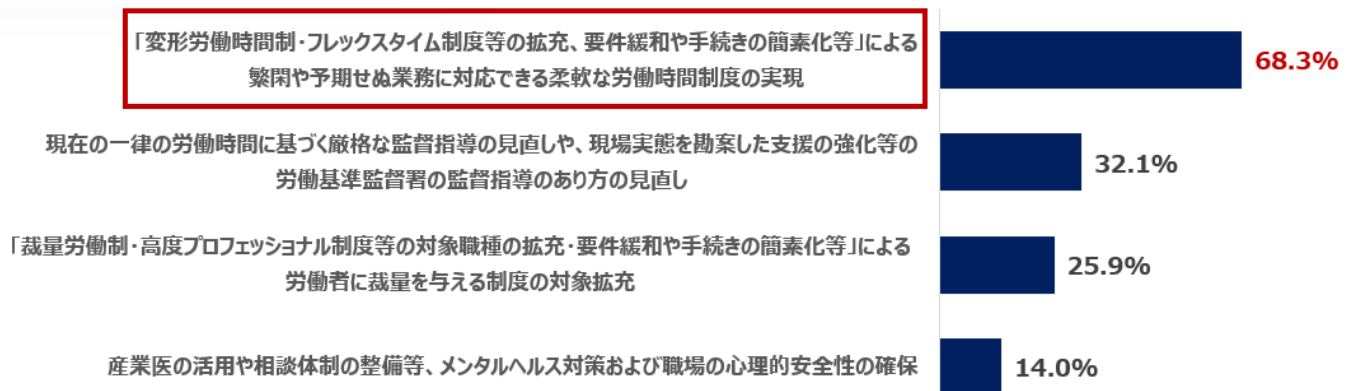


第3回 日本成長戦略会議 労働市場改革分科会
日本商工会議所提出資料

(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