

## 第96回行政苦情救済推進会議 議事概要

1 日時：平成26年12月15日(月) 16:00～18:00

2 場所：中央合同庁舎第2号館 1002会議室

3 出席者

座長 大森 彌

秋山 收

加藤 陸美

小早川 光郎

関口 一郎

松尾 邦弘

(総務省) 行政評価局長 渡会 修

大臣官房審議官 岩田 一彦

行政相談課長 吉開 正治郎

行政相談業務室長 花田 聡

4 議題

(1) 事案

- ① 障害基礎年金受給権者における追納期間の取扱いの見直し(新規)
- ② 標準報酬月額決定における保険者算定の見直し(新規)
- ③ 育児休業給付金の給付要件である「みなし被保険者期間」の見直し(新規)
- ④ 軽自動車税の減免に係る申請期限の見直し(継続)
- ⑤ 自宅買換えの際の介護保険料の減免(継続)

(2) 報告

- ① 航空基地周辺の空気調和機器機能復旧工事の促進(あっせん)
- ② 保険薬局と保険医療機関との一体的な構造を規制する規定の解釈の見直し(あっせん)
- ③ 住まいの復興給付金を受給するために必要とされる罹災証明書の取扱い(あっせん)
- ④ 航空基地周辺の空気調和機器機能復旧工事の促進(回答)

## 5 議事概要

### (1) 事案

#### ① 障害基礎年金受給権者における追納期間の取扱いの見直し

事務方から付議資料に基づいた説明が行われた。

(秋山委員)

新法以前もそうであるが、保険料の未納者が納付を希望した場合には、納付済の保険者とのバランスとを考慮して、制度ができていると解してよいのか。

(事務局)

過去の期間について、保険料が未納となっている人については、延滞金のような名目で取るのですが、過去の保険料を現在払うとした場合には、当時の保険料をそのまま据え置いていたら利子みたいなものが発生するので、それに見合った加算額を上乗せして徴収する。その辺りのバランスを考慮していると厚生労働省は言っているのではないかと思います。

(秋山委員)

しかし、本人の意思といった自分の責任で保険料を未納にしている人と、本件のように、選択の余地なく未納扱いされる人とを一緒に取扱うことは、制度上のバランスが非常に悪いのではないか。

(事務局)

厚生労働省としては、本件のような場合には、新法を適用するのではなく、あくまで、当時の法律を適用して、強制的に還付するという取扱いをすることとしています。

(秋山委員)

遡及できない理由が不利益遡及ではないとすると、財政理由として、加算額を取るという制度でやっていたと思われるが、新法では、加算額を取らない。

とすれば、加算額に相当する財政上の措置は、確保されているということか。

追納期間を10年という期限にしていることについては、制度を安定させる措置として必要な仕組みなのか。

追納させる場合には加算額を徴収し、還付する場合には加算額を含めないというのは、制度としては、少しアンバランスではないだろうか。

(関口委員)

障害基礎年金を遡及して還付するということが自体は良いことであると思われる。本件のように、遡及したら、ひどいことになるというのを拝見すると、

心情的には何とか救済できないものか。

障害基礎年金の遡及認定については、期限がない一方で、給付されるのは5年しかもらえない。とすれば、障害認定を受けた後でも、時効で障害基礎年金も給付されない期間があり、その期間については、保険料が納付されていても、保険料納付済期間として取り扱うことができないのは、一般の人からは納得できるものではないだろう。

納めた保険料は、未納扱いとするのではなく、納めたものとみなすことができるのか。このような扱いは、法律論として難しいのか。

(大森座長)

厚生労働省としては、本件の問題点を指摘すれば、自ら改善に向けて動くのではないだろうか。

納付していた保険料により運用収入が得られているのに、追納させる場合に、運用収入に相当する加算額を上乗せするといった点を厚生労働省はうまく説明できないのではないか。

(松尾委員)

法律に規定されている以上、立法措置として過去に遡って救済するしかないのかという印象がある。

(事務局)

年金の保険料の追納については、法律により10年に延長されています。これまで追納できなかった者が救済されるような措置を講じているのであれば、本件についても、救済されるような措置が必要なのではないのでしょうか。

(小早川委員)

権利を行使しなかったものについては、時効という概念があるが、本件の公平性とは違う話ではないだろうか。

(松尾委員)

仮に、運用収入分を返せと裁判した場合、裁判官は悩むのではないだろうか。厚生労働省は返しませんといったとしても、ぎりぎりと考えてみると、どうみても、かわいそうではないだろうか。

これを救済する、何とかうまい理屈が必要になるのではないだろうか。私であれば、返還請求権なしといった判決を書くのは、非常に嫌だろうなあという気がする。

(秋山委員)

本件の問題は、不当利得とするか、立法裁量の余地とするか、非常に悩ましいところではある。

(事務局)

追納制度は、元々2年が大原則であったが、過去3回、時限を限った特例法ができ、それにより、10年間遡って支払うことができました。

この追納制度の場合、モラルハザードが起きないように、運用していれば、得られた利息というか収入も含めて、きちんと払ってくださいという制度でした。

このような運用収入を加算するというのは、過去の保険料額のまま納付を認めると、滞納していても事後的に納付する方が保険料は安くなるので、被保険者の間に毎月の保険料を納めないでおこうといったことが起きるので、そのようなモラルハザードを防止する観点から、追納に加算額制度が設けられているものと考えられます。

(松尾委員)

本件を例外として認めたとしても、モラルハザードは起きないだろう。

立法化の措置において、法案としては、あらゆるケースを想定して、穴がないように、非常に細かく審査されていた。そして、最終的には、内閣法制局で厳しく審査されていた。

大きな仕組みとして、追納制度に加算額を上乗せするとした仕組みを設けるとしても、このようなケースを指摘された場合には、(法令の審査等に当たって)、納付した保険料をいったん返して追納する場合に加算額を取るのかという指摘があった場合に、加算額を取るべき理由が見当たらないのではないかな。

現行の法令上、そのような取扱いが規定されているのであれば、どうすれば、加算額を上乗せしないで済むか、そこを厚生労働省に検討してもらう必要があるのではないだろうか。

(秋山委員)

法律改正をしないで見直す方法ということか。その理屈をうまく考えるべきではないだろうか。

(小早川委員)

立法の際には、きちんと手当しておくべきだろうという考え方は分かる。

本件のような、老齢基礎年金を受給するべき者が、障害基礎年金受給権者になり、さらに、障害年金受給権が失権して老齢基礎年金受給権者に代わるというケースについては、立法の際に想定していないのではないかな。

(加藤委員)

おっしゃるとおりで、このようなケースは、想定されていなかったのであろう。

精神障害は、立法時点の国民年金法には、入っていないはずである。現実にはこのような状況がある以上、立法上の手当てが少し不足していたのかなとみることもできる。

(小早川委員)

精神障害を加えたときに、本件のようなケースをきちんと想定しておくべきだったのではないだろうか。

(加藤委員)

立法時点では、精神障害のように障害が軽快して受給権が失権するようなケースは想定しにくかったのではないか。

(松尾委員)

現行の機能強化法が、このようなケースも想定して救済するならば、やはり、従前の制度の対象者についても、救済する方向で検討すべきではないだろうか。

(大森座長)

運用収入については、保険料の運用益の、2重取りではないかという面があると思われるが、これについては、どう捉えるべきか。

(事務局)

運用収入というのは、年金保険財政において使われている言葉ですが、保険料等による利益のことで、加算額の根拠は、国債の利率を反映したもので、加算額は、運用益相当ということができると考えています。

本件のようなケースは、納付していた保険料により運用益は得られているにもかかわらず、納付されていなかったものとして取り扱い、それに相当する加算額を更に求めています。

担当者としては、納付された保険料を再度追納させる場合に、得られている運用益に相当するであろう加算額を求めるということは、制度設計上無理があるのかなと考えています。

(大森座長)

追納期間を10年とするという取扱いについては、制度設計上仕方がないにしても、納付された保険料を追納する場合に加算額が徴収されるという問題については、見直しを図るべきではないかということで、厚生労働省に改善を求めるといことで事務方は対応してください。

## ② 標準報酬月額決定における保険者算定の見直し

事務方から付議資料に基づいた説明が行われた。

(松尾委員)

非常に分かりづらい案件ですね。

本件は、4月という時期に、固定的賃金の変動である随時改定があったのかどうかキーポイントになるのか。

(事務局)

はい、固定的賃金の変動があって、その月以降の3か月間の報酬が2等級以上の差ができる場合に随時改定となるわけです。

したがいまして、随時改定は、4月に関係なく、いずれの月でもあり得るので、例えば、9月に定期昇給があった場合にも随時改定になります。

本件のキーポイントは、随時改定が適用されるか、適用されないかの点になります。

(松尾委員)

相談者と同僚は、固定的賃金の変動が1月と4月という違った時期に行われたが、他の条件が全く同じで、その違いだけなのか。

1月に固定的賃金の変動があった同僚は、なぜ、随時改定にならなかったのか。

(事務局)

同僚が、1月に定期昇給があったのに随時改定にならないのは、定期昇給という固定的賃金の変動はあったのですが、変動があった月以降の3か月間の報酬が1等級しか上がらず2等級以上上がらなかったということが理由です。

随時改定の要件は、固定的賃金の変動があること、かつ、その月以降3か月間の平均報酬月額に2等級以上の差が生じることの2点が要件となっていますが、同僚の方は、この要件に当てはまらなかったわけです。

(松尾委員)

相談者と同僚は、毎月の給料や残業手当といったものは同じで、定期昇給の時期が4月か1月かの違いだけということか。

(関口委員)

相談者と同僚は、1万円の定期昇給とそれ以外の報酬も同額であったのだが、相談者だけ、保険料が月額で2万以上高くなったということか。

(事務局)

そのとおりです。

相談者と同僚は、毎月の報酬が全く同じですが、相談者だけ保険料が高くなるということですか。

(大森座長)

このように保険料が高くなるということは、同僚も納得できないということか。相談者や同僚は、他人の社会保険料を承知していたのか。

(事務局)

相談者と同僚は総務課という、給与等の支払いを扱う特殊な部局に勤務しているため、自分たちの保険料に著しい差が生じていることに気が付いたのではないのでしょうか。

同僚の保険料は、従前のままで変わっていないのだから、平成26年度の標準報酬月額の決定については納得できていたのではないのでしょうか。

一方、相談者は、保険料が高くなったことに納得できずに、相談したものだと思われま。

(松尾委員)

分からない場合、このまま、とられてしまうのか。保険料の格差は、いつまで続くのか。

(事務局)

標準報酬月額が決定されているわけですから、次の定時決定では見直されず、そのまま徴収されることとなります。

4月の随時改定であれば、7月から新しい保険料額が決定され、14か月後の翌年の9月の時点で見直されます。

(松尾委員)

こういう制度なのだから、つまり、仕組みとして、現にあるのだから、仕方ないとも考えられるのではないか。

つまり、4月と1月の昇給した者との間に、20万円以上の差が出ることも仕方がない現象ではないか。

逆に言えば、この制度を承知している事業者と承知していない事業者がいれば、制度を承知していて、少し気の利いた事業者であれば、本件のようなケースを回避するために、相談者のように4月に定期昇給する従業員については3月末に定期昇給したことにしてしまい、同僚と同じような取扱いとして、問題をなくするようにしてしまうのではないか。

(事務局)

事業者が、そのような回避策を講ずれば、問題はなくなります。

事業者が、従業員を4月に定期昇給させると、会社が負担する社会保険料が高くなるから、3月に定期昇給させてしまおうとする、これは望ましい形とは言えませんし、翌年度以降の昇給などの人事上の問題点が出てくるのではないのでしょうか。

(松尾委員)

仕組みとしてあるのだから、しょうがないという考え方はある。

計算方法として決められているのであれば、つまり、1月の昇給者と4月の昇給者との間に差が生じるのは、仕方がない面もある。

とはいっても、制度を熟知した管理者であれば、このような問題を回避できるというのは、制度としては、やっぱり、不公平感があるのかな。

一方で、国として、そこまで、きめ細かく、不公平感を回避できるように面倒を見なければいけないのかといった面もある。

法律の見直しをするといった場合には、大変な労力が生じることや、法律の形式的要件に限ってクレームをつけるのはおかしいのかなという気がしなくはない。

このようなケースが起きることをあらかじめ分かっているなら、会社が配慮すれば、それを回避できるのではないか。

国としては、本件のようなケースが生じることや回避できる対策例について、事業者十分にPRすればいいのではないだろうか。

(事務局)

おっしゃる考え方は理解できます。

ただ、4月は定時決定が原則となっています。原則のルールには、それでは不十分ということで特例措置を設けています。しかし、本来原則であるべき定時決定の4月に定期昇給があるという理由だけで、たまたま、原則から外れて随時改定となって、特例措置が適用されないというのでは、問題が残るのではないのでしょうか。

やはり、原則のルールに特例措置を適用するのであれば、少なくとも、原則と同じ状況にある随時改定についても、原則の特例措置を適用する必要があるのではないかと考えております。

(松尾委員)

法律論的には、そのとおりだろう。

しかし、法律の仕組みを十分に分かっているならば、労働者も会社も、標準報酬月額の上昇を抑えることができるのだから、標準報酬月額の著しい上昇を防ぐような回避策をやったとしても、法律の盲点を巧妙にかいくぐったというのではなく、仕組み自体をうまく利用したとみるべきではないだろうか。

(秋山委員)

本件においては、相談者の場合、保険料が上がったのは、定期昇給のほかに、4月から6月の残業手当を含めて計算したからなのか。

また、3か月間だけしか生じない残業が1年間続くと見込まれて、保険料を値上げされたのか。

(事務局)

そのとおりです。

相談者と同僚の報酬について、保険者や事業者は、残業手当が4月から6月の3か月間しか続かないと、はっきりと分かっているわけです。

保険者は、同僚の残業手当が3か月間しか続かないと分かっているから、保険料を値上げしなかったわけです。

しかし、保険者は、相談者の場合にも、3か月しか残業手当が支払われないのが分かっているにもかかわらず、1年間ずっと残業が続くという判断で保険料を値上げしています。

(秋山委員)

非固定的賃金である残業手当も含めて保険料が算定されたのか。

保険者は、相談者の場合、非固定的賃金である残業手当を3か月間しかもらえないことが分かっているけど、その状況が7月以降も1年間続くと判断したのか。

(事務局)

保険者は、そういう判断で、保険料を決定しています。

(小早川委員)

そのようなことが事前に分かっていたら対応できるのではないか。例えば、定期昇給を決める給料ソフトでも入れておけば、保険料のばらつきを抑えることはできるだろう。

制度そのものとして考えた場合、本件のような問題が生じるのは、随時改定の要件は非固定的賃金の変動があるということ、その月以降に2等級の差が生じる場合に適用される。この随時改定の要件そのものは、法律上のつくり方からして合理的でないわけではないだろう。

そうだとすれば、残業手当を含めた高い収入が3か月しか続かず、1年も継続しないということが分かっているときには、会社としては、3か月間だけの残業手当を含めずに保険料を決めたいところだろう。つまり、保険者算定を適用したいところなのだろうが、随時改定となると、そのような道が閉ざされている、できないということか。

(事務局)

そういうことです。

36年通知では、特例措置が定時決定の方にしかないわけです。随時改定には適用されないわけです。

相談者と同僚二人とも、4月から6月までの3か月間の報酬は、固定的賃金でない残業という収入があったために、報酬がポンと跳ね上がっているだけで、そのような状況が向こう1年間続くものではないわけです。

それは、去年の給料から判断しても、同じような報酬の動きになるわけですし、事業者も、毎月の給料が7月以降は下がると分かっているわけです。で、そのような報酬の動きになることは、保険者も承知しているわけです。

しかし、同僚には保険者算定が適用され、相談者には保険者算定が適用されないという問題です。

事務局としては、単純に随時改定にも、特例措置を適用すればいいじゃないのかと考えたわけです。しかし、厚生労働省が、見直しについては、慎重な姿勢を見せていたものですから、なかなか、改善が難しいと考えたわけです。

そういうことで、推進会議の御意見を伺うことにしたわけです。

(小早川委員)

この会社は、4・5・6月の残業が集中するという状況が変わらないから、報酬の山が変わらない。

同僚の場合は、1月に定期昇給があったが、収入がポンと跳ね上がった4・5・6月の報酬の山には、その定期昇給が入っていないので、特例措置が受けられる。

一方、相談者の場合には、収入がポンと跳ね上がった4・5・6月の報酬の山に、定期昇給が入っているので、特例措置が受けられない。

そこだけの違いだけで、特例措置の適用が分かれるという問題ですね。

(松尾委員)

3月決算の場合だと、会社の経理だとかは、3・4・5月は、仕事が非常に忙しくなり、本件のように、4・5・6月の時期だけ、給料がポンと跳ね上がって、また、通常どおりに戻るといったケースということか。

であれば、本件のようなケースは、よくあるケースということか。

(大森座長)

厚生労働省の考えも踏まえ、見直しの方向で検討してもらおうということで事務方は対応してください。

### ③ 育児休業給付金の給付要件である「みなし被保険者期間」の見直し

事務方から付議資料に基づいた説明が行われた。

(大森座長)

本件については、いくつか視点があると思うのだが。

(秋山委員)

趣旨に照らしとは、どういう意味か。

雇用保険の趣旨とは、働いている人が何らかの理由で働けなくなったときに助けるものであろうが、入社して1か月足らずで働けなくなることは、雇用保険の想定していない事態であろうか。

(事務局)

育児休業給付金は、雇用保険といった保険の一形態であるから、保険料を納付するといった、一定期間の加入期間があって初めて、保険金が下りるといった仕組みにしています。想定していない事態というより、対象外となる事態というわけです。

(秋山委員)

育児休業給付金の給付要件に雇用保険への加入期間を設けないと、被保険者のモラルハザードを引き起こす一面があるのか。

妊娠して、働き始めると、すぐに育児休業給付金を請求することが、モラルハザードということであろうか。

(関口委員)

共済の場合には、育児休業手当の取得だけを目的に入庁するのは考えにくい。民間の場合には、それがあり得ると想定しているのか。

労働者が妊娠を知っていて、入社する。しばらくすると、育児休業に入ると雇用保険をもらう。そういったことを防ぐために12か月という期間を設けているのか。

(事務局)

厚生労働省からは、もらって、すぐ辞めるのを防ぐために、12か月という加入期間を設けているといった明確な回答は得ていません。

しかし、事務局としては、保険である以上、そういったことを防ぐためには、一定期間の被保険者期間が必要ではないかと考えています。

(関口委員)

保険だからということか。現在の社会情勢というか、女性の社会進出といった観点からは、認めていく方がいいような気がするのだが。

(加藤委員)

公務員の場合には、簡単に言うと、地位が安定的というか固定しているとみることもできる。

一方、労働者の場合には、公務員に比べて、地位が安定していないとみることもでき、労働を続ける安定性をどこかで認定しなければいけない。その一つの見定めが、この12か月といった基準になっているのではないか。

公務員と労働者の場合、雇用上の違いがあるわけであろう。それが、育児休業給付金の給付要件に差異が生じているとみるべきなのか。

(小早川委員)

公務員の場合には、公務員試験といったものがあるわけで、休業手当をもらうことを目的で、簡単に公務員になることはできないし、休業手当目的で公務員になるとは考えにくい。

(加藤委員)

身分の安定性・継続性を確認するとすれば、どこかで切らなければいけないだろうし、1か月あれば、身分の継続性ができるというわけでもないだろう。

(大森座長)

相談者の場合には、働いた期間が12か月でもらえる、12か月でもらえない、釈然としないということであろう。

現状では、やはり、厚生労働省に聞いても、国民の方々は理解できないであろう。

(関口委員)

私もそうだが、国民としては、厚生労働省の説明が良く分からないというのは、そのとおりであろう。

ある程度、偶然に起こった場合でないと保険金を支払わないという設計であるとすれば、妊娠が分かっているといった状況で、雇用保険の被保険者になったとしても、保険金を支払わないといった設計になっているのであろうか。

本件のようなケースで、保険金が支払われないといった問題については、今の社会の要請からすれば、何とか、認めていく方向が正しいのではないだろうか。

(加藤委員)

みなし被保険者期間が12か月となっているということは、厚生労働省としては、労働者が1年間働き続けることが予見できるものとなっているという考え方であろうか。

(松尾委員)

制度の趣旨が一番大事で、それが根底にあるのだろうが、共済組合の組合員と一般労働者との間に差が設けられていることは、雇用保険法や公務員の基本的な考え方の延長線上にあるというとしても、何か、異質のような理論の気がするし、公務員の身分の安定性といった優越性がある理由で、差を設けることの理由を説明する場合、国民を説得できるのかということ非常に疑問がある。

公務員試験があるからといって、あらかじめの試験で、入庁まで、一定期間があり、その場合に妊娠した場合には、育児休業手当がもらえるわけだから、公務員と一般労働者の場合に差が設けられていることには、どうも納得ができない。

(大森座長)

育児休業給付金の趣旨とはどういうものでしょうか。

(事務局)

妊娠・育児が失業という事故に結びつくので、それを未然に防止する観点から、保険金を給付するという趣旨でして、その場合には、保険である以上、一定期間の被保険者期間が必要であるということを厚生労働省は判断しているものと思われます。

(大森座長)

そうすると、保険上の事故ととらえる妊娠は、女性労働者は、入社時点では、予見できないことが問題であろう。

(小早川委員)

公務員の場合には、雇用保険法で言うところの政策目的と、母体保護などの福祉も、共済組合という一つの枠組みの中で行われているのに対し、民間の場合、国が作った雇用保険制度が最低としてあり、それに上乗せする形で、企業が、それぞれ独自に企業内福祉を進めている。

そこが違っており、この違いがあることは、仕方がないのではないだろうか。

公務員の場合には、雇い主である政府が、共済組合制度の中で、企業内福祉に相当する施策をとっており、その施策の一つが、みなし被保険者期間を設けずに育児休業手当を支給するといったことではないか。

これは、民間の場合には、雇用保険とは別に、企業自らが汗をかいて、何ら

かの、育児休業給付に上乘せするものを支給するかどうかということだろう。

とすれば、公務員と違うことが直ちに問題であるとは言えないのではないか。  
(事務局)

公務員の育児休業手当金の額の水準は、共済組合法で、育児休業給付金に準じることとされています。その背景として、公務員の福祉は、労働者の平均に準じるべきであるといった考え方があるものと思われます。

そして、この考え方が世間に広く浸透している現状で、公務員には、みなし被保険者期間を設けないといったことについて、国が雇用している公務員に対する上乘せの福祉施策といった位置づけにすることは、国民の感情として理解が得られないのではないのでしょうか。

(小早川委員)

本件は雇用保険法の枠組み内で給付をもらいたいという相談だったので、そのためには、12か月の雇用期間といった一定の期間が必要であり、その期間の設定の在り方というのは、厚生労働省としては、合理的であろうということで、切られてしまっている。

現状は、女性が輝く社会を推し進めている国の施策の方向性とは違うというか、出産育児のための国の施策としてずれており、不十分だということなのではないか。

妊娠、出産しても働きやすいシステム、社会環境を作る必要があるといった政策課題が突きつけられているのに対し、雇用保険制度が十分に対応していないというか、限界があるといった問題であると捉えることもできるわけである。

(松尾委員)

とすれば、育児休業手当のような別の制度を作るといったことも考えられるわけである。

(松尾委員)

別の制度としては、雇用保険の対象外となる女性労働者に企業が育児休業のための何らかの手当を出す場合には、国が補助金を出すなどといった考え方もあるのだろう。

(大森座長)

厚生労働省としては、育児休業給付金の給付要件の在り方について、見直しの必要性を検討することや、対象外となる場合の救済策というか手当を全く考えないのか。その辺りの考え方を厚生労働省に聞くべきではないか。事務局としては、次回までにその辺りを明確にしたい。

④ 軽自動車税の減免に係る申請期限の見直し

事務方から付議資料に基づいた説明が行われた。

(大森座長)

総務省自治税務局の意見では、条例（例）における減免の申請期限に係る記載を改正することについて検討したいとしているので、メンバーの皆様の特段のご意見がないようでしたら、本件については、総務省自治税務局にあっせんする方向でいくことにしましょう。

⑤ 自宅買換えの際の介護保険料の減免

事務方から付議資料に基づいた説明が行われた。

(大森座長)

もし、これでよろしければ、このあっせん文でいきたいと思いますが、よろしいでしょうか。これは改めて周知するのだから、周知して自治体が困るということはないと思うので、このあっせん文でいければいいのではないかと思います。この方向でいくということでもよろしくお願いします。

(2) 報告

事務方から、以下について概要を報告した。

- ① 航空基地周辺の空気調和機器機能復旧工事の促進（あっせん）
- ② 保険薬局と保険医療機関との一体的な構造を規制する規定の解釈の見直し（あっせん）
- ③ 住まいの復興給付金を受給するために必要とされる罹災証明書の取扱い（あっせん）
- ④ 航空基地周辺の空気調和機器機能復旧工事の促進（回答）

以 上