

経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針） 等について

「経済財政運営と改革の基本方針2023」 (抄)

(令和5年6月16日閣議決定)

第2章 新しい資本主義の加速

1. 三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現と「人への投資」の強化、分厚い中間層の形成（略）

（三位一体の労働市場改革）

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

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

「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」については、職務給（ジョブ型人事）の日本企業の人材確保の上での目的、人材の配置・育成・評価方法、リ・スキリングの方法、賃金制度、労働条件変更と現行法制・判例との関係などについて事例を整理し、個々の企業が制度の導入を行うために参考となるよう、中小・小規模企業の導入事例も含めて、年内に事例集をとりまとめる。

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

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

（多様な働き方の推進）

三位一体の労働市場改革と併せて、人手不足への対応も視野に入れ、多様な人材がその能力を最大限活かして働くことができるよう、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットを構築するとともに、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備する。このため、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。あわせて、時間や場所を有効に活用できる良質なテレワークやビジネスケアラーの増大等を踏まえた介護と仕事の両立支援を推進するほか、勤務間インターバル制度の導入促進、メンタルヘルス対策の強化等の働き方改革を一層進めながら、副業・兼業の促進、選択的週休3日制度の普及等に取り組む。また、フリーランスが安心して働くことができる環境を整備するため、フリーランス・事業者間取引適正化等法の十分な周知・啓発、同法の執行体制や相談体制の充実等に取り組む。

3. 少子化対策・こども政策の抜本強化

（加速化プランの推進）

（略）次元の異なる少子化対策としては、「こども未来戦略方針」に基づき、若い世代の所得を増やす、社会全体の構造や意識を変える、全てのこども・子育て世帯を切れ目なく支援するという3つの基本理念を踏まえ、抜本的な政策の強化を図る。経済を成長させ、国民の所得が向上することで、経済基盤及び財源基盤を確固たるものとするとともに、歳出改革等によって得られる公費の節減等の効果及び社会保険負担軽減の効果を活用することによって、国民に実質的な追加負担を求めることなく、「こども・子育て支援加速化プラン」（以下「加速化プラン」という。）を推進する。なお、その財源確保のための消費税を含めた新たな税負担は考えない。

具体的には、「こども未来戦略方針」に基づき、今後「加速化プラン」の3年間の集中取組期間において、「ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組」（児童手当の拡充、出産等の経済的負担の軽減、地方自治体の取組への支援による医療費等の負担軽減、奨学金制度の充実など高等教育費の負担軽減、個人の主体的なり・スキリングへの直接支援、いわゆる「年収の壁」への対応、子育て世帯に対する住宅支援の強化）、「全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充」（妊娠期からの切れ目ない支援の拡充や幼児教育・保育の質の向上、「こども誰でも通園制度（仮称）」の創設など）、「共働き・共育ての推進」（男性育休の取得促進や育児期を通じた柔軟な働き方の推進、多様な働き方と子育ての両立支援）とともに、こうした具体的政策に実効性を持たせる「こども・子育てにやさしい社会づくりのための意識改革」を、「加速化プラン」を支える安定的な財源の確保を進めつつ、政府を挙げて取り組んでいく。

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

「こども未来戦略方針」 (抄)

(令和5年6月13日閣議決定)

Ⅲ. 「加速化プラン」～今後3年間の集中的な取組～

- このため、以下の各項目に掲げる具体的政策について、「加速化プラン」として、今後3年間の集中取組期間において、できる限り前倒して実施する。

Ⅲ-1. 「加速化プラン」において実施する具体的な施策

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

(5) 個人の主体的なリ・スキリングへの直接支援

- 企業経由が中心となっている国の在職者への学び直し支援策について、働く個人が主体的に選択可能となるよう、5年以内を目途に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるようにしていく。
- その際、教育訓練給付について、訓練効果をより高める観点から、補助率等を含めた拡充を検討するとともに、個々の労働者が教育訓練中に生ずる生活費等への不安なく、主体的にリ・スキリングに取り組むことができるよう、訓練期間中の生活を支えるための新たな給付や融資制度の創設などについて検討する。

2. 全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充

(5) 多様な支援ニーズへの対応～社会的養護、障害児、医療的ケア児等の支援基盤の充実とひとり親家庭の自立支援～

(ひとり親家庭の自立促進)

- ひとり親家庭の自立を促進する環境整備を進めるため、ひとり親を雇い入れ、人材育成・賃上げに向けた取組を行う企業に対する支援を強化する。（以下略）

3. 共働き・共育ての推進

(1) 男性育休の取得促進～「男性育休は当たり前」になる社会へ～

- 国際的に見ても低水準にある夫の家事・育児関連時間を増やし、共働き・共育てを定着させていくための第一歩が男性育休の取得促進である。「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、官民一体となって取り組む。このため、制度面と給付面の両面からの対応を抜本的に強化する。（略）

「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日閣議決定）（抄）

給付面の対応

- さらに給付面の対応として、いわゆる「産後パパ育休」（最大28日間）を念頭に、出生後一定期間内に両親ともに育児休業を取得することを促進するため、給付率を現行の67%（手取りで8割相当）から、8割程度（手取りで10割相当）へと引き上げる。
 - 具体的には、両親ともに育児休業を取得することを促進するため、男性が一定期間以上の「産後パパ育休」を取得した場合には、その期間の給付率を引き上げるとともに、女性の産休後の育休取得について28日間（産後パパ育休期間と同じ期間）を限度に給付率を引き上げることとし、2025年度からの実施を目指して、検討を進める。
- （略）
- あわせて、男性育休の大幅な取得増等に対応できるよう、育児休業給付を支える財政基盤を強化する。

（2）育児期を通じた柔軟な働き方の推進 ～利用しやすい柔軟な制度へ～

- あわせて、柔軟な働き方として、男女ともに、一定時間以上の短時間勤務をした場合に、手取りが変わることなく育児・家事を分担できるよう、こどもが2歳未満の期間に、時短勤務を選択したことに伴う賃金の低下を補い、時短勤務の活用を促すための給付（「育児時短就業給付（仮称）」）を創設する。給付水準については、男女ともに、時短勤務を活用した育児とキャリア形成の両立を支援するとの考え方に立って、引き続き、具体的な検討を進め、2025年度からの実施を目指す。その際には、女性のみが時短勤務を選択することで男女間のキャリア形成に差が生じることにならないよう、留意する。

（3）多様な働き方と子育ての両立支援 ～多様な選択肢の確保～

- 子育て期における仕事と育児の両立支援を進め、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットを構築する観点から、現在、雇用保険が適用されていない週所定労働時間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、雇用保険の適用拡大に向けた検討を進める。失業した場合に生計に支障を与えるような生計の一端を担う者を新たに適用対象とし、その範囲を制度に関わる者の手続や保険料負担も踏まえて設定する。また、その施行時期については適用対象者数や事業主の準備期間等を勘案して2028年度までを目途に施行する。

Ⅲ－２．「加速化プラン」を支える安定的な財源の確保

- Ⅲ－１．の１．～４．で掲げた給付面の改革や意識改革と並行して、次のような財政面の改革に取り組む。

（見える化）

- こども家庭庁のもとに、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¹⁰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。

（注10）年金特別会計子ども・子育て支援勘定及び労働保険特別会計雇用勘定（育児休業給付）

（財源の基本骨格）

（略）

- 上記の基本骨格等に基づき、Ⅲ－１．の内容の具体化とあわせて、予算編成過程における歳出改革等を進めるとともに、新たな特別会計の創設など、必要な制度改正のための所要の法案を2024年通常国会に提出する。

「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」 (抄)

(令和5年6月16日閣議決定)

Ⅲ. 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」

(4) リ・スキリングによる能力向上支援

① 個人への直接支援の拡充

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

(略)

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

特に今般拡充する部分については、在職者を含め労働者が自身の有するノウハウやスキル、本人の意向に応じて、リ・スキリングプログラムを受ける内容、進め方を、コンサルティングを受けながら適切に選択できるように、ハローワーク、教育訓練機関などで、事前に在職者へのコンサルティングとリ・スキリングの内容の妥当性の確認を行うこととする。

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

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

(略)

Ⅲ. 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」

(4) リ・スキリングによる能力向上支援

④雇用調整助成金の見直し

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

本制度は、リーマンショック、コロナ禍等の急激な経済情勢の悪化に対する雇用維持策として重要な役割を果たしたが、助成が長期にわたり継続する場合、労働者の職業能力の維持・向上や成長分野への円滑な労働移動を阻害するおそれがあるとの指摘もある。

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

(6) 成長分野への労働移動の円滑化

①失業給付制度の見直し

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

「規制改革実施計画」 (抄)

(令和5年6月16日閣議決定)

【人への投資】

（4）企業に求められる雇用関係手続の見直し

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期
4	企業に求められる雇用関係手続の見直し	b 厚生労働省は、雇用保険事務手続について、企業が本社等で集中的な処理を行う場合に、公共職業安定所への提出についてより効率的な処理が行えるよう、システム改修等必要な措置を速やかに講ずる。	b：速やかに措置

【共通課題対策】

（1）行政手続に関する見直し

ii その他の手続

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期
7	失業認定のオンライン化	<p>a 厚生労働省は、雇用保険制度の失業認定について、4週間に一度全員一律に公共職業安定所への来所を求めている原則的な取扱いを、デジタル技術の活用により見直す。 具体的には、令和5年夏から、大規模労働局において以下の取組を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公共職業安定所への出頭が大きな負担となっている者について、既に実施中の市町村取次の対象者に加え、難病患者、長期療養者、子育て中の者等についても、オンライン面談による失業認定を可能とする。 ・計画的な早期再就職を目指して公共職業安定所の支援を受ける者について、オンラインでの手続のみによる失業認定を可能とする。 <p>b 厚生労働省は、aに記載の取組について、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。</p>	<p>a：令和5年夏から取組を開始し、速やかに効果検証を行う</p> <p>b：令和6年6月を目途に結論を得る</p>
8	子育てに関する各種申請業務の負担軽減	<p>a 厚生労働省は、出生時育児休業給付金申請及び育児休業給付金申請において誕生日及び出産予定日の確認のために添付が求められている母子健康手帳の写しについて、出産予定日については、母子保健法（昭和40年法律第141号）による妊娠届出に関する情報としてマイナンバー法に基づく情報連携から情報取得すること、または地方公共団体の健康管理システムから情報取得すること、また誕生日については、住民基本台帳ネットワークから情報取得すること等の確認方法により添付省略することができないか、必要に応じてデジタル庁及びこども家庭庁とも連携し、情報連携の環境整備の状況等を踏まえ、雇用保険システムの改修及びマイナンバー法関係法令の改正に係る必要な措置も含めて検討を行う。</p> <p>b 厚生労働省は、育児休業の「パパママ育休プラス」に係る申請において別途育児休業を取得している配偶者との家族関係を確認するために添付が求められている住民票の写しの添付省略に向け、関係省庁と連携し、雇用保険システムの改修及びマイナンバー法関係法令の改正に係る必要な措置も含めて検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずる。</p>	<p>a：令和5年度措置</p> <p>b：令和6年3月以降措置</p>