

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

労働市場改革分科会における議論について

第1回 労働市場改革分科会を踏まえた論点の整理について②

今回御議論いただきたい論点について (第1回労働市場改革分科会を踏まえた論点⑥～⑨)

- ⑥ 労働力希少社会であることを踏まえると、労働投入の効率化や労働参加の促進が重要であるが、労働者の健康確保を前提としつつ、労働時間制度について、柔軟で多様な働き方の実現に向け、どのように対応していくべきか。
- ⑦ 女性、高齢者をはじめとした労働者について、更なる労働参加の促進やスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備、非正規雇用労働者の処遇改善等が求められる。また、就労意欲ある障害者についても、能力発揮の十分な促進等に向けた雇用の質の向上等が求められる。これらの課題について、具体的にどのように対応していくべきか。
- ⑧ 労働力希少社会では、多様な人材を活かすことや人材の確保・定着を進めていくことが重要であるが、特に中小企業における人材マネジメントを支援するため、能力開発に関する伴走型支援、様々な労働時間制度の活用、人材の確保・定着に結びつけるための相談体制などに対する既存の仕組みを踏まえつつ、どのように対応していくべきか。
- ⑨ これらに向けては、企業における人材マネジメントの課題解決に向けた取組と、適切な価格転嫁・取引適正化、事業構造の転換やDX化等の設備投資といった経営課題の解決に向けた取組が一体となって実施されることが重要であるが、人材マネジメントに関する支援と経営課題の解決に向けた支援の連携について、既存の仕組みを踏まえつつ、どのように対応していくべきか。

(参考) 前回御議論いただいた論点について (第1回労働市場改革分科会を踏まえた論点①～⑤)

- ① 企業の付加価値向上に向けた経営課題への対応として、適切な価格転嫁・取引適正化の取組に加え、労働力供給制約など経営環境の変化の下で、中小企業を含め、新たな経営戦略に基づき事業構造の転換やDX等の設備投資を進める企業が、必要な人材の育成・確保を含めた人材戦略の実践（経営戦略と人材戦略の連動）を進めていくことが重要ではないか。
- ② 我が国の人的資本投資が少ないことが課題であるが、産業政策と連携した国や地域におけるリ・スキリング等の取組を進めるにはどのような方策が考えられるか。また、労働者のリ・スキリングの時間を確保できていない、必要な人材育成を担う者が確保できないなどの課題が考えられるが、どのように対応していくべきか。
- ③ 労働力供給制約下でも、将来にわたって必要なサービスを確保するためには、社会を支える現場人材、エッセンシャルワーカーの生産性向上を図ることも重要。現場のニーズを踏まえながら、積極的なDXや、リ・スキリング等により労働生産性を向上させ、質的な向上を図ることが重要であるが、どのように対応していくべきか。
- ④ 労働力供給制約の中、希少な労働力がより効果的に活用され経済全体の効率性が高まることが重要であるが、労働者の希望に応じた労働移動の実現に向けて、「労働市場の見える化」、マッチング機能の強化やセーフティネットのあり方についてどう考えるか。
- ⑤ 今後も中小企業を中心に人手不足が続く可能性が高いが、地域経済の中核をなす中小企業やエッセンシャルワーカー等の人材確保・育成に向けてどのように対応していくべきか。

【論点⑥】 参考資料（議論に関連する主なデータや現在の施策）

労働力希少社会であることを踏まえると、労働投入の効率化や労働参加の促進が重要であるが、労働者の健康確保を前提としつつ、労働時間制度について、柔軟で多様な働き方の実現に向け、どのように対応していくべきか。

労働時間制度・36協定の締結について

労働時間・休日に関する原則

法律で定められた労働時間の限度
1日8時間 1週40時間

法律で定められた休日
毎週少なくとも1回

○これを超えるには、予め、使用者と労働者の代表（※）が**36協定を締結し**、その協定を労働基準監督署へ届け出ることが必要

（※）具体的には、

- ①労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合は、その労働組合、
- ②過半数組合がない場合は、労働者の過半数を代表する方

（参考）36協定の締結状況

- ・締結していない（時間外労働ができない）事業所：42.3%
- ・締結している事業所：49.7%

うち、特別条項付（45時間超の時間外労働が可能）：35.1%（70.7%※）

特別条項無（時間外労働は45時間まで可能）：14.6%（29.3%※）

※36協定を締結している事業所を100%としたときの割合

< 出典 > 労働時間制度等に関する実態調査（令和6年）（厚生労働省）

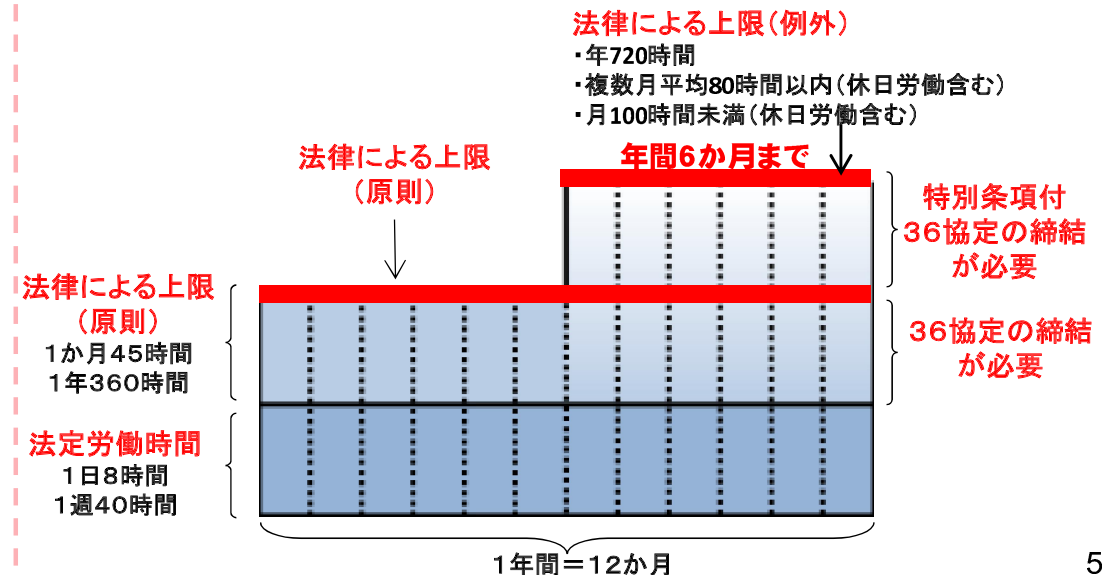
時間外・休日労働に当たってのポイント

○時間外・休日労働に当たっては、

- ・原則月45時間・年360時間（休日労働含まず）
- ・臨時的な特別の事情がある場合には、単月100時間未満・2～6か月平均80時間（休日労働含む）、年720時間とする必要（※）。

（※）実際の時間外・休日労働は、36協定の範囲内とする必要

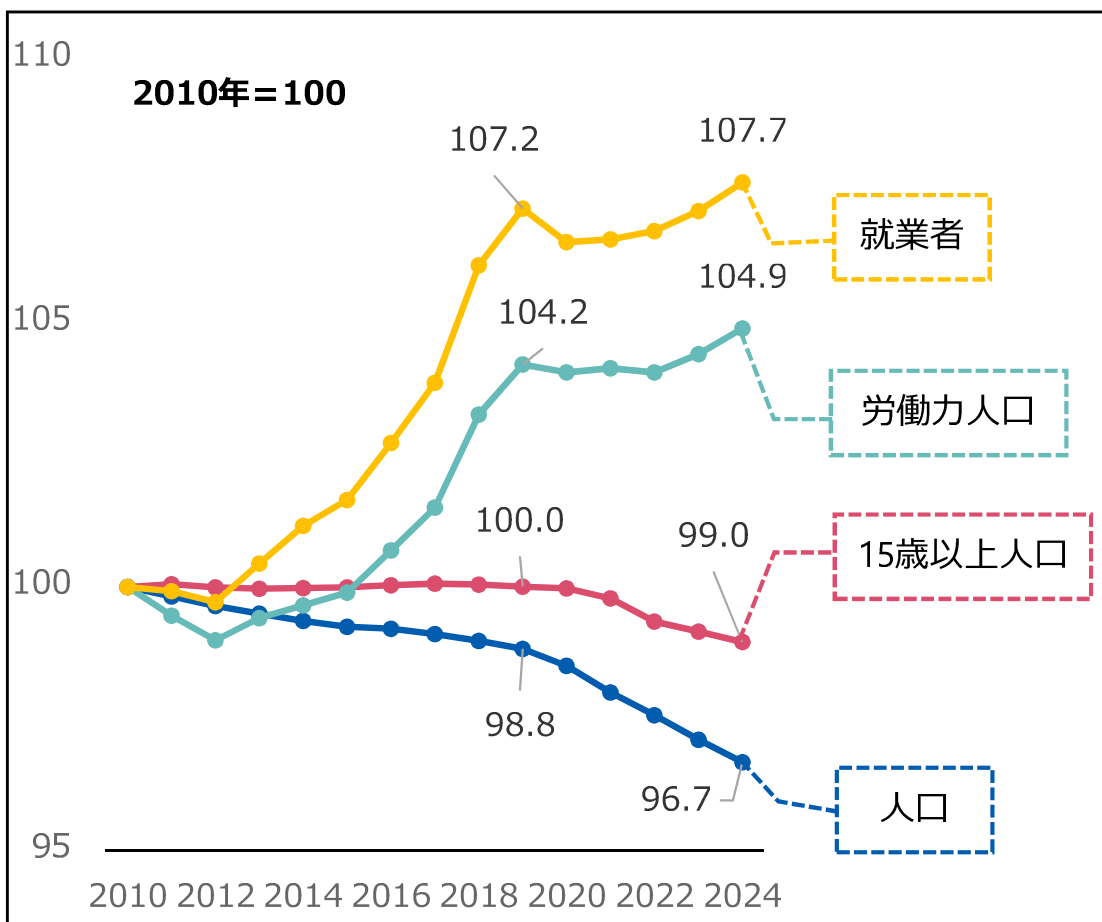
（参考）脳・心臓疾患の労災認定基準（過労死認定基準）
発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価



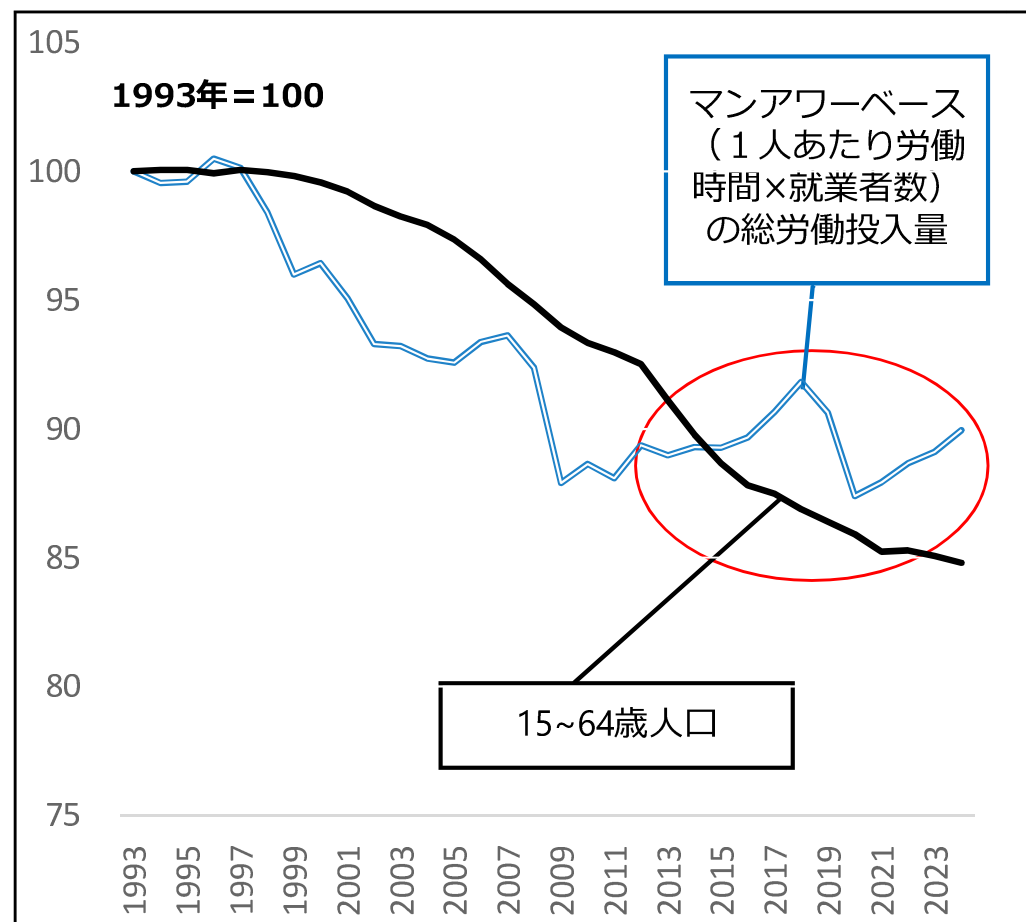
労働参加の状況と労働投入量の変化

- ◆ 日本の「人口」及び「15歳以上人口」は、2010年より減少傾向にある一方、「労働力人口」及び「就業者」は2010年より増加傾向にある。
- ◆ 総労働投入量（1人あたり労働時間×就業者数）を見ると、人口減少が加速化している中、リーマンショック以降の女性・高齢者を中心とした就業者数の増加により維持されている。

人口と労働力指標の推移



労働投入量及び生産年齢人口の推移



(資料出所) 総務省「労働力調査」「人口推計」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

(注1) 左図「人口」は「人口推計」による各年10月1日時点のもの、その他は「労働力調査」による年平均を示している。

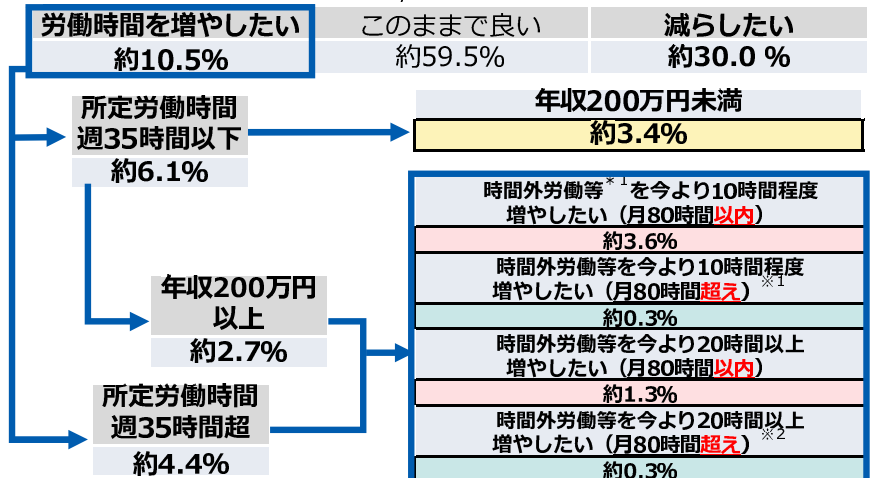
(注2) 右図「労働投入量」は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」における総実労働時間と、総務省「労働力調査」の就業者数を乗じて計算したもの。2011年は東日本大震災の影響により岩手県、宮城県及び福島県において労働力調査の調査実施が困難となったため、補完的に推計した値を用いた。

働き方改革関連法施行後5年の総点検（結果概要）

労働時間等に関する労働者の意識・意向アンケート調査（令和7年10月）

趣旨・目的	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、検討を行うこととされたことを踏まえ、労働時間等に関する労働者の意識・意向を把握する。
調査部数	有効回収数 3,000（目標回収数到達時点で終了）
主な調査項目	労働時間等に関する労働者の意識・意向（労働時間の長さについての認識、労働時間をどのようにしたいか等）等

◆労働時間の増減希望状況（n=3,000、SA）



（注）上記のほか、「時間外労働等時間（月）（直近3ヶ月平均）」よりも「妥当だと考える1月あたりの時間外労働等の時間」を短く回答した者が約1.7%

*1と*2の合計は約0.5%

◆労働時間を増やしたい理由（n=315、MA）

増やしたい理由	割合（%）
①仕事の完成度や業績をより高めたいから	10.2
②業務を通じて知識や経験・スキル・技術を高めたいから	7.0
③自分のペースで仕事をしたいから	19.7
④たくさん稼ぎたいから（⑤を除く）	41.6
⑤所定労働時間以外の労働分の収入（残業代）がないと家計が厳しいから	15.6
⑥労働時間が長い方が上司や周囲に評価されるから	4.1
⑦会社や社会に貢献したいから	9.8
その他	11.7

◆時間外労働等の時間として、1か月当たり何時間程度が妥当だと考えるか（n=3,000、SA）

時間外労働等の時間	0時間	0時間超20時間以下	20時間超45時間以下	45時間超60時間以下	60時間超80時間以下	80時間超100時間未満	100時間以上
割合（%）	21.7	43.9 [65.6]*2	27.4 [93.0]	2.7	2.0	0.9	1.4

*1：「時間外労働等」とは、時間外労働と休日労働を合わせた時間。

*2：[]内は当該時間以下の割合の累計を表す。

ヒアリング調査（令和7年10～12月）

趣旨・目的	上限規制への対応状況、課題認識などについて「生の声」を把握するため、全国の都道府県労働局において、 労働時間に対する希望やその理由等について企業ヒアリング を実施。その際、一部のヒアリング対象企業の協力を得て、当該企業の労働者からも、ヒアリングを実施した。
対象	<企業ヒアリング：327社> 「建設業」74社、「製造業」48社、「運輸業、郵便業」72社、「卸売業、小売業」42社、「宿泊業、飲食サービス業」43社、「医療、福祉」41社、その他7社 <労働者ヒアリング：97人> 「建設業」22人、「製造業」18人、「運輸業、郵便業」21人、「卸売業、小売業」10人、「宿泊業、飲食サービス業」12人、「医療、福祉」12人、その他2人
主な調査項目	労働時間等に関する労働者の意識・意向（労働時間の長さについての認識、労働時間をどのようにしたいか等）等

○ 現状の労働時間に対する企業としての希望は以下のとおり。

- 現状のままがいい（201社）**
- ◆ 現状のままがいい理由として、業務量との関係（178社）、労働者の健康確保・ワークライフバランス（22社）、人材確保・定着（20社）等が挙げられた。
 - ◆ 具体的には、労働者の健康を考えると上限まで増やしたいとは思わない、残業時間を増やすと人材の採用や定着が難しくなる等の企業からの声がある。

- 減らしたい（73社）**
- ◆ 減らしたい理由として、人材確保・定着（22社）、労働者の健康確保・ワークライフバランス（18社）、人件費抑制（9社）等が挙げられた。

増やしたい（53社）*1

- ◆ 増やしたい理由として、業務の性質（29社）、受注の確保（9社）、労働者の希望（9社）、人手不足（7社）等が挙げられた。
 - ◆ 増やしたい範囲に関する主な希望は以下のとおり。
 - ・ 上限規制の枠内（25社）
 - ・ 上限規制を超えて（17社）*2
 - ・ 月45時間・年6回を超えて（11社）
 - ◆ 歩合制のトラックドライバー等から労働時間を増やしたいとの希望がある一方で、労働者が長時間労働を望まないとの企業からの声がある。
- *1、*2...時間外労働時間数（月平均）の内訳について、45時間以下の企業は53社のうち46社、17社のうち15社。

○ 労働者の希望・その理由は以下のとおり。

- ・ 現状のままがいい（70人）… 仕事量、収入、プライベートとのバランスなどの現状に不満がない等
- ・ 減らしたい（14人）… プライベートの時間の確保等、ワークライフバランスを重視する等
- ・ 増やしたい（13人）… 子育て中等の理由でもっと稼ぎたい、業務量との兼ね合い、技術の向上等

○ その他、個別制度について、副業兼業（11社）、変形労働時間制（6社）、裁量労働制（4社）に関する課題・要望が挙げられた。

※企業・労働者からの回答（労働時間に対する希望）のうち、その理由や背景・事情等については、厚生労働省において粗く分類したものを、複数理由等が挙げられている場合は、複数計上した。

(研究開発業務従事者、管理監督者、機密の事務を取り扱う者、監視・断続労働者、高度プロフェッショナル制度適用者を除く)

労働時間制度等に関する実態調査(令和6年)

36協定の締結状況

(SA)

割合 (%)	計	特別条項付			特別条項なし			36協定を締結していない	
		計	うち事業所で締結	うち本社など上位の事業所 ^{*1} で締結	計	うち事業所で締結	うち本社など上位の事業所で締結		
全事業所計	100.0	35.1 [70.7]	31.3	3.9	14.6 [29.3]	12.8	1.7	42.3	
事業所規模	1～9人	100.0 (71.3)	23.7 [65.4]	21.0	2.8	12.5 [34.6]	10.9	1.6	54.1
	10～29人	100.0 (20.4)	57.8 [73.8]	51.1	6.7	20.6 [26.2]	18.3	2.2	17.4
	30～49人	100.0 (4.0)	75.4 [82.4]	68.6	6.8	16.1 [17.6]	15.4	0.7	4.5
	50～99人	100.0 (2.6)	75.3 [76.8]	69.1	6.3	22.7 [23.2]	19.8	2.9	0.5
	100～299人	100.0 (1.3)	84.8 [85.8]	79.7	5.0	14.0 [14.2]	12.4	1.6	0.7
	300人以上	100.0 (0.3)	93.4 [94.2]	87.8	5.6	5.8 [5.9]	5.3	0.5	0.2
労働組合の有無	過半数労働組合 ^{*2} のみがある	100.0 (6.3)	88.6 [93.7]	76.4	12.2	6.0 [6.3]	5.4	0.6	1.5
	過半数組合ではない労働組合のみがある	100.0 (2.4)	52.2 [59.1]	42.5	9.7	36.1 [40.9]	26.7	9.4	4.4
	過半数組合と過半数組合ではない労働組合がある	100.0 (0.5)	82.7 [99.9]	29.6	53.0	0.0 [0.1]	0.0	—	—
	労働組合はない	100.0 (90.2)	30.8 [67.6]	28.0	2.9	14.8 [32.4]	13.1	1.6	46.7

*1：本社や、管区や地域を統括する特定エリア内の統括支社等も含む。

*2：事業所の労働者の過半数で組織する労働組合

*：【】内は、36協定を締結している事業場を100%としたときの割合

（研究開発業務従事者、管理監督者、機密の事務を取り扱う者、監視・断続労働者、高度プロフェッショナル制度適用者を除く）
 （36協定を締結している事業所（回答総数の49.7%）に限る）

労働時間制度等に関する実態調査（令和6年）

時間外労働時間*1（1か月）の平均

（時間を整数値で回答）
 （注）令和6年6月の実績

割合（%）		計	0時間	0時間超 20時間以下	20時間超 45時間以下	45時間超 60時間以下	60時間超 80時間以下	80時間超 100時間未満	100時間以上
全事業所計		100.0	21.7	59.4 【81.1】	12.4 【93.5】	1.1	0.2	0.2	0.9
事業所規模	1～9人	100.0 (52.1)	25.9	52.2 【78.1】	12.5 【90.6】	1.3	0.3	—	1.6
	10～29人	100.0 (32.1)	21.6	63.7 【85.3】	11.4 【96.7】	1.0	0.1	0.6	0.0
	30～49人	100.0 (7.4)	9.9	73.3 【83.2】	12.8 【96.0】	1.0	—	—	0.7
	50～99人	100.0 (5.1)	9.8	73.5 【83.3】	14.1 【97.4】	1.1	—	—	0.2
	100～299人	100.0 (2.6)	1.9	77.8 【79.7】	15.8 【95.5】	0.6	0.2	—	0.9
	300人以上	100.0 (0.7)	3.0	81.0 【84.0】	10.1 【94.1】	2.5	—	—	0.0
労働組合の有無	過半数労働組合*2のみがある	100.0 (12.0)	9.2	68.8 【78.0】	11.8 【89.8】	0.3	—	1.7	6.9
	過半数組合ではない労働組合のみがある	100.0 (4.3)	12.9	72.4 【85.3】	13.4 【98.7】	0.1	—	—	—
	過半数組合と過半数組合ではない労働組合がある	100.0 (0.8)	2.2	88.0 【90.2】	8.2 【98.4】	—	—	—	—
	労働組合はない	100.0 (82.7)	24.1	57.1 【81.2】	12.4 【93.6】	1.3	0.2	—	0.1
適用猶予業種の有無	適用猶予業種あり	100.0 (17.8)	18.9	54.0 【72.9】	17.0 【89.9】	2.2	0.5	—	0.1
	適用猶予業種なし	100.0 (82.0)	22.4	60.7 【83.1】	11.4 【94.5】	0.9	0.1	0.3	1.1

*1：法定労働時間（一部を除き1週に40時間以内）を超えた場合の労働時間を指す。法定休日労働時間は含まない。

*2：事業所の労働者の過半数で組織する労働組合

*：【】内は当該時間以下の事業場の累計の割合

残業時間（1か月あたりの平均残業時間）

労働時間制度等に関する実態調査（令和6年）

1か月あたりの平均残業時間*1

（注）令和6年4月～6月の実績の平均
（SA）

割合（%）		計	45時間以下	45時間超 60時間以下	60時間超 80時間以下	80時間超 100時間未満	100時間以上
全労働者計		100.0	91.7	5.2	1.2	0.3	0.1
事業所規模	1～9人	100.0(18.2)	90.7	2.6	0.3	0.2	—
	10～29人	100.0(24.7)	95.1	4.2	0.5	0.1	—
	30～49人	100.0(11.2)	92.5	6.4	0.4	0.2	0.3
	50～99人	100.0(13.2)	91.7	5.2	2.6	0.0	0.1
	100～299人	100.0(15.6)	89.1	9.8	0.6	0.2	0.1
	300人以上	100.0(17.0)	89.9	4.4	3.1	1.1	0.5
性別	男性	100.0(54.7)	90.3	6.6	2.1	0.5	0.2
	女性	100.0(44.8)	93.8	3.2	0.1	0.1	0.0
年齢	20歳未満	100.0(0.8)	99.9	0.1	—	0.0	—
	20～29歳	100.0(14.8)	93.1	3.6	2.5	0.4	0.3
	30～39歳	100.0(20.7)	93.9	4.0	1.7	0.4	0.0
	40～49歳	100.0(24.4)	89.4	8.8	0.8	0.4	0.3
	50～59歳	100.0(25.8)	94.1	4.4	1.0	0.3	0.1
	60～64歳	100.0(6.6)	93.3	5.6	0.2	0.1	0.0
	65歳以上	100.0(6.6)	80.3	1.2	0.1	—	—

* 1：所定労働日における所定外労働時間、所定休日における労働時間、法定休日における労働時間の合計を指す。

労働基準法における労働時間制度の体系

1 原則

法定労働時間（1日8時間、1週間40時間）、法定休日、時間外及び休日労働、割増賃金

※新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については、時間外・休日労働の上限が適用されない。【法第36条11項】

※ただし、労働者数10人未満の商業、接客娯楽業等の事業場は、特例事業場として、1週間の法定労働時間を44時間とすることができる。【法第40条】

2 週40時間の範囲内で労働時間を弾力的に配分

①変形労働時間制

一定の期間（変形期間）を平均し、原則1週間当たりの労働時間を40時間以内とするよう特定し、業務の繁閑に応じた労働時間の配分等を行うことができる制度。変形期間は1年単位、1箇月単位、1週間※単位で設定可能

⇒ 例：工場での交替制勤務

※1週間単位の変形労働時間制は、小売業、旅館、料理店及び飲食店の事業のうち、労働者数30人未満の事業場が対象

②フレックスタイム制

労使で一定の期間（3箇月以内）の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で日々の始業及び終業の時刻を自由に決めることのできる制度

⇒ 例：本社、支店等での一般事務

3 みなし労働時間制度

①事業場外みなし労働時間制

事業場の外で業務に従事し、かつ、使用者の具体的な指揮監督が及ばず労働時間を算定することが困難な業務

⇒ 例：具体的な指揮を受けない外回りの営業

②裁量労働制

業務の性質上その遂行方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量に委ねる制度。業務の遂行の手段及び時間配分の決定について、使用者は指示することができない

・専門業務型裁量労働制 ⇒ 例：弁護士、公認会計士等

・企画業務型裁量労働制（企画、立案、調査及び分析の業務）

⇒ 例：本社における経営計画や財務計画の策定業務

4 労働時間の規制が適用除外

①高度プロフェッショナル制度 ⇒ 例：金融商品の開発、ファンドマネージャー、証券アナリスト、コンサルタント

②管理監督者（経営者と一体的な立場にある者） ⇒ 例：都市銀行の支店長、本部の課長

③機密の事務を取り扱う者 ⇒ 例：職務が経営者等の活動と一体不可分である秘書

※①の導入に際しては、年収を1,075万円以上とすることや本人同意等が必要。

法定休日について

週休1日制の原則（第35条第1項）

- 労働基準法において、使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならないこととされている（第35条第1項）。
- 「週」については、「日曜から土曜まで」「月曜から日曜まで」など、事業場における就業規則等において定めるところによることとなるが、就業規則等において別段の定めがない場合には、日曜から土曜までの暦週をいうものと解される。（昭和61年1月1日付け基発第1号・婦発第1号）
- 完全週休2日制をとる場合、週2回の休日のうちいずれかの日に労働させたとしても、他の一日の休日が確保されている限り本条違反とならない。

変形週休制（第35条第2項）

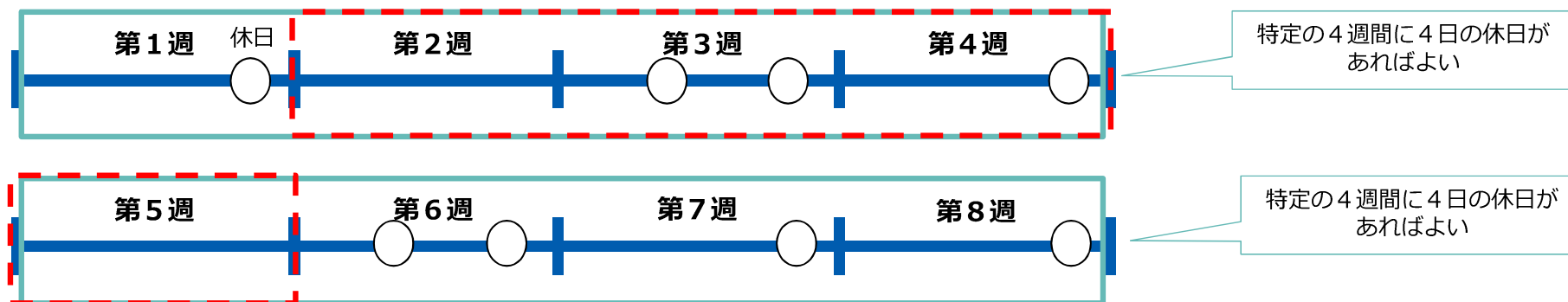
- 週休1日制の原則は、4週間を通じ4日以上の日を与える使用者については適用しないこととされている（第35条第2項）。ただし、毎週少なくとも1回の休日確保されることが望ましいことはいうまでもなく、解釈例規においても、「第1項が原則であり、第2項は例外であることを強調し徹底させること」としている。（昭和22年9月13日付け発基第17号）

※ 4週4日の変形週休制には業種の限定等はなく、一般に業務の都合により必要ある場合はこれを採用することができる。

- 「4週間」については、特定の4週間に4日の休日があればよく、どの4週間を区切っても4日の休日を与えられていなければならないという趣旨ではない。この変形週休制を利用するには、就業規則において単位となる4週間（またはそれより短い期間）の起算日を定める必要がある（労働基準法施行規則第12条の2第2項）。

第2週から第5週までの4週間には休日は3日しかないが、第1週から第4週、第5週から第8週までの各4週間に4日の休日があるため、第35条違反とならない。

【イメージ】



連続勤務日数

最大何日間連続で勤務したか

(注) 令和6年4月～6月の実績 (SA)

割合 (%)		計	5日以下	6～13日	14～20日	21～27日	28日以上
全労働者計		100.0	63.7	34.1	1.2	0.5	0.2
産業	林業	100.0(0.1)	39.5	59.2	0.7	—	0.4
	鉱業、採石業、砂利採取業	100.0(0.0)	36.4	59.1	—	1.9	—
	建設業	100.0(5.8)	44.5	47.6	4.5	2.3	1.0
	製造業	100.0(16.2)	65.5	33.0	0.3	0.4	0.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0(0.4)	77.9	21.3	0.7	—	—
	情報通信業	100.0(3.7)	72.9	26.8	0.0	0.3	—
	運輸業、郵便業	100.0(6.1)	49.4	48.8	0.5	0.3	0.2
	卸売業、小売業	100.0(20.0)	69.3	30.3	—	0.4	—
	金融業、保険業	100.0(2.8)	76.9	23.1	—	—	—
	不動産業、物品賃貸業	100.0(2.1)	70.7	25.2	3.0	0.2	0.2
	学術研究、専門・技術サービス業	100.0(3.5)	76.4	22.4	0.4	0.1	0.6
	宿泊業、飲食サービス業	100.0(7.6)	50.7	41.0	8.0	0.2	—
	生活関連サービス業、娯楽業 (家事サービス業を除く)	100.0(3.4)	59.5	37.1	1.3	1.5	0.0
	教育、学習支援業	100.0(3.5)	47.8	46.9	2.6	1.2	1.6
	医療、福祉業	100.0(15.1)	68.4	30.7	0.5	0.1	0.3
	複合サービス事業	100.0(0.8)	61.8	30.6	0.3	5.2	0.7
サービス業(他に分類されないもの) (外国公務を除く)	100.0(9.1)	66.0	33.6	—	0.1	0.0	

最大何日間連続で勤務したか

(SA)

(注) 令和6年4月～6月の実績

割合 (%)		計	5日以下	6～13日	14～20日	21～27日	28日以上
全労働者計		100.0	63.7	34.1	1.2	0.5	0.2
事業所 規模	1～9人	100.0(18.2)	71.3	25.8	1.5	1.2	0.1
	10～29人	100.0(24.7)	59.4	37.7	2.6	0.0	0.2
	30～49人	100.0(11.2)	61.8	37.2	0.1	0.6	0.3
	50～99人	100.0(13.2)	75.1	23.1	1.0	0.3	0.1
	100～299人	100.0(15.6)	57.6	40.5	0.7	0.2	0.4
	300人以上	100.0(17.0)	59.7	38.4	0.4	0.7	0.3
性別	男性	100.0(54.7)	56.9	41.4	1.0	0.5	0.1
	女性	100.0(44.8)	72.1	25.2	1.6	0.5	0.3
年齢	20歳未満	100.0(0.8)	91.0	9.0	—	—	0.0
	20～29歳	100.0(14.8)	67.0	31.5	0.1	0.6	0.2
	30～39歳	100.0(20.7)	58.1	40.1	0.5	0.8	0.3
	40～49歳	100.0(24.4)	58.9	37.9	2.5	0.2	0.2
	50～59歳	100.0(25.8)	62.9	35.4	1.3	0.3	0.1
	60～64歳	100.0(6.6)	73.3	24.4	1.2	0.0	1.0
	65歳以上	100.0(6.6)	81.8	15.0	1.1	1.5	0.0

(資料出所) 労働時間制度等に関する実態調査結果について (概要)

勤務間インターバル制度

- 労働時間等設定改善法（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法）が改正され、**勤務間インターバル制度を導入することが、事業主の努力義務**となっている。（施行日：平成31年4月1日）

注）「労働時間等設定改善法」は、事業主等に労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促すことで、労働者がその有する能力を有効に発揮することや、健康で充実した生活を実現することを目指した法律。

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）（抄）

（事業主等の責務）

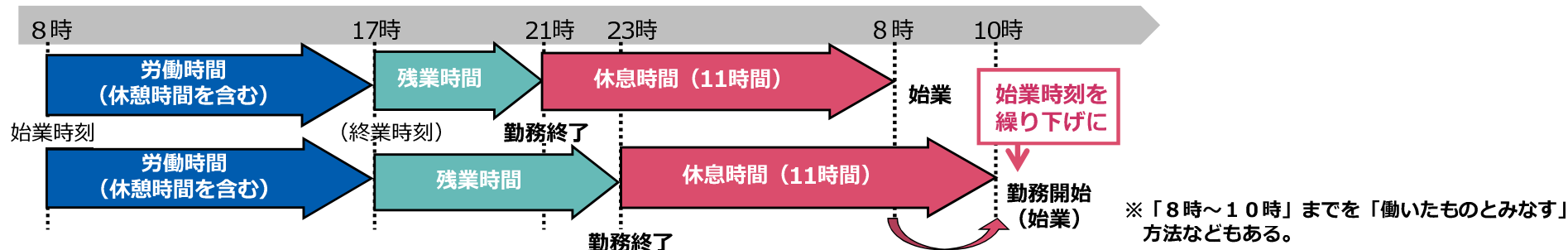
第二条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

2～4 （略）

制度概要

勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を確保する仕組み。この仕組みの導入を事業主の努力義務とすることで、労働者の十分な生活時間や睡眠時間を確保しようとするもの。

【例：11時間の休息時間を確保するために、始業時刻を繰り下げたもの】



勤務間インターバル制度の導入促進

- 業種別導入マニュアル、周知リーフレットの作成・周知
- 勤務間インターバル制度の導入に向けたシンポジウムの開催
- インターバル制度導入支援のための動画コンテンツの作成・周知
- 産業医や衛生管理者等に対する研修講義において勤務間インターバル制度の内容・効果を周知



導入マニュアル（全業種版）

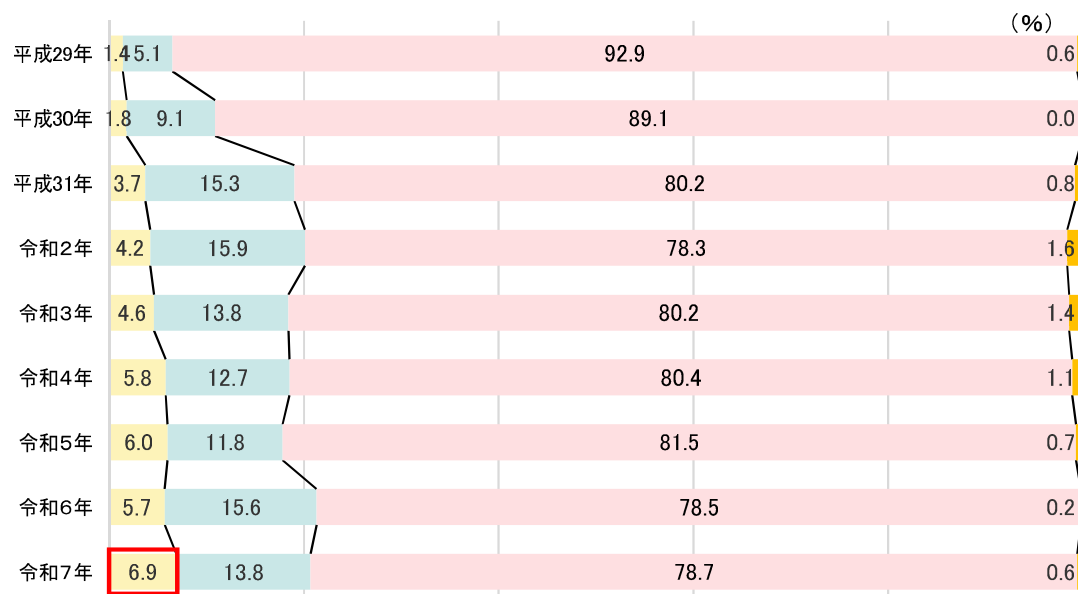


リーフレット

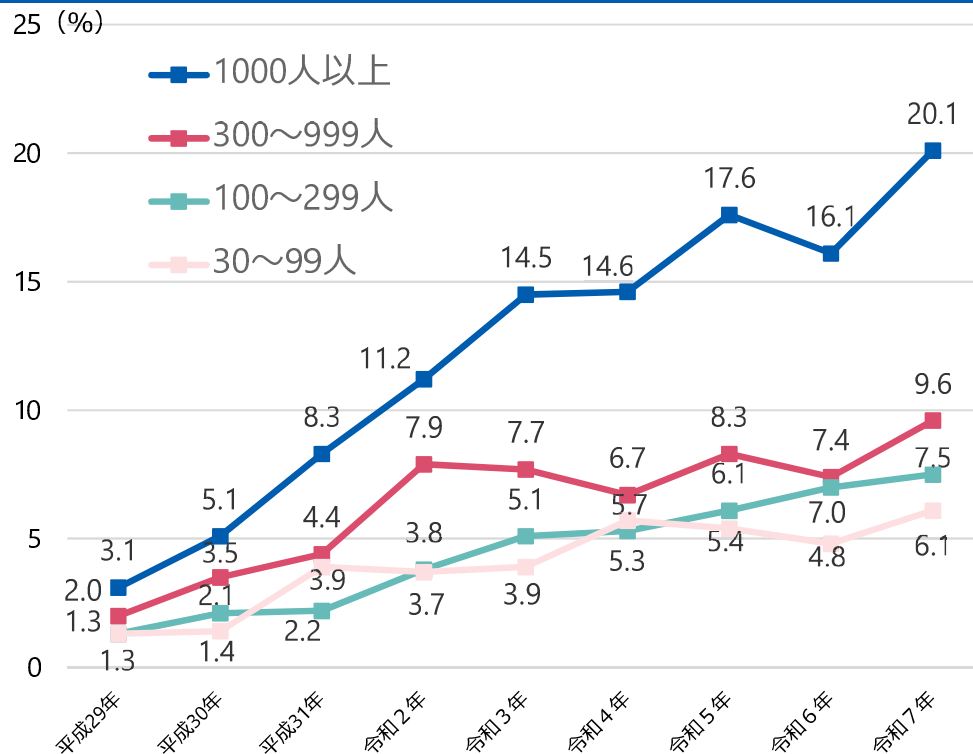
勤務間インターバル制度の導入状況等

勤務間インターバルの導入状況

- 導入している
- 導入を予定又は検討している
- 導入予定はなく、検討もしていない
- 不明/不詳



勤務間インターバル制度を導入している規模別企業割合



勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない理由別企業割合（令和7年）

導入予定はなく、検討もしていない理由	調査計	企業規模別			
		1000人以上	300~999人	100~299人	30~99人
夜間も含め、常時顧客や取引相手の対応が必要なため	8.5%	20.3%	16.3%	13.4%	6.1%
人員不足や仕事量が多いことから、当該制度を導入すると業務に支障が生じるため	9.4%	21.0%	15.9%	13.7%	7.2%
当該制度を導入すると労働時間管理が煩雑になるため	8.7%	23.2%	17.1%	13.4%	6.2%
超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため	57.3%	42.2%	50.7%	59.1%	57.8%
その他	5.6%	16.6%	8.4%	5.0%	5.3%
当該制度を知らなかったため	19.9%	4.6%	11.1%	10.3%	23.9%

諸外国におけるインターバル制度

	EU指令 (1993年EU労働時間指令)	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ
1日当たり休憩時間	1 1 時間	1 1 時間	1 1 時間 ※16歳～18歳は12 時間、16歳未満は14時間	1 1 時間 ※18歳未満は12時間	連邦レベルの法制度なし。
義務付けの有無		義務付け（罰則あり）	義務付け（罰則あり）	義務付け（罰則あり）	※航空機パイロット、商用車のドライバー、鉄道従業員、原子力発電所労働者について、連邦規則に基づくインターバル規制あり。
遵守できなかった場合の代替		代替休息の付与	代替休暇の付与	他の時間で調整	
適用除外	<ul style="list-style-type: none"> ①軍隊、警察、船員 ②役員又は自ら方針を決定する権限を有する者、家族労働者、教会又は教団の宗教的儀式を司る労働者 ③職場と住居が遠く離れている場合又は労働者の複数の職場が互いに遠く離れている場合 ④財産及び人身の保護のため常時駐在を必要とする保安及び監視の業務 ⑤サービス又は生産の連続性を保つ必要のある業務 ⑥交替制労働 等 	<ul style="list-style-type: none"> ①役員又は自ら方針を決定する権限を有する者、家族労働者など ②業務の性質により部分的適用除外となる職種（例：サービス・生産活動に連続性を要する、業務量が急増する、異常な状況や災害時） ③交替制労働、清掃など（業務が断片的） ④移動労働、オフショア労働 	<ul style="list-style-type: none"> ①企業の上級幹部 ②家内労働者、商業代理人、住み込み不動産管理人、家事使用人、個人サービス ③坑内労働者、農業労働者、海上労働に従事する労働者、公立の病院・医療施設等で働く労働者、国有企業で働く労働者 ④緊急の業務を遅滞なく遂行しなければならない場合（例：救助活動、差し迫った事故の防止、設備、施設、建物で発生した事故の修復）（※労働監督官への通知義務あり。） 	<ul style="list-style-type: none"> ①管理的職員・医長・公勤務機関における部局長、その代理人、および人事事項について独立した決定権限を有する公勤務の労働者 ②家族的共同体において自ら預けられた者と生活し、当該者を自らの責任で教育、世話又は養育する労働者 ③教会及び宗教団体の典礼を行う職種 ④商船の乗組員の就労（海上労働法を適用） ⑤公勤務、航空、内水航行、道路輸送の労働者（一部） 	<ul style="list-style-type: none"> ※イリノイ州、メイン州、ニューハンプシャー州、ウエストバージニア州が看護師に対して、連続勤務時間後のインターバル規制を州法で規定。 ※連邦労働省はウェブサイトを通じて、シフト勤務について以下のガイドラインを提供している。 <ul style="list-style-type: none"> ・通常のシフトは、少なくとも1日につき連続8時間以内の勤務とし、週5日間で（勤務間に）少なくとも8時間の休息を含むものとする。これを上回る連続勤務時間、または夜間勤務のシフトは、延長または非通常勤務とみなされる。 ・選択肢がある場合、マネージャは延長シフトの使用を制限する必要がある。シフトを通常の作業期間を超えて延長した場合は、追加の休憩と食事の時間を提供しなければならない。
特例措置		労働協約により、変更または適用除外が可能 ※原則として、代償休息の付与を要する	次の場合、9時間に短縮可。 ①特定の活動に従事する場合（例：職住間の距離の接近が重要な業務、保管・管理業務、サービス・生産の継続が重要な業務、運送サービス業務、連続交代制の業務） ②業務が増加した場合（労働協約等で条件を規定）	<ul style="list-style-type: none"> 病院、看護、介護、飲食、宿泊等の施設、運輸、メディア、農畜産業の労働者は、10時間まで短縮可。 ※1カ月以内に他の日の連続休憩時間を12時間以上とする必要。 ・病院、看護、介護施設の労働者は、呼出待機中の要請による休憩時間短縮が半分を超えない範囲で他の時間で調整可。 ・労働者の健康や安全が保障されている場合に限り、労働協約等により、呼出待機中の要請による休憩時間の短縮を他の時間で調整可。 	

つながらない権利

- 情報通信技術による常時アクセス可能性からの労働者の保護の文脈で論じられるのが、いわゆる「つながらない権利」の問題である。諸外国ではフランスにおいて、2016年の労働法典改正により、法制化がなされている。

	EU	イギリス	フランス	ドイツ	スペイン	イタリア	ベルギー	アメリカ
制度有無		なし	あり (労働法第L2242-17条)	なし	あり (デジタル切断権、組織法3/2018 第88条)	あり (法律第81/2017号の第19条「自営業者を保護し、ICTベースのモバイル作業を規制するための新しい規則」)	あり (経済成長社会結束強化法)	なし
制度の内容議論の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・2021年1月、欧州議会は「つながらない権利に関する欧州委員会への勧告に係る決議」を採択。 	<ul style="list-style-type: none"> ・現時点で法制化されていないが、無給の時間外労働に対する問題意識は、労組などの間で強い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員は勤務時間外に電子メール等に返信しなくてよい権利を持つことが法定されている。 ・従業員が50名以上の企業において、つながらない権利の在り方等は「労使で協議する事項」として法定化されている。 ・企業側にはつながらない権利に関する取り決めを策定する義務は課されていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・以下2つの理由から立法処置の必要性自体について懐疑的な立場が示されている。 ①労働者にはそもそも労働時間外の自由時間においては使用者等からのアクセスに応じる義務はなく、また使用者は自由時間中の労働者に労務提供を求めはならないことについて配慮義務(民法典241条第2項)を負っており、その意味では労働者の「つながらない権利」は法的には既に保障されているといえる。 ②使用者や顧客等からの常時アクセス可能な状態からどのような組織的・技術的措置を用いて労働者を保護するかは、優れて各事業所の実情に応じて決定されるべき問題であり、個々の事業所レベルの判断に委ねるのが適切。 ・労働4.0白書は、「つながらない権利」に関しては、労働者はそもそも自由時間中においては使用者のために常時アクセス可能な状態にいることを義務づけられていないことを理由に「法律上、何らかの措置を講じるべき必要性は認められていない」としている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・リモートワークや在宅勤務をする者に、つながらない権利、休息、休暇、休日、個人と家族のプライバシーの権利が規定された。 ・この権利の実施は労働協約又は企業と労働者代表との協定に委ねられ、使用者は労働者代表の意見を聞いて社内規程を策定しなければならない。この規程は「つながらない権利」の実施方法、IT疲労を防止するための訓練と啓発を定めなければならない。 ・在宅勤務者は勤務時間外にデジタル接続を切断する権利を持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> ・使用者と個別労働者との合意によりスマートワークを導入することが規定されており、この個別合意は作業遂行方法、休憩時間を定めるとともに、労働者が作業機器につながらないことを確保する技術的措置を定める。 ・自営業者は会社のデバイスから切断する権利を持つ。専門家(弁護士等)やクライアントと雇用契約を結ぶ自営業者が対象。 	<ul style="list-style-type: none"> ・安全衛生委員会の設置義務のある50人以上の企業において、同委員会でデジタルコミュニケーション機器の利用とつながらない選択肢について交渉する権利を与えている。もっとも、厳密な意味での「つながらない権利」を規定しているわけではない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ニューヨーク州で条例化の試みがあったが、経営団体の反対で実現しておらず、法制化の動きはない。

(出典) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「諸外国における雇用型テレワークに関する法制度等の調査研究」(労働政策研究報告書No.219・2022年)、独立行政法人労働政策研究・研修機構「諸外国における勤務間インターバル制度等の導入および運用状況に関する調査—フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ—」(労働政策研究報告書No.282・2024年)、総務省(2021年)「ウィズコロナにおけるデジタル活用の実態と利用者意識の変化に関する調査研究」、山本陽大「第4次産業革命と労働法政策」(労働政策研究報告書No.209・2022年)、を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

フレックスタイム制の概要

	対象	労働時間	手続
フレックスタイム制 〔法32条の3〕	<p>労働者が各日の始業、終業の時刻を自らの意思で決めて働く制度。 対象業務に関する制限はない。</p> <p>※ コアタイムを設けることはできる。</p>	<p>3か月以内の一定期間（清算期間）・総労働時間を定め、その枠内で働く。</p>	<p>① 就業規則に、フレックスタイム制を導入する旨を規定。</p> <p>② 労使協定により、対象とする労働者の範囲、清算期間、清算期間中の総労働時間等を規定。</p> <p>※ 清算期間が1か月を超える場合、労使協定は労基署へ届出が必要</p> <p>※ 清算期間： ⇒労働契約上、労働者が労働すべき時間を定める期間</p> <p>※ 清算期間中の総労働時間： ⇒労働契約上、労働者が清算期間中に労働すべき時間として定められている時間</p>

フレックスタイム制

一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業の時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度

時間外労働となるのは、**清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間数***

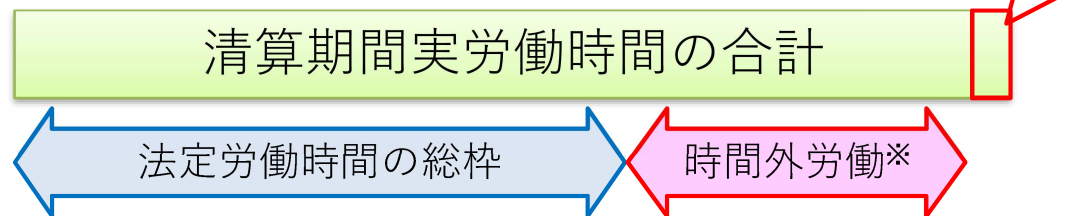
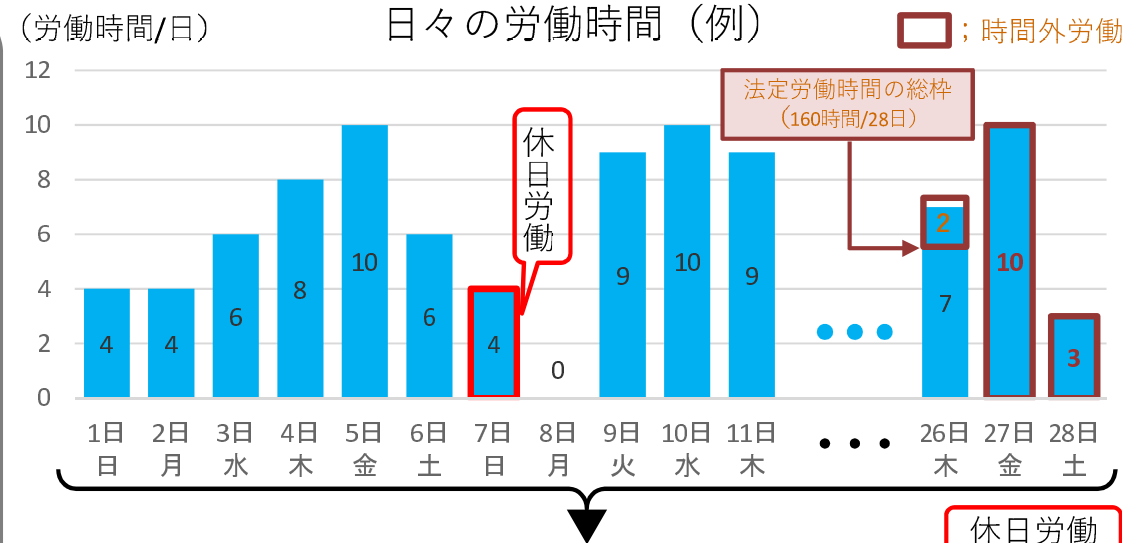
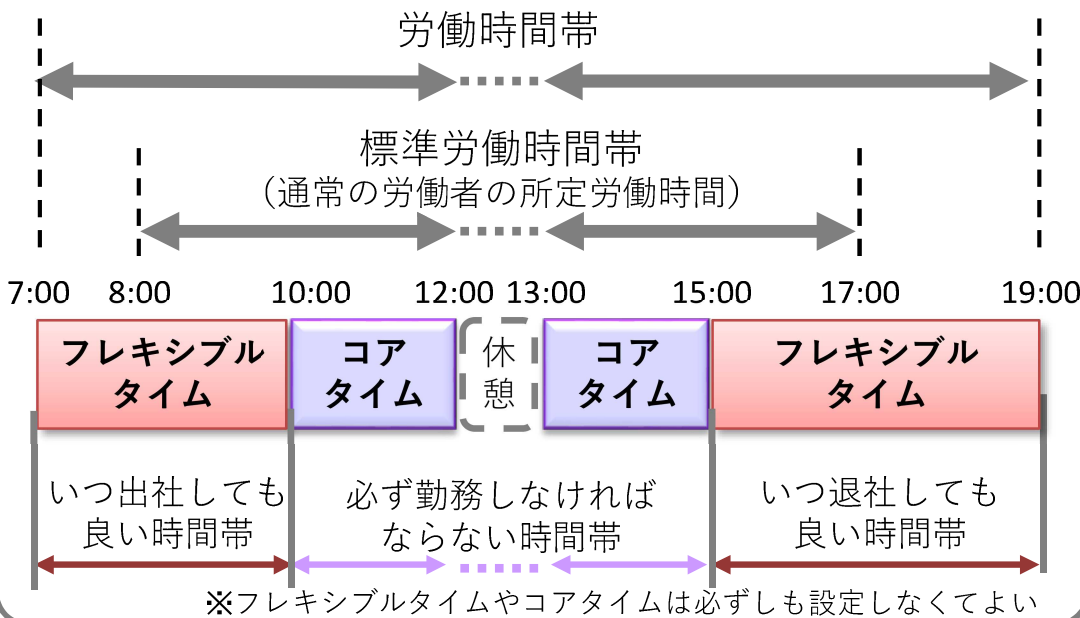
(時間外労働を行わせるには、**36協定の締結**が必要)

※休日労働時間を除く

$$\text{清算期間（上限3カ月）における法定労働時間の総枠} = 1 \text{ 週間の法定労働時間（40時間）} \times \frac{\text{清算期間の暦日数}}{7 \text{ 日}}$$

フレックスタイム制のイメージ

就業規則等に、始業・終業時刻を労働者の決定にゆだねることを定め、労使協定で基本的な枠組みを定める。

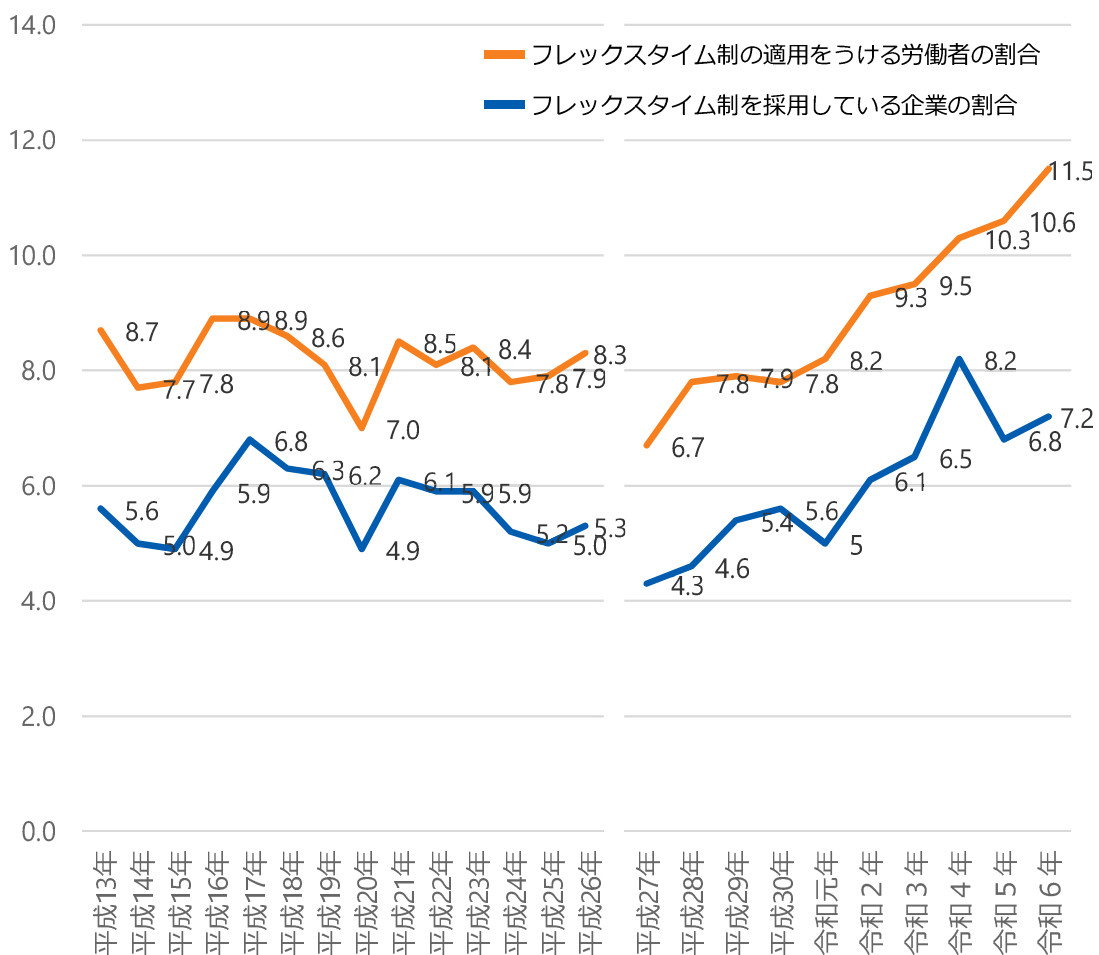


※ 清算期間が1カ月を超える場合は、1カ月ごとの労働時間が、週平均50時間を超えた時間も時間外労働となる。

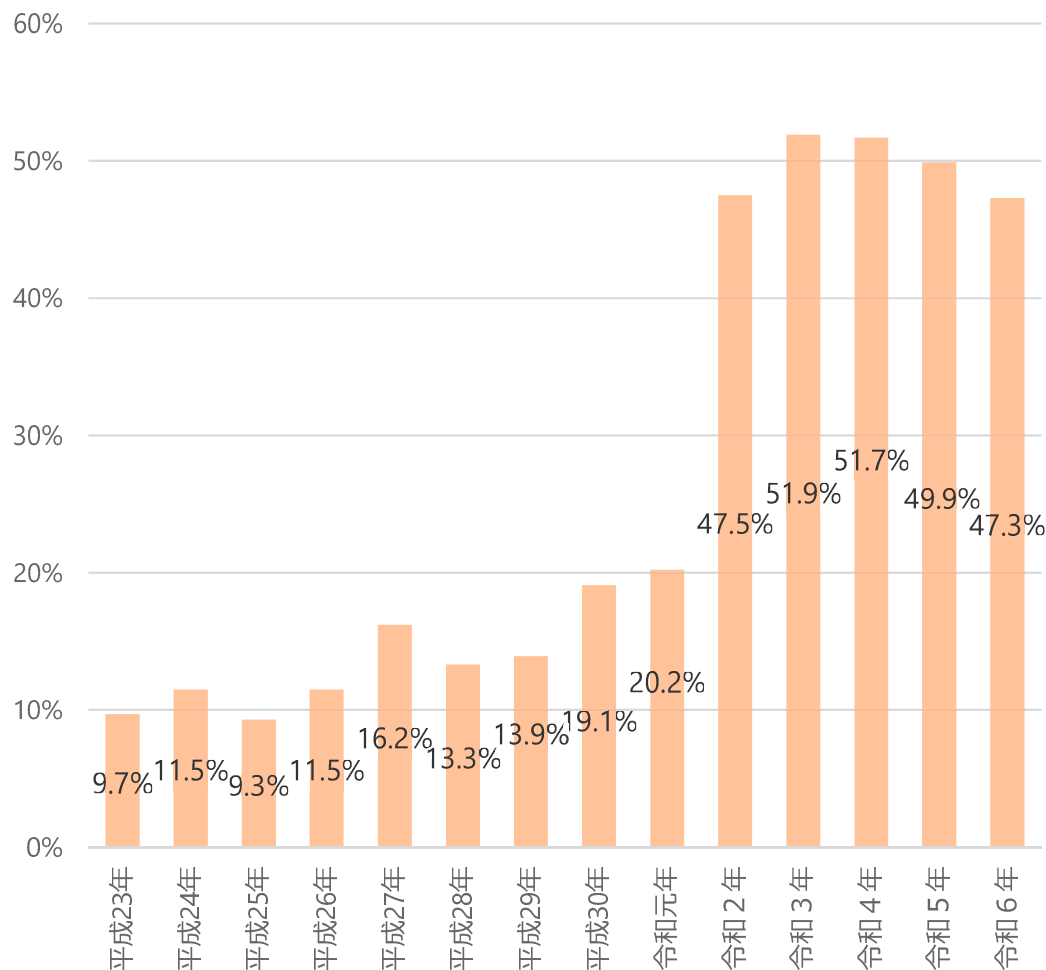
フレックスタイム制度がある企業の割合

- フレックスタイム制度がある企業の割合は7.2%（令和6年度）、適用を受ける労働者の割合は11.5%（令和6年）となっている。
- 新型コロナウイルス感染症対策として企業のテレワークの導入率は増加。

フレックスタイム制を採用している企業の割合・適用を受ける労働者の割合



企業のテレワークの導入率



※平成26年調査以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上である会社組織の民間企業」とし、「複合サービス事業」を含まなかったが、平成27年調査からは、「常用労働者が30人以上である民間法人」とし、「複合サービス事業」を含んでいる。

出典：厚生労働省 令和6年就労条件総合調査

データ出典：総務省「通信利用動向調査」

副業・兼業の場合の労働時間通算と割増賃金支払いについて

労働時間通算の原則的な方法

※ 「副業・兼業における労働時間の通算について（労働時間通算の原則的な方法）」（厚生労働省HP掲載資料）より抜粋

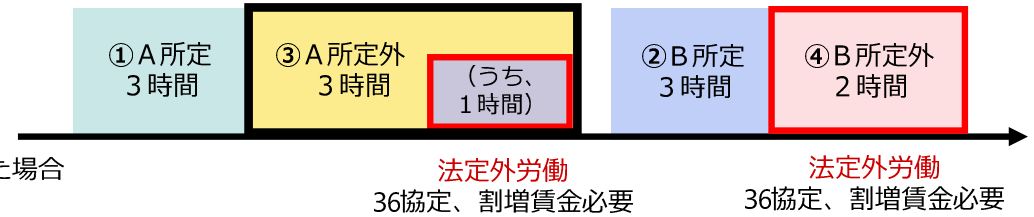
○使用者は、自らの事業場における労働時間制度を基に、**自らの事業場における労働時間と、労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間とを、原則的に以下の手順で通算します。**通算の結果、**1週40時間、1日8時間を超える労働（法定外労働）に該当する場合、36協定による労働時間の延長や、割増賃金の支払いが必要です。**

- 手順①：所定労働時間の通算 ⇒ **先に契約をした方から、後に契約をした方の順**に通算
 手順②：所定外労働時間の通算 ⇒ **実際に所定外労働が行われる順**に通算

【イメージ図】 副業・兼業時における原則的な労働時間通算の考え方

使用者A（先契約・先労働）：①所定労働時間3時間、③所定外労働時間3時間
 使用者B（後契約・後労働）：②所定労働時間3時間、④所定外労働時間2時間 として場合

実際の労働の順序



原則どおりに①～④の順で足し合わせると（合計11時間）

- ・ ③のうちの1時間と④の2時間の合計3時間が法定外労働（1日8時間を超える労働）に該当
- ・ AとBはそれぞれ、36協定の締結、届出、割増賃金の支払いを行う必要あり

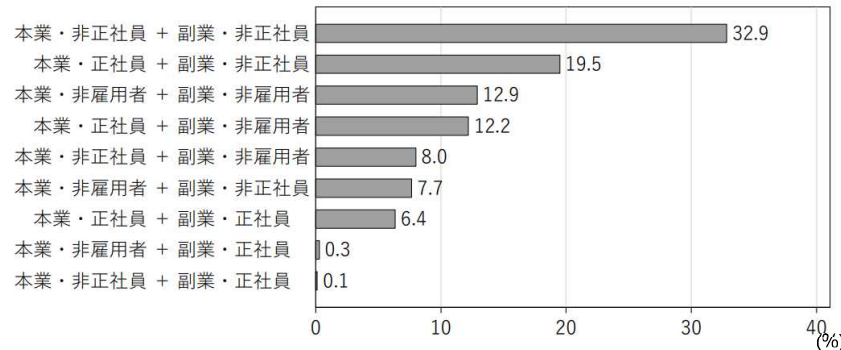
※ 上記方法のほか、使用者Aおよび使用者Bは副業・兼業の開始後、**それぞれあらかじめ設定した労働時間の上限の範囲内で労働させる限り、他の使用者の事業場での実労働時間の把握を要することなく、労働基準法を守ることができる「管理モデル」という方法もある**

副業・兼業に関するデータ

図表 2-1-1 仕事の数(男女別、年齢階級別、単位：%)

	n	仕事は1つだけ	仕事は2つ以上 (副業をしている)
計	188,980	94.0	6.0
男性	115,397	94.9	5.1
女性	73,583	92.6	7.4
18～29才	11,580	94.2	5.8
30～39才	28,599	93.6	6.4
40～49才	53,432	93.6	6.4
50～59才	71,077	94.5	5.5
60～64才	24,292	93.8	6.2

図表 2-4-3 本業の就業形態と主な副業の就業形態(n=11,358)



※（注）本業の就業形態が「正社員」の場合は「正社員」、「契約・嘱託社員」「パート・アルバイト」「派遣社員」「請負会社の社員」「期間工・季節工・日雇」の場合は「非正社員」とし、それ以外の就業形態（「会社などの役員」「自営業主」「自由業・フリーランス（独立）・個人請負」「家族従業員・家業の手伝い」「その他」）の場合は「非雇用者」として分類し集計したもの。

図表 2-5-10 副業していることの本業の勤め先への通知状況(本業の就業形態別、単位：%)

本業の就業形態	n	知らせている	はがど正知、は式つ上しなて司て届いやいける同な出僚いな	知らせていない
計	8,984	38.7	23.8	37.5
正社員	4,327	33.5	23.0	43.5
非正社員	4,657	43.6	24.5	31.9

図表 2-5-23 本業の勤め先から労働時間の報告を求められているか(本業の就業形態別、単位：%)

本業の就業形態	n	実報告を求められているし、	事報告を求められているが、	報告を求められているが、	実報告を求められているが、	報告を求められていないし、	わからない
計	3,480	16.0	1.2	9.5	1.1	67.0	5.2
正社員	1,451	25.2	2.2	10.1	1.7	57.8	3.0
非正社員	2,029	9.5	0.4	9.1	0.6	73.6	6.8

（出典）「副業者の就労に関する調査」（2024年7月独立行政法人労働政策研究・研修機構）

副業・兼業の促進に関するガイドラインについて（概要）①

（平成30年1月策定、令和2年9月改定、令和4年7月改定）

1 副業・兼業の現状

- ・ 副業・兼業に関する裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとされている。

2 副業・兼業の促進の方向性

- ・ 副業・兼業を希望する労働者については、その希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要である。

3 企業の対応

（1）基本的な考え方

- ・ 副業・兼業を進めるに当たっては、労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要である。
- ・ 企業の副業・兼業の取組を公表することにより、労働者の職業選択を通じて、多様なキャリア形成を促進することが望ましい。

（2）労働時間管理

労働者が事業主を異にする複数の事業場で労働する場合には、労働時間を通算して管理することが必要である。

① 労働時間の通算が必要となる場合

- ・ 労働者が事業主を異にする複数の事業場において「労働基準法に定められた労働時間規制が適用される労働者」に該当する場合に、労働時間が通算される。
- ・ 使用者は、自社の労働時間と労働者の自己申告等により把握した他社での労働時間を通算するほかに、あらかじめ労働時間についてそれぞれ上限を設定する簡便な労働時間管理の方法（管理モデル）によることもできる。

② 副業・兼業の確認

- ・ 使用者は、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認する。
- ・ 使用者は、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましい。

副業・兼業の促進に関するガイドラインについて（概要）②

（平成30年1月策定、令和2年9月改定、令和4年7月改定）

（3）健康管理

- ・ 使用者は、労働安全衛生法に基づき、健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックやこれらの結果に基づく事後措置等（健康確保措置）を実施しなければならない。
- ・ 健康確保措置の実施対象者の選定に当たって、副業・兼業先における労働時間の通算をすることとはされていないが、使用者の指示により当該副業・兼業を開始した場合は、当該使用者は、原則として、副業・兼業先の利用者との情報交換により、それが難しい場合は、労働者からの申告により把握し、自らの事業場における労働時間と通算した労働時間に基づき、健康確保措置を実施することが適当である。
- ・ 使用者が労働者の副業・兼業を認めている場合は、健康保持のため自己管理を行うよう指示し、心身の不調があれば都度相談を受けることを伝えること、副業・兼業の状況も踏まえ必要に応じ法律を超える健康確保措置を実施することなど、労使の話し合い等を通じ、副業・兼業を行う者の健康確保に資する措置を実施することが適当である。

（4）副業・兼業に関する情報の公表について

- ・ 企業は、労働者の多様なキャリア形成を促進する観点から、職業選択に資するよう、副業・兼業を許容しているか否か、また条件付許容の場合はその条件について、自社のホームページ等において公表することが望ましい。

4 労働者の対応

- ・ 労働者は自社の副業・兼業に関するルールを確認し、そのルールに照らして業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択する必要がある。適切な副業・兼業先を選択する観点から、自らのキャリアを念頭に、企業が自社のホームページ等において公表した副業・兼業に関する情報を参考にする。
- ・ 労働者は、副業・兼業による過労によって健康を害したり、業務に支障を来したりすることがないように、自ら業務量や進捗状況、時間や健康状態を管理する必要がある。
- ・ 使用者が提供する健康相談等の機会の活用や、勤務時間や健康診断の結果等の管理が容易になるようなツールを用いることが望ましい。始業・終業時刻、休憩時間、勤務時間、健康診断等の記録をつけていくような民間等のツールを活用して、自己の就業時間や健康の管理に努めることが考えられる。

5 副業・兼業に関わるその他の制度（労災保険の給付・雇用保険、厚生年金保険、健康保険）

裁量労働制① 概要

	対象	労働時間	手続
<p>専門業務型 裁量労働制 〔法第38条の3〕</p> <p>※適用労働者の割合： ⇒1.1% ※導入企業の割合： ⇒2.1%</p>	<p>業務の性質上、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねる業務として、厚生労働省令及び大臣告示で定められた専門的な業務に従事する労働者</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新商品や新技術の研究開発 ・人文科学や自然科学の研究 ・情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者 ・大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。） ・銀行・証券会社におけるM&Aアドバイザー等 	<p>労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。(注)</p>	<p>労使協定(*)において、以下の事項を定め、労基署へ届出。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・その事業場で対象とする業務 ・みなし労働時間 ・対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、使用者が具体的な指示をしないこと ・対象労働者の健康・福祉確保措置（勤務間インターバルや深夜業の回数制限等の措置をメニューに追加） ・対象労働者の苦情処理措置 ・労働者本人の同意を得ること及び不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止 ・制度の適用に関する同意の撤回の手続等 <p>* 使用者と、過半数労働組合又は過半数代表者との協定</p>
<p>企画業務型 裁量労働制 〔法第38条の4〕</p> <p>※適用労働者の割合： ⇒0.3% ※導入企業の割合： ⇒1.0%</p>	<p>事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、業務の性質上、これを適切に遂行するために、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者に委ねる業務に従事する労働者</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業の企画部門で経営環境を調査分析し、経営計画を策定する労働者 ・企業の財務部門で財務状態等を調査分析し、財務計画を策定する労働者等 	<p>労使委員会の決議で定めた時間を労働したものとみなす。(注)</p>	<p>労使委員会(*)において、以下の事項を決議（4/5以上の多数決）し、労基署へ届出。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・その事業場で対象とする業務 ・対象労働者の範囲 ・みなし労働時間 ・対象労働者の健康・福祉確保措置（勤務間インターバルや深夜業の回数制限等の措置をメニューに追加） ・対象労働者の苦情処理措置 ・本人同意を得ること及び不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止 ・制度の適用に関する同意の撤回の手続 ・対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うこと等 <p>* 賃金、労働時間等の労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に意見を述べることを目的とする委員会。使用者及び労働者を代表する者で構成され、労働者代表委員は半数を占めていなければならない。</p>

(注) 法定労働時間を超過するみなし労働時間を設定する場合、通常の労働時間制の場合と同様、「3 6 協定の締結及び届出が必要」かつ「時間外割増賃金の支払いが必要」となる。
 ※ 適用労働者、導入企業の割合の資料出所：厚生労働省「令和7年就労条件総合調査」

裁量労働制の主な見直し内容（令和6年4月1日施行）

対象業務に係る見直し

- 専門業務型裁量労働制の対象業務は、新商品や新技術の研究開発、人文科学や自然科学の研究、情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者など
⇒ **銀行・証券会社におけるいわゆるM&Aアドバイザーの業務を対象業務に追加**
- **対象業務の明確化**として、専門業務型について複数の対象業務に従事している場合や、企画業務型の対象業務を遂行する過程における自己の業務に係る情報・資料の収集、整理、加工等の作業についての考え方を周知

本人同意・同意の撤回

- ①専門業務型について、**制度適用に当たっての本人同意**を労使協定事項にするとともに、②企画業務型・専門業務型ともに、**同意の撤回の手続**を労使協定・労使委員会決議事項として整備

健康・福祉確保措置

- 裁量労働制の対象労働者の健康確保を徹底するため、以下の**健康・福祉確保措置の選択肢の追加等**を実施
 - ① 勤務間インターバルの確保
 - ② 深夜業の回数制限
 - ③ 労働時間の上限措置（一定時間を超えた場合の適用解除）
 - ④ 一定の労働時間を超える対象労働者への医師の面接指導

労使委員会の機能強化

- **労使委員会の役割**として、**制度の実施状況の把握と運用改善を明確化**するとともに、使用者が**労使委員会に開示**することが適当である情報として、当該事業場が属する企業の**労働者の賃金水準、対象労働者に適用される賃金・評価制度の運用状況**を追加。
- **労使委員会の運営規程に定める事項の追加**
 - a. 対象労働者に適用される賃金・評価制度の内容についての労使委員会への説明に関する事項
 - b. 制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項
 - c. 労使委員会の開催頻度（6か月以内ごとに1回）

変形労働時間制の概要

	対象	労働時間	手続
1か月単位 変形労働 時間制 〔法32条の2〕	<p>1か月以内の期間を平均して、法定労働時間を超えない範囲で、特定の日・週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度。 対象業務に関する制限はない。</p>	<p>1か月以内の期間・期間内の総労働時間を定め、その枠内で働く。</p>	<p>対象期間における各日・週の労働時間等を定めた労使協定又は就業規則による。（労使協定の場合は労基署へ届出が必要）</p>
1年単位 変形労働 時間制 〔法32条の4〕	<p>1か月を超え、1年以内の期間を平均して、法定労働時間を超えない範囲で、特定の日・週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度。 対象業務に関する制限はない。</p>	<p>1か月を超え、1年以内の期間・期間内の総労働時間を定め、その枠内で働く。</p>	<p>対象期間における労働日、労働日ごとの労働時間数等を定めた労使協定による。（労使協定は労基署へ届出が必要）</p> <p>※ 労使協定で定める各日の労働時間は10時間を超えてはならず、各週では、52時間を超えてはならない。 また、対象期間が3か月を超える場合の所定労働日数の限度は原則として1年あたり280日。さらに労使協定で定める労働日は連続6日が限度。</p>
1週単位 非定型的変形 労働時間制 〔法32条の5〕	<p>常時使用する労働者が30人未満の小売業、旅館、料理店及び飲食店のみ。</p>	<p>1週40時間以内の範囲で、1日10時間を上限として、その枠内で働く。</p>	<p>労使協定による。（労使協定は労基署へ届出が必要）</p> <p>※ 少なくとも当該1週間の開始する前に、労働者に書面により各日の労働時間を通知しなければならない。</p>

○ これまでの開催状況は以下のとおり。

令和7年1月21日 労働基準関係法制研究会報告書についての議論（キックオフ）

2月28日 今後の議論の進め方、労働時間制度等に関する実態調査結果（速報）

3月11日 労働基準法における「労働者」及び「事業」

3月27日 労働時間制度等に関する実態調査結果（全体）

5月13日 労働時間総論、各論（上限規制、テレワーク、管理監督者等）

5月23日 集团的労使コミュニケーションの在り方（過半数労働組合・過半数代表者等）

6月6日 労働時間各論（休日・連続勤務規制、勤務間インターバル、つながらない権利、年次有給休暇）

6月16日 労働時間各論（副業・兼業）、集团的労使コミュニケーションの在り方（過半数代表者等）

8月19日 労働時間各論（その他）

9月4日 労働時間制度等（主な意見の整理）、「総点検」について

9月30日 集团的労使コミュニケーションの在り方（過半数労働組合・過半数代表者等）

10月27日 労働時間各論（法定休日・連続勤務規制、勤務間インターバル、つながらない権利）

11月18日 労働時間各論（テレワーク、副業・兼業、管理監督者、労働時間の情報開示）

12月24日 労働時間各論（上限規制、年次有給休暇、裁量労働制等）

令和8年3月13日 働き方改革の「総点検」について

4月17日 労働市場改革分科会について

中小企業・小規模事業者の人手不足・働き方改革への対応

2026年4月22日
全国商工会連合会

1. 商工会組織の概要

○商工会は、平成の大合併前の町村部を主な地域として、全国で77.1万者の会員を有する地域総合経済団体
○市町村に設置されている商工会、各県の連合会、全国連合会の三層構造で成り立っており、全国で約1万人の職員が地域に根差した支援を実施

商工業者等数	1,316,900人	↓	(R6: 1,327,075人)
小規模事業者数	1,048,748人	↓	(R6: 1,065,939人)
会員数	770,645人	↓	(R6: 781,994人)
商工業者会員組織率	58.5%	↓	(R6: 58.9%)

会員 77.1万

他に青年部員 35,208人 女性部員 68,996人

会員一人あたり会費 全国平均 15,796円
県別平均会費額 最大 25,568円
最安 12,820円

1商工会あたり
会員数 485者

市町村商工会 1,589

職員総数 9,908人

うち	事務局長	1,220人	} 経営支援員
	経営指導員	4,053人	
	補助員	2,989人	
	記帳専任職員	788人	

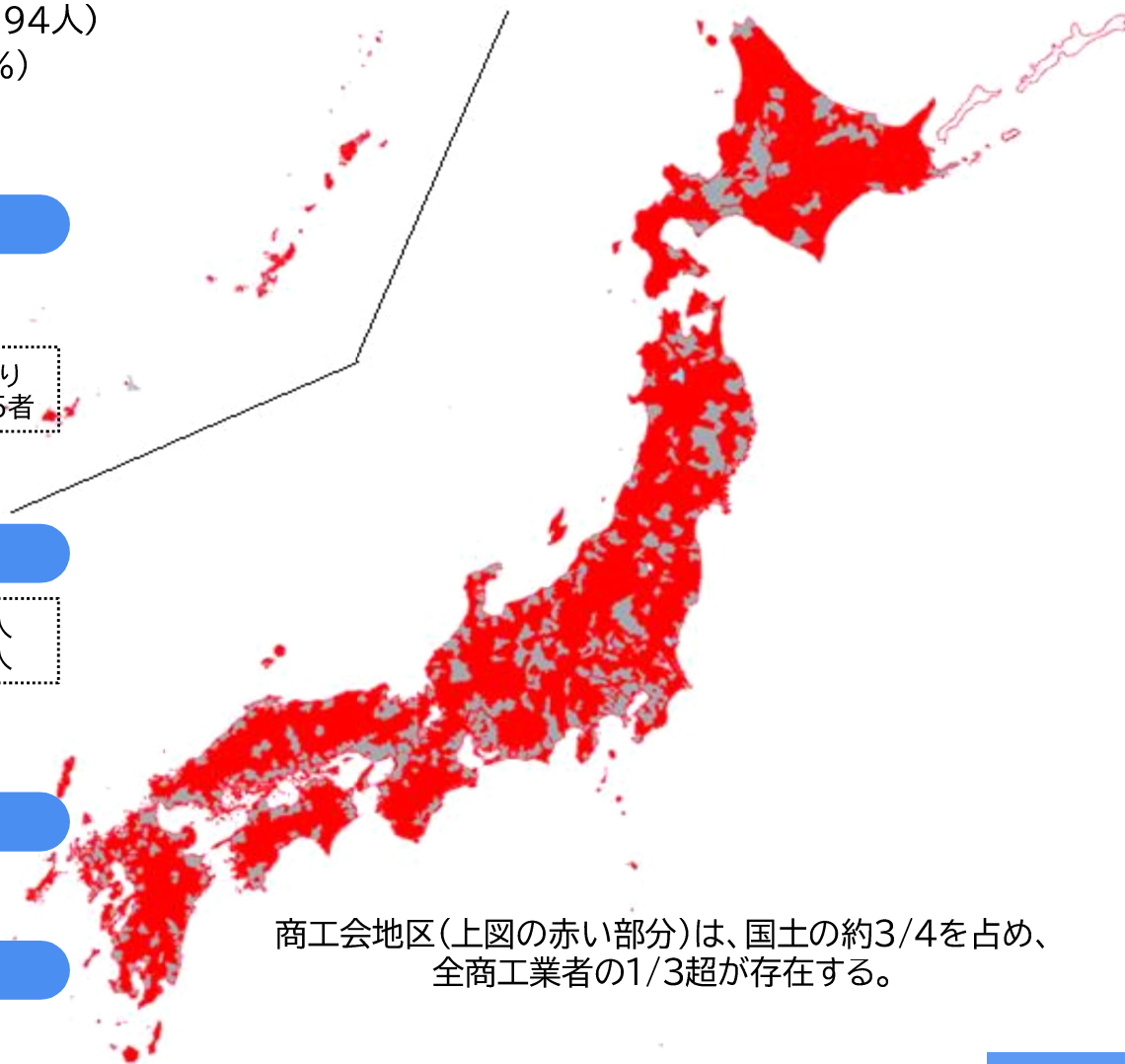
1商工会あたり 6.2人
うち経営指導員 2.5人

都道府県商工会連合会 47

全国商工会連合会

職員総数 65人

(令和7年4月1日時点)

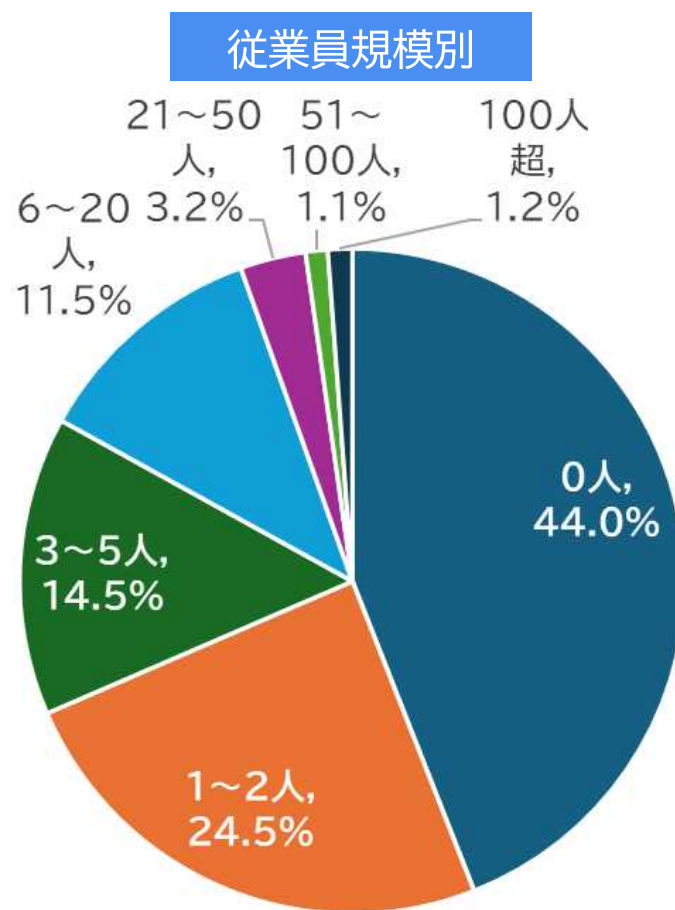
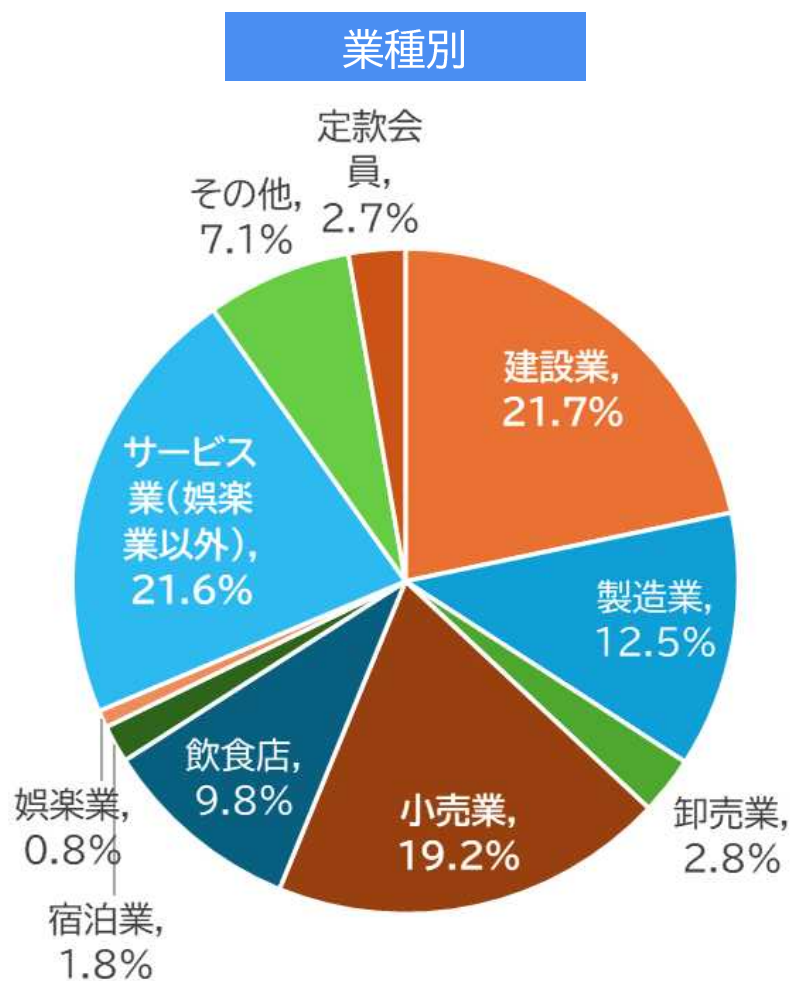


商工会地区(上図の赤い部分)は、国土の約3/4を占め、全商工業者の1/3超が存在する。

2. 商工会組織の概要

○商工会会員の業種別構成は、建設業が21.7%、サービス業(娯楽業以外)が21.6%、小売業19.2%の順になっている

○また、従業員規模については、従業員0人が44.0%を占め、次いで1~2人が24.5%、3~5人が14.5%となっており、従業員5人以下が8割超を占めている。



令和7年度 商工会・連合会実態調査

3. 商工会の支援実績(令和6年度)

○全国で約1万人の職員が、4,000名の経営指導員を中心に、事業者を訪問する「巡回指導」及び商工会の窓口で相談対応する「窓口相談」で、事業者の様々な課題に対応した支援を実施

○労働分野では、労働保険の事務代行を通じて得られる従業員の状況などを端緒に、「働き方改革」や「賃上げ」など、事業者の課題に寄り添って支援

職員総数 10,036人

うち経営指導員 4,062人

(令和6年4月1日時点)

年間指導件数 2,502,298件

うち巡回指導 1,208,448件

うち窓口指導 1,293,850件

基礎的 経営改善普及事業

記帳継続指導事業所数 141,645者

うち記帳機械化 59,242者

税務援助件数 (電子申告割合)

所得税 185,241者 (80.4%)

(納税額) 11,051百万円

消費税 71,608者 (84.6%)

(納税額) 9,286百万円

労働保険事務代行者数 192,342者

労働保険事務代行従業員数 922,924人

金融あっせん延べ件数 41,202件

貸付決定総額 261,461百万円

うちマル経推薦件数 14,465件

マル経貸付決定金額 96,737百万円

経営発達支援事業

経営計画策定支援件数 36,031件

経営計画策定企業数 28,356者

持続化補助金申請件数 7,046件

うち採択件数 4,054件

分野別指導

創業指導件数 34,780件

創業企業数 7,330者

事業承継指導件数 19,049件

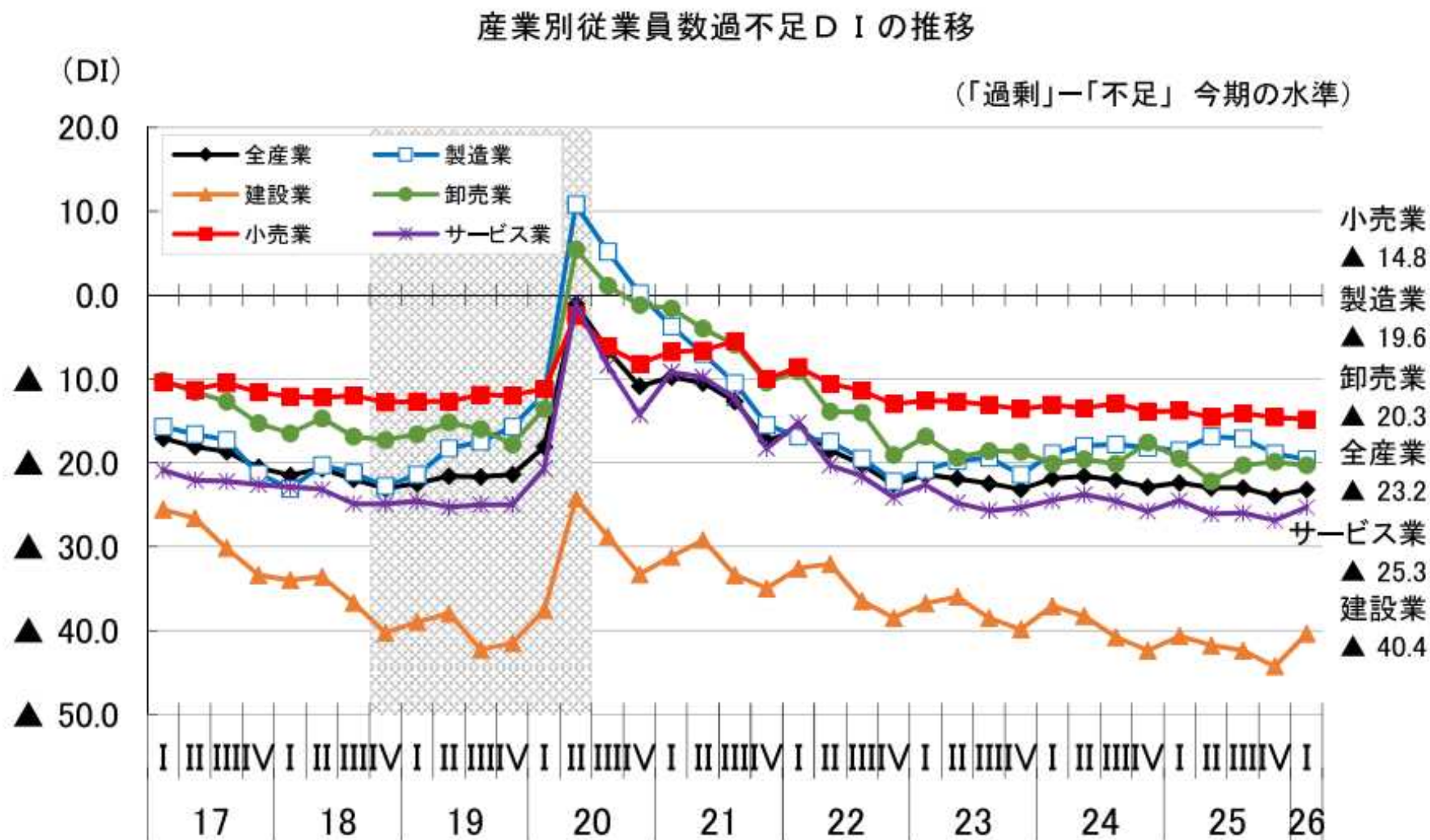
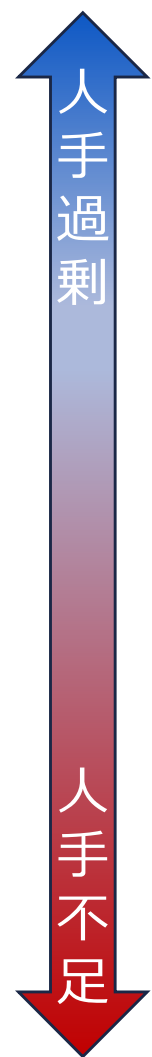
事業承継企業数 2,790者

経営革新指導件数 12,301件

経営革新承認企業数 1,396者

4. 人手不足の状況(中小企業の人手不足感)

- 中小企業の人手不足感は、コロナ禍の初期に過剰感がでたものの、それ以降、不足感が**強まっている**
- 特に**建設業**に関しては、他業種に比べ**従業員数過不足DI**の水準が非常に高く、マイナス40を超える**深刻な状況**となっている



5. 中小企業の経営課題の中の人手不足の位置づけ

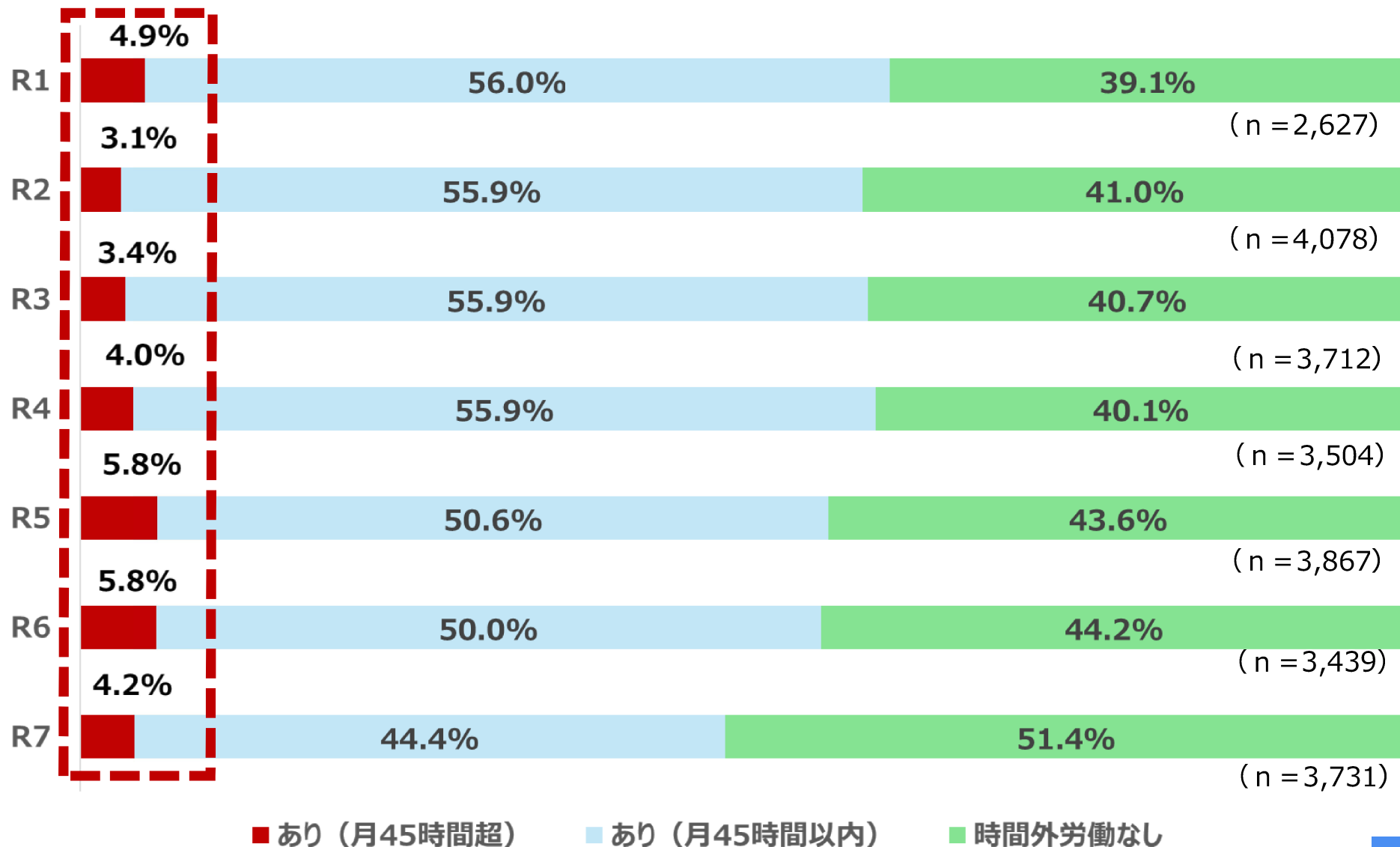
- 中小企業の経営課題として、「**従業員の確保難**」や「**人件費の増加**」など、**人的資源に関する課題が上位に集中している**
- 特に**建設業**に関しては、他業種に比べ「**従業員や熟練技術者**」の確保に苦慮している
- 中小企業・小規模事業者は、**深刻な人手不足の中、労働時間の様々な制約に対応**する必要があり、対応に苦慮しているとの声も多い。

	今期直面している経営上の問題点(構成比)				
	1位(%)	2位(%)	3位(%)	4位(%)	5位(%)
製造業	原材料価格の上昇 27.7	需要の停滞 18.3	生産設備の不足・老朽化 10.0	従業員の確保難 9.9	人件費の増加 8.8
前期	1位 25.4	2位 19.1	5位 9.5	4位 9.7	3位 10.5
前々期	1位 24.3	2位 19.5	4位 9.2	5位 9.2	3位 10.5
建設業	材料価格の上昇 33.2	従業員の確保難 20.0	熟練技術者の確保難 7.9	民間需要の停滞 7.4	人件費の増加 6.9
前期	1位 30.8	2位 21.9	3位 9.8	4位 7.3	5位 6.4
前々期	1位 31.4	2位 20.8	3位 8.0	5位 6.8	6位 6.6
卸売業	仕入単価の上昇 23.7	需要の停滞 20.3	従業員の確保難 11.4	人件費の増加 10.5	人件費以外の経費の増加 6.0
前期	1位 23.5	2位 19.6	4位 11.2	3位 12.5	5位 5.5
前々期	2位 21.8	1位 22.4	4位 9.5	3位 12.4	5位 5.5
小売業	仕入単価の上昇 26.9	消費者ニーズの変化への対応 13.1	需要の停滞 12.8	購買力の他地域への流出 8.2	大中型店の進出による競争の激化 7.5
前期	1位 27.5	2位 13.4	3位 12.1	4位 8.3	6位 7.6
前々期	1位 26.2	3位 12.5	2位 13.4	5位 7.5	4位 7.7
サービス業	材料等仕入単価の上昇 21.9	従業員の確保難 12.4	利用者ニーズの変化への対応 11.2	人件費の増加 11.2	需要の停滞 10.6
前期	1位 24.1	3位 11.6	4位 11.2	2位 11.9	5位 10.0
前々期	1位 23.0	4位 11.3	2位 11.7	3位 11.6	5位 9.6

6. 時間外労働の推移

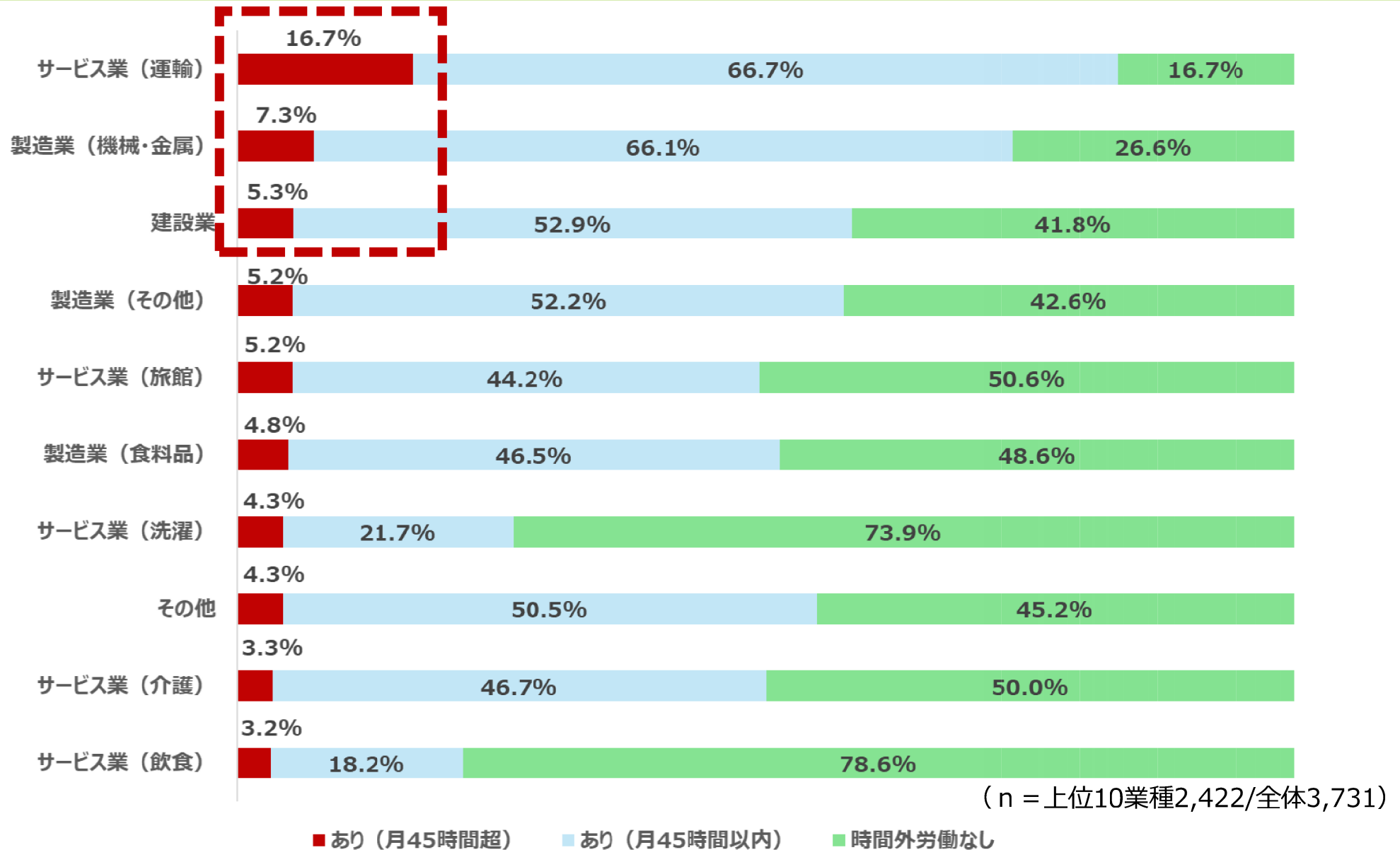
○**時間外労働**をしている従業員がいる割合は、**全体的には減少傾向**にある

○一方、深刻な人手不足の中、不確定要素が多く、取引先等の影響を受けやすい事業者などは、時間外労働の削減が困難なことから、**45時間を超える時間外労働**をしている従業員がいる割合は、コロナ禍を含めて、**少数ではあるが、一定割合存在**する



7. 時間外労働(業種別)の状況

○月45時間を超える時間外労働をしている従業員がいる業種別割合は、「サービス業(運輸)」が16.7%と突出しており、「製造業(機械金属)」が7.3%、「建設業」が5.3%と、深刻な人手不足の中、不確定要素が多く、取引先等の影響を受けやすい現場作業が多く技能が必要な業種が続いている



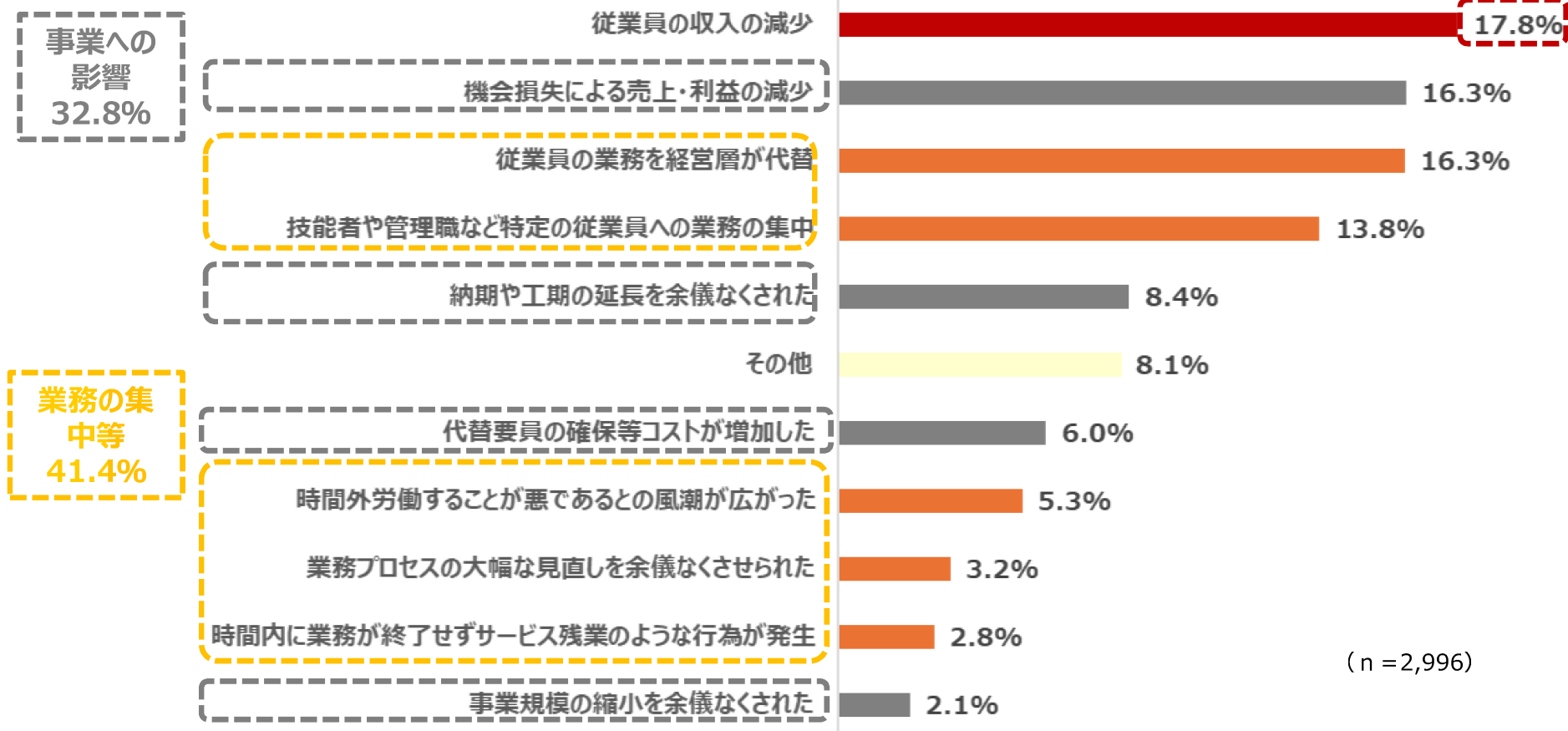
8. 時間外労働の上限規制の経営への影響

○時間外労働の上限規制の影響について、「従業員の収入の減少」が17.8%と最も多いが、「従業員の業務を経営者が代替」など「業務の集中等」が合計41.4%、「機会損失による売上・利益の減少」など「事業への影響」が合計32.8%を占め、企業・従業員が規制への対応を迫られている状況が明らかになった

○中小企業・小規模事業者が、従業員の意欲や技能等の向上をはかりつつ、生産性を向上させるためには、より柔軟な働き方を可能とする制度が必要であると考えられる

時間外労働の上限規制の課題

従業員の収入減・事業への影響・業務の集中等が多い



9. 働き方改革に関する事業者の声

○働き方改革について、時間外労働の上限規制の影響で、**もっと働きたいのに働けない従業員**がいるとの声や、**建設業・サービス業・観光業**などでは、天候・繁忙期・工期制約など**不確定要素が多く**、時間外労働規制などの**ルールを厳格に守ることが困難**との意見が多数あった

○以上の声を踏まえると、**深刻な人手不足**の現場を抱え、取引先などの**外部の影響を強く受けやすく**、**距離の制約もある地方の中小企業・小規模事業者**には、健康確保と労使合意を大前提とし、**労働時間制の運用・要件見直し**など、**より柔軟な働き方を可能とする制度が必要**であると考えられる

もっと働きたい従業員がいるとの声

○適正な労働を法で定める必要性は理解しているが、**もっと働きたいという従業員もおり**、結果的に不満の元となる事実があった。

「北海道・製造業(食料品)」

○時間外労働規制で**労働時間が減って手取りが少なくなったことに不満を持つ従業員もいる**。健康面を担保できれば希望する時間外労働を与える施策も検討して欲しい。

「愛媛県・製造業(機械・金属)」

規模や地域の差があるとの声

○**大企業と中小企業、都会と地方で温度差**があると思う。大企業や都会と同じように取り組むことは難しいと感じている。

「石川県・サービス業(その他)」

○小規模事業者で対応が難しい内容もあり、最低限の対処で済ませている。**労働者の保護が強すぎて経営サイドがカバー**するような状況が続いていくのではないかと不安になっている。

「山形県・製造業(繊維)」

制度への対応に苦慮しているとの声

○働き方改革について、現状の内容は行き過ぎていると思う。もう少し残業時間は増やすべきだと思う。物流に関しても、現行のやり方はおかしい。**ひずみが各所に出ている**。ひずみが出ない程度の柔軟さが必要。働き方改革の前に**国・県の提出書類の量の削減や年度末工期への柔軟さが先に必要**と思う。

「山形県・建設業」

○改善環境が整わないままの規制強化が多く対応に苦慮している。**天候・災害・地盤条件など不確定要素が多い中、労働時間上限が工程調整を困難**にしている。

「福島県・建設業」

○人口減少が進む当地区では、高齢者が現場を支える重要な労働力であり、短時間勤務や柔軟な就労が不可欠である。しかし**現行制度は都市部を前提とした設計が多く、現場対応に限界**を感じている。高齢者雇用を前提とした助成制度の拡充に加え、**地方・過疎地域の実情を踏まえた制度運用や特例措置を早急に講じていただきたい**。

「栃木県・製造業(その他)」

○建設現場では**天候待ちや他業者作業待ちなど、作業者が現場に拘束される待機時間**が避けられません。働き方改革による時間外上限規制の中で、これらの**待機時間の労働時間としての取扱いを明確化し、現場実態に即した制度整理**を求めます。

「京都府・建設業」

10.働き方改革・労働時間制度に対する要望

1. もっと働きたい従業員に対する対応

働き方改革関連法施行後5年の総点検でも、**一定程度労働時間を増やしたい**という者がいることを踏まえ、健康面には配慮しつつ、**年齢や個人差**なども十分に考慮して、一律ではなく、「収入をもっと増やしたい」・「技能を修得したい」など健康確保と労使合意を大前提とし、**労働者本人の希望を踏まえた労働時間管理も可能とする制度**を実現していただきたい。

2. 地域や業種・業態の差に対する対応

地方、特に商工会の立地する**中山間地域や離島等**では、人手不足が深刻であることに加え、**距離による制約**がある。また、オフィスでの業務と工場や現場などでは作業では、それぞれ**労働時間に関する制約や労働者の考え方も異なる**。

多様な地域、業種・業態の企業や労働者が**無理なく対応できる労働時間管理を可能とする制度**を実現していただきたい。

3. 労働時間管理制度の柔軟な運用

変形労働時間制など、現行制度でも、限られた労働時間数を有効に活用する制度があるが、**日々変わる現場の状況では活用が困難**であり、中小企業・小規模事業者が十分に活用できていない。

届け出などの要件を柔軟化し、多様な地域、業種・業態の企業や労働者が**効率的に業務や労働をできるような、柔軟な労働時間管理の運用**を実現していただきたい。

労働市場改革分科会 提出資料

令和8年4月22日(水)



全国中小企業団体中央会

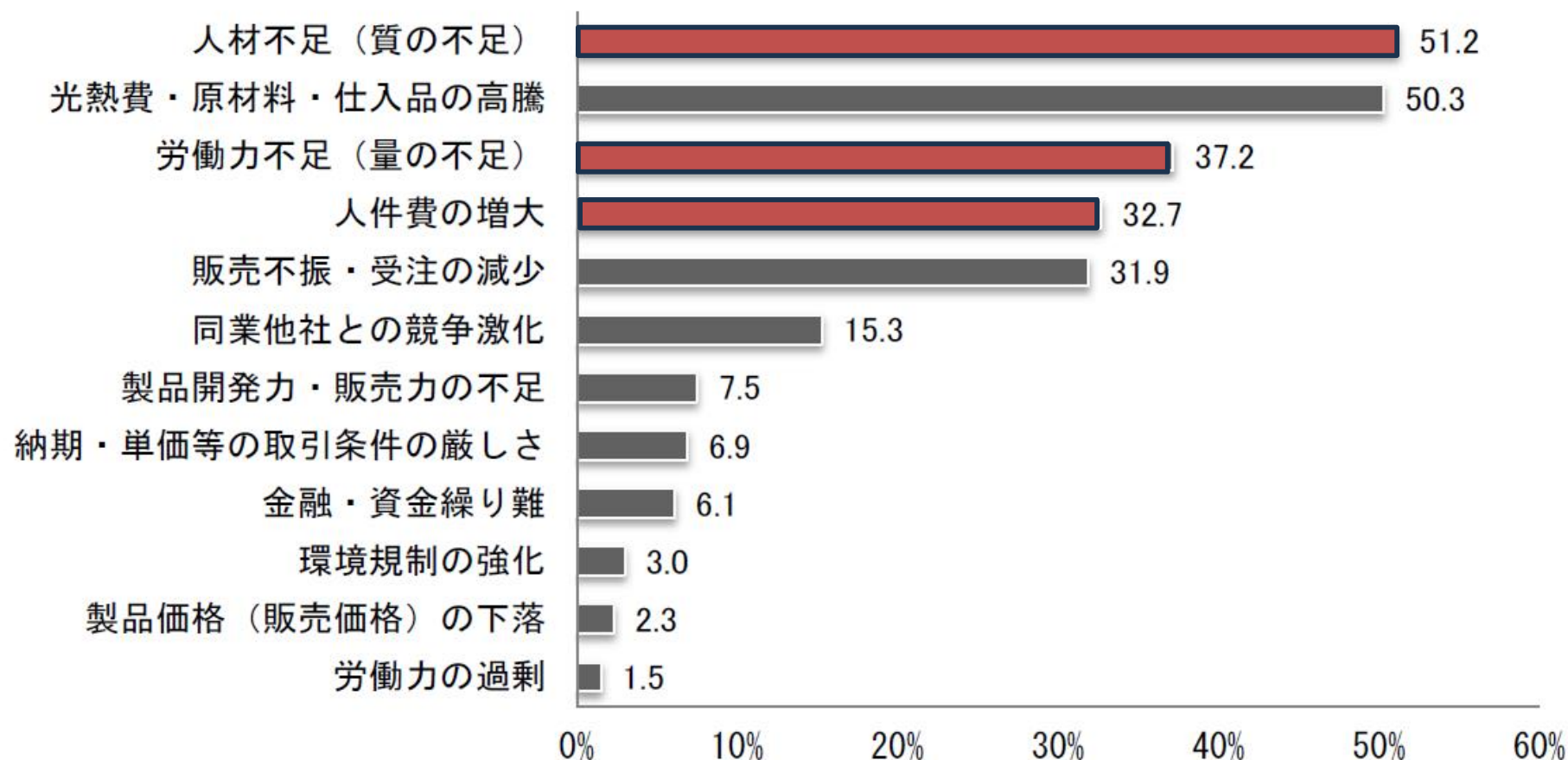
1. 中小企業の現状

【（全国中小企業団体中央会）令和7年7月 中小企業労働事情実態調査】

【経営上の障害】

従業員数1～300人の15,219事業所に、経営上の障害を12項目から3つ以内選択してもらったところ、**「人材不足（質の不足）」を選択する事業者がトップで半数を超えている。**

3位4位の「労働力不足（量の不足）」「人件費の増大」もそれぞれ3割以上の事業者が選択している。



1. 中小企業の現状

【（全国中小企業団体中央会）令和7年度 中小企業月次景況調査】

【情報連絡員からの報告】

情報連絡員〔中小企業の組合(協同組合、商工組合等)の役職員約2,500名に委嘱〕による調査から、人手不足、および働き方改革に苦しんでいる中小企業の生声が聞こえている。

《神奈川県 建設業》

職人不足や働き方改革を受け、建設現場の工期が伸びて工事業者の経営を圧迫している。特に、町場の建設関連は後継者不在と技術者の高齢化が進み、受注が落ちている会社も散見される。

《千葉県 生コン製造業》

現場での人手不足解消のための働き方改革による諸規制により、工期の遅れが出てきている。また、原材料や人件費の高騰のため、予算見直しとなる工事物件が増えている。

《福島県 電気通信工事業》

年度内完成物件が重なり工期に追われている。本業界は完成間近に作業をすることが多く、働き方改革影響による工期ずれのしわ寄せにより、残業規制と完成工期との板挟みになっている。

《長野県 設備工事業》

職場における熱中症予防対策について法令が改正となり、作業現場での対応及び対策が厳しくなっている。

ゆとりのある作業環境及び作業時間等が求められ、中小企業では厳しさが増している。

1. 中小企業の現状

【都道府県中央会からの報告】

都道府県中央会にも、人手不足、および働き方改革に苦しんでいる中小企業の声が届いている。

《山形県中央会》

・建設業者からは、労働時間の規制があるためより稼ぎたい正社員が独立してしまう、との声がある。

《茨城県中央会》

・労働時間の上限規制が適用された運送業の従業員から、時間外労働削減により収入が減少し生活に影響が出ているとの声も出ている。

《静岡県中央会》

・健康や家庭と両立しながら意欲に応じてより働きたいと考える労働者も少なくないが、労働時間規制や社会保険の適用要件、副業・兼業の取扱いなど制度が複雑であり、中小企業にとっては導入・運用の負担が大きい。

《山口県中央会》

・働き方改革で土日の工事がなくなり、休日出勤の手当がないことで困っている職員がいる。
・若手の中には、短期間に集中的に経験を積んで自己実現したい層もいる。

《千葉県中央会》

・現在の労働法制や社会保険制度は、多様化する働き方のニーズに十分対応しきれていない側面があり、画一的な制約が労働者の就業意欲や所得向上を阻害している場合がある。

1. 中小企業の現状

【労働時間制度に関する実態】

現行の労働時間制度での運用は、中小企業にとっては、より難しい実態がある。

特に、サプライチェーンの川下に位置するほど、発注者などからの突発的な依頼に応える場面が多く、柔軟で臨機応変な対応が必要となっている。

突発業務にも対応

・水道・ガス・電気工事の受託業者が、漏水・断水、ガス漏れ、災害の際には、夜間・早朝を含めて緊急出動をしている。

・飲食店・小売店において、急な病欠者等の穴埋めが必要となった際は、残りの少ない人員が、通常よりも多い業務負荷に対応してやり繰りしている。

・工事業、IT業において、施設やシステム等のインフラに障害やトラブルが発生した際は、夜間に対応することで翌朝までにリカバーしている。

・自動車保険の代理店が、顧客からの事故報告を受けた際は、終業後の時間であっても、現場にかけつけるサービスを実施している。

1. 中小企業の現状

【（全国中小企業団体中央会）令和7年7月 中小企業労働事情実態調査】

【労働組合の組織状況】

従業員数1～300人の15,371事業所に、労働組合の有無を答えてもらったところ、労働組合のある事業所は6.8%で平成29年度と同じ水準であり、近年この割合に大きな変化はない。従業員規模の小さな事業所ほど割合は低く、1～9人の事業所では、わずか3.4%にとどまる。

（単位：％）

	あり	なし
平成 29年度	6.8	93.2
30年度	6.5	93.5
令和 元年度	6.7	93.3
2 年度	7.0	93.0
3 年度	6.9	93.1
4 年度	7.1	92.9
5 年度	7.1	92.9
6 年度	7.1	92.9
7 年度	6.8	93.2

令和7年度	あり	なし
1 ～ 9人	3.4	96.6
1 ～ 4人	2.8	97.2
5 ～ 9人	4.0	96.0
10 ～ 29人	4.5	95.5
10 ～ 20人	4.1	95.9
21 ～ 29人	5.3	94.7
30 ～ 99人	10.3	89.7
100～300人	22.1	77.9

1. 中小企業の現状

【（全国中小企業団体中央会）令和7年7月 中小企業労働事情実態調査】

【労使の意見を収集し協議を行う機会や場】

従業員数1～300人の13,982事業所に、労使の意見を収集し協議を行う機会や場について聞いたところ、「特に設けていない」が68.2%を占める結果となった。

「特に設けていない」割合は小規模の事業所ほど高いことがわかる。

（単位：％）

	労働組合または労働者の過半数を代表する組織	労使委員会	経営層を交えた意見交換の場（その他任意の組織や等）	特に設けていない
令和7年度	12.7	1.7	19.1	68.2
1～9人	3.0	0.4	11.0	85.9
1～4人	1.4	0.2	7.2	91.3
5～9人	4.3	0.6	14.3	81.3
10～29人	9.4	0.9	22.0	68.5
10～20人	8.0	0.7	20.7	71.1
21～29人	12.2	1.3	24.6	63.2
30～99人	22.2	2.9	25.2	52.7
100～300人	40.8	6.9	21.8	38.0

1. 中小企業の現状

【労働時間制度への対応の難しさ】

中小企業にとって、業務実態と労働時間管理との調整を、労使の協議を前提とした制度で対応することが困難な場合が多い。

経営者も社員も、労働時間管理が大変であり、相応の労力とコスト面の負担が必要となっている。

労使協議の機会や場をつくるのが難しい。

- ・業務がひっ迫する中で、労使の意見を収集し、協議の機会をつくるのが難しい。

労働時間制度への対応が難しい。

- ・人事労務の担当者がいない。社長自らが制度を理解し、協定を作成し、日々の運用までを担っている。自身も出たり入ったりと忙しくするなかで管理している。

- ・勤怠管理は紙、エクセルでの自己申告によることが多い。テレワークや外勤等、正確な労働時間の把握が難しい中でも対応している。

- ・今後は、勤務間インターバル制度の拡充、連続勤務規制、副業・兼業、カスハラ対応、同一労働同一賃金など、様々な制度改正とあわせて対応していく必要がある。

2. 要望

【都道府県中央会からの声(抜粋)】

中小企業の実態を踏まえた、都道府県中央会からの声の抜粋。

《茨城県中央会》

・中小企業の人手不足は深刻化している。中小企業が人材確保、省力化等を図るための支援策をさらに強化するとともに、働き方に応じ、実態に即して運用できるような、画一的でない制度となるよう見直しが必要である。

《千葉県中央会》

・労働者の健康確保を大前提としつつ、個々のライフスタイルやキャリア形成の事情に合わせて「より働きたい」と願う労働者の意欲を最大限に活かせる環境を整備することが不可欠。
・柔軟で多様な雇用を促進するための抜本的な制度改正や、新たな支援策の創設を強く要望する。具体的には、労働時間規制の柔軟な運用を可能にする仕組みの検討や、多様な勤務形態(短時間勤務の組合せ、リモートワーク、副業・兼業等)を導入する事業者への助成措置の拡充を求める。

《静岡県中央会》

・今後、離職の増加や人材確保の困難がさらに進むことが懸念される。柔軟で多様な働き方を促進する、中小企業でも分かりやすく活用できる制度改正や支援策の創設を要望する。
・短時間勤務、フレックスタイム制、副業・兼業などの導入は有効である一方、就業規則の見直しや労務管理体制の整備、労働時間管理の複雑化など企業側の負担も大きいいため、労働時間管理ツールや勤怠管理システム導入への補助、社会保険労務士等の専門家による相談支援の充実、制度導入事例の共有など、中小企業が多様な働き方の導入を円滑に進められる環境整備を求める。

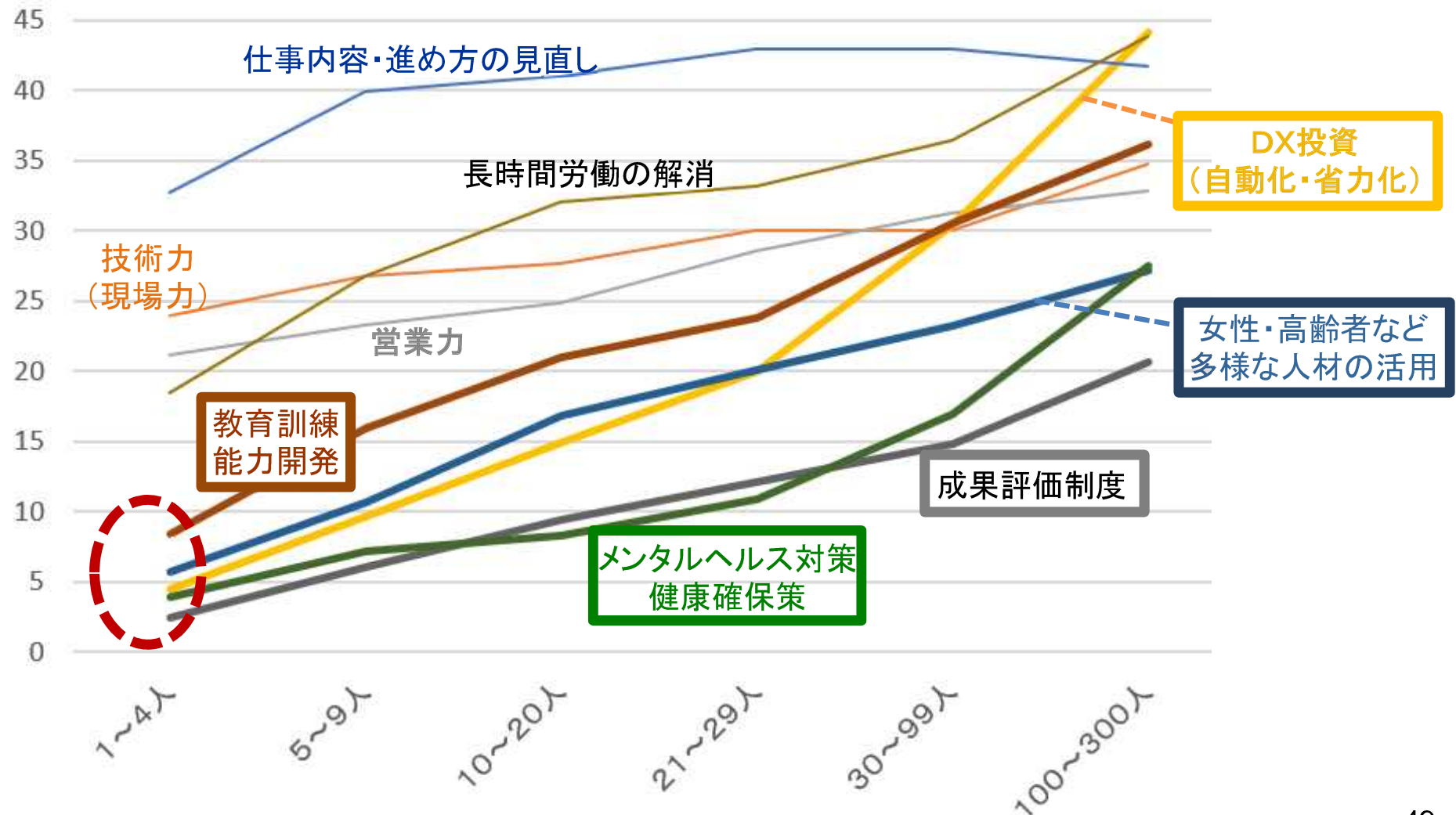
2. 要望

【(全国中小企業団体中央会)令和7年7月 中小企業労働事情実態調査】

【労働生産性を高める取組み】

従業員数1～300人の15,153事業所に、過去3年間における取組みを18項目から複数選択してもらったところ、従業員規模の大きい事業所ほど取組みの数が多くなっている。

枠で囲った5項目は、小規模事業者にとって取組みが特に難しい項目であり、支援の強化が必要。



第3回日本成長戦略会議労働市場改革分科会における発言メモ

石崎由希子（横浜国立大学）

【総論】

- ・労働参加の促進については、あくまでも労働市場への参加を希望する本人の自発的意思を尊重して行われるべきものであることが確認されるべき。また、労働市場参加の機会を保障するという平等の理念から諸政策が実現されるべき。
- ・労働参加の促進の観点からは、①長時間労働を是正し、時間当たり生産性を高めることと②労働者のニーズに基づく柔軟な働き方（フレックスタイム制、テレワーク、限定正社員制度、短時間勤務制度）を拡げることが必要。
- ・労働市場への参加に際して制約を有する者（家庭責任を担う者、障害者、高齢者等）を対象とする法政策を拡充させていくことに加え、全ての労働者にとって、柔軟に働き、休める労働環境を実現していくことも必要。そのことが、制約を有する者が働き続けることをより容易にすることにもつながる。

【労働時間制度について】

- ・健康確保の実効性を高める上でも、個々の労働者の同意や選択が真意に基づくものであることを担保する上でも、集团的労使関係の基盤を整える必要がある。
- ・「労働基準関係法制研究会報告書」における提言を踏まえつつ、公労使三者構成の労働政策審議会において引き続き議論を深める必要がある。
- ・労働時間制度について、法的枠組みをどのように設計し、同枠組みの下、労使自治に委ねる部分をどの程度とするかについては、労使関係の実態等も踏まえた上で検討する必要がある。その際には、各事業場において、健康確保等に係るモニタリングが労使により適切になされうるかという点が重要になる。

(a) 時間外労働について

- ・過重労働による脳心臓疾患に係る労災認定基準を踏まえて導入された上限規制については、「労働者の意識・意向アンケート調査結果」を踏まえても、緩和すべきではない。業界によっては、上限規制の遵守に苦勞するところについては、業界の慣行自体を見直していく必要がある。既に労働局でも、長時間労働につながる取引慣行を見直すよう、公正取引委員会や関連諸機関と連携し、指導をされているとのことであるが、こうした取り組みを引き続き進めていく必要がある。

・時間外労働との関係では、時間数だけではなく、36協定が適法に締結されているか、「時間外労働事由」に基づく時間外労働がなされているか、特別条項を適用すべき状況が生じていたかといった点についての監督指導を適切に行っていくことも必要。

(b) 裁量労働制の適用拡大

・裁量労働制が適切に運用されている場面においては、労働者が自律的・主体的に働くことできるというメリットや、ワーク・ライフ・バランスに資する面もあることは否定できない。インターバルが確保され、健康確保措置が的確に図られていることなどを前提に、裁量労働制の適用対象業務の設定を労使自治に委ねる範囲を拡大していくことは、将来的にとりうべき法制度の一つと考える。

・他方、裁量労働制の下、業務の遂行方法等の裁量の程度が小さい場合には、長時間労働となる確率や健康状態が悪くなる確率が高くなるとの指摘がある。また、業務量が過大である等の場合には、裁量労働制が適用されていることの満足度も低くなっていることも指摘されている（「これからの労働時間制度に関する検討会報告書」等参照）。こうした点も踏まえた上で、専門業務型裁量労働制に本人同意を必要とし、労使委員会に制度の実施状況の把握を求めるなどの改正が2024年に行われたと理解している。

・以上によれば、2024年改正後の状況の把握・確認がまずは必要であり、対象業務を拡大すべきか否かについてもこの点に係る調査研究結果を踏まえた上で検討されるべきと考える。また、現行法下で裁量労働制を適用できるにもかかわらず、適用していないケースにおいて、何が障壁になっているのか、適用拡大により、裁量の程度が小さい者にこの制度を適用することに繋がらないか、業務量が過大で長時間労働となっている者に対し、裁量労働制を適用し続けることが適切かといった点についても慎重に検討する必要がある。

(c) 勤務間インターバル

・勤務間インターバル規制は、労働者の健康確保・生活時間確保に資するものであり、また、「労働時間からの解放」への意識づけを行う点で重要な意義があると考え。直ちに原則11時間の勤務間インターバルを義務化することは困難と考えるが、将来における義務化を視野に入れてスケジュールを設定し、勤務間インターバル導入に向けた労使の協議を一層促す立法的対応が必要と考える。

・義務化に際し、硬直的な規制は現場の実態に合わず、かえって実効性を失うおそれがあるため、労使合意の下で、一定の例外を認める必要があると考える。ただし、インターバルを確保できない場合には代償休息を確保することを必須とする設計とすべきであるし、実施状況に係るモニタリングを労使で行っていく必要があると考える。

(d) 連続勤務の制限

・「労働時間からの解放」という観点からは、2週間以上の連続勤務が精神障害を引き起こしやすいことも踏まえ、連続勤務に関する規制を設けることが必要。やむを得ない場合の

例外をいかなる範囲で、いかなる手続・条件下で認めるかについては、更に議論を詰める必要がある。

・副業・兼業ガイドラインによれば、「休日」については労働時間通算は及ばないということであるが、通算を必要とする立場をとる場合に、副業・兼業との関係では連続勤務の制限が及ばないということについて整合性が取れているか、検討する必要がある（なお、私見は通算不要と考える）。

(e) 副業・兼業における労働時間の通算

・労基法 38 条は「事業場を異にする場合」において労働時間に関する規定の適用について通算する旨を定め、行政解釈は、異なる事業主の下で働く場合についての通算を定めたものとする。労働者自らの選択に基づく副業・兼業先での労働時間について、通算をし、使用者の責任を問うことについては疑問がある。また、通算を前提に、副業・兼業先の労働時間管理を強化することは、副業・兼業を希望する労働者を非雇用型の副業・兼業に誘導する懸念もある。特に、割増賃金との関係では、割増賃金規制の趣旨である時間外労働の抑制という点からも過重な労働に対する補償という観点からも、いずれかの事業主にその支払を求める根拠は不明と考える。

・ただし、副業・兼業に従事する労働者については、健康確保の点から一定の配慮を必要とする。その際には、雇用で働く場合の労働時間の状況だけではなく、非雇用で働く時労働時間の状況、あるいは、それに伴う負荷についても留意する必要がある。

【労働参加の促進について】

(a) 女性管理職割合

管理職が長時間労働となりがちであり、(女性に限られないが) 家庭責任を担う者だけでなく若い世代にとって必ずしも魅力的な働き方となっていない点が課題。ロールモデルが少ないなどの、女性特有の問題もあるが、その点への対応だけではなく、管理職の働き方・休み方の見直しを進めることが必要。

(b) 父親の育休取得率

「夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある」との指摘もあるが、父親の育休取得率の向上は、父親が親としての役割を果たし、育児に参加する権利を保障する上で意義がある。ただし、取得の有無というある一時点に係る数値だけではなく、育児への継続的な関与が重要であり、その点に係る周知や両親学級等への参加も促す必要がある。また、休業期間だけではなく、復帰後に、子どもの突発的な病気や行事等のために休めるか、残業をせずに帰宅できているかという点も重要。

(c) 柔軟な働き方

・多様な働き方の選択肢を確保する上で、限定正社員制度（短時間勤務制度）を拡げていくことは重要。その際、定型的な業務を担う限定正社員だけでなく、基幹的な業務を担う限定正社員を増やすことや限定正社員制度と非・限定正社員制度の行き来を柔軟に行う制度導入を促していくことが考えられる。また、現行法下でも、無期転換制度（労契法 18 条）は導入されているものの、非正社員から様々な形態の正社員への転換を促していく必要があると考える。これに加えて、将来的には、全ての労働者との関係で、柔軟な働き方（テレワーク、フレックス、短時間勤務等）の導入について協議する権利を認める方向性を検討すべき。

(d) 高齢者雇用

・働く意欲・能力のある 65 歳超高齢者に対し、雇用機会・就業機会の確保を進めていくことは重要。ただし、加齢による機能低下に伴う労働災害の防止を徹底する必要がある。「高年齢者の労働災害防止のための指針」の周知を図り、加齢によるリスクを踏まえて、作業環境管理・作業管理・健康管理を行うこと、健康や体力に応じた業務内容の調整が行うことを指導することが必要

(e) 障害者雇用

・法定雇用率の達成という数値だけを追うのではなく、雇用の質を高めるために、事業主の責務として、「職業能力の開発及び向上」が含まれること（促進法 5 条）を周知していくとともに、人材開発や DEIB（Diversity, Equity, Inclusion, Belonging）に関する各企業の方針・取り組み内容に関する情報開示・提供が分かりやすくなされること、これらの情報が就労支援機関やハローワーク、特別支援学校等において共有されることが必要。併せて、ワークルール教育を推進することも、障害のない者と同様、重要であると考え。

・障害のある労働者を戦力として位置づけていくにあたっては、障害者・事業主の双方に対する支援体制の強化が求められる。その際、障害者雇用についての経験を有する元経営者等が他の事業主に対して、経営的観点も含めて助言を行う仕組みを設けることなどが考えられる。

・また、雇用率制度の対象とならない障害者、あるいは、障害者雇用促進法上の「障害者」の定義には当てはまらないが、就労に困難を抱える労働者の就労支援に向けた取組も進めていく必要がある。

(f) チーム支援・ハローワークにおける専門性の確保

・多様な理由により就労困難を抱える者に対して就労支援を行うにあたっては、複数の機関によるチーム支援が有効である場面があると考えられる。こうした取り組みを進めていくにあたり、ハローワークの果たす役割が重要になるが、その際、ハローワークにおける専門人材の配置や職員の専門性を確保するための人材開発も積極的に行う必要がある。

第3回 日本成長戦略会議 労働市場改革分科会
日本商工会議所提出資料

(労働時間制度)

- 時間外労働の上限規制について、宿泊飲食業、運輸業、建設業など業種によって事業運営に支障が生じている割合が高い。深刻な人手不足で現場を支え、取引先などの外部の影響を強く受ける中小企業に対しては、健康確保と労使合意を大前提とし、45時間・年間6回までの上限規制の一部例外措置や変形労働時間制をはじめとするより柔軟な働き方を可能とする制度の拡充・要件緩和が必要。
- 日本商工会議所が全国の中小企業に行った調査（途中集計/回答 500社）では約7割の中小企業が「変形労働時間制等の要件緩和や手続きの簡素化等」の繁閑や予期せぬ業務に対応できる柔軟な労働時間制度の実現を求めている。
- 変形労働時間制について、サプライチェーンにおける業務のしわ寄せなどの他律的な要因から生じる繁忙期間の変更に対応できるよう、計画申請後の変更を認める措置、労使合意を得る期間（30日前）の短縮など、より柔軟に活用できる制度として要件を緩和するとともに、労使合意等にかかる事務負担の軽減を検討すべき。
- 裁量労働制について、中小企業では1人の労働者が複数の業務を遂行することが多く、対象業務を主たる業務とする者においては、非対象業務の兼務も可能とすべき。また、事務手続きの簡素化にも取り組むべき。
- 勤務間インターバル制度について、時間外上限規制によって年・月単位での対応を求められている中で、さらに日単位で労働時間の制約を課す制度であり、業種・業態の実態に対する柔軟性を欠くことにもつながる。導入を推進していくことに異論はないが、一律の義務化を行うべきではない。

時間外労働の上限規制への対応や生産性向上のために求める制度等について



(日商/働き方改革に関する調査 (2026年4月~5月実施中、途中集計による参考値))

(支援の在り方)

- 専任の人事担当者がいない多くの中小企業の人的課題の解決に向けて、多様な労働時間制度の活用、デジタル等の能力開発等について、各事業者の実情を踏まえた丁寧な指導を伴走型で行うことが必要。
- 働き方改革推進支援センターにおける相談支援について、労務の課題対応のみならず、AI・デジタルの導入、業務プロセスの見直しなどの経営課題との一体的な支援を行うことが重要。中小企業診断士等の中小企業経営の専門家を働き方改革推進支援センターに配置するなど体制・機能強化に努めるべき。また、よろず支援拠点や中小企業経営支援機関との連携にあたって、働き方改革推進支援センターの特長・強みを明確にし、労務相談を担う他機関との差別化に取り組むことも重要。
- 商工会議所においても、労務を含む各種経営課題に対し個別相談、専門家派遣などを行っており、これら事業の充実・強化に向けても支援を講じていただきたい。

以上

第 3 回労働市場改革分科会 論点整理について

2026 年 4 月 22 日

片岡 剛士

第 1 回労働市場改革分科会を踏まえた論点の整理について②

- ✓ （論点⑥に関して）内閣府の中長期試算において高成長実現、成長移行ケースの前提となっている労働参加率は 66.9%であり、現状（2024 年度は 63.2%）よりも高める必要があるのは明らか。労働参加の促進にあたっては、どの程度まで参加を進める必要があるのかといったターゲットを明確化することが必要。労働時間制度については、柔軟で多様な働き方の実現に向け、まずは現行制度の枠内で改善を進めることが必要。なお、裁量労働制が長時間労働促進につながらないようにするため、政府・企業・働き手、それぞれでさらなる工夫（勤務間インターバル制度の促進、36 協定の締結促進・遵守、フレックスタイム制の活用等）が必要。
- ✓ （論点⑦に関して）働く意欲があり、育児や介護の両立に課題を抱える人々に対して、政府・企業両面からの適切な制度構築が必要。フレックスタイム制、福利厚生制度の充実、育児や介護の両立に対する理解促進・休職制度の提供、キャリアステージの明確化と中間管理層への支援、男性社員含む周囲の理解促進、等の対策をさらに進める必要がある。
- ✓ （論点⑧に関して）労働者の希少性がより高まることを念頭におくと、労働者一人一人が一つの職場・ポジションに留まる形ではなく、様々なペルソナを持ちつつ、様々な職場で自由に働くことをより後押しする制度構築が必要。労働者個々人のキャリア支援の観点では、労働者のキャリア形成支援、スキルのアップデートのために、先々のキャリアを見越した能力形成支援策、育成サイクル（実務経験の蓄積→評価→研修・・・）への適切な支援が必要。
- ✓ （論点⑨に関して）人材マネジメントと経営課題支援に関しては、中小企業・小規模事業者向けのよろず支援拠点の更なる活用、関連する様々な支援団体（商工会議所等）や地方金融機関のコンサルティング機能との連携、DX と連携した形での人材把握やミスマッチの解消といった点が考えられる。

以 上

第3回労働市場改革分科会 発言メモ

東京大学社会科学研究所 近藤絢子

論点⑥（労働時間制度について）を中心に意見を述べる

基本的な考え方

- フルタイムで働く労働者と雇用主の間では雇用主の力が強いので、労使の合意に基づいて上限規制を緩める余地を拡大することには慎重であるべき
- 労働時間規制によって長時間労働が是正されれば、長時間労働が難しい層の労働参加が促進されて労働供給の総量は増える可能性がある。逆に言うと長時間労働が常態化することで人手不足が深刻化し長時間労働からの脱却がさらに難しくなるという悪循環が生じる。すでに苦しんでいる現場から法規制を緩める要望が出たとしても、法規制の枠内でうまく回すよう促すことによって結果的に人手不足を緩和できる可能性がある。
- 逆に週40時間よりも少ない労働時間を設定することは現行の制度下でも自由にでき、労働供給側のニーズ（論点⑦）で働き方の多様化は自然に進んでいくと思う。
- フレックスタイム制、テレワークなどの柔軟な働き方を可能にするためには適切な労働時間管理ツールが不可欠である。この点で論点⑧⑨とも関連する。

裁量労働制について

- 大前提として、労働者本人に業務量を調整する裁量があるかどうかの判断が難しい場合は慎重になるべき。柔軟な働き方という観点では、適切な労働時間把握ツールを導入したうえでフレックスタイム制にすれば解決しそうなケースも多いように思う。
- 「業務の一部に裁量労働制の対象外となるものがあるとその労働者は裁量労働制の適用外になる」という問題に関しては、対象外の業務を明確に切り分けることができるならば「70%裁量労働で30%は通常の勤務」といったようなことは許容することができるかもしれない。この場合も明確な基準が必要だと思う。

変形労働時間制について

- 現場のニーズに合わせた手続きの改善はしてもよいと思う
- ただしある程度早めに予定が決まらないと休みが休みにならないという面は軽視してはならない
-

第3回 日本成長戦略会議 労働市場改革分科会における意見について

リクルートワークス研究所
坂本貴志

(労働時間規制などについて)

- ・国内総生産が1時間当たりの労働生産性に総労働時間数を乗じて算出されるものである以上、労働時間数の減少は経済成長を抑制させる要因になる。
- ・変形労働時間制について、現場の実情に合わせた柔軟な制度設計ができないかについては検討が必要。ただし、その際には労働者の予見可能性や健康確保などを最優先に考えたうえで、それが認められる客観的条件を明確化するなど限定的な活用とされることを前提に考えるべきである。
- ・一方で、一般労働者でかつより長く働きたいという労働者の数が限定的であること、また労働時間規制の上限近傍で働く労働者も少ないといったことなどを踏まえると、近年の労働時間数の減少が労働時間規制に主たる原因があるものとは思えない。
- ・こうした観点において、なぜ現代の労働者がより長く働きたいと思わないのかについて考えるべきである。つまりより本質的には、高い成果を出した人や難しい職務をこなした人に対して、より早期に昇進させる仕組みやより高い報酬を支払う仕組みを導入するなど、多様な労働者の意欲を引き出していくためのインセンティブ設計を、個々の企業で考える必要がある。政府としてこういったモチベーション改革の必要性の発信、そのための相談支援体制の充実、それに成功する企業の事例の横展開を行うことなども考えてよいのではないか。

(労働供給の確保について)

- ・労働力希少社会において、女性高齢者、障がい者など事情を抱えた労働者に最大限その能力を発揮してもらうことが重要。また、非正規雇用労働者等の処遇改善という観点からは、生活支援と職業訓練を受け、より良い処遇の仕事への移動や再就職の実現をより一層支援していくことも重要。
- ・出産や子育てに関する支援については、人口動態が長期的な経済成長に影響を与えることを踏まえると、これを長期的な成長戦略として位置付けたうえで、政府による関与を強めていく必要がある。企業側に出産や子育てをする従業員が増えることが利益になると思ってもらえるような水準まで支援を抜本的に拡充していくべきではないか。
- ・高齢者についても、平均寿命が延伸し、健康や体力も向上するなかで、いかにして

その就業意欲を引き出していくかを考えることは政策的に重要である。ハローワークによる支援やシルバー人材センターを介した多様な就業機会の提供などの取組みを強化させていくべき。また、企業側もタスクの細分化への対応、安全面の配慮など行う必要があるが、最低賃金も大きく上昇しているなか、こういったコストが企業の過度な負担とならないよう、企業に対する支援も充実させていく必要がある。

- ・年金制度に関しても、これまで以上に高齢者の就業意欲を促進するものとするのが重要。個々の労働者にこれからの就労のあり方を考えてもらい、その見通しのもと、個々人の合理的な選択の中で自発的に年金の受給開始時期を決めてもらうという順序が望ましい。日本経済の供給能力確保のためにも、就労意欲の喚起と年金給付を両立させていく制度、運用のあり方を考えていくことが求められる。

2026年4月22日

第3回 日本成長戦略会議 労働市場改革分科会 議論の論点に対する意見書

日本労働組合総連合会
事務局長 神保 政史

1. 第1回労働市場改革分科会を踏まえた論点の整理について

(1) 論点⑥について

<総論>

- 「働き方改革」は、労働時間を減らすことのみならず、長時間労働に依存した企業文化を見直し、如何に生産性を高めていくかについて労使で議論し解決策を見出すことに重きを置いたものであった。
- 労働力希少社会においては、働くことを希望する多様な人材が家庭生活や社会生活との両立をはかりつつ、安心して働き続けられる環境整備が不可欠であり、その実現に向けては、改めて長時間労働を前提とした働き方や職場風土の変革、業務プロセス等の見直しによる効率化・省力化を含めた真の「働き方改革」の一層の定着・促進をはかることが重要である。

<労働時間制度について>

- 労働時間制度は、働く者の健康・安全の確保と生活時間保障の観点の基本とすべきであり、多様な人材の労働参加のさらなる促進の観点からも、労働時間の縮減と豊かな生活時間の確保に向け、労働時間の適正把握の徹底とともに、時間外労働の上限規制の計画的・段階的な強化をはかるべきである。
- なお、時間外労働の上限規制に関しては、月45時間超の回数制限（年6回まで）の見直しなどを求める声も一部にあるが、長時間労働を常態化させ、健康被害を生じさせかねない見直しはあってはならない。特別条項については、計画的かつ効率的な業務遂行を進めた上で、「本来は予見しがたい臨時の業務上の必要性」がある場合に限り締結できるという趣旨を堅持すべきである。
- また、働く者がしっかりと休息や生活時間を確保できるよう、休日労働を含めた長期の連続勤務を制限するルールを導入、勤務間インターバル制度の義務化、「つながらない権利」の立法化の検討を進めることが重要である。これら施策の実施は、労働者のリカレント教育、リ・スキリング時間確保にもつながり、企業の生産性向上にも資することを意識すべきである。

<「柔軟で多様な働き方」について>

- 「柔軟で多様な働き方」については、フレックスタイム制度をはじめとする現行制度を適切に活用すれば今でも十分に実現可能である。制度の正しい理解の促進と適正運用を促し、労働者が安心して自己の能力を最大限発揮できる環境を整備していくことが必要である。

- なお、一部に労使合意や業種特性に応じた労働時間規制の緩和を求める声もあるが、労使間に厳然たる交渉力格差があることなどを踏まえれば、労働者のいのちと健康に重大な影響を及ぼすものと言わざるを得ず、認められない。
- 特に裁量労働制は、厚生労働省の調査でも、適用労働者の方が長時間労働者の割合が高く、裁量や適切な処遇が必ずしも確保されていない実態があるため、制度の拡充ではなく、2024年改正を踏まえた厳格な導入手続や定期的なモニタリングなどの適正運用の徹底を進めることが重要である。
- 副業・兼業については、実態として非正規雇用で働く者が生計維持や収入増を目的として行っている割合が高いことを踏まえれば、労働者の健康確保の観点から、割増賃金規制も含めた労働時間の通算規定の堅持が必要である。
- 変形労働時間制は例外的な制度であることを踏まえ、労働者保護の観点から労働時間が長くなる特定期間等を定めた労使協定の締結・届出などの要件が課されている。この趣旨を踏まえれば、長時間労働の常態化や労働者のリカレント教育、リ・スキリング時間を含めた生活時間の設計を毀損しかねない要件緩和などは行うべきではない。

(2) 論点⑦について

<安心して働き続けられる職場環境の整備と適切な処遇の確保について>

- 働くことを希望するすべての労働者が長期間安心して安全に働き、活躍できる職場環境の整備と適切な処遇が重要である。両立支援制度等の充実などを通じて、男女がともにキャリアの形成と育児との両立をはかることのできる環境の整備を進めるべきである。また、高齢者については、高齢期の特性や個々の労働者の状況を踏まえ安全衛生対策や適切な業務分担を行い、70歳までの就業を確保することが重要である。外国人については、日本語能力に配慮した労働災害防止の取り組みや職場環境の整備、教育訓練の実施などが必要である。

<非正規雇用で働く者の処遇改善等について>

- 多様な人材の労働参加に向けては、長時間労働の是正や仕事と家庭の両立支援などが重要である。同時に、雇用労働者の約4割をパート・有期等で働く者が占めることを踏まえれば、「同一労働同一賃金」の徹底が欠かせない。
- 「同一労働同一賃金」については、2026年10月よりガイドラインの拡充などの見直しが行われるが、まずは現場の実態や課題を踏まえて着実かつ円滑な施行がなされるよう取り組むことが必要である。一方で、現行法下では待遇改善に消極的な司法判断もあることも事実である。したがって、今次見直しの施行状況も踏まえつつ、待遇にかかる（不）合理性の立証責任の転換も含め、法改正による規制強化も検討すべきである。
- 加えて、有期雇用契約の制限ルールの検討、正規雇用への転換のさらなる促進など、働き方に関する総合的な改革を進めるべきである。

<障がい者雇用について>

- 障がい者雇用は、社会全体で取り組むべき課題であり、雇用障害者数をさらに増加させるとともに、その「雇用の質」を向上させることが重要である。障がいの種類や程度にかかわらず、適切な合理的配慮を通じて安心して安全に就労できる職場環境を整備することに加え、労働者の能力開発やキャリア形成を処遇の改善につなげるため、政府による支援策を強化する必要がある。障がい者雇用を促進するためには、障がいを抱える者の能力や適性を活かし、企業・社会で活躍する主体であるとの認識の共有・醸成をはかるとともに、「雇用の質」の向上に関する法令等を整備するとともに、実態を適切に把握する仕組みを整備する必要がある。あわせて、質の高い雇用を実現している事業者に対するインセンティブ措置を講じることや、企業に対する相談支援や専門的援助などを実施する機関の体制の拡充することが重要である。

(3) 論点⑧および⑨について

- 多様な人材が働きやすい環境の整備に向けては、現行の様々な労働時間制度に対する労使の正しい理解のもとで、その趣旨を踏まえた適正な運用を促進することが重要である。そのための前提として、労使双方に対するワークルール教育の充実をはかるべきである。
- 法違反や、そのおそれがある場合における労働基準監督署（労基署）による厳格な対応は堅持した上で、相談・支援への対応については労基署と「働き方改革推進支援センター」との効果的かつ的確な連携強化をはかり、現場実態にあわせた制度導入と適正運用がより一層進むよう取り組みを進めるべきである。
- 中小企業においては、人材マネジメントや能力開発に関するノウハウや、人的・経済的余力が十分でないため、必要な対策が講じられてこなかった事例も少なくない。特に、能力開発については、政府として、企業ごとの実情に応じた計画策定から実行・定着までを支援する伴走型支援を強化する必要がある。あわせて、長時間労働の是正とともに、職業訓練のための休暇制度や短時間勤務制度などの導入・活用も含め、個人の成長機会の確保につながるよう、能力開発に取り組みやすい環境整備に向け、政府全体で支えていく必要がある。
- さらに、中小企業の人材の確保・定着に向けて、ハローワークを中心に、中小企業庁や厚労省所管の高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）、地域の職業能力開発センターなど、関係機関が連携し、労働者の採用から定着、その後の能力開発を一体的に支援するための相談・支援体制を整備することが重要である。

以上

■労働参加に関する論点（論点⑥～⑨）

より多くのひとがより労働参加しやすくするために

1. 多様で柔軟な働き方の実現と労働時間
2. 副業兼業人材活用のための企業責任と個人の自律
3. 文化や無意識バイアスによる働きにくさ、生きづらさの解消（評価基準・性別役割分担意識）

1. 多様で柔軟な働き方の実現と労働時間

- ・より多くの人労働参加しやすくするためには、働く時間の選択肢が持てることが有効
- ・資料P 7によれば、現労働法における既定の中での労働時間を希望するひとが圧倒的多数であり（99.4%）、まずは現行制度のもとでそれが実現できるような運用を促進することが有効と考える
- ・超長時間を希望する人は約 0.6%に過ぎず、長時間労働が増長されることで労働参加の妨げになる可能性があることは注意すべき

2. 副業兼業人材活用のための企業責任と個人の自律

- ・副業兼業は個人の選択により行われるものであり、自社の指揮命令下でない労働時間についての通算管理や健康管理を会社に強いることに現実的な難しさがあり、結果として副業兼業人材の活用、促進、自由な働き方に制限がかかる可能性がある
 - ・副業や兼業は自己管理ができる範囲で行うことが原則であり、自律の促進が重要
- ※フルタイム働けば生活ができる賃金水準を目指すことは前提

3. 文化や無意識バイアスによる働きにくさの解消

- ・特に女性の労働参加を維持促進するために、性別役割分担意識や無意識バイアスによるアサインメントバイアス、賃金格差が発生しないように文化を変化させていくべき
- ・地方における女性流出が激しい、背景に就業場所や成長機会の欠如、強い性別役割分担意識や地方におけるロールモデルの不在等が背景にあると推測される
- ・一方でAIの進化により、ホワイトカラー中間層の余剰化、2040年には首都圏において200万人近い余剰が出る見込みとされており（※）、東京一極集中の解消、地方創生のチャンスでもある
- ・女性が地方で自分らしく活躍でき、チャンスを与えられ、成長実感を得られる環境にしなければこの機会を活かせない
- ・地方自治体による日常的取り組みによる意識改革の実施やサポートを

※参照）第30回産業構造審議会経済産業政策新機軸部会「参考資料 2040年の就業構造推計（改訂版）について」

以上

第3回日本成長戦略会議
労働市場改革分科会
経団連提出資料
(労働時間法制に関する考え方)

2026年4月22日

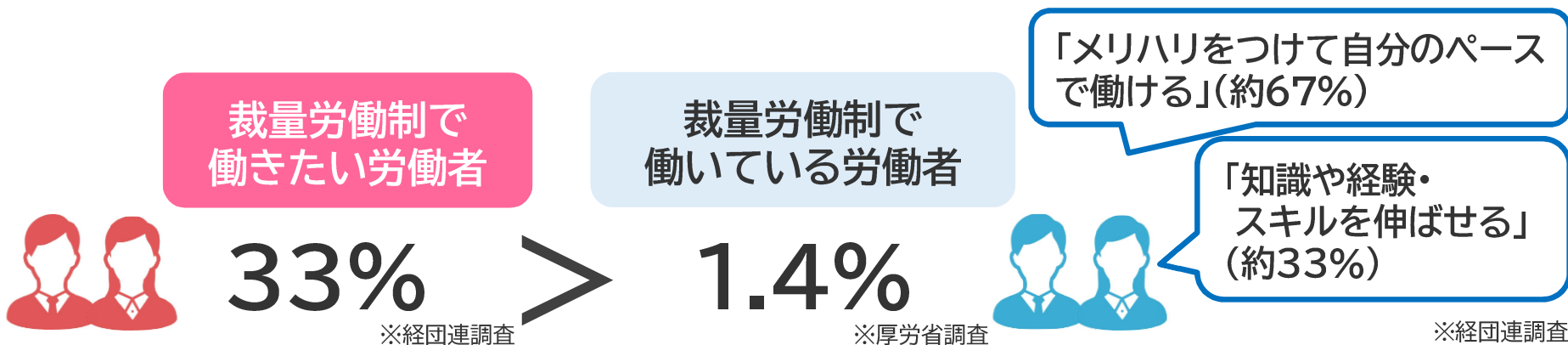
一般社団法人 日本経済団体連合会

現状と課題

- ✓ 日本の経済成長は停滞。**ふたたび成長の軌道に乗せる**には、経済の基盤となる労働生産性向上が喫緊の課題
- ✓ 労働投入量の大幅な増加が見込めないなか、働き手ひとりひとりのアウトプットの質を最大化することが鍵
- ✓ 生成AIの活用など、成果が時間に比例しない業務が急増し、仕事の質や働き方も大きく変化。これからは、より柔軟で自律的に働き成果を出す能力がますます重要に。

見直すべき法制度

- ✓ 柔軟で自律的に働ける環境を整備し、働き甲斐を高めるため、労働時間ではなく成果で処遇される制度を広げること＝**裁量労働制の拡充が必要**



裁量労働制→働き手の能力の最大発揮と成長意欲の一層の喚起

裁量労働制見直しの具体策

健康確保を前提に過半数労働組合がある企業に限り、裁量労働制の対象業務を、一定の範囲で拡大

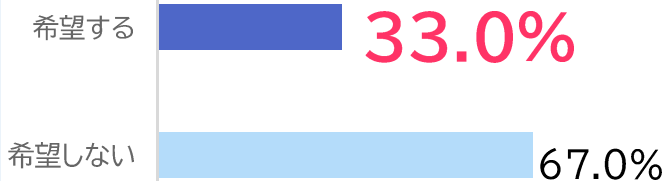
裁量労働制に対するニーズ

◆一定割合の労働者が柔軟な働き方の実現のために裁量労働制のニーズあり

労働者からのニーズ

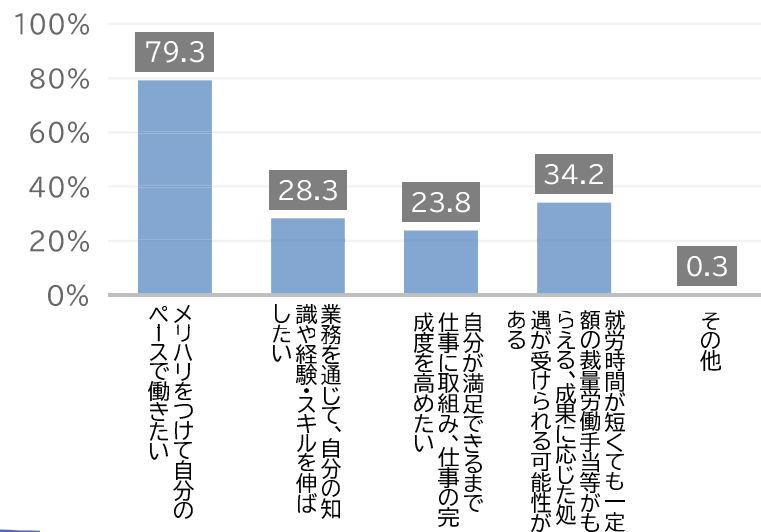
■裁量労働制の適用を希望されますか

N=1,083



出典: 経団連「労働に関するアンケート」(2025年11月) (人)
注: 民間調査会社が調査実施。23~60歳の労働者(正社員、いわゆるホワイトカラー職)の回答を抽出

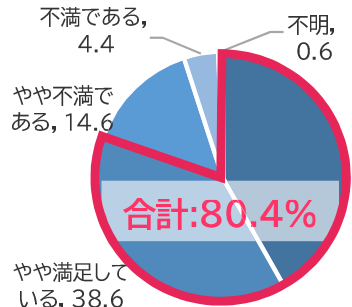
■裁量労働制の適用を希望すると回答した理由



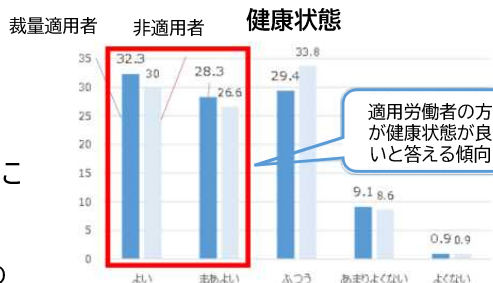
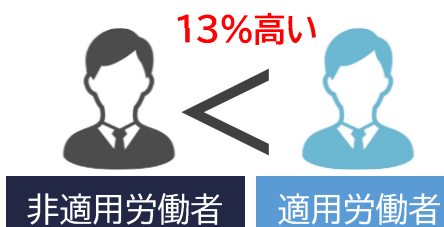
◆企業からニーズが高い業務

企業からのニーズ

①裁量労働制適用労働者の満足度



②裁量労働制適用労働者の処遇



③裁量労働制適用労働者の労働時間

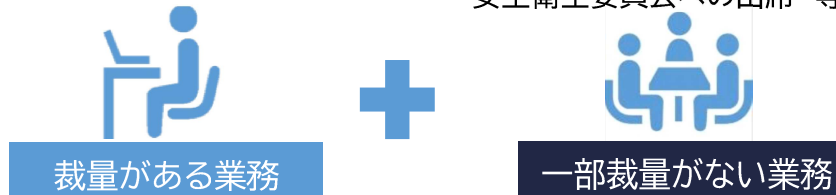
「回帰分析の結果、制度の適用によって、労働時間が著しく長くなるとは言えない。」
3月24日・参議院厚生労働委員会での上野厚生労働大臣の発言

東京大学 川口大司教授「裁量労働制実態調査の二次分析」第7回裁量労働制実態調査に関する専門家検討会(令和3年6月25日)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000797846.pdf>

■一部混在する業務

A業務(企画・立案・調査・分析)

B業務(例: プロジェクト型業務、安全衛生委員会への出席 等)



■課題解決型提案業務

企画・立案

調査・分析

交渉



論点	主張
<h2>法定休日の特定</h2>	<p style="text-align: center;">特定に賛成</p> <p><u>法定休日の特定に関するルールを明確化することで、労務管理がしやすくなり、法律の履行遵守にもつながるなど労使双方にメリットがあるため、法定休日の特定について法定することに賛同する。</u></p> <p>法定休日をいつまでに特定すべきかについては、業種・業態により異なっている労務管理の実態を踏まえて検討すべき。</p>
<h2>連続勤務の 最大日数の規定の 在り方</h2>	<p style="text-align: center;">健康確保の観点から実態にあった規制が重要</p> <p><u>連続勤務規制は労働者の健康を確保する観点で重要。13日を超える連続勤務が精神障害の労災認定基準にもなっていることから、連続勤務に対する何等かのルールを検討することが必要。</u></p> <p>ただし、法の実効性を確保する観点から、<u>企業の実態を把握・共有したうえで労使合意による例外を設けるなど、現場にあった制度をつくっていくことが重要。</u>罰則の有無など、規制のあり方としては慎重な検討が必要。</p>

論点	主張
<h2>勤務間インターバル制度</h2>	<p>長時間労働是正に有効であるが、柔軟な制度とすることが必要</p> <p><u>勤務間インターバル制度は、長時間労働の見直しに向けた有効な選択肢。</u> <u>他方で、導入企業(*)の制度内容と運用は多様であり、各社の実態に応じた柔軟な制度設計が可能となる方向で検討を進めることが重要。</u></p> <p>勤務間インターバル制度の導入を裁量労働制の適用要件(義務化)にすることに関しては、裁量労働制適用労働者の業務が、時には、集中して働くことで成果が上がる特性であることに留意。要件化は裁量労働制の良さを損なう恐れがある。</p> <p>*厚生労働省 令和7(2025)年就労条件総合調査 https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/25/dl/gaiyou01.pdf 勤務間インターバル制度を導入している=6.9%</p>

論点	主張
つながない権利	<p data-bbox="952 207 1870 247">勤務時間外の連絡の在り方は社会全体での意識改革が重要</p> <p data-bbox="817 311 2004 454">天災事変やシステムダウン、サイバー攻撃を受けるなど、勤務時間外でも緊急に連絡をとれるよう、常に連絡を受けられるようにしておく必要がある担当者や、必要があれば対応をしないといけない場合は存在。</p> <p data-bbox="817 462 2004 702">連絡を時間外にとる場合は、社内、社外のケースが両方あり、対応の必要性の有無や、連絡の送受信の対応方法も異なるほか、仕事のスタイルも個人ごとに異なることから、この問題は、<u>労働条件というよりは、業務の遂行方法、マネジメント、働き方にかかわる面が強く、労基法で正面から扱うべきかどうかについては疑問。</u></p> <p data-bbox="817 710 2004 853">まずは、メール送付の抑制、システムへのアクセス制限等を記載している、テレワークガイドラインの周知を行いつつ、<u>勤務時間外への連絡を抑制するよう社会全体で意識改革をすることから始めるのが重要。</u></p>
フレックスタイム制	<p data-bbox="985 877 1836 917">フレックスタイム制と通常勤務日の組み合わせを可能に</p> <p data-bbox="817 981 2004 1316"><u>働き手の働きやすさ、働きがい</u>を高めることが重要。始・終業時刻を労働者が柔軟に設定できる点で、フレックスタイム制はそのための有効な選択肢のひとつ。現行制度では、通常勤務制度を適用している労働者に、フレックスタイム制を部分的に適用することはできない。<u>フレックスタイム制と通常勤務日の組み合わせが可能になれば、製造業におけるラインの労働者にもフレックスタイム制を適用できる。</u>高齢者や育児中の労働者でも、製造業で働きやすくなることが期待され、人手不足の解消にもつながる。</p>

論点	主張
副業・兼業	<p>健康確保のための労働時間通算規制を前提に、割賃通算規制を見直すべき</p> <p>副業、兼業は自発的なキャリア形成に資する。</p> <p>健康確保のための労働時間通算規制を行うことは賛成。ただし、割増賃金規制は、副業・兼業の普及を阻害し、労働者の雇用機会を減らしてしまう側面がある。副業・兼業は会社の業務命令ではなく、労働者本人の選択で行うものであり、労働時間を通算して割増賃金を支払うことは、時間外労働への補償という割増賃金規制の趣旨になじまない。健康確保のための労働時間通算規制を残すことを前提に、割賃の通算規制の見直しを図ることが必要。</p>

1. 拡充を急ぐ理由は、定期的なモニタリングなどによる適正運用の徹底がまず必要ではないか。

現状の日本の厳しい労働供給制約、労働生産性の停滞に鑑みれば、多様な労働者が活躍しやすい環境整備は喫緊の最重要課題。働く時間と成果が比例するような生産・販売現場は依然として重要。しかし、近年、企画部門を中心に、労働時間に成果が比例しない業務がますます多くなっている。生成AIの活用が広がり、使い方次第で時間短縮や付加価値の向上ができるようになるなど、求められる仕事の性質や働き方が大きく変わってきた。これからは、より柔軟で自律的に働き、自らで問いを考えるような働き方や能力がますます求められていく。

業務量や業務の与え方といったマネジメントの適正性については、労使委員会でのモニタリングを行いながら、質の高い労使コミュニケーションを行うことが、当該企業の実務に即した実効性ある対策につながると考える。

2. 「長時間労働につながる」「処遇が下がるのではないか」との指摘について

厚生労働省の調査によれば、約8割の方が、制度の適用に満足しているほか、制度の適用によって、労働時間が著しく長くなるとは言えないとの分析結果も得られている。また、9割が業務の時間配分と遂行方法について「裁量がある」と回答。裁量労働制の適用をもって直ちに健康状態が悪化するとはいいがたく、健康状態の好転を感じる労働者も中にはいるということが言えるとの指摘がなされている。全体として適正に運用されていると理解している。

制度導入企業各社は、成果に応じた処遇の徹底を意識して運用。事実、裁量労働制適用者の年収は、非適用者より約13%高いとの厚生労働省の調査結果もある。これは個人属性(性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無、年齢、勤続年数、役職、職種)を制御した結果であり、同種の業務で比較された数値と理解。

一方で、不適切な運用への懸念があることは承知しており、濫用防止策とセットで検討していくことが必要と考える。過半数労働組合がある導入企業では、一定時間を超えると裁量労働制の適用から外す例や、一定時間を超える労働が続く社員については面談を設け、該当する職場では業務負荷の平準化を行う例などがある。

こうした適切な運用を行っている企業の取組を参考に議論を行うことが適当。

なお、裁量労働制を導入している多くの企業にとって、昨今、人材の獲得競争が激化し、転職へのハードルも大きく下がるなか、例えば業務量が過大な場合や、裁量手当など処遇面に不満をもつ場合など、自社で適用する裁量労働制が労働者に選ばれない制度であると、企業のレピュテーションを損なうこととなり、必要な人材を維持することが困難となりかねないと考えて運用していると思慮。

3.フレックスタイム制を活用すればよいのではないか。裁量労働制でなくてはならない理由は

働く方のニーズと企業の実態に応じて、多様な選択肢を用意しておくことは重要。フレックスタイム制もその一つ。ただし、フレックスタイム制は、時間配分の柔軟性はあるが、仕事をする上での裁量、プロセスの裁量を与える趣旨の制度でない。法律により、時間に比例した処遇(割増賃金)が定められており、一定の労働時間を超えた部分で時間に応じた処遇(割増賃金＝残業代)が残る。長く働けば必ず割増での賃金が得られる制度。短く働き同じ成果を出せる労働者の処遇が、長く働いた労働者より低くなりうる点で、労働者にとり公平感、納得感がなく、成果に応じた処遇が徹底できない。

他方、裁量労働制のもとでは、短く働きたい労働者、育児や介護と仕事を両立するなど働く時間に制約のある労働者が成果に応じた処遇を得ながら、柔軟な働き方が実現できる。働き方が多様化する中で、経団連の調査ではホワイトカラーの約3割が裁量労働制の下で働きたいとの希望を持っており、そうした声に応えることが必要。

企業からは、仕事とプライベートの両立をするために、時間に拘束されずに働ける裁量労働制を選択する社員もいるとの声もある。さらに、「出産後に職場に復帰した女性社員が、裁量労働制の適用により、時間にとらわれず働けることで、育児と仕事を両立する見通しが持てたことから、キャリアをあきらめずに働くことができた」という例もある。

4.裁量性の確保の仕方をどう考えるか

厚生労働省の調査では、適用労働者の9割が業務の遂行方法と時間配分についての「裁量がある」と回答。ただし、濫用防止策は検討課題。能力に見合わない業務負荷とならないよう、一定程度の職業経験があることを適用の要件とすることは一案として挙げられる。さらに、一定の時間を超えるような働き方を恒常的にしている場合、裁量の範囲が狭い状態となっている可能性があり得るので、適用を除外するなどの方策も有効ではないか。

そのような点を含めて、業務量や業務の与え方といったマネジメントの適正性については、労使委員会でのモニタリングを行いながら、質の高い労使コミュニケーションを行うことが、当該企業の実務に即した実効性ある対策につながると考える。

企業での取組みの例としては、裁量労働制を適用する前の一定期間、通常の労働時間制のもとで業務の遂行状況などについて様子を見てから適用を開始する例もある。

5. 同調圧力が働き、裁量制適用にあたっての本人同意時に断れないケースがあるのではないか

同調圧力などによって本人同意が形骸化しているのではないかという懸念は留意すべきであるが、経団連の調査では、裁量労働制の適用に同意しなかったものが1人でもいう企業が約4割である。本人同意要件はそれなりに機能していると認識。

論点

- テレワークやフレックスタイム制は時間制約を緩和し労働供給を拡大するため、制度の普及・拡大が重要である。同時に、長時間労働の防止や均等待遇の整備も不可欠である。
- 女性の労働参加の促進には、家事・育児負担の軽減が重要である。
- 働き方改革、共育(トモイク)プロジェクト、両立支援制度の拡充、制度の実効性確保が不可欠である。

柔軟な働き方の拡大

- テレワーク: 通勤時間削減による労働供給の拡大効果。さらに、近年の研究では、家事・育児・家族時間の増加、意識の変化が明らかになっている(Inoue, Ishihata, and Yamaguchi, 2024)。
- フレックスタイム制: 家事・育児との時間的衝突を回避し、両立に伴う調整コストを低減。
- 留意点: 勤務間インターバル制度や「つながらない権利」の導入検討、均等待遇ルールの強化。

女性の労働参加

- 労働時間の増加と家事・育児時間の減少は1対1の代替。家事・育児負担の軽減が重要(Muroga, 2020)
- 女性の労働市場での活躍と男性の家庭での役割分担は表裏の関係。
- 家庭内再配分の推進が重要。「共育(トモイク)プロジェクト」の推進。

政策での対応

- 女性だけでなく男性の柔軟な働き方の拡大
- 両立支援制度のより一層の推進
- 情報発信やコンサルティング支援の強化、労働局や労働基準監督署による支援の推進

1. 労働時間制度・労働参加促進に関連して

○技術進歩による就労環境や産業構造の変化により、労基法が想定する典型的労働者からは乖離した働き方をする人が増えており、労働時間制度の柔軟化は必要。その際に意識すべき原理は、フレキシキュリティー（「柔軟性」と「保障性」の両立）。この意味で、裁量労働制の拡大については、「柔軟性」を高める観点で前向きに考えるべきだが、同時に「保障性」が担保されることが不可欠。具体的には、十分な健康維持措置、および、働きに見合った十分な賃金、が保障されることが必要。

○そのための具体的な施策として、働き方改革支援センター等の相談体制を整備し、現行でも認められている変形労働時間制・フレックスタイム制・裁量労働制・高度プロフェSSIONAL制度等をフルに活用できることをアドバイスしていくことは有効。同時に「保障性」担保の仕組みとしては、労使自治による自主的なチェックの仕組みを機能させることも重要。その意味では過半数労組のある場合や、適格認定された産別労組等のバックアップのある従業員代表制を導入した場合に、柔軟化が可能な仕組みを検討していくべき。

○労働者属性や家族形態の多様化により、無限定・無制約型の働き方を選択できる勤労者は少数派に。その意味で、子育て中の勤労者、高齢者、さらには意欲のある障がい者等の労働参加促進には、多様な働き方で公平に能力発揮できる環境整備について公労使が中長期ビジョンを共有し連携して取り組んで行く必要。具体的には、企業は多様な勤務体系を用意し、従業員都合で選択できる勤務体制を整備。その際に業務が円滑に推進できる体制づくりとして、業務プロセスのオンライン化による情報共有・AI活用等による自動化を図る一方、同一労働同一賃金の徹底や、「つながらない権利」の保障など健康確保体制の整備が不可欠。

2. 中小企業の支援に関連して

○人材不足は今や中小企業の最重要経営課題であり、人材マネジメントを改善することは不可欠。「経営者の意識改革」および「中核人材の確保」が優先課題であり、この点にフォーカスを当てた支援策を講じる必要。具体的には、優れた実践事例の表彰制度・セミナー、経営者団体との連携を通じた勉強会開催などの機会を増やしていくべき。同時に、ノウハウ移転・自立支援ができる良質な専門家を認定し、その伴奏支援体制を整備すべき。

○喫緊の課題である価格転嫁については、個別企業ベースでは原価管理・工程管理の見える化・強み分析・取引先との関係構築が鍵であり、それらを自生できない企業に対し、大手企業OB等が学び直しをして専門担当者として派遣され、価格協議を担う仕組みが考えられる。

○経営者が真の課題の所在を特定できていないケースがあり、中小企業支援はワンストップサービスが望ましい。効率運営のためには、AI等を活用しつつ、質問への回答を入力すればどこに真の課題があるかが分かる診断ツールを開発し、それを元に専門家につなぐような仕組みを開発したらどうか。

以上