

人材活性化委員会 提言概要

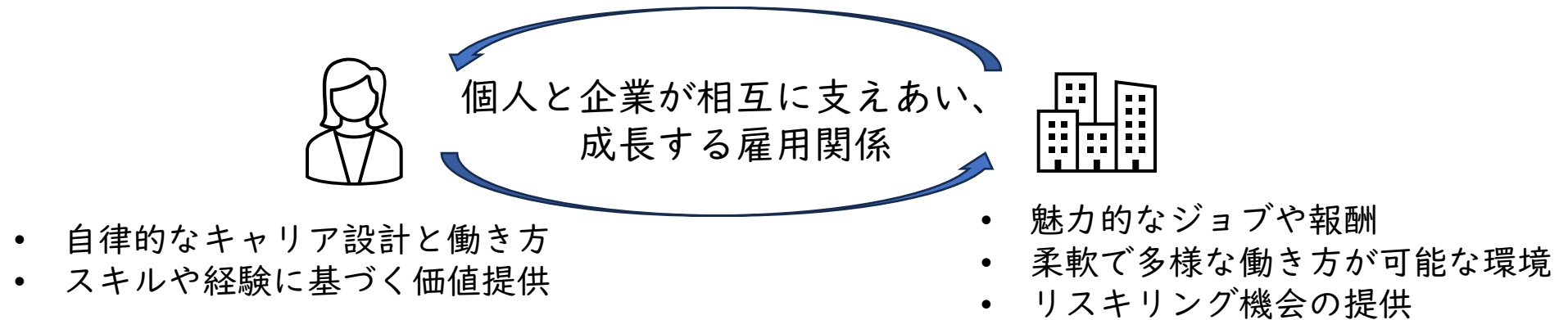
経済成長と多様な個人の活躍を支える「雇用型自律労働契約」の導入を
～労働法制の令和モデルへの見直し～

公益社団法人経済同友会

2025年5月

I-1. 本提言の検討の経緯

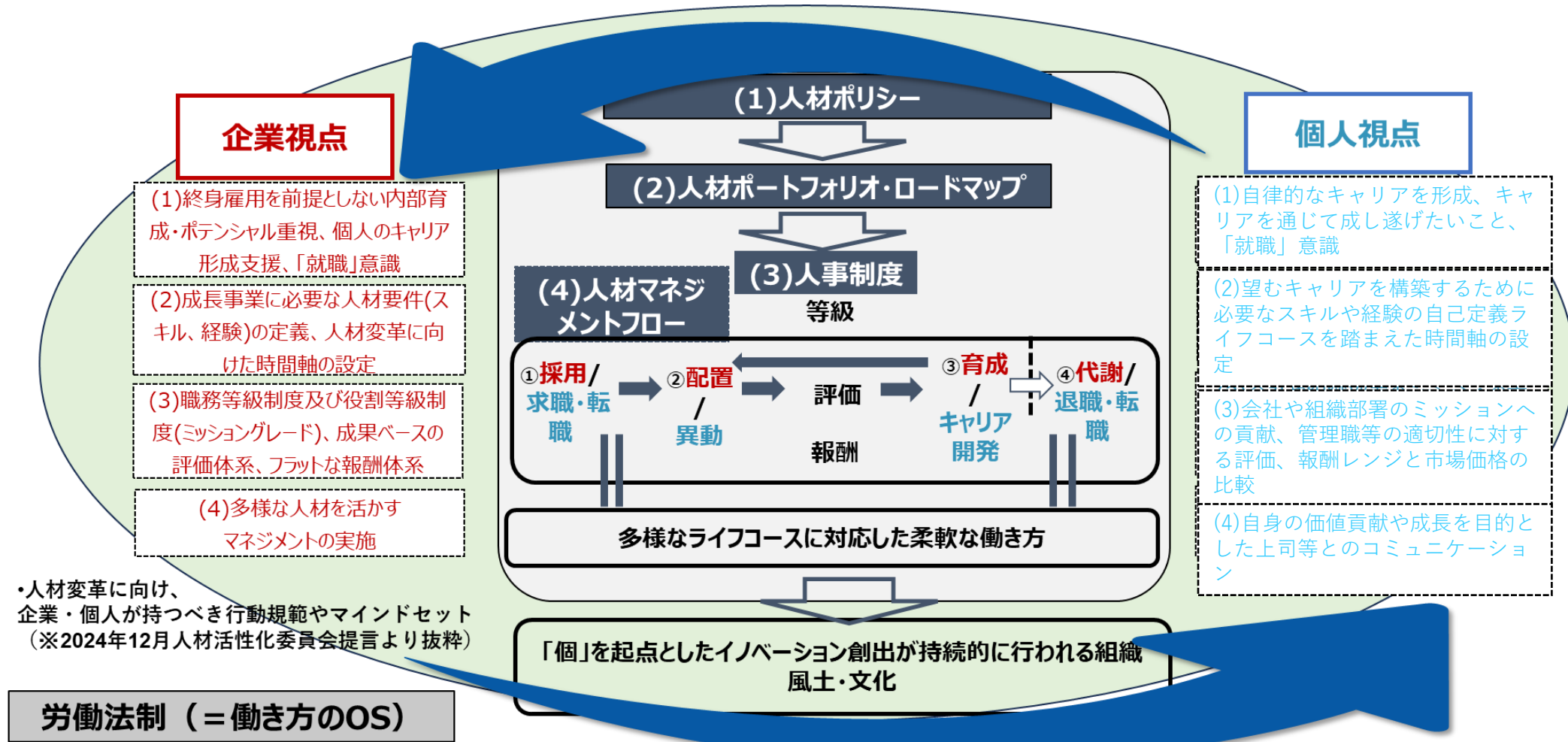
- 2024年12月に公表した意見書「新たな政治体制下で求める労働市場改革に関する意見―持続的な成長と継続的な賃金上昇の二兎を追う、令和モデルの労働市場を一」において、25年春に労働法制の改革を提言すると発表。



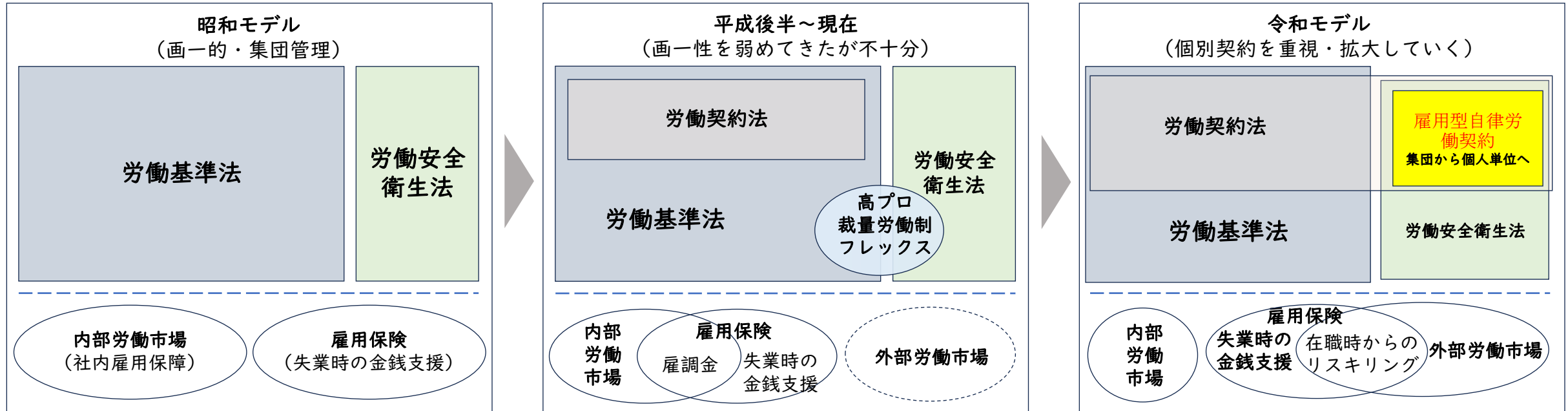
成果に基づいて報酬を得ることを前提に、自律的に働く個人の多様なニーズに応える
柔軟性こそが「令和モデル」の雇用の基本的考え方

1-2. 令和モデルの雇用システムの全体像

- 企業は企業価値向上に向けて人材マネジメントを強化し、個人も雇用型自律労働契約を持って自律的に働く必要。併せて、働き方を規定する労働法制（＝働き方のOS）を変革して、企業と個人が互いに選り合い成長する関係を構築することで、経済成長の実現を図る。



2-1. 令和モデルの労働法制のコンセプト



- 経済成長を加速させるためには、労働者を画一的に捉えて硬直的な時間管理のもとで労働時間に応じて報酬を支払うという発想からの脱却が必要
- 「令和モデル」の労働法制のもとでは、①時間と報酬がリンクする労働基準法に基づく働き方と、②成果に応じた報酬を前提に労働契約法に基づく個別契約を締結して一人ひとりが柔軟に働く新しい雇用が併存
- ②の具体案として「雇用型自律労働契約」を提言

2-2. 雇用型自律労働契約と現行諸制度との差異と限界

- 雇用型自律労働契約は、労働基準法の適用を外して、労働契約法に基づく雇用とすることで、多様化する働く個人のニーズに合わせた真に自律的な働き方が実現できる。
- 一部企業で、ジョブ型雇用として運用されているのは労働基準法に基づく既存制度の掛け合わせ。いずれも労働時間規制の対象であり、自律的に働ける制度とはなっていない。

制度名	法的根拠	労働時間規制	適用対象・要件	備考
*今回提言 雇用型自律労働契約	労働契約法 (条文新設・改正)	なし、労働基準法外 (41条四号を追加)	本人の希望と適正評価・処遇	成果報酬ベース、労働時間の自己管理、労働安全衛生法による健康支援あり
フレックスタイム制	労基法第32条の3	あり	労使協定の締結（清算期間は3か月を上限）	総労働時間は所定内で管理
変形労働時間制 (1年・1か月)	労基法第32条の2～5	あり	労使協定の締結・就業規則の変更	労働時間の繁閑に応じた調整
事業場外労働	労基法第38条の2	あり（みなし）	労働時間の算定が困難な業務	営業など
専門業務型裁量労働制	労基法第38条の3	あり（みなし）	業務範囲限定・労使協定	ITエンジニア、研究職など
企画業務型裁量労働制	労基法第38条の4	あり（みなし）	労使委員会の決議と届出が必要	企画・立案業務など管理部門対象
高度プロフェッショナル制度	労基法第41条の2	なし	労使委員会の決議と届け出 高度専門職・高収入 (1075万円以上)	使用者に対して、健康管理時間の把握を義務付け
業務委託契約（請負）	民法第632条、民法第643条	なし	契約の合意・成立	雇用契約ではない 雇用関係に比べ安定性が低い

2-3. 雇用型自律労働契約実現時の企業の導入イメージ

- 改革が実現した際には、以下のように各企業が対象となる人材に雇用型自律労働契約を導入することで課題を解決できる。ただし、労働契約の多様化による労務管理の負担は増加する。
- 提言の実現に向けては、各企業における対象人材や解決される課題、導入時の障壁（雇用契約書やミッションシートなどの整備、契約の標準部分とカスタム部分の切り分けなど）の精緻化が必要。

企業群	対象となる人材	現行制度下で企業が直面している課題
伝統的な日本の大企業	- キャリア採用者 - 意欲ある若手人材 - ハイパフォーマー (既に成果を出している人材)	- 年功序列&時間比例的な賃金体系（＝報酬水準）下では、キャリア採用者にスキルや経験に対応する適切な処遇が提供できない。 - 労働時間の上限が厳しく十分働けないため、スキル向上やキャリアアップの機会を提供できない。 - 成果創出までの働き方の裁量・自由度が乏しいため、時間的制約のある有為の人材を雇用できない。
外資系企業 *コンサル、ファンドなども含む	全社員	成果報酬にもかかわらず、評価・処遇に関わらない労働時間管理を求められることへの負担が大きい。
スタートアップ	全社員	成果報酬システムへのニーズはあるが、労働時間管理の負担が大きいため、業務委託・契約社員などを選択せざるを得ない。
地方中堅企業	キャリア採用者 (後継者候補・幹部候補人材)	年功序列的な賃金体系と労働時間管理の下でキャリア採用者に適切な処遇が提供できない。

3. 雇用型自律労働契約における健康管理措置：現行制度との比較

- ・ 個人の自律性を尊重しつつ、使用者側が適切な支援を講じるという新たな役割分担を提案する。
- ・ 労働者個人は、柔軟な健康確保の仕組みへ転換する観点から、自らの健康管理に責任を負う。
- ・ 一方、企業は労働時間把握に代えて、労働者自身による健康管理を支援する義務を導入する。

【現行制度】

働く個人の
義務

✓ 無し

使用者の
義務

✓ 労働時間の把握
✓ 長時間労働者への医師の指導
✓ 定期健康診断の実施

健康管理方
法

✓ 企業による定期健康診断受診

適用法制

✓ 労働安全衛生法

【提言の新制度】

✓ 自身で健康の把握・管理を実施

✓ 個人の健康管理を支援
(定期健康診断の実施やウェアラブル端末やアプリなどの提供)

✓ 企業による定期健康診断受診
✓ 個人による健康把握責任

✓ 労働安全衛生法
(一部法改正で使用者の義務を免除)

4-1. 雇用型自律労働契約の革新性

- 労働基準法の基本的考え方から脱却した個別労働契約による柔軟性、健康確保措置の再設計により、経済成長と労働者のキャリア自律、労働時間の柔軟性と健康維持という相反する要素を調和的に乗り越える改革案を提示している点

①労働基準法の基本的考え方から脱却した個別労働契約による柔軟性

- 同じ時間と場所という画一性を前提とした労働基準法からの脱却
- 労働契約法に基づく個別契約として締結可能な新たな雇用形態（＝雇用型自律労働契約）を提示することで、成果志向かつ自律的に働く意欲ある個人に、柔軟な働き方の法的根拠を構築

②労働安全衛生法の積極活用による健康確保措置の再設計

- 労働者の自律性を尊重するため、使用者による労働時間管理義務を免除
- その代替措置として、労働者の健康を守るための支援義務を労働安全衛生法上に新設。健康診断やITツールなどの自律的な健康確保を支えるインフラの整備を雇用者に義務付け

4-2. 雇用型自律労働契約の法改正等のイメージ

- 雇用型自律労働契約の法的根拠を定める労働契約法改正、労働基準法の適用除外を明確化する同法改正、健康確保に関する支援義務を定める労働安全衛生法改正を実施
- 併せて、各社の労使自治のもとで、随時撤回可能な同意手続き、納得性のある処遇の保証など、悪質企業による濫用を防止するためのガイドラインを整備

	<u>内容・目的</u>	<u>対応</u>
労働契約法	• 基本原則の規定	• 新条文の策定、第7条の見直し
労働基準法	• 同法の適用除外の規定	• 第41条第4号を追加
労働安全衛生法	• 健康確保に関する使用者の責務の追加 • 労働者の一部責任の記載	• 第66条の8の5を追加
ガイドライン	• 適正運用に向けた考え方の整理	• モデル契約に基づく処遇、撤回手続きなどの策定

5. 令和モデルの労働法制を補完する論点

5-1. 多層的な雇用セーフティネットとしての不当解雇時の金銭解決ルール

- 多層的な雇用セーフティネットの鍵はリスキリングを誰もが受けられる環境
- 不当解雇に直面した労働者（＝リスキリングのための自己投資が難しい）は最も弱い存在
- そのため、今回は、セーフティネットの中でも不当解雇時の補償のあり方に焦点を絞って検討

現行制度の課題

- 現行の労働審判手続や民事訴訟による解決制度では、時間・費用・精神的負担のために厳しい立場にある労働者ほど活用が難しい現実（補償金額に関する予見可能性が低く、提起を躊躇してしまう）
- 現行制度は、不当解雇時は最終的に復職を前提としているが、実態として「事実上の金銭解決」が多く、制度の理想と実態に深刻な乖離が生じている

解決に向けた提言

- 予見可能性を向上するため解決金額を定期的に公開して実質的なガイドライン化を図るべき

5. 令和モデルの労働法制を補完する論点

5-2-1. 会社分割時の労働契約継承に関する課題に対する解決策

- 社会に対して企業は成長と雇用の二つの責任を負っている。そのため、雇用継続か雇用終了ではなく、会社分割等の事業再編時における労働契約の継承という選択肢も存在。
- 近年分社化に際して利用される場合が多い会社分割は企業にとって経営上実効性の高い選択肢。今回、会社分割に焦点をあて、労働契約の継承・終了をより迅速・容易に行えるように必要な検討を実施。

現行制度の課題

- 現行法では従従事労働者の定義が曖昧であるうえ、異議のある労働者は事後に申立てなければならない。労使双方にとって不透明であり、事業再編の実効性が損なわれるリスクも存在。
- 各労働者に対し会社分割に関する通知する必要（いわゆる「2条通知」）が定められているが、現行法は、書面による通知しか認めておらず、事務負担が増大。

解決に向けた提言

- 従従事労働者を特定する判断の適否について予見可能性を高めるため、具体例や裁判例のデータベースを整備し、誰もがアクセスしやすい環境を整えるべき
- いわゆる2条通知については、書面に限らず電子メールなどでの通知も認めるべき。

5. 令和モデルの労働法制を補完する論点

5-2-2. 整理解雇の四要素について

- 企業の事業ポートフォリオの変革に際して、整理解雇が必要な場合も考えられる。その際、四要素が不透明なために法制化・ガイドライン策定が必要との見解もあるため、委員会でも議論を実施。

現行制度の課題

- 過去の裁判では、整理解雇の有効・無効について判断するにあたり、①人員削減の必要性、②解雇回避の努力、③人選の合理性、④手続きの妥当性の四点を総合的に考慮しているが、「総合的に」の定義が不透明との産業界の声。

解決に向けた提言

- しかし、裁判例の蓄積も進んでおり、裁判例へのアクセス向上で解決される課題と思料。
- 整理解雇の四要素に関する最新の裁判例に企業がアクセスしやすくなるように、政府においてデータベースの整理を進め、企業の分かりやすい形で公表していくことが必要

Appendix.海外制度と雇用型自律労働契約との差異

- 雇用型自律労働契約は、労働基準法と労働契約法の使い分けという「令和モデルの労働法制」の発想を具体化し、イノベーション人材の活躍を後押しする新たな働き方のOS。
- 米国型の「自由（＝即時解雇可能）」でもなく、欧州型の「安定と専門性」一辺倒でもなく、「日本的雇用の安心感」と「成果・裁量の自由」の架け橋を目指す独自のハイブリッドモデル。

	雇用型自律労働契約 （日本・提言）	At-will employment（米国）における Exempt契約	プロフェッショナル契約（欧州）
目的	自律・柔軟・成果責任を両立し、 雇用と成果の架橋を図る	管理職・専門職などの裁量的な業務に 対し、柔軟で成果重視の働き方を可能 にすること	専門職の尊重と 安定した雇用の共存
契約形態	雇用契約（正規雇用的一种）	雇用契約（employment agreement） だが、通常は at-will（随意雇用）が前 提	雇用契約または個別契約 （多くは有期）
終了の自由度	本人同意に基づき締結・撤回自由 ただし濫用には保護を講じる	雇用者・被雇用者ともに理由なく即時 終了可能（ただし差別等の不当解雇は 除く）	雇用安定志向で保護強く、終了には 法的プロセスが必要
報酬体系	成果に基づく報酬	固定給（年俸制・月給制）で、一定の最低額 以上の収入があり時間外手当は原則支給され ない	多くは役割・成果ベース（専門職）
労働時間管理	労働時間の法的管理を除外 （労働者の自律性尊重）	労働時間の法的管理義務なし	欧州労働指令により 週48時間などの制限あり
健康・安全の 配慮	労働安全衛生法に基づく 支援義務（ITツール等）	OSHA（※）等の一般的な安全衛生義 務は存在、だが労働時間起因の健康配 慮義務は限定的	健康・福祉に関するEU指令のもと、 手厚い保護

※Occupational Safety and Health Administration（アメリカ労働安全衛生庁）