

# 「経済財政運営と改革の基本方針2023」 等について

- 「経済財政運営と改革の基本方針2023」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 ..... 9
- 閣議決定を踏まえた個別の対応状況について..... 15

# 「経済財政運営と改革の基本方針2023」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	松野 博一	内閣官房長官
同	後藤 茂之	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	西村 康稔	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総括本部副会長
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5年6月16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2023」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2023(令和5年6月16日閣議決定)

## (労働条件分科会に関係する部分抜粋)

### 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

##### (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。こうした考え方の下、「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。また、地方、中小・小規模企業について、三位一体の労働市場改革と並行して、生産性向上を図るとともに、価格転嫁対策を徹底し、賃上げの原資の確保につなげる。

「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、年内に事例集を取りまとめる。

「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。

##### (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い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スク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。

# 経済財政運営と改革の基本方針2023(令和5年6月16日閣議決定)

## (労働条件分科会に関する部分抜粋)

### 5. 地域・中小企業の活性化

#### (物流の革新)

2024年度から時間外労働の上限規制が運転手に適用され物流への影響が懸念される「物流2024年問題」の解決等に向け、持続可能な物流を実現すべく、「物流革新に向けた政策パッケージ」<sup>1</sup>に基づき、道路・港湾・貨物鉄道・倉庫等の物流拠点・ネットワークの災害対応能力を含む機能強化、モーダルシフトなど物流GX、物流DX・標準化等による「物流の効率化」、荷主・物流事業者間における物流負荷の軽減に向けた規制的措置の導入、トラック法に基づく荷主等への要請・勧告制度の実効性向上等による「商慣行の見直し」、再配達削減を含む荷主や消費者の「行動変容を促す仕組みの導入」等の抜本的・総合的な対策を一体的に進め、物流の生産性向上等を推進する。このため、次期通常国会での法制化も含め、荷主への規制的措置など中長期的に継続して取り組むための枠組みを整備する。

---

1 令和5年6月2日我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議決定。

# 「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)

後藤 茂之 新しい資本主義担当大臣  
松野 博一 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  
洪澤 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社長CEO  
東京大学大学院工学系研究科教授  
MPower Partners GP, 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5年6月16日閣議決定)

## (労働条件分科会に関する部分抜粋)

### 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」

#### (5) 職務給の個々の企業の実態に合った導入

##### ① 職務給の個々の企業の実態に合った導入

職務給の個々の企業の実態に合った導入等による構造的賃上げを通じ、同じ職務であるにもかかわらず、日本企業と外国企業の間には存在する賃金格差を、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。

今後年内に、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、ジョブの整理・括り方、これらに基づく人材の配置・育成・評価方法、ポスティング制度、リ・スキリングの方法、従業員のパフォーマンス改善計画(PIP)、賃金制度、労働条件変更と現行法制・判例との関係、休暇制度等について、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、多様なモデルを示す。この際、個々の企業の実態は異なるので、企業の実態に合った改革が行えるよう、自由度を持ったものとする。中小・小規模企業等の導入事例も紹介する。

(中略)

年内に、個々の企業が具体的に参考にできるよう、事例集を、民間企業実務者を中心とした分科会で取りまとめる。

#### (6) 成長分野への労働移動の円滑化

##### ③ 自己都合退職に対する障壁の除去

民間企業の例でも、一部の企業の自己都合退職の場合の退職金の減額、勤続年数・年齢が一定基準以下であれば退職金を不支給、といった労働慣行の見直しが必要になり得る。

その背景の一つに、厚生労働省が定める「モデル就業規則」において、退職金の勤続年数による制限、自己都合退職者に対する会社都合退職者と異なる取扱いが例示されていることが影響しているとの指摘があることから、このモデル就業規則を改正する。



# 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画(令和5年6月16日閣議決定)

## (労働条件分科会に関する部分抜粋)

### (7) 多様性の尊重と格差の是正

#### ③ 同一労働・同一賃金制の施行の徹底

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・同一賃金制の施行後も、正規雇用労働者・非正規雇用労働者間には、時給ベースで600円程度の賃金格差が存在する。

同一労働・同一賃金制の施行は全国47か所の都道府県労働局が実施している。全国に321署ある労働基準監督署には指導・助言の権限がない。同一労働・同一賃金制の施行強化を図るため、昨年12月から、労働基準監督署でも調査の試行を行い、問題企業について、労働局に報告させることとした。

600円程度の賃金格差が非合理的であると結論はできないが、本年3月から本格実施された労働基準監督署による上記調査の賃金格差是正への効果を見て、年内に順次フォローアップし、その後の進め方を検討する。この際、必要に応じ、関係機関の体制の強化を検討する。

## VIII. 経済社会の多極化

### (3) デジタル田園都市国家構想の前提としての安心の確保

#### ② 物流の2024年問題への対応

物流業界では、トラックドライバーの有効求人倍率が2倍と人手不足であり、来年度から時間外労働の上限規制が適用されるため、人手不足への対応・生産性の向上が喫緊の課題(「2024年問題」)である。

# 「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)

大槻 奈那 名古屋商科大学ビジネススクール教授、ピクテ・ジャパン シニア・フェロー

(議長代理)

武井 一浩 西村あさひ法律事務所弁護士(パートナー)

岩下 直行 京都大学公共政策大学院教授  
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  
杉本 純子 日本大学法学部教授  
中室 牧子 慶應義塾大学総合政策学部教授  
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～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5年6月16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5年6月16日閣議決定）

## （労働条件分科会に係る部分抜粋）

### II 実施事項

#### 3. 個別分野の取組

〈スタートアップ・イノベーション分野〉

(10) 労働者の利便性向上のための資金移動業者の口座への賃金支払実現

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
19	労働者の利便性向上のための資金移動業者の口座への賃金支払実現	a 厚生労働省は、資金移動業者の口座への賃金支払を行う場合の制度について、令和4年中できるだけ早期に措置する。 b 厚生労働省は、資金移動業者の口座への賃金支払を行う場合の、労働政策審議会労働条件分科会の議論を通じて策定された制度について、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。	a: 措置済み b: 令和7年措置	厚生労働省

〈人への投資分野〉

(2) 労働時間制度の見直し

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
2	労働時間制度の見直し	厚生労働省は、裁量労働制について、労働政策審議会での議論の結果に基づき、同制度がその趣旨に沿って労使双方にとって有益な制度として活用されるよう、必要な措置を講ずるとともに、年次有給休暇の時季指定義務を含め、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号)で導入又は改正された制度について、同法の施行5年後に、施行状況等を踏まえて検討を加え、必要があると認めるときは、所要の措置を講ずることとされていることを踏まえ、今後、施行状況等を把握した上で、検討する。	(前段) 措置済み、 (後段) 令和6年4月以降検討開始	厚生労働省

# 規制改革実施計画（令和5年6月16日閣議決定）

## （労働条件分科会に関する部分抜粋）

### （3）副業・兼業の活用促進

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
3	副業・兼業の活用促進	<p>a 厚生労働省は、副業・兼業時における労働時間管理の方法として、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」に、「原則的な労働時間管理の方法」及び「簡便な労働時間管理の方法」（以下「管理モデル」という。）を示しているが、これらについて、使用者が、実際に労働時間管理を行うに当たって具体的に想定されるケースにどのように対応すれば良いか分かりやすくなるよう、随時必要な措置を講ずる。</p> <p>b 厚生労働省は、副業・兼業を認めている企業等における労働時間管理などの運用実態を踏まえ、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」に示された管理モデルの、実際の企業等における取組事例を収集・周知し、副業・兼業がより行いやすくなるよう環境整備を進める。</p>	<p>a: 令和4年度から継続的に措置</p> <p>b: 措置済み</p>	厚生労働省

### （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	所管府省
4	企業に求められる雇用関係手続の見直し	<p>a 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。</p>	<p>a: 令和5年度上期 結論、結論を得次第 速やかに措置</p>	厚生労働省

# 規制改革実施計画（令和5年6月16日閣議決定）

## （労働条件分科会に関する部分抜粋）

### （5）在宅勤務手当を「割増賃金の基礎となる賃金」から除外できる場合の明確化

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
5	在宅勤務手当を「割増賃金の基礎となる賃金」から除外できる場合の明確化	厚生労働省は、在宅勤務をする労働者に使用者から支給される、いわゆる在宅勤務手当について、割増賃金の算定基礎から除外することができる場合を明確化するため、在宅勤務手当のうちどのようなものであれば、合理的・客観的に計算された実費を弁償するもの等として、割増賃金の算定基礎から除外することが可能であるかについて検討し、必要な措置を講ずる。	令和5年度検討開始、結論を得次第速やかに措置	厚生労働省

### （7）多様な正社員（限定正社員）の活用促進

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
7	多様な正社員（限定正社員）の活用促進	a 厚生労働省は、有期雇用労働者の無期転換及び企業における「多様な正社員」制度の活用を促進するため、労働契約法（平成19年法律第128号）第3条第2項の規定に関し、「多様な正社員」を含む正社員の間においても就業の実態に応じて処遇等の均衡を考慮すべきことについて使用者に対し周知するとともに、労働者に対して無期転換後の労働条件を明示する場合においては、就業の実態に応じて均衡を考慮した事項について、当該労働者に説明が行われるよう、必要な措置を講ずる。	a:（前段）令和5年度上期措置、（後段）措置済み	厚生労働省

# 規制改革実施計画（令和5年6月16日閣議決定）

## （労働条件分科会に係る部分抜粋）

〈地域産業活性化分野〉

（4）農協における適切なコンプライアンス・ガバナンス態勢等の構築・実施

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
4	農協における適切なコンプライアンス・ガバナンス態勢等の構築・実施	b 農林水産省は、厚生労働省と連携して、労働契約は労働者が労務を提供し、使用者が報酬を払う契約であり、労働契約上の義務として、ノルマを達成できなかった労働者にノルマ達成のため自社の商品を購入させることはできず、このようなノルマ達成のための商品購入を強制したり、また、雇用契約を背景に労働者に特定のサービスの利用や商品の購入を強制することは、個別事案に応じた民事に関する司法判断において、公序良俗違反や不法行為となる可能性があることについて、労働基準法（昭和22年法律第49号）では使用従属関係を前提に使用者が労働者を不当に拘束することを規制している趣旨も踏まえて、周知を行うとともに、労働関連法規の法令遵守やハラスメント防止・働き方改革に関する事業主が行うべきことについて、農協の役職員の理解を深めるための研修や説明会等の取組を行う。	令和5年度措置	b: 農林水産省 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



（モデル就業規則の改正について）

経済財政運営と改革の基本方針2023（令和5年6月16日閣議決定） 抄

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

（三位一体の労働市場改革）

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。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画（令和5年6月16日閣議決定） 抄

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」

（6）成長分野への労働移動の円滑化

③自己都合退職に対する障壁の除去

民間企業の例でも、一部の企業の自己都合退職の場合の退職金の減額、勤続年数・年齢が一定基準以下であれば退職金を不支給、といった労働慣行の見直しが必要になり得る。

その背景の一つに、厚生労働省が定める「モデル就業規則」において、退職金の勤続年数による制限、自己都合退職者に対する会社都合退職者と異なる取扱いが例示されていることが影響しているとの指摘があることから、このモデル就業規則を改正する。

本件に関する改正内容

改正後

改正前

○本文  
第8章 退職金  
（退職金の支給）  
第54条 労働者が退職し又は解雇されたときは、この章に定めるところにより退職金を支給する。ただし、第68条第2項により懲戒解雇された者には、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。

2 継続雇用制度の対象者については、定年時に退職金を支給することとし、その後の再雇用については退職金を支給しない。

○解説  
退職金制度は必ず設けなければならないものではありませんが、設けたときは、適用される労働者の範囲、退職金の支給要件、額の計算及び支払の方法、支払の時期などを就業規則に記載しなければなりません。また、不支給事由又は減額事由を設ける場合には、これは労基法第89条第3号の2に規定する退職手当の決定及び計算の方法に関する事項に該当するため、就業規則に明記する必要があります。

○本文  
第8章 退職金  
（退職金の支給）  
第54条 勤続\_\_\_\_年以上の労働者が退職し又は解雇されたときは、この章に定めるところにより退職金を支給する。ただし、自己都合による退職者で、勤続\_\_\_\_年未満の者には退職金を支給しない。また、第68条第2項により懲戒解雇された者には、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。

2 継続雇用制度の対象者については、定年時に退職金を支給することとし、その後の再雇用については退職金を支給しない。

○解説  
退職金制度は必ず設けなければならないものではありませんが、設けたときは、適用される労働者の範囲、退職金の支給要件、額の計算及び支払の方法、支払の時期などを就業規則に記載しなければなりません。

◎閣議決定を踏まえた個別の対応状況（規制改革実施計画）

（労働契約承継法の通知電子化検討：現場の実情把握のために行った労使ヒアリングの概況報告）

規制改革実施計画（令和3年6月18日閣議決定）抄

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で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。

（5.（3）2 c 令和3年度検討開始、結論を得次第速やかに措置）

◎閣議決定を踏まえた個別の対応状況（規制改革実施計画）

（労働契約承継法の通知電子化検討：現場の実情把握のために行った労使ヒアリングの概況報告）

※閣議決定を踏まえ、厚労省として現場の実情を把握するため、令和3年度及び令和4年度において、企業の労務管理部門及び労働組合（いずれも数社）の担当者へのヒアリングを行った。以下は、その概況を担当課（労働基準局労働関係法課）においてまとめたもの。

企業労務担当者

労働組合担当者

電子機器  
(PC)等の  
導入状況  
等

- ・ 製造ラインに従事する労働者については、フロアに共用パソコンを何台か設置し、誰でもパソコンを見ることができる状況。
- ・ 特定の部門に所属する労働者には業務上使用しないためメールアドレスの配布も行っていない。
- ・ 私用メールアドレスの使用や、自宅でのプリンターの使用は情報セキュリティ上原則禁止。
- ・ グループ外の会社へと会社分割をする場合など、会社分割後にメールアドレスが使用不可となる場合がある。

通知等の電子化に関する希望・意見等

(基本的な考え方や現場の実情)

- ・ 書面で行う業務が殆ど無くなり、テレワークも拡大する中、書面に限るやり方では確実な通知に支障が生じる。数万人の対象者全てに書面を手交・郵送して対応した経験から、書面に限定する制度は、現実的なものとは思えない。
- ・ 社員に書面を配布する事務がもはや通常無いので、2条通知を書面で行うに当たり、確実に本人に到達させる方法の検討や到達実績の管理等に大変苦慮した。
- ・ どの方法での通知が一番適切かは、各会社の実態によるので、最も実態をよく知る会社自身に選択肢を与えてほしい。通常業務に使用している電子的方法の方が、書面よりも確実に、また、在宅勤務者にもタイムラグ無く通知できる。
- ・ 書面での通知をする際に、出社を要請したところ、コロナの影響もあり、労働者から苦情の申立があった。
- ・ 労働者から、メールで欲しいという要望があった。また、働き方の多様化が進む中で、書面交付のためだけの出社要請にはネガティブな反応が見られた。

(より具体的な意見や留意点)

- ・ 給与明細や源泉徴収票などは既に電子的に交付しており、労働者から希望があった場合に書面での交付も行っている。これと同様のやり方が考えられるのではないかと。
- ・ 組合の同意を得た場合に電子的に行えるという仕組みが考えられる。
- ・ 電子化した場合でも、強く求められれば紙で出すということは差し支えないので、渡し方の選択肢として電子化も可としてほしい。
- ・ 電子化について個別に同意を得ることを要するとする場合、業務が煩雑になりすぎる懸念。
- ・ 運用面については、電子的な通知を基本とし、希望者のみを書面とする形になればありがたい。
- ・ 会社分割時の手続は、7条措置に始まり、個別労働者との5条協議を経た上で通知に至る。丁寧なプロセスを経ており、通知の形式が電子化されたからといって、トラブル等が増えるものではない。
- ・ 会社のパソコンやメールアドレスを使用しない休職中の労働者など、書面対応が必要になる場合はあるだろうと認識。

(異議の申出関係)

- ・ 国外にも労働者がいる場合など、すべての手続を書面でやりきるのは現実的に不可能であり、異議申出も含め、電子化すべき。
- ・ 通知の電子化と併せて異議申出も電子化することはバランスが取れているが、異議申出には個々の労働者の熟慮と判断が伴うので、この点を慎重に踏まえた上で検討。
- ・ 組織内の円滑な情報共有や紛失リスク回避の観点からも、意義申出も電子的に行える方がよい。

(基本的な考え方や現場の実情)

- ・ 電子化については、あまりメリットは感じていない。大きなイベントになるので、書面化する中できっちりコミュニケーションをしていくことが望ましい。
- ・ 電子メールの簡便さは否定しないが、承継法の趣旨は労働者保護にあると考えており、労働者の生活を左右する場面なので、通知は書面で行われることが良いと思う。
- ・ 労働者に大きな影響が及び得る場面であり、労使間でよく協議される必要がある。このため、安易にメールを送付して終わりということではなく、きちんと労使で協議して納得の上、通知は対面で説明しながら書面で行う必要があると考える。
- ・ 通知の電子化自体は、労働者の理解を促す対策が併せてとられるならば否定するものではないが、書面手渡しの方が、説明も加えられる点で優れている。
- ・ 1人1台のPCが配備されていない場合、どのような手順で通知され、また異議申立てを行うのか混乱が生じる懸念。

(より具体的な意見や留意点)

- ・ 対面であれば本人の疑問等の確認もできるが、電子だと一方的になる可能性。そのため、電子で行う場合でも、確認できるシーンが必要ではないかと。
- ・ トラブル防止のためには、労使間での理解・納得を得るための丁寧な説明が必要であり、単に通知を電子メールで送るというだけでは一方的すぎるため、トラブルが増える懸念。
- ・ 通知を電子化する場合には、労使で理解を深めた上で行うことが重要であり、5条協議の場で説明を尽くし、トラブル防止につなげる必要。
- ・ 通知を電子化にしても、オンライン等でのミーティングを経た上で送付する等の工夫が必要。
- ・ 所属会社が変わるため、書面を前提とした方がいいとは思いますが、きちんとしたコミュニケーションをとった上でという前提があれば、電子化も違和感はない。
- ・ 内容をきちんと理解することが必要であり、書面かつ対面が望ましい。ただし、会社と何回も話し合い等を繰り返し、対象労働者の理解が及んだ段階であれば、本人が希望すればメールで通知を行うことも良いと思う。
- ・ 電子メールでの一方的・事務的なやりとりだと、納得する材料も少なくなり、納得するのに時間がかかる。当事者による直接の対話が大事。

(異議の申出関係)

- ・ 異議申出を電子的に行いたいという希望は特に耳にしていない。
- ・ 異議申出を電子化すれば簡便に出来るようにはなるのだろうが、必ずしもそれが良い訳ではないと思う。
- ・ 異議申出の方法については、2条通知とそろえるべき。通知と申出で方法がばらばらだと混乱が生じうる。

◎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ること等を定めている。

電子申請利用率向上に向けた取組

- 令和4年度においては、36協定届の電子申請様式のエラーチェック機能の拡充等を行ったほか、規制改革実施計画（令和4年6月7日閣議決定）に基づき、一年単位の変形労働時間制に関する協定届について、電子申請の場合に限り、新たに本社一括届出の対象とした。（令和5年2月～）

<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5年度は、一か月単位の変形労働時間制に関する協定届等についても同様に、電子申請の場合に限り、本社一括届出の対象とすることを予定している。

# 電子申請件数と利用率（令和4年）

## 電子申請件数と利用率（令和4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	1,977,300	427,488	21.62% (+7.83%)
就業規則（変更）届	1,118,639	432,270	38.64% (+15.49%)
1年単位の变形労働時間制に関する協定届	409,845	55,804	13.62% (+4.51%)
上記3手続の合計（※）	3,505,784	915,562	26.12% (+10.24%)

※ 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

