参考資料２

分科会及び部会等の審議状況の詳細

（令和8年5月18日時点）

参考資料２－１　労働基準局関係　…… 3

参考資料２－２　職業安定局関係　…… 785

参考資料２－３　雇用環境・均等局関係　…… 1501

参考資料２－４　人材開発統括官関係　…… 1801

参考資料２－５　政策統括官（総合政策担当）関係　・ 2003

参考資料２－１

労 働 基 準 局 関 係

別紙１

各側委員からの主な意見の整理

＜労働基準法における「労働者」＞

制度の現状等	各側委員からの主な意見
○　労働基準法の対象となる労働者について、第９条で「事業に使用される者で、賃金を支払われる者」とされている。 　他の労働法規の対象となる「労働者」の範囲も、そのほとんどが、労働基準法の「労働者」と同様であると解釈・運用されている。 ○　この「労働者」に該当するか否かの判断基準は、昭和 60 年の労働基準法研究会報告において整理されているが、本年５月から「労働基準法における「労働者」に関する研究会」（座長：岩村正彦東京大学名誉教授）を開催し、労働者性の判断基準の在り方について検討を行っている。 ○　なお、「労働者」以外の者を対象とした法制度として、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律や、労働者災害補償保険法の特別加入制度がある。	（労働者側） ・　研究会では、実態を検証し、より多くの方が労働法の保護を享受できるようにするという観点で議論すべき。 ・　労働者性が認められない就業者について、働き方に応じた保護方策も検討すべき。 （使用者側） ・　契約は業務委託だが働き方の実態は労働者という場合に適切に保護が受けられるよう、判断基準や相談窓口の体制整備、周知が重要。 ・　労働者性の要件拡大は、フリーランスの働き方の多様なニーズに合致しているか疑問であり、保護すべき内容を特定して必要な手当を行うアプローチが適当。

＜家事使用人＞

制度の現状等	各側委員からの主な意見
○　家事使用人には労働基準法は適用されない（第 116 条第２項）。 ○　労働基準関係法制研究会の報告書（以下「研究会報告」という。）では、家事使用人について、その就業実態が一般的な労働者とほとんど変わらなくなってきたことなどから、現行の適用除外規定を見直す方向で具体的な検討に取り組むべきとされている。	（労働者側） ・　実質的な働き方の変化や国際的な動向を踏まえると、家事使用人に対する適用除外規定は廃止すべき時期に来ている。 ・　単に労働基準法を適用するだけでなく、国からの支援を含め、違法状態を解消するための方策を検討することが必要。

○　なお、令和６年２月に「家事使用人の雇用ガイドライン」を作成・公表し、家事使用人の労働契約の条件の明確化・適正化・適正な就業環境の確保などについて必要な事項を示した。	（使用者側） ・　労働基準法を適用する方向性に賛同だが、適用除外規定を単に削除するのではなく、安衛法の措置や労災保険料の申告・納付、行政の監督や指導の在り方、紹介事業者が果たすべき役割等を含め、実効性のある保護を可能とするための対応について議論が必要。

＜労働基準法における「事業」＞

制度の現状等	各側委員からの主な意見
○　労働基準法は、「事業（場）」を単位として適用され、使用者や過半数代表との労使協定の締結や、就業規則の作成も事業場単位で行うこととされている。 ○　36 協定届や就業規則届など、使用者に行政官庁への届出を義務付けているものについて、一定の条件に該当する場合には、本社において各事業場の届出をまとめて届け出ること（本社一括届出）が認められている。	（労働者側） ・　事業場ごとに協議して当該事業場のふさわしい協定を締結し、日々モニタリング・点検されることが重要。 ・　労働基準法の適用単位は今後も事業場単位を堅持すべきであり、企業単位化は行うべきでない。 ・　事業単位の大くくり化などの使用者の恣意的な運用を防止するための対策を検討すべき。 （使用者側） ・　事業場ごとに個別性の高い 36 協定等を除き、企業全体で統一的な内容のものについては、事業場を超える形での協定の締結が認められるべき。 ・　労使の同意を前提に、過半数代表者が十分な説明を受け、実質的な労使協議が行える環境であれば、事業場単位に縛られる必要はない。

＜労使コミュニケーションの在り方＞

制度の現状等	各側委員からの主な意見
○　労働基準法においては、法律で定められた規制の原則的な水準について、労使の合意等の一定の手続の下に、個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて、法所定要件の下で法定基準を調整・代替する仕組みが設けられている。 ○　36 協定等の労使協定の締結に当たっては、過半数代表と書面による協定をしなければならない。 　この過半数代表とは、労働者の過半数で組織する労働組合（過半数労働組合）がある場合はその労働組合、ない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）である。 ○　労働基準法施行規則では、過半数代表者の要件（管理監督者でないこと及び適正に選出された者であること）、過半数代表者に対する不利益取扱いの禁止及び過半数代表者への必要な配慮について規定が設けられている。 ○　使用者による必要な配慮の具体的内容は、通達において、「例えば、過半数代表者が労働者の意見集約等を行うに当たって必要となる事務機器やシステム（イントラネットや社内メールを含む。）、事務スペースの提供を行うことが含まれる」とされている。 ○　労働組合法において、「労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること」は不当労働行為として規制されている（第７条第３号）。ただし、「労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではな」いことなどとされている。	（労働者側） ・　集団的労使関係の中核的役割を果たすのは、労働三権を背景として労働者が自主的に団結した組織である労働組合であり、過半数代表者の適正化を図ったとしても労働組合の代わりにはなり得ない。また、団結権等の基盤を有しない組織が、使用者と対等に労使交渉できるのか疑問。過半数労働組合がない企業における新たな労使コミュニケーションの選択肢の検討ではなく、過半数代表者の適正運用を徹底すべき。 ・　経営者や過半数代表者も含めた、ワークルールや労働組合の役割・重要性の教育・啓発の推進など、行政においても、労働組合の活性化につながる政策を行うべき。 ・　協定内容の適否を判断するための労働時間等の情報、労働者名簿、協定内容に関するデータなどの提供を使用者の責務として明確に位置付ける必要がある。 ・　使用者が過半数代表者の選出手続きに一定関与し、選出後の活動に一定の配慮を行うことは必要だが、過度な介入は避けるべきであり、例えば会社側が労働者の意見集約の窓口となることについては慎重に考える必要がある。 ・　意見集約等における過半数代表の負担軽減のため、使用者からの支援や配慮が必要であることは過半数代表者に限られないため、使用者からの便宜供与について、労組法の不当労働行為との関係も念頭に置きながら、過半数労働組合も含めて議論することが必要。 ・　過半数代表としての役割を過半数労働組合が担っている場合や、少数労働組合の役員等が担っている場合も、過半数代表者と同等の支援や配慮を受け

○　研究会報告では、「過半数代表者の適正選出を確保し、基盤の強化を行うに当たり、まずは労働基準法において、「過半数代表」、「過半数労働組合」、「過半数代表者」の法律上の位置付け、役割、過半数代表者に対する使用者からの関与や支援等を明確に定める規定を設ける法改正を行うことが必要」とされた。 ○　また、研究会報告では、過半数代表者の複数人選出や任期制について、「選択肢もあることを明らかにしていくことが考えられる」とされた。	られるようにすることが必要。ただし、その際には労働組合の自主性や主体的な活動等に影響を及ぼすことがないよう十分に留意すべき。 ・　過半数代表者の適正な選出を制度的に担保するため、選出手続に関する規定は法律に規定すべきであり、選出手続に問題があった場合には当該協定は無効になることを法律で明確に定めるべき。あわせて、不適切な選出方法を明確にする必要がある。 ・　過半数代表者となった労働者が困ったときに相談できる環境整備も重要であり、相談体制や窓口の整備充実を図るべき。 ・　過半数代表者に関する不利益取扱いは許されないという趣旨を明確化した上で、法律に規定すべき。その際、過半数代表者になろうとした者も対象に含めるべき。 ・　任期制や複数代表制を選択肢として示す場合は、異動・退職時の扱い等運用上明確にしておくべき論点も少なくない。 ・　複数事業場の労使協定や就業規則の意見聴取について一括して手続きを行うことについては、本社の担当者が各事業場の実態を理解できているか疑問であり、また、過半数代表が一括手続きを拒否することも労使間の交渉力格差を踏まえると困難ではないか。職場の実情を踏まえた対応ができるよう、事業場単位の原則を徹底すべきであり、安易に一括手続きについて発信すべきではない。 ・　労働基準法は労使が合意したとしても引下げや緩和ができない最低基準を定めた強行法規であり、その根幹を揺るがすようなデロゲーションの拡大等は、行うべきではない。

	（使用者側） ・　学校教育等において労働組合の役割についての理解を広げる周知・啓発活動や、過半数代表者についての知識を習得できる機会の確保が重要。 ・　使用者は、過半数代表者の選出に当たって、投票の場や投票に関わるグループウェアなどの提供、社員への周知といった適切な関与が必要。また、協定内容の理解のためにも、業務の実態や残業時間の状況などの情報について、個人情報や企業内部の情報に配慮しつつ、労働者に情報共有していくことは必要。 ・　過半数代表者が社員の意見を踏まえた上で合意や意見表明を行うことは重要であるが、自ら意見を集めることを過半数代表者の役割等に位置付けることは慎重に考える必要があり、過半数代表者に意見集約等の「義務」を課すことには賛成しかねる。仮に、「義務」となれば、意見集約が行われないで労使協定が無効になる事態が考えられ、会社側が何も関与できないまま労使協定が無効になることに強い懸念。 ・　過半数代表者の半数が活動に負担を感じているという調査結果もあり、全ての過半数代表者に対してモニタリングの機能・役割まで負わせることについては慎重な議論が必要。 ・　過半数代表者の選出方法について、投票や挙手だけでなく、信任や話合いなども含め、様々な方法を認めるべきであり、ガイドラインを設けてルールを明確化すべきではないか。 ・　使用者による便宜供与は「可能である」という位置付けにした上で許容される範囲を明確化すべきであるが、一般的に労組法で認められていないような範囲に関しての賃金保障の扱いは慎重に検討すべき。 ・　意見集約、便宜供与等について画一

	的な基準を定めることで、企業風土等にあわせた多様な運用が阻害される懸念があり、法律では不利益取扱いの禁止等の最低限の規定にとどめるべき。 ・　過半数代表者の活動に関する相談・紛争解決について、労使双方が相談できる体制を整えることは重要。 ・　複数代表の場合の権限と責任の明確化、任期制の場合の任期の制限が必要ではないか。 ・　就業規則等は企業全体で統一的に設定・変更することが多いため、意見聴取手続き等について、複数事業場分を一括して行うことができる選択肢を明確化することは、実態に適合しており、コミュニケーションの活性化も期待され、労使双方にメリットがあると考えられる。 ・　過半数労働組合がない企業における労使コミュニケーションの選択肢について、将来に先送りせず検討すべきではないか。 ・　労働基準法において、原則的なルールを企業や労働者の実情に合わせて代替・調整する仕組みは、法定要件の下行われるものであり、その全体をもって最低基準であると捉えるべき。 （公益） ・　代表にふさわしい者を選出するよう、選出する側の意識改善も必要。また、過半数代表者は、過半数代表の業務と本来業務により業務過多になることが予想されるため、業務調整を含め使用者の配慮が必要。

＜時間外・休日労働の上限規制＞

制度の現状等	各側委員からの主な意見
○　時間外・休日労働の上限は、月 45 時間、年 360 時間以内（限度時間）。臨時的な特別の事情がある場合でも年 720 時間、単月 100 時間未満（休日労働含む）、複数月平均 80 時間（休日労働含む）。限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年６ヶ月が限度とされている。 ○　工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師について令和６年４月から、特例付きの時間外労働の上限規制が適用されている。 ○　研究会報告では、 ・　上限規制による労働時間短縮の効果はある程度表れていると考えられるものの、2020 年（令和２年）以降は新型コロナウイルス感染症の影響が無視できないことなどから、現時点では、上限そのものを変更するための社会的合意を得るためには引き続き上限規制の施行状況やその影響を注視することが適当ではないかと考えられる。 ・　「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」（2017 年（平成 29 年）３月）にあるように、時間外労働の上限を 36 協定の原則である月 45 時間・年 360 時間に近付けられるよう努めていくべきであり、目標を見据えて定期的に時間外・休日労働等の実態を把握し、上限規制の水準の見直しについて議論することが必要である ・　自動車運転者や医師などは、2024 年（令和６年）度から時間外・休日労働時間の上限規制が適用となったが、なお一般より長い上限が適用されているため、健康確保措置の在り方や、一般の上限規制の適用に向けた取組をどのようにするかを議論すべきである。	（労働者側） ・　いまだ過労死等がなくならない現状を直視し、長時間労働の是正のさらなる取組の強化に向けて、2017 年の労使合意の精神に基づき計画的・段階的に上限の短縮に向けた議論をすべき。 ・　長時間労働に依存した文化はなくなっておらず、過労死や過労自殺が増加傾向にある実態を見据えて、働き過ぎを防止し、いかに労働者の健康と命を守るかという点を議論の出発点とすべき。 ・　希望する労働者に限定して長時間労働を認めることとした場合、長時間労働者が評価されて結果的に職場が長時間労働に引っ張られるのではないか。 ・　現在の上限規制は過労死ラインの水準であり、それを超えるような働き方をさせてはならず、労働者の命と健康を守るという労働時間法制の趣旨に反する柔軟化や見直しは行うべきではない。 ・　上限規制の実効性を高めるため、労働時間の把握が確実に行われるよう、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を法令へ格上げし、罰則等も含めた義務づけを行うべき。 （使用者側） ・　企業の意識改革が進み、業務プロセスの見直しや業務効率化を通じて労働時間削減が進められているが、業種・業態によっては商慣行の是正は道半ばであるという実態に十分配慮して検討すべき。 ・　脳・心臓疾患の労災事案のデータをみると、現在の上限規制を遵守し

これらについては引き続き中長期的に検討していく必要があるとされた。	ていればかなりの労災を防げたことがうかがわれることから、まずは現在の上限規制を徹底することと、企業の取組への支援が重要。 ・　中小企業は慢性的な人手不足であり、労働時間削減に取り組む余力が乏しい小規模企業では、業務の集約や分担が難しいことから、現状、時間外労働の上限の引下げは難しい。適用猶予業種や中小企業が対応できる柔軟な規制の在り方の検討や、消費、商慣習の見直しに向けた国全体での働きかけが必要。 ・　現行の働き方改革は、より働きたい、より稼ぎたい、成長したい、仕事の完成度を高めたいという労働者のニーズを抑制しているという指摘もあり、労働者の健康確保を前提に、そのようなニーズに応えられるような、中小企業においても活用できる、シンプルで分かりやすく柔軟な労働時間法制を検討することが必要。 ・　労働時間の把握は労働基準法の義務履行の手段として現在の規制に包含されており、また、健康確保のための労働時間の状況の把握義務は労働安全衛生法において規定されている。労働時間把握の新たな義務付けは過度な規制となり得るため慎重な検討が必要。 （公益） ・　人手不足だから長く働かせるというのではなく、限られた労働力を効率的に活用する観点からも、事業運営の工夫などにより、働きやすい環境をつくっていくことが重要。労働時間を延ばすことは短期的に有効に思えても、人手不足業種で高齢化が進む中、若年層に選ばれなくなることが相まって、中長期的には更に人が来なくなるのではないか。

	・　労働時間規制の強化により働きがいが失われたとの指摘があるが、例えばヨーロッパなどでは日本より労働時間規制が厳しい国は多いが、そのような国で働きがいを持てていないというわけではないのではないか。

＜労働時間等の情報開示＞

制度の現状等	各側委員からの主な意見
【企業外部への情報開示】 ○　現行法制では、企業の時間外・休日労働の実態に関する情報については、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）等において、各制度の目的に応じて様々な情報開示の仕組みが設けられている。 ○　研究会報告では、「時間外・休日労働時間を短縮するという観点からも、様々な情報開示の取組が進められ、また、これらの情報を労働者・求職者が一覧性をもって閲覧できるようになることが望ましいと考えられる」とされた。 【企業内部への情報開示・共有】 ○　現行法制では、時間外・休日労働の実態に関する企業内部での情報の共有について定めたものはない。 ○　研究会報告では、「衛生委員会等の労使の会議体」「労働者個人」「管理職」への時間外・休日労働の状況等の情報開示・共有についての意義等が整理されている。 ○　また、過半数代表への情報開示について、「36協定など労働時間に関する労使協定を締結する際には、過半数代表に対して情報を開示していくことが必須と考えられる」とされている。	（労働者側） ・　企業外部への情報開示は、労働市場の調整機能を通じて個別企業の勤務環境の改善を促すという効果も見込まれるため、国は、情報の一覧性を高めるなどの取組を進めていく必要がある。 ・　最長労働時間規制の実効性確保の観点からは、企業の内部に労働時間等の情報を開示し、労使の取組を促すことがより一層重要であり、過半数代表への事前開示を義務化するなどの取組も進めるべき。 （使用者側） ・　企業規模が大きくなるほど、正確な数値の収集や更新が負担となる。また、労働時間は職種や人事等級などで異なるところ、数字が一人歩きする懸念があるため、労働時間等の外部開示の義務化については慎重に検討すべき。 ・　女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法で求められている情報開示の効果検証を行い、主体的な開示を促すような方策について検討することが適当ではないか。 ・　事業所の中でも、役割機能や人材配置が異なる事業所もあるところ、労働時間や休日を平均的に捉えることが適切なのか懸念がある。

	（公益） ・　社内・社外への情報開示は適切に進めていく必要があり、比較しやすさや、新卒者や転職を考える人からの情報へのアクセスに配慮しつつ、企業側が正しい情報を低コストで登録できるような支援も同時に考える必要がある。

＜法定労働時間週 44 時間特例措置＞

制度の現状等	各側委員からの主な意見
○　労働基準法別表第１第８号（商業）、第 10 号（映画・演劇業）（映画の製作の事業を除く。）、第 13 号（保健衛生業）及び第 14 号（接客娯楽業）のうち、常時 10 人未満の労働者を使用するものについては、１週の法定労働時間が 44 時間とされている。 ○　研究会報告では、 ・　現状のより詳細な実態把握とともに、特例措置の撤廃に向けた検討に取り組むべきである。 ・　その際、業種に特徴的な労働時間の実態もあることから、業種による状況の違いを把握しつつ検討するべきである とされた。	（労働者側） ・　これまで段階的に週 40 時間制に移行してきたほかの業種との関係や、前回の改正の施行から四半世紀が経過していることを踏まえると、特例を廃止するのに妥当な時期に来ている。 （使用者側） ・　この特例に依存して運営している零細事業者もあり、家族経営や地域密着型企業にとっては死活問題になるところもある。将来的に段階的縮小も念頭に置きながら、この制度の周知や十分な移行支援が必要ではないか。

＜テレワーク等の柔軟な働き方＞

制度の現状等	各側委員からの主な意見
○　フレックスタイム制は、一定の期間についてあらかじめ定めた労働時間の総枠の範囲内で、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。 ○　研究会報告では、 ・　現行制度においては、フレックスタイム制を部分的に適用することはできず、テレワーク日と通常	（労働者側） ・　テレワークは柔軟な働き方の一つとしてワーク・ライフ・バランスの実現にもつながるが、仕事とプライベートの区別が曖昧となり、長時間労働になりがちな実態も見られるため、適正な実労働時間管理を徹底すべき。

勤務日が混在するような場合にフレックスタイム制を活用しづらい状況がある ・　特定の日については労働者が自ら始業・終業時刻を選択するのではなく、あらかじめ就業規則等で定められた始業・終業時刻どおり出退勤することを可能とすることにより、部分的にフレックスタイム制を活用できる制度の導入を進めることが考えられる とされた。	・　フレックスタイムと通常勤務を組み合わせられる制度については、週単位での労働時間規制である労基法第 32 条第１項との関係や、割増賃金の取扱いへの影響も踏まえて検討する必要がある。 （使用者側） ・　生産年齢人口の減少による労働供給制約を踏まえると、労働者一人一人の生産性の向上が欠かせないことから、一律の規制以外に、労働時間や場所等、多様化する労働者の実情に対応できる柔軟な法制度を整備していくことも重要。 ・　育児や介護との両立による制約が大きな課題となっている中で働きやすさや働きがいを高めていくためにフレックスタイム制は有効であり、フレックスタイム制と通常勤務日とを組み合わせることで部分的にフレックスタイム制を適用できるよう見直すべき。

＜管理監督者＞

制度の現状等	各側委員からの主な意見
○　管理監督者は、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者であって、労基法における労働時間・休憩・休日等に関する規制が適用されない。 ○　裁量労働制や高度プロフェッショナル制度では、制度の導入・適用時の手続要件が課されるとともに、特別な健康福祉確保措置が設けられている一方、管理監督者については、手続要件や特別な健康福祉確保措置は定められていない。 ○　研究会報告では、 ・　本来は管理監督者に該当しない労働者が管理監督者として扱われることがないよう、その要件を明確化することが必要 ・　管理監督者等に関する健康・福祉確保措置について、検討に取り組むべき とされている。	（労働者側） ・　管理監督者は、労基法の根幹となる規定が適用されないという大きな例外であるにもかかわらず、定義や対象範囲が法令上明確にされていない。実態として労働条件その他労務管理について経営者と一体的な立場にあるとは言えない労働者までも管理監督者として取り扱い、残業代を払わないなどの不適切な運用が多く見られることから、管理監督者の制度趣旨に沿った定義を法律で明確にすべき。 ・　管理監督者はそもそも部下を管理・監督する者が想定されているため、スタッフ管理職を法定することは適当ではない。 ・　健康・福祉確保措置を義務化する方向での検討や手続的な要件についての検討も必要。 （使用者側） ・　労務管理やマネジメントのありようは時代とともに変化しており、組織のフラット化や本部等への権限委譲が進み、スタッフ管理職も少なくない。判断基準の明確化は望ましいが、総合判断の部分が多いため法律での明確化には限界がある。仮に法律に定義を記述するのであれば、スタッフ管理職についてもしっかりと書き込むことが大前提。 ・　管理監督者の健康確保の在り方を検討するに当たっては、現行でも管理職に対する健康・福祉確保措置は相当程度実施されていることや、管理監督者の健康状態が通常労働時間制度が適用されている労働者と遜色がないことを示すデータもあることを踏まえた議論が必要。

	（公益） ・　管理監督者は労基法制定時からある古い制度であり、今日の労働法の視点からすると、管理監督者等として労働時間規制の適用除外になる場合についても健康確保措置を検討する必要がある。

＜休憩＞

制度の現状等	各側委員からの主な意見
○　現行法上、労働時間が６時間を超える場合には少なくとも45分、８時間を超える場合には少なくとも１時間の休憩を与えることとしている。加えて、労使協定がある場合を除き、休憩は一斉に付与しなければならないこととされている。 ○　研究会報告においては、休憩の一斉付与の「原則を直ちに見直すべきとの結論には至らなかった」とされた。	（労働者側） ・　休憩の一斉付与原則を緩和したり撤廃したりすると、実態把握や監督が困難になり、また、労働者にとっては、職場で周りに気兼ねして休憩が取りにくくなる懸念があるため、緩和はすべきではない。 （使用者側） ・　休憩の一斉付与義務のあり方については見直す時期に来ている。 法律の実効性を保つ目的があることは理解しているが、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用者についてまで、休憩の一斉付与を使用者に罰則付きで義務付ける必要があるのか疑問。

＜休日（連続勤務規制）＞

制度の現状等	各側委員からの主な意見
○　現行法上、毎週少なくとも１回の休日を与えることが原則とされているが、４週を通じて４日以上の休日を与えること（変形週休制）も可能としている。 ○　加えて、36 協定に休日労働の条項を設けることで、使用者は法定休日に労働をさせることができる。	（労働者側） ・　１日の中だけではなく、１週間、１か月単位でも勤務日と休日のリズムを平準化していくことが重要であり、休日労働を含めた連続勤務規制を早期に導入すべき。災害時の対応などの例外措置は限定的なものとすべき。

○　研究会報告では、 ・　４週４休の特例を２週２休とするなど、連続勤務の最大日数をなるべく減らしていく措置の検討に取り組むべき ・　36 協定に休日労働の条項を設けた場合も含め、精神障害の労災認定基準も踏まえると、２週間以上の連続勤務を防ぐという観点から、「13 日を超える連続勤務をさせてはならない」旨の規定を設けるべき とされた。	・　現行制度は、36 協定を締結して割増賃金を支払えば、上限規制の範囲内でいくらでも休日労働が可能という建付けになっており、精神障害の労災認定における心理的負荷の判断要素である２週間以上の連続勤務との整合も勘案しながら、連続勤務を罰則付きで規制することが必要。 ・　現行の４週４休制は、最大で 48 日の連続勤務も可能であるため、早急に見直しが必要。 （使用者側） ・　連続勤務規制は労働者の健康を確保する観点で重要であるが、災害復旧の場合やシステムトラブル等の大きな突発事象があったときに、取引先の事業運営への影響を通じて国民生活へも大きな影響を及ぼすような場合にやむを得ず連続勤務をせざるを得ないケースがあるため、画一的な規制ではなく、現場の実態を踏まえ労使の合意によって一定の例外を設けられる制度設計とすべき。 ・　ごく短時間の業務で休日労働となる場合についてどのように考えるか議論すべき。

＜休日（休日の特定）＞

制度の現状等	各側委員からの主な意見
○　現行法上、休日を予め特定することまでは求めておらず、通達において「具体的に一定の日を休日と定める方法を規定するよう指導」する旨が示されている。 ○　研究会報告では、労働者の私的生活の尊重等のために、「あらかじめ法定休日を特定すべきことを法律上に規定」すべきとされた。規定に際しては、「週１日の休日が確保されること」から「あらかじめ特定した	（労働者側） ・　法定休日の特定は、１週間単位でのリズムを整えるという労働者の健康確保の観点や、労働者が休日の予定を前もって決めることができるというワーク・ライフ・バランスの観点で重要。あらかじめ法定休日を特定すべきことを法律上規定すべき。 ・　法定休日を特定する手続きについても、労働者の休日に関する予見可能性をしっかり高めるという視点

法定休日が確保されること」への保護法益の変化、法定休日の振替手続及び期間、使用者が法定休日を指定する際の手続等についての実態を考慮すべきとされた。	で、直前の変更などの恣意的な運用がなされないようなルール設定についてあわせて検討すべき。 （使用者側） ・　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。 ・　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。

＜勤務間インターバル＞

制度の現状等	各側委員からの主な意見
○　終業から翌日の始業までに一定の休息時間を設ける勤務間インターバル制度については、現行では労働時間等設定改善法において、「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」として努力義務が課されているのみ。 ○　勤務間インターバル制度の導入率は 2024 年時点で 5.7%にとどまっている（令和６年就労条件総合調査）。 ○　研究会報告においては、 ・　抜本的な導入促進と義務化を視野に入れつつ、法規制の強化について検討する必要がある ・　多くの企業が導入しやすい形で制度を開始するなど、段階的に実効性を高めていく形が望ましい とされた。 ○　なお、自動車運転の業務に従事する者については自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）、医業に従事する医師については医療法において、それぞれ勤務間インターバル制度が設けられている。	（労働者側） ・　労働者の健康を確保し、日々働きがいをもって働き続けられるようにするため、必要十分な睡眠時間を含めた生活時間の確保が重要である。 ・　諸外国のインターバル制度では 11 時間が原則であることも踏まえ、11 時間のインターバルを義務化する方向で検討すべき。 ・　やむを得ない場合に例外措置や代替措置を認めることを前提にして規制内容を検討することにより、結果的に実効性がない制度となってしまっては本末転倒。勤務間インターバル制度をより多くの労働者に広げていくためには、代替措置等の例外は限定的なものとすべき。 ・　制度を導入していない企業の多くが超過勤務がないからという理由を挙げていることを考えると、導入割合が低いことは義務化が難しい理由にはならないのではないか。 （使用者側） ・　現行の努力義務の下で、各社では労使で話し合い、例外事由や代償措置、制度の適用範囲等のあり方が各企業の実態に応じて様々な制度を導入してきたところであり、制度の検討に当たっては、原則 11 時間というような画一的な規制には反対。既に導入している企業の多様な方法を認める方向で検討すべき。 ・　災害時対応だけではなく、やむを得ないトラブル等にも対応できるような柔軟な制度とすべき。受注型の企業や下請企業で突発的に業務が発生する状況も考慮が必要。

	・　初めから罰則付きではなく、猶予期間や経過措置を設け、まずは周知徹底や助成金の活用促進をしていきながら、段階的に制度導入を進めるべき。 ・　時間外労働の上限規制によって長時間労働が制限されており、現時点での一律での義務化は時期尚早。過労死等防止対策大綱の「導入している企業割合を 15%以上とする（令和 10 年度まで）」という目標達成に全力を尽くすべき。 （公益） ・　現時点で最も多くの割合の企業が導入している翌日の始業・終業時刻の後ろ倒しは、労働者のワーク・ライフ・バランスにマイナスとなることから、義務化の検討とあわせて、他の望ましい方法について周知することが必要。

＜つながらない権利＞

制度の現状等	各側委員からの主な意見
○　我が国の現行法令上、勤務時間外の業務上の指示や連絡に関する規制はないが、情報通信技術の進展等を踏まえ、欧州等においていわゆる「つながらない権利」の法制化等の取組が進められている。 ○　研究会報告では、 ・　勤務時間外に、どのような連絡までが許容でき、どのようなものは拒否することができることとするのか、業務方法や事業展開等を含めた総合的な社内ルールを労使で検討していくことが必要 ・　このような話し合いを促進していくための積極的な方策を検討することが必要 とされている。	（労働者側） ・　業務時間外の連絡や指示は、労働者と使用者の関係だけではなく顧客とその担当者の関係も含めた複合的な要因により生じるものであり、社内の取組を決めるだけでなく、企業労使の垣根を越えた相互理解の下に取組を進めなければ実効が上がらないため、法制化も念頭に置いた検討も必要。 ・　情報通信技術の発達により勤務時間外の連絡も一層容易になっており、いつ連絡があるか分からない状態では、労働者は本当に安心して労働から解放されることにならないため、恣意的な運用にならないよう労使での論議が必要。

	（使用者側） ・　所定時間外の連絡をどうするかは、労働条件というよりは働き方、仕事の進め方、指揮命令の権限にも関わることであり、会社としてルールを定めるということはあっても、労使の話合いを前提として社内ルールを定めることには直結しないのではないか。 ・　メール送付の抑制やシステムへのアクセス制限等、テレワークガイドラインに長時間労働対策として盛り込まれた内容の周知をまずは行い、勤務時間外での連絡を抑制するような社会全体での意識改革を進めることが重要。 （公益） ・　一企業の取組で完結する問題ではなく、休日や時間外の他社からの連絡があまりに過度になる場合はカスハラにつながるおそれもあることから、つながらない権利が労働者のワーク・ライフ・バランスの実現など様々な面でプラスになることを広く社会に周知することが望ましい。

＜年次有給休暇（時季指定義務）＞

制度の現状等	各側委員からの主な意見
○　年次有給休暇の時季指定義務については、働き方改革関連法において、年次有給休暇の取得率が低迷しており、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者ほど長時間労働者の比率が高いことを背景として、年休の取得を確実に進めるべく、付与された年休のうち５日分については、使用者が時季を指定して取得させることを義務付けたもの。 ○　研究会報告においては、年次有給休暇の取得率の上昇（令和５年は65.3%（過去最高））を背景に、時季指定義務が導入された趣旨から考え	（労働者側） ・　年休を５日取得させられていない企業が 11.6%にのぼることから、まずはしっかりと年休を取得させる取組が不可欠。 ・　育児休業からの復帰者や退職する労働者に関する年休の時季指定義務の取扱いについて、何らかの調整が必要なケースは想定されるが、年休の趣旨を踏まえれば、対象となる労働日が少ないことを理由に時季指定義務の日数を安易に減らすべきではない。

れば、「使用者の時季指定義務の日数について、現在の５日間から直ちに変更すべき必要性があるとは思われない」とされている。 ○　また、現行制度上、年度途中に育児休業等から復帰した労働者や退職する労働者についても年５日の時季指定義務が課されているところ、これらの取扱いについて、研究会報告では、「付与期間の残りの労働日が著しく少なくなっている労働者に対して当該義務を課すことは、使用者や労働者にとって不合理な制約になる場合があることからも、取扱いを検討することが必要」とされている。	（使用者側） ・　年休の取得日数が少ないことと長時間労働との相関性は依然として見られるので、５日の時季指定義務は必要だが、義務日数を増やすことが必要とはいえない。現状の５日間は中小企業にとっても現実的な水準。 ・　時季指定義務は年休をほぼ取得していない労働者の長時間労働の実態等を踏まえて導入されたもの。そのような実態にないと考えられる年度途中に育児休業や私傷病休職等から復帰した労働者や、退職する労働者については、勤務可能日数に応じて按分した日数を時季指定義務の対象とすることを検討すべき。

＜年次有給休暇（賃金の算定方法）＞

制度の現状等	各側委員からの主な意見
○　年次有給休暇を取得した場合の賃金日額の算定方法については、①平均賃金②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金③標準報酬月額の30分の１に相当する額の３通りが定められている。 ○　研究会報告においては、例えば日給制や時給制の場合は、①や③の手法で賃金額が計算される場合には、②と比較して賃金額が大きく減額され得ることから、「原則として②の手法をとるようにしていくべき」とされている。	（労働者側） ・　賃金額を低く見積もるために平均賃金や標準報酬月額を用いた算定方法が使われるという、使用者の恣意的な運用を確実に防止するためには、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を原則とするということを法令等で明確化すべき。 （使用者側） ・　算定方法の違いにより労働者の有利、不利が生じることは望ましくないという点から、年次有給休暇取得時の賃金算定方法を統一することに異論はない。

＜年次有給休暇（時間単位年休）＞

制度の現状等	各側委員からの主な意見
○　時間単位の年次有給休暇は、平成20年労働基準法改正において、年次有給休暇の本来の趣旨を踏まえつつ、仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるようにするため、労使協定により、付与された年次有給休暇のうち５日を上限として、時間を単位として取得することができるようにしたもの。 ○　研究会報告においては、 ・　労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養やゆとりある生活を実現するという年次有給休暇の本来の趣旨から考えれば、時間単位の年次有給休暇の日数について、現在の５日間から直ちに変更すべき必要性があるとは思われない ・　一方で、時間単位の年次有給休暇については労働者の様々な事情のために柔軟に利用可能であるという側面があることにも留意が必要 とされている。	（労働者側） ・　時間単位年休について、労働者側にも一定のニーズがあることは理解するが、年次有給休暇の制度趣旨を踏まえれば、１日単位で休暇を確保することが重要。 ・　時間単位年休について、増やすべきという回答が 25.2%となっている一方で、今のままがよいという割合も32.3%あることも踏まえるべき。 ・　ワーク・ライフ・バランスや仕事と治療の両立などの観点から、労働者が休みを取りやすくする環境整備を、年次有給休暇に限らない形で様々な選択肢を整備していくことが重要。 （使用者側） ・　治療と仕事の両立支援ガイドライン等でも、時間単位年休の導入が推奨されており、１日単位の休暇取得がすべての労働者にとって最も望ましいとは限らないことから、上限日数を延長し、各企業の労使の判断に委ねることも選択肢の１つ。 ・　年休は心身の疲労回復を目的として法定されていることが非常に重要であり、原則は１日ないし半日単位という点は堅持していくべきであるが、時間単位年休のメリットを評価する企業労使があれば、そうした判断を尊重してはどうか。 ・　病気休暇制度の導入は企業の自主的な取組であり、全ての企業に一律に罰則つきで義務付けることは適切ではない。

＜年次有給休暇（その他）＞

制度の現状等	各側委員からの主な意見
○　労働基準法第 39 条において、「全労働日の八割以上の出勤」を年休付与の要件としている。 ○　年次有給休暇の取得に伴う不利益取扱いについては、労働基準法の附則である第136条において、「有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない」としている。	（労働者側） ・　出勤率要件は、日本に特異な制度であり、労働者の心身の疲労回復を図り、ゆとりある生活に資するといった年休の趣旨を踏まえると不要ではないか。 ・　年休取得に伴う不利益取扱いについては、現在は曖昧な訓示規定に留まり実効性に疑問があるため、本則に明確に禁止規定を設けるべき。 （使用者側） ・　年休の出勤率要件をなくして出勤の実態の乏しい者にも一律に年休を付与することについては、制度の趣旨や労働者間の公平性の観点も踏まえた慎重な検討が必要。

＜割増賃金規制＞

制度の現状等	各側委員からの主な意見
○　時間外・休日・深夜労働に対する割増賃金の目的は、①通常の勤務時間とは異なる労働に対する労働者への補償と、②使用者に対して経済的負担を課すことによるこれらの労働の抑制であるとされている。 ○　研究会報告においては、 ・　割増賃金の意義や見直しの方向性については様々な意見が出ている ・　実態把握を含めた情報収集を進め、中長期的に検討していく必要がある とされた。	（労働者側） ・　国際的に見て我が国の割増賃金率は低い水準にあり、恒常的な時間外労働を抑制するために、時間外労働に係るコストが少なくとも新規採用のコストを上回る水準に設定する必要がある。 ・　深夜業務は労働者の心身に与える影響が大きいため、割増率が上乗せされていることなどを踏まえれば、使用者の責務として深夜労働の縮減に取り組むべきであり、深夜割増の適用除外を認めるべきではない。 ・　所定内賃金の引上げは個別労使の団体交渉が前提にあり、割増率の引上げによって妨げられるものではない。安心して働き続けられる環境整備を進めることが必要であり、その

	施策として割増率の引上げを考えるべき。 （使用者側） ・　60 時間超の時間外労働の５割以上の割増率について、制度の効果検証が必要であり、割増率の引上げについては、過重労働防止の効果が明確でないならば慎重な判断をすべき。 ・　夜間を含めて就業時間帯を主体的に決めたいという労働者のニーズに応える制度として、フレックスタイム制や裁量労働制適用労働者については、本人の自発的な同意、健康確保措置を条件に、深夜割増賃金について、対象時間帯を見直すことや、適用しないことも考えられるのではないか。 ・　割増率の引上げは、企業活動への影響が大きく、経営体力が強くない企業を中心に経営を圧迫することになる。また、賃上げのモメンタムを定着させるべきところ、基本給引上げを控える動きになりかねないため慎重な対応が必要。

＜副業・兼業＞

制度の現状等	各側委員からの主な意見
○　労働基準法第 38 条では、「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する」と規定されている。 　この「事業場を異にする場合」とは「事業主を異にする場合をも含む」とされており、時間外労働に係る割増賃金の支払いについても、通算した労働時間に基づき行うこととされている。 ○　「副業・兼業の促進に関するガイドライン」において、他の使用者の事業場における労働時間について	（労働者側） ・　データをみると、副業者の中で、低賃金であるためどうしても副業・兼業を行わざるを得ない非正規雇用労働者が大きな比重を占めており、この方々が結果として長時間労働になっていることも踏まえると、副業・兼業時の労働時間通算、割増賃金規制の遵守・徹底を行っていくべき。 ・　労働者が自発的に副業を行っていることや、通算された労働時間に基づく割増賃金の支払いが現にそれほ

は、労働者からの申告等により把握することとされている。 ○　研究会報告では、 ・　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、割増賃金の支払いについては、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 ・　割増賃金の支払いに係る通算対応を必要としなくする分、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 とされている。	ど行われていないことを理由に割増賃金に係る労働時間の通算を廃止することは、労働基準法の強行法規性や割増賃金規制の趣旨に照らして違和感を覚える。 ・　働き方改革で推し進めてきた長時間労働の是正と過労死等ゼロの取組に逆行するものであり、割増賃金に係る労働時間の通算を廃止すべきではない。 ・　割増賃金が実際に支払われていないのであれば、ルールを緩和するのではなく、ガイドラインを含め、現行ルールを一層周知し、適正運用を広げるような取組を進めるべき。 （使用者側） ・　副業、兼業は自発的なキャリア形成に資する取組だが、割増賃金規制によってその普及が阻害されており、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見直しを図ることが必要。 ・　副業は、会社の業務命令ではなく、労働者本人が選択して就労するのだから、労働時間を通算して割増賃金を支払うことは違和感があり、割増賃金規制の趣旨にもなじまない。 ・　中小企業においては副業・兼業時の労働時間通算が難しいために利用が進まないという声も多い。副業先の負担が大きく、採用を控えたり、雇用でなくフリーランスで兼業したり、といった判断を招いているのではないか。副業・兼業促進の観点からも割増賃金について通算管理の適用外とし、企業ごとの労働時間管理とする方向での検討が必要。また、先に契約したものを本業と取り扱う現行の整理については改めて検討が必要。

	（公益） ・　自社の労働者が他社でも就労していることを知らない場合には通算した労働時間に基づく割増賃金の支払義務を負わないという地裁判決が出たが、これは、労働者の健康確保という重要な目的の実現のために、通算した労働時間に基づく割増賃金支払義務という金銭的負担を使用者に負わせる方法が適しているのかという問題提起ではないか。

＜裁量労働制＞

制度の現状等	各側委員からの主な意見
○　省令及び告示で定められた20の専門的な業務に該当する場合には専門業務型裁量労働制を、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、労使委員会決議により制度の対象とする業務等を定めた場合には、企画業務型裁量労働制を適用することができる。 ○　適用労働者の労働時間は、専門業務型裁量労働制の場合は労使協定で定めた時間、企画業務型裁量労働制の場合は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こととされている。 ○　労働基準法施行規則等の改正により、専門業務型裁量労働制の対象業務の追加、本人同意・同意撤回の手続きの労使協定事項等への追加等が行われた（令和６年４月１日施行）。	（労働者側） ・　裁量労働制は長時間労働を助長しかねないため、その適用範囲の拡大や要件緩和を安易に行うべきではない。 ・　業務従事年数が少ない、裁量や適切な処遇が確保されていないデータが見られた。2024 年度に見直しの内容が施行されたばかりであり、健康・福祉確保措置の強化、本人同意や同意撤回の手続等の適正運用の徹底を着実に進めていくことが重要。労働者の健康確保や豊かな生活の実現に繋がる議論に注力すべき。 ・　国際競争力の向上は、産業政策等で対応すべきものであり、労働法制の緩和で実現すべきものではない。裁量労働制が本来の趣旨に沿った運用が徹底されることが重要であり、要件の緩和は行うべきではない。 ・　通常の労働時間規制の逸脱を認めるものについての手続や運用が厳格であることは当然である。 ・　労使合意により対象業務を決定できる仕組みは、労働基準法の強行法規性を放棄することにも繋がりかねない。

	・　非対象業務は使用者の都合で業務量や労働時間が変動するものであり、兼務をしている場合は裁量労働制を適用すべきではない。 （使用者側） ・　裁量労働制は、特別な健康確保措置が設けられているほか、制度の濫用にならないような制度設計がされている。 ・　現在の裁量労働制は対象業務が厳格に規定されているため、企業で適用可否を判断することが難しく、また、手続も煩雑である。適用労働者の満足度や健康状態の認識の調査結果も勘案しつつ、裁量労働制の見直しについて必要な議論を進めるべき。 ・　国際競争力の向上や付加価値の創出の観点からも、働き手一人一人の能力発揮を促すことが我が国の課題であり、裁量労働制の拡充が必要。労使の対等かつ十分な協議や適切な健康確保措置、適正な報酬を条件とし、過半数労働組合との合意のもとで裁量労働制を適用するにふさわしい対象業務（例：プロジェクト型業務や他社の事業に関する企画、立案、調査及び分析の業務）の範囲を決められるような仕組みの導入の検討を行うべき。 ・　中小企業では複数の業務を兼務することが多く、非対象業務との兼務が一部でもあると適用が認められない。主たる業務が対象業務であり働き方に裁量がある労働者は適用可能となるよう検討すべき。 ・　本人の満足度や業務遂行の裁量程度が高く、総じて適正な運用がされていることを踏まえると、法令の運用の徹底の必要性と制度の見直しの必要性は分けて議論することが適当。労働生産性の向上と、長時間労

	働、過労死撲滅の両方を見据えた真摯な議論をしていく必要がある。 （公益） ・　裁量労働制調査のデータを利用した厳密な解析からは、裁量労働制の適用の有無だけでなく、現場レベルでの裁量の有無が労働時間や睡眠、満足度等を強く左右することが明らかとなっている。今後の検討に当たっては、裁量労働制の適用有無のみを議論するのではなく、裁量の度合いが現場レベルでいかに担保されるかという点に着目して議論すべき。

＜賃金請求権等の消滅時効＞

制度の現状等	各側委員からの主な意見
○　令和２年の労働基準法改正により、賃金請求権の消滅時効期間、付加金の請求期間、賃金台帳等の書類保存義務の期間は５年（当分の間３年）とされ、令和２年４月１日より施行されている。	（労働者側） ・　令和２年改正では、企業負担を踏まえて一定の準備期間を設ける趣旨も含めて、消滅時効について当面の間は３年としたものであり、今後の議論に当たっては、５年を超えて書類を保存している事業所も少なくないという調査結果も参考とすべき。 （使用者側） ・　労基法における時効と資料保存期間の在り方を検討するに当たっては、労働債権は短期で権利義務関係を確定させる必要性が高いことや、賃金未払いの立証には勤務実態や残業の指示に関する証明が必要である。企業の資料保存の負担感も含めて総合的に検討する必要がある。調査結果はあくまでも参考データとして取り扱うべき。

＜その他＞

制度の現状等	各側委員からの主な意見
○　労働基準法第41条第１号の規定に基づき、農業、漁業等に従事する労働者については、労働時間、休憩及び休日に関する規制が適用されていない。 ○　労働基準法第33条において、災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等の特例について規定されている。 ○　労働基準法第 113 条において、同法に基づき発する命令の制定に当たり、公聴会を開催し、公労使の代表の意見を聴取することが必要とされている。	（労働者側） ・　労働時間等の規定の適用が除外されている農業、畜産業、水産業従事者について、働き方の実態を把握し、規制を適用する方向で検討を進める必要がある。 ・　労基法第 33 条第１項の災害時等の特例により長時間労働等を行う労働者に健康被害が生じないよう、一定の健康・福祉確保措置を義務付けることなどを検討すべき。自治体の現場で、臨時の必要があるとは言えない恒常的な業務についても労基法第 33 条第３項を適用して時間外労働させている実態があることも課題であり、検討を行う必要がある。

○　労働基準法第35条に規定する休日は原則として暦日を単位として付与されるべきものとされている。 ○　労働条件の明示方法は書面の交付に限られていたが、平成31年４月以降、労働者が希望した場合は、FAXや電子メール、SNS 等でも明示が可能となった。	・　休日の暦日付与の原則については、業界特有の課題がある場合であっても例外の拡大は慎重に検討するべき。 （使用者側） ・　公聴会は労基法独自の仕組みであり、現在はパブリックコメントの仕組みが定着して意義が薄れていることから、廃止すべき。 ・　鉄道業における夜間のメンテナンス工事など、業務の特殊性を踏まえ、暦日単位での休日付与の原則の見直しを検討するべき。 ・　労働条件の明示方法について、労働者の利便性向上のためにも、労使協定の締結等を条件に電子メールの送付等による明示を可能とする見直しの検討を行う必要がある。 ・　事業場外のみなし労働時間制の適正運用を図ることは当然だが、最高裁判決の判断枠組みを超えて厳格な解釈を示すことには反対。

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

働き方改革の「総点検」について

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）

労働時間を増やしたい	このままで良い	減らしたい
約10.5%	約59.5%	約30.0 %

- 所定労働時間 週35時間以下　約6.1%
  - → 年収200万円未満　約3.4%
- 年収200万円以上　約2.7%
- 所定労働時間 週35時間超　約4.4%

時間外労働等[*1]を今より10時間程度増やしたい（月80時間以内）	時間外労働等を今より10時間程度増やしたい（月80時間超え）[※1]	時間外労働等を今より20時間以上増やしたい（月80時間以内）	時間外労働等を今より20時間以上増やしたい（月80時間超え）[※2]
約3.6%	約0.3%	約1.3%	約0.3%

（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。複数理由等が挙げられている場合は、複数計上した。

令和７年度 労働時間等に関する労働者の意識・意向調査　概要

調査目的	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。
対象者	モニター調査会社に登録している労働者（都道府県別に割付）
調査期間	令和７年10月
実施主体	株式会社クロス・マーケティング
調査手法	モニター調査により実施
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

※　本資料は、株式会社クロス・マーケティング実施の「令和７年度 労働時間等に関する労働者の意識・意向調査」のデータを基に、厚生労働省労働基準局で作成。

※　副業・兼業に関する調査項目を除き、二つ以上の仕事をしている場合は、そのうち主な仕事についての回答を求めた。（就業時間の長いもの、又は収入の多いものを主な仕事としつつ、これらによっても決められない場合は、回答者が主と考えている仕事についての回答を求めた。）

基本属性①

産業

（n=3,000、SA）

産業	割合（%）	
農業	0.9	(n =28)
林業	0.2	(n =7)
漁業	0.1	(n =3)
鉱業，採石業，砂利採取業	0.2	(n =5)
建設業	5.4	(n =163)
製造業	21.1	(n =633)
電気・ガス・熱供給・水道業	1.5	(n =46)
情報通信業	5.2	(n =156)
運輸業，郵便業	4.5	(n =134)
卸売業，小売業	10.8	(n =323)
金融業，保険業	3.0	(n =90)
不動産業，物品賃貸業	1.8	(n =55)
学術研究，専門・技術サービス業＊1	1.5	(n =46)
宿泊業，飲食サービス業	3.5	(n =106)
生活関連サービス業，娯楽業	2.4	(n =73)
教育，学習支援業	3.9	(n =118)
医療，福祉	13.3	(n =400)
複合サービス事業（郵便局，協同組合など）	0.9	(n =27)
サービス業（他に分類されないもの）＊2	10.1	(n =303)
公務	5.1	(n =152)
分類不能の産業	4.4	(n =132)

＊1：広告業、法律事務所、税理士事務所等、経営コンサルタント業、翻訳・通訳業、獣医業、写真業など。
＊2：廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、労働者派遣業、警備業、コールセンター業など。
＊3：本社、支社等を合わせた企業全体の労働者数

企業規模（労働者数）＊3

（n=3,000、SA）

企業規模（労働者数）	割合（%）	
1,000人以上	26.1	(n =784)
500～999人	7.2	(n =216)
300～499人	6.1	(n =182)
100～299人	13.9	(n =416)
50～99人	9.9	(n =296)
30～49人	6.6	(n =197)
10～29人	8.2	(n =246)
１～９人	6.9	(n =208)
わからない	15.2	(n =455)

性別

（n=3,000、SA）

性別	割合（%）	
男性	56.5	(n =1,694)
女性	42.9	(n =1,288)
その他	0.6	(n =18)

年齢

（該当年齢を整数値で回答）

年齢	割合（%）	
20歳未満	0.2	(n =6)
20～29歳	28.0	(n =839)
30～39歳	17.7	(n =530)
40～49歳	15.4	(n =462)
50～59歳	15.8	(n =475)
60～64歳	9.5	(n =286)
65歳以上	13.4	(n =402)

基本属性②

就業形態

（n=3,000、SA）

就業形態	割合（%）	
正規の職員・従業員	62.8	（n =1,883）
パート＊1	15.5	（n =464）
アルバイト＊1	7.9	（n =238）
派遣社員＊2	3.6	（n =109）
契約社員（雇用期間に定めのある）	6.8	（n =205）
嘱託＊3	1.7	（n =51）
その他（雇われている人）	1.7	（n =50）

適用されている労働時間制度

（n=3,000、SA）

適用されている労働時間制度	割合（%）	
通常の労働時間制度（「研究開発業務従事者」を除く。）	67.0	（n =2,010）
フレックスタイム制	10.3	（n =308）
変形労働時間制	6.8	（n =204）
裁量労働制	1.6	（n =49）
事業場外みなし労働時間制	0.5	（n =16）
高度プロフェッショナル制度	0.3	（n =10）
管理監督者	0.7	（n =20）
研究開発業務従事者	0.9	（n =26）
上記以外	11.9	（n =357）

年収総額＊4

（n=3,000、SA）

年収総額	割合（%）	
50万円未満	4.6	（n =139）
50万円以上100万円未満	6.1	（n =182）
100万円以上150万円未満	6.8	（n =203）
150万円以上200万円未満	6.5	（n =195）
200万円以上250万円未満	7.8	（n =235）
250万円以上300万円未満	9.0	（n =269）
300万円以上400万円未満	17.4	（n =522）
400万円以上500万円未満	13.2	（n =396）
500万円以上600万円未満	9.2	（n =276）
600万円以上700万円未満	6.1	（n =184）
700万円以上800万円未満	4.4	（n =132）
800万円以上900万円未満	2.0	（n =59）
900万円以上1,000万円未満	2.2	（n =65）
1,000万円以上1,250万円未満	2.4	（n =71）
1,250万円以上1,500万円未満	1.0	（n =30）
1,500万円以上	1.4	（n =42）

＊1：「パート」、「アルバイト」とは、就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」、「アルバイト」それぞれに近い名称で呼ばれている人
＊2：「派遣社員」は労働者派遣法などに基づく労働者派遣事業場などに雇用され、そこから派遣される人（派遣社員は他に当てはまるものがあっても、「派遣社員」）
＊3：「嘱託」とは労働条件や契約期間に関係なく、勤め先で「嘱託社員」又はそれに近い名称で呼ばれている人
＊4：令和６年の課税前収入

基本属性③

住まい（都道府県）（n=3,000、SA）

住まい（都道府県）	割合（%）		住まい（都道府県）	割合（%）	
北海道	4.1	(n=123)	滋賀県	1.1	(n=34)
青森県	1.0	(n=29)	京都府	2.0	(n=61)
岩手県	0.9	(n=28)	大阪府	7.1	(n=213)
宮城県	1.8	(n=55)	兵庫県	4.3	(n=129)
秋田県	0.7	(n=22)	奈良県	1.0	(n=31)
山形県	0.8	(n=24)	和歌山県	0.7	(n=21)
福島県	1.4	(n=42)	鳥取県	0.4	(n=13)
茨城県	2.3	(n=68)	島根県	0.5	(n=15)
栃木県	1.5	(n=46)	岡山県	1.5	(n=44)
群馬県	1.5	(n=46)	広島県	2.2	(n=65)
埼玉県	6.0	(n=179)	山口県	1.0	(n=31)
千葉県	5.1	(n=152)	徳島県	0.6	(n=17)
東京都	11.6	(n=348)	香川県	0.7	(n=22)
神奈川県	7.5	(n=225)	愛媛県	1.0	(n=31)
新潟県	1.7	(n=51)	高知県	0.5	(n=15)
富山県	0.8	(n=24)	福岡県	4.1	(n=122)
石川県	0.9	(n=27)	佐賀県	0.6	(n=19)
福井県	0.6	(n=18)	長崎県	1.0	(n=30)
山梨県	0.6	(n=19)	熊本県	1.3	(n=40)
長野県	1.6	(n=48)	大分県	0.9	(n=26)
岐阜県	1.5	(n=46)	宮崎県	0.8	(n=25)
静岡県	2.8	(n=85)	鹿児島県	1.2	(n=36)
愛知県	6.0	(n=180)	沖縄県	1.1	(n=34)
三重県	1.4	(n=41)			

基本属性④

所定労働時間（１週）

（n=3,000、SA）

所定労働時間（１週）	割合（%）	
10時間以下	11.2	(n =335)
10時間超20時間以下	11.5	(n =345)
20時間超30時間以下	10.5	(n =314)
30時間超35時間以下	8.4	(n =252)
35時間超40時間以下	32.6	(n =977)
40時間超	25.9	(n =777)

１週間に実際に働いている平均的な時間＊1

（n=3,000、SA）

１週間あたりの実労働時間	割合（%）	
10時間以下	14.8	(n =443)
10時間超20時間以下	11.6	(n =347)
20時間超30時間以下	9.1	(n =273)
30時間超40時間以下	24.3	(n =730)
40時間超50時間以下	29.1	(n =872)
50時間超60時間以下	7.5	(n =226)
60時間超70時間以下	1.9	(n =57)
70時間超	1.7	(n =52)

１月あたりの平均的な時間外労働等の時間＊2（直近３月平均）

（n=3,000、SA）

１月あたりの平均的な時間外労働等の時間（直近３月平均）	割合（%）	
0 時間	24.8	(n =745)
0 時間超10時間以下	23.4	(n =701)
10時間超20時間以下	14.0	(n =420)
20時間超30時間以下	8.6	(n =259)
30時間超40時間以下	9.7	(n =292)
40時間超45時間以下	6.4	(n =193)
45時間超60時間以下	4.7	(n =141)
60時間超80時間以下	3.5	(n =104)
80時間超100時間未満	1.6	(n =47)
100時間以上	3.3	(n =98)

＊１：「１週間に実際に働いている平均的な時間」とは、所定労働時間のほか、時間外労働や休日労働がある場合には、それらの時間を全て合計した時間数。ただし、昼休みなどの休憩時間は除く。
＊２：「時間外労働等の時間」とは、時間外労働と休日労働を合わせた時間。

基本属性⑤

副業・兼業の有無・副業先＊1

（n=3,000、SA）

副業・兼業の有無・副業先	割合（%）	
本業の関連会社＊2で副業・兼業を行っている	3.8	(n =115)
本業の関連会社以外で副業・兼業を行っている	7.6	(n =227)
副業・兼業は行っていない	88.6	(n =2,658)

副業・兼業に従事している時間（１か月）

（n=342、SA）

副業・兼業に従事している時間（１か月）	割合（%）	
10時間以下	40.1	(n =137)
10時間超20時間以下	17.8	(n =61)
20時間超30時間以下	14.0	(n =48)
30時間超40時間以下	11.1	(n =38)
40時間超45時間以下	5.6	(n =19)
45時間超60時間以下	4.7	(n =16)
60時間超80時間以下	3.8	(n =13)
80時間超100時間未満	0.3	(n =1)
100時間以上	2.6	(n =9)

割増賃金の支払い

（n=3,000、SA）

割増賃金の支払い	割合（%）	
すべて払われている	54.9	(n =1,646)
ほとんど払われている	10.6	(n =318)
一部は払われている	7.5	(n =226)
ほとんど払われていない	3.4	(n =101)
全く払われていない	8.9	(n =268)
分からない	14.7	(n =441)

＊１：自身で副業・兼業だと考えている仕事先
＊２：会社等及び当該会社等の子会社が、出資、人事、資金、技術、取引等の関係を通じて、子会社以外の他の会社等の財務・営業・事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができる場合における会社等

妥当だと考える時間外労働等の時間

妥当だと考える１月あたりの時間外労働等の時間＊1

（n=3,000、SA）

妥当だと考える１月あたりの時間外労働等の時間	割合（%）
０時間	21.7
０時間超10時間以下	28.8
10時間超20時間以下	15.1
20時間超30時間以下	10.5
30時間超40時間以下	9.4
40時間超45時間以下	7.5
45時間超60時間以下	2.7
60時間超80時間以下	2.0
80時間超100時間未満	0.9
100時間以上	1.4

65.6%

93.0%

＊１：「時間外労働等の時間」とは、時間外労働と休日労働を合わせた時間。

労働時間の認識

労働時間の長さについてどのように感じるか

（n=3,000、SA）

労働時間の長さについてどのように感じるか	割合（%）
多い	7.9
やや多い	18.4
ちょうどよい	59.7
やや少ない	7.3
少ない	6.6

労働時間をどのようにしたいか

（n=3,000、SA）

労働時間をどのようにしたいか	割合（%）	
減らしたい	11.7	30.0%
やや減らしたい	18.2	
このままでよい	59.5	
やや増やしたい	7.3	10.5%
増やしたい	3.2	

どのようなときに「減らしたい」と思うか

（n=899、SA）

どのようなときに「減らしたい」と思うか	割合（%）
常に減らしたい	64.1
減らしたいが、特定の期間（時期）に増やしたい	23.4
減らしたいが、時々増やしたい	12.6

どのようなときに「増やしたい」と思うか

（n=315、SA）

どのようなときに「増やしたい」と思うか	割合（%）
常に増やしたい	36.2
増やしたいが、特定の期間（時期）に減らしたい	28.3
増やしたいが、時々減らしたい	35.6

労働時間の認識（労働時間の長さについてどのように感じるか）

労働時間の長さについてどのように感じるか

（n=3,000、SA）

割合（%）		計	多い	やや多い	ちょうどよい	やや少ない	少ない
全労働者計		**100.0**	**7.9**	**18.4**	**59.7**	**7.3**	**6.6**
所定労働時間（週）	10時間以下	11.2 (100.0)	0.6 (5.7)	1.3 (11.6)	6.4 (57.6)	1.1 (9.6)	1.7 (15.5)
	10時間超20時間以下	11.5 (100.0)	0.5 (4.1)	1.4 (12.2)	7.5 (65.2)	1.4 (12.5)	0.7 (6.1)
	20時間超30時間以下	10.5 (100.0)	0.3 (2.5)	1.4 (13.4)	6.9 (66.2)	1.1 (10.2)	0.8 (7.6)
	30時間超35時間以下	8.4 (100.0)	0.2 (2.8)	1.4 (16.3)	5.5 (65.9)	0.8 (9.1)	0.5 (6.0)
	35時間超40時間以下	32.6 (100.0)	2.3 (7.2)	7.0 (21.5)	20.1 (61.6)	1.7 (5.1)	1.5 (4.6)
	40時間超	25.9 (100.0)	4.0 (15.4)	6.0 (23.0)	13.3 (51.2)	1.3 (4.9)	1.4 (5.4)
平均実労働時間＊1（週）	10時間以下	14.8 (100.0)	0.8 (5.6)	2.0 (13.8)	8.7 (58.9)	1.1 (7.7)	2.1 (14.0)
	10時間超20時間以下	11.6 (100.0)	0.4 (3.7)	1.4 (12.1)	7.3 (63.4)	1.4 (11.8)	1.0 (8.9)
	20時間超30時間以下	9.1 (100.0)	0.3 (3.3)	1.1 (11.7)	5.9 (65.2)	1.1 (11.7)	0.7 (8.1)
	30時間超40時間以下	24.3 (100.0)	0.9 (3.8)	3.8 (15.5)	16.6 (68.2)	1.9 (7.7)	1.2 (4.8)
	40時間超50時間以下	29.1 (100.0)	2.3 (7.9)	7.1 (24.4)	17.2 (59.2)	1.5 (5.2)	1.0 (3.3)
	50時間超60時間以下	7.5 (100.0)	1.7 (22.1)	2.6 (34.1)	2.8 (37.6)	0.3 (3.5)	0.2 (2.7)
	60時間超70時間以下	1.9 (100.0)	0.7 (38.6)	0.3 (17.5)	0.7 (35.1)	0.1 (3.5)	0.1 (5.3)
	70時間超	1.7 (100.0)	0.7 (42.3)	0.2 (9.6)	0.5 (26.9)	0.0 (0.0)	0.4 (21.2)

（注）割合（%）は、全体（ｎ＝3,000）に対するもの。（）内の割合は、行方向の合計が100%となるようにした場合の割合を表す。
＊１：「平均実労働時間」とは、所定労働時間のほか、時間外労働や休日労働がある場合には、それらの時間を全て合計した１週間に実際に働いている平均的な時間数。ただし、昼休みなどの休憩時間は除く。

労働時間の認識（労働時間をどのようにしたいか）

労働時間をどのようにしたいか

（n=3,000、SA）

割合（%）		計	減らしたい	やや減らしたい	このままでよい	やや増やしたい	増やしたい
全労働者計		**100.0**	**11.7**	**18.2**	**59.5**	**7.3**	**3.2**
所定労働時間（週）	10時間以下	11.2 (100.0)	0.9 (8.4)	1.4 (12.2)	7.1 (63.9)	1.1 (10.1)	0.6 (5.4)
	10時間超20時間以下	11.5 (100.0)	0.7 (5.8)	1.1 (9.9)	7.9 (68.7)	1.4 (12.2)	0.4 (3.5)
	20時間超30時間以下	10.5 (100.0)	0.4 (4.1)	1.8 (16.9)	6.8 (65.0)	1.1 (10.2)	0.4 (3.8)
	30時間超35時間以下	8.4 (100.0)	0.5 (5.6)	1.7 (20.2)	5.2 (61.5)	0.8 (9.9)	0.2 (2.8)
	35時間超40時間以下	32.6 (100.0)	4.1 (12.6)	7.0 (21.6)	19.2 (59.1)	1.6 (4.9)	0.6 (1.8)
	40時間超	25.9 (100.0)	5.1 (19.8)	5.2 (20.2)	13.3 (51.4)	1.3 (4.9)	1.0 (3.7)
平均実労働時間＊1（週）	10時間以下	14.8 (100.0)	1.1 (7.4)	2.4 (16.0)	9.2 (62.1)	1.3 (9.0)	0.8 (5.4)
	10時間超20時間以下	11.6 (100.0)	0.6 (4.9)	1.4 (12.1)	7.9 (68.3)	1.2 (10.4)	0.5 (4.3)
	20時間超30時間以下	9.1 (100.0)	0.4 (4.0)	1.3 (14.7)	6.0 (65.9)	1.0 (10.6)	0.4 (4.8)
	30時間超40時間以下	24.3 (100.0)	2.1 (8.5)	4.1 (17.0)	15.8 (64.9)	1.9 (7.9)	0.4 (1.6)
	40時間超50時間以下	29.1 (100.0)	4.4 (15.0)	6.1 (21.0)	16.5 (56.7)	1.5 (5.0)	0.7 (2.3)
	50時間超60時間以下	7.5 (100.0)	1.9 (24.8)	2.2 (28.8)	3.1 (40.7)	0.3 (3.5)	0.2 (2.2)
	60時間超70時間以下	1.9 (100.0)	0.7 (35.1)	0.5 (26.3)	0.7 (35.1)	0.0 (0.0)	0.1 (3.5)
	70時間超	1.7 (100.0)	0.7 (42.3)	0.2 (13.5)	0.5 (26.9)	0.1 (7.7)	0.2 (9.6)

（注）割合（%）は、全体（ｎ＝3,000）に対するもの。（）内の割合は、行方向の合計が100%となるようにした場合の割合を表す。
＊１：「平均実労働時間」とは、所定労働時間のほか、時間外労働や休日労働がある場合には、それらの時間を全て合計した１週間に実際に働いている平均的な時間数。ただし、昼休みなどの休憩時間は除く。

労働時間の認識（労働時間をどのようにしたいか）

労働時間をどのようにしたいか

（n=3,000、SA）

割合（%）		計	減らしたい	やや減らしたい	このままでよい	やや増やしたい	増やしたい
全労働者計		**100.0**	**11.7**	**18.2**	**59.5**	**7.3**	**3.2**
時間外労働等時間＊1（月）（直近３ヶ月平均）	０時間	24.8 (100.0)	1.4 (5.8)	2.8 (11.3)	17.4 (69.9)	2.3 (9.4)	0.9 (3.6)
	０時間超10時間以下	23.4 (100.0)	2.2 (9.6)	4.3 (18.4)	14.6 (62.5)	1.6 (6.8)	0.6 (2.7)
	10時間超20時間以下	14.0 (100.0)	2.0 (14.3)	3.4 (24.0)	7.5 (53.3)	0.7 (5.2)	0.4 (3.1)
	20時間超30時間以下	8.6 (100.0)	1.4 (16.2)	2.0 (23.2)	4.5 (52.1)	0.5 (5.8)	0.2 (2.7)
	30時間超40時間以下	9.7 (100.0)	1.5 (15.8)	2.1 (21.2)	5.5 (56.2)	0.6 (5.8)	0.1 (1.0)
	40時間超45時間以下	6.4 (100.0)	0.8 (13.0)	1.2 (19.2)	3.7 (57.5)	0.5 (7.3)	0.2 (3.1)
	45時間超60時間以下	4.7 (100.0)	0.6 (12.8)	1.2 (25.5)	2.5 (53.9)	0.2 (4.3)	0.2 (3.5)
	60時間超80時間以下	3.5 (100.0)	0.8 (22.1)	0.4 (11.5)	1.8 (51.0)	0.4 (12.5)	0.1 (2.9)
	80時間超100時間未満	1.6 (100.0)	0.3 (21.3)	0.3 (21.3)	0.7 (46.8)	0.1 (4.3)	0.1 (6.4)
	100時間以上	3.3 (100.0)	0.6 (18.4)	0.5 (16.3)	1.4 (42.9)	0.4 (12.2)	0.3 (10.2)
労働時間の認識（労働時間の長さについてどのように感じるか）	多い	7.9 (100.0)	6.0 (75.2)	1.3 (16.8)	0.4 (5.0)	0.1 (1.3)	0.1 (1.7)
	やや多い	18.4 (100.0)	3.8 (20.4)	10.3 (55.9)	4.0 (21.7)	0.4 (2.0)	0.0 (0.0)
	ちょうどよい	59.7 (100.0)	1.4 (2.3)	5.8 (9.7)	49.6 (83.1)	2.5 (4.2)	0.4 (0.7)
	やや少ない	7.3 (100.0)	0.1 (1.8)	0.6 (7.8)	2.8 (39.0)	3.3 (45.4)	0.4 (6.0)
	少ない	6.6 (100.0)	0.5 (7.0)	0.2 (3.5)	2.7 (40.2)	1.0 (15.6)	2.2 (33.7)

（注）割合（%）は、全体（ｎ＝3,000）に対するもの。（）内の割合は、行方向の合計が100%となるようにした場合の割合を表す。
＊１：「時間外労働等の時間」とは、時間外労働と休日労働を合わせた時間。

労働時間の認識（労働時間をどのようにしたいか）

クロス集計

労働時間をどのようにしたいか

（n=3,000、SA）

割合（%）		計	減らしたい	やや減らしたい	このままでよい	やや増やしたい	増やしたい
全労働者計		**100.0**	**11.7**	**18.2**	**59.5**	**7.3**	**3.2**
産業	農業	100.0 (0.9)	10.7	10.7	53.6	17.9	7.1
	林業	100.0 (0.2)	0.0	14.3	42.9	42.9	0.0
	漁業	100.0 (0.1)	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0
	鉱業，採石業，砂利採取業	100.0 (0.2)	0.0	20.0	40.0	0.0	40.0
	建設業	100.0 (5.4)	9.2	20.2	63.2	6.1	1.2
	製造業	100.0 (21.1)	10.9	19.7	58.5	7.1	3.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0 (1.5)	15.2	10.9	69.6	4.3	0.0
	情報通信業	100.0 (5.2)	17.9	19.9	54.5	5.8	1.9
	運輸業，郵便業	100.0 (4.5)	13.4	16.4	59.7	6.7	3.7
	卸売業，小売業	100.0 (10.8)	7.7	16.7	64.7	6.2	4.6
	金融業，保険業	100.0 (3.0)	12.2	22.2	61.1	3.3	1.1
	不動産業，物品賃貸業	100.0 (1.8)	16.4	16.4	56.4	10.9	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業＊1	100.0 (1.5)	19.6	17.4	56.5	4.3	2.2
	宿泊業，飲食サービス業	100.0 (3.5)	11.3	9.4	61.3	15.1	2.8
	生活関連サービス業，娯楽業	100.0 (2.4)	11.0	17.8	61.6	4.1	5.5
	教育，学習支援業	100.0 (3.9)	14.4	20.3	56.8	6.8	1.7
	医療，福祉	100.0 (13.3)	14.3	22.3	53.8	6.8	3.0
	複合サービス事業（郵便局，協同組合など）	100.0 (0.9)	11.1	18.5	70.4	0.0	0.0
	サービス業（他に分類されないもの）＊2	100.0 (10.1)	10.9	14.9	64.0	8.9	1.3
	公務	100.0 (5.1)	13.2	21.1	57.9	5.9	2.0
	分類不能の産業	100.0 (4.4)	6.1	12.1	60.6	11.4	9.8

＊１：広告業、法律事務所、税理士事務所等、経営コンサルタント業、翻訳・通訳業、獣医業、写真業など。

＊２：廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、労働者派遣業、警備業、コールセンター業など。

（注１）割合（%）は、行方向の合計が100%となるようにした場合の割合を表す。（）内の割合は、全体（n＝3,000）に対するもの。

（注２）産業毎の回答数が小さいことに留意が必要。

労働時間の認識（労働時間をどのようにしたいか）

労働時間をどのようにしたいか

（n=3,000、SA）

労働時間をどのようにしたいか	割合（%）	
減らしたい	11.7	30.0%
やや減らしたい	18.2	
このままでよい	59.5	
やや増やしたい	7.3	10.5%
増やしたい	3.2	

減らしたい理由

（n=899、MA）

労働時間を減らしたい理由	割合（%）
自分の時間を持ちたいから	66.7
生産性を上げたいから	11.1
帰りやすい風土をつくりたいから	20.9
家事、育児等の時間を持ちたいから	18.4
副業・兼業をしたいから	7.6
自身の健康を害しないため	39.6
長時間労働をしても収入が割に合わないから	30.0
今の仕事が好きではないから	12.2
その他	3.0

このままでよい理由

（n= 1,786、MA）

労働時間がこのままでよい理由	割合（%）
労働時間を減らすことができない仕事（顧客との調整等）があるから	11.4
収入を維持したいから	32.0
自分の仕事と生活のバランスを変えたくないから	44.3
これ以上労働時間が増えると体調に影響が出るから	16.3
自分の収入増や企業の成長に期待ができないから	7.7
その他	11.6

増やしたい理由

（n= 315、MA）

労働時間を増やしたい理由	割合（%）
仕事の完成度や業績をより高めたいから	10.2
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
自分のペースで仕事をしたいから	19.7
たくさん稼ぎたいから（「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」を除く）	41.6
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
労働時間が長い方が上司や周囲に評価されるから	4.1
会社や社会に貢献したいから	9.8
その他	11.7

労働時間の増減希望状況

労働時間を増やしたい者	労働時間はこのままでよい者	労働時間を減らしたい者
約10.5%	約59.5%	約30.0 %

所定労働時間 週35時間以下：約6.1%

- **年収200万円未満**：約3.4%
- **年収200万円以上**：約2.7%

所定労働時間 週35時間超：約4.4%

- **時間外労働等＊1を今より10時間程度増やしたい（月80時間以内）**：約3.6%
- **時間外労働等を今より10時間程度増やしたい（月80時間超え）**※1：約0.3%
- **時間外労働等を今より20時間以上増やしたい（月80時間以内）**：約1.3%
- **時間外労働等を今より20時間以上増やしたい（月80時間超え）**※2：約0.3%

（注１）　「妥当だと考える１月あたりの時間外労働等の時間」 及び「時間外労働等時間（月）（直近３ヶ月平均）」それぞれの選択肢の上限・下限の中間値を用いて計上
（注２）　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%

（参考）

◆労働時間を増やしたい理由

労働時間を増やしたい理由	割合
仕事の完成度や業績をより高めたいから	10.2%
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%
自分のペースで仕事をしたいから	19.7%
たくさん稼ぎたいから（「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」を除く）	41.6%
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%
労働時間が長い方が上司や周囲に評価されるから	4.1%
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

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。

労働時間の認識（労働時間をどのようにしたいか）

労働時間をどのようにしたいか

（n=3,000、SA）

割合（%）		計	減らしたい	やや減らしたい	このままでよい	やや増やしたい	増やしたい
全労働者計		**100.0**	**11.7**	**18.2**	**59.5**	**7.3**	**3.2**
割増賃金の支払い	すべて払われている	54.9 (100.0)	5.1 (9.2)	8.3 (15.1)	36.4 (66.3)	3.9 (7.1)	1.3 (2.3)
	ほとんど払われている	10.6 (100.0)	1.2 (11.6)	2.8 (26.4)	5.4 (50.6)	1.0 (9.4)	0.2 (1.9)
	一部は払われている	7.5 (100.0)	1.2 (16.4)	2.4 (31.9)	3.4 (45.1)	0.4 (4.9)	0.1 (1.8)
	ほとんど払われていない	3.4 (100.0)	0.5 (14.9)	1.0 (30.7)	1.5 (44.6)	0.2 (5.9)	0.1 (4.0)
	全く払われていない	8.9 (100.0)	2.4 (26.9)	2.3 (25.7)	3.5 (38.8)	0.5 (5.6)	0.3 (3.0)
	分からない	14.7 (100.0)	1.3 (8.8)	1.4 (9.8)	9.4 (64.2)	1.3 (9.1)	1.2 (8.2)

（注）割合（%）は、全体（n＝3,000）に対するもの。（）内の割合は、行方向の合計が100%となるようにした場合の割合を表す。

労働時間の認識（労働時間をどのようにしたいか）

労働時間をどのようにしたいか

割合（%）		計	減らしたい	やや減らしたい	このままでよい	やや増やしたい	増やしたい
全労働者計		**100.0**	**11.7**	**18.2**	**59.5**	**7.3**	**3.2**
副業・兼業の有無、副業先（n=3,000、SA）	本業の関連会社で副業・兼業を行っている	3.8 (100.0)	0.4 (10.4)	1.0 (27.0)	2.0 (53.0)	0.3 (8.7)	0.0 (0.9)
	本業の関連会社以外で副業・兼業を行っている	7.6 (100.0)	0.7 (9.3)	2.1 (27.3)	3.9 (51.5)	0.6 (7.9)	0.3 (4.0)
	副業・兼業は行っていない	88.6 (100.0)	10.6 (12.0)	15.1 (17.1)	53.6 (60.5)	6.4 (7.2)	2.9 (3.2)
副業・兼業に従事している時間（１か月）（n=342、SA）	10時間以下	4.6 (100.0)	0.5 (11.7)	1.1 (23.4)	2.5 (54.0)	0.4 (8.8)	0.1 (2.2)
	10時間超20時間以下	2.0 (100.0)	0.1 (6.6)	0.7 (32.8)	1.1 (55.7)	0.1 (3.3)	0.0 (1.6)
	20時間超30時間以下	1.6 (100.0)	0.1 (8.3)	0.6 (35.4)	0.7 (43.8)	0.1 (8.3)	0.1 (4.2)
	30時間超40時間以下	1.3 (100.0)	0.1 (10.5)	0.3 (26.3)	0.6 (50.0)	0.1 (7.9)	0.1 (5.3)
	40時間超45時間以下	0.6 (100.0)	0.0 (5.3)	0.2 (31.6)	0.3 (52.6)	0.1 (10.5)	0.0 (0.0)
	45時間超60時間以下	0.5 (100.0)	0.0 (0.0)	0.2 (31.3)	0.2 (43.8)	0.1 (18.8)	0.0 (6.3)
	60時間超80時間以下	0.4 (100.0)	0.1 (15.4)	0.1 (15.4)	0.3 (69.2)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)
	80時間超100時間未満	0.0 (100.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	0.0 (100.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)
	100時間以上	0.3 (100.0)	0.1 (22.2)	0.0 (11.1)	0.1 (33.3)	0.1 (22.2)	0.0 (11.1)

（注）割合（%）は、全体（ｎ＝3,000）に対するもの。（）内の割合は、行方向の合計が100%となるようにした場合の割合を表す。

ヒアリング調査　調査項目

「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検討」を行うこととされていることを踏まえ、令和７年10月以降、働き方改革の「総点検」として、ヒアリング調査を実施した。ヒアリング調査の項目は以下のとおり。

【企業ヒアリング】 対象：327社	・企業概要（業種、従業員規模、売上高規模等） ・時間外労働の実態 ・３６協定の締結状況 ・割増賃金の設定状況 ・働き方改革関連法の施行後の取組・効果 ・上限規制について（労働時間に対する希望、その理由等） ・労働基準法関係法のルールに対する課題、要望
【労働者ヒアリング】 対象：97人	・ ヒアリング対象者の属性（役職、就業形態、年齢、年収等） ・時間外労働の実態 ・働き方改革関連法の施行後の取組・効果 ・上限規制について（労働時間に対する希望、その理由等） ・労働基準法関係法のルールに対する課題、要望

企業ヒアリング調査　調査結果（回答企業属性）

○ヒアリング対象企業（計327社）の業種、従業員規模、売上高規模（年間）の内訳は以下のとおり。
○建設の事業、自動車運転の業務について令和６年４月から上限規制が適用されており、業種については、「建設業」及び「運輸業、 郵便業」をはじめ、「製造業」、「卸売業、 小売業」、「宿泊業、 飲食サービス業」、「医療、 福祉」等を対象に、都道府県労働局において企業ヒアリングを実施した。

（業種）

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

※「情報通信業」、「金融業、保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「サービス業（他に分類されないもの）」

（売上高（年間））

１億円以下	36社
１億円超10億円以下	136社
10億円超	144社

※未回答等が11社

（従業員規模）

１～９人	42社
10～29人	83社
30～49人	49社
50～99人	40社
100～299人	54社
300～499人	14社
500～999人	22社
1000人～	23社

※企業・労働者からの回答（労働時間に関する希望）について、増やしたい程度やその理由・背景等については、厚生労働省において粗く分類したもの。
複数理由等が挙げられている場合は、複数計上した。

企業ヒアリング調査　調査結果
（現状の労働者の労働時間について、企業として①「現状のままがいい」と回答した企業）

○現状の労働時間に関する企業としての希望について、「現状のままがいい」と回答した企業は201社（計327社）だった。その理由としては、現在の業務量との観点から（178社）、労働者の健康確保・ワークライフバランスの観点から（22社）、人材確保・定着の観点から（20社）等が挙げられた。

（主な意見）

○現在の業務量との観点から

・現在の労働時間で従業員の満足度も高く、現状のままで良い。【サービス業（他に分類されないもの）、10～29人、１億円超10億円以下、０時間超10時間以下】
・会社として働き方の見直しに向けた取組を数年続けており今さら逆ベクトルに舵を切ろうとは思わない。人材確保の観点からも労働時間が長いと求職者から敬遠される。【運輸業、郵便業、100～299人、10億円超、30時間超40時間以下】
・多能工化やＤＸ化を進め、労働時間を増やしたい方向には向いていない。裁量労働制を導入し、時間を増やすインセンティブが働きにくい構造になっているなど、労働者からも増やしたいとの声はない。【学術研究、専門・技術サービス業、100～299人、ー、 ０時間超10時間以下】
・労働時間を増やしはじめればきりがない。上限を上げて現状におもねるより受発注の構造を考えるべき。【建設業、30~49人、10億円超、45時間超60時間以下】
・時間外労働の短縮に取り組んでおり、増やしたいとは考えていない。チーフクラスで、時間が足りないので労働時間を増やしてほしいとの声はある。【卸売業、小売業、1000人以上、10億円超、 20時間超30時間以下】
・以前からワークライフバランスを意識した様々な取組を進めている。技術が求められる新規受注への対応もあり、現行の上限規制よりさらに厳格な制限とならないようにしてほしい。【製造業、10~29人、１億円超10億円以下、20時間超30時間以下】

○労働者の健康確保・ワークライフバランスの観点から

・無理のない範囲で業務をこなせているため、現状のままで特に問題ない。今の時間を超える残業は過労にもつながると思うので、会社としても残業をさせたくない。【宿泊業、飲食サービス業、30～49人、１億円超10億円以下、10時間超20時間以下】
・20-30代は残業、休日労働を望むものはいない。40-50代も残業が少ない生活を一旦知れば必要以上に働くことを望んでいない。【建設業、30～49人、１億円超10億円以下、10時間超20時間以下】
・企業である以上、継続し発展するためには売上（利益）の増加は重要であるが、一方で、過労死等を生み出すような働き方が正しいとは思っていない。【製造業、100～299人、10億円超、０時間超10時間以下】
・会社の意識として、自動車運転者の時間外労働時間が月100時間に及ぶ状況はむしろ心配である。年960時間まで働くとなると健康面や安全面で相当厳しい時間数と認識している。自動車運転者の生命や健康を考えるとそこまで増やしたいとは思わない。【運輸業、郵便業、30～49人、１億円超10億円以下、10時間超20時間以下】

※ 【】内は、回答企業の業種、従業員規模、売上高規模（年間）、時間外労働時間数（月平均）。次頁以降も同じ。

企業ヒアリング調査　調査結果
（現状の労働者の労働時間について、企業として①「現状のままがいい」と回答した企業）

○人材確保・定着の観点から

・働きやすい、残業をあまりしない職場環境を作っていくことで、人材の確保（定着）につながっている。【宿泊業、飲食サービス業、30～49人、１億円超10億円以下、10時間超20時間以下】
・生産不足のため労働時間を増やしたい気持ちもあるが、労働時間を増やすと人材確保が困難となる可能性があり、商品の集約化等により対応。特定技能などの外国人労働者には「労働時間を増やしたい」との声はある。【製造業、100～299人、10億円超、０時間超10時間以下】
・労働者自身もワークライフバランスの意識が強くなっており、大幅な残業時間を指示等した場合、離職してしまう可能性がある。【建設業、10～29人、１億円超10億円以下、10時間超20時間以下】
・自社のドライバーに継続して働いてもらうことを優先して考えると、ドライバーに無理をさせることはできない。【運輸業、郵便業、100～299人、10億円超、20時間超30時間以下】

企業ヒアリング調査　調査結果
（現状の労働者の労働時間について、企業として②「減らしたい」と回答した企業）

○現状の労働時間に関する企業としての希望について、「減らしたい」と回答した企業は73社（計327社）だった。その理由としては、人材確保・定着の観点から（22社）、労働者の健康確保・ワークライフバランスの観点から（18社）、人件費抑制の観点から（９社）等が挙げられた。

（主な意見）

○人材確保・定着の観点から

・労働時間が長いと、若手や家庭を持つ人材が定着しにくい。従業員の採用にも影響するので、労働時間は今よりも減らせるに越したことはない。【卸売業、小売業、1000人以上、10億円超、20時間超30時間以下】
・コスト面、人材採用の面から時間外労働はできる限り減らしたい。【製造業、10～29人、１億円超10億円以下、10時間超20時間以下】
・同業者だけではなく他業種とも人材を取り合っている状況であるため、残業の少ない他業種にも負けないように、残業時間を減らしたい。【運輸業、郵便業、30～49人、１億円超10億円以下、45時間超60時間以下】

○労働者の健康確保・ワークライフバランスの観点から

・従業員の健康の保持・増進を意識した取組を積極的に進めており、健康を害する可能性のある長時間労働を前提とする働き方については否定的。【建設業、100～299人、10億円超、０時間超10時間以下】
・労働者の家族といる時間の確保、健康管理等を考えると、拘束時間は少なければ少ないほどよいと考えている。【運輸業、郵便業、１～９人、１億円以下、20時間超30時間以下】
・職員の家庭における子育てや介護を優先できる環境を整備すること、ワークライフバランスを重視することを考えているため、労働時間は減らしたい。【医療、福祉業、10～29人、１億円超10億円以下、０時間超10時間以下】

○人件費抑制の観点から

・人件費を抑制するため、これ以上労働時間を増やしたいとは思わない。【医療、福祉業、30～49人、１億円超10億円以下、０時間超10時間以下】

企業ヒアリング調査　調査結果
（現状の労働者の労働時間について、企業として③「増やしたい」と回答した企業）

○現状の労働時間に関する企業としての希望について、「増やしたい」と回答した企業は53社※1（計327社）だった。その理由としては、業務の性質の観点から（29社）、受注量を増やす観点から（９社）、労働者の希望の観点から（９社）、人手不足の観点から（７社）、仕事の完成度や技術を上げる観点から（５社）等の声があった。

※１…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。

○「増やしたい」と回答した企業のうち、

①上限規制の枠（月100時間・複数月平均80時間、年720時間等）内で増やしたいと回答した企業は25社

②上限規制の枠（月100時間・複数月平均80時間、年720時間等）を超えて増やしたいと回答した企業は17社※2

③原則である月45時間・年６回を超えて増やしたいと回答した企業は11社

④その他、改善基準告示や労働者の年収の壁の制限なく労働時間を増やしたいという声などがあった。

※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17社のうち15社。

○増やしたいのに増やせない理由については、そもそもの上限規制等の法令に抵触するため、長時間労働をしない文化が根付いているため、労働者の健康に対する不安があるから、労働者が長時間労働を希望しないから等の声があった。

（主な意見）

○業務の性質の観点から

・天候の影響（酷暑・豪雨・積雪など）による作業遅延、計画変更が発生する場合は、労働時間を増やしたい。【建設業、50～99人、10億円超、10時間超20時間以下】

・繁忙期はかなり忙しく、年の上限は守れるが月の上限に収めるのが厳しいことがある。お金よりプライベートの時間がほしいと考える社員がほとんどで労働者からの労働時間を増やしたいという要望はあまり多くない。【製造業、10～29人、１億円超10億円以下、０時間超10時間以下】

・改善基準告示に引っかかりそうな仕事（特に戻りのバラ積み）は結構断っている。上限規制（年960時間）が厳しいと思ったことはない。【運輸業、郵便業、10～29人、１億円超10億円以下、45時間超60時間以下】

・土木工事は天候の影響を受けやすく、天候不良よる工事の遅れを取り戻さなければならない場合には、限度を超えて労働時間を増やしたいと思うことがある。【建設業、50～99人、10億円超、10時間超20時間以下】

企業ヒアリング調査　調査結果
（現状の労働者の労働時間について、企業として③「増やしたい」と回答した企業）

○受注量を増やす観点から

・現在断っている条件の良い仕事を受けたい等の理由から、上限時間の範囲内で労働時間を増やしたい。ただ、上限を超えて時間外労働をさせると労働者の健康管理の面や交通事故の増加などの不安要素があるため、現行の基準については遵守すべきであると考えている。【運輸業、郵便業、50～99人、１億円超10億円以下、45時間超60時間以下】
・工期が厳しく、残業で対応しないといけない現場を年数件ほど断っている。月の上限規制を考慮しないのであれば、受注できた。【建設業、50～99人、10億円超、10時間超20時間以下】
・以前のように労働時間を増やせばもっと仕事を受注できるのではとの想いはある。ただ、既に長時間労働をしない文化が根付いているので、上限まで働く労働者はいない。【製造業、10～29人、１億円超10億円以下、20時間超30時間以下】
・自治体の公共工事では提出書類が多く、民間工事は工期が短く、残業が多くなりがちである。【建設業、10～29人、　１億円超10億円以下、０時間超10時間以下】

○労働者の希望の観点から

・ 繁忙期は仕事がたくさんあり、ドライバーからも「もっと稼ぐために働きたい。」という声が上がっているため、繁忙期に限りもっと労働時間を増やしたい。【運輸業、郵便業、10～29人、１億円超10億円以下、30時間超40時間以下】
・30～40代の若い運転手から「子育て等にお金がかかり労働時間を増やしたい」とのニーズがある。運転手は「他の会社に行ったほうが（長い時間働くことができて）稼げる」という情報があれば、すぐに他の会社に移ってしまうため、囲い込みのためにも増やしたい。【運輸業、郵便業、500～999人、10億円超、40時間超60時間以下】
・日給月給制の労働者には土曜日に働かせてあげたい。【建設業、10～29人、１億円超10億円以下、0時間】

企業ヒアリング調査　調査結果
（現状の労働者の労働時間について、企業として③「増やしたい」と回答した企業）

○人手不足の観点から

・募集しても労働者が集まらず、若くて健康で働きたい労働者には上限規制の枠を超えてもっと働いてもらいたい。【運輸業、郵便業、１～９人、１億円超10億円以下、30時間超40時間以下】

・人手不足で客の受入れを制限するときもあるため、上限規制を超えることは休息時間、生活の時間から現実的ではないと考えるが月45時間の限度時間を超えて労働時間を増やしたいと思う。【宿泊業、飲食サービス業、１～９人、１億円以下、30時間超40時間以下】

○仕事の完成度や技術を上げる観点から

・若手の技術向上に今の労働時間で足りているのかは疑問。「どうしても」に備え、月の制限がもう少し柔軟だと助かる。当初は残業制限への不満も多かったが、蓋を開けてみれば、ベテランも休むようになってきた。【建設業、100～299人、10億円超、10時間超20時間以下】

・現場を統括する幹部から、「このまま時間外労働を制限し、十分な経験を積ませないという状況でよいのか」という危機感があることは聞いているが、時間外労働を月45時間超えてまで増やす必要性は感じない。【建設業、1000人以上、10億円超、10時間超20時間以下】

企業ヒアリング調査　調査結果
（労働者側からの労働時間に関する希望について）

○企業に、「労働者側から「労働時間を増やしたい」との声があがることがあるか」を聞いたところ、140社（計327社）で「あり」、187社（計327社）で「なし」との回答だった。
○「あり」の理由は、「もっと稼ぎたい」、「早く仕事を覚えたい」、「仕事の完成度を高めたい」等の声があった。

（主な意見）

○もっと稼ぎたい

・仕事があるのであれば、収入を増やしたいとの理由で、労働時間を増やしたいという声があがっている。【運輸業、郵便業、30～49人、１億円超10億円以下、10時間超20時間以下】
・若いドライバーからは、賃金が歩合制のため、若いうちに稼ぎたいので労働時間を増やしたいという声がある。【運輸業、郵便業、10～29人、１億円超10億円以下、45時間超60時間以下】
・子育て世代は休みが欲しいが、子育てが一段落した労働者からは、仕送りや老後の貯蓄のため労働時間を増やして稼ぎたい、との声が多い。【製造業、10～29人、１億円超10億円以下、10時間超20時間以下】
・住宅ローンや子育て費用のために時間外労働を希望する者がいる。【運輸業、郵便業、50～99人、１億円超10億円以下、20時間超30時間以下】
・正社員は、残業を命じられるだけで嫌がられ、労働時間を増やしたいとの声はないが、育児がひと段落したパート層の一部から、生活の足しに労働時間を増やしたいとの声がある。【卸売業、小売業、1000人以上、10億円超、０時間超10時間以下】

○早く仕事を覚えたい

・学習意欲の高い若手（採用２、３年目まで）は、図面をじっくり見て、今後に活かすために勉強したい等の理由で時間外労働を希望する場合があるが、４，５年目以降になると、仕事を覚えて自ら行動できるようになるため、時間外労働を増やしたいという意向は減ってくる。【建設業、1000人以上、10億円超、10時間超20時間以下】
・限られた時間で仕事が終わらない、自己研鑽する時間がない、自身の能力向上ができていないのではないかといった声がある。【建設業、50～99人、10億円超、10時間超20時間以下】

○仕事の完成度を高めたい

・顧客の要望に応えたい、顧客が持つ不安をなくしたい、として労働時間を増やしたいという声が上がることがある。【建設業、10～29人、１億円超10億円以下、10時間超20時間以下】
・技術者としてもっと良いものを作りたい、良いものを作るための様々な検討をするための時間が欲しいという理由。【建設業、500～999人、10億円超、20時間超30時間以下】
・中堅社員からは、特に繁忙期は、取引先から電話がかかってこない営業時間外に書類作成などをゆっくり時間をかけてやりたいため残業をしたいという声は上がることはあるが、若手社員からは、残業をしたいという声は上がらない。【卸売業、小売業、１～９人、１億円超10億円以下、０時間超10時間以下】

企業ヒアリング調査　調査結果
（割増賃金率の設定状況）

○割増賃金率の設定状況について聞いたところ、295社の企業で法定どおりに設定していた。
○また、
　一律に法定より高い割増賃金率
　特別条項適用時に、法定より高い割増賃金率
　深夜業に対して法定より高い割増賃金率
を設定している企業などがあった。

（主な例）

○一律に法定より高い割増賃金率を設定している企業

・時間外労働の割増賃金は30%としている。【製造業、100～299人、10億円超、０時間超10時間以下】
・残業が生じた場合は労働者の負担に報いるため、法定を超える50%の割増賃金を適用している。【製造業、30～49人、10億円超、０時間超10時間以下】

○特別条項適用時に法定より高い割増賃金率を設定している企業

・「36協定指針」を踏まえ、特別条項の発動時には、法定を上回る28%の割増賃金を適用している。【製造業、500～999人、10億円超、０時間超10時間以下】
・45時間超の時間外労働については身体にかかる負荷が高いため、それに見合った賃金額となるよう割増賃金率を法定より高い30%としている。【運輸業、郵便業、１～９人、１億円以下、20時間超30時間以下】

○深夜業に対して法定より高い割増賃金率を設定している企業

・深夜勤務の負担や人材確保の観点から、３交代制の作業員の深夜割増のみ50%（法定25%）で継続的に設定している。【運輸業、郵便業、100～299人、10億円超、月30時間超40時間以下】

企業ヒアリング調査　調査結果
（労働基準関係法に対する課題・要望）

○労働基準関係法に対する課題・要望については、制度の簡素化に関する意見、制度の周知徹底に関する意見、監督指導の徹底・改善に関する意見、その他個別制度に関する意見等があがった。

○制度の簡素化に関する意見

・労働時間制度を含めさまざまな制度が複雑化し、理解するのに苦労している。
・小規模事業者では、社長自身が労務管理を行うこともあり、この複雑な内容を十分理解できているか疑問である。

○制度の周知徹底に関する意見

・労働基準監督署には、数年に１回、監督指導でも、支援でも形式にはこだわらないので、親身に分かりやすく新しいルールを教えてもらえる個別の機会を作ってほしい。
・届出の様式や届出に必要なものをまとめて一覧化できるようなサイトがあるとよい。
・法改正が行われた際は、パンフレット等社内周知できるものがあるとありがたい。

○取引慣行の改善に関する意見

・①建設業界は発注者から仕事を請ける立場なので、発注者の考え次第で労働時間・休日は変わってくる。市町村や民間工事では、まだまだ厳しい発注（受注）条件が存在するので、こういう点も考慮した施策を考えてほしい。
②上限時間の遵守は、受注者の努力だけでは難しく、発注者の協力が必要。公共工事は上限時間を考慮した適正工期での発注となっているが、民間工事は現状そのような状況にはなっていない。
・労働時間との関係では、やはり荷待ち時間が運転時間を圧迫したり、運行管理者にとっても利益を生まない調整を発生させている状況があり、行政にはこの解消に向けて荷主の理解を促進する取組を続けてほしいと思う。

企業ヒアリング調査　調査結果
（労働基準関係法に対する課題・要望）

○監督指導の徹底、改善に関する意見

・法令違反に係る行政指導に対しては是正の報告を提出する必要があるが、是正報告の作成に係る事務負担が大きい。
・労働基準監督署による対応については、荷主による荷待ち・荷受け時間を減少させるためには、集配業者ではなく、元請（貨物利用運送事業者の許可を受けている大手企業）への指導を重点的に行ってほしい。
・例えばパソコンのログ時間と残業時間の乖離が30分程度であっても、その理由を明確にするよう求められることがあるなど、労働基準監督署の労働時間の指導が細かすぎると感じることがある。
・労働基準監督署には、労災保険の手続きも含め丁寧に教えてもらっている。

○個別制度に関する意見

・事業場単位での届出の見直しを行ってほしい。
（裁量労働制について）
・管理職手前で、管理監督者に合致しない者について、一定の裁量がある労働者に対する裁量労働制の適用を広げてもいいのではないかと思っている。
・対象労働者の範囲や適用業務など、判断に迷うことが多く、わかりづらいため、明確にしてほしい。
・本人同意について、都度の同意ではなく、一度同意を得れば、本人が撤回しない限り有効とすることや自動更新のような形にできないか。
・裁量労働制を企画型と専門型に分けて管理する必要性を感じない。また、現行の裁量労働制は、対象業務や対象者が限定的で、国際競争力の観点から言えば、マイナスだと感じる。
（変形労働時間制について）
・近年の酷暑の影響から、変形労働時間制度の柔軟化（１日の所定労働時間の延長など）を希望する。
・１年単位の変形労働時間制の特定期間の特定が一月前だと厳しすぎて実情に合わない。
（副業兼業について）
・労働時間の通算ルールが分かりづらく、負担。緩める方向で検討いただきたい。
・副業の働き方によっては本業で８時間労働であっても割増賃金を支払わなければならず、本業の会社としては負担が大きいため、副業解禁に二の足を踏んでしまう。
・国は、兼業・副業を推奨しているが、収入が減り、副業等をする人が多くなってきている印象がある。時間外労働の上限規制は、「本業＋副業」のトータルで時間管理をする必要があるが、副業をすることで上限時間を超過して労災事故が起きた場合の責任等について不安である。

企業ヒアリング調査　調査結果
（働き方改革関連法施行後の取組・影響）

○勤怠管理の見直し

・月の時間外労働が一定の時間（月30時間超、45時間超等）に達した場合に、上司及び対象労働者にアラートが出るようにした仕組みを導入した。労働時間に関する意識が高まるとともに、部署内での業務調整や人員が足りない部署を随時把握し、配置換え・中途採用の実施など、人員確保に向け速やかな対応をすることができるようになった。

○DX化等による労働環境改善

・測量、点検、書類作成業務等のICT・DXの活用を推奨し、特に若手職員の処理スピードが速くなり、早く帰ることが増えた。
・テレワークや電子決裁を導入したことで、通勤時間の短縮が図られ、子育てや介護を行っている者など個々の事情にあった働き方が可能となった。

○労働時間削減に向けた意識醸成

・働きやすい環境を整備していくこと、売上増よりも利益増を目指し会社として事業の質を高めることが今後の方向性だとして経営トップの方針が示され、従前の売上重視から転換した。所定時間内で仕事をする方向への労働者の意識付けが促進され、職場全体でも定時退社を心掛ける共通認識が形成されていき、実際に残業が減った。

○各種制度の活用

・柔軟な勤務シフトを組み合わせた上で、１か月単位の変形労働時間制に基づく労働時間管理を進めることで、ワークライフバランスの強化が図られ、特に若手従業員を中心に職場の満足度が向上している。
・時間単位年休を導入したことにより、家族の介護を行っている労働者が年休を取りやすくなった。

○その他

・複数体制、人員増員（登録型の代替スタッフ（ダブルワークや高年齢者）を採用）による負担軽減によって時間外労働の縮減。
・従業員の教育により多能工化を図ることで、部門を超えた業務量の調整を可能とし、残業時間の削減の効果があった。
・定時内での仕事のパフォーマンスを上げるために、臨時に慰労金を支給し、労働者のモチベーションアップに効果があった。

労働者ヒアリング調査　調査結果
（回答労働者属性）

○ヒアリング対象労働者の業種、企業規模については以下のとおり。
○一部のヒアリング対象企業の協力を得て、当該企業の労働者に、都道府県労働局において労働者ヒアリングを実施した。

（業種）

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

※「サービス業（他に分類されないもの）」、「金融業、保険業」

（企業規模）

１～９人	10人
10～29人	25人
30～49人	12人
50～99人	17人
100～299人	15人
300～499人	３人
500～999人	７人
1000人～	８人

労働者ヒアリング調査　調査結果
（現状の労働時間について①「現状のままがいい」②「減らしたい」と回答した労働者）

○現状の労働時間に関する希望について、「現状のままがいい」と回答した労働者は70人（計97人）だった。その理由としては、現状に不満がないから（59人）、そのうち、家庭等プライベートとの両立の観点から回答した労働者が23人だった。その他、残業をするまで仕事をしたくない、体力的に今以上に働けない等が挙げられた。
○現状の労働時間に関する希望について、「減らしたい」と回答した労働者は14人（計97人）だった。その理由としては、ワークライフバランスの観点から（９人）、その他体力維持の観点等が挙げられた。

（「現状のままがいい」主な意見）

○現状に不満がない

・仕事量も労働時間も希望どおりであり、また、家の事情もあり、これ以上働く必要はなく、今のままで丁度よい。【医療、福祉、係長級、正社員、50代、女性、300万円以上400万円未満、０時間超10時間以下】
・現状の手元に入る給与水準とプライベートな時間のバランスに不満がない。【製造業、係長、正社員、50代、男性、1,000万円以上1,250万円未満、20時間超30時間以下】

○その他

・体力的に今以上働く事は難しいと感じている。【医療、福祉、役職無、正社員、50代、女性、300万円以上～400万円未満、０時間超10時間以下】
・労働時間を増やすより休日を確保したいが、これ以上労働時間を減らすと現場が回らなくなるため。【建設業、職長、正社員、40代、男性、700万円以上800万円未満、０時間超10時間以下】

（「減らしたい」主な意見）

○ワークライフバランスの観点から

・家族と過ごす時間を確保したいので、時間外労働はなければない方が良い。【卸売業、小売業、部門長、正社員、20歳代、男性、400万円以上500万円未満、０時間超10時間以下】
・早く帰ることで、生活時間や自己研鑽の時間を確保したい。【製造業、係長、正社員、30代、男性、300万円以上400万円未満、20時間超30時間以下】

○その他

・かつては受注により長く残業したこともあったが、体への負担があった。残業は体にも精神的にも負担がある。【医療、福祉、役職なし、正社員、40代、女性、200万円以上300万円未満、10時間超20時間未満】

※【】内は、回答労働者の所属企業の業種、役職、就業形態、年齢、性別、年収、時間外労働時間数（月平均）。次頁も同じ。

労働者ヒアリング調査　調査結果
（現状の労働時間について③「増やしたい」と回答した労働者）

○現状の労働時間に関する希望について、「増やしたい」と回答した労働者は13人（計97人）だった。その理由としては、収入の観点から（９人）、業務量の観点から（４人）、若手の教育の観点から等の声があげられた。
○「増やしたい」と回答した労働者のうち、
①上限規制の枠（月100時間・複数月平均80時間、年720時間等）内で増やしたいと回答した労働者は９人
②上限規制の枠（月100時間・複数月平均80時間、年720時間等）を超えて増やしたいと回答した労働者は３人
③月45時間・年６回の回数制限を超えて増やしたいと回答した労働者は１人だった。
○「増やしたい」と回答した労働者の月の時間外労働時間数（平均）の状況は以下のとおり。
・ ０時間超10時間以下３人、10時間超20時間以下４人、20時間超30時間以下１人、30時間超40時間以下３人、60時間超80時間以下１人、夏30時間超40時間以下・冬60時間超80時間以下１人

（主な意見）

○収入の観点から

・子育て中でお金がかかるので、繁忙期にはもっと働いて稼ぎたい。【運輸業、郵便業、役職無、正社員、40代、男性、400万円以上500万円未満、60時間超80時間以下】
・今現在の収入でも生活することはできるが、もう少し賃金がもらえた方が豊かに生活できると考えたため増やしたい。【製造業、役職無、正社員、20代、男性、300万円以上400万円未満、10時間超20時間以下】

○業務量の観点から

・やりたい仕事、接客などの業務が時間内にできないことがあり、労働時間を増やしたい。【宿泊業、飲食サービス業、役職無、正社員、30代、女性、400万円以上500万円未満、０時間超10時間以下】
・工期が短い仕事を進める際は、月45時間を超えた作業が発生するため、月45時間の規制を緩くしてほしいと思う。【建設業、次長級、正社員、50代、男性、600万円以上700万円未満、10時間超20時間以下】

○その他

・一人の職人として良い物を仕上げたいという気持ちがあり、１か月100時間や年720時間と作業時間が制約されてしまうと、妥協しなければいけなくなる場面もあるので、労働時間を増やしたい。【建設業、役職無、正社員、30代、男性、500万円以上600万円未満、夏30時間超40時間以下・冬60時間超80時間以下】

労働者ヒアリング調査　調査結果
（労働基準関係法に対する課題・要望）

○労働基準関係法に対する課題・要望については、労働時間規制・制度に関する意見や労働基準監督署に関する要望等があがった。

○労働時間削減に向けた意識醸成

・仕事に生きがいを感じ、仕事に打ち込みたいとの考えを持つ人に対しては、仕事以外の幸せを認識させることが重要であり、働く側の内面の意識改革がなされなければ、いくら法律で制度を定めたとしても効果がないと思う。
・労働時間の削減やプライベート時間が確保されるなど、仕事に対する意識や仕事のやり方、会社の考え方が定着してきており、今更この流れに逆行することはないのではないかと思う。
・生産性や企業経営は大丈夫かと考えないこともないが、確かに労働時間の削減や年休取得者も増えているので、働きやすい環境を整えるのは重要だと思う。
・国の施策としてもっと休むことができる空気づくりを行ってほしい（宿泊業においては、全館休館日を設けなければならない）。

○個別制度に関する意見

・裁量労働対象者についても過重労働になっている者はおらず、自分の裁量で研究に従事できるため、良い制度だと思っている。
・育児休業制度など法整備が進み、出産しても会社を辞める必要がなくなった。とても感謝している。
・高度プロフェッショナル制度は、製薬業界では適用できる類型がなく、もう少し対象業務を増やしてもらいたい。
・ワークライフバランス実現のため年次有給休暇の日数を今より増やしてほしい。また、最低取得日数を年10日とするよう法律を変更してほしい。
・建設業者が法令を遵守の上でいい仕事ができるよう、発注者に工期の確保や価格転嫁のための取組みを義務付けるようなルールが設けられるべきである。

○制度の簡素化に関する意見

・大企業ならまだしも、地元企業で、現在の複雑な労働行政の制度に抜け目なく対応するのは、総務として厳しく感じることが多い。
・改善基準の連続運転時間で4時間という規定があるが、非常に守りにくい規定であるため、規制を緩めて欲しいと考えている。
・根本的に人手不足が課題であるが、最も懸念するのは、ルールに縛られすぎて隠れ残業が増えてしまうことだと考えている。

労働者ヒアリング調査　調査結果
（労働基準関係法に対する課題・要望）

○労働基準監督署に関する意見

・労働基準監督署へは、監督署の役割は何となく理解しているが、どう活用できるか（申告・情報監督制度等）についてより周知をお願いしたい。
・提出書類の記載方法や電子化移行、根拠法令の解説、労災の手続きの方法、３６協定の作成方法などについて、企業を対象として講習会を開催してほしい。
・建設業の民間工事に関しては、短期工期発注が未だに多くあるため、長時間労働につながりやすい。民間発注者にも工期設定を考えていただけるように労働基準監督署からも幅広く要請を行うことを望む（どの企業も発注者となり得るため、指導を行う企業全てに要請等を行うことはできないか）。
・監督署は、わからないことがあれば電話でも丁寧に教えてくれる。他の役所より話がしやすい。

労働者ヒアリング調査　調査結果
（働き方改革関連法施行後の取組・影響）

○業務・勤怠管理の見直し

・時間外労働の多い労働者の時間数が通知される仕組みが導入され、これにより、上司が部下の配置、時間外労働の管理を行っている。以前は月の残業時間が100時間を超えることもあったが、今では、帰宅後に子育ての時間が取れるようになった。

○DX化等による労働環境改善

・予約管理やチェックアウト時等のDX化を進めることで、人手不足の中、接客に時間をかけることができるようになった。
・在宅ワークも選択肢として、クラウドを活用した環境整備を行い、プライベートの予定が付きやすくなり、勤務後や休日のことが考え易くなった。

○労働時間削減に向けた意識醸成

・定時を過ぎたら上司から早く帰るよう声かけをされるようになった。残業が多かった時代は、メンタル面の不調があったが、今は残業をほとんどしていないので特にメンタルに関して思うことはない。
・会社からの呼びかけで時間外労働をする場合でも18時ごろには帰る雰囲気になっており、帰りやすくなった。働き方改革前は、100時間を超えることもあり、当時は家に帰ってもただ寝るだけでプライベートな時間がほとんどなく、本当にしんどかったが、今は早く帰ることができ、プライベートな時間が増えて助かっている。

○各種制度の活用

・単身赴任中であり、週末自宅に帰る際にフレックスタイム制を活用し、週末家族と過ごす時間を少しでも長くとることができ、モチベーションが向上した。

○その他

・週休２日制（土日休み）が確実に取れるようになり、プライベートが確保できるようになった。20代の職員は休みを重視しているので、人材の定着という面でも良かったと思う。
・残業が生じないように、状況によっては受入顧客数を制限してシフトを組むことにより、残業がなく働きやすい環境になった。

厚生労働省 ひと、くらし、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

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

労働市場をめぐる現状と課題等について

厚生労働省

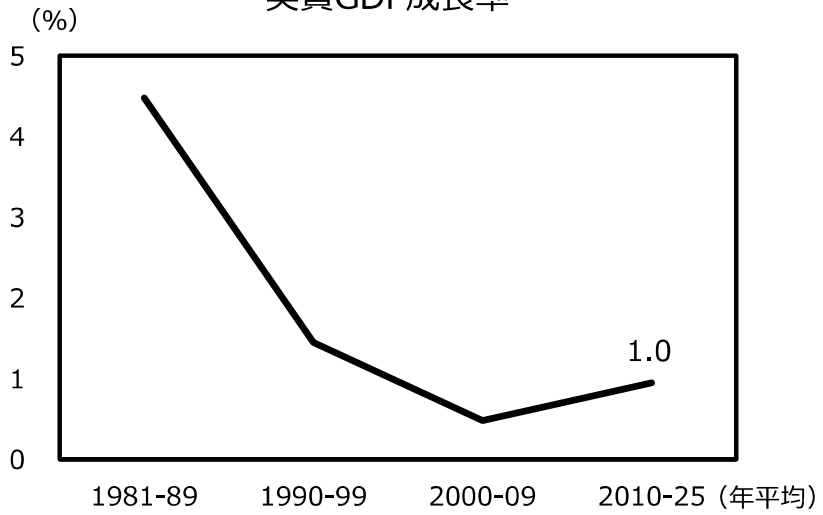
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

我が国の現状・課題について

- 2010年代以降の我が国の実質GDP成長率は、**年平均でみると1.0%**であり、2000年代と比較すると持ち直しており、**足下では、2025年の実質GDP成長率は1.1%**。また、GDPギャップは2022年頃以降需要超過傾向であり、経済成長を実現するためには、供給力強化が必要。
- 中小企業数は国内の約99.7%、中小企業の従業者数は国内の約70%を占める中、中小企業は大企業よりも強い人手不足感が続いている。

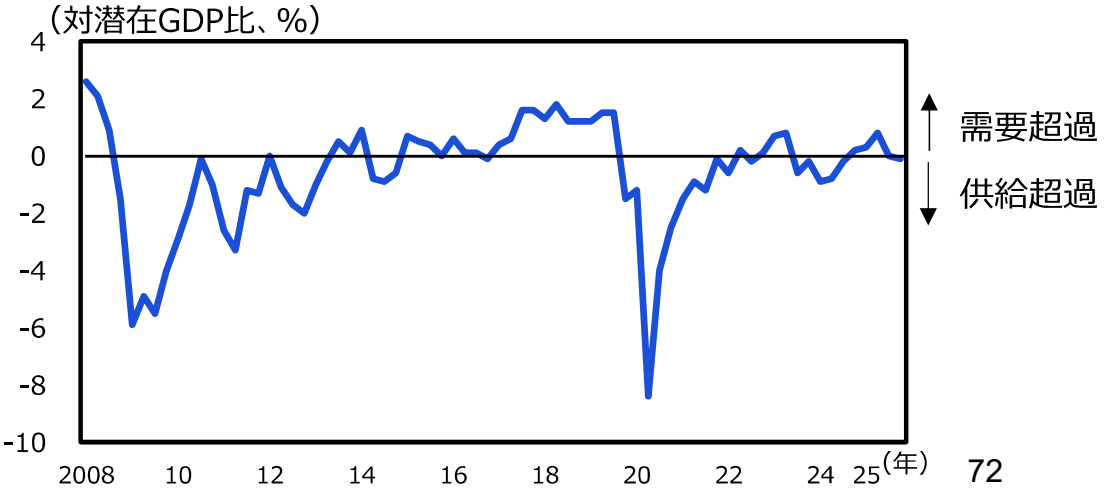
- 我が国は、生産年齢人口が減少傾向にあるなど人手不足など労働力供給制約下にある。このため、**働く一人ひとりを大切にしながら、労働政策では、「労働生産性の向上」、「成長分野や社会を支えるエッセンシャルワーカー等の分野への労働移動の促進」、「柔軟で多様な働き方による労働参加の促進」の３つの柱**に強力に取り組み、今の暮らしや未来への不安を希望に変える「強い経済」を実現していくことが重要。
- また、これらの３つの柱を実現するためには、企業において**労働者の働く意欲や能力を引き出すような人材マネジメントを高めることが重要**。

実質GDP成長率



資料出所　内閣府「国民経済計算」2025年10-12月期１次速報をもとに厚生労働省にて作成。
（注）１）1981～1994年は2015年基準（2008SNA）簡易遡及系列の数値。
２）各期間の年平均の伸び率は、期間中の毎年の伸び率を平均したもの。

GDPギャップ



資料出所　内閣府「月例経済報告」をもとに厚生労働省にて作成。
（注）内閣府推計値。2025年10－12月期１次速報時点。

高市総理大臣発言（抄）（日本成長戦略会議（2025年12月24日））

委員の皆様、本日もありがとうございました。来年の夏の成長戦略取りまとめに向けまして、１７の戦略分野と８つの分野横断的な課題についての検討体制が固まりました。（中略）　分野横断的な課題の担当大臣におかれましては、投資の受け皿となる産業用地を始め、ファイナンス・人材・データ・エネルギーなど成長投資の後押しや制約要因の解消につながる基盤整備を進めるために、新技術立国・競争力強化、金融等の分野で、次期通常国会に必要な法律案の準備を進めてください。また、その他の分野においても、年度内に講ずるべき政策については、スピード感を持って措置してください。

特に、労働市場改革については、心身の健康維持と従業者の選択を前提として、柔軟で多様な働き方を実現することが重要です。必要に応じ追加調査を実施するなど、現場のニーズを更にきめ細かく把握しながら、規制改革会議などの関係機関とも連携して、労働時間規制の運用・制度の両面から、検討を加速してください。

5．労働市場改革

2025年12月24日
第２回日本成長戦略会議資料より抜粋

現状と課題

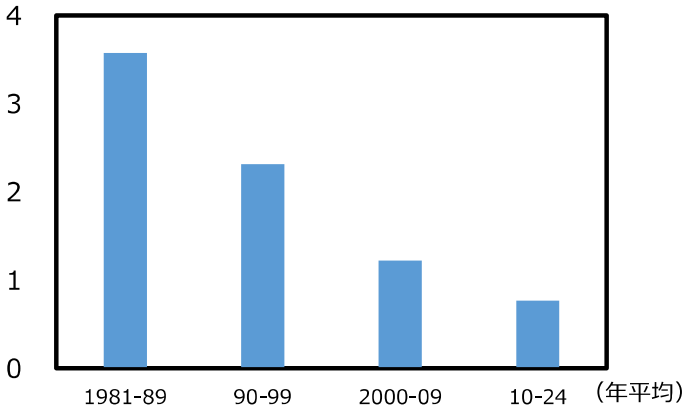
人手不足など労働供給制約下にある中、労働生産性を高めるとともに、心身の健康の維持を前提に、雇用者の希望に応じた形で労働供給量を確保することが必要。

（１）労働生産性の向上：実質労働生産性の伸びは低下。賃上げのためにも、省力化・成長投資により、これを高める必要。

（２）労働移動の円滑化：転職希望者数は増加傾向にあるが、転職者数は微増。転職により、賃金が増加した者の割合は拡大。

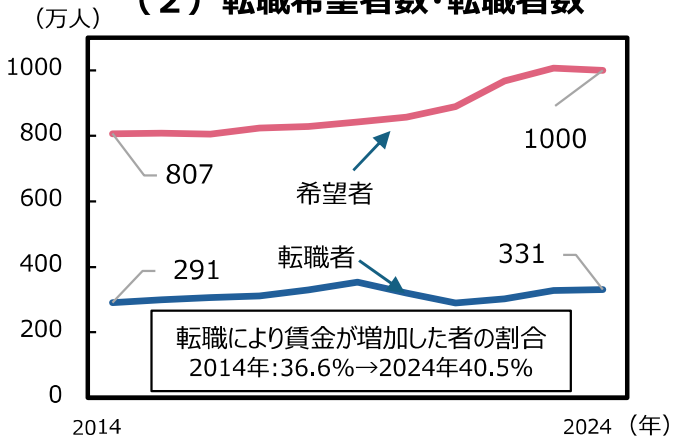
（３）労働参加の確保：女性・高齢者の労働参加が進む中、労働供給は横ばいで推移。引き続き、多様な就労ニーズに応じた環境を整備。

（１）実質労働生産性



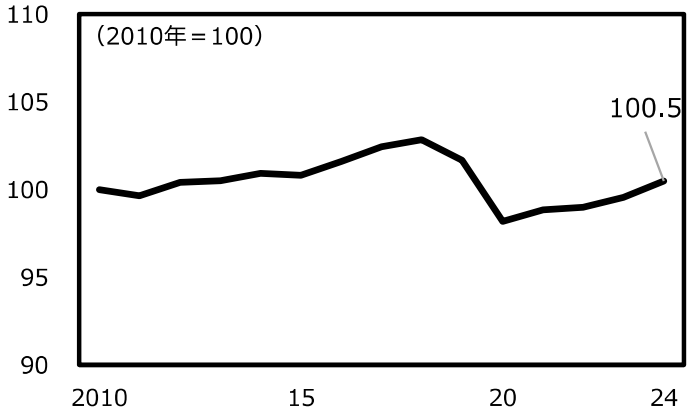
（出所）厚生労働省「令和７年版労働経済の分析」を基に厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

（２）転職希望者数・転職者数



（出所）「転職希望者数・転職者数」は、総務省「労働力調査」を基に厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。
「転職により賃金が増加した者の割合」は、厚生労働省「雇用動向調査」を基に厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

（３）マンアワーベースの労働供給



（出所）総務省「労働力調査（基本集計）」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

年内の主要な取組

（１）①「賃上げ」支援助成金パッケージによる、中小企業等の賃上げの支援（うち、業務改善助成金：352億円（25年度補正））。
②中小企業・小規模事業者の成長投資・生産性向上投資・省力化投資など政府全体で１兆円規模の支援。

（２）働き方改革関連法施行後５年の総点検として、業種・規模毎の状況、労使のニーズ等について、実態把握を実施。
現在の労働時間や希望労働時間数等についてアンケート調査を行うとともに、労使双方を対象に、時間外・休日労働協定（36協定）の締結・活用状況、労働時間上限規制に係る問題意識等について、ヒアリング調査を実施。結果は、26年１月目途に公表予定。

5．労働市場改革

2025年12月24日
第２回日本成長戦略会議資料より抜粋

年明け以降の主要な取組

（１）見つける、学ぶ、変わるをサポート

①労働生産性の向上

- 賃金上昇や処遇改善に資するリ・スキリングを支援。教育訓練給付金の指定講座の効果把握のための仕組みを検討（25年度内）。26年度の早い時期から、実施することを目指す。
- 産業界・地域のニーズも踏まえたリ・スキリングを重点支援するため、求められるスキルの可視化や実績・成果の検証を踏まえた教育訓練給付金及び人材開発支援助成金の制度の在り方について検討（～26年夏）。
- 教育訓練給付金の指定講座の指定プロセスや人材開発支援助成金の申請手続きの効率化について検討（～26年夏）。
- 「全世代型リ・スキリング国民運動」を展開（26年度～）。

②労働移動の円滑化

- 17の戦略分野等の成長分野への労働移動を円滑化するため、スキルの情報、スキルに紐付いたリ・スキリング講座や求人に関する情報といったデータ連携の在り方について検討（～26年度）。
- 関係省庁に分散する情報提供サイトの連携・一体化を通じて、包括的で利便性の高い「ポータルサイト」を構築。そのサイトへのAI機能の装備、サイトを通じた申請手続きのデジタル化も併せて検討（～26年度）。
- 医療・福祉等の分野のエッセンシャルワーカーの人材確保に向けて、「課題解決チーム」による求人者・求職者への一体的支援の拡充、アウトリーチ支援の全所での実施など、ハローワークの機能強化（26年度～）。
- 適正な民間職業紹介事業者の「見える化」（手数料率開示、適正事業者認定制度の利用促進）（継続）。

（２）労働参加の確保

- 働き方改革関連法施行後５年の総点検調査の結果を公表（26年１月目途）。
- 柔軟な労働時間制度を含む現行制度の周知、中小企業の36協定締結及びその活用に向けた支援の検討（～26年夏）。
- 良好な労働環境の整備、働く者の意欲・能力の発揮の観点から、心身の健康維持と従業者の選択を前提に、労働時間法制に係る政策対応の在り方等について、多角的に検討（26年夏に進捗を整理）。
- 女性活躍を加速化する企業向けアウトリーチ・伴走型支援の在り方の検討（26年度～）。女性の健康課題に取り組む企業を評価する仕組み、女性の就業環境の改善に資するハラスメント対策の在り方の検討（～26年夏）。第３号被保険者の実情に関する調査研究・在り方の検討（継続）。
- 70歳までの就業確保や処遇改善に向けた「65歳超雇用推進助成金」の拡充（26年度～）。年齢にかかわらず健康状態に合わせ活躍できる機会を創出するシルバー人材センター等の取組の推進（継続）。

労働生産性の現状について（１）

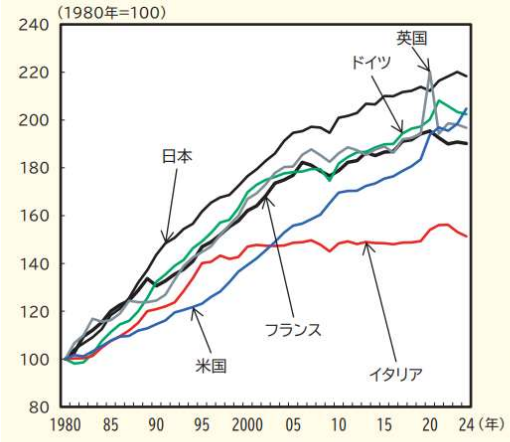
- **実質労働生産性の上昇率**は、足下では上昇傾向にあるものの、長期的にみると、1990年代以降、長期的な経済低迷及び少子高齢化などの影響を受け、上昇率は徐々に低下し、**2000年代以降は１％前後**にとどまっている。

- 労働生産性の上昇率を要因分解すると、**我が国は無形資産投資**（※１）**の寄与が弱い**。「無形資産投資」のうち、特に非製造業の「情報化資産」（※２）については、省力化につながる可能性が高いソフトウェアの資本ストックの伸びが英国、ドイツ等と比較して伸び悩んでいた。しかし、近年のソフトウェア投資は製造業、非製造業とも増加傾向にある。

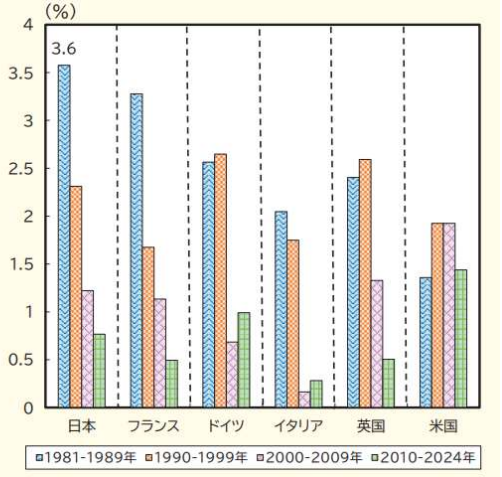
（※１）無形資産投資：研究開発費、人的資本投資及びソフトウェア投資等が対象。
（※２）情報化資産：ソフトウェア投資、データベース等が対象。

【 労働生産性の上昇率は長期的には徐々に低下傾向にある。 】

実質労働生産性の推移



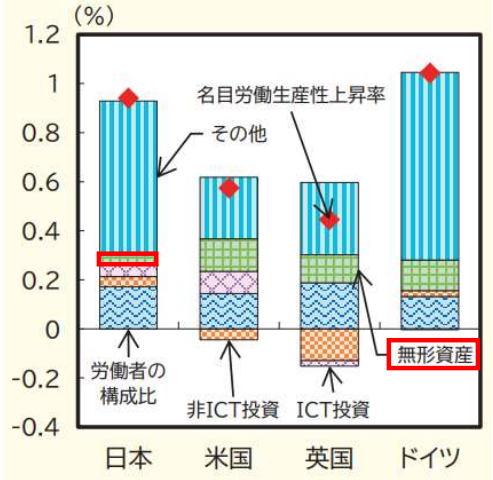
実質労働生産性上昇率の推移



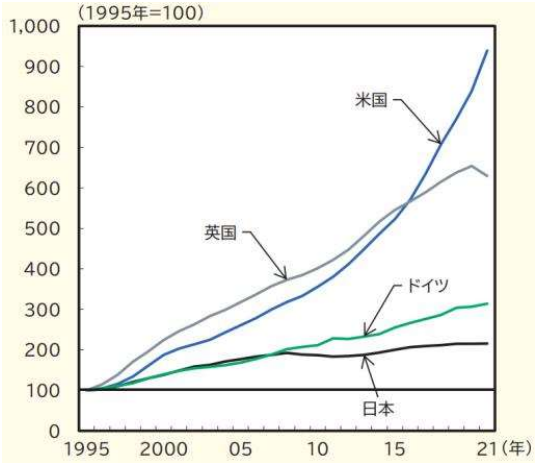
資料出所　厚生労働省「令和７年版労働経済の分析」

【 労働生産性の上昇率における無形資産投資の寄与や、非製造業のソフトウェア投資は、諸外国と比べて弱かった。 】

名目労働生産性上昇率の寄与度分解
（2011～2019年平均）



非製造業の資本ストック（ソフトウェア）の推移



資料出所　厚生労働省「令和７年版労働経済の分析」
（※）無形資産　：研究開発費、人的資本投資及びソフトウェア投資等
　　ICT投資　　：PC等ハードウェア等
　　非ICT投資：建物、機械、付属設備投資等

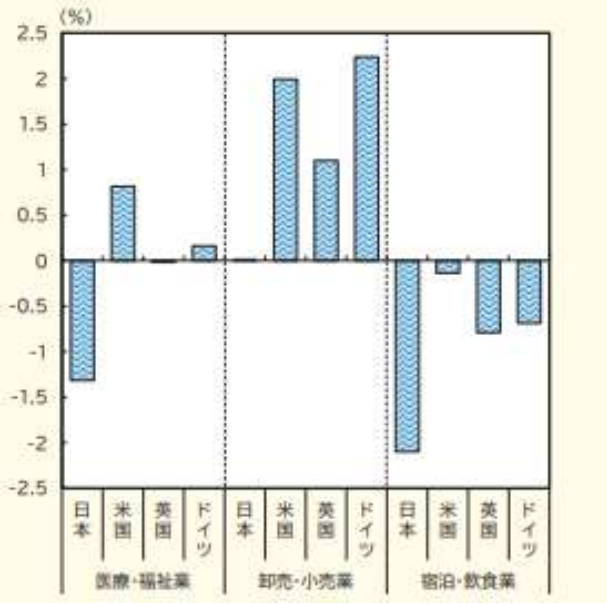
労働生産性の現状について（２）

- **社会を支えるエッセンシャルワーカー等の分野**（※）は、諸外国でも相対的に他の分野より労働生産性の上昇率が低い傾向にあるが、我が国は諸外国と比較してもこれらの分野の**上昇率は弱い**。
- 特に地域経済の大宗を占める**中小企業については、労働生産性はおおむね横ばいが続いている**。

（※）「令和７年版労働経済の分析」において、社会を支える社会エッセンシャルワーカー等の分野については、インフラを支える職業として、命に関わる仕事、物流・インフラに関わる仕事、日々の生活に関わる仕事の三つを想定し、この三つのグループの総称を「社会インフラ関連職」と定義している。なお、当該定義は職業の特色を分析するために設けたものであり、社会インフラ関連職に分類されなかった職業も含めて全ての職業が社会機能の維持に重要な役割を果たしている点には留意が必要である。

【 社会を支えるエッセンシャルワーカー等の分野の労働生産性上昇率は諸外国と比較しても弱い。 】

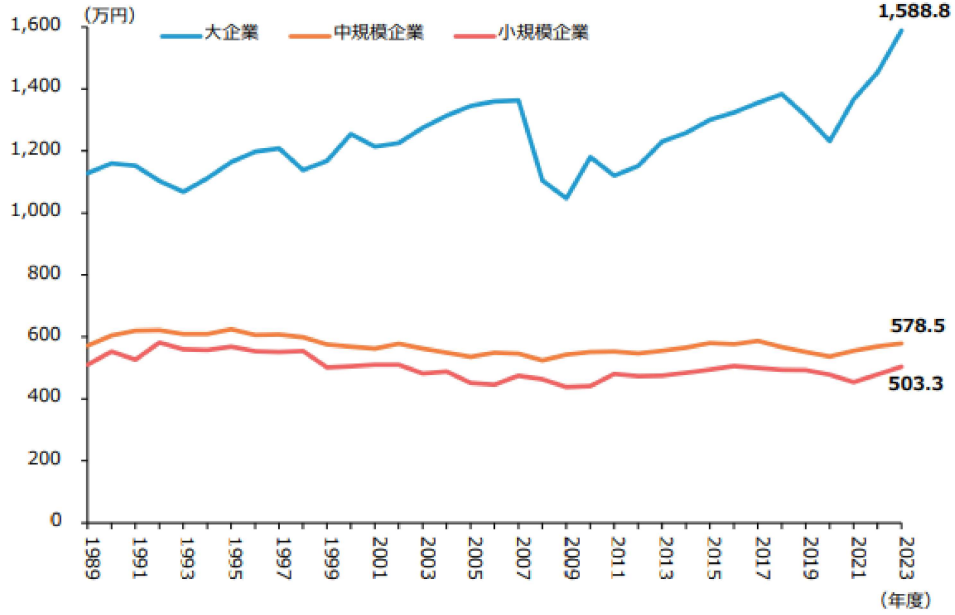
2000年代から2010年代にかけての医療･福祉業、卸売･小売業及び宿泊･飲食業における実質労働生産性の上昇率



資料出所　厚生労働省「令和７年版労働経済の分析」

【 中小企業の労働生産性は、おおむね横ばいが続いている。 】

一人当たり労働生産性の推移（企業規模別）



資料出所　中小企業庁「2025年版中小企業白書」

議論の論点案について（労働生産性）

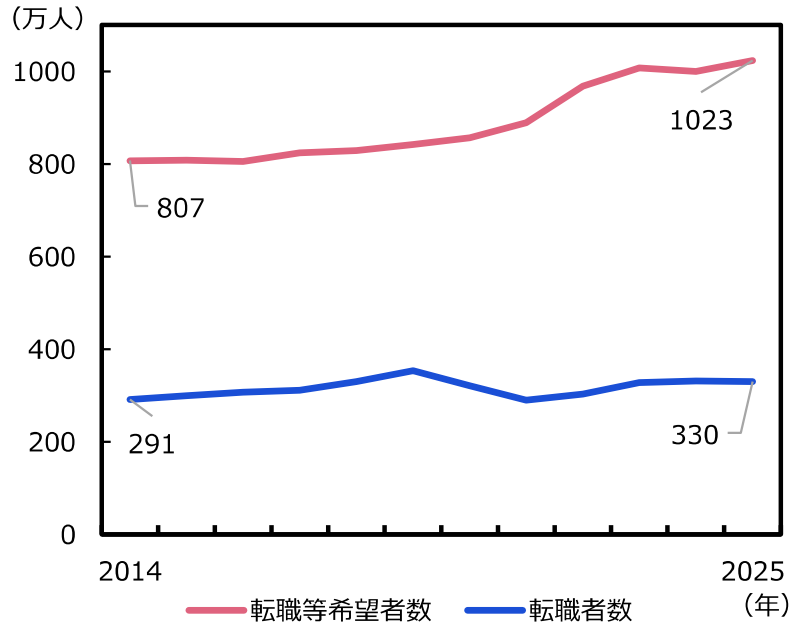
- 労働生産性の向上を持続的な賃上げにつなげることが重要。そのためには、**労働生産性の向上に資する産業政策との連携を図ること**が重要であり、国や地域におけるリ・スキリングの推進が必要。これらの取組について今後どのような連携が考えられるか。
- 「人的資本投資」の促進のためには、**企業の競争力強化につながる人材育成の支援**が重要。また、**スキル需要に応じた労働者のスキル取得を促す仕組み**が重要だと考えられるが、どのような方法が考えられるか。
- 人的資本の強化には、**リ・スキリング等**が重要だが、 企業が従業員の教育訓練に関して支出した費用は概ね横ばい。企業における取組を一層促進するためにどのような施策が考えられるか。また、**リ・スキリングのための支援策が効果的であることをどのように確認**していくべきか。
- 自己啓発を実施した労働者の割合は、正社員は約45%で概ね横ばい、正社員以外は約15%でやや低下傾向であり、自己啓発の一層の活性化が必要。そのためには、**労働者がスキルを習得することのインセンティブを高めることが重要**だが、どのような方法が考えられるか。
- **社会を支えるエッセンシャルワーカー等**の労働生産性の向上のため、**業務効率化等を推進する人材の育成や企業向けの取組としてどのようなことが考えられるか。**
- ＤＸ化を含めた設備投資、事業承継・M&Aの環境整備や更なる取引適正化等、企業におけるビジネスモデルの転換などを通じて労働生産性を高め、持続的な賃上げにつなげることも重要。**労働生産性の向上と持続的な賃上げをつなげるための取組として、どのようなことが考えられるか。**
- これらに関連して**企業に求められるマネジメント**としてどのようなことが考えられるか。その際、特に地域経済の大宗を占める中小企業におけるマネジメント向上のための相談支援等が重要であるが、どのようなことが考えられるか。

労働移動の現状について（１）

- 生産年齢人口が大幅に減少すると予測されていることを踏まえると、**希少な労働力がより効率的に活用されることによって、経済全体の効率性が高まり**、少子高齢化と人口減少下にあっても、「強い経済」を実現することにつながる。
- 我が国の労働移動は **足下では転職者は増加している**ものの、長期的に大きくは増加していない。
- 我が国の**労働移動は同一産業、職種間が多い傾向**にあり、この傾向は足下でも変化がない。

【 転職希望者は増加している一方で
転職者数は大きくは増加していない 】

転職希望者数･転職者数



資料出所　総務省「労働力調査」をもとに厚生労働省にて作成。

【 現状では、同一職種間での労働移動が多い（産業間でも同様） 】

前職職業ごとの、現職職業構成比

現職の職業 ＼ 前職の職業	管理的職業	専門的・技術的職業	事務	販売	サービス職業	保安職業	農林漁業	生産工程	輸送・機械運転	建設・採掘	運搬・清掃・包装等	分類不能
管理的職業	80.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
専門的・技術的職業	0.0%	70.1%	7.1%	7.2%	8.3%	0.0%	0.0%	4.6%	0.0%	0.0%	3.7%	3.4%
事務	20.0%	10.9%	65.1%	18.2%	11.0%	11.1%	0.0%	8.6%	0.0%	3.1%	9.8%	6.9%
販売	0.0%	4.2%	7.7%	40.9%	13.6%	0.0%	0.0%	6.3%	1.4%	4.7%	8.4%	10.3%
サービス職業	0.0%	7.9%	7.1%	15.2%	48.6%	11.1%	4.5%	9.2%	4.3%	1.6%	12.1%	17.2%
保安職業	0.0%	0.2%	0.4%	0.0%	0.4%	50.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%
農林漁業	0.0%	0.0%	1.6%	0.0%	1.0%	0.0%	36.4%	2.6%	0.0%	0.0%	2.3%	0.0%
生産工程	0.0%	3.5%	4.2%	6.4%	6.1%	0.0%	18.2%	48.5%	11.4%	9.4%	14.4%	20.7%
輸送・機械運転	0.0%	0.2%	1.0%	1.1%	1.2%	5.6%	0.0%	3.0%	62.9%	9.4%	5.1%	0.0%
建設・採掘	0.0%	0.7%	0.2%	1.7%	1.2%	0.0%	4.5%	3.6%	4.3%	57.8%	2.8%	0.0%
運搬・清掃・包装等	0.0%	2.0%	4.6%	7.7%	7.5%	22.2%	36.4%	12.5%	14.3%	12.5%	40.0%	10.3%
分類不能	0.0%	0.2%	0.2%	1.7%	1.2%	0.0%	0.0%	0.7%	1.4%	1.6%	0.9%	31.0%

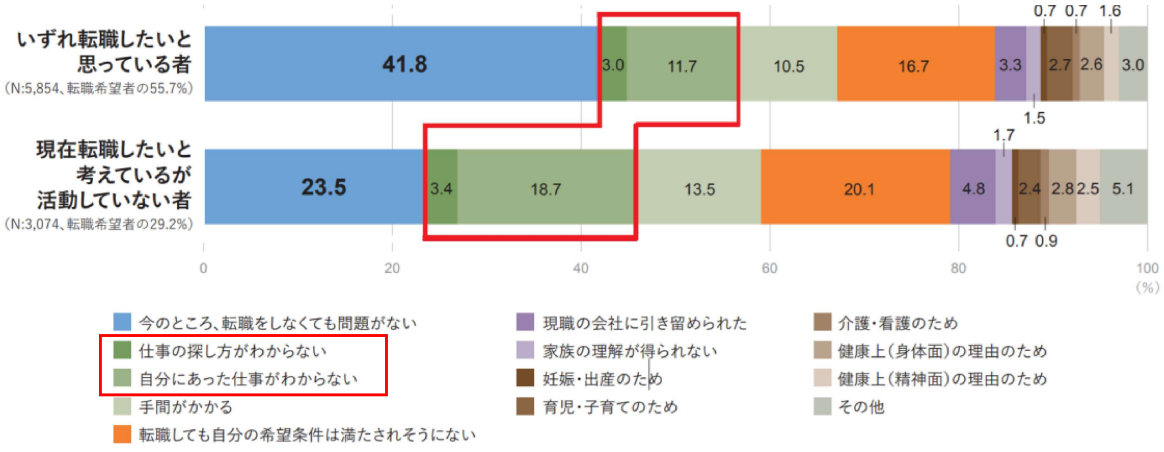
総務省「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省にて作成。

労働移動の現状について（２）

- 転職希望者や就業者に占めるその割合は上昇傾向であるが、転職希望者数に対して転職者数が少ない状況。転職希望者の中には「今のところ、転職をしなくても問題がない」、「転職しても自分の希望条件は満たされそうにない」といった理由のほか、**「自分にあった仕事がわからない」、「仕事の探し方がわからない」**といった理由で転職活動をしていない者もいる。
- これまで、日本的雇用慣行の下では、専門的な職種を除き、一般的には転職をすると賃金が低下することが多かったが、**直近では、年齢にかかわらず、転職により賃金が上昇する状況にある**。

【 転職しない理由として「自分にあった仕事がわからない」「仕事の探し方がわからない」が挙げられている 】

転職を希望しながら転職活動をしていない理由

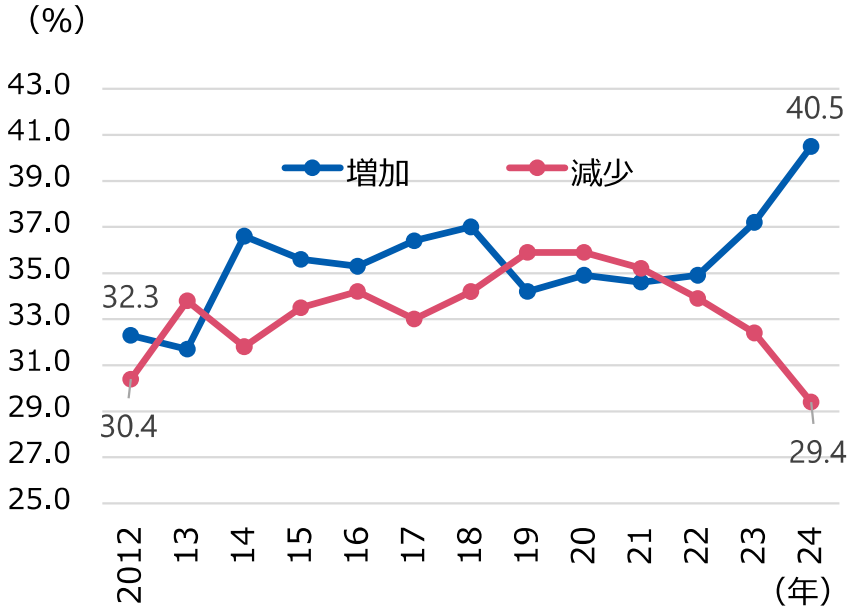


対象：2022年12月時点の就業者。

資料出所　リクルートワークス研究所「なぜ転職したいのに転職しないのか」をもとに厚生労働省にて加工して作成。

【 近年、転職により賃金が増加した割合は、減少した割合を大きく上回っている 】

転職後の賃金状況



資料出所　厚生労働省「雇用動向調査」

議論の論点案について（労働移動）

- **引き続き、省力化による生産性向上に取り組み**つつ、国際的にみると我が国は労働移動が活発ではなく、同一産業、同一職種の労働移動が多い現状の中、**成長産業や社会を支えるエッセンシャルワーカー等の分野への移動等を促す観点から、どのようなことが必要**か。

- 転職を希望しながら転職活動をしていない者のうち、「自分に合った仕事がわからない」「仕事の探し方がわからない」などの理由を挙げている者に対して、**労働者の適職選択に資する職業情報の提供を更に進めるべきではないか。具体的には、職業情報・職場情報の提供などの「労働市場の見える化」を行うことで、個人が希望する職業選択やリ・スキリングをしやすくする環境を整えること**が必要ではないか。その際、**人手不足に悩む中小企業にも支援となるよう、中小企業の情報の提供に配意**すべきではないか。

- 労働者の希望に応じた労働移動の実現に向けては、円滑かつ安心して労働移動できることが必要だが、**セーフティネットの在り方についてどう考える**か。

- 労働移動の促進には、労働者が自らの意欲と能力を最大限発揮できるよう、**労働者主体でのリ・スキリングを含めたキャリア形成が重要だが、そのためにはどのような取組が必要**か。

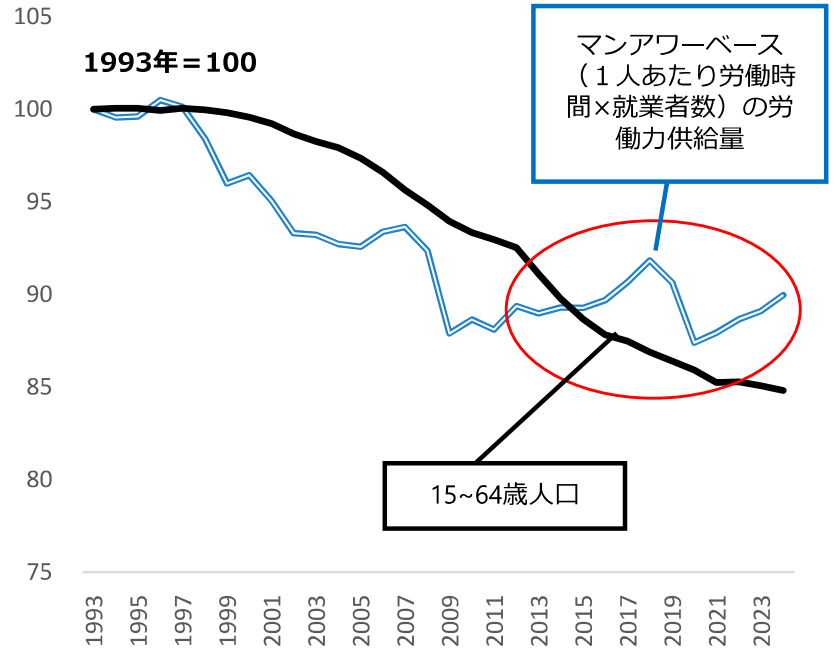
- **労働力希少社会における中小企業の人材確保**に向けて、**企業に求められるマネジメントの向上に関して、どのような取組が必要**か。また、**ハローワークによるマッチング機能の果たすべき役割をどう考えるか**。

労働参加に関する現状について（１）

- マンアワーベース（１人あたり労働時間×就業者数）の労働力供給量を見ると、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**。
- 今後も労働参加が進めばマンアワーベースでの労働力供給量を維持することが可能となるが、**労働参加が進まない場合にはマンアワーベースで労働力供給量が約15%減少**するという推計もある。
- 労働時間を増やしたい労働者（10.5%）のうち、短時間勤務の方や上限規制の枠内で労働時間を増やすことを希望する労働者がボリュームゾーンであり、これらの層について、労働力供給を増やす余地があると考えられる。

【労働力供給量は女性･高齢者を中心とした就業者数の増加により維持】

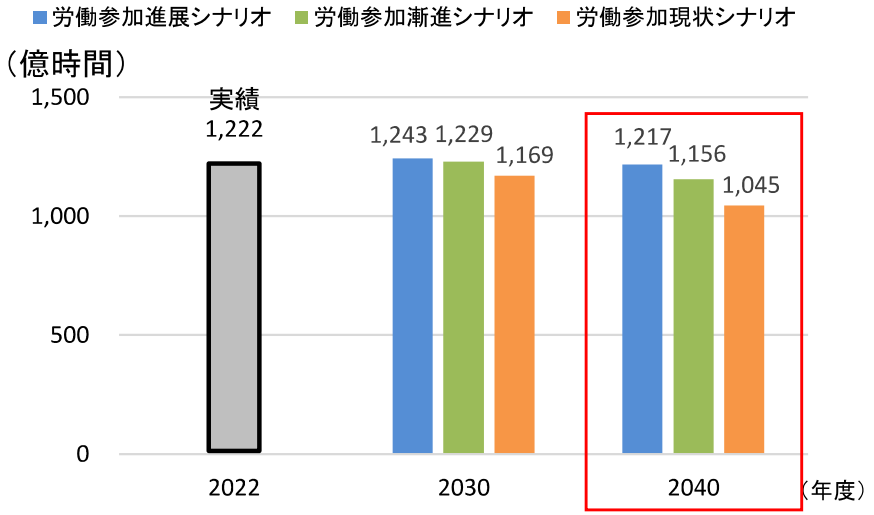
労働力供給量及び生産年齢人口の推移



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」をもとに厚生労働省にて作成。
（注）「労働力供給量」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

【労働参加が進まない場合にはマンアワーベースで労働力供給量が約15%減少するという推計もある】

総労働時間の推移



資料出所　厚生労働省「社会保障審議会 年金部会 年金財政における経済前提に関する専門委員会報告書」をもとに作成。

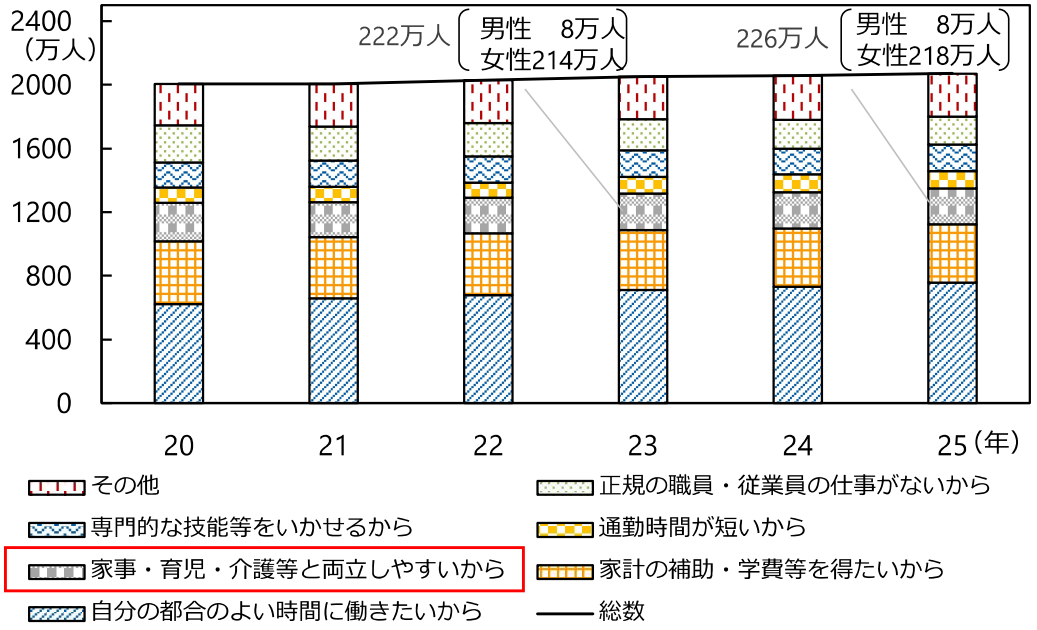
（注１）労働力需給の推計（JILPT、2023）を基に厚生労働省において推計
（注２）人口の前提は、中位推計（出生中位、死亡中位）

労働参加に関する現状について（２）

- **就業意欲があるが求職活動していない無業者や、育児・介護等一定の制約を理由に非正規雇用を選択している労働者は、約700万人程度**存在していると考えられる（2022年調査では、前者は約460万人、後者は約220万人）。育児・介護等一定の制約を理由に非正規雇用を選択している労働者のうち、9割以上は女性である。
- **我が国高齢者の就業率は国際的にみても群を抜いて高く**（65～69歳男性は62.８％）、就業希望年齢については、収入のある仕事をしている60歳以上の者のうち、**「70歳くらいまで」又は「それ以上の年齢まで」働きたいと考える者が８割を超えており、就業意欲も高い。**
- **高齢者が働いていない理由**をみると**33.7%の者が「健康上の理由」を挙げている**。また、同理由について、**26%の者が望む仕事が見つからないというキャリア**に関する回答をしており、高齢期を見据えたキャリア形成が必要である。

【 育児・介護等一定の制約を理由に非正規雇用を選択している労働者のうち、9割以上は女性 】

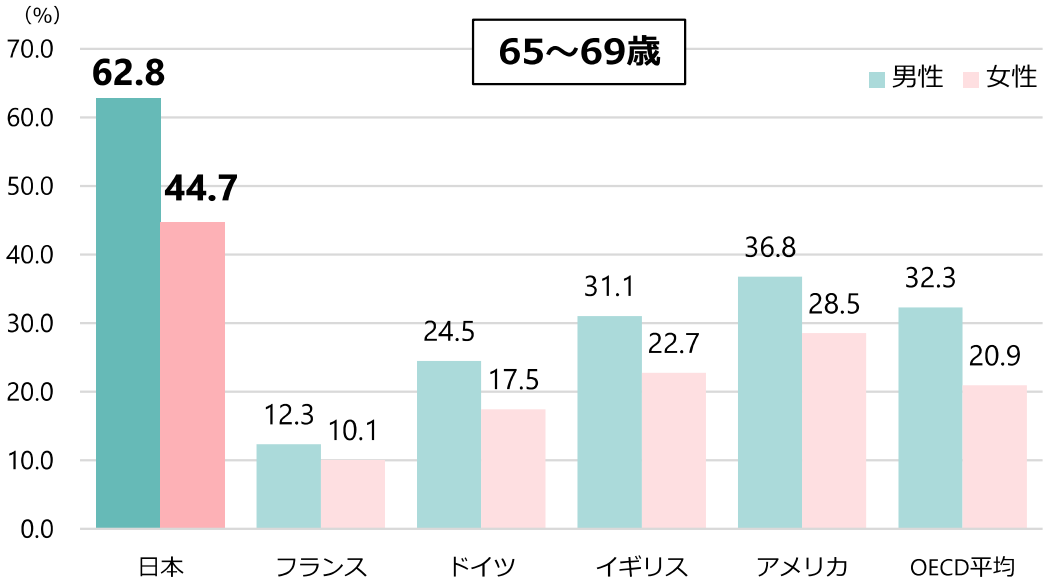
現職を選択した理由別にみた非正規雇用労働者数の推移



資料出所　総務省「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省にて作成。

【 高齢者の就業率は国際的に見ても高い 】

就業率の国際比較



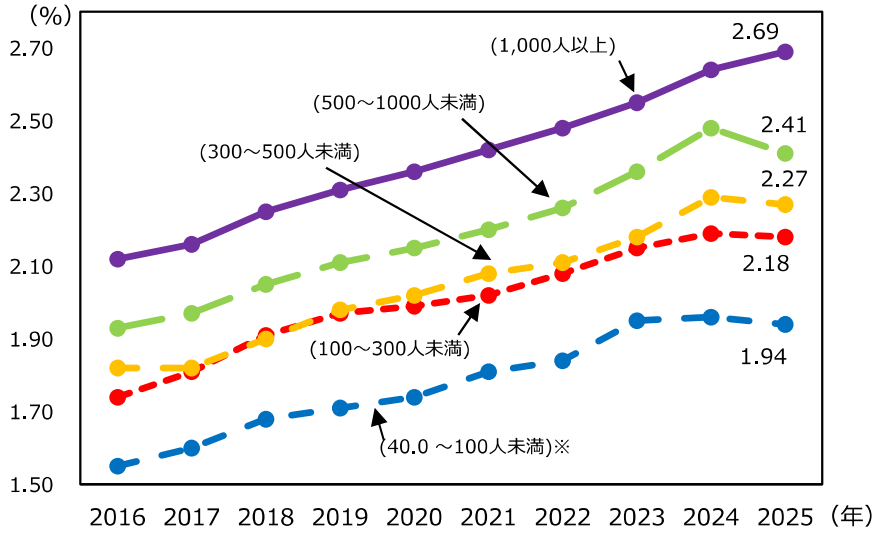
資料出所　OECD Data Explorer（2024年）をもとに厚生労働省にて作成。

労働参加に関する現状について（３）

- **我が国の障害者雇用について**、雇用者数は2025年６月時点で約70.5万人と過去最高を更新したが、能力発揮の促進といった**雇用の「質」の向上の必要性**や、**中小企業における雇用の伸び悩み、意欲のある難病患者の就労支援の必要性等の課題**が指摘されている。
- **外国人労働者は、**人手不足を背景に、2025年では、2015年と比較すると166万人増加の257万人となり**過去最多となっている**。

【障害者雇用の達成割合については、大企業に比べて中小企業の取組が遅れている】

企業規模別実雇用率

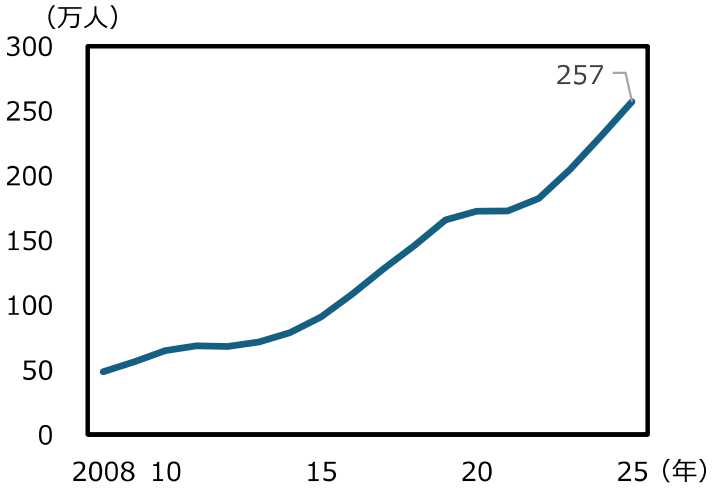


※2017年までは50～100人未満、2020年までは45.5～100人未満、
2023年までは43.5～100人未満、2024年からは40.0～100人未満

資料出所　厚生労働省「障害者雇用状況の集計結果」

【外国人労働者数は過去最多】

外国人労働者数の推移



資料出所　厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況

議論の論点案について（労働参加）

- 働く意欲はあるが、育児や介護との両立に課題を抱える女性や高齢者、障害者等で**潜在的に就業意欲がある者の更なる労働参加を促進**するためにはどのようなことが必要か。
- 外国人労働者が**在留資格の範囲内で適正に就労**するためにはどのようなことが必要か。
- 労働力供給制約が進むとともに、職業人生が長期化するなかで、**労働者が高齢期を含む職業人生にわたって望むキャリアを形成し、能力を獲得・発揮しつづけていくため**の支援が求められているが、どのようなことが必要か。
- 労働者の健康確保も図りつつ、**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、運用・制度の両面からどのような対応**が考えられるか。
- これらに関連して、企業において労働参加の促進に向けた人材マネジメントを高めるためにどのようなことが求められるか。その際、特に**中小企業について、個々の経営課題に応じて様々な支援機関と連携して人材マネジメントに関する相談支援等**が重要ではないか。

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）

労働時間を増やしたい	このままで良い	減らしたい
約10.5%	約59.5%	約30.0 %

- 所定労働時間 週35時間以下 約6.1%
  - 年収200万円未満 約3.4%
  - 年収200万円以上 約2.7%
    - 時間外労働等[*1]を今より10時間程度増やしたい（月80時間以内）約3.6%
    - 時間外労働等を今より10時間程度増やしたい（月80時間超え）[※1] 約0.3%
    - 時間外労働等を今より20時間以上増やしたい（月80時間以内）約1.3%
    - 時間外労働等を今より20時間以上増やしたい（月80時間超え）[※2] 約0.3%
- 所定労働時間 週35時間超 約4.4%

（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。複数理由等が挙げられている場合は、複数計上した。

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

（労働生産性）

○　労働生産性の向上に資する産業政策との連携を検討するにあたって、企業の志向に応じた検討が必要。中小企業には**利益や規模の拡大を志向する「地域牽引企業（成長志向型）」**と**地域コミュニティや多様性を支える「地域貢献企業」**が存在。

○　**成長志向型の地域牽引企業に対し、個社の労働生産性向上を重視した政策を講じることは必要**。他方で、小規模事業者が大宗を占める地域貢献企業にとっては、個社の生産性向上に比べ、**地域全体の維持・活性化に資する政策がより一層重要**。企業数の８割超、特に地方での高い付加価値を占める小規模事業者の存在を踏まえ、個社・地域の両面への政策検討が必要。

○　地域牽引企業への生産性向上に向けては、**成長分野への投資拡大に資するリスキリング等の支援強化**が重要。なお、一般的に中小企業の生産性は低いとされているが、中小企業白書でも示されている通り、中小企業の実質生産性は大企業に比して遜色ない水準。しかしながら、**生産性向上によって中小企業が創出した付加価値を、取引価格に適正に反映できない**商慣習が根強い。**労務費を含む価格転嫁の一層の推進**が不可欠。

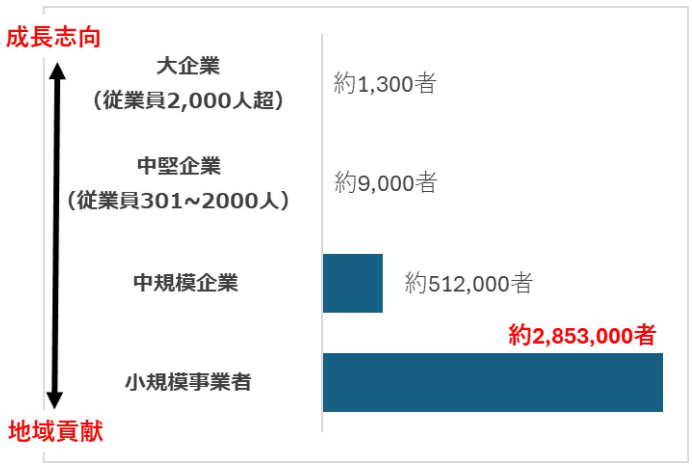
○　地域全体の維持・活性化に向けては、社会を支える**エッセンシャルワーカー等の分野の供給力強化**は喫緊の課題。業界全体への**デジタル化、ロボット活用など重点的な支援による省力化**に着実に取り組むとともに、**賃金をはじめとした職場の魅力向上**への対策を検討いただきたい。

（労働移動）

○　成長分野やエッセンシャルワーカーの分野への**労働参加を促進する**ことに異論はない。**求職者や非正規雇用労働者に対する公的職業訓練の強化、中小企業を含む情報提供の強化を通じ労働移動を後押し**いただきたい。

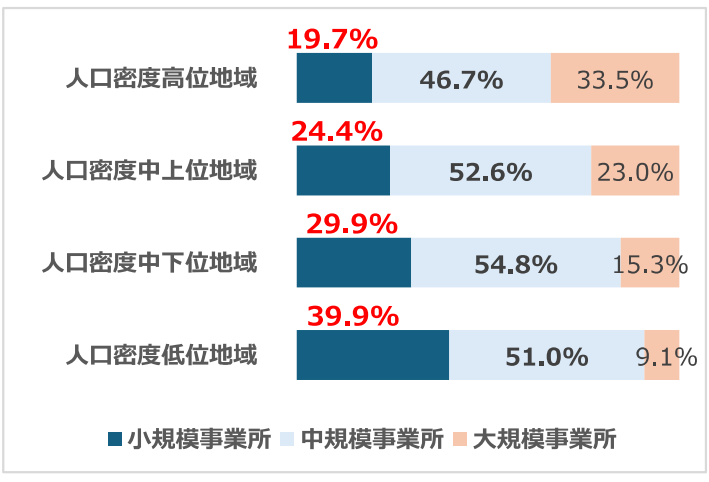
○　他方で、**地方・中小企業においては、大企業、都市部への従業員流出の懸念**も根強い。政策を用いて労働移動を促すことで、**地域インフラを支える中小企業の人手不足を加速させ、地方の経済・社会の衰退**につながらぬよう十分な配慮が必要。

規模別企業数



（「2025 年版中小企業白書 付属統計資料」より事務局加工）

付加価値額の構成割合（人口密度地域別）



（「2024 年版小規模企業白書」より事務局加工）

（労働参加）

○　まず労働時間制度について、**時間外労働の上限規制に対し、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。まずは下請け構造の強い影響を受けている中小企業において、**サプライチェーン全体での理解促進・取引の適正化**を進めることが重要。また、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の検討**が必要。

○　特に、変形労働時間制について、他律的要因（天候、取引先都合等）によって発生する突発的な業務への対応として活用できるよう、**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べき**。

○　**外国人については、地方の産業を支える人材として、中小企業の期待は強い**。共生社会の実現に向け、**日本語教育をはじめとする生活支援について、国、自治体、企業等の役割分担**のもと、支援の充実強化が求められる。在留資格を含む日本の法制度・社会ルールの順守徹底は不可欠であるが、その推進にあたっては一部の偏った主張による規制強化ではなく、**エビデンスに基づく適切な議論によって方策を検討**すべき。

○　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、働き方改革推進支援センターをはじめとする公的な支援機関、自治体、商工会議所、民間支援機関等の**地域の支援機関が持つ強みを有機的に機能させるべく、連携した支援体制の整備**が重要。多様な労働時間制の導入、業務の切り出し、従業員のマルチタスク化なども含めた人材の確保・育成等、**中小企業の人的課題に関するコンサルティング支援の強化**を求める。また、労働基準監督署における監督指導についても、丁寧に現場実態を把握したうえで、**取りうる対策についてサポートいただくような運用**をお願いしたい。

労働市場をめぐる現状と課題：コメント

PwCコンサルティング合同会社
上席執行役員、チーフエコノミスト　片岡　剛士
2026年 3月11日

1. 労働生産性・労働移動について

- ✓ 労働生産性の向上を持続的な賃上げにつなげていくには、マクロ経済環境の改善・安定化が必要条件。
- ✓ 30年振りの名目賃金の拡大は、インフレ率が高まり、日本経済が停滞から回復しつつある事が背景。実質可処分所得拡大→総需要拡大→ディマンドプルでの2%物価安定目標の達成という好循環を持続させるためにどのような施策が必要かという観点が必要。
- ✓ 労働生産性向上には、①付加価値の拡大と②労働投入の効率化が求められる。
- ✓ ①付加価値拡大には、a)適切なマクロ環境、b)高付加価値創出のための経営側・労働側での取り組み、c）労働移動円滑化を考慮すべき。
- ✓ ②労働投入効率化については、d）業務効率化、e)適切な労働時間管理、f）労働参加促進を考慮すべき。
- ✓ 日本成長戦略における17戦略分野は製造業が主な対象である。製造業の付加価値全体に占めるシェアは2割程度であり、7割を占めるサービス業自体の生産性向上と、製造業・サービス業との投入・産出を通じた関係性強化は必須である。個別産業のみならずサプライチェーンのあり方にも考慮が必要。
- ✓ 円滑な労働移動に関しては最新の技術の活用を通じた労働市場の見える化、副業・兼業の促進、裁量労働制の拡充が必要。
- ✓ 2040年の就業構造の見通しを参考にすると、AI・ロボット等利活用人材や理系人材の不足が顕在化すること、地域別にみると東京圏は余剰、地方圏では不足といった構図となっている。AI・ロボット等の利活用を進めるためのスキルの進展、各個人が多様な顔を持ち、新たなテクノロジーを活かしながら対面・ウェブ両面で活発に活動することが、労働生産性、労働移動の拡大につながる。

17戦略分野×8分野横断課題と日本の勝ち筋

1.重要技術領域：技術革新を通じ日本の供給力を高める

→①AI・半導体、③量子、④合成生物学・バイオ、⑥デジタル・サイバーセキュリティ、⑪創薬・先端医療、⑯情報通信

2.重要産業領域：産業振興を通じ日本の供給力を高める

→②造船、⑤航空・宇宙、⑦コンテンツ

3.資源領域：安定資源確保と安全保障上の自律性獲得

→⑧フードテック、⑨資源・エネルギー安全保障・GX、⑫フュージョンエネルギー、⑬マテリアル、⑰海洋

4.公的インフラ：安定かつ生産力に寄与するインフラ整備

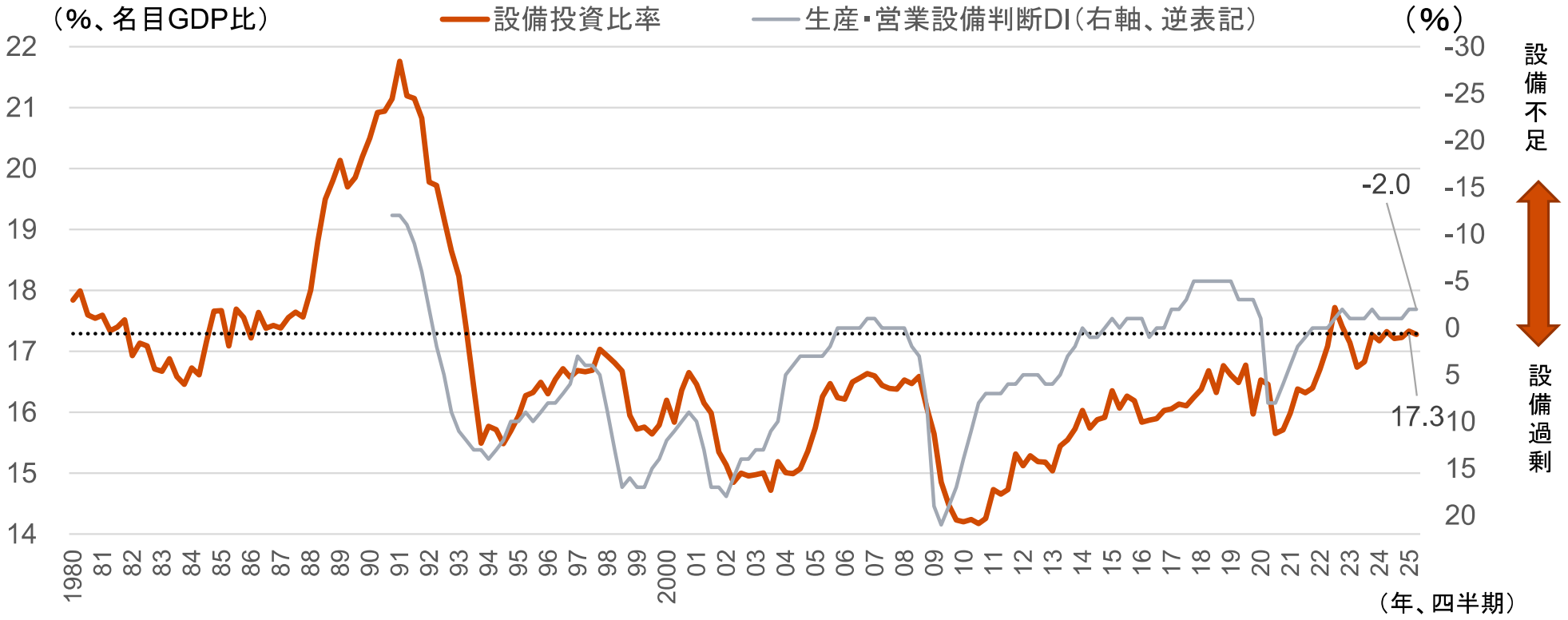
→⑩防災・国土強靭化、⑭港湾ロジスティックス、⑮防衛産業

5.成長を支える共通領域：ヒト・モノ・カネが円滑に動くための仕組み整備

→①新技術立国・競争力強化、②人材育成、③スタートアップ、④金融を通じた潜在力開放、**⑤労働市場改革**、⑥介護育児改革、⑦賃上げ環境整備、⑧サイバーセキュリティ

日本の中長期課題①：大胆かつ徹底的な投資を官民合わせて行うことが必要

設備投資比率と生産・営業設備判断DIの推移

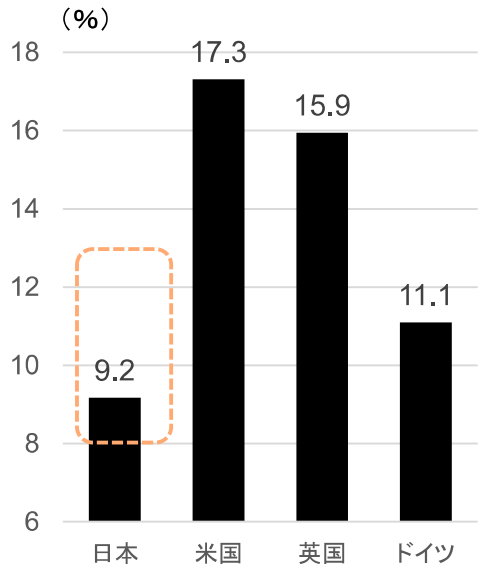


（出所） 財務省、内閣府

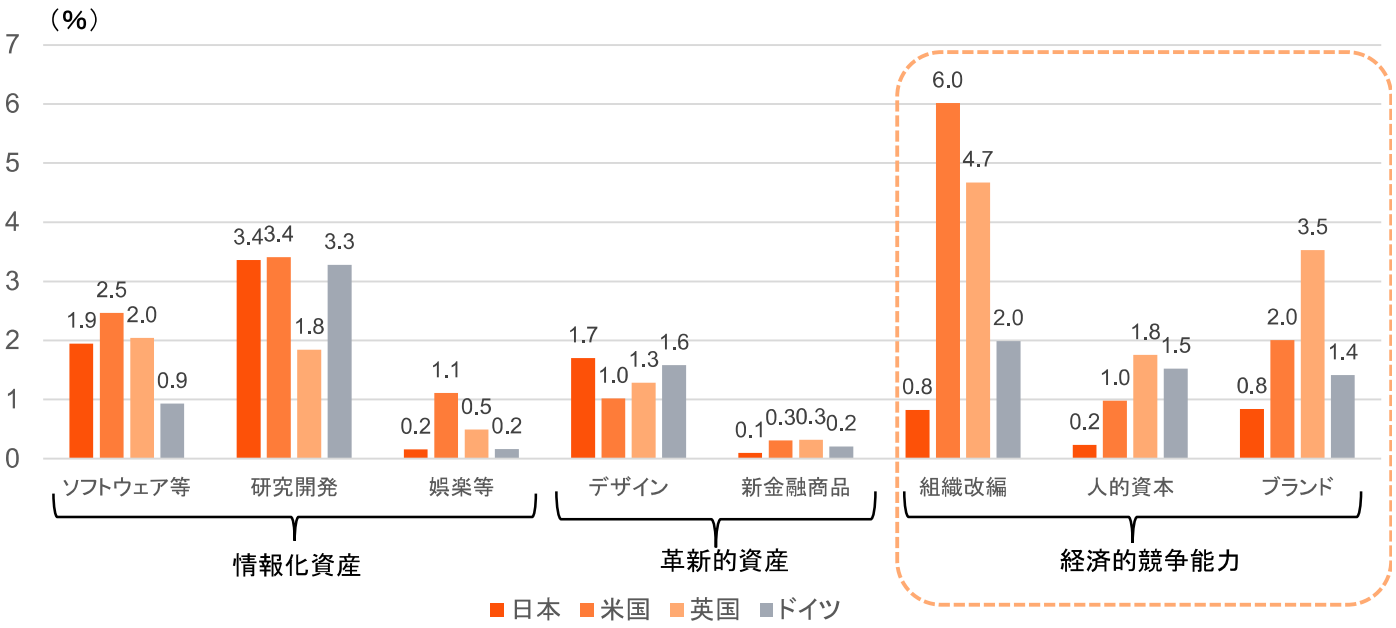
日本の中長期課題②：無形資産投資をいかに拡大させるか－投資と労働投入との連動の具体策が必要

日本の無形資産の少なさが成長への制約に

無形資産GDP比



無形資産の詳細分類



（出所） EUKLEMS & INTANProd - Release 2023。無形資産のデータは2019年時点。

2.労働参加について

- ✓ 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、キャリアステージの明確化、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。
- ✓ 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。
- ✓ 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、裁量労働制の見直しは必要。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、それぞれで工夫が必要。

Thank you

© 2025 PricewaterhouseCoopers Japan LLC. All rights reserved.
PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.
This content is for general information purposes only, and should not be used as a substitute for consultation with professional advisors.

第１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

１．エッセンシャルワーカーの労働生産性の向上について（事務局資料 p8）

労働生産性は、生産された付加価値を投入された労働力（時間×人数）で割ったものであり、「生産された付加価値」とはざっくりいうと生産物の売上－生産費用である。

「生産物の売上」の部分が上がらないと労働生産性は上がらないことになるが、製造業と異なり、サービス業では生産物が生産者と切り離されて流通するわけではないので、価格メカニズムが働きにくく、実際には価値が上がっているにもかかわらず労働生産性に反映されないことが起こりうる。

エッセンシャルワーカーの提供するサービスは生活に密着したものが多く、その価格を上げることは生活費の上昇につながるが、それをしないと「労働生産性」は上昇しないというジレンマにある。

この点を理解せずにリスキリングや業務効率化などを提唱しても効果は薄いのではないか。

２．労働参加に関する現状について

事務局資料でも指摘されている通り、日本の高齢者の労働参加率はすでに非常に高い。女性の労働参加率も近年大幅に上昇しており、就業率が高まっているだけでなく、出産後も正規雇用の職を継続する割合も近年急速に上昇し中高年女性の正規雇用率が低いいわゆるＬ字カーブも解消に向かうと予想される。

したがって短期的にはまだ労働参加が増える傾向は続くものの、すでにかなりの高水準にあるため長期的に見てこれ以上上がる余地は大きくない。また、正規雇用の女性が事務職に多く非正規雇用のパート女性が飲食業や小売業などに多いことを考えると職種・産業のミスマッチの解消も重要な課題である。

３．労働時間規制について

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。

副業や短時間・短期の雇用（いわゆるギグワーク）の推進は、働きたい人がより多く働ける機会を提供するうえで有用だと思う。ただしこの場合、社会保険制度など、1つの企業にだけ勤めている想定で作られている既存の制度から漏れることのないよう、制度を整備していくことが重要。

第1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

（労働生産性・労働移動について）

・社会インフラ関連職については、地域の消費者に欠かせないサービスを提供する主体として、その生産性の引上げや処遇改善は喫緊の課題である。
・これらのサービスの多くは地方中小企業が重要な役割を担っているところであるが、現代のテクノロジーなどを活用して抜本的に生産性を引き上げている中小企業は、実は少なくない。
・これからの人口減少局面においては、地域で生産性高く経営を行う「優れた中小企業」に人材や資本を重点的に投下していくことが不可欠である。こうした前提のもと、政府としても、優れた中小企業に支援を集中させることで規模を拡大させ、逆にそうでない企業には円滑に市場から退出を促す取組みなど、労働政策と産業政策を一体的に整備し、地域に適切な質と量のサービスが行き届く体制を構築すべき。
・地域で生産性高く経営を行う優れた中小企業等に、労働力を円滑に移動させていくためにはマッチング機能の向上が必要。近年、労働市場においてはハローワークのシェアが低下しているものの、社会インフラ関連分野を中心とした地域の実態に即したサービス提供は、ハローワークがいまなお積極的な役割を果たすべき分野といえる。就職件数など単にサービス提供量の拡大を志向するよりも、地域における質の高い労働移動を担う主要な担い手としてハローワークを位置付け、関係機関と連携したうえで施策を展開していってはどうか。

（労働参加について）

・各種調査をみると、日本の中高年齢者の就業意欲は高く、労働供給の余地はまだ多く残る。中高年以降の労働市場をとらえる際には、50 代から 60 代後半にかけてのミドルシニア世代、70 歳前後以降のシニア世代と市場の特性に合わせて考えることが必要。
・50 代から 60 代にかけたミドルシニア世代の転職市場は、企業の人手不足の深刻化や年功賃金の修正などから、今後、大きなマーケットになると予想される。特に地方の中小企業、社会インフラ関連企業などには定年制がない企業や希望に応じていつまでも働ける体制を整えている企業が多くあり、こうした企業に労働者が転職する動きが広がっていくことは、労働力確保の観点からも望ましい。今後、民間職業紹

介所などによる事業拡大も見込まれるが、地方の実態を踏まえた効率的なマッチングのためにはハローワークが必要な役割を果たすことが重要ではないか。

・シニア世代の就労については、より労働負荷の低い「小さな仕事」が中心になると見込まれる。近年では、従来の人材サービスやシルバー人材センターによるマッチングに加え、スポットワークなど短期・単発ワークも普及しているところであり、こうしたチャネルの総合的な活用によって労働力確保を図るべき。

・労働時間規制については、働き方改革が議論されていた当時から経済環境、労働市場の需給環境が大きく変わっていることから、規制のあり方について見直しを行うことが必要。ただし、中小企業等においては、労働時間規制のあり方にかかわらず、離職防止や人材確保の観点から労働時間の過度な引上げは現実的に困難だとみられる。こうした企業については、労働時間など制度面の理解が追いついていないこともあることから、労働法や人材マネジメントについて相談支援できる体制の構築が有用。

2026 年 3 月 11 日

第１回 日本成長戦略会議 労働市場改革分科会
議論の論点案に対する意見書

日本労働組合総連合会
事務局長　神保　政史

１．今後の日本成長戦略会議労働市場改革分科会における検討に向けて

すべての国民が将来に希望を持ち、安心して働き、暮らすことのできる持続的かつ包摂的な社会を実現するためには、労働関係法令の遵守はもとより、女性や高齢者を含む多様な働き手が労働市場に参画できるよう、長時間労働の労働慣行を見直し、労使が職場環境の整備に不断に取り組んでいくことが求められる。

そのうえで、労働時間法制を含む「働き方改革関連法」に係る論点については、約 1 年にわたり労働政策審議会において公労使で議論を積み上げてきたところであり、労働市場改革分科会においても、労政審の議論を踏まえた検討がなされることが必要である。

２．労働市場をめぐる現状と課題等について

（１）労働生産性

１）リスキリング等について

○リスキリングを含む人的資本投資の一層の促進は、企業の生産性向上のみならず、個々人の成長にもつながるものであり、非正規で働く者を含めすべての労働者に対し、企業が責任を持って主体的に取り組むことが重要である。今後の産業・企業の発展に必要となるスキルや知識を把握し、具体的なリスキリング・能力開発について、現場の労使で十分に情報共有・合意形成をはかったうえで実施することが求められる。

○あわせて、習得したスキルの向上や成果が適切に評価され、処遇改善へとつながる仕組みの構築が必要である。

○さらに、中小企業をはじめ能力開発に必要な人材や資金、ノウハウなどに課題がある企業に対しては、行政として実情に応じた伴走型支援を強化し、継続的な能力開発を後押しする仕組みの整備が必要である。

２）取引適正化、持続的な賃上げ支援等について

○医療介護等の賃上げは連合の集計でも低位となっている。エッセンシャルワーカーの生産性向上には、人手不足が深刻な 12 業種の「省力化投資促進プラン」や公定価格の引上げを政府の 5 か年計画より早期に実施しつつ、中小企業が助成金や支援策を経営改善と賃上げに結びつけるための相談体制の充実が必要である。

○持続的な賃上げには生産性向上と取引適正化の両輪で取り組むことが重要であるが、中小企業の価格転嫁は 5 割にとどまり、「労務費転嫁指針」の周知浸透も不十分である。特にサプライチェーンの中間に位置する企業では対応が遅れており、サプライチェーン全体の強靭化のためにも、取適法の施行を踏まえた指導強化など実効性のある対策が必要である。
○経営計画を策定している中小企業は 5 割にとどまる。中小企業においても労働分配率が低下傾向にある中で、人への投資を計画的に継続できなければ人手不足は解消できない。中小企業のマネジメントに対し、自治体や金融機関の相談窓口等による、持続的な賃上げを組み込んだ経営計画策定の支援が必要である。

（２）労働移動

１）労働移動について

○今後成長が想定される産業への労働移動には、専門的なスキルや資格の取得が求められるが、労働者には、そうしたスキルを習得するための時間的・経済的余裕が十分でない場合も多い。政府としては、移動後の成長産業において適切な能力開発や人材育成が実施される環境整備を進めていくことが重要である。資料に示されている成長産業等の分野については、労働者が移動を希望するような、魅力のある処遇・労働条件と長期的・安定的に雇用を維持することに加え、継続的なリスキリングの機会を提供することが重要である。

（３）労働参加

１）全般

○　働くことを希望する女性や高齢者、障がい者などの多様な人材が働きやすい社会の実現には、育児や介護、治療と仕事の両立支援のさらなる充実とともに、長時間労働の是正をはじめ「働き方改革」の定着を進め、誰もが安心して働き続けることができる環境整備を進めることが重要である。
○　あわせて、労働者の約 4 割を占めるパート・有期等で働く者の待遇改善に向けて同一労働同一賃金の徹底をはかるとともに、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。

２）労働時間制度について

○　論点で記載された柔軟で多様な働き方については、現行制度を適切に活用すれば今でも実現可能である。労使間に厳然たる交渉力格差があることを踏まえれば、働き方や業種・職種等の違い、働く者の同意などを理由に規制緩和は行うべきではない。
○　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べきである。
○　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を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て上限規制の段階的な強化や、長期の連続勤務規制、勤務間インターバル制度の義務化などを進めることが重要である。

３）高齢者雇用について

○働くことを希望する高齢期の労働者が、安心・安全に働きつづけるためには、安定的で質の高い雇用の維持・創出や、適切な処遇の確保が不可欠である。高齢期の特性に考慮したきめ細やかな安全衛生対策とともに、個々の労働者の意思が反映された働き方の選択肢の整備に取り組むことが必要である。

４）障がい者雇用について

○障がいの有無や程度に関わらず、就労を希望する者が適切な支援を受け、地域社会の一員として働き・暮らしていける社会の実現が重要であり、障害者雇用については、量とともに質の向上をはかることが求められる。政府は、労働者が適正な合理的配慮により安全かつ安心して長期的に就労できるよう支援を強化するとともに、能力開発による処遇改善やキャリア形成を通じて、働きがいの向上や自己実現を可能とするよう取り組む必要がある。

５）外国人労働者について

○外国人労働者が安心して安全に就労するためには、労働法・入管法の遵守はもとより、適正な処遇を含めた就労環境の整備など、事業主による雇用管理が重要である。外国人労働者の就労環境整備などを目的とした法律を制定し、適切な雇用管理を推進していくことが必要である。

○なお、「共生社会の実現」には、日本語や生活上のルールに加え、ワークルール教育など、外国人に対する教育や支援の充実が必要である。制度所管省庁だけでなく、外国人を受け入れている産業分野の業所管省庁などとも連携し、政府全体で取り組みを進めることが重要である。

以　上

2026年3月11日　一般社団法人 日本経済団体連合会

2026年版 経営労働政策特別委員会報告（概要図）

「デマンドプル型インフレ」への移行による
「成長と分配の好循環」の実現

「実質賃金」の
安定的なプラス化

賃金引上げの力強いモメンタムの「さらなる定着」

「人への投資」

多様な方法による「賃金引上げ」

- 諸手当
  - 生活関連
  - 職務関連
- 月例賃金
  - 制度昇給
  - ベースアップ
    - ・賃金交渉のスタンダード
    - ・重点配分を基本に検討
- 賞与・一時金
  - 原資確保
  - 評価等反映

総合的な処遇改善

- 職場環境の整備（制度面、設備面）
- 人材育成・能力開発（制度面、経済面）

「賃金・処遇決定の大原則」に則った
積極的な検討・着実な実行

安定的な賃金引上げ原資の確保

生産性の改善・向上

付加価値の最大化

- ○デジタル技術の活用等による高付加価値の創出
- ○働き手のエンゲージメント向上
- ○多様な人材の活躍推進による労働力の「質的向上」
- ○より柔軟で自律的に働ける環境整備
  - ・企業のマネジメントにおける対応
  - ・裁量労働制の拡充

労働移動の積極的な推進

- ○社外における労働移動
- ○社内における労働移動
- ○教育機関との連携
- ○地域外からの「人の流れの創出」

労働投入の効率化

- ○デジタル技術の活用等による業務の効率化
- ○適切な労働時間管理
- ○多様な人材における労働参加のさらなる促進

2つの考え方の「社会的規範化」

- ○「賃金は上がっていくもの」との考え方・機運の醸成と定着
- ○「適正な価格転嫁と販売価格アップの受入れ」は様々な形で企業・働き手・消費者へ還元との認識の共有

「未来協創型」労使関係

Keidanren
Policy & Action

「労働移動の積極的な推進」実現に向けたアクションプラン

2025年11月10日

一般社団法人 日本経済団体連合会

目　次

「優先して取り組むべき事項と優先度」一覧

Ⅰ.「労働移動の積極的な推進」が必要な理由 1

Ⅱ. 労働移動の現状 1

Ⅲ. 優先して取り組むべき事項と具体的なアクションプラン 4

１. 社外における労働移動 4

２. 社内における労働移動 12

３. 教育機関との連携 17

Ⅳ. データ集 18

１. 労働力需給の状況と見通し 19

２. 労働移動・転職の現状 21

３. 転職をしない理由 26

４. 企業における労働移動に関する取組み 27

「優先して取り組むべき事項と優先度」一覧

１．社外における労働移動

項目名	優先度
【企業】	
採用方法の多様化	★★★
ＤＥＩのさらなる浸透・推進、多様な人材の活躍	★★★
「自社型雇用システム」の確立	★ ★
副業・兼業の活用促進	★
【政府】	
「労働移動推進型」雇用セーフティーネットへの移行	★★★
副業・兼業の活用促進に向けた制度整備	★★★
被用者保険のさらなる適用拡大	★★★
働き方や職業選択に中立的な税制の構築	★★★
リスキリングを含むリカレント教育支援の拡充	★★★
雇用のマッチング機能強化・高度化	★★
労働移動に関連する制度整備	★★
退職給付制度の再構築の促進	★★
労働契約終了に関する考え方の整理・明確化	★
博士人材の採用に対する税制上の支援	★

２．社内における労働移動

【企業】	
社員の主体的なキャリア形成と実現への支援	★★★
能力開発・スキルアップ支援制度の導入・拡充	★★
社内副業・兼業の活用推進	★
雇用形態変更等による社内の労働移動の推進	★
学修歴の活用	★
【政府】	
リスキリングを含むリカレント教育支援の拡充	★★★
働き手に対する支援・給付	★★
リスキリングの促進に向けた税制上の支援	★

３．教育機関との連携

大学と企業の協業による教育プログラムの開発	★★
キャリア教育の充実（自律的なキャリア意識醸成）	★★

Ⅰ.「労働移動の積極的な推進」が必要な理由

わが国は、ＤＸ・ＧＸ進展による産業構造の転換と人口減少の進行に伴う労働供給制約という二重の構造変化に直面している。また、職業人生の長期化や就労ニーズの多様化などにより、同一企業でのキャリアモデルから、複数の企業や職種を経ながら様々なキャリア形成を志向する方向へと進みつつある。

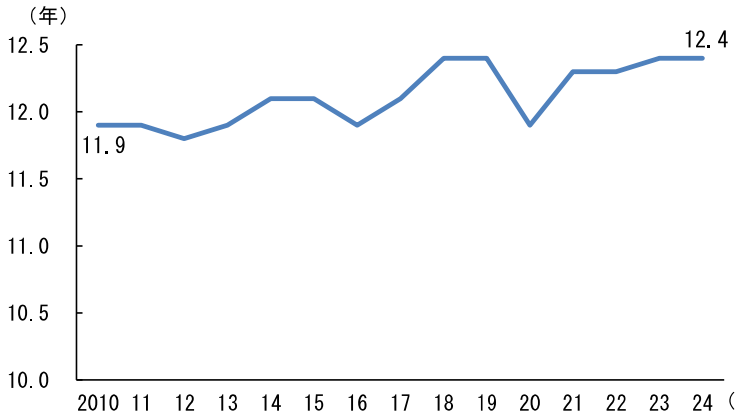
こうした認識の下、経団連は「FUTURE DESIGN 2040」(2024年12月)において、2040年の目指すべき姿として、「リカレント教育等の充実と円滑な労働移動の推進・定着により、日本全体の生産性が先進諸国トップクラス」となった結果、「付加価値の増大を伴って賃金総額が安定的に増加し、適度な物価上昇を前提に、実質賃金と個人所得がプラスで推移する好循環が実現している」ことを掲げた。円滑な労働移動の積極的な推進は、わが国全体における労働生産性の改善・向上を図り、「構造的な賃金引上げ」と「成長と分配の好循環」を実現するために不可欠といえる。

しかし、わが国の労働移動は十分進展しているとはいえない状況にある。

Ⅱ. 労働移動の現状

勤続年数(一般労働者)の推移を確認すると、長期的に上昇傾向にあったが、コロナ禍等により2020年に大きく低下した後に再び上昇し、2024年はコロナ前の2019年と同水準となった（2010年11.9年→2014年12.1年→2019年12.4年→2020年11.9年→2024年12.4年)。

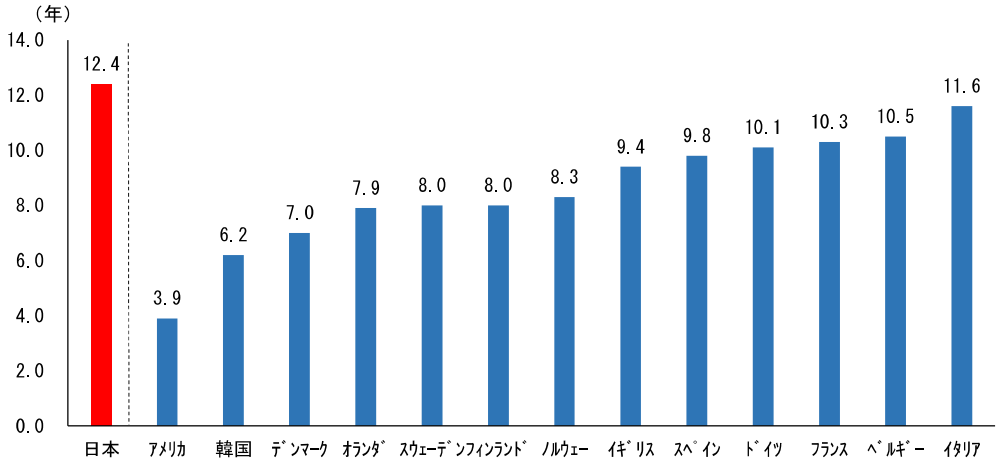
図表１　平均勤続年数の推移



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに経団連事務局にて作成

国際比較すると、日本の平均勤続年数(2024年12.4年) は他の主要国より長い(アメリカ3.9年、韓国6.2年、イギリス9.4年、ドイツ10.1年、フランス10.3年)。

図表２　平均勤続年数の国際比較

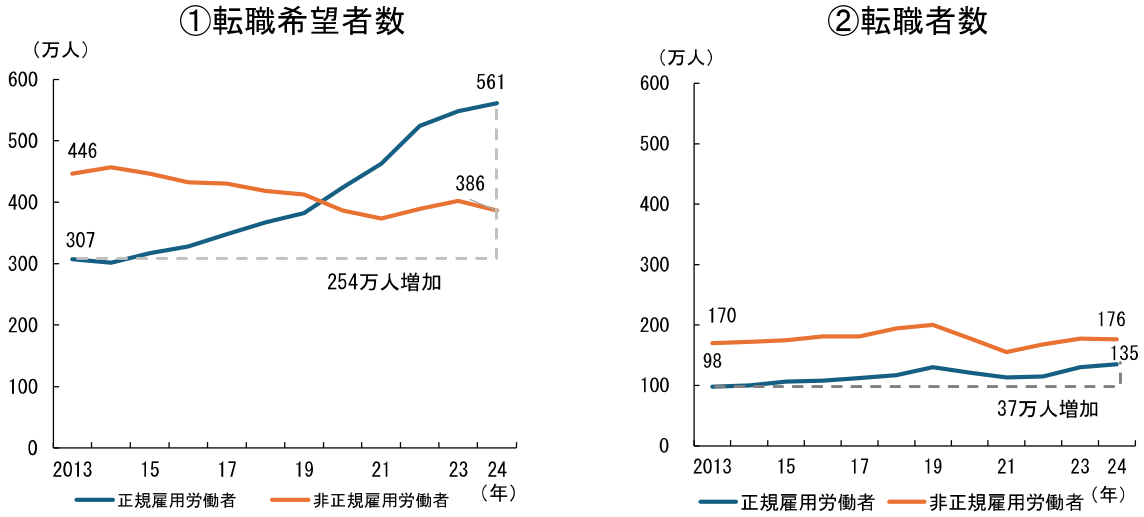


出典：日本は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、アメリカは連邦労働統計局「Employee Tenure in 2024」、その他の国はＯＥＣＤ(2024) をもとに経団連事務局にて作成

転職希望者数の動向をみると、正規雇用労働者は2013年307万人から2024年561万人（254万人増）に大幅に増加した一方、いわゆる非正規雇用労働者は同446万人から同386万人（60万人減）に減少した。

実際の転職者数は、正規・非正規雇用労働者ともに増えたものの、転職希望者に比べて伸びは小さく人数自体もかなり少ないなど、大きな差が生じている。

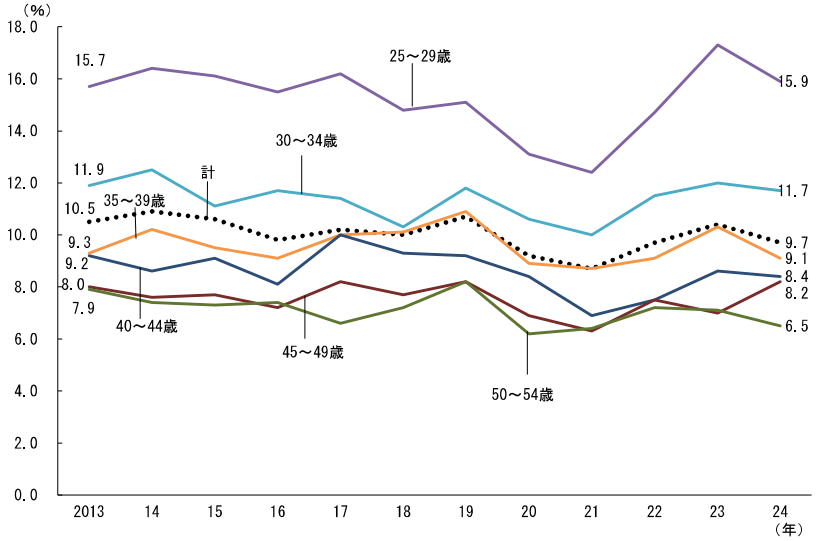
図表３　転職希望者数と転職者数の推移



出典：総務省「労働力調査」をもとに経団連事務局にて作成

転職入職率は、全年齢階級でほぼ横ばいで推移し、若年層ほど水準が高い傾向にある。2024年の転職入職率で確認すると、25～29歳（15.9%）と30～34歳（11.7%）が全体（9.7%）を上回った一方、35～39歳（9.1%）や40～44歳（8.2%）、50～54歳（6.5%）など、35歳以降の年齢階級は全体を下回っている。

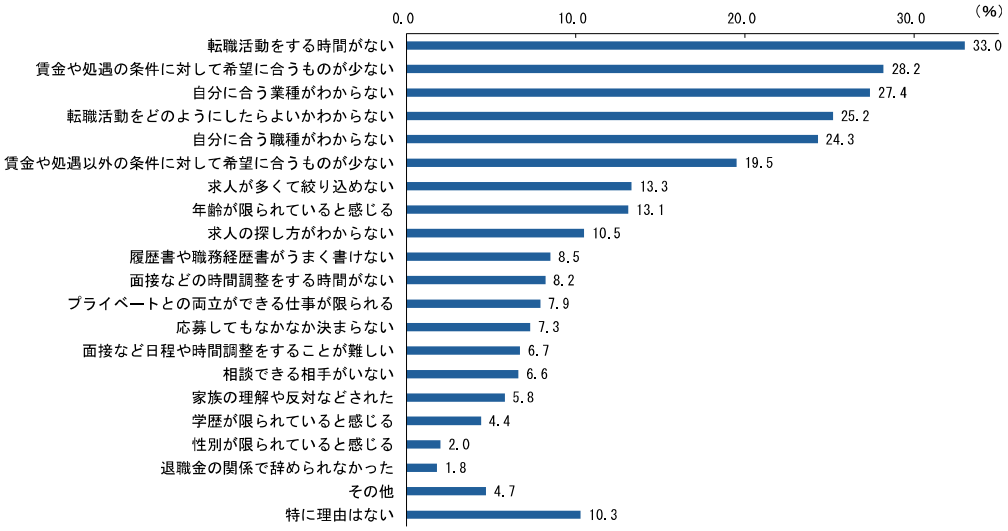
図表４　年齢階級別転職入職率の推移



出典：厚生労働省「雇用動向調査」をもとに経団連事務局にて作成

転職活動はしたが転職しなかった理由（複数回答）では、「転職活動をする時間がない」（33.0%）や「賃金や処遇の条件に対して希望に合うものが少ない」（28.2%）、「自分に合う業種がわからない」（27.4%）、「転職活動をどのようにしたらよいかわからない」（25.2%）などの回答が多い。

図表５　転職活動はしたが転職しなかった理由（複数回答）



出典：リクルート「就業者の転職や価値観等に関する実態調査2022」

Ⅲ．優先して取り組むべき事項と具体的なアクションプラン

わが国における労働移動の現状を踏まえ、今後、労働移動の積極的な推進による労働生産性の向上を実現すべく、これまで各年版「経営労働政策特別委員会報告」等で指摘した①企業・経済界が取り組む事項、②政府に要望する事項、③教育機関との連携事項について、優先度を示しながら整理する。

あわせて、「社外における労働移動」「社内における労働移動」「教育機関との連携」に分けて、その具体的なアクションプランを提示する（2026年度～2028年度を想定）。

１．社外における労働移動

【企業】

（１）採用方法の多様化【優先度★★★】

〈具体的事項〉

✓ 通年採用の導入・拡大（新卒者含む）

✓ 経験者採用・カムバック採用の導入・拡大

〈アクション〉

- 2026年版～2028年版「経営労働政策特別委員会報告」への記述とその周知活動を通じた各企業への働きかけ〈実施年度：2026年度～2028年度〉
- 2026年版～2028年版「春季労使交渉・労使協議の手引き」における導入事例の掲載とその周知活動を通じた各企業への横展開〈実施年度：2026年度～2028年度〉
- 2026年～2028年「人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」による経団連会員企業の導入状況等の定量的な把握と調査結果の公表を通じた各企業への共有・働きかけ〈実施年度：2026年度～2028年度〉

（２）ＤＥＩのさらなる浸透・推進、多様な人材の活躍【優先度★★★】

〈具体的事項〉

- ✓ 雇用・勤務形態の柔軟化など多様な働き方の推進
- ✓ キャリアの中断時・再構築における支援
- ✓ 登用・配置における定量的な目標管理や情報開示の促進（賃金格差の分析・是正を含む）
- ✓ ライフイベントを前提とした復職しやすい環境づくり

〈アクション〉

- ● 2026年版～2028年版「経営労働政策特別委員会報告」への記述とその周知活動を通じた各企業への働きかけ〈実施年度：2026年度～2028年度〉
- ● 実態把握を通じたベストプラクティスの発信・周知〈実施年度：2025年度〉、上場企業役員におけるジェンダー・バランスに関する経団連会員企業調査結果の公表、「2030年30％チャレンジ」の周知を通じた働きかけ〈実施年度：2026～2028年度〉

（３）「自社型雇用システム」の確立【優先度★★】

〈具体的事項〉

- ✓ 仕事・役割・貢献度を基軸とした処遇制度への移行（学修歴等と整合性の取れた賃金設定・処遇への反映、退職金制度のあり方の検討含む）
- ✓ ジョブ型雇用の導入・活用

〈アクション〉

- ● 2026年版～2028年版「経営労働政策特別委員会報告」への記述（政府「ジョブ型人事指針」含む）とその周知活動を通じた各企業への働きかけ〈実施年度：2026年度～2028年度〉
- ● 2026年版～2028年版「春季労使交渉・労使協議の手引き」における導入事例の掲載とその周知活動を通じた各企業への横展開〈実施年度：2026年度～2028年度〉

- 2028年「人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」による経団連会員企業の導入状況等の定量的な把握と調査結果の公表を通じた各企業への共有・働きかけ〈実施年度：2028年度〉

（４）副業・兼業の活用促進【優先度★】

〈具体的事項〉

- ✓ 副業・兼業によるメリット（新規事業やイノベーションの創出、生産性の改善・向上、地域企業における都市部の人材活躍等）に対する理解促進と周知
- ✓ 副業・兼業の導入事例の横展開

〈アクション〉

- 2026年版・2027年版「経営労働政策特別委員会報告」への記述とその周知活動を通じた各企業への働きかけ〈実施年度：2026年度～2027年度〉
- 2027年版「春季労使交渉・労使協議の手引き」における導入事例の掲載とその周知活動を通じた各企業への横展開〈実施年度：2027年度〉
- 2026年～2028年「人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」による経団連会員企業の導入状況等の定量的な把握と調査結果の公表を通じた各企業への共有・働きかけ〈実施年度：2026年度～2028年度〉
- 金融庁・経済産業省「地域企業経営人材マッチング促進事業（通称：レビキャリ）」の周知による活用促進〈実施年度：2025年度～〉

【政府】

（１）「労働移動推進型」雇用セーフティーネットへの移行【優先度★★★】

〈具体的事項〉

✓ 雇用保険法の基本手当の所定給付日数の見直し

※所定給付日数分を受給し終えてから再就職するインセンティブを軽減

✓ 雇用保険法の再就職手当の給付率の改定

※基本手当の受給継続より再就職するメリットを高めインセンティブ効果を向上

〈アクション〉

- 厚生労働省事務局との個別折衝〈実施年度：2025年度～〉
- 2026年版「経営労働政策特別委員会報告」への記述とそれに基づく啓発活動〈実施年度：2026年度前半〉
- 厚生労働省労働政策審議会における意見表明とその反映に向けた審議対応〈実施年度：2026年度～2027年度〉
- 経団連雇用政策委員会における審議会対応の検討・決定（改正法成立後含む）〈実施年度：2026年度～2028年度〉

（２）副業・兼業の活用促進に向けた制度整備【優先度★★★】

〈具体的事項〉

✓ 副業・兼業時の割増賃金算定における労働時間通算規制の見直し

〈アクション〉

- 厚生労働省事務局との個別折衝〈実施年度：2025年度〉
- 厚生労働省労働政策審議会における意見表明とその反映に向けた審議対応〈実施年度：2025年度〉
- 経団連労働法規委員会における審議会対応の検討・決定〈実施年度：2025年度〉

（３）被用者保険のさらなる適用拡大【優先度★★★】

〈具体的事項〉

- ✓ 労働時間要件の週10時間（現行20時間）への引下げ
- ✓ 副業・兼業等で複数の企業で働く場合の公正・公平な適用の仕組みの確立
- ✓ 個人事業主に雇用される労働者への完全適用
- ✓ 社会保険料負担も勘案した給付付き税額控除の制度創設
- ✓ 第３号被保険者制度のあり方（廃止も含めた）の見直し

〈アクション〉

- ● 税と社会保障の一体改革を議論する国民会議への参画と意見表明〈実施年度：2025 年度～〉
- ● 2030年の年金制度改正での実現を見据えた意見表明（適用実務のＤＸ化の徹底含む）〈実施年度：2028年度～2030年度〉

（４）働き方や職業選択に中立的な税制の構築【優先度★★★】

〈具体的事項〉

- ✓ 退職所得控除をはじめとする退職金・年金に係る税制における制度変更による影響に留意した総合的な見直し
- ✓ 配偶者控除などの各種控除における働き方やライフスタイルの多様化に即した見直し

〈アクション〉

- ● 各年度の「税制改正に関する提言」への記述とそれに基づく関係省庁や与野党の税制調査会幹部等への働きかけ〈実施年度：2026年度～2028年度〉

（５）リスキリングを含むリカレント教育支援の拡充【優先度★★★】

〈具体的事項〉

- ✓ マイクロクレデンシャル（修得したい知識・スキルを柔軟かつ気軽に学ぶことが可能な学修プログラム）に対する社会の理解促進
- ✓ 個人が自らの学修歴を生涯にわたって蓄積・活用できる仕組みの導入
- ✓ 産学・産学官連携によるリカレント教育の実施に取り組む大学への支援

〈アクション〉

- ● 2025年度「大学等との産学連携に関するアンケート結果」（2026年２月公表予定）を通じた企業のニーズの把握〈実施年度：2025年度〉
- ● 政府・大学・企業との意見交換の実施〈実施年度：2025年度～2026年度〉
- ● 大学評価に関する審議会等を通じた産学・産学官連携によるリカレント教育に取り組む大学の評価向上への働きかけ〈実施年度：2025年度〉
- ● マイクロクレデンシャルを提供する大学の事例紹介等を通じた、修得したい知識・スキルを柔軟かつ気軽に学ぶ環境整備の働きかけ〈実施年度：2026年度～2027年度〉

（６）雇用のマッチング機能強化・高度化【優先度★★】

〈具体的事項〉

- ✓ 公共職業安定所（ハローワーク）におけるデジタル技術（生成ＡＩ等）のさらなる活用の徹底

〈アクション〉

- ● 厚生労働省事務局との個別折衝〈実施年度：2025年度～〉
- ● 2026年版「経営労働政策特別委員会報告」への記述とそれに基づく啓発活動〈実施年度：2026年度前半〉
- ● 厚生労働省労働政策審議会における意見表明とその反映に向けた審議対応〈実施年度：2026年度～2027年度〉
- ● 経団連雇用政策委員会における審議会対応の検討・決定〈実施年度：2026年度～2027年度〉

（７）労働移動に関連する制度整備【優先度★★】

〈具体的事項〉

✓　解雇無効時の金銭救済制度の創設

〈アクション〉

- 厚生労働省労働政策審議会における意見表明とその反映に向けた審議対応〈実施年度：2025年度〉
- 厚生労働省事務局との個別折衝と関係者への働きかけ〈実施年度：2026年度～2028年度〉
- 経団連労働法規委員会における審議会対応の検討・決定〈実施年度：2025年度〉

（８）退職給付制度の再構築の促進【優先度★★】

〈具体的事項〉

✓　労働移動の妨げにならない退職金制度のあり方の検討

✓　退職一時金や確定給付企業年金から確定拠出年金への円滑な移行の実現

✓　受給方法（年金と一時金）の違いによって生じる制度上の差異の見直し

〈アクション〉

- 2026年版～2028年版「経営労働政策特別委員会報告」への記述とそれに基づく啓発活動〈実施年度：2026年度～2028年度〉
- 各年度の「税制改正に関する提言」への記述とそれに基づく関係省庁や与野党の税制調査会幹部等への働きかけ〈実施年度：2026年度～2028年度〉

（９）労働契約終了に関する考え方の整理・明確化【優先度★】

〈具体的事項〉

✓ 雇用条件や企業特性等に応じて、労働契約の終了に関する考え方を整理したガイドラインの策定（労働契約法16条の明確化）

〈アクション〉

- 厚生労働省労働政策審議会における意見表明とその反映に向けた審議対応〈実施年度：2026年度〉
- 厚生労働省事務局との個別折衝と関係者への働きかけ〈実施年度：2026年度～〉
- 経団連労働法規委員会における審議会対応の検討・決定〈実施年度：2026年度〉

（10）博士人材の採用に対する税制上の支援【優先度★】

〈具体的事項〉

✓ 研究開発税制（オープンイノベーション型）における高度研究人材（博士号取得者等）を採用し試験研究を行った場合の税額控除措置について、拡充・要件の緩和等によるインセンティブの強化

〈アクション〉

- 「令和８年度税制改正に関する提言」への記述とそれに基づく関係省庁や与野党の税制調査会幹部等への働きかけ〈実施年度：2025年度〉

２．社内における労働移動

【企業】

（１）社員の主体的なキャリア形成と実現への支援【優先度★★★】

〈具体的事項〉

- ✓ 上司や人事部門、キャリアコンサルタント等とのキャリア形成面談等を通じた社員の主体的なキャリア形成支援
- ✓ 人事異動・配置転換、社内公募制やＦＡ制度の導入・拡充を通じた社員のキャリア実現支援

〈アクション〉

- ● 2026年版～2028年版「経営労働政策特別委員会報告」への記述とその周知活動を通じた各企業への働きかけ〈実施年度：2026年度～2028年度〉
- ● 2026年版～2028年版「春季労使交渉・労使協議の手引き」における導入事例の掲載とその周知活動を通じた各企業への横展開〈実施年度：2026年度～2028年度〉
- ● 2026年～2028年「人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」による経団連会員企業の導入状況等の定量的な把握と調査結果の公表を通じた各企業への共有・働きかけ〈実施年度：2026年度～2028年度〉

（２）能力開発・スキルアップ支援制度の導入・拡充【優先度★★】

〈具体的事項〉

- ✓ 時短勤務制度や企業版サバティカルの導入・拡充などの時間的配慮に資する制度の導入・拡充
- ✓ 受講代等費用補助や資格手当の導入・増額などの経済的支援に資する制度の導入・拡充

〈アクション〉

- ● 2026年版～2028年版「経営労働政策特別委員会報告」への記述とその周知活動を通じた各企業への働きかけ〈実施年度：2026年度～2028年度〉
- ● 2026年版～2028年版「春季労使交渉・労使協議の手引き」における導入事例の掲載とその周知活動を通じた各企業への横展開〈実施年度：2026年度～2028年度〉
- ● 2026年～2028年「人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」による経団連会員企業の導入状況等の定量的な把握と調査結果の公表を通じた各企業への共有・働きかけ〈実施年度：2026年度～2028年度〉

（３）社内副業・兼業の活用推進【優先度★】

〈具体的事項〉

- ✓ 社内・グループ企業における副業・兼業の導入事例の共有・横展開

〈アクション〉

- ● 2026年版「春季労使交渉・労使協議の手引き」における導入事例の掲載とその周知活動を通じた各企業への横展開〈実施年度：2026年度〉

（４）雇用形態変更等による社内の労働移動の推進【優先度★】

〈具体的事項〉

- ✓ 企業における正社員転換制度・多様な正社員（限定正社員）制度の導入・拡充の推進
- ✓ 正社員と多様な正社員（限定正社員）との間の均衡を考慮した待遇確保の促進

〈アクション〉

- ● 正社員転換制度・多様な正社員（限定正社員）制度の導入企業の先進的な取組みを事例集として公表（2026年３月予定）し、制度の導入・拡充を推進〈実施年度：2025年度〉
- ● 「正社員転換制度・多様な正社員（限定正社員）制度に関するアンケート」の実施による経団連会員企業の導入状況や課題等の把握とその公表（2026年３月予定）を通じた各企業への共有・働きかけ〈実施年度：2025年度〉
- ● 2026年～2028年「人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」による導入・運用状況等のフォローアップを実施〈実施年度：2026年度～2028年度〉

（５）学修歴の活用【優先度★】

〈具体的事項〉

- ✓ 採用時における成績証明書・マイクロクレデンシャルの活用
- ✓ 社内公募制・ＦＡ制度を含めた異動時における学修歴・マイクロクレデンシャルの活用

〈アクション〉

- ● 2026年版～2028年版「経営労働政策特別委員会報告」への記述とその周知活動を通じた各企業への働きかけ〈実施年度：2026年度～2028年度〉
- ● 2026年～2028年「人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」による経団連会員企業の導入状況等の定量的な把握と調査結果の公表を通じた各企業への共有〈実施年度：2026年度～2028年度〉

【政府】

（１）リスキリングを含むリカレント教育支援の拡充【優先度★★★】（再掲）

〈具体的事項〉

- ✓ マイクロクレデンシャル（修得したい知識・スキルを柔軟かつ気軽に学ぶことが可能な学修プログラム）に対する社会の理解促進
- ✓ 個人が自らの学修歴を生涯にわたって蓄積・活用できる仕組みの導入
- ✓ 産学・産学官連携によるリカレント教育の実施に取り組む大学への支援

〈アクション〉

- ● 2025年度「大学等との産学連携に関するアンケート結果」(2026年２月公表予定）を通じた企業のニーズの把握〈実施年度：2025年度〉
- ● 政府・大学・企業との意見交換の実施〈実施年度：2025年度～2026年度〉
- ● 大学評価に関する審議会等を通じた産学・産学官連携によるリカレント教育に取り組む大学の評価向上への働きかけ〈実施年度：2025年度〉
- ● マイクロクレデンシャルを提供する大学の事例紹介等を通じた、修得したい知識・スキルを柔軟かつ気軽に学ぶ環境整備の働きかけ〈実施年度：2026年度～2027年度〉

（２）働き手に対する支援・給付【優先度★★】

〈具体的事項〉

- ✓ 雇用保険の教育訓練休暇給付金（新設）と教育訓練支援融資制度（新設）の周知・運用・効果検証
- ✓ 雇用保険の一般教育訓練給付金の支給要件緩和

〈アクション〉

- ● 厚生労働省事務局との個別折衝〈実施年度：2026年度〉
- ● 2026年版「経営労働政策特別委員会報告」への記述とそれに基づく啓発活動〈実施年度：2026年度前半〉
- ● 厚生労働省労働政策審議会における意見表明とその反映に向けた審議対応〈実施年度：2026年度～2027年度〉
- ● 経団連雇用政策委員会における審議会対応の検討・決定〈実施年度：2027年度～2028年度〉

（３）リスキリングの促進に向けた税制上の支援【優先度★】

〈具体的事項〉

- ✓ 賃上げ促進税制における教育訓練費に係る上乗せ措置の維持・拡充

〈アクション〉

- ● 「令和９年度税制改正に関する提言」への記述とそれに基づく関係省庁や与野党の税制調査会幹部等への働きかけ〈実施年度：2026年度〉

３．教育機関との連携

（１）大学と企業の協業による教育プログラムの開発【優先度★★】

〈具体的事項〉

✓ 産学連携による、各企業の重点分野等のリカレントプログラム設計や企業ニーズに即した教育プログラムの実施

〈アクション〉

- 大学や教育委員会への訪問を通じた意見交換の実施〈実施年度：2025年度〉
- 「大学等との産学連携に関するアンケート結果」（2026年２月公表予定）を通じた企業のニーズの把握〈実施年度：2025年度〉
- 政府・大学・企業との意見交換の実施〈実施年度：2025年度〉
- 「産学連携によるリカレント教育に関する結果」（2026年２月公表予定）の周知を通じた働きかけ〈実施年度：2025年度〉

（２）キャリア教育の充実（自律的なキャリア意識醸成）【優先度★★】

〈具体的事項〉

✓ 大学・学会等が主催するキャリア教育プログラムへの協力

〈アクション〉

- 大学や教育委員会への訪問を通じた意見交換の実施〈実施年度：2025年度〉
- 「大学等との産学連携に関するアンケート結果」（2026年２月公表予定）を通じた企業のニーズの把握〈実施年度：2025年度〉
- 政府・大学・企業との意見交換の実施〈実施年度：2025年度〉
- 産学協議会合における博士人材のキャリア意識醸成に向けた検討・取組み状況のフォローアップの実施〈実施年度：2025年度～〉

以　上

Ⅳ. データ集

１．労働力需給の状況と見通し 19
（１）労働力人口と完全失業率
（２）労働力需給の推計（2040 年まで）
（３）労働力需給の見通し（産業別・2035 年）

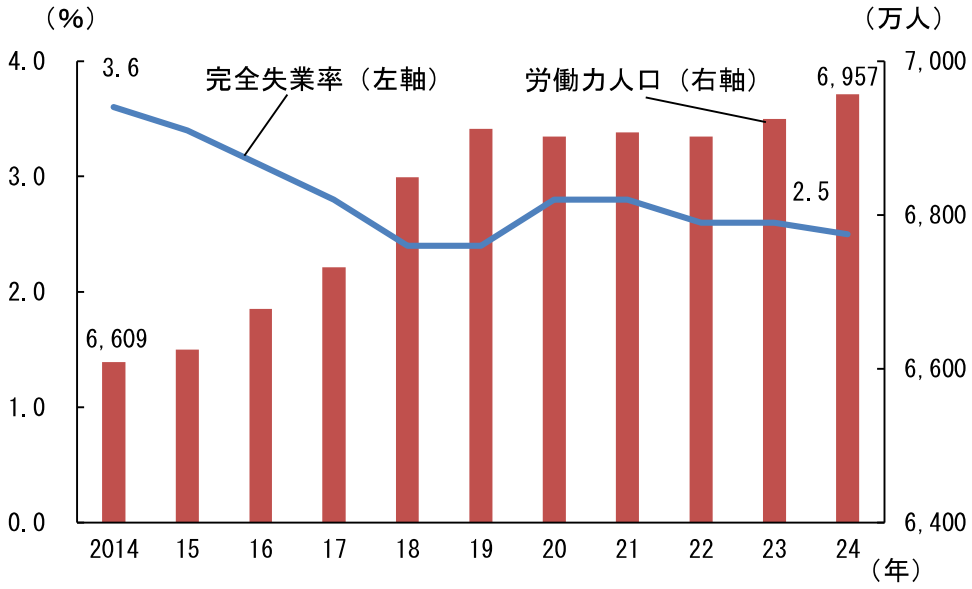
２．労働移動・転職の現状 21
（１）平均勤続年数の推移
（２）平均勤続年数の国際比較
（３）転職希望者数
（４）転職者数
（５）年齢階級別転職入職率の推移
（６）転職後の賃金状況
（７）転職回数
（８）入職経路
（９）公共職業安定所（ハローワーク）における求人者数、就職件数
（10）一般職業紹介事業における求人者数、就職件数

３．転職をしない理由 26
（１）転職活動者がまだ転職していない理由
（２）転職活動はしたが転職しなかった理由

４．企業における労働移動に関する取組み 27
（１）経験者（中途）採用の実施割合
（２）能力開発・学習支援の取組み状況

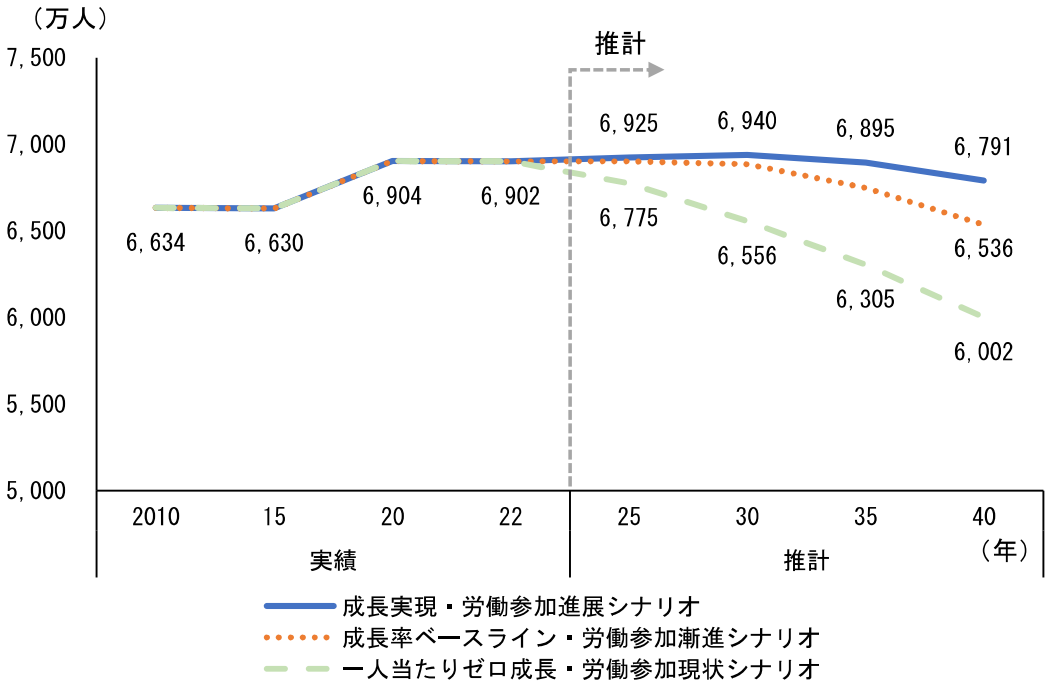
１．労働力需給の状況と見通し

（１）労働力人口と完全失業率



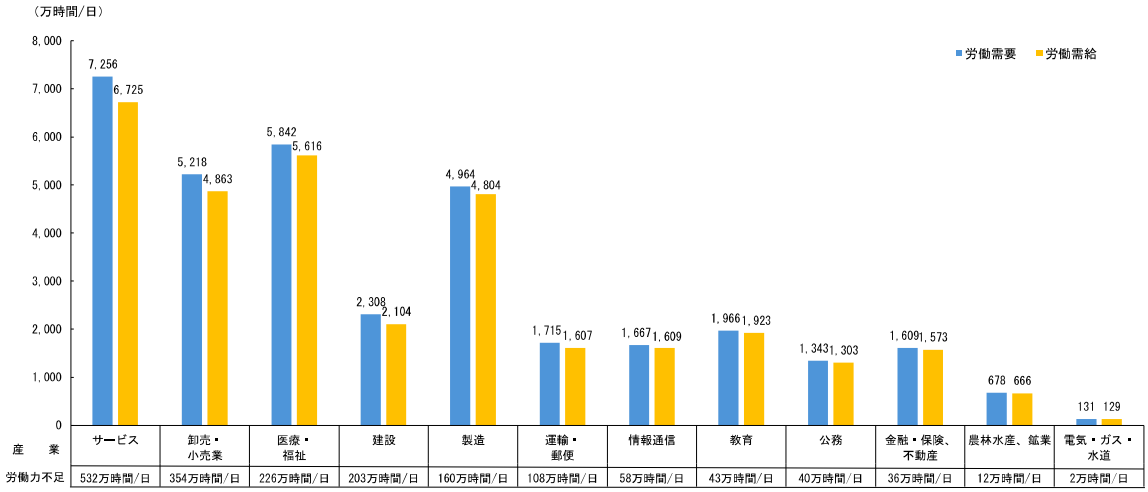
出典：総務省「労働力調査」をもとに経団連事務局にて作成

（２）労働力需給の推計（2040年まで）



出典：労働政策研究・研修機構「2023年度版　労働力需給の推計」（2024年８月）
をもとに経団連事務局にて作成

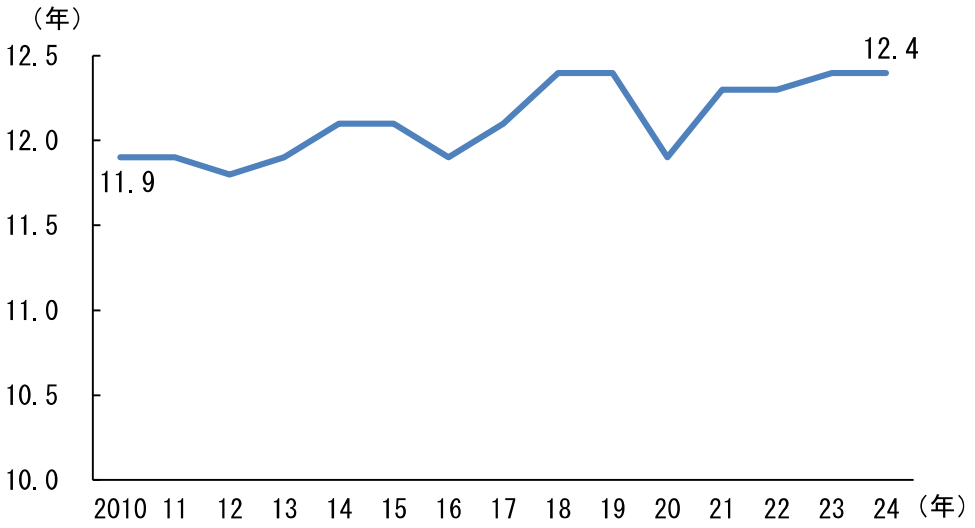
（３）労働力需給の見通し（産業別・2035年）



出典：パーソル総合研究所・中央大学「労働市場の推計未来推計」（2024年10月）
をもとに経団連事務局にて作成

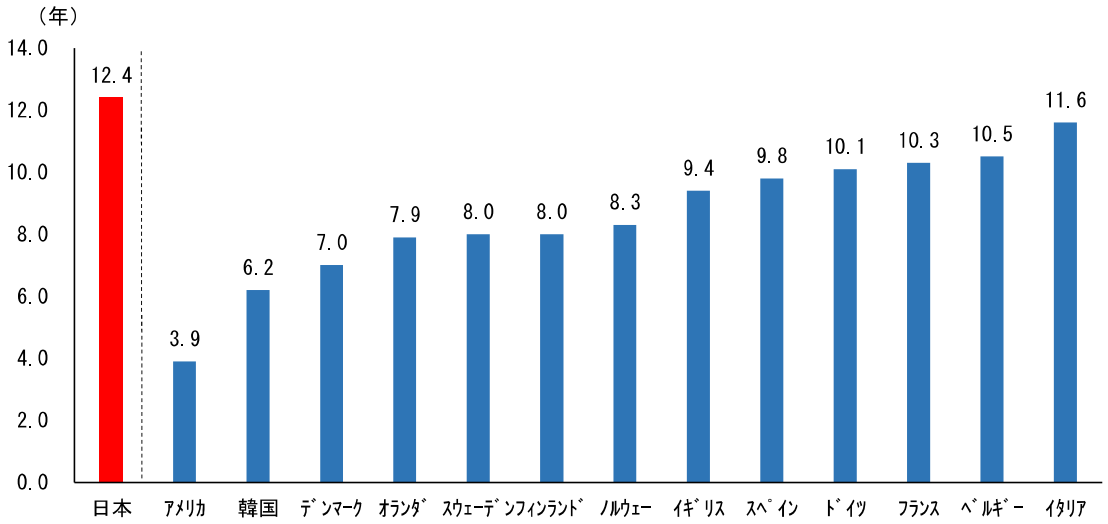
２．労働移動・転職の現状

（１）平均勤続年数の推移



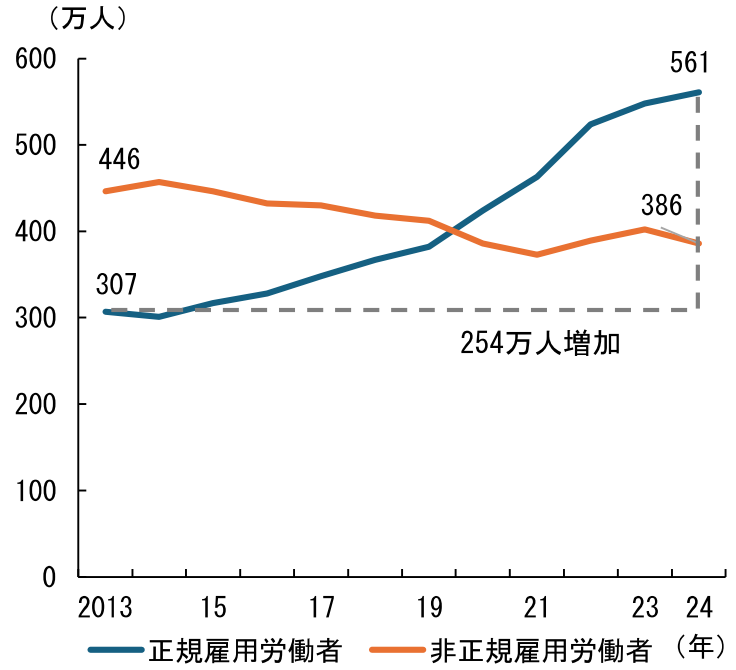
出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに経団連事務局にて作成

（２）平均勤続年数の国際比較



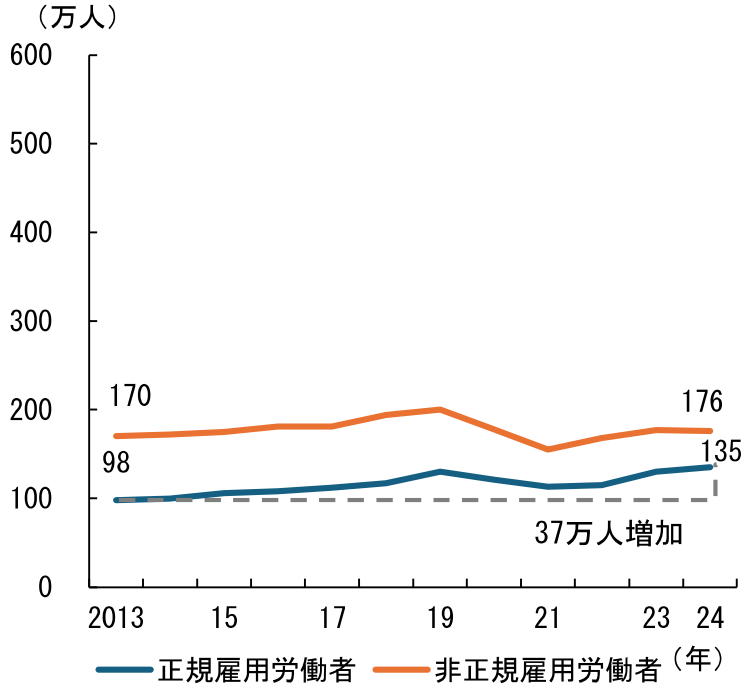
出典：日本は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、アメリカは連邦労働統計局「Employee Tenure in 2024」、その他の国はＯＥＣＤ(2024) をもとに経団連事務局にて作成

（３）転職希望者数



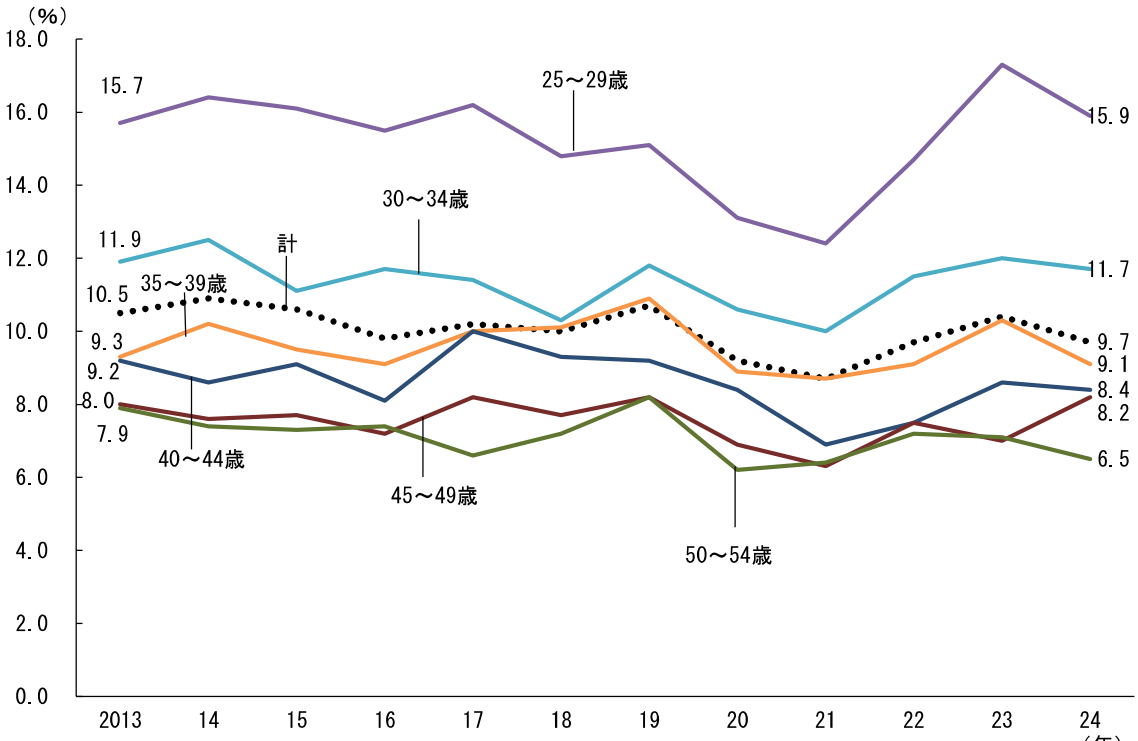
出典：総務省「労働力調査」をもとに経団連事務局にて作成

（４）転職者数



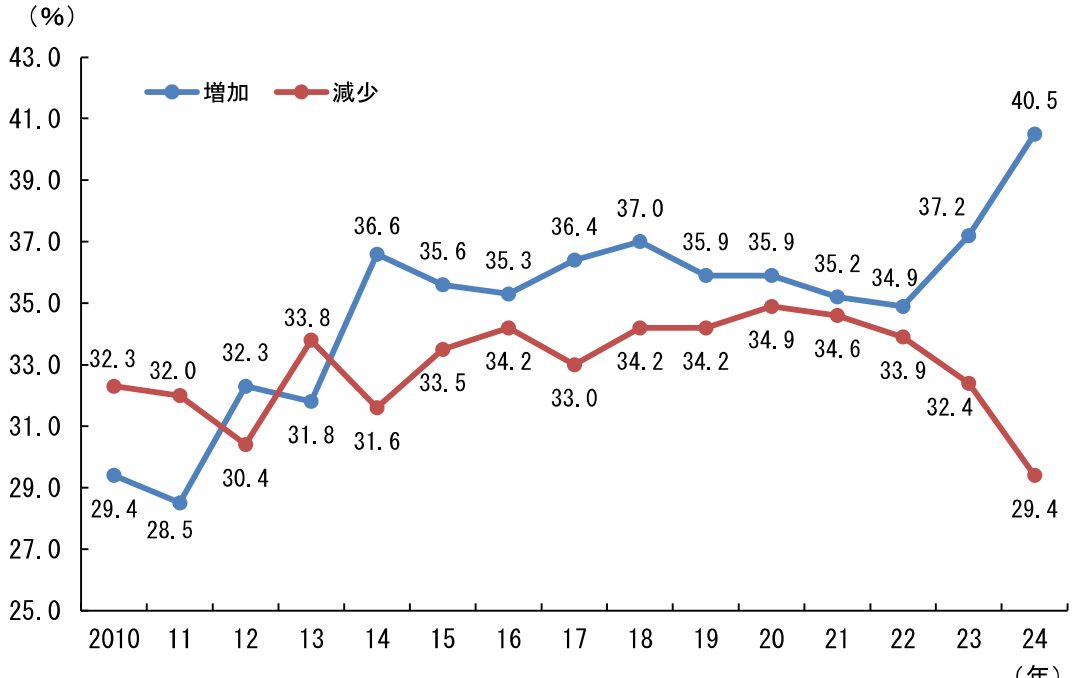
出典：総務省「労働力調査」をもとに経団連事務局にて作成

（５）年齢階級別転職入職率の推移



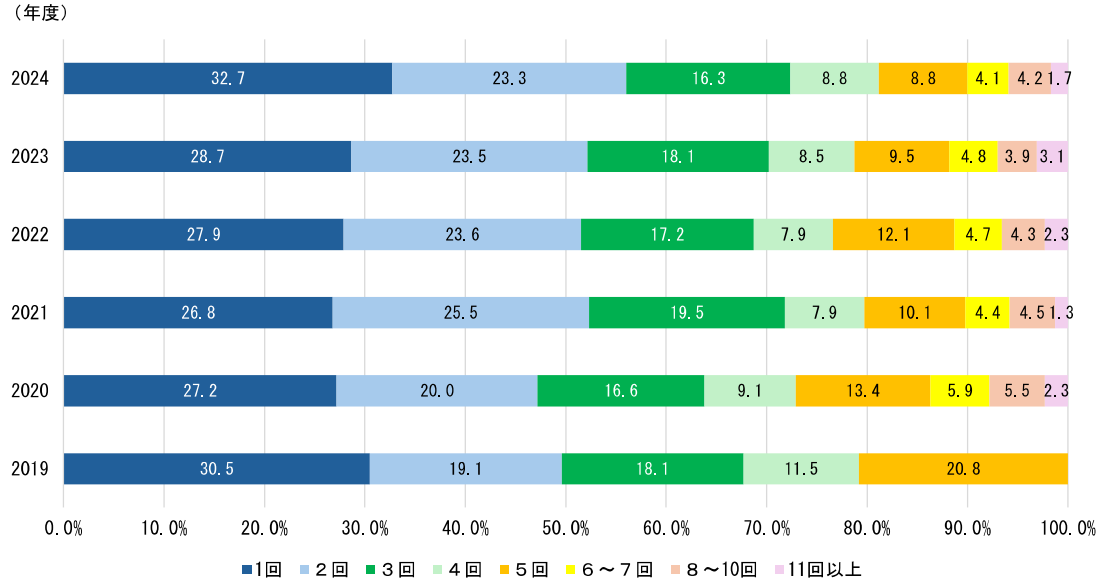
出典：厚生労働省「雇用動向調査」をもとに経団連事務局にて作成

（６）転職後の賃金状況



出典：厚生労働省「雇用動向調査結果」をもとに経団連事務局にて作成

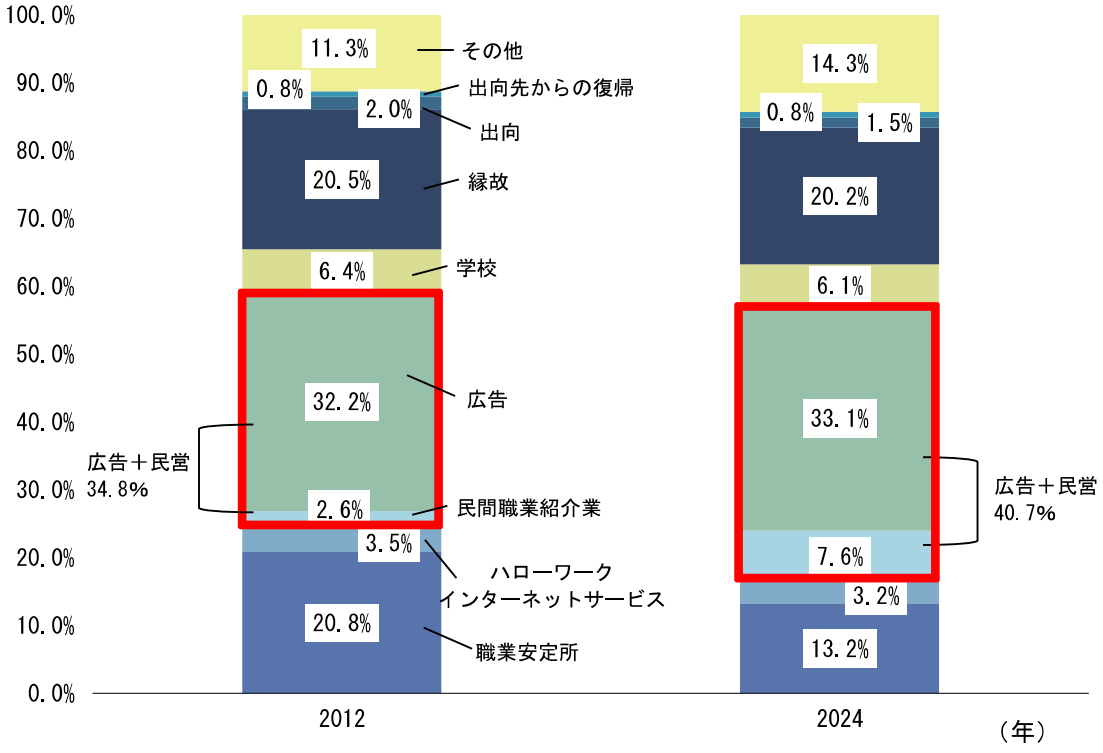
（７）転職回数



注：2019年度は「５回以上」を上限として調査を実施

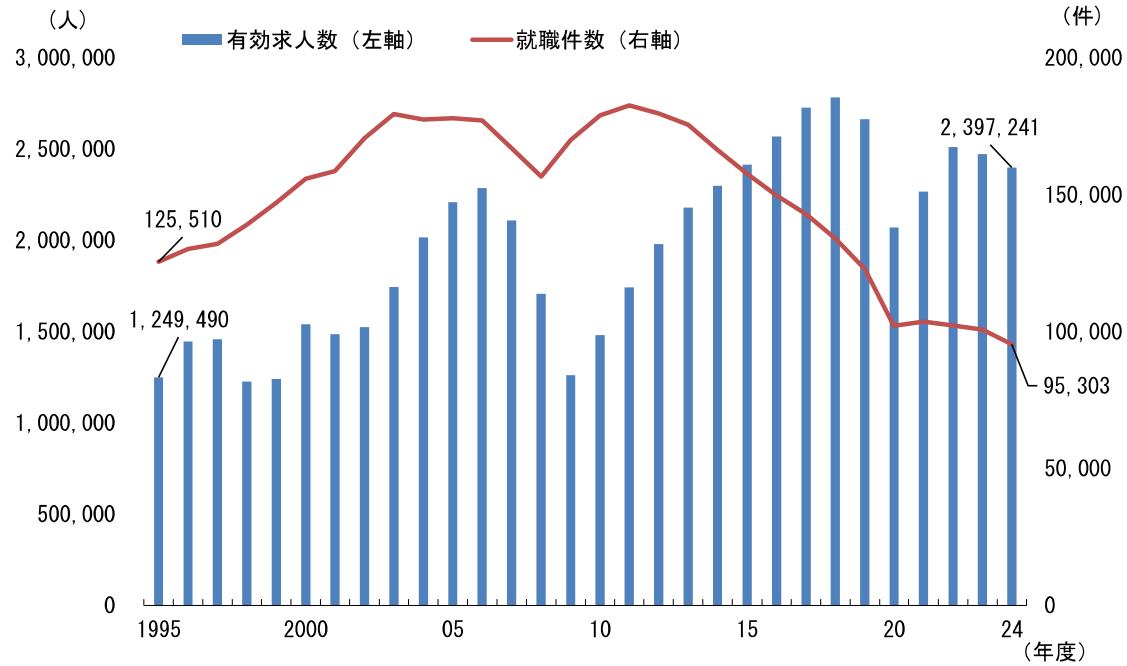
出典：マイナビ「転職動向調査2025年版（2024年実績）」（2025年３月）をもとに経団連事務局にて作成

（８）入職経路



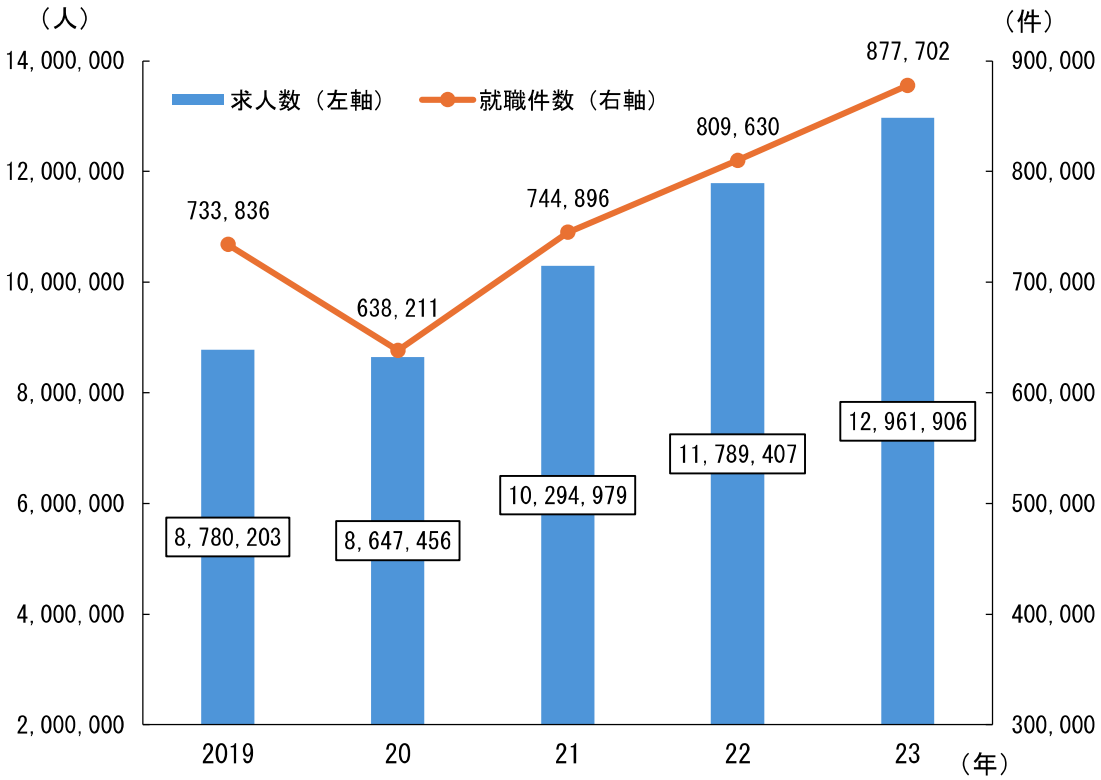
出典：厚生労働省「雇用動向調査」をもとに経団連事務局にて作成

（９）公共職業安定所（ハローワーク）における求人者数、就職件数



出典：厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」をもとに経団連事務局にて作成

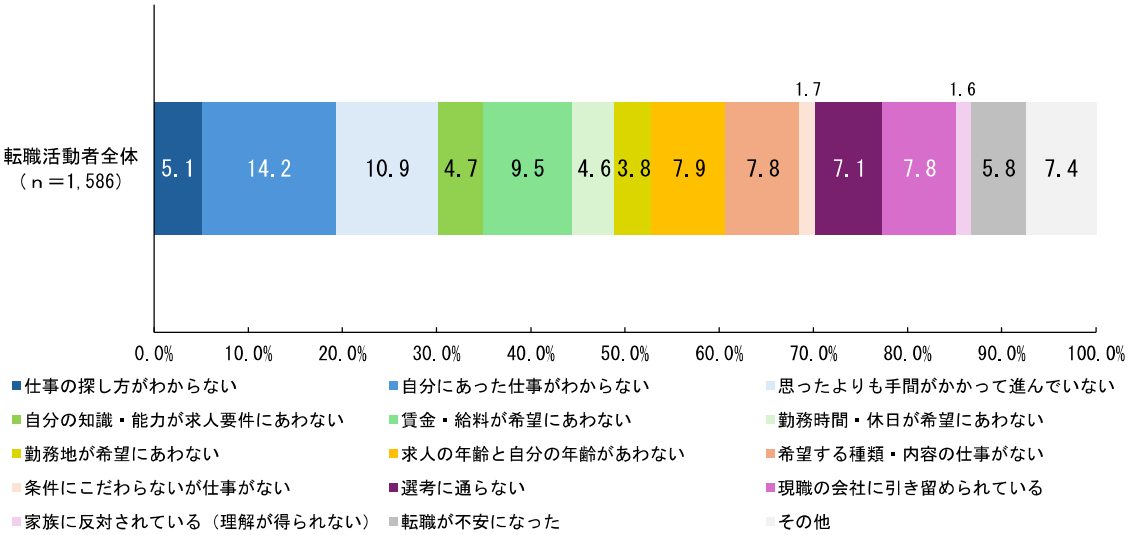
（10）一般職業紹介事業における求人者数、就職件数



出典：厚生労働省「職業紹介事業報告書」をもとに経団連事務局にて作成

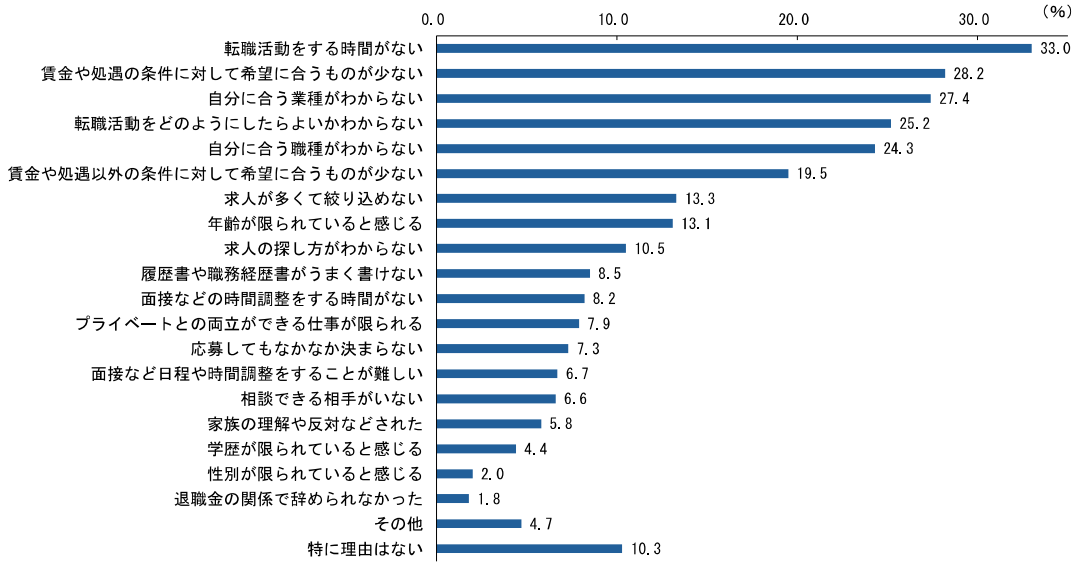
３．転職をしない理由

（１）転職活動者がまだ転職していない理由



出典：リクルートワークス研究所「なぜ転職したいのに転職しないのか」（2023年10月）をもとに経団連事務局にて作成

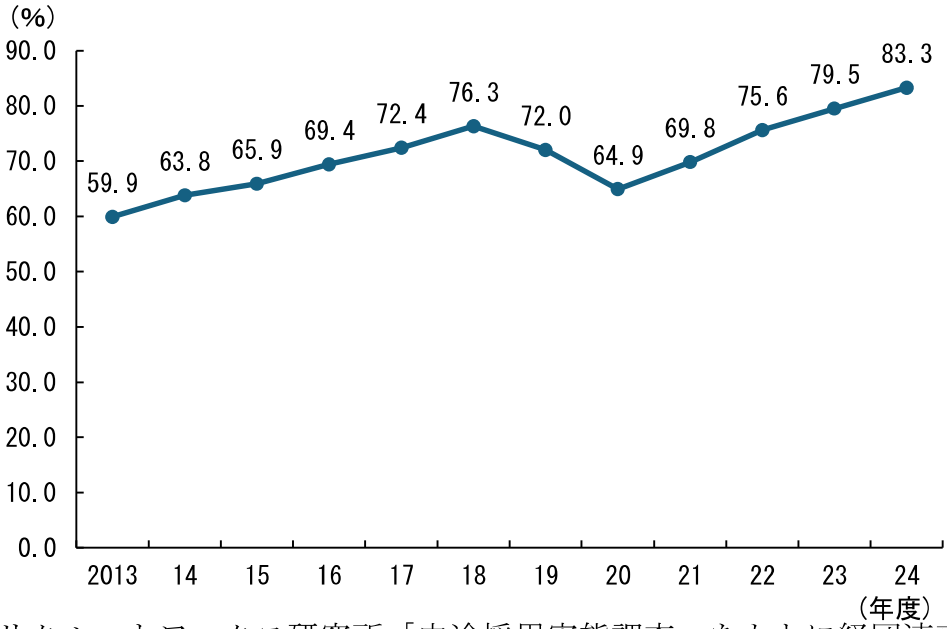
（２）転職活動はしたが転職しなかった理由



出典：リクルート「就業者の転職や価値観等に関する実態調査2022」

４．企業における労働移動に関する取組み

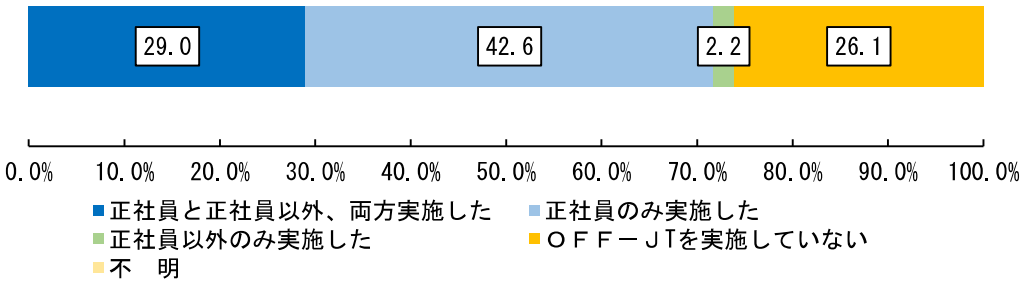
（１）経験者（中途）採用の実施割合



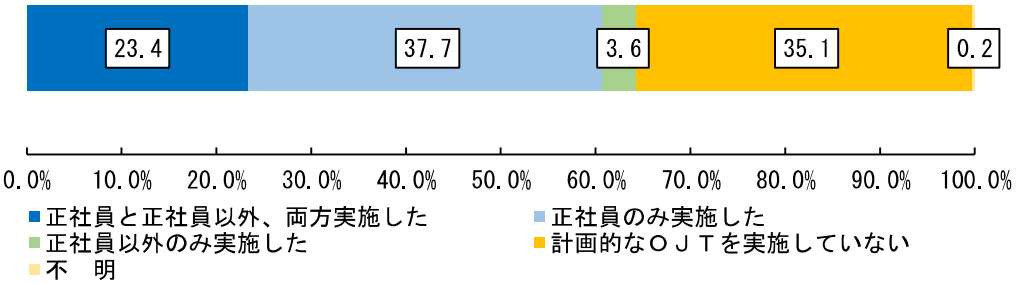
出典：リクルートワークス研究所「中途採用実態調査」をもとに経団連事務局にて作成

（２）能力開発・学習支援の取組み状況

①ＯＦＦ－ＪＴの実施状況



②計画的なＯＪＴの実施状況



出典：厚生労働省「能力開発基本調査」（2025年６月）をもとに経団連事務局にて作成

人的資本の未活用と労働市場改革

九州大学　室賀貴穂

日本の課題は「人的資本の未活用」

人口減少下の日本では人的資本の活用効率の低さが課題。未活用となっている人材として、女性人材、中途人材、高度人材が挙げられるが、特に女性人材の活用は最も大きな潜在成長要因。

女性のスキルの未活用

OECDのPIAACデータを用いた研究（Kawaguchi and Toriyabe, 2022）によると

- 日本女性のスキルは世界トップ水準
- しかし職場でのスキル使用は先進国で最低水準

女性人材の活用は成長戦略

- 人材配置の最適化は経済成長の重要な要因
- 米国では成長の20～40%が人材配置改善による (Hsieh et al., 2019)

未活用を生む労働市場構造

① 女性の非正規率 50%以上：スキルと職務のミスマッチ
② 出産・育児・介護によるキャリア断絶：正規職からの離脱や「チャイルドペナルティ」
③ 長時間労働・転勤前提の雇用：「柔軟性」のある構造の重要性 (Goldin, 2014)

労働市場改革の方向性

① 柔軟な働き方の拡充、再雇用・休職制度の整備によるキャリアの継続性確保
② 長時間労働の是正、転勤を前提とする雇用の見直し
③ 就業調整を誘発する制度の是正（配偶者控除、第3号被保険者制度）

©2026 Kiho Muroga

第１回労働市場改革分科会コメント　　2026.3.11

山田久（法政大学）

1.　労働生産性・労働移動に関連して

〇リ・スキリングや労働移動は、国民生活水準の底上げの必要条件である労働生産性の向上のための手段に過ぎない。労働生産性向上の実現には、企業が経済・経営環境の変化に応じて事業構造を不断に見直し、高付加価値事業を創造・成長させる経営戦略がまずありき。スキル転換や企業内外での適所適材を通じて、その実現を人材面で担保するため、リ・スキリングや労働移動（転職のみならず企業内異動）を行うというストーリーを明確に意識することが重要。

〇大きな課題なのは、雇用の７割を生む中小企業で、人材をはじめとした経営リソースの不足が労働生産性向上のハードルになっていること。高付加価値事業を創造・成長させるという経営戦略の策定・実行をサポートする仕組みを整備することが優先課題で、ＡＩ導入による大卒ホワイトカラーの余剰化の見通しを踏まえれば、大企業等の中堅・中高ホワイトカラーの意識改革・再教育を通じ、出向・派遣・副業形式も含め、中小企業経営の補佐役としてマッチングしていく仕組みを整備すべき。

〇わが国産業の競争力基盤である現場力の弱体化や社会インフラを支えるエッセンシャルワーカーの不足に対処するには、現場労働・エッセンシャル労働の生産性と処遇を大幅に高める必要。そのための鍵を握るのは、ＡＩを含む新技術を使いこなして現場の生産性向上をリードする、高賃金の現場知識労働者（「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」）の創出。

〇健全な中小企業を存続させることが、わが国産業基盤の維持のために極めて重要。そのための大きなハードルが、デフレ時代の商慣行が残り、適切な価格転嫁が十分できていないこと。価格転嫁の推進には、取適法の運用などの直接的な政策介入も必要だが、個々の中小企業が原価管理や交渉資料作成など価格転嫁に必要な取り組みを行うことが不可欠で、人的リソースの無い中小企業に対し、その支援が重要。

２.労働参加の確保に関連して

〇現役男性というかつての中核労働力のシェアが継続的に低下し、性別・年齢にかかわらず全ての人の仕事と生活の両立が求められるようになっているなか、その前提条件として残業時間の極小化が不可欠。その実現には労働生産性の向上と同時に、歪んだ顧客志向に根差した商慣行・取引慣行を見直していくことも必要。

〇労働時間管理の在り方については、その柔軟化が必要な一方、業務手順のみならず業務量についての労働者の裁量を高めると同時に、勤務間インターバル制度、つながらない権利のほか、バイオデータなど最新技術の活用を含めた実効ある健康管理の仕組み導入が必要。

以　上

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

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

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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

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。

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

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。

労働時間制度の運用面の見直しについて

【現状】

・「働き方改革推進支援センター」（支援センター）は、労働時間に限らず助成金等の支援策の活用についても助言・指南している。（※全国社会保険労務士会連合会が受託、各都道府県にセンターを設置している。）

・労働基準監督署（労基署）に、監督指導と切り離した「労働時間相談・支援班」を設けており、個別の訪問支援や説明会により、希望した事業場に対して、労働時間に関する法制度等を中心に説明を行っている。

・労基署において、適法な時間外労働に対しても、時間外労働時間数に着目した一律の指導を実施している。

【方向性】

○　労働時間制度の範囲内で柔軟で多様な働き方のニーズに対応できるよう、事業主や労働者が置かれている個別の事情に合った支援を、**労基署と支援センターが連携して効果的に実施**していくことが重要ではないか。

○　**支援センターにおいて、36協定の締結・改定や柔軟な労働時間制度の活用に向けた相談・支援**を積極的に行ってはどうか。また、人事・労務に限らず、様々な経営課題に対応するため、支援センターとよろず支援拠点、商工会議所や商工会等との連携強化も重要ではないか。

○　また、企業の希望や支援ニーズに応じ、**労基署（相談・支援班）と支援センターが連携**し、働き方の実態やニーズを踏まえた36協定の締結・改定等に向けた相談支援や、業務効率化に資する設備投資に使える助成金の提案など、**企業が求める支援をパッケージで提供**してはどうか。

○　また、**労基署における指導の在り方**についてどのように考えるか。

厚生労働省 ひと、くらし、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

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

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

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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）

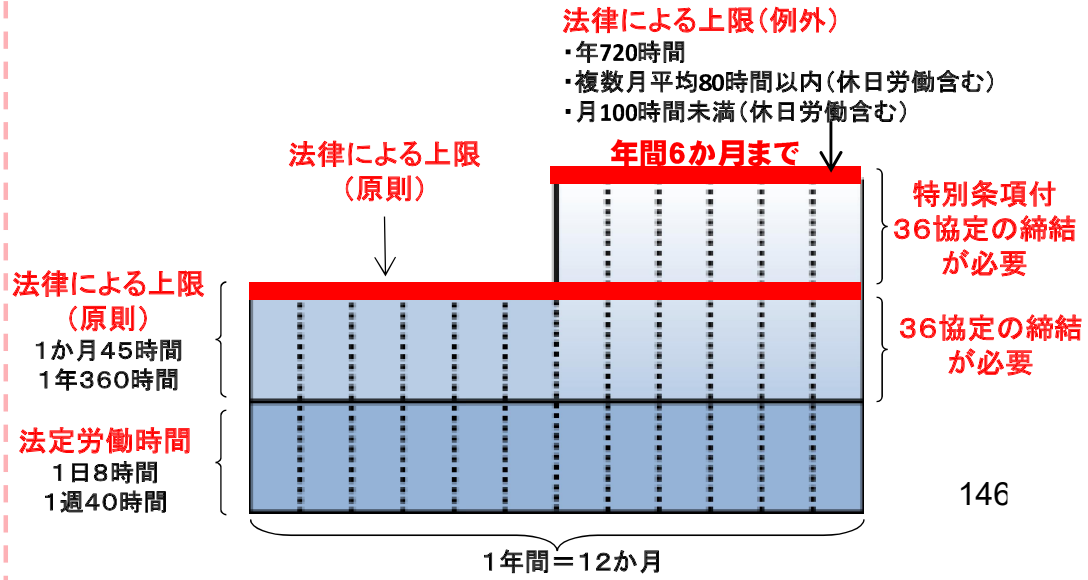
時間外・休日労働に当たってのポイント

○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

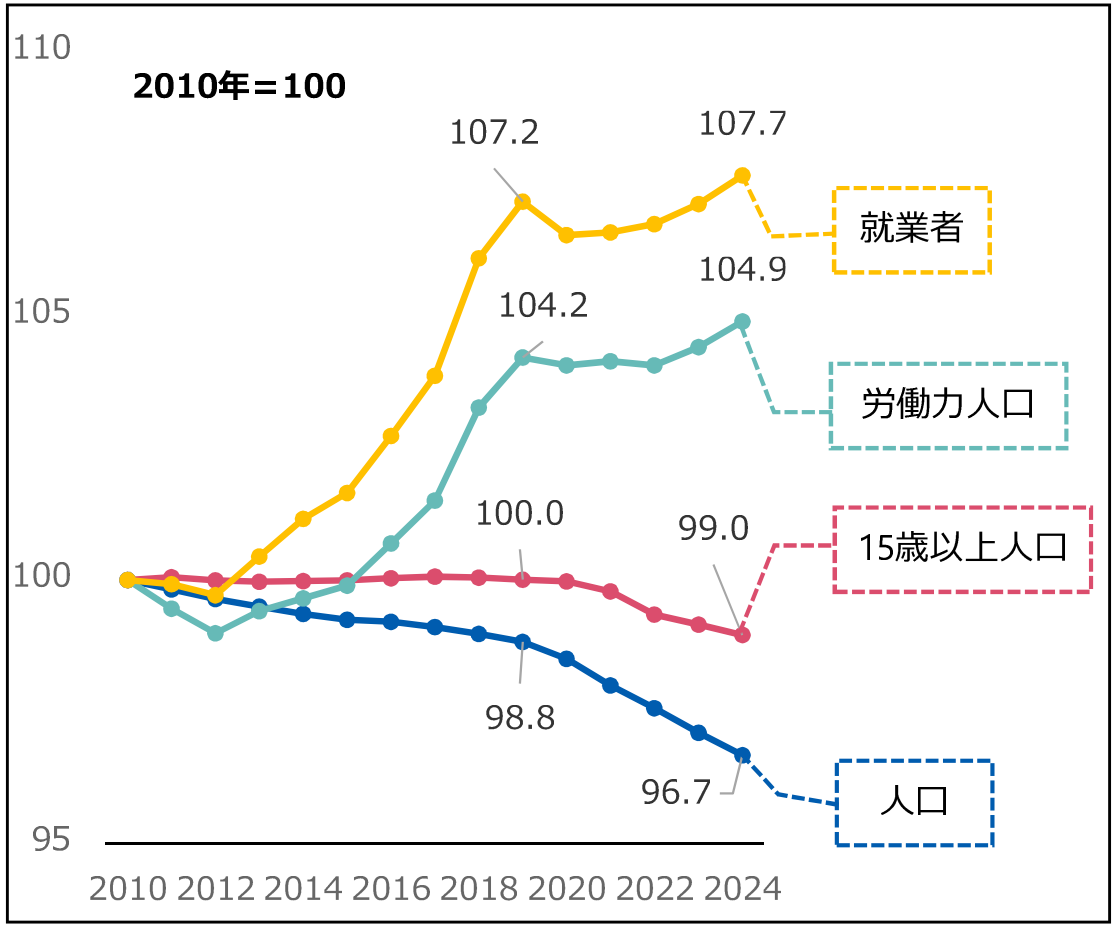
（参考）脳・心臓疾患の労災認定基準（過労死認定基準）
発症前１か月間におおむね100時間又は発症前２か月間ないし６か月間にわたって、１か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価



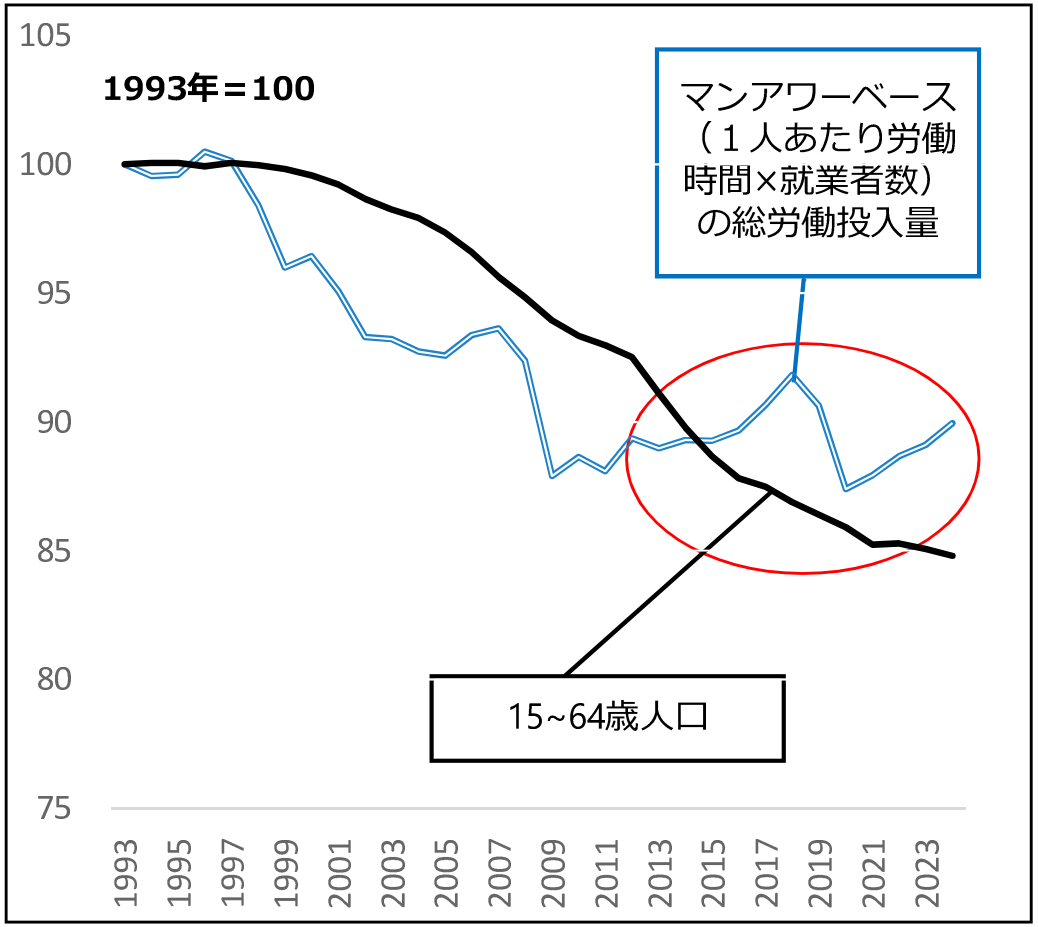
労働参加の状況と労働投入量の変化

◆ 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）

労働時間を増やしたい	このままで良い	減らしたい
約10.5%	約59.5%	約30.0 %

- 所定労働時間 週35時間以下　約6.1%
  - → 年収200万円未満　約3.4%
- 年収200万円以上　約2.7%
- 所定労働時間 週35時間超　約4.4%

時間外労働等[*1]を今より10時間程度増やしたい（月80時間以内）	時間外労働等を今より10時間程度増やしたい（月80時間超え）[※1]	時間外労働等を今より20時間以上増やしたい（月80時間以内）	時間外労働等を今より20時間以上増やしたい（月80時間超え）[※2]
約3.6%	約0.3%	約1.3%	約0.3%

（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　（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。複数理由等が挙げられている場合は、複数計上した。

36協定の締結状況

クロス集計

（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

時間外労働時間（平均）

（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）

クロス集計

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）

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。

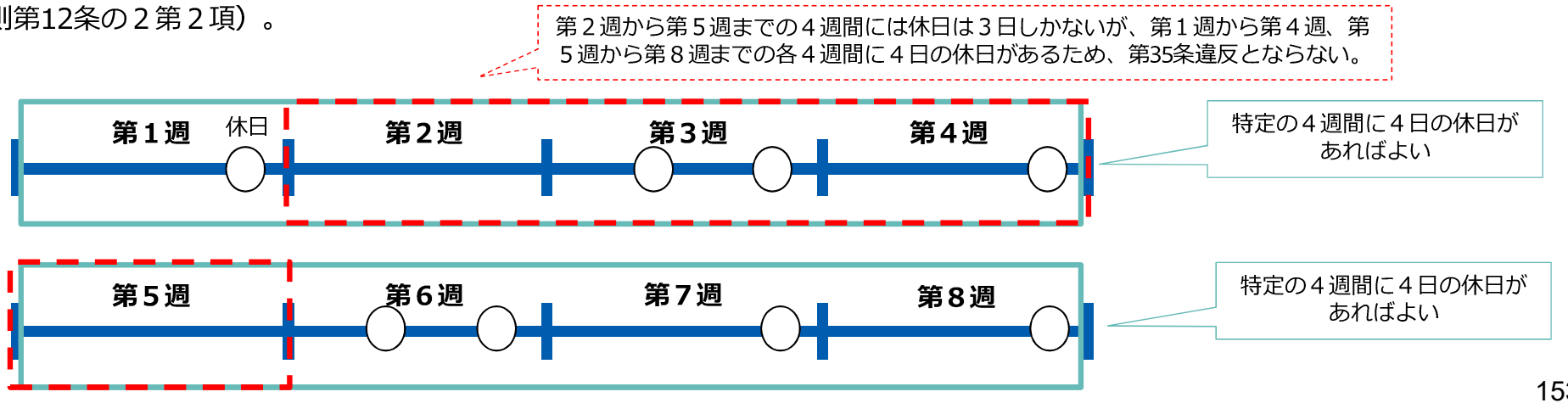
変形週休制（第３５条第２項）

- **週休１日制の原則は、４週間を通じ４日以上の休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回の休日が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日の休日が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）。

【イメージ】



（※）令和３年版「労働基準法 上」（厚生労働省労働基準局編）等をもとに労働基準局労働条件政策課において作成。

個人

連続勤務日数

クロス集計

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

（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）

連続勤務日数

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）

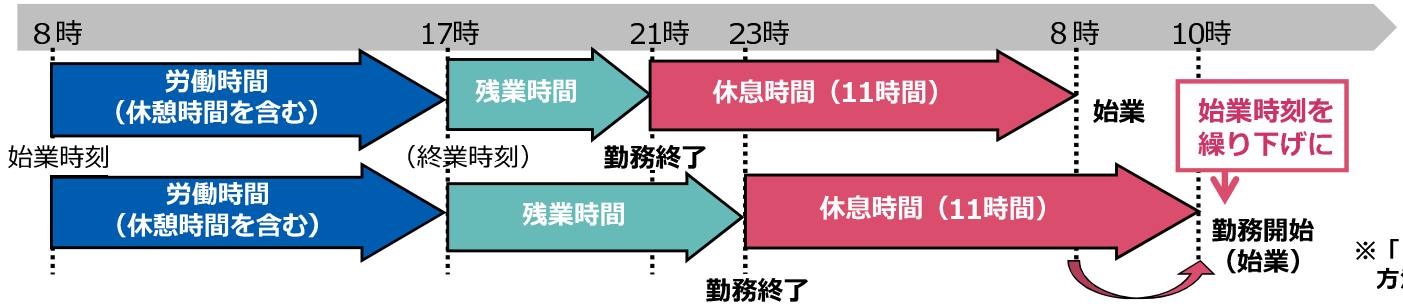
注）「労働時間等設定改善法」は、事業主等に労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促すことで、労働者がその有する能力を有効に発揮することや、健康で充実した生活を実現することを目指した法律。

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に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 】



※「８時～１０時」までを「働いたものとみなす」方法などもある。

勤務間インターバル制度の導入促進

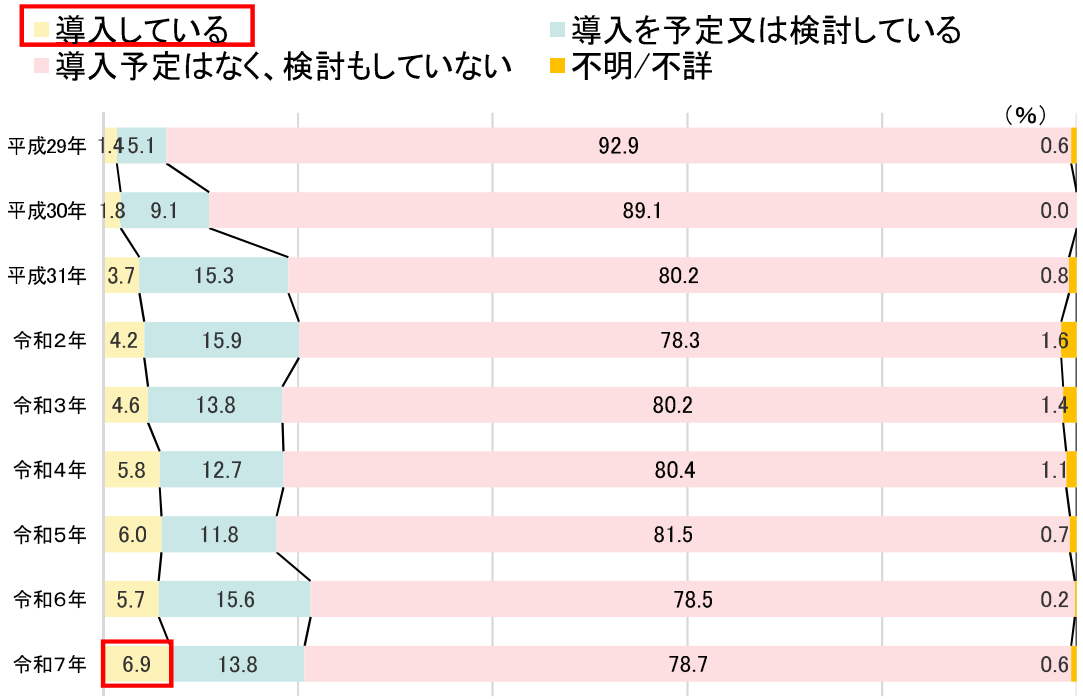
- 業種別導入マニュアル、周知リーフレットの作成・周知
- 勤務間インターバル制度の導入に向けたシンポジウムの開催
- インターバル制度導入支援のための動画コンテンツの作成・周知
- 産業医や衛生管理者等に対する研修講義において勤務間インターバル制度の内容・効果を周知

導入マニュアル（全業種版）

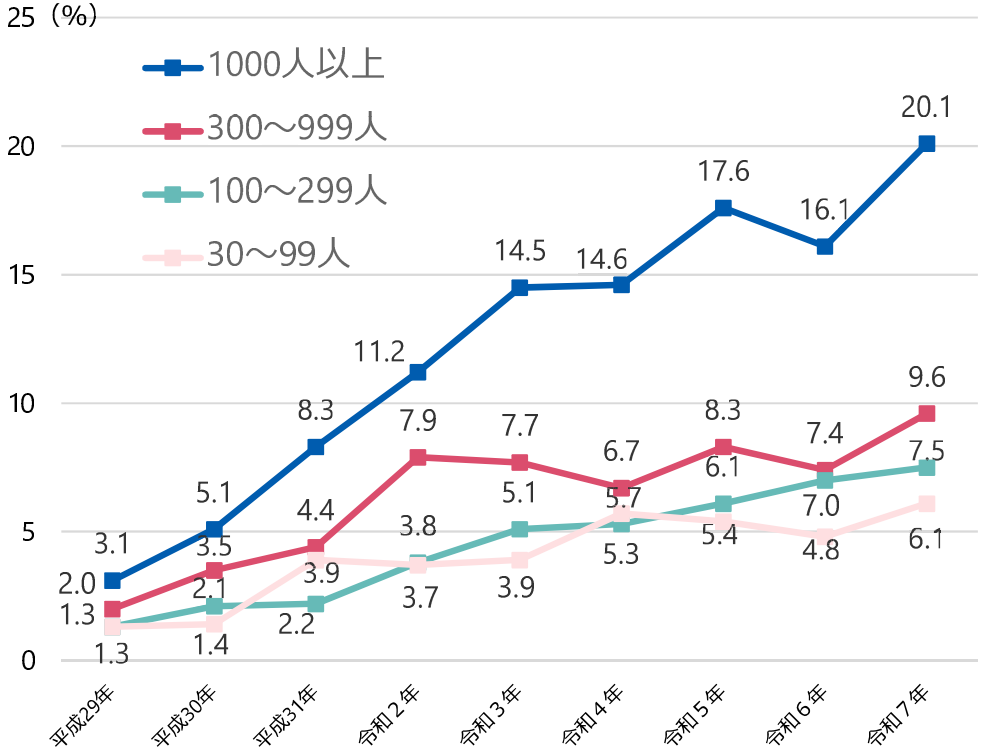
リーフレット

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



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%

（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」（※）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。　※調査対象企業は、日本標準産業分類に基づく16大産業に該当する産業で、常用労働者30人以上を雇用する民営企業

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日当たり休息時間	１１時間	１１時間	１１時間 ※16歳～18歳は12 時間、16歳未満は14時間	１１時間 ※18歳未満は12時間	連邦レベルの法制度なし。 ※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。 ※イリノイ州、メーン州、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。 ・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。
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）	
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	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	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	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。)	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）	
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特定の活動の従事する場合（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）	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息時間を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息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息時間の短縮を他の時間で調整可。	

（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―」（調査シリーズNo.282・2024年５月）、「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査」（調査シリーズNo.104・2012年３月）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。

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	・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。	・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。	・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。	・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て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で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。	・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。	・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、休息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。	・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。	・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ーフランス、ドイツ、イギリス、アメリカー」（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〕	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。 ※ コアタイムを設けることはできる。	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。	① 就業規則に、フレックスタイム制を導入する旨を規定。 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。 ※ 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 ※ 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 ※ 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

フレックスタイム制

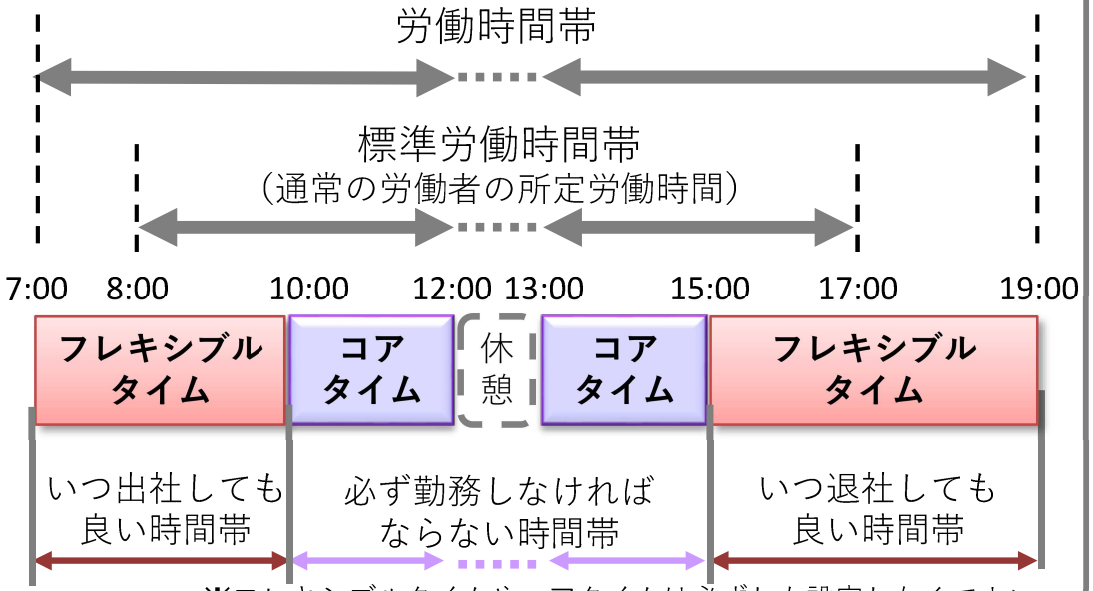
一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の**始業・終業の時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度**

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

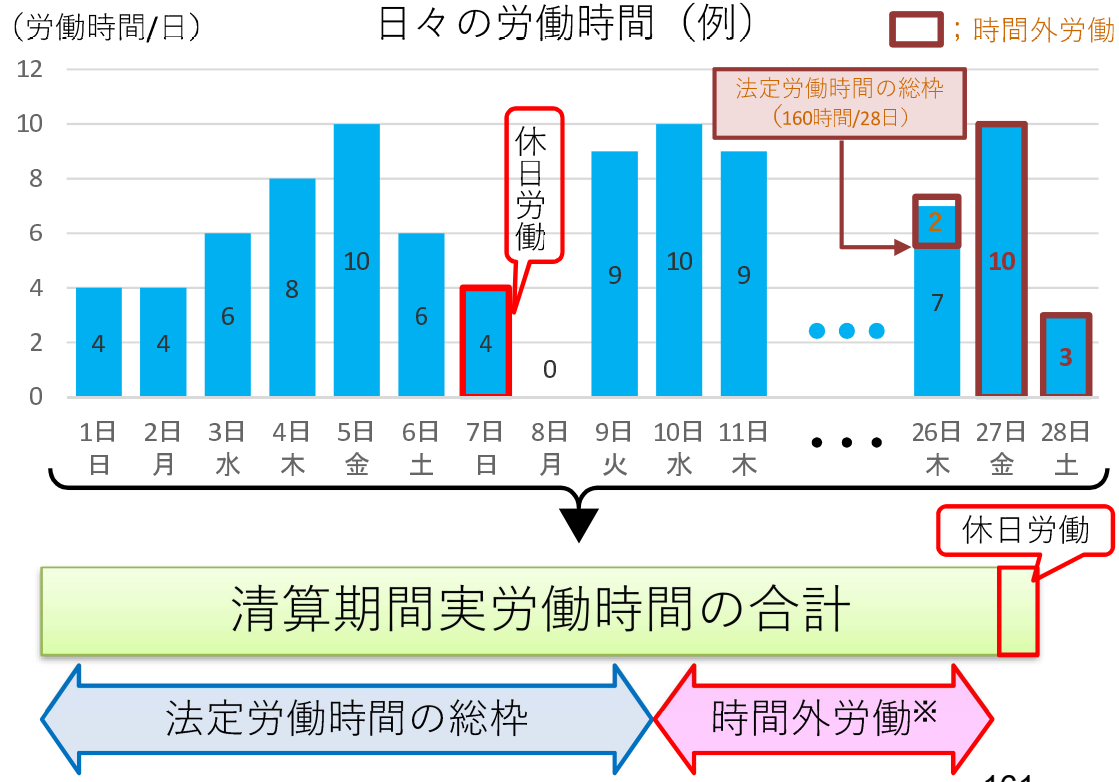
清算期間（上限3カ月）における法定労働時間の総枠 ＝ 1週間の法定労働時間（40時間） × 清算期間の暦日数 / 7日

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。



※フレキシブルタイムやコアタイムは必ずしも設定しなくてよい

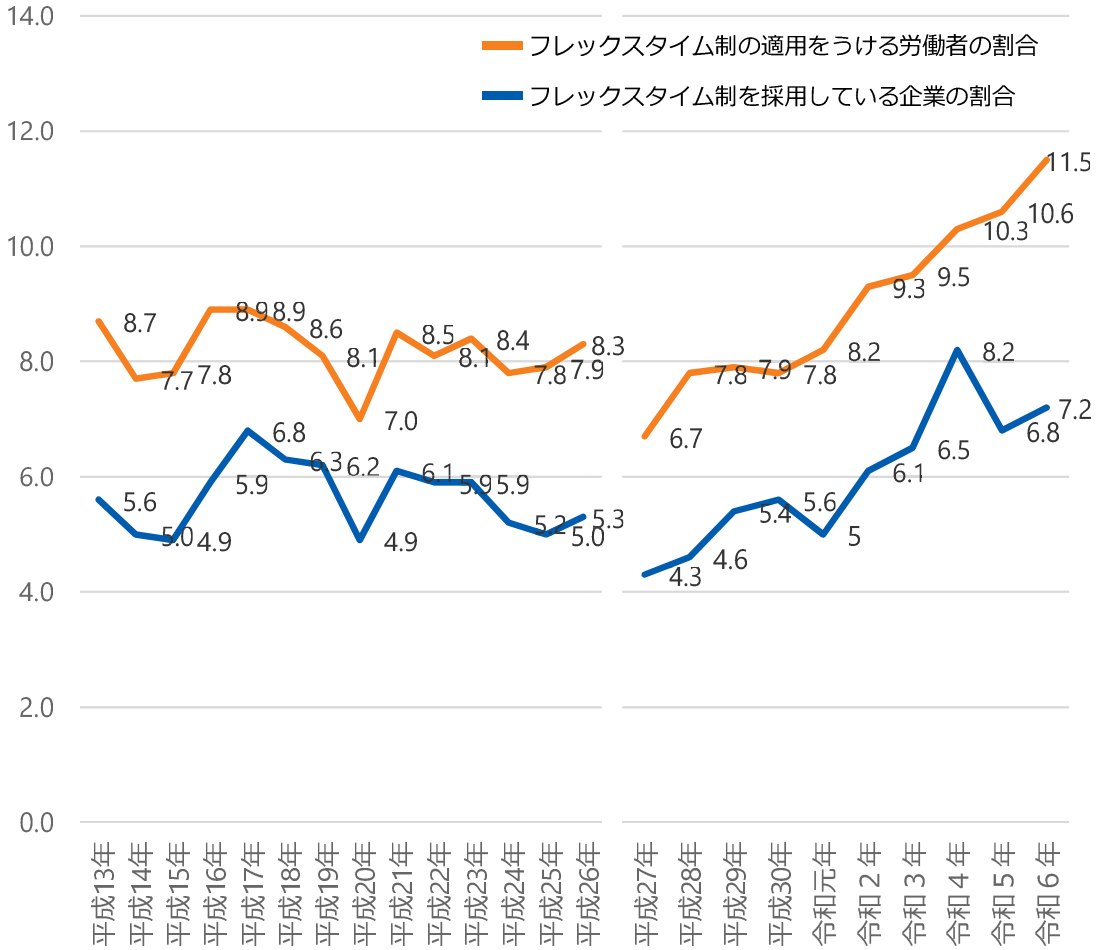


※ 清算期間が1カ月を超える場合は、1カ月ごとの労働時間が、週平均50時間を超えた時間も時間外労働となる。

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。

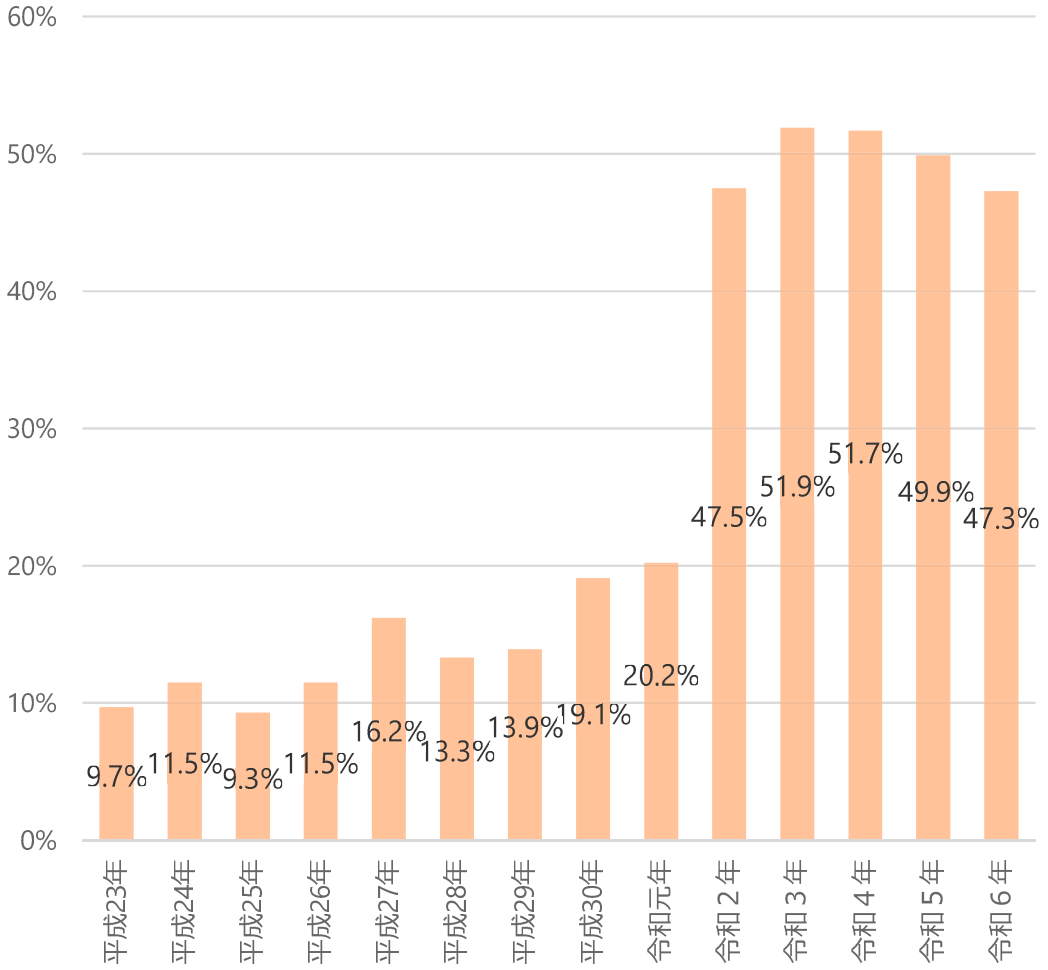
フレックスタイム制を採用している企業の割合・適用を受ける労働者の割合



※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営企業」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人以上である民営法人」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

企業のテレワークの導入率



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

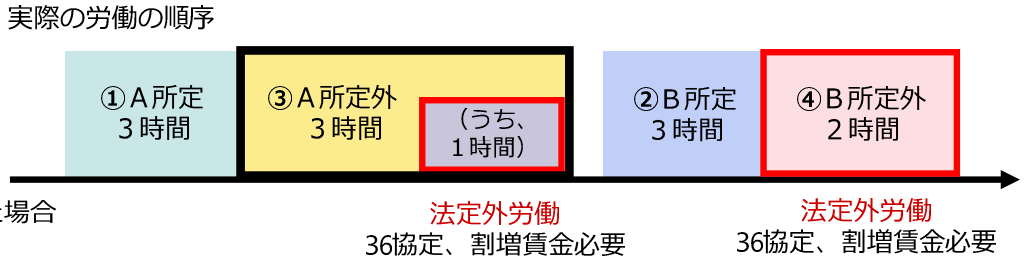
※　「副業・兼業における労働時間の通算について（労働時間通算の原則的な方法）」（厚生労働省ＨＰ掲載資料）より抜粋

○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　とした場合



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

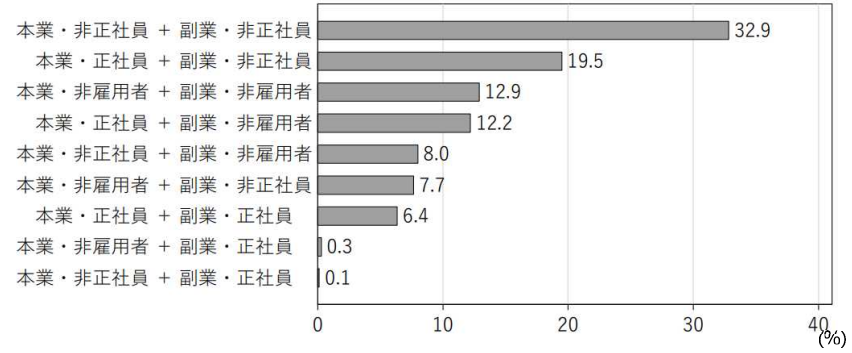
図表 2-1-1　仕事の数（男女別、年齢階級別、単位：%）

	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 2-5-10　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	正式な届け出はしていないが、上司や同僚は知っている	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 2-4-3　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 2-5-23　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	報告を求められているし、実際に報告している	報告を求められているが、事実と異なる報告をしている	報告を求められているが、報告していない	報告を求められているが、実際には報告していない	報告を求められていないし、報告していない	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・兼業先の使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、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）

概要

対象	労働時間	手続
性質上、業務遂行の手段や時間 等を大幅に労働者の裁量に委ねる して、厚生労働省令及び大臣告 定められた専門的な業務に従事する 者 や新技術の研究開発 学や自然科学の研究 理システムの設計、コピーライター、新聞記者 おける教授研究の業務（主として研究に従事する る。） 証券会社におけるM&Aアドバイザリー　等	労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。（注）	労使協定（＊）において、以下の事項を定め、労基署へ届出。 ・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 ＊ 使用者と、過半数労働組合又は過半数代表者との協定
運営に関する事項についての企画、 調査及び分析の業務であって、業 質上、これを適切に遂行するため 務遂行の手段や時間配分等を大 働者に委ねる業務に従事する労 企画部門で経営環境を調査分析し、経営計画を る労働者 財務部門で財務状態等を調査分析し、財務計画 する労働者　等	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）	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。 ・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 ＊ 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。

（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、「３６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関係する情報・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〕	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。	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。	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）
１年単位変形労働時間制〔法32条の4〕	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。	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。	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） ※ 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。
１週単位非定型的変形労働時間制〔法32条の5〕	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。	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。	労使協定による。（労使協定は労基署へ届出が必要） ※ 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。

労働政策審議会 労働条件分科会のこれまでの開催状況

○　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　集団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）、集団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　集団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