

2026年3月

JILPTにおける2024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

## 目 次

はじめに	1
<b>第 1 章 最近の労働経済の動向</b>	<b>2</b>
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（正規の職員・従業員、非正規の職員・従業員）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	14
第 4 節 まとめ	15
<b>第 2 章 2024 年度における労働政策の動向</b>	<b>16</b>
第 1 節 官邸・内閣府等における労働政策の動向	16
1 経済財政諮問会議と骨太方針	16
2 新しい資本主義実現会議	19
3 規制改革推進会議	28
第 2 節 厚生労働省等における労働政策の動向	35
1 労働市場政策	35
2 労働条件政策	44
3 労働人権政策	58
4 労使関係政策	63
<b>第 3 章 JILPT における労働政策に係る調査研究の成果</b>	<b>65</b>
第 1 節 労働市場政策	65
1 労働力需給調整システム	65
2 労働市場のセーフティネット	66
3 一般雇用政策	66

4	外国人雇用政策	66
5	若年者雇用政策	66
6	職業能力開発政策	67
第2節	労働条件政策	67
1	労災補償政策	67
2	労働安全衛生政策	67
3	労働時間政策	67
4	賃金処遇政策	68
5	労働契約政策	68
第3節	労働人権政策	68
第4節	労使関係政策	69
第5節	その他	69

## 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 2024 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

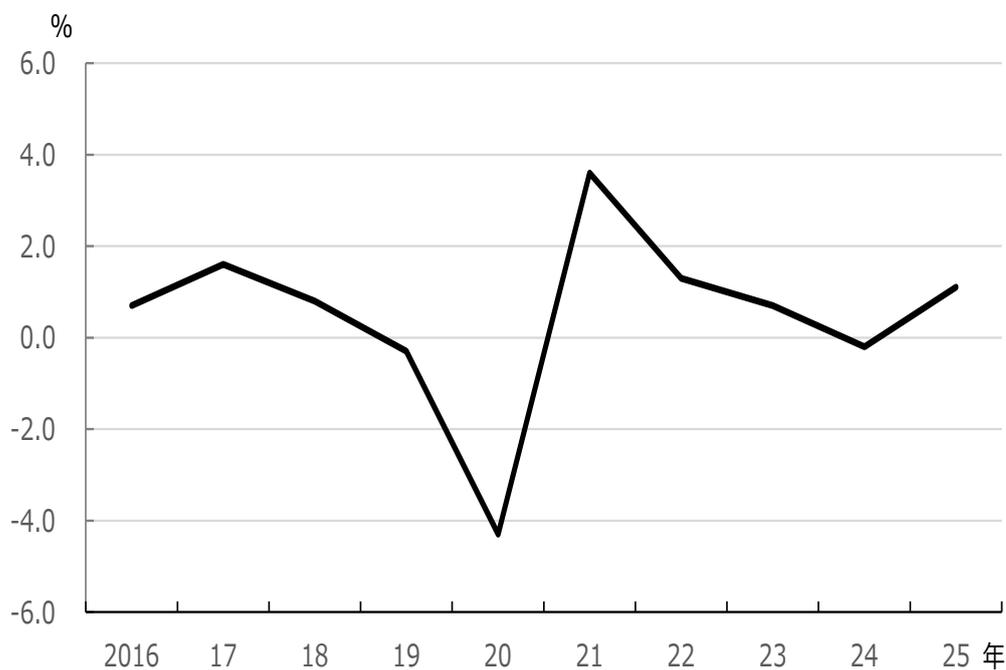
この章では、最近の経済と雇用・労働情勢について、代表的な指標の動きを、対象期間を含む直近10年程度について確認することにより動向を概観する。

### 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、2020年には新型コロナウイルス感染症拡大等の影響により大きくマイナスとなったものの、2021年にはその反動から大きくプラスになり、2022年、2023年はプラス、2024年は僅かにマイナスとなったが、2025年は1.1%のプラス成長となった（図表1-1）。

図表1-1 実質 GDP 成長率



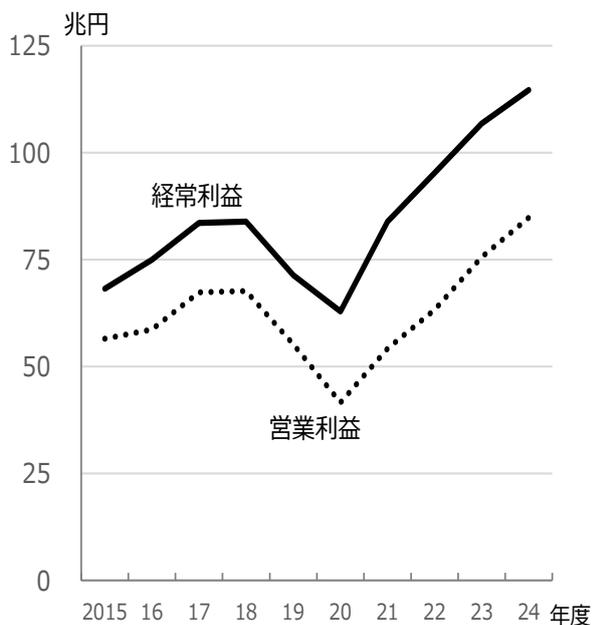
資料出所：内閣府「2025年10～12月期四半期別GDP速報（1次速報値）」

## 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 2018 年度までは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 2024 年度は営業利益が 84.8 兆円、経常利益が 114.7 兆円となり、4 年連続の増加となった（図表 1-2）。

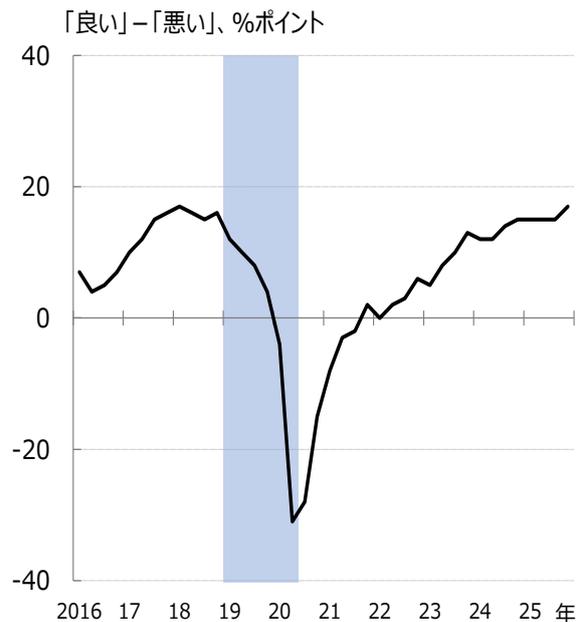
また、企業の景況感を業況判断 D.I.（収益を中心とした業況についての全般的な判断が「良い」の回答社数構成比－「悪い」の回答社数構成比）でみると、それまで上昇傾向で推移していたものが 2018 年 3 月の 17 ポイントをピークに低下し始め、2020 年 6 月にはマイナス 31 ポイントまで落ち込んだ。その後は上昇傾向で推移しており、2024 年 12 月から 4 期連続 15%ポイントのあと、2025 年 12 月は 17%ポイントと 2018 年のピークと同水準まで回復している（図表 1-3）。

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）

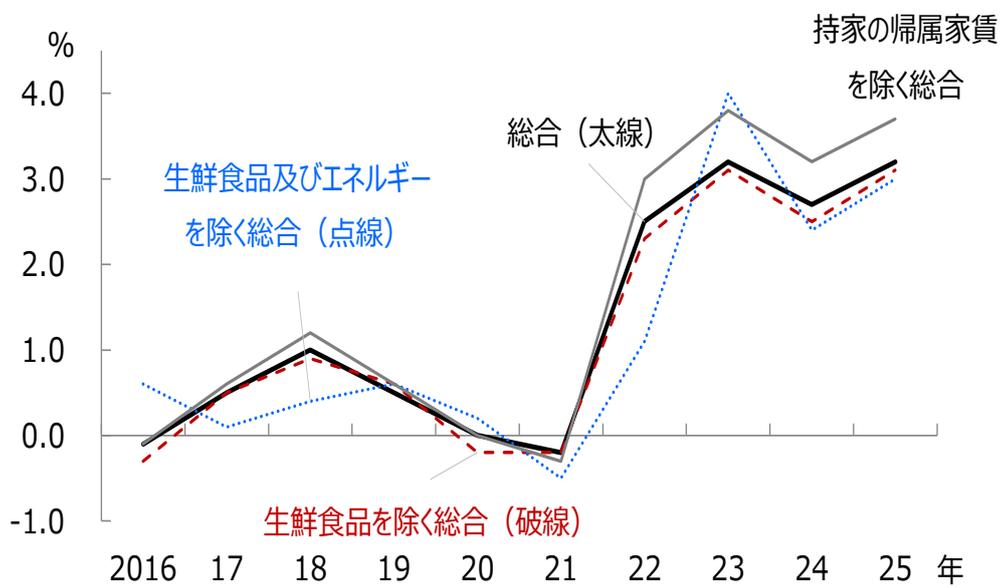


資料出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」  
（注）1）シャドー部分は景気後退期。  
2）基準線上の目盛線は各年 3 月を示す。

### 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、総合指数は2022年以降4年連続で2%を大きく上回る上昇となった。2025年は総合指数で3.2%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3.1%上昇、生鮮食品及びエネルギーを除く総合指数で3.0%上昇、また、持家の帰属家賃を除く総合指数では3.7%上昇となっている。いずれの指数においても食料品価格の上昇などを背景に上昇率は前年より拡大している（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」

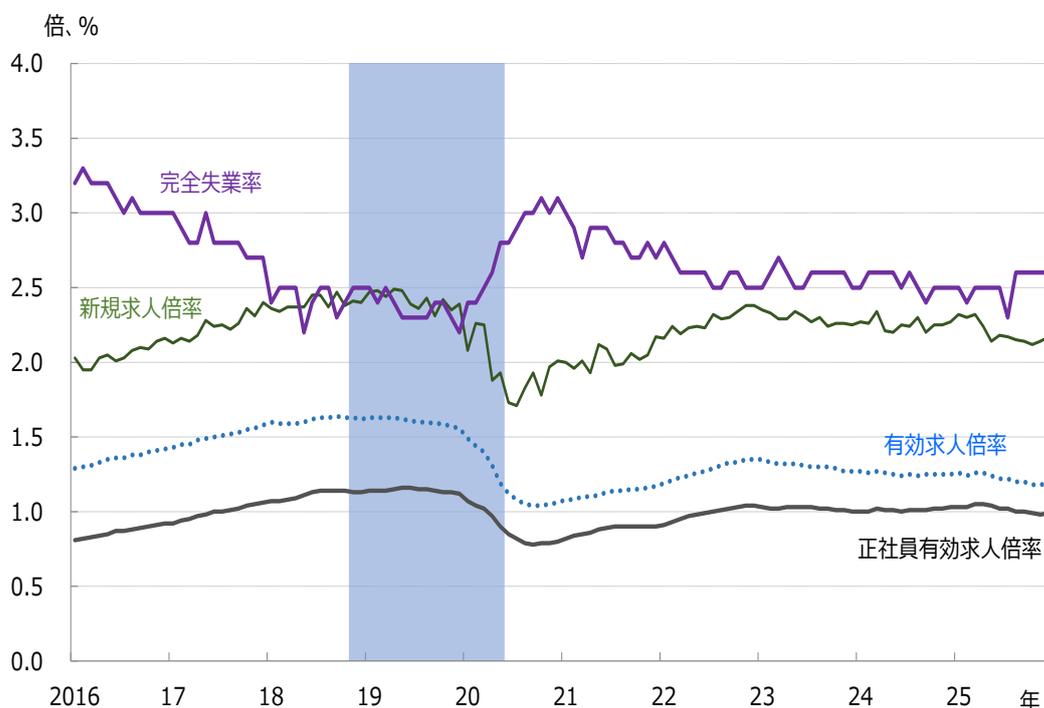
## 第2節 雇用失業の動向

### 1 労働力需給と完全失業率

有効求人倍率は2018年から2019年頃は1.60倍前後と概ね横ばいで推移していたが、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、2020年9月、10月には1.04倍まで落ち込んだ。その後は上昇傾向で推移し、2022年11月～2023年1月に1.35倍となった後は緩やかな低下傾向となり、2025年12月には1.19倍となっている。新規求人倍率や正社員有効求人倍率も概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2019年までは概ね低下傾向で推移してきたが、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、12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。その後は低下傾向で推移したが、2022年春以降は概ね横ばい圏内の動きとなっており2025年12月は2.6%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）



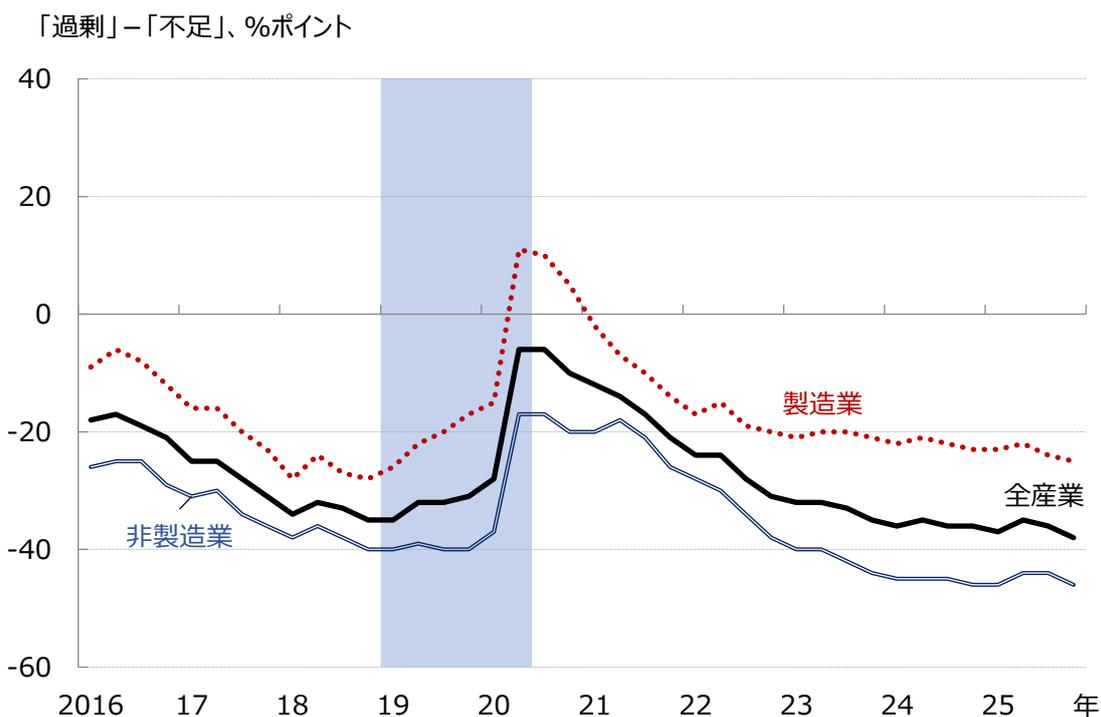
資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

（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。

企業の人手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）で見ると、深刻化していた企業の人手不足は 2020 年に入ってからは急速に弱まったが、その後は再び人手不足感が強まる方向で推移しており、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。

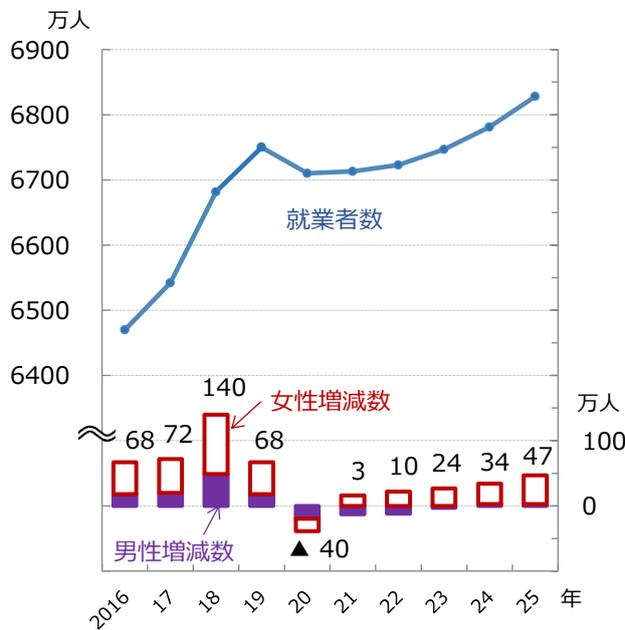
2) 基準線上の目盛線は各年3月を示す。

## 2 就業者、雇用者

就業者数は2021年以降増加が続いており、増加幅は徐々に拡大している。2025年は前年に比べ47万人増加の6,828万人となっており、男性は3万人増加と2年連続の増加、女性は44万人増加と5年連続の増加となった（図表1-7）。

雇用者数も2021年以降増加が続いており、増加幅は徐々に拡大している。2025年は前年に比べ62万人増加の6,185万人となっており、男性は13万人増と3年連続の増加、女性は49万人増と5年連続の増加となった（図表1-8）。

図表1-7 就業者数

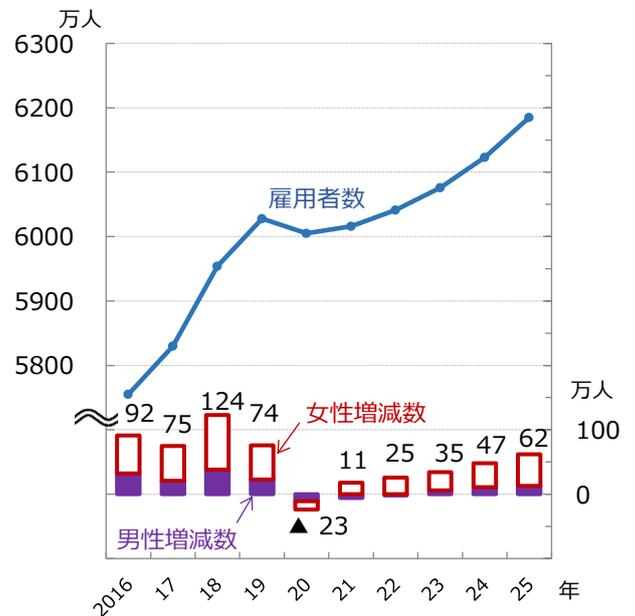


資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

(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）」

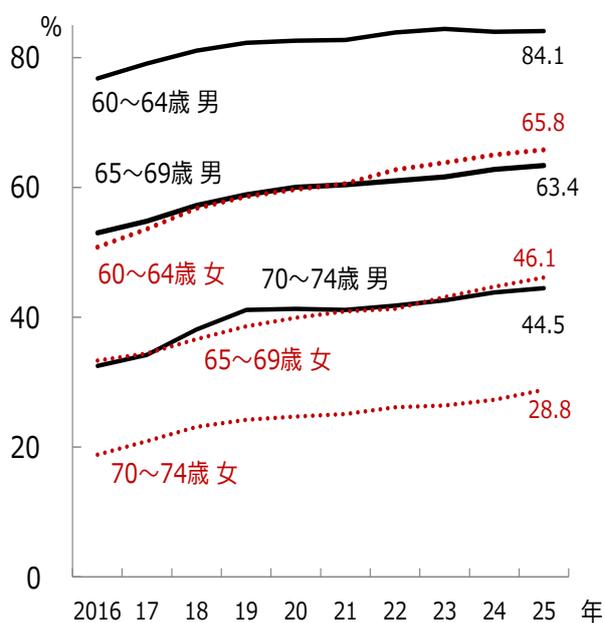
(注) 1) 増減数は右目盛。

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。

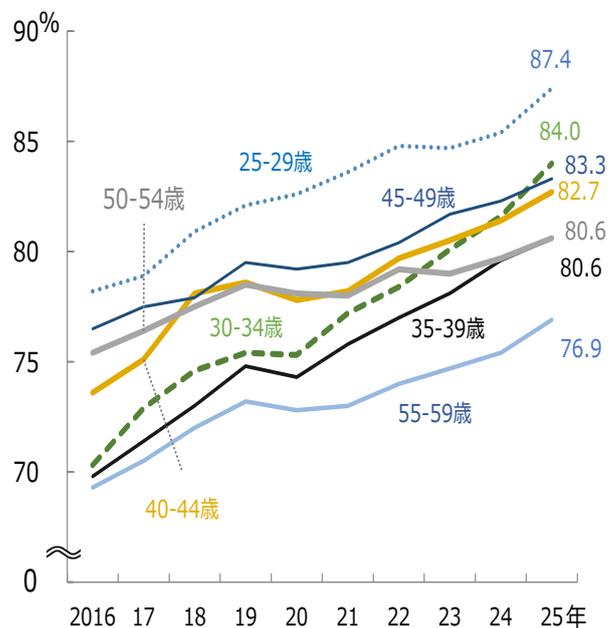
高年齢期（60歳～74歳）の就業率（15歳以上人口に占める就業者の割合）についてみると、男性、女性ともに上昇傾向で推移している（図表 1-9）。

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概ね上昇傾向で推移している。2025年は25歳～29歳で87.4%、30～34歳で84.0%、45歳～49歳で83.3%などとなり、55～59歳を除いてどの年齢階級においても80%を超えている（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）」

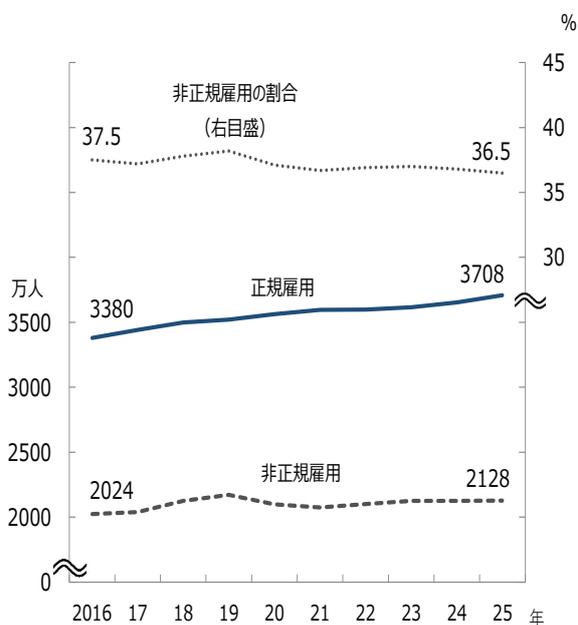
資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

### 3 雇用形態別（正規の職員・従業員、非正規の職員・従業員）雇用

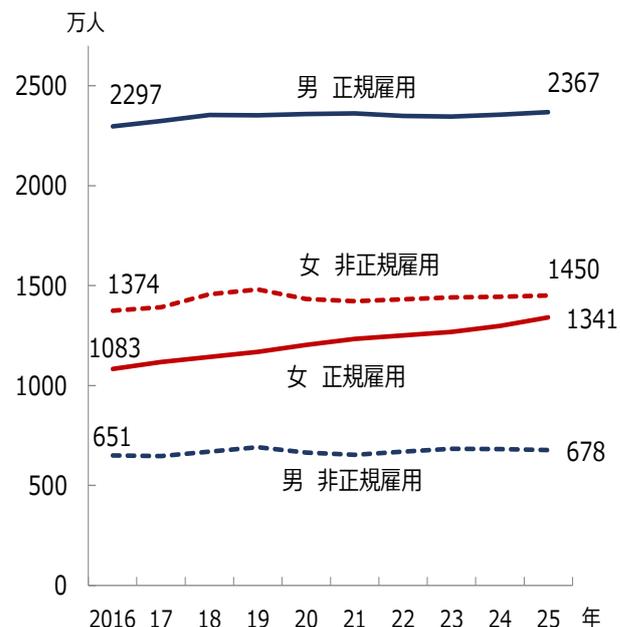
雇用形態別に雇用者数の推移をみると、正規の職員・従業員（以下正規雇用。）は増加が続いている。非正規の職員・従業員（以下非正規雇用。）は2019年まで増加が続いていたあと、2020年、2021年は減少し、2022年以降は緩やかに増加している。非正規雇用の割合は2019年まで上昇傾向にあったが、2020年、2021年は前年より低下し、その後は横ばい傾向となっている（図表1-11）。

性別にみると、男性の正規雇用は、2022年、2023年と減少のあと直近2年は増加したが増減幅は比較的小さい。男性の非正規雇用は2020年、2021年と減少の後2022年、2023年は増加に転じたが2024年以降は再び減少となっている。女性の正規雇用は大幅な増加が続いている。女性の非正規雇用は2019年まで増加が続いていたが2020年、2021年に減少したあと、緩やかに増加している（図表1-12）。

図表1-11 正規・非正規別雇用者数、非正規雇用の割合



図表1-12 正規雇用・非正規雇用（男女別）



資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

(注) 1) 「正規雇用」は「正規の職員・従業員」、  
「非正規雇用」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) 「非正規雇用の割合」は正規雇用と非正規雇用の合計に占める非正規雇用の割合。

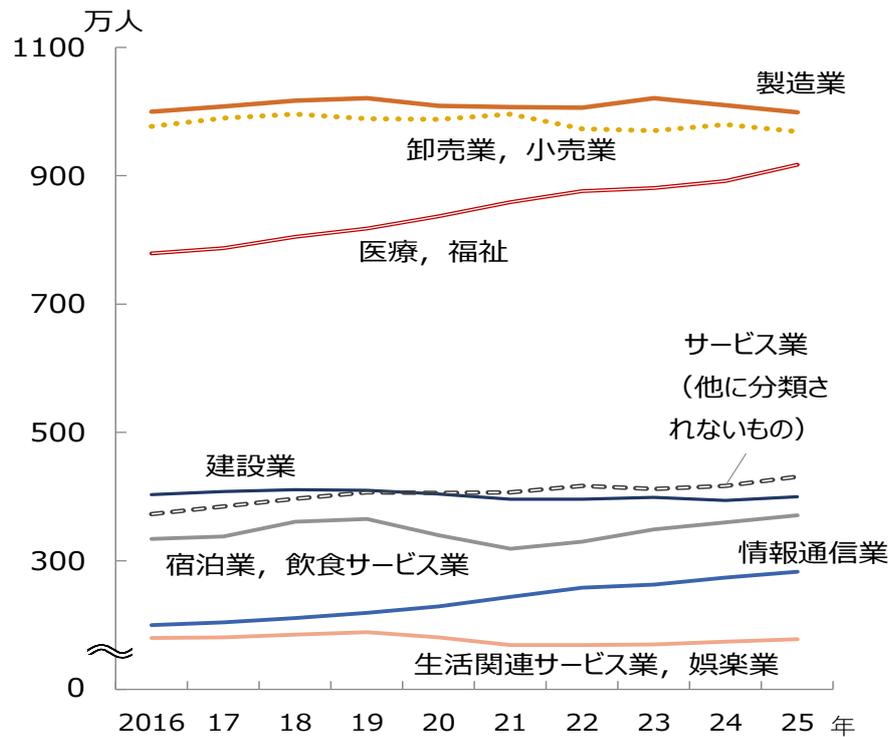
資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

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

#### 4 産業別の雇用

主な産業について雇用者数の動きをみると、「医療、福祉」は大幅な増加が続き、「情報通信業」も増加している。「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」は、2020年、2021年に大きく減少したあと、「宿泊業、飲食サービス業」は増加、「生活関連サービス業、娯楽業」は増加傾向となっている。2025年は、「製造業」と「卸売業、小売業」は減少、他は増加となっており、とくに「サービス業（他に分類されないもの）」（前年比 3.4%増加（前年比は実数から JILPT で算出。以下同じ。）」、「情報通信業」（同 3.3%増加）、「宿泊業、飲食サービス業」（同 3.1%増加）、「医療、福祉」（同 2.8%増加）などで比較的增加率が大きくなっている（図表 1-13）。

図表 1-13 主な産業の雇用者数



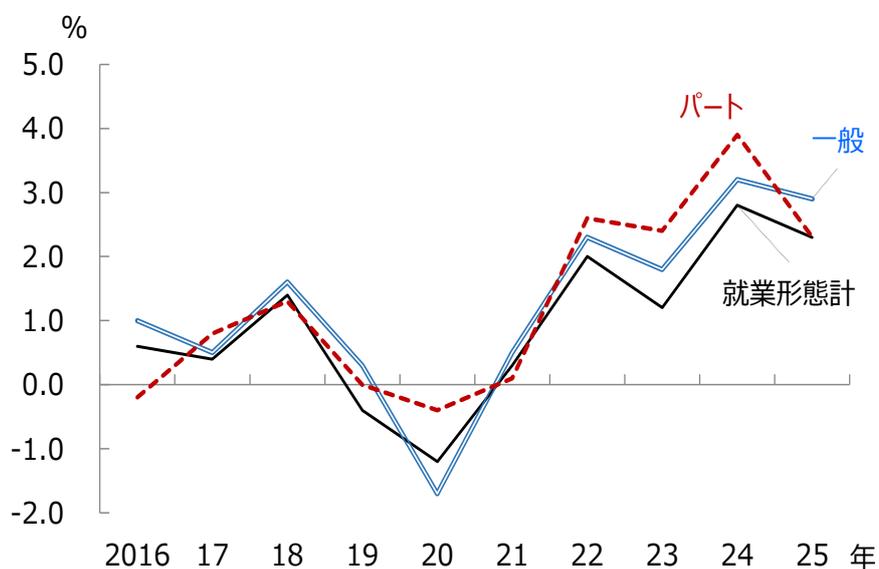
資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

### 第3節 賃金、労働時間の動向

#### 1 賃金

現金給与総額は近年増加傾向で推移している。2020年は減少したものの、2021年以降は再び増加しており、2025年は就業形態計で2.3%増加、一般労働者で2.9%増加、パートタイム労働者で2.3%増加となった（図表1-14）。

図表1-14 現金給与総額（前年比）



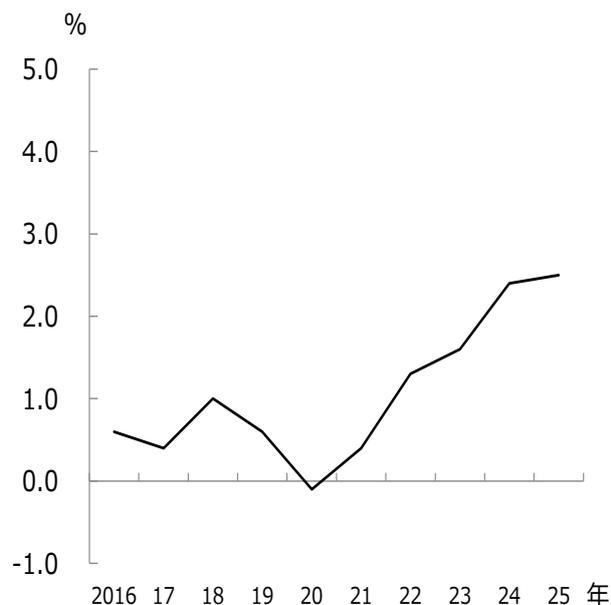
資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

（注）2025年は速報値。

一般労働者の所定内給与は増加傾向で推移しており、2020年は減少したものの、2021年以降は再び増加しており、2025年は前年比2.5%増加となった（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、2025年は前年比3.8%増加となった（図表1-16）。

図表1-15 一般労働者の所定内給与（前年比）



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

（注）2025年は速報値。

図表1-16 パートタイム労働者の時給（前年比）



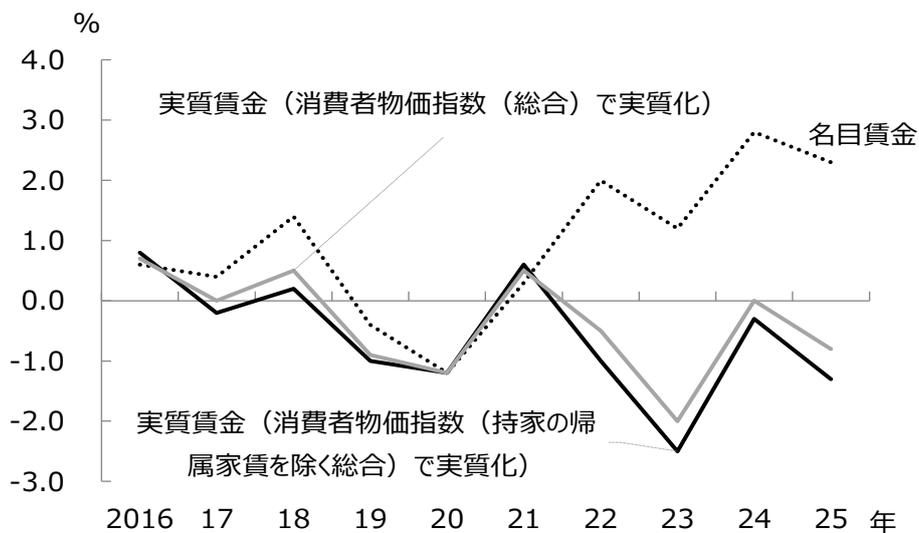
資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

（注）1）2025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。

実質賃金は物価上昇を背景に減少傾向で推移している。2025年の実質賃金（現金給与総額）をみると、消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で実質化したものは1.3%減少で4年連続の減少、消費者物価指数（総合）で実質化したものは0.8%減少で2年ぶりの減少となっている（図1-17）。

図表1-17 実質賃金（現金給与総額）（前年比）



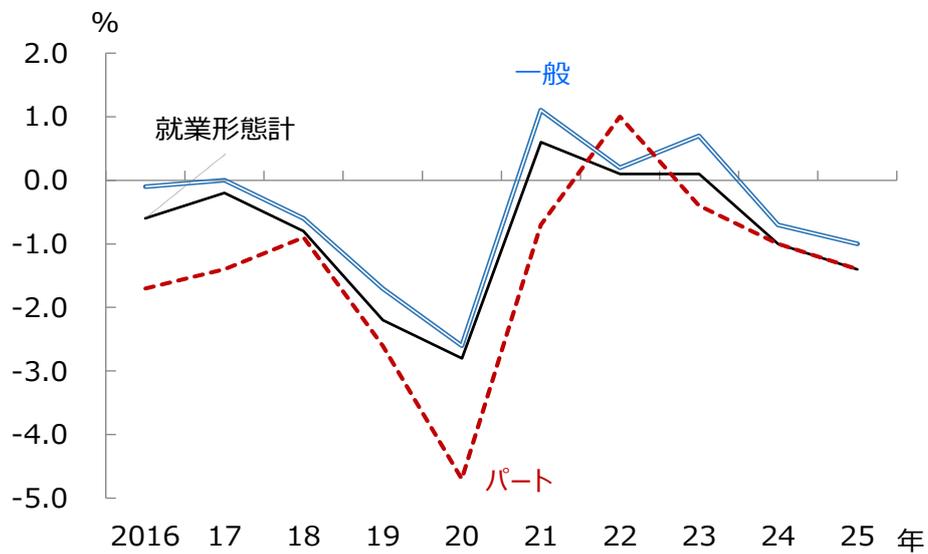
資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 2025年は速報値。

## 2 労働時間

総実労働時間は減少傾向で推移している。前年比で見ると 2019 年、2020 年はそれ以前に比べて大きく減少し、2021 年以降はその反動もあり 3 年連続で増加したが、2024 年以降は再び減少となり、2025 年の前年比は 1.4% 減となった。就業形態別にみると、一般労働者では 2024 年は 0.7% 減少、2025 年は 1.0% 減少、パートタイム労働者では 2024 年は 1.0% 減少、2025 年は 1.4% 減少となり、2025 年にはいずれも減少率が拡大している（図表 1-18）。

図表 1-18 総実労働時間（前年比）



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 2025 年は速報値。

## 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実質 GDP は 2019 年、2020 年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大幅な減少となった。2021 年以降は実質 GDP は概ね増加、営業利益、経常利益も増加している。
- ②物価は 2022 年以降 4 年連続で上昇しており、2025 年は食料品価格の上昇を背景に上昇率が前年より拡大している。
- ③新型コロナウイルス感染症の影響により 2020 年には有効求人倍率の低下、完全失業率の上昇など雇用環境は悪化したが、2021 年以降は有効求人倍率の上昇、完全失業率の低下、就業者数及び雇用者数の増加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。ただし、有効求人倍率は 2023 年以降緩やかな低下傾向にある。
- ④高年齢期の就業率は、男性、女性ともに上昇傾向で推移している。また、女性の年齢階級別の就業率も上昇している。
- ⑤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。
- ⑥主な産業の雇用の動きをみると、「医療、福祉」は増加が続き、「情報通信業」も増加している。
- ⑦現金給与総額は名目額でみると近年増加傾向にある。実質賃金でみると物価上昇を背景に減少傾向にあり、2025 年については消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で実質化したものは 4 年連続の減少、消費者物価指数（総合）で実質化したものは 2 年ぶりの減少となっている。
- ⑧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 2024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

2024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、2023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が、2024年10月に総辞職し、石破茂首相に引き継いだ年であった。

#### 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）2024年骨太方針

経済財政諮問会議が2024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2024～賃上げと投資がけん引する成長型経済の実現～』（骨太方針）は、引き続きその副題に「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ている。第2章の「社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現～賃上げの定着と戦略的な投資による所得と生産性の向上～」の「1. 豊かさを実感できる「所得増加」及び「賃上げ定着」」は、「賃上げの促進」、「三位一体の労働市場改革」、「価格転嫁対策」を三本柱として掲げている。

「賃上げの促進」では、以下のように、最低賃金、男女間賃金格差、非正規雇用労働者といった横断的問題に加え、医療・介護・障害福祉サービス、建設業やトラック運送業、警備業、農林水産業、食品産業など業種別の賃上げ政策が詳しく書き込まれている。

##### （1）賃上げの促進

豊かさを実感できる所得増加を実現し、来年以降に物価上昇を上回る賃上げを定着させる。このため、賃上げ支援を強力に推進するとともに、医療・福祉分野等における賃上げを着実に実施する。

最低賃金は、2023年に全国加重平均1,004円となった。公労使三者で構成する最低賃金審議会における毎年の議論の積み重ねを経て、2030年代半ばまでに全国加重平均を1,500円となることを目指すとした目標について、より早く達成ができるよう、労働生産性の引上げ

に向けて、自動化・省力化投資の支援、事業承継や M&A の環境整備に取り組む。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など、地域間格差の是正を図る。

我が国は、欧米主要国と比べて男女間賃金格差が大きいことを踏まえ、女性の所得向上を通じてその活躍を支えるため、賃金差異の大きい業界における実態把握・分析・課題の整理を踏まえ、業界ごとのアクションプランの策定を促す。差異の見える化や差異分析ツールの開発・活用促進を進める。白書において男女間賃金格差の分析を深めるとともに、その解消に向けた環境整備を進める。

非正規雇用労働者について、希望者の正社員転換の促進、都道府県労働局・労働基準監督署による同一労働同一賃金の更なる徹底を進める。各種手当等の待遇差是正に関する調査等を踏まえ、ガイドラインの見直しを検討する。いわゆる「年収の壁」を意識せず働くことができるよう、「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用を促進するほか、被用者保険の適用拡大等の見直しに取り組む。

医療・介護・障害福祉サービスについては、2024 年度診療報酬改定で導入されたベースアップ評価料等の仕組みを活用した賃上げを実現するため、賃上げの状況等について実態を把握しつつ、賃上げに向けた要請を継続するなど、持続的な賃上げに向けた取組を進める。

建設業やトラック運送業の持続的・構造的賃上げに向け、改正建設業法と改正物流法に基づき、ガイドライン等を早期に示し、業界外も含めた周知の徹底、価格転嫁の円滑化を図るとともに、国及び地方自治体に加えて民間同士の取引についても、労務費の基準及び標準的運賃の活用を徹底する。くわえて、建設業については、公共工事設計労務単価の適切な設定、建設キャリアアップシステムの拡大、受発注者を実地調査する建設 G メンの体制強化により、トラック運送業については、トラック G メンの機能強化等により、処遇改善や取引適正化の取組を進める。旅客自動車運送事業については、運賃制度改正の周知や賃金水準の実態把握を行うとともに、業務効率化・省力化の取組を促す。

警備業での賃上げに向けて、同業種の自主行動計画の改定を求めること等により、労務費の価格転嫁を進める。

農林水産業や食品産業における就業者の所得向上に向けた環境整備を進める。原材料費、労務費等を考慮した合理的な価格形成がなされるよう、官民協議の下、コスト指標を早期に示すほか、新たな法制度について、2025 年通常国会への提出を目指す。

続く「三位一体の労働市場改革」では、前年に引き続き「リ・スキリング」や「ジョブ型人事」に加え、「多様な人材が安心して働き続けられる環境の整備」として、テレワークやフリーランスにも言及している。なおここに出てくる「ジョブ型人事指針」は、後述の新しい資本主義実現会議において 8 月に策定されている。

## (2) 三位一体の労働市場改革

賃上げを持続的・構造的なものとするため、三位一体の労働市場改革を推進する。

リ・スキリングによる能力向上支援については、全世代のリ・スキリングを推進する。教育訓練給付の給付率の引上げを含めた拡充、対象資格・講座の拡大に取り組む。具体的には、給付率を最大 70%から 80%に引き上げるとともに、教育訓練休暇中の生活を支える新たな給付金を創設する。2024 年 3 月に創設した団体等検定に係るスキルの習得講座の対象への追加について、2024 年中に検討を行うとともに、幅広い業種（建設、物流、観光等）において、事業所管省庁や業界団体の協力を得て、団体等検定制度の活用を促進する。

地域の産学官のプラットフォームを活用したり・スキリングの対象に経営者を追加し、2029 年までに、約 5,000 人の経営者等の能力構築に取り組む。大学と業界が連携して、最先端の知識や戦略的思考を身に付けるリ・スキリングプログラムを創設し、2025 年度中に、約 3,000 人が参加することを目指す。

個々の企業の実態に応じたジョブ型人事（職務給）の導入については、既に導入している多様な企業の事例を掲載した「ジョブ型人事指針」を今夏に公表し、各企業の実情に応じた導入方法を検討できるようにする。

成長分野への労働移動の円滑化については、求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の整備・集約を進めるとともに、2025 年度に、リ・スキリングのプログラムや施策内容を含む各種情報を可視化するプラットフォームの整備を開始する。

労働市場改革を進めるため、国民会議の開催の検討等、国民運動を展開する。

（多様な人材が安心して働き続けられる環境の整備）

多様な人材が能力を発揮しつつ、安心して働くことができるよう、高齢者の活躍に取り組む企業の事例集の展開、高齢者の労働災害防止のための環境整備を推進するとともに、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策を強化する。

テレワークを推進するほか、勤務間インターバル制度の導入促進、選択的週休 3 日制の普及、家事負担を軽減するサービスの適切な利活用に向けた環境整備等に取り組む。

フリーランスの安全衛生対策のための制度の検討を行い、2024 年度中に結論を得る。フリーランス・事業者間取引適正化等法については、実態把握とともに、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の執行体制の整備を行う。

国家公務員については、デジタル環境の整備、業務の見直し、男女間給与差異の分析、働く時間や場所の柔軟化等の働き方改革を推進するとともに、魅力の発信による志望者拡大、多様な人材の活用、職員としての成長機会の付与、マネジメント能力向上など人材の確保・育成、本基本方針を踏まえたメリハリある機構・定員管理に取り組む。

2024 年骨太方針の特徴は、賃上げ促進のための手段として「価格転嫁対策」を取り上げ、政府として推進する姿勢を強調していることである。既に前年の 2023 年 11 月に「労務費の

適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を策定していたが、その周知徹底を始め、独占禁法や下請法の執行強化が盛り込まれている。

### (3) 価格転嫁対策

新たな商慣習として、サプライチェーン全体で適切な価格転嫁を定着させる「構造的な価格転嫁」を実現する。このため、独占禁止法の執行強化、下請Gメン等を活用しつつ事業所管省庁と連携した下請法の執行強化、下請法改正の検討等を行う。

「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を周知徹底する。価格転嫁円滑の取組について実態調査を行い、転嫁率が低い等の課題がある業界については、自主行動計画の策定や改定、改善策の検討を求める。指針別添の交渉用フォーマットについては、業種の特性に応じた展開・活用を促す。パートナーシップ構築宣言の更なる拡大と実効性向上に取り組む。中小企業等協同組合法に基づく団体協約の更なる活用の推進に向け、活用実態の調査や組合への制度周知に取り組む。サプライチェーン全体における手形等の支払サイト短縮・現金払い化、利用の廃止に向けた工程の検討を進める。

中小企業が、取引・決算データを一括管理し、そのコスト構造を可視化することによって、それを活用する形で価格転嫁を円滑に進め、収益を改善できるよう、2024年度中に、内外におけるそうしたデータの管理・活用の取組に関する実態調査を行う。

官公需について、労務費等の価格転嫁徹底を目的とした期中の契約変更等に対応するため、必要な予算を確保する。最低制限価格制度等の適切な活用を促進する。

## 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) 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

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」は、上記骨太方針の柱に対応する形で、「Ⅱ．人への投資に向けた中小・小規模企業等で働く労働者の賃上げ定着」と「Ⅲ．三位一体の労働市場改革の早期実行」において、より詳細に政策内容を述べている。

まず、賃上げについては、骨太方針の（３）に対応する「１．価格転嫁の商習慣化の徹底と中小・小規模企業の省力化投資の加速」と、骨太方針の（１）に対応する「２．非正規雇用労働者の処遇改善」に分けて論じている。前者のうち「労務費等の価格転嫁の推進」の項は、次のように価格転嫁対策を詳しく示している。

#### （１）労務費の価格転嫁の推進

大企業における高い賃上げの動きが中小企業・小規模企業に広がっていくためには、労務費の価格転嫁が鍵の一つである。中小・小規模企業における十分な賃上げによって裾野の広い賃上げが実現していくことが大切であり、政府としては、あらゆる手を尽くしてきた。

この結果、民間の調査会社によると、多少なりとも価格転嫁ができていた中小企業は、2022年12月時点で69.2%であったが、2024年2月時点で75.0%に上昇した。他方、価格転嫁が全くできないと回答した企業も比率が減少しているとはいうものの（15.9%→12.7%）、残っており、転嫁対策の更なる徹底が必要である。中小・小規模企業の取引適正化のため、価格転嫁の基本的な法律である下請代金法の制度改革も含め検討を進める。

##### ① 労務費転嫁指針の更なる周知（重点22業種での自主行動計画の策定等）

昨年末に、内閣官房と公正取引委員会連名の労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針を、発注者側・受注者側に公表し、違反行為は独占禁止法に抵触するおそれがあることを示した。

この中では、労務費の転嫁に関する事業者の発注者・受注者の双方の立場からの行動指針として、労務費の上昇分の転嫁方針の社長等の関与の必要性、交渉に当たり最低賃金や春季労使交渉の上昇率等を合理的な根拠があるものとして尊重すること、サプライチェーンの先の取引価格も適正化すべき立場にいることを意識して転嫁を認めること等を含め、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た。公正取引委員会において、労務費指針の周知・徹底状況の把握に向けたフォローアップのための特別調査を実施する。

また、指針に沿った行動の徹底を産業界に強く要請するとともに、適切な価格転嫁を、我が国の新たな商習慣として、中小・小規模企業間を含めて、サプライチェーン全体で定着させるため、合計1,873の業界団体に対し、指針の徹底と取組状況のフォローアップを要請した。

さらに、コストに占める労務費の割合が高い、あるいは、労務費の転嫁率が低いといった、特に対応が必要な22業種については、各団体に対し、自主行動計画の策定や、転嫁状況の調査・改善を要請し、フォローアップのため、内閣官房副長官をヘッドとして関係省庁連絡会

議を設置した。

特に 22 業種について、自主行動計画の実施状況の把握、策定・改定等を加速する。具体的には、以下の 4 点について、特に、各省庁の進捗状況を確認する。

- i) 指針を反映するための自主行動計画の改定や、指針を踏まえた自主行動計画の新たな策定について、今月末までに完了すること
- ii) 各業界で指針に沿った対応がなされているかについて、業界団体と連携し、実態調査を実施、価格転嫁の状況を把握した上で、不十分な場合には、速やかに改善策を検討すること
- iii) 公正取引委員会の行う指針の遵守状況についての特別調査に、各省庁も積極的に協力すること
- iv) 中小企業庁の価格交渉月間の調査においても、業界ごとの労務費の転嫁率等のデータを把握すること

公正取引委員会・中小企業庁においては、調査結果を踏まえ、独占禁止法と下請代金法に基づき厳正に対処する。

#### ②独占禁止法に基づく労務費転嫁指針の遵守の徹底

取組が不十分な事業者について独占禁止法に基づき 10 社の企業名を公表した。公正取引委員会において、これらの企業の今後の対応を含め、徹底状況について調査を実施し、取引改善を図る。

#### ③下請代金法違反行為への厳正な対処

下請代金法違反行為については、本年 1 月以降で 11 件の勧告を実施するとともに、下請事業者への対価を引き下げた場合だけでなく、労務費等のコストが上昇する中で、下請事業者への対価を据え置く場合についても、下請代金法違反となり得る旨を、運用基準の中で明確化した。引き続き、強化された下請代金法の運用基準に基づき、公正取引委員会・中小企業庁において、厳正に対処していく。また、事業所管省庁とも連携し、面的な執行による下請代金法の勧告案件の充実を図るとともに、下請代金法の改正についても、検討する。

また、下請代金法の実効性をより高めるため、下請代金法違反により勧告を受けた企業には、補助金交付や入札参加資格を停止する方策を検討する。

さらに、賃金と物価の好循環に向けた懇談を開催し、中小企業からの意見を聴取した。ここで意見の出た官公需も含めた労務費等の価格転嫁の周知・徹底、労務費転嫁指針の価格交渉の申込様式の業種特性に応じた展開・活用、小規模企業も含む取引実態の把握の強化、下請 G メンや優越 G メンも活用した下請代金法の執行強化、手形等の支払サイト短縮の後押し等の取引適正化を徹底する。

#### ④地方版政労使会議の開催

賃上げの地方への波及に向けて、地方版政労使会議の開催を実効的なものとするよう、フォローアップを行い、来春の実施に向けた準備を行い、その定着を図る。

#### ⑤消費者に対する理解促進

価格転嫁率は、川下の BtoC 事業では相対的に転嫁率が低い、といった課題がある。BtoB の独占禁止法・下請代金法に基づく労務費を中心とした転嫁促進を進めるとともに、消費者に対して、転嫁に理解を求めていく。

なお、続く「(2) 人手不足下での労働生産性向上のための中小・小規模企業の省力化投資」には「②各産業の自動化技術を用いる現場労働者の育成に向けたリ・スキリング」が、また「(3) 大企業と中小・小規模企業・スタートアップの間の協力関係の確立」には「⑤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見直し」といった項目も含まれている。

最低賃金の引上げ等は次の「非正規雇用労働者の処遇改善」に盛り込まれている。

#### (1) 最低賃金の引上げ

昨年の最低賃金の全国加重平均は 1,004 円と、目指していた「全国加重平均 1,000 円」を達成した。引上げ額は全国加重平均 43 円で、過去最高の引上げ額となった。

今年は、昨年を上回る水準の春季労使交渉の結果を含み、労働者の生計費、事業者の賃金支払能力の 3 要件も踏まえて、最低賃金の引上げ額について、公労使三者構成の最低賃金審議会ですっかりと議論いただく。労働生産性の引上げ努力等を通じ、2030 年代半ばまでに 1,500 円となることを目指す目標について、より早く達成ができるよう、中小企業・小規模企業の自動化・省力化投資や、事業承継、M&A の環境整備等について、官民連携して努力する。また、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。

#### (2) 非正規雇用労働者に対する同一労働・同一賃金制の施行強化

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・同一賃金制の法施行後も、正規雇用労働者・非正規雇用労働者間には、この差が合理的でないと結論はできないが、時給ベースで 600 円程度の賃金格差が存在している。

非正規雇用労働者の処遇を上げていくためには、同一労働・同一賃金制の徹底した施行が不可欠である。この面においても、労働基準監督署が施行の徹底を図っていく。

昨年 11 月より法施行を強化し、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業のうち、都道府県労働局が指導・助言を実施していない企業については、一律で、労働基準監督署において点検要請書を対面で交付し、点検要請書において、経営者に報告の上、対応結果の報告を 2 か月以内に行うことを求めるなどとしてきた。

また、非正規雇用労働者の正社員転換の際の受け皿となり得る、職務限定社員、勤務地限定社員、時間限定社員等の多様な正社員や、無期雇用フルタイム社員にも、同一労働同一賃金ガイドラインの考え方を波及させていくことも含め、パート・有期雇用労働法等の在り方

の検討を進める。

### (3) 非正規雇用労働者の正規化支援強化

昨年 11 月より、非正規雇用労働者の正規化を促進するキャリアアップ助成金について、助成額を拡充するとともに、助成金の対象となる有期雇用労働者の要件を緩和した。この活用状況についてフォローアップし、更なる正規化の促進策を検討する。こうした取組により、不本意非正規雇用（正規雇用を希望している不本意の非正規雇用）の解消を図る。

### (4) 年収の壁への対応

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、最低賃金の引上げに引き続き取り組む。こうした取組と併せて、壁を意識せずに働く時間を延ばすことのできる環境づくりを後押しするため、当面の対応策として、昨年 10 月より実施している「年収の壁・支援強化パッケージ」（①106 万円の壁への対応（キャリアアップ助成金のコースの新設、社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）、②130 万円の壁への対応（事業主の証明による被扶養者認定の円滑化）、③配偶者手当への対応（企業の配偶者手当の見直し促進））を着実に実行する。また、「年収の壁」を意識せずに働くことが可能になるよう、制度の見直しに取り組む。

このうち新たに出てきた項目は、(4) のいわゆる年収の壁対策であり、社会保険の制度設計から生み出される就労へのディスインセンティブ対策として、雇用保険を財源とする助成金を活用するという異例の手段がとられた。なお、(2) の同一労働同一賃金はパート・有期法に基づく労働契約への間接規制であるはずだが、ここでは公法上・刑事上の労働基準規制を担当する労働基準監督行政の活用という手法がとられており、前例を見ないものである。

次の「三位一体の労働市場改革の早期実行」のうち「ジョブ型人事の導入」は、前年のグランドデザイン及び実行計画において「職務給の導入」というタイトルの下で具体例も交えつつ極めて詳細に描き出されたものであるが、引き続き重点的に論じられ、後述の『ジョブ型人事指針』が予告されている。もっともそれだけではなく、スタートアップ時の裁量労働制や解雇の金銭救済制度にも言及している。

### (1) 個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入

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（ジョブ）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

ためにも急務であり、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。

#### ①ジョブ型人事指針の策定

日本企業の競争力維持のため、ジョブ型人事の導入を進める。

従来の我が国の雇用制度は、新卒一括採用中心、異動は会社主導、企業から与えられた仕事を頑張るのが従業員であり、将来に向けたリ・スキリングがいきるかどうかは人事異動次第。従業員の意思による自律的なキャリア形成が行われにくいシステムであった。個々の職務に応じて必要となるスキルを設定し、スキルギャップの克服に向けて、従業員が上司と相談をしつつ、自ら職務やり・スキリングの内容を選択していくジョブ型人事に移行する必要がある。

従来の制度では、i) 最先端の知見を有する人材など専門性を有する人材が採用しにくい、ii) 若手を適材適所の観点から抜てきしにくい、iii) 日本以外の国ではジョブ型人事が一般的となっているため社内に人材をリテインすることが困難、との危機感が日本企業から提示されている。日本企業の競争力維持のため、対応を図る必要がある。

他方で、日本企業といっても、個々の企業の経営戦略や歴史など実態が千差万別であることに鑑み、自社のスタイルに合った導入方法を各社が検討できることが大切である。このため、既に導入している多様な企業に御協力いただき、導入企業の多くの事例を掲載した「ジョブ型人事指針」をこの夏、公表するとともに、その策定においては、可能な限り多様な情報提供を心掛ける。

指針の策定に当たっては、掲載する企業事例のそれぞれについて、i) 制度の導入目的、経営戦略上の位置付け、ii) 導入範囲、等級制度、報酬制度、評価制度等の制度の骨格、iii) 採用、キャリア自律支援、人事異動、等級の変更等の雇用管理制度、iv) 人事部と各部署の権限分掌の内容、v) 労使コミュニケーション等の導入プロセス、などについて、個々の企業の特徴が分かるよう、できるだけ具体的に各企業に情報提供いただく。

また、人手不足の中で仕事をしたいシニア層に仕事の機会を提供するため、ジョブ型人事の導入に併せて、役職定年・定年制の見直し等を進めた企業については、協力いただき、その内容を情報提供していく。この際、能力のある若手が不満に感じることがないように、いかにシニア層のスキルに応じた処遇を進めるかについても、情報提供いただく。

#### ②個々の企業の実態に応じた役職定年・定年制の見直し

企業側には、人手不足の中で、仕事をしたいシニア層に仕事の機会を提供するため、個々の企業の実態に応じて、役職定年・定年制の見直し等を検討いただくことを求める。このような取組を後押しするため、各企業が参考となる事例をまとめ、周知を行う。

#### ③スタートアップ等に関する裁量労働制等の運用明確化

管理職や機密の事務を取り扱う者（管理監督者・機密事務取扱者）、新技術・新商品等の研究開発の業務に従事する、専門的・科学的な知識・技術を有する者（研究開発者）は、労働時間規制の適用除外や裁量労働制の対象とされている。他方で、スタートアップについて

は、創業当初のため、管理監督・機密事務・研究開発を行う者とその他の事務を行う者の業務範囲が曖昧であることから本人が希望していてもこれらの制度を適用できるのかが分かりにくい。このため、スタートアップ等の労働者や新技術・新商品の研究開発等に従事する労働者に対する裁量労働制等の運用明確化等を図る。

#### ④解雇無効時の金銭救済制度の検討

労働者が裁判で勝訴し、無効な解雇であると認められた場合に、労働者の請求によって使用者が一定の金銭を支払い、当該支払によって労働契約が終了する仕組みについて、検討を進める。しかし、この仕組みは、無効な解雇についての救済の選択肢を増やすという観点から、労働者側の申立てによるものとして設計することを前提としており、解雇を金銭支払により許容するものではない。

また、労働審判制度等の利用促進を図る。

続く「労働移動の円滑化」と「リ・スキリングによる能力向上支援」は、人材開発政策関係の事項がいくつも列挙されており、実際の労働政策に最もつながっていった部分である。

## (2) 労働移動の円滑化

企業間の労働移動が円滑である国ほど、生涯賃金上昇率が高いが、OECD 諸国の中で、全労働者のうち、勤続年数が5年以上の労働者の占める割合は、日本は直近においても63.5%と、OECD 諸国の平均(54.0%)と比べても高く、労働の流動性は相対的に低い。安定的で高賃金の雇用を確保するためにも、雇用の移動円滑化のための環境整備を図る。

第一に、若手の能力ある労働者のために適切なポストを提供するため、加えて、労働意欲のあるシニア層に労働機会を提供するため、ジョブ型人事やポスティング制度の導入等を通じ、企業内での労働移動の円滑化を促す。

第二に、DXに伴い、一般のホワイトカラーへの労働需要が少なくなるおそれがあることに伴い、いかに、高賃金の現場人材を確保し、産業間労働移動を円滑化し、リ・スキリングが可能な体制を確保するかが重要になる。労働移動に当たっては、労働者の意思が尊重されることが大切である。現場人材の労働生産性を上げて賃金を上げていくこと、及び、現場人材についてもスキルの標準を民間の各業界団体に整備いただき、労働者がこれを身に付けることを官が支援していくという、官民連携を進める。

### ①現場人材等の評価制度の構築とスキル取得支援

人手不足が目立つ、自動車運転業(物流・人流)、建設・土木業、製品・機械等の製造・加工業(修理や検査を含む)、介護業、観光業、飲食業等といった職種については、業界団体にスキル標準を策定いただき、スキルの評価制度を政府が認定するとともに、政府としても、これらのスキル習得のための講座受講支援を実施する。

具体的には、業界団体・個別企業が策定する民間検定を政府が認定する新たな枠組みを通

じ、既存の公的資格（技能検定等）ではカバーできていなかった産業・職種におけるスキルの階層化・標準化を進める。さらに、認定された検定に係るスキルの習得のための講座受講については、本年秋から、教育訓練給付の対象に追加し、政府として支援を行う。

官民を挙げたスキルの評価制度の導入拡大を図るため、人手不足感が強く、かつ、労働者のスキル向上を処遇に結び付ける仕組みが十分存在していなかった業界を中心に、この制度の導入について、事業所管省庁を通じた業界団体への要請を実施する。

#### ②官民の求人・求職情報の共有化によるキャリアコンサルティング機能の強化

25～44歳の社員の8割以上が「これからは、多くの人に自律的・主体的なキャリア形成が求められる」、「自分自身は、自律的・主体的なキャリア形成をしたい」と考えている。キャリアコンサルティングの取組を官民で我が国全体に広げていくことが重要である。

求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の遅れている共有化を加速するため、これまで民間人材会社が保有していた領域を含め、政府の側で、直接、民間の求人情報について、民間のデータ会社等の協力を得て、本年度から、広範かつ詳細な収集・集計の委託事業を実施する。さらに、これによって得られた民間の求人情報と、官（ハローワーク等）で保有する求人・求職情報とを集約し、民間のキャリアコンサルタントが労働者に指導・助言を行う際に具体的に参考とできる粒度で広く情報公開を実施する。

#### ③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、失業給付制度について、自己都合で離職する場合に求職申込み後2か月ないし3か月は失業給付を受給できないと、会社都合と異なる要件となっていた点を見直し、来年4月から、離職日から遡って1年以内に教育訓練を行っている場合は自己都合での離職であっても、会社都合の場合と同じ取扱いとする。

#### ④情報インフラ整備とデジタルスキル情報の蓄積・可視化

労働者が身に付けたスキルをいかに、付加価値の高い産業へ移動できる環境を整備するため、厚生労働省が運営する職業情報提供サイト（job tag）の充実を図る。

さらに、個人のデジタルスキル情報の蓄積・可視化を通じてデジタル技術についての継続的な学びを実現するとともに、スキル情報を広く労働市場で活用するための仕組みを検討する。

#### （3）リ・スキリングによる能力向上支援

デンマークのリ・スキリングは、受講者の7割が在職者だが、日本は失業者が6割である。我が国では、就職をすると、学び直し慣行が薄くなる。労働者の生活安定性を維持したまま、リ・スキリングを進めるためにも、在職期間中のリ・スキリングの強化を図る。

また、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。

#### ①先進的な取組の横展開

ジョブ型人事の導入に積極的に取り組んでいる企業を始め、三位一体の労働市場改革を進

めるに当たり他社の参考となる先進的な取組を行う企業を表彰する等、官民で改革を可視化する枠組みを検討する。ジョブ型人事の導入と組み合わせ、兼業・副業を積極的に受け入れる、アプレンティスシップ（未経験の求職者に対し、給与を払いつつ、本採用に先行してリ・スキリングを行うこと）等の事例についても紹介し、横展開を図る。

#### ②雇用調整助成金の見直し

本年度から、雇用調整助成金について、在職者によるリ・スキリングを強化するため、支給日数が30日を超えた場合については、教育訓練を一定割合実施していない場合について、助成率を引き下げた。

#### ③リ・スキリングのプラットフォームの構築

企業成長や労働移動につながる教育プログラムを産学協働体制で開発するとともに、産学官連携で地域のリ・スキリングのプラットフォームを構築する。

全世代のリ・スキリングを進める。

なお「（４）労働市場改革の関連事項」では、外国人労働者との共生推進、フリーランスの取引適正化、女性活躍推進法の開示義務化のフォローアップ、留学支援の強化、高等教育費の負担軽減といったやや雑多な項目が並んでいる。

## （２）ジョブ型人事指針

その後2024年8月に、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』が策定された。もっとも、「指針」というタイトルであるが、内容的には何らかの方向性を示すような記述はなく、20社の人事制度改革の事例がまとめられた事例集に過ぎない。この20社は、富士通株式会社、株式会社日立製作所、アフラック生命保険株式会社、パナソニック コネクト株式会社、株式会社レゾナック・ホールディングス、ソニーグループ株式会社、オムロン株式会社、中外製薬株式会社、KDDI 株式会社、三菱マテリアル株式会社、株式会社資生堂、株式会社リコー、テルモ株式会社、オリンパス株式会社、ENEOS 株式会社、ライオン株式会社、三井化学株式会社、三菱 UFJ 信託銀行株式会社、東洋合成工業株式会社、株式会社メルカリであり、それぞれについて、制度の導入目的、経営戦略上の位置付け、ジョブ型人事の骨格（導入範囲、等級制度、報酬制度、評価制度）、雇用管理制度（採用、人事異動、キャリア自律支援、等級の変更）、人事部と各部署の権限分掌の内容、導入プロセスを詳述している。こういった項目からも窺われるように、「ジョブ型」と称してはいるが、欧米のような社会全体を通じるジョブ型のシステムではなく、企業内の人事制度の一部を職務指向的に修正するといったものである。多く見られるのは賃金制度における職務給の導入や、社内異動におけるポスティング制度の導入等であり、新卒一括採用の見直しにまで踏み込むものは少ない。

なお、指針の本体部分は事例集であるが、序文的につけられた「三位一体労働市場改革と本ジョブ型人事指針の意義」においては、上記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年改訂版」の関係部分を引用して、「日本企業の競争力維持のため、ジョブ型人事の導入を進める」と高らかに謳っている。指針自体としては「それぞれの企業において、本指針を参考に、自社のスタイルに合った導入方法を検討頂きたい」と企業に呼びかけているに過ぎないが、官邸のいささか前のめり的なスタンスの跡が残っている。

### 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））である。2023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、公益社団法人経済同友会規制改革委員会委員長）、委員は富山和彦、中室牧子（慶應義塾大学総合政策学部教授）、堀天子（森・濱田松本法律事務所外国法共同事業パートナー弁護士）、専門委員は宇佐川邦子（株式会社インディードリクルートパートナーズリサーチセンター上席主任研究員）、工藤勇一（横浜創英中学・高等学校元・校長）、菅原晶子（公益社団法人経済同友会常務理事）、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（早稲田大学法学学術院教授）、安中繁（ドリームサポート社会保険労務士法人代表社員）、山田久（法政大学人間環境学部教授兼経営大学院教授）である。

#### （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2024年5月、「規制改革推進に関する答申～利用者起点の社会変革～」を答申し、翌6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を見ておく。

「3. 良質な雇用の確保、高生産性産業への労働移動」では、「（1）良質な就労の確保」として、「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」、「労使双方が納得する雇用終了の在り方」、「「自爆営業」の根絶」が挙げられている。このうち二番目の雇用終了は解雇の金銭救済制度の検討を督促するもので、これまで繰り返されてきたものであるが、一番目と三番目は目新しい。もっとも、フリーランスの労働者性の議論は他機関では繰り返さなされてきたテーマであるが、自爆営業は恐らく他では全く議論されておらず、規制改革推進会議だけが取り上げたトピックになる。

フリーランスに対する規制改革推進会議のスタンスはいささか両義的であって、以下に見るように前半部では労働者性判断に積極的な姿勢を示しつつ、後半部ではむしろその弊害を強調し、労働者性判断に消極的な姿勢をにじませている。

1 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

a 昭和 60 年の「労働基準法研究会報告」に基づく労働基準法上の労働者性の判断基準においては、「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AI、アルゴリズムを用いた連絡やGPS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、AI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。

b 厚生労働省は、例えば、取引相手たる配達業務従事者にヘルメット等の安全器具の着用を求めことや、事故等の発生時に安全確保のために退避指示を行うこと、長時間就業する者に就業時間の短縮を推奨することなど、業務委託の発注者が安全管理又は健康確保のために取引相手（就業者）に対して行う「指示」「推奨」その他の連絡が、就業者の労働者性を肯定する要素である「指揮命令」や「拘束」と評価されるか否かが明確でない場合、当該連絡が「指揮命令」や「拘束」に該当するのではないかとの懸念から、発注者が、当該就業者自身及び顧客のための安全管理又は当該就業者自身の健康確保に資する連絡をちゅうちょするおそれがあるとの指摘があることを踏まえ、法令等に基づき国が発注者に義務付けているものも含め、安全管理又は健康確保のための就業者に対する連絡について、例えば、就業者への拘束を強める目的ではなく、安全管理又は健康確保を目的として

行う就業時間の上限管理に係るものについて、業務委託契約の内容として、長時間就業による健康への影響を防止する観点から、就業時間の上限の目安について就業者と発注者が合意した上で、就業者がその目安に沿って自ら就業時間管理を行えるよう発注者が注意喚起を行うことは、判断基準における「指揮命令」や「拘束」として評価されるものではないと整理するなど、判断基準における「指揮命令」や「拘束」として労働者性を肯定する方向に働くものとそうでないものを整理し、発注者及び就業者に周知する。

c 厚生労働省は、労働者性の有無についての国の判断が、現状では、労災事故や労働紛争に関する訴訟等の提起前には明らかにならない事案があることや労働基準法第 104 条に基づき労働基準監督署へ労働者性に関する違反事実の申告等を行っても労働者性の判断に至らない事案が半数近くに上るとの調査結果もあることを踏まえ、労働者性がある働き方をとする者が就業開始後早期に労働基準法等の保護を受けられ、また、社会保険料等の負担の有無に起因する競争環境の公平性を確保する観点から、例えば、ドイツにおいて就業者又は事業者の申請に基づき年金保険機構が自営業者か被用者かの地位確認を行う手続があることや、建設業の一人親方について判断基準を整理したチェックシートを用いて労働者性の自己診断の支援が行われていることを参考に、①自らを労働基準法上の労働者だと考える者から労働基準関係法令違反に関する相談を受ける窓口を整備する、②労働基準監督署は、自らを労働基準法上の労働者だと考える者からの申告に対して、関係者から資料が収集できないなどの特段の事情がない限り、原則として、労働者性の有無の判断を行うことを就業者に対して明確化するなど、労働者性の有無の判断が適切に行われるよう、必要な措置を行う。

d 厚生労働省は、「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」（令和 6 年 5 月 28 日）において、作業時間が契約期間で平均週 40 時間程度、契約期間が 1 年以上など労働者に近い専属性がある個人事業者等が一般健康診断と同様の検査を受診するのに要する費用を発注者が負担することが望ましいとされている点について、フリーランス・ギグワーカーへの発注控えにつながるおそれがあるとの指摘が当事者自身から行われていることを踏まえ、当該ガイドラインの公表後、一般健康診断の費用負担を理由とした発注控えの実態を調査し、当該理由による発注控えが生じていることを把握した場合には、当該ガイドラインの見直しも含めて必要な対応を検討し、実施する。

次の解雇の金銭救済制度については、2024 年 5 月に行われた働き方・人への投資ワーキング・グループにおける議論を踏まえて、次のように調査と検討の加速化を求めている。

## 2 労使双方が納得する雇用終了の在り方

厚生労働省は、無効な解雇がなされた場合に、労働者の請求によって使用者が一定の金銭（労働契約解消金）を支払い、その支払によって労働契約が終了する仕組みである解雇無効

時の金銭救済制度について、令和 4 年度に開催された労働政策審議会労働条件分科会において、「解雇をめぐる紛争は既に労働審判で迅速な解決ができて」、「新たな制度をつくることで救われる人はいないのではないか」、「中小企業の場合では勤務地や部署などの環境を変えることが難しく、解雇無効の場合に労働者が職場復帰を希望しないことが考えられる」、「制度ができることで救われる人がいるということ、データあるいは事例で示すことができないか」等の意見があり、また、令和 6 年 5 月に行われた規制改革推進会議の議論では、解雇に関して何らかの金銭補償制度の導入が必要、復職しても結局仕事がなくなり毎日の出社が非常に辛いので金銭解決で構わないといった実際に解雇を経験した労働者の声があることや、解雇に関する実態については、大企業以外の中小企業の労働者や労働組合に加入していない労働者の声も含めて把握することが重要との指摘や大企業、中小企業、スタートアップなどの状況等も踏まえて検討する必要があるとの指摘があったこと、令和 4 年 12 月 13 日に開催された第 185 回労働政策審議会労働条件分科会における労働条件分科会長の総括を踏まえ、実施を予定している一般労働者に対するアンケートによる実態調査において、調査対象者に十分な数の中小企業及び労働組合に非加入の労働者その他同分科会における議論のために必要と考えられる労働者も含めることとし、併せて労働審判等の現行の解雇に関する紛争解決制度や、解雇無効時の金銭救済制度によって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。また、当該調査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。また、当該調査、解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査、個別労働関係紛争処理事案における雇用終了事案の内容分析及び海外における解雇の金銭救済制度に関する有識者に対するヒアリング調査の終了予定時期を明示し、着実に実施する。

最後に自爆営業については、規制改革推進会議独自の提起として、次のように求めている。

### 3 「自爆営業」の根絶

- a 厚生労働省は、使用者が、労働者に対し、当該労働者の自由な意思に反して当該使用者の商品・サービスを購入させること（自爆営業）に係る関係法令上の論点を整理した上で、労働基準法、労働契約法及び民法上違法となり得る自爆営業の類型や、パワーハラスメントに該当し得る自爆営業に関連する使用者等の言動の例を明確に示す。また、上記の内容や、具体的な相談先を分かりやすく示したパンフレットを作成する等、企業及び労働者の双方に周知を行う。
- b 厚生労働省は、職場における自爆営業に関連する使用者等の言動がパワーハラスメントの 3 要素（労推法第 30 条の 2 第 1 項に規定する、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、③労働者の就業環境が害

されるもの)を満たす場合は、パワーハラスメントに該当する可能性があることに鑑み、使用者及び労働者にその旨を周知する観点から、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(パワハラ防止指針)の改正について労働政策審議会において検討を開始する。

c 厚生労働省は、パワーハラスメントに該当し得る自爆営業に関連する使用者等の言動について労働者等から相談が寄せられた場合、パワハラ防止指針に定める事業主の雇用管理上講ずべき措置について、必要と認められるときは、当該事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、相談に応じ適切に対応するための体制整備、発生後の迅速かつ適切な対応といった必要な方策を講ずるよう、労推法に基づく助言・指導を行うこととする。

d 自爆営業の発生原因が業界等の風習や慣習にある場合があることや、事業所管府省が自爆営業の実態について直接的に把握することが必ずしも容易ではないことを踏まえ、厚生労働省は、自爆営業に関連して生じた労働問題の相談について、その件数や相談内容を業界別に整理した上で、当該業界に係る自爆営業の抑止に資するよう事業所管府省に情報共有する。

e 事業所管府省は、厚生労働省と連携し、dの情報共有を受けた場合は、必要に応じて、当該業界等の風習や慣習の是正その他の自爆営業を抑止するための取組を府省横断的に推進する。

また次の「(2)高生産性産業への労働移動」では、副業・兼業の円滑化のために、割増賃金にかかる労働時間の通算の見直しを求めている。

#### 1 副業・兼業の円滑化

a 厚生労働省は、①副業・兼業を行う労働者の健康管理のため、その所属する送り出し企業及び受入れ企業の双方における労働時間の通算管理が必要である一方、割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理については、制度が複雑で企業側に重い負担となるために雇用型の副業・兼業の認可や受入れが難しいとの指摘があること、②米国、フランス、ドイツ、イギリスでは割増賃金の支払において労働時間の通算管理を行っていないことに鑑み、働き方改革関連法の見直しに係る検討会において、割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の在り方について、労働基準法等の関係法令における行政解釈の変更も含めて検討し、結論を得る。

b 厚生労働省は、aの検討を始めとした副業・兼業の円滑化に向けた施策立案に資するよう、以下の事項等について実態を把握し、結果を公表する。

①企業が自社の労働者に副業を認める際及び副業人材を受け入れる際の実態について、認める又は受け入れる副業の実施形態(雇用型、業務委託型等)や、相手企業の形態(グループ内・外企業等)、そのような形態にしている理由。また、実施形態ごとの副業・兼業者

数

②管理モデル導入企業を始めとした副業・兼業の送り出し企業及び受入れ企業における労働者の割増賃金の支払方法や課題

c 厚生労働省は、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及びモデル就業規則に、「副業・兼業を行う労働者に対して、禁止される競業行為の範囲や、自社の正当な利益を害しないことについて注意喚起する」と規定されているが、「禁止される競業行為の範囲」や「自社の正当な利益」が不明確であるがゆえ、企業における労働者の副業・兼業申請に対する個別の許否判断が困難であったり、副業・兼業を広範に禁止又は制限したりするおそれがあるとの指摘があること、また、不正競争防止法における営業秘密に関する法制の整備に伴って、営業秘密の不正な利用については事後的な処罰規定が整備されていることを踏まえ、競業避止義務の内容を明確化し、営業秘密の保護の要請等と両立する形で、副業・兼業を円滑化するために次の①及び②の措置を講ずる。

①当該ガイドラインに記載されている「競業により自社の利益が害される場合」及びモデル就業規則に記載されている「競業により、企業の利益を害する場合」の内容について、副業・兼業を円滑化する観点から、営業秘密の保護の要請及び裁判例も踏まえつつ、競業避止義務として適切でないと判断され得る場合を示し、労使への周知を行う。その際、例えば、以下の場合には、競業避止義務として原則として適切でないと規制改革推進会議での議論等を踏まえ検討するものとする。

－自社で労働者がその業務に関して知りうる具体的な営業秘密の存否やその範囲を個別に特定せずに、他企業での副業・兼業を営業秘密漏えいのおそれを理由に一般的に禁止すること。

－自社で労働者がその業務に関して知りうる具体的な営業秘密が特定されていたとしても、(i)その利用が一般的に想定されない他社の業務における副業・兼業を禁止すること、(ii)顧客名簿のダウンロードの禁止その他によって、その営業秘密の社外での利用が技術的に困難であるにも関わらず、副業・兼業を禁止すること。

－現に競業関係にある企業などでの副業・兼業を、自社の具体的な利益侵害のおそれが乏しいにもかかわらず、一般的に禁止すること。

②各企業において副業・兼業の申請が行われた際、使用者と労働者が、①において示された具体例を基礎としつつ、各企業において保護の必要がある正当な利益やそれを踏まえた競業行為の範囲等について、十分に協議して、双方が納得感を持った上で、個別の申請に対する許否の判断が行われることや具体的な判断の蓄積を更なる副業・兼業の円滑化のためにいかにすることが重要である旨を当該ガイドライン等に明記する。また、各企業における副業・兼業の円滑化のための具体的な取組を促す観点から、企業における正当な利益及び競業行為の範囲に関する具体的な考え方や、競業避止義務への対応についての運用方法等の事例を紹介する。

## (2) 中間答申

その後 2024 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としては、「Ⅱ. 賃金向上、人手不足対応」に「時間単位の年次有給休暇制度の見直し」と「高卒就職者に対する求人情報の直接提供・公開時期の前倒し等」が掲げられている。

一つ目の時間単位の年次有給休暇の取得上限の緩和は、年次有給休暇制度の本旨との関係で問題をはらんでいるが、現実社会の要請としては強いのであろう。

厚生労働省は、労働者の多様な休暇取得ニーズに応える観点から、年次有給休暇の本来の趣旨である心身の疲労回復等のためにまとまった日数の休暇を取得する機会を引き続き確保することを前提としつつ、年次有給休暇制度の在り方について、時間単位年休制度の活用実態も踏まえ、時間単位年休の上限を、例えば年次有給休暇の付与日数の 50%程度に緩和することなどの見直しの要否も含め、労働政策審議会にて検討を開始し結論を得る。その際、労働者の希望する日数及びその理由、活用の実態並びに特別休暇の活用の有無等の実態や、回答者の属性（年齢、性別、業種、階層、家族構成）ごとの傾向も踏まえて検討する。

もう一つの高卒就職者に対する求人情報の直接提供・公開時期の前倒し等は、令和 4 年に成人年齢が 18 歳に引き下げられ、就職活動を行う高校生にとって自己決定権やそのための情報を得る権利は改めて重要なものと認識されていることを背景に、次のようなことを求めている。

- a 厚生労働省及び文部科学省は、厚生労働省が運営する高卒就職情法 WEB 提供サービス（高卒 WEB）において高卒者向けの求人情報が教師及び生徒にのみ開示されている仕組みを変更し、個人情報及び求人企業情報の適切な保護を前提に、広く一般に公開することについて、高等学校就職問題検討会議において検討し、結論を得る。また、その議事概要を都道府県高等学校就職問題検討会議に共有し、同会議の検討の参考となるよう留意する。
- b 文部科学省及び厚生労働省は、求職する生徒にとって高卒 WEB が就職先に関する情報収集のための重要な手段となっていることを踏まえ、各学校において生徒が高卒 WEB を求人情報の閲覧・検索に積極的に活用できるよう運用することが望ましい旨を各教育委員会等を通じて、各学校に周知する。
- c 厚生労働省は、高等学校就職問題検討会議の結論を踏まえ、求職する生徒又は進路指導を担当する教員が求人情報を円滑に入手することを可能とする観点から、求人企業が公共

職業安定所（ハローワーク）に提出する高卒者求人申込みについて、高卒者以外の求人申込みと同様に、民間の職業紹介事業者が求人情報提供サービスに参画できるよう制度及び例えば API 連携等の情報システムの構築等について検討し、結論を得た上で所要の措置を講ずる。

d 厚生労働省及び文部科学省は、現状では、7月1日に求人票が公開されることによって、求職する生徒が就職先企業を十分に研究する機会がごく短期間に限定されるとともに、学期末試験等の業務による学校現場の繁忙期において教員の業務負担増ともなっている場合もあることを踏まえつつ、学業生活への影響を最小限にすることを前提に、求人票の公開時期を例えば1～2か月のように前倒しすることについて、高等学校就職問題検討会議において検討し、結論を得次第必要な措置を講ずる。また、その議事概要を都道府県高等学校就職問題検討会議に共有し、同会議の検討の参考となるよう留意する。

e 文部科学省は、一部の高等学校において慣習として実施されている生徒の就職応募前に学校内で行う選考（校内選考）について、高卒就職経験者、求人企業等から、その在り方について、①学校内の選考により希望する企業への応募を行えず職業選択の自由が妨げられている、②学校において優秀と評価される人材は必ずしも企業が採用したい人材と一致するとは限らない、といった指摘があることを踏まえ、求人企業が学校を指定せずに行う求人について校内選考は必ずしも行う必要がない旨を通等により明確化し、各教育委員会等を通じて各学校へ周知する。

## 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2024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、2024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

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（クローリング）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に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10月に指針が改正され、募集情報等提供事業者による金銭等提供の禁止と職業紹介事業及び募集情報等提供事業の利用料金・違約金明示が規定された。

すなわち、同指針の「第8 募集情報等提供事業を行う者の責務に関する事項」に、「募集情報等提供事業者が、労働者になろうとする者に対して金銭等を提供することにより募集情報等提供事業の利用の勧奨を行うことは好ましくなく、お祝い金その他これに類する名目で社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭等を提供することによって利用の勧奨を行ってはならないこと」という禁止規定を盛り込んだ。また職業紹介事業や募集情報等提供事業の利用に関連して生じる違約金その他これに類するものとして当該事業を利用する求人者や募集者が負担する金銭等について、当該金銭等の金額、当該金銭等が発生する条件及び解除方法を含む契約の内容について、当該求人者や募集者に分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面又は電子メールその他の適切な方法により、あらかじめ当該求人者や募集者に対し誤解が生じないように明示することとし、ただし、口頭によるもののほか、ホームページの該当

箇所を教示する等求人者や募集者が同一文面を再読できない可能性のある方法によるものは、適切な方法により明示しているとはいえないことを、それぞれの項に盛り込んだ。これら改正は 2025 年 4 月 1 日から施行された。

## (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など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めないモラルハザードが生じるおそれがあ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。その内容は以下の通りである。

まず、雇用保険法の改正は、①適用対象を週 20 時間以上から週 10 時間以上へと大幅に拡大している。これに伴い、被保険者期間の算定は 1 か月の期間に賃金支払日数が 6 日以上又は賃金支払時間が 40 時間以上とであるものとし、基本手当日額算定に用いる賃金日額の下限を 1,230 円としている。なお雇用保険部会に提出された資料によれば、週 10 時間以上に適用拡大すると、被保険者が最大 500 万人増加すると見込まれている。2023 年末の被保険者数は 4,500 万人である。準備期間を長めにとってこの施行は 2028 年度である。②基本手当の自己都合離職者の給付制限期間については、教育訓練給付の対象や公共職業安定所のあっせんによる教育訓練を受ける受給資格者について給付制限を解除することとしている。な

お、自己都合離職者の給付制限期間を1か月に短縮するのは法律ではなく業務運営要領による。③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。なお、育児休業給付に係る雇用保険料率は0.4%から0.5%に引き上げられている。

もう一つの子ども・子育て支援法の改正は、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としている。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。

### （3）一般雇用政策

雇用政策研究会は2023年度から雇用政策の中長期的な方向性を検討し、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。

- |  |
|--|
| 1 雇用を取り巻く状況の変化と雇用政策                          |
| （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                   |
| （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) 外国人雇用政策

法務省は 2022 年度から技能実習制度の見直しの検討を開始し、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年を経過した後に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。

2025年2月、特定技能制度及び育成就労制度の円滑な施行及び運用に向けた有識者懇談会が設置され、育成就労計画の認定基準、転籍、監理支援機関の許可基準、送出し、特定技能制度の適正化等について検討を開始した。

## (5) 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。2024年12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75,643社(31.9%)であった。

## (6) 障害者雇用政策

2024年12月に公表された障害者雇用状況の集計結果によると、民間企業(法定雇用率2.5%)に雇用されている障害者の数は677,461.5人で、前年より35,283.5人増加(対前年比5.5%増)であった。うち、身体障害者は368,949.0人(対前年比2.4%増)、知的障害者は157,795.5人(同4.0%増)、精神障害者は150,717.0人(同15.7%増)と、いずれも前年より増加し、実雇用率は、13年連続で過去最高の2.41%(前年は2.33%)、法定雇用率達成企業の割合は46.0%(同50.1%)であった。

## (7) 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。ちなみに、1975 年に雇用保険 3 事業の能力開発事業として有給教育訓練休暇奨励給付金（現在は人材開発支援助成金の教育訓練等付与コース）が設けられているが、これは有給の制度における事業主への給付金である。今回の制度は、無給の制度における労働者への給付金であり、労使折半の政策的給付である。

#### (ロ) 今後の人材開発政策の在り方に関する研究会

厚生労働省は 2025 年 1 月から、今後の人材開発政策の在り方に関する研究会を開催し、同年 7 月に報告書を取りまとめた。同報告書は、「個別化」、「共同・共有化」、「見える化」の 3 つの視点を重視し、人材開発政策の基本的方向として労働市場でのスキル等の見える化の促進、個人のキャリア形成と能力開発支援の充実、個人のキャリア形成と能力開発支援の充実、人材開発機会の拡大、技能の振興を挙げている。

## 2 労働条件政策

### (1) 労災保険政策

#### (イ) 特別加入制度の一般化

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、フリーランス法の施行と同時の 2024 年 11 月に施行された。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。

#### (ロ) 労災保険制度の見直し

2024 年 12 月、厚生労働省は労災保険制度の在り方に関する研究会を開始した。同研究会では、遺族（補償）等年金、消滅時効、給付基礎日額、社会復帰促進等事業、適用範囲・特別加入、家事使用人、暫定任意適用事業、メリット制等、広範なテーマについて議論され、翌 2025 年 8 月、中間報告書を取りまとめた。

中でももっとも注目を集めているのは遺族（補償）給付である。労基法上の災害補償では男女平等だが、1965 年労災保険法改正によって一定の障害補償給付、長期傷病補償給付とともに遺族補償給付も年金化された際、同じ配偶者でありながら、男性労働者の妻であれば年齢要件がかからないのに対し、女性労働者の夫であれば 60 歳以上という年齢要件がかかることとなった。これは当時の感覚には沿っていたが、今日では「男女の就労状況や家族の在り方が変化していることも踏まえ、解消すべきとの点で意見は一致」した。ただし、どちらに寄せて解決するのかは両論併記されており、夫の年齢要件をなくす方が多数派のようである。

また、事業主の不服申立てで注目を集めたメリット制についても、一定の災害防止効果があり、存続させ適切に運用することが適当としている。

## (2) 労働安全衛生政策

### (イ) 建設アスベスト訴訟最高裁判決と省令改正

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わらないのに対し、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。

#### (ロ) 個人事業者健康管理ガイドラインと省令改正

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。

#### (ハ) 2025 年改正

安全衛生分科会では引き続き、残された課題である危険有害作業に係る個人事業者等の災害を防止するための個人事業者自身、注文者等による対策についての審議が進められ、2025 年 1 月に「今後の労働安全衛生対策について」が建議された。その後、法案要綱の諮問答申を経て、同年 3 月にはストレスチェックの拡大等他の改正事項と併せて労働安全衛生法の改正案が国会に提出され、同年 5 月に成立した。

同改正法はまず、「事業を行う者で、労働者を使用しないもの」を安衛法における保護対象や義務の主体となる個人事業者として位置付けるとともに、中小企業の事業主や役員を含め、混在作業による労働災害防止を図る際には、混在作業に従事する作業者の属性にかかわ

らず措置の対象とする必要があるので、個人事業者に限らず、同一の場所において作業に従事する全ての作業従事者（個人事業者等）を保護対象や義務の主体として位置付けている。

次に、安衛法第4条の労働者の責務に個人事業者等を追加し、労働災害を防止するため必要な事項を守るほか、事業者その他の関係者が実施する労働災害防止措置に協力する努力義務を課した。また労働者以外の作業従事者に、事業者が講ずる危険・健康障害防止措置に応じて必要な事項を守ること、事業者に課されている構造規格や安全装置を具備しない機械等の使用禁止規定を個人事業者等にも課すること、危険有害業務につく前の特別教育の修了を義務付けている。

注文者等による措置としては、安衛法第3条第3項の注文者の配慮責務が建設工事以外の注文者にも広く適用されることを明確化するとともに、混在作業による労災防止について業種の限定をなくし、元方事業者による連絡調整等の対象に個人事業者を加え、建設物や化学物質製造設備に由来する労災防止や建設機械等を用いる仕事における労災防止、違法な指示の禁止についても個人事業者等に拡大している。また、機械等貸与者の措置義務や建築物貸与者の措置義務を個人事業者に貸与する場合に拡大するとともに、対象をフォークリフトや倉庫等に拡大している。

さらに法違反等があるときには、作業従事者が労働基準監督署等に申告し、是正措置を求めることができるとともに、注文者等にはこの申告を理由とした不利益取扱を禁止している。また、作業従事者の業務上災害についての調査・報告制度を創設している。

## (二) 高年齢者の労働災害防止

1972年に労働安全衛生法が制定されたときから、第62条として「中高年齢者その他労働災害の防止上その就業に当たって特に配慮を必要とする者」について、心身の条件に応じて適正な配置を行う配慮規定が存在していた。

その後2024年7月から労政審安全衛生分科会でもこの問題が審議され、翌2025年1月の建議「今後の労働安全衛生対策について」では、高年齢労働者の労働災害を防止するため、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、適切な作業の管理その他の必要な措置を講じることを事業者の努力義務とするとともに、厚生労働大臣が指針を策定できることを求めている。

その後法案要綱の諮問答申を経て、同年3月には個人事業者やストレスチェック等他の改正事項と併せて労働安全衛生法の改正案が国会に提出され、同年5月に成立した。これにより、法第62条の2として、高年齢者の労働災害防止のための措置を講ずる努力義務規定が設けられるとともに、厚生労働大臣による指針の策定、事業者等に対する指導・援助が規定された。これにより、2020年ガイドラインが大臣告示に格上げされることになる。これを受けて厚生労働省は2025年9月から高年齢労働者の労働災害防止対策に関する検討会を開催

している。

## (木) ストレスチェック制度の拡大

厚生労働省は 2024 年 3 月からストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会を開催し、同年 11 月に中間取りまとめを行った。そこでは、労働者のプライバシー保護等の懸念により、当分の間努力義務とされている 50 人未満の事業場について、現時点では外部機関の活用等により対応可能な環境が一定程度整備されていると考えられることから、ストレスチェックの実施義務対象を 50 人未満の全ての事業場に拡大することが適当であるとしている。

これを受けて労働政策審議会安全衛生分科会で審議が行われ、2025 年 1 月の建議では、事業所規模にかかわらずストレスチェックの実施を義務とし、労働者のプライバシー保護の観点から、原則として外部委託を推奨し、円滑な実施のため支援策を講じるべきとした。

その後、法案要綱の諮問答申を経て、同年 3 月、厚生労働省は労働安全衛生法の改正案を国会に提出し、同年 5 月に成立した。2014 年改正では、本則では全企業に義務付けしつつ、50 人未満企業については附則第 4 条で「当分の間」努力義務としていたので、形式的にはこれを削除しただけである。

## (3) 労働時間政策

### (イ) 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。

同年 8 月、文部科学省は教職調整額を 13%に引き上げる概算要求を公表したが、財務省は 10%を目指して段階的に引き上げるとともに、10%到達時に所定外勤務時間に見合う手当に

移行することを提案し、文部科学省はこれに反論した。その後同年 12 月には両省間で 10% への段階的引き上げを内容とする合意が交わされた。同合意には、2029 年度までに平均時間外在校等時間を月 30 時間程度縮減するとの目標も書き込まれた。翌 2025 年 2 月には給特法改正案が国会に提出され、同年 6 月に成立した。

同改正法では、教職調整額を本則で 10% としつつ、附則の経過措置でまず 5%、その後毎年 1% ずつ引き上げていき、2031 年に 10% となる。また、教育委員会が業務量管理・健康確保措置実施計画を策定・公表すること、学校に教職員間の総合調整を行う「主務教諭」を置くこととされた。

なお国会修正により、附則第 3 条として、上記ガイドラインでいう 1 か月の「時間外在校等時間」を平均 30 時間程度に削減することを目標として、教育職員一人当たりの担当する授業時数の削減、教職員定数の標準の改定、教育活動支援人材の増員等が書き込まれた。また同附則第 4 条として、一学級の生徒の数の標準について 2026 年度から 35 人に引き下げることが明記された。

#### (ロ) 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。

#### (ハ) 労働基準関係法制研究会

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、翌2025年1月に報告書を取りまとめた。そのうち、労働時間の短縮に関わる記述は以下の通りである。

まず、最長労働時間規制（実労働時間規制）であるが、2018年改正によって導入された時間外・休日労働時間の上限規制について、「現時点では、上限そのものを変更するための社会的合意を得るためには引き続き上限規制の施行状況やその影響を注視することが適当」としつつも、後述の情報開示や休日等の労働からの解放に関する規制は早期に対応可能な取り組みもあるとしており、そちらに重点を置く姿勢が示されている。

その一つ目の企業による労働時間の情報開示であるが、“企業外部への開示”と“内部への開示・共有”から成る。前者は、労働市場の調整機能を通じて個別企業の勤務環境を改善していく、いわゆるソフトロー手法の一環で、労働者が就職・転職に当たって、各企業の労

働時間の長さや休暇の取りやすさといった情報を十分に得て、就職・転職先を選んでいけるようにすることが目的である。現在、既に女性活躍推進法や次世代育成支援法において情報開示の仕組みが設けられているので、時間外・休日労働についても類似の仕組みを設けることが示唆されている。後者は、企業内部への労働時間の情報開示・共有によって個別企業の勤務環境の改善等を図ろうとするものであるが、衛生委員会や労働時間等設定改善委員会への情報開示に加えて、36協定など労使協定を締結する際に過半数代表に対して情報を開示していくことが必須とされている。また管理職に対して、その管理対象となる部署の時間外・休日労働時間の情報を共有し、改善を求めることも提起されている。さらに労働者個人に対する情報開示については、自主的な行動変容によって労働時間を短縮できるのは、ある程度働き方に裁量のある労働者に限られるのではないかとの懸念も示されている。

これに対し、より法改正への緊要度の高いものとして位置づけられているのが「労働からの解放に関する規制」についての記述である。これは、最長労働時間規制と表裏の関係にある概念で、労働から解放される時間をどれだけ確保しなければならないか、言い換えれば“労働者の労働力の回復の時間や私生活の時間等をどれだけ確保するべきか”という問題である。現行の労働基準法上は、休憩、休日、年次有給休暇が該当し、労働時間等設定改善法上の努力義務であるいわゆる勤務間インターバル制度も含まれる。ここが法改正の焦点になっているところに、労働時間法政策のシフトがうかがわれる。まず「休憩」については、1日8時間を大幅に超える長時間労働の場合には、時間外労働分についても6時間につき45分、8時間につき1時間の休憩を与えるべきとの案を示しつつも、そもそも事前に把握できないし、休憩を取るよりも早く業務を終わらせて帰りたいということからも、そのような改正は不必要としている。また、これは以前から指摘されていることである、工場労働を前提とした休憩の一斉付与の原則の見直しも検討すべきとしている。

次の「休日」は、今回法改正を最も強く打ち出している項目である。現行制度では、法定休日は週1回であるが、4週4休の変形休日制が認められている。他方、労災保険における精神障害の認定基準では、2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行ったことが心理的負荷となる具体的出来事の一つとされており、4週4休を認める現行制度と齟齬が生じている。働き方改革で労災認定基準を労働時間の上限としたことからすれば、労基法上の変形休日制も見直すべきというのが報告書の主張で、具体的には「13日を超える連続勤務をさせてはならない」旨の規定を盛り込むべきとしている。ただし、災害復旧等や安全上必要な場合には代替措置を設けて例外とすべきとしている。ここは明確に法改正事項である。

休日に関しては、ややテクニカルだが「法定休日の特定」という問題がある。現行法では、法定労働時間が1日8時間で1週40時間であるため、週休2日制を採る企業においては、法定休日1日と（法定外）所定休日1日が混在することとなっている。法定休日の休日出勤は35%の割増であるが、法定外休日の出勤は時間外労働になるので25%（月60時間を超えると50%）の割増で、法定休日がどの日であるかが特定されていないと混乱が生じ得る。そ

ここで「あらかじめ法定休日を特定すべき」ことを法律上に規定すべきとしているが、罰則適用の変化や休日振り替えの手続きなど検討すべき課題も指摘している。

労働からの解放という問題意識の中核に位置するのが「勤務間インターバル」である。報告書は、「抜本的な導入促進と、義務化を視野に入れつつ、法規制の強化について検討する必要がある」と述べているが、義務化の度合いについては、“労基法の強行的な義務”から始まって、“労働時間等設定改善法上で勤務間インターバル制度を設けることを義務づける”こと、“勤務間インターバルが確保できるよう事業主に配慮を求める規定”“労基法上で勤務間インターバル制度を就業規則の記載事項にする”ことなど、さまざまな手法が列挙されている。またその内容についても、EU 指令並みの 11 時間としつつ適用除外を設けたり代替措置を認めたりすることに加えて、勤務間インターバル自体は 11 時間よりも短くして例外を絞るやり方、経過措置を設けることなども示されている。

これとの関係で近年注目されてきている「つながらない権利」にも言及されているが、勤務時間外の連絡といってもさまざまであり、まだまだ検討が熟しておらず、「こうした点を整理し、勤務時間外に、どのような連絡までが許容でき、どのようなものは拒否することができることとするのか、業務方法や事業展開等を含めた総合的な社内ルールを労使で検討していくことが必要」であり、そのような話し合いを促進するためのガイドラインの策定等が示唆されている。

「年次有給休暇」については、使用者の時季指定義務（5 日間）や時間単位取得（5 日間）の見直しが検討されたが、いずれも必要性なしとされている。規制改革推進会議は 9 月 25 日の「働き方・人への投資ワーキング・グループ」で、時間単位年休の付与日数の上限引き上げや撤廃を求めたが、それは受け入れないという意思表示であろう。一方で、ILO 条約等本来の年次有給休暇が想定する長期間の休暇については「中長期的な検討」である。

一方、労働時間の弾力化に関わる記述は以下の通りである。

テレワーク等の柔軟な働き方については、フレックスタイム制の改善とみなし労働時間制の 2 点から検討がされている。まずフレックスタイム制の改善であるが、現行制度ではフレックスタイム制を部分的に適用することはできず、テレワーク日と通常勤務日が混在する場合には活用しづらいので、テレワークの実態に合わせてフレックスタイム制を見直すことが提起されている。

より大きな話は、テレワーク時のみなし労働時間制の活用である。“事業場外”にせよ、“裁量制”にせよ、それらの要件を満たさなければみなし労働時間制を適用できないが、仕事と家庭生活が混在し得るテレワークについて、実労働時間該当性を問題としないみなし労働時間制がより望ましい働き方と考える労働者が選択できる制度として、一定の健康確保措置を設けた上で、自宅等でのテレワークに限定したみなし労働時間制を設けることを提起している。この場合、その導入については集团的同意に加えて個別の本人同意を要件とし、制度適用後も本人同意の撤回を認めることとされている。これは、コロナ禍の前後に、規制改

革推進会議等から繰り返し提起されていた問題意識に対応するものである。もっとも、報告書では、これに対する懸念が 5 点にわたって羅列されており、中抜け時間の実態把握やみなし時間制に対するニーズ調査などを踏まえた上で「継続的な検討が必要」という書き方になっているので、直ちに法改正に取り組もうという話にはなっていない。

もう一つの大きな話は、裁量労働制、高度プロフェッショナル制度、管理監督者など実労働時間規制が適用されない労働者に対する措置である。この中でも前 2 者は制度の導入過程で健康・福祉確保措置が設けられているが、管理監督者にはない。そこで、報告書は、「より効果的に健康・福祉確保措置を位置付けることができるよう、労働基準法以外の法令で規定することも選択肢として、その内容を検討すべき」としている。さらに、そもそも前 2 者は導入要件が厳格に定められているのに対し、管理監督者は法律の規定があるだけで、かなり野放しの状態である。報告書も、「本来は管理監督者等に当たらない労働者が管理監督者等と扱われている場合があると考えられることから、現行の管理監督者等がどういった性質のものであるかを明らかにするために、その要件を明確化することが必要」と述べている。

最後の大きな柱は「割増賃金規制」の見直しである。基本的には「実態把握を含めた情報収集を進め、中長期的に検討」というスタンスであるが、ある一点については明確に法改正を提起している。それは、「副業・兼業の場合の割増賃金」の在り方であり、「賃金計算上の労働時間管理と、健康確保のための労働時間管理は分けるべき」という考え方に立脚し、労働者の健康確保のための労働時間の通算は維持しつつ、割増賃金の支払いについては通算を要しないよう制度改正に取り組むことを提起している。これは、2020 年に副業・兼業ガイドラインが改定された際にも、西欧諸国の法制を根拠に研究者からそろって提言されたことであったが、結局割増賃金も通算することになってしまっていたもので、その再度の提起ということになる。

同報告書は、同月直ちに労働政策審議会労働条件分科会に報告され、同分科会で審議が行われている。ところが、2025 年 10 月に高市早苗内閣が発足すると、高市首相は上野賢一郎厚生労働相に対して「心身の健康維持と従業者の選択を前提にした労働時間規制の緩和の検討」を指示した。

#### (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。2024年骨太方針では、「2030年代半ばまでに全国加重平均を1,500円となることを目指すとした目標について、より早く達成ができるよう・・・取り組む」とされたことを受け、全国加重平均は1,055円となった。

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
2025	1,226	1,121	1,023

#### （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。

もともと、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。

#### (ハ) 同一労働同一賃金の見直し

2025年2月、厚生労働省は再度労働政策審議会に労働条件分科会・職業安定分科会・雇用均等分科会同一労働同一賃金部会を設け、附則に基づく施行5年後見直しの議論を開始した。

### (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。

## (4) 企業組織再編

2024年6月に事業性融資推進法が成立し、有形資産に乏しいスタートアップ企業が、不動産担保や経営者保証によらず、事業の実態や将来性に着目した融資を受けやすくなるよう、企業担保価値権が創設された。この元になった金融審議会事業性に着目した融資実務を支える制度のあり方等に関するワーキング・グループ報告書において、労働者保護の観点や労働者とのコミュニケーションにも言及され、また同法に対する国会附帯決議において事業譲渡等指針の見直しや企業組織再編に関する検討が求められた。そこで、厚生労働省は2025年3月、労働政策審議会労働条件分科会に組織再編に伴う労働関係の調整に関する部会を設置し、この問題を検討した。同年11月には事業譲渡指針について、事業性融資推進法の管財人に労働組合等に対する情報提供の努力義務を課す指針改正が合意された。

一方、企業組織再編に関する検討は引き続き行われることとなった。

## (6) 労働者性

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。そこでは「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」も論点となっており、「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を「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。

同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、翌2025年1月に報告書を取りまとめた。そこでは、上記1985年労基研報告から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として、同報告を所与のものとするのではなく、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述べている。さらに、こうした原則的な判断基準の議論と並行して、個別の職種について、労働者性を判断するに当たって参考となるようなガイドライン等を必要に応じて示していくことが考えられるとし、特に、近年拡大し、労働者性の判断が問題となっているプラットフォームワーカー（AIやアルゴリズムによる労務管理のデジタル化の問題を含む。）についても、予見可能性を高め、法的安定性を高めていくことが必要であるとしている。そして、労働者性の判断基準に関しては、引き続き専門的な研究の場を設けて総合的な検討を行うべきであるとさらなる検討の場を求めた。

一方、2024年6月の規制改革推進計画においては、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についてかなり踏み込んだ提起をしている。すなわち、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、AI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するよう求めている。

上記労働基準関係法制研究会報告書が、労働者性の判断基準に関し引き続き専門的な研究の場を設けて総合的な検討を行うべきであると求めたことを受けて、厚生労働省は2025年5月から労働基準法における「労働者」に関する研究会を設けて労働者性に関する検討を開始した。

### 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。

この報告書を受けて、厚生労働省は 2024 年 9 月から労働政策審議会雇用環境・均等分科会で審議を開始し、同年 12 月に建議「女性活躍の更なる推進及び職場におけるハラスメント防止対策の強化について」をとりまとめた。

その後法案要綱の諮問答申を経て、2025 年 3 月に改正法案を国会に提出し、同年 6 月に成立した。そのうち女性活躍推進法については、①男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が 101 人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける、②女性活躍推進法の有効期限を 2036 年 3 月末まで 10 年間延長する、③女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する、④政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける、⑤女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する、⑥特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る、といった内容である。

## （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。

#### (四) 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としている。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

2023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・共育での推進」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、給付額を引上げることや、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。

この報告書を受けて、厚生労働省は2024年9月から労働政策審議会雇用環境・均等分科会で審議を開始し、同年12月に建議「女性活躍の更なる推進及び職場におけるハラスメント防止対策の強化について」を取りまとめた。

その後法案要綱の諮問答申を経て、2025年3月に労働施策総合推進法等の改正法案を国会に提出し、同年6月に成立した。そのうち、カスタマーハラスメント関係については、労働施策総合推進法のパワハラに「職場における顧客等の言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等」の規定を新設し、「顧客等言動問題」について事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、顧客等言動問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化している。興味深いのは、顧客にも「顧客等言動問題に対する関心と理解を深めるとともに、労働者に対する言動が当該労働者の就業環境を害することのないよう、必要な注意を払うように努めなければならない」と努力義務を課している点である。

また、これに併せ、労働政策総合推進法の冒頭近くの「国の責務」として、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行うことを規定した。これはさまざまなハラスメントについての包括規定といえる。

## 4 労使関係政策

### (1) スト規制法

1953年8月に成立した電気事業及び石炭鉱業における争議行為の方法の規制に関する法律（スト規制法）は、電気事業については停電スト、電源ストのように電気の正常な供給に直接障害を生ずる争議行為を規制するものである。

2023年の電気事業法改正時に国会附帯決議でスト規制法の見直しが求められたことから、厚生労働省は2024年4月に労働政策審議会労働条件分科会に電気事業及び石炭鉱業における争議行為の方法の規制に関する法律の在り方に関する部会を設けて検討した。2025年11月の報告書は、「スト規制法を廃止できると判断するに足る変化があったと結論づけることは難しい」と現状維持の結論ではあるが、法施行時の解釈通知について見直しを行うとともに、将来的には廃止に向けた議論も可能になるとも述べている。

### (2) 労使コミュニケーション

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、「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た。

これを受けて、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、翌 2025 年 1 月に報告書を取りまとめた。そこでは「労使コミュニケーションの在り方」として、過半数代表者の適正選出を確保し、基盤を強化するために、①労働基準法における「過半数代表」、その下位概念である「過半数労働組合」、「過半数代表者」の定義、②過半数代表者の選出手続、③過半数代表、過半数労働組合、過半数代表者の担う役割及び使用者による情報提供や便宜供与、権利保護（不利益取扱いを受けないこと等）、④過半数代表として活動するに当たっての過半数代表者への行政機関等の相談支援、⑤過半数代表者の人数や任期の在り方等について、明確にしていくことが必要としている。同報告書は、同月直ちに労働政策審議会労働条件分科会に報告され、同分科会で審議が行われている。

## 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、2024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、それぞれの項目ごとにどのような調査研究が行われたのかを概観するにとどめる。各調査研究の具体的な詳細については、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2024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.286『「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（2023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獻として、資料シリーズNo.287『Web提供型の仕事価値観検査の開発』、資料シリーズNo.290『就職支援機関向けWeb適性評価ツールの開発に係る基礎的検討』、ディスカッションペーパー25-05『職業分類別に見る就業者の仕事に関する価値観の傾向—ワークスタイルチェックテストの得点を用いて—』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)(b)で述べた雇用保険法の2024年改正における適用対象の拡大の議論に資するために、調査シリーズ No.247『雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査』をとりまとめた。

## 3 一般雇用政策

2023年度から開催された雇用政策研究会に労働力需給推計結果を報告し、その結果を資料シリーズ No.284『2023年度版 労働力需給の推計—労働力需給モデルによるシミュレーション—』としてとりまとめた。

また令和6年版労働経済白書の基礎データとして、調査シリーズ No.248『人手不足とその対応に係る調査（事業所調査）—小売・サービス事業所を対象として—』をとりまとめた。

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、それぞれの成果が公表された。すなわち、調査シリーズ No.249『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2回）』、労働政策研究報告書 No.235『働き方と生活・健康の課題—JILPT個人パネル調査の分析—』である。

なお国民生活に関しては、ディスカッションペーパー25-03『中間層の暮らし向きは案外良くない』、ディスカッションペーパー25-04『有配偶女性の就業と家計間の所得格差—「国民生活基礎調査」を用いた考察—』もある。

## 4 外国人雇用政策

2024年入管法改正により技能実習制度が育成就労制度に変わることから、ディスカッションペーパー25-07『外国人技能実習生のキャリア選択と仕事環境—広島県アンケート調査の2次分析から—』を公表した。

また、諸外国の状況として、資料シリーズ No.281『韓国・台湾の外国人労働者受入制度と実態—非熟練を中心に—』をとりまとめた。

## 5 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。2024年度においては、労働政策研究報告書 No.231『地方の若者のキャリアの変化と職業意識—北海道・長野調査および東京都調査との比較から—』、調査シリーズ No.250『若年者の初職における経験と若年正社員の離職状況—第3回若年者の

能力開発と職場への定着に関する調査一』を公表した。

## 6 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.233『キャリアコンサルティングの有用度及びニーズに関する調査』がその実態把握を行った。

一方、デジタル人材については、調査シリーズ No.254『「デジタル人材」の能力開発・確保をめぐる企業の取り組みに関する調査』を、また、学び直しに関しては、調査シリーズ No.253『社会人の学び直し調査一文系専攻者の理転に着目して一』をとりまとめた。

その他、ディスカッションペーパー25-01『日本の労働市場におけるタスクの分布の変化と要因一教育・産業構造の変化と ICT 導入の影響一』、ディスカッションペーパー25-02『タスク需要と若年者の地域間移動一男女別・学歴別の分析』も公表している。

## 第2節 労働条件政策

### 1 労災補償政策

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。2024年度には、資料シリーズ No.285『過重負荷による労災認定事案の研究 その6』をとりまとめた。

また、外国法研究としては、資料シリーズ No.291『台湾の労災保険・補償制度の歩み一労災保険保護法の制定を中心に一』を公表した。

### 2 労働安全衛生政策

コロナ禍における労働安全衛生政策の比較法研究として、労働政策研究報告書 No.232『新興感染症と職場における健康保護をめぐる法と政策一コロナ禍（COVID19-Pandemic）を素材とした日・独比較法研究』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時間外労働の上限規制について、労働政策レポート No.15『時間外労働の上限規制への対応一自動車運転の業務に従事する労働者を対象に一』を公表した。

また、労働時間にかかる外国事情として、資料シリーズ No.282『諸外国における勤務間インターバル制度等の導入および運用状況に関する調査—フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ—』、資料シリーズ No.283『諸外国の労働時間法制とホワイトカラー労働者への適用に関する調査—カナダ、アイルランド、EU指令、韓国—』をとりまとめた。

## 4 賃金処遇政策

### (1) 最低賃金

最低賃金については、調査シリーズ No.246『「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」結果—2021・2022年度の連続パネル調査を通じて—』を公表した。

### (2) 非正規労働者の均等待遇

2018年の働き方改革で導入された同一労働同一賃金の対応状況について、調査シリーズ No.251『同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）』、調査シリーズ No.252『「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査」（労働者 Web アンケート調査）結果』を公表した。

また非正規労働者の状況については、労働政策研究報告書 No.230『「二極化」以後の非正規雇用・労働—公的統計等の公表データ集計・個票データ分析より—』が包括的にまとめている。

## 5 労働契約政策

### (1) 解雇

解雇の金銭救済制度に関わっては、調査シリーズ No.244『解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査』をとりまとめた。

### (2) 副業・兼業

働き方改革以来政府が唱道している兼業・副業について、調査シリーズ No.245『副業者の就労に関する調査』を公表した。

## 第3節 労働人権政策

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、

2024 年度には労働政策研究報告書 No.234『母子世帯の階層的分断の実相と趨勢—経済的自立と子どものウェルビーイングの課題—』をとりまとめた。

また、ワークライフバランスとジェンダー平等の関係について、ディスカッションペーパー25-06『父親の残業削減は育児分担のジェンダー平等につながるか？—稼得役割と育児内容に着目して—』を公表した。

## 第4節 労使関係政策

### (1) 労使コミュニケーション

過半数代表制に関して、資料シリーズ No.289『労働組合のない企業における労働時間などをめぐる労使コミュニケーションと過半数代表者の関与』を公表した。

### (2) 労使紛争

労働局の相談窓口用に、資料シリーズ No.288『個別労働関係法ハンドブック—法令と判例—』を作成した。

## 第5節 その他

社会保険の適用拡大に関わって、調査シリーズ No.243『「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」（企業郵送調査）及び「働き方に関するアンケート調査」（労働者 Web 調査）結果』をとりまとめた。