

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130001	厚生労働省 金融庁	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	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 金融庁	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	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。					

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
zA130001	厚生労働省 金融庁	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	2	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 ちの運用関連業務の兼務禁止を緩和す る。兼務禁止の緩和に際しては、営業担 当者が加入者に対して中立的な立場で 運用関連業務を行うことを前提とする。	確定拠出年金業務を取り扱う金融機関 の体制整備において、本兼務禁止措置 の緩和は、確定拠出年金の普及に資す るものと考えられる。	継続
zA130001	厚生労働省 金融庁	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	2	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。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130002	厚生労働省	確定拠出年金の年金資産の中途 引出し要件の緩和	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、次期制度改革時の検討課題である。		退職時の資金ニーズが強いにもかかわらず退職後60歳まで受給できない仕組みが、特に退職金からの全面移行のニーズが強い中小企業において、確定給付企業年金制度の普及のネックになっていることを踏まえ、支給要件緩和について再度検討されたい。また、次期制度改革の時期を明示するとともに、可能な措置は次期改正を待たず対応願いたい。	c		確定拠出年金は、あくまでも退職金制度ではなく、老後の所得確保のために導入される年金制度である。次期制度改革時期については、確定拠出年金法附則において、施行(平成13年10月)後5年を経過した場合において、必要があると認めるときは検討を加え、必要な措置を講ずる旨の検討規定が置かれているが、具体的な改正の時期は今後の検討等によるので、現時点で確定することは困難である。支給要件等は法律において規定されており、その緩和には法改正が必要である。
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	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、次期制度改革時の検討課題である。		退職時の資金ニーズが強いにもかかわらず退職後60歳まで受給できない仕組みが、特に退職金からの全面移行のニーズが強い中小企業において、確定給付企業年金制度の普及のネックになっていることを踏まえ、支給要件緩和について再度検討されたい。また、次期制度改革の時期を明示するとともに、可能な措置は次期改正を待たず対応願いたい。	c		確定拠出年金は、あくまでも退職金制度ではなく、老後の所得確保のために導入される年金制度である。次期制度改革時期については、確定拠出年金法附則において、施行(平成13年10月)後5年を経過した場合において、必要があると認めるときは検討を加え、必要な措置を講ずる旨の検討規定が置かれているが、具体的な改正の時期は今後の検討等によるので、現時点で確定することは困難である。支給要件等は法律において規定されており、その緩和には法改正が必要である。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
zA130002	厚生労働省	確定拠出年金の年金資産の中途 引出し要件の緩和	5032	5032A021	1	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 資産の中途引出しを行うことを可能とす る。	確定拠出年金は、国民が公的年金に上 乗せして自己の老後生活資金を確保す るため税制優遇措置を付して設けられて いる制度であるため、受給は原則60歳 以降とされており、中途引出しは、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 態が生じて中途引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歳に到達するまで受給を待たなけれ ばならない。今般、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こと があるが、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 できるようになり、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
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	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 上での年金資産の取り崩し、年金資 産を担保としたローン制度を認めるよ うにしていただきたい。	確定拠出年金の制度普及が図られる。 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。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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、6 0歳前の中途引き出しは認めていな 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、次期制度改革時の検討課題であ る。		退職時の資金ニーズが強いにもかか わらず退職後60歳まで受給できない 仕組みが、特に退職金からの全面移行 のニーズが強い中小企業において、確 定給付企業年金制度の普及のネックに なっていることを踏まえ、支給要件緩和 について再度検討されたい。 また、次期制度改革の時期を明示する とともに、可能な措置は次期改正を待 たず対応願いたい。	c		確定拠出年金は、あくまでも退職金制 度ではなく、老後の所得確保のために 導入される年金制度である。次期制度 改正時期については、確定拠出年金法 附則において、施行(平成13年10月)後 5年を経過した場合において、必要があ ると認めるときは検討を加え、必要な措 置を講ずる旨の検討規定が置かれて いるが、具体的な改正の時期は今後の 検討等によるので、現時点で確定する ことは困難である。 支給要件等は法律において規定されて おり、その緩和には法改正が必要であ 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	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、6 0歳前の中途引き出しは認めていな 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、次期制度改革時の検討課題であ る。		退職時の資金ニーズが強いにもかか わらず退職後60歳まで受給できない 仕組みが、特に退職金からの全面移行 のニーズが強い中小企業において、確 定給付企業年金制度の普及のネックに なっていることを踏まえ、支給要件緩和 について再度検討されたい。 また、次期制度改革の時期を明示する とともに、可能な措置は次期改正を待 たず対応願いたい。	c		確定拠出年金は、あくまでも退職金制 度ではなく、老後の所得確保のために 導入される年金制度である。次期制度 改正時期については、確定拠出年金法 附則において、施行(平成13年10月)後 5年を経過した場合において、必要があ ると認めるときは検討を加え、必要な措 置を講ずる旨の検討規定が置かれて いるが、具体的な改正の時期は今後の 検討等によるので、現時点で確定する ことは困難である。 支給要件等は法律において規定されて おり、その緩和には法改正が必要であ る。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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	<p>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)。</p> <p>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。</p>		<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>脱退一時金を受給できる要件は、通算拠出期間が3年以下の場合または資産額が50万円以下で制度上掛金を納められない場合となっている。</p> <p>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。</p>
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	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	<p>・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。</p> <p>・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。</p>		<p>・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引出しを希望する可能性が高いと考える。</p> <p>・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。</p>	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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、次期制度改革時の検討課題である。		退職時の資金ニーズが強いにもかかわらず退職後60歳まで受給できない仕組みが、特に退職金からの全面移行のニーズが強い中小企業において、確定給付企業年金制度の普及のネックになっていることを踏まえ、支給要件緩和について再度検討されたい。また、次期制度改革の時期を明示するとともに、可能な措置は次期改正を待たず対応願いたい。	c		確定拠出年金は、あくまでも退職金制度ではなく、老後の所得確保のために導入される年金制度である。次期制度改革時期については、確定拠出年金法附則において、施行(平成13年10月)後5年を経過した場合において、必要があると認めるときは検討を加え、必要な措置を講ずる旨の検討規定が置かれているが、具体的な改正の時期は今後の検討等によるので、現時点で確定することは困難である。支給要件等は法律において規定されており、その緩和には法改正が必要である。
zA130002	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(確定拠出年金の年金資産の中途引き出し要件の緩和)	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、次期制度改革時の検討課題である。		退職時の資金ニーズが強いにもかかわらず退職後60歳まで受給できない仕組みが、特に退職金からの全面移行のニーズが強い中小企業において、確定給付企業年金制度の普及のネックになっていることを踏まえ、支給要件緩和について再度検討されたい。また、次期制度改革の時期を明示するとともに、可能な措置は次期改正を待たず対応願いたい。	c		確定拠出年金は、あくまでも退職金制度ではなく、老後の所得確保のために導入される年金制度である。次期制度改革時期については、確定拠出年金法附則において、施行(平成13年10月)後5年を経過した場合において、必要があると認めるときは検討を加え、必要な措置を講ずる旨の検討規定が置かれているが、具体的な改正の時期は今後の検討等によるので、現時点で確定することは困難である。支給要件等は法律において規定されており、その緩和には法改正が必要である。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
zA130002	厚生労働省(確定拠出年金の年金資金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	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) <a href="http://www.enkt.org/">http://www.enkt.org/</a>	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助産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。	
zA130002	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(確定拠出年金の年金資産の中途引き出し要件の緩和)	5095	5095A008	2	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。	



全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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、次期制度改革時の検討課題である。		退職時の資金ニーズが強いにもかかわらず退職後60歳まで受給できない仕組みが、特に退職金からの全面移行のニーズが強い中小企業において、確定給付企業年金制度の普及のネックになっていることを踏まえ、支給要件緩和について再度検討されたい。また、次期制度改革の時期を明示するとともに、可能な措置は次期改正を待たず対応願いたい。	c		確定拠出年金は、あくまでも退職金制度ではなく、老後の所得確保のために導入される年金制度である。次期制度改革時期については、確定拠出年金法附則において、施行(平成13年10月)後5年を経過した場合において、必要があると認めるときは検討を加え、必要な措置を講ずる旨の検討規定が置かれているが、具体的な改正の時期は今後の検討等によるので、現時点で確定することは困難である。支給要件等は法律において規定されており、その緩和には法改正が必要である。
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	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、次期制度改革時に検討すべき事項である。		米国において認められていることや、財形年金制度からの移行を進める観点、また自助努力による年金制度の拡充を促進する観点が必要である。高齢化が進捗するなかで老後の生活資金の確保は重要性を増しており、早急に、積極的な検討をお願いしたい。今後の具体的な検討スケジュールを示されたい。	c		次期制度改革時期については、確定拠出年金法附則において、施行(平成13年10月)後5年を経過した場合において、必要があると認めるときは検討を加え、必要な措置を講ずる旨の検討規定が置かれているが、具体的な改正の時期は今後の検討等によるので、現時点で確定することは困難である。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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。	
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	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。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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。		米国において認められていることや、財形年金制度からの移行を進める観点、また自助努力による年金制度の拡充を促進する観点が必要である。高齢化が進化するなかで老後の生活資金の確保は重要性を増しており、早急に、積極的な検討をお願いしたい。今後の具体的な検討スケジュールを示されたい。	c		次期制度改正時期については、確定拠出年金法附則において、施行(平成13年10月)後5年を経過した場合において、必要があると認めるときは検討を加え、必要な措置を講ずる旨の検討規定が置かれているが、具体的な改正の時期は今後の検討等によるので、現時点で確定することは困難である。
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	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。		米国において認められていることや、財形年金制度からの移行を進める観点、また自助努力による年金制度の拡充を促進する観点が必要である。高齢化が進化するなかで老後の生活資金の確保は重要性を増しており、早急に、積極的な検討をお願いしたい。今後の具体的な検討スケジュールを示されたい。	c		次期制度改正時期については、確定拠出年金法附則において、施行(平成13年10月)後5年を経過した場合において、必要があると認めるときは検討を加え、必要な措置を講ずる旨の検討規定が置かれているが、具体的な改正の時期は今後の検討等によるので、現時点で確定することは困難である。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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、企業による拠出しか認められておらず、個人が上乗せ拠出できない。	
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	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か認められず、本人拠出ができない。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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。		米国において認められていることや、財形年金制度からの移行を進める観点、また自助努力による年金制度の拡充を促進する観点が必要である。高齢化が進展するなかで老後の生活資金の確保は重要性を増しており、早急に、積極的な検討をお願いしたい。今後の具体的な検討スケジュールを示されたい。	c		次期制度改正時期については、確定拠出年金法附則において、施行(平成13年10月)後5年を経過した場合において、必要があると認めるときは検討を加え、必要な措置を講ずる旨の検討規定が置かれているが、具体的な改正の時期は今後の検討等によるので、現時点で確定することは困難である。
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)	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。		米国において認められていることや、財形年金制度からの移行を進める観点、また自助努力による年金制度の拡充を促進する観点が必要である。高齢化が進展するなかで老後の生活資金の確保は重要性を増しており、早急に、積極的な検討をお願いしたい。今後の具体的な検討スケジュールを示されたい。	c		次期制度改正時期については、確定拠出年金法附則において、施行(平成13年10月)後5年を経過した場合において、必要があると認めるときは検討を加え、必要な措置を講ずる旨の検討規定が置かれているが、具体的な改正の時期は今後の検討等によるので、現時点で確定することは困難である。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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) <a href="http://www.enkt.org/">http://www.enkt.org/</a>	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。	
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	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。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130004	厚生労働省	確定拠出年金の拠出限度額引上げ	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。		施行後の活用状況を見守る必要があるとの回答であるが、改正に伴う引上げ額自体が老後の安定した生活を保障するには不十分である。老後の生活保障の確保を支援するためには、早期に拠出限度額を大幅に引き上げるべきである。	c		平成16年10月の引上げは、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たものである。引上げ後間もないこともあり、現段階においては、引上げ後の限度額の活用状況等を見守る必要がある。
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	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。		施行後の活用状況を見守る必要があるとの回答であるが、改正に伴う引上げ額自体が老後の安定した生活を保障するには不十分である。老後の生活保障の確保を支援するためには、早期に拠出限度額を大幅に引き上げるべきである。	c		平成16年10月の引上げは、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たものである。引上げ後間もないこともあり、現段階においては、引上げ後の限度額の活用状況等を見守る必要がある。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
zA130004	厚生労働省	確定拠出年金の拠出限度額引上げ	5040	5040A020	1	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。	
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	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。		<p>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。</p>	<p>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従業員の場合、月額1万8千円となっている。</p>



全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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1 6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。		施行後の活用状況を見守る必要があ るとの回答であるが、改正に伴う引上 げ額自体が老後の安定した生活を保 障するには不十分である。老後の生活 保障の確保を支援するためには、早期 に拠出限度額を大幅に引き上げるべき である。	c		平成16年10月の引上げは、年金制度 改正における公的年金の給付水準の 見直し等を踏まえたものである。引上げ 後間もないこともあり、現段階において は、引上げ後の限度額の活用状況等 を見守る必要がある。
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)	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1 6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。		施行後の活用状況を見守る必要があ るとの回答であるが、改正に伴う引上 げ額自体が老後の安定した生活を保 障するには不十分である。老後の生活 保障の確保を支援するためには、早期 に拠出限度額を大幅に引き上げるべき である。	c		平成16年10月の引上げは、年金制度 改正における公的年金の給付水準の 見直し等を踏まえたものである。引上げ 後間もないこともあり、現段階において は、引上げ後の限度額の活用状況等 を見守る必要がある。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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) <a href="http://www.enkt.org/">http://www.enkt.org/</a>	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。	
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	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。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130004	厚生労働省	確定拠出年金の拠出限度額の更なる拡大	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。 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。		施行後の活用状況を見守る必要があるとの回答であるが、改正に伴う引上げ額自体が老後の安定した生活を保障するには不十分である。老後の生活保障の確保を支援するためには、早期に拠出限度額を大幅に引き上げるべきである。 特に個人型(2号)は180,000円から216,000円へ拡大したに過ぎない、少なくとも企業型(企業無)と同額になるよう限度額の拡大を検討願いたい。限度額引き上げが個人の自助努力を促し、制度の普及を促進するものと考ええる。	c		平成16年10月の引上げは、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たものである。引上げ後間もないこともあり、現段階においては、引上げ後の限度額の活用状況等を見守る必要がある。
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)	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。		専業主婦(第3号被保険者)、公務員にも制度加入を認めることによって、確定拠出年金制度のポータビリティを確保することが、制度の普及につながることから、引き続き検討いただきたい。今後の具体的な検討スケジュールを示されたい。	c		第3号被保険者や公務員については、確定拠出年金においてのみならず、公的年金制度における位置付けや共済制度の在り方等も踏まえて検討すべき事項であるが、具体的な改正の時期は今後の検討等によるので、現時点で確定することは困難である。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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	
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	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。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130005	厚生労働省	確定拠出年金の加入対象者の拡大	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。		専業主婦(第3号被保険者)、公務員にも制度加入を認めることによって、確定拠出年金制度のポータビリティを確保することが、制度の普及につながることから、引き続き検討いただきたい。今後の具体的な検討スケジュールを示されたい。	c		第3号被保険者や公務員については、確定拠出年金においてのみならず、公的年金制度における位置付けや共済制度の在り方等も踏まえて検討すべき事項であるが、具体的な改正の時期は今後の検討等によるので、現時点で確定することは困難である。
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)	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。		専業主婦(第3号被保険者)、公務員にも制度加入を認めることによって、確定拠出年金制度のポータビリティを確保することが、制度の普及につながることから、引き続き検討いただきたい。今後の具体的な検討スケジュールを示されたい。 なお、要望者によれば、既に確定拠出年金を導入した企業の組合員からは、本件についての要望が強く出されている。雇用形態の急速に変化してきている中、本件に対するニーズも急速に高まってきているとの認識である。	c		第3号被保険者や公務員については、確定拠出年金においてのみならず、公的年金制度における位置付けや共済制度の在り方等も踏まえて検討すべき事項であるが、具体的な改正の時期は今後の検討等によるので、現時点で確定することは困難である。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
zA130005	厚生労働省	確定拠出年金の加入対象者の拡大	5053	5053A052	1	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。
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	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。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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、中途引出し要件の緩和	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	確定拠出年金の老齢給付金の支給要件の緩和	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。		60歳前の数ヶ月に限定するのではなく、50歳以上の従業員の加入を阻害する要因になっており、50歳以上の従業員について、特例を認める等の検討を再度いただきたい。	c		貯蓄との区別の観点から、給付には、最初の拠出から一定期間の経過が必要である。50歳以降に加入した場合であっても、遅くとも65歳までには受給できることになっており、特例を認める必要性はないと考えている。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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、中途引出し要件の緩和	5079	5079A006	1	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) <a href="http://www.enkt.org/">http://www.enkt.org/</a>	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も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助産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。	
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	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。	



全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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)	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。		60歳前の数ヶ月に限定するのではなく、50歳以上の従業員の加入を阻害する要因になっており、50歳以上の従業員について、特例を認める等の検討を再度いただきたい。	c		貯蓄との区別の観点から、給付には、最初の拠出から一定期間の経過が必要である。50歳以降に加入した場合であっても、遅くとも65歳までには受給できることになっており、特例を認める必要性はないと考えている。
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」	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、手続きが煩雑となり、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。					

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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受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。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。	
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	4	(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関し、適用範囲の見直しを行っていただきたい。株式公開企業で極めて多数の外国機関投資家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%以上となってしま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買の結果、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や対外直接投資の届出の必要性が変動するとすれば、いたずらな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。		

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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。					
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	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。 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。 (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ため、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。		(2)現行では、給付減額を行う場合の障害になっており、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。 年金制度の維持のため、労使合意のう えやむを得ず減額を行うにもかかわらずさらに財政を悪化させる方向に向かうことは回避しなければならない。受給者が最も受け入れやすく、また財政上も影響を最小限に止められるのは、従前の選択一時金額を選択肢とすることであり、認めていただきたい。	c	(2)現行の制度は、既に発生している受給権分について、財産権確保の観点から、減額前の給付現価と等価な一時金を保証するものである。選択一時金は、上限は設定されているが、下限が設定されておらず、一般に年金の現価よりも小さいことから、これを選択可能とすることは適切でないと考えている。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	4	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関し、適用範囲の見直しを行っていただきたい。株式公開企業で極めて多数の外国機関投資家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%以上となってしま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る。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買の結果、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、いたづらに混乱を招き、不用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。	
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	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) <a href="http://www.enkt.org/">http://www.enkt.org/</a>	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(代議員会決議)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得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。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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)	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。		現行では、給付減額を行う場合の障害になっており、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。 年金制度の維持のため、労使合意のうねやむを得ず減額を行うにもかかわらずさらに財政を悪化させる方向に向かうことは回避しなければならない。受給者が最も受け入れやすく、また財政上も影響を最小限に止められるのは、従前の選択一時金額を選択肢とすることであり、認めていただきたい。	c		現行の制度は、既に発生している受給権分について、財産権確保の観点から、減額前の給付現価と等価な一時金を保証するものである。選択一時金は、上限は設定されているが、下限が設定されておらず、一般に年金の現価よりも小さいことから、これを選択可能とすることは適切でないと考えている。
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	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、給付減額の手続きや理由について、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。		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と考えられることから、各年金制度における給付引下げについて、基本的に労使合意さえあれば、給付引下げの理由は問わないものとすべきである。	c		加入者や受給者等(特に、給付の減額に同意していない者)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。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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	給付減額時に受給(権)者が希望した場合の一時金清算については、制度上の選択一時金額とすることを認めるべきである。		退職一時金からの移行が一般的である実態を踏まえると、希望者に対する一時金清算を行う場合、労使が退職一時金として認識している制度上の選択一時金を用いるのが妥当である。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。
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	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	各年金制度における給付引下げについて、基本的に労使合意さえあれば、給付引下げの理由は問わないものとしていただきたい。		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、基本的に合意さえあれば、各企業労使が自主的に給付引下げの意思が決定ができる基準の検討をお願いしたい。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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、給付減額の手続きや理由について、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。		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と考えられることから、各年金制度における給付引下げについて、基本的に労使合意さえあれば、給付引下げの理由は問わないものとすべきである。	c		加入者や受給者等(特に、給付の減額に同意していない者)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。
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	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、高度の専門的な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」がまれにし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、このような事象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。		要望者は、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)」における改正だけでは不十分として更なる緩和を要望しているものである。法施行直後であるという点は理解できるが、検討時期を示すことについての可否を改めて検討いただきたい。	c		労働基準法の一部を改正する法律(平成15年法律第104号)附則第3条において、「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ことから、改正後3年を経過した段階で検討を行うこととしている。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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	各年金制度における給付引下げについて、基本的に労使合意さえあれば、給付引下げの理由は問わないものとするべきである。		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ない。
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	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年とするべきである。		有期雇用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ない。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・民間開放要望」に対する各省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おく場合は、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの他は、3年(専門的知識であって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締結してはならない。



全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130009	厚生労働省	有期労働契約に係る規制の緩和	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、高度の専門的な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・向上させていくために、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、就業態様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考えます。 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、当該改正に対処する、国会における改正法案の審議過程において、「常用労働者が有期契約労働者へ置き換えられるといった常用代替や、事実上の若年定年制につながるおそれがあるのではないか」といった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。		要望者は、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)」における改正だけでは不十分として更なる緩和を要望しているものである。法施行直後であるという点は理解できるが、検討時期を示すことについての可否を改めて検討いただきたい。	C		労働基準法の一部を改正する法律(平成15年法律第104号)附則第3条において、「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ことから、改正後3年を経過した段階で検討を行うこととしている。
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】	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を認めると、確定拠出年金は60歳から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う問題等を踏まえ、次期制度改正時に検討。		回答のとおり、自営業者との公平性の観点や貯蓄との整合性の問題はありますが、雇対法が65歳までの雇用を旨とし、公的年金、確定給付企業年金が65歳年金開始を定める状況下で、60歳を超えて引き続き従事するものが加入可能な措置が労使合意の上、取り扱えることが望ましい。今後の検討実施の具体的なスケジュールを示されたい。	C		確定拠出年金法附則において、施行(平成13年10月)後5年を経過した場合において、必要があると認めるときは検討を加え、必要な措置を講ずる旨の検討規定が置かれているが、具体的には今後の検討等によるので、現時点では確定することは困難である。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
zA130009	厚生労働省	有期労働契約に係る規制の緩和	5085	5085A002	1	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	働く側の立場からは、就業意識の多様化に対応するため選択肢の拡大が望まれ、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答えられない。	平成16年11月度の再要望
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	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いる。特に、処遇面で60歳前との連続性を維持しつつ定年延長を行うような場合は、確定拠出年金の掛金拠出のみが60歳時点で打ち切られることとなり、バランスを失し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。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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 加入を認めると、確定拠出年金は60歳 から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う問題等 を踏まえ、次期制度改正時に検討。		回答のとおり、自営業者との公平性の 観点や貯蓄との整合性の問題はある が、雇対法が65歳までの雇用を目的と し、公的年金、確定給付企業年金が65 歳年金開始を定める状況下で、60歳を 超えて引き続き従事するものが加入可 能な措置が労使合意の上、取り扱える ことが望ましい。今後の検討実施の具 体的なスケジュールを示されたい。	c		確定拠出年金法附則において、施行 (平成13年10月)後5年を経過した場合 において、必要があると認めるときは検 討を加え、必要な措置を講ずる旨の検 討規定が置かれているが、具体的には 今後の検討等によるので、現時点では 確定することは困難である。
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	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 る等の点を助案し、検討する。					

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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) <a href="http://www.enkt.org/">http://www.enkt.org/</a>	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いる。特 に、処遇面で60歳前との連続性を維持 しつつ定年延長を行うような場合は、確 定拠出年金の掛金拠出のみが60歳時 点で打ち切られることとなり、バランス を失し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歳以下の規約で確 定する時期」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。	
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	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	・確定拠出年金法第26条では、企業型 運用関連運用管理機関等が、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。 ・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 連運用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 確認し、省令に明記していただきたい。		・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。 ・当該投資信託の償還については、企業型 運用関連運用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、企業型運用関連運用管理機関等が専 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 運用関連運用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。 ・なお、企業型運用関連運用管理機関等は、 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用管理機関・資産 管理機関との連携のもとに取り纏めを行うこ 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。 ・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。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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の明記【新規】	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。		今後の具体的な検討実施スケジュールを示されたい。	b		平成17年度中に措置する予定
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	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。		出向先事業所に対して、当該出向者のみを加入させる年金制度を実施させることは実務上困難であると考え、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。	d		確定給付企業年金及び確定拠出年金は、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。出向先事業所において、出向者のみを加入させている事例は存在する。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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の明記【新規】	5053	5053A058	1	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の明記【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」には該当しないこと、を確認し、省令に明記することを要望する。	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。
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	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	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。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。		確定給付企業年金制度および確定拠出年金制度は、退職金の一部として導入されることが多いにも関わらず、企業外への出向者は一旦脱退扱いとなることにより、企業は当該従業員の出向期間について掛金の拠出ができず、また、確定給付企業年金の場合は従業員の掛金拠出も停止される。企業側、従業員側の双方にとって不利益となるおそれがある。出向先事業所を出向元事業所とともに確定給付企業年金の適用事業所とする措置により対応することは可能であるが、ごく一部の出向者のために出向先を適用事業所とすることを行わないケースも多く、労使合意により出向元での加入を要望する。	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適用となっていることから、企業外への出向者(出向先の厚生年金被保険者資格を取得する者)は一旦脱退することとなり、制度運営上の制約がある。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	確定給付企業年金法	<p>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。</p> <p>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)</p>	d		<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>		<p>出向先事業所に対して、当該出向者のみを加入させる年金制度を実施させることは実務上困難であると考え、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>	d		<p>確定給付企業年金及び確定拠出年金は、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。</p> <p>出向先事業所において、出向者のみを加入させている事例は存在する。</p>
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】	厚生年金基金令、確定給付企業年金法施行令	<p>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。</p>	d		<p>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。</p>		<p>当該通知名・日付・番号を示されたい。</p>	d		<p>企業年金等の通算措置に係る事務取扱準則について(平成17年7月5日年企発第0705001号)</p>

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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) <a href="http://www.enkt.org/">http://www.enkt.org/</a>	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	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。		(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るが、制度の運営スキームや費用負担等について取扱いが全く異なってしまうため問題が多い。  (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。 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。 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。	
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	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法令の範囲内で労使合意により定めるべきであり、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)



全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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。		当該通知名・日付・番号を示されたい。	d		企業年金等の通算措置に係る事務取扱準則について(平成17年7月5日年企発第0705001号)
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	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り、連合会への移換を任意とすることは困難。 なお、本人から移換の申出があった場合にあっては、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だくこととなっているところ。		2005年10月以降、規約変更有無に関わらず、法令の定めるところにより脱退者はその一時金を連合会に移換する権利を有することになる。労使合意に基づき運営する原則から外れており、想定していない事務の混乱が生じることを懸念する。	c		中途脱退者が受給する脱退一時金に年金化の途を開くため法律改正により措置したもの。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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) <a href="http://www.enkt.org/">http://www.enkt.org/</a>	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、税法上等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。	
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	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) <a href="http://www.enkt.org/">http://www.enkt.org/</a>	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、規約で定める場合に限り実施できるものとすべきである。		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。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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】	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		<p>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り、連合会への移換を任意とすることは困難。</p> <p>なお、本人から移換の申出があった場合にあっては、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。</p>		2005年10月以降、規約変更有無に関わらず、法令の定めるところにより脱退者はその一時金を連合会に移換する権利を有することになる。労使合意に基づき運営する原則から外れており、想定していない事務の混乱が生じることを懸念する。また、米国のIRAのような仕組みの導入について、至急検討に着手すべきである。	c		中途脱退者が受給する脱退一時金に年金化の途を開くため法律改正により措置したもの。
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	確定給付企業年金法、厚生年金保険法、関連政省令・通知	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・60歳以上65歳以下の規約で定める年齢に達したとき</li> <li>・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</li> </ul>	c	~	次期制度改正時に検討。		(本項目は、要望事項管理番号5071A014・管理コードzA130016(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)と統合の上、回答されたい。)			

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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】	<p>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。</p> <p>なお、通算機能を担う組織は、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。</p>		<p>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。</p> <p>また、ポータビリティの運営は個人の自己責任を原則とするべきであり、参加も制度や企業ベースでなく、個人の自由意志でなされるのが適当である。その通算を担う組織も、独立性・透明性を重視した組織・スキームの構築を検討してゆくべきである。</p>	<p>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受換については、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)</p>
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	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	<p>・確定給付企業年金では、適格退職年金や退職一時金において認められている加入資格、給付設計等の要件について適用できないものがある。また、キャッシュバランスプランに係る要件、老齢給付金支給要件、選択一時金支給要件等により、円滑な制度移行や、高齢者に係る勤労形態の多様化への対応に支障をきたすケースが生じている。</p> <p>・退職一時金制度や適格退職年金からの円滑な移行を促進するために、以下の項目についての制限を緩和ないし弾力化すること。</p> <p>加入者期間・加入待期間に係る制限の緩和</p> <p>給付における完全調整の容認</p> <p>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)</p> <p>確定給付企業年金法における老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ことを可能とすること。)</p> <p>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。)</p>		<p>・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、拡充への基盤を整備するもの。</p> <p>・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。</p> <p>・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。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。</p> <p>・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は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。</p>	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	確定給付企業年金法	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・60歳以上65歳以下の規約で定める年齢に達したとき</li> <li>・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</li> <li>・20年を超える加入期間を老齢給付金の給付を受けるための要件として定めてはならない。</li> </ul> <p>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。</p>	c, d		<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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&gt;年金」となるような取扱いが認められない。</p>		<p>確定給付企業年金制度は企業の退職金制度を移行させているケースが多いが、退職金制度等の福利厚生制度は個々の企業の実態ごとに異なる。それぞれの企業の実態に沿った制度設計を可能とすることが、より実効性の高い従業員の老後保障を可能にするものと考え、より、実効性のある老後保障を実現すべく、要望に沿った検討をお願いしたい。</p> <p>例外的な措置とはいえず、年齢50歳0ヶ月で退職した場合は即座に年金開始が可能であるが、年齢49歳11ヶ月で退職したような場合は年齢60歳まで年金開始をすることができないという支給局面での不整合の是正を求めているものである。合理的な制度設計を可能とすべく、要望に沿った検討をお願いしたい。</p> <p>20年以上従事していた者が退職する時点では老齢でないケースもあり、必ずしも20年以上従事していた従業員の受給権保護が従業員の老後の生活の安定につながるものではないと考える。企業の実態に即した制度設計を可能とすべく、要望に沿った検討をお願いしたい。</p> <p>給付額の計算のための給付算定期間では、休職期間を除いた期間とする取扱いが認められているが、支給要件の加入者期間では、休職期間を除いた期間とする取扱いが認められていない。そのため、支給要件と給付額計算で加入者期間の取扱いが相違し、事業主の労働協約等と異なる取扱いをする必要が生じている。休職期間を除いた期間とすることは、合理的な理由があると考えられるため企業等の事態に促した制度設計を可能とすべく、要望に沿った検討をお願いしたい。</p> <p>本要望は「一時金&gt;年金」となる取扱いの容認を主旨とするものではない。現状、脱退一時金と老齢給付金の現価相当額との比較時期が脱退時点とされており、現価相当額は厚生労働大臣の定める率で割り引かれた上で脱退一時金と比較される取扱いとなっている。そのため「脱退一時金 老齢給付金の現価相当額」の要件を確保するため、脱退一時金の繰り下げ率もぜひでも可とされているにもかかわらず、実態上は付利をせざるを得ない取扱いとなっている。こうした制約は、特に今後、本格化する適格退職年金からの移行において大きな阻害要因となること懸念されるため、脱退一時金と老齢給付金の現価相当額との比較時期を適格退職年金と同様、支給開始時点とする取扱いを要望するものである。こうした主旨をご理解の上、改めて要望に沿った検討をお願いしたい。</p>	c, d		<p>公的年金は65歳から受給できることとなり、公的年金を補完して老後の所得確保を図る確定給付企業年金についても、遅くとも65歳から受給できる必要がある。</p> <p>あくまでも例外的な措置として、従来の適格退職年金で可能であった50歳以上の退職時の支給を認めているものであり、これ以上の緩和は困難。</p> <p>確定給付企業年金はあくまでも退職金制度ではなく年金制度であり、20年という長期間加入してある程度の掛金が拠出されてきた者については、年金としての受給の途を必ず確保する必要があり、加入者期間から休職期間を除くことも可能である。</p> <p>意見を認めると、一時金をもらって自ら運用した方が有利となり、年金より一時金を奨励する結果となる。確定給付企業年金法は、年金に重点を置いた法律であり、そのような取扱いは認められない。</p>
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	確定給付企業年金法	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・60歳以上65歳以下の規約で定める年齢に達したとき</li> <li>・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</li> </ul>	c		<p>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。</p>		<p>例外的な措置とはいえず、年齢50歳0ヶ月で退職した場合は即座に年金開始が可能であるが、年齢49歳11ヶ月で退職したような場合は年齢60歳まで年金開始をすることができないという支給局面での不整合の是正を求めているものである。合理的な制度設計を可能とすべく、要望に沿った検討をお願いしたい。</p>	c		<p>あくまでも例外的な措置として、従来の適格退職年金で可能であった50歳以上の退職時の支給を認めているものであり、これ以上の緩和は困難。</p>

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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歳超の規約で定める年齢に到達した時点で年金の受給開始を可能としていただきたい。60歳から65歳までの到達日以外の、例えば退職日などの規約に定める到達日から年金の支給開始を可能としていただきたい。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していただきたい。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していただきたい。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していただきたい。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。		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、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下げする際に、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からの円滑な移行を促すことが期待できる。	
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	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) <a href="http://www.enkt.org/">http://www.enkt.org/</a>	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。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	確定給付企業年金法	<p>～ 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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 60歳以上65歳以下の規約で定める年齢に達したとき</li> <li>・ 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</li> <li>・ 20年を超える加入期間を老齢給付金の給付を受けるための要件として定めてはならない。</li> </ul>	c		<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>			c		<p>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。確定給付企業年金法附則において施行(平成14年4月)後5年を経過した場合に、必要があると認めるときは検討を加え、必要な措置を講ずる旨の検討規定が置かれているが、具体的な改正の時期は今後の検討等によるので、現時点で確定することは困難である。確定給付企業年金はあくまでも退職金制度ではなく年金制度であり、20年という長期間掛金が拠出されてきた者については、年金としての受給の途を必ず確保する必要がある。なお、厚生年金基金においても同様。また、支給開始年齢はあくまで原則として60～65歳の規約で定める年齢であり、若年退職時に支給できるものではない。公的年金は65歳から受給できることになっており、公的年金を補完して老後の所得確保を図る確定給付企業年金についても、遅くとも65歳から受給できる必要がある。</p> <p>労使合意に基づく弾力的な制度設計を認めるべきである。要望理由にあるとおり、例えば、年齢60歳以上65歳以下の場合には、在職中から年金支給が始まることになり、退職後の所得保障という私的年金制度の趣旨に合わないこととなる。また、一律に加入期間20年で年金受給資格を付与するならば、18歳加入で38歳退職の若年者にまで資格を付与することになる。さらに、65歳を超える定年制を有するなど65歳で年金開始がそぐわない企業もあり、労使合意に基づく年金開始期を定めることができるようにすることは実情に即した規制といえる。再検討願いたい。</p>
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拠出の要件緩和	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	<p>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。</p>	d		<p>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、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。</p>					

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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	<p>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受給開始を可能とすべきである。</p> <p>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。</p> <p>加入期間が20年以上の場合でも、老齢給付金を設定しない取扱いを可能とすべきである。</p> <p>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。</p>	<p>(要望の理由 右下の続き)</p> <p>2004年の高年齢者雇用安定法の改正により65歳までの継続雇用が義務化され、65歳超の定年年齢設定や定年制を廃止する企業もできることが想定され、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。</p>	<p>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、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。</p> <p>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。</p> <p>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移行を促すことが期待できる。</p>	<p>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。</p> <p>a) 50歳未満で退職(加入者資格の喪失)した場合は、60歳到達時まで年金の受給ができない。</p> <p>b) 企業の定年が、例えば年齢満60歳の誕生日以降に到来する3月末日である場合は、年金の開始(60歳誕生日)は在職中になってしまう。</p> <p>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てはならないことになっている。</p> <p>老齢給付金の支給開始は65歳超とできない。</p>
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	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	<p>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間を弾力化すべきである(掛金提出年数を延長する)。</p>		<p>厳しい運用環境の中で、企業年金を維持していくとする基金や母体企業に対し、検証結果により新たな掛金拠出を求めることは、かえって年金制度存続の道を狭くすることに繋がるおそれがある。</p> <p>企業年金制度は長期にわたって継続されることに鑑み、環境変動による制度運営負担を軽減する観点から、特に代行返上などの一時的な特殊事由に基づく非継続基準抵触時の掛金提出の要件緩和が求められる。</p>	<p>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。</p>



全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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日年企発第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・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、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。					

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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											

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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 における制度運営の自由度向上	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。					

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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	<p>・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。</p> <p>・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。</p>		<p>・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。</p> <p>・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。</p>	
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	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	<p>・「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。</p> <p>「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」</p> <p>・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。</p>		<p>・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。</p> <p>・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。</p>	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130016	厚生労働省	確定給付企業年金における財政検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は、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、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	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る。到達日以降一定期間を置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、従来の資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、退職時の年金支給は別外的なものであり、「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、それに基づき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。		(本項目は、要望事項管理番号5097A014・管理コードzA130015(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)と統合の上、回答されたい。)			

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
zA130016	厚生労働省	確定給付企業年金における財政検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	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) <a href="http://www.enkt.org/">http://www.enkt.org/</a>	3	確定給付企業年金における財政検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おり、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。	
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	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歳超の規約で定める年齢に到達した時点で年金の受給開始を可能としていただきたい。60歳から65歳までの到達日以外の、例えば退職日などの規約に定める到達日から年金の支給開始を可能としていただきたい。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していただきたい。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していただきたい。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していただきたい。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。		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、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、一時金だけの設定をしたいニーズが強い。また、制度設計の自由度により、適格退職年金など企業の退職金制度からの円滑な移行を促すことが期待できる。 ・資格喪失により加入期間から休職期間の控除は可能ではあるが、受給権の発生等に伴うため、取扱いの緩和により複雑な制度運営の負担の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下げる際に、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からの円滑な移行を促すことが期待できる。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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年以内のいずれかの日 適用日前1年6ヶ月以内の確定給付企業年の決算日 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を基礎とすることになってしまうので、認められない。		・変更計算を実施する理由となった事象発生前のデータを用いることが適当でないケースに対する制約は、初回決算を迎えたか否かとは関係なく設けるべき基準であり、初回決算を迎えていないケースのみ計算基準日の定めを厳しく設定することにはつながらないと考えられるため、再検討をお願いしたい。	c		初回決算をむかえる前の財政再計算は、加入者数の大幅変動等があった場合に行われるものであり、要望の通りとする当該財政再計算を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を基礎とすることになってしまう、財政再計算の趣旨が失われるため、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・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 :d	-	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、必要な手続きを経ずして、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連動させて改定する取扱いを認めていないが、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。 下限予定利率が給付利率を上回った場合には、年金額の増額に対応するものが適切と考えられる。		・完全調整を行う際の基準となる厚生年金基金制度の給付設計によっては、加入年数が伸びても給付額が減少する適格年金制度が存在するが、今後、適格年金制度から確定給付企業年金制度への移行が増加するに当たり、従前同様の調整を継続したいというニーズが高まることは確実と思われる。 ・確定給付企業年金制度全体として(厚生年金基金制度及び確定給付企業年金制度の給付額を合算して)、加入年数の伸びに応じて給付額が減少しないことを前提に、上記の調整を認めていただくよう、再検討をお願いしたい。	:c :c :c :d	-	加入者や受給者等の受給権保護等を図るため、必要な手続きを経ずして、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。「完全調整」とは、給付減額等を労使合意のみで調整することを指すものと史料。 仮に年金を増額しなくても、規約に基づく給付は行われているので、問題はない。年金を増額した場合には、下限予定利率が下がったからといって、給付減額をする必要はない。 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。確定給付企業年金法附則において施行(平成14年4月)後5年を経過した場合に、必要があると認めるときは検討を加え、必要な措置を講ずる旨の検討規定が置かれているが、具体的な改正の時期は今後の検討等によるので、現時点で確定することは困難である。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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	<p>・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年以内のいずれかの日 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。</p> <p>・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。</p>		<p>・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。</p>	
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	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	<p>・確定給付企業年金では、適格退職年金や退職一時金において認められている加入資格、給付設計等の要件について適用できないものがある。また、キャッシュバランスプランに係る要件、老齢給付金支給要件、選択一時金支給要件等により、円滑な制度移行や、高齢者に係る勤労形態の多様化への対応に支障をきたすケースが生じている。</p> <p>・退職一時金制度や適格退職年金からの円滑な移行を促進するために、以下の項目についての制限を緩和ないし弾力化すること。 加入者期間・加入待期間に係る制限の緩和 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)</p> <p>確定給付企業年金法における老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ことを可能とすること。)</p> <p>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。)</p>		<p>・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、拡充への基盤を整備するもの。</p> <p>・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。</p> <p>・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「雇用が年金か」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。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。</p> <p>・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は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。</p>	



全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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障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。	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障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障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。		キャッシュバランスプランについて、一連の緩和が進められてきたことは評価できるが、より導入しやすくするためには要望した内容がぜひとも必要である。 給付額に下限を設けない制度であっても、給与×給付率の金額(元本)は確保され、一時金ベースでの減額は生じないことから、確定給付という趣旨を損なうものではないと考える。 実際の積立金運用に即した指標を用いることは合理的である。従前の指標と「市場インデックス」を組み合わせることによってリスクを分散させることが可能であり、さらなるリターン追求も可能である。選択そのものは労使の話し合いに委ね、更なる指標を選択肢として増やしていただくことを要望する。	c, d	-	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・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。		今後の具体的な検討スケジュールを示されたい。	b	-	スケジュールも含め、検討中。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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た再評価指標の拡大を行うこと		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も市場インデックスを組み入れた複合ベンチマークの指標の採用を認めるべきである。	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ている。再評価率については、2003年5月30日法令解釈(年発第0530001号)の改正により、賃金指数や物価指数も適用が可能となったが、市場連動する評価率は採用されていない。
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	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との、回復計画と同様の取扱いを要望するもの。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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きを緩和することは、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・認可基準の明確化	確定給付企業年金法、関連政省令及び通知	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日年企発第0329003号・年運発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。		「別途公表する」時期を明示されたい。	b	～	スケジュールも含め、検討中。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>一定の要件を充たす場合(転籍の発生に伴うポータブルペンションの実施等)については、事前の承認・認可手続きを緩和し、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。</li> <li>また、事前の承認・認可手続き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。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>現状の確定給付企業年金の承認・認可手続においては、原則として事前の承認・認可手続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く増加している。</li> <li>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。</li> <li>確定給付企業年金の導入から約3年間が経過したところで確定給付企業年金の実施件数は約1,100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ると、今後、確定給付企業年金の承認・認可申請の件数は大幅に増加するものと予想される。このため、現実的には、受給権保護にも配慮しつつ承認・認可手続きの一層の合理化を図ることが求められる。</li> <li>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ペンションの実施等一定の条件を充たす場合につき、事後届出制を導入すること、及び、届出不要とする範囲を拡大することを要望するもの、併せて、事前の承認・認可手続き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。</li> </ul>	
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	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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に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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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。		転籍に伴うポータブルベンションの実施など軽微な変更について、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とともに、申請手続きに係る提出書類の簡素化について再検討願いたい。適格退職年金において自主審査による届出を容認する事項については、ぜひ平仄を合わせてほしい。 また、確定拠出年金におけるQ&Aなどは実務に役立っており、確定給付企業年金においても手続効率化、迅速化のため同様に判断事例等を広く開示いただきたい。	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。 なお、個別の判断事例等については、別途公表することをスケジュールも含め、検討中。
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】	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みつつ、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。		確定給付企業年金の中小企業への導入を活性化させるためにも必要な措置である。今後の具体的な検討実施スケジュールを示されたい。	b		勤労者の福祉の向上等の観点から、平成17年度中に中小企業等に関する調査を実施することとしており、その結果等を踏まえ、遅くとも平成18年度中に検討を開始する。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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	<p>一定の要件を充たす場合(例えば、転籍の発生に伴うポータブルペンションの実施など)については、事前の承認・認可手続きを緩和し、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。</p> <p>また、事前の承認・認可手続き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&amp;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。</p>		<p>現状の確定給付企業年金の承認・認可手続きにおいては、原則として事前の承認・認可手続きが必要とされており、過度の規制となっている。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。その際に、個別照会の必要があるケースも多く、あらかじめ当局の法令解釈が明確化され、事例集やQ&amp;Aなどで今までの判断事例等が開示されていれば、あらかじめ対処でき、承認・認可手続きも効率化、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。</p>	<p>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。</p> <p>また、申請に要する書類は多岐に亘っている。</p> <p>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・認可に時間を要している。</p>
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	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】	<p>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。</p>		<p>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。</p>	<p>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。</p>

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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みつつ、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。		確定給付企業年金の中小企業への導入を活発化させるためにも必要な措置である。今後の具体的な検討実施スケジュールを示されたい。	b		勤労者の福祉の向上等の観点から、平成17年度中に中小企業等に関する調査を実施することとしており、その結果等を踏まえ、遅くとも平成18年度中に検討を開始する。
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】	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 法人税法施行規令附則第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約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約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提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。		近年企業会計における退職給付の比重はますます高まっており、企業にとって財務体質を早期に健全化することは、株主・加入者等への責務となりつつある。現在の過去勤務債務の償却割合上限は企業の個別ニーズに十分応えたものではなく、税務当局とも相談いただいたうえで、より一層の弾力化を可能としていただきたい。なお、当然のことではあるがあくまで償却割合を変更できる時期(例えば財政再計算など)に変更することを想定しており、企業の恣意的な時期に一括償却を要望するものではないことを申し添える。	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提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することにより、積立不足を解消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、これ以上の弾力化は考えていない。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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、中小企業退職金制度の解約手当金を被共済者に返還せず、確定給付企業年金の掛金に充当することを認めていただきたい。		・企業のアライアンスが活発化している現状において、中小企業者が合併や営業譲渡などの組織変更を行うケースも多い。中小企業退職金共済契約を実施している中小企業者が確定給付企業年金を実施している中小企業者と合併するなど、確定給付企業年金に解約手当金を充当したいとするニーズがある。	
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	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償却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。



全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130019	厚生労働省	過去勤務債務の一括償却	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約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約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拋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。		近年企業会計における退職給付の比重はますます高まっており、企業にとって財務体質を早期に健全化することは、株主・加入者等への責務となりつつある。現在の過去勤務債務の償却割合上限は企業の個別ニーズに十分応えたものではなく、税務当局とも相談いただいたうえで、より一層の弾力化を可能としていただきたい。なお、当然のことではあるがあくまで償却割合を変更できる時期(例えば財政再計算など)に変更することを想定しており、企業の恣意的な時期に一括償却を要望するものではないことを申し添える。	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拋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することにより、ある程度早期に積立不足を解消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、これ以上の弾力化は考えていない。
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	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う生協法の理念のもと、必要な契約者保護ルールを整備されている。					

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
zA130019	厚生労働省	過去勤務債務の一括償却	5079	5079A001	1	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) <a href="http://www.enkt.org/">http://www.enkt.org/</a>	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。	
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	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。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)
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	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、その事業を利用しよ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生活協法の理念のもと、必要な契約者保護ルールを整備されている。		要請者からの以下の更なる意見を踏まえ、改めて検討願いたい。 <現行の契約者保護ルールの基本的な見直し必要性> 既に要請理由に記載しているが、今般の保険業法改正によって「保険業」の定義の見直しが行われ、特定・不特定に問わず「保険業法」を適用し、同法を適用する必要がないものを個別に除外することとされている。 費省の回答では、引受け対象の特定性を理由として、契約者保護ルールの整備にあたっての観点が「保険業」と同一である必要はないとされているが、保険業法の改正により、いわゆる特定性がある事業者であっても、業法の対象となれば、契約者保護ルールが適用されることとなった。これと比較して、以下の点について、生協法上必要なルールが整備されているか検証の上、各々の論点にかかる今後の対応について具体的に見解を示されたい。 健全性規制(責任準備金制度)について具体的な積立基準等の規定、共済計理人の設置基準や役割、ソルベンシーマージン基準等の行政としての監督指標等)やセーフティネット等、契約者保護の仕組み 募集規制(募集の際の重要事項の説明、虚偽表示の禁止等) なお、当方の意見は「整合的な、規制の整備を要望している」ものである。 <規制の透明性確保の必要性> 共済金の最高限度額は、法令(告示)上「特別な事由」がある場合を除き100万円とされている。それにもかかわらず、「特別な事由」がある場合の最高限度額を適度で定めることによりパブリックコメント手続等を経ること(引上げを阻んでおり、現に昨年10月にも通達改正によって共済金の最高限度額の引上げがなされている。しかも、当該通達は厚生労働省のホームページにおいても公表されていない。契約者保護ルールが未整備な状況下において、単なる通達改正によって民間生協の平均保険金額をはるかに上回る水準にまで共済金の最高限度額の引上げを行うことは、契約者保護の観点からはもちろんのこと、規制の透明性の観点から問題があるものとする。 したがって、通達のホームページへの即時掲載は当然のことながら、現行の通達行政を廃止し法令に規定することにより、規制の透明性の確保を早期に図るべきである。 上記1点について改めて検討の上、今後の対応について具体的な見解を示されたい。		生協の共済事業においても、共済契約者を保護することの重要性については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生活協法の理念のもとに、必要な契約者保護ルールを整備しているところである。 また、組合は、相互扶助の精神のもとに、組合員自ら出資し、その事業を利用しようというものであり、その特徴を踏まえた独自の規制が必要であるという理由から、契約者保護ルールの整備にあたっての観点が「保険業」と同一である必要はないと考えている。 以上の認識のもと、生協の共済事業については、次のとおり、現行の法令及び通達に規定されており、その実効性及び透明性が担保されていると考えている。 共済事業における、将来起こりうるリスクの排除・抑制として、例えば次のようなものがある。 ・責任準備金等の積立義務を法律で、具体的な積立基準を省令で規定していること。また、共済事業規程で責任準備金等の算出方法を定めなければならない旨法律で定められており、当該共済事業規約は行政の認可を受けることが必要となっていること。 ・共済計理人の設置を、年金共済事業及び終身生命共済事業を行う組合を対象として、通達において規定していること。 ・資産運用の方法及び割合を法律及び省令において厳しく制限していること。 再共済の実施を、地震等共済事業を実施する組合においては、消費生活協同組合連合会の再共済に、全国組織でない組合が火災共済事業、自動車共済事業、車両共済事業又は傷害共済事業を実施する場合において、原則として50%以上再共済に付するよう通達において規定していること。 行政による監督として、法律で共済事業を行う組合の事業の健全な運営を確保するため必要があるとき、または、いつでも、当該組合を検査することができること、また共済事業の健全な運営を確保し、又は組合員を保護するため必要と認めるときは、当該事業に關し、監督上必要な命令をすることができることとされている。なお、ソルベンシーマージン基準等の行政としての監督指標については、生協は保険会社と異なり、共済事業のみならず、共同購入等さまざまな事業を行っていること等のため、保険業と同等の基準を設けることは適当でない。 募集規制として、通達において組合、組合の役員及び共済契約者担当者に対して、組合員(共済契約者)の加入行為に関する規制を設けている。	
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	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8「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。 ・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になる)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」に記載した額の拠出をもってそれに代えることは困難。					

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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、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。		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「保険」「共済」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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	
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	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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))</li> <li>・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。(下記厚労省通知)</li> <li>・一方、実際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になる)は「不可」とされている。(厚生労働省HPの確定拠出年金Q&amp;Aの 182)</li> <li>・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。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・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こむことで、規約変更日の積立不足の発生を防ぐことが要請される。</li> <li>・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。</li> </ul>	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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する際の移換相当額等の算定基準日に係る要件の緩和	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8「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、その認可申請に当たっては、認可申請日の2ヶ月以内の日(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」の規定ぶりを「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。		「同様の取扱とする」時期を明示されたい。	b		17年度中に対応
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	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。					

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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する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	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する際の移換相当額等の算定基準日に係る要件の緩和	<p>・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。(下記厚労省通知)</p> <p>・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、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。</p> <p>・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明文化されたものがないと認識しており、上記の厚生年金基金と同様の取扱いを要望する</p>		<p>・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)。</p> <p>* 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」)</p> <p>* 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</p> <p>* 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</p> <p>・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珠計算等に時間を要すること、これまでは事例が少なかつたものの、今後は事例が増える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。</p>	
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	1	在日米国商工会議所	1	共済と民間保険会社間の平等な競争環境の確立	<p>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立すること。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。</p>	<p>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。</p>	<p>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く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。</p> <p>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包含する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かかわらず、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く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。</p>	<p>県民共済、JA共済、全労済などの根拠法のある制度共済は、根拠法に基づく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。</p>

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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。					
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			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。		各省庁で発生する出張旅費や物品購入などの支払いをクレジットカードや購買カード(職員食堂など使用できる場所を限定したカード)で支払う事について、規制の有無について改めて確認させていただきたい。(ある場合には、具体的な法律・通達名も併せてご教示いただきたく、お願いします。)	b	現在、他省庁において導入されているケースの手法等について、詳細を把握していないため、法令等の規制の有無については不明である。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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立すること。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、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く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。	
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	9	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決済の導入	



全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130023	全府省	公務員経費のカード決済			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。		各省庁で発生する出張旅費や物品購入などの支払いをクレジットカードや購買カード(職員食堂など使用できる場所を限定したカード)で支払う事について、規制の有無について改めて確認させていただきたい。(ある場合には、具体的な法律・通達名も併せてご教示いただきたく、お願いします。)	b		現在、他省庁において導入されているケースの手法等について、詳細を把握していないため、法令等の規制の有無については不明である。
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)			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。		各省庁で発生する出張旅費や物品購入などの支払いをクレジットカードや購買カード(職員食堂など使用できる場所を限定したカード)で支払う事について、規制の有無について改めて確認させていただきたく、お願いします。(ある場合には、具体的な法律・通達名も併せてご教示いただきたく、お願いします。)	b		現在、他省庁において導入されているケースの手法等について、詳細を把握していないため、法令等の規制の有無については不明である。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
zA130023	全府省	公務員経費のカード決済	5109	5109B007	1	9	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	
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	9	(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、会議開催用としてコーポレートカードが実験的に導入されている。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130023	全府省	クレジットカード決済による支払業務			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。		各省庁で発生する出張旅費や物品購入などの支払いをクレジットカードや購買カード(職員食堂など使用できる場所を限定したカード)で支払う事について、規制の有無について改めて確認させていただきたく、お願いします。(ある場合には、具体的な法律・通達名も併せてご教示いただきたく、お願いします。)	b		現在、他省庁において導入されているケースの手法等について、詳細を把握していないため、法令等の規制の有無については不明である。
zA130024	厚生労働省	現行の医療機器「耐用期間」の表示義務	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。		以下の要望者意見を踏まえ、再検討されたい。  実施内容についての意見は提出済みの通りです。当該企業の責任の範囲内での設定や省略などの便宜は図られたい。ただし、今回の措置の概要(対応策)の冒頭にあるように既に承認時に安全度耐久性に関する資料(製造年月日又保証を含めて)を提出し、その上に更に新しい添付文書の記載事項に従って耐用期間を設定する事は大変な時間とコストがかかりますが、それが安全かつ有効な使用に貢献するのかがには疑問があります。再考されたい。  また、米国先進医療技術工業会は世界中で「耐用期間」の表示を義務付けている国が無い事実と機器の最も安全かつ有効な使用コストの上昇を防ぐか又は上昇率を抑えるかの事実に関する具体的な情報を提出することも可能ですが、安全度耐久性に関する資料に加え、耐用期間の明示を必要とする客観的で科学的な根拠をご提示頂きたい。  また、機器の「耐用期間」は機器の使用状況や保管状況、メンテナンスの状況等に左右される部分が多い。「耐用期間」は、こうした医療機関の所作により変化するものでもあり、一律不変的でないことから、機器に一律の耐用期間を設定することは困難であり、また新たな危険を生み出す規制でもありうる。  但し、機器の劣化状況の判断、メーカーが保証する期間などの責任の明確化と安全確保のため、製品の製造後の経過期間を把握し、メーカーの保証期間を明確にすることは意味があると考え、それは従来の方法であるメーカーの製品の「保証期間」と「製造日」を明示することで足りるのではないかと。  従って、従来どおり、 機器に「製造日」を表示し、添付文書や保証書などで「保証期間」を明示する。 医療機関が、保管状況、使用状況、「製造日」からの経過年数を勘案し、機器の専門情報を有するメーカーとの間で相談の上、最終的には医師の専門知識を有し、医学上の判断が可能な医師がその使用の可否を判断することと差し支えないと考える。 なお、メーカーの「保証期間」を超えて機器を医師が使用する場合には、医師の責任において使用することを明確にしつつ、メーカーに機器の状況の検査を依頼する等、機器の安全確保と適切な使用を促すことは重要だと考えている。	c	承認申請時に安定性、耐久性に関する資料の添付は求めている。 植え込み型医療機器の電池寿命、滅菌医療機器の滅菌の有効期間等に関する情報を求めることはあるが、承認申請に際し、医療機器の耐用期間の設定は義務づけていない。 一方、添付文書には、承認内容に耐用期間に該当する記載が含まれている場合にあっては、承認された内容を正確に記載することとしているが、該当する記載がない場合において、添付文書に耐用期間を記載するために、承認後に新たに耐用期間の設定を義務付けているとの事実はない。 ただし、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耐用期間を設定している場合には、添付文書に記載しても差し支えないこととしている。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
zA130023	全省庁	クレジットカード決済による支払業務	5096	5096A003	1	9	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を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。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な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考え。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。	
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	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る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壽命に関しての判断を行うべきだと考えます。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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	粘膜接触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。	-	以下の要望者意見を踏まえ、再検討 されたい。  本規制改革要望の目的は本邦の基準 が国際基準に調和していないことによ るものである。 大型機器では残留量が多くなる可能 性があること、また、エアレーション時間 の延長が必要となる可能性が高いとい う点を除いては、機器のサイズは問題 ではないと考える。現行のISOの規格は 機器を使用したときに患者が暴露する 残留量を表しており、妥当なものであ る。しかし本邦の基準は残留濃度を基 にした制限となっており機器のサイズを 考慮に入れていない。ISO 10993-7は 現在改訂中であり、改定案には残留量 と濃度を基にした制限の両方が含まれ ていると理解している。よって、ISO 10993-7が改訂されれば、日本もその 国際基準を受け入れることを要望しま す。 なお、対応するとあるが、時期を明確 にされたい。	b		ご指摘を踏まえ、ISO 10993-7が改訂さ れた場合、当該国際基準を踏まえて対 応する。なお、国際基準の確定時期は 現時点では未定であるため明示できな い。
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	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。		要望者においては、形式的かつ定型的 で担当する公務員の能力をほとんど必 要としない単なる窓口業務として、郵送 による届出も可能な手続き及び離職票 の発行を挙げ、これらの届出等の提出 を行う場合においては、利用者にとつ ての利便性を考慮し、公共職業安定所は 必ずしも管轄の公共職業安定所である 必要がないと考えており、これらの手続 きについて、どこの職安でも提出可能 にできるか、検討していただきたい。	c		雇用保険関係の届出については、例え ば、被保険者資格の喪失に係る離職理 由の確認について、失業給付の受給可 能な日数に影響する等離職者の受給 権に直結することから、直接の労務管 理を行う職場に起因する様々な事情を 把握し、慎重に事実関係を確認するこ とが必要であり、また、架空労働者の資 格取得等による雇用保険の不正受給 防止の観点からも、必要に応じ、実際 の就労確認のため事業所調査を実施 する等、形式的かつ定型的な業務とは 言えず、加えて、これらの確認等を迅速 に実施することが必要であることから、 事業所を管轄する公共職業安定所に おいて実施することが必要である。 なお、各種届出については、事業主の 利便を配慮し、郵送による届出も当然 認めている他、電子申請による届出も 可能としている。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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 キサイドガスについて、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 粘膜接 触か」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 膜接触する医療用具の残留濃度限度値 を、現行の「25 µg/g」から「250 µg/g」へ と規制緩和し、一元化していただきますよ 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しま せん。要望事項が実現することにより、国 際的な基準により基づいた製品流通を 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25 µg/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250 µg/gとしており、米国 FDAはこれを認知基準として受け入れて います。さらに、昨今の文献にて2500 µ g/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, 「イ ソキサライ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 「医用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"
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	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 所でのみ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都合である。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るべきである。	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なれば、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。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	c		<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>					
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	医療法第70条第1項 及び第3項	<p>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。</p>	C		<p>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。</p>					<p>標榜診療科は、医業についてのものであることから、専門的知見を有する医道審議会にて審議することが適当である。</p> <p>また、医療法上、標榜可能な診療科名を列挙している制度の趣旨は、診療科名が必要以上に細分化したり内容が不明確になったりすることを防ぐことにより、患者への正確な情報提供を確保し、もって患者の保護に資するためである。それを確保するために、標榜可能な診療科名を定める場合には、専門的知識をもった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ところであり、当該法律に定められた手続を経ずに標榜診療科として、「緩和科」を認めることはできず、医療機関等についての国民の選択を支援するために、広告規制の緩和等の情報提供の推進については引き続き進めていく考えである。</p>

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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、その危険性は低くする。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)等の軽装備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線検査を行う	柔道整復師は、骨折、脱臼、打撲、捻挫に徒手技術をもって、無血の施術を行うことにより、負傷の治癒回復を図る職種である。 法律により骨折、脱臼の施術は、応急手当を除き、医師の同意を要する。 骨折、脱臼は、視診、触診等により、負傷の状況を鑑別、判断し、施術を行っている。 ここに、手技療法の鑑別、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が求められる現在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、医師の同意を求める根拠となること、単に伝統的手技療法からEBMの実践となることである。	
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	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、医師不足や医療用麻薬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。広告ができないので国民に周知されない。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、末期医療をにう診療科「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条第三項、同四項の規制を緩和し、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って一定の資格基準(麻酔科:二年以上の修練または300例以上の麻酔経験)を設定し審査することも一法である。	効果は直ちに「緩和科」を標榜する医師数、同医師を配置する施設数(診療所・病院・緩和ケア病棟)、同科を受診する患者数の増加として量的な普及が現れる。 質的には、医療用麻薬の消費量増加、医学部講座新設、適切な末期医療が選択されまた在宅末期医療が普及する結果として医療費(入院料、抗癌剤)抑制効果、が期待できる	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条第三項、同四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。実際には関連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つの開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)はこの開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。	「診療のための施設の例」 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率の年次推移、ホスピス・緩和ケア白書:緩和ケア病棟承認施設の推移 2、岩手日報2005.5.9:からだホットライン「薬剤もって使って」 3、岩手日報2005.5.30:「末期がん蘇生断念も、厚労省報告書、患者の同意前提」 「トラブル続発も背景、末期がん医療報告書、判断悩む医師多く」 4、毎日新聞2005.6.9:「がん難民」 5、医療法第70条、施行令第5条の3:診療科名 6、医療法第69条 7、医療法第70条 8、厚生省医務局長通知、昭和35.3.、14医発183:麻酔科の標榜の許可について 9、日本医師会ホームページ:日本医学会について 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 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」



全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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】	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		労働者派遣事業は、常用雇用の代替のおそれがない専門的な業務を除き、臨時的・一時的な労働力の需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有る。 いわゆる「複合業務」については、従前、26業務とともに、少しでも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適当なケースは十分に想定されることから、労働政策審議会における議論も経て、26業務の円滑な遂行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。 提案されている「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って差し支えない」とすることは、26業務と26業務以外の業務の区分を運用上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化をもたらすこと等から、不適当である。		1 26業務と26業務以外の業務を明確に区分して運用するのは、派遣受入期間の制限の有無、雇用契約申込み義務の取り扱いの別等さまざまな点が必要である。 2 この「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れ期間の制限のない業務として取り扱って差し支えない」とすべきであると提言をした理由の1つは、26業務と26業務以外の業務の区分が運用上不明確だからである。 例えば、取引文書の作成(政令第11号)において、文言解釈からすると電話総合業務等が含まれるか否か不明であるが、解釈によって電話総合業務(11号業務)に含まれるとされている。これは政令第11号業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務、ないし「その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務」を26業務として認められたものであり、単に文言で判断するものではないからである。しかし、26業務か否かを類型別に判断するのは困難である。文言で示されていない業務は、一々労働局に問い合わせなければならない。ましてや平成16年3月からの26業務以外の付随業務を、一割を基準として26業務か否かを判断することは、判断を一層困難にさせている。就業現場においては業務のみならず、業務自体が時々刻々変化するものが現実である以上、第三者機関である労働局においても定量的に正確な判断を下すのは困難であろう。これでは、運用上26業務か否かの判断基準を明確にできない。提案のとおり、社会通念に照らし主たる業務が26業務であれば、全体として26業務と解釈できるのであれば、その判断をもって、26業務か否かのトラブルを防止することができ、現実的かつ実効性をもつ。 3 回答では、提案のように解釈するかえって派遣労働者の地位を不安定にするところがある。提案のように、主たる業務が26業務の場合、26業務と解釈することによって、派遣受入期間制限のない26業務として、かえって派遣スタッフの雇用が安定する。 以上の観点を踏まえ、改めて検討し、見解を示されたい。		c	労働者派遣事業は、その利用の仕方によっては、労働者の安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係など我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがあること等から、派遣受入期間制限のない業務については、公労使で構成される労働政策審議会の意見を聞いた上で、「専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務、又は「特別な雇用管理を行う必要があると認められる業務」であって、「当該業務に係る労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわないと認められるもの」として政令で定める業務であることが必要であるとされている。具体的には、派遣受入期間制限のない業務として、労働者派遣法施行令第4条において26業務が定められており、その解釈を労働者派遣事業関係業務取扱要領(厚生労働省職業安定局長通知)において示し、26業務と26業務以外の業務との区分の明確化を図っているところである。 いわゆる「複合業務」について、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割以下の場合において、全体として26業務として取り扱うときは、労働者派遣契約においてそれぞれの業務の内容及びそれぞれの業務の通常の場合の就業時間数又はその割合を定め、派遣先管理台帳においてそれぞれの業務の就業時間数又はその割合の実績を記載することとされていること。また、派遣先は、派遣労働者の就業時間の管理を的確に行う必要があることから、「26業務以外の業務の割合が通常の場合の就業時間数1割以下の場合、か否かについては、派遣先や労働局において判断可能である」と考える。 「社会通念に照らし主たる業務が26業務であれば、全体として26業務と解釈することについては、26業務と26業務以外の業務の区分を運用上不明確にすることにつながるが、我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがある」と、基準としての明確性に欠け、26業務に該当するか否かが不透明となり、派遣労働者の地位の不安化をもたらすこと等から、不適当である。
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	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、地方自治体の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ている。					

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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】	派遣労働者の雇用の安定のため、複合業務において、派遣受入期間の制限がある業務の割合が1割以下である場合に、期間制限を受けない業務として取り扱うとした現行の基準を、「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って差し支えない」と改めるべきである。	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」という。)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、労働者派遣契約において、それぞれの業務の内容及びそれぞれの業務の通常の場合の1日当たりまたは1週間当たりの就業時間数又はその割合を定めることが必要とされている。	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受入れた場合でも、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の派遣受入期間制限のない業務にあたらな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雇用管理を要するものとして規定されたものであって、当然明記された業務以外の付随的な業務は含まれてははらずである。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就労形態としては異例なこととなるからである。又、文書上16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「常備」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円滑に業務を遂行しており、派遣労働者の無用の混乱を防止するためにも、典型的に個々の26業務の想定している付随的業務は、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各派遣労働者が契約上の業務を遂行することを解釈上認めているが、派遣先との業務上の打ち合わせ等を行うチームリーダー業務は文書上16業務に該当しないものであるが、派遣業務遂行上当然想定できる付随的業務であるから26業務として認められたと解釈することができる。 いわゆる16業務で雇用契約申込み義務が発生するのは、派遣先が就業場所ごとの同一業務に同一派遣労働者を3年超受け入れていた場合において、派遣先が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業務が否かで判別すべきであり、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16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開催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。	
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	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事務を社会保険診療報酬支払基金に委託する。現在、社会保険分については、保険給付分はレセプトで社会保険診療報酬支払基金に、医療費助成分は国民健康保険団体連合会に請求している。	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があっても、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

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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。具体的にと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。		退職時の資金ニーズが強いにもかかわらず退職後60歳まで受給できない仕組みが、特に退職金からの全面移行のニーズが強い中小企業において、確定給付企業年金制度の普及のネックになっていることを踏まえ、支給要件緩和について再度検討されたい。また、次期制度改正の時期を明示するとともに、可能な措置は次期改正を待たず対応願いたい。	c		確定拠出年金は、あくまでも退職金制度ではなく、老後の所得確保のために導入される年金制度である。次期制度改正時期については、確定拠出年金法附則において、施行(平成13年10月)後5年を経過した場合において、必要があると認めるときは検討を加え、必要な措置を講ずる旨の検討規定が置かれているが、具体的には今後の検討等によるので、現時点では確定することは困難である。支給要件等は法律において規定されており、その緩和には法改正が必要である。
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	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。		専業主婦(第3号被保険者)、公務員等にも制度加入を認めることによって、確定拠出年金制度のポータビリティを確保することが、制度の普及につながることから、引き続き検討いただきたい。今後の具体的な検討スケジュールを示されたい。	c		第3号被保険者や公務員については、確定拠出年金においてのみならず、公的年金制度における位置付けや共済制度の在り方等も踏まえて検討すべき事項であるが、具体的な改正の時期は今後の検討等によるので、現時点で確定することは困難である。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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
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	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拠出を行うことを選択できるようにする。	個人型年金の運用指図者は、それまで積み立てた資産を個人型年金に移換したうえで引き続き資産の運用を行うことはできるが、新たに掛金を拠出することはできないため、個人型運用指図者にならざるをえない転職者は、当初の資産形成プランを実現できないことはもちろんのこと、拠出期間を長期に分散させることによる運用リスクの軽減化を図ることもできず、健全な資産形成に支障をきたす懸念がある。	継続

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)
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	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、当該抵触日の前日までに、当該派遣労働者に対して雇用契約の申込みをしなければならない。 派遣受入期間制限のない業務について、派遣先は、同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、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。	c, b		<p>&lt;派遣受入期間制限の撤廃について&gt;</p> <p>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。</p> <p>&lt;雇用契約の申込み義務の撤廃について&gt;</p> <p>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初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。</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。</p>	<p>貴省の回答では、常用雇用代替の観点から、派遣受入期間の制限は不可能だと主張されているが、使用者の採用の自由、派遣労働者の就業継続を推進する観点から、期間制限の撤廃について検討すべきである。</p> <p>派遣先に課している雇用契約の申込み義務により、派遣先が派遣期間満了に伴って派遣労働者の交代を求めるケースが見られるなど、かえって派遣労働者の就業継続を不安定なものにしているという問題も存在している。</p> <p>上記の観点を踏まえ、改めて見解を示されたい。</p>			<p>&lt;派遣受入期間制限の撤廃について&gt;</p> <p>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、このため、派遣受入期間については、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、「使用者の採用の自由を不当に制約するものではない。</p> <p>「派遣労働者の就業継続」については、派遣受入期間制限の特長の中で、派遣元事業主に対して、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、雇用契約の期間を労働者派遣の期間と合わせる等派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮を要するよう求めるとともに、派遣先に対して、労働者派遣契約の締結に際し、労働者派遣の期間を可能な限り長く定める等派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮を要するよう求められているところである。</p> <p>&lt;雇用契約の申込み義務の撤廃について&gt;</p> <p>派遣先が派遣期間満了に伴って派遣労働者の交代を求めるケースが見られるなど、かえって派遣労働者の就業継続を不安定なものにしている、という指摘について、派遣労働者に対する雇用契約の申込み義務は、派遣先による派遣受入期間制限違反の未然防止や派遣労働者の希望を踏まえた派遣先での直接雇用の機会を付与するために設けられたものであり、本来目的は、派遣労働者の雇用を不安定なものとするものではないと考えているが、仮に派遣労働者の雇用の不安定化をもたらしている実態があるのであれば、こうした実態は法の趣旨に反するものであり、派遣先に対して、制度等の理解が得られるよう必要な周知・指導等を行っていきたいと考えている。</p>	
zA130035	厚生労働省	労働者派遣受入期間制限の緩和	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	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>&lt;いわゆる「複合業務」について&gt;</p> <p>労働者派遣事業は、常用雇用の代替のおそれがない専門的な業務等を除き、臨時的・一時的な労働力の需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適当なケースは十分に想定されることから、労働政策審議会における議論も経て、26業務の円滑な遂行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>提案されている「主たる業務が26業務の場合、は派遣受入期間に制限を受けない業務として取り扱うこと、26業務と26業務以外の業務の区分を運用上不明確なことにし、かつ、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化をもたらすこと等から、不適当である。</p> <p>&lt;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&gt;</p> <p>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。</p>	<p>1 26業務と26業務以外の業務を明確に区分して運用するのは、派遣受入期間の制限の有無、雇用契約申込み義務の取り扱いの別等さまざまな点で必要なことである。</p> <p>2 この「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って差し支えない」とすべきであると提言をした原因の1つは、26業務と26業務以外の業務の区分が運用上不明確だからである。</p> <p>よって電話照会業務は11号業務に含まれるとされている。これは政令制定当時類型別「その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験が必要とする業務」ないし「その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務」を26業務として認めた為であり、単に文言で判断するものではないからである。しかし、26業務か否かを類型別に判断するのは困難である。文言で示されていない業務は、一々労働者に問い合わせなければならない。ましてや平成16年3月からの26業務以外の付随業務を、一割を基準として26業務か否かを判断させることは、判断を一層困難にさせている。就業現場においては繁雑のみならず、業務自体が時々刻々変化するのが現実である以上、第三者機関である労働局においても定量的に正確な判断を下すのは困難であろう。これでは、運用上26業務か否かの判断基準を明確にできない。提案として、社会通念に照らし主たる業務が26業務であれば、全体として26業務と解釈できるのであれば、その判断をもって、26業務か否かのトラブルを防止することができ、現実的かつ実効性をもち、</p> <p>3 回答では、提案のように解釈するかえって派遣労働者の地位を不安定にするところについては、26業務と26業務以外の業務の区分を運用上不明確にすることにつながり、我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがあること、基準としての明確性に欠け、26業務に該当するか否かが不透明となり、派遣労働者の地位の不安定をもたらすこと等から、不適当である。</p>			<p>労働者派遣事業は、その利用の仕方によっては、労働者の安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係など我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがあること等から、派遣受入期間制限のない業務については、公労使で構成される労働政策審議会の意見を聴いた上で、「専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」又は「特別な雇用管理を行う必要があると認められる業務」であって、「当該業務に係る労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損ない認められるものとして政令で定める業務」であることが必要であるとされている。具体的には、派遣受入期間制限のない業務として、労働者派遣法施行令第4条において26業務が定められており、その解釈を労働者派遣事業関係業務取扱要領(厚生労働省職業安定局長通知)において示し、26業務と26業務以外の業務との区分の明確化を図っているところである。</p> <p>いわゆる「複合業務」について、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割以下の場合において、全体として26業務として取り扱うときは、労働者派遣契約においてそれぞれの業務の内容及びそれぞれの業務の通常の場合の就業時間数又はその割合を定め、派遣先管理台帳においてそれぞれの業務の就業時間数又はその割合の実績を記載することとされていること、また、派遣先は派遣労働者の就業時間の管理を的確に行う必要があることから、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、か否かについては、派遣先や労働局において判断可能であると考える。</p> <p>「社会通念に照らし主たる業務が26業務であれば、全体として26業務と解釈することについては、26業務と26業務以外の業務の区分を運用上不明確にすることにつながり、我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがあること、基準としての明確性に欠け、26業務に該当するか否かが不透明となり、派遣労働者の地位の不安定をもたらすこと等から、不適当である。</p>	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>会社側では、基幹業務以外は長期的に 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応 すべき。</li> </ul>	
zA130035	厚生労働省	労働者派遣受入期間制限の緩和	5034	5034A002	1	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"> <li>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。</li> <li>中高年(45歳以上)における派遣期間 制限撤廃</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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 見直されるべきである。</li> </ul>	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130036	厚生労働省	派遣における事前面接の自由化	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学歴、年齢等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。		派遣労働者にとっても、事前面接のニーズは高く、雇用のミスマッチや派遣就労開始後のトラブルを防止する観点からも、一律にこれを法律で禁止するべきではないと考えられる。 改めて、結論時期について明確に示されたい。	b		「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。
zA130037	厚生労働省	労働時間法制の見直し(エグゼンプション制の導入等)	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である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	b		労働時間法制の見直し(エグゼンプション制の導入等)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。		結論時期の明確化及び計画の前倒しは可能か、回答されたい。	b		労働時間法制の見直し(エグゼンプション制の導入等)については、現在、「今後の労働時間制度に関する研究会」において御議論いただいているところであり、年内に報告をとりまとめでいただく予定であるが、その後、関係審議会でも十分御議論いただく必要がある。したがって、結論時期の明確化及び計画の前倒しは困難である。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
zA130036	厚生労働省	派遣における事前面談の自由化	5034	5034A003	1	1	(社)関西経済連合会	3	派遣における事前面談の自由化	派遣における事前面談を自由化していただきたい。		<p>・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。</p> <p>・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。</p>	
zA130037	厚生労働省	労働時間法制の見直し(エグゼンプション制の導入等)	5034	5034A004	1	1	(社)関西経済連合会	4	労働時間法制の見直し(エグゼンプション制の導入等)	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(エグゼンプション)の導入など、弾力的な運用を目指すべきである。		<p>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。</p>	



全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130038	厚生労働省	請負と派遣の区別の見直し	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」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。	c		「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ものであり、労働者派遣法により、厚生労働大臣の許可を受け、又は厚生労働大臣に届出をした場合に限り、一定のルールの下に適法に事業を行えることとしたところである。これに関して、請負契約の形式をとって、労働者派遣ではないとする脱法行為が行われる場合があるため、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」において、具体的な基準を定め、これ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ところである。 御提案で指摘されている「自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材(業務上必要な簡易な工具を除く。)又は材料若しくは資材により、業務を処理すること」については、同基準において、一律に求めているものではなく、「自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること」を満たさない場合においてのみ求められているものであるが、これを満たさない場合であっても、「労働者派遣事業」に該当しないこととするところについては、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、不適当である。		実務上のニーズを踏まえ、請負の要件を緩和することについて再検討された。	c		「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ものであり、労働者派遣法により、厚生労働大臣の許可を受け、又は厚生労働大臣に届出をした場合に限り、一定のルールの下に適法に事業を行えることとしたところである。 これに関して、請負契約の形式をとって、労働者派遣ではないとする脱法行為が行われる場合があるため、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」において、具体的な基準を定め、これ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ところであり、この基準については、「実務上のニーズを踏まえ、請負の要件を緩和する」性質のものではない。
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入口規制緩和	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。	c		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始めとし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。					

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
zA130038	厚生労働省	請負と派遣の区別の見直し	5034	5034A005	1	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」の他に、「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。	
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	4	(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。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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。	c		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として日本 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、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。					
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	・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のできる社 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。	b		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。		検討、結論の時期を明示されたい。	b		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、平成18 年度に予定している医療制度改革の際 に措置を行うことを目指し、積極的に検 討して参りたい。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	4	(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 絡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	
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	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。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130043	厚生労働省	保育所認可定員の弾力的運用について		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。	C		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。					
zA130044	厚生労働省 金融庁	運営管理機関登録に係る変更届提出対象事項の緩和	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ることはできない。					

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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	<p>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過し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。</p>	<p>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。</p>	<p>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月はこれを超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。</p>	
zA130044	厚生労働省 金融庁	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	2	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	<p>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。</p>		<p>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小さ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。</p>	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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		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書の作成が必要	c		<p>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日付け厚生省発児第59号の2)によりその使途の範囲が定められているところ。</p> <p>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「公費の使途」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書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。</p>		保育所における直接契約・直接補助方式が導入されれば、会計の自由度が向上し、このような問題も解決されるものと考えられる。こうした観点からも、直接契約・直接補助方式の導入を検討されたい。	c		<p>保育所における直接契約・直接補助方式の導入については、本年3月に閣議決定された「規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)」(平成17年3月25日閣議決定)において、「可否について長期的に検討することとされており、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年度からの公私立財源措置の相違、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していく必要があると考えている。</p>
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	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)	<p>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。</p>	b		<p>!!0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、最も代表的な使用者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、求職者手数料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と考えている。</p> <p>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額によって職業紹介の取扱いに差を設け、また、弱い立場にある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。</p> <p>このため、御提案の「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」は困難であると考えられるが、「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>		<p>要望者の再意見を踏まえ、従来のハローワーク等の無料職業紹介サービスと、民間の有料職業紹介サービスとが並存することによる問題点(求人競争)等を精査するなど、再度検討いただきたい。</p> <p>(要望者再意見) 給与水準の低い者から手数料徴収を認めた場合、求職者保護に欠けることとなる恐れがあるという指摘ですが、このたびの提案はあくまで職業紹介の「選択肢を増やす」ということであります。現在の求職者の多様なニーズに応えるためには、従来のハローワーク等の無料職業紹介サービスと、きめ細かな民間の有料職業紹介サービスとが並存することが望ましいと考えます。このいずれを選択するかについては個人の自由委ねられるので、年収や職種に特段の制限を設ける必要はありません。また、ご指摘のような求職者保護に関しては、ハローワークの無料職業紹介サービスが維持されることにより、十分保障できるものであると考えております。</p>	b		<p>労働力需給の不均衡の解消に向けては、国や民間等の多様な労働力需給調整機関が、それぞれの特性をいかに、積極的に労働市場における役割を果たしていくことが重要であると考えており、「ハローワーク等の無料職業紹介サービスと、民間の有料職業紹介サービスとが並存すること」が問題であるとは考えていない。</p> <p>!!0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されており、関係する労働者の利益のために、最も代表的な使用者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、求職者手数料の徴収が認められる範囲としては、「ハローワークの無料職業紹介サービス」があつたとしても、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ことが必要であると考えている。</p> <p>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、「ハローワークの無料職業紹介サービス」があつたとしても、職業紹介事業者が求職者手数料の額によって職業紹介の取扱いに差を設け、また、弱い立場にある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。</p> <p>このため、御提案の「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」は困難であると考えられるが、「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>

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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。	
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	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 い充実した就業紹介サービスを受容でき 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



全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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。		回答をふまえ、18年度までに、周知することの可否について、改めて検討されたい。	b		18年度中にガイドラインを作成し、全国に周知できるよう検討を開始する。
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	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。		検討スケジュールあるいは結論の時期を具体的にお示しいただきたい。	b		労働時間規制の適用除外については、現在、「今後の労働時間制度に関する研究会」において御議論いただいているところであり、年内に報告をとりまとめいただく予定であるが、その後、関係審議会で十分御議論いただく必要があり、結論時期をお示しすることは困難である。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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	<p>・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)</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>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、店内で組み合わせて、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。</p>	<p>・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。</p> <p>・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。</p>		
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	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	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p>	<p>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、極めて限定的な運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、金融サービス業のホワイトカラーはそのようなコンセプトに合致するため、労基法第41条の管理監督者のような労働時間規制の適用除外として欲しい。また、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でも、企画業務型裁量労働制の対象業務の要件を緩和することで、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。</p>		

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130049	厚生労働省	確定拠出年金の原簿記録事項の 緩和	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。		他年金等の資格の得喪及び支給に関 する情報の主要な使途は、退職所得の 課税計算と考えられ、要望記載の通 り、実際には退職所得の受給に関する 申告書の提出を受けた際に本人から確 認すればよいと考える。引き続きご検 討いただきたい。	c		退職所得控除額を計算する際に使用 する勤続年数の正確性を担保するため に、他の企業年金制度等の資格の得 喪に関する事項を加入者原簿に記載し ておくことが必要。
zA130050	厚生労働省	保育所制度における規制緩和		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、当該基準さえ満たしてい 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。		全国一律の児童福祉施設最低基準の 下では、就労形態の多様化等による大 都市の切実な保育ニーズに的確に対 応できない。一方、認証保育所は、事 業者の創意工夫により、現在の認可保 育所では対応できない都民の保育ニ ーズに就いており、保育サービスの水準 も適切に維持されている。制度創設以 降、着実に定着、発展してきた実績も踏 まえ、認証保育所を制度的に認めてい ただくよう、再度検討を依頼する。	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、当該基準さえ満たしていない 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。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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が、手数料等の引き下げが可能となる。	退職所得の課税計算に使用するとされるこれらの事項は、実際には退職所得の受給に関する申告書の提出を受けた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。	
zA130050	厚生労働省	保育所制度における規制緩和	5048	5048A001	1	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。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130051	厚生労働省	保育所制度における規制緩和		<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	C		<p>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年度からの公私立財源措置の相違、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。</p> <p>について 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。</p> <p>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9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。</p> <p>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。</p>		<p>について 現行制度下の認可保育所は近年ますます増大している大都市の多様な保育ニーズに的確に応えられていないこのため、早急に抜本的な保育所制度の見直しを行うことを要する。</p> <p>なお、特別な配慮が必要な家庭の児童に対する優先入所や保育料の設定については、従来どおり行政が責任をもって対応していくべきと考えている。</p> <p>について 認可保育所の設置主体には制限は設けられておらず、全ての設置主体に対し、運営費補助が支出されている。こうした実態から、保育サービスを慈善・博愛事業として一律的に解することは疑義がある。</p> <p>また、事業の実施について、法律等による公的な規制の下に置くことで、公の支配の担保は可能であり、再度検討を依頼する。</p> <p>について 大都市の実態に即した基準設定を可能とするような柔軟な制度構築について、再度検討を依頼する。また、職員定数の全てに保育士資格を求めていること及び調理員は常勤職員の配置を原則としていることが緩和されると、児童の健康と心身の健全な育成に、何故、どのような支障が生じるのか、について具体的に示されたい。</p>		C	<p>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年度からの公私立財源措置の相違、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。また、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。</p> <p>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9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。他方、保育所運営費については、市町村に実施義務が課されており、市町村が当該事務を委託することによって実施しているものである。</p> <p>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る。保育士には、児童を健康と心身の健全な育成や就学前教育を適切に行う観点から、保育士養成課程や保育士試験において、社会福祉、児童福祉、発達心理学、精神保健、小児保健、小児栄養、教育原理、職能理論等の科目が課されている。こうした幅広い専門知識を有しない者によって保育が実施されることは、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。なお、調理員について「常勤」職員の配置を原則としている点も指摘は、事実誤認である。(過去5年間に於いて、認可保育所(入所児童数約107万人)では13件の死亡事故が発生している一方で、認可外保育施設(入所児童数約17万6千人、職員定数の1/3につき保育士資格を求めている。)においては36件の死亡事故が発生。)</p>
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	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	<p>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。</p>	C		<p>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を確保しながら、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。</p> <p>「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。</p>			C	<p>これまでお示ししているとおり、グループホームは、これまでの施設のように多数の要介護高齢者を一堂に集めて集団生活の中でケアを提供することの反省の上に立ち、認知症高齢者の特性を踏まえ、小規模な居住空間、家庭的な雰囲気、なじみの人間関係、住み慣れた地域での生活の継続といった要素を基本として、入居者一人一人の個性と生活リズムを尊重したケアを行うものである。</p> <p>多くのユニットを設けることは、1か所に多数の要介護の認知症高齢者が集まることになり、家庭的な環境を維持することが難しく、上記のケアの在り方から考えて適切ではない。</p> <p>小規模な居住空間でより質の高いケアを提供するために、平成15年4月に、ユニット数の上限を3から2へと改めたものであり、こうした流れに反するような提案を認めることは困難である。</p>	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
zA130051	厚生労働省	保育所制度における規制緩和	5048	5048A002	1	1	東京都	2	保育所制度における規制緩和	<p>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。</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>保育所設置基準を緩和すること</p>		<p>、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、施設の努力とは関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しくみとする必要がある。</p> <p>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。</p> <p>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ないこととなっている。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、短時間勤務職員の導入ができない。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。</p>	
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	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	<p>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。</p>		<p>全国一律の規制であり、地域特性を考慮したものとなっていない。</p>	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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。	c		<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>		<p>現在でも、特定施設等においては、常時介護が必要な高齢者が入所できることとなっており、こうした高齢者に対する長期間、安定したサービス提供の必要性をもって、設置主体を制限する理由にはならない。</p> <p>現在、特区において、PFI方式を利用した民間事業者による運営が可能となっているが、極めて限定的であり、多様な事業者の参入が図られている状況にない。</p> <p>さらなる高齢社会を迎えるにあたり、サービス基盤の整備を促進するため、制度そのものの柔軟性を図る必要性があると考えており、特別養護老人ホームの設置主体に関する規制緩和について、再度検討を依頼する。</p>	c	<p>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、また、平成14年8月からは施設入所を真に必要なとする方が優先的に入所するような仕組みをとっており、特定施設等に比べ、入所者の要介護度が高く、より長期間安定したサービス提供が必要である。</p> <p>こうしたことから、特区において認めている民間営利法人等による特別養護老人ホームの運営については、自治体が十分に関与できる公設民営方式又はPFI方式としているところである。</p> <p>本特例措置の全国展開については、特区における実施状況や、評価委員会での意見等を踏まえ、今後検討することとしている。</p>	
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	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。	b		<p>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)</p> <p>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。</p>		<p>特区の状況を踏まえ、早期実現に向けて検討していただきたい。</p>	b	<p>特区の実施状況を踏まえ、早期実現の可能性を含め検討しているところであるが、最終的には構造改革特区推進本部の決定を受けて実施するものと考えている。</p>	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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。	
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	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		・身体障害者更生援護施設、知的障害者援護施設等の調理業務については第三者への委託が可能とされているが、障害児施設においては施設の職員により行われるものとされている。 ・肢体不自由児施設及び知的障害児通園施設については、構造改革特別区域法に基づく計画の認定を受けた場合、調理業務の外部委託が可能となっている。 ・しかし、運営面でのより一層の効率化を図るため、構造改革特区の対象事業にかかわらず、障害児施設について成人施設と同様、第三者への委託を認められたい。	



全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130055	厚生労働省	児童福祉施設等の運営における規制緩和	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年厚生省令第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。また、児童相談所一時保護所についても児童福祉法施行規則第35条で児童養護施設について定める最低基準を準用している。	b		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や食事の提供が行われるよう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。		利用者本位の制度とするため、全国展開の早期実現に向けて検討していただきたい。	b		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や食事の提供が行われるよう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。
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	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。		以下の要望者意見を踏まえ、再検討されたい。 都が実施している医療費助成制度は、対象者に一部負担金等の一定の負担を求めており、公的医療保険制度における一部負担金の趣旨に合致したものである。したがって基金の業務範囲とするのに適当なものであると考える。再度検討を依頼したい。	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。有無その他の事情に照らし判断することが適当であると考えている。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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。	
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	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負擔。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。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130057	厚生労働省	脱法ドラッグ対策の推進	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、今後とも速やかに麻薬 指定を行っていくこととしている。					
zA130058	厚生労働省	職業能力開発校の設置・運営基準 の見直し	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、施設の設置者である 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よう 規定されていること 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考えている。		要望者からの再意見を踏まえ、再度検 討いただきたい。 (要望者再意見) 国からの回答のとおり、現状では、職業 能力開発校は都道府県が設置するこ と、および管理運営も設置者である都 道府県が行なう必要があるものと解さ れていることについては理解している。 地方自治法において公の施設の管理 運営の主体をより拡大させる動きの中 で、職業能力開発校の管理運営のあり 方についても再考すべき時期にあると 考えている。 現状を踏まえたうえで、より効果的効 率的に職業能力開発行政を行なうた め、都道府県が自主的に取組んで行く ことはもちろんであるが、管理運営業務 について民間委託等を検討できるな ど、法の解釈を拡大していただきたい。	c	-	職業能力開発促進法(以下「法」とい う。)第4条第2項に基づき、都道府県 においても、職業訓練を実施する責務 を有していることから都道府県は職業 能力開発校を設置することとされてい るが、職業能力開発校は、法第16条第1 項及び第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 は都道府県の条例で定めるよう規定さ れていることから、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、公共職業能力 開発校の管理運営を、都道府県以外の 第三者が行うことを可能とする法解釈 を行うことは困難である。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
zA130057	厚生労働省	脱法ドラッグ対策の推進	5048	5048A011	1	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。	
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	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16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。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130059	厚生労働省	職業訓練の基準の見直し	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ようにしている。		要望者からの再意見を踏まえ、再度検討いただきたい。 (要望者再意見) 国からの回答のとおり、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おり、また当該基準は必要最低限のもののみ定められていること、今年7月より訓練基準の見直しに係る専門調査委員会が設置されたことは理解している。 しかし、設備基準については、ここ数年改定されていないことから、特に機械系や情報系の産業分野では、技術の進展著しく、現場で使用される設備機器も大きく変化しており、職業訓練における現在の設備基準の内容と乖離している状況である。設備基準の趣旨は理解しているが、都道府県において、技術の進展に速やかに対応した訓練を実施できるよう、設備の細目等については都道府県の裁量に任せるなど、設備基準の大幅な見直しをお願いしたい。	d	-	施行規則別表において産業の基盤となる訓練科を標準科として定めており、当該標準科に係る標準的な設備細目を定めているが、これらはあくまで標準(モデル)を示すにすぎず、地域ニーズ等を勘案して弾力的に訓練科、設備等が設定できるようにしている。 なお、標準科や設備細目等の内容については、技術革新の進展等社会経済情勢の変化に応じて、専門調査委員会を設置する等により、主要な産業分野について計画的に見直すこととしている。
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		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なく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。		要望者からの再意見を踏まえ、再度検討いただきたい。 (要望者再意見) ボイラー等の連続運転認定事業場において、ボイラー等の連続運転認定を更新する場合は、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が判断され、可能であれば連続運転の対象とすることができ、認定期間の途中で機器を交換する場合は、「同種同形式」、「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いると理解している。一方、増設を行った場合については、「同種同形式」、「材料及び性能が同等程度」、「使用条件が同等程度」のいずれも満たす場合においても、4年認定が認められていない状況にあるが、以下に示す1及び2を考慮の上、認定事業場が、「同種同形式」、「材料及び性能が同等程度」、「使用条件が同等程度」のいずれも満たしたボイラー等を増設する場合は、4年認定を認めたい。1. 新設機器の機械的安全性については、ミルシートによる材料確認、放射線検査等の非破壊検査・実際の耐圧試験等で評価できるので、機械的初期トラブル発生を抑制できる。また、使用条件による影響については、今回の申請が同等の条件(機器の更新が大半)であることから、既存の設備の経歴から十分寿命が判断できる。2. 認定事業所として既に認められている事業所においては、安全管理体制が問題ない判断されている。機器の追加に対して、リスク評価(安全性事前評価)等を事前に実施し、トラブル発生を未然に防止する体制をとっている。	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、1のように新設機器に関して事前の評価を行い、また2のように既に連続運転が認められ、かつリスク評価を事前に実施している認定事業所であっても、事前の評価のみならず実際に機器を追加し、稼働させた場合の事業場全体の安全性に関する実績及び安全管理体制を含めた運用状況等について実際に確認した上でなければ連続運転の可否を判断することができないことから、それらを確認することなく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。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
zA130059	厚生労働省	職業訓練の基準の見直し	5048	5048A019	1	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など、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。	
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	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年認定を継続できる。  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。	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年認定を継続できる。  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られるため、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。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130061	厚生労働省	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撤廃	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		!!0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、最も代表的な使用者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、求職者手数料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ことが必要であると考えている。 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額によって職業紹介の取扱いに差を設け、また、弱い立場にある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、御提案の「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撤廃」は困難であると考えているが、「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職業安定法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。		要望者は、給与水準によって労働者を差別し、職業紹介機会が制限されている現状が労働者の利益の観点から適切ではない、という観点から早急の見直しを要望しているものであり、要望者の意図を踏まえ、検討の前倒しの可否について改めて回答されたい。	b		「給与水準によって労働者を差別し、職業紹介機会が制限されている」という指摘について、求職者手数料に関する年収要件に該当しない求職者は、職業安定法第5条の6の求職申込み受理原則の下、無料で職業紹介を受けることができることから、給与水準による職業紹介機会の制限は生じるものではない。 御提案の「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撤廃」は困難であると考えているが、「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職業安定法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	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。 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、いまだ施行後でもないこと、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。 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。		派遣先に課している雇用契約の申込義務により、派遣先が派遣期間満了に伴って派遣労働者の交代を求めるといった問題も存在している。上記の観点も踏まえ、検討を進めるべきである。改めて結論時期について、具体的に示されたい。	b		「派遣先が派遣期間満了に伴って派遣労働者の交代を求めるといった問題も存在している」という指摘については、派遣労働者に対する雇用契約の申込義務は、派遣先による派遣受入期間制限違反の未然防止や派遣労働者の希望を踏まえた派遣先での直接雇用の機会の付与のために設けられたものであり、本来的に、派遣労働者の雇用を不安定なものとするものではないと考えているが、仮に派遣労働者の雇用の不安定化をもたらしている実態があるのであれば、こうした実態は法の趣旨に反するものであり、派遣先に対して、制度等の理解が得られるような必要な周知・指導等を行っていきたく考えている。 「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」、「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。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
zA130061	厚生労働省	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撤廃	5053	5053A001	1	1	(社)日本経済団体連合会	1	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ついては、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。
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	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、雇用契約の申込みをしなければならないが、この雇用契約申込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、直接雇用の申込についての行政指導がなされているが、法48条の指導、助言及び監督に雇用契約の申込に関するもの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に認められるべきではなく、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えると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については、新入社員を採用するときであっても雇用契約申込み義務が発生するため、新入社員の採用をためらう要因ともなり、人事の適切な配置が困難となるケースも頻発しているため、早急な廃止が必要である。 実態として、この雇用契約申込み義務が派遣先に課されることによって、派遣先がこの義務を回避するため、3年超継続して就業した派遣労働者の交替を要求するケースが出てきており、期間制限のない業務であるにもかかわらず現実的には派遣労働者として継続して働くという働き方が認められにくくなっている。	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、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、派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その業務に新たに労働者を雇い入れようとするときは、その派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならない。



全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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学歴、年齢等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。		派遣労働者にとっても、事前面接のニーズは高く、雇用のミスマッチや派遣就労開始後のトラブルを防止する観点からも、一律にこれを法律で禁止するべきではないと考えられる。 改めて、結論時期について明確に示されたい。	b		「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。
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	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、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、こうした考え方もより、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ておらず、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。 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・一時的と判断できる期間に延長したところであるが、その際の労働政策審議会において、「1年を超えても臨時的・一時的と判断される期間であると判断できるかどうかは、個別事業所ごとに、派遣先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」と建議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内在していること等にかんがみると、1年を超えて臨時的・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。		貴省の回答では、常用雇用代替の観点から、派遣受入期間の制限は不可能だと主張されているが、使用者の採用の自由、派遣労働者の就業継続を推進する観点から、期間制限の撤廃について検討すべきである。	c		労働者派遣事業については、その利用の仕方によっては、労働者の安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係など我が国の雇用慣行に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、こうした考え方もより、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ている。このため、派遣受入期間については、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、「使用者の採用の自由」を不当に制約するものではない。 派遣労働者の就業継続については、派遣受入期間制限の特例の中で、派遣元事業主に対して、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、雇用契約の期間を労働者派遣の期間と合わせる等派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮を要するよう求めるとともに、派遣先に対して、労働者派遣契約の締結に際し、労働者派遣の期間を可能な限り長く定める等派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮を要するよう求めているところである。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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に、個人を特定するの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とする解釈は、早急に改めるべきである。	(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については、厚生労働省が2002年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%が解禁する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、個人々々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、派遣元、派遣先にとって好ましいものであるから、法律で一律に禁止すべきではない。 近年の業務の多様化、専門化に伴い、派遣元を介した情報提供だけでは不十分なケースが増加し、ミスマッチのリスクが高まっている現状を勘案し、派遣労働者と派遣先が相互に条件を評価できる事前面接等は認められるべきである。派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止の趣旨は、事前面接等を認めると派遣先と派遣労働者との間に雇用関係が成立し、労働者供給に該当する可能性があること、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が、事前面接等が行われたとしても最終的に派遣元が派遣労働者と雇用契約を結び雇用責任を果たす限り、労働者供給に該当することはない。	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しないよう努めなければならないとされている(紹介予定派遣の場合は除く)。「派遣労働者を特定することを目的とする行為」には、派遣先がその受け入れる派遣労働者を選別するために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らうとする者が、派遣就業を行う派遣先とし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。
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	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、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。 今後の少子高齢化による労働力人口減少問題や多様化する働き方ニーズへの対応、更なる国際競争の激化を考えた場合、国内産業の維持・発展や雇用の拡大を図るためにはフレキシブルな労働力供給システムが必要であり、労働市場の活力をそく。 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付けられ、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になる。高齢者の雇用の安定のためにも派遣可能期間制限を撤廃すべきである。	労働者の職業選択の自由から派遣労働者だけに働く期間を制限する理由はなく、派遣労働者として継続して働くことを希望する労働者の希望、ライフスタイルを尊重し、同一の業務に従事する期間を法律で制限するべきではない。 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てい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。 派遣可能期間が満了した業務については、直接雇用の労働者を活用する、あるいは業務委託を活用する等の対応が必要になるが、そもそも直接雇用の労働者と派遣労働者では人材活用の考え方が異なる。しかも、業務委託では労働者に対する指揮命令ができず、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、派遣先の事業所その他派遣就業場所ごとの同一業務について、派遣可能期間が原則1年、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合ないしその労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者(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ヶ月を超える空白期間を空けなければならない。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)
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	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。	c		労働者派遣事業については、その利用の仕方によっては、労働者の安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係など我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがある。我が国においては、働き方が多様化している一方で、長期雇用慣行は今後の基本的な雇用形態として維持すべきものであると考え方も強く、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らず、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。 物の製造業務への労働者派遣事業については、平成16年3月から可能としたところであるが、我が国の労働者の雇用に及ぼす影響が特に大きいものであること等から、平成19年2月末までは、激変緩和措置(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、その制度趣旨等を踏まえ、御提案のよう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18年3月1日に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おいては、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等一定の手続を行ったときは、平成19年3月1日以降も、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。	派遣期間を1年に制限することは、結果的に派遣労働者の雇用が不安定となる面があるため、物の製造業務の派遣の経過措置については早急に廃止されるべきである。これらを踏まえて、改めて見解を示されたい。	c		物の製造業務への労働者派遣事業については、平成16年3月から可能としたところであるが、我が国の労働者の雇用に及ぼす影響が特に大きいものであること等から、平成19年2月末までは、激変緩和措置(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、その制度趣旨等を踏まえ、御提案のよう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18年3月1日に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おいては、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等一定の手続を行ったときは、平成19年3月1日以降も、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。	
zA130066	厚生労働省	派遣禁止業務の解禁	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。	c		労働者派遣事業の派遣適用除外業務については、次のとおり、労働者保護や業務の適正な遂行の確保の見地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く労働者派遣事業とは別に、港湾労働法において、港湾労働の実情を踏まえた特別な労働力需給調整制度として港湾労働者派遣制度が導入されているところであり、労働者派遣法の労働者派遣事業の対象とすることは適当ではない。 建設業務については、受注生産、総合生産等そ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く労働者派遣事業とは別に、建設労働者の雇用の改善等に関する法律において、建設労働の実情を踏まえた特別な労働力需給調整制度として建設業務労働者就業機会確保事業制度が設けられたところであり、労働者派遣法の労働者派遣事業の対象とすることは適当ではない(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るべきであるとの附帯決議(平成17年6月29日衆議院厚生労働委員会、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ところ)。 警備業務については、請負形態により業務を処理することが警備業法上求められており、労働者派遣を認めた場合、その業務の適正実施に問題が生ずること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ことは適当ではない。 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、病院等が派遣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元事業主の都合によって差し替えられる者が含まれることとなり、チーム医療の構成員によるお互いの能力把握や意思疎通が十分にできず、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ことは適当ではない。	要望者からの以下の意見を踏まえ、改めて検討し、見解を示されたい。 警備業務での労働者派遣を特定労働者派遣事業に限定した場合、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派遣元となり、その業務の適正実施に問題が生ずることは考えにくい。よって、特定労働者派遣事業として当該警備業者が、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。 チームワークはコミュニケーションとしっかりした人材・機器・設備管理が成されているかの問題で、雇用形態の問題ではない。雇用形態が異なると、チームワークを損ねるなどとは、全くの推論に過ぎない。現に、通常雇用者からの重大医療ミスは近年特に頻発していることから、一旦撤廃である。仮に通常雇用者以外からの発生が多いのであれば具体的な数字を示すべきである。すなわち、チームワークの保持・向上を口実にした根拠の無い理由付けを認めているに過ぎないと思える。そもそも、医療従事者は国家資格が必要であり、この資格を取得した時点で、該当業務に従事可能なはずなのに、これに加えて雇用形態の種類まで規制を加えるのは、国家資格の重みを失墜させるのみでなく、二重規制を施しているようなもので、就業の自由に対して差別を加えている以外の何者でもない。	c		(警備業務について) 警備業務については、警備業法上、警備業務の適正な実施を確保するため、公安委員会の認定を得た警備業者が労働者を直接指揮命令することにより業務を処理することが必要とされていることから、「警備業務での労働者派遣を特定労働者派遣事業に限定した場合」であっても、労働者派遣事業の対象とすることは適当ではない。 (医療関連業務について) 病院等の医療関連業務(紹介予定派遣の場合を除く。)について労働者派遣事業の対象とすることは適当ではないという主張は、単に雇用形態が異なることを理由としているものではなく、病院等が派遣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元事業主の都合によって差し替えられる者が含まれることとなり、チーム医療の構成員によるお互いの能力把握や意思疎通が十分にできず、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、労働者派遣事業の対象とすることは適当ではないとするものである。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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。	<p>(要望理由 右下の続き)</p> <p>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先においては、特に労働者派遣のニーズが高く、中小企業の雇用機会創出・拡大、中小企業の事業のさらなる活性化を推進するため製造業務についても派遣期間制限は撤廃すべきである。</p> <p>製造業務での派遣労働者の雇用を守るとともに派遣労働者の安全衛生が労働者派遣法の下で確保されるよう、当面の対応としては、製造業務の派遣において、雇用管理を行う現場責任者を派遣元が駐在させている業務の労働者派遣を政令で定める業務(労働者派遣法第40条の2第1項第1号)に加えるべきである。</p>	<p>物の製造業務の派遣受入期間制限は、2007年2月末まで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うことになり、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。激変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。</p> <p>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、早急な見直しが必要でない限り、企業は業務の海外移転等を検討しなければならない。</p> <p>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。</p>	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。
ZA130066	厚生労働省	派遣禁止業務の解禁	5053	5053A006	1	1	(社)日本経済団体連合会	6	派遣禁止業務の解禁	<p>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。</p>	<p>(要望理由 右下の続き)</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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相当であることから、派遣労働者であっても、多様な働き方の選択肢が認められ、他の労働者と同等にあらゆる業務に自由に就労できるよう禁止業務を撤廃すべきである。</p> <p>港湾運送業務については、港湾労働法に基づく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く建設業務労働者就業機会確保事業の運用状況をみて、速やかに一般制度に移行することを検討すべきである。</p>	労働者派遣法では、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、労働者派遣を行ってはならないとされている。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130067	厚生労働省	士業者派遣の解禁【新規】	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。	c		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。		要望者からの以下の意見を踏まえ、改 めて検討し、見解を示されたい。  派遣元が社会保険労務士を派遣するこ とは、実質的に無資格者が社会保険労 務業務を行うに等しいとするという論理 が成り立つのであれば、医師・看護師 等の派遣は、派遣元企業が無資格で 医療行為を行っていることにもなる。現 行の派遣法の枠組みでは、派遣元企 業が派遣社員をコントロールする危険 性を排除できないということであれば、 これを排除しうる上乗せ規制(例えば、 派遣元は派遣社員に対し派遣先企業 における業務の内容について助言・指 導を行う権限を有しないとすることを 注意的に規定するなど)によって対応 可能であると考え。士業者が多様な 実務経験を積み専門性をより向上さ せ、その高度な専門知識を広く社会が 活用できるシステムを構築していくた めにも、派遣という新しい就業形態を認 めていく方策を検討すべきである。	c		派遣元が派遣労働者(派遣社会保険労 務士)へ影響を及ぼすおそれを排除す るためには指揮監督権の行使を派遣 元が行わないこととするほかないが、そ のようなことを行えば、派遣元と派遣労 働者の雇用関係を否定し、派遣労働と いうものを否定することにつながるの で不可能である。
zA130068	厚生労働省	派遣労働者の直接雇用申し込みに ついて厚生労働大臣が行う指導及 び助言に関する規定の見直し【新 規】	労働者派遣法第49 条の2第2項、「労働 者派遣事業関係業 務取扱要領」の第9 の4の(7)	厚生労働大臣は、派遣先が派遣受 入期間制限に違反して労働者派遣の 役務の提供を受けており、かつ、当該 派遣労働者が当該派遣先に雇用され ることを希望している場合において、 当該派遣先に対し、労働者派遣法第48 条第1項により当該派遣労働者を雇 い入れるように指導又は助言したにか かわらず、当該派遣先がこれに従わな かったときは、当該派遣先に対し、当 該派遣労働者を雇い入れるように勧告 することができることとされており、 その際には、当該派遣労働者の希望 による場合を除き、期間の定めなき雇 用によるよう指導若しくは助言又は勧 告をすることができるとされていること である。 これは、労働者の労働条件は当事 者間で決定されるべきものであるが、 当該指導若しくは助言又は勧告に係 る労働者の労働条件については、労働 者の雇用の安定にかんがみ、期間の 定めなき雇用によることが望ましいもの と考え、このような行政指導を行って いるものであり、当該要領を改正する 必要はない。	c		厚生労働大臣は、派遣先が派遣受 入期間制限に違反して労働者派遣の 役務の提供を受けており、かつ、当該 派遣労働者が当該派遣先に雇用され ることを希望している場合において、 当該派遣先に対し、労働者派遣法第48 条第1項により当該派遣労働者を雇 い入れるように指導又は助言したにか かわらず、当該派遣先がこれに従わな かったときは、当該派遣先に対し、当 該派遣労働者を雇い入れるように勧告 することができることとされており、 その際には、当該派遣労働者の希望 による場合を除き、期間の定めなき雇 用によるよう指導若しくは助言又は勧 告をすることができるとされていること である。  当該労働者の労働条件は当事者間で決定されるべきも のであるが、派遣先と派遣労働者との間で、派遣就業中の 労働条件やその業務に従事している派遣先の労働者の 労働条件等を総合的に勘案して決定されることが求められる ところであり、当該指導若しくは助言又は勧告に係る労働 者の労働条件については、労働者の雇用の安定にかんがみ、 期間の定めなき雇用によることが望ましいものと考え、こ のような行政指導を行っているものであり、当該要領を改正す る必要はない。  なお、当該派遣先が当該派遣労働者に対して有期の雇 用契約の申込みを行った場合は、派遣先の労働者の労働 条件等諸般の事情を勘案して、勧告等を行うか否か判断す るものである。		要望者からの以下の意見を踏まえ、改 めて検討し、見解を示されたい。  派遣労働者に直接雇用を申し込み際 に、「期間の定めのない雇用」とするか どうかは、採用方針に基づいて企業が 独自に決めることである。業務取り扱 い要領には「法の規定により派遣先に対 し派遣労働者を雇い入れるように指導 又は助言、勧告する際には、当該派遣 労働者の希望による場合を除き、期間 の定めなき雇用によるよう指導又は助 言、勧告する」とされているが、有期雇 用にて実際に直接雇用を申し込んだに もかわらず、また、勧告を受け、ま た、勧告に従わなかったときは、その旨 を公表するというのは行政の過剰な介 入であるので、当該規定を削除又は見 直すべきである。	c		

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
zA130067	厚生労働省	士業者派遣の解禁[新規]	5053	5053A007	1	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、企業は短期限定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。
zA130068	厚生労働省	派遣労働者の直接雇用申し込みに ついて厚生労働大臣が行う指導及 び助言に関する規定の見直し[新 規]	5053	5053A008	1	1	(社)日本経済団体連合会	8	派遣労働者の直接雇用申し込みにつ いて厚生労働大臣が行う指導及び助言に 関する規定の見直し[新規]	労働者派遣法第40条の2の派遣受入 期間の制限を超えて派遣労働者を受け 入れている派遣先に対して、厚生労働大 臣が派遣労働者を雇い入れるよう指導 又は助言、勧告を行う場合の「指導又は 助言、勧告」の内容が、期間の定めのない 雇用である必然性はない旨を明らかに するため、労働者派遣事業関係業務 取扱要領第9、4、(7)を速やかに削除ま たは改正すべきである。	(要望理由 右下の続き) 直接雇用としての期間の定めのない 雇用と期間の定めのある雇用は、企業 に保障されている採用の自由の下で、 個々の企業の採用方針に従ってそれぞ れ申し入れがなされるべきものであっ て、こうした企業の実情を無視して一律 に「期間の定めのない雇用」を指導又は 助言、勧告(これに従わなかった場合に はその旨の公表もなされ得る)すること は、法の趣旨を超えた契約の自由・私的 自治への過剰な干渉である。 この点の記載を見直したとしても、法 令に矛盾することはなく、他の直接雇用 申し込みの場合との一貫性も保つことが でき、また、上記記載と同様の記載をす ることにより申し込みに係る労働条件の 内容が不利になることはないよう歯止め をかけることができるため、特に不都合 はない。	派遣先の派遣労働者に対する雇用契 約の申込義務を定める労働者派遣法第 40条の4ないし同40条の5において、 厚生労働大臣の指導及び助言並びに勧 告を定める第48条及び第49条の2にお いても、派遣労働者に提示する雇用条 件が期間の定めのない雇用(すなわち 正規社員としての地位)でなければなら ないという法令上の根拠はなく、また、ど のような雇用条件を提示するかは契約 自由の原則その他の私的自治に委ねら れるべき領域であり、必要以上の行政の 関与は認められるべきではない。 取扱要領に係る直接雇用申込義務の 記載は、上記趣旨を反映して、一貫し て、「労働条件は、当事者間で決定され べきものであるが、派遣先と派遣労働 者との間で、派遣就業中の労働条件や、 その業務に従事している派遣先の労働 者の労働条件等を総合的に勘案して決 定されることが求められる」とされてい るにもかかわらず、厚生労働大臣の指導 及び助言並びに勧告に関わる記載にお いてのみ、「期間の定めのない雇用とな るよう」とされており矛盾している。	労働者派遣事業関係業務取扱要領第 9、4、(7)「派遣受入期間の制限を超え て労働者派遣の役務の提供を受けた場 合の取扱い」では、労働者派遣法第48 条、第49条の2に基づき「派遣先に対 し派遣労働者を雇い入れるように指導 又は助言、勧告する際には、当該派遣 労働者の希望による場合を除き、期間の 定めのない雇用になるよう指導又は助 言、勧告する」とされている。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130069	厚生労働省	労働者派遣法上のいわゆる26業種の見直し[新規]	労働者派遣法第40条の2、労働者派遣法施行令第4条	平成16年3月から、専門的な知識、技術又は経験や特別な雇用管理を必要とする業務であって、労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわないと認められるものとして政令で定める業務(いわゆる26業務)等を除いた労働者派遣に係る派遣受入期間の制限について、最長3年とされたところである。	c		<p>&lt;派遣受入期間制限の撤廃について&gt; 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。</p> <p>&lt;いわゆる26業務の見直しについて&gt; 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こと等から、派遣受入期間の制限が適用されない業務(いわゆる26業務)としては、公労使の合意も経て、専門的な知識、技術又は経験が必要とする業務、又は「特別な雇用管理を行う必要があると認められる業務」であって、「当該業務に係る労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわないと認められるものであること」を要するものとされているところである。</p> <p>いわゆる26業務に含まれるべき業務については、当該業務の専門性や雇用管理の在り方、常用労働者の雇用の安定に及ぼす影響などについて具体的に検討することが必要であり、具体的要望、業務の実態等を踏まえ、必要に応じて検討すべきであると考えているところであるが、御提案の「消費貸借契約に基づく(併済計画の見直しを含む契約の更改に関する業務等)や「機械等の保守及びアフターサービスの業務」は、様々な業務が含まれるものであり、専門性や雇用管理の在り方、常用労働者の雇用の安定に及ぼす影響などについて検討するための具体性がなく、これをもって、いわゆる26業務に含めることの可否について回答することは困難である。</p>		要望者の実務のニーズを踏まえ、改めて検討されたい。	c		<p>&lt;派遣受入期間制限の撤廃について&gt; 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。</p>
zA130070	厚生労働省	労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分の見直し[新規]	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」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。	c		<p>「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ものであり、労働者派遣法により、厚生労働大臣の許可を受け、又は厚生労働大臣に届出をした場合に限る。一定のルールの下に適法に事業を行えることとしたところである。これに関して、請負契約の形式をとって、労働者派遣ではないとする脱法行為が行われる場合があるので、「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」において、具体的な基準を定め、これ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ところである。</p> <p>御提案で指摘されている「自己の責任と負担で準備し、搬送する機械、設備器具(は鋸材(業務上必要な危険な工具を除く))又は材料器具(は鋸材)により、業務を処理すること」については、同基準において、一律に求めているものではなく、「自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること」を満たさない場合であっても、労働者派遣事業に該当しないこととするところについては、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、不適当である。</p>		実務上のニーズを踏まえ、請負の要件を緩和することについて再検討されたい。	c		<p>「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ものであり、労働者派遣法により、厚生労働大臣の許可を受け、又は厚生労働大臣に届出をした場合に限る。一定のルールの下に適法に事業を行えることとしたところである。</p> <p>これに関して、請負契約の形式をとって、労働者派遣ではないとする脱法行為が行われる場合があるので、「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」において、具体的な基準を定め、これ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ところであり、この基準については、「実務上のニーズを踏まえ、請負の要件を緩和する」性質のものではない。</p>

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
zA130069	厚生労働省	労働者派遣法上のいわゆる26業種の見直し【新規】	5053	5053A009	1	1	(社)日本経済団体連合会	9	労働者派遣法上のいわゆる26業種の見直し【新規】	労働者派遣法上の業務区分については、制度が煩雑化しており理解が困難であるという問題を認識し、一本化を図ってあらゆる業務について派遣期間の制限を撤廃すべきである。少なくとも現在派遣期間制限のない業務とされているいわゆる26業務の内容について、現状の実態にあったものとなるよう内容を見直すべきである。 具体的には労働者派遣法施行令第4条の26業種を全面的に見直し、現代の業務形態に合致した業務に改めるべきである。特に、以下の各号の業務定義を見直すべきである。 ・24号業務は商品、権利若しくは役務に関する説明等やその売買契約等の締結等に限定せず認める ・25号業務はセールスエンジニアの営業に限定せず、一般機械の保守、点検、修理業務等も認める		労働者派遣法は制度が複雑で正しく理解することが難しい。その根本的な原因は、労働者派遣法独自の業務区分が設けられ、その業務によって派遣期間制限等の取り扱いが細かく異なっている点である。雇用機会の創出・拡大が図られるためには、この根本原因を解消する必要があることから、労働者派遣法上の業務区分を撤廃して一本化し、派遣期間制限も撤廃すべきである。特に第24号は、特殊な雇用管理を要するものであることを理由に電話その他の電気通信を利用して行うものに限定して、商品、権利若しくは役務に関する説明等やその売買契約等の締結等を認めているものであるから、消費貸借契約に基づく弁済計画の見直しを含む契約の更改に関わる業務等についても同様であり、特に売買契約等に限定する必然性は認められない。25号業務も、機械等の保守及びアフターサービスの業務が明確に除外されているが、高度の知識・技術と経験が要求され、トレーニング等が必要である点では、機械の保守、点検、修理も同様であり、特に25号業務を営業関係に限定する必然性は認められない。例えば、MRIやCTといった操作に高度の専門性が要求される医療機器の場合、営業に限らず、保守・点検・修理業務にあたっては、電気工学や電子工学など一定の知識を必要とし、放射線作業主任者等一定の資格保有が望ましいとされている。適時適切な対応についてのニーズが高いことも考慮し、認めるべきである。	労働者派遣法第40条の2第1項第1号、同施行令第4条では、派遣受入期間の制限のない業務として26業種が列挙され、26業種に該当しない業務については派遣受入期間の制限が課されると共に一定条件のもと派遣先に直接雇用申込義務が発生する。
zA130070	厚生労働省	労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分の見直し【新規】	5053	5053A010	1	1	(社)日本経済団体連合会	10	労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分の見直し【新規】	単に肉体的な労働力の提供ではないことの条件として、「自己の責任・負担で調達した機械、設備、材料等で業務を処理すること」が規定され、賃貸借契約による確保までを求めているが、これは労働者派遣と請負事業の区分基準としての本質的な要素ではない。賃貸借契約については実務的な負担が大きくなると共に、賃貸借する機械・設備等の分割・金額評価が不可能で、賃貸借料金の税務との整合性を図ることも困難であるから削除すべきである。資金面で厳しい状況にある委託先が増えているため、請負業務に要する関連経費については委託元からの無償提供を早急に認めるべきである。具体的には以下のような取り扱いを認めるべきである。 ア) 機械、設備を無償貸与すること イ) 材料、部品を無償供給すること ウ) 安全、機密管理の必要性から作業服・帽子・作業靴等を無償貸与すること エ) 受託者が就業管理するのに必要な出勤簿・勤怠システムを無償貸与すること	ア. 設計・SE業務 発注元がカスタムメイドした開発環境の中でシステムのエペレーションを委託する場合、システムを請負業者に準備させることはできず、賃貸借契約についてもシステムを切り分けることが困難なため形式的なものになる。また、ベンチャー企業、中小企業等が多い請負業者の資金面の実情を考えると、設備の賃貸借料金は高額であり、負担を強いることは経営の圧迫になるため、せつかく独自の高度な技能・技術を持っていても活かされないケースが多くなってしまふ。 イ. 製造工程業務 請負業者の独立性は、請負業者の技術・技能のレベルで判断するべきものであって、資金面の経済的独立性を要件とし、設備の賃貸借契約や材料供給の伝票処理等の負担を強いることは、請負業者に対して資金面で大きな負担をかけることになり、公正な競争、生産性等の観点から好ましくない。 高額かつ特殊な機器を使う業務を委託するケースも多く、請負業者が機器を準備することは難しく、賃貸借契約を締結した場合は、資金調達と支払いの間に生じる金利手数料等が高額になることも懸念され、独自の高度な技能・技術が活かされる機会が不当に制限される。	請負は仕事完成義務を負うものであって、請負業者が労働力をいかに活用するかは、本来請負業者の自由であり、請負業者の条件としては不要であるため、削除すべきである。 高度な技術、技能を有していても、経費負担の資力がなければ請負業者として認められないという現行基準は、請負取引を著しく制限するものである。また、請負事業別の要望理由として以下の点が挙げられる。	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(昭和61年4月17日労働省告示第37号)において、請負事業となる条件として、請負事業者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他に、並列的に請け負った業務を契約相手から独立して処理するものであることが求められており、具体的には自らの責任による資金の調達、事業主としてのすべての責任を負うこと、単に肉体的な労働力を提供するものでないことが条件とされている。単に肉体的な労働力の提供ではないことの条件としては、自己の責任・負担で調達した機械、設備、材料等で業務を処理すること、または自らの企画または専門技術・経験に基づいて業務を処理することが求められている。



全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130071	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の見直し【新規】	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		労働者派遣事業は、常用雇用の代替のおそれがない専門的な業務を除き、臨時的・一時的な労働力の需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。 いわゆる「複合業務」については、従前、26業務とともに、少しでも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適当なケースは十分に想定されることから、労働政策審議会における議論も経て、26業務の円滑な遂行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。 提案されている「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ができる」とすることは、26業務と26業務以外の業務の区分を運用上不明確にすることにつながる点と、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化をもたらすこと等から、不相当である。		1 26業務と26業務以外の業務を明確に区分して運用するのは、派遣受入期間の制限の有無、雇用契約申込み義務の取り扱いの別等さまざまな点が必要なことである。 2 この「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、全体として派遣受け入れ期間の制限のない業務として取り扱って差し支えない」とすべきであると提言をした原因の1つは、26業務と26業務以外の業務の区分が運用上不明確だからである。 よって電話照会業務は11号業務に含まれるとされている。これは政令制定当時典型的に「その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」、ないし「その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務」を26業務として認めたためであり、単に文言で判断するものではないからである。しかし、26業務か否かを類型的に判断するのは困難である。文言で示されていない業務は、一々労働局に問い合わせなければならず、業務自体が時々変化するのが現実である以上、第三者機関である労働局においても定量的に正確な判断を下すのは困難であろう。これでは、運用上26業務か否かの判断基準を明確にできない。提案のとおり、社会通念に照らし主たる業務が26業務であれば、全体として26業務と解釈できるのであれば、その判断をもって、26業務か否かのトラブルを防止することができ、現実的かつ実効性をもつ。 3 回答では、提案のように解釈するかえって派遣労働者の地位を不安定にする点があるが、提案のように、主たる業務が26業務の場合、26業務と解釈することによって、派遣受入期間制限のない26業務として、かえって派遣スタッフの雇用が安定する。	c	労働者派遣事業は、その利用の仕方によっては、労働者の安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係など我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがあること等から、派遣受入期間制限のない業務については、公労使で構成される労働政策審議会の意見を聴いた上で、「専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」又は「特別な雇用管理を行う必要があると認められる業務」であって、「当該業務に係る労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわない」と認められるものとして政令で定める業務であることが必要であるとされている。具体的には、派遣受入期間制限のない業務として、労働者派遣法施行令第4条において26業務が定められており、その解釈を労働者派遣事業関係業務取扱要領(厚生労働省職業安定局長通知)において示し、26業務と26業務以外の業務との区分の明確化を図っているところである。 いわゆる「複合業務」について、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割以下の場合において、全体として26業務として取り扱うときは、労働者派遣法においてそれぞれの業務の内容及びそれぞれの業務の通常の場合の就業時間数又はその割合を定め、派遣先管理台帳においてそれぞれの業務の就業時間数又はその割合の実績を記載することとされていること。また、派遣先は、派遣労働者の就業時間の管理を的確に行う必要があることから、「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」か否かについては、派遣先や労働局において判断可能であると考える。 「社会通念に照らし主たる業務が26業務であれば、全体として26業務と解釈することについては、26業務と26業務以外の業務の区分を運用上不明確にすることにつながるが、我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがあることと、基準としての明確性に欠け、26業務に該当するか否かが不透明となり、派遣労働者の地位の不安化をもたらすこと等から、不相当である。	
zA130072	厚生労働省	労働条件の明示の方法にかかる電子メール等の解禁【新規】	労働基準法第15条、労働基準法施行規則第5条	労働基準法第15条第1項、労働基準法施行規則第5条により、労働条件の明示は書面によるものとされている。	b		平成15年に労働基準法が改正されたが、労働条件の明示について電子化を容認することは、一方で労働者の権利を侵害する可能性もあることから、当該事項に関する改正は行われなかったところである。 今後は、電子化の有用性について、労使双方の意見を踏まえ、引き続き検討してまいりたい。		検討スケジュールあるいは結論の時期を具体的にお示しいただきたい。	b	平成15年に労働基準法が改正されたが、労働条件の明示について電子化を容認することは、一方で労働者の権利を侵害する可能性もあることから、当該事項に関する改正は行われなかったところである。 今後は、電子化の有用性について、労使双方の意見を踏まえ、引き続き検討してまいりたい。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
zA130071	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の見直し【新規】	5053	5053A011	1	1	(社)日本経済団体連合会	11	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の見直し【新規】	いわゆる複合業務において、派遣受入期間の制限を受けない業務以外の業務の割合が1割以下である場合に期間制限を受けない業務として取り扱うとした現行の基準を、「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ができる」よう改めるべきである。	(要望理由 右下の続き) 派遣期間制限のない業務として契約している場合に、派遣期間制限のない業務以外の業務の割合が1割を超えていることを指摘し、派遣期間制限のある業務として捉え、派遣期間制限を超えて派遣労働者を受入れていることのみを理由に派遣労働者の雇入れを指導するケースが多く見られるが、派遣期間制限の抵触日通知がない限り、派遣労働者の受入れ停止を指導すべきである。現実的でない複合業務解釈基準が、労働者派遣の活用の障害要因になり、活用する派遣先に不安を与え、多様な働き方の選択肢を狭め雇用の拡大を阻害している。	専門的26業務等派遣期間制限のない業務につく派遣労働者として、派遣労働者を受入れた場合でも、その業務を遂行するためには、業務取扱要領に記される内容以外の作業も現実的には必要となり、明記された作業以外は期間制限のない業務にあたらぬとする解釈は実態にそぐわない。チーム業務の中で、各派遣労働者が契約上の業務を遂行することを考えれば、業務取扱要領に記される内容以外の作業は派遣期間制限のない業務に当たらないとすることは不自然であり、派遣期間制限のない業務が否かを厳密に区分することは意味がなく、また困難である。例えば電話応対時間を派遣期間制限のない業務として1割以下か否かを判断し、場合によっては期間制限のある業務への契約変更を指導されるケースもあるが、電話応対の業務時間と通話時間が必ずしも一致するとは限らず、派遣期間制限のない業務が否かを厳密に区分することは非常に困難である。	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ない業務以外の業務とを併せて行う場合(いわゆる「複合業務」)において、派遣受入期間の制限のない業務以外の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うことができる。なお、この場合には、労働者派遣契約において、それぞれの業務の内容及びそれぞれの業務の通常の場合の1日当たりまたは1週間当たりの就業時間数またはその割合を定めることが必要とされている。 また、派遣先は上記の制限を遵守するため就業時間の管理を的確に行う必要がある。
zA130072	厚生労働省	労働条件の明示の方法にかかる電子メール等の解禁【新規】	5053	5053A012	1	1	(社)日本経済団体連合会	12	労働条件の明示の方法にかかる電子メール等の解禁【新規】	派遣労働者に対して労働条件を明示する際に、派遣労働者が希望する場合は、ファクシミリないし電子メールでの通知方法を認めるべきである。		労働者派遣事業では、派遣労働者に対して「就業条件の明示」と「労働条件の明示」を一体的に通知しているのが一般的であり、実務的には「労働条件の明示」の方法についてもファクシミリ又は電子メールの利用が認められない限り、規制緩和のメリットが受けられない。ファクシミリや電子メールの利用が認められれば、手続きの簡素化、派遣労働者に対する迅速な情報提供を行うことが期待できる。	労働者派遣法で規定されている「就業条件の明示」の方法については、e-Japan重点計画2004を踏まえ、労働者派遣法施行規則が改正され、2005年5月より、書面交付に代えてファクシミリ又は電子メールによる送信が認められた。しかし、労働契約を締結する際、使用者が労働者に対して交付する「労働条件(賃金及び労働時間、その他厚生労働省令で定める事項)」の明示の方法については、依然として、書面で交付することが義務付けられている。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130073	厚生労働省	労働保険事務の見直し	<p>【労災保険について】 労働保険の保険料の徴収等に関する法律第3条、第4条、第9条</p> <p>【雇用保険について】 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、第3条(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)</p>	<p>【労災保険について】 労働保険(労災保険・雇用保険)の保険関係は、適用事業所毎に成立することとされており、労働保険料の申告・納付等の事務についても、原則として事業所毎に行うこととされている。また、労働保険の保険給付等に関する事務は、事業場の所在地を所管する労働基準監督署長が行うこととなっている。</p> <p>労働保険徴収法(第9条)では、事業主が同一人である二以上の事業が一定の要件を満たし、かつ、行政庁の認可があった場合には、これら数個の事業の保険関係を一括して取り扱うこととしている(継続事業の一括)。</p> <p>【雇用保険について】 雇用保険の被保険者に関する届出は、事業所ごとに、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。</p>	C		<p>【労災保険について】 労災保険は、業種ごとに異なった労災保険料率を設定し、災害発生状況等により保険料率を上下させる仕組みとなっている。この仕組みを事業場ごとに適用することにより、事業場ごとに適切な保険料の設定とそれに伴う労災防止のインセンティブの促進が可能となっているため、これを見直す必要はない。</p> <p>【雇用保険について】 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。企業の事務負担の軽減等については、今後の最適化計画策定の中で、電子申請等の活用も含め、実質、本社等の事業所において手續を行うことができる環境整備に、できる限り配慮してまいりたい。</p>		<p>要望者は、事務手続きの簡素化の観点から、同一企業においては、一度の手續で完了することを希望しており、それを踏まえて、再度検討いただきたい。</p>	C		<p>【労災保険について】 労災保険は、業種ごとに異なった労災保険料率を設定し、災害発生状況等により保険料率を上下させる仕組みとしている。この仕組みを事業場ごとに適用することにより、事業場ごとに適切な保険料の設定とそれに伴う労災防止のインセンティブの促進が可能となっている。</p> <p>このため、保険関係事業毎に成立させ、各事業を正確に管理する必要があらるものである。</p> <p>【雇用保険について】 既に述べたとおり、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。しかし、企業の事務負担の軽減等については、今後の最適化計画策定の中で、電子申請等の活用も含め、実質、本社等の事業所において手續を行うことができる環境整備にできる限り配慮してまいりたい。</p>
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	<p>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</p>	<p>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。</p> <p>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ものである。</p> <p>しかし、親事業主が障害者の雇用に特別の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その有する能力を最大限に発揮する機会が増大することになることから、当該特例子会社を親事業主と同一の事業主体と規制し、特例的に雇用義務の適用上同一の事業主とみなすこととしている。</p> <p>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、特例子会社のみならず関係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連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規制し、特例的に雇用義務の適用上同一の事業主とみなすこととしている。</p> <p>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規制して、雇用義務の適用を行っているところであり、障害者雇用に伴う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規制して、納付金の納付、調整金・報奨金の支給を行っているところである。</p> <p>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えない面があるとの御指摘を受け、今般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ところである(平成17年10月施行)。</p>	C		<p>御提案のように、雇用率をグループ算定した場合に、調整金・報奨金について、関係会社を対象として障害者雇用人数割合で分割して受給することを可能とするところについては、特例子会社も関係会社も親事業主と同一の事業主と規制して、雇用義務制度、障害者雇用納付金制度を適用するという特例の趣旨にかんがみれば、調整金等は規制後の親事業主のみ支給するのが原則である。特に経済的負担を集中的に負っており、かつ、親事業主がその運営について最終的な責任を負っている特例子会社に限り、親事業主に代わって支給することを認めることは格別、一事業主と規制された各社ごとの経済的負担にまで着目して分割支給する制度とするとは適当ではない。</p> <p>なお、雇用率のグループ適用における障害者雇用調整金・報奨金の取扱いについては、制度の概要にある通り、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えない面があることについては、御提案を受け、今般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)ところであり、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。</p>		<p>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規制して雇用義務制度・障害者雇用納付金制度を適用するという特例の趣旨にかんがみれば、調整金等は規制後の親事業主のみ支給することが原則である。</p> <p>今般の障害者雇用促進法の改正(平成17年法律第81号)に伴い、特に障害者雇用に伴う経済的負担を集中的に負っており、かつ、親事業主がその運営について最終的な責任を負っている特例子会社に限り、親事業主に代わって調整金等の支給を受けることを認めることとしたところであるが、御提案のように、一事業主と規制された各社ごとの経済的負担にまで着目して分割支給する制度とするについては、特例子会社も関係会社も親事業主と同一の事業主であると規制するという趣旨にかんがみ、適当ではない。</p>	C		

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
zA130073	厚生労働省	労働保険事務の見直し	5053	5053A013	1	1	(社)日本経済団体連合会	13	労働保険事務の見直し	労働保険の包括的一括申請制度を導入し、可能な限り本社で一元的に諸手続きができる仕組みを選択できるようにすべきである。手続きによって提出書類が労働基準監督署や公共職業安定所などに分かれているが、可能な限りワンストップで行なえるよう、2005年度末を目標に行っている業務・システムの最適化計画(レガシーシステムの刷新、労働基準行政・職業安定行政)の策定作業に反映させるべきである。		業務改革を推進するためのシステム構築により、給与計算や要員管理などの事務処理を本社一括で行っている企業も多く、企業の事務負担が軽減される。また、行政の事務・事業の簡素化につながることも期待できる。	労働保険の適用は事業所単位であり、事業所別に資格取得・喪失・転勤等の手続書類を作成し、所管の労働基準監督署、公共職業安定所に届出している。継続事業の一括制度はあるが、一括できるのは保険料納付に係わる部分であり、その際も一旦、事業所単位で資格を取得しなければならない。
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	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	雇用率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を選択ではなく、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、関係子会社が法定雇用率を達成している場合は、課税面等でのデメリットのみが発生することになる。	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)。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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】	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。	c		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、障害者についての雇用義務を平等に 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)に算入されていると ころであるが、そのような障害者に対して業務の発注を行っ た場合に、障害者の雇用を支え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、 障害者の雇用機会の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が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、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 の趣旨を没却するものであることから、御要望のように、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制度を創設することは適当で はない。		障害者雇用促進法は、障害者の雇用を 促進し、もって障害者の職業の安定を 図るという目的のもとに制定されてい るものと理解しているが、障害者の就 労の場を確保するためには、障害者が雇 用されている福祉工場等への発注が必要 不可欠であり、欧米諸国の先進福祉 社会制度を参考にしつつ、障害者の就 労支援策として、要望内容を含めた発 注奨励制度について検討いただきたい。	c		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、障害者についての雇用義務を平等に 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)に算入されていると ころであるが、そのような障害者に対して業務の発注を行っ た場合に、障害者の雇用を支え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、 障害者の雇用機会の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が障害者への発注によって代 替されることにより、障害者の雇用機会が狭められることを 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、障害者についての雇用義務 を平等に課することを通じて、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 用率制度の趣旨を没却するものであることから、御要望の ように、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制度を創設すること は適当ではない。
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	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、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。	C		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 になるため、御要望の措置を行うことは 困難である。					

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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 率を還元するみなし雇用制度を創設す べきである。		福祉工場等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より、 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。
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	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 して賃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 可能とするべきである。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。	特定求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 者でない場合に限る。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(5)母子家庭の母等 (6)重度身体障 害者 (7)重度知的障害者等 (4)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 い入れる事業主であること」が条件づけ られている。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130077	厚生労働省	解雇の金銭解決制度の導入			b		<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、今後も、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く中で、併せて、「金銭的解決制度」の法律的論点等について、検討を行っているところである。</p>		検討スケジュールあるいは結論の時期を具体的にお示しいただきたい。	b		「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」は平成17年秋を目途に報告書を取りまとめる予定である。今後の労働契約法制の在り方については、その後、公労使三者構成の労働政策審議会において検討していただくこととしている。
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	労働基準法第41条	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。	b		<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>		検討スケジュールあるいは結論の時期を具体的にお示しいただきたい。	b		労働時間規制の適用除外については、現在、「今後の労働時間制度に関する研究会」において御議論いただいているところであり、年内に報告をとりまとめでいただく予定であるが、その後、関係審議会でも十分御議論いただく必要がある。結論時期をお示しすることは困難である。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
zA130077	厚生労働省	解雇の金銭解決制度の導入	5053	5053A017	1	1	(社)日本経済団体連合会	17	解雇の金銭解決制度の導入	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。		金銭賠償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。金銭賠償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。	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ため、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。
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	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	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。		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。	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。



全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	労働基準法第32条の4の2	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。	c		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。		要望者は、变形労働時間制適用事業者は当初の予定に変更がなければ事業場間の異動により労働者が不利益を蒙ることはないと認識しており、その上で全社での統一的な労働時間管理を求めているものであり、要望者の意図を踏まえ、今一度検討されたい。	c		労働時間の管理は事業場単位で行うことが原則であり、1年単位の变形労働時間制についても、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り、事業場が異なれば、別の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。
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】	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との要件は次のとおりである。 対象期間を1か月以上の期間ごとに区分することとした場合においては、当該各期間の初日の少なくとも30日前までに厚生労働省令で定めるところにより、当該各期間における労働日ごとの労働時間を定めなければならない。 対象期間において連続して労働させる日数の限度は6日(特定期間においては1週間に1日の休日確保できる日数)。 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	c		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って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、生活の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、御要望にお応えすることはできない。		要望者は、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と認識しており、要望者の意図を踏まえ、今一度検討されたい。	c		1年単位の变形労働時間制は、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、あらかじめ労働者に1日の労働時間を明示することによって生活の予定が立てられるよう、1か月以上の期間ごとに区分された期間における労働日及び労働日ごとの労働時間を当該各期間の初日の30日前までに特定しなければならないこととされている。このような本制度の趣旨に照らして、御要望にお応えすることはできない。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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	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、賃金清算の対象としないことを認めるべきである。		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」に対する各省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。企業としても賃金清算にかかる事務負担を軽減できる。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。	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く同じ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。
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	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ヶ月を超えるときは、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ヶ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。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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。	b		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当否も含め、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。		検討スケジュールあるいは結論の時期を具体的にお示しいただきたい。	b		管理監督者に対する適用除外のあり方については、現在、「今後の労働時間制度に関する研究会」において御議論いただいているところであり、年内に報告をとりまとめていただく予定であるが、その後、関係審議会で十分御議論いただく必要があり、結論時期をお示しすることは困難である。
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	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。	b		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。		検討スケジュールあるいは結論の時期を具体的にお示しいただきたい。	c		労働時間に関する規定の適用除外の範囲については、現在、「今後の労働時間制度に関する研究会」において御議論いただいているところであり、年内に報告をとりまとめていただく予定であるが、その後、関係審議会で十分御議論いただく必要があり、結論時期をお示しすることは困難である。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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、したがって、労働が深夜であるという理由をもってそれに伴う割増賃金の支払いを義務付けるべきではない。	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。
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	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の中で、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、労働時間の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。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務であること 4. 当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務であること 平成16年1月1日から改正労働基準法が施行され、企画業務型裁量労働制については、使用者及び事業場の労働者を代表する者若しくは労働者代表者とする労使委員会を設置し、当該委員会がその委員の5分の4以上の多数による議決により法に定める事項に関する決議をし、かつ、使用者が当該決議を行政官庁に届け出た場合において、対象労働者のみならず労働時間を適用できることとなっている。 また、使用者は6か月以内ごとに労働基準監督署長に企画業務型裁量労働制に関する報告をしなければならないこととなっている。 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係る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、c		~ 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。		検討スケジュールあるいは結論の時期を具体的にお示しいただきたい。	~ b、c		裁量労働制のあり方については、現在、「今後の労働時間制度に関する研究会」において御議論いただいているところであり、年内に報告をとりまとめでいただく予定であるが、その後、関係審議会で十分御議論いただく必要があり、結論時期をお示しすることは困難である。
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】		・雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針(平成16年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に事業者が講ずべき措置に関する指針(解説)	e		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する取組を支援するため、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条に基づき(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、法規定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の取扱いについては、病歴、収入、家族関係のような機微にふれる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。		要望者からの再意見を踏まえ、再度検討いただきたい。  (要望者再意見) 提出した要望に係る事項は規制に該当しないとの第一次回答をいただいたが、指針で定められている以上、事業主は当然その遵守に努めることから、結果として一定の制約に繋がることは十分に考えられる。そこで、「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」との見解について、その例外として、「従業員の出向・転籍などの人事管理が正常に行えない場合」を例示するなどの配慮をお願いしたい。	e	ご要望に係る事項については、第一次回答でお示ししたとおり、事業者等が個人情報の適正な取扱いの確保に関する取組を支援するため、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条に基づき(指針)の解説中の参考として記述したものであり、再意見を述べられている「指針で定められている」との指摘は、事実誤認である。 また、当該事項に従わなかった場合、法規定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から、ご要望に係る事項は規制に該当しない。 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の取扱いについては、病歴、収入、家族関係のような機微にふれる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。 したがって、再意見のとおり、事業主への一定の制約に繋がることを考えられることをもって、一律的に例外記述を設けることが考えられることをもって、一律的に例外記述を設けると考える。 なお、ご要望に係る事項など雇用管理に関する個人情報の取扱いに関する重要事項であると考えられる事項を定めるにあたっては、個々の事例に応じて、あらゆる労働組合等に通知し、必要に応じて、協議を行うなど適正かつ有効な実施を図っていただきたい。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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	<p>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。</p> <p>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。労基署へ届出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。</p> <p>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。</p>		<p>ホワイトカラー労働者に企画業務型裁量労働制を広く適用することにより、労働者にとっては、自立的で自由度の高い柔軟な働き方が可能となり、さらにその能力や意欲をより効率的に発揮できるようになる。他方、企業にとっても、労働者自身が「労働、即ち労働時間」といったこれまでの意識を変革し、「仕事の質・成果」を追求することにより、結果的に生産性の向上、競争力の強化につなげることができる。制度導入後の制度運営については、基本的には労使自治に委ねるべきであり、そうした観点から、煩瑣な届出については必要最小限とするよう見直すべきである。</p> <p>「規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)」(2005年3月25日)においては、労使協定による導入の容認の可能性および対象業務の範囲について見直しを検討することが記載されているが、施行後約1年半が経過したことから早期に方向性を示すべきである。</p>	<p>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わる企画、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いる。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。</p>
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	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】	<p>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。</p>		<p>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、労働者の同意をとりつけることとした場合、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、企業の人事管理や施策に支障が生じる。</p>	<p>「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を第三者に提供する場合、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いわれている。</p>

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130085	厚生労働省	女性の坑内労働禁止規定の見直し	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。	b		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別途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。		検討スケジュールあるいは結論の時期を具体的にお示しいただきたい。	b		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検討を行っており、その中で、本件についても議論を行っている。7月27日にこれまでの審議状況について中間的な取りまとめを行い、8月1日からこれについて1ヶ月間意見募集を実施し、9月からその結果も踏まえて分科会で議論を深め、本年末を目途に取りまとめを行う予定である。その結果、法改正が必要との結論が得られれば、次期通常国会に改正法案を提出する予定である。
zA130086	厚生労働省	深夜の割増賃金規定の見直し【新規】	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。	c		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。		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の説明であるが、日中の勤務との負担の相違について、検討会等の報告書など根拠があれば示していただきたい。	c		「深夜業の就業環境、健康管理等の在り方に関する研究会中間報告」(平成10年11月)によれば、「深夜業がその特性(自然の日内リズムに反して働くこと)から健康への影響を及ぼすポテンシャルを持つため、深夜業に従事しない者に比べ充実した労務管理・健康管理が必要であることは多くの論文で指摘されている。」とされている。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
zA130085	厚生労働省	女性の坑内労働禁止規定の見直し	5053	5053A025	1	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ない事情は乏しくなってきたと考えられる」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わ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」にあたりとされているため、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っていない。	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 高度の科学的な知識を必要とする自然科学に関する研究業務
zA130086	厚生労働省	深夜の割増賃金規定の見直し【新規】	5053	5053A026	1	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時間化が進展している現代において、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。



全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)
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】	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。	c		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。		要望者は、近年の技術水準の向上により、該当する業務において、化学的又は物理的に労働者の身体に及ぼす影響がほとんどなくなったものがある(労働基準法施行規則第18条第8号の「抄紙機を用いて紙を抄く作業」を例示)と認識しており、要望者の意図を踏まえ、今一度検討されたい。	c		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。なお、技術水準の向上により、化学的、物理的に労働者の身体に及ぼす影響がない作業については、運用上規制の適用を除外しているところであり、御要望のような「抄紙機を用いて紙を抄く作業」についても有害要因の影響を受けないと認められる場合については規制の対象としていないところである。
zA130088	厚生労働省	労働安全衛生法第88条第1項の改定【新規】	労働安全衛生法第88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。	a		法第88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、重中毒等を除く。)のうち、法第88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、170kw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(規制を緩和することは困難であるが、第16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88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。		要望者再意見を踏まえ、再度検討いただきたい。 (要望者再意見) 一定の安全衛生管理を行っている事業場について、届出義務の免除制度を導入することについては、理解したが、法第88条第1項に基づく届出を必要とする機械等の範囲についても併せて御検討をいただきたい。	c		法第88条第1項に基づく届出は、相当数の危険有害設備等を有する合計電気容量300キロワット以上の事業場を対象としているところであり、合計電気容量が大きいと重大災害発生リスクが高まること等の理由から、対象事業場に設置される常設の定置式生産機械等を全て届出の対象としているところである。 ただし、事後においても改善が容易な工事を伴わない可搬式の機械等や、安全衛生確保の観点からの措置を講ずる必要のない空調、事務用、通信用の機器等は届出を要さないこととしており、さらに、レイアウト変更を伴わない、同一形式、機能を有する機械等の入れ替えについても届出を要さないこととしている。 また、原動機の定格出力が1.5キロワット未満の機械等であって6ヶ月未満の期間で廃止するもの等一定の仮設の機械等についても、届出を除外しているところである。 このように、法第88条第1項に基づく届出を必要とする機械等については、その能力や設置期間等から重大な労働災害発生リスクを十分に考慮し、既に、届出を要しない範囲を定めているものであるため、対象機械等の条件を緩和することは困難である。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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あっても、健康上特に有害な作業にあたらぬ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。
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	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で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」とされている。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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】	労働安全衛生法第1 2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。	c		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。		要望者再意見を踏まえ、再度検討いた だきたい。 (要望者再意見) 衛生管理者は、労働安全衛生法第10 条に示す業務として、労働者の健康障 害を防止するための措置、衛生教育の 実施、健康診断の結果に基づく事後措 置、健康相談その他労働者の健康の 保持増進を図るため必要な措置などを 講じることとされているが、特に第三次 産業においては、過重労働対策、メンタ ルヘルス対策などを重視した各個人に 対する衛生教育などを重点的に行う必 要があると考えている。したがって、各 業種、各事業場ごとに重点的な衛生対 策が講じられるよう、衛生管理者の巡 視頻度の自主的運用について御検討 をいただきたい。	c		近年特に深刻化している過重労働の 問題、メンタルヘルスの問題について は、業種を問わず、衛生管理者が常に 職場の状況を把握し、適切な対応をし ていくことが求められることから、週1回 以上の職場の状況の巡視は必要不可欠 であり、ご要望にお応えすることはでき ない。
zA130090	厚生労働省	衛生委員会の開催に関する特例措 置【新規】	労働安全衛生法第1 8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。	c		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 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 る。		要望者再意見を踏まえ、再度検討いた だきたい。 (要望者再意見) 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や、各社間 の情報交換が可能となり、実質的に衛 生委員会の開催趣旨により適った形で の運営が見込まれることから、要望の 特例措置について御検討をお願いす る。	c	各事業場の実情に応じて、それぞれ の事業場の労働者の意見が適切に反 映され、その事業場ごとの実情に即し た対策が講じられるためには、衛生委 員会を事業場ごとに開催する必要があ り、ご要望にはお答えできない。 ただし、個別の事業場ごとに衛生委 員会を開催した上で、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 ないと考えており、各社横断的な対策、 各社間の情報交換等については、この 中で対応が可能と考えている。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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必要な措置を講じなければならない」と定められている。
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	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の運営が見込まれる。	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ている。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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)	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 働大臣公示)	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。	d	-	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。					
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]	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 働大臣公示)	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(1 1職種)がある。  「技能実習制度」は、一定期間の研修 を経た上で研修成果等の評価等を行 い、一定の水準に達したこと等の要件 を満たした場合に、その後雇用関係の 下でより実践的な技術、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、業 種にかかわらず、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か ら、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。 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が制度の前提で あり、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、強 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。			c	-	厚生労働省としては、制度の趣旨に 則った運用の適正化として、同計画に 基づき、平成17年は、JITCOを通じて 受入企業等に対する指導の効率化及 び強化、技能実習制度の評価の実 施及び制度運営へのフィードバックを重 点的に実施することとしている。 また、同計画において、関係府省とも 連携しつつ、制度自体の見直しも併 せて行う必要があるとしているところ であるが、具体的な対応策としては、現在、 同計画に基づき関係府省と連携し検討 することとしており、まだ具体的な内容 をお示しできる段階にはない。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	4	(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。結果的に発展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ていく」とされており、見直しの際には上記の観点も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・技能実習生制度については、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。
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	4	(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は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くない。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を認めることにつき、検討を進めるべきである。	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欠かせない制度となった今、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、技能実習対象業種の拡大、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、「技能実習」の対象職種は、技能検定等の対象となる62職種114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。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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】	健康保険組合における診療報酬の審査及び支払に関する事務の取扱について(平成14年12月25日保発第1225001号) 健康保険組合における調剤報酬の審査及び支払に関する事務の取扱について(平成17年3月30日保発第0330005号)	医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について」(平成14年12月25日保発第1225001号)及び「健康保険組合における調剤報酬の審査及び支払に関する事務の取扱について」(平成17年3月30日保発第0330005号)により、必要な条件を課した上で認めている。	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、ということだが、健保組合からは、審査体制、紛争処理機能などについて、認可基準が不透明であることを指摘する声があがっている。「具体的な申請・相談を受けて適切に審査する」とあるが、そうしたこと自体が、申請を困難にし、行政の裁量に委ねられる結果を招いている。2005年8月3日現在、直接審査・支払の実施例が一件もない実態を踏まえ、レセプトの直接審査・支払が実現できる環境を図るべきである。 また、調剤レセプトにおける、処方せんを発行した保険医療機関の事前同意について、保険者の審査が円滑に進むようという回答では、とても納得できるものではなく、あらためて、その必要性について説明を求めたい。	以下の要望者意見を踏まえ、再検討されたい。  厚生労働省の回答では、「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」ということだが、健保組合からは、審査体制、紛争処理機能などについて、認可基準が不透明であることを指摘する声があがっている。「具体的な申請・相談を受けて適切に審査する」とあるが、そうしたこと自体が、申請を困難にし、行政の裁量に委ねられる結果を招いている。2005年8月3日現在、直接審査・支払の実施例が一件もない実態を踏まえ、レセプトの直接審査・支払が実現できる環境を図るべきである。 また、調剤レセプトにおける、処方せんを発行した保険医療機関の事前同意について、保険者の審査が円滑に進むようという回答では、とても納得できるものではなく、あらためて、その必要性について説明を求めたい。  保険医療機関の事前同意を得る条件を課すことは、調剤レセプトの直接審査・支払を「必ずしも保険医療機関毎に保険薬局が特定されていないことから実現困難」とすると考えるが、貴省の見解を明示されたい。 また、調剤レセプトの直接審査・支払に関しては、「処方せんを発行した医療機関の事前同意が必要な理由も明確に示されたい。」	c		具体的な相談を受けて、通知において具体的に定めた要件に従い適切に審査することとしている。なお、現在保険者からの具体的な相談を受けているところである。 保険者の審査により査定を受ける立場にある保険医療機関の同意を求め、保険者の審査の円滑化を図ることは重要であると考えている。 なお、同意を得た保険医療機関の発行する処方箋にかかる調剤レセプトのみ直接審査・支払をすることは可能である。	
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	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)	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カ年計画(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。	以下の要望者意見を踏まえ、再検討されたい。  厚生労働省の回答では、「規制改革・民間開放推進3カ年計画(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」とのことであるから、期限を明示する形で、具体的な検討スケジュールを提示されたい。	c		保険者からの具体的な相談を踏まえ、必要に応じ具体的なスケジュールを検討したい。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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しく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。		医科・歯科レセプトにおける直接審査・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が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。
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	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・簡便化や認可後の月報や年報報告の簡素化等により、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的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)と認められる場合には認可しない、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。



全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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ことを検証するとの観点から、特区において株式会社が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)株式会社による医療機関経営については、「基本方針2003」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見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>		<p>以下の要望者意見を踏まえ、再検討されたい。</p> <p>厚生労働省の見解は、「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」ものである。しかし、申請自体が少ない現状から判断すれば、全国規模の検討は将来において困難な状況であると考え。したがって、地域の中核病院として機能している企業立病院の実例を踏まえて、構造改革特区以外でも、株式会社による医療機関経営の参入規制を直ちに解除すべきである。</p>	c		<p>全国規模での株式会社の医療への参入については、事業活動により利益が生じた場合に株主が生じた場合に株主に還元しなければならない株式会社の本質により、患者が必要とする医療と株式会社にとっての利益を最大化する医療とが一致せず、適正な医療が提供されないおそれがあること</p> <p>利益が上がらない場合の撤退により地域の適切な医療の確保に支障が生じるおそれがあること</p> <p>医療費の高騰を招く(おそれがあり、最大の課題の一つである医療費の抑制に支障を来しかねないこと)など、様々な懸念があり、構造改革特区における株式会社の医療機関経営の状況等を見ながら、慎重に検討する必要があると考えている。</p> <p>なお、構造改革特別区における株式会社の医療への参入は昨年10月に施行されたばかりである中、すでに1件承認があったものである。</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	「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の利用に関する法律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あつては、保存に係るハードウェア、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ついては、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るため、その実現が可能な機関に限定されるべきである旨の回答である。そうであるならば、外部保存に必要な適切な技術及び安全・運用管理能力を有しているかどうかについて、公正かつ中立的な仕組みにより担保されなければ、営利法人を除外する理由にはならないと考える。営利法人であっても電子化された診療録等を保存できるようにすべきである。また、医療分野における連携や地域医療のデータ分析などは、患者の利益につながるものであり、データセンター等が有効に機能すると考えられる。</p>	<p>以下の要望者意見を踏まえ、再検討されたい。</p> <p>厚生労働省からは、「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るため、その実現が可能な機関に限定されるべきである旨の回答である。そうであるならば、外部保存に必要な適切な技術及び安全・運用管理能力を有しているかどうかについて、公正かつ中立的な仕組みにより担保されなければ、営利法人を除外する理由にはならないと考える。営利法人であっても電子化された診療録等を保存できるようにすべきである。また、医療分野における連携や地域医療のデータ分析などは、患者の利益につながるものであり、データセンター等が有効に機能すると考えられる。</p>	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ついては、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るため、その実現が可能な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、ご提案の公正かつ中立的な仕組みについては、具体的にどのような仕組みを想定しているか不明であるが、本年3月に取りまとめた医療情報システムの安全管理に関するガイドラインに掲げている、「外部保存受託機関が適切な外部保存に必要な技術及び運用安全管理能力を有すること」という条件は、あくまでオンラインによる医療機関以外の場所での外部保存において満たすべき要件の一つであり、当該条件のみを満たすことで外部保存を容認することはできないため、ご提案の実現は困難である。</p>	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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	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。 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。	(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が望む住民への医療サービスを反映していないものであると考えられる。地方公共団体や民間事業者等の自発的な立案により、地域の特性に応じた規制の特例を導入するという制度の趣旨を踏まえて、参入要件を緩和すべきである。	a)民間企業の有する経営のノウハウと資本を活用して医療サービスの効率化と質の向上が図られると同時に、医療機関の経営を専門家に委ねることにより、医師が診療に専念できることになる。配分を確保するために、医療費の高騰を招くとの考え方は、現在の医療経営のコスト構造を前提とした議論である。 b)営利法人による病院等の経営を認めても、実際に診療行為を行うのは国家資格を有する医師であり、医療の安全性や質の確保には影響がない。 c)経営主体が非営利法人であっても、不採算の医療機関が経営を継続することは困難である。僻地医療や緊急医療については、セーフティネットの観点から別途、公的な関与が必要である。 d)患者選別や過剰診療等に対する懸念の払拭のためには、参入規制ではなく、現行の応召義務等の規制や、情報公開の徹底等によって対応可能である。 e)現存の企業立病院に何ら弊害が生じていないばかりか、地域の中核病院の役割を果たしている医療機関もある。	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。 また、厚生労働省告示(2004年10月1日施行)では、株式会社が「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。
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	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より認定されている施設については、外部保存について全面解禁すべきである。	「診療録等の保存を行う場所について」(2005年3月31日医政局長・保険局長通知)、「民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する法律等の施行等について」(2005年3月31日医政局長・医薬食品局長・保険局長通知)により、電子化した診療録等の保存場所は、病院、診療所の医療機関、及び医療法人等が適切に管理する場所(医師会)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。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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期間病院に対する緩和	特掲診療料の施設基準等	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		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ことは困難。		以下の要望者意見を踏まえ、再検討されたい。  機器の共同利用率については、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り、もともと稼働率の高い特定機能病院にとって、二重の規制がかかっている現状を配慮すべきである。また、地域の医療機関における診療の充実を図ることであるならば、紹介率や逆紹介率であってもその趣旨は十分に活かされており、それらを共同利用率に包含することについては妥当であると考えられる。	c		特殊CT及び特殊MRIの算定における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ことは困難。また、特殊CT及び特殊MRIは当該目的を評価する観点からも高い評価を行っているところ、病院と診療所の適切な機能分担及び連携を図ることにより、医療機関の機能分化を進め、効率的な医療提供体制を構築する必要性からいっても、当該機器を地域において共同利用することが重要であり、機器の共同利用率要件を変更することは適当ではない。
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	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、社会保障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、客観的で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。		検討、結論の時期を明示されたい。 患者の医療機関等の選択に資する医療機関情報等は、患者の受診に不可欠な情報でもあることから、医療機関の任意の広告ではなく、公開を義務とすべきである。  以下の要望者意見を踏まえ、再検討されたい。  患者・国民の選択を支援する観点に立てば、幅広い情報を提供し、選択肢を拡大することが重要である。 社会保障審議会医療部会の「医療提供体制に関する中間まとめ」では、医療の実績情報（アウトカム指標）について、「客観性や検証可能性を確保するための手法の研究開発等、情報提供の基盤整備を速やかに進めることし、客観的な評価の仕組みが講じられたものから、段階的に広告できる事項として認めていくこととすべき」と旨の整理がされている。患者中心の医療に対応するためにも、アウトカム指標についても、その根拠となるデータや丁寧な解説をつけることなどを条件にして、速やかに医療機関独自の判断で広告可能とすべきである。	a		患者・国民による医療機関の選択を支援するという観点から、現在、社会保障審議会医療部会において、広告や医療機関情報の公開を含めた医療機関からの積極的な情報提供の推進について、平成18年の医療制度改革に向けて検討しているところである。この検討の中では、医療機能に関する一定の情報を都道府県に届け出て、都道府県が、それらの情報を集積してインターネット等でわかりやすく情報提供する仕組みの制度化も含め検討している。生存率や死亡率等のアウトカム情報については、病院ごとの患者の重症度などの違いを補正し、比較可能なものにする手法が確立されていないこと、 の補正がなされず各医療機関の情報が患者・国民に提供された場合、重症患者の受入拒否や危険度の高い手術の回避など、医療の提供に悪影響を及ぼすおそれがあること といった問題があることから、その開示のため、今後客観的な評価や公的な第三者による評価の仕組みの整備等を進めることが必要である。 患者・国民による医療機関の選択を支援するという観点から、現在、社会保障審議会医療部会において、広告や医療機関情報の公開を含めた医療機関からの積極的な情報提供の推進について、平成18年の医療制度改革に向けて検討しているところである。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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	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>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に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ことは困難」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>	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。
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	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	<p>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。</p> <p>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)。</p>		<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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、適正な選択を誤る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るべきであり、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して、患者や国民に直接情報提供を可能としている。					
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	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。		以下の要望者意見を踏まえ、再検討されたい。 厚生労働省からは、繰り返し、逐一審査しているために資料の省略は認められない旨の回答である。一部変更承認の場合であれば、一部変更の程度によっては、保険適用希望書の簡略記載や添付資料の省略などの余地があると考え、審査の負荷軽減や迅速化の観点から踏まえて、再検討願いたい。	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、妥当性や、当該一部変更承認により機能区分等に変更がないかといったことを逐一審査するため、一連の資料の検討が必要である。なお、医療材料の保険適用は区分B（個別評価）で標準処理日数20日（毎月10日までに申請されたものについては、翌月1日からの適用）など、迅速に行われている。むしろ、御要望のとおり添付書類、記載事項の簡略化を行った場合、当該事項の確認に時間を要し、保険適用にこれまでよりも時間がかかるおそれがあると考えられる。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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。
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	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。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130101	厚生労働省	在宅医療で使用する注射薬の追加 容認	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 たものとされている。	c		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 って、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 べきと考えている。		以下の要望者意見を踏まえ、再検討 されたい。  厚生労働省の回答は、「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 が確保できるものであって、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」であ る旨の繰り返しである。しかし、2005年3 月には対象注射薬として上記の見解と 異なる新たな治療薬として2剤が追 加されている。 患者のQOLを改善するためにも、医 師の指導により、在宅で患者等に取扱 いを任せられる治療薬の範囲を拡大す べきである。とくに、在宅中心静脈栄 養法で高カロリー輸液を投与する場合、 例えば高圧利尿剤や消化管機能異常 治療剤など併用頻度の高い治療薬に ついては、投与可能とすべきである。	c		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、長期にわたって 頻回の注射が必要な薬剤ごとに、利便 性の向上という利点と、病状の急変や 副作用への対応の遅れという問題点等 を総合的に勘案して認めているところ であって、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。なお、本年4月 には2薬剤について在宅自己注射の対 象薬剤に追加したところであり、在宅療 養指導管理において投与することがで きる注射薬の対象については、随時検 討を行っているところ。
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】	「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・1 5 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。	c		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。		以下の要望者意見を踏まえ、再検討 されたい。  厚生労働省からは、「「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」旨の 回答である。しかし、管理栄養士の業 務はもともと医師から指示せんに基づ いて行うものであり、雇用形態の違いに よりその機能が異なることにはならな い。したがって、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。  委託を受けた受託先の管理栄養士 が病院等に駐在したとしても継続的に 患者の状況を把握することができず、 自院の管理栄養士でなければ同業務 を果たせないと考えるのか、また、雇用 関係等がないことが、同じ管理栄養士 であっても受託先の管理栄養士が同業 務を果たせないと考えているのか、明 確にされたい。	c		医療機関における医療関係職種の様 務は、医師の指示や指導に基づいて行 われるものであるが、医療の提供は、 医療機関が自らの責任に基づいて行う べきものであることから、医師の指示や 指導があることをもって、医療の提供に ついて業務委託が可能となるものでは ない。 また、「チーム医療」の理念や管理栄養 士の行う栄養指導の業務が患者の診 療に密接に関連することを勘案した場 合、医療機関の管理者の下で適切な医 療が提供されることを確保する観点か ら、当該業務を院外の管理栄養士に 委託することは認められない。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
zA130101	厚生労働省	在宅医療で使用する注射薬の追加 容認	5053	5053A041	1	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容認	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であって、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、血液凝固阻止剤に限って投 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。
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	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 ために、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。



全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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】	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、業として、医薬品の 販売等を行ってはならないとされている 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。 ・ 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。	C	-	・ 一般用医薬品のうち安全上特に問 題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。		以下の要望者意見を踏まえ、再検討 されたい。  厚生労働省の回答は、「現時点では、 これ以上医薬部外品に移行するものは ない」とのことである。しかし、常備薬切 れや夜間等における緊急の疾病時の 対応など、消費者の利便性向上という 観点から、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ることについ て再検討願いたい。  「医薬部外品にこれ以上移行するも のではない」とのことだが、検討部会等 において、リスクが低く、特に安全性に問 題がないと判断されたものであっても、 医薬品とするのか。その場合、医薬部 外品との整合性がとれないと思われる が、どう考えるか。  今後、引き続き定期的に医薬部外品 への移行を検討するような方法は念頭 にあるのか。	C	-	・ 一般用医薬品については、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を行い、安全 上特に問題がないものについては、医 薬部外品への移行が完了しているところ であり、移行された品目以外に、リス クが低く、安全性上特に問題がないと いう品目はないと考えている。 ・ したがって、現時点では医薬部外品 への移行は完了しており更に移行でき る品目がないことから、定期的に医薬 部外品への移行を検討するような方法は 考えていない。
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	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、承認申請前の治験相談 についても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 ると認められるもの)については、優先 審査の対象としている。さらに、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 先的な治験相談の対象とすることとして おり、難治療性の疾患の治療薬等につ いては、その迅速な承認のための措置 を講じているところ。 また、の治験相談においては、 医薬品品質相談や安全性相談の区分 も設け、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・助言も行っており、実質的には、承 認申請に先立った非臨床試験データの 評価等を一部行っている。 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員の確保を 図るとともに、審査業務等の進行管理 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く、審査期間の短 縮に努めていきたい。		以下の要望者意見を踏まえ、再検討 されたい。  厚生労働省の回答には、「医薬品医療 機器総合機構では、専門職員の採用に よる審査員の確保を図るとともに、審 査業務等の進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きたく い」旨の内容が含まれている。 医薬品医療機器総合機構の発足後、 わずか一年で業務改善策を公表するな ど初期の目的とはほど近い状況にあ る。難治療性疾患等の治療薬に関し て、審査期間の短縮に結びつくことが 期待される「先行審査制度」の導入に ついて再検討願いたい。	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医 療の質の向上に明らかに寄与すると認 められるもの)については、優先審査の 対象とし、さらに、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(「総合機構」)による 優先的な治験相談の対象としており、 難治療性疾患の治療薬等の迅速な承 認のための措置を講じている。 また、の治験相談においては、 医薬品品質相談や安全性相談の区分 も設け、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・助言も行っており、実質的には、承 認申請に先立った非臨床試験データの 評価等を一部行っている。 総合機構では、専門職員の採用に よる審査員の確保を図るとともに、審 査業務等の進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。これらを通じて承認 の可否の最終判断を早く、審査期間の 短縮に努めていきたい。 難治療性疾患の治療薬等の審査 の迅速化は重要な課題と認識しており、 今後、審査体制の整備状況等をみ ながら、将来的に検討することとし たい。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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]	<p>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。</p> <p>また、医薬部外品とすることの適否については、エビデンスに基づくべきであることから、定期的に公の場で検討する仕組みも併せて創設すべきである。</p>		<p>現状でも、ドラッグストアで売られている医薬品の中には、自己購入で売られているものがあり、そのような医薬品に関しては薬剤師を常設しない一般小売店での販売を行っても問題はないと考えられる。常備薬切れや夜間等における緊急の疾病時の対応など、消費者の利便性が向上することから、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。</p>	<p>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、ただれ等の防止 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ねずみ、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。</p>
ZA130104	厚生労働省	難治療性疾患等の治療薬に関する 審査制度の弾力化	5053	5053A044	1	1	(社)日本経済団体連合会	44	難治療性疾患等の治療薬に関する 審査制度の弾力化	<p>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。</p>		<p>現行の優先治験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)資するところは少ない」旨の内容である。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考えており、納得できるものではない。</p>	<p>医薬品医療機器総合機構が2004年4月1日より発足し、優先治験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。</p>

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)
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	薬事法第27条において準用する法第7条	一般販売業の許可を受けている店舗においては、管理薬剤師の配置が必要である。	C	-	<p>・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。</p> <p>・医薬品は、薬理作用が緩和であるか否かに関わらず、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。</p>		以下の要望者意見を踏まえ、再検討されたい。	C	-	<p>・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り、伝票処理だけでなく医薬品を現実に取り扱う可能性がある。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。</p> <p>・医薬品は、薬理作用が緩和であっても、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り、この場合、回収、廃棄等の対応が必要になる。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。</p>
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】	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後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		<p>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に評価され、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無ではなく、実際に発生した場合には、人の健康に被害を与える可能性が十分考えられる。</p> <p>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、被害の拡大を防止するため、廃棄、販売の停止、回収、情報提供の措置等を速やかに決定する能力については、管理医療機器や高度管理医療機器の場合と比較すれば必ずしも同等レベルである必要はないと考える。また、一般医療機器の中には、市販されている一般製品の性能等と同等レベルの製品もあり、また、人体に全く触れることが無(副作用の恐れのないものも含まれている。</p> <p>これらの点を踏まえれば、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後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。業務に従事した経験年数を短縮すべきである。</p>		以下の要望者意見を踏まえ、再検討されたい。	C		<p>医療機器の分類に応じて総括製造販売責任者は適切な措置を講ずる能力が必要であり、医療機器の総括製造販売責任者の資格要件における学歴及び経験内容は、高度管理医療機器等と一般医療機器との間での差別化を図っているところである。</p> <p>高度管理医療機器等と一般医療機器の総括製造販売責任者では、必要な経験内容について差を設けているところであるが、その経験年数は最低限必要なものとして、医薬部外品及び化粧品と同様の期間(3年)を定めている。経験年数については、クラスにかかわらず同様のものが求められるものであって、一般医療機器であることを理由に短縮すべきものではない。</p>

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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、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必要がある」とから、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。
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	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後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おいても、人の生命及び健康に影響を与えるおそれ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)が学歴で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」の設置が義務付けられている。一般医療機器(第三種)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習得した後、医薬品等の品質管理又は製造販売後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。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)
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】	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	<p>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。</p>	はc はe	は は-	<p>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っ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する必要があることから困難。</p> <p>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。</p>	-	<p>以下の要望者意見を踏まえ、再検討されたい。</p> <p>一般労働者派遣事業の許可・特定労働者派遣事業の届出については、事業所単位から事業主単位に改められて手続きの簡素化が図られた。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も、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。</p> <p>複数県に本社営業所がまたがる場合、本社が取りまとめ厚労大臣に一括申請し、変更、追加があった場合も大臣申請するなど、窓口の統一を図れないのか。</p>	c	<p>事業許可申請先・届出先が厚生労働大臣であるものについては、厚生労働大臣宛に一括での申請が可能であるが、ご指摘の申請、届出に関しては、政府が推進している地方分権の趣旨にのっとり許可権限が都道府県に委譲されていることから、各都道府県知事に対して申請する必要がある。</p> <p>なお、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の取り扱いについては各都道府県の判断による。</p>	
zA130108	厚生労働省	食品の機能表示制約の見直し【新規】	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	<p>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、その商品を製造・販売するためには薬事法の承認・許可が必要である。</p>	D E	-	<p>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標ぼうするものは、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・許可を受ける必要がある。医薬品としての科学的な審査を受けることなく、疾病に対する効能などを表示や広告することは、品質、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。</p> <p>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、品質・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く行うことは可能である。</p> <p>また、特定保健用食品として特定の保健の用途が期待できる旨の表示(身体の機能や構造に影響を与え、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。</p> <p>なお、商品に関する企業等の関与なしに、例えば専門家による科学的な情報を提供することまでは、薬事法で規制していない。</p>					

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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、販売を実地に管理させる者(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、受講環境が良いとはいえない。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実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。
zA130108	厚生労働省	食品の機能表示制約の見直し【新規】	5053	5053A048	1	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」の新設等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はできない。 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。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	「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、対象者の身体の状態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、購入としており、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増えてきているとのことであるが、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なじむものではないと考えられる。		厚生労働省の回答では、「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増えてきているとのことであるが、一般的には、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なじむものではない」旨の指摘が行われている。しかし、心理的抵抗感が伴うものかどうかは、利用者の判断に委ねるべきであり、一概に結論付けるものではないと考える。 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、本体部分を貸与対象に加えることで、利用者が望む場合、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。	C		介護保険における福祉用具については、原則として貸与としているが、ポータブルトイレなど入浴、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伴うもの(特定福祉用具)については、購入の対象としており、一定期間(1年間)における特定福祉用具の購入に通常要する費用を助産して、支給限度額を10万円としている。 高機能ポータブルトイレの本体部分を貸与の対象とすることで、支給限度額(現行10万円)の範囲内で一般のポータブルトイレを購入するより高機能なポータブルトイレの貸与を受けるかについて利用者が選択できるようにしたいというご要望については、利用者の自立支援や介護保険給付を適正に行うという考え方からも、ご指摘の高機能ポータブルトイレに付加された機能が利用者の自立支援やそれを通じた介護負担の軽減に相当の効果を有するものかどうか、を満たす前提で、これらの機能を有するポータブルトイレの価格の状況や今後の見込みが現行の支給限度額(10万円)の範囲を著しく超えるものかどうか、この場合の利用者の心理的抵抗感、などについて、個々の福祉用具を見て、専門家等の意見を踏まえつつ慎重に検討されるべきと考えており、現時点で直ちに貸与品化を行うことは考えていない。 なお、介護保険における福祉用具のあり方全般については、学識経験者や実務者等で構成する介護保険福祉用具住宅改修評価検討会等において意見を聞き、検討していくところである。
zA130110	厚生労働省	保育士試験の受験要件緩和[新規]		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(68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。		厚生労働省の回答では、「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」旨の指摘されている。 しかし、受験資格が短期大学卒業程度に引き上げられた際に、保育科等の専攻が求められているわけではなく、保育士の資質を確保するという点との整合性はどのように考えるのか、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の原因として納得できるものではない。	C		保育サービスの水準の向上を図っていくためには、保育士の資質を向上させていく必要がある。保育士試験については、保育士養成施設を卒業した者以外にも、児童の保育に情熱を持つ有為の人材を確保するため、幅広く資格取得の機会を与えようとするもの、保育士資格取得者の9割程度を占める保育士養成施設の卒業者が、短期大学相当の修業年限・科目数を課されていることに照らせば、保育士試験の受験要件についても、原則として、学校教育法における大学又は短期大学に2年以上在学し62単位以上取得することとの学歴要件が必要としているところ。一方で、児童の保育に情熱を持つ有為の人材を排除しないため、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等にも受験資格を認めているところ。高等学校卒業後何ら児童福祉施設における実務経験等もいままに、試験結果のみによって、高校卒業後2年以上の修業年限を要する保育士養成施設を卒業した者と同一の資格を付与することは適切ではないと考える。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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ることが可能であると考えられる。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きている。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おり、ポータブルトイレは購入対象品に該当している。
zA130110	厚生労働省	保育士試験の受験要件緩和【新規】	5053	5053A050	1	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、保育科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)。



全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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】	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ことから、長期に渡る納付の猶予を認めることは困難。		猶予期間が長期に渡る場合は、貯蓄との違いが曖昧になるが、最大12ヶ月程度の猶予であれば、一定の制限がかかることから、貯蓄との違いは確保される。少なくとも翌々月に2ヵ月分を納付できるような拠出の弾力的な運用を認め、制度運営の円滑化を促進すべきである。	c		長期に渡らない拠出の弾力的な運用については、次期制度改革時に検討(確定拠出年金法附則において、施行(平成13年10月)後5年を経過した場合において、必要があると認めるときは検討を加え、必要な措置を講ずる旨の検討規定が置かれている)するが、具体的には今後の検討によるので現時点で確定することは困難である。
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】	中小企業退職金共済法第8条、第17条 確定拠出年金法第54条 確定拠出年金法施行令第22条	中小企業退職金共済制度から確定拠出年金制度への移行は認められていない。	b		高齢社会が進展する中、企業における退職金・企業年金制度について社会の関心が高まる一方、働き方の多様化、企業の吸収・合併等経済社会の変化への対応としてポータビリティの拡充など制度の充実が求められており、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。		確定拠出年金の中小企業への導入を活性化させるためにも必要な措置である。今後の具体的な検討スケジュールを示されたい。	b		勤労者の福祉の向上等の観点から、平成17年度中に中小企業等に関する調査を実施することとしており、その結果等を踏まえ、遅くとも平成18年度中に検討を開始する。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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。		掛金の拠出については、事業主にとって毎月の事務負担が過大であり、何らかの理由で翌月末に納付できないことが起こり得る。次回以降の追加拠出が認められなければ、結果として、給与で支払われる可能性が高く、所得税や社会保険料の対象となってしまうため加入者の手取額が減少してしまう。一方、手違いによる過剰拠出の場合には過剰分を返金させることができるということもあり、拠出洩れもしくは過少拠出による不足分の追加拠出が認められていないのはバランスを欠いている。確定給付企業年金、厚生年金基金では遡っての修正が認められているように、確定拠出年金においても同様の措置が図られるべきである。また、に加えて、遡及して拠出対象とするなどの人事的措置も想定されることから、加入者について年度で12か月を超えない範囲でキャリアオーバーを認めるべきである。	企業型確定拠出年金において、事業主は、毎月の事業主掛金を翌末日までに資産管理機関に納付しなければならない。何らかの理由により拠出できなかった場合は、労使の合意によって「給与として加入者に支払う等」の拠出以外の補填措置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。
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	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。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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。		平成24年までの適格退職年金からの円滑な意向を促進するためにも、社会通念上妥当な範囲(退職一時金制度、適格退職年金制度への準拠を目的)での労使合意に基づく加入資格の設定を可能とすべきである。	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、受給権保護等を図る観点から、労使の自主性を尊重しつつ、統一的な枠組を設定しているものであり、加入者資格について緩和することはできない。
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]	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、規約で定めることとなっている。	d c		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は認められない。		給付額の計算のための給付算定期間では、休職期間を除いた期間とする取扱いが認められているが、支給要件の加入者期間では、休職期間を除いた期間とする取扱いが認められていない。そのため、支給要件と給付額計算で加入者期間の取扱いが相違し、事業主の労働協約等と異なる取扱いをする必要が生じている。休職期間を除いた期間とすることは、合理的な理由があると考えられるため企業等の事態に促した制度設計を可能とすべく、要望に沿った検討をお願いしたい。 本要望は「一時金>年金」となる取扱いの容認を主旨とするものではない。現状、脱退一時金と老齢給付金の現価相当額との比較時期が脱退時点とされており、現価相当額は厚生労働大臣の定める率で割り引かれた上で脱退一時金と比較される取扱いとなっている。そのため「脱退一時金、老齢給付金の現価相当額」の要件を確保するため、脱退一時金の繰り下げ率等はゼロでも可とされているにもかかわらず、実態上は付利をせざるを得ない取扱いとなっている。こうした制約は、特に今後、本格化する適格退職年金からの移行において大きな阻害要因となることが懸念されるため、脱退一時金と老齢給付金の現価相当額との比較時期を適格退職年金と同様、支給開始時点とする取扱いを要望するものである。こうした主旨をご理解の上、改めて要望に沿った検討をお願いしたい。	d c		加入者期間から休職期間を除くことも可能である。 意見を認めると、一時金をもらって自ら運用した方が有利となり、年金より一時金を奨励する結果となる。確定給付企業年金法は、年金に重点を置いた法律であり、そのような取扱いは認められない。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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。
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	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脱退一時金の額について、老齢給付金の受給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からの円滑な移行を促すことが期待できる。	加入期間について、休職は資格喪失の取扱いとなり、脱退手続き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たいが、休職前期間を通算することとしている。脱退一時金の額について、老齢給付金の支給年齢要件以外の要件を満たす者に支給する脱退一時金の額は、その者が老齢給付金の受給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。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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】	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。		「改定することは考えていない」とする理由を示されたい。 また、要望理由にあるとおり、残余財産の分配基準が硬直的であるため、分配額が脱退時の予定利率に左右されてしまう。脱退時期に左右されないよう脱退者間の公平性を保つためには、従前の一時金原資を確保することがわかりやすい。労使合意に基づく分配方法を個々の実施企業が実情に即して定めればよいが、法においては現状に見合った分配方法の選択肢を準備すべきである。	c		本来、制度の解散時には、老齢給付金の受給権者には当該老齢給付金の現価相当額を、脱退一時金の受給権者には脱退一時金相当額を確保すべきである。よって、残余財産の分配にあたっては、各人の「最低積立基準額」の比率に応じた分配としている。一時金原資の確保とする取扱いが適切でなく、考えていない。
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	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。		いわゆる薄皮部分については、年金原資としては少額であるため年金支給額と等価な一時金で一律に清算することが受給者の不利益になるとまではいえない。企業の事務的な負担は重く、再検討願いたい。	c	~	加入者及び受給者等の受給権保護という観点から、厚生年金基金や確定給付企業年金においては、約束した給付を確実に支給することが大原則であり、厚生年金基金時代に約束した給付を、代行返上後は、代行部分以外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。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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企業年金はその大半が退職金の一部又は全額を年金選択したものであり、受給者にとっては解散時にその元本分がまず遣ってくるかどうか重要である。現法基準では元本からの計算ではなく年金額や終身か有期かが基準となる算式であるため、給付利率その他の条件が変更になると、受給者間でも利率の相違で「最低積立基準額」と一時金原資の乖離度が異なってくる。したがって、「最低積立基準額」基準による分配は必ずしも公平とはいえず、受給者の既得権を保障するためには従前の一時金原資を保障することが最も合理的である。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えば最も公平と思われる。	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は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、給付利率が高くまた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。
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	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分の給付現価)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)部分については、選択による一時金給付の仕組みが設けられているが、一時金給付を選択しない者が残り続ける限り、事務的な負担は極めて重い。 また、受給者等にとっても、年金として支給を受けることが必ずしもプラスでない面もあり、一律に一時金給付を行ったとしても、必ずしも不当な扱いになるとは言えない。	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。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130117	厚生労働省	任意継続被保険者制度の見直し	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月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、両制度の趣旨は異なるものであり、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、同列に論ずることはできない。		以下の要望者意見を踏まえ、再検討されたい。  現在、社会保障制度の一体的改革に向けて検討が行われており、改革に際し、負担者や利用者からみた制度の「分かりやすさ」「公平性」「納得性」については、不可欠の要素である。例えば、重複給付は公的な給付範囲を見直し、調整の必要があり、また、不合理な制度であれば見直すべきである。 厚生労働省からは、傷病手当金と失業給付金とは制度趣旨が異なり、同列に論ずることはできない旨の回答である。傷病により労務不能であるとか、働く能力と意思があるとか、そういったことの比較を求めているのではなく、給付の目的を考えるべきである。いずれの場合も、一定期間にわたり所得を保障して生活を支えるという役割を考えれば、制度間の不均衡を論じることは、妥当性があると考えられる。	c		ご指摘のように傷病手当金には、一定期間にわたり所得を保障して生活を支えるという役割もあるが、両制度の趣旨は異なるものであることから、健康保険制度においては、退職者保護の観点から資格取得要件を設定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	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2分の1に相当する範囲内で規約で定めた額である。	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。		以下の要望者意見を踏まえ、再検討されたい。  総報酬制の導入や老人保健制度の加入年齢引上げは、特退制度の加入者の加入後に行われており、加入時点で説明ができていない。また、それらは特退制度加入者にとって想定できない制度変更であることから、加入者本人に過重な負担になっている現状を踏まえ、新しい高齢者医療制度の創設を待つことなく制度見直しを行う必要がある。特退制度については、一定の要件を満たせば、自己都合による資格喪失を認めるべきである。  現時点の検討の方向性、検討、結論の時期を示されたい。	b		次期医療保険制度改革において措置すべく、現在検討を進めているところである。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
zA130117	厚生労働省	任意継続被保険者制度の見直し	5053	5053A075	1	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カ月以上の被保険者期間とすべきである。		<p>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。</p> <p>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。</p> <p>しかし、傷病手当金は医療保険の中で所得保障の役割を担っており、その点で、労働者が失業した場合の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じるべきである(雇用保険では、算定対象期間に通算して6カ月以上の被保険者期間が必要)。</p> <p>また、2カ月の被保険者期間でありながら、最長1年6カ月の間、傷病手当金が支給できる現行制度自体が、不合理であると考える。</p> <p>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。</p>	<p>継続して被保険者期間2カ月以上の者が資格喪失後、保険者に申し出ることによって最長2年間、任意継続被保険者として資格が継続される。</p> <p>現行制度では特に、被保険者期間が2カ月であるにもかかわらず、最長1年6カ月の間、傷病手当金が支給可能であるなど、合理的でない枠組みになっている。</p>
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	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	<p>現行の資格喪失要件に次の項目を加えるべきである。</p> <p>特退制度加入者の保険料が、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</p> <p>2002年10月までの特退制度加入者に対しては、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</p>	(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。	<p>昨年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、「退職時に保険料負担額、付加給付の有無などを勘案した上で、(中略)被用者保険に残ることを自ら選択しており、自己都合による資格喪失は認められない」とのことである。しかし、総報酬制の導入や老人保健制度の加入年齢引上げは、特退制度加入者にとって想定できない制度変更であり、加入者本人に過重な負担を求める結果を生じている。次の場合など、一定の要件を満たす場合には、自己都合による資格喪失を認める必要があると考える。保険料は、規約により一律の設定をしているが、一定の範囲内であれば規約により減額することも認められている。しかし、一般被保険者の保険料負担上限が、健康保険法で1000分の95になっているのに対して、特退制度加入者の年収に差があることから、年金受給額の少ない場合、1000分の120という事例もあり、国保制度との負担の整合性が図られていない状況がある。</p>	<p>特例退職被保険者制度(以下、特退制度という)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。</p> <p>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平均額等の範囲内で規約により定めることができる。</p>



全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	「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が必要であることから、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。		以下の要望者意見を踏まえ、再検討されたい。  厚生労働省の回答には、「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。旨の指摘があるが、今般の医療制度改革では、異業種の健保組合の受け皿となる地域型健保組合の創設について検討が進められるなど柔軟な対応が求められている。 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と考えるので、再検討願いたい。	c		ご指摘のような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の共通基盤の有無について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。
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]	健康保険法施行規則第48条	健康保険被保険者証には、事業所の名称及び所在地を記載することとなり、これに変更があったときは、遅滞なく被保険者証を保険者に提出しなければならない。	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。		以下の要望者意見を踏まえ、再検討されたい。  厚生労働省からは、「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。旨の回答である。 しかし、医療機関が労災かどうかを確認するにあたっては、被保険者、付添者、健保組合等に、勤務先を確認するのが通例であることから、被保険者証の記載として、事業所の名称・所在地が必要となるような緊急性の高い場合などは極めて稀であると考え、現行の規制は、その再発行費用等を助案すると、過剰なものと言わざるを得ず、ICカード保険証の券面表示については見直すべきである。	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。 なお、再発行による費用の負担が重い場合は、当該部分をシール等で修正することなどが考えられる。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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入っている事業 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。
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	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詞 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 ての被保険者に係わる情報をシステム 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、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 有名詞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、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。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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	<p>・ 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。</p> <p>・ 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。</p> <p>・ 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。</p>	-	届出漏れの対策として実施された法律改正の趣旨そのものが、事業主の納得が得られていない現状を踏まえて、要望理由について再検討願いたい。 なお、本件の問題とは関わりなく、届出様式の簡素化は実施すべきである。	C	I	第3号被保険者に係る届出については、第3号被保険者の要件に該当するかどうかの認定を、健康保険の被扶養者の認定と併せて行う必要があるため、事業主を経由することとしているものである。したがって事業主を経由しないこととするのは困難である。
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】	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、国内外における農業の登録状況等をふまえて、食品中の残留農薬基準が設定されている。	e		<p>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、残留基準が「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。</p> <p>なお、加工品に係る基準の設定については、農業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。</p>		<p>貴省回答なお書き部分を踏まえ、加工係数などの設定のための資料の提出について、今後準備を検討する旨要望者より聞いており、貴省において検討をお願いしたい。また、措置の分類に関しては、貴省回答のお書き部分は「b」と修正願いたい。</p> <p>さらに、要望者より以下のとおり再意見がきており、この点についても再度、貴省からの回答をいただきたい。 「とうもろこしの規格基準について、生食用だけを勘案した基準が設定されているとは主張しておらず、「事実誤認」との指摘は遺憾である。また、そもそも本要望は、加工原料用とうもろこしにおける規格基準の新設が趣旨であり、要望理由の一部について誤解に基づく解釈によって「e:事実誤認」と措置分類されていることは誤りである。」</p>	d b		<p>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、加工原料用とうもろこしについても、科学的根拠に基づくものとなっている。</p> <p>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。</p> <p>加工品に係る基準の設定については、農業毎に加工係数などの設定のための資料の提出があれば、検討を開始する。</p> <p>なお、要望者からの再意見については、以下のとおり回答する。 「加工原料用とうもろこしにおける規格基準の新設」に係る具体的要望内容について事実誤認とするわけではないが、その他(特記事項)に記載されている残留基準が「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、」という部分について、事実誤認と回答したものである。</p>

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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、事業主の納付が得られない、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。
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	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、加水分解工程等を経て、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ーンスターチ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)」と加工工程を経た「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。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)
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】	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)「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 食安基発第0331001号、食安監発第0331003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つてかつ殺菌等され、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ず定められている。また、コップ販売式自動販売機で清涼飲料水を販売する営業を営もうとする者は、都道府県が条例で定める基準を満たし、都道府県知事等の許可を得なければならない	d		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日付け食安基発第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ことを想定し清涼飲料水等を販売す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。		要望者からの意見として、「各都道府県等への通知においては、「コップ」という表現しか用いられていない。今回の回答で、「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」とされたが、その見解について、改めて都道府県に周知徹底を図るべきである。」が提出されており、貴省の見解を伺うとともに、周知徹底の措置について、検討いただきたい。	d		既に回答している内容について、改めて都道府県等に対して、通知等により周知徹底を図る。
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	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。	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。		今回回答いただいているガイドラインの検討状況について、何らか周知する対応策やスケジュールを示していただきたい。	b		18年度中にガイドラインを作成し、全国に周知できるよう検討を開始する。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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コップ」についての定義を明確にすべきである。その際には、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、持ち運び易く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ない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。	食品、添加物等の規格基準では、清涼飲料水等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ぬとされている。当該基準については、2005年3月、購入者自らが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、攪拌棒が容器の外部など不適当な場所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、必要な措置をとることとされている。
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	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、早期に通知を发出し、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、その適用にあっても、地域によって過剰な負担を求められることがある。 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われ、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、床、天井の仕上げを指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え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)。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)
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	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]c [重複規定]e [合理化]e	[一本化] [重複規定] [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落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、事実確認と考えられる。 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、改めて指定基準を策定する必要はなく、「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者検討委員会」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、圧力容器等を設置等する場合に、その計画の届出を行うこととしており、許認可制とはなっていない。 「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196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定化及びASME規格等との整合化を進めるなど国際整合化について所要の措置を講じたところである。また、規格の性能規定化により、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。		「石油コンビナートにかかる保安四法の合理化・整合化促進に関する実務者検討委員会」において、重複、類似の各種申請・届出書類の様式の統一化等を行うなど、合理化・整合化に向けて一定の前進はあったものと認識している。しかしながら、依然として、設備の設置・変更について重複の法律が重複して適用されているため、官民双方に不必要なコストや非効率な業務が発生しており、更なる合理化・整合化が必要である。 例えば、許可申請、完成・変更検査の記録作成・保存を重複している。また、高圧ガス保安法、労働安全衛生法、消防法ともに、一定基準の保安管理レベルを満たす事業者を認定し、それらに対して合理化措置を講じているが、認定制度の内容がそれぞれ異なっているため、合理化措置のメリットが得られず、操業を制約している等の指摘が複数の事業者からある。 このような状況を踏まえ、更なる申請手続等の合理化、自主検査の導入による認定制度の整合化等について、改めて対応を検討され示されたい。 また、保安規制の合理化を促進するにあたっては、設備そのものが高い安全水準を維持しているかどうかが必要である。しかしながら、国内規格の安全水準は国際規格で求められている水準に比べて低いという指摘があり、高圧ガス保安法、労働安全衛生法、消防法の各法で規制している安全基準の考え方や水準を精査し、あるべき安全管理の体制について総合的に検討していく必要がある。 回答では、ASME規格の整合化を進めているとあるが、各法で個別にASME規格の整合化を図っても効果は限定的であり、各法間での整合化も必要である。さらに、ASME規格は設備の材料、設計、製作、試験に関する規格であり、その設備を設置する際の安全装置の付与、保安距離の確保、防火措置等に関する安全規格にまでは及んでいない。 このような状況を踏まえ、技術的事項(設備設置、検査等)について法令の性能規定化、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について、改めて対応を検討され示されたい。	「更なる申請手続の合理化について」 労働安全衛生法の適用を受ける第一種圧力容器は高圧ガス保安法の適用を受ける設備と適用が重複していない。また、消防の適用を受ける設備とは、重複して検査を受けることがないよう調整が図られている。また、完成・変更検査の記録作成・保存を義務付けていないため、許可申請、完成・変更検査の記録作成・保存を重複しているとの指摘は事実確認である。 なお、「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者検討委員会」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・整合化が既に図られている。 自主検査の導入による認定制度の整合化について、ボイラー等の安全管理等の水準が低いと認定された事業者について、4年連続運転を認め、高圧ガス設備とボイラー等との検査の周期を合わせることを可能としている。連続運転期間中は、圧力容器を開放しない運転中に検査を行うことができたため、認定を受けた事業者は停止を要せず、検査費用が削減されるなど事業者負担の軽減が実現している。現在では認定事業者は18事業場に達しており、高圧ガス保安法の認定事業者のほとんどが含まれ、高圧ガス保安法の主要な設備の連続運転期間は労働安全衛生法と同じ最大4年である。 以上のことから、「認定制度の内容がそれぞれ異なっているため、合理化措置のメリットが得られず、操業を制約している」との指摘は事実確認である。 また、自主検査の導入について、労働安全衛生法における定期自主検査の義務について法令違反が認められる。また、高圧ガス保安法における認定自主検査が行われている事業者においては、監査等の原因による火災等の事故やストダウン等のための自主検査に係る不正事象が少なからず発生している。 イ 我が国を代表する大企業において重大事故が近年増加しており、安全管理のレベルの低下が懸念され、安全対策の充実・強化が求められている。 ウ このような中で、安全水準の低下をもたらしかねない自主検査を導入することは、労働者の安全確保に重大な支障をもたらす可能性が高いと懸念されている。		
zA130126	全省庁	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		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。	c		各省庁及び各地方公共団体に適用する統一な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にない。	要望者の以下の意見を踏まえ再検討願いたい。 「既に措置済みとしている省庁がある一方で、「検討する」と回答しつつ検討期間が明記されていない省庁があるなど、対応に相違があり、各省庁の統一かつ早急な対応を強く求める。」	c		厚生労働省では既に措置済みであり、統一な共通ルールの策定については権限がないため、当省として回答できる立場にない。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	2	(社)日本経済団体連合会	123	保安法令の重複適用の排除	<p>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。</p> <p>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とすべきである。</p> <p>第一段階として、例えば改造・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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・技術的事項(設備設置、検査等)について法令の性能規定化の下、民間規格の積極的活用</li> <li>・国際整合性のとれた保安規制の整備</li> </ul>		<p>コンビナート事業所の機器、設備は全体で一つのシステムとして機能しており、保安諸法はそれぞれ異なる目的と対象を有するものの、現状の規制はプラント全体の総合的な保安確保の目的には必ずしもそぐわないものとなっている。例えば、石油精製、石油化学のプロセスは、貯蔵タンクを除きほとんどが気液混合の、大気圧を超える状態であるため、消防法、高圧ガス保安法または労働安全衛生法が複数適用され、許可申請、完成検査(落成検査)、検査記録の作成・保存等において、重複して行うことになっている。(高圧ガス保安法と労働安全衛生法は運用上、適用区分されている。)</p> <p>「石油コンビナートに係る保安4法の合理化・整合化促進に関する実務者委員会」では、保安4法の重複適用を排除し、整合化等合理化を進めるとしているが、法改正を伴う抜本的な合理化は検討されていない。申請・届出書類の様式統一に止まらない合理化を実施すべきである。一設備または一装置について一法令の適用となれば、許認可にかかる手続が簡素化され、負担が軽減される。また、事業者の国際競争力の強化に寄与することが期待される。</p>	<p>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、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「压力容器」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。</p> <p>こうした規制の重複は、技術基準の性能規定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。</p>
zA130126	全省庁	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	9	(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	<p>各省庁・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、各省庁共通のルール(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。地方公共団体に関しても同様の取扱いが求められる。</p>		<p>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、各省庁、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。</p>	<p>国の機関及び地方自治体向けの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、一部の省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支援・促進が図られている。しかし、省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。</p>



全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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]	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當である。					
zA130128	法務省 厚生労働省 警察庁 外務省	外国企業との契約に基づく専門的・技術的分野の外国人受入れに係る在留資格の早期整備	なし	なし	b		短期滞在の範囲を超える企業間の契約に基づく人の移動を認めることとした場合、入国者(労働者)は、日本国内での就労及び生活の実態が生じるにもかかわらず、日本国内に使用者が存在しないため、労働基準関係法令が適用されないことから、 ・長時間労働、賃金未払、危険有害業務への従事等劣悪な労働環境の場合にも、労働基準監督署が監督指導できず、入国者(労働者)の保護に欠ける。 ・日本国内の労働者が労働基準法が適用されない入国者(労働者)と競合することとなり、日本国内の労働者の雇用失業情勢の悪化、労働条件の低下のおそれがある。 ため、労働基準関係法令を適用する仕組みが必要不可欠である。 このため、こうした者を入国させる際には、労働者に併せて管理者を入国させ、労働基準関係法令を遵守させるとともに、適用事業報告等の関係書類を事前に届出ること、及びこれらの手続が入管法令上担保されていることが必要であると考えている。 また、外国人が「人」で入国する場合には、本人若しくは受入企業の従業員を管理監督者とみなすことについても、「名」で入国する場合に、自ら自らの管理監督者とはなり得ないことから、そのような仕組みとすることは不可能である。さらに、受入企業の社員が管理業務を行う場合、当該管理者が結果として国内企業の意向を受けて外国人労働者の管理を行うことと考えられるので、職業安定法で禁止する労働者供給等の形態に当たる可能性があり、困難であると考えられる。 また、手続に際しては、事前の届出及び労災保険料等の支払等を労働基準監督機関に行うことが必要であると考えられている(但し、この際の手続については、許可ではなく確認手続等を想定している。)		回答では平成18年度までの実施は困難とされているが、その理由について具体的に示されたい。 また、回答では入国者に併せて管理者を入国させることが必要とされているが、要望内容は我が国企業と外国企業に過度な負担を要さない措置を求めている。ついでには、以下4点につき具体的に示されたい。 在留資格「短期滞在」において認められる最長の在留期間(90日)を超えて我が国に在留する外国人を「労働者」とする根拠、管理者を設置する意義・目的、管理者の具体的な業務内容およびその実施を担保するための根拠、管理者の適切な労働条件を確保するための措置(管理者への労働基準関係法令の適用有無) さらに、「受入企業の社員が管理業務を行う場合、当該管理者が結果として国内企業の意向を受けて外国人労働者の管理を行うことと考えられるので、職業安定法で禁止する労働者供給等の形態に当たる可能性があり、困難であるとされているが、職業安定法第44条が規定するのは労働者供給事業の禁止であると理解しており、この場合が「事業」に当たるとどうかが改めて検討され、示されたい。 加えて、要望内容においては、入国後の就労内容として「共同研究・開発」、「マーケティング」、「システム開発のアウトソーシング」等を想定しているが、「日本国内の労働者が労働基準法が適用されない入国者(労働者)と競合することとなり、日本国内の労働者の雇用失業情勢の悪化、労働条件の低下のおそれがある」との点について更に検討され、具体的な理由を示されたい。		b	在留資格に係る問題であることから、検討スケジュールについては、主として法務省の問題であると考え、 また、 から、 までの事項については、今後の検討に委ねられるものであるが、現時点において想定している範囲でそれぞれ回答すれば、 現行の「短期滞在」では、90日までは一定の外国人の出張(商談、事務連絡等)について、日本の労働基準法の名義人たる「使用者」(事業主又は事業の経営担当者)その他の事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をする者)がないため、日本の労働基準法の適用がないが、これは、90日程度であれば就労実態、生活実態がまだ当該外国にあると評価できるため、やむをえないものとして認め、短期就労ビザを与えているところである。一方、90日を超えて日本に出張する場合には、日本に就労実態、生活実態が移ると評価できるにもかかわらず、上記のように使用者が日本国内にいないことから日本の労働基準法等が適用できないこと等にかんがみ、その入国が認められていないところである。今後、90日を超えた「出張」を認めるところであれば、労働基準法等が適用できるように日本国内に「使用者」たる管理者を置く(こととする)ことが必要不可欠である。 労働基準法等の義務を履行するためには日本国内に使用者が存在する必要があることから、「使用者」(事業主又は事業の経営担当者)その他の事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者として、管理者を入国させ、労働基準法等を遵守させる必要がある。そして、当該管理者が日本の労働基準法等に違反する場合には、最終的には、これらの法律に基づき罰則が科せられることとなる。 管理者は、少なくとも、労働基準法第10条の「使用者」として、今般入国する労働者の労務管理を行うことが業務内容となる。 管理者については、日本国内においてはその上位者がいないことから労働基準法等の保護を直接的に受けることができないが、海内の事業主と一体的な立場にある者として日本国内において「使用者」として税務を与えられて活動するという性格から、やむを得ないものと考えられる。 職業安定法第44条で禁止される「労働者供給事業」に該当するか否かについては、個別の事例ごとに判断するものであり、提案内容がこれに該当するか一層に回答することはできない。なお、提案内容が「専断目的」としてあり、事業として独立性があるものであれば、「労働者供給事業」に該当すると判断される可能性が高いと考えられる。 また、企業間の契約に基づき移動により我が国で就労する

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	4	(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、支配の実質は助産されない仕組みとなっている。
zA130128	法務省 厚生労働省 警察庁 外務省	外国企業との契約に基づく専門的・技術的分野の外国人受入れに係る在留資格の早期整備	5053	5053A214	1	4	(社)日本経済団体連合会	214	外国企業との契約に基づく専門的・技術的分野の外国人受入れに係る在留資格の早期整備	政府は上記閣議決定に従い、極力早期に必要な在留資格を整備すべきである。その際、事業活動の実態を反映した現実的かつ柔軟な要件設定を行い、わが国企業、外国企業ともに過度な負担を課することのないようにすべきであり、在留期間について極力長期なものとする。ほか、仮に労働基準関連法令等の適用に関わる措置が必要とされる場合には、(1)1名で来日する場合にはその者を管理者とみなす、もしくは受入企業の社員に管理業務を認めること、(2)各種手続きにおいて処分性を伴った行為を介在させないこと、(3)届出書類を極力簡素なものとする、(4)業務独占資格者の介在を不要化すること、(5)労災等への保護措置の柔軟性を確保すること等が重要である。		近年、わが国企業の更なる国際競争力強化に向けて、共同研究・開発、マーケティングやシステム開発のアウトソーシング化等、国境を越えた様々な協力や事業再編等が増えている中、これら外国人を受入れるための制度の整備が強く求められている。しかし、現状では、外国企業がわが国に本店、支店、その他の事業所を有しない場合には、在留資格「企業内転勤」に該当せず、また、わが国企業と当該外国人の間には契約が存しない場合には、在留資格「技術」「人文知識・国際業務」の要件も満たさない。さらに、在留資格「短期滞在」では、在留期間が90日以内とされていることから長期間にわたり滞在することはできない。	わが国企業と、わが国に本店、支店、その他の事業所がない外国企業とが一定の契約を締結し、同契約を履行するため当該外国企業に属する専門的・技術的分野の外国人を一定期間わが国に受入れる必要性が高まっているが、このような高度人材がわが国に滞在し必要な業務を行うための在留資格が整備されていない。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、当会の昨年度の要望を受け、「我が国企業と海外の企業との共同研究・開発等を行うために受入れる海外の企業に所属する専門的・技術的分野の外国人が長期的に在留できるよう、国内法制との整合性に留意しつつ、早急に検討し、結論を得る。」(平成17年度検討・結論)とされた。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)
zA130129	法務省 厚生労働省 警察庁 外務省	外国人の介護分野での在留資格の整備【一部新規】	出入国管理及び難民認定法第2条の2	外国人が、国内で介護業務に従事するための在留資格は存在しない。	C		外国人の介護福祉士資格取得者の受入れに関しては、諸外国との経済連携協定交渉を進めていく過程で、交渉相手国から介護労働力の受入れ要望があった場合、経済連携協定締結促進の観点から、我が国の介護福祉士資格取得など一定の要件のもとに受け入れることを、関係省庁と連携しつつ検討していくこととしているが、その受入れにあたっては、不法就労、不法滞在その他犯罪の防止等に留意するとともに、我が国の労働市場へ悪影響を及ぼさないよう、適切な措置を講じる必要がある。このため、経済連携協定の枠組みの下で、受入れ者の要件や受入れの認定、送り出し・受入れ機能の一元化など適切な仕組みや体制を整備することを前提条件として受入れを認めることとしているものであり、ご要望のように、経済連携協定の枠組みとは別に実施することは、これらの問題が生じるおそれがあることから、適当でないと考えている。 また、外国における隣接職種の資格については、たとえ一定の日本語能力を有する者であっても、我が国において日本国民を対象として専門的な介護業務を行う介護福祉士と同等の専門性を認めることはできないため、我が国における介護分野での就労を認めることはできない。日比経済連携協定においては、介護福祉士資格を取得するための準備活動の一環として、介護に関する一定の資質を有する外国人に対して、日本語及び介護技術について一定の国内での研修を行った上で、我が国で一定期間(滞在期間の上限4年)就労することを認めることとしているが、これは、受入れの実効性を確保し、経済連携協定締結促進の観点から、国家資格を取得しやすくなるような具体的な措置として講じるものであり、また、この具体的な要件設定は、経済連携協定交渉の中で、両国の制度に関する密接かつ十分な情報・意見交換を経ることによって初めて可能となるものであることから、これを経済連携協定の枠組みを越えて外国人全般に対して認めることはできない。(なお、外国人労働者については、専門家の受入れに限定するという政府方針であり、介護分野では、経済連携協定においても、この方針の下、国家資格である介護福祉士を対象とした議論であり、ホームヘルパー資格はこれに当たらないものである。)さらに、海外の介護福祉士養成施設の指定については、教員や実習施設の確保などを含め、日本国民を対象とした専門的な介護業務を行う介護福祉士を養成するための教育の質を確保することが困難であり、また、教育課程、教育内容(科目、時間数)等の基準を満たしているかどうかを地		我が国の介護福祉士資格試験の合格率が40%内外で推移することなどを踏まえ、一定の日本語能力を有し、当該資格も取得した外国人が、専門的・技術的分野の労働者と、いわゆる単純労働者の何れに該当するか、更に検討され、示されたい。また、検討に当たったの観点も併せて示されたい。	C		介護福祉士は、介護業務に関する国家資格を取得しているものであり、介護業務を適切に行うための専門性を有するものである。 一方、介護分野のように現在外国人の就労が認められていない分野において、専門的・技術的分野の労働者として受入れを認めるかどうかについては、たとえ一定の専門性を有する外国人であっても、国内の労働市場にかかわる問題を始点として日本の経済社会と国民生活に与える影響を十分に考慮し、国民的コンセンサスを踏まえて個別に十分慎重に検討する必要がある。 また、介護福祉士国家試験を受験するためには、我が国の特別養護老人ホーム等において3年以上介護等の業務に従事しなければならないことから、外国人介護福祉士の受入れを制度として実際に機能するものとするためには、資格取得だけでなく、資格取得前の者の受入れもあわせて検討する必要がある。しかしながら、この資格取得前の期間に必要な準備期間であり、当該期間における外国人介護労働者の受入れを認めることは、いわゆる単純労働者の受入れにつながるおそれがあると考えられるため、さらに慎重な検討が不可欠である。 こうした点を踏まえ、経済連携協定による受入れにおいては、これらの問題が生じないよう、両国の制度に関する密接かつ十分な情報・意見交換を経て、受入れ者の要件や受入れの認定、送り出し・受入れ機能の一元化など適切な仕組みや体制を整備することを前提条件として受入れを認めることとしているところであり、経済連携協定の枠組みとは別に、さらに、このような経済連携協定による受入れがまだ開始されていない現時点で、ご要望のような方法により、広く外国人介護福祉士の受入れを認めることは適当でないと考えている。
zA130130	法務省 警察庁 厚生労働省 外務省	専門的・技術的分野の外国人労働者の範囲の見直し【新規】	出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令、技能実習制度に係る出入国管理上の取扱に関する省令、技能実習制度推進事業運営基本方針(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)	専門的・技術的分野の外国人労働者については、受入れを積極的に行っているが、いわゆる単純労働者については受入れを行っていない。 また、「技能実習制度」は、一定期間の研修を経た上で研修成果等の評価等を行い、一定の水準に達したこと等の要件を満たした場合に、その後雇用関係の下でより実践的な技術、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。	C		現行の在留資格「技能」における各カテゴリーの考え方は、例えば、外国料理人のように、日本人では代替困難など特殊分野に限られている上、国内における受入れに一定の歯止めが存在しているなど、国内労働市場に与える影響が考慮されている。 この点、「付加価値の高い外国人労働者」といった概念を通じ、主として受入れの経済的メリットから、現在「技能」分野の対象としていない労働者の受入れを認めることは、かかる国内労働市場の状況をはじめ、治安・医療・福祉、子どもの教育、住宅、地域コミュニティとの摩擦等、国民生活全般にわたる影響を十分検討していないことから、到底受け入れられるものではない。 また、技能の伝承という観点からの技能労働者の確保についても、高齢の技能労働者の雇用延長を促進することも、政府を挙げて、フューチャー・キャストといった若年者の就業促進を図るなど、次代の熟練労働者の育成に努めることにより、我が国経済の根幹を支えることとなる重要な技能を、国内で蓄積、伝承していくべきであり、安易に受け入れ拡大を認めることは不適切である。 なお、「バリエーション」のトレーナーについて、現行の在留資格「教育」において認められる活動は、教育機関における語学教育その他の教育を伴う活動とされているところ、「バリエーション」のトレーナーの業務に従事しようとする外国人が、当該「教育」に係る上陸許可基準に該当する場合には、受入れが認められるのではないかと考えられる。 さらに、「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が制度の前提であり、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、強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。		「国内労働市場の状況をはじめ、治安、医療・福祉、子どもの教育、住宅、地域コミュニティとの摩擦等、国民生活全般にわたる影響を十分検討していないこと」が、在留資格「技能」の対象としていない労働者の受入れとの要望内容を容認しない理由とされているが、列挙した項目毎に、その検討に当たったの手法など、必要な対応を具体的に例示されたい。	C	列挙した項目については、例えば、外国人子弟の不就学が非行や犯罪につながり、治安面に影響を与える恐れがあるなど、相互に密接に関連していると考えられることから、各項目について個別に検討を行うのではなく、あくまで総合的に検討を行うことが重要と考えている。 いずれにしても、外国人労働者受入れ問題は、国政上の重要課題であり、国民的コンセンサスを踏まえた上で判断することが必要不可欠であり、今後も、長期的視点に立つて労使を初めとする国民各層の意見が反映される形で、十分議論を深めていくことが重要と考えている。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
zA130129	法務省 厚生労働省 警察庁 外務省	外国人の介護分野での在留資格の整備【一部新規】	5053	5053A215	1	4	(社)日本経済団体連合会	215	外国人の介護分野での在留資格の整備【一部新規】	介護福祉士の資格取得者や外国における隣接職種の資格者で一定の日本語能力を有する者等については、当該分野に関わる新たな在留資格を設け、わが国における介護分野での就労を認めるべきである。更には、日本の国家資格を取得するための準備活動の一環として、一定の日本語能力を有する者がホームヘルパー等の公的資格を取得してわが国で就労することを認めるとともに、これら資格を母国で取得できるよう厚生労働大臣等が指定した介護福祉士養成施設や訪問介護員養成研修事業者が日本語教育ならびに日本と同様の課程を実施する分校を海外で設置できる制度を設けることを検討すべきである。		介護は、少子化・高齢化が進む中、将来的に労働力不足が深刻化すると予想される分野であり、わが国の介護サービスの維持・充実の観点から、諸外国より優秀な人材を受け入れることが重要である。今回の日比合意は、とりわけこれまで専門的・技術的分野とみなされていなかった介護分野での外国人の就労の途が開かれた点で、その第一歩として評価できる。しかし、わが国の介護サービスの維持・充実の観点から、EPA交渉において合意した場合に限らず、同分野での外国人受け入れの一層の促進に取り組むべきである。	2004年11月に日比経済連携協定が大筋合意に達したことにより、一定の要件を満たすフィリピン人の介護福祉士候補者の入国を認め、日本語等の研修修了後、日本の国家資格を取得するための準備活動の一環としての就労(滞在期間の上限4年)や、国家試験を受験後、国家資格取得者は介護福祉士として引き続き就労することが認められることとなった。同時に、日本語の研修修了後、課程を修了した者に介護福祉士の国家資格が付与されることとなる日本国内の養成施設へ入学する枠組も設けられることとなった。しかし、具体的な受入れ人数については、日本側がフィリピン側と相談して決めるとされ、与えられる在留資格も「特定活動」と暫定的な対応となっている。また、他の外国人については、たとえ介護福祉士の国家資格等を取得しても、介護分野での就労を目的とした入国は認められていない。
zA130130	法務省 警察庁 厚生労働省 外務省	専門的・技術的分野の外国人労働者の範囲の見直し【新規】	5053	5053A217	1	4	(社)日本経済団体連合会	217	専門的・技術的分野の外国人労働者の範囲の見直し【新規】	現在では専門的、技術的分野に該当するとは評価されていない分野における外国人労働者の受入れについて、内閣に必要な体制を整備し、政府全体として結論を先送りすることのないよう期限を明確にした上で可及的速やかに検討を進めていくべきである。当面、例えば「技能」の在留資格で認められる活動として、入管法別表第一に定められている「産業上の特殊な分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する活動」をより広く解釈して基準省令を見直すとともに実務経験要件を緩和すること等により、わが国の産業競争力、地域経済、ならびに国民生活の維持・強化の観点から必要な外国人受け入れを推進すべきである。同時に、「企業内転動」の在留資格についても、上記見直しを進めつつ、現在認められている「技術」又は「人文知識・国際業務」に加え、「技能」の在留資格に該当する活動を適用する方向で検討すべきである。		今後、労働力人口の減少が不可避的な状況にある中、わが国の国際競争力の維持・強化等を図る上では、わが国にとって付加価値の高い外国人労働者を適切に受け入れていくことが重要である。とりわけ、わが国の競争力の源泉である生産現場や関連サービス分野における高度な技術・技能、知識・ノウハウを有する人材や、豊かな国民生活や地域経済を維持する上で不可欠な人材などをより積極的に受け入れる必要性が高まりつつある。具体的には、マシンキーパー(生産システムのメンテナンスを迅速かつ確実にするため単なる商品の輸送だけでなく新規注文・改善提案・要望の受け付けや商品に係わる情報提供等を行うための必要な専門知識・ノウハウを有する) パリ式エステのトレーナー(わが国ホスピタリティ産業のサービス向上に不可欠でありインドネシアEPA協議においてインドネシア側からも関心が示されている)、技能実習修了後の就労(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おいて特に高度な技能を修得した者の就労でインドネシアEPA協議においてインドネシア側からも関心が示されている(詳細は要望事項番号220参照))等の受け入れにつき要望がある。	現在、就労を目的とする在留資格として出入国管理及び難民認定法で定められているのは、「投資・経営」、「研究」、「技術」、「人文知識・国際業務」、「企業内転動」、「技能」等の14資格(「外交」、「公用」を除く)であり、このうち、主に企業活動の中で必要とされる各資格の具体的な要件は、出入国管理及び難民認定法第7条1項第2号の基準を定める省令にて定められている。2005年3月29日に策定された「第三次出入国管理基本計画」では、専門的・技術的分野の外国人を積極的に受け入れる姿勢を引き続き示し、「現行の在留資格や上陸許可基準に該当しないものでも、専門的、技術的分野と評価できるものについては、経済、社会の変化に応じ、産業及び国民生活に与える影響等を勘案しつつ、在留資格や上陸許可基準の整備を行い、積極的な受け入れを進めていく」と指摘するとともに、「受け入れに伴うプラスとマイナスの側面を十分勘案しつつ、現在では専門的、技術的分野に該当するとは評価されていない分野における外国人労働者の受け入れについて着実に検討していく」としている。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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)	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息・生育に与える影響を未然に防止することを目的に、新規化学物質を試験研究用以外に、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。		通知・公表等により、周知徹底を図るべきであり、対応を検討され示されたい。	e	-	「化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律の運用について」(平成16年3月25日薬食発0325001号、平成16・03・19第3号、環保企発第040325001)にて既に通知している。
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)	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、同号に基づき各地方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、その内容に介入することは、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で対応すべき問題であると考え。		クリーニング業法における規制の体系が、細部の規制については地方の判断を尊重する体系となっていることは理解いたしました。ただ、不必要に重い規制については、クリーニング業法の趣旨にも反することになるのではないかと考えます。そのような観点から、要望者が指摘しているような規制について、国として考え方を示すことをご検討していただけないでしょうか。コンビニエンスストアでクリーニング取次サービスが行えるようになれば、国民の利便に資するところ大であると考えます。東京都においては既に措置がとられているとのことであり、前向きなご検討をお願いいたします。	c		前回の検討要請に対する回答でも示したとおり、クリーニング業法においては、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、最低限必要とされる一定の措置を除き、各地方公共団体が自治事務として各地域の実情に応じて条例により定めることとしているところであり、要望で示されているように、東京都が定めている規制を判断基準として他の地方公共団体のそれが過剰な内容になっていると指摘し、当該規制を除外するためにその内容に介入することは、クリーニング業法第3条第3項第6号の規定の趣旨及び地方自治の本旨に反するものであり、当該措置を行うことは困難である。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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。
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	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、障壁を設けた上で、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、クリーニングの事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 受け付け時の内容確認義務 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

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130133	厚生労働省	社会福祉法人の事業用資産要件の緩和	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。		本提案の趣旨は、都市部における施設サービスへの利用者のニーズが高いにもかかわらず、不動産賃借への規制がネックとなっていることに鑑み、規制を緩和し、利用者にとって、利便性の高い都市部や住み慣れた地域に施設立地を促進することを企図するものである。これによって現行施設の地域分散化、小規模化、多機能化が図られるなど、大規模施設に多額の施設整備補助金を投入することに比べ、利用者満足度の確保等効果は大きいものと考え、厚生労働省の回答は、社会福祉法人経営の安定性を確保するために不動産の賃借は、極力低額であるべきであるという論旨であるが、さらなる検討を願いたい。まず「極力低額」とのことであるが、極力低額の基準が不明確であるため、恣意的な判断(行政指導)になっている。極力低額であるならば、例えば「収入の %以内」とするよう明確な基準にするべきではないか。「経営の安定性」については、第一義的に当該法人の理事会が、責任をもって担うべき課題であり、過度な介入は社会福祉法第11条第二項に定め、社会福祉法人等に対する、自主性の尊重、不当な関与の禁止に抵触するものである。法人役員との特別な利害関係への懸念については、例えば複数の不動産鑑定士の評価を義務つける等第三者性を担保することによって、適正な賃借水準の確保を促すとともに、そうした評価の公開等により透明性を高めることにより解決することができる。そもそも法人役員との不動産賃借に対する規制は、私権の制限に当たり、通知、通達によって制限できる事項ではないのではないかと、			厚生労働省としても、地域的にバランスのとれた社会福祉施設の整備を図っていくことは重要と考えており、都市部等土地の取得が困難な地域においては、不動産の賃借による施設の設置を認めているところ、また、賃借料の水準については、安定した経費の下で良質なサービスを提供するため、極力低廉な水準であることが望ましいと考えているが、これは、可能な限り低いコストで不動産を調達するという当然のことを求めているもの。 なお、ご指摘のあった事項に関する当省の見解は以下のとおり。 〔 について〕 賃借料の水準については、法人認可を行うに当たり、賃借料の水準だけではなく、資金計画の妥当性も助産し審査を行っており、よって個々の事例に応じて判断すべきであり、賃借料の水準に一律の基準を設けることは困難であり考えていない。 〔 について〕 公益法人である社会福祉法人の設立認可等に際し、安定した経営が確保できる適切な資金計画を有しているかを審査することは、社会福祉法の趣旨に照らして必要であり、法人に対する不当な関与には当たらない。 〔 について〕 法人が法人の役員等から不動産を賃借する場合、両者は利益相反の関係になることから、適切な契約の締結が求められることは御指摘のとおりである。契約は適切に締結される必要があるが、法人の役員等からの不動産の賃借を一律に禁止しているものではない。 〔 について〕 役員等からの不動産の賃借は一律に禁止されてはならず、役員等の私権を制限するものではない。
zA130134	厚生労働省	地域高度密着病院(仮称)の新設	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。					

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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。一部賃貸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。そのために新規参入の大きな妨げとなっていると考えられる。	
zA130134	厚生労働省	地域高度密着病院(仮称)の新設	5056	5056A001	1	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わる医療計画(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面も少なくない。また、こういった制度そのものが災いして医療費の無駄を生み、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費の削減に資するべく、既に設けられた地域医療支援病院や特定機能病院に、民意の色濃い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な政策である。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無駄を省き高齢化に伴う伸びを抑制するなど、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。こういった民意の色濃い病院の主導で構築される近隣診療所や近隣病院から成る地域のチーム医療体制を整備することは日本型医療において不可欠である。こういった形の医療ネットワークの中核病院の条件は、比較的小規模で小回りが効き、院内の連携の良さが絶対的要件であり、このような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)と称して新設を提言する。この新設は、既存の病院や診療所を巻き込み地域の医療体制を再編し、より現実的に地域医療の実態にそった新体制をつくる切欠となるばかりか、医療のシステムの効率化と医療費の無駄を無くす。この概念に基づき(病院群)は、当該病院とそれに連携する複数の医療機関で診療ネットワークの一単位を形成し、この単位を支持する地域住民の集団から、人的支援(ボランティア)や寄託、寄付等を受けるようにすれば、現行の官製医療分野における一部を民間市場化でき、官の規制する医療提供体制と健康保険制度の両面からの改革が推進される。医療提供体制に関しては、民の理念にもとづく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、預託金の寄託なども含み公的制度の一部を肩代わりする民の健康保険業務への参入を実現する。更に、そういった形質がとら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。こういった流れは、国の財政支援にもつながり、現行の社会保険制度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抑制から持続可能な健康保険制度の維持へも大きく寄	



全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	「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当該協議会運営要領設定の際に都道府県知事と協議を行うこととしている。	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。					
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	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。					

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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		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る事になる。	
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	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。		<p>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 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</p> <p>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。</p>	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)
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】	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)。	c		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、観劇場、集会場、展示場、百貨店、事務所、官公庁施設、飲食店、等の幅広い対象施設を管理する者に受動喫煙を防止するために必要な措置を講ずるよう努め義務を課している。これらの施設がとるべき措置の具体的方法については、全面禁煙は受動喫煙防止対策として極めて有効であるが、施設の規模、構造、利用状況等が各施設により様々であり、施設の形態や利用者のニーズに応じた適切な受動喫煙防止対策を進める必要があるため、「分煙効果判定基準策定検討会報告書」等を参考にした適切な分煙措置をとることを認めており、一律に全面禁煙を義務づけることは困難である。 なお、受動喫煙防止対策の一層の推進を図るため、特に対策が遅れている施設等を対象とした禁煙・分煙指導の強化を図ること。 効果の高い分煙に関する知識の普及を図ることなどに重点を置き、様々な機関、団体等の協力を得ながら受動喫煙防止対策を推進しているところである。 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」について、により受動喫煙防止のために有効な喫煙室等の設置を推進しているところであり、本年6月「職場における喫煙対策のためのガイドライン」に基づ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により十分な対応を行うことが困難な場合には、受動喫煙を確実に防止する観点から全面禁煙による対策を勧奨することを事業者等に指導するよう通知しているところである。					
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】	健康増進法第25条 厚生労働省健康局長通知(2003.4.30) 21世紀における国民健康づくり運動(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)。	d		「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、各関係省庁は、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ところである。 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	以下の要望者意見を踏まえ、再検討されたい。  (1)例えば、公共交通や公共性の高い場所でのタバコ広告禁止(製造たばこに係る広告を行う際の指針、自主規制)となつたが、フラットホームの自販機や喫煙所では堂々と広告があり、公道のタバコ店と自販機には広告が掲げられている。公共性の高い新聞や雑誌では大きなカラー広告がされている。タバコパッケージの健康警告表示は諸外国に比べビジュアル性に欠けていて警告効果は不十分である。インターネットでタバコが販売されている。タバコ価格は諸外国に比べても相対的に安すぎる。学校では、高校生の懲戒の半数は喫煙による公表されている。喫煙防止教育だけでは学校現場は対処できない。(2)国民の健康づくりと医療費引き下げのために、受動喫煙防止の徹底(義務化)は必須であり、知識の普及やガイドラインの策定だけでは進みがたい。また子ども・胎児の受動喫煙防止保護は喫煙者であり、禁煙治療の保険適用(診療報酬点数化)、及び禁煙希望者への支援に留まらずより進んだ健診や人間ドックにおける喫煙者への「喫煙治療通知」の義務化(安全衛生法及び老人保健法関係)、経費支援などが不可欠である。健康日本21は、2010年までに未成年の喫煙をなくす目標を掲げているが、現行の自販機や広告施策などは到底目標を達成できないし、その方策も提示されていない。(3)これら諸課題は、既成のたばこ事業法と健康増進法の手直し、及び未成年者喫煙禁止法の運用だけでは対処が難しく、課題は移行の枠組みを超えているし、「たばこ対策関係省庁連絡会議」は1年以上を経過するも実績を作り得ていない。たばこ規制枠組条約を受けた法体系の構築整備が喫煙に不可欠であり、政府としてより高い見地から、たばこ規制枠組条約第2条で「締約国はこの条約を超える措置をとることが奨励される」ことから、本条約第5条に沿って内閣府主導の整合性のある「包括的なタバコ規制法」を制定する方向に舵をとるべきである。			前回回答したとおり、「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、各関係省庁は、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、今年度中に禁煙支援マニュアルを策定するほか、未成年者や子どもへの影響の大きい父母等に対する喫煙防止対策及び特に受動喫煙防止対策を効果的に進めている喫煙施設等における受動喫煙防止対策を効果的に推進することに重点を置いたたばこ対策緊急特別促進事業を実施しており、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ところである。  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止対策、受動喫煙防止対策の一層の推進を図っていくことを確認したところであり、今後とも関係省庁と密接な連携を図りながら、たばこ対策に積極的に取り組んでいくこととしているところである。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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】	<p>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。</p> <p>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、非喫煙場所にたばこの煙が漏れない喫煙室の設置を推奨する」としている例を見ようように、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。</p>	<p>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。</p>	<p>「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、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、この本法及び通知以前より、分煙・禁煙はわが国でも進みつつあったが、本法施行以後、禁煙がよりいっそう進んでいるところである。</p> <p>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。</p>	<p>「理戦78 中田ゆり「サービス業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</p>
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	4	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】	<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>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ことが期待されている。</p> <p>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。</p>	<p>一体的に実施希望事項番号1, 2, 3, 4, 5, 7</p>

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130139	厚生労働省	裁量労働制の緩和	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	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。		検討スケジュールあるいは結論の時期を具体的にお示しいただきたい。	b		裁量労働制のあり方については、現在、「今後の労働時間制度に関する研究会」において御議論いただいているところであり、年内に報告をとりまとめでいただく予定であるが、その後、関係審議会で十分御議論いただく必要があり、結論時期をお示しすることは困難である。
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	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日発第0329008号)	規約型の確定給付企業年金制度においては、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ある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。	c		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。					

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
zA130139	厚生労働省	裁量労働制の緩和	5076	5076A011	1	1	社団法人第二地方銀行協会	11	裁量労働制の緩和	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>〇専門業務型裁量労働制 <ul style="list-style-type: none"> <li>・対象業務に社会保険労務士、FP技能士を加える。</li> </ul> </li> <li>〇企画業務型裁量労働制 <ul style="list-style-type: none"> <li>・個別の営業活動の業務を加える。</li> <li>・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。</li> </ul> </li> </ul>		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。	
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	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) <a href="http://www.enkt.org/">http://www.enkt.org/</a>	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	<p>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。</p>		<p>(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)</p> <p>(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いるが、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)</p>	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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。	c		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性等がなく、確定拠出年金における規約分割は困難。					
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	「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。	c		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、問い合わせに应付す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。		以下の要望者意見を踏まえ、再検討されたい。 1) 要望事項についての再確認 本要望は、あくまでも医薬品の一般販売の許可を持つ薬局・薬店がインターネット販売を行うことを規制する現行通達の緩和もしくは撤廃を求めているものである。しかしながら、審議会の検討部会では、インターネットを悪用した個人輸入や免許を持たない事業者による違法販売等と混同をきたすような懸念もあげられる等、論点自体が正しく認識されていないような面も一部に見受けられる。建設的な審議を行うためにも、今一度要望事項について再確認を図って頂きたい。 2) 現行通達における医薬品の限定方法に関して 薬効群にてインターネット販売の可否を限定する現行通達の考え方は、検討部会が議論を進めているリスクの程度に応じた販売方法の考え方と整合性が保たれていない。インターネット販売においてなんらかの規制を設けるならば、薬効群による規制ではなく、むしろ安全性並びにリスクの程度に応じた規制が妥当であると考える。例えば、指定医薬品は薬局・薬店での対面販売に限定する一方で指定医薬品以外については薬局・薬店によるインターネット販売は認め、リスクの程度に応じた合理的かつ実効的な規制が望ましいと考える。 3) 医薬品販売制度改正検討部会での審議に関して 検討部会におけるインターネットを用いた販売方法についての検討は現状では十分とはいえず、情報通信技術やインターネットを用いた販売の実態に関する認識が委員の間でまちまちなままであり、このままでは事実を誤認したままに結論を避けるかねない危険を感じている。少なくともかかるべき有識者のヒアリングを実施する。インターネット販売業者から、販売とその情報提供状況などのヒアリングを行う。ヒアリングを行い実態を把握した上で、現状の販売実態に即した検討を進めるなど、現状について正しく把握した上で議論を進めて頂きたい。		部会では、各論点について現行の制度及び実態などを記載した資料を事前に各委員に配布し、状況を把握していただいた上で議論を行っていただいており、インターネット販売については、本通知を部会の資料として配付し、事務局から適宜説明を行ったところ、ご指摘のような部会委員の論点の大きな誤認はないと考えている。なお、今までも関係者のヒアリングについては必要に応じて行っているところである。 また、部会においては、医薬品のリスクの程度に応じた適切な情報提供のあり方等について検討を行っているところ、これらの検討結果を踏まえ必要な制度改正を行うこととしており、必要に応じ、ご指摘の現行通知についても改正等を行う予定である。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の所管省庁等	項目	要望管理番号	要望事項管理番号	要望事項補助番号	要望事項補助番号2	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)
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	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。	
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	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	<p>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薬店であっても、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されています。</p> <p>現在の厚生労働省の通知を緩和もしくは撤廃し、豊富な情報提供が可能であり、相互の情報交換が自由にできるインターネットという環境を活用することによって、必要な医薬品を的確に消費者に届けるとともにその医薬品に関する正しい情報を国民に普及していくことによって国民自身の健康管理(セルフメディケーション)の向上を図ることを提案いたします。</p> <p>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、をあわせて講じるよう要望いたします。</p>	<p>1)本要望は平成16年11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:20900162)と同一のものであるが、昨年度提示された問題点について改善がなされないまま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。</p> <p>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年における日本の電子商取引は既に100兆円を超え今後も更なる急成長が見込まれているとされています。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2,200億円、電子商取引化率は4.1%、対前年比44.2%、880億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。</p> <p>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世帯や要介護者のいる世帯の増加が顕著な傾向にあります。また、少子化対策として、同様に外出が容易ではない妊産婦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。インターネットを用いた販売形態は、このような社会構造の変化に即し、生活者の利便の向上を図る実効性の高い手段であり、前述の調査報告はその変化を促進するものと考えます。しかしながら、大規模な販売については、このような社会変化の実態に即して、明確な規制の提示がなされず、インターネット販売では対面販売の趣旨が確保されないおそれがあるとした平成16年度の回答は納得性が低いといわざるを得ないと考えます。</p> <p>4)また、平成16年度の回答では、「厚生科学審議会医薬品販売制度改正検討部会において、医薬品のリスクの程度に応じた適切な情報提供を行うための実効性のある医薬品販売制度を構築することを目的とした検討が行われているが、その論点として、「消費者への情報提供及び流通段階や販売店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」と及び「インターネット販売、カタログ販売及び個人輸入の形をとった販売形態について、専門家による情報提供の観点から、どう考えるか」が掲げられているところであるとされていますが、同部会の第5回までの審議内容を傍聴する限り、医薬品のインターネット販売についてはほとんど議論がなされておらず、また、同部会では有識者によるインターネット販売に関する意見陳述も無く、インターネット販売自体がどうい</p> <p>5)同部会では医薬品の成分やリスクの程度に応じた販売制度の構築</p>	<p>上記の提案と併せて、上記のような取組を国民の健康管理という観点からさらに安定的・継続的に進めていくために、セルフメディケーションの向上を図っていくうえで重要な役割を担うことになる医薬品と情報を消費者に受け渡す窓口となる事業者、セルフメディケーションの当事者である消費者の代表、客観的にリスクを評価できる専門家、薬事法の所管部署である厚生労働省からなる委員会を設立し、次のような活動を行うことを提案いたします。</p> <p>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</p> <p>2) 透明でわかりやすいガイドラインの策定</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>参考資料</p> <p>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」</p>



全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	労働基準法第32条の3 労働基準法施行規則第12条の3 平成9年3月31日基発第228号	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日以上休日が確保されていること 当該清算期間の29日目を起算日とする1週間(特定期間)における労働者の実際の労働日ごとの労働時間の和が週法定労働時間を超えるものでないこと 清算期間における労働日ごとの労働時間がおおむね一定であること 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) + (特定期間における労働時間)) ÷ 5」としても差し支えないとしている。	c		曜日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あり、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。		要望者は、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ことを認識しており、要望者の意図を踏まえ、今一度検討されたい。	c	1か月の端数日の時間計算の特例を認めているのは、法第32条の原則による場合との均衡を考慮したものであり、法の趣旨を損うものとならないように厳格な要件を設けているところである。したがって、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照らし御要望にお応えすることはできない。	
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)	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。	c		労働者派遣事業については、その利用の仕方によっては、労働者の安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係など我が国の雇用慣行に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らず、派遣受入期間についても、常用雇用の代替のおそれが少ない専門的な業務等を除き、労働者派遣を活用する場合の共通のルールとして、一定の制限が設けられているところであり、派遣受入期間制限の制度は不適当である。 物の製造業務への労働者派遣事業については、平成16年3月から可能と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、激変緩和措置(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、その制度趣旨等を踏まえ、御提案のよう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18年3月1日に物の製造業務についての労働者派遣の受入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等一定の手続を行ったときは、平成19年3月1日以降も、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。		派遣期間を1年に制限することは、結果的に派遣労働者の雇用が不安定となる面があるため、物の製造業務の派遣の経過措置については早急に廃止されるべきである。これらを踏まえ、改めて見解を示されたい。	c	物の製造業務への労働者派遣事業については、平成16年3月から可能と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等から、平成19年2月までは、激変緩和措置(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、その制度趣旨等を踏まえ、御提案のよう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18年3月1日に物の製造業務についての労働者派遣の受入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等一定の手続を行ったときは、平成19年3月1日以降も、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。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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こと」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
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	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、短期のものから中長期のものまでを含めた要員対応の手段として非常に有効なものであり、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おり、「一時的・臨時的な労働力需給システム」ではなく、激変緩和措置としての制限とのことであるが、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

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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)	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		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少ない専門的 な業務等を除き、労働者派遣を活用す る場合の共通のルールとして、一定の 制限が設けられているところであり、派 遣受入期間制限の撤廃は不適当であ る。		貴省の回答では、常用雇用代替の観 点から、派遣受入期間の制限は不可能 だと主張されているが、使用者の採用 の自由、派遣労働者の就業継続を推進 する観点から、期間制限の撤廃につい て検討すべきである。	c		労働者派遣事業については、その利用の仕方によっ ては、労働者の安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前 提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使 関係など我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすそれがあ 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 れている。このため、派遣受入期間については、常用雇用 の代替のおそれが少ない専門的な業務等を除き、労働者派 遣を活用する場合の共通のルールとして、一定の制限が設 けられているところであり、「使用者の採用の自由」を不当に 制約するものではない。  「派遣労働者の就業継続」については、派遣受入期間 制限の枠組みの中で、派遣元事業主に対して、労働者を派 遣労働者として雇い入れようとするときは、雇用契約の期間 を労働者派遣の期間と合わせる等派遣労働者の雇用の安 定を図るために必要な配慮をするよう求めるとともに、派遣 先に対して、労働者派遣契約の締結に際し、労働者派遣の 期間を可能な限り長く定める等派遣労働者の雇用の安定を 図るために必要な配慮をするよう求めているところである。
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	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 約の申込み義務については、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従事させるため労働者を雇 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」として適当である、 と建議され、派遣先で直接雇用されることを希望する者が常 時雇用型派遣労働者にも登録型派遣労働者にも一定程度 あることを踏まえ、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、これを特定型労働者 派遣事業について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」、「その施行状況を踏まえ、検討を行うこととし ていることから、現在、労働政策審議会において、この点を 含め、平成16年3月に施行された改正労働者派遣法のフォ ローアップを行っているところであるが、その結論について は、公労使の委員の合意が必要であり、現時点において、 その内容や時期を明確化することはできない。		派遣先に課している雇用契約の申込義務 により、派遣先が派遣期間満了に 伴って派遣労働者の交代を求めるケ ースが見られるなど、かえって派遣労働 者の就業継続を不安定なものにして いるという問題も存在している。 上記の観点を踏まえ、改めて検討し、 見解を示されたい。	b	「派遣先が派遣期間満了に伴って 派遣労働者の交替を求めるケースが見 られるなど、かえって派遣労働者の就 業継続を不安定なものにしている」と いう指摘について、派遣受入期間制限 のない業務(26業務)に係る雇用契約 の申込み義務は、派遣労働者の希望を踏 まえた派遣先での直接雇用の機会を付 与のために設けられたものであり、本 来的に、派遣労働者の雇用を不安定な ものとするものではないと考えている が、仮に派遣労働者の雇用の不安定 化をもたらしている実態があるのであ れば、こうした実態は法の趣旨に反する ものであり、派遣先に対して、制度等 の理解が得られるよう必要な周知・指 導等を行っていきたく考えている。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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、 個々人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
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	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、企業の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

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130147	厚生労働省	裁量労働制に関する労働時間の規制緩和	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章の労働時間に関する規定の適用に係る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。		検討スケジュールあるいは結論の時期を具体的にお示しいただきたい。	b		裁量労働制のあり方については、現在、「今後の労働時間制度に関する研究会」において御議論いただいているところであり、年内に報告をとりまとめでいただく予定であるが、その後、関係審議会で十分御議論いただく必要があり、結論時期をお示しすることは困難である。
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			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。		要望者は以下のような追加意見を提出しているところであり、要望者の意図も踏まえ、今一度検討されたい。  各省庁からの回答では「物品等のリース契約については、単年度契約や購入による場合と比較して合理性が認められる場合には、国庫債務負担行為による複数年契約の活用を検討している」とされているが、どのような場合に合理性が認められるのか明確にすべきである。なお、一部の省庁では「単年度契約」のみとの回答をされているが、国庫債務負担行為による複数年契約の活用についても検討を行うべきである。  国とのリース契約について、地方自治法234条の3、地方自治法施行令第167条の17と同等の法令改正を行い、リース契約を長期継続契約の対象とする等の法制度の整備を行うべきである。	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が、当該法令等は当省所管の法令ではないため、当省において回答できる立場にない。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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、就労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
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	9	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。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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)	厚生年金保険法第 136条の3	<p>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、受託者責任の観点に加え、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ていない。</p> <p>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。)</p>	c,d	l	<p>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。</p> <p>商品ファンドは、投資家から資金を集め、専門家が農産物や鉱物など様々な商品に投資し、その収益を投資家に還元するものである。その運用方法は、商品先物・オプション取引を基本としているため、少ない資金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・ハイリターン投資対象である。さらに、証券市場との相関関係が低いことから短期的には効率的な運用となる可能性はあるものの、リスク管理が難しいこと、農産物や鉱物などの商品を投資対象としているため長期的には経済成長に見合った収益を得ることができないことから、長期的に保持する対象とはならないと考えている。</p> <p>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。</p> <p>なお、現在でも、信託会社等との契約に基づき(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。</p>					
zA130150	全省庁	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		<p>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。</p>	c		<p>各省庁及び各地方公共団体に適用する統一な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にない。</p>		<p>要望者から以下のとおり意見が提出されていることを踏まえ、再検討願いたい。</p> <p>「既に措置済みとしている省庁がある一方で、「検討する」と回答しつつ検討期間が明記されていない等の対応に相違があり、各省庁の統一かつ早急な対応を強く求める。」</p>	c		<p>厚生労働省では既に措置済みであり、統一な共通ルールの策定については権限がないため、当省として回答できる立場にない。</p>

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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(商品投資受益件)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の三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の四のイロ八二に追加、ホとして商品ファンド法上の商品ファンド(商品投資受益権)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式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肢を増やし、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當」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、リスクの大小等を組替えることが必要となるのではないが、年金基金は、プロの投資家であり、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。	
zA130150	全省庁	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	9	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	各省庁及び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。		各省庁の対応が異なり、統一かつ早急な対応を求める。	



全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)
zA130151	厚生労働省	労働者派遣期間規制の撤廃(特に中高年(45歳以上)における派遣期間制限撤廃)	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		<p>&lt;派遣受入期間制限の撤廃について&gt;</p> <p>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少ない専門的な業務等を除き、労働者派遣を活用する場合の共通のルールとして、一定の制限が設けられているところであり、派遣受入期間制限の撤廃は不適当である。</p> <p>&lt;中高年者臨時特例措置について&gt;</p> <p>中高年者臨時特例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離職を余儀なくされることが見込まれた等の事情にかんがみ、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中高年齢者の円滑な再就職の促進、雇用の機会の創出等を図るための雇用保険法等の臨時の特例措置に関する法律により、臨時の特例措置として、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月末をもって終了)、特例措置を講ずる状況が認められない現状を踏まえ、特例措置を新たに設け、これを恒久化することは困難である。</p>		貴省の回答では、常用雇用代替の観点から、派遣受入期間の制限は不可能だと主張されているが、使用者の採用の自由、派遣労働者の就業継続を推進する観点から、期間制限の撤廃について検討すべきである。	c		<p>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いる。このため、派遣受入期間については、常用雇用の代替のおそれが少ない専門的な業務等を除き、労働者派遣を活用する場合の共通のルールとして、一定の制限が設けられているところであり、「使用者の採用の自由」を不当に制約するものではない。</p> <p>派遣労働者の就業継続については、派遣受入期間制限の特長の中で、派遣元事業主に対して、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、雇用契約の期間を労働者派遣の期間と合わせる等派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう求めるとともに、派遣先に対して、労働者派遣契約の締結に際し、労働者派遣の期間を可能な限り長く定める等派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう求められているところである。</p>
zA130152	厚生労働省	派遣社員の事前面接の自由化	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		<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適当である。</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>		派遣労働者にとっても、事前面接のニーズは高く、雇用のミスマッチや派遣就労開始後のトラブルを防止する観点からも、一律にこれを法律で禁止するべきではないと考えられる。改めて、結論時期について明確に示されたい。	b		<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>

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
zA130151	厚生労働省	労働者派遣期間規制の撤廃(特に中高年(45歳以上)における派遣期間制限撤廃)	5088	5088A042	1	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(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例法による中高年労働者に対する制限期間の延長措置を恒久化することを要望する。	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、柔軟な作業場・労働時間で実現する多様なワークスタイルに因っ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、就業者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。	
zA130152	厚生労働省	派遣社員の事前面接の自由化	5088	5088A043	1	1	社団法人リース事業協会	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、柔軟な作業場・労働時間で実現する多様なワークスタイルに因っ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	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130153	厚生労働省	診療報酬明細書の電子化・電子的 取り付け	-	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。		自動車損害賠償責任保険(自賠責保 険)制度における保険者窓口は、公的 保険の保険者ではなく、損害保険会社 である。本来、医療機関は保険会社に 直接費用を請求すべきものであり、審 査支払の当事者は保険会社と医療機 関である。 以上から、保険会社が医療機関に請 求の提出を催促すること、提出方法を 規定することは至極当然なことであり、 これを本来的な当事者ではない「保険 者から取り寄せる」ことを可能とするの は本質的な回答となっていない。  以下の要望者の意見もあり、これら を踏まえ回答されたい。  損害保険会社の事故処理における現 場実態は、未だ「紙ベース」でのレセプ トの取り付けがほとんどであり、05年3 月に閣議決定された「規制改革・民間 開放推進3ヵ年計画」に記載の通り、厚 生労働省の「平成18年度に、全国の病 院の7割以上にレセプトの電子的請求 を導入する」という目標を是非とも実践 頂きたい。	d	-	保険会社が医療機関から診療報酬 明細書の電子的取付けを行うことにつ いても特段禁じていない。
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	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。		以下の要望者からの再意見では、現実 的な対応が困難なケースがあるとのこ とである。今後、HIV患者である要介護 者への適切な処遇が確保されるのかと いう観点も踏まえつつ、再度検討願 いたい。 「老人保健施設の収入(例:要介護4の 方で、およそ1ヶ月に30万円)のなか で、薬剤費(今回相談のあったケースで は1ヶ月に約20万円)を施設側に負担 してください」というのは、現実的に難しい です。施設入所サービスの利用が困 難な一因となっています。 HIVの患者さんのサービスの選択を 広げる観点から、抗がん剤と同じように 抗HIV剤も医療保険の適用として認め ていただけないでしょうか。これからH IVの患者さんの高齢化が進むときに必 要な施策だと思っております。よろしく お願いいたします。(身体障害者手帳 制度でもHIVによる免疫機能障害を区 分に入れていただいて患者様の支援につ ながっています。)ちなみに、同じ介護 保険施設でも介護老人福祉施設では 医療保険の請求が可能です。介護老 人保健施設でも可能となるように、ご理 解をお願いします。」	b		介護報酬は、一定のサービスの質を確 保する観点から、医療にかかる費用も 含めた経営実態等を踏まえ、介護サー ビスに要する平均的な費用の額を勘案 して設定することとしており、HIV治療 等の薬剤に係る費用についても、既に 包括的に評価しているところ。しかしな がら、平成18年4月における介護報 酬・診療報酬の見直しを行うことから、 利用される方々のニーズや老人保健施 設等における医療費負担の実態を含 めた経営実態を踏まえつつ、医療と介 護の適切な役割分担の中で、介護老人 保健施設におけるHIV治療薬の投薬に ついて、医療保険の適用対象とするの が適当かどうか検討してまいりたい。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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、効率的なレセプトチェックが実現 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。	
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	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 入所者に係る住診及び通院(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。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130155	厚生労働省	時間外労働の賃金割増率の変更	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率の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。	b		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。		検討スケジュールあるいは結論の時期を具体的にお示しいただきたい。	b		労働時間制度については、現在、「今後の労働時間制度に関する研究会」において御議論いただいているところであり、年内に報告をとりまとめていただく予定であるが、その後、関係審議会で十分御議論いただく必要があり、結論時期をお示しすることは困難である。
zA130156	厚生労働省	民間企業の年次有給休暇制度の変更	労働基準法第39条	使用者は、雇入れの日から起算して6箇月継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、10労働日の年次有給休暇を与えなければならない。その後1年間が経過することに全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、1日又は2日を加算した年次有給休暇を与えなければならない。雇入れの日から6年6箇月以後経過した労働者には上限である20労働日の年次有給休暇を与えなければならない。	c		年次有給休暇の法定付与日数の上限20日に至るまでの勤務期間は平成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。		要望者の再意見を踏まえ、再度検討いただきたい。 (要望者再意見) 平成10年の労働基準法改正よりすでに7年が経過しており、行政機関ではすでに初年度より20日間の年次有給休暇を付与する事に労官双方で合意が得られており実施されている。よって、民間においても労使双方の合意は同様に得られるものと確信して。	c		年次有給休暇の取得率は厚生労働省「就労条件総合調査」によると平成16年で47.4%であり、この取得率の低さをみる限り、付与日数の引上げについては、労使双方の合意が得られていないものと考えられる。年次有給休暇については、当面付与日数の引上げよりも、その取得促進を図るべきであると考える。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
zA130155	厚生労働省	時間外労働の賃金割増率の変更	5114	5114A001	1	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。	
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	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。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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 更生援護施設、知的障害者福祉法に 基づく知的障害者援護施設が調理業 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。	b		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っており、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。		今後の具体的な検討スケジュールを示 されたい。	b		障害者自立支援法案については、衆議 院で可決した後、参議院で審議中であ ったが、今回の衆議院の解散を受け て、審議未了により廃案となった。今 後、国会の状況等を見極めながら、次 の国会に再提出を目指すこととなる。 提出された法案が成立した後、その施 行にあわせて新制度のサービス体系下 における人員配置基準を検討すること となる。
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)。	「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・1 5 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。	c		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。		受託先から病院等に管理栄養士を 派遣し常駐させているが、病院自体に も管理栄養士の配置義務を課しており、 受託先と委託先の2人の管理薬剤師 が同じ食事給付に関し、2人の管理 栄養士が同事項のチェックを行うことは 作業の重複である。 受託側の管理栄養士は「チーム医 療」の一員として現在も入院中に継続 的に患者の状態を、食事を通して日々 把握しており、病院側の医師の指揮命 令のもとに業務が行われている、との 実態についても要望者から報告されて いる。 こうした実態を勘案し、業務委託契約 に病院等に駐在する管理薬剤師の業 務も含まれていることから、受託契約に より受託先から派遣される管理栄養士 で病院等の要件が満たされるようにす べきである。再考されたい。	c	医療機関における医療関係職種の業 務は、医師の指示や指導に基づいて行 われるものであるが、医療の提供は、 医療機関が自らの責任に基づいて行う べきものであることから、医師の指示や 指導があることをもって、医療の提供に ついて業務委託が可能となるものでは ない。 また、「チーム医療」の理念や管理栄養 士の行う栄養指導の業務が患者の診 療に密接に関連することを勘案した場 合、医療機関の管理者の下で適切な医 療が提供されることを確保する観点か ら、当該業務を院外の管理栄養士に 委託することは認められない。  なお、法律上、外部委託を受託する事 業者に雇用される管理栄養士は、医療 機関との雇用関係にはないことから、 当該管理栄養士は、医療機関の指揮 命令下にはないことが前提となってい る。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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、調理業務受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、調理業務受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(社第38号 厚生省社会局長・厚生省児童家庭局長通知)
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)。	5123	5123A001	1	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)。	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が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して欲しい。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。	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。こうしたことによって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が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して欲しい。患者給食の質の向上と患者サービスの改善を目指して給食業務の委託が国策として進められているが、この目的に沿って給食業務のより一層の効率化が進むと予想される。	



全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130159	厚生労働省	食事療養に関する帳票簡素化	「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。	e		入院時食事療養における普通食(常食)の献立作成の手順・帳票等を通じて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は、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。		以下の要望者意見を踏まえ、再検討されたい。 厚生労働省の通知で帳票の様式が指示されていると述べておりません。実態として出先機関がまちまちの帳票の様式を作り、委託業者に作成を要求してほしいと提案しています。	e		食事は医療の一環として提供されるべきものであり、食事の提供に関する業務は保険医療機関自ら行うことが原則である。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作成すべき食事療養関係帳簿に係る様式については、各保険医療機関の利便を考慮し、「保険医療機関の実情に適したものを採用して差し支えない」としているものである。「出先機関」の作成する様式については個々に承知していないが、「出先機関」においても、地域の保険医療機関の実情を考慮した上で、様式を策定しているものと考えている。
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	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。東京都においては、乳類販売業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。	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。		「ガイドライン作成が俎上になっている由、ありがたいことです。事業者は日々、現在の不合理な許可要件で悩んでおり、ガイドラインの作成スケジュールを教示願います。」との要望者からの意見であり、周知を行う対応策について、検討いただき対処願いたい。	b		18年度中にガイドラインを作成し、全国に周知できるよう検討を開始する。

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
zA130159	厚生労働省	食事療養に関する帳票簡素化	5123	5123A008	1	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。	
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	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おり、手洗器不要の緩和を御願いたい。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。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	その他	当室からの再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)
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	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		<p>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。</p> <p>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。</p>		<p>以下の要望者意見に回答されたい。</p> <p>371品目の医薬品部外品扱いの検討は終わってしまったとありますが、湿布薬、目薬、アルコールを含む綿の部外品化が実施されなかった理由を教示願います。</p> <p>「医薬部外品にこれ以上移行するものはない」とのことだが、現在進められている検討部会等において、リスクが低く、特に安全性に問題がないと判断されたものであっても、医薬品とするのが、その場合、医薬部外品との整合性がとれないと思われるが、どう考えるか。</p> <p>今後、引き続き定期的に医薬部外品への移行を検討するような方法は念頭にあるのか。</p> <p>審議の結果と国民のニーズや医薬品使用に対する考え方に乖離があるのではないかと、これらをパブリックコメントなどで確認してはどうか。</p>	C	<p>・371品目の選定にあたっては、全ての一般用医薬品を対象とし、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を行ったところ、ご意見の湿布薬等については、医学・薬学の専門家により医薬部外品に移行することが適切でない判断されたためである。</p> <p>・上記の検討の結果、安全上特に問題がないものについては、医薬部外品への移行が完了しているところであり、移行された品目以外に、リスクが低く、安全上特に問題がないという品目はないと考えている。</p> <p>・したがって、現時点では医薬部外品への移行は完了しており更に移行できる品目がないことから、定期的に医薬部外品への移行を検討するような方法は考えていない。</p> <p>・本部会での検討結果をもとに作成する制度改正案は、国民に選出された国会議員で構成する国会の場で審議されるため、検討結果についてパブリックコメントを行うことは考えていない。</p>	
zA130162	厚生労働省(介護支援専門員の資格取得の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の際の実務経験に看護助手経験を含めてほしい。	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年老発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		<p>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に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。</p>					

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	1	日本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、アルコールを含む綿はお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店で、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、アルコールを含む綿はお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、これらの薬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店で、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、アルコールを含む綿はお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、これらの薬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店で、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。	
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	1	㈩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を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めるべきである。	看護助手従事者に対して将来が開けるので、現在医療機関で大変不足している助手従事者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きっかけになる。	福祉・介護の利用者ニーズが高くなっていくなかで、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、福祉業界の入り口であるホームヘルパー2級資格への取得控えが起こっており、福祉業界への就業者人口の裾の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。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
zA130163	厚生労働省（介護福祉士の資格取得の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（ケアマネージャー）及び介護福祉士の資格取得の際の実務経験に看護助手経験を含めてほしい。	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日社底第29号各都道府県知事あて 厚生労働省社会局長・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（療養病床等に限る。） 老人性認知症疾患療養病棟（平成12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、法律上受験資格として、3年以上介護等の業務に従事していることとされている。 ご指摘の看護補助者の取扱いについては、平成7年8月の保健医療・福祉に係る人材確保対策に関する行政監視結果に基づき（勧告において「特別許可老人病院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定することを検討すること」とされた趣旨を踏まえ、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（療養病床等に限る。）、老人性認知症疾患療養病棟（平成12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、医療機関のうちの療養病床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同様に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、本来的に常態として介護業務を行うための施設とは言えないことから、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。					
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	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従事していることとされている。 ご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、介護実習等を内容とする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。					

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
zA130163	厚生労働省(介護福祉士の資格取得の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(ケアマネージャー)及び介護福祉士の資格取得の際の実務経験に看護助手経験を含めてほしい。	5125	5125A001	2	1	㈱日本教育クリエイティブ名古屋支社	1	介護支援専門員(ケアマネージャー)及び介護福祉士の資格取得の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、ケアマネージャーと記す)及び介護福祉士の資格を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で、現在医療機関で大変不足している助手従事者の募集活動が現状より容易になる。さらに、今後のケアマネー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きっかけになる。	福祉・介護の利用者ニーズが高くなっていくなかで、ケアマネー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、福祉業界の入り口であるホームヘルパー2級資格への取得控えが起こっており、福祉業界への就業者人口の裾の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、ケアマネー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ージャーおよび介護福祉士として就業することができる。	
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	1	㈱日本教育クリエイティブ名古屋支社	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本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、何かしら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う。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、資格対象者の裾を広げることができる。若手労働者の確保も容易になる。	

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	項目	該当法令等	制度の現状	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)	その他	当室からの 再検討要請	措置の 分類	措置の 内容	措置の概要 (対応策)
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	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。	-	国内未承認薬については、「未承認薬使用問題検討会議」が設置され、治験導入の早期化の措置が図られたが、医療機器についても同様の検討会議を設けるなど、更なる対応が必要なのではないか。	e	-	医療機器についても、平成17年4月1日より改正薬事法が施行され、医師主導治験を行うための制度が整備されたところである。我が国で未承認の医療機器については、医薬品と異なる医療機器の特性を考慮した上で、ご指摘の点を踏まえて対応する。
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	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	c	埋葬、火葬又は改葬については、墓地、埋葬等に関する法律において、埋葬等が国民の宗教的感情に適合し、かつ公衆衛生その他公共の福祉の見地から支障なく行われるよう、国民に対して自由な埋葬等を禁止してあり、市町村長の埋葬等の許可行為は、上記の観点から支障がないと認める場合に限り当該禁止を特定の者に解除するという公権力の行使に当たる行為であることから、このような権限の行使を民間人に対して認めることは困難である。 ・市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53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、民間事業者が自律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。		要望者より以下のとおり再意見がきており、再度、貴省からの回答をいただきたい。 「市町村の窓口で行われている住民基本台帳法に基づく事務や戸籍法に基づく事務等についての民間開放については、個人のプライバシー保護の観点及び公権力の行使等に関わるとの利用により、対応不可との回答を頂いたところですが、現在行っている事務のうち、すべての事務について対応不可であるのか、また、民間人の活用可能な部分が全くないのかという点について再度伺います。例えば、窓口での総合案内等をはじめ、各種申請書類の受付事務あるいは各種証明書等の手渡し(交付)事務や料金の受取(徴収)等については、民間人を活用することはできないものか、この場合どこからどこまでが公権力の行使に当たる事務なのか、また、守秘義務についても、一切民間人活用の道は閉ざされているのか、可能とする手法は考えられないのかなどの点について御検討願います。その上で、可能な範囲で積極的に民間活用を進めていきたいと考えます。」	c	c	【墓地、埋葬関係】 前回の回答でも示したとおり、墓地、埋葬等に関する法律における埋葬等の許可は、市町村長による公権力の行使に当たる行政処分であることから、このような権限の行使を民間人に対して認めることは困難である。 【国民年金関係】 保険料免除申請、障害基礎年金裁定請求書等の届書の受理や所得の審査の際に必要な市町村の有する住民票や課税台帳等の確認については、それぞれの根拠法令に基づく個人情報の取扱いに関する判断が必要である。なお、国民年金の法定受託事務のうち、データ入力、発送等の補助的作業については民間委託は可能であると考え

x

x

x

x

x

x

x

x

x

x

x

x

全国規模の規制改革要望事項一覧(様式A)

管理コード	制度の 所管省庁等	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 事項 補助 番号2	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)
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	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	<p>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。</p> <p>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見られる。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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>上記基準作りに関しては、厚生労働省を含めた識者間で充分検討の上で設定することとする。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<p>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、海外からの留学生数的減少、海外器材メーカー等がコスト割れを危惧するあまり新規開発品の申請を諦める等が起きており、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、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崩すことなく、最新の医薬品・医療機器・歯科器材を試用出来る環境を整えることが国民の健康維持のため必要であり、急務といえる。</p>	<p>医科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が問われている具体例として、海外駐在員が増加しているため、在住国の歯科医を訪れた場合に治療レベルの低さが一目瞭然となり、彼らよりこの点が指摘される。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。</p>
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	3	つくば市	1	市町村窓口事務の民営化事業	<p>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。</p>	<p>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、受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。</p>	<p>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、あるいは、墓地、埋葬等に関する法律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かい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。</p>	<p>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関し、必要な措置を講ずることが求められる。</p>

x

x