

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～
【改訂版】

公益社団法人経済同友会
2025年度 人材活性化委員会

2026年7月

現状認識：AIの普及により業務（ワークフロー） / 組織・スキル（ワークフォース）が不可逆的に変化する

AI普及

```
graph TD; A[AI普及] --> B[業務（ワークフロー）の不可逆的变化]; A --> C[組織・スキル（ワークフォース）の不可逆的变化];
```

業務（ワークフロー）の不可逆的变化

< 企画・開発系 >

- ・ AIへの「要件定義」
- ・ 「責任の引き受け」
- ・ 「倫理的判断」
- ・ 「PDCAの司令塔」

< バックオフィス系 >

- ・ 「例外対応」
- ・ 「心理的安全性の確保」
- ・ 「納得感と動機づけの提供」

組織・スキル（ワークフォース）の不可逆的变化

< 組織 >

- ・ 中間管理職が減少
- ・ 少数の人間と複数のAIで構成される
「マイクロ・アジャイルチーム」へとフラット化

< スキル >

- ・ 「課題・目標設定能力」
- ・ 「AIオーケストレーション力」
- ・ 「倫理的判断力」
- ・ 「高度なヒューマンスキル（共感・交渉）」

現状認識：その結果、新たなハイパーフォーマー(AIトップ人材)が出現

AIトップ人材

- ・たった数名で、多数のAIエージェントを自律的に束ね、「1つの企業」に匹敵するアウトカムを創出
- ・個人レベルの圧倒的なAI活用で、自社の主力事業すら陳腐化させかねない破壊的イノベーションを創出



もはや「組織への所属」は必須ではない強さを持つ
古い画一的な枠組みで彼らを縛れば、外部流出し、「最大のコンペティター」へと変貌しかねない

<参考>

・ Cognition AI

自律型AIエンジニア「Devin」を開発。通常数週間を要する開発工程を数時間で完遂。

設立当初わずか10数名の極小チーム体制。発表から約2年で評価額100億ドル（約1.5兆円）の企業価値を創出。ソフトウェア開発プロセス自体を自動化する破壊的イノベーション。

※出典：Cognition AI公式ブログ・Devin公式事例、Bloomberg等の報道（2024年～2025年）(<https://cognition.ai/blog/introducing-devin>)

・ Maison Meta

画像生成AIを駆使し、カメラやスタジオを一切使わずにハイブランドの広告ビジュアルを制作。

数十人規模の「専門スタッフ」と数千万円必要な予算を、数名のチームで完全代替。

物理的制約を排除し数日で高品質のキャンペーンを完了させる業界のゲームチェンジャー。

※出典：Vogue Business, Forbes（2023年～2024年）(<https://www.forbes.com/sites/stephanrabimov/2023/04/28/inside-maison-meta-and-the-first-ever-ai-fashion-week/>)

・ 経営者の発言：ジェンスン・ファン（NVIDIA CEO）

「5万人の従業員に対して、1億のAIアシスタントが共に働く企業を構想している」。

一人で多数のAIエージェントを指揮することで、企業全体の生産性とアウトカムを非連続に向上させるビジョンを提示。

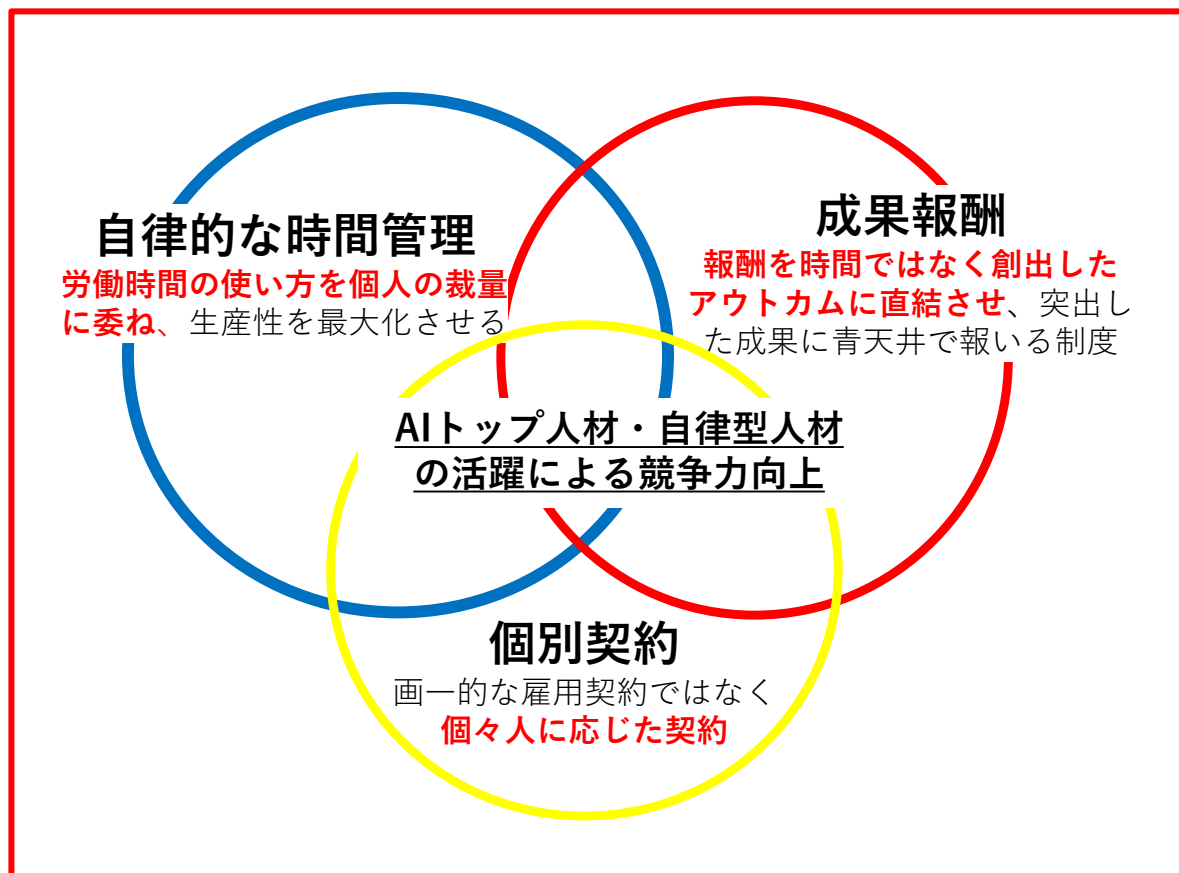
2024年10月（BG2 Podcastでの発言や各種テックメディア報道） 参照URL: <https://businesschief.com/news/jensen-huang-how-ai-will-change-the-future-of-hr-at-nvidia>

AI時代の人的資本マネジメントの要諦は、
AIトップ人材を中核とする自律型人材から選ばれる
新たな雇用システムの複線的提供

AIトップ人材・自律型人材が選択しやすい「雇用型自律労働契約」

硬直的な既存の雇用システムから脱却し「自律的な時間管理」「成果報酬」「個別契約」によってAIトップ人材・自律型人材を惹きつけ、能力発揮を最大化させるのが「雇用型自律労働契約」であり、AI時代の新たな雇用システムである。

【雇用型自律労働契約の全体像】



【既存の雇用システム：AIトップ人材の能力・意欲を阻害】

<一律的な時間管理>

時には10分で10倍の成果を出すAIトップ人材を、一律的な時間管理（所定労働時間：8時間、12時-13時休憩など）に閉じ込め、かえって生産性を削いでしまう機能不全。

<成果に直結しない報酬>

レバレッジによって生み出された高い成果に相応しい報いができず、AIトップ人材の意欲と成果を、横並び待遇の枠内へと引っ張ってしまう硬直的な報酬体系。

<画一的な契約>

個別の能力差異や、職種の違い、多様なキャリア志向や望む働き方があるにもかかわらず、全員一律の「画一的な雇用契約」に当てはめることで、才能のスケールを制限し、組織からの離反を招きかねない。



雇用型自律労働契約のニーズ

企業へのアンケートや人事担当者へのインタビュー等の結果、以下の傾向が見受けられた。

- ・ 大企業（含：外資系企業）よりも、スタートアップの方が雇用型自律労働契約のニーズが高い。
- ・ 以下の対象者層に、より雇用型自律労働契約のニーズがある。

対象者層

主なニーズ（例）

①

自己成長のため働きたい層

AI時代に必要なスキル・経験の取得を優先し、仕事に没頭して成長したい層。早期に市場価値と高年収の獲得を目指す。

②

ハイパーフォーマー層

AIを使いこなし既に高い実績を出しているか、さらに成果・報酬を上げるため、自律的な時間管理のもと働きたいニーズがある層。

③

高度専門人材層

高度な専門性とAI活用力を武器に、働き方やそのプロセスを自ら設計し、成果で評価されることを望む層。

対象者像と展開イメージ：突出した成果を創出するAIトップ人材を中核とする自律型人材

社会基盤を支える大多数の労働者の働き方は、現行制度で維持。
イノベーションを牽引するAIトップ人材・自律型人材などに対し新たな働き方の選択肢を提供。

<雇用型自律労働契約>

対象者像

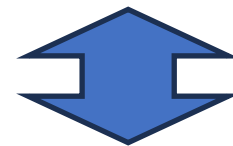
時間と成果が必ずしも比例しない業務に従事する以下のホワイトカラー層（労働者全体の10%未満を想定）

- ・ 顕在層：AI時代に必要なスキルを備え、突出したアウトカムを生み出す「ハイパーフォーマー」「高度専門人材」
- ・ 潜在層：「それらを目指し自己成長のために働きたい層」

展開イメージ

雇用システムの新たな選択肢として提示

段階的に拡大し競争力を高めることで、企業価値・日本の国際競争力を向上させていく



<既存の労基法ベースの雇用制度>

対象外像

決められた時間を着実に働き、企業と社会の基盤を安定的に支える層（労働者全体の大多数）

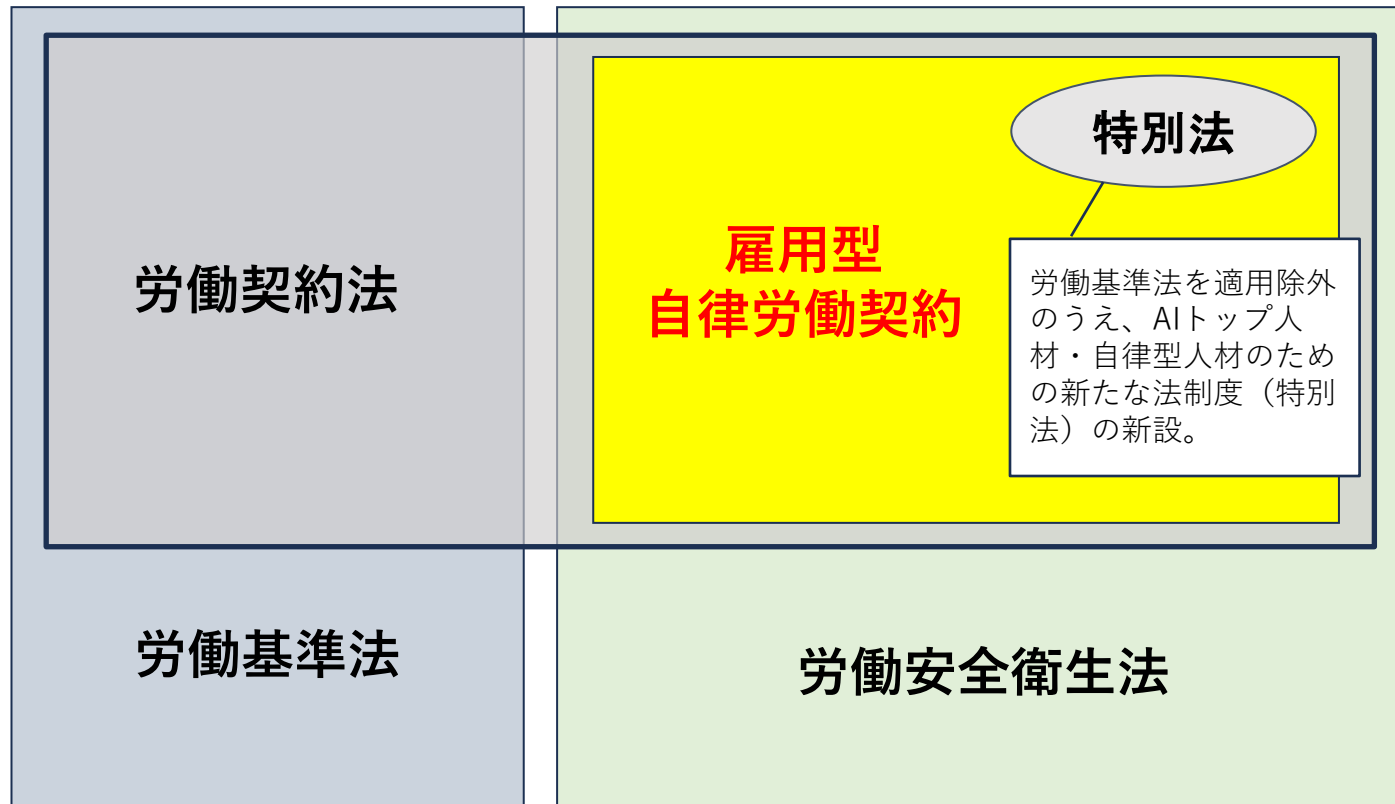
- ・ ブルーカラー層全般
- ・ 上記対象者像以外のホワイトカラー層

現行制度を維持

- ・ 引き続き労働基準法のもとで適切に保護

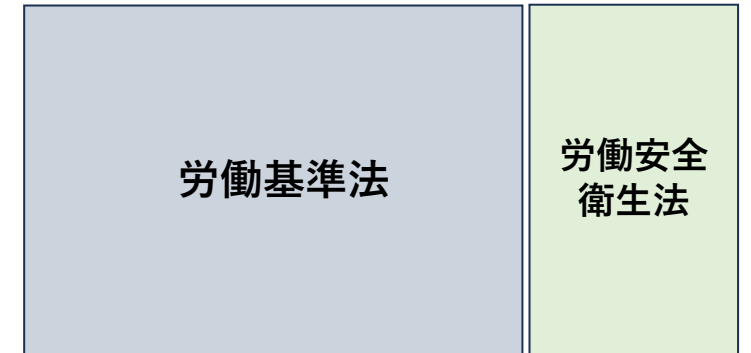
AI時代に適合した新たな法制度への転換へ

<令和モデル（雇用型自律労働契約）>



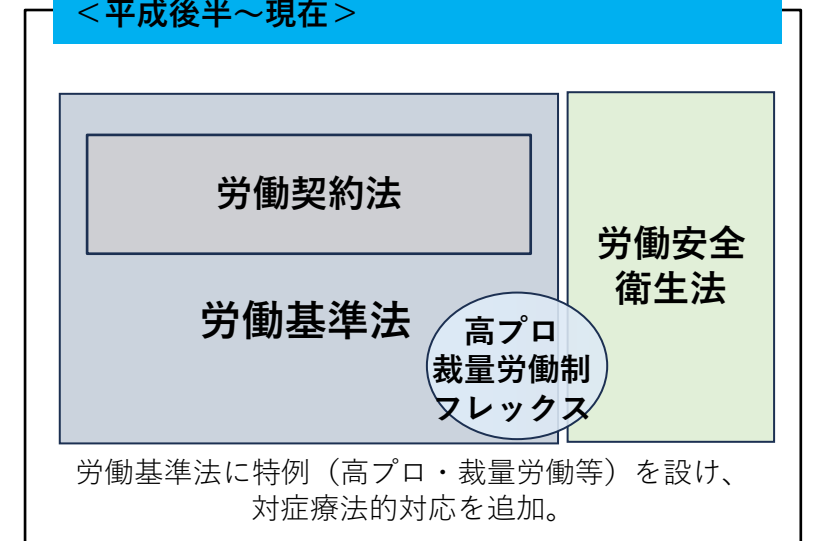
労働契約法に基づく「個別契約」をベースに個々の内容に応じた契約を締結する。また、労働基準法の適用を除外し、雇用型自律労働契約に関する特別法（仮称）を新たに制定する。健康確保は労働安全衛生法で支え、労働基準法適用除外に伴う保護の空白は新設の『特別法』で塞ぐ、AIトップ人材などのための新たな法体系。

<昭和モデル>



全労働者を労働基準法で一律に縛る体制。
厳格な労働時間規制による集団管理が基本。

<平成後半～現在>



AIによる社会変革に合わせて、
雇用システムも令和モデルの働き方OSへ
根本から改革すべき

雇用型自律労働契約の企業への導入モデル

大企業（伝統的日系大企業）：

- 高度専門人材の採用競争力強化と意欲ある社員の離職防止のため導入。生成AI時代に相応しい時間・場所に縛られない働き方を通じてエンゲージメントと組織の課題解決能力を高め、持続的な企業価値向上に直結させる。
- デジタル、財務、新規事業開発、経営企画、人事、M&A等のコーポレート部門の高度専門職のうち、管理監督者ではない担当者層・専門職層(年収水準として1,000万～1,500万円程度を想定)を対象。本人の希望を前提に、上長推薦・360度評価等によって、厳格に対象者の適格性を審査し選定。

スタートアップ：

- 将来の起業家・経営者を志向し、自律的な働き方と更なる成長機会を求めるハイパーフォーマー層のリテンション強化と業務委託で働く高度専門人材の雇用のため導入。これにより、AIトップ人材などの更なる活躍と組織のイノベーション創出能力の強化を図る。
- 職種・職位は問わず、起業志向を持ちつつ社内で挑戦したい人材、および1年以上の協働実績がある業務委託者で深いコミットメントを希望する者を対象とする。全従業員の1%を上限として選定。

中堅企業（裁量労働制からの移行）：

- 裁量労働制の延長線上の選択肢として、より高度な自律性・自己管理能力を有する人材を時間的制約から解放し、AI活用などによるアウトプット最大化と当該人材の更なる活躍を実現するために導入。
- コンサルティング、営業、エンジニアリング、研究開発、およびコーポレート部門（経営企画、新規事業開発等）など自身の裁量で業務を遂行し、場所や時間の自由度が成果に直結しやすい高度専門職を対象とする。職位は問わないが、高度な自律性が求められることから、裁量労働制の適用を最低1年以上受けていること、および直近の評価において期待以上の安定した成果を収めていることを要件とする。

Appendix.

Appendix_AI時代の健康確保措置：テクノロジーを活用した自律的パフォーマンス管理

従来のような、労働時間を代理指標とした画一的な時間管理による保護ではなく、個人が最高のパフォーマンスを維持するために、自らの心身の状態を継続的に把握・管理することを基本とする。
 企業は、テクノロジーを用いた個人の健康管理と把握を支援する。

	【現行制度】	【雇用型自律労働契約】
企業（使用者）の義務	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間の把握 ・長時間労働者への医師指導 ・定期健康診断の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間の把握に代えて、個人の健康管理に対する支援 ・定期健康診断の実施に加え、医師との面談機会やウェアラブル端末・健康管理アプリ等の提供の義務付け
使用者が任意で実施できること	各社の独自の取り組みに依存	【対応例】 業務用機器のログイン状況の把握 稼働状況（日数、休息、深夜勤務など）の報告を求める 心身の状態に応じた産業医面談の実施や、通常雇用契約への変更など、本人と協議のうえに対応
健康管理のアプローチ	企業主導 （企業による定期健康診断受診などに依存）	個人による健康把握責任 企業による定期健康診断受診

Appendix_労働者保護の法体系：企業による濫用の防止措置

雇用型自律労働契約制度の悪用を防ぐため、以下の事項を法律の要件として定め、違反した場合には罰則を設ける

契約締結時の手続き

- ・対象者に対して、契約内容や処遇、通常雇用との違い、および同意の撤回が可能であることについて、説明する義務を課す。
- ・説明を実施した後は、少なくとも1週間程度じっくり考える期間（熟慮期間）を確保した上で、書面にて合意を得るものとする。

同意撤回権の保障

- ・雇用型自律労働契約を結んだ後であっても、対象者はいつでも理由を問わずに同意を取り消すことができる。
- ・同意を撤回した場合は、通常の雇用契約に復帰できるものとする。

不利益取り扱いの禁止

- ・契約への合意を拒否したこと、あるいは後から同意を撤回したことを理由とする不利益な取り扱いを禁じる。

罰則

- ・上記の要件に違反した場合、労働基準法（第5条・第6条等）を参考とした刑事罰を適用する。
- ・企業（法人）に対しても罰則を科す両罰規定を設け、組織的な違反行為を実効的に抑止する。

Appendix_労働者保護の法体系：企業と対等な個別契約を結ぶ仕組み

雇用型自律労働契約における合意の主体が、従来の集団ではなく「個人」であることを明確化。一人ひとりの自由な意思と選択を、本制度における最大の基盤とする。

【労使の実質的対等を確保する契約締結】

集団的合意（推奨）

- ・過半数労働組合との合意や労使委員会の決議により、対象業務・対象者の範囲、健康確保支援、手続きのルール（同意・撤回・苦情相談等）を定めることを推奨。

企業からの事前説明（義務）

- ・企業は対象者に対し、契約内容や「通常の雇用契約との違い」について事前に十分な説明を行うことを義務付け。

個人の自由意思による契約と撤回（保障）

- ・対象者個人の「自由な意思」による同意をもって契約を締結する。
- ・対象者はいつでも理由の如何にかかわらず、同意を撤回し、通常の雇用契約へ戻れることを保障。
- ・企業は「契約を拒否したこと」や「同意を撤回したこと」を理由とした不利益な取り扱いを禁止する。

Appendix_雇用型自律労働契約における法改正の方向性

- 雇用型自律労働契約に関する特別法を制定するとともに、労働契約法改正、労働基準法の適用除外を明確化する法改正、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、随時撤回可能であること、不利益措置禁止等、悪質企業による濫用を防止するための規定を特別法で整備

区分	法	制定・改正の目的	主な対応内容
新法制定	雇用型自律労働契約に関する特別法（仮）	自律的かつ柔軟な働き方に適合する独自の法的枠組みの創設	<ul style="list-style-type: none"> ・ 差別禁止や強制労働禁止などの労基法上の人権規定と同等の規定を設ける ・ 労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、最低賃金法等の適用があることなど関連する労働法制の適用関係を明確化 濫用防止規定：随時撤回可能であること、不利益措置の禁止などを特別法に明記
既存法改正	労働契約法	基本原則の規定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第7条の見直し、および新条文の策定
	労働基準法	同法の適用除外の規定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第116条の見直し
	労働安全衛生法	健康確保に関する使用者の責務の追加	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第66条の8の5を新設 ・ 使用者の責務として、個人の健康管理に関する支援義務の追加

Appendix_雇用型自律労働契約と現行制度の比較

制度名			法的根拠	労働時間規制	適用対象・要件	就業者に占める割合（概算・参考）	備考		
* 今回提言 雇用型自律労働契約			労働契約法・特別法 (条文新設・改正)	なし、労働基準 法適用除外	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 差別禁止、強制労働禁止とい った労基法における人権規定 などは、別途、特別法での整 理を想定		
一般規制	弾力的労働時間 規制	変形労働時間制	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)	対就業者全体：5.9% 適用労働者割合：11.1% (約397万人)	※就業者全体：約6700万人 常用雇用者全体：約3576万 人として概算	総労働時間は所定内で管理
			1年・1か月単位	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	対就業者全体：20.9% 適用労働者割合：39.2% (約1,402万人)		労働時間の繁閑に応じた調整
特別規制	みなし時間制	みなし労働時間制	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	対就業者全体：5.61% 適用労働者割合：10.5% (約376万人)	出典：厚労省_令和7年就労条件 総合調査 https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/25/index.html	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	対就業者全体：0.58% 適用労働者割合：1.1% (約39万人)		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	対就業者全体：0.16% 適用労働者割合：0.3% (約11万人)		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)	対就業者全体：0.002% 適用労働者割合：0.004% (対象労働者数：1,390人)	出典：厚労省_高度プロフェッショ ナル制度に関する報告の状況(令和7 年3月末時点) https://www.mhlw.go.jp/content/001270836.pdf	使用者に対して、健康管理時 間の把握を義務付け		
参考)	業務委託契約 (請負・委任・準委任等)	民法第632条、民法第 643条、民法第656条等	なし	契約の合意・成立	約209万人(本業フリーラン スの者) ※除：副業・副業としてのフリーラン	出典：総務省統計局_基幹統計として 初めて把握したフリーランスの働き 方～令和4年就業構造基本調査の結 果から～ https://www.stat.go.jp/info/today/pdf/197.pdf	雇用契約ではない 雇用関係に比べ安定性が低い		

注：就業者に占める割合の数値は、各制度の利用・適用規模を比較するための概算・参考値であり、全就業者に占める公式統計上の割合を示すものではない。フレックスタイム制、変形労働時間制、みなし労働時間制の適用労働者割合は厚生労働省「令和7年就労条件総合調査」に基づく。人数および「対就業者全体」の割合は、就業者全体約6,700万人、常用雇用者全体約3,576万人を分母として機械的に換算した参考値。高度プロフェッショナル制度は厚生労働省公表の対象労働者数1,390人、業務委託契約(請負)は総務省「令和4年就業構造基本調査」における本業フリーランスの人数に基づく。

Appendix_効果的な制度運用に必要な人材マネジメント

本制度の導入を成功させるためには、従来の画一的な労務管理とは異なり、マネジメント能力向上をセットで進める必要あり

業務量の適切なマネジメント：

- ・ 本制度の対象者および対象者以外に業務が偏在しないよう業務量の適切なマネジメント

職務定義と権限の明確化：

- ・ ジョブディスクリプション等による職務・成果と権限の明確化

透明性の高い評価プロセス：

- ・ 事前の成果指標設定と、継続的な対話による納得感のあるフィードバック

市場価値を反映した報酬設計：

- ・ 生活基盤となる基本報酬と成果連動報酬の組み合わせ

管理職の役割転換：

- ・ 従来の指揮命令・監督を中心とする役割から、目標の合意形成とフィードバックを通じた個人の活躍の支援へ