

該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の目的	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体(管理番号)	要望事項(管理番号)	分割番号	グループ化番号	要望主体名	要望事項番号	要望種別(規制改革)	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	根拠法令等	その他(特記事項)
確定拠出年金法	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こと。 (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 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		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き上げはできない。 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、現時点での対応は困難。なお、次期制度改革時の検討課題であると考えている。		拠出限度額は、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したい。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する。 マッチング拠出は、米国において認められていることや自助努力による年金制度の拡充を促進する観点から、引き続き検討いただきたい。なお、検討時期を明示されたい。	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。拠出限度額の引き上げ、マッチング拠出についても検討の際の論点となるが、具体的な改正の時期はその検討状況等によるものと考えている。 また、拠出限度額の引き上げについては、引上げ後間もないこともあり、現段階においては平成16年改正による引上げの普及状況等を見ながら検討する必要がある。	z13001	厚生労働省	確定拠出年金制度の改善	5005	5005004		G01	(社)全国地方銀行協会	4	A	確定拠出年金制度の改善	拠出限度額の引き上げおよびマッチング拠出の解禁の措置を講じる。		拠出限度額の引き上げに関しては、少子高齢化が急速に進む中、加入者の自助努力を促すためにも、限度額の引き上げが必要である。本件については、平成16年度税制改正大綱において引上げが決定し、平成16年10月1日より改正確定拠出年金法施行令が施行されているが、今回の引上げ額は小増であり、また、企業年金を実施していない企業の従業員が個人型年金に加入する場合の拠出限度額が企業型年金における拠出限度額に比して過小であるという問題は依然解決されていないため、さらなる引き上げを検討すべきである。 マッチング拠出の解禁に関しては、他の企業年金(厚生年金基金、適格退職年金)では企業のみならず従業員にも掛金拠出が認められているにもかかわらず、確定拠出年金においては企業型年金加入者による追加拠出(マッチング拠出)が行えないこととなり、不合理である。若後に必要な資金を自助努力により準備するよう促す観点からも、マッチング拠出を解禁すべきである。	確定拠出年金法 第19条、第20条、第68条、第69条 同施行令 第11条、第36条		
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		個人の上乗せ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、現時点での対応は困難。なお、次期制度改革時の検討課題であると考えている。		マッチング拠出は、米国において認められていることや自助努力による年金制度の拡充を促進する観点から、引き続き検討いただきたい。なお、検討時期を明示されたい。	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。本要望についても検討の際の論点となるが、具体的な改正の時期はその検討状況等によるものと考えている。	z13001	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特典での個人による上乗せ拠出の容認	5141	5141013		G01	(社)日本損害保険協会	13	A	確定拠出年金の企業型における拠出限度額の特典での個人による上乗せ拠出の容認	拠出限度額の特典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がんがみ、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。	確定拠出年金法 第19条、第20条、 確定拠出年金法施行令 第11条、 法人税法、所得税法			
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		本人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、現時点での対応は困難。なお、次期制度改革時の検討課題であると考えている。		マッチング拠出は、米国において認められていることや自助努力による年金制度の拡充を促進する観点から、引き続き検討いただきたい。なお、検討時期を明示されたい。	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。本要望についても検討の際の論点となるが、具体的な改正の時期はその検討状況等によるものと考えている。	z13001	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	5144	5144010		G01	(社)日本経済団体連合会	10	A	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、早期に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ことから、施行後5年の次期制度改革時を待たず、早期に可能とすべきである。	確定拠出年金法第19条	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。	
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、個人型の運用指図書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(第3号被保険者、公務員)については、公的年金制度における位置づけ、共済年金における職域部分の取扱い等を踏まえる必要があり、現時点での対応は困難。なお、今後検討すべき事項である。		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。今後の具体的なスケジュールを明示のうえ検討いただきたい。	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年金における職域部分の取扱い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その検討状況等によるものと考えている。	z13002	厚生労働省	確定拠出年金制度の改善	5005	5005005		G02	(社)全国地方銀行協会	5	A	確定拠出年金制度の改善	加入対象者の拡大の措置を講じる。		制度の加入対象者に、第3号被保険者(専業主婦、パートタイマー等)および公務員を加えるべきである。現状のままでは、例えば、拠出期間が短い加入者が退職し専業主婦等になった場合、拠出の継続が認められないため、将来において小額の給付しか得られないことが想定されるが、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する、という制度の趣旨に鑑みれば、この点は改善されるべきである。	確定拠出年金法 第62条		

該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の目的	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体(管理番号)	要望事項(管理番号)	分割番号	グループ化	要望主体名	要望事項(管理番号)	要望事項(規制改革)	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	根拠法令等	その他(特記事項)
確定拠出年金法	第3号被保険者や公務員は確定拠出年金に加入できない。企業型の資格を喪失した後、他の企業年金制度があり確定拠出年金を実施していない企業に転職した場合等は、個人型の運用指図者となり加入者とはならない。	c		確定拠出年金の加入対象者の拡大(第3号被保険者、公務員への拡大)については、公的年金制度における位置づけ、共済年金における職域部分の取扱い等を踏まえる必要があり、現時点では困難。なお、今後検討すべき事項である。		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。今後の具体的なスケジュールを明示のうえ検討いただきたい。	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づけや共済年金における職域部分の取扱い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その検討状況等によるものと考えている。	z13002	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)	5141	5141012		G02	(社)日本損害保険協会	12	A	確定拠出年金の加入対象者の拡大(第3号被保険者、公務員)	確定拠出年金制度において、個人型年金への専業主婦、公務員の加入を認めていただきたい。	確定拠出年金の制度普及が図られる。専業主婦、公務員個人の自助努力による老後資金形成の促進に寄与する。少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する効果がある。	確定拠出年金制度に加入できないものが存在することにより、確定拠出年金のポータビリティが確保されず、十分なものとならない。 (現状) 確定拠出年金において、個人型への専業主婦(第3号被保険者)、公務員の加入が認められていない。	確定拠出年金法第62条、法人税法、所得税法	
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(第3号被保険者、公務員への拡大)については、公的年金制度における位置づけ、共済年金における職域部分の取扱い等を踏まえる必要があり、現時点では困難。なお、今後検討すべき事項である。		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。今後の具体的なスケジュールを明示のうえ検討いただきたい。	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づけや共済年金における職域部分の取扱い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その検討状況等によるものと考えている。	z13002	厚生労働省	確定拠出年金の加入対象者の拡大	5144	5144008		G02	(社)日本経済団体連合会	8	A	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、個人型の自助努力による老後資金の形成に寄与する。	確定拠出年金法第2条、第9条、第62条	確定拠出年金では、専業主婦の加入が認められていない。	
確定拠出年金法	国民年金基金連合会は、加入受付等の事務を、国民年金基金に委任することができる。	c		地域及び職種ごとに設立されている国民年金基金に、加入受付等の事務を委任することは、より加入者の利便性につながるものと考えており、申出の窓口、委任している事務等については、引き続き周知を図ってまいりたい。						z13003	厚生労働省	確定拠出年金制度の改善	5005	5005007		G03	(社)全国地方銀行協会	7	A	確定拠出年金制度の改善	個人型年金の基金事務の取扱いを1つの機関に統一する。	個人型年金の事務を行う機関は複数存在(国民年金基金連合会と各地基金、各職能別基金で事務)役割も分担しているが、このことは加入者にとつて分かりにくい。基金事務の取扱いの一元化を図るべきである。現状、受付事務手続きの複雑さが加入者の利便性を損なっている面があるが、これにより、問い合わせや書類の送付先の統一が図られ、手続きの簡素化にもつながると考えられる。	確定拠出年金法 第61条		
確定拠出年金法	既存の確定拠出年金の規約に他の企業が追加して参加することにより導入コストを抑えることも行われていると認識。	d		特に中小企業における確定拠出年金の導入を円滑に行えるよう、既存の確定拠出年金の規約に他の企業が追加して参加することにより導入コスト等を抑えることも行われていると認識しており、既存の制度で対応可能。						z13003	厚生労働省	確定拠出年金制度の改善	5005	5005009		G03	(社)全国地方銀行協会	9	A	確定拠出年金制度の改善	新たな確定拠出年金制度として、審査基準や申請事務等を簡素化した簡易企業型年金(SIMPLE401k)制度を新設する。	現行の企業型年金の審査基準によると、規約承認までに相当の期間を要し、また導入企業における事務負担も重い。審査基準や申請事務等を簡素化した中小企業向けの新たな制度を新設し、確定拠出年金制度のさらなる普及を図るべきである。拠出限度額や加入条件等を定型化するなどして審査の基準や申請事務等の簡素化、明確化を図れば、中小企業での導入負担を軽減できるとも、制度の普及が促進されると考えられる。	確定拠出年金法 第3条、第4条		

該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の目的	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体管理番号	要望事項管理番号	分割番号	グループ化番号	要望主体名	要望事項番号	要望種別(規制改革)	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	根拠法令等	その他(特記事項)
確定拠出年金法施行規則	15144096	c(一部a)		事業主、運営管理機関等の名称については、特に軽微な変更に出向するものとして同意を不要とするよう措置する予定。		措置時期を明示されたい。	c(一部a)		平成17年度中に措置する予定。	z13003	厚生労働省	確定拠出年金制度の改善	5005	5005010		G03	(社)全国地方銀行協会	10	A	確定拠出年金制度の改善	形式的な確定拠出年金規約の変更による届出および労働組合の同意取付け等を不要とする。	各機関の名称変更など、事業主に責任のない規約変更については、厚生労働省において一括して承認する(例えば、当該名称変更に係る規約変更については届出等を要しない旨の連絡文書を関係機関に送付することとし、都度の変更届出等を不要とするれば、運営管理機関・事業主ともに負担が軽減される。	資産管理機関の合併等に伴う名称変更が生じると、運営管理機関において大量の規約変更に係る事務が発生するほか、事業主側においても労働組合の同意取付け等を行う必要が生じ、共に負担が大きい。	確定拠出年金法 第5条、第6条 同施行規則 第5条、第6条、第7条	
確定拠出年金法施行規則		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、記録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、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本人から確認すればよいと考え、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、企業年金記録関連運営管理機関が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。	z13003	厚生労働省	確定拠出年金の原簿記録事項の緩和	5141	5141017		G03	(社)日本損害保険協会	17	A	確定拠出年金の原簿記録事項の緩和	企業型年金実施事業主または加入者・運用指図者から通知を義務付けている他年金等の資格の得喪および支給に関する情報に関し、原簿の記録事項から除外してほしい。	確定拠出年金におけるコストの削減に繋がり、手数料等の引き下げが可能となる。	退職所得の課税計算に使用するとされるこれらの事項は、実際には退職所得の受給に関する申告書の提出を受けた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。	確定拠出年金法第18条、第67条 確定拠出年金法施行規則第15条、第56条	
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ず、平成17年10月に中途脱退の要件が緩和されたが、それ以外に具体的な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。		困窮時等の年金資産取り崩しニーズが高いかかわらず、現状においては取り崩しが認められていないことが、制度の普及の阻害要件にもなっており、引き続き検討いただきたい。なお、検討時期を明示されたい。	c		確定拠出年金は、あくまでも老後の所得確保のために導入される年金制度であるため、原則として脱退一時金の支給要件の緩和は認められず、次期制度改正時期においては、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。本要望についても検討の際の論点となるが、具体的な改正の時期はその検討状況等によるものと考えている。	z13004	厚生労働省	確定拠出年金制度の改善	5005	5005008		G04	(社)全国地方銀行協会	8	A	確定拠出年金制度の改善	追徴課税等の措置を前提として脱退一時金を支給できる制度を新設する。		現状、確定拠出年金の加入者は、原則として60歳になる前に年金を引き出すことはできないが、ライフプラン環境の変化等により資金を至急に要するケースも想定されることから、追徴課税等の措置を前提として脱退一時金を支給できるようにすべきである。	確定拠出年金法 第33条、附則抄第3条 所得税法 第34条	
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ず、平成17年10月に中途脱退の要件が緩和されたが、それ以外に具体的な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。		困窮時等の年金資産取り崩しニーズが高いかかわらず、現状においては取り崩しが認められていないことが、制度の普及の阻害要件にもなっており、引き続き検討いただきたい。なお、検討時期を明示されたい。	c		確定拠出年金は、あくまでも老後の所得確保のために導入される年金制度であるため、原則として脱退一時金の支給要件の緩和は認められず、次期制度改正時期においては、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。本要望についても検討の際の論点となるが、具体的な改正の時期はその検討状況等によるものと考えている。	z13004	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	5076	5076026		G04	社団法人信託協会	26	A	確定拠出年金法 災害時等の一時金引き出しの追加	・60歳未満での一時金の引出しは、障害になった場合の給付、死亡一時金を除く、脱退一時金が認められていない。 ・災害時等においては引出しを可能とする措置を設けていただきたい。		・確定拠出年金は、厚生年金基金、適格退職年金等の従来の企業年金と異なり、各人毎の保有資産・強管理されており、随時これを知ることが出来る。そのため、各人は自身の資産との意識が高く、災害時等においてはその引出しを希望する可能性が高いと考えられる。 ・また、こうした契約の違を作成することは、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。	確定拠出年金法	

該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体(管理番号)	要望事項(管理番号)	分割番号	グループ化番号	要望主体名	要望事項番号	要望事項(事項名)	具体的要望内容	具体的事業の実施内容	要望理由	根拠法令等	その他(特記事項)
確定拠出年金法	確定拠出年金は、脱退一時金が支給される場合や高度障害の場合を除き、60歳前の中途引き出しは認められていない。	c	確定拠出年金制度は国民の老後の所得の確保のために導入されるものであり、貯蓄とは異なるものであることから、原則として脱退一時金の支給要件の緩和は認められない。平成17年10月に中途脱退の要件が緩和されたが、それ以外に具体的にどのような場合に緩和が可能であるかについては、次期制度改正時の検討課題である。		確定拠出年金制度は貯蓄のための制度でないことは理解できるが、例えば、老齢給付金は、確定給付企業年金では60歳前でも退職時に支給が可能であるのに対して、確定拠出年金では60歳まで支給が不可能であるなど、同じ企業年金制度でも整合性が取れていない部分があると考えられる。より多くの国民が安心して加入できる制度的な策を設けることが制度普及に資することから、確定拠出年金の中途引き出し要件の緩和について、他制度との整合性を勘案しつつ再度検討されたい。また、次期制度改正時の時期を明確にされたい。	c	確定拠出年金は、あくまでも老後の所得確保のために導入される年金制度であるため、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。なお、確定給付企業年金は過格退職年金に代わる、受給権の保護を規定した企業年金制度として整備されたものであり、確定給付企業年金において60歳前でも退職時に支給可能な場合を認めているのは、従来の過格退職年金の多くが退職時に支給している実態を踏まえた例外的な取扱いであり、整合性がとれていないとの指摘はあたらない。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。本要望についても検討の際の論点となるが、具体的な改正の時期はその検討状況等によるものと考えている。	213004	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	5115	5115018		G04	社団法人全国信用金庫協会・信金中央金庫	18	A	確定拠出年金の年金資産の中途引き出し要件の緩和	(確定拠出年金法の規制の緩和)右記同様	現状の脱退一時金制度のほか、加入者が一定の課税条件(ペナルティ・課税)を負うことにより、任意で確定拠出年金の資産の中途引き出しを行うことを可能とする。	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の税制優遇措置を付け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、中途引き出しは、諸条件を満たしたうえで脱退一時金を受け取る以外にはできない。しかし、現実には、長期に渡る加入期間中に不測の事態が生じて中途引き出しができないことに不安感を抱き、加入希望者であっても加入を躊躇するケースが考えられる。さらに、特定企業年金の場合は、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。今後、年金資産が50万円までであれば受け取れるようにする等の脱退一時金の緩和措置が図られたところだが、この脱退一時金制度とは別に、金額や時期にかかわらず、加入者の任意で中途引き出しができるように制度を緩和すれば、女性や若年層を含むより多くの国民が安心して確定拠出年金に加入するようになり、国民の老後生活に対する不安感の軽減につながるものと考えられる。また、企業型年金は、企業の退職給付制度としての性格をより強めることができ、普及促進ができる。	確定拠出年金法附則第3条	継続
確定拠出年金法	確定拠出年金は、脱退一時金が支給される場合や高度障害の場合を除き、60歳前の中途引き出しは認められていない。	c	確定拠出年金制度は国民の老後の所得の確保のために導入されるものであり、貯蓄とは異なるものであることから、原則として脱退一時金の支給要件の緩和は認められない。平成17年10月に中途脱退の要件が緩和されたが、それ以外に具体的にどのような場合に緩和が可能であるかについては、次期制度改正時の検討課題である。		退職時の資金ニーズが根強く存在する中で、退職後も60歳に到達するまで支給できない仕組みが、特に退職金からの全面移行ニーズが強い中小企業への確定拠出年金普及のネックとなっていることに鑑み、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、支給要件緩和を要望するものである。今後も公的年金を補完する確定拠出年金制度のより一層の普及を図る観点から、主観的理解の上、確定拠出年金法の5年後見しの際に、あらためて本要望に沿った検討を行うことをお願いしたい。なお、検討時期を明示されたい。	c	確定拠出年金は、あくまでも老後の所得確保のために導入される年金制度であるため、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。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。本要望についても検討の際の論点となるが、具体的な改正の時期はその検討状況等によるものと考えている。	213004	厚生労働省	確定拠出年金制度における支給要件の緩和	5132	5132012		G04	生命保険協会	12	A	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、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。	確定拠出年金法第28条、第33条	企業型において、退職しても60歳に到達するまで支給できない。	
確定拠出年金法	確定拠出年金は、脱退一時金が支給される場合や高度障害の場合を除き、60歳前の中途引き出しは認められていない。	c	確定拠出年金制度は国民の老後の所得の確保のために導入されるものであり、貯蓄とは異なるものであることから、原則として脱退一時金の支給要件の緩和は認められない。平成17年10月に中途脱退の要件が緩和されたが、それ以外に具体的にどのような場合に緩和が可能であるかについては、次期制度改正時の検討課題である。		困窮時等の年金資産取り崩しニーズが高いにもかかわらず、現状においては取り崩しが認められていないことが、制度の普及の阻害要因にもなっており、引き続き検討いただきたい。なお、検討時期を明示されたい。	c	確定拠出年金は、あくまでも老後の所得確保のために導入される年金制度であるため、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。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。本要望についても検討の際の論点となるが、具体的な改正の時期はその検討状況等によるものと考えている。	213004	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	5141	5141014		G04	(社)日本損害保険協会	14	A	確定拠出年金の経済的困窮時における年金資産取り崩しの容認	経済的困窮時においては、米国の401k制度の様に、税のペナルティを課した上で年金資産の取り崩し、年金資産を担保としたローン制度を認めるようにしていただきたい。	確定拠出年金の制度普及が図られる。少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する効果がある。	確定拠出年金法第28条、法人税法、所得税法		
確定拠出年金法	確定拠出年金は、脱退一時金が支給される場合や高度障害の場合を除き、60歳前の中途引き出しは認められていない。	c	確定拠出年金制度は国民の老後の所得の確保のために導入されるものであり、貯蓄とは異なるものであることから、原則として脱退一時金の支給要件の緩和は認められない。平成17年10月に中途脱退の要件が緩和されたが、それ以外に具体的にどのような場合に緩和が可能であるかについては、次期制度改正時の検討課題である。		困窮時等の年金資産取り崩しニーズが高いにもかかわらず、現状においては取り崩しが認められていないことが、制度の普及の阻害要因にもなっており、引き続き検討いただきたい。なお、検討時期を明示されたい。	c	確定拠出年金は、あくまでも老後の所得確保のために導入される年金制度であるため、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。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。本要望についても検討の際の論点となるが、具体的な改正の時期はその検討状況等によるものと考えている。	213004	厚生労働省	確定拠出年金における中途引き出し要件の緩和	5144	5144007		G04	(社)日本経済団体連合会	7	A	確定拠出年金における中途引き出し要件の緩和	(要望理由) ①60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い(他の企業年金制度がある他社に転職する者など)の場合、②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十分な被害を受けた場合、③比較的に短期間の加入員が50万円超の年金資産を持続したまま退職して専業主婦となる場合、いづ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、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。(右欄へ転)	(左欄より転) 加入者の想定を超えたリスクが発生した場合、個人別管理資産を活用することで対応可能となる。現在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を促進することから、これらについて、次の改正時期を待たず、可能なものから早急に対応すべきである。	確定拠出年金法第28条、第33条 確定拠出年金法附則第3条	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。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。	

該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体管理番号	要望事項管理番号	分割番号	グループ化番号	要望主体名	要望事項番号	要望種別(規制改革)	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	根拠法令等	その他(特記事項)
確定拠出年金法	運営管理機関は、登録事項に変更があったときは、その日から2週間以内に主務大臣に届け出なければならない。	c	運営管理機関の登録申請手続(添付書類)・登録事項の簡素化(非常勤役員等)及び変更届出期間の延長等については、適正な運営の監督及び加入者保護を担保する観点から認められない。						213005	金融庁・厚生労働省	確定拠出年金制度の改善	5005	5005011		G05	(社)全国銀行協会	11	A	確定拠出年金制度の改善	運営管理機関の登録事項に変更があったときは、その日から2週間以内に届け出なければならないとの期間制限を緩和する。		変更時より2週間以内に届け出るとは時間的にタイトな場合もあるため、本期間制限を緩和すべきである(例え、変更の都度届出を行うのではなく、定期的に年1~2回の基準日時点における情報を届け出れば可とする等)、現状、役員の氏名および住所など、頻りに変更が生じる事項については、とりわけ登録事項を管理する事務負担が大きくなっている。	確定拠出年金法 第89条第1項、第92条 確定拠出年金運営管理機関に関する命令 第2条、第3条	
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(非常勤役員等)及び変更届出期間の延長等については、適正な運営の監督及び加入者保護を担保する観点から認められない。						213005	金融庁・厚生労働省	確定拠出年金運営管理機関の登録事項の変更に関する届出事項の簡素化等	5083	5083005		G05	全国農協中央会・農林中央金庫	5	A	確定拠出年金運営管理機関の登録事項の変更に関する届出事項の簡素化等	確定拠出年金運営管理機関の登録事項の変更に係る主務大臣への届出内容の提出及び2週間以内の届出期間制限を緩和する。		役員が変更となった場合については登記事項証明書・住民票・履歴書・総会議事録等が、出資の種類が変更となった場合には登記事項証明書を添付書類として期限内に提出する必要があるが、取得に手間がかかる上、期限が短いことから事務負担が大きくなっている。 企業又は加入者等の運営管理機関の選定等に及ぼす影響が少なく認められる事項(非常勤役員の変更、出資金額の小額変更等)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る。	確定拠出年金法第89条、第92条第1項 確定拠出年金運営管理機関に関する命令 第2条、第3条	
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」は、一定期間の研修を経て研修成果等の評価等を行い、一定の水準に達したと等閑する用関係の下でより実践的な技術、技能等を習得することができる制度である。 ・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き(51職種の認定)と(財)国際研修協力機構(JITCO)が一定の要件の下に認定するもの2種類がある。技能実習制度の認定においては、当該技能について、公的に評価できるものであり、かつ、送出国のニーズがあること並びに技能の内容の同一性及び階層性が確保されていることを前提として、当該評価制度の内容、評価の基準、評価の方法、試験実施体制等を考慮し認定することとして、関係業界団体等において、対象職種に関する評価試験制度を構築し、研修成果の評価制度として(財)国際研修協力機構の認定を受ければ、技能実習移行対象職種とすることが可能である。	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、研修生送出国のニーズがあること、研修成果を客観的かつ公正に評価することができる公的評価制度が我が国内で整備されている職種であることとしている。 「研修成果の評価」の基となる公的評価制度としては、職業能力開発促進法に基づく(技能実習制度)と(財)国際研修協力機構(JITCO)が一定の要件の下に認定するもの2種類がある。技能実習制度の認定においては、当該技能について、公的に評価できるものであり、かつ、送出国のニーズがあること並びに技能の内容の同一性及び階層性が確保されていることを前提として、当該評価制度の内容、評価の基準、評価の方法、試験実施体制等を考慮し認定することとして、関係業界団体等において、対象職種に関する評価試験制度を構築し、研修成果の評価制度として(財)国際研修協力機構の認定を受ければ、技能実習移行対象職種とすることが可能である。						213006	警察庁・法務省・厚生労働省	研修・技能実習制度の業種拡大	5024	5024001		G16	国土興産株式会社	1	A	研修・技能実習制度の業種拡大	現在の62職種を拡大し、リサイクル業も指定業種に入れてほしい。	古紙、金属類、プラスチックなどのリサイクル事業	循環型社会への取り組みは日本だけでなく、全世界で取り組まなければならない。弊社は「分けば資源をキーワードにし、家電及びプラスチックの分別を行っています。特にプラスチックは、正しく分別すれば何度でも利用することができます。しかし、プラスチックの種類は多く、また機械を用いた分別は大変難しく、よって、分別者の知識は勿論のこと、視覚や嗅覚、触覚、さらには聴覚を用いてプラスチックの分別を行ってほしい。分別者の知識や技術を習得するためには、3年間の研修を行わなければならないと考えられます。研修及び実習が完了した際には、循環型社会を構築するための人材として日本のみならず世界規模で必要となる人材にもなると考えられます。	出入国及び難民認定法	
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」は、一定期間の研修を経て研修成果等の評価等を行い、一定の水準に達したと等閑する用関係の下でより実践的な技術、技能等を習得することができる制度である。 ・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き(51職種の認定)と(財)国際研修協力機構(JITCO)が一定の要件の下に認定するもの2種類がある。技能実習制度の認定においては、当該技能について、公的に評価できるものであり、かつ、送出国のニーズがあること並びに技能の内容の同一性及び階層性が確保されていることを前提として、当該評価制度の内容、評価の基準、評価の方法、試験実施体制等を考慮し認定することとして、関係業界団体等において、対象職種に関する評価試験制度を構築し、研修成果の評価制度として(財)国際研修協力機構の認定を受ければ、技能実習移行対象職種とすることが可能である。	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、研修生送出国のニーズがあること、研修成果を客観的かつ公正に評価することができる公的評価制度が我が国内で整備されている職種であることとしている。 「研修成果の評価」の基となる公的評価制度としては、職業能力開発促進法に基づく(技能実習制度)と(財)国際研修協力機構(JITCO)が一定の要件の下に認定するもの2種類がある。技能実習制度の認定においては、当該技能について、公的に評価できるものであり、かつ、送出国のニーズがあること並びに技能の内容の同一性及び階層性が確保されていることを前提として、当該評価制度の内容、評価の基準、評価の方法、試験実施体制等を考慮し認定することとして、関係業界団体等において、対象職種に関する評価試験制度を構築し、研修成果の評価制度として(財)国際研修協力機構の認定を受ければ、技能実習移行対象職種とすることが可能である。						213006	警察庁・法務省・厚生労働省	技能実習への移行時の研修成果の評価を行う公的評価制度として、職業能力開発促進法に基づく(技能実習制度)と(財)国際研修協力機構(JITCO)が一定の要件の下に認定するもの2種類がある。技能実習制度の認定においては、当該技能について、公的に評価できるものであり、かつ、送出国のニーズがあること並びに技能の内容の同一性及び階層性が確保されていることを前提として、当該評価制度の内容、評価の基準、評価の方法、試験実施体制等を考慮し認定することとして、関係業界団体等において、対象職種に関する評価試験制度を構築し、研修成果の評価制度として(財)国際研修協力機構の認定を受ければ、技能実習移行対象職種とすることが可能である。	5031	5031001		G16	(社)日本インダストリアル協会	1	A	技能実習制度の対象職種拡大	現行62指定業種を大幅に増やして欲しい。		現行制度では、対象が62に限定されており、これ以外の業種に属する多数の企業からの要望に応えられません。長期的には、農業、林業、水産業、サービスマン(例えばホテル)、ガラス製造、発泡スチロール成形、自動車の整備等種別野の広大な自動車関連部門、クリーニング業、化学工業及び既述以外の食品加工の製造業があげられます。若者の職業観と価値観が大きく変化しており、新卒でも、ハローワークでも長続きせず、すぐ転職してしまう。折角指導教育しても、ものになる前に辞めてしまい、我が国が後進国で無駄が多い。この解決には、職種を拡大し開口を広げることが一番効果的と考えます。一方、研修制度の枠は踏まえる。新規職種に対応する試験の創設をする必要があります。	出入国及び難民認定法	

該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体管理番号	要望事項管理番号	分割番号	グループ番号	要望主体名	要望事項番号	要望種別(種別)	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	根拠法令等	その他(特記事項)
	<p>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)</p> <p>「技能実習制度は、一定期間の研究を結した上で研修成果等の評価等を行い、一定の水準に達したと等する要件を満たした場合、その後雇用関係の下でより実践的な技術、技能等を習得することができる制度である。</p> <p>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術等を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職管基本種)と(財)国際研修協力機構(JITCO)が一定の要件の下に認定するもの2種類)があり、技能検定にない職種については、国内外の要望を踏まえ、の方法で対応している。</p> <p>の研修制度の認定においては、当該技能について、公的に評価できるものであり、かつ、送出国のニーズがあること並びに技能の内容の同一性及び階層性が確保されていることを前提として、当該評価制度の内容、評価の基準、評価の方法、試験実施体制等を考慮し認定することとして、関係業界団体等において、対象職種に関する評価試験制度を構築し、研修成果の評価制度として(財)国際研修協力機構の認定を受ければ、技能実習移行対象職種とすることが可能である。</p>								213006	警察庁・法務省・厚生労働省	技能研修制度の職種、作業の拡大	5036	5036001		G16	株式会社ニチレイ・ピー・センター	1	A	技能研修制度の職種の拡大	食品製造関係(5職種11作業)に低温冷凍食肉、食品加工、包装作業を指定職種に入れて欲しい。		難民法	若年労働者の確保が困難であり技術移転、継続の人的確保が食品加工部門の重要課題となっております。研修制度の採用を検討しましたが研修生受け入れ対象職種、作業に合致していませんでした。是非共指定職種、作業に追加して頂くことを要望します。採用ができれば技術移転、国際貢献に寄与出来ると確信しております。是非食肉加工製造を指定職種に追加して頂くことを要望いたします。	
	<p>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)</p> <p>「技能実習制度は、一定期間の研究を結した上で研修成果等の評価等を行い、一定の水準に達したと等する要件を満たした場合、その後雇用関係の下でより実践的な技術、技能等を習得することができる制度である。</p> <p>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術等を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職管基本種)と(財)国際研修協力機構(JITCO)が一定の要件の下に認定するもの2種類)があり、技能検定にない職種については、国内外の要望を踏まえ、の方法で対応している。</p> <p>の研修制度の認定においては、当該技能について、公的に評価できるものであり、かつ、送出国のニーズがあること並びに技能の内容の同一性及び階層性が確保されていることを前提として、当該評価制度の内容、評価の基準、評価の方法、試験実施体制等を考慮し認定することとして、関係業界団体等において、対象職種に関する評価試験制度を構築し、研修成果の評価制度として(財)国際研修協力機構の認定を受ければ、技能実習移行対象職種とすることが可能である。</p>								213006	警察庁・法務省・厚生労働省	技能実習制度の業種拡大	5040	5040001		G16	リバー・スター・株式会社	1	A	技能実習制度の業種拡大	機械金属関係の金属プレス加工で鋼管引き抜き作業を指定職種、作業に入れて欲しい。		難民法	若年労働者の確保が困難であり技術移転、継続の人的確保が製造部門の重要課題となっております。研修技能実習制度の採用を検討しましたが実習生移行試験で対象職種、作業に合致していませんでした。是非共指定職種、作業に追加して頂くことを要望します。研修制度で採用できましたら技術移転、国際貢献に寄与出来ると確信しております。	
	<p>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)</p> <p>「技能実習制度は、一定期間の研究を結した上で研修成果等の評価等を行い、一定の水準に達したと等する要件を満たした場合、その後雇用関係の下でより実践的な技術、技能等を習得することができる制度である。</p> <p>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術等を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職管基本種)と(財)国際研修協力機構(JITCO)が一定の要件の下に認定するもの2種類)があり、技能検定にない職種については、国内外の要望を踏まえ、の方法で対応している。</p> <p>の研修制度の認定においては、当該技能について、公的に評価できるものであり、かつ、送出国のニーズがあること並びに技能の内容の同一性及び階層性が確保されていることを前提として、当該評価制度の内容、評価の基準、評価の方法、試験実施体制等を考慮し認定することとして、関係業界団体等において、対象職種に関する評価試験制度を構築し、研修成果の評価制度として(財)国際研修協力機構の認定を受ければ、技能実習移行対象職種とすることが可能である。</p>								213006	警察庁・法務省・厚生労働省	外国人研修生・技能実習制度について	5061	5061002		G16	ゴウダ株式会社関東工場	2	A	外国人研修生・技能実習制度について	技能実習移行職種の増加。現行では限られた職種のみ技能実習移行が可能になっているが、その対象となる職種を増やして欲しい。		難民法	研修生受け入れの成果を受けて、社内の別部署からも検討したいといった意見が出たが、技能実習移行可能な職種の問題、研修生の人数枠の問題があり実行できないのが現状。職種の問題からも、制度の拡大を検討したい。	
	<p>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)</p> <p>「技能実習制度は、一定期間の研究を結した上で研修成果等の評価等を行い、一定の水準に達したと等する要件を満たした場合、その後雇用関係の下でより実践的な技術、技能等を習得することができる制度である。</p> <p>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術等を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職管基本種)と(財)国際研修協力機構(JITCO)が一定の要件の下に認定するもの2種類)があり、技能検定にない職種については、国内外の要望を踏まえ、の方法で対応している。</p> <p>の研修制度の認定においては、当該技能について、公的に評価できるものであり、かつ、送出国のニーズがあること並びに技能の内容の同一性及び階層性が確保されていることを前提として、当該評価制度の内容、評価の基準、評価の方法、試験実施体制等を考慮し認定することとして、関係業界団体等において、対象職種に関する評価試験制度を構築し、研修成果の評価制度として(財)国際研修協力機構の認定を受ければ、技能実習移行対象職種とすることが可能である。</p>								213006	警察庁・法務省・厚生労働省	研修実習制度の職種の拡大	5139	5139001		G16	民間企業	1	A	研修実習制度の職種の拡大	特殊機能フィルムの加工製造業を対象職種に追加していただきたい。	特殊機能フィルムの加工製造業(特殊フィルムに特殊機能性樹脂を塗布・塗装し乾燥、加工、検品までの一連の製造作業)	難民法	パソコン、テレビなどに使用されるフラットパネルディスプレイは飛躍的に世界需要が拡大しています。特殊機能フィルムはフラットパネルディスプレイに不可欠な部材です。また、その加工技術は他の分野での活用も期待でき、今後発展を目指す。国、地域にとっては産業の裾野の拡大のために有益な分野であると確信します。	

該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体(管理番号)	要望事項(管理番号)	分割番号	グループ化	要望主体名	要望事項(管理番号)	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	根拠法令等	その他(特記事項)	
	技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針(平成5年4月5日法務省告示第141号)「技能実習制度は、一定期間の研修を終了して研修成果等の評価等を行い、一定の水準に達したと等する要件を満たした場合、その後雇用関係の下でより実践的な技術、技能等を習得することができる制度である。」	C	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、研修成果を客観的に公平に評価することができる公的評価制度が我が国内で整備されている職種であることとしている。 「研修成果の評価、の基となる公的評価制度としては、職業能力開発促進法に基づき(技能検定制度、並列を目的としない)職間における技能評価制度(財)国際研修協力機構(JITCO)が一定の要件の下に認定するもの2種類があり、技能検定にない職種については、国内外の要望を踏まえ、の方法で対応している。 「評価制度の認定においては、当該技能について、公的に評価できるものであり、かつ、送出国のニーズがあること並びに技能の内容の同一性及び階層性が確保されていることを前提として、当該評価制度の内容、評価の基準、評価の方法、試験実施体制等を考慮し認定することとして、関係業界団体等において、対象職種に関する評価試験制度を構築し、研修成果の評価制度として(財)国際研修協力機構の認定を受ければ、技能実習移行対象職種とすることが可能である。						213006	警察庁・法務省・厚生労働省	研修実習制度の職種の拡大	5139	5139002		G16	民間企業	2	A	研修実習制度の職種の拡大	食用加工油脂製造作業を対象職種に追加していただきたい	マーガリン・ショートニングの製造に必要な原材料受入れ、投入作業および包装工程製造、監視作業	食品に対する嗜好の多様化からマーガリン・ショートニングの使用範囲が拡大しています。食生活は各国により異なっており、日本の食文化の一端を知らしめることは今後の発展を目指す国々にとって有益なるものと確信いたします。	難民法	
	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)「技能実習制度は、一定期間の研修を終了して研修成果等の評価等を行い、一定の水準に達したと等する要件を満たした場合、その後雇用関係の下でより実践的な技術、技能等を習得することができる制度である。」	C	技能実習を修了した者が引き続き日本国内で就労することについては、開発途上国への技能移転による「人づり」を通じた国際協力を目的とし、実習修了生は母国でその修得技能を活用するとしている当該制度趣旨に反するものであり、受け入れることはできない。		当社としても、国際協力・技能移転との制度の目的は理解しているつもりであるが、母国に戻った際の就職率は半分以上との調査結果もある。技術の高度化が進んだ現在、3年間という期間では、送出国の経済・社会に貢献する十分な技能を習得できず、国際協力・技能移転という当初の目的を果せなくなっているのが実態である。日本で習得した能力だけでは母国に貢献できない状態が頻回発生するのは、制度自体の存在意義が問われる事になると考えられる。 国際協力としての位置付けを確保するために、研修・技能実習修了生のうち、一定の資格等を取った特優秀人材のみ研修・技能実習制度とは別のスキームで就労させ、更に高度な技能を身につけることができるような制度改革を要望する。一度は帰国する必要がある。その後我が国での就労が可能となれば、長期スパンでの研修計画が設定可能となり、現行制度下での研修・技能実習より高水準の技能が習得でき、母国の産業の発展にもこれまでに以上に貢献することが可能になると思われる。			実習終了後の就労機会の付与を認めることは、本制度の趣旨・目的に反する結果に繋がらないため受け入れることはできない。 また、再技能実習の制度化については、再研修の活用状況等を十分検証しながら、送り出し国からニーズを含め様々な要望等を吟味し、時機を捉え対処すべきものであり、現段階では時期尚早である。	213007	警察庁・法務省・外務省・厚生労働省	技能実習修了生の国内での就労の途を開放	5074	5074002		G17	株式会社 スタッフサービスホールディングス	2	A	技能実習修了生の国内での就労の途を開放	現行制度では、3年で帰国しなければならぬが、一定水準以上の技能を習得(公的機関等の一定の資格を取得)した者に対しては、滞在資格を付与し引き続き国内において就労可能とする。	認定資格取得のための支援(教育・情報提供)を行うとともに、制度の積極的な活用を奨励し、実習生・受入企業双方に促進する。	3年を超えて国内での就労が可能になれば、将来のキャリアビジョンより逆算して、長期スパンでの研修計画が設定可能となり、現行制度下での実習より高水準の技術が習得でき、母国の産業の発展に一層貢献し得ると思われ。	出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令、技能実習制度に係る出入国管理	添付資料「海外からの研修・技能実習生の受入構想について(案)」P4、P4ターンの2参照
	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)「技能実習制度は、一定期間の研修を終了して研修成果等の評価等を行い、一定の水準に達したと等する要件を満たした場合、その後雇用関係の下でより実践的な技術、技能等を習得することができる制度である。」	C	技能実習を修了した者が引き続き日本国内で就労することについては、開発途上国への技能移転による「人づり」を通じた国際協力を目的とし、実習修了生は母国でその修得技能を活用するとしている当該制度趣旨に反するものであり、受け入れることはできない。		以下3点について、貴省の見解を告示し頂きたい。 (1)技術移転・国際協力を目的として制度化されているところ、個人差はあるが1年間のみの技能実習を修了して本国に帰国した後にその技能がどれだけ生かされているか疑問である。実証的な検証結果はどうなっているか。 (2)真に国際協力を考えるなら、研修・技能実習修了生のうち、一定の要件をクリアできる特優秀人材を、研修・技能実習制度とは別の制度の下で国内で就労可能にすれば、さらに高いスキル・キャリアを身に付けられ、結果として本国に帰国した際に本来の目的である技術移転が成立し、我が国の高度技術の継承問題(特に特殊技術や伝統工芸分野等)を解決する方法たりうるかと考えるが如何か。 (3)技能実習を修了した者は、我が国の政府方針にいう「専門的・技術的分野、の労働者として位置付けられるか、位置付けられないとした場合、現在の政府方針ではいわゆる単純労働者となるか考えられるが、我が国が単純労働者を育成して送り出したことをもって国際協力の目的を果たしたと言えるのか、		(1)実習修了者の技能の修得状況については、JITCOで実施している帰国直前の実習生へのアンケート調査において、約7割の者が各職種の技能を十分修得したとの評価をする結果を得ている。また、母国へ帰国した後に修得技能を活かしているかについては、JITCOが定期的に送り出し国において、政府との協議や帰国実習生へのヒアリング等の実態調査を実施しており、本制度が国際貢献に有効であったとの調査結果を得ている。 なお、帰国した実習生の就業実態の把握については、国情が異なることから全数把握することは困難であるが、可能な限り上記のようなヒアリング等を通じた実態把握に努めているところである。さらに、現在実習修了生のネットワーク化を図るなど、帰国後のフォローアップの体制を整えているところである。 (2)実習終了後の就労機会の付与を認めることは、本制度の趣旨・目的に反する結果に繋がらないため受け入れることはできない。 (3)技能実習制度は、送出国の未熟労働者に対し、民間企業において、研修・実習のプログラムに従って技能移転のための知識の付与、作業手順の熟達を促す機会を与えるものであり、技能実習終了時には、到達目標とする技能検定3級相当程度の技術を修得して帰国しているものと考えている。	213007	警察庁・法務省・外務省・厚生労働省	外国人研修・技能実習制度の見直し(技能実習修了後の就労ビザ取得制創設(就労ビザの要件緩和))	5119	5119003		G17	テンプスタッフグループ	3	A	外国人研修・技能実習制度の見直し(就労ビザの要件緩和)	現在、技能実習就労後の日本での就労は認められていないが、技能実習修了生のうち、ある一定の高スキルを持つものあるいは公的資格を有するものに対し、正規の就労ビザを取得できるものとする。	技能実習修了生のうち優秀な人材に対して、高度人材として正規のビザを発給する。国内外の日本企業がより多くの高度人材を採用できるシステムを構築することにより、日本経済の発展及び、世界の開発途上国の発展につながる。	優秀又は高度な人材を研修制度に基づき受け入れた場合であっても、技能実習終了時には雇用契約を終了させなくてはならない。後継者問題(特に特殊技術や伝統工芸分野等)を抱えている国内企業においては、修了生のうち優秀又は高度な人材については、就労可能とするニーズが非常に大きい。	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(平成十六年法務省告示第九十八号、平成五年法務省告示第四百一十一号)技能実習制度推進事業運営基本方針(平成五年四月五日労働大臣告示、平成十六年四月十九日改正)		
	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)「技能実習制度は、一定期間の研修を終了して研修成果等の評価等を行い、一定の水準に達したと等する要件を満たした場合、その後雇用関係の下でより実践的な技術、技能等を習得することができる制度である。」	C	技能実習を修了した者が引き続き日本国内で就労することについては、開発途上国への技能移転による「人づり」を通じた国際協力を目的とし、実習修了生は母国でその修得技能を活用するとしている当該制度趣旨に反するものであり、受け入れることはできない。						213007	警察庁・法務省・外務省・厚生労働省	外国人研修・技能実習制度の見直し(就労ビザの優先発給)	5124	5124003		G17	株式会社フルキャスト	3	A	外国人研修・技能実習制度の見直し(就労ビザの優先発給)	技能実習終了後、優秀な技能実習生に対して就労ビザを発給し、引き続き日本で就労できるようにする。	研修生の帰国後、技術取得の期間が短期間の為、母国での就労が困難なことから、習得した技術を生かす為には経験年数が必要となる。これを支援するために優良な研修生に対し、就労ビザの発給を緩和し、元受入れ企業での実務経験をつませる事が必要である。			





該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体(管理番号)	要望事項(管理番号)	分割番号	ルール化の要否	要望主体名	要望事項番号	要望種別(規制改革)	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	根拠法令等	その他(特記事項)
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(平成25年4月24日法律第16号)	技能実習制度の基本的枠組み	国	入管法基準省令において規定されているとおり、研修生の斡旋を一般の機関が行おうとする場合、営利を目的とするものでなく、かつ、当該機関又はその経営者(又は常勤の職員が過去3年間に外国人の研修に係る不正行為を行っていない)場合は、当該機関が実施することも可能である。なお、技能実習の予定のある研修生の斡旋には、職業安定法の職業紹介事業の許可を受ける必要がある。 (財)国際研修協力機構(JITCO)が行う研修・技能実習内容へのアドバイス、評価等の業務及び研修・実習生や受入企業に対する指導・援助については、研修・技能実習制度が日本の技術等の開発途上国への移転を図り、開発途上国の経済発展を担う(づ)に協力するといった国際協力を目的とする制度であり、本来は国が各種の事業やサービスを実施すべきところであるが、技能実習制度の基本的枠組み(外国人労働者問題関係省庁連絡会議)において当該制度の中核的機関として位置づけられ、入国、研修、評価、実習、帰国まで一貫した業務を遂行でき、外国人研修全般にわたるノウハウと実績を有するJITCOに国が事業を委託して行っているもの、これらの事業を民間開放することは困難である。 なお、日本語教育への支援や途上国や研修生・技能実習生に対する側面的な各種支援等については、他の機関が行うことは可能である。		(1)JITCOは入国、研修、評価、実習、帰国まで一貫した業務を遂行できるとしているが、実際はその業務を遂行する上で、様々な下部組織が存在し、そのチャネルの複雑化は高コスト体質を生んでいる。しかし民間では、技能の評価機能を除去すべし、ワンストップサービスとして一貫して提供することが可能である。また、当社では自前の海外拠点網を活用し、実習期間終了・帰国後の就労支援サービスを提供が可能である。 (2)国の事業であっても職業訓練事業・長期失業者就労支援等のハローワーク関連事業、国民年金保険料の収納業務等の社会保険庁関連事業等厚労省管業務が既に市場化された対象事業となっている。また、外国人研修・技能実習生の受入に関してはJITCO及び受入機関を含め、利用者側より不適切であるとの不満が出ているのは事実である。当該事業の参入障壁を低くし、民間企業を含め競わせ方が低コスト及び高品質サービスの向上に寄与できることは周知の通りである。その点について考えを教えてください。 (3)日本語教育への支援や途上国や研修生・技能実習生に対する側面的な各種支援等、を他の機関が行うことは可能と書いているが、事実、当該事業を得益とする民間事業者は参入していない。JITCOのみ法的に認められている事業はある場合、その具体的事業を明確にしてほしい。	(1)JITCOには地方駐在事務所が設置されているが、「様々な下部機関が存在し…」は事実誤認である。また、技能実習生の帰国後における就労支援は原則的には送出国の責任により実施されるものである。 (2)(財)国際研修協力機構(JITCO)への委託事業については、「技能実習制度の基本的枠組み(外国人労働者問題関係省庁連絡会議)において当該制度の中核的機関として位置づけられ、入国、研修、評価、実習、帰国まで一貫した業務を遂行でき、外国人研修全般にわたるノウハウと実績を有する国内唯一の機関である」JITCOに国が事業を委託して行っているところである。さらに、本制度にあっては、不適正な制度運用による人権侵害等は国際問題に発展する可能性が高いことから、関係行政機関との連携の下、各事業所等への巡回指導等、制度を適正に実施し得る体制をもった公平・公益性の高い機関に委託する必要がある。これらの事業を民間開放することは困難である。 (3)日本語教育への支援や途上国や研修生・技能実習生に対する側面的な各種支援等、にいてはJITCOのみ法的に認められている事業は無い。	213008	警察庁・法務省・外務省・厚生労働省	外国人研修・技能実習制度の見直し(技能実習推進事業等の民間開放、受入機関の民間人材派遣会社への開放)	5119	5119001	G19	テンプスタッフグループ	1	B	外国人研修・技能実習制度の見直し(技能実習推進事業等の民間開放、受入機関の民間人材派遣会社への開放)	関係各省から研修・技能実習制度に関する業務が(財)国際研修協力機構へ委託されている。民間人材派遣会社が従来からあるその機能を持って十分担うことができると考えられるため、民間人材派遣会社に団体監理型研修受入機関として当該業務を民間開放することを求める。	ワンストップサービスとして、研修・技能実習生の募集から実習終了後の就職支援、入国前の日本語教育の強化、入国後の生活、教育、労務管理、技能実習への移行手続、技能実習計画の評価、受入企業の選定監理指導等民間人材派遣業の知識、実績を活かし、国際人材の育成を行う。	研修生・技能実習生が期間中又は期間終了後に逃亡・失踪することがある。また受入企業で十分な労務管理ができていないことで、日本籍及び日本生活習慣等の教育の不徹底などの問題から、不法滞在を招(結果にもなっている。これは、(財)国際研修協力機構を中心とする制度運営が不十分であること、技能実習制度推進事業運営基本方針(平成五年四月五日労働大臣公示、平成十六年四月十九日改正)	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(平成十六年法務省告示第九十八号、平成五年法務省告示第四十一号)				
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(平成25年4月24日法律第16号)	技能実習制度の基本的枠組み	国	入管法基準省令において規定されているとおり、研修生の斡旋を一般の機関が行おうとする場合、営利を目的とするものでなく、かつ、当該機関又はその経営者(又は常勤の職員が過去3年間に外国人の研修に係る不正行為を行っていない)場合は、当該機関が実施することも可能である。なお、技能実習の予定のある研修生の斡旋には、職業安定法の職業紹介事業の許可を受ける必要がある。 (財)国際研修協力機構(JITCO)が行う研修・技能実習内容へのアドバイス、評価等の業務及び研修・実習生や受入企業に対する指導・援助については、研修・技能実習制度が日本の技術等の開発途上国への移転を図り、開発途上国の経済発展を担う(づ)に協力するといった国際協力を目的とする制度であり、本来は国が各種の事業やサービスを実施すべきところであるが、技能実習制度の基本的枠組み(外国人労働者問題関係省庁連絡会議)において当該制度の中核的機関として位置づけられ、入国、研修、評価、実習、帰国まで一貫した業務を遂行でき、外国人研修全般にわたるノウハウと実績を有するJITCOに国が事業を委託して行っているもの、これらの事業を民間開放することは困難である。 なお、日本語教育への支援や途上国や研修生・技能実習生に対する側面的な各種支援等については、他の機関が行うことは可能である。		JITCOの行う業務のうち民間ができる事業もあるが、人材派遣業界は団体管理型の受け入れ団体とはできない。また、研修生の斡旋もできない。JITCOと同様なワンストップサービスが事実上出来ない事となっている。入管の申請取り次ぎ業務はJITCOが可能となっているなど他にも渡過されていることはないのか、列挙された、研修・技能実習制度の一連の流れをJITCOが取り扱っているために、実質的にJITCOの独占となってしまうことが問題と考えられている。民間企業が行うことで、低コストで、より高いサービスを行うことができる。実際に、研修・技能実習生を受け入れるという企業から、JITCOへの賛助会費や管理費が高すぎるという批判がある。また、規制改革の流れて、本来的に国が行う事業であっても、民間企業が行うことは可能であるはず、今回の民間開放要望は、JITCOが行っている業務が、既に民間企業が行うことができる事業であり、よりよいサービスをより効率的に提供でき、この制度をよりよいものにし、よりよい国際貢献ができることから提出したもので、なげ、民間企業が担うことができない業務なのか明確にしたい。	入管法基準省令において規定されているとおり、研修生の斡旋を一般の機関が行おうとする場合、営利を目的とするものでなく、かつ、当該機関又はその経営者(又は常勤の職員が過去3年間に外国人の研修に係る不正行為を行っていない)場合は、当該機関が実施することも可能である。 なお、(財)国際研修協力機構(JITCO)への委託事業については、「技能実習制度の基本的枠組み(外国人労働者問題関係省庁連絡会議)において当該制度の中核的機関として位置づけられ、入国、研修、評価、実習、帰国まで一貫した業務を遂行でき、外国人研修全般にわたるノウハウと実績を有する国内唯一の機関である」JITCOに国が事業を委託して行っているところである。さらに、本制度にあっては、不適正な制度運用による人権侵害等は国際問題に発展する可能性が高いことから、関係行政機関との連携の下、各事業所等への巡回指導等、制度を適正に実施し得る体制をもった公平・公益性の高い機関に委託する必要がある。これらの事業を民間開放することは困難である。	213008	警察庁・法務省・外務省・厚生労働省	外国人研修・技能実習制度の見直し(研修・技能実習制度の民間開放)	5124	5124001	G19	株式会社フルキャスト	1	B	外国人研修・技能実習制度の見直し(研修・技能実習制度の民間開放)	現在、(財)国際研修協力機構が国からの委託を受けて行っている研修・技能実習に対する業務(送出し・受入れの選定、日本語教育の促進、研修生・技能実習生の生活の安定、技能の修得と帰国後の能力発揮の支援等)の民間開放を要望する。 また、人材派遣会社による研修生・技能実習生の日本への受入と、企業への人材紹介・派遣が可能となる制度改革を要望する。	(財)国際研修協力機構が行っている業務を含め、人材派遣会社が外国人研修・技能実習制度に関するあらゆる業務を担う。具体的には、同機構が行っている業務を人材派遣会社が担った上で、企業への紹介・派遣を前提とする人材派遣企業も企業単独型の受入の両方の企業となること、人材派遣企業も団体監理型の受入団体となること、人材派遣会社による研修生・技能実習生の日本への受入と、企業への人材紹介・派遣が可能となること、研修・技能実習の効果を高めてことと相手国の国際貢献の向上を図る。	従来の受入れ体制では(財)国際研修協力機構や指定された受入れ団体からの紹介が主で、多くの研修生受入を希望する企業を満足してはと言えない。派遣会社である当社は技能実習対象職種に当たる多くのクワイアーン企業を持つ事から、多職種にわたる受入れ企業の選定が可能である。また、実際には、研修生当ても以外の賛助会費等の支払いが受入れ企業に発生しており、結果的に企業の負担を増大させておける。技能実習教育等、それぞれの企業が教育に必要な経費を圧迫している。派遣会社が、直接受入れ企業に研修生を派遣することで企業のコスト負担が軽減し、(その他欄へ転)	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	(要望事項続き)企業独自の教育研修費用に充当することも可能となる。また、送り出し機関を派遣会社側で運営する事で、受入れ企業の実務に即した教育研修を行う事が可能となる。このように、当社が制度を運営することで、サービス向上を行うことができる。			
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	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	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」にかなうおそれがあることから、現時点での権利措置は考えていない。						213009	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	5076	5076017	G24	社団法人信託協会	17	A	確定給付企業年金における制度設計の自由度向上	「掛金に加入者負担のある制度においては、加入者負担をする者としての給付額には、当該掛金の負担額に相当する額程度の差を設けること」とされている。 「当該掛金の負担額に相当する額、より大きい差額を設けることも認めていただきたい。	「掛金に加入者負担のある制度においては、加入者負担をする者としての給付額には、当該掛金の負担額に相当する額程度の差を設けること」とされている。 「当該掛金の負担額に相当する額、より大きい差額を設けることも認めていただきたい。	確定給付企業年金の規約の承認及び認可の基準等について(平成14年3月29日企業法第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			
確定給付企業年金法施行規則第50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、最低積立基準額未満の不足分を一括して拠出するほか、シミュレーション方式、積立不足期間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。	C	積立期間の弾力化により、年金財政の早期健全化が妨げられるおそれがあり、受給権保護の観点から、認められない。						213009	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	5076	5076018	G24	社団法人信託協会	18	A	確定給付企業年金及び厚生年金基金については、制度間移行の有無に関わらず、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る。	「代行途上等の制度間移行によって、大幅に掛金負担が増加することがないよう、非継続基準に抵触した場合は積立期間を弾力化していただきたい。	確定給付企業年金法、厚生年金保険法、関連省令及び通知	企業年金制度は長期に亘って継続されることにより、掛金負担を非継続基準を負担軽減する観点から、非継続基準負担時の積立期間の延長を求めらるもの。			

該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体(管理番号)	要望事項(管理番号)	分番号	グループ化番号	要望主体名	要望事項番号	要望種別(規制改革)	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	根拠法令等	その他(特記事項)
確定給付企業年金法施行規則第58条、第59条 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、対応を検討することとした。		検討時期を明示されたい。	b		スケジュールについても、今後検討する。	213009	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	5076	5076019		G24	社団法人信託協会	19	A	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通りが定められている。 ・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。(前回、対応を検討するとの回答を頂いているが、引き続き前向きに検討頂きたい。)		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、それと無関係に追加拠出の額が削減されると、財政健全化の意欲が削がれ、健全な財政運営の遂行の妨げとなる可能性があるため、回復計画と同様の取扱いを要望するもの。	確定給付企業年金法施行規則第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)	
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金の決算日の何れかで定める必要がある。	c	確定給付企業年金制度導入後において、他の制度での決算データを基に財政再計算を実施することを認めることは困難。また、初回決算を迎える前に財政再計算を実施することは極めて希であると思料されることから、改正の必要はないと考えている。						213009	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	5076	5076021		G24	社団法人信託協会	21	A	確定給付企業年金における財政運営の自由度向上	・財政再計算を実施する場合の計算基準日について、適用日前1年以内のいずれかの日 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。 ・この部分につき、確定給付企業年金で初回決算を行っていない場合であっても、適用日前1年6ヶ月以内の適格年金(権利義務承継の場合に限る)もしくは厚生年金基金の決算月であれば、当該決算月を計算基準日とする取扱いも認めて頂きたい。		現状では確定給付企業年金の初回決算を行っていない場合において、上記により財政再計算を行う必要があり、決算日以外を計算基準日として改めてデータ確定した後、財政再計算を行うこととなるため、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。	確定給付企業年金法施行規則第49条	
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。						213009	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	5076	5076022		G24	社団法人信託協会	22	A	確定給付企業年金・厚生年金基金における制度運営の自由度向上	・「一部の実施事業所に係る権利義務承継」のように対象者を区分して権利義務承継することは認められているが、以下のように「一部の給付に係る権利義務承継」は現状認められていない。 ・「第1年金と第2年金からなる2階建ての制度において、一部の実施事業所の第2年金部分を別の確定給付企業年金制度へ権利義務承継する場合若しくは当該事業所のみで新たに確定給付企業年金制度を実施する場合」。 ・このような「一部の給付に係る権利義務承継」についても可能として頂きたい。		今後、複数事業主による確定給付企業年金が増加していくにつれて、上記のようなニーズも出てくると思われるので、企業側のニーズに柔軟に対応できるよう要望するもの。 ・例えば、複数事業主が1つの年金制度を実施している場合で、全事業主共通の給付設計に加えて親会社のみが退職金を移行しているケースにおいて、親会社の一部を共に確定給付企業年金制度を実施している子会社に営業譲渡した場合に、当該退職金移行部分に係る給付のみを子会社が実施する別の確定給付企業年金に権利義務承継することを可能とするための措置。	確定給付企業年金法第79条、施行規則第49条、厚生年金保険法第144条の2、施行令第41条の3	
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(もしくは取理債務)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。						213010	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	5076	5076020		G25	社団法人信託協会	20	A	確定給付企業年金・厚生年金基金における財政運営の自由度向上	・複数事業主が1つの年金制度を実施している場合、一部の事業所のみ確定拠出年金へ移行したいというニーズも生じている。この場合、現状の法令においては制度全体の最低積立基準額(もしくは取理債務)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行することはできない。 ・このような場合においても、確定拠出年金へ移行する事業所に係る最低積立基準額(もしくは取理債務)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行できるよう、一括拠出の範囲を緩和して頂きたい。		現状の法令においては、確定拠出年金へ移行しない事業所についても最低積立基準額(もしくは取理債務)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は関係の事業所においても追加負担が発生するスキームとなっており、結果的に一部の事業所のみ確定拠出年金へ移行することは非常に困難な状況にある。 ・この為、一括拠出の範囲を緩和することにより、確定拠出年金への移行の自由度が向上するよう要望するもの。	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	



該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体管理番号	要望事項管理番号	分割番号	グループ化番号	要望主体名	要望事項番号	要望種別(規制改革)	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	根拠法令等	その他(特記事項)
確定給付企業年金法第89条第6項、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	制度終了時までの加入者期間に見合う給付額(最低積立給付額)を給付するための原資たる最低積立基準額の比率による。現行の残余財産の分配基準を改定することは考えていない。		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保障する方が納付率が高い。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	残余財産の分配基準については、制度終了時までの加入者期間に見合う給付額(最低積立給付額)を給付するための原資たる最低積立基準額の比率による。現行の基準が適切と考えており、現時点で分配方法の選択肢を追加することは考えていない。	213012	厚生労働省	確定給付企業年金における制度終了時の分配の弾力化	5076	5076024		G27	社団法人信託協会	24	A	確定給付企業年金における制度終了時の分配方法の弾力化	・確定給付企業年金については、制度終了時の残余財産分配に関する基準は最低積立基準額を基準とするものとされている。(確定給付企業年金法第89条第6項、確定給付企業年金法施行令第57条第1項第2号) このため、保証期間付終身年金の場合、制度終了時に「保証期間部分を基準として配分する」といった配分を行うことができない。 ・確定給付企業年金の制度終了時に「保証期間の残額(終身部分を除いたもの)」を優先的に配分することも可能としていただきたい。	確定給付企業年金については退職一時金を移行原資とすることも多い。その際、確定給付企業年金につき、保証期間付終身年金とした場合でも当該退職一時金を保証期間部分(終身部分を除く、以下同じ)の現価が対応するように制度設計されるのが通常であり、そのため、選択一時金についても、保証期間部分に対応させることが一般的である。このため、制度終了時においても保証期間部分を優先的に配分したい、というニーズが高い。	確定給付企業年金法第89条第6項、確定給付企業年金法施行令第57条			
確定給付企業年金法第89条第6項、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	制度終了時までの加入者期間に見合う給付額(最低積立給付額)を給付するための原資たる最低積立基準額の比率による。現行の残余財産の分配基準を改定することは考えていない。		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保障する方が納付率が高い。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	残余財産の分配基準については、制度終了時までの加入者期間に見合う給付額(最低積立給付額)を給付するための原資たる最低積立基準額の比率による。現行の基準が適切と考えており、現時点で分配方法の選択肢を追加することは考えていない。	213012	厚生労働省	確定給付企業年金における契約者保護ルールの変更	5144	5144025		G27	(社)日本経済団体連合会	25	A	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	まず一次的には年金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すまず「普通年、年金元本額」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3条第1項第2号にある給付額が変更になると、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ることになる。(右欄へ参照)	(要望理由) 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戻ってくる(普通年、年金元本額)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3条第1項第2号にある給付額が変更になると、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ることになる。(右欄へ参照)	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が、近年のように年金元本額や遺族年金で給付条件の変更が生じている場合には、給付率が高くなる(また終身年金であるなど)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。		
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、相互扶助の精神のもとに自発的に事業を行う組合の特徴を踏まえ、必要な規制を行っている。	C	消費生活協同組合(生協)は、一定の地域や圏域でつながる者による助け合いの組織であって、組合員自ら出資し、その事業を利用し合うというものであり、その事業の一つが「共済」である。保険会社が不特定多数の者に対して保険の引受けを行う「保険業」とは自ずから性格が異なるものである。また、農協は一定の割合でその事業を組合員以外に利用させることが可能であるのに対し、生協が行う事業の利用対象範囲は、組合員に限定されている。以上のことから、このような生協の特徴を踏まえた独自の規制が必要であり、契約者保護ルールの整備にあたっての観点から農協や農協の共済事業と必ずしも同一である必要はないと考える。生協の共済事業にかかるとしては、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法の理念のもと、必要な契約者保護ルールが整備されている。		要望者からの以下の要する意見を踏まえ、改めて検討願いたい。 ・現行の契約者保護ルールの根本的な見直し(必要性) 費用の前では、引受け対象の特定性のみ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から保険業と同一である必要はないとされているが、契約者保護の観点から引受け対象の特定、不特定多数の者に対して引受けをしないよう保護基準が改定されたこと、および経済的機能という側面に着目すれば生活共生共済の観点から大きな制度は、契約者保護の重要性に変わることにはないことと見れば、生協においても保険業法、農協法(農協の契約者保護ルール)が整備される必要があると考え、 また、農協は一定の割合でその事業を組合員以外に利用させることが可能であるのに対し、生協が行う事業の利用対象範囲は、組合員に限定されている。以上のことから、このような生協の特徴を踏まえた独自の規制が必要であり、契約者保護ルールの整備にあたっての観点から農協や農協の共済事業と必ずしも同一である必要はないと考える。生協の共済事業にかかるとしては、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法の理念のもと、必要な契約者保護ルールが整備されている。	C	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、その事業を利用し合うものである。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、契約者保護ルールを整備にあたっての観点から保険業と同一である必要はないとされている。 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は担保されていると考える。	213013	厚生労働省	共済事業にかかるとしては、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は担保されていると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法の理念のもと、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、その事業を利用し合うものである。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、契約者保護ルールを整備にあたっての観点から保険業と同一である必要はないとされている。 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は担保されていると考える。	5132	5132006	G30	生命保険協会	6	A	共済事業にかかるとしては、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は担保されていると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法の理念のもと、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、その事業を利用し合うものである。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、契約者保護ルールを整備にあたっての観点から保険業と同一である必要はないとされている。 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は担保されていると考える。	消費者保護の観点から、消費生活協同組合法を根本的に改正し、経営の健全な規制、責任準備金の積立基準、共済計理人の設置、リスク分散等(正担置等)、情報開示規制、募集規制等については、保険業法、農協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。	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、それぞれ根拠法によって監督内容が異なる。規制の整合性が保たれていない。特に消費生活協同組合法については、保険業法、農協協同組合法と比較し、健全な規制、募集規制等の契約者保護ルールが不十分な内容となっている。また、具体的なルールは法令では(通達に規定されている。	消費生活協同組合法 等				
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、相互扶助の精神のもとに自発的に事業を行う組合の特徴を踏まえ、必要な規制を行っている。	C	消費生活協同組合(生協)は、一定の地域や圏域でつながる者による助け合いの組織であって、組合員自ら出資し、その事業を利用し合うというものであり、その事業の一つが「共済」である。保険会社が不特定多数の者に対して保険の引受けを行う「保険業」とは自ずから性格が異なるものである。また、農協は一定の割合でその事業を組合員以外に利用させることが可能であるのに対し、生協が行う事業の利用対象範囲は、組合員に限定されている。以上のことから、このような生協の特徴を踏まえた独自の規制が必要であり、契約者保護ルールの整備にあたっての観点から農協や農協の共済事業と必ずしも同一である必要はないと考える。生協の共済事業にかかるとしては、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法の理念のもと、必要な契約者保護ルールが整備されている。		要望者からの以下の要する意見を踏まえ、改めて検討願いたい。 ・現行の契約者保護ルールの根本的な見直し(必要性) 一次回答では、引受け対象の特定性のみを理由として、契約者保護ルールを整備にあたっての観点から保険業と同一である必要はないとされているが、契約者保護の観点から引受け対象の特定、不特定多数の者に対して引受けをしないよう保護基準が改定されたこと、および経済的機能という側面に着目すれば生活共生共済の観点から大きな制度は、契約者保護の重要性に変わることにはないことと見れば、生協においても保険業法、農協法(農協の契約者保護ルール)が整備される必要があると考え、 また、農協は一定の割合でその事業を組合員以外に利用させることが可能であるのに対し、生協が行う事業の利用対象範囲は、組合員に限定されている。以上のことから、このような生協の特徴を踏まえた独自の規制が必要であり、契約者保護ルールの整備にあたっての観点から農協や農協の共済事業と必ずしも同一である必要はないと考える。生協の共済事業にかかるとしては、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法の理念のもと、必要な契約者保護ルールが整備されている。	C	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、その事業を利用し合うものである。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、契約者保護ルールを整備にあたっての観点から保険業と同一である必要はないとされている。 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は担保されていると考える。	213013	厚生労働省	共済事業にかかるとしては、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は担保されていると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法の理念のもと、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、その事業を利用し合うものである。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、契約者保護ルールを整備にあたっての観点から保険業と同一である必要はないとされている。 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は担保されていると考える。	5144	5144079	G30	(社)日本経済団体連合会	79	A	共済事業にかかるとしては、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は担保されていると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法の理念のもと、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、その事業を利用し合うものである。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、契約者保護ルールを整備にあたっての観点から保険業と同一である必要はないとされている。 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は担保されていると考える。	消費者保護の観点から、消費生活協同組合法を根本的に改正し、経営の健全な規制、責任準備金の積立基準、共済計理人の設置、リスク分散等(正担置等)、情報開示規制、募集規制等については、保険業法、農協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べきである。	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、それぞれ根拠法によって監督内容が異なる。規制の整合性が保たれていない。	消費生活協同組合法				



該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の目的	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体(管理番号)	要望事項(管理番号)	分割番号	グループ化番号	要望主体名	要望事項番号	要望種別(規制改革)	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	根拠法令等	その他(特記事項)
確定拠出年金法施行令	確定拠出年金の拠出限度額は、平成16年10月より以下のとおり引き上げられたところ、 (企業型) 他の企業年金がない場合 3.6万円 4.6万円 他の企業年金がある場合 1.8万円 2.3万円 (個人型) 企業年金がない場合 1.5万円 1.8万円	c		確定拠出年金の拠出限度額については、年金制度改正における公的年金の給付水準の見直し等を踏まえ、平成16年10月より引き上げられており、施行後の活用状況を見守る必要がある。現段階において更なる引き上げはできない。		拠出限度額は、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)と同額となるよう限度額の拡大を検討したい。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する。	c		拠出限度額の引き上げについては、引上げ後間もないこともあり、現段階においては平成16年改正による引上げの普及状況等を見ながら検討する必要がある。	213016	厚生労働省	確定拠出年金の拠出限度額の更なる拡大	5141	5141015		G33	(社)日本損害保険協会	15	A	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。		確定拠出年金法第20条、第69条 確定拠出年金法施行令第11条および第36条、法人税法、所得税法	
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。		拠出限度額は、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)と同額となるよう限度額の拡大を検討したい。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する。	c		拠出限度額の引き上げについては、引上げ後間もないこともあり、現段階においては平成16年改正による引上げの普及状況等を見ながら検討する必要がある。	213016	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	5144	5144009		G33	(社)日本経済団体連合会	9	A	確定拠出年金における掛金の拠出限度額の引上げ	拠出限度額を早期に、かつ大幅に引き上げるべきである。			確定拠出年金法第20条、第69条 確定拠出年金法施行令第11条、第36条	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、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。 なお、本年2月時点で引き上げ後から5ヶ月間しか経過していないにも関わらず、約1260規約の認可済み企業型年金の14.5%にあたる183規約が新規拠出限度額での認可となっている。
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。		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となっており、特例を認める必要性はないと考えている。	213017	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	5141	5141016		G34	(社)日本損害保険協会	16	A	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。		確定拠出年金法第33条	
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。		確定拠出年金においては、60歳以降の拠出が認められていない中で、通算加入期間による受給開始年齢の制限があることで制度が硬直化し、普及阻害の一因となっている。60歳以降で退職した場合、少なくとも退職時に受給できるようにすべきである。	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となっており、特例を認める必要性はないと考えている。	213017	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【新規】	5144	5144014		G34	(社)日本経済団体連合会	14	A	確定拠出年金の老齢給付金の支給要件の緩和【新規】	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緩和するべきである。	確定拠出年金の老齢給付金の支給要件の緩和【新規】	確定拠出年金法第33条	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など、通算加入者等期間によって、受給開始可能時期が制限されている。	



該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体(管理番号)	要望事項(管理番号)	分割番号	グループ化	要望主体名	要望事項(管理番号)	要望事項(規制改革)	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	根拠法令等	その他(特記事項)
労働金庫法第16条第21条	会員の脱退(自由脱退)に際し、当該会員の出資持分を譲り受ける者がいない場合は、金庫は一時的にその出資金を譲り受けることができる。譲り受けた持分は速やかに処分(会員等への譲渡)しなければならない。	b	労働金庫における出資持分の消却制度の導入については、労働金庫の資本維持、協同組織の特性、及び持分の消却の必要性等について慎重な検討が必要である。		要望者より次のとおり意見が提出されている。実務的なニーズを勘案し、具体的な検討のスケジュール(結算及び実施時期)を示されたい。  消却の対象となるのは会員から取得した「処分未済持分」であること。消却は、資本剰余金や利益剰余金を減額するのではなく、「普通出資金」を減額する方法(借方・普通出資金、貸方・処分未済持分)によること。	b	労働金庫における出資持分の消却制度の導入については、労働金庫の資本維持、協同組織の特性、及び持分の消却の必要性等について慎重な検討が必要であり、現時点で具体的なスケジュールなどを示すことは困難である。	213021	金融庁・厚生労働省	普通出資の消却	5003	5003001				社団法人全国労働金庫協会	1	A	普通出資の消却	普通出資の消却制度は、「金融機関等の組織再編成の促進に関する特別措置法」で一部手当てされたが、組織再編成に限らず、普通出資金の消却ができるよう、労働金庫法に手当てを行う。	労働金庫は、会員による相互扶助を基本とした協同組織金融機関である。したがって労働金庫の資本政策上、普通出資の増強が必要となる場合には、会員に増口を依頼することとなる。しかしその際、資本が充実し剰余金がある場合には、それを増口に応じた会員に返却する(消却)ことは、会員の利益権を害するものではなく(また協同組織の運営上もあろうる選択である。また、会員は口数にかかわらず1個の利益権を有していることから、上記ケース以外の場合においても、剰余金の範囲内でかつ健全性が中長期的にも維持できる範囲内で、普通出資の消却が可能となれば、労働金庫の資本政策の自由度も向上することとなる。なお、少額個人出資者の脱退においても消却が可能となれば、譲受人を探す必要がなくなり、金庫の事務処理も円滑な対応が可能となる。	労働金庫法第16条、第21条		
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事項、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師等に関する法律第1条	指定通所介護事業所における機能訓練指導員は、「理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、看護職員、介護士、道整整師又はあん摩マッサージ指圧師の資格を有する者」と規定されている。  医師以外の者で、はり師免許を受けなければならない。  あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師等に関する法律第1条	c	本要望について、  介護報酬に関するものであれば、通所介護の事業は、必要日常生活上の世話及び機能訓練を行う場所であって、職業類似行為を行うことを想定した施設ではない。機能訓練については、「日常生活を営むのに必要な機能の減退を防止するための訓練」とされ、また、指定通所介護事業所における機能訓練指導員は、機能訓練としてのリハビリの有効性という観点から、「理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、看護職員、柔道整復師又はあん摩マッサージ指圧師の資格を有する者」と規定されている。  一方、はり師、きゅう師については、リハビリの有効性の観点からすると、現時点においては、はり、きゅうについてマッサージ等と同様の機能訓練としての評価を行うことが難しいとされており、関連医学分野における更新の評価やはり、きゅう分野での更新実績と評価を重ねることが必要であるとされている。  なお、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師等に関する法律の解釈に照らすものであれば、はり師免許を有する者であれば、業としてははりを行うことは可能である。					加入者が適切に運用商品を選択できるよう、運用関連業務の中立性を確保することが重要であり、営業職員による運用関連業務と運用商品の販売等の事務の兼務を認めることはできない。	213022	厚生労働省	介護保険事業の通所介護事業に於ける八八施術の運用緩和を要望	5004	5004001			社会福祉法人明峰会	1	A	介護保険事業の通所介護事業に於ける八八施術の運用緩和を要望	現行のサービス事業ではあんま、マッサージ、指圧師及び柔道整復師の施術は認められているのに、八八施術は医療従事者から認められないとの指摘があった。同等の法律による資格で、法的には医療でなく(医療類似行為と位置づけられている。この運用面での改善を求め、	サービスでは高齢化に伴う体力低下を助ぎ、より自立した生活が送れるよう能力向上の機能訓練に重点を置いている。中でも腰痛、膝の可動域、疼痛を訴える人が多く、それらの人にほかの(時間的には1~2分程度)施術で歩行が楽になり、杖が不用となる人も居られます。機能訓練の補助として利用させていただきたい。	サービスでは高齢化に伴う体力低下を助ぎ、より自立した生活が送れるよう能力向上の機能訓練に重点を置いている。中でも腰痛、膝の可動域、疼痛を訴える人が多く、それらの人にほかの(時間的には1~2分程度)施術で歩行が楽になり、杖が不用となる人も居られます。機能訓練の補助として利用させていただきたい。	あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師等に関する法律	
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関連業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務は認められていない。	c	営業職員による運用関連業務と運用商品の販売等の事務の兼務については、運用関連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。		中立性確保の必要性は理解できるが、例えば、確定拠出年金における運用商品が確定拠出年金専用のものであると、運用関連業務と異なる場合など、兼務しても中立性の維持に支障がないと考えられる場合もある。中立性の維持のために禁止すべき業務上の具体的な行為を明確化したうえで、原則として兼務を容認するよう再検討されたい。	c	加入者が適切に運用商品を選択できるよう、運用関連業務の中立性を確保することが重要であり、営業職員による運用関連業務と運用商品の販売等の事務の兼務を認めることはできない。	213023	金融庁・厚生労働省	確定拠出年金制度の改善	5005	5005006			(社)全国地方銀行協会	6	A	確定拠出年金制度の改善	運用関連業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務禁止ルールを撤廃する。	本規制が撤廃されれば、確定拠出年金制度の概要や各運用商品に関する説明から販売業務まで、一担当者が一貫して行うことが可能となり、顧客利便の向上にも資する。加えて、大手金融機関に比して人的余力に乏しい地域金融機関においては、より柔軟な組織運営・業務展開が可能となり、確定拠出年金制度のさらなる普及に寄与できると考えられる。	自行が運営管理機関である場合、提示商品の内容に関する加入者からの照会に対応できず、加入者に不信感を抱かせるところに繋がりがかねない。	確定拠出年金法 第100条 確定拠出年金運営管理機関に関する命令 第10条第1号 事務ガイドライン(第三分冊) 11-3-4		
労働者派遣法第41条の2第1項、労働者派遣法第41条の2第2号、労働者派遣法第41条の2第3号、労働者派遣法第41条の2第4号、労働者派遣法第41条の2第5号、労働者派遣法第41条の2第6号、労働者派遣法第41条の2第7号、労働者派遣法第41条の2第8号、労働者派遣法第41条の2第9号、労働者派遣法第41条の2第10号、労働者派遣法第41条の2第11号、労働者派遣法第41条の2第12号、労働者派遣法第41条の2第13号、労働者派遣法第41条の2第14号、労働者派遣法第41条の2第15号、労働者派遣法第41条の2第16号、労働者派遣法第41条の2第17号、労働者派遣法第41条の2第18号、労働者派遣法第41条の2第19号、労働者派遣法第41条の2第20号、労働者派遣法第41条の2第21号、労働者派遣法第41条の2第22号、労働者派遣法第41条の2第23号、労働者派遣法第41条の2第24号、労働者派遣法第41条の2第25号、労働者派遣法第41条の2第26号、労働者派遣法第41条の2第27号、労働者派遣法第41条の2第28号、労働者派遣法第41条の2第29号、労働者派遣法第41条の2第30号、労働者派遣法第41条の2第31号、労働者派遣法第41条の2第32号、労働者派遣法第41条の2第33号、労働者派遣法第41条の2第34号、労働者派遣法第41条の2第35号、労働者派遣法第41条の2第36号、労働者派遣法第41条の2第37号、労働者派遣法第41条の2第38号、労働者派遣法第41条の2第39号、労働者派遣法第41条の2第40号、労働者派遣法第41条の2第41号、労働者派遣法第41条の2第42号、労働者派遣法第41条の2第43号、労働者派遣法第41条の2第44号、労働者派遣法第41条の2第45号、労働者派遣法第41条の2第46号、労働者派遣法第41条の2第47号、労働者派遣法第41条の2第48号、労働者派遣法第41条の2第49号、労働者派遣法第41条の2第50号、労働者派遣法第41条の2第51号、労働者派遣法第41条の2第52号、労働者派遣法第41条の2第53号、労働者派遣法第41条の2第54号、労働者派遣法第41条の2第55号、労働者派遣法第41条の2第56号、労働者派遣法第41条の2第57号、労働者派遣法第41条の2第58号、労働者派遣法第41条の2第59号、労働者派遣法第41条の2第60号、労働者派遣法第41条の2第61号、労働者派遣法第41条の2第62号、労働者派遣法第41条の2第63号、労働者派遣法第41条の2第64号、労働者派遣法第41条の2第65号、労働者派遣法第41条の2第66号、労働者派遣法第41条の2第67号、労働者派遣法第41条の2第68号、労働者派遣法第41条の2第69号、労働者派遣法第41条の2第70号、労働者派遣法第41条の2第71号、労働者派遣法第41条の2第72号、労働者派遣法第41条の2第73号、労働者派遣法第41条の2第74号、労働者派遣法第41条の2第75号、労働者派遣法第41条の2第76号、労働者派遣法第41条の2第77号、労働者派遣法第41条の2第78号、労働者派遣法第41条の2第79号、労働者派遣法第41条の2第80号、労働者派遣法第41条の2第81号、労働者派遣法第41条の2第82号、労働者派遣法第41条の2第83号、労働者派遣法第41条の2第84号、労働者派遣法第41条の2第85号、労働者派遣法第41条の2第86号、労働者派遣法第41条の2第87号、労働者派遣法第41条の2第88号、労働者派遣法第41条の2第89号、労働者派遣法第41条の2第90号、労働者派遣法第41条の2第91号、労働者派遣法第41条の2第92号、労働者派遣法第41条の2第93号、労働者派遣法第41条の2第94号、労働者派遣法第41条の2第95号、労働者派遣法第41条の2第96号、労働者派遣法第41条の2第97号、労働者派遣法第41条の2第98号、労働者派遣法第41条の2第99号、労働者派遣法第41条の2第100号、労働者派遣法第41条の2第101号、労働者派遣法第41条の2第102号、労働者派遣法第41条の2第103号、労働者派遣法第41条の2第104号、労働者派遣法第41条の2第105号、労働者派遣法第41条の2第106号、労働者派遣法第41条の2第107号、労働者派遣法第41条の2第108号、労働者派遣法第41条の2第109号、労働者派遣法第41条の2第110号、労働者派遣法第41条の2第111号、労働者派遣法第41条の2第112号、労働者派遣法第41条の2第113号、労働者派遣法第41条の2第114号、労働者派遣法第41条の2第115号、労働者派遣法第41条の2第116号、労働者派遣法第41条の2第117号、労働者派遣法第41条の2第118号、労働者派遣法第41条の2第119号、労働者派遣法第41条の2第120号、労働者派遣法第41条の2第121号、労働者派遣法第41条の2第122号、労働者派遣法第41条の2第123号、労働者派遣法第41条の2第124号、労働者派遣法第41条の2第125号、労働者派遣法第41条の2第126号、労働者派遣法第41条の2第127号、労働者派遣法第41条の2第128号、労働者派遣法第41条の2第129号、労働者派遣法第41条の2第130号、労働者派遣法第41条の2第131号、労働者派遣法第41条の2第132号、労働者派遣法第41条の2第133号、労働者派遣法第41条の2第134号、労働者派遣法第41条の2第135号、労働者派遣法第41条の2第136号、労働者派遣法第41条の2第137号、労働者派遣法第41条の2第138号、労働者派遣法第41条の2第139号、労働者派遣法第41条の2第140号、労働者派遣法第41条の2第141号、労働者派遣法第41条の2第142号、労働者派遣法第41条の2第143号、労働者派遣法第41条の2第144号、労働者派遣法第41条の2第145号、労働者派遣法第41条の2第146号、労働者派遣法第41条の2第147号、労働者派遣法第41条の2第148号、労働者派遣法第41条の2第149号、労働者派遣法第41条の2第150号、労働者派遣法第41条の2第151号、労働者派遣法第41条の2第152号、労働者派遣法第41条の2第153号、労働者派遣法第41条の2第154号、労働者派遣法第41条の2第155号、労働者派遣法第41条の2第156号、労働者派遣法第41条の2第157号、労働者派遣法第41条の2第158号、労働者派遣法第41条の2第159号、労働者派遣法第41条の2第160号、労働者派遣法第41条の2第161号、労働者派遣法第41条の2第162号、労働者派遣法第41条の2第163号、労働者派遣法第41条の2第164号、労働者派遣法第41条の2第165号、労働者派遣法第41条の2第166号、労働者派遣法第41条の2第167号、労働者派遣法第41条の2第168号、労働者派遣法第41条の2第169号、労働者派遣法第41条の2第170号、労働者派遣法第41条の2第171号、労働者派遣法第41条の2第172号、労働者派遣法第41条の2第173号、労働者派遣法第41条の2第174号、労働者派遣法第41条の2第175号、労働者派遣法第41条の2第176号、労働者派遣法第41条の2第177号、労働者派遣法第41条の2第178号、労働者派遣法第41条の2第179号、労働者派遣法第41条の2第180号、労働者派遣法第41条の2第181号、労働者派遣法第41条の2第182号、労働者派遣法第41条の2第183号、労働者派遣法第41条の2第184号、労働者派遣法第41条の2第185号、労働者派遣法第41条の2第186号、労働者派遣法第41条の2第187号、労働者派遣法第41条の2第188号、労働者派遣法第41条の2第189号、労働者派遣法第41条の2第190号、労働者派遣法第41条の2第191号、労働者派遣法第41条の2第192号、労働者派遣法第41条の2第193号、労働者派遣法第41条の2第194号、労働者派遣法第41条の2第195号、労働者派遣法第41条の2第196号、労働者派遣法第41条の2第197号、労働者派遣法第41条の2第198号、労働者派遣法第41条の2第199号、労働者派遣法第41条の2第200号、労働者派遣法第41条の2第201号、労働者派遣法第41条の2第202号、労働者派遣法第41条の2第203号、労働者派遣法第41条の2第204号、労働者派遣法第41条の2第205号、労働者派遣法第41条の2第206号、労働者派遣法第41条の2第207号、労働者派遣法第41条の2第208号、労働者派遣法第41条の2第209号、労働者派遣法第41条の2第210号、労働者派遣法第41条の2第211号、労働者派遣法第41条の2第212号、労働者派遣法第41条の2第213号、労働者派遣法第41条の2第214号、労働者派遣法第41条の2第215号、労働者派遣法第41条の2第216号、労働者派遣法第41条の2第217号、労働者派遣法第41条の2第218号、労働者派遣法第41条の2第219号、労働者派遣法第41条の2第220号、労働者派遣法第41条の2第221号、労働者派遣法第41条の2第222号、労働者派遣法第41条の2第223号、労働者派遣法第41条の2第224号、労働者派遣法第41条の2第225号、労働者派遣法第41条の2第226号、労働者派遣法第41条の2第227号、労働者派遣法第41条の2第228号、労働者派遣法第41条の2第229号、労働者派遣法第41条の2第230号、労働者派遣法第41条の2第231号、労働者派遣法第41条の2第232号、労働者派遣法第41条の2第233号、労働者派遣法第41条の2第234号、労働者派遣法第41条の2第235号、労働者派遣法第41条の2第236号、労働者派遣法第41条の2第237号、労働者派遣法第41条の2第238号、労働者派遣法第41条の2第239号、労働者派遣法第41条の2第240号、労働者派遣法第41条の2第241号、労働者派遣法第41条の2第242号、労働者派遣法第41条の2第243号、労働者派遣法第41条の2第244号、労働者派遣法第41条の2第245号、労働者派遣法第41条の2第246号、労働者派遣法第41条の2第247号、労働者派遣法第41条の2第248号、労働者派遣法第41条の2第249号、労働者派遣法第41条の2第250号、労働者派遣法第41条の2第251号、労働者派遣法第41条の2第252号、労働者派遣法第41条の2第253号、労働者派遣法第41条の2第254号、労働者派遣法第41条の2第255号、労働者派遣法第41条の2第256号、労働者派遣法第41条の2第257号、労働者派遣法第41条の2第258号、労働者派遣法第41条の2第259号、労働者派遣法第41条の2第260号、労働者派遣法第41条の2第261号、労働者派遣法第41条の2第262号、労働者派遣法第41条の2第263号、労働者派遣法第41条の2第264号、労働者派遣法第41条の2第265号、労働者派遣法第41条の2第266号、労働者派遣法第41条の2第267号、労働者派遣法第41条の2第268号、労働者派遣法第41条の2第269号、労働者派遣法第41条の2第270号、労働者派遣法第41条の2第271号、労働者派遣法第41条の2第272号、労働者派遣法第41条の2第273号、労働者派遣法第41条の2第274号、労働者派遣法第41条の2第275号、労働者派遣法第41条の2第276号、労働者派遣法第41条の2第277号、労働者派遣法第41条の2第278号、労働者派遣法第41条の2第279号、労働者派遣法第41条の2第280号、労働者派遣法第41条の2第281号、労働者派遣法第41条の2第282号、労働者派遣法第41条の2第283号、労働者派遣法第41条の2第284号、労働者派遣法第41条の2第285号、労働者派遣法第41条の2第286号、労働者派遣法第41条の2第287号、労働者派遣法第41条の2第288号、労働者派遣法第41条の2第289号、労働者派遣法第41条の2第290号、労働者派遣法第41条の2第291号、労働者派遣法第41条の2第292号、労働者派遣法第41条の2第293号、労働者派遣法第41条の2第294号、労働者派遣法第41条の2第295号、労働者派遣法第41条の2第296号、労働者派遣法第41条の2第297号、労働者派遣法第41条の2第298号、労働者派遣法第41条の2第299号、労働者派遣法第41条の2第300号、労働者派遣法第41条の2第301号、労働者派遣法第41条の2第302号、労働者派遣法第41条の2第303号、労働者派遣法第41条の2第304号、労働者派遣法第41条の2第305号、労働者派遣法第41条の2第306号、労働者派遣法第41条の2第307号、労働者派遣法第41条の2第308号、労働者派遣法第41条の2第309号、労働者派遣法第41条の2第310号、労働者派遣法第41条の2第311号、労働者派遣法第41条の2第312号、労働者派遣法第41条の2第313号、労働者派遣法第41条の2第314号、労働者派遣法第41条の2第315号、労働者派遣法第41条の2第316号、労働者派遣法第41条の2第317号、労働者派遣法第41条の2第318号、労働者派遣法第41条の2第319号、労働者派遣法第41条の2第320号、労働者派遣法第41条の2第321号、労働者派遣法第41条の2第322号、労働者派遣法第41条の2第323号、労働者派遣法第41条の2第324号、労働者派遣法第41条の2第325号、労働者派遣法第41条の2第326号、労働者派遣法第41条の2第327号、労働者派遣法第41条の2第328号、労働者派遣法第41条の2第329号、労働者派遣法第41条の2第330号、労働者派遣法第41条の2第331号、労働者派遣法第41条の2第332号、労働者派遣法第41条の2第333号、労働者派遣法第41条の2第334号、労働者派遣法第41条の2第335号、労働者派遣法第41条の2第336号、労働者派遣法第41条の2第337号、労働者派遣法第41条の2第338号、労働者派遣法第41条の2第339号、労働者派遣法第41条の2第340号、労働者派遣法第41条の2第341号、労働者派遣法第41条の2第342号、労働者派遣法第41条の2第343号、労働者派遣法第41条の2第344号、労働者派遣法第41条の2第345号、労働者派遣法第41条の2第346号、労働者派遣法第41条の2第347号、労働者派遣法第41条の2第348号、労働者派遣法第41条の2第349号、労働者派遣法第41条の2第350号、労働者派遣法第41条の2第351号、労働者派遣法第41条の2第352号、労働者派遣法第41条の2第353号、労働者派遣法第41条の2第354号、労働者派遣法第41条の2第355号、労働者派遣法第41条の2第356号、労働者派遣法第41条の2第357号、労働者派遣法第41条の2第358号、労働者派遣法第41条の2第359号、労働者派遣法第41条の2第360号、労働者派遣法第41条の2第361号、労働者派遣法第41条の2第362号、労働者派遣法第41条の2第363号、労働者派遣法第41条の2第364号、労働者派遣法第41条の2第365号、労働者派遣法第41条の2第366号、労働者派遣法第41条の2第367号、労働者派遣法第41条の2第368号、労働者派遣法第41条の2第369号、労働者派遣法第41条の2第370号、労働者派遣法第41条の2第371号、労働者派遣法第41条の2第372号、労働者派遣法第41条の2第373号、労働者派遣法第41条の2第374号、労働者派遣法第41条の2第375号、労働者派遣法第41条の2第376号、労働者派遣法第41条の2第377号、労働者派遣法第41条の2第378号、労働者派遣法第41条の2第379号、労働者派遣法第41条の2第380号、労働者派遣法第41条の2第381号、労働者派遣法第41条の2第382号、労働者派遣法第41条の2第383号、労働者派遣法第41条の2第384号、労働者派遣法第41条の2第385号、労働者派遣法第41条の2第386号、労働者派遣法第41条の2第387号、労働者派遣法第41条の2第388号、労働者派遣法第41条の2第389号、労働者派遣法第41条の2第390号、労働者派遣法第41条の2第391号、労働者派遣法第41条の2第392号、労働者派遣法第41条の2第393号、労働者派遣法第41条の2第394号、労働者派遣法第41条の2第395号、労働者派遣法第41条の2第396号、労働者派遣法第41条の2第397号、労働者派遣法第41条の2第398号、労働者派遣法第41条の2第399号、労働者派遣法第41条の2第400号、労働者派遣法第41条の2第401号、労働者派遣法第41条の2第402号、労働者派遣法第41条の2第403号、労働者派遣法第41条の2第404号、労働者派遣法第41条の2第405号、労働者派遣法第41条の2第406号、労働者派遣法第41条の2第407号、労働者派遣法第41条の2第408号、労働者派遣法第41条の2第409号、労働者派遣法第41条の2第410号、労働者派遣法第41条の2第411号、労働者派遣法第41条の2第412号、労働者派遣法第41条の2第413号、労働者派遣法第41条の2第414号、労働者派遣法第41条の2第415号、労働者派遣法第41条の2第416号、労働者派遣法第41条の2第417号、労働者派遣法第41条の2第418号、労働者派遣法第41条の2第419号、労働者派遣法第41条の2第420号、労働者派遣法第41条の2第421号、労働者派遣法第41条の2第422号、労働者派遣法第41条の2第423号、労働者派遣法第41条の2第424号、労働者派遣法第41条の2第425号、労働者派遣法第41条の2第426号、労働者派遣法第41条の2第427号、労働者派遣法第41条の2第428号、労働者派遣法第41条の2第429号、労働者派遣法第41条の2第430号、労働者派遣法第41条の2第431号、労働者派遣法第41条の2第432号、労働者派遣法第41条の2第433号、労働者派遣法第41条の2第434号、労働者派遣法第41条の2第435号、労働者派遣法第41条の2第436号、労働者派遣法第41条の2第437号、労働者派遣法第41条の2第438号、労働者派遣法第41条の2第439号、労働者派遣法第41条の2第440号、労働者派遣法第41条の2第441号、労働者派遣法第41条の2第442号、労働者派遣法第41条の2第443号、労働者派遣法第41条の2第444号、労働者派遣法第41条の2第445号、労働者派遣法第41条の2第446号、労働者派遣法第41条の2第447号、労働者派遣法第41条の2第448号、労働者派遣法第41条の2第449号、労働者派遣法第41条の2第450号、労働者派遣法第41条の2第451号、労働者派遣法第41条の2第452号、労働者派遣法第41条の2第453号、労働者派遣法第41条の2第454号、労働者派遣法第41条の2第455号、労働者派遣法第41条の2第456号、労働者派遣法第41条の2第457号、労働者派遣法第41条の2第458号、労働者派遣法第41条の2第459号、労働者派遣法第41条の2第460号、労働者派遣法第41条の2第461号、労働者派遣法第41条の2第462号、労働者派遣法第41条の2第463号、労働者派遣法第41条の2第464号、労働者派遣法第41条の2第465号、労働者派遣法第41条の2第466号、労働者派遣法第41条の2第467号、労働者派遣法第41条の2第468号、労働者派遣法第41条の2第469号、労働者派遣法第41条の2第470号、労働者派遣法第41条の2第471号、労働者派遣法第41条の2第472号、労働者派遣法第41条の2第473号、労働者派遣法第41条の2第474号、労働者派遣法第41条の2第475号、労働者派遣法第41条の2第476号、労働者派遣法第41条の2第477号、労働者派遣法第41条の2第478号、労働者派遣法第41条の2第479号、労働者派遣法第41条の2第480号、労働者派遣法第41条の2第481号、労働者派遣法第41条の2第482号、労働者派遣法第41条の2第483号、労働者派遣法第41条の2第484号、労働者派遣法第41条の2第485号、労働者派遣法第41条の2第486号、労働者派遣法第41条の2第487号、労働者派遣法第41条の2第488号、労働者派遣法第41条の2第489号、労働者派遣法第41条の2第490号、労働者派遣法第41条の2第491号、労働者派遣法第41条の2第492号、労働者派遣法第41条の2第493号、労働者派遣法第41条の2第494号、労働者派遣法第41条の2第495号、労働者派遣法第41条の2第496号、労働者派遣法第41条の2第497号、労働者派遣法第41条の2第498号、労働者派遣法第41条の2第499号、労働者派遣法第41条の2第500号、労働者派遣法第41条の2第501号、労働者派遣法第41条の2第502号、労働者派遣法第41条の2第503号、労働者派遣法第41条の2第504号、労働者派遣法第41条の2第505号、労働者派遣法第41条の2第506号、労働者派遣法第41条の2第507号、労働者派遣法第41条の2第508号、労働者派遣法第41条の2第509号、労働者派遣法第41条の2第510号、労働者派遣法第41条の2第511号、労働者派遣法第41条の2第512号、労働者派遣法第41条の2第513号、労働者派遣法第41条の2第514号、労働者派遣法第41条の2第515号、労働者派遣法第41条の2第516号、労働者派遣法第41条の2第517号、労働者派遣法第41条の2第518号、労働者派遣法第41条の2第519号、労働者派遣法第41条の2第520号、労働者派遣法第41条の2第521号、労働者派遣法第41条の2第522号、労働者派遣法第41条の2第523号、労働者派遣法第41条の2第524号、労働者派遣法第41条の2第525号、労働者派遣法第41条の2第526号、労働者派遣法第41条の2第527号、労働者派遣法第41条の2第528号、労働者派遣法第41条の2第529号、労働者派遣法第41条の2第530号、労働者派遣法第41条の2第531号、労働者派遣法第41条の2第532号、労働者派遣法第41条の2第533号、労働者派遣法第41条の2第534号、労働者派遣法第41条の2第535号、労働者派遣法第41条の2第536号、労働者派遣法第41条の2第537号、労働者派遣法第41条の2第538号、労働者派遣法第41条の2第539号、労働者派遣法第41条の2第540号、労働者派遣法第41条の2第541号、労働者派遣法第41条の2第542号、労働者派遣法第41条の2第543号、労働者派遣法第41条の2第544号、労働者派遣法第41条の2第545号、労働者派遣法第41条の2第546号、労働者派遣法第41条の2第547号、労働者派遣法第41条の2第548号、労働者派遣法第41条の2第549号、労働者派遣法第41条の2第550号、労働者派遣法第41条の2第551号、労働者派遣法第41条の2第552号、労働者派遣法第41条の2第553号、労働者派遣法第41条の2第554号、労働者派遣法第41条の2第555号、労働者派遣法第41条の2第556号、労働者派遣法第41条の2第557号、労働者派遣法第41条の2第558号、労働者派遣法第41条の2第559号、労働者派遣法第41条の2第560号、労働者派遣法第41条の2第561号、労働者派遣法第41条の2第562号、労働者派遣法第41条の2第563号、労働者派遣法第41条の2第564号、労働者派遣法第41条の2第565号、労働者派遣法第41条の2第566号、労働者派遣法第41条の2第567号、労働者派遣法第41条の2第568号、労働者派遣法第41条の2第569号、労働者派遣法第41条の2第570号、労働者派遣法第41条の2第571号、労働者派遣法第41条の2第572号、労働者派遣法第41条の2第573号、労働者派遣法第41条の2第574号、労働者派遣法第41条の2第575号、労働者派遣法第41条の2第576号、労働者派遣法第41条の2第577号、労働者派遣法第41条の2第578号、労働者派遣法第41条の2第579号、労働者派遣法第41条の2第580号、労働者派遣法第41条の2第581号、労働者派遣法第41条の2第582号、労働者派遣法第41条の2第583号、労働者派遣法第41条の2第584号、労働者派遣法第41条の2第585号、労働者派遣法第41条の2第586号、労働者派遣法第41条の2第587号、労働者派遣法第41条の2第588号、労働者派遣法第41条の2第589号、労働者派遣法第41条の2第590号、労働者派遣法第41条の2第591号、労働者派遣法第41条の2第592号、労働者派遣法第41条の2第593号、労働者派遣法第41条の2第594号、労働者派遣法第41条の2第595号、労働者派遣法第41条の2第596号、労働者派遣法第41条の2第597号、労働者派遣法第41条の2第598号、労働者派遣法第41条の2第599号、労働者派遣法第41条の2第600号、労働者派遣法第41条の2第601号、労働者派遣法第41条の2第602号、労働者派遣法第41条の2第603号、労働者派遣法第41条の2第604号、労働者派遣法第41条の2第605号、労働者派遣法第41条の2第606号、労働者派遣法第41条の2第607号、労働者派遣法第41条の2第608号、労働者派遣法第41条の2第609号、労働者派遣法第41条の2第610号、労働者派遣法第41条の2第611号、労働者派遣法第41条の2第612号、労働者派遣法第41条の2第613号、労働者派遣法第41条の2第614号、労働者派遣法第41条の2第615号、労働者派遣法第41条の2第616号、労働者派遣法第41条の2第																								



該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の目的	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体(管理番号)	要望事項(管理番号)	分則番号	グループ	要望主体名	要望事項番号	要望種別(規制改革)	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	根拠法令等	その他(特記事項)
	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137号)の第2の18の派遣元事業主は、紹介予定派遣を行うに当たっては、6か月を超えて、同一の派遣労働者の労働者派遣を行わないこととし、派遣先は、紹介予定派遣を受け入れるに当たっては、6か月を超えて、同一の派遣労働者を受け入れないこととしている。			紹介予定派遣については、円滑かつ確かな労働力供給の結合に資するとともに、派遣労働者の希望を踏まえた派遣先への直接雇用を促進するものと考えられることから認められているものであるが、派遣労働者の雇用の安定等を考慮すると、長期の紹介予定派遣は適当ではなく、平成14年12月の紹介予定派遣は適当ではなく、平成14年12月の労働政策審議会の建議においても、「紹介予定派遣の期間を一定期間に制限すること(略)が適当である。」とされたところである。 このため、紹介予定派遣における同一の派遣労働者の受入期間については、我が国の試用期間の実態も参考にして、派遣先が派遣労働者の能力や人材を把握し、派遣労働者が派遣先の職場の状況を把握できる期間として、6月以内としていることとあり、御提案のように紹介予定派遣の受入期間を延長することは、派遣労働者の保護の見地から適当ではない。		紹介予定派遣の期間を延長することで、派遣社員が業務内容について十分に理解することによるミスマッチの減少も生じる。その観点から、あらかじめ紹介予定派遣の期間延長について検討されたい。検討実施時期について具体的に示されたい。			派遣労働者の雇用の安定等を考慮すると、長期の紹介予定派遣は適当ではなく、労働政策審議会の建議においても、「紹介予定派遣の期間を一定期間に制限すること(略)が適当である。」とされ、紹介予定派遣の受入期間については、同審議会の答申に基づき、常用労働者の試用期間も参考にして6月以内としていることとある。紹介予定派遣の期間が長期に及ぶことには派遣労働者の地位を不安定にする側面があり、労働政策審議会の建議等も踏まえると、紹介予定派遣の受入期間を延長することは適当ではない。	z13025	厚生労働省	労働者派遣に関する規制の緩和	5005	5005015			(社)全国地方銀行協会	15	A	労働者派遣に関する規制の緩和	紹介予定派遣(派遣労働者)派遣先側の雇用関係の成立を軽減することを予定して行う労働者派遣の期間の上限を緩和し、期間6か月超の受入れを認める。		従事する業務内容によっては紹介予定派遣期間を効率的に運用することとし、求職者・求人企業の双方にとって雇用のミスマッチが生じにくい制度設計とすべきである。 現在の紹介予定派遣期間の上限は6か月間となっているが、この期間では、規制緩和等の業務内容が複雑化している銀行業務への適性の見極めが難しい。	労働者派遣法 第2条第6号	
	厚生年金保険法第9条		C	外国人技能実習制度は、雇用労働者に係る諸法令の適用を前提として、特定活動の在留資格による外国人技能実習生に対し、より実践的な技術・技能の習得を認める制度である。 厚生年金保険法上、適用事業所に使用される70歳未満の者は被保険者として認められる。外国人技能実習生については、より実践的な技術・技能等を習得することを目的に受入先である事業主と雇用契約を結び、雇用関係の下で労務を提供し報酬を受けるとなることから、事業主が厚生年金保険の適用事業主である場合は、厚生年金被保険者となる。 年金制度は、国籍の如何を問わず国内に居住する方々に年金権を保障しようとする制度であり、外国人技能実習生も日本国籍の被用者と同様の権利を有するとしなければ不平等であり、国際法上の内外人平等の要請にも応えられない。 なお、厚生年金保険制度は老齢のほか障害や死亡といったリスクにも対応するものであり、制度に加入している間にそのような保険事故が発生した場合には、障害給付又は遺族給付が支払われることとなる。 また、潜在期間が短いため老齢給付に結びつかないという問題については、最終的には社会保障協定により解決すべきと考えられるが、このような解決が図られるまでの特例措置として、短期滞在の外国人の方が帰国した場合に脱退一時金を支給する仕組みを設け、本人負担については返還しているところである。						z13026	厚生労働省	厚生年金雇用保険	5016	5016001			有限会社久保谷農園	1	A	厚生年金雇用保険	厚生年金と雇用保険は必要ない	廃止する事により、経営側と研修・実習生の負担が軽減される。	労災と健康保険に加入していれば、研修・実習期間中の生活には問題ないと思う。短期間で帰国する人に、厚生年金と雇用保険は、その内容を考えると、加入する必要性がないと思う。当社は年により利益が不安定なので、経営上、かなり負担になる年がある。	難民法	
	「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)」 「技能実習制度は、一定期間の研修を完了し、研修成果等の評価を行い、一定の水準に達したこと等の要件を満たした場合に、その後雇用関係の下でより実践的な技術・技能等を習得することができる制度であり、研修期間、技能実習期間からなるものである。日本における潜在期間は、研修期間と技能実習期間を合わせて3年以上とされている。平成5年4月5日労働大臣公示)技能実習制度の基本的枠組み(平成5年度)」		C	研修・技能実習制度は、研修生等送出国に対し、技能・技術を移転することを目的としたものであり、技能実習終了後においては、送出国へ帰国し、技術・技能の移転を図ることが前提であり、技能実習終了後、我が国に引き続き研修生又は技能実習生として在留することは認められない。 また、再技能実習については、技能実習時に受ける技能評価の実施状況、今年度公表される予定の再研修の基準による再研修の活用状況及び送り出し国のニーズ等を踏まえ検討が必要であり、現段階においては、時期尚早であると考えられる。						z13027	法務省・厚生労働省	研修技能実習制度の再研修	5018	5018001			今井精機株式会社	1	A	研修技能実習制度の再研修	3年の研修・技能実習を終了した研修生の更なるスキルアップの為に、更に3年間の研修・技能実習を認めていただきたい	弊社はこの数年間インドネシア人研修生の受け入れを行っている精密部品製造会社です。研修生たちは3年間と1年以上の期間の中で真面目に一生懸命技術の基本を勉強しております。このような状況下で、とても残念に思うのは弊社のようにミクロンの技術を習得出来る環境の中で、3年間と云う期間はとても短いという事。又本人達のスキルアップの為に、来日した。全ての研修生という事でなく、優秀で意欲のある人達には、次のステップの勉強が出来ますように、更なる3年間の研修・技能実習を認めて頂きますようにお願い申し上げます。	難民法		
	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		C	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、曜日ごとの繰り越し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月1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、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。		御回答においては、労働者の保護に欠けることのないよう、労働時間の割り等、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ことである。したがって、御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られ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。	1ヶ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、法の趣旨を損な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ヶ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。		z13028	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について	5020	5020001			社団法人日本自動車工業会	1	A	週休2日制の場合のフレックスタイム制度の適用について	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とは考えられず、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日の所定労働日数」×「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。このことから適量の4要件のうち、特に「29日目を起算日とする1週間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。	【現状】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、前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労働時間(40時間)を超えるものではないこと、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。	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	6月度の再要望 ・当会重点要望項目	

該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の目的	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体管理番号	要望事項管理番号	分割番号	グループ化番号	要望主体名	要望事項番号	要望種別(規制改革)	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	根拠法令等	その他(特記事項)	
労働基準法第14条	期間の定めのある労働契約については、契約期間の上限を原則3年(一定の場合には5年)に制限されている。			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、就業意識や雇用形態の多様化が進んでいるとの御指摘については、当該改正において既に対応しているものと考え、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(一定の場合には5年)までの延長としたところであるが、当該改正に對しては、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」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。							213029	厚生労働省	有期労働契約に係る規制の緩和	5020	5020002			社団法人日本自動車工業会	2	A	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、企業の間からは、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労働契約の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、全ての有期労働契約において最長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。	【現状】 期間の定めのある労働契約については、契約期間の上限を3年に制限されている。	働き方・雇用形態の多様化に充分対応できず、企業と労働者双方のニーズに応えられない。	労働基準法第14条	・6月度の再要望
労働者派遣法第40条の2	平成16年3月から、専門的な業務等(26業務)を除いた労働者派遣に係る派遣受入期間制限について、最長3年とされたところである。			労働者派遣事業については、その利用の仕方によっては、労働者の安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労働関係と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・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。	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。要望の実現に向けて改めて検討し、見解を示された。					213030	厚生労働省	労働者派遣法における派遣期間制限の見直し(通常派遣)	5020	5020003			社団法人日本自動車工業会	3	A	労働者派遣法における派遣期間制限の見直し(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検討し、「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。	【現状】 特定26業務以外については、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、中長期的派遣社員を活用するニーズに対応できない。	労働者派遣法第40条の2	・6月度の再要望 ・当会重点要望項目	
労働基準法第32条の4 労働基準法施行規則第12条の4	1年単位の变形労働時間制にかかる要件は次のとおりである。 対象期間を1か月以上の期間ごとに区分することとした場合においては、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労働日ごとの労働時間を定めなければならない。 対象期間において連続して労働させる日数の限度は6日(特定期間においては1週間に1日の休日が確保できる日数)である。 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、対象期間をその日から3か月ごと区分した各期間中に、48時間を超える週の初日は3以内、等			1年単位の变形労働時間制は、労働者の生活設計を損なわない範囲内において労働時間を弾力化し、週休2日制の普及、年間休日日数の増加、業務の繁忙に応じた労働時間の配分を行うことにより労働時間を短縮することを目的とするものである。このため、本制においては、予め1日の労働時間を労働者に明示することによって、生活の予定を立てるようになるために各期間の初日の31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ことである。また、变形期間が1年という長期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。このような本制の趣旨に照らして、御要望にお応えすることはできない。	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いるため、要望にお応えすることができないとのことであるが、影響等について、詳細をお示しいたきたい。					213031	厚生労働省	1年単位の变形労働時間制の規制緩和	5020	5020004			社団法人日本自動車工業会	4	A	1年単位の变形労働時間制の規制緩和	下記のような緩和を要望する。 区分された期間の労働日・労働時間の書面での申請を、期間の初日の1週間前までに届け出すべきである。 対象期間における労働させる日数の限度を12日を確保し、(週に1日の休日確保)1週間の労働時間の限度を60時間とすべきである。 対象期間が3か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。	【現状】 1年単位の变形労働時間制については、下記のような規制がある。 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。 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日割原則10時間、1週間に1日は1日以内、対象期間が3か月を超えるときは、1週間の労働時間が48時間を超える週が連続する場合は3週間以内に、対象期間を3か月毎に区分した期間において48時間を超える週は3週間以内にななければならない。	経営環境の変化が急速な中で、30日前に翌月の負荷を正確に予測することは困難である。 また就労環境・作業負荷の軽減が進む中で、現行の規制は、業務の繁忙への柔軟な対応が妨げられている。	労働基準法第32条の4	・当会重点要望項目	
労働者派遣法第2条第1号 労働者派遣法第11条 労働者派遣法第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、請負により行われる事業と労働者派遣事業との判断を明確に行うたこと請負。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)を定めること、請負契約により請負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(甲)も、契約の形式が請負契約であっても、労働者派遣事業であると判断している。			「労働者派遣事業」については、中間搾取、強制労働、使用者責任の不明確化、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。これに對して、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こと、「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」を定めているところである。 御提案で指摘されている「自ら提供する機械、設備若しくは器具(業務上必要な機器・工具を除く。)(若しくはその作業に必要な材料、資材を使用し又は企業若しくは専門的な技術若しくは専門的な知識を必要とする作業を行うものであること、単に肉体的な労働力を提供するものではないこと、)について、この要件を削除することは、中間搾取、強制労働、使用者責任の不明確化、不適切な就業管理、雇用管理等の弊害が生じるおそれがあるため、不適切である。	「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、上記のような労働者保護の観点から定められているものであり、「業務上のニーズを踏まえ、請負の要件を緩和する」とはできない。					213032	厚生労働省	労働者派遣事業と請負により行われる事業区分の見直し	5020	5020005			社団法人日本自動車工業会	5	A	労働者派遣事業と請負により行われる事業区分の見直し	職業安定法第4条第1項第4号における「自ら提供する機械、設備、器具(業務上必要となる機器・工具を除く。)(若しくはその作業に必要な材料、資材を使用し又は企業若しくは専門的な技術若しくは専門的な知識を必要とする作業を行うものであること、単に肉体的な労働力を提供するものではないこと、)を要するものでないこと、とあるが、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と考えるため、本条文の削除を要望する。	【現状】 請負先企業の独立性を確保するために、請負契約条件に「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求められているが、賃貸借による機械、設備等の分割・全額評価が極めて困難であり、実務的な負担が大きい。 また、この条件が「労働者派遣事業と請負事業の区分」として示されているが、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。	職業安定法施行規則第4条	・当会重点要望項目		

該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体(管理番号)	要望事項(管理番号)	要望事項(管理番号)	分割番号	グループ化番号	要望主体名	要望事項番号	要望種別(規制改革)	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	根拠法令等	その他(特記事項)
「麻薬及び向精神薬取締法」第50条の27(業務の届出)	平成12年7月に、車両に搭載されたバッテリーは規制対象外との見解を示したが、バッテリー単体としては規制している。	b	硫酸は麻薬向精神薬原料として、国際的に規制されている物質であるので、バッテリー単体を規制から除外するかどうかについては、国連麻薬統制委員会の見解を求めた上で、検討してまいりたい。		検討時期についてご回答いただきたい。	b		現在、国連麻薬統制委員会の見解を求めているところであり、その見解に基づき検討を行うこととしている。	z13033	厚生労働省	液入りリハビリ-輸出入業務の麻薬取締り対象からの除外	5020	5020009				社団法人日本自動車工業会	9	A	液入りリハビリ-輸出入業務の麻薬取締り対象からの除外	・単体バッテリーについても、「麻薬及び向精神薬取締法」対象から除外しない。 ・(今一度、国連への照会を願いたい。厚生労働省の見解見直しをお願いしたい)	・「麻薬及び向精神薬取締法」では、「硫酸」を麻薬原料と規定している。 ・「届出と液入りバッテリー輸出入都度の証明に事務工数をかけている、」 ・「バッテリー液には硫酸が含まれている。」 ・「液入りバッテリーを輸出入する者は、事前に厚生労働大臣に届出し証明書を受け、輸出入申告の都度、附税法の他法令の許可承認として税関に証明する必要がある。」	【問題点】 ・平成12年(2000年)7月に、車両に搭載されたバッテリーは対象外とされたが、単体としては取締り対象のままである。 ・届出と液入りバッテリー輸出入都度の証明に事務工数をかけている、 【理由】 ・バッテリーは量産物であり、これを盗み硫酸を得ようとするのは考え難い。 ・平成12年の厚生省への国連麻薬統制委員会からの照会回答にも、「バッテリーから硫酸を回収することが現実的に困難である旨記載がある。同回答では、バッテリー製造目的での多量硫酸取引の規制が必要と述べられ、多量バッテリーについては規制の必要性が述べられていない。	「麻薬及び向精神薬取締法」第50条の27(業務の届出) 「関税法」第70条(証明又は確認)	
厚生労働省「産児券」第1029002号「社提発第1029001号」 「老発第1029002号」 H16.10.29	社会福祉法人の基本財産の担保提供を行うには、理事会の議決と所轄庁の承認が必要である。独立行政法人福祉医療機構との協賛融資に関しては、所轄庁の承認は不要である。	e	社会福祉法人の基本財産は、当該法人が社会福祉事業を行うに当たって、その存立の基礎となる財産であることから、基本財産を担保に供するに当たっては、理事会の議決を得、かつ、所轄庁の承認を得ることが必要とされている。しかしながら、承認に当たっては、所轄庁は、担保提供の目的の妥当性、担保提供の必要性、担保提供方法の妥当性、担保提供に係る意思決定の適法性を考慮して判断すべきで、一律に民間金融機関による担保設定を禁止しているものではない。 また、独立行政法人福祉医療機構との協賛融資(併せ貸)については、所轄庁の承認は要しないこととされている。 さらに、協賛融資の際の担保順位については、特段規制はなく、福祉医療機構と民間金融機関の間で取り決めがなされるものと承知している。		要望者からの下記の更なる意見を踏まえ、改めて検討され、認可基準については、個々の事業への対応の中で明確化が図られるようお願い致したい。	d		基本財産の担保提供についての所轄庁による承認に当たって考慮すべきとされている。担保提供の目的の妥当性、担保提供の必要性、担保提供方法の妥当性、担保提供に係る意思決定の適法性等については、「社会福祉法人の認可について」(平成12年12月1日 障企第59号・社提企第35号・老計第52号・児企第33号)を平成16年10月に改正し、明確化を図ったところである。これらの基準を満たし、所轄庁の承認を得れば、民間金融機関による単独の担保設定については、現行制度でも可能である。	z13034	厚生労働省	社会福祉法人の資産に対する担保設定に係る要件緩和	5021	5021015				都銀懇話会	15	A	社会福祉法人の資産に対する担保設定に係る要件緩和	・民間金融機関による単独の担保設定を認める。 ・併せ貸の場合の担保設定について、当周への事前申請を認める。または事後報告で可とする。 ・併せ貸の場合、担保設定は機構と同順位とする。	・民間金融機関による担保設定に係る要件が緩和されることにより、社会福祉法人の資金調達手段の拡大に資する。	厚生労働省「産児券」第1029002号、社提発第1029001号、老発第1029002号 <H16.10.29>		
「技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針」(平成5年4月5日法務省告示第141号) 「技能実習制度推進事業運営基本方針」(平成5年4月5日労働大臣告示) 「技能実習制度の基本的枠組み」(平成5年4月5日)	「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を条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、技能等を習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中は、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。「技能実習の対象者は、研修期間において一定水準以上の技能等を習得し、研修成果の評価等に合格し、在留資格の変更が許可されたものとする。技能実習は、研修を受けた技能等と同一の技能等について、研修を受けた企業等と同一の企業等において実施されるものとする。	c	技能実習制度は、開発途上国等への技能移転を図り、開発途上国の経済発展を担う「人づくり」に協力するための制度である。この制度は、技能移転を目的とした研修制度の拡充の観点から、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を条件を満たした場合に、その後雇用関係の下で技術、技能を修得することを認める制度であり、研修を終了して技能実習を行うことは適当ではない。さらに、研修においては、日本の生活に必要な日本語能力を確保し、現場への適応力を身に付けるものであることから、技能移転の目的を達成するために、研修というプロセスは必要である。一部の研修現場において不適切な事象が発生しているケースもあるが、これについては、研修生受入れ企業等に制度の目的を周知・徹底させることにより改善が可能と考えられるため、今後とも制度の適正な運営に努めることとしている。		「規制改革・民間開放」の推進に関する第2次答申において、「技能実習生に対する在留資格の創設」について18年度中に結論を得るとされていること。c:全国規模での対応不可」とした貴省の見解を、現時点で改めて示されたい。	c		「規制改革・民間開放」の推進に関する第2次答申は、平成17年12月22日付閣議決定(「具体的施策」の最大限尊重)された。現時点における全国規模の規制改革については、上記検討を踏まえ関係府省と連携し検討することとしている。	z13035	警察庁・法務省・厚生労働省	在留資格「技能実習」の新設	5025	5025001			財団法人	1	A	在留資格「技能実習」の新設	申請人が「研修」1年を修了し、技能等の評価を受けた後、技能実習に係わる「特定活動」への在留資格変更の許可を受け2年間の技能実習に移行する。この在留資格は、在留資格「技能実習」として、在留資格「技能実習」を新規とする。なお、在留期間は3年間とする。入国後6ヶ月以内の期間に上記レベルに到達していることとする。	在留資格の基準省令において職種の一定範囲を定めるものとし、サービス業を含め、送出し国及び我が国の社会的ニーズに合わせ具体的に決定する。3年間の最終目標としては、日本語検定2級合格レベル及び技能検定3級合格レベルを目指すこととするが、基準省令の最低要件として日本語検定3級及び技能検定基礎1級程度のレベルに達しているものとする。入国後6ヶ月以内の期間に上記レベルに到達していることとする。	現行の制度は、「1年目が「研修」という一定範囲を定めるものとし、サービス業を含め、送出し国及び我が国の社会的ニーズに合わせ具体的に決定する。3年間の最終目標としては、日本語検定2級合格レベル及び技能検定3級合格レベルを目指すこととするが、基準省令の最低要件として日本語検定3級及び技能検定基礎1級程度のレベルに達しているものとする。入国後6ヶ月以内の期間に上記レベルに到達していることとする。	出入国管理及び難民認定法、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基本方針(平成5年4月5日労働大臣告示)		
「技能実習制度推進事業運営基本方針」(平成5年4月5日労働大臣告示)	「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を条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、技能等を習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中は、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。「技能実習の対象者は、研修期間において一定水準以上の技能等を習得し、研修成果の評価等に合格し、在留資格の変更が許可されたものとする。技能実習は、研修を受けた技能等と同一の技能等について、研修を受けた企業等と同一の企業等において実施されるものとする。	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、研修生送出国のニーズがあること、研修成果を客観的かつ公正に評価することができる公的評価制度が我が国内で整備されている職種であることとしている。 技能実習移行時における技能評価については、研修成果を客観的かつ公正に評価するため、技能実習移行対象職種・作業のうちいずれか1つを選択することとしている。「職種単位」のみで大括りすることは、研修成果が職種であることから認められないが、複数の職種・作業の実習を行うことについては、それらが相互に関連があり、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。						z13036	警察庁・法務省・厚生労働省	外国人研修・技能実習制度における受入職種の拡充	5025	5025002				財団法人	2	A	外国人研修・技能実習制度における受入職種の拡充	技能実習の対象技能等(職種)は、技能修得の程度を公的に評価できるものとして技能検定基礎1級試験が設定されている133作業に限定されているが、本来、本制度の趣意からして、受入職種は技術移転の対象技能等を当該「作業単位」で小括りせず、「機械加工」、「金属加工」等の職種単位で大括りされたいこと。なお、技能修得の程度を公的に評価するための技能検定試験等は現行どおりで足りると考える。	対象技能等を「作業単位」で小括りせず「職種単位」で大括りすることは、広範な技術移転となり、加えて数多くの「人づくり」を通じ国際貢献に資するといふ本制度の趣意に沿うこととなるから、	出入国管理及び難民認定法、同法第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基本方針(平成5年4月5日労働大臣告示)		



該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の目的	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体(管理番号)	要望事項(管理番号)	分番号	グループ化	要望主体名	要望事項番号	要望種別(規制改革)	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	根拠法令等	その他(特記事項)	
技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針(平成5年4月5日法務省告示第141号)	技能実習制度は、一定期間の研修を終えた上で研修成果等の評価等を行い、一定の水準に達し、一定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・技能等を習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		技能実習を修了した者が引き続き日本国内で就労することについては、開発途上国への技能移転による「人づくり」を通じて国際協力を目的とし、実習修了生は母国でその修得した技能を活用するとしている当該制度趣旨に反するものであり、受け入れられることはできない。		研修・技能実習制度の「国際協力・技術移転」という主旨はよく理解して行っている。研修・技能実習生をそのまま留置させて就労を認めるのではなく、修了者全員を一旦は確実に帰国させ、そのうちの優秀者(技能検定試験、日本語検定試験合格者等々)に就いて、我が国での就労を目的とする再入国させることは、技能実習生の失効の要因を減する、いわば出口戦略となる。各国で指導的な地位に立つ人材を育成することは、「人間の安全保障」にもつながる可能性を秘めていると考えられる。また、送出国の技能水準と、受け入れ国である我が国の技能水準とに格差がある場合には、就労期間中にその差が縮小する効果も期待できる。この点について貴省のお考えをお示し頂きたい。				213041	警察庁・法務省・厚生労働省	研修・技能実習後の就労許可	5031	5031004				(社)日本インドネシア経済協力事業協会	4	A	研修・技能実習後の就労許可	3年間の研修・技能実習後、受け入れ企業と研修生の希望と条件が合えば、正規的就労者として採用できるようにして欲しい		現在、インドネシアの研修生を受け入れていますが、3年間の研修を終えた研修生をそのまま採用したいという企業が沢山あります。インドネシアからの研修生自身も非常に優秀で、積極的に技能を習得するためです。これには、企業にとって、次のようなメリットがあります。(1)人物の信頼性が確実であること。(2)適性に基づき、長期的な能力とされるより更なる人材育成を行えること。ただし、上記の検定試験の創設とこれに合格することが条件となります。	出入国及び難民認定法	
厚生年金保険法第9条	＜厚生年金＞ 公的年金制度においては、老齢、障害、死亡時の本人又は遺族の生活保障の観点から、国を問わず適用事業所に常時使用される労働者を厚生年金保険の被保険者としている。外国人、技能実習生は、一定期間の研修期間を終了後、雇用労働者に係る諸法令の適用を前提として雇用関係の下で技能実習するものであり、厚生年金保険が適用される。	C		外国人技能実習制度は、雇用労働者に係る諸法令の適用を前提として、特定活動の在留資格による外国人技能実習生に対し、より実践的な技術・技能の習得を認める制度である。 厚生年金保険法上、適用事業所に使用される10歳未満の者は被保険者とするものとされ、外国人技能実習生については、より実践的な技術・技能等を習得することを目的に受け入れられている事業主と雇用関係が結ばれ、雇用関係の下で労働を担い雇賃を受けながら活動していることから、事業主が厚生年金保険の適用事業所である場合には、厚生年金被保険者となる。 外国人技能実習生についてのみ厚生年金を適用除外すべきであるとの要望については、労働法制上、その雇用関係が他の労働者についての雇用関係と区別されているわけではないことから、不可能である。 なお、厚生年金保険制度は老齢のほか障害や死亡といったリスクにも対応するものである。制度に加入している間にもそのような保険事故が発生した場合に、障害給付又は遺族給付が支払われることとなる。 また、滞在期間が長い場合に老齢給付に結びつかないという問題については、最終的には社会保障協定により解決すべきと考えられるが、このような解決が図られるまでの特例措置として、短期滞在の外国人の方が帰国した場合に脱退一時金を支給する仕組みを設け、本人負担分については返還しているところである。		社会保障協定の締結相手国については、相手国の社会保障制度における社会保障料の負担の規模、在留邦人、進出国系企業等の状況、経済界からの具体的要望の多寡、二国間関係、我が国と相手国の社会保障制度の違い等を総合的に考慮しつつ、決定していくこととしているところであり、現時点で中国、タイ、インドネシアといった国々と協定を締結する具体的な予定はない。こうした国々については、母国の年金制度が未熟であるなどの理由で、社会保障協定による解決に時間がかかる場合があり、こうした事態を踏まえ、脱退一時金という特例的な制度を設けているところである。このような制度の位置付けや経緯から、脱退一時金は、あくまでも3年という短期間を限度とした、「当分の間の、特例的な措置として設けられており、これらの前提条件は、法律上において明確に規定されている(厚生年金保険法附則第29条において「3月を限度として」当分の間、支給するものと規定)。			また、脱退一時金の実際の支給額は、被保険者期間6ヶ月を以て算定しているため、結果として、被保険者期間の月数により、本人負担の満額相当に満たない場合があるが、これまでの国民年金制度における死亡一時金等についても、同様に幅を持たせた期間に基づき(算定方法を控えている)とすることで、脱退一時金の請求手続は、出国前に請求書の入手が可能であること、記載内容は氏名や住所といった基本的な情報のみであること、及び社会保障庁へ当該請求書を送付することで請求が完了することから、過度の負担とはなっていないと考え、今後とも制度の周知広報とともに請求手続の周知に努めて参りたい。	213042	厚生労働省	厚生年金・雇用保険の負担免除	5031	5031006			(社)日本インドネシア経済協力事業協会	6	A	厚生年金・雇用保険の負担免除	厚生年金・雇用保険の保険料負担をなくして欲しい		現状は、実習生移住後、日本人社員同様に厚生年金、雇用保険への加入が義務づけられています。しかし、研修生が日本に滞在中に失業保険が支給されることはまずありません。また、最長3年という限られた期間(つまり実習生である期間はさらに短い)保険料を支払っても、年金を受給できません。すでに納付した金額の一部として、脱退一時金を受け取ることはできませんが、そのための手続は帰国してからでなくてはならず、手続の煩雑さともいって、保険料の支払うメリットが少なくないと考えます。	出入国及び難民認定法		
労働安全衛生法第4条第1項、同法第51条の21	労働安全衛生法においては、一定の危険又は有害な業務に関わる機械等について、定期に自主検査を行うことが義務づけられている。このうち、特に検査が技術的に難しく、また一度事故が発生すると重篤な災害をもたらすおそれのある機械等については、特定自主検査として、必要な研修を受けた労働者自ら又は検査業者が検査を行うこととされている。フォークリフトについては、一ヶ月ごと一回、定期に自主検査を行うとともに、一年ごとに一回、定期に特定自主検査を行うことが義務付けられている。また、これら自主検査の進め方について有効な実施を図るため、当該検査の項目、方法、判定基準を定めた自主検査指針が公示されている。	C		フォークリフトについては、重量物の昇降を伴う積み卸し、旋回等の荷役作業が頻りに繰り返されるため、制動装置及び走行装置等を含め単一機能の荷役自動車と比べ過酷な使用状況にあること。また、年次の特定自主検査では、新車使用後1年目であっても約9割の検査車両で何らかの不具合所が見出されている(フォークリフトの約3万台の新車を対象とした平成16年7月の調査データ)ことから、当該機械による労働災害を防止するためには、1年ごとに所定の項目について検査(専門的知識、技能を有する検査者による分解検査)を行う必要がある。貨物自動車の車検に合わせて、特定自主検査の期間を2年に延長することは適当でない。また、フォークリフトの検査を委託している事業者は、専門的知識を必要とする重要項目についての検査が行われず、これをもって年次の特定自主検査に代えることはできない。		フォークリフトについては、相手国の社会保障制度における社会保障料の負担の規模、在留邦人、進出国系企業等の状況、経済界からの具体的要望の多寡、二国間関係、我が国と相手国の社会保障制度の違い等を総合的に考慮しつつ、決定していくこととしているところであり、現時点で中国、タイ、インドネシアといった国々と協定を締結する具体的な予定はない。こうした国々については、母国の年金制度が未熟であるなどの理由で、社会保障協定による解決に時間がかかる場合があり、こうした事態を踏まえ、脱退一時金という特例的な制度を設けているところである。このような制度の位置付けや経緯から、脱退一時金は、あくまでも3年という短期間を限度とした、「当分の間の、特例的な措置として設けられており、これらの前提条件は、法律上において明確に規定されている(厚生年金保険法附則第29条において「3月を限度として」当分の間、支給するものと規定)。			また、脱退一時金の実際の支給額は、被保険者期間6ヶ月を以て算定しているため、結果として、被保険者期間の月数により、本人負担の満額相当に満たない場合があるが、これまでの国民年金制度における死亡一時金等についても、同様に幅を持たせた期間に基づき(算定方法を控えている)とすることで、脱退一時金の請求手続は、出国前に請求書の入手が可能であること、記載内容は氏名や住所といった基本的な情報のみであること、及び社会保障庁へ当該請求書を送付することで請求が完了することから、過度の負担とはなっていないと考え、今後とも制度の周知広報とともに請求手続の周知に努めて参りたい。	213043	厚生労働省	フォークリフトの特定自主検査期間の延長	5048	5048006			(社)全日本トラック協会	6	A	フォークリフトの特定自主検査期間の延長	フォークリフトの特定自主検査期間の延長	フォークリフトの特定自主検査期間1年に1回		トラック運送事業者においては、労働安全衛生規則等に基づき、日々の作業前検査、毎月の定期自主点検等を適正に実施しているところであり、フォークリフトの特定自主点検期間については、道路運送車両法、自動車車検の有効期間と同様に1年から2年とされている。厚生労働省が新車使用後1年目の特定自主検査において、不良項目が多数発生したとの回答であるが、不良箇所、メーカー名等詳細なデータ及び特定自主検査実施状況を早急に公表されたい。	労働安全衛生法第45条、労働安全衛生規則第151条の21	
障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)第43条、同法第3条第2項、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則(昭和51年労働省令第34号)第1条の3、別表第4	障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「障害者雇用促進法」という。)は、障害者の職業の安定を図ることを目的として、労働者を雇用して事業活動を行うすべての事業主に、身体障害者又は知的障害者(以下「身体障害者等」という。)を雇用する共同の責任があるという基本的な考えに基づき、身体障害者等の雇用義務を課している。この共同の責任を分担する上で平等性を担保するために、原則として一律の障害者雇用率(以下「雇用率」という。)を定め、各事業主が雇用する労働者数に応じて、身体障害者等の雇用義務を負うこととしていることであるが、身体障害者等の就業が一般的に困難であると認められる職種が相当の割合を占めている業種については、暫定的な措置として除外率を設定し、各事業主の法定雇用率を算定する際の基礎となる常用労働者数の計算にあたり、除外率に相当する労働者数を控除することで、身体障害者等の雇用義務を軽減している。この除外率制度については、平成十四年の障害者雇用促進法の改正により、平成十六年四月一日から廃止することとしている。ただし、経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、緩急を進めていることと、	C		除外率制度については、障害者が障害のない者と同等に生活し活動する社会を目指す「ジョブ・ライゼーション」の理念から見て問題がある。除外率制度創設時に比べ職場環境の整備等が進んでいる実態と合わなくなっていること、障害者の雇用機会を少なくし、障害者の職域を狭めるおそれがあること等から、不合理な制度となっている。このため、平成十四年の障害者雇用促進法の改正により、除外率制度を平成十六年四月一日から原則廃止することとし、経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、緩急を進めていることとした。		この除外率制度の見直しは、障害者に係る欠格条項に関する政府の取組の方向性によって行われたものである。また、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議(衆議院、平成十四年四月一日、参議院、平成十四年四月二十二日)、障害者基本計画(平成十四年十二月二十四日閣議決定)においても、除外率制度の廃止に向け取組みを着実に進めることが求められている。			したがって、御要望のように道路貨物運送業の除外率を道路旅客運送業と同程度にすることは、ジョブ・ライゼーションの観点から政府が進めている施策の方向性に反して除外率を引き上げるることとなることから適当でない。	213044	厚生労働省	障害者雇用に関する「除外率」の見直し	5048	5048007			(社)全日本トラック協会	7	A	障害者雇用に関する「除外率」の見直し	障害者雇用に係る「除外率」の見直し	道路貨物運送業の障害者雇用除外率4.0%(道路旅客運送業の障害者雇用除外率7.5%)		トラック運送事業者の約3割は現場作業員であり、貨物の荷役、配り作業等労働負担が多い。この事は、厚生労働省所置の委員会においてアンケート、ヒアリング等により明らかである。当協会としても、障害者雇用について今後も業界内において啓蒙等々を実施しているが、除外率を少なくし(バス・タクシーと同程度にしたい)とされた	障害者の雇用の促進に関する法律第14条	





該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体(管理番号)	要望事項(管理番号)	分割番号	グループ化番号	要望主体名	要望事項番号	要望種別(規制改革)	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	根拠法令等	その他(特記事項)	
医療法第30条の3第1項第3号	都道府県は、医療計画において基準病床数を定め、病床不足地域における病床整備を進める一方、過剰地域の病床増加を抑制することにより、病床の整備を過剰地域から非過剰地域へ誘導し、医療資源の効率的活用を通じて適正な医療の確保を図っているところ。	c	基準病床数については、都道府県において行う医療機能調査等を踏まえ、都道府県内の医療事情を総合的に勘案した上で、都道府県において定める医療計画において広域的に決定することとされている。 本件は、東京都において判断されるべきものであり、本提案に基づく基準病床数制度の見直しは困難である。						213053	厚生労働省	病床規制の緩和	5065	5065001			消化器癌研究基金(GCRF)	1	A	病床規制の緩和	現行法で規定されている病床規制の緩和、急性期・小児救急など、地域にあった病床を認めたい。	中央区に不足している小児救命救急・小児病棟に重点を置いて、高度先進医療も含めた地域医療支援病院としての役割を果たすべく(病院施設・設備等共同利用の実施、地域の医療従事者の資質向上を図るための研修の実施等)が可能な、病床数600床の病院建設。	東京都保健医療計画は、都民が住みやすい地域で安心して健康に暮らせる基礎となるものです。しかし、基準病床数の規制により都民の要望があっても新規開設が困難となっているのが現状です。現在、中央区において100床以上の病院は聖路加国際病院(52床)、国立がんセンター(600床)の2施設しかありません。基準病床数は国立がんセンターが含まれていますが、実質的に総合病院といわれるのは、聖路加国際病院だけではありません。しかも、医療費が高額であるために高額取得者しか利用されていないのが現状で、許心な中央区民の多くにとっては利用しづらい病院になっており、役割を果たすべく(病院施設・設備等共同利用の実施、地域の医療従事者の資質向上を図るための研修の実施等)が可能な、病床数600床の病院建設。	医療法第30条の3第1項第1号		
消費生活協同組合法	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り、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」であり、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」とは必ずしも性格が異なるものである。 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る。 生協の共済事業においても、共済契約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、国民の自発的な消費生活協同組合の発達を図るといふ生協法の理念のもと、契約者保護等をはかるための検討を行う際は、幅広く(国民の意見等を踏まえた上で、生協の共済事業を含めた協同組合共済全体が発展できるよう努めてまいりたい。						213054	厚生労働省	協同組合共済についての検討の進め方の適正化	5066	5066001			押尾直志(明治大学商学部教授)	1	A	協同組合共済についての検討の進め方の適正化	「協同組合共済」は国民のさまざまな階層にとって生活保障体系の重要な一部をなし、固有の機能や役割を果たしてきました。「協同組合共済」は私企業形態の保険とは本質的に異なる目的、組織および運営等に即して、国民のさまざまな階層の協同自治や運営を促進し、自主管理にもとづく共済事業経営を通じて生活の改善や社会的地位の向上を実現してきたことを再認識し、保険業法と同等に規制すべきとする根拠のない一部の「協同組合共済規制論」は改めるべきです。 今後いっそうの契約者保護等をはかるための検討を行う際には、当該協同組合と行政を中心として、幅広く(国民の意見を反映できる環境を整備していただくことを要望します。			もし、保険業法と同等の規制が「協同組合共済」に適用されることになれば、協同組合の共済事業を通じて多くの国民が参加し、地域や職域において自主的に取り組んできた協同活動のエンジンとなる。持続可能な社会の発展に支障を来すことが懸念されます。		
確定拠出年金運用管理機関に関する命令	営業職員による運用関連業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の業務は認められていない。	c	営業職員による運用関連業務と運用商品の販売等の事務の業務については、運用関連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。		中立性確保の必要性は理解できるが、例えば、確定拠出年金における運用商品が確定拠出年金専用のものであり、通常に販売される金融商品とは異なる場合など、兼務しても中立性の維持に支障がないと考えられる場合もある。中立性の維持のために禁止すべき業務上の具体的な行為を明確化したうえで、原則として兼務を容認するよう再検討されたい。				213055	金融庁・厚生労働省	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	5070	5070012			社団法人全国信用組合中央協会	12	A	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業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業務が禁止されているため、加入者の利益が阻害されている。	確定拠出年金法第100条第7号、確定拠出年金運用管理機関に関する命令第10条第1号	
	各府省の統計調査については、統計法及び統計報告調整法の規定に基づき実施しており、統計調査結果の提供については、「統計データポータルサイト」によって府省横断的に行われている。	d	現在、総務省が担当府省となり、統計業務の効率化、各府省横断的なシステムの一元管理・運用による統計利用者のサービス向上などを内容とする「統計調査等業務の業務システム最適化計画」を策定しているところであり、その中で、ご指摘の統計業務の横断的な一元管理・運用についても検討している。		統計情報の一元提供等の実施に関する具体的な内容毎のスケジュールを明らかにされたい。また指定統計及び承認統計の提供業務に関する民間開放についてもご検討いただきたい。				213056	厚生労働省・農林水産省・国土交通省	統計業務	5072	5072004			民間企業	4	B	統計業務	各府省や統計局で実施している統計業務	各府省や統計局で実施している統計業務を横断的に一元管理・運営を行う。	各府省の統計業務を一元管理・運営することによりシステム構築費や運用費、人件費が大幅に削減できる。また統計利用者にとっても省庁を横断して検索が可能になるとサービスの向上が期待できる。			







該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の目的	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体(管理番号)	要望事項(管理番号)	分割番号	グループ化	要望主体名	要望事項番号	要望種別(規制改革)	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	根拠法令等	その他(特記事項)	
指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準第159条	指定認知症対応型共同生活介護事業所は、共同生活住居を有するものとし、その数は1又は2とする。	C		認知症高齢者グループホームは、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共同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り、可能な限り小規模な事業形態とし、住み慣れた地域の中に設置できるようにすることが重要である。 「地域特性を考慮した柔軟な対応を図る」とのご提案であるが、ユニット数を増やすことは、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と考えている。						213065	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	5085	5085003				東京都	3	A	認知症高齢者グループホームの設置促進を目的とした規制の緩和	厚生労働省令に定める、認知症高齢者グループホームの指定に係るユニット数の制限(2ユニット以内)を緩和し、地域特性を考慮した柔軟な対応を図ること。		全国一律の規制であり、地域特性を考慮したものではない。	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(厚生労働省令第28号)	
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、PF又は公設民営方式の下、認めている。	C		特別養護老人ホームは、認知症や寝たきりなどで常時の介護を必要とし、在宅ではこれを受けることが困難な高齢者のための入所施設であり、こうした利用者の保護を図るためには、長期間、安定した形で介護サービスを提供する必要がある。 したがって、現在、老人福祉法においては、特別養護老人ホームの経営主体を自治体と社会福祉法人に限定し、社会福祉法人が設置・経営する場合には、都道府県知事の認可を必要としている。 民間営利法人等による特別養護老人ホームの経営については、構造改革特区において、利用者の保護に配慮し、自治体が十分関与できる方式である公設民営又はPFの下で容認したところ。ご要望については、構造改革特区において、PF方式を利用することによる対応も可能である。					213066	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	5085	5085004				東京都	4	A	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こと。	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、いかなる公設民営方式のみならず状況であり、多様な事業者の参入が図られるものではない。	老人福祉法			
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。	a		個別の要望事項の内容を検討して、年度内に措置してまいりたい。					213067	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	5085	5085005				東京都	5	A	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」に「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。 医療費助成は、社会保険分のレセプト作成に加入医療費助成分の請求書作成の事務処理を担う。 レセプトの査定減等があっても、医療費助成成分と連動できず、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精算しており、事務処理が煩雑化。	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		
麻薬及び向精神薬取締法	違法ドラッグ(いわゆる脱法ドラッグ)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(違法ドラッグ(いわゆる脱法ドラッグ)について依存性、精神毒性に関する試験を実施する事業を実施しており、本年度中に違法ドラッグ2物質の麻薬指定を予定している。 今後とも指定が必要な物質について、速やかに麻薬指定を行っていくこととしている。 なお、違法ドラッグ対策については平成17年2月から有識者による検討会を開催し、11月に提言を得ているところであり、この提言の内容を踏まえ、今後規制の強化を図っていくこととしている。		措置時期を示されたい。	a		違法ドラッグ2物質の麻薬指定については平成17年度中に行う予定である。違法ドラッグ対策の規制強化については、平成18年通常国会において法案を提出する予定である。	213068	厚生労働省	脱法ドラッグ対策の推進	5085	5085009			東京都	9	A	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、乱用実態や危険性は、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。	「麻薬及び向精神薬取締法」第2条別表第1第15号及び別表第2第4号並びに「麻薬、麻薬原料植物、向精神薬及び向精神薬原料を指定する政令第1条及び第2条 無承認無許可医薬品の指導取締りに関して(昭和46年6月1日 薬発第476号)各都道府県知事あて厚生省業務局長通知		

該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体管理番号	要望事項管理番号	分割番号	グループ化番号	要望主体名	要望事項番号	要望種別(規制改革)	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	根拠法令等	その他(特記事項)
職業能力開発促進法第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、施設を設置者である都道府県がその管理運営を行っている。	c	公共職業訓練は、雇用のセーフティネットとして国の雇用対策の一環として行われるべきものであり、国レベルの職業訓練等に対する責務は国が、都道府県レベルでの職業訓練等に対する責務は都道府県が負っている。こうした趣旨は職業能力開発促進法(以下「法」という。)第4条第2項に規定され、都道府県は法第15条の6の規定により職業能力開発校を設置して職業訓練を行うものとされている。これらの職業能力開発校については、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が負っていることについては、十分に理解している。		「公共職業訓練は、雇用のセーフティネットとして国の雇用対策の一環として行われるべきものであり、都道府県レベルでの職業訓練等に対する責務は都道府県が負っていることについては、十分に理解している。」 今回の要望は、公共職業訓練の責務は都道府県が負いつつ、より効果的な運営を行いたいというものである。具体的には、都の雇用就業施策と密接な連携関係にあり、また都の指導監督が及び公益法人へ公共職業訓練の管理運営を委託すること、都の雇用就業施策をさらに総合的に推進し、利用者の利便性の向上およびワンストップサービスの提供を図ることなども視野に入れている。 本要望について国からは、法の趣旨を踏まえれば管理運営についても当然都道府県が行う必要があると解されることと旨意があったが、委託する法人の基準や運営等については、都道府県の条例等に定めることと公共職業訓練の公共性は十分に担保でき、法の趣旨に反するものではないと考える。都の検討の方向性についてご理解頂き、再度法解釈の拡大もしくは法改正を検討していただきたい。	c	都道府県においては、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号、以下「能開法」という。)第16条第1項に基づき、職業能力開発校の設置を行うこととされている。 職業能力開発校の管理運営については、能開法第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、設置者である都道府県が自ら管理運営を行うべきものと解してきたところ。 また、能開法第18条において、国、都道府県、市町村の公共職業能力開発施設の設置及び運営について、相互の公共職業能力開発施設が融合しないための配慮義務が規定されており、地域における人材ニーズ等の固有の事情を把握及び分析しつつ、他の設置主体と協調して、職業能力の開発及び向上を行うこととされていることである。 法第16条の趣旨に反するおそれがあること 法第18条の配慮義務に支障を来すおそれがあること から、公共職業能力開発施設の管理運営を、設置主体以外の第三者が担うことは困難である。 なお、「規制改革・民間開放推進に関する第2次答申」に記載されている「『アビリティガーデン』における職業訓練事業への市場化入りの本格的導入においては、アビリティガーデンの管理運営を市場化テストの対象とするのではなく、あくまでアビリティガーデンが行う業界共通型の在職者訓練であって、開発・試行実施終了後一定期間が経過した一部の訓練コースに限定して対象としているものである。	213069	厚生労働省	職業能力開発校の設置・運営基準の見直し	5085	5085016			東京都	16	A	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わなければならない。現状を踏まえながら、より効果的に職業能力の開発を行うため、都道府県が自主的に取組んで行くこともあつて、管理運営業務について民間委託等を検討することも、法解釈の拡大もしくは法改正を検討していただきたい。	職業能力開発校の設置・運営基準の見直し	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できる動きの中で、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る。また、時代の変化や、地域の事情ニーズの変化に、柔軟な対応が可能とするため、 ・なお、前回要望時は、国より、「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と、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ことと解され、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は可能とする法解釈を行うことは困難である。」との回答をいただいたが、運営等について都道府県の条例に定めることにより、民間委託等を行うことは可能であると考え	職業能力開発促進法第16条第1項及び第4項		
健康保険法施行規則第48条	健康保険における被保険者証には、事業所所在地及び事業所名称については裏面に記載することとしている。	b	事業所所在地、事業所名称を裏面に掲載した場合の影響を踏まえ、検討してまいりたい。		検討時期を示されたい。 なお、規制改革・民間開放の推進に関する第2次答申において、被保険者証の券面表示の見直しに関して、平成17年度中に検討・結論、平成18年度中に措置することとされており、これに合わせ検討すべきと考える。	b	平成17年度中に検討し、結論を得ることとしたい。	213070	厚生労働省	クレジットカード一体型健康保険証発行時の、券面規制緩和	5088	5088001			株式会社ジェシービー	1	A	クレジットカード一体型健康保険証発行時の、券面規制緩和	クレジットカード一体型健康保険証発行時に、従来裏面に記載することが求められていた項目について、一部の項目(事業所所在地、事業所名称)については影響がないことから裏面への記載を認みたい。	事業所所在地、事業所名称については裏面に記載したクレジットカード一体型健康保険証を、被保険者よりクレジットカード会社が受託し発行する。	現在の法定内容では明確に裏面の記載が禁止されていない。 「事業所所在地、事業所名称」については、裏面に記載してもセット処理上影響は軽微 クレジットカード一体型とすることで、表面に記載面積は限られてしまい、全てを表示すると文字の大きさに限界がある 本要望実現時には、クレジットカード一体型健康保険証を導入する組合の増加を見込まれ、政府が進める「保険証のカード化、促進に貢献することとなる	健康保険法		
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項等	雇用保険関係の各種手続については公共職業安定所の長に対して行われることとなっている。	c	社会保険事務所に受付のみ可能とすることについては検討は進まず、以下の理由等により手続の迅速な処理ができず、また、かえって事業主の負担となるおそれがあることから、現段階では難しいと考える。 社会保険事務所へ届出を受理したとしても、安定所で再度資金台帳等の添付書類による確認を行うことが必要であること 期間を超過して提出された場合には改めて安定所の窓口申請が必要になること なお、雇用保険の各種手続の最終的な提出先については、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において、当該事業所を管轄する(指導する)公共職業安定所に対して行いたいこととされていることとあり、業務の適正かつ迅速な実施の観点から、これを見直すことは不適当。		(要望者再意見) 雇用保険の資格取得、喪失などの手続は本来「郵送」でも可能な「届出」業務であり、公務員の高度な判断力・能力を要しない単純な定型業務であるから、社会保険事務所の職員でも資金台帳の確認などは十分行うことができると考えます。すでに厚生労働省は労働保険料、社会保険料の徴収の一元化を実施しているが、国民にとって本当に必要なのは適用関係の一元化です。厚生労働省は社会保険事務所でも雇用保険関係の手続および確認行為ができるように対応すべきであると考えます。	c	雇用保険被保険者資格の得喪の確認等については、例えば離職理由の確認等被保険者ごとに個別具体的な判断が必要となるものであり、判断力を要しない単純な定型業務ではない。 また、公共職業安定所への郵送での手続は認めているが、郵送での提出をもって事務が完了するものではなく、疑義がある場合は必要に応じて窓口へ来所を求め確認を行っている。したがって、郵送での手続が可能なくとも、単純な定型業務であるとは言えない。 したがって、被保険者資格取得・喪失等の確認手続を社会保険事務所の職員が確認することは適当ではない。	213071	厚生労働省	社会保険事務所でも雇用保険関係の手続ができるようにすべきである。	5092	5092001			社会保険労務士 中村紳一	1	A	社会保険事務所でも雇用保険関係の手続ができるようにすべきである。	現在、社会保険事務所では、労働保険料の徴収のみ手続を受け付けているが、これを労働保険全額の手続に拡大する。とりわけ雇用保険の資格取得、離職票の発行などは、健康保険・厚生年金の資格得喪と同時にを行う方が国民双方に合理的である。したがって、全国の社会保険事務所において雇用保険関係の手続ができるようにすべきである。	雇用保険法、健康保険法、厚生年金保険法、労働保険料徴収法	厚生労働省は今年度中にも企業が労働保険の手続きを都道府県労働局だけでなく年金など社会保険を扱う社会保険事務所でもはばばずして行える体制を整える。徴収体制の一元化を求める声に対応しものだが、地方自治の統合・合理化など本格的な合理化策への道筋は見えていない。」 (日経新聞 2005/08/29)			
公共職業安定所においては、職業紹介業務については、12時から13時の間も行っているほか、書類の受理等の業務についても行っていることとされている。	d	公共職業安定所においては、現在、職業紹介業務については、12時から13時の間でも、既に業務を実施しているところである。また、それ以外の業務についても、総合受付における書類の受理等の対応により、利用者サービスの向上を図っているところである。	(要望者再意見) 書類の受理だけでは不十分である。特に雇用保険の適用関係については、届出書類の受理、確認行為、コンピューターでの処理まで通常の窓口業務と同様のサービスをするように要望する。公務員が交代で休憩を行えば、社会保険事務所並の窓口サービスは実施できるはずで、それが出来ないのは怠慢と言わざるを得ない。強く改善を希望する。	b	ご意見を踏まえ、雇用保険適用業務も含めたサービスのあり方について検討してまいります。	213072	厚生労働省	公共職業安定所(ハローワーク)は、昼休み(正午から1時まで)の時間、窓口の受付は行われない。	5092	5092002			社会保険労務士 中村紳一	2	A	公共職業安定所(ハローワーク)は、昼休み(正午から1時まで)の時間、窓口の受付は行われない。	現在、昼の正午から午後1時まで、公共職業安定所の窓口で書類の受付が行われていないが、社会保険事務所では受付が行われているので、同様に窓口業務を取り扱うべきである。	現在 社会保険事務所では、昼休み時間にも窓口での受付業務は行われており、同じ厚生労働省所属の行政窓口で対応が違わないのはおかしい。ハローワークによっては慢性的に混雑しているところもあり、昼休みも窓口を開けて書類の受付を受理すべきである。社会保険事務所に比べて公共職業安定所にはできないはずがないから、実行すべきである。このようなことがおこなわれれば、窓口での混雑が解消し、国民の利便性に資すると考えられる。						

該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体管理番号	要望事項管理番号	分割番号	グループ化番号	要望主体名	要望事項番号	要望種別(規制改革)	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	根拠法令等	その他(特記事項)
労働基準法第33条、労働基準法第36条	労働基準法第39条において、「使用者は、その雇入れの日から起算して六ヶ月間連続勤務し労働日の八割以上出勤した労働者に対して、従後給付金として労働者の有給休暇の取得を義務づけることとする。労働基準法はなから規制を設けておらず、事実承認である。	a	民間企業が労働者に対し有給休暇の取得を義務づけることについて、労働基準法はなから規制を設けておらず、事実承認である。		(要望者再意見) 労働基準法において、労働者の使用者に対する有給休暇の取得義務付けの規定が規制されていないため、使用者は労働者に対して有給休暇の取得義務を課せなくても済むので、この規制を緩和して取得義務を課すよう規定を制定してほしいというのが要望であり、「使用者に対して労働者への有給休暇の付与義務があるので、労働者に対して使用者への有給休暇の取得義務も課してほしい。」というのが本件の要望である。よって、要望事項の承認である。			年次有給休暇は、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持増進を図るという観点から設けられており、原則として労働者からの請求に基づき付与されているところである。御要望については、このような年次有給休暇の原則を変更するものことから慎重な検討が必要である。	213073	人事院・厚生労働省	年次有給休暇取得の義務付け	5094	5094005				佐藤栄司	5	A	年次有給休暇取得の義務付け	人事院総裁、および民間企業の実業者が、国家公務員、民間企業の労働者に対して、年次有給休暇の取得を義務付けられるよう規制を緩和していただきたい。	地方自治体(群馬県太田市)では、見有給休暇の取得が平成17年1月より義務付けられたことが報道されており、地方自治体は独自に有給休暇取得の義務付けが行える状況にあるが、国家公務員と民間企業では自由に有給休暇取得の義務付けが行えない状況にある。	人事院規則、労働基準法	
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割増賃金を定め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おいて、使用者はその時間について、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内で政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。現在、時間外労働に対する割増率は政令で2割5分以上とされている。	b	厚生労働省が行った調査(「労働時間等総合実態調査」)によれば、時間外労働に対する割増率については法令で下限として定め2割5分を超えて割増賃金を支払っている事業場の割合は、平成12年度が7.6%、平成14年度は6.2%となっている。時間外労働に対する割増率の在り方については、本年度に割増率を含めた労働時間に関する実態調査を実施しており、また、本年より開始している「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」においても御検討いただいているところであり、その調査結果や同研究会における議論も踏まえながら検討されるべきものと考え、						213074	厚生労働省	時間外労働の賃金割増率の変更	5094	5094006			佐藤栄司	6	A	時間外労働の賃金割増率の変更	民間企業の労働者の時間外労働の賃金割増率を5割としていただきたい。	米国や韓国などの企業は、時間外労働賃金の割増率を5割として事業を行い製品を製造して、他国に輸出を行っている。これに対して日本の企業は、時間外労働賃金の割増率を2割5分として安い労働賃金で事業を行い製品を製造して、他国に輸出を行っている。日本国内においても諸外国と同じように、時間外労働の賃金割増率を5割としていただきたい。	労働基準法		
医療法第70条第1項及び第3項	広告可能な診療科名については、医療法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。	c	広告可能な診療科名については、医療法により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必要があるが、「緩和科」については、標榜診療科としては認められない。しかし、すでに緩和ケア病棟入院科、緩和ケア診療加算、在宅末期医療総合診療科が健康保険に設定され適切に運用されている実態を考えると、の懸念はご無用と考えられます。引き続き、本提案を厚生労働省による医療機関の情報公開や広告規制に係る標榜科に関する検討会、及び医道審議会での検討など、適切な場でご審議を願いますようお願い申し上げます。		以下の要望者意見を踏まえ、再度検討願いたい。 厚生労働省のご回答は、「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。」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必要があるが、「緩和科」については、標榜診療科としては認められない。しかし、すでに緩和ケア病棟入院科、緩和ケア診療加算、在宅末期医療総合診療科が健康保険に設定され適切に運用されている実態を考えると、の懸念はご無用と考えられます。引き続き、本提案を厚生労働省による医療機関の情報公開や広告規制に係る標榜科に関する検討会、及び医道審議会での検討など、適切な場でご審議を願いますようお願い申し上げます。		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、「緩和科」の標榜についても同様である。なお、「緩和科」の標榜も含め標榜診療科への追加の取り扱いについては、今後、学会等からの意見の聴取等もした上で、関係審議会にて検討して参りたい。	213075	厚生労働省	緩和ケア病棟または緩和ケアチームに二年間専従した医師に「緩和科」(仮称)の標榜を許可する	5100	5100001			佐藤栄司	1	A	緩和ケア病棟または緩和ケアチームに二年間専従した医師に「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、年々増加しているが、がん終末期の医療を専門とする標榜科がない。そのため、緩和ケア病棟や緩和ケアチームに専従する医師が不足している。また、医療用麻薬の普及の遅れなど質的な立ちはたれの原因ともなっている。また、がん患者に対する緩和ケア診療の医師が不足している。緩和ケア病棟や緩和ケアチームに専従する医師が緩和ケア診療を専攻しようとしても従事する場(科)がない。そこで、本提案は緩和ケア病棟(緩和ケア病棟)入院科認定の対象となるものまたは緩和ケアチーム(緩和ケア診療加算)に定められたものに二年間専従して専従(兼務や専任を除く)した医師に「緩和科」(仮称)の標榜を許可することによって、がん終末期の医療を専門とする医師を確保するものである。	緩和ケア病棟または緩和ケアチームを中心とした緩和ケア診療の医師の不足を解消し、がん患者の医療の質を向上させる。緩和ケア病棟や緩和ケアチームに専従する医師が緩和ケア診療を専攻しようとしても従事する場(科)がない。そこで、本提案は緩和ケア病棟(緩和ケア病棟)入院科認定の対象となるものまたは緩和ケアチーム(緩和ケア診療加算)に定められたものに二年間専従して専従(兼務や専任を除く)した医師に「緩和科」(仮称)の標榜を許可することによって、がん終末期の医療を専門とする医師を確保するものである。	標榜科の決定には医道審議会の意見を聞くことと法に定められているが、看護部、コメディカルも含め緩和ケアの学会は医道審議会の求める医師中心の学会ではないので、旧来の決め方では医道審議会を通る見込みがない。独立した診療分野として国内に確立しているとはいえないが、健康保険に定められた緩和ケア病棟入院科、緩和ケア診療加算を認定できるとして認められる緩和ケアが提供されているのであるから、その医師に限って緩和科の標榜を許可することは、医療の混乱を招く心配はない。国民がどこに任んでも適切に受診できる診療科になるためには、その普及が必要であり、そのためには標榜が許されることが絶対条件である。	医療法第70条第三項、第四項	添付資料 本提案者によるNHK「がんサポーターキャベーン」のホームページへの投稿 毎日新聞全国版掲載、本提案者のコメント 尚、本提案は、今年度6月の募集において、要望事項「診療科名標榜の規制を緩和し(仮称)の標榜を許可する」(要望事項管理番号5008A001、管理コードZA130028)として提案し、「g」と評議されたものを、回答の内容にそって再検討し改善したものである。是非、特例処置としてご検討していただきたい。	
児童福祉法第5条の4第1項、児童福祉法第5条の4第2項、児童福祉法第5条の4第3項	放課後児童クラブについては、その実施主体に特約の制限を設けていないことから、民間団体であっても、事業の実施主体となることができ、また、学校の活用については、「児童福祉法(9)基礎整備事業の実施について」(平成8年6月5日児童第396号)において、児童館のほか、保育所や学校の余剰教室、団地の集会所などの社会資源を活用して実施することとされているが、平成17年5月1日に厚生労働省雇用均等・児童家庭局育成環境課が実施した調査においては、全国15,184箇所を実施されている放課後児童クラブのうち、2,637箇所(17.4%)が学校敷地内の専用施設で実施されているとの結果が出ている。	e	放課後児童クラブには、民間団体等に関する規制はないが、学校施設の活用については、学校施設の管理権の問題となることから、直接学校の管理者に問い合わせたい。						213076	文部科学省・厚生労働省	小学校施設の放課後児童健全育成事業への開放の推進	5103	5103002			(株)オリエントサルタン	2	B	小学校施設の放課後児童健全育成事業への開放の推進	放課後等の時間的な施設余剰を学校教育において差し支えない範囲で「放課後児童健全育成事業」へ開放する。開放先は公的機関に限定せず、民間団体へも開放する。これにより、以下の効果が期待できる。児童健全育成事業実施施設の質の向上、児童健全育成事業実施施設の配置の適正化	学校の活用については法文上では制限はないが、実運用では児童館や公民館、あるいは民間施設を利用し、学校(余剰教室を除く)を利用している事例は少ない。学業の遊びや生活、教育の場の提供といった機能を果たしているとは言い難い。また、サービス提供施設の密度も低く、距離が制約となり利用を断念する児童も多い。さらには、学業保育サービスを中止する事例も散見される。上記の背景から、充実した施設を有し、施設密度も高い学校施設を活用し、運営コストの抑制と質の向上を図ることを提案する。	児童福祉法第6条の2、児童福祉法第40条、児童福祉法施行令第1条、学校教育法第5条		

該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体管理番号	要望事項管理番号	分割番号	グループ化番号	要望主体名	要望事項番号	要望種別(規制改革)	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	根拠法令等	その他(特記事項)
確定拠出年金法	運営管理機関は、登録事項に変更があったときは、その日から2週間以内に主務大臣に届け出なければならない。	c	運営管理機関の登録申請手続(添付書類)・登録事項の簡素化(非常勤役員等)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とはできない。						213077	金融庁・厚生労働省	確定拠出年金制度における規制緩和	5104	5104005	1		農林中央金庫	5	A	確定拠出年金制度における規制緩和	確定拠出年金運営管理機関登録事務の簡素化		確定拠出年金運営管理機関登録申請書および変更があった場合に提出する変更届出書について、届出基準を緩和する。具体的には、登録する役員は常勤役員のみとし、兼職先については提出要件の対象外とする。また、届出内容に変更があった場合の届出猶予期間である2週間を延長する。	確定拠出年金法第99条、同法第92条、向運営管理機関命令第2条	
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関連業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務は認められていない。	c	営業職員による運用関連業務と運用商品の販売等の事務の兼務については、運用関連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。		中立性確保の必要性は理解できるが、例えば、確定拠出年金における運用商品が確定拠出年金専用のものであり、通常に販売される金融商品とは異なる場合など、兼務しても中立性の維持に支障がないと考えられる場合もある。中立性の維持のために禁止すべき業務上の具体的行為を明確化したうえで、原則として兼務を容認するよう再検討されたい。		加入者が適切に運用商品を選択できるよう、運用関連業務の中立性を確保することが重要であり、営業職員による運用関連業務と運用商品の販売等の事務の兼務を認めることはできない。	213078	金融庁・厚生労働省	確定拠出年金制度における規制緩和	5104	5104005	2		農林中央金庫	5	A	確定拠出年金制度における規制緩和	金融商品営業と運営管理業務の兼務禁止ルールの見直し		金融商品営業と運営管理業務の兼務禁止ルールの見直し兼務を可とする。	確定拠出年金法施行規則第10条		
老人保健法第20条、23条	市町村を実施主体として40歳以上の人を対象に健康手帳の交付、健康教育、健康相談、健康診査、医療、機能訓練、訪問指導などの各種の保健事業を総合的にすすめることとしている。	c	老人保健制度は、国民の老後における健康の保持と適切な医療の確保を図るため、保健事業を総合的に実施することを目的としており、地方公共団体は、その責務として保健事業が健全かつ円滑に実施されるよう適切な施策を実施することとしている。 医療等以外の保健事業については、市町村を実施主体としているが、これは、地域の実情と住民のニーズに応じ予防から治療、機能訓練に至る包括的な保健サービスを福祉サービスなどの連携も図りつつ住民にきめ細かく提供するためである。 こうした観点から、保健事業の一つとして位置付けられている健診業務についても他の保健事業と連携しつつ包括的に提供されることが必要であり、健診業務を市町村の施策から除外することは適当ではないと考えている。 なお、市町村は、健診事業を含め医療以外の保健事業については、医療法人等の保険医療機関等に対し、その実施を委託することができる。		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。 「健診業務は、老健法に規定され、また医療機関に委託されているが、委託先は限定されており、また40歳以上の健診率の向上は、疾病予防に有効な現状には無い、健診率が上がることで、ただ自治体の負担が増大することになり、結果として健診率の向上に結びつく有効な対策がなされていない現状がある。当、医療法人ユニコでは別に非営利型株式会社「ユニコの森」を設立しており、これは、あがった利益を全額、学校法人や自治体に寄付することを定款に盛り込んでおり、自治体が健診でユニコに払った費用がまた自治体に還元し、ひいては地域住民の幸福につながると確信する次第であります。この非営利型株式会社(Non Profit Company)いわゆるNPO(ではなくNPO)を通して地域の社会的共済資源の有効な利用を促進することが期待される。」 なお、要望者は、この健診率向上プランを、特定の市町村(例えば西宮市)でモデル事業的に実施し、健診率が向上し疾病予防ができるのか実証実験を行うとも考えているとのことで、この点にも留意の上、回答願います。		市町村が実施主体となっている老人保健制度における健診業務については、医療法人等の保険医療機関等に委託することが可能であり、既に実施されているところである。 また、保険医療機関等であれば当該健診業務の実施は制度上可能であり、老人保健法上、委託先を特定の医療機関等に限定しているものは勿論ない。したがって、要望者の再意見にある内容は制度的には既に実施可能であるので、該当する市町村に相談されたい。	213079	厚生労働省	健診業務の民間開放	5105	5105001			医療法人社団ユニコ	1	B	健診業務の民間開放	40歳から64歳までの健診業務を民間で管理運営したい	40歳から64歳までの健診業務を民間で管理運営し、健診率の向上と、生活習慣病の発生を減らし、将来の医療費を減らすとともに、その疾病に起因する要介護状態に陥ることを予防する	現在の健診は、市町村が委託先を決めており、新規に委託を受けることができない。また現行システムでは健診率の向上も達成できない。この業務を民間が管理運営することによりサービスの競争原理が働くと同時に、様々なサービスが生まれ健診率の向上にとどまらず、生活習慣病の予防や健康増進など様々な地域に「ユニコ」を活性化し、ユニバーサルな地域コミュニティの創造に寄ることができるから。	老人健康法		
労働基準法第41条	監督・管理の地位にある者等については、労働時間規制の適用が除外されている。	b	労働時間規制の適用除外制度については、規制改革・民間開放推進3か年計画における指針などを踏まえ、本年4月より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、対象者の範囲、健康確保のための措置等も含め、制度全般の在り方を御検討いただいているところである。		措置に至るまでのスケジュールについて御教示いただきたい。		平成17年度中に検討し、18年度に結論を得る予定である。	213080	厚生労働省	労働時間規制の見直し(ホワイトカラー・エグゼンプションの本格導入)	5109	5109001			(社)関西経済連合会	1	A	労働時間規制の見直し(ホワイトカラー・エグゼンプションの本格導入)	年収など一定の条件を満たすホワイトカラーについては、労働時間規制の対象から除外する仕組み「ホワイトカラー・エグゼンプション」を本格的に導入すべき。ただし、労働時間が再天井となり、かえって労働者に悪影響を及ぼすことを避けるため、導入にあたっては、労働者の健康や福祉の確保に関する措置や、労働者からの苦情の処理に関する措置等を労使協約に定めることを要件とするなど、労働者保護の徹底に留意すべきである。	企業の競争力を強化するためには、労働者の健康に配慮しつつ、労働時間規制の大幅な見直しを行うことが不可欠である。特にホワイトカラーは、労働の負荷や仕事の成果が必ずしも労働時間の長さとは比例しないことから、処遇の公平性や納得性、企業全体の生産性向上の観点から、一律的な労働時間規制の対象とする必要性はない。この点、本年4月に設置された「今後の労働時間制度に関する研究会」において検討が進められているが、早期に結論を得るべきである。	労働基準法			

該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体(管理番号)	要望事項(管理番号)	分割番号	グループ化	要望主体名	要望事項番号	要望種別(規制改革)	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	根拠法令等	その他(特記事項)
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1月14日 基発第150号 昭和52年2月28日 基発第104号 昭和52年2月28日 基発第105号	b	管理監督者の在り方については、本年4月より学識経験者からなる「今後の労働時間制度の在り方に関する研究会」において、新たな労働時間規制の適用除外制度の在り方の検討を進めていく中で併せて検討していきたいところである。		措置に至るまでのスケジュールについて御教示いただきたい。	b		平成17年度中に検討し、18年度に結論を得る予定である。	213081	厚生労働省	管理監督者の定義の見直し	5109	5109002			(社)関西経済連合会	2	A	労働時間等に関する規定の適用除外とされている「事業の種類に関わらず監督若しくは管理の地位にある者又は特定の事務を取り扱う者(以下、管理監督者)の範囲について、企業における実態に適合するよう、見直しいただきたい。		労働基準法第41条第2号			
労働者派遣法第4条	平成16年3月から、専門的な業務(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業務の派遣事業関係業務取扱要領」に基づき、26業務以外の業務の割合が通常の就業時間数で割以下の場合、当該就業時間数で割以下の場合には、全半として26業務として取り扱うことを可能としたこと。	b, c	労働者派遣事業は、常用雇用の代替の少ない専門的な業務を除き、随時的・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適用する必要がある。 いわゆる「複合業務」については、従前、26業務とともに、少くとも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が、労働政策審議会における議論を経て、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就業時間数で割以下の場合には、全半として26業務として取り扱うことを可能としたことである。」と規定されている。また、26業務と26業務以外の業務の区分を適用上不明確にすることにつながることを、基準としての明確性を欠け、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。		26業務とそれ以外の業務とを厳密に区別することは、現実には困難であり、現行基準には無理があると指摘もある。その結果として現行基準が派遣先に無用の不安を与え、派遣の採用を妨げるケースも存在している。以上の観点から、見直しについて改めて実現に向けた検討を行い、見直しを示されたい。 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という問題も存在している。 以上の観点から、見直し、改めて検討し、見直しを示されたい。 結論時期については、具体的に示されたい。	b, 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踏まえて、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、その解釈は労働者派遣事業関係業務取扱要領(厚生労働省労働安定局長通知)において示している。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。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は、26業務と26業務以外の業務の区分を適用上不明確にすることにつながることを、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。」 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月に施行された「派遣法」改正後も同様である。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)を踏まえて、これを撤廃することは不適当である。 「規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)」(平成17年3月25日閣議決定)において、「雇用契約の申込み義務について」、「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。	213082	厚生労働省	労働者派遣事業の複合業務における受入期間制限の見直し、雇用契約の申込み義務の撤廃	5109	5109003	(社)関西経済連合会	3	A	労働者派遣事業の複合業務における受入期間制限の見直し、雇用契約の申込み義務の撤廃 ・「派遣期間の制限のない26業務」と、「その他の制限のある業務(原則1年、最長3年)を同一の派遣社員が行う際(いわゆる「複合業務」)の業務が1割以上の場合は「期間制限あり」とされる現行の基準を、「主たる業務が26業務の場合は派遣期間規制の適用除外とする」としていただきたい。 ・雇用契約の申込み義務を撤廃していただきたい。		労働者派遣法	労働者派遣法				
労働者派遣法第5条第7項	派遣元事業主が、派遣労働者の職業能力を評価した上で、派遣先が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。 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年齢、年齢等に基づく選別が行われ、派遣労働者の就業機会が不当に狭められるおそれがある。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と不適当である。 「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踏まえつつ、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。	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、派遣先が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。 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年齢、年齢等に基づく選別が行われ、派遣労働者の就業機会が不当に狭められるおそれがある。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と不適当である。 「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踏まえつつ、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。		ミスマッチから生じる中途解約等の問題の発生を未然に防止する観点から、要望の実現に向け、改めて検討し、見直しを示されたい。結論時期については具体的に示されたい。	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、派遣先が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。 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年齢、年齢等に基づく選別が行われ、派遣労働者の就業機会が不当に狭められるおそれがある。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と不適当である。 「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踏まえつつ、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。	213083	厚生労働省	派遣における事前面接の解禁	5109	5109004	(社)関西経済連合会	4	A	派遣における事前面接を自由化していただきたい。		労働者派遣法	労働者派遣法				
労働者派遣法第2条第1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に、「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)であることを自ら直接利用するもの(「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ことである。 御提案で指摘されている「自らの責任と負担で準備し、調達する機械、設備等(は設計・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、一律に求められているものではなく、「自ら行う企業又は自己の所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、不適切な就業管理・雇用管理等の弊害が生じおそれがあるため、不適当である。	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、不適切な就業管理、雇用管理等の弊害が生じ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う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こと、「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ことである。 御提案で指摘されている「自らの責任と負担で準備し、調達する機械、設備等(は設計・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、一律に求められているものではなく、「自ら行う企業又は自己の所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、不適切な就業管理・雇用管理等の弊害が生じおそれがあるため、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い。	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うこととされている。 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こと、「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、上記のような労働者保護の観点から定められているものでない、「実務上のニーズを踏まえ、請負の要件を緩和すること」は、性質のものではない。	213084	厚生労働省	請負と派遣の区分基準の見直し	5109	5109005	(社)関西経済連合会	5	A	請負企業が自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用すること、請負業者が業務遂行のための設備等を自ら用意すること、という2つが請負の要件とされているが、「を満たせば請負」として認めると、派遣と請負との区分基準を本格的に見直しいただきたい。		労働者派遣法	労働者派遣法				







該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体(管理番号)	要望事項(管理番号)	分割番号	グループ化	要望主体名	要望事項番号	要望事項(事項名)	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	根拠法令等	その他(特記事項)	
大麻取締法	大麻(大麻草の成熟した茎及びその製品を除く)を輸入することは、大麻研究者が厚生労働大臣の許可を受けた場合を除き、禁止されている。	c	大麻草の成熟した茎又はその製品の輸入については、混入する大麻(葉、花、未成熟の茎、樹脂など)が極めて少量であり、かつ分離等が困難でない限り混入する大麻が適用されるおそれがあることから認められない。また、一定量以下の大麻の混入であっても、それを繰り返すことで、相当量の混入を回収できる理由から、許可基準等を段階し量的規制を行うとは困難である。 なお、150gの大麻(葉)は、現在の市場価格で50万円以上であり、少量とは見えない。		要望者から下記のとおり意見が提出されており、意見を踏まえて、再検討願いたい。 「産業用カナビスを生産するために、規制により葉や花が含まれているテトラヒドロカンナビノール(Tetrahydrocannabinol: THC)が1%以下にすることを定められている。マリファナはTHCが15%~25%を含んでいる。THCは3%以下であれば人体に影響がないことを十分に立証されている。国連の麻薬単一条約では、日本は調印国で、特に産業用麻を禁止の対象とし、ことに調印している。THC抽出の経費や時間を考えると、150グラムの産業用麻の葉は価値として「ゼロ」である。」			国連の麻薬単一条約においても、大麻の葉については、無条件に規制の対象としているところである。また、幻覚成分であるTHCの含有量が3パーセント以下であれば人体に影響がないことを十分に立証されているとされているが、その根拠が明確でなく、国際的にも大麻が規制されていることに変わりない。さらに、150グラムの産業用大麻の価値はゼロと意見が付けられているが、これが不正流通した場合、その価値は市場価格で50万円以上となることから、産業用大麻を他の大麻と区別することはできない。	213093	厚生労働省	産業用繊維	5112	5112012			オーストラリア	12	A	産業用繊維	オーストラリアは、産業用麻繊維や麻樹内部分の輸入に関して、日本の当局がそれらの貨物に粒子な葉の混在における受け入れられる量等に関して、しからべしレベルで適切な手続上の合意をするための協議を要望する。		麻の輸入は使用目的に拘わらず、HSコードF53.000.00に日本の税関は分類している。2005年7月に、貨物に絡めて小さな葉が混在しているために古小牧で「マリファナ」輸入の通関ができなかった。麻繊維や麻樹内部分の貨物の混在量は輸入の1トン当たり150グラムである。			
雇用保険法第4条第3項及び第13条第1項	雇用学生については、労働の能力がないものと推定することとしているが、具体的な判断については個別の状況をみて判断している。	e	雇用保険の基本手当は、被保険者が失業した場合等一定の要件を満たす場合に支給されるものであるが、「失業」とは雇用保険法第4条第3項の規定により、「被保険者が離職し、労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、職業に就くことができない状態にあることをいう」とことされている。雇用学生(学校教育法第1条にいう学校の学生、生徒等)は、通教育を受けている者、大学の夜間の学部及び高等学校の夜間又は定時制の課程の者以外のものをいう。については、学生の都合により職業に就き得ない状態にある者として、一応労働の能力がないものと推定することとしている。ただし、雇用学生であっても、通教育を受けている者、大学の夜間の学部及び高等学校の夜間又は定時制の課程の者以外のものをいう。については、学生の都合により職業に就き得ない状態にある者として、一応労働の能力がないものと推定することとしているが、具体的な判断については個別の状況をみて判断していることである。 また、ハローワークにおいては、失業率を高めるための公共職業訓練等の情報提供や受講のあっせんを積極的に行っているところである。		雇用学生については、具体的な判断については個別の状況をみて判断していることである。		雇用学生(学校教育法第1条にいう学校の学生、生徒等)は、通教育を受けている者、大学の夜間の学部及び高等学校の夜間又は定時制の課程の者以外のものをいう。については、学生の都合により職業に就き得ない状態にある者として、一応労働の能力がないものと推定することとしている。ただし、雇用学生であっても、通教育を受けている者、大学の夜間の学部及び高等学校の夜間又は定時制の課程の者以外のものをいう。については、学生の都合により職業に就き得ない状態にある者として、一応労働の能力がないものと推定することとしている。また、卒業見込証明書等を有する者として、卒業後も引き続き当該事業に勤務する予定のもの、休学中の者又は一定の出席日数を課程修了の要件としない学校に在学中の者として、当該事業において同種の業務に従事する他の労働者と同等に勤務し得ると認められるもの	213094	厚生労働省	求職中の雇用学生に該当する者について、労働の意思と能力があるものとして取り扱われたい。	5113	5113001			NPO法人にいがたアースポート	1	A	求職中の雇用学生に該当する者について、労働の意思と能力があるものとして取り扱われたい。	現在ハローワークでは、就業のために学習中の失業者についても、雇用学生は一律に就業能力がないものとして扱われている。しかし、これらの学生は、就業の意思と能力が十分認められるものとして対応してほしい。	-失業給付を受けることが出来ない人の項目として「雇用学生」通学者を一律に扱わない。失業者に対し、就業の意の学習機関を積極的に紹介し、就業率を高めるよう、ハローワーク等公共機関からも働きかけて頂きたい。	通商技術士養成講座で学ぶ多くは、家事・家事のためや単なる学習心からではない。偶然と職を求め、一定の労働条件の下に労働すべく、技術を身に付け学習に挑んでいる。そして、労働に従事し、その対価を得て自己の生活に資し得る為に通学している。就職難、或いは就職意思の薄弱が問題視されている昨今、こうした積極的に社会に関わりようとする者を奨励されるべきであり、彼らに雇用学生として求職活動や求職中の保護条件を規制すべきではない。私たNPO法人は、一人でも多くのものが己の技術と意欲を発揮して社会に貢献できるように、共に協力を惜しまない。	雇用保険法第4条第3項(意思、能力)			
職業能力開発促進法第15条の6第3項(委託訓練の基準)	職業能力開発促進法第15条の6第3項において、職業を転換しようとする労働者を対象に委託訓練(短期課程)を実施することとされている。その委託先として、既に様々な民間教育訓練機関を活用しつつ、多様な人材ニーズに応じた職業訓練を実施しているところである。 また、公共職業訓練については、職業訓練の水準の維持向上のため、力開発促進法の基準に準じて実施することとされており(法第19条)、短期課程の基準は、施行規則第11条において定められているところである。	d	公共職業訓練の訓練期間については、委託訓練を含め、原則6ヶ月以下の範囲で、再就職に結びつくよう訓練内容等に応じた適切な訓練期間の設定が可能である。 また、委託訓練の委託先選定に当たっては、職業能力開発促進法施行規則第11条の規定(短期課程の訓練基準)に基づき、訓練内容、訓練実施体制、就職支援実施体制等に関して真に就職に資するものとなるよう評価を行うこととしており、国においては、全国共通の委託先対象要件及び選定の際の各評価基準を策定するとともに、点数化した個別評価基準に基づき総合評価を行った上で決定することである。公正かつ適正な選定を行っているところである。 なお、求職者に対しては、公共職業安定所でのキャリアコンサルティング等を通じ、求職者本人の選択に基づき、かつその適性・能力を踏まえた最も適した訓練コースの決定を行っているところである。				職業能力開発促進法第15条の6第3項による委託訓練(通商)実施施設等の拡充について	私たNPO法人は今期5月14日~8月9日の間、職業能力開発機構新潟センターから委託を受けるも、3ヶ月の期間では就職に結びつく十分な指導がなされない。現在新潟県で実施の通商コースについては、平成17年度後期から民間委託に移行されるも、採択基準が不明確のまま特定の機関に規定されている状況にあり、早急に改善が望まれる。	213095	厚生労働省	職業能力開発促進法第15条の6第3項による委託訓練(通商)実施施設等の拡充について	5113	5113002			NPO法人にいがたアースポート	2	A	職業能力開発促進法第15条の6第3項による委託訓練(通商)実施施設等の拡充について	職業能力開発機構新潟センターから委託された3ヶ月程度の訓練期間に当たっては、国家試験(造園技術士1、3級)受験資格要件として最短3ヶ月の期間に移行が必要である。今後継続実施のめどが立っていないので、関係官庁に対して改善指導を望む。	雇用能力開発機構新潟センターから委託された3ヶ月程度の訓練期間に当たっては、国家試験(造園技術士1、3級)受験資格要件として最短3ヶ月の期間に移行が必要である。今後継続実施のめどが立っていないので、関係官庁に対して改善指導を望む。	委託先選定の基準や方法を明確にすると共に、委託先は荷を拡大し、受講生の選択性を採用するなど、受講生にとって望ましい条件の整備が求められる。	職業能力開発促進法第15条の6第3項		
確定拠出年金法	確定拠出年金は、脱退一時金が支給される場合や高度障害の場合を除き、60歳前の中途引き出しは認められていない。	c	確定拠出年金制度は国民の老後の所得の確保のために導入されるものであり、貯蓄とは異なるものである。原則として脱退一時金の支給要件は認められない。平成17年10月に中途脱退の要件が緩和されたが、それ以外に具体的な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。		確定拠出年金制度は貯蓄のための制度でないことは理解できるが、例えば、老齢給付金は、確定給付企業年金では60歳前でも退職時に支給が可能であるのに対して、確定拠出年金では60歳まで支給が不可能であるなど、同じ企業年金制度でも整合性が取れていない部分があると考えられる。より多くの国民が安心して加入できる制度的な素地を設けることが制度普及に資することから、確定拠出年金の受給権を担保とした貸付けの容認について、他制度との整合性を勘案しつつ再度検討されたい。また、次期制度改正時の時期を明確にされたい。		確定拠出年金は、あくまでも老後の所得確保のために導入される年金制度であるため、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。なお、確定給付企業年金は過給退職年金に代わり、受給権の保護を規定した企業年金制度として整備されたものであり、確定給付企業年金において60歳前でも退職時に支給が可能な場合を認めているのは、従来の過給退職年金の多くが退職時に支給している実態を踏まえた例外的な取扱いであり、整合性がとれていないとの指摘はあたらない。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19年10月)後5年を経過した場合において、必要があるとき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。本要望についても検討の際の論点となるが、具体的な改正の時期はその検討状況等によるものと考えている。	213096	厚生労働省	確定拠出年金の受給権を担保とした貸付けの容認	5115	5115015			社団法人全国信用金庫協会・信金中央金庫	15	A	確定拠出年金の受給権を担保とした貸付けの容認	確定拠出年金法の規制の緩和(右)記同様	確定拠出年金加入者等に対して、確定拠出年金の受給権を担保とした貸付け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。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。	確定拠出年金法第32条第1項	継続		

該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体管理番号	要望事項管理番号	分割番号	グループ化番号	要望主体名	要望事項番号	要望種別(規制改革)	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	根拠法令等	その他(特記事項)
確定拠出年金法	第3号被保険者や公務員は確定拠出年金に加入できない。企業型の資格を喪失した後、他の企業年金制度があり確定拠出年金を実施していない企業に転職した場合等は、個人型の運用指図者となり加入者とはならない。	c	確定拠出年金の加入対象者の拡大(第3号被保険者、公務員への拡大)については、公的年金制度における位置づけ、共済年金における職域部分の取扱い等を踏まえる必要がある。現時点での対応は困難。なお、今後検討すべき事項である。		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。今後の具体的なスケジュールを明示のうえ早急に検討いただきたい。	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づけや共済年金における職域部分の取扱い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その検討状況等によるものと考えている。	213097	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	5115	5115016			社団法人全国信用金庫協会・信金中央金庫	16	A	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とはもちろんのこと、拠出期間を長期に分散させることによる運用リスクの軽減化を図ることもできず、健全な資産形成に支障をきたす懸念がある。	確定拠出年金法第62条第1項	継続
確定拠出年金運用管理機関に関する命令	営業職員による運用関連業務(運用の方法に係る情報提供)と運用商品の販売等の事務の兼務は認められていない。	c	営業職員による運用関連業務と運用商品の販売等の事務の兼務については、運用関連業務の中立性確保の観点から認められない。		中立性確保の必要性は理解できるが、例えば、確定拠出年金における運用商品が確定拠出年金専用のものであり、通常に販売される金融商品とは異なる場合など、兼務しても中立性の維持に支障がないと考えられる場合もある。中立性の維持のために、禁止すべき業務上の具体的な行為を明確化したうえで、原則として兼務を容認するよう再検討されたい。	c		加入者が適切に運用商品を選択できるよう、運用関連業務の中立性を確保することが重要であり、営業職員による運用関連業務と運用商品の販売等の事務の兼務を認めることはできない。	213098	金融庁/厚生労働省	確定拠出年金運用管理業務にかかわる金融商品営業担当者による兼務禁止の緩和	5115	5115017			社団法人全国信用金庫協会・信金中央金庫	17	A	確定拠出年金運用管理業務にかかわ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、確定拠出年金運用管理業務のうち運用関連業務の兼務禁止を緩和する。兼務禁止の緩和に際しては、営業担当者が加入者に対して中立的な立場で運用関連業務を行うことを前提とする。	確定拠出年金業務を取り扱う金融機関の体制整備において、本業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。	確定拠出年金運用管理機関に関する命令第10条第1号	継続
労働基準法第38条の3 労働基準法第38条の4 労働基準法第38条の5 労働基準法第38条の6 労働基準法第38条の7 労働基準法第38条の8 労働基準法第38条の9 労働基準法第38条の10 労働基準法第38条の11 労働基準法第38条の12 労働基準法第38条の13 労働基準法第38条の14 労働基準法第38条の15 労働基準法第38条の16 労働基準法第38条の17 労働基準法第38条の18 労働基準法第38条の19 労働基準法第38条の20 労働基準法第38条の21 労働基準法第38条の22 労働基準法第38条の23 労働基準法第38条の24 労働基準法第38条の25 労働基準法第38条の26 労働基準法第38条の27 労働基準法第38条の28 労働基準法第38条の29 労働基準法第38条の30 労働基準法第38条の31 労働基準法第38条の32 労働基準法第38条の33 労働基準法第38条の34 労働基準法第38条の35 労働基準法第38条の36 労働基準法第38条の37 労働基準法第38条の38 労働基準法第38条の39 労働基準法第38条の40 労働基準法第38条の41 労働基準法第38条の42 労働基準法第38条の43 労働基準法第38条の44 労働基準法第38条の45 労働基準法第38条の46 労働基準法第38条の47 労働基準法第38条の48 労働基準法第38条の49 労働基準法第38条の50 労働基準法第38条の51 労働基準法第38条の52 労働基準法第38条の53 労働基準法第38条の54 労働基準法第38条の55 労働基準法第38条の56 労働基準法第38条の57 労働基準法第38条の58 労働基準法第38条の59 労働基準法第38条の60 労働基準法第38条の61 労働基準法第38条の62 労働基準法第38条の63 労働基準法第38条の64 労働基準法第38条の65 労働基準法第38条の66 労働基準法第38条の67 労働基準法第38条の68 労働基準法第38条の69 労働基準法第38条の70 労働基準法第38条の71 労働基準法第38条の72 労働基準法第38条の73 労働基準法第38条の74 労働基準法第38条の75 労働基準法第38条の76 労働基準法第38条の77 労働基準法第38条の78 労働基準法第38条の79 労働基準法第38条の80 労働基準法第38条の81 労働基準法第38条の82 労働基準法第38条の83 労働基準法第38条の84 労働基準法第38条の85 労働基準法第38条の86 労働基準法第38条の87 労働基準法第38条の88 労働基準法第38条の89 労働基準法第38条の90 労働基準法第38条の91 労働基準法第38条の92 労働基準法第38条の93 労働基準法第38条の94 労働基準法第38条の95 労働基準法第38条の96 労働基準法第38条の97 労働基準法第38条の98 労働基準法第38条の99 労働基準法第38条の100	b	就業量労働制の在り方については、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月より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」を開催し、御検討いただいているところである。		措置に至るまでのスケジュールについて御教示いただきたい。	b		平成17年度中に検討し、18年度に結論を得る予定である。	213099	厚生労働省	就業量労働制の対象業務の追加	5116	5116020		社団法人第二地方銀行協会	20	A	就業量労働制の対象業務の追加	現在は就業量労働制の対象外となっている以下の業務を、対象業務に追加する。 ・社会保険労務士 ・FP技能士 ・個別の営業活動を行う者	就業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った形の就業形態が可能となる。	・労働基準法38条の3、4 ・労働基準法施行規則第24条の2 ・労働省告示第7号(平成9年2月14日) ・労働省告示第149号(平成11年12月27日)				
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の第18の(11)	派遣元事業主は、紹介予定派遣を行うに当たっては、6か月を超えて、同一の派遣元事業主が講ずべき措置を受け入れないこととしている。	c	紹介予定派遣を受けるに当たっては、6か月を超えて、同一の派遣元事業主が講ずべき措置を受け入れないこととしている。		紹介予定派遣の期間を延長することで、派遣社員が業務内容について十分に理解することによるミスマッチの減少というメリットを生じる。その観点から、あらかじめ紹介予定派遣の期間延長について御教示されたい。 検討実施時期について具体的に示されたい。	c		派遣労働者の雇用の安定等を考慮すると、長期の紹介予定派遣は適当ではなく、労働政策審議会の建議においても、「紹介予定派遣の期間を一定期間に制限すること(略)が適当である。」とされ、紹介予定派遣の受入期間については、同審議会の答申に基づき、常用労働者の試用期間も参考にして6月以内としているところである。紹介予定派遣の期間が長期に及ぶことには派遣労働者の地位を不安定にする側面があり、労働政策審議会の建議等も踏まえると、紹介予定派遣の受入期間を延長することは適当ではない。	213100	厚生労働省	紹介予定派遣期間の緩和	5116	5116021		社団法人第二地方銀行協会	21	A	紹介予定派遣期間の緩和	紹介予定派遣の期間を6ヵ月以上に延長する。	紹介予定派遣期間については、労働政策審議会の建議(「紹介予定派遣の期間を一定期間に制限すること(略)が適当である。」)を踏まえつつ、金融業界等の専門性を必要とする分野においては、派遣社員の業務適正を確保するため、あるいは派遣社員が業務内容等について十分に理解するためには、相応の期間が必要であるという実情を考慮すべきである。	派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(平成15年度厚生労働省告示第448号)第2-12-(1)			



該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体管理番号	要望事項管理番号	分割番号	グループ化番号	要望主体名	要望事項番号	要望種別(規制改革)	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	根拠法令等	その他(特記事項)		
出入国管理及び難民認定法(第7条第2項第2号の基礎を定める省令、法別表第一の二の表の医療の項の下欄に掲げる活動)	日本の看護師学校を卒業し、日本の看護師免許を取得した外国人は、「医療」の在留資格を取得し、4年間の研修として看護業務に従事することが出来る。	b	外国人看護師に関する在留資格(医療)における就労制限の緩和については、「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、日本の看護師資格を取得した者には「医療」の在留資格を付与し、現在の在留期間(4年以内)を延長する方向で検討しているところである。(17年度中に結論)						213105	警察庁・法務省・厚生労働省	フィリピン人看護士の受け入れ	5118	5118030			社団法人リーヌ事業協会	30	A	フィリピン人看護士の受け入れ	フィリピン人看護士の受入を拡大していただきたい		フィリピン看護士は国際的に派遣をされており、一定の評価をうける。日本においては高齢化が進行しており、質の高い看護士の確保は不可欠である。フィリピン看護士の受入を拡大するため、現行4年の就労制限を撤廃する。または4年以降も延長可能とする。フィリピンでの有資格者には一定基準をもって日本の看護士の資格を付与するなどの規制改革を行い、受入を拡大することを要望する。				
出入国管理及び難民認定法(第2条第2号)	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。	b	b(経済連携協定の枠組みの中で検討) フィリピンとの間では、日比経済連携協定において、一定の要件を満たすフィリピン介護福祉士を受け入れることについて、昨年11月末に大筋合意したところであり、今後の協定締結等を経て、その具体的な枠組みを検討することとしている。 なお、外国人の介護労働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る過程で、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みに受け入れられることを、関係省庁と連携しつつ検討していることとしているが、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等を及ぼさないよう、適切な措置を講ずる必要がある。 このため、経済連携協定の枠組みの下で、受け入れ者の要件や受入枠の設定、送り出し・受け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け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。						213106	警察庁・法務省・厚生労働省	フィリピン人看護士の受け入れ	5118	5118031			社団法人リーヌ事業協会	31	A	フィリピン人看護士の受け入れ	フィリピン人介護士の受入を拡大していただきたい		フィリピン介護士は国際的に派遣をされており、一定の評価をうける。日本においては高齢化が進行しており、質の高い看護士の確保は不可欠である。フィリピン人介護士の受入を拡大するため、「介護」の在留資格を認めるとの規制改革を要望する。				
「技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針(平成5年4月5日労働省告示第141号)」	「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を行い、一定の水準に達したと等閑する要件を満たした場合、その後雇用の関係の下より実践的な技術、技能等を習得することができる制度である。	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術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、研修成果を客観的かつ公正に評価することができる公的評価制度が我が国内で整備されている職種であることとしている。 「研修成果の評価」の基となる公的評価制度としては、職業能力開発促進法に基づく(技能検定制度)、「財」国際研修協力機構(JITCO)の認定評価制度(財)国際研修協力機構(JITCO)の認定評価制度に「技能検定」の技能検定にない職種については、国内での要望を踏まえ、の方法で対応している。 の研修制度の認定においては、当該技能について、公的に評価できるものかつ、送出国のニーズがあること並びに技能の内容の真一性及び隔離性が確保されていることを前提として、当該評価制度の内容、評価の基準、評価の方法、試験実施体制等を考慮し認定することとし、関係業界団体等において、対象職種に関する評価試験制度を構築し、研修成果の評価制度として(財)国際研修協力機構の認定を受ければ、技能実習移行対象職種とすることが可能である。		以下の4点について貴省の考えをお示し頂きたい。 (1) 送り出し国のニーズの把握については、JITCOで実施している送り出し国との定期協議等で把握している。 また、本制度における移行対象職種の追加については、送り出し国のニーズだけでなく(研修成果を客観的かつ公正に評価できる公的評価制度が国内で整備されていること、国内の産業界における受入れ体制が確保されていること等を総合的に勘察し対応していることである。 なお、成長産業の分野への対応については、さらに情報を集めていくこととしている。 (2) 研修から技能実習への移行の要件とされている「研修成果の評価」においては、研修期間中に修得した技能を客観的かつ公正に評価する必要があるため、職業能力開発促進法に基づく(技能検定制度及びJITCO認定評価システムを活用している。 (3) 対象職種の追加にあたっては、送り出し国のニーズ、国内産業界の受け入れ体制の確保及び当該職種の技能に係る客観的かつ公正な評価が可能な評価制度の国内における整備が必要であり、特に技能検定制度にない職種については、国の委託によりJITCOが当該職種の評価制度を技能実習制度にふさわしいものであるか否かについて、公平かつ適正な審査を行い認定しているところである。このため職種によっては、職種追加の要望を受けてから、評価制度の整備等を確認するまでの期間に長短が生じているところであるが、JITCOにおける審査については、可能な限り短期間で実施するよう指導しているところである。 (4) 本制度の運用については、ご指摘のとおり制度趣旨を十分に理解しない一部の受け入れ機関等による不適正な事例が見られるところであり、厚生労働省としても、適正な制度運用のため、関係府省庁等と連携して制度趣旨の周知徹底、指導の強化等を行っている。				213107	警察庁・法務省・厚生労働省	外国人研修・技能実習制度の見直し(技能実習移行対象職種の拡大)	外国人研修・技能実習制度の見直し(技能実習移行対象職種の拡大)	5119	5119002			テンプスタッフグループ	2	A	外国人研修・技能実習制度の見直し(技能実習移行対象職種の拡大)	現在62職種、114作業のみ対象となっている職種を一定条件に連する職種へ拡大することを求める。	技術移転による送出国への国際貢献という趣旨を徹底するため、日本での成長産業(1分野、サービス分野等)への対象拡大を行うことが必要である。	現在の技能実習移行対象職種には、「1分野やサービス産業など、現在の日本の成長産業が含まれていない。当該制度の技術移転による国際貢献という趣旨を明確にするため、成長分野への対象拡大を行うことが必要である。」	技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針(平成十六年法務省告示第九十八号、平成十五年法務省告示第四百一十一号)技能実習制度推進事業運営基本方針(平成十五年四月五日労働大臣公示、平成十六年四月十九日改正)		
健康保険法第3条、厚生年金保険法第6条及び第9条	健康保険法及び厚生年金保険法上、国籍を問わず適用事業所に常時雇用される者を被保険者としている。	c	現行制度上、健康保険の適用事業所の範囲は厚生年金保険の適用事業所に含まれることから、健康保険が強制適用される場合には厚生年金保険が強制適用されることとなる。この点にかんがみ、被保険者資格取得についても事業主の便宜等を考え、健康保険と厚生年金保険とを一つの枠としていくところである。 我が国に居住する外国人の方に対して、自国民と同様に社会保険制度を適用し、必要な保障を行うことは、国際的にも要請されているところ(社会保険の最低基準に関する条約(昭和51年批准)など)であり、我が国の社会保険制度においても、一定の要件を満たした者については国籍を問わず被保険者とし、また給付を行うものとしている。また厚生年金保険制度については老齢のほかに障害や死亡といったリスクにも対応するものであり、制度に加している期間に保険事故が発生した場合は障害給付又は遺族給付が支払われることとなる。さらに、短期滞在の外国人の方について支払った保険料が給付に結びつかないという問題は、最終的には社会保険協定により解決すべきと考えられるが、このような解決が図られるまでの特例措置として、外国人の方が帰国した後に給付一時金を支給する仕組みを設け、本人負担分については返還しているところである。 こうした中で、外国人の方についてのみ厚生年金保険の強制適用の対象から除外するといった措置を取るとは、労働者のための社会保険制度においては、当該労働者が日本人であっても外国人であっても、事業主としての責任に違いはないものと考えられているところ、労働者の国籍による格差を設けることとなることから、適切でない。		以下の4点につき貴省の考えをお示し頂きたい。 (1) 社会保険協定により解決すべき問題というが、現状はアメリカ、イギリス等の欧米諸国を相手国とする協定が中心で、研修・技能実習生の送出国の上位にある中国、ASEAN等のアジアの国々とは未だ協定は結ばれていない。これらの国と今後社会保険協定を締結する意向の有無、有るとすればその時期、(2)労働者の国籍による格差を設けることは適切ではないとされるが、受給権を得るのに25年を要することを踏まえ、と、永住を前提とする日本人と、比較的短期間での帰国を前提とする外国人とで制度が異なることに問題はないと考えるが如何か。 (3) 外国人の方のために脱退一時金を支給する仕組みがあるというが、例えば遺族給付は本人の出国後にならないと完了しないなど要する手続と期間が多々である。利用者にとって利便性が低い制度を改善する予定の有無。 (4) 現行の年金制度は外国人の方へ大きな負担となり、公平性を欠く結果となっている。障害年金・遺族年金の存在をもって制度を正法化しておられるが、そもそも両者は年金制度の一環とすべきものか、制度を簡素化し、外国人だけでなく日本人でも加入しない者が多(みられる)年金制度全体への信頼回復に努めるべきと考えるが如何か。				213108	警察庁・厚生労働省	外国人に関する医療保険と年金保険の加入分離	外国人に関する医療保険と年金保険の加入分離	5119	5119004			テンプスタッフグループ	4	A	外国人に関する医療保険と年金保険の加入分離	加入資格対象者は社会保険(健康保険、厚生年金保険、雇用保険)はすべてで加入しなければならないが、外国人に限り健康保険と厚生年金保険の加入を分離させることを求める。	永住ビザを持たない外国人は近い将来必ず帰国するため厚生年金保険への加入を任意とする。	医療保険は身近な補償制度であるため外国人の加入メリットはあるが、厚生年金保険は加入しても、年金受給資格を得られず、保険料を支払うこと自体無意味になってしまう。	厚生年金法 健康保険法		

該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体(管理番号)	要望事項(管理番号)	分割番号	グループ化	要望主体名	要望事項番号	要望種別(規制改革)	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	根拠法令等	その他(特記事項)
厚生年金保険法附則第29条	我が国の年金制度は、国籍にかかわらず等しく適用されており、日本に短期滞在する外国人について保険料納付が老齢給付に結び付かないという問題は、社会保障協定の締結により解決すべき問題であるが、このような解決が図られるまでの間の特別な措置として、短期滞在の外国人の方に対し、保険料を返還している。	C	我が国の年金制度は、内外人平等、すなわち国籍にかかわらず等しく適用されており、日本に短期滞在する外国人の方について保険料納付が老齢給付に結び付かないという問題は、社会保障協定の締結により解決すべき問題である。しかし、特に開発途上国などでは、母国の年金制度が未熟であるなどの理由で、協定による解決に時間がかかる場合があるも事実であり、こうした事態を踏まえ、脱退一時金という特例的な制度を設けているところである。このような制度の位置付けや経緯から、脱退一時金は、あくまでも3年という「短期間」を限度とした「当分の間」の特例的な措置として設けられており、これらの前提条件は、法律上において明確に規定されている(厚生年金保険法附則第29条において「3ヶ月」を限度として「当分の間」支給するものと規定)。脱退一時金の対象期間の上限の延長は、これらの制度導入の前提条件に反し、法律上の制度の位置付けと整合しないことから、このような法律改正を検討することは考えていない。また実際の支給額については、被保険者期間6ヶ月を以て算定されているところであるが、国民年金制度における死亡一時金や旧厚生年金制度における脱退手当金といった我が国制度における一時金である給付と同様の算定方法を採用しているものである。		(1) 研修・技能実習生を初めとして、日本への入国は中国、韓国、ASEAN各国のアジアの国々が多い。これらの国と今後社会保障協定を結ぶ予定はあるのか。また、あるのであれば、いつ頃を予定しているか教えて頂きたい。 (2) 短期間を3年とする理由を教えてください。 (3) 専門的・技術的分野の外国人労働者を積極的に受け入れるという方針があるのであるから、外国人の方がより入国しやすくなるように制度を見直し、3年間としている短期間の定義を5年間に延長できないか再検討頂きたい。 (4) 一時脱退金の現行テーブルは6ヶ月刻みであるため掛け金と脱退金に格差が生じ、不公平感がおき加入への抵抗が生じることがあるが、これまでも国民年金制度における死亡一時金等について、同様に幅を持たせた期間に基づく算定方法を探ってきているところであり、これを変更することについては慎重な検討を要するものと考えている。	C			213108	厚生労働省	厚生年金保険の脱退一時金制度における受給金額テーブルの見直し	5119	5119005			テンプスタッフグループ	5	A	厚生年金保険の脱退一時金制度について、脱退一時金算定請求の手段により受給される金額のテーブルを細分化し、かつ、受給金額の上限を拡大させることを求める。	現在受給金額は被保険者期間が6ヶ月から最大6ヶ月(料率テーブルは最大2.4%)までの6段階しか想定していないが、これを最大60ヶ月(5年間)まで延長し、支払テーブルを1ヶ月単位の54段階に拡大させる。60ヶ月(5年間)以上滞在中の方は、永住ビザを取得できるので、60ヶ月を最大テーブルとする。これは外国人の被保険者にとって厚生年金の加入促進のインセンティブとして機能するため、加入者数の増大に大きく寄与する。	料率テーブルがアップした直後に被保険者期間が終了した方と料率テーブルがアップする1ヶ月前に被保険者期間が終了した方との支払保険料と受給金額の関係をみると、その差が大きくなり、利益を被る方が存在する。また、現在被保険者期間の上限テーブルが3年(36ヶ月)としているため、それ以上長期に加入し(特に日系人)していても被保険者メリットはなく、加入拒否や不満を持つ被保険者が多く存在する。	厚生年金法		
厚生年金保険法附則第29条 厚生年金保険法附則第12条 厚生年金保険法附則第6条	脱退一時金の事務処理については、社会保険庁において申請を受理してから通知するまでに通常必要とされる標準処理期間として105日と定めている。	e	本要望は、法令等に基づき申請者に課している規制の撤廃・緩和に関する要望ではない。なお、標準処理期間については審査、支払いのための電算処理、日本銀行が行う海外送金処理に要する期間を勘案して105日としているところである。この期間の短縮については、海外送金処理を行う日本銀行や国庫金を取り扱う各金融機関における事務処理の大幅見直しが必要となり、また社会保険業務センターのシステム開発を行うための相当な経費の確保も必要となる。したがって、標準処理期間から短縮を図ることは現状において困難である。	-	105日間の事務処理期間について、具体的に、各関係機関におけるどのようなプロセスに何日かかるのかお示し頂いた上で、見直せるプロセスがないか再度検討頂きたい。 本要望は、外国人労働者の入国促進のために意味のあるものと考えられ、積極的に検討頂きたい。	e		脱退一時金の事務処理については ・請求書の受理後、受給要件等の審査に概ね20日程度 ・裁定処理、支払処理、及び日本銀行、金融機関における海外送金の事務処理に概ね70日程度 ・諸外国により差異があるが、請求者の口座への振込に概ね15日程度要することから合計105日間の標準処理期間を定めているところである。しかしながら、標準処理期間の見直しは、日本銀行や国庫金を取り扱う各金融機関における事務処理の大幅見直しや、社会保険業務センターのシステム開発を行うための相当な経費の確保が必要となることから、現状において困難である。なお、本要望は、法令等に基づき申請者に課している規制の撤廃・緩和に関する要望ではない。 標準処理期間は通常の事務処理に要する標準的な期間で、請求書の記載内容の審査が容易である場合には実際の手続に要する期間は若干短縮されるものである。	213110	厚生労働省	厚生年金保険の脱退一時金制度における送金事務処理の短縮化	5119	5119006		テンプスタッフグループ	6	A	厚生年金保険の脱退一時金制度について、裁定請求手続の書類審査直後から本人口座へ送金するまでの期間を短縮することを求める。	申請書類受付から本人口座への送金完了までの期間を1ヶ月程度に短縮する。そうすることで外国人の厚生年金加入率が高まる。	現在脱退一時金裁定請求手続の申請書類受付から書類審査完了までに1ヶ月程度かかり、その後本人口座への送金処理に3~4ヶ月を要している。実際では申請から送金までに約半年間を要するケースがある。この手続の遅延が、外国人の間で不評を買い、厚生年金保険の加入促進の妨げになっている。	厚生年金法			
職業安定法第30条、31条	有料又は無料の職業紹介事業を行う者又は無料の職業紹介事業を行う者については、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。ただし、特別の法人等が指定して行う場合においてはこの限りではない。	d	職業安定法に定める職業紹介事業の許可又は届出を行った者が、職業紹介を日系人に対して行うことについては、職業安定法上何ら規制は存在しないものである。また、ハローワークにおいては、求人票の受理に当たり、厚生年金等の加入が適正に明示されていない求人については、社会保険事務所等関係機関と連携の下、求人を変更しないことも含め、必要な指導を行っているところである。なお、民間事業者が日系人に対し職業訓練を行うことについては何ら規制は存在しない。		外国人雇用サービスセンター及び日系人雇用サービスセンター事業の包括的民間開放について、貴省の見解をご教示願う。なお、要望者からの再検討要請は以下の通り、  1 規制がない指導を行っているに過ぎないために、不健全事業者は安易な日系人雇用に行っている。社会保険の適正運用を実施させることは、不法労働者の規制にもつながる。日系人関係の犯罪が徐々に増えてきている。日系人の実態に合わせて、制度を見直す必要がある。当社としては単独業務についていることが多く日系人に対して、職業紹介を通じてキャリアパスの形成に寄与したい。そのため、国の事業として日系人向けの職業訓練機能を負う必要がある。ハローワークでその機能を担うことがコストパフォーマンスの向上及び社会コストの低減を図ることは如何か。当社が求めているのは、民間コストで職業訓練を行うということである。民間教育訓練機関等への委託訓練を積極的に活用しているところである。	C		外国人雇用サービスセンター及び日系人雇用サービスセンターについては、全国ネットワークでの無料職業紹介事業を行うハローワークの組織であり、当該業務については、ILO第89号条約を遵守する観点から、国が直接実施する必要がある。なお、これらのセンターにおいては、職業訓練事業は行っていない。また、我が国での就労が認められている日系人の方を含め、新たに仕事を探す必要が生じた方に対しては、公共職業安定所においてきめ細かな職業相談を行うとともに、就職のために職業訓練の受講が必要と判断される場合には、公共職業訓練のあっせんを行い、職業訓練を無料で受けることができるようにしているが、こうした公共職業訓練の実施に当たっては、現在においても、多様な訓練ニーズに対応するため、民間教育訓練機関等への委託訓練を積極的に活用しているところである。	213111	警察庁・厚生労働省	日系人への職業機能拡充	5119	5119008		テンプスタッフグループ	8	B	日系人への職業機能拡充	日系人への職業紹介及び職業訓練機能の拡充 日系人への職業紹介及び職業訓練機能の拡充 日系人への職業紹介及び職業訓練機能の拡充 日系人への職業紹介及び職業訓練機能の拡充	日系人への職業紹介及び職業訓練機能の拡充 日系人への職業紹介及び職業訓練機能の拡充 日系人への職業紹介及び職業訓練機能の拡充 日系人への職業紹介及び職業訓練機能の拡充	日系人は、比較他職種で応用の利かない単純業務に就いていることが多く、退職後、他の仕事に就くことが困難である。就ける仕事も限定的。また、キャリア形成も困難な状況である。民間企業への就職・ノウハウを活用し、日系人の実態にあった適切なサービスレベルの向上を図る。	職業安定法		
人事院に国家公務員倫理審査会が置かれており、職員に職務に係る倫理の保持のための研修に関する総合的企画調整や国家公務員倫理規程の遵守のための体制整備に関し、各省各庁の長に指導等が行われている。また、各省各庁に倫理監督官が置かれており、審査会の指示に従い、職員に職務に係る倫理の保持のための体制整備等を行っている。	d	人事院に国家公務員倫理審査会が置かれており、職員に職務に係る倫理の保持のための研修に関する総合的企画調整や国家公務員倫理規程の遵守のための体制整備に関し、各省各庁の長に指導等が行われている。また、各省各庁に倫理監督官が置かれており、審査会の指示に従い、職員に職務に係る倫理の保持のための体制整備等を行っている。また、各省各庁に倫理監督官が置かれており、審査会の指示に従い、職員に職務に係る倫理の保持のための体制整備等を行っている。			コンプライアンスシステムの導入			コンプライアンスシステムの導入	213112	全庁	コンプライアンスシステムの導入	5120	5120003		特定非営利活動法人日本情報安全管理協会	3	B	コンプライアンスシステムの導入	公務員による不正行為や非倫理的行為を未然に防止し公共サービスのレベルを高めるため、第三者機関による監査システムを導入する。	コンプライアンスに関するアンケート調査を各行政機関ごとに実施し、その結果に基づいて客観的なコンプライアンスレベルを評価。コンプライアンス研修を行うことによりコンプライアンスレベルを高める。このシステムは問題が起きているところから対応できる(コンプライアンス意識を高めることによる不正の予防システムである。	なし			



該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体(管理番号)	要望事項(管理番号)	分割番号	グループ化	要望主体名	要望事項(管理番号)	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	根拠法令等	その他(特記事項)
国民健康保険法第10条の2 介護保険法第3条第144条の2 国民年金法第5条の3	法令に委託できる特別の規定がない限り、全ての保険者事務を私人に委託することはできない。 介護保険の保険者は、市町村であり、法令に委託できる特別の規定がない限り、他の主体に保険者としての業務を委託できない。 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。	c1-部d)	国民健康保険制度は、地域の住民を対象に強制的に資格を付与し、保険料を徴収するものであり、これらの業務は原則として公権力の行使にあたることから、市町村長に属保されるべきであり、市町村職員が行うことが適当であるものとする。 一方、公権力の行使にあたらぬ補助的な業務等は民間に委託することが可能であると考える。なお、国民健康保険料の収納については、一定の要件の下で私人に委託できるとしている。 介護保険制度は社会保険の仕組みであり、強制的な被保険者資格付与・保険料徴収等をはじめとする仕組みやその高度の公共性、地方分権の趣旨等を踏まえ、市町村が保険者となることが適切であると考える。一方、パンフレットの配布のような事実行為に関しては現行制度でも委託可能と解される。 なお、今後の改正介護保険法第144条の2(1)7年10月施行により、収納については民間委託が行えるよう措置したところである。 国民年金に関する法定受託事務については、原則として公権力の行使にあたることから、市町村職員が行うことが適当であるものとする。 一方、国民年金に関する法定受託事務のうち、書類の受け取り等の事実行為や補助的な業務については、現行において民間委託することが可能であると考える。	-	「規制改革・民間開放の推進に関する第2次答申」では、「公共サービス効率化(市場化テスト)法」(仮称)において、今回、特別措置を要する6つの業務(以外の地方公共団体の業務についても、今後、地方公共団体や民間事業者の提案等を踏まえつつ、市場化テストが可能業務であるかについて検討を進め、結論が得られたものについて、逐次、必要な措置を講じるとされたことを踏まえ、また、本件が現実の状況を踏まえた地方公共団体からの提案であることを考慮し、本件に関する市場化テスト・民間開放の推進について、さらに検討いただきたい。なお、当方としては、公権力の行使であるからといって、市場化テスト・民間開放になじまないとは考えていないことを申し添える。	c	介護保険制度は社会保険の仕組みであり、強制的な被保険者資格付与・保険料徴収等をはじめとする仕組みやその高度の公共性、地方分権の趣旨等を踏まえ、市町村が保険者となることが適切であると考える。一方、パンフレットの配布のような事実行為に関しては現行制度でも委託可能と解される。 国民年金に関する法定受託事務のうち、書類の受け取り等の事実行為や補助的な業務については、現行において民間委託することが可能であると考える。	国民健康保険に関する窓口業務は、市町村自体が行うことが原則だが、国民健康保険料の収納や、補助的な業務等の一部事務については、現行制度でも私人に委託することが可能である。 介護保険制度は社会保険の仕組みであり、強制的な被保険者資格付与・保険料徴収等をはじめとする仕組みやその高度の公共性、地方分権の趣旨等を踏まえ、市町村が保険者となることが原則だが、パンフレットの配布のような事実行為に関しては現行制度でも委託可能と解される。 国民年金に関する法定受託事務のうち、書類の受け取り等の事実行為や補助的な業務については、現行においても民間委託が可能と考える。なお、保険料免除申請や障害基礎年金裁定請求の受理及び所得の審査等については、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、当該事務の民間委託については、少なくとも、市町村民税課税台帳等の各種個人情報開示を民間事業者に認めることが前提となる。	213117	総務省・厚生労働省	区民事務所・区民サービスコーナー窓口業務の委託化	5130	5130001			葛飾区	1	B	区民事務所・区民サービスコーナー窓口業務の委託化	・都区においては、住民基本台帳・印鑑登録・戸籍・外国人登録・税・国民健康保険・介護保険・国民年金等に関する事務(台帳作成・諸証明発行・各種資格取得業務等)を取り扱う機能を有する区民事務所(その他の別機能も有している)と区民事務所取扱業務範囲内で主に諸証明発行を行っている区民サービスコーナーという機関がある。これらの事務処理を民間事業者が行なうことを可能とする各種適法規(地方自治法、住民基本台帳・戸籍法、地方税法、国民健康保険法等)の緩和及びこれに必要な制度の確立を求める。	区内に点在する6箇所の区民事務所、4箇所の区民サービスコーナーの窓口業務を包括的(1箇所をまとめて)事業委託に民間に委託することにより、民間活力を生かす幅が広がりが創造工夫による窓口接客の向上、業務コストの削減が期待できる。 また、複数年契約による委託が可能となれば、職員が担当場合に生じる、3、4、5月という1年の中で最も繁忙期間における人事異動による一時的なノウハウの低下を防ぐことも可能となる。	住民基本台帳法第12条、第20条、住民基本台帳法施行令第15条、地方税法第20条の10	
薬事法第13条第1項、第4条第1項、第24条第1項、第5条第2項、第8条の2	PET用FDGを院内で製造し、他の医療機関へ授与を行う場合、授与されるものは医薬品としての取扱いが必要となり、薬事法上の医薬品の製造販売承認と医薬品製造業の許可が必要である。また、他の施設への授与を行う場合は、医薬品販売業の許可が必要となる。	c	PET用FDG製剤は、ガンマ線を放出する放射性医薬品であることから、製造する場合には、品目ごとの承認が必要である。品目ごとの承認を得た後も、その製造においては、製造管理・品質管理体制が整備された施設でなされる必要があることから、その製造設備の状況等の審査を受け、上で製造業の許可を得る必要がある。販売・授与についても、品質管理が必要であるとともに、安全性に関する情報の収集・提供、不良品の回収等が義務づけられるものとなることから、販売業許可を得る必要がある。 ただし、薬事法の下で治験としての届出を行い、臨床的研究を他施設と共同で行う場合には、院内で製造された当該製剤を他の施設に提供(有償での提供も可能)することが認められている。 また、当該製剤については、既に製薬企業により製造販売開始されており、医療機関で製造設備を新たに設けなくとも、使用可能となっている。長崎市及び佐世保市内の大半の地域へは製薬企業からの供給が可能と承知している。				(PET施設共同利用)特区(院内にて合成製造されたPET用FDG製剤を同一法人(サテライト)において特例的に使用することの容認	5133	5133001	213118	厚生労働省	医療法人祥仁会理事 千葉憲哉	1	A	医療法人祥仁会理事 千葉憲哉	院内にて合成製造されたPET用FDG製剤を同一法人(サテライト)において特例的に使用することの容認	医療法人祥仁会 西瀬早病院にて整備されたサテライト(院内)にて合成製造されたPET用FDG製剤を長崎市及び佐世保市において施設共同利用、を目的とし同一法人のサテライトに対し提供する計画です。本提案が容認された場合は、PET装置導入の初期投資額が大幅に削減でき、またサテライトの低価格が実現できる。従って被検診者にとって利用し易い環境となり、一層の普及が期待できる。	平成17年2月9日の厚生労働省からの最終回答。1.同一法人のサテライト施設への提供については、医師・医療施設での授与行為が生じるため責任の所在を明らかにし、輸送時も含め、患者に使用する当該医薬品の品質や安全性の確保が必要である。2.治験の枠組みの中で、科学的・倫理的な観点に準拠し、試験研究の目的の使用を行うべきと考える。3.現在、製薬企業よりFDG製剤の供給がなされており、病院でのサテライト設置を認めないことも使用可能である。最終回答に対する意見。1.医師・医療施設での授与行為に対し、責任の所在は明確にすることは当然である。輸送時及び品質・安全性の確保は放射線障害予防法により、既に日常的に実施されており特に問題は生じないと考えられる。2.現行法(治験の枠組)により取扱い可能としているが、既に全国施設においてFDG製剤の授与実績がある。また民間病院が治験による医薬品承認を取得する為に、膨大な人材・費用を要し、長期間を要することから、コスト削減を目指す本提案の趣旨に相違する。3.製薬企業によるサテライトは、半導体の問題から当該製剤は使用が困難とされる。	薬事法第12条第1項、第24条第1項、第55条第2項	(追加資料添付) サテライト起動からの流れ及びデリバリーについての検討・PET CT施設共同利用			
入院時食事療養の施設に併設する施設上の留意事項について。(平成6年8月5日保発104号) 入院時食事療養の基準等に係る届出に関する手続きの取扱いについて。(平成16年2月27日保発第0227004号)	入院時食事療養( )の届出に当たり整備が必要とされている食事せんを含む食事療養関係の帳簿の様式については、当該施設医療機関の実情に適したものを採用して差し支えないこととされている。	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。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、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り、特に規制をかけて統一すべきではないとされている。				病院内約東食事業の統一	5136	5136002	213119	厚生労働省	(社)日本ユニビジネス協議会連合会	2	A	病院内約東食事業の統一	約東食事業は治療食献立の栄養基準であるが、個別の病院など医療機関がバラバラに作成している。医療監査の対象として医療機関が対象となり、具体的には約東食事業が対象となるため給食を委託されている給食事業者は全国の多数の病院毎にちがう栄養基準の帳簿を整備せざるを得ない。全国展開している給食事業者にとって帳簿に記述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。中央官庁の主導によって約東食事業の統一化を実施してほしい。	約東食事業は治療食献立の栄養基準であるが、個別の病院など医療機関がバラバラに作成している。医療監査の対象として医療機関が対象となり、具体的には約東食事業が対象となるため給食を委託されている給食事業者は全国の多数の病院毎にちがう栄養基準の帳簿を整備せざるを得ない。全国展開している給食事業者にとって帳簿に記述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。中央官庁の主導によって約東食事業の統一化を実施してほしい。	全国展開している給食事業者にとって帳簿に記述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。	病院内約東食事業の統一				
児童福祉法第27条第1項第3号 同法第33条第1項第2項	都道府県等は報告又は送致のあった児童につき、必要があると認めるときは、児童福祉法27条第1項第3号に基づき、児童福祉施設等に入所措置を採らなければならない。 児童相談所長は必要があると認めるときは、児童一時保護を加え、又は適当な者に委託して、一時保護を加えさせることができる。	e	入所措置が決定された子どもの入所先は、都道府県等に適当な施設がない、または都道府県下の適当な施設に空きがない等といった理由により、沖縄県など他の都道府県下の児童福祉施設等へ入所措置することが可能である。 また、一時保護委託についても同様である。				措置児童の保護施設保護における規制緩和事業	5136	5136014	213120	厚生労働省	(社)日本ユニビジネス協議会連合会	14	A	措置児童の保護施設保護における規制緩和事業	東京都の措置児童の一時的な都外施設における養育を可能として頂きたい	東京都で保護された措置児童を、一定期間に限り沖縄県など児童育成に適した、自然が残っており、かつ人的・教育的環境が整っている地域にある養護施設等で養育することで、コミュニケーション能力の向上をはじめとする社会生活への適応を促し、ひいては児童の社会的自立を支援するような活動に広げたい。	現状では、措置児童は措置を行う都道府県下にある施設に入所することが原則となっている。一方で東京都を中心とする都市部では、社会としての子どもへの養育力が低下しつつあり、措置が必要である子どもの人数も期間ともに増加しているものの、養護施設等受け入れ先の収容能力は限界を迎えつつある。そこで、地域で子どもを育てる社会的土壌が育ちつつある沖縄県に、児童の保護を行う都道府県(東京都)から、児童の育成に適した地域(沖縄県)に一時的に措置児童を移し、児童の収容能力を保持すると共に、児童の健全な育成に資する姿勢強化に努めたいとするものである。	児童福祉法、児童福祉法施行令				



該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体(管理番号)	要望事項(管理番号)	要望事項(管理番号)	分割番号	グループ化番号	要望主体名	要望事項番号	要望種別(規制改革)	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	根拠法令等	その他(特記事項)
医療法第15条、柔道整復師法第17条、診療放射線技師法第24条、第26条	医療法上、居宅等は医療を提供する場として位置付けられており、往診により医療サービスを提供することは可能である。	C	有料老人ホームは、公費又は特定多数人のための医療を行う場所とは位置付けられておらず、施設を行うサービス(施設に所属する職員の行うサービス)として、医療を行うことは困難。 なお、有料老人ホームの入居者が往診を受ける場合においては、医療保険から給付を受けることができ、訪問看護を受ける場合においては、医療保険又は介護保険から給付を受け取ることができる。(特定施設入居者生活介護の指定を受けている施設の場合は、健康医療保険から往診について給付を受けることができるが、訪問看護については医師の特別指示書がある部分場合に限り可能)		有料老人ホームの入居者を含め、在宅の患者等が適切に治療を受けられるよう、在宅医療の推進を図りたい。	C		政府与党医療改革協議会により、平成17年度12月1日取りまとめられた「医療制度改革大綱」では、終末期医療の患者に対する在宅医療の充実、平均在院日数の削減に併せて、患者の病状から在宅への復帰が円滑にできるよう、在宅医療・介護の連携の強化や居住系サービスの充実を図ること、地域の主治医による在宅の患者に対する日常的な医学管理から看取りまでの常時一貫した対応を評価することとされており、これを受け、平成18年度医療制度改革等において在宅医療の充実を図る。	213121	厚生労働省	在宅医療行為者の範囲拡大	5136	5136021			社団法人日本介護士協会(株式会社新陽)	21	A	在宅医療行為者の範囲拡大	介護付有料老人ホームに同居者は、ホームを単独の住居として借り取る見取り、またホームでの対応を希望される方もいらっしゃるが、現在の法規制においても、本人および家族が実際に住んでいる在宅医療行為(例、点滴の管理、インシュリン注射、置置カテーテルの入れ替え、導尿、膀胱洗浄)を、有料老人ホームに所属する看護師が行うことができる。同居の上記のような希望の届出要件となっている。具体的な例示として、医師の往診により点滴実施中に点滴針が外れたが、注射針の入れ直しが当該施設所属の看護師では対応できないため、再往診を依頼し3時間後に点滴再実施することとなった。また、責任をもちた対応を行うためには、上記行為に対する報酬体系の創設が必要である。医療および介護といった保険制度の対象とするか否かは議論の余地があるが、100%受益者負担(保険対象外)であってもかまわないと考える。	左記内容の在宅医療行為にかかると報酬体系の創設	医師法、歯科医師法および保険師助産師看護師法			
労働基準法第41条、労働基準法第36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は、事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、業務の性質上、業務の遂行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關し使用者が具体的な指示をしないこととする業務を対象として、労働者労働省告示第149号	b	労働時間規制の適用除外及び裁量労働制の在り方については、規制改革・民間開放推進3か年計画における指針などを踏まえ、本年4月より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」を開催し、御検討いただいているところである。		措置に至るまでのスケジュールについて御教示いただきたい。	b		平成17年度中に検討し、18年度に結論を得る予定である。	213122	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	5141	5141011			(社)日本損害保険協会	11	A	金融サービス業へのホワイトカラーエグゼンプションの導入等	金融サービス業に従事するホワイトカラーについて、労働時間規制の適用除外とするべく、ホワイトカラーエグゼンプション制度を導入して欲しい。 ホワイトカラーエグゼンプション制度の導入が困難な場合には、企画業務型裁量労働制の対象業務の要件を緩和し、金融サービス業に従事するホワイトカラーが全て対象となるようにして欲しい。	金融サービス従事者の勤務形態の自由度が高まり、効率化が図れる。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コントロールし主体的に業務を遂行してい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。	労働基準法第41条、同法第36条の4第1項第1号および同条項に関する指針			
国民健康保険法第80条の2、介護保険法第3条第144条の2、国民年金法第5条3	法令に委託できる特別の規定がない限り、全ての保険者事務を私人に委託することはできない。 介護保険の保険者は、市町村であり、法令に委託できる特別の規定がない限り、他の主体に保険者としての業務を委託できない。 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。 国民年金に関する法定受託事務については、原則として公権力の行使にあたることから、市町村職員が行うことが適当である。一方、国民年金に関する法定受託事務のうち、書類の受け取り等や補助的業務については、現行において民間委託することが可能であると考える。	c(一部)d	国民健康保険制度は、地域の住民を対象に強制的に資格を付与し、保険料を徴収するものであり、これらの業務は原則として公権力の行使にあたることから、市町村長に属されるべきであり、市町村職員が行うことが適当である。一方、公権力の行使にあたらぬ補助的な業務等は民間に委託することが可能であると考える。なお、国民健康保険料の収納については、一定の要件の下で私人に委託することとしている。 介護保険制度は社会保険の仕組みであり、強制的な被保険者資格付与・保険料徴収等をはじめとする仕組みやその高度の公共性、地方分権の趣旨等を踏まえ、市町村が保険者となされている。介護保険に関する窓口業務は、原則として公権力の行使にあたることから市町村職員が行うことが適当である。一方、パンフレットの配布のような事実行為に関しては現行制度でも委託可能と解される。なお、今般の改正介護保険法第144条の2(17年10月施行)により、収納については民間委託が行えるよう措置したところである。 国民年金に関する法定受託事務については、原則として公権力の行使にあたることから、市町村職員が行うことが適当である。一方、国民年金に関する法定受託事務のうち、書類の受け取り等や補助的業務については、現行において民間委託することが可能であると考える。		「規制改革・民間開放の推進に関する第2次答申」では、「公共サービス効率化法(市場化テスト法)案」(仮称)において、今回、特別措置を準備する6つの業務「以外の地方公共団体の業務についても、今後、地方公共団体や民間事業者の提案等を踏まえつつ、市場化テストが可能な業務であるかについて検討を進め、結論が得られたものについて、逐次、必要な措置を講じ、とされたことを踏まえ、また、本件が現実の状況を踏まえた地方公共団体からの提案であることを考慮し、本件に関する市場化テスト・民間開放の推進について、さらに検討いただきたい。なお、当方としては、公権力の行使であるからといって、市場化テスト・民間開放になじまないとは考えていないことを申し添える。	国民健康保険に関する窓口業務は、市町村自体が行うことが原則だが、国民健康保険料の収納や、補助的な業務等の一部事務については、現行制度でも私人に委託することが可能である。 介護保険制度は社会保険の仕組みであり、強制的な被保険者資格付与・保険料徴収等をはじめとする仕組みやその高度の公共性、地方分権の趣旨等を踏まえ、市町村が保険者となされている。介護保険に関する窓口業務は、市町村自体が行うことが原則だが、パンフレットの配布のような事実行為に関しては現行制度でも委託可能と解される。 国民年金に関する法定受託事務のうち、書類の受け取り等や補助的業務については、現行においても民間委託が可能と考える。なお、保険料免除申請や障害基礎年金裁定請求の受理及び所得の審査等については、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、当該事務の民間委託については、少なくとも、市町村民税課税台帳等の各種個人情報情報の閲覧を民間事業者に認めることが前提となる。	c(一部)d		国民健康保険に関する窓口業務は、市町村自体が行うことが原則だが、国民健康保険料の収納や、補助的な業務等の一部事務については、現行制度でも私人に委託することが可能である。 介護保険制度は社会保険の仕組みであり、強制的な被保険者資格付与・保険料徴収等をはじめとする仕組みやその高度の公共性、地方分権の趣旨等を踏まえ、市町村が保険者となされている。介護保険に関する窓口業務は、市町村自体が行うことが原則だが、パンフレットの配布のような事実行為に関しては現行制度でも委託可能と解される。 国民年金に関する法定受託事務のうち、書類の受け取り等や補助的業務については、現行においても民間委託が可能と考える。なお、保険料免除申請や障害基礎年金裁定請求の受理及び所得の審査等については、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、当該事務の民間委託については、少なくとも、市町村民税課税台帳等の各種個人情報情報の閲覧を民間事業者に認めることが前提となる。	213123	総務省・法務省・厚生労働省	窓口業務の委託契約措置の導入	5142	5142001		1	B	地方公共団体	窓口業務の委託契約措置の導入	地方自治法第155条第3項第4項とし、同条に第3項として1項を追加する。3 普通地方公共団体の長は、条例で定めるところにより、第1項の支庁、地方事務所、支所又は出張所等所管する業務の全部又は一部を会社その他の法人に委託することができる。なお、この改正に伴い、関連する住民基本台帳法、戸籍法、国民健康保険法等の規定を改正されたい。	本市では、現在2箇所設置している出張所の窓口業務を民間企業に委託する。	現在、郵政窓口事務の委託に関する法律第1条の規定により事務の委託は可能とされており、また、道路交通法の一部改正により、放置違反に関する事務を会社その他の法人に委託することが可能とされるなど、プライベート、公権力の行使、行政処分といった理由は、合理性がないと考えられる。	地方自治法、住民基本台帳法、戸籍法、国民健康法、介護保険法、国民年金法等		
民法第703条	不当利得が発生した場合、保険者が不当利得を返還請求することができないため、旧保険者は被保険者に返還請求を行い、被保険者は返還金を支払った後に新保険者に療養費を請求する。	C	資格喪失後の受診により発生した不当利得については、受診者がその返還義務を負い、当該受診者が旧保険者に返還金を支払うことにより、新保険者に対する請求権が生じることとなる。このため、新保険者が不当利得の額を償還すべき義務を負わないのである。債務がない新保険者に対して、旧保険者の債権と、相殺を認めることは困難である。		資格喪失後の受診により発生した不当利得については、公費保険者間または公費保険者と国民保険者間において、互いの保険者が同意すれば、都道府県単位の国民連合会内の保険者間であれば債権を相殺(セット)を新保険者に回す。している場合がある。新保険者が都道府県単位の国民連合会内、あるいは国民連合会と社会保険診療報酬支払基金との間の債権の相殺についても、保険者間で同意が取れた場合に限り、債権の相殺ができるような新たな制度を構築されたい。	C	I	資格喪失後の受診により発生した不当利得については、受診者がその返還義務を負い、当該受診者が旧保険者に返還金を支払うことにより、新保険者に対する請求権が生じることとなる。このため、再検討要請にある取扱いについては、新保険者に対する請求権が生じないまま相殺を行っていることとなり不適切である。	213124	厚生労働省	国保・社保間の資格移動に伴う保険給付費の相殺の仕組みの構築	5143	5143002		2	A	足立区	国保・社保間の資格移動に伴う保険給付費の相殺の仕組みの構築	国民健康保険と社会保険の資格移動時に、被保険者が誤って資格喪失後の被保険者証を使用することにより、保険給付費が不当利得となる事例が発生している。この保険給付費の更正を保険者間で直接行う仕組みを構築することにより、保険者の事務的な負担と被保険者の経済的な負担をともに解消する。各保険者等がこれらの事務処理を行うことができるよう規定を整備されたい。	各保険者は不当利得となつたセットについて、その後の資格状況を確認の上、国民健康保険連合会あるいは社会保険診療報酬支払基金に提出する。国民連合会・支払基金は相互調整のうえ各保険者に送付し、経費の過誤調整が行えるようとする。これにより、不当利得関連の事務処理が簡素化される。	不当利得が発生した場合、保険者は被保険者に返還請求を行い、被保険者はその支払の後、加入している保険者に療養費として申請している。被保険者は煩雑な手続きを行うことになる。特に入院や長期の療養加入の場合には、一回から複数の費用負担が生じられる。目的は単なる保険者間の費用相殺であるのに、費やされる労力は甚大である。保険者間で直接相殺処理できる仕組みづくりが必要である。また、保険給付費の保険料の負担割合が異なることにより、将来、民間へのスムーズな業務移行に繋がるものである。	民法第703条、国保法第7条、第8条、第9条、第127条			







該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体(管理番号)	要望事項(管理番号)	分割番号	グループ化番号	要望主体名	要望事項番号	要望種別(規制改革)	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	根拠法令等	その他(特記事項)
確定給付企業年金法第27条、第36条、第41条、確定給付企業年金法施行令第23条、第24条	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と可能。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権者になったときに支給する給付の現価相当額を上回らないこととされており、その比較時点は脱退時点としている。	c	休職開始時に資格喪失をしなれば、休職中も加入者資格を有しているため、その期間を加入者期間に算入しない取扱いが認められていない。老齢給付金の現価相当額と脱退一時金の比較時点を老齢給付金の支給開始時点とする。脱退一時金の受給者が、受給額を自ら運用することにより、容易に一時金の額を年金原資より大きくし得る。このような取扱いは、確定給付企業年金法が年金の受給権者になったときに支給する給付の現価相当額を上回らないこととされており、その比較時点は脱退時点としている。		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。		休職開始時に資格喪失をしなれば、休職中も加入者資格を有しているため、その期間を加入者期間に算入しない取扱いが認められていない。支給要件の加入者期間から休職期間を除きたい場合には、現行の運用とあり、休職開始時に資格喪失させる必要がある。	213137	厚生労働省	確定給付企業年金制度における老齢給付金の給付額等の支給弾力化	5144	5144020				(社)日本経済団体連合会	20	A	確定給付企業年金制度における老齢給付金の給付額等の支給弾力化	資格喪失を経ない方法で、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は、「老齢給付金の支給開始時点」まで下げた場合に、一時金として支給される見込みとなる脱退一時金の評価額を、「全部一時金」として支給する場合の老齢給付金のうち、保証期間に支給する給付の下限予定利率を用いて計算した場合の「老齢給付金支給開始時点」における年金原価相当額が、下回らないようにするといった取扱いとすべきである。	(要望理由) 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設定されるべきであり、当該規制の緩和を実施することが必ずしも一時金をもって自ら運用した方が有利となる。とは言えず、年金より一時金を奨励していることはならない。	(左欄より続) 確定給付企業年金法第27条、第36条、第41条、確定給付企業年金法施行令第23条、第24条「確定給付企業年金法ならびにこれに基づき政令および省令について(法令解釈)」(平成14年3月29日年発第0329008号)	(左欄より続) 脱退一時金の額については、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、老齢として繰下げに伴う付利が必要となっている。	
確定給付企業年金法、厚生年金保険法、関連政令、通知	キャッシュバランス類似制度については、受給中の年金額を最低保障額を確保しつつ、国債の利回り等に連動させて改定することとされている。また、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、ある程度安定したものについて、指標として用いられることとされている。また、国債の利回りに加え、「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類似制度においては、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是非とも必要である。	c, d	一時金ベースで減額にならないからといって、年金額の下限を設けないことは、確定給付年金という趣旨にそぐわないため、導入困難。	213138	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の拡充	5144	5144021			(社)日本経済団体連合会	21	A	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の拡充	道職一時金制度や連絡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の拡充を行うべきである。給付利率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。	(要望理由) 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益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、さらなる選択の拡充が必要である。給付利率については下限を設けないもの、少なくとも0%以上であれば「給付されること」が確定しているという確定給付の趣旨を損なわないものと考えられる。(右欄へ続)	(左欄より続) 再評価率については、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採用を認めることで、高い給付率が期待でき、キャッシュ(バランス)プランの魅力を高めることができる。また、給付水準へ資産運用との連動性が高まることで年金財政の安定化にも繋がる。労使合意による選択の拡充を図るべきである。	確定給付企業年金法施行規則第26条、第28条、第29条	(左欄より続) 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を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。	
確定給付企業年金法施行規則第46条	過去勤務債務の償却については、現在、過去勤務債務の額が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、過去勤務債務の額の100分の5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	厚生年金基金及び確定給付企業年金制度の事業主指金は、税法上繰入金が認められており、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こと。なお、非継続基準の積立不足に伴い償却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となっている(確定給付企業年金法施行規則第58条第1号)ため、ある程度早期に積立不足を解消できる。(税制適格退職年金制度については、財務省から回答)		近年企業会計における退職給付の比重量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、制度所管部局から税務当局に相談したいという声により、より一層の弾力化を可能としたほしい。なお、当然のことではあるが、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、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	非継続基準の積立不足に伴い償却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となっているなど、財務状況のある程度の早期健全化は現行制度の枠内で可能であり、現時点では、償却割合の上限の緩和等、これ以上の弾力化は制度運営上必要ないと考えている。	213139	財務省・厚生労働省	厚生年金基金、確定給付企業年金及び連絡退職年金の過去勤務債務の一括償却	5144	5144027			(社)日本経済団体連合会	27	A	厚生年金基金、確定給付企業年金及び連絡退職年金の過去勤務債務の一括償却	厚生年金基金、確定給付企業年金及び連絡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。過去勤務債務償却に関する事業主指金の税法上の取扱いについては、企業の恣意的な時期での一括償却を想定しているものではない。税務当局とも相談し、柔軟な対応を検討すべきである。	「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 法人税法施行令附則第16条	企業年金における年金財政の健全化及び受給権保護の確保、企業会計における年金債務の明示の必要性等の観点から、年金積立金を早期に充実に充て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連絡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。過去勤務債務償却に関する事業主指金の税法上の取扱いについては、企業の恣意的な時期での一括償却を想定しているものではない。税務当局とも相談し、柔軟な対応を検討すべきである。	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大で過去勤務債務の額の50%までの償却が行うことができず、		
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即して給付設計の変更を一時金の選択額を認けることと可能。ただし、年金の受給資格を有する者が一時金を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、将来期間分を含めた場合に給付減額の手続きが必要。	c	加入者及び受給者等の受給権保護という観点から、厚生年金基金や確定給付企業年金においては、約束した給付を確実に支給することが大原則であり、厚生年金基金時代に約束した給付を、代行返上後は、代行部分以外継続することを基本とする制度としている。従って、本人の同意なしに、受給者の不利益に及ぼす一律一時金清算するといった取扱いを認めることは適切ではないと考えている。						213140	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	5144	5144028			(社)日本経済団体連合会	28	A	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、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、確定給付企業年金の本来的事務的な管理は別記「企業年金基金の移行」に別途、生存情報取得する必要があること、事務的な負担は極めて重い。また、受給者等にとっても、僅少となるケースが多い年金の支給を受けることが必ずしも方策でない面があり、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。	「厚生年金基金から確定給付企業年金に移行(代行返上)する取手続及び物納に係る要件・手続等について」(平成15年5月30日企業発第0530001号・年発第0530001号)	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。		

該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の目的	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体管理番号	要望事項管理番号	分割番号	グループ化番号	要望主体名	要望事項番号	要望種別(規制改革)	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	根拠法令等	その他(特記事項)
健康保険組合の事業所編入について(平成14年3月22日保発第322003号)	健康保険組合の事業所編入については、「健康保険組合の事業所編入」(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		健康保険組合における事業所編入については、健康保険組合が業種や資本関係等の共通基盤を有することを前提に設立されるものであり、会社設立による新規編入であっても、業種や資本関係等を個別に判断する必要があることから、引き続き認可事項とする。		以下の要望者意見を踏まえ、再考されたい。なお、規制改革・民間開放の推進に関する第2次答申において、健康保険組合の規約変更の届出制化等について18年度中に検討・結論とされており、本要望を含め、幅広く検討すべきと考える。  本年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は、「会社設立による新規編入であっても、業種や資本関係等を個別に判断する必要があることから、認可事項とする旨の内容である。 同一の健保組合における会社設立の場合では、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状況があることから、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らる。再考願いたい。	c	健康保険組合は、国の健康保険事業を代行する公人であることから、安定的かつ円滑な事業運営を確保するための根幹である企業・業種といった共通基盤の確認は、認可とすることが適当と考えている。	213141	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)	5144	5144029			(社)日本経済団体連合会	29	A	新規事業所編入(同一健保組合内事業所における会社設立に関する規約変更の緩和)	当該健保組合に既に加わっている事業所が、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、添付書類の簡素化を図るべきである。	「要望理由」 本要望に対して厚生労働省は、「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許可を必要とする」と回答している。 しかし、現行の認可手続きでは、提出する登記簿や株主名簿等の発行に時間がかかるため、被保険者証の発行が遅れる恐れがあることから、その間に被保険者が健康を害した場合に不便が発生する。このケースの場合、被保険者に再加入するだけであり、認可手続きのためだけに多大な事務コストをかけるのは不合理である。(左欄へ続)	健康保険法第16条 健康保険法施行規則第5条第2項	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。		
食品衛生法	食品衛生法(昭和22年法律第233号)第51条により、飲食店営業等公衆衛生に与える影響が著しい営業であつて、政令で定めるものの施設については、都道府県が条例で、業種別に施設基準を定めている。	c		食品衛生法第51条により、営業施設の基準については、都道府県が条例で定めることとされており、ご要望の施設基準の緩和についても、地域の実情に応じて都道府県の判断において行われるべきものである。なお、厚生労働省では、コンビニエンスストアで行われる飲食店営業の施設基準に係るガイドラインの策定の検討を進めており(平成18年度中措置)、本ガイドラインが策定され、全国に周知されることとなった場合には、各都道府県の条例の改正や運用の弾力化が進められるものとする。						213142	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	5144	5144032			(社)日本経済団体連合会	32	A	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・民間開放集中受付月間」において提出された全国規模の規制改革・民間開放要望への対応方針(平成17年10月11日「規制改革・民間開放推進本部」)においては、「都道府県が条例の改正を行う際の参考となるガイドラインを作成し全国に周知する」とされた。しかし、ガイドラインには強制力はなく、ガイドラインの内容に即した見直しが行われるとは限らず、全国一律の基準が確立されることは期待がたい。主要なコンビニエンスストアチェーンでは、年間に概ね2500店舗近くの新規出店があることから、早期に設備の標準化を図ることが求められる。	食品衛生法第51条、第52条 食品衛生法施行令第35条	(左欄より続) (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なくても構わず、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。無駄なコストが共について不衛生な環境を生んでいる(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付けており、明らかに厳格している(愛知県)。	
労働安全衛生法 消防法 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、保安四法が自法の目的を達成するため必要な規制が行われている。	b		許認可手続きの簡素化、検査方法の合理化については、「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会」において検討されたが、再度、経済産業省、厚生労働省、消防法において、石油精製事業者を交えて検討し、更なる合理化、簡素化について結論を得るとともに、それについて、周知徹底を図る。		要望者より次のとおり意見が提出されている。「規制改革・民間開放の推進に関する第2次答申」の内容を踏まえ、改めて対応を図るとともに、具体的な検討のスケジュール(結論及び実施時期)を示されたい。  本要望は、保安四法の1本化を要望しているものではない。全体の装置を構成している機器や設備が複数の法令によって規制を受けているものが現にあるため、「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会」の報告書に示された回答通り、適用法令が重複しないよう至急の整理を要する。 【本要望に対する関係3省庁の報告書の回答】 実際の運用において、規制法令の適用について重複・競合が問題となっている“機器”、或いは問題となった“機器”があれば、当該機器等に係る適用法令を整理する。 変更許可申請の重複事例 消防法と高圧ガス保安法の適用 重油脱硫装置/リサイクルガスラインRO設置工事/スキミング設備設置工事/流動接触分解装置/界面計設置工事/芳香族製造装置/配管更新工事/熱交換器更新工事/軽油水素化脱硫装置/反応器設置に伴うエア拡張/原油高濃縮装置/スズル出し工事/脱水・水循環装置設置抜き出し工事 消防法と労働安全衛生法一圧ボイラー則の適用 芳香族製造装置/熱交換器更新工事/減圧残渣油分解装置(分解器)/本体更新工事 本件は春のマイナーSRI工事における一製油所の重複適用の事例である。	検査及び届出の重複 a. 法改正を伴う抜本的な合理化 c	経済産業省、厚生労働省、消防法において、石油精製事業者を交えて検討し、更なる合理化、簡素化について、平成18年度中に、結論を得るとともに、それについて周知徹底を図る。	213143	総務省、厚生労働省、経済産業省	保安法令の重複適用の排除	5144	5144047			(社)日本経済団体連合会	47	A	保安法令の重複適用の排除	装置を構成している一つ一つの機器・設備までが、複数の法令によって重複して規制を受けることのないよう、各法の適用範囲に係る指定基準を策定し、それに即って、重複適用を排除すべきである。 少なくとも、さらなる合理化、整合化に向けた措置として、機器・設備に適用される適用法令を装置ごとに一括して適用することとするべきである。 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。 設備設置・変更の許認可制(事前審査型規制)から規定遵守状況を適宜確認する方法(実行監視型保安規制)への移行 「技術的事項(設備設置、検査等)について法令の性能規定化の下、民間企業の積極的活用」 国際整合性のとれた保安規制の整備	「要望理由」 コンビナート事業者の機器、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、大気圧を伝える状態であるため、消防法、高圧ガス保安法は労働安全衛生法が重複適用され、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、重複して行うこととなっている。(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。(右欄へ続))	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適用される保安諸規制は、法令ごとに異なる省庁が所管することから、技術基準、申請・立会要件等が異なり、重複規制を受けることとなっている。 例えば、大気圧以上の機器については、「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会」では、保安四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ず、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きが簡素化され、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。 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。		
労働安全衛生法第41条第2項 ボイラー及び圧力容器安全規則第38条第1項 平成14年3月20日付け第3号 0329018号「ボイラー等の運転に際しては、性能検査を受けなければならない」とある。	ボイラー及び第一種圧力容器の検査の有効期間の更新を受けようとする者は、登録性能検査機関が行う性能検査を受けなければならない。	b		一定の安全管理基準を満たす事業者において自主検査が可能となる認定制度・基準について、安全の確保を前提に検討する。 その結果、認定制度・基準が整備された場合には、認定基準に合致する事業者について、自主検査を認めることとする。		「規制改革・民間開放の推進に関する第2次答申」の内容を踏まえ、具体的な検討のスケジュール(結論及び実施時期)を示されたい。	b	一定の安全管理基準を満たす事業者において自主検査が可能となる認定制度・基準について、安全の確保を前提に、平成18年度中に検討し結論を得る。その結果、認定制度・基準が整備された場合には、その後措置を行う。	213144	厚生労働省	労働安全衛生法の認定制度における自主検査の導入	5144	5144050			(社)日本経済団体連合会	50	A	労働安全衛生法の認定制度における自主検査の導入	労働安全衛生法に定める認定制度に自主検査を導入し、自主検査を基本としている高圧ガス保安法の認定制度の整備を図るべきである。	労働安全衛生法の認定制度では性能検査は性能検査代行機関が行うこともでき、事業者自ら検査して判断することができる。 事業者の安全管理、設備管理は装置ごとに行っているが、検査主体は装置を構成する設備に異なるため、事業所運営の効率低下を招いている。	ボイラー及び圧力容器規則第35条、第40条、第75条	労働安全衛生法の認定制度の性能検査は性能検査代行機関が行う。		









該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体(管理番号)	要望事項(管理番号)	分割番号	フル・プロセス	要望主体名	要望事項番号	要望種別(規制改革)	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	根拠法令等	その他(特記事項)
	高齢期雇用就業支援コーナーは、労働者がその高齢期における職業生活の設計を容易にするため、在職者を中心とした中高年齢者に対し、必要な指導、助言や各般の援助を行うとともに、事業主による再就職援助・退職準備援助の促進を図り、もって労働者の高齢期における職業生活の充実に資することを目的として、在職者、事業主などに対する相談援助、研修・講習、情報提供、交流会を行っている。	c	高齢期雇用就業支援コーナーは、高齢・障害者雇用支援機構(独立行政法人)の業務であるが、業務の実施については、同機構が高齢者雇用問題に関するノウハウ等を蓄積し、当該業務を適切かつ確実に実行することができる法人と委託契約を締結し、執行するものである。したがって、法令上、当該事業が特定の法人等で行わなければならない旨、主体規制を行っているものではなく、市場化テストの対象となり得ないと考えられる。		高齢期雇用就業支援コーナーは、高齢・障害者雇用支援機構(独立行政法人)の業務であるが、業務の実施については、同機構が高齢者雇用問題に関するノウハウ等を蓄積し、当該業務を適切かつ確実に実行することができる法人と委託契約を締結し、執行するものである。したがって、法令上、当該事業が特定の法人等で行わなければならない旨、主体規制を行っているものではなく、市場化テストの対象となり得ないと考えられる。	c	これら業務の委託先については、平成16年6月に特殊法人等改革推進本部参与会議から「各都道府県に機軸のセンターや委託先の公益法人が複数あるが、窓口を一本化するなどコスト削減を推進すべきである。」との指摘がなされたところである。これを受けて、委託業務の一本化を行う観点から、業務委託先である都道府県協会(都道府県高齢者雇用開発協会と都道府県障害者雇用促進協会)の統合促進に重点的に取り組むことにより効率化に努めているところであり、平成19年度までにはほぼすべての都道府県において統合がなされる見込みである。こうした中で高齢期雇用就業支援コーナーの運営事業のみを他の主体に委託することは委託先の細分化を招き、効率化に向けた取組を阻害することとなる。また、高齢者等の雇用機会を増大等に関する給付金の支給業務、高齢者等の雇用に関する技術的事項についての事業主等に対する相談等の援助、労働者に対する高齢期における職業生活設計を行うことを容易にするために必要な助言及び指導(高齢期雇用就業支援コーナー運営事業)、障害者雇用給付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金及び助成金の支給業務等については都道府県障害者雇用促進協会に、それぞれ随意契約により委託してきているところである。	213157	厚生労働省	高齢期雇用就業支援コーナー運営事業	5147	5147012			民間企業	12	B	高齢期雇用就業支援コーナー運営事業	現在、各都道府県の社団法人高齢者雇用開発協会に委託されている高齢期雇用就業支援コーナーの運営事業を民間に開放する	民間のノウハウを取り入れた、高齢期雇用就業支援サービスの向上	本コーナーは在職者を中心とした中高年齢者に対し、その高齢期における職業生活設計に必要な指導、援助の実施と、事業主による再就職援助・退職準備援助の促進を業務とする。こうした業務は民間企業が豊富なノウハウを有し、民間委託による成果があげられるという分野である。また、本コーナーについては既に平成14年に業務等の政策評価において業務見直し報告が出されているが、利用可能時間等、指摘された点についての改善は現在も殆どなされていない。団塊の世代の退職後の職業生活のあり方が懸念であるが、本事業を市場化テストの対象として効率化とサービス向上を図るべき。現在行われている本コーナーの運営委託は「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」において当該法人が指定法人(高齢者等雇用安定センター)とされた経緯に基づくものであるが、この指定法人制度は既に廃止されており、今後一律に随意契約とすることが適当とはいえない。	高齢者等の雇用の安全等に関する法律の附則により、法令改正後も指定法人としての処遇が継続される		
	各種情報の提供及びワーキングホリデー制度利用者のフォローアップ調査の実施については、社団法人日本ワーキングホリデー協会に委託して行っている。職歴紹介及び雇用情報の収集及び労働条件等に関する実態調査の実施については、社団法人日本ワーキングホリデー協会の自主事業として行われている。	c	「各種情報の提供、及び」WH制度利用者のフォローアップ調査の実施については、国の事業としては平成17年度限りとし、平成18年度以降は国の事業としては実施しない。 「職歴紹介及び雇用情報の収集」については、当該協会の自主事業であり、国からの支出は一切行われていない。 「労働条件等に関する実態調査の実施」については、平成16年度限りで廃止している。以上より、市場化テストの対象とすることはできない。						213158	厚生労働省	勤労青少年国際交流促進事業	5147	5147013			民間企業	13	B	勤労青少年国際交流促進事業	現在、社団法人日本ワーキングホリデー協会に委託されている、ワーキングホリデー制度に関する情報提供と、職業紹介・求人紹介などのサービスについて民間への開放を図る	ワーキングホリデー制度利用者に対する各種のサービスの充実	本事業は、ワーキングホリデー(以下WH)制度に係る各種情報の提供、職歴紹介及び雇用情報の収集、労働条件等に関する実態調査の実施、WH制度利用者のフォローアップ調査の実施をその内容としているが、特に上記の事業については既に多数の民間団体・企業が同様のサービスを提供しており、そのノウハウや職歴提供力についても市場化テストの対象とするにあたり問題はない。随時契約方式での委託としたことについては「WH制度について正確かつ十分な情報を提供することができる法人との間で競争を醸成する必要があり、その性質・目的が競争を許さない場合である」という理由が示されているが、既に同様のサービス提供主体が多数存在することから、競争を許さないものとするに合理性はない。むしろ市場化テストにより広(民間)に開放することで、サービスの向上が図られるものと考えられる。		
	随意契約により、「(社)全国労働基準関係団体連合会に委託	c	御指摘の事業について主体規制を行ってあらず、民間開放済みである(市場化テストの対象となり得ない)。		要望者からの再検討要請を踏まえ、委託業務の質の向上、コストの削減を図る観点から、随意契約ではなく、市場化テストや競争入札の手法の活用について検討いただきたい。なお、要望者「(社)全国労働基準関係団体連合会との随意契約が行われており、他団体の参入は事実上不可能です。競争的な契約手法の導入をご検討いただきたい。」	c	本事業の運営に当たっては、労働基準関係法令に係る専門的知識及び周知・啓発等事業の実施のノウハウを持っていること 労使双方に配慮し、公正かつ中立的な支援ができる公益性のある民間団体であること 全国47都道府県において齊一的な対応がとれ、柔軟かつきめ細かな対応をすること 労働基準行政の政策目的の実現を担う主体として信頼されること 等の要件を満たすことが求められること。「(社)全国労働基準関係団体連合会」は、労働基準法及び同関係法令の普及、適正な労働条件の確保、労働者の福祉の増進等を図るために必要な事業を行うことにより、労働福祉の向上と産業の健全な発展に寄与することを目的とする団体であり、現在のところ、上記の要件を満たす唯一の団体であることから、随意契約により当該事業を委託しているところである。	213159	厚生労働省	労働条件自主的改善推進事業	5147	5147014			民間企業	14	B	労働条件自主的改善推進事業	現在、社団法人全国労働基準関係団体連合会が受託、実施している、「労働条件自主的改善推進事業」を市場化テストの対象とする	専門士業者団体による複合的サービスの提供	本事業の内容はモデル就業規則の作成、各種統計情報の提供、の2点である。例えば社会保険労務士や社会保険労務士法人のように専門知識を有するものであれば、これらのサービスを提供することは可能であり、他のサービスとの併用によって、より効率的な自主的改善対策を講じることができるようになる。現在本事業は「継続・計画的な事業であるため」との理由から随意契約とされているが、客観的事実である統計情報については、適切な引継ぎを経ることで継続性・計画性は担保され得ると考えられる。また、モデル規則に関しては継続性・計画性を要するとは考えられない。よって本事業を随意契約として他業者の参入を阻害する合理的理由はない。適正な競争が導入され、サービスの質の向上が期待されるという点においても、本事業は市場化テストの対象とすることが望ましい。			
	随意契約により、「(社)全国労働基準関係団体連合会に委託	c	御指摘の事業について主体規制を行ってあらず、民間開放済みである(市場化テストの対象となり得ない)。		要望者からの再検討要請を踏まえ、委託業務の質の向上、コストの削減を図る観点から、随意契約ではなく、市場化テストや競争入札の手法の活用について検討いただきたい。なお、要望者「(社)全国労働基準関係団体連合会との随意契約が行われており、他団体の参入は事実上不可能です。競争的な契約手法の導入をご検討いただきたい。」	c	本事業の運営に当たっては、労働基準関係法令に係る専門的知識及び周知・啓発等事業の実施のノウハウを持っていること 労使双方に配慮し、公正かつ中立的な支援ができる公益性のある民間団体であること 全国47都道府県において齊一的な対応がとれ、柔軟かつきめ細かな対応をすること 労働基準行政の政策目的の実現を担う主体として信頼されること 等の要件を満たすことが求められること。「(社)全国労働基準関係団体連合会」は、労働基準法及び同関係法令の普及、適正な労働条件の確保、労働者の福祉の増進等を図るために必要な事業を行うことにより、労働福祉の向上と産業の健全な発展に寄与することを目的とする団体であり、現在のところ、上記の要件を満たす唯一の団体であることから、随意契約により当該事業を委託しているところである。	213160	厚生労働省	新規企業事業場労働条件整備サポート事業	5147	5147015			民間企業	15	B	新規企業事業場労働条件整備サポート事業	現在、社団法人全国労働基準関係団体連合会が受託、実施している、「新規企業事業場労働条件整備サポート事業」を市場化テストの対象とする	専門士業者団体による複合的サービスの提供	本事業の内容は、「専門の担当者による労働条件管理等に係る助言・指導の実施」とされている。これらのサービスは社会保険労務士や社会保険労務士法人のように、専門知識を有するものであれば提供可能であり、当該法人が独占的に行うべきものではない。現在、本事業は「継続・計画的な事業であるため」との理由から随意契約とされているが、本事業における助言や指導は、適切な時期に利用できることが重要な点であって、長期にわたる同一の者が提供することを求める類のサービスではないと考える。よって、随意契約とする根拠に欠ける。適正な競争が導入され、サービスの質の向上が期待されるという点においても、本事業は市場化テストの対象とすることが望ましい。			





該当法令	制度の現状	措置の分類	措置の概要(対応策)	その他	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望主体管理番号	要望事項管理番号	分割番号	グループ番号	要望主体名	要望事項番号	要望種別(規制改革)	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	根拠法令等	その他(特記事項)
職業能力開発促進法第14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、施設を設置する都道府県がその管理運営を行っている。		公共職業訓練は、雇用のセーフティネットとして国の雇用対策の一環として行われるべきものであり、国レベルの職業訓練等に対する責務は国が、都道府県レベルでの職業訓練等に対する責務は都道府県が負っている。こうした趣旨は職業能力開発促進法(以下「法」という。)第4条第2項に規定され、都道府県は法第15条の6の規定により職業能力開発校を設置して職業訓練を行うものとされている。これらの職業能力開発校については、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が、法の趣旨を踏まえれば、施設を設置する都道府県は運営に関する事項を条例で定めるとともに当然その管理運営についても行う必要があると解され、したがって、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。		都道府県においては、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号、以下「能開法」という。)第16条第1項に基づき、職業能力開発校の設置を行うこととされている。 職業能力開発校の管理運営については、能開法第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、設置者である都道府県が自ら管理運営を行うべきものと解してきたところ。また、能開法第18条において、国、都道府県、市町村の公共職業能力開発施設の設置及び運営について、相互の公共職業能力開発施設が融合しないための配慮義務が規定されており、地域における人材ニーズ等の固有の事情を把握及び分析しつつ、他の設置主体と協調して、職業能力の開発及び向上を行うこととされていること。よって、設置主体以外の第三者が、都道府県の判断を経ず公共職業能力開発施設の運営を行った場合、法第16条の法意に反するおそれがあること。法第18条の配慮義務に支障を来すおそれがあることから、公共職業能力開発施設の管理運営を、設置主体以外の第三者が担うことは困難である。 なお、「規制改革 民間開放推進に関する第2次答申」に記載されている「『アビリティガーデン』における職業訓練事業への市場化入札の本格的導入。においては、アビリティガーデンの管理運営を市場化入札の対象とするものではなく、あくまで、アビリティガーデンが行う業界共通型の在職者訓練であって開発 試行実施終了後一定期間が経過した一部の訓練コースに限定して対象としているものである。	213168	厚生労働省	都道府県立職業能力開発校管理運営業務	5147	5147024		民間企業	24	B	都道府県立職業能力開発校管理運営業務	都道府県立職業能力開発校への市場化テスト導入を可能とするべく、職業能力開発促進法の解釈の見直しを行うこと	民間のノウハウを活かした業務の効率化と望ましい業務モデルの構築	近年、地方における一連の行財政改革の取り組みのなかで、都道府県立の職業能力開発校の効率化サービス提供の向上に向けた見直しも活発に行われています。しかし、職業能力開発校の管理運営については、職業能力開発促進法第16条及び第18条の解釈によって、設置主体である都道府県が直接行わなければならないとされているため、民間を活用した施設の効率化、サービス品質の向上を充分に行うことができません。そこで、職業能力開発促進法第16条及び第18条の解釈の見直しを行い、都道府県立職業能力開発校への市場化テスト(あるいは包括的民間委託)の道を開いていただければ幸いです。		添付資料「都道府県職業能力開発校の市場化テスト導入提案書」				
薬事法第23条の2	1) 高度管理医療機器と一部の管理医療機器及び一般医療機器については、既に立行政法人医薬品医療機器総合機構に1本化しているところである。登録認証制度となる管理医療機器については、認証申請先である登録認証機関が複数存在し、その登録認証機関に認証申請するかは申請者の裁量に委ねるべきものと考えられる。申請窓口を一本化するには適当ではない。 2) 承認審査又は認証は、申請に係る医療機器のリスクに応じ行われるものであり、審査すべき資料の種類・内容も承認審査が認証により異なるもので、申請書の様式も統一は困難である。また、承認審査の対象となる医療機器については、申請書等の様式は統一されているが、認証の対象となる医療機器については、各認証機関が独自に様式を定めるべきであり、様式の統一はむづかしいものである。ことから困難である。 なお、患者の身体等に与える影響が少ない医療機器は、クラス 又はクラス に分類される。クラスの医療機器は、製造販売を行うに際し、承認も認証も不要であり、認証制度の対象となるクラスの医療機器は、製造販売を行うに際し、認証を受ければよく、承認手続と比べて手続が簡略化されている。	1) 1) 2) 2)				213170	厚生労働省	医療機器の許認可制度の簡略化	5148	5148001		社団法人	1	A	医療機器の許認可制度の簡略化	医療機器は薬事法上で4つに分類され、それぞれ許認可の手順が異なりますが、簡素な機器でない限り、市場に流通するまでに多くの時間がかかります。 医療現場が抱える課題の早期解決を図るためには、市場に出るまでのスピードをアップさせることが重要となります。 そこで、患者に直接触れず、患者に与える影響の少ない機器に関しては、特に製造販売の許認可の制度を簡略化することが必要であると考えます。	医療機器の製造販売の許認可の制度を簡略化する手法として、以下の2点を挙げます。 1)申請窓口の一本化…機器の分類によって異なる申請先を一本化することにより、申請手続きに掛る申請者のわずらわしさを軽減し、よりスムーズに許認可が受けられるようになります。 2)申請書等の様式の統一…申請先毎に異なる申請書類を統一することにより、申請手続きにかかる時間を短縮する。	現在、当社では、医療現場での投資過剰の撲滅を目指し、市場への流通を最終的として、自動薬液調合システムの開発を進めております。 投資過剰は医療現場での最重要課題の一つであり、早期解決が求められていますが、市場化までのプロセスが複雑であるため、市場に出るまでに長い時間を費やすことが予想されます。これは、当社に抱った課題ではなく、医療機器の開発を行う企業の方々が抱える問題です。 市場化を早め、医療現場での課題をより早く(解決)するために、医療機器の許認可制度の簡略化を求めます。		近年、医療過誤は大きな社会問題の一つとなっており、中でも投資過剰の占める割合が最も多いために、今や、これをなくすることは、医療現場での最重要課題の一つといえます。 当社が研究開発中の自動薬液調合システムにより、医療現場において、高い精度とスピードアップが図れることは、医療現場の推進の有効な手段として、また医療従事者にとっては大規模な医療業務改善となるため、早期の市場化が待たれています。 医療機器の許認可制度が簡略化することにより、医療現場における重要課題をより早く解決することができると考えております。				
職業能力開発促進法第16条第1項及び第4項	都道府県は法第16条第1項に基づき職業能力開発校を設置するとともに、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、施設を設置する都道府県がその管理運営を行っている。		公共職業訓練は、雇用のセーフティネットとして国の雇用対策の一環として行われるべきものであり、国レベルの職業訓練等に対する責務は国が、都道府県レベルでの職業訓練等に対する責務は都道府県が負っており、その趣旨から都道府県は職業能力開発校の設置の義務を課しているものであり、それを廃止することは困難である。 また、国や独立行政法人が実施する職業能力開発促進法(以下「法」という。)第4条第2項に規定され、都道府県は法第15条の6の規定により職業能力開発校を設置して職業訓練を行うものとされている。これらの職業能力開発校については、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が、法の趣旨を踏まえれば、施設を設置する都道府県は運営に関する事項を条例で定めるとともに当然その管理運営についても行う必要があると解され、したがって、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。		雇用のセーフティネットとして職業訓練が重要であるとしても、それを国や自治体から実施するのがよいのか、それとも民間事業者を活用した方がより効果を発揮できるのかについては、アビリティガーデンに前者であると言えないのは、特に県が実施している職業訓練事業については、産業構造や雇用情勢に係る当該地域の事情等に照らし、県が直接で実施する、県の責任の下で民間事業者等に委託して実施する、さらには民間事業者自身による事業実施に委ね、県は利用者には補助金等を交付する等によりこれをサポートする、といった多様な選択肢の中から、県の判断により決定する方が、雇用のセーフティネットとしての役割をより効果的に果たすことができるのではないかと、こうした観点から、県の職業訓練開発校の設置判断を県に委ねることについて、改めて検討いただきたい。 また、国や独立行政法人が実施する職業能力開発促進法(以下「法」という。)第4条第2項に規定され、都道府県は法第15条の6の規定により職業能力開発校を設置して職業訓練を行うものとされていることとの均衡等を踏まえ、県が設置する職業能力開発校については、民間委託や市場化テスト等を行うことは可能と解されることを明らかにされた。	213171	厚生労働省	職業能力開発校の設置義務の廃止及び管理運営の弾力化	5149	5149001		高知県	1	A	職業能力開発校の設置義務の廃止及び管理運営の弾力化	現行法で規定されている職業能力開発校の各都道府県設置義務については、設置についての判断は県が行うこととし、管理運営については民間等に委託可能とする。	地方の実情に応じて職業能力開発校を設置し、その管理運営を民間等へ委託可能とするため、施設設置義務や直営の要件を見直し法改正を行うとともに、施設整備、運営費に交付されている補助金及び交付金についての税源委譲も同時に、今後の職業能力開発校の機能の向上を目指す。	職業能力開発校は各都道府県に設置が義務付けられており、管理運営についても直営方法がとられている。この施設は地域産業の人材育成を担う役割で設置されており、今日の急激な産業構造の変化に対応した職業訓練を機動的に行うことが求められているため、運営も直営とされているため、地域の産業構造の変化に対応した訓練内容や管理運営体制を迅速に見直すことができない要因となっており、弾力的な対応が出来ない状況にある。 このため、設置については県が判断し、民間等への管理運営を可能とすることで施設の機能等をこれまで以上に向上させることができる。		職業能力開発促進法第16条				
高齢者等の雇用促進法第32条第1項(平成16年の法改正前の規定)	高齢者等職業経験活用センターは、高齢者(60歳以上の者)に限らず、その職業経験を活かし得る知識及び技能の活用を図ることができる短期的な雇用による就業の機会を確保、提供することを目的として設立された公益法人であり、厚生労働大臣の指定を受けた法人が現在活動している。 なお、同センターについては、平成16年の法改正により、その制度としては廃止とされているが、経過措置により、既存の法人については従前と同様に活動できていることとしている。		高齢者等職業能力活用センターの業務については、60歳を超えると健康、体力、資金状況等について個人差が拡大するから就業ニーズが多様化し、これに対応して多様な形態による雇用就業の場の確保を図ることにある。こうしたことから高齢者の就業ニーズに即した雇用機会の確保を図ることを目指しているため、その対象年齢は60歳以上の高齢者者とされていることである。 また、民間派遣事業者が急速に増加する中で、フルタイム派遣の分野において、民間派遣事業者が労働市場において大きな役割を担いつつあることから、高齢者職業経験活用センターの対象年齢を引下げ、センターの業務を拡大することは適当ではない。		社団法人福岡県高齢者能力活用センターは、60歳以上の高齢者に対し、再就職の促進を図ることを目的として、一般労働派遣事業および無料の職業紹介事業を展開して参りました。近年では、早期退職を募る企業の増加や大規模店の閉鎖の影響から、5年前は皆無だった50歳代の登録希望者が5年度は137名まで急増しています。就職相談や将来の派遣スタッフ準備金として対応しておりますが、彼らが就職活動しても求人企業から雇用のうちで年齢でははかばかしくありません。結果的に当センターへ頼って来るのが現状です。更に、来年度より施行される改正高齢者等雇用促進法の高齢者雇用確保措置の義務化は、高齢者の雇用確保を促す反面、一旦雇われた中高年層の再就職は一層困難になる懸念もあります。高齢者の雇用促進の観点から、当センターが定年をまじかに控えた50歳代の中高齢者に対しても、派遣という形で就業の	213172	厚生労働省	派遣対象年齢制限の拡大変更	5136	5136023		社団法人日本ニュービジネス協議会連合会(社団法人福岡県高齢者能力活用センター)	23	A	派遣対象年齢制限の拡大変更	社団法人福岡県高齢者能力活用センターは、60歳以上の高齢者に対し、再就職の促進を図ることを目的として、一般労働派遣事業および無料の職業紹介事業を展開して参りました。近年では、早期退職を募る企業の増加や大規模店の閉鎖の影響から、5年前は皆無だった50歳代の登録希望者が5年度は137名まで急増しています。就職相談や将来の派遣スタッフ準備金として対応しておりますが、彼らが就職活動しても求人企業から雇用のうちで年齢でははかばかしくありません。結果的に当センターへ頼って来るのが現状です。更に、来年度より施行される改正高齢者等雇用促進法の高齢者雇用確保措置の義務化は、高齢者の雇用確保を促す反面、一旦雇われた中高年層の再就職は一層困難になる懸念もあります。高齢者の雇用促進の観点から、当センターが定年をまじかに控えた50歳代の中高齢者に対しても、派遣という形で就業の	94年に新設された高齢者特別労働者派遣事業の指定要件に従い、派遣対象は60歳以上から年齢制限があります。99年には労働者派遣法の改正により、同事業の特例性は失われ廃止となりましたが、現在その事業の目的に沿って活動しており、指定要件となった年齢制限を受けております。福岡には人材銀行もありますが、技術専門職以外の管理職は課長以上の経験者に限って登録が可能であり、働きたい全ての中高齢者が登録できるものではありません。ハローワーク等の関連機関と役割分担について協議する必要があるかもしれませぬが、現在では彼らを救済できる機関の数は乏しく、ハローワークから紹介されて当センターに来院されているのが実情です。04年3月の改正労働者派遣法の施行後、派遣労働者を使う企業は全体の3割を超え、今後も派遣へのニーズは高まる一方と見られます。以上の観点から、変わり行く雇用状況を勘案		1. 高齢者等の雇用の安定等に関する法律第4条の2 高齢者等職業経験活用センター等第1節(指定) 第44条の2 上記法律は一部改正され、平成17年4月1日より第4章の削除が施行されています。					

該当法令	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	再検討要請	措置の分類	措置の内容	措置の概要(対応策)	管理コード	所管省庁	要望事項(事項名)	要望事項管理番号	要望事項管理番号	分割番号	グループ化番号	要望主体名	要望事項番号	要望事項(規制改革)	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	根拠法令等	その他(特記事項)
職業安定法第30条、第33条	職業紹介事業を行うとする者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。	c		高齢者職業能力活用センターは、健康、体力、能力、資産の状況について個人差が拡大する60歳以上の高齢者の多様な就業ニーズに対応するため、短期的な雇用による就業に係る無料の職業紹介事業等を実施し、高齢者の再就職の促進を図る法人として厚生労働大臣の指定を受け、業務を行うものであり、その事業の公益性にかんがみれば、指定法人としての業務に有料の職業紹介を追加することは適当ではない。						z13173	厚生労働省	紹介予定派遣による有料職業紹介事業の導入許可	5136	5136024			社団法人日本ニュービジネス協議会連合会(社団法人福岡県高齢者能力活用センター)	24	A	紹介予定派遣による有料職業紹介事業の導入許可	社団法人福岡県高齢者能力活用センターは、高齢者特例労働派遣事業を推進するために公益法人として指定を受け、高齢者の再就職の促進に努めて参りました。しかし、無料紹介事業では収入が得られず、その成果による助成金も無く、当センターの活動費は主に一般派遣事業収入より捻出しており、事務局の運営費が枯渇している状況であります。当センターの公益性を追求しながらも、自立した事業運営を行うためには、運営基盤の安定性を高める他ありません。そこで無料職業紹介事業を紹介予定派遣に変更することで収益性を高め、事業活動推進の糧にしたいと考えています。よって、当センター事業の自立と発展を促すうえで、紹介予定派遣による有料職業紹介事業の導入を許可をいただき		当センターは、設立当時に公的な運営助成をいただいておりますが、設立3年を経過して助成はなくなり、その後の活動費は主に派遣事業収入で賄って参りましたが、事業の適正な発展を図るためには、一般労働派遣事業に加えて新たな収益手段が必要不可欠と認めません。有料紹介事業は基本的には年齢を制限してはならないとありますが、高齢者のキャリアを活かした雇用促進を目的とする当センターは、雇用対策法関係の年齢指針3に該当するものと考えます。就業形態の一つとして紹介予定派遣を取り入れることは、高齢者の多様なニーズに応える選択肢が増えるということであり、雇用の機会拡大とミスマッチの解消につながるものと考えます。よって、将来予想される雇用状況の変化にも適応し収益性を高め、当センターの事業目的の適正な発展を確保すること、合わせて公益性を追求するためにも、紹介予定派遣による有料紹介事業導入の許可をいただき	1. 労働者派遣事業関係の「派遣先の請ずべき措置に関する指針」第2の18の(3) 2. 雇用対策法関係の「労働者の募集及び採用について年齢にかかわらず均等な機会を与えることについて」事業主が適切に対処するための指針、第3の2・および第3の5	
雇用保険法施行規則第百十條の三	中高年者を試行的に受け入れて就業させる事業主に対して、3ヶ月を限度として試行雇用奨励金を支給することにより、中高年者の再就職を促進している。 なお、高齢者のインターンシップについては、特に規制を設けていない。	d, e		試行的な雇用を通じて中高年求職者と企業が相互理解を図ることでミスマッチを解消し、中高年者の再就職を促進することを目的とし、中高年者を試行的に受け入れて就業させる事業主に対して、試行雇用奨励金を支給する中高年者試行雇用事業(中高年者トライアル雇用事業)を既に実施済みである。						z13174	厚生労働省	高齢者へのインターンシップ導入(高齢者の再就業体験を通じた雇用促進)	5136	5136025			社団法人日本ニュービジネス協議会連合会(社団法人福岡県高齢者能力活用センター)	25	A	高齢者へのインターンシップ導入(高齢者の再就業体験を通じた雇用促進)	社団法人福岡県高齢者能力活用センターが、高齢者の雇用促進を目的として推進する一般労働派遣事業において、ここ数年の派遣者数は著しく伸びております。しかし、派遣就労後の職能のミスマッチや人間関係のトラブルにより、離職される高齢者も比例して増えております。働く意欲と十分な経験とキャリアを持った高齢者ではあります。が、再就職先での新たな職場環境や人間関係、業務内容において、高齢者本人の就業ニーズに適合したものであるか否かは、実際に就業しなければ判断できないことが多いのも実情です。一旦離職した高齢者の再就職が非常に困難な状況の中、これからの高齢社会を考えると、学生にインターンシップを通じて就業観の育成と就業の連動をつけさせるのと同様に、高齢者にもインターンシップに相応する再就業体験制度を構築し、導入することが望まれます。就業体験を通じて、その職場環境や業務内容に自信と十分な納得		ミスマッチの状況として、派遣就労開始後一ヶ月足らずで離職されるケースが目立ってきました。「体力・仕事に自信がない」「家族が就労に反対している、あるいは「自分の方が能力がある」と等と、上司や従業員との人間関係悪化が理由です。高齢者の就業観の甘さや、知識と経験を活かせずが故に起こったケースだと考えます。しかし、社会経験を十分に積んだ高齢者が、再就職先の職場環境や人間関係、業務内容等に対応できない事態を見つれ、このような状況での早期離職は、高齢者の失敗体験となり、次の就職への意欲を欠いてしまうのでは、との危機感を感じずにはいられません。学生に対するインターンシップがあると同様に、高齢者に対しても就業体験を通じて、教育訓練の機会を与えること、就業ニーズとその職業が適しているかを判断することは、高齢者の雇用促進と安定が図られ、また、受入企業に対する高齢者雇用の啓蒙につな	1. 労働者派遣事業関係の「派遣元事業主が請ずべき措置に関する指針」第2の8の(2)	