

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	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
確定拠出年金運営管理機関に関する命令	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。	c		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。		zA130001	厚生労働省 融庁	確定拠出年金運営管理業務にかかる金融商品営業担当者による兼務禁止の緩和	5032	5032A020	1	社団法人全国信用金庫協会・信金中央金庫	20	確定拠出年金運営管理業務にかかる金融商品営業担当者による兼務禁止の緩和	(確定拠出年金法の規制の緩和)右記同様	金融機関の金融商品営業担当者について、確定拠出年金運営管理業務のうち運用関連業務の兼務禁止を緩和する。兼務禁止の緩和に際しては、営業担当者が加入者に対して中立的な立場で運用関連業務を行うことを前提とする。	確定拠出年金業務を取り扱う金融機関の体制整備において、本兼務禁止措置の緩和は、確定拠出年金の普及に資するものと考えられる。	継続
確定拠出年金運営管理機関に関する命令	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。	c		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。		zA130001	厚生労働省 融庁	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	5040	5040A018	1	社団法人全国信用組合中央協会	18	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	確定拠出年金は、脱退一時金が支給される場合や高度障害の場合を除き、60歳前の中途引き出しは認められていない。	c		確定拠出年金制度は国民の老後の所得の確保のために導入されるものであり、貯蓄とは異なるものであることから、原則として脱退一時金の支給要件の緩和は認められない。具体的にどのような場合に緩和が可能であるかについては、次期制度改正時の検討課題である。		zA130002	厚生労働省	確定拠出年金の年金資産の中途引き出し要件の緩和	5032	5032A021	1	社団法人全国信用金庫協会・信金中央金庫	21	確定拠出年金の年金資産の中途引き出し要件の緩和	(確定拠出年金法の規制の緩和)右記同様	現状の脱退一時金制度のほか、加入者が一定の課税条件(ペナルティ課税)を負うことにより、任意で確定拠出年金の資産の中途引き出しを行うことが可能とする。	確定拠出年金は、国民が公的年金に上乗せして自己の老後生活資金を確保するため税制優遇措置を付して設けられている制度であるため、支給は原則60歳以降とされており、中途引き出しは、諸条件を満たしたうえで脱退一時金を受け取る以外にはできない。しかし、現実には、長期に渡る加入期間中に不測の事態が生じても中途引き出しができないことに不安感を抱き、加入希望者であっても加入を躊躇するケースが考えられる。さらに、特に企業型年金の場合は、企業の退職給付制度の一つであるにもかかわらず、60歳前に退職した場合は原則60歳に到達するまで支給を待たなければならない。今後、年金資産が50万円までであれば受け取れるようにする等の脱退一時金の緩和措置が図られたところだが、この脱退一時金制度とは別に、金額や時期にかかわらず、加入者の任意で中途引き出しができるように制度を緩和すれば、女性や若年層を含むより多くの国民が安心して確定拠出年金に加入するようになり、国民の老後生活に対する不安感の軽減につながるものと考えられる。また、企業型年金は、企業の退職給付制度としての性格をより強めることができ、普及促進ができる。	継続

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	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
確定拠出年金法	確定拠出年金は、脱退一時金が支給される場合や高度障害の場合を除き、60歳前の中途引き出しは認められていない。	c		確定拠出年金制度は国民の老後の所得の確保のために導入されるものであり、貯蓄とは異なるものであることから、原則として脱退一時金の支給要件の緩和は認められない。具体的にどのような場合に緩和が可能であるかについては、次期制度改正時の検討課題である。		zA130002	厚生労働省	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	5046	5046A011	1	(社)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	経済的困窮時においては、米国の401k制度の様に、税のペナルティを課した上で年金資産の取り崩し、年金資産を担保としたローン制度を認めるようにしていただきたい。	確定拠出年金の制度普及が図られる。少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する効果がある。	確定拠出年金では60歳までは高度障害時を除き理由の如何を問わず、年金資産の取り崩しが認められていない。困窮時の年金資産取り崩しニーズは高く、このままでは確定拠出年金普及を阻害する。	
確定拠出年金法	確定拠出年金は、脱退一時金が支給される場合や高度障害の場合を除き、60歳前の中途引き出しは認められていない。	c		確定拠出年金制度は国民の老後の所得の確保のために導入されるものであり、貯蓄とは異なるものであることから、原則として脱退一時金の支給要件の緩和は認められない。具体的にどのような場合に緩和が可能であるかについては、次期制度改正時の検討課題である。		zA130002	厚生労働省	確定拠出年金における中途引出し要件の緩和	5053	5053A051	1	(社)日本経済団体連合会	51	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、例えば確定給付企業年金法施行規則第30条と同様な一時金選択が可能な特別条件の一部の容認、及び少額の脱退一時金の拡充を図る)。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。		a)60歳到達前に退社して、海外に居住する者や、確定拠出年金制度がなく他の企業年金制度がある他社に転職する者などの場合、b)震災、風水害、火災その他これらに類する災害により、住宅、家財又はその他の財産について著しい損害を受けたなど特別な事情を考慮すべき場合、c)比較的短い期間の加入員が50万円超の年金資産を持ったまま退職して専業主婦となる場合、いずれの場合も現行制度では、60歳に達するまで個人型年金の運用指図者とならざるを得ないことから、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必要がある。加入員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。	脱退一時金を受給できる要件は、通算提出期間が3年以下の場合または資産額が50万円以下で制度上掛金を納められない場合となっている。60歳未満の加入者で給付を受けられるのは、高度障害(障害給付金)、死亡(死亡一時金)の要件を満たした場合に限られている。
確定拠出年金法	確定拠出年金は、脱退一時金が支給される場合や高度障害の場合を除き、60歳前の中途引き出しは認められていない。	c		確定拠出年金制度は国民の老後の所得の確保のために導入されるものであり、貯蓄とは異なるものであることから、原則として脱退一時金の支給要件の緩和は認められない。具体的にどのような場合に緩和が可能であるかについては、次期制度改正時の検討課題である。		zA130002	厚生労働省	確定拠出年金法 災害時等の一時金引き出しの追加	5071	5071A025	1	社団法人信託協会	25	確定拠出年金法 災害時等の一時金引き出しの追加	・60歳未満での一時金の引出しは、障害になった場合の給付、死亡一時金を除くと、脱退一時金しか認められていない。 ・災害時等においては引出しを可能とする措置を設けていただきたい。		・確定拠出年金は、厚生年金基金、適格退職年金等の従来の企業年金と異なり、各人毎の保有資産・残高管理されており、随時これを知ることが出来る。そのため、各人は自身の資産との意識が高く、災害時等においてはその引出しを希望する可能性が高いと考えられる。 ・また、こうした解約の道を作ることは、個人型、企業型ともに、制度の普及にも資するものと考えられる。	

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	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
確定拠出年金法	確定拠出年金は、脱退一時金が支給される場合や高度障害の場合を除き、60歳前の中途引き出しは認められていない。	c		確定拠出年金制度は国民の老後の所得の確保のために導入されるものであり、貯蓄とは異なるものであることから、原則として脱退一時金の支給要件の緩和は認められない。具体的にどのような場合に緩和が可能であるかについては、次期制度改正時の検討課題である。		zA130002	厚生労働省(確定拠出年金の年金資産の中途引き出し要件の緩和)	確定拠出年金における老齢給付金の給付や開始年齢の弾力化、中途引き出し要件の緩和	5079	5079A006	2	企業の資金調達の円滑化に関する協議会(略称:企業財務協議会) http://www.enkt.org/	6	確定拠出年金における老齢給付金の給付や開始年齢の弾力化、中途引き出し要件の緩和	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ため、老齢給付金の給付や開始年齢の弾力的な措置を可能とすべきである。		(1)60歳まで中途解約が出来ないこと等の理由から確定拠出年金の導入を躊躇、または慎重にならざるを得ず、確定拠出年金市場の裾野がいつまで経っても広がらない恐れがある。確定拠出年金があくまで自助努力による老後の生活保証の為に年金であることに留意し、給付や開始年齢を弾力的に設定することを可能にするなど、より使いやすい制度としていくことが必要である。 (2)比較的短い期間の加入者が50万円超の年金資産を持ったまま退職し、第3号被保険者となる者や、転職先で企業型確定拠出年金がなく個人型に移行する者は、現行制度では60歳に達するまでは、個人型運用指図者とならざるをえず、足元の低金利の運用環境では手数料や口座管理料を勘案すると資産の目減りのリスクに晒されており、救済措置が必要と考える。	
確定拠出年金法	確定拠出年金は、脱退一時金が支給される場合や高度障害の場合を除き、60歳前の中途引き出しは認められていない。	c		確定拠出年金制度は国民の老後の所得の確保のために導入されるものであり、貯蓄とは異なるものであることから、原則として脱退一時金の支給要件の緩和は認められない。具体的にどのような場合に緩和が可能であるかについては、次期制度改正時の検討課題である。		zA130002	厚生労働省(確定拠出年金の年金資産の中途引き出し要件の緩和)	確定拠出年金の制度拡充(確定拠出年金の年金資産の中途引き出し要件の緩和)	5095	5095A008	2	損害保険労働組合連合会	8	確定拠出年金の制度拡充(確定拠出年金の年金資産の中途引き出し要件の緩和)	確定拠出年金制度について、以下の制度拡充を検討して頂きたい。 一定の要件を満たす場合は、別途課税等の対処を講じたうえで年金資産の取り崩しを認める	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。少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する効果がある。	新たな企業年金制度として導入された確定拠出型年金制度については、当該導入企業退職時のポータビリティが不十分であるほか、年金資産の中途引き出しが60歳までは高度障害時を除き不可とされているなど、老後の生活保障の確保の手段として、また資産形成の手段の一つとしては、不十分な点が多く存在する。については、制度面の拡充をはかるべく、検討を進めていただきたい。	
確定拠出年金法	確定拠出年金は、脱退一時金が支給される場合や高度障害の場合を除き、60歳前の中途引き出しは認められていない。	c		確定拠出年金制度は国民の老後の所得の確保のために導入されるものであり、貯蓄とは異なるものであることから、原則として脱退一時金の支給要件の緩和は認められない。具体的にどのような場合に緩和が可能であるかについては、次期制度改正時の検討課題である。		zA130002	厚生労働省	確定拠出年金制度における支給要件の緩和	5097	5097A013	1	生命保険協会	13	確定拠出年金制度における支給要件の緩和	企業型における退職時の脱退一時金について、年齢到達要件および資産額の多寡にかかわらず支給可能とすべく、支給要件を緩和する。		・昨今の雇用の流動化を背景に退職時の資金ニーズは今後より一層高まることが予想され、特に退職金規定からの全面移行ニーズの強い中小企業等への更なる制度普及を促進するためにも、支給要件の緩和は非常に有効である。 ・企業年金制度は一般的に退職金制度からの移行となっているのが現状であり、厚生年金基金、確定給付企業年金等の企業年金制度では中途脱退に伴う給付が認められている。これらの制度との整合性の欠如から、円滑な制度間移行および制度普及の障害となっている。	

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	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
確定拠出年金法	企業型年金においては事業主拠出のみ、個人型年金においては個人拠出のみが認められている。	c		マッチング拠出の導入については、確定拠出年金のみならず、企業年金の拠出の在り方そのものを問う問題であり、次期制度改正時に検討すべき事項である。		ZA130003	厚生労働省	企業型年金におけるマッチング拠出の解禁	5040	5040A019	1	社団法人全国信用組合中央協会	19	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	企業型年金においては事業主拠出のみ、個人型年金においては個人拠出のみが認められている。	c		マッチング拠出の導入については、確定拠出年金のみならず、企業年金の拠出の在り方そのものを問う問題であり、次期制度改正時に検討すべき事項である。		ZA130003	厚生労働省	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	5046	5046A010	1	(社)日本損害保険協会	10	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	(要望)拠出限度額の枠内で企業型に対する個人の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。少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する効果がある。	(理由) ・拠出限度額の枠内で、個人による自助努力を認めることによって確定拠出年金制度の普及を促進する。米国の確定拠出年金では個人による上乗せ拠出が認められている。 ・現状、中小企業を中心として、企業型の拠出額は拠出限度額の一部に止まっており、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のため。 (現状) 企業型の場合、企業による拠出しが認められておらず、個人が上乗せ拠出できない。	
確定拠出年金法	企業型年金においては事業主拠出のみ、個人型年金においては個人拠出のみが認められている。	c		マッチング拠出の導入については、確定拠出年金のみならず、企業年金の拠出の在り方そのものを問う問題であり、次期制度改正時に検討すべき事項である。		ZA130003	厚生労働省	企業型確定拠出年金における掛金の本人拠出の容認	5053	5053A054	1	(社)日本経済団体連合会	54	企業型確定拠出年金における掛金の本人拠出の容認	企業型確定拠出年金について、事業主の拠出に加えて本人拠出が可能となるようにすべきである。		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必要である。また、財形年金制度からの移行を進める観点からも本人拠出が求められる。本人拠出を認めることにより、利便性が向上し、制度の普及にも資することになる。	企業型確定拠出年金については、事業主からの拠出しが認められず、本人拠出ができない。

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	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
確定拠出年金法	企業型年金においては事業主拠出のみ、個人型年金においては個人拠出のみが認められている。	c		マッチング拠出の導入については、確定拠出年金のみならず、企業年金の拠出の在り方そのものを問う問題であり、次期制度改正時に検討すべき事項である。		zA130003	厚生労働省	確定拠出年金(企業型)における加入者掛金拠出(マッチング拠出)の容認	5079	5079A008	1	企業の資金調達の円滑化に関する協議会(略称:企業財務協議会) http://www.enkt.org/	8	確定拠出年金(企業型)における加入者掛金拠出(マッチング拠出)の容認	企業型制度においても、拠出限度額の範囲内であれば、事業主の拠出に加えて加入者掛金拠出(マッチング拠出)も可能とする措置を講ずるべきである。		(1)「高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援」という確定拠出年金法の趣旨を踏まえ、すべての加入者について個々のニーズにあった資産運用を可能とする仕組みが不可欠である。 (2)企業年金の設計という観点からは、退職金や確定給付企業年金等からの移行だけでなく、財形年金との親和性や移行も視野にいれるとマッチングは不可欠であるといえる。	
確定拠出年金法	企業型年金においては事業主拠出のみ、個人型年金においては個人拠出のみが認められている。	c		マッチング拠出の導入については、確定拠出年金のみならず、企業年金の拠出の在り方そのものを問う問題であり、次期制度改正時に検討すべき事項である。		zA130003	厚生労働省(確定拠出年金のマッチング拠出の容認)	確定拠出年金の制度拡充(確定拠出金のマッチング拠出の容認)	5095	5095A008	3	損害保険労働組合連合会	8	確定拠出年金の制度拡充(確定拠出金のマッチング拠出の容認)	確定拠出年金制度について、以下の制度拡充を検討して頂きたい。 企業拠出に対する個人の上乗せ拠出を認める	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。少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する効果がある。	新たな企業年金制度として導入された確定拠出年金制度については、当該導入企業退職時のポータビリティが不十分であるほか、年金資産の中途引き出しが60歳までは高度障害時を除き不可とされているなど、老後の生活保障の確保の手段として、また資産形成の手段の一つとしては、不十分な点が多く存在する。については、制度面の拡充をはかるべく、検討を進めていただきたい。	
確定拠出年金法施行令	確定拠出年金の拠出限度額は、平成16年10月より以下のとおり引き上げられたところ。 (企業型) 他の企業年金がない場合 3.6万円 4.6万円 他の企業年金がある場合 1.8万円 2.3万円 (個人型) 企業年金がない場合 1.5万円 1.8万円	c		確定拠出年金の拠出限度額については、年金制度改正における公的年金の給付水準の見直し等を踏まえ、平成16年10月より引き上げられており、施行後の活用状況を見守る必要がある。現段階において更なる引き上げはできない。		zA130004	厚生労働省	確定拠出年金の拠出限度額引上げ	5040	5040A020	1	社団法人全国信用組合中央協会	20	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にも、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、		

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	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
確定拠出年金法施行令	確定拠出年金の拠出限度額は、平成16年10月より以下のとおり引き上げられたところ。 (企業型) 他の企業年金がない場合 3.6万円 4.6万円 他の企業年金がある場合 1.8万円 2.3万円 (個人型) 企業年金がない場合 1.5万円 1.8万円	c		確定拠出年金の拠出限度額については、年金制度改正における公的年金の給付水準の見直し等を踏まえ、平成16年10月より引き上げられており、施行後の活用状況を見守る必要がある。現段階において更なる引上げはできない。 個人型第2号加入者の引上げ額は、厚生年金基金の上乗せ部分の掛金額の実態を踏まえて設定したものであり、妥当だと考えている。		zA130004	厚生労働省	確定拠出年金の拠出限度額の更なる拡大	5046	5046A012	1	(社)日本損害保険協会	12	確定拠出年金の拠出限度額の更なる拡大	確定拠出年金の拠出限度額を更に拡大していただきたい。特に、個人型の第2号被保険者について、少なくとも企業型(企業無)と同額となるよう限度額の拡大を認めていただきたい。	確定拠出年金の制度普及が図られる。少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する効果がある。	(理由) 2004年10月より拠出限度額が拡大したが、例えば個人型(2号)は180,000円から216,000円へ拡大したに過ぎない。少なくとも企業型(企業無)と同額となるよう限度額の拡大によって確定拠出年金制度の普及を促進する。 (現状) 現行の年間拠出限度額は以下のとおり。 企業型(企業有)276,000円 企業型(企業無)552,000円 個人型(1号) 816,000円 個人型(2号) 216,000円	
確定拠出年金法施行令	確定拠出年金の拠出限度額は、平成16年10月より以下のとおり引き上げられたところ。 (企業型) 他の企業年金がない場合 3.6万円 4.6万円 他の企業年金がある場合 1.8万円 2.3万円 (個人型) 企業年金がない場合 1.5万円 1.8万円	c		確定拠出年金の拠出限度額については、年金制度改正における公的年金の給付水準の見直し等を踏まえ、平成16年10月より引き上げられており、施行後の活用状況を見守る必要がある。現段階において更なる引上げはできない。		zA130004	厚生労働省	確定拠出年金における掛金の拠出限度額の引上げ	5053	5053A053	1	(社)日本経済団体連合会	53	確定拠出年金における掛金の拠出限度額の引上げ	拠出限度額を大幅に引き上げるべきである。	確定拠出年金における掛金の拠出限度額は、2004年改正により厚生年金基金の上乗せ部分の望ましい給付水準を掛金ベースに置き換えた金額に引き上げられたが、老後の安定した生活を保障するには十分ではなく、また、退職一時金制度からの移行を促進する観点からも十分ではない。自助努力、自己責任による老後の生活保障の確保を支援するためには、拠出限度額を大幅に引き上げるべきである。利便性の向上、退職金の代替により制度普及に資することになる。	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4万6千円、企業年金に加入している場合、月額2万3千円であり、個人型確定拠出年金については、自営業者の場合、月額6万8千円、企業年金、企業型確定拠出年金のない企業の場合、月額1万8千円となっている。	
確定拠出年金法施行令	確定拠出年金の拠出限度額は、平成16年10月より以下のとおり引き上げられたところ。 (企業型) 他の企業年金がない場合 3.6万円 4.6万円 他の企業年金がある場合 1.8万円 2.3万円 (個人型) 企業年金がない場合 1.5万円 1.8万円	c		確定拠出年金の拠出限度額については、年金制度改正における公的年金の給付水準の見直し等を踏まえ、平成16年10月より引き上げられており、施行後の活用状況を見守る必要がある。現段階において更なる引上げはできない。		zA130004	厚生労働省	確定拠出年金における掛金の拠出可能限度額の引上げ	5079	5079A007	1	企業の資金調達の円滑化に関する協議会 (略称企業財務協議会) http://www.enkt.org/	7	確定拠出年金における掛金の拠出可能限度額の引上げ	労使合意に基づき決定された掛金全額を拠出できるよう、拠出限度額の制限を撤廃(又は大幅引上げ)すべきである。また、企業型制度において、他の企業年金制度の有無にかかわらず、拠出限度額は同額とすべきである。	企業型制度の場合、拠出可能限度額が依然として低水準であり、退職一時金制度からの移行についても、企業が自由に制度設計を行える状況となっていない。		

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	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
確定拠出年金法施行令	確定拠出年金の拠出限度額は、平成16年10月より以下のとおり引き上げられたところ。 (企業型) 他の企業年金がない場合 3.6万円 4.6万円 他の企業年金がある場合 1.8万円 2.3万円 (個人型) 企業年金がない場合 1.5万円 1.8万円	c		確定拠出年金の拠出限度額については、年金制度改革における公的年金の給付水準の見直し等を踏まえ、平成16年10月より引き上げられており、施行後の活用状況を見守る必要がある。現段階において更なる引上げはできない。		zA130004	厚生労働省(確定拠出年金のマッチング拠出の容認)	確定拠出年金の制度拡充(確定拠出金の拠出限度額の引上げ)	5095	5095A008	4	損害保険労働組合連合会	8	確定拠出年金の制度拡充(確定拠出金の拠出限度額の引上げ)	確定拠出年金制度について、以下の制度拡充を検討して頂きたい。 拠出限度額のさらなる引き上げをはかる	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。少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する効果がある。	新たな企業年金制度として導入された確定拠出型年金制度については、当該導入企業退職時のポータビリティが不十分であるほか、年金資産の中途引き出しが60歳までは高度障害時を除き不可とされているなど、老後の生活保障の確保の手段として、また資産形成の手段の一つとしては、不十分な点が多く存在する。については、制度面の拡充をはかるべく、検討を進めていただきたい。	
確定拠出年金法	第3号被保険者や公務員は確定拠出年金に加入できない。企業型の資格を喪失した後、他の企業年金制度があり確定拠出年金を実施していない企業に転職した場合等は、個人型の運用指図者となり加入者とはならない。	c		確定拠出年金の加入対象者の拡大については、公的年金制度における位置づけ等を踏まえて中長期的に検討すべき事項。		zA130005	厚生労働省	確定拠出年金の加入対象者の拡大(第3号被保険者、公務員)	5046	5046A009	1	(社)日本損害保険協会	9	確定拠出年金の加入対象者の拡大(第3号被保険者、公務員)	確定拠出年金制度において、個人型年金への専業主婦、公務員の加入を認めていただきたい。	確定拠出年金の制度普及が図られる。専業主婦、公務員個人の自助努力による老後資金形成の促進に寄与する。少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する効果がある。	確定拠出年金制度に加入できないものが存在することにより、確定拠出年金のポータビリティが確保されず、十分なものとならない。(現状) 確定拠出年金において、個人型への専業主婦(第3号被保険者)、公務員の加入が認められていない。	
確定拠出年金法	第3号被保険者や公務員は確定拠出年金に加入できない。企業型の資格を喪失した後、他の企業年金制度があり確定拠出年金を実施していない企業に転職した場合等は、個人型の運用指図者となり加入者とはならない。	c		確定拠出年金の加入対象者の拡大については、公的年金制度における位置づけ等を踏まえて中長期的に検討すべき事項。		zA130005	厚生労働省	確定拠出年金の加入対象者の拡大	5053	5053A052	1	(社)日本経済団体連合会	52	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の加入を認めるべきである。	確定拠出年金のポータビリティを拡充し、専業主婦の加入を認めることで、制度普及が図られ、個々の自助努力による老後資金の形成に寄与する。	確定拠出年金では、専業主婦の加入が認められていない。	

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	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
確定拠出年金法	第3号被保険者や公務員は確定拠出年金に加入できない。企業型の資格を喪失した後、他の企業年金制度があり確定拠出年金を実施していない企業に転職した場合等は、個人型の運用指図者となり加入者とはならない。	c		確定拠出年金の加入対象者の拡大については、公的年金制度における位置づけ等を踏まえて中長期的に検討すべき事項。		zA130005	厚生労働省(確定拠出年金の拠出限度額の引き上げ)	確定拠出年金の制度拡充(確定拠出年金の加入対象者の拡大)	5095	5095A008	1	損害保険労働組合連合会	8	確定拠出年金の制度拡充(確定拠出年金の加入対象者の拡大)	確定拠出年金制度について、以下の制度拡充を検討して頂きたい。 専業主婦・公務員を加入対象とし転職時のポータビリティを向上させる	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。少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する効果がある。	新たな企業年金制度として導入された確定拠出型年金制度については、当該導入企業退職時のポータビリティが不十分であるほか、年金資産の中途引き出しが60歳までは高度障害時を除き不可とされているなど、老後の生活保障の確保の手段として、また資産形成の手段の一つとしては、不十分な点が多く存在する。については、制度面の拡充をはかるべく、検討を進めていただきたい。	
確定拠出年金法	確定拠出年金を60歳から受給するためには、通算加入者等期間が10年以上必要。	c		60歳前の数ヶ月間のみ掛金を拠出し、その後直ちに受給できることを認めると、貯蓄との区別がつかなくなるため、最初の拠出から一定期間経過後に給付を受けられるようにすることが必要。50歳以降に加入した者であっても、遅くとも65歳までには、受給することができる。		zA130006	厚生労働省	確定拠出年金の老齢給付金の支給要件の緩和	5046	5046A013	1	(社)日本損害保険協会	13	確定拠出年金の老齢給付金の支給要件の緩和	老齢給付金の通算加入者等期間による受給開始年齢の制限を撤廃していただきたい。現在の法令では、通算加入者等期間が10年に満たない場合には、60歳から老齢給付金の支給を受けることができない。	制度の普及に寄与する。	制度導入時において、50歳以上の従業員の加入を阻害する要因になる。また、本来企業の退職金制度の一環として導入した制度であるのに、従業員からすると60歳で定年退職した際に受給権がないというのは制度の趣旨に反する。	
確定拠出年金法	確定拠出年金は、脱退一時金が支給される場合や高度障害の場合を除き、60歳前の中途引き出しは認められていない。	c		確定拠出年金制度は年金としての老後の所得保障を目的とするものであることから原則として60歳からの支給となっており、支給開始年齢を弾力化することはできない。		zA130006	厚生労働省(確定拠出年金の支給要件の緩和等)	確定拠出年金における老齢給付金の給付や開始年齢の弾力化、中途引き出し要件の緩和	5079	5079A006	1	企業の資金調達の円滑化に関する協議会 (略称:企業財務協議会) http://www.enkt.org/	6	確定拠出年金における老齢給付金の給付や開始年齢の弾力化、中途引き出し要件の緩和	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ため、老齢給付金の給付や開始年齢の弾力的な措置を可能とすべきである。	(1)60歳まで中途解約が出来ないこと等の理由から確定拠出年金の導入を躊躇、または慎重にならざるを得ず、確定拠出年金市場の裾野がいつまで経っても広がらない恐れがある。確定拠出年金があくまで自助努力による老後の生活保証の為の年金であることに留意し、給付や開始年齢を弾力的に設定することを可能にするなど、より使いやすい制度としていくことが必要である。 (2)比較的短い期間の加入者が50万円超の年金資産を持ったまま退職し、第3号被保険者となる者や、転職先で企業型確定拠出年金がなく個人型に移行する者は、現行制度では60歳に達するまでは、個人型運用指図者とならざるをえず、足元の低金利の運用環境では手数料や口座管理料を勘案すると資産の目減りのリスクに晒されており、救済措置が必要と考える。		

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	管理コード	制度の所管官庁	項目	要望管理番号	要望事項管理番号	要望事項補助番号	要望主体名	要望事項番号	要望事項(事項名)	具体的要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	その他(特記事項)
確定拠出年金法	確定拠出年金を60歳から支給するためには、通算加入者等期間が10年以上必要。	c		60歳前の数ヶ月間のみ掛金を拠出し、その後直ちに支給できることを認めると、貯蓄との区別がつかなくなるため、最初の拠出から一定期間経過後に給付を受けられるようにすることが必要。50歳以降に加入した者であっても、遅くとも65歳までには、支給することができる。		zA130006	厚生労働省(確定拠出年金のマッチング拠出の容認)	確定拠出年金の制度拡充(確定拠出年金の支給要件の緩和等)	5095	5095A008	5	損害保険労働組合連合会	8	確定拠出年金の制度拡充(確定拠出年金の支給要件の緩和等)	確定拠出年金制度について、以下の制度拡充を検討して頂きたい。 10年間の通算加入者期間による支給開始年齢の制限を撤廃し、確定拠出年金の老齢給付金の支給要件を緩和する	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。少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する効果がある。	新たな企業年金制度として導入された確定拠出型年金制度については、当該導入企業退職時のポータビリティが不十分であるほか、年金資産の中途引き出しが60歳までは高度障害時を除き不可とされているなど、老後の生活保障の確保の手段として、また資産形成の手段の一つとしては、不十分な点が多く存在する。ついては、制度面の拡充をはかるべく、検討を進めていただきたい。	
外国為替及び外国貿易法第26条第1項(外国投資家の定義)、第27条(事前届出)、第55条の5(事後報告)	外国投資家の定義のうち、「非居住者である個人、または「外国法令に基づいて設立された法人その他の団体又は、外国に主たる事務所を有する法人その他の団体」により直接または間接に保有される議決権の合計が50%以上を占める会社については「外国投資家」と規定され、対内直接投資等の事前届出、又は事後報告が義務づけられている。	c		ご指摘の点については、多数の外国機関投資家が株式市場で株式を取得した場合であっても、個々の投資家間の関係がどのようなものであるかについて外形では判断できないことから、適用除外とすることは不適當である。また、仮に、個別に審査することとした場合には、手続が煩雑となり、投資家等の負担となる。 対内直接投資については、国の安全保障等に支障をきたすことになるおそれがある業種等限られた業種について事前届出制としているが、外国人による企業支配を管理する観点から、非居住者等の議決権比率の合計が50%以上である場合を対象とすることが適當である。同様に、事後報告についても、国際収支統計や事業所管官庁において取引の実態を把握する観点から外国資本の流入の状況を把握する必要があり、非居住者等の議決権比率の合計が50%以上である場合を対象とすることが適當である。		zA130007	内閣府、総務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省	「外為法に基づく」外国投資家、規制の適用除外	5034	5034A011	1	(社)関西経済連合会	11	「外為法に基づく」外国投資家、規制の適用除外	「外国投資家」の定義のうち、「非居住者である個人、または「外国法令に基づいて設立された法人その他の団体または外国に主たる事務所を有する法人その他の団体」により直接または間接に保有される議決権の合計が50%以上を占める法人に限り、適用範囲の見直しを行っていただきたい。株式公開企業が株式市場で株式を取得したことによって、その保有比率合計が50%以上となったような場合には、実質的に外国人が事業を支配している場合に当たらないことから、何らかの適用除外を検討いただきたい。例えば、上場会社の場合、いずれの特定の外国人(企業支配や議決権行使について共通の意思をもった一団)の議決権比率が20%未満である場合などは、規制趣旨の範囲外であるものと思われ、適用除外とする措置を検討いただきたい。	本来この規制は、外国人による日本企業への経営支配を管理するのが目的であるものと思われる。その法の趣旨に鑑みれば、実質的に外国人が支配している場合に当たらないケースで、この規制を適用する必要性は無いものと考えられる。また、株式公開企業において株主状況が把握できるのは半期毎であり、たまたまその時の市場での株式売却の結果、形式的に外人保有比率が50%を超えたかどうかで、対内直接投資の届出の必要性が変動するとすれば、いたずらに混乱を招くものと考えられる。資本市場の国際化の実態に見合った対応が望まれる。		
外国為替及び外国貿易法第26条第1項(外国投資家の定義)、第27条(事前届出)、第55条の5(事後報告)	外国投資家の定義のうち、「非居住者である個人、または「外国法令に基づいて設立された法人その他の団体又は、外国に主たる事務所を有する法人その他の団体」により直接または間接に保有される議決権の合計が50%以上を占める会社については「外国投資家」と規定され、対内直接投資等の事前届出、又は事後報告が義務づけられている。	c		ご指摘の点については、多数の外国機関投資家が株式市場で株式を取得した場合であっても、個々の投資家間の関係がどのようなものであるかについて外形では判断できないことから、適用除外とすることは不適當である。また、仮に、個別に審査することとした場合には、手続が煩雑となり、投資家等の負担となる。 対内直接投資については、国の安全保障等に支障をきたすことになるおそれがある業種等限られた業種について事前届出制としているが、外国人による企業支配を管理する観点から、非居住者等の議決権比率の合計が50%以上である場合を対象とすることが適當である。同様に、事後報告についても、国際収支統計や事業所管官庁において取引の実態を把握する観点から外国資本の流入の状況を把握する必要があり、非居住者等の議決権比率の合計が50%以上である場合を対象とすることが適當である。		zA130007	内閣府、総務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省	外為法に基づく「外国投資家、規制の適用除外	5088	5088A044	1	社団法人リース事業協会	44	外為法に基づく「外国投資家、規制の適用除外	外国人株式保有比率50%超の企業で、実質的に外国人支配下でない企業における外為法上の「外国投資家」規制の適用除外を要望する。	形式上の規制適用による不要な事務コストが削減される。	「外国投資家」の定義のうち、「非居住者である個人、または「外国法令に基づいて設立された法人その他の団体または外国に主たる事務所を有する法人その他の団体」により直接または間接に保有される議決権の合計が50%以上を占める法人に限り、適用範囲の見直しを行っていただきたい。株式公開企業が株式市場で株式を取得したことによって、その保有比率合計が50%以上となったような場合には、実質的に外国人が事業を支配している場合に当たらないことから、何らかの適用除外を検討いただきたい。例えば、上場会社の場合、いずれの特定の外国人(企業支配や議決権行使について共通の意思をもった一団)の議決権比率が20%未満である場合などは、規制趣旨の範囲外であるものと思われ、適用除外とする措置を検討いただきたい。本来この規制は、外国人による日本企業への経営支配を管理するのが目的であるものと思われる。その法の趣旨に鑑みれば、実質的に外国人が支配している場合に当たらないケースで、この規制を適用する必要性は無いものと考えられる。また、株式公開企業において株主状況が把握できるのは半期毎であり、たまたまその時の市場での株式売却の結果、形式的に外人保有比率が50%を超えたかどうかで外為法上の属性が変化するように、いたずらに混乱を招き、不要な事務等が発生する。資本市場における国際化に配慮した対応を願いたい。	

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	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
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)	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以上の同意等のほか、給付減額の適切な理由が必要。	c		加入者や受給者等の受給権保護等を図るためには、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。		ZA130008	厚生労働省	企業年金における柔軟な制度運用について	5034	5034A027	1	(社)関西経済連合会	27	企業年金における柔軟な制度運用について			現状の制度では、給付引下げの許可基準が厳しいため、現在のような低迷する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ず、事業主の負担が非常に大きくなってきている。従業員の雇用を守るためにも、基本的に給付引下げの理由は問わないものとしていただきたい。	
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)	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以上の同意等のほか、給付減額の適切な理由が必要。	c		加入者や受給者等の受給権保護等を図るためには、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。		ZA130008	厚生労働省	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きの緩和	5053	5053A067	1	(社)日本経済団体連合会	67	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きの緩和			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必要である。	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ぬ。
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)	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		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であるから、給付減額の際に受給者が希望して受け取ることができる額を、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。		ZA130008	厚生労働省	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	5053	5053A068	1	(社)日本経済団体連合会	68	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			退職一時金からの移行が一般的である実態を踏まえ、希望者に対する一時金清算を行う場合、労使が退職一時金として認識している制度上の選択一時金を用いるのが妥当である。現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ないだけでなく、年金財政に致命的な影響を及ぼしかねない。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、一括拠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。したがって、制度を継続するためなど、やむを得ない場合の給付減額時に、受給(権)者が希望した場合の一時金清算については、労使の合意に基づき制度上の選択一時金額とすることを認めるべきである。	受給者等の給付減額を行う場合、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など、減額前の最低積立基準額が確保される措置が義務付けられている。

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	管理コード	制度の所管官庁	項目	要望管理番号	要望事項管理番号	要望事項補助番号	要望主体名	要望事項番号	要望事項(事項名)	具体的要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	その他(特記事項)
確定給付企業年金法 確定給付企業年金法施行令 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日令第363号)	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以上の同意等のほか、給付減額の適切な理由が必要。 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, d		(1)加入者や受給者等の給付減額は、一定の理由がある場合には、同意取得や規約改正等の手続きを経て、可能である。ただし、加入者や受給者等の受給権保護等を図るためには、給付減額の手続きや理由について、厳格な手続きと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。 (2)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であるから、給付減額の際に受給者が希望して受け取ることができる額を、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。		zA130008	厚生労働省	確定給付企業年金における給付減額に関する要件並びに手続きの緩和・法的枠組の整備	5079	5079A002	1	企業の資金調達の円滑化に関する協議会(略称:企業財務協議会) http://www.enkt.org/	2	確定給付企業年金における給付減額に関する要件並びに手続きの緩和・法的枠組の整備	給付減額の可否やその際の一時金支給の取扱いについて、労使合意に基づく意思決定を可能とすべきである。		(1)現行の制度では、加入者に対する給付引下げの認可基準は厳しく、受給者に対しては給付引下げの法的枠組みさえ整備されておらず、給付減額の実現は難しい状況にある。 (2)給付減額時に支給する一時金の水準については、最低積立基準額の算定に使用する予定利率の取扱いを労使合意(代議員会議決)により決定できることから、既に一定の労使自治が認められているものと認識しているが、さらにもう一段の規制緩和を要望する。多くの企業では、退職一時金からの移行により年金制度を導入しており、退職時点で一時金を選択した者とのバランス維持の観点からも、選択(脱退)一時金と同水準とした方が納付性は高いと考えられる。例えば、退職時の選択(脱退)一時金を下限、最低積立基準額を上限として労使の合意により決定できる仕組み等を認めるべきである。	
労働基準法第14条	平成15年の労働基準法の改正により、有期労働契約の契約期間の上限は原則3年とされ、また、高度の専門的知識等を有する者や満60歳以上の者については、その期間の上限は5年とされ、平成16年1月1日より施行されているところである。	c		第156回国会において平成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(平成15年法律第104号)」においては、有期労働契約の期間について原則3年(一定の場合は5年)までの延長としたところであるが、当該改正に対して、国会における改正法案の審議過程において、「常用労働者が有期労働契約労働者へ置き換えられるといった常用代替や、事実上の若年定年制につながるおそれがあるのではないか」といった強い懸念が示されたところである。このため、附則第3条において、「この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律による改正後の労働基準法第14条の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。」との規定が国会修正により加えられたものであり、改正後3年を経過していない段階においては、御要望にお応えすることはできない。 また、「足止め」がまれているとの御指摘があったが、労働基準法第14条は長期労働契約による人身拘束の弊害を排除する趣旨で設けられており、このような事案は一件たりともあってはならないことから、いわゆる「足止め」がまれていることを理由に規制を緩和することはできないと考えられる。		zA130009	厚生労働省	有期労働契約に関する雇用期間の上限の延長	5053	5053A028	1	(社)日本経済団体連合会	28	有期労働契約に関する雇用期間の上限の延長	上限を民法の定める5年とすべきである。		有期労働契約であっても労働者からの雇用契約の中途解約は事実上ほとんど制限されないのが実態であり、かつてのような「足止め」もまれになっていることから、民法の原則どおりとしても問題は無い。本件について厚生労働省は、法の附則に従い施行後3年を経過した段階において検討を行う旨を回答している(「全国規模の規制改革・民間開放要綱」に対する各官庁からの再回答について(2005年1月19日))が、早期に見直しに向けた検討に着手すべきである。	労働基準法では、労働契約に期間の定めを置く場合は、一定の事業の完了に必要な期間を定めるものの他は、3年(専門的知識であったり高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門知識を有する労働者等との労働契約にあっては5年)を超える期間については締結してはならない。
労働基準法第14条	平成15年の労働基準法の改正により、有期労働契約の契約期間の上限は原則3年とされ、また、高度の専門的知識等を有する者や満60歳以上の者については、その期間の上限は5年とされ、平成16年1月1日より施行されているところである。	c		第156回国会において平成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(平成15年法律第104号)」による有期労働契約の期間の延長は、産業・雇用構造の変化が進んでいる中で、我が国の経済社会の活力を維持・向上させるために、労働者ひとりひとりが主体的に多様な働き方を選択できる可能性を拡大することを目的の一つとしたものであり、就業意識や雇用形態の多様化が進んでいるとの御指摘については、当該改正において既に対応しているものとする。 一方、当該改正においては、有期労働契約の期間について原則3年(一定の場合は5年)までの延長としたところであるが、当該改正に対して、国会における改正法案の審議過程において、「常用労働者が有期労働契約労働者へ置き換えられるといった常用代替や、事実上の若年定年制につながるおそれがあるのではないか」といった強い懸念が示されたところである。このため、附則第3条において、「この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律による改正後の労働基準法第14条の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。」との規定が国会修正により加えられたものであり、改正後3年を経過していない段階においては、御要望にお応えすることはできない。		zA130009	厚生労働省	有期労働契約に係る規制の緩和	5085	5085A002	1	(社)日本自動車工業会	2	有期労働契約に係る規制の緩和	働(働)側の立場からは、就業意識の多様化に対応するため選択肢の拡充が望まれ、企業の立場からは、プロジェクトなど中長期的な観点での要員ニーズが高まってきており、双方のニーズに応えるためにも有期雇用契約期間制限の緩和を要望するものであり、現行の区分をなくし、全ての有期雇用契約において最長5年の締結が可能となるよう、早急な検討と制限緩和を要望する。	期間の定めのある労働契約については、契約期間の上限を3年に制限されている。	働き方・雇用形態の多様化に充分対応できず、企業と労働者双方のニーズに応えられない。	平成16年11月度の再要望

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	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
確定拠出年金法	確定拠出年金の加入者資格は60歳で喪失する。	c		確定拠出年金制度は自営業者等及び企業の従業員を対象とした包括的な制度であるが、自営業者等が加入する国民年金の被保険者となるのは原則60歳までとなっており、自営業者等と企業の従業員との間の公平性を確保するために、一律に60歳が上限となっているところである。仮に60歳以上の年齢まで加入受給できることとの関係から、60歳以降制度に加入し、数ヶ月間掛金を拠出後直ちに受給できることとなり、貯蓄との違いが不明確になるとい問題等を踏まえ、次期制度改正時に検討。		ZA130010	厚生労働省	確定拠出年金における加入者資格喪失年齢の見直し【新規】	5053	5053A055	1	(社)日本経済団体連合会	55	確定拠出年金における加入者資格喪失年齢の見直し【新規】	公的年金支給開始年齢の引上げや、高齢者雇用安定法の改正等に伴う60歳以降の就労機会の拡大等の環境変化を踏まえ、確定拠出年金の加入者資格喪失年齢についても労使合意に基づく柔軟な設定を可能とすべきである。		高齢者雇用安定法の改正により、企業には60歳以降の就労機会確保が義務づけられることとなったが、確定拠出年金については60歳到達に伴い一律的に加入者資格を喪失させなければならない。柔軟性を欠いた対応となっており、特に、処遇面で60歳前との連続性を維持しつつ定年延長を行うような場合は、確定拠出年金の掛金拠出のみが60歳時点で打ち切られることとなり、バランスを失った対応とならざるを得ない。一方、確定給付企業年金においては、年齢による加入者資格の喪失時期は特に定められておらず、老齢給付金の給付に係る年齢要件が60歳以上65歳以下であることを踏まえて、「65歳以下の規約で定める時期」としているのが実態である。	企業型年金及び個人型年金の加入者は、全員60歳に到達した日に加入者資格を喪失する。
確定拠出年金法	確定拠出年金の加入者資格は60歳で喪失する。	c		確定拠出年金制度は自営業者等及び企業の従業員を対象とした包括的な制度であるが、自営業者等が加入する国民年金の被保険者となるのは原則60歳までとなっており、自営業者等と企業の従業員との間の公平性を確保するために、一律に60歳が上限となっているところである。仮に60歳以上の年齢まで加入受給できることとの関係から、60歳以降制度に加入し、数ヶ月間掛金を拠出後直ちに受給できることとなり、貯蓄との違いが不明確になるとい問題等を踏まえ、次期制度改正時に検討。		ZA130010	厚生労働省	確定拠出年金制度における加入者資格喪失年齢の見直し	5079	5079A011	1	企業の資金調達の円滑化に関する協議会 (略称 企業財務協議会) http://www.enkt.org/	11	確定拠出年金制度における加入者資格喪失年齢の見直し	公的年金支給開始年齢の引上げや、高齢者雇用安定法の改正等に伴う60歳以降の就労機会の拡大等の環境変化を踏まえて、確定拠出年金の加入者資格喪失年齢についても、確定給付企業年金と同様に労使合意に基づく柔軟な設定を可能とすべきである。		高齢者雇用安定法の改正により、企業には60歳以降の就労機会確保が義務づけられることとなったが、確定拠出年金については60歳到達に伴い一律的に加入者資格を喪失させなければならない。柔軟性を欠いた対応となっており、特に、処遇面で60歳前との連続性を維持しつつ定年延長を行うような場合は、確定拠出年金の掛金拠出のみが60歳時点で打ち切られることとなり、バランスを失った対応とならざるを得ない。一方、確定給付企業年金においては、年齢による加入者資格の喪失時期は特に定められておらず、老齢給付金の給付に係る年齢要件が60歳以上65歳以下であることを踏まえて、「65歳以下の規約で定める時期」としているのが実態である。確定拠出年金においても、確定給付企業年金と同程度の柔軟な対応が可能となるようにすべきである。	
確定拠出年金法、確定拠出年金法施行規則	企業型運用関連運営管理機関等が提示運用方法から運用の方法を除外しようとするときは、当該除外しようとする運用の方法を選択して運用の指図を行っている加入者等の同意を得なければならないこととされている。	b		当該指図は投信法に規定する一定の手続(広告、異議申述等)を経て行われるものであり、投信法の枠内で決定された以上、企業型運用関連運営管理機関等としては商品提供が不可能になる等の点を勘案し、検討する。		ZA130011	厚生労働省	確定拠出年金における投資信託償還時の取扱い【新規】	5053	5053A058	1	(社)日本経済団体連合会	58	確定拠出年金における投資信託償還時の取扱い【新規】	運用の方法として投資信託が提示されている場合で、当該投資信託が投資信託及び投資法人に関する法律(以下「投信法」という。)に基づき償還される場合、当該償還については企業型運用関連運営管理機関等の意思に基づいたものとは認められないことから、運用の方法の除外には該当しないこと、また、当該投資信託に運用の指図を行っている加入者等の同意取得は不要であることを省令等に明記すべきである。例えば、企業型運用関連運営管理機関等の説明責任を免れることはならないため「企業型運用関連運営管理機関等が当該事態につき、事業主・加入者に事前に通知・説明することにより同意に代えることができる」といった旨を明記する。		確定拠出年金制度における運用の方法として、投資信託を提示している場合、投信委託会社の意思により、投信法で規定される手続きにしたがって償還されるケースが想定される。当該投信の償還については、企業型運用関連運営管理機関等の意思によるものではなく、商品保有者の過半数の異議申し立てがない限り、投信法で定める一連の手続き(「償還の公告」、「異議申述」、「償還決定」、「買取期間」、「償還」)が進められ、企業型運用関連運営管理機関等が専門的知見に基づいて行う「運用の方法の除外」とは主旨を異にするものである。また、投資信託が償還された場合、企業型運用関連運営管理機関等は当該投資信託を提示し続けることはできず、同意を得るべき当該投信の保有者も存在しないこととなる。なお、企業型運用関連運営管理機関等は、確定拠出年金法第24条の規定に基づき、当該投資信託の保有者に対して、償還に対する異議申述が可能である旨等の情報提供を行い、加入者等からの異議申述を運用の指図として記録し、運用関連運営管理機関・資産管理機関が連携し取り纏めることは可能であるが、当該加入者等全員の同意がないことをもって当該投資信託の償還を差し止める権限は有していない。以上より、投資信託の償還は確定拠出年金法第26条に規定する「運用の方法の除外には該当しない」として確認し、後念に明記することを要する。	確定拠出年金法第26条では、企業型運用関連運営管理機関等が提示運用方法から運用の方法を除外しようとするときは、当該除外しようとする運用の方法を選択して運用の指図を行っている加入者等の同意を得ることとされている。

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	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
確定拠出年金法、 確定拠出年金法施行 規則	企業型運用関連運営管理機関等が提示運用方法から運用の方法を除外しようとするときは、当該除外しようとする運用の方法を選択して運用の指図を行っている加入者等の同意を得なければならないこととされている。	b		当該償還は投信法に規定する一定の手続(広告、異議申述等)を経て行われるものであり、投信法の特内で決定された以上、企業型運用関連運営管理機関等としては商品提供が不可能になる等の点を勘案し、検討する。		ZA130011	厚生労働省	確定拠出年金法 投資信託償還時の取扱いの明記	5071	5071A026	1	社団法人信託協会	26	確定拠出年金法 投資信託償還時の取扱いの明記	<p>確定拠出年金制度における運用の方法として、投資信託を提示している場合、投資信託委託会社の意思により、投信法で規定される手続きにしたがって償還されるケースが想定される。</p> <p>当該投資信託の償還については、企業型運用関連運営管理機関等の意思によるものではなく、商品保有者の過半数の異議申し立てがない限り、投信法で定める一連の手続き(「償還の公告」、「異議申述」、「償還決定」、「買取り期間」、「償還」)が進められることとなり、企業型運用関連運営管理機関等が専門的知見に基づいて行う「運用の方法の除外」とは主旨を異にするものである。</p> <p>また、投資信託が償還された場合、企業型運用関連運営管理機関等は当該投資信託を提示し続けることはできず、同意を得るべき当該投資信託の保有者も存在しないこととなる。</p> <p>なお、企業型運用関連運営管理機関等は、確定拠出年金法第24条の規定に基づき、当該投資信託の保有者に対して、償還に対する異議申述を行うことができる旨等の情報提供を行い、加入者等からの異議申述を運用の指図として記録関連運営管理機関・資産管理機関との連携のもとに取り組みを行うことは可能であるものの、当該加入者等全員の同意がないことをもって当該投資信託の償還を差し止める権限は有していない。</p> <p>以上のことから、投資信託の償還については確定拠出年金法第26条に規定する「運用の方法の除外には該当しないこと」を確認し、省令に明記することを要望するもの。</p>			
確定給付企業年金法	確定給付企業年金は、厚生年金適用事業所の事業主が、当該事業所に使用される者の同意を得て規約を作成し、承認等を受けることにより設立される。加入者資格は、労使合意により規約で定めることが可。(確定給付企業年金法第26条)	d		確定給付企業年金及び確定拠出年金は、労使合意により、その事業所に使用される労働者の老後の所得確保を図るために導入されるものであるため、事業所単位で導入することとなっている。加入者資格については、労使合意により規約で定めることができる。なお、確定給付企業年金においては、出向先事業所を確定給付企業年金の適用事業所とした上で、出向者のみを加入者として扱うことは可能。		ZA130012	厚生労働省	確定給付企業年金および確定拠出年金における加入者範囲の見直し	5053	5053A060	1	(社)日本経済団体連合会	60	確定給付企業年金および確定拠出年金における加入者範囲の見直し	<p>厚生年金適用事業所単位の適用を廃止し、加入者の範囲については、当該企業及び従業員(労組)との合意に基づき決定することを可能とすべきである。</p> <p>法第25条の「実施事業所に使用される被用者年金被保険者」の現行解釈を改め、実施事業所と雇用関係にあり、実施事業所以外の事業所で厚生年金の被保険者資格を取得している者(具体的には、企業外への出向者)についても加入者と認めるべきである。</p>	確定給付企業年金および確定拠出年金は、企業と従業員によりその制度内容を決定する私的年金の一つであるにも関わらず、厚生年金適用事業所単位の実施となっていることから、(出向先への出向者被保険者資格を取得する者)は一脱退することとなり、制度運営上の制約がある。		
確定給付企業年金法	確定給付企業年金は、厚生年金適用事業所の事業主が、当該事業所に使用される者の同意を得て規約を作成し、承認等を受けることにより設立される。加入者資格は、労使合意により規約で定めることが可。(確定給付企業年金法第26条)	d		確定給付企業年金及び確定拠出年金は、労使合意により、その事業所に使用される労働者の老後の所得確保を図るために導入されるものであるため、事業所単位で導入することとなっている。加入者資格については、労使合意により規約で定めることができる。なお、確定給付企業年金においては、出向先事業所を確定給付企業年金の適用事業所とした上で、出向者のみを加入者として扱うことは可能。		ZA130012	厚生労働省	確定拠出年金および確定給付企業年金の加入者範囲の拡大	5079	5079A010	1	企業の資金調達の円滑化に関する協議会 (略称企業財務協議会) http://www.enkt.org/	10	確定拠出年金および確定給付企業年金の加入者範囲の拡大	<p>確定拠出年金(企業型)及び確定給付企業年金は、企業の私的年金であることから、加入者の範囲については、被用者年金の適用の有無ではなく、当該制度を実施する事業主との雇用関係の有無を基本として労働協約または就業規則で定める区分(例えば、職種等)により決定するものとすべきである。</p>	<p>(1)会社との雇用関係が維持されているにもかかわらず、出向等により被用者年金の適用外となったことで企業年金の加入者資格を喪失することは、従業員の納得性が低く理解が得られない。特に確定拠出年金制度においては、企業型から個人型(または出向先の企業型)へ資産を移換する必要があり、制度の運営スキームや費用負担等について取扱いが全(異)なってしまうため問題が多い。</p> <p>(2)適格年金制度の廃止を受け、確定拠出年金や確定給付企業年金へ移行するケースも増えているが、制度移行時点で出向等により被用者年金の適用をはずれている者については、以下のような不利益が生じている。</p> <p>移行前制度における過去の資産移換ができないことから、新制度における運用資産(元本相当)が小さくなり、資産運用上の不利益が生じる。</p> <p>過去の資産については、一時金で受け取る(分配される)ことから、退職所得扱いとならず税メリットが享受できない。</p>		

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	管理コード	制度の所管官庁	項目	要望管理番号	要望事項管理番号	要望事項補助番号	要望主体名	要望事項番号	要望事項(事項名)	具体的要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	その他(特記事項)
厚生年金基金令、確定給付企業年金法施行令	中途脱退者は、移換元制度の資格を喪失した日から起算して1年以内かつ移換先制度の資格を取得した日から起算して3月以内に、脱退一時金相当額の移換の申出を行う。	d		ご指摘のような要望を踏まえ、規約で定めれば、脱退時に脱退一時金の受給又は移換を選択させることができるよう、通知において対応したところ。		zA130013	厚生労働省	脱退一時金相当額の移換申出期限に係る弾力的運用の容認[新規]	5053	5053A062	1	(社)日本経済団体連合会	62	脱退一時金相当額の移換申出期限に係る弾力的運用の容認[新規]	企業年金における脱退一時金相当額(再就職先)が未定である等の事由により、退職時に一旦脱退一時金の支給を留保した者について、移換を義務づける(事情変更等による脱退一時金の支給は制限すること、等)についても労使合意により可能とすべきであり、退職者本人のニーズが過度に優先されるべきではない。さらに、移換の申出がないまま、移換申出期限を超過した場合の取扱いに関しては、企業の負担とならないよう配慮が必要である。		確定給付型企業年金()の移換申出について、「移換元制度における加入者資格喪失日」から起算して1年経過した日、または「移換先制度における加入者資格取得日から3カ月経過した日」の何れか早い日までの間に限って行うことができる。確定給付型企業年金から企業年金連合会への移換申出については、「移換元制度における加入者資格喪失日から起算して1年経過した日」までの間に限って行うことができる。確定給付型企業年金から確定拠出年金への移換申出については、と同様。(確定給付企業年金/厚生年金基金)	
厚生年金基金令、確定給付企業年金法施行令	中途脱退者は、移換元制度の資格を喪失した日から起算して1年以内かつ移換先制度の資格を取得した日から起算して3月以内に、脱退一時金相当額の移換の申出を行う。	d		ご指摘のような要望を踏まえ、規約で定めれば、脱退時に脱退一時金の受給又は移換を選択させることができるよう、通知において対応したところ。		zA130013	厚生労働省	脱退一時金相当額の移換申出期限に係る弾力的運用の容認	5079	5079A012	1	企業の資金調達の円滑化に関する協議会(略称企業財務協議会) http://www.enkt.org/	12	脱退一時金相当額の移換申出期限に係る弾力的運用の容認	企業年金における脱退一時金相当額の移換申出期限については、税法上の特段の事情が無い限り個別企業の状況を踏まえて労使合意により定めるべきであり、法令による一律的な規定は廃止すべきである。		脱退一時金相当額の移換は、企業の私的年金制度における取扱いに係る問題であり、申出期限等その詳細運用については基本的に各企業の状況を踏まえて労使合意により決定すべきであり、法令等により一律的に規定(規制)すべきものではない。また、移換先(再就職先)が未定である等の事由により、退職時に一旦脱退一時金の支給を留保した者について、移換を義務づける(事情変更等による脱退一時金の支給は制限すること、等)についても労使合意により可能とすべきであり、退職者本人のニーズが過度に優先されるべきではない。さらに、移換の申出がないまま、移換申出期限を超過した場合の取扱いに関しては、企業の負担とならないよう配慮が必要である。	
確定給付企業年金法	確定給付企業年金の中途脱退者が脱退一時金相当額の連合会への移換を申し出たときは、確定給付企業年金は連合会へ移換しなければならない。	c		転職先制度に企業年金制度がない場合等については、脱退一時金相当額を連合会に移換して年金化を要する必要がある。なお、本人から移換の申出があった場合においては、連合会のみならず移換先の企業年金制度や国民年金基金への移換も必ず行っていたこととなっているところ。		zA130014	厚生労働省	企業年金制度における連合会への脱退一時金相当額移換対応義務の廃止[新規]	5053	5053A063	1	(社)日本経済団体連合会	63	企業年金制度における連合会への脱退一時金相当額移換対応義務の廃止[新規]	企業年金は、私的年金である以上、原則、規約の強制的変更があってはならない。脱退一時金相当額の連合会への移換についても、移換元となる年金制度において労使合意を得て、規約を定めてから実施できるものとするべきである。 また、運用機能を担う組織は、純粋な私的年金のみを対象とし、代行部分は含まず、財政の裏付けのあることが望ましい。その役割を純粋な民間に開放することやアメリカのようなIRAの導入を検討すべきである。		確定給付型の企業年金制度(確定給付企業年金/厚生年金基金)からの中途脱退者については、一時金支払先を企業年金連合会(以下連合会)とする規約変更を行った上で脱退一時金相当額の連合会への移換を申し出ることが可能であり、中途脱退者から申し出を受けた年金基金等は、対応しなければならないこととされている。なお、連合会から他の確定給付型年金制度や、連合会を介しない年金制度同士の移換については、移換元、移換先双方の規約に定める場合に限り行うことができる。(改正2004年6月11日法律第104号による)	

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	管理コード	制度の所管官庁	項目	要望管理番号	要望事項管理番号	要望事項補助番号	要望主体名	要望事項番号	要望事項(事項名)	具体的要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	その他(特記事項)	
確定給付企業年金法	確定給付企業年金の中途脱退者が脱退一時金相当額の連合会への移換を申し出たときは、確定給付企業年金は連合会へ移換しなければならない。	c		転職先制度に企業年金制度がない場合等については、脱退一時金相当額を連合会に移換して年金化を図る必要がある。本人から移換の申出があった場合には、連合会のみならず移換先の企業年金制度や国民年金基金への移換も必ず行っていただくこととなっているところ。		zA130014	厚生労働省	企業年金制度における連合会への脱退一時金相当額移換対応義務の廃止	5079	5079A013	1	企業の資金調達の円滑化に関する協議会(略称:企業財務協議会) http://www.enkt.org/	13	企業年金制度における連合会への脱退一時金相当額移換対応義務の廃止	脱退一時金相当額の連合会への移換についても、移換元となる年金制度における労使合意に基づき、規約で定められる場合に限り実施できるものとするべきである。		企業年金制度の運営は、各社の状況を踏まえて労使合意に基づき運営するのが原則であり、強制されるものではないと考える。		
確定給付企業年金法	確定給付企業年金の老齢給付金の支給資格は、以下のときに与えられる。 ・60歳以上65歳以下の規約で定める年齢に達したとき ・50歳以上60歳未満の規約で定める年齢に達した日以後に実施事業所に使用されなくなったとき ・20年を超える加入期間を老齢給付金の給付を受けるための要件として定めなければならない。	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、年金として支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別例的なものであり、老齢給付金の趣旨を逸脱する措置を認めることはできない。 確定給付企業年金は、事業主が従業員の老後の生活を安定したものにすべく(行うものであり、当該事業主に20年以上従事していた従業員の受給権保護の観点から、認めることはできない。 老齢給付金は、企業の従業員の老後の安定を図るために支給するものであるとの位置付けから、一定の年齢に達した場合に支給を開始することとしているもの。65歳以上で働いている者が下がっている現状を踏まえ、65歳以上の規約で定める日での支給を認めることはできない。		zA130015	厚生労働省	確定給付企業年金(老齢給付金)における支給要件の弾力化	5053	5053A064	1	(社)日本経済団体連合会	64	確定給付企業年金(老齢給付金)における支給要件の弾力化	a)50歳未満で退職した者についても、50歳以上60歳未満の規約に定める年齢に到達した時点で年金の支給開始を可能とすべきである。 b)60歳から65歳までの到達日以外の、例えば退職日などの規約に定める到達日から年金の支給開始を可能とすべきである。 65歳超で定年年齢が設定されている場合、65歳超の規約で定める年齢に達した時点で受給開始を可能とすべきである。	(要望の理由 右下の続き) 2004年の高齢者雇用安定法の改正により65歳までの継続雇用が義務化され、65歳超の定年年齢設定や定年年齢を廃止する企業もでてくることと想定され、労使合意のもと、65歳超の企業の実情に合った支給開始年齢が選択できるようにすべきである。	a)既に退職という事象が発生しており、かつ、50歳以上の規約に定める年齢到達という要件を満たした状態であるにもかかわらず、退職という事象の発生時期の問題のみによって年金受給を制限されることは、受給権者本人の納得が得られない。また、企業内における制度運営の観点から、50歳以上退職者との均衡を図る必要がある。さらには、ライフサイクルなどの観点からも、60歳未満退職者について、50歳～60歳の間における年金受給ニーズは高いと考えられる。 b)年金は退職後の所得保障を目的とするため、在職中に年金が開始することは制度の趣旨に合わない。また、弾力化の措置により事務負担の軽減を図ることができる。 加入期間が20年以上の場合であっても、年金受給の資格を付与しないことで、一時金だけの給付としたニーズが強い。また、制度設計の自由化により、適格退職年金など企業の退職金制度からの移行を促すことが期待できる。	老齢給付金の支給開始は、60歳～65歳の到達日であり、50歳以上で退職した場合には、退職時から年金受給が可能となっている。 a)50歳未満で退職(加入者資格の喪失)した場合は、60歳到達時までに年金の受給ができない。 b)企業の定年年齢が、例えば年齢満60歳の誕生日以降に到来する3月末日である場合は、年金の開始(60歳誕生日)は在職中となってしまふ。 老齢給付金について、20年を超える加入期間を受給資格の要件として定めなければならないことになっている。 老齢給付金の支給開始は65歳超とできない。	
確定給付企業年金法、厚生年金保険法、関連政省令・通知	確定給付企業年金の老齢給付金の支給資格は、以下のときに与えられる。 ・60歳以上65歳以下の規約で定める年齢に達したとき ・50歳以上60歳未満の規約で定める年齢に達した日以後に実施事業所に使用されなくなったとき	c	-	次期制度改正時に検討。		zA130015	厚生労働省(確定給付企業年金における支給要件の弾力化)	確定給付企業年金・厚生年金基金における制度設計の自由度向上	5071	5071A014	1	社団法人信託協会	14	確定給付企業年金・厚生年金基金における制度設計の自由度向上	顧客ニーズに合わせた柔軟な制度要件による制度間の円滑な移行を促進し、公的年金を補完する役割を担っている各企業年金制度の普及・拡充への基礎を整備するもの。 ・ キャッシュバランスプランは、運用リスクの年金財政への影響軽減が可能となる有意義な方式であり、確定給付型の企業年金の一層の普及・充実のため更なる選択肢の拡充を求めるもの。 ・ 現状、老齢給付金支給要件は60歳以上65歳以下の規約で定める年齢に達したときとされている。高齢者に係る勤務形態が多様化するなかで、企業としては、雇用政策上「雇用が年金」という選択肢を設けるため退職を支給要件としたいというニーズがあることから、例えば60歳以上の退職を支給要件とする等の措置を要望するもの。老後の安定という観点からも加入者にとって特段の支障はないと考える。 ・ 現状、上記計算に係る割引率として、「前回の財政計算の下限予定利率」を用いることとされており、今後これが給付利率を上回ると一時金支給が年金支給に対し不利益となるため、一時金支給への制限緩和を要望するもの。なお、平成17年10月の省令改正において割引率の一定の見直しが行われることとなるが、一層の制限緩和をしていただきたい。				

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	管理コード	制度の所管官庁	項目	要望管理番号	要望事項管理番号	要望事項補助番号	要望主体名	要望事項番号	要望事項(事項名)	具体的要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	その他(特記事項)
確定給付企業年金法	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できない。		zA130015	厚生労働省	確定給付企業年金(老齢給付金)の支給要件の緩和	5079	5079A005	1	企業の資金調達の円滑化に関する協議会(略称:企業財務協議会) http://www.enkt.org/	5	確定給付企業年金(老齢給付金)の支給要件の緩和	50歳未満で退職(加入者資格を喪失)した年金受給資格者についても、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。		(1)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低く、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上問題である。 (2)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50~60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	確定給付企業年金の老齢給付金の受給資格は、以下のときに与えられる。 ・60歳以上65歳以下の規約で定める年齢に達したとき ・50歳以上60歳未満の規約で定める年齢に達した日以後に実施事業所に使用されなくなったとき 20年を超える加入期間を老齢給付金の給付を受けるための要件として定めなければならない。 老齢給付支給開始要件は、法令に定めのある事項を満たす限り、規約で定めることとなっている。	c, d		老齢給付金は、企業の従業員の老後の安定を図るために支給するものであるとの位置付けから、一定の年齢に達した場合に支給を開始することとしているもの、65歳以上で働く者は給与が下がっている現状を踏まえると、65歳以上の規約で定める日での支給を認めることはできない。 60歳から65歳までの間の退職時支給については、次期制度改正時に検討。 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。 確定給付企業年金は、事業主が従業員の老後の生活を安定したものにすべく(行うものであり、当該事業主に20年以上従事していた従業員の受給権保護の観点から、認めることはできない。加入者期間から休職期間を除いた期間を「給付算定期間」として定め、それを基に給付額を計算することは可能。 確定給付企業年金法は、年金に重点を置いた法律であり、「一時金>年金」となるような取扱いが認められない。		zA130015	厚生労働省(確定給付企業年金における支給要件の弾力化)	確定給付企業年金制度における老齢給付金の支給要件等の緩和	5097	5097A014	1	生命保険協会	14	確定給付企業年金制度における老齢給付金の支給要件等の緩和	65歳超で定年年齢が設定されている場合、65歳の規約で定める年齢に到達した時点で年金の受給開始を可能とさせていただきたい。60歳から65歳までの規約に定める到達日から年金の支給開始を可能とさせていただきたい。50歳未満で退職した者についても、50歳以上60歳未満の規約に定める年齢に到達した時点で年金の受給開始を可能とさせていただきたい。加入期間が20年以上の場合でも、老齢給付金を設定しない取扱いを可能とさせていただきたい。加入期間から労働協約等に規定する休職期間を控除する取扱いを可能とさせていただきたい。老齢給付金の支給年齢要件以外の要件を満たす者に支給する脱退一時金の額について、老齢給付金の受給権者になったときに支給する給付の現価相当額と支給開始時点で比較する取扱いを認めて頂きたい。		65歳超で定年年齢が設定されている場合、65歳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させていただきたい。また、企業内における制度運営の観点から、50歳以上退職者との均衡を図る必要がある。さらには、ライフサイクルなどの観点からも、50歳未満退職者について、50歳~60歳の間における年金受給ニーズは高いと考えられる。 ・年金は退職後の所得保障を目的とするため、在職中に年金が開始することは制度の趣旨に合わない。また、弾力化の措置により事務負担の軽減を図ることができる。加入期間が20年以上の場合であっても、年金受給の資格を付与しないで、一時金だけの設定としたいニーズが強い。また、制度設計の自由化により、適格退職年金など企業の退職金制度からの円滑な移行を促すことができる。 ・資格喪失により加入期間から休職期間の控除は可能ではあるが、受給権の発生等が伴うため、取扱いの緩和により複雑な制度運営の負担の緩和を図ることができる。 ・老齢給付金の支給年齢要件以外の要件を満たす者に支給する脱退一時金を繰り上げる際に、付利は要件とされていないため、取扱いの緩和により適格退職年金など企業の退職金制度	
確定給付企業年金法、厚生年金保険法、関連政省令・通知	キャッシュバランスプランにおいては、一定の要件のもとで、受給開始後の最低保証額を指標に連動させて改定することが可能となっている。 キャッシュバランスプランの再評価指標については、客観的かつ合理的に予測可能なものであり、ある程度安定的なものであること、定率、国債の利回りに加えて、「全国消費者物価指数」、「貴金属指数」を用いることができることとなっている。	c, d		キャッシュバランスプランにおいては、受給開始後の最低保証額を指標に連動させて改定する取扱いを認めていなかったが、平成15年の弾力化により、一定の要件のもとでは、受給開始後の最低保証額を指標に連動させて改定することが可能となっている。なお、給付額に下限を設けない制度については、確定給付という趣旨にそぐわないため、導入困難。 キャッシュバランスプランの再評価指標については、客観的かつ合理的に予測可能なものであり、ある程度安定的なものであること、定率、国債の利回りに加えて、「全国消費者物価指数」、「貴金属指数」を用いることができるよう平成15年5月に弾力化。「市場インデックス」については、客観的かつ合理的に予測可能である程度安定的という要件を満たさないものと考えられるため、指標として用いることは認められない。		zA130016	厚生労働省	確定給付企業年金におけるキャッシュバランスプランの選択肢の拡充	5053	5053A066	1	(社)日本経済団体連合会	66	確定給付企業年金におけるキャッシュバランスプランの選択肢の拡充	退職一時金制度や適格退職年金からの円滑な移行を促進するために、以下のとおりキャッシュバランスプランに係る選択肢の拡充を行うべきである。 給付額に下限を設けない制度の導入、あるいは、下限を設ける場合はさらなる運営の弾力化を行うこと 市場インデックスなどを用い、従前の再評価率と組み合わせる再評価指標の拡充を行うこと		キャッシュバランスプランは、運用リスクの年金財政への影響軽減が可能となる有意義な方式であることから、確定給付型の企業年金における一層の普及・充実のためには、さらなる選択肢の拡充が必要である。 特に、再評価率については、キャッシュバランスプランの魅力を高めるため、あるいは資産運用との連動性を高めるために市場インデックスを組み入れた複合ベンチマークの指標の採用を認めるべきである。	あらかじめ定めた給付を算定する際の年金換算率は通常、下限予定利率を用いるが、下限予定利率が低下した場合において年金換算率の引下げを行うと、当初の下限利率で定める最低保証額を下回るケースがある。2003年5月30日厚生労働省令の改正により、規約に改定方法を示し、受給者の事前同意を得るなどの一定条件のもとで最低保証額の変動が可能となったが、市場連動する評価率は採用されていない。

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	管理コード	制度の所管官庁	項目	要望管理番号	要望事項管理番号	要望事項補助番号	要望主体名	要望事項番号	要望事項(事項名)	具体的要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	その他(特記事項)
確定給付企業年金法第59条～第63条 確定給付企業年金法施行規則第53条～第59条、附則第2条	確定給付企業年金の財政検証については、確定給付企業年金の財政運営基準上、シミュレーション方式(積立不足を一定期間内に償却するよう掛金引上げを設定する方式)の選択肢を優先するよう掛金引上げを設定する方式)の選択肢をとることも可能となっている。	d		確定給付企業年金の財政検証については、平成15年12月、確定給付企業年金の財政運営基準に、各年金プランが弾力的運営ができるようシミュレーション方式(積立不足を一定期間内に償却するよう掛金引上げを設定する方式)の選択肢を追加したところであり、厚生年金基金・確定給付企業年金間の移行において新たな負担が生じることはない。なお、適格退職年金からの移行については、緩和措置が経過措置として設けられている。		ZA130016	厚生労働省	確定給付企業年金等の財政検証に伴う掛金追加提出の要件緩和	5053	5053A070	1	(社)日本経済団体連合会	70	確定給付企業年金等の財政検証に伴う掛金追加提出の要件緩和	・ 代行返上等の制度間移行によって大幅に掛金負担が増加することがないように、非継続基準に抵触した場合の積立期限を弾力化するべきである(掛金提出年数を延長する)。		・ 厳しい運用環境の中で、企業年金を維持していくとする基金や母体企業に対し、検証結果により新たな掛金提出を求めることは、かつて年金制度存続の道を険しくすることに繋がるおそれがある。 ・ 企業年金制度は長期にわたって継続されることに鑑み、環境変動による制度運営負担を軽減する観点から、特に代行返上等の制度的な特例事由に基づく非継続基準抵触時の掛金提出の要件緩和が求められる。	確定給付企業年金及び厚生年金基金は、決算時に財政検証を実施し、制度間移行等の有無に関わらず、非継続基準の適用により一定期間内の積立基準確保が求められている。積立比率(積立金額/最低積立基準額)が0.8未満の部分は5年、0.8以上の0.9未満の部分は10年、0.9以上の部分は15年で、それぞれ不足分を解消する必要がある。また、積立水準の回復計画を作成する方法も認められている。
確定給付企業年金法、厚生年金保険法、関連政省令・通知	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以上の同意等のほか、給付減額の適切な理由が必要。 キャッシュバランスプランにおいては、一定の要件のもとで、受給開始後の最低保障額を指標に運動させて改定することが可能となっている。キャッシュバランスプランの再評価指標については、客観的かつ合理的に予測可能なものであり、ある程度安定的なものについて、指標として用いることを認めており、定率、国債の利回りに加えて、「全国消費者物価指数」、「賃金指数」を用いることができることとなっている。 選択一時金の支給上限である「保証期間に係る現価相当額」の計算に用いる割引率として、「前回の財政計算の下限予定利率」を用いることとしている。	c c c c c		・ 加入者期間・加入者待機期間に係る制限を緩和することで、例えば、給付開始時期を遅らせるなどのおそれがあり、受給者保護の観点から緩和は考えていない。 ・ 加入者や受給者等の受給権保護等を図るため、必要な手続きを終了して、給付の内容が容易に変更できる完全調整の導入は、現時点では考えていない。 ・ キャッシュバランスプランにおいては、受給開始後の最低保障額を指標に運動させて改定する取扱いを認めていなかったが、平成15年の弾力化により、一定の要件のもとでは、受給開始後の最低保障額を指標に運動させて改定することが可能となっている。なお、給付額に下限を設けない制度については、確定給付という趣旨にそぐわないため、導入困難。キャッシュバランスプランの再評価指標については、客観的かつ合理的に予測可能なものであり、ある程度安定的なものについて、指標として用いることを認めており、定率、国債の利回りに加えて、「全国消費者物価指数」、「賃金指数」を用いることができることとなっている。 ・ 選択一時金の支給上限である「保証期間に係る現価相当額」の計算に用いる割引率として、「前回の財政計算の下限予定利率」を用いることとしている。 ・ 下限予定利率が給付利率を上回った場合には、年金額の増額で対応するのが適切と考えられる。		ZA130016	厚生労働省(確定給付企業年金、厚生年金基金における制度設計・財政運営の自由度の向上)	確定給付企業年金・厚生年金基金における制度設計の自由度向上	5071	5071A014	2	社団法人信託協会	14	確定給付企業年金・厚生年金基金における制度設計の自由度向上	・ 確定給付企業年金・厚生年金基金の加入者や受給者等に対する給付額に上限を設けることにより、加入者が負担する掛金相当額以上の給付の上乗せを行うことが多い。これは、加入者と事業主双方で掛金を負担し、一層の給付の充実を図るものである。 ・ 給付における完全調整の容認 ・ キャッシュバランスプランに係る選択肢の拡大(給付額に下限を設けない制度の導入、下限を設ける場合の運営の弾力化、再評価指標の拡大) ・ 確定給付企業年金法における年齢給付金の支給要件の緩和(例えば、60歳以上の退職を支給要件とする)と併せて、前回の財政計算の下限予定利率を可及的に引き上げることとする。 ・ 選択一時金の支給上限に係る制限の緩和(例えば、選択一時金の支給上限である「保証期間に係る現価相当額」の計算に用いる割引率として、「一時金選択時に支給されている年金額または支給される予定の年金額の給付利率」を使用する取扱いを認めること。)		・ 顧客ニーズに合わせた柔軟な制度要件による制度間の円滑な移行を促進し、公的年金を補完する役割を負っている各企業年金制度の普及、拡充への基礎を整備するもの。 ・ キャッシュバランスプランは、運用リスクの年金財政への影響軽減が可能となる有意義な方式であり、確定給付型の企業年金の一層の普及・充実にため更なる選択肢の拡充を求めるもの。 ・ 現状、年齢給付金支給要件は60歳以上65歳以下の規約で定める年齢に達したときとされている。高齢者に係る勤労形態が多様化するなかで、企業としては、雇用政策上「雇用か年金か」という選択肢を設けるため退職を支給要件としたいというニーズがあることから、例えば60歳以上の退職を支給要件とする等の措置を要望するもの。 ・ 現状、上記計算に係る割引率として、「前回の財政計算の下限予定利率」を用いることとされており、今後これが給付利率を上回ると一時金支給が年金支給に対し不利益となるため、一時金支給への制限緩和を要望するもの。なお、平成17年10月の省令改正において割引率の一定の見直しが行われたこととなるが、一層の制限緩和をしていただきたい。	
確定給付企業年金の規約の承認及び認可の基準について(平成14年3月29日省令第0329003号) 別紙1 確定給付企業年金の規約の承認及び認可の基準3-2-(4)給付額の算定方法	掛金に加入者負担のある制度における給付額は、当該加入者負担をしないものにかかる給付額を定めなければならない。また、給付額について、当該掛金の負担額に相当する額程度の差を設けなければならない。	c		確定給付企業年金法第31条第2項に定める「不当な差別」につながるおそれがあることから、現時点での緩和措置は考えていない。		ZA130016	厚生労働省	確定給付企業年金における制度設計の自由度向上	5071	5071A015	1	社団法人信託協会	15	確定給付企業年金における制度設計の自由度向上	・ 掛金に加入者負担のある制度においては、加入者負担をする者としていない者の給付額には、「当該掛金の負担額に相当する額程度」とされているため、加入者にとっては、加入者負担をする場合の事業主による掛金の上乗せというメリットが得られないこととなる。 ・ 「当該掛金の負担額に相当する額」より大きい差額を設けることも認めていただきたい。		・ 適格年金において掛金の加入者負担を設ける場合、加入者負担をする者について事業主も追加で掛金を負担することにより、加入者が負担する掛金相当額以上の給付の上乗せを行うことが多い。これは、加入者と事業主双方で掛金を負担し、一層の給付の充実を図るものである。 ・ しかし、確定給付企業年金においては、加入者負担をする者としていない者の給付額の差は「当該掛金の負担額に相当する額程度」とされているため、加入者にとっては、加入者負担をする場合の事業主による掛金の上乗せというメリットが得られないこととなる。 ・ このため、適格年金から確定給付企業年金に移行する際に、加入者負担制度への理解が得られず、加入者負担制度を廃止する事例がある。 ・ 確定給付企業年金においても、掛金の加入者負担及び事業主の追加負担に基づいて一層の給付の充実を図ることができるよう、上記のとおり要望する。	

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	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
確定給付企業年金法第59条～第63条 確定給付企業年金法施行規則第53条～第59条、附則第2条	確定給付企業年金の財政検証については、確定給付企業年金の財政運営基準上、シミュレーション方式(積立不足を一定期間内に償却するように掛金引上げを設定する方式)の選択肢をとることも可能となっている。	d		確定給付企業年金の財政検証については、平成15年12月、確定給付企業年金の財政運営基準に、各年金プランが弾力的運営ができるようシミュレーション方式(積立不足を一定期間内に償却するように掛金引上げを設定する方式)の選択肢を追加したところであり、厚生年金基金・確定給付企業年金間の移行において新たな負担が生じることはない。なお、過格退職年金からの移行については、緩和措置が経過措置として設けられている。		zA130016	厚生労働省	確定給付企業年金・厚生年金基金における財政運営の自由度向上	5071	5071A016	1	社団法人信託協会	16	確定給付企業年金・厚生年金基金における財政運営の自由度向上	・確定給付企業年金及び厚生年金基金については、制度間移行等の有無に関わらず、非継続基準の適用により一定期間内の積立基準確保が求められている。 ・代行返上等の制度間移行によって大幅に掛金負担が増加することがないよう、非継続基準に抵触した場合の積立期間を弾力化していただきたい。		・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、非継続基準抵触時の積立期限の延長を求めたい。	
確定給付企業年金法施行規則第58条、第59条 厚生年金保険法関連通知(厚生年金基金の財政運営について)	非継続基準の財政検証に抵触した場合の対応として、現状の法令では積立比率に応じた掛金を追加拠出する方法 回復計画を策定する方法の2通りが定められている。	b		ご要望をふまえ、今後、対応を検討する。		zA130016	厚生労働省	確定給付企業年金・厚生年金基金における財政運営の自由度向上	5071	5071A017	1	社団法人信託協会	17	確定給付企業年金・厚生年金基金における財政運営の自由度向上	・非継続基準の財政検証に抵触した場合の対応として、現状の法令では積立比率に応じた掛金を追加拠出する方法 回復計画を策定する方法の2通りが認められている。 ・財政検証に抵触した決算年度の翌々年度初において制度変更や繰越不足金の解消を行うことを決定した場合、では当該変更等を考慮した上で翌々年度初からの掛金を設定することができるが、では当該変更等による最低積立基準額や翌々年度以降の掛金水準の変動を見込んで追加拠出額を設定することができない。 ・この部分につき、の取扱いと同様、決算以降の制度変更や繰越不足金の解消による最低積立基準額や翌々年度以降の掛金水準の変動を考慮して追加拠出額を算定できるようにして頂きたい。		・給付減額や繰越不足金の解消のような財政健全化策を実施した場合であっても、それとは無関係に追加拠出の額が決まるとなると、財政健全化の意欲が削がれ、健全な財政運営の遂行の妨げとなる可能性があるため、回復計画と同様の取扱いを要望するもの。	
確定給付企業年金法施行令第77条 厚生年金保険法施行令第41条の6	複数の事業主が1つの年金制度を実施している場合において、一部の事業所のみ確定拠出年金へ移行するには、制度全体の最低積立基準額(もしくは数理債務)に対する不足分を一括拠出しなければならない。	c		確定給付企業年金や厚生年金基金の一部を確定拠出年金に移行する際の、全体としてのフルファンディング規定を緩和することは、受給権保護の観点から、考えていない。		zA130016	厚生労働省	確定給付企業年金・厚生年金基金における財政運営の自由度向上	5071	5071A018	1	社団法人信託協会	18	確定給付企業年金・厚生年金基金における財政運営の自由度向上	・複数事業主が1つの年金制度を実施している場合、一部の事業所のみ確定拠出年金へ移行したいというニーズも生じている。この場合、現状の法令においては制度全体の最低積立基準額(もしくは数理債務)に対する不足分を一括拠出しなければ、当該事業所に係る年金資産を確定拠出年金制度へ移換することはできない。 ・このような場合においても、確定拠出年金へ移行する事業所に係る最低積立基準額(もしくは数理債務)の不足分を一括拠出すれば、当該事業所に係る年金資産を確定拠出年金制度へ移換できるよう、一括拠出の範囲を緩和して頂きたい。		・現状の法令においては、確定拠出年金へ移行しない事業所についても最低積立基準額(もしくは数理債務)に対する不足分を一括拠出する必要がある。このように確定拠出年金への移行とは無関係の事業所においても追加負担が発生するスキームとなっており、結果的に一部の事業所のみ確定拠出年金へ移行することは非常に困難な状況にある。 ・この為、一括拠出の範囲を緩和することにより、確定拠出年金への移行の自由度が向上するよう要望するもの。	

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	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
確定給付企業年金 法施行規則第49条	財政再計算を実施する場合の計算基準日について、 適用日前1年以内のいずれの日 適用日前1年6ヶ月以内の確定給付 企業年金の決算日 の何れかで定める必要がある。	c		初回決算をむかえる前の財政再計算 では、加入者数の大幅変動等、変更計 算を実施する理由となった事象が発生 する前のデータに基づくとすることな ってしまうので、認められない。		ZA130016	厚生労働省	確定給付企業年金における財政運 営の自由度向上	5071	5071A019	1	社団法人信託協会	19	確定給付企業年金における財政運 営の自由度向上	・財政再計算を実施する場合の計算基 準日について、 適用日前1年以内のいずれの日 適用日前1年6ヶ月以内の確定給付 企業年金の決算日 の何れかで定める必要があるが、確定 給付企業年金で初回決算を行って いない場合、を採用することはできず、 に従って計算基準日を定める必要 がある。 ・この部分につき、確定給付企業年金 で初回決算を行っていない場合であ っても、適用日前1年6ヶ月以内の適格年 金(権利義務承継の場合に限る)もしく は厚生年金基金の決算月であれば、 当該決算月を計算基準日とする取扱 いも認めて頂きたい。		・現状では確定給付企業年金の初回 決算を行っていない場合において、上 記により財政再計算を行う必要があ り、決算日以外を計算基準日として改 めてデータ確定した後に財政再計算を 行うこととなるので、円滑な規約変更 に係る認可申請の妨げとなっている。本 要望は、初回決算を行っていない場合 であっても、初回決算後の取扱いと同 様の取扱いを要望するものである。	
厚生年金保険法、確 定給付企業年金法	厚生年金基金又は確定給付企業年金 の一部の実施事業所に係る権利義務 を他の厚生年金基金又は確定給付企 業年金に移転することができる。	c		実施事業所に使用される者の権利義 務のうち一部のみを他の制度へ移転す る場合、加入期間をどのように分散し て移転するか等の問題があるため、認め ることは困難。		ZA130016	厚生労働省	確定給付企業年金・厚生年金基金 における制度運営の自由度向上	5071	5071A020	1	社団法人信託協会	20	確定給付企業年金・厚生年金基金 における制度運営の自由度向上	・「一部の実施事業所に係る権利義務 承継」のように対象者を区分して権利 義務承継することは認められている が、以下のように「一部の給付に係る 権利義務承継」は現状認められていな い。 ・「第1年金と第2年金からなる2階建ての 制度において、一部の実施事業所の 第2年金部分を別の確定給付企業年 金制度へ権利義務承継する場合若しく は当該事業所のみで新たに確定給付 企業年金制度を実施する場合」 ・このような「一部の給付に係る権利 義務承継」についても可能として頂きたい。		・今後、複数事業主による確定給付企 業年金が増加していくにつれて、上記 のようなニーズも出てくると思われるの で、企業側のニーズに柔軟に対応でき るよう要望するもの。 ・例えば、複数事業主が1つの年金制 度を実施している場合で、全事業主共 通の給付設計に加えて親会社のみが 退職金を移行しているケースにおい て、親会社の一部を共に確定給付企 業年金制度を実施している子会社に 営業譲渡した場合に、当該退職金移 行部分に係る給付のみを子会社が実 施する別の確定給付企業年金に権利 義務承継することを可能とするための 措置。	
確定給付企業年金 法第59条～第64条 確定給付企業年金 法施行令第37条 確定給付企業年金 法施行規則第53条 ～第66条、附則第2 条 確定給付企業年金 法施行規則第55条 第1項第1号に規定 する予定利率(厚生 労働省告示)	確定給付企業年金の財政検証につ いては、非継続基準に用いる予定利率に ついて、30年国債5年平均に0.8～1.2を 乗じたものを用いることができること となっている。	d		確定給付企業年金の財政検証につ いては、平成15年度から、非継続基準 に用いる予定利率について、20年国債5 年平均に0.8～1.2を乗じたものを用い ることができるよう弾力化されたが、その 後、金利水準の短期的な変動による影 響をできるだけ抑制する観点から、30 年国債5年平均に0.8～1.2を乗じたもの を用いることができることとした。		ZA130016	厚生労働省	確定給付企業年金における財政核 証の割引計算に用いる予定利率の 水準設定の弾力化	5079	5079A003	1	企業の資金調達 に関する協議会 (略称企業財務協議会) http://www.enkt.org/	3	確定給付企業年金における財政核 証の割引計算に用いる予定利率の 水準設定の弾力化	確定給付企業年金制度に課されてい る財政検証につき、現実的な運用利率 や運用上のボラティリティ等を勘案し、 非継続基準の予定利率の弾力化を認 めるべきである。		(1)非継続基準の予定利率は、30年 国債5年平均の1.2倍まで緩和された が、実際の企業年金の運用の期待収 益率との乖離はまだ大きく、運用期待 収益率と予定利率の差は全て積立過 剰となってしまう、企業に余分な拠出 金負担を強いることになる。又、企業 の運用に対する意欲・株式市場への 投資意欲を、阻害することになる。 (2)また、非継続基準の債務の概念 は、実際の退職金とは大幅に異なるも のであり、企業からすると過大な保全 と言わざるを得ない。更に、非継続基 準の評価によって算出された不足分を 埋め合わせるための資金の確保がで きず、結果として税制適格年金から確 定給付企業年金への移行を躊躇させ る要因となっている。	

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	管理コード	制度の所管官庁	項目	要望管理番号	要望事項管理番号	要望事項補助番号	要望主体名	要望事項番号	要望事項(事項名)	具体的要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	その他(特記事項)	
確定給付企業年金法第36条、第41条	確定給付企業年金の老齢給付金の支給資格は、以下のときに与えられる。 ・60歳以上65歳以下の規約で定める年齢に達したとき ・50歳以上60歳未満の規約で定める年齢に達した日以後に実施事業所に使用されなくなったとき 20年を超える加入期間を老齢給付金の給付を受けるための要件として定めはならない。 老齢給付支給開始要件は、法令に定めのある事項を満たす限り、規約で定めることとなっている。	c	d	老齢給付金は、企業の従業員の老後の安定を図るために支給するものであるとの位置付けから、一定の年齢に達した場合に支給を開始することとしているもの。65歳以上で働く者は給与が下がっている現状を踏まえ、65歳以上の規約で定める日での支給を認めることはできない。また、年齢に到達したら早急に支給する必要があり、到達日以降一定期間をおいてからの支給を認めることはできない。 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。 確定給付企業年金は、事業主が従業員の老後の生活を安定したものにすべく(行うものであり、当該事業主に20年以上従事していた従業員の受給権保護の観点から、認めることはできない。加入者期間から休職期間を除いた期間を「給付算定期間」として定め、それを基に給付額を計算することは可能。確定給付企業年金法は、年金に重点を置いた法律であり、「一時金」・年金」となるような取扱いには認められない。		ZA130016	厚生労働省(確定給付企業年金、厚生年金基金における制度設計・財政運営の自由度の向上)	確定給付企業年金制度における老齢給付金の支給要件等の緩和	5097	5097A014	2	生命保険協会	14	確定給付企業年金制度における老齢給付金の支給要件等の緩和	既に退職という事実が生じており、かつ、60歳以上の規約に定める年齢到達という要件を満たした状態であるにもかかわらず、退職という事実の発生時期の問題のみによって年金受給を制限されることは、受給権者本人の納得が得られない。また、企業内における制度運営の観点から、50歳以上退職者との均衡を図る必要がある。さらには、ライフサイクルなどの観点からも、50歳未満退職者について、50歳～60歳の間における年金受給ニーズは高いと考えられる。 ・年金は退職後の所得保障を目的とするため、職中に年金が開始することは制度の趣旨に合わない。また、弾力化の措置により事務負担の軽減を図ることができる。加入期間が20年以上の場合であっても、年金受給の資格を付与しないで、一時金だけの設定としたいニーズが強い。また、制度設計の自由化により、適格退職年金など企業退職年金制度からの円滑な移行を促すことが期待できる。 ・資格喪失により加入期間から休職期間の控除が可能ではあるが、受給権の発生等が伴うため、取扱いの緩和により複雑な制度運営の負担の緩和を図ることができる。 ・老齢給付金の支給年齢要件以外の要件を満たす者に支給する脱退一時金を繰下げする際に、付利は要件とされないため、取扱いの緩和により適格退職年金など企業退職年金制度				
確定給付企業年金法	確定給付企業年金の規約の制定・変更においては、軽微な変更を除き厚生労働大臣の承認が必要。(軽微な変更は届出、一部、届出を不要とするものもある。) 確定給付企業年金の一部の事業所に係る権利義務を他の確定給付企業年金に承継する場合には、厚生労働大臣の承認、認可が必要。	c		確定給付企業年金における規約の変更にかかる承認、認可申請手続きについては、他の確定給付企業年金へ権利義務の承継を行う場合、加入者にとって、将来の給付の額が減るなど不利益な変更となる恐れがあることから承認、認可としているところであり、事後の届出とすることはできない。 添付書類については、承認等に当たり必要最低限のものである。		ZA130017	厚生労働省	確定給付企業年金における規約の承認、認可申請手続きの緩和	5053	5053A069	1	(社)日本経済団体連合会	69	確定給付企業年金における規約の承認、認可申請手続きの緩和	一定の要件を満たす場合(例えば、転籍の発生に伴うポータブルベンションの実施など)については、事前の承認、認可申請を緩和し、事後届出制の導入及び届出を不要とする範囲の拡大を図るべきである。 また、事前の承認、認可申請を要する場合においても、申請手続きに係る提出書類の簡素化が求められる。法令等の解釈の修正・追加、個別事例集もしくは確定給付企業年金用Q&Aを作成するなど、規約の承認、認可基準をできる限り明確化し、手続きが効率化できるようにすべきである。		確定給付企業年金制度では、規約(制度)の制定・変更にかかる承認、認可申請手続きが必要とされており、過度の規制となっている。特に、適格退職年金では大多数が自主審査を経て受託機関が国税庁へ届出を行っているのに対し、確定給付企業年金では、事業主が厚生労働大臣へ承認、認可申請を行わなければならない。委託者の負担が増大している。その際、個別照会が必要となるケースも多く、あらかじめ当局の法令解釈が明確化され、事例集やQ&Aなどで今までの判断事例等が開示されていけば、あらかじめ対応でき、承認、認可も効率化、迅速化することが可能と思われる。厚生年金基金は、最多でも1,800基金程度であったために、認可申請制度でも可能であったと思われるが、適格退職年金(現在、50,000件以上)の一定割合が確定給付企業年金へ移行するにあたっては、スムーズな許認可運営を促すためにも、手続きの緩和、効率化が不可欠である。	確定給付企業年金制度では、規約(制度)の制定・変更に係る承認、認可申請手続きについて、適格退職年金制度からの移行の場合を含め、原則として、厚生労働大臣へ申請書を提出し、事前に承認、認可を受ける手続きを行わなければならない。また、申請に要する書類は多岐に亘っている。このため、円滑な規約の制定・変更に支障をきたす恐れがある。 一定の要件を満たす場合(転籍の発生に伴うポータブルベンションの実施等)については、事前の承認、認可申請を緩和し、事後の届出で足りる範囲及び届出を不要とする範囲を拡大することを認めていただきたい。 また、事前の承認、認可申請を要する場合においても、申請手続きに係る提出書類の簡素化を図っていただきたい。	また、申請に要する書類は多岐に亘っている。さらに、事前に当局に個別照会を行わなければならない事例が多く、規約の承認、認可申請に時間を要している。
確定給付企業年金法	確定給付企業年金の規約の制定・変更においては、軽微な変更を除き厚生労働大臣の承認が必要。(軽微な変更は届出、一部、届出を不要とするものもある。) 確定給付企業年金の一部の事業所に係る権利義務を他の確定給付企業年金に承継する場合には、厚生労働大臣の承認、認可が必要。	c		仮に将来、適格年金からの移行が現在より多数生じた場合においても、現在と同程度の審査期間で認可、承認を行うために手続を緩和することは、受給権保護等の観点から困難であると考えている。 確定給付企業年金における規約の変更にかかる承認、認可申請手続きについては、他の確定給付企業年金へ権利義務の承継を行う場合、加入者にとって、将来の給付の額が減るなど不利益な変更となる恐れがあることから承認、認可としているところであり、事後の届出とすることはできない。 添付書類については、承認等に当たり必要最低限のものである。		ZA130017	厚生労働省	確定給付企業年金における規約の承認、認可申請手続きの緩和	5071	5071A021	1	社団法人信託協会	21	確定給付企業年金における規約の承認、認可申請手続きの緩和	・確定給付企業年金制度では、規約(制度)の制定・変更にかかる承認、認可申請手続きについて、適格退職年金制度からの移行の場合を含め、原則として、厚生労働大臣へ申請書を提出し、事前に承認、認可を受ける手続きを行わなければならない。(届出で足りる範囲は限定的である。)また、申請に要する書類は多岐に亘っている。このため、円滑な規約の制定・変更に支障をきたす恐れがある。 一定の要件を満たす場合(転籍の発生に伴うポータブルベンションの実施等)については、事前の承認、認可申請を緩和し、事後の届出で足りる範囲及び届出を不要とする範囲を拡大することを認めていただきたい。 また、事前の承認、認可申請を要する場合においても、申請手続きに係る提出書類の簡素化を図っていただきたい。		・現状の確定給付企業年金の承認、認可申請においては、原則として事前の承認、認可申請が必要とされており、過度の規制となっていると考えられる。特に、適格年金では大多数が自主審査を経て受託機関が国税庁へ届出を行っているのに対し、確定給付企業年金では事業主が厚生労働大臣へ承認、認可申請を行わなければならない。委託者の負担が大き(増加している)。 また、厚生年金基金は最多でも1,800基金程度であったため認可申請制度でも可能であったと思われるが、現在の50,000件以上の適格年金(100人以上でも10,000件超)が確定給付企業年金へ移行するにあたっては、スムーズな許認可運営のためにも、手続きの緩和が不可欠と考える。 確定給付企業年金の導入から約3年間で経過したところで確定給付企業年金の実施件数は約1,100件を超えたところであるが、一方で、適格年金の廃止までの期間が約7年間であることを踏まえ、今後、確定給付企業年金の承認、認可申請の件数は大幅に増加すると予想される。このため、現実的には、受給権保護にも配慮しつつ承認、認可申請の件数を削減し、申請の簡素化を図ることが求められる。 上記を勘案し、かつ、現在の適格年金の運営を鑑み、転籍の発生に伴うポータブルベンションの実施等一定の条件を満たす場合につき、事後届出制を導入すること、及び、届出不要とする範囲を拡大することを要望するもの、併せて、事前の承認、認可申請を要する場合についても提出書類の簡素化を要望するもの。		

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	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
確定給付企業年金法、関連政令及び通知	確定給付企業年金においては、承認・認可基準が法令等によって明確化されていない部分がある。	b	-	確定給付企業年金の規約の承認及び認可基準については、「確定給付企業年金の規約の承認及び認可基準について」(平成14年3月29日年発第0329003号・年連発0329002号)において、明らかにしているところ、これ以上具体的な基準を包括的に示すことは困難である。なお、個別の照会事例等については、別途公表することとしたい。		ZA130017	厚生労働省	確定給付企業年金における規約の承認・認可基準の明確化	5071	5071A022	1	社団法人信託協会	22	確定給付企業年金における規約の承認・認可基準の明確化	・確定給付企業年金においては、承認・認可基準が法令等によって明確化されていない部分があるが、こうした部分については事前に当局に個別照会を行うことで対応しており、広義の規制が存在する状況である。 ・個別照会を行った結果、取扱いが認められるケースもあり、これまでの事例を踏まえて、取扱いが認められる条件等を明確化していただきたい。 ・なお、当該個別照会が必要となる場合は少なく、全体として規約の承認・認可手続きに時間を要している。 ・今後予想される適格退職年金からの移行を鑑み、規約の承認・認可手続きの更なる円滑化を図る観点からも、規約の承認・認可基準を可能な限り明確化(法令等の解釈を当局から示す等)していただきたい。		・確定給付企業年金法施行後3年を経過し、確定給付企業年金の実施事例が増えていることも踏まえ、承認・認可基準を可能な限り明確化することにより、承認・認可手続きの効率化を進めるべきと考える。 ・適格退職年金の廃止まで7年を切り、今後適格退職年金からの移行が多数予想されるが、当該移行を円滑に進めるためには不可欠な対応と考える。	
中小企業退職金共済法第8条、第17条 確定給付企業年金法第56条第3項	中小企業退職金共済制度から確定給付企業年金制度への移行は、中小企業退職金共済制度に加入している中小企業者が中小企業者に該当しなくなったときのみ認められている。	b		高齢社会が進展する中、企業における退職金・企業年金制度について社会の関心が高まる一方、働き方の多様化、企業の吸収・合併等経済社会の変化への対応としてポータビリティの拡充など制度の充実が求められており、このような現状を踏まえ、中小企業退職金共済制度から確定給付企業年金制度への移行を認めることについては、中小企業の実態等を見つつ、勤労者の福祉の向上等の観点から、今後、検討していきたいと考えている。		ZA130018	厚生労働省	中小企業退職金共済制度からの確定給付企業年金への移行の弾力適用[新規]	5053	5053A072	1	(社)日本経済団体連合会	72	中小企業退職金共済制度からの確定給付企業年金への移行の弾力適用[新規]	中小企業者が確定給付企業年金を導入する場合にも、中小企業退職金共済制度の解約手当金を被共済者に返還せず、確定給付企業年金の掛金に充当することを認めるべきである。		企業のアライアンスが活発化している現状において、中小企業者が合併や営業譲渡などの組織変更を行うケースも多い、中小企業退職金共済制度を実施している中小企業者が確定給付企業年金を実施している中小企業者と合併するなど、確定給付企業年金に解約手当金を充当したいとするニーズがある。	現在、中小企業退職金共済制度から確定給付企業年金への移行は中小企業退職金共済制度実施事業主が中小企業者に該当しなくなったときのみ認められている。
中小企業退職金共済法第8条、第17条 確定給付企業年金法第56条第3項	中小企業退職金共済制度から確定給付企業年金制度への移行は、中小企業退職金共済制度に加入している中小企業者が中小企業者に該当しなくなったときのみ認められている。	b		高齢社会が進展する中、企業における退職金・企業年金制度について社会の関心が高まる一方、働き方の多様化、企業の吸収・合併等経済社会の変化への対応としてポータビリティの拡充など制度の充実が求められており、このような現状を踏まえ、中小企業退職金共済制度から確定給付企業年金制度への移行を認めることについては、中小企業の実態等を見つつ、勤労者の福祉の向上等の観点から、今後、検討していきたいと考えている。		ZA130018	厚生労働省	中小企業退職金共済制度からの確定給付企業年金への移行の弾力適用	5097	5097A015	1	生命保険協会	15	中小企業退職金共済制度からの確定給付企業年金への移行の弾力適用	中小企業者が確定給付企業年金制度を実施する場合にも、中小企業退職金共済制度の解約手当金を被共済者に返還せず、確定給付企業年金の掛金に充当することを認めていただきたい。		・企業のアライアンスが活発化している現状において、中小企業者が合併や営業譲渡などの組織変更を行うケースも多い、中小企業退職金共済制度を実施している中小企業者が確定給付企業年金を実施している中小企業者と合併するなど、確定給付企業年金に解約手当金を充当したいとするニーズがある。	

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	管理コード	制度の所管官庁	項目	要望管理番号	要望事項管理番号	要望事項補助番号	要望主体名	要望事項番号	要望事項(事項名)	具体的要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	その他(特記事項)
厚生年金基金の財政運営について(平成8年6月27日年発第3321号)確定給付企業年金法施行規則第46条 法人税法施行規則附則第16条	過去勤務債務の償却については、現在、過去勤務債務の額を3年以上20年以内の範囲内においてあらかじめ規程で定めた期間で均等に償却する方法や、過去勤務債務の額に100分の15以上100分の50以下の範囲内において規程で定めた一定の割合を乗じて償却する方法をとることができる。	c, d		確定給付企業年金の事業主掛金は税法上損金算入が認められており、過去勤務債務の償却については、税制上の観点から、一定の規制が課せられているところ。 なお、非継続基準の積立不足に伴い拠出する場合の掛金の額については、最低積立基準額までの不足分を一括して償却できることとなっている(確定給付企業年金法施行規則第58条)ため、ある程度早期に積立不足を解消できる。		zA130019	厚生労働省	厚生年金基金、確定給付企業年金及び適格退職年金の過去勤務債務の一括償却【新規】	5053	5053A073	1	(社)日本経済団体連合会	73	厚生年金基金、確定給付企業年金及び適格退職年金の過去勤務債務の一括償却【新規】	厚生年金基金、確定給付企業年金及び適格退職年金の過去勤務債務の早期償却に向けて、一括償却を含めた弾力的な措置を可能とすべきである。		企業年金における年金財政の健全化及び受給権保護の推進、企業会計における年金債務の開示の必要性等の観点から、年金積立金を早期に充実させることが必要不可欠である。このため、厚生年金基金、確定給付企業年金及び適格退職年金の過去勤務債務の早期償却に向けて、制度の財政状況及び事業主の負担能力に応じて、一括償却等の一層の弾力的な措置を可能とすべきである。	企業年金制度における過去勤務債務の償却については、厚生年金基金及び確定給付企業年金では最短で3年間、適格退職年金では最大で過去勤務債務の額の50%までの償却しか行うことができない。
確定給付企業年金法施行規則第46条、第58条	過去勤務債務の償却については、現在、過去勤務債務の額を3年以上20年以内の範囲内においてあらかじめ規程で定めた期間で均等に償却する方法や、過去勤務債務の額に100分の15以上100分の50以下の範囲内において規程で定めた一定の割合を乗じて償却する方法をとることができる。	c, d		確定給付企業年金の事業主掛金は税法上損金算入が認められており、過去勤務債務の償却については、税制上の観点から、一定の規制が課せられているところ。 なお、非継続基準の積立不足に伴い拠出する場合の掛金の額については、最低積立基準額までの不足分を一括して償却できることとなっている(確定給付企業年金法施行規則第58条)ため、ある程度早期に積立不足を解消できる。		zA130019	厚生労働省	過去勤務債務の一括償却	5079	5079A001	1	企業の資金調達の円滑化に関する協議会(略称企業財務協議会) http://www.enkt.org/	1	過去勤務債務の一括償却	過去勤務債務の一括償却を含め償却期間の弾力的な措置を可能とすべきである。具体的には、現在、償却率の上限が50%(定額償却の場合は3年)であるところを、一括償却(100%償却、1年償却)も含め50%(3年)以上の償却も認めるべきである。		確定給付企業年金制度と併せて、既存制度からの円滑な移行を図る観点、並びに年金財政の健全化促進を図る観点から、過去勤務債務の一括償却を含め償却期間の弾力化が必要である。	
消費生活協同組合法第10条第1項第4号	消費生活協同組合が行う共済事業については、保険業法の適用はなく、消費生活協同組合法に基づき、相互扶助の精神のもとに自発的に事業を行う組合の特徴を踏まえ、必要な規制を行っている。	c		消費生活協同組合(生協)は、一定の地域や圏域でつながる者による助け合いの組織であって、組合員自ら出資し、その事業を利用し合うというものであり、その事業の一つが「共済」であって、保険会社が不特定多数の者に対して保険の引受けを行う「保険業」とは自ずから性格が異なるものである。 また、農協は一定の割合でその事業を組合員以外に利用させることが可能であるのに対し、生協が行う事業の利用対象範囲は、組合員に限定されている。 以上のことから、このような生協の特徴を踏まえた独自の規制が必要であり、契約者保護ルールの整備にあたっての観点は保険業や農協の共済事業と同一である必要はないと考えている。 生協の共済事業にかかる規制については、現行の法令及び通達により、その実効性及び透明性は担保されていると考えている。共済契約者を保護することの重要性についても認識しているところであり、国民の自発的な生活協同組織の発達を図るといふ生協法の理念のもと、必要な契約者保護ルールが整備されている。		zA130020	厚生労働省	共済事業にかかる契約者保護ルールの整備	5053	5053A159	1	(社)日本経済団体連合会	159	共済事業にかかる契約者保護ルールの整備	消費者保護の観点から、消費生活協同組合法を見直し、経営の健全性規制(責任準備金の積立基準、共済経理人の設置、ソルベンシーマージン基準および早期是正措置等)、情報開示規制、募集規制等について、保険業法、農業協同組合法と整合的な規制を整備すべきである。また、現行の最高限度額や許可基準等にかかる通知を法令化するべきである。		「保険」「共済」とも一般消費者から見た保障の確実性に対する期待に変わりはなく、対象を組合員に限定している生協であっても、生協の大規模化、商品の高額化、多様化といった実態を考慮すれば、消費者保護のための規制は必要不可欠である。保険業法改正により、根拠法のない共済については、特定・不特定を相手方とするかどうかに関わらず、消費者保護ルールの整備が図られることを踏まえれば、少なくともこれらの制度と平仄を合わせ、消費生活協同組合法についても、パブリックコメント等の透明性を確保しつつ、制度整備を行うことが求められる。	根拠法のある共済は、各々の主務官庁の監督を受けて事業を行っているが、それぞれの根拠法によって監督内容が異なり、規制の整合性がとれていない。 特に消費生活協同組合法については、保険業法、農業協同組合法と比較し、健全性規制、募集規制等の契約者保護ルールが不十分となっている。また、具体的なルールは法令ではなく通達に規定されている。

該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の位置	措置の概要(対応策)	その他	管理コード	制度の所管官庁	項目	要望管理番号	要望事項管理番号	要望事項補助番号	要望主体名	要望事項番号	要望事項(事項名)	具体的要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	その他(特記事項)
消費生活協同組合法第10条第1項第4号	消費生活協同組合が行う共済事業については、保険業法の適用はなく、消費生活協同組合法に基づき、相互扶助の精神のもとに自発的に事業を行う組合の特徴を踏まえ、必要な規制を行っている。		C	消費生活協同組合(生協)は、一定の地域や職域でつながる者による助け合いの組織であって、組合員自ら出資し、その事業を利用し合うというものであり、その事業の一つが「共済」であって、保険会社が不特定多数の者に対して保険の引受けを行う「保険業」とは自ずから性格が異なるものである。 また、農協は一定の割合でその事業を組合員以外に利用させることが可能であるのに対し、生協が行う事業の利用対象範囲は、組合員に限定されている。 以上のことから、このような生協の特徴を踏まえた独自の規制が必要であり、契約者保護ルールの整備にあたっての観点から保険業や農協の共済事業と同一である必要はないと考えている。生協の共済事業にかかる規制については、現行の法令及び通達により、その実効性及び透明性は担保されていると考えている。共済契約者を保護することの重要性についても認識していることとあり、国民の自発的な生活協同組織の発達を図るといふ生協法の理念のもと、必要な契約者保護ルールが整備されている。		ZA130020	厚生労働省	共済事業にかかる契約者保護ルールの整備	5097	5097A006	1	生命保険協会	6	共済事業にかかる契約者保護ルールの整備	消費者保護の観点から、消費生活協同組合法を抜本的に改正し、経営の健全性規制(責任準備金の積立基準、共済計理人の設置、ソルベンシーマージン基準および早期是正措置等)、情報開示規制、募集規制等については、保険業法、農業協同組合法と整合的な規制を整備する。また、行政の透明性の観点から、現行の最高限度額や許可基準等にかかる通知を法令で規定する。		・「保険」「共済」とともに一般消費者から見た保障の確実性に対する期待に変わりではなく、対象を組合員に限定している生協であっても、生協の大規模化、商品の高額化、多様化といった実態を考慮すれば、左記の消費者保護のための規制は必要不可欠である。 ・現行、通知に規定されている規制は、法的実効性に欠けるうえ、改正の際にパブリックコメント手続に付されないなど、行政の透明性に欠けている。 ・今般の保険業法改正により、根拠法のない共済については、特定・不特定を相手方とするかどうかに関わらず、消費者保護ルールの抜本的な整備が図られることを踏まえれば、少なくともこれらの制度の整備状況と平仄を合わせ、消費生活協同組合法についても抜本的な改正を検討する必要がある。	
厚生年金基金令第41条の6 厚生労働省年金局長通知「厚生年金基金の財政運営について」の別紙「厚生年金基金財政運営基準」の第3「企業型年金の資産管理機関に資産の移換を行う場合の要件等」の2の(2)	厚生年金基金から確定拠出年金へ資産移換の際、規約変更日における年金給付等積立金の額が最低積立基準額、数理債務いずれか高い額を下回る場合(積立不足が発生する場合)には、当該厚生年金基金は当該下回る額を一括拠出しなければならないとされている。(基金令第41条の6) この一括拠出する金額の算定基礎となる最低積立基準額、数理債務等は、厚生年金規約変更認可申請を行う月の前々月の末日以降の日において算定したものを厚生年金基金規約を変更する際に添付する「企業型年金の資産管理機関への資産の移換に係る必要事項」に記載することが求められている。 実際に一括拠出を行う際は、企業型年金規約の承認日からその規約の実施日(厚生年金基金の規約変更日以前であること)の前日までに払い込むことが必要であり、実際に払い込む一括拠出額は、「企業型年金の資産管理機関への資産の移換に係る必要事項」に記載した金額とすること(算定日以降の相場変動を無視すること)は「不可」。		C	基金の加入員の受給権保護の観点から、基金から確定拠出年金へ移行することになる基金の規約変更日において積立不足がないことが必要であり、規約変更申請時に作成した「企業型年金の資産管理機関への資産の移換に係る必要事項」に記載した額を拠出をもってそれに代えることは困難。		ZA130021	厚生労働省	厚生年金基金から確定拠出年金へ資産移換の際の一括拠出の基準日に係る要件の緩和	5071	5071A023	1	社団法人信託協会	23	厚生年金基金から確定拠出年金へ資産移換の際の一括拠出の基準日に係る要件の緩和	資産移換の際、規約変更日における年金給付等積立金の額が最低積立基準額、数理債務いずれか高い額を下回る場合(積立不足が発生する場合)には、当該厚生年金基金は当該下回る額を一括拠出しなければならないとされている。(基金令第41条の6) この一括拠出する金額の算定基礎となる最低積立基準額、数理債務等は、厚生年金規約変更認可申請を行う月の前々月の末日以降の日において算定したものを厚生年金基金規約を変更する際に添付する「企業型年金の資産管理機関への資産の移換に係る必要事項」に記載することが求められている。 一方、実際に一括拠出を行う際は、企業型年金規約の承認日からその規約の実施日(厚生年金基金の規約変更日以前であること)の前日までに払い込むことが必要とされ、実際に払い込む一括拠出額は、「企業型年金の資産管理機関への資産の移換に係る必要事項」に記載した金額とすること(算定日以降の相場変動を無視すること)は「不可」とされている。(厚生労働省HPの確定拠出年金Q&Aの182) 一括拠出額については、「企業型年金の資産管理機関への資産の移換に係る必要事項」に記載した金額を拠出することで基金令第41条の6の規定を充足したものと認めて頂きたい。		・そもそも積立不足が発生するかどうかは事後でなければ検証できないにもかかわらず、上記の規制に従えば、厚生年金基金の規約変更日以前に計算した金額を、厚生年金基金の規約変更日以前に払い込むことで、規約変更日の積立不足の発生を防ぐことが要請される。 ・仮に規約変更日以前に計算した金額より多めに拠出したとしても、その後の相場動向等によっては、規約変更時点では不足額が発生する可能性もあり実務運営に支障をきたすことになる。	
確定拠出年金法施行令第22条第2項第1号、第3号 厚生年金基金の財政運営について別紙1「厚生年金基金財政運営基準」第3「企業型年金の資産管理機関に資産の移換を行う場合の要件等」の2の(2)	厚生年金基金に係る資産の一部を確定拠出年金に移管する場合、その認可申請にあたっては、認可申請日の2ヶ月前以内(適格退職年金からの移管の場合は3ヶ月以内の日)を基準日として、一括拠出額及び移管相当額の計算を行うが、確定給付企業年金に係る資産の一部を確定拠出年金に移管する場合の計算基準日については、明文の規定はない。		B	ご要望を踏まえ、「厚生年金基金の財政運営について」の規定を「確定拠出年金の企業型年金に係る規約の承認基準等について」にあわせることとし、確定給付企業年金についても同様の取り扱いとすることとする。		ZA130021	厚生労働省	確定給付企業年金・厚生年金基金から確定拠出年金へ資産移換の際の移換相当額等の算定基準日に係る要件の緩和	5071	5071A024	1	社団法人信託協会	24	確定給付企業年金・厚生年金基金から確定拠出年金へ資産移換の際の移換相当額等の算定基準日に係る要件の緩和	・厚生年金基金に係る資産の一部を確定拠出年金に移換する場合、その認可申請にあたっては、認可申請日の前2ヶ月以内の日を基準日として、一括拠出額および移換相当額の計算を行うこととされている。(下記厚生労働省通知) ・厚生年金基金に係る資産の一部を確定拠出年金に移換する場合の一括拠出額および移換相当額の計算については、認可申請日の前2ヶ月以内の日とされている計算基準日に係る期限を緩和し、適格退職年金からの移換の場合と同様に、認可申請日の前3ヶ月以内の日とすること。 ・また確定給付企業年金に係る資産の一部を確定拠出年金に移換する場合の計算基準日については、明文化されたものがなく、かつ、今般は事例が増えることと想定されることから、認可申請の基準日に係る期限の緩和を認めて頂きたい。		・適格退職年金から移換する場合については、最長3ヶ月の期間を置くことが可能と解釈できる(確定拠出年金の企業型年金に係る規約の承認基準等について、平成13年9月27日企国発第18号)。 ・計算基準日は、規約施行日の5ヶ月前の日の属する月の末日以降の日(確定拠出年金の企業型年金に係る規約の承認基準等について)。 ・企業型年金規約の承認申請は、規約の適用日(施行日)のおおむね2ヶ月前までに行うものであること。 ・よって計算基準日は規約認可申請の3ヶ月前と解釈できる。 ・厚生年金基金、確定給付企業年金から移換する場合についても、適格退職年金の場合以上に数理計算等に時間を要すること、これまでは事例が少なかったものの、今般は事例が増えることと想定されることから、認可申請の基準日に係る期限の緩和を認めて頂きたい。	

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	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
消費生活協同組合法第10条第1項第4号	消費生活協同組合が行う共済事業については、保険業法の適用はなく、消費生活協同組合法に基づき、相互扶助の精神のもとに自発的に事業を行う組合の特徴を踏まえ、必要な規制を行っている。	c		消費生活協同組合は、一定の地域や職域でつながる者による助け合いの組織であって、組合員自ら出資し、その事業を利用し合うというものである。その事業の1つが「共済」であって、保険会社が不特定多数の者に対して保険の引受けを行う「保険業」とは自ずから性格が異なるものである。 また、共済事業のみを行う組合もあれば、物品の共同購入など共済以外の事業も行う組合もあるなど、組合によってその行う事業が異なるものである。消費生活協同組合が行う共済については、このような組合の特徴を踏まえた独自の規制が必要であると考えている。		zA130022	厚生労働省 経済産業省 農林水産省	共済と民間保険会社間の平等な競争環境の確立	5101	5101A001	1	在日米商工会議所	1	共済と民間保険会社間の平等な競争環境の確立	制度共済と民間保険会社との間に規制面で平等な競争環境を確保すること。平等な競争環境を達成するために実質的に不特定多数の人に販売している制度共済に対して、民間保険会社と同水準の課税を行うこと。契約者保護のためのセーフティネットの整備を行うこと。金融庁の監督下に置き、保険会社と同様の規制の対象とすること。	平等な競争条件の確保と適切な監督・規制により消費者保護が図られる。	共済は共通の利害をもつ者、同じ職業に従事する者の集団により形成された協同組合類似の組織であるが、生損保商品、第三分野商品を幅広く提供しており、消費者は誰でも出資金を支払い構成員になれば、これらの共済の商品を購入することができるため、実質的には不特定多数の人を対象として販売されており、民間保険会社と実態は変わらない。 制度共済は根拠法に基づき主務官庁の監督を受けているが、民間保険会社を監督している金融庁のそれと比較すると透明性が低く、適用においても厳格性に劣る。金融庁は財務の健全性、ルール遵守、リスク管理を含めてこれら制度共済を監督する権限をもっておらず、民間保険会社と平等な条件での規制下に置くことができない。 日本政府は「サービス貿易に関する一般協定」(GATS)の下で保険・保険関連サービスを含む金融サービスに関して具体的な合意事項を採決している。これらの合意事項は共済を例外とすることを認めていないにも関わらず、政府は共済に対して競争上重大な優遇措置をとりつけており、GATS上深刻な問題となっている。日本政府は、GATS上の義務に従い、実質的に不特定多数の人に販売している制度共済に対し、民間保険会社と同じ規制、つまり保険業法に基づき(規制およびガイドライン)の下で金融庁の完全な監督下に置く必要がある。	県民共済、JA共済、全労済などの根拠法のある制度共済は、根拠法に基づき主務官庁の監督下にあるが、民間保険会社に対して適用される規制との整合性が取れていないため、不平等な取扱となっている。それにもかかわらず、共済は民間保険会社が提供する商品と直接競合する生損保商品、第三分野商品を幅広く販売している。
消費生活協同組合法第10条第1項第4号	消費生活協同組合が行う共済事業については、保険業法の適用はなく、消費生活協同組合法に基づき、相互扶助の精神のもとに自発的に事業を行う組合の特徴を踏まえ、必要な規制を行っている。	c		消費生活協同組合は、一定の地域や職域でつながる者による助け合いの組織であって、組合員自ら出資し、その事業を利用し合うというものである。その事業の1つが「共済」であって、保険会社が不特定多数の者に対して保険の引受けを行う「保険業」とは自ずから性格が異なるものである。 また、共済事業のみを行う組合もあれば、物品の共同購入など共済以外の事業も行う組合もあるなど、組合によってその行う事業が異なるものである。消費生活協同組合が行う共済については、このような組合の特徴を踏まえた独自の規制が必要であると考えている。		zA130022	厚生労働省 経済産業省 農林水産省	制度共済と保険会社間の平等な競争環境の確立	5124	5124A001	1	外国損害保険協会(FNLIA)	1	制度共済と保険会社間の平等な競争環境の確立	制度共済と保険会社の双方に規制面で平等な競争環境を確保すること。契約者保護のために実質的に不特定多数の人に販売している制度共済に対して、保険会社と同水準の課税を行うこと。契約者保護のためのセーフティネットの整備を行うこと。金融庁の監督下に置き、保険会社と同様の規制を整備すること。	県民共済、農協(JA)共済、全労済などの根拠法のある制度共済は、それぞれの主務官庁の監督下にあるが、保険会社に対して適用される規制との整合性がなく、不平等な取扱となっている。それにもかかわらず、共済は保険会社が提供する商品と直接競合する生損保商品、第三分野商品を幅広く販売している。平等な競争条件の確保と適切な監督・規制により消費者保護が図られる。	共済は共通の利害をもつ者、同じ職業に従事する者の集団により形成された協同組合類似の組織であるが、生損保商品、第三分野商品を幅広く提供しており、消費者は誰でも出資金を支払い構成員になれば、これらの共済の商品を購入することができるため、実質的には不特定多数の人を対象として販売されており、保険会社と実態は変わらない。又員外契約も多数存在している。 制度共済は根拠法に基づき主務官庁の監督を受けているが、保険会社を監督している金融庁のそれと比較すると透明性に欠け、運用においても厳格性に劣る。金融庁は財務の健全性、ルール遵守、リスク管理を含めてこれら制度共済を監督する権限を持つ必要がある。 現在の制度共済の例外的監督は「サービス貿易に関する一般協定」に違反する恐れがある。	
		b		国が職員にクレジットカードを交付し、カード決済による支払いをすることについては、現在他官庁において一部(海外出張における会議費等に)導入されているケースがあり、その実施の手法及び法的問題点等を見極めた上で導入の可否について検討して参りたい。		zA130023	全省庁	省庁へのコーポレートカード及び購買カードの導入【新規】	5053	5053A160	1	(社)日本経済団体連合会	160	省庁へのコーポレートカード及び購買カードの導入【新規】	省庁における決済業務電子化の一環として、現在、経済産業省が実験的に導入している出張、会議開催などにおけるクレジットカードの活用を進め、コーポレートカードや購買カードの本格導入に向けた検討を進めるべきである。	省庁の決済業務において、民間事業者のノウハウを活用したクレジットカードや購買カードを活用することによって、業務の簡素化、コスト削減、会計の透明性向上などが期待される。	現在、経済産業省において、出張、会議開催用途としてコーポレートカードが実験的に導入されている。	

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	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
		b		国が職員にクレジットカードを交付し、カード決済による支払いをすることについては、現在他省庁において一部(海外出張における会議費等に)導入されているケースがあり、その実施の手法及び法的問題点等を見極めた上で導入の可否について検討して参りたい。		zA130023	全府省	クレジットカード決済による支払業務	5096	5096A003	1	株式会社クレディセゾン・株式会社富士通総研	3	クレジットカード決済による支払業務	各省庁で発生する出張旅費や物品購入などの支払いを職員による立替精算や請求書支払でなく、クレジットカード支払で行うことに対する規制緩和(運用変更)をしていただきたい。	出張旅費や物品購入等の支払業務をクレジットカード払いで行い、仮払・立替払や請求書払いなどの業務処理を各職員にクレジットカードを配布し、業務を効率化・簡素化する。	前改定案に対し御省より「出張に係る経費については、厚生労働省においても個人所有のカードをもって精算している事例はあるところである。要望の国が出張者に対してクレジットカードを交付し、そのカードで決済することは、使用にあたっての公私混同の問題、カード決済が出来ない経費(バス代等)についての事務の煩雑化などの問題があることから現状では困難である」と考える。なお、物品購入については、支出負担行為及び支出の確認、支出に関する書類が必要ことから現行の法制度では困難である。」との回答をいただいた。 多くの省庁において既に実施済みであり問題が発生していないことから、公私混同や事務の煩雑化の問題はないものとする。物品購入についても現行制度内で既に実施している省庁もあることから、確認や書類の問題はクリア可能と考える。このため、御省においても導入をお願いしたい。	
		b		国が職員にクレジットカードを交付し、カード決済による支払いをすることについては、現在他省庁において一部(海外出張における会議費等に)導入されているケースがあり、その実施の手法及び法的問題点等を見極めた上で導入の可否について検討して参りたい。		zA130023	全府省	官公庁へのコーポレートカード及び購買カードの導入	5103	5103B002	1	株式会社オーエムシーカード	2	官公庁へのコーポレートカード及び購買カードの導入	官公庁の経費及び購買決済に関し、その簡素化、省力化、処理コストの削減、会計の透明性を図る目的で、電子化された支払インフラを導入するためにノウハウを有する民間業者がそのインフラを提供する		官公庁の一般経費及び購買決済に関し、その簡素化、処理コストの削減、会計の透明性を図ることに寄与できるクレジットカードの導入	
		b		国が職員にクレジットカードを交付し、カード決済による支払いをすることについては、現在他省庁において一部(海外出張における会議費等に)導入されているケースがあり、その実施の手法及び法的問題点等を見極めた上で導入の可否について検討して参りたい。		zA130023	全府省	公務員経費のカード決済	5109	5109B007	1	株式会社オリエントコーポレーション・オリファサービス債権回収株式会社	7	公務員経費のカード決済		事務の合理化	公務員等の出張その他の公務による代金を簡易な方法決済する	

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	管理コード	制度の所管官庁	項目	要望管理番号	要望事項管理番号	要望事項補助番号	要望主体名	要望事項番号	要望事項(事項名)	具体的要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	その他(特記事項)
薬事法第14条第3項 薬事法施行規則40条第1項 薬事法第63条の2	医療機器の安全性、意図した機能を担保するため、申請時に添付された安定性、耐久性に関する資料に基づき設定された耐用期間等について、添付文書に正確に記載することとしている。	c		医療機器の安全性、意図した機能を担保することのできる期間として耐用期間等を設定することは重要であり、承認申請時にも安定性、耐久性に関する資料を添付させている。 一方、添付文書には、「効能又は効果」等と同様、承認申請時に添付する添付資料に該当する記載内容がある場合にあっては、承認された内容を正確に記載することとしており、また、これまでに得られた当該製品の耐久性に係る資料から当該企業の責任の範囲内で設定しても差し支えないとしている。承認条件等で特段記載することを義務づけられておらず、有効期限の設定が困難である医療機器については省略して差し支えないとしているところである。		zA130024	厚生労働省	現行の医療機器「耐用期間」の表示義務	5002	5002A001	1	米国先進医療技術工業会	1	現行の医療機器「耐用期間」の表示義務	現行の各製品毎の「耐用期間」の表示義務の解除を要望します。	表示義務解除は患者の機器利用の増加を促し業界のR&Dコストを下げます。全ての製品ごとに「耐用期間」を設定し表示をする為には大規模な追加テスト並びに管理業務が必要となります。更に解除によって病院の大きなコスト負担が除去されます。解除されなければ保持状態が良好であろうとなかろうと買い換えなければならないからです。	世界中で機器の「耐用期間」に関する表示を義務付けている国はありません。この義務は新製品の日本市場への導入コストを高める事になります。そして患者の安全を高める事には貢献致しません。従来どおり病院がメーカーと相談しながら機器の通常の使用寿命に關しての判断を行うべきだと考えます。	
平成10年3月31日 厚生省医薬安全局 審査管理課長通知 医薬審第353号	粘膜炎又は循環血接触の場合、残留濃度25µg/g未満でないときはその理由を求めている。	b		現在、国際基準は国際標準化機関で議論されている最中であり、残留濃度だけで規制することは、重量の大きい医療機器では総量が大きくなりすぎ不適当である等の理由で、国際標準化機関でも濃度、総量、接触面積等様々な観点からの規制を検討している。国際基準が確定した時点で当該国際基準を踏まえて対応する。		zA130025	厚生労働省	医療機器に残留する滅菌ガス濃度限度値に関する規制の緩和	5002	5002A002	1	米国先進医療技術工業会	2	医療機器に残留する滅菌ガス濃度限度値に関する規制の緩和	医療機器の滅菌に使用するエチレンオキシドガスについて、医療用具中に残留する濃度限度値の取り扱いを定めた通知にて、ガイドライン(案)を別添として参照しています。このガイドライン(案)の流れ図にて、「循環血液接触or粘膜炎」の問いを削除していただきたく存じます。これにより、循環血液接触又は粘膜炎する医療用具の残留濃度限度値を、現行の「25µg/g」から「250µg/g」へと規制緩和し、一元化していただけますよう要望いたします。	現在、輸入医療機器は、海外製造元において本邦向けの輸出製品に対しての特別な滅菌手順や長期荷置期間を設定しており、国際基準に調和していません。要望事項が実現することにより、国際的な基準に基づいた製剤流通を行うことが可能となり、過剰な荷置期間や処理が無くなることで、医療用具を早急に国民の皆様へ供給することができると考えます。	現在の本邦の規制は、10年以上前のガイドライン(案)を準用し、国際的基準に調和していません。このため、多くの輸入医療用具が限度値25µg/gの規制対象となり、海外製造元において本邦向け輸出製品に対して特別な滅菌手順や長期荷置期間を設定しています。一方、ISO10993-7及びAAMI TIR No.19基準はこの限度値を250µg/gとして受け入れています。さらに、昨今の文献にて2500µg/gの残留量にて、顕著な溶血・刺激作用を引き起こさないことが示されています。よって、現行ガイドライン(案)を見直す必要があると考えます。	<参照1> V.P.Anand, et al. Reevaluation of ethylene oxide hemolysis and irritation potential. 「エチレンオキシド」の溶血作用と刺激性に関する再評価。 J. Biomedical Materials Research Part A Volume 64A, Issue 4, Pages 648 - 654, 2003 <参照2> ANSI/AAMI/ISO 10993-7:1995 「医療機器の生物学的評価 第7部 酸化エチレン滅菌処置残留物」 <参照3> AAMI TIR19 "Guidance for ANSI/AAMI/ISO 10993-7:1995"
雇用保険法第81条、第82条、雇用保険法施行規則第1条第1項、第2項及び第5項(他、個別の手續については、第6条第1項、第7条第1項、第12条の2、第13条第1項、第14条第1項、第14条の2第1項、第14条の4第1項、第141条、第142条、第145条第2項、第3項)	雇用保険の被保険者に関する届出は、事業所を管轄する公共職業安定所の長に対し行うこととなっている(電子申請においても同様)。	c		雇用保険の各種手續については、届出に基づき、迅速かつ正確な被保険者資格の確認が必要であるため、労務管理を直接行う事業所ごとに、当該事業所を管轄する(指導する)公共職業安定所に対し行っていただくこととしているところであり、業務の適切かつ迅速な実施の観点から、これを見直す予定はない。 なお、電子申請により提出される届出についても、事業所を管轄する公共職業安定所において、当該届出を受理し、確認を行っているものである。		zA130026	厚生労働省	雇用保険関係の届出はどこの職安でも受付可能にすべきである	5005	5005A001	1	社会保険労務士 中村紳一	1	雇用保険関係の届出はどこの職安でも受付可能にすべきである	現在、雇用保険の被保険者に関する届出は、事業所を管轄する公共職業安定所で行うしか手続きが出来ない。しかしながら、被保険者の資格取得、資格喪失、離職票の発行などは職安のコンピュータでオンラインで全国的に結ばれており、事業所を管轄する公共職業安定所のみでしか手続きができないのは、利便性の面から著しく不適当である。したがって、どこの公共職業安定所でも手続きができるようにすべきである。	雇用保険法施行規則第6条、第7条の規定から「その事業所の所在地を管轄する」という規定を削除する。	雇用保険法施行規則第6条、第7条は、手続きが電子申請可能になった現在では、手続きをする公共職業安定所を管轄地に限定する規定は意味をなさなくなっている。また、公共職業安定所によっては来客が多いところとそうでないところがあり、このような規制がなくれば、手続きがより迅速になり、よって国民の利便性に資するものである。	

該当法令等	制度の現状	措置の分	措置の配置の内	措置の概要 (対応策)	その他	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
柔道整復師法第2条 診療放射線技師法 第2条第2項、第24条	柔道整復師とは、厚生労働大臣の免許を受けて、柔道整復を業とする者をいう。 診療放射線技師とは、厚生労働大臣の免許を受けて、医師又は歯科医師の指示の下に、放射線を人体に対して照射することを業とする者をいう。 医師、歯科医師又は診療放射線技師でなければ、診療放射線技師法第2条第2項に規定する業をしてはならない。			X線の人体に対する照射については、X線を被曝することによって患者が受ける危害と、それにより得られる利点を比較衡量した上で、利点の方が上回る場合にのみ行われるべきものであり、その可否の決定には、患者の病態、健康状況等に関する総合的な医学的判断を要する。 したがって、X線の人体に対する照射は、その照射部位や照射方法等に関する医師又は歯科医師の具体的な指示の下に行われる必要がある。 診療放射線技師の免許を有する柔道整復師であっても、診療放射線技師法第2条第2項に基づき、医師又は歯科医師の指示の下でなければ、X線検査を行うことを認めることは適当ではない。		ZA130027	厚生労働省	診療放射線技師免許を有する柔道整復師の四肢の整復業務にX線検査を認められたい	5007	5007A001	1	社団法人 柔道接骨師会 東京都	1	診療放射線技師免許を有する柔道整復師の四肢の整復業務にX線検査を認められたい	X線機器は100万電子ボルト未満に限定し、技師免許者が適切に操作するものとし、その危険性は低くなる。また、X線撮影の負傷部位も柔道整復業務範囲の四肢に限定し、その専門性を活用して、患者のメリットに寄与しようとするものである。また、X線機器も移動型(ポータブル)等の軽装束のものでよいのである。 以上の事項を実現するため診療放射線技師の免許を有する柔道整復師が施術所においてX線検査を出来るよう要望することは昭和45年3月31日参議院社会労働委員会の附帯決議にも沿うものである。	要望事項が実現したときは、診療放射線技師の免許を有する柔道整復師の施術所にて診断のためX線検査を行っている。 ここに、手法療法の鑑別、判断の精度を高め、患者の治療に誤りなきを期するため、X線検査が認められることは、EBMが求められる現今の医療に合致していると言える。 X線撮影のメリットは、患者の負傷部位の施術前と後の状況が画像情報として、比較できること、医師の同意を求め根拠となること、単に伝統的手法療法からEBMの実践となることである。		
医療法第70条第1項 及び第3項	広告可能な診療科名については、医療法施行令により定められており、当該診療科名の追加等を行う場合には、医学医術に関する学術団体及び医道審議会の意見を聴かなければならないとされている。			広告可能な診療科名については、医学医術に関する学術団体及び医道審議会の意見を聴かなければならないとされ、審査に当たっては、独立した診療分野を形成していることや、国民が適切に受診できる診療科であること等の基準を満たすことが必要であるが、「緩和科」については、標榜診療科としては認められていない。		ZA130028	厚生労働省	診療科名標榜の規制を緩和し、「緩和科」(仮称)の標榜を許可する	5008	5008A001	1	佐藤智	1	診療科名標榜の規制を緩和し、「緩和科」(仮称)の標榜を許可する	がん死亡は死因の第一位であり、年々増加している。それに伴って緩和医療のニーズが高まる中、医師不足や医療用医薬品の普及の遅れなど量的質的な立ち遅れが浮き彫りになっている。その結果適切な緩和医療をもとめて戸惑う末期がんの「がん難民」が生じている。 原因は末期医療には、例えば「外科」「小児科」というように、その専門性を標榜する診療科がないことにある。そのため「末期医療を志しても標榜できないので開業できない、勤務医として就職も難しい」から成手が少なく医師不足である「広告ができにくいので国民に周知されにくい」、また現在の緩和医療体制上「緩和ケア病棟でも「緩和科医」は存在せず、多くは他科から転向した医師または他科と兼務する医師によって運営されているのが実態である。医学部に緩和医療の講座がないため通常の診療科として備えるべき教育・研究の場がなく、専門医はおろか認定医制度すらないという問題も生じている。 このため、末期医療をこなす診療科「緩和科」(仮称)を標榜科とし、それを専門とする医師と教育の場を確保することが急務である。 そこで、標榜許可に関わる手順を定めた医療法第70条第3項、同4項の規制を緩和し、緩和医療・ホスピスケアなど末期医療を専門とする「緩和科」(仮称)の標榜を許可していただきたい。この際必要であれば麻酔科標榜医にならなければならない資格基準(年齢経験)を設定し審査することも一法である。	特例による規制緩和が必要な理由: 標榜科の許可にあたっては、医療法第70条第3項、同4項により厚生労働大臣は学術団体(日本医学会など)および医道審議会の意見を聴かなければならないとされている。実際には開業学会が日本医師会傘下の日本医学会に加盟してその分科会となること、及び厚生労働省の医道審議会という2つの関門を通過することが求められる。しかし緩和医療学会(平成8年創設)はこの関門をとる見込みはない。なぜなら、多職種が参加するという末期医療の特性から医師会員の割合が十分でない(平成17年4月現在54.8%、通常は80%以上が求められる)毎年、20-30の学会が日本医学会加盟を申請しながら1学会しか加盟が認められない。日本医学会加盟後も標榜科申請待ち学会が多数あるからである。 従って、特例による規制緩和で「緩和科」の標榜を許可することが必要である。	[修練のための施設の例] 1. 大学医学部付属病院緩和ケア病棟 東北大学、昭和大学、藤田保健衛生大学、和歌山県立大学、久留米大学 2. 全国の緩和ケア病棟のうち受け入れ可能な施設 3. 在宅緩和ケアを専門とする診療所のうち受け入れ可能な施設など [添付資料] 1. 厚生労働省人口動態統計: 主な死因別にみた死亡数の年次推移(※入道、緩和ケア白書: 緩和ケア推進委員会編) 患者の同意前提、トランプ読も両方、末期がん医療報告書、判断困難な医師多 2. 毎日新聞2005.6.9: 「がん難民」 3. 診療科名 4. 医療法第70条 5. 厚生労働省医局長通知、昭和35.3.14医発183(麻酔科)の標榜の許可について 6. 日本医師会ホームページ: 日本医学会について 7. 平成16年度日本医師会入会申込書より: 日本医学会分科会一覧 8. 日本医師会雑誌134: 242: 日本医学会代議員会議事録より: 日本医学会加盟申請について、	
労働者派遣法第40条の2、 労働者派遣事業関係業務取扱要領の第9の4の(3)の二	労働者派遣事業には、専門的な業務等(26業務)を除き、派遣受入期間制限が設けられているが、平成16年3月から、「26業務の実施に伴い、付随的に26業務以外の業務を併せて行う場合」であったが、かつ、26業務以外の業務の割合が通常の場合の1日当たり又は1週間当たりの就業時間数で1割以下の場合には、全体として26業務として取り扱うことを可能としたところ。			労働者派遣事業は、雇用適用の代替がそれが少ない「専門的な業務を除き、臨時的・一時的な労働力の供給調整システムとして位置付けられているものであることから、派遣受入期間についても、専門的な業務等(26業務)を除き、一定の制限が設けられていることである。26業務と26業務以外の業務を明確に区分して適用する必要がある。 いわゆる「複合業務」については、従前、26業務とともに、少なくとも26業務以外の業務を行う場合は、すべて一律に派遣受入期間制限の対象として取り扱ってきたが、26業務の円滑な遂行のために付随業務を併せて実施することが当該ケースでは十分に想定されることから、労働者派遣法における議論を経て、26業務の内閣内閣及び派遣労働者の雇用の安定を図るため、平成16年3月から、「26業務以外の業務の割合が通常の場合の就業時間数で1割以下の場合には、全体として26業務として取り扱うことを可能としたことである。 従来されている「主たる業務が派遣受入期間の制限のない業務である場合に、全体として派遣受入期間の制限のない業務として取り扱うこと」を可能としたことは、26業務と26業務以外の業務の区分を明確に不明確にすることにつながる。基準としての明確性に欠け、かえって派遣労働者の地位の不安定をもたらすことから、不適当である。		ZA130029	厚生労働省	労働者派遣事業における「複合業務」の受入期間制限の判断基準見直し【新規】	5012	5012A001	1	社団法人 日本人材派遣協会	1	労働者派遣事業における「複合業務」の受入期間制限の判断基準見直し【新規】	いわゆる26業務等派遣受入期間制限のない業務に派遣労働者を入れた場合でも、その業務を遂行するためには、業務取扱要領に記載される内容以外の付随的業務等も現実的には必要となり、明記された業務以外に派遣受入期間制限のない業務にあたりたいとする解釈は実態にそぐわない。本来これら典型的26業務は、労働者派遣法施行当時から典型的に専門的又は特殊な業務管理を要するものとして規定されたものであり、当然明記された業務以外の付随的業務は含まれてはならずである。そうでなければ派遣労働者が独立して派遣業務をできず、正社員が付随業務をバックアップするという取組形態としては異質なことになるからである。文書上26業務に該当しなかったとしても、派遣労働者は個々の現場において「常識」に則った判断により派遣先の業務指示に従い多くの場合内閣に業務を遂行しており、派遣労働者の雇用の混乱を防止するためにも、典型的に雇用の26業務の想定している付随業務は、少なくとも26業務に含まれると解釈すべきである。例えば、チーム業務の中で、チームリーダーの指示のもと派遣労働者が契約上の業務を遂行することを認め、当該同一業務に労働者を雇用しようとするときであるが、その同一業務が否かの判断は、26業務に主として従事する労働者を新たに雇おうとするときと解釈されている。解釈の同一性からいえば、26業務が否かの判断は、主たる業務が26業務が否かで判断すべきであり、一律的な時間換算による判断は困難である。 また複合業務の具体的な判断が困難な点も指摘できる。派遣労働者の立場からいっても、いわゆる26業務の派遣受入期間の制限のない業務として、3年超同一就業場所で行けると想定したにもかかわらず、派遣受入期間の制限のある業務と評価され、3年未満で同一就業場所での就業ができなくなるのは、不意打ちによる終了となり、安心して就業ができない。特に、派遣就労を継続したいとする派遣労働者の雇用の安定が図られず、問題である。	いわゆる26業務等の派遣受入期間の制限のない業務と、派遣受入期間の制限のある業務を併せて行う場合(以下「複合業務」といふ。)において、派遣受入期間の制限のある業務の割合が通常の場合の1日当たりまたは1週間当たりの就業時間数で1割以下の場合には、全体として派遣受入期間の制限を受けない業務として取り扱って差し支えないとされている。 なお、この場合には、労働者派遣法において、それぞれの業務内容及びそれぞれの業務の場合の1日当たりまたは1週間当たりの就業時間数又はその割合を定めることが必要とされている。		

該当法令等	制度の現状	措置の分	措置の内容	措置の概要 (対応策)	その他	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
社会保険診療報酬 支払基金法第15条 及び同条第3項の規定 による告示及び局長 通知	社会保険診療報酬支払基金の業務には、地方自治体が行う乳幼児医療助成制度、母子家庭等医療費助成制度及び心身障害者(児)医療費助成制度の審査支払は含まれない。	c		社会保険診療報酬支払基金の業務の範囲は、公的医療保険制度における一部負担金の趣旨を踏まえ、一定の限度の下で定めることが適当であると考えられている。		zA130031	厚生労働省	社会保険診療報酬支払基金が取り扱う審査支払業務の範囲拡大	5025	5025A001	1	千葉県千葉市	1	社会保険診療報酬支払基金が取り扱う審査支払業務の範囲拡大	社会保険診療報酬支払基金の業務は、社会保険診療報酬支払基金法、国の告示及び局長通知により業務範囲が特定されている。現在市が実施している乳幼児医療費助成制度の審査支払業務は、対象外とされているため告示に伴う局長通知の改正により、社会保険診療報酬支払基金が取り扱える業務範囲とするよう要望する。なお、母子家庭等医療費助成制度と心身障害者(児)医療費助成制度については、現在償還払い方式で実施しているが、今後現物給付化した際には、乳幼児医療費助成制度同様に要望する。	乳幼児医療費助成制度の審査支払業務を社会保険診療報酬支払基金に委託することにより、各医療費助成制度における実施主体は下記の問題点を解消する。 医療機関は、社会保険分のレセプト作成以外に医療費助成分の請求書作成があり、事務処理が二重の手間の負担になっている。 レセプトの査定減などであっても、医療費助成分がレセプトと連動できず、公費の過払いが発生している。	告示に伴う厚生省保険局長通知文 14大都市乳幼児医療・母子家庭等医療主 管課長会議による要請 文	
確定拠出年金法	確定拠出年金は、脱退一時金が支給される場合や高度障害の場合を除き、60歳前の中途引き出しは認められていない。	c		確定拠出年金制度は国民の老後の所得の確保のために導入されるものであり、貯蓄とは異なるものであることから、原則として脱退一時金の支給要件の緩和は認められない。具体的にどのような場合に緩和が可能であるかについては、次期制度改正時の検討課題である。		zA130032	厚生労働省	確定拠出年金の受給権を担保とした借入れの許容	5032	5032A018	1	社団法人全国信用金庫協会・信金中央金庫	18	確定拠出年金の受給権を担保とした借入れの許容	(確定拠出年金法の規制の緩和)右記同様	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、加入者が受給資格を満たす時期までに生活困窮等に陥り生活資金を必要とするケース等を想定しておくことが肝要である。	継続
確定拠出年金法	第3号被保険者や公務員は確定拠出年金に加入できない。企業型の資格を喪失した後、他の企業年金制度があり確定拠出年金を実施していない企業に転職した場合等は、個人型の運用指図者となり加入者とはならない。	c		確定拠出年金の加入対象者の拡大については、公的年金制度における位置づけ等を踏まえて中長期的に検討すべき事項。		zA130033	厚生労働省	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	5032	5032A019	1	社団法人全国信用金庫協会・信金中央金庫	19	確定拠出年金企業型年金の資格喪失者に対する個人型年金加入者としての継続加入条件の緩和	(確定拠出年金法の規制の緩和)右記同様	確定拠出年金企業型年金の資格喪失者についても個人型年金の加入者として継続的に掛金の提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き続き資産の運用を行うことはできるが、新たに掛金を提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。	継続

該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の配置の内	措置の概要(対応策)	その他	管理コード	制度の所管官庁	項目	要望管理番号	要望事項管理番号	要望事項補助番号	要望主体名	要望事項番号	要望事項(事項名)	具体的要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	その他(特記事項)
労働者派遣法第40条の2、第40条の4、第40条の5	平成16年3月から、専門的な業務等(26業務)を除いた労働者派遣に係る派遣受入期間制限について、最長3年とされたところである。 派遣受入期間制限のある業務について、派遣先は、当該派遣受入期間制限への抵触日以降も、派遣労働者を使用しようとするときは、当該抵触日の前までに、当該派遣労働者に対して雇用契約の申込みをしなければならない。	c, b		<p><派遣受入期間制限の撤廃について> 労働者派遣事業については、その利用の仕方によっては、労働者の安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係など我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがある。我が国においては、働き方が多様化している一方で、長期雇用慣行は今後の基本的な雇用形態として維持すべきものであるとの考え方も強く、こうした考え方により、労働者派遣事業は、臨時的・一時的な労働力供給システムとして位置付けられるべきものとして、関係者の合意形成がなされており、派遣受入期間についても、常用雇用の代替のおそれが少ない専門的な業務を除き、労働者派遣を活用する場合の共通のルールとして、一定の制限が設けられているところであり、派遣受入期間制限の撤廃は不相当である。</p> <p><雇用契約の申込み義務の撤廃について> 派遣労働者に対する雇用契約の申込み義務については、平成15年改正により、派遣受入期間制限のある業務(26業務)以外の業務は、派遣先による派遣受入期間明細書の未提出を防止するために、また、派遣受入期間制限のない業務(26業務)は、派遣労働者の希望を踏まえて派遣先での直接雇用の機会を拡大するために設けられたものであり、平成16年3月に施行され、いまだ施行後間もないこと、また、労働市場等の状況は当時から大きく変化していないこと等を踏まえると、これを撤廃することは不相当である。</p> <p>「規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)」(平成17年3月25日閣議決定)において、「雇用契約の申込み義務について」、「その施行状況等を踏まえ、検討を行うこととしていることから、現在、労働政策審議会において、この点を含め、平成16年3月に施行された改正労働者派遣法のフォローアップを行っているところであるが、その結論については、公労使の委員の合意が必要であり、現時点において、その内容や時期を明確化することはできない。</p>		zA130034	厚生労働省	労働者派遣受入期間の制限規制、直接雇用への切り替え規制の撤廃	5034	5034A001	1	(社)関西経済連合会	1	労働者派遣受入期間の制限規制、直接雇用への切り替え規制の撤廃	労働者派遣受入期間の制限規制、直接雇用への切り替え規制を撤廃していただきたい。		<ul style="list-style-type: none"> 派遣契約期間や直接雇用への切り替え等は本来、当事者間の契約の自由に委ねるべきである。 企業が経営状況に対して機敏に対応できるようにする必要がある。 会社側では、基幹業務以外では長期的に外部労働者を活用したいというニーズがあり、派遣社員側でも、派遣で長期的に安定して働きたいという希望がある。企業の人事政策や働き方の多様化に適應すべき。 	
労働者派遣法第40条の2、労働者派遣事業関係業務取扱要領、第9条の4の(3)の二	平成16年3月から、専門的な業務等(26業務)を除いた労働者派遣に係る派遣受入期間制限について、最長3年とされたところである。 平成16年3月から、「26業務の実施に伴い、付随的に26業務以外の業務を併せて行う場合であって、かつ、26業務以外の業務の割合が通常の場合の1日当たり又は1週間当たりの就業時間数で1割以下の場合」には、全体として26業務として取り扱うことを可能としたところ。	c		<p><いわゆる「複合業務」について> 労働者派遣事業は、常用雇用の代替のおそれが少ない専門的な業務を除き、臨時的・一時的な労働力の供給システムとして位置付けられているものであることから、派遣受入期間についても、専門的な業務等(26業務)を除き、一定の制限が設けられているところであり、26業務と26業務以外の業務を明確に区分して運用する必要がある。</p> <p>いわゆる「複合業務」については、従前、26業務ととも、26業務以外の業務を行う場合は、すべて一律に派遣受入期間制限の対象として取り扱ってきたが、26業務の円滑な運用のために付随業務を併せて実施することが増加する一方、付随業務の増加により、労働政策審議会における議論を経て、26業務の円滑な運用及び派遣労働者の雇用の安定を図るため、平成16年3月から、「26業務以外の業務の割合が通常の場合の就業時間数で1割以下の場合」には、全体として26業務として取り扱うことを可能としたところである。</p> <p><中高年(45歳以上)における派遣受入期間制限の撤廃について> 労働者派遣事業については、その利用の仕方によっては、労働者の安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係など我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがある。我が国においては、働き方が多様化している一方で、長期雇用慣行は今後の基本的な雇用形態として維持すべきものであるとの考え方も強く、こうした考え方により、労働者派遣事業は、臨時的・一時的な労働力供給システムとして位置付けられるべきものとして、関係者の合意形成がなされており、派遣受入期間についても、常用雇用の代替のおそれが少ない専門的な業務を除き、労働者派遣を活用する場合の共通のルールとして、一定の制限が設けられているところであり、派遣受入期間制限の撤廃は不相当である。</p>		zA130035	厚生労働省	労働者派遣受入期間制限の緩和	5034	5034A002	1	(社)関西経済連合会	2	労働者派遣受入期間制限の緩和	<ul style="list-style-type: none"> 派遣期間の制限のない26業務と制限のある業務(自由化業務)を同一の派遣社員が行う場合、主たる業務が26業務の場合は、派遣期間の制限を撤廃していただきたい。 中高年(45歳以上)における派遣期間制限撤廃 	<ul style="list-style-type: none"> 何を根拠に自由化業務の割合が1割を超えると派遣期間を制限するのか、根拠が不明である。また、26業務の付随業務として行う「コピー」や「庶務」と、自由化業務としての「コピー」や「庶務」の区別がつきにくく、混乱をまねいている。 雇用形態の多様なニーズや高齢者人口の増加等時代変化に応じて、柔軟に見直されるべきである。 		
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)の第2の1の(1)、派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第138号)の第2の3	派遣先は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、労働者派遣に先立って面接すること等派遣労働者を特定することを目的とする行為をしてはならない。	b		<p>派遣労働者の決定については、雇用主である派遣元事業主が、派遣労働者の職業能力を評価した上で、派遣先の必要とする労働力に相応しい労働者を適切に判断し行うことが労働者派遣事業制度の基本的な考え方であること等から、その趣旨にかんがみ、紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接を禁止しているところである。</p> <p>また、条件整備等を行わず派遣先による事前面接を可能とした場合は、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、派遣労働者の就業機会が不当に狭められるおそれがあり、また、派遣先と派遣元事業主の雇用責任が不明確になるなどの問題があることから、事前面接の禁止を撤廃することは不相当である。</p> <p>「規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)」(平成17年3月25日閣議決定)において、「紹介予定派遣以外の派遣における事前面接の解禁のための条件整備等について」、「紹介予定派遣における事前面接等の実施状況を勘案しつつ、検討を行うこととしていることから、現在、労働政策審議会において、この点を含め、平成16年3月に施行された改正労働者派遣法のフォローアップを行っているところであるが、その結論については、公労使の委員の合意が必要であり、現時点において、その内容や時期を明確化することはできない。</p>		zA130036	厚生労働省	派遣における事前面接の自由化	5034	5034A003	1	(社)関西経済連合会	3	派遣における事前面接の自由化	派遣における事前面接を自由化していただきたい。		<ul style="list-style-type: none"> 事前面接により、スキルと業務内容とのミスマッチが少なくなり、中途解約の減少につながる。派遣先が事前面接をした場合で、派遣元が雇用するか否かを決定する権限を有していれば、派遣元の雇用責任は果たされる。 平成17年度中に検討を開始することとしているが、議論を先延ばしにせず、早急に結論を得られるべく検討が進められることを期待する。 	

該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の配置の内	措置の概要 (対応策)	その他	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
1労働基準法第41条 2労働基準法第38条の3 労働基準法施行規則第24条の2の2 平成9年2月14日労働省告示第7号 3労働基準法第38条の4	1 監督・管理の地位にある者などについては、労働時間規制の適用が除外されている。 2 専門業務型裁量労働制の対象業務は、業務の性質上、その遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令(及び厚生労働大臣告示)によって19業務が定められている。 3 企画業務型裁量労働制の対象業務は、以下の要件のいずれにも該当することが必要である。 (1) 事業の運営に関する事項についての業務であること (2) 企画、立案、調査及び分析の業務であること (3) 当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務であること (4) 当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務であること			労働時間法制の見直し(エグゼンション制の導入等)については、規制改革・民間開放推進3か年計画における指摘などを踏まえ、本年4月に学識経験者からなる「今後の労働時間制度に関する研究会」を立ち上げて御検討いただいているところである。同研究会において、昨年実施した「諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間規制に関する調査研究」や裁量労働制の施行状況についての実態調査なども踏まえ、労働時間規制の適用除外のあり方について、御検討いただいているところである。		zA130037	厚生労働省	労働時間法制の見直し(エグゼンション制の導入等)	5034	5034A004	1	(社)関西経済連合会	4	労働時間法制の見直し(エグゼンション制の導入等)	全職種に裁量労働制を導入させるべき。少なくともホワイトカラーについては、年収など一定の条件を満たす場合について、労働時間規制の対象から除外するしくみ(エグゼンション)の導入など、弾力的な運用を目指すべきである。		これほど成果主義を唱えている企業の発想に労働行政側が追いついていない。過労死の問題解決は避けられないにせよ、競争力のある企業を育てるには、労働=時間という工場労働者(ブルーカラー)にのみ適用可能な労働基準法の大幅な改正が不可欠である。企業の実態を無視した労働基準法は、百害あって一利なし。労働行政が企業活動をあまりにも制約している。ホワイトカラーなどは、労働の負荷や仕事の成果が必ずしも労働時間の長さには比例しないことから、処遇の公平性や納得性、企業全体の生産性向上の観点から、一律的な労働時間規制の対象とするには問題がある。	
労働者派遣法第2条第1号、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示(昭和61年労働省告示第37号)	労働者派遣事業は、厚生労働大臣の許可を受け、又は厚生労働大臣に届出を行った場合を除き、禁止されている。 請負により行われる事業と労働者派遣事業との判断を的確に行うため、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準(「労働者派遣事業と請負に関する告示」)を定め、この基準(業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること等自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること、請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること)に該当しないものは、契約の形式が請負契約であっても、労働者派遣事業であると判断している。			「労働者派遣事業」については、中間搾取、強制労働、使用者責任の不明確化、虚偽の就業条件明示、不適切な就業管理、雇用管理等の弊害が生じるおそれがあるため、不適切である。		zA130038	厚生労働省	請負と派遣の区別の見直し	5034	5034A005	1	(社)関西経済連合会	5	請負と派遣の区別の見直し	外部労働力の利用の一形態として、業務のアウトソーシングが増えている。しかし、派遣と請負(アウトソーシングなど)との区分基準において、請負と認定されるための条件が厳しすぎるため、請負の要件を緩和していただきたい。		請負と認定されるためには、「1. 請負業者がその労働者を直接指導命令すること、他に、「2. 請負業者が業務遂行のための設備、資材などを用意すること」が求められており、この2つの要件を満たさない場合は、派遣とみなして、労働者派遣法を適用するとしている。労働者保護の観点からいえば、1. の要件を満たしていれば請負として認めるべきである。	
出入国管理及び難民認定法	単純労働分野については、外国人労働者の受け入れを行っていない。			現在、我が国においては、専門的、技術的分野の外国人労働者については、受け入れを積極的に推進する一方、いわゆる単純労働者については、国内の労働市場にかかわる問題を踏まえて日本の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすことから、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重に対応することとしている。 我が国の将来の労働力人口は、若年者、高齢者、女性等が活躍できる雇用環境を整備することによって、今後大幅に減少する状況にはない。また、その減少分についても、技術革新等の生産性向上によって補填が可能と考えられる。 また、日本人が就きたがらないような個別分野における人手不足の問題についても、生産性の向上、産業構造の高度化の推進を基本としつつ、若年者、高齢者、女性等の潜在的な労働力や失業者の就職促進を進めるなど、雇用環境の改善、省力化、効率化等の対応を一層強化していくことが重要であり、安易に受け入れ拡大を図るべきではない。		zA130040	外務省 厚生労働省 法務省 警察庁	中国を始め東南アジアからのサービス産業従業員の人口規制緩和	5034	5034A015	1	(社)関西経済連合会	15	中国を始め東南アジアからのサービス産業従業員の人口規制緩和	現在フードサービス業に従事する人口は400万人を超える状況ですが、特に若者がIT関連分野に転職するものも多く、全体的に人手不足であり、今後の少子化を含め重要な問題である。就労査証の発給緩和を求める。		調理分野・サービス分野の労働者の人口管理規制を緩和して欲しい。	

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	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
出入国管理及び難民認定法	単純労働分野については、外国人労働者の受入れを行っていない。			現在、我が国においては、専門的、技術的分野の外国人労働者については、受入れを積極的に推進する一方、いわゆる単純労働者については、国内の労働市場にかかわる問題を始めては日本の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすことから、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重に対応することとしている。 我が国の将来の労働力人口は、若年者、高齢者、女性等が活躍できる雇用環境を整備することによって、今後大幅に減少する状況にはなく、また、その減少分についても、技術革新等の生産性向上によって補うことが可能と考えられる。 また、日本人が就きたがらないような個別分野における人手不足の問題についても、生産性の向上、産業構造の高度化の推進を基本としつつ、若年者、高齢者、女性等の潜在的な労働力や失業者の就職促進を進めるなど、雇用環境の改善、省力化、効率化等の対応を一層強化していくことが重要であり、安易に受け入れ拡大を図るべきではない。		zA130041	就労査証の発給緩和：外務省 法務省 厚生労働省 警察庁	ワーキングビザ及び観光ビザ発給の緩和	5034	5034A016	2	(社)関西経済連合会	16	ワーキングビザ及び観光ビザ発給の緩和	ワーカー不足傾向は明らかであり、FTA結みの対フィリピンワーカーへのワーキングビザ発給等の緩和が望まれる。又、中国人に対するビザ発給も実質的に様々規制があり取引に支障がある。		要望内容の通り	
・老人福祉法第29条 ・医療法第42条第1項及び第2項 ・「厚生労働大臣の定める医療法人が行うことができる社会福祉事業」(平成10年厚生労働省告示15号) ・「厚生労働大臣が定める医療法人が行うことができる収益業務」(平成10年厚生労働省告示108号)	医療法人が行うことのできる社会福祉事業については、「厚生労働大臣の定める医療法人が行うことができる社会福祉事業」(平成10年厚生労働省告示15号)において定められているものに限られているところ。 なお、特別医療法人については本来業務に支障が無く、かつ定款又は寄附行為に定めること等を条件に一定の収益業務を行うことを認めており、有料老人ホームの経営についても認められている。			現在の高齢社会において、医療法人が所有する施設・ノウハウ等を有効に活用していくことについては、国民の福祉上有益であると考えられることから、一般の医療法人についても有料老人ホームの経営を認めることにつき、積極的に検討して参りたい。		zA130042	厚生労働省	医療法人(社団)による有料老人ホーム運営禁止の見直し	5034	5034A018	1	(社)関西経済連合会	18	医療法人(社団)による有料老人ホーム運営禁止の見直し	有料老人ホームをすべての医療法人が運営することができるよう、医療法第42条を見直す。		有料老人ホームは身のまわりの生活に不安のある高齢者や介護を要する高齢者が利用する施設であって医療と関連があると言え、また現に介護保険制度において特定施設入所者生活介護として指定を受ければ介護保険サービスとなると定められている。厚生労働省が進めつつある、病院の病床削減施策とそれに伴うが患者の受け皿や介護・医療サービスを付加できる住まいの機能の拡充が求められており、有料老人ホームはその機能のひとつとして有効である。また医療法人と似た性格を持つと言える。同じ厚生労働省所管の社会福祉法人では、有料老人ホームを運営できうることとなっている。これらのことから考慮して、医療法人に有料老人ホーム運営を禁止する正当な理由が見つからない。	
	保育所における保育の実施については、一定の条件により定員を超えて保育することも可能としている。			保育所における保育の実施については、その定員の範囲内で行うことが原則であるが、待機児童が発生している場合に、一層の保育所入所の円滑化を図るために、一定の範囲内で定員を超えた入所を認めているところ。 地域の保育需要が定員を超える状況が恒常的に亘っている場合にあっては、むしろ定員の改定を積極的に行うことにより、地域の保育需要に見合った適切な定員を設定して対応することが必要である。		zA130043	厚生労働省	保育所認可定員の弾力的運用について	5035	5035A001	1	千葉県野田市	1	保育所認可定員の弾力的運用について	保育所の定員については、待機児童の解消を図るため、平成10年2月13日付厚生省児童家庭局長通知「保育所への入所の円滑化について」の「保育所への入所円滑化対策実施要綱」に基づき(児童家庭局保育課長通知)により、年度当初は認可定員に概ね15%を乗じて得た員数の範囲内、年度途中から9月までは認可定員に25%を乗じて得た員数の範囲内、年度後半(10月以降)は、認可定員に25%を乗じて得た員数を超えても差し支えないこととされているが、公立の保育所については、児童福祉施設最低基準(昭和23年12月29日厚生省令第63号)及びその他の関係通達に定める基準の範囲内で、年度当初から認可定員を越えた保育が行えるよう規制改革することを要望する。	児童福祉施設最低基準及びその他の関係通達に定める基準の範囲内で、年度当初から定員を超えた保育を行うことにより、一層の待機児童の解消を図る。	当市においても待機児童が発生している状況から、「保育所への入所の円滑化について」により定員を超えた保育を行っているが、4～9月はこれを越えた入所希望があり、待機児童が発生している状況が続き、10月に待機児童が減少する傾向があるため、現行通達による運用では待機児童の解消ができないのが実情である。このため、児童福祉施設最低基準及びその他の関係通達に定める基準の範囲内で、年度当初から定員を超えた保育を実施することにより、より一層の待機児童の解消を図りたいことから要望するもの。	

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	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
確定拠出年金法	運営管理機関は、登録事項に変更があったときは、その日から2週間以内に主務大臣に届け出なければならない。	c		運営管理機関の登録申請手続(添付書類)・登録事項の簡素化(非常勤役員)及び変更届出期間の延長等については、適正な運営の監督及び加入者保護を担保する観点から認められない。		zA130044	厚生労働省 総務局	運営管理機関登録に係る変更届提出対象事項の緩和	5040	5040A021	1	社団法人全国信用組合中央協会	21	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。	
	保育所においては、社会福祉法人会計基準に基づく資金収支計算書及び資金収支内訳表の作成が必要	C		保育所運営費については、市町村から委託を受けて当該保育の実施につき、児童福祉法第45条の最低基準を維持するために要する費用につき支弁するものであり、「児童福祉法による保育所運営費国庫負担金について(昭和51年4月16日付け厚生省発見第59号の2)」によりその用途の範囲が定められているところ。 このため、株式会社等が運営する保育所の場合、損益計算書、貸借対照表については企業会計基準に則り作成してもよいこととしているが、企業会計による損益計算書のみでは「公費の用途」が不明確であることから、資金収支計算書及び資金収支内訳表の作成を全ての保育所実施事業者に対し義務づけているところである。		zA130045	厚生労働省	民間保育所の社会福祉法人会計基準に基づく書類作成の免除	5044	5044A002	1	株式会社東京リーガルマインド	2	民間保育所の社会福祉法人会計基準に基づく書類作成の免除	民間企業等に認可保育所の経営を委託した趣旨は、企業会計基準による財務計算のみで達成可能なものである。よって社会福祉法人会計基準に定める「資金収支計算書」等を作成することは不要であり、負担にすぎないのでこれを免除すべきである。	株式会社による認可保育所の経営	当該事業の委託趣旨は、官業の保育園の経営効率化・合理化の達成、自治体の財政状況改善、である。この目的達成は企業会計基準による財務内容算出で足るものであり、これに加えて社会福祉法人会計基準に定める「資金収支計算書」等を作成することは不要である。よってこれらの保育所に係る義務を免除すべきである。	
職業安定法第32条の3第2項、職業安定法施行規則第20条第2項、職業安定法施行規則第20条第2項の規定に基づき厚生労働大臣の定める額(平成14年厚生労働省告示第26号)	有料職業紹介事業者は、原則として求職者から手数料を徴収してはならないこととされており、例外的に一定の求職者(芸能家、モデル並びに年収700万円を超える科学技術者、経営管理者及び熟練技能者)からのみ徴収することが認められている。	b		110第181号条約においては、求職者保護の観点から、求職者からの手数料徴収は原則禁止しており、関係する労働者の利益のために、雇主的な雇用団体及び労働者団体と協議した上で、特定の種類の労働者及び特定の種類のサービスについて、例外を認めることができることとされていることから、求職者からの徴収が認められる範囲としては、個別の職種ごとの特性や実情等からみて、当該職種における求職者からの手数料の徴収が「求職者の利益のために必要である」と認められるものであるべきであると考えられている。 また、給与水準の低い者からの求職者手数料の徴収を認めた場合は、職業紹介事業者が求職者からの徴収によって職業紹介の取扱いを要し、また、徴収に際しては、求職者から不当な額の手数料を徴収するなど、求職者保護に欠けることとなるおそれがある。 このため、新制度の「有料職業紹介事業の手数料徴収に係る対象職業制限と年収制限の制度」は困難であると考えられ、「規制改革(民間開放推進)1(年計画(改定))」(平成17年3月15日閣議決定)において、「有料職業紹介事業者が求職者から手数料を徴収できる範囲について」、「平成16年3月1日からの新制度の施行状況を踏まえ、検討を行っているところ。現在、労働政策審議会において、この点を含め、平成16年3月に施行された改正職業安定法のフォローアップを行っているところであるが、その結果については、公務員の参画の必要性が必須であり、現時点において、その内容や時期を明確化することはできない。		zA130046	厚生労働省	求職者からの職業紹介手数料徴収に関する規制の撤廃	5044	5044A004	1	株式会社東京リーガルマインド	4	求職者からの職業紹介手数料徴収に関する規制の撤廃	職業安定法32条3の規制を撤廃し、求職者からの職業紹介手数料徴収を全面的に容認する	求職者からの職業紹介手数料徴収を可能にすることで、多様な職業支援サービスの提供を可能にし、ミスマッチのない効果的な雇用・就業を実現する	現在は年収700万円以下の求職者からの手数料徴収が認められないため、最も就職に困難を感じている低年収の労働者が民間のきめ細かな、かつ効果の高い充実した職業紹介サービスを享受できていない。手数料徴収についての要件を撤廃し、求職・就職の方法に関する選択肢を増やすことが必要である。	添付資料: 「求職者からの職業紹介手数料徴収容認についての提案書」 1わが国の雇用状況とその変化 2わが国の雇用に関する緊急対策 求職広告の活用について

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	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
食品衛生法第51条、第52条	食品衛生法により、飲食店営業等公衆衛生上影響の著しい営業について、政令で定める業種別に、都道府県の知事の許可を要する。施設の基準は都道府県が条例で定める。神奈川県においては、飲食店営業の施設基準については、神奈川県食品衛生法に基づく営業の施設基準等に関する条例に規定されている。	b		食品衛生法では、飲食店営業等公衆衛生上影響の著しい営業について、その営業許可に係る施設基準を都道府県が条例で定めることとなっていることから、いわゆるコンビニエンスストアについて国が全国統一的な基準を設定することは困難である。しかしながら、コンビニエンスストアの営業許可要件に係る今回の要望内容について、各都道府県等に周知するとともに、コンビニエンスストアにおける食品の衛生確保に必要な施設基準等に関し、都道府県、要望者を含む関係業界団体、学識経験者等から意見を聴取し、都道府県が条例の改正を行う際に参考としてもらえるようなガイドラインの作成について検討する。		zA130047	厚生労働省	軽飲食店営業許可証の店内調理基準策定について	5045	5045A002	1	(社)日本フランチャイズチェーン協会	2	軽飲食店営業許可証の店内調理基準策定について	・CVS加盟店で取得している軽飲食店営業許可においては、各自治体により、見解が異なり、首都圏で特定のオペレーションをすすとしても、軽飲食店営業許可の範囲であると許可をいただいたり、範囲を越えているとの指摘を受けたりするため、厚生労働省で統一した基準を作成していただきたい。(神奈川県では、食品衛生法に基づく営業の施設基準等に関する条例、神奈川県食品衛生法施行細則にあたるもの)	・厚生労働省で許可した基準策定をすることにより、全国においての基準を明確にし、同一レベルのサービスを可能にする。 ・加盟店はベンダー、メーカー加工度の低いものを仕入れ、原材料費を抑え、店内でトッピング等の加工をし、低価格で提供する。 例えば、出来たてのホットドッグを提供するならば、ドッグパンズ、フランク、ケチャップ、フレッシュ玉ねぎを別々に仕入れ、店内で組み合わせ、最終加熱をすることにより、手作り、出来たてを低価格でお渡しが可能となる。	・安全に提供できるバックボーンがあるにも関わらず、軽飲食店営業許可では、各管轄保健所での所見により、店内での加工度の許可が変わってくる可能性がある。詳細な規定が各自治体に委ねられている点が問題である。 ・各管轄保健所へ確認することが必要となり、商品担当、品質管理担当部署の業務が煩雑となり、負荷がかかる。	
1労働基準法第41条 2労働基準法第38条の4 平成11年12月27日労働省告示第149号	1 監督・管理の地位にある者などについては、労働時間規制の適用が除外されている。 2 企画業務型裁量労働制の対象業務は、以下の要件のいずれにも該当することが必要である。 (1) 事業の運営に関する事項についての業務であること (2) 企画、立案、調査及び分析の業務であること (3) 当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務であること (4) 当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務であること	b		労働時間規制の適用除外については、規制改革・民間開放推進3か年計画における指摘などを踏まえ、本年4月に学識経験者からなる「今後の労働時間制度に関する研究会」を立ち上げて御検討いただいているところである。同研究会において、昨年実施した「諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間規制に関する調査研究」や裁量労働制の施行状況についての実態調査なども踏まえ、御検討いただいているところである。		zA130048	厚生労働省	金融サービス業へのホワイトカラーエグゼンプションの導入等	5046	5046A008	1	(社)日本損害保険協会	8	金融サービス業へのホワイトカラーエグゼンプションの導入等	金融サービス業に従事するホワイトカラーについて、労働時間規制の適用除外とすべく、ホワイトカラーエグゼンプション制度を導入して欲しい。 ホワイトカラーエグゼンプション制度の導入が困難な場合には、企画業務型裁量労働制の対象業務の要件を緩和し、金融サービス業に従事するホワイトカラーが全て対象となるようにして欲しい。	金融サービス従事者の勤務形態の自由度が高まり、効率化が図れる。 従業員の価値観が多様化する中で、裁量労働制の拡大により業務遂行の手段や時間配分に対して自らがコントロールし主体的に業務を遂行して行くことが可能となり、企業としての生産性の向上にも資する。	現行の裁量労働制は、対象業務やみなし労働時間などさまざまな規制がなされており、極めて限定的な適用しかできていないのが実態である。そもそも裁量労働制は労働時間にとらわれず、仕事の成果を重視すべき制度であり、裁量労働制の拡大により業務遂行の手段や時間配分に対して自らがコントロールし主体的に業務を遂行して行くことが可能となり、企業としての生産性の向上にも資する。 金融サービス従事者の勤務体系の自由度が高まり、効率化に繋がる。	
確定拠出年金法施行規則	記録関連運営管理機関は、他の企業年金制度等の資格の得喪に関する事項を原簿に記載しておかなければならない。	c		他の企業年金制度等の資格の得喪に関する事項は、退職所得の課税計算に必要であり、また拠出限度額の管理の際にも必要であるため、原簿の記録事項から除外することはできない。		zA130049	厚生労働省	確定拠出年金の原簿記録事項の緩和	5046	5046A014	1	(社)日本損害保険協会	14	確定拠出年金の原簿記録事項の緩和	企業型年金実施事業主または加入者・運用指図者から通知を義務付けている他年金等の資格の得喪および支給に関する情報に関し、原簿の記録事項から除外してほしい。	確定拠出年金におけるコストの削減に繋がり、手数料等の引き下げが可能となる。	退職所得の課税計算に使用するとされるこれらの事項は、実際には退職所得の支給に関する申告書の提出を受けた際に本人から確認すればよい事項であり、制度加入時に事業主・加入者等に提出を求めかつ記録関連運営管理機関が長期にわたって記録を保存しなければならないのは、制度を煩雑にし、かつ記録関連コストの増加につながり加入者利益に反する。	

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	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
	保育所の施設基準については、児童福祉施設最低基準によって規定されている。	C		認可保育所に係る児童福祉施設最低基準は、劣悪な保育環境を排除し、子どもの健全な発達のために必要な最低限のものであり、当該基準を満たす認可保育所がサービス提供の基本であることから、当該基準を満足していない認証保育所について、国が制度として認めることは困難である。 なお、認可保育所の設置主体制限については、平成12年に撤廃しており、また、多様な保育ニーズへの対応については、子ども・子育て応援プランに基づき、保育所のさらなる多機能化を目指すことにより対応しているところである。		zA130050	厚生労働省	保育所制度における規制緩和	5048	5048A001	1	東京都	1	保育所制度における規制緩和	大都市住民のニーズに即した新たな保育所として、都が創設した認証保育所を制度的に認めること。		・現在の認可保育所では応えきれていない、大都市の保育ニーズに対応できる。 ・多様な事業者の参入とサービスの競い合いを促す制度に改めることにより、多様化する保育ニーズに応えることができる新しい保育所設置が可能となる。	
	保育の実施を希望する保護者は、入所を希望する保育所等を記載した申込書を市町村に提出する。 保育費用を支弁した都道府県又は市町村の長は、保育所利用者から、保育費用を徴収した場合における家計に与える影響を考慮して保育の実施に係る年齢等に応じて定める額を徴収することができる。 保育所の施設・設備の整備については、補助対象は社会福祉法人である。 保育所の施設基準については、児童福祉施設最低基準によって規定されている。	C		について 直接契約方式の導入については、「規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)」(平成17年3月25日閣議決定)に基づき、平成9年の児童福祉法の改正による現在の入所方式の状況、三位一体改革による平成16年度からの公私財源措置の相違、待機児童の状況、平成17年度からモデル事業が開始され、平成18年度から直接契約方式により本格実施される総合施設の実施状況などを勘案しながら、その可否を長期的に検討することとしている。 とついで 保育料の設定については、仮に保育所において自由に保育料を設定することが可能となれば、特別な配慮が必要な家庭の児童が保育サービスを受けられなくなる可能性があり、慎重な検討が必要である。 について 公の支配に属さない株式会社等が保育所を建設する場合については、憲法89条において「公金その他の財産は(中略)公の支配に属さない慈善若しくは博愛の事業に対し、これを支出し、又はその利用に供してはならない」と規定されていることから、施設整備費の補助対象とすることはできない。 について 保育所に係る児童福祉施設最低基準は、劣悪な保育環境を排除し、子どもの健全な発達のために必要な最低限のものであり、この基準を緩和することは、児童の健康と心身の健全な育成に支障が生じることが考えられるため適当ではない。		zA130051	厚生労働省	保育所制度における規制緩和	5048	5048A002	1	東京都	2	保育所制度における規制緩和	現行の認可保育所制度について、「保育に欠ける」要件を利用者の実態に即して見直すとともに多様な事業者の参入を促進し、利用者本位の制度となるよう改革すること。 保育所利用方法について、利用者が施設と直接契約できる制度とすること 保育料を一定の基準の下に、保育所が自由に設定できるようにすること 施設整備について、民間事業者も次世代育成支援対策施設整備交付金の対象とすること 保育所設置基準を緩和すること		・保育所の入所の決定権が区市町村にあるため、利用者の選択権に実効性がなく、施設の努力とは開わりなく児童が入所するしくみとなっている。利用者本位のサービス提供を実現するため、事業者が競い合いを通じてサービス向上していくくみとする必要がある。 ・認可保育所は、設置主体に制限はなく、株式会社等でも設置できることとされているが、株式会社は施設整備交付金の対象にならない。 ・保育所の設置認可権限は都道府県知事にあるものの、その基準は全国一律の最低基準を必ず満たさなければならぬこととなっている。そのため、利便性の良い市街地での保育所整備が進みにくい。また、職員定数のすべてに保育士資格を求めており、保育士以外の資格者の活用による柔軟なサービス提供ができないほか、調理員について常勤職員配置が原則とされているため、保育所における調理業務は、給食の安全・衛生や栄養等の質の確保が図られていることを前提に、平成10年に委託が認められたが、調理業務の全部を委託する場合に限られている。	
指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準第159条	指定認知症対応型共同生活介護事業所は、共同生活住居を有するものとし、その数は1又は2とする。	C		認知症高齢者グループホームは、地域の住民やボランティア等との連携及び協力を行う等の地域との交流やつながり確保しながら、住み慣れた地域で家庭的な雰囲気と少人数の安定した人間関係の下、入居者一人一人の個性と生活のリズムを尊重したケアを行うものであり、可能な限り小規模な事業形態とし、住み慣れた地域の中に設置できるようにすることが重要である。 「地域特性を考慮した柔軟な対応を図る」とのご提案であるが、ユニットの数を増やすことについては、結局は多数のあるいは広範囲の地域で暮らしていた要介護の認知症高齢者が、1つの敷地に集まって生活することになり、認知症高齢者に対するケアの在り方から考えて適切ではないと考えている。		zA130052	厚生労働省	認知症高齢者グループホームの設置促進を目的とした規制の緩和	5048	5048A003	1	東京都	3	認知症高齢者グループホームの設置促進を目的とした規制の緩和	厚生労働省令に定める、認知症高齢者グループホームの指定に係るユニット数の制限(2ユニット以内)を緩和し、地域特性を考慮した柔軟な対応を図ること。		全国一律の規制であり、地域特性を考慮したものになっていない。	

該当法令等	制度の現状	措置の分	措置の内容	措置の概要 (対応策)	その他	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
老人福祉法第15条 構造改革特別区域法第30条、第31条	社会福祉法人以外の法人による特別養護老人ホームの経営については、構造改革特別区域法において、PFI又は公設民営方式の下、認めている。			特別養護老人ホームは、認知症や寝たきりなどで常時の介護を必要とし、在宅ではこれを受けることが困難な高齢者のための入所施設であり、こうした利用者の保護を図るためには、長期間、安定した形で介護サービスを提供する必要がある。 したがって、現在、老人福祉法においては、特別養護老人ホームの経営主体を自治体と社会福祉法人に限定し、社会福祉法人が設置・経営する場合には、都道府県知事の認可を必要としている。 民間営利法人等による特別養護老人ホームの経営については、構造改革特区において、利用者の保護に配慮し、自治体が十分関与できる方式である公設民営又はPFIの下で容認したところ。 ご要望については、構造改革特区において、PFI方式を利用することによる対応も可能である。		zA130053	厚生労働省	特別養護老人ホームの設置促進を目的とした規制等の緩和	5048	5048A004	1	東京都	4	特別養護老人ホームの設置促進を目的とした規制等の緩和	老人福祉法に定める特別養護老人ホームの設置・運営主体に関する規制を緩和し、多様な事業者の参入を促進する。	構造改革特区等で民間事業者による特別養護老人ホーム運営が行われているところであるが、いわゆる公設民営方式のみという状況であり、多様な事業者の参入が図られるものとなっていない。		
児童福祉施設最低基準(昭和23年厚生省令第63条)第49条第1項、同条第3項、同条第5項、第56条、第61条第1項、第61条第3項、第69条第1項、同条第5項、第73条第1項	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、肢体不自由児養護施設、重症心身障害児施設には、調理員と栄養士を配置しなければならない。			構造改革特区において、障害児の特性に応じた食事の提供が行われるよう、障害児の摂食制限に応じた食材の選定や、食事の加工が必要な児童への対応等、きめ細やかな配慮が行われる場合には、施設の調理室において調理を行うことを条件に、調理業務を担当する者を外部からの派遣を認めているところである。(909 障害児施設における調理業務の外部委託事業) 特区の全国展開については、特区の実施状況を踏まえて検討することとしており、今後、構造改革特区推進本部の決定を受けて実施すべきものと考えている。		zA130054	厚生労働省	障害児施設における調理業務の外部委託の容認	5048	5048A005	1	東京都	5	障害児施設における調理業務の外部委託の容認	障害児施設における調理業務の外部委託を認めること		・身体障害者更生支援施設、知的障害者支援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。	
児童福祉施設最低基準(昭和23年厚生省令第63号)第21条第1項、第22条第1項、第27条、第42条第1項、第75条第1項、第80条第1項 児童福祉法施行規則(昭和23年厚生省令11号)第35条 児童相談所運営指針について(平成2年3月5日児発第133号)	乳児院、母子生活支援施設、児童養護施設、情緒障害児短期治療施設及び児童自立支援施設には調理員又はこれに代わるべき者を配置しなければならない。			児童福祉施設においては、特区において、暖かい家庭的な雰囲気での食事の提供が行われる場合には、施設の調理室において調理を行うことを条件に、調理業務を担当する者を外部からの派遣受入れを認めているところである。 特区の全国展開については、構造改革特区推進本部決定を受けて、全国展開することとなる。 また、児童相談所一時保護所についても、現在特区で実施している「児童福祉施設における調理業務担当者派遣受入れ事業」の全国展開時に併せて措置する予定。		zA130055	厚生労働省	児童福祉施設等の運営における規制緩和	5048	5048A006	1	東京都	6	児童福祉施設等の運営における規制緩和	すべての児童福祉施設及び児童相談所における一時保護施設の調理業務について、外部委託を認めること		・保育所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、その他の児童福祉施設等においては、施設の職員により行われるものとされている。 ・運営面でのより一層の効率化を図るため、すべての児童福祉施設及び児童相談所における一時保護施設について第三者への委託を認められたい。	

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	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
社会保険診療報酬 支払基金法第15条 及び同条第3項の規 定による告示及び同 長通知	社会保険診療報酬支 払基金の業務には、 地方自治体の行う心 身障害者医療費助成 制度、ひとり親家庭 医療費助成制度、乳 幼児医療費助成制度 及び乳幼児医療費助 成制度の審査支払は 含まれない。	c		社会保険診療報酬支 払基金の業務の範 囲は、公的医療保険 制度における一部 負担金の趣旨を踏ま え、一定の限度の下 で定めることが適当 であると考えている。		zA130056	厚生労働省	社会保険診療報酬支 払基金が取り扱う 審査支払業務の範 囲拡大	5048	5048A007	1	東京都	7	社会保険診療報酬支 払基金が取り扱う 審査支払業務の範 囲拡大	都が実施している「 心身障害者医療費 助成制度」及び区市 町村が実施している 「ひとり親家庭医療 費助成制度」、「乳 幼児医療費助成制 度」(以下「医療費 助成制度」という。) の審査支払業務を 社会保険診療報酬支 払基金が取り扱う 業務範囲とすること。		支払基金の業務範囲は法令等で定められており、医療費助成制度の審査支払業務は対象外のため、社会保険分はレセプトで支払基金に、医療費助成分は国民健康保険団体連合会に請求。そのため、以下の問題がある。 医療機関は、社会保険分のレセプト作成に加え医療費助成分の請求書作成の事務処理を担い、レセプトの査定減等があっても、医療費助成分と連動できず、公費の過払いが発生。高額療養費は、実施主体が一旦全額支払後、保険者や患者本人と連絡調整して清算しており、事務処理が煩雑化。	
麻薬及び向精神薬 取締法	脱法ドラッグなどを 科学的根拠に基づい て依存性、精神毒性 が確認されたもの について順次麻薬に 指定している。	a		平成17年度から麻 薬指定の根拠となる 科学的データが乏し い脱法ドラッグに ついて依存性、精神 毒性に関する試験 を実施するための予 算を新たに確保し たところであり、今 後も速やかに麻薬 指定を行っていくこ ととしている。		zA130057	厚生労働省	脱法ドラッグ対策の 推進	5048	5048A011	1	東京都	11	脱法ドラッグ対策の 推進	乱用薬物の麻薬へ の追加指定につい て積極的な運用を 図ること。		脱法ドラッグの乱用は、拡大・深刻化が懸念されており、乱用実態や危険性、青少年に及ぼす広範な悪影響などは看過できない状況にあることから、脱法ドラッグ規制の実効性を上げるための対策が必要である。	
職業能力開発促進 法第16条第1項及 び第4項	都道府県が職業能 力開発校を設置す る場合、法第16条 第4項に基づき、 訓練科名、訓練定 員、訓練校の組織 、その他公共職業 能力開発施設の運 営に関する事項に ついて、都道府県 がその条例で定め る等、施設設置者 である都道府県が その管理運営を行 っている。	c		職業能力開発校は、 職業能力開発促進 法(以下「法」と いう。)第16条第 1項に基づき、都 道府県が設置する ものと明確に規定 されていること。 法第16条第4項 において、訓練科 名、訓練定員、訓 練校の組織、その 他公共職業能力開 発施設の運営に関 する事項は都道府 県の条例で定める ことであること。 から、施設の設置 者である都道府県 が当然その管理運 営を行う必要がある ものと解されるが 、公共職業能力開 発施設については 、職業訓練の水準 の維持向上のため の基準として当該 職業訓練の訓練課 程ごとに教科、訓 練時間、設備その 他の基準が厚生労 働省令で定められ ているものの、当 該基準は必要最低 限のもののみを定 め、当該基準にお いて定められてい ない部分は地域ニ ーズ等を勘案して 弾力的に教科、訓 練時間、設備等が 設定できることか ら、現行制度にお いて、十分に都道 府県が主体的に運 営できるものと思 っている。		zA130058	厚生労働省	職業能力開発校の 設置・運営基準の 見直し	5048	5048A018	1	東京都	18	職業能力開発校の 設置・運営基準の 見直し	職業能力開発校に ついては、職業能 力開発促進法第1 6条で都道府県が 設置することとさ れている。また、 この場合の管理運 営に関して明文の 規定はないが、設 置者が当然管理運 営を行なうべき法 意と解されている 。このことについ て、職業能力開発 校の設置・管理運 営は、各都道府県 の責任と判断に基 づき、主体的に行 えるようにすること。		時代の変化や、地域の実情とニーズの変化に、柔軟な対応を可能とするため。	

該当法令等	制度の現状	措置の分	措置の内容	措置の概要 (対応策)	その他	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)	
職業能力開発促進法第19条、職業能力開発促進法施行規則第10条～15条	公共職業能力開発施設については、職業訓練の水準の維持向上のための基準として当該職業訓練の訓練課程ごとに教科、訓練時間、設備その他の基準が厚生労働省令で定められているが、当該基準は必要最低限のもののみを定め、当該基準において定められていない部分は地域コース等を勘案して弾力的に教科、訓練時間、設備等が設定できるようにしている。	d	-	公共職業能力開発施設については、職業訓練の水準の維持向上のための基準として当該職業訓練の訓練課程ごとに教科、訓練時間、設備その他の基準が厚生労働省令で定められているが、当該基準は必要最低限のもののみを定め、当該基準において定められていない部分は地域コース等を勘案して弾力的に教科、訓練時間、設備等が設定できるようにしている。		zA130059	厚生労働省	職業訓練の基準の見直し	5048	5048A019	1	東京都	19	職業訓練の基準の見直し	職業訓練の基準については、職業能力開発促進法第19条および施行規則10条から21条で定められている。このことについて、地域の実情に応じた柔軟な訓練が実施できるよう、法令で定める基準は訓練の水準を維持する上で必要な最低限のものとし、設備の細目等については都道府県の裁量に任せると、訓練基準の大幅な緩和を行うこと。		技術の変化や、地域の実情とニーズの変化に、柔軟な対応を可能とするため。		
	ボイラー及び第一種圧力容器については、原則開放による性能検査を毎年受検しなければならないが、安全管理等が優良な事業場についてはその性能検査を連続運転により行うことができる期間を最大4年まで認めている。ボイラー等の連続運転認定事業場において、認定を受けようとするボイラー等を追加する場合には、変更の認定を受けなければならない。	c		ボイラー等の連続運転認定事業場において、連続運転を行うボイラー等を追加する場合は、その追加した機器の仕様、使用条件のみならず、機器追加後の認定事業場の安全性に関する実績、安全管理体制を含めた運用状況を確認した上で連続運転の可否を判断する必要があることから、新品を含めその安全性を確認すること(連続運転の対象機器として追加することは措置困難である。したがって、御要望にはお応えすることができない。		zA130060	厚生労働省	ボイラー等連続運転認定における類似新設機器への適用	5052	5052A001	1	石油化学工業協会	1	ボイラー等連続運転認定における類似新設機器への適用	ボイラー等の連続運転認定要領(4年連続運転に係る要件関係)において、新規に予備機や同一使用条件の機器を増設する場合には既存機器における性能実績の提示により、4年認定を取得できるようにする。	ボイラー等の連続運転認定要領(4年連続運転に係る要件関係)ではボイラー、第一種圧力容器の更新製作に関しては、交換前と「同種同型式」、「材料及び性能が同等程度」、「使用条件が同等程度」であれば4年認定の継続が認められており、これと「同種同型式」、「材料及び性能が同等程度」、「使用条件が同等程度」の新設機器についても、安全性は同等と考えるため、4年認定を認めていただきたい。	しかし、新規に予備機や同一使用条件の機器を増設する場合には、新たな機器として1年目、2年目の性能確認を受ける必要があり、機器の停止が伴う。	認定機器の交換については「同種同型式」、「材料及び性能が同等程度」、「使用条件が同等程度」であれば4年認定の継続が認められており、これと「同種同型式」、「材料及び性能が同等程度」、「使用条件が同等程度」の新設機器についても、安全性は同等と考えるため、4年認定を認めていただきたい。	[効果]事業者の国際競争力の強化に寄与する。
職業安定法第32条の3第2項、職業安定法施行規則第20条第2項、職業安定法施行規則第20条第2項の規定に基づき厚生労働大臣の定める額(平成14年厚生労働省告示第26号)	有料職業紹介事業者は、原則として求職者から手数料を徴収してはならないこととされており、例外的に一定の求職者(芸能家、モデル並びに年収700万円を超える科学技術者、経営管理者及び熟練技能者)からのみ徴収することが認められている。	b		110第181号条約においては、求職者保護の観点から、求職者からの手数料徴収は原則禁止しており、関係する労働者の利益のために、雇主的な雇用団体及び労働者団体と協議した上で、特定の種類の労働者及び特定の種類のサービスについて、例外を認めることができることとされていることから、求職者からの徴収が認められる範囲としては、個別の職種ごとの特性や実績等からみて、当該職種における求職者からの手数料の徴収が「求職者の利益のために必要である」と認められるものであることが必要であると考へている。 また、給与水準の低い者からの求職者手数料の徴収を認めた場合は、職業紹介事業者が求職者手数料の徴収によって職種の取扱いに差を付け、また、徴収に際して求職者から不当な額の手数料を徴収するなど、求職者保護に欠けることとなるおそれがある。 このため、事業家の「有料職業紹介事業者の手数料徴収に係る対象職業制限と年収制限の撤廃」は困難であると考へるが、「規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)」(平成17年3月15日閣議決定)において、「有料職業紹介事業者が求職者から手数料を徴収できる範囲について」、「平成16年3月1日からの新制度の施行状況等を踏まえ、検討を行うこととしている」ところ、現在、労働政策審議会において、この点を含め、平成16年3月に施行された改正職業安定法のフォローアップを行っているところであるが、その結果については、公務員の労働の改善が必要であり、現時点において、その内容や時期を明確化することはできない。		zA130061	厚生労働省	有料職業紹介事業者の手数料徴収に係る対象職業制限と年収制限の撤廃	5053	5053A001	1	(社)日本経済団体連合会	1	有料職業紹介事業者の手数料徴収に係る対象職業制限と年収制限の撤廃	さらなる規制緩和として、対象職業と年収に関する制限を撤廃すべきである。	民間の職業紹介サービスの高度化により、ユーザー満足度やマッチング率の向上が見込め、事業運営が健全化する。 手数料の徴収額に一定の制限があれば、問題は生じない。 「規制改革・民間開放推進3か年計画」(改定)(2005年3月25日)の中でも「有料職業紹介事業者が求職者から手数料を徴収できる範囲について、平成16年3月1日からの新制度の施行状況等を踏まえ、更なる拡大に関し、検討を行う」と回答されている。	有料職業紹介事業者は、厚生労働省令で定める場合を除き、求職者から手数料を徴収してはならない。厚生労働省令では、芸能家、モデルのほか、科学技術者、経営管理者、熟練技能者であって、年収700万円を超える仕事に就いた場合には、就職後6ヶ月以内に支払われた賃金の100分の10.5を上限として手数料の徴収ができることとされている。		

該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の配置の内	措置の概要(対応策)	その他	管理コード	制度の所管官庁	項目	要望管理番号	要望事項管理番号	要望事項補助番号	要望主体名	要望事項番号	要望事項(事項名)	具体的要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	その他(特記事項)
労働者派遣法第40条の4、第40条の5	派遣受入期間制限のある業務について、派遣先は、当該派遣受入期間制限への抵触日以降も、派遣労働者を使用しようとするときは、当該抵触日の前日までに、当該派遣労働者に対して雇用契約の申込みをしなければならない。	b		派遣労働者に対する雇用契約の申込義務については、平成15年改正により、派遣受入期間制限のある業務(26業務以外の業務)は、派遣先による派遣受入期間制限違反を未然に防止するために、また、派遣受入期間制限のない業務(26業務)は、派遣労働者の希望を踏まえて派遣先での直接雇用の機会を与えるために設けられたものであり、平成16年3月に施行され、いまだ施行後もないこと、また、労働市場等の状況は当時から大きく変化していないこと等を踏まえ、これを撤廃することは不適当である。 「規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)」(平成17年3月25日閣議決定)において、「雇用契約の申込み義務については、その施行状況等を踏まえ、検討を行うこととしていることから、現在、労働政策審議会において、この点を含め、平成16年3月に施行された改正労働者派遣法のフォローアップを行っているところであるが、その結論については、公労使の委員の合意が必要であり、現時点において、その内容や時期を明確化することはできない。		ZA130062	厚生労働省	派遣労働者への雇用契約申込義務の廃止	5053	5053A002	1	(社)日本経済団体連合会	2	派遣労働者への雇用契約申込義務の廃止	派遣受入期間の制限のある業務の場合も、派遣受入期間の制限のない業務の場合も、派遣先は、一定期間経過後、一定要件のもと、派遣労働者に対しては、この雇用契約申込み義務を廃止すべきである。特に特定労働者派遣事業の場合は、既に雇用の安定が図られているため早期に廃止すべきである。 また、派遣受入期間の制限のない業務についても、法違反がないにも関わらず、3年を超えて受入れている業務に労働者を直接雇用しようとする場合、3年を超えて受入れている派遣労働者への雇用契約申込みを義務づけることについても早急に廃止すべきである。さらに、一定要件を満たさない場合でも、労働者派遣法第48条を拡大解釈し、直接雇用の申込みについての行政指導がなされているが、法48条の申請に関することが含まれないことを通達等で明確にすべきである。	(要望理由の続き) また、直接雇用の申込みは法40条の4、法40条の5で具体的に規定されている要件に当てはまらない限り強制されることは絶対認められないべきではなく、法の定めない事項を行政として指導すべきではない。 「規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)」(2005年3月25日)の中でも「雇用契約の申込み義務については、その実施状況等を踏まえ、必要な検討を行う」とされており、廃止に向けて早急に結論を出すべきである。	雇用契約申込義務は判例でも認められる事業主の労働者の採用の自由を侵害し、働き方の選択肢を狭めるものであることから廃止すべきである。 雇用契約申込は、当事者間で決めるべきことであって、直接雇用の労働者と派遣労働者の人材活用を別個に考える会社が多い現実を考慮しても法律で一律に義務付けることは馴染まず、企業・労働者双方にとって、雇用機会を縮小する要因にもなるため廃止すべきである。 特に、特定労働者派遣事業の場合には、既に法律の目的である雇用の安定が満たされており、雇用契約の申込み義務は必要ないため廃止すべきである。 また、派遣期間の制限のない業務の場合、派遣先は、派遣受入期間制限に抵触する日以降も、派遣停止の通知を受けた派遣労働者を使用しようとするときは、抵触日の前日までに、派遣先に雇用されることを希望する派遣労働者に対して、雇用契約の申込みをしなければならない。また、派遣受入期間の制限のない業務の場合、派遣先は、派遣先の事業所ごとの同一業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その業務に新たに労働者を雇い入れようとするときは、その派遣労働者に対して雇用契約の申込みをしなければならない。	いわゆる自由化業務のように派遣受入期間の制限のある業務の場合、派遣先は、派遣受入期間制限に抵触する日以降も、派遣停止の通知を受けた派遣労働者を使用しようとするときは、抵触日の前日までに、派遣先に雇用されることを希望する派遣労働者に対して、雇用契約の申込みをしなければならない。
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)の第2の11の(1)、派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第138号)の第2の3	派遣先は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、労働者派遣に先立って面接することを派遣労働者を特定することを目的とする行為をしてはならない。	b		派遣労働者の決定については、雇用主である派遣元事業主が、派遣労働者の職能能力評価に基づき、必要とする労働力に相応しい労働者を適切に判断し行うことが労働者派遣制度の基本となる考え方であることから、その趣旨にかなう限り、紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接を禁止しているところである。 また、条件整備等を行わず派遣先による事前面接を可能とした場合は、職能能力以外の要素である若年・若年者に基づき選別が行われ、派遣労働者の就業機会が不当に狭められるおそれがあり、また、派遣先と派遣元事業主の両者責任が不明となるなどの問題があることから、事前面接の禁止を撤廃することは不適当である。 「規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)」(平成17年3月25日閣議決定)において、「紹介予定派遣における事前面接等の実施状況を勘案し、検討を行うこととしていることから、現在、労働政策審議会において、この点を含め、平成17年3月に施行された改正労働者派遣法のフォローアップを行っているところであるが、その結論については、公労使の委員の合意が必要であり、現時点において、その内容や時期を明確化することはできない。		ZA130063	厚生労働省	派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止の撤廃	5053	5053A003	1	(社)日本経済団体連合会	3	派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止の撤廃	派遣労働者を特定することを目的とする行為は、現在紹介予定派遣の場合のみ許されているが、これを通常の労働者派遣についても、解禁すべきである。特に派遣労働者を特定することを目的とする行為は、個人を特定することではなく若年者に限ることとする等一般的属性を特定する場合も含まれることにかかわらず、指針は義務規定になっており、矛盾が生じているため、早急に指針を見直すべきである。	(要望理由 右下の続き) 欧米諸国でも事前面接等を禁止している例はない。 派遣就労開始前に事前面接等を行うことは、雇用のミスマッチや派遣就業開始後のトラブルを防止することによる雇用機会創出効果があり、派遣労働者に調査した派遣労働者調査でも、登録型派遣労働者は、「場合によっては認められてよい」を含めて89.4%が解禁すべきと回答しており、事前面接等に対するニーズは高い。 派遣先が講ずべき措置に関する指針で、若年者に限ること等も派遣労働者の特定行為に該当するとされているが、客観的な認定が困難であり、拡大解釈される懸念もあるため、この場合の特定という概念については、個人を選考することに限定すべきである。 法律では努力義務規定であるにもかかわらず、指針は義務規定になっており、矛盾が生じているため、早急に指針を見直すべきである。 「規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)」(2005年3月25日)の中でも「事前面接の解禁のための条件整備等について、可及的速やかに検討を行う」とされており、解禁に向けて早急に結論を出すべきである。	派遣就労開始前に事前面接等を行うことは、雇用のミスマッチや派遣就業開始後のトラブルを防止することによる雇用機会創出効果があり、派遣労働者に調査した派遣労働者調査でも、登録型派遣労働者は、「場合によっては認められてよい」を含めて89.4%が解禁すべきと回答しており、事前面接等に対するニーズは高い。 派遣先が講ずべき措置に関する指針で、若年者に限ること等も派遣労働者の特定行為に該当するとされているが、客観的な認定が困難であり、拡大解釈される懸念もあるため、この場合の特定という概念については、個人を選考することに限定すべきである。 法律では努力義務規定であるにもかかわらず、指針は義務規定になっており、矛盾が生じているため、早急に指針を見直すべきである。 また職業能力以外で例えば年齢等に基づく選別が行われ、派遣労働者の就業機会が不当に狭められると指摘される等のため、自らの判断の下で派遣就業開始前に事業所を訪問すること等は許されている。	派遣先は、労働者派遣契約を締結するに際し、派遣労働者を特定することを目的とする行為は、派遣先がその受け入れる派遣労働者を選別するために行う事前面接や履歴書の送付要請等のほか、若年者に限定すること等が該当する。しかし、派遣労働者または派遣労働者になるうとする者が、派遣就業を行う派遣先にとって適当であるかどうかを確認する等のため、自らの判断の下で派遣就業開始前に事業所を訪問すること等は許されている。
労働者派遣法第40条の2	平成16年3月から、専門的な業務等(26業務)を除いた労働者派遣に係る派遣受入期間制限について、最長3年とされたところである。	c		<派遣受入期間制限の撤廃について> 労働者派遣事業については、その利用の仕方によっては、労働者の安定した雇用の確保、長期雇用を前提とした雇用の安定、職能能力の有効発揮、安定した労働団体などが国の雇用慣行に影響を及ぼすおそれがある。我が国においては、働き方が多様化している一方で、長期雇用慣行は今後の基本的な雇用形態として維持すべきものであるとの考え方も強く、こうした考え方に沿って、労働者派遣事業は、臨時的・一時的な労働力補充システムとして位置づけられるべきものとして、関係者の合意形成がなされており、派遣受入期間については、常用雇用の代替の役割が減少している専門的な業務等を除き、労働者派遣を適用する場合の共通のルールとして、一定の制限が設けられていること等であり、派遣受入期間制限の撤廃は不適当である。 <過半数組合等の意見聴取について> 派遣受入期間の制限については、平成16年3月から3年までの期間で臨時的・一時的に利用できる期間に延長したところであるが、その後の労働政策審議会において、1年を超えても臨時的・一時的と考えられる期間であると判断できることからは、個別事業所ごとに、派遣元の事業主が判断することとし、派遣先の事業主が当該事業所の労働者の過半数代表の意見を聴いた上で判断することが適当であると判断されたところであり、労働者派遣事業が派遣先の常用雇用の代替のおそれを含んでいること等にかんがみ、1年を超えても臨時的・一時的と判断できる期間について過半数組合等の意見聴取を行うことは、必要な手段であると考える。		ZA130064	厚生労働省	労働者派遣のいわゆる自由化業務の派遣受入期間制限の撤廃	5053	5053A004	1	(社)日本経済団体連合会	4	労働者派遣のいわゆる自由化業務の派遣受入期間制限の撤廃	派遣受入期間の制限のあるいわゆる自由化業務については、継続して派遣労働者を受け入れることができるよう制度を一本化し、派遣可能期間の制限を早期に撤廃すべきである。 また、早期に撤廃できない場合は、少なくとも、一律に過半数組合等の意見聴取なしに派遣可能期間を3年まで延長すべきである。	(要望理由 右下の続き) 会社の人事政策は経営上の重要事項であり、労働組合等への意見聴取を法律で義務付けるべきではない。 派遣可能期間経過後は、別の派遣先で派遣就労すればよいので、職業選択の自由を侵害しないとの反論がありえようが、派遣先の選択は、派遣労働者の自由であり、現行の規制は、派遣労働者の意思が無視され、働き方の選択肢が制限されるものとなっている。 また、高齢者雇用安定法の改正によって継続雇用制度の導入が義務づけられ、高齢者の継続雇用のためグループ会社の労働者派遣会社を設立して継続雇用を図ろうとする企業が増えてきているが、現行法では60歳から3年を超えた以降、同一業務への派遣が不可能となり、派遣先の生産性や業務品質の確保に影響を与えている。 派遣可能期間の制限は、正社員の代替防止を理由にしているが、働き方の多様化を図るためには、派遣労働者として働くことを希望する労働者の希望を尊重すべきである。	派遣受入期間の制限のあるいわゆる自由化業務については、継続して派遣労働者を受け入れることができるよう制度を一本化し、派遣可能期間の制限を早期に撤廃すべきである。 また、早期に撤廃できない場合は、少なくとも、一律に過半数組合等の意見聴取なしに派遣可能期間を3年まで延長すべきである。	派遣受入期間の制限のあるいわゆる自由化業務については、派遣先の事業所その他業務所ごとの同一業務に原則1年、派遣先の労働者の過半数でないしその労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者(以下「過半数組合等」という)の意見聴取によって延長しても、最大3年までに制限されている。派遣労働者、派遣元を変えたとしても派遣を継続することはできない。派遣契約を更新する場合は、3ヶ月を超えない空白期間を空けなければならない。

該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の配置の内	措置の概要 (対応策)	その他	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
労働者派遣法第40条の2、別附第5項	平成16年3月から、専門的な業務等(26業務)を除いた労働者派遣に係る派遣受入期間制限について、最長3年とされたところである。			労働者派遣事業については、その利用の仕方によっては、労働者の安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、雇能能力の効率的な安定した労働関係など我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがある。我が国においては、働き方が多様化している一方で、長期雇用慣行は今後基本的な雇用形態として維持すべきであるとの考え方も強い。こうした考え方に伴い、労働者派遣事業は、臨時的・一時的な労働力供給調整システムとして位置付けられるべきものとして、関係者の合意形成がなされ、派遣受入期間についても、雇用慣行の改善におおそれのない専門的な業務を除き、労働者派遣を活用する場合の共通のルールとして、一定の制限が設けられていくことである。派遣受入期間制限の撤廃は不適当である。 物の製造業務への労働者派遣事業については、平成16年5月から実施したところであるが、我が国の労働者の雇用には及ぼす影響が特に大きいものであることから、平成19年2月までは、遊安緩和措置(経過措置)として派遣受入期間の制限を1年としているところであり、その経過措置の延長も認めると、遊安緩和の目的に物の製造業務に係る経過措置を廃止することは困難である。 なお、平成19年1月1日の物の製造業務についての労働者派遣の受入れを開始する場合には、平成19年2月末日までの間に労働者の過半数代表者等の意見聴取一定の手続きを行ったときは、平成19年1月1日以後も、最長3年まで(平成21年2月末日まで)継続して労働者派遣を受け入れることが可能である。		ZA130065	厚生労働省	物の製造業務派遣の派遣受入期間制限の撤廃ないし延長	5053	5053A005	1	(社)日本経済団体連合会	5	物の製造業務派遣の派遣受入期間制限の撤廃ないし延長	物の製造業務派遣の派遣受入期間制限を撤廃すべきである。少なくとも、早急にいわゆる自由化業務と同じように派遣可能期間を1年から3年に延長すべきである。 (要望理由 右下の続き) 業務委託によるアウトソーシングが馴染まない比較的小規模な製造業の派遣労働者にとっても技能・技術が身についたところで派遣先が変更されるといふことになり、雇用創出効果が期待しにくく、安定雇用にもつながらない。遊安緩和措置期間を待たずとも早期に期間延長・撤廃を求める声は強い。1年に制限されている限り、単純作業でしか労働者派遣の活用ができず、早急な見直しされない限り、企業は業務の海外移転等を検討しなければならぬ。 労働者派遣は多様な働き方の選択肢を提供し、雇用機会の創出・拡大を果たす労働力需給調整のしくみであり、フリーター、ニート等の若年者対策に貢献できるにもかかわらず、派遣受け入れ期間が過剰に制限されることでその機能が有効に働いていない。	物の製造業務の派遣受入期間制限は、2007年2月末日まで1年に制限されているが、1年という期間は、ようやく技能・技術を習熟できる期間であり、派遣労働者にとっても技能・技術が身についたところで派遣先が変更されるといふことになり、雇用創出効果が期待しにくく、安定雇用にもつながらない。遊安緩和措置期間を待たずとも早期に期間延長・撤廃を求める声は強い。1年に制限されている限り、単純作業でしか労働者派遣の活用ができず、早急な見直しされない限り、企業は業務の海外移転等を検討しなければならぬ。 労働者派遣は多様な働き方の選択肢を提供し、雇用機会の創出・拡大を果たす労働力需給調整のしくみであり、フリーター、ニート等の若年者対策に貢献できるにもかかわらず、派遣受け入れ期間が過剰に制限されることでその機能が有効に働いていない。	物の製造業務派遣は、2004年3月1日より解禁されたが、派遣受入期間は、2007年2月末日まで、1年に制限されている。派遣契約を更新する場合は、3ヶ月を超える空白期間を設けなければならない。	
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ける医療関連業務(当該業務について紹介予定派遣をする場合を除く。)については、労働者派遣事業を行うことはできない。			労働者派遣事業の派遣適用外業務については、次のとおり、労働者保護や業務の適正な遂行の確保の観点から設けられているものであり、職業選択の自由を不当に制約するものではなく、これを撤廃することは不適当である。 港湾運送業務については、業務の流動性等その特殊性にかんがみ、労働者派遣法に基づき労働者派遣事業は別に、港湾労働者の実情を踏まえ、特別な労働力供給調整制度として港湾労働者派遣制度が導入されているところであり、労働者派遣法の労働者派遣事業の対象とするには適当ではない。 建設業務については、受注生産、総合生産等の特殊性にかんがみ、建設労働者の雇用の安定を図るため、労働者派遣法に基づき労働者派遣事業とは別に、建設労働者の雇用の改善等に際する法律において、建設労働の実情を踏まえた特別な労働力供給調整制度として建設業務労働者就業機会確保事業制が設けられているところであり、労働者派遣法の労働者派遣事業の対象とするには適当ではない。上記制度の創設に係る国会審議においても、建設業務については労働者派遣事業の適用除外を堅持すべきであるとの附帯決議(平成17年4月2日建設厚生労働委員会、平成17年7月7日参議院厚生労働委員会)が全会一致でなされたこと。 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労働法上求められており、労働者派遣を認めた場合、その業務の適正な遂行に問題が生ずるとされていることから、労働者派遣法の労働者派遣事業の対象とするには適当ではない。 病院等の医療関連業務(紹介予定派遣の場合を除く。)については、病状等が労働者を受け入れると、病院がチーム医療の構成員を特定できず、また、チーム医療の構成員に派遣労働者の割合によって割り込まれる者が含まれることにより、チーム医療の構成員による互いの協力把握や意思疎通が十分になれず、チーム医療に支障が生じ、また、患者に提供される医療に支障が生じかねないおそれがあることから、労働者派遣法の労働者派遣事業の対象とするには適当ではない。		ZA130066	厚生労働省	派遣禁止業務の解禁	5053	5053A006	1	(社)日本経済団体連合会	6	派遣禁止業務の解禁	港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等における医療関係の業務(当該業務について紹介予定派遣をする場合を除く。)についても、労働者派遣を解禁すべきである。 (要望理由 右下の続き) 警備業務については、公安委員会の厳正な審査を受け、警備業務の適正な実施を確保する体制の整った警備業者が、警備員指導教育責任者の現任教育を受講した派遣警備員を活用するものであるから、適用対象業務として適当でないとは判断されることは納得性が低く、人命や財産保護等警備業務の目的を遂行するための警備要員のフレキシブルな調整ができるよう、労働者派遣を解禁すべきである。 病院等における医療関係の業務は、病院等からの要望も多く、医師等の過疎地帯の人手不足対策としても期待でき、労働者派遣の需給調整機能が期待される業務であるため労働者派遣を解禁すべきである。 病院等における医療関係の業務への派遣を禁止している理由に、労働者に派遣を入れた場合、チーム医療が害され、患者の生命身体に害を及ぼすおそれがあるとする意見があるが、現在でも手術の際、大学の医局から医師が派遣されるケースがあることを踏まえると、チーム医療が害されるという指摘はあたらない。医療関係業務は、国家資格に基づき業務がなされるのであって、雇用形態によって医療の内容が左右されるものではなく合理的な理由とはいえない。	国民の職業選択の自由は憲法に保障されており、憲法第22条第1項、雇用形態によって差を設ける合理的理由はなく、派遣労働者だけを差別することは不適当であることから、派遣労働者派遣を解禁すべきである。 港湾運送業務については、港湾労働法に基づき(港湾労働者派遣制度、建設業務については、今国会に提出されている改正建設労働者雇用改善法に基づき)建設業務労働者就業機会確保事業の運用状況を見て、速やかに一般制度に移行することを検討すべきである。	労働者派遣法では、建設業務、警備業務、病院等における医療関係の業務(当該業務について紹介予定派遣をする場合を除く。)については、労働者派遣を行ってはならないとされている。	
社会保険労務士法第27条	士業(社会保険労務士)は労働者派遣事業の対象としていない。			社会保険労務士を労働者派遣の対象とすることを認めると、労働者派遣業者(派遣元)が、社会保険労務士との間の雇用契約に基づく指揮命令を通じて、実質的に派遣先の社会保険労務士業務を取り扱うことになるおそれがあり、当該派遣の対価を得ること自体が、派遣元が雇用契約に基づく包括的な指揮命令を行使して実質的に社労士業務を取り扱っていると評価され得ることから、無資格者の社会保険労務士業務への介入のおそれを排除する規定である社会保険労務士法第27条に抵触することとなる。		ZA130067	厚生労働省	士業者派遣の解禁【新規】	5053	5053A007	1	(社)日本経済団体連合会	7	士業者派遣の解禁【新規】	全ての士業について、有資格者・登録資格者の労働者派遣を認めるべきである。	企業再生やM&A等が頻繁に発生する中で、企業は短期的に弁護士や会計士、中小企業診断士や社労士といった専門家やその補助者といった人材を集中的に必要とするケースが多くなっており、こうした現場に相応しいプロフェッショナルを供給しうるよう、各種士業者の労働者派遣・紹介を認めるべきである。企業に直接雇用され、活躍する各種士業者がいる中で、労働者派遣を禁止する合理性根拠はなく、多様な働き方の選択肢の拡大という観点からも、士業者の労働者派遣を解禁すべきである。	弁護士、外国法事務弁護士、司法書士、土地家屋調査士、公認会計士、税理士、弁理士、社会保険労務士及び行政書士の業務については、資格者個人がそれぞれ業務の委託を受けて当該業務を行う(当該業務については指揮命令を受けることがない)ことから、労働者派遣の対象とされていない。	

該当法令等	制度の現状	措置の分	措置の配置の内	措置の概要 (対応策)	その他	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
障害者の雇用の促進等に関する法律第43条、第44条、第45条、第50条、附則第4条	障害者雇用促進法は、障害者が職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ることを目的とする法律であり、この目的を達成するため、障害者の雇用の促進等を図ることとしている。 こうした考えの下、障害者雇用促進法においては、個々の事業主に対して法定雇用率以上の障害者を雇用する義務を課している。これは、障害者を採用するか否かを含め、労働者の採用について自ら判断する権限を有する者が事業主であることから、事業主単位で雇用義務を課することとしている。 しかし、事業主が障害者の雇用に特別な配慮をした子会社を設立し、親事業主と子会社が同一の事業主であるとみなせる等の一定の要件を満たしているとの厚生労働大臣の認定を受けた場合、障害者の雇用を促進する上でかなりの効果があるものと期待され、また、障害者自身にとっても有利な働き方を拡大に期待する機会が増えることとなることから、当該特例子会社を親事業主と同一の事業主とみなすこととしている。 また、障害者雇用の実績をあげている特例子会社の経営の安定及び発展を図る等の観点から、特例子会社を保有する親事業主について、特例子会社のみなす対象とする子会社についても、特例子会社における障害者雇用に関する一定の要件を満たした上で、親事業主と同一の事業主と認めることとしている。 したがって、特例子会社も関係会社も親事業主と同一の事業主と認めて、雇用義務の適用を行っていることでも、障害者雇用に関する経済的負担の調整等を通じて、事業主の雇用義務の履行を促す障害者雇用納付金制度においても、特例子会社及び関係会社を親事業主と同一の事業主と認めて、納付金の納付、調整金・報奨金の支給を行っていることである。 なお、多数の障害者を雇用することで実際に経済的負担が発生している特例子会社が調整金・報奨金を直接に支給できないことについては合理的とは言い難い面があるとの指摘を受け、今後の障害者雇用促進法の改正(平成17年法律第81号)に伴い、親事業主又は特例子会社のうちのいずれかが調整金・報奨金を支給できることとしたことである(平成17年10月施行)。			御提案のように、雇用者をグループ算定した場合に、調整金・報奨金について、関係会社も対象として障害者雇用人数割合等で分割して授受することを可能とすることについては、特例子会社も関係会社も親事業主と同一の事業主と認めて、雇用義務を課し、障害者雇用納付金制度を適用するといった特例の趣旨にかながれば、調整金等は関係会社の親事業主にのみ支給するのが原則である。特に経済的負担の軽減に資しており、かつ、親事業主のその場において最終的な責任を負っている特例子会社に、親事業主に代わって授受することを認めることは特別、一事業主と分割された会社ごとの経済的負担にまで着眼して分割給付する制度とするには適当でない。 なお、雇用者のグループ適用における障害者雇用調整金・報奨金の取扱いについては、制度の趣旨がある限り、本提案主体(日本経済団体連合会)より多数の障害者を雇用することで実際に経済的負担が発生している特例子会社が調整金・報奨金を直接に支給できないことについては合理的とは言い難い面がある。この規制改革・民間開放推進を受け、今後の障害者雇用促進法の改正(平成17年法律第81号)により、親事業主又は特例子会社のうちのいずれかが調整金・報奨金を支給できることとした(平成17年10月施行)ことでも、今回の御提案を受けてさらに制度を改めることは適当ではない。	zA130074	厚生労働省	障害者雇用率のグループ適用における障害者雇用調整金・報奨金の取扱い	5053	5053A014	1	(社)日本経済団体連合会	14	障害者雇用率のグループ適用における障害者雇用調整金・報奨金の取扱い	雇用者をグループ算定した場合、障害者雇用調整金・奨励金は、親会社か特例子会社かの選択ではなく、関係子会社も対象として、障害者雇用人数割合等で分割して授受することを可能とすべきである。		親会社あるいは特例子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、課税対象となるため、関係子会社も対象として、障害者雇用人数割合等で分割して授受することを可能とすべきである。	2002年の法改正で、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。また、2005年の法改正で、障害者雇用率を企業グループで算定した場合の障害者雇用調整金・報奨金は、親会社または特例子会社のどちらかを選択して授受する制度となる見込みである(2005年10月1日施行予定)。	
障害者の雇用の促進等に関する法律第43条	障害者雇用促進法は、障害者が職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ることを目的とする法律であり、この目的を達成するため、障害者の雇用の促進等を図ることとしている。 こうした考えの下、障害者雇用促進法においては、事業主に対して法定雇用率以上の障害者を雇用する義務を課しており、この障害者雇用率制度を通じて、障害者について、常用労働者としての一定の雇用の場を確保することとしている。			障害者雇用促進法においては、障害者の雇用を促進し、もって障害者の職業の安定を図るため、障害者を採用するか否かを含め、労働者の採用について自ら判断する権限を有する事業主として、障害者について雇用義務を平等に課しているものであり、この課された義務を数値化したものが、障害者雇用促進法第四十三条第一項に規定する障害者雇用率(法定雇用率)である。 福祉工場において雇用される障害者については、福祉工場において各企業の雇用率(実雇用率)に算入されていることであるが、そのような取組に対して義務の発生を行った場合には、障害者の雇用を支援しているとの理由から発注元企業の実雇用率にも算入することとする。同一の障害者について二重に障害者雇用を評価することとなる。これは、障害者の雇用機会を確保を念頭に設定されている障害者雇用率が、障害者への発注によっても達成されることになり、結果として障害者の雇用の障害者への発注によって代替されることを意味している。したがって、労働者の採用について自ら判断する権限を有する事業主として、障害者についての雇用義務を平等に課している障害者雇用率制度の趣旨を達成するものであることから、御提案のように、福祉工場に仕事を発注を行う企業に対し、発注額に応じて発注元企業へ雇用率を還元する制度を創設することは適当ではない。		zA130075	厚生労働省	障害者の就労支援策としての発注奨励制度の創設(新規)	5053	5053A015	1	(社)日本経済団体連合会	15	障害者の就労支援策としての発注奨励制度の創設(新規)	福祉工場に仕事の発注を行う企業に対し、発注額に応じて発注元企業へ雇用率を還元するのみならず雇用制度を創設すべきである。		福祉工場における障害者の就労を安定させるためには、欧米諸国の先進福祉社会制度を参考にした施策が求められる。こうした施策を講ずることに伴って、障害者の雇用、就労、自立支援の維持向上、多様な働く場の提供、在宅就労の普及、知的、精神的障害者の雇用促進などが期待できる。	厳しい雇用環境の中、障害者を就労させるための社会的雇用の場を担っている福祉工場等の経営に、不可欠な仕事を発注する企業にとっては、メリットがないのが現状である。
雇用保険法施行規則(昭和50年労働省令第3号)第110条第2項、雇用対策法施行規則(昭和41年労働省令第23号)第6条の2	高齢者等、障害者等の就職困難な者を公共職業安定所又は有料・無料職業紹介事業者の紹介により雇い入れた事業主に対して助成。			特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者雇用開発助成金)は、年齢、障害、職業能力の制約等に起因して、その個人に対する労働需要が低く、公共職業安定所のほか有料・無料職業紹介事業者を含めた職業紹介機関による就職指導・定着指導等の一貫した支援措置を受けなければ、特に就職が困難である者に対する支援措置として、事業主が、求人要件の緩和等を行い、これら就職困難者が雇い入れられやすくなるような措置を行うためのインセンティブとして助成するものである。 これらの者は、単に、年齢、障害、職業能力の制約等のみをもって就職困難であるとは言えず、職業紹介機関による支援措置を必要とし、当該支援措置を受けなければ就職が困難である点をもって、特に就職困難な者と認め、本助成金の対象者としているところである。 したがって、求人広告に求人を出している事業主等に対し、本人自ら応募すること等により、自力で就職できる者については、就職困難であるとは言えず、これらの者も本助成金の対象とすることは、就職困難者の雇入れを促進するという、本助成金の本旨を逸脱することとなるため、御要望の措置を行うことは困難である。		zA130076	厚生労働省	特定求職者雇用開発助成金の給付条件の緩和	5053	5053A016	1	(社)日本経済団体連合会	16	特定求職者雇用開発助成金の給付条件の緩和	特定求職者雇用開発助成金は、特定求職者を継続して雇用する事業主に対して資金の一部を助成するものである。したがって、「公共職業安定所等経由」の条件を撤廃し、いかなる応募ルートであろうと、求職者の実態に即して給付を可能とすべきである。民間の企業が求人広告等による採用の後に申請することで、助成金の給付を受けられるようにすべきである。		入職経路が最も多い求人広告を通じて各種給付が行われることにより、助成金活用が進み、就職困難者等の雇用が促進される。	特定就職者雇用開発助成金は以下の要件で給付されている。 1.以下の(1)から(7)にあげる求職者(65歳未満であり、かつ、重度障害者等以外の者の場合は紹介日に雇用保険被保険者でない)に限る。以下「対象労働者」という。)を公共職業安定所又は有料・無料職業紹介事業者(同意書を提出し、標識の交付を受けている事業者に限る。)の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れ、助成金受給後においても引き続き相当期間雇用することが確実であること。 (1)60歳以上の者(2)身体障害者(3)知的障害(5)母子家庭の母等(6)重度身体障害者(7)重度知的障害者(8)精神障害者 2.雇用保険の一般被保険者として雇い入れること。 つまり、受給できる事業主は「公共職業安定所又は一定の要件を満たす無料・有料の職業紹介事業者の紹介により雇い入れた事業主であること」が条件づけられている。

該当法令等	制度の現状	措置の分	措置の内容	措置の概要 (対応策)	その他	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
				<p>解雇のいわゆる「金銭的解決制度」については、平成14年12月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。</p> <p>しかしながら、その後、その申立の要件や金銭の額の在り方について、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、同建議を踏まえ、今後、関係者の意見を十分に踏まえつつ、引き続き検討を行っていくこととしている。</p> <p>具体的には、平成16年4月から「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」を開催しているが、労働契約法制全般について広く検討を行っている中で、併せて、「金銭的解決制度」の法的論点等について、検討を行っているところである。</p>		zA130077	厚生労働省	解雇の金銭的解決制度の導入	5053	5053A017	1	(社)日本経済団体連合会	17	解雇の金銭的解決制度の導入	<p>現在行われている「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」においても解雇の金銭的解決の導入について積極的な検討を行い、早期に結論を見出し、速やかに制度を導入し、職場復帰より金銭的解決を求める当事者の意向を反映させ、柔軟かつ迅速な紛争解決の選択肢を増やすべきである。</p>		<p>金銭的解決の途を開くことにより労働力の流動化を図り経済の活性化につなげるべきである。金銭的解決による解決策が労使双方に提示されることにより、紛争の解決方法の選択肢が増え、紛争の早期解決に資すると共に、労働力の流動化、中長期的には経済の活性化につながる。使用者側からの金銭的解決の申し入れについては、今後の労働法制の在り方に関する研究会がその中間報告書において指摘するように、いかなる解雇についても認めるのではなく、ネガティブリストにより一定の解雇を除外するなどすれば、使用者による濫用の懸念を払拭できるので不都合はない。</p>	<p>解雇については、解雇権濫用法理によって厳しく制限されている。また、争いが生じた場合、裁判では当該解雇が有効であるか無効であるかの解決しかないと、柔軟な紛争解決に至らず、紛争処理も迅速とは言えない現状がある。現在、厚生労働省の「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」においても解雇の金銭的解決制度についての議論が行われており、中間取りまとめが発表され、本年秋を目途に報告書が取りまとめられる予定とされている。</p>
労働基準法第41条	<p>監督・管理の地位にある者などについては、労働時間規制の適用が除外されている。</p>			<p>労働時間規制の適用除外については、規制改革・民間開放推進3か年計画における指摘などを踏まえ、本年4月に学識経験者からなる「今後の労働時間制度に関する研究会」を立ち上げて御検討いただいているところである。同研究会において、昨年実施した「諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間規制に関する調査研究」や裁量労働制の施行状況についての実態調査なども踏まえ、御検討いただいているところである。</p>		zA130078	厚生労働省	ホワイトカラーエグゼンプション制度の早期導入	5053	5053A018	1	(社)日本経済団体連合会	18	ホワイトカラーエグゼンプション制度の早期導入	<p>管理監督者に限らず、裁量性の高い労働者など一定の要件を満たす労働者などについても労働時間規制の適用除外とすべく、2004年度の海外事例の調査結果等を踏まえ、米国における「ホワイトカラーエグゼンプション制度」についての積極的な検討を行い、早期に結論を見出し、速やかな導入を図るべきである。</p>		<p>多様な働き方を実現するために、職務の遂行手段や方法、時間配分等に関して労働者の裁量に委ね、労働時間にとらわれない自律的かつ自由な働き方が可能となる労働時間制度をもっと積極的に検討すべきである。裁量労働制は、未だ様々な規制が行われており、対象となる業務も極めて限定的であると同時に、その効果はあくまでも「みなし労働時間制」であり、「労働時間の適用除外」とはなっていない。ホワイトカラーの場合、業務の裁量性が高く、報酬も労働時間の長さではなく、仕事の成果に基づくことが適当であり、これまでの労働時間を中心とする考え方は、時代に適合するとは言えない。「規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)」(2005年3月25日)では、ホワイトカラーの従事する業務のうち、裁量性の高いものについては、労働時間規制の適用を除外することを検討する旨が記載されており、現在、厚生労働省の「今後の労働時間制度に関する研究会」において検討がなされているところであり、一定の要件を満たすホワイトカラーに対しては、労働時間規制の適用を完全に除外するような制度を早期に導入すべきである。</p>	<p>現行、労働時間に関する規定の適用が除外されているのは、労働基準法第41条に定められている。監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者、監視又は断続的労働に従事する者(行政官庁の許可を受けたもの)等ごく一部の労働者に限定されている。</p>
労働基準法第32条の4の2	<p>1年単位の变形労働時間制の対象労働者であって、対象期間中に労働させた期間が当該対象期間より短い労働者について、当該労働させた期間を平均し1週間当たり40時間を超えて労働させた場合においては、その超えた時間の労働については、割増賃金を支払わなければならない。</p>			<p>1年単位の变形労働時間制は、事業場ごとに労使協定を結び、事業場単位で導入するものである。したがって、たまたま同一の年間カレンダーであったとしても、事業場が異なる場合にはあくまでも異なる变形労働時間制度と評価すべきものであり、御要望にお応えすることはできない。</p>		zA130079	厚生労働省	1年単位の变形労働時間制における变形期間途中の異動者の時間外清算に関する適用除外	5053	5053A019	1	(社)日本経済団体連合会	19	1年単位の变形労働時間制における变形期間途中の異動者の時間外清算に関する適用除外	<p>变形期間途中で他事業場に異動した場合でも、異動前と同じ变形労働時間制の適用を受ける(年間カレンダーが変わらない)場合には、賃金清算の対象としないことを認めるべきである。</p>		<p>变形労働時間制適用労働者は、当初の予定に変更がないので不利益は生じない。「全国規模の規制改革・民間開放要望」に対する各官庁からの再回答について(2005年1月19日)において、厚生労働省は、「異動前後の事業場間を通じて变形労働時間制を採用することについては、労働者保護の観点から困難である」と回答しているが、結果として当該期間において賃金計算が適正に行われれば、労働者保護に欠けることはない。</p> <p>企業としても賃金清算にかかる事務負担を軽減できる。</p> <p>事業場が異なっても、全社で統一的に労働時間を管理すれば、適正な労働時間管理につながる事が期待できる。</p>	<p>1年単位の变形労働時間制では、变形期間途中の異動者や退職者について賃金清算が必要となっており、例えば、異動後の部署で異動前と全(同じ)1年単位の变形労働時間制が採用されていたとしても、賃金の清算が必要となっている。</p>

該当法令等	制度の現状	措置の分	措置の内容	措置の概要 (対応策)	その他	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
労働基準法第32条の4 労働基準法施行規則第12条の4	1年単位の变形労働時間制にかかる要件は次のとおりである。 対象期間を1か月以上の期間ごとに区分することとした場合には、当該各期間の初日の少なくとも30日前までに厚生労働省令で定めるところにより、当該各期間における労働日ごとの労働時間を定めなければならない。 対象期間において連続して労働させる日数の限度は6日(特定期間においては1週間に1日の休日が確保できる日数)。 1日の労働時間の限度は10時間、1週間の労働時間の限度は52時間。 対象期間が3か月を超える場合、48時間を超える週の制限は連続3週以内、かつ、対象期間をその初日から3か月ごとに区分した各期間中に48時間を超える週の初日は3以内、等			1年単位の变形労働時間制は、労働者の生活設計を損なわない範囲内において労働時間を弾力化し、週休2日制の普及、年間休日日数の増加、業務の繁閑に応じた労働時間の配分等を行うことにより労働時間を短縮することを目的とするものである。このため、本制度においては、予め1日の労働時間を労働者に明示することによって、生活の予定を立てるようにするために各期間の初日の30日前までに、各日の労働時間を具体的に定めることとしているところである。また、变形期間が1年という長期間にわたるものであることにかんがみ、労働者の健康、生活リズム等に及ぼす影響等に配慮して労働時間の限度、連続して労働させる日数の限度等を定めているものである。このような本制度の趣旨に照らして、御要望に応えることはできない。		ZA130080	厚生労働省	1年単位の变形労働時間制の規制緩和[新規]	5053	5053A020	1	(社)日本経済団体連合会	20	1年単位の变形労働時間制の規制緩和[新規]	区分された期間の労働日・労働時間の決定を、期間の初日の1週間前までに緩和すべきである。 対象期間における連続して労働させる日数の限度を12日とすべきである(週に1日の休日を確保)。 1週間の労働時間の限度を60時間とすべきである(10時間×6日)。 対象期間が3ヶ月を超える場合の労働時間週48時間超の週に係る規制を撤廃すべきである。		経営環境の変化が急速な中では、30日前に翌月の負荷を正確に予測することは困難であり、不確実な見通しにもとづいて变形労働時間を設定してアイドルや過負荷が発生した場合、労使双方にとって負担となる。 また就労環境・作業負荷の軽減が進むなかで、現行の規制は厳格すぎて、業務の繁閑に柔軟に対応できない。	1年単位の变形労働時間制については、対象期間を区分した場合、区分された期間の特定された労働日・労働時間は、期間の初日の少なくとも30日前に書面で定めなければならない。また、対象期間における労働日数の限度は280日、対象期間における連続して労働させる日数の限度は6日が原則とされ、1日及び1週間の労働時間の限度は、1日については10時間、1週間については52時間となっている。また、対象期間が3か月を超えるときは、1週間の労働時間が48時間を超える週が連続するのは3週間以内に、対象期間を3か月毎に区分した期間において48時間を超える週は3週間以内にしなければならない。
労働基準法第37条、第41条	労働基準法第41条は法第4章、第6章及び第6章の2で定める労働時間、休憩及び休日の規定を適用除外としているものであり、深夜業の関係規定(第37条の関係部分及び第61条の規定)は適用が排除されるものではない。したがって、管理監督者であっても、深夜に労働させる場合は、深夜業の割増賃金を支払わなければならない。			管理監督者に対する適用除外のあり方については、規制改革・民間開放推進3か年計画において、「管理監督者等を対象とした現行の適用除外制度についても、新たに深夜業に関する規制の適用除外の可否も含め、併せて検討を行う。」とされているところである。本年4月に立ち上げた学識経験者からなる「今後の労働時間制度に関する研究会」において、上記も踏まえ、御検討いただいているところである。		ZA130081	厚生労働省	管理監督者に対する割増賃金支払義務の見直し	5053	5053A021	1	(社)日本経済団体連合会	21	管理監督者に対する割増賃金支払義務の見直し	厚生労働省の「今後の労働時間制度に関する研究会」等で積極的に検討を行い、早期に結論を見出し、管理監督者に対して深夜就業の割増賃金を支払わなければならないとする規定を撤廃すべきである。		管理監督者については、労働基準法第41条において、労働時間等に関する規定の適用除外となっているが、下記の通達によって、使用者はこの管理監督者を同法第37条に定める時間帯(午後10時～午前5時)に労働させる場合には、深夜業の割増賃金を支払わなければならないとされている。	労働基準法第41条第2号によって、事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取扱う者(以下「管理監督者」という。)に対しては、同法の労働時間等に関する規定の適用除外となっているが、下記の通達によって、使用者はこの管理監督者の範囲については、昭和22年に出された解釈例規(昭和63年に同旨の通達)、銀行業務における判断(昭和52年)がある。しかし、企業ごとに組織や職制が異なる、あるいは会社組織の変革が進む中で、個々の企業の従業員における同法の適否(適用範囲)が不明確であり、通達の内容を厳格に解釈すると、この管理監督者の範囲は極めて狭いものになってしまい、企業の実態に適合しない。
労働基準法第41条第1項第2号 昭和22年9月13日基発第17号、昭和63年3月14日基発第150号 昭和52年2月28日基発第104号の2 昭和52年2月28日基発第105号	監督・管理の地位にある者などについては、労働時間規制の適用が除外されており、その対象は上記根拠法令等により定められている。			労働時間に関する規定の適用除外の範囲については、規制改革・民間開放推進3か年計画における指摘などを踏まえ、本年4月に学識経験者からなる「今後の労働時間制度に関する研究会」を立ち上げて御検討いただいているところである。同研究会において、管理監督者の労働時間規制のあり方についても御検討いただいているところである。		ZA130082	厚生労働省	労働時間に関する規定の適用除外者の範囲拡大	5053	5053A022	1	(社)日本経済団体連合会	22	労働時間に関する規定の適用除外者の範囲拡大	厚生労働省の「今後の労働時間制度に関する研究会」等で積極的に検討を行い、管理監督者の範囲について、現在の企業の実態に適合するようにその対象を拡大するとともに、明確な基準を示すべきである。		多くの企業において組織や職制の見直しや人事労務管理諸制度の再構築が行われ、また従業員に対する処遇も大きく変化する中で、上記通達等で示された管理監督者の範囲は、こうした変化に対応していない。	労働基準法第41条第1項第2号では、事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取扱う者(以下「管理監督者」という。)を、労働時間等に関する規定の適用除外としている。この管理監督者の範囲については、昭和22年に出された解釈例規(昭和63年に同旨の通達)、銀行業務における判断(昭和52年)がある。しかし、企業ごとに組織や職制が異なる、あるいは会社組織の変革が進む中で、個々の企業の従業員における同法の適否(適用範囲)が不明確であり、通達の内容を厳格に解釈すると、この管理監督者の範囲は極めて狭いものになってしまい、企業の実態に適合しない。

該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の配置の内	措置の概要 (対応策)	その他	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
労働基準法第38条の4 労働基準法施行規則第24条の2の5 平成11年12月27日 労働省告示第149号	企画業務型裁量労働制の対象業務は、以下の要件のいずれにも該当することが必要である。 1. 事業の運営に関する事項についての業務であること 2. 企画、立案、調査、及び分析の業務であること 3. 当該業務の性質上これを専らに遂行するにはその遂行の方法を大體に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務であること 4. 当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に雇い入れ者が具体的な指示をしないこととする業務であること 平成16年1月1日から改正労働基準法が施行され、企画業務型裁量労働制については、使用者及び事業場の労働者代表者による協議による労使委員会の設置し、当該委員会がその委員の3分の4以上の多数による議決により法定の事項に関する決議をし、かつ、使用者が当該決議を執行するに同意した場において、対象労働者にのみ労働時間を適用できることとなっている。 また、使用者は1か月以内ごとに労働基準監督署長に企画業務型裁量労働制に関する報告をしなければならないこととなっている。 企画業務型裁量労働制に関する規定は、法第4章の労働時間に関する規定の適用に当たって労働時間の算定について適用されるものである。したがって、みな労働時間に関する規定が適用される場合であっても、休憩、深夜業、休日に関する規定の適用は排除されない。			- 裁量労働制のあり方について、規制改革・民間開放推進3か年計画における指摘などを踏まえ、本年4月に学識経験者からなる「今後の労働時間制度に関する研究会」を立ち上げて御検討いただいているところである。同研究会において、前回の労働基準法改正後の裁量労働制の施行状況についての実態調査などを行いつつ、企画業務型裁量労働制のあり方について、御検討いただいているところである。 企画業務型裁量労働制の導入については、職場の実態を熟知した労使が、対象労働者の具体的な範囲等について十分に議論を行った上で定めることが必要であることから、事業場単位で労使委員会の決議を行う必要があり、全社一括の労使委員会の決議により本制度を導入できるようにすることは困難である。		zA130083	厚生労働省	企画業務型裁量労働制に関する対象業務の拡大および手続きの簡素化	5053	5053A023	1	(社)日本経済団体連合会	23	企画業務型裁量労働制に関する対象業務の拡大および手続きの簡素化	対象業務の大幅拡充もしくは対象業務の制限を原則撤廃し、対象者の範囲を拡大すべきである。営業職を含め、ホワイトカラー労働者の業務全般に広く適用すべきである。 労使委員会を設置せずに労使協定での導入を可能とするなど、制度導入にあたっての手続きを簡素化すべきである。労基審へ届出することが義務付けられている「企画業務型裁量労働制に関する報告書」の届出頻度を現行の半年に一度から一年に一度に緩和すべきである。 対象者の労働時間規制の除外を行うべきである。 全社的に同一内容・同一形態の業務であれば、事業場毎ではなく全社一括の労使委員会の決議でも制度を導入できるようにすべきである。		企画業務型裁量労働制は、労使委員会が設置された事業所において、事業の運営に関する事項に係る企画、立案、調査及び分析の業務であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を労働者の裁量に大幅に委ねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務に、対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者を従事させた場合にのみ適用されることになっており、2004年1月に一部規制の緩和が行われたものの、導入要件、対象者の範囲、手続き面等で使い勝手が悪い制度となっている。	
・雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するための措置に関する指針(平成16年7月1日厚生労働省告示第259号) ・雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するための措置に関する指針(解説)	個人情報取扱事業者が個人データを第三者に提供する場合、労働者等本人の同意を得るに当たっては、当該本人に当該個人情報の利用目的を通知し、又は公表した上で、当該本人が口頭、書面等により当該個人情報の取扱いについて承諾する意思表示を行うことが望ましいこととされている。			ご要望に係る事項については、事業者等が個人情報の適正な取扱いの確保に関して行う活動を支援するため、事業者等に取り組むことが望まれる事項として、個人情報保護法第8条に基づく指針の解説中の参考として記述したものである。 しかしながら、当該事項に従わなかった場合、法規違反と判断されるものではなく、同法に規定する権限行使を行政が行うこともない。したがって、ご要望に係る事項は規制に該当しない。 なお、国としては、当該事項は、上記のとおり規制には該当しないが、雇用管理に関する個人情報については、病歴、収入、家族関係のような機微に及ぶ情報を含むことから、当該情報を第三者に提供する際の本人の事前同意については、第三者提供に係る本人の意向が的確に反映されるよう、可能な限りその都度、当該意思確認を行うことが望ましいと考える。		zA130084	厚生労働省	従業員の個人情報の第三者提供に関する扱いの見直し[新規]	5053	5053A024	1	(社)日本経済団体連合会	24	従業員の個人情報の第三者提供に関する扱いの見直し[新規]	従業員の出向、転籍など人事管理上あるいは施策上必要な場合については、雇用管理に関する個人情報をその都度当該従業員から同意を得なくても、就業規則の定めや労働契約締結時の包括的同意があれば第三者への当該情報の提供を可能とするべきである。		従業員の出向等を検討する場合、出向先候補企業が出向受入れの検討・判断をするためには、出向元従業員の個人情報が必要になる。しかし、仮に情報提供の都度、労働者の同意をとらなければならない場合、労働者はその提供に同意しないことで結果的に当該出向人事に対する事実上の拒否権を持つこととなり、企業的人事管理や施策に支障が生じる。	「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針」において、雇用管理に関する個人情報提供の際、本人の事前同意については、第三者提供に係る本人の意向が的確に反映されるよう、可能な限りその都度、当該意思確認を行うことが望まれるとされており、事実上、就業規則の定めや入社時(労働契約締結時)の包括的な同意だけでは足りないとされている。
労働基準法第64条の2	使用者は、臨時の必要のため坑内で行われる業務(医師の業務、看護師の業務、新聞又は出版の事業における取材の業務、放送番組の制作のための取材の業務、高度の科学的な知識を必要とする自然科学に関する研究の業務)に従事する者(ただし、妊娠中の女性及び坑内で行われる上記の業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後1年を経過しない女性を除く。)を除いては、満18歳以上の女性を坑内で労働させてはならない。			厚生労働省においては、現在、男女雇用機会均等の更なる推進のための方策について、労働政策審議会雇用均等分科会において本年末の取りまとめを目的として検討を行っている。その中で、本件についても議論を行っているところであり、その結論を踏まえ、適切に対応することとしている。		zA130085	厚生労働省	女性の坑内労働禁止規定の見直し	5053	5053A025	1	(社)日本経済団体連合会	25	女性の坑内労働禁止規定の見直し	厚生労働省の「女性の坑内労働に係る専門家会合」において、「女性の坑内での就労を一律に排除しなければならぬ事情は乏しくなっていると考えられる」との報告書が出されたが、この内容を踏まえ、労働基準法第64条の2の女性の坑内労働禁止規定の見直しの準備を早急に行い、女性技術者が坑内工事の監督業務、監理業務および施行管理に係る業務に従事できることを認めるべきである。		建設中のトンネルが「抗」にあたるため、建設業に従事する女性は現在もトンネル内に入れない状況にある。つまり危険作業を伴わない技術者も含めた全ての女性労働者は、トンネル工事に係る全ての業務について従事することができない。しかしながら、建設作業現場への女性の進出は顕著であり、坑内労働を除く(他の建設作業現場ではすでに性別による制限などは無いのが現状である。また、施工技術の進歩に伴い、建設現場における安全・環境面は格段の改善が図られており、女性の就労に対するリスクは大幅に減少している状況も考慮に入れば、トンネルを含む坑内労働の禁止は実態にあてはまらない。	労働基準法第64条の2において、使用者は、満18才以上の女性を坑内で労働させてはならないとされている。ただし、以下の業務については、例外措置が認められている。 医師の業務 看護師の業務 新聞又は出版の事業における取材の業務 放送番組の制作のための取材の業務 高度の科学的知識を必要とする自然科学に関する研究業務

該当法令等	制度の現状	措置の分	措置の内容	措置の概要 (対応策)	その他	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
労働基準法第37条第3項	午後10時から午前5時までの間において労働した場合においては、使用者はその時間について、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。			深夜の割増賃金については、労働時間の位置が深夜という時刻にあることに基づき、その労働の強度等に対する労働者への補償として、割増賃金の支払が要求されているものである。したがって、単に、ビジネスのグローバル化や24時間化が進んでいることのみを理由に、この規制を除外することは適切ではないため、御要望にお応えすることはできない。		ZA130086	厚生労働省	深夜の割増賃金規定の見直し【新規】	5053	5053A026	1	(社)日本経済団体連合会	26	深夜の割増賃金規定の見直し【新規】	時間帯による割増率の差異をなくすように、労働基準法第37条第3項の深夜の割増賃金の規定の削除を行うべきである。		経済のグローバル化や24時間化が進んでいる現代において、深夜における労働という理由をもって特別の割増賃金の支給対象にすることは妥当でない。	労働基準法の第37条第3項では、使用者が、午後十時から午前五時まで(労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで)の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないとされている。
労働基準法第36条第1項 労働基準法施行規則第18条 昭和43年7月24日基発第472号、昭和46年3月18日基発第223号、昭和63年3月14日基発第150号、平成11年3月31日基発第168号	時間外労働を行うに当たり、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、1日2時間を超えてはならないとされている。			労働基準法第36条第1項ただし書及び労働基準法施行規則第18条は、労働者の健康保護の観点から、化学的又は物理的に労働者の身体に及ぼす影響の大きい業務について一律に1日の時間外労働の上限を2時間としているものである。これらの業務について有害性のない又は低い他の業務と同様の取扱いとすることは、労働者の健康保護の観点から、依然として適当ではないものである。		ZA130087	厚生労働省	時間外労働の上限が2時間に制限される健康上特に有害な業務の見直し【新規】	5053	5053A027	1	(社)日本経済団体連合会	27	時間外労働の上限が2時間に制限される健康上特に有害な業務の見直し【新規】	労働基準法施行規則第18条に定められている具体的業務の見直しを行い、不必要な業務を削除すべきである。		労働基準法施行規則第18条8号の解釈において「抄紙機を用いて紙を抄く作業」が該当することになっている。しかし、機械設備の性能向上などによって、機械操作を隔離室にて行う状態でも、健康上特に有害な作業にあたる作業環境が確保される場合などもある。このように、規則制定時に比べ機械設備や作業環境の向上などにより、健康上特に有害な業務に指定する必然性がなくなった業務もある。	労働基準法第36条第1項では「坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。」とされており、「厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務」については労働基準法施行規則第18条に該当する10の業務が定められている。
労働安全衛生法第8条、労働安全衛生法施行令第24条	製造業の一部、電気業、ガス業、自動車整備業、機械修理業に属する事業場で、電気使用設備の定格容量の合計が300キロワット以上のものは、当該事業場に係る建設物若しくは機械等を設置し、若しくは移転し、又はこれらの主要構造部分を変更しようとするときは、その計画を当該工事の開始の30日前までに、労働基準監督署長に届け出なければならない。			法第8条第1項に基づく届出の対象となる事業場は、相当数の危険有害設備等を有するものであり、また、いったん設備等が設置されると、それらに安全衛生上問題があった場合に改善することが困難であることから、事前に十分な審査を行い、法令に違反する事実がある場合は工事の差し止め等の命令を行う必要がある。 平成14年から16年までに発生した重大災害(交通事故、食中毒等を除く)のうち、法第8条第1項届出対象業種において発生したものについてみると、66%が300kw以上の事業場で発生している。また、電気容量別に見ると、1万kw以上の事業場での災害が約3割を占めており、電気容量が大きい方がむしろ重大災害のリスクは高いといえる。さらに、対象事業場における重大災害は近年増加傾向にある。 以上より、300kw以上の電気容量を使用する事業場を届出の対象とすることが必要であり、すべからず規制を緩和することは困難であるが、第162回通常国会に提出した「労働安全衛生法等の一部を改正する法律案」において、危険性又は有害性等の調査結果に基づいて安全衛生管理を体系的・継続的に実施する仕組みである労働安全衛生マネジメントシステムが適切かつ有効に実施され、かつ、その実績としての安全衛生水準が高いとして労働基準監督署長の認定を受けた事業者に対しては、法第8条第1項及び第2項に基づく計画の届出を免除することを予定しているところである。		ZA130088	厚生労働省	労働安全衛生法第88条第1項の改定【新規】	5053	5053A029	1	(社)日本経済団体連合会	29	労働安全衛生法第88条第1項の改定【新規】	労働安全衛生法第88条第1項における対象事業場・機械等の区分を見直すべきである。	大規模事業場ほど、当該機械等の設置件数は膨大となり、法の定めに従い届出を行うことが困難な事業場は多い。一方で、機械設備の性能及び安全装置等の技術的向上が図られていることから、大規模事業場のみを規制対象とする根拠が薄らいっているものと考えられる。 上記の理由から、労働安全衛生法第88条第1項における対象事業場及び機械等の区分の見直しを求めたい。なお、法の規制の有無に関わらず、機械設備の設置の際、安全管理上十分な検討と対策を取った上で設置を行うことは、労働災害防止の観点から当然のことであり、企業としても引き続き適切に対応していく。	労働安全衛生法第88条第1項及び労働安全衛生法施行令第24条の定めにより、「電気使用設備の定格容量の合計が300kW以上の製造業の事業者は、1.5kW以上の機械等を設置する場合、30日前までに労働基準監督署長に届け出る。」こととされている。	

該当法令等	制度の現状	措置の分置の内	措置の概要 (対応策)	その他	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
労働安全衛生法第12条、労働安全衛生規則第11条	衛生管理者は、少なくとも毎週1回作業場等を巡視し、設備、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは直ちに、労働者の健康障害を防止するための必要な措置を講じることとされている。		衛生管理者は、事業場において衛生に係る技術的事項の管理を行う者であり、そのためには常に職場の労働衛生に係る状況を把握していることが必要であるから、週1回以上、衛生管理者に作業場等の巡視を行わせることとしているものである。 近年の労働衛生上の課題として、過重労働の問題、メンタルヘルスの問題などが深刻化している中で、衛生管理者が職場の作業方法、衛生状態等を把握して、適切な対応をしていくことはこれまで以上に強く求められていることから、週1回以上の職場の状況の巡視は必要不可欠である。 これらのことから、ご要望にお応えすることはできない。		zA130089	厚生労働省	衛生管理者の巡視頻度の自主的運用の推進(新規)	5053	5053A030	1	(社)日本経済団体連合会	30	衛生管理者の巡視頻度の自主的運用の推進(新規)	事業場における衛生管理者の職場巡視については、現行の「毎週1回以上」という頻度を改め、各事業場の実情に応じて自主的な運用が図れるよう改正すべきである。		厚生労働省が推進してきた快適職場形成がかなり進んできた現在では、相当程度、安全設備や職場環境が整備されてきている。衛生面についても一昔前に比べて格段に改善が進んでいる。さらに、労働衛生に関するニーズ、実情は各業種及び事業場によって区々であることから、その対応も異なるのが実情である。したがって、衛生管理者の職場巡視の頻度については、各事業場の実情に応じた自主的な運用に委ねるのが望ましい。	労働安全衛生規則第11条第1項により、「衛生管理者は、少なくとも毎週1回作業場等を巡視し、設備、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するための必要な措置を講じなければならない」とことと定められている。
労働安全衛生法第18条	事業者は、常時50人以上の労働者を使用する規模の事業場ごとに、労働者の健康障害防止、健康の保持増進、労働災害の原因及び再発防止策で衛生に関するもの等の基本的対策を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるために衛生委員会を設けることとされている。		衛生委員会は、事業者が実施する健康確保対策が各事業場の実情に応じた適切なものとなるようにするため、労働者の意見を反映させるようにするとともに、労働者の安全衛生対策への関心を高めることもねらいとしたものであり、このため委員の過半数を労働者代表から指名することとしている。 衛生委員会を複数の事業場を統合して開催した場合、それぞれの事業場の労働者代表が適切に指名されず、労働者の意見が適切に反映されないおそれがあること、また、衛生に関する課題や対策はそれぞれの事業場の実情に応じて異なることから、衛生委員会の開催は事業場単位で行う必要があり、ご要望にお応えすることはできない。 なお、以上のとおり、個別に衛生委員会を開催することを前提とした上で、複数の事業場が、共通の事項等について話し合う場を自主的に設けることは何ら差し支えないものであり、それにより横断的な対策の推進が図られるものと考えられる。		zA130090	厚生労働省	衛生委員会の開催に関する特例措置(新規)	5053	5053A031	1	(社)日本経済団体連合会	31	衛生委員会の開催に関する特例措置(新規)	たとえ業種を異にする別個の複数法人であっても、次の要件を全て満たす場合には各法人の衛生委員会を統合した形で開催することを認めるべきである。 同一の企業グループに属すること 物理的に単一のビルに入居していること いずれも非製造業の事務所として操業していること 人事・総務等をはじめとする間接部門について法人間で一定程度の統合の実態が認められること		効率的な運営により人的・経済的資源の節約が図られるほか、社員の健康管理についても各社横断的な統一された対策の実施が可能となり、実質的に衛生委員会の開催趣旨により適った形で運営が見込まれる。	労働安全衛生法第18条及び同法施行令第9条に基づき、「事業者は、常時50人以上の労働者を使用する事業場ごとに労働者の健康障害防止対策等に関する事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない」とこととされている。そのため、業種を異にする別個の複数法人である限りは、たとえ同一の企業グループに属し、物理的にも単一のビルに入居し、いずれも非製造業の事務所として操業している場合であっても、それらの法人ごとに独立した衛生委員会の開催が求められる。
技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針(平成5年4月5日法務省告示第141号)技能実習制度推進事業運営基本方針(平成5年4月5日労働大臣告示)	前段 技能実習制度は、国際貢献の観点から開発途上国等への効果的な技能等の移転を図ることを目的としており、本制度における対象職種については、研修生送出国のニーズがあること、対象技能等の段階的な公的評価制度が整備されている職種であることとしている。		前段 複数職種の作業の研修・技能実習を行うことについては、相互に関連があり、適正な研修及び技能実習計画が策定され、帰国後に同様の業務を行うことが担保されるのであれば、可能である。 なお、この場合においても、技能実習移行時における技能評価については技能実習移行対象職種のうちいずれか1つを選択する必要がある。		zA130091	法務省 警察庁 厚生労働省 外務省	外国人研修・技能実習制度の見直し(1)	5053	5053A032	1	(社)日本経済団体連合会	32	外国人研修・技能実習制度の見直し(1)	過去数年に亘り研修生・技能実習生の受け入れ実績があり、かつ不正行為等なく適正な運営を行なっている企業を優良事業者として認定し、一定の要件のもと、最長期間を5年に延長し、受け入れ人数枠を緩和するべきである。 現地の技能者を多能工として育成する必要性が生じていることから、企業単独型であれば技能実習移行職種の認定を簡略化し、その組み合わせ実習も可能にするなど、企業実態にあわせて現行制度を柔軟に見直すべきである。もしくは、海外現地法人の初級現場監督者クラスの人材が日本国内で長期間(3年前後)の実務研修を行なうことを可能とするよう在留資格を整備すべきである。		今日の急速なグローバル化の進展と技術や業務運営の革新・複雑化に鑑み、より多くの外国人が長期間、日本国内で実務研修を行なう必要性が生じている。また、現地法人の現場スタッフを多能工として日本国内で育成するケースもあるが、現行制度は単一の職種という考え方が強く、多能工化には対応できていない。技能実習によって身につけた単一の技能では、帰国後、現地法人で活かすことができず、指導的な職務につくことができないことも考えられる。結果的に開発途上国への技術移転という制度の趣旨に則った活動が行えない。第3次出入国管理基本計画(2005年3月)では、「問題の少ない企業単独型研修は企業活動の変化等に応じた基準緩和を検討し、技能実習の対象職種も幅広く見直し(1)とされており、見直しの際には上記の視点を考慮に入れるべきである。企業のグローバル展開によって現地スタッフの育成方法も多様化しており、そうした動きに研修・技能実習制度が対応できなければ、在留資格の改定、創設も含めて検討すべきである。	外国人研修・技能実習制度については、財団法人国際研修協力機構(JITCO)が中心となり、「技能実習制度推進事業運営基本方針」に沿って運営されている。研修期間は技能実習と合わせて最長3年、受け入れ人数は当該受け入れ企業の常勤従業員数の5%(中小企業特例あり)となっており、技能実習移行対象職種は62職種114作業に限定されている。技能実習を行なう際、当該職種の作業はJITCOの指導により全労働時間の6割以上でなければならない。

該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の配置の内	措置の概要 (対応策)	その他	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針(平成5年4月5日法務省告示第141号) 技能実習制度推進事業運営基本方針(平成5年4月5日労働大臣告示)	技能実習制度推進事業運営基本方針等に基づき、研修生送出国のニーズに合致する職種かつ対象技能等の公的評価制度が整備されている職種を技能実習対象職種としている。研修成果の基となる公的評価制度の仕組みとして「職業能力開発促進法に基づく技能検定(51職種)」と「(財)国際研修協力機構の認定する評価制度の仕組み(11職種)」がある。 「技能実習制度」は、一定期間の研修を経て研修成果等の評価を行い、一定の水準に達したこと等の要件を満たした場合に、その後雇用関係の下でより実践的な技術、技能等を修得することができる制度であり、研修期間と、技能実習期間からなるものである。日本における滞在期間は、研修期間と技能実習期間を合わせて3年以内とされている。	d	-	技能実習制度は、国際貢献の観点から開発途上国への効果的な技能等の移転を図ることを目的としており、本制度に則して行われる技能実習については、研修生が研修期間中に研修生送出国のニーズがあること、技能実習への移行には研修成果の客観的かつ公正な評価を行う仕組みが必要不可欠であること、対象技能等の明確な公的評価制度が整備されている職種であることとしている。 制度創設当初の17職種から順次拡充し、現在、62職種となっており、今後とも送出国の技能移転に関するニーズ等を踏まえ、対応する。 「技能実習制度」は、国際貢献の観点から開発途上国等の人材育成を通じて効果的な技能等の移転を図ることを目的としており、技能実習生が帰国して、就労することにより、送り出し国の技能水準を引き上げることで制度の前提である。そもそも本制度は、国内の産業競争力、地域経済、国民生活の維持、活性化といった点を考慮するものではない。従って、技能実習後日本国内での就労を認めることは、本制度の趣旨に反するものであり、認められない。		zA130092	法務省 警察庁 厚生労働省 外務省	外国人研修・技能実習制度の見直し(2)【新規】	5053	5053A033	1	(社)日本経済団体連合会	33	外国人研修・技能実習制度の見直し(2)【新規】	外国人技能実習制度に関する在留資格の創設等 同制度における非実務研修、実務研修、技能実習の期間等について柔軟性を確保すべく、「技能実習」を前提として在留する外国人については、在留期間を通じた新たな在留資格を創設すべきである(例えば、新たな在留資格の下では、半年の研修と2年半の技能実習や母国で一定の研修を終了した場合に更なる研修期間の短縮と技能実習期間の長期化を可能とする)。 技能実習の対象職種の拡大 技能実習の対象職種は、現在、その大半が製造業に係る職種であるが、サービス業を含め開発途上国等に高いニーズがあり、わが国において優れた知見・技術が蓄積されている分野等(例えばチェーン展開されている各種サービス事業等)について対象職種を拡大すべきである。 受入企業・技能実習生双方のニーズに基づく在留資格の変更	(具体的内容 右下の続き) 研修・技能実習生の中には、研修・技能実習で得た技能を母国において活かすのみならず、将来的にわが国経済社会の発展にも活かしたいと希望する者もあり、受入側にも担い手として引き続きの滞在を希望する者は少ない。そこで、わが国の産業競争力、地域経済、国民生活の維持・強化に必要な分野について、特に高度な技能等を修得した者については、専門的・技術的分野の人材としてわが国において就労の就労等への要望が寄せられている。	研修生から技能実習生への移行者が2万人を超える等(2003年)、本制度がわが国および開発途上国において不可欠な制度となった今、研修・技能実習制度を適正かつ円滑に推進し、一層充実させていくためには、運用の適正化とともに、制度自体の見直しも併せて行う必要がある。なお、日インドネシアEPAの協議において、インドネシア側からも、同制度の見直しについて、研修期間における待遇の改善、技能実習対象職種等の拡大、実習後の就労等への要望が寄せられている。	現行の研修・技能実習制度は、1年間の「研修(非実務研修及び実務研修)」、(生活実費として研修手当を支給)と2年間の「技能実習」(労働の対価として賃金を支給)の最長3年間で構成される。「技能実習」の対象職種は、技能検定等の対象となる62職種(14作業)に限定されている。また、「技能実習修了後の就労は認められていない。2005年3月29日に策定された「第三次出入国管理基本計画」では、同制度の見直しとして、技能実習に係る在留資格の創設や実務研修中における法的保護の在り方、国際貢献に資する観点からの技能実習の対象職種の幅広い見直し、等が指摘されている。
健康保険組合における診療報酬の審査及び支払に関する事務の取扱いについて(平成14年12月25日保発第1225001号) 健康保険組合における調剤報酬の審査及び支払に関する事務の取扱いについて(平成17年3月30日保発第0330005号)	医科及び調剤レセプトの直接審査・支払を実施する際には、「健康保険組合」における診療報酬の審査及び支払に関する事務の取扱いについて、(平成14年12月25日保発第1225001号)及び「健康保険組合における調剤報酬の審査及び支払に関する事務の取扱いについて、(平成17年3月30日保発第0330005号)により、必要な条件を課した上で認めている。	c	-	レセプトの直接審査・支払にかかる認可基準については、通知において具体的に明らかにしているところであり、具体的な申請・相談を受けて適切に審査することとしている。 直接審査・支払の実施に当たっては、薬局が保険者の審査により査定を受ける立場にあり、査定に伴う紛争を未然に防ぎ、保険者が審査を円滑に行えるよう薬局の合意が必要と考えている。		zA130093	厚生労働省	レセプトの直接審査・支払に係る基準の見直し【新規】	5053	5053A034	1	(社)日本経済団体連合会	34	レセプトの直接審査・支払に係る基準の見直し【新規】	レセプトの直接審査・支払を実施する際の厚生労働大臣認可基準について、具体的に明示した指針も(はガイドラインを作成し、実現可能な環境整備を図るべきである。 調剤レセプトにおける、処方箋を発行した保険医療機関の事前同意を要件から削除すべきである。	レセプトの直接審査・支払の実施例が一件もない(2005年6月6日現在)、その要因の1つは、保険者の組合規約の変更が求められ、規約変更には、厚生労働大臣の認可が必要となるが、その際の認可基準(審査体制、紛争処理機能などの基準)が不透明なことである。レセプトの直接審査・支払の実施により、保険者機能が発揮され、国民医療費の抑制につながることを期待されることから、その実現のために認可基準の明確化が求められる。調剤レセプトにおける当該保険医療機関の事前同意については、必ずしも保険医療機関ごとに保険薬局が特定されていないことから、実質的に実現困難である。	レセプトの直接審査・支払について、医科・歯科レセプトが2002年12月に、調剤レセプトが2005年3月にそれぞれ解禁になっている。しかし、医科・歯科レセプトでは2005年6月6日現在、直接審査・支払の実施例が一件もない。また、調剤レセプトについては、処方箋を発行した保険医療機関の事前同意が要件となっている。	
健康保険法第76条第3項「健康保険法第76条第3項の認可基準等について、(平成15年5月20日保発第0520001号)により、患者のフリーアクセスの確保の観点から必要な条件を課した上で認めている。	保険者と医療機関の直接契約については、「健康保険法第76条第3項の認可基準等について、(平成15年5月20日保発第0520001号)により、患者のフリーアクセスの確保の観点から必要な条件を課した上で認めている。	c	-	直接契約の認可に当たっては、個別の契約が患者のフリーアクセスに与える影響を勘案し、患者にとって適切な受診行動を確保するため、又地域の医療提供体制に影響を及ぼすことから、契約当事者からの申し立てだけでなく、地域の医療機関や被保険者代表などの意見を聞く必要がある。都道府県ごとに設置する委員会における審議を求めている。また、収支状況が良好でない医療機関が割引を行う場合には、適切な医療が提供されないおそれがあるため、認可に当たって収支状況を要件の一つとしている。これらの要件は、いずれも直接契約を認める上で必要な条件を整備したものであるが、「規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)」(平成17年3月25日)の内容を踏まえ、現行の契約条件等について過度な阻害要件がないか等について保険者の意見を踏まえつつ、条件の緩和について逐次検討することとしている。		zA130094	厚生労働省	保険者と医療機関の直接契約に係る基準の見直し	5053	5053A035	1	(社)日本経済団体連合会	35	保険者と医療機関の直接契約に係る基準の見直し	契約医療機関の運営状況、各都道府県に設置される委員会による審議、契約医療機関における、当該契約健保組合加入者及び当該契約健保組合加入者以外の患者に係る診療報酬の額及びレセプトの件数についての報告義務(毎月)など、契約条件等の規制を緩和すべきである。 2005年6月6日現在、直接契約が成立していない現状に鑑みて、直接契約条件等について全般的に見直す必要がある。	(要望理由 右下の続き) 地域関係者からの懸念意見やフリーアクセス阻害要因に関する所見に基づく認可取消要件の緩和等、契約の安定性の確保と保険者の利便性の向上という視点に立って、保険者と医療機関の直接契約が進められるよう、現行の契約条件等について過度な阻害要件がないか等について保険者の意見を踏まえつつ、条件の緩和について検討する」となっており、検討スケジュールを明確化した上で、早急に検討すべきである。	今般、保険者と医療機関の直接契約による割引契約が可能となったことから、各医療機関のインフラ、医療技術、サービス等の改善が期待される。よって、医療費の効率的活用を一層促進する観点から、保険者側で医療機関を評価できる場合には、当該委員会による審議を簡略化するなど契約条件等を緩和すべきである。2005年3月25日に閣議決定された「規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)」では、「フリーアクセスを阻害していないことを証明する資料提出内容の簡素化、簡便化等により、保険者の事務負担を軽減する。医療機関の収支状況が一時に赤字となった場合でも、その時点で即座に契約認可を取消せず、一定の猶予期間を設ける。	保険者が医療機関と契約し医療費の割引契約を受けられる制度が、2003年5月に解禁となった。しかし、契約条件等として、契約医療機関の運営状況(直近2年間とも経常損益が赤字の場合など)収支状況が良好でないことを認めない、各都道府県に設置される委員会(地方社会保険医療協議会)による審議、保険者は契約後、毎月、契約医療機関におけるa)当該契約健保組合加入者に係る診療報酬の額及びレセプト件数、b)当該契約健保組合加入者以外の患者に係る診療報酬の額及びレセプト件数を地方厚生(支)局に報告しなければならないなどの規制がある。

該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の配置の内	措置の概要(対応策)	その他	管理コード	制度の所管官庁	項目	要望管理番号	要望事項管理番号	要望事項補助番号	要望主体名	要望事項番号	要望事項(事項名)	具体的要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	その他(特記事項)
医療法第7条第5項等	構造改革特別区域制度を除き、営利法人が営利を目的として病院等を開設することは認められていない	c	d	<p>昨年、「構造改革特別区域法」の一部を改正し、株式会社の資金調達能力等を活用することが高度な医療の開発・普及を促進する上で適切かつ有効かという点を検証するとの観点から、特区において株式会社自由診療で高度な医療の提供を目的とする病院又は診療所を開設することを認めることとしたところである。(昨年10月1日施行)</p> <p>株式会社による医療機関経営については、「基本方針2.0.3」で示された方針に従い、特区における株式会社による医療機関経営の状況をみながら全国における取扱いなどについて更に検討を進めることとなっており、現時点において、現行の特区制度を見直し、対象をすでに保険適用されている技術等に拡大することは困難。</p> <p>なお、特区における高度医療の内容についての厚生労働大臣が定める指針の一つとして、「その他、倫理的・安全性の問題がなく、これらに類するもの」を定めている。</p>		ZA130095	厚生労働省	営利法人による保険医療機関の経営参入の容認	5053	5053A036	1	(社)日本経済団体連合会	36	営利法人による保険医療機関の経営参入の容認	<p>株式会社等による医療機関経営の参入規制を撤廃すべきである。</p> <p>第8回目の認定申請期間(2005年5月9日-18日)に一件の申請が行われたが、特区申請において申請数がごくわずかであることを踏まえ、医療の種類を限定列挙するのではなく、地方公共団体が必要とする「高度医療」が幅広く認められるように参入要件を緩和すべきである。</p>	(要望理由 右下の続き) わずか一件だけの認定申請であるという現状からは、参入要件自体が地方公共団体の安全性や質の確保には影響がない。	<p>構造改革特別区域法の改正により、株式会社は、構造改革特区において、自由診療の分野で「高度医療」の提供を目的とする医療機関を開設することが認められた。</p> <p>また、厚生労働省告示(2004年10月1日施行)では、株式会社が特区内で開設する医療機関における高度医療の範囲は、a)高度な画像診断b)高度な再生医療c)高度な遺伝子治療d)高度な美容外科医療e)高度な体外受精医療などとなっている。</p>	
「診療録等の保存を行う場所について」(2005年3月31日医政発第0331010号/保発第0331006号)「民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術等の施行等について」(2005年3月31日医政発第0331009号/薬食発第0331020号/保発第0331005号)	診療録等の外部保存を行う際の基準は、電気通信回線を通じて外部保存を行う場合には、保存に係るホストコンピュータ、サーバ等の情報処理機器が医療法第1条の5第1項に規定する病院又は同条第2項に規定する診療所その他これに準ずるものとして医療法人等が適切に管理する場所に置かれるものであることとされている。	c		<p>平成16年9月に取りまとめた「医療情報ネットワーク基盤検討会」の最終報告を踏まえ、平成17年3月に一定の要件を満たす場合において、行政機関等が開設したデータセンター等及び医療機関等が震災対策等の危機管理上の目的で確保した安全な場所においては、オンラインによる外部保存を容認したところである。外部保存を受託する機関については、蓄積された情報を当該機関等が不当に利用することへの国民の危惧があり、個人情報保護法や刑法等の関係法律により、格別の安全管理措置を講じることが求められたため、その実現が可能な上記機関に限定されるべきであり、対象の拡大は困難である。</p> <p>なお、医療機関等が震災対策等の危機管理上の目的で確保した安全な場所において、一定の要件を満たす場合においては、民間機関が受託機関になることを妨げない。</p>		ZA130096	厚生労働省	営利法人による電子化された診療録等の外部保存と情報活用	5053	5053A037	1	(社)日本経済団体連合会	37	営利法人による電子化された診療録等の外部保存と情報活用	適切な外部保存に必要な技術及び運用管理能力を有することを公正かつ中立的な仕組みにより認定されている施設においては、営利法人であっても電子化された診療録等を保存できるようにし、かつ患者の利益につながるデータの解析等により、保険医療サービスを提供できるようにすべきである。	外部保存を幅広く認めることで、医療施設間の連携、疾病の分析などが進み、医療の質的向上、医療費の無駄を省くことが可能となる。個人情報保護については、個人情報保護法が2005年4月1日より全面施行され、医療分野については、「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」が設けられて、法的な整備は進んでいる。適切な外部保存に必要な技術及び運用管理能力を有することを公正かつ中立的な仕組みに加えて、行政機関が開設したデータセンター等、及び医療機関等が震災対策等の危機管理上の目的で確保した安全な場所に置かれるものが追加されたところである。しかし、営利法人が設置したデータセンター等に保存することは認められていない。		
特掲診療科の施設基準等	画像診断における特殊CT、特殊MRIについては、別に厚生労働大臣が定める施設基準に適合しているものとして地方社会保険事務局長に届け出た保険医療機関において行われる場合に限り算定することとなっている。	c		<p>機器の共同利用率要件は、地域の医療機関が診療を継続しながら、大病院等の機器を利用することによって診療の充実を図る目的で設定されているものであり、紹介率等とは別の観点から設けられているため、紹介率等をもって共同利用率の要件を満たしているとは困難。</p>		ZA130097	厚生労働省	特殊CT撮影、特殊MRI撮影の診療報酬における施設基準の特定機能病院に対する緩和	5053	5053A038	1	(社)日本経済団体連合会	38	特殊CT撮影、特殊MRI撮影の診療報酬における施設基準の特定機能病院に対する緩和	<p>特定機能病院については、診療報酬上の特殊CT撮影、特殊MRI撮影の施設基準(共同利用率5%)を適用除外、または共同利用率の解釈を変更するなど規制を緩和すべきである。</p>	<p>大学病院等の特定機能病院の役割は先端医療を担うことであって、特殊CT撮影、特殊MRI撮影は診断に多く用いられており、患者が集中している現状がある。共同利用率の規制については、特殊CT撮影、特殊MRI撮影の稼働率を高めることが目的であるにもかかわらず、稼働率の高い特定機能病院に当該規制の適用を求めることは本来の趣旨に反する。2004年11月の規制改革要望集中受付月間における厚生労働省の回答では、「機器の共同利用率要件は、地域の医療機関が診療を継続しながら、大病院等の機器を利用することによって診療の充実を図る目的で設定されているものであり、(中略)紹介率等をもって共同利用率の要件を満たしているとは困難」とある。しかしながら、紹介率や逆紹介率については、地域医療の充実への貢献度合いを測る指標である。大学病院等の特定機能病院では制度上、紹介率30%以上が規定されていることから、この基準の中に共同利用率5%が含まれるとみなすことには合理性がある。</p> <p>大学病院等では、共同利用率5%の実証が困難であるため、診療報酬の低い単純CT撮影、単純MRI撮影の点数で請求されている現状がみられる。</p>	<p>特殊CT撮影、特殊MRI撮影の診療報酬を請求する場合には、施設基準として他の保険医療機関からの依頼による撮影の症例数(共同利用率)が、全体の5%以上となることが要件となっている。</p>	

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	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
医療法第69条等	医療に関する広告については、利用者保護の観点から、事実や客観的な情報として個別に定められた事項以外は原則として広告が禁止されている。	a		医療機関に関する広告規制の緩和については、現在、社会保険審議会医療部会において、患者・国民の選択を支援する観点から、客観的に検証可能な事項について、一層の拡大を行う方向で検討中。		zA130098	厚生労働省（医療機関に関する広告規制の緩和）	医療機関及び医療用医薬品に関する広告規制の緩和	5053	5053A039	1	(社)日本経済団体連合会	39	医療機関及び医療用医薬品に関する広告規制の緩和	患者中心の医療の実現に向けて、虚偽広告や誇大広告等に関する取締り強化や第三者的な評価機能の充実を図りつつ、医療機関及び医薬品(特に医療用医薬品)に関する広告規制を緩和すべきである。 特に、客観的に検証可能な事項は原則、広告可能とすべきである(例えば、検査や画像診断の方法、導入している医療用機器の種類など)。		利用者が医療機関を選択する上で、情報公開の役割は大きく、広告規制を緩和して、サービス提供者と利用者との間の情報共有を図り、医療サービスを安心して受けられる環境を作る必要がある。患者自らが医療機関を選択しやすいようにすべきである。 医療用医薬品については、厚生労働省の通知により、添付文書情報が一般消費者(患者)でも入手しやすい環境は整備されたが、内容については十分に理解できないことも予想される。医療用医薬品に関する情報を一般消費者(患者)が十分入手できる体制が必要である。	医療機関が広告を行える内容は、医療法第69条第1項と厚生労働省告示第158号で定める範囲に限定されており、定められている事項以外は広告してはならないことになっている。 医療用医薬品(医師もしくは歯科医師の処方箋が必要な医薬品)については、医薬関係者(医師または薬剤師等)以外の一般人を対象とした広告はできない。一般人を対象に医療用医薬品の添付文書情報を製薬企業等のホームページ上で公開することは可能だが、広告については認められていない。
薬事法第67条	医療用医薬品については、医薬関係者以外の一般人を対象とした広告はできない。一般人を対象に医療用医薬品の添付文書情報を製薬企業等のホームページ上で公開することは可能だが、広告については認められていない。	A		医療用医薬品は他の商品と異なり、時に死に至る副作用があるほか、適正な選択を促すと適切な医療の機会を逸する結果にもなることから、もっぱら医師等の専門的判断のもとに使用すべきであり、一般消費者への広告を制限しているところである。ただし、平成17年6月に患者を含めた国民一般に正しい理解を得るための情報提供項目、内容等を示した「患者向医薬品ガイド」の作成要領について、を定めて通知しており、当該要領に適合する形で作成された患者向説明文書に関しては、医療用医薬品の広告に該当しない取扱いととして、患者や国民に直接情報提供が可能としている。		zA130099	厚生労働省（医療用医薬品に関する広告規制の緩和）	医療機関及び医療用医薬品に関する広告規制の緩和	5053	5053A039	2	(社)日本経済団体連合会	39	医療機関及び医療用医薬品に関する広告規制の緩和	患者中心の医療の実現に向けて、虚偽広告や誇大広告等に関する取締り強化や第三者的な評価機能の充実を図りつつ、医療機関及び医薬品(特に医療用医薬品)に関する広告規制を緩和すべきである。 特に、客観的に検証可能な事項は原則、広告可能とすべきである(例えば、検査や画像診断の方法、導入している医療用機器の種類など)。		利用者が医療機関を選択する上で、情報公開の役割は大きく、広告規制を緩和して、サービス提供者と利用者との間の情報共有を図り、医療サービスを安心して受けられる環境を作る必要がある。患者自らが医療機関を選択しやすいようにすべきである。 医療用医薬品については、厚生労働省の通知により、添付文書情報が一般消費者(患者)でも入手しやすい環境は整備されたが、内容については十分に理解できないことも予想される。医療用医薬品に関する情報を一般消費者(患者)が十分入手できる体制が必要である。	医療機関が広告を行える内容は、医療法第69条第1項と厚生労働省告示第158号で定める範囲に限定されており、定められている事項以外は広告してはならないことになっている。 医療用医薬品(医師もしくは歯科医師の処方箋が必要な医薬品)については、医薬関係者(医師または薬剤師等)以外の一般人を対象とした広告はできない。一般人を対象に医療用医薬品の添付文書情報を製薬企業等のホームページ上で公開することは可能だが、広告については認められていない。
医療用具の保険適用等に関する取扱いについて	医療用具の保険適用に関する取扱いについては、一部変更承認の際にも、資料を添付の上保険適用希望書を提出することとなっている。	c		医療材料の一部変更承認が行われた場合にも、医療保険において当該材料を新たに承認された内容に基づいて使用することの安全性、妥当性等を逐一審査しているため、資料の省略は認められない。		zA130100	厚生労働省	医療用具製造承認の一部変更承認に伴う保険適用希望書の簡略化	5053	5053A040	1	(社)日本経済団体連合会	40	医療用具製造承認の一部変更承認に伴う保険適用希望書の簡略化	一部変更が認められ、保険適用の希望内容に変更がない場合、「保険適用希望書」については、簡略記載の提出を認めるべきである。 具体的には、「保険適用希望書」の備考欄に一部変更の概要と保険適用希望内容の変更有無を記載するだけで受理すべきである。「医療用具保険適用希望資料」、「類似機能区分及び類似機能区分選定の根拠」、「承認書の写し」の添付は不要もしくは簡略化)。		保険適用の希望内容に変更がない場合、一部変更承認の内容を確認し、保険適用内容に変更がないことを確認できれば良いと考えられる。一連の資料添付を求めるとは必要はなく、より迅速な審査が可能になるように、添付資料のスリム化が求められる。	医療用具製造承認の一部変更が認められた場合、保険適用の希望内容に変更がなくても、「保険適用希望書」を提出する規定となっている。

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	管理コード	制度の所管官庁	項目	要望管理番号	要望事項管理番号	要望事項補助番号	要望主体名	要望事項番号	要望事項(事項名)	具体的要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	その他(特記事項)
保険医療機関及び保険医療費担当規則第20条第2号	在宅療養指導管理において投与することができる注射薬は、インスリン製剤、ヒト成長ホルモン、在宅中心静脈栄養法用輸液等、厚生労働大臣が定められたものとしている。			在宅療養指導管理において投与することができる注射薬は、効果が緩徐であるなど、患者が自分で使用できるものとして安全性が確保できるものであるとして、それ以外の注射薬を投与する場合には医師等の訪問診療により行われるべきと考えている。		zA130101	厚生労働省	在宅医療で使用する注射薬の追加承認	5053	5053A041	1	(社)日本経済団体連合会	41	在宅医療で使用する注射薬の追加承認	医師の指導により、患者等に取扱いを任せても安全性が確保できると考えられるもので、例えば高圧利尿剤や消化管機能異常治療剤など、中心静脈栄養法において併用頻度の高い治療薬(注射薬)については、患者への投与を認めるべきである。		2004年11月の規制改革要望集中受付月間における厚生労働省の回答では、「在宅療養指導管理において投与することができる注射薬は、効果が緩徐であるなど、患者が自分で使用できるものとして安全性が確保できるものとして、それ以外の注射薬を投与する場合には医師等の訪問診療により行われるべき」となっている。しかし、2005年3月には対象注射薬として上記の見解とは異なる新たな治療薬が2剤追加されている。在宅医療は入院医療に代わる医療であり、患者のQOL(生活の質)の改善に役立つものとして期待されていることから、医師の指導により患者等に取扱いを任せても安全性が確保できると考えられる治療薬(注射薬)の範囲については今後も拡大すべきである。	在宅で患者が自ら行う「在宅中心静脈栄養法」においては、高カロリー輸液の他に、ビタミン剤、高カロリー輸液用微量元素製剤、血液凝固阻止剤に投与可能であり、その他の治療薬(注射薬)の投与は認められていない。
「医療法等の一部を改正する法律の一部の施行について」厚生労働省平成5・2・15 健政発98号	病院が患者に対して行う栄養指導等の業務は、院外の管理栄養士に委託することはできない。			管理栄養士の行う栄養指導の業務は、医療機関による医療の一環として、患者に対する適切な医療を提供する観点から、「チーム医療」の理念に基づき、病院に勤務し、入院中、継続的に患者の状態を把握している管理栄養士により行われる必要があることから、病院における管理栄養士の配置義務をなくし、病院との間に雇用関係や指揮命令の関係のない院外の管理栄養士に委託することはできない。		zA130102	厚生労働省	受託給食事業者の管理栄養業務における診療報酬上の評価【新規】	5053	5053A042	1	(社)日本経済団体連合会	42	受託給食事業者の管理栄養業務における診療報酬上の評価【新規】	受託給食事業者に属する管理栄養士による栄養食事指導について、診療報酬上の評価を認めるべきである。		病院における給食業務の委託は急速に増えており、約50%となっている。しかし、受託給食事業者に属する管理栄養士によるベッドサイド等での栄養食事指導は、診療報酬上、評価されない。そのため、この点での業務効率の改善が進めにくい状況になっている。診療報酬上、評価をすることにより、受託給食事業者が有する多くの管理栄養士の有効活用を図ることが可能となる。	食事療養受託事業者に属する管理栄養士が患者に対してベッドサイド等で行う栄養食事指導等は、診療報酬の上で評価されていない。
薬事法第2条第2項、第24条、第25条、薬事法第2条第2項の規定に基づき厚生労働大臣の指定する医薬部外品(昭和36年2月1日厚生省告示第14号)	薬事法第24条に基づき、薬局開設者又は医薬品の販売業の許可を受けたものでなければ、薬として、医薬品の販売等は行わないとされているが、医薬部外品に関しては、薬局開設者及び医薬品の販売業の許可を受けた者以外の者でも販売することができる。薬事法第2条第2項に基づき「厚生労働大臣の指定する医薬部外品」として、平成11年3月に従来医薬品であった外用消毒剤等が、平成16年7月に健胃薬がそれぞれ医薬部外品に移行している。			一般用医薬品のうち安全上特に関心がないものについては、平成11年3月及び平成16年7月に医薬部外品への移行が完了しているところであり、現時点では、これ以上医薬部外品に移行するものはないと考えている。		zA130103	厚生労働省	一般小売店で販売が可能な医薬部外品等の拡大【新規】	5053	5053A043	1	(社)日本経済団体連合会	43	一般小売店で販売が可能な医薬部外品等の拡大【新規】	人体に対する作用が比較的緩和な医薬品については、定期的にメーカーからの申請に基づき、医薬部外品とする制度を創設すべきである。また、医薬部外品とすることの適否については、エビデンスに基づき、そのような医薬品はメーカーの申請に基づいて医薬部外品とし、一般小売店で販売できる仕組みを設けるべきである。		医薬品の一般販売業については、店舗ごとに都道府県知事からの許可が必要であり、薬剤師の配置義務や構造設備が定められている。このため、一般小売店では医薬品の販売はできない。1999年3月31日よりドリンク剤等の15製品群、2004年7月30日より健胃薬等371品目が医薬品から医薬部外品へ移行され、一般小売店で販売できる範囲は拡大されたものの、風邪薬等消費者からのニーズの高い医薬品は販売できない状況である。医薬部外品は「吐きけその他の不快感又は口臭若しくは体臭の防止、あせも、たれ等の防止、脱毛の防止、育毛又は徐毛人又は動物の保健のためにするぬずみ、はえ蚊、のみ等の駆除又は防止」を目的とされており、人体に対する作用が緩和な物であって器具器械でないもの及びこれらに準ずる物で厚生労働大臣の指定するもの(医薬品としての用途に使用されることもあわせて目的とされている物を除く。)と法律で定義されている。	

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	管理コード	制度の所管官庁	項目	要望管理番号	要望事項管理番号	要望事項補助番号	要望主体名	要望事項番号	要望事項(事項名)	具体的要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	その他(特記事項)
薬事法第14条第5項「優先審査の取扱い」について、(平成16年2月27日薬食審査発第0227016号)	薬事法第14条第7項の規定に基づき、希少疾病用医薬品、その他医療上特にその必要性が高いと認められる医薬品については、優先的に審査を行っている。さらに、平成16年4月からは、上記医薬品については、上記医薬品については、優先的に実施することとしている。	C	-	従来、希少疾病用医薬品、その他医療上特にその必要性が高い医薬品(重篤な疾病等を対象とする新薬であって医療の質の向上に明らかに寄与するもの)については、優先審査の対象とされている。また、平成16年4月からは、これらについて独立行政法人医薬品医療機器総合機構による優先的治療相談の対象とすることとなり、難治療性の疾患の治療薬等については、その治療承認のための措置を講じていること。また、治療相談においては、医薬品品質管理や安全性情報等の提供、企業からの希望に応じて、規格試験方法や毒性試験等に関する指導・助言も行うこと。実質的には、承認申請に先立って非臨床試験データの評価等を行っている。医薬品医療機器総合機構では、専門職員の採用による審査の確保を図るとともに、審査業務等の遂行管理の強化や外部研修の活用等による審査員の質の向上を図っているところであり、これらの措置を通じて、承認の可否の最終判断を早め、審査期間の短縮に努めていること。		zA130104	厚生労働省	難治療性疾患等の治療薬等に関する審査制度の弾力化	5053	5053A044	1	(社)日本経済団体連合会	44	難治療性疾患等の治療薬等に関する審査制度の弾力化	難治療性の疾患の治療薬等に関する迅速な承認のために、申請に先立ち、申請資料のうち準備のできたものから順次提出し、審査が受けられる「先行審査制度」を導入すべきである。		現行の優先治療相談制度と優先審査制度に加えて、難治療性の疾患等には、さらに一刻も早い治療薬等の承認のための仕組みが求められている。「先行審査制度」により承認までの時間は大幅に短縮が可能となることから、導入することが必要である。2004年11月の規制改革要望集中受付月間における厚生労働省の回答では、「仮に逐次提出を認めたととしても、最終的な承認の可否の判断は、結局のところ、添付資料全体が提出された時点から開始せざるを得ないため(中略)資すから開始せざるを得ない」としている。しかし、最終的な承認の可否を判断する前段階で、先行して提出された資料を審査することにより、最終判断を早めることができる余地があるとされており、納得できるものではない。	医薬品医療機器総合機構が2004年4月1日より発足し、優先治療相談制度と優先審査制度が整備された。しかし、審査案件の処理が滞るなど、必ずしも審査期間の短縮に結びついていないことから、2005年4月に業務改善策が公表された。
薬事法第27条において準用する第7条	一般販売業の許可を受けている店舗において、管理薬剤師の配置が必要である。	C	-	・医薬品の品質管理や運送管理等は、当該医薬品を所有する業者において行うことが必要である。また、医薬品の回収、廃棄などの対応が必要となった場合には、当該医薬品を所有した業者において、措置を講ずることが必要である。こうした品質管理や医薬品の回収等を行うには、薬剤師の持つ専門知識が必要不可欠であるため、医薬品の専門家である薬剤師を配置しておくことが必要である。 ・医薬品は、薬理作用が緩和であるか否かに問わず、保管状況の悪化、容器の破損等により、医薬品の品質及び有効性が損なわれるおそれがある。このため、医薬品の販売を行う営業所等において、医薬品の専門家である薬剤師を配置し、医薬品を管理する必要がある。		zA130105	厚生労働省	販売業における管理薬剤師の必置規制の見直し	5053	5053A045	1	(社)日本経済団体連合会	45	販売業における管理薬剤師の必置規制の見直し	毒性もなく、薬理作用の少ない薬剤原料(プロピレングリコール、グリセリン等)について、商社、販売業における営業所、倉庫等では、一定以上の専門知識を有する者に試験等を実施し、その合格者を管理者として認めるべきである。		商社を通して薬剤を販売する場合、薬剤自体は製造元の工場から直接顧客に配送され、商社では伝票処理だけという状態である。このように、毒性もなく、薬理作用の少ない薬剤原料に関しては、実態として医薬品を取扱わず薬剤原料に触れることのない商社などでは、薬剤師の他に一定以上の専門知識を有する者に試験等を実施し、その合格者もその管理者として認めるべきである。2004年11月の規制改革要望集中受付月間における厚生労働省の回答では、「医薬品の品質管理や運送管理等は当該医薬品を所有する業者において行うことが必要である。から、医薬品の専門家である薬剤師を配置する必要がある旨の内容である。毒性もなく、薬理作用の少ない薬剤原料の場合、一定以上の専門知識を有する者で、試験等の合格者についてもその管理者と認める余地がある。販売業における営業所や倉庫等では、同様に、毒性もなく薬理作用の少ない薬剤原料を扱うのであれば、必ずしも薬剤師ではなく、一定以上の専門知識を有する者を管理者として認めるべきである。	薬事法では、販売業(卸売販売業)において、管理薬剤師の配置が義務付けられている。
薬事法施行規則第85条第4項第1号(薬事法第2条第7項、第17条第1項、同条第2項)	平成17年4月1日付けで施行された改正薬事法により、新たに規定された製造販売業の許可要件として、「総括製造販売責任者」の設置が義務づけられた。一般医療機器製造販売業の「総括製造販売責任者」の資格要件は、「旧制中学若しくは高校又はこれと同等以上の学校で、物理学、化学、金属学、電気学、機械学、薬学、医学又は歯学に関する科目を修得した後、医薬品、医薬部外品、化粧品又は医療機器の品質管理又は製造販売安全管理に関する業務に3年以上従事した者」として、学歴と実務経験を求めているもの。	C	-	医療機器は人の疾病の診断、治療もしくは予防に使用されること、又は人の身体の構造もしくは機能に影響を及ぼすことが目的とされており、それぞれの機器に期待される性能等により事前評価され、高度管理医療機器、管理医療機器及び一般医療機器の分類が設けられている。実際の医療現場では、一般医療機器であっても副作用や機能の障害の発生は稀ではなく、実際に発生した場合には、人の健康に影響を及ぼす可能性が十分考えられる。市販後の医療機器に係る安全対策情報を収集し分析した際、総括製造販売責任者は、安全の拡大を図るため、医薬品の停止、回収、情報提供の措置等も速やかに決定する能力を問われるため、学歴のみでなく、経験から得られる適切な措置を講ずる能力が求められるが、この能力は、医療機器のクラス分類にかかわらず求められるものであり、機器のクラスに応じて経験年数を短縮すべきものではない。1年以上の期間については、従前から製造所の責任技術者についても資格要件として定め、それにより安全対策を講じてきたことであり、総括製造販売責任者の資格要件としては必要な経験年数であると考へられている。なお、経験年数については、化粧品及び医薬部外品についても同様の扱いとしていることである。一方、医療機器の品質保証体制の要求規格(ISO)においては、一般的な製造現場と異なり、生産現場においては、リスクマネジメント、作業環境の設定、監視手段の設定、教育訓練の実施等などが求められている。また、従前から医療機器が事の上で医薬品(同一レベル)の安全対策が求められていることから、一般的な製造現場における経験を医療機器のものと同等と考へることは難しい。以上から、一般的な製造現場における経験や実務経験年数の短縮化は認めることができない。		zA130106	厚生労働省	第三種医療機器製造販売業「総括製造販売責任者」の資格要件緩和【新規】	5053	5053A046	1	(社)日本経済団体連合会	46	第三種医療機器製造販売業「総括製造販売責任者」の資格要件緩和【新規】	一般医療機器の総括製造販売責任者の基準について、品質管理又は製造販売安全管理に関する業務の経験は、「医薬品等」に限定することなく、一般的な製造機器における経験も認めるべきである。業務に従事した経験年数を短縮すべきである。		改正薬事法では、医療機器をリスクに応じて高度管理医療機器、管理医療機器、一般医療機器にクラス分けがされている。一般医療機器の定義は、薬事法第2条第7項において、「副作用又は機能の障害が生じた場合にのみ、人の生命及び健康に影響を及ぼすおそれがほとんどないものとして」指定されることになっていることから、高度管理医療機器(第一種)、管理医療機器(第二種)に比べて、そのリスクは極めて小さいものといえる。総括製造販売責任者の要件について、高度管理医療機器、管理医療機器に比べ、一般医療機器(第三種)が学歴と緩和されているのと同様に、実務経験においても、そのリスクの違いを考慮し要件緩和が求められる。	2005年4月1日施行の改正薬事法により、新たに規定された製造販売業の許可要件として「総括製造販売責任者」の設置が義務づけられている。一般医療機器(第三種)製造販売業の資格要件は、「旧制中学若しくは高校又はこれと同等以上の学校で、物理学、化学、金属学、電気学、機械学、薬学、医学又は歯学に関する科目を習得した後、医薬品等の品質管理又は製造販売安全管理に関する業務に3年以上従事した者」として学歴並びに実務経験を求めている。

該当法令等	制度の現状	措置の分	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	管理コード	制度の所管官庁	項目	要望管理番号	要望事項管理番号	要望事項補助番号	要望主体名	要望事項番号	要望事項(事項名)	具体的要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	その他(特記事項)
薬事法第39条、第39条の3、薬事法施行規則第162条、同規則第175条	制度の現状 については、医療機器の販売業者は、営業所ごとに都道府県知事に許可(高度管理医療機器の場合、法律により規定。)を受ける又は届け出(管理医療機器の場合、法律により規定。)を行う必要がある。については、一定の要件を満たす者であれば誰でも登録講習機関となることができ、講習の開催場所等は、各講習機関の判断で決められている。	はc はe	は は	については、同一法人の同一県内の複数の営業所に係る申請を、営業所と同一県内に位置する本社が代行して作成して提出する場合の申請の受理については各都道府県の判断による。ただし、フランチャイズチェーン等の場合で複数の別法人を統括する法人が申請者となつて販売業の許可を一括申請することは、営業所ごとに申請者が欠格条項に該当しないかどうか等を審査できず、また、指導監督の最小単位として法人ごとに指導監督が必要があることからも困難。 については、登録講習機関は既に一定要件を満たす者であれば誰でも登録が可能であり、民間法人でも登録できる。また、講習の開催場所については、各講習機関の判断により決められており、開催場所に関する当省の規制はない。		zA130107	厚生労働省	医療機器販売業における本社・本部での一括申請方式の容認等【新規】	5053	5053A047	1	(社)日本経済団体連合会	47	医療機器販売業における本社・本部での一括申請方式の容認等【新規】	高度管理用機器販売業の許可の申請、及び管理医療機器販売業の届出について、本社・本部一括での許可申請、あるいは届出を認めるべきである。 各営業所ごとに設置が求められている、販売を实地に管理させる者(管理者)について、修了することが必要な講習会の実施方法・状況を改善すべきである(例えば、受講者が一定規模で集まるような場合には受講者の希望に応じた場所で講習を開催する、講習の実施主体そのものを民間に開放する)。		例えば、フランチャイズチェーンにおいて、各個店ごとに医療機器販売業の許可申請及び届出を行う体制では、消費者の要望に迅速に応えることが困難となる。 設置が義務付けられている管理者の要件として修了が求められている。「販売管理責任者講習」については、厚生労働大臣への登録者が行うこととなっている。現状では、開催の頻度が少ない、また開催場所が限定されていることなどから、受講環境が良好とはいえない。講習会の実施方法・状況を改善すべきである。	高度管理医療機器の販売業又は賃貸業を行う場合は、営業所ごとに都道府県知事の許可を受けることが必要である。また、管理医療機器の販売業又は賃貸業を行う場合には、営業所ごとに都道府県知事への届出が必要である。いずれの場合も営業所ごとに販売を实地に管理させるために基準に該当する者を置かなければならない。
薬事法第2条第1項、第68条、「医薬品の範囲に関する基準」(昭和46年6月1日薬発第476号別紙)健康増進法第26条	疾病の診断、治療、予防を目的とする旨または身体の構造・機能に影響を及ぼす旨を表示・広告する場合は医薬品に該当し、その商品に製造・販売するためには薬事法の承認・許可が必要である。	D E		疾病の診断、予防、治療を目的とする旨や身体の構造・機能に影響を及ぼす旨を表示するものは、医薬品に該当し、科学的に有効性、安全性等について厳密に審査した上で、薬事法の承認・許可を受けなければならない。科学的な審査を受けることにより、疾病に対する有効性を表示や広告することは、虚偽、有効性、安全性が確認されていないことに加え、正しい医療を受ける機会を失わせるおそれがあるなど、保健衛生上の観点から認められない。臨床試験成績等の科学的な裏付けがある場合には、それを審査の上、虚偽、有効性、安全性が確認されれば医薬品として承認・許可され、その範囲で表示、広告や情報提供を正しい行うことは可能である。 また、特定保健用食品として特定の保健の用途が期待される食品の表示、身体の構造や機能に影響を及ぼす、健康の維持増進に役立つ旨の表示を含み、疾病の診断、治療、予防に関する表示を除く。の許可を受けた場合には、その範囲での表示や広告であれば、医薬品として扱われず、健康食品としてその表示などをすることが可能である。 なお、商品に関する企業等の開示なしに、例えば専門家による科学的な情報を提供することは、薬事法で規制していない。		zA130108	厚生労働省	食品の機能表示制約の見直し【新規】	5053	5053A048	1	(社)日本経済団体連合会	48	食品の機能表示制約の見直し【新規】	科学的裏付けがある場合、当該食品の成分が持つ機能等についての表示や広告を原則自由とすべきである。一定の有資格者が、国民に正確な食品機能の情報が伝えられるように法的根拠を早急に整備すべきである。		食品は健康の保持増進に寄与するものであるが、薬事法上の規制により機能の表示や表現が極度に制限されている。科学的な根拠に基づいた適切な情報が消費者に届けられれば、適切な商品の選択が可能となり、健康増進の一助になる。 厚生労働省は、2005年2月に「国民がさまざまな食品の機能を十分に理解できるよう、正確で十分な情報提供が行われることが必要」として医薬食品局長通知を出しているが、薬剤師、管理栄養士、ヘルスケアアドバイザー、大学等の研究者等の栄養や健康問題の専門家であっても、商品については、薬事法上の規制により科学的根拠に基づいた説明ができない現状にある。食品機能の普及啓発を進めるためには、少なくとも一定の教育を修了した者が科学的根拠に基づいた範囲内で説明が早急に可能となるように法的根拠など環境整備を図るべきである。	2005年2月に「条件付き特定保健用食品」の新設に係る省令の改正が行われたものの、薬事法上の規制により、保健機能食品として認められて限定された表示以外は、食品や食品成分について、身体の構造や機能に影響を与えることに係る表示や広告等ができない。また、薬事法上の規制により、食品の機能に関する情報提供は極めて困難な状況である。
「厚生労働大臣が定める福祉用具貸与に係る福祉用具の種目」 「厚生労働大臣が定める居宅介護福祉用具購入費等の支給に係る特定福祉用具の種目」	利用者が、都道府県知事が指定した福祉用具貸与事業者から、厚生労働大臣が定めた福祉用具の貸与を受けた場合、貸与費用の9割が保険から支給される。 また、利用者が厚生労働大臣が定めた特定福祉用具を購入した場合、購入費の9割が保険から償還払いにより支給される。	C		介護保険における福祉用具については、対象者の身体状況や介護の必要度の変化等に応じて用具の交換ができること等から原則貸与としている。 しかしながら、入浴、排泄に供する物のように他人が使用したものを再利用することに心理的抵抗感があるものについては、購入しており、一定期間(1年間)に通常要する費用を助産して支給限度額(10万円)を定め、その範囲で保険給付しており、ポータブルトイレも、他人が使用したものを再利用することに心理的抵抗感があるものとして購入の対象としているところである。 ポータブルトイレについては、技術革新が進み、安全衛生面など一定の基準を満たすものが多く上記のことであるが、一般的には、上記のように心理的抵抗感が伴うものであることから、直接接する部分以外であっても貸与に同じものではないと考えられる。		zA130109	厚生労働省	「厚生労働大臣が定める福祉用具貸与に係る福祉用具の種目」の拡大	5053	5053A049	1	(社)日本経済団体連合会	49	「厚生労働大臣が定める福祉用具貸与に係る福祉用具の種目」の拡大	安全衛生面など一定の基準を満たす高機能ポータブルトイレについては、便座など肌に直接触れるものを除き、本体部分は貸与対象品にすべきである。		福祉用具について、入浴、排泄に供するものは再利用することに心理的抵抗感があるとして購入対象としているが、一定の安全衛生基準を満たすことで使用者の心理的な抵抗感をなくすことが可能であると考え、ポータブルトイレは、近年、技術革新が進み、防臭機能や水洗式でシャワー洗浄機能が付加されるなど清潔なものが販売されるようになっている。快適なトイレ環境は、QOL(生活の質)を保つ上で重要である。高機能ポータブルトイレについて、便座など肌に直接触れるものを除き、本体部分を貸与対象品に加えることで、利用者が望む場合には、貸与を可能とする仕組みが求められる。支給限度額(現行10万円)の範囲内で購入できる程度のポータブルトイレを望むか、より高機能なポータブルトイレの貸与を望むかの選択を利用者に認める必要があると考える。また、副次効果として、トイレのリフォーム費用など他の介護費用の削減にも資することが期待される。	介護保険では、貸与対象として12種類、購入対象として5種類の福祉用具を定めている。人の肌に直接触れるなど再利用することに心理的抵抗感がある福祉用具は、貸与対象品(レンタル)ではなく(購入対象品としてあり、ポータブルトイレは購入対象品に該当している。

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	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
	保育士試験の受験資格については、学校教育法における大学(短期大学を含む)に2年以上在学し62単位以上取得した者、高等学校を卒業し、児童福祉施設において2年以上児童の保護に従事した者等としている。	C		保育士試験については、厚生労働大臣が指定する保育士養成施設(入学資格は高等学校以上を卒業した者、指定科目の単位数(60単位)は、短期大学の卒業に要する単位数(62単位)を上回っており、修業年限も2年以上とされている。)を卒業した者以外にも、児童の保育に情熱を持つ有為の人材を確保するため、幅広く資格取得の機会を与えている。 具体的には、学校教育法における大学又は短期大学に2年以上在学し62単位以上取得した者の他に、児童福祉に関する実務経験を有する者として、高等学校を卒業し、児童福祉施設において2年以上児童の保護に従事した者、中学を卒業し、児童福祉施設において5年以上児童の保護に従事した者、その他厚生労働大臣が定める基準に従い、都道府県知事において適当な資格を有すると認められた者に対し、幅広く保育士試験の受験資格を認めてきたところ。 高等学校卒業後何ら児童福祉施設における実務経験等もないままに、試験結果のみによって、高校卒業後2年以上の修業年限を要する保育士養成施設を卒業した者と同一の資格を付与することは、保育士の資質を確保することができず、児童福祉の観点から適切ではないと考える。		zA130110	厚生労働省	保育士試験の受験要件緩和【新規】	5053	5053A050	1	(社)日本経済団体連合会	50	保育士試験の受験要件緩和【新規】	保育士試験について、高等学校卒業程度又はこれと同等以上の資格を有する者であれば受験を認めるべきである。		女性の社会進出の進展に支えられ、都市部を中心に保育所等が急速に整備されており、保育サービスを担う保育士(保育士資格を持つ者)の確保が重要となっている。しかし、改正により、1991年4月1日以降、高等学校の普通課程を卒業しただけでは保育士試験を受験することができなくなり、実態として保育士への道が閉ざされている。受験資格が短期大学卒業程度に引き上げられたものの、保育料等の専攻が求められているわけではないことから、例えば、独学で勉強する高等学校普通課程の卒業者に受験する機会自体を与えないことは問題である。また、保育士という職種は、特に若年女性に人気が高く、子育てを終えた専業主婦のなかにも、いままでの育児経験をいかして保育士として再就職したいと考えている者がいる。有望な就職先・再就職先を得る機会を奪うことにもなりかねないことから、現行の受験資格について、早急な見直しが必要である。	保育士試験の受験資格は、1988年の改正により、高等学校卒業程度から短期大学卒業程度に引き上げられた。1991年4月1日以降、高等学校の普通課程を卒業しただけでは保育士試験を受けられなくなった(1996年3月31日までに高等学校保育科を卒業した者については特例が認められている)。
確定拠出年金法	確定拠出年金の掛金は、翌月の末日までに拠出することとされている。	C		資金があるときにまとめて拠出することは貯蓄と変わらなくなるから、長期に渡る納付の猶予を認めることは困難。		zA130111	厚生労働省	確定拠出年金の掛金の拠出時期の弾力化【新規】	5053	5053A056	1	(社)日本経済団体連合会	56	確定拠出年金の掛金の拠出時期の弾力化【新規】	特段の事情によって拠出が翌月にできなかった場合でも、労使の合意があれば、次回に2カ月分を納付する等の遅れた拠出を認める弾力的運用とすべきである。 さらに、事情により翌々月に2カ月分を納付できない場合、遡及して拠出対象とする場合などが想定されるため、1加入者について12カ月分の拠出額を超えない範囲でキャリアオーバーを認めるべきである。	企業型確定拠出年金において、事業主は、毎月末日までに資産管理機関に納付しなければならず、何らかの理由により拠出できなかった場合は、労使の合意によって「給与として加入者に支払う等」の拠出以外の補填措置がとられることとなる。現実的には、月末の入社、新規事業所設立など、事務的に対応しきれない場合がある。		
中小企業退職金共済法第3条、第17条、第54条、 確定拠出年金法施行令第22条	中小企業退職金共済制度から確定拠出年金制度への移行は認められていない。	B		高齢社会が進展する中、企業における退職金・企業年金制度について社会の関心が高まる一方、働き方の多様化、企業の吸収・合併等経済社会の変化への対応としてポータビリティの拡充など制度の充実が求められており、このような現状を踏まえ、中小企業退職金共済制度から確定拠出年金制度への移行を認めることについては、中小企業の実態等をもつ、勤労者の福祉の向上等の観点から、今後、検討していきたいと考えている。		zA130112	厚生労働省	中小企業退職金共済制度から確定拠出年金への移行の容認【新規】	5053	5053A059	1	(社)日本経済団体連合会	59	中小企業退職金共済制度から確定拠出年金への移行の容認【新規】	中小企業退職金共済制度の解約手当金を被共済者に返還せず、移換できる対象に確定拠出年金も加えるべきである。	確定拠出年金の導入状況をもみても適格退職年金からの資産移換が2005年2月末で50%を超えており、中小企業退職金共済契約からの移換が可能となればさらに確定拠出年金の導入は促進される。	中小企業退職金共済制度から確定拠出年金への解約手当金の移換は認められていない。	

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	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
確定給付企業年金法	加入者資格は、労使合意により規約で定めることが可(確定給付企業年金法第26条)。	c		確定給付企業年金は、従業員の老後の生活の安定を図るために支給する年金制度であり、加入者資格、待期間、支給要件の判定又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ることから、緩和することはできない。		zA130113	厚生労働省	確定給付企業年金における加入資格の弾力化	5053	5053A061	1	(社)日本経済団体連合会	61	確定給付企業年金における加入資格の弾力化	確定給付企業年金について、勤続条件が5年以上の場合でも、年齢条件が30歳以上の場合でも、加入資格を付与しないことを可能とすべきである。		実施中の退職一時金制度や適格退職年金制度に合わせた柔軟な制度設計を認めることで、制度間の円滑な移行を促進し、公的年金を補完する役割を担う各企業年金制度の普及、拡充への基盤整備を図ることになる。	適格退職年金では、加入待機期間の設定を弾力的に行うことが可能だが、確定給付企業年金については、5年を超える勤続条件や30歳を超える年齢条件を加入資格の要件として定めてはならないことになっている。
確定給付企業年金法施行規則第46条、第58条	老齢給付支給開始要件は、法令に定めのある事項を満たす限り、規約で定められることとなっている。	d		加入者期間から休職期間を除いた期間を「給付算定期間」として定め、それを基に給付額を計算することは可能。確定給付企業年金法は、年金に重点を置いた法律であり、「一時金>年金」となるような取扱いが認められない。		zA130114	厚生労働省	確定給付企業年金における老齢給付金の給付額等の支給弾力化【新規】	5053	5053A065	1	(社)日本経済団体連合会	65	確定給付企業年金における老齢給付金の給付額等の支給弾力化【新規】	加入期間から労働協約等に規定する休職期間を控除する取扱いを可能とすべきである。 老齢給付金の支給年齢要件以外の要件を満たす者に支給する退職一時金の額について、老齢給付金の受給権者になったときに支給する給付の現価相当額と支給開始時点で比較する取扱いとすべきである。		資格喪失により加入期間から休職期間の控除は可能ではあるが、受給権の発生等が伴うため、取扱いの緩和を図ることができる。 老齢給付金の支給年齢要件以外の要件を満たす者に支給する退職一時金の額について、老齢給付金の受給権者になったときに支給する給付の現価相当額を上回らないこととされているが、その比較時点が脱退時点とされ、実態として繰下げに伴う付利が必要となっている。	加入期間について、休職は資格喪失の取扱いとなり、脱退手続をとることになるが、加入年数によって、受給権が発生してしまうことになる。現状は、復職時に再加入させ、従前の受給権を失権させようとして、休職前期間を通算することとしている。脱退一時金の額について、老齢給付金の支給年齢要件以外の要件を満たす者に支給する退職一時金の額は、その者が老齢給付金の受給権者になったときに支給する給付の現価相当額を上回らないこととされているが、その比較時点が脱退時点とされ、実態として繰下げに伴う付利が必要となっている。
確定給付企業年金法施行令第56条、第57条	確定給付企業年金法における解散時の残余財産の分配は解散時における各人の「最低積立基準額」の比率に応じて分配することとされている。	c		現時点では確定給付企業年金における企業年金解散時の残余財産の分配基準を改定することは考えていない。		zA130115	厚生労働省	確定給付企業年金における企業年金解散時の残余財産の分配基準の改定【新規】	5053	5053A071	1	(社)日本経済団体連合会	71	確定給付企業年金における企業年金解散時の残余財産の分配基準の改定【新規】	まず一次的には年金残元本額基準の分配を行い、更に残余財産がある場合に「最低積立基準額」基準による追加分配を行うことができるようにすべきである(通常、年金残元本額=保証期間前死亡時の遺族一時金)。 具体的には、確定給付企業年金法施行令第57条第1項第2号ロにある積立基準額、年金残元本額もしくはその他合理的な方法として、労使合意に基づく分配方法を可能とすべきである。		確定給付企業年金法における解散時の残余財産の分配は解散時における各人の「最低積立基準額」の比率に応じて分配することとされている。これは同一の給付利率の元において公平な分配方法といえるが、近年のように各年金基金や適格年金で給付条件の変更が生じている場合には、給付利率が高(または終身年金であるなどの旧条件)の受給者に有利となる算式であるため、残余財産額が十分でない場合は不公平な分配となる。	

該当法令等	制度の現状	措置の分	措置の内容	措置の概要 (対応策)	その他	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
厚生年金保険法第130条 確定給付企業年金法第29条	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、過去期間分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、給付減額の手続きが必要。	c	-	加入者及び受給者等の受給権保護という観点から、厚生年金基金や確定給付企業年金においては、約束した給付を確実に支給することが大原則であり、厚生年金基金時代に約束した給付を、代行返上後は、代行部分以外継続することを基本とする制度としている。従って、本人の同意なしに、受給者の不利益になりうる一律一時金清算するという取扱いを認めることは適切ではないと考えている。		zA130116	厚生労働省	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	5053	5053A074	1	(社)日本経済団体連合会	74	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(いわゆる薄皮)部分については、年金支給額と経済的に等価な一時金(財政上の予定利率による過去の給付現価)を支給する仕組みを設けるならば、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(いわゆる薄皮)年金に移行した場合、受給(権)者の基本部分の上乗せ(いわゆる薄皮)部分については、選択による一時金支給(清算)が認められているが、一律に一時金による清算が認められていない。	代行返上し、新型企業年金に移行した場合、受給(権)者の基本部分の上乗せ(いわゆる薄皮)部分については、選択による一時金支給(清算)が認められているが、一律に一時金による清算が認められていない。
健康保険法第3条第4項	任意継続被保険者の資格取得要件は、資格喪失の日の前日まで継続して2年以上被保険者であったものとしている。	c		任意継続被保険者に対して支払われる傷病手当金は、業務外の事由により労務不能となった場合に、労務不能期間中の生活保障として支給される一方、雇用保険制度における失業給付金は、働く意思と能力がある者に対して、再就職するまでの生活の安定を図り、その援助を行うことなどを目的とするものであり、また、失業給付金の受給期間中は、保険料を支払う必要はないが、傷病手当金の受給期間中は保険料を納付しているなどの差異があり、同様に論ずることはできない。		zA130117	厚生労働省	任意継続被保険者制度の見直し	5053	5053A075	1	(社)日本経済団体連合会	75	任意継続被保険者制度の見直し	任意継続被保険者の資格取得要件について、喪失の日以前1年間に通算して6か月以上の被保険者期間とすべきである。		被用者保険の給付率が統一されたことで制度間の差がなくなり、任意継続被保険者制度の意義が薄れている。同制度は、退職者保護の例外措置として、申請により暫定的に被保険者になることを認めるものであり、仮に、申請しなければ、国民健康保険の被保険者となる道も開かれている。昨年11月の規制改革要望集中受付月間において厚生労働省からは、医療保険と雇用保険とは制度趣旨が異なり、制度間の不均衡を論ずることは適当ではない旨の回答があった。しかし、傷病手当金は医療保険の中で所得保障である雇用保険制度と比較することは適当である。資格取得要件について、制度間の不均衡を論ずるべきである(雇用保険では、算定対象期間に通算して6か月以上の被保険者期間が必要)。また、2か月の被保険者期間でありながら、最長1年6か月の間、傷病手当金が受給できる現行制度自体が、不合理であると考え、現行制度を維持するための事務処理負担等が、健保組合の運営を圧迫していることから、見直しが求められる。	継続して被保険者期間2か月以上の者が資格喪失後、保険者に申し出ることで最長2年間、任意継続被保険者として資格が継続される。現行制度では特に、被保険者期間が2か月であるにもかかわらず、最長1年6か月の間、傷病手当金が受給可能であるなど、合理的でない枠組みになっている。
健康保険法附則第3条	特例退職被保険者資格喪失要件は、老人保健法の規定による医療を受けることができるに至ったとき、国民健康保険法第8条の2第1項に規定する退職被保険者であるべきものに該当しなくなった時である。また、保険料は、その退職被保険組合が管掌する特例退職被保険者以外の全被保険者の前年の標準報酬月額を平均した額と、前年の全被保険者の標準報酬月額を平均した額の1/2分の1に相当する額との合算額の1/2分の1に相当する範囲内で規約で定められた額である。	b		現在、社会保障審議会医療保険部会において、現行の退職者医療制度を廃止し、新しい高齢者医療制度を設けることを検討しており、特例退職者医療制度についても、その在り方について検討することとしているところである。		zA130118	厚生労働省	特例退職被保険者制度の資格喪失要件の緩和	5053	5053A076	1	(社)日本経済団体連合会	76	特例退職被保険者制度の資格喪失要件の緩和	現行の資格喪失要件に次の項目を加えるべきである。 特例退職加入者の保険料が、年間収入の1000分の95を超える場合には、本人からの申出により資格喪失を認めること 2002年10月までの特例退職加入者に対しては、70歳到達時点で資格喪失もしくは継続加入の手続きを認めること		特例退職被保険者制度(以下、特例退職制度という)においては、a)死亡、b)再就職、c)被扶養者資格を満たしたとき、d)海外に移住したとき、e)生活保護を受給したとき、f)老人保健制度に加入したときなどの事由以外に、脱退できない。また、保険料は、加入健保の全被保険者(除、特例退職被保険者)における前年の標準報酬月額の平均額等々の範囲内で規約により定めることができる。	(要望理由 右下の続き) 2002年10月以前の既加入者は、最長でも70歳到達まで継続するとの制度説明を前提に加入している。したがって、2002年10月以前の既加入者については、70歳到達時に資格喪失が継続加入の選択権を与える必要がある。

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	管理コード	制度の所管官庁	項目	要望管理番号	要望事項管理番号	要望事項補助番号	要望主体名	要望事項番号	要望事項(事項名)	具体的要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	その他(特記事項)
健康保険組合の事業所編入について(平成14年3月22日保発第322003号)	健康保険組合の事業所編入については、「健康保険組合の事業所編入について(平成14年3月22日保発第322003号)」により、企業経営の実情に適合するように規制緩和しているところである。	c		健康保険組合は、円滑に公的医療保険の運営を行うため、加入事業所には同一の企業や業種といった一定の共通基盤を求めているが、当該要件を満たしているかどうか確認する必要があることから、認可を必要とすることとしており、届出事項とすることは困難である。		zA130119	厚生労働省	新規事業所編入(同一健保組合内事業所における会社設立)に関する規約変更の緩和	5053	5053A077	1	(社)日本経済団体連合会	77	新規事業所編入(同一健保組合内事業所における会社設立)に関する規約変更の緩和	当該健保組合に既に加入している事業所が、会社設立により新規に編入する場合は、厚生労働大臣の認可を要しないことに変更すべきである(認可事項から届出事項への変更)。また、添付書類は簡素化を図るべきである。		2004年11月の規制改革要望集中受付月間において厚生労働省からは、「健康保険組合は、(中略)加入事業所には同一の企業や業種といった一定の共通基盤を求めており、当該健保組合に既に加入している事業であっても、会社設立により新たに加入する場合にあっては、共通の基盤があるかどうか明らかでないことから認可を求めている」旨の回答があった。同一健保組合における会社設立の場合、資本関係や役員構成など共通基盤を有すると認められる一定の要件を満たすならば、届出を認める余地がある。企業は国際競争力を維持するため、機動的な組織再編を行っており、それに伴って、健保組合への設立事業所の編入・統合が必要となる。とりわけ、同一健保組合における会社設立については、認可の前提となる登記簿等(登記簿謄本、株主名簿、出資証明書、役員名簿、定款)の準備の都合上、設立後に認可申請せざるを得ないことから、被保険者への被保険者証交付の遅れなどが生じ、多大な迷惑をかける状況にある。健保組合の認可手続きの負担が、企業の柔軟な組織再編の妨げとならないようにすることが求められている。	健康保険組合の規約に関して、健康保険法施行規則第5条第2項に規定されている事項(設立事業所の増加または減少)を行う場合には、厚生労働大臣の認可を要するとされている。
健康保険法施行規則第48条	健康保険被保険者証には、事業所の名称及び所在地を記載することになっており、これに変更があったときは、遅滞なく被保険者証を被保険者に提出しなければならない。	c		被保険者証への事業所の名称・所在地の記載については、医療機関において疾病又は負傷が業務上か業務外か事業所に確認する必要があること等の理由から求めており、省略することは困難である。		zA130120	厚生労働省	健康保険被保険者証(カード保険証)の券面表示の見直し[新規]	5053	5053A078	1	(社)日本経済団体連合会	78	健康保険被保険者証(カード保険証)の券面表示の見直し[新規]	ICカード保険証の券面表示については、次の内容で印字することを可能とすべきである。 記号:編入事業所の固有番号 全事業所の共通番号 名称:編入事業所の固有名称 健康保険組合加入事業所 所在地:編入事業所の所在地 健保所在地		健保組合では、被保険者番号により全ての被保険者に係る情報をシステム管理し、また、被保険者番号の取り扱いは、当該健保加入時に発番した番号を資格喪失するまで継続使用している場合がある。この場合には、当該健保内事業所間を人事異動しても、事業所記号、事業所名、事業所所在地は、データベースでシステム管理され、事由発生時に更新している。現行の規制では人事異動の都度、ICカード保険証の更新が生じることとなるが、制度の改善により継続使用が可能となり、再発行のコストが軽減できる。また、カードの券面表示を要望内容に変更しても、医療機関等での事務処理に障害はないことから、固有名称等の券面表示の必要性がない。	現在、ICカード保険証の発行は、省令により次の規制を受けている。一般被保険者が在籍する事業所については、記号(3桁)、名称、所在地の印字は、人事異動等で変更した場合、速やかに変更(保険証の差し替え)することとなっている。
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14年4月から、第3号被保険者の配偶者である第2号被保険者を使用する事業主を経由して行うこととされている。	c	i	第3号被保険者に係る届出については、その配偶者(第2号被保険者)の届出と併せて届出が必要となるケースがほとんどであること。健康保険の被扶養(異動)届と届出の契機が同じであることから、住民基本台帳ネットワークから情報を得るよりも、事業主を経由することにより健康保険の被扶養者であることの確認が行われた上で届出が行われることが効率的である。 また、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、基本情報が一致していない場合には漏れが生じてしまうという問題もあることから、第3号被保険者に係る届出について、事業主を経由しないこととするのは困難である。 なお、平成18年度より、第3号被保険者と配偶者である第2号被保険者の住所変更届を一体とした様式を設ける予定である。		zA130121	厚生労働省	国民年金第3号被保険者の届出方法の一部見直し	5053	5053A079	1	(社)日本経済団体連合会	79	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。		2003年11月の規制改革要望集中受付月間における厚生労働省の回答では、「仮に、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」とのことであるが、4つの情報(氏名、性別、生年月日、住所)により、同一人物かどうかの確認は可能である。また、届出漏れの対策として実施された法律改正の趣旨自体が、事業主の納得が得られない、事業主を経由しないことで、企業負担の軽減に資する。	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を通じて行うことになった。このため、事業主は、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。

該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の配置の内	措置の概要(対応策)	その他	管理コード	制度の所管官庁	項目	要望管理番号	要望事項管理番号	要望事項補助番号	要望主体名	要望事項番号	要望事項(事項名)	具体的要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	その他(特記事項)
食品衛生法第11条食品、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)	食品衛生法及び食品、添加物等の規格基準において、生食用、加工用の区別なく、食用とうもろこしについて、国内外における農薬の登録状況等をふまえ、食品中の残留農薬基準が設定されている。	e		とうもろこしに関する残留農薬基準は、国内における作物残留試験成績はもとより、国際基準や欧米の基準を参考に設定されているものである。国際基準及び欧米基準を参考とする場合、生食用とうもろこしのみならず、加工原料用とうもろこしに関し設定されている基準値も参考としている。従って、残留農薬が「生食用とうもろこしをベースとした単一の基準値が設定されているのみであり、」という指摘は事実誤認である。とうもろこしを原料とするデンプン、異性化糖などの加工品については、国内での加工、海外での加工を問わず、原料であるとうもろこしに関する我が国の残留農薬基準に適合しなければならない。なお、加工品に係る基準の設定については、農薬毎に加工係数などの設定のための資料の提出があれば、基準設定を検討する。		zA130122	厚生労働省	加工原料用とうもろこしにおける規格基準の新設【新規】	5053	5053A084	1	(社)日本経済団体連合会	84	加工原料用とうもろこしにおける規格基準の新設【新規】	生食用とうもろこしとは別に、農薬の残留度合いに着目した科学的根拠に基づく、加工原料用とうもろこしの基準値を設定すべきである。或いは澱粉・異性化糖などの製品の基準値を設定し、原料段階での基準値の適用を免除すべきである。		日本で食品として流通している約400万トンのとうもろこしの80%以上が、澱粉・糖化品等に加工される所謂加工原料用とうもろこしである。加工原料用とうもろこしは分離、洗浄、加水分解工程を経て、最終製品である澱粉、糖化品となるが、加工工程において残留農薬、カビ毒等は除去され、製品ではその残留性は大きく減衰する。このことは、国立衛生試験所「とうもろこしの保存及びコンスタート製造による収穫後使用農薬の減衰」(1994年9月16日受理)、米国FDA「FDA Talk Paper」(T89-21 April.13.1989)により科学的に確認されており、「生食用(スイートコーン等)」と加工工程を終った「原料用」に一律の基準値を適用することは適当でない。加工原料用とうもろこしは100%輸入に依存しているが、国内で最終製品を製造する場合には、現行の基準値を満たす原料を調達することが求められ、生産コストの押し上げ要因となっている。一方、原料段階で特に強い規制のない外国において加工された低価格の製品が輸入されており、日本の澱粉・糖化品業界は不利な競争に晒されている。とうもろこしから生産される澱粉・糖化品は、食品原料として極めて広範囲に亘って使用されている。加工原料用とうもろこしの基準値を別途設定することにより、国産の澱粉・糖化品などの価格競争力の向上や素材供給の円滑化が期待できる。	食品衛生法および食品、添加物等の規格基準では、とうもろこしを含め様々な食品に対し残留農薬等の規格基準が定められている。このうち、とうもろこしについては、生食用とうもろこしをベースとした単一の基準値が設定されているのみであり、加工原料用とうもろこしについての基準値は設定されていない。
食品衛生法第18条食品、添加物等の規格基準(昭和34年12月28日厚生労働省告示第370号)	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ないと定められている。また、コップ販売式自動販売機で清涼飲料水を販売する際に使用するコップについては、(平成16年3月31日食安発第0331001号、食安監発第0331003号)	d		平成15年11月に内閣府総合規制改革会議事務局(当時)が行った「全国規制改革要望」においてコップ販売式自動販売機で清涼飲料水を販売する際に使用されるコップについて未使用の紙コップ以外のコップを使用できるようにすべきとの要望が提出されたことを受け、当該自動販売機で使用するコップの取扱い及び留意事項について各都道府県等に通知(コップ販売式自動販売機により調理される清涼飲料水等を販売する際に使用するコップについて、(平成16年3月31日付け食安発第0331001号、食安監発0331003号))したところである。その際、当該自動販売機専用のコップ以外の容器を使用する場合について、その形状等についての規制は行っておらず、要望にあるPETボトル、水筒、魔法瓶等の容器を使用することは現状においても可能である。なお、当該自動販売機は、販売直後に消費されるものであることから、要望のように販売後時間をかけて消費することを前提としているような容器を使用する場合にあっては、消費者に使用方法や保存性について適切な情報提供を行うことが適当と考える。		zA130123	厚生労働省	コップ自動販売機にて取扱い可能な容器の規制緩和(一部新規)	5053	5053A085	1	(社)日本経済団体連合会	85	コップ自動販売機にて取扱い可能な容器の規制緩和(一部新規)	コップ販売式自動販売機により調理される清涼飲料水等を販売する際の、「当該自動販売機専用のコップ以外の容器」についての定義を明確にすべきである。PETボトル、デカンタ、水筒、魔法瓶等の使用を認めるべきである。		消費者の環境保護への意識が高まる中、自動販売機で清涼飲料水等を購入する際、基準緩和で認められたコップ以外のPETボトル、デカンタ、水筒、魔法瓶等を利用したいというニーズは高い。また、コップ以外の容器を認めることで、持ち運び易い(なるというメリットもある。一部の自治体では、コップ以外の容器を使用することが認められる運用がされているため、用いることができる容器についての解釈を明確にすべきである。販売される清涼飲料水等の安全性を確保するため、調理の際に使用される攪拌棒(インペラ)など、コップ等の中に収められた清涼飲料水等に触れる部品を販売の都度洗浄し、必要に応じ殺菌したり、コップ等が洗浄される構造とすることは技術的に可能であり、幅広い容器の利用を認めるべきである。	規格基準では、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。当該基準については、2005年3月、購入者自ら用意したコップを使用することは差し支えないとされ、当該自動販売機専用のコップ以外のコップを使用する場合は、販売される清涼飲料水等がこぼれ出たり、攪拌棒が容器の外に接触したりすることを防止するため、一回の販売量、使用するコップに必要な容積及び口の広さ並びに必要な底の深さ等の注意事項を購入者に対して周知する等、必要が認められること
食品衛生法第51条、第52条	食品衛生法により、飲食店営業等公衆衛生上影響の著しい営業について、政令で定める業種別に、都道府県の知事の許可を要する。施設基準は都道府県が条例で定める。	b		食品衛生法では、飲食店営業等公衆衛生上影響の著しい営業について、その営業許可に係る施設基準を都道府県が条例で定めることとなっていることから、いわゆるコンビニエンスストアについては国が全国統一的な基準を設定することは困難である。しかしながら、コンビニエンスストアの営業許可要件に係る今回の要望内容について、各都道府県等に周知するとともに、コンビニエンスストアにおける食品の衛生確保に必要な施設基準等に関し、都道府県、要望者を含む関係業界団体、学識経験者等から意見を聴取し、都道府県が条例の改正を行う際に参考としてもらえるようなガイドラインの作成について検討する。		zA130124	厚生労働省	保健所の営業許可におけるコンビニエンスストアの施設基準の設定	5053	5053A086	1	(社)日本経済団体連合会	86	保健所の営業許可におけるコンビニエンスストアの施設基準の設定	全国一律に適用される、コンビニエンスストアの施設基準を新たに定めるべきである。具体的には、カウンターの天井や壁の仕上げを特定のものに指定せず、売場と同じものでもよいとすること、倉庫等に大型冷蔵庫を置かなくてもよいこととするなど、実態に即した施設基準を定めるべきである。		「規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)」(平成17年3月25日閣議決定)においては、平成17年度中に「いわゆるコンビニエンス・ストアの軽微な調理施設について営業許可を取得する際の施設基準及びその運用に係る要望内容を、各都道府県に周知する」とされているが、早期に通知を發出し、周知徹底を図るべきである。コンビニエンスストアの施設基準がないため、飲食店など他の施設基準が適用されている。また、その適用にあたっては、地域によって過剰な負担をなす(てもよい)ことがある。コンビニエンスストアのカウンター内における調理及び販売は飲食店よりも露店等に近く、また、コンビニエンスストアは全国に約5万店近くあるという実態を踏まえ、コンビニエンスストアの施設基準を設けて全国一律に適用すべきである。	食品衛生法では、コンビニエンスストア独自の施設基準は定められていない。各都道府県の条例が定める施設基準は異なっており、同一都道府県内でも保健所の営業許可における指導内容が統一されていない場合がある。具体的には、例えば以下の通り、保健所によってコンビニエンスストアは飲食店と同様に取扱いされ、カウンター内に手洗いやシンクなどの施設の設置を要求されることがある。また、大型スーパーと同様に、壁・天井の仕上げを特定する保健所もある。(1)カウンター内にシンクと手洗いを、お客様には別途お手洗いを設けているにも関わらず、さらに、売り場に手洗いを設けるよう保健所に指導される地域がある。無駄なコストと共にかかって不衛生な現場を生んでいる(新潟県、愛知県、千葉県、宮城県、山形県、福島県等)。(2)カウンター内を厨房とみなし、仕上げを特定のものに指定する保健所があり、無駄なコストが生じている(静岡県、京都市等)。(3)保健所による許可基準として、原則として従業員全員に検便を義務づけており、明らかに錯誤している(愛知県)。

該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の配置の内	措置の概要(対応策)	その他	管理コード	制度の所管官庁	項目	要望管理番号	要望事項管理番号	要望事項補助番号	要望主体名	要望事項番号	要望事項(事項名)	具体的要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	その他(特記事項)	
消防法 高圧ガス保安法 労働安全衛生法 石油コンビナート等 災害防止法	石油コンビナートについては、保安四法が各法の目的を達成するために必要な規制が行われている。	〔一本化〕 〔重複規定の合理化〕	〔一本化〕 〔重複規定の合理化〕	保安四法については、法の目的、対象施設等が異なることから一本化することは困難である。 また、要望理由については、記載されている労働安全衛生法に基づき構成検査が義務づけられている装置については、他の保安法令の適用と重複していないため、事業課題と考えられる。 なお、保安四法については、関係各法の目的に沿って適用範囲を規定しており、改めて指定基準を設定する必要はない。石油コンビナートに係る保安四法の合理化、整合化、促進に関する実務検討委員会、の最終報告に基づき、申請書類の共通化、検討結果の相互活用等の合理化、整合化が図られている。 労働安全衛生法においては、同法第88条により、ボイラー、圧力容器等を設置する場合に、その計画の届出を行うこととなり、許認可制はなっていない。 ボイラー構造規格の全部を改正する告示(平成15年厚生労働省告示第197号)及び圧力容器構造規格の全部を改正する告示(平成15年厚生労働省告示第198号)により、ボイラー及び第一種圧力容器の検査に当たって適用される基準の性能規格化及びASME規格等との整合化を進めるなど国際規格化について前項の措置を講じたところである。また、規格の性能規格化により、規格と同等の安全性が確認できれば、その使用が認められることから、その安全性の確認がなされたボイラー及び圧力容器については、既に民間規格の活用が図られている。		ZA130125	総務省 経済産業省 厚生労働省	保安法令の重複適用の排除	5053	5053A123	1	(社)日本経済団体連合会	123	保安法令の重複適用の排除	装置を構成している一つ一つの機器・設備までが、複数の法令によって重複して規制を受けることのないよう、各法の適用範囲に係る指定基準を策定し、それに則って、重複適用を排除すべきである。 少なくとも、さらなる合理化、整合化に向けた措置として、機器・設備に適用される適用法令を装置ごと一括して適用することすべきである。 第一段階として、例えば改修・増設を伴わない変更(維持補修等)については、法令の重複適用を解消すべきである。また、高度の保安管理体制の確立を前提として、以下の点につき検討すべきである。 ・設備設置・変更の許認可制(事前審査型規制)から規定遵守状況を適宜確認する方法(実行監視型保安規制)への移行 ・技術的事項(設備設置、検査等)について法令の性能規格化の下、民間規格の積極的活用 ・国際整合性のとれた保安規制の整備		石油コンビナートに適用される保安諸規制は、法ごとに異なる省庁が所管することから、技術基準、申請・立会要件等が異なり、重複規制を受けることとなっている。例えば、大気圧以上の機器については、消防法では「圧力タンク」、高圧ガス保安法では「ガス設備、高圧ガス製造設備」、労働安全衛生法では「圧力容器」と、異なる名称で規制され、装置を構成する一つひとつの機器・設備までが複数の法令により重複して規制されている。 こうした規制の重複は、技術基準の性能規格化を推進する上で妨げとなっているほか、事業者は、基準の解釈と整合性の確保、申請手続き、検査への対応等、多大な負担を強いられることとなっている。		
	厚生労働省においては、既に平成13年12月より売掛債権担保融資保証制度を利用する場合の債権譲渡特約の部分解除を実施し、更に平成17年4月よりその譲渡対象者の範囲の拡大を措置したところである。			各官庁及び各地方公共団体に適用する統一した共通ルールの策定については、制度を統一的に調整する権限がないため、当省として回答できる立場がない。		ZA130126	全官庁	国・地方自治体向け金銭債権の証券化等に係る譲渡禁止特約の解除	5053	5053A143	1	(社)日本経済団体連合会	143	国・地方自治体向け金銭債権の証券化等に係る譲渡禁止特約の解除	各官庁・地方自治体向け金銭債権につき、速やかに譲渡禁止特約を廃止すべきである。そのため、各官庁共通のルール(譲渡先が金融機関の場合は債権譲渡禁止特約の適用除外とする。事前承認手続を大幅に簡素化する。債権譲渡に対する取扱を統一する)を策定することが求められる。地方公共団体に關しても同様の取扱いが求められる。		資産流動化を促進する上で、債権譲渡禁止特約の存在が障害となっている。債権譲渡禁止特約の廃止に向けて、各官庁・地方自治体が共通ルールの下で着実に取り組むことが求められる。	国の機関及び地方自治体向け金銭債権については、譲渡禁止特約が付されていることが多く、当該金銭債権の証券化等を行うことができない。近年、一部の官庁においては事前に承認を得ることにより譲渡を認めたり、特定の譲渡先については債権譲渡禁止条項適用の例外とする等、企業における売掛債権を活用した資金調達の支援・促進が図られている。しかし、官庁による対応のバラツキ、事前承認手続きの煩雑さ、不透明さ等の問題が残されている。	
外国為替及び外国 貿易法第26条第1項 (外国投資家の定義)、 第27条(事前届出)、 第55条の5(事後報告)	「外国投資家」の定義のうち、「非居住者である個人」または「外国法令に基づいて設立された法人その他の団体又は、外国に主たる事務所を有する法人その他の団体」により直接または間接に保有される議決権の合計が50%以上を占める会社については「外国投資家」と規定され、対内直接投資等の事前届出、又は事後報告が義務づけられている。			ご指摘の点については、多数の外国機関投資家が株式市場で株式を取得した場合であっても、個々の投資家間の関係がどのようなものであるかについて外形では判断できないことから、適用除外とすることは不相当である。また、仮に、個別に審査することとした場合には、手続が煩雑となり、投資家等の負担となる。 対内直接投資については、国の安全保障等に支障をきたすことになるおそれがある業種等限られた業種について事前届出制としているが、外国人による企業支配を管理する観点から、非居住者等の議決権比率の合計が50%以上である場合を対象とすることが適当である。同様に、事後報告についても、国際収支統計や事業所管官庁において取引の実態を把握する観点から外国資本の流入の状況を把握する必要がある。非居住者等の議決権比率の合計が50%以上である場合を対象とすることが適当である。		ZA130127	内閣府、総務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省	外為法に基づく「外国投資家」規制の適用除外[新規]	5053	5053A148	1	(社)日本経済団体連合会	148	外為法に基づく「外国投資家」規制の適用除外[新規]	外国資本が50%以上であっても、株式公開企業であって、1株主あたりの議決権が一定比率(例えば10%)以内の企業であるなど、単独で支配権を持つに至らない状況であることが認められれば、「外国投資家」とみなさず、対内直接投資等に係る事前届出、事後報告の義務付けを不要とすべきである。		外国資本が事実上支配権を持たない企業に対して、安全保障上の観点から直接投資を規制する必要性は薄い。	「外国投資家」が対内直接投資等を行う場合には、外為法に基づく事前届出または事後報告が義務付けられている。 「外国投資家」の要件は、外国資本が過半数を占めるかどうかの形式基準に拠っており、支配の実質は勘案されない仕組みとなっている。	

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	管理コード	制度の所管官庁	項目	要望管理番号	要望事項管理番号	要望事項補助番号	要望主体名	要望事項番号	要望事項(事項名)	具体的要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	その他(特記事項)
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4条 化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律施行令第2条 新規化学物質に係る試験並びに第一種監視化学物質及び第二種監視化学物質に係る有害性の調査の項目等を定める省令 第1条	化審法においては、化学物質が環境を經由して人の健康又は動植物の生態・生育に与える影響を未然に防止することを目的に、新規化学物質を試験研究用以外に、製造又は輸入しようとする者は、あらかじめ厚生労働大臣、経済産業大臣及び環境大臣に必要事項を事前に届け出ることとされている。	e		化学物質が他の製品の製造のために使用されたりせず、当該新規化学物質を製造する者又は当該新規化学物質を譲受する者の試験、実験、研究、開発、検査等のために当該新規化学物質を製造する限りにおいては、法第3条第1項第2号の「試験研究のために新規化学物質を製造し、又は輸入しようとするとき」に該当するために、事前の届出等は必要ではない。		ZA130131	厚生労働省 環境省 経済産業省	化審法における新規化学物質の安全性試験に関する規制緩和[新規]	5053	5053A239	1	(社)日本経済団体連合会	239	化審法における新規化学物質の安全性試験に関する規制緩和[新規]	少量新規申請による製造可能量を1t/年以下から、10t/年以下まで引き上げるべきである。 また、安全性試験の項目数を削減し、試験条件(反復投与試験の日数や分解度試験の期間の短縮など)を見直すべきである。具体的には、2~3ヶ月程度で安全性試験が完了し、化審法の申請が可能にすべきである。		一般的に電子材料用途の新製品上市にあたっては量産での実証試験が必要であり、実証テストには1t/年以上の新規化学物質数量が必要であり、上市されることになった場合は、新規化学物質が10t/年以上使用されることになる。 しかし、少量新規申請による製造可能量が1t/年以下では、実用検証に必要な数量に足りない。また、新規化学物質の安全性試験には部分的な試験でも最短で約1年が必要な現在の規制では、研究で新規化学物質の機能が確認された後、実証試験着手までに年単位の期間が必要になるため、新規化学物質は上市のタイミングを失ってしまう。	新規化学物質の製造には、下記の安全性試験が必要とされている。 少量新規申請: 1t/年以下の製造が可能。 部分安全性試験を実施し、難分解・低蓄積性と判定されたもの: 10t/年以下の製造が可能である。(テスト費用: 約600万円、テスト期間: 約1年) 安全性試験の完了後、白公示物質と判定されたものは製造可能である。 一方、1種監視物質、2種監視物質、3種監視物質と判定されたものは製造可能であるが、数量公表が必要とされている。
クリーニング業法第3条	洗濯物の受取及び引渡しの営業を行うに当たって営業者が講じなければならない措置については、一定の事項は法律上に規定されているが、その他は都道府県が条例で必要な措置を定めることとしている。	c		1 洗濯物の受取及び引渡しの営業を行うに当たって、営業者が講じなければならない措置については、クリーニング業法第3条において具体的に規定されているが、最低限必要とされる一定の措置以外については、同条第3項第6号の規定に基づき、各地方公共団体がそれぞれ必要と判断する措置を条例で定めることとしており、これは地方自治法上のいわゆる自治事務に区分されるものである。 2 このため、同号に基づき各地域の実情に応じて地方公共団体が定める措置について、国が一定の規制を除外させるために、その内容を介入することは、地方自治の本旨に反すると考えられることから、当該措置を行うことは困難である。 3 なお、提案内容で具体的に掲げている規制の緩和については、当該規制を定めた各地方公共団体に対応すべき問題であると考ええる。		ZA130132	厚生労働省	クリーニング業における都道府県の衛生措置規制の見直し[新規]	5053	5053A240	1	(社)日本経済団体連合会	240	クリーニング業における都道府県の衛生措置規制の見直し[新規]	各都道府県におけるクリーニング業における規制を見直し、クリーニング業の取次所に求められる衛生措置を緩和すべきである。具体的には、一定の基準を満たすクリーニングボックス等を設置した事業者については、隔壁規制など必要最低限の規制以外の衛生措置の適用を除外すべきである。	営業面積が制限されたコンビニエンスストアでクリーニング取次サービスを提供しようとした場合、上記の規制が大きな障害となる。東京都では、隔壁を設けた上で、品物を預かる預かり庫と仕上がり品を保管する保管庫が一体となったクリーニングボックスを設置すれば、コンビニエンスストアの店内で取次サービスを提供することを認めている。こうした事例を参考として、一定の要件を満たしたクリーニングボックスを設置した場合には、隔壁規制以外の規制を適用除外とするよう、厚生労働省は技術的助言を示すべきである。	都道府県が定める条例及び細則によって、クリーニングの営業者が行わなければならない衛生措置が都道府県ごとに異なっている。この結果、コンビニエンスストアがクリーニング取次所を設置するにあたり、全国一律の対応が困難になっている。(具体例) 面積規制 千葉県・埼玉県・茨城県・群馬県: 6.6㎡ 岐阜県: 3.3㎡ 隔壁規制 静岡県: 食品とは完全に遮断した構造 受付時の内容確認義務 神奈川県: カウンターで数量・内容の確認義務 受付の専用レジ 神奈川県: 専用レジでの受付	
通知「社会福祉法人の認可について」	社会福祉法第25条に規定する資産要件については、「社会福祉法人の認可について」によって、要件の緩和の措置がなされている。	c		社会福祉法人はサービスの安定供給という役割が求められていることから、社会福祉施設を経営する場合は、そのために直接必要なすべての物件について所有権を有していること、又は国若しくは地方公共団体から貸与若しくは使用許可を受けていることを原則としている。 しかしながら、都市部等土地の取得が困難な地域等一定の場合においては、一定の条件の下に不動産について国又は地方公共団体以外の者から貸与を受けていても差し支えないこととしている。 社会福祉法人は、社会福祉施設に要する不動産について多くの場合役員等からの寄附により取得しており、直接必要なすべての物件については原則として所有権を有すべきことから、当該法人の理事長又は当該法人から報酬を受けている役員等から賃借により不動産の貸与を受けることは、望ましくないこととしている。また、役員等からの賃借を認めると、特別な利害関係を有することとなり法人運営に影響を受けたり、賃借料が実質的な役員報酬となることも懸念される。 また、国又は地方公共団体以外の者から不動産の一部を賃借する場合におけるその賃借料の水準が高い場合には、利用者サービスに用いるべき資金が減少してしまい結果としてサービスの低下を招くこととなり、また法人の経営の安定性を損なうことから、その賃借料は、極力低額であることが望ましいと考えている。		ZA130133	厚生労働省	社会福祉法人の事業用資産要件の緩和	5054	5054A001	1	その他の法人	1	社会福祉法人の事業用資産要件の緩和	社会福祉法人の事業用資産の要件緩和し、多様な事業形態に対応する。	社会福祉法人が行う第一種社会福祉事業、第二種社会福祉事業については、その用地・建物は基本財産として自己所有が原則となっている。一部賃借が認められる場合にも、賃借料の水準について無料又は極力低額の記述があり、さらに当該法人の理事長又は当該法人から報酬を受けている役員等から賃借により貸与を受けることは、望ましくないとの記述がある。社会福祉法人に対しては、地域の多様な福祉ニーズに対応するために、サービスの多機能化、地域分散が求められている。しかし上記の規制により、不動産の提供者にとってメリットが少なく、都市部に施設設置が困難である。そのため新規参入の大きな妨げとなっていると考えられる。		

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	管理コード	制度の所管官庁	項目	要望管理番号	要望事項管理番号	要望事項補助番号	要望主体名	要望事項番号	要望事項(事項名)	具体的要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	その他(特記事項)
医療法第1条の5等	医療法上、病院と診療所について、病院は20床以上、診療所は19床以下の施設であると定義されており、構造設備基準及び人員配置基準は、病院が科学的で適切な診療の提供を目的としている施設であることから、医療法において診療所よりも厳しい諸基準が設定されている。 また、医療計画に基づく病床規制についても、病院及び療養病床を有する診療所は対象となる一方、療養病床以外の病床を有する診療所については、患者の長期入院を予定していないなど、病院の病床等とは機能を異にすることから、病床規制の対象にはならない。	C		要望の趣旨が不明。単に病床規模の小さい病院であれば、現行制度で対応可能であり、新たに「地域高度密着病院」なる類型を設ける必要がない。仮に、病床規制の特例を設け、緩和するという趣旨であれば病床の増加を通じて医療費の増大を招くおそれがあることから、認められない。		zA130134	厚生労働省	地域高度密着病院(仮称)の新設	5056	5056A001	1	特定非営利活動法人瀬戸内医療福祉団	1	地域高度密着病院(仮称)の新設	・地域高度密着病院の新設を要望する。当該病院は、医療計画における一般病床、療養病床、結核、精神、感染症の病床数算定において、地域内の一般病床数を療養病床の算定に準じて算出し、その数を超えない範囲で、一定の紹介率と一定の住民要望者数、その他、法令で定められた構造設備と人員配置の各要件を満たす病院であって、市町村長が推薦し、都道府県知事が承認する。病床数は50床以下で高度に地域へ密着した医療サービスを提供する病院として称する。 ・当該病院は、保険医療機関または特定承認保険医療機関とし、厚生労働大臣が定める選定療養を含む特定療養費とその他の保険外費用の受領ができる医療機関とする。	高度地域密着病院は、地域完結型の診療ネットワークの中核病院として、近隣のさまざまな標榜科の医師または医療機関と連携し、地域が必要とする、あらゆる診療に対応できる人的配置と、設備、機器、施設を備え、救急医療へも対応できるオープン型病院のシステムを整備する。また、このネットワークの幹事施設として、連携する医師または医療機関への経営的、医学的支援を含む統合的管理を行う。その財源となる診療報酬は、制度的な規制緩和を受けて、寄付、寄託、健康保険からの診療報酬をもってあてる。	社会保険給付費の伸びを抑制する政策にも係る医療計画(医療法第30条の3)は、病院病床数の規制と医療機関の相互連携による機能分化と効率化を意図し医療の提供体制を規制するものだが、地域医療の実態にそぐわない箇所も少なくない。また、こうした制度そのものが定めていない医療費の削減を、非効率化の温床になっていることも否めない。そこで、医療連携による機能分化の推進や医療機関との医療水準確保において、既に設けられた地域医療支援病院や特定機能病院に、従来の産業・医療をより強く反映できる医療機関を加えることも必要である。地域ごとに異なる医療事情を組み入れるために、優良な小規模病院が新たに定められれば、医療の安全と質を確保しながら、医療の全国均等化と医療費の削減を両立させることに資する。また、将来的に望ましい新たな医療環境を生む、これが本要望の理由である。こうした民営の他業の参入の推進で構成される民間診療所や診療所からなる地域チーム医療体制を構築することは日本国医療において不可欠である。こうした形の医療ネットワークの中核病院の要件は、比較的小規模で小回りが効く。院内の稼働の良しによる経営的安定性であり、こうした病院を法的に定めようというのが本要望である。地域高度密着病院(仮称)と称して新設を提案する。この施設は、既存の病院や診療所を併せ込み地域医療体制を再構築し、より現実的に地域医療の発展に資する新体制をつくる切欠となるばかりで、医療のシステム的効率化と医療費の削減を目指す。この概念に基づき、現行の医療提供体制における一部を民間に開放し、国の規制する医療提供体制(健康保険制度の両面からの改革)の推進が図れる。医療提供体制に関しては、現行の理念にとどまらず、新たな体制の創出が可能となり、健康保険制度に関しては、現行の理念の刷新なども含み公的制度的な一部を併せ込み市民の健康保険料への負担を軽減する。更に、そういった財源がもたらなくなり医療以外の介護サービスや、公的保険の一部負担金、あるいは国内未承認薬や医療材料など、医療全般における保険外費用へ充てることへの期待が膨らむ。こうした流れは、国の財政支援にもつながり、現行の社会保険制における一部負担金の引上げなどは今以上に容易となる。高齢社会における社会保険給付費の	
「分野調整指導事業の実施について」(昭和61年7月9日付け衛指第110号生活衛生局長通知)	都道府県生活衛生営業指導センターが行っている分野調整指導事業において、同センターは、左記の通知に基づき、分野調整事業協議会の委員の委嘱及び協議会運営要領の設定の際に都道府県知事と協議すること規定している点については、各都道府県生活衛生営業指導センターが、それらの協議の必要性を自主的に判断し、必要に応じて行うことができるよう、今年度中に所要の通知改正を行うこととする。	a		昭和61年7月9日付け衛指第110号生活衛生局長通知において、分野調整事業協議会の委員の委嘱及び協議会運営要領の設定の際に都道府県知事と協議すること規定している点については、各都道府県生活衛生営業指導センターが、それらの協議の必要性を自主的に判断し、必要に応じて行うことができるよう、今年度中に所要の通知改正を行うこととする。		zA130135	厚生労働省	鳥取県生活衛生営業指導センターが実施する国庫補助対象事業に係る国の実施要領の改正	5057	5057A002	1	鳥取県	2	鳥取県生活衛生営業指導センターが実施する国庫補助対象事業に係る国の実施要領の改正	指導センターの自主性を尊重する観点から、県との協議は不要とすべきと考える。	実施要領に規定する県協議内容が不明確であり、センターに対して過度の負担を強い、事となる。		
理容師法第3条及び理容師養成施設指定規則第11条並びに美容師法第4条及び美容師養成施設指定規則第10条	理容師・美容師養成施設の指定及び指定の取消しは、厚生労働大臣の権限とされている。	c		1 理容師養成施設又は美容師養成施設においては、理容業又は美容業を行うに当たって必要な専門知識、技術を身に付けることを目的としており、それぞれの養成施設の卒業は、全国一律の国家試験である理容師試験又は美容師試験の受験資格の要件の一つとされていることから、その指定及び指定の取消しに関する事務は全国一律の判断基準をもって厚生労働大臣が行うこととしている。 2 仮に、当該指定及び指定の取消しに関する事務を都道府県に権限移譲した場合には、地域間で、養成施設を卒業した者が有することとなる専門知識、技術にばらつきが生じる可能性があり、理容師試験又は美容師試験を全国一律的な国家試験として行うことが困難となるおそれがあることから、当該措置を行うことは困難である。		zA130136	厚生労働省	理容師・美容師養成施設の指定及び指定取り消しに係る事務を都道府県に委譲	5057	5057A003	1	鳥取県	3	理容師・美容師養成施設の指定及び指定取り消しに係る事務を都道府県に委譲	指定業務の迅速化及び申請者の利便性の観点から都道府県に委譲を要望する。	現行では 開設予定者 厚生労働大臣に 指定申請 厚生労働大臣 調査依頼 都道府県に調査依頼 理容師法第4条・理容師法施行令第1条 美容師法第4条第5項・美容師法施行令第1条 都道府県 調査・調査結果の報告 国は都道府県が実施した調査結果をもとに指定 する流れになっており、申請者の利便性を考えると、時間がかかりすぎてしまうため。		

該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の配置の内	措置の概要(対応策)	その他	管理コード	制度の所管官庁	項目	要望管理番号	要望事項管理番号	要望事項補助番号	要望主体名	要望事項番号	要望事項(事項名)	具体的要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	その他(特記事項)
健康増進法第25条 厚生労働省健康局長通知(2003.4.30) 職場における喫煙対策のための新ガイドライン	多数の者が利用する施設を管理する者は、これらを利用する者について、受動喫煙を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない(健康増進法第25条)。			公共の場における受動喫煙防止対策については、健康増進法第25条において、「学校、体育館、病院、劇場、観覧場、集会場、展示場、百貨店、事務所、官公庁施設、飲食店、その他広く開放施設を管理する者に受動喫煙を防止するために必要な措置を講ずるよう努力義務を課している。これらの施設がとるべき措置の具体的な方法については、全国健康増進法受動喫煙防止対策として極めて有効であるが、施設の種類、構造、利用状況等が各施設により異なるため、施設の種類や利用者のニーズに応じた適切な受動喫煙防止対策を定める必要があるため、分煙効果測定基準を設定し、喫煙者数を考慮した適切な措置を講ずることを認め、一律に全面禁煙を義務づけることは困難である。 なお、受動喫煙防止対策の一層の推進を図るため、特に対策がとれている施設等を対象とした禁煙・分煙措置の強化を図ること、営業の業種・店舗に関する範囲の普及と喫煙者数の減少を図ること、喫煙者等の協力を得ながら受動喫煙防止対策を推進していることである。 また、職場における喫煙対策については、平成15年5月職場における喫煙対策のためのガイドラインにおいて、より受動喫煙防止のために有効な喫煙室等の設置を推進していることであり、本年4月「職場における喫煙対策のためのガイドライン」に基づき対策の推進についての労働基準局安全衛生部長通知により、都道府県労働局長あてに、喫煙室より十分な対策を行うことが困難な場合は、受動喫煙を事実上防止する観点から全面禁煙による対策を講ずることを事業者等に指導するよう通知していることである。		zA130137	厚生労働省	受動喫煙防止について施設管理者に義務化をはかる措置【新規】	5072	5072A004	1	特定非営利活動法人「子どもに無煙環境を」推進協議会	4	受動喫煙防止について施設管理者に義務化をはかる措置【新規】	2003年5月1日施行の「健康増進法」第25条で、公共の場での受動喫煙の防止の努力義務が管理者に課せられた。本法を受けて同年4月30日の厚生労働省健康局長通知で、「全面禁煙は、受動喫煙防止対策として極めて有効である」とされた。本法及び通知を受けて、自治体庁舎の全面禁煙や学校敷地内禁煙、金融機関のロビー・ATMコーナーの禁煙、警察の公の場、航空機、首都圏の私鉄の禁煙などが進んでいる。 しかし本法は努力規定であるために、レストラン・食堂、理美容店、公衆浴場、タクシー、JRの一部、公道、職場などの禁煙は必ずしも進んでおらず、受動喫煙から国民の健康を守る対策が徹底しているとは言えない。本法と同じ厚生労働省労働基準局が所管している「職場における喫煙対策のための新ガイドライン」(2003年5月)では、全面禁煙に触れず、「受動喫煙を確実に防止する観点から、可能な限り、非喫煙場所にならばこの煙が漏れない喫煙室の設置を推奨する」としている例を見るように、分煙は受動喫煙防止策としては不十分であり対策を阻んでいる面があるので、管理者に全面禁煙を基本とした受動喫煙防止の義務を課すべきである。	受動喫煙防止の施設管理者への義務付けにより、受動喫煙による健康損傷から国民の健康が守られ、かつ喫煙者自身も禁煙への動機付けになることから、医療費減少や喫煙による社会的損失の減少により、国民福祉の増進が図られる。 しかし本法は努力規定であるために、レストラン・食堂、理美容店、公衆浴場、タクシー、JRの一部、公道、職場などの禁煙は必ずしも進んでおらず、受動喫煙から国民の健康を守る対策が徹底しているとは言えず、分煙は受動喫煙防止策としては不十分であり対策を阻んでいる面がある。例えば、レストランや旅行ツアーなどで、非喫煙者が喫煙席に座らされることは受動喫煙防止上あってはならない。これらの抜本的改善のために、管理者に全面禁煙を基本とした受動喫煙防止の義務を課すべきである。	・理戦78 中田ゆり 「サービスの分煙は遅れている」(2004.10)資料9 一体的に実施希望事項番号6	
健康増進法第25条 厚生労働省健康局長通知(2003.4.30) 健康づくり運動(健康日本21) 職場における喫煙対策のための新ガイドライン	多数の者が利用する施設を管理する者は、これらを利用する者について、受動喫煙を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない(健康増進法第25条)。			「たばこの規制に関する世界保健機関枠組条約」の審議過程において、各関係国は、本条約を批准するために必要な国内法の整備を既に行ってきたところであり、厚生労働省としては「たばこの煙にさらされることからの保護」(受動喫煙の防止)について、健康増進法第25条に基づき種々の施策を講じている。したがって、受動喫煙について、別途新たな法律を制定する必要はないものと考えている。 またこの他に厚生労働省としては、平成12年から実施している「健康日本21」に掲げる、「喫煙が及ぼす健康影響についての十分な知識の普及」、「未成年者の喫煙の防止」、「公共の場や職場での分煙の徹底及び効果の高い分煙についての知識の普及」、「禁煙を希望する者に対する支援プログラムの普及」について、具体的な目標を立てたたばこ対策の推進。 新たな「職場における喫煙対策のためのガイドライン」の策定など、たばこが健康に及ぼす影響から現在及び将来の世代を保護するというたばこ規制枠組条約の趣旨に沿ったたばこ対策を推進していることである。さらに、平成16年6月に「たばこ対策関係省庁連絡会議」を設置し、本年1月の第1回会議において未成年者の喫煙防		zA130138	厚生労働省 財務省 警察庁 文部科学省	包括的なタバコ規制法を制定する措置【新規】	5072	5072A006	1	特定非営利活動法人「子どもに無煙環境を」推進協議会	6	包括的なタバコ規制法を制定する措置【新規】	わが国でも、たばこ規制枠組条約が発効したことから、タバコの健康対策をメインにした包括的なタバコ規制法を制定し、日本政府として整合性のある対策を進めるべきである。この内容としては、受動喫煙防止、家庭における受動喫煙防止、未成年者喫煙禁止対策、喫煙防止教育、禁煙治療と喫煙者の禁煙推進サポート、タバコ製品への健康警告表示、タバコ広告とスポンサーシップ規制・禁止、タバコ消費税の対策費への充当、タバコ消費税率の引き上げ、転業支援、免税タバコの販売禁止、対策推進機構・態勢の設置、調査・モニタリングと広報センターの設置などを含む包括的な法律とすべきである。	たばこ規制枠組条約の発効を受け、現在政府に、たばこ対策関係省庁連絡会議が12省庁で設けられている。タバコ対策は多岐に亘るが、これらを網羅した包括的なタバコ規制法の制定により、国内的且つ国際的なタバコ対策の推進が期待される。 タバコに関係した法律としては、たばこ事業法、及び健康増進法第25条があるが、特に健康増進法については、受動喫煙防止が1条あるだけで、余りに不十分である。上記の法の改廃を含め、たばこ規制枠組条約を受けた法体系の構築整備が喫緊に不可欠であり、条約第2条で「締約国は、この条約を越える措置をとることが奨励される」ことから、包括的なタバコ規制法を制定すべきである。	一体的に実施希望事項番号1,2,3,4,5,7	
1労働基準法第38条の3 労働基準法施行規則第24条の2の2 平成9年2月14日労働省告示第7号 2労働基準法第38条の4 平成11年12月27日労働省告示第149号	1 専門業務型裁量労働制の対象業務は、業務の性質上、その遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものであることとして厚生労働省令(及び厚生労働大臣告示)によって19業務が定められている。 2 企画業務型裁量労働制の対象業務は、以下の要件のいずれにも該当することが必要である。 (1) 事業の運営に関する事項についての業務であること (2) 企画、立案、調査及び分析の業務であること (3) 当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務であること (4) 当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務であること			裁量労働制のあり方については、規制改革・民間開放推進3か年計画における指摘などを踏まえ、本年4月に学識経験者からなる「今後の労働時間制度に関する研究会」を立ち上げて御検討いただいた。前回の労働基準法改正後の裁量労働制の施行状況についての実態調査などを11月、御検討いただいたことである。		zA130139	厚生労働省	裁量労働制の緩和	5076	5076A011	1	社団法人第二地方銀行協会	11	裁量労働制の緩和	現在は裁量労働制の対象外となっている以下の業務を、対象業務に指定してほしい。 ○専門業務型裁量労働制 ・対象業務に社会保険労務士、FP、技能士を加える。 ○企画業務型裁量労働制 ・個別の営業活動の業務を加える。 ・営業店(支店)単位で、営業方針や営業に関する計画を策定する業務を加える。	裁量労働制の対象業務を拡大することにより、業務内容の多様化・成果主義が浸透した実情に沿う形の就労形態をとることができる。		

該当法令等	制度の現状	措置の分	措置の配置の内	措置の概要 (対応策)	その他	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
確定給付企業年金法第4条 確定給付企業年金制度について(平成14年3月29日年発第0329008号)	規約型確定給付企業年金制度において、規約において資産管理運用機関及び契約投資顧問業者の名称・住所等を定め、対象事業所に使用される被保険者等の過半数で組織される労働組合がないときは当該労働組合、労働組合がないときは当該被保険者等の過半数の同意を得て、厚生労働大臣の承認を受けなければならない。			規約型の確定給付企業年金については、法律上、規約において資産管理運用機関及び契約投資顧問業者の名称及び住所を定めなければならないこととしているが、これは、資産管理運用機関等との契約自体が制度の基本であるとともに、資産管理運用機関等を労使合意により決定し、その周知を行わせることにより、各規約型基金における制度運営の透明性を図り、もって加入者保護に資するためである。このため、規約から資産管理運用機関及び契約投資顧問業者の名称及び住所を省略することを認めるのは困難である。 これと同様に、掛金の払込割合についても、当該払込割合を労使合意により決定することにより、運用の透明性を図り、もって加入者保護に資することを目的としているものであるため、規約又は運用管理規程から掛金の払込割合を省略することを認めるのは困難である。 なお、これらの事項の変更に際しては、厚生労働大臣の承認も厚生労働大臣への届出も必要とされおらず、労使合意により変更することが可能であり、また、特に軽微な変更である資産管理運用機関等の住所変更については、労使合意も不要としているところである。		zA130140	厚生労働省	確定給付企業年金における規約・運用管理規定等に関する手続きの簡素化	5079	5079A004	1	企業の資金調達の円滑化に関する協議会 (略称:企業財務協議会) http://www.enkt.org/	4	確定給付企業年金における規約・運用管理規定等に関する手続きの簡素化	規約・運用管理規定等については、開示内容を必要最低限にとどめ、特に、運用受託機関やシェアの変更は頻繁に発生しうることから、運用受託機関の名称・住所やシェアの記載に一定の幅をもたせる等の簡素化すべきである。		(1)規約の別表に運用受託機関の名称・住所を記入することになっており、規約申請から承認にかけての数ヶ月間は運用機関の変更(シェアイン、シェアアウト)が事実上困難になるという実務上の制約が存在することから、リスト掲載を省略(簡素化)が求められる。 (確定給付企業年金法-第四条第三号) (2)規約もしくは規約とは別に「運用管理規程」を作成し、運用受託機関のシェア(掛金払込割合、給付費等の負担割合)を記すようになっており、運用受託機関シェアの変更の都度、労働組合の同意(事後同意を含む)を得る必要があり手続きが煩雑であることから、規約・運用管理規程への運用受託機関シェア記載の省略(簡素化)を要望する。(平成14年3月29日厚生労働省年金局長通知)	
確定拠出年金法	確定拠出年金の分割は行えないこととなっている。			分社等が行われる際に、新たに設立される会社においても確定拠出年金を導入すれば、元の制度における個人別管理資産を移換することが可能である。確定給付型の企業年金制度と異なり、給付水準等の権利義務を移転する必要等がなく、確定拠出年金における規約分割は困難。		zA130141	厚生労働省	確定拠出年金(企業型)における制度規約の分割の容認	5079	5079A009	1	企業の資金調達の円滑化に関する協議会 (略称:企業財務協議会) http://www.enkt.org/	9	確定拠出年金(企業型)における制度規約の分割の容認	確定給付企業年金や厚生年金基金制度等において認められている制度(規約)分割を、確定拠出年金制度においても可能とすべきである。		労働契約継承法に基づく分社等の際に、新会社において従来同様の年金制度を継続する場合は、規約分割による制度導入を可能とし、グループ企業の円滑な事業再編を支援する措置が必要と考える。	
医薬品の販売方法について(昭和63年3月31日付薬監第11号課長通知)	一部の薬効群の医薬品について一定の条件の範囲で限定的に通信販売を認めている。			インターネットによる医薬品の通信販売については、薬剤師等が直接に効果・副作用等を告げて販売する対面販売の趣旨が確保されないおそれがあるため、最小限遵守されるべき事項として、店舗の名称・所在地、販売業者の氏名や問い合わせ先の電話番号等が一般消費者に明示されていること、問い合わせに応ずるための体制が当該店舗において確保されていること、限定された医薬品についてのみ取り扱うこと等を条件として、限定的に認めている。 現在、インターネット販売を含めた医薬品の販売のあり方について、厚生科学審議会医薬品販売制度改正検討部会において検討しているところであり、本年秋頃を目処に部会の意見をとりまとめる予定である。		zA130142	厚生労働省	医薬品のインターネット販売の規制の緩和もしくは撤廃	5081	5081A001	1	ケンコーコム株式会社	1	医薬品のインターネット販売の規制の緩和もしくは撤廃	問題の所在は、家庭用の医薬品を販売することが許されている店舗であっても、インターネットを利用した販売については厚生労働省の通知によって範囲が著しく狭められており、風邪薬、頭痛薬などの国民の健康管理のために家庭に常備されているような重要な医薬品の販売さえ認められていないところにあります。 2)平成17年6月28日に経済産業省より発表された「平成16年度電子商取引に関する実態・市場規模調査」では、2004年に発表された平成16年度調査に比べて、日本の電子商取引は既に100億円を超え今後も急激な伸びが期待されています。その中で、「医薬品・化粧品・健康食品」の消費者向け電子商取引(インターネット販売)の市場規模は2000億円、電子商取引化率は1%、対前年比は2%、600億円増と急増していることが同報告でも明示されています。もはやインターネット販売は薬局・薬店の販売形態の一つとして無視できないものとなっています。 3)一方で、高齢化の進展に伴ない、買い物等の外出が容易ではない高齢者や身体障害者等の高齢者の増加が顕著化されています。また、少子化対策として、向陽に外出が容易ではない児童や乳幼児がいる世帯が暮らしやすい環境づくりが急務とされています。インターネット販売による高齢者の生活の利便性の向上を図ることは、生活者の利便性の向上を図る観点から、重要な役割を担うことになると考えられます。 4)また、平成16年度の調査では、「厚生科学審議会医薬品販売制度改正検討部会において、医薬品のインターネット販売に関する規制の緩和や撤廃を推進することを目的とした検討が行われているが、その議論として、消費者への情報提供及び運送技術や販売における医薬品の管理等に情報通信技術を活用することについて、どう考えるか。」「1) 医薬品のインターネット販売によるメリットとリスクの評価。」「2) 透明でわかりやすいガイドラインの策定。」「3) 同ガイドラインに基づいた事業者による相互監視の実施。」「4) 遵守状況、並びに不適切な業者に対する罰則措置の公表。」	医薬品のインターネット販売を規制する通知(昭和63年3月31日薬監第11号厚生省薬務局監視指導課長通知)の緩和もしくは撤廃を要望いたします。 また、規制の緩和にあたっては、1)自治体の指導の適正化・均質化のための措置、2)事業者による自主的な秩序維持を図るためのガイドライン制定、を合わせて講じるよう要望いたします。	1) 本要望は平成16年1月に健康関連EC協議会が提出した規制改革要望(管理コード:20080162)と同一のものです。昨年年度提示された問題点について改善がなされず現在に至っているため、同事項を再度提出し、その再審議を要望するものです。 2) 平成17年6月28日に経済産業省より発表された「平成16年度電子商取引に関する実態・市場規模調査」では、2004年に発表された平成16年度調査に比べて、日本の電子商取引は既に100億円を超え今後も急激な伸びが期待されています。その中で、「医薬品・化粧品・健康食品」の消費者向け電子商取引(インターネット販売)の市場規模は2000億円、電子商取引化率は1%、対前年比は2%、600億円増と急増していることが同報告でも明示されています。もはやインターネット販売は薬局・薬店の販売形態の一つとして無視できないものとなっています。 3) 一方で、高齢化の進展に伴ない、買い物等の外出が容易ではない高齢者や身体障害者等の高齢者の増加が顕著化されています。また、少子化対策として、向陽に外出が容易ではない児童や乳幼児がいる世帯が暮らしやすい環境づくりが急務とされています。インターネット販売による高齢者の生活の利便性の向上を図ることは、生活者の利便性の向上を図る観点から、重要な役割を担うことになると考えられます。 4) また、平成16年度の調査では、「厚生科学審議会医薬品販売制度改正検討部会において、医薬品のインターネット販売に関する規制の緩和や撤廃を推進することを目的とした検討が行われているが、その議論として、消費者への情報提供及び運送技術や販売における医薬品の管理等に情報通信技術を活用することについて、どう考えるか。」「1) 医薬品のインターネット販売によるメリットとリスクの評価。」「2) 透明でわかりやすいガイドラインの策定。」「3) 同ガイドラインに基づいた事業者による相互監視の実施。」「4) 遵守状況、並びに不適切な業者に対する罰則措置の公表。」	1) 経済産業省「平成16年度電子商取引に関する実態・市場規模調査」

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	管理コード	制度の所管官庁	項目	要望管理番号	要望事項管理番号	要望事項補助番号	要望主体名	要望事項番号	要望事項(事項名)	具体的要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	その他(特記事項)
労働基準法第32条の3 労働基準法施行規則第13条の3 平成9年3月31日基発第228号	フレックスタイム制の清算期間内における時間外労働は、原則として「週法定労働時間×清算期間の暦日数÷7」で計算される労働時間の総枠を超えた部分を時間外労働とするが、清算期間を1箇月としたときに、曜日等の巡り等により総労働時間が労働時間の総枠を超えることがある。このような問題に対応するため、行政解釈により、 清算期間が1箇月であること 清算期間を通じて毎週必ず2日以上休日があること 当該清算期間の29日目を起算日とする1週間(特定期間)における労働者の実際の労働日ごとの労働時間の和が週法定労働時間を超えるものでないこと 清算期間における労働日ごとの労働時間がおおむね一定であること の4条件を満たす場合には、労働基準法第32条の3に規定する「清算期間として定められた期間を平均した1週間当たりの労働時間について、「(清算期間として定められた期間を平均した1週間の労働時間)÷(清算期間における最初の4週間の労働時間)÷5」としても差し支えない」としている。			曜日等の巡り等によるフレックスタイム制の運用の不都合を解消するため、当該通達により1か月の端数日の時間計算の特例を認めているところで、この場合には、労働時間の偏り等、不当な長時間労働を助長するおそれがあるため、厳格な要件を設けているものである。従って、ご要望のような取扱いを行うことは、労働者の保護に欠けるおそれがあり、1か月以内の清算期間を基礎にフレックスタイム制の導入を認めた労働基準法の趣旨に反するため、御要望にお応えすることはできない。		zA130143	厚生労働省	週休2日制の場合のフレックスタイム制度の適用	5085	5085A001	1	(社)日本自動車工業会	1	週休2日制の場合のフレックスタイム制度の適用	適用にならない日のみ、フレックスタイムの除外日を設定するなどが必要となり、労働時間管理の煩雑さが生じるだけでなく、そもそも、フレックスタイム制を導入することの効果自体が薄れてしまっている。実際には、完全週休2日制が実施され、年間所定労働時間が週法定労働時間を下回る時間で協定されている場合は、「1日の所定労働時間(8時間)×清算期間の所定労働日数」としても、ご懸念の不当な長時間労働を助長することにはならないと考えられる。このことから通達の4要件のうち、特に「29日目を起算日とする1週間における実際の労働時間の和が週法定労働時間を超えるものでない」との要件の緩和を要望する。	1ヶ月のフレックスタイム制度においては、清算期間における法定労働時間の総枠は「40時間×清算期間の暦日数÷7」により計算するものとされており、完全週休2日制で労働する場合でも、暦日数や休日数に差異があることにより、計算上法定労働時間の総枠を超えることがある。一方、完全週休2日制を実施し、4つの要件を満たす場合は、時間外労働として扱わなくても差し支えないと通達されている。	通達で、時間外労働として扱わなくても差し支えないとされている要件は、特定期間については実際の労働時間の和が、週法定時間(40時間)を超えるものではないなど、厳しいものとなっている。このため、実際問題としては、暦日数の多い月でフレックスタイムの除外日の設定などの対応が必要になってくる。	重点要望項目 平成16年11月度の再要望
労働者派遣法第40条の2、附則第5項	平成16年3月から、専門的な業務等(26業務)を除いた労働者派遣に係る派遣受入期間制限について、最長3年とされたところである。			労働者派遣事業については、その利用の仕方によっては、労働者の安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係などが我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがある。我が国においては、働き方が多様化している一方で、長期雇用慣行は今後基本的な雇用形態として維持すべきものであるとの考え方も強く、こうした考え方により、労働者派遣事業は、臨時的・一時的な労働力需給調整システムとして位置付けられるべきものとして、関係者の合意形成がなされており、派遣受入期間についても、常用雇用の代替のおそれがない専門的な業務等を除き、労働者派遣を活用する場合の共通のルールとして、一定の制限が設けられているところであり、派遣受入期間制限の撤廃は不適当である。		zA130144	厚生労働省	労働者派遣法における派遣期間制度の見直し(製造業)	5085	5085A003	1	(社)日本自動車工業会	3	労働者派遣法における派遣期間制度の見直し(製造業)	派遣は、製造業における生産量の変動に対応するための選択肢の一つとして、短期的ものから中長期的のものまでを含めた要員対応の手段として非常に有効なものであり、また、雇用の多様化という観点からも、個々の技能・技術をもって派遣労働を選択する労働者もあり、「一時的・臨時的な労働力需給システム」ではなく変わっていると思われる。激変緩和措置としての制限とこのことであるが、早急な期間制限緩和を要望する。	改正労働者派遣法で、製造業務への派遣は可能になったが、経過措置として施行後3年間は派遣期間を1年としている。	製造業では、市場動向に伴う要員変動への対応として、短期のみならず中長期の派遣社員を活用するというニーズがあるが、それに対応できない。	重点要望項目 平成16年11月度の再要望
労働者派遣法第40条の2	平成16年3月から、専門的な業務等(26業務)を除いた労働者派遣に係る派遣受入期間制限について、最長3年とされたところである。			労働者派遣事業については、その利用の仕方によっては、労働者の安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係などが我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがある。我が国においては、働き方が多様化している一方で、長期雇用慣行は今後基本的な雇用形態として維持すべきものであるとの考え方も強く、こうした考え方により、労働者派遣事業は、臨時的・一時的な労働力需給調整システムとして位置付けられるべきものとして、関係者の合意形成がなされており、派遣受入期間についても、常用雇用の代替のおそれがない専門的な業務等を除き、労働者派遣を活用する場合の共通のルールとして、一定の制限が設けられているところであり、派遣受入期間制限の撤廃は不適当である。		zA130145	厚生労働省	労働者派遣法における派遣期間制度の見直し(通常派遣)	5085	5085A004	1	(社)日本自動車工業会	4	労働者派遣法における派遣期間制度の見直し(通常派遣)	派遣は、業務量の変動に対応するための選択肢の一つとして、短期的なものから中長期的なものまでを含めた、要員対応の手段として非常に有効なものである。また、多様な働き方について論じられ、「長期雇用慣行を前提とした雇用の安定」という考え方が見直され、個々の就業意識の多様化、仕事と生活のバランスの取れたライフスタイルの選択が認められる方向にある中においては、派遣期間の規制は、派遣労働を選択した者にとってもその選択の自由を阻害されるものと考えられることから、規制をなくすことを要望する。	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。	重点要望項目 平成16年11月度の再要望

該当法令等	制度の現状	措置の分置の内	措置の概要 (対応策)	その他	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
労働者派遣法第40条の5	派遣受入期間制限のない業務について、派遣先は、同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その業務に新たに労働者を雇い入れようとするときは、当該派遣労働者に対して雇用契約の申込みをしなければならない。	b	派遣受入期間制限のない業務(26業務)に係る雇用契約の申込み規制については、労働政策審議会において、「3年を超えて同一業務に同一派遣労働者を受け入れている派遣先が、当該業務と同じ業務に雇入するため労働者を雇い入れようとするときは、当該派遣労働者に対し雇用契約の申込みをしなければならない」との旨が盛り込まれ、派遣先で直接雇用されることを希望する者の雇用機会を確保する観点から、平成15年改正により設けられたものであり、平成16年3月に施行され、いまだ施行後経過中である。また、労働市場の状況は当時から大きく変化していないと等を踏まえ、これを特定型労働者派遣事業について適用することは不適切である。規制改革・民間開放推進3か年計画(改訂)(平成17年3月25日閣議決定)において、「雇用契約の申込み義務については、その施行状況を踏まえ、検討を行うこととしていることから、現在、労働政策審議会において、この旨を含め、平成16年3月に施行された改正労働者派遣法のフォローアップを行っているところであるが、その結論については、労務界の意見を踏まえ、現時点において、その内容や時期を明確化することはできない。		zA130146	厚生労働省	特定労働者派遣事業において、期間制限のない業務(専門26業務等)に従事する派遣労働者への直接雇用の申込み義務の緩和	5085	5085A005	1	(社)日本自動車工業会	5	特定労働者派遣事業において、期間制限のない業務(専門26業務等)に従事する派遣労働者への直接雇用の申込み義務の緩和	特定労働者派遣事業における派遣労働者は、その業務の専門性により、法的規制による直接雇用ではなく、むしろ派遣労働を選択しているといえる。また、派遣労働の形態が、既に労働者の意識、職務の多様化、高度化等からみても、1つの柱として確立しており、直接雇用機会の拡充を図るよりは、派遣先での長期的な人材活用計画に基づく雇用の安定を優先すべきである。雇用契約の申込み義務について、その状況等を踏まえ必要な検討を行うとこのことであるが、申込み義務の撤廃につき、早急にご検討され、緩和されることを要望する。	同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受入れており、その業務に新たに労働者を雇入れようとするときは、派遣先は、その派遣労働者に対して雇用契約の申込みをすることが義務付けられている。	派遣受入期間の制限がない業務で、派遣労働者を受入れているにもかかわらず、3年を超える期間受入れたという事実をもって、雇用契約の申込みを義務付けることは、企業採用の自由を不当に制約している。	平成16年11月度の再要望
労働基準法第38条の3、第38条の4	裁量労働制に関する規定は、法第4章の労働時間の算定について適用されるものである。したがって、みなし労働時間制に関する規定が適用される場合であっても、休憩、深夜業、休日に関する規定の適用は排除されない。	b	裁量労働制のあり方については、規制改革・民間開放推進3か年計画における指摘などを踏まえ、本年4月に学識経験者からなる「今後の労働時間制度に関する研究会」を立ち上げて御検討いただいているところである。同研究会において、前回の労働基準法改正後の裁量労働制の施行状況についての実態調査などを行いつつ、御検討いただいているところである。		zA130147	厚生労働省	裁量労働制に関する労働時間の規制緩和	5085	5085A006	1	(社)日本自動車工業会	6	裁量労働制に関する労働時間の規制緩和	裁量労働制は、就労形態を労働者が選択できる制度であり、生活の多様化、就業意識の多様化等が進展する中、就労する時間帯についても労働者が自由に選択できるものであることが望ましい。このようなことから、休日・深夜など時間を規定する規制は制度の主旨に合っていないと思われることから、適用除外とされることを要望する。	裁量労働制においても、休日労働・深夜労働に関しては、割増賃金の計算対象となっている。	生活の多様化、就業意識の多様化、業務内容等から、労働者自らが休日・深夜帯での勤務を望むことがあり得るにもかかわらず、この規定では個人の裁量範囲を制限することになる。	重点要望項目 平成16年11月度の再要望
		c	長期継続契約の具体的な範囲については、会計法、予算決算及び会計令において規定されていることから、当省において回答できる立場にない。		zA130148	全省庁	国及び地方自治体のリース契約の取扱いについて	5088	5088A001	1	社団法人リース事業協会	1	国及び地方自治体のリース契約の取扱いについて	国とのリース契約を地方自治体と同様に長期継続契約の対象とすること。地方自治体とのリース契約(長期継続契約)に際して、地方自治体から付される契約解除条項を削除等すること。	現在、各省庁がOA機器や車両を導入する際には、複数年度の使用が明白であっても、手続上の煩雑さゆえに国庫債務負担行為として扱わずに、単年度リース契約を更新している。この単年度リース契約は、ほとんどの場合にリース会社が投資元本の未回収リスクを負っている。投資元本の未回収リスクを負うか否かはリース会社の判断であるが、現行制度が実質的にリース会社のリスク負担を強いている。地方自治法改正により、リース契約は長期継続契約の対象となっているが、一部の自治体ではリース契約書に「翌年度以降において歳入歳出予算の当該金額について、減額又は削減があった場合は、契約を解除する。」趣旨の条項が付されることがある。この条項により、リース会社には解約リスクが残る一方、地方自治体は解約を前提としないファイナンス・リースのメリットを享受することになり、衡平を欠く。		

該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の配置の内訳	措置の概要(対応策)	その他	管理コード	制度の所管官庁	項目	要望管理番号	要望事項管理番号	要望事項補助番号	要望主体名	要望事項番号	要望事項(事項名)	具体的要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	その他(特記事項)
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、信託会社等との契約による運用と、厚生年金基金自らが行う運用(自家運用)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、信託会社等の専門家が、受託者責任を負い、運用を行うことから、運用先に特段の制限を設けてなく、商品ファンドへの運用や商品投資顧問業者との契約も明示的には制限されていない。一方、については、厚生年金基金においては、受託者責任の観点から、様々な運用方法に応じた専門家が、いるとは限らないなど、運用管理体制が必ずしも十分に整っているものではないことから、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。 なお、自家運用においては、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している。)	c	d	厚生年金基金の運用は、専ら加入者等の利益のために、受託者責任を遵守し、安全かつ効率的に行わなければならないとされている。また、厚生年金基金の積立金は、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る必要がある。 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、少ない資金で高い収益を上げることが可能である一方、投資元本をすべて失う可能性もあるハイリスク・ハイリターン型の投資対象である。さらには、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に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。 したがって、商品ファンドは、厚生年金基金の自家運用の手段としては不適当である。 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特段の規制はなく、受託者責任に反しない限り、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制約されていない。		zA130149	厚生労働省	商品ファンドに係る規制撤廃・緩和(年金の運用制限緩和)	5088	5088A020	1	社団法人リース事業協会	20	商品ファンドに係る規制撤廃・緩和(年金の運用制限緩和)	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(商品投資受益者)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、年金給付等積立金の運用方法として、厚生年金保険法136条の3の3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、同136条の3の四のイロハニに追加、ホとして商品ファンド法上の商品ファンド(商品投資受益者)による運用を加えることを要望する。	年金資金の運用、商品ファンドの運用に投資顧問の起用	多くの年金基金が株相場の下落によって3期連続のマイナス運用に苦しんでいる状況において、既存の有価証券のみに運用対象を限定しておく(根拠は無い)商品先物投資は年金資金運用の選択幅を増やし、リスク分散の観点から運用成績の安定化への寄与も期待できる。同要望に対して厚生労働省から「自家運用の手段としては不適当」との趣旨の回答が示された。商品ファンドの大半は、Modern Portfolio理論に基づき、総合的にリスクをコントロールすることが特徴であり、「リスク管理が難しい」という認識は改めるべきである。また、年金資金の運用は、全てが一律に長期運用とするわけではなく、年金受給者の人数等の状況やMarketの状況により、期間の長短、リスクの投資家であり、証券投資信託においても金融先物や為替先物で運用しているものやレバレッジを用いてハイリスク・ハイリターンとなっているものも多く、各基金の選択に委ねるべきである。	
	厚生労働省においては、既に平成13年12月より先物・オプション取引保証制度を利用する場合の債権譲渡特約の部分解除を実施し、更に平成17年4月よりその譲渡対象者の範囲の拡大を措置したところである。	c		各都府及び各地方公共団体に適用する統一した共通ルールを策定については、制度を統一的に調整する権限がないため、当省として回答できる立場がない。		zA130150	全庁	国・地方自治体向け金銭債権の証券化に関する債権譲渡禁止特約の解除	5088	5088A034	1	社団法人リース事業協会	34	国・地方自治体向け金銭債権の証券化に関する債権譲渡禁止特約の解除	各都府及び各地方自治体において、統一かつ早急に債権譲渡禁止特約の解除の対象となる契約(リース契約等)及び譲渡対象者の拡大(特定目的会社等)を望む。		各都府の対応が異なり、統一かつ早急な対応を求める。	
労働者派遣法第40条の2	平成16年3月から、専門的な業務等(26業務)を除いた労働者派遣に係る派遣受入期間制限について、最長3年とされたところである。	c		<派遣受入期間制限の撤廃について> 労働者派遣事業については、その利用の仕方によっては、労働者の安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、雇用の有効活用、安定した労働環境など我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼす恐れがある。我が国においては、働き方が多様化している一方で、長期雇用慣行は今後の基本的な雇用形態として維持すべきものであるとの考え方も強く、こうした考え方に、労働者派遣事業は、臨時的・一時的な労働力供給調整システムとして位置付けられるべきものとして、派遣者の雇用の安定が図られるべきであり、派遣受入期間についても、常用雇用の代替のおそれがない専門的な業務等を除き、労働者派遣を活用する場合の共通ルールとして、一定の制限が設けられているところであり、派遣受入期間制限の撤廃は不適当である。 <中高年齢者臨時特別措置について> 中高年齢者臨時特別措置による労働者派遣については、平成13年に、雇用失業状況の悪化により多数の中高年齢者が職権を失ったことが背景となっており、雇用の確保にかんがみ、中高年齢者の雇用の安定に資するため、経済社会の急激な変化に対応して行う中高年齢者の円滑な再就職の促進、雇用の確保の観点から、派遣法の改正、派遣法等の臨時特別措置に関する法律、により、臨時特別措置として、中高年齢者の派遣受入期間の制限を3年としていたところであるが(平成17年3月をもって終了)、特別措置を講ずる状況が認められない現状を踏まえ、特別措置を新たに設け、これを恒久化することは困難である。		zA130151	厚生労働省	労働者派遣期間規制の撤廃(特に中高年齢(45歳以上)における派遣期間制限撤廃)	5088	5088A042	1	社団法人リース事業協会	42	労働者派遣期間規制の撤廃(特に中高年齢(45歳以上)における派遣期間制限撤廃)	労働者派遣事業の適正な運営の確保およ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ることを要望する。同規定の撤廃が難しい合理的な理由がある場合は、少なくとも雇用対策臨時特別法による中高年齢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。	雇用機会拡大、雇用形態の多様化が実現。	雇用流動化時代を迎え、労働力供給調整システムの一翼を担い、労働力の再配置、失業なき労働移動に寄与する産業であるべき人材派遣業において、多様化する雇用形態・職種・柔軟な作業場・労働時間を実現する多様なワークスタイルに応えていくことが使命であり、業界発展のキーである。雇用機会拡大の実現を確かなものにしていくには上記規制の緩和・撤廃を求める。労働政策審議会においては、「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、今回の見直しにおいては、引き続き維持することが適当」とされたが、就業側での雇用形態の多様化ニーズや高齢者人口の増加等時代変化に応じて、柔軟に見直されるべきものと思料。	

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	管理コード	制度の所管官庁	項目	要望管理番号	要望事項管理番号	要望事項補助番号	要望主体名	要望事項番号	要望事項(事項名)	具体的要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	その他(特記事項)
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)の第2の11の(1)、派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第138号)の第2の3	派遣先は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、労働者派遣に先立って面接すること等派遣労働者を特定することを目的とする行為をしてはならない。	b		派遣労働者の決定については、雇用主である派遣元事業主が、派遣労働者の職業能力を評価した上で、派遣先の必要とする労働者に相応しい労働者を適切に判断し行うことが労働者派遣事業制度の基本的な考え方であること等から、その趣旨にかながみ、紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接を禁止しているところである。 また、条件整備等を行わず派遣先による事前面接を可能とした場合は、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、派遣労働者の就業機会が不当に狭められるおそれがあり、また、派遣先と派遣元事業主の雇用責任が不明確になるなどの問題があることから、事前面接の禁止を撤廃することは不相当である。 「規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)」(平成17年3月25日閣議決定)において、「紹介予定派遣以外の派遣における事前面接の解禁のための条件整備等について」、「紹介予定派遣における事前面接等の実施状況を調査しつつ、検討を行うこととしていることから、現在、労働政策審議会において、この点を含め、平成16年3月に施行された改正労働者派遣法のフォローアップを行っているところであるが、その結論については、公労使の委員の合意が必要であり、現時点において、その内容や時期を明確化することはできない。		zA130152	厚生労働省	派遣社員の事前面接の自由化	5088	5088A043	1	社団法人リソース事業協会	43	派遣社員の事前面接の自由化	労働者派遣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。	雇用機会拡大、雇用形態の多様化が実現。	雇用流動化時代を迎え、労働力需給調整システムの一翼を担い、労働力の再配置、失業なき労働移動に寄与する産業であるべき人材派遣業において、多様化する雇用形態・職種、柔軟なワークスタイルに因應していくことが使命であり、業界発展のキーである。雇用機会拡大の実現を確かなものにしていくには上記規制の緩和・撤廃を求める。平成17年度中に検討を開始することとしているが、議論を先延ばしにせず、早急に結論を得られるべく検討が進められることを期待する	
	自賠責保険の支払いに際しては、保険会社は保険者から診療報酬明細書を取り寄せている。	d		現在でも保険会社が、保険者から診療報酬明細書の電子的取り付けを行うことは可能である。		zA130153	厚生労働省	診療報酬明細書の電子化・電子的取り付け	5095	5095A005	1	損害保険労働組合連合会	5	診療報酬明細書の電子化・電子的取り付け	診療報酬明細書の電子化を一層推進するとともに、本人同意に基づき、保険会社等第三者による電子的取り付けを可能とするよう、そのあり方について検討して頂きたい。	同右	自賠責保険の支払いに際しては、診療報酬明細書を徴求し、これを確認しているが、その殆どが紙ベースでの取り付けであるとともに、取り付けには一定の時間を要することから、保険金の迅速な支払いにも影響を及ぼしている。医療分野におけるIT化推進の一環として、カルテ・診療報酬明細書発行等の電子化が推進されているが、電子的取り付けが可能となれば、効率的なチェックが実現するとともに、保険金支払いまでの日数短縮に繋がるなど消費者サービス向上にも繋がると考えられる。についてはこれらの電子化を一層促進するとともに、個人情報の取り扱いに留意しつつ、保険会社による電子的取り付けを可能とするよう、検討を進めて頂きたい。	
指定施設サービス等に要する費用の額の算定に関する基準、老人保健法の規定による医療に要する費用の額の基準	要介護認定を受けた介護保険の被保険者が介護保健施設サービスを受けた場合、当該サービスに要する費用については施設介護サービス費が支給される。	c		介護老人保健施設は、病状が安定期にあり、看護、医学的管理の下における介護及び機能訓練その他必要な医療を要する要介護者が入所する施設であり、当該施設の入所者に対して行われる看護、医学的管理の下における介護及び機能訓練その他必要な医療並びに日常生活上の世話に要する費用は施設介護サービス費として介護保険から支給されていることから、薬剤料について医療保険請求することはできないこととされている。		zA130154	厚生労働省	老人保健施設入所者の投薬についての規制緩和	5112	5112A001	1	大垣市	1	老人保健施設入所者の投薬についての規制緩和	現在、老人保健施設入所者の投薬に係る費用については、「介護老人保健施設入所者に係る往診及び通院(対診)」について(平成12年3月31日厚生省老人保健局企画課長)の規定により、原則として医療保険請求できないことになっている。しかしHIVの患者に投与する薬剤については、1ヶ月15万円ほどになる場合もあり、それが保険請求できないと全額が老人保健施設負担となり、HIV患者(急性期治療を終えた患者)の老人保健施設入所を阻む一因になっている。そのため老人保健施設入所者の投薬に係る保険請求について一部規制の緩和を要望するものである。	老人保健施設入所者でHIV患者(急性期治療を終えた患者)が服用するHIV治療薬については医療保険請求を可能とする規制緩和を要望。	HIVに感染している高齢者等が円滑に老人保健施設サービスを利用することができるように要望。	

該当法令等	制度の現状	措置の分	措置の内容	措置の概要 (対応策)	その他	管理コード	制度の 所管官庁	項目	要望 管理番号	要望事項 管理番号	要望 事項 補助 番号	要望主体名	要望 事項 番号	要望事項 (事項名)	具体的 要望内容	具体的事業の 実施内容	要望理由	その他 (特記事項)
労働基準法第37条第1項 労働基準法第37条第1項の時間外及び休日の割増賃金に係る最低限度を定める政令	法定労働時間を超えて労働した場合において、使用者はその時間について、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内で政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。現在、時間外労働に対する割増率は政令で2割5分以上とされている。			労働時間制度については、本年4月に学識経験者からなる「今後の労働時間制度に関する研究会」を立ち上げて御検討いただいているところである。時間外労働に対する割増賃金のあり方についても、同研究会において御検討いただいているところである。		zA130155	厚生労働省	時間外労働の賃金割増率の変更	5114	5114A001	1	佐藤栄司	1	時間外労働の賃金割増率の変更	時間外労働の賃金割増率の最低限度を5割としていただきたい。		米国や韓国等海外で事業を行っている日本の企業は、現地での時間外労働の賃金割増率を5割として事業を行っている。よって、日本国内においても諸外国で事業を行うのと同じように時間外労働の賃金割増率を5割として、規制を緩和していただきたい。	
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。			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。なお、労働基準法は労働条件の最低基準を定めるものであり、これを上回る年次有給休暇を付与することは差し支えなく、労使に委ねられているものである。		zA130156	厚生労働省	民間企業の年次有給休暇制度の変更	5114	5114A002	1	佐藤栄司	2	民間企業の年次有給休暇制度の変更	民間企業の労働者に対して、採用初年度より年間20労働日の有給休暇を取得できるようにしていただきたい。		公務員は、新規採用の初年度より年間20日間の有給休暇が付与されており、このことについて、納税者や民間事業者より異議は出ていない。民間企業の労働者が公務員と一緒に旅行に行こうとしても、年次有給休暇の付与日数が少なくて行けないので、民間企業の労働者も公務員と同じように新規採用初年度より年間20日間の有給休暇がいただけるよう、規制を緩和していただきたい。	
保護施設等における調理業務の委託について(昭和62年3月9日社施第38号厚生省社会局長、厚生省児童家庭局長通知)	身体障害者福祉法による身体障害者更生支援施設、知的障害者福祉法に基づき知的障害者支援施設が調理業務の委託を行う場合は、入所者の栄養基準及び献立の作成基準の明示、確認等のため、栄養士を配置することが必要である。			障害者自立支援法案に基づく新制度下においては、施設サービスについて再編が行われることとなり、再編後のサービスの在り方を検討する中で、人員配置基準についても検討することとしている。		zA130157	厚生労働省	保護施設等の社会福祉施設のうち通所施設における栄養士配置要件の緩和について	5117	5117A001	1	愛媛県松山市	1	保護施設等の社会福祉施設のうち通所施設における栄養士配置要件の緩和について	給食を提供することとされている施設のうち通所型施設に限り、調理業務委託者が雇用する栄養士が毎給食時に当該施設に常駐する等の必要な要件を整える場合には施設に栄養士を配置しなくてもよいものとする。	保護施設等における調理の外部委託を行なう場合においては当該施設に職員として栄養士を配置するよう指導している。しかしながら、昨今の調理技術の進歩や衛生管理に関する技術の向上等により、必ずしも施設で栄養士を雇用する必要性に疑問を感じているところである。そこで、給食を提供することとされている施設のうち通所型施設に限り、調理業務委託者が雇用する栄養士が毎給食時に当該施設に常駐する等の必要な要件を整える場合には施設に栄養士を配置しなくてもよいこととする。	栄養士配置に掛かっていた人件費をもって直接処遇職員の雇用等、より手厚い通所施設サービスの提供が図られる。	添付資料1-1 保護施設等における調理業務の委託について(社施第38号 厚生省社会局長・厚生省児童家庭局長通知)

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	管理コード	制度の所管官庁	項目	要望管理番号	要望事項管理番号	要望事項補助番号	要望主体名	要望事項番号	要望事項(事項名)	具体的要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	その他(特記事項)
「医療法等の一部を改正する法律の一部の施行について」厚生労働省平成5・2・15 健政発98号	病院が患者に対して行う栄養指導等の業務は、院外の管理栄養士に委託することはできない。			管理栄養士の行う栄養指導の業務は、医療機関による医療の一環として、患者に対する適切な医療を提供する観点から、「チーム医療」の理念に基づき、病院に勤務し、入院中、継続的に患者の状態を把握している管理栄養士により行われる必要があることから、病院における管理栄養士の配置義務をなくし、病院との間に雇用関係や指揮命令の関係のない院外の管理栄養士に委託することはできない。		zA130158	厚生労働省	医療機関での患者給食業務の委託において病院側に管理栄養士の配置義務を無くす、及び、全面委託とする(条件付き)で。	5123	5123A001	1	日本ニュービジネス協議会連合会	1	医療機関での患者給食業務の委託において病院側に管理栄養士の配置義務を無くす、及び、全面委託とする(条件付き)で。	給食業務を委託しているにも関わらず病院側の業務を詳細に規定し、且つ、入院時食事療養の特別管理加算の認可条件に管理栄養士の配置義務を課しているため病院側の管理栄養士と受託側の管理栄養士の配置を重複して配置されている。患者給食の受託責任者に管理栄養士が配置されておれば、病院側に同じ資格の管理栄養士の配置は不要とする(条件付き)で。	患者給食の受託責任者に管理栄養士が配置されておれば、病院側に同じ資格の管理栄養士の配置は不要とする。同時に病院側の重複した業務を残さず給食業務の一部委託から全面委託に見直しをする。こうしたことにより患者給食の外部委託が一層効率化される。	給食業務を委託しているにも関わらず病院側の業務を詳細に規定し、且つ、入院時食事療養の特別管理加算の認可条件に管理栄養士の配置義務を課しているため病院側の管理栄養士と受託側の管理栄養士の配置を重複して配置されている。患者給食の受託責任者に管理栄養士が配置されておれば、病院側に同じ資格の管理栄養士の配置は不要とする(条件付き)で。同時に病院側の重複した業務を残さず給食業務の一部委託から全面委託に見直しをして欲しい。	
「入院時食事療養の新設に伴う実施上の留意事項について」平成6年8月5日保発第104号	入院時食事療養()の届出を行っている保険医療機関においては、普通食(常食)患者年齢構成表、加重平均栄養所要量表及び食品構成表を必要に応じて(少なくとも6か月に1回)作成することとされている。			入院時食事療養における普通食(常食)の献立作成の手順・帳票等を通知で示している事実はない。入院時食事療養()の届出を行っている保険医療機関においては、普通食(常食)患者年齢構成表、加重平均栄養所要量表及び食品構成表を必要に応じて作成することが必要であり、少なくとも6か月に1回は作成する必要があることを示しているが、これは事務の簡素化を認める趣旨ではない。		zA130159	厚生労働省	食事療養に関する帳票簡素化	5123	5123A008	1	日本ニュービジネス協議会連合会	8	食事療養に関する帳票簡素化	一般食(常食)の献立作成の手順・帳票は厚生労働省の通知で定められているが、中央官庁と出先機関とのギャップにより県単位・市単位の行政部門からの指導が不統一であり、帳票が複雑化、細分化されたり統一化されていない問題がある。特に、全国展開している給食事業者にとって帳票類に記載する時間と労力が膨大であり、事務コストアップの要因となっている。中央官庁から帳票簡素化の指導を実施してほしい。例 病院給食食品量表・食品構成表で、食品分類の方法に違いがある。例 厚労省の通知では6ヶ月に1回作成すれば良い帳票を県・市は毎月作成するよう指導している。	一般食(常食)の献立作成の手順・帳票は厚生労働省の通知で定められているが、中央官庁と出先機関とのギャップにより県単位・市単位の行政部門からの指導が不統一であり、帳票が複雑化、細分化されたり統一化されていない問題がある。特に、全国展開している給食事業者にとって帳票類に記載する時間と労力が膨大であり、事務コストアップの要因となっている。中央官庁から帳票簡素化の指導を実施してほしい。例 病院給食食品量表・食品構成表で、食品分類の方法に違いがある。例 厚労省の通知では6ヶ月に1回作成すれば良い帳票を県・市は毎月作成するよう指導している。	一般食(常食)の献立作成の手順・帳票は厚生労働省の通知で定められているが、中央官庁と出先機関とのギャップにより県単位・市単位の行政部門からの指導が不統一であり、帳票が複雑化、細分化されたり統一化されていない問題がある。特に、全国展開している給食事業者にとって帳票類に記載する時間と労力が膨大であり、事務コストアップの要因となっている。中央官庁から帳票簡素化の指導を実施してほしい。例 病院給食食品量表・食品構成表で、食品分類の方法に違いがある。例 厚労省の通知では6ヶ月に1回作成すれば良い帳票を県・市は毎月作成するよう指導している。	
食品衛生法第51条、第52条	食品衛生法により、飲食店営業等公衆衛生上影響の著しい営業について、政令で定める業種別に、都道府県の知事の許可を要する。施設の基準は都道府県が条例で定める。東京 東京都においては、乳類販売等の施設基準については、神奈川県食品衛生法に基づく(営業の施設基準等に関する条例に規定されている。			食品衛生法では、飲食店営業等公衆衛生上影響の著しい営業について、その営業許可に係る施設基準を都道府県が条例で定めることとなっていることから、いわゆるコンビニエンスストアについて国が全国統一の基準を設定することは困難である。しかしながら、コンビニエンスストアの営業許可要件に係る今回の要望内容について、各都道府県等に周知するとともに、コンビニエンスストアにおける食品の衛生確保に必要な施設基準等に関し、都道府県 要望者を含む関係業界団体、学識経験者等から意見を聴取し、都道府県が条例の改正を行う際に参考としてもらえるようなガイドラインの作成について検討する。		zA130160	厚生労働省	コンビニエンスストア(例:病院施設内)の食料品販売許可に係る要件の緩和と統一	5123	5123A010	1	日本ニュービジネス協議会連合会	10	コンビニエンスストア(例:病院施設内)の食料品販売許可に係る要件の緩和と統一	食品衛生法第52条によって乳類販売業、乳類以外では食料品等販売業の営業許可が必要である。東京都の場合、乳類のケース、その他食品のケースそれぞれ手洗器の設置が必要で配管、排水工事によるコストアップで困っており、手洗器不要の緩和を御願しいたい。また、都道府県、保健所毎に許可条件が違っている場合(水産加工物で冷蔵庫内温度計が必要など)も多く、この許可条件の統一を図ってほしい。	食品衛生法第52条によって乳類販売業、乳類以外では食料品等販売業の営業許可が必要である。東京都の場合、乳類のケース、その他食品のケースそれぞれ手洗器の設置が必要で配管、排水工事によるコストアップで困っている。この規制は、牛乳が紙のフタ付き瓶で販売されていた旧時代の遺物であり、手洗器不要の緩和を御願しいたい。また、都道府県、保健所毎に許可条件が違っている場合(水産加工物で冷蔵庫内温度計が必要など)も多く、この許可条件の統一を図ってほしい。	食品衛生法第52条によって乳類販売業、乳類以外では食料品等販売業の営業許可が必要である。東京都の場合、乳類のケース、その他食品のケースそれぞれ手洗器の設置が必要で配管、排水工事によるコストアップで困っている。この規制は、牛乳が紙のフタ付き瓶で販売されていた旧時代の遺物であり、手洗器不要の緩和を御願しいたい。また、都道府県、保健所毎に許可条件が違っている場合(水産加工物で冷蔵庫内温度計が必要など)も多く、この許可条件の統一を図ってほしい。	

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	管理コード	制度の所管官庁	項目	要望管理番号	要望事項管理番号	要望事項補助番号	要望主体名	要望事項番号	要望事項(事項名)	具体的要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	その他(特記事項)
薬事法第24条	医薬品の販売を行うためには、薬局、一般販売業、薬種商販売業等の許可が必要	C		医薬品は、その服用によって重篤な副作用の生じ得るものであり、また過量使用による有害作用や他の医薬品等との併用による相互作用等が生じるおそれがあることから、薬剤師等の専門家が店舗に常駐し、対面において情報提供や相談応需等を行うべきものであり、専門家の関与の全くない一般小売店での販売という選択肢はないと考えている。また、平成15年6月27日付け閣議決定「基本方針2003」を受け、全ての一般用医薬品を対象に、薬理作用等が緩和でないものか否か及び販売に当たって専門家による情報提供が必要か否かの観点から検討が行われ、安全上特に問題のないものとして、371品目が選定され、医薬部外品として一般小売店での販売が可能となったところであるが、品目の選定は、医学・薬学等の専門家により、最新の資料に基づき、十分な時間をかけて行われたものであり、これ以上の検討は予定していない。なお、一般用医薬品の販売の在り方について現在厚生科学審議会医薬品販売制度改正検討部会において検討しているところであり、本年秋頃を目処に部会の意見をとりまとめる予定である。		ZA130161	厚生労働省	コンビニエンスストアでの医薬品販売の拡大	5123	5123A011	1	日本ニュービジネス協議会連合会	11	コンビニエンスストアでの医薬品販売の拡大	すでに371の医薬品が医薬部外品扱いとなり、コンビニエンスストアでの販売が可能となったが、湿布薬、目薬、アルコールを含む絆はあ客さまの問い合わせが多く、ニーズの高いものでありながら、コンビニエンスストアでの販売が許可されていない。身近で年中無休、24時間営業のコンビニエンスストアで、多くの国民が服用、使用の正しい知識を有しているこれらの医薬品販売の規制緩和をお願いする。	すでに371の医薬品が医薬部外品扱いとなり、コンビニエンスストアでの販売が可能となったが、湿布薬、目薬、アルコールを含む絆はあ客さまの問い合わせが多く、ニーズの高いものでありながら、コンビニエンスストアでの販売が許可されていない。深夜、早朝での急な痛みに伴い、これらの業による応急措置が求められるケースが多いが、身近で年中無休、24時間営業のコンビニエンスストアで、多くの国民が服用、使用の正しい知識を有しているこれらの医薬品販売の規制緩和をお願いする。	すでに371の医薬品が医薬部外品扱いとなり、コンビニエンスストアでの販売が可能となったが、湿布薬、目薬、アルコールを含む絆はあ客さまの問い合わせが多く、ニーズの高いものでありながら、コンビニエンスストアでの販売が許可されていない。身近で年中無休、24時間営業のコンビニエンスストアで、多くの国民が服用、使用の正しい知識を有しているこれらの医薬品販売の規制緩和をお願いする。	
介護支援専門員に関する省令(平成10年厚生省令第53号)、介護支援専門員養成研修事業の実施について(平成11年老第316号)	介護支援専門員実務研修受講試験の受験資格について、看護補助者は療養病床その他準ずる施設での実務経験が認められている。	A		介護支援専門員受験資格における看護補助者の取扱いについては、医療法に規定する療養病床の病棟等、老人保健法(旧法)で規定する看護強化病床の病棟等、介護力を強化した病棟等、介護療養型医療施設において看護の補助の業務に従事し、その主たる業務が介護等の業務を行っている者であれば、介護支援専門員の受験資格である実務経験として認めている。また、急性期病院における看護助手については、実務経験としては認められていない。しかしながら、急性期病院の看護助手においても、介護等の業務を行っていることが考えられるので、当該病院が主に介護に従事しているものと認める者については、当該試験の実務経験を含めることとしたい。なお、実施時期については、本年度は都道府県における試験の準備等が始まっていることも考慮し、平成18年度から実施したいと考えている。		ZA130162	厚生労働省(介護支援専門員の資格取得する際の実務経験に看護助手経験を含めて欲しい)	介護支援専門員(ケアマネジャー)及び介護福祉士の資格取得する際の実務経験に看護助手経験を含めてほしい。	5125	5125A001	1	㈱日本教育クリエイト名古屋支社	1	介護支援専門員(ケアマネジャー)及び介護福祉士の資格取得する際の実務経験に看護助手経験を含めてほしい。	現在、介護支援専門員(以下、ケアマネジャーと記す)及び介護福祉士の資格取得する際の対象職種に、急性期及び療養型病院での病棟看護助手も含まれるべきである。	看護助手従事者に対して将来が開けるの、現在医療機関で大変不足している助産師の募集活動が現状より容易になる。さらに、今後のケアマネジャー及び介護福祉士が現状より多くなり、福祉業界の人材不足を解消するにつかりになる。	福祉・介護の利用者ニーズが高くなっていく中で、ケアマネジャー及び介護福祉士の人材不足はま逃れない事実。また、現在、厚生労働省の方針の中でホームヘルパー2級資格の撤廃及び介護福祉士への吸収等が検討されて中で、福祉業界への取得控えが起こっており、福祉業界への就業人口の裾が広がらないのも現実。そのなかで、急性期・及び療養型病院の病棟看護助手業務は、入院患者さんの介助業務が中心にもかかわらず、対象業務になっていない。よって、今後は、対象職種に病棟看護助手をいれる事によって、ケアマネジャー及び介護福祉士の対象人口がふえる。看護助手業務はステップアップしづらい職種であったが、将来性が高い職種となる。比較的若い世代(20~30代)でも、助手を経験し、将来が更なるステップアップする事で、将来より安定的なケアマネジャーおよび介護福祉士として就業することができる。	
指定施設における業務の範囲等及び介護福祉士試験の受験資格に係る介護等の業務の範囲について(昭和62年2月12日社第29号各都道府県知事宛て、厚生省社会局長、厚生省児童家庭局長通知)	介護力強化病床により構成される病棟又は診療所、療養病床により構成される病棟又は診療所(平成9年7月より適用)、指定介護療養型医療施設(療養病床等に限り)、老人性認知症疾患療養病棟(平成11年7月より適用)のいずれかにおいて看護の補助の業務に従事し、その主たる業務が介護等の業務を行っている者であれば、介護福祉士の受験資格である実務経験として認めている。	C		介護福祉士は、専門的知識及び技術をもってその身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者に対する介護及び介護に関する指導を行うものであることから、そのために必要な専門的知識、技能等を習得するため、法律上国家試験の受験資格として、3年以上の介護業務に係る実務経験が必要とされている。そのほか、この種の看護補助者の取扱いについては、平成7年8月の関係省(福祉)による人事権移管に際する行政連携業務に基き(別表)において「特別許可老人介護等の看護補助者の介護等の業務の経験を介護福祉士試験の受験資格として認めること」を決定することとした。また、療養型病院の介護力強化病床により構成される病棟又は診療所、療養病床により構成される病棟又は診療所(平成11年7月より適用)、指定介護療養型医療施設(療養病床等に限り)、老人性認知症疾患療養病棟(平成11年7月より適用)のいずれかにおいて看護の補助の業務に従事し、その主たる業務が介護等の業務を行っている者については、介護福祉士の受験資格である実務経験として認めている。これにより、指定施設のうち療養型病院等の施設における看護補助者について、特別看護老人ホームや介護老人保健施設と併せて介護等の業務に従事している場合は実務経験を幅広く認められているものである。しかしながら、急性期病院については、本業的に看護として介護業務を行うための施設は存在しないことから、実務経験対象施設として受験資格を認めることは困難である。		ZA130163	厚生労働省(介護福祉士の資格取得する際の実務経験に看護助手経験を含めて欲しい)	介護支援専門員(ケアマネジャー)及び介護福祉士の資格取得する際の実務経験に看護助手経験を含めてほしい。	5125	5125A001	2	㈱日本教育クリエイト名古屋支社	1	介護支援専門員(ケアマネジャー)及び介護福祉士の資格取得する際の実務経験に看護助手経験を含めてほしい。	現在、介護支援専門員(以下、ケアマネジャーと記す)及び介護福祉士の資格取得する際の対象職種に、急性期及び療養型病院での病棟看護助手も含まれるべきである。	看護助手従事者に対して将来が開けるの、現在医療機関で大変不足している助産師の募集活動が現状より容易になる。さらに、今後のケアマネジャー及び介護福祉士が現状より多くなり、福祉業界の人材不足を解消するにつかりになる。	福祉・介護の利用者ニーズが高くなっていく中で、ケアマネジャー及び介護福祉士の人材不足はま逃れない事実。また、現在、厚生労働省の方針の中でホームヘルパー2級資格の撤廃及び介護福祉士への吸収等が検討されて中で、福祉業界への取得控えが起こっており、福祉業界への就業人口の裾が広がらないのも現実。そのなかで、急性期・及び療養型病院の病棟看護助手業務は、入院患者さんの介助業務が中心にもかかわらず、対象業務になっていない。よって、今後は、対象職種に病棟看護助手をいれる事によって、ケアマネジャー及び介護福祉士の対象人口がふえる。看護助手業務はステップアップしづらい職種であったが、将来性が高い職種となる。比較的若い世代(20~30代)でも、助手を経験し、将来が更なるステップアップする事で、将来より安定的なケアマネジャーおよび介護福祉士として就業することができる。	

該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の位置	措置の概要(対応策)	その他	管理コード	制度の所管官庁	項目	要望管理番号	要望事項管理番号	要望事項補助番号	要望主体名	要望事項番号	要望事項(事項名)	具体的要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	その他(特記事項)
社会福祉士及び介護福祉士法第40条第2項第1号	介護福祉士国家試験の受験資格である3年以上の実務経験の要件を撤廃することはできない	C		介護福祉士は、専門的知識及び技術をもってその身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者に対する介護及び介護に関する指導を行うものであることから、そのために必要な専門的知識・技能等を習得するため、法律上受験資格として、3年以上介護等の業務についての実務経験を要することとされている。この指摘のホームヘルパー2級資格取得のための養成課程は、介護技術に関する講義・演習、介護実習等と内容とする130時間の研修であり、1650時間で、社会福祉や介護福祉の専門分野に関する個別の講義や介護実習(450時間)、介護技術演習(150時間)等が研修の内容となっている介護福祉士の養成課程と比較しても内容・時間数とも大幅に不足しているものであることから、ホームヘルパー資格取得者について実務経験の要件を撤廃することは適当ではない。		zA130164	厚生労働省	介護福祉士になるにあたりホームヘルパー2級取得者の実務経験を撤廃して欲しい	5125	5125A002	1	㈱日本教育クリエイト名古屋支社	2	介護福祉士になるにあたりホームヘルパー2級取得者の実務経験を撤廃して欲しい	ホームヘルパー2級取得者が介護福祉士の受験をしようとする際、必要となっている3年間の実務経験を撤廃すべきである。	ホームヘルパー2級の資格撤廃・介護福祉士への1体化が検討されている中、ホームヘルパーの資格取得控えが発生しているが、実務経験を撤廃することにより、ホームヘルパー2級の取得者から介護福祉士を志す者も増加する。また、既にホームヘルパー2級を取得している者が受験する事ができるため、介護福祉士の人材不足を緩和することができる。	上記同様、福祉業界の人材不足は福祉業界においては深刻な問題である。その中で今まで福祉業界の底辺を支えていたホームヘルパーの資格を撤廃及び統合されてしまうと、それこそ福祉業界従事者が減少してしまいます。あわせて、若手労働者の確保もさらに難しい業界にも関わらず、何からか門戸をひろげないと、今後の福祉業界は破綻の一手をたどる方向になってしまふ。そうした中で介護福祉士の実務経験(従事期間・時間)を撤廃することで、資格対象者の裾のを広げることができる。若手労働者の確保も容易になる。	
薬事法第14条第1項、第23条の2	医薬品(厚生労働大臣が基準を定めて指定する医薬品及び第23条の2第1項の規定により基準を定めて指定する体外診断用医薬品を除く)、医療機器(一般医療機器及び同項の規定により指定する管理医療機器を除く)等の製造販売をしようとする者は、品目ごとに製造販売についての厚生労働大臣の承認を受けなければならない。厚生労働大臣が基準を定めて指定する管理医療機器又は体外診断用医薬品の製造販売をしようとする者は、品目ごとに登録認証機関の認証を受けなければならない。	e		未承認の医薬品、医療機器は、医師主導を含む治験において使用することができる。		zA130165	厚生労働省	最新医療器材試用システム化による医療の質的向上	5127	5127A001	1	近藤歯科	1	最新医療器材試用システム化による医療の質的向上	厚生労働省による既存の体制を維持しながら、現制度の審査機構では対応不可能といえる最先端医療に付随する医薬品・医療機器・歯科器材を試用出来る環境を整える。海外の医薬品・医療機器・および歯科器材の手続き簡素化。医療・歯科医療においては器材がなくては対応できないが、承認を得ることができた段階では時代遅れの器材となる場合が散見される。具体的には何らかの新組織を設立による管理が必要と思われる。	・厚生労働省の承認を得ていない最新鋭の医薬品・医療機器・歯科器材を試用できる体制を整えることを主目的とする。 ・但し一定の基準をクリアした医師・歯科医師等に限定する必要があるため、資格審査が必須となる。 ・上記基準作りに関しては、厚生労働省を含めた諸者間で充分検討の上で設定することとする。 ・基準の検討および資格付与に関しては、何らかの新たな組織等により施行・管理される。 ・上記の対象となる品目に関しては、生産国・販売国の安全基準が満たされていることを必要条件とする。 ・安全性が懸念される場合は、管理組織により中止勧告を含め強制的に試用を中断させることを可能とする。 ・対象となる品目の試用に関して問題が生じた場合は、厚生労働省ではなく試用者が個人的に負う事とするため、資格審査をクリアした試用者は損害賠償等を目的とした保険に加入することが前提となる。 ・新管理組織の設立が必要。独立行政法人医薬品医療機器総合機構において対応部門を新生する事も対応法の一つといえるが、一行政法人で二通りの基準となるため困難が予想される。	日本の臨床現場において、使用出来る医薬品・医療機器・歯科器材が厳しく制限されていることを主因として、グローバルスタンダードから遅れを生じつつある。現状で顕在化している例として、診療レベルの低下、海外からの留学生的減少、海外器材メーカー等がコスト削減の等が起きており、今後更に連鎖的にこの傾向が下方に向かうことが懸念される。医療後進国の枠内に入り込む可能性が大である。厚生労働省の権限枠を越え、更に外国からの経済摩擦を減少させることに繋がり、波及される国内の経済効果も見込めるはずである。この提案は個人で経済的利潤を得る目的ではなく、経済大国といわれる日本が医療レベルでも大国と言われるように、そして厚生労働省を非難させたくないため提出した。	医師の場合は伝聞で困っている声を聞くのみだが、歯科医療においては切実な問題となりつつあることは事実で、世界各国の歯科医・器材メーカーから日本が見放されつつある。また実際に日本の歯科医療レベルの質点が指摘される。最新の器材を使用出来ないという現実が要因として作用し、数年遅れの治療をせざるを得ないのは明白である。更に外国からの経済摩擦を減少させることに繋がり、波及される国内の経済効果も見込めるはずである。この提案は個人で経済的利潤を得る目的ではなく、経済大国といわれる日本が医療レベルでも大国と言われるように、そして厚生労働省を非難させたくないため提出した。
墓地、埋葬等に関する法律第5条 国民年金法第5条の3	埋葬、火葬又は改葬を行おうとする者は、市町村長の許可を受けなければならない。 市町村が行う国民年金に関する事務は、平成13年度までは国の機関委任事務とされ、平成14年度以降は法定受託事務とされている。	c		・市区町村が行う国民年金の事務は、地方自治法に規定する法定受託事務であることから、当該事務を民間事業者へ委託することが可能かどうかについては、地方自治法第153条との関係があり、厚生労働省として判断すべき立場にない。 ・市町村が行うとされる事務を民間事業者へ委託することにより、各種の個人情報について、民間事業者が日常的に取り扱うことになるが、その可否等について検討が必要。例えば、保険料免除申請、障害基礎年金の裁定請求等については、本人の所得等を市町村民税課税台帳等から確認する必要があり、市町村民税課税台帳等の閲覧を民間事業者に認めるかどうかについての判断も必要。		zA130166	総務省 法務省 厚生労働省	市町村窓口事務の民営化事業	5091	5091A001	1	つくば市	1	市町村窓口事務の民営化事業	戸籍事務や住民基本台帳等一般的に市町村の窓口で行われている事務について、民間企業等への業務委託又は民間人による事務の執行を行うことを目的として関係する法規制等の緩和及びこれに必要な制度の確立等を求める。	一般的に市町村の窓口で行っている戸籍に関する事務や住民基本台帳に関する事務、あるいは、墓地、埋葬等に関する法律に基づく事務等について、交付業務や諸証明の発行、及び、戸籍簿や各種台帳等への記載などの事務について、民間に委ねる。	法定受託事務である戸籍法に基づく各種事務や住民基本台帳法に基づく事務等については、市町村長の執行する事務として定められているが、これを民間企業等への委託又は民間人の活用等により、窓口事務に係るコストの削減を図り、更に民間のノウハウを窓口サービス等にいかしていくことにより行政サービスの質的向上及び市民満足度の向上を目指す。	窓口事務等の民間開放に当たっては、特に個人情報の漏洩や悪用等に留意し、必要な措置を講ずることが求められる。