



厚生労働省

ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

「経済財政運営と改革の基本方針2025」等について

厚生労働省 労働基準局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

目次

- 「経済財政運営と改革の基本方針2025」 1
- 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025年改訂版」
..... 5
- 「規制改革実施計画」 12

1

「経済財政運営と改革の基本方針2025」

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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	石破 茂	内閣総理大臣
議員	林 芳正	内閣官房長官
同	赤澤 亮正	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	村上 誠一郎	総務大臣
同	加藤 勝信	財務大臣
同	武藤 容治	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 取締役相談役
同	中空 麻奈	B N P パリバ証券株式会社グローバルマーケット統括本部副会長
同	新浪 剛史	サントリーホールディングス株式会社 代表取締役会長
同	柳川 範之	東京大学大学院経済学研究科教授

経済財政運営と改革の基本方針2025（令和7年6月13日閣議決定） （労働条件分科会に関係する部分抜粋）

第2章 賃上げを起点とした成長型経済の実現

1. 物価上昇を上回る賃上げの普及・定着～賃上げ支援の政策総動員～

（1）中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画の実行

（略）

最低賃金については、適切な価格転嫁と生産性向上支援により、影響を受ける中小企業・小規模事業者の賃上げを後押しし、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続することとし、官民で、最大限の取組を5年間で集中的に実施する。

政府として、「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画」に定める、①地方の中小・小規模事業者にとって重要な官公需における対策等を含めた価格転嫁・取引適正化の徹底、②業種別の「省力化投資促進プラン」とそれに基づくきめ細かな支援策の充実と支援体制の整備を通じた中小企業・小規模事業者の生産性向上、③中小・小規模事業の経営者の方々の事業承継・M&Aに関する不安や障壁を取り払い、先々の経営判断を計画的に行うことができる環境の整備、④地域で活躍する人材の育成と処遇改善等の施策パッケージを実行する。また、EU指令においては、賃金の中央値の60%や平均値の50%が最低賃金設定に当たっての参照指標として、加盟国に示されている。最低賃金の引上げについては、我が国と欧州では制度・雇用慣行の一部に異なる点があることにも留意しつつ、これらに比べて、我が国の最低賃金が低い水準となっていること及び上記の施策パッケージも踏まえ、法定3要素のデータに基づき、中央最低賃金審議会において議論いただく。

「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画」には、中小企業・小規模事業者の生産性向上、官公需の価格転嫁等が定められている。国は、計画を踏まえ、都道府県・市町村が地域の状況に応じてきめ細かな賃上げ環境整備に取り組むことを、様々な政策手段を活用して後押しする。その中で、各都道府県の地方最低賃金審議会において中央最低賃金審議会の目安を超える最低賃金の引上げが行われた場合は、持続的な形で売上拡大や生産性向上を図るための特別な対応として、政府の補助金による重点的な支援を行うことや、交付金等を活用した都道府県の様々な取組を十分に後押しすることにより、生産性向上に取り組み、最低賃金の引上げに対応する中小企業・小規模事業者を大胆に後押しする。

地方最低賃金審議会において、これらの政府全体の取組や各都道府県の賃上げ環境も踏まえ、法定3要素のデータに基づき、実態を踏まえた審議決定となるよう、議論いただく。

地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地域間格差の是正を図る。

経済財政運営と改革の基本方針2025（令和7年6月13日閣議決定） （労働条件分科会に関する部分抜粋）

（2）三位一体の労働市場改革及び中堅・中小企業による賃上げの後押し

（略）

（三位一体の労働市場改革）

（略）

「ジョブ型人事指針」を周知するとともに、「人的資本可視化指針」の見直し、有価証券報告書の人的資本に関する情報開示の充実を進める。労働移動の円滑化について、官民の公開求人情報の収集・分析や検定のスキル評価を充実させ、職業情報提供サイト（job tag）の機能を強化する。ハローワークの体制強化やA Iの活用を進め、在職者を含めたキャリアサポートを強化する。

生産性の高い成長産業・企業への労働移動の円滑化及び多様で柔軟な働き方の推進を通じた労働参加率の向上による就業構造改革を経済・産業構造改革と一体で進める。

（多様で柔軟な働き方の推進）

短時間正社員を始めとする多様な正社員制度、勤務間インターバル制度の導入促進、選択的週休3日制の普及、仕事と育児・介護の両立支援、全ての就労困難者に届く就労支援に取り組む。

（略）

働き方改革関連法施行後5年の総点検を行い、働き方の実態及びニーズを踏まえた労働基準法制の見直しについて、検討を行う。

（略）

「新しい資本主義のグランドデザイン及び 実行計画2025年改訂版」

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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）

石破 茂 内閣総理大臣

（副議長）

林 芳正 内閣官房長官

赤澤 亮正 新しい資本主義担当大臣

（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

渋谷 健

諏訪 貴子

筒井 義信

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

LINEヤフー株式会社代表取締役会長

日本商工会議所会頭

塩野義製薬株式会社取締役副会長

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IGPI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 C E O

東京大学大学院工学系研究科教授

MPowerPartnersGP,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2025年改訂版 (令和7年6月13日閣議決定) (労働条件分科会に係る部分抜粋)

Ⅱ. 中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画の推進

1. 官公需も含めた価格転嫁・取引適正化

(2) 労務費等の価格転嫁の更なる推進

④サプライチェーンの深い層まで労務費等の価格転嫁を浸透させるための労働基準監督署の活用

労務費等の価格転嫁の必要性を中小企業・小規模事業者間の取引を含めてサプライチェーンの深い層の経営者にまで浸透させるため、新たに、労働基準監督署（全国で321か所）が、企業への監督指導等の機会をとらえ、労務費転嫁指針の活用や公正取引委員会・中小企業庁等の窓口の活用も含め、中小企業・小規模事業者の賃上げの原資の確保に向けた働き掛けを実施する。

3. 事業承継・M&A等の中小企業・小規模事業者の経営基盤の強化

336万者の中小企業・小規模事業者のうち、約100万者では経営者の年齢が70歳以上である。こうした経営者の高齢化などを背景に廃業は増加し、その半数以上は黒字企業であるという現状や若い経営者の企業ほど新商品開発等の新たな取組に積極的であるという傾向を踏まえ、中小企業・小規模事業者の経営者が、自らの意向や経営基盤の状況に基づき、事業承継・M&A等の選択肢も含めて先々の経営判断を計画的に行える事業環境を社会全体として作り上げる観点から、中小企業・小規模事業者の事業承継・M&Aに関する様々な障壁を取り払うための以下の施策から成る「事業承継・M&Aに関する新たな施策パッケージ」を策定し、これに取り組む。

(略)

また、労働者の雇用の維持や働く環境の重要性に鑑み、事業承継・M&A時において、労働者の保護に関する法令等にのっとり対応を徹底する。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025年改訂版 (令和7年6月13日閣議決定) (労働条件分科会に係る部分抜粋)

Ⅱ. 中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画の推進

5. 最低賃金の引上げ

最低賃金については、適切な価格転嫁と生産性向上支援により、影響を受ける中小企業・小規模事業者の賃上げを後押しし、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続することとし、官民で、最大限の取組を5年間で集中的に実施する。

政府として、「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画」に定める、①地方の中小・小規模事業者にとって重要な官公需における対策等を含めた価格転嫁・取引適正化の徹底、②業種別の「省力化投資促進プラン」とそれに基づくきめ細かな支援策の充実と支援体制の整備を通じた中小企業・小規模事業者の生産性向上、③中小・小規模事業の経営者の方々の事業承継・M&Aに関する不安や障壁を取り払い、先々の経営判断を計画的に行うことができる環境の整備、④地域で活躍する人材の育成と処遇改善等の施策パッケージを実行する。

また、EU指令においては、賃金の中央値の60%や平均値の50%が最低賃金設定に当たっての参照指標として加盟国に示されている。最低賃金の引上げについては、我が国と欧州では制度・雇用慣行の一部に異なる点があることにも留意しつつ、これらに比べて、我が国の最低賃金が低い水準となっていること及び上記の施策パッケージも踏まえ、法定3要素のデータに基づき、中央最低賃金審議会において議論いただく。

「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画」には、中小企業・小規模事業者の生産性向上、官公需の価格転嫁等が定められている。国は、計画を踏まえ、都道府県・市町村が地域の状況に応じてきめ細かな賃上げ環境整備に取り組むことを、様々な政策手段を活用して後押しする。その中で、各都道府県の地方最低賃金審議会において中央最低賃金審議会の目安を超える最低賃金の引上げが行われた場合は、持続的な形で売上拡大や生産性向上を図るための特別な対応として、政府の補助金における重点的な支援を行うことや、交付金等を活用した都道府県の様々な取組を十分に後押しすることにより、生産性向上に取り組み、最低賃金の引上げに対応する中小企業・小規模事業者を大胆に後押しする。

地方最低賃金審議会において、これらの政府全体の取組や各都道府県の賃上げ環境も踏まえ、法定3要素のデータに基づき、実態を踏まえた審議決定となるよう、議論いただく。

地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地域間格差の是正を図る。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025年改訂版

(令和7年6月13日閣議決定)

(労働条件分科会に関する部分抜粋)

VI. 人への投資・多様な人材の活躍推進

国際的には、A I 革命とも呼ばれる生成A I等のデジタル技術の台頭により、そうしたデジタル技術を駆使する生産性が高い産業・企業において、より高い賃金の実現し、そこに労働者が移動していくという流れが生まれつつある。他方で、我が国においては、企業間の労働市場が未成熟であり、また、企業内でも年功賃金制等の雇用制度が維持されているため、生産性の高い企業、生産性が高い労働者においても、その賃金は据え置かれるという、賃金市場における価格決定シグナルが成立しない、賃金の価格メカニズムの機能不全に陥っている。

同時に、長年のコストカット型の経済によるデフレの悪循環という従来からのボトルネックは解消しつつあるが、人手不足も、生産性向上のための投資のボトルネックとなりつつある。近年、女性と高齢者の就労参加は増加してきたが、それも限界に近づきつつある中、就業構造と産業構造の改革を一体で進め、生産性の高い成長産業・企業への円滑な労働移動を実現しなければ、人手不足により成長産業・企業の成長が阻害されるという課題がある。

働く人の選択肢の拡大と継続的な賃金向上という観点からは言うまでもなく、労働供給制約社会における企業の継続的な成長の観点からも、リ・スキリングによる能力向上支援、ジョブ型人事の導入、労働移動の円滑化から成る三位一体の労働市場改革を加速して実行する。

同時に、労働供給制約社会の中で、働く人が自らの意思に基づき、多様な選択肢を得られるよう、働き方改革の総点検や副業・兼業の一層の推進を行う。

1. 三位一体の労働市場改革の加速

(2) 個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入と人的資本に関する情報開示の充実

①ジョブ型人事指針の周知・普及

昨年8月に公表した、多様な導入企業の多くの事例を具体的に掲載する「ジョブ型人事指針」について、人的資本経営コンソーシアム（人的資本経営の先進事例の共有や効果的な情報開示について日本企業と投資家が検討を行う場）等の様々な機会を通じて周知・普及に努め、個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入を進める。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025年改訂版

(令和7年6月13日閣議決定)

(労働条件分科会に関する部分抜粋)

2. 多様な人材の活躍推進

(1) 副業・兼業の推進

副業・兼業は、労働者にとっては次のキャリア設計や起業につながるものであり、企業にとっても社内に不足する能力・ノウハウを有する人材を受け入れることで中堅・中小企業のイノベーションにつながるといった意義がある。実際に副業・兼業を認める企業は増加しており、副業・兼業を希望する者は多いが、副業・兼業を制度的に認めて積極的に推進する企業を更に広げていくことは課題である。

副業・兼業に関する様々な課題を検討の上、労働者の健康確保を前提としつつ、副業・兼業における割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の在り方について、労働政策審議会において検討し、結論を得る。

(略)

(2) 同一労働・同一賃金制の施行の徹底など非正規雇用労働者の処遇改善

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を禁じる同一労働・同一賃金制の施行については、都道府県労働局が原則執行し、労働基準監督署は、取組の不十分な企業のうち労働局が指導・助言をしていない企業に対して点検要請書の対面交付を行っている。同一労働・同一賃金制の施行強化の観点から、労働基準監督署の一層の活用策を検討する。

不本意非正規雇用労働者は減少傾向にはあるものの、依然として180万人程度存在する。正規雇用を望む人が速やかに正規雇用へ転換できるよう、非正規雇用労働者等が働きながら学びキャリアアップを目指す環境の整備や正規化支援の充実を図る。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025年改訂版

(令和7年6月13日閣議決定)

(労働条件分科会に関する部分抜粋)

(3) 働き方改革関連法施行後5年を踏まえた働き方改革の総点検

①働き方改革関連法施行後5年を踏まえた状況の把握と総点検

誰もが健康で、意欲と能力を発揮して働きやすい労働環境の下で生産性の高い多様で柔軟な働き方を推進するとともに、働き方改革関連法施行後5年の総点検を行い、働き方の実態とニーズを踏まえた労働基準法制の見直しについて労働政策審議会で検討する。

非正規雇用労働者の正社員転換の際の受け皿となり得る、職務限定社員、勤務地限定社員、時間限定社員等の多様な正社員や、無期雇用フルタイム社員にも、同一労働同一賃金ガイドラインの考え方を波及させていくことも含め、パートタイム・有期雇用労働法等の在り方について労働政策審議会で検討する。

②建設業における働き方改革

(略)

また、受発注者を实地調査する建設Gメンの体制強化を図ることで、処遇の確保や取引適正化を図る。

加えて、時間外労働上限規制内容の普及啓発といった働き方改革の促進、省力化投資促進や他分野連携による地域の建設業者の生産性向上・災害対応力強化、女性・外国人等の多様な人材の活躍に向けた環境整備による担い手の確保・育成を進める。

さらに、建設産業が魅力的な産業として将来にわたってその担い手を確保していくために、無理な工程管理や長時間労働を是正する必要があることから、公共工事・民間工事問わず週休2日等休日を考慮した工期設定の徹底などを促し、労働環境の改善を図る。特に、週休2日工事等を実施していない市区町村に対しては、速やかに実施するように促す。

③物流業における働き方改革

(略)

適正運賃の収受や多重取引構造の是正等に向けて、改正物流法の執行体制を確保し、物流効率化のための計画作成・報告等の義務付けの事業者への周知の徹底や取組事例の発信に努める。

下請法改正法案（中小受託取引適正化法）を契機として、違反原因行為の疑いのある荷主や元請事業者に対してトラック・物流Gメンによる一層の是正指導を行う。

また、トラック運送については、貨物自動車運送事業法の改正により、新たに創設される適正原価制度等を活用し、更に強力かつ確実に価格転嫁を徹底する。

3

「規制改革実施計画」

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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）

富田 哲郎 東日本旅客鉄道株式会社 相談役

（議長代理）

富山 和彦 株式会社経営共創基盤 IGPI グループ会長

林 いづみ 桜坂法律事務所 弁護士（創立パートナー）

芦澤 美智子 慶應義塾大学大学院経営管理研究科 准教授

落合 孝文 渥美坂井法律事務所・外国法共同事業 プロトタイプ政策研究所 所長・シニアパートナー 弁護士

川邊 健太郎 LINE ヤフー株式会社 代表取締役会長

佐藤 主光 一橋大学経済学研究科 教授

杉本 純子 日本大学法学部 教授

津川 友介 カリフォルニア大学ロサンゼルス校（UCLA） 准教授

中室 牧子 慶應義塾大学 総合政策学部教授

堀 天子 森・濱田松本法律事務所外国法共同事業 パートナー 弁護士

間下 直晃 株式会社ブイキューブ 代表取締役会長兼グループ CEO

公益社団法人経済同友会 規制改革委員会委員長

御手洗 瑞子 株式会社気仙沼ニッティング 代表取締役社長

規制改革実施計画（令和7年6月13日閣議決定） （労働条件分科会に関する部分抜粋）

Ⅱ 実施事項

2. 賃金向上、人手不足対応

（2）働き方・人への投資

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
1	スタートアップの柔軟な働き方の推進	a 厚生労働省は、スタートアップ関係団体等からの意見聴取や、スタートアップが裁量労働制の活用にあたって直面している課題、スタートアップで働く労働者の就労実態、業務内容、スタートアップで働く労働者が希望する働き方等を把握するための調査を行った上で、その結果を踏まえ、裁量労働制の適正な活用等、スタートアップにおける柔軟な働き方に資する検討を開始する。 b 厚生労働省は、スタートアップで働く役職者等の労働基準法（昭和22年法律第49号）第41条第2号に規定する「監督若しくは管理の地位にある者」（以下「管理監督者」という。）への該当性の判断の基本的考え方を「スタートアップ企業で働く者や新技術・新商品の研究開発に従事する労働者への労働基準法の適用に関する解釈について」（令和6年9月30日厚生労働省労働基準局長通達）において示しているが、スタートアップにおいては、分野によっては同ースタートアップ内に専門家が1名又はごく少数しかいないなど、経営や人事等に関する重要な決定権限を有する一方で部下を持たないケースが多く存在し、近年はAIの活用によって更に増加しているという実態である中、こうした場合に管理監督者に該当するか否かが不明確であり、スタートアップの現場で判断に悩む場合が多いとの声があることも踏まえ、スタートアップ関係団体等の意見を聴取すること等を通じて、スタートアップにおける役職者等の実態や課題等を把握した上で、スタートアップにおける役職者等（部下を持たない場合を含む。）の管理監督者への該当性の判断の考え方の更なる明確化について検討し、結論を得次第、必要な措置を講ずる。	a,b：令和7年度検討開始、結論を得次第速やかに措置	厚生労働省

規制改革実施計画（令和7年6月13日閣議決定） （労働条件分科会に関する部分抜粋）

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
2	副業・兼業の更なる円滑化に向けた環境整備	a 厚生労働省は、副業・兼業を行う労働者の割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の在り方について、労働基準法第38条第1項の解釈及び運用を示した「副業・兼業の場合における労働時間管理に係る労働基準法第38条第1項の解釈等について」（令和2年9月1日厚生労働省労働基準局長通達）において、事業主を異にする場合についても労働時間を通算して割増賃金を支払うこととされているが、制度が複雑で企業側に重い負担となるために副業・兼業の許可や受入れが難しいとの指摘があり、令和6年6月の規制改革実施計画も踏まえて検討がなされた労働基準関係法制研究会の報告書（令和7年1月。以下「報告書」という。）において、労働者の健康確保のための労働時間の通算は維持しつつ、割増賃金の支払については通算を要しないよう制度改正に取り組むことが考えられるとされたことを踏まえつつ、副業・兼業における割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の在り方について、労働政策審議会において検討し、結論を得る。当該結論を得次第、その結果に基づき、所要の措置を講ずる。 b 厚生労働省は、aの検討と併せて、副業・兼業を行う労働者の健康確保については、これまで以上に万全を尽くす必要があるとの報告書の提言を踏まえつつ、副業・兼業を行う労働者に関する健康確保の在り方について、諸外国の状況も参考にしつつ、安全配慮義務、労働者から使用者への情報提供の方法等も念頭に、労働政策審議会において検討し、結論を得次第、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（平成30年1月策定、令和4年7月改定、厚生労働省）の見直しなど所要の措置を講ずる。その検討に当たっては、副業・兼業は一般に使用者の命令ではなく労働者の自発的な選択・判断により行われるものであること及び健康確保のための措置が企業や労働者にとって過度な負担とならないことに留意する。	a,b：令和7年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置 e：措置済み	厚生労働省

規制改革実施計画（令和7年6月13日閣議決定） （労働条件分科会に関する部分抜粋）

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
2	副業・兼業の更なる円滑化に向けた環境整備	e 厚生労働省は、副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方について、「副業・兼業の場合における労働時間管理に係る労働基準法第38条第1項の解釈等について」において示している簡便な労働時間管理の方法（管理モデル）について、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及び「副業・兼業の促進に関するガイドラインのわかりやすい解説」（令和2年11月策定、厚生労働省）において、管理モデルを導入するに当たって労働者、本業先使用者、副業先使用者の三者合意を要するものとなっているとの指摘があることを踏まえ、そのような誤認が生じないように、以下の内容について、管理モデルを導入する際の留意点を明確化し、周知する。 ・ 副業・兼業における労働時間管理を管理モデルによって行うことについて、労働者と本業先使用者、労働者と副業先使用者の間で、それぞれ合意すれば足りること。 ・ 本業先における管理モデルの利用に際し、副業先が一定条件を遵守することを条件としないこと。	a,b：令和7年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置 e:措置済み	厚生労働省

規制改革実施計画（令和 7 年 6 月 13 日閣議決定） （労働条件分科会に関する部分抜粋）

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
3	時間単位の年次有給休暇制度の見直し	厚生労働省は、労働者の多様な休暇取得ニーズに応える観点から、年次有給休暇の本来の趣旨である心身の疲労回復等のためにまとまった日数の休暇を取得する機会を引き続き確保することを前提としつつ、年次有給休暇制度の在り方について、時間単位の年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）制度の活用実態も踏まえ、時間単位年休の上限を、例えば年次有給休暇の付与日数の50%程度に緩和することなどの見直しの要否も含め、労働政策審議会において検討し、結論を得る。その際、労働者の希望する日数及びその理由、活用の実態並びに特別休暇の活用の有無等の実態や、回答者の属性（年齢、性別、業種、階層、家族構成）ごとの傾向も踏まえて検討する。	令和 7 年度結論	厚生労働省

規制改革実施計画（令和7年6月13日閣議決定） （労働条件分科会に関する部分抜粋）

3. 投資大国

（2）スタートアップ・イノベーション促進

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
10	賃金のデジタル払いの社会実装促進によるキャッシュレス決済の拡大	a 厚生労働省は、賃金のデジタル払いについて、令和6年11月末日時点で申請中の資金移動業者に対して同年度内に速やかに指定を行うことができるよう適切な助言等を行う。 b 厚生労働省は、今後の指定審査を迅速に行う観点から、例えば、賃金デジタル払いの口座の上限超過時又は資金移動業者の破綻時に上限超過額又は保証機関による弁済額を受け入れるための口座（以下「指定代替口座」という。）の有効性を事業者が確認する頻度について、事業者のシステムやサービス内容も踏まえつつ半年から1年程度の合理的な期間ごとであれば指定要件を満たすこと等を明確化する。また、標準処理期間（2か月程度）に含まれない相談による時間も含めて合理的に事業者が手続に要する時間を予見できるよう、指定プロセス全体を明確化する。	a,b：措置済み、 c：令和7年上期に検討開始、結論を得次第速やかに措置	a,b:厚生労働省 c:厚生労働省、金融庁

規制改革実施計画（令和7年6月13日閣議決定） （労働条件分科会に関する部分抜粋）

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
10	賃金のデジタル払いの社会実装促進によるキャッシュレス決済の拡大	c 厚生労働省は、令和5年6月の規制改革実施計画で「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」とされていることを踏まえ、金融庁と連携し、労働者の賃金の安全性・確実性を担保しつつ賃金のデジタル払いの社会実装を実効的に促進する観点から、以下の各事項の見直しの要否を含め検討し、結論を得次第、速やかに必要な措置を行う。 ①資金移動業者の破綻時の資産保全要件 金融審議会資金決済制度等に関するワーキング・グループにて議論されている、資金移動業者の破綻時における利用者資金の返還方法の多様化が実現した場合、資金決済に関する法律（平成21年法律第59号）上の資産保全方法において保証会社等による労働者に対する直接返還が可能となり、資金移動業者の破綻時に労働者への迅速な資金返還が担保されることを踏まえ、資産保全要件の廃止又は大幅な緩和を行うこと。その際、破綻時に6営業日以内に労働者に弁済するとの要件についても、併せて見直しを行うこと。 ②指定代替口座の必置要件 外国人を含む銀行口座を持たない労働者であっても賃金デジタル払いの対象とするため、当該労働者の利益を適切に代弁する者の意見を十分に踏まえ、指定代替口座については預貯金口座等に限定するとの要件を見直し、例えば当該外国人が本国に有する銀行口座への送金、A T Mによる返還等の代替的手法を認めること。 ③その他の要件 労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）が定める資金移動業者が技術的能力・社会的信用を有しているか否かの判断において、個人情報情報の取扱いに係る第三者機関による認証（プライバシーマーク）を求めないこと、また、賃金デジタル払いの口座からの現金での払出方法においては1円単位での払出要件を廃止し、例えば紙幣単位での払い出しを認めること。	a,b：措置済み、 c：令和7年上期に検討開始、結論を得次第速やかに措置	a,b:厚生労働省 c:厚生労働省、金融庁