

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】

人材活性化委員会

(2025年度)

委員長

峰岸 真澄

人材活性化委員会は昨年度、労働時間にとらわれず、働く個人の自律性と契約内容の柔軟性を最大限に尊重する新たな雇用契約である「雇用型自律労働契約」の導入を提言した*。その後、AIの急速な普及・進展により業務内容・仕事の進め方や組織のあり方・求められるスキルは不可逆的に変化し、AIを高度に使いこなし突出した成果を創出する新たなハイパフォーマー(AIトップ人材)が出現している。本改訂版はこうしたAI時代の構造的変化を踏まえて昨年度の原提言をアップデートし、政府に対し「雇用型自律労働契約」の早期の制度化を求めるものである。

■はじめに

AIが変える仕事・人材・組織

提言はまず、AIがもたらす働き方の構造的変化を確認する。企画・開発系の業務では、調査・分析やコード作成の相当部分をAIが担い、人間の役割は要件定義、責任の引き受け、倫理的判断、PDCAの司令塔へと移りつつある。組織では中間管理職が減り、少人数の機動的なチームへのフラット化が進む。

こうした中で、わずか数人で多数のAIエージェントを自律的に束ね、一つの企業に匹敵するアウトカムを創出する「AIトップ人材」が出現している。このようなAIトップ人材は特定の組織への依存度が低く、その獲得競争はグローバルに激化している。一律の労働時間管理、年功的な処遇、画一的な契約という従来型の前提に縛り付けば、

能力発揮を阻害するのみならず、人材の海外流出を招きかねない——これが提言の出発点にある危機感である。

現行労働法制の構造的課題

現行の労働法制は、労働時間管理を基軸として労働者を集团的・画一的に保護している。裁量労働制や高度プロフェッショナル制度により部分的な柔軟化が図られてきたが、いずれも対象業務を法令上あらかじめ限定列挙する構造を取る。業務内容それ自体が急速に流動化するAI時代に、この枠組みは本質的になじまない。成果が投下時間の長さではなく、課題設定の質、専門性、創造性、AIを適切に活用する能力に左右される時代にあって、求められるのは現行制度の部分的な修正や緩和ではなく、AI時代に適合した新たな制度的基盤の整備である。

I 提言の核心——「雇用型自律労働契約」とは

提言が求めるのは、従来型の雇用契約を維持しつつ、それと複線的に、新たな雇用契約の類型である「雇用型自律労働契約」を創設することである。これ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、働き手の自律性と契約内容の柔軟性を最大限に尊重する雇用契約であり、以下の三つの原則を特徴とする。

- ① **自律的な時間管理** 労働時間の使い方を個人の裁量に委ねる。
- ② **個別契約** 画一的な雇用契約ではなく、個々人に応じた契約とする。
- ③ **成果報酬** 創出したアウトカムに報酬を直結させ、突出した成果に大幅に報いる。

対象となるのは、時間と成果が必ずしも比例しない業務に従事するホワイトカラーのうち、自律的に働く意思と能力を有し、イノベーションを担う意欲ある人材であり、全ての労働者を対象とするものではない。まずは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層や、それを目指して自己成長のために働きたい層に新たな働き方の選択肢として「雇用型自律労働契約」を提示し、段階的に対象を拡大していくことを想定している。また、意図するのは短い時間で高い付加価値を生み出す生産性の高い働き方であって、長時間労働の推奨ではない。

重要なのは、あくまで「雇用」契約である点だ。自律的な働き方を志向する人材が雇用の外へ流出すれば、企業は

*『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22日発表の原提言)

中長期の能力開発投資を行いにくくなる。雇用の枠内で高い自律性を認めることは、働く個人と企業の双方にとって合理的な選択肢となる。

法制度としては、労働基準法の適用を除外した上で特別法(仮称)を新たに制定し、引き続き確保すべき保護を自律的な働き方に適合する形で再定義するとともに、労働契約法や労働安全衛生法の関連規定の見直しを求めている。

健康確保と濫用防止——制度設計の二つの柱

制度設計の柱は二つある。第一に、AI時代にふさわしい健康確保措置への転換である。使用者による画一的な労働時間管理に代えて、個人が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し、企業には定期健康診断に加え、人間ドックの受診支援、医師との面談機会、ウェアラブル端末や健康管理アプリの提供、AIを活用したストレス検知など、個人の健康管理を支える措置を義務付ける。

第二に、濫用防止措置である。契約は随時撤回可能な本人同意に基づく個別労働契約とし、使用者には書面と面談による十分な説明義務と、1週間程度の熟慮期間の確保義務を課す。締結後も理由を問わず同意を撤回して通常の雇用契約に戻ることができ、同意しないことや撤回を理由とする不利益取扱いは禁止する。違反には罰則を設ける。さらに、制度導入に当たっては、個別契約の締結に先立ち、過半数労働組合との合意または労使委員会の決議により、対象業務、対象者の範囲、健康確保支援措置、同意取得・撤回の手続などを定めることを推奨している。

第二に、濫用防止措置である。契約は随時撤回可能な本人同意に基づく個別労働契約とし、使用者には書面と面談による十分な説明義務と、1週間程度の熟慮期間の確保義務を課す。締結後も理由を問わず同意を撤回して通常の雇用契約に戻ることができ、同意しないことや撤回を理由とする不利益取扱いは禁止する。違反には罰則を設ける。さらに、制度導入に当たっては、個別契約の締結に先立ち、過半数労働組合との合意または労使委員会の決議により、対象業務、対象者の範囲、健康確保支援措置、同意取得・撤回の手続などを定めることを推奨している。

Ⅱ 企業に求められる人材マネジメントの転換

本制度は法制度の整備だけで機能するものではない。提言は活用する企業の側にも業務量の適切なマネジメント、ジョブディスクリプションによる職務・権限・成果の明確化、対象者の適格性を見極め、公正で納得性の高い評価・処遇、上司による支援を一体として構築することを求めている。報酬は生活の安定を支える基本報酬と成果連動報酬を適切に組み合わせることを基本とする。管理職には指揮命令や監督を中心とする役割から、定期的な対話とフィードバックを通じた個人の活躍の支援を中心とするマネジメントへの転換が求められる。

三つの「雇用型自律労働契約」の導入モデル

改訂版では「雇用型自律労働契約」の制度化を見据えて、企業の実務に落とし込んだ三つの導入モデルを示している。

●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し、AI時代にふさわしい時間・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。
- ・対象者は財務、新規事業開発、経営企画などのコアボレー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(概ね1,000万～1,500万円の報酬水準の層を想定)を対象に、パイロット導入から3年程度での全社展開を描く。
- ・成果に応じて基本年俸の3割以上の変動を可能とする報酬体系、評価者トレーニング、ウェアラブル端末などによる健康データのモニタリングを組み込み、個人のみならずチーム全体の生産性や健康状態の指標を確認しながら段階的に拡大する。

報酬体系、評価者トレーニング、ウェアラブル端末などによる健康データのモニタリングを組み込み、個人のみならずチーム全体の生産性や健康状態の指標を確認しながら段階的に拡大する。

●スタートアップ

- ・将来の起業家・経営者を志向し、自律的な働き方とさらなる成長機会を求めるハイパフォーマー層のリテンションと、業務委託で働く高度専門人材の雇用のために導入し、AIトップ人材などのさら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。
- ・対象者は職種・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とする。

●中堅企業(裁量労働制からの移行)

- ・裁量労働制の枠組みを超えた選択肢として、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さらなる活躍を実現するために導入する。
- ・対象者は裁量労働制の適用を1年以上受け、直近の評価で安定した成果を収めていることを要件とし、産業医の関与や月2回以上の1on1の実施など、丁寧な選定・運用プロセスを提示する。

いずれのモデルも本人の希望制と撤回権の保証、成果評価の透明性、実効的な健康確保措置を共通の土台としている。

■おわりに

本提言は現行の労働時間規制の枠組みの緩和を求めるものではなく、新たな雇用契約類型の創設を求めるものである。制度が個人の活躍を支え、個人の活躍が経済成長をけん引する——そうした好循環の実現に向けて、提言は

「雇用型自律労働契約」の速やかな制度化を政府に求めている。

提言本文はコチラ



(参考) 原提言

