

「経済財政運営と改革の基本方針2024」、「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」及び「規制改革実施計画」の概要について（報告）

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

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」⁴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。

（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、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リ・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。

⁴ 令和5年9月27日全世代型社会保障構築本部決定。

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）

「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」⁸⁰等に基づき、マイナンバーカードと在留カードの一体化、認定日本語教育機関の体制整備・活用、生活日本語のモデルカリキュラムを活用した地域の日本語教育や外国人児童生徒の教育の体制整備、オンラインによる学習機会の確保等に取り組む。入管D Xの一環としての円滑・厳格な審査に向けた電子渡航認証制度導入の準備、迅速・確実な難民等の保護・支援及び多角的な送還手法を通じた送還忌避問題の解決に、関係機関と連携して取り組む。

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。

6. 幸せを実感できる包摂社会の実現

（1）共生・共助・女性活躍社会づくり

（共生）

就職氷河期世代の就労支援は、5年間の集中的取組により、一定の成果を挙げている。来年度以降、この世代への支援は、中高年層に向けた施策を通じて、相談、リ・スキリングから就職、定着までを切れ目なく効果的に支援するとともに、地方自治体と連携し、個々人の状況に合わせ、就労に向けたリ・スキリングを含む幅広い社会参加支援を行う。

⁸⁰ 令和6年度改訂（令和6年6月21日外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議決定）。

第3章 中長期的に持続可能な経済社会の実現～「経済・財政新生計画」～

※赤字下線は職業安定局関係の主な論点

3. 主要分野ごとの基本方針と重要課題

（1）全世代型社会保障の構築

少子高齢化・人口減少を克服し、「国民が豊かさと幸せを実感できる持続可能な経済社会」を目指すためには、国民の将来不安を払拭し「成長と分配の好循環」の基盤となる改革を進めるとともに、長期推計を踏まえ、中長期的な社会の構造変化に耐えうる強靱で持続可能な社会保障システムを確立する必要がある。このため、中長期的な時間軸も視野に入れ、医療・介護DXやICT、ロボットなど先進技術・データの徹底活用やタスクシフト／シェアや全世代型リ・スキリングの推進等による「生産性の向上」、女性・高齢者など誰もが意欲に応じて活躍できる「生涯活躍社会の実現」、「こども未来戦略」¹⁸⁴の効果的な実践による「少子化への対応」など関連する政策総動員で対応する。

（医療・介護保険等の改革）

（略）あわせて、高齢者向け住宅の入居者に対する過剰な介護サービス提供（いわゆる「囲い込み」）の問題や、医療・介護の人材確保に関し、就職・離職を繰り返す等の不適切な人材紹介に対する紹介手数料の負担の問題などについて、報酬体系の見直しや規制強化、公的な職業紹介の機能の強化の更なる検討を含め、実効性ある対策を講じる。（略）

（社会保障・少子化をめぐる中長期課題への対応）

また、健康寿命の延伸や女性・高齢者等の高い就労意欲を踏まえ、更なる健康へのインセンティブ、働き方に中立な社会保障制度の確立や働き方改革などを一体的に推進する政策パッケージを取りまとめるなどにより、年齢・性別に関わらず生涯活躍できる環境整備を推進する。

（2）少子化対策・こども政策

（加速化プランの着実な実施）

若い世代の所得の増加と社会全体の構造・意識の変革、全てのこども・子育て世帯への切れ目ない支援の観点から、改正子ども・子育て支援法²⁰⁹等を始めとして、加速化プラン²¹⁰に盛り込まれた施策を着実に実施する。具体的には、経済的支援の強化（児童手当の本年10月分からの抜本的な拡充、出産等の経済的負担の軽減、高等教育費の負担軽減、住宅支援の強化等）、全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充（伴走型相談支援、保育士・幼稚園教諭等の処遇改善、保育士配置基準の改善、こども誰でも通園制度、放課後児童対策、多様な支援ニーズへの対応等）、共働き・共育ての推進（2025年度からの出生後休業支援給付や育児時短就業給付の創設等）に取り組む。これらの財源として、改革工程に基づく徹底した歳出改革等を進めるとともに、実質的な負担を生じさせずに2026年度から子ども・子育て支援金制度を導入することとし、必要な環境整備等を進める。あわせて、官民が連携して、社会全体でこども・子育て世帯を支える意識を醸成する取組を「車の両輪」として進める。

184 令和5年12月22日閣議決定。

209 子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律（令和6年法律第47号）。

210 「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）に基づくこども・子育て支援加速化プラン。

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 (令和6年6月21日閣議決定) (抄)

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

※赤字下線は職業安定局関係の主な論点

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

大企業と中小・小規模企業・スタートアップの間のウィン・ウィンの協力関係を強化するため、大企業が中小・小規模企業・スタートアップと連携するオープンイノベーション¹²を推進し、大企業によるこれらの企業への出資やM&Aを奨励する。

また、我が国の企業で、副業・兼業が認められている割合は過半数に達した¹³が、従業員のモチベーション向上や定着率の向上のためにも更なる導入加速を図るべきである。その際、副業・兼業が業績向上につながっている会社は、i) 契約条件を詳細に取り決める、ii) 業務内容・期待成果を明確にしている、といった特徴がある¹⁴。導入するに当たって、従業員と受入れ企業の間で事前のすり合わせを重視することが大切である。こうした点を踏まえ、大企業の副業・兼業の解禁による、中小・小規模企業・スタートアップへの人材の移動を奨励するため、送り出し企業の事務手続の簡素化の可能性を追求する。

⑦産業雇用安定センターの活用

産業雇用安定センターにおいて、昨年10月より、東京、愛知、大阪の3か所で、副業・兼業を希望する中高年齢者及びその能力の活用を希望する企業の情報を蓄積し、当該中高年齢者に対して企業情報を提供する副業・兼業に関する情報提供のモデル事業を実施している。求職者情報の提供等により、同センターを通じたマッチングの強化を図る。

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。

(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。

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 (令和6年6月21日閣議決定) (抄)

Ⅲ. 三位一体の労働市場改革の早期実行

※赤字下線は職業安定局関係の主な論点

これまでの我が国の賃金は、若い世代の賃金が低く、勤続15年目から19年目で急速に上昇する傾向があり¹⁵、結婚や子育てに悪影響を与えているおそれがある。また、若い人の終身雇用に対する考え方も急速に変化している。終身雇用や転職に対する考え方が変化していることに対する対応が必要である。

若い方もシニアの方も年齢に関わらず、能力を発揮して働ける環境整備が重要である。70歳以上まで働きたいと言われる方は、60代の4割以上に達しているとの調査もある¹⁶。ジョブ型人事の導入等により、定年制度、役職定年制を廃止した企業も出てきており、その割合は中小企業の方が高くなっている。

我が国の賃金カーブも、50代が男性の年収ピークである構造に変化はないが、少しずつフラット化しつつある動きが確認できる¹⁷。

労働市場改革を進め、我が国企業が、能力ある若手や、労働意欲のあるシニア層に、労働機会を提供できるようにするとともに、人手不足が目立つ現場を支える現場人材についても、スキル標準の整備等を通じ、ノウハウのある労働者が高い賃金を得られる構造を作り上げる。人手不足への対応のためにも、経験あるシニアの就業者のリ・スキリングも含め、シニア層の就業環境の整備にも官民挙げて取り組む。

ジョブ型人事の導入、労働移動の円滑化、リ・スキリングによる能力向上支援から成る三位一体の労働市場改革を進めることで、同じ職務であるにもかかわらず、日本企業と外国企業の中に存在する賃金格差¹⁸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。あわせて、性別、年齢等による賃金格差の解消を目指す。また、内部労働市場と外部労働市場の形成とそのシームレスな接続により、転職により賃金が増加する者の割合が減少する者の割合を継続的に上回ることを目指す。

(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

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。

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 (令和6年6月21日閣議決定) (抄)

※赤字下線は職業安定局関係の主な論点

(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²⁰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で整備いただき、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²¹。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。

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 (令和6年6月21日閣議決定) (抄)

※赤字下線は職業安定局関係の主な論点

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し、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。

(3) リ・スキリングによる能力向上支援

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。

(4) 労働市場改革の関連事項

①外国人労働者との共生推進

改正入管法・改正技能実習法に基づき、現行の技能実習制度を発展的に解消して創設する人材育成と人材確保を目的とした育成就労制度を着実に施行する。新設される育成就労制度や、本年から自動車運送業・鉄道・林業・木材産業を新たに対象分野に追加した特定技能制度の活用を通じ、人権に配慮しつつ、外国人材の受入れを推進する。

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 (令和6年6月21日閣議決定) (抄)

※赤字下線は職業安定局関係の主な論点

XI. 新しい資本主義実現に向けた枠組み

3. 行政保有データの利用制約の緩和

EBPMを推進するためには、行政保有データを行政機関の外部の大学等の研究者が学術研究のために利用することを円滑化し、その成果が政策立案に活用されることが不可欠である。このため、以下の取組を実施する。

- ① 税務・関税データを政策の検討のために学術研究に活用する取組も参考としつつ、雇用保険、厚生年金等の行政の業務ごとに、取得・保有するデータを学術研究目的で利用・提供する方法について、年内を目処に結論を得る。
- ② 行政機関等の保有の個人情報の学術研究への利用・提供に関し、個人情報保護法における利用・提供に係る規律を踏まえた実務的なマニュアルや必要書類の統一的な様式の策定等、環境整備の具体策を検討し、年内に結論を得る。

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
9	社会保険・雇用保険手続のデジタル完結	d 厚生労働省は、デジタル手続による利便性向上を一層進めるため、求職者支援制度における職業訓練受講給付金について、不正受給の防止にも留意しつつ対面で行っている通帳確認などの在り方について検討を行い、結論を得る。	a～d：令和6年度措置

（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
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