

# 「経済財政運営と改革の基本方針2021」 等について

- 「経済財政運営と改革の基本方針2021」について ..... 1
- 「成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ」について ..... 4
- 「規制改革実施計画」について ..... 9

# 「経済財政運営と改革の基本方針2021」について

# 経済財政諮問会議について

## 【所掌事務】

- (1) 内閣総理大臣の諮問に応じて、経済全般の運営の基本方針、財政運営の基本、予算編成の基本方針その他の経済財政政策に関する重要事項についての調査審議
- (2) 内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じて、国土形成計画法に規定する全国計画その他の経済財政政策に関連する重要事項について、経済全般の見地から政策の一貫性・整合性を確保するための調査審議
- (3) 上記(1)(2)について、内閣総理大臣等に意見を述べること  
(内閣府設置法(平成11年法律第89号)より)

## 【議員名簿】

議長	菅 義偉	内閣総理大臣
議員	麻生 太郎	副総理 兼 財務大臣
同	加藤 勝信	内閣官房長官
同	西村 康稔	内閣府特命担当大臣(経済財政政策) 兼 経済再生担当大臣
同	武田 良太	総務大臣
同	梶山 弘志	経済産業大臣
同	黒田 東彦	日本銀行総裁
同	竹森 俊平	三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社理事長
同	十倉 雅和	住友化学株式会社 代表取締役会長
同	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
同	柳川 範之	東京大学大学院経済学研究科教授



令和3年6月18日付けで内閣総理大臣から当面の経済財政運営と改革の基本方針の在り方について経済財政諮問会議に諮問がなされ、それに対する答申として「経済財政運営と改革の基本方針2021」を決定し、政府として閣議決定。

# 経済財政運営と改革の基本方針2021(令和3年6月18日閣議決定)

## (労働条件分科会に係る部分抜粋)

### 第2章 次なる時代をリードする新たな成長の源泉～4つの原動力と基盤づくり～

#### 5. 4つの原動力を支える基盤づくり

##### (5) 多様な働き方の実現に向けた働き方改革の実践、リカレント教育の充実

###### (フェーズⅡの働き方改革、企業組織の変革)

感染症の影響からテレワークの拡大などの変化を後戻りさせず、働き方改革を加速させる。「新たな日常」の象徴であるテレワークについては、その活用等による出勤者数削減に関する各事業者の実施状況の公表を促すとともに、幅広く周知することにより、見える化を進める。また、ワンストップ相談窓口の設置等、企業における導入を支援するとともに、ガイドライン<sup>100</sup>の普及に取り組む。労働時間削減等を行ってきた働き方改革のフェーズⅠに続き、メンバーシップ型からジョブ型の雇用形態への転換を図り、従業員のやりがいを高めていくことを目指すフェーズⅡ<sup>101</sup>の働き方改革を推進する。

ジョブ型正社員の更なる普及・促進に向け、雇用ルールの明確化や支援に取り組む。裁量労働制について、実態を調査した上で、制度の在り方について検討を行う。兼業・副業の普及・促進のため、ガイドライン<sup>102</sup>の周知、取組事例の横展開等に取り組む。選択的週休3日制度について、育児・介護・ボランティアでの活用、地方兼業での活用などが考えられることから、好事例の収集・提供等により企業における導入を促し、普及を図る。また、フリーランスについて、ガイドライン<sup>103</sup>を踏まえ、関係法令<sup>104</sup>の適切な適用等を行うとともに、事業者との取引について書面での契約のルール化などを検討する。これらの取組により、多様で柔軟な働き方を選択でき、安心して働ける環境を整備する。あわせて、公的職業訓練における在職者の訓練の推進、教育訓練休暇の導入促進等を含め、働きながら学べる仕組みを抜本的に見直すとともに、周知を徹底することにより、その活用を図る。また、民間求人メディア等についてマッチング機能の質を高めるためのルール整備やハローワークとの情報共有の仕組みの構築に取り組む。加えて、雇用保険の業務データ等を用いて公共職業訓練等の効果の分析を行い、今後の施策に反映させる。

コーポレートガバナンス改革を進め、我が国企業の価値を高めていく。女性、外国人、中途採用者の管理職への登用について測定可能な目標の開示を促進する。トップ経営者の多様性を確保し、若者を抜擢し、転職・起業を応援するなど、企業組織・企業文化の変革を働きかける。

国家公務員について、能力・実績主義の人事管理を徹底し、民間人材の活用を含む適材適所の人材配置を行う。業務効率化・デジタル化及びマネジメント改革を徹底し、長時間労働の是正につなげるとともに、定年引上げに当たり、各年齢層の職員の能力発揮につながる業務分担の在り方等に係る方針を本年度末までに策定し、働き方改革を推進する。

<sup>100</sup> 「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」(令和3年3月25日厚生労働省改定)。

<sup>101</sup> メンバーシップ型からジョブ型の雇用形態への転換、より効率的で成果が的確に評価されるような働き方への改革。ジョブ型の雇用形態とは、職務や勤務場所、勤務時間が限定された働き方等を選択できる雇用形態。

<sup>102</sup> 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(令和2年9月1日厚生労働省改定)。

<sup>103</sup> 「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」(令和3年3月26日内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省)。

<sup>104</sup> 私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律(昭和22年法律第54号)、下請代金支払遅延等防止法(昭和31年法律第120号)、労働関係法令。

# 「成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ」 について

# 成長戦略会議について

## 【趣旨】

経済財政諮問会議が示す経済財政運営と改革の基本方針等の下、我が国経済の持続的な成長に向け、成長戦略の具体化を推進するため、成長戦略会議を開催する。

(「成長戦略会議の開催について」(令和2年10月16日内閣総理大臣決裁)より)

## 【構成員名簿】

### (議長)

加藤 勝信 内閣官房長官

### (副議長)

西村 康稔 経済再生担当大臣

梶山 弘志 経済産業大臣

### (有識者)

金丸 恭文

國部 毅

櫻田 謙悟

竹中 平蔵

デービット・アトキンソン

南場 智子

三浦 瑠麗

三村 明夫

フューチャー株式会社代表取締役会長兼社長  
グループCEO

株式会社三井住友フィナンシャルグループ  
取締役会長

SOMPO ホールディングス株式会社  
グループCEO取締役 代表執行役社長

慶應義塾大学名誉教授

株式会社小西美術工藝社代表取締役社長

株式会社ディー・エヌ・エー代表取締役会長

株式会社山猫総合研究所代表

日本商工会議所会頭

# 成長戦略実行計画(令和3年6月18日閣議決定)

## (労働条件分科会に関する部分抜粋)

### 第5章 「人」への投資の強化

#### 2. テレワークの定着に向けた取組

テレワークの定着に向けて、労働基準関係法令の適用について、ガイドラインの周知を図る。

また、全国において良質なテレワークを推進するため、ICTツールの積極的な活用やサテライトオフィスの整備等を進める。

事業者にはテレワークの実施状況について公表するよう促す。

#### 3. 兼業・副業の解禁や短時間正社員の導入促進などの新しい働き方の実現

多様な働き方や新しい働き方を希望する方のニーズに応え、企業における兼業・副業の選択肢を提供するとともに、短時間正社員等の多様な正社員制度の導入を促進する。産業構造の変化に伴う労働移動の円滑化を図るためにも、フェーズⅡの働き方改革を推進する。

選択的週休三日制度について、好事例の収集・提供等により、企業における導入を促し、普及を図る。

# 成長戦略フォローアップ(令和3年6月18日閣議決定)①

## (労働条件分科会に関する部分抜粋)

### 4. 「人」への投資の強化

#### (1) フリーランス保護制度の在り方

成長戦略実行計画に基づき、同計画に記載する施策のほか、以下の具体的施策を講ずる。

- ・フリーランスについては、多様な働き方の拡大、ギグエコノミーの拡大による高齢者雇用の拡大、健康寿命の延伸、社会保障の支え手・働き手の増加などの観点からも、個人がフリーランスを選択できる環境を整える必要がある。このため、事業者とフリーランスとの取引に関して、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係及びこれらに基づく問題行為を明確化した一覧性のあるガイドラインについて、その内容を分かりやすく紹介したリーフレット等によりフリーランス等へ周知するとともに、取引に関するトラブル等について丁寧な相談対応を実施する。その上で、発注事業者とフリーランスとの取引におけるトラブルに迅速に対応できるよう、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法に基づく執行体制を充実する。

また、2021年3月にガイドラインの内容を下請振興法に基づく振興基準に反映したことを踏まえ、業所管省庁が業種別の下請ガイドラインを改定し、これに基づいて執行を強化する。

#### (2) テレワークの定着に向けた取組

成長戦略実行計画に基づき、同計画に記載する施策のほか、以下の具体的施策を講ずる。

- ・時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方として、テレワークなど新たな働き方の導入・定着を図ることが重要である。政府としては、テレワークの定着に向けて、2021年3月にテレワークガイドラインを改定し、労働時間の把握・管理、健康確保について、
  - －テレワーク時における労働者の自己申告による労働時間の把握・管理については、自己申告された労働時間が実際の労働時間と異なることを客観的な事実により使用者が認識している場合を除き、労働基準法との関係で、使用者は責任を問われないことを明確化する。
  - －(中抜け時間があったとしても、)労働時間について、少なくとも始業時刻と終業時刻を適正に把握・管理すれば、労働基準法の規制との関係で、問題はないことを確認する。
  - －テレワーク時には原則禁止であるとの理解があるテレワークガイドラインの「時間外、休日、深夜労働」について、テレワーク以外の場合と同様の取扱いとする。
  - －長時間労働者・高ストレス者に対する医師の面接指導については、リモートでの面接指導も企業が柔軟に選択することができる。こと等の方向性の下、記述を大幅に刷新したところであり、本ガイドラインの内容を分かりやすく紹介したパンフレット等により丁寧な周知を図っていく。
- ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止の観点からも、テレワーク相談センターの設置・運営やテレワーク導入に係る助成等による導入支援を強力に推進する。
- ・多くの企業が新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークを経験したことを踏まえ、良質なテレワークの定着・加速に向けて、テレワーク導入企業に対する評価の仕組みについて新たに検討を行う。また、全国的な導入支援体制の整備、中小企業に対する専門家による無料相談といった支援策を継続するとともに、コミュニケーションやマネジメントといった課題を解決するためのICTツールの積極的な活用の推進やテレワークを円滑に行うことができる超高速ブロードバンド基盤の整備支援等を行う。



# 成長戦略フォローアップ(令和3年6月18日閣議決定)②

## (労働条件分科会に関する部分抜粋)

### 4. 「人」への投資の強化

#### (3) 兼業・副業の解禁や短時間正社員の導入促進などの新しい働き方の実現

##### i) 兼業・副業の促進

成長戦略実行計画に基づき、同計画に記載する施策のほか、以下の具体的施策を講ずる。

- ・企業も労働者も安心して兼業・副業を行うことができるよう、2020年9月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定し、労働者の申告等による副業先での労働時間の把握や簡便な労働時間管理の方法を示すなど、ルールを明確化したところであり、本ガイドラインの内容を分かりやすく紹介したパンフレットや労働時間の申告の際に活用できる様式例について丁寧に周知を行う。

また、複数就業者に関するセーフティネットの見直しとして、

- －65歳以上の者の雇用保険の適用について、本人の申出を起点として2つの事業所の労働時間を合算して適用する制度の試行
- －労災保険給付について、非災害発生事業場の賃金額も合算して算定するとともに、複数就業者の就業先の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定すること

を内容とする2020年に成立した雇用保険法等の一部を改正する法律について、事業主や労働者に広く周知を行う。

##### iv) 生産性を最大限に発揮できる働き方に向けた支援

#### ① 長時間労働の是正をはじめとした働く環境の整備

- ・2019年4月から大企業、2020年4月から中小企業に対して適用された時間外労働の上限規制について、引き続き適切な施行に努める。あわせて、2024年4月からの建設業や医師等への適用に向けて、相談体制の充実や制度の周知徹底、適用猶予期間においても、必要な法整備を含め、時間外労働の削減や労働者の健康確保のための取組を行うよう、働きかけや支援を行うなど、円滑な法の適用に向けた取組を行う。

#### ③ 賃金

- ・賃金の資金移動業者の口座への支払について、賃金の確実な支払等の労働者保護が図られるよう、資金移動業者が破綻した場合に十分な額が早期に労働者に支払われる保証制度等のスキームを構築しつつ、労使団体と協議の上、2021年度できるだけ早期の制度化を図る。あわせて、諸外国の事例も参考にしつつ、マネー・ロンダリング等についてリスクに応じたモニタリングを行う。

#### (6) 労働移動の円滑化

成長戦略実行計画に基づき、同計画に記載する施策のほか、以下の具体的施策を講ずる。

##### iii) 主体的なキャリア形成を支える環境整備

- ・解雇無効時の金銭救済制度について、2021年度中を目途に、法技術的な論点についての専門的な検討の取りまとめを行い、その結果も踏まえて、労働政策審議会の最終的な結論を得て、所要の制度的措置を講ずる。

# 「規制改革実施計画」について

# 規制改革推進会議について

## 【所掌事務】

- (1) 経済に関する基本的かつ重要な政策に関する施策を推進する観点から、内閣総理大臣の諮問に応じ、経済社会の構造改革を進める上で必要な規制の在り方の改革(情報通信技術の活用その他による手続の簡素化による規制の在り方の改革を含む。)に関する基本的事項を総合的に調査審議すること。
- (2) (1)の諮問に関連する事項に関し、内閣総理大臣に意見を述べること。
- (内閣府本府組織令(平成12年政令第245号)より)

## 【委員名簿】

(議長)

小林 喜光 株式会社三菱ケミカルホールディングス  
取締役会長

(議長代理)

高橋 進 株式会社日本総合研究所チェアマン・  
エメリタス

岩下 直行 京都大学公共政策大学院教授  
大石 佳能子 株式会社メディヴァ代表取締役社長  
大槻 奈那 名古屋商科大学ビジネススクール教授、  
マネックス証券株式会社専門役員

大橋 弘 東京大学公共政策大学院院長  
佐久間 総一郎 日本製鉄株式会社顧問  
佐藤 主光 一橋大学経済学研究科教授  
菅原 晶子 公益社団法人経済同友会常務理事  
高橋 滋 法政大学法学部教授  
武井 一浩 西村あさひ法律事務所弁護士(パートナー)  
竹内 純子 NPO法人国際環境経済研究所理事・主席  
研究員

谷口 綾子 筑波大学システム情報系教授  
中室 牧子 慶應義塾大学総合政策学部教授  
南雲 岳彦 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社  
専務執行役員  
夏野 剛 慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科  
特別招聘教授  
新山 陽子 立命館大学食マネジメント学部教授  
水町 勇一郎 東京大学社会科学研究所教授  
御手洗 瑞子 株式会社気仙沼ニッティング代表取締役

※令和元年10月31日付けで内閣総理大臣から経済社会の構造改革を進める上で必要な規制の在り方の改革(情報通信技術の活用その他による手続の簡素化による規制の在り方の改革を含む。)に関して規制改革推進会議に諮問がなされ、これに対する答申として「規制改革推進に関する答申～デジタル社会に向けた規制改革の「実現」～」を決定。これを踏まえ、令和3年6月18日に政府として「規制改革実施計画」を閣議決定。

# 規制改革実施計画（令和3年6月18日閣議決定）①

## （労働条件分科会に係る部分抜粋）

### 5. 雇用・教育等

#### (2)テレワークの普及・促進に資する取組

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
1	テレワークの普及・促進に資する取組	<p>厚生労働省は、テレワークの普及・促進に資するよう、以下の方向性を踏まえて「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」において、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（以下「テレワークガイドライン」という。）の改定及び関連する措置に向けた議論を加速させ、取りまとめを行う。その結果に基づき、テレワークガイドラインの改定等を行う。</p> <p>○ 総論</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ テレワークの普及・促進のためには、テレワークは働き方として、労働時間管理にとどまらず、労務管理全般について、テレワークはオフィスで働く場合と同様に扱われるものである一方、その特性上、オフィスで働く場合と異なる点が生じ得るものであることから、労働時間に関する関係法令の留意事項を示すだけでなく、これまで記載の薄かった労務管理全般に関する事項を充実させ、労使双方にとってテレワークでの働き方を行いやすいものとしていく必要がある。具体的には、労働者の健康状態の確認や、人材育成、人事評価等の観点から網羅的に整理し、質の高いテレワークを行えるよう労使双方にとってテレワークの実施に当たって取り組む事項が明確になるよう記載を充実する。</li> <li>・ 業務を効果的に実施する観点から出社とテレワークを組み合わせることが有効な場合もあることや、テレワークの実施に当たっても労働時間と生活時間の切り分けなど労働者のワークライフバランスについても配慮が必要であることを記載。</li> </ul> <p>○ 労務管理</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 正社員、非正規雇用労働者等の雇用形態の違いのみを理由としてテレワーク対象者を分けることのないよう留意が必要である旨を記載。</li> <li>・ また、派遣労働者についても、円滑にテレワークが行うことができるよう、テレワークを行う際の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）上の留意事項について言及する。</li> <li>・ 労働者が自律的に働くことができるよう、労使双方にテレワークのメリットがあることを明確にしつつ、管理者側のマネジメント能力の向上や労働者の人材育成も重要である点に言及する。</li> <li>・ 在宅勤務手当や実費支給の通勤手当が社会保険料の算定基礎となる報酬に該当するか等の取扱いについて明確化する。</li> </ul> <p style="text-align: right;">（次ページへ続く）</p>	措置済み	厚生労働省

# 規制改革実施計画（令和3年6月18日閣議決定）②

## （労働条件分科会に係る部分抜粋）

### 5. 雇用・教育等

#### (2)テレワークの普及・促進に資する取組

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
1	テレワークの普及・促進に資する取組	<p>○ 労働時間管理</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働時間管理について、出社の場合と比べてテレワーク時には、使用者による現認ができない等の特性があり、長時間労働の抑制に留意する必要がある。テレワーク時に過度な管理を求めるものではないことを明確にしつつ、テレワークの特性も踏まえた適正な労働時間管理ができるよう、いわゆる中抜け時間の対応等にも留意しつつ、労働者の自己申告による把握も含めた労働時間の把握方法などを明確化する。</li> <li>・ テレワーク時の所定労働時間外・休日・深夜労働についてはテレワーク時において、これらが原則禁止であるとの理解がある記述をテレワーク時以外の場合と同様の取扱いに修正する。</li> <li>・ 事業場外みなし労働時間制やフレックスタイム制がテレワークになじみやすい制度である旨を示した上で、適切な活用が図られるよう、適用要件などに係る記載の整理・明確化を行う。</li> </ul> <p>○ 労働安全衛生等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自宅等でテレワークを行う際の作業環境の整備や、労働者のストレス軽減や心身の不調の変化の早期把握に当たって事業者・労働者が留意すべき事項について、テレワークの特性を踏まえて整理し、例えばチェックリストなどにより、分かりやすく示す。その際には、労使双方にとってチェックリストなどの確認が過大な負担とならないよう留意する。</li> <li>・ テレワーク時において被災した労働者への迅速かつ公正な労災保険給付のため、事業主等が災害発生状況を正確に把握できるよう、労働者が当該状況を記録しておくこと等の方策を示す。</li> </ul>	措置済み	厚生労働省

# 規制改革実施計画（令和3年6月18日閣議決定）③

## （労働条件分科会に係る部分抜粋）

### 5. 雇用・教育等

#### （3）労働関係の書面・押印・対面規制の撤廃

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
2	労働関係の書面・押印・対面規制の撤廃	<p>c. 会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律(平成12年法律第103号)により、労働者等への通知及び労働者からの異議申出については書面で行う必要がある。この点について、厚生労働省は、労使間で連絡等に電子メール等を利用している場合があることも考慮して労使双方にとって負担のない方法で実施できるよう配慮しながら、相手方に確実に到達する方法を提供するとともに事後に紛争が生じて労働者の地位が不安定になることを防止するという法の趣旨を踏まえ、電子化を可能とすることに向けた検討を行い、必要な措置を講ずる。</p> <p>d. 労働基準関係法令は、「事業場単位」で個々の労働者の就労状況を踏まえ適用するとされているところ、例えば、事業場間での配置転換に際し事業場単位での労働時間を通算しなくてもよいとされていることなど従来の「事業場単位」の考え方では必ずしも適切といえない点があると考えられる。また、就業規則や36協定についても、多くの企業が、事業場からの意見を聞きつつ本社主導で管理を行っている実態にあるとの意見もある。厚生労働省は、以上のような観点にも留意しつつ、労働基準関係法令において「事業場単位」で適用される制度や行政手続の在り方について、職場環境の変化や就労の実態を踏まえてより適切なものとなるよう、「事業場単位」の妥当性も含めて、現在の労働基準関係法令の施行の状況の実態の把握を行いつつ、中長期的な課題として検討する。</p>	<p>c:令和3年度 検討開始、結論を得次第速やかに措置 d:継続して検討</p>	厚生労働省

#### （4）多様で主体的なキャリア形成等に向けた環境整備

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
5	社会経済環境や雇用慣行などの変化を踏まえた雇用関係制度の見直し	<p>a. 厚生労働省は裁量労働制について、現在実施中の実態調査に関して、適切に集計の上、公表を行う。その上で、当該調査結果を踏まえ、労働時間の上限規制や高度プロフェッショナル制度等、働き方改革関連法の施行状況も勘案しつつ、労使双方にとって有益な制度となるよう検討を開始する。</p> <p>b. 厚生労働省は、多様な正社員(勤務地限定正社員、職務限定正社員等)の雇用ルールの明確化及び労働契約法(平成19年法律第128号)に定められる無期転換ルールの労働者への周知について、「多様化する労働契約のルールに関する検討会」において、令和3年公表予定の実態調査結果等を踏まえて議論を行い、取りまとめを行う。その上で、労働政策審議会において議論を開始し、速やかに結論を得る。その結果に基づいて必要な措置を講ずる。</p>	<p>a:令和3年調査結果公表、調査結果が得られ次第検討開始 b:令和3年調査結果公表、議論を開始し速やかに結論を得る。結論を得次第、措置</p>	厚生労働省