



厚生労働省

ひと、暮らし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

「経済財政運営と改革の基本方針2026（案）」等について

厚生労働省 労働基準局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

目次

● 経済財政運営と改革の基本方針2026（案）	2
● 日本成長戦略（案）	6
● 規制改革実施計画（案）	10



経済財政運営と改革の基本方針2026（案）

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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))

【議員名簿】

議長	高市 早苗	内閣総理大臣
議員	木原 稔	内閣官房長官
同	城内 実	内閣府特命担当大臣(経済財政政策)
同	林 芳正	総務大臣
同	赤澤 亮正	経済産業大臣
同	片山 さつき	財務大臣
同	植田 和男	日本銀行 総裁
同	筒井 義信	日本生命保険相互会社 特別顧問
同	永濱 利廣	株式会社第一ライフ資産運用経済研究所 首席エコノミスト
同	南場 智子	株式会社ディー・エヌ・エー 代表取締役会長
同	若田部 昌澄	早稲田大学政治経済学術院 教授

第2章 日本の成長力強化と安全・安心の確保

1. 強い経済の実現

（3）強い地域経済の構築

（賃上げ環境整備）

2029年度までの間で、日本経済全体で、実質賃金で年1%程度の上昇、すなわち、持続的・安定的な物価上昇の下で、物価上昇を年1%程度上回る賃金上昇を賃上げのノルム（社会通念）として我が国に定着させる。

最低賃金については、2020年代に全国平均1,500円という高い目標（骨太方針2025¹）の達成に向け、官民でたゆまぬ努力を継続し、労働生産性の継続的な向上を図ることで、遅くとも2030年代前半できる限り早期に全国平均1,500円を達成する。

労働供給制約社会においては、賃上げは単なる分配ではなく、人材を惹き付け、生産性向上投資を促し、企業の行動変容を促進する「供給力強化」そのものであり、成長戦略の起点である。「強い経済」の実現には、「強い中堅・中小企業」が主役となって地域経済を牽引する必要がある。このため、「労働供給制約社会における中堅・中小企業の「稼ぐ力」強化戦略」²に基づき、100億企業や中堅企業から売上高1～10億円の企業と小規模事業者、ローカル・ゼブラ企業に至るまで、変革に挑む企業に対し、積極的かつ幅広い支援を行う。また、各種補助金・助成金や、業種横断的なサポート体制の充実及び活用促進により「省力化投資促進プラン」³を着実に実行するとともに、更なる充実・拡充を図り、「稼ぐ力」の強化と賃上げの好循環を実現する。

地域経済に与える影響が大きい官公需において、「官公需における価格転嫁・取引適正化加速化プラン」⁴により、2027年度末までに、実勢価格を踏まえた予定価格の作成や低入札価格調査制度又は最低制限価格制度の導入・適用等を100%実施する。また、価格基準の見直し、進捗状況の見える化や地方公共団体への伴走支援等も実施することで、価格転嫁・取引適正化を強力に推進する。

また、交付金等を活用した都道府県・市町村による中小企業の生産性向上支援の取組を十分に後押しする。

毎年の最低賃金の引上げ額については、こうした政府の取組も踏まえつつ、法定3要素のデータに基づき、公労使三者構成の中央最低賃金審議会及び地方最低賃金審議会において、実態を踏まえた審議決定となるよう、議論いただく。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。

こうした取組については、骨太方針2025の記載も踏まえて対応する。

¹ 「経済財政運営と改革の基本方針2025」（令和7年6月13日閣議決定）。

² 令和8年6月24日に、中小企業庁が策定・公表。

³ 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025年改訂版」（令和7年6月13日閣議決定）。

⁴ 令和8年4月6日、賃上げに向けた中小企業等の活力向上に関するワーキンググループ。

第2章 日本の成長力強化と安全・安心の確保

1. 強い経済の実現

（4）人材力の強化・人材総活躍

（人材の育成・能力発揮）

（略）

心身の健康維持と従業者の選択を前提に、柔軟で多様な働き方を実現するため、労働時間法制等に係る政策対応について、夏以降の労働政策審議会において議論を行う¹。

（略）

¹ 日本成長戦略（令和8年●月●日）より抜粋。

裁量労働制については、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、健康確保、長時間労働防止、適切な処遇確保などの濫用防止措置を前提に裁量労働制の対象の在り方について、見直しの検討を行う。また、変形労働時間制については、他律的な要因に十分対応できていない現場の実態や、労働者の生活時間や予見可能性の確保にも留意しつつ検討を進める。また、連続勤務規制や勤務間インターバル制度の法的位置付け、「つながらない権利」の在り方、副業・兼業に当たっての健康確保、テレワークの活用促進などについて、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、検討を進める。

また、労働時間制度の運用については、時間外労働の実態を踏まえた、36協定の締結や柔軟な労働時間制度の活用について、よろず支援拠点等との連携を強化しつつ、「働き方改革推進支援センター」や労働基準監督署による相談支援の充実を速やかに実施するとともに、必要な体制整備については2027年度以降も着実に実施を図る。併せて、労働基準監督署において、重大・悪質な事案に対しては厳正に対応しつつ、労働時間や労働者の健康確保措置に関する労使の合意に則った指導が行われるよう速やかに見直す。

これらの施策について、実施後の政策効果を検証し確認できるよう、予めモニタリングとデータ収集を行うためのフォーマットを作成し、厚生労働省と地方支分部局において確実にフォローアップを行う。

日本成長戦略（案）

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

日本成長戦略会議について

【趣旨】

日本成長戦略本部の下、リスクや社会課題に対し、先手を打った官民連携の戦略的投資を促進し、世界共通の課題解決に資する製品、サービス及びインフラを提供することにより、更なる我が国経済の成長を実現するため、その具体化に向けて、日本成長戦略会議を開催する。

（「日本成長戦略会議の開催について」（令和7年11月4日日本成長戦略本部決定））

【構成員名簿】

閣僚構成員

議長	高市 早苗	内閣総理大臣
副議長	木原 稔	内閣官房長官
副議長	城内 実	につぼん 日本成長戦略担当大臣
構成員	小野田 紀美	内閣府特命担当大臣（経済安全保障）
同	片山 さつき	財務大臣
同	上野 賢一郎	厚生労働大臣
同	赤澤 亮正	経済産業大臣
同	小泉 進次郎	防衛大臣
		その他、議案に応じた国務大臣

有識者構成員

構成員	会田 卓司	クレディ・アグリコル証券会社東京支店 チーフエコノミスト
同	伊藤 麻美	でんと 日本電鍍工業株式会社 代表取締役
同	遠藤 典子	早稲田大学研究院 教授
同	片岡 剛士	PwCコンサルティング合同会社 上席執行役員、チーフエコノミスト
同	小林 健	日本商工会議所 会頭
同	鈴木 一人	東京大学公共政策大学院 教授
同	竹内 純子	国際環境経済研究所 理事・主席研究員
同	筒井 義信	日本経済団体連合会 会長
同	橋本 英二	日本製鉄株式会社代表取締役 会長兼CEO
同	平野 未来	株式会社シナモン代表取締役 社長CEO
同	松尾 豊	東京大学大学院工学系研究科 教授
同	芳野 友子	日本労働組合総連合会 会長

日本成長戦略（案） （労働条件分科会に関する部分抜粋）

第6回日本成長戦略会議（令和8年6月30日）
資料1から抜粋

Ⅲ. 8つの分野横断的課題の解決

5. 労働市場改革

（2）対応の方向性

③講じるべき施策パッケージ

i) 処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性向上（略）

ii) 円滑な労働移動の促進（略）

iii) 多様な人材の労働参加の促進

（柔軟で多様な働き方の実現に向けた労働時間法制等）

心身の健康維持と従業者の選択を前提に、柔軟で多様な働き方を実現するため、労働時間法制等に係る政策対応について、夏以降の労働政策審議会において議論を行う。

裁量労働制については、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、健康確保、長時間労働防止、適切な処遇確保などの濫用防止措置を前提に裁量労働制の対象の在り方について、見直しの検討を行う。また、変形労働時間制については、他律的な要因に十分対応できていない現場の実態や、労働者の生活時間や予見可能性の確保にも留意しつつ検討を進める。また、連続勤務規制や勤務間インターバル制度の法的位置付け、「つながらない権利」の在り方、副業・兼業に当たっての健康確保、テレワークの活用促進などについて、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、検討を進める。

また、労働時間制度の運用については、時間外労働の実態を踏まえた、36協定の締結や柔軟な労働時間制度の活用について、よろず支援拠点等との連携を強化しつつ、「働き方改革推進支援センター」や労働基準監督署による相談支援の充実を速やかに実施するとともに、必要な体制整備については2027年度以降も着実に実施を図る。併せて、労働基準監督署において、重大・悪質な事案に対しては厳正に対応しつつ、労働時間や労働者の健康確保措置に関する労使の合意に則った指導が行われるよう速やかに見直す。

これらの施策について、実施後の政策効果を検証し確認できるよう、予めモニタリングとデータ収集を行うためのフォーマットを作成し、厚生労働省と地方支分部局において確実にフォローアップを行う。

（略）

上記 i) ～ iii) の施策を進める上で、企業における人材マネジメントへの支援が重要であり、働き方改革推進支援センターを中心として、労働基準監督署やよろず支援拠点等との連携を強化することにより、労務関係のみならず、生産性向上に向けた様々な経営課題の相談にも対応できる新たなネットワークを構築し、中小企業・小規模事業者に対して総合的な支援を実施する。

Ⅲ. 8つの分野横断的課題の解決

7. 賃上げ環境整備

（2）対応の方向性

③講じるべき施策パッケージ

iii) 「省力化投資促進プラン」の着実な実行

「省力化投資促進プラン」の更なる充実・拡充を図るとともに、業種ごとのKPIの達成状況についてフォローアップを行って進捗を見える化し、実績に応じて更なる対応策を検討する。

また、省力化投資補助金、デジタル化・AI導入補助金、業務改善助成金等の各種補助金・助成金や、省力化ナビ、各都道府県の生産性向上支援センター等の業種横断的なサポート体制の充実及び活用促進に取り組む。

特に、生活衛生関係営業（飲食業、宿泊業、理美容業、クリーニング業等）については、賃上げ及び生産性向上に向けた都道府県指導センター等による伴走支援や業種ごとの自主的な取組を推進する。

v) 実質賃金／最低賃金の引上げへの対応

2029年度までの間で、日本経済全体で、実質賃金で年1%程度の上昇、すなわち、持続的・安定的な物価上昇の下で、物価上昇を年1%程度上回る賃金上昇を賃上げのノルム（社会通念）として我が国に定着させる。

最低賃金については、2020年代に全国平均1,500円という高い目標（経済財政運営と改革の基本方針2025）の達成に向け、官民でたゆまぬ努力を継続し、労働生産性の継続的な向上を図ることで、遅くとも2030年代前半できる限り早期に全国平均1,500円を達成する。

これらの目標に向け、特に、我が国の雇用の7割を占める中小企業・小規模事業者における賃上げ環境の整備を図るため、i) 記載の「労働供給制約社会における中堅・中小企業の「稼ぐ力」強化戦略」、ii) 記載の「官公需における価格転嫁・取引適正化加速化プラン」、iii) 記載の「省力化投資促進プラン」等に基づく取組を強力に進めるとともに、交付金等を活用した都道府県・市町村による中小企業の実産性向上支援の取組を十分に後押しする。

毎年の最低賃金の引上げ額については、こうした政府の取組も踏まえつつ、法定3要素のデータに基づき、公労使三者構成の中央最低賃金審議会及び地方最低賃金審議会において、実態を踏まえた審議決定となるよう、議論いただく。

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。

こうした取組については、「経済財政運営と改革の基本方針2025」の記載も踏まえて対応する。

3

規制改革実施計画（案）

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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）)

【委員名簿】（令和8年6月19日時点）

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	株式会社日本共創プラットフォーム（J P i X） 代表取締役会長
同	林 いづみ	桜坂法律事務所 弁護士（創立パートナー）
委員	芦澤 美智子	慶應義塾大学大学院経営管理研究科 准教授
同	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・シニアパートナー弁護士
同	川邊 健太郎	L I N E ヤフー株式会社 顧問
同	佐藤 主光	一橋大学経済学研究科 教授
同	杉本 純子	日本大学法学部 教授
同	中室 牧子	慶應義塾大学総合政策学部 教授
同	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
同	間下 直晃	株式会社ブイキューブ 取締役会長
同	御手洗 瑞子	株式会社気仙沼ニッティング 代表取締役社長

規制改革実施計画（案） （労働条件分科会に関する部分抜粋）

第5回規制改革関係府省庁連絡会議（令和8年6月30日）
資料から抜粋

II 実施事項

1. 強い経済の実現

（3）働き方・人への投資

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
1	1年単位の変形労働時間制における労働日等の特定の在り方	（略） 心身の健康維持を前提に柔軟で多様な働き方を実現する観点から、<u>1年単位の変形労働時間制について、厚生労働省は、規制改革推進会議での議論や制度運用状況等の実態も踏まえ、予期しなかった事情にも柔軟に対応できるようにすることについて、労働者の予見可能性の確保についても十分留意しつつ、労働政策審議会において検討し、結論を得次第、速やかに所要の措置を講ずる。</u>	令和8年検討開始、早期に結論、結論を得次第速やかに措置	厚生労働省
2	裁量労働制の適用対象業務の在り方	（略） 心身の健康維持と労働者の選択を前提に柔軟で多様な働き方を実現する観点から、<u>厚生労働省は、健康確保、長時間労働防止、適切な処遇確保などの濫用防止措置を前提に、裁量労働制の対象の在り方について労働政策審議会において見直しの検討を開始し、結論を得次第、必要な措置を講ずる。</u>	令和8年検討開始、早期に結論、結論を得次第速やかに措置	厚生労働省

規制改革実施計画（案） （労働条件分科会に関する部分抜粋）

第5回規制改革関係府省庁連絡会議（令和8年6月30日）
資料から抜粋

II 実施事項

2. 地方を伸ばし、暮らしを守る

（3）働き方・人への投資

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
1	シフト制における適正な年次有給休暇の取得等	a 厚生労働省は、シフト制労働契約では、契約締結時点には、具体的な労働日や労働時間が確定していない場合もあり、こうした場合には、使用者がシフト制労働者に与えなければならない年次有給休暇の日数の算定において参照される所定労働日数を判断し難く、実務上の支障が生じているとの声があることを踏まえ、所定労働日数を定めていないことを理由に、シフト制労働者に適正な日数の年次有給休暇が付与されなくなることを防ぐよう、使用者がシフト制労働者に与えなければならない年次有給休暇の日数の算定において参照される所定労働日数について、「訪問介護労働者の法定労働条件の確保について」において、「予定されている所定労働日数を算出し難い場合には、基準日直前の実績を考慮して所定労働日数を算出することとして差し支えないこと。したがって、例えば、雇入れの日から起算して6箇月経過後に付与される年次有給休暇の日数については、過去6箇月の労働日数の実績を2倍したものを「1年間の所定労働日数」とみなして判断することで差し支えないこと。」とされていることも参考に、<u>シフト制労働者について、基準日において所定労働日数を算出し難い場合における取扱いを都道府県労働局への通達や厚生労働省ウェブサイト等において明確化し、広く周知する。</u>その際、シフト制労働者の取得可能な年次有給休暇の予見可能性の向上及び使用者のシフト制労働者に与える年次有給休暇の算定等に係る実務上の負担軽減の観点も含め、検討する。	a：措置済み	厚生労働省

規制改革実施計画（案） （労働条件分科会に関する部分抜粋）

第5回規制改革関係府省庁連絡会議（令和8年6月30日）
資料から抜粋

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
1	シフト制における適正な年次有給休暇の取得等（続き）	b 厚生労働省は、同条第9項に基づき、年次有給休暇の期間又は時間に支払われる賃金については、使用者は就業規則その他これに準ずるものを定めた上で、以下①～③のいずれかのものを支払わなければならないとされているところ、その賃金が労働した日数又は時間数によって算出されるシフト制労働者の場合等において、①や③の手法がとられたとき、②のときと比べて、計算式上賃金が大きく減額されることがあることから、労働基準関係法制研究会の報告書において原則として②の手法をとるようにしていくべきではないかとされていることを踏まえつつ、労働者が年次有給休暇を取得する際の賃金の算定方法の在り方について、労働政策審議会において検討し、結論を得次第、速やかに所要の措置を講ずる。 ①平均賃金 ②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金 ③健康保険法第40条第1項に規定する標準報酬月額30分の1に相当する金額 c 厚生労働省は、シフト制では、労働条件通知書において労働時間として一定の時間が示されていたとしても、勤務割や勤務シフトなどにより異なる労働時間が定められることがあるが、この場合に、年次有給休暇の期間又は時間に支払われる賃金の額の算定を行うに当たって、労働基準法第39条第9項に定める「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」が選択され、労働基準法施行規則第25条第1項第1号に定める「時間によって定められた賃金については、その金額にその日の所定労働時間数を乗じた金額」が適用されると、いずれの時間を参照して賃金を支払うべきか、判断に迷うとの声があることから、当該賃金額の算定に当たっては後者の時間が参照されることを、都道府県労働局への通達や厚生労働省ウェブサイト等において明確化し、広く周知する。	b,c ：令和7年度検討開始、結論を得次第速やかに措置	厚生労働省

規制改革実施計画（案） （労働条件分科会に関する部分抜粋）

第5回規制改革関係府省庁連絡会議（令和8年6月30日）
資料から抜粋

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
1	シフト制における適正な年次有給休暇の取得等（続き）	d 厚生労働省は、使用者がシフト制労働者に年次有給休暇を与えないことや、原則としてシフト制労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させなければならないことを知らず、若しくは、知っていても業務・運営に支障が生じることなどを理由に年次有給休暇を与えず、又は、取得させない事例がある一方、シフト制労働者が、使用者がシフト制労働者に年次有給休暇を与えないことや、原則としてシフト制労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させなければならないことを知らず、若しくは、知っていても年次有給休暇の取得をためらう事例があるとの声を踏まえ、こうした事例を生じさせずシフト制労働者の年次有給休暇の取得率を向上させるため、<u>労働者や使用者などからの意見聴取により、シフト制労働者が年次有給休暇を取得できない要因等を把握する</u>。その際、以下の事項が要因として考えられることにも留意する。 ・使用者及びシフト制労働者の年次有給休暇制度の認知状況及び理解度 ・具体的な労働日及び労働時間の確定時期並びに代替要員の確保状況 ・シフト制労働者の業務の特性、シフトの作成・変更の運用方法 さらに、<u>その結果を踏まえ、都道府県労働局への通達の発出や厚生労働省ウェブサイト等による周知など、シフト制労働者が年次有給休暇を適正かつ円滑に取得できるよう必要な措置を講ずる</u>。また、通達やウェブサイト等において周知を行うに当たっては、労働基準法第39条第1項に基づき、使用者は、その雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の年次有給休暇を与えないが、任意の取組として、その雇入れの日から6か月間継続勤務した労働者に対し、全労働日の8割以上出勤したか否かにかかわらず、継続し、又は分割した10労働日の年次有給休暇を与えることは妨げられないことも併せて示すことを検討する。	d ：令和8年度措置	厚生労働省

規制改革実施計画（案） （労働条件分科会に関する部分抜粋）

第5回規制改革関係府省庁連絡会議（令和8年6月30日）
資料から抜粋

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
2	オンラインによる労働条件の明示方法の見直し	a 厚生労働省は、労働条件が不明確であることによる紛争を未然に防止するために労働基準法（昭和22年法律第49号）第15条第1項に基づき使用者に求められている労働契約の締結の際の賃金、労働時間その他の労働条件の明示について、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第5条第4項により、労働者が同項第1号のファクシミリを利用してする送信する方法、又は、同項第2号の電子メール等（電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和59年法律第86号）第2条第1号に規定する電気通信をいう。）をいう。以下同じ。）の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することによって書面を作成することができるものに限る。）による労働条件明示を希望した場合には、使用者は当該方法により明示することができると規定されているところ、テレワークなど多様な働き方やデジタル社会にそぐわないとの声や書面交付請求権を認めるなど労働者の権利を拡充することで足りるとの指摘があることなどを踏まえ、労働者に確実に労働条件が示されることを確保しつつ、多様な働き方やデジタル社会などに適合させる観点から、例えば、労働条件の明示方法に関する労使のニーズ及び実態、<u>電子メール等の送信の方法の条件を見直すことによって不利益が生じる可能性・内容などについて、企業の特性も踏まえて調査の上、電子メール等の送信の方法による通知等に関する他の制度も参照しつつ、現在の電子メール等の送信の方法を利用するための条件に加えて、労働者に過度な負担を課すことなく、全ての労働者に対して確実に労働条件が明示されるとともに、より円滑に電子メール等の送信の方法で明示することを可能とする条件・方策について検討の上、結論を得次第、速やかに必要な措置を講ずる。</u> b （略）	a：令和8年度 検討・結論、 結論を得次第 速やかに措置 b：（略）	厚生労働省