

「経済財政運営と改革の基本方針2024」 等について

- 「経済財政運営と改革の基本方針2024」について 1
- 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」について..... 5
- 「規制改革実施計画」について 10
- 閣議決定を踏まえた個別の対応状況について..... 20

「経済財政運営と改革の基本方針2024」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	岸田 文雄	内閣総理大臣
議員	林 芳正	内閣官房長官
同	新藤 義孝	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	松本 剛明	総務大臣
同	鈴木 俊一	財務大臣
同	齋藤 健	経済産業大臣
同	植田 和男	日本銀行総裁
同	十倉 雅和	住友化学株式会社 代表取締役会長
同	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
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6年6月21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2024」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2024(令和6年6月21日閣議決定)

(労働条件分科会に関する部分抜粋)

第1章 成長型の新たな経済ステージへの移行

1. デフレ完全脱却の実現に向けて

(略)

賃上げについては、労務費の転嫁円滑化に加え、商慣行の思い切った見直しを含め、業種・事業分野の実態に応じた価格転嫁対策に取り組むほか、医療・福祉分野等におけるきめ細かい賃上げ支援や最低賃金の引上げを実行する。あわせて、三位一体の労働市場改革を進め、全世代を対象とするリ・スキリングの強化に取り組む。個々の企業の実態に応じたジョブ型人事(職務給)の導入を促進するとともに、雇用政策の方向性を、雇用維持から成長分野への労働移動の円滑化へとシフトしていく。

(略)

第2章 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～

1. 豊かさを実感できる「所得増加」及び「賃上げ定着」

(1) 賃上げの促進

(略)

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。

(略)

(2) 三位一体の労働市場改革

(略)

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。

(略)

経済財政運営と改革の基本方針2024(令和6年6月21日閣議決定)

(労働条件分科会に関する部分抜粋)

(多様な人材が安心して働き続けられる環境の整備)

(略)

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。

(略)

4. スタートアップのネットワーク形成や海外との連結性向上による社会課題への対応

(2) 海外活力の取り込み

(外国人材の受入れ)

(略)

育成就労制度については、必要な体制整備、受入れ見込数・対象分野の設定、監理支援機関等の要件厳格化に関する方針の具体化等を行う。特定技能制度については、受入れ企業と地方公共団体との連携の強化を含め、適正化を図る。最低賃金及び同一労働同一賃金の遵守の徹底等を通じて、適正な労働環境を確保する。

「新しい資本主義のグランドデザイン及び 実行計画」について

新しい資本主義実現会議について

【趣旨】

新しい資本主義実現本部の下、「成長と分配の好循環」と「コロナ後の新しい社会の開拓」をコンセプトとした新しい資本主義を実現していくため、それに向けたビジョンを示し、その具体化を進めるため、新しい資本主義会議を開催する。

(「新しい資本主義実現会議の開催について」(令和3年10月15日新しい資本主義実現本部決定)より)

【構成員名簿】

(議長)

岸田文雄 内閣総理大臣

(副議長)

新藤 義孝 新しい資本主義担当大臣
林 芳正 内閣官房長官

(構成員)

財務大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣
その他内閣総理大臣が指名する国務大臣
及び内閣総理大臣が指名する有識者

(有識者)

翁百合
川邊健太郎
小林健
澤田拓子
渋谷健
諏訪貴子
十倉雅和
富山和彦
新浪剛史
平野未来
松尾豊
村上由美子
米良はるか
柳川範之
芳野友子
レベッカ・ヘンダーソン

株式会社日本総合研究所理事長
Zホールディングス株式会社代表取締役社長
日本商工会議所会頭
塩野義製薬株式会社取締役副社長
シブサワ・アンド・カンパニー株式会社代表取締役
ダイヤ精機株式会社代表取締役社長
日本経済団体連合会会長
株式会社経営共創基盤グループ会長
経済同友会代表幹事
株式会社シナモン代表取締役Co-CEO
東京大学大学院工学系研究科教授
MPowerPartnersGP,Limited. ゼネラル・パートナー
READYFOR株式会社代表取締役CEO
東京大学大学院経済学研究科教授
日本労働組合総連合会会長
ハーバード大学ユニバーシティプロフェッサー

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画(令和6年6月21日閣議決定)

(労働条件分科会に関する部分抜粋)

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

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

(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

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

労働者が副業・兼業を行う場合には、複数の事業場の労働時間を通算して管理する必要があり、割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理について、制度が複雑で企業側にとって重い負担となっているために、副業・兼業の許可が難しいとの指摘がある。

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について、労働基準法等の関係法令における解釈の変更も含めて検討し、結論を得る。

2. 非正規雇用労働者の処遇改善

(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。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画(令和6年6月21日閣議決定)

(労働条件分科会に関する部分抜粋)

Ⅲ. 三位一体の労働市場改革の早期実行

(1) 個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入

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をいただく。

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、情報提供をいただく。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画(令和6年6月21日閣議決定)

(労働条件分科会に関する部分抜粋)

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。

「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(令和元年10月24日最終改正))より)

【委員名簿】

(議長)

富田 哲郎 東日本旅客鉄道株式会社 相談役

(議長代理)

富山 和彦 株式会社経営共創基盤 IGPI グループ会長

林 いづみ 桜坂法律事務所 弁護士(創立パートナー)

芦澤 美智子 慶應義塾大学大学院経営管理研究科 准教授

落合 孝文 渥美坂井法律事務所・外国法共同事業 プロトタイプ政策研究所 所長・シニアパートナー 一弁護士

川邊 健太郎 LINE ヤフー株式会社 代表取締役会長

佐藤 主光 一橋大学経済学研究科 教授

杉本 純子 日本大学法学部 教授

津川 友介 カリフォルニア大学ロサンゼルス校(UCLA) 准教授

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 パートナー弁護士

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 副代表幹事

御手洗 瑞子 株式会社気仙沼ニッティング 代表取締役

山田 義仁 オムロン株式会社 取締役会長 取締役会議長

※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～転換期におけるイノベーション・成長の起点～」を決定。これを踏まえ、令和6年6月21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6年6月21日閣議決定）

（労働条件分科会に関する部分抜粋）

II 実施事項

1. 革新的サービスの社会実装・国内投資の拡大

（4）公共

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
8	賃金の「デジタル払い」の実現	厚生労働省は、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）に基づく資金移動業者の口座への賃金支払制度（賃金のデジタル払い）について、要件を満たすことが確認できた事業者から早期に指定を行うとともに、資金移動業者の申請に向けた検討の円滑化に資するよう、これまでの指定審査に係る事前相談や、指定審査における厚生労働省からの指摘事項を踏まえた資金移動業者向けのQ&Aを、令和6年度上期から作成・公表し、順次追加していく。また、指定審査の状況を踏まえ、申請に係る標準処理期間について2か月程度を基本として設定するとともに、資金移動業者の指定後速やかに規制改革実施計画（令和5年6月16日閣議決定）で「制度施行から2年経過後を目途に、制度利用状況を基に、必要十分な要件の在り方を含めた課題の有無の検証を開始する」とした措置として、制度利用状況の把握を開始する。加えて、EBPM（EvidenceBasedPolicyMaking）に基づき制度を検証するため、厚生労働省は、資金移動業者の申請件数及び審査状況を速やかに公表するとともに、賃金のデジタル払いに用いるために開設された口座数、利用状況、当該時点での非制度利用者を含む潜在的な制度利用意向等を指標としたモニタリングを毎年実施し、その結果について、本制度の適切な運用に資する観点を踏まえ公表する。	資金移動業者の申請件数及び審査状況の公表について措置済み 課題の有無の検証として、制度利用状況の把握を開始することについて令和6年度措置 資金移動業者向けのQ&A作成・公表について令和6年度上期措置 その他の事項について直ちに検討・結論後速やかに措置	厚生労働省

（9）金融・資産運用特区における取組

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
3	行政手続の英語対応*	c 健康保険、厚生年金保険、雇用保険、労働保険に係る法人設立に伴う届出手続については、地方公共団体の設置する開業ワンストップセンター等において、英語での申請書の作成・提出が可能となるよう、令和6年度後半の早期に所要の措置を講ずる。また、開業ワンストップセンター等での実施状況の検証を踏まえ、英語で手続を完結させることについて、システムや人材育成・確保の点も含め、効果的かつ効率的な方策について必要な検討を行う。	c: 令和6年度下期早期措置	厚生労働省

（注）「II 実施事項」のうち、国家戦略特区における取組に該当する事項は、事項名に「*」を付している。

規制改革実施計画（令和6年6月21日閣議決定）

（労働条件分科会に関する部分抜粋）

3. 良質な雇用の確保、高生産性産業への労働移動

（1）良質な就労の確保

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
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①	<p>a 昭和60年の「労働基準法研究会報告」（以下「研究会報告」という。）に基づく労働基準法上の労働者性（以下「労働者性」という。）の判断基準（以下「判断基準」という。）においては、「業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無」は「指揮命令の程度が問題であり、通常注文者が行う程度の指示等に止まる場合には、指揮監督を受けているとは言えない」とされているが、現実には、就業者及び事業者による個別具体的な判断に当たって解釈が容易ではなく、特に、事業者側の人間による就業者に対する直接・対面の指示ではなく、アプリや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。</p>	<p>a,c: 令和6年度検討開始、結論を得次第速やかに措置 b: 令和6年度措置</p>	厚生労働省

規制改革実施計画（令和6年6月21日閣議決定）

（労働条件分科会に関する部分抜粋）

（1）良質な就労の確保

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
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②	<p>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ることや、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。</p>	<p>a,c: 令和6年度検討開始、結論を得次第速やかに措置 b: 令和6年度措置</p>	厚生労働省

規制改革実施計画（令和6年6月21日閣議決定）

（労働条件分科会に関する部分抜粋）

（1）良質な就労の確保

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
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③	<p>○ 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。</p>	<p>a,c: 令和6年度検討開始、結論を得次第速やかに措置 b: 令和6年度措置</p>	厚生労働省

規制改革実施計画（令和6年6月21日閣議決定）

（労働条件分科会に関する部分抜粋）

（1）良質な就労の確保

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
2	労使双方が納得する雇用終了の在り方	<p>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います」、「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。</p> <p>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。</p>	<p>（前段）令和6年度に調査完了、結果を得て速やかに議論再開 （後段）令和6年度措置</p>	厚生労働省

規制改革実施計画（令和6年6月21日閣議決定）

（労働条件分科会に関する部分抜粋）

（1）良質な就労の確保

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
3	「自爆営業」の根絶	<p>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（以下「自爆営業」という。）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（平成19年法律第128号）及び民法（明治29年法律第89号）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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	a,c,d,e: 令和6年度措置	a～d: 厚生労働省 e: 事業所管府省

規制改革実施計画（令和6年6月21日閣議決定）

（労働条件分科会に関する部分抜粋）

（2）高生産性産業への労働移動

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
1	副業・兼業の円滑化 ①	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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（雇用的、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</p> <p>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</p> <p>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（平成5年法律第47号）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。</p>	<p>a: 令和5年度検討開始、令和6年度結論 b,c: 令和6年度措置</p>	厚生労働省

規制改革実施計画（令和6年6月21日閣議決定）

（労働条件分科会に関する部分抜粋）

（2）高生産性産業への労働移動

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
1	副業・兼業の円滑化 ②	<p>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、以下の場合は、競業避止義務として原則として適切でないとの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。</p> <ul style="list-style-type: none"> －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。 <p>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。</p>	a: 令和5年度検討開始、令和6年度結論 b,c: 令和6年度措置	厚生労働省

閣議決定を踏まえた個別の対応状況について

◎閣議決定を踏まえた個別の対応状況(規制改革実施計画) (労働基準法等に基づく届出等に係る電子申請の状況について)

労働基準法等に基づく届出等に係る電子申請利用率の向上

- 労働基準法等に基づく届出等については、規制改革実施計画(令和3年6月18日閣議決定)に基づき策定された「基本計画」(参考)に基づき、電子申請利用率の向上を図っている。
- 同計画を踏まえ、電子申請の件数や利用率等(次ページ)について、本分科会において御審議いただくもの。

(参考)オンライン利用率引上げに係る基本計画

- 規制改革実施計画(令和3年6月18日閣議決定)に基づき、厚生労働省では年間10万件以上の手続について、オンライン利用率を引き上げるための「基本計画」を策定(令和3年10月22日)。
- 労働基準法等に基づく届出等については、時間外・休日労働に関する協定届、就業規則(変更)届及び1年単位の変形労働時間制に関する協定届の3手続が対象。同計画において、これらの手続のオンライン利用率を令和5年度までに20%まで引き上げることを目標とするとともに、第三者チェックを受け、必要に応じ計画を見直し、改定すること等を定めている。
- 令和4・5年の実績において、当該目標を達成。今後は、オンライン利用率を令和8年度までに50%まで引き上げることを目標とする予定。

電子申請利用率向上に向けた取組

- 令和5年度においては、規制改革実施計画(令和4年6月7日閣議決定)に基づき、一か月単位の変形労働時間制に関する協定届等の6手続(※)について、電子申請の場合に限り、新たに本社一括届出の対象に追加する(令和6年2月～)などの対応を行った。
(※)一か月単位の変形労働時間制(協定届)、一週間単位の変形労働時間制(協定届)、事業場外労働に関するみなし労働時間制(協定届)、専門業務型裁量労働制(協定届)、企画業務型裁量労働制(決議届・定期報告)の6手続

<規制改革実施計画(令和4年6月7日閣議決定)(抄)> 厚生労働省は、労働基準法上の労使協定等に関わる届出等の手続について、労使慣行の変化や社会保険手続を含めた政府全体の電子申請の状況も注視しつつ、「本社一括届出」の対象手続の拡大等、より企業の利便性を高める方策を検討し、必要な措置を講ずる。

- 令和6年度においては、規制改革実施計画(令和5年6月16日閣議決定)に基づき、36協定届について、届出の内容が各事業場で異なる場合でも本社一括届出ができるよう、既存の労働条件ポータルサイト(確かめよう労働条件)内にある申請様式作成支援ツールを改修し、e-Govとの連携による電子申請機能を設ける予定。

<規制改革実施計画(令和5年6月16日閣議決定)(抄)> 厚生労働省は、時間外労働・休日労働に関する協定届(36協定届)の本社一括届出について、届出の内容が異なる場合でも一括届出を可能とし、これを、本社を管轄する労働基準監督署から各事業場を管轄する労働基準監督署に送付(送信)するなどにより処理することが可能となるよう、システム改修の具体的な内容について速やかに検討を行い、必要な措置を講ずる。

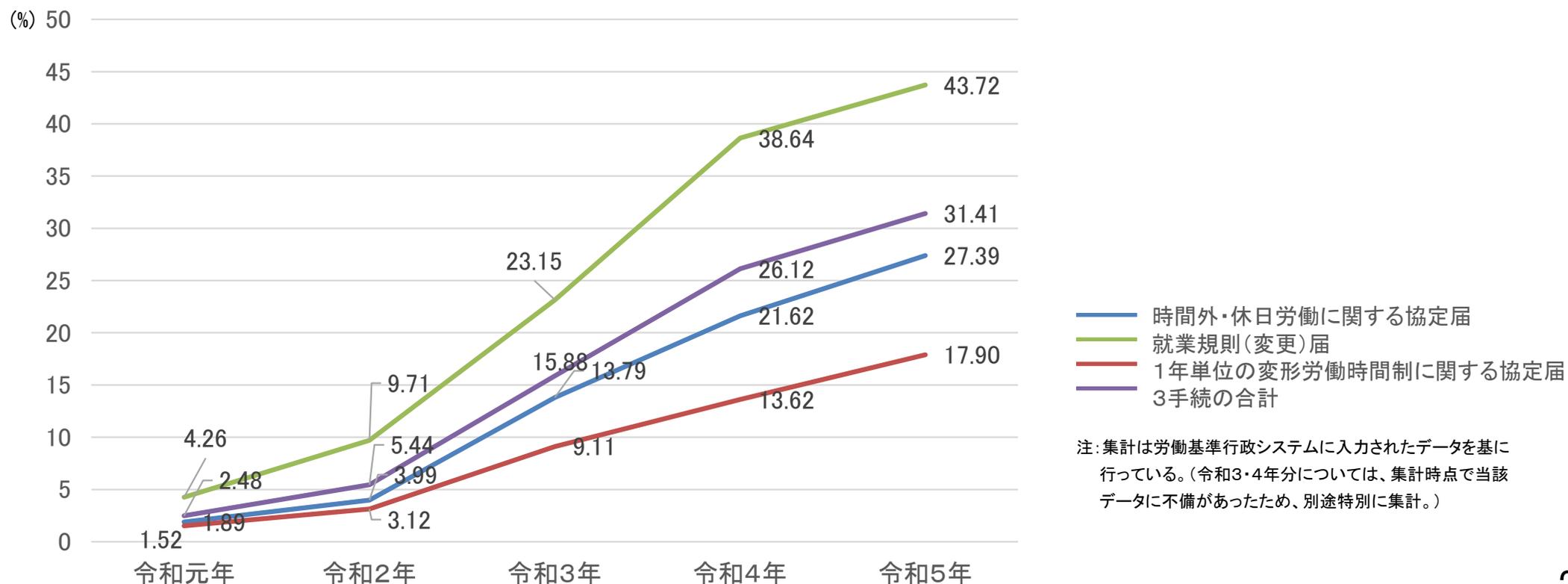
電子申請件数と利用率(令和5年)

電子申請件数と利用率(令和5年)

	全申請件数(紙+電子)	電子申請件数	電子申請利用率(前年比)
時間外・休日労働に関する協定届	2,013,375	551,539	27.39% (+5.77%)
就業規則(変更)届	1,102,309	481,918	43.72% (+5.08%)
1年単位の変形労働時間制に関する協定届	406,935	72,860	17.90% (+4.28%)
上記3手続の合計(※)	3,522,619	1,106,317	31.41% (+5.29%)

※ 労働基準法等に基づく届出等のうち、年間届出件数が10万件以上である上記3手続に限り、電子申請件数と利用率を集計している。
(他の届出等については集計していない。)

過去5年の電子申請利用率の推移



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、今後の議論に資するデータを収集するため、事務局において実態調査を実施している。



解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査（令和5年度実施済・令和6年7月12日JILPT調査公表済）

- ・ 裁判で解雇無効と判断された事案における復職状況や労使間で和解できずに判決に至った理由等を明らかにするため、日本労働弁護団や経営法曹会議等の弁護士団体に所属する弁護士を対象としたアンケート調査を実施。

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（令和6年度中）

- ・ 裁判に至っていない解雇紛争に係る実態等を明らかにするため、都道府県労働局が実施する個別労働紛争解決制度におけるあっせん事例の分析・調査を行う予定。

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（令和6年度中）

- ・ 諸外国における制度の運用実態、社会的影響等を明らかにするため、諸外国の有識者（法曹関係者、労使団体）に対してヒアリング調査を行う予定。

一般労働者に対するアンケート調査（令和6年度中）

- ・ 解雇事案等に対する労働者の対応実態等を明らかにするため、一般労働者に対してアンケート調査を行う予定。

調査の目的

裁判で解雇無効と判断された事案における復職状況や労使間で和解できずに判決に至った理由等を明らかにする

調査の方法等

調査主体 : 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (JILPT)

調査手法 : WEBによるアンケート調査

調査期間 : 令和5年10月6日～同年11月6日

調査対象者 : 以下の弁護士団体・委員会に所属する弁護士

日本労働弁護団、経営法曹会議、日本弁護士連合会（労働法制委員会、消費者問題対策委員会、
貧困問題対策本部）、東京弁護士会労働法制特別委員会、第一東京弁護士会労働法制委員会、
第二東京弁護士会労働問題検討委員会

調査対象事案 : 直近5年間（※1）に終局した解雇・雇止めに係る訴訟事件

調査対象者数 : 1655名（※2）

回答者数 : 231名

回答率（%） : 14.0%

※1 2018年9月1日～2023年8月31日

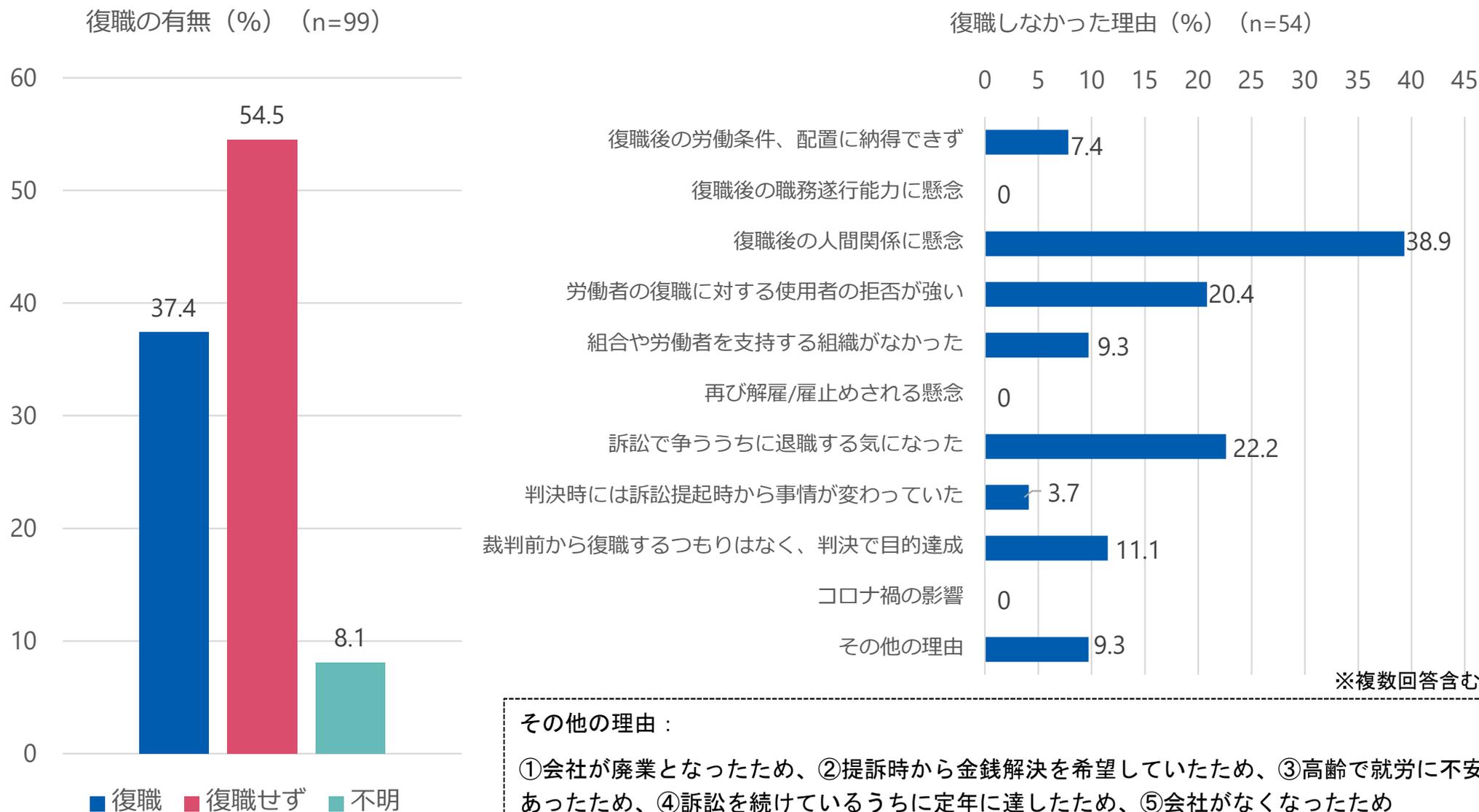
※2 調査対象者数は所属の重複を考慮し、次のとおり計算。

日本労働弁護団及び経営法曹会議の調査対象者数の合計＋他団体の回答者数

※3 労働者及び使用者の認識を問う項目については、あくまでも各代理人の主観にもとづく受け止めを回答している点には十分に留意が必要。

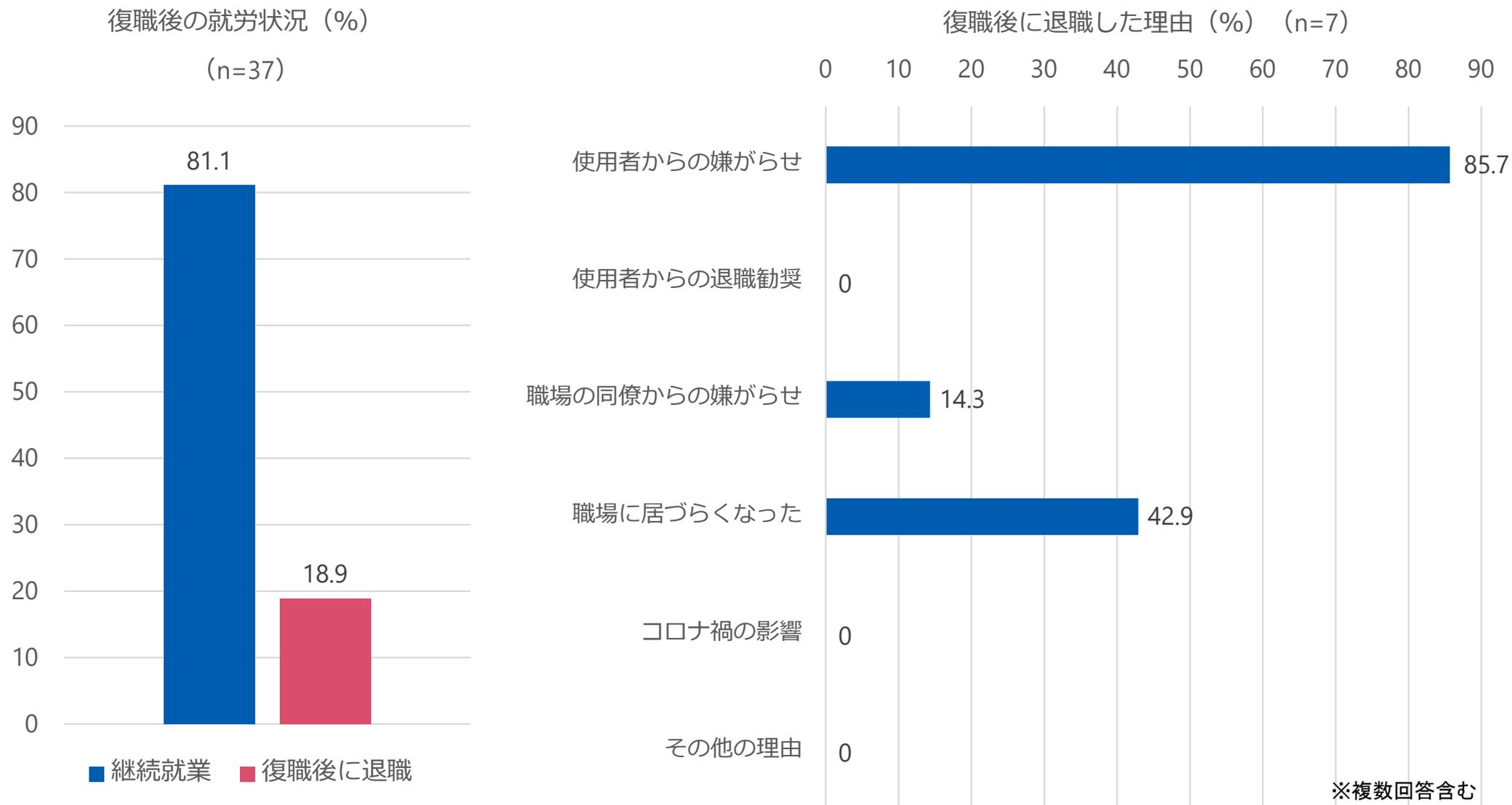
1. 解雇等無効判決後の復職の有無・復職しなかった理由

Q：解雇等無効判決後、実際に復職しましたか。復職しなかった場合、その理由は何ですか。



2. 復職後の就労状況・復職後に退職した理由

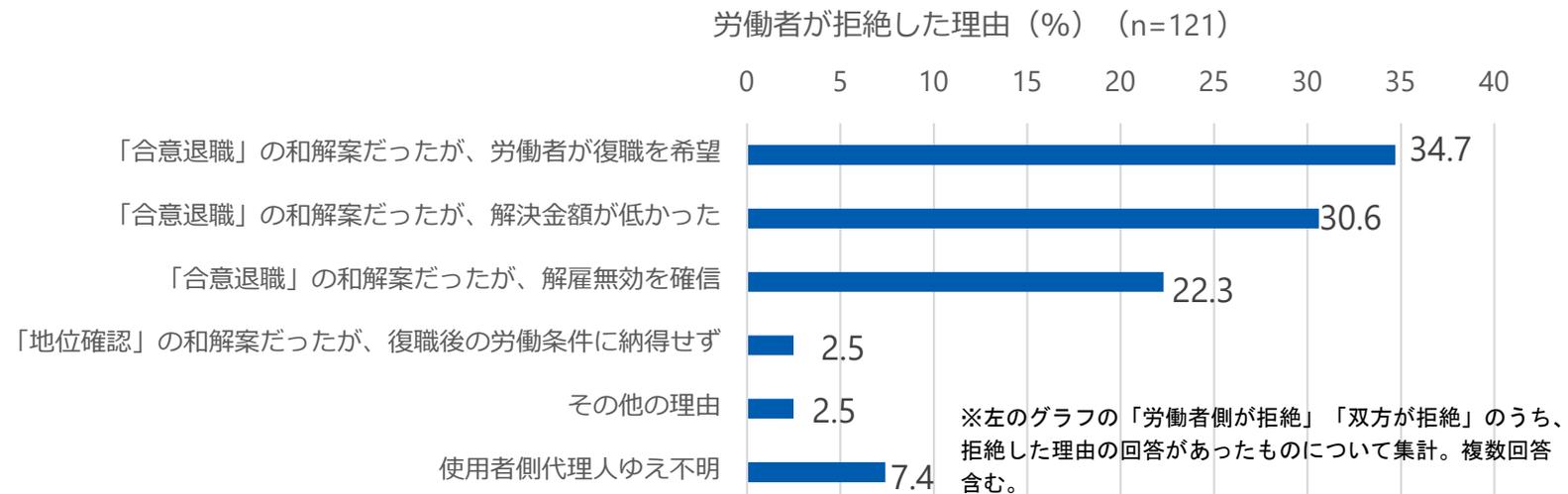
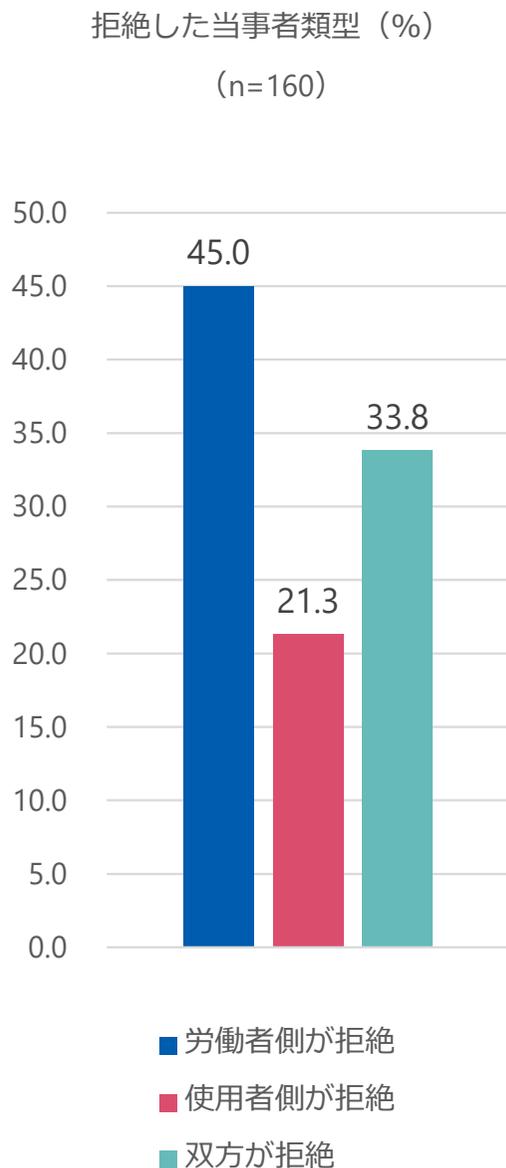
Q：復職後も引き続き就労していますか。復職後に退職した場合、その理由は何ですか。



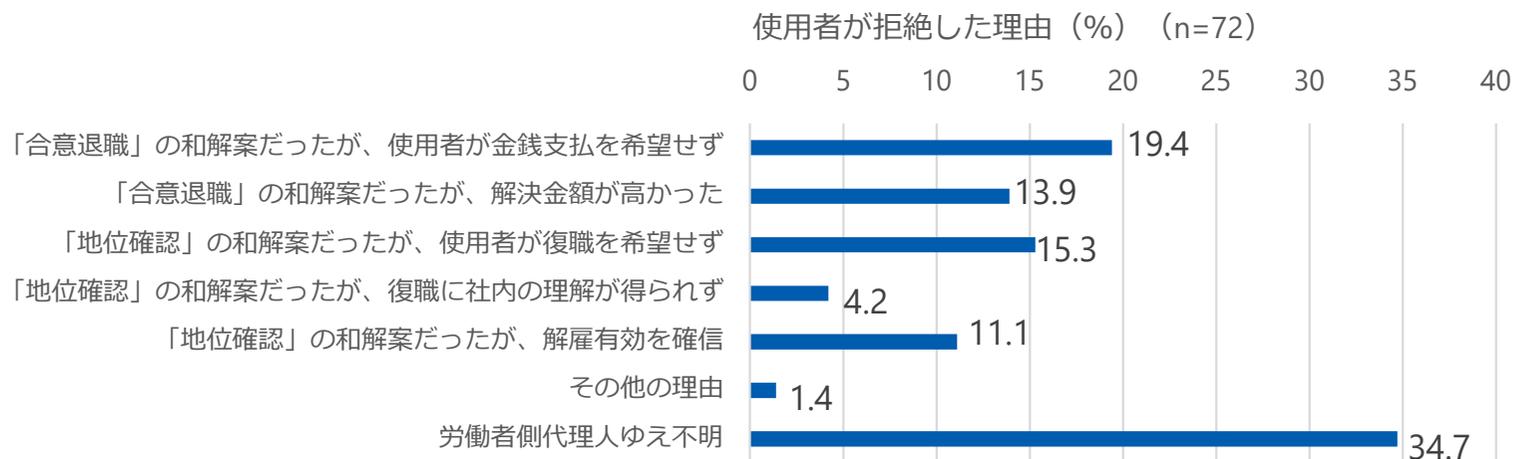
※複数回答含む

3. 和解案を拒絶した当事者・拒絶理由

Q：裁判所から示された和解案を拒絶した当事者はどちらですか。また、和解案を拒絶した理由は何ですか。



その他の理由：①金銭解決を希望しており、裁判所も解雇無効の心証であり相当額の解決金額を提示したが、使用者側が提示した金額がこれに及ばず、その内容であれば労働者側は和解ができないとして拒絶した、②双方の見解の隔たりが大きかったなど。



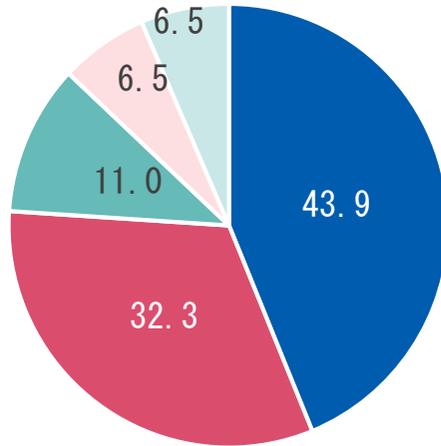
その他の理由：双方の見解の隔たりが大きかった。

※左のグラフの「使用者側が拒絶」「双方が拒絶」のうち、拒絶した理由の回答があったものについて集計。複数回答含む。

4. 解雇等訴訟の意味(労働者が解雇等訴訟を提起した理由①)

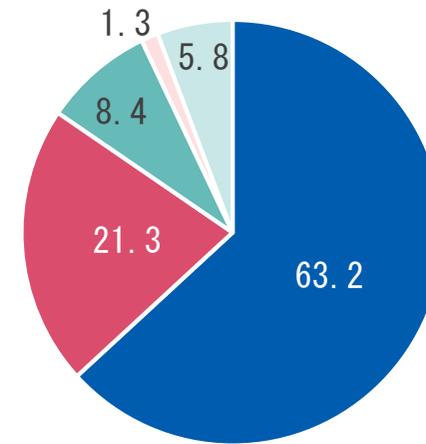
Q: 労働者が解雇等訴訟を提起した理由は何ですか。(%, n=155)

訴訟によって、自分の社会的名誉や自尊心を守りたかった



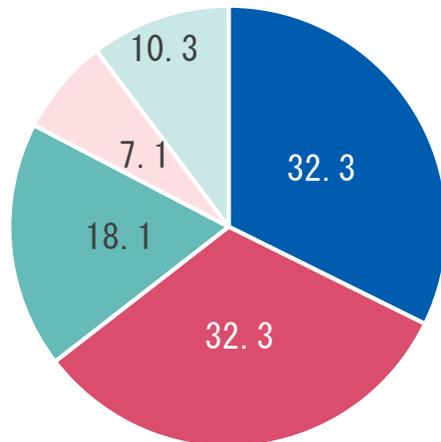
■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

訴訟によって、給与収入など経済的利益を守りたかった



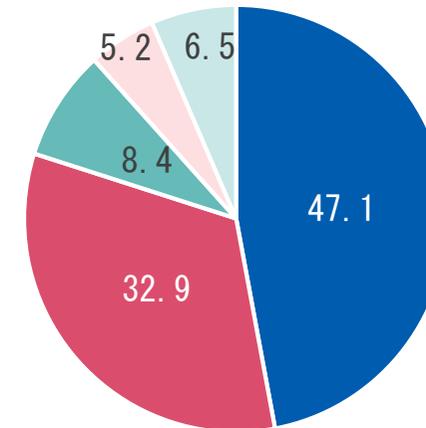
■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

訴訟によって、復職を実現し(あるいは権利を守り)たかった



■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

訴訟によって、事実関係や解雇の有効性の有無をはっきりさせ、公正な解決を得たかった



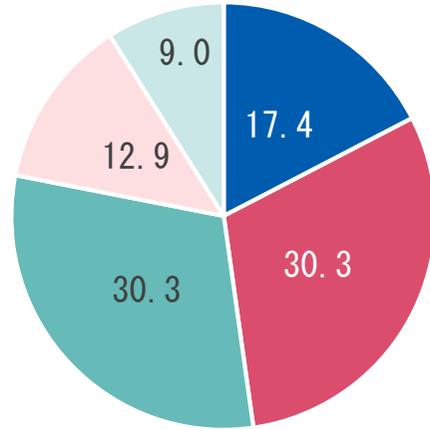
■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

※強肯定: 強く当てはまる、弱肯定: 少し当てはまる、中間: どちらともいえない、弱否定: 当てはまらない、強否定: 全く当てはまらない

4. 解雇等訴訟の意味(労働者が解雇等訴訟を提起した理由②)

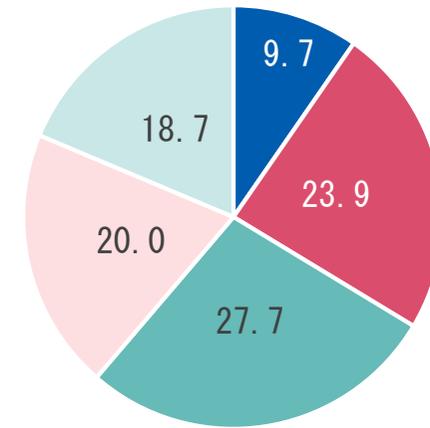
Q: 労働者が解雇等訴訟を提起した理由は何ですか。(%, n=155)

訴訟によって、強制力のある解決を得て、紛争を終わらせたかった



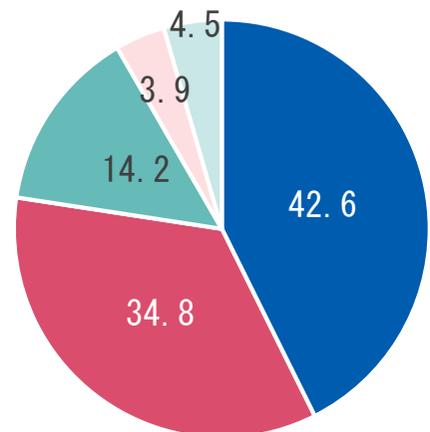
■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

訴訟によって、相手を懲らしめてやりたかった



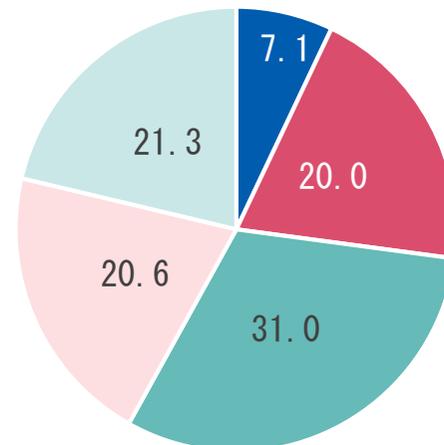
■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

相手方が交渉に応じなかった



■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

公の場で議論したかった

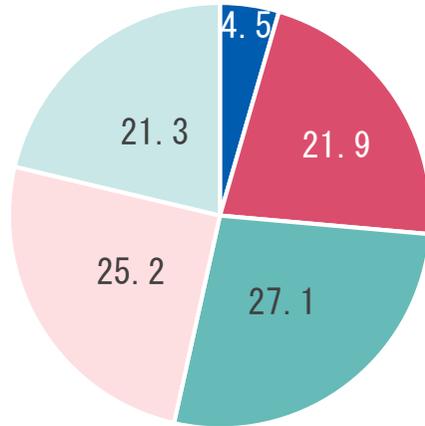


■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

4. 解雇等訴訟の意味(労働者が解雇等訴訟を提起した理由③)

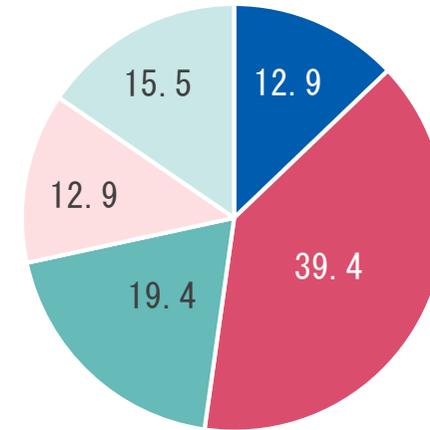
Q: 労働者が解雇等訴訟を提起した理由は何ですか。(%, n=155)

裁判官に話を聞いてもらいたかった



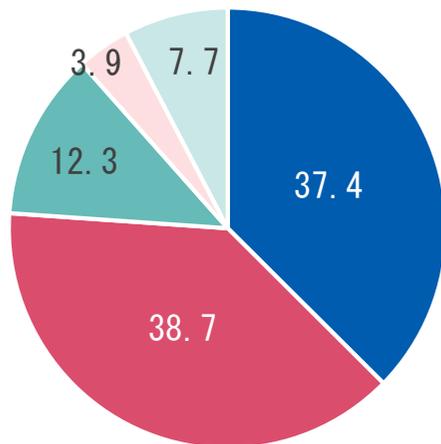
■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

訴訟を通じて、同じような問題を抱えている労働者の立場や利益も守りたかった



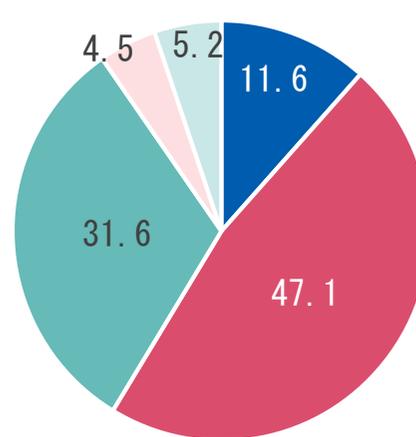
■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

訴訟以外の手段では解決できないと感じた



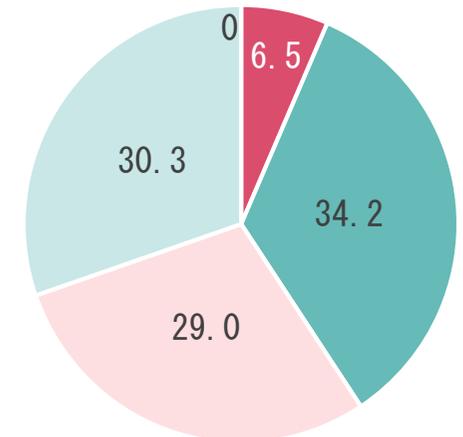
■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

訴訟では勝てると思った



■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

人に強く勧められた

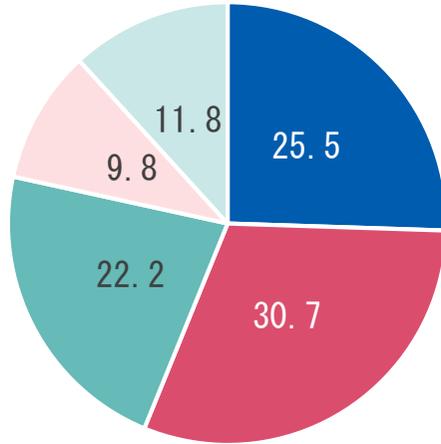


■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

4. 解雇等訴訟の意味(使用者が解雇等訴訟に期待したこと①)

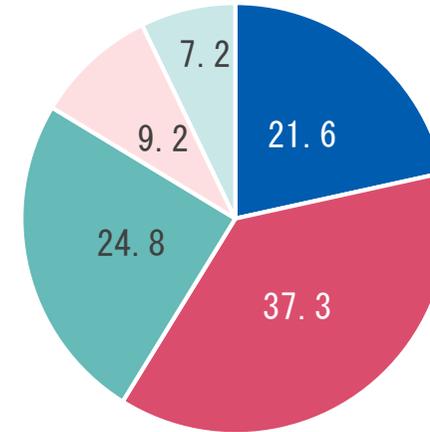
Q：使用者が解雇等訴訟に期待したことは何ですか。(％、n=153)

訴訟によって、会社の社会的名誉や自尊心を守りたかった



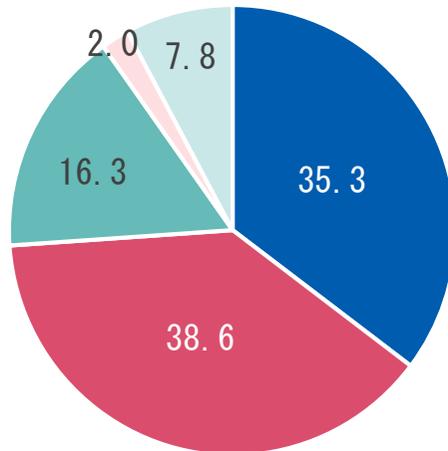
■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

訴訟によって、会社の財産など経済的利益を守りたかった



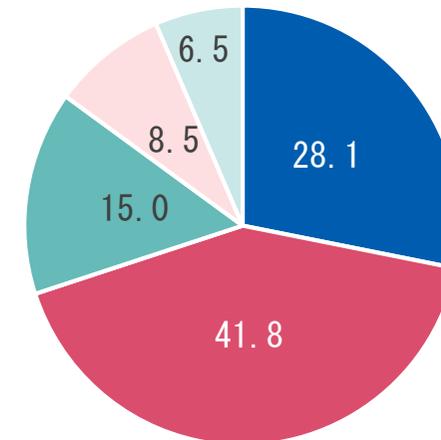
■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

訴訟によって、会社の権利を実現し(あるいは守り)たかった



■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

訴訟によって、事実関係や解雇の有効性の有無をはっきりさせ、公正な解決を得たかった



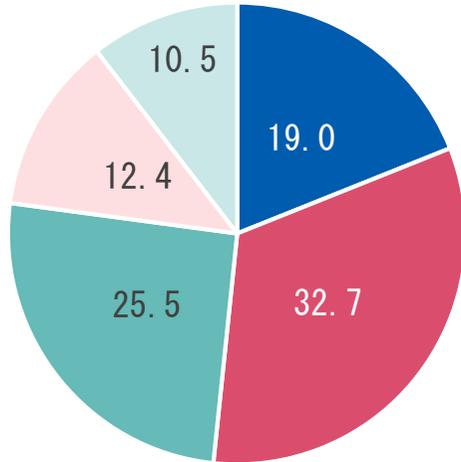
■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

※強肯定：強く当てはまる、弱肯定：少し当てはまる、中間：どちらともいえない、弱否定：当てはまらない、強否定：全く当てはまらない

4. 解雇等訴訟の意味(使用者が解雇等訴訟に期待したこと②)

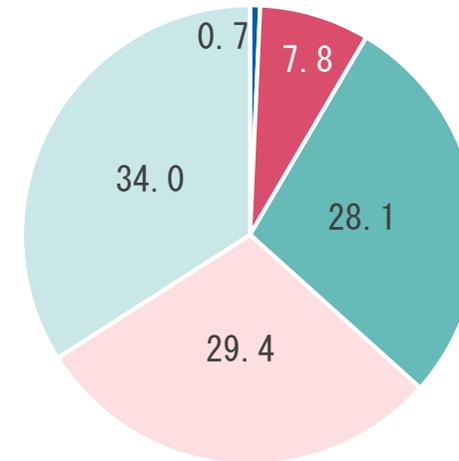
Q：使用者が解雇等訴訟に期待したことは何ですか。(％、n=153)

訴訟によって、強制力のある解決を得て、紛争を終わらせたかった



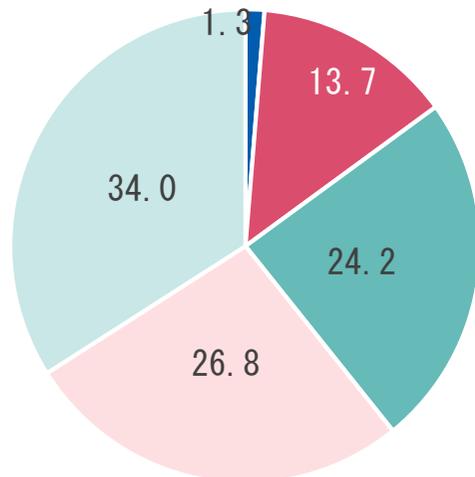
■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

公の場で議論したかった



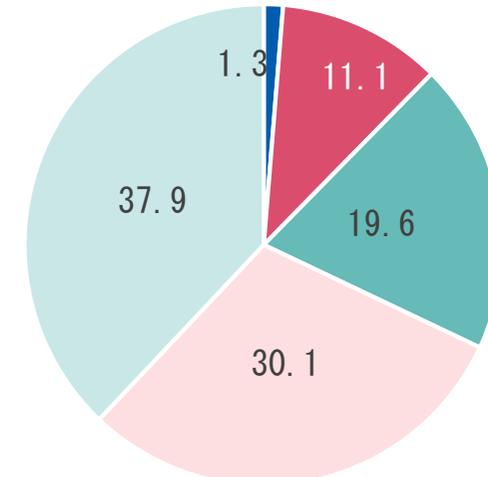
■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

裁判官に話を聞いてもらいたかった



■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定

訴訟を通じて、同じような問題を抱えている使用者の立場や利益も守りたかった



■ 強肯定 ■ 弱肯定 ■ 中間 ■ 弱否定 ■ 強否定