

「経済財政運営と改革の基本方針2020」 等について

- 「経済財政運営と改革の基本方針2020」について 1
- 「成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ・令和2年度革新的
事業活動に関する実行計画」について 4
- 「規制改革実施計画」について 10

「経済財政運営と改革の基本方針2020」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
(経済財政諮問会議令(平成12年政令第257号))

【委員名簿】

議長	安倍 晋三	内閣総理大臣
	麻生 太郎	副総理 兼 財務大臣
	菅 義偉	内閣官房長官
	西村 康稔	内閣府特命担当大臣(経済財政政策) 兼 経済再生担当大臣
	高市 早苗	総務大臣
	梶山 弘志	経済産業大臣
	黒田 東彦	日本銀行総裁
	竹森 俊平	慶應義塾大学経済学部教授
	中西 宏明	株式会社日立製作所 取締役会長 兼 執行役
	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
	柳川 範之	東京大学大学院経済学研究科教授



令和2年7月17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2020」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2020(令和2年7月17日閣議決定)

(労働条件分科会に関する部分抜粋)

第3章「新たな日常」の実現

1. 「新たな日常」構築の原動力となるデジタル化への集中投資・実装とその環境整備

(3) 新しい働き方・暮らし方

① 働き方改革

働き方改革関連法³⁹の着実な施行を労働関係法令の適正な運用を図りつつ取り組むとともに、感染症への対応として広まったテレワーク等がもたらした、新たな働き方やワーク・ライフ・バランスの取組の流れを後戻りさせることなく最大限活かし、従業員のやりがいを高めるためのフェーズⅡの働き方改革⁴⁰に向けて取組を加速させる。労働時間の管理方法のルール整備を通じた兼業・副業の促進など複線的な働き方や、育児や介護など一人一人の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を労働者が自由に選択できるような環境を整備し、RPAの活用を含む更なる生産性向上に向けた好循環を作り出す。あわせて、不本意非正規雇用の解消を図る。

テレワークの定着・加速を図るため、新たなKPIを策定するとともに、中小企業への導入に向けて、専門家による無料相談対応や全国的な導入支援体制の構築など各種支援策を推進する。さらに、事業場外みなし労働時間制度の適用要件に関する通知内容の明確化や関係ガイドラインの見直しなど、実態を踏まえた就業ルールの整備に取り組む。

ジョブ型正社員の更なる普及・促進に向け、雇用ルールの明確化や支援に取り組む。

こうした中で、労働者が職務の範囲内で裁量的・自律的に業務を遂行でき、企業側においても、こうした働き方に即した、成果型の弾力的な労働時間管理や処遇ができるよう、裁量労働制について、実態を調査した上で、制度の在り方について検討を行う。

フリーランスとして安心して働ける環境を整備するため、政府として一体的に、保護ルールの整備を行う。

³⁹ 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)。

⁴⁰ メンバーシップ型からジョブ型の雇用形態への転換、より効率的で成果が的確に評価されるような働き方への改革。ジョブ型の雇用形態とは、職務や勤務場所、勤務時間が限定された働き方等を選択できる雇用形態。

「成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ・
令和2年度革新的事業活動に関する実行計画」
について

日本経済再生本部について

【趣旨】

我が国経済の再生に向けて、経済財政諮問会議との連携の下、円高・デフレから脱却し強い経済を取り戻すため、政府一体となって、必要な経済対策を講じるとともに成長戦略を実現することを目的として、内閣に、これらの企画及び立案並びに総合調整を担う司令塔となる日本経済再生本部を設置する。（日本経済再生本部の設置について（平成24年12月26日閣議決定）抜粋）

【委員名簿】

(本部長)

安倍 晋三 内閣総理大臣

(本部長代理)

麻生 太郎 副総理、財務大臣、内閣府特命担当大臣、デフレ脱却担当

(副本部長)

菅 義偉 内閣官房長官、沖縄基地負担軽減担当、拉致問題担当

西村 康稔 経済再生担当、全世代型社会保障改革担当、内閣府特命担当大臣

(本部員)

高市 早苗 総務大臣、内閣府特命担当大臣

森 まさこ 法務大臣

茂木 敏充 外務大臣

萩生田光一 文部科学大臣、教育再生担当

加藤 勝信 厚生労働大臣、働き方改革担当

江藤 拓 農林水産大臣

梶山 弘志 経済産業大臣、産業競争力担当、国際博覧会担当、ロシア経済分野協力担当、原子力経済被害担当、内閣府特命担当大臣

赤羽 一嘉 国土交通大臣、水循環政策担当

小泉進次郎 環境大臣、内閣府特命担当大臣

河野 太郎 防衛大臣

田中 和徳 復興大臣、福島原発事故再生総括担当

武田 良太 国家公安委員会委員長、行政改革担当、国家公務員制度担当、国土強靱化担当、内閣府特命担当大臣

衛藤 晟一 一億総活躍担当、領土問題担当、内閣府特命担当大臣

竹本 直一 情報通信技術(IT)政策担当、内閣府特命担当大臣

北村 誠吾 内閣府特命担当大臣、まち・ひと・しごと創生担当

橋本 聖子 東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会担当、女性活躍担当、内閣府特命担当大臣

未来投資会議について

【趣旨】

日本経済再生本部の下、第4次産業革命をはじめとする将来の成長に資する分野における大胆な投資を官民連携して進め、「未来への投資」の拡大に向けた成長戦略と構造改革の加速化を図るため、産業競争力会議及び未来投資に向けた官民対話を発展的に統合した成長戦略の司令塔として、未来投資会議(以下「会議」という。)を開催する。会議は、「日本再興戦略2016」(平成28年6月2日閣議決定)における「第4次産業革命官民会議」の役割も果たす。(未来投資会議の開催について(平成28年9月9日日本経済再生本部決定)抜粋)

【委員名簿】

(議長)

安倍 晋三 内閣総理大臣

(議長代理)

麻生 太郎 副総理

(副議長)

西村 康稔 経済再生担当大臣 兼 全世代型社会保障改革担当大臣 兼 内閣府特命担当大臣(経済財政政策)

菅 義偉 内閣官房長官
梶山 弘志 経済産業大臣

(議員)

高市 早苗 総務大臣

萩生田 光一 文部科学大臣

加藤 勝信 厚生労働大臣

竹本 直一 内閣府特命担当大臣(科学技術政策)

北村 誠吾 内閣府特命担当大臣(規制改革)

金丸 恭文 フューチャー株式会社代表取締役会長兼社長 グループCEO

五神 真 東京大学総長

櫻田 謙悟 SOMPO ホールディングス株式会社
グループCEO取締役 代表執行役社長

志賀 俊之 株式会社 INCJ 代表取締役会長

竹中 平蔵 東洋大学教授、慶應義塾大学名誉教授

中西 宏明 一般社団法人日本経済団体連合会会長、

株式会社日立製作所取締役会長 執行役

南場 智子 株式会社ディー・エヌ・エー代表取締役会長

成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ・令和2年度革新的事業活動に関する

実行計画(令和2年7月17日閣議決定)(労働条件分科会に係る部分抜粋)

「成長戦略実行計画①」

第2章 新しい働き方の定着

1. 兼業・副業の環境整備

人生100年時代を迎え、若いうちから、自らの希望する働き方を選べる環境を作っていくことが必要である。ウィズ・コロナ、ポスト・コロナの時代の働き方としても、兼業・副業、フリーランスなどの多様な働き方への期待が高い。

実態をみると、兼業・副業を希望する者は、近年増加傾向にあるものの、他方、実際に兼業・副業がある者の数は横ばい傾向であり、働く人の目線に立って、兼業・副業の環境整備を行うことが急務である。

この背景には、労働法制上、兼業・副業について、兼業・副業先と労働時間を通算して管理することとされている中、「兼業・副業先での労働時間の管理・把握が困難である」として、兼業を認めることに対する企業の慎重姿勢がある。本未来投資会議の審議においても、兼業を認めると自社の労働力が減るにもかかわらず逆に管理工数が上がる中で、企業の労務管理責任の範囲・在り方についてしっかりとルールを整備し、企業が安心して兼業・副業を認めることができるようにすることが重要、との指摘がある。

このため、労働時間の管理方法について、以下の方向で、労働政策審議会における審議を経て、ルール整備を図る。

(1)労働者の自己申告制について

兼業・副業の開始及び兼業・副業先での労働時間の把握については、新たに労働者からの自己申告制を設け、その手続及び様式を定める。この際、申告漏れや虚偽申告の場合には、兼業先での超過労働によって上限時間を超過したとしても、本業の企業は責任を問われないこととする(※)。

(※)フランス・ドイツ・イギリスのいずれも、労働時間上限規制との関係では兼業・副業時の労働時間も通算することとしているが、その管理方法については、兼業・副業の有無やこれらの労働時間について労働者に自己申告させることが一般的であり、自己申告していない又は虚偽申告を行った場合、本業の企業は責任が問われないこととなっている。

(2)簡便な労働時間管理の方法について

本業の企業(A社)が兼業を認める際、以下①、②の条件を付しておくことで、A社が兼業先(B社)の影響を受けない形で、従来通りの労働時間管理で足りることとなる。

- ①兼業を希望する労働者について、A社における所定の労働時間(※1)を前提に、通算して法定労働時間又は上限規制の範囲内となるよう、B社での労働時間を設定すること(※2)。

(※1)「所定の労働時間」とは、各企業と労働者の間で決められる、残業なしの基本的な労働時間のこと、通常は、法定労働時間の範囲内で設定される。

(※2) B社において36協定を締結していない場合は、「A社における所定の労働時間」と「法定労働時間」の差分の時間内、B社で兼業可能。B社において36協定を締結している場合は、当該協定の範囲内、「A社における所定の労働時間」と「B社の36協定で定めた上限時間」の差分の時間内、B社で兼業可能。

- ②上記の場合、A社において所定の労働時間を超えて労働させる必要がある場合には、あらかじめ労働者に連絡することにより、労働者を通じて、必要に応じて(規制の範囲内におさまるよう)、B社での労働時間を短縮させる(※)ことができるものとする。

(※) B社の労働時間の短縮について、労働者から虚偽申告があった場合には、上限規制違反についてA社が責任を問われることはないこととする。

また、これにより、A社については、従来通り、自社における所定外労働時間(※)についてのみ割増賃金を支払えば足りることとなる。

(※) 企業によっては、所定の労働時間を法定労働時間より短く設定し、所定外労働時間であっても法定労働時間内であれば割増賃金を払わないこととしている場合もあるが、その場合は法定労働時間を超える部分。

(3)労働者災害補償保険の給付の拡充

兼業・副業の場合の労働者災害補償保険の給付の拡充について、労働者災害補償保険法等の改正法が成立した。複数就業先の賃金に基づく給付基礎日額の算定や業務上の負荷を総合的に評価し認定を行う改正の円滑な施行を図る。

成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ・令和2年度革新的事業活動に関する 実行計画(令和2年7月17日閣議決定)(労働条件分科会に關係する部分抜粋)

「成長戦略実行計画②」

第2章 新しい働き方の定着

2. フリーランスの環境整備

フリーランスについては、内閣官房において、関係省庁と連携し、本年2月から3月にかけて、一元的に実態を把握するための調査を実施した。その上で、当該調査結果に基づき、全世代型社会保障検討会議において、政策の方向性について検討し、以下の結論を得た。

フリーランスは、多様な働き方の拡大、ギグエコノミーの拡大による高齢者雇用の拡大、健康寿命の延伸、社会保障の支え手・働き手の増加などの観点からも、その適正な拡大が不可欠である。

さらに、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、フリーランスとして働く人に大きな影響が生じており、発注のキャンセル等が発生する中、契約書面が交付されていないため、仕事がキャンセルになったことを証明できない、といった声もある。

こうした状況も踏まえ、政府として一体的に、フリーランスの適正な拡大を図るため、以下の保護ルールの整備を行う。

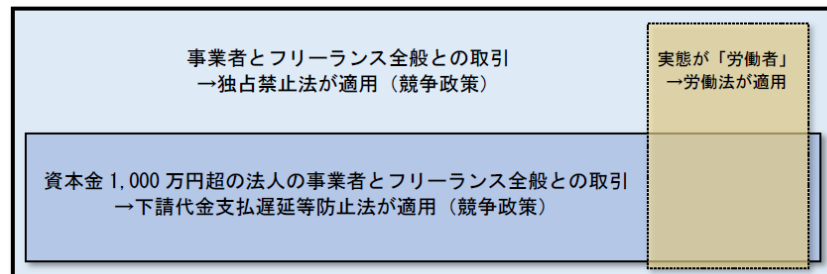
(1) 実効性のあるガイドラインの策定

① 基本的考え方

独占禁止法は、取引の発注者が事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用されることから、事業者とフリーランス全般との取引に適用される。また、下請代金支払遅延等防止法は、取引の発注者が資本金1,000万円超の法人の事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用されることから、一定の事業者とフリーランス全般との取引に適用される。このように、事業者とフリーランス全般との取引には独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法を広く適用することが可能である。他方で、これまででは、働き方に関して、特に独占禁止法については、その適用には慎重であった。この点、公正取引委員会がこのような従来の姿勢を変更していることも踏まえ、フリーランスとの取引について、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法の適用に関する考え方を整理し、ガイドライン等により明確にする必要がある。

他方、これらの法律の適用に加えて、フリーランスとして業務を行っていても、実質的に発注事業者の指揮命令を受けて仕事に従事していると判断される場合など、現行法上「雇用」に該当する場合には、労働関係法令が適用される。こうした法令の適用関係を明らかにするとともに、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令に基づく問題行為を明確化するため、実効性があり、一覧性のあるガイドラインについて、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省連名で年内を目途に案を作成し、意見公募手続きを開始する。

(図：フリーランスに適用される法律関係)



② ガイドラインの方向性

連名のガイドラインの具体的な内容として、以下の点を検討する。

- (契約書面の交付)
- (発注事業者による取引条件の一方的変更、支払遅延・減額)
- (仲介事業者との取引に対する独占禁止法の適用)
- (現行法上「雇用」に該当する場合)

フリーランスとして業務を行っていても、(a) 実質的に発注事業者の指揮監督下で仕事に従事しているか、(b) 報酬の労務対償性があるか、(c) 機械、器具の負担関係や報酬の額の観点から見て事業者性がないか、(d) 専属性があるか、などを総合的に勘案して、現行法上「雇用」に該当する場合には、契約形態にかかわらず、独占禁止法等に加え、労働関係法令が適用されることを明確化する。

(2) 立法的対応の検討

(3) 執行の強化

(4) 労働者災害補償保険等の更なる活用

フリーランスとして働く人の保護のため、労働者災害補償保険の更なる活用を図るための特別加入制度(※)の対象拡大等について検討する。また、フリーランスとして働く人も加入できる共済制度(小規模企業共済等)の更なる活用促進を図る。併せて、フリーランスとして働く人のリモートワーク環境の整備を支援する。

(※) 労働者以外の者のうち、業務の実態、災害の発生状況等から見て、労働者に準じて労働者災害補償保険により保護することがふさわしい者に、一定の要件の下に同保険に特別加入することを認めている制度。

成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ・令和2年度革新的事業活動に関する 実行計画(令和2年7月17日閣議決定) (労働条件分科会に係る部分抜粋)

「成長戦略実行計画③」

第9章 新型コロナウイルス感染症の感染拡大を踏まえた対応

(3) 強靱な経済構造の構築

②テレワーク、遠隔教育などICT等による非接触・遠隔サービスの活用

(a)テレワークの推進、オンライン診療の拡大

企業におけるテレワークの取組が促される中で、テレワークの場合の労務管理の方法の明確化を図る。また、中小企業によるテレワークのための通信機器の導入について、支援の強化を図る。さらに、中小企業等のサイバーセキュリティ対策を支援する。

「成長戦略フォローアップ」

1. 新しい働き方の定着

(2) 新たに講ずべき具体的施策

i) 兼業・副業の環境整備
(略)

ii) フリーランスの環境整備
(略)

iv) テレワークの推進

・テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドラインの周知啓発を行うとともに、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点からも、テレワーク相談センターの設置・運営やテレワーク導入に係る助成等による導入支援を強かに推進する。

vi) 主体的なキャリア形成を支える労働市場のインフラ整備

・解雇無効時の金銭救済制度について、可能な限り速やかに、法技術的な論点についての専門的な検討を行い、その結果も踏まえて、労働政策審議会の最終的な結論を得て、所要の制度的措置を講ずる。

vii) 生産性を最大限に発揮できる働き方に向けた支援

① 長時間労働の是正をはじめとした働く環境の整備

- ・2019年4月から大企業、2020年4月から中小企業に対して適用された時間外労働時間規制について、引き続き適切な施行に努める。併せて、2024年4月からの建設業や医師等への適用に向けて、相談体制の充実や制度の周知徹底、適用猶予期間においても、必要な法整備を含め、時間外労働の削減や労働者の健康確保のための取組を行うよう、働きかけや支援を行うなど、円滑な法の適用に向けた取組を行う。
- ・2020年10月から施行の改正建設業法を見据え、建設産業において、適正な工期の確保や施工時期の平準化による働き方改革、許可等手続の電子申請化や技能者の処遇改善を図る建設キャリアアップシステムを活用した生産性向上を通じ、建設業の担い手の確保を推進する。

7. 地域のインフラ維持と中小企業・小規模事業者の生産性向上

(2) 新たに講ずべき具体的施策

iv) 国家戦略特区の推進

② 「新たな生活様式」に対応した規制改革の推進

ウ) デジタルマネーによる賃金支払い(資金移動業者への支払い)の解禁

- ・賃金の資金移動業者の口座への支払について、賃金の確実な支払等の労働者保護が図られるよう、資金移動業者が破綻した場合に十分な額が早期に労働者に支払われる保証制度等のスキームを構築しつつ、労使団体と協議の上、2020年度できるだけ早期の制度化を図る。あわせて、諸外国の事例も参考にしつつ、マネー・ロンダリング等についてリスクに応じたモニタリングを行う。

「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)より)

(議長)

小林 喜光 株式会社三菱ケミカルホールディングス取締役会長

(議長代理)

高橋 進	株式会社日本総合研究所チェアマン・エメリタス	南雲 岳彦	三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社専務執行役員
岩下 直行	京都大学公共政策大学院教授	夏野 剛	慶應義塾大学政策・メディア研究科特別招聘教授
大石 佳能子	株式会社メディヴァ代表取締役社長	新山 陽子	立命館大学食マネジメント学部・教授
大槻 那	マネックス証券株式会社執行役員、名古屋商科大学大学院教授	水町 勇一郎	東京大学社会科学研究所教授
大橋 弘	東京大学公共政策大学院副院長	御手洗 瑞子	株式会社気仙沼ニッティング代表取締役
佐久間 総一郎	日本製鉄株式会社常任顧問		
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		
高橋 滋	法政大学法学部教授		
武井 一浩	西村あさひ法律事務所弁護士(パートナー)		
竹内 純子	NPO法人国際環境経済研究所理事・主席研究員		
谷口 綾子	筑波大学システム情報系教授		
中室 牧子	慶應義塾大学総合政策学部教授		

※令和2年7月2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、それに対する答申として「規制改革推進に関する答申」を決定。これを踏まえ、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2年7月17日閣議決定）（抜粋）

Ⅱ 分野別実施事項

2. 雇用・人づくり分野

(4) 雇用類似の働き方（フリーランス等）に関する相談窓口充実等の環境整備

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
4	労働基準関係法令の適用対象となる労働者性の判断基準の周知	契約形式の如何を問わず、実質的に労働者性があると判断される者については労働基準法（昭和22年法律第49号）等の労働基準関係法令が適用されるため、厚生労働省は、労働基準監督署等を通じ労働者性の判断基準を分かりやすく周知し、問題が認められる場合にはその是正を図る。	令和2年度措置	厚生労働省

(10) 雇用ルール（無期転換ルール）の周知

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
13	雇用ルール（無期転換ルール）の周知	厚生労働省は、令和元年度に実施した無期転換ルールの適用状況についての調査結果等を踏まえ、労働契約法（平成19年法律第128号）に定められる無期転換ルールが労働者に周知徹底されるよう、有期契約が更新されて5年を超える労働者を雇用する企業から当該労働者に通知する方策を含め、労働者に対する制度周知の在り方について検討し、必要な措置を講ずる。	令和2年度措置	厚生労働省

(11) 時間外・休日労働に関する協定等の届出における電子申請の推進

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
14	時間外・休日労働に関する協定等の届出における電子申請の推進	<p>a 時間外・休日労働に関する協定届出及び就業規則届出の電子申請について、その利用実態を把握した上、電子申請利用率向上のために、利用者の利便性を高めるべく、システム改修や企業等への周知も含めた効果的な方策について検討し、結論を得る。</p> <p>b aで得た結論について、措置を講ずる。なお、システム改修に当たっては、将来的な機能の拡張等も可能となるよう留意する。</p>	<p>a: 令和2年検討・結論</p> <p>b: 令和2年度措置</p>	厚生労働省