

資料No.3

3 (1) 行政機関における取組状況について
③山形労働局

山形労働局説明資料

地方版政労使会議

令和6年2月29日（木）

- 「賃金引上げ」に向けた取組について
- 「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりに向けた取組について

経済の現状認識と経済対策の基本的考え方

- ▶ 高水準の賃上げや企業の高い投資意欲など、低物価・低賃金・低成長に象徴される「コストカット型経済」から、30年ぶりの変革を果たすまたとないチャンスを迎えている。足元では、賃金や設備投資が上昇し、賃金と物価が好循環する「新たなステージ」への光が差しつつある。
- ▶ 今回の経済対策は、日本経済を熱量溢れる新しい経済ステージへと移行させるためのスタートダッシュを図るためのもの。
 - ▶ まずは、新たなステージへの移行に向けた動きを後戻りさせないため、**足元の物価高から国民生活・事業活動を守る対策に万全を期す**。併せて、賃上げの流れを地方・中堅・中小企業にも波及させ、**賃上げのモメンタムの維持・拡大**を図る。
 - ▶ **供給力を強化**すべく、GX・DX・戦略分野への投資促進、スタートアップ支援などに取り組む。
 - ▶ **人口減少を見据えた社会変革を起動・推進**するため、デジタル行財政改革や人手不足等に対応する制度・規制改革、こども・子育て支援や公教育の再生などに取り組む。
- ▶ 予算措置のみならず、**税制や規制・制度改革を総動員**。

(※)税制措置については、2023年末の令和6年度税制改正において検討し、結論を得た上で、次期通常国会に法案を提出する。

取りまとめの視点



フロンティアの開拓

経済社会を大きく変革する可能性のある新技術、市場の飛躍的な成長が期待される分野など、いわゆるフロンティアの開拓を目指すこと。



実証から実装のフェーズへの移行

人口減少下における人手の代替だけでなく、革新的なサービスの提供にもつながるデジタル技術等の社会実装の促進を目指すこと。



府省庁・制度間連携の徹底

各府省庁が所管・実施する財政措置、制度等について、それぞれの有機的な連携を図り、経済対策全体の効果の最大化を目指すこと。

第1節 物価高から国民生活を守る

1 物価高により厳しい状況にある生活者・事業者への支援

- ・ 所得税・個人住民税の定額減税(納税者及び配偶者含む扶養家族1人につき令和6年分の所得税3万円、令和6年度分の個人住民税1万円の減税)【**税制**】
- ・ 低所得世帯への支援(重点支援地方交付金の低所得世帯支援枠に1世帯当たり7万円を追加し、住民税非課税世帯1世帯当たり合計10万円を目安に支援)
- ・ 両者の間におられる方(※)への丁寧な対応

(※)①住民税非課税世帯には該当しないが、住民税均等割のみ課税される世帯、定額減税が開始される時期に新たな課税情報により住民税非課税世帯に該当することが判明する世帯、②低所得世帯のうち世帯人数が多い子育て世帯や、定額減税の恩恵を十分に受けられないと見込まれる所得水準の者

- ・ 燃料油の激変緩和措置を2024年4月末まで講ずる。また、電気・ガスの激変緩和措置を2024年4月末まで講じ、同年5月は激変緩和の幅を縮小する。
- ・ 漁業者、施設園芸事業者等向けの燃料油価格の激変緩和措置も引き続き実施
- ・ 重点支援地方交付金の追加
 - 生活者向け: 学校給食費、プレミアム商品券等発行による消費下支えの取組、LPガス使用世帯等への支援
 - 事業者向け: 中小企業(特別高圧・LPガス)、農林水産事業者、地域観光業、医療・介護・保育施設、学校施設、商店街・自治会等への支援
- ・ 公共事業について、適正な予定価格の設定やスライド条項の適切な運用徹底の上、必要な事業量を確保
賃金支払の原資となる適切な労務費の確保に係る制度改革を含めた対応の具体化を進める
- ・ 食品ロス削減、フードバンク・こども食堂支援

2 エネルギーコスト上昇に対する経済社会の耐性の強化

- ・ 企業や家庭における省エネの更なる促進
 - 企業: 工場等における省エネ設備の導入を複数年度にわたり支援、中小企業向けの省エネ診断
 - 家庭: 子育て世帯や若者夫婦世帯の省エネ住宅の取得を支援
 - 省エネ改修、断熱窓への改修、高効率給湯器の導入をワンストップ窓口で支援
 - 運輸: クリーンエネルギー自動車、充電・水素充電インフラ等の導入支援
- ・ 再エネ支援(自家消費型太陽光発電・蓄電池の導入、地産地消型の再エネ導入に係る取組支援)
- ・ 原子力の活用(十数基の原発再稼働、次世代革新炉の開発・建設、バックエンド事業加速化)

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

(1) 中堅・中小企業の賃上げの環境整備

- ・ 賃上げ促進税制の強化(赤字法人を含めた賃上げ促進のための繰越控除制度創設、措置の期限の在り方)【**税制**】
- ・ 労務費の転嫁のための指針策定、最低賃金の引上げ(2030年代半ばまでに1,500円)及びその支援
- ・ 資金繰り等の支援

(2) 人手不足対応、生産性向上を通じた賃上げ継続の支援

- ・ 中小企業の省力化投資支援、中堅・中小企業の大規模投資支援、生産性向上支援(インボイス対応支援等含む)
- ・ 医療・介護・障害福祉分野の人材確保に向けた賃上げに必要な財政措置、事業承継税制の計画提出期限の延長【**税制**】

(3) 「年収の壁」への対応を含めた所得向上へ取組

- ・ 年収の壁・支援強化パッケージ
- ・ 家事支援サービスの利用環境整備、非正規雇用者の正規化支援、資産運用立国を通じた所得拡大 等

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

(1) 三位一体の労働市場改革の推進

- ・ リスキリング(教育訓練給付拡充、在職中の非正規雇用者支援、企業・大学の共同講座等)
- ・ 職務給導入(ジョブの整理・括り方、人材の配置・育成、労働条件変更と現行法制・判例との関係等の事例整理・公表)
- ・ 成長分野への労働移動円滑化(官民の求職・求人情報共有化、デジタル分野の公的職業訓練の充実等)

(2) 多様な働き方の推進(同一労働・同一賃金の徹底、自治体による就職氷河期世代支援)

3 経済の回復基調の地方への波及及び経済交流の拡大

(1) 円安を活かした地域の「稼ぐ力」の回復・強化

- ・ 観光地・観光産業の再生・高付加価値化の支援、オーバーツーリズムの未然防止・抑制 等
- ・ 農林水産物・食品の輸出拡大(輸出先多角化のための販路開拓支援、マーケットイン志向の輸出産地育成等)
- ・ 新規輸出1万者プログラム(設備導入支援、海外ショールーム新規設置、海外ECサイトとの連携拡大等)

(2) 地方活性化

- ・ 国立公園の滞在体験の魅力向上、文化財等の活用、「食料安定供給・農林水産業基盤強化に向けた緊急対応パッケージ」の実行、コンパクトでゆとりとにぎわいのあるまちづくり、高速道路通勤帯割引・時間変動料金の見直し・拡大、地域における人材マッチングの支援、条件不利地域の振興 等

(3) 大阪・関西万博の推進(会場整備や内容の充実に必要な措置、全国的な機運醸成)

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

・Off-JT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） 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

○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

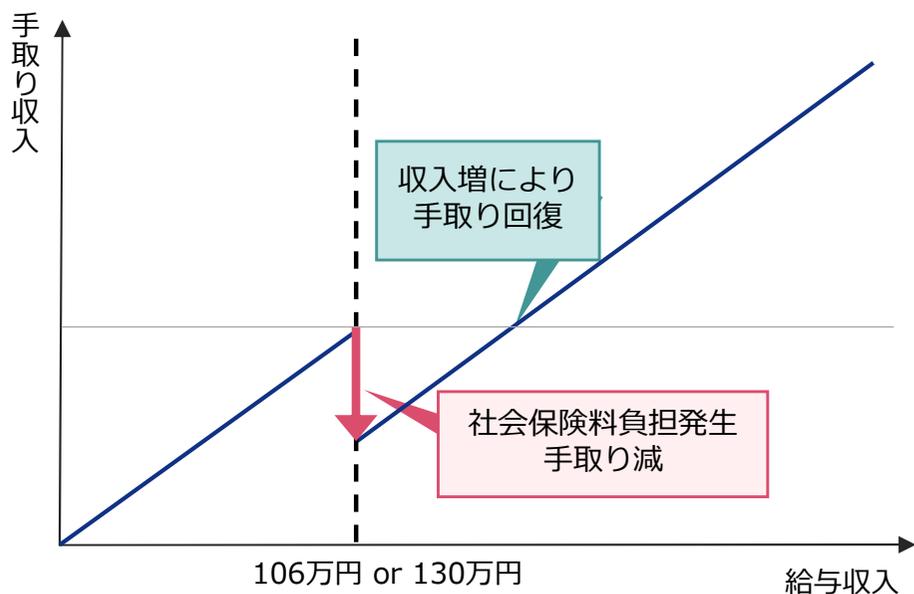
・安全・安心な水道の整備 等

- 「賃金引上げ」に向けた取組について
- 「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりに向けた取組について

「年収の壁」を巡る現状

- 会社員・公務員の配偶者で扶養され保険料負担がない「第3号被保険者」のうち約4割が就労。
- その中には、一定以上の収入となった場合の社会保険料負担等による手取り収入の減少を理由として、就業調整をしている者が一定程度存在。

第3号被保険者の手取り収入の変化（イメージ）



○従業員100人超企業（※1）に週20時間以上で勤務する場合

→ 「106万円の壁」(※2)
加入制度：厚生年金保険・健康保険

○上記以外の場合

→ 「130万円の壁」
加入制度：国民年金・国民健康保険

(※1) 令和6年10月には、従業員50人超の企業まで拡大。

(※2) 所定内賃金が月額8.8万円以上であることが要件。

就業調整の理由

配偶者がいる女性パートタイム労働者のうち、就業調整をしていると回答した者（21.8%）は、その理由として、「106万円の壁」、「130万円の壁」及び配偶者手当を意識していると回答している。（複数回答）

【被扶養者認定基準（130万円）】 一定額(130万円)を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから	57.3%
【被用者保険加入（106万円）】 一定の労働時間を超えると雇用保険、健康保険、厚生年金保険の保険料を払わなければならないから	21.4%
【配偶者の会社の配偶者手当】 一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	15.4%

(出典) 厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」

「年収の壁」への当面の対応策（「年収の壁・支援強化パッケージ」）概要

人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として下記施策（支援強化パッケージ）に取り組むこととし、さらに、制度の見直しに取り組む。

106万円の壁への対応

◆キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金のコースを新設し、短時間労働者が被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の支援を行う。なお、実施に当たり、支給申請の事務を簡素化。

労働者の収入を増加させる取組については、賃上げや所定労働時間の延長のほか、被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当（社会保険適用促進手当）として、支給する場合も対象とする。

◆社会保険適用促進手当

事業主が支給した社会保険適用促進手当については、適用に当たっての労使双方の保険料負担を軽減するため、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として被保険者の標準報酬の算定において考慮しない。

130万円の壁への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

被扶養者認定基準（年収130万円）について、労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定の判断に際し、事業主の証明の添付による迅速な判断を可能とする。

配偶者手当への対応

◆企業の配偶者手当の見直しの促進

特に中小企業においても、配偶者手当の見直しが進むよう、

- (1) 見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表した。
- (2) 中小企業団体等を通じて周知する。

上記のほか、設備投資等により事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業等に対する助成金（業務改善助成金）の活用も促進。

参考資料



施策名：公的職業訓練によるデジタル推進人材の育成

① 施策の目的

DXの進展が加速する中、デジタル分野における職業訓練コースの設定の促進を図り、デジタル推進人材を育成する。

② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
	○			

③ 施策の概要

公共職業訓練(委託訓練)及び求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対してデジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せを拡充することにより、デジタル推進人材の育成を行う。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

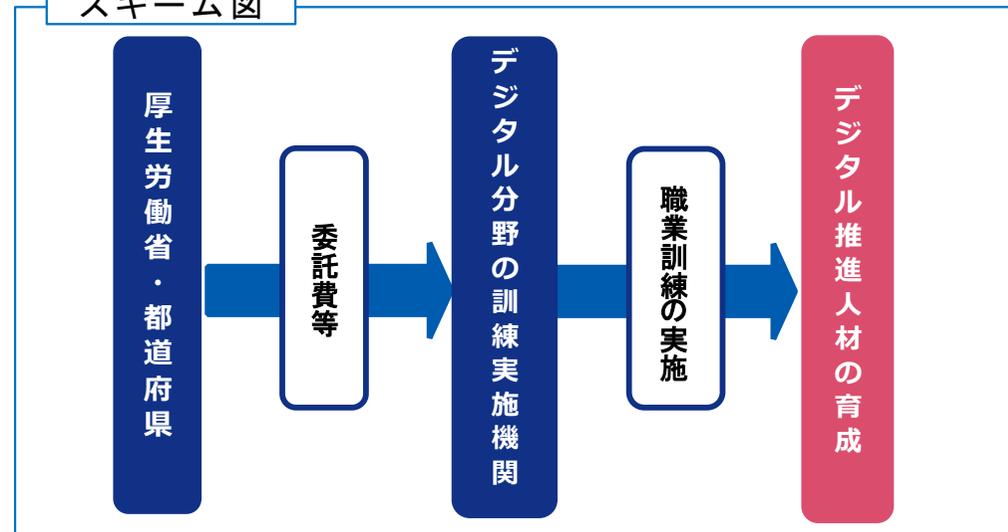
上乗せの対象

公共職業訓練(委託訓練)及び求職者支援訓練を実施している民間教育訓練機関に対して支払う委託費等について、経済産業省・独立行政法人情報処理推進機構が定めた「DX推進スキル標準」に対応したデジタル分野の訓練コースを新たに委託費等の上乗せの対象とする。

※ 現在、デジタル分野の訓練については、通常の委託費等に加え、資格取得率等が一定割合以上の場合や企業実習を組み込んだ場合に、委託費等を上乗せしている。

※ 令和8年度末までの時限措置

スキーム図



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)

デジタル分野の職業訓練コースの拡大により、離職者の再就職が進むと同時に、成長分野における人材確保が図られる。

施策名: デジタル人材育成のための「実践の場」開拓モデル事業

① 施策の目的

実務経験を積むための「実践の場」を提供し、生成AIを含むデジタル人材の育成を促進する。

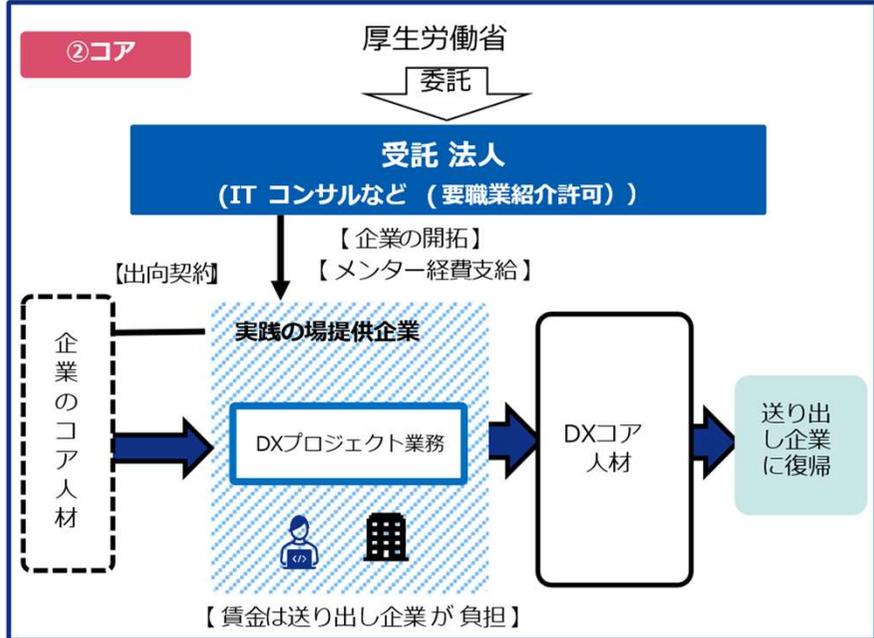
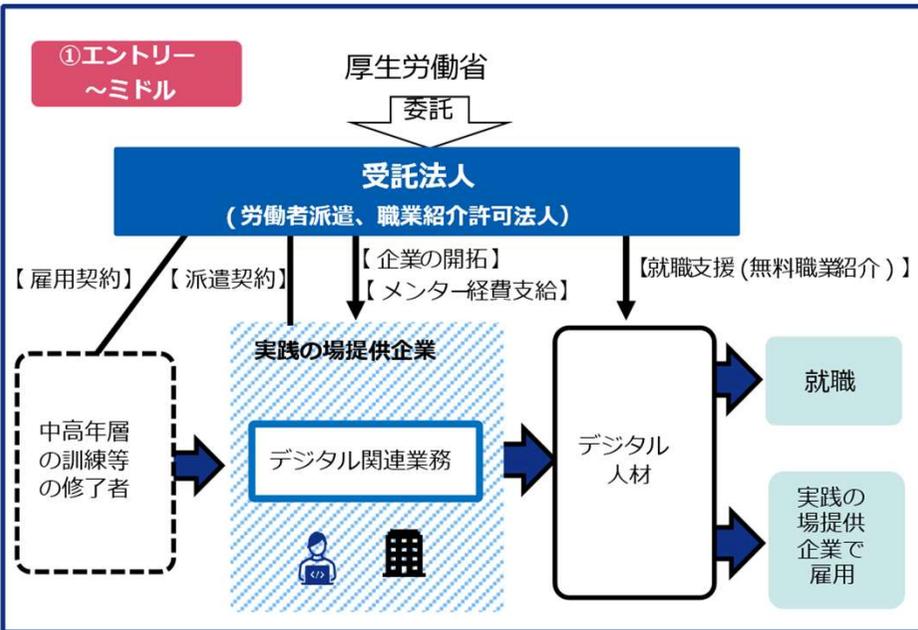
② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
	○			

③ 施策の概要

他職種からIT人材に転職を目指す者のうち中高年齢者や、IT以外の産業分野の企業のDX推進のため、実践経験を積むための「実践の場」を創出するモデル事業を実施し、その効果・課題等を検証する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



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)

- ・中高年齢者のデジタル分野への就職が促進される。
- ・企業内でDXを推進する人材が育成されることで、企業のDX化が促進される。

【○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】

施策名: 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

① 施策の目的

非正規雇用労働者等が働きながらでも学びやすく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法による職業訓練を受講できるような仕組みを構築し、非正規雇用労働者等のリ・スキリングの支援を行うことを目的とする。

② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
	○			

③ 施策の概要

在職中の非正規雇用労働者等の受講を前提とした様々な受講日程、実施手法等の職業訓練を試行的に実施することにより、非正規雇用労働者等のキャリアアップに効果的な職業訓練の検証を行う。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

試行事業の内容

ア 対象者

主に非正規雇用労働者

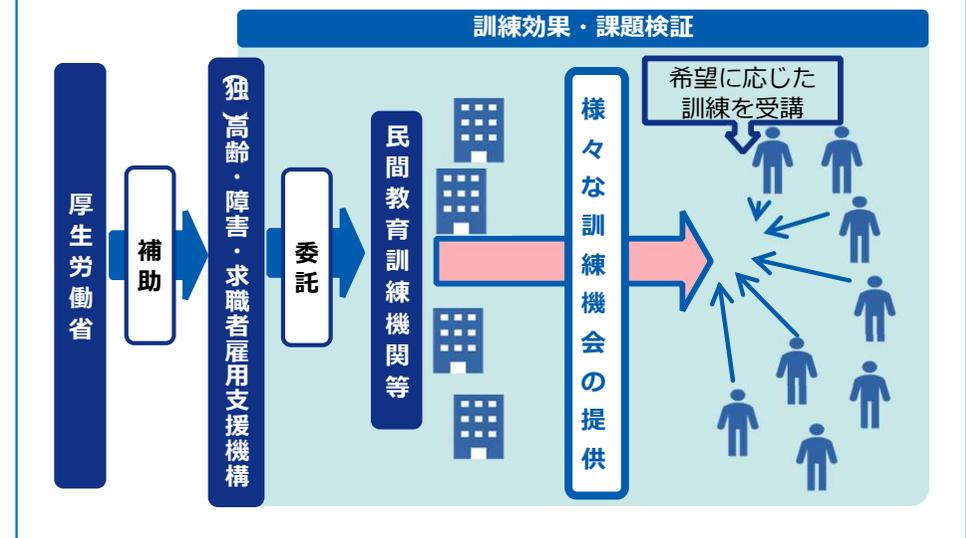
イ 実施方法等

受講継続等に効果的であるスクーリング形式と、場所や時間を問わず受講しやすいオンライン(オンデマンド、同時双方向)形式を効果的に組み合わせることを想定。

ウ 受講継続等の支援策

実施機関において、受講継続奨励や学習の進捗状況に応じた支援を担当制で行う学習支援者の配置等を実施。

スキーム図



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)

非正規雇用労働者等のキャリアアップに効果的な職業訓練の検証を行う。

【〇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) 1人目の転換時に (1)+(4)で合計120万円 (大企業90万円)助成

※ 「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: 産業雇用安定助成金(産業連携人材確保等支援コース)

① 施策の目的

人材確保に向けた産業政策との連携を図るため、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が行う、生産性向上に資する取組等を人材の確保・育成の面から効果的に促すため、当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保と新たな人材の円滑な受け入れを支援する。

② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
	○			

③ 施策の概要

景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた中小企業事業主等が生産性向上等に必要の新たな人材を雇入れた場合に、当該事業主に対して当該人材に係る賃金の一部を助成する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

- 対象事業主
 - ・景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた中小企業事業主等
 - ・生産性向上等に必要の新たな人材を雇入れた事業主
- ※中小企業庁のものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金等の一部の枠において採択され、交付決定を受けている事業主が本助成金の対象となります。

- 助成要件
 - 補助事業の前後を通じて、労働者の雇用を確保した上で、生産性向上等に必要のスキル等を保有する労働者(※)を1人以上、常時雇用する労働者として雇い入れること
 - ※専門的な知識等を有する年収350万円以上の者

○助成額

中小企業	中小企業以外
250万円 (6か月ごとに125万円×2期)	180万円 (6か月ごとに90万円×2期)

○助成金支給までの流れ



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)

雇用される労働者の雇用の安定の確保につながるとともに、新たな人材の円滑な受け入れが促進される。

施策名: 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

① 施策の目的

最低賃金の引上げに向けた環境整備を図るため、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた取組を支援する。

② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
	○			

③ 施策の概要

生産性向上に資する設備投資などを実施し業務改善を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる中小企業・小規模事業者に対し、その業務改善に要した経費の一部を助成する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

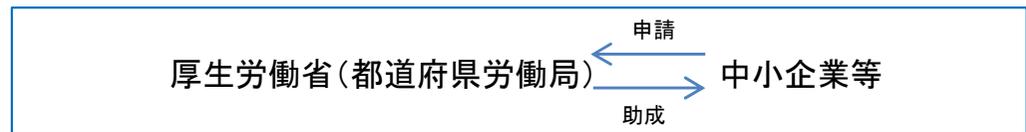
【助成対象】

- ・中小企業事業者であること
- ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること

【助成率】 ()内は生産性要件を満たした事業場の場合

900円未満	900円以上950円未満	950円以上
9/10	4/5(9/10)	3/4(4/5)

【実施主体等】



【助成上限額】(カッコ内は事業場規模30人未満の事業者)

(単位:万円)

引き上げる労働者数	引上げ額			
	30円	45円	60円	90円
1人	30(60)	45(80)	60(110)	90(170)
2~3人	50(90)	70(110)	90(160)	150(240)
4~6人	70(100)	100(140)	150(190)	270(290)
7人以上	100(120)	150(160)	230	450
10人以上(※)	120(130)	180	300	600

(※)事業場内最低賃金が950円未満の事業者、コロナの影響により売上高等が15%減少した事業者又は物価高騰等により利益率が3%ポイント以上低下した事業者のいずれか

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)

生産性向上に向けた設備投資などの費用を助成し、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境を整備することで、持続的賃上げの実現を図る。

① 施策の目的

持続可能な社会保障制度の維持等、社会生活を支える職種について、安定的な労働力確保のため、人手不足が深刻化している医療・介護・保育・建設・運輸・警備の分野について、産業政策と労働政策の連携した地域レベルの取組を強化するとともに、ハローワークの積極的な人材確保支援を実施するための体制整備を行う。

② 対策の柱との関係

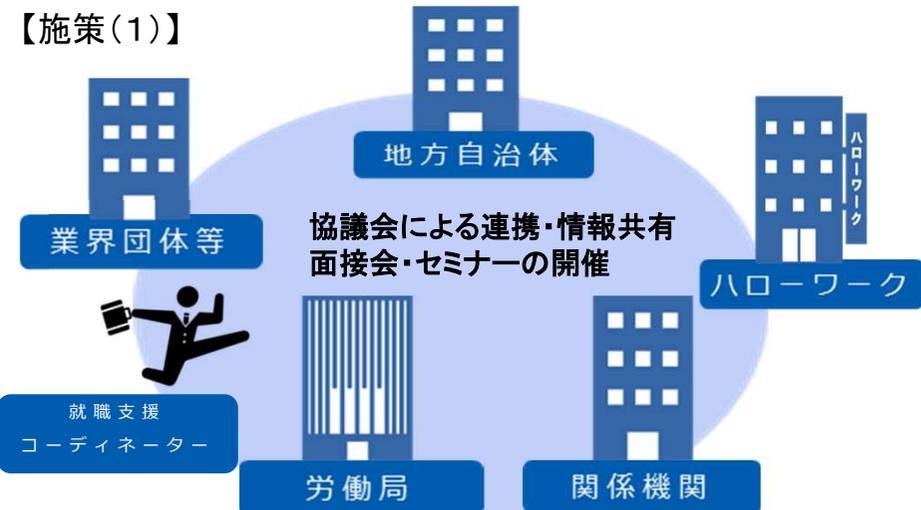
I	II	III	IV	V
	○			

③ 施策の概要

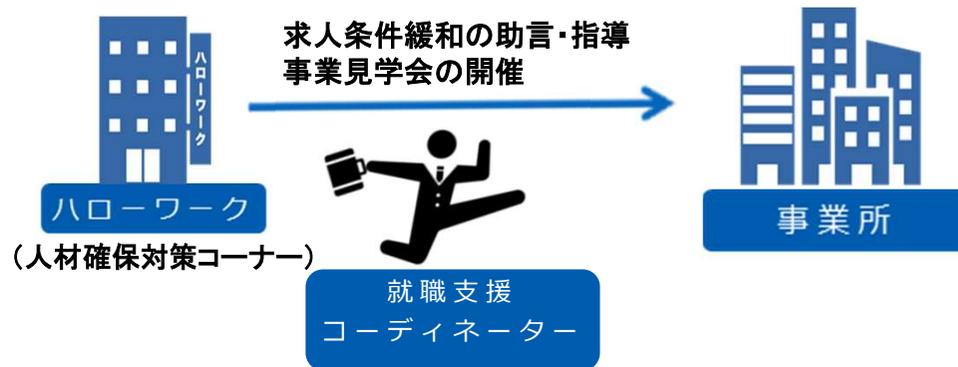
- (1) 産業政策・労働政策が連携し、地域のニーズを踏まえた人材確保の取組みを推進するためのコーディネーターを全労働局に配置する。
- (2) 特に介護分野において、離職率が高く、採用後の人材が定着しないなどの課題を抱える事業所に対して、人材確保と雇用管理改善を一貫して集中的に支援するため、ハローワークの「人材確保対策コーナー」に配置するコーディネーターを増員する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

【施策(1)】



【施策(2)】



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)

人手不足分野において、業界団体、地方自治体等の関係機関と連携した協議会を開催し、地域全体で人材確保の取組みを推進し、各関係機関の人材確保対策に関する取組の周知・広報、関連イベントの合同開催等を進めること等を通じ、人材確保を支援する。
特に介護分野の事業所への集中的な支援により、今後の高齢化の進展に伴う介護サービスの利用増に対応した介護人材を確保する。

① 施策の目的

ハローワークに「求人者支援員」を配置し、求職者のニーズを踏まえた積極的な求人開拓を実施するとともに、求人事業所に対し求人条件緩和等の助言をきめ細かく行うなどの求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援の充実を図る。

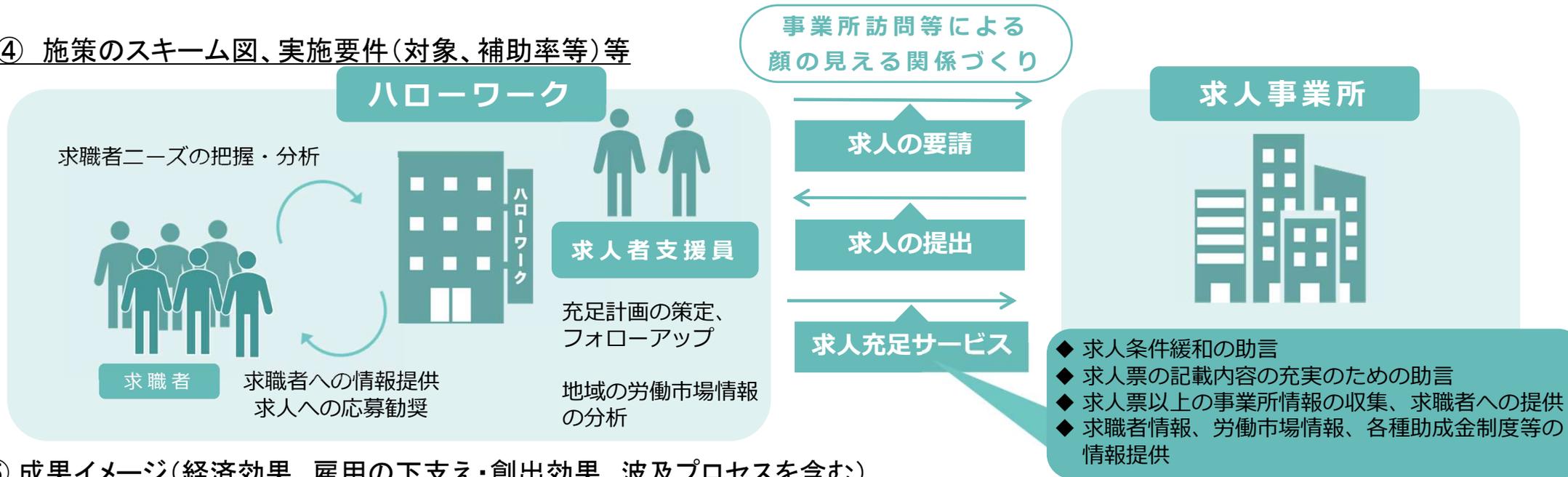
② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
	○			

③ 施策の概要

求人者に対して、労働市場や求職者ニーズ、各種助成金制度等に係る情報提供、求人票の作成指導、求人条件の緩和指導、事業所情報の収集と求職者への提供等、充足を図るためのきめ細かな相談・助言等を実施するため、求人者支援員を増員する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



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)

求人者に対して、求人条件緩和や求人票の記載内容充実のための助言を行うなど、求人充足サービスの実施体制を拡充することにより、ハローワークにおけるマッチング機能を強化する。

① 施策の目的

移動手段がないなどの理由で未就業を選択する会員について、集合型の就業環境整備及び集中送迎体制の構築により就業機会の確保を図るとともに、女性高齢者向けのシンポジウムの開催や就業体験、座談会等を通じて、女性会員の拡充を図りながら、就業機会の増加に取り組み、会員が生きがい等を持って就業できる環境を整備する。

② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
	○		○	

③ 施策の概要

①未就業会員への就業環境整備事業(委託事業)

ア. 集合就業環境の構築

シルバー会員の生きがいや健康増進、加えて労働力確保に資する取組として、就業意欲はあっても加齢等により移動手段がない(免許証返納)などの理由により未就業を選択する会員に対して、集合型の就業環境を整備する。

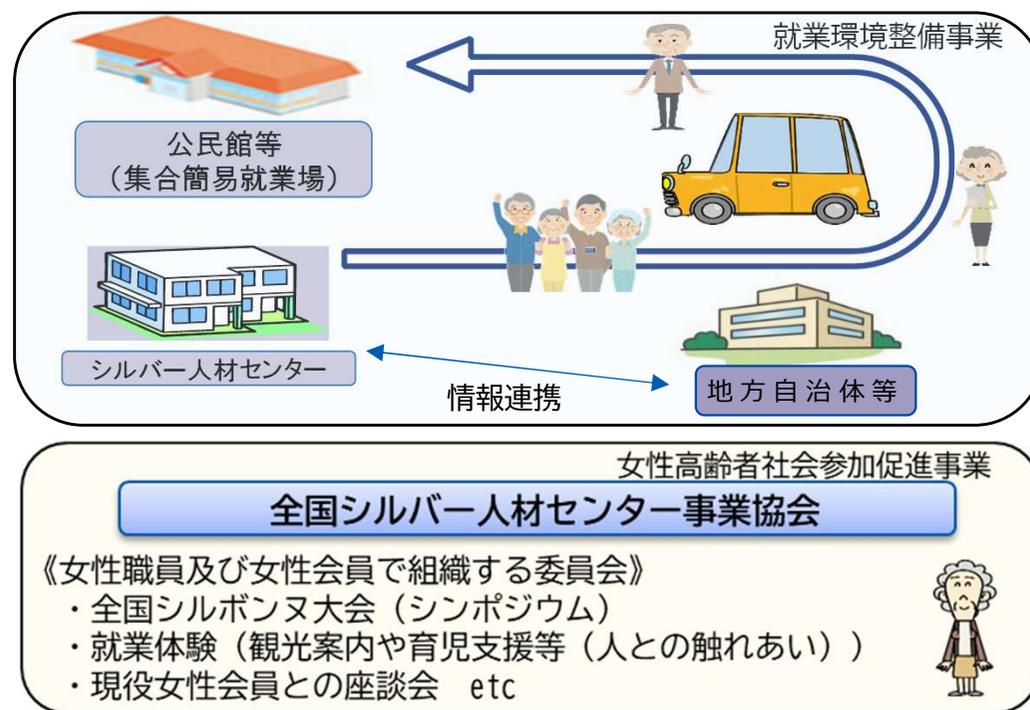
イ. 集中送迎体制の構築

集合型就業環境を構築することにより、移動手段の集中化を可能とすることで、集中送迎体制が構築でき、未就業会員が就業できる体制を構築する。

②女性高齢者社会参加促進事業(委託事業)

60歳以上の高齢者で会員割合が低い女性高齢者に対し、センターの女性職員や女性会員で組織する委員会により、シンポジウムの開催や就業体験、座談会等を通じ、女性会員の拡充、就業機会の増加などシルバー事業の活性化を図る。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



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)

未就業会員や女性高齢者の就業促進を図ることで、人手不足等の地域の課題解決につながることを期待される

① 施策の目的

フリーランス新法(以下「新法」)で義務化される就業条件の明示等に対応するため、シルバー人材センターにおいて、デジタル機能を強化して事務処理の効率化・簡素化を図るとともに、事務処理を円滑かつ効率的に行えるようにするための体制整備を行うことにより、会員に対する就業条件の明示義務等の適正な履行を図る。

② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
	○		○	

③ 施策の概要

① デジタル機能の強化(委託事業)

ア. 就業条件作成機能

新法で義務化される就業条件の明示について、求められる就業条件をデジタルの共通書式(以下「デジタル情報」)で作成するデジタル機能を強化し、事務処理の効率化・簡素化を図る。

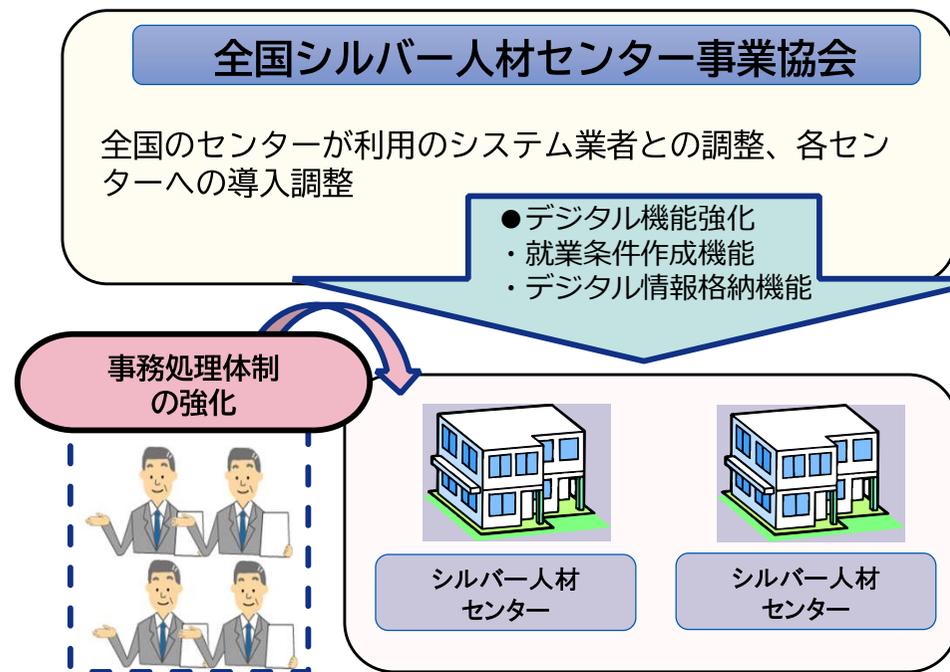
イ. デジタル情報格納機能強化

上記アで作成されるデジタル情報の従業条件について、個々の会員が電子上で閲覧できる領域を構築することで、電磁的方法で新法の義務の履行を可能とし、事務処理の効率化・簡素化を図る。

② 事務処理スキームの適正な確保(補助事業)

新法施行時の円滑かつ効率的な事務処理や、会員に対して適正に就業条件を明示できる体制確保等を図るため、事務処理体制の強化を図る。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

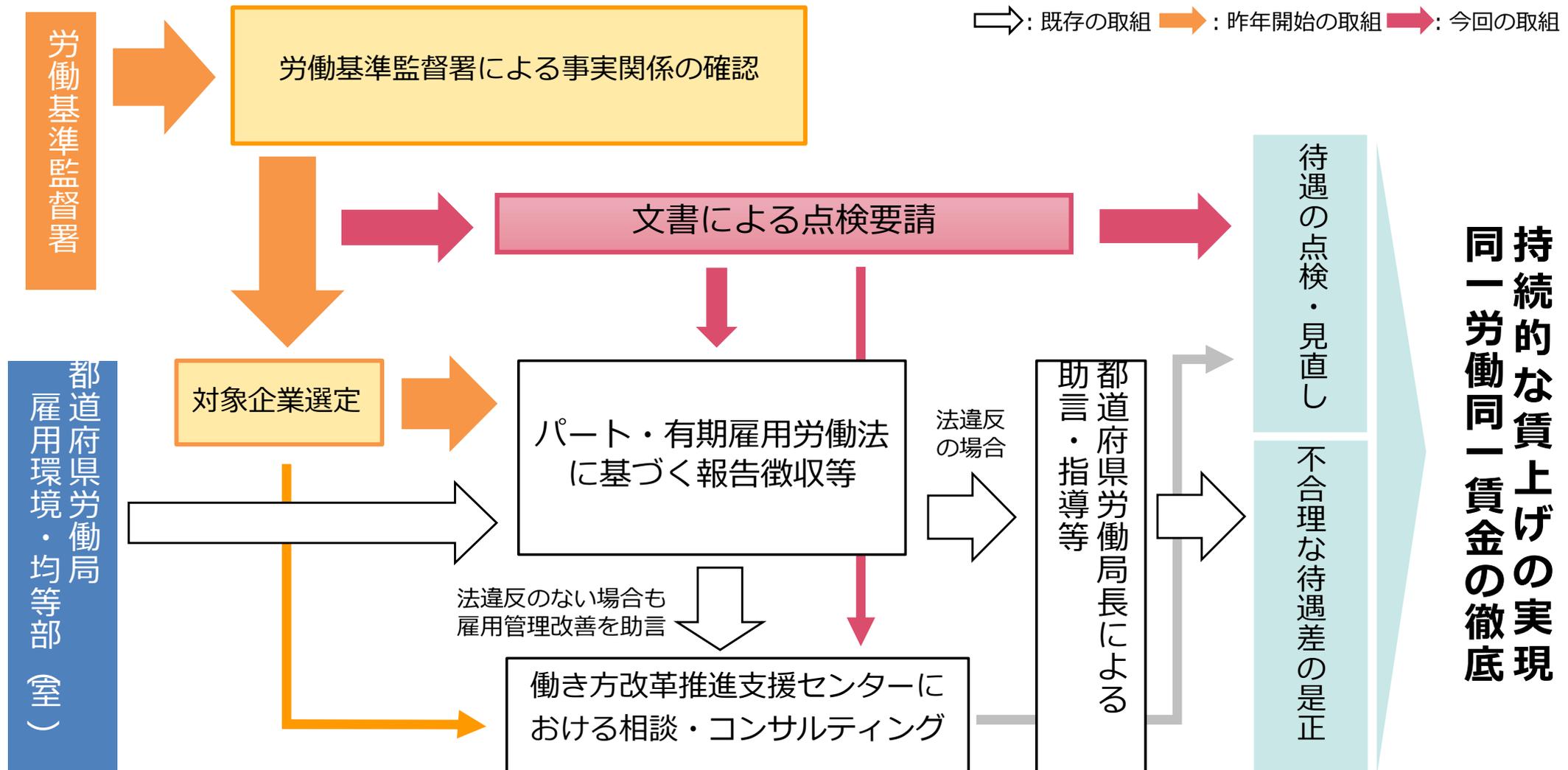


⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

新法の就業条件の明示義務等への対応の適正な履行により、会員が安心・安全に就業できる環境が整備され、人手不足対策が期待される。

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。



令和5年度補正予算 5.4億円
 ※労働特会(雇) 1.8億円、一般会計 3.6億円

【〇「年収の壁」への対応に向けた支援強化パッケージの推進】

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



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。

キャリアアップ助成金：社会保険適用時処遇改善コース

短時間労働者が新たに被用者保険の適用となる際に、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、一定期間助成を行うことにより、壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするため、コースを新設し、複数のメニューを設ける。

社会保険適用時処遇改善コース

- ▶ 新たに被用者保険を適用するとともに、労働者の収入を増加させる取組を行う事業主に対して助成。
- ▶ 一事業所当たりの申請人数の上限を撤廃。
- ▶ 令和7年度末までに労働者に被用者保険の適用を行った事業主が対象。
- ▶ 支給申請に当たり、提出書類の簡素化など事務負担を軽減。

(1) 手当等支給メニュー（手当等により収入を増加させる場合）

要件	1人当たり助成額
① 賃金の15%以上分を労働者に追加支給※1	1年目 20万円
② 賃金の15%以上分を労働者に追加支給※1するとともに、3年目以降、以下③の取組が行われること	2年目 20万円
③ 賃金の18%以上を増額※2させていること	3年目 10万円

(注)・助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

- ・①、②の賃金は標準報酬月額及び標準賞与額、③の賃金は基本給。
- ・1、2年目は取組から6ヶ月ごとに支給申請（1回あたり10万円支給）。3年目は6ヶ月後に支給申請。

- ※1 一時的な手当（標準報酬月額の算定に考慮されない「社会保険適用促進手当」）による支給も可。
- ※2 基本給のほか、被用者保険適用時に設けた一時的な手当を恒常的なものとする場合、当該手当を含む。労働時間の延長との組み合わせによる増額も可。また、2年目に前倒して③の取組（賃金の増額の場合のみ）を実施する場合、3回目の支給申請でまとめて助成（30万円）。

(2) 労働時間延長メニュー（労働時間延長を組み合わせる場合）

＜現行の短時間労働者労働時間延長コースの拡充＞

	週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
①	4時間以上	—	30万円
②	3時間以上 4時間未満	5%以上	
③	2時間以上 3時間未満	10%以上	
④	1時間以上 2時間未満	15%以上	

(注)・助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

- ・取組から6ヶ月後に支給申請。
- ・賃金は基本給。

(3) 併用メニュー

- 1年目に（1）の取組による助成（20万円）を受けた後、
- 2年目に（2）の取組による助成（30万円）を受けることが可能。

① 手当等支給メニュー

○パート社員Aさんの場合

会社概要

中小企業：スーパー（小売業）

従業員数：120人

被保険者数：100人超

事業内容：店舗運営
販売等



事業所の課題

- 就業調整によりパート社員がシフトを減らすようになり、人手不足に。
- 特定の業務内容しか任せられないことから、生産性が上がらないことが課題。

パート社員Aさんのヒアリング結果

- 将来に備え、できれば社会保険に加入したい。
- 2年後には子どもが中学校に入学し、労働時間を延ばすことが可能。

※ 資本金の額又は出資の総額により、助成金の要件上、中小企業事業主に該当する事例。

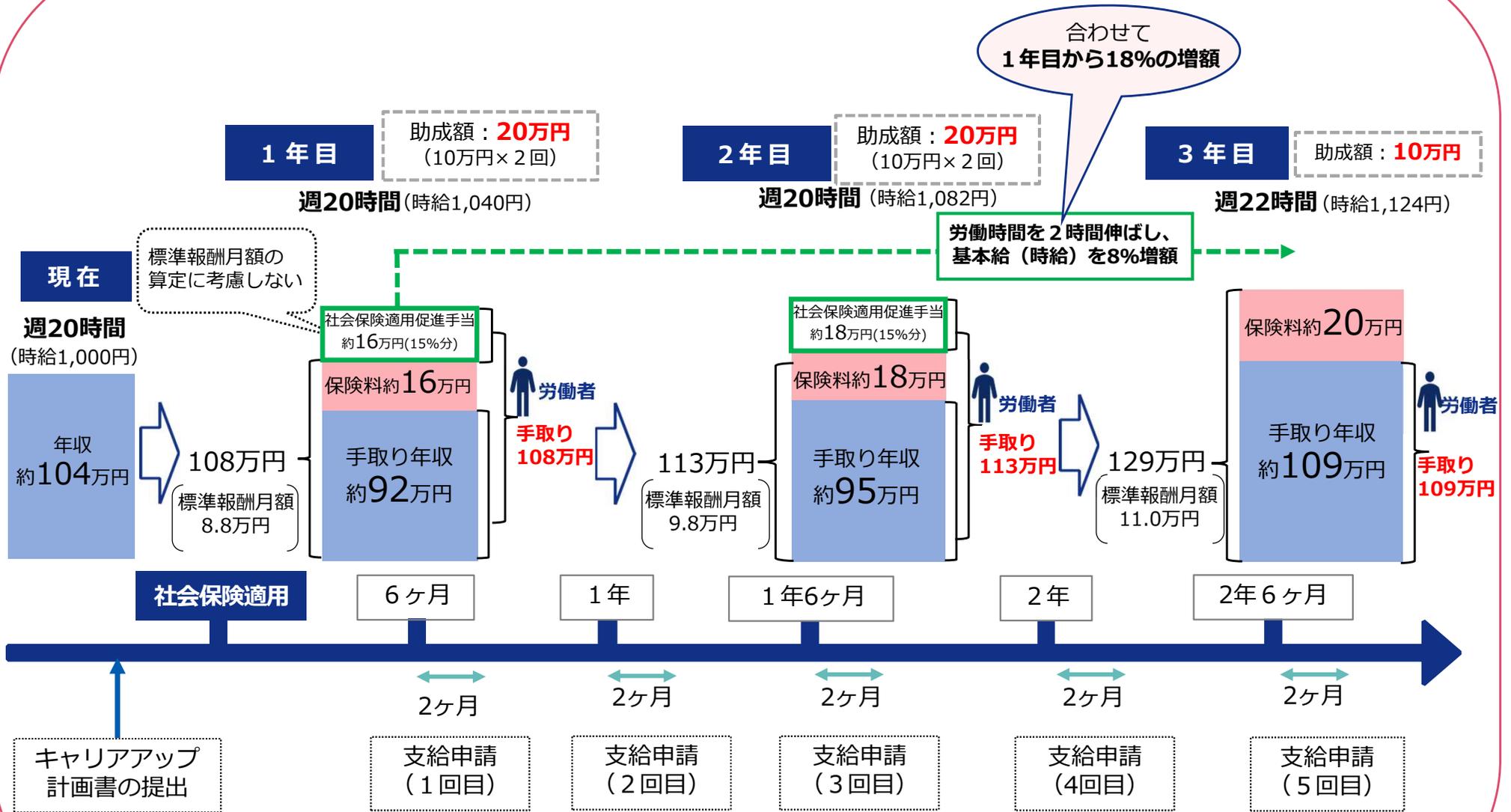
現在の働き方

- 週所定労働時間20時間
- 月・火・木・金 9:00～15:00
(実働5時間/日)
- 時給1,000円
- 社会保険未加入・雇用保険加入
- 業務内容：レジ打ち、品出し・陳列

3年目の働き方

- 週所定労働時間**22時間**
- 月・火 9:00～16:00 (実働6時間/日)
木・金 9:00～15:00 (実働5時間/日)
- 時給**1,124円**
- 社会保険・雇用保険加入
- 業務内容：レジ打ち、品出し・陳列、
在庫管理

取組の流れ



②労働時間延長メニュー

○パート社員Bさんの場合

会社概要

中小企業：介護事業

従業員数：150人

被保険者数：100人超

事業内容：介護施設における

利用者の介助等



事業所の課題

- 介護職のなり手がおらず常に人手不足。事業所内の職員を教育する人材も不足しており、解決が急務。
- 就業調整を行うパート社員が増え、一層の人手不足に。

パート社員Bさんのヒアリング結果

- 子どもが小学校高学年になり、多少手が離れたことから、労働時間を延長することが可能になった。

現在の働き方

- 週所定労働時間20時間
- 月・火・木・金 10:00～16:00
(実働5時間/日)
- 時給1,000円
- 社会保険未加入・雇用保険加入

労働時間延長後の働き方

- 週所定労働時間**23時間**
- 月・火・木 10:00～17:00
(実働6時間/日)
- 金 10:00～16:00
(実働5時間/日)
- 時給**1,050円**
- 社会保険・雇用保険加入

取組の流れ

現在

週20時間

(時給1,000円)

年収
約104万円

週4日出勤のうち、
週3日の労働時間を1日1時間延ばし、
時給を5%アップ

3時間延長

助成額：30万円

週23時間

(時給1,050円)

126万円

標準報酬月額
10.4万円

保険料約19万円

手取り年収
約107万円

労働者
手取り
107万円

社会保険適用

6ヶ月

キャリアアップ計画書の提出

2ヶ月
支給申請

社会保険適用促進手当について

概要

- 短時間労働者への被用者保険の適用を促進するため、非適用の労働者が新たに適用となった場合に、事業主は、当該労働者の保険料負担を軽減するため、「社会保険適用促進手当」を支給することができることとする。

※ 当該手当などにより標準報酬月額・標準賞与額の15%以上分を追加支給した場合、キャリアアップ助成金の対象となりうる。

- 「社会保険適用促進手当」は、給与・賞与とは別に支給するものとし、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として、保険料算定の基礎となる標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しないこととする。

※ 同一事業所内で同じ条件で働く他の労働者にも同水準の手当を特例的に支給する場合には、社会保険適用促進手当に準じるものとして、同様の取り扱いとする。

要件等

①対象者

標準報酬月額が10.4万円以下の者

②報酬から除外する手当の上限額

被用者保険適用に伴い新たに発生した本人負担分の保険料相当額とする。

※令和5年度の厚生年金保険料率18.3%、健康保険料率（協会けんぽの全国平均）10.0%、介護保険料率1.82%の場合の本人負担分保険料相当額

標準報酬月額	8.8万円	9.8万円	10.4万円
上限額（年額）	15.9万円	17.7万円	18.8万円

③期間の上限

最大2年間の措置とする。

（例）年収106万円（標準報酬月額8.8万円）で勤務する者が、令和6年10月の適用拡大により適用となった際に本手当を利用した場合の試算

	被用者保険適用前	被用者保険適用後		
		手当の支給なし	手当の支給あり 保険料の算定対象とする場合	手当の支給あり 保険料の算定対象としない場合
算定対象となる 年収	106万円	106万円	122万円	106万円 (対象外 手当16万円)
本人負担分の 保険料	—	16万円	18万円	16万円
手取り収入	106万円	90万円	103万円	106万円
事業主の 追加負担	—	16万円 (保険料16万円)	34万円 (手当16万円、保険料18万円)	32万円 (手当16万円、保険料16万円)

労働者・企業
共に2万円の
負担減！

※保険料率は、令和5年度の厚生年金保険料率18.3%、健康保険料率（協会けんぽの全国平均）10.0%、介護保険料率1.82%の合計（30.12%）で計算

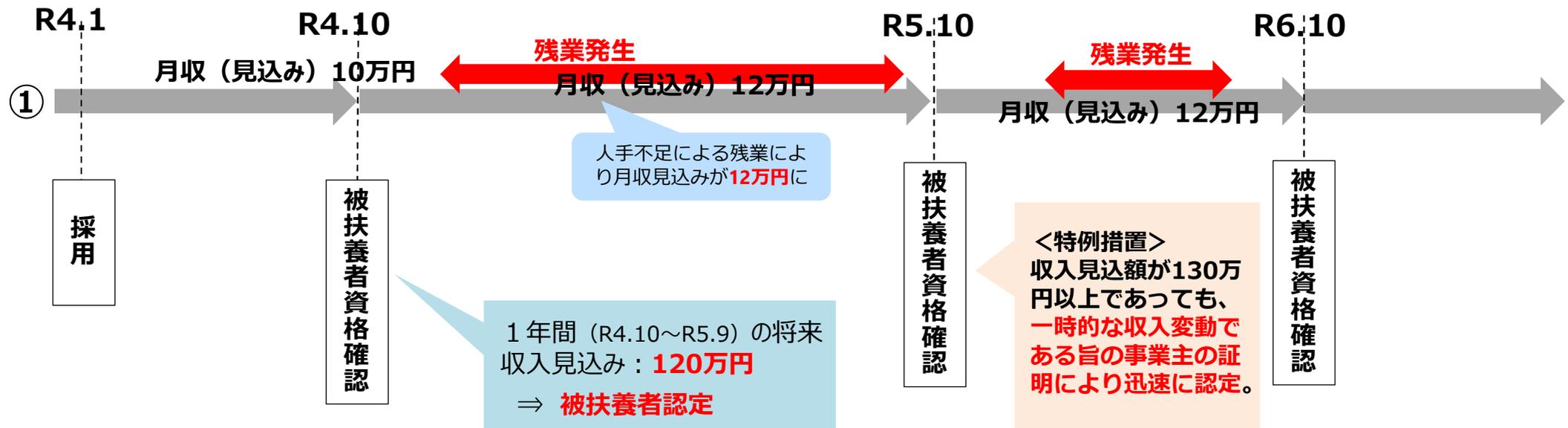
事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

概要

- 被扶養者認定においては、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等を確認しているところ、短時間労働者である被扶養者（第3号被保険者等）について、一時的に年収が130万円以上となる場合には、これらに加えて、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入変動である旨の事業主の証明を添付することで、迅速な被扶養者認定を可能とする。

※ あくまでも「一時的な事情」として認定を行うことから、同一の者について原則として連続2回までを上限とする。

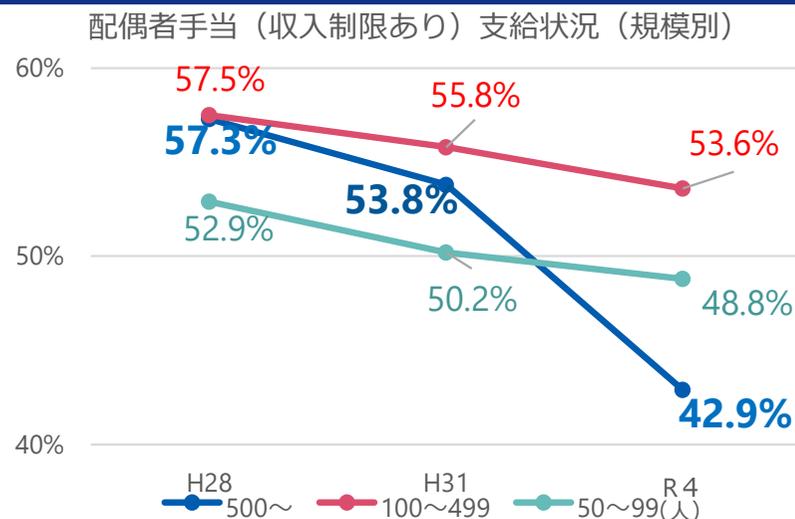
(例) 被扶養者の範囲内で働く予定（月収10万円）であったが、残業により収入増になった場合



企業の配偶者手当の見直しの促進

課題

- ① 収入要件のある配偶者手当が、社会保障制度とともに、就業調整の要因となっているとされている。
- ② 配偶者手当の見直しは、現在支給されている人にとっては不利益変更となりうるため、労働契約法や判例等に留意した対応が必要。
- ③ 配偶者手当の見直しの必要性・メリット・手順等について、企業等への理解を深めることが必要。



出典：「職種別民間給与実態調査」(人事院)を加工して作成。
※ 同調査の結果を用いて、配偶者に家族手当を支給し、かつ、配偶者の収入による制限がある事業所について算出。

具体的な対応

令和6年春の賃金見直しに向けた労使の話し合いの中で配偶者手当の見直しも議論されるよう、以下の対応を実施。

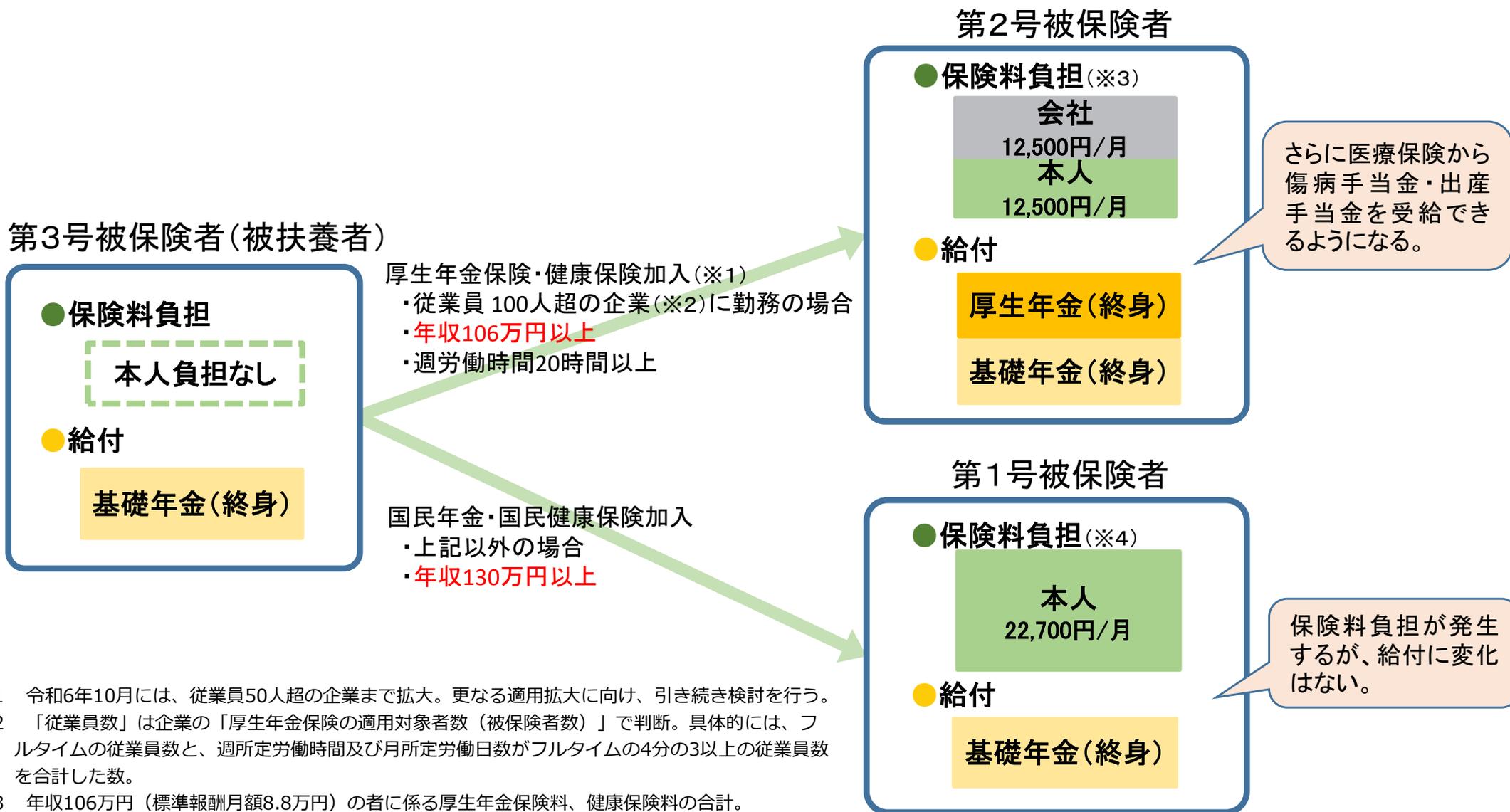
- ① 中小企業においても配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表する。
- ② 配偶者手当が就業調整の一因となっていること、配偶者手当を支給している企業が減少の傾向にあること等を各地域で開催するセミナーで説明するとともに、中小企業団体等を通じて周知する。
(参考) 見直しの具体例：配偶者手当を廃止又は縮小し、基本給や子どもへの手当を増額

(参考) 一般職国家公務員については、平成29年に、配偶者に係る扶養手当の減額と子に係る扶養手当の増額を行っている。

また、令和5年 人事院 公務員人事管理に関する報告において、さらなる見直しの検討を進めることが盛り込まれている。

【参考】「年収の壁」に関する適用関係（イメージ）

第3号被保険者（被扶養者）の収入等が増加したことにより、被扶養者でなくなる場合、本人が①厚生年金保険・健康保険に加入するか、②国民年金・国民健康保険に加入することになり、社会保険料の負担が発生する。



※1 令和6年10月には、従業員50人超の企業まで拡大。更なる適用拡大に向け、引き続き検討を行う。

※2 「従業員数」は企業の「厚生年金保険の適用対象者数（被保険者数）」で判断。具体的には、フルタイムの従業員数と、週所定労働時間及び月所定労働日数がフルタイムの4分の3以上の従業員数を合計した数。

※3 年収106万円（標準報酬月額8.8万円）の者に係る厚生年金保険料、健康保険料の合計。

※4 年収130万円の者に係る国民年金保険料、国民健康保険料の合計。