



新經濟連盟 規制改革提言2025

2025.9.10



INDEX

- 0 1 労働・雇用市場関係
- 0 2 業務委託・派遣制度関係
- 0 3 外国人材活用関係
- 0 4 ビジネス展開関係
- 0 5 施設運営・設備運用関係
- 0 6 オンライン診療等関係
- 0 7 その他

雇用・労働市場関係

いま、起きていること

- ✓ 熱意ある社員の割合は
世界最低水準
- ✓ 様々な分野で続く深刻な
労働力不足

一人ひとりが **働きがい** を感じることができれば…

- ✓ 主体性や創造性が向上し、生産性や組織のパフォーマンスが向上
- ✓ エンゲージメントが高まり、**定着率や採用力が強化**
- ✓ 自律的なキャリア形成を通して、**労働市場の流動性も促進**

**労働力不足
解消の好循環へ**

※提言事項の詳細は、新経済連盟が本年 7 月 1 日に公表した「[雇用・労働市場提言](#) [いま、働き方改革から『働きがい』改革へのチェンジを](#)」参照

働き方改革から「働きがい」改革へのチェンジ

「働きがい」をもって働くことのできる社会の実現に向けて、

- ①労働時間法制について、選択的に柔軟化すべき
- ②政府に「働きがい改革検討会議」を設置すべき

【労働時間法制の選択的柔軟化】

- 高度プロフェッショナル制度について、業種要件を撤廃し、1,075万円以上の年収要件のみとする拡充を行うべき。
- 次世代リーダーの育成等を趣旨とした新制度（仮称：成長支援型労働制度）を創設すべき。
 - ✓ 当該制度においては、成長意欲があり一定の基礎能力を持つ労働者に対して、健康・福祉確保措置を前提に、労働時間に関する規定を一部適用除外とする。

【政府における「働きがい改革検討会議」の設置】

- 仕事への低熱化や労働力不足の原因について、各業界・業種・職種の実態やデータに基づき、精緻かつ省庁横断的に分析する必要がある。
- 施策を検討するにあたっては、現行の労働法制の枠を超えて必要な議論を行うべき。

※議論の例：エッセンシャルワークや中小企業の労働力不足解消に向けた取組のあり方、次世代のイノベーション人材の育成等に資する労働法制、労働市場の流動化促進（ジョブ型雇用、解雇無効時の金銭救済の制度化）、ミッション型経営の推進等

【参考】労働時間法制の選択的柔軟化

- 労働時間の上限規制を含む一律的な労働時間法制は、多様な働き方の希望を阻害する要因となる※
- 高度プロフェッショナル制度の対象者を拡大するとともに、成長意欲の高い労働者向けの制度を新設し、時間に縛られない自律的な働き方とキャリア形成を促すべき

【新経済連盟が提案する労働時間法制の全体像（イメージ）】

ハイスکیل労働者（≒高年収）

【改正】対象拡大

- ⑤-5 高度プロフェッショナル制度
※ 現行の業種要件撤廃

1075万円以上の年収要件あり

- ④ 専門業務型 裁量労働制
（対象業務の指定あり）

- ④ 企画業務型 裁量労働制
（対象業務の指定、労働者要件あり）

- ⑤-2 管理監督者（経営者と一体的な立場にある者）

【新設】成長支援型労働制度（仮称）

- 成長意欲があり、一定の基礎能力を持つ労働者に対して、健康・福祉確保措置を前提に労働時間に関する規定を一部適用除外とする
- 次世代リーダーの育成、技能継承、労働者の成長意欲の促進、若手社員の早期成長と貢献、専門性や経験を問わない自律的な働き方の促進等を意図

ミドル～ロースکیل労働者

① 原則時間制（1日8時間、週40時間制）

- ① 変形労働時間制
- ② フレックスタイム制
- ③ 事業場外みなし労働時間制

⑤ 時間規制の適用除外

- ⑤-1 農業・水産業（農業又は水産業等の事業に従事する労働者）
- ⑤-3 機密の事務を取り扱う者 例：職務が経営者等の活動と一体不可分である秘書
- ⑤-4 監視又は断続的労働に従事する者

※高度プロフェッショナル制度や管理監督者等には労働時間の上限規制は適用されないが、対象者はごくわずか

【参考】「成長支援型労働制度」と既存制度との比較

	法定労働時間制	裁量労働制	高度プロフェッショナル制度	成長支援型労働制度（提案）
概要	1日8時間、週40時間を上限とした原則となる労働制度	業務遂行の方法や時間配分を労働者の裁量に委ね、労使協定で定めた時間働いたとみなす制度	高度な専門知識やスキルを持つ労働者に対し、労働時間等に関する規定を一部適用除外とする制度	成長意欲があり、一定の基礎能力を持つ労働者に対して、健康・福祉確保措置を前提に労働時間に関する規定を一部適用除外とする制度
対象者	全ての労働者	19の専門業務の従事者(専門業務型) - 本社等の部門で事業運営に関する企画・立案・調査・分析を行い、業務遂行の方法を自らの裁量で決定する必要がある、使用者が具体的な指示をしない業務に従事する労働者(企画業務型)	- 高度な専門業務(金融商品の開発・ディーリング、証券アナリスト、コンサルタント、研究開発等)に従事 - 年収1075万円以上	- 成長意欲があり、一定の基礎能力を持つ労働者(裁量労働制の対象でなかった者を含む) - 一定の人的資本投資を行っている企業※に所属する労働者であること
個別同意	不要	必要 労使協定(専門型) or 労使委員会決議(企画型) + 労働者本人の書面同意	必要 労使委員会決議 + 労働者本人の書面同意	必要 労働者本人の書面同意 ※本人同意の任意性を確保するための措置について検討（第三者の立ち合い等）
労働時間上限	あり	あり	—（適用除外）	—（適用除外）
割増賃金(時間外)	あり	あり（法定労働時間を超える、みなし労働時間に対して割増賃金を支払）	—（適用除外） ※時間給を前提としないため	あり ※時間給を前提としない働き方だが、高プロのような職種・年収の限定がないことから報酬面での一定の手当は必要か
健康・福祉確保措置	時間外・休日労働の限度時間を超える労働者には、健康・福祉確保措置を実施	健康・福祉確保措置の実施	- 健康管理時間の把握 - 休日の確保(年間104日以上、かつ4週間を通じ4日以上) - 選択的措置(11時間以上の勤務間インターバルの確保等から選択) - 健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置	高プロ制度に準じつつ、必要十分な措置を検討
評価	時間	成果・時間	成果	成果・本人の成長
成長支援	—	個人の裁量による部分が多い	個人の裁量による部分が多い	研修・学習機会の提供、メンター制度等の環境整備を企業に要請
制度趣旨	労働条件の適正化	裁量や専門性の高い業務の性質に適した働き方への対応	特定の高収入・専門職の働き方の選択肢を増やし、成果重視の柔軟な労働環境の整備	次世代リーダーの育成、技能継承、労働者の成長意欲の促進、若手社員の早期成長と貢献、専門性や経験を問わない自律的な働き方の促進

※ 人的資本開示において開示が義務化されている項目（人的資本経営、人材育成、従業員エンゲージメント、コンプライアンス、健康・安全分野等）を参考にすることも考えられるか

【参考】対象者の範囲

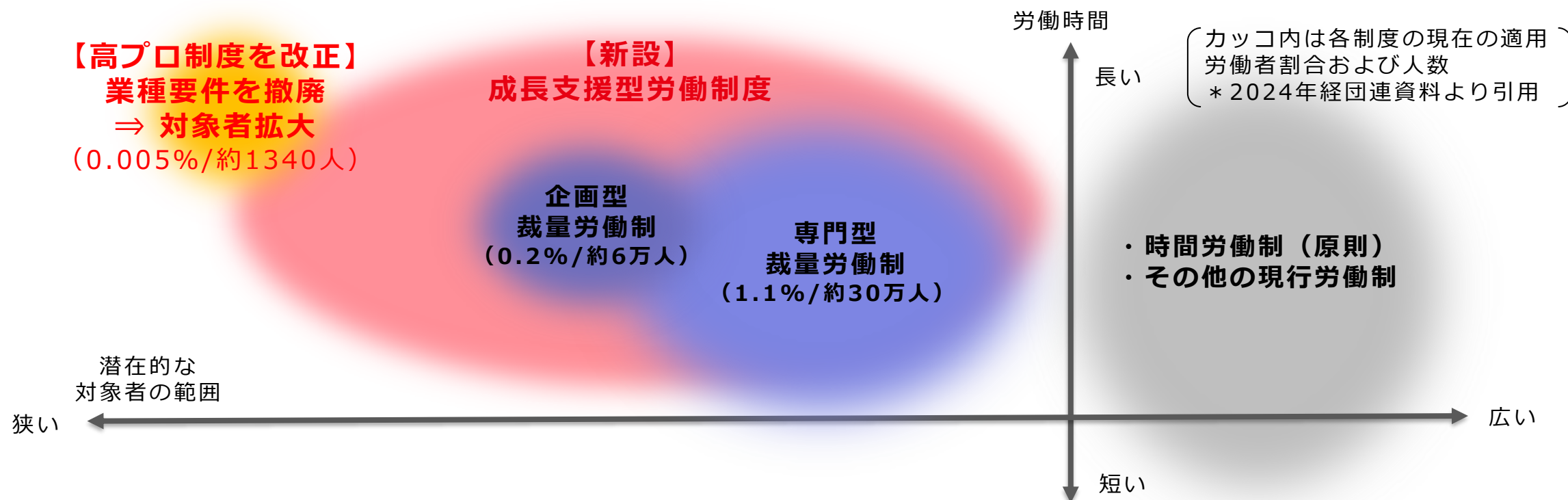
- 0.005%しか活用されていない**高度プロフェッショナル制度**は、**業種要件の撤廃**により対象者を拡大
- あわせて**成長意欲の高い労働者向けの制度（成長支援型労働制度）**を新設し、現在は裁量労働制の対象でない若手社員等も含めて、**一定の条件※のもと自律的・柔軟な働き方を選択できるようにする**

※ いわゆるブラック企業による悪用防止のための方策とセットである必要

例：一定の人的資本投資を行っている企業に所属する労働者であることを条件とする、

本人同意の任意性を確保するための措置（第三者の立ち合い）、他の働き方も含めた選択肢の提示、健康確保措置、報酬面での手当等

【新経済連盟が提案する労働時間法制的対象範囲（イメージ）】



02

業務委託・派遣制度関係

フリーランスを巡る労働者性の判断基準の明確化

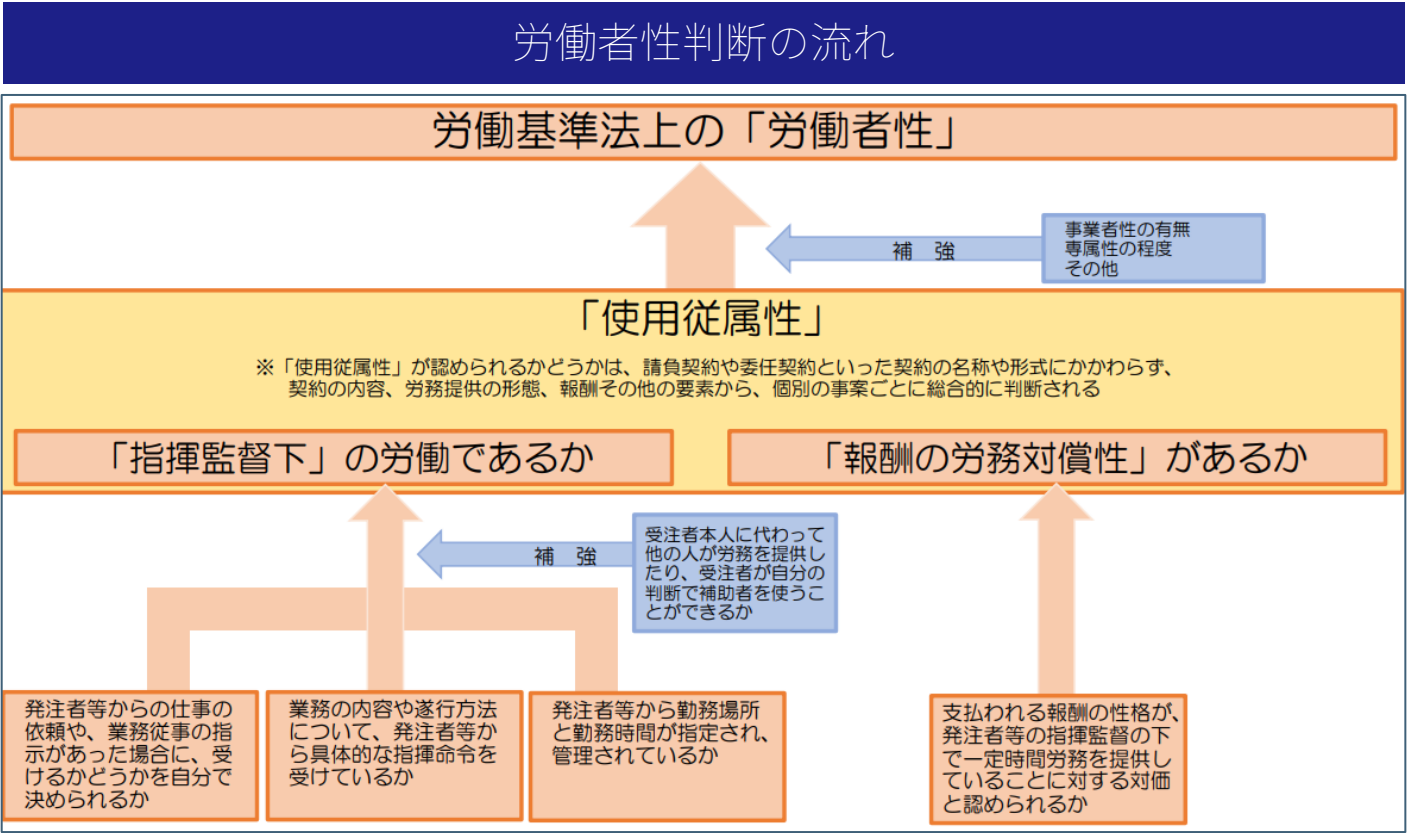
労働者を扱う法律間でもその定義や解釈に差異があり、司法判断もケースバイケースとなるなどフリーランスの労働者該当性は実態で判断されているところ、現行の判断基準を抜本的に改め明確なものとすべき

- 労働者性の判断基準は、職場における労働条件の最低基準を定めることを目的として定められている。
雇用契約ではなく請負契約や準委任契約等を締結してフリーランスとして業務を行う場合であっても、労働関係法令の適用に当たっては、**個々の働き方の実態に基づいて「労働者」かどうか判断される**（「[フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン](#)」2021年3月26日内閣官房・公正取引員会・中小企業庁・厚生労働省）ことから、労働者性が認められた場合、労働基準法に違反する（いわゆる偽装フリーランスとみなされる）。
- 実際、現行の**労働者性の判断基準は以下の状況にあり、予測可能性に乏しく法的安定性に欠ける**。
 - ✓ **労働者性の各判断要素における問題点**：1985年の「[労働基準法研究会報告](#)」で示された判断基準から変更されず、現代の就業環境や取引慣行と乖離が生じている。
 - ✓ **行政指針の表現における問題点**：解釈に関する説明が各指針によって表現が異なり、読み手が混乱する要因になっている。
 - ✓ **司法判断における問題点**：類似の事案でも労働者性に関する司法判断の結果が異なり、予測が難しい。
- このように適切に法的リスクを予測することは難しく、取引自体が懸念され、フリーランスへの発注控え等も生じていることから、**労働者性の判断基準をフリーランスの業務形態に適うよう抜本的に改正し、具体的な事例をまとめたガイドラインの作成等の措置と合わせ、フリーランスが明確に労働者と区分されることで安心して業務を行うことができる環境を整備すべき**。

【参考】労働者性の判断基準

- フリーランスであるか労働者であるか（労働者性）の判断は、契約の形式や名称にかかわらず、労働基準監督署等において個々の働き方の実態に基づき行われている

労働者の定義	職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者
根拠法令等	・労働基準法 第9条 ・労働基準法研究会報告（労働基準法の「労働者」の判断基準について） ・フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン
判断基準	※1・2を総合的に勘案することで、個別具体的に判断 1.使用従属性に関する判断要素 （1）指揮監督下の労働 ①仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無 ②業務遂行上の指揮監督の有無 ③拘束性の有無 ④代替性の有無 （2）報酬の労務対償性 2.労働者性の判断を補強する要素 （1）事業者性の有無 ①機械、器具の負担関係 ②報酬の額 （2）専属性の程度 （3）その他



【出典】内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省
(2021年3月26日・2024年10月18日改定)
「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」

【参考】労働者性の各判断要素における問題点

- 労働者性の判断は、1985年の労働基準法研究会報告で示された判断基準に基づき現在も行われており、現代の就業環境や取引慣行と乖離が生じている

労働者性の判断要素	規 定	懸 念
諾否の自由の有無	発注者等からの仕事の依頼や、業務の指示があった際に、受けるかどうかを自分で決められないか	業務の性質上当然かが争点となるが、客観的に判別することは困難。 フリーランスが受諾しても指示を強制したと解釈された事例がある。
業務遂行上の指揮監督の有無	業務の内容や遂行方法について、発注者等から具体的な指揮命令を受けているか	そもそも業務内容や遂行方法を一定程度は指定をしないと発注できないが、 何が注文指図で何が指揮命令か明確な定義が示されていない。
拘束性の有無	発注者等から勤務場所と勤務時間が指定され、管理されているか	業務の性質上当然かが争点となるが、客観的に判別することは困難。 情報セキュリティの観点から、発注者より作業場所や時間を指定されることもある。
代替性の有無	発注者等から受けた仕事を自分に代わって他人がすることや、自分の判断で補助者を使うことが認められていないか	代替性は視点によって解釈が異なり、特殊なスキルを持つフリーランスの受注の妨げになる。 情報セキュリティ上、身元不明の第三者に業務を委託するのはリスクが高く、発注者への通知や合意が必要な場合がある。
報酬の労務対償性の有無	フリーランスに支払われる報酬額が、発注者等の指揮監督の下で行う作業時間等をベースに決まっているか	完成責任を負う業務はフリーランス側が不利になる場合もあり、準委任契約での業務を受注する妨げになる。
事業者性の有無	仕事に必要な機械等を発注者等が所有している場合や、フリーランスが受け取る報酬が同じような仕事をする労働者と比べて高額か	フリーランスが事業所得として確定申告し経費控除をしたり、フリーランスとして契約をする旨の承諾を本人から事前に書面で提出されていても、事業者性を肯定する要素には基本的に考慮されない。
専属性の程度	他の発注者等の業務を行うことが制度上制約されたり、時間的な余裕がないなど、特定の発注者から受ける業務の割合が非常に大きいのか	複数の発注者から受託することが面倒で、特定の発注者からの受託のみを受けたいフリーランスの受注の妨げになる。

【参考】行政指針等の表現における問題点

- 同じ用語でも法律によって行政解釈の表現が異なり、読み手が混乱する要因になっている
- 例えばガイドラインによって、法律上問題となる「指揮命令」にあたらない場合についての表現が異なる

フリーランスとして安心して働ける環境を 整備するためのガイドライン (関連法：労働基準法)

b.業務遂行上の指揮監督の有無 (p.20,21)

業務の内容や遂行方法について、発注者等から具体的な指揮命令を受けているかどうか。

(肯定する要素とならない例)

・ 設計図、仕様書、指示書等の交付によって作業の指示がなされているが、こうした指示が通常「注文者」が行う程度の指示に止まる場合

通常「注文者」が行う程度の指示

労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド (関連法：労働派遣法)

第3集 Q2. 基本的考え方 (p.20)

発注者側と受注者側の開発関係者が相互に密に連携し、随時、情報の共有や、システム開発に関する技術的な助言・提案を行っていたとしても、実態として、発注者と受注者の関係者が対等な関係の下で協働し、受注者側の開発担当者が自律的に判断して開発業務を行っている認められる場合であれば、偽装請負と判断されるものではありません。

情報の共有、技術的な助言・提案

【参考】司法判断における問題点

- 類似の事件でも労働者性に関する司法判断の結果が異なり予測が難しい

労働者性の判断要素	アイティット事件（東京地裁2001.1029判決）	AQS・ハンプティ商会事件（東京地裁2020.611判決）
労働者性判断の結果	労働者性を 否定	労働者性を 肯定
原告・被告	原告：会計システム開発 のプログラミング業務に従事 被告：システム開発に関する人材派遣等を行う被告会社	原告：生産管理システム開発 のプログラミング業務に従事 被告：ソフトウェア開発に関する人材派遣等を行う被告会社
諾否の自由の有無	・業務内容は契約書上、本件システム開発と記載のみ ・契約締結の際の事前説明で実際に行うべき業務内容と範囲は具体的に特定	・業務内容は注文書上、当該システムのカスタマイズ業務と記載のみ ・担当する具体的な業務内容は明確にされておらず、指示された分担通り作業
業務遂行上の指揮監督の有無	・仕様書に基づきプログラミングの業務に従事 ・作業時間、作業内容などを記載した各種報告書を 毎週提出	・仕様書に基づきプログラミングの業務に従事 ・作業時間、作業内容などを記載した各種報告書を 毎月提出
拘束性の有無	作業場所、終業時刻、始業時刻、休憩時間が具体的に定め有り	作業場所、終業時刻、始業時刻等について具体的な指定有り
代替性の有無	代替性について判例では言及無し	発注書に原告が作業者であることを明記 ※原告が第三者に作業を代替させたり、補助者を使ったりすることは想定されていないとの司法判断
報酬の労務対償性の有無	月額固定での精算 ※仕事の完成の対価として報酬が支払われることを予定、月額固定で作業時間を超えても残業代支払の予定無し	タイムチャージでの精算 ※報酬の支払計算方法は、ほぼ作業時間に応じて決まっていたといえ、作業時間と報酬には強い関連性があると司法においては判断
事業者性の有無	・契約料金：月額 52万円 ※派遣労働や通常のSEの仕事の場合と比べ高額 の報酬と司法においては判断 ・支払方法：毎月末日締め・翌月 15日支払い ・契約社員（派遣）から個人事業主になることを自認	・契約料金：月額 60万円 ※報酬は月60万円であり、著しく高いとはいえないと司法においては判断 ・支払方法：毎月末日締め・翌月 末日支払い ・経営に関わっていることを自認
専属性の程度	・平日の午前9時30分から午後6時30分まで ※専属性について判例では言及無し	・平日の午前9時30分から午後6時15分まで ※他の仕事に就くことは禁止されていないが、1日の作業時間によれば事実上専属状態との司法判断

【参考】労働者概念の見直しに関する国内外の動き

- ギグワーカーに対する保護に関する議論を端緒に、国内外で労働者概念の見直しに関する議論が活発化

米国 ▶ 2024年7月：カリフォルニア州最高裁が、**ギグワーカーを個人請負とする州法であるprop22を合憲とする判決を下す**

EU

- ▶ 2024年10月：**雇用関係の法的推定**を含む「**プラットフォーム労働における労働条件改善に関する指令**」が正式に採択。加盟国は、2026年12月2日までに、この指令を遵守するために必要な法律等を発効させることが必要
- 雇用関係の法的推定（第5条）
デジタル労働プラットフォームと、そのプラットフォーム作業を行う者との間の契約関係は、欧州司法裁判所の判例法を考慮し、各国内法、労働協約、加盟国で有効な慣行に従って、**「支配と指揮」を含む要素が見いだされる場合、法的に雇用関係であると推定**される

国連

- ▶ 2025年6月：国際労働機関（ILO）の総会にて**プラットフォーム経済における就業者の保護に係る枠組みについて、新たな国際労働基準の策定に向け議論**

厚労省

- ▶ 2025年5月：労働基準法における「労働者」に関する研究会開催
- 労働者性の判断基準に関する分析・研究を深めることを目的に、以下を検討
 - 労働基準法上の労働者性に関する事例、裁判例等や学説の分析・研究
 - **プラットフォームワーカーを含む新たな働き方に関する課題や国際的な動向**の把握・分析
 - 労働基準法上の**労働者性の判断基準の在り方**
 - 新たな働き方への対応も含めた労働者性判断の予見可能性を高めるための方策
 - 国際労働機関（ILO）の動きと連動し、**2025年から2026年にかけて議論を予定**

【出展】(独)労働政策研究・研修機構（2024年8月）「[ギグ・ワーカーを個人請負労働者とする州法を合憲と判断－加州最高裁](#)」、同（2024年11月）「[プラットフォーム労働における労働条件改善に関する指令が成立](#)」、厚生労働省（2025年5月26）「[第113回ILO総会の開催](#)」、同「[労働基準法における「労働者」に関する研究会](#)」第1回（2025年5月2日）
[資料1](#)を基に新経済連盟作成

【参考】規制改革実施計画フォローアップの状況

「[規制改革実施計画のフォローアップ結果について](#)」（2025年5月28日規制改革推進会議）より抜粋

事項名：フリーランス・ギグ ワーカーの労働者性及び保護の在り方

規制改革の内容

a 昭和60年の「労働基準法研究会報告」（以下「研究会報告」という。）に基づく労働基準法上の労働者性（以下「労働者性」という。）の判断基準（以下「判断基準」という。）においては、「業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無」は「指揮命令の程度が問題であり、通常注文者が行う程度の指示等に止まる場合には、指揮監督を受けているとは言えない」とされているが、現実には、就業者及び事業者による個別具体的な判断に当たって解釈が容易ではなく、特に、事業者側の人間による就業者に対する直接・対面の指示ではなく、アプリやA I、アルゴリズムを用いた連絡やG P Sを用いた就業状況の把握など、研究会報告が取りまとめられた当時には想定されていなかったデジタル技術の扱いが不明確であり、労働者性の有無の予見可能性が低い状況にあるとの指摘がある。これらを踏まえ、厚生労働省は、労働者性がある働き方をしているにもかかわらず、名目上は自営業者として扱われ、最低賃金を始めとする労働基準法等に基づく保護を受けられていない、いわゆる偽装フリーランス問題の解決に資するよう、国民にとって労働者性の有無の予見可能性を高める観点から、例えば、配達業務を行う就業者に対して発注者が具体的な配達経路を連絡し、当該連絡に従わない場合には制裁を科す等の措置により当該連絡に従うことを強制するなど、就業時間中に発注者が就業者の業務遂行方法について業務の性質上当然に必要な範囲を超えた連絡を行い、就業者に対して当該連絡に従うよう強制するような場合には、人間による直接の指示ではなく、A I やアルゴリズムによる連絡であっても、業務遂行上の指揮監督関係を肯定する方向に働くことを明確にするなど、研究会報告による現行の判断基準を引き続き基礎としつつ、デジタル技術の活用等を踏まえた判断基準の明確化を検討し、その結果を踏まえ、就業者・事業者双方にとって分かりやすく解説するなどの周知を行う。

これまでの実施状況（令和7年3月31日時点）

a 学識者を参集して開催した「労働基準関係法制研究会」において、労働基準法における「労働者」について検討し、令和7年1月に報告書を取りまとめた（※）。

（※）報告書においては、

・昭和60年の労働基準法研究会報告について、「約40年が経過し、働き方の変化・多様化に必ずしも対応できない部分も生じている。昭和60年労働基準法研究会報告を所与のものとするのではなく、約40年で積み重ねられた事例・裁判例等をしっかりと分析・研究し、学説も踏まえながら、その表現をより適切に修正すべき点がないか」という点も含めて、見直しの必要性を検討していく必要があると考えられる。」とされており、また、「専門的な研究を行うためには、昭和60年労働基準法研究会報告を取りまとめた労働基準法研究会と同様に、労働者性の判断基準に関する知見を有する専門家を幅広く集め、分析・研究を深めることが必要である。このため、厚生労働省において、継続的に研究を行う体制を整えることを、本研究会として要請する。」と提言された。

今後の予定（令和7年3月31日時点）

a 令和7年度中に、学識経験者による「労働基準法における「労働者」に関する研究会」（仮称）を立ち上げて、裁判例や国際動向の把握・分析を行い、労働者性の判断基準の在り方について検討を進めていく。

アジャイル型開発における偽装請負に関する解釈のシステム開発全般への適用

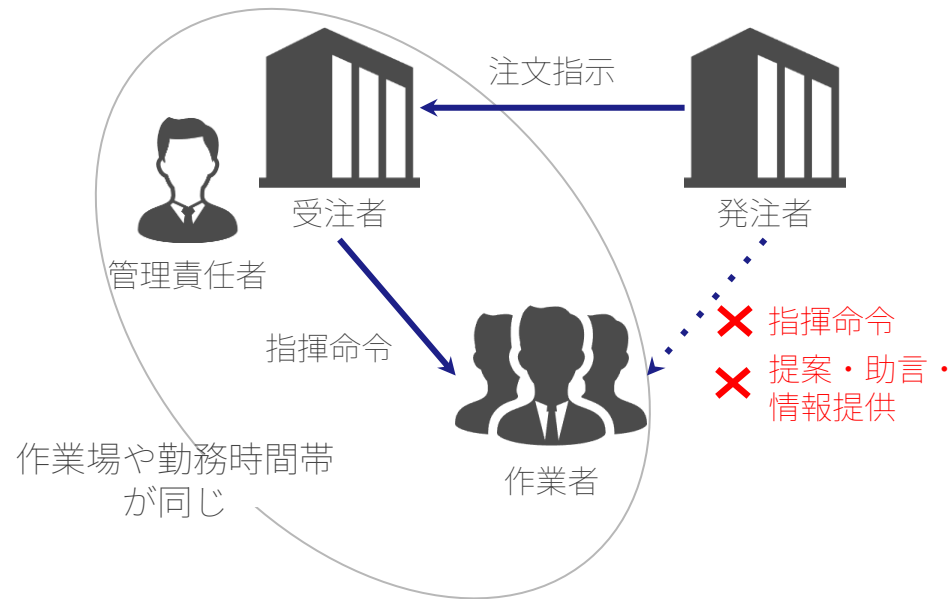
対等な関係の下で受注者側が自律的に業務を実施していると認められる場合、技術的助言・提案等が行われても偽装請負と判断するものではないとされるアジャイル型開発における基準の解釈を、システム開発全般の請負契約等に適用すべき

- 「[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](#)」（1986年労働省告示第37号。以下「37号告示」。）では、安全衛生対策や労働時間管理の適正化を目的に、請負においては指揮命令関係は請負業者と労働者（請負業者と雇用関係にある者）の間に限られ、発注者と労働者の間のコミュニケーションが指揮命令に該当すると判断された場合、いわゆる偽装請負として労働者派遣法に違反するものとされてる。
- 他方、「[37号告示に関する疑義応答集（第3集）](#)」A2において、**アジャイル型開発においては、次の要件を満たす場合、労働者に対し発注者から「提案・助言・情報提供」を行ったとしても偽装請負と判断されないとされている。**
 - ① **発注者側と受注者側の開発関係者が対等な関係の下で協働していること**
 - ② **受注者側の開発担当者が自律的に判断**（注：厚生労働省「[第3回派遣・請負区分のあてはめの明確化に関する実務者ヒアリング](#)」において、「受注者側が必ず従わなくてはならないものとはなっていないという趣旨」であることが示されている。）して開発業務を行っていることと認められること
- しかし、アジャイル型開発と同様に発注者側の開発責任者と発注者側及び受注者側の開発担当者が一つのチームを構成して相互に密に連携し、随時、情報の共有や助言・提案をしながら進められる**システム開発についてはこうした解釈は示されておらず、受注者側とのコミュニケーションは発注者と直接ではなく受注者側の管理責任者を通じて行われるべきと解釈**されることで、プロジェクトの生産性低下、下請事業者の賃金抑制、フリーランスや副業・兼業人材への発注控え等の**問題が生じていることから、アジャイル型開発における解釈をシステム開発全般にも適用すべき。**
- なお、疑義応答集自体、記載の見直し等が行われないうまま追加が重ねられ複雑化しているため、全体の再整理が必要。

【参考】問題の背景（情報通信業における就業環境の変化）

- 37号告示が公表された1985年と現在では職場環境が変化。特に情報通信業においては、管理責任者が労働者へのコミュニケーションを一括で管理する体制に限界が生じている

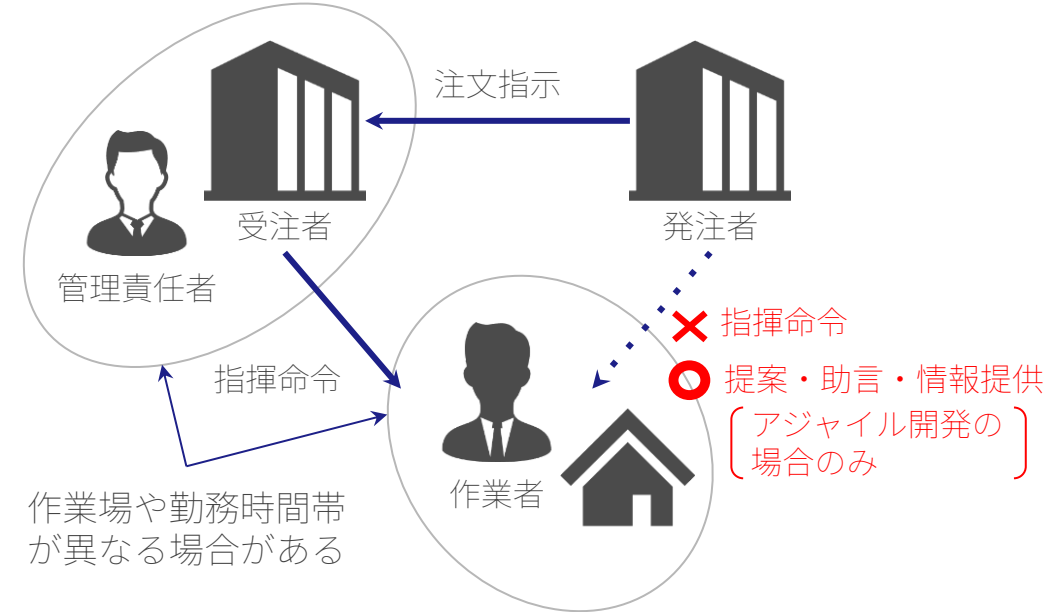
37号告示の公表時に想定された運用体制イメージ



37号告示公表時（1985年）の就業環境

1. 社内で管理責任者を設置できるだけの**人的リソースが、交代要員含め確保できている**
2. 発注者の注文指示につき、逐一管理責任者を通すため、作業者と同一現場に**管理責任者が常時・常駐している**
3. 作業者の殆どが**労働者（受注者に雇用されている者）**

現在の情報通信業における運用体制イメージ



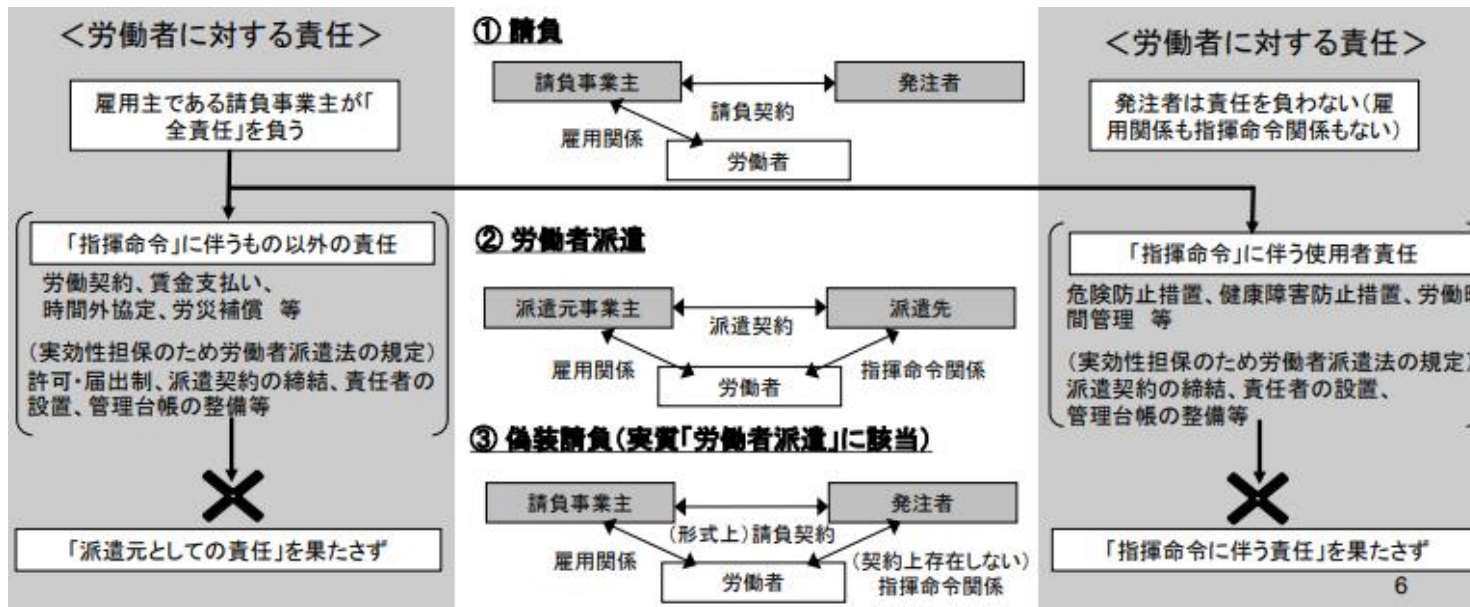
現在の情報通信業における就業環境

1. デジタル化需要の増加に伴い、**深刻なデジタル人材不足が生じており、人的リソースが確保できない**
2. テレワークやフレックス制度等の普及により、作業者と同一現場に**管理責任者が常時・常駐していない場合もある**
3. 作業者が労働者だけではなく、**フリーランスや副業・兼業人材が混在する場合もある**

【参考】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（37号告示）

- 37号告示は労働者派遣事業か請負かを区分するための基準であり、労働者の安全衛生対策や労働時間管理の適正化を図ることが目的
- 労働者派遣と請負とでは、労働者の安全衛生の確保・労働時間管理等に関して、雇用主（派遣元事業主・請負事業主（受注者））、派遣先、発注者が負うべき責任が異なる（表1）。請負では発注者と労働者（受注者と雇用関係にある者）との間に指揮命令関係を生じないとされ、発注者と労働者間のコミュニケーションが「指揮命令」に該当する場合、いわゆる偽装請負（労働者派遣法に違反）とみなされる
- 37号告示の解釈については「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（37号告示）関係疑義応答集第1集から第3集」で示されており、「労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド」に37号告示関係疑義応答集の第1集から第3集がまとめられている

労働者派遣と請負における労働者に対する責任の違い（表1）



【参考】「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」（37号告示）に関する疑義応答集（第3集）

Q2 アジャイル型開発は、発注者側の開発責任者と発注者側及び受注者側の開発担当者が一つのチームを構成して相互に密に連携し、随時、情報の共有や助言・提案をしながらシステム開発を進めるものですが、こうしたシステム開発の進め方は偽装請負となりますか。

A2 適正な請負等と判断されるためには、受注者が自己の雇用する労働者に対する業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行っていること及び請け負った業務を自己の業務として契約の相手方から独立して処理することが必要です（「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」参照）。

アジャイル型開発においても、実態として、発注者側と受注者側の開発関係者（発注者側の開発責任者と発注者側及び受注者側の開発担当者を含みます。以下同じ。）が対等な関係の下で協働し、受注者側の開発担当者が自律的に判断して開発業務を行っていることと認められる場合には、受注者が自己の雇用する労働者に対する業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行い、また、請け負った業務を自己の業務として契約の相手方から独立して処理しているものとして、適正な請負等と言えます。

したがって、発注者側と受注者側の開発関係者が相互に密に連携し、随時、情報の共有や、システム開発に関する技術的な助言・提案を行っていたとしても、実態として、発注者と受注者の関係者が対等な関係の下で協働し、受注者側の開発担当者が自律的に判断して開発業務を行っていることと認められる場合であれば、偽装請負と判断されるものではありません。

他方で、実態として、発注者側の開発責任者や開発担当者が受注者側の開発担当者に対し、直接、業務の遂行方法や労働時間等に関する指示を行うなど、指揮命令があると認められるような場合には、偽装請負と判断されることになります。

こうした事態が生じないよう、例えば、発注者側と受注者側の開発関係者のそれぞれの役割や権限、開発チーム内における業務の進め方等を予め明確にし、発注者と受注者の間で合意しておくことや、発注者側の開発責任者や双方の開発担当者に対して、アジャイル型開発に関する事前研修等を行い、開発担当者が自律的に開発業務を進めるものであるというようなアジャイル型開発の特徴についての認識を共有しておくこと等が重要です。

【参考】37号告示関係疑義応答集、ガイドラインの掲載事項

- システム開発の場合における解釈については疑義応答集の第1集（Q10・Q11）と第3集に明示（第3集はアジャイル型開発の場合について記載）

第1集	Q 1. 発注者と請負労働者との日常的な会話 Q 2. 発注者からの注文（クレーム対応） Q 3. 発注者の労働者による請負事業主への応援 Q 4. 管理責任者の兼任 Q 5. 発注者の労働者と請負労働者の混在 Q 6. 中間ラインで作業をする場合の取扱 Q 7. 作業工程の指示	Q 8. 発注量の変動する場合の取扱 Q 9. 請負労働者の作業服 Q 10. 請負業務において発注者が行う技術指導 Q 11. 請負業務の内容が変更した場合の技術指導 Q 12. 玄関、食堂等の使用 Q 13. 作業場所等の使用料 Q 14. 双務契約が必要な範囲 Q 15. 資材等の調達費用
第2集	Q 1. Q 2. 発注者からの情報提供等 Q 3. Q 4. 緊急時の指示 Q 5. 法令遵守のために必要な指示 Q 6. 業務手順の指示 Q 7. 発注・精算の形態	Q 8. 管理責任者の不在等 Q 9. Q 10. 打ち合わせへの請負労働者の同席等 Q 11. 請負事業主の就業規則・服務規律 Q 12. Q 13. 発注者による請負労働者の氏名等の事前確認 Q 14. Q 15. 自らの企画又は専門的技術・経験に基づく業務処理
第3集	Q 1. アジャイル型開発と契約方式 Q 2. Q 3. 基本的考え方	Q 4. 発注者側の開発責任者と受注者側の開発担当者間のコミュニケーション Q 5. 開発チーム内のコミュニケーション Q 6. 会議や打ち合わせ等への参加 Q 7. 開発担当者の技術・技能の確認
ガイド	※上記に加えて、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分基準の具体化及び明確化について、特定の業務における考え方を記載 第二条一項 製造業務・車両運行管理業務・医療事務受託業務・バンケットサービスの場合について当てはめ解釈を明示 第二条二項 製造業務・車両運行管理業務・医療事務受託業務・給食受託業務の場合について当てはめ解釈を明示	

【参考】現行の規制によって生じている問題

- 「プロジェクトの生産性低下」「下請事業者（受注者）における賃金抑制」「フリーランスや副業・兼業人材への発注控え」等の問題が発生



アジャイル型開発における偽装請負に関する解釈のシステム開発全般へ適用することにより…

- ・ 多様な就業環境に対応可能な運用体制の整備推進
- ・ 発注者から労働者へ直接的に提案・助言等が可能になり、コミュニケーションコスト削減による生産性向上や過剰な人件費抑制
- ・ 指揮命令に該当しない行為の具体化により、フリーランスや副業・兼業人材との取引懸念が解消され、当該人材への発注増加も期待

問題点 1：プロジェクトの生産性低下

システム開発のスピード低下や発注者の注文意図の取違いによる手戻りなど、受注者の業務従事者の作業時間・作業負担の増加や生産性への阻害が起きている。

要因

発注者からの作業上のコミュニケーションにつき、何が指揮命令に該当するか不明瞭であり現場内での判断が難しいため、実態として全てのやり取りを逐一管理責任者を通さなければならぬため。

問題点 2：受注者（下請事業者）における利益圧迫

過剰な人件費等の発生による受注者の利益縮小や、新規案件受注に割当するための人員不足により、受注者（下請事業者）の利益を圧迫している。

要因

管理責任者の役割が不明瞭であることにより、管理責任者の責務が過大となることから、その分人件費等がかさむとともに、他の案件割くりソースの確保が困難となるため。

問題点 3：フリーランスや副業・兼業人材への発注控え

管理責任者設置等の偽装請負防止を目的とした措置により、管理コストが増えることを懸念し、フリーランス等への発注控えが生じている。

要因

労働者派遣法の適用外であるフリーランス等への適切な再委託においても、偽装請負防止のための措置を行うよう、労働局から発注事業者へ指導が行われているため。

【参考】厚生労働省「[労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド](#)」（P2）

「請負業者が注文主から請け負った事業が、請負業者からフリーランス等に再委託されるなど、請負業者と再委託された者との間に雇用関係がない限りは、労働者派遣法との関係で問題となることはありません。」

【参考】業界関係者の声

- 管理責任者を通じたコミュニケーションに関して、「コミュニケーションの流れが重複している」、「不要だと思われる範囲まで介入している」等の事象が発生している

プロジェクトの生産性低下を懸念する業界関係者の声

- 再委託先が入るパターンでは、再委託先との関係で問題が起きないように、実施責任者を立ててもらい、その実施責任者を通じて作業をお願いするといった形にしている。その場合は**コミュニケーションの流れが二重三重になるので苦労**している。
- 再委託先からはスクラムに1名しか入らない場合、スクラムの外に実施責任者を置くことになる。例えば打ち合わせの開始時間を実施責任者経由で行い、打ち合わせの中でのやりとりも実施責任者ともやりとりしないといけないことになると、**コミュニケーションが二重**になってしまう。
- 実施責任者がチームの外にいる場合、契約上のリーダーを立てているが、開発者ではない。このリーダーを会議に参加させて、ccにいて、というケースがあるが、**どの会議にまで参加していないといけないのかが分からず、とりあえず全部出るという形**になっている。
- I P Aのモデル契約検討WGでは、今の告示やQ & Aでは、どこまでが実施責任者を通じて意思疎通すべき内容なのかが明確でなく、**指示ではない提案、助言についてまで実施責任者を通す必要があるのであれば、かなりの負担になる**との意見があった。
- 業務遂行指示だとは思っていないが、**業務遂行指示と誤解されないように、あえて実施責任者を通す**ということをしている。単にチームで合議した上での確認事項だと言えるところも、あえて実施責任者を経由してやりとりしている。
- 助言や、諾否の自由のある提案は指示に当たらないとされたとしても、**その提案が労働者にアクセプトされると指示と捉えられてしまうのではないかと懸念**している。
- 開発者が自主的・自律的に業務を行うために、P Oは会議やイベントに出席しないよう求めている。他方で、情報を共有した方が良い場合もあるため、**口は出さないという前提で、開発担当者の会議に出ることを許容**することもある。
- 発注者側が偽装請負と受け取られることを懸念して開発チームからの情報を受け取ることを控えるようなケースがある。例えば、今後の作業の見通しを得るために、作業時間を測ることがあるが、**労務管理のためではないのに、データを受け取らないといったケースがある**。

03

外国人材活用関係

留学ビザ及び家族滞在ビザ保有者の労働時間上限の緩和

留学生等の生活や国内での労働供給の安定を確保する観点から、就労ビザではないものの許可を得れば就労が認められる留学ビザ及び家族滞在ビザ保有者について、週28時間と定められている就労時間の上限を緩和すべき

- 「留学」及び「家族滞在」ビザの保有者については、資格外活動許可を得て行うことができる収入を伴う活動について、週28時間以内という上限が設定されている。

JASSO「[令和5年度私費外国人留学生生活実態調査](#)」によると、国内での生活の維持のために6割を超える留学生が就労し、その半数以上で実際の労働時間が当該上限に近い水準に達しているほか、その多くが、我が国において労働力不足が顕著※な飲食業や営業・販売（コンビニ等）に従事している。

※ 帝国データバンク「[人手不足に対する企業の動向調査（2025年4月）](#)」によると、非正社員で人手不足が顕著なのは「飲食店」と「各種商品販売」

- また、家族滞在ビザについては、諸外国と比較して厳しい就労時間制限が課されている。
- ついては、留学生については就学という本来の目的を担保した上で、**留学生等の生活や国内での労働供給の安定を確保する観点から、これらのビザ保有者の就労時間の上限を緩和すべき。**

諸外国における家族滞在ビザで滞在する者の就労上限

	日本	米国	英国	ドイツ	フランス
家族滞在ビザで就労可能となる者	企業内転勤者等のビザを持つ者の配偶者等	投資家等のビザを持つ者の配偶者等	年収29,000GBP（約570万円）以上かつ就労ビザを持つ者の配偶者	就労ビザを持ち、夫婦で2年間ドイツ国内で合法的に世帯を持つ者の配偶者	投資家、経営者等のビザを持つ者の配偶者等
就労時間上限	週28時間以内	制限なし	制限なし	制限なし	制限なし

特定技能ビザ取得に必要な各種試験の見直し

特定技能外国人の受入れが期待される一方、特定技能ビザの取得に際し受験が必要となる日本語検定試験や技能測定試験に制度的制約が見られるところ、

- ① N3以上の日本語能力を確認できる試験の回数を増やすべき
- ② 他分野に比べ実施回数の少ない飲食料品製造業や外食業の技能試験について、受験機会を拡充すべき

- 特定技能 1 号ビザの発給にあたっては、**一定以上の技能水準と日本語能力を試験で確認**することとされており、日本語能力については、「ヨーロッパ言語共通参照枠（CEFR） 共通参照レベル」のA2レベル（ある程度日常会話ができ、生活に支障がない程度）に相当するかを判定する国際交流基金日本語基礎テスト（以下「JFT-Basic」）の合格、または日本語能力試験（以下「JLPT」）においてN4以上の合格が求められている。
- **実際の求人では**、特定技能の分野を問わず、A2またはN4より難易度の高いJLPTで**N3以上の日本語能力を求めるものが多く存在**する。しかし、JFT-Basicにおいてはこれに相当する試験は行われておらず、JLPTも年間 2 回の実施にとどまる。

※ A2相当であることを測るJFT-Basicは年12回、N1～N5のどのレベルかを測るJLPTは年 2 回実施

については、同試験の実施日を増やすなどし、**N3以上の日本語能力を確認できる試験の回数を増やすべき。**

- また、技能試験のうち、飲食料品製造業分野および外食業分野については、受験者数が多く、労働需要の高い分野であるにもかかわらず、**日本国内での試験回数が他分野と比較して少なく、かつ、各回の試験においては、会場の制約などにより抽選が行われ、申込みをしても受験できない事態が発生**している。

については、**両試験の回数の増加や各回の受入れキャパシティの増加により、受験機会を拡充すべき。**

技能実習における制度改善

建設関係の一部の試験で継続されている既に機械化された工法を手作業で課す実技や、運用要領の参考様式の一部で残存する押印欄等、技能実習におけるこうした無用な制度運用を改めるべき

- 技能実習制度においては、技能等の適正な修得等のため、技能検定試験の合格が目標とされている。
- しかしながら、建設関係の一部（例：建築大工(職種)の大工工事作業、建具製作(職種)の木製建具手加工作業、かわらぶき(職種)のかわらぶき作業、左官(職種)の左官作業など）の技能検定試験では、既に機械化されている工法を手作業で課す実技試験が行われるなど、**実務で要求される技能との間に乖離が生じており、試験対策のためだけの不要な実習が発生**している。
- また、技能実習制度運用上の留意事項等を規定する「**技能実習制度運用要領**」においては、「省令様式」のほかに、「参考様式」が掲載されているが、これらの**参考様式には押印欄のあるものが残存（12様式）**しており、**押印及び紙での保管が必要**となっている。
 - ※ 同要領掲載の参考様式の一部については、「使用は必須ではない」等が明示されている（同要領別紙②-1,別紙②-2,別紙③）が、それ以外の様式（押印欄のある様式を含む）については、特段取扱いに関する説明がなく、実質的に参考様式によらざるを得ない状況
 - ※ 押印欄のある様式：参考様式第1-14号、同第4-1号～第4-4号、同第4-7号～第4-9号、同第4-12号～第4-15号
- ついては、**技能実習制度における実務に見合わない技能検定は見直すとともに、技能実習制度運用要領上の参考様式における押印欄は廃止すべき。**

国外転居した外国人材が株式報酬を継続保有できる環境の整備

外国人材が国内で得た株式報酬を国外転居後も保有を継続できるよう、ガイドラインの整備等を検討すべき

- 近年、日本でも報酬の一部を株式により付与する慣習が広まりつつあり、その交付先は国内の証券口座とされている。
- 他方、国外に転居する場合、国内に保有している証券口座について解約または休眠等の手続きを行う必要があるが、我が国の証券ライセンスを有する海外の証券会社（国際的な株式報酬管理会社）は存在しないため、国内で取得した株式を長期間継続して保有することはできない。
- このため、**報酬の一部として株式を取得している外国人材が国外に転居した場合、半ば強制的にこれを処分せざるを得ず、意図しない株価での売却、これに伴う意図しない譲渡益への課税等に対応しなければならないこととなる。**これは、世界的に高度人材の獲得競争が熾烈となる中、**高度外国人材を我が国に呼び込む際のディスインセンティブ要因**ともなるものである。
- 高度外国人材に対し株式報酬がインセンティブとして機能するようにするためにも、特定のビザ（「経営・管理」、「高度専門職」等）保有者については、当該口座での株式の売買を行わない等の一定の条件の下、**外国人材が国外に転居した後も報酬として付与された株式を保管する口座の保有を継続**できるよう、**留意すべき事項等をまとめた証券業界向けのガイドラインの整備等を検討すべき。**

海外からのインターン生の銀行口座の開設・保有に関する特例の導入

海外からのインターン生への報酬支払いをスムーズに行えるよう、

- ①「特定活動（インターンシップ・サマージョブ）ビザ」保有者もすべからく銀行口座を開設できるようにすべき
- ②インターンを終え国外転居した後も一定期間当該口座の保有を継続できるようにすべき

- 有給インターンシップを本採用前に実施することで採用のミスマッチを減らす効果を期待することができる。
- 一方、**海外からのインターン生向けには3種類のビザ**（下表参照）があるところ、その**種類によっては**居住者向けの一般的な**銀行口座の開設ができない**といった課題がある。開設できた場合でも、インターン終了後に**国外に転居すると**非居住者となるため**解約しなければならず、最終月の報酬支払のため海外送金が必要**となる。海外送金は手続きが煩雑で費用がかかる上、送金できない国・地域も存在する。
- ついては、在留期間3ヶ月の「特定活動（サマージョブ）ビザ」保有者についても在留カードの発行を認めるなどし、**ビザの種類を問わず**有給の**インターン生はすべからく銀行口座を開設**できるようにすべき。また、インターンシップ先企業が身元保証するなどし、**インターン終了に伴い国外に転居した後も一定期間の口座の保有を継続**できるようにすべき。

ビザの種類	在留期間	銀行口座開設可否	備考
特定活動 (告示9号：インターンシップ)	6ヶ月、1年	在留カードが発行されるので 可能 ※ 銀行によっては インターンシップビザであることを理由に 不可	帰国の際に解約する必要があり、最終月の報酬のみ海外送金の必要
特定活動 (告示12号：サマージョブ)	3ヶ月	在留カードが発行されないため 不可	報酬支払い手段は海外送金のみ
技術・人文知識・国際業務	3ヶ月、1年、 3年、5年	在留カードが発行されるので 可能	既卒のみ対象 ※上記の2ビザを活用の方が主流

04

ビジネス展開関係

企業会計基準におけるのれんの非償却化

のれんを規則的に償却しなければならないとするルールはM&Aを慎重にさせる要因ともなることから、これを定める企業会計基準において、償却ではなく減損のみを行う処理（非償却）を可能とすべき

- 我が国の企業会計基準におけるのれんの会計処理については、本年3月28日に開催された[規制改革推進会議スタートアップ・イノベーション促進ワーキンググループ](#)において、米国会計基準や国際会計基準とのコンバージェンスの観点や、近年の無形資産型ビジネスモデルにあった会計処理の在り方、スタートアップの出口政策としてのM&A促進の観点から、定期的な償却について問題点が指摘され、これを踏まえ、**規制改革推進会議事務局から企業会計基準委員会（以下「ASBJ」）に対し、次の2点に係る検討提案**を行うこととされた。
 - ✓ 速やかに行うべき**短期措置**として、**のれん償却費の計上科目を現状の営業費用から営業外費用に変更すること**
 - ✓ **短・中期的な措置**として、のれんの定期償却を見直し、**非償却とすること又は償却・非償却の選択を可能**にすること
- この2点については[スタートアップ関係者からもASBJに対し提案](#)が行われており、本年6月13日に閣議決定された「[規制改革実施計画](#)」において、内閣府及び経済産業省に対してはこれをフォローすることが、金融庁に対しては、「我が国会計基準におけるのれんの会計処理の在り方に関する提案がなされた場合には、ASBJにおける議論において、こうした提案を行っているスタートアップ関係者の問題意識が十分くみ取られ、適切な議論が行われるよう、検討プロセスも含めフォローする」ことが求められている。
- **企業会計基準ではのれんを規則的に償却**することとされており、ゆえに現状では**M&Aを行うと必然的に（見た目の）財務状況が悪化**することとなる。スタートアップの出口としても然り、スタートアップがより大きく成長する上でM&Aは有効な戦略であるところ、のれんの償却が営業利益を圧迫する環境は好ましくないため、**非償却、つまり、償却ではなく減損のみを行う処理を早急に可能とすべき**。

データとしての利活用の促進に向けた個人情報関連制度の見直し

個人情報の有用性を活かすため、その保護とのバランスに配慮しつつ、越境移転の柔軟化を図りながらデータとして分野横断的に利活用できるよう関連制度を見直していくべき

- 個人情報の保護に関する法律（2003年法律第57号。以下「個人情報保護法」。）は、「個人情報の適正かつ効果的な活用が新たな産業の創出並びに活力ある経済社会及び豊かな国民生活の実現に資するものであることその他の個人情報の有用性に配慮しつつ、個人の権利利益を保護すること」を目的とすることとされている。
- 他方、その運用においては、**例えば個人情報保護法における第三者利用規制は「EU法よりも柔軟性に乏しい側面もありデータ連携が困難にするとの指摘」（「データ利活用の在り方に関する基本方針」2025年6月13日デジタル行財政改革会議）がある。**実際、例えば個人情報取扱事業者が**外国にある第三者に個人データを提供する際には「次のいずれかに該当する場合を除き、あらかじめ『外国にある第三者への個人データの提供を認める旨の本人の同意』を得る必要がある」（「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」2016年個人情報保護委員会）とされている。**
 - (1) 当該第三者が、我が国と同等の水準にあると認められる個人情報保護制度を有している国として規則で定める国にある場合
 - (2) 当該第三者が、個人情報取扱事業者が講ずべき措置に相当する措置を継続的に講ずるために必要な体制として規則で定める基準に適合する体制を整備している場合
 - (3) 個人情報保護法第27条第1項各号に掲げる7つの場合（①法令に基づいて個人データを提供する場合、②人（法人を含む。）の生命、身体又は財産といった具体的な権利利益が侵害されるおそれがあり、これを保護するために個人データの提供が必要であり、かつ、本人の同意を得ることが困難である場合、等）のいずれかに該当する場合しかし、政府の公開情報が古いため(1)に規定する国の把握は容易ではなく、また、第三者が(2)の体制を整備しているかの判断も困難であり、これらとあいまって、**このルールが外国にある第三者への個人データの提供における障壁となっている。**

- こうしたルールを定めるのであれば、**政府の責務において、少なくとも次の措置を講じるべき。**
 - ① 「我が国と同等の水準にあると認められる個人情報保護制度を有している国」に関する情報の一覧化及び不断のアップデート
 - ② 「必要な体制として規則で定める基準に適合する体制」を整備しているかを判断する基準の明示
- そもそも、「**データの利活用は日本の産業競争力強化の最も重要なファクターの1つ**」であり、「**個人情報の保護と利活用のバランスが重要**」であるほか、「**制度設計に当たっては民間事業者の実態の継続的な把握・考慮が必要**」である（[個人情報保護法のいわゆる3年ごと見直しの検討の充実に向けた事務局ヒアリング](#)（2024年12月5日）における[新経済連盟資料](#)）。

政府全体としてどのようなデータ戦略を持ち、その中でどのように個人情報保護を位置づけるかが重要となるところ、個人情報保護法第23条、第24条及び第25条に規定する安全管理措置、従業者の監督や委託先の監督の遵守等を通じた個人情報の厳格な管理を前提に、データとしての個人情報の**越境移転の柔軟化を図りつつ、本人同意を要しない要件を見直し**、統計や学術的利用のみならず、官民双方においてデータ連携を含め**個人情報のデータとしての利活用が分野横断的に広く促進される制度としていくべき。**

暗号資産を活用した資産運用ビジネスの拡大

トークンエコノミーの拡大を通じたWeb3ビジネスの振興を図るため、

- ① 国内で暗号資産の現物ETF取引が可能となるよう特定資産に暗号資産を加えるとともに、海外組成ETFと国内組成ETFの取扱開始を同時とすべき
- ② 一律 2 倍とされている暗号資産に係るレバレッジの上限について、リスクに柔軟に対応しつつ、暗号資産の種類ごとの設定を可能とすべき

- アメリカでは、昨年 1 月にビットコイン（BTC）、5 月にイーサリアム（ETH）の現物ETFの上場が承認されると急速に資金の流入が始まった。

また、香港では昨年 4 月にBTCとETHの、オーストラリアでは昨年 6 月、スイスでは本年 3 月にBTCの、ドイツでは昨年11月、ブラジルでは本年4月にXRPの現物ETFが上場するなど、暗号資産の現物ETFはグローバルでその存在感を増している。

- 暗号資産はWeb3社会におけるインフラでもあるところ、トークンエコノミーの更なる拡大を通じその振興を図るためにも、**我が国でも暗号資産の現物ETFを組成できるよう特定資産に暗号資産を加えるべき。**

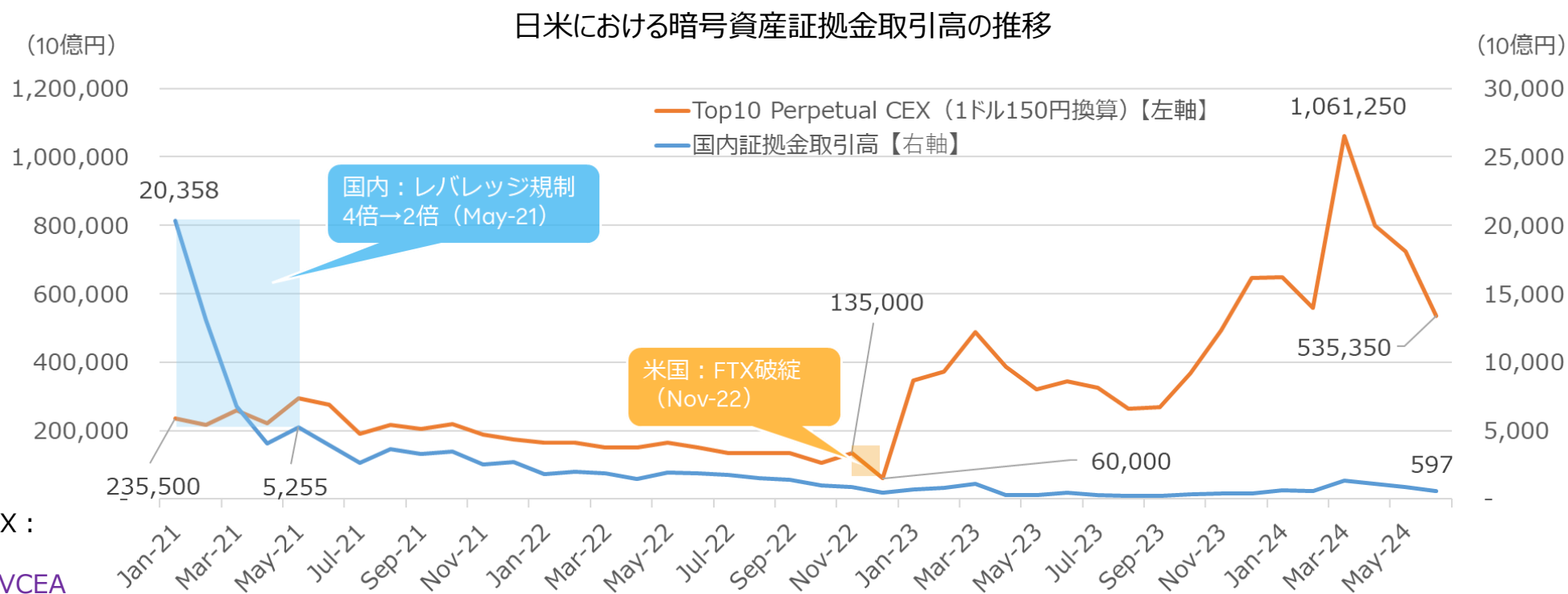
その際、国内事業者の保護・育成を図る観点から、**海外組成ETFと国内組成ETFの取扱開始を同時とすべき。**



- 他方、自主規制によりFX同様に25倍で運用されていた**暗号資産に係るレバレッジの上限**が、2019年10月に4倍、内閣府令の整備により**2021年5月には現行の2倍へと切り下げ**られたところ、これにより、例えばBTCの対日本円取引量はグローバルで約50%（2017年4月）から約1～3%（2023年4月）へと激減（「[暗号資産証拠金取引に係るレバレッジ改正要望](#)」2023年10月17日一般社団法人日本暗号資産ビジネス協会）している。

暗号資産への認知度が上がり、昨年4月には国内暗号資産の口座開設数は1千万を、11月には利用者預託残高も4兆円を超えるなど、**日本でもアセットクラスの1つとして成長する一方、暗号資産証拠金取引高は国内で減少・低迷**を続けていることから、その利用者は高リスクのオフショア市場に流出しているものと想定される。

- ついては、暗号資産証拠金取引市場の健全性を取り戻し、かつ適切な保有・利用による暗号資産の普及を促進するためにも、その**種類ごとのリスクに柔軟に対応しつつレバレッジの上限を設定できるようにすべき**。



【出典】
Top10 Perpetual CEX :
[CoinGecko](#)
国内証拠金取引高 : [JVCEA](#)

賃金のデジタル払いにおける保証負担の軽減

資金移動口座への賃金支払いにおいて指定資金移動業者に二重に求められる保証負担（資金決済法上の全額資金保全・労働基準法施行規則上の全額資金保証）を軽減すべき

- 2023年4月の労働基準法施行規則の改正により資金移動口座への賃金支払いが認められることとなったが、資金移動業者が厚生労働大臣の指定を受けるためには、資金決済法に基づく口座残高全額の資産保全に加え、同規則に基づく即時払いのための口座残高全額の保証が必要とされている（厚生労働省「[制度の概要](#)」）。
- 同規則に基づく保証では、賃金の支払いとしての入金が一度もない口座の残高も、賃金の支払いとして入金されたものではない残高も保証対象としなければならない、保証コストの負担が大きいほか、大口信用供与規制や6営業日以内の確実な弁済とそのための平時の体制構築など、保証機関に求められる負担も大きく、対応可能な保証機関が限定的となっている。
- こうした状況の中、厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者数も4者にとどまっている。
- 本年6月13日に閣議決定された「[規制改革実施計画](#)」においては、「**資金移動業者の破綻時における利用者資金の返還方法の多様化が実現した場合**、資金決済に関する法律（略）上の資産保全方法において保証会社等による**労働者に対する直接返還が可能となり**、資金移動業者の破綻時に**労働者への迅速な資金返還が担保されることを踏まえ**、**資産保全要件の廃止又は大幅な緩和を行うこと**。その際、**破綻時に6営業日以内に労働者に弁済するとの要件について**も、併せて**見直しを行うこと**」とされ、「資金移動業者の破綻時等の利用者資金の早期返還のため、銀行等の保証機関や信託会社等による資産保全について（略）**新たに利用者に直接返還する方法を認める**」（「[資金決済に関する法律の一部を改正する法律案 説明資料](#)」2025年3月金融庁）**旨を定めた改正資金改正法も本年6月6日に成立**している。
 - [同日に行われた労働政策審議会労働条件分科会](#)ではこうした見直しを時期尚早とする慎重な意見がみられるが、制度の普及・拡大のためにも、同計画に基づき、**要件の見直しや保証負担の軽減を検討すべき**。

犯収法に基づく本人確認情報の他サービスでの利用

犯罪収益移転防止法に基づき保存される取引時確認の情報で、同一事業者や同一グループ内の事業者が他のオンラインサービスを提供する際に求められる本人確認を代替できるようにすべき

- **犯罪収益移転防止法に基づき、金融機関等の特定事業者は、預貯金口座の開設や契約やクレジットカード契約の締結等の特定取引を行う際、本人特定事項や取引を行う目的等の確認（取引時確認）を行うとともに、当該確認の記録を作成し、7年間保存する必要がある。**
 - ✓ 確認事項：本人特定事項（氏名、住居、生年月日）、取引を行う目的、職業
 - ✓ 本人特定事項の確認の際に必要な本人確認書類等：運転免許証、運転経歴証明書、在留カード、特別永住者証明書、マイナンバーカード、パスポート等

※取引時確認済の顧客等は、記録と同一であると確認することで、改めての取引時確認は不要に
- 他方、本人確認が必要なサービスの中には根拠法で必要とされる事項等が上記により充足されるものも存在する。
- ついては、このうち**同一事業者や同一グループの事業者がオンラインで提供するものに限り、犯罪収益移転防止法に基づき保存される取引時確認の記録で、個別法に基づく本人確認を代替できるようにすべき。**

【例1】古物営業法に基づく古物の買受、交換、売却・交換の委託

- ✓ 確認事項：相手方の住所、氏名、職業、年齢 ※帳簿の保存期間：3年
- ✓ 本人確認書類：身分証明書、運転免許証、国民健康保険被保険者証、マイナンバーカードその他の相手方の住所、氏名及び年齢又は生年月日を証する資料

【例2】携帯電話不正利用防止法に基づく携帯電話の契約締結、譲渡

- ✓ 本人特定事項：相手方の氏名、住居、生年月日 ※本人確認記録の保存期間：3年
- ✓ 本人確認書類：マイナンバーカード、運転免許証、運転経歴証明書、パスポート、乗員手帳、在留カード、特別永住者証明書等

【参考】犯罪収益移転防止法の概要



※1 金融機関等のうち為替取引に関わる事業者は、上記のほか送金人情報の通知義務を負う。

※2 司法書士、行政書士、公認会計士及び税理士による取引時確認については、①のみの確認である。

※3 弁護士による取引時確認、確認記録・取引記録等の作成・保存、取引時確認等を行うための措置に相当する措置については、犯罪収益移転防止法に定める司法書士等の例に準じて、日本弁護士連合会の会則で定める。

【出典】総務省サイトにおける警察庁資料

〔注〕図は2014年改正法施行時のもの。2022年改正法（2023年6月1日全面施行）において、高額電子移転可能型前払式支払手段発行者、電子決済手段等取引業者、電子決済等取扱業者、信用金庫電子決済等取扱業者及び信用協同組合電子決済等取扱業者の特定事業者への追加等が行われた。

05

施設運営・設備運用関係

株式会社立の通信制高等学校における運営環境の改善等

構造改革特区制度を活用して株式会社が運営する通信制高等学校においても、その公益性に鑑み、学校法人が運営する通信制高等学校と同様に、

- ①通学形式で実施される面接指導（スクーリング）や試験について、特区の区域外にある施設でも行えるようにするとともに、学校設置者の種類を問わず、進展するデジタル技術に照らし実施可能なものはオンラインで行えるようにすべき
- ②税制優遇等の財政上の特例措置を受けられるようにすべき

- 構造改革特別区域法の規定により、学校教育法の特例として、株式会社による学校の設置が認められている。

他方、これに基づき**株式会社が設置した通信制高等学校**においては、認定計画に記載された**構造改革特区の区域外での面接指導等の実施が禁止**されている（「[構造改革特別区域法第12条第1項に基づく学校設置会社による学校設置事業について（通知）](#)」2017年府地事第78号・28文科初第1401号）。

- しかし、**面接指導等の本質はどのような指導や学力考査等が行われるか**であって、学校側が必要な水準を担保することができるのであれば、その実施場所まで問われるべきではない。**学校法人が設置する通信制高等学校にはこうした制約はなく、1校当たり15.3の面接指導等実施施設、28.3の学習等支援施設が設けられている**（「[私立通信制高等学校実態調査（報告書）](#)」2024年12月10日全国私立通信制高等学校協会）ことから、法に基づく高等学校教育という公益性に鑑みても、これらと**同様に、域外の施設における実施も認められるべき**。
- また、コロナ禍での遠隔教育の実績や昨今のオンライン面談の普及等を踏まえると、面接指導や試験についても実技や実験等を伴うものを除きオンラインで実施できるはずであり、**設置者が株式会社であるかを問わず、可能なものはオンラインで行えるようにするなど、その実施に当たりアナログからの脱却を広く進めるべき**。

- 加えて、私立学校ではないため私学助成金が受けられなかったり、構造改革特別区域法において財政的支援の対象としないための読替え規定が置かれていたり、株式会社が設置する通信制高等学校は財政面でも厳しい環境に置かれている。税制面においても、収益事業ではない教育活動からの収入にも法人税が課されるほか、学校法人に対し認められている営利事業に係る法人税の軽減税率や不動産取得税、固定資産税等の非課税措置、個人による寄付金に係る控除や法人からの寄付金に係る損金算入等を受けることができない。
- 株式会社自体は営利企業ではあるものの、経理を区分するなどして**学校法人が設置する通信制高等学校と同様の運営を行っている場合**においても同様の措置を受けることは、**運営費の工面等を通じ、そこで学ぶ生徒にも不利益が及びかねない。**
- ついては、**厳格な区分経理等を行う等の条件の下では、株式会社が設置する通信制高等学校においても、学校法人が設置するものと同様の財政上の優遇措置が受けられるようにすべき。**

通所介護サービス施設における人員配置等の柔軟化

介護報酬の算定にあたり重視する評価をADL（日常生活動作）の改善や事故発生件数等のアウトカムとすることにより、通所介護サービス施設において人員配置等（看護職員の勤務場所や常勤職員の労働時間等）を柔軟に設計できるようにすべき

- 効率的・効果的な介護サービス提供の促進のため、**介護報酬において、加算・減算にサービスの質の評価を反映させる仕組みが導入されている。**

評価の視点は①人的配置等の「ストラクチャー」、②事業者と利用者間の相互作用等の「プロセス」、③サービスによりもたらされた利用者の状態変化等の「アウトカム」に分類されること、現状では①ストラクチャー及び②プロセス（サービスの実施内容）を**中心**とした評価が行われている。

- 一方、本年6月13日に閣議決定された「[規制改革実施計画](#)」においては、「**一部の地域では既に介護サービス提供体制を維持することが困難**となっている」ことから、「**既存の配置基準等にとらわれない**地域の実情に応じた柔軟な対応が可能となる制度及び運用」となるよう、「サービスによりもたらされた利用者のADL（Activities of Daily Living：日常生活動作）の改善、褥瘡の発生等の**状態変化（アウトカム）を重視する評価**」の拡充等を検討することとされている。
- **通所介護サービス施設においても**、「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」（1999年厚生省令第37号）第93条に基づき従業員の員数や配置に関するルールが設けられているところ、この検討に合わせ、**柔軟な人員配置や採用等を行えるよう、次の措置を講じるべき。**

- ① **看護職員**について、**事務作業以外の業務についてもオンラインで実施**できるようにすること。

※「[介護サービス事業所・施設等における情報通信機器を活用した業務の実施に関する留意事項について](#)」（2024年3月29日老高発第2号・老認発第5号・老老発第1号）において、「書類作成等の事務作業については（略）テレワークで実施しても、利用者の処遇に支障がない」、「利用者を直接処遇する業務及び直接処遇に関わる周辺業務は（略）原則として、テレワークでの実施は認められない」とされている。

- ② 常勤の生活相談員や介護職員について、非常勤の当該職員がカバーすることで、勤務時間が週32時間を下回る場合においても常勤の要件を満たすとみなせるようにすること。

※「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について」（1999年老企第25号）において、「常勤の従業者が勤務すべき時間数」は「32時間を下回る場合は32時間を基本とする」とされている。

二地域居住者の生活拠点における旅館業法上の許可等の免除

二地域居住者の生活拠点を確保するため、二地域居住先の自治体で登録を受けた者の滞在先については旅館業法に基づく許可等について不要とすべき

- **二地域居住者が二地域居住先において活動を行うに当たり、賃貸借の形はとらずに現地の空き家等に有償で滞在し、これを当該二地域居住者及びその家族の生活拠点とするケースも想定される。**
- **他方、空き家等をこのように有償で提供する行為は旅館業法の「旅館業」に該当し得るため、保健所によりそのように判断された場合、その提供者に「旅館業」の許可を受ける義務が生じるとともに、清掃など宿泊者の衛生に必要な措置や、宿泊者名簿を備えての宿泊者情報の記録等を行うことも求められる。また、地域によっては宿泊税が課される可能性もある。**
- **二地域居住の促進に資するためにも、二地域居住者による生活拠点の確保に係る障害を除去すべく、二地域居住先の自治体で二地域居住のため必要な手続きを行った者やその家族が生活拠点として滞在するケースにおいては、現地の空き家等の有償での利用提供に当たり、当該許可等を不要とすべき。**

○旅館業法（1948年法律第138号）（抄）

第二条 この法律で「**旅館業**」とは、**旅館・ホテル営業、簡易宿所営業及び下宿営業**をいう。

2 この法律で「**旅館・ホテル営業**」とは、**施設を設け、宿泊料を受けて、人を宿泊させる営業**で、簡易宿所営業及び下宿営業以外のものをいう。

3 この法律で「**簡易宿所営業**」とは、**宿泊する場所を多数人で共用する構造及び設備を主とする施設を設け、宿泊料を受けて、人を宿泊させる営業**で、下宿営業以外のものをいう。

4 この法律で「**下宿営業**」とは、**施設を設け、一月以上の期間を単位とする宿泊料を受けて、人を宿泊させる営業**をいう。

5 この法律で「**宿泊**」とは、寝具を使用して前各項の施設を利用することをいう。

6 （略）

第三条 旅館業を営もうとする者は、都道府県知事（保健所を設置する市又は特別区にあつては、市長又は区長。第四項を除き、以下同じ。）の許可を受けなければならない。（略）

2～6 （略）

第四条 営業者は、旅館業の施設について、換気、採光、照明、防湿及び清潔その他宿泊者の衛生に必要な措置を講じなければならない。

2・3 （略）

第六条 営業者は、厚生労働省令で定めるところにより旅館業の施設その他の厚生労働省令で定める場所に宿泊者名簿を備え、これに宿泊者の氏名、住所、連絡先その他の厚生労働省令で定める事項を記載し、都道府県知事の要求があつたときは、これを提出しなければならない。

2 （略）

トレーラーハウスの導入促進

「地域生活圏」構築の観点から、災害時にも活用できるトレーラーハウスの導入を促進すべき

- 新たな生活様式の整備や自律分散型インフラの活用による「**地域生活圏**」の構築を図る観点から、**災害時にも活用できるトレーラーハウスの導入を促進することが重要。**
- 本年6月6日に閣議決定された「**第1次国土強靱化実施中期計画**」においても、「**災害時に活用可能なキッチンカー・トレーラーハウス・トイレカー等に係る登録制度を創設し、**平時からの登録・データベース化により、発災時における迅速な支援を可能とする」とともに、2030年時点の登録車両数を1,000台にする目標が掲げられている。
- これを実現するためにも、「**随時かつ任意に移動できる**」かどうかの判断基準を明確化するなど**制度面でも必要な見直し**を行い、導入促進のための**環境整備を図るべき。**

【参考】トレーラーハウスの取扱い

※【参考】[神奈川県ホームページ](#)より

	車両	建築物
定義	右記の定義に該当しないもの ➤ 随時かつ任意に移動できる かどうかポイント	日本建築行政会議の定める「車両を利用した工作物」の定義※に該当するもの
法定耐用年数 (償却期間)	4年（「車両」扱いの場合）	31年（「建物」扱いの場合） ➤ 「器具備品」に該当するコンテナは7年
税目	自動車税	固定資産税
環境整備として 必要なこと	国税庁による、トレーラーハウスの「車両」としての扱い及び法定耐用年数に関する 統一見解 の表明	二拠点居住の促進等を目的とする場合における 法定耐用年数の短縮 （任意で移動可能な「器具備品」に該当するコンテナと同程度に）

火を使用しない環境に対応するための厨房設備に関する基準の見直し

厨房設備に関する基準について、火を使用しないため排気を必要としない設備に見合う装置にも対応したものとするとともに、条例ベースでの市町村の独自判断に委ねるのではなく統一化を図るべき

- 市町村が消防法に基づき「火を使用する設備の位置、構造及び管理の基準等」を条例（火災予防条例）で定める際に参照される「火災予防条例（例）」（1961年自消甲予発第 73 号。当時は「火災予防条例準則」。）における**厨房設備に関する規定は、油脂の付着等に起因する「ダクト火災を防止するために必要な構造等の基準」として整備されたもの**（「火災予防条例準則の一部改正について（通知）」1991年消防予第 198 号）。
- このため、条例で定められる当該**構造等の基準では、火の使用を所与のものとし、厨房設備には排気ダクト及び天蓋が附随することが前提**とされている。しかし、**現在は電磁調理器が普及**しており、これにより調理を行う場合、火を使用しないことから**一酸化炭素が排出されないため、そもそも排気を要しない**。つまり、少なくとも**排気ダクトを設置する必要はない**。
電磁調理器を使用する際にも油脂やにおい等が発生するが、空気清浄機と同様に、これらを除去し、空気を室内で循環させる、天蓋とは異なる装置も開発され、無用な排気を行うことなく安全に調理を行うことが可能となっている。
- こうした環境が整っているにもかかわらず、火を使用しない厨房設備にも排気ダクトや天蓋の設置が求められることがある。しかし、**排気はむしろ室内の空調効率を下げる要因**ともなっている。通常であればエアコン 1 台で十分な広さの厨房においてこれを 3 台要するとの声もあるなど、**エネルギー効率に悪影響を及ぼしている**。加えて、無用な排気及びこれに伴うエアコンの過度の稼働は室内外で気圧に大きな差異をも生じさせる。
- また、条例ゆえ**基準の詳細な設定は各市町村に委ねられている**ほか、そこで定められる**基準の運用も各地の消防署の担当者の判断次第**という状況にある。**ある時期にある自治体で許可された装置が、別な時期あるいは他の自治体で同様に許可される保証が全くない**ことも、事業者にとって事業運営上の大きな障壁となっており、実際、全国どの自治体のエリアでも受け入れられる設備・装置を生産・提供できない事例が生じている。

➤ 火を使用しない厨房設備の設置は、本来、脱炭素の文脈からも推奨されるべきである。合わせて排気から空気の循環への転換を進めることで、エネルギー効率の改善にもつながることから、これを一般化させるためにも、次の措置を講じるべき。

- ① 排気ダクトや天蓋とは異なる、**火を使用しない厨房設備の使用を前提とした、調理の際に生じる油脂やにおい等を除去して空気を室内で循環させる装置に関する基準の整備**
- ② **時期や地域の違いにより許可の判断に差異が生じないようにするための、当該基準の全国統一化**。なお、将来的には、ガス機器において一般財団法人日本ガス機器検査協会（JIA）により実施されている[JIA認証](#)のような、ノウハウの蓄積された専門の民間機関による認証制度を導入すべき。

【写真右】消防署の許可が下りない一部の地域を除き大手コンビニチェーンの店舗で広く使用されている、循環型換気フードと電磁調理器（フライヤー）の一体型設備のサンプル。油脂等が除去された空気は上部の換気口より室内に還元される。

【写真下】海外で販売されている中国製循環型換気フード（[KLEANLAND社サイト](#)より）。海外ではこうした製品が普及。



06

オンライン診療等関係

精神療法等におけるオンラインでの初診に関する規制緩和

精神療法等においてオンライン診療による初診で課されている処方上の制約を撤廃すべき

- 厚生労働省策定が2018年3月に策定（2023年3月一部改訂）した「[オンライン診療の適切な実施に関する指針](#)」においては**オンライン診療で行われる初診の一部に処方上の制約が課せられているため、実際にオンライン診療を行う上で支障を来すケースがある。**

特に精神科診療においては、もともと薬剤の処方を受けていたものの転居後に近隣のクリニックで初診の予約がなかなか取れない患者や、外出が困難な患者のオンライン診療へのニーズが強い。とりわけ、件数の多い小児のADHDやASDにおいては、小児向けの精神科医の不足もあいまって検査・診療に時間を要しており、喫緊の課題となっている。

- 昨年6月21日に公表された「[規制改革実施計画](#)」では、「患者団体や研究者からは初診精神療法のオンライン診療の必要性が求められている」、「英米等においては初診精神療法をオンライン診療で実施されている」、「精神疾患に対するオンライン診療が対面診療と同等の有用性を示すエビデンスが国内外において示されている」こと等を踏まえ**新たな指針を策定するとともに、その際「オンライン診療は対面診療と大差ない診療効果がある場合も存在し得ることから、良質かつ適切な精神医療の提供の確保に向け、初診・再診ともにオンライン精神療法がより活用される方向で検討する」とされた。**
- これを受け、本年5月28日に公表された「[規制改革実施計画のフォローアップの結果について](#)」においては、「『精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築における情報通信機器を用いた精神療法の活用に向けた研究』の成果も踏まえた上で検討会での議論を継続し、**令和7年までの新たな指針の策定・公表に向けた検討を進めていく**」とされている。
- **当該新たな指針の策定にあたっては、患者団体や学識経験者、ベンチャーを含むシステム事業者等も参画の上、オンライン診療での初診を診療報酬の対象とするとともに、オンライン診療での初診のみに係る制約を撤廃し、資格要件や地域制限等のオンライン診療の妨げとなる規制強化が図られないようにすべき。**

なお、少なくとも、対面での診療を行った医療機関からの推薦状があるケースでは、上記の制約は撤廃されるべき。

オンライン診療等のシステム利用料の患者負担の明確化

医療機関がオンライン診療、往診等のため利用するシステムについて、その利用料を当該システムの運営会社が患者から徴収できることを明確化すべき

➤ 医療機関が**専用のシステム**を利用して**オンライン診療**を行う際、

- ✓ これをベースとした当該医療機関と患者との間のコミュニケーション用のアプリを提供している
- ✓ 医療機関側は無料でこれを利用できる

という整理の下、当該システムの**利用料を患者が直接その運営会社に支払っている**ケースが存在する。

- しかし、「診療報酬の算定方法の一部改正に伴う実施上の留意事項について（通知）」（2024年保医発0305第4号）の別添1「[医科診療報酬点数表に関する事項](#)」に「情報通信機器を用いた診療を行う際の情報通信機器の運用に要する費用については、療養の給付と直接関係ないサービス等の費用として別途徴収できる」（第1章第1部第1節A000（2）キ）とあり、当該費用を医療機関が診療費用と併せて徴収できるとも解釈できることから、**システム運営会社が当該料金を徴収することを問題視する指摘**もある。
- また、オンライン診療のみならず、**往診を行う際に患者との間でコミュニケーション用のアプリを利用する場合においても**、その利用料をその運営会社が患者から徴収することについて**同様の指摘**がある。
- こうしたアプリを利用することにより裨益するのはその方式による医療を選択する患者自身であることから、**こうした料金についてシステム運営会社が利用者から徴収できることを明確にすべき**。

「D to P with N」環境での調剤業務の規制緩和

画像により処方薬や処方内容が正しいと確認できる場合、医師によるリモート環境での指導の下、看護師がPTP包装またはこれに準じる包装の薬剤の調剤を行えるようにすべき

- 本年6月13日に閣議決定された「[規制改革実施計画](#)」において、「現行のオンライン診療指針上、患者が看護師等という場合のオンライン診療（以下「D to P with N」という。）において診療の補助行為を行うことは可能とされている」とあるが、当該補助行為には看護師による調剤業務が含まれていないため、**D to P with N環境で診療を行う際、看護師が院内処方用の薬剤を持参しても医師の指示に基づき調剤することができず**、その場での患者への**処方も行われていない**。
- D to P with N環境で調剤を行うことができる医療従事者は看護師に限られることから、**こうしたケースにおいては、診療の補助行為として看護師が調剤することを認めるべき**。少なくとも、粉薬等の詳細な計量が必要な薬剤ではなく**PTP包装またはこれに準じる包装の薬剤の調剤については即座に認めるべき**。

PTP包装のイメージ



医師雇用時の医師免許証提示等のオンライン化

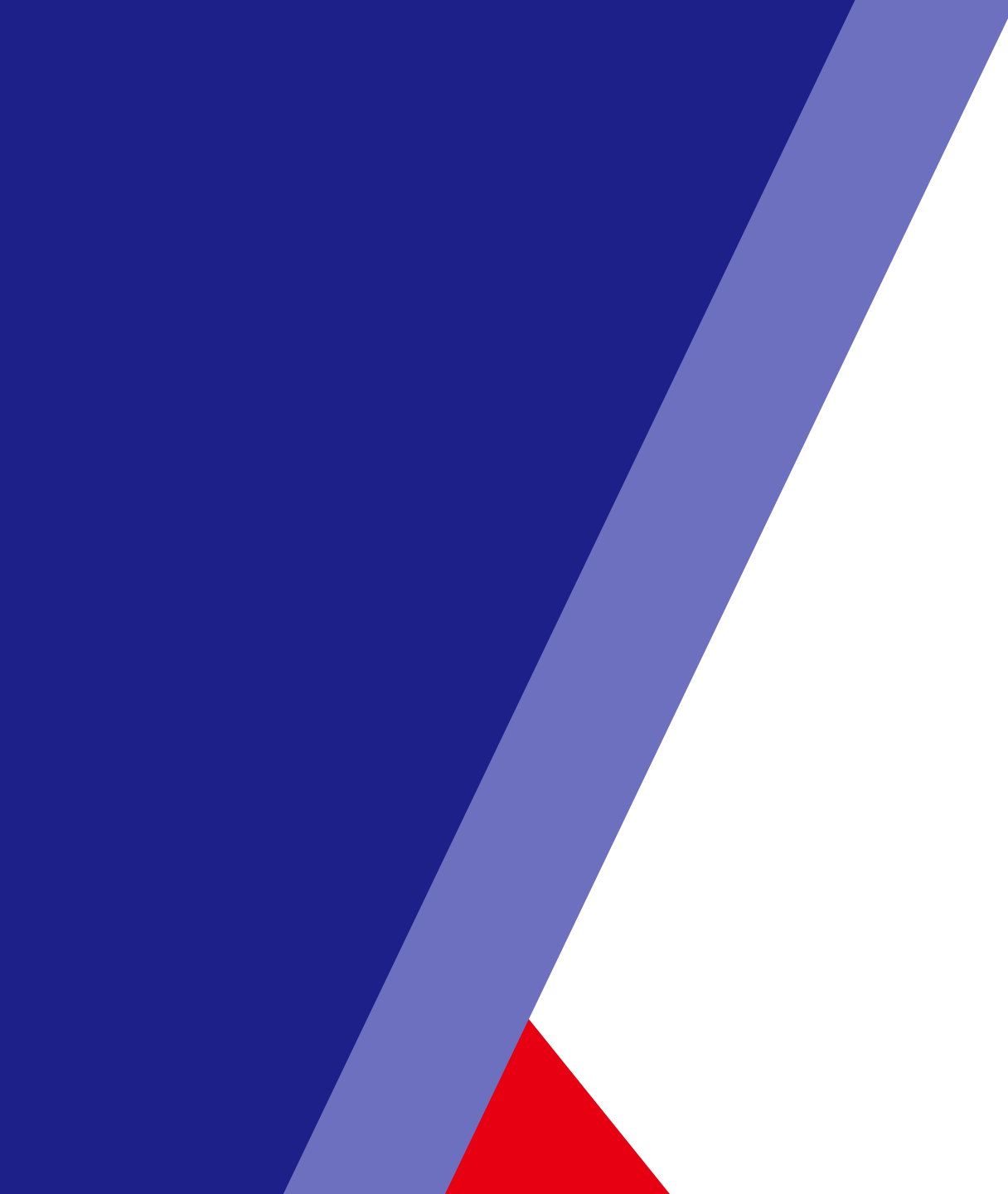
診療所に勤務する医師の届出に際し求められる医師免許証の提出等について、マイナポータルにおける資格確認で代替できるようにすべき

- 医療法及び関係法令の規定により、診療所の開設時には必要事項の届出が必要で、その変更の際にも同様の手続きが求められる。届出事項には医師の氏名が含まれるところ、この項目については確認が必要であることから、**非常勤務医を含め、医師を雇用する際には当該医師の医師免許証の提示またはその写しの提出**も求められている。
- 地域の医療ニーズを満たすため、非常勤務医は複数の診療所をカバーしなければならず、勤務する診療所の数だけこうした手続きを行う必要がある。

規則上は原本の写しでも良いとされているものの、偽造対策のため原本の提示が求められることが多い。しかし、医師免許証は表彰状並みの大きさで作成されており、当該届出の度に持参するのは困難である。

また、写しでの対応が可能な場合においても、都道府県によっては保健所等の公的機関による原本照合印が求められる。

- 昨年よりマイナポータル上で確認可能が可能となったところ、**来年度以降、順次その対象に医師も加えられる予定**である。なお、マイナポータルからは、改ざん対策を施したPDF形式でのデジタル資格者証の取得も可能であるとされている。
- ついては、少なくとも、**医師免許証の提示やその写しの提出に代わり、マイナポータルで資格確認を行うことができる制度とすべき**。更には、マイナポータルを活用することで、開設時の届出や届出内容の変更についてオンラインで行える制度としていくべき。



07

その他

指定濫用防止医薬品における従来のネット販売の継続

濫用等のおそれがある医薬品の販売について、履歴管理をした上で、従来のネット販売の継続を認めるべき

※ 本年5月21日に公布された改正薬機法（2025年法律第37号）において、**風邪薬等、濫用等のおそれがある医薬品**を「**指定濫用防止医薬品**」と新たに定義

※ 購入者の年齢や医薬品の容量・数量によって販売方法が制限される見込み

<対象となる医薬品>

風邪薬、咳止め、鼻炎薬、鎮静剤、痛み止めの一部

【厚生労働省による、指定濫用防止医薬品の販売方法の要件】（令和7年度第1回厚生科学審議会医薬品医療機器制度部会資料1より）

- 「**同時性**」：購入理由や購入者の状況を、**販売することが確定する前に確認**する
- 「**双方向性**」：購入者の購入の意思のみをもって販売するのではなく、**専門家等が購入者への声かけや状況確認**を行う
→ これらを満たす方法が「**対面**」「**ビデオ通話**」のみとされ、ネット販売が規制されようとしている。

ネット販売においても、次の措置をとることにより上記案件を満たすことが可能。

- 
- 購入者情報や販売記録の取得・保存と販売時における当該情報の確認
 - 専門家とのテキスト等による交互の情報送信による状況確認

【**対面・ネットそれぞれの特性に応じた対策を行い、医薬品へのアクセスを確保した上で実効的な制度設計を**】

- 規制の在り方として、「対面」を基本としたうえで「ネット」を「対面」に近づけようとする手法を採用すべきでない。
- **対面とネットのそれぞれの特性に応じて**、それぞれの特性を生かしながら、濫用防止に資する実効性のある規制手法を制度設計し、どちらの方法でも、それを確実に実施・運用することが、**利用者視点や適切な医薬品アクセスを確保する観点からも、極めて大切。**

ライドシェアの全面解禁と自動運転の実装促進

移動におけるナショナルミニマムを確保するため、ライドシェアを全面解禁しつつ、自動運転の実装促進を図るべき

- 交通空白地帯が存在感を増すなど、構造的なドライバー不足等に起因する**移動の足に係る問題は深刻度を極めている**。
- いわゆる**日本版ライドシェアが導入されてはいるものの**、「生活者については、自治体の規模によらず、依然として移動の足不足が存在し、団体規模が小さくなるほど、深刻さが増す」、「駅前乗り場では、大・中規模団体における雨天時・夜間や、観光地における人の移動が活発な日中について、タクシー手配が困難な状況」、「ホテル・旅館や飲食店では、利用客からの依頼に対して、タクシーの確保が困難であることにより、他の業務に支障が生じるなど、足不足による業務への影響が大きい」等の実態（規制改革推進会議第4回地域活性化・人手不足対応ワーキング・グループ（2025年5月14日）[資料2-2](#)）が明らかにされており、**現行の施策には制度的限界**がある。

また、供給過剰のおそれがある地域で供給が不足するなど、そもそも**タクシー業務適正化特別措置法に基づく需給調整の仕組み自体が論理破綻**に陥っている（「[地域の足の確保とライドシェア推進に関する提言](#)」2024年12月23日新経済連盟）。

- 住民や来訪者に**移動手段を適時適切に提供**することは**ナショナルミニマムとして不可欠**であり、その解決に向けて**取り得る選択肢はすべて講じる必要**がある。

現状では海外で広く普及するライドシェアがこれを解決する最も有効な手段であり、新経済連盟では既に具体的な立法提案（2018年5月8日「[『ライドシェア新法』の提案](#)」）を行っている。2025年に入り国会でも議員による法案提出が見られるが、**タクシー事業者以外の参入を認め、ドライバーへの業務委託を可能とし、デジタル時代の運行管理を導入すること等を盛り込む法律を一刻も早く整備し、その全面解禁を図るべき**。

- そもそも、アメリカや中国が先行する**自動運転サービスが導入されればこうした問題の根本的な解決**につながる。[専門のワーキンググループ](#)での議論が国土交通省においてようやく開始されたところ、**自動運転に関する制度の設計や整備を早急に進め、実装の促進を図るべき**。

規制対応コストの削減に向けた規制自体への総量規制の導入

規制対応コスト削減の観点から、スクラップ・アンド・ビルドの導入と合理化を図り、規制自体の総量を規制すべき

- 法令の制定や改正により**規制は新設・強化される一方**であり、事務処理を含めその**対応コストも増加の一途**をたどっている。
- 他方、**主要国では、こうしたコストが純増することのないよう**、費用対効果を計測することでその定量化・可視化を図り、規制の新設・強化に**スクラップ・アンド・ビルドを導入**するとともに、デジタル化による**手続の簡素化を進め**、規制に係るプロセスを含め**規制自体の総量規制が図られているところ、我が国でも同様の措置を講じるべき**。

国等	制度	実施時期	主な特徴	削減効果	最新動向等
英国	1-in/1-out → 1-in/2-out → 1-in/3-out	2010～17年	新規規制導入時に2～3件の既存規制を廃止（コストベース）	2010→15年：約100億GBP（約2兆円）削減	2025年3月更新の財務省レポートによると、英国経済の規制対応コストはGDP比3～4%、毎年約700億GBP（約14兆円）に上る由 2025年1月の政府調査によると、デジタル化により公共部門のサービスで年間約450億GBP（約92兆円）以上の効率化が見込まれ、うちAIの導入等を通じた簡素化・自動化によるコスト削減は360億GBP（約7.2兆円） 2023年5月に「Smarter Regulation」白書を公表し、規制を必要最小限のものとする、規制ありきではなく最後の手段とする等の方向性を提示
カナダ	1 for 1	2012年～ （2015年 法制化 ）	新規規制1件ごとに同等コストの規制を廃止	2012→24年：8,190万CAD（約87.2億円）削減 ※差引238件の規制純減	規制システムの近代化を進める中で、州横断でデジタル化による簡素化を推進 行政手続負担軽減法に基づき、国家財政委員会は年次報告を毎年作成 2023-24年度報告によると、新規規制による追加分8,372,235CADから廃止された既存規制分34,456,627CADを差し引いた行政対応コストの純削減額は年間26,084,392CAD（約27.7億円）
ドイツ	1-in/1-out	2015年～	省庁単位で運用し、連邦レベルの報告義務削減に注力	N.A.	2023年の改正オンラインアクセス法により行政サービスのデジタル化等が義務化され、政府への報告書の提出等の手続を簡素化中
アメリカ	1-in/2-out、 10-to-1	2017～20年、 2025年～	次頁参照 “Massive 10-to-1 Deregulation Initiative”	2017年：約99.8億USD 2018年：約234.3億USD 2019年：約134.7億USD	- トランプ政権第1期に「1-in/2-out」ルールが導入されるもバイデン政権で廃止 - 第2期に「10-to-1」（＝10 for 1）ルールの形で復活
OECD	－	－	規制影響評価の活用と高度化、 影響の事後評価等を提唱	－	- OECD指標を用い、EU諸国における“よりよい規制”に向けた進捗を評価 - 規制の質の向上・改善に向け、新技術の導入やデジタルツールの活用を推奨

【参考】トランプ第2期政権における規制改革「10対1ルール」

【全体像】

2025年1月31日、大統領令（Executive Order）を発出するとともに、公式ファクトシートを公表し、次の規制改革を掲げる：
「新しい規制を1件導入するごとに、既存の規制を10件廃止する」という強力な「10対1ルール」を導入

- 大統領令：[“Unleashing Prosperity through Deregulation”](#)
- 公式ファクトシート：[“Fact Sheet: President Donald J. Trump Launches Massive 10-to-1 Deregulation Initiative”](#)

【施策の具体的な内容】

① 10対1の規制削減義務

各省庁が新たなルール、規制、ガイダンスを導入するとき、**最低でも10件**の既存の規制等を**廃止**または**廃止候補**として特定する義務がある。

② 規制コストの「ゼロ未満」ルール（規制予算制）

2025会計年度：新規規制による追加コストと廃止された既存規制のコストを相殺し、最終的に「ネットでマイナス（ゼロ未満）」に維持しなければならない。

③ OMB（予算管理局）による統一的なコスト管理

OMB長官は、各規制のコスト見積もりや評価方法を標準化・統制し、規制予算を管理。

【背景と意義】

① 過剰規制への懸念

バイデン前政権による**「1.7兆USDの規制費用」**が**アメリカ経済や中小企業に悪影響**を及ぼしたと指摘。過剰規制が起業意欲や消費者選択を阻害し、インフレやエネルギー価格の上昇にもつながっていると主張。

② 第1期政権での実績

トランプ政権第1期（2017–2021）では「2対1ルール（新規ルール1件につき2件削除）」を導入し、**実際には5.5件前後の規制が廃止された実績**があると強調。

