

「働き方改革」の見直しに向けた提言

2026年3月5日
一般社団法人 新経済連盟

本人が働くことを望むケースにまで残業時間の上限規制（36協定の特別条項も含む）が一律に適用されることにより、企業の成長および労働者自身のキャリア形成の妨げとなっているケースが、一定数確実に存在

新経済連盟の提言

健康確保措置と本人の希望・同意を前提に、

- **成長意欲の高い労働者に対しては、一定の条件のもと(※)、残業時間の上限規制を適用除外とすることを可能とするべき（仮称：成長支援型労働制度の新設）**
- **現状0.005%しか活用されていない高度プロフェッショナル制度については、業種要件を撤廃し、1075万円以上の年収要件のみとすることにより、対象者を拡大するべき**

※ いわゆるブラック企業による悪用や、本人が意図せず健康を害することを防止するための方策とセットである必要。例えば…

- ・ 現行の高プロ制度に準じた厳格な健康確保措置（健康管理時間の把握、休日の確保、勤務間インターバル、本人の申出なしによる医師の面談等）を義務付ける
- ・ 一定の人的資本投資を行っている企業に所属する労働者であることや、本人同意の任意性を確保するための措置（第三者の立ち合い等）、他の働き方も含めた選択肢の提示、報酬面での手当等を制度適用の要件とする 等

（詳細は別添の[2025年7月1日新経済連盟提言「働き方改革から働きがい改革へ」](#)をご参照ください）

なお、現在検討されている裁量労働制の拡大案については…

- **裁量労働制には残業時間の上限規制が適用されることから、すでに36協定の特別条項の範囲で働き方を制限している後述のようなケースへの対処として不十分**
- **裁量労働制を拡大する場合であっても、過半数労働組合を有する企業だけではなく、労働組合がない場合に過半数代表者を選出している企業においても、労使合意があれば適用可能とするよう検討いただきたい**

上限規制の一律適用による弊害・成長意欲の高い労働者像

(新経済連盟およびEO Tokyo Central:起業家機構が会員企業に実施したアンケート結果より)

実例①：設立15年超／従業員数80～90名／人材サービス／TOKYO PRO Market上場企業 の声

- 「目標達成のため時間をかけて最後までやり切りたい」と希望する人材紹介業務を担当する社員が**毎年2名前後**いるが、特別条項の範囲内におさめるために時間制限を余儀なくされており、**機会損失が継続的に発生している**
- 仕事の完遂、事業や自身の成長のために、**特別条項の上限を超えても働きたい意欲をもつ社員は5%程度**（約4～5名）**いる**と感じている。そうした**社員像は、当社の場合は以下のとおり**
 - 20代、新卒入社社員が多い傾向
 - 職種は営業職（人材紹介企業担当、コンサルタント）
 - 20代の体力/自分の時間があるうちに、出来る限り多くの経験をして成長したい
 - スキル/経験がまだ未熟なため、"質"ではなく"量"でカバーしたい
 - 残業代が欲しい訳ではなく、自分や会社の成長と達成のために出来る限りのことをしたい
 - "顧客のために"細部までこだわった資料を作成するために時間を使いたい



実例②：設立7年目／従業員数70名／システム開発企業 の声

- 当社は全職種の95%以上を未経験者から採用し、社内教育に力を入れ、育てて戦力としている。
- そうした背景から、一人前になるまで働く時間を長くにとって、手に職をつけてどこでも活躍できる人材になりたいという**成長意欲の高い20代30代が多く集まる**
- 特別条項の上限時間を超えても働きたい意欲をもつ社員は70%程度いると感じているが、上限規制がボトルネックとなり、以下のような理由で合計数千万円規模の機会損失が発生している**
 - エンジニアとシステム開発案件のマッチングを行う営業担当者が成約しきれず、案件につけないエンジニアの待機（赤字）が発生
 - 採用担当者がエンジニアを雇用しなければ売上を伸ばすことができないが、時間の制約により採用目標を達成できない
 - エンジニアという職種は、一人称で仕事ができるようになるまでほとんど利益貢献できない。習熟の密度を高められる環境であれば1年で戦力化が可能だが、労働時間の制約により成長スピードが緩やかになり、結果として1年半を要しており、この半年分の遅れが機会損失となっている

