

労働時間法制の選択的柔軟化と 労働移動の促進に向けた提言

ー イノベーションを牽引する「意欲ある現場」の視点から

2026年10月26日

一般社団法人 新経済連盟

- ✓ 国際通貨基金（IMF）は、日本の名目国内総生産（GDP）が2027年に世界6位に転落するとの見通しを示した。生産年齢人口が大幅に減少するなか、AIによる自動化等も労働力不足の完全な解決策とはなりえていない。
 - ✓ さらに、日本人の仕事への熱意は世界最低水準とも指摘されている（最新の[GALLUP調査](#)によると「熱意ある社員」の割合はわずか8%）。
 - ✓ 多くの課題を抱える我が国が「強い経済」を実現するためには、現在の一律の労働時間法制や雇用慣行から脱却し、労働者の心身の健康維持と選択を前提とした「労働時間法制の抜本的見直し」と「円滑な労働移動の促進」が不可欠である。
- 
- A large blue downward-pointing arrow indicating a logical flow or conclusion from the previous points.
- ✓ 新経済連盟は、イノベーションを牽引する「意欲ある」現場の視点から、選択的かつ柔軟な労働時間法制の整備と解雇制度の明確化を提言する。
 - ✓ 労働者一人ひとりがその可能性を最大限に発揮できるよう、「働きがい改革」を通して労働生産性の向上と賃上げを実現すべきである。

I. 労働時間法制の選択的柔軟化に向けた提言

提言1. 裁量労働制の抜本的見直し

- 多様で自律的な業務実施やスタートアップを含む企業の円滑な事業遂行を後押しするため、裁量労働制について、現場の実態に合わせ、
 - 1-1. 対象業務の拡大【企画業務型】**
 - 特定の顧客向けの商品・サービスの企画、立案、調査及び分析を行った上で、それに基づき開発・提案まで行う業務（課題解決型営業）を企画業務型裁量労働制の対象業務とすべき。
 - 1-2. 専従要件の緩和【企画業務型・専門業務型】**
 - 複数領域の業務の兼務が不可避な場合には対象業務と非対象業務の混在が許容されるよう、裁量労働制における専従要件を緩和すべき。
 - 1-3. 導入要件の緩和【企画業務型】**
 - 労使委員会の設置が困難なスタートアップや中小企業等においては、過半数代表者との労使協定の締結等をもって、企画業務型裁量労働制の導入を可能とすべき。

提言2. 高度プロフェッショナル制度の拡充

- 労働政策審議会の議論の対象に「高度プロフェッショナル制度の対象の在り方」を含めた上で、現行の業種・職種要件を撤廃し、1,075万円以上の年収要件のみとするべき。

提言3. 次世代リーダーの育成等を趣旨とした新制度の創設

- 成長意欲があり一定の基礎能力を持つ労働者に対して、健康・福祉確保措置を前提に、労働時間に関する規定を一部適用除外とする制度を新設すべき（仮称：成長支援型労働制度）。

II. 円滑な労働移動の促進に向けた提言

提言4. 解雇無効時の金銭救済制度の早期導入

- 円滑な労働力移動を促進し、社会全体の労働生産性を高めるため、政府で検討されてきた「事後・労働者申立型」の解雇無効時の金銭救済制度を速やかに導入するとともに、日本経済の構造改革に不可欠な雇用の予見可能性を担保するための「事後・使用者申立型」についても、法制化に向けた検討を再開するべき。

I．労働時間法制の選択的柔軟化 に関する提言

※ 本章は、新経済連盟会員企業へのヒアリング及び成長志向の経営者が集うEO Tokyo Centralが実施した実態調査をもとに作成している

【参考】新経済連盟が提案する、選択的かつ柔軟な労働時間法制の全体像

ハイスکیل労働者

◆ 裁量労働制

提言1 (p.7,9,11)

企画業務型 (対象業務の指定、労働者要件あり)

- ➡ ・ **対象業務の拡大** 【提言1-1 (p.7)】
- ・ **専従要件の緩和** 【提言1-2 (p.9)】
- ・ **導入要件の緩和** 【提言1-3 (p.11)】

専門業務型 (対象業務の指定あり)

- ➡ ・ **専従要件の緩和** 【提言1-2 (p.9)】

ミドル (若手ポテンシャル層を含む) ~ロースکیل労働者

◆ 原則時間制 (1日8時間、週40時間制)

- ◆ 変形労働時間制
- ◆ フレックスタイム制
- ◆ 事業場外みなし労働時間制

個別特性に応じた労働時間等の適用除外

- ◆ 農業・水産業 (農業又は水産業等の事業に従事する労働者)
- ◆ 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)
- ◆ 監視又は断続的労働に従事する者

労働時間規制の適用除外

◆ 高度プロフェッショナル制度

提言2 (p.14)

- ➡ 現行の業種要件を撤廃し、
1,075万円以上の年収要件のみとする

◆ 管理監督者 (経営者と一体的な立場にある者)

◆ 成長支援型労働制度 (仮称・新設)

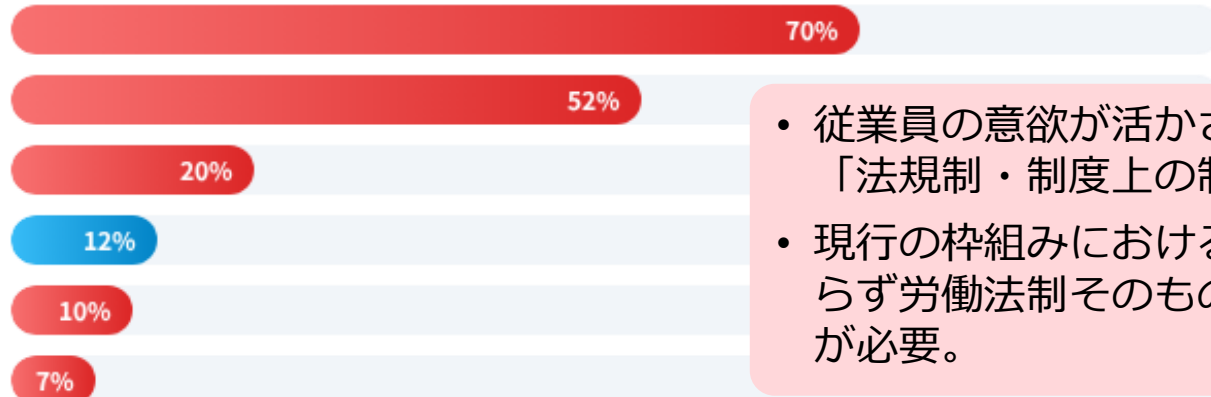
提言3 (p.15)

- ・ 成長意欲があり、一定の基礎能力を持つ労働者に対して、
健康・福祉確保措置を前提に労働時間に関する規定を一部適用除外とする
- ・ 次世代リーダーの育成、技能継承、労働者の成長意欲の促進、若手社員の
早期成長と貢献、専門性や経験を問わない自律的な働き方の促進等を意図

【参考】労働時間法制の抜本的見直しの必要性

【意欲ある従業員が十分に働けていない主な理由】（複数回答・n=470）

法規制	法定の時間外労働上限に抵触するため
法規制	36協定範囲内に収めるための社内管理上限
法規制	裁量労働制など実態に合う制度が導入不可
社内運用	会社として一律に残業制限する方針・文化
法規制	高度プロ制度の年収要件(1075万円)未達
法規制	業種・職種が裁量労働制の対象外



- ・従業員の意欲が活かされない理由は「法規制・制度上の制約」が大部分。
- ・現行の枠組みにおける運用改善のみならず労働法制そのものの抜本的見直しが必要。

【従業員・経営者の声】

若手層（20～24歳）

もっと働きたい人が働けないようになりかけている。

（一般メンバー/20～24歳/年収400万円未満）

もっと自由に満足いくまで沢山の時間労働に費やしたい。

ワークライフバランスを重視する法律や制度、それを超越した社内の制度による時間的な制約が成長を阻んでいる。

（リーダー・主任クラス/20～24歳/年収600～800万円未満）

中堅層（30～39歳）

働くことで価値を出したい人達が社会に認められる形で自由に働ける社会になると良いと思います。

（一般メンバー/30～34歳/年収400～600万円未満）

労働基準法自体が古い概念であるため、現代の働き方にマッチしていないと感じます。成果で評価されるべき人が評価され、「静かな退職」のような状態が生まれない世界であってほしい。

（一般メンバー/35～39歳/年収400～600万円未満）

経営層・役員

残業規制がある若手かもどかしく感じていることを聞くことがもどかしい。

36協定の存在が若手の挑戦を阻んでいる。

（取締役/40歳以上/年収1,075万円以上）

【提言1-1】企画業務型裁量労働制の対象業務への「課題解決型営業」の追加

提言

特定の顧客向けの商品・サービスの企画、立案、調査及び分析を行った上で、それに基づき開発・提案まで行う業務である「課題解決型営業」を、企画業務型裁量労働制の対象業務とすべき。

現状

- 企画業務型裁量労働制の対象業務は、労働基準法において「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」（第38条の4第1項第1号）とされている。
- しかし「個別の営業活動の業務」は「対象業務となり得ない業務」として例示※され、深い課題分析に基づき高度な解決策の提案を行う自律的な業務であっても、「営業」に該当するプロセスが混在する限り対象とはならない運用が行われている。

※「[労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針](#)」平成11年労働省告示第149号

課題

- 「課題解決型営業」は普遍的かつ高付加価値を生む業務であり、業務遂行の手段や労働時間の配分は労働者に委ねられている。
- しかし、裁量労働制の適用を受けないため勤怠管理が制約となり、**成果が抑制される等の課題が生じている。**

動向

- 「[規制改革実施計画](#)」（2026年7月21日閣議決定）においては、「特定の顧客向けの商品・サービスの企画、立案、調査及び分析を行った上で、それに基づき開発・提案まで行う業務に対しても裁量労働制を適用するニーズがある」としつつ、「厚生労働省は、健康確保、長時間労働防止、適切な処遇確保等の濫用防止措置を前提に、裁量労働制の対象の在り方について労働政策審議会において見直しの検討を開始し…必要な措置を講ずる」とされている。

【参考】スタートアップ等における課題解決型営業の実像

主たる業務として
「提案型営業※」に従事する者

42% (n=522)

提案型営業は普遍的かつコアな業務である。

このうち

「指示を受けず自律的に業務を遂行している」

91% (n=220)

- 提案型営業に従事する労働者の多くは、仕事の進め方や時間配分について上司からの指示をほとんど受けず、高い自律性・裁量を持って業務を遂行している。
- 裁量労働制が想定する「業務の性質上その遂行の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必要があるため、当該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とする業務」であるにもかかわらず、制度が適用できないという事態が生じている。

※「課題解決型営業」とは、「特定の顧客向けの商品・サービスの企画、立案、調査及び分析を行った上で、それに基づき開発・提案まで行う業務」のことであり（p.7参照）、「提案型営業」と同じ類型にあたる。

【提言1-2】マルチタスクを可能とするための専従要件の緩和

提言

企画業務型・専門業務型のいずれにおいても、マルチタスクの遂行が不可避なスタートアップ等の特性を踏まえ、対象業務と非対象業務の混在を許容するよう、裁量労働制に係る専従要件を緩和すべき。

現状

- 裁量労働制の対象労働者は「対象業務に常態として従事していることが原則」であり、「非対象業務と対象業務とを混在して行う場合は、たとえ**非対象業務が短時間であっても、それが予定されている場合は、裁量労働制を適用することはできない**」とされている※。

※「[規制改革推進に関する答申](#)」（2025年5月28日規制改革推進会議）において引用されている

「現行の裁量労働制の対象業務に関する解釈について」（2023年8月2日基政発0802第1号・基監発0802第1号）の記載事項。

課題

- 人的リソースが限られ、変化の激しい事業環境に置かれている**スタートアップ等においては、組織運営上、1人の労働者が内部管理業務等の非対象業務を含む複数の業務を兼務（マルチタスク）する必要性が高い。**
- 対象業務への専従を求める現行の要件（専従要件）は、どんなに**優秀な人材であっても、こうしたマルチタスクをこなす限り、裁量労働制の適用から構造的に排除しかねないもの**となっている。

動向

- 上記の答申において「スタートアップにおいては労働者が複数の業務を担当することが一般的であることから、対象業務と非対象業務の混在が認められていない裁量労働制を適用することが困難との声がある」とされている。
- 「[規制改革実施計画](#)」（2026年7月21日閣議決定）においても、これを引用しつつ、「厚生労働省は、健康確保、長時間労働防止、適切な処遇確保などの濫用防止措置を前提に、裁量労働制の対象の在り方について労働政策審議会において見直しの検討を開始し…必要な措置を講ずる」とされている。

【参考】スタートアップ等における兼務の実態

平均担当業務数
3.63個 (n=266※)

※ 「管理監督者でない」 かつ
「仕事の進め方や時間の使い方について『上司からの指示をほとんど受けない』または『多くは自分で判断できる』」と回答した者

複数領域の業務を兼務

80% (213/266名)

うち

環境変化に応じて頻繁に比重が変化

62% (132/213名)

【提言1-3】過半数代表者との協定の締結等による企画業務型裁量労働制の導入

提言

労使委員会の設置が困難なスタートアップや中小企業等においては、民主的に選出された過半数代表者との協定の締結等をもって、企画業務型裁量労働制を導入できるようにすべき。

現状

- 労働基準法において、企画業務型裁量労働制の導入には「**労使委員会の設置※**」及び「**その委員の5分の4以上の多数による決議**」（第38条の4第1項）が必要とされている。
※ 過半数労働組合（労働者の過半数で組織する労働組合）がある場合は当該組合、ない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）が委員の半数を指名することで設置
- 他方、**専門業務型裁量労働制**については労使委員会の決議までは求められておらず、労働者の過半数で組織する**労働組合**がある場合は当該労働組合と、これがないときは使用者と過半数代表者との書面による協定の締結（同法第38条の3第1項）によりその導入が可能である。

課題

- 労務専任人材を必ずしも確保できない**スタートアップ企業等**にとって、**労使委員会を維持運営し、継続的に法定事務手続きを行うことは困難であり、企画業務型裁量労働制の導入にあたり大きな障壁**となっている。

動向

- 「[規制改革推進に関する答申](#)」（2025年5月28日規制改革推進会議）において「企画業務型裁量労働制…を導入する際に必要な労使委員会の設置等が手続負担等の面からスタートアップにおける制度導入の障壁になっている」とされている。
- 「[規制改革実施計画](#)」（2026年7月21日閣議決定）においても、これを引用しつつ「厚生労働省は、健康確保、長時間労働防止、適切な処遇確保などの濫用防止措置を前提に、裁量労働制の対象の在り方について労働政策審議会において見直しの検討を開始し…必要な措置を講ずる」とされている。

【参考】労働組合の組織率の低さ

- 「労使委員会の設置および決議」に代えて「過半数労働組合との協議」を要件として企画業務型裁量労働制の対象業務を拡大すべきとの主張もあるが、**過半数労働組合がある事業所の割合はわずか8.2%※**。
- ※ 「[集团的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）について](#)」第203回労働条件分科会（2025年9月30日）資料No.2
- 労働組合自体の組織率も産業や企業規模による偏りが大きい。「労働組合」の存在を前提とした制度拡充は、**イノベーションを牽引するスタートアップや中小企業を事実上排除する結果をもたらす**。

【産業別 労働組合推定組織率】

全体平均を上回る産業	推定組織率	全体平均を下回る産業	推定組織率
複合サービス事業	52.5%	教育、学習支援業	12.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	49.0%	情報通信業	11.5%
金融業、保険業	46.4%	宿泊業、飲食サービス業	11.0%
公務（他に分類されるものを除く）	28.1%	生活関連サービス業、娯楽業	6.9%
鉱業、採石業、砂利採取業	27.0%	学術研究、専門・技術サービス業	6.6%
製造業	26.4%	不動産業、物品賃貸業	5.7%
運輸業、郵便業	24.0%	医療、福祉	5.3%
建設業	20.2%	サービス業(他に分類されないもの)	4.9%
卸売業、小売業	16.4%	農業、林業、漁業	1.5%

【企業規模別 労働組合推定組織率】

企業規模	推定組織率
1,000人以上	38.7%
100 ～ 999人	9.9%
99人以下	0.7%

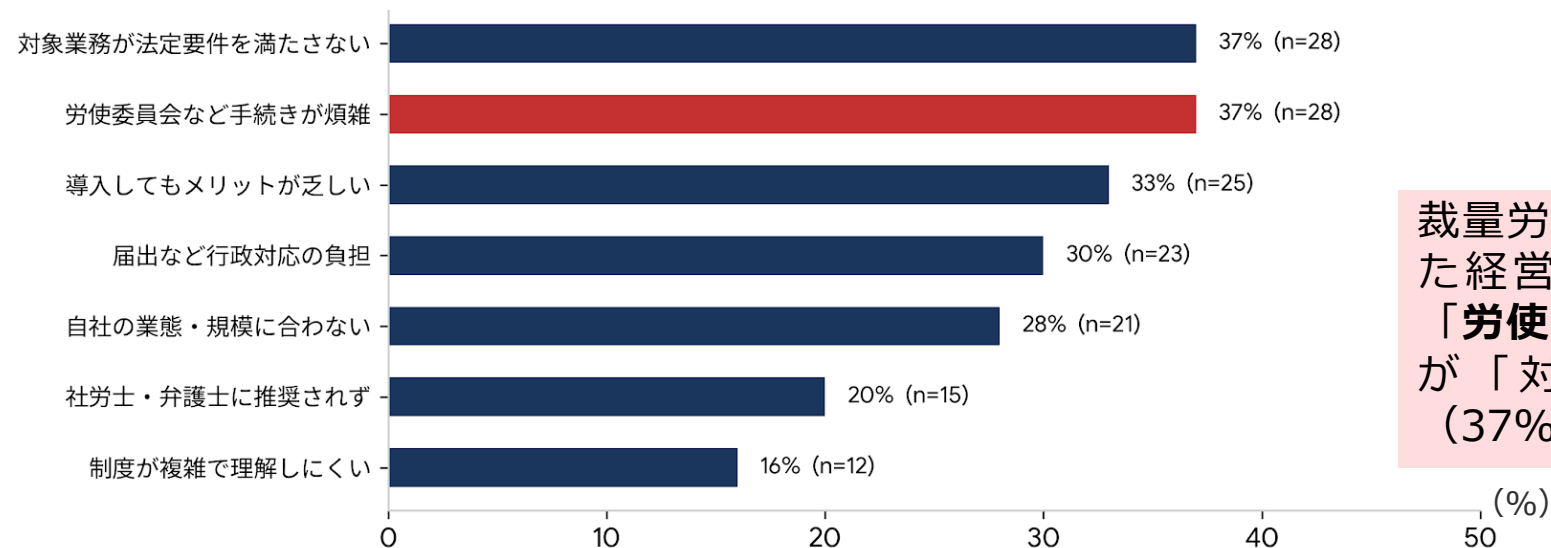
大企業（1,000人以上）は約4割に労働組合が存在するが、スタートアップ等を含む99人以下の企業には労働組合がほぼ存在しない（組織率はわずか0.7%）

組織率は産業間の偏りが大きく、情報通信業や専門・技術サービス業等の裁量労働制のニーズが高い産業も全体平均（15.9%）を大きく下回っている

出典：厚生労働省「[令和7年労働組合基礎調査の概況](#)」（2025年12月）
に基づき新経済連盟作成

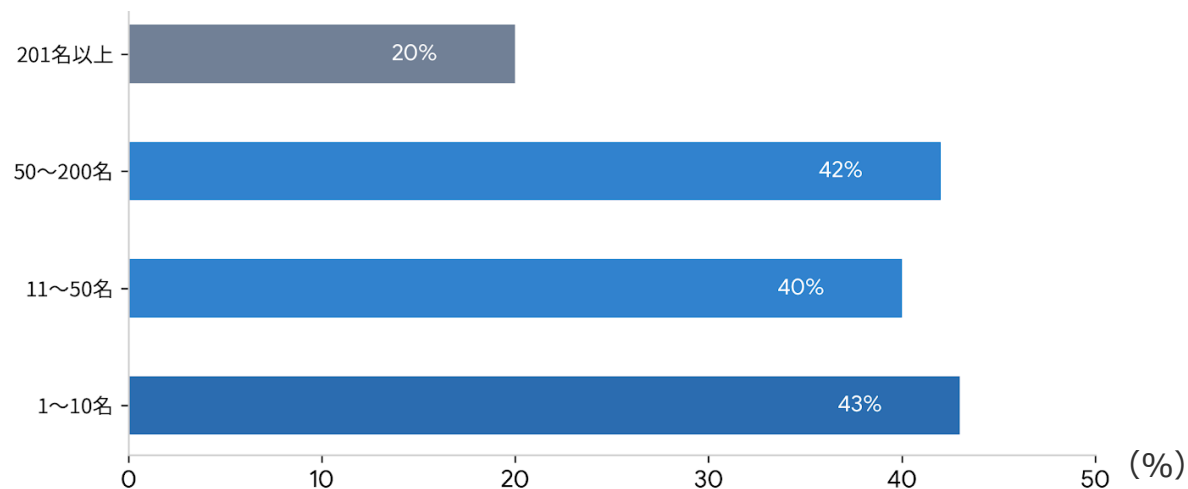
【参考】裁量労働制の導入障壁

【裁量労働制の見送り理由】（複数回答・n=76）



裁量労働制の導入を検討したものの見送った経営者に対し、理由を尋ねたところ、「**労使委員会など手続きが煩雑（37%）**」が「**対象業務が法定要件を満たさない（37%）**」と並び、同率で**最多**。

【裁量労働制を見送った社のうち「労使委員会が煩雑」と答えた割合（企業規模別）】



裁量労働制の導入を見送った理由として「**労使委員会の煩雑さ**」を挙げたのは、201名以上の比較的規模の大きな企業では20%に対し、200名以下の**中小・スタートアップ企業は40%以上の社が見送り理由であると回答**。

【提言2】高度プロフェッショナル制度の拡充

提言

労働政策審議会における議論の対象に「高度プロフェッショナル制度の対象の在り方」を含めた上で、現行の職務要件を撤廃し、客観的な市場価値を表す「1,075万円以上の年収要件のみ」とすることにより、その対象者を拡大すべき。

現状

- 高度プロフェッショナル制度は「高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提として、年間104日以上の日確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度」である。（厚生労働省「[高度プロフェッショナル制度の概要](#)」）
- 「多様で柔軟な働き方の実現」を含む「[働き方改革の実現](#)」の一環として、2018年に導入された。

課題

- 「一定の年収要件」は 1,075万円以上（労働基準法施行規則 第34条の2第6項）とされている一方、「職務の範囲」は、金融商品の開発、ディーリング、証券アナリスト業務、コンサルティング、研究開発等（同条の2第3項）に限定される。
- その結果、適用を受ける労働者は全国36事業場（34社）のわずか1,390人（厚生労働省「[高プロ制度に関する報告の状況（令和7年3月末時点）](#)」）に留まっていることから、制度として活用されているとは言い難い。

動向

- 「[日本成長戦略](#)」（2026年7月21日閣議決定）及び「[経済財政運営と改革の基本方針2026](#)」においては、「心身の健康維持と従業者の選択を前提に、柔軟で多様な働き方を実現するため、労働時間法制等に係る政策対応について、夏以降の労働政策審議会において議論を行う」とされている。
- しかし、検討の対象に「裁量労働制の対象の在り方」、「変形労働時間制」、「連続勤務規制や勤務間インターバル制度の法的位置付け」等があげられているが「高度プロフェッショナル制度」には言及がない。

【提言3】 成長意欲等のある労働者の労働時間制約を緩和する制度の創設

提言

次世代リーダーを育成すべく、成長意欲があり、一定の基礎能力を持つ労働者に対して、本人の自由意思に基づく書面による同意、厳格な健康・福祉確保措置、いわゆるブラック企業による悪用防止策を前提に、労働時間を制約する規定の一部を適用除外とする「成長支援型労働制度（仮称）」を創設すべき。

※ 「成長支援型労働制度（仮称）」の詳細は次項参照

現状

- 労働基準法は「みなし労働時間制」や「労働時間規制の適用除外」の適用にあたり、対象業務・職務の限定、一定の年収の有無、経営上の重要な決定への関与権限の有無といった要件を設定している。
- よって、実際にこれらの適用を受けられるのは、裁量労働制（第38条の3、同条の4）や高度プロフェッショナル制度（第41条の2）の適用を受ける者、管理監督者（第41条第2号）等に限られている。

課題

- その結果、全労働者に占める各制度の適用割合は極めて低い※。
※ 企画業務型裁量労働制：0.3%、専門業務型裁量労働制：1.1%（以上、厚生労働省「[令和7年就労条件総合調査](#)」の「[結果の概要](#)」）
高度プロフェッショナル制度：0.002%程度
（厚生労働省「[高プロ制度に関する報告の状況（令和7年3月末時点）](#)」及び総務省統計局「[労働力調査（基本集計）2025年（令和7年）3月分](#)」をもとに新経済連盟推計）
- 高い成長意欲と自律性を備えた若手・中堅社員等、次世代を牽引するリーダー候補で労働者本人が強く望む場合でも、要件を満たさない限り、こうした労働時間の制約を緩和する制度を適用することはできない。

動向

- 「[規制改革実施計画](#)」（2025年6月13日閣議決定）においては、「スタートアップにおける役職者等（部下を持たない場合を含む。）の管理監督者への該当性の判断の考え方の更なる明確化について検討し、結論を得次第、必要な措置を講ずる」とされている。
- しかし、当該検討の起点は「管理監督者」にあり、部下を持つか持たないかにかかわらず、役職者でない者には焦点が当てられていない。

【参考】新経済連盟が提案する「成長支援型労働制度」と既存制度との比較

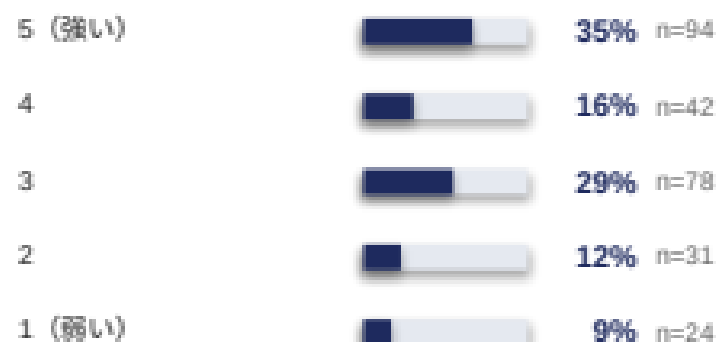
	法定労働時間制	裁量労働制	高度プロフェッショナル制度	成長支援型労働制度(提案)
概要	1日8時間、週40時間を上限とした原則となる労働制度	業務遂行の方法や時間配分を労働者の裁量に委ね、労使協定で定めた時間働いたとみなす制度	高度な専門知識やスキルを持つ労働者に対し、労働時間等に関する規定を一部適用除外とする制度	成長意欲があり、一定の基礎能力を持つ労働者に対して、健康・福祉確保措置を前提に労働時間に関する規定を一部適用除外とする制度
対象者	全ての労働者	19の専門業務の従事者(専門業務型) - 本社等の部門で事業運営に関する企画・立案・調査・分析を行い、業務遂行の方法を自らの裁量で決定する必要がある、使用者が具体的な指示をしない業務に従事する労働者(企画業務型)	- 高度な専門業務(金融商品の開発・ディーリング、証券アナリスト、コンサルタント、研究開発等)に従事 - 年収1,075万円以上	- 成長意欲があり、一定の基礎能力を持つ労働者(裁量労働制の対象でなかった者を含む) - 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 ※ 人的資本開示において開示が義務化されている項目(人的資本経営、人材育成、従業員エンゲージメント、コンプライアンス、健康・安全分野等)を参考にすることも考えられるか
個別同意	不要	必要 労使協定(専門型) or 労使委員会決議(企画型) + 労働者本人の書面同意	必要 労使委員会決議 + 労働者本人の書面同意	必要 労働者本人の書面同意 ※本人同意の任意性を確保するための措置について検討(第三者の立ち合い等)
労働時間上限	あり	あり	— (適用除外)	— (適用除外)
割増賃金(時間外)	あり	あり(法定労働時間を超える、みなし労働時間に対して割増賃金を支払)	— (適用除外) ※時間給を前提としないため	あり ※時間給を前提としない働き方だが、高プロのような職種・年収の限定がないことから報酬面での一定の手当は必要か
健康・福祉確保措置	時間外・休日労働の限度時間を超える労働者には、健康・福祉確保措置を実施	健康・福祉確保措置の実施	- 健康管理時間の把握 - 休日の確保(年間104日以上、かつ4週間を通じ4日以上) - 選択的措置(11時間以上の勤務間インターバルの確保等から選択) - 健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置	高プロ制度に準じつつ、必要十分な措置を検討
評価	時間	成果・時間	成果	成果・本人の成長
成長支援	—	個人の裁量による部分が多い	個人の裁量による部分が多い	研修・学習機会の提供、メンター制度等の環境整備を企業に要請
制度趣旨	労働条件の適正化	裁量や専門性の高い業務の性質に適した働き方への対応	特定の高収入・専門職の働き方の選択肢を増やし、成果重視の柔軟な労働環境の整備	次世代リーダーの育成、技能継承、労働者の成長意欲の促進、若手社員の早期成長と貢献、専門性や経験を問わない自律的な働き方の促進

【参考】若手時代の時間投下の重要性

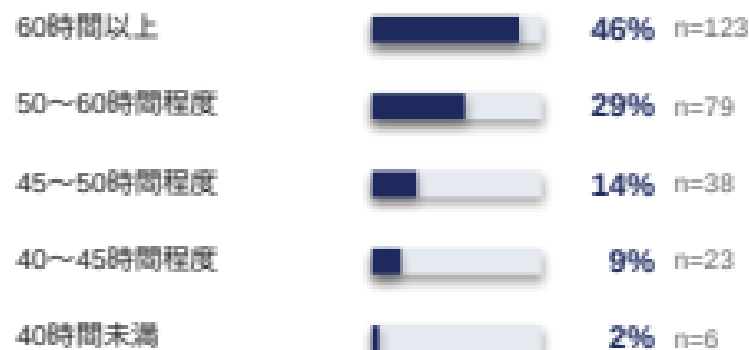
➤ スタートアップ等においては、キャリア初期における一定の経験量（時間投下）の重要性を労使双方が支持。

【若手時代の労働時間と成長の関係】

【若手時の時間投下と成長（管理職）】

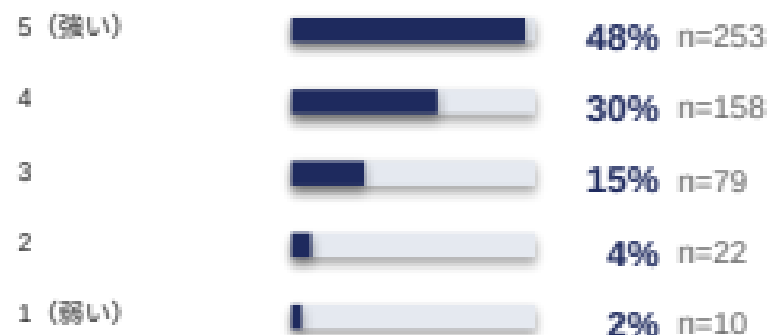


【若手時の週平均労働時間（管理職）】



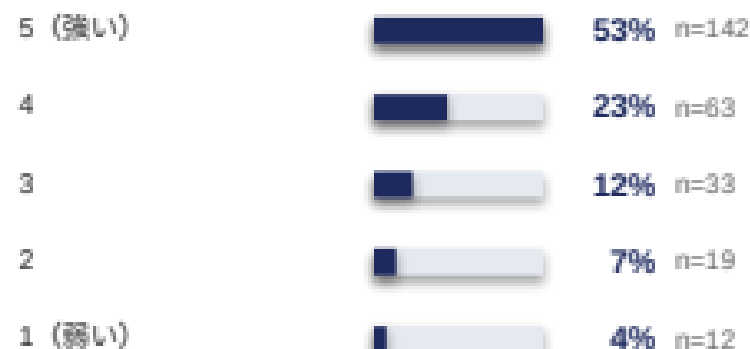
【成長への意識】

【修羅場体験の重要性（役職員全体）】



➡ 従業員の78%が「難易度の高い案件や修羅場体験」は自身の成長に重要だと感じている。

【若手時の労働時間と現キャリアへの影響（管理職）】



➡ 管理職の75%が自身の20代の労働時間の長さは現在のキャリアに「強く影響した／影響した」と肯定的に振り返っている。

※ 管理職：課長・マネージャークラス以上

【参考】経営者が直面する従業員からの「働きたい」意思表示

- 成長意欲の高い従業員から「法定上限を超えてでも働きたい、挑戦したい」と直接の意思表示を受けた経験について、スタートアップ等の経営者の約8割が「ある」と回答。さらに、こうした意思表示が「よくある」と答えた経営者の約7割は、「自社の一定数の従業員が時間的制約を感じている」と推測。
- こうした訴えは**一部の熱心な従業員によるものではなく「働きたくても働けない」構造的な制約**であることが示唆される。

スタートアップ等の経営者の

80% (n=470)

➡ 従業員から法定の上限労働時間を超えてでも働きたいという意思表示を経験

[内訳：よくある37%、時々ある27%、過去数回16%]

上限越えの労働の意思表示が「よくある」と答えた企業（経営者）の

71% (n=173)

➡ 自社で一定以上の割合（20%以上）の従業員が時間的制約を感じていると推測

経営側が過重労働を強要しているのではなく、
「もっと挑戦したい」従業員の情熱と現行法の板挟みに、スタートアップ等の現場が苦慮

【参考】時間制約が業務成果や挑戦に与える影響

- 労働時間の制約により、労働者が本来出せるはずの成果や自己の成長につながる案件・挑戦を諦めざるを得ない事態が生じている。

「やり切りたいが時間が足りない」
と感じている従業員

75% (n=522)

(内訳)
「やり切りたいが足りない」 63%
「慢性的に時間が足りない」 12%

75%の従業員が、業務完遂への
意欲をもちながら、労働時間の制
約を受けざるを得ない実態がある

「時間があればより成果が出せた」
と感じている従業員

86% (n=522)

(内訳)
「時々ある」 57%、「頻繁にある」 29%

86%の従業員が、十分な時間を
投入できれば解決できた「成果
の天井」を感じている

時間制約により
案件・挑戦を控えた経験
がある従業員

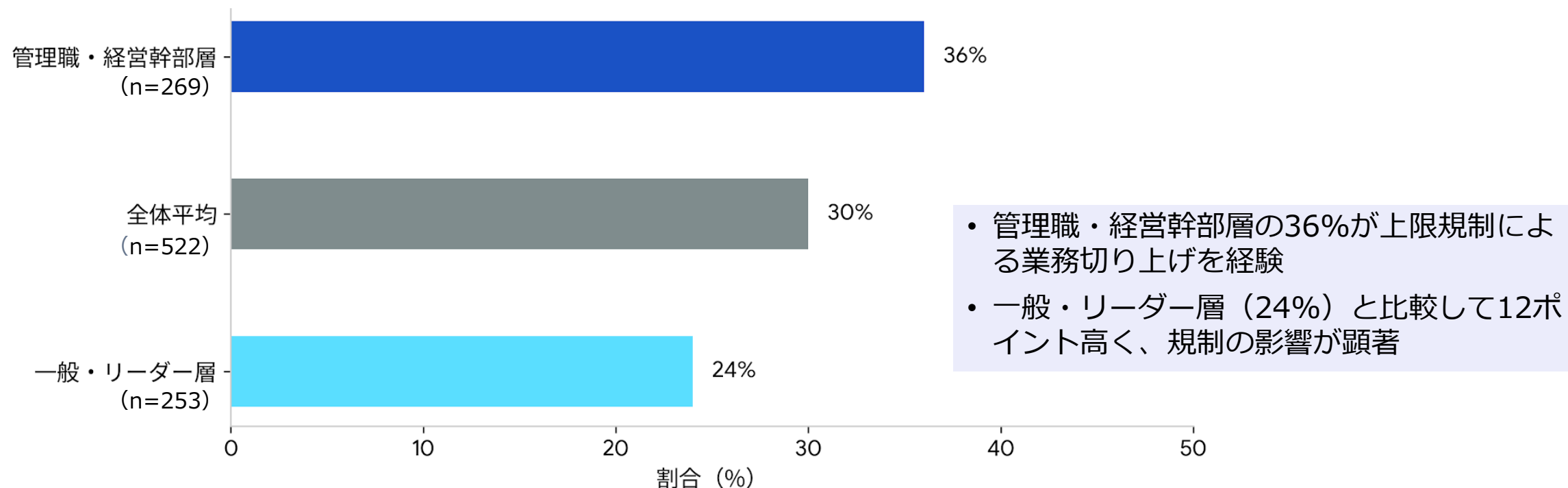
36% (n=522)

時間的な制約が従業員の成長機会
の喪失、ひいては企業の機会損失
に直結している

【参考】管理職層への負荷の集中と成長機会の喪失

- 一般メンバー層の労働時間が厳格に抑制された結果、**業務の最終的なしわ寄せが管理職層に集中**。
- 一般社員以上に**管理職層の労働時間の過少申告を誘発**すると同時に、管理職が本来担うべき「育成・指導」や「中長期的な戦略立案」に十分時間を割けないことで、**組織としての生産性・成長を抑制**している可能性がある。

【上限規制を意識した業務の切り上げ経験があると答えた割合】



【参考】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

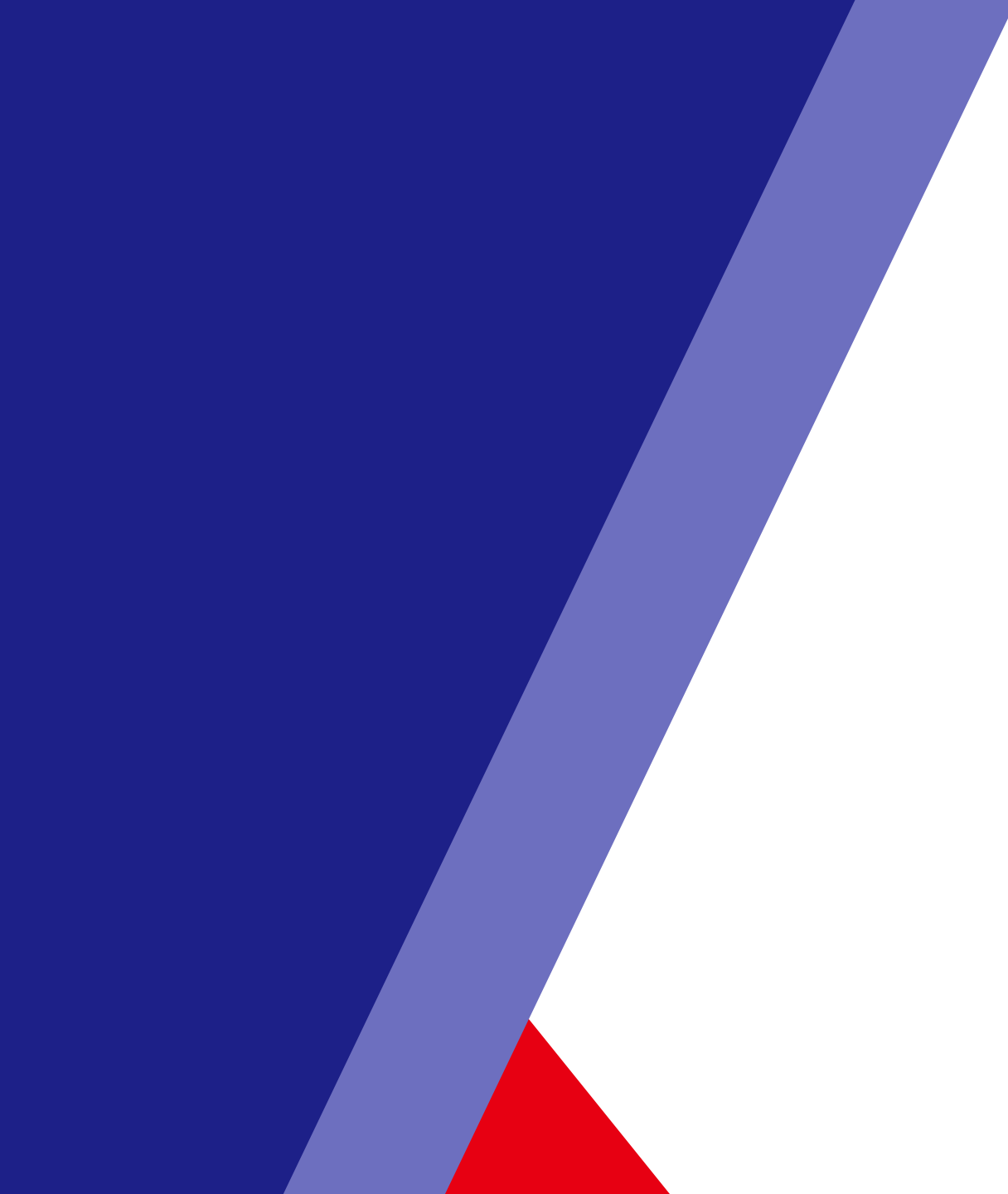
実例①：設立15年超／従業員数80～90名／人材サービス／TOKYO PRO Market上場企業 の声

- 「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



Ⅱ．円滑な労働移動の促進 に関する提言



【提言4】解雇無効時の金銭救済制度の導入

提言

円滑な労働力移動を促進し、社会全体の労働生産性を高めるため、政府で検討されてきた「事後・労働者申立型」の解雇無効時の金銭救済制度を速やかに導入するとともに、日本経済の構造改革に不可欠な雇用の予見可能性を担保するための「事後・使用者申立型」についても、法制化に向けた検討を再開するべき。

現状

- 労働契約法において「解雇」は「客観的に合理的な理由」と「社会通念上の相当性」がない限り無効とされる（第16条、解雇権濫用法理）。

課題

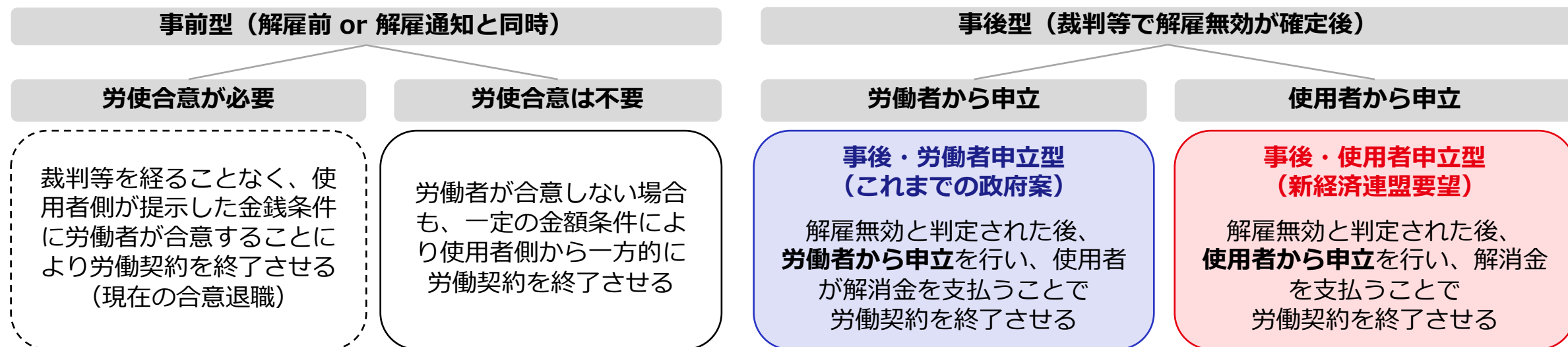
- 解雇権濫用にかかる判断は裁判所の裁量が大きいことから、労働者・企業双方にとって時間的・金銭的な予見可能性に乏しい。雇用の終了に関する予見可能性の低さは、企業の機動的な事業再編を躊躇させて人材の固定化を招き、日本経済全体の生産性を阻む要因となっている。
- 解雇無効または和解した労働者のうち54.5%の労働者が離職を選択し、15.2%は復職したものの離職しており（労働政策研究・研修機構調査（2024年））、現在の「地位確認・原職復帰原則」は実効性に乏しい※。

※ 解雇無効とされても、法的には労働者に就労請求権がなく、使用者にも「実際に復職させて元の仕事をさせる義務（就労受領義務）」が原則として生じないため。

動向

- こうした課題をふまえ、裁判等において解雇無効とされた場合に、労働者の請求によって使用者が一定の解消金を支払うことで労働契約を終了させる仕組み（事後・労働者申立型）の創設が議論されてきた。
 - ※ ただし「労働者申立型」は、労働者が復職に固執する場合に使用者側から紛争を終結させることができないため、紛争が長期化しやすい等の限界もある（詳細はp.25）
- なお、2025年11月の労働政策審議会労働条件分科会において、より具体的な資料やデータを用いた有識者による検討を行う方向性が示されたものの、その後具体的な動きは見られていない。

【参考】金銭救済制度の類型



【解雇無効時の金銭救済制度に関する、政府における検討経緯】

事後・労働者申立型 (これまで政府で検討されてきた案)

- 従前は「契約存続 (地位確認)」と「契約消滅 (金銭解消)」を1つの裁判で同時に求めることの訴訟手続き上の不整合が、制度設計上の課題となっていた。しかし、2022年4月の「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会報告書」において「形成権構成」および「形成判決構成」という整理案が示され、法的な整理は整いつつある状況。

事後・使用者申立型 (新経済連盟の要望)

- 2003年の労働基準法改正時に議論がなされたものの、2015年3月に規制改革会議が公表した「『労使双方が納得する雇用終了の在り方』に関する意見」において「この制度は、労働者側からの申し立てのみを認めることを前提とすべき」と明記される等、政府の方針としては現在検討されていない。

【参考】労働者申立型の限界と、使用者申立型のメリット

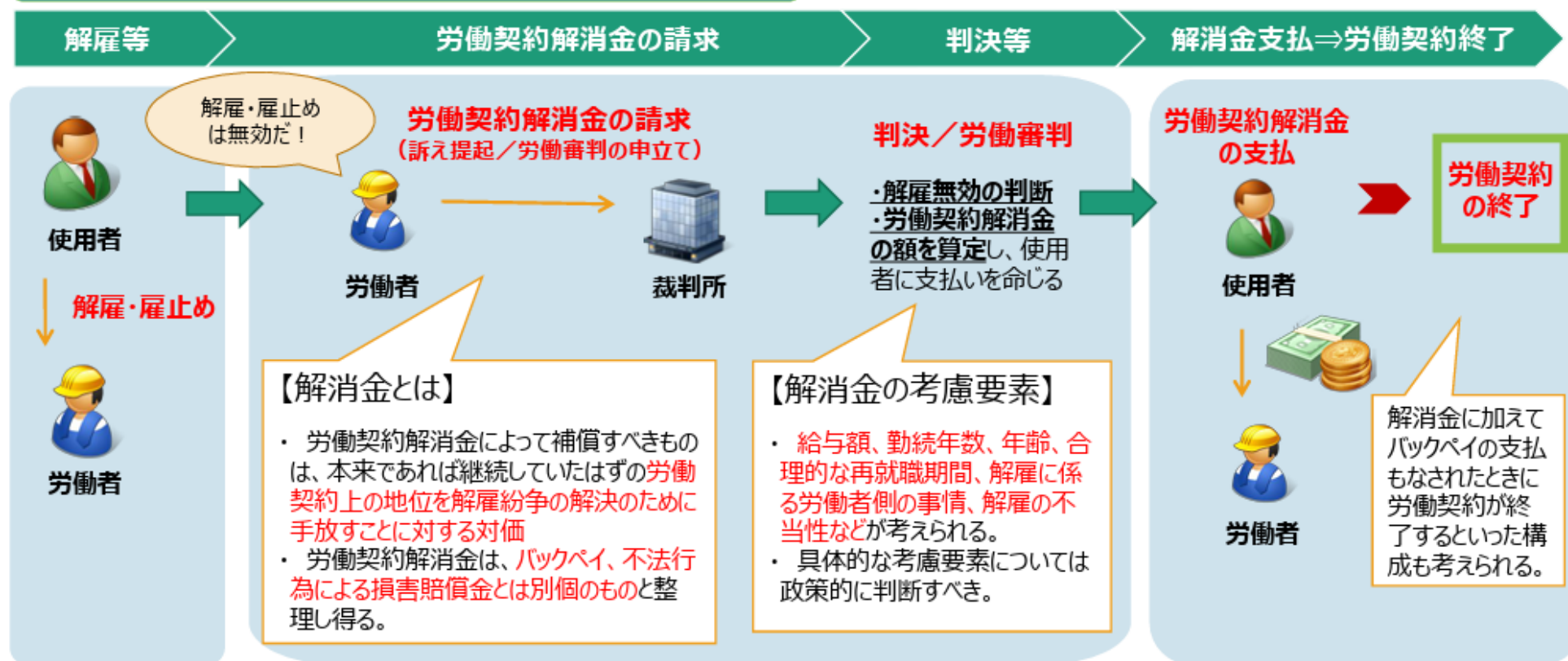
	「事後・労働者申立型」の限界	「事後・使用者申立型」のメリット
労働者の立場	真の復職・能力発揮につながらない 労働者が地位確認を求めて長期間裁判で争った末に復職したとしても、人間関係等の問題で短期間で退職に至る例が多い。労働者の実質的な復職は果たされず、個人の能力発揮やキャリアの再構築に繋がらない。	修復不能な職場への復帰による二次被害の回避 労使の信頼関係が破綻している状況で就労する苦痛や人間関係の摩擦を避け、確実に補償金を得て次のキャリアや生活再建へ早期に移行できる。
	訴訟における心理的・経済的負担 労働者が解雇無効の確認とともに金銭請求し、裁判手続を主導するなかで使用者との紛争が長期化する可能性があり、精神的・時間的負担が大きい。	合意成立が困難なケースにおける実効的な救済 使用者側に早期の訴訟解決をはかるインセンティブがはたらき、迅速に金銭救済が受けられる。
使用者の立場	企業側から紛争を幕引きできない 労働者が金銭請求を行わず原職復帰に固執した場合、企業側から金銭を支払って労働契約を終了・清算する手続きを起動できない。	制度に基づく紛争の早期終結 使用者からの申立と金銭支払によって制度上労働契約を終了・解消できるため、紛争の不毛な長期化を防止できる。
	バックペイの膨張と財務・時間的予見可能性の低さ 労働者が復職を求めて長期間争う場合、審理が長期化するほどバックペイ（未払い賃金）が累積する。企業にとっては最終的な金銭的負担の程度と解決時期の予見可能性が著しく低い。	バックペイ累積のストップと予見可能な仕組み 金銭支払による明確な解決手続が存在することで、無制限なバックペイの膨張リスクを停止させ、時間的・金銭的な予見可能性が高まる。
	職場混乱と人材活用への阻害 労使の信頼関係が破綻していても労働者の意向次第で復職となるため、不毛な配置転換や現場の混乱を招くリスクがある。会社と禍根のある従業員が復帰することで、チームの士気や生産性が低下する懸念も。	組織・事業運営の正常化 職場の摩擦や混乱を回避し、他の従業員の仕事環境やメンタルヘルスを保護するとともに、合理的な組織再編や経営資源の再配置が可能となる。

【参考】2022年厚労省検討会で議論された制度概要（事後・労働者申立型）

【基本的な考え方】

解雇無効時の金銭救済制度の骨格について、「無効な解雇がなされた場合に、労働者の請求によって使用者が一定の金銭を支払い、当該支払によって労働契約が終了する仕組み」を念頭に検討を行ったもの。制度導入の是非は、労働政策審議会において、政策的観点も踏まえて議論すべきとの前提のもと、仮に制度を導入するとした場合に法技術的に取り得る仕組みや検討の方向性等に係る選択肢等を示すもの。

検討会で議論した制度の具体的なイメージと主な論点



※バックペイ
解雇が無効である場合、民法の規定に基づき発生する当該解雇以降（判決まで）の未払賃金

【参考】日本の雇用保護規制の厳格さ（OECD調査）

- 日本の雇用保護規制は、**全体としてOECD加盟国平均並みの厳しさ**とされている。
- ただし個別項目でみると、OECD各国に比べて「**裁判官の自由裁量が大きい**」「**試用期間中の解雇規制が厳しい**」「**企業に対して解雇回避措置を求める程度が強い**」という特徴がみられる。

【OECD雇用保護規制の厳格性指標（正規雇用労働者）における評価】

※ 6 点満点
高いほど解雇規制が厳しいとの評価

評価項目	日本 ※	OECD平均	順位（37か国中）
全体	2.10	(2.26)	25位
1 手続上の要件	0.83	(1.77)	35位
2 予告期間及び解雇手当	0.86	(1.71)	33位
3 不当解雇に関する規制の枠組み	2.83	(2.40)	13位
└ 3-1 不当解雇の定義	2.31	(1.99)	13位
└ └ 3-1-1a 裁判官の自由裁量	4.00	(2.90)	2位
└ └ 3-1-1b 代替案	2.00	(1.14)	4位
└ └ └ 3-1-1c 選考基準	0.00	(1.07)	15位
└ 3-1-2 個別理由 - 公正な解雇理由	2.63	(2.29)	11位
└ 3-2 試用期間の長さ	6.00	(3.64)	1位
└ 3-3 不当解雇に伴う労働者への補償	1.00	(1.75)	19位
└ └ 3-4 不当解雇後の復職の可能性	2.00	(2.23)	13位
4 不当解雇規制の実施	3.88	(3.15)	8位

経済的理由による解雇（整理解雇）が正当かを判断する際、裁判所の裁量が大きい

経済的理由による解雇を行う前に、企業に対して、他の配置転換・職種変更・再訓練等の代替案（解雇回避措置）を検討提案することを法的に求める程度が強い

試用期間中の労働者に対する解雇規制（本採用拒否の法的ハードル）がOECDで最も厳しい

