

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第64回）	資料 2
令和 5 年 11 月 20 日	

デフレ完全脱却のための総合経済対策及び 令和 5 年度補正予算案について（雇用環境・均等局関係）

令和 5 年 11 月 20 日

厚生労働省 雇用環境・均等局

デフレ完全脱却のための総合経済対策 ～日本経済の新たなステージにむけて～ (令和5年11月2日閣議決定) (厚生労働省関係 概要)

○変革を力強く進める「供給力の強化」と、不安定な足元を固め、物価高を乗り越える「国民への還元」の2つを「車の両輪」として、日本経済が熱量溢れる新たなステージへ移行するためのスタートダッシュを図るための総合的な経済対策を策定・実行し、「新しい資本主義」の実現に向けた取組を更に加速する。

I. 物価高から国民生活を守る

○医療・介護・障害福祉等分野における物価高への対応

・重点支援地方交付金（内閣府）を追加し、地方公共団体に対して、医療・介護等の分野への重点的な活用を推奨するとともに、活用状況のフォローアップを実施。その際、入院時の食費の基準について、診療報酬の見直しに向けた検討を行うことと併せ、それまでの間、早急かつ確実な支援（※）を実施。

※ 入院時の食費については、2023年度中については、重点支援地方交付金により対応。2024年度については、地域医療介護総合確保基金による対応を念頭に、診療報酬の見直しと合わせ、2024年度予算編成過程において検討。

II. 地方・中堅・中小企業を含めた持続的な賃上げ、所得向上と地方の成長を実現する

○中堅・中小企業の賃上げの環境整備

・最低賃金の引上げに向けた環境整備を支援する業務改善助成金 等

○人手不足対応、生産性向上を通じた賃上げ継続の支援

・介護等の社会生活を支える職種における安定的な労働力確保のための「人材確保対策推進事業」

・医療・介護・障害福祉分野における処遇改善支援事業 等

○「年収の壁」への対応を含めた所得向上への取組

・**年収の壁・支援強化パッケージ**

・**キャリアアップ助成金による非正規雇用労働者の正社員化の促進** 等

○三位一体の労働市場改革の推進

・非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業（仮称）の実施

・公的職業訓練によるデジタル推進人材の育成

・Of f - J Tでは不足する実務経験を提供するデジタル人材育成のための「実践の場」開拓モデル事業

・生産性を向上させる取組等を人材確保・育成の面から効果的に促すための産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）（仮称） 等

○多様な働き方の推進

・**同一労働同一賃金の更なる遵守徹底** 等

III. 成長力の強化・高度化に資する国内投資を促進する

○科学技術の振興及びイノベーションの促進

・がん・難病の全ゲノム解析等の推進 等

○GX・DXの推進及びAIの開発力強化・利用促進に資する基盤整備

・生成AIを活用した新規がん・難病治療薬創生 等

○イノベーションを牽引するスタートアップ等の支援

・医療分野における「シーズ実用化可能性調査支援事業」

・医療系ベンチャー海外投資獲得支援事業 等

IV. 人口減少を乗り越え、変化を力にする社会変革を起動・推進する

○医療・介護分野におけるデジタル技術を活用した効率化

・介護サービス事業者の生産性向上や協働化等を通じた職場環境改善事業

・介護ロボット開発等加速化事業

・障害福祉分野のロボット等導入支援事業

・障害福祉分野のICT導入モデル事業

・オンライン資格確認の用途拡大等の推進

・マイナ保険証利用促進のための医療機関等への支援

・マイナンバーカードと健康保険証一体化周知広報事業／コールセンター設置

・マイナンバーカードと健康保険証の一体化に向けたシステム改修等経費

・診療報酬改定DX（共通算定モジュールの開発等）

・全国医療情報プラットフォーム開発事業

・電子処方箋の活用・普及の促進事業

・医療機関におけるサイバーセキュリティ確保事業 等

○こどもが健やかに成長できる環境整備を通じた少子化対策の推進

・**両立支援等助成金の拡充（育休中等業務代替支援コース（仮称）の新設）** 等

○高齢者活躍の推進及び認知症施策

・シルバー会員未就業者及び女性高齢者社会参加促進事業

・共生社会の実現を推進するための認知症基本法に基づく都道府県・市町村の認知症施策推進計画の策定支援

・共生に向けた認知症の早期発見・早期介入実証プロジェクトの推進 等

○孤独・孤立、障害者など困難に直面する方々への支援

・生活困窮者等を支える地方公共団体、民間団体の活動支援や相談支援体制等の充実

・地域における自殺防止対策の強化

・学校薬剤師・地区薬剤師会を活用したOTC濫用防止対策事業 等

V. 国土強靱化、防災・減災など国民の安全・安心を確保する

○国民の安全・安心の確保

・医療提供体制等の維持のための「新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金」

・新型コロナウイルスワクチン接種に係る体制の確保等

・次の感染症危機に備えた有効な治療薬等の研究開発の推進

・感染症法改正に伴う対応（個人防護具の備蓄等事業、新興感染症対応力強化事業）

・感染症システムの開発等経費

・医薬品・医療機器の安定供給の確保

・安全・安心な水道の整備 等

第2章 経済再生に向けた具体的施策

第2節 地方・中堅・中小企業を含めた持続的賃上げ、所得向上と地方の成長を実現する

1. 中堅・中小企業の賃上げの環境整備、人手不足対応、生産性向上を通じた賃上げ継続の支援

（3）「年収の壁」への対応を含めた所得向上への取組

若い世代、女性や高齢者など、非正規雇用労働者の所得向上を図るため、いわゆる「年収の壁」を意識せず働くことができるよう、制度改革を待つことなく、「壁」を乗り越える者を支援する。

「年収の壁」については、将来の年金給付増につながる被用者保険の適用拡大とともに、次期年金制度改革に向けた議論の中で制度の見直しにも取り組むこととしている。それまでの緊急的な対応も重要であり、「年収の壁・支援強化パッケージ」を着実に実行していく。「106万円の壁」に対しては、新たに創設したキャリアアップ助成金のコースにより、事業主に対して、申請人数の上限なく、労働者一人当たり最大50万円の支援等を行う。事業主に支給されるこの助成金は、社会保障負担の緩和にもつながることで、労働者の所得増加を後押しするほか、被用者保険への加入を加速化させ将来の年金給付の増額にも資するものである。「130万円の壁」に対しては、保険者が扶養認定を行うに際して、被扶養者の就労先が当該被扶養者の収入の増加が一時的な収入変動であることを証明することにより、扶養に入っていることの迅速な判断を可能とする。企業の配偶者手当の見直しを促進するため、見直しの手順のフローチャートを示す資料を周知する。当該パッケージに関し、ワンストップで対応できる相談体制を確保する。これらの施策により、希望する労働者が「年収の壁」を意識せず、時間の制約に縛られることなく働くことができるようにするとともに、人手不足に直面する事業主の労働力確保にもつなげていく。

正規雇用化を目指す非正規雇用労働者については、キャリアアップ助成金の支給額増額、対象となる有期雇用労働者の雇用期間の制限緩和、正社員転換制度の導入に係る加算措置の新設及び多様な正社員制度導入に係る加算措置の拡充により、正規雇用化に取り組む事業主を支援する。在職中の非正規雇用労働者のリ・スキリング支援を創設する。

施策例

- ・ 年収の壁・支援強化パッケージ（厚生労働省）
- ・ 「キャリアアップ助成金」による非正規雇用労働者の正社員化の促進（厚生労働省）

2. 構造的賃上げに向けた三位一体の労働市場改革の推進

（2）多様な働き方の推進

正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の格差の是正に向けて、同一労働・同一賃金制について、労働基準監督署による調査結果を踏まえ、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業等について、文書で指導を行い、経営者に対応を求めるなど、その施行を徹底する。

施策例

- ・ 非正規雇用労働者の処遇改善を通じた持続的な賃上げの実現のための同一労働・同一賃金の更なる遵守徹底（厚生労働省）【その他】
- ・ 「キャリアアップ助成金」による非正規雇用労働者の正社員化の促進（厚生労働省）〈再掲〉

第4節 人口減少を乗り越え、変化を力にする社会変革を起動・推進する

6. 包摂社会の実現

（1）こどもが健やかに成長できる環境整備を通じた少子化対策の推進

こども・子育てに対する社会の意識改革を進めるため、「こども未来戦略方針」に基づく「こどもまんなかアクション」を展開するとともに、国民全体の機運醸成に向けた情報発信を行う。育児休業を支える体制整備を行う中小企業において、業務を代替する周囲の社員への応援手当の支給への助成を行うなど、支援を強化する。待機児童の早期解消に向け、保育所や放課後児童クラブ等の受け皿整備を進める。

施策例

- ・ 両立支援等助成金の拡充（育休中等業務代替支援コース（仮称）の新設）（厚生労働省）

（3）女性活躍の推進

非正規雇用労働者に女性が多いこと等を踏まえ、正社員転換を希望する非正規雇用労働者を正規化する事業者を支援する。同一労働・同一賃金制について、労働基準監督署による調査結果を踏まえ、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業等について、文書で指導を行い、経営者に対応を求めるなど、その施行を徹底する。

施策例

- ・ 正社員化に取り組む事業主を支援するキャリアアップ助成金による正社員転換を希望する非正規雇用労働者の正社員促進（厚生労働省） <再掲>
- ・ 同一労働・同一賃金の更なる遵守徹底（厚生労働省） 【その他】 <再掲>

令和5年度 厚生労働省補正予算案のポイント

追加額 1兆4,151億円（うち一般会計1兆4,144億円、労働保険特別会計4.8億円、年金特別会計2.9億円）

※一般会計から年金特別会計への繰入があるため、79百万円が重複する。

I. 医療・介護・障害福祉等分野における物価高騰等への対応		1,016億円
○ 医療・介護・障害福祉分野の職員に対する処遇改善に向けた支援	539億円	○ 医療・介護・障害福祉等分野における食材料費・光熱費高騰への支援（※） 「重点支援地方交付金」の内数
○ 介護・障害福祉分野へのICT・ロボットの導入等による生産性向上や経営の協働化等を通じた職場環境の改善	374億円	
○ 医療・介護・障害福祉分野における人材の養成・確保、定着を図る取組支援	67億円	

II. 三位一体の労働市場改革の推進等		204億円	
○ 公的職業訓練のデジタル分野の重点化によるデジタル推進人材の育成 制度要求		○ マイナンバーカードと健康保険証の一体化に向けた取組の推進 887億円	
○ 生成AIを含むデジタル人材育成のための「実践の場」を開拓するモデル事業の実施	18百万円		○ 電子処方箋の全国的な普及拡大や機能向上の推進 251億円
○ 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業（仮称）の実施	74百万円		○ 全国医療情報プラットフォームの開発等による保健・医療・介護情報の連携と利活用のための基盤等の整備 91億円
○ キャリアアップ助成金による正社員転換を希望する非正規雇用労働者の正規化促進 制度要求			○ 医療機関におけるサイバーセキュリティ対策の強化 36億円
○ 事業再構築等に必要な人材確保に対する支援の推進 制度要求		○ 医薬品・医療機器の安定供給に向けた支援 21億円	
○ 最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援の促進	180億円	○ ドラッグラグ・ドラッグロスの解消を含めた創薬力の強化 2.4億円	
○ 人手不足分野における人材確保のためのハローワークの体制拡充	88百万円	○ 革新的医療機器の創出に必要な人材育成及び企業への伴走支援 7.1億円	
○ シルバー人材（未就業者・女性高齢者を含む）の活躍促進に向けた支援	15億円	○ 生成AIを活用した新規治療薬の開発促進 5.0億円	
○ 「年収の壁」への対応に向けた支援強化パッケージの推進	5.4億円	○ がん・難病の全ゲノム解析等の推進 95億円	
○ 育児休業取得時等の業務代替支援による仕事と育児の両立支援 制度要求			

III. 次なる感染症に備えた対策等		7,908億円	
○ 新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金による支援	6,143億円	○ 国民の安全・安心の確保 872億円	
○ 次なる感染症に備えた個人防護具の備蓄や協定締結医療機関への支援の推進	307億円		○ 「共生社会の実現を推進するための認知症基本法」の施行準備に向けた都道府県・市町村の取組支援 6.3億円
○ ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ（UHC）の達成に向けた国際機関等への拠出による医薬品研究開発及び保健システムの強化	294億円		○ 共生に向けた認知症の早期発見・早期介入実証プロジェクトの推進 5.0億円
○ 感染症危機対応医薬品等の開発に向けた支援・体制整備の促進	5.2億円		○ アルツハイマー病の疾患修飾薬等の社会実装に伴う効果的な診断・治療方法の確立と普及を目指す研究の実施 50百万円
○ 感染症対策の強化のための研究開発や医薬品備蓄等の実施	153億円	○ 「女性の健康」ナショナルセンター機能の構築 5.4億円	

※入院時の食費について、2024年度については、地域医療介護総合確保基金による対応を念頭に、診療報酬の見直しと合わせ、2024年度予算編成過程において検討。

【○キャリアアップ助成金による正社員転換を希望する非正規雇用労働者の正規化促進】

施策名: キャリアアップ助成金による正社員転換を希望する非正規雇用労働者の正規化促進

② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
	○		○	

① 施策の目的

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者(以下「有期雇用労働者等」といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化の取組を実施した事業主に対して助成

③ 施策の概要

就業規則等に規定した制度に基づき、非正規雇用労働者を正社員(多様な正社員(勤務地・職務限定正社員、短時間正社員)を含む)転換又は直接雇用した場合にキャリアアップ助成金(正社員化コース)を助成する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

- 正社員化のさらなる促進のため、助成額を見直す(1)。
- 有期雇用期間が長期化している非正規雇用労働者に対する正社員化を支援するため、支給要件の緩和を図る(2)。
- 正社員化に新たに取り組む事業主に対する支援を強化するため、正社員転換制度の導入に係る加算措置を新設する(3)。
- 正社員化に当たり、「多様な正社員」の選択が可能となるよう、多様な正社員制度の導入に係る支援を拡充する(4)。

(2) 対象となる有期雇用労働者等の要件緩和(拡充)

対象となる有期雇用労働者等の雇用期間	現行	拡充
	6か月以上3年以内	6か月以上

※ 有期雇用期間が通算5年を超えた有期雇用労働者は、転換前の雇用形態を無期雇用労働者とみなし、「無期→正規」として助成対象とする。

(3) 正社員転換制度の規定に係る加算措置(新設)

正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合 (1事業所当たり加算額(1事業所当たり1回のみ))	新設	
	20万円 (大企業 15万円)	1人目の転換時に(1)+(3)で 合計100万円(大企業75万円)助成

※ 「無期→正規」の転換制度を新たに規定した場合も同額を加算。

(4) 多様な正社員制度の規定に係る加算措置(拡充)

「勤務地限定・職務限定・短時間正社員」制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合 (1事業所当たり加算額(1事業所当たり1回のみ))	現行	拡充
	9.5万円 (大企業 7万1.250円)	40万円 (大企業 30万円)

※ 「無期→多様な正社員」の転換制度を新たに規定した場合も同額を加算。

(1) 助成金の金額(1人当たり)

企業規模	現行	拡充
中小企業	57万円	80万円
大企業	42万7.500円	60万円

- ※ 現行: 1期(6か月)で57万円助成
 拡充後: 2期(12か月)で80万円助成(1期あたり40万円)
- ※ 有期→正規の場合の助成額。無期→正規の場合は上記の半額。
- ※ 1人目の正社員転換時には、(3)または(4)の加算措置あり。
- ※ 国(都道府県労働局)で支給事務を実施。

⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

正社員化を行った事業主に対し助成金を支給し、非正規雇用労働者の雇用の安定や処遇の改善を図り、多様な働き方を選択できるようにすることにより、労働市場の機能強化を図る。

施策名: 年収の壁対策コールセンターの設置等

① 施策の目的

「年収の壁・支援強化パッケージ」に対する相談について、ワンストップで対応するコールセンター等を設置し、増加する相談に対応する。

② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
	○			

③ 施策の概要

労働者や企業等からの相談にワンストップで対応するコールセンターの設置やチャットボットの導入

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

「106万円の壁」対応

年収106万円以上となることで、厚生年金保険・健康保険に加入するため、保険料負担を避け、就業調整してしまう。

パート・アルバイトで働く方の、厚生年金保険や健康保険の加入に併せて、**手取り収入を減らさない取組**(社会保険適用促進手当を支給、賃上げによる基本給の増額、所定労働時間の延長)を実施する企業に対し、**労働者1人当たり最大50万円を支援**。

コールセンター



ワンストップで対応

「130万円の壁」対応

年収130万円以上となることで、国民年金・国民健康保険に加入するため、保険料負担を避け、就業調整してしまう。

パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、**収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、引き続き被扶養者認定が可能となる仕組みの創設**。

対象者は誰になるのか?



従業員に社会保険適用促進手当を支払いたいが注意することはあるか?



助成金の申請にはどのような書類が必要なのか?



一時的に残業が増えるけれど、扶養から抜けないといけないの?

問い合わせ

実施主体: 国から民間業者へ委託

⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

「年収の壁・支援強化パッケージ」に対して、社会保険制度(年金・医療保険)、事業主への助成制度や被保険者の被扶養確認等について多岐にわたる相談が多数寄せられ、複数の対策について丁寧かつわかりやすい説明を一カ所で回答できるよう、ワンストップで対応するコールセンター等を設置することにより、相談者の利便性を向上させる。

施策名：両立支援等助成金の拡充(育休中等業務代替支援コース(仮称)の新設)

① 施策の目的

働き続けながら子育てを行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対する両立支援等助成金の支給により、仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を促進する。

② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
			○	

③ 施策の概要

両立支援等助成金の一部を見直し、育児休業取得時の業務代替支援を独立・拡充させた「育休中等業務代替支援コース」(仮称)を創設。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

※中小企業事業主のみ対象。国(都道府県労働局)で支給事務を実施

コース名/コース内容	支給額 (休業取得/制度利用者1人当たり)	加算措置/加算額
<p style="background-color: #e91e63; border-radius: 50%; padding: 5px; display: inline-block; margin-bottom: 10px;">新規</p> <p>育休中等業務代替支援コース (仮称)</p> <p>育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用(派遣受入含む)を実施</p>	<p>① 育児休業中の手当支給 最大125万円</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務体制整備経費：5万円(育休1か月未満 2万円) ・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限10万円/月、12か月まで <p>② 育短勤務中の手当支給 最大110万円</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務体制整備経費：2万円 ・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで <p>③ 育児休業中の新規雇用 最大67.5万円</p> <p>代替期間に応じ以下の額を支給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最短：7日以上：9万円 ・最長：6か月以上：67.5万円 <p>※①～③合計で1年度10人まで、初回から5年間</p>	<p>加算措置/加算額</p> <p>プラチナくるみん認定事業主は、①③を以下の通り割増。</p> <p>① 育児休業中の手当支給 業務代替手当の支給額を4/5に割増</p> <p>③ 育児休業中の新規雇用 代替期間に応じた支給額を割増 最大82.5万円</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最短：7日以上：11万円 ・最長：6か月以上：82.5万円 <p>育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合 ①～③に10万円加算(1か月以上の場合のみ)</p> <p>育児休業等に関する情報公表加算</p> <p>申請前の直近年度に係る下記①～③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円加算</p> <p>対象の情報：①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数</p> <p>※出生時両立支援コース、育児休業等支援コース、育休中等業務代替支援コース(仮称)で各1回限り。</p>

⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

中小企業における労働者が育児休業や短時間勤務制度を利用しやすい環境整備を支援することで、労働者の雇用の安定を図る。

同一労働同一賃金の更なる遵守の徹底に向けた取組

「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（令和5年11月2日閣議決定）において、「正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の格差の是正に向けて、同一労働・同一賃金制について、労働基準監督署による調査結果を踏まえ、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業等について、文書で指導を行い、経営者に対応を求めるなど、その施行を徹底する」とされたことを受け、同一労働同一賃金の更なる遵守の徹底に向けた取組を行う。

