



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～

2025 年 5 月

公益社団法人経済同友会

目次

I. はじめに	1
II. 労働法制の課題と改革の方向性	2
(1) 労働時間管理にそぐわない働き方の増加	2
(2) 現行諸制度の限界	4
(3) 「令和モデル」への転換に向けて	5
III. 提言「雇用型自律労働契約」の導入を	7
(1) 「自律性」「柔軟性」「成果責任」に基づく新しい雇用の選択肢を	7
(2) 「雇用型自律労働契約」の基本的考え方	8
①イノベーション創出に向けた労働基準法の適用除外	8
②労働安全衛生法の見直しによる健康確保に向けた労使の新たな役割分担	10
③二つの革新性と今後の意義	10
(3) 「雇用型自律労働契約」の設計にあたって	11
①導入要件	11
②健康確保措置	12
(4) 法制度の見直しのイメージ	13
①労働契約法	13
②労働基準法	13
③労働安全衛生法	13
IV. 令和モデルの労働法制を補完する論点	14
(1) 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	14
①外部労働市場を含めた多層的なセーフティネットの構築	14
②雇用セーフティネット機能としての不当解雇時の補償のあり方	15
③現行制度の課題と解決に向けた提言	15
(2) 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	17
①企業の成長への責任と雇用への責任	17
②事業再編の主な手法における労働契約の承継について	17
③現行制度の課題と解決に向けた提言	18
④整理解雇の四要素について	19
VI. おわりに	20
巻末資料	21

Ⅰ. はじめに

- 労働市場では、人口減少に伴う人手不足の進展やグローバルな人材獲得競争に対応するため、大手企業を中心にジョブ型雇用の導入が徐々に広がるとともに、労働移動や兼業・副業などの多様な働き方も増加しており、流動化の傾向が加速している。本会でも、2023 年「シン・日本型雇用システム導入を突破口に、外部労働市場の真の活性化を」を公表し、持続的な経済成長には成長産業への労働移動と人への投資の加速が不可欠であり、労働市場と人材戦略の変革を提言した。
- 同年、政府は、「三位一体の労働市場改革」を掲げ、構造的な賃上げの実現に向け、リスクリング機会の拡充を通じた成長分野への人材移動を促進する取り組みに着手した。本会では、こうした状況を踏まえ、2024 年 12 月に「新たな政治体制下で求める労働市場改革に関する意見」を公表し、政府に対し、三位一体の労働市場改革を継続するだけでなく、産業競争力の向上や多様な個人の活躍を促すために一層の改革に取り組むことを求めた。
- 成長領域への事業転換や人材ポートフォリオの再構築を円滑に進めることは、企業の成長を後押しする。あわせて、企業と個人が相互に支え合い、ともに成長できる労働市場の確立が求められる。そこでは、個人が自律的にキャリアを築き、スキルや経験を活かして価値を提供する。企業は魅力的な仕事や報酬、柔軟な働き方、リスクリング機会を提供し、互いに選び合い成長する。こうした新たな雇用関係が生まれることになる。
- すなわち、労働時間の多寡によって報酬を定め、多くの労働者を画一的・硬直的に取り扱う昭和以来の雇用関係とは異なり、働く個人が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、我々がめざす「令和モデル」雇用の基本的な考え方となる。
- ただし、雇用関係と経済活動の基礎となる労働法制について、同意見では、見直しの重要性を訴えるにとどまった。労働法制はいわば「働き方の OS」であり、流動化する労働市場や多様な働き方を望む個人に即したものであると同時に、今の日本に何よりも求められている経済成長を加速させるものでなければならない。
- 世界に目を転じれば、革新的なイノベーションを創出して経済成長を牽引しているのは、志と意欲に富み、変革のために自律的な働き方を求める人材である。国内にもこうした人材は存在するはずであり、有為な人材が思うままに活躍できる環境を整えることが日本経済の成長に向けた突破口となる。

- こうした問題意識のもと、本委員会は「令和モデル」への第一歩として、イノベーションの担い手となる意欲ある人材が自らの潜在力を存分に発揮できるように、個別労働契約を基本とし、高度プロフェッショナル制度や裁量労働制¹とは一線を画する新たな雇用制度（「雇用型自律労働契約」）の導入を提言する。従来の時間管理型の働き方とは異なり、働き手自身がキャリア設計の主体となり、成果に応じた報酬を前提に個別に契約を締結して、柔軟に働く新しい雇用形態となる「雇用型自律労働契約」の導入により、個人の成長と企業の生産性向上の両立を実現する。

II. 労働法制の課題と改革の方向性

（１）労働時間管理にそぐわない働き方の増加

- 労働基準法などの関係法令は、労働者が「同じ時間」「同じ場所」で働くことを前提に制定された。過度な長時間労働を防ぎ、労働者の健康を守る観点から、週 40 時間の労働時間上限（労働基準法第 32 条）を定め、これを超える労働には 36 協定の締結を求めている。また、最低賃金を上回る報酬の支払い義務なども規定されている。
- その後、産業構造の変化などにより画一的・一律的な時間管理にそぐわない労働が増加するなか、昭和末期から平成期にかけて、就業時間の調整を可能とする「フレックスタイム制」や、一定の要件のもとで、実際の労働時間に関わらず所定の労働時間の労働に従事したものとする「みなし労働時間制²」（事業場外労働³、専門業務型裁量労働制⁴、企画業務型裁量労働制⁵）が導入

¹ 裁量労働制とは、労働時間の配分や業務遂行方法を労働者の裁量に委ね、あらかじめ定めた時間を働いたとみなす制度であり、みなし労働時間制の類型である。脚注 2・4・5 参照。

² みなし労働時間制とは、実際に働いた時間とは関係なく、あらかじめ定められた労働時間を働いたとみなす制度であり、事業場外労働、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制の 3 類型が定められている（労働基準法第 38 条の 2）。

³ 事業場外労働とは、労働者が事業場外で業務に従事し、労働時間の算定が困難な場合に、あらかじめ定められた時間を労働したものとみなす制度である。

⁴ 専門業務型裁量労働制は、業務の性質上、作業方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があり、使用者が具体的な指示をすることが困難な業務について、労使協定であらかじめ定めた時間の労働を行ったものとみなす制度である。

⁵ 企画業務型裁量労働制は、事業運営に関する事項の企画・立案・調査・分析業務であり、適切な遂行には作業方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある業務について、労使委員会の決議のもと、あらかじめ定めた時間の労働を行ったものとみなす制度である。

された。さらに、2019年には、高度の専門的知識などを有し、職務範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象に労働時間などの規定を適用しない「高度プロフェッショナル制度」が整備された。

- こうした対応の背景には、労働に対する価値観の多様化、デジタル化の進展、人手不足の深刻化などにより、投入時間と成果が結びつかない事業や労働が増加するとともに、働く個人の側でも柔軟な雇用・就労に対するニーズが高まっていることがある。実際、裁量労働制を適用されている労働者は10万人を超え、彼らの満足度は80.4%に達している⁶。
- また、働く個人の中には、自らのスキル向上やキャリアアップのために、時間にとらわれない働き方を望む声もある。厚生労働省の調査⁷によれば、労働基準法が上限とする100時間超の時間外労働を適切だと考える個人が1%存在しており、労働人口に照らせば、現在約69万人が個人の志向やライフステージに応じて時間にとらわれない雇用を希望している。加えて、多様で柔軟なワークライフバランスや働き方を求める声⁸も広がっている。

⁶ 厚生労働省「裁量労働制実態調査の概要」（令和3年6月公表）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/000797825.pdf>

⁷ 厚生労働省「労働時間制度等に関するアンケート調査結果について」（令和6年3月26日第5回労働基準法制研究会）。同調査では、上記の他にも、現状よりも残業時間を増やしたい労働者は約11%であり、そのうち27%は自らのスキルを高めたい又は仕事の完成度や業績を高めたいことを理由に挙げたとの結果が示されている。この結果は成長のために働きたい個人が相当数存在することを示唆している。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001233111.pdf>

⁸ 株式会社クラウドワークスでは、例えば下記のように、新しい働き方を希望する個人が、現在の正社員から契約社員への雇用契約変更を希望するケースが発生している。そのため、人事制度において「平等であること」は重要だが、画一的な設計ではなく、個別に対応する柔軟性が求められてきている。

事例1) 正社員として勤めていた社員が、「地元のほうれん草農家を手伝いたい」と考え、正社員を辞めて、契約社員へと雇用形態の変更希望を申し出た。結果として、彼は週4日の契約社員となり、現在は事業責任者を務めながら、農業にも携わっている。

事例2) 人事制度の柔軟な改定が非常に難しかったため、成果報酬型の契約社員制度を導入し、希望者は選択可能とした。この制度を活用した、正社員から契約社員への雇用契約変更により、現在営業成績トップの社員は契約社員である。

その他、株式会社スマートHRやフューチャーアーキテクト株式会社においても、全従業員のうち数%前半程度は、ライフステージに合わせた、スキルアップ・仕事における目標達成のため時間にとらわれない働き方を希望する従業員が存在しており、個人の選択による柔軟な働き方を後押しする雇用制度が求められている。

- すなわち、労働基準法が前提とする従事した時間に応じて報酬が支払われるべき労働が依然として大宗を占めるとしても、労働時間と成果が必ずしも比例しない業務に従事する人が増えている。こうした人々には、スキルや実績に基づく柔軟な評価と働き方が画一的な時間管理による働き方よりも適している。

（２）現行諸制度の限界

- 先述のとおり、画一的な労働時間管理にそぐわない働き方の増加に対応するために、みなし労働時間制（事業外労働、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制）や高度プロフェッショナル制度が導入されてきた。しかし、前者は、所定時間の労働を行ったものとして賃金を支払うとともに、引き続き、労働時間の上限を課す制度となっているため、時間と報酬が連動する基本的考え方は踏襲されたままであり、労働時間と成果が必ずしも比例しない業務に従事する人に対する十分な制度とはいえない。
- 一方、高度プロフェッショナル制度は、法制上は労働時間規制の適用が除外されている。そのため、労働者はより高い裁量のもとで、自律的に働くことが可能となっている。そのため、高度プロフェッショナル制度を適用されている労働者を対象とした調査⁹では、自由で創造的な働き方ができているとの回答が８割に達し、成果や働き甲斐につながっているとの回答も８割を超えている。
- しかし、高度プロフェッショナル制度には、対象業務が限定的であり、適用者が1,370名（令和6年3月末時点）と、広く活用されていないといった課題に加え、健康管理時間として労働時間の把握と対応措置を使用者に義務付けるとともに、休暇取得の各種規定など、真に労働者が自律し、時間にとらわれずに柔軟に働くことを後押しする仕組みとはなっていないという課題点がある。
- これら既存の労働法制の基本的な考え方となっている労働時間に対して賃金を支払うという考え方が、働くことを通じた成長や目標達成に高い意欲を持つ人材のモチベーションやスキル向上の機会を阻み、グローバルな競争環境における産業競争力強化の制約となっている。

⁹ 厚生労働省「高度プロフェッショナル制度に関する報告の状況等について」（令和6年3月公表）<https://www.mhlw.go.jp/content/001268436.pdf>

- こうした状況の下でも、一部の企業では、ジョブ型雇用の導入¹⁰を進め、成果に基づいた報酬体系や労働者の自律性に基づく柔軟な働き方の実現に取り組んでいる。実績に基づく評価制度の整備、評価基準の適正化・透明化、アサインメント能力の向上や評価制度を適切に運用するスキルの向上など、人的資源管理をめぐる課題は山積しているが、イノベーション創出や働く個人の多様なニーズへの対応に向けた動きは着実に進んでいる。
- しかしながら、各社の取り組みは「働き方の OS」である労働法制が変わらないなかでの創意工夫である。実情として、フレックスタイム制や裁量労働制という労働基準法の時間管理の枠内での働き方にとどまっており、真に時間にとらわれない自律的な働き方を実践できてはいない。個々の企業による取り組みだけでは限界があるとの認識のもと、経済社会全体の変革に向けて労働法制の改革に取り組む必要がある。

（３）「令和モデル」への転換に向けて

- 流動化する労働市場の中でイノベーション創出に取り組む企業や多様な働き方を求める個人の活躍を後押しし、今の日本が何よりも必要とする経済成長を加速させるためには、労働者を画一的に捉え、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雇用体系の根底にある労働法制を変えていく必要がある。
- もちろん今後も、時間と成果が密接に結びつくため、時間に基づいて賃金が支払われるべきと同時に、過剰な労働で健康を害することがないように法律で守られるべき職種・業態は存在し続けるだろう。一方で、自らの成長や目標達成のために、自律的な働き方を希望する人々が一定数存在することに鑑みれば、こうした意欲ある人材には、成果に対して報酬が支払われることを前提に、労働時間に関してもより柔軟な働き方を提供すべきである。
- すなわち、我々が求める「令和モデル」の労働法制のもとでは、選択可能な以下の二つの雇用が併存する。

①労働基準法に基づく従来型雇用

- ・労働時間と成果・賃金が密接に結びつく業務

¹⁰ パーソル総合研究所が発表した「ジョブ型人事制度に関する企業実態調査」（2021 年 6 月 25 日公表）では、ジョブ型導入企業が 2 割弱となっている。また、日本能率協会の「当面する企業経営課題に関する調査—組織・人事編 2023」（2023 年 8 月 21 日公表）では、何らかの形でジョブ型の人事・評価・処遇制度を導入している企業は 2 割を超えている。

- ・労働時間に基づいた報酬決定
- ・労働者に対する画一的な労働時間管理とそれに基づく雇用契約

②意欲ある人材を対象とした新しい雇用

- ・労働時間と成果が比例しない業務
 - ・労働時間ではなく、成果やスキルに応じた報酬決定
 - ・労働者自身による自律的な労働時間管理と柔軟な雇用契約
- そのため、政府には、これまでの労働法制の底流にある企業による集団的な管理の仕組みに加え、個別労働契約に基づき、働く個人の自己選択や意思決定を尊重する仕組みの整備を求める。言い換えれば、昭和期に確立された労働基準法中心の考え方とは別に、働く個人の活躍への欲求と企業の成長を両立させる個別労働契約に基づいた新しい雇用の選択肢を整えるべきである。
 - もちろん現在でも、雇用関係を離れば、請負契約や業務委託契約によって成果に対する報酬を前提に、時間にとらわれない働き方を選択することも可能である。しかし、雇用関係のもとにあることには、安心して働けるというメリットを個人にもたらすだけでなく、継続的な業務への従事が前提となることで、企業が人的資本投資を行いやすくなり、企業と個人の双方にとって相互に成長する好循環が生まれていく。
 - 新たな雇用の選択肢を活用し、自律性を発揮して創造的に働く個人の活躍を促進するためには、企業にも人的資源管理に関する高度な対応が求められる。成果に基づく柔軟な雇用を機能させるには、たとえば、職務内容を明確に定義する「ジョブディスクリプション」の整備、成果に連動する評価指標の策定、最適な仕事をアサインメントし、評価制度を適切に運用するマネジメントスキルの向上に取り組む必要がある。
 - 現行制度のままでは、時間と成果が比例しない業務に従事する人材を活かすことが難しく、このままでは、イノベーションを担う層が活躍出来ず、日本の産業競争力の低下につながりかねない。
 - なお、現在、政府では、労働基準関係法制の見直しが議論されているが、本年1月に公表された労働基準関係法制研究会報告書では、時間外労働の上限規制の強化が労働時間短縮に寄与してきたことを踏まえ、時間管理の維持・強化の方針が示されている。しかし、時間の制約にとらわれない働き方を求める個人の存在や時間と成果が直結しない労働が増加していることを鑑みれば、規制の強化だけでは創造性を発揮して働く意欲のある個人の活躍を支援できないことは自明である。

- 日本の未来を支えるのは、自らの意志で働き、成果を出すことで成長を目指す意欲ある個人である。今後、労働政策審議会において、こうした人材が安心して力を発揮できる制度こそが、今この国に必要な労働法制であるとの認識のもと、個人の思いに対応するための議論が行われることを期待する。環境変化の波に柔軟に対応できる人材が存分に活躍できる環境を整え、イノベーション創出を加速することで、日本の競争力強化に全力をあげなければならない。

Ⅲ. 提言「雇用型自律労働契約」の導入を

(1) 「自律性」「柔軟性」「成果責任」に基づく新しい雇用の選択肢を

- 「令和モデル」の実現に向けて、新しい雇用の選択肢として、「雇用型自律労働契約」の導入を提言する。
- 「雇用型自律労働契約」とは、成果に対する報酬を基本とし、労働時間の制約を受けず、働き手の自律性と柔軟性を最大限に尊重する新しい雇用契約である。この「雇用型自律労働契約」は、以下の3つの原則に基づいて制度設計を行う。
 - ①自律性の尊重：労働者のキャリアに対する自律性を尊重し、労働時間管理は本人に委ね、企業は成果評価と労働者自身による労働時間・健康管理を可能とするためのサポートに集中する。
 - ②柔軟性の確保：時間・場所に囚われず働ける契約内容の自由度を確保する。
 - ③成果責任の明確化：成果に基づく報酬制度と公平な評価基準を前提とする。
- これにより、労働時間に対する報酬という考え方ではなく、成果に対する報酬とし、かつ正社員を前提とした労働者に多様で自律的な働き方を尊重する選択肢を提供する。労働者のモチベーション向上と、より生産的な働き方の促進によってイノベーションを創出することが制度導入の目的である。
- あくまでも「雇用型自律労働契約」は新しい選択肢であり、労働基準法が前提とする従事した時間に応じて賃金が支払われるべき労働は対象ではない。要件に該当する労働者自身の希望により選択可能とするものである。
- すなわち、本制度の狙いは、自律的に柔軟に働く個人を支援することにある。そのため、企業は基本的に労働時間管理を行わず、個人が自律的に行うこととする。併せて、企業が成果に基づいた評価を貫徹することで、暗黙裡に長

時間労働を推奨することをやめ、業務の繁閑や目標に応じた柔軟な働き方や成果につながる効率性の高い短時間労働を推奨する。

- 柔軟性の高い労働時間管理と成果責任を基礎とする働き方を、働く個人の自律性に基づいて実現する。画一的な労働時間管理やそれに基づく労働契約の硬直性、時間に応じた賃金といった労働基準法の基本的考え方から脱却し、個人の「自律性」「柔軟性」「成果責任」を重視した働き方であることから、この新しい雇用の選択肢を「雇用型自律労働契約」と呼称し、実現に向けた働きかけを各方面に進めていく。

（２）「雇用型自律労働契約」の基本的考え方

①イノベーション創出に向けた労働基準法の適用除外

- この「雇用型自律労働契約」のもとでは、働く個人一人ひとりが主体性を発揮し、企業という土俵上で使用者と労働者が対等な立場で個別労働契約を結び、管理ではなく自律で成り立つ職場を実現し、モチベーションと生産性を高めることを目指す。
- そのため、雇用型自律労働契約は、現在、各社がジョブ型雇用の実現に向けた試行錯誤の中で採用している裁量労働制や事業場外労働、フレックスタイム制などとは、一線を画するものとする。これら既存の諸制度はいずれこれまでの労働基準法の考え方に基づく規制の範疇にあり、条件が厳しく活用が限られている高度プロフェッショナル制度¹¹も健康管理時間の把握などの詳細な規制が定められている。
- それに対し、雇用型自律労働契約は、一律に求められる労働時間の制約を取り払うため、労働基準法の適用を除外¹²した労働契約に基づく仕組みとする。これにより、真に時間に縛られない働き方を実現する。
- 導入に際しては、労使自治の原則に従い、各企業において雇用型自律労働契約の導入の是非を決定するものとし、政府による審査・承認などの手続きは

¹¹ 高度プロフェッショナル制度においても、健康管理時間として、対象労働者が事業場にいた時間と事業場外で労働した時間の合計が使用者が把握することが定められている（労働基準法第41条の2第1項第3号）。

¹² 高度プロフェッショナル制度は労働基準法第41条の2によって定められており、現行制度の中で最も裁量性の高い雇用形態として、労働時間や休憩、休日・深夜の割増賃金に関する規定の適用を除外されている。それに対して、オーナーシップ雇用契約は、労働契約法に基づく個別労働契約を前提とするため、労働基準法の対象外という位置づけを明確化する。

設けない。

- 雇用型自律労働契約の対象として我々が念頭に置くのは、特定の職種・専門性のみに限定されるものではない。自身のキャリア形成に主体的に取り組みたいすべての意欲ある個人に、成長と成果に応じた働き方の機会を提供し、イノベーションの創出を加速する。
- 一方、雇用型自律労働契約を活用する企業には、多様な人材一人ひとりのニーズやスキルに応じた個別契約の締結、適切なアサインメントの実施や成果に対する客観的で公平な評価制度の整備、これらの適正かつ継続的な運用といった高度な管理能力が求められる。個別労働契約という性格上、雇用型自律労働契約の活用には、全社的なジョブ型雇用や職務給制度の導入は必須ではないが、人的資源管理に必要な能力を涵養するうえでジョブ型雇用や職務給制度の導入は効果的な取り組みとなる。
- なお、雇用型自律労働契約を各企業で導入する際には、目的や状況に応じた柔軟な対応が必要となるだろう。例えば、大企業においては、イノベーションを牽引する一部人材に適用することが考えられるのに対し、スタートアップや中小企業では、業務委託契約からの切り替えなどが端緒になると想定される。

【雇用型自律労働契約と現行諸制度との差異】

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労働安全衛生法の見直しによる健康確保に向けた労使の新たな役割分担

- 雇用型自律労働契約では、自律的に働く個人の多様なニーズに対応する新しい健康管理の枠組みとして、画一的な時間管理を改め、個人の実情に即したより柔軟な健康確保の仕組みへ転換する観点から、個人も自らの健康管理に責任を負う一方で、企業に対しては、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。
- 具体的には、以下の通り、使用者と労働者の新たな役割分担を設定する。まず、これまで企業側の責任で一律に実施されてきた労働安全衛生法による労働者の労働時間管理をなくし、多様な働き方に合わせた柔軟な健康確保措置へ移行する。
- 近年、政府・企業では、「働き方改革」としていわゆる残業時間の削減を中心に、労働時間の縮減に努めてきた。しかし、働き方が多様化するなか、一人ひとり異なる健康リスクを考慮しない画一的な時間設定による健康確保措置は限界がある。もちろん、身体的な負荷が大きく長時間労働が難しい業務には、引き続き、厳格な上限時間の規制によって労働者の健康確保に努めなければならない。他方、雇用型自律労働契約の対象である時間と成果が直結しない業務では、短時間であっても精神的な負荷が大きいなど、単に労働時間を管理するだけでは健康維持が難しい場合が存在する。
- そのため、雇用型自律労働契約の導入にあたって、一人ひとり異なる健康リスクやストレスに対応するために画一的な時間管理に代わり、これまでの健康診断などに加えて、労働者が自身の健康状態を把握する仕組みの提供（ウェアラブル端末や健康管理アプリの提供）を企業に義務付ける。
- 個人の自律性を尊重しつつ、企業が適切な支援を講じるという労使の新たな役割分担に基づく健康確保措置の再設計は、雇用型自律労働契約がめざす柔軟な働き方の持続可能性を高めるうえで不可欠な要素である。

③二つの革新性と今後の意義

- 以上の雇用型自律労働契約の基本的考え方は、これまでの労働法制に対して、二つの点で革新的である。第一に、同じ時間と場所という画一性を前提とした労働基準法の基本的考え方から脱却し、柔軟性の高い個別労働契約として締結する新たな雇用形態とすることで、意欲のある個人による柔軟な働き方の法的根拠を構築している。
- 第二に、労働者の自律性を尊重した健康確保措置の実現である。使用者によ

る労働時間管理義務を免除し、それに代わって労働者の健康を守るための措置を使用者に義務付ける健康確保措置の再設計を課すことで、柔軟な働き方と実効的な健康確保の両立を可能としている。

- こうした革新性を備えた「雇用型自律労働契約」は、働く個人の潜在力を引き出し、企業と社会の持続的な成長を支える「人材が成長を牽引する社会」への第一歩であり、速やかな整備を求める。
- 雇用型自律労働契約を活用し、安定した雇用関係のもとで各企業の人的資本投資を活用しながらスキルを高め、成果志向で柔軟かつ自律的に働く個人がイノベーションを創出する姿に触発され、自らも挑戦したいと考える意欲ある人材が増えていくだろう。こうした変化は、雇用型自律労働契約を選択した人材にとどまらず、職場や社会全体によい影響を与え、新たな挑戦を生み出していく。
- すなわち、キャリアオーナーシップ雇用契約の導入は、労働法制の改革という範疇にとどまらず、日本の経済社会における労働に対する意識を変革する真の働き方改革を推進する取り組みである。

（３）「雇用型自律労働契約」の設計にあたって

①導入要件

- 雇用型自律労働契約は、随時撤回可能な本人同意のもと、個別労働契約として締結することとし、悪質企業による濫用防止や働く個人の心身の健康のため、導入に際して以下の要件を設定する。
- ただし、労働契約法は、労働契約に関する基本的な事項を定めた私法分野の法律であり、民法に対する特別法という位置づけにある。そのため、労働契約法に以下の要件を明記するのではなく、政府においてガイドライン（モデル労働契約など）を整備すべきである。
- 雇用型自律労働契約の対象となる個人には、労使自治に基づいた十分に納得性のある処遇を契約により使用者が保証する。
- 対象となる個人が従事する業務内容や契約締結までの諸手続きについては、労使自治の原則に従って各企業において決定する。

- 労使自治の原則に従い、各企業において雇用型自律労働契約の導入の是非を決定するものとし、導入に際して政府による審査・承認などの手続きは設けない。
- 対象となる業務は、個人の裁量による成果の差が小さく、従来の労働時間の考え方が適するような職種¹³を除く。
- 加えて、雇用型自律労働契約を望まない個人が使用者に締結を強要される事態は望ましくなく、ガイドラインにおいて、本人同意の徹底と随時の撤回が可能であることを示す。具体的には、使用者は書面・面談を通じて雇用型自律労働契約の内容や処遇などを十分に説明するとともに、少なくとも1週間程度の熟慮期間を設けることをガイドラインに記載する。併せて、本人が同意しなかった場合や同意を撤回した場合に、配置転換などによる不利益を与えてはならない旨を明記する。
- 雇用型自律労働契約による雇用契約を締結した企業がガイドラインに反し、十分な処遇を行わない、望まない個人に契約締結を強要するといった濫用が確認された場合には、政府が企業名を公表する。

②健康確保措置

- 繰り返しになるが、雇用型自律労働契約のもとでは、使用者は労働時間自体の把握を行わず、それぞれの働く個人の自律性に委ねる。そのため、健康管理については個人も一部裁量を有し、使用者には彼らが健康確保を行うための支援を義務付ける旨の規定を労働安全衛生法に定める。
- 具体的には、個人が自らの働き方や健康状態に応じて最適な措置を選択できるように、使用者は定期的な健康診断に加え、人間ドックの実施、医師との面談、ウェアラブル端末と健康管理アプリの提供、パルスサーベイなどの仕組みを整える。個人はこれらを活用し、自らの健康維持に努める責任を負う。
- 雇用型自律労働契約においては、健康管理に関する個人の裁量と、使用者による一人ひとりの実情に即した支援措置とのバランスが持続的な運用には不可欠である。

¹³ 例えば、小売業（スーパーマーケットやコンビニエンスストアなど）の店員や工場労働者、一般事務職、カスタマーサポート職などの自由裁量がなく上司の指示やマニュアルに即して従事する独立性の低い業務、労働時間に裁量がなく明確な勤務シフトのもとで決められた時間で働く業務などは、対象ではない。

(4) 法制度の見直しのイメージ

- 雇用型自律労働契約の実現に向けて、我々が求める法制度の見直しのイメージは以下のとおりである。細かな条文の作成は専門家による検討に任せたいが、その際にも、労働契約法による使用者と労働者の個別労働契約に委ねるべきとの考えのもと、できる限り簡素な構成とすることを期待する。

①労働契約法

- 雇用型自律労働契約の位置づけを明確にするため、労働契約法の見直しを行う。具体的には、就業規則と雇用契約の関係を定める同法7条などを見直すとともに、雇用型自律労働契約の標準的なルールとなるガイドラインの整備などを行う。

②労働基準法

- 労働時間などに関する規定の適用除外を定める第41条に、新たに第四号を追記し、雇用型自律労働契約のもとでは労働時間、休憩および休日に関する規定を適用しない旨を定める¹⁴。

③労働安全衛生法

- 労働者の労働時間の状況に基づく医師による面接指導を義務付けている第66条の8等について、雇用型自律労働契約のもとでは、使用者には第66条の定期健康診断に加えて労働者が選択的に利用可能な各種措置を提供する義務を課すとともに、健康確保の一定の責任が労働者にもある旨を追記する¹⁵。

¹⁴ 具体的な条文の改正としては、労働時間等に関する規定の適用除外を定める第41条に新たに第四号として「労使合意に基づき、使用者と雇用型自律労働契約を締結した者」を追記することが考えられる。

¹⁵ 具体的な条文の改正としては、第66条に8の5を追加し、労使合意に基づき、雇用型自律労働契約を締結した労働者に対して、事業者は、第66条が定める健康診断と同等の措置かその他の必要な措置を講じなければならない旨を定めるとともに、労働者に対しても事業者が講じた措置を用いて自らの健康確保に努めなければならない旨を追加することが考えられる。

雇用型自律労働契約に必要な主な対応

	内容・目的	対応
労働契約法	基本原則の規定	第7条の見直しなど
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

IV. 令和モデルの労働法制を補完する論点

(1) 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

①外部労働市場を含めた多層的なセーフティネットの構築

- 労働市場を概観すると、労働契約のあり方と並んで雇用のセーフティネット機能が重要な役割を担っている。そのため、雇用型自律労働契約の導入による時間にしばられない多様な働き方の促進と併せて、個人と企業の成長の両立という観点から、雇用環境の変化に対応する多層的な構造へとセーフティネット機能を改めていく必要がある。
- 昭和期における雇用セーフティネットは、もっぱら当該企業内部での雇用維持に力点を置いた内部労働市場を中心に、失業した場合には雇用保険による金銭支援を行う枠組みがとられていた。バブル崩壊以降、経営環境の悪化により内部労働市場は縮小していったが、雇用調整助成金による支援策など、依然、内部労働市場中心の雇用セーフティネットの構造が続いてきた。
- しかし、事業環境の変化は一層激しさを増しており、企業内で雇用の安定を保证することが難しくなっている反面、人手不足の深刻化に伴って外部労働市場の存在感が増している。転職者・転職希望者の増加が示すとおり、働く個人の側にも、より良い雇用条件を掲げる企業に移動することで、広い意味での雇用の安定を図る動きが広がっている（巻末参考資料参照）。
- そのため、今後は外部労働市場を通じた「移動しやすさ」こそ雇用の安定を保证するとの認識のもと、雇用セーフティネットを構築していく必要がある。引き続き、失業時の金銭支援を基礎としつつ、雇用形態や所属企業の規模・就労状態に関わらず、いつでも誰でもリスクリングに取り組める環境を整え

ることで、在職時からのリスクリング・仕事を失った時の補償・失業保険による金銭支援等が組み合わさった、内部労働市場・外部労働市場を包含する多層的な雇用セーフティネットを官民で構築しなければならない。

②雇用セーフティネット機能としての不当解雇時の補償のあり方

- 「移動しやすさ」を起点とする多層的な雇用セーフティネットの鍵は、外部労働市場でも通用するスキルを獲得するためのリスクリングである。我々は政府の「三位一体の労働市場改革」もこの考えに基づいて進められていると認識している。ただし、リスクリングには公的支援や雇用先による提供だけでなく、働く個人の自己投資も重要となってくる。
- この点について、解雇された労働者の中には、十分な補償を受けられていない方も多く、自己投資が難しい状況に陥っている。労働審判制度が整備されるなどの対策が講じられてきたものの、都道府県総合労働相談コーナーに年間3万件を超える相談が寄せられているにもかかわらず、労働審判の新規受理件数はその1割程度に過ぎず¹⁶、背後には、泣き寝入りを強いられている労働者が存在することが懸念される。
- 本委員会では、使用者が解雇の回避に努力することは当然と考えているが、労働者の中で最も弱い立場にある解雇に直面した労働者を支えることは、セーフティネット機能として何よりも重要であるとの認識のもと、今回、セーフティネット機能のうち、特に不当解雇時の補償のあり方に焦点を絞って検討を行った。

③現行制度の課題と解決に向けた提言

i) 現行制度の課題

- 使用者は労働者に少なくとも30日前に予告すれば労働契約を終了できると定められている（労働基準法第20条第1項）が、解雇が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当ではない場合には無効となる（労働契約法第16条）。実際に解雇が無効か否かは司法判断となることから、都道府県労働局が斡旋を行う個別労働紛争解決制度、民事訴訟という紛争解決制度に加え、より迅速に解決を図るため、2006年に新たに労働審判制度が整備された。

¹⁶ 内閣府規制改革推進会議働き方・人への投資ワーキング・グループ第7回（令和6年5月10日開催） 厚生労働省労働基準局提出資料「労使双方が納得する雇用終了の在り方について」より。

- ただし、最終的に解雇が無効か否かは民事訴訟での判決を得る必要があるが、それには時間を要するうえ、無効が確定した際も現職復帰以外の救済がなく、裁判が長期間に及ぶことも踏まえれば、現実的には復帰が難しいという課題がある。
- また、労働審判や裁判上の和解という解決手段では、事例によって解決金額が大きく異なり、得られる金額を予見できないため、労働者が訴えをためらう要因となっているとも考えられる。その結果、生活に困窮するなど、労働紛争の負担に耐えられない弱い立場の労働者ほど紛争解決制度に訴えにくくなる矛盾が生じており¹⁷、十分な金銭補償を受けられずに、次のステップのためのリスクリングを図ることもできず、外部労働市場を通じた労働移動という雇用セーフティネットが機能しにくくなっている。

ii) 解決に向けた提言

- 適正な補償を労働者が受けられるように、労働者にとっての予見可能性の向上を図る必要がある。具体的には、裁判所の協力を得ながら、政府において、労働審判における解決金を一定期間ごとに定期的に公開して、実質的なガイドライン化を図るべきである。その際には、企業規模・業績、労働者の年収・勤続年数・年齢・役職などによる検索・分類機能を整えるとともに、上下限額なども示すことで、各労働者が労働審判を行った際に得られる解決金額を推定しやすくする。
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構が厚生労働省の要請を受けて、2015年・2023年の二度にわたり調査結果を公開¹⁸しているものの、調査の間隔が広く、一覧表形式での提示のため、データベースとしては機能していない。そのため、今後は、定期的な実施・公開することで、予見可能性を高めていくべきである。
- なお、労働者に対して適正な補償を迅速に提供するために、中小企業については、解決金支払いをサポートする施策を今後検討する必要がある。

¹⁷ 脚注 7 記載の資料では、解決金の相場（中央値）は労働審判で約 4.7 か月であるのに対し、より時間を要する民事訴訟での和解では約 7.3 か月であり、より紛争解決に時間を費やせる人ほど多くの解決金を得られていると推察される。

¹⁸ 労働政策研究報告書 No. 226 「労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析」（2023 年 4 月 25 日）、労働政策研究報告書 No. 174 「労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」（2015 年 4 月 20 日）

（２）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

①企業の成長への責任と雇用への責任

- 個人の活躍と企業の成長の両立を図るなかで、企業には、雇用型自律労働契約などを利用した魅力的なジョブや報酬、柔軟で多様な働き方が可能な環境、能力向上やキャリア形成の支援を働く個人に対して提供するとともに、事業ポートフォリオのダイナミックな変革によって競争力強化に取り組んでいかなければならない。すなわち、企業は、成長と雇用の双方について、社会に対して責任を負っている。
- この点、企業が双方の責任を果たしていくためには、自社による雇用継続か雇用終了かという二者択一ではなく、事業ポートフォリオの変革を図り、企業が成長への責任を果たしていくために、事業再編時の会社分割等における労働契約の継承という選択肢がある。

②事業再編の主な手法における労働契約の承継について

- 事業再編の主な手法には、事業譲渡、会社分割、合併が存在するが、労働契約の承継に関して違いがある。事業譲渡の場合、法律上、労働者は譲渡先企業と労働契約を結び直すこととなるため、企業にとっては継続して就業してもらうために労働者の個別同意を得る必要がある¹⁹。
- それに対し、会社分割では、切り出される事業を主に担当していた労働者、分割契約で個別に承継する旨が定められた労働者については、新会社が労働契約を承継するとされており、その場合には一定の労働者保護手続きが設けられている。
- また、合併の場合は権利義務をすべて引き継ぎ、労働契約は労働条件なども含めてそのまま承継されることから、労働者の個別合意は不要とされている。

¹⁹ 事業譲渡は事業の一部または全部を他社に売却する取引であり、労働者は譲渡先企業と新たに労働契約を締結して転籍することとなる。そのため、労働契約を承継するには民法625条1項が規定する本人の個別同意が必要であり、労働者が転籍を拒否する場合には、譲渡元企業は当該労働者を残留させなければならない。

- なお、経営不振などにより人員整理を行う場合には、労働契約法第 16 条が定める解雇権濫用法理の適用を受け、過去の裁判例では、いわゆる整理解雇の四要素²⁰を考慮した判断が下されている場合が多い。
- 特に 2001 年に導入された会社分割は、透明性の高さと手続きの簡素さから分社化に際して利用される場合が多く、企業にとっては会社分割が経営上実効性の高い選択肢となっている。そのため、ここでは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行った。

③現行制度の課題と解決に向けた提言

i) 現行制度の課題

- 会社分割に際しては、承継の対象となる労働者について、異議申出を受け付けることなく移籍可能な「主従事労働者」と、新会社への移籍を拒む異議申出が可能な「従従事労働者」を特定する必要がある。ただし、分割対象となっている事業だけでなく、様々な業務にも従事している場合、この労働者の特定は、個別事情を勘案しながら総合的に判断することが定められている。
- しかし、これでは労使双方にとって不透明であり、労働者にとって納得性が高いとは言い難い結果になる場合もある。そのうえ、分割会社と労働者の間に見解の相違がある場合には、個別労働紛争解決制度か裁判によって解決をはかることとなり、手続きにかかる労働者側の負担も大きい。他方、企業にとっても、事業ポートフォリオの変更を意図した会社分割にもかかわらず、

²⁰ 過去の裁判では、整理解雇の有効・無効を判断するにあたり、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。

①人員削減の必要性（経営上の理由により人員を削減する必要性）については、人員削減を行わなければ倒産必至という状態である必要ではなく（東京高裁判昭 54/10/29）、生産性向上の結果生じた余剰人員の整理解雇も認められるとした判決（津地裁四日市支部判昭 60/5/24）もあるが、部署の統廃合に伴う人員削減の必要性については全社単位での判断（大阪地裁判平 29/10/23、東京地裁平 14/7/9）と部署単位の判断（東京高判 3/12/12）が存在しており、独立採算制を採用している場合には部署単位とする傾向がみられる。

②解雇回避の努力では、残業削減、新規採用の抑制、余剰人員の配転出向、非正規の雇止め・解雇、一時休業、役員報酬カット、希望退職などに取り組んだかなどが考慮されている。

③人選の合理性（人選基準の合理性と具体的な選定時の基準適合の合理性）については、上記の回避努力を行ってもなお解雇が必要な場合に、人員数を確定した上で、勤続年数、勤務成績、企業への貢献度、勤務態度、勤怠状況、家族構成、年齢、解雇時に被る不利益の大小などを考慮した基準を設定し、公正に適用したかが考慮されており、責任感などの抽象的基準では合理性を欠く（東京地判平 14/12/17）とされる。

④手続きの妥当性・相当性については、労働組合や労働者に人員整理の必要性や内容（時期、規模、方法など）を説明し、十分な協議を経て納得を得る努力をしたか（大阪地決平 13/4/12）が考慮されており、この点のみ労働者側に立証責任が求められている（東京地決平 18/1/13）。

間接部門に従事しながらも切り出される事業において重要な役割を果たしている社員が移籍を拒むなど、事業再編の実効性が損なわれるリスクも存在する。

- また、会社分割の手続きとして、各労働者個人に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、事務負担の増大や労働者への通知の遅れを招いている。

ii) 解決に向けた提言

- 競争環境の変化に伴い、今後、事業ポートフォリオのダイナミックな変革が一層求められていくことを鑑みれば、より速やかに労働契約の継承などを行えるようにしていくことが労使双方にとって望ましい。そのため、主従事労働者でない労働者を特定する際の判断基準について、これまでの具体的な事例や裁判例に企業がアクセスしやすくなるようにデータベースの整理を進め、企業が分かりやすい形で公表していくことを求める。これにより労使双方にとって予見可能性の高いかたちで、特定が速やかに行えるようになり、会社分割が迅速に進むことを期待する。
- また、いわゆる2条通知については、社会のDX化の進捗に鑑み、書面に限らず電子メールなどでの通知も認めるべきである。

④整理解雇の四要素について

- 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、四要素が不透明であり、法制化やガイドラインの策定を進めるべきとの見解もあるため、本委員会でも議論を重ねてきた。しかし、整理解雇の四要素については裁判例の蓄積も進んでいる中で、こうした裁判例への企業のアクセスにより解決される課題もあると考えられる。
- このため、現時点では、政府において、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、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である。

VI. おわりに

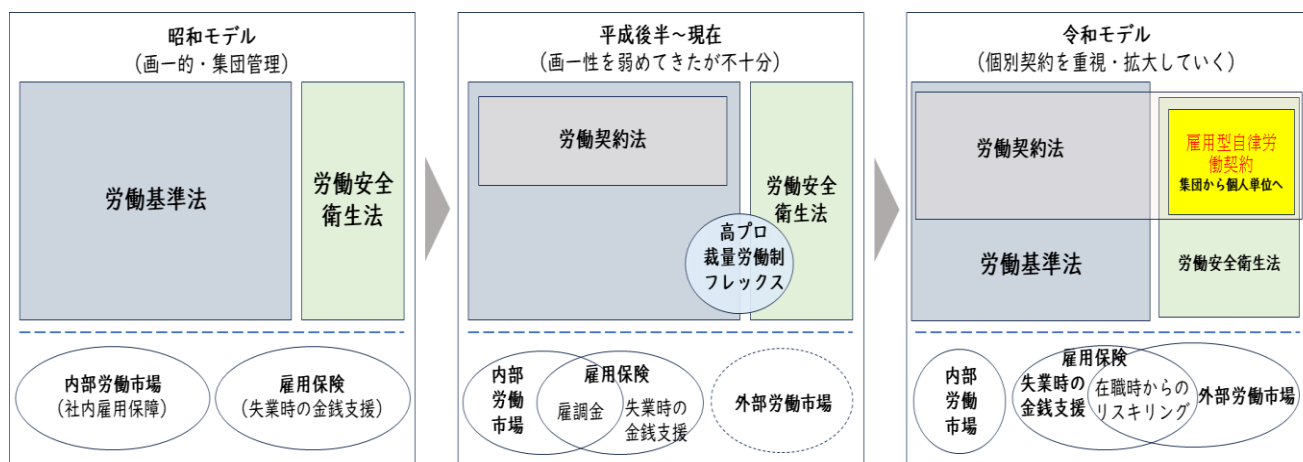
- 産業構造の変化や働くことに対する価値観の多様化、デジタル化の進展などに伴い、経済成長の実現には、“多様な働き方”を求める“多様な個人”を日本社会が受け入れ、イノベーションを創出する変革者が活躍できる環境を育てていかなければならない。
- それには、「働き方のOS」である労働法制を改革し、画一的・硬直的で労働時間に応じた賃金という考え方を基礎とする労働基準法に基づく雇用とは別に、成果に応じて報酬を得ることを前提に、働く個人一人ひとりが自律性を発揮し、使用者との個別労働契約に基づいて柔軟に働く新しい雇用の選択肢を備えた「令和モデル」の労働法制への転換が不可欠である。
- 本提言では、こうした考えに基づき、時間の制約にとらわれず思う存分働くことのできる「雇用型自律労働契約」を提言した。今、日本経済に何よりも求められるイノベーションによる成長の実現に向け、創造性を発揮して働く意欲ある人材がその潜在力を十分発揮できるよう、速やかな実現を求めてやまない。
- また、本提言では、併せて、労働法制の裏側にある雇用セーフティネットや事業ポートフォリオの変革に必要な労働契約承継・終了のあり方についても一部ではあるが、見解を取りまとめた。雇用セーフティネットと労働契約の承継・終了の在り方は、雇用契約のあり方とともに労働市場を構成する重要な要素であり、一層検討を深めていく必要がある。
- とりわけ、外部労働市場を基礎とする多層的な雇用セーフティネットの構築は、ライフステージやキャリアプランに応じた多様な働き方を求める個人を支えるうえで重要である。今後、雇用保険による失業時の金銭支援のあり方や公的職業訓練など、多層的な雇用セーフティネットを構成する様々な要素について検討を深めていく所存である。

以上

巻末資料

①労働法制・セーフティネットの変化と「令和モデル」のイメージ

- 労働者が「同じ時間」「同じ場所」で働くことを前提とした昭和モデルから、画一性を徐々に弱めてきたが不十分。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海外制度とキャリアオーナーシップ雇用契約との差異

- 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 (正規雇用の一種)	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

③労働法制の主な改正と近年の本会提言

- 同友会は自律的な時間管理・柔軟な働き方・成果に応じた報酬を一貫して主張しており、本提言もこの方向性を踏襲。
- ただし、労働時間制度やスタートアップ限定など部分的対応を求めてきたのに対して、本提言では労働法制の考え方の転換を基礎に主張。

1987年

- (1) 法定労働時間の短縮（週40時間労働制を本則に規定）
- (2) 変形労働時間制の導入（フレックスタイム制等の導入）
- (3) 事業場外及び裁量労働についての労働時間の算定に関する規定の整備

1993年

- (1) 法定労働時間の短縮（週40時間労働制。一定の業種には猶予措置）
- (2) 1年単位の変形労働時間制の導入
- (3) 時間外・休日の法定割増賃金率
- (4) 裁量労働制の規定の整備（対象業務を労働省令で規定）

1998年

- (1) 時間外労働の延長限度に関する基準（限度基準告示）
- (2) 企画業務型裁量労働制の導入

2008年

- (1) 月60時間超時の割増率を5割以上に（中小は猶予→2023年実施）
- (2) 労働契約法の制定
 - ・最低基準を定める労働基準法に対し、個別労働関係の安定化を目的
 - ・労働契約に関する民事上のルールを整理

2006年11月（多様な人材の活用委員会）

- ・雇用形態の多様化や労務管理の個別化、労働条件の引下げ等により労使紛争が多様化・増加しているため、労働契約に関する民事上のルールの明確化＝労働契約法の制定が必要
- ・整理解雇について、経営の硬直化を招くため、四要件（四要素）は法制化すべきではない

2019年

- (1) 時間外労働の上限規制（特別条項を適用する際の上限）
 - ・原則月45時間・年360時間を上限
 - ・特別な事情がある場合も年720時間・単月100時間未満・複数月平均80時間（休日労働含む）と設定。
- (2) 年次有給休暇の取得義務
 - ・年5日の年次有給休暇を取得させることを義務付け
- (3) 高度プロフェッショナル制度の創設
 - ・職務範囲が明確で一定の年収（1000万円以上）を有する労働者が高度専門知識が必要な業務に従事する場合、本人同意や委員会決議を要件に労働時間等の規定を適用除外
 - ・健康確保措置として年間104日の休日確保措置を義務化。
 - ①インターバル措置、②1か月・3か月の在社時間上限、③2週連続の休日、④臨時の健康診断のいずれかを義務化
- (4) フレックスタイム制の拡充
 - ・清算期間を1ヵ月から3ヵ月に延長

2014年4月（長谷川代表幹事産業競争力会議資料）

- ・多様で柔軟な働き方のため新たな労働時間制度を創設。具体的には、以下2つのタイプを提示
- Aタイプ（労働時間上限要件型）
 - ・一定の労働時間上限・年休取得下限などの量的規制
 - ・報酬は労働時間と峻別して目標達成等に応じて実施
- Bタイプ（高収入・ハイパフォーマー型）
 - ・職務・目標を提示し報酬は達成度・成果に応じて実施
 - ・使用者は就労状況を把握し、健康管理に活用

2017年2月（雇用労働市場委員会意見）

- ・時間外労働の上限の一律規制は問題。ただし、異常な長時間労働が社会問題化しているため、年720時間・複数月平均80時間を上限に。80時間超時の割増率を2.0に
- ・これら時間外規制は高プロ導入などを上限に実施

2017年4月（雇用労働市場改革委員会意見）

- ・解雇無効時の金銭救済制度の導入、補償金額の法制化

2020年5月（労働市場改革委員会提言）

- ・兼業・副業の普及に向けて労働時間通算のルール整備を

2022年4月（規制・競争政策委員会提言）

- ・一定の要件を満たすスタートアップは、健康管理を条件に時間外労働の上限規制の適用対象から除外

2024年

- (1) 専門業務型裁量労働制：対象業務追加、本人同意を要件に
- (2) 企画業務型裁量労働制：労使委員会の決議事項を拡充
- (3) 時間外労働の上限規制を医師・建設業・運送業にも適用

2025年5月

2024年度人材活性化委員会

(敬称略)

委員長

峰 岸 真 澄 (リクルートホールディングス 取締役会長 兼 取締役会議長)
安 淵 聖 司 (アクサ生命保険 取締役社長兼CEO)

副委員長

安 部 和 志 (ソニーグループ ソニーユニバーシティ 学長)
川 上 登 福 (経営共創基盤マネージングディレクターIGPIグループ共同経営者)
倉 橋 隆 文 (SmartHR 取締役 COO)
神 宮 由 紀 (フューチャー 取締役)
原 伸 一 (SOMPOホールディングス グループCHRO 取締役 代表執行役副社長)
中 澤 佳 子 (住友商事 執行役員)
山 中 雅 恵 (ロート製薬 取締役チーフトランスフォーメーションオフィサー)
吉 田 浩一郎 (クラウドワークス 取締役社長CEO)

委員

相 原 輝 夫 (ファインデックス 取締役社長)
青 木 健 雄 (泉工医科工業 取締役)
青 木 寧 (高島 社外取締役)
有 田 喜一郎 (群栄化学工業 取締役社長執行役員)
飯 盛 徹 夫 (オリエントコーポレーション 取締役会長 兼 会長執行役員)
池 森 啓 雄 (明電舎 常務執行役員)
石 井 誠 二 (グリニッチ・アソシエイツ・ジャパン 代表取締役)
石 塚 達 郎 (多文化共生センター東京 理事)
石 塚 裕 (ゼロイン 取締役 COO)
石 塚 雅 洋 (スーパーナース 取締役社長)
板 倉 啓一郎 (アデコ 取締役 兼 LHH Japan Country President)

乾 和 行	(大豊産業 取締役社長)
井 上 智 治	(井上ビジネスコンサルタンツ 代表取締役)
井 上 裕 美	(日本アイ・ビー・エム 取締役)
妹 川 久 人	(日本たばこ産業 執行役員)
岩 谷 理 恵	(日本レジストリサービス 取締役)
岩 槻 知 秀	(レバレジーズ 代表取締役)
岩 村 水 樹	(グーグル ヴァイス プレジデント)
上 田 浩太郎	(ベネッセコーポレーション 専務執行役員 C S O)
牛 島 章 博	(中部電力 執行役員)
江 川 昌 史	(アクセンチュア 取締役社長)
大 賀 昭 雄	(東通産業 取締役社長)
大 倉 正 幸	(ソミック石川 取締役副社長)
大 澤 卓 子	(タマス 取締役社長)
太 田 寛	(シグママクス・ホールディングス 取締役社長)
大 西 徹	(かんぽ生命保険 取締役兼代表執行役副社長)
大 西 利佳子	(コトラ 代表取締役)
大 場 康 弘	(S O M P Oホールディングス S O M P Oウェルビーイング C E O)
小 野 健 二	(日本アイ・ビー・エム 執行役員)
小 野 俊 彦	(東栄電化工業 取締役会長)
梶 川 融	(太陽有限責任監査法人 会長)
柏 木 二 郎	(モリモト 専務取締役)
柏 頼 之	(日本航空 取締役専務執行役員)
片 山 傳 生	(京都橘学園 理事長)
金 井 浩 之	(大和不動産鑑定 常務取締役)
河 原 茂 晴	(河原アソシエイツ 代表 公認会計士 (日本ならびに米国))
木 内 文 昭	(マクアケ 代表取締役)
木 島 葉 子	(実践女子学園 理事長)
北 野 泰 男	(キュービーネットホールディングス 取締役社長)
北 野 唯 我	(ワンキャリア 取締役 執行役員)

木 村 尚 敬	(経営共創基盤 共同経営者 (パートナー) マネージングディレクター)
熊 谷 亮 丸	(大和総研 取締役副社長 兼 副理事長)
栗 原 美津枝	(価値総合研究所 取締役会長)
黒 田 由貴子	(ピープルフォーカス・コンサルティング ファウンダー)
幸 田 博 人	(イノベーション・インテリジェンス研究所 取締役社長)
小 林 喬	(三井住友銀行 取締役兼専務執行役員)
小 林 永 朋	(カネソウ 取締役)
小 原 教 仁	(ファイザー 執行役員)
最勝寺 奈 苗	(KDDI 取締役執行役員常務 CFO)
斎 藤 清 一	(サンフロンティア不動産 取締役社長)
齋 藤 昇	(TDK 代表取締役 社長執行役員CEO)
齋 藤 由希子	(日本マクドナルド 取締役・執行役員兼CPO)
齋 藤 立	(シグマクシス 常務執行役員)
桜 井 伝 治	(日本情報通信 取締役社長)
櫻 井 祐 記	(富国生命保険 常勤顧問)
佐 谷 進	(プロレド・パートナーズ 代表取締役)
志 賀 俊 之	(INCJ 取締役会長 (CEO))
志 立 正 嗣	(ディップ 代表取締役COO)
島 田 俊 夫	(CAC Holdings 特別顧問)
島 津 めぐみ	(富士通 執行役員副社長 COO)
白 井 久美子	(明電舎 取締役 (非常勤))
新 家 伸 浩	(パナソニック コネクト 執行役員 ヴァイス・プレジデント・CHRO)
杉 浦 英 夫	(デロイト トーマツ リスクアドバイザー マネージングディレクター)
諏 訪 暁 彦	(ナインシグマ・ホールディングス 取締役社長)
清 島 隆 之	(住友商事 取締役副社長執行役員)
関 マサエ	(IIMヒューマン・ソリューション 取締役社長)
銭 高 久 善	(銭高組 取締役社長)

相 馬 剣之介	(森トラスト 取締役)
反 町 雄 彦	(東京リーガルマインド 取締役社長)
高 倉 千 春	(野村不動産ホールディングス 社外取締役)
高 橋 真	(セガサミーホールディングス 常務執行役員)
高 橋 悠 人	(レバテック 代表執行役社長)
田久保 善 彦	(グロービス経営大学院大学 常務理事)
竹 増 貞 信	(ローソン 取締役社長)
伊 達 美和子	(森トラスト 取締役社長)
田 中 淳 一	(パーソルビジネスプロセスデザイン 取締役 執行役員)
田 中 剛	(フューチャーアーティザン 取締役社長)
田 中 若 菜	(リンクトイン・ジャパン 日本代表)
種 市 順 昭	(東京応化工業 代表取締役 取締役社長)
玉 塚 元 一	(ロッテホールディングス 取締役社長CEO)
千 葉 知 裕	(Macbee Planet 取締役社長)
千 葉 由紀子	(住友生命保険 執行役員)
張 士 洛	(日本能率協会マネジメントセンター 取締役社長)
塚 田 亮 一	(アシアル 取締役)
津 上 晃 寿	(レナタス 取締役社長 兼 CEO)
堤 裕	(紀文食品 取締役社長)
出 張 勝 也	(オデッセイ コミュニケーションズ 取締役社長)
徳 永 優 治	(エゴンゼンダー パートナー)
鳥 海 智 絵	(野村證券 取締役副社長)
鳥 越 慎 二	(アドバンテッジリスクマネジメント 取締役社長)
内 藤 直 樹	(関西電力 執行役常務)
直 木 敬 陽	(ANAホールディングス 取締役副社長執行役員)
長 江 洋 一	(HEXEL MANAGEMENT 取締役社長)
中 尾 安 志	(TANAKEN 取締役社長)
中 島 土	(ジェイリース 取締役社長)
中 島 好 美	(積水ハウス 取締役)
中 防 保	(レイヤーズ・コンサルティング 代表取締役COO)

中 村 哲 也	(日本タタ・コンサルタンシー・サービシズ 副社長執行役員)
中 村 正 己	(日本能率協会 会長)
西 川 恭	(日清食品ホールディングス 常勤監査役)
西 川 久仁子	(ファーストスター・ヘルスケア 取締役社長)
野 田 由美子	(ヴェオリア・ジャパン 取締役会長)
橋 本 英 知	(ベネッセホールディングス 専務執行役員)
濱 逸 夫	(ライオン 相談役)
濱 崎 利 香	(かんぽ生命保険 執行役)
林 明 夫	(開倫塾 取締役社長)
林 恭 子	(グロービス シニア・ファカルティ・ディレクター)
林 貴 子	(三井住友カード 常務執行役員)
林 信 秀	(日本経済調査協議会 理事長)
原 雄 介	(デンソー 上席執行幹部)
原 口 貴 彰	(アクセンチュア 常務執行役員)
日比野 勇 志	(野村不動産ソリューションズ 取締役社長)
平 子 裕 志	(ANAホールディングス 特別顧問)
平 澤 潤	(協栄産業 取締役社長)
平 野 大 介	(マイスターエンジニアリング 取締役社長)
廣 田 康 人	(アシックス 取締役会長CEO)
福 田 信 夫	(三菱ケミカルグループ 取締役会長)
藤 井 剛	(富士通 Co-Head)
藤 木 貴 子	(グーグル 上級執行役員 マネージングディレクター)
藤 原 浩	(iLAC 専務取締役)
藤 原 美喜子	(アルファ・アソシエイツ 取締役社長)
布 施 達 朗	(セコム 専務取締役)
古 市 克 典	(Box Japan 取締役会長)
星 久 人	(ベネッセホールディングス 特別顧問)
堀 田 康 之	(キッツ 取締役会長)
堀 新太郎	(ベインキャピタル・プライベート・エクイティ・ジャパン, LLC シニア アドバイザー)

堀 江 章 子	(アクセンチュア 常務執行役員)
堀 切 功 章	(キッコーマン 取締役会長)
正宗 エリザベス	(荒川化学工業 社外取締役)
益 戸 正 樹	(U i P a t h 特別顧問)
松 江 英 夫	(デロイト トーマツ グループ 執行役)
松 林 知 史	(ティルフ・マネジメント 代表)
松 村 力	(フロンティアコンストラクション&パートナーズ 取締役社長)
松 本 一 則	(デロイト トーマツ ファイナンシャルアドバイザー 経営会議議長 パートナー)
湊 宏 司	(イトーキ 取締役社長)
宮 内 孝 久	(神田外語大学 学長)
宮 内 淑 子	(ワイ・ネット 取締役社長)
牟 田 正 明	(トランスコスモス 取締役共同社長)
武 藤 和 博	(日本オラクル 専務執行役員)
望 月 美佐緒	(ルネサンス 取締役社長)
森 健	(プログビズ 代表取締役)
森 浩 志	(三菱UFJ銀行 取締役専務執行役員CLO)
森 本 晋 介	(アフラック生命保険 取締役専務執行役員)
毛 呂 准 子	(商船三井 取締役)
矢 口 敏 和	(グローブシップ 取締役社長)
矢 島 美 代	(三井住友信託銀行 執行役員)
安 田 一 成	(日本電設工業 取締役社長)
安 田 結 子	(ボードアドバイザーズ 取締役副社長)
山 極 清 子	(w i w i w 会長)
山 下 良 則	(リコー 取締役 会長)
山 田 哲 矢	(ラックス建設 代表取締役)
山 田 智 治	(シダックス大新東ヒューマンサービス 取締役社長)
山 田 匡 通	(イトーキ 取締役会長)
山 本 浩 実	(住友生命保険 上席執行役員)
横 尾 隆 義	(地域育成財団 代表理事)

横 田 響 子	(コーセル 社外取締役)
横 田 成 人	(ヨコタエンタープライズ 代表取締役)
横 山 隆 吉	(不二工機 取締役社長兼グループCEO)
吉 田 淳 一	(三菱地所 取締役会長)
ヨッヘン・レゲヴィー	(K e k s t CNC 日本最高責任者)
鷺 見 隆 充	(SOMP Oホールディングス 執行役員 SOMP Oウェルビーイング担当 介護事業担当 (責任者))
渡 部 一 文	(SOMP Oホールディングス 執行役員)
渡 邊 靖 久	(タルコット ファイナンシャル グループ アジアパシフィック 代表)

以上172名

事務局

菅 原 晶 子	(経済同友会 常務理事)
藤 井 大 樹	(経済同友会 政策調査部 部長)
永 久 千 尋	(経済同友会 政策調査部 プログラム・オフィサー)
児 島 健太郎	(経済同友会 政策調査部 プログラム・オフィサー)