圧力容器安全規則第41条及び昭和48年3月19日付け基発第145号「労働安全衛生法関係の疑義解釈について」	労働安全衛生法においては、建設物や機械等の設置届等の審査を行い、法令に違反する事実がある場合は工事の開始を差し止め又は計画の変更等を命ずることができることとされており、計画の変更等が必要な場合においても事業者が設備の設置後に改善を要することがないよう工事開始の30日前までに届け出るものとされている。 また、届出期間が短縮化され、設備の設置後に計画の変更等を命ずることとなった場合、労働者は、変更等が命じられ改善がなされるまでの期間、危険な状態にさらされたままで作業を行うことになる。このような状態は労働者の安全の確保という観点から容認できないものであり、計画の届出期間を短縮することはできない。 しかしながら、ボイラー及び第一種圧力容器に異常があり新しいものと取り替える場合等急を要する工事については事態の緊急性に鑑み、計画の届出を速やかに審査し、安全衛生上問題がないと判断される場合には、計画の届出後30日を経過しない間に工事を開始できることとしている。	c		労働安全衛生法においては、建設物や機械等の設置届等の審査を行い、法令に違反する事実がある場合は工事の開始を差し止め又は計画の変更等を命ずることができることとされており、計画の変更等が必要な場合においても事業者が設備の設置後に改善を要することがないよう工事開始の30日前までに届け出るものとされている。 また、届出期間が短縮化され、設備の設置後に計画の変更等を命ずることとなった場合、労働者は、変更等が命じられ改善がなされるまでの期間、危険な状態にさらされたままで作業を行うことになる。このような状態は労働者の安全の確保という観点から容認できないものであり、計画の届出期間を短縮することはできない。 しかしながら、ボイラー及び第一種圧力容器に異常があり新しいものと取り替える場合等急を要する工事については事態の緊急性に鑑み、計画の届出を速やかに審査し、安全衛生上問題がないと判断される場合には、計画の届出後30日を経過しない間に工事を開始できることとしている。		回答では、「しかしながら、ボイラー及び第一種圧力容器に異常があり新しいものと取り替える場合等急を要する工事については事態の緊急性に鑑み、計画の届出を速やかに審査し、安全衛生上問題がないと判断される場合には、計画の届出後30日を経過しない間に工事を開始できることとしている。」としているところであるが、「安全衛生上問題がないと判断される場合」の具体的な基準があれば示されたい。	c	労働安全衛生法関係法令等に違反していないかどうかを判断基準とする。	5079002	社団法人日本化学工業協会規制緩和等検討部会	11	
z0900109	ボイラー及び第一種圧力容器の最小厚さの見直し	労働安全衛生法第37条及びボイラー構造規格第9条及び圧力容器構造規格第11条	ボイラー及び第一種圧力容器の圧力を受ける胴等の板の最小厚さは計算厚さにそれぞれ付け代又は腐れ代を加えることとしている。	d		胴その他圧力を受ける部分に使用する板の最小厚さについては、腐食又は摩耗が予想されない材料の場合、ボイラーの付け代及び第一種圧力容器の腐れ代を0とすることが可能である。		ボイラー及び第一種圧力容器の最小厚さの基準について、通達等により一層の周知を図ることについて具体的に検討し、示されたい。	d	既存の通達等により引き続き周知を図りたい。	5079003	社団法人日本化学工業協会規制緩和等検討部会	11	
z0900110	エネルギー分野に係る法規制の整備	毒物及び劇物取締法第2条等 労働安全衛生法第57条、第57条の2	毒劇法上原体たるメタノールについては、劇物に該当し、製造、輸入、販売について行政機関への登録、取扱責任者の設置、譲渡の際の表示義務が課せられている。 労働安全衛生法においては、メタノール及びメタノールを含有する製剤を譲渡、提供等する者に対して、容器又は包装に一定の情報を表示、相手方への情報の通知を義務付けているものである。			現在、総合規制改革会議事務局を通じて、提案主体に対し要望の趣旨等について確認中であり、明らかになり次第検討を行う。		< P >			5074016	カナダ	11	

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900107	ボイラー等の連続運転要領に基づく運用の見直し	5077	5077011	任意団体	11	ボイラー等の連続運転要領に基づく運用の見直し		コンビナート事業所においては、管理部門の人員減は変更申請扱いと規定されているが、軽微な変更扱いにする。(既に運転管理部門の1ポスト減が変更申請で手続きを行った) 自動制御装置の変更も変更申請に該当するが、安全サイトに変更する場合は軽微な変更扱いにする。	平成14年6月21日付厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課長通知の「ボイラー等の連続運転認定要領に関する質疑応答について」で安全管理部門、運転管理部門、保全管理部門(以下「管理部門」という組織)の組織人数が減少した場合や「ボイラー等の2年連続運転に係る事前審査申請書」に記載している内容に変更があった場合に該当し、変更申請が必要とされている。	人員の減少は自動化投資や業務の見直し等により安全確保を前提に進められるものであり、このような運用は硬直的で経済のグローバル化にそぐわないと考える。 自動制御の変更については、マイナス面の変更は問題があるが、より安全サイトへの変更は軽微な変更として実質的に問題ないと考える。 特にコンビナート事業所においては高圧ガス認定等も取得しており技術レベルだけでなくこれら認定からもリスクアセスメント(事後評価も含め)を徹底して行っており認定の主旨である自主保安・自己責任から考えてそぐわないと思われる。 【効果】 変更申請業務の簡素化により、より迅速な組織、事業運営が図られ、生産性、国際競争力の強化が図れる。	平成14年6月21日付(保安発第062100号)厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課長通知「ボイラー等の連続運転認定要領に関する質疑応答について」	厚生労働省	
z0900108	ボイラー及び第一種圧力容器に係る補修時の変更届の見直し(事後届出の容認)	5079	5079002	社団法人日本化学工業協会規制緩和等検討部会	11	ボイラー及び第一種圧力容器の補修時の変更届について		ボイラー及び第一種圧力容器の補修時において、工事着工の30日前の届出が必要であるため、早期に補修が実施できない。		補修は一般的に急を要するケースが多いため、工事後の届出を認めてほしい。	労働安全衛生法	厚生労働省	
z0900109	ボイラー及び第一種圧力容器の最小厚さの見直し	5079	5079003	社団法人日本化学工業協会規制緩和等検討部会	11	ボイラー及び第一種圧力容器の最小厚さの見直し		ボイラー及び第一種集圧力容器の最小厚さは腐れ代を含んだ値で管理することが義務づけられている。一方、高圧ガス機器(高圧ガス保安法)は腐れ代を含まない値で管理することが認められている。高圧ガス保安法の考え方に統一してほしい。		同じ圧力容器であるのでボイラー及び第一種圧力容器についても高圧ガス機器と同じ考え方で最小厚さの管理を認めていただきたい。	労働安全衛生法、ボイラー・圧力容器構造規格	厚生労働省	
z0900110	エネルギー分野に係る法規制の整備	5074	5074016	カナダ	11	エネルギー分野に係る法規制の整備		特に、カナダは日本に以下の法規制を検討するよう強く要請致します。 マイクロタービンや燃料電池などの分散発電用発電機の取扱主任者配備を義務づける電気事業法と消防法 メタノールの燃料電池用の使用、給油、取扱主任者配備、製品の表示を規制する毒劇物取締法、労働安全衛生法、消防法		日本経済の回復にとってエネルギー部門が果たす大きな重要性を考慮し、カナダは日本に、エネルギー・電力部門の規制改革に関する目標達成に向けて前進し続けるようお勧め致します。自由化された同部門における公正で透明な規制は、さらに開かれた市場を形成し、市場の現実を反映する投資や価格信号を通じた十分な資源の配分をもたらすでしょう。現在、日本の電力市場は、大きなマーケットシェアを有し、日本の下請け業者と長年にわたる関係を持つ大手電気事業者によって支配されています。		経済産業省 総務省 厚生労働省	

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900111	アウトソーシング事業に対応した衛生管理者選任規制の緩和	労働安全衛生法第12条 労働安全衛生規則第7条	常時50人以上の労働者を使用する事業場は、その事業場に専属の衛生管理者を選任しなければならない。	b		職場の衛生管理体制の確保 向上を一層図るという観点から、事業場に直接雇用されていない者を衛生管理者として選任することについて、その可能性を検討し、平成16年度中に結論を得ることとしている。						5021292	社団法人日本経済団体連合会	11
z0900111	(上記の続き) アウトソーシング事業に対応した衛生管理者選任規制の緩和											5021292	社団法人日本経済団体連合会	12
z0900112	民間企業の労働者に対する年次有給休暇付与日数と取得方法の変更	労働基準法第39条	使用者は、雇入れの日から起算して6箇月継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、10労働日の年次有給休暇を与えなければならない。その後1年間が経過することに全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、1日又は2日を加算した年次有給休暇を与えなければならない。雇入れの日から6年6箇月以後経過した労働者には上限である20労働日の年次有給休暇を与えなければならない。	c		年次有給休暇の法定付与日数の上限20日に至るまでの勤続期間は平成10年の労働基準法改正により、従前より4年間短縮されており、現在これ以上短縮することについて、労使双方の合意が得られていないものとする。 労働者に義務を課すことは、労働者の保護を目的とした法制度の枠組みで行うのは困難である。		平成10年の労働基準法改正から5年経過していることも踏まえ、年次有給休暇の法定付与日数の上限20日に至るまでの勤続時間の短縮について再度検討することの可否についての見解如何。	c	平成10年の労働基準法改正により年次有給休暇の法定付与日数の上限20日に至るまでの勤続期間が6年6箇月間とされたが、経過措置が設けられていたため、当該改正内容が施行されたのは平成13年4月1日であり、施行から2年強しか経過していないところであるが、前回回答のとおり、要望に応えることは困難である。	5029001	市民団体 日本ゆとり休暇の会	11	
z0900113	解雇の金銭解決制度の創設			b		解雇のいわゆる「金銭的解決制度」については、昨年末の労働政策審議会建議において、このような制度を設けることが必要である旨の提言をいただいたところである。 しかしながら、その後、その申立の要件や金銭の額等の在り方について、労使をはじめとする関係者から様々な意見が出されていることから、今後、同建議を踏まえ、関係者の意見も十分に踏まえつつ、引き続き検討を行っていきたいと考えている。					5078003	東京商工会議所	11	

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900111	アウトソーシング事業に対応した衛生管理者選任規制の緩和	5021	5021292	社団法人日本経済団体連合会	11	アウトソーシング事業に対応した衛生管理者選任規制の緩和【断規】		第二種衛生管理者の資格を有する者が衛生管理者となりうる事業所内において設置する衛生管理者を、その事業所の社員のみならず、業務委託を受けた会社の社員にも認めるべきである。		会社組織の再編・合理化が進む中で、自社の社員でなければならないというアシリテイー管理者の選任要件が、業務のアウトソーシング化を阻害してきたが、今般、エネルギー管理者、電気主任技術者については、自社以外の外部有資格者からの選任を容認する旨の閣議了解がなされ、事態の改善に向けた取り組みが大幅に進んだ。ついでに、このような取組みの拡充を図るため、衛生管理者についても、その選任要件の緩和を図るべきである。本件について、厚生労働省は慎重な姿勢を崩していないが、例えば、以下のような内容の業務委託契約をモデルケースとして定めた上で、その要件を満たすような契約を締結した場合においては、外部有資格者から選任することを認めるべきである。	労働安全衛生法第12条 労働安全衛生規則第7条	厚生労働省	事業者は、事業場ごとに、その事業場に専属し、かつ第一種、第二種衛生管理者等の資格を有する者の中から、衛生管理者を選任することとされている。
z0900111	(上記の続き) アウトソーシング事業に対応した衛生管理者選任規制の緩和	5021	5021292	社団法人日本経済団体連合会	12	(上記の続き) アウトソーシング事業に対応した衛生管理者選任規制の緩和【断規】				(上記の続き) アウトソーシングの一環として衛生管理者の業務を受託するものであること 委託主である事業者と受託会社との間で責任及び権限の範囲を明確に定めること 事業者から衛生管理者へ直接指揮命令を下せるような体制を構築すること 業務委託会社の社員が当該事業場の社員に対して、直接指示できるような体制を構築すること 衛生管理者が専属で常駐する事業場を明確にすること 事業場の実態に係わる知識等を予め衛生管理者に熟知させること		厚生労働省	
z0900112	民間企業の労働者に対する年次有給休暇付与日数と取得方法の変更	5029	5029001	市民団体 日本ゆとり休暇の会	11	民間企業の労働者に対する年次有給休暇付与日数と取得方法の変更		民間企業の使用者は、労働者に採用初年度より年間20労働日の有給休暇を付与する。労働者はこのうち年間10労働日は継続した有給休暇として取得することを義務とする。		公務員は、新規採用でも初年度より年間20日間の有給休暇が付与されており、労働基準法の適用される独立行政法人などでも採用初年度より年間20日間の休暇が付与されている。民間企業の労働者には採用初年度は年間11日間の休暇を付与すればよい制度となっており、公務員より年間9日間労働日が多く、年間20日間の休暇が付与されるまでは6年以上の勤務が必要で、転職をすると再度年間11日間となる。公務員に準ずるよう、この格差を是正してほしい。また、年間約9日の有給休暇しか取得できていないので、完全取得となるよう、年間10労働日は継続した有給休暇としての取得を義務つけてほしい。	労働基準法第39条	厚生労働省	経済産業省サービス政策課の委託による財団法人自由時間デザイン協会からの報告書によると、年次有給休暇の実取得日数は約9日であり、平均付与日数(約18日)の5割に満たないが、完全取得をすると148万人の雇用創出効果があり、11.8兆円の経済活性化効果があることが報告されている。
z0900113	解雇の金銭解決制度の創設	5078	5078003	東京商工会議所	11	解雇の金銭解決制度		解雇無効の際、労働者の原職復帰でなく、労使双方からの申し立てを受けて使用者の「一定の金銭の支払い」による「裁判上の雇用契約の終了」を制度化する。		解雇無効後の原職復帰は、職場の人間関係も修復不可能な場合が多く、使用者にとっても、当該従業員にとっても、金銭による解決が望ましい。また使用者側から金銭解決を申し出ることによって、問題解決が迅速に行われ、労使双方に過度な労力を選けることが可能となる。		厚生労働省	

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900114	従業員解雇に係る規定の一層の明確化	労働基準法第18条の2	第156回通常国会において平成15年6月27日に成立した労働基準法の一部を改正する法律において、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は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」との規定を新設し、解雇に関するルールを明確化したことである。 なお、経済的な理由による解雇も含め、解雇に至る事情や解雇の理由は、個々の事案によって千差万別であることから、今回新設した規定中の「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」の内容を、より具体的に規定することは困難である。	c								5072010	欧州委員会(EU)	11
z0900115	産業別最低賃金の廃止	最低賃金法第11条、第16条、第16条の4 昭和56年7月31日付け基発第49号	産業別最低賃金は、関係労使の申出を経て、基幹的労働者を対象として、最低賃金審議会が地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金を必要と認めるものについて設定されている。 現在、全国で246件設定されており、400万余の適用労働者の賃金の最低額を保障している。 また、地域別最低賃金は、公労使三者構成の審議会での議論を踏まえ、都道府県ごとに地域の実情に応じて設定されている。	b	産業別最低賃金は、労働条件の向上又は公正競争の確保の観点から、関係労使の申出を経て、基幹的労働者を対象として、最低賃金審議会が地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金を必要と認めるものについて設定されている。 現在、全国で246件設定されており、400万余の適用労働者の賃金の最低額を保障している。 産業別最低賃金は、労使の申し出により、産業ごとの公正な労働基準を設定し、これを組合を組織していない事業場の労働者に及ぼすことにより、パートタイム労働者等に代表される低賃金労働者の労働条件を向上させるとともに、産業内における公正競争を確保するという重要な役割を果たしている。 厚生労働省としては、労使双方の意見を踏まえつつ、中長期的見地から産業別最低賃金の在り方につき検討していくことが重要と考える。 なお、地域別最低賃金においても、毎年、最低賃金に関する実態調査結果など各種統計資料を十分参考にしながら、労働者の生計費、類似労働者の賃金、通常の事業の賃金支払能力の3要素を考慮して公労使三者構成の審議会での議論を踏まえ、各都道府県ごとに地域の実情に応じて適正に決定されているところである。			実施時期を明確化することは可能か、御検討いただきたい。	b	産業別最低賃金は、労働条件の向上又は公正競争の確保の観点から、関係労使の申出を経て、基幹的労働者を対象として、最低賃金審議会が地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金を必要と認めるものについて設定されている。 現在、全国で246件設定されており、400万余の適用労働者の賃金の最低額を保障している。 産業別最低賃金は、労使の申し出により、産業ごとの公正な労働基準を設定し、これを組合を組織していない事業場の労働者に及ぼすことにより、パートタイム労働者等に代表される低賃金労働者の労働条件を向上させるとともに、産業内における公正競争を確保するという重要な役割を果たしている。 なお、厚生労働省としては、平成16年度中に産業別最低賃金の在り方につき労使双方の意見を踏まえた検討を開始することとしたいと考えている。 なお、地域別最低賃金においても、毎年、最低賃金に関する実態調査結果など各種統計資料を十分参考にしながら、労働者の生計費、類似労働者の賃金、通常の事業の賃金支払能力の3要素を考慮して公労使三者構成の審議会での議論を踏まえ、各都道府県ごとに地域の実情に応じて適正に決定されているところである。	5021008	社団法人日本経済団体連合会	11	
z0900115	産業別最低賃金の廃止	最低賃金法第11条、第16条、第16条の4 昭和56年7月31日付け基発第49号	産業別最低賃金は、関係労使の申出を経て、基幹的労働者を対象として、最低賃金審議会が地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金を必要と認めるものについて設定されている。 現在、全国で246件設定されており、400万余の適用労働者の賃金の最低額を保障している。	b	産業別最低賃金は、労働条件の向上又は公正競争の確保の観点から、関係労使の申出を経て、基幹的労働者を対象として、最低賃金審議会が地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金を必要と認めるものについて設定されている。 現在、全国で246件設定されており、400万余の適用労働者の賃金の最低額を保障している。 産業別最低賃金は、労使の申し出により、産業ごとの公正な労働基準を設定し、これを組合を組織していない事業場の労働者に及ぼすことにより、低賃金労働者の労働条件を向上させるとともに、産業内における公正競争を確保するという重要な役割を果たしている。 厚生労働省としては、労使双方の意見を踏まえつつ、中長期的見地から産業別最低賃金の在り方につき検討していくことが重要と考える。			実施時期を明確化することは可能か、御検討いただきたい。	b	産業別最低賃金は、労働条件の向上又は公正競争の確保の観点から、関係労使の申出を経て、基幹的労働者を対象として、最低賃金審議会が地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金を必要と認めるものについて設定されている。 現在、全国で246件設定されており、400万余の適用労働者の賃金の最低額を保障している。 産業別最低賃金は、労使の申し出により、産業ごとの公正な労働基準を設定し、これを組合を組織していない事業場の労働者に及ぼすことにより、低賃金労働者の労働条件を向上させるとともに、産業内における公正競争を確保するという重要な役割を果たしている。 なお、厚生労働省としては、平成16年度中に産業別最低賃金の在り方につき労使双方の意見を踏まえた検討を開始することとしたいと考えている。	5078004	東京商工会議所	11	

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900114	従業員解雇に係る規定の一層の明確化	5072	5072010	欧州委員会 (EU)	11	従業員解雇に係る規定の一層の明確化		EUは、マネジメントの柔軟性と経営の効率性を高めるために、従業員の解雇に関する規定を一層明確化するよう提案する。経済的理由による解雇について、受け入れ可能な根拠を定める明確なルールが導入されなければならない。		日本の規制改革に関するEU優先提案」(2003年10月16日 駐日欧州委員会代表部) 1.1.海外直接投資(FDI)につながるようなビジネス環境のさらなる改善 並びに、 1.1.3.人的資源による。		厚生労働省	
z0900115	産業別最低賃金の廃止	5021	5021008	社団法人日本経済団体連合会	11	産業別最低賃金の廃止【新規】		産業別最低賃金制度は廃止すべきである。		地域別最低賃金において賃金の低廉な労働者の最低額は保障されており、産業別最低賃金は屋上屋を重ねるものである。また、経済のグローバル化による産業空洞化が進むなかで、産業別最低賃金が数多く設定されている「ものづくり産業」は極めて厳しい状況にあり、もはや産業別最低賃金制度を維持する時代ではない。	最低賃金法	厚生労働省	産業別最低賃金は、特定の産業について、関係労使が基幹的労働者を対象として、地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認めるものについて設定されており、各都道府県ごとに全部で249の最低賃金が定められている。
z0900115	産業別最低賃金の廃止	5078	5078004	東京商工会議所	11	最低賃金制度の見直し		地域別最低賃金」が定着している現在、産業別最低賃金」はこれに屋上屋を架すもので廃止する。		企業の支払能力の根幹である収益は、景気動向など経営環境に左右されるため、最低賃金もそれら背景を考慮した水準で推移すべきである。従って「地域別最低賃金」はそれらを考慮すべきであり、「産業別最低賃金」は廃止すべきである。		厚生労働省	

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900116	障害者雇用に係る「除外率」の見直し	障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)第43条及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第6条	障害者の雇用については、全ての事業主が一定割合の身体障害者又は知的障害者(以下「障害者」という)を雇用する義務を負うべきところ、障害者が就業することが困難であると認められる職種の労働者が相当の割合を占める業種については除外率を設定し、事業主が雇用しなければならない法定雇用障害者数を算定する際の基礎となる常用雇用労働者の計算に当たり、その労働者数から除外率に相当する労働者を控除することで雇用義務を軽減している。また、障害者雇用納付金制度においては、障害者雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図る目的で雇用率未達成企業から納付金を徴収し、雇用率達成企業に対して調整金等を支給しているが、現在、この納付金の算定に当たり、暫定的に除外率を適用しているところである。	c		除外率制度については、ノーマライゼーションの理念から見て問題があること、職場環境の整備等が進んでいる実態と合わなくなっていること等から、平成14年5月に公布された「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律(平成14年法律第35号)」により廃止に向けて段階的に縮小することとされ、平成16年4月1日よりその第1段階として全業種一律10%ずつ引き下げることでされていることから、除外率の引上げは困難である。					5069009	社団法人全日本トラック協会	11	
z0900117	障害者雇用調整金 報奨金の授受方法の拡大	障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)第44条第1項、第45条第1項及び第50条第1項	障害者雇用率の適用に係るグループ適用の認定を受けている企業については、グループ全体に係る調整金 報奨金の支給をいわゆる親事業主に対して全額支給している。	c		障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律(平成14年法律第35号)により、近年の企業の分社化や統合等企業組織の再編の活発化に対応するため、平成14年10月1日から特例子会社制度を企業グループに適用し、本来、個々の事業主ごとに課される障害者の雇用義務をグループ全体として適用することが可能となった。この趣旨は、いわゆる親会社に障害者雇用推進者を置くこととするなど、親会社に一定の責任を負わせ、親会社を中心となって、特例子会社や関係会社を含めたグループ全体として障害者雇用を進めることを促進することであり、グループ全体を同一の企業体と擬制しているものである。このような考えに基づき、グループで雇用された障害者は親会社が雇用しているものとみなすこととしているため、調整金の支給はグループとして親会社に支給されることとなっており、また、グループ全体として雇用率が達成できない場合には、親会社が納付金を支払うこととなっていることから、調整金 報奨金についてのみグループ内の会社に分配して支給するという形は適当ではないものである。なお、関係会社が特例の利益を享受しえない場合は、本来の趣旨に沿って個々の事業主に雇用率が適用されるよう、特例認定の範囲から除く形にすることが可能である。		要望者は、調整金 報奨金が必ず親会社へ支給されることには問題があるという認識のもと、グループが指定する企業が支給を受けることも可能とするべき、と要望しているところであり、要望に沿って今一度検討されたい。	a	特例子会社制度は親会社を中心として特例子会社や関係会社を含めたグループ全体として障害者雇用を促進するものであり、グループ全体を同一の企業体と擬制しているものである。そのため、調整金の支給はグループとして親会社に支給されることとなっているが、親会社が調整金の支給を受けるために申告書を提出する際に、調整金の受け取りをグループ内の会社の1つとすることは、この趣旨に反することがないことから、可能とするものである。(提案主体からはこの旨の対応で了解を得ているところである。)	5021013	社団法人日本経済団体連合会	11	
z0900118	勤労者財産形成制度の見直し	租税特別措置法第4条の2、第4条の3、勤労者財産形成促進法第6条第3項、第5項、第6項、第7項、第14条の2、勤労者財産形成促進法施行令第14条の26、第42条の3、勤労者財産形成促進法施行規則第25条の3	預入れ機関の自由な変更について、一般財形貯蓄については、加入後3年以上経過すれば可能であるが、財形年金貯蓄及び財形住宅貯蓄については、金融機関が破綻した場合等、一定の事由に該当した場合に預替えを認めているところである。財形事務代行の受託について、財形法上、事業主の規模にかかわらず、事務代行団体を含め他者に事務を委託することができる」と規定しているところである。	b	e	預入れ機関の自由な変更について、財形年金貯蓄及び財形住宅貯蓄は、事業主が天引き業務を引き受ける金融機関を利用して、老後の生活の安定のための所得の確保、持家の取得等のために計画的な財産形成を行うものであり、金融機関が破綻した場合等、客観的に貯蓄の継続が不可能になるような場合を除き、同一金融機関において貯蓄を継続することを条件に利子等の非課税という税制上の優遇措置が講じられているところである。この預入れ機関の変更を「破綻リスクを回避」する場合にまで拡張することについては、利子等の獲得のみを指向した商品変更や課税回避等、制度本来の趣旨を逸脱する運用を認めることになる可能性があることから、現時点においては極めて困難と考えられる。なお、財形制度については、労働政策審議会勤労者生活分科会基本問題懇談会で制度全般にわたり、その在り方も含め見直しを進めているところであり、預入れ機関の一層の自由化について検討することとしている。財形事務代行の受託について、勤労者財産形成促進法第14条の(事務代行団体への事務の委託)の規定の趣旨等について(平成15年11月27日付労働基準局長名通達)において、財形法上、事業主の規模にかかわらず、事務代行を含め他者に事務を委託することができる旨を明確化し、周知したところである。		預入れ機関の一層の自由化について検討することとしているが、預入れ機関の変更も含めて検討を行い、平成16年度中に措置することについて、回答をいただきたい。	b	財形制度については、現在、労働政策審議会勤労者生活分科会基本問題懇談会において、制度のあり方も含めた制度全般に係る議論を進めているところであり、預入れ機関に係る課題についても、制度全般に係る議論を踏まえ、税務当局との間で調整を行いつつ、総合的に検討する必要がある。さらには法令改正の必要があることから、平成16年度中に措置することは困難である。	5021014	社団法人日本経済団体連合会	11	

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900116	障害者雇用に係る「除外率」の見直し	5069	5069009	社団法人全日本トラック協会	11	障害者雇用に係る「除外率」の見直し		障害者雇用に係る「除外率」の引上げ	道路貨物運送業の障害者雇用除外率 40% (道路旅客運送業の障害者雇用除外率 75%)	トラック運送事業従事者の約8割は現場作業員であり、貨物の積み込み、積卸し等労働負担が多い。そのような中で、障害者を雇用するに適した職場が極めて少なく、障害者雇用に係る除外率を少なくともバス・タクシーと同程度にしたい。	厚生労働省 障害者の雇用の促進に関する法律 第14条	厚生労働省	
z0900117	障害者雇用調整金 報奨金の授受方法の拡大	5021	5021013	社団法人日本経済団体連合会	11	障害者雇用調整金 報奨金の授受方法の拡大【新規】		雇用率をグループ算定した場合でも、障害者雇用調整金 報奨金は、障害者雇用人数割等で、各企業毎での授受を可能とすべきである。		昨年10月の法改正の目的は、特例子会社の活用である。関係子会社の雇用率が親会社に合算されると、従来関係子会社が受給していた調整金 報奨金は親会社が受給することになる。親会社が受給した調整金 報奨金を関係子会社へ分配する際には、課税対象となる。関係子会社が法定雇用率を達成している場合は、課税面等でのデメリットのみが発生することになる。	障害者雇用促進法	厚生労働省	昨年10月の法改正で、障害者雇用のために設けた特例子会社を保有する企業が、関係する子会社も含めて障害者雇用を進める場合に、企業グループでの雇用率算定が可能となった。しかし、雇用率をグループ算定した場合、障害者雇用調整金 報奨金は、親会社が一括して授受することになっている。
z0900118	勤労者財産形成制度の見直し	5021	5021014	社団法人日本経済団体連合会	11	勤労者財産形成制度の見直し		預入れ機関を自由に変更できるようにすべきである。財形事務代行の受託に関する要件を緩和すべきである。具体的には、受託主体については、現行の中小企業関連要件を廃止し、適正な事務処理を行うことが可能であり、かつ経営が安定している企業であれば財形事務代行の受託を認めるようにすべきである。なお、2003年度中に、事務を委託することができる事業主の要件が緩和される見通しであるが、上記の点についても、早急を実施すべきである。		金融の自由化や経済環境の変化に伴って、金融機関の競争が激化しており、金融機関の破綻リスクを回避するために、金融機関を自由に選択できるようにすべきである。構造改革の一環として、分社化やアウトソーシング等、会社組織の再編・合理化が進められており、人事・給与関連業務の内、グループ企業各社の財形事務を、グループ内の一社で一括処理できれば、事務効率化ならびに人件費の低減を図ることが可能となる。	租税特別措置法第4条の2、第4条の3 勤労者財産形成促進法第6条第3項、第5項、第6項、第7項、第14条の2 勤労者財産形成促進法施行令第14条の26、第42条の3 勤労者財産形成促進法施行規則第25条の3	厚生労働省	財形年金貯蓄 財形住宅貯蓄は、金融機関の経営破綻等、一定の事由に該当する場合にしか預替えが認められていない。なお、一般財形貯蓄は、加入後3年以上経過すれば預替えが可能となっている。受託できる事務代行団体は、当該中小企業が構成員となっている事業主団体であって、厚生労働大臣の指定するもの(中小企業団体等)に限られている。



管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900119	ハローワークにおけるフランチャイズの独立オーナー募集の登録の可能化	職業安定法第4条第1項(昭和22年法律第141号)「この法律において「職業紹介」とは、求人及び求職者の申込みを受け、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をいう。」 (注)「ここでいう「雇用関係」とは、報酬を支払って労働力を利用する使用者と労働力を提供する労働者との間に生ずる使用従属の法律関係を指す。	フランチャイズの独立オーナーの募集について、ハローワークにおいては、「求人」として受理を行うことはできない。	c 一部 b		職業紹介は、雇用関係の成立のあっせんを内容とするが、フランチャイズのオーナーについては、雇用関係が成立しないため、その募集を職業紹介のための求人申込として受理することは、困難である。 しかしながら、今後、フランチャイズのオーナーの募集に関する情報の提供の方法について検討する。		フランチャイズのオーナー募集に関する情報提供の方法について検討することとしているが、平成16年度までに実施することの可否について、改めて検討されたい。		<P>	5021015	社団法人日本経済団体連合会	11	
z0900120	ハローワークの雇用情報の求人事業者への公開	職業安定法第5条の4(求職者等の個人情報の取扱い) 職業安定法第51条の2(秘密を守る義務等)	公共職業安定所は、求職者の個人情報を収集・保管し、使用する場合には、業務の目的の達成に必要な範囲内で収集し、収集の目的の範囲内で保管、使用しなければならないこととされており、収集した情報を公共職業安定所において、雇用関係の成立のあっせんを適正に行うために保管・使用している。 ただし、本人の同意がある場合には、これに限らず情報は提供することとしている。	d		求職情報を求人者に提供するためには、個人情報の保護を図る観点から、求職者の同意を得ることが必要不可欠である。 しかしながら、現在でも、求職者の同意を得て、求職者情報シートを求人者の閲覧に供する等の措置を講じているところである。		求職者情報シートの求人者に対する閲覧について、より一層の周知啓発を図ることについての見解如何。	d	求職者情報シート等に関する、周知を図りたい。	5123004	社会福祉法人 鞍手会	11	
z0900121	社団法人長野県経営者協会が行う無料職業紹介事業の許可制から届出制への移行	職業安定法第33条第1項	無料職業紹介事業を行うとする者は、事業所ごとに、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。	a c		職業紹介事業の許可制から届出制への移行については、労働政策審議会において平成13年8月より本年にかけて行った職業紹介事業制度全体の在り方についての見直しの中で検討したところ、不適格な業者の参入を排除することにより事業運営の適格性を確保し、求職者の利益を保護する観点から、原則として許可制を維持することが必要とされたところである。 一方、団体としての適正性が他の制度により確保されており、かつ、無料職業紹介事業の対象者が限定されていることにかんがみると、事業運営の適格性に問題が少なくないと考えられることから、特別の法律に基づいて設立された一定の法人については、届出で無料職業紹介事業を行うことができることとする結論が出され、これを踏まえた改正職業安定法が第156回国会において成立したところであるが、社団法人については、他の制度による担保がないこと等から、求職者保護の観点から、届出制とすることは困難である。 しかしながら、許可制の下で職業紹介事業者が、その事業運営を機動的に実施できるよう、許可の単位を事業所単位から事業主単位とし、事業所の設置については、届出制とする改正職業安定法が平成16年3月1日に施行される予定である。		要望者は、企業を構成員とする社団法人である長野県経営者協会がその構成員のために行う無料職業紹介事業について、許可制から届出制に移行することを要望し、貴省の回答において、社団法人は他の制度による担保がないこと等から求職者保護の観点から困難とされていることについて、具体的にどのような点で求職者の利益を損なうものかについて説明を求めている。 上記の要望を踏まえ、改めて検討のうえ、ご回答いただきたい。	a c	社団法人については、設立許可において、一定の財産的基礎を持つことが要件とされていないことに加え、法人としてどのような事業を本来実施することとなっているかが、定款により様々であるため、商工会議所等特別の法律に基づいて設立された法人と異なり、職業紹介事業を実施する上で必要な法人としての適正性が、民法において制度的に担保されているとは言えず、求職者は、適正な職業紹介を受けることができない等求職者の保護に欠ける事態が発生しうる。 こうした求職者保護の観点から、社団法人の行う無料職業紹介事業については、当該法人の適正性や事業運営の適格性について、許可制において個別に判断していく必要があるものと考えている。	5119010	長野県	11	
z0900122	技能検定における学科試験の免除	職業能力開発促進法施行規則第65条	試験の免除を受けることができる者については、職業能力開発促進法施行規則第65条において規定されており、同規則別表第5に定められた訓練を修了した者は学科試験の免除を受けることができるとされている。 当該訓練は、公共職業能力開発施設において実施されるものほか、事業者等によって認定職業訓練として実施されるものもあり、訓練によっては通信制訓練となっているものもある。	d	-	既に、事業者等が実施している一定の訓練の修了者に対して、同規則の規定に基づき学科試験の免除を行っているところである。						5021016	社団法人日本経済団体連合会	11

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900119	ハローワークにおけるフランチャイズの独立オーナー募集の登録の可能化	5021	5021015	社団法人日本経済団体連合会	11	ハローワークにおけるフランチャイズの独立オーナー募集の登録【新規】		フランチャイズの独立オーナーの募集を、ハローワークが求人として受け付けるべきである。		求人情報の拡大により、就業の促進につながる。	職業安定法 職業安定法施行規則	厚生労働省	ハローワークでは、求人情報は雇用のみ受け付けており、フランチャイズの独立オーナーの掲示はできない。
z0900120	ハローワークの雇用情報の求人事業者への公開	5123	5123004	社会福祉法人 鞍手会	11	ハローワークの雇用情報を求人事業者へ公開する。		求職者情報が求人事業者へ情報が公開されていない場合があり、直接事業者と個人が面談や電話で雇用条件の確認ができない。	求職者で、求人事業者と直接面談を希望する人には事業者個人に求職情報を公開する。	ハローワークには求職者情報がファイルしてあるが、個人の守秘義務という理由で事業者には公開されていない為、求職者と事業者とが直接労働条件などの交渉が出来ない。その為、雇用が促進されずハローワークの恣意的裁量で、特定の事業者のみに公開されたりされなかったりしているのではなからうかとの疑念が生じる。	職業安定法51条2(守秘義務) 個人のプライバシーを守るという理由	厚生労働省	当法人のマイナス情報のみを求職者に知らされている事を採用者より聞き、事実を発見。 有資格者、ケア・マネージャーや看護師等の求職希望者と直接労働条件を交渉する事が出来ず、人員確保が難航している。 それらの事柄から、ハローワークに対して疑念を持つようになった。  添付資料 第三号 3-4  第七号 構造改革活動レポート 第八号 社会福祉法人鞍手会理事評議委員会 議事録内容」参照
z0900121	社団法人長野県経営者協会が行う無料職業紹介事業の許可制から届出制への移行	5119	5119010	長野県	11	社団法人長野県経営者協会が行う無料職業紹介事業の許可制から届出制への移行		職業紹介事業について、特別の法律に基づいて設立された団体に加え、(社)長野県経営者協会など都道府県経営者協会に対しても、許可制から届出制に移行することにする。	(社)長野県経営者協会がその構成員のため無料職業紹介事業を実施する。 (社)長野県経営者協会は、長野県内の主要企業を構成員とし、長年にわたりさまざまな社会活動を行ってきている公益法人である。 なお、本提案については、長野県経営者協会が、全国的な課題であるとして、法律上職業紹介が可能となるよう、日本経団連に問題提起を行っているところである。	(社)長野県経営者協会は、今年度は厚生労働省からの委託を受け、失業なき労働移動を目指し、求人・求職情報の提供などを行う「長野県地域労使就職支援機構」を立ち上げるなど雇用対策に積極的に取り組んでいる。同協会は、その構成員である企業の経営状況や求める人材状況を的確に把握できる立場にあり、無料職業紹介事業を行うことが、雇用の流動化、ひいてはミスマッチの解消につながるものである。以上から、事業運営の適格性が明らかである(社)長野県経営者協会については、商工会議所、農協等特別の法律に基づいて設置された団体と同様に届出制に緩和する規制の特例を提案する。	職業安定法第33条	厚生労働省	
z0900122	技能検定における学科試験の免除	5021	5021016	社団法人日本経済団体連合会	11	技能検定における学科試験の免除【新規】		業界団体や試験実施団体が開催する所定の講習会を修了した者について学科試験を免除すべきである。 検定3級試験の受験資格を、工業高校の1年生及び2年生にも認めるべきである。		技能検定の趣旨、ものづくりの振興、ものづくりへの若年者の関心の向上、技能継承の重要性などからみて、所定の講習修了者には学科免除の特典を与えてよいと考えられる。 検定3級試験の受験資格については、工業高校の1年生、2年生にも受験資格を認めることで、学習目的、将来の進路も明確となり、悪化する高卒者の就職環境の改善に結びつく。	職業能力開発促進法 職業能力開発促進法施行令	厚生労働省	技能検定試験では、学科試験と実技試験の両方に合格した者に対し、合格証と技能士資格が与えられる。 検定3級試験は工業高校生の受験を視野に入れたものだが、卒業見込みの3年生に限定して受験資格が与えられている。

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900122	(上記の続き) 技能検定における学科試験の免除	職業能力開発促進法施行規則第64条の4	3級技能検定の受検資格については、職業能力開発促進法施行規則第64条の4において規定されているが、これを改正し平成16年4月1日より、検定職種に関する職業高校、職業能力開発施設等で教育訓練中の全ての者に3級技能検定の受検資格を付与することとしている。	a			平成16年4月1日より、工業高校の1年生、2年生にも3級技能検定の受検資格を付与することとしている。					5021016	社団法人日本経済団体連合会	12
z0900123	キャリア形成促進助成金(訓練給付金)の支給対象の拡大	雇用保険法第63条第1項、第2項 雇用保険法施行規則第125条の2、第125条の3第2項第2号 雇用・能力開発機構一般業務方法書第231条キャリア形成促進助成金支給要領第6条	現状、キャリア形成促進助成金において、事業内訓練にかかる講師経費の助成対象は、部外の者に限っている。	c		について 企業内訓練は、本来的には当該企業の負担の下に行われるべきものであるが、キャリア形成促進助成金(訓練給付金(訓練経費助成))は、こうした企業の取組を促進する観点から、企業が労働者に対し専門的な能力を付与するために行う訓練に要する費用等として、特に費用負担を行った場合(講師謝金、会場借料、教材費等)に限り、その一部に対して助成を行う制度となっている。しかしながら、部内者(自社従業員)を講師とした場合には、通常の業務の一環として行われる性格が強く企業側において講師謝金手当等の特別の負担が生じるものではない。仮に、当該講師時間分の賃金につき講師謝金手当分としての評価を行うとした場合には、当該申請内容の妥当性の評価や真実性の確認等を行うことが必要となるが、こうした確認等は実務的にも困難である。また、不正受給等の事態を招くおそれがあることも踏まえると、部内者(自社従業員)の講師謝金を新たに支給対象とすることは困難である。		要望者は、内部講師(社員)がもつばら講師として勤務し、通常の業務に全く関与していないことが確認できる場合に助成することを求めており、社外講師が研修を行う場合と実質的に異ならないと考えられることから助成対象に含めるべきと考え、貴省の見解如何。	c	について 内部講師については、従業員という身分を有しているため、通常の企業活動を全く行っていないことを確認することが不可能であり、適正な助成を行うことが困難となる。なお、平成14年12月9日の参議院決算委員会においては、「不正受給等が発生したことを重く受け止め審査の厳格化、実地調査の充実、適切な制度設計等により雇用保険三事業の適正な実施に万全を期すべき」と警告決議がなされたところであり、客観的な確認等が不可能なものに対して支給を行うことは、当該国会決議にも反することになる。	5021017	社団法人日本経済団体連合会	11	
z0900124	移動高年齢者等雇用安定助成金の支給要件の緩和	雇用保険法施行規則附則第17条の4第2項第2号、第3号	移動高年齢者等雇用安定助成金の支給要件として、「事業再構築事業主」又は「事業再構築事業主の総社員又は総株主の議決権の過半数を占めている事業主」により、総社員又は総株主の議決権の過半数を占められている事業主であること、労働協約等により65歳以上定年制若しくは継続雇用制度を定めていること、又は定年の定めをしていないこと、あるいは、労働協約等により事業再構築事業主より1年以上長い定年制又は継続雇用制度を定めていること、が求められる。 (雇用保険法施行規則附則第17条の4第2項第2号・第3号)	f		本要望を実現するには新たな財源措置が必要であり、税財源措置の優遇を求めるものであることから、対応不可。		要望者は、不正受給の防止に配慮しつつも、企業の実態に応じて要件を緩和すべきとの認識に立った上で、現状の65歳以上の継続雇用等の要件を課するのは厳しいという状況のもと、親会社と同等とすべき、と要望しているものであり、このことも踏まえて今一度検討いただきたい。	f	本要望を実現するには新たな財源措置が必要であり、税財源措置の優遇を求めるものであることから、対応不可。 なお、本助成金は、親会社よりも1年以上長い定年制又は継続雇用制度の導入を要件とすることにより、親会社よりも長く働き続けられる環境づくりを促し、高齢者の継続雇用の推進を図るとい趣旨に立っている。仮に、親会社と同等の条件下で継続雇用する場合にまで助成するとすれば、何ら継続雇用の推進が図られることなく、実質的には単なる親子会社間での人事配置について助成するものとなり、本助成金の趣旨を没却するため不適当である。	5021018	社団法人日本経済団体連合会	11	

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900122	(上記の続き) 技能検定における学科試験の免除	5021	5021016	社団法人日本経済団体連合会	12	(上記の続き) 技能検定における学科試験の免除【新規】						厚生労働省	
z0900123	キャリア形成促進助成金(訓練給付金)の支給対象の拡大	5021	5021017	社団法人日本経済団体連合会	11	キャリア形成促進助成金(訓練給付金)の支給対象の拡大【新規】		対象職業訓練の講師となった企業の内部者(不正受給防止のため一定の要件を付す)に対する講師手当について、外部講師謝金手当と同様、訓練給付金の支給対象に加えることを認めるべきである。 内部講師が定年退職者の再雇用による者である場合には、支給率を一定程度上乘せずべきである。	専門的な知識や技能については、国家資格を別にすれば、適当な外部講師が少ない。むしろ企業内部の人材の方が講師として適任であることが多い。また、高度な技術をもった定年退職者を活用するとともに、技術の承継が円滑化され、企業の技術力の向上につながる。	雇用保険法第63条第1項、第2項 雇用保険法施行規則第125条の2、第125条の3第2項第2号 雇用・能力開発機構一般業務方法書第233条 キャリア形成促進助成金支給要領第6条	厚生労働省	訓練給付金は、対象職業訓練(年間職業能力開発計画に基づきその雇用する被保険者に専門的な知識若しくは技能を追加して習得させることを内容とする職業訓練)に係る被保険者に支払った賃金の額及び対象職業訓練に要した経費の負担に応じ支給されるが(雇用保険法施行規則第125条の3第2項第2号)その運用において、対象職業訓練に要した経費である講師謝金手当は外部講師へのものしか認められていない。	
z0900124	移動高齢者等雇用安定助成金の受給要件の緩和	5021	5021018	社団法人日本経済団体連合会	11	移動高齢者等雇用安定助成金の受給要件の緩和【新規】		議決権の過半数(雇用保険法施行規則附則第17条の4第2項第2号)の要件を緩和し、事業再構築事業主またはその親会社の連結財務諸表における持分法適用関連会社まで対象となるよう認めるべきである。 雇用保険法施行規則附則第17条の4第2項第3号の要件を緩和し、事業再構築事業主あるいはその親会社と同等の定年制または継続雇用制度を有していることとすべきである。	企業はグループ価値の最大化を目指し連結経営強化を図っており、グループ内での労働力の最適配分を念頭に、グループ全体としての雇用確保の観点から、高齢者等の移動志向を行っている。助成金の対象を商法上の子会社に限定すると、グループにおける労働力の配分に歪みをもたらすおそれがある。 事業再構築事業主あるいはその親会社の支配下にある高齢者等の受け入れ企業において、事業再構築事業主あるいはその親会社より有利な定年制などを採用していることを要求することは現実的ではなく、制度の適用を事実上不可能にするものである。	雇用保険法施行規則附則第17条の4第2項第2号、第3号	厚生労働省	移動高齢者等雇用安定助成金の受給要件として、事業再構築事業主あるいはその議決権の過半数を占めている事業主により、議決権の過半数を占められている事業主であること、労働協約等により65歳以上の定年制または継続雇用制度を定めていること、あるいは、労働協約等により事業再構築事業主より1年以上長い定年制または継続雇用制度を定めていること、が求められている(雇用保険法施行規則附則第17条の4第2項第2号・第3号)。	

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900125	60歳定年退職時の手続きの簡素化	雇用保険法施行規則第7条第1項 雇用保険法施行規則の一部を改正する省令(平成15年厚生労働省令第166号)による改正前の雇用保健法施行規則第14条の2第1項 雇用保険法等の一部を改正する法律及び関係省令の施行に伴う雇用保険業務の運営について(平成7年3月31日付け職発第281号)別添「高年齢雇用継続給付業務取扱要領」の1(1)イ	事業主は、その雇用する被保険者が離職した場合に、離職の日の翌日から起算して10日以内に、雇用保険被保険者資格喪失届に雇用保険被保険者離職証明書を添えて、事業所の管轄安定所に提出しなければならない。 事業主は、その雇用する被保険者が60歳に到達したときは、六十歳到達時の翌日から起算して10日以内に、雇用保険被保険者六十歳到達時賃金月額証明書を事業所の管轄安定所に提出しなければならない。 60歳に到達した時点で離職した場合、雇用保険被保険者六十歳到達時賃金月額証明書と雇用保険被保険者離職証明書の作成を行う基準となる日と同じとなる場合は、原則として雇用保険被保険者離職証明書のみの作成を行うこととしている。	e		以下のとおり規制自体が存在しないため事実誤認。 ・60歳に到達した時点で離職した場合、雇用保険被保険者六十歳到達時賃金月額証明書と雇用保険被保険者離職証明書の作成を行う基準となる日と同じとなる場合は、原則として雇用保険被保険者離職証明書のみの作成を行うこととしている。 ・60歳に到達した時点で離職日が異なる場合は、雇用保険被保険者六十歳到達時賃金月額証明書と雇用保険被保険者離職証明書の両方を作成することになるが、雇用保険被保険者六十歳到達時賃金月額証明書は60歳に達した日以前の賃金支払状況等を記入するものであるのに対して、雇用保険被保険者離職証明書は離職日以前の賃金支払状況等を記入するものであるため、そもそも両者の記載内容は重複しない。 なお、本年5月1日に雇用保険法等の一部を改正する法律(平成15年法律第31号)が施行されたことに伴い、被保険者が60歳以後最初に離職した場合における賃金日額の算定の特例が廃止されたことを踏まえ、被保険者が60歳に到達したとき等に事業主が公共職業安定所長に対して雇用保険被保険者六十歳到達時等賃金証明書を提出する義務を廃止し、被保険者が高年齢雇用継続給付の支給申請を行う際に提出すれば足りることとする等を内容とする雇用保険法施行規則の一部を改正する省令(平成15年厚生労働省令第166号)を平成16年1月1日					5021019	社団法人日本経済団体連合会	11	
z0900127	労災保険の適用事業所に關する規制	労働保険の保険料の徴収等に関する法律第9条	労働保険の適用徴収手続については、労働保険の保険料の徴収等に関する法律第9条により、事業主が同一の場合、一定の要件に該当し、かつ、行政庁の認可があった場合に二以上の事業を一の適用事業とする制度(継続事業の一括制度)が設けられている。	d		労働保険の適用徴収手続については、継続事業の一括制度を用いれば一括申請が可能となっている。		要望内容は、事業の種類が異なる場合においても継続事業の一括制度を可能としていただきたいというものである。要望の趣旨等を踏まえ、改めて検討されたい。またその実施時期等についても示されたい。	c		労働保険料の額は、賃金総額に保険料率を乗じて算出することとなっており、労災保険の保険料率は、事業の種類ごとに災害率等に応じて定めることにより、事業主の負担の公平を図っている。よって、事業の種類が異なる場合は、労災保険の保険料率が異なることから、労働保険料の額を一括して算出することができないので、一括制度は不可能である。また、事業の種類及び労災保険の保険料率が異なる場合でも継続事業の一括を可能とし、いずれか一つの事業の種類を一括させることは、事業主の費用負担の公平性を害し、適当ではない。 なお、一括されない事業について、賃金を管理している本社等で保険料の申告書を作成し、当該本店等が金融機関又は郵便局で保険料を納付することは現時点においても可能である。	5021010	社団法人日本経済団体連合会	11
z0900128	雇用保険の継続事業の一括の要件の見直し	労働保険の保険料の徴収等に関する法律第9条 雇用保険法施行規則第3条	労働保険の適用徴収手続については、労働保険の保険料の徴収等に関する法律第9条により、事業主が同一の場合、一定の要件に該当し、かつ、行政庁の認可があった場合に二以上の事業を一の適用事業とする制度(継続事業の一括制度)が設けられている。 雇用保険の被保険者関係の各種届出については、事業所ごとに、当該事業所を管轄する公共職業安定所へ届出を行うこととされている。	e		労働保険の保険料の徴収等に関する法律に基づき(継続事業の一括制度は、労働保険の適用及び労働保険料の徴収に関するものであり、被保険者の転勤等に伴う雇用保険に関する申請処理業務とは関係なく、その効率化の妨げになっているものではない。 以下の通り要望の前提となる事実については誤認がある。 雇用保険の被保険者関係の各種届出については、継続事業が一括された場合においても、事業所ごとに当該事業所を管轄する公共職業安定所へ届出しなければならない。		要望内容は、雇用保険の被保険者関係の各種届出についても事務効率化等の観点から一括申請を可能としていただきたいというものである。小規模事業所等の特例措置や社会保険労務関係の各種電子化処理が進められていく中で、要望の趣旨を踏まえ、改めて検討されたい。またその実施時期等についても示されたい。	C	基本手当等の支給を適正に行うためには、被保険者であった期間、離職理由、所定労働時間、賃金額等を正確に把握する必要がある。これらの事実を正確に把握するためには、労働者が就業し、労働者を直接管理している事業所からの届出等により確認することが必要不可欠である。さらに、届出内容の確認等により不正の疑いがある場合には、事業所に立入検査を行ったり、又は事業主に対して出頭を命じる必要があるが、これらの事務を的確かつ効率的に行うためには、労働者が就業する事業所を管轄する公共職業安定所が行う必要がある。このため、被保険者に関する届出については、事業所ごとにその管轄公共職業安定所に提出する必要がある。	5021011	社団法人日本経済団体連合会	11	

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900125	60歳定年退職時の手続きの簡素化	5021	5021019	社団法人日本経済団体連合会	11	60歳定年退職時の手続き簡素化【新規】		60歳到達賃金月額証明と離職証明書は、兼用様式とすべきである。		60歳到達賃金月額証明と離職証明書とは、重複項目が多いため、事務処理面で無駄が発生している。	雇用保険法施行規則 第14条の二、第16条	厚生労働省	60歳を超えた年度末退職などでは、60歳到達賃金月額証明と離職証明書の両方を提出しなければならない。
z0900127	労災保険の適用事業所に関する規制	5021	5021010	社団法人日本経済団体連合会	11	労災保険の適用事業所に関する規制		本社等からの一括申請が可能となるよう規制を緩和すべきである。		企業では、給与計算などを全社一括で行っているケースが多く、労災保険料計算のためだけに事業所別に分離計算をし、個別報告をしなければならない。一括申請が認められれば、各種申請処理の時間短縮など、業務の効率化を図ることができる。	労働者災害補償保険法	厚生労働省	雇用保険同様、設立事業所単位での処理が求められている。
z0900128	雇用保険の継続事業の一括の要件の見直し	5021	5021011	社団法人日本経済団体連合会	11	雇用保険の継続事業の一括の要件の見直し		一元適用事業であっても、雇用保険と労災保険それぞれについて、別個に、継続事業の一括の適用を受けることができるようにすべきである。		継続事業の一括の許可要件として「事業の種類を同じくすること」が求められているが、「事業の種類」は一元適用事業の場合、労災保険上の事業の種類に準じることになるため、雇用保険上の事業の種類が同一であっても一括の要件を満たせなくなり、転動等に伴う雇用保険に関する申請処理業務の効率化の妨げになっている。	労働保険の保険料の徴収等に関する法律第9条 労働保険の保険料等の徴収に関する法律施行規則第10条第1項第2号	厚生労働省	雇用保険の継続事業の一括(雇用保険の保険料徴収等に関する法律第9条)の適用を受けるための要件として、「それぞれの事業が、事業の種類を同じくすること」(同施行規則第10条第1項第2号)が必要である。

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要 (対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900129	労災保険における継続事業のメリット制の増減幅拡大	労働保険の保険料の徴収等に関する法律 第12条第3項 労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則 第20条 労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則 別表第3	メリット制は、事業主の災害防止の自主的努力を促進しつつ、事業主の負担の具体的な公平を図る趣旨であり、メリット増減幅の上下限については、原則として±40%の範囲としている。 メリット制の適用については、連続する三保険年度中の各保険年度において、規模要件等を満たしている事業であって、当該連続する三保険年度中の最後の保険年度に属する3月31日(以下「基準日」という)現在において、労災保険に係る保険関係が成立した後三年以上経過している事業が対象となっている。 基準日において、当該連続する三保険年度の間にメリット収支率が、85%を超え又は75%以下となる場合に、労災保険率から非業務災害率を減じた率を原則として40%の範囲内において上げ下げし、この率に非業務災害率を加えた率を、当該事業についての基準日の属する保険年度の次の保険年度の労災保険率としている。	b		メリット制については、一定の災害防止インセンティブがある一方で、事業主の災害補償責任が「無過失責任」であり、災害防止努力が災害防止に必ずしも結びつかないものもあること(逆にいえば、災害が発生したからといって事業主の災害防止努力が不足していたということにならない場合もあること)から、当該事業場の危険度を正確に計ることに一定の限界があり、このような中で、メリット増減幅を拡大することについては、 建設の事業及び立木の伐採の事業」以外の継続メリット制が適用される事業において、中小企業事業主が、労働者の安全又は衛生を確保するための特別の措置を講じた場合であって、メリット制の特例の適用を申告している場合、メリット制による労災保険率から非業務災害率を減じた率の増減幅を最大45%とする特例を設けている。		回答では、メリット制のあり方を含め保険料率のあり方について平成16年度中に検討を開始するとのことであるが、検討予定である具体的な論点及びその結論時期等について示されたい。	b	保険料率のあり方全体を今後検討していく中で、メリット制のあり方(メリット増減幅の拡大)についても平成16年度中に検討を行うこととしており、保険料収入への影響、災害防止の効果等の論点を踏まえつつ、平成16年度中に結論を出すこととしている。	5021012	社団法人日本経済団体連合会	11	
z0900130	雇用保険三事業」の抜本的見直し	雇用保険法(昭和49年法律第116号)第62条、同第63条、同第64条、同第66条第1項、同第68条 労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和44年法律第84号)第12条第6項 (規制に関連しているか不明であるが、提案に係ると思われる条文)	(政策評価等の情報開示) 平成14年4月から施行された「行政機関が行う政策の評価に関する法律」に基づき、評価を実施し、事業実績や評価結果を厚生労働省ホームページで公表している。 (各種助成金の効率的運営) 雇用保険三事業による助成金については、早期再就職の促進等を目的として重点化・合理化を行ったほか、利用実績等から判断して政策的必要性が低下しているものは廃止するなど整理統合を行っている。 (国庫負担対応) 雇用保険三事業は、事業主による保険料負担のみで実施している。	e		(政策評価等の情報開示) 既に実施済み (各種助成金の効率的運営) 既に実施済み。 今後とも、実績を踏まえつつ、それぞれの制度の目的に沿った効果が発揮されているかどうか、政策評価を適切に行い、真に失業予防や再就職の促進に有用であると認められるものを実施すべく、不断の見直しを行うこととしている。 (国庫負担対応) 雇用保険三事業は、労働者を雇用する事業主の共同連帯により労働者の雇用の安定等を図るための事業を行うものであり、広く国民が負担する国庫負担を導入すべきではない。					5078007	東京商工会議所	11	
z0900131	雇用保険申請事務の電子化	雇用保険法(昭和49年法律第116号)第7条、雇用保険法施行規則(昭和50年労働省令第3号)第6条及び第7条	雇用保険の被保険者の得喪を含む適用関係の事務については、原則、事業主がその事業所の所在地を管轄する公共職業安定所に出頭し手続を行っている。	a		雇用保険の被保険者の得喪を含む適用関係の手続の電子申請への対応については、厚生労働省の行政手続等の電子化アクションプランに基づき、平成16年3月に電子化する予定である。						5021021	社団法人日本経済団体連合会	11
z0900132	年金請求先の県外容認	国民年金法施行規則第16条の7	最後に第3号被保険者であった者の年金の裁定請求については、いずれの社会保険事務所においても請求を受け付けている。	e	-	最後に第3号被保険者であった者の年金の裁定請求については、いずれの社会保険事務所においても請求を受け付けている。		回答によれば、いずれの社会保険事務所においても請求を受け付けていることを根拠に事実誤認とされているが、国民年金法施行規則第16条の7以外の取扱いを可能とされている根拠についてお示しいただきたい。 いずれの社会保険事務所においても請求を受け付けることとなっているのであれば、国民の利便性向上の観点から、各自自治体が管轄外社会保険事務所への斡旋の広報ができるよう通知、ホームページなどを通じて周知徹底を図ることについて、具体的に検討され、示されたい。	e	-	全国の社会保険事務所における裁定請求の進達の取り扱いについては、通達(年金給付裁定請求書の進達事務の手引)において、提出された請求書が、他の保険課所を経由すべきものであっても、受付印を押して受理し点検・補正のうえ、管轄保険課所に回送するとともに受付処理簿にその経過を明らかにしておくこと、と定められている。 なお、当該取り扱いについては、裁定請求者の利便性を考慮したものであり、管轄を変更するものではないことから国民年金法施行規則第16条の7の規定に抵触するものではない。 当該取り扱いについて、社会保険庁のホームページに掲載することについて検討を行う。	5012002	千葉県野田市	11

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900129	労災保険における継続事業のメリット制の増減幅拡大	5021	5021012	社団法人日本経済団体連合会	11	労災保険における継続事業のメリット制の増減幅拡大【新規】		労災保険における継続事業のメリット増減幅を、現行の±40%よりも増加すべきである。		メリット幅を増加させることで、労働災害防止に努力した企業により恩恵が与えられることとなり、労働災害防止へのインセンティブが高まる。	労働保険の保険料の徴収等に関する法律 第12条	厚生労働省	労災保険における継続事業のメリット増減幅は、現行では±40%となっている。
z0900130	雇用保険三事業」の抜本的見直し	5078	5078007	東京商工会議所	11	雇用保険三事業」の抜本的見直し		事業の計画から予算・実績、政策評価等の情報開示を行うとともに、各種助成金の合理化・重点化、取扱い機関の統合による事業の効率的運営が不可欠である。また、今後新たに発生する政策需要には国庫負担での対応も視野に入れるべきである。		勤労者福祉施設の譲渡問題に見るように、事業運営に関する適正なガバナンスを欠いている。本来なら保険料率引き下げを求めるところである。		厚生労働省	
z0900131	雇用保険申請事務の電子化	5021	5021021	社団法人日本経済団体連合会	11	雇用保険申請(給付金の申請を含む)事務の電子化		オンライン化の対象となる手続を拡充すべきである。		雇用保険関係の申請については、オンライン化の対象となっていないものがある。これらのオンライン化により、各種申請処理時間の短縮・効率化が図られる。	雇用保険法第7条 雇用保険法施行規則第6条、第7条	厚生労働省	厚生労働省の行政手続等の電子化推進アクション・プラン(平成14年8月)に基づき、各種手続のオンライン化が進められている。しかし、すべての手続が、その対象とされているわけではない。
z0900132	年金請求先の県外容認	5012	5012002	千葉県野田市	11	年金請求先の県外容認		第3号被保険者(サラリーマンの妻等)に係る国民年金請求は、住所を管轄する社会保険事務所でするべきこととなっているが、管轄外の事務所での請求を可能とする。		野田市の管轄は、松戸社会保険事務所であるが、市内のほとんどの地域からは、埼玉県春日部社会保険事務所の方がアクセスが良く、全国共通の基礎年金番号で管理されている現在、相談から請求までの一連の手続きを都道府県の垣根を越えた一元化したサービスを求めたい。	国民年金法施行規則 第16条の7	厚生労働省	



管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900133	国民年金第3号被保険者の届出方法の一部見直し	国民年金法第12条	国民年金の第3号被保険者に係る届出は、平成13年度までは、被保険者自身が市町村に届け出ることとなっていたが、平成14年度からは、第3号被保険者の配偶者(第2号被保険者)が使用される事業主を経由して届け出ることとなっている。	c	I	第3号被保険者の住所変更については、その配偶者である第2号被保険者の住所変更届と併せて届出をするケースが殆どであり、また、氏名変更届については、健康保険の被扶養者(異動)届と届出の契機が同じであることから事業主等を経由することとしたものであり、これらを市町村へ届出することについては、第3号被保険者の届出先が複数となることから、被保険者の利便性の低下ともなるとともに、再び届出漏れが発生するおそれがあり措置困難と考える。 なお、第3号被保険者に係る届出については、平成13年度までは、第3号被保険者自身が市町村へ届け出ることとされていたが、多くの届出漏れが発生していたことから、法改正により、所要の見直しが行われたところである。 すなわち、第3号被保険者は、第2号被保険者の被扶養配偶者であり、また、第3号被保険者の届出に係る事由の殆どが、第2号被保険者の届出や健康保険に係る届出の事由と共通していることを踏まえ、平成14年度から、第3号被保険者に係る届出は、全て事業主を経由して届け出ることとしたものである。				仮に、住所変更や氏名変更を契機として、住民基本台帳ネットワークから必要な情報の提供を受ける仕組みを構築するとしても、被保険者記録の管理上基本となる基礎年金番号との突合をどのように行うかという問題がある。 したがって、先の回答のとおり、第3号被保険者は、第2号被保険者の被扶養配偶者であり、また、第3号被保険者の届出に係る事由の殆どが、第2号被保険者の届出や健康保険に係る届出の事由と共通していることを踏まえ、平成14年度から、第3号被保険者に係る届出は、全て事業主を経由して届け出ることとしたものであることから、当該届出のみを取り出して、新たな届出のルートを作することは困難であり、社会的コストの観点からも妥当とは言えない。 なお、第3号被保険者関係届出については、健康保険に係る届出(被扶養者異動届)と一体化した複写式の届書となっている。	5021056	社団法人日本経済団体連合会	11	
z0900134	児童手当受給(資格)者に対する年金加入証明書の提出回数の削減	児童手当法第26条	児童手当については、被用者而非被用者で財源構成、所得制限が異なっているため、認定請求時、現況届提出時(毎年6月)において、被用者に対して(被用者であることを明らかにすることができる書類)の提出を義務づけており、具体的には、通知において「勤務先の一般事業主による被用者年金への加入証明書」としている。	b	-	「行革関連法特例法に基づく特例措置の実施について」(昭和57年3月24日児手第12号児童手当課長通知)において、被用者であることを明らかにすることができる書類として、現行の事業主による年金加入証明書以外のものによる確認を可能とする方法について平成15年度中に検討し、結論を得ることとされている(規制改革推進3カ年計画(再改定)(平成15年3月28日閣議決定)にあるとおり)	児童手当受給者が毎年市町村長に提出する現況届における被用者確認の方法について、現行の事業主による年金加入証明書以外のものによる確認を可能とする方法について平成15年度中に検討し、結論を得ることとされている(規制改革推進3カ年計画(再改定)(平成15年3月28日閣議決定)にあるとおり)	平成15年度中に検討し、実施される事の可否につき示されたい。	b	-	「行革関連法特例法に基づく特例措置の実施について」(昭和57年3月24日児手第12号児童手当課長通知)において、被用者であることを明らかにすることができる書類として、一般事業主による被用者年金への加入証明書が例示されているところ、市町村においては、この通知に基づき一般事業主による被用者年金への加入証明を現況届に添付させている。今回、健康保険証等の提出でも対応できるよう、例示を追加することとした。平成15年度中に通知を発出する予定。	5021057	社団法人日本経済団体連合会	11
z0900135	共済に対する規制の強化(民間競合会社との同一スタンダードの確立)	生活衛生関係営業の運営の適正化及び振興に関する法律第8条第1項第10号、第14条の2及び第14条の8、生活衛生関係営業の運営の適正化及び振興に関する法律施行規則第5条の2	生活衛生同業組合が共済事業を行おうとする場合は、共済規程を定めた上で、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。事業の種類ごとに支払準備金及び責任準備金を積み立て、区分経理しなければならない。また、火災共済の金額は制限されている。	c		生活衛生同業組合が行う共済制度は、中小零細の生活衛生同業組合員の経営の安定と、いづつ特別の政策的配慮に基づき、加入者を組合員に限って行っているものである。民間保険だけでは十分に措置されない業種に限定し、中小零細の組合構成員が加入できるように共済制度を継続的に維持していくためには、異常危険準備金の損金算入の特例等の優遇措置が不可欠であると考えられる。従って、当該制度を民間の各種保険制度と同様の規制下におくことは適当ではない。					5071082	米国	11	
z0900135	(上記の続き) 共済に対する規制の強化(民間競合会社との同一スタンダードの確立)	消費生活協同組合法第9条 消費生活協同組合法第10条第1項第4号	消費生活協同組合法第10条第1項第4号において規定されている共済事業については、保険業法の適用はなく、厚生労働省の監督の下、法律の範囲内で相互扶助を目的とした非営利活動を行っている。	c	I	消費生活協同組合による共済事業は、消費生活協同組合法第9条の規定により、民間が行う営利事業とは異なり、厚生労働省の監督の下で相互扶助を目的とした非営利事業を行っている。 したがって、民間営利法人と同様の規制制度を適用することは、相互扶助を目的とする消費生活協同組合の自主性を阻害する恐れがあり、適切ではないと思われる。	今年11月に開催された日米規制改革イニシアティブ「分野横断的作業部会」において、米から共済について同様の要望があり、その時に日本側から「本件は大変難しい問題であり、短期間で事態が進捗する問題ではないことを理解してほしい」と回答している。				5071082	米国	12	

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900133	国民年金第3号被保険者の届出方法の一部見直し	5021	5021056	社団法人日本経済団体連合会	11	国民年金第3号被保険者の届出方法の一部見直し		第3号被保険者の住所変更届及び氏名変更届については、国民年金法第12条第3項に基づく住民基本台帳の届出があった際に当該届出があったものとみなすべきである。		届出漏れの対策として実施された法律改正の趣旨は、事業主の納得が得られない。国民年金第3号被保険者の届出のうち、住所変更届及び氏名変更届については、国民年金法第12条第3項に基づく住民基本台帳の届出があった際に当該届出があったものとみなすべきである。事業主等を經由しないことで、企業負担の軽減に資する。	国民年金法第12条	厚生労働省	2002年4月より、第3号被保険者の届出はすべて、配偶者が勤務している事業主等を通じて行うことになった。このため、事業主等は、第3号被保険者の年金手帳を預かったり、住所変更届を提出しなければならない。
z0900134	児童手当受給(資格)者に対する年金加入証明書の提出回数の削減	5021	5021057	社団法人日本経済団体連合会	11	児童手当受給(資格)者に対する年金加入証明書の提出回数の削減		児童手当受給(資格)者に対して、事業主が発行する「年金加入証明書」は、初回の申請時に限って発行するものとすべきである。		児童手当受給者は、年1回の現況確認時や転勤時に市町村(特別区含む)へ届出するため、事業主が従業員の年金加入に関して発行する「年金加入証明書」が必要になっている。証明書の発行を初回の申請時に限ることとし、必要ときには基礎年金番号をもとに社会保険事務所と市区町村の間で確認するなど、行政機関の間で確認できる仕組みにかえるべきである。そのことにより、企業の事務処理工数を減らすことができる。	児童手当法第26条	厚生労働省	児童手当受給者は、年1回の現況確認時や転勤時に市町村(特別区含む)へ届出するため、事業主が従業員の年金加入に関して発行する「年金加入証明書」が必要になっている。
z0900135	共済に対する規制の強化(民間競合会社との同一スタンダードの確立)	5071	5071082	米国	11	共済に対する規制の強化(民間競合会社との同一スタンダードの確立)		共済と民間競合会社間の公正な競争確保のため、すべての共済事業者が民間と同一の法律、税金、セーフティネットのコスト負担、責任準備金条件、基準及び規制監視を適用することを提言する。		共済は、民間と直接競合する各種の保険商品を提供し、日本の保険市場において相当なマーケットシェアを有している。管轄省庁が規制をしている共済もあれば、例えば、農林水産省は農業共済を規制している)全共済をされていない(根拠法のない)共済もある。根拠法のない共済に対する規制制度の欠如及び、その他の共済に対する弱い規制制度は、日本政府の健全かつ透明な規制環境を企業並びに保険契約者に提供する能力を損なうものであり、また、共済がビジネス、規制及び税の観点から民間の競合会社に対し大幅に有利に立つ要因となっている。		総務省 厚生労働省 農林水産省 経済産業省	
z0900135	(上記の続き) 共済に対する規制の強化(民間競合会社との同一スタンダードの確立)	5071	5071082	米国	12	(上記の続き) 共済に対する規制の強化(民間競合会社との同一スタンダードの確立)						総務省 厚生労働省 農林水産省 経済産業省	

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900135	(上記の続き) 共済に対する規制の強化(民間競合会社との同一スタンダードの確立)	中小企業退職金共済法	中小企業退職金共済制度は、独力では退職金制度を設けることが困難な中小企業について、事業主の相互共済の仕組みと国の援助によって退職金制度を確立し、中小企業の従業員の福祉の増進を図るとともに、中小企業の振興に寄与することを目的としている。 こうした制度目的を踏まえ、税制上、掛金は損金又は必要経費扱いされており、退職金は退職所得控除の対処とする等の措置が講じられている(企業年金と類似の取扱い)。	e		中小企業退職金共済制度は、民間の商品を利用するなどして、独力で退職金制度を設けるようとしても設けることが困難な中小企業を対象とした制度であり、民間企業と競合する商品を取り扱う「共済」には該当しない。						5071082	米国	13
z0900135	共済に対する規制の強化(民間競合会社との同一スタンダードの確立)	生活衛生関係営業の運営の適正化及び振興に関する法律第8条第1項第10号、第14条の2及び第14条の8、生活衛生関係営業の運営の適正化及び振興に関する法律施行規則第5条の2	生活衛生同業組合が共済事業を行うとする場合は、共済規程を定めた上で、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。事業の種類ごとに支払準備金及び責任準備金を積み立て、区分経理しなければならない。また、火災共済の金額は制限されている。	c		生活衛生同業組合が行う共済制度は、中小零細の生活衛生同業組合員の経営の安定という特別の政策的配慮に基づき、加入者を組合員に限って行っているものである。民間保険だけでは十分に措置されない業種に限定し、中小零細の組合構成員が加入できるような共済制度を継続的に維持していくためには、異常危険準備金の損金算入の特例等の優遇措置が不可欠であると考え。従って、当該制度を民間の各種保険制度と同様の規制下におくことは適当ではない。					5072030	欧州委員会(EU)	11	
z0900135	(上記の続き) 共済に対する規制の強化(民間競合会社との同一スタンダードの確立)	消費生活協同組合法第9条 消費生活協同組合法第10条第1項第4号	消費生活協同組合法第10条第1項第4号において規定されている共済事業については、保険業法の適用はなく、厚生労働省の監督の下、法律の範囲内で相互扶助を目的とした非営利活動を行っている。	c	l	消費生活協同組合による共済事業は、消費生活協同組合法第9条の規定により、民間が行う営利事業とは異なり、厚生労働省の監督の下で相互扶助を目的とした非営利事業を行っている。 今年11月に開催された「日EU規制改革対話東京会合」において、共済に関して同様の要望があり、その時、日本側から「協同組合と保険会社を同一に扱うことは、日本の社会に対する理解が足りないのではないか、いずれにせよ共済の問題については、双方が更なる研究を行いつつ意見交換を継続することとしたい」と回答している。					5072030	欧州委員会(EU)	12	
z0900135	(上記の続き) 共済に対する規制の強化(民間競合会社との同一スタンダードの確立)	中小企業退職金共済法	中小企業退職金共済制度は、独力では退職金制度を設けることが困難な中小企業について、事業主の相互共済の仕組みと国の援助によって退職金制度を確立し、中小企業の従業員の福祉の増進を図るとともに、中小企業の振興に寄与することを目的としている。 こうした制度目的を踏まえ、税制上、掛金は損金又は必要経費扱いされており、退職金は退職所得控除の対処とする等の措置が講じられている(企業年金と類似の取扱い)。	e		中小企業退職金共済制度は、民間の商品を利用するなどして、独力で退職金制度を設けるようとしても設けることが困難な中小企業を対象とした制度であり、民間企業と競合する商品を取り扱う「共済」には該当しない。						5072030	欧州委員会(EU)	13

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900135	(上記の続き) 共済に対する規制の強化(民間競合会社との同スタンダードの確立)	5071	5071082	米国	13	(上記の続き) 共済に対する規制の強化(民間競合会社との同スタンダードの確立)						総務省 厚生労働省 農林水産省 経済産業省	
z0900135	共済に対する規制の強化(民間競合会社との同スタンダードの確立)	5072	5072030	欧州委員会(EU)	11	簡保並びに共済への民間保険会社と同様の規制制度の適用		簡保と共済には、免許を受けた民間保険会社に適用されるのと同じ規制制度が適用されるべきであり、新たな引き受け活動を展開するために規制上および税制上の特典を利用することを慎むべきである。		日本の規制改革に関するEU優先提案」(2003年10月16日 駐日欧州委員会代表部) 1.5.1.金融サービス/保険部門による。		総務省 厚生労働省 農林水産省 経済産業省	
z0900135	(上記の続き) 共済に対する規制の強化(民間競合会社との同スタンダードの確立)	5072	5072030	欧州委員会(EU)	12	(上記の続き) 簡保並びに共済への民間保険会社と同様の規制制度の適用						総務省 厚生労働省 農林水産省 経済産業省	
z0900135	(上記の続き) 共済に対する規制の強化(民間競合会社との同スタンダードの確立)	5072	5072030	欧州委員会(EU)	13	(上記の続き) 簡保並びに共済への民間保険会社と同様の規制制度の適用						総務省 厚生労働省 農林水産省 経済産業省	

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900136	年金基金運用用品目としての商品ファンド法に基づく商品投資受益権の解禁	厚生年金保険法第136条の3	厚生年金基金の年金給付等積立金の運用方法は、信託会社、生命保険会社、投資顧問業者との契約による運用と、厚生年金基金自らが行う運用に分けられる。年金給付等積立金は安全かつ効率的に運用しなければならないため、厚生年金保険法等により運用方法等が規定されているところであるが、については、信託会社等の民間の専門家が運用を行うことから何ら運用先の制限はなく商品ファンドへの運用や商品投資顧問業者との契約も認められている。なお、については、厚生年金基金においては、必ずしも様々な運用方法に応じた専門家がいるなど運用管理体制が整っているものではないため、運用対象資産や契約の相手方について一定の制限を設けているところであり、商品ファンドへの直接の運用や、商品投資顧問業者との直接の契約の締結は認めていない。	c,d	l	<p>厚生年金基金の積立金は、すぐに現金化する必要のない資金であるという特性から、中長期的な視点で、安定的な収益を確保できるよう運用されている。また、現在、厚生年金基金の運用は、基金の受託者責任を明確にすることで比較的自由に行うことができるようになっているが、その公的な性格から、法律で安全かつ効率的に行わなければならない(厚生年金保険法第136条の3第5項)とされているところである。</p> <p>商品ファンドは、投資家から資金を集め、専門家が農産物や鉱物など様々な商品に投資し、その収益を投資家に還元するものである。その運用方法は、商品先物・オプション取引を基本としているため、少ない資金(証拠金)で非常に高い収益を上げること(レバレッジ効果)が可能である一方、投資元本をすべて失う可能性もあるハイリスク・ハイリターン投資対象である。また、証券市場との相関関係が低いことから短期的には効率的な運用となる可能性はあるものの、リスク管理が難しいこと、農産物や鉱物などの商品投資対象としているため長期的には経済成長に見合った収益を得ることができないことから、長期的に保持する対象とはならないと考えている。</p>		信託会社による運用を認めていることのイコールフットリングの観点からは、信託会社の専門家と同程度の専門知識を持った者を手当てすることを前提として要望の実現を可能とすることはできないか。この観点から再度御検討いただきたい。	c,d	l	<p>・厚生年金基金の積立金は、すぐに現金化する必要のない資金であるという特性から、中長期的な視点で、安定的な収益を確保できるよう運用されている。また、現在、厚生年金基金の運用は、基金の受託者責任を明確にすることで比較的自由に行うことができるようになっているが、その公的な性格から、法律で安全かつ効率的に行わなければならない(厚生年金保険法第136条の3第5項)とされているところである。</p> <p>商品ファンドは、投資家から資金を集め、専門家が農産物や鉱物など様々な商品に投資し、その収益を投資家に還元するものである。その運用方法は、商品先物・オプション取引を基本としているため、少ない資金(証拠金)で非常に高い収益を上げること(レバレッジ効果)が可能である一方、投資元本をすべて失う可能性もあるハイリスク・ハイリターン投資対象である。また、証券市場との相関関係が低いことから短期的には効率的な運用となる可能性はあるものの、リスク管理が難しいこと、農産物や鉱物などの商品投資対象としているため長期的には経済成長に見合った収益を得ることができないことから、長期的に保持する対象とはならないと考えている。</p>	5018001	社団法人日本商品投資販売業協会	11
z0900136	(上記の続き) 年金基金運用用品目としての商品ファンド法に基づく商品投資受益権の解禁					(上記の続き) <p>なお、厚生年金基金の運用においては、有価証券であっても、先物・オプション取引については、法令上、当該現物の価格変動のリスクヘッジを目的としたものに限り認めているところである(先物・オプション取引のみにより利益を求めるとは禁止されている。)</p> <p>したがって、商品ファンドは、こうした厚生年金基金の積立金の運用手段としては不適当と言わざるを得ない。</p> <p>なお、現在でも、信託会社等との契約に基づく運用においては、これらの運用機関の運用対象資産や契約の相手方について何らの規制はなく商品ファンドによる運用も商品投資顧問業者との契約の締結も認められている。</p>				(上記の続き) <p>なお、厚生年金基金の運用においては、有価証券であっても、先物・オプション取引については、法令上、当該現物の価格変動のリスクヘッジを目的としたものに限り認めているところである(先物・オプション取引のみにより利益を求めるとは禁止されている。)</p> <p>したがって、商品ファンドは、こうした厚生年金基金の積立金の運用手段としては不適当と言わざるを得ない。</p> <p>・また、信託会社は、投資家保護の観点から、金融庁がその資本金基礎や運用能力等を助案した上で特に免許を与えた株式会社であり、金融庁の強い規制下に置かれていることから比較的自由な運用が認められているのであり、厚生年金基金において認めることは困難である。</p>	5018001	社団法人日本商品投資販売業協会	12	

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900136	年金基金運用用品目としての商品ファンド法に基づく商品投資受益権の解禁	5018	5018001	社団法人日本商品投資販売業協会	11	年金基金運用用品目としての商品ファンド法に基づく商品投資受益権を解禁する。(再度の要望)		厚生年金保険法における年金給付等積立金の運用方法として、商品ファンド法上の商品ファンド(商品投資受益権)による運用を明示的に認めることを要望する。具体的には、厚生年金保険法第136条の3第1項第3号の投資顧問業者の定義に商品投資顧問業者を加えること、ならびに第136条の3第1項第4号に項目を追加し、商品ファンド法に規定する商品投資受益権の売買を加えることを要望する。	年金給付等積立金の運用方法として、商品ファンド法上の商品ファンド(商品投資受益権)による運用が明示的に認められていない。	当要望事項に対する7月28日付回答及び再回答(8月11日付)による措置内容を踏まえ、再度ご理解を賜り度く要望を致すものであります。対応不可能の理由として、商品ファンドはハイリスク・ハイリターンへの投資対象であり、関係法令が整備されてからの期間が短く、実績が相対的に積み重なっておらず、リスク管理が難しいこと、長期的には経済成長に見合った収益を得ることが出来ないことなどにより、厚生年金基金の積立金の運用手段として不適当と言わざるを得ない。とのご指摘です。金融庁、農水省、経済産業省の所管の下で、1991年4月に商品ファンド法が制定されて以来、12年強経過し、設定累計額は平成15年9月末で6,291億円を市場に提供してきております。先物市場を中心とした運用を特徴としていることから、有価証券を中心とする伝統的な運用商品とは相関性が低いものであります。	厚生年金保険法第136条の3	厚生労働省	
z0900136	(上記の続き) 年金基金運用用品目としての商品ファンド法に基づく商品投資受益権の解禁	5018	5018001	社団法人日本商品投資販売業協会	12	(上記の続き) 年金基金運用用品目としての商品ファンド法に基づく商品投資受益権を解禁する。(再度の要望)				(上記の続き) 昨今の運用成果に苦しむ伝統的資産運用を中心とする機関投資家等においては、運用の在り方に工夫を求め始める流れが始めており、分散投資の効果、絶対リターン追求の必要性が高まり、いわゆるオルタナティブ運用の有効性が注目されております。先物市場を中心に運用展開を行う商品ファンドもその一環にあり、商品のみならず、金融、通貨、株式等の先物市場を有効、かつ効率的に組み合わせ、リスクをコントロールしながら、絶対リターンを求めていくものであり、既に2000年6月に年金運用における自家運用の対象資産として取り入れられている金融関連の先物等と同様な運用対象となるものであります。来春4月より施行される「認可投資顧問業者に係る兼業規制の撤廃」の機会を有効化するためにも、運用対象資産の拡大を図り、また、投資家、年金受給権者に運用成果を享受戴くためにも、適切、かつ有効な資産配分を行える様、一層の検討を加え、規制の緩和を要望するものであります。		厚生労働省	

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900136	「年金基金運用品目」としての商品ファンド法に基づく商品投資受益権の解禁	厚生年金保険法第136条の3	厚生年金基金の年金給付等積立金の運用方法は、信託会社、生命保険会社、投資顧問業者との契約による運用と、厚生年金基金自らが行う運用に分けられる。年金給付等積立金は安全かつ効率的に運用しなければならないため、厚生年金保険法等により運用方法等が規定されているところであるが、については、信託会社等の民間の専門家が運用を行うことから何ら運用先の制限はなく商品ファンドへの運用や商品投資顧問業者との契約も認められている。なお、については、厚生年金基金においては、必ずしも様々な運用方法に応じた専門家がいるなど運用管理体制が整っているものではないため、運用対象資産や契約の相手方について一定の制限を設けているところであり、商品ファンドへの直接の運用や、商品投資顧問業者との直接の契約の締結は認められていない。	c,d	l	厚生年金基金の積立金は、すぐに現金化する必要のない資金であるという特性から、中長期的な視点で、安定的な収益を確保できるよう運用されている。また、現在、厚生年金基金の運用は、基金の受託者責任を明確にすることで比較的自由に行うことができるようになっているが、その公的な性格から、法律で安全かつ効率的に行わなければならない(厚生年金保険法第136条の3第5項)とされているところである。 商品ファンドは、投資家から資金を集め、専門家が農産物や鉱物など様々な商品に投資し、その収益を投資家に還元するものである。その運用方法は、商品先物・オプション取引を基本としているため、少ない資金(証拠金)で非常に高い収益を上げること(レバレッジ効果)が可能である一方、投資元本をすべて失う可能性もあるハイリスク・ハイリターンへの投資対象である。また、証券市場との相関関係が低いことから短期的には効率的な運用となる可能性はあるものの、リスク管理が難しいこと、農産物や鉱物などの商品を投資対象としているため長期的には経済成長に見合った収益を得ることができないことから、長期的に保持する対象とはならないと考えている。		信託会社による運用を認めていることのイコールフットINGの観点からは、信託会社の専門家と同程度の専門知識を持った者を手当てすることを前提として要望の実現を可能とすることはできないか。この観点から再度御検討いただきたい。	c,d	l	・厚生年金基金の積立金は、すぐに現金化する必要のない資金であるという特性から、中長期的な視点で、安定的な収益を確保できるよう運用されている。また、現在、厚生年金基金の運用は、基金の受託者責任を明確にすることで比較的自由に行うことができるようになっているが、その公的な性格から、法律で安全かつ効率的に行わなければならない(厚生年金保険法第136条の3第5項)とされているところである。 商品ファンドは、投資家から資金を集め、専門家が農産物や鉱物など様々な商品に投資し、その収益を投資家に還元するものである。その運用方法は、商品先物・オプション取引を基本としているため、少ない資金(証拠金)で非常に高い収益を上げること(レバレッジ効果)が可能である一方、投資元本をすべて失う可能性もあるハイリスク・ハイリターンへの投資対象である。また、証券市場との相関関係が低いことから短期的には効率的な運用となる可能性はあるものの、リスク管理が難しいこと、農産物や鉱物などの商品を投資対象としているため長期的には経済成長に見合った収益を得ることができないことから、長期的に保持する対象とはならないと考えている。	5034001	日本商品投資顧問業協会(会長 牛嶋英揚)	11
z0900136	(上記の続き) 「年金基金運用品目」としての商品ファンド法に基づく商品投資受益権の解禁					(上記の続き) なお、厚生年金基金の運用においては、有価証券であっても、先物・オプション取引については、法令上、当該現物の価格変動のリスクヘッジを目的としたものに限って認められているところである(先物・オプション取引のみにより利益を求めるとは禁止されている。) したがって、商品ファンドは、こうした厚生年金基金の積立金の運用手段としては不適當と言わざるを得ない。 なお、現在でも、信託会社等との契約に基づく運用においては、これらの運用機関の運用対象資産や契約の相手方について何らの規制はなく商品ファンドによる運用も商品投資顧問業者との契約の締結も認められている。					(上記の続き) なお、厚生年金基金の運用においては、有価証券であっても、先物・オプション取引については、法令上、当該現物の価格変動のリスクヘッジを目的としたものに限って認められているところである(先物・オプション取引のみにより利益を求めるとは禁止されている。) したがって、商品ファンドは、こうした厚生年金基金の積立金の運用手段としては不適當と言わざるを得ない。 ・また、信託会社は、投資家保護の観点から、金融庁がその資本的基礎や運用能力等を助案した上で特に免許を与えた株式会社であり、金融庁の強い規制下に置かれていることから比較的自由な運用が認められているのであり、厚生年金基金において認めることは困難である。	5034001	日本商品投資顧問業協会(会長 牛嶋英揚)	12
z0900136	「年金基金運用品目」としての商品ファンド法に基づく商品投資受益権の解禁	厚生年金保険法第136条の3	厚生年金基金の年金給付等積立金の運用方法は、信託会社、生命保険会社、投資顧問業者との契約による運用と、厚生年金基金自らが行う運用に分けられる。年金給付等積立金は安全かつ効率的に運用しなければならないため、厚生年金保険法等により運用方法等が規定されているところであるが、については、信託会社等の民間の専門家が運用を行うことから何ら運用先の制限はなく商品ファンドへの運用や商品投資顧問業者との契約も認められている。なお、については、厚生年金基金においては、必ずしも様々な運用方法に応じた専門家がいるなど運用管理体制が整っているものではないため、運用対象資産や契約の相手方について一定の制限を設けているところであり、商品ファンドへの直接の運用や、商品投資顧問業者との直接の契約の締結は認められていない。	c,d	l	厚生年金基金の積立金は、すぐに現金化する必要のない資金であるという特性から、中長期的な視点で、安定的な収益を確保できるよう運用されている。また、現在、厚生年金基金の運用は、基金の受託者責任を明確にすることで比較的自由に行うことができるようになっているが、その公的な性格から、法律で安全かつ効率的に行わなければならない(厚生年金保険法第136条の3第5項)とされているところである。 商品ファンドは、投資家から資金を集め、専門家が農産物や鉱物など様々な商品に投資し、その収益を投資家に還元するものである。その運用方法は、商品先物・オプション取引を基本としているため、少ない資金(証拠金)で非常に高い収益を上げること(レバレッジ効果)が可能である一方、投資元本をすべて失う可能性もあるハイリスク・ハイリターンへの投資対象である。また、証券市場との相関関係が低いことから短期的には効率的な運用となる可能性はあるものの、リスク管理が難しいこと、農産物や鉱物などの商品を投資対象としているため長期的には経済成長に見合った収益を得ることができないことから、長期的に保持する対象とはならないと考えている。		信託会社による運用を認めていることのイコールフットINGの観点からは、信託会社の専門家と同程度の専門知識を持った者を手当てすることを前提として要望の実現を可能とすることはできないか。この観点から再度御検討いただきたい。	c,d	l	・厚生年金基金の積立金は、すぐに現金化する必要のない資金であるという特性から、中長期的な視点で、安定的な収益を確保できるよう運用されている。また、現在、厚生年金基金の運用は、基金の受託者責任を明確にすることで比較的自由に行うことができるようになっているが、その公的な性格から、法律で安全かつ効率的に行わなければならない(厚生年金保険法第136条の3第5項)とされているところである。 商品ファンドは、投資家から資金を集め、専門家が農産物や鉱物など様々な商品に投資し、その収益を投資家に還元するものである。その運用方法は、商品先物・オプション取引を基本としているため、少ない資金(証拠金)で非常に高い収益を上げること(レバレッジ効果)が可能である一方、投資元本をすべて失う可能性もあるハイリスク・ハイリターンへの投資対象である。また、証券市場との相関関係が低いことから短期的には効率的な運用となる可能性はあるものの、リスク管理が難しいこと、農産物や鉱物などの商品を投資対象としているため長期的には経済成長に見合った収益を得ることができないことから、長期的に保持する対象とはならないと考えている。	5085020	オリックス株式会社	11

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900136	年金基金運用品目としての商品ファンド法に基づく商品投資受益権の解禁	5034	5034001	日本商品投資顧問業協会(会長 牛嶋英揚)	11	厚生年金基金における資金運用業務に係る規制の緩和		商品投資に係る事業の規制に関する法律(以下「商品ファンド法」という)に基づく商品投資顧問業者を年金給付等積立金の契約運用者として認めること。具体的には、厚生年金保険法第136条の3第1項第3号における年金給付等積立金の契約運用者の投資顧問業者の定義に、商品ファンド法に基づく商品投資顧問業者を加えること。 年金給付等積立金の運用品目として商品ファンド法に基づく商品投資受益権を解禁すること。具体的には、厚生年金保険法第136条の3第1項第4号に列挙された項目に、商品ファンド法に規定する商品投資受益権の売買を追加すること。		商品投資顧問業者は、商品ファンド法に基づき1994年10月に許可され、2003年3月末現在の許可業者8社の顧客資産運用額(協会集計)は商品ファンドを中心に273億円である。商品投資顧問業者は、顧客の委任を受けて種々の手法を駆使して商品先物取引におけるリスクをコントロールしつつ顧客資産における所定の利回りを確保する専門家であり、有価証券取引におけるリスクコントロールの専門家である投資顧問業者と基本的に異なるものではない。有価証券に係る投資顧問業の規制等に関する法律に規程された認可投資顧問業者の兼業規制が来春4月から緩和されることとなり、有価証券と商品先物の投資顧問業の相互乗り入れにおける法令上の障害がなくなる見込みである。 厚生年金基金の積立金は、中長期的な観点から安定的な収益を確保するように運用されることが望ましいが、経済変動のリスクは今後も存在する以上、その運用については有価証券等の伝統的資産運用を中心としつつも、有価証券等と相関性の少ない商品ファンド又は商品投資顧問業者との商品投資顧問契約に基づく一任運用契約等の一部採用することにより、分散投資の効果を期待することが中長期的には現実的である。商品投資顧問業者は、商品ファンド法第21条により商品ファンド資産の主要な運用者として規程されており、基金資産の商品ファンド運用においても上記の効果に貢献できるものと考えられる。	厚生年金保険法第136条の3第1項第3号及び第4号	厚生労働省	
z0900136	(上記の続き) 年金基金運用品目としての商品ファンド法に基づく商品投資受益権の解禁	5034	5034001	日本商品投資顧問業協会(会長 牛嶋英揚)	12	(上記の続き) 厚生年金基金における資金運用業務に係る規制の緩和						厚生労働省	
z0900136	年金基金運用品目としての商品ファンド法に基づく商品投資受益権の解禁	5085	5085020	オリックス株式会社	11	年金基金運用品目としての商品ファンド法に基づく商品投資受益権の解禁		厚生年金保険法における年金給付等積立金の運用方法として、商品ファンド法上の商品ファンド(商品投資受益権)による運用を明示的に認めることを要望する。具体的には、厚生年金保険法第136条の3第1項第3号の投資顧問業者の定義に商品投資顧問業者を加えること、ならびに第136条の3第1項第4号に項目を追加し、商品ファンド法に規定する商品投資受益権の売買を加えることを要望する。		当要望について厚生労働省は「措置困難」の理由として、商品ファンドはハイリスク・ハイリターン投資対象であり、関係法令が整備されてからの期間が短く、実績が相対的に積み重なっておらず、リスク管理が難しいこと、長期的には経済成長に見合った収益を得ることが出来ないことなどにより、厚生年金基金の積立金の運用手段として不適当と言わざるを得ない」との指摘である。しかしながら、商品ファンド法が制定されて以来12年が経過し、一定の実績は示されている。また、機関投資家においては、分散投資、リターン追求の必要性が高まり、商品のみならず、金融、通貨、株式等の先物を投資対象とする商品ファンドはそうしたニーズに応え得る運用対象と考える。来春4月より施行される認可投資顧問業者に係る兼業規制の撤廃の機会を有効化するためにも、投資家、年金受給者に運用成果を享受戴くためにも、適切、かつ有効な資産配分を行える様、一層の検討が加えられ規制が緩和されることを要望する。	厚生年金保険法第136条の3	厚生労働省	



管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900136	(上記の続き) 年金基金運用用品目としての商品ファンド法に基づく商品投資受益権の解禁					(上記の続き) なお、厚生年金基金の運用においては、有価証券であっても、先物・オプション取引については、法令上、当該現物の価格変動のリスクヘッジを目的としたものに限って認められているところである(先物・オプション取引のみにより利益を求めることは禁止されている。) したがって、商品ファンドは、こうした厚生年金基金の積立金の運用手段としては不適当と言わざるを得ない。 なお、現在でも、信託会社等との契約に基づく運用においては、これらの運用機関の運用対象資産や契約の相手方について何らの規制はなく、商品ファンドによる運用も商品投資顧問業者との契約の締結も認められている。					(上記の続き) なお、厚生年金基金の運用においては、有価証券であっても、先物・オプション取引については、法令上、当該現物の価格変動のリスクヘッジを目的としたものに限って認められているところである(先物・オプション取引のみにより利益を求めることは禁止されている。) したがって、商品ファンドは、こうした厚生年金基金の積立金の運用手段としては不適当と言わざるを得ない。 ・また、信託会社は、投資家保護の観点から、金融庁がその資本的基礎や運用能力等を助案した上で特に免許を与えた株式会社であり、金融庁の強い規制下に置かれていることから比較的自由的な運用が認められているのであり、厚生年金基金において認めることは困難である。	5085020	オリックス株式会社	12
z0900136	年金基金運用用品目としての商品ファンド法に基づく商品投資受益権の解禁	厚生年金保険法第136条の3	厚生年金基金の年金給付等積立金の運用方法は、信託会社、生命保険会社、投資顧問業者との契約による運用と、厚生年金基金自らが行う運用に分けられる。年金給付等積立金は安全かつ効率的に運用しなければならぬため、厚生年金保険法等により運用方法等が規定されているところであるが、については、信託会社等の民間の専門家が運用を行うことから何ら運用先の制限はなく商品ファンドへの運用や商品投資顧問業者との契約も認められている。なお、については、厚生年金基金においては、必ずしも様々な運用方法に応じた専門家がいたるなど運用管理体制が整っているものではないため、運用対象資産や契約の相手方について一定の制限を設けているところであり、商品ファンドへの直接の運用や、商品投資顧問業者との直接の契約の締結は認められていない。	c,d	l	厚生年金基金の積立金は、すぐに現金化する必要のない資金であるという特性から、中長期的な視点で、安定的な収益を確保できるよう運用されている。また、現在、厚生年金基金の運用は、基金の受託者責任を明確にすることで比較的自由にを行うことができるようになっているが、その公的な性格から、法律で安全かつ効率的に行わなければならない(厚生年金保険法第136条の3第5項)とされているところである。 商品ファンドは、投資家から資金を集め、専門家が農産物や鉱物など様々な商品に投資し、その収益を投資家に還元するものである。その運用方法は、商品先物・オプション取引を基本としているため、少ない資金(証拠金)で非常に高い収益を上げること(レバレッジ効果)が可能である一方、投資元本をすべて失う可能性もあるハイリスク・ハイリターンへの投資対象である。また、証券市場との相関関係が低いことから短期的には効率的な運用となる可能性はあるものの、リスク管理が難しいこと、農産物や鉱物などの商品を投資対象としているため長期的には経済成長に見合った収益を得ることができないことから、長期的に保持する対象とはならないと考えている。		信託会社による運用を認めていることのイコールフットingの観点からは、信託会社の専門家と同程度の専門知識を持った者を手当てすることを前提として要望の実現を可能とすることはできないか。この観点から再度御検討いただきたい。	c,d	l	・厚生年金基金の積立金は、すぐに現金化する必要のない資金であるという特性から、中長期的な視点で、安定的な収益を確保できるよう運用されている。また、現在、厚生年金基金の運用は、基金の受託者責任を明確にすることで比較的自由にを行うことができるようになっているが、その公的な性格から、法律で安全かつ効率的に行わなければならない(厚生年金保険法第136条の3第5項)とされているところである。 商品ファンドは、投資家から資金を集め、専門家が農産物や鉱物など様々な商品に投資し、その収益を投資家に還元するものである。その運用方法は、商品先物・オプション取引を基本としているため、少ない資金(証拠金)で非常に高い収益を上げること(レバレッジ効果)が可能である一方、投資元本をすべて失う可能性もあるハイリスク・ハイリターンへの投資対象である。また、証券市場との相関関係が低いことから短期的には効率的な運用となる可能性はあるものの、リスク管理が難しいこと、農産物や鉱物などの商品を投資対象としているため長期的には経済成長に見合った収益を得ることができないことから、長期的に保持する対象とはならないと考えている。	5086020	社団法人リース事業協会	11
z0900136	(上記の続き) 年金基金運用用品目としての商品ファンド法に基づく商品投資受益権の解禁					(上記の続き) なお、厚生年金基金の運用においては、有価証券であっても、先物・オプション取引については、法令上、当該現物の価格変動のリスクヘッジを目的としたものに限って認められているところである(先物・オプション取引のみにより利益を求めることは禁止されている。) したがって、商品ファンドは、こうした厚生年金基金の積立金の運用手段としては不適当と言わざるを得ない。 なお、現在でも、信託会社等との契約に基づく運用においては、これらの運用機関の運用対象資産や契約の相手方について何らの規制はなく、商品ファンドによる運用も商品投資顧問業者との契約の締結も認められている。					(上記の続き) なお、厚生年金基金の運用においては、有価証券であっても、先物・オプション取引については、法令上、当該現物の価格変動のリスクヘッジを目的としたものに限って認められているところである(先物・オプション取引のみにより利益を求めることは禁止されている。) したがって、商品ファンドは、こうした厚生年金基金の積立金の運用手段としては不適当と言わざるを得ない。 ・また、信託会社は、投資家保護の観点から、金融庁がその資本的基礎や運用能力等を助案した上で特に免許を与えた株式会社であり、金融庁の強い規制下に置かれていることから比較的自由的な運用が認められているのであり、厚生年金基金において認めることは困難である。	5086020	社団法人リース事業協会	12

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900136	(上記の続き) 年金基金運用用品目としての商品ファンド法に基づく商品投資受益権の解禁	5085	5085020	オリックス株式会社	12	(上記の続き) 年金基金運用用品目としての商品ファンド法に基づく商品投資受益権の解禁						厚生労働省	
z0900136	年金基金運用用品目としての商品ファンド法に基づく商品投資受益権の解禁	5086	5086020	社団法人リース事業協会	11	年金基金運用用品目としての商品ファンド法に基づく商品投資受益権の解禁		厚生年金保険法における年金給付等積立金の運用方法として、商品ファンド法上の商品ファンド(商品投資受益権)による運用を明示的に認めることを要望する。具体的には、厚生年金保険法第136条の3第1項第3号の投資顧問業者の定義に商品投資顧問業者を加えること、ならびに第136条の3第1項第4号に項目を追加し、商品ファンド法に規定する商品投資受益権の売買を加えることを要望する。		当要望について厚生労働省は「措置困難」の理由として、商品ファンドはハイリスク・ハイリターン投資対象であり、関係法令が整備されてからの期間が短く実績が相対的に積み重なっておらず、リスク管理が難しいこと、長期的には経済成長に見合った収益を得ることが出来ないことなどにより、厚生年金基金の積立金の運用手段として不適当と言わざるを得ない」との指摘である。しかしながら、商品ファンド法が制定されて以来12年が経過し、一定の実績は示されている。また、機関投資家においては、分散投資、リターン追求の必要性が高まり、商品のみならず、金融、通貨、株式等の先物を投資対象とする商品ファンドはそうしたニーズに応え得る運用対象と考える。来春4月より施行される認可投資顧問業者に係る兼業規制の撤廃の機会を有効化するためにも、投資家、年金受給者に運用成果を享受戴くためにも、適切、かつ有効な資産配分を行える様、一層の検討が加えられ規制が緩和されることを要望する。	厚生年金保険法第136条の3	厚生労働省	
z0900136	(上記の続き) 年金基金運用用品目としての商品ファンド法に基づく商品投資受益権の解禁	5086	5086020	社団法人リース事業協会	12	(上記の続き) 年金基金運用用品目としての商品ファンド法に基づく商品投資受益権の解禁						厚生労働省	

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	確定拠出年金法第2条第6項、第3条、第9条第1項、第19条第1項、第62条第1項、第68条第1項、第89条、第92条第1項、第100条第7号、確定拠出年金運営管理機関に関する命令第2条、第3条、第5条、第10条第1号	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型年金については、企業拠出と併せて従業員個人の拠出を認められていない。</li> <li>・国民年金第3号被保険者及び公務員については、加入対象者とされていない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続きには、従業員の住民票の抄本又はこれに代わる書類の添付が必要であり、また、登録事項の変更届出は、2週間以内に行う。</li> <li>・確定拠出年金を実施する場合は、制度内容を定めた規約を厚生労働大臣の承認が必要。</li> <li>・営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務は認められていない。</li> </ul>	b.c	<ul style="list-style-type: none"> <li>・確定拠出年金法においては、法施行5年後の見直し規定があるが、施行(平成13年10月)されて2年程度しか経過していないところであり、現時点での見直しは基本的には困難である。しかしながら、施行5年後の見直しに向けて、適宜検討を進める予定。</li> <li>・厚生労働大臣への通知のみで確定拠出年金制度を実施できるとすると、加入者保護、労使合意等の適正な手続等の法定の基準を満たしているかを確認できなくなる等の問題があり、認めることはできない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続の簡素化(添付書類の削減)及び、変更届出期間の延長については、適正な運営の監督を担保の観点から、また、営業職員による運用管理業務と運用商品の販売等の事務の兼務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。</li> </ul>			<p>要望者は、営業職員による運用管理業務と運用商品の販売等の事務の兼務が阻害されているため加入者の利益が損なわれているとしており、運営管理業務の中立性を確保する方策として、営業職員による事務の兼務を認めないという取り扱いとは異なる方策を検討することの可否について、その理由も含めて明らかにされたい。</p>	b.c		<p>加入者の利益を考慮して、利益相反行為が行われないように、兼業禁止を原則としているところであり、変更することはできない。なお、営業職員が顧客の求めに応じ一般的な説明を行うこと等は認めているところである。</p>	5001014	社団法人全国信用組合中央協会	11
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	確定拠出年金法第2条第6項、第3条、第9条第1項、第19条第1項、第62条第1項、第68条第1項、第89条、第92条第1項、第100条第7号、確定拠出年金運営管理機関に関する命令第2条、第3条、第5条、第10条第1号	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型年金については、企業拠出と併せて従業員個人の拠出を認められていない。</li> <li>・国民年金第3号被保険者及び公務員については、加入対象者とされていない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続きには、従業員の住民票の抄本又はこれに代わる書類の添付が必要であり、また、登録事項の変更届出は、2週間以内に行う。</li> <li>・確定拠出年金を実施する場合は、制度内容を定めた規約を厚生労働大臣の承認が必要。</li> <li>・営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務は認められていない。</li> </ul>	b.c	<ul style="list-style-type: none"> <li>・確定拠出年金法においては、法施行5年後の見直し規定があるが、施行(平成13年10月)されて2年程度しか経過していないところであり、現時点での見直しは基本的には困難である。しかしながら、施行5年後の見直しに向けて、適宜検討を進める予定。</li> <li>・厚生労働大臣への通知のみで確定拠出年金制度を実施できるとすると、加入者保護、労使合意等の適正な手続等の法定の基準を満たしているかを確認できなくなる等の問題があり、認めることはできない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続の簡素化(添付書類の削減)及び、変更届出期間の延長については、適正な運営の監督を担保の観点から、また、営業職員による運用管理業務と運用商品の販売等の事務の兼務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。</li> </ul>			<p>確定拠出年金は公的年金を補完するものであり、公的年金の見直しにあわせて、マッチング拠出の解禁について、要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。</p>	b.c		<p>加入者の利益を考慮して、利益相反行為が行われないように、兼業禁止を原則としているところであり、変更することはできない。なお、営業職員が顧客の求めに応じ一般的な説明を行うこと等は認めているところである。</p>	5001015	社団法人全国信用組合中央協会	11
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	確定拠出年金法第2条第6項、第3条、第9条第1項、第19条第1項、第62条第1項、第68条第1項、第89条、第92条第1項、第100条第7号、確定拠出年金運営管理機関に関する命令第2条、第3条、第5条、第10条第1号	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型年金については、企業拠出と併せて従業員個人の拠出を認められていない。</li> <li>・国民年金第3号被保険者及び公務員については、加入対象者とされていない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続きには、従業員の住民票の抄本又はこれに代わる書類の添付が必要であり、また、登録事項の変更届出は、2週間以内に行う。</li> <li>・確定拠出年金を実施する場合は、制度内容を定めた規約を厚生労働大臣の承認が必要。</li> <li>・営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務は認められていない。</li> </ul>	b.c	<ul style="list-style-type: none"> <li>・確定拠出年金法においては、法施行5年後の見直し規定があるが、施行(平成13年10月)されて2年程度しか経過していないところであり、現時点での見直しは基本的には困難である。しかしながら、施行5年後の見直しに向けて、適宜検討を進める予定。</li> <li>・厚生労働大臣への通知のみで確定拠出年金制度を実施できるとすると、加入者保護、労使合意等の適正な手続等の法定の基準を満たしているかを確認できなくなる等の問題があり、認めることはできない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続の簡素化(添付書類の削減)及び、変更届出期間の延長については、適正な運営の監督を担保の観点から、また、営業職員による運用管理業務と運用商品の販売等の事務の兼務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。</li> </ul>			<p>要望者は、加入者保護の観点から考慮しても、非常勤役員の変更、資本金額の小額変更等の軽微な事項の変更について、変更の「都度」届け出をする必要はないと主張しており、これらの軽微な事項の変更について変更の「都度」届出がない場合に、適正な運営の監督を担保するうえで如何なる障害が生じ得るのか、具体的に回答いただきたい。</p>	b.c		<p>確定拠出年金運営管理機関の登録内容については、加入者等が閲覧できることとしており、加入者の権利保護が図れない虞があることから、遅滞な処理を行う必要がある。</p>	5001017	社団法人全国信用組合中央協会	11

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	5001	5001014	社団法人全国信用組合中央協会	11	確定拠出年金制度における営業職員による運用関連業務の兼務禁止の撤廃		営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務禁止を撤廃すること。		営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務が禁止されているため、加入者の利益が阻害されている。	確定拠出年金法第100条第7号、確定拠出年金運営管理機関に関する命令第10条第1号	厚生労働省 金融庁	
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	5001	5001015	社団法人全国信用組合中央協会	11	企業型年金におけるマッチング拠出の解禁		企業型年金の掛け金拠出において、加入者の自己負担による追加拠出(マッチング拠出)ができるようにすること。		企業型年金の掛け金拠出は、事業主が行うこととされており、加入者の自己負担による追加拠出(マッチング拠出)ができない。	確定拠出年金法第19条	厚生労働省	
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	5001	5001017	社団法人全国信用組合中央協会	11	運営管理機関登録に係る変更届提出対象事項の緩和		軽微な変更事項については、年1回等の変更届出書提出とする。		変更届出書提出対象事項の変更有無の管理事務負担が大きいため。企業または加入者等の運営管理機関の選定等に及ぼす影響が少ないと認められる事項(非常勤役員の変更、資本金額の小額変更等)については、加入者保護の観点からも、変更の都度届け出る必要性は低いと考えられるため。	確定拠出年金法第92条第1項	厚生労働省 金融庁	

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	確定拠出年金法第2条第6項、第3条、第9条第1項、第19条第1項、第62条第1項、第68条第1項、第89条、第92条第1項、第100条第7号、確定拠出年金運営管理機関に関する命令第2条、第3条、第5条、第10条第1号	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型年金については、企業拠出と併せて従業員個人の拠出を認められていない。</li> <li>・国民年金第3号被保険者及び公務員については、加入対象者とされていない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続きには、従業員の住民票の抄本又はこれに代わる書類の添付が必要であり、また、登録事項の変更届出は、2週間以内に行う。</li> <li>・確定拠出年金を実施する場合は、制度内容を定めた規約を厚生労働大臣の承認が必要。</li> <li>・営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務は認められていない。</li> </ul>	b.c	<ul style="list-style-type: none"> <li>・確定拠出年金法においては、法施行5年後の見直し規定があるが、施行(平成13年10月)されて2年程度しか経過していないところであり、現時点での見直しは基本的には困難である。しかしながら、施行5年後の見直しに向けて、適宜検討を進める予定。</li> <li>・厚生労働大臣への通知のみで確定拠出年金制度を実施できるとすると、加入者保護、労使合意等の適正な手続等の法定の基準を満たしているかを確認できなくなる等の問題があり、認めることはできない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続の簡素化(添付書類の削減)及び、変更届出期間の延長については、適正な運営の監督を担保の観点から、また、営業職員による運用管理業務と運用商品の販売等の事務の兼務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。</li> </ul>			運営管理業務の中立性を確保する方策として、営業職員による事務の兼務を認めないという取り扱いとは異なる方策を検討することの可否について、その理由も含めて明らかにされたい。	b.c		加入者の利益を考慮して、利益相反行為が行われないように、兼業禁止を原則としているところであり、変更することはできない。なお、営業職員が顧客の求めに応じ一般的な説明を行うこと等は認めているところである。	5010009	社団法人第二地方銀行協会	11
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	確定拠出年金法第2条第6項、第3条、第9条第1項、第19条第1項、第62条第1項、第68条第1項、第89条、第92条第1項、第100条第7号、確定拠出年金運営管理機関に関する命令第2条、第3条、第5条、第10条第1号	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型年金については、企業拠出と併せて従業員個人の拠出を認められていない。</li> <li>・国民年金第3号被保険者及び公務員については、加入対象者とされていない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続きには、従業員の住民票の抄本又はこれに代わる書類の添付が必要であり、また、登録事項の変更届出は、2週間以内に行う。</li> <li>・確定拠出年金を実施する場合は、制度内容を定めた規約を厚生労働大臣の承認が必要。</li> <li>・営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務は認められていない。</li> </ul>	b.c	<ul style="list-style-type: none"> <li>・確定拠出年金法においては、法施行5年後の見直し規定があるが、施行(平成13年10月)されて2年程度しか経過していないところであり、現時点での見直しは基本的には困難である。しかしながら、施行5年後の見直しに向けて、適宜検討を進める予定。</li> <li>・厚生労働大臣への通知のみで確定拠出年金制度を実施できるとすると、加入者保護、労使合意等の適正な手続等の法定の基準を満たしているかを確認できなくなる等の問題があり、認めることはできない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続の簡素化(添付書類の削減)及び、変更届出期間の延長については、適正な運営の監督を担保の観点から、また、営業職員による運用管理業務と運用商品の販売等の事務の兼務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。</li> </ul>			要望は、従業員の住民票の抄本またはこれに代わる書類の添付を廃止することを要望しており、この書類の添付を廃止することにより、運営管理機関の適正な運営の監督を行う上で如何なる弊害が生じるのか、具体的に回答いただきたい。	b.c		確定拠出年金運営管理機関の登録内容については、加入者等が閲覧できることとしており、住民票等と相違する内容を閲覧することになることも可能性もあり、加入者の権利保護が図れなくなる虞があることから、住民票により住所等の確認を行う必要である。	5010016	社団法人第二地方銀行協会	11
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	確定拠出年金法第2条第6項、第3条、第9条第1項、第19条第1項、第62条第1項、第68条第1項、第89条、第92条第1項、第100条第7号、確定拠出年金運営管理機関に関する命令第2条、第3条、第5条、第10条第1号	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型年金については、企業拠出と併せて従業員個人の拠出を認められていない。</li> <li>・国民年金第3号被保険者及び公務員については、加入対象者とされていない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続きには、従業員の住民票の抄本又はこれに代わる書類の添付が必要であり、また、登録事項の変更届出は、2週間以内に行う。</li> <li>・確定拠出年金を実施する場合は、制度内容を定めた規約を厚生労働大臣の承認が必要。</li> <li>・営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務は認められていない。</li> </ul>	b.c	<ul style="list-style-type: none"> <li>・確定拠出年金法においては、法施行5年後の見直し規定があるが、施行(平成13年10月)されて2年程度しか経過していないところであり、現時点での見直しは基本的には困難である。しかしながら、施行5年後の見直しに向けて、適宜検討を進める予定。</li> <li>・厚生労働大臣への通知のみで確定拠出年金制度を実施できるとすると、加入者保護、労使合意等の適正な手続等の法定の基準を満たしているかを確認できなくなる等の問題があり、認めることはできない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続の簡素化(添付書類の削減)及び、変更届出期間の延長については、適正な運営の監督を担保の観点から、また、営業職員による運用管理業務と運用商品の販売等の事務の兼務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。</li> </ul>			複数の要望主体から同主旨の要望が出ていることも踏まえ、要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。	b.c		第3号被保険者については、公的年金における整理等を見て検討する必要があること、公務員については、公務員の退職給付制度の取扱いの中で検討されるべき問題であり、現時点での見直しは困難であるため、措置できない。	5021039	社団法人日本経済団体連合会	11

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	5010	5010009	社団法人第二地方銀行協会	11	確定拠出年金における営業職員に係る運用関連業務の兼務禁止ルールの緩和		運用関連業務のうち、情報提供業務については兼務禁止の対象外とする。		確定拠出年金の概要および各運用商品の説明から販売事務までを行うことができれば、営業職員の効率的な活動が可能となる。これにより確定拠出年金の加入者がより増加し、制度もより広まることが期待できる。	確定拠出年金運営管理機関に関する命令第10条第1号	厚生労働省 金融庁	
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	5010	5010016	社団法人第二地方銀行協会	11	確定拠出年金運営管理機関登録申請の簡素化		登録申請手続における「役員の住民票の抄本又はこれに代わる書類」の添付を廃止する。		確定拠出年金運営管理機関の登録・変更の事務処理の簡素化・迅速化が実現する。	確定拠出年金法第89条、第92条 確定拠出年金運営管理機関に関する命令第3条、第5条	厚生労働省 金融庁	
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	5021	5021039	社団法人日本経済団体連合会	11	確定拠出年金の加入対象者の拡大		確定拠出年金において、個人型への専業主婦、公務員の加入を認めるべきである。		制度に加入できない者が存在すると、確定拠出年金のポータビリティが十分なものとはならないため。専業主婦、公務員の加入を認めることで、制度普及が図られ、個々人の自助努力による老後資金の形成に寄与する。	確定拠出年金法第2条、第9条、第62条	厚生労働省	確定拠出年金では、専業主婦、公務員の加入が認められていない。

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	確定拠出年金法第2条第6項、第3条、第9条第1項、第19条第1項、第62条第1項、第68条第1項、第89条、第92条第1項、第100条第7号、確定拠出年金運営管理機関に関する命令第2条、第3条、第5条、第10条第1号	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型年金については、企業拠出と併せて従業員個人の拠出を認められていない。</li> <li>・国民年金第3号被保険者及び公務員については、加入対象者とされていない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続きには、従業員の住民票の抄本又はこれに代わる書類の添付が必要であり、また、登録事項の変更届出は、2週間以内に行う。</li> <li>・確定拠出年金を実施する場合は、制度内容を定めた規約を厚生労働大臣の承認が必要。</li> <li>・営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務は認められていない。</li> </ul>	b.c	<ul style="list-style-type: none"> <li>・確定拠出年金法においては、法施行5年後の見直し規定があるが、施行(平成13年10月)されて2年程度しか経過していないところであり、現時点での見直しは基本的には困難である。しかしながら、施行5年後の見直しに向けて、適宜検討を進める予定。</li> <li>・厚生労働大臣への通知のみで確定拠出年金制度を実施できるとすると、加入者保護、労使合意等の適正な手続等の法定の基準を満たしているかを確認できなくなる等の問題があり、認めることはできない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続の簡素化(添付書類の削減)及び、変更届出期間の延長については、適正な運営の監督を担保の観点から、また、営業職員による運用管理業務と運用商品の販売等の事務の兼務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。</li> </ul>		<p>要望者は、確定拠出年金法の趣旨を踏まえ、自助努力、自己責任の意識醸成を支援するためには、本人拠出ができる仕組みが求められることから、事業主の拠出に加えて本人拠出ができるようにすることを求めているものであり、複数の要望主体から同主旨の要望が出ていることも踏まえ、要望に沿って、平成16年度までに措置することの可否について、改めて検討されたい。</p>	b.c		<p>企業型における本人拠出については、個人が任意で拠出することとなることから、貯蓄との相違の整理ができるのか等の基本的な問題があるため、見直しは困難であり、措置できない。</p>	5021041	社団法人日本経済団体連合会	11	
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	確定拠出年金法第2条第6項、第3条、第9条第1項、第19条第1項、第62条第1項、第68条第1項、第89条、第92条第1項、第100条第7号、確定拠出年金運営管理機関に関する命令第2条、第3条、第5条、第10条第1号	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型年金については、企業拠出と併せて従業員個人の拠出を認められていない。</li> <li>・国民年金第3号被保険者及び公務員については、加入対象者とされていない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続きには、従業員の住民票の抄本又はこれに代わる書類の添付が必要であり、また、登録事項の変更届出は、2週間以内に行う。</li> <li>・確定拠出年金を実施する場合は、制度内容を定めた規約を厚生労働大臣の承認が必要。</li> <li>・営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務は認められていない。</li> </ul>	b.c	<ul style="list-style-type: none"> <li>・確定拠出年金法においては、法施行5年後の見直し規定があるが、施行(平成13年10月)されて2年程度しか経過していないところであり、現時点での見直しは基本的には困難である。しかしながら、施行5年後の見直しに向けて、適宜検討を進める予定。</li> <li>・厚生労働大臣への通知のみで確定拠出年金制度を実施できるとすると、加入者保護、労使合意等の適正な手続等の法定の基準を満たしているかを確認できなくなる等の問題があり、認めることはできない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続の簡素化(添付書類の削減)及び、変更届出期間の延長については、適正な運営の監督を担保の観点から、また、営業職員による運用管理業務と運用商品の販売等の事務の兼務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。</li> </ul>		<p>(b)について) 確定拠出年金は公的年金を補完するものであり、公的年金の見直しにあわせて、マッチング拠出の解禁について、要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。</p> <p>(c)について) 複数の要望主体から同主旨の要望が出てきていることも踏まえ、要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。</p>	b.c		<p>(b)について) 企業型における本人拠出については、個人が任意で拠出することとなることから、貯蓄との相違の整理ができるのか等の基本的な問題があるため、見直しは困難であり、措置できない。</p> <p>(c)について) 第3号被保険者については、公的年金における整理等を見て検討する必要があること、公務員については、公務員の退職給付制度の取扱いの中で検討されるべき問題であり、現時点での見直しは困難であるため、措置できない。</p>	5030007	社団法人全国地方銀行協会	21	
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	確定拠出年金法第2条第6項、第3条、第9条第1項、第19条第1項、第62条第1項、第68条第1項、第89条、第92条第1項、第100条第7号、確定拠出年金運営管理機関に関する命令第2条、第3条、第5条、第10条第1号	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型年金については、企業拠出と併せて従業員個人の拠出を認められていない。</li> <li>・国民年金第3号被保険者及び公務員については、加入対象者とされていない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続きには、従業員の住民票の抄本又はこれに代わる書類の添付が必要であり、また、登録事項の変更届出は、2週間以内に行う。</li> <li>・確定拠出年金を実施する場合は、制度内容を定めた規約を厚生労働大臣の承認が必要。</li> <li>・営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務は認められていない。</li> </ul>	b.c	<ul style="list-style-type: none"> <li>・確定拠出年金法においては、法施行5年後の見直し規定があるが、施行(平成13年10月)されて2年程度しか経過していないところであり、現時点での見直しは基本的には困難である。しかしながら、施行5年後の見直しに向けて、適宜検討を進める予定。</li> <li>・厚生労働大臣への通知のみで確定拠出年金制度を実施できるとすると、加入者保護、労使合意等の適正な手続等の法定の基準を満たしているかを確認できなくなる等の問題があり、認めることはできない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続の簡素化(添付書類の削減)及び、変更届出期間の延長については、適正な運営の監督を担保の観点から、また、営業職員による運用管理業務と運用商品の販売等の事務の兼務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。</li> </ul>		<p>運営管理業務の中立性を確保する方策として、営業職員による事務の兼務を認めないという取り扱いは異なる方策を検討することの可否について、その理由も含めて明らかにされたい。</p>	b.c		<p>加入者の利益を考慮して、利益相反行為が行われないように、兼業禁止を原則としていいるところであり、変更することはできない。なお、営業職員が顧客の求めに応じ一般的な説明を行うこと等は認めているところである。</p>	5030008	社団法人全国地方銀行協会	11	

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	5021	5021041	社団法人日本経済団体連合会	11	企業型確定拠出年金における掛金の本人拠出の容認【断規】		事業主の拠出に加えて本人拠出ができるようにすべきである。		確定拠出年金法の趣旨を踏まえ、自助努力、自己責任の意識醸成を支援するためには、本人拠出ができる仕組みが求められる。事業主の拠出に加えて本人拠出ができるようにすべきである。利便性の向上により制度普及にも資することになる。	確定拠出年金法第19条	厚生労働省	現在、企業型確定拠出年金の実施時は、事業主からの拠出しが実施できず、本人からの拠出はできない。
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	5030	5030007	社団法人全国地方銀行協会	21	確定拠出年金制度の改善		確定拠出年金制度について、a.拠出限度額の引上げ、b.マッチング拠出の解禁、c.加入対象者の拡大、の措置を講じる。		a 特に、企業年金を実施していない企業の従業員が個人型年金に加入する場合の拠出限度額(18万円)については、企業型年金における拠出限度額(43万2千円)に比して明らかに過少。 b.企業年金(厚生年金基金・適格退職年金)では企業のみならず従業員にも掛金拠出が認められているにもかかわらず、確定拠出年金制度においては企業型年金加入者による追加拠出(マッチング拠出)が行えないことは不合理。 c.制度の加入対象者に、第三号被保険者(専業主婦等)及び公務員を加えるべき。例えば、拠出期間が短い加入者が退職し専業主婦等になった場合、将来において少額の給付しか得られないことが想定される。	確定拠出年金法 第9条、第19条、第20条、第62条、第68条、第69条、同施行令 第11条、第36条	厚生労働省	別添の全国地方銀行協会 総合規制改革会議への規制緩和要望事項(平成15年9月19日提出済)参照
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	5030	5030008	社団法人全国地方銀行協会	11	運用関連業務と運用商品の販売等の事務の兼務禁止ルールの廃止		確定拠出年金制度について運用関連業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務禁止ルールを廃止する。		自行が運営管理機関である場合、提示商品の内容に関する加入者からの照会に対応できず、加入者に不信感を抱かせることに繋がりがかねない。本規制が撤廃されれば、確定拠出年金制度の概要や各運用商品に関する説明から販売事務まで、一担当が一貫して取り扱うことが可能となり、顧客利便の向上にも資する。加えて、大手金融機関に比して人的余力に乏しい地域金融機関においては、より柔軟な組織運営・業務展開が可能となり、確定拠出年金制度のさらなる普及に寄与できると考えられる。	確定拠出年金法 第100条第7号、確定拠出年金運営管理機関に関する命令 第10条第1号	厚生労働省 金融庁	別添の全国地方銀行協会 総合規制改革会議への規制緩和要望事項(平成15年9月19日提出済)参照



管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	確定拠出年金法第2条第6項、第3条、第9条第1項、第19条第1項、第62条第1項、第68条第1項、第89条、第92条第1項、第100条第7号、確定拠出年金運営管理機関に関する命令第2条、第3条、第5条、第10条第1号	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業型年金については、企業拠出と併せて従業員個人の拠出を認められていない。</li> <li>国民年金第3号被保険者及び公務員については、加入対象者とされていない。</li> <li>運営管理機関の登録申請手続きには、従業員の住民票の抄本又はこれに代わる書類の添付が必要であり、また、登録事項の変更届出は、2週間以内に行う。</li> <li>確定拠出年金を実施する場合は、制度内容を定めた規約を厚生労働大臣の承認が必要。</li> <li>営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務は認められていない。</li> </ul>	b.c	<ul style="list-style-type: none"> <li>確定拠出年金法においては、法施行5年後の見直し規定があるが、施行(平成13年10月)されて2年程度しか経過していないところであり、現時点での見直しは基本的には困難である。しかしながら、施行5年後の見直しに向けて、適宜検討を進める予定。</li> <li>厚生労働大臣への通知のみで確定拠出年金制度を実施できるとすると、加入者保護、労使合意等の適正な手続等の法定の基準を満たしているかを確認できなくなる等の問題があり、認めることはできない。</li> <li>運営管理機関の登録申請手続の簡素化(添付書類の削減)及び、変更届出期間の延長については、適正な運営の監督を担保の観点から、また、営業職員による運用管理業務と運用商品の販売等の事務の兼務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。</li> </ul>		<p>要望者は、役員に係る変更届を定期的なものにするよう主張しており、変更の「都度」届出がない場合に、適正な運営の監督を担保するうえで如何なる障害が生じ得るのか、具体的に回答いただきたい。</p>	b.c		<p>確定拠出年金運営管理機関の登録内容については、加入者等が閲覧できることとしており、加入者の権利保護が図れない虞があることから、遅滞なく処理を行う必要がある。</p>	5030017	社団法人全国地方銀行協会	11	
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	確定拠出年金法第2条第6項、第3条、第9条第1項、第19条第1項、第62条第1項、第68条第1項、第89条、第92条第1項、第100条第7号、確定拠出年金運営管理機関に関する命令第2条、第3条、第5条、第10条第1号	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業型年金については、企業拠出と併せて従業員個人の拠出を認められていない。</li> <li>国民年金第3号被保険者及び公務員については、加入対象者とされていない。</li> <li>運営管理機関の登録申請手続きには、従業員の住民票の抄本又はこれに代わる書類の添付が必要であり、また、登録事項の変更届出は、2週間以内に行う。</li> <li>確定拠出年金を実施する場合は、制度内容を定めた規約を厚生労働大臣の承認が必要。</li> <li>営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務は認められていない。</li> </ul>	b.c	<ul style="list-style-type: none"> <li>確定拠出年金法においては、法施行5年後の見直し規定があるが、施行(平成13年10月)されて2年程度しか経過していないところであり、現時点での見直しは基本的には困難である。しかしながら、施行5年後の見直しに向けて、適宜検討を進める予定。</li> <li>厚生労働大臣への通知のみで確定拠出年金制度を実施できるとすると、加入者保護、労使合意等の適正な手続等の法定の基準を満たしているかを確認できなくなる等の問題があり、認めることはできない。</li> <li>運営管理機関の登録申請手続の簡素化(添付書類の削減)及び、変更届出期間の延長については、適正な運営の監督を担保の観点から、また、営業職員による運用管理業務と運用商品の販売等の事務の兼務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。</li> </ul>		<p>複数の要望主体から同主旨の要望が出てきていることも踏まえ、要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。</p>	b.c		<p>企業型における本人拠出については、個人が任意で拠出することとなることから、貯蓄との相違の整理ができるのか等の基本的な問題があるため、見直しは困難であり、措置できない。</p>	5033030	社団法人日本損害保険協会	11	
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	確定拠出年金法第2条第6項、第3条、第9条第1項、第19条第1項、第62条第1項、第68条第1項、第89条、第92条第1項、第100条第7号、確定拠出年金運営管理機関に関する命令第2条、第3条、第5条、第10条第1号	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業型年金については、企業拠出と併せて従業員個人の拠出を認められていない。</li> <li>国民年金第3号被保険者及び公務員については、加入対象者とされていない。</li> <li>運営管理機関の登録申請手続きには、従業員の住民票の抄本又はこれに代わる書類の添付が必要であり、また、登録事項の変更届出は、2週間以内に行う。</li> <li>確定拠出年金を実施する場合は、制度内容を定めた規約を厚生労働大臣の承認が必要。</li> <li>営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務は認められていない。</li> </ul>	b.c	<ul style="list-style-type: none"> <li>確定拠出年金法においては、法施行5年後の見直し規定があるが、施行(平成13年10月)されて2年程度しか経過していないところであり、現時点での見直しは基本的には困難である。しかしながら、施行5年後の見直しに向けて、適宜検討を進める予定。</li> <li>厚生労働大臣への通知のみで確定拠出年金制度を実施できるとすると、加入者保護、労使合意等の適正な手続等の法定の基準を満たしているかを確認できなくなる等の問題があり、認めることはできない。</li> <li>運営管理機関の登録申請手続の簡素化(添付書類の削減)及び、変更届出期間の延長については、適正な運営の監督を担保の観点から、また、営業職員による運用管理業務と運用商品の販売等の事務の兼務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。</li> </ul>		<p>複数の要望主体から同主旨の要望が出てきていることも踏まえ、要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。</p>	b.c		<p>第3号被保険者については、公的年金における整理等を見て検討する必要があること、公務員については、公務員の退職給付制度の取扱いの中で検討されるべき問題であり、現時点での見直しは困難であるため、措置できない。</p>	5033031	社団法人日本損害保険協会	11	

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	5030	5030017	社団法人全国地方銀行協会	11	確定拠出年金制度における運営管理機関登録事項の変更に係る期限の緩和		運営管理機関の登録事項に変更があったときは、その日から2週間以内に届け出なければならないとの期間制限を緩和する。		変更時より2週間以内に届け出ることとは時間的にタイトな場合もあるため、本期間制限を緩和(例えば、変更の都度届け出を行うのではなく、定期的に年1~2回の基準日時点における情報を届け出れば可とする等)すべきである。現状、役員の名義及び住所等、頻繁に変更が生じ得る事項については、とりわけ登録事項を管理する事務負担が大きくなっている。	確定拠出年金法 第89条、第92条、確定拠出年金運営管理機関に関する命令 第2条、第3条	厚生労働省 金融庁	別添の全国地方銀行協会「総合規制改革会議への規制緩和要望事項」(平成15年9月19日提出済)参照
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	5033	5033030	社団法人日本損害保険協会	11	確定拠出年金の企業型における拠出限度額の枠内での個人による上乗せ拠出の容認		現行の拠出限度額の枠内で企業拠出に対する個人上乗せ拠出を認めていただきたい。	確定拠出年金の制度普及が図られる。従業員の自助努力による老後資金形成の促進に寄与する。	現状、特に中小企業において、企業型の拠出額は限度額の一部にとどまっておらず、勤労者の老後の資産形成ニーズを満たすためには、拠出限度額の枠内での自助努力による個人の上乗せ拠出が必要となる。	法人税法、所得税法、確定拠出年金法	厚生労働省	
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	5033	5033031	社団法人日本損害保険協会	11	確定拠出年金の加入対象者の拡大		確定拠出年金において、個人型への専業主婦、公務員の加入を認めていただきたい。	確定拠出年金の制度普及が図られる。専業主婦・公務員個人の自助努力による老後資金形成の促進に寄与する。	制度に加入できないものが存在すると、確定拠出年金のポータビリティが十分なものとはならないため。	法人税法、所得税法、確定拠出年金法	厚生労働省	

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	確定拠出年金法第2条第6項、第3条、第9条第1項、第19条第1項、第62条第1項、第68条第1項、第89条、第92条第1項、第100条第7号、確定拠出年金運営管理機関に関する命令第2条、第3条、第5条、第10条第1号	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型年金については、企業拠出と併せて従業員個人の拠出を認められていない。</li> <li>・国民年金第3号被保険者及び公務員については、加入対象者とされていない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続きには、従業員の住民票の抄本又はこれに代わる書類の添付が必要であり、また、登録事項の変更届出は、2週間以内に行う。</li> <li>・確定拠出年金を実施する場合は、制度内容を定めた規約を厚生労働大臣の承認が必要。</li> <li>・営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務は認められていない。</li> </ul>	b,c	<ul style="list-style-type: none"> <li>・確定拠出年金法においては、法施行5年後の見直し規定があるが、施行(平成13年10月)されて2年程度しか経過していないところであり、現時点での見直しは基本的には困難である。しかしながら、施行5年後の見直しに向けて、適宜検討を進める予定。</li> <li>・厚生労働大臣への通知のみで確定拠出年金制度を実施できるとすると、加入者保護、労使合意等の適正な手続等の法定の基準を満たしているかを確認できなくなる等の問題があり、認めることはできない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続の簡素化(添付書類の削減)及び、変更届出期間の延長については、適正な運営の監督を担保の観点から、また、営業職員による運用管理業務と運用商品の販売等の事務の兼務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。</li> </ul>			( )について) 複数の要望主体から同主旨の要望が出ていることも踏まえ、要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。	b,c		厚生労働大臣への通知のみで確定拠出年金制度を実施できるとすると、加入者保護、労使合意等の適正な手続等の法定の基準を満たしているかを確認できなくなる等の問題があり、措置できない。	5071064	米国	21
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	確定拠出年金法第2条第6項、第3条、第9条第1項、第19条第1項、第62条第1項、第68条第1項、第89条、第92条第1項、第100条第7号、確定拠出年金運営管理機関に関する命令第2条、第3条、第5条、第10条第1号	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型年金については、企業拠出と併せて従業員個人の拠出を認められていない。</li> <li>・国民年金第3号被保険者及び公務員については、加入対象者とされていない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続きには、従業員の住民票の抄本又はこれに代わる書類の添付が必要であり、また、登録事項の変更届出は、2週間以内に行う。</li> <li>・確定拠出年金を実施する場合は、制度内容を定めた規約を厚生労働大臣の承認が必要。</li> <li>・営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務は認められていない。</li> </ul>	b,c	<ul style="list-style-type: none"> <li>・確定拠出年金法においては、法施行5年後の見直し規定があるが、施行(平成13年10月)されて2年程度しか経過していないところであり、現時点での見直しは基本的には困難である。しかしながら、施行5年後の見直しに向けて、適宜検討を進める予定。</li> <li>・厚生労働大臣への通知のみで確定拠出年金制度を実施できるとすると、加入者保護、労使合意等の適正な手続等の法定の基準を満たしているかを確認できなくなる等の問題があり、認めることはできない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続の簡素化(添付書類の削減)及び、変更届出期間の延長については、適正な運営の監督を担保の観点から、また、営業職員による運用管理業務と運用商品の販売等の事務の兼務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。</li> </ul>			(マッチング拠出の解禁について) 確定拠出年金は公的年金を補完するものであり、公的年金の見直しにあわせて、マッチング拠出の解禁について、要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。	b,c		企業型における本人拠出については、個人が任意で拠出することとなることから、貯蓄との相違の整理ができるのか等の基本的な問題があるため、見直しは困難であり、措置できない。	5072011	欧州委員会(EU)	11
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	確定拠出年金法第2条第6項、第3条、第9条第1項、第19条第1項、第62条第1項、第68条第1項、第89条、第92条第1項、第100条第7号、確定拠出年金運営管理機関に関する命令第2条、第3条、第5条、第10条第1号	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型年金については、企業拠出と併せて従業員個人の拠出を認められていない。</li> <li>・国民年金第3号被保険者及び公務員については、加入対象者とされていない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続きには、従業員の住民票の抄本又はこれに代わる書類の添付が必要であり、また、登録事項の変更届出は、2週間以内に行う。</li> <li>・確定拠出年金を実施する場合は、制度内容を定めた規約を厚生労働大臣の承認が必要。</li> <li>・営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務は認められていない。</li> </ul>	b,c	<ul style="list-style-type: none"> <li>・確定拠出年金法においては、法施行5年後の見直し規定があるが、施行(平成13年10月)されて2年程度しか経過していないところであり、現時点での見直しは基本的には困難である。しかしながら、施行5年後の見直しに向けて、適宜検討を進める予定。</li> <li>・厚生労働大臣への通知のみで確定拠出年金制度を実施できるとすると、加入者保護、労使合意等の適正な手続等の法定の基準を満たしているかを確認できなくなる等の問題があり、認めることはできない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続の簡素化(添付書類の削減)及び、変更届出期間の延長については、適正な運営の監督を担保の観点から、また、営業職員による運用管理業務と運用商品の販売等の事務の兼務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。</li> </ul>			複数の要望主体から同主旨の要望が出ていることも踏まえ、要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。	b,c		第3号被保険者については、公的年金における整理等を見て検討する必要があることから、現時点での見直しは困難であるため、措置できない。 脱退一時金の支給要件の一部緩和について、12月17日の税制大綱により少額資産の場合の支給が認められ、現在与党と法案について調整中であるため、実施時期については閣議決定後に回答が可能となる。	5085003	オリックス株式会社	21

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	5071	5071064	米国	21	金融サービスに係る個別措置の早期実施(確定拠出年金に係る規制の緩和)		米国は、以下の分野における規制改革が可能な限り早期に実施されることを歓迎する。 雇用者にとって確定拠出年金が退職後の有力な貯蓄手段となるよう、拠出限度額を引き上げる。拠出限度額を引き上げ方法として、事業主の拠出に相応する被雇用者の拠出を認める。被雇用者に確定拠出年金と確定給付年金の選択を与えている企業において、確定拠出年金が確定給付年金の有力な代替案となりうるレベルにまで、確定拠出年金の拠出限度額を引き上げることを確実にする。 いったん認可されたひな型(プロトタイプ)に沿った確定拠出年金プランは、中小企業が当局へ通知し、待機期間経過後は、基本骨格案の審査や認可を改めて求められることなく低コストで採用できるよう、確定拠出年金プラン提供者がそうしたひな型を審査・許可のために申請することを認める。				厚生労働省	
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	5072	5072011	欧州委員会(EU)	11	年金制度の見直し		年金について、EUは、 免税される拠出金のレベルを引き上げ、従業員の年金拠出に企業が上乗せ拠出するマッチング拠出を許可し、年金加入者が年金資金を担保に資金を借り入れることを許可することによって、確定拠出年金の改善を図ること。 日本を離れる外国人従業員とその雇用者に日本の公的年金制度への義務的拠出金のすべてを還付することを許可すること。 日本の年金に支払われた拠出金と同じ税金控除を条件として、外国を拠点とする年金へ拠出すること。		日本の規制改革に関するEU優先提案「2003年10月16日 駐日欧州委員会代表部」 1.1.海外直接投資(FDI)につながるようなビジネス環境のさらなる改善 並びに、 1.1.3.人的資源 による。		厚生労働省 財務省	
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	5085	5085003	オリックス株式会社	21	確定拠出年金の中途脱退及び個人型において専業主婦の拠出を可能とする規制緩和		確定拠出年金法第28条に規定された給付の種類に脱退一時金を加えることで企業型の確定拠出年金の中途脱退の要件を緩和するとともに、退職によって個人型の確定拠出年金に移行した専業主婦が拠出を行なうことを可能とすることを要望する。その際には確定拠出年金ゆえに受けた税制優遇相当の課税を行うことで貯蓄に関する税制との均衡を図ってはどうか。		確定拠出年金に数年間加入し専業主婦となった場合、拠出せずに運用されることとなるため、運用益より口座管理料が高くなり元本が減少している場合がある。これが女性の確定拠出年金加入率の低さの要因と考えられる。これを解消するためには、中途脱退の要件を緩和するとともに個人型での拠出を認める措置が必要である。	確定拠出年金法第28条	厚生労働省	

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	確定拠出年金法第2条第6項、第3条、第9条第1項、第19条第1項、第62条第1項、第68条第1項、第89条、第92条第1項、第100条第7号、確定拠出年金運営管理機関に関する命令第2条、第3条、第5条、第10条第1号	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型年金については、企業拠出と併せて従業員個人の拠出を認められていない。</li> <li>・国民年金第3号被保険者及び公務員については、加入対象者とされていない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続きには、従業員の住民票の抄本又はこれに代わる書類の添付が必要であり、また、登録事項の変更届出は、2週間以内に行う。</li> <li>・確定拠出年金を実施する場合は、制度内容を定めた規約を厚生労働大臣の承認が必要。</li> <li>・営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務は認められていない。</li> </ul>	b.c	<ul style="list-style-type: none"> <li>・確定拠出年金法においては、法施行5年後の見直し規定があるが、施行(平成13年10月)されて2年程度しか経過していないところであり、現時点での見直しは基本的には困難である。しかしながら、施行5年後の見直しに向けて、適宜検討を進める予定。</li> <li>・厚生労働大臣への通知のみで確定拠出年金制度を実施できるとすると、加入者保護、労使合意等の適正な手続等の法定の基準を満たしているかを確認できなくなる等の問題があり、認めることはできない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続の簡素化(添付書類の削減)及び、変更届出期間の延長については、適正な運営の監督を担保の観点から、また、営業職員による運用管理業務と運用商品の販売等の事務の兼務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。</li> </ul>			複数の要望主体から同主旨の要望が出ていても踏まえ、要望に沿って、平成16年度までに措置することの可否について、改めて検討されたい。	b.c		企業型における本人拠出については、個人が任意で拠出することとなることから、貯蓄との相違の整理ができるのかという基本的な問題があるため、見直しは困難であり、措置できない。	5085004	オリックス株式会社	11
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	確定拠出年金法第2条第6項、第3条、第9条第1項、第19条第1項、第62条第1項、第68条第1項、第89条、第92条第1項、第100条第7号、確定拠出年金運営管理機関に関する命令第2条、第3条、第5条、第10条第1号	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型年金については、企業拠出と併せて従業員個人の拠出を認められていない。</li> <li>・国民年金第3号被保険者及び公務員については、加入対象者とされていない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続きには、従業員の住民票の抄本又はこれに代わる書類の添付が必要であり、また、登録事項の変更届出は、2週間以内に行う。</li> <li>・確定拠出年金を実施する場合は、制度内容を定めた規約を厚生労働大臣の承認が必要。</li> <li>・営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務は認められていない。</li> </ul>	b.c	<ul style="list-style-type: none"> <li>・確定拠出年金法においては、法施行5年後の見直し規定があるが、施行(平成13年10月)されて2年程度しか経過していないところであり、現時点での見直しは基本的には困難である。しかしながら、施行5年後の見直しに向けて、適宜検討を進める予定。</li> <li>・厚生労働大臣への通知のみで確定拠出年金制度を実施できるとすると、加入者保護、労使合意等の適正な手続等の法定の基準を満たしているかを確認できなくなる等の問題があり、認めることはできない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続の簡素化(添付書類の削減)及び、変更届出期間の延長については、適正な運営の監督を担保の観点から、また、営業職員による運用管理業務と運用商品の販売等の事務の兼務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。</li> </ul>			複数の要望主体から同主旨の要望が出ていても踏まえ、要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。	b.c		第3号被保険者については、公的年金における整理等を見て検討する必要があることから、現時点での見直しは困難であるため、措置できない。 脱退一時金の支給要件の一部緩和について、12月17日の税制大綱により少額資産の場合の支給が認められ、現在与党法案について調整中であるため、実施時期については閣議決定後に回答が可能となる。	5086003	社団法人リース事業協会	21
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	確定拠出年金法第2条第6項、第3条、第9条第1項、第19条第1項、第62条第1項、第68条第1項、第89条、第92条第1項、第100条第7号、確定拠出年金運営管理機関に関する命令第2条、第3条、第5条、第10条第1号	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型年金については、企業拠出と併せて従業員個人の拠出を認められていない。</li> <li>・国民年金第3号被保険者及び公務員については、加入対象者とされていない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続きには、従業員の住民票の抄本又はこれに代わる書類の添付が必要であり、また、登録事項の変更届出は、2週間以内に行う。</li> <li>・確定拠出年金を実施する場合は、制度内容を定めた規約を厚生労働大臣の承認が必要。</li> <li>・営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務は認められていない。</li> </ul>	b.c	<ul style="list-style-type: none"> <li>・確定拠出年金法においては、法施行5年後の見直し規定があるが、施行(平成13年10月)されて2年程度しか経過していないところであり、現時点での見直しは基本的には困難である。しかしながら、施行5年後の見直しに向けて、適宜検討を進める予定。</li> <li>・厚生労働大臣への通知のみで確定拠出年金制度を実施できるとすると、加入者保護、労使合意等の適正な手続等の法定の基準を満たしているかを確認できなくなる等の問題があり、認めることはできない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続の簡素化(添付書類の削減)及び、変更届出期間の延長については、適正な運営の監督を担保の観点から、また、営業職員による運用管理業務と運用商品の販売等の事務の兼務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。</li> </ul>			複数の要望主体から同主旨の要望が出ていても踏まえ、要望に沿って、平成16年度までに措置することの可否について、改めて検討されたい。	b.c		企業型における本人拠出については、個人が任意で拠出することとなることから、貯蓄との相違の整理ができるのか等の基本的な問題があるため、見直しは困難であり、措置できない。	5086004	社団法人リース事業協会	11

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	5085	5085004	オリックス株式会社	11	企業型年金における加入者本人の掛金拠出の自由化		企業型年金において加入者本人が掛金を拠出することを可能にすることを要望する。		社員が個人拠出により運用原資を増やすことを可能にすることで、例えば、それまでの運用成績が芳しくない場合に回復の機会を与えるなど柔軟な対応が可能になる。	確定拠出年金法	厚生労働省	
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	5086	5086003	社団法人リース事業協会	21	確定拠出年金の中途脱退及び個人型において専業主婦の拠出を可能とする規制緩和		確定拠出年金法第28条に規定された給付の種類に脱退一時金を加えることで企業型の確定拠出年金の中途脱退の要件を緩和するとともに、退職によって個人型の確定拠出年金に移行した専業主婦が拠出を行なうことを可能とすることを要望する。その際には確定拠出年金ゆえに受けた税制優遇相当の課税を行うことで貯蓄に関する税制との均衡を図ってほしい。		確定拠出年金に数年間加入し専業主婦となった場合、拠出せずに運用されることとなるため、運用益より口座管理料が高くなり元本が減少していく場合がある。これが女性の確定拠出年金加入率の低さの要因と考えられる。これを解消するためには、中途脱退の要件を緩和するとともに個人型での拠出を認める措置が必要である。	確定拠出年金法第28条	厚生労働省	
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	5086	5086004	社団法人リース事業協会	11	企業型年金における加入者本人の掛金拠出の自由化		企業型年金において加入者本人が掛金を拠出することを可能にすることを要望する。		社員が個人拠出により運用原資を増やすことを可能にすることで、例えば、それまでの運用成績が芳しくない場合に回復の機会を与えるなど柔軟な対応が可能になる。	確定拠出年金法	厚生労働省	

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	確定拠出年金法第2条第6項、第3条、第9条第1項、第19条第1項、第62条第1項、第68条第1項、第89条、第92条第1項、第100条第7号、確定拠出年金運営管理機関に関する命令第2条、第3条、第5条、第10条第1号	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型年金については、企業拠出と併せて従業員個人の拠出を認められていない。</li> <li>・国民年金第3号被保険者及び公務員については、加入対象者とされていない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続きには、従業員の住民票の抄本又はこれに代わる書類の添付が必要であり、また、登録事項の変更届出は、2週間以内に行う。</li> <li>・確定拠出年金を実施する場合は、制度内容を定めた規約を厚生労働大臣の承認が必要。</li> <li>・営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務は認められていない。</li> </ul>	b.c	<ul style="list-style-type: none"> <li>・確定拠出年金法においては、法施行5年後の見直し規定があるが、施行(平成13年10月)されて2年程度しか経過していないところであり、現時点での見直しは基本的には困難である。しかしながら、施行5年後の見直しに向けて、適宜検討を進める予定。</li> <li>・厚生労働大臣への通知のみで確定拠出年金制度を実施できるとすると、加入者保護、労使合意等の適正な手続等の法定の基準を満たしているかを確認できなくなる等の問題があり、認めることはできない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続の簡素化(添付書類の削減)及び、変更届出期間の延長については、適正な運営の監督を担保の観点から、また、営業職員による運用管理業務と運用商品の販売等の事務の兼務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。</li> </ul>			(マッチング拠出の解禁について) 確定拠出年金は公的年金を補完するものであり、公的年金の見直しにあわせて、マッチング拠出の解禁について、要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。 (拠出限度額の引き上げについて) 複数の要望主体から同主旨の要望が出ていることも踏まえ、拠出限度額引き上げについて、要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。	b.c	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型における本人拠出については、個人が任意で拠出することとなることから、貯蓄との相違の整理ができるのか等の基本的な問題があるため、見直しが困難であり、措置はできない。</li> <li>・拠出限度額の引上げについて、12月17日の税制大綱により認められ、現在与党と調整中であるため、実施時期についてはその後回答が可能となる。</li> </ul>	5111008	社団法人日本自動車工業会	11	
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	確定拠出年金法第2条第6項、第3条、第9条第1項、第19条第1項、第62条第1項、第68条第1項、第89条、第92条第1項、第100条第7号、確定拠出年金運営管理機関に関する命令第2条、第3条、第5条、第10条第1号	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型年金については、企業拠出と併せて従業員個人の拠出を認められていない。</li> <li>・国民年金第3号被保険者及び公務員については、加入対象者とされていない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続きには、従業員の住民票の抄本又はこれに代わる書類の添付が必要であり、また、登録事項の変更届出は、2週間以内に行う。</li> <li>・確定拠出年金を実施する場合は、制度内容を定めた規約を厚生労働大臣の承認が必要。</li> <li>・営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務は認められていない。</li> </ul>	b.c	<ul style="list-style-type: none"> <li>・確定拠出年金法においては、法施行5年後の見直し規定があるが、施行(平成13年10月)されて2年程度しか経過していないところであり、現時点での見直しは基本的には困難である。しかしながら、施行5年後の見直しに向けて、適宜検討を進める予定。</li> <li>・厚生労働大臣への通知のみで確定拠出年金制度を実施できるとすると、加入者保護、労使合意等の適正な手続等の法定の基準を満たしているかを確認できなくなる等の問題があり、認めることはできない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続の簡素化(添付書類の削減)及び、変更届出期間の延長については、適正な運営の監督を担保の観点から、また、営業職員による運用管理業務と運用商品の販売等の事務の兼務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。</li> </ul>			確定拠出年金は公的年金を補完するものであり、公的年金の見直しにあわせて、要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。	b.c	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型における本人拠出については、個人が任意で拠出することとなることから、貯蓄との相違の整理ができるのか等の基本的な問題があるため、見直しが困難であり、措置はできない。</li> </ul>	5143035	社団法人全国信用金庫協会 信金中央金庫	11	
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	確定拠出年金法第2条第6項、第3条、第9条第1項、第19条第1項、第62条第1項、第68条第1項、第89条、第92条第1項、第100条第7号、確定拠出年金運営管理機関に関する命令第2条、第3条、第5条、第10条第1号	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型年金については、企業拠出と併せて従業員個人の拠出を認められていない。</li> <li>・国民年金第3号被保険者及び公務員については、加入対象者とされていない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続きには、従業員の住民票の抄本又はこれに代わる書類の添付が必要であり、また、登録事項の変更届出は、2週間以内に行う。</li> <li>・確定拠出年金を実施する場合は、制度内容を定めた規約を厚生労働大臣の承認が必要。</li> <li>・営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務は認められていない。</li> </ul>	b.c	<ul style="list-style-type: none"> <li>・確定拠出年金法においては、法施行5年後の見直し規定があるが、施行(平成13年10月)されて2年程度しか経過していないところであり、現時点での見直しは基本的には困難である。しかしながら、施行5年後の見直しに向けて、適宜検討を進める予定。</li> <li>・厚生労働大臣への通知のみで確定拠出年金制度を実施できるとすると、加入者保護、労使合意等の適正な手続等の法定の基準を満たしているかを確認できなくなる等の問題があり、認めることはできない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続の簡素化(添付書類の削減)及び、変更届出期間の延長については、適正な運営の監督を担保の観点から、また、営業職員による運用管理業務と運用商品の販売等の事務の兼務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。</li> </ul>			確定拠出年金は公的年金を補完するものであり、公的年金の見直しにあわせて、確定拠出型個人型年金の加入対象者に専業主婦等の第3号被保険者を加えることを、要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。	b.c	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第3号被保険者については、公的年金における整理等を見て検討する必要があること、公務員については、公務員の退職給付制度の取扱いの中で検討されるべき問題であり、現時点での見直しは困難であるため、措置はできない。</li> </ul>	5143037	社団法人全国信用金庫協会 信金中央金庫	11	

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	5111	5111008	社団法人日本自動車工業会	11	企業型確定拠出年金における個人拠出について		企業型確定拠出年金制度において、個人拠出をベースとし、会社とその拠出額に上乗せして拠出する、「マッチング制度」を認可するよう要望する。また、拠出限度額そのものも、引き上げをすべきであると考え。	現状の制度では、会社拠出しか認められておらず、従業員の自律的な定年後の準備に対し、事業主として全く支援ができない。	厚生年金の受給開始年齢の引き上げに加え、将来の公的年金受け取り額の減少が避けられない中、給与所得者の自律的に定年後の準備を進めたいという意欲をそくことになる。	確定拠出年金法第19条	厚生労働省	重点要望項目
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	5143	5143035	社団法人全国信用金庫協会 信金中央金庫	11	確定拠出年金企業型年金におけるいわゆる「マッチング拠出」の容認		確定拠出年金企業型年金加入者について、加入者の自己負担による追加拠出(マッチング拠出)ができるようにする。		他の企業年金(確定給付企業年金、厚生年金基金および適格退職年金)では、企業のみならず、従業員にも掛金拠出が認められており、確定拠出年金制度において企業型年金加入者によるマッチング拠出が行えないことは合理性を欠くものと考えられる。また、老後に必要な資金を自助努力により用意する観点から、マッチング拠出を解禁する。これにより、自己のライフプランとそれに伴う資産形成プランに応じた資産規模の積立を確定拠出年金制度内だけで行うことができることになり、加入者の利便性が増すものと考えられる。	確定拠出年金法第19条	厚生労働省	
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	5143	5143037	社団法人全国信用金庫協会 信金中央金庫	11	確定拠出年金個人型年金の加入資格の緩和		確定拠出年金個人型年金の加入対象者に、専業主婦など第3号被保険者を加えるよう確定拠出年金個人型年金の加入資格を緩和する。		拠出期間が短い企業型年金加入者が企業を退職し専業主婦になった場合、拠出の継続が認められないため、将来少額の給付しか得られないことが想定される。したがって、極力多くの国民が確定拠出年金制度の目的である「自助努力による老後資金の確保への支援」を受けられるようにする。	確定拠出年金法第62条第1項	厚生労働省	



管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	確定拠出年金法第2条第6項、第3条、第9条第1項、第19条第1項、第62条第1項、第68条第1項、第89条、第92条第1項、第100条第7号、確定拠出年金運営管理機関に関する命令第2条、第3条、第5条、第10条第1号	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型年金については、企業拠出と併せて従業員個人の拠出を認められていない。</li> <li>・国民年金第3号被保険者及び公務員については、加入対象者とされていない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続きには、従業員の住民票の抄本又はこれに代わる書類の添付が必要であり、また、登録事項の変更届出は、2週間以内に行う。</li> <li>・確定拠出年金を実施する場合は、制度内容を定めた規約を厚生労働大臣の承認が必要。</li> <li>・営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務は認められていない。</li> </ul>	b,c	<ul style="list-style-type: none"> <li>・確定拠出年金法においては、法施行5年後の見直し規定があるが、施行(平成13年10月)されて2年程度しか経過していないところであり、現時点での見直しは基本的には困難である。しかしながら、施行5年後の見直しに向けて、適宜検討を進める予定。</li> <li>・厚生労働大臣への通知のみで確定拠出年金制度を実施できるとすると、加入者保護、労使合意等の適正な手続等の法定の基準を満たしているかを確認できなくなる等の問題があり、認めることはできない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続の簡素化(添付書類の削減)及び、変更届出期間の延長については、適正な運営の監督を担保の観点から、また、営業職員による運用管理業務と運用商品の販売等の事務の兼務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。</li> </ul>		複数の要望主体から同主旨の要望が出ていることも踏まえ、要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。	b,c		第3号被保険者については、公的年金における整理等を見て検討する必要があること、公務員については、公務員の退職給付制度の取扱いの中で検討されるべき問題であり、現時点での見直しは困難であるため、措置できない。	5143039	社団法人全国信用金庫協会 信金中央金庫	11	
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	確定拠出年金法第2条第6項、第3条、第9条第1項、第19条第1項、第62条第1項、第68条第1項、第89条、第92条第1項、第100条第7号、確定拠出年金運営管理機関に関する命令第2条、第3条、第5条、第10条第1号	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型年金については、企業拠出と併せて従業員個人の拠出を認められていない。</li> <li>・国民年金第3号被保険者及び公務員については、加入対象者とされていない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続きには、従業員の住民票の抄本又はこれに代わる書類の添付が必要であり、また、登録事項の変更届出は、2週間以内に行う。</li> <li>・確定拠出年金を実施する場合は、制度内容を定めた規約を厚生労働大臣の承認が必要。</li> <li>・営業職員による運用管理業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務は認められていない。</li> </ul>	b,c	<ul style="list-style-type: none"> <li>・確定拠出年金法においては、法施行5年後の見直し規定があるが、施行(平成13年10月)されて2年程度しか経過していないところであり、現時点での見直しは基本的には困難である。しかしながら、施行5年後の見直しに向けて、適宜検討を進める予定。</li> <li>・厚生労働大臣への通知のみで確定拠出年金制度を実施できるとすると、加入者保護、労使合意等の適正な手続等の法定の基準を満たしているかを確認できなくなる等の問題があり、認めることはできない。</li> <li>・運営管理機関の登録申請手続の簡素化(添付書類の削減)及び、変更届出期間の延長については、適正な運営の監督を担保の観点から、また、営業職員による運用管理業務と運用商品の販売等の事務の兼務については、運営管理業務の中立性確保の必要性の観点から、認めることはできない。</li> </ul>		運営管理業務の中立性を確保する方策として、営業職員による事務の兼務を認めないという取り扱いは異なる方策を検討することの可否について、その理由も含めて明らかにされたい。	b,c		加入者の利益を考慮して、利益相反行為が行われないように、兼業禁止を原則としているところであり、変更することはできない。なお、営業職員が顧客の求めに応じ一般的な説明を行うこと等は認めているところである。	5143040	社団法人全国信用金庫協会 信金中央金庫	11	
z0900140	厚生年金基金の代行部分における免除保険料率の規制の撤廃等	厚生年金保険法(H6改正法)附則第35条 厚生年金基金令第36条の4 厚生年金基金規則第32条の11 厚生年金基金令附則第4条 厚生年金保険法第85条の2に規定する責任準備金の相当する額の算出方法に関する特例(厚生労働省告示)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生年金基金の免除保険料率や最低責任準備金といった代行部分の仕組みについては、平成12年改正時に、厚生年金本体保険料率の凍結を受けて、凍結中である。</li> </ul>	b	~	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生年金基金の代行部分に係る凍結の解除に関し、平成16年に予定されている次期年金制度改正の際に措置することを検討中である。</li> </ul>		要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。	b	~	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成15年11月に発表された厚生労働省案においては、免除保険料率の凍結解除及び最低責任準備金の在り方に関して、将来の代行給付に必要な免除保険料率については凍結を解除し、直近の平均寿命、厚生年金本体の予定運用利回りの見直し、平成12年改正後の代行範囲に基づいて見直し、設定する。</li> <li>・免除保険料率の上下限については、平均的な免除保険料率の動向、上下限を超える基金の状況、上下限のバランス等を考慮し、見直しを行う。</li> <li>・最低責任準備金については、給付債務の増大に対し部分的にしか対応できないことや、厚生年金本体との財政中立性の観点、現行との接続性から、現在行われている過去法に基づく方式で算定する。</li> <li>とされたところである。</li> <li>・なお、法律改正事項については現在政府与党において協議中であり、具体的な内容や実施予定時期等については閣議決定を待って回答したい。</li> </ul>	5006008	社団法人信託協会	11

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	5143	5143039	社団法人全国信用金庫協会 信金中央金庫	11	確定拠出年金企業型年金の資格喪失者に対する個人型年金加入者としての継続加入条件の緩和		確定拠出年金企業型年金の資格喪失者についても、個人型年金の加入者として継続的に掛金の拠出を行うことを選択できるようにする。		個人型年金の運用指図者は、それまで積み立てた資産を個人型年金に移換したうえで引続き資産の運用を行うことはできるが、新たに掛金を拠出することはできないため、個人型運用指図者にならざるをえない転職者は、当初の資産形成プランを実現できないことはもちろんのこと、拠出期間を長期に分散させることによる運用リスクの軽減化を図ることもできず、健全な資産形成に支障をきたす懸念がある。	確定拠出年金法第62条第1項第2号	厚生労働省	
z0900137	確定拠出年金制度の見直し	5143	5143040	社団法人全国信用金庫協会 信金中央金庫	11	確定拠出年金運営管理業務にかかると金融商品営業担当者による兼務禁止の緩和		金融機関の金融商品営業担当者について、確定拠出年金運営管理業務のうちの運用関連業務の兼務禁止を緩和する。また、兼務禁止の緩和に際しては、営業担当者が加入者に対して中立的な立場で運用関連業務を行うことを前提とする。		信用金庫において、金融商品の販売等の営業を行っている営業担当者に対して運用関連業務を兼任させることができる。これにより、運用関連業務の実施担当者数の増大を図ることができ、確定拠出年金のさらなる普及につながることを期待できる。	確定拠出年金運営管理機関に関する命令第10条第1号	厚生労働省 金融庁	
z0900140	厚生年金基金の代行部分における免除保険料率の規制の撤廃等	5006	5006008	社団法人信託協会	11	厚生年金基金の代行部分における免除保険料率の規制の撤廃等を行うこと。		<p>・厚生年金基金の代行部分について、免除保険料率(代行することにより免除される厚生年金の保険料率)について上下限が設けられている。加えて、免除保険料率を算定する際の予定利率は5.5%とされており、また予定利率の引下げや死亡率の改善が行われた場合には、代行部分の給付債務について、受給者等を含め過去の期間に遡って積立不足が生じることになるが、免除保険料にはこの不足分は含まれておらず、厚生年金基金に追加負担が生じる。最低責任準備金については、平成11年10月から凍結措置が取られている。</p> <p>・厚生年金基金の財政状況の悪化に歯止めをかけることは喫緊の課題であり、公的年金を補足する企業年金の中核としての意義をもち続けるためにも、次期年金改正において、以下の対応を要望する。</p> <p>・免除保険料率について上下限が設けられているが、厚生年金基金毎に個別に設定できるよう、当該制限を撤廃していただきたい。</p> <p>・厚生年金基金の代行部分について5.5%とされている予定利率を厚生年金本体の想定運用利回りを加味した利率とするなどにしていただきたい。また、予定利率・死亡率の変更等による財政上の影響は、免除保険料に反映していただきたい。最低責任準備金について凍結措置を解除してほしい。なお、凍結解除時には凍結期間中に生じた不足分に相当する部分は免除保険料で手当てしていただきたい。</p>	<p>・厚生年金基金の解散等の主たる原因となる基金財政の悪化に歯止めをかけることで、公的年金を補完する企業年金の中核としての厚生年金基金の普及・拡充に寄与。</p>	<p>厚生年金被保険者における、厚生年金基金加入員とそれ以外の者との負担の公平化を図るため。</p>	<p>厚生年金保険法附則第35条、厚生年金基金規則第32条の11、厚生年金保険法第85条の2に規定する責任準備金に相当する額の算出方法に関する特例(厚生労働省告示)ほか</p>	厚生労働省	

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900140	厚生年金基金の代行部分における免除保険料率の規制の撤廃等	厚生年金保険法(H62改正法)附則第35条 厚生年金基金令第36条の4 厚生年金基金規則第32条の11 厚生年金基金令附則第4条 厚生年金保険法第85条の2に規定する責任準備金の相当する額の算出方法に関する特例(厚生労働省告示)	厚生年金基金の免除保険料率や最低責任準備金といった代行部分の仕組みについては、平成12年改正時に、厚生年金本体保険料率の凍結を受けて、凍結中である。	b	-	厚生年金基金の代行部分に係る凍結の解除に関し、平成16年に予定されている次期年金制度改正の際に措置することを検討中である。		要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。	b	-	平成15年11月に発表された厚生労働省案においては、免除保険料率の凍結解除及び最低責任準備金の在り方に関して、将来の代行給付に必要な免除保険料率については凍結を解除し、直近の平均寿命、厚生年金本体の予定運用利回りの見直し、平成12年改正後の代行範囲に基づいて見直し、設定する。 免除保険料率の上下限については、平均的な免除保険料率の動向、上下限を超える基金の状況、上下限のバランス等を考慮し、見直しを行う。 最低責任準備金については、給付債務の増大に対し部分的にしか対応できないことや、厚生年金本体との財政中立性の観点、現行との接続性から、現在行われている過去法に基づく方式で算定する。 とされたところである。 なお、法律改正事項については現在政府与党において協議中であり、具体的な内容や実施予定時期等については閣議決定を待って回答したい。	5021045	社団法人日本経済団体連合会	11
z0900141	確定給付企業年金・厚生年金基金における制度設計・財政運営の自由度向上	確定給付企業年金法等	キャッシュバランスプラン制度における指標については、定率、国債の利回りその他の客観的な指標であって、合理的に予測することが可能なものを用いることとしている。制度設計や財政運営の基準については、厚生年金基金(代行部分を除く)と確定給付企業年金はほぼ共通。	c, d	-	キャッシュバランスプラン制度における指標については、定率、国債の利回りに加えて、「全国消費者物価指数」、「賃金指数」を用いることが出来るよう平成15年5月に弾力化。市場インデックス等の資産運用上のベンチマーク指標については、合理的に予測をすることは困難であり、認めることは困難。 制度設計や財政基準については、確定給付企業年金で非継続基準に該当した場合の対応について、厚生年金基金で従前から行われているシミュレーション方式も認める(平成15年12月省令改正)など、既に、一定の経過措置を設けたり、弾力化を行ったりしている。		( ) について 要望者は、キャッシュバランスプランにおける選択肢の拡大についてはニーズがあるものと認識しているところであり、その点も踏まえ、市場インデックス等の資産運用上のベンチマーク指標をも再評価指標としつるよう選択肢を拡大することについて、今一度検討されたい。 ( ) について 要望者は、制度設計の弾力化全般において加入者期間・加入待機期間に係る制限の緩和、給付における完全調整の容認、選択一時金の支給上限の制限緩和等、いっそう柔軟な措置を求めているところであり、要望に沿って回答いただきたい。 ( ) について 要望者は、確定給付企業年金の回復計画へのシミュレーション方式の導入に止まらず、下記のような取扱いを求めており、要望に沿って検討いただきたい。 ・最低積立基準額の計算に使用する率は、平成15年度は2.23%( $\times 0.8 - 1.2$ )と、一般的な退職給付会計上の予定利率と比較しても低いものとなっているため、最低積立基準額の計算に使用する率を引き上げること。	c, d	-	全体的に、加入者や受給者等の受給権を保護するといった観点から、加入者及び受給者等の利益を損なうような措置について認めることは困難である。 ・ について、市場インデックス等の資産運用上のベンチマーク指標については、合理的に予測をすることは困難であり、認めることは困難である。 ・ について、加入者期間・待機期間については、給付額の算定基礎として重要な役割を果たす加入者期間に影響を及ぼすものであり、緩和することは困難。なお、待機期間については、一定の規制はあるが、ある程度柔軟な取扱いができるようになっている。 給付における完全調整については、確定給付企業年金や厚生年金基金については、加入者期間に応じて額が算定されるものであり、加入者期間が長くなるほど給付額が減少するよう完全調整については認められない。 ・ については、平成15年度に弾力的な取扱いが可能となるよう措置したところである。	5006009	社団法人信託協会	11
z0900141	(上記の続き) 確定給付企業年金・厚生年金基金における制度設計・財政運営の自由度向上							(上記の続き) ・ 厚生年金基金においては、給付改善等又は適年移行を行った場合、給付改善等又は適年移行により生じた過去勤務債務の未償却分に相当する給付を最低保全給付から控除することが認められているが(厚生年金基金財政運営基準「第三六(1)(ア)」)、確定給付企業年金においては認められていない(確定給付企業年金法施行規則第54条第2項)が、確定給付企業年金においても同様の取扱いが認めること。 ・ プラスアルファ部分の給付水準の引下げ又は予定利率の引下げによって財政の健全化を図ろうとする厚生年金基金については、一定の要件のもとに掛金に係る規約変更が猶予されている(平成15年5月9日厚生年金基金の財政運営について等の一部改正について「第3経過措置」)が、代行返上を行って移行した確定給付企業年金においても、同様の経過措置を認めること。			給付改善等又は適年移行を行ったことにより増加する給付については、一定の基準に基づいて控除することを可能としている。(確定給付企業年金法施行規則第54条第2項、附則第9条) しかし、給付改善等又は適年移行により生じた過去勤務債務を全て控除することは、受給権保護の観点から措置困難である。 厚生年金基金における弾力化措置については、平成12年度以降急激に運用環境が悪化したことにより措置したもので、今後も運用環境等を勘案して措置するかどうかを含め検討することになるが、現段階では措置することは考えていない。	5006009	社団法人信託協会	12

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900140	厚生年金基金の代行部分における免除保険料率の規制の撤廃等	5021	5021045	社団法人日本経済団体連合会	11	厚生年金基金の代行部分における免除保険料率の個別化の容認【断規】		<p>厚生年金基金の代行部分について5.5%とされている予定利率は、厚生年金本体の想定利回りを加味した利率とするなどの見直しを行なうべきである。また、予定利率、死亡率の変更等による財政上の影響は、制度運営上の安定性を確保する観点から、個別基金の人員構成等の影響を免除保険料率に反映させ、更に上下限幅を拡大するなどの措置を講じ、個別基金の事情によらない負担を強いない免除保険料率の仕組みを導入すべきである。</p> <p>最低責任準備金の凍結解除後の取扱いについては、代行返上した基金と制度を継続している基金との間で不公平な取扱いとならないよう配慮した上で、年金財政の安定に向けた十分な準備期間を確保する観点から、可及的速やかに明示すべきである。</p>		<p>厚生年金被保険者における、厚生年金基金加入員とそれ以外の者との負担の公平化を図るために求められる。また、厚生年金基金の解散等の主たる原因となる基金財政の悪化に歯止めをかけることで、公的年金を補完する厚生年金基金の普及・拡充に寄与することになる。</p>	<p>厚生年金保険法附則第35条 厚生年金基金規則第32条の11 厚生年金保険法第85条の2に規定する責任準備金に相当する額の算出方法に関する特例(厚生労働省告示)他</p>	厚生労働省	<p>厚生年金基金の代行部分について、免除保険料率について上下限が設けられている。加えて、免除保険料率を算定する際の予定利率は5.5%とされており、また予定利率の引下げや死亡率の改善が行われた場合には、代行部分の給付債務について、受給者等を含め過去の期間に遡って積立不足が生じることになるが、免除保険料率にはこの不足分は含まれておらず、厚生年金基金に追加負担が生じる。最低責任準備金については、平成11年10月から凍結措置が取られている。</p>
z0900141	確定給付企業年金・厚生年金基金における制度設計・財政運営の自由度向上	5006	5006009	社団法人信託協会	11	確定給付企業年金・厚生年金基金における制度設計・財政運営の自由度を向上すること。		<p>キャッシュバランスプランについては、本年5月にも制度設計の弾力化が図られたところであるが、市場インデックス等の資産運用上のベンチマーク指標を再評価指標とするよう選択肢を拡大していただきたい。</p> <p>制度設計の弾力化全般については、退職一時金制度や適格退職年金からの円滑な移行を促進するために、加入者期間・加入待機期間に係る制限の緩和、給付における完全調整の容認、選択一時金の支給上限の制限緩和等、いっそう柔軟な措置を認められたい。</p> <p>ポータビリティの拡充にあたっては、厚生基金から確定給付企業年金に事業所単位の移転承継が可能となる等の適用範囲の拡大、手続面及びコスト面での過大な負担回避の観点に留意して検討を進めていただきたい。</p> <p>給付減額の手続の緩和については、加入者・受給権者等の同意手続き、あるいは、受給権者等への一時金支給といった要件を、緩和いただきたい。</p> <p>財政運営の基準については、経済環境に応じて継続基準・非継続基準が柔軟に適用可能となるよう弾力化することや、非継続基準の経過措置について、確定給付企業年金において給付水準の見直しを行った場合の経過措置期間を厚生年金基金と同様にする等の弾力化や、代行返上を行って移行した確定給付企業年金における経過措置の適用を認められたい。</p>	顧客ニーズに合わせた柔軟な制度要件(制度設計上、財政運営上)により制度間の円滑な移行を促進し、均衡ある各企業年金制度の普及、拡充を促進。	<p>厚生年金基金及び確定給付企業年金の制度設計において認められているキャッシュバランスプランは、運用リスクの年金財政への影響軽減が可能となるなど有意義な方式である。確定給付型の企業年金の一層の普及・充実のため、更なる選択肢の拡充を求めるもの。</p> <p>個別企業における退職給付制度の実情に応じた柔軟な制度設計を可能とすることにより、適格退職年金や退職一時金など他の退職給付制度からの移行促進が見込まれ、普及・拡充に寄与するものと考えられることから弾力化を求めるもの。</p> <p>企業再編・事業再構築などが進展する中、環境変化に対応しつつ、企業年金制度を充実させていく観点や制度加入者の利便性を向上させる観点から、ポータビリティを充実させるべく権利義務の移転承継の適用範囲の拡大を求めるもの。</p> <p>給付減額の手続は、解散手続よりも厳しい側面があり、給付減額を行って制度を継続させるといふ選択肢が制約される可能性があることから、緩和を求めるもの。</p> <p>企業年金制度は長期に亘って継続されることに鑑み、環境変動による制度運営負担を軽減する観点から、財政検証等の財政運営の基準を環境に応じて柔軟に適用することを求めるもの。</p>	<p>確定給付企業年金法、厚生年金保険法、関連政省令・通知</p>	厚生労働省	
z0900141	(上記の続き) 確定給付企業年金・厚生年金基金における制度設計・財政運営の自由度向上	5006	5006009	社団法人信託協会	12	(上記の続き) 確定給付企業年金・厚生年金基金における制度設計・財政運営の自由度を向上すること。						厚生労働省	

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900141	確定給付企業年金・厚生年金基金における制度設計・財政運営の自由度向上	確定給付企業年金法等	キャッシュバランスプラン制度における指標については、定率、国債の利回りその他の客観的な指標であって、合理的に予測することが可能なものを用いることとしている。制度設計や財政運営の基準については、厚生年金基金(代行部分を除く)と確定給付企業年金はほぼ共通。	c, d	-	キャッシュバランスプラン制度における指標については、定率、国債の利回りに加えて、全国消費者物価指数、賃金指数を用いることが出来るよう平成15年5月に弾力化。市場インデックス等の資産運用上のベンチマーク指標については、合理的に予測をすることは困難であり、認めることは困難。制度設計や財政基準については、確定給付企業年金で非継続基準に該当した場合の対応について、厚生年金基金で従前から行われているシミュレーション方式も認める(平成15年12月省令改正)など、既に、一定の経過措置を設けたり、弾力化を行ったりしている。		制度設計・財政基準に係る経過措置、弾力化について一層の周知を図るべきではないか。	c, d		弾力化措置の周知については、各基金、厚生年金基金連合会、運用先である受託金融機関等に対し、周知徹底を図っているところである。その他、様々な研修会や講演会を通して、周知を行っているところである。	5021049	社団法人日本経済団体連合会	11
z0900142	厚生年金基金から確定給付企業年金への権利義務承継の容認	厚生年金保険法 確定給付企業年金法等	厚生年金基金から確定給付企業年金に事業所が異動した際に権利義務が移転承継できる仕組みにはなっていない。	b		厚生年金基金から確定給付企業年金への権利義務の移転承継など、ポータビリティに関わる問題については、平成16年に予定されている次期年金制度改正の際に措置することを検討中。		ポータビリティの拡充について、要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。	b	-	平成15年11月に発表された厚生労働省案においては、ポータビリティに関わる問題に関して、厚生年金基金(厚生年金基金連合会を含む)確定給付企業年金間で、あらかじめ規約で資産移換できる旨定めている場合には、加入者の申出により、資産移換を行えるものとする。とされたところである。なお、法律改正事項については現在政府与党において協議中であり、具体的な内容や実施予定時期等については閣議決定を待って回答したい。	5006009	社団法人信託協会	21
z0900142	厚生年金基金から確定給付企業年金への権利義務承継の容認	厚生年金保険法 確定給付企業年金法等	厚生年金基金から確定給付企業年金に事業所が異動した際に権利義務が移転承継できる仕組みにはなっていない。	b		厚生年金基金から確定給付企業年金への権利義務の移転承継など、ポータビリティに関わる問題については、平成16年に予定されている次期年金制度改正の際に措置することを検討中。		ポータビリティの拡充について、要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。	b	-	平成15年11月に発表された厚生労働省案においては、ポータビリティに関わる問題に関して、厚生年金基金(厚生年金基金連合会を含む)確定給付企業年金間で、あらかじめ規約で資産移換できる旨定めている場合には、加入者の申出により、資産移換を行えるものとする。とされたところである。なお、法律改正事項については現在政府与党において協議中であり、具体的な内容や実施予定時期等については閣議決定を待って回答したい。	5021043	社団法人日本経済団体連合会	11

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900141	確定給付企業年金・厚生年金基金における制度設計・財政運営の自由度向上	5021	5021049	社団法人日本経済団体連合会	11	確定給付企業年金の財政検証に伴う掛金追加拠出の要件緩和【新規】		確定給付企業年金制度においても、厚生年金基金制度と同様の緩和措置を講ずるべきである。		積立不足の解消方法について、確定給付企業年金においては、回復計画の策定等厚生年金基金では実施可能な選択肢(より柔軟な対応)が認められていないなど、より厳しい基準となっている。 3年連続マイナス運用という厳しい環境の中で、何とか企業年金を維持していこうとする基金や母体企業に対し、検証結果により更なる掛金拠出等を求めることは、かえって年金制度存続の道を絶つことに繋がる可能性がある。	確定給付企業年金法第63条	厚生労働省	確定給付企業年金においても、決算時に財政検証を実施し、継続基準・非継続基準に抵触した場合には、掛金率の見直しや掛金の追加拠出等が義務づけられている。
z0900142	厚生年金基金から確定給付企業年金への権利義務承継の容認	5006	5006009	社団法人信託協会	21	確定給付企業年金・厚生年金基金における制度設計・財政運営の自由度を向上すること		キャッシュバランスプランについては、本年5月にも制度設計の弾力化が図られたところであるが、市場インデックス等の資産運用上のベンチマーク指標をも再評価指標とするよう選択肢を拡大していただきたい。 制度設計の弾力化全般については、退職一時金制度や適格退職年金からの円滑な移行を促進するために、加入者期間・加入待機期間に係る制限の緩和、給付における完全調整の容認、選択一時金の支給上限の制限緩和等、いっそう柔軟な措置を認められたい。 ポータビリティの拡充にあたっては、厚生年金基金から確定給付企業年金に事業所単位の移転承継が可能となる等の適用範囲の拡大、手続面及びコスト面での過大な負担回避の観点に留意して検討を進めていただきたい。 給付減額の手続の緩和については、加入者・受給権者等の同意手続き、あるいは、受給権者等への一時金支給といった要件を、緩和いただきたい。 財政運営の基準については、経済環境に応じて継続基準・非継続基準が柔軟に適用可能となるよう弾力化することや、非継続基準の経過措置について、確定給付企業年金において給付水準の見直しを行った場合の経過措置期間を厚生年金基金と同様にする等の弾力化や、代行返上を行って移行した確定給付企業年金における経過措置の適用を認められたい。	顧客ニーズに合わせた柔軟な制度要件(制度設計上、財政運営上)により制度間の円滑な移行を促進し、均衡ある各企業年金制度の普及、拡充を促進。	厚生年金基金及び確定給付企業年金の制度設計において認められているキャッシュバランスプランは、運用リスクの年金財政への影響軽減が可能となるなど有意義な方式である。確定給付型の企業年金の一層の普及・充実のため、更なる選択肢の拡充を求めるもの。 個別企業における退職給付制度の実情に応じた柔軟な制度設計を可能とすることにより、適格退職年金や退職一時金など他の退職給付制度からの移行促進が見込まれ、普及・拡充に寄与するものと考えられることから弾力化を求めるもの。 企業再編・事業再構築などが進展する中、環境変化に対応しつつ、企業年金制度を充実させていく観点や制度加入者の利便性を向上させる観点から、ポータビリティを充実させるべく権利義務の移転承継の適用範囲の拡大を求めるもの。 給付減額の手続は、解散手続より厳しい側面があり、給付減額を行って制度を継続させるといふ選択肢が制約される可能性があることから、緩和を求めるもの。 企業年金制度は長期に亘って継続されることに鑑み、環境変動による制度運営負担を軽減する観点から、財政検証等の財政運営の基準を環境に応じて柔軟に適用することを求めるもの。	確定給付企業年金法、厚生年金保険法、関連政省令 通知	厚生労働省	
z0900142	厚生年金基金から確定給付企業年金への権利義務承継の容認	5021	5021043	社団法人日本経済団体連合会	11	厚生年金基金から確定給付企業年金への権利義務承継の容認		厚生年金基金の加算部分については、新年金への権利義務承継を可能とするよう認めるべきである。 なお、代行部分を中心とする基本年金は元会社の厚生年金基金で裁定することを可能とすべきである。		会社分割による新会社の設立や既存会社への吸収にあたっては、労働契約承継法を適用し労働条件等を承継することが通常であるが、事業所が企業年金間を移る場合、厚生年金基金間、確定給付企業年金間、確定給付企業年金から厚生年金基金への権利義務移転は可能だが、厚生年金基金から確定給付企業年金への権利義務移転ができないため、事業再編の制約となる。		厚生労働省	厚生年金基金の権利義務移転については、現状、適格年金や確定給付年金法に基づく基金型または規約型企業年金(以下、新年金)等の年金制度からの移換受入れのみが可能であり、基金から他制度への移換は実施不可能となっている。

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900143	給付減額の手続の緩和	確定給付企業年金法施行規則第5条、第6条、第12条、第14条、附則第5条 厚生年金基金設立認可基準等	給付減額の際には、減額対象者(加入者や受給者)の3分の2以上の同意等が必要。受給者の給付減額を行う場合には、当該受給者等が希望したときには、最低積立基準額相当を一時金として受け取ることができる等、減額前の最低積立基準額が確保されるような措置が必要。	c		給付減額の手続や理由については、加入者や受給者の受給権保護等を考えると、現時点では緩和等の措置困難。企業年金は、選択一時金を選択せず年金を選択した受給者に対しては、年金を支給する約束を行っているのだから、給付減額の際に受給者が受け取ることができる額を、一般に年金の現価よりも小さい選択一時金とするのは、現時点においては措置困難。		回答では、現時点においては措置困難とのことであるが、給付減額の手続緩和について、検討することの可否についての見解如何。	c		加入者や受給者等の受給権保護を図るためには、給付減額の手続や理由について、厳格な手続や適切な理由が必要であることから、現時点では緩和等の措置は考えていない。 また、企業年金は、選択一時金を選択せず年金を選択した受給者に対しては、年金を支給する約束を行っているのだから、給付減額の際に受給者が受け取ることができる額を、一般に年金の現価よりも小さい選択一時金とするのは、適切ではないと考えている。	5006009	社団法人信託協会	31
z0900143	給付減額の手続の緩和	確定給付企業年金法施行規則第5条、第6条、第12条、第14条、附則第5条 厚生年金基金設立認可基準等	給付減額の際には、減額対象者(加入者や受給者)の3分の2以上の同意等が必要。受給者の給付減額を行う場合には、当該受給者等が希望したときには、最低積立基準額相当を一時金として受け取ることができる等、減額前の最低積立基準額が確保されるような措置が必要。	c		給付減額の手続や理由については、加入者や受給者の受給権保護等を考えると、現時点では緩和等の措置困難。企業年金は、選択一時金を選択せず年金を選択した受給者に対しては、年金を支給する約束を行っているのだから、給付減額の際に受給者が受け取ることができる額を、一般に年金の現価よりも小さい選択一時金とするのは、現時点においては措置困難。		要望は、運用環境の低迷が長期化する中で事業主に過度の負担が生じていることから、年金を将来受け取るべき従業員の雇用すら危ぶまれる現状、及び各企業労使において自主的に給付引下げの意思決定ができる仕組みが求められている現状を踏まえて、労使合意による給付額引き下げを求めているものであり、かかる観点から、給付引下げに係る手続の緩和等について再度検討いただきたい。	c		加入者や受給者等の受給権保護を図るためには、給付減額の手続や理由について、厳格な手続や適切な理由が必要であることから、現時点では緩和等の措置は考えていない。 また、企業年金は、選択一時金を選択せず年金を選択した受給者に対しては、年金を支給する約束を行っているのだから、給付減額の際に受給者が受け取ることができる額を、一般に年金の現価よりも小さい選択一時金とするのは、適切ではないと考えている。	5021047	社団法人日本経済団体連合会	11
z0900143	給付減額の手続の緩和	確定給付企業年金法施行規則第5条、第6条、第12条、第14条、附則第5条 厚生年金基金設立認可基準等	給付減額の際には、減額対象者(加入者や受給者)の3分の2以上の同意等が必要。受給者の給付減額を行う場合には、当該受給者等が希望したときには、最低積立基準額相当を一時金として受け取ることができる等、減額前の最低積立基準額が確保されるような措置が必要。	c		給付減額の手続や理由については、加入者や受給者の受給権保護等を考えると、現時点では緩和等の措置困難。企業年金は、選択一時金を選択せず年金を選択した受給者に対しては、年金を支給する約束を行っているのだから、給付減額の際に受給者が受け取ることができる額を、一般に年金の現価よりも小さい選択一時金とするのは、現時点においては措置困難。		要望は、企業年金は退職一時金からの移行によるものが一般的であって、労使が退職一時金とするのが妥当であることや、何より現行の割引率を適用すると最低積立基準額相当の支給額が選択一時金と比較して過大になりすぎ、受給権者の大半が一時金精算を選択することにより年金制度の維持が危ぶまれることから支給の見直しを求めているものであり、受給前の加入者の受給権保護の観点も踏まえて、再度検討の上、回答されたい。	c		加入者や受給者等の受給権保護を図るためには、給付減額の手続や理由について、厳格な手続や適切な理由が必要であることから、現時点では緩和等の措置は考えていない。 また、企業年金は、選択一時金を選択せず年金を選択した受給者に対しては、年金を支給する約束を行っているのだから、給付減額の際に受給者が受け取ることができる額を、一般に年金の現価よりも小さい選択一時金とするのは、適切ではないと考えている。	5021051	社団法人日本経済団体連合会	11
z0900143	(上記の続き) 給付減額の手続の緩和											5021051	社団法人日本経済団体連合会	12

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900143	給付減額の手続の緩和	5006	5006009	社団法人信託協会	31	確定給付企業年金・厚生年金基金における制度設計・財政運営の自由度を向上すること。		<p>キャッシュバランスプランについては、本年5月にも制度設計の弾力化が図られたところであるが、市場インデックス等の資産運用上のベンチマーク指標をも再評価指標とするよう選択肢を拡大していただきたい。</p> <p>制度設計の弾力化全般については、退職一時金制度や適格退職年金からの円滑な移行を促進するために、加入者期間・加入待機期間に係る制限の緩和、給付における完全調整の容認、選択一時金の支給上限の制限緩和等、いっそう柔軟な措置を認められたい。</p> <p>ポータビリティの拡充にあたっては、厚生基金から確定給付企業年金に事業所単位の移転承継が可能となる等の適用範囲の拡大、手続面及びコスト面での過大な負担回避の観点に留意して検討を進めていただきたい。</p> <p>給付減額の手続の緩和については、加入者・受給権者等の同意手続き、あるいは、受給権者等への一時金支給といった要件を、緩和していただきたい。</p> <p>財政運営の基準については、経済環境に応じて継続基準・非継続基準が柔軟に適用可能となるよう弾力化することや、非継続基準の経過措置について、確定給付企業年金において給付水準の見直しを行った場合の経過措置期間を厚生年金基金と同様にする等の弾力化や、代行返上を行って移行した確定給付企業年金における経過措置の適用を認められたい。</p>	顧客ニーズに合わせた柔軟な制度要件(制度設計上、財政運営上)により制度間の円滑な移行を促進し、均衡ある各企業年金制度の普及、拡充を促進。	<p>厚生年金基金及び確定給付企業年金の制度設計において認められているキャッシュバランスプランは、運用リスクの年金財政への影響軽減が可能となるなど有意義な方式である。確定給付型の企業年金の一層の普及・充実のため、更なる選択肢の拡充を求めるもの。</p> <p>個別企業における退職給付制度の実情に応じた柔軟な制度設計を可能とすることにより、適格退職年金や退職一時金など他の退職給付制度からの移行促進が見込まれ、普及・拡充に寄与するものと考えられることから弾力化を求めるもの。</p> <p>企業再編・事業再構築などが進展する中、環境変化に対応しつつ、企業年金制度を充実させていく観点や制度加入者の利便性を向上させる観点から、ポータビリティを充実させるべく権利義務の移転承継の適用範囲の拡大を求めるもの。</p> <p>給付減額の手続は、解散手続よりも厳しい側面があり、給付減額を行って制度を存続させるといふ選択肢が制約される可能性があることから、緩和を求めるもの。</p> <p>企業年金制度は長期に亘って継続されることに鑑み、環境変動による制度運営負担を軽減する観点から、財政検証等の財政運営の基準を環境に応じて柔軟に適用することを求めるもの。</p>	確定給付企業年金法、厚生年金保険法、関連政省令・通知	厚生労働省	
z0900143	給付減額の手続の緩和	5021	5021047	社団法人日本経済団体連合会	11	確定給付型の企業年金における給付引下げに係る承認基準及び手続の緩和		各年金制度における給付引下げについて、基本的に労使合意さえあれば、給付引下げの理由は問わないものとするべきである。		<p>運用環境の低迷が長期化する中で、事業主の負担が非常に大きくなってきている。本業である事業収益以上の穴埋め負担は本末転倒であり、従業員の雇用を守るためにも、各企業労使において、自主的に給付引下げの意思決定ができる仕組みが求められる。</p>	確定給付企業年金法第5条 確定給付企業年金法施行令第4条 確定給付企業年金法施行規則第5条、第6条 厚生年金基金の設立認可について(昭和41年9月27日年発第363号)	厚生労働省	現状の制度では、給付引下げの認可基準が厳しいため、現行の運用環境下においても高い予定利率を維持しなければならない。
z0900143	給付減額の手続の緩和	5021	5021051	社団法人日本経済団体連合会	11	受給権者の給付減額手続きにおける最低積立基準額相当の支給の見直し【新規】		給付減額時に受給(権)者が希望した場合の一時金清算については、制度上の選択一時金額とすることを認めるべきである。		<p>退職一時金からの移行が一般的である実態を踏まえると、希望者に対する一時金清算を行う場合、労使が退職一時金として認識している制度上の選択一時金を用いるのが妥当。</p> <p>現行の割引率を適用すると、最低積立基準額相当の支給額は選択一時金ベースと比較して過大になり過ぎる。このため、受給(権)者の大多数が一時金清算を選択することが想定され、結果として、年金制度の維持という趣旨に合致しただけでなく、年金財政に致命的な影響を及ぼしかねない。</p>	確定給付企業年金法施行規則 厚生年金基金の設立認可について(昭和41年9月27日年発第363号)	厚生労働省	受給者等の給付減額を行う場合には、当該受給者等が希望したときには、最低積立基準額相当を一時金として受け取ることができる等、減額前の最低積立基準額が確保される措置が必要になっている。
z0900143	(上記の続き) 給付減額の手続の緩和	5021	5021051	社団法人日本経済団体連合会	12	(上記の続き) 受給権者の給付減額手続きにおける最低積立基準額相当の支給の見直し【新規】		(上記の続き)		<p>(上記の続き)</p> <p>例えば、現在、厚生年金基金の解散時には、当面の措置として、最低責任準備金以上、最低積立基準額以下で規約に定める額(労使合意した額)の資産を保有していれば、一括拋出を行う必要がなく、最低積立基準額以下で規約に定める額(労使合意した額)から最低責任準備金を除いた金額を分配することが認められている。</p> <p>したがって、制度を継続するため等、やむを得ない場合の給付減額時に、受給(権)者が希望した場合の一時金清算については、労使の合意に基づき制度上の選択一時金額とすることを認めるべきである。</p>		厚生労働省	



管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900144	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等	確定拠出年金法第20条、第33条第1項、第69条、附則第3条 確定拠出年金法施行令第11条、第36条、	<p>&lt;企業型確定拠出年金&gt; 企業年金に加入していない者 3.6万円(月額) 企業年金に加入している者 1.8万円(月額)</p> <p>&lt;個人型確定拠出年金&gt; 自営業者 6.8万円(月額)(注)国民年金基金と共通の拠出限度額枠 企業(企業年金、企業型確定拠出年金のない企業)の従業員 1.5万円(月額)</p> <p>・脱退一時金の支給については、国民年金の第3号被保険者や公務員などの確定拠出年金に加入できない者の拠出期間が3年以下の場合のみ認められている。</p> <p>・年金資産を担保とした借入れは認められていない。</p>	d		確定拠出年金の拠出限度額の引上げ及び少額資産者の企業退職時における脱退一時金の支給については、平成16年に予定されている次期年金制度改革の際に措置することを検討中。(具体的実施時期は未定)年金資産を担保とした借入れは、確定拠出年金が老後の生活の安定のために支給されるものであり、脱退一時金も限定的にのみ認められているものであることから、認めることは困難。		複数の要望主体から同主旨の要望が出ていることも踏まえ、拠出限度額引き上げについて、要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。	d	拠出限度額の引上げについては、12月17日の税制大綱により認められ、現在与党と調整中であるため、実施時期についてはその後回答が可能となる。	5001016	社団法人全国信用組合中央協会	11	
z0900144	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等	確定拠出年金法第20条、第33条第1項、第69条、附則第3条 確定拠出年金法施行令第11条、第46条、	<p>&lt;企業型確定拠出年金&gt; 企業年金に加入していない者 3.6万円(月額) 企業年金に加入している者 1.8万円(月額)</p> <p>&lt;個人型確定拠出年金&gt; 自営業者 6.8万円(月額)(注)国民年金基金と共通の拠出限度額枠 企業(企業年金、企業型確定拠出年金のない企業)の従業員 1.5万円(月額)</p> <p>・脱退一時金の支給については、国民年金の第3号被保険者や公務員などの確定拠出年金に加入できない者の拠出期間が3年以下の場合のみ認められている。</p> <p>・年金資産を担保とした借入れは認められていない。</p>	d		確定拠出年金の拠出限度額の引上げ及び少額資産者の企業退職時における脱退一時金の支給については、平成16年に予定されている次期年金制度改革の際に措置することを検討中。(具体的実施時期は未定)年金資産を担保とした借入れは、確定拠出年金が老後の生活の安定のために支給されるものであり、脱退一時金も限定的にのみ認められているものであることから、認めることは困難。		( について) 要望者は、脱退一時金の支給要件の緩和を求めているものであり、要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。 ( について) 要望者は、年金資産を担保とした借入れについては、返済計画が見込める場合には認める余地があるという認識のもと、60歳未満の加入者で、経済的困窮時において、個人別管理資産を取り崩すこと、あるいは、返済計画が見込める場合には、個人別管理資産を担保とした融資を受けること、を認めることを求めているものであり、要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。	d	少額資産の場合の脱退一時金の支給については、12月17日の税制大綱により認められ、現在与党と法案を調整中であるため、実施時期については閣議決定後に回答が可能となる。 個人別管理資産を取り崩しについては、確定拠出年金制度が退職後所得を確保する制度であることを前提としていることから、措置できない。	5021038	社団法人日本経済団体連合会	11	
z0900144	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等	確定拠出年金法第20条、第33条第1項、第69条、附則第3条 確定拠出年金法施行令第11条、第36条、	<p>&lt;企業型確定拠出年金&gt; 企業年金に加入していない者 3.6万円(月額) 企業年金に加入している者 1.8万円(月額)</p> <p>&lt;個人型確定拠出年金&gt; 自営業者 6.8万円(月額)(注)国民年金基金と共通の拠出限度額枠 企業(企業年金、企業型確定拠出年金のない企業)の従業員 1.5万円(月額)</p> <p>・脱退一時金の支給については、国民年金の第3号被保険者や公務員などの確定拠出年金に加入できない者の拠出期間が3年以下の場合のみ認められている。</p> <p>・年金資産を担保とした借入れは認められていない。</p>	d		確定拠出年金の拠出限度額の引上げ及び少額資産者の企業退職時における脱退一時金の支給については、平成16年に予定されている次期年金制度改革の際に措置することを検討中。(具体的実施時期は未定)年金資産を担保とした借入れは、確定拠出年金が老後の生活の安定のために支給されるものであり、脱退一時金も限定的にのみ認められているものであることから、認めることは困難。		要望者は、確定拠出年金における掛金の拠出限度額が低く老後の安定した生活を保障するには十分ではないという認識の下、自助努力、自己責任による老後の生活保障の確保を支援するため、拠出限度額を大幅に引き上げを求めているものである。 複数の要望主体から同主旨の要望が出ていることも踏まえ、拠出限度額引き上げについて、要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。	d	拠出限度額の引上げについては、12月17日の税制大綱により認められ、現在与党と調整中であるため、実施時期についてはその後回答が可能となる。	5021040	社団法人日本経済団体連合会	11	
z0900144	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等	確定拠出年金法第20条、第33条第1項、第69条、附則第3条 確定拠出年金法施行令第11条、第36条、	<p>&lt;企業型確定拠出年金&gt; 企業年金に加入していない者 3.6万円(月額) 企業年金に加入している者 1.8万円(月額)</p> <p>&lt;個人型確定拠出年金&gt; 自営業者 6.8万円(月額)(注)国民年金基金と共通の拠出限度額枠 企業(企業年金、企業型確定拠出年金のない企業)の従業員 1.5万円(月額)</p> <p>・脱退一時金の支給については、国民年金の第3号被保険者や公務員などの確定拠出年金に加入できない者の拠出期間が3年以下の場合のみ認められている。</p> <p>・年金資産を担保とした借入れは認められていない。</p>	d		確定拠出年金の拠出限度額の引上げ及び少額資産者の企業退職時における脱退一時金の支給については、平成16年に予定されている次期年金制度改革の際に措置することを検討中。(具体的実施時期は未定)年金資産を担保とした借入れは、確定拠出年金が老後の生活の安定のために支給されるものであり、脱退一時金も限定的にのみ認められているものであることから、認めることは困難。		(a)について) 複数の要望主体から同主旨の要望が出ていることも踏まえ、拠出限度額引き上げについて、要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。	d	拠出限度額の引上げについては、12月17日の税制大綱により認められ、現在与党と調整中であるため、実施時期についてはその後回答が可能となる。	5030007	社団法人全国地方銀行協会	11	

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900144	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等	5001	5001016	社団法人全国信用組合中央協会	11	確定拠出年金の拠出限度額引上げ		既存の退職給付制度からの移行や加入者の自主的な努力を支援するため、拠出限度額の引き上げを行うこと。		既存の退職給付制度からの移行や加入者の自主的な努力を支援するため。	確定拠出年金法第20条、第69条、確定拠出年金法施行令第11条、第36条	厚生労働省	
z0900144	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等	5021	5021038	社団法人日本経済団体連合会	11	確定拠出年金における中途引出し要件の緩和		脱退一時金を受給できる要件を緩和すべきである(死亡・高度障害以外の事由および少額の脱退一時金を容認すべきである)。60歳未満の加入者で、経済的困窮時には、個人別管理資産を取り崩すことを可能とするか、あるいは、個人別管理資産を担保とした融資を受けられるようにすべきである。		加入年数が3年超だが、比較的短い期間の加入者が退職して専業主婦となった場合、現行の要件では、60歳に達するまで個人型年金の運用指図者にとどまるため、資産が目減りするリスクを回避しにくいという問題に対処する。 加入者の想定を超えたリスクが発生した場合、個人別管理資産を活用することで対処可能となる。 現行の要件は制度普及の阻害要因の一つにもなっており、利便性の向上により制度普及にも資することになる。	確定拠出年金法第28条、第33条 確定拠出年金法附則第3条	厚生労働省	脱退一時金を受給できる要件は、通算拠出期間が1か月以上3年以下となっている。60歳未満の加入者で給付を受けられるのは、高度障害(障害給付金)、死亡(死亡一時金)の要件に限られている。
z0900144	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等	5021	5021040	社団法人日本経済団体連合会	11	確定拠出年金における掛金の拠出限度額の引上げ【新規】		拠出限度額を大幅に引上げるべきである。		確定拠出年金における掛金の拠出限度額が低く、老後の安定した生活を保障するには十分ではない。自助努力、自己責任による老後の生活保障の確保を支援するためには、拠出限度額を大幅に引上げるべきである。利便性の向上により制度普及に資することになる。 また、企業会計においては、本制度の導入により、退職給付引当不足等の財務体質が悪化する要素から開放される。さらには、成果主義的要素を反映させることもできる。	確定拠出年金法第20条、第69条 確定拠出年金法施行令第11条、第36条	厚生労働省	企業型確定拠出年金については、企業年金に加入していない場合、月額36,000円企業年金に加入している場合、月額18,000円であり、個人型確定拠出年金については、自営業者の場合、月額68,000円企業年金、企業型確定拠出年金のない企業の従業員の場合、月額15,000円となっている。
z0900144	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等	5030	5030007	社団法人全国地方銀行協会	11	確定拠出年金制度の改善		確定拠出年金制度について、a.拠出限度額の引上げ、b.マッチング拠出の解禁、c.加入対象者の拡大、の措置を講じる。		a 特に、企業年金を実施していない企業の従業員が個人型年金に加入する場合の拠出限度額(18万円)については、企業型年金における拠出限度額(43万2千円)に比して明らかに過少。 b 企業年金(厚生年金基金・適格退職年金)では企業のみならず従業員にも掛金拠出が認められているにもかかわらず、確定拠出年金制度においては企業型年金加入者による追加拠出(マッチング拠出)が行えないことは不合理。 c 制度の加入対象者に、第三号被保険者(専業主婦等)及び公務員を加えるべき。例えば、拠出期間が短い加入者が退職し専業主婦等になった場合、将来において少額の給付しか得られないことが想定される。	確定拠出年金法第9条、第19条、第20条、第62条、第68条、第69条、同施行令第11条、第36条	厚生労働省	別添の全国地方銀行協会 総合規制改革会議への規制緩和要望事項(平成15年9月19日提出)参照

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900144	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等	確定拠出年金法第20条、第33条第1項、第69条、附則第3条 確定拠出年金法施行令第11条、第36条、	<p>&lt;企業型確定拠出年金&gt; 企業年金に加入していない者 3.6万円(月額) 企業年金に加入している者 1.8万円(月額)</p> <p>&lt;個人型確定拠出年金&gt; 自営業者 6.8万円(月額)(注)国民年金基金と共通の拠出限度額枠 企業(企業年金、企業型確定拠出年金のない企業)の従業員 1.5万円(月額)</p> <p>・脱退一時金の支給については、国民年金の第3号被保険者や公務員などの確定拠出年金に加入できない者の拠出期間が3年以下の場合のみに認められている。</p> <p>・年金資産を担保とした借入れは認められていない。</p>	d		確定拠出年金の拠出限度額の引上げ及び少額資産者の企業退職時における脱退一時金の支給については、平成16年に予定されている次期年金制度改革の際に措置することを検討中。(具体的実施時期は未定)年金資産を担保とした借入れは、確定拠出年金が老後の生活の安定のために支給されるものであり、脱退一時金も限定的にのみ認められているものであることから、認めることは困難。		要望者は、困窮時の年金資産取り崩しによる確定拠出年金の普及を求めているものであり、要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。	d	個人別管理資産を取り崩しや担保にしたローン制度については、確定拠出年金制度が退職後所得を確保する制度であることを前提としていることから、措置できない。	5033032	社団法人日本損害保険協会	11	
z0900144	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等	確定拠出年金法第20条、第33条第1項、第69条、附則第3条 確定拠出年金法施行令第11条、第36条、	<p>&lt;企業型確定拠出年金&gt; 企業年金に加入していない者 3.6万円(月額) 企業年金に加入している者 1.8万円(月額)</p> <p>&lt;個人型確定拠出年金&gt; 自営業者 6.8万円(月額)(注)国民年金基金と共通の拠出限度額枠 企業(企業年金、企業型確定拠出年金のない企業)の従業員 1.5万円(月額)</p> <p>・脱退一時金の支給については、国民年金の第3号被保険者や公務員などの確定拠出年金に加入できない者の拠出期間が3年以下の場合のみに認められている。</p> <p>・年金資産を担保とした借入れは認められていない。</p>	d		確定拠出年金の拠出限度額の引上げ及び少額資産者の企業退職時における脱退一時金の支給については、平成16年に予定されている次期年金制度改革の際に措置することを検討中。(具体的実施時期は未定)年金資産を担保とした借入れは、確定拠出年金が老後の生活の安定のために支給されるものであり、脱退一時金も限定的にのみ認められているものであることから、認めることは困難。		複数の要望主体から同主旨の要望が出ていることも踏まえ、拠出限度額引き上げについて、要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。	d	拠出限度額の引上げについては、12月17日の税制大綱により認められた範囲内において、現在与党と調整中である。なお、実施時期についてはその調整後に回答が可能となる。	5033033	社団法人日本損害保険協会	11	
z0900144	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等	確定拠出年金法第20条、第33条第1項、第69条、附則第3条 確定拠出年金法施行令第11条、第36条、	<p>&lt;企業型確定拠出年金&gt; 企業年金に加入していない者 3.6万円(月額) 企業年金に加入している者 1.8万円(月額)</p> <p>&lt;個人型確定拠出年金&gt; 自営業者 6.8万円(月額)(注)国民年金基金と共通の拠出限度額枠 企業(企業年金、企業型確定拠出年金のない企業)の従業員 1.5万円(月額)</p> <p>・脱退一時金の支給については、国民年金の第3号被保険者や公務員などの確定拠出年金に加入できない者の拠出期間が3年以下の場合のみに認められている。</p> <p>・年金資産を担保とした借入れは認められていない。</p>	d		確定拠出年金の拠出限度額の引上げ及び少額資産者の企業退職時における脱退一時金の支給については、平成16年に予定されている次期年金制度改革の際に措置することを検討中。(具体的実施時期は未定)年金資産を担保とした借入れは、確定拠出年金が老後の生活の安定のために支給されるものであり、脱退一時金も限定的にのみ認められているものであることから、認めることは困難。		( )について 複数の要望主体から同主旨の要望が出ていることも踏まえ、拠出限度額引き上げについて、要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。	d	企業型における本人拠出については、個人が任意で拠出することとなることから、貯蓄との相違の整理ができるのか等の基本的な問題があるため、見直しは困難であり、措置できない。	5071064	米国	11	
z0900144	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等	確定拠出年金法第20条、第33条第1項、第69条、附則第3条 確定拠出年金法施行令第11条、第36条、	<p>&lt;企業型確定拠出年金&gt; 企業年金に加入していない者 3.6万円(月額) 企業年金に加入している者 1.8万円(月額)</p> <p>&lt;個人型確定拠出年金&gt; 自営業者 6.8万円(月額)(注)国民年金基金と共通の拠出限度額枠 企業(企業年金、企業型確定拠出年金のない企業)の従業員 1.5万円(月額)</p> <p>・脱退一時金の支給については、国民年金の第3号被保険者や公務員などの確定拠出年金に加入できない者の拠出期間が3年以下の場合のみに認められている。</p> <p>・年金資産を担保とした借入れは認められていない。</p>	d		確定拠出年金の拠出限度額の引上げ及び少額資産者の企業退職時における脱退一時金の支給については、平成16年に予定されている次期年金制度改革の際に措置することを検討中。(具体的実施時期は未定)年金資産を担保とした借入れは、確定拠出年金が老後の生活の安定のために支給されるものであり、脱退一時金も限定的にのみ認められているものであることから、認めることは困難。		退職時の資金ニーズが根強く存在する中、退職後も60歳に到達するまで受給できない仕組みが、特に退職金からの全面移行ニーズが強い中小企業への確定拠出年金普及のネックとなっている。このため、企業型年金における退職時の脱退一時金について、年齢到達要件および資産額の多寡にかかわらず支給可能とすべく支給要件緩和を引続き検討願いたい。	d	企業型からの少額資産の場合の脱退一時金の支給について、12月17日の税制大綱により認められ、現在与党と法案を調整中である。	5082013	社団法人生命保険協会	11	

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900144	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等	5033	5033032	社団法人日本損害保険協会	11	確定拠出年金の経済的困窮時における年金資産取り崩しの容認		米国の401k制度の様に、税のペナルティを課した上での年金資産の取り崩し、年金資産を担保としたローン制度を認めるようにしていただきたい。	確定拠出年金の制度普及が図られる。	困窮時の年金資産取り崩しニーズは高く確定拠出年金普及を阻害する。	法人税法、所得税法、確定拠出年金法	厚生労働省	
z0900144	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等	5033	5033033	社団法人日本損害保険協会	11	確定拠出年金の拠出限度額の拡大		拠出限度額の拡大を認めていただきたい。特に個人型について少なくとも企業型と同額となるよう限度額の拡大を認めていただきたい。	確定拠出年金の制度普及が図られる。	拠出限度額を引き上げることで、勤労者の老後のため自助努力での資産形成を一層促進させることが可能となり、老後の生活の安定を図ることができる。	法人税法、所得税法、確定拠出年金法	厚生労働省	
z0900144	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等	5071	5071064	米国	11	金融サービスに係る個別措置の早期実施(確定拠出年金に係る規制の緩和)		米国は、以下の分野における規制改革が可能な限り早期に実施されることを歓迎する。 雇用者にとって確定拠出年金が退職後の有力な貯蓄手段となるよう、拠出限度額を引き上げる。拠出限度額の引き上げ方法として、事業主の拠出に相応する被雇用者の拠出を認める。被雇用者に確定拠出年金と確定給付年金の選択を与えている企業において、確定拠出年金が確定給付年金の有力な代替案となりうるレベルにまで、確定拠出年金の拠出限度額を引き上げることを確実にする。 いったん認可されたひな型(プロトタイプ)に沿った確定拠出年金プランは、中小企業が当局へ通知し、待機期間経過後は、基本骨格案の審査や認可を改めて求められることなく低コストで採用できるよう、確定拠出年金プラン提供者がそうしたひな型を審査・許可のために申請することを認める。				厚生労働省	
z0900144	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等	5082	5082013	社団法人生命保険協会	11	確定拠出年金制度における支給要件の緩和		企業型では退職時にも支給できるように要件を緩和する。	企業型において、退職後60歳に到達するまでに年金を受給できることとなり、退職金からの移行が促進されることが期待できる。特に、全面移行が多いと考えられる中小企業への普及が期待できる。	退職時の資金ニーズが根強く存在する中で、確定拠出年金制度を導入する際の最大のネックとなっている。	確定拠出年金法第28条確定拠出年金法第33条	厚生労働省	確定拠出年金は特に中小企業の導入ニーズが高く、ポータビリティのある確定拠出年金の幅広い普及促進は雇用の流動化対応としても効果が期待できる。

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900144	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等	確定拠出年金法第20条、第33条第1項、第69条、附則第3条 確定拠出年金法施行令第11条、第36条、	<p>&lt;企業型確定拠出年金&gt; 企業年金に加入していない者 3.6万円(月額) 企業年金に加入している者 1.8万円(月額)</p> <p>&lt;個人型確定拠出年金&gt; 自営業者 6.8万円(月額)(注)国民年金基金と共通の拠出限度額枠 企業(企業年金、企業型確定拠出年金のない企業)の従業員 1.5万円(月額)</p> <p>・脱退一時金の支給については、国民年金の第3号被保険者や公務員などの確定拠出年金に加入できない者の拠出期間が3年以下の場合のみに認められている。</p> <p>・年金資産を担保とした借入れは認められていない。</p>	d		確定拠出年金の拠出限度額の引上げ及び少額資産者の企業退職時における脱退一時金の支給については、平成16年に予定されている次期年金制度改革の際に措置することを検討中。(具体的実施時期は未定) 年金資産を担保とした借入れは、確定拠出年金が老後の生活の安定のために支給されるものであり、脱退一時金も限定的にのみ認められているものであることから、認めることは困難。		<p>専業主婦の拠出を可能とすることについて、要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。</p>	d	<p>第3号被保険者については、公的年金における整理等を見て検討する必要があることから、現時点での見直しは困難であるため、措置できない。</p> <p>脱退一時金の支給要件の一部緩和について、12月17日の税制大綱により少額資産の場合の支給が認められ、現在与党と法案について調整中である。</p>	5085003	オリックス株式会社	11	
z0900144	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等	確定拠出年金法第20条、第33条第1項、第69条、附則第3条 確定拠出年金法施行令第11条、第36条、	<p>&lt;企業型確定拠出年金&gt; 企業年金に加入していない者 3.6万円(月額) 企業年金に加入している者 1.8万円(月額)</p> <p>&lt;個人型確定拠出年金&gt; 自営業者 6.8万円(月額)(注)国民年金基金と共通の拠出限度額枠 企業(企業年金、企業型確定拠出年金のない企業)の従業員 1.5万円(月額)</p> <p>・脱退一時金の支給については、国民年金の第3号被保険者や公務員などの確定拠出年金に加入できない者の拠出期間が3年以下の場合のみに認められている。</p> <p>・年金資産を担保とした借入れは認められていない。</p>	d		確定拠出年金の拠出限度額の引上げ及び少額資産者の企業退職時における脱退一時金の支給については、平成16年に予定されている次期年金制度改革の際に措置することを検討中。(具体的実施時期は未定) 年金資産を担保とした借入れは、確定拠出年金が老後の生活の安定のために支給されるものであり、脱退一時金も限定的にのみ認められているものであることから、認めることは困難。		<p>専業主婦の拠出を可能とすることについて、要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。</p>	d	<p>第3号被保険者については、公的年金における整理等を見て検討する必要があることから、現時点での見直しは困難であるため、措置できない。</p> <p>脱退一時金の支給要件の一部緩和について、12月17日の税制大綱により少額資産の場合の支給が認められ、現在与党と法案について調整中である。</p>	5086003	社団法人リース事業協会	11	
z0900144	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等	確定拠出年金法第20条、第33条第1項、第69条、附則第3条 確定拠出年金法施行令第11条、第36条、	<p>&lt;企業型確定拠出年金&gt; 企業年金に加入していない者 3.6万円(月額) 企業年金に加入している者 1.8万円(月額)</p> <p>&lt;個人型確定拠出年金&gt; 自営業者 6.8万円(月額)(注)国民年金基金と共通の拠出限度額枠 企業(企業年金、企業型確定拠出年金のない企業)の従業員 1.5万円(月額)</p> <p>・脱退一時金の支給については、国民年金の第3号被保険者や公務員などの確定拠出年金に加入できない者の拠出期間が3年以下の場合のみに認められている。</p> <p>・年金資産を担保とした借入れは認められていない。</p>	d		確定拠出年金の拠出限度額の引上げ及び少額資産者の企業退職時における脱退一時金の支給については、平成16年に予定されている次期年金制度改革の際に措置することを検討中。(具体的実施時期は未定) 年金資産を担保とした借入れは、確定拠出年金が老後の生活の安定のために支給されるものであり、脱退一時金も限定的にのみ認められているものであることから、認めることは困難。		<p>退職時の資金ニーズが根強く存在する中、退職後も60歳に到達するまで受給できない仕組みが、特に退職金からの全面移行ニーズが強い中小企業への確定拠出年金普及のネックとなっている。このため、企業型年金における退職時の脱退一時金について、年齢到達要件および資産額の多寡にかかわらず支給可能とすべく、支給要件緩和を引続き検討願いたい。</p>	d	<p>脱退一時金の支給要件の一部緩和について、12月17日の税制大綱により少額資産の場合の支給が認められ、現在与党と法案については閣議決定後に回答が可能となる。</p>	5111007	社団法人日本自動車工業会	11	
z0900144	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等	確定拠出年金法第20条、第33条第1項、第69条、附則第3条 確定拠出年金法施行令第11条、第36条、	<p>&lt;企業型確定拠出年金&gt; 企業年金に加入していない者 3.6万円(月額) 企業年金に加入している者 1.8万円(月額)</p> <p>&lt;個人型確定拠出年金&gt; 自営業者 6.8万円(月額)(注)国民年金基金と共通の拠出限度額枠 企業(企業年金、企業型確定拠出年金のない企業)の従業員 1.5万円(月額)</p> <p>・脱退一時金の支給については、国民年金の第3号被保険者や公務員などの確定拠出年金に加入できない者の拠出期間が3年以下の場合のみに認められている。</p> <p>・年金資産を担保とした借入れは認められていない。</p>	d		確定拠出年金の拠出限度額の引上げ及び少額資産者の企業退職時における脱退一時金の支給については、平成16年に予定されている次期年金制度改革の際に措置することを検討中。(具体的実施時期は未定) 年金資産を担保とした借入れは、確定拠出年金が老後の生活の安定のために支給されるものであり、脱退一時金も限定的にのみ認められているものであることから、認めることは困難。		<p>要望者は、マッチング拠出についても要望しており、マッチング拠出について、要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。</p>	d	<p>企業型における本人拠出については、個人が任意で拠出することとなることから、貯蓄との相違の整理ができるのか等の基本的な問題があるため、見直しは困難であり、措置できない。</p> <p>拠出限度額の引上げについては、12月17日の税制大綱により認められ、現在与党と調整中であるため、実施時期についてはその後回答が可能となる。</p>	5111008	社団法人日本自動車工業会	21	

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900144	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等	5085	5085003	オリックス株式会社	11	確定拠出年金の中途脱退及び個人型において専業主婦の拠出を可能とする規制緩和		確定拠出年金法第28条に規定された給付の種類に脱退一時金を加えることで企業型の確定拠出年金の中途脱退の要件を緩和するとともに、退職によって個人型の確定拠出年金に移行した専業主婦が拠出を行なうことを可能とすることを要望する。その際には確定拠出年金ゆえに受けた税制優遇相当の課税を行うことで貯蓄に関する税制との均衡を図ってほしい。		確定拠出年金に数年間加入し専業主婦となった場合、拠出せずに運用されることとなるため、運用益より口座管理料が高くなり元本が減少している場合がある。これが女性の確定拠出年金加入率の低さの要因と考えられる。これを解消するためには、中途脱退の要件を緩和するとともに個人型での拠出を認める措置が必要である。	確定拠出年金法第28条	厚生労働省	
z0900144	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等	5086	5086003	社団法人リース事業協会	11	確定拠出年金の中途脱退及び個人型において専業主婦の拠出を可能とする規制緩和		確定拠出年金法第28条に規定された給付の種類に脱退一時金を加えることで企業型の確定拠出年金の中途脱退の要件を緩和するとともに、退職によって個人型の確定拠出年金に移行した専業主婦が拠出を行なうことを可能とすることを要望する。その際には確定拠出年金ゆえに受けた税制優遇相当の課税を行うことで貯蓄に関する税制との均衡を図ってほしい。		確定拠出年金に数年間加入し専業主婦となった場合、拠出せずに運用されることとなるため、運用益より口座管理料が高くなり元本が減少している場合がある。これが女性の確定拠出年金加入率の低さの要因と考えられる。これを解消するためには、中途脱退の要件を緩和するとともに個人型での拠出を認める措置が必要である。	確定拠出年金法第28条	厚生労働省	
z0900144	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等	5111	5111007	社団法人日本自動車工業会	11	確定拠出型年金の途中払い出しについて		60歳前の途中払い出しを可能とするよう要望する。	60歳まで途中払い出しは出来ないことになっている。	60歳まで途中払い出しが認められていないため、転職時に年金を移せない場合は、個人が運用指図者となり、管理コストを払い続けながら運用していかなければならない。	確定拠出年金法附則第3条	厚生労働省	重点要望項目
z0900144	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等	5111	5111008	社団法人日本自動車工業会	21	企業型確定拠出年金における個人拠出について		企業型確定拠出年金制度において、個人拠出をベースとし、会社がその拠出額に上乘せして拠出する、「マッチング制度」を認可するよう要望する。また、拠出限度額そのものも、引き上げをすべきであると考えます。	現状の制度では、会社拠出しか認められておらず、従業員の自律的な定年後の準備に対し、事業主として全く支援ができない。	厚生年金の受給開始年齢の引き上げに加え、将来の公的年金受け取り額の減少が避けられない中、給与所得者の自律的に定年後の準備を進めたいという意欲をそくことになる。	確定拠出年金法第19条	厚生労働省	重点要望項目

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900144	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等	確定拠出年金法第20条、第33条第1項、第69条、附則第3条 確定拠出年金法施行令第11条、第46条、	<p>&lt;企業型確定拠出年金&gt; 企業年金に加入していない者 3.6万円(月額) 企業年金に加入している者 1.8万円(月額)</p> <p>&lt;個人型確定拠出年金&gt; 自営業者 6.8万円(月額)(注)国民年金基金と共通の拠出限度額枠 企業(企業年金、企業型確定拠出年金のない企業)の従業員 1.5万円(月額)</p> <p>・脱退一時金の支給については、国民年金の第3号被保険者や公務員などの確定拠出年金に加入できない者の拠出期間が3年以下の場合のみに認められている。</p> <p>・年金資産を担保とした借入れは認められていない。</p>	d		<p>確定拠出年金の拠出限度額の引上げ及び少額資産者の企業退職時における脱退一時金の支給については、平成16年に予定されている次期年金制度改革の際に措置することを検討中。(具体的実施時期は未定)</p> <p>年金資産を担保とした借入れは、確定拠出年金が老後の生活の安定のために支給されるものであり、脱退一時金も限定的にのみ認められているものであることから、認めることは困難。</p>		<p>要望者は、脱退一時金の支給要件の緩和を求めているものであり、要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。</p>	d	<p>脱退一時金の支給要件の一部緩和について、12月17日の税制大綱により少額資産の場合の支給が認められ、現在与党と法案について調整中であるため、実施時期については閣議決定後に回答が可能となる。</p>	5143036	社団法人全国信用金庫協会 信金中央金庫	11	
z0900144	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等	確定拠出年金法第20条、第33条第1項、第69条、附則第3条 確定拠出年金法施行令第11条、第46条、	<p>&lt;企業型確定拠出年金&gt; 企業年金に加入していない者 3.6万円(月額) 企業年金に加入している者 1.8万円(月額)</p> <p>&lt;個人型確定拠出年金&gt; 自営業者 6.8万円(月額)(注)国民年金基金と共通の拠出限度額枠 企業(企業年金、企業型確定拠出年金のない企業)の従業員 1.5万円(月額)</p> <p>・脱退一時金の支給については、国民年金の第3号被保険者や公務員などの確定拠出年金に加入できない者の拠出期間が3年以下の場合のみに認められている。</p> <p>・年金資産を担保とした借入れは認められていない。</p>	d		<p>確定拠出年金の拠出限度額の引上げ及び少額資産者の企業退職時における脱退一時金の支給については、平成16年に予定されている次期年金制度改革の際に措置することを検討中。(具体的実施時期は未定)</p> <p>年金資産を担保とした借入れは、確定拠出年金が老後の生活の安定のために支給されるものであり、脱退一時金も限定的にのみ認められているものであることから、認めることは困難。</p>		<p>要望者は、困窮時の年金資産取り崩しによる確定拠出年金の普及を求めているものであり、要望に沿って平成16年度までに措置することの可否について回答いただきたい。</p>	d	<p>個人別管理資産を取り崩しや担保とした借入制度については、確定拠出年金制度が退職後所得を確保する制度であることを前提としていることから、措置しない。</p>	5143038	社団法人全国信用金庫協会 信金中央金庫	11	
z0900148	厚生年金基金の代行返上に伴う基本部分の上乗せ部分の一時金清算の容認	厚生年金保険法 確定給付企業年金法等	<p>厚生年金基金の代行返上の際の基本部分の上乗せ部分については、確定給付企業年金に移行後(あるいは移行と同時に)確定給付企業年金の基準に則って給付設計の変更をして一時金の選択肢を設けるといったことは可能。ただし、年金の受給資格を有する者が一時金で受給するかどうかは基本的には本人の選択。また、過去期間が確保されたとしても、将来期間も含めてみた場合に給付減額となるのであれば、給付減額の手続が必要。</p>	d	-	<p>厚生年金基金の代行返上は、代行部分を国に返上する仕組みで、上乗せ部分は確定給付企業年金にそのまま引き継がれるのが基本。確定給付企業年金に移行後(あるいは移行と同時に)給付設計の変更を行うことは差し支えないが、確定給付企業年金の基準に則る必要がある。こうしたことを踏まえて、既に、通知等で、代行返上時の給付設計変更等について、具体的な対応の仕方や留意点等が示されている。</p>		<p>要望者は、加入者や受給者の受給権保護等を考えた場合、薄皮については、受給者等にとって年金として支給を続けることが必ずしもプラスでない面もあり、一律に一時金給付を行ったとしても必ずしも不当な扱いになるとは言えないこと。例えば在職年齢年金との併給調整についても、基金において受給者の就労状況等の実態を正確に把握することは困難であり、受給者の側でも給付請求を失念する可能性があり、一律一時金支給を行う方が結果として受給権の保護につながる。この観点から、基本部分の上乗せ部分(いわゆる薄皮)については、年金支給額と経済的に等価な一時金(財政上の予定利率による過去分の給付現価)を支給する仕組みを設けるならば、給付減額の手続きを求めることなく一律に一時金による清算を認めることを求めているものであり、このことを踏まえて、要望に沿った検討をしていただきたい。</p>	d	<p>加入者及び受給者等の受給権保護という観点から、厚生年金基金や確定給付企業年金においては、約束した給付を確実に支給することが大原則であり、厚生年金基金時代に約束した給付を、代行返上後は、代行部分以外継続することを基本とする制度としている。</p> <p>従って、本人の同意なしに、受給者の不利益になりうる一時金清算するという取扱いを認めることは適切ではないと考えている。</p>	5021044	社団法人日本経済団体連合会	11	
z0900149	厚生年金基金の代行返上資産の物納要件の緩和	確定給付企業年金法第113条、第114条、確定給付企業年金法施行令第84条～第87条、確定給付企業年金法施行規則第132条、第133条	<p>物納要件は、国内株式の場合、TOPIXに連動・トラッキングエラー0.2%以下 構成銘柄がTOPIXの80%以上とされている。</p> <p>厚生年金基金は、代行返上の認可時に責任準備金相当額を国に納付する。</p>	c		<p>代行返上資産の物納要件の一層の緩和については、「有価証券指数の連動と一致するように運用することができる組み合わせられたもの」その他の「積立金の安全かつ効率的な運用に資する」という趣旨に反するため困難である。なお、物納要件については、当初案では「TOPIX構成銘柄の90%以上」としていたものを、厚生年金基金の運用実態に即して「80%」に緩和したものである。</p> <p>必要な給付を行うため、積立金は給付義務を負う者が保有することが原則である。したがって、厚生年金基金から国に代行部分の給付義務が移転される時点(代行返上認可時)まで厚生年金基金から国への積立金の納付を認めることはできない。</p>		<p>要望は、厚生年金基金の代行返上の実態において、記録突合作業に時間がかかることから、株式等の資産の変動リスクを回避することを目的とした現金化により株式市場に悪影響を与えかねないことから仮納付手続きを求めており、かかる観点をふまえて、仮納付手続きの創設により生じる問題点やその解決策について検討することの可否について、その理由も含めてご回答いただきたい。</p>	c	<p>厚生年金基金が代行返上して国に最低責任準備金を納付する場合、厚生年金基金と国との間で正確な債権債務関係を確定する必要があることから、最低責任準備金額が確定しないと納付できないこととしており、仮納付手続きの創設は困難である。</p> <p>代行返上認可時から実際に納付されるまでの期間については、記録突合作業に要する時間を短縮することにより、ある程度時期を早めることができるものと認識している。</p>	5021046	社団法人日本経済団体連合会	11	

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900144	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等	5143	5143036	社団法人全国信用金庫協会 信金中央金庫	11	確定拠出年金における脱退一時金の要件の緩和		確定拠出年金企業型年金加入者が退職等により資格を喪失した場合に、脱退一時金の請求ができるようにする。		企業型年金の加入者が資格を喪失した場合、転職先企業の企業型年金実施の有無や、個人型年金加入資格の有無等によりこれまで積み立てた資産のその後の取扱いが一律的に制限されることは、個人毎のライフプランやそれに伴う資産形成プランに制約を加えることにつながり、社会や個人の多様化にそぐわないものと考えられる。また、個人型年金運用指図者として資産の運用のみを継続させていかざるを得ないケースにおいては、制度の運営に係る手数料の支払いによって、資産の減少(場合によっては消滅)を余儀なくされる懸念がある。	確定拠出年金法附則第3条	厚生労働省	
z0900144	確定拠出年金の拠出限度額の引上げ等	5143	5143038	社団法人全国信用金庫協会 信金中央金庫	11	確定拠出年金の受給権を担保とした借入れの許容		確定拠出年金の受給権を担保とした借入れができるようにする。		確定拠出年金制度は、一部の例外を除き中途換金ができない制度であることを勘案すると、加入者が受給権を取得する時期までに生活困窮等に陥り生活資金が必要となるケース等を想定しておくことが肝要である。	確定拠出年金法第32条第1項	厚生労働省	
z0900148	厚生年金基金の代行返上に伴う基本部分の上乗せ部分の一時金清算の容認	5021	5021044	社団法人日本経済団体連合会	11	厚生年金基金の代行返上に伴う基本部分の上乗せ部分の一時金清算の容認		基本部分の上乗せ部分(いわゆる薄皮)等については、年金支給額と経済的に等価な一時金(財政上の予定利率による過去の給付現価)を支給する仕組みを設けるならば、給付減額の手続きを求めることなく一律に一時金による清算を認めるべきである。		基本部分の上乗せ部分(いわゆる薄皮)や、在職老齢年金や雇用保険との併給調整等で基金の給付が厚生年金本体の給付を上回る部分については、例え選択による一時金給付の仕組みを設けるにせよ、一時金給付を選択しない者が残り続ける限り、事務的な負担は極めて重い。 特に、薄皮については、受給者等にとって年金として支給を続けることが必ずしもプラスでない面もあり、一律に一時金給付を行ったとしても必ずしも不当な扱いになるとは言えない。 また、例えば在職老齢年金との併給調整についても、基金において受給者の就労状況等の実態を正確に把握することは困難であり、受給者の側でも給付請求を失念する可能性があり、一律一時金支給を行う方が結果として受給権の保護につながるようになる。	厚生年金保険法第130条 確定給付企業年金法第29条	厚生労働省	代行返上し、新型企業年金に移行した場合、基本部分の上乗せ部分については、一時金支給(清算)が認められていない。
z0900149	厚生年金基金の代行返上資産の物納要件の緩和	5021	5021046	社団法人日本経済団体連合会	11	厚生年金基金の代行返上資産の物納要件緩和【新規】		代行返上資産の物納要件を緩和するとともに、記録突合終了前の仮納付(概算納付)を認め、物納をしやすくすべきである。		仮納付により返上資産の変動リスクが軽減でき、物納がしやすくなる。物納要件緩和により小規模基金でも物納が可能となる。物納が促進できれば基金にとり株式売却に伴う費用を節減できるほか、マーケットインパクトも軽減できる。また、株価の安定に寄与する。	厚生年金保険法第114条 厚生年金保険法施行令第84条～第87条 厚生年金基金規則第132条、第133条	厚生労働省	代行返上の認可を受けた厚生年金基金は、国へ移換する資産額を確定するべく記録突合作業中であるが、この作業には手間と時間が必要となっている。一方返上資産は現金のほか国内株式と国内債券による物納が認められているが、物納の要件が厳しい(国内株式ではTOPIXに連動・トラッキングエラー0.2%以下、構成銘柄がTOPIXの80%以上)、記録突合作業に時間が掛かるため、返上までの変動リスク回避のため基金は現金化を急いでいる。



管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	
z0900153	年金基金等における積極的な委任投票による株主利益の増進		国民年金及び厚生年金については、年金資金運用基金が定める「管理運用方針」において、株主議決権行使に係る記述がされている。 厚生年金基金における株主議決権行使については、各厚生年金基金の判断に委ねられている。	d e	国民年金及び厚生年金に係る年金積立金については、年金資金運用基金が定める「管理運用方針」において、(1)株主議決権は、企業が長期的に株主の利益を最大化するような企業経営を行うよう運用受託機関において行使すること、(2)運用受託機関は、株主議決権行使の行使に関する方針を基金に提出するとともに、毎年度、株主議決権の行使状況を基金に報告すること、を明示している。また、年金資金運用基金においては、平成13年度以降、株主議決権の行使状況を公表している。 我が国においては、一般的な受任者について、善良なる管理者の注意をもって事務を処理する義務が民法等で規定されていることに加え、年金積立金の運用に関わる者に対する忠実義務等が厚生年金保険法等で規定されており、議決権については、近年、我が国においても、年金積立金の運用において受託者責任の考え方が浸透してきている中で、議決権の有効活用が受託者責任の一部をなすとの理解が広がっており、厚生年金基金による議決権行使は民間活動の一環である以上、あくまで各厚生年金基金の判断で行われるべきものであり、政府として判断を示すことは不適当である。								5071091	米国	21
z0900154	脱退一時金制度の見直し	国民年金法改正附則第9条の3の2、厚生年金保険法改正附則第29条	厚生年金の被保険者期間が6月以上ある日本国籍を有しない者であって、老齢厚生年金の受給資格期間を満たしていない者に、請求により脱退一時金を支給する。その額は平均標準報酬月額に被保険者期間に応じて一定の割合を乗じたものとなっており、36月以上は3.0とされている。	f	社会保障制度については、国籍による差別なく適用の対象とすることが国際的にも要請されているところであり、また、不慮の事故などによる障害や死亡の場合には、障害給付や遺族給付を行う必要もあることから、国籍を問わず、厚生年金、国民年金を適用している。しかし、国際化が進展する中で、日本に短期滞在する外国人については、厚生年金や国民年金の保険料納付が年金給付に結び付かず、掛捨て、となっているという問題が指摘されていた。この問題については、最終的には、2国間の国際年金通算協定の締結により解決するべきであるが、このような解決が図られるまでの特例措置として平成6年改正において短期滞在の外国人に対する脱退一時金制度を創設した。このように、脱退一時金の制度は特例的なものであり、その滞在期間は通常3年以内であること、その額については保険料の還付的性格を有することにかんがみ設定されていること、厚生年金は労働者及びその遺族の福祉の向上を目的とした法律であること、より、ご要望のような見直しを行うことは適当ではない。なお、ご要望の措置を講ずるためには、新たな財政措置が必要となる。								5072011	欧州委員会 (EU)	21
z0900155	適格退職年金から確定給付企業年金への移行における現物移管の適用拡大	確定給付企業年金法第56条第2項、確定給付企業年金法施行令第36条、確定給付企業年金法施行規則第39条、法人税法施行令附則第16条第1項第9号ロ	適格退職年金契約を解約した場合は、その積立金は、労働者の責任準備金割合等に応じ、労働者本人に分配しなければならない。しかしながら、直ちに確定給付企業年金の掛金として払い込む場合等一定の場合に、事業主に返還することができる。確定給付企業年金制度においては、通常、過去勤務掛金を複数年分割で償却することとなるが、適格退職年金の分配金相当額を過去勤務掛金に充てるときは、一括で払い込むことができる。	d c	適格退職年金から確定給付企業年金への移行には、権利義務承継による移行を行う方法と、適格退職年金契約を解約した際の分配金相当額を確定給付企業年金の過去勤務債務に充当する方法がある。事業主は前者の方法と後者の方法のどちらを選択することも出来る。前者の場合、包括的に権利義務承継を行うこととなり、現金化は必要とされないが、後者の場合、移行といっても、契約の解約と確定給付企業年金の実施に直接の関係はなく、通常の契約の解約ルールに従って、現金化をした上で、労働者個人ごとの分配金相当額を確定することが必要であり、現行の取扱いを変更することは困難。なお、適格退職年金契約の解約については、税制上の適格要件に関するものである。		要望者は、会社分割に伴う確退職金契約の一部を解除して確定給付年金へ移行する場合など、権利義務承継による移行を選択できないケースがあることから、制度移行時のコスト削減や市場への影響軽減に寄与する観点から、現行の取扱いを求められているものであり、この点についての具体的な対応策を更に検討され、示されたい。	d c	適格退職年金から確定給付企業年金への移行には、権利義務承継による移行を行う方法と、適格退職年金契約を解約した際の分配金相当額を確定給付企業年金の過去勤務債務に充当する方法がある。事業主は前者の方法と後者の方法のどちらを選択することも出来る。 前者の場合、包括的に権利義務承継を行うこととなり、現金化は必要とされないが、後者の場合、移行といっても、契約の解約と確定給付企業年金の実施に直接の関係はなく、適年の制約を受けずに確定給付企業年金の制度設計を行うことができる一方、通常の契約の解約ルールに従って、現金化をした上で、労働者個人ごとの分配金相当額を確定することが必要であり、現行の取扱いを変更することは困難である。 なお、適格退職年金契約の解約については、税制上の適格要件に関するものである。	5006010	社団法人信託協会	11			

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900153	年金基金等における積極的な委任投票による株主利益の増進	5071	5071091	米国	21	積極的な委任投票による株主利益の増進		<p>公的年金基金、年金資金運用基金、国民年金基金、厚生年金基金、その他の政府系年金基金が、受益者を代表し彼らの投資価値を最大化するための株主委任投票に関する政策あるいは指針を採択、あるいは、基金運用責任者に採択を義務付け、そのような政策、指針、また実際におこなった委任投票の記録を公表することを確保する。</p> <p>民間年金基金運用責任者、民間年金基金運用責任者に対して、委任投票政策あるいは指針を採択し、それらを彼らの顧客および受益者に知らしめ、受益者の利益のために議決権を代理行使することを勧奨する。</p> <p>投資信託および登録された投資運用会社、投資信託および登録された投資運用会社に対して、委任議決権行使に関する政策および手続を採択、公表すること、また実際の委任投票の結果を保管、公表することを義務付けること。</p>		<p>高齢化社会において快適な引退を担保しようとするなか、日本は多くの深刻な課題に直面している。この課題を取扱う際の一つの重要な方法は、公的および民間の年金基金、また投資信託による投資が慎重にして、かつ、最大の利益をもたらすことを確保することである。様々な調査は、優れた企業統治制度を採用する企業 -- そのような制度は、株主による積極的な議決権行使を通して、企業経営者に説明責任を課す -- は、そのような企業統治制度をもたない企業の業績を凌駕していることを明らかに示している。年金基金や投資信託などの大規模な機関投資家による積極的な株主権利の行使は、日本国民が手にする投資収益に直接的に影響を与える。</p>		厚生労働省 金融庁	
z0900154	脱退一時金制度の見直し	5072	5072011	欧州委員会 (EU)	21	年金制度の見直し		<p>年金について、EUは、免税される拠出金のレベルを引き上げ、従業員の年金拠出に企業が上乗せ拠出するマッチング拠出を許可し、年金加入者が年金資金を担保に資金を借り入れることを許可することによって、確定拠出年金の改善を図ること。</p> <p>日本を離れる外国人従業員とその雇者に日本の公的年金制度への義務的拠出金のすべてを還付することを許可すること、日本の年金に支払われた拠出金と同じ税金控除を条件として、外国を拠点とする年金へ拠出すること。</p>		<p>「日本の規制改革に関するEU優先提案」(2003年10月16日 駐日欧州委員会代表部)</p> <p>1.1.海外直接投資(FDI)につながるようなビジネス環境のさらなる改善</p> <p>並びに、</p> <p>1.1.3.人的資源による。</p>		厚生労働省 財務省	
z0900155	適格退職年金から確定給付企業年金への移行における現物移管の適用拡大	5006	5006010	社団法人信託協会	11	適格退職年金から確定給付企業年金への移行における現物移管の適用を拡大すること。		<p>適格退職年金(適年)を解除した際の分配金相当額を確定給付企業年金の過去勤務債務に充当する場合において、法人税法施行令により現物移管が認められていない。</p> <p>適年から確定給付企業年金(DB)への移行のうち、確定給付企業年金法施行規則附則第13条に定める方法(適年解除 PSL充当)による移行を行う場合において、現物移管を可能としていただきたい。</p>	<p>適年から他制度への円滑な移管を促進。事業主の取引コスト負担を圧縮。</p>	<p>適年は平成24年までに制度廃止となり、DB等の他制度へ移行することが求められている。適年からDBへの移行については、権利義務の承継(確定給付企業年金法附則第25条)による移行の場合は現物移管による移行が可能であり、実施企業等の負担軽減に寄与しているが、適年解除時の分配金相当額を確定給付企業年金の過去勤務債務に充当する場合は現物移管が認められていない。現物移管は、不必要な現金化に伴うコスト負担の軽減に資するものであり、また、受給権者に不利益な取扱いとなるものでもない。適年から確定給付企業年金への円滑な移行促進の観点から、権利義務の承継による移行の場合以外においても、同様の現物移管が可能となるよう、選択肢の拡充を図りたい。</p>	<p>確定給付企業年金法施行規則附則第13条、法人税法施行令附則第16条ほか</p>	厚生労働省	

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900156	確定給付企業年金(老齢給付金)における支給要件の緩和	確定給付企業年金法第36条、確定給付企業年金法施行令第28条	確定給付企業年金の老齢給付金の受給資格は、以下のときに与えられる。 ・60歳以上65歳以下の規約で定める年齢に達したとき ・50歳以上60歳未満の規約で定める年齢に達した日以後に実施事業所に使用されなくなったとき	c		老齢給付金は、従業員の老後の生活の安定を図るために支給するものであるため、一定の年齢に達した場合に支給することとしている。ただし、従来の適格退職年金の多くが、退職時に支給することとしている実態を踏まえ、50歳以上60歳未満の規約で定める年齢に達した日以後に退職した場合も、年金として受給できることとしているもの。このように、退職時の年金受給は例外的なものであり、「老齢給付金」の趣旨を逸脱する措置を認めることは困難。		要望者は、例外的な措置とはいえ、退職者における受給時の年齢要件について制度の整合性が求められており、退職の発生時期で差を設けるべきではない、との認識のもと、50歳未満で退職(加入者資格を喪失)した者についても、50歳以上60歳未満の規約に定める年齢に到達した時点で年金の受給開始を可能とすることを求めており、要望に沿って検討されたい。	c	確定給付企業年金制度は、老後の所得保障を確保するという観点から、税制上の恩恵が与えられている。このため、老齢給付金は、従業員の老後の生活の安定を図るためのものとして、一定の年齢に達した場合に支給することとしている。ただし、従来の適格退職年金などにおいて、退職時から年金を支給することとしていた実態等を踏まえ、60歳未満の規約で定める年齢に達した日以後に退職した場合も、一定の場合においては例外的に年金として受給できることとしているものである。 このように、退職時の年金受給は例外的なものであり、また、早期に退職した者については、その再就職等の機会等を助長すれば、60歳未満で老齢給付を行うことの必要性は乏しいものと考えられる。	5021048	社団法人日本経済団体連合会	11	
z0900157	派遣社員の事前面接の解禁	労働者派遣法第26条第7項派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第137号) 派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第138号)	労働者派遣(紹介予定派遣を除く)の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならないこととされている。	c d		従来より労働者の判断で行う派遣就業開始前及び派遣就業期間中の事業所訪問、履歴書の送付が可能となっており、この旨指針で明記することとしている。 紹介予定派遣以外の通常の労働者派遣について、派遣就業開始前の面接等を認めることについては、労働政策審議会において、解禁のための条件整備等については、紹介予定派遣における派遣就業開始前の面接等の実施状況等を見ながら、慎重に検討していくことが適当であるという結論が出されたところであり、これを踏まえ、慎重に検討していくことが必要であると考えている。 なお、労働者派遣は、あくまでも職業能力は派遣元事業主が評価し、派遣先の必要とする労働力を派遣元事業主が適切に判断して労働者派遣を行うのが制度の基本であり、派遣先の必要とする労働力を派遣元事業主が適切に判断して労働者派遣を行うのが制度の基本であり、当該条件整備等がなされずに事前面接等が可能となると、職業能力以外の要素である容姿、年齢に基づく選別が行われるおそれがあり、また、派遣先に直接の雇用責任が発生しかねず、労働者保護、雇用責任の明確化の観点から問題があると考えられるところである。		要望元は、職務が多様化する中、派遣先のみならず派遣元及び派遣労働者からも事前面接等労働者特定行為のニーズが高まっている現状も踏まえ、要望の実現を求めているものであり、第3次答申の記載内容も踏まえ、今一度検討されたい。	c d	派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件(平成15年厚生労働省告示第448号)及び派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件(平成15年厚生労働省告示第449号)により、従来より可能だった、労働者の判断で行う派遣就業開始前及び派遣就業期間中の事業所訪問、履歴書の送付が可能である旨明記された。 労働者派遣は、あくまでも派遣先の必要とする労働力を派遣元事業主が適切に判断して労働者派遣を行うのが制度の基本であり、第3次答申において、平成16年3月から施行される「紹介予定派遣における事前面接等の実施状況を助長しつつ」とされていることを十分に踏まえ、対応してまいりたい。	5021001	社団法人日本経済団体連合会	11	
z0900157	派遣社員の事前面接の解禁	労働者派遣法第26条第7項派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第137号) 派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第138号)	労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならないこととされている。	a c d		事前面接等派遣労働者を特定することを目的とする行為については、労働政策審議会において平成13年8月より本年にかけて行った労働者派遣事業制度全体の在り方についての見直しの中で検討したところ、紹介予定派遣については、派遣労働者の派遣先による直接雇用を実現させる制度としてより円滑に機能させるため、派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等を可能とすることが適当であるとの結論が出され、これを踏まえた改正労働者派遣法が第156回国会において成立し、平成16年3月1日に施行される予定である。 また、従来より労働者の判断で行う派遣就業開始前及び派遣就業期間中の事業所訪問、履歴書の送付が可能となっており、この旨指針で明記することとしている。 紹介予定派遣以外の通常の労働者派遣について、派遣就業開始前の面接等を認めることについては、労働政策審議会において、解禁のための条件整備等については、紹介予定派遣における派遣就業開始前の面接等の実施状況等を見ながら、慎重に検討していくことが適当であるという結論が出されたところであり、これを踏まえ、慎重に検討していくことが必要であると考えている。		要望元は、職務が多様化する中、派遣先のみならず派遣元及び派遣労働者からも事前面接等労働者特定行為のニーズが高まっている現状も踏まえ、要望の実現を求めているものであり、第3次答申の記載内容も踏まえ、今一度検討されたい。	a c d	派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件(平成15年厚生労働省告示第448号)及び派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件(平成15年厚生労働省告示第449号)により、従来より可能だった、労働者の判断で行う派遣就業開始前及び派遣就業期間中の事業所訪問、履歴書の送付が可能である旨明記された。 労働者派遣は、あくまでも派遣先の必要とする労働力を派遣元事業主が適切に判断して労働者派遣を行うのが制度の基本であり、第3次答申において、平成16年3月から施行される「紹介予定派遣における事前面接等の実施状況を助長しつつ」とされていることを十分に踏まえ、対応してまいりたい。	5030013	社団法人全国地方銀行協会	21	

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900156	確定給付企業年金(老齢給付金)における支給要件の緩和	5021	5021048	社団法人日本経済団体連合会	11	確定給付企業年金(老齢給付金)における支給要件の緩和【新規】		50歳未満で退職(加入者資格を喪失)した者についても、50歳以上60歳未満の規約に定める年齢に到達した時点で年金の受給開始を可能とすべきである。		既に退職(加入者資格喪失)という事象が発生しており、かつ、50歳以上の規約に定める年齢到達という要件を満たした状態であるにもかかわらず、退職(加入者資格喪失)という事象の発生時期の問題のみによって年金受給を制限されることは、受給権者本人の納得性が得られにくく、企業内における制度運営の観点からも、50歳以上退職者とのバランスで問題がある。 また、ライフサイクル上の必要性等の観点からも、50歳未満退職者についても、50歳～60歳の間における年金受給ニーズは高いと考えられる。	確定給付企業年金法第36条	厚生労働省	50歳未満で退職(加入者資格を喪失)した年金受給権者については、60歳到達時まで年金の支給を開始することができない。 なぜならば、当該対象者については、退職(資格喪失)という事象が50歳以上60歳未満の期間に発生したものではないため、60歳未満での支給開始要件を満足しないと解されるため。
z0900157	派遣社員の事前面接の解禁	5021	5021001	社団法人日本経済団体連合会	11	派遣労働者特定行為(事前面接等)の全面解禁【新規】		労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者を特定することが可能となるよう、規制を緩和すべきである。		労働者派遣において、事前面接等が禁止されていることによって、一般の採用と比較して雇用のミスマッチが発生しており、派遣労働者と派遣先とのトラブルの原因となっている。したがって、派遣先・派遣労働者の双方が満足して業務を円滑に遂行していくためには、事前面接等が重要である。	労働者派遣事業の適切な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第26条第7項 派遣元が講ずべき措置に関する指針、派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成11年11月17日労働省告示第137号、第138号)	厚生労働省	派遣を受ける企業が派遣受入に先立ち、派遣労働者を事前面接することや履歴書送付等を求めること(派遣労働者の特定行為)は禁止されている(努力規定)。なお、2003年6月に成立した改正労働者派遣法では、紹介予定派遣において派遣労働者の特定行為が解禁された。
z0900157	派遣社員の事前面接の解禁	5030	5030013	社団法人全国地方銀行協会	21	子会社における労働者派遣事業に係る規制の緩和		労働者派遣事業に関して、a.専門的な知識・技術や特別な雇用管理を必要とする業務であって政令で定める業務(いわゆる26業務)に係る規定等の見直し、b.事前面接の禁止規制の緩和、の措置を講じる。		a.労働者派遣法施行令第4条第25号において、金融商品の営業関係の業務に係る金融商品の範囲を「金融商品の販売等に関する法律第2条第1項に規定する金融商品」に限定しているが、これらの金融商品以外にも専門的な知識を必要とする商品は多く存在するため(ローン関連商品等)、ここでの金融商品の定義を見直すべき。また、労働者派遣事業に関する実務指針においては、金融商品の営業関係の業務を行う派遣労働者に求められる専門知識のレベルとして、証券一種外務員資格等の必要以上に高度な資格を例示しているが、これにより円滑な労働者派遣事業の実施が阻害されている面もあるため、これらの資格の例示を見直すべき。加えて、債権者等に対する企業再生関連業務についても26業務に含めるべき。 b.派遣に先だって派遣労働者と面接することが禁止されているため、当該労働者の能力や適性を事前に見極めることができないという弊害が生じている。	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第40条の2、同施行令第4条第25号・労働者派遣事業に関する実務指針(労働者派遣事業関係業務取扱要領)第9-4-(25)、派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第138号)第2-3	厚生労働省	別添の全国地方銀行協会「総合規制改革会議への規制緩和要望事項」(平成15年9月19日提出済)参照

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900157	(上記の続き) 派遣社員の事前面接の解禁					(上記の続き)  なお、労働者派遣は、あくまでも職業能力は派遣元事業主が評価し、派遣先の必要とする労働力を派遣元事業主が適切に判断して労働者派遣を行うのが制度の基本であり、派遣先の必要とする労働力を派遣元事業主が適切に判断して労働者派遣を行うのが制度の基本であり、当該条件整備等がなされずに事前面接等が可能となると、職業能力以外の要素である容姿、年齢等に基づく選別が行われるおそれがあり、また、派遣先に直接の雇用責任が発生しかならず、労働者保護、雇用責任の明確化の観点から問題があると考えられるところである。						5030013	社団法人全国 地方銀行協会	22
z0900157	派遣社員の事前面接の解禁	労働者派遣法第26条第7項 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第137号) 派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第138号)	労働者派遣(紹介予定派遣を除く)の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならないこととされている。	c d		従来より労働者の判断で行う派遣就業開始前及び派遣就業期間中の事業所訪問、履歴書の送付が可能となっており、この旨指針で明記することとしている。 紹介予定派遣以外の通常の労働者派遣について、派遣就業開始前の面接等を認めることについては、労働政策審議会において、解禁のための条件整備等については、紹介予定派遣における派遣就業開始前の面接等の実施状況等を見ながら、慎重に検討していくことが適当であるという結論が出されたところであり、これを踏まえ、慎重に検討していくことが必要であると考えている。 なお、労働者派遣は、あくまでも職業能力は派遣元事業主が評価し、派遣先の必要とする労働力を派遣元事業主が適切に判断して労働者派遣を行うのが制度の基本であり、当該条件整備等がなされずに事前面接等が可能となると、職業能力以外の要素である容姿、年齢等に基づく選別が行われるおそれがあり、また、派遣先に直接の雇用責任が発生しかならず、労働者保護、雇用責任の明確化の観点から問題があると考えられるところである。		要望元は、職務が多様化する中、派遣先のみならず派遣元及び派遣労働者からも事前面接等労働者特定行為のニーズが高まっている現状も踏まえ、要望の実現を求めているものであり、第3次答申の記載内容も踏まえ、今一度検討されたい。	c d		派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件(平成15年厚生労働省告示第448号)及び派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件(平成15年厚生労働省告示第449号)により、従来より可能だった、労働者の判断で行う派遣就業開始前及び派遣就業期間中の事業所訪問、履歴書の送付が可能である旨明記された。 労働者派遣は、あくまでも派遣先の必要とする労働力を派遣元事業主が適切に判断して労働者派遣を行うのが制度の基本であり、第3次答申において、平成16年3月から施行される紹介予定派遣における事前面接等の実施状況を助案しつつ、とされていることを十分に踏まえ、対応してまいりたい。	5078006	東京商工会議所	21
z0900157	派遣社員の事前面接の解禁	労働者派遣法第26条第7項 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第137号) 派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第138号)	労働者派遣(紹介予定派遣を除く)の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならないこととされている。	c d		従来より労働者の判断で行う派遣就業開始前及び派遣就業期間中の事業所訪問、履歴書の送付が可能となっており、この旨指針で明記することとしている。 紹介予定派遣以外の通常の労働者派遣について、派遣就業開始前の面接等を認めることについては、労働政策審議会において、解禁のための条件整備等については、紹介予定派遣における派遣就業開始前の面接等の実施状況等を見ながら、慎重に検討していくことが適当であるという結論が出されたところであり、これを踏まえ、慎重に検討していくことが必要であると考えている。 なお、労働者派遣は、あくまでも職業能力は派遣元事業主が評価し、派遣先の必要とする労働力を派遣元事業主が適切に判断して労働者派遣を行うのが制度の基本であり、当該条件整備等がなされずに事前面接等が可能となると、職業能力以外の要素である容姿、年齢等に基づく選別が行われるおそれがあり、また、派遣先に直接の雇用責任が発生しかならず、労働者保護、雇用責任の明確化の観点から問題があると考えられるところである。		要望元は、職務が多様化する中、派遣先のみならず派遣元及び派遣労働者からも事前面接等労働者特定行為のニーズが高まっている現状も踏まえ、要望の実現を求めているものであり、第3次答申の記載内容も踏まえ、今一度検討されたい。	c d		派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件(平成15年厚生労働省告示第448号)及び派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件(平成15年厚生労働省告示第449号)により、従来より可能だった、労働者の判断で行う派遣就業開始前及び派遣就業期間中の事業所訪問、履歴書の送付が可能である旨明記された。 労働者派遣は、あくまでも派遣先の必要とする労働力を派遣元事業主が適切に判断して労働者派遣を行うのが制度の基本であり、第3次答申において、平成16年3月から施行される紹介予定派遣における事前面接等の実施状況を助案しつつ、とされていることを十分に踏まえ、対応してまいりたい。	5085002	オリックス株式会社	11

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900157	(上記の続き) 派遣社員の事前面接の解禁	5030	5030013	社団法人全国地方銀行協会	22	(上記の続き) 子会社における労働者派遣事業に係る規制の緩和						厚生労働省	
z0900157	派遣社員の事前面接の解禁	5078	5078006	東京商工会議所	21	労働者派遣法の改正		物の製造」業務に限り当面上限が1年に限定されているが、3年に延長すべきであり、「医療」(一部は解禁済)、警備、建設」も原則対象業務に加えるべきである。また、派遣労働者からも撤廃要望の強い労働者の特定行為の禁止」についてもさらなる見直しが必要である。		企業が柔軟な雇用戦略を展開するうえで、労働者の多様な就業ニーズにも適う労働者派遣への期待は高い。今回の法改正後も残る不合理な規制を撤廃し、企業の雇用拡大を期すことが重要である。また特定行為の禁止を撤廃し、無用なミスマッチを回避する必要がある。		警察庁 厚生労働省	
z0900157	派遣社員の事前面接の解禁	5085	5085002	オリックス株式会社	11	派遣社員の事前面接の自由化		労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第26条第7項を廃止し、事前面接を紹介予定派遣以外でも可能にすることを要望する。	人材派遣事業の拡充に繋がる。	派遣登録者、派遣先がともに就業前の事前面接を希望するケースが大半である。	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第26条第7項	厚生労働省	

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900157	派遣社員の事前面接の解禁	労働者派遣法第26条第7項派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第137号)派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第138号)	労働者派遣(紹介予定派遣を除く)の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならないこととされている。	c d	・	従来より労働者の判断で行う派遣就業開始前及び派遣就業期間中の事業所訪問、履歴書の送付が可能となっており、この旨指針で明記することとしている。 紹介予定派遣以外の通常の労働者派遣について、派遣就業開始前の面接等を認めることについては、労働政策審議会において、解禁のための条件整備等については、紹介予定派遣における派遣就業開始前の面接等の実施状況等を見ながら、慎重に検討していくことが適当であるという結論が出されたところであり、これを踏まえ、慎重に検討していくことが必要であると考えている。 なお、労働者派遣は、あくまでも職業能力は派遣元事業主が評価し、派遣先の必要とする労働力を派遣元事業主が適切に判断して労働者派遣を行うのが制度の基本であり、当該条件整備等がなされずに事前面接等が可能となると、職業能力以外の要素である容姿、年齢等に基づく選別が行われるおそれがあり、また、派遣先に直接の雇用責任が発生しかならず、労働者保護、雇用責任の明確化の観点から問題があると考えられるところである。		要望元は、職務が多様化する中、派遣先のみならず派遣元及び派遣労働者からも事前面接等労働者特定行為のニーズが高まっている現状も踏まえ、要望の実現を求めているものであり、第3次答申の記載内容も踏まえ、今一度検討されたい。	c d	・	派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件(平成15年厚生労働省告示第448号)及び派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件(平成15年厚生労働省告示第449号)により、従来より可能だった、労働者の判断で行う派遣就業開始前及び派遣就業期間中の事業所訪問、履歴書の送付が可能である旨明記された。 労働者派遣は、あくまでも派遣先の必要とする労働力を派遣元事業主が適切に判断して労働者派遣を行うのが制度の基本であり、第3次答申において、平成16年3月から施行される紹介予定派遣における事前面接等の実施状況を助案しつつとされていることを十分に踏まえ、対応してまいりたい。	5086002	社団法人リース事業協会	11
z0900157	派遣社員の事前面接の解禁	労働者派遣法第26条第7項派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第137号)派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第138号)	労働者派遣(紹介予定派遣を除く)の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならないこととされている。	c d	・	従来より労働者の判断で行う派遣就業開始前及び派遣就業期間中の事業所訪問、履歴書の送付が可能となっており、この旨指針で明記することとしている。 紹介予定派遣以外の通常の労働者派遣について、派遣就業開始前の面接等を認めることについては、労働政策審議会において、解禁のための条件整備等については、紹介予定派遣における派遣就業開始前の面接等の実施状況等を見ながら、慎重に検討していくことが適当であるという結論が出されたところであり、これを踏まえ、慎重に検討していくことが必要であると考えている。 なお、労働者派遣は、あくまでも職業能力は派遣元事業主が評価し、派遣先の必要とする労働力を派遣元事業主が適切に判断して労働者派遣を行うのが制度の基本であり、当該条件整備等がなされずに事前面接等が可能となると、職業能力以外の要素である容姿、年齢等に基づく選別が行われるおそれがあり、また、派遣先に直接の雇用責任が発生しかならず、労働者保護、雇用責任の明確化の観点から問題があると考えられるところである。		要望元は、職務が多様化する中、派遣先のみならず派遣元及び派遣労働者からも事前面接等労働者特定行為のニーズが高まっている現状も踏まえ、要望の実現を求めているものであり、第3次答申の記載内容も踏まえ、今一度検討されたい。	c d	・	派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件(平成15年厚生労働省告示第448号)及び派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件(平成15年厚生労働省告示第449号)により、従来より可能だった、労働者の判断で行う派遣就業開始前及び派遣就業期間中の事業所訪問、履歴書の送付が可能である旨明記された。 労働者派遣は、あくまでも派遣先の必要とする労働力を派遣元事業主が適切に判断して労働者派遣を行うのが制度の基本であり、第3次答申において、平成16年3月から施行される紹介予定派遣における事前面接等の実施状況を助案しつつとされていることを十分に踏まえ、対応してまいりたい。	5111001	社団法人日本自動車工業会	11

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900157	派遣社員の事前面接の解禁	5086	5086002	社団法人リース事業協会	11	派遣社員の事前面接の自由化		労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第26条第7項を廃止し、事前面接を紹介予定派遣以外でも可能にすることを要望する。	人材派遣事業の拡充に繋がる。	派遣登録者、派遣先がともに就業前の事前面接を希望するケースが大半である。	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第26条第7項	厚生労働省	
z0900157	派遣社員の事前面接の解禁	5111	5111001	社団法人日本自動車工業会	11	一般派遣の事前面接の解禁について		紹介予定派遣の事前面接解禁と同様に、通常の一般派遣においても、派遣先と派遣労働者との事前面接の解禁を要望する。	現在の労働者派遣法では、事前面接は禁止されており、今後、紹介予定派遣のみ解禁される。	派遣労働者のスキル・適性と業務内容のミスマッチが生じ、不具合が生じる場合がある。	労働者派遣法第26条7項	厚生労働省	・本項目は、以前から要望しているが、引き続き検討いただきたく再要望する。 ・重点要望項目



管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900158	労働者派遣期間規制の撤廃もしくは緩和	労働者派遣法第40条の2第1項	派遣先は、専門的な知識、技術 経験や特別な雇用管理を必要とする業務であって政令で定めるもの(いわゆる「26業務」)等一部の業務を除き、同一の業務について、派遣元事業主から1年を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならないこととされている。	c	派遣期間については、労働政策審議会において平成13年8月より本年にかけて行った労働者派遣事業制度全体の在り方についての見直しの中で検討したところ、派遣期間の一定の限定は、いわゆる長期雇用慣行の我が国における位置付けを踏まえると、今回の見直しにおいては、引き続き維持することが適当とする結論が出されたところである。 専門的な知識、技術 経験を要する業務等を除き、労働者派遣事業は、その利用の仕方によっては、安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係等我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれもあること等を勘案すると、派遣期間に一定の制限を設け、労働者派遣事業を臨時的 一時的な労働力需給システムと位置付けることが適当である。 しかしながら、常用雇用との調和を図りつつ、派遣労働者や派遣先のニーズに的確に応える観点から、現行の一律1年と1割制限については見直すこととし、3年までの期間で臨時的 一時的と判断できる期間については、労働者派遣を受け入れることができることとする改正労働者派遣法が、平成16年3月1日に施行される予定である。			要望者は、派遣労働者として長期的に働くことを望む労働者のため、派遣期間制限の原則撤廃、特に派遣先のニーズが高い製造業における早急な派遣期間制限の撤廃を求めているものであり、このことも踏まえ、今一度検討されたい。	c	派遣期間については、労働政策審議会において平成13年8月より平成14年12月にかけて行った労働者派遣事業制度全体の在り方についての見直しの中で検討したところ、派遣期間の一定の限定は、いわゆる長期雇用慣行の我が国における位置付けを踏まえると、今回の見直しにおいては、引き続き維持することが適当とする結論が出されたところである。 専門的な知識、技術 経験を要する業務等を除き、労働者派遣事業は、その利用の仕方によっては、安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係等我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれもあること等を勘案すると、派遣期間に一定の制限を設け、労働者派遣事業を臨時的 一時的な労働力需給システムと位置付けることが適当である。 また、物の製造の業務を労働者派遣の対象とするに当たっては、派遣先等に急激な環境の変化をもたらすことなく、製造業務への労働者派遣事業の円滑な定着を進めていくことが必要であることから、施行後3年間は1年の派遣受入期間制限を適用することが必要であると考ええる。	5021002	社団法人日本経済団体連合会	21	
z0900158	労働者派遣期間規制の撤廃もしくは緩和	労働者派遣法律第40条の2第1項 (雇用対策臨時特例法第5条により読み替えて適用される場合を含む。)	派遣先は、専門的な知識、技術や特別な雇用管理を必要とする業務であって政令で定めるもの(いわゆる「26業務」)等一部の業務を除き、同一の業務について、派遣元事業主から1年を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならないこととされている。 中高年齢者については、平成16年末までの臨時特例として、派遣期間の制限を、現行の1年間から3年間に延長している(雇用対策臨時特例法)。	a c	派遣期間については、労働政策審議会において平成13年8月より本年にかけて行った労働者派遣事業制度全体の在り方についての見直しの中で検討したところ、派遣期間の一定の限定は、いわゆる長期雇用慣行の我が国における位置付けを踏まえると、今回の見直しにおいては、引き続き維持することが適当とする結論が出されたところである。 専門的な知識、技術 経験を要する業務等を除き、労働者派遣事業は、その利用の仕方によっては、安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係等我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれもあること等を勘案すると、派遣期間に一定の制限を設け、労働者派遣事業を臨時的 一時的な労働力需給システムと位置付けることが適当である。 しかしながら、常用雇用との調和を図りつつ、派遣労働者や派遣先のニーズに的確に応える観点から、現行の一律1年と1割制限については見直すこととし、3年までの期間で臨時的 一時的と判断できる期間については、労働者派遣を受け入れることができることとする改正労働者派遣法が、平成16年3月1日に施行される予定である。このため中高年齢者の派遣期間の延長措置をするまでもなく、3年までの派遣期間を定めることが可能となることとなっている。		要望者は、派遣労働者として長期的に働くことを望む労働者のため、派遣期間制限の原則撤廃、特に派遣先のニーズが高い製造業における早急な派遣期間制限の撤廃を求めているものであり、このことも踏まえ、今一度検討されたい。	c	派遣期間については、労働政策審議会において平成13年8月より平成14年12月にかけて行った労働者派遣事業制度全体の在り方についての見直しの中で検討したところ、派遣期間の一定の限定は、いわゆる長期雇用慣行の我が国における位置付けを踏まえると、今回の見直しにおいては、引き続き維持することが適当とする結論が出されたところである。 専門的な知識、技術 経験を要する業務等を除き、労働者派遣事業は、その利用の仕方によっては、安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係等我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれもあること等を勘案すると、派遣期間に一定の制限を設け、労働者派遣事業を臨時的 一時的な労働力需給システムと位置付けることが適当である。 また、物の製造の業務を労働者派遣の対象とするに当たっては、派遣先等に急激な環境の変化をもたらすことなく、製造業務への労働者派遣事業の円滑な定着を進めていくことが必要であることから、施行後3年間は1年の派遣受入期間制限を適用することが必要であると考ええる。	5085001	オリックス株式会社	11		

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900158	労働者派遣期間規制の撤廃もしくは緩和	5021	5021002	社団法人日本経済団体連合会	21	派遣対象業務の拡大と派遣期間制限のさらなる見直し		<p>派遣業務規制の緩和をさらに進めるべきである。なお、総合規制改革会議「規制改革推進のためのアクションプラン 12の重点検討事項に関する答申」(平成15年7月15日)では、医師・看護師等については、その不足が地域によってはとくに深刻化する中、(中略)紹介予定派遣の方式にとどまらず、通常の派遣方式についても、その解禁を図るべき」とされており、病院・診療所等への医療関係業務の派遣については、全面解禁の方向で早期に結論を得て実施すべきである。</p> <p>派遣期間制限について、専門26業務や自由化された業務、物の製造への派遣業務など、業務別に期間制限を設けるのではなく制度を一本化し、派遣期間制限は原則撤廃すべきである。とくに、物の製造業務については、法施行後3年を待たずに早期に派遣期間の1年制限を撤廃すべきである。</p>		労働者の就業意識および企業の雇用ニーズの多様化が進んでおり、労働者の働き方の選択肢を広げ、雇用機会の創出・拡大のため、現在の規制を見直す必要がある。	労働者派遣事業の適切な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第4条・附則4項 労働者派遣法施行令第2条	厚生労働省	<p>2003年6月に成立した改正労働者派遣法において、これまで労働者派遣が認められていなかった5業務のうち、物の製造業務のみが派遣対象業務と認められたが、他の業務については引き続き禁止となっている。なお、医療関係業務については、政府の「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2003」では、紹介予定派遣の方式により行うことを可能とし、平成15年度中に実施する」とされている。</p> <p>派遣期間については、同改正法において、1999年の法改正で解禁された自由化業務については1年から3年まで、専門的26業務については無制限とされたが、物の製造業務については、法施行後3年間は派遣可能期間が最長1年とされている。</p>
z0900158	労働者派遣期間規制の撤廃もしくは緩和	5085	5085001	オリックス株式会社	11	労働者派遣期間規制の撤廃もしくは緩和		<p>労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第40条の2の規定を撤廃し、派遣期間制限を完全に無くすことを要望する。仮に同規定の撤廃について措置が難しい合理的な理由があるとするれば、少なくとも雇用対策臨時特例法による中高年労働者に対する制限期間の延長措置を恒久化することを要望する。</p>	人材派遣事業の拡充に繋がる。	<p>近々施行される派遣法の改正により、法で定められた26業務は派遣期間制限がなくなるものの26業務以外の自由化業務には期間制限がある。45歳以上の中高年労働者については業務内容に関わらず3年までの派遣ができるが、平成17年3月31日までの時限措置であり延長見込みはない。派遣の業務ニーズは多様化しており(特に中高年)、26業務にあてはまらない職種も多く、制限が人材活用の足枷となっている。また、派遣3年経過後、派遣先には派遣者の直接雇用の努力義務が課せられている。直接雇用をするか否かは当事者間で決められるべきであり、直接雇用を努力義務とする規制は派遣社員を失う派遣会社の立場を全く考慮していない。</p>	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第40条の2	厚生労働省	

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900158	労働者派遣期間規制の撤廃もしくは緩和	労働者派遣法律第40条の2第1項 (雇用対策臨時特例法第5条により読み替えて適用される場合を含む。)	派遣先は、専門的な知識、技術や特別な雇用管理を必要とする業務であって政令で定めるもの(いわゆる「26業務」)等一部の業務を除き、同一の業務について、派遣元事業主から1年を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならないこととされている。  中高年齢者については、平成16年末までの臨時特例として、派遣期間の制限を、現行の1年間から3年間に延長している(雇用対策臨時特例法)。	a	c	派遣期間については、労働政策審議会において平成13年8月より本年にかけて行った労働者派遣事業制度全体の在り方についての見直しの中で検討したところ、派遣期間の一定の限定は、いわゆる長期雇用慣行の我が国における位置付けを踏まえると、今回の見直しにおいては、引き続き維持することが適当とする結論が出されたところである。 専門的な知識、技術 経験を要する業務等を除き、労働者派遣事業は、その利用の仕方によっては、安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係等我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれもあること等を勘案すると、派遣期間に一定の制限を設け、労働者派遣事業を臨時的 一時的な労働力需給システムと位置付けることが適当である。 しかしながら、常用雇用との調和を図りつつ、派遣労働者や派遣先のニーズに的確に応える観点から、現行の一律1年という制限については見直すこととし、3年までの期間で臨時的 一時的と判断できる期間については、労働者派遣を受け入れることができることとする改正労働者派遣法が、平成16年3月1日に施行される予定である。このため中高年齢者の派遣期間の延長措置をするまでもなく、3年までの派遣期間を定めることが可能となることとなっている。		要望者は、派遣労働者として長期的に働くことを望む労働者のため、派遣期間制限の原則撤廃、特に派遣先のニーズが高い製造業における早急な派遣期間制限の撤廃を求めているものであり、このことも踏まえ、今一度検討されたい。	c	派遣期間については、労働政策審議会において平成13年8月より平成14年12月にかけて行った労働者派遣事業制度全体の在り方についての見直しの中で検討したところ、派遣期間の一定の限定は、いわゆる長期雇用慣行の我が国における位置付けを踏まえると、今回の見直しにおいては、引き続き維持することが適当とする結論が出されたところである。 専門的な知識、技術 経験を要する業務等を除き、労働者派遣事業は、その利用の仕方によっては、安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係等我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれもあること等を勘案すると、派遣期間に一定の制限を設け、労働者派遣事業を臨時的 一時的な労働力需給システムと位置付けることが適当である。 また、物の製造の業務を労働者派遣の対象とするに当たっては、派遣先等に急激な環境の変化をもたらすことなく、製造業務への労働者派遣事業の円滑な定着を進めていくことが必要であることから、施行後3年間は1年の派遣受入期間制限を適用することが必要であると考ええる。	5086001	社団法人リー入事業協会	11	
z0900158	労働者派遣期間規制の撤廃もしくは緩和	労働者派遣法第40条の2第1項	派遣先は、専門的な知識、技術 経験や特別な雇用管理を必要とする業務であって政令で定めるもの(いわゆる「26業務」)等一部の業務を除き、同一の業務について、派遣元事業主から1年を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならないこととされている。	c	c	派遣期間については、労働政策審議会において平成13年8月より本年にかけて行った労働者派遣事業制度全体の在り方についての見直しの中で検討したところ、派遣期間の一定の限定は、いわゆる長期雇用慣行の我が国における位置付けを踏まえると、今回の見直しにおいては、引き続き維持することが適当とする結論が出されたところである。 専門的な知識、技術 経験を要する業務等を除き、労働者派遣事業は、その利用の仕方によっては、安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係等我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれもあること等を勘案すると、派遣期間に一定の制限を設け、労働者派遣事業を臨時的 一時的な労働力需給システムと位置付けることが適当である。 しかしながら、常用雇用との調和を図りつつ、派遣労働者や派遣先のニーズに的確に応える観点から、現行の一律1年という制限については見直すこととし、3年までの期間で臨時的 一時的と判断できる期間については、労働者派遣を受け入れることができることとする改正労働者派遣法が、平成16年3月1日に施行される予定である。		要望者は、派遣労働者として長期的に働くことを望む労働者のため、派遣期間制限の原則撤廃、特に派遣先のニーズが高い製造業における早急な派遣期間制限の撤廃を求めているものであり、このことも踏まえ、今一度検討されたい。	c	派遣期間については、労働政策審議会において平成13年8月より平成14年12月にかけて行った労働者派遣事業制度全体の在り方についての見直しの中で検討したところ、派遣期間の一定の限定は、いわゆる長期雇用慣行の我が国における位置付けを踏まえると、今回の見直しにおいては、引き続き維持することが適当とする結論が出されたところである。 専門的な知識、技術 経験を要する業務等を除き、労働者派遣事業は、その利用の仕方によっては、安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係等我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれもあること等を勘案すると、派遣期間に一定の制限を設け、労働者派遣事業を臨時的 一時的な労働力需給システムと位置付けることが適当である。 また、物の製造の業務を労働者派遣の対象とするに当たっては、派遣先等に急激な環境の変化をもたらすことなく、製造業務への労働者派遣事業の円滑な定着を進めていくことが必要であることから、施行後3年間は1年の派遣受入期間制限を適用することが必要であると考ええる。	5111006	社団法人日本自動車工業会	11	

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900158	労働者派遣期間規制の撤廃もしくは緩和	5086	5086001	社団法人リース事業協会	11	労働者派遣期間規制の撤廃もしくは緩和		労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第40条の2の規定を撤廃し、派遣期間制限を完全に無くすことを要望する。仮に同規定の撤廃について措置が難しい合理的な理由があるとするば、少なくとも雇用対策臨時特例法による中高年労働者に対する制限期間の延長措置を恒久化することを要望する。	人材派遣事業の拡充に繋がる。	近々施行される派遣法の改正により、法で定められた26業務は派遣期間制限がなくなるものの26業務以外の自由化業務には期間制限がある。45歳以上の中高年労働者については業務内容に関わらず3年までの派遣ができるが、平成17年3月31日までの時限措置であり延長見込みはない。派遣の業務ニーズは多様化しており(特に中高年)26業務にあてはまらない職種も多く制限が人材活用の足枷となっている。また、派遣3年経過後、派遣先には派遣者の直接雇用の努力義務が課せられている。直接雇用をするか否かは当事者間で決められるべきであり、直接雇用を努力義務とする規制は派遣社員を失う派遣会社の立場を全く考慮していない。	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第40条の2	厚生労働省	
z0900158	労働者派遣期間規制の撤廃もしくは緩和	5111	5111006	社団法人日本自動車工業会	11	労働者派遣法における派遣期間制度の見直し(通常派遣)		特定26業種についての派遣期間の規制は無くなったが、他の業種は3年に規制されている。全ての業種について派遣期間の規制を無くすことを要望する。	特定26業種以外については、3年を超える期間継続して労働者を派遣することは出来ない。	業務量の変化に対して、フレキシブルに対応出来ない。また、短期のみならず、中長期の派遣社員を活用するニーズに対応できない。	労働者派遣法第40条の2	厚生労働省	・本項目は、以前から要望しているが、引き続き検討いただきたく再要望する。 ・重点要望項目

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900159	職業紹介事業の取扱職業の見直し	職業安定法32条の11	有料職業紹介事業者の取扱職業は、港湾運送業務に就く職業、建設業務に就く職業以外のすべての職業とされている。	c		建設業務の職業については、労働者との間で支配従属関係が実態的に存在し、労働者供給と明確に区分し得ない形で職業紹介が行われるおそれが強く、又、港湾運送業務の職業については、港湾労働法に基づく特別の労働力需給調整システムがあること等から、有料職業紹介事業の取扱職業とすることは適当でない。		建設業において労働者派遣を可能とするため、支配従属関係の防止措置を設けることを検討することの可否について、その理由も含めて回答いただきたい。 港湾運送業務について労働者派遣を可能とするため、港湾労働法に基づく労働力需給システムを見直すことの可否について、その理由も含めて回答いただきたい。	c		強制労働、中間搾取等支配従属関係による弊害は現に法律で防止措置が講じられているものの、それらが発生するおそれは未だ払拭されておらず、悪質ブローカーが労働供給者等として介入することを防ぐためにも、建設業務の職業について、有料職業紹介事業の取扱職業の範囲に含めることは適当でないと考え。 港湾労働法に基づく労働力需給調整のシステムは、平成9年12月の行政改革委員会最終意見における「港湾運送事業においては、港湾運送の効率化(コスト削減、サービス向上)を求めれば、港湾運送の安定化(労働関係の安定化等)が損なわれる」という懸念もあるため、この2つの目標をどのようにバランスをとって解決するかという視点も重要であり、安定した労働関係の確保を前提とした効率的な経営、就労体制の確立、悪質な労働供給事業者の参入の防止、等を図るべきとの提言を踏まえ、労使合意の下に、改正港湾労働法(平成12年10月1日施行)により、港湾労働者派遣制度の創設等が行われたものである。 また、改正港湾労働法の施行から3年を経過したことから、法の附則に基づき、労働政策審議会において、制度の検討が行われ、公労使全会一致で、現行の港湾労働法の「基本的な枠組みを維持」した労働力需給調整を行うこととし、港湾労働者派遣制度については「有効活用の促進の観点から改善を図るべき」との結論が得られた(平成16年1月8日)ところであり、提案の内容については、公労使ともに理解を得られる状況になく、港湾における秩序に深刻な混乱を生じさせ、我が国の貿易及び経済活動に深刻な影響を与えるおそれが強いことを、これを実施することは困難である。	5072012	欧州委員会(EU)	11
z0900159	職業紹介事業の取扱職業の見直し	職業安定法第32条の11	有料職業紹介事業者の取扱職業は、港湾運送業務に就く職業、建設業務に就く職業以外のすべての職業とされている。	c		建設業務の職業については、労働者との間で支配従属関係が実態的に存在し、労働者供給と明確に区分し得ない形で職業紹介が行われるおそれが強く、又、港湾運送業務の職業については、港湾労働法に基づく特別の労働力需給調整システムがあること等から、有料職業紹介事業の取扱職業とすることは適当でない。		建設業において労働者派遣を可能とするため、支配従属関係の防止措置を設けることを検討することの可否について、その理由も含めて回答いただきたい。 港湾運送業務について労働者派遣を可能とするため、港湾労働法に基づく労働力需給システムを見直すことの可否について、その理由も含めて回答いただきたい。	c		強制労働、中間搾取等支配従属関係による弊害は現に法律で防止措置が講じられているものの、それらが発生するおそれは未だ払拭されておらず、悪質ブローカーが労働供給者等として介入することを防ぐためにも、建設業務の職業について、有料職業紹介事業の取扱職業の範囲に含めることは適当でないと考え。 港湾労働法に基づく労働力需給調整のシステムは、平成9年12月の行政改革委員会最終意見における「港湾運送事業においては、港湾運送の効率化(コスト削減、サービス向上)を求めれば、港湾運送の安定化(労働関係の安定化等)が損なわれる」という懸念もあるため、この2つの目標をどのようにバランスをとって解決するかという視点も重要であり、安定した労働関係の確保を前提とした効率的な経営、就労体制の確立、悪質な労働供給事業者の参入の防止、等を図るべきとの提言を踏まえ、労使合意の下に、改正港湾労働法(平成12年10月1日施行)により、港湾労働者派遣制度の創設等が行われたものである。 また、改正港湾労働法の施行から3年を経過したことから、法の附則に基づき、労働政策審議会において、制度の検討が行われ、公労使全会一致で、現行の港湾労働法の「基本的な枠組みを維持」した労働力需給調整を行うこととし、港湾労働者派遣制度については「有効活用の促進の観点から改善を図るべき」との結論が得られた(平成16年1月8日)ところであり、提案の内容については、公労使ともに理解を得られる状況になく、港湾における秩序に深刻な混乱を生じさせ、我が国の貿易及び経済活動に深刻な影響を与えるおそれが強いことを、これを実施することは困難である。	5074011	カナダ	11

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900159	職業紹介事業の取扱職業の見直し	5072	5072012	欧州委員会 (EU)	11	人材派遣可能職種に係る規制の撤廃		EUは引き続き、職業紹介所や人材派遣会社が扱うことができる職種に対する規制を撤廃することを要請する。		日本の規制改革に関するEU優先提案」(2003年10月16日 駐日欧州委員会代表部) 1.1.海外直接投資(FDI)につながるようなビジネス環境のさらなる改善 並びに、 1.1.3.人的資源による。		厚生労働省	
z0900159	職業紹介事業の取扱職業の見直し	5074	5074011	カナダ	11	職業紹介事業に係る取扱い可能職種の制限の撤廃		職業紹介事業者が取り扱い可能な職種に関わるすべての制限を撤廃する。		カナダは、近年、職業紹介事業者又は人材派遣事業者が扱える職種の範囲が拡大したことを歓迎しています。特に、製造業を含めた「労働基準法」の改正は、雇用市場の柔軟性を拡大する日本政府の前向きな意図を実証するものであると考えます。しかし、カナダは、職業紹介事業者が扱える職種をすべての業種に拡大し、カナダ企業が求める適切な従業員の雇用が容易になるよう要請致します。		厚生労働省	

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900160	労働者派遣事業の適用対象業務の見直し	労働者派遣法施行令第4条第25号 労働者派遣事業関係業務取扱要領第9 4(3)ホ(25)	・ 専門的な知識、技術又は経験や特別な雇用管理を必要とする業務であって政令で定める業務(いわゆる「26業務」)については、派遣期間の1年の制限が適用されないこととなっている。 ・ 平成14年3月の労働者派遣法施行令の改正により、26業務に金融商品の営業関係の業務が追加されたところ。	c	・	労働者派遣法施行令第4条第25号において規定されている「金融商品の販売等に関する法律第2条第1項に規定する金融商品の販売の対象となるもの」を金融商品の営業関係の業務の対象としていることは、その業務を迅速かつ的確の遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務であって、当該業務に係る労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる業務の対象として適切なものであると考えている。 労働者派遣事業関係業務取扱要領において例示されている資格については、専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務を遂行するのに必要な資格の例示としては、適切なものとして考えている。ただし、例示した資格を有しなくても、これに相当すると認められる者について、例示された資格を有する者に含めて考えることは、上記要領において明示している通りである。 26業務に含めるべき業務については、専門性などについて具体的に検討することが適当であり、具体的な要望、業務の実態等を踏まえ、必要に応じて検討すべきであると考えている。		要望者は、ローン関連商品等についても専門的知識が要求されることから金融商品の範囲の見直しを求めており、この見直しの可否について、その理由も含めて回答いただきたい。 要望者は、労働者派遣事業関係業務取扱要領に掲示された例示が必要以上に高度な資格であって労働者派遣事業の円滑な実施が妨げられているとしており、この点を踏まえた同要領の見直しの可否について、その理由も含めて回答いただきたい。 要望者は、債務者等に対する企業再生関連業務についても26業務に含めるべきとしており、この企業再生関連業務を26業務に含めることの可否について、その理由も含めて回答いただきたい。	c	・	現在、労働者派遣法施行令第4条第25号において規定されている「金融商品の販売等に関する法律第2条第1項に規定する金融商品の販売の対象となるもの」を金融商品の営業関係の業務の対象としていることは、その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務であって、当該業務に係る労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる業務の対象として適切なものであると考えている。 労働者派遣事業は、その利用の仕方によっては、安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係等我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれもあることを勘案すると、いわゆる26業務として、派遣受入期間の制限の対象外とするためには、専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務としてふさわしい専門性が求められるところであり、例示されている資格については、適切なものとして考えている。ただし、例示した資格を有しなくても、これに相当すると認められる者について、例示された資格を有する者に含めて考えることは、上記要領において既に明示している通りであり、この考え方に変更はないため、労働者派遣事業関係業務取扱要領を見直す必要はないと考えている。 いわゆる26業務に含めるべき業務については、専門性などについて具体的に検討することが適当であり、具体的な要望、業務の実態等を踏まえ、必要に応じて検討すべきであると考えているところであるが、御提案の「ローン関連商品等」に係る業務や「債務者等に対する企業再生関連業務」は、様々な業務が含まれるものであり、専門性などについて検討するための具体性に欠け、これをもって、いわゆる26業務に含めることの可否について回答することは困難である。	5030013	社団法人全国地方銀行協会	11
z0900160	労働者派遣事業の適用対象業務の見直し	労働者派遣法第4条第1項 労働者派遣法施行令第1条、第2条	港湾運送業務、建設業務、警備業務及び病院等において行われる医業等の業務以外の業務については、労働者派遣事業を行うことができる。	a c	・	平成16年3月1日から病院等において行われる医業等の業務について、事前に派遣労働者が特定可能な紹介予定派遣であれば行うことができることとなる予定である。 その他の港湾運送業務等については、特別な労働力需給調整制度があること、労働者派遣制度を導入することは請負関係の混乱を招くなど雇用の改善の妨げとなること、業務の適正実施に問題が生ずることなどから、労働者派遣事業を行うこととは適当でない。		要望者は、有料職業紹介事業者の取り扱うことのできる業種制限の撤廃を求めており、このことについても回答されたい。	a c	・	建設業務の職業については、労働者との間で支配従属関係が実態的に存在し、労働者供給と明確に区分し得ない形で職業紹介が行われるおそれが強く、又、港湾運送業務の職業については、港湾労働法に基づく特別の労働力需給調整システムがあること等から、有料職業紹介事業者の取扱職業とすることは適当でない。(z0900159で上記のよう回答済)	5072012	欧州委員会(EU)	21
z0900160	労働者派遣事業の適用対象業務の見直し	労働者派遣法第4条第1項 労働者派遣法施行令第1条、第2条	港湾運送業務、建設業務、警備業務及び病院等において行われる医業等の業務以外の業務については、労働者派遣事業を行うことができる。	a c	・	平成16年3月1日から病院等において行われる医業等の業務について、事前に派遣労働者が特定可能な紹介予定派遣であれば行うことができることとなる予定である。 その他の建設業務等については、労働者派遣制度を導入することは請負関係の混乱を招くなど雇用の改善の妨げとなること、業務の適正実施に問題が生ずることなどから、労働者派遣事業を行うこととは適当でない。		建設業において労働者派遣を可能とするため、支配従属関係の防止措置を設けることを検討することの可否について回答いただきたい。 要望者は「警備業」についても派遣を認めることを要望しており、この点について検討のうえ、ご回答いただきたい。	a c	・	強制労働、中間搾取等支配従属関係による弊害は現に法律で防止措置が講じられているものの、それらが発生するおそれは未だ払拭されておらず、悪質プルーカーが労働者供給者等として介入することを防ぐためにも、建設業務について労働者派遣事業の適用対象業務とすることは適当でないと考え。 警備業務については、請負形態により業務を処理することが警備業法上求められており、労働者派遣を認めた場合、その業務の適正実施に問題が生ずることから、労働者派遣事業の適用対象業務とすることは適当でないと考え。	5078006	東京商工会議所	11

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900160	労働者派遣事業の適用対象業務の見直し	5030	5030013	社団法人全国地方銀行協会	11	子会社における労働者派遣事業に係る規制の緩和		労働者派遣事業に関して、a.専門的な知識・技術や特別な雇用管理を必要とする業務であって政令で定める業務(いわゆる26業務)に係る規定等の見直し、b.事前面接の禁止規制の緩和、の措置を講じる。		a.労働者派遣法施行令第4条第25号において、金融商品の営業関係の業務に係る金融商品の範囲を「金融商品の販売等に関する法律第2条第1項に規定する金融商品」に限定しているが、これらの金融商品以外にも専門的な知識を必要とする商品は多く存在するため(ローン関連商品等)、ここでの金融商品の定義を見直すべき。また、労働者派遣事業に関する実務指針においては、金融商品の営業関係の業務を行う派遣労働者に求められる専門知識のレベルとして、証券一種外務員資格等の必要以上に高度な資格を例示しているが、これにより円滑な労働者派遣事業の実施が阻害されている面もあるため、これらの資格の例示を見直すべき。加えて、債務者等に対する企業再生関連業務についても26業務に含めるべき。 b.派遣に先だって派遣労働者と面接することが禁止されているため、当該労働者の能力や適性を事前に見極めることができないという弊害が生じている。	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第40条の2、同施行令第4条第25号・労働者派遣事業に関する実務指針(労働者派遣事業関係業務取扱要領)第9-4-(25)、派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第138号)第2-3	厚生労働省	別添の全国地方銀行協会 総合規制改革会議への規制緩和要望事項(平成15年9月19日提出済)参照
z0900160	労働者派遣事業の適用対象業務の見直し	5072	5072012	欧州委員会(EU)	21	人材派遣可能職種に係る規制の撤廃		EUは引き続き、職業紹介所や人材派遣会社が扱うことができる職種に対する規制を撤廃することを要請する。		日本の規制改革に関するEU優先提案(2003年10月16日 駐日欧州委員会代表部) 1.1.海外直接投資(FDI)につながるようなビジネス環境のさらなる改善 並びに、 1.1.3.人的資源 による。	厚生労働省		
z0900160	労働者派遣事業の適用対象業務の見直し	5078	5078006	東京商工会議所	11	労働者派遣法の改正		物の製造業務に限り当面上限が1年に限定されているが、3年に延長すべきであり、「医療」(一部は解禁済)、警備、建設も原則対象業務に加えるべきである。また、派遣労働者からも撤廃要望の強い労働者の特定行為の禁止についてもさらなる見直しが必要である。		企業が柔軟な雇用戦略を展開するうえで、労働者の多様な就業ニーズにも適う労働者派遣への期待は高い。今回の法改正後も残る不合理な規制を撤廃し、企業の雇用拡大を期することが重要である。また特定行為の禁止を撤廃し、無用なミスマッチを回避する必要がある。	警察庁 厚生労働省		



管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要 (対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900161	病院等における医療関連業務への労働者派遣の解禁	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律 (昭和60年法律第88号) 第4条第1項第3号 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行令 (昭和61年政令第95号) 第2条	医療機関における労働者派遣については、紹介予定派遣以外の方式は認められない。	c		医療機関における労働者派遣については、医療機関が派遣労働者を事前に特定できないことなどから、医療資格者間の適切な連携に支障が生じることが懸念される。 先般の労働者派遣法の改正により、紹介予定派遣については、派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等が可能となったため、医療分野における規制改革に関する検討会等において、紹介予定派遣であれば派遣労働者を事前に特定できることなどから、医療機関に導入しても差し支えないとの結論が出されものである。 したがって、派遣労働者を事前に特定できない紹介予定派遣以外の派遣については、現時点において解禁することは適当でない。						5021002	社団法人日本経済団体連合会	11
z0900162	派遣元事業主から派遣労働者に対するEメール等による通知の解禁	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律 (昭和60年法律第88号) 第34条 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則 (昭和61年労働省令第20号) 第25条	派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、明示すべき事項を記載した書面を交付しなければならない。	c		派遣労働者の就業をめぐるトラブルを防止するためには、具体的な就業条件が予め確実に明示されることが必要であり、そのためには、真正性に疑いの生じる余地の少ない等の観点から、書面による必要がある。		要望者は、派遣労働者への迅速な連絡通知が可能となるよう、派遣元から派遣労働者への通知についてEメールやFAXによるものを認めることを要望しているものである。また、2004年3月1日に施行される改正労働者派遣法において、派遣元と派遣先の間ではEメールやFAXによる通知が認められることになっており、真正性上の問題については解消されている。 このことを踏まえ、派遣労働者の同意を前提にEメールやFAXによる通知を認めるべきと考えられるが、見解如何。	c	派遣労働者の就業をめぐるトラブルを防止し、派遣労働者の保護を図るためには、事業者間の通知に比して一段の確実性等が求められ、書面によることが不可欠である。	5021020	社団法人日本経済団体連合会	11	
z0900163	食品品質表示基準の統一	食品衛生法第11条、施行規則第5条	公衆衛生の見地から、販売の用に供する食品もしくは添加物については、次の基準に合う表示を行うこととしている。 名称、賞味期限、製造所又は加工所の所在地又は、製造者又は加工者及び添加物等の記載。	e		加工年月日の表示義務づけは自治体が独自に行っているもので、自治体の消費者保護行政の一環として消費者に食品に関するより豊富な情報を提供するものであり、食品衛生法の趣旨にも反するものではないと考えている。なお、食品衛生法では、食品による健康危害防止の観点及び多様化する製造過程に対応するため、例えば平成7年より製造年月日表示を期限表示に変更している。						5015017	日本チェーンストア協会	11
z0900164	細菌の基準の統一	食品衛生法第7条	食品衛生法第7条に基づき、厚生労働大臣は食品等の成分等について公衆衛生上必要と考えられる規格基準を定めることができ、営業者はこの規格を遵守しなければならない。都道府県等ではこれらの基準への適合性を含め、国内の食品営業施設に対する監視指導を行っているが、その際、非加熱そうじ等法で成分規格の規定がない食品等について、独自に指導基準等を定め、営業者に対し衛生指導を行う際の目安としている場合がある。	e-b		本要望は、都道府県等が独自に定めている衛生基準 (指導を行う際の目安となる指導基準) の統一を求めるものであるが、都道府県等の指導等の現状について調査した上で、どのような対応が可能か検討してまいりたい。		回答では、都道府県等の指導等の現状について調査した上で、どのような対応が可能か検討してまいりたい。」とのことであるが、平成16年度までに当該対応について検討を終了し、措置することの可否について、改めて検討されたい。	b	本要望は、都道府県等が独自に定めている衛生基準 (指導を行う際の目安となる指導基準) の統一を求めるものであるが、要望者から事実関係を聴取した上で、平成16年度内に都道府県等に対して当該事項について調査を行い、措置の要否及び作業量から見て措置が可能かどうか判断する。	5015018	日本チェーンストア協会	11	

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900161	病院等における医療関連業務への労働者派遣の解禁	5021	5021002	社団法人日本経済団体連合会	11	派遣対象業務の拡大と派遣期間制限のさらなる見直し		派遣業務規制の緩和をさらに進めるべきである。なお、総合規制改革会議「規制改革推進のためのアクションプラン 12の重点検討事項に関する答申」(平成15年7月15日)では、医師・看護師等については、その不足が地域によってはとくに深刻化する中、(中略)紹介予定派遣の方式にとどまらず、通常の派遣方式についても、その解禁を図るべき」とされており、病院・診療所等への医療関係業務の派遣については、全面解禁の方向で早期に結論を得て実施すべきである。 派遣期間制限について、専門26業務や自由化された業務、物の製造への派遣業務など、業務別に期間制限を設けるのではなく、制度を一本化し、派遣期間制限は原則撤廃すべきである。とくに、物の製造業務については、法施行後3年を待たずに早期に派遣期間の1年制限を撤廃すべきである。	労働者の就業意識および企業の雇用ニーズの多様化が進んでおり、労働者の働き方の選択肢を広げ、雇用機会の創出・拡大のため、現在の規制を見直す必要がある。	労働者派遣事業の適切な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第4条・附則4項 労働者派遣法施行令第2条	厚生労働省	2003年6月に成立した改正労働者派遣法において、これまで労働者派遣が認められていなかった5業務のうち、物の製造業務のみが派遣対象業務と認められたが、他の業務については引き続き禁止となっている。 なお、医療関係業務については、政府の「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2003」では、紹介予定派遣の方式により行うことを可能とし、平成15年度中に実施するとされている。 派遣期間については、同改正法において、1999年の法改正で解禁された自由化業務については1年から3年まで、専門的26業務については無制限とされたが、物の製造業務については、法施行後3年間は派遣可能期間が最長1年とされている。	
z0900162	派遣元事業主から派遣労働者に対するEメール等による通知の解禁	5021	5021020	社団法人日本経済団体連合会	11	派遣元事業主から派遣労働者に対する通知等のEメール等の解禁【新規】		派遣元事業主から派遣労働者に対する書面交付にかえて、FAXないしEメールでの通知を可能とすべきである。	派遣先から派遣元事業主への通知、派遣元事業主から派遣先への通知については、労働政策審議会建議「労働者派遣事業制度等の改正について」(平成14年12月26日)では、「派遣先から派遣元事業主への通知及び派遣元事業主から派遣先への通知で、現在、書面によることとされているものについては、事業者の負担を軽減し、迅速な事業運営を可能とする観点から、ファックスや電子媒体による通知も可能とすることが適当」とされ、ファックスや電子媒体での通知が認められる方向で検討されているが、派遣元事業主から派遣者への通知等についても、ファックスや電子媒体、Eメールの活用が認められれば、事業者負担の軽減、迅速な連絡等による業務効率の改善が期待できる。	労働者派遣事業の適切な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(労働者派遣法)第34条 労働者派遣法施行規則第25条 改正労働者派遣法第34条第2項、第35条の2第2項	厚生労働省	派遣元事業主は労働者派遣をしようとする時には、あらかじめ派遣労働者に対し、書面交付によって就業条件を明示しなければならぬ。また、2003年6月に成立した改正労働者派遣法では、派遣元事業主は派遣労働者に対して派遣期間制限に抵触することとなる最初の日を明示しなければならず、さらに、派遣停止通知もしなければならぬこととなったが、その際書面で交付することが求められる予定である。	
z0900163	食品品質表示基準の統一	5015	5015017	日本チェーンストア協会	11	食品品質表示基準の統一		食品に関する地方条例に基づく品質表示基準の廃止又は国レベル基準との一体化	・改正JAS法等による国レベルでの品質表示基準が整備されたことにより、地方レベルでの品質表示基準は、その地方の特産物表示等に関する場合は別として、必要性は乏しく、逆に自治体特有の上乗せ規制が企業の広域的で自由な経済活動が経済活動の阻害となる場合がある。 ・国レベルで定められた法律を根拠とする基準のある事項については条例規制の廃止、もしくは国レベルの基準と同等にすべきである。	・消費者保護基本法に基づく自治体の消費者保護行政の一環として、種々の食品について独自の品質表示基準を制定している自治体が大消費圏を中心に多々ある。 ・この独自基準の中に、国の基準への上乗せ等で自治体間で異なる。 <例> カット野菜・カットフルーツの日付に関する表示基準 (国)消費期限 (東京)消費期限 加工年月日 (大阪、神戸)カットフルーツのみ表示義務消費期限、加工年月日	農林物資の規格化及び品質表示の適正化に関する法律 食品衛生法	農林水産省 厚生労働省	
z0900164	細菌の基準の統一	5015	5015018	日本チェーンストア協会	11	細菌の基準の統一		地方自治体における細菌指導基準の統一	地方自治体によって指導基準が異なっているため、徹底した商品管理が行い難い。	食品衛生法で細菌基準が定められていない未加熱惣菜等について、都道府県単位で指導基準が定められている。同一商品について都道府県による基準の差が大きすぎるので、統一していただきたい。 (例) 大腸菌の基準格差生野菜サラダの陰性の基準 新潟県 検出された菌の数10以下 東京都 検出された菌の数3,000以下	食品衛生法	厚生労働省	

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900165	食品営業許可関連の申請、届出書類の統一	食品衛生法第21条	食品衛生法第21条に基づき、政令で定められた営業を営むとする者は、都道府県知事等の許可を得なければならない。申請様式については、標準的な様式が通知により示されている。なお、本業務は、平成12年4月から自治事務とされている。	e・d		営業許可に係る事務は現在、都道府県等の自治事務に属するものであることから、一律に規制することは困難と考えているが、具体的事例について情報の提供があれば、必要に応じ都道府県に対して技術的助言を行う。なお、営業許可申請に係る申請書の統一化については、平成7年3月に閣議決定された規制緩和推進計画を踏まえ、各都道府県に対し、許可申請書類の全国的標準化・簡素化を図る観点から、標準的な申請書様式を示し、この様式への移行を要請しているところ(平成7年9月27日付け厚生省生活衛生局食品保健課長通知)である。		営業許可申請に係る申請書の統一化について、改めて通達等により各都道府県に要請すべきと考えるが、見解如何。	a		平成7年にすでに標準的な申請書様式を示しているところであるが、営業許可申請に係る申請書の統一化について再度都道府県等に対して要請する通知を発出する。	5015027	日本チェーンストア協会	11
z0900166	認可食品添加物に係る基準の国際整合化の推進	食品衛生法第6条 食品安全基本法第24条	食品安全基本法第24条により食品衛生法第6条で規定する人の健康を損なうおそれがない場合を定めようとするときは、食品安全委員会の意見を聴かなければならない旨が規定されており、食品添加物の指定に当たっては、必要な資料を添付して具体的要請のあった品目ごとに、食品安全委員会において食品健康影響評価を行った後、薬事・食品衛生審議会においてリスク管理措置として指定の是非等、具体的な検討を行う。	d		1.食品添加物については、欧米と同様に食品衛生法により厚生労働大臣が指定したものの以外に食品への使用を禁止する制度を採用している。また、新たな添加物指定にあたっては、「食品添加物の指定及び使用基準改正に関する指針」に基づく「毒性試験等のデータを添えた事業者からの要請」に基づいて検討している。 2.しかしながら、事業者からの要請を受けて指定の可否を検討する方法に加え、国際整合性に鑑み、昨年、国際的な専門家会議(JECFA)において安全性が確認され、かつ、欧米諸国において使用が広く認められている添加物については、企業からの指定の要請の有無にかかわらず、指定に向けた検討を行うこととした。 3.関係業界や諸外国の意見を聴取し、当面46品目と香料について指定に向けた作業を行うこととしており、資料が整備された品目から逐次食品安全委員会に食品健康影響評価(リスク評価)を依頼しているところである。	本年10月から現在までにポリソルベート類4品目、ナイシン、ナタマイシン、亜酸化窒素と香料6品目について、安全性評価資料をそれぞれとりまとめ食品安全委員会に食品健康影響評価を依頼したところである。	回答では、国際整合性に鑑み、昨年、国際的な専門家会議(JECFA)において安全性が確認され、かつ、欧米諸国において使用が広く認められている添加物については、企業からの指定の要請の有無にかかわらず、指定に向けた検討を行うこととしているところであるが、16年度までに指定に向けた検討を終了し、措置することの可否について、改めて検討されたい。	d	新たな添加物指定にあたっては、従来は、「食品添加物の指定及び使用基準改正に関する指針」に基づく「毒性試験等のデータを添えた事業者からの要請」に基づいて検討してきたが、国際整合性に鑑み、平成14年7月に、国際的な専門家会議(JECFA)において安全性が確認され、かつ、欧米諸国において使用が広く認められている添加物については、企業からの指定の要請の有無にかかわらず、指定に向けた検討を行うこととした。具体的には、一般の添加物と香料に大別した上で、グループ分けし、年度毎に文献の収集、分析、必要な追加試験の実施等を行い、資料の整備ができたものから食品安全委員会に食品健康影響評価(リスク評価)を依頼することとしている。平成16年1月現在、一般の添加物7品目、香料6品目について、リスク評価を依頼した。	5072062	欧州委員会(EU)	11	
z0900167	輸入食品における残留農薬違反時の食品検査率引上げ等の取扱いの見直し	食品衛生法第15条	厚生労働大臣は、食品衛生上の危害の発生を防止するため必要があると認めるときは、生産地の事情その他の事情からみて食品衛生法違反のおそれのある食品等を輸入する者に対し、当該食品等について、厚生労働大臣又は指定検査機関の行う検査を受けるべきことを命ずることができる。(検査命令制度) 検査命令を受けた場合、検査の結果、当該食品等が食品衛生法に適合していると判断されるまでは輸入ができない。 現行では、検査命令は同一輸出国や同一製造者等から輸出される同一の食品等について法違反が2回以上発見される場合その他必要があると認められた場合に発動されている。	d		検査命令の発動に際し、食品衛生法違反の原因が判明していない場合には、違反食品が我が国に輸入されることを防止する観点から、当該国の同種の品目全体を対象とせざるを得ないが、原因究明の結果、他の業者から輸出される食品には問題がないことが判断される場合には、検査命令の範囲を限定して対応している。 また、「輸出国の全体の残留監視システムも考慮すべき」という指摘については、輸出国政府により原因究明や再発防止対策が図られた場合に、検査命令の運用にあたって考慮することにより対応しているところである。					5073004	オーストラリア	11	

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900165	食品営業許可関連の申請、届出書類の統一	5015	5015027	日本チェーンストア協会	11	食品営業許可関連の申請、届出書類の統一		・食品営業許可関連の申請書 届出書様式の統一 ・市町村によりまちまちな申請書 届出書の様式統一化	様式統一インターネット等に掲載していただき、事務負担を軽減していただきたい。	現状、許可(登録)申請書の書式は各自治体によって不統一であり、事務負担となっている。	・食品衛生法	厚生労働省	
z0900166	認可食品添加物に係る基準の国際整合化の推進	5072	5072062	欧州委員会(EU)	11	認可食品添加物に係る基準の国際整合化の推進		EUは日本政府が適用可能な国際的な規格 コーデックス規格 に沿って認可食品添加物のリストを近代化し、食品添加物に関するFAOとWHOの共同専門家委員会(JECFA)、ECの食品に関する科学委員会または欧州食品安全機関のような評価機関によって安全であると認可された香料を受け入れることを強く要望する。 日本が国際規格と慣行にできるだけ早く追いつくために、EUは日本政府が、早期に承認すべき物質を掲げた厚生労働省のリスト(2003年1月9日)にある38の食品添加物および香料を優先的に承認することを要望する。一つひとつ、あるいはグループ毎の承認では、検討プロセスが非能率的なので、これらの物質は一括承認されるべきである。		日本の規制改革に関するEU優先提案」(2003年10月16日 駐日欧州委員会代表部) 2.3.1.国際基準の促進 / 食品安全および農産物 / 食品添加物および香料による。		厚生労働省	
z0900167	輸入食品における残留農薬違反時の食品検査率引上げ等の取扱いの見直し	5073	5073004	オーストラリア	11	輸入食品における残留農薬違反時の食品検査率引上げ等の取扱いの見直し		日本は残留基準違反の製造業者についてのみ輸入規制を適用することを検討すべきである。 日本は食品製造業者への処罰を適用する際、輸出国の全体の残留監視システムも考慮すべきである。 食品衛生基準違反については、製品に関わる特定の国からの全ての製造業者を検査対象とする前に、日本も(他の国々と同様に)違反に対するスライト制を採用すべきである。		残留農薬、動物医薬品等の違反事項に関する現行の食品衛生法の運用の基では、一製造業者の引き起こした問題がその食品を扱う全ての製造業者を巻き込んで処罰することになる。オーストラリアは、この日本の対処法は適応されている国際基準の不適切な読み違いに基づいていると考える。CODEXの食品に関する輸入管理システムは残留農薬に関わる原因 'source' を規制することを勧告している。オーストラリアは、原因とは、産業または国のシステミックな問題であるという客観的基準に基づいた証拠がなければ、個々の製造業者の問題であると解釈している。我々はオーストラリアの解釈が確かなものであると主張するとともに、また、日本の食品衛生の目的を遂行をも促進させる。残留農薬違反に対する日本の一元的なアプローチは、国家間、産業間、製造者間の残留処置の固有の違いが有ることを考慮していないし、他の先進諸国で採用されている類似しているシステムは、スライト制の適応である。例えば、過去においてオーストラリアの輸入食品基準を満たしてきた記録のある製造業者に対しては、ほとんどの種類の食品について検査率を漸次 100%から5%まで引き下げられる。		厚生労働省	

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900168	カップ自動販売機で取り扱うことが可能なカップの基準の見直し	食品衛生法第7条	清涼飲料水を販売する際に用いる容器は、未使用の紙製等であってかつ殺菌等され、使用されるまでに汚染されるおそれのないように取り扱われたものでなければならぬと定められている。なお、コップ販売式自動販売機で清涼飲料水を販売する営業を営もうとする者は、都道府県が条例で定める基準を満たし、都道府県知事等の許可を得なければならない。	d	コップ販売式自動販売機で清涼飲料水を販売する際に、購入者が自ら用意した容器を使用すること自体は必ずしも禁じられたものではないため、この旨都道府県等に対し周知する。 なお、営業に当たっては、その容器により自動販売機内部を汚染し、購入者本人及び他の購入者の健康を損なうことがないように、都道府県が条例で定める基準及び機体の衛生的な管理のために指導を遵守する必要がある。			回答では、購入者が自らが用意した容器」とあるが、要望者が例示したような「カップ(陶器等)」に限らず、水筒やデカンタなど、形状に関わらず、購入者が清潔であると判断できるものであれば形状に関わらず使用可能か否か、明示されたい。 また、「指導を遵守する必要がある」との記載があるが、従来のカップ自動販売機を用いる際に遵守すべき指導に加え、新たに遵守すべき指導があるのであれば併せて明示されたい。 なお、回答では「営業に当たっては、その容器により自動販売機内部を汚染し、購入者本人及び他の購入者の健康を損なうことがないように、都道府県が条例で定める基準及び機体の衛生的な管理のために指導を遵守する必要がある。」としているところであるが、早急に周知すべきであり、対応されたい。	d	コップ販売式自動販売機で清涼飲料水を販売する際に、購入者が自ら用意した容器を使用すること自体は必ずしも禁じられたものではないため、この旨都道府県等に対し周知する。 ただし、コップ販売式自動販売機での一回の販売量は、その場で飲みきることができる量が想定されているが、水筒やデカンタなど指摘のような容量の大きな容器が使用されるようであれば衛生上の問題の有無について検討したい。 なお、営業に当たっては、その容器により自動販売機内部を汚染し、購入者本人及び他の購入者の健康を損なうことがないように、都道府県が条例で定める基準及び機体の衛生的な管理のために指導を遵守する必要がある。取出口を清潔に保つことなど指導すべき事項についても周知を行うこととしたい。	5021076	社団法人日本経済団体連合会	11	
z0900169	外国の適合評価機関の指定に関する情報の明示	薬事法第23条の2(平成17年施行後)	改正薬事法により医療機器 体外診断薬の一部は厚生労働省が認定する第三者認証機関の認証を受ける制度を導入したところ	b		平成17年4月より施行される、改正薬事法(平成14年7月改正)において、管理医療機器及び体外診断用医薬品のうち厚生労働大臣が基準を定めて指定するものについては、従来の承認に代わり、公正、公平な第三者認証機関(法律上では登録認証機関)の認証を受けることとしているが、その登録要件としては、ISO/IEC Guide62及び65、製造販売業者からの独立性、第三者認証機関の役員欠格条項(薬事にかかわる法令への違反の有無等)として、法律上規定され、今後更にその詳細を政省令等で明示していきたい。					5072056	欧州委員会(EU)	11	
z0900170	乳幼児用衣料におけるホルムアルデヒド含有量の検出基準の見直し	有害物質を含有する家庭用品の規制に関する法律 第四条 有害物質を含有する家庭用品の規制に関する法律施行規則 第一条	アセチルアセトン法を用いて吸光度を測定するとき、出生後24か月以内の乳幼児用衣料の吸光度差が0.05以下でなければならない。	e	アセチルアセトン法による測定で吸光度差0.05以下という基準であり、ゼロ規制であるとの懸念は誤解である。			国際基準との整合性を図ることについての見解如何。	c	国際的な基準というものではなく、本基準の設定は、科学的データを根拠に設定されたものであり、現時点のデータでは基準を変更する必要はないと考える。 なお、基準の表示については海外で用いられているppm表示の導入を今年度内に行い、同時に精度の良い試験方法も導入する予定。	5074025	カナダ	11	
z0900171	化学物質輸入通関時の手続き簡素化	化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律(第3条、第11条) 関税法(第70条)	化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律では、あらかじめ届出を行い国による審査・判定を受けていない新規化学物質や許可を受けていない第一種特定化学物質の輸入を制限しており、これらを担保するため、化学物質の輸入通関時に、輸入者に対して、当該化学物質に係る官報告示の類別整理番号等の明示又は判定通知書の写し等の提出を求め、輸入を認めて差し支えない化学物質かどうかの審査を行っている。	c	化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律(以下「化審法」という。)においては、ポリ塩化ビフェニルのような性状を有する化学物質による環境の汚染を未然に防止するため、新規化学物質の製造又は輸入に際し事前にその性状を審査する制度が設けられるとともに、第一種特定化学物質に指定された化学物質に対しては許可制とし、それらの輸入を制限している。 このため、化学物質を輸入しようとする者は、輸入しようとする化学物質が化審法による輸入制限の対象となっているものかどうかについて、これを明らかにする義務を有しており、対象に該当しないことを証明するものとして化学物質に係る官報告示の整理番号の明示や判定通知書の写し等を提出し、これを証明しなければならない。 輸入通関時の手続きをこうした方式によらず輸入者の宣言によって行う場合には、輸入しようとする化学物質の特定がされていないため化審法の規定の遵守状況を判断することができない。このため、要望のとおり措置することは困難である。	経済産業省作成					5079010	社団法人日本化学工業協会 規制緩和等検討部会	11	
z0900172	官公庁等における請求書様式の統一化等	-	厚生労働省が行うリース契約におけるリース料の請求書については、指定様式を定めてない。	e	-	厚生労働省が行うリース契約におけるリース料の請求書については、指定様式を定めてないため、規制自体が存在しない。						5086029	社団法人リース事業協会	11

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900168	カップ自動販売機で取り扱うことが可能なカップの基準の見直し	5021	5021076	社団法人日本経済団体連合会	11	カップ自動販売機で取り扱うことが可能なカップの見直し【断規】		誤認防止措置(ボタンを押すことにより、明示的にカップ不要の意思確認をするなど)を講じたうえで、未使用の紙カップだけでなく、日常個人が使用しているカップ(陶器など)を使用できるようにすべきである。		清涼飲料水の提供にあたり自動的に紙コップ等を排出するのではなく、利用者の選択によっては利用者自身が用意した容器を利用できるようにすることで、コスト削減や省資源化に資する自動販売機の開発・普及が可能になる。	食品衛生法 食品、添加物等の規格基準(昭和34年12月28日 厚生省告示第370号)	厚生労働省	食品、添加物等の規格基準「昭34年12月28日 厚生省告示第370号」において、清涼飲料水を販売する際に用いる容器は、未使用の紙製、合成樹脂製、合成樹脂加工紙若しくはアルミニウム箔製容器又は組合せ容器であって、かつ、殺菌され、又は殺菌効果を有する製造方法で製造され、使用されるまでに汚染されるおそれのないように取り扱われたものでなければならない。」とされているためカップ自動販売機では未使用の使い捨て紙コップのみを使用している。
z0900169	外国の適合評価機関の指定に関する情報の明示	5072	5072056	欧州委員会(EU)	11	外国の適合評価機関の指定に関する情報の明示		外国の適合評価機関の指定を認めているすべての法律に関して、包括的な情報の提供を望む。その情報は、使いやすい形式で作成されることを望みたい。すなわち、承認 指定に関する日本の基準と該当するISO/IEC基準を対応する形でリストにまとめ、ISO/IEC基準に対して追加的な日本の要件が明確にわかるようにされたい。そのような重要な情報が確実に公表されるひとつの方法は、日本政府が、(i)所轄大臣が外国の適合評価機関を承認できることを規定する法律あるいは施行令、(ii)適合評価機関の承認に適用される基準、(iii)当該基準のISO/IEC基準 / ガイドラインとの整合性の度合いを一挙に示したデータベースを作成することである。		「日本の規制改革に関するEU優先提案」(2003年10月16日 駐日欧州委員会代表部) 2.2.1.国際基準の促進 / 外国試験 検査機関の承認による。	総務省 厚生労働省 農林水産省 経済産業省 国土交通省		
z0900170	乳幼児用衣料におけるホルムアルデヒド含有量の検出基準の見直し	5074	5074025	カナダ	11	乳幼児用衣料におけるホルムアルデヒド含有量の検出基準の見直し		カナダは、日本政府が総合的な結果が得られる試験方法を規定するとともに、国際的に認められた基準に合わせてホルムアルデヒド含有認可基準を変更するよう強く要請致します。		乳幼児用衣料に対して、ホルムアルデヒドの含有量が検出可能なレベル以下であるかどうかを調べる厳しい検査基準が課せられています。しかし、設定されている基準はあまりに低く、試験により値が正確に検出できないほど厳しいものに思われ、同一のサンプルにおいても異なるテスト結果が生じています。	厚生労働省		
z0900171	化学物質輸入通関時の手続き簡素化	5079	5079010	社団法人日本化学工業協会規制緩和等検討部会	11	化学物質輸入通関時の手続き簡素化		化学物質の輸入時に税関に対し化審法番号を申告しなければならないが、輸入者が当該化学製品を構成する全ての化学物質は化審法に登録済みであることを宣言することで通関できる制度に変更して欲しい。		化学製品、特に混合物製品の成分についてはCBI(Confidential Business Information)であるケースがある。輸入者がその情報を入力することが困難であるケースも少なくない。米国TSCAの如く輸入者が輸出者(製造メーカー)等から製品を構成する全ての化学物質が化審法に収載されていることの保証を貰って、輸入者が宣言することによって輸入可能な制度に変更を望む。	化審法	財務省 厚生労働省 経済産業省 環境省	
z0900172	官公庁等における請求書様式の統一化等	5086	5086029	社団法人リース事業協会	11	官公庁等における請求書様式の統一化等		官公庁及び特殊法人等とのリース契約におけるリース料の請求書については、官公庁等の指定様式となっているため、機械処理ができず事務手間がかかる。このため、リース会社所定の様式の使用を認めるか、官公庁等の様式を統一化・電子的データによる請求を可能とすること。		請求書作成・送付事務の機械処理による合理化が図れる。		全省庁	

管理コード	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号
z0900173	賃金債権と労働者の不法行為により使用者に生じた債権を持つ、労働者の賃金債権と相殺することは不当である判例解釈の見直し	労働基準法第24条	賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。賃金はその全額を支払わなければならないとするのは、賃金の一部を控除して支払うことを禁止するものであるが、使用者が労働者に対してもつ債権を自働債権とし、賃金債権を受働債権とする相殺は控除に当たするため、労働基準法第24条第1項に違反するものである。	c		労働者の賃金については、労働基準法第24条において、賃金支払いの五原則(通貨払いの原則、直接払いの原則、全額払いの原則、毎月払いの原則及び一定期日払いの原則)が規定されている。これは、賃金が労働者にとって重要な生活の糧であることにかんがみ、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人に支払われることを確保しようとするものであり、違反に対しては罰則をもって担保されている。 労働者に対する賃金の支払いを留保し、又は賃金と損害賠償金を一方的に相殺することは、上記の趣旨に反することとなるため、採用しえない。						5123006	社会福祉法人 鞍手会	11
z0910001	障害児施設における調理業務の外部委託の容認	児童福祉法最低基準(昭和23年厚生省令第63号)第49条、第56条、第61条、第69条、第73条	障害児施設における調理は、施設の職員により行われるものとされているが、特区においては調理業務の外部委託をすることを可能としている。	c		障害児施設(知的障害児施設、第一種自閉症児施設、第二種自閉症児施設、知的障害児通園施設、盲児施設、ろうあ児施設、難聴幼児通園施設、肢体不自由児施設、肢体不自由児療護施設及び重症心身障害児施設)における調理業務については、構造改革特別区域において、特例措置として外部委託を可能とすることとしており、当該措置を全国展開することについては、特区における特例措置の効果、影響等を評価した上で検討していくべきである。		回答では特区での実態評価を踏まえ全国展開を検討とされているが、要望では、構造改革特区の対象事業にかかわらず、障害児施設について成人施設と同様、第三者への委託を求めるものであり、この点に関する見解を示されたい。 上記を踏まえ、実施に向けた対応策・実施時期について具体的に検討され、示されたい。	c	特区における特例措置について全国展開することについては、特区における特例措置の効果、影響等を評価した上で検討していくべきであると考えており、現在、その前提となる評価作業について、検討を行っているところである。 対応時期は、特区全体のスケジュールに沿ったものとなるが、詳細については、今後、特区評価委員会の御意見を踏まえ、決定してまいりたい。	5145018	東京都	11	

管理コード	項目	規制改革要望管理番号	規制改革要望事項管理番号	要望主体名	規制改革要望事項番号	規制改革要望事項(事項名)	(別表番号)	具体的規制改革要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	制度の所管官庁	その他(特記事項)
z0900173	賃金債権と労働者の不法行為により使用者に生じた債権を持って、労働者の賃金債権と相殺することは不当である判例解釈の見直し	5123	5123006	社会福祉法人 較手会	11	賃金債権と労働者の不法行為により使用者に生じた債権を持って、労働者の賃金債権と相殺することは不当である判例解釈を緩和する		有資格者である労働者が雇用契約違反で、使用者の信用を著しく毀損して、財産的損害を与えた者に対しては、裁判の判決が下り解決するまでは賃金を留保する事を認める。 労働者と話し合いで和解するまでは、賃金を裁判所で供託する。	労使協議会等で和解相談が出来る様にする。それでも解決しない場合は、裁判所で賃金を預かり、裁判で判決が下りた時点で労働者の賃金債権と使用者が労働者の不法行為で生じた債権を持って相殺する。	政府系金融機関の貸し絞りで融資が行われず、資金繰りがつかず賃金未払いが生じて、マスコミで大きく取り上げられて、社会福祉法人較手会デイサービスセンターくらで園の信用が失われた。これらの内容を新聞社に通報したと、ある特定政党名を挙げて理事長の退任と賃金未払いをあおった。これらの事をしていて、後任の従業員も賃上げを理由に職場を放棄したり、利用者には他の施設へ行くように勧めて、法人に対し財産的損害、慰謝料的損害を与える事の不法行為をしている。	労働基準法三章第24条 賃金の支払いは賃金債権との相殺はできないということ禁止されている。	法務省 厚生労働省	昭和36年頃の判決時と時代が変わり、経営者が労働者の機嫌を伺って仕事をしたり、経営者より高い賃金(法人の中で高い)という意味で、世間相場より低いを買っている。このような判決グローバル化社会の今日において、古い規制である。 これらの問題は監督官庁である厚生労働省が管理監督しなければならないことであり、指導責任は逃れられないと思う  添付資料 第七号 構造改革活動レポート 第八号 社会福祉法人較手会理事評議委員会 議事録内容」参照
z0910001	障害児施設における調理業務の外部委託の容認	5145	5145018	東京都	11	障害児施設における調理業務の外部委託の容認	909(917)	障害児施設における調理業務の外部委託を認めること		身体障害者更生援護施設、知的障害者援護施設等の調理業務については第三者への委託が可能とされているが、障害児施設においては施設の職員により行われるものとされている。 肢体不自由児施設及び知的障害児通園施設については、構造改革特別区域法に基づく計画の認定を受けた場合、調理業務の外部委託が可能となっている。 しかし、運営面でのより一層の効率化を図るため、構造改革特区の対象事業にかかわらず、障害児施設について成人施設と同様、第三者への委託を認められたい。	児童福祉法第45条、児童福祉施設最低基準、保護施設等における調理業務の委託について(昭和62.3.9社策38)、構造改革特別区域における肢体不自由児施設等における調理業務の外部委託事業」について(平成15.3.27障発第0327015号)	厚生労働省	