

2025 年 3 月

JILPT における 2023 年度調査研究成果をベースとした

政策論点レポート

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）
The Japan Institute for Labour Policy and Training

はじめに	1
第1章 最近の労働経済の動向	2
第1節 日本経済の動向	2
1 国内総生産（実質 GDP）	2
2 企業収益	3
3 物価	4
第2節 雇用失業の動向	5
1 労働力需給と完全失業率	5
2 就業者、雇用者	7
3 雇用形態別（正規・非正規）雇用	9
4 産業別の雇用	10
第3節 賃金、労働時間の動向	11
1 賃金	11
2 労働時間	13
第4節 まとめ	14
第2章 2023年度における労働政策の動向	15
第1節 官邸・内閣府等における労働政策の動向	15
1 経済財政諮問会議と骨太方針	15
2 新しい資本主義実現会議	19
3 規制改革推進会議	34
4 こども未来戦略会議	36
第2節 厚生労働省等における労働政策の動向	37
1 労働市場政策	37
2 労働条件政策	48
3 労働人権政策	57
第3章 JILPTにおける労働政策に係る調査研究の成果	62
第1節 労働市場政策	62
1 労働力需給調整システム	62
2 労働市場のセーフティネット	63
3 一般雇用政策	63
4 外国人雇用政策	64
5 高齢者雇用政策	64

6	若年者雇用政策	64
7	職業能力開発政策	64
第2節	労働条件政策	64
1	労災保険政策	64
2	労働安全衛生政策	65
3	労働時間政策	65
4	賃金処遇政策	65
5	労働契約政策	65
第3節	労働人権政策	66
1	子育て世帯対策	66
第4節	労使関係政策	66
1	デジタル化と労使関係	66

執筆担当者

はじめに、第 2 章、第 3 章

第 1 章

濱口桂一郎 労働政策研究所長

調査部（統計解析担当）

はじめに

この「JILPT 政策論点レポート」は、第 3 期中期目標期間から開始した取り組みの一つで、労働政策研究・研修機構（JILPT）が行った様々な調査研究成果から示唆される政策課題や政策方向といった政策的インプリケーションについて、現時点における問題意識から整理して提示しようとするものである。この取組は、JILPT に期待される「研究と政策との橋渡し機能」の一層の充実を図ることとともに、広く政策論議の活性化に資することを狙いとしている。

2017 年度に第 3 期中期目標期間の 5 年間を総体として取り上げた後、毎年度、その前年度において JILPT が取りまとめた調査研究成果をベースにして、レポートを作成・公表してきたが、第 4 期中期目標期間は 2021 年度で終了し、2022 年度から第 5 期中期目標期間が開始した。

本レポートでは、第 1 章で政府統計等の基礎的なデータによって最近における経済、雇用・労働の情勢を概観した後、特に第 2 章において官邸・内閣府における労働政策の動向を詳述するとともに、厚生労働省等における労働政策の展開を政策分野別に概観し、第 3 章ではその政策分野区分に沿った形で 2023 年度における調査研究成果を概観することとした。

第 1 章 最近の労働経済の動向

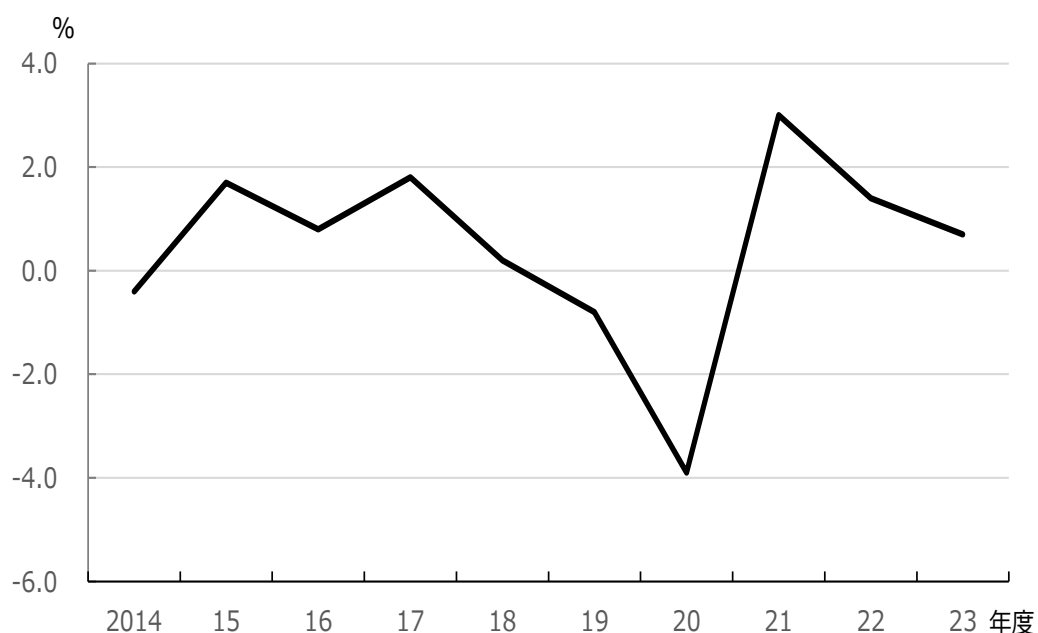
この章では、最近の経済と雇用・労働情勢について、代表的な指標の動きを、対象期間を含む直近 10 年程度について確認することにより動向を概観する。

第 1 節 日本経済の動向

1 国内総生産（実質 GDP）

国内総生産（実質 GDP）の成長率をみると、緩やかな回復基調が続いていたが、2019 年度は消費税引き上げ等による個人消費の減少もあり経済が下押しされ、 -0.8% と 5 年ぶりのマイナス成長となった。2020 年度には新型コロナウイルス感染症と緊急事態宣言の発出による経済活動の抑制による個人消費や輸出の急激な落ち込み等により、前年度比 -3.9% となったが、翌 2021 年度以降はプラスに転じ、2023 年度は 0.7% となった（図表 1-1）。

図表 1－1 実質 GDP 成長率



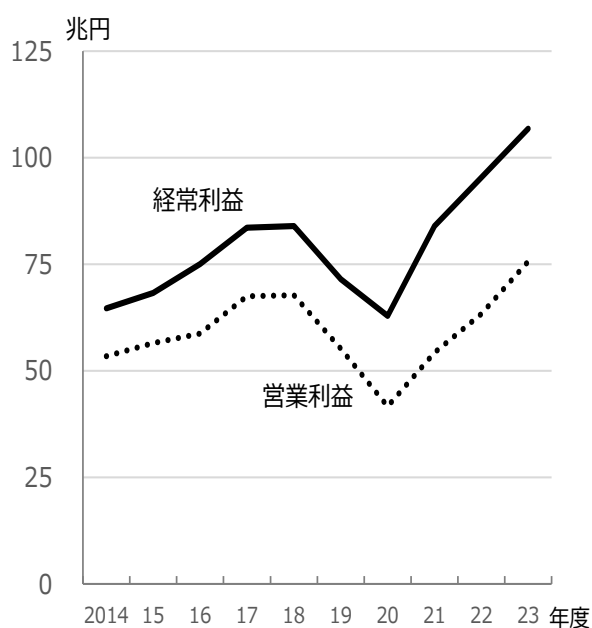
資料出所：内閣府「国民経済計算」（2023 年度（令和 5 年度）年次推計）

2 企業収益

営業利益は企業の本業の儲けを、経常利益は企業全体の収益を表す。両者ともおおむね増加が続いていたが、2019年度、2020年度は前年度から大幅な減少となった。2021年度以降は再び増加に転じ2023年度は営業利益が75.6兆円、経常利益が106.8兆円となるなど3年連続の増加となった（図表1-2）。

また、企業の景況感を業況判断D.I.（収益を中心とした業況についての全般的な判断が「良い」の回答社数構成比－「悪い」の回答社数構成比）でみると、プラスで推移していたものが2018年から低下し始め2020年にはマイナスに転じた。その後は改善し、2021年12月以降はおおむねプラスで推移し、2024年9月は14%ポイント、12月は15%ポイントとプラス幅は拡大傾向にある（図表1-3）。

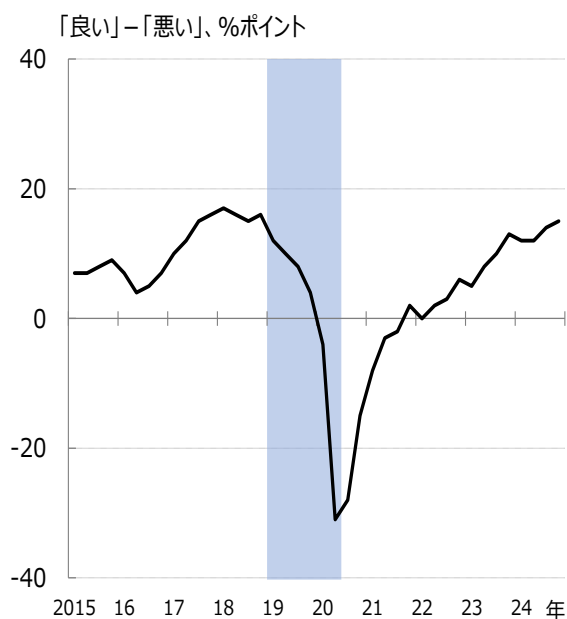
図表1-2 企業の営業利益と経常利益



資料出所：財務省「法人企業統計調査」（年次別）

（注）金融業、保険業を除く全産業。

図表1-3 企業の業況判断（全産業）



資料出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

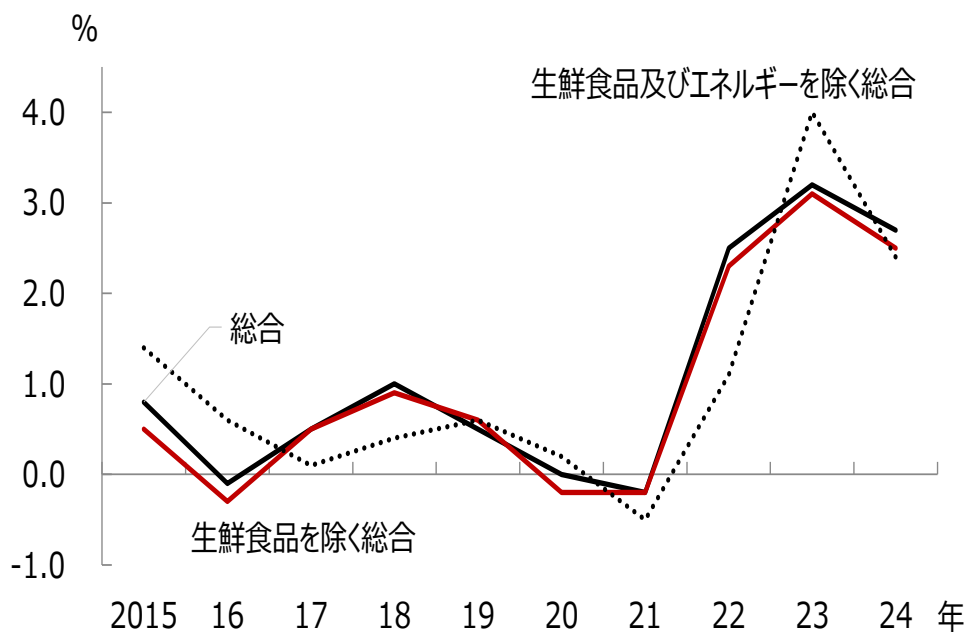
（注）1）シャドウ部分は景気後退期。

2）基準線上の目盛線は各年3月を示す。

3 物価

生活のために購入する財やサービスの価格の全体的な水準を表す消費者物価指数の動きを前年比でみると、原油を含む輸入物価の高騰等を背景に 2022 年以降は大きく上昇した。2024 年は総合指数で 2.7% 上昇、一時的な要因や外部要因を除いた指数でみると、生鮮食品を除く総合指数で 2.5%、生鮮食品及びエネルギーを除く総合指数で 2.4% 上昇となるなど、上昇の幅は前年より縮小しているものの、人件費等の影響もあり上昇が続いている（図表 1-4）。

図表 1－4 消費者物価指数



資料出所：総務省統計局「消費者物価指数」

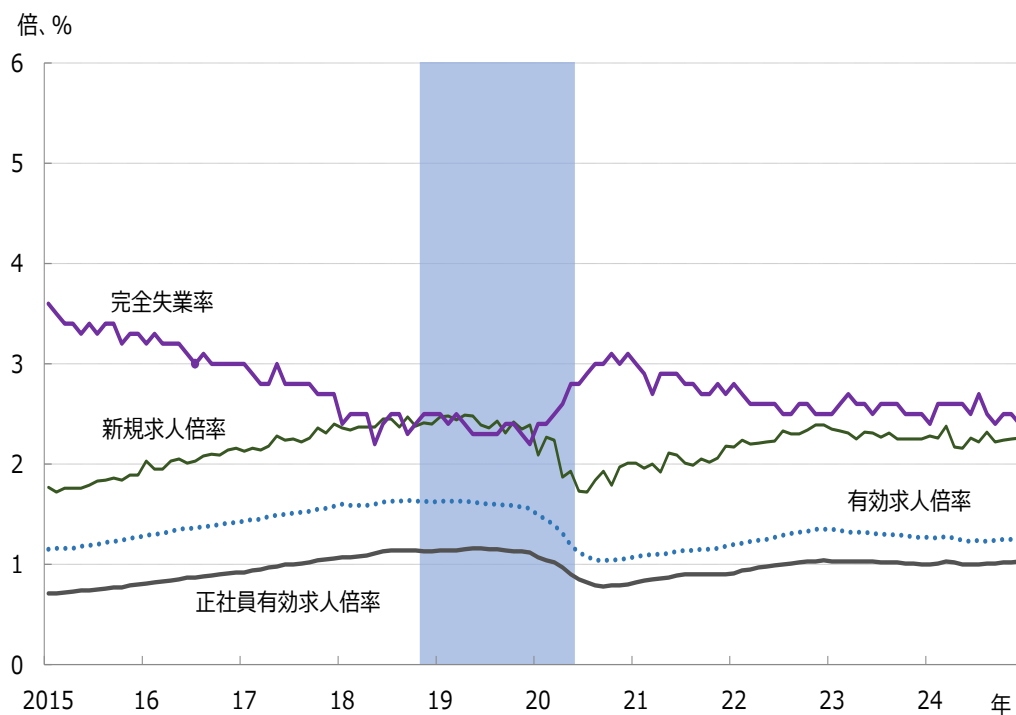
第2節 雇用失業の動向

1 労働力需給と完全失業率

有効求人倍率は2018年頃からは1.60倍前後で横ばいに推移していた。しかし、2020年に入ると新型コロナウイルス感染症の影響を受け大きく低下した2020年8月～10月には1.04倍となった。その後は上昇傾向で推移し、2022年11月～2023年1月に1.35倍となった後若干低下傾向となり2024年12月には1.25倍となっている。新規求人倍率や正社員有効求人倍率もおおむねこれに平行する形で同じ動きをしている。

完全失業率は低下傾向で推移してきた。2020年に入ると新型コロナウイルス感染症の影響により上昇傾向に転じ2020年10月には3.1%となったが、雇用維持のための諸政策の効果もあり比較的緩やかな動きにとどまった。2021年半ば以降はおおむね低下し、2024年12月は2.4%となっている（図表1-5）。

図表1-5 求人倍率と完全失業率（季節調整値）



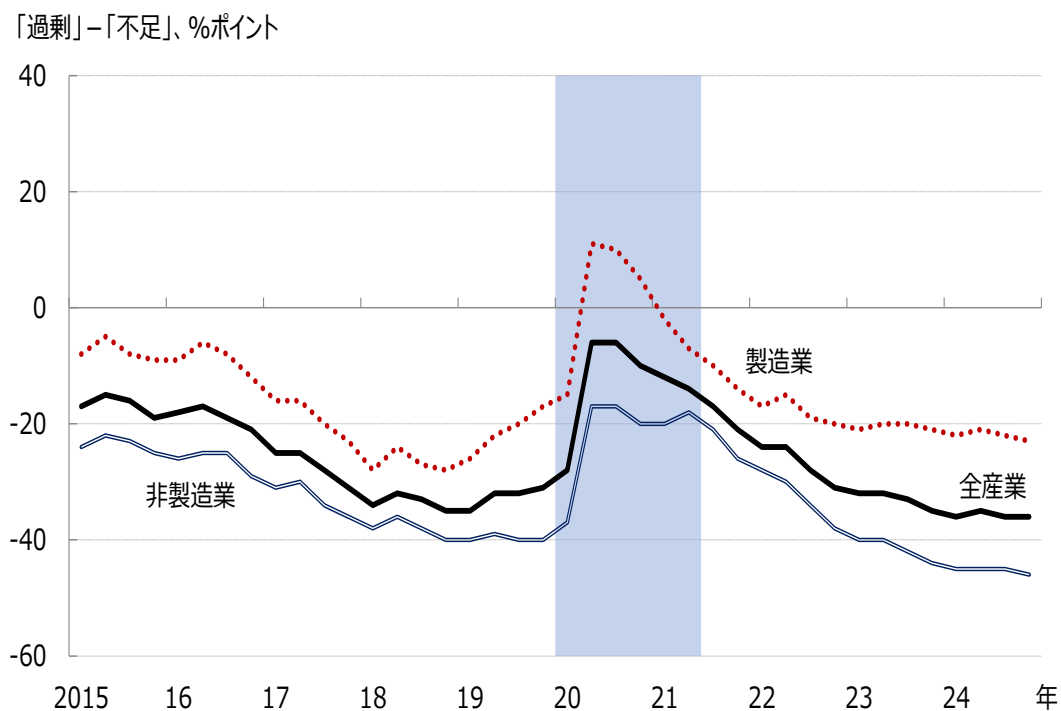
資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

（注）1）シャドー部分は景気後退期。

2）基準線上の目盛線は各年1月を示す。

企業の人員過不足感を雇用人員判断 D.I.（雇用人員の過不足についての判断が「過剰」の回答社数構成比－「不足」の回答社数構成比）でみると、企業の人手不足は深刻化していたが、2020 年に入ってから急速に弱まった。しかし、2021 年以降は再び不足超過幅が拡大しており、とくに非製造業で不足超過幅が大きい（図表 1-6）。

図表 1－6 雇用人員判断 D. I.



資料出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

（注）1）シャドー部分は景気後退期。

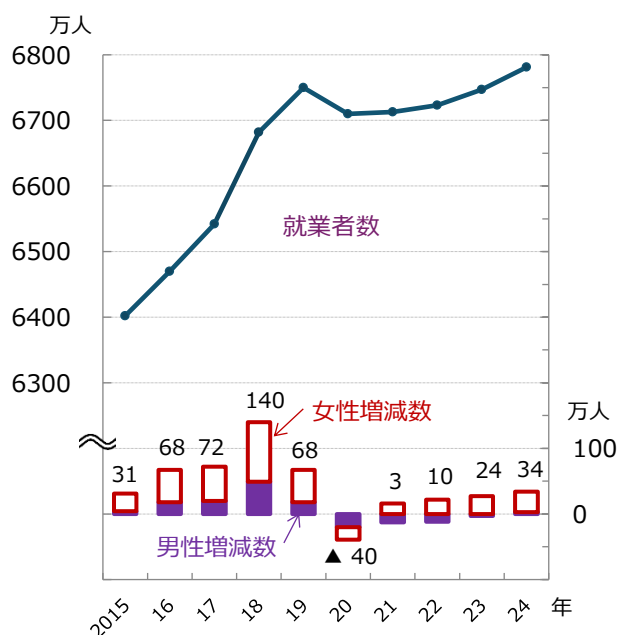
2）基準線上の目盛線は各年 3 月を示す。

2 就業者、雇用者

就業者数は増加が続いていたが、2020年は8年ぶりの減少となった。2021年以降は再び増加し、2024年は前年に比べ34万人増の6,781万人となった。2024年の男性は3万人増と5年ぶりの増加、女性は31万人増と4年連続の増加となった（図表1-7）。

雇用者数は増加が続いていたが、2020年は11年ぶりの減少となった。2021年以降は再び増加し、2024年は前年に比べ47万人増加の6,123万人となった。2024年の男性は11万人増と2年連続で増加、女性は37万人増と4年連続の増加となった（図表1-8）。

図表1-7 就業者数

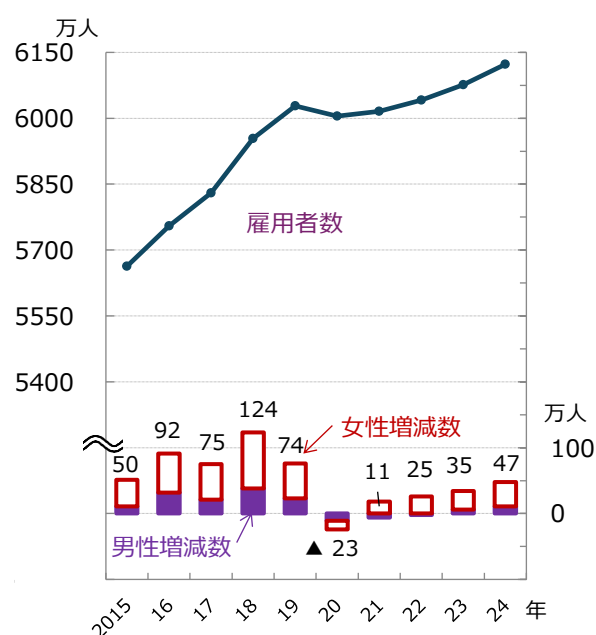


資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

（注）1）増減数は右目盛。

2）増減数を表す棒に付した数字は男女計の各年の対前年増減数。

図表1-8 雇用者数



資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

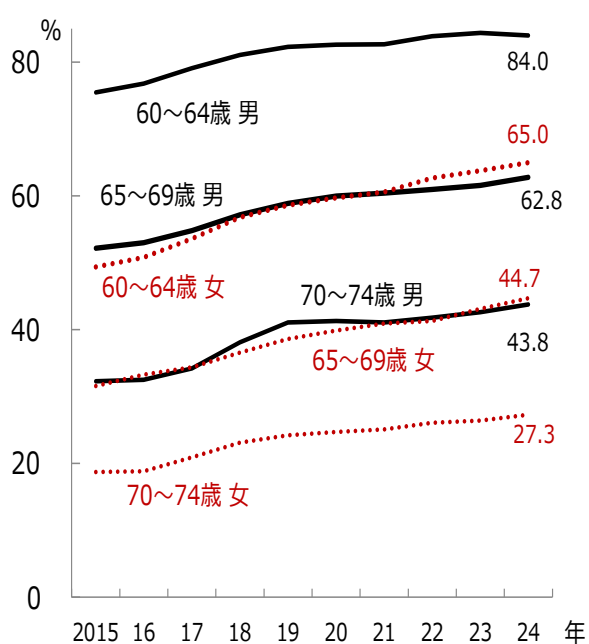
（注）1）増減数は右目盛。

2）増減数を表す棒に付した数字は男女計の各年の対前年増減数。

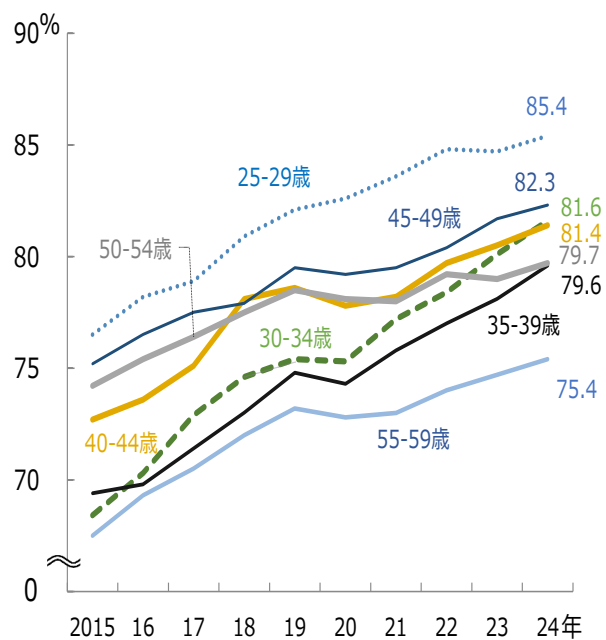
高年齢期（60歳～74歳）の就業率についてみると、男性、女性ともに上昇傾向で推移している（図表 1-9）。

女性（25歳～59歳）の就業率を年齢階級別にみると、2020年には25歳～29歳を除くすべての年齢階級で低下したものの、どの年齢階級においてもおおむね上昇傾向となっている。2024年は25歳～29歳で85.4%、45歳～49歳で82.3%などとなっている（図表 1-10）。

図表 1 - 9 高年齢期の就業率



図表 1 - 10 女性（25～59歳）の就業率



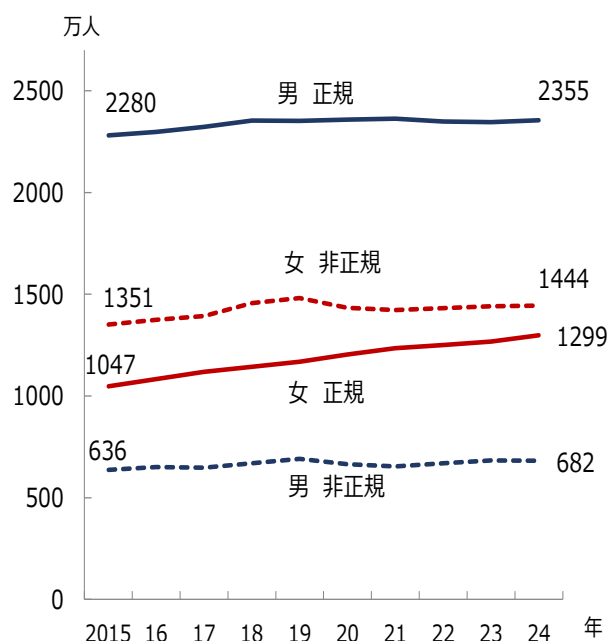
資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

3 雇用形態別（正規・非正規）雇用

雇用形態別に雇用者数の推移をみると、正規雇用は増加が続いている。非正規雇用も増加が続いている中、2020年、2021年は減少し、2022年以降は再び増加した。性別にみると男性の正規雇用は2022年、2023年は減少している一方、女性の正規雇用は増加が続いている。非正規雇用の割合は上昇傾向にあったが、2020年、2021年は前年より低下した。2022年、2023年は上昇し2024年は低下した（図表1-11、図表1-12）。

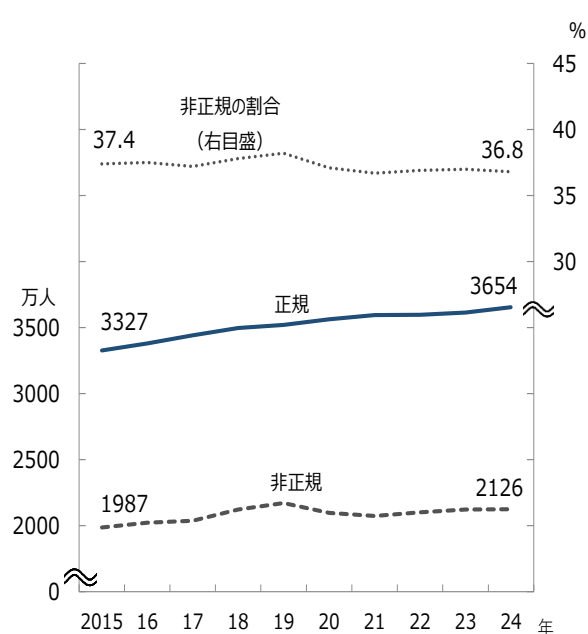
図表1-11 正規・非正規雇用



資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

（注）「正規」は「正規の職員・従業員」、「非正規」は「非正規の職員・従業員」。ともに、役員を除く雇用者の内訳。

図表1-12 非正規雇用の割合



資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

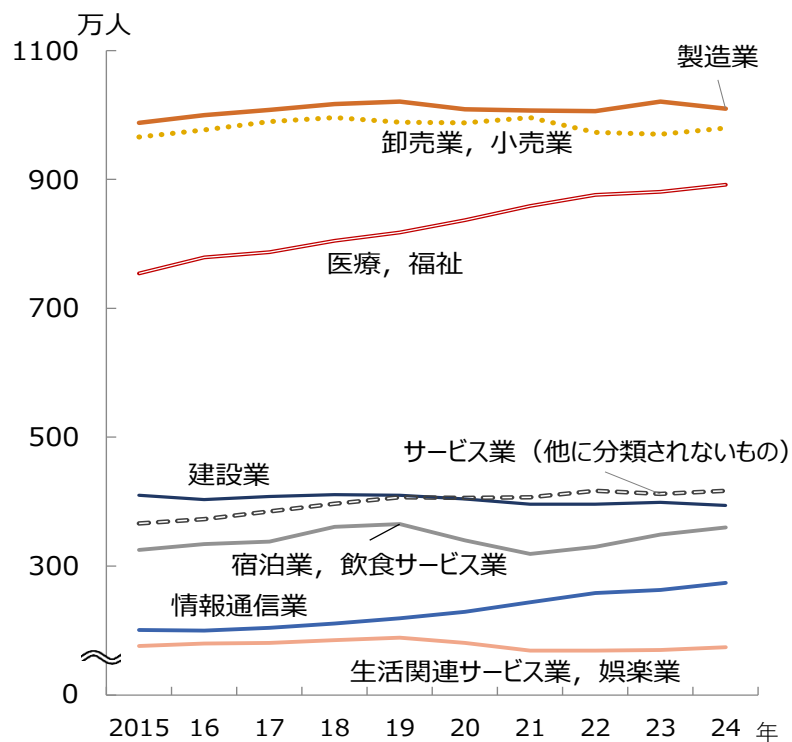
（注）1）「正規」は「正規の職員・従業員」、「非正規」は「非正規の職員・従業員」。ともに、役員を除く雇用者の内訳。

2）「非正規の割合」は正規と非正規の合計に占める非正規の割合。

4 産業別の雇用

主な産業の雇用者数の動きをみると、「製造業」は 2016 年から緩やかな増加傾向にあったが、2020 年、2021 年、2022 年は減少し、2023 年は増加、2024 年は減少した。「医療、福祉」は増加が続いている。「情報通信業」はおおむね増加している。「宿泊業、飲食サービス業」は 2020 年、2021 年に減少し、2022 年以降は増加した（図表 1-13）。

図表 1-13 主な産業の雇用者数



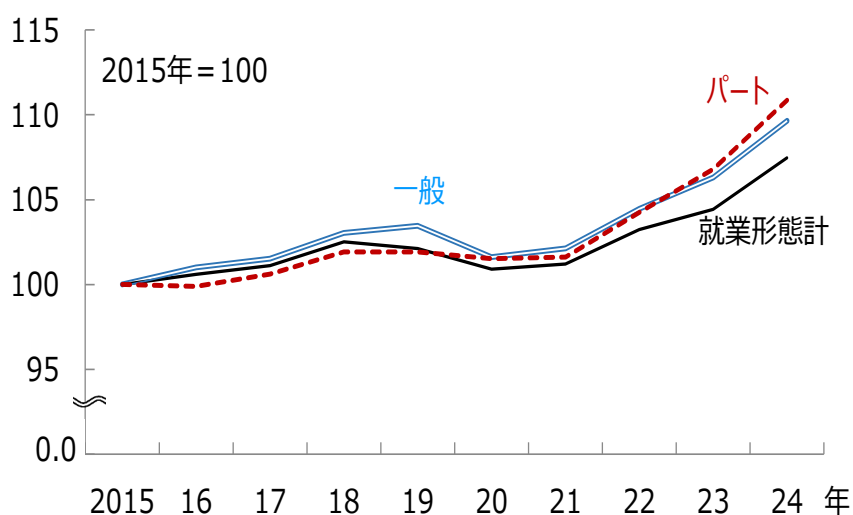
資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

第3節 賃金、労働時間の動向

1 賃金

現金給与総額は一般労働者、パートタイム労働者のいずれも近年増加傾向にある。2020年は減少したものの、2021年以降は再び増加に転じており、2024年は一般労働者で3.2%増、パートタイム労働者で3.8%増となった（図表1-14）。

図表1-14 現金給与総額



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

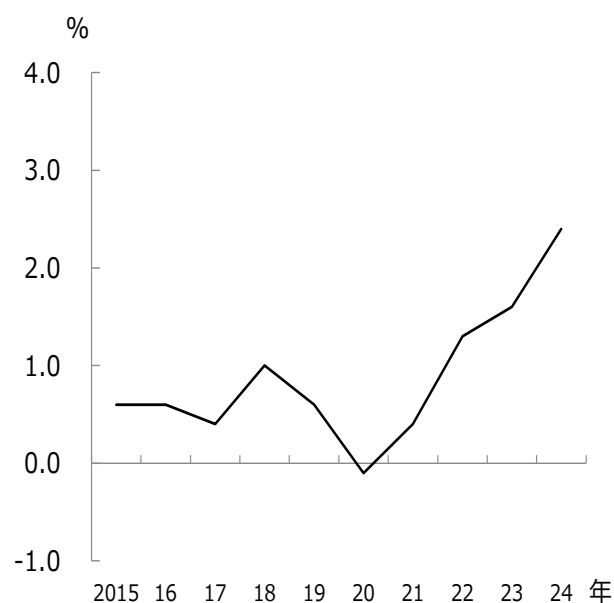
（注）1）2024年は速報値。

2）2020年を100とした指数の値をもとにJILPTで2015年=100として作成。

3）2024年はベンチマーク更新の影響を取り除いて算出された前年比から試算。

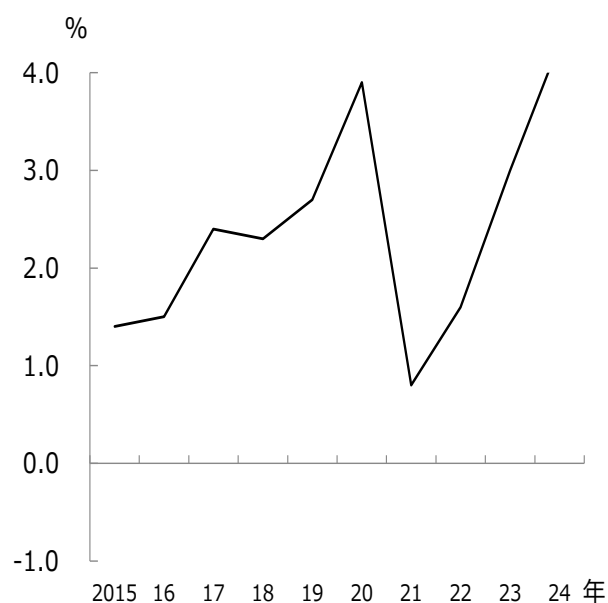
一般労働者の所定内給与は増加傾向にあり、2020年は減少となったものの、2021年以降は再び増加し、2024年は前年比2.4%となった（図表1-15）。パートタイム労働者の時給は増加が続いており、2024年は前年比4.3%増となった（図表1-16）。

図表1-15 一般労働者の所定内給与（前年比） 図表1-16 パートタイム労働者の時給（前年比）



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

（注）2024年は速報値。



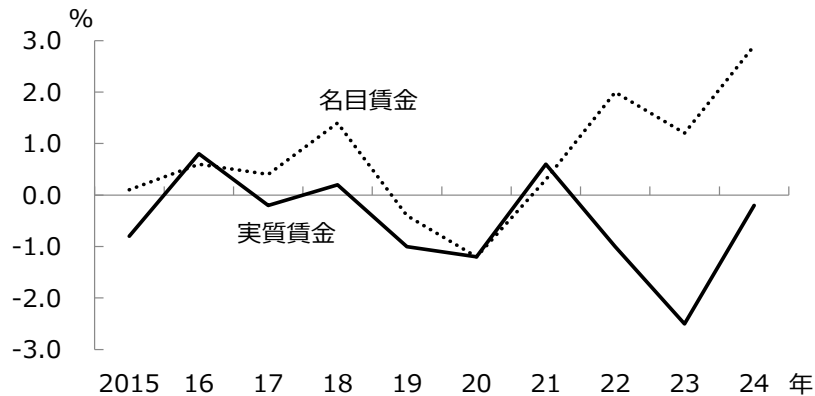
資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

（注）1）2024年は速報値。

2）パートタイム労働者の時給は所定内給与（パートタイム労働者）を所定内労働時間（パートタイム労働者）で除して算出されたもの。

実質賃金（現金給与総額）は、2021 年は前年と比べて増加、2022 年以降は減少となっており、2024 年は 0.2% 減となった（図 1-17）。

図表 1-17 実質賃金（現金給与総額）（前年比）



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

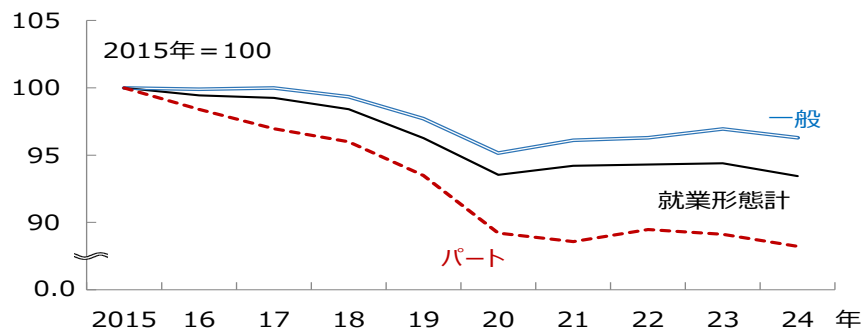
（注）1) 2024 年は速報値。

2) 実質賃金は名目賃金指数を消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で除して算出されたもの。

2 労働時間

総実労働時間は減少傾向にあり、2019 年、2020 年はそれ以前に比べて減少幅が大きくなった。2021 年以降は 3 年連続で増加のあと 2024 年は減少となった。一般労働者は、2021 年以降は増加し 2024 年は 0.7% 減少、パートタイム労働者は、2022 年に増加したあと 2023 年以降は減少で 2024 年は 1.0% 減となった（図表 1-18）。

図表 1-18 総実労働時間



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

（注）1) 2024 年は速報値。

2) 2020 年を 100 とした指数の値をもとに JILPT で 2015 年=100 として作成。

3) 2024 年はベンチマーク更新の影響を取り除いて算出された前年比から試算。

第4節 まとめ

以上をまとめると、最近の経済、雇用・労働情勢について次のような点が挙げられる。

- ①新型コロナウイルス感染症等の影響により国内総生産は2019年度、2020年度とマイナス成長となり、企業の営業利益、経常利益も前年度と比べて減少となったが、2021年度以降は回復した。
- ②物価は原油を含む輸入物価の高騰等を背景に2022年以降大きく上昇しており、2024年も上昇幅は前年より縮小しているものの上昇が続いている。
- ③新型コロナウイルス感染症の影響により2020年の雇用環境は悪化したが、2021年以降は雇用者数の増加、有効求人倍率の上昇、完全失業率の低下など雇用情勢は改善し、企業の人手不足感も非製造業を中心に高まっている。
- ④雇用形態別に雇用の動きをみると、正規雇用は女性を中心に増加が続いている。非正規雇用もおおむね増加が続いている。
- ⑤主な産業の雇用の動きをみると、「製造業」は2020年～2022年は減少、2023年は増加したが2024年は再び減少した。「医療、福祉」は増加が続いており、「情報通信業」はおおむね増加している。
- ⑥現金給与総額は一般労働者、パートタイム労働者のいずれも増加傾向にあり、2020年は減少したものの、2021年以降は再び増加に転じた。実質賃金でみると、2021年は増加、2022年以降は減少となっている。
- ⑦総実労働時間は一般労働者、パートタイム労働者のいずれも減少傾向にある。

第2章 2023年度における労働政策の動向

第1節 官邸・内閣府等における労働政策の動向

2023年度は、2021年10月に第100代内閣総理大臣に就任した岸田文雄首相が、2022年度に引き続き「新しい資本主義」を掲げて様々な政策を展開した年であった。

1 経済財政諮問会議と骨太方針

この時期の経済財政諮問会議の構成員のうち民間有識者は、前年に引き続き十倉雅和（日本経済団体連合会会長）、中空麻奈（BNPパリバ証券株式会社グローバルマーケット統括本部副会長）、新浪剛史（サントリーホールディングス株式会社代表取締役社長）、柳川範之（東京大学大学院経済学研究科教授）の4人となっている。

（1）2023年骨太方針

経済財政諮問会議が2023年6月に答申し、閣議決定された『経済財政運営と改革の基本方針 2023 加速する新しい資本主義～未来への投資の拡大と構造的賃上げの実現～』（骨太方針）は、その副題に「構造的賃上げ」を掲げるなど、岸田首相の賃上げに向けた意欲が前面に出た構成となっている。タイトルとほぼ重なる第2章の「新しい資本主義の加速」の「1．三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現と「人への投資」の強化、分厚い中間層の形成」は、その全編にわたって労働政策に係る記述が重ねられている。その他の部分も含め、骨太方針中の労働政策に関わりのある項目は以下の通りである。

第2章 新しい資本主義の加速

- 1．三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現と「人への投資」の強化、分厚い中間層の形成
 - （三位一体の労働市場改革）
 - （家計所得の増大と分厚い中間層の形成）
 - （多様な働き方の推進）
- 2．投資の拡大と経済社会改革の実行
 - （5）インバウンド戦略の展開
 - （高度人材等の受入れ）
 - （技能実習制度及び特定技能制度の在り方の検討）
- 3．少子化対策・こども政策の抜本強化

(加速化プランの推進)

(こども大綱の取りまとめ)

4. 包摂社会の実現

(女性活躍)

(共生・共助社会づくり)

(就職氷河期世代支援)

第4章 中長期の経済財政運営

2. 持続可能な社会保障制度の構築

これらのうち、岸田政権の賃金政策思想を鮮明に打ち出している「三位一体の労働市場改革」の項は、後述の「新しい資本主義実現会議」において議論が進められたが、骨太方針におけるその記述を示しておく。

(三位一体の労働市場改革)

一人一人が自らのキャリアを選択する時代となってきた中、職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自らの意思でリ・スキリングを行い、職務を選択できる制度に移行していくことが重要であり、内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ、労働者が自らの選択によって労働移動できるようにすることが急務である。内部労働市場が活性化されてこそ、労働市場全体も活性化するのであり、人的資本こそ企業価値向上の鍵である。こうした考え方の下、「リ・スキリングによる能力向上支援」、「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」、「成長分野への労働移動の円滑化」という「三位一体の労働市場改革」を行い、客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図ることにより、構造的に賃金が上昇する仕組みを作っていく。また、地方、中小・小規模企業について、三位一体の労働市場改革と並行して、生産性向上を図るとともに、価格転嫁対策を徹底し、賃上げの原資の確保につなげる。

「リ・スキリングによる能力向上支援」については、現在、企業経由が中心となっている在職者への学び直し支援策について、5年以内を目途に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるよう、個人への直接支援を拡充する。その際、教育訓練給付の拡充、教育訓練中の生活を支えるための給付や融資制度の創設について検討する。また、5年で1兆円の「人への投資」施策パッケージのフォローアップと施策の見直し等を行うほか、雇用調整助成金について、休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくなるよう助成率等の見直しを行う。

「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」については、職務給（ジョブ型人事）の日本企業の人材確保の上での目的、人材の配置・育成・評価方法、リ・スキリングの方法、賃金制度、労働条件変更と現行法制・判例との関係などについて事例を整理し、個々の企業が制

度の導入を行うために参考となるよう、中小・小規模企業の導入事例も含めて、年内に事例集を取りまとめる。

「成長分野への労働移動の円滑化」については、失業給付制度において、自己都合による離職の場合に失業給付を受給できない期間に関し、失業給付の申請前にリ・スキリングに取り組んでいた場合などについて会社都合の離職の場合と同じ扱いにするなど、自己都合の場合の要件を緩和する方向で具体的設計を行う。また、自己都合退職の場合の退職金の減額といった労働慣行の見直しに向けた「モデル就業規則」の改正や退職所得課税制度の見直しを行う。さらに、求職・求人に関して官民が有する基礎的情報を加工して集約し、共有して、キャリアコンサルタントが、その基礎的情報に基づき、働く方々のキャリアアップや転職の相談に応じられる体制の整備等に取り組む。

これらの労働市場改革の際、官民でその進捗を確認し、計画的に見直しを行っていく。

このように、三位一体の労働市場改革とは、「リ・スキリングによる能力向上支援」、「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」、「成長分野への労働移動の円滑化」からなり、その目的は「客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換」であり、「構造的に賃金が上昇する仕組み」の構築であることが明瞭に謳われている。

また、「少子化対策・こども政策」の項は、後述の「こども未来戦略会議」において議論が進められたが、骨太方針におけるその記述を示しておく。

（加速化プランの推進）

急速な少子化・人口減少に歯止めをかけなければ、我が国の経済・社会システムを維持することは難しく、世界第3位の経済大国という、我が国の立ち位置にも大きな影響を及ぼす。若年人口が急激に減少する2030年代に入るまでが、こうした状況を反転させることができるかどうかの重要な分岐点であり、ラストチャンスである。このため、政府として、若者・子育て世代の所得向上に全力で取り組む。新しい資本主義の下、賃上げを含む人への投資と新たな官民連携による投資の促進を進めることで、安定的な経済成長の実現に先行して取り組む。次元の異なる少子化対策としては、「こども未来戦略方針」に基づき、若い世代の所得を増やす、社会全体の構造や意識を変える、全てのこども・子育て世帯を切れ目なく支援するという3つの基本理念を踏まえ、抜本的な政策の強化を図る。経済を成長させ、国民の所得が向上することで、経済基盤及び財源基盤を確固たるものとするとともに、歳出改革等によって得られる公費の節減等の効果及び社会保険負担軽減の効果を活用することによって、国民に実質的な追加負担を求めることなく、「こども・子育て支援加速化プラン」（以下「加速化プラン」という。）を推進する。なお、その財源確保のための消費税を含めた新たな税負担は考えない。

具体的には、「こども未来戦略方針」に基づき、今後「加速化プラン」の3年間の集中取

組期間において、「ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組」（児童手当の拡充、出産等の経済的負担の軽減、地方自治体の取組への支援による医療費等の負担軽減、奨学金制度の充実など高等教育費の負担軽減、個人の主体的なり・スキリングへの直接支援、いわゆる「年収の壁」への対応、子育て世帯に対する住宅支援の強化）、「全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充」（妊娠期からの切れ目ない支援の拡充や幼児教育・保育の質の向上、「こども誰でも通園制度（仮称）」の創設など）、「共働き・共育での推進」（男性育休の取得促進や育児期を通じた柔軟な働き方の推進、多様な働き方と子育ての両立支援）とともに、こうした具体的政策に実効性を持たせる「こども・子育てにやさしい社会づくりのための意識改革」を、「「加速化プラン」を支える安定的な財源の確保」を進めつつ、政府を挙げて取り組んでいく。

こども・子育て予算倍増に向けては、「加速化プラン」の効果の検証を行いながら、政策の内容・予算をさらに検討し、こども家庭庁予算で見て、2030年代初頭までに、国の予算又はこども1人当たりで見た国の予算の倍増を目指す。その財源については、今後更に政策の内容を検討し、内容に応じて、社会全体でどう支えるかさらに検討する。

なお、外国人労働者問題については「インバウンド戦略」の枠組みの中で高度人材等の受入れと技能実習制度及び特定技能制度の在り方の検討が取り上げられている。

（高度人材等の受入れ）

世界に伍する水準の新たな在留資格制度（特別高度人材制度（J-Skip）・未来創造人材制度（J-Find））の活用を進めるとともに、「海外からの人材・資金を呼び込むためのアクションプラン」を踏まえ、税制や規制などの制度面も含めた課題の把握・検討を行い、必要に対応を行うことを含め、高度外国人材等の呼び込みに向けた制度整備を推進する。特定技能制度の受入れ分野の追加について、分野を所管する行政機関が人手不足の状況等を示し、法務省を中心に適切な検討を行う。

（技能実習制度及び特定技能制度の在り方の検討）

技能実習制度及び特定技能制度の在り方を検討するに当たっては、日本人と外国人が互いに尊重し、安全・安心に暮らせる共生社会の実現を目指し、両制度を外国人がキャリアアップしつつ国内で就労し活躍できる分かりやすいものとするとともに、人権侵害等の防止・是正等を図り、日本が魅力ある働き先として選ばれる国になるという観点に立たなければならない。以上のことから、「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」における中間報告書を踏まえ、現行の技能実習制度を実態に即して発展的に解消して人材確保と人材育成を目的とした新たな制度を創設するとともに、特定技能制度は、制度を見直して適正化を図った上で引き続き活用していくなどの方向で検討することとし、さらに今後の有識者会議の議論等も踏まえ、制度の具体化に向けて取り組む。

2 新しい資本主義実現会議

2021年10月に岸田内閣が成立すると、それまでの成長戦略会議に代わって同月から「新しい資本主義実現会議」が設けられ、岸田首相自らが議長となった。なお、安倍、菅内閣時の産業競争力会議、未来投資会議、成長戦略会議といった官邸の会議体においては労働界の代表がいなかったのに対し、この新しい資本主義実現会議においては、初めて労働組合から芳野友子連合会長を有識者構成員として参加している。これは政労使三者構成原則の観点からしても重要な一歩であった。その他、労働政策に関わる主な有識者構成員としては、十倉雅和（日本経済団体連合会会長）、新浪剛史（経済同友会代表幹事）、小林健（日本商工会議所会頭）、富山和彦（株式会社経営共創基盤グループ会長）、柳川範之（東京大学大学院経済学研究科教授）らがいる。

（１）三位一体労働市場改革の指針

2022年10月からの新しい資本主義実現会議においては、賃金・最低賃金の引上げに伴う転嫁対策・中小企業対策の強化、企業間の労働移動の円滑化・リ・スキリング・構造的賃金引上げといったテーマをめぐって議論が交わされ、翌2023年2月に事務局から提示された「論点案」には、「労働市場改革を進め、持続的に賃金が上がる構造を作り上げることが不可避ではないか。そのため、リ・スキリングによる能力向上支援、日本型の職務給の確立、成長分野への円滑な労働移動を進める、という三位一体の改革を、働く人の立場に立って進めることが必要ではないか」と、初めて「三位一体」という言葉が登場した。三位一体とは、能力開発政策、賃金制度政策、労働流動化市場政策の同時進行により賃上げを実現するという趣旨である。同年4月には、これに肉付けをした「三位一体労働市場改革の論点案」が事務局から提示され、同年5月には「三位一体の労働市場改革の指針」が決定された。その項目は以下の通りであり、岸田内閣の労働社会政策の方向性を明確に示すものとなっている。

4. リ・スキリングによる能力向上支援

- （１）個人への直接支援の拡充
- （２）日本企業の人への投資の強化の必要性
- （３）「人への投資」施策パッケージのフォローアップと施策見直し
- （４）雇用調整助成金の見直し
- （５）デジタル分野などの認定講座の拡充
- （６）給与所得控除におけるリ・スキリング費用の控除の仕組みの柔軟化

5. 個々の企業の実態に応じた職務給の導入

- （１）職務給の個々の企業の実態に合った導入

(2) 給与制度・雇用制度の透明性の確保 (3) いくつかの導入事例
6. 成長分野への労働移動の円滑化 (1) 失業給付制度の見直し (2) 退職所得課税制度等の見直し (3) 自己都合退職に対する障壁の除去 (4) 求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の共有化 (5) 副業・兼業の奨励 (6) 厚生労働省関係の情報インフラ整備
7. 多様性の尊重と格差の是正 (1) 最低賃金 (2) 中小・小規模企業等の賃上げに向けた環境整備等 (3) 同一労働・同一賃金制の施行の徹底 (4) 女性活躍推進法の開示義務化のフォローアップ (5) キャリア教育の充実 (6) 外国人労働者との共生の推進
8. 国家公務員の育成・評価に関する仕組みの改革

(2) 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版

こうした流れを受けて、2023 年 6 月には「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」が閣議決定されている。これの「Ⅲ. 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」」は、上記「三位一体労働市場改革の指針」を受けて、岸田内閣の労働政策思想を高らかに謳い上げている。やや長いが、その一言一句に思想が込められているので、同節の全文を引用する。

(1) 三位一体の労働市場改革の指針の基本的考え方 働き方は大きく変化している。「キャリアは会社から与えられるもの」から「一人ひとりが自らのキャリアを選択する」時代となってきた。職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自分の意思でリ・スキリングを行え、職務を選択できる制度に移行していくことが重要である。そうすることにより、内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ、社外からの経験者採用にも門戸を開き、労働者が自らの選択によって、社内・社外共に労働移動できるようにしていくことが、日本企業と日本経済の更なる成長のためにも急務である。 これまでの我が国の賃金水準は、長期にわたり低迷してきた（先進国の 1 人当たり実質賃
--

金の推移を見ると、1991年から2021年にかけて、米国は1.52倍、英国は1.51倍、フランスとドイツは1.34倍に上昇しているのに対して、日本は1.05倍）。この間、企業は人に十分な投資を行わず、個人は十分な自己啓発を行わない状況が継続してきた。

GX や DX 等の新たな潮流は、必要とされるスキルや労働需要を大きく変化させる。人生100年時代に入り就労期間が長期化する一方で、様々な産業の勃興・衰退のサイクルが短期間で進む中、誰しもが生涯を通じて新たなスキルの獲得に努める必要がある。他方で、現実には、働く個人の多くが受け身の姿勢で現在の状況に安住しがちであるとの指摘もある。

この問題の背景には、年功賃金制等の戦後に形成された雇用システムがある。職務（ジョブ）やこれに要求されるスキルの基準も不明瞭なため、評価・賃金の客観性と透明性が十分確保されておらず、個人がどう頑張ったら報われるかが分かりにくいいため、エンゲージメントが低いことに加え、転職しにくく、転職したとしても給料アップにつながりにくかった。また、やる気があっても、スキルアップや学ぶ機会へのアクセスの公平性が十分確保されていない。

人口減少による労働供給制約の中で、こうしたシステムを変革し、希望する個人が、雇用形態、年齢、性別、障害の有無を問わず、将来の労働市場の状況やその中での働き方の選択肢を把握しながら、生涯を通じて自らの生き方・働き方を選択でき、自らの意思で、企業内での昇任・昇給や企業外への転職による処遇改善、更にはスタートアップ等への労働移動機会の実現のために主体的に学び、報われる社会を作っていく必要がある。

企業側の変革も待ったなしである。企業が人への十分な投資を行っていない間に、諸外国との賃金格差は拡大し、先進諸国間のみならず、アジアにおける人材獲得競争でも劣後するようになっているおそれがある。グローバル市場で競争している業種・企業を中心に、人材獲得競争の観点からジョブ型の人事制度を導入する企業等も増えつつあるが、そのスピードは十分ではなく、人的資本こそ企業価値向上の鍵との認識の下、変化への対応を急ぎ、人への投資を抜本強化する必要がある。

こうした変革においては、働き手と企業の関係も、対等に「選び、選ばれる」関係へと変化する。一人ひとりが主役となって、キャリアは会社から与えられるものから、一人ひとりが自らの意思でキャリアを築き上げる時代へと、官民の連携の下、変えていく必要がある。

このため、リ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化、の三位一体の労働市場改革を行い、客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図ることが急務である。これにより、構造的に賃金が上昇する仕組みを作っていく。

また、構造的賃上げを行っていくためには、我が国の雇用とGDPの7割を占める地方、中小・小規模企業の対応も鍵となる。三位一体の労働市場改革と並行して、低生産性企業の生産性向上を図るとともに、本年3月15日の政労使の意見交換でも基本的な合意があったように、「中小・小規模企業の賃上げには労務費の適切な転嫁を通じた取引適正化が不可欠

である」という考え方を社会全体で共有し、賃上げの原資を確保し、成長と“賃金上昇”の好循環を実現する価格転嫁対策を徹底する必要がある。

あわせて、こうした取組と生産性向上支援の取組を通じて、地域の人手不足対策や、働く個人が安心して暮らすことができる最低賃金の引上げを実現する。これらの改革に、官民を挙げて、大胆に取り組むことを通じて、国際的にも競争力のある労働市場を作っていく。

（２）目標

三位一体の労働市場改革を進めることで、構造的賃上げを通じ、同じ職務であるにもかかわらず、日本企業と外国企業の間には存在する賃金格差を、国ごとの経済事情の差を勘案しつつ、縮小することを目指す。あわせて、性別、年齢等による賃金格差の解消を目指す。

また、我が国の場合、これまでは転職前後の賃金を比較すると、転職後に賃金が減少する傾向が見られた。内部労働市場と外部労働市場の形成とそのシームレスな接続により、転職により賃金が増加する者の割合が減少する者の割合を上回ることを目指す。

官民でこれらの進捗状況を確認しつつ、改革の取組を進める。

（３）改革の方向性

三位一体の労働市場改革を進めるに当たり、その前提として、在職中からのリ・スキリング支援やコンサルティング・助言機能の強化等を含めて雇用のセーフティネット機能を確保・拡充していくことが重要であり、民間の力も活用しつつ、官民一体となったり・スキリングやマッチング機能の強化が求められる。その際、以下の３つの視点が重要となる。

- ① 企業内の人事・賃金制度の改革等により内部労働市場が活性化されてこそ、外部労働市場、すなわち労働市場全体も活性化する。人的資本こそ企業価値向上の鍵との認識の下、個々の企業の実態に応じて、労使による企業内の人事・賃金制度の見直しを中核に位置付けつつ、労働移動に対する不安感等を徐々に払拭するとともに、人への投資の抜本強化等を通じて仮に転職しても将来戻って来てもらえるような人材をひきつける企業を増やしていく。
- ② 今回の改革は、我が国の雇用慣行の実態が変わりつつある中で、働く個人にとっての雇用の安定性を保全しつつ、構造的賃上げを実現しようとするものである。働く個人の立場に立って、円滑な労働移動の確保等を通じ、多様なキャリアや処遇の選択肢の提供を確保する。
- ③ こうした改革を中小・小規模企業の成長機会にもつなげていく。大企業内の人事制度が柔軟なものになれば、例えば、一定期間の中小・小規模企業への出向や副業・兼業等を通じた経験がスキルとして客観的に認識されるようになり、大企業と中小・小規模企業間の人材交流が活発化し、人手不足に直面する地域の中小・小規模企業の人材支援にもつながる。あわせて、労務費等の価格転嫁対策を徹底的に講じることにより、中小・小規模企業の収益確保に万全を期すとともに、賃上げにつなげていく。また、リ・スキリング等に関する支援の充実により、経済格差が教育格差を生む負のスパイラルを断ち切り、全ての人

が生きがいを感じられる社会を作ることにつなげる。

上記の視点を踏まえつつ、以下の改革を三位一体で進めることとする。

①リ・スキリングによる能力向上支援

②個々の企業の実態に応じた職務給の導入

③成長分野への労働移動の円滑化

あわせて、多様性の尊重と格差の是正を重点事項として掲げ、最低賃金の引上げ、労務費の適正な転嫁を通じた取引適正化、正規雇用労働者・非正規雇用労働者間等の同一労働・同一賃金制の施行の徹底、中小・小規模企業労働者のリ・スキリングの環境整備、キャリア教育の充実等の取組を一体的に進めることとする。

この際、こうした改革には時間を要するものも含まれることから、一定期間ごとに官民でその進捗を確認し、時間軸を共有しながら、計画的に見直しを行っていく。

また、改革への対応は、業種別にも大きく異なることが想定されることから、事業所管省庁との連携により、きめ細やかに対応を行う。

（４）リ・スキリングによる能力向上支援

①個人への直接支援の拡充

国の在職者への学び直し支援策は、企業経由が中心となっており、現在、企業経由が 75%（771 億円（人材開発支援助成金、公共職業訓練（在職者訓練）、生産性向上人材育成支援センターの運営費交付金））、個人経由が 25%（237 億円（教育訓練給付））となっている。これについては、働く個人が主体的に選択可能となるよう、5 年以内を目途に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるようにし、在職者のリ・スキリングの受講者の割合を高めていく。

その際、業種を問わず適用可能な科目についてのリ・スキリングが、労働者の中長期的なキャリア形成に有効との先進諸国での経験を踏まえ、民間教育会社が実施するトレーニング・コースや大学が実施する学位プログラム等を含め、業種・企業 を問わずスキルの証明が可能な Off-JT での学び直しに、より重点を置く。

業種・企業を問わず個人が習得したスキルの履歴の可視化を可能とする一助として、デジタル上での資格情報の認証・表示の仕組み（オープンバッジ）の活用の推奨を図る。

雇用保険の教育訓練給付に関しては、高い賃金が獲得できる分野、高いエンプロイアビリティの向上が期待される分野（IT、データアナリティクス、プロジェクトマネジメント、技術研究、営業/マーケティング、経営・企画、観光・物流等）について、リ・スキリングのプログラムを受講する場合の補助率や補助上限について、拡充を検討することとし、具体的な制度設計を行う。

特に今般拡充する部分については、在職者を含め労働者が自身の有するノウハウやスキル、本人の意向に応じて、リ・スキリングプログラムを受ける内容、進め方を、コンサルティングを受けながら適切に選択できるように、ハローワーク、教育訓練機関等で、事前に在

職者へのコンサルティングとリ・スキリングの内容の妥当性の確認を行うこととする。

キャリアコンサルタントの役割の強化を図り、将来的には、民間に在籍するキャリアコンサルタントの一部にも、支援措置の妥当性の確認の役割を担わせる可否の検討を進める。

教育訓練給付の受給に係る手続について、オンラインを活用して受給までの効率化を図る。

企業経由の支援策についても、その中身を見直しつつ、必要なものについては充実させることを検討する。この際、企業内でも訓練機会に乏しい非正規雇用労働者等について、働きながらも学びやすく、自らの希望に応じたキャリアアップにつながる柔軟な日時や実施方法によるリ・スキリング支援を実施する。

2033年までに日本人学生の海外留学者数 50 万人という新たな目標の実現に向けた取組の中で、最近低調となっている社会人の海外大学院への留学を促進する。その際、在職者には時間的制約があることも考慮し、オンライン留学の取組も進める。

②日本企業の人への投資の強化の必要性

日本企業の人への投資（OJT を除く）は、2010 年から 2014 年に対 GDP 比で 0.1%にとどまり、米国（2.08%）やフランス（1.78%）等の先進諸国に比べても低い水準にある。かつ、近年、更に低下傾向にある。今後、人口減少により労働供給制約が強まる中、人への投資を行わない企業は、ますます優秀な人材を獲得できなくなり、それは企業価値や競争力の弱体化に直結することを認識しなければならない。

他方で、諸外国の経験を見ると、人への投資を充実した企業においては、離職率の上昇は見られず、むしろ、自分を育てる機会を得られるとして、優秀な人材をひきつけることが可能となっている。

このため、企業自身が、働く個人へのリ・スキリング支援強化を図る必要があることを肝に銘じる必要がある。

③「人への投資」施策パッケージのフォローアップと施策見直し

本指針を踏まえ、パッケージの各支援策が労働者にとってより利用しやすいものとなるよう、毎年度パッケージの実施状況をフォローアップし、その結果を翌年度の予算内容へと反映する。

あわせて、受講後の処遇改善・社内外への昇進・登用に与える効果について計測し、分析を行い、施策の改善に活かす。

④雇用調整助成金の見直し

現在の雇用調整助成金は、教育訓練、出向、休業のいずれかの形態で雇用調整を行うことによる費用を助成する制度である（大企業は 1/2、中小・小規模企業は 2/3 を助成。教育訓練による雇用調整の場合は 1 人 1 日当たり 1,200 円を追加支給）。

本制度は、リーマンショック、コロナ禍等の急激な経済情勢の悪化に対する雇用維持策として重要な役割を果たしたが、助成が長期にわたり継続する場合、労働者の職業能力の維持

・向上や成長分野への円滑な労働移動を阻害するおそれがあるとの指摘もある。

このため、在職者によるリ・スキリングを強化するため、休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくするよう、助成率等の見直しを行う。教育訓練・休業による雇用調整の場合、給付期間は1年間で100日まで、3年間で150日までであるが、例えば30日を超えるような雇用調整となる場合には、教育訓練を求めることを原則とし、例外的にその日以降に休業によって雇用調整を行う場合は助成率を引き下げる等の見直しを検討する。

⑤デジタル分野等の講座の拡充

デジタル分野へのリ・スキリングを強化するため、専門実践教育訓練について、デジタル関係講座数（179講座（本年4月時点））を、2025年度末までに300講座以上に拡大する。その際、生成AI等、今後成長が期待され、今の時代に即した分野に関する講座の充実を図る。

⑥給与所得控除におけるリ・スキリング費用の控除の仕組みの柔軟化

給与所得控除におけるリ・スキリング費用の控除の仕組み（特定支出控除）について、勤務先企業だけでなく、キャリアコンサルタントも、そのリ・スキリングが職務に関連する旨の証明を行えるように改正した。新制度の活用状況も見ながら、更なる制度の柔軟化を検討する。

（5）個々の企業の実態に応じた職務給の導入

①職務給の個々の企業の実態に合った導入

職務給の個々の企業の実態に合った導入等による構造的賃上げを通じ、同じ職務であるにもかかわらず、日本企業と外国企業の間に存在する賃金格差を、国ごとの経済事情の差を勘案しつつ、縮小することを目指す。

今後年内に、職務給（ジョブ型人事）の日本企業の人材確保の上での目的、ジョブの整理・括り方、これらに基づく人材の配置・育成・評価方法、ポスティング制度、リ・スキリングの方法、従業員のパフォーマンス改善計画（PIP）、賃金制度、労働条件変更と現行法制・判例との関係、休暇制度等について、事例を整理し、個々の企業が制度の導入を行うために参考となるよう、多様なモデルを示す。この際、個々の企業の実態は異なるので、企業の実態に合った改革が行えるよう、自由度を持ったものとする。中小・小規模企業等の導入事例も紹介する。

また、ジョブ型人事（職務給）の導入を行う場合においても、順次導入、あるいは、その適用に当たっても、スキルだけでなく個々人のパフォーマンスや適格性を勘案することも、あり得ることを併せて示す。

以下、いくつかの導入事例を示すが、更に多様なモデルを示すため、既述のとおり、年内に、個々の企業が具体的に参考にできるよう、事例集を、民間企業実務者を中心とした分科会で取りまとめる。

②給与制度・雇用制度の透明性の確保

給与制度・雇用制度の考え方、状況を資本市場や労働市場に対して可視化するため、情報開示を引き続き進める。

また、企業が有価証券報告書や統合報告書等に記載を行う際に参考となる「人的資本可視化指針」（昨年 8 月策定）についても、本指針を踏まえ、年内に改訂する。

③いくつかの導入事例

職務給（ジョブ型人事）を導入している企業の導入事例をいくつか示す。

i) 職務給（ジョブ型人事）の導入目的

- ・海外マーケットが拡大する中、グローバルな社会・顧客のニーズを探索し、その課題を解決するサービス・ソリューションを提供するためには、①ジョブ型を通じた組織・個人双方の成長志向の人財マネジメント、②ジョブディスクリプション（職務記述書）を活用した社内外からの人財配置・採用、③ジョブを活用したリ・スキリング、が必要。

【電機メーカーH社】

- ・IT 企業から DX 企業に変わる手段として、事業戦略に基づいた組織デザインを実現するためには、年功的人事制度から脱却し、最適な人材をアサインできるジョブ型へと移行することが必要。【電機メーカーF社】
- ・グローバルに勝てる組織を確立するためには、ジョブ型を通じて、①優秀な外部人材に対するアピール、②人材育成における専門性強化へのシフト、③キャリアプランの選択肢の可視化を通じた社員の自律的なキャリア形成促進、が必要。【化粧品メーカーS社】

ii) 人材の配置・育成・評価方法

- ・個別のジョブディスクリプションを全社員に公開し、そのジョブに対して「現職者及び（社内外の）候補者・希望者の中で誰を配置するか」、「最適な人財として配置する具体的・客観的な理由は何か」を議論し、適任者を配置する。そのポジションに必要なスキルを明確化・公表することで、①社員自らが必要なスキル・経験と現状とのギャップに気づき、②上司と相談しながらそのギャップを埋めるためのリ・スキリングの計画を策定し、③本人の意思でリ・スキリングを実行する。また、デジタル等の職種において認定制度を設けることで、社員本人が継続的に学ぶ意識を醸成する。

人（職能）に紐づく国内独自の報酬制度から、管理職については、国内外のグループ共通のジョブ（職務）に紐づく報酬制度へと移行し、そのジョブの内容や遂行状況（成果・行動）に応じて処遇を決定する。【電機メーカーH社】

- ・年功序列の人事制度を見直し、全従業員を職種・役割の括りでマッピングした上で、個別のポジションごとに詳細に作成したジョブディスクリプションに基づき、ポスティング制度も活用しながら、ジョブに対して最適な人材配置を行っている。

社員が自らのキャリアやリ・スキリングの内容について相談できる体制（上司との 1on1 ミーティング、キャリアコーディネーターの設置）を整備した。また、リ・スキリングの方法についても、階層別の一律な研修中心から、自身の特性や目指すジョブに応じて

内容を選択できる、オンデマンド型の教育中心へと転換を行った。

職能ベースの報酬体系を見直し、管理職についてはそのジョブに紐づく報酬を個人の報酬にも反映する。一般社員については外部労働市場の報酬水準をベンチマークの上、職責ごとに従来よりも細かな給与レンジを設定し、社員の貢献・行動に基づく評価が報酬に反映されやすい仕組みとしている。【電機メーカーF社】

- ・職種間をまたぐ会社主導の一律の定期異動ではなく、基本的には同一の職種の中で専門性強化の観点を重視して人事異動を行い、職種間の異動にはポスティング制度を用いる。将来経営層を希望する人材には、自らポスティングに手挙げして複数の職種を経験することを期待する。

それぞれのジョブ（職務）に求められるスキル・専門性を明確にした上で、管理職・総合職全員を対象としたキャリアワークショップ、目標設定・評価プロセスを通じ、社員各人に中長期的なキャリアプランを策定させ、それに基づきリ・スキリングを行う。上司はキャリアプランの策定を支援する。

そのジョブ（職務）に期待される成果・行動に対応する個人目標を、上司と相談の上で事前に設定し、その達成度に応じて社員各人の評価を決定し、処遇に反映させる。【化粧品メーカーS社】

iii) ポスティング制度

- ・ジョブディスクリプションによって、募集ポジションに求められる職務の内容、職務に必要なスキルを明示し、グループ内公募と経験者採用を同時募集する。社内人財に対しては、その人財のスキル・資格・経験・キャリア希望を本人同意の範囲で事前に可視化し、ジョブディスクリプションに照らして、マッチングを行う。【電機メーカーH社】
- ・ポスティングによる異動・幹部社員昇格を主軸に据え新任課長ポジションは全て上司の推薦ではなくポスティングにより登用する、ポスティングの対象をグローバル全体に拡大する等、ポスティング制度を大幅強化した結果、3年間で国内社員の4分の1がポスティングに応募。合格しなかった社員には、どの点が足りなかったかを必ずフィードバックし、本人のキャリア形成へと活かしてもらっている。【電機メーカーF社】
- ・空きポストができたところで、随時社内でポスティングを通じた人材募集を行い、社内の職種間での労働移動も含めて、社員本人の意思に基づく人事異動を行う。【化粧品メーカーS社】

iv) 職務給（ジョブ型人事）の導入方法

- ・ジョブを定義（ジョブディスクリプションを作成）するに当たっては、グローバルに活動する外部の人材コンサルティング会社が保有する、グローバルに標準化されたジョブの定義を参照し、それを自社向けにアレンジすることで、速やかな移行が可能となった。【電機メーカーH社、電機メーカーF社、化粧品メーカーS社】

v) 順次導入

- ・ 2014 年から管理職に導入。2020 年、全職種・全階層のジョブディスクリプションを作成。2022 年 7 月から全社員に導入。【電機メーカー H 社】
- ・ 2020 年度から管理職に導入。2022 年度から一般職に導入。【電機メーカー F 社】
- ・ 2015 年から管理職に導入。2021 年から一般職に導入。【化粧品メーカー S 社】

vi) パフォーマンスや行動の適格性を勘案する例

- ・ 「自身や他者のために正しいことを迷わず行う」、「迅速に行動し、成功に向けて失敗から学ぶ」、「顧客に共感し、協働してイノベーションを創出する」、「敬意を持って、積極的に発言し、他者の意見を真摯に聞く」、「自身や他者、組織の成長を貪欲に求める」などパフォーマンスや行動の適格性の評価を踏まえる。【電機メーカー H 社】
- ・ 社会や企業の潜在的なニーズあるいは本質的な課題を的確に捉え、チームや関連部署と連携しながら、課題を解決する革新技术の研究開発を主体的に推進する役割を期待。【電機メーカー F 社】
- ・ 「自ら課題を定義/提案し、解決策の実行まで責任をもって取り組める」、「幅広く知識/経験を吸収し、プロフェッショナルとして専門性を高める意欲がある」。【化粧品メーカー S 社】

(6) 成長分野への労働移動の円滑化

①失業給付制度の見直し

自らの選択による労働移動の円滑化という観点から失業給付制度を見ると、自己都合で離職する場合は、求職申込後 2 か月ないし 3 か月は失業給付を受給できないと、会社都合で離職する場合と異なる要件となっている。失業給付の申請時点から遡って例えば 1 年以内にリ・スキリングに取り組んでいた場合等について会社都合の場合と同じ扱いとする等、自己都合の場合の要件を緩和する方向で具体的設計を行う。

②退職所得課税制度等の見直し

退職所得課税については、勤続 20 年を境に、勤続 1 年当たりの控除額が 40 万円から 70 万円に増額されるところ、これが自らの選択による労働移動の円滑化を阻害しているとの指摘がある。制度変更に伴う影響に留意しつつ、本税制の見直しを行う。

個人が掛金を拠出・運用し、転職時に年金資産を持ち運びできる iDeCo（個人型確定拠出年金）について、拠出限度額の引上げ及び受給開始年齢の上限の引上げについて、来年の公的年金の財政検証に併せて結論を得る。

③自己都合退職に対する障壁の除去

民間企業の例でも、一部の企業の自己都合退職の場合の退職金の減額、勤続年数・年齢が一定基準以下であれば退職金を不支給、といった労働慣行の見直しが必要になり得る。

その背景の一つに、厚生労働省が定める「モデル就業規則」において、退職金の勤続年数による制限、自己都合退職者に対する会社都合退職者と異なる取扱いが例示されていること

が影響しているとの指摘があることから、このモデル就業規則を改正する。

④求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の共有化

例えば、デンマークでは、政府が、賃金、求人といった客観的な指標を民間から集め、各職種の見通しを、緑・黄・赤といった形で半年ごとに明示する。ケースワーカーはこれを参考に、良い職業に移動できるように労働者を指導する。失業給付等の補助金の支給に当たっても、ケースワーカーのコンサルを受ける。

我が国でも、成長分野への円滑な労働移動のため、求職・求人に関して官民が有する基礎的情報を加工して集約し、共有して、キャリアコンサルタント（現在 6.6 万人）が、その基礎的情報に基づき、働く方々のキャリアアップや転職の相談に応じられる体制を整備する。

このため、

- i) ハローワークの保有する「求人・求職情報」を加工して集約し、
- ii) 民間人材会社の保有する「求人情報」のうち、職種・地域ごとに、求人件数・（求人の）賃金動向・必要となるスキルについて、求人情報を匿名化して集約することとし、その方法については、転職賃金相場等をまとめている人材サービス産業協議会の場において検討を行う。
- iii) 民間の協議会・ハローワーク等に情報を集約し、一定の要件を満たすキャリアコンサルタントに基礎的情報を提供することとする。
- iv) 官においては、ハローワークにおいて、キャリアコンサルティング部門の体制強化等のコンサルティング機能を強化し、在職時からの継続的な相談支援の充実を図る。

これらにより、デンマーク等におけるフレキシキュリティの一環で行われている取組のように、官民で働く一定の要件を満たすキャリアコンサルタントが、職種・地域ごとに、キャリアアップを考える在職者や求職者に対して、転職やキャリアアップに関して客観的なデータに基づいた助言・コンサルを行うことが可能となる。

公共職業訓練制度については、申請のオンライン化やハローワークの就職データの活用による民間教育訓練事業者の業務の効率化を推進するとともに、現場の民間教育訓練事業者からの意見を直接聴取する仕組みの導入等を速やかに実現する。

また、ハローワークにおいて推薦する職種について、転職前後の賃金を捕捉・比較する方法を検討する。その上で、転職前後の賃金上昇可能性やその後の熟練度に応じた更なる上昇可能性まで考慮に入れた推薦が行われるよう、制度の運営改善を行う。

なお、求職者が中小・小規模企業を選択肢の一つとして検討できるように、個々の中小・小規模企業の強みや魅力についての定性的情報をキャリアコンサルタントが求職者に対し効果的に提供する方法について検討を行う。

⑤副業・兼業の奨励

成長分野への円滑な労働移動を図るための端緒としても、副業・兼業を奨励する。このため、副業・兼業人材を受け入れる企業又は送り出す企業への支援等、労働者個人が新たなキ

キャリアに安心して移行できるようにするためのトライアル環境を整備する。

また、産業雇用安定助成金を活用し、企業の在籍型出向を推進する。

⑥非正規雇用労働者等への支援

非正規雇用労働者等の雇用保険対象外の求職者の労働移動についても、助言・コンサル等の支援を行う。

⑦厚生労働省関係の情報インフラ整備

厚生労働省が運営する職場情報提供サイト（しょくばらぼ）の機能強化と利用促進を図る。また、日本版 O-NET (job tag) の機能強化と多様な属性の利用者に対する利便性の向上を図る。

（７）多様性の尊重と格差の是正

①最低賃金

最低賃金について、昨年は過去最高の引上げ額となったが、本年は、全国加重平均 1,000 円を達成することを含めて、公労使三者構成の最低賃金審議会で、しっかりと議論をいただく。

また、最低賃金の地域間格差に関しては、最低賃金の目安額を示すランク数を 4 つから 3 つに見直したところであり、今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地域間格差の是正を図る。

本年夏以降は、1,000 円達成後の最低賃金引上げの方針についても、新しい資本主義実現会議で、議論を行う。

②中小・小規模企業等の賃上げに向けた環境整備等

中小・小規模企業の賃上げには、成長と“賃金上昇”の好循環を実現する価格転嫁対策や生産性向上支援が不可欠であり、こうした取組を通じて、地域の人手不足に対応するとともに、国際的な人材獲得競争に勝てるようにする。

i) 適切な価格転嫁対策や下請取引の適正化の推進

中小・小規模企業の賃上げ実現には、物価上昇に負けない、適切な賃上げ原資の確保を含めて、適正な価格転嫁の慣行をサプライチェーン全体で定着させていく必要がある。このため、優越的地位の濫用に関する 11 万名を超える規模の特別調査の実施、重点 5 業種に対する立入調査の実施等、より一層、転嫁対策、下請取引の適正化に取り組む。業界団体にも、自主行動計画の改定・徹底を求める。また、特に労務費の転嫁状況については、政府は、公正取引委員会の協力の下、業界ごとに実態調査を行った上で、これを踏まえて、労務費の転嫁の在り方について指針を年内にまとめる。

ii) 中小・小規模企業の生産性向上支援策の推進

中小・小規模企業等の賃上げ実現に向けて、賃上げ税制や補助金等における賃上げ企業の優遇や、ものづくり補助金、事業再構築補助金等を通じた生産性向上等への支援の一層の強化に取り組む。その際、赤字法人においても賃上げを促進するため、課題を整理した上で、

税制を含めて更なる施策を検討する。

また、自動車産業において行われている「ミカタ」プロジェクト等を参考に、サプライヤーの人材に対するリ・スキリングの実施とこれらの中小・小規模企業向け補助金による一体的な支援の他分野への横展開を図る。

中小・小規模企業が従業員をリ・スキリングに送り出す場合、個人の主体的なリ・スキリングであっても、賃金助成等の支援策の拡充を検討する。

③同一労働・同一賃金制の施行の徹底

同一企業内の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を禁止する同一労働・同一賃金制の施行後も、正規雇用労働者・非正規雇用労働者間には、時給ベースで 600 円程度の賃金格差が存在する。

同一労働・同一賃金制の施行は全国 47 か所の都道府県労働局が実施している。全国に 321 署ある労働基準監督署には指導・助言の権限がない。同一労働・同一賃金制の施行強化を図るため、昨年 12 月から、労働基準監督署でも調査の試行を行い、問題企業について、労働局に報告させることとした。

600 円程度の賃金格差が非合理的であると結論はできないが、本年 3 月から本格実施された労働基準監督署による上記調査の賃金格差是正への効果を見て、年内に順次フォローアップし、その後の進め方を検討する。この際、必要に応じ、関係機関の体制の強化を検討する。

同一労働・同一賃金制は、現在のガイドラインでは、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の比較で、非正規雇用労働者の待遇改善を行うものとなっているが、職務限定社員、勤務地限定社員、時間限定社員にも考え方を広げていくことで再検討を行う。なお、同一労働・同一賃金制は、外国人を含めて適用されることに改めて留意する。

④女性活躍推進法の開示義務化のフォローアップ

男女の賃金差異について、女性活躍推進法の開示義務化（労働者 301 人以上の事業主を対象に昨年 7 月施行）の対象拡大（労働者 101 人から 300 人までの事業主）の可否についての方角性を得るため、開示義務化の施行後の状況をフォローアップする。

⑤キャリア教育の充実

小学校・中学校・高等学校の総合的学習の時間におけるキャリア教育を充実させるべく、実施方法・事例を周知する。また、これらの学校における教育課程外の実務も含め、起業家教育の充実を図る。

大学においても、キャリア教育の充実を図るためのカリキュラムの拡充を進める。

大学、高等専門学校等における人材育成の充実とキャリア意識の向上を図るため、企業等での実務の経験を有する者の積極的な採用や、企業等から招へいする実務家教員を大幅に拡充する。講師には、スタートアップや中小・小規模企業の経営者も招へいする。

また、大学や高等専門学校等において、企業活動と一体的な教育研究を促進することにより、研究の社会実装と世界で戦う上で必要な高度人材育成を両輪で進める。

企業が大学等の高等教育機関に共同講座を設置して人材育成を行う取組への支援を強化する。

⑥外国人労働者との共生の推進

現行の技能実習制度を実態に即して発展的に解消して人材確保と人材育成を目的とする新たな制度を創設する方向で検討する。

また、外国人の子弟についても、その教育環境の整備を進める。

(8) 国家公務員の育成・評価に関する仕組みの改革

企業の労働市場改革を進めるためには、「まず隗より始めよ」の精神で、国家公務員の育成や評価に関する仕組みもアップデートするとともに、こうした動きを地方公務員や独立行政法人等にも波及させていくことが必要である。

キャリアパスや求められるスキルについても、時代に合わせた再検討が必要である。社会問題の複雑化や技術の高度化に伴い、国家公務員には高いスキルや専門性が求められるようになってきている。こうした専門性も踏まえたキャリアパスを意識させる機会の設定や、制度の立案や現場における一定の経験のような国家公務員がキャリアを積むにつれて備えていく能力の整理等、キャリア形成を支援する取組を行っていく。

高いスキル・専門性が求められる中では、これに応じたスキルアップを、一人ひとりの国家公務員が行動に移さなければ意味がない。現在、座学が中心となっている研修を、例えば参加型の形式のものを増加させる等の必要なアップデートを行うとともに、それぞれの職責において必要とされる研修を受講するよう受講管理を厳格化する。

また、官民交流の本格化の観点から、官民人材の活用の在り方について検討を進める。

なお、国家公務員の職歴、身に付けているスキル・専門性、達成した成果や経験値の管理の在り方について、検討を進める。

(9) 三位一体の労働市場改革の指針の関連事項

①フリーランスの取引適正化

フリーランス・事業者間取引適正化等法に基づき、フリーランスに対し業務委託を行う事業者について、書面又は電子メール等の交付義務や報酬減額等の取引上の禁止行為の遵守を徹底すべく、執行体制を強化するとともに、フリーランスに対する相談体制を充実させる。

あわせて、フリーランス個人やフリーランス関係団体から問題事例を吸い上げるメカニズムを充実させるため、意見交換を行う枠組みを検討する。これらの取組から得られた情報をもとに、問題事例の多い業種には集中調査を実施する等、状況の把握に努める。

また、事業所管省庁が、公正取引委員会及び中小企業庁と連携して、発注者側の団体に対し、フリーランスとの取引慣行適正化を働き掛けるための枠組みを創設することを検討する。

②男女ともに働きやすい環境の整備

いわゆる 106 万円・130 万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大や最低賃金の引上げに取り組むことと併せて、被用者が新たに

106 万円の壁を超えても手取りの逆転を生じさせないための当面の対応を本年中に決定した上で実行し、さらに、制度の見直しに取り組む。

③高等教育費の負担軽減

授業料等減免及び給付型奨学金について、低所得世帯の高校生の大学進学率の向上を図るとともに、来年度から多子世帯や理工農系の学生等の中間層（世帯年収約 600 万円）に拡大することに加え、執行状況や財源等を踏まえつつ、多子世帯の学生等に対する授業料等減免について更なる支援拡充（対象年収の拡大、年収区分ごとの支援割合の引上げ等）を検討し、必要な措置を講ずる。

授業料後払い制度について、まずは、来年度から修士段階の学生を対象として導入（注）した上で、本格導入に向けた更なる検討を進める。

（注）所得に応じた納付が始まる年収基準は 300 万円程度とするとともに、子育て期の納付に配慮し、例えば、こどもが 2 人いれば、年収 400 万円程度までは所得に応じた納付は始まらないこととする。

何よりもまず目につくのは、冒頭近くで「職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自分の意思でリ・スキリングを行え、職務を選択できる制度に移行していくことが重要である」と、いわゆるジョブ型雇用システムへの移行を鮮明に謳っていることである。これまでのシステムに対しては、「職務（ジョブ）やこれに要求されるスキルの基準も不明瞭なため、評価・賃金の客観性と透明性が十分確保されておらず、個人がどう頑張ったら報われるかが分かりにくい、エンゲージメントが低いことに加え、転職しにくく、転職したとしても給料アップにつながりにくかった。また、やる気があっても、スキルアップや学ぶ機会へのアクセスの公平性が十分確保されていない」と極めて否定的なスタンスが示されている。

現実の労働政策への影響が最も大きかったのは、①のリ・スキリングによる能力向上支援である。とりわけ、企業経由が過半となっている在職者への学び直し支援策について、教育訓練給付のような個人経由での給付が過半となるようその拡充を求めている点や、キャリアコンサルタントへの着目等である。

これに対し、②個々の企業の実態に応じた職務給の導入は直接労働政策に影響するというよりも、企業の人事政策へのインパクトを目指しているようで、政府の成長戦略としては極めて異例なことに、民間企業 3 社の事例が詳細に紹介されている。これは翌 2024 年 8 月に『ジョブ型人事指針』に結実した。

③成長分野への労働移動の円滑化は以前から強調されている論点であるが、今回は雇用保険における自己都合退職への給付制限が問題とされ、2024 年の雇用保険法改正につながった。

（３）労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針

一方、新しい資本主義実現会議ではここで挙げられた「中小・小規模企業等の賃上げに向けた環境整備等」の中の「適切な価格転嫁対策」についても議論が進められ、同年 11 月には「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が策定されている。これは、発注者及び受注者が採るべき行動／求められる行動を 12 の行動指針として取りまとめ、それぞれに「労務費の適切な転嫁に向けた取組事例」、「留意すべき点」などを記載している。この 12 の行動指針に沿わないような行為をすることにより、公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会において独占禁止法及び下請代金法に基づき厳正に対処することを明記するとともに、発注者としての行動を全て適切に行っている場合、取引当事者間で十分に協議が行われたものと考えられ、通常は独占禁止法及び下請代金法上の問題が生じない旨を明記している。

2. 発注者として採るべき行動／求められる行動

【行動①：本社（経営トップ）の関与】

【行動②：発注者側からの定期的な協議の実施】

【行動③：説明・資料を求める場合は公表資料とすること】

【行動④：サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行うこと】

【行動⑤：要請があれば協議のテーブルにつくこと】

【行動⑥：必要に応じ考え方を提案すること】

3. 受注者として採るべき行動／求められる行動

【行動①：相談窓口の活用】

【行動②：根拠とする資料】

【行動③：値上げ要請のタイミング】

【行動④：発注者から価格を提示されるのを待たずに自ら希望する額を提示】

4. 発注者・受注者の双方が採るべき行動／求められる行動

【行動①：定期的なコミュニケーション】

【行動②：交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管】

3 規制改革推進会議

現在の規制改革推進会議は 2019 年 10 月から新たなメンバーで出発した。2023 年度前半における議長は大槻奈那（名古屋商科大学ビジネススクール教授）、議長代理は武井一浩（西村あさひ法律事務所弁護士（パートナー））であり、同年 10 月からは議長は富田哲郎（東日本旅客鉄道株式会社相談役）、議長代理は富山和彦（株式会社経営共創基盤 IGPI グループ

会長）と林いづみ（桜坂法律事務所弁護士（創立パートナー））であった。2023 年度前半に同会議に設置された「人への投資ワーキング・グループ」の座長は大槻奈那、座長代理は中室牧子（慶應義塾大学総合政策学部教授）、委員は菅原晶子（公益社団法人経済同友会常務理事）、専門委員は宇佐川邦子（株式会社リクルートジョブズリサーチセンターセンター長）、工藤勇一（横浜創英中学・高等学校長）、鈴木俊晴（早稲田大学社会科学総合学術院教授）、水町勇一郎（東京大学社会科学研究所教授）、森朋子（桐蔭横浜大学学長・教授）であり、同年 10 月から設置された「働き方・人への投資ワーキング・グループ」の座長は間下直晃（株式会社ブイキューブ代表取締役会長兼グループ CEO）、委員は富山和彦、中室牧子、堀天子（森・濱田松本法律事務所パートナー弁護士）、専門委員は宇佐川邦子、工藤勇一、菅原晶子、鈴木俊晴、水町勇一郎、安中繁（ドリームサポート社会保険労務士法人代表社員）であった。

（１）規制改革推進答申と規制改革実施計画

規制改革推進会議は 2023 年 6 月、「規制改革推進に関する答申～転換期におけるイノベーション・成長の起点～」を答申し、同月には「規制改革実施計画」が閣議決定された。両者の構成はほぼ同じであるので、ここでは規制改革実施計画のうち労働政策に関わる部分の項目を示しておく。

3. 個別分野の取組

<スタートアップ・イノベーション分野>

（10）労働者の利便性向上のための資金移動業者の口座への賃金支払実現

<人への投資分野>

- （１）外国人材の受入れ・活躍の促進
- （２）労働時間制度の見直し
- （３）副業・兼業の活用促進
- （４）企業に求められる雇用関係手続の見直し
- （５）在宅勤務手当を「割増賃金の基礎となる賃金」から除外できる場合の明確化
- （６）企業による雇用関係情報の公開に関する方法等の見直し
- （７）多様な正社員（限定正社員）の活用促進

（２）中間答申

その後 2023 年 12 月には「規制改革推進に関する中間答申」が答申された。そのうち労働関係の項目は以下の通りである。

3. 良質な雇用を実現する

ア 「自爆営業」の根絶

イ 副業・兼業における割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の在り方の検討

これらは翌 2024 年 5 月の「規制改革推進に関する答申～利用者起点の社会変革～」に盛り込まれ、同年 6 月の規制改革実施計画にも書き込まれた。

4 こども未来戦略会議

2023 年 4 月には、岸田首相を議長とする「こども未来戦略会議」が設けられた。有識者構成員には芳野連合会長など労使団体の代表や、社会保障研究者などが加わっている。同会議の議論を踏まえて、2023 年 6 月には「こども未来戦略方針～次元の異なる少子化対策の実現のための「こども未来戦略」の策定に向けて～」が閣議決定された。

同方針は（１）若い世代の所得を増やす、（２）社会全体の構造・意識を変える、（３）全てのこども・子育て世帯を切れ目なく支援するという３つの基本理念を掲げ、「加速化プラン」～今後３年間の集中的な取組～の具体的な施策として、１．ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組、２．全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充、３．共働き・共育の推進、４．こども・子育てにやさしい社会づくりのための意識改革を挙げるとともに、「加速化プラン」を支える安定的な財源の確保とこども・子育て予算倍増に向けた大枠に触れている。

その後さらに議論が進められ、同年 12 月には「こども未来戦略」が閣議決定され、こども・子育て支援特別会計（いわゆる「こども金庫」）の創設が打ち出されている。

Ⅲ－１．「加速化プラン」において実施する具体的な施策

１．ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組

（１）児童手当の抜本的拡充～全てのこどもの育ちを支える制度へ～

（２）出産等の経済的負担の軽減～妊娠期からの切れ目ない支援、出産費用の見える化と保険適用～

（３）医療費等の負担軽減～地方自治体の取組への支援～

（４）高等教育費の負担軽減～奨学金制度の充実と「授業料後払い制度（いわゆる日本版 HECS）」の創設～

（５）個人の主体的なリ・スキリングへの直接支援

（６）いわゆる「年収の壁（106 万円／130 万円）」への対応

- (7) 子育て世帯に対する住宅支援の強化～子育てにやさしい住まいの拡充～
- 2. 全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充
 - (1) 妊娠期からの切れ目ない支援の拡充～伴走型支援と産前・産後ケアの拡充～
 - (2) 幼児教育・保育の質の向上～75 年ぶりの配置基準改善と更なる処遇改善～
 - (3) 全ての子育て家庭を対象とした保育の拡充～「こども誰でも通園制度（仮称）」の創設～
 - (4) 新・放課後子ども総合プランの着実な実施～「小1の壁」打破に向けた量・質の拡充～
 - (5) 多様な支援ニーズへの対応～こどもの貧困対策・ひとり親家庭の自立支援と社会的養護、障害児・医療的ケア児等 の支援基盤の充実～
- 3. 共働き・共育での推進
 - (1) 男性育休の取得促進～「男性育休は当たり前」になる社会へ～
 - (2) 育児期を通じた柔軟な働き方の推進～利用しやすい柔軟な制度へ～
 - (3) 多様な働き方と子育ての両立支援～多様な選択肢の確保～
- 4. こども・子育てにやさしい社会づくりのための意識改革
- Ⅲ－2. 「加速化プラン」を支える安定的な財源の確保
- Ⅲ－3. こども・子育て予算倍増に向けた大枠

このⅢ－2において、「こども家庭庁の下に、2025 年度に、こども・子育て支援特別会計（いわゆる「こども金庫」）を創設し、既存の（特別会計）事業を統合しつつ、こども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進める」と書き込まれ、その統合される既存の特別会計事業として、年金特別会計子ども・子育て支援勘定及び労働保険特別会計雇用勘定（育児休業給付）が明記された。

第2節 厚生労働省等における労働政策の動向

第2節では、労働政策をやや細かく分野別に分けて、それぞれにおいて2023 年度に講じられた労働政策の動向を概観する。

1 労働市場政策

- (1) 労働力需給調整システム
 - (イ) 労働者派遣事業

2018 年の働き方改革による労働者派遣法改正により、派遣労働者についても均等・均衡処遇（いわゆる「同一労働同一賃金」）が規定され、2020 年4 月から施行されており、2023

年度においても「同種の業務に従事する一般労働者の賃金額」を通達している。

(ロ) 雇用仲介事業

(a) 募集情報等提供事業とお祝い金の禁止

2022 年 3 月に職業安定法が改正され、同年 10 月に施行された。これにより、インターネット上の公開情報等から収集（クロール）した求人情報・求職者情報を提供するサービスや、求人企業や求職者だけでなく職業紹介事業者や他の求人メディア等（募集情報等提供事業者）から求人情報・求職者情報の提供依頼を受けたり、情報提供先に提供するサービスも、募集情報等提供事業者該当することになった。

これらのうち労働者になろうとする者に関する情報を収集して行うものを「特定募集情報等提供」と呼び、特定募集情報等提供事業者に届出義務を課すとともに、その情報提供による労働者募集に応じた労働者からの報酬受領の禁止と事業停止命令、事業報告書の提出が規定され、それ以外も含む募集情報等提供事業を行う者には苦情処理体制の整備のほか、事業情報の公開等の規定が設けられた。

また、求人等に関する情報の的確な表示として、職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者に対し、求人、募集に関する情報、求職者や労働者になろうとする者に関する情報等を提供するときは、虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならず、その情報を正確かつ最新の内容に保つための措置を講じなければならないという一般的な義務規定が設けられた。これに基づき、2023 年 4 月から「募集情報等提供事業の業務運営要領」が作成されている。

なお、これに先立つ 2017 年改正において手数料等の情報開示義務や返戻金制度の推奨、就職後 2 年間の転職勧奨の禁止などを規定し、2021 年 4 月から指針を改正して転職の勧奨につながるような求職者への「就職お祝い金」などを禁止しているが、とりわけ医療・介護・保育の 3 分野において問題が多発したため、2023 年規制改革実施計画において「医療・介護・保育分野における人材確保の円滑化のための有料職業紹介事業等の制度の見直し」が求められたことを受けて、2023 年 8 月から翌 2024 年 5 月まで医療等 3 分野の集中指導監督を実施し、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会に報告するとともに、同部会では 2024 年 1 月からこの問題が議論され、同年 9 月に指針の改正が行われ、募集情報等提供事業者による金銭等提供が禁止された。

(b) 募集時明示事項の追加

規制改革推進会議が 2019 年 5 月に「ジョブ型正社員（勤務地限定正社員、職務限定正社員等）の雇用ルールの特明確化に関する意見」を公表し、同年 6 月の第 5 次答申に盛り込まれ

たことを受けて、厚生労働省は 2021 年 3 月から多様化する労働契約のルールに関する検討会を開催して検討してきたが、2022 年 3 月の同検討会の報告書と、同年 12 月の労働政策審議会労働条件分科会の報告書を受けて、2023 年 2 月に労働基準法施行規則が改正され、同省令第 5 条の使用者が明示すべき「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」に、「就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む」という括弧書きが追加された。これは労働基準サイドの動きであるが、これを受けて 2023 年 4 月の労働政策審議会労働力需給制度部会において職業安定法に基づく労働条件明示等について審議が行われ、その結果、職業安定法施行規則第 4 条の 2 も 2023 年 6 月に改正されて、労働者の募集や職業紹介事業者が職業紹介を行う場合等において、求職者等に対して明示しなければならない労働条件に、就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲が追加された。これらは 2024 年 4 月から施行された。

(ハ) 公共職業安定機関

(a) 職業情報

2017 年 3 月の働き方改革実行計画に基づき、厚生労働省は 2020 年 3 月から職業情報を総合的に提供するサイトの運用を開始した。同サイトは、アメリカ労働省の O*net に倣って「日本版 O-NET」と称していたが、現在は「job-tag」と称している。同サイトの情報は毎年アップデートされており、そのデータは JILPT が提供している。

(２) 労働市場のセーフティネット

(イ) 雇用保険制度

(a) 失業認定のオンライン化

規制改革推進会議は 2022 年 12 月の中間答申で、雇用保険制度の失業認定について、原則として 4 週間に一度公共職業安定所において対面で実施している現行の制度につき、まずは市町村取次の対象者について負担軽減のためのオンライン化を検討するとともに、デジタル技術を活用した雇用保険制度の失業認定関連手続の在り方について 2023 年 6 月までに結論を出すよう求めた。これを受けて厚生労働省は、2023 年 4 月から市町村取次の受給資格決定と失業認定について、市町村役場にてハローワーク職員がオンラインで面談することとした。

さらに 2023 年 6 月の規制改革実施計画において、「特にオンラインでの手続のみによる失業認定に係る効果検証を踏まえた上で、諸外国の実態も参考にしつつ、デジタル技術を活用した雇用保険制度の失業認定関連手続の在り方について検討し、令和 6 年 6 月を目途に結論を得る」と明記されたことを受けて、2024 年 3 月から労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会において「失業認定におけるデジタル技術の活用について」審議を行い、育児・介護中の者や長期療養者など来所が困難な希望者に加え、2025 年 1 月から、管轄ハローワーク

への往復 4 時間超の者を対象として、全国のハローワークで実施することとした。

(b) 2024 年改正

2022 年改正では労政審や国会の審議で様々な課題が指摘されたことから、厚生労働省は 2022 年 5 月、雇用保険制度研究会を設置して議論を始めた。論点としては、基本手当の効果検証とその運用も含めた在り方、教育訓練給付、求職者支援制度の効果検証とその在り方、非正規雇用労働者に対する支援策の在り方、そして育児休業給付とその財源の在り方等が挙げられている。

なお、2023 年 2 月の新しい資本主義実現会議において、岸田首相は突然雇用保険の失業給付について、労働移動を円滑化するために、自己都合離職者に課せられている給付制限期間を見直す意向を示した。同年 4 月の新しい資本主義実現会議に提示された「三位一体労働市場改革の論点案」には、「自らの選択による労働移動の円滑化という観点から失業給付制度を見ると、自己都合で離職する場合は、求職申込後 2 か月ないし 3 か月は失業給付を受給できないと、会社都合で離職する場合と異なる要件となっている。会社都合の場合の要件を踏まえ、自己都合離職者の場合の要件を緩和する方向で具体的設計を行う」と明記された。

一方 2022 年 12 月、規制改革推進会議は規制改革推進に関する中間答申において、雇用保険の失業認定について、4 週間に 1 回ハローワークで対面で実施している制度を見直し、デジタル技術を活用したオンライン化を実施するよう求めた。

さらに、官邸に設置されたこども未来戦略会議においては、「若い世代の所得を増やす」という観点から、週所定労働時間 20 時間未満の労働者に対する雇用保険の適用拡大について検討し、2028 年度までを目途に実施するという方向性が打ち出され、2023 年 6 月の「こども未来戦略方針」に書き込まれるに至った。

こうした中で、2023 年 5 月に雇用保険制度研究会は中間整理を取りまとめた。ここでは、「自らの労働により賃金を得て生計を立てている労働者（生計維持者）が失業した場合の生活の安定を図る制度」における同種類の危険にさらされている集団の範囲について、生計維持の具体的な判断基準として週所定労働時間 20 時間とする必然性はないのではないか、収入で適用を線引きすることも考えられるのではないか等といった意見が示される一方、現在週 20 時間未満となった場合のような部分失業も給付の対象となっていることから、仮に適用対象となる労働時間を引き下げた場合、「適用基準＝失業認定基準」という考え方を維持すると、現在適用対象となっている労働者も含めて、その引き下がった時間まで労働時間が減らなければ給付が出ないことになるという問題も指摘された。

各論としては、所定給付日数を伸ばすことには慎重になるべきではないか、諸外国の例からも給付制限期間を撤廃することには慎重であるべきではないか、オンラインによる失業認定については失業状態から積極的に脱却しようとしなないモラルハザードが生じるおそれがある

ることを考えるべき、といった慎重な意見が相次いでいる。

また、各種政策的給付についても、人への投資は雇用保険のみが担うのではなく省庁を超えたもう少し幅広い施策でやるべきではないか、育児休業給付を雇用保険の中でなお維持すべきかどうか財源の在り方も含めて見直しが必要ではないか、といった意見が示された。

その後、労働政策審議会雇用保険部会で議論が進められ、2024 年 1 月に建議がとりまとめられ、同年 2 月に法改正案が国会に提出され、同年 5 月に成立に至った。

（３）雇用政策研究会

2023 年度において雇用政策研究会は 6 月から、コロナ禍での議論を踏まえ、今後の多様なキャリア形成やウェルビーイングの向上に向けた取組、それらを支える労働市場の在り方について議論を深めるとともに、雇用政策の中長期的な方向性を検討するため、将来の労働供給量の確保についても議論を行い、労働力需給の推計を行うこととした。そこで論点として挙げられたのは次の 5 項目である。

労働者の職業選択に資する労働市場の基盤整備 労働生産性向上に資する人的資本投資等 非正規雇用対策・セーフティネットの強化 ウェルビーイングの向上に向けた多様なキャリア形成・働き方 人口減少に備えた労働供給量の確保等

2024 年 2 月には、JILPT が行った労働力需給推計結果が報告され、これも踏まえて、同年 8 月に「雇用政策研究会報告書～多様な個人が置かれた状況に関わらず包摂され、活躍できる労働市場の構築に向けて～」が取りまとめられた。その内容は以下の通りである。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">1 雇用を取り巻く状況の変化と雇用政策<ul style="list-style-type: none">（１－１ コロナ禍での雇用情勢）（１－２ コロナ禍での雇用対策）（１－３ コロナ禍を経た労働市場の姿）2 労働供給制約の下での新たな雇用政策の立案に向けて<ul style="list-style-type: none">（２－１ 2040 年の労働市場の姿）（２－２ 人手不足を契機とした労働市場の整備に向けて）（２－３ 2040 年に向けた雇用政策の考え方）（２－４ 不確実性の中での安定的な働き方に向けて）（２－５ 労働市場の機能強化を通じた賃金を含む処遇改善に向けて） |
|--|

(2-6 多様な個人が置かれた状況に関わらず包摂され、活躍できる労働市場の構築に向けて)

3 多様な個人が労働参加し、意欲を持って働ける労働市場に向けて

(3-1 多様な個人の労働参加に向けて)

<①個人に寄り添った多様で柔軟な人材活用へ>

<②正規・非正規の二極構造から希望する働き方を選べる職場へ>

<③長時間労働を前提としない職場づくり>

<④より柔軟な働き方の促進>

(3-2 ミドル・シニア世代も含む人材活用)

<①シニア世代の就業に向けた制度的対応>

<②シニア世代の活躍に向けた意識変化の必要性>

<③地域におけるマッチング強化を通じたシニア世代の活躍促進>

(3-3 家庭等の事情に関わらず男女ともに希望が十分配慮・尊重される働き方が可能な環境整備)

<①性別に関わらない働き方の現在地>

<②子育てや介護を行う人への支援メニューの更なる活用に向けて>

<③職場における健康課題への対応>

<④性別に関わらず適切にキャリアアップできる環境整備>

(3-4 個々の事情を踏まえた労働参加に向けて)

<①個々の事情によって職場を離れていた人への支援等>

<②引き続き手厚い支援が必要な人への支援>

(3-5 地域の人手不足への対応)

<①地域における人手不足の深刻化>

<②地域の個性に合わせた雇用対策の実行>

(3-6 外国人労働者への対応)

<①アジア諸国の中における日本での就労ニーズ>

<②日本におけるキャリアアップ>

4 新たなテクノロジー等を活用した労働生産性の向上

(4-1 新たなテクノロジー等を活用した労働生産性の向上に向けて)

(4-2 労働生産性の向上に向けた取組み)

(4-3 新たなテクノロジーが雇用に与える影響)

<①生成 AI を巡る動向について>

<②労働供給制約を見据えた生成 AI への期待>

(4-4 これまでの AI や自動化による雇用への影響)

<①AI 等の新たなテクノロジーが仕事に与える影響>

＜②AI等の新たなテクノロジーの活用による労働生産性/ウェルビーイングの向上＞

＜③新たなテクノロジーの活用による新たな労働需要の可能性＞

＜④新たなテクノロジーと雇用の共存に向けて＞

(4-5 新たなテクノロジーに関する足下の動き)

(4-6 政策の方向性)

＜①新たなテクノロジーの活用に向けた労使コミュニケーションの深化＞

＜②タスク・スキル変化のモニタリング・情報提供及びマッチング機能の向上＞

＜③技術変化を踏まえた人材育成の充実＞

＜④ウェルビーイングの実現に向けた生成AI・AI等の活用促進＞

＜⑤テクノロジーに代替されないスキルの深化＞

(4-7 新たなテクノロジーがもたらす期待と継続検討すべき課題)

5 労働市場におけるインフラ整備等

(5-1 多様な個人の活躍を広げる労働市場のインフラ整備に向けて)

(5-2 企業における多様な個人の活躍を促進するためのインフラ整備)

＜①キャリア選択やスキル習得を自律的・主体的に行える人材の育成の必要性＞

＜②パーパスを踏まえた戦略的な人材育成に向けて＞

＜③企業の人材育成を支援する仕組み＞

＜④経済の急速な構造的変化を踏まえた企業内の人材育成の促進＞

(5-3 多様な個人が様々な選択肢の中で活躍できる労働市場の構築に向けて)

＜①多様な個人が様々な選択肢の中で活躍できる仕組み作り＞

＜②個人のキャリア形成支援機能の構築に向けて＞

＜③個人の多様な能力開発を支える環境整備＞

(5-4 多様な選択肢の中で、個人の活躍を促進する労働市場の見える化)

＜①労働市場の見える化によるマッチングの向上＞

＜②適職をみつけるための支援とキャリアラダーの構築＞

＜③自身にあった職場をみつけるための支援＞

＜④その他の労働市場機能強化に向けた取組み等＞

＜⑤労働市場の機能強化を通じた処遇改善に向けて＞

(4) 一般雇用政策

新型コロナウイルス感染症に伴う雇用調整助成金の対象拡大と要件緩和は、2022年11月までの休業に適用され、2022年12月以後は経過措置を除き通常ベースに戻った。

なお、コロナ禍において雇用調整助成金の窓口が混雑し、手続きが滞ったこともあり、2023年度から雇用関係助成金のDX化を実施し、「雇用関係助成金ポータル」の運用を開始し、

オンラインでの支給申請を可能とした。しかし、申請項目や添付書類が多岐にわたっている上、添付書類の中でもマイナンバー情報連携の対象外である賃金台帳、出勤簿、労働条件通知書等は、事業所によって、作成・管理方法が異なっており、現状、PDF や紙での添付が多数を占めている上、これらの申請書類については電子申請された場合であっても、職員が紙でプリントアウトするなどして目視で確認している状況であり、審査期間も概ね 3 ヶ月とスピーディな支給につながっておらず、申請内容等の情報についても十分にデータ化されておらず、EBPM や審査等の業務効率化を推進する観点からも望ましいものとは言い難い状況にある。そこで、2023 年 12 月に関係局長による「雇用関係助成金の DX 化検討チーム」を立ち上げ、申請項目や添付書類の簡素化等、既存の業務プロセスの見直し、賃金台帳、出勤簿、労働条件通知書、領収書等の添付書類のデジタル化の方策を検討している。

（５）外国人雇用政策

（イ） 技能実習制度の見直し

2022 年 1 月、古川禎久法務大臣は閣議後記者会見で、特定技能制度・技能実習制度に係る法務大臣勉強会を設置し、両制度の在り方について、先入観にとらわれることなく意見を聞きたいと述べ、同年 7 月までに計 10 名から意見を聞いた。そして同月の閣議後記者会見で所感として、特に技能実習制度について、人づくりによる国際貢献という技能実習制度の目的と人手不足を補う労働力として扱っているという実態が乖離していること等の問題を挙げ、人権が尊重される制度であることが必要とした。

同年 11 月には、外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議の下に技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議が設置され、翌 2023 年 5 月に中間報告書をまとめ、同年 11 月に最終報告書を取りまとめた。そこでは、技能実習生が企業労働力として貢献している実態から、人材育成による国際貢献のみを目的に掲げるのは望ましくないとし、技能実習制度を廃止して人材確保と人材育成を目的とする新たな制度（育成就労制度）を創設すべきとしている。人材確保を目的とする特定技能に吸収するのではなく、なお人材育成をも目的とする新制度を設けるが、それは国際貢献よりも国内で引き続き就労することを重視したものとなっている。この関係で、新制度の対象職種を特定技能に合わせることや特定技能第 2 号を拡充することも提起されており、いわば特定技能第 0 号との位置づけである。

技能実習制度が繰り返し人権侵害との批判を受けてきたことから、転籍の在り方についても一定の見直しを求めているが、人材育成を制度趣旨とすることに基づく転籍制限は残すとしており、中途半端な姿勢となっている。具体的には、同一の受入れ機関において就労した期間が 1 年を超えていることと技能検定試験基礎級等及び日本語能力 A1 相当以上の試験（日本語能力試験 N5 等）に合格していること等を要件として認めるとしつつ、当分の間、受入れ対象分野によっては 1 年を超える期間を設定することを認めるなど、必要な経過措置

を設けるとしている。また、監理団体や登録支援機関の在り方についても適正化や排除が必要と述べるなど、見直しを求めている。

なお、特定技能第 2 号の拡充については、2023 年 6 月の閣議決定により、それまでの建設、造船・船用工業（溶接のみ）の 2 分野のみから計 11 分野（ビルクリーニング、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食物品製造業、外食業、造船・船用工業）に拡大された。

（ロ） 2024 年入管法改正

2023 年 11 月の有識者会議報告書を受けて、翌 2024 年 2 月の外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議で政府方針が決定され、現行の技能実習制度を実態に即して発展的に解消し、人手不足分野における人材確保及び人材育成を目的とする育成就労制度を創設することとされた。問題の転籍については、「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに手続を柔軟化するとした上で、①同一の機関において就労した期間が一定の期間（分野ごとに 1～2 年の範囲内で設定）を超えている、②技能検定試験基礎級等・一定水準以上の日本語能力に係る試験に合格、③転籍先が、適切であると認められる一定の要件を満たす、を満たす場合に同一業務区分内に限り本人意向による転籍を認めるとしている。この転籍が可能となる期間については、「人材育成の観点を踏まえた上で 1 年とすることを目指しつつも、1 年を超える期間を設定する場合には、当該期間を選択する受入れ機関において、就労開始から 1 年を経過した後は転籍の制限を理由とした昇給その他待遇の向上等を図るための仕組みを検討する」と書かれ、また「本人の意向により転籍を行う場合、転籍前の受入れ機関が支出した初期費用等のうち、転籍後の受入れ機関にも分担させるべき費用については、転籍前の受入れ機関が正当な補填を受けられるようにするための仕組みを検討する」との記述もある。受入れ機関からの転籍を抑制する方向への強いロビイングの影響が窺われる。また、転籍については「当分の間、民間の職業紹介事業者の関与は認めない」とともに、「転籍ブローカー等の排除を担保するため、転籍の仲介状況等に係る情報を把握できる仕組みを設けるとともに、不法就労助長罪の法定刑を引き上げつつ適切な取締りを行う」と、極めて警戒的な姿勢を示している。

同年 3 月、政府は入管法と技能実習法の改正案を国会に提出し、同年 6 月に成立に至った。これにより、技能実習法は「外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律」（育成就労法）となり、技能実習制度は育成就労制度に置き換えられた。技能実習する外国人が「技能実習生」と留学生並びの呼び名であったものが、育成就労では「育成就労外国人」と正面から外国人労働者としての呼び名になっている。これまでの企業単独型技能実習が単独型育成就労に、団体管理型技能実習が監理型育成就労に移行するが、後者には季節的業務について労働者派遣による就労を通じて技能を習得させる「労働者派遣等育成

就労産業分野」というのが設けられた。これは 2 月の政府方針にも姿を見せておらず、その間に挿入されたものであろう。ちなみに、技能実習法の基本理念にあった「技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない」は削除されている。また、これまでの政府全体の基本方針に加え、個別育成就労産業分野を所管する主務大臣が分野別運用方針を定めることとされている。

新たな規定として、「育成就労外国人による育成就労実施者の変更の希望の申出等」に係る規定が第 8 条の 2 から第 8 条の 5 まで及び第 9 条の 2 の 5 か条にわたって詳細に規定されている。ここで、出入国在留管理庁長官と厚生労働大臣が新たな育成就労計画の認定をする際の要件として、育成就労実施者が当該育成就労外国人を対象として育成就労を行わせた期間が、1 年以上 2 年以下の範囲内で育成就労外国人に従事させる業務の内容等を勘案して主務省令で定める期間を超えていること」が書き込まれている。

なお入管法の改正により、これまで技術・人文知識・国際業務に限られてきた企業内転勤の在留資格が、技能等の修得にまで拡大されている。これは事実上、企業単独型技能実習を単独型育成就労とは別のルートで、転籍ができないような形で生き残らせるための制度と見られる。

なおこの間、2024 年 3 月の閣議決定により、特定技能の対象分野が拡大された。まず新たに、自動車運送業、鉄道、林業、木材産業の 4 分野が追加された。さらに工業製品製造業、造船・船用工業、飲食料品製造業について新たな業務を追加した。

（６）高齢者雇用政策

2020 年 3 月の高齢者雇用安定法改正により 70 歳までの高年齢者就業確保措置が努力義務として規定され、2021 年 4 月から施行された。2023 年 6 月に公表された高年齢者雇用状況等報告の集計結果によると、70 歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業は 70,443 社（29.7%）であった。

（７）障害者雇用対策

2022 年 12 月に改正された障害者雇用促進法は、雇用と福祉の連携では、障害者総合支援法の就労選択支援（就労アセスメント）を利用した障害者に対してハローワークが職業指導を行うことや、障害者の就労支援に従事する人材に対して雇用・福祉分野の知識・スキルを横断的に付与する基礎的研修を実施することが盛り込まれている。また、障害者の多様な就労ニーズを踏まえた働き方の推進では、週所定労働時間 20 時間未満の障害者についても障害者雇用率制度の対象に含めることとしている。これに関する省令が 2023 年 7 月に公布され、週 10～20 時間未満の精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者は、特例的な取扱

いとして実雇用率に算定できるようにし、1人を以て0.5カウントとされた。ただし、雇用義務の対象は20時間以上のままであり、雇用率の算定式には20時間未満の障害者は含めない。

（８）職業能力開発政策

（イ）リ・スキリング支援

岸田政権が設置した新しい資本主義実現会議の議論に基づき、2022年6月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」は、スキルアップを通じた労働移動の円滑化を掲げた。同会議が2023年5月に示した「三位一体労働市場改革の指針」は、キャリアは会社から与えられるものから一人一人が自らのキャリアを選択する時代となってきたと述べ、職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自分の意思でリ・スキリングを行い、職務を選択できる制度に移行していくことが重要だとしている。

具体的には、企業経由が中心（75%）となっている在職者への学び直し支援策を、5年以内に、職務給の普及に応じ、過半が個人経由の給付が可能にようにすること、業種・企業を問わずスキルの証明が可能なOff-JTでの学び直しにより重点を置くこと、一定の専門実践教育訓練の補助率を引き上げることなどが提起されている。

これを受けて厚生労働省は2023年5月から「公的職業訓練の在り方に関する研究会」を開催し、まずは非正規雇用労働者等が働きながらも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計について検討を開始し、同年9月に報告書を取りまとめた。そこでは、無料または低廉な費用負担とし、通所日の思い切った柔軟化、通所不要なオンライン訓練、受講時間が自由に選択できるオンデマンドのeラーニングの利用、訓練期間の長期化を認めることが考えられるとして、先行事例を参考に試行事業として実施すべきとしている。

一方、教育訓練給付については、2023年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2023」で教育訓練中の生活を支えるための給付や融資制度の創設について検討するとされたことを受けて、同年9月から労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会で審議が進められ、翌2024年1月にとりまとめられた報告では、教育訓練給付をさらに手厚くし、教育訓練休暇給付金を創設すること等が提示された。厚生労働省は同月直ちに、雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱を労働政策審議会に諮問し、答申を得て、同年2月に両改正法案を国会に提出し、同年5月に成立した。そのうち教育訓練関係は以下の通りである。

まず、教育訓練給付については、専門実践教育訓練給付を受けて資格取得し賃金が5%以上上昇したら80%とし、特定一般教育訓練給付を受けて資格取得したら50%としている。また、被保険者が教育訓練を受けるため休暇を取得した場合に基本手当日額相当額を自己都合離職者の給付日数分、教育訓練休暇給付金として支給することとしている。

2 労働条件政策

(1) 労災保険政策

(イ) 労災保険と事業主の不服申立て

2022 年 10 月には労働保険徴収法第 12 条第 3 項の適用事業主の不服の取扱いに関する検討会が設けられ、同年 12 月には慌ただしく報告書を取りまとめた。この背景には、近年の下級審判決において、①事業主に対して労災保険給付支給決定の不服申立適格を認めず、②労災保険料認定決定の不服申立において事業主が労災保険給付の支給要件非該当の主張をすることも認めない国の主張を否定する判決が続出していることがある。

同検討会は、労働者等の法的地位の安定性は堅持しつつ、メリット制を介して労災保険給付分に係る労働保険料の増大という不利益を受ける可能性がある事業主の手続的保障を図る観点から、こうした事業主が、労働保険料認定決定の不服申立等において、労災保険給付の支給要件非該当性を主張することを認める余地がないかを検討した。その結果、労災保険給付支給決定に関して事業主には不服申立適格等を認めるべきではないが、事業主が労働保険料認定決定に不服を持つ場合の対応として、当該決定の不服申立等に関して、以下の措置を講じることが適当とした。即ち、①労災保険給付の支給要件非該当性に関する主張を認め、②労災保険給付の支給要件非該当性が認められた場合には、その労災保険給付が労働保険料に影響しないよう、労働保険料を再決定するなど必要な対応を行い、③労災保険給付の支給要件非該当性が認められたとしても、そのことを理由に労災保険給付を取り消すことはしない、というものである。

これに基づき、通達「メリット制の対象となる特定事業主の労働保険料に関する訴訟における今後の対応について」(令和 5 年 1 月 31 日基発 0131 第 2 号)が発出された。なお、2024 年 7 月、最高裁判所は上記下級審判決の上告審で、事業主の不服申立てを認めない判決を下した。

(ロ) 労災保険の特別加入

労災保険は本来、労働基準法適用労働者の労働災害に対する保護を目的とした制度であり、労働者でない中小事業主や自営業者は対象としていないが、これら非雇用労働者の中には業務の実態から見て労働者に準じて保護するにふさわしい者が存在することから、1965 年改正により一定範囲について特に労災保険への加入を認めることとされ、建設業の一人親方や家内労働者などが指定されていた。

2017 年 3 月の働き方改革実行計画以降、雇用類似の働き方に対する保護の在り方が議論されるなかで、国会の附帯決議で特別加入制度の対象範囲や運用方法の見直しが求められたこともあり、2020 年 6 月から労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会で順次審議が行

われ、翌 2021 年 1 月には芸能従事者、アニメーション制作従事者及び柔道整復師、同年 2 月には高年齢者雇用安定法改正によって導入された創業支援等措置による就業者、さらに同年 8 月にはプラットフォーム型フードデリバリー等の配達員（省令上は「原動機付自転車又は自転車を使用して行う貨物の運送の事業」とやや広い。）、フリーランスの IT 技術者が追加された。もっとも、フードデリバリー配達員についてはその労働組合から自営業者であることを前提とする特別加入に対して疑義が呈せられた。その後も、2022 年 4 月から按摩マッサージ指圧師、鍼師及び灸師、同年 7 月から歯科技工士と、続々追加されている。

さらに 2023 年 4 月に特定受託事業者取引適正化法（いわゆるフリーランス新法）が制定される際に、国会の附帯決議で「労災保険の特別加入制度について、希望するすべての特定受託事業者が加入できるよう対象範囲を拡大すること」が求められたことから、同年 10 月から労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会で特別加入制度の対象範囲の拡大について審議が行われた。同年 11 月には、フリーランス法に規定する特定受託事業者が、業務委託事業者から業務委託を受けて行う業務に加えて、特定受託事業者が、業務委託事業者以外の者から同種の業務について物品の製造、情報成果物の作成又は役務の提供の委託を受けて行う業務についても特別加入の対象に追加すること、特別加入団体の要件としては、特定の業種に関わらないフリーランス全般の支援のための活動の実績を有していること等を追加する方向で意見がまとまり、同年 12 月に省令改正の諮問答申が行われ、翌 2024 年 1 月に省令改正が行われた。これにより、「特定受託事業者が業務委託事業者から業務委託を受けて行う特定受託事業又は特定受託事業者が業務委託事業者以外の者から委託を受けて行う特定受託事業と同種の事業であって、厚生労働省労働基準局長が定めるもの」が特別加入の対象となった。施行はフリーランス法の施行と同時の 2024 年 11 月である。

（２）労働安全衛生政策

労働安全衛生政策においては、建設業から始まって製造業においても、重層請負構造の中で直接雇用していない下請等の間接雇用労働者についても元請・元方事業者が安全衛生責任を負う体制が作られてきたが、一人親方のような非雇用労働者についてはその対象には含まれていなかった。安全衛生と表裏一体である労災補償においては、一人親方等の特別加入という仕組みが設けられていたが、これは本人が保険料を負担するということから、災害予防責任はあくまでも本人にあることを前提にするものであった。ところが、これが 2022 年の労働安全衛生規則改正により大転換した。

大転換の原因は、2021 年 5 月に下された建設アスベスト訴訟の最高裁判決で、一人親方に対する国の責任が認定されたことにある。建設アスベスト訴訟では、過去に建設業に携わった労働者や一人親方の石綿への曝露を防止する措置が十分だったのかという点が争われたが、一人親方の安全衛生対策について国が権限を行使しなかったことについて下級審では判

断が分かれていた。これについて、国の権限不行使は違法であると明確な判断を下したのである。

この判決を受けて、厚生労働省は 2021 年 10 月から労働政策審議会安全衛生分科会で、有害物等による健康障害の防止措置を事業者に義務付ける労働安全衛生法第 22 条に基づく省令改正の議論を開始し、2022 年 1 月に省令案要綱が妥当と答申され、同年 4 月に労働安全衛生規則を始め、有機溶剤中毒予防規則、鉛中毒予防規則、四アルキル鉛中毒予防規則、特定化学物質障害予防規則、高気圧作業安全衛生規則、電離放射線障害防止規則、酸素欠乏症等防止規則、粉じん障害防止規則、石綿障害予防規則、東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則が改正された。これは、雇用労働者でなくても、請負人への発注者が労働安全衛生責任を負うことを規定した初めての立法である。

安全衛生分科会では、労働安全衛生法第 22 条以外の規定について労働者以外の者に対する保護措置をどうするべきか、注文者による保護措置のあり方、個人事業者自身による事業者としての保護措置のあり方などについて、別途検討の場を設けて検討すべきとされた。そこで、厚生労働省は 2022 年 5 月、個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会を開催し、個人事業者等に関する業務上の災害の実態把握、実態を踏まえ災害防止のために有効と考えられる安全衛生対策のあり方について検討することとし、翌 2023 年 10 月に報告書を取りまとめた。

そこでは、まず個人事業者等の業務上災害の把握の仕方について、脳心疾患・精神障害以外の伝統的業務上災害については、被災者である個人事業者等に加え、特定注文者（直近上位の者）や災害発生場所管理事業者にも、休業 4 日以上死傷災害の報告義務を課し、脳心疾患・精神障害については個人事業者自身が報告する（職種別団体の代行も可）としている。また第 22 条以外の危険有害作業に係る様々な措置についても、個人事業者等をその対象に含めることとしている一方で、過重労働、メンタルヘルス、健康確保等については、個人事業者自身には「促す」、注文者等には「配慮を求める」等の間接的な措置となっている。

これは、危険有害業務による災害リスクは労働者も個人事業者も現場で働く者として変りがないのに対し、契約上諾否の自由があり、時間的空間的拘束がないはずの個人事業者の心身の健康は自己責任ではないかという問題があるからであろう。ただ一方で、後述のフリーランス新法では発注事業者にハラスメントに対する措置義務が設けられており、自己責任とはいきれない面もある。

これを受けて、同年 11 月以降、労働政策審議会安全衛生分科会で審議が始まり、同年 12 月には「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」の基本的な考え方等(案)が事務局から提示され、翌 2024 年 3 月に了承され、同年 5 月に同ガイドラインが策定された。

ここでは、まず個人事業者等が、健康管理に関する意識の向上、危険有害業務による健康障害リスクの理解、定期的な健康診断の受診による健康管理、長時間の就業による健康障害

の防止、メンタルヘルス不調の予防、腰痛の防止、情報機器作業における労働衛生管理、適切な作業環境の確保、注文者等が実施する健康障害防止措置への協力といった事項を実施することを述べた上で、注文者等に対しても、長時間の就業による健康障害の防止、メンタルヘルス不調の予防、安全衛生教育や健康診断に関する情報の提供、受講・受診機会の提供等、健康診断の受診に要する費用の配慮、作業場所を特定する場合における適切な作業環境の確保といった事項の実施を求めている。なお、個人事業者等がこれら事項の実施を要請したことを理由として、個人事業者に対する不利益な取り扱いをしてはならないとしている。

また 2024 年 2 月には、個人事業者等に対する安全衛生対策関係の省令案の概要が示され、同年 4 月に労働安全衛生規則等が改正され、危険箇所等への立入禁止、特定場所における喫煙等の火気使用禁止、事故発生時等の退避等の規定における「労働者」が「作業に従事する者」に書き換えられた。

（３）労働時間政策

（イ）自動車運転者の労働時間規制

2017 年 3 月の働き方改革実行計画では、改正法の一般則の施行期日の 5 年後に、年 960 時間（＝月平均 80 時間）以内の規制を適用することとし、かつ将来的には一般則の適用を目指すとし、2018 年 6 月の改正によりこの旨が労働基準法附則第 140 条に書き込まれた。

これを受けて 2019 年 12 月から労働政策審議会労働条件分科会に自動車運転者労働時間等専門委員会が設けられ、改善基準告示の見直しが始まった。2021 年 4 月からはトラック作業部会、バス作業部会、ハイヤー・タクシー作業部会が設置され、審議が行われた。

2022 年 3 月の中間とりまとめでは、タクシーの 1 か月の拘束時間を 299 時間から 288 時間に短縮し、バスは 4 週平均で 1 週間 65 時間から年 3,300 時間を超えない範囲で 1 か月の拘束時間 281 時間にするとともに、貸切バス・高速バスは年 3,400 時間を超えない範囲で年 6 回 294 時間まで延長可とすることが決まった。これに対しトラックについては意見がなかなかまとまらなかったが、同年 9 月によりやく 1 年の拘束時間を原則 3,300 時間、1 か月の拘束時間を原則 284 時間、最大 310 時間、1 日の休息期間をこれまでの継続 8 時間から継続 11 時間を原則としつつ 9 時間を下限とするという形で決着した。

これに基づき、同年 12 月に改善基準告示が改正され、2024 年 4 月から労働基準法の年 960 時間の時間外規制とともに適用された。

（ロ）給特法の見直し

2023 年 5 月、文部科学大臣は中央教育審議会に「「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について」諮問を行った。具体的な諮

問項目には、上限指針の実効性を高めることができる仕組みの在り方、長時間の時間外勤務を抑制するための仕組みの在り方、教職調整額及び超勤 4 項目の在り方、時間外勤務手当の支給に対する考え方等が挙げられている。

同審議会は同年 6 月から初等中等教育分科会に質の高い教師の確保特別部会を設けて審議を進め、2024 年 5 月に「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（審議のまとめ）」をとりまとめた。そのうち「教師の処遇改善」の章では、教師は、我が国の未来を切り拓く人材を育成するという極めて複雑・困難な職務を担っており、専門的な知識や技能等が求められる高度専門職であるから、勤務時間の内外を包括的に評価し、教職調整額を支給する仕組みは、現在においても合理性を有すると述べた上で、教職調整額の率は少なくとも 10%以上とすることが必要だとした。

(ハ) 新しい時代の働き方研究会

厚生労働省は 2023 年 3 月から「新しい時代の働き方に関する研究会」を開催し、同年 10 月に報告書を取りまとめた。同報告書は、新しい時代に対応するための視点として、心身の健康を初めとする変わることのない原則として労働者を「守る」視点と、労働者が自発的に多様なキャリアを選択していくことを「支える」視点の両方が重要だとした上で、その守り方、支え方としての労働基準法制の方向性を次のように示す。

まず、変化する経済社会の下でも変わらない労働憲章に示される考え方を堅持することを第 1 番に挙げた上で、働く人の健康確保に関しては、企業主導の健康管理から労働者主体の健康管理へのシフトの必要性をにじませている。また、コロナ禍で拡大したテレワークとの関連で、いわゆる「つながらない権利」の立法化にも視線を投げかけている。健康管理と個人情報保護との関係についても「業務遂行に直接に関わる部分を超えて労働者の健康に係る情報をどこまで企業が把握して良いか」についても検討すべきとしている。

次の「働く人の選択・希望の反映が可能な制度へ」では、まず個々の働く人に関して、「リモートワークや副業・兼業のように職場の概念が変わり、従来の雇用管理・労務管理では対応が難しくなっている場合や、フリーランスなど雇用によらない働き方をする者など、従来の労働基準法制のみでは有効に対応できない場合、労働基準監督署による事業場への臨検を前提とした監督指導が馴染まない場合など、働く人の働き方の変化に伴い、労働基準法制定当時では想定されなかった新たな課題が起きている」ので、「それぞれの制度の趣旨・目的を踏まえ、時代に合わせた見直しが必要である」と、労働時間規制の柔軟化を打ち出す構えをしている。もう一つの「適正で実効性のある労使コミュニケーションの確保」では、「働き方の個別・多様化が進む、非正規雇用労働者が増加する、労働組合組織率が低下する等の状況を踏まえると、企業内等において、多様な働く人の声を吸い上げ、その希望を労働条件の決定に反映させるためには、現行の労働基準法制における過半数代表者や労使委員会の意

義や制度の実効性を点検した上で、多様・複線的な集団的な労使コミュニケーションの在り方について検討することが必要である。その際、労働基準法制については、労使の選択を尊重し、その希望を反映できるような制度の在り方を検討する必要がある」と、従業員代表制の議論を提起している。

その次に「シンプルでわかりやすく実効的な制度」を提起し、「法制度を検討するに当たっては、各制度が制度本来の趣旨や目的に沿った内容になっているか（有効性の視点）、制度が複雑化し分かりにくいものになっていないか（透明性の視点）、労使双方の納得性が得られる実効的かつ妥当なものとなっているか（実効性の視点）の視点に立って検討することが必要」と述べている。

今後の法制の在り方に大きく影響を与える可能性があるのが、「労働基準法制における基本的概念が実情に合っているかの確認」である。ここで問題意識に上せられているのは、「労働者」「事業」「事業場」といった、労働法とりわけ労働基準法制の適用の前提とされてきた基本概念であり、「経済社会の変化に応じて在り方を考えていくことが必要である」と述べている。

これと併せて、近年拡大傾向にある情報開示を通じた労働条件の改善にも1項目充て、「企業に対して労働条件、職場環境等に関する情報の開示を促し、企業が労働市場における評価を通して労働条件、職場環境等の改善を進めるとの好循環を生むといった、市場メカニズムを活用した方法を検討することが必要」と論じている。

上記新しい時代の働き方研究会報告を受けて、厚生労働省は2024年1月から労働基準関係法制研究会を開催し、幅広い議論を開始した。同研究会は翌2025年1月に報告書を取りまとめている。

（４）賃金処遇政策

（イ）最低賃金政策

2007年の最低賃金法改正で生活保護との整合性に配慮する旨が明記されて以来、最低賃金は毎年大幅に引き上げられてきた。2014年には遂に生活保護との乖離解消という目標を達成したが、その後もさらに大幅引上げが続いている。2016年6月の『ニッポン一億総活躍プラン』では「年率3%程度を目途に、全国加重平均1,000円を目指す」と明記し、これは2017年3月の『働き方改革実行計画』にも引き継がれている。

2020年はコロナ禍でほとんど引き上げられなかったが、その後2021、2022年と大幅な引上げが続き、2023年には岸田首相の強い意を受けて全国加重平均が1,004円となり、遂に1,000円を超えた。なお2023年8月には、岸田首相が新しい資本主義実現会議で、2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指すと発言した。

年度	最高値	全国加重平均	最低値
2002	708	664	604
2003	708	664	605
2004	710	665	606
2005	714	668	608
2006	719	673	610
2007（国政課題）	739	687	618
2008（リーマンショック）	766	703	627
2009	791	713	629
2010	821	730	642
2011（東日本大震災）	837	737	645
2012	850	749	653
2013	869	764	664
2014	888	780	677
2015	907	798	693
2016	932	823	714
2017	958	848	737
2018	985	874	762
2019	1,013	901	790
2020（コロナ禍）	1,013	902	792
2021	1,041	930	820
2022	1,072	961	853
2023	1,113	1,004	893
2024	1,163	1,055	951

（ロ） 職務給の唱道

2023 年 1 月、岸田文雄首相は国会の施政方針演説で「従来の年功賃金から、職務に応じてスキルが適正に評価され、賃上げに反映される日本型の職務給へ移行することは、企業の成長のためにも急務です。本年 6 月までに、日本企業に合った職務給の導入方法を類型化し、モデルをお示しします」と語った。

同年 6 月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」では、「三位一体の労働市場改革の指針」として、「職務給の個々の企業の実態に合った導入等による構造的賃上げを通じ、同じ職務であるにもかかわらず、日本企業と外国企業の間には存在する賃金格差を、国ごとの経済事情の差を勘案しつつ、縮小することを目指す」と述べ、職務給（ジョブ型人事）の導入に前のめりとなっている。

もっとも、2024 年 6 月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 改訂版」では、本文から「職務給」という言葉が消え、「個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入を進める」という表現になった。同年 8 月には、内閣官房、経済産業省、

厚生労働省の連名で「ジョブ型人事指針」なる文書が公表されたが、指針といいながら、そのほとんどは 20 社に及ぶ導入事例の紹介に過ぎない。

（５）労働契約政策

（イ）解雇の金銭救済制度

2015 年 10 月から厚生労働省において透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会が設けられ、2017 年 5 月に報告書が公表された。さらに 2018 年 6 月には解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会を設置して、金銭解決制度の法技術的論点の検討を開始し、2022 年 4 月に報告書を取りまとめた。この報告書を受けて、2022 年 4 月から労働政策審議会労働条件分科会でこの問題の審議が始まった。そこで再度解決金の状況把握が求められたため、JILPT は直ちに調査を行い、同年 10 月と 12 月にその内容が報告された。

2024 年 5 月、規制改革推進会議の働き方・人への投資ワーキング・グループで、労使双方が納得する雇用終了の在り方が取り上げられ、厚生労働省から JILPT が行った解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査結果が報告された。これを受け、同月とりまとめられた「規制改革推進に関する答申～利用者起点の社会変革～」では、一般労働者に対するアンケートによる実態調査により、職場復帰を前提としない選択肢が与えられること等に係る労働者自身の声を幅広く把握し、当該制度ができることで救われる人が存在するか否かについて定量的に示すこと、その結果を得て速やかに同分科会において議論を再開することが求められ、翌 6 月に閣議決定された規制改革実施計画に盛り込まれた。

（６）フリーランス政策

2021 年 10 月に就任した岸田文雄首相は、就任とともに直ちに「新しい資本主義実現会議」を立ち上げ、翌 11 月には「未来を切り拓く『新しい資本主義』とその起動に向けて」と題する緊急提言を取りまとめた。その中では、「新たなフリーランス保護法制の立法」という項目が立てられ、「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、事業者がフリーランスと契約する際の、契約の明確化や禁止行為の明定など、フリーランス保護のための新法を早期に国会に提出する。あわせて、公正取引委員会の執行体制を整備する。」と、新たなフリーランス保護法制の立法が予告されていた。

翌 2022 年 6 月の「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」においても、フリーランスの取引適正化のための法制度について検討し、早期に国会に提出するとしていた。こうして同年 9 月、内閣官房が「フリーランスに係る取引適正化のための法制度の方向性」についてパブリックコメントを開始した。この法案は 2022 年秋の臨時国会に法案を提出す

る予定であったが、自民党内で反発もあり、政治状況等の影響で提出に至らなかった。

翌 2023 年 2 月になって、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案」という名称で法案が国会に提出され、同年 4 月に特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律が成立した。この法律において、「業務委託」とは、事業者がその事業のために他の事業者物品の製造、情報成果物の作成又は役務の提供を委託することであり、「特定受託事業者」とは、業務委託の相手方である事業者であって従業員を使用しないものと定義されている。

規定は大きく取引の適正化に係る部分と就業環境の整備に係る部分からなり、前者は公正取引委員会と中小企業庁、後者は厚生労働省の所管となっている。

前者の規定としては、特定受託事業者の給付の内容、報酬の額等の書面又は電磁的方法による明示義務、特定受託事業者の給付を受領した日から 60 日以内の報酬支払義務、禁止行為として①特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく受領拒否、②特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく報酬減額、③特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく返品、④通常相場に比べ著しく低い報酬の額、⑤正当な理由なく自己の指定する物の購入・役務の利用強制、⑥自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供させること、⑦特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく内容を変更させ、又はやり直させることが規定されている。

後者の規定としては、①広告等により募集情報を提供するときは虚偽表示等をしてはならず、正確かつ最新の内容に保たなければならないこと、②特定受託事業者が育児介護等と両立して継続的業務委託に係る業務を行えるよう、申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと、③特定受託業務従事者に対するハラスメント行為に係る相談対応等必要な体制整備等の措置を講じなければならないこと、④継続的業務委託を中途解除する場合等には、原則として、中途解除日等の 30 日前までに特定受託事業者に対し予告しなければならないことが規定されている。

これら違反行為については助言、指導、報告徴収・立入検査、勧告、公表、命令をすることができるとともに、命令違反及び検査拒否等に対し 50 万円以下の罰金も設けられている。

なお前者の取引適正化については、公正取引委員会において 2023 年 8 月から特定受託事業者に係る取引の適正化に関する検討会が開催され、翌 2024 年 1 月に報告書を取りまとめた。後者の就業環境整備については、厚生労働省において 2023 年 9 月から特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会が開催され、翌 2024 年 5 月に報告書を取りまとめた。これらを受けて、同年 5 月に関係政省令、告示、ガイドラインが策定され、本法の施行は同年 11 月となった。

3 労働人権政策

(1) 女性の活躍推進

2024 年 2 月、厚生労働省は雇用分野における女性活躍推進とハラスメント対策を検討するため、雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会を設けて検討を開始した。同検討会は同年 8 月に「女性をはじめとする全ての労働者が安心して活躍できる就業環境の整備に向けて」を副題とする報告書を取りまとめた。

同報告書は、2022 年に定められた上記男女賃金格差の情報公表義務について、300 人超企業から 100 人超企業に拡大することを求めている。また、選択項目となっている女性管理職比率について開示必須項目とするとともに、厚生労働省が示す管理職の定義（課長級以上、2 係又は 10 人以上で構成）に沿うものであるかどうかを自己申告する欄を設けるとしている。さらに、100 人以下企業は行動計画策定の努力義務を維持しつつ、コンサルティング等の支援策を講じるとしている。

なお、同報告書は女性活躍推進に関わって、月経・不妊治療・更年期等の健康課題への対応についても項目を立てて論じている。これらは母性保護に関わる問題であるが、性差の特徴に応じて健康課題に取り組むことは社会的便益につながり、性別を問わず、労働者個人の生活や仕事のパフォーマンスの向上につながるという視点を強調し、女性特有の健康課題については、ヘルスリテラシーの向上が重要であり、国がコンテンツの作成・周知に取り組むことが望ましいとしている。そして、女性特有の健康課題への取組の要素を女性活躍推進法の事業主行動計画に盛り込むことを提起し、行動計画策定指針に、健康支援やヘルスリテラシー向上の意義、プライバシーへの配慮の必要性等を明記すべきとしている。さらに、女性特有の健康課題に取り組む企業を評価するための、えるぼし認定制度の見直しをすることも求めている。

(2) ワーク・ライフ・バランス

(イ) 2024 年育児・介護休業法改正

2023 年 1 月、今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会が設置され、2022 年 12 月の全世代型社会保障構築会議報告書も踏まえて、育児・介護休業法の改正に向けた議論が始まり、2023 年 6 月に報告書を取りまとめた。そして同年 9 月から労働政策審議会雇用環境・均等分科会で審議が始まり、同年 12 月に建議を取りまとめた。翌 2024 年 1 月には育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案要綱について労政審への諮問答申がなされ、同年 3 月に改正法案が国会に提出され、同年 5 月に成立した（2024 年改正）。

これにより、子の看護休暇について、感染症に伴う学級閉鎖により子の世話をしたり、入

園式や入学式等の行事に参加したりするために取得できるようにするとともに、子の小学校 3 年修了まで取得できることとし、勤続 6 か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止して、名称を「子の看護等休暇」に改めた。

また、子が 1 歳未満及び 1 歳から 3 歳に達するまでの努力義務として在宅勤務等の措置を加えるとともに、単独措置義務である勤務時間短縮が困難なときの代替措置として在宅勤務等の措置を追加した。この在宅勤務等とは「労働者の申出に基づく住居その他これに準ずるものとして労働契約又は労働協約、就業規則その他これらに準ずるもので定める場所における勤務」と定義されている。これは労働立法において、在宅勤務を初めて定義したものである。

また、子が 3 歳から小学校就学までの両立支援について、始業時刻の変更、在宅勤務、勤務時間短縮、10 日以上の新たな休暇、保育施設の設置運営のうち 2 つ以上の措置を講ずる義務を課し、その中から労働者が選ぶという仕組みにした。併せて、所定外労働の免除請求権について子が 3 歳から小学校就学までに延長することとした。

さらに、妊娠・出産の申出時や子が 3 歳になるまでの適切な時期の面談等の際に、労働者の仕事と育児の両立に係る個別の意向の聴取とその意向への配慮を義務付けた。

なお、介護休暇についても、子の看護等休暇に併せて勤続 6 か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止した。また、介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認を義務づけるとともに、育児期と同様に、介護期についても在宅勤務を努力義務として位置付けている。

(ロ) 育児休業手当

2023 年 4 月に内閣総理大臣を議長としてこども未来戦略会議が設置され、同年 6 月に「こども未来戦略方針」が閣議決定された。そこでは、育児休業給付に関連して多くの政策が提起されている。すなわち、産後一定期間（最大 28 日間）の給付率を両親ともに 67%から 8 割程度（手取り 10 割相当）に引き上げること、子どもが 2 歳未満の期間に時短勤務に伴う賃金低下を補う育児時短就業給付（仮称）を創設すること、週所定労働時間 20 時間未満の労働者についても失業給付や育児休業給付等を受給できるよう、雇用保険を適用拡大すること等である。このうち最後のものは雇用保険制度本体に関わるものであるが、前 2 者は育児休業給付の見直しである。

同年 9 月から労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会で審議が始まり、翌 2024 年 1 月に報告をとりまとめた。そこでは、出生後休業支援給付と育児時短就業給付を創設することが提起されている。厚生労働省は同月直ちに子ども・子育て支援法改正案要綱を労働政策審議会に諮問し、答申を得て、同年 2 月にこども家庭庁とともに法改正案を国会に提出し、同年 6 月に成立に至った。そこでは、児童手当や育児休業給付等を統合した子ども・子育て

支援特別会計（いわゆる「こども金庫」）を創設することに加え、出生後両親がともに育児休業を取得する場合に出生後休業支援給付として 13%相当額を上乗せし、計 80%相当額となるようにすること、2 歳未満の子を養育するために時短就業する場合に、10%相当額を賃金に上乗せすることになっている。これらは雇用保険法に規定される給付であるが、その財源は雇用保険料ではなく、別に政府が徴収するこども・子育て支援納付金を充当することとされている。

（ハ） こども金庫

2021 年 11 月に官邸に設置された全世代型社会保障構築会議では再び育児休業給付の位置付け直しの議論が提起され、翌 2022 年 12 月の報告書では、①男女ともに子育て期における柔軟な働き方の選択肢を広げられるよう、育児休業の取得を促進するとともに、希望する方が時短勤務を選択しやすくする給付の創設を検討すべき、②雇用のセーフティネットや育児休業給付の対象外となっている短時間労働者への支援を検討すべき、③自営業者やフリーランス・ギグワーカー等に対する育児期間中の給付の創設についても、子育て期の就労に関する機会損失への対応という観点から、検討を進めるべきとした。もっとも、財源については、「こども・子育て支援の充実を支える安定的な財源について、企業を含め社会全体で連帯し、公平な立場で、広く負担し、支える仕組みの検討」「児童手当の拡充などについて恒久的な財源とあわせて検討」と、いずれも将来の課題である。

その後、2022 年のこども家庭庁の創設、こども基本法の制定等を経て、2023 年 1 月にこども政策の強化に関する関係府省会議が設置され、同年 3 月には座長の小倉将信こども政策担当大臣から「こども・子育て政策の強化について（試案）」が提示された。そこではこども・子育て支援加速化プランとして、児童手当の拡充、高等教育費の負担軽減、こども誰でも通園制度などと並んで、「共働き・共育での推進」というスローガンの下、労働関係の事項も列挙されている。まず「男性育休は当たり前になる社会」を目指して、2025 年に 50%、2030 年に 85%という目標を掲げ、産後パパ育休の給付率を 67%から 8 割に引き上げ、「男性育休の大幅な取得増等に対応できるよう、育児休業給付を支える財政基盤を強化する」と述べている。次に「育児期を通じた柔軟な働き方の推進」として、こどもが 3 歳以降小学校就学前までの場合において、短時間勤務、テレワーク、出社・退社時刻の調整、休暇など柔軟な働き方を職場に導入するための制度を検討するとし、さらに男女ともに、短時間勤務をしても手取りが変わることなく育児・家事を分担できるよう、こどもが 2 歳未満の期間に、時短勤務を選択した場合の給付を創設するとしている。

同年 4 月には内閣総理大臣を議長としてこども未来戦略会議が設置され、同年 6 月に「こども未来戦略方針」が閣議決定された。これは、若い世代の所得を増やす、社会全体の構造・意識を変える、全てのこども・子育て世帯を切れ目なく支援するの 3 つを基本理念とし、

今後 3 年間で集中取組期間として、児童手当の拡充（所得制限撤廃、支給期間延長、第 3 子増額）、出産費援助、高等教育費の負担軽減、こども誰でも通園制度等多様な施策を示している。そのうち「共働き・子育ての推進」として、男性育休の推進（2030 年 85%目標）、給付率の引上げ（8 割程度）、親と子のための選べる働き方制度、育児時短就業給付の創設などが列挙されている。

この戦略方針で重要なのは加速化プランを支える安定的な財源の確保で、こども家庭庁の下に、こども・子育て支援のための新たな特別会計（いわゆる「こども金庫」）を創設し、既存の（特別会計）事業を統合しつつ、こども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるとした。この既存の特別会計の一つが労働保険特別会計雇用勘定の育児休業給付であり、同年末までに支援金制度の結論を出すこととした。

2024 年 2 月にこども家庭庁が子ども・子育て支援法改正案を国会に提出し、同年 6 月に成立に至った。そこでは、児童手当の支給期間を中学生までから高校生までに伸ばすとともに所得制限を撤廃し、給付額を上げることや、妊婦のための支援給付、こども誰でも通園制度、雇用保険法上の 2 給付、1 号被保険者の育児期間の保険料免除などのメニューと並んで、財政上の措置が設けられている。

すなわち、こども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるため、年金特別会計の子ども・子育て支援勘定と労働保険特別会計の雇用勘定（育児休業給付関係）を統合し、子ども・子育て支援特別会計を（いわゆる「こども金庫」）を創設している。そして、子ども・子育て政策に必要な費用に充てるため、健康保険組合その他の医療保険者から子ども・子育て支援納付金を徴収することとし、額の算定方法、徴収の方法、社会保険診療報酬支払基金による徴収事務等を定めている。

なお、子ども・子育て支援事業に加えて、第 4 章の 3 として「働き方等の多様化に対応した子育て支援事業」を設け、自営業・フリーランス等の育児期間中の経済的な給付に相当する支援措置として、国民年金第 1 号被保険者の育児期間に係る保険料の免除措置を創設した。

（３）ハラスメント政策

2024 年 2 月、厚生労働省は雇用分野における女性活躍推進とハラスメント対策等を検討するため、雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会を設けて検討を開始した。同検討会は同年 8 月に「女性をはじめとする全ての労働者が安心して活躍できる就業環境の整備に向けて」を副題とする報告書を取りまとめた。

同報告書は、現行の 4 種類のハラスメントに係る雇用管理上の措置義務規定とは別に、一般に職場のハラスメントは許されるものではないという趣旨を法律で明確にすることを提起している。

その上で、カスタマーハラスメントについては、企業横断的に取組が進むよう対策強化が

必要であり、労働者保護の観点から事業主の雇用管理上の措置義務としつつ、対象となる行為の具体例やそれに対して事業主が講ずべき雇用管理上の措置は指針で明確化することを求めている。ただし、行為者が顧客や取引先等の第三者であるカスタマーハラスメントの場合、行為者が主に企業内の労働者等である従前の4種類のハラスメントに係る事業主の雇用管理上の措置とは異なる取扱いが必要となることに注意を喚起している。

カスタマーハラスメントの定義については、かなり詳しく検討している。すなわち、①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行うこと、②社会通念上相当な範囲を超えた言動であること、③労働者の就業環境が害されること、の3要素をいずれも満たすものであり、「社会通念上相当な範囲を超えた言動」か否かの判断については、「言動の内容」及び「手段・態様」に着目し、総合的に判断すべきだが、「言動の内容」、「手段・態様」の片方のみで社会通念上相当な範囲を超える場合もあり得るとしている。

社会通念上相当な範囲を超える言動の内容例としては、そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求、契約等により想定しているサービス等を著しく超える要求、対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求、不当な損害賠償請求等が示されている。また、社会通念上相当な範囲を超える手段・態様例としては、身体的な攻撃（暴行、傷害等）、精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言、土下座の強要等）、威圧的な言動、継続的な（繰り返される）、執拗な（しつこい）言動、拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）等が示されている。

併せて、クレームの全てがカスタマーハラスメントに該当するわけではなく、客観的にみて、社会通念上相当な範囲で行われたものはいわば「正当なクレーム」であり、カスタマーハラスメントに当たらないことに留意する必要があることも指摘している。

これに加えて、同報告書はインターンシップや就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント（就活等セクハラ）についても対策強化の必要性を謳っており、事業主に義務付けられた雇用管理上の措置が講じられるようにしていくことが適当としている。その際、被害者は雇用する労働者ではないため、事業主の方針等の明確化に際して求職者との面談のルールをあらかじめ定めておくことや、相談に応じられる体制を整備して周知することなどを例示している。

第3章 JILPTにおける労働政策に係る調査研究の成果

第3章では、第2章第2節において分類した分野ごとに、2023年度中に取りまとめられたJILPTの調査研究成果を略述する。その際、調査研究の具体的な詳細には踏み込まず、各項目にどのような調査研究が行われたのかを概観するに留める。各調査研究の具体的詳細については、すべてJILPTのホームページ上に公開されており、それぞれの担当研究者自身による的確な要約も付されており、それに屋上屋を重ねる必要はないと考えたからである。従って、以下は2023年度におけるJILPTの調査研究の総目次と考えていただければよい。

第1節 労働市場政策

1 労働力需給調整システム

(1) 公共職業安定機関

(イ) 職業情報

労働施策総合推進法の2020年改正により、同法第4条の国の施策の第1項第6号として、「労働者の職業選択に資するよう、…職業に関する事項の情報の提供のために必要な施策を充実すること」が盛り込まれたが、これに基づき2020年3月から運用開始された日本版O-NET（現在はjob-tag）に関わるJILPTの貢献として、資料シリーズNo.271『「job tag」（職業情報提供サイト（日本版O-NET））のインプットデータ開発に関する研究（2022年度）』が公表されている。

(ロ) 職業指導

職業安定法第22条に基づき、公共職業安定所は職業に就くについて特別の指導を加えることを必要とする者に対し、職業指導を行うこととされている。また同法第23条に基づき、公共職業安定所は職業指導を受ける者について適性検査を行うことができるとされている。公共職業安定所の職員がこれらを行う上での参考書的文献として、労働政策研究報告書No.229『離職過程における労働者の心理—認知的タスク分析を応用したインタビュー調査—』、資料シリーズNo.275『OHBYカード改訂版に伴う背景データの分析—OHBYカードにみる成人の職業興味の特徴—』、資料シリーズNo.278『職業適性検査結果からみた職業能力の推移と評価—GATB 経年データ分析に基づく検討—』がある。

2 労働市場のセーフティネット

第2章第2節1(2)(i)(a)で述べた失業認定のオンライン化に関わって、その議論の素材を提供するために諸外国（アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、韓国）における失業認定を含む雇用保険の受給関連手続きのオンライン化の状況について、文献調査等により情報収集を行い、資料シリーズ No.269『諸外国の失業保険制度のオンライン化に関する調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、韓国—』としてとりまとめた。

3 一般雇用政策

2020 年から世界的に蔓延したコロナ禍は雇用面にも大きな影響を与えたが、JILPT は直ちにプロジェクトチームを立ち上げ、多くの情報を発信してきた。とりわけコロナ連続パネル個人調査とコロナ連続パネル企業調査は高く評価された。それぞれの最終的な集大成として、調査シリーズ No.229『新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査 [JILPT コロナ連続パネル個人調査（第1～7回）] 結果』と、調査シリーズ No.237『「新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査（第1～6回）」結果—JILPT コロナ連続パネル企業調査—』を公表した。

また、コロナ禍では雇用調整助成金の要件緩和や適用拡大等の特例措置が行われ、膨大な額の助成金が支給されたが、その効果検証は EBPM（エビデンスに基づいた政策形成）の観点からも重要である。そこで JILPT はその活用実態を調査し、調査シリーズ No.238『雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査』としてとりまとめた。

一方、第5期中期目標期間の柱として、2022 年度から企業パネル調査と個人パネル調査が開始されたが、それぞれの成果の第1号が2023 年度に公表された。すなわち、調査シリーズ No.232『人への投資と企業戦略に関するパネル調査（JILPT 企業パネル調査）（第1回）』と、調査シリーズ No.234『JILPT 個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」第1回』である。

また、日本の労働市場の特質に関わっては、ディスカッションペーパー24-03『「仕事の質」からみる働き方の多様性』、資料シリーズ No.280『タスクの日米比較からみた日本の労働市場の特徴と変化—日本版 O-NET と国勢調査（1980～2020 年）を使用した分析から得られた示唆—』を公表した。

さらに、階層論の観点からは、ディスカッションペーパー24-02『中間層を構成する世帯の変容』、ディスカッションペーパー24-01『日本の出生コホート間の経済格差—「国民生活基礎調査」を用いた考察—』がある。

4 外国人雇用政策

2018 年入管法改正により新たに特定技能という就労目的の在留資格が設けられたが、その活用実態を明らかにするため、資料シリーズ No.270『特定技能 1 号外国人の受け入れ・活用に関するヒアリング調査』を公表した。

5 高齢者雇用政策

高齢者に関しては、厚生労働省のパネルデータ（中高年者縦断調査）を用いて、人的資源管理や教育訓練、家庭生活、社会活動といった側面からの二次分析を行った資料シリーズ No.277『高年齢者の多様な就業と生活—中高年者縦断調査を用いた二次分析—』を公表した。

6 若年者雇用政策

若年者雇用の研究は、JILPT がその前身の職業研究所の時代から研究の基軸として取り組んできた重要な領域である。2023 年度においては、資料シリーズ No.272『就職氷河期世代のキャリアと意識—困難を抱える 20 人のインタビュー調査から—』、資料シリーズ No.274『若者の転職動向—「雇用動向調査（平成 26 年～令和元年）」二次分析—』を公表した。

7 職業能力開発政策

2015 年職業能力開発促進法改正により法律上に明記されたキャリアコンサルタントに関しては、労働政策研究報告書 No.227『第 2 回キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査』がその実態把握を行った。

一方、ものづくり産業に関しては、調査シリーズ No.233『ものづくり産業のデジタル技術活用と人材確保・育成に関する調査結果』がデジタル技術活用の状況を調査している。

第 2 節 労働条件政策

1 労災保険政策

第 4 期からの重要な研究プロジェクトとして、独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所との共同研究による過重負荷による労災認定事案の研究がある。2023 年度には、資料シリーズ No.273『過重負荷による労災認定事案の研究 その 5』をとりまとめた。

また、家政婦過労死事件判決を契機に家事使用人への労働基準法適用除外問題が世間の関

心を集め、その実態把握が求められたことから、家政婦紹介所を通じてその就労実態を調査し、調査シリーズ No.230『家事使用人の実態把握のためのアンケート調査』としてとりまとめた。

なお、外国法研究としては、資料シリーズ No.276『中国におけるクラウドワーカーの職業傷害保険制度設計』を公表した。

2 労働安全衛生政策

治療と仕事の両立に関しては、調査シリーズ No.240『治療と仕事の両立に関する実態調査（企業調査）』、調査シリーズ No.241『治療と仕事の両立に関する実態調査（患者 WEB 調査）』を公表した。

3 労働時間政策

2018 年の働き方改革による労働基準法改正で導入された高度プロフェッショナル制度について、調査シリーズ No.235『高度プロフェッショナル制度の適用労働者アンケート調査』を公表した。

また、時間外労働の上限規制が五年間猶予された自動車運転業務に関しては、資料シリーズ No.279『運輸業・郵便業における需要変動と労使関係』をとりまとめた。

4 賃金処遇政策

この間、骨太方針や新しい資本主義のグランドデザインなど官邸を中心に賃上げが大きな政治課題として取り上げられてきたが、企業が賃上げに踏み込めない状況を調査し、調査シリーズ No.236『企業の賃金決定に係る調査』として公表した。

5 労働契約政策

（１）副業・兼業

働き方改革以来政府が唱道している副業・兼業について、その具体的な就労状況を調査シリーズ No.231『副業者の就業実態に関する調査』により明らかにした。

（２）雇用慣行

JILPT の勤労生活調査は日本型雇用慣行の定点観測調査として確立しているが、2023 年度には国内労働情報 24-01『第 7 回勤労生活に関する調査（2015 年）』としてとりまとめた。

第3節 労働人権政策

1 子育て世帯対策

JILPT の子育て世帯全国調査はシングルマザー対策の基礎資料として確立しているが、2023 年度には調査シリーズ No.239『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2022 第1回（2011 年）～第6回（2022 年）子育て世帯全国調査の基礎的集計』をとりまとめた。

第4節 労使関係政策

1 デジタル化と労使関係

デジタル化と労使関係は世界的に大きな関心が高まってきており、OECD が 8 か国で共通の枠組みで行う AI と労働に関する研究に JILPT も参加しており、その成果を労働政策研究報告書 No.228『職場における AI 技術の活用と従業員への影響—OECD との国際比較研究に基づく日本の位置づけ—』としてとりまとめた。

また、厚生労働省の労働政策審議会労働政策基本部会における議論に資するための素材として、調査シリーズ No.242『新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する研究（2）』も公表した。