

第8回 働き方・人への投資WG 日本商工会議所 提出資料

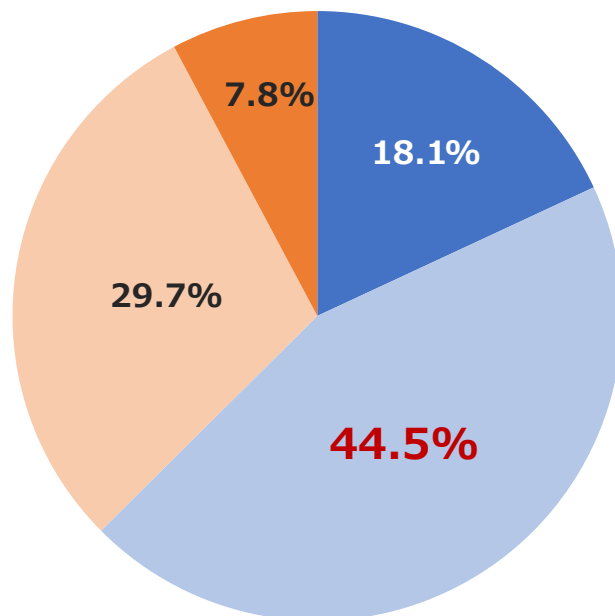
2026年4月14日
日本商工会議所

働き方改革見直しの議論についての考え

※東京商工会議所「働き方改革に関する緊急アンケート調査」（2025/12）より加工・抜粋

- 働き方改革（時間外労働上限規制を含む）の見直しについて、「**現行の時間外労働の上限規制を維持しつつ運用の見直しが必要**」が5割近く（44.5%）に及び、「**上限規制の緩和が必要**」（18.1%）と合わせると、6割を超える。

【働き方改革見直しの議論についての考え】（n=1,079）



- 現行の時間外労働の上限規制については、企業活動に支障が生じており、「緩和」が必要
- 現行の時間外労働の上限規制を「維持」しつつ、企業活動の実態を踏まえた「運用の見直し」が必要
- 働く人の健康管理や企業の人材確保の観点から、働き方改革は必要であり、現行の時間外労働の上限規制を「維持」すべき
- 働く人の健康管理や企業の人材確保の観点から、働き方改革をさらに進め、時間外労働の上限規制を「強化」すべき

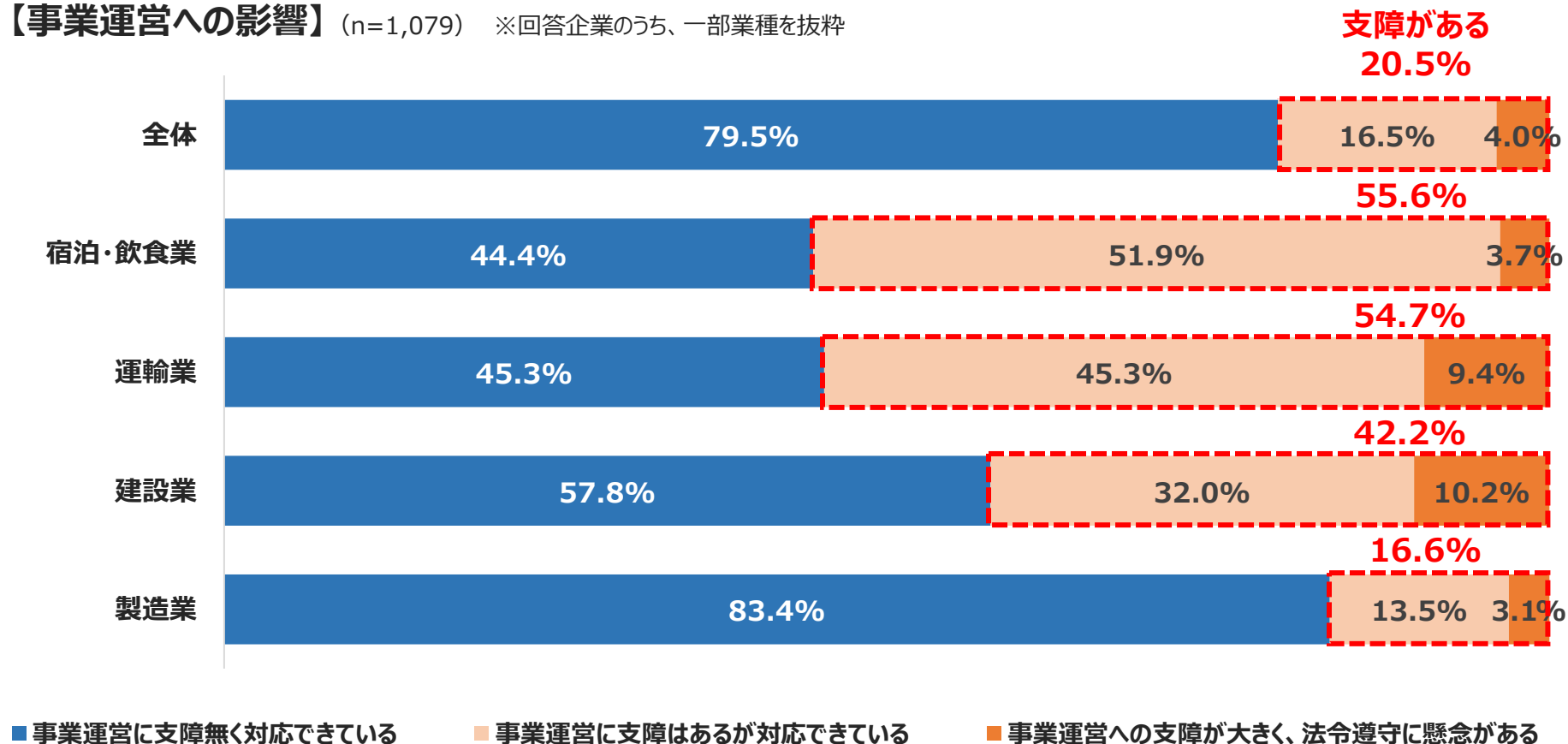
時間外労働上限規制の事業運営への影響（業種別）

※東京商工会議所「働き方改革に関する緊急アンケート調査」（2025/12）より加工・抜粋

○時間外労働上限規制が事業運営に与える影響について、全体で約8割（79.5%）が「支障なく対応できている」と回答。**支障が生じている企業**（「支障はあるが対応できている」と「支障が大きく、法令遵守に懸念がある」の合計）は**約2割（20.5%）**。

○支障が生じている企業は、**宿泊・飲食業（55.6%）、運輸業（54.7%）で5割超、建設業で4割超（42.2%）**と、影響が大きい。

【事業運営への影響】（n=1,079） ※回答企業のうち、一部業種を抜粋



対応困難な理由（業種別）

※東京商工会議所「働き方改革に関する緊急アンケート調査」（2025/12）より加工・抜粋

- 「支障が生じている」企業の約6割（60.6%）が、対応困難な理由として、「会社全体での人手不足」を挙げる（建設業では7割超（71.0%））。
- 「特定の技能や専門性を有する人材の不足」は宿泊・飲食業（53.3%）建設業（50.0%）「繁閑の差が激しい」は宿泊・飲食業（53.3%）運輸業（44.8%）、「天候不順や予期せぬトラブル等への対応」は運輸業（37.9%）、「取引先からの納期に関する要請」は製造業（50.0%）建設業（41.9%）の割合が他業種と比べ多い。

【対応困難な理由（業種別）】

※②頁で「支障はあるが対応できている」もしくは「支障が大きく法令遵守に懸念がある」と回答した企業（n=221）。

※回答企業のうち、一部業種を抜粋 ※理由の「その他（フリーコメント）」は除く。

理由	支障が生じている企業	宿泊・飲食業	運輸業	建設業	製造業
会社全体での人手不足	60.6%	60.0%	69.0%	71.0%	42.1%
特定の技能や専門性を有する人材の不足	43.0%	53.3%	17.2%	50.0%	44.7%
事業特性上、繁閑の差が激しい	42.1%	53.3%	44.8%	41.9%	39.5%
取引先からの納期に関する要請	38.5%	13.3%	34.5%	41.9%	50.0%
天候不順や予期せぬトラブル等への対応	25.3%	20.0%	37.9%	30.6%	10.5%

時間外労働規制に対応困難な理由に関する声

【特定の技能や専門性を有する人材の不足】

- 専門性を有する人材が不足。現場の進行と並行して常に新人教育を実施しており、必然的に残業時間が増加している。（その他サービス（設備整備）、10～20人）

【事業特性上、繁閑の差が激しい】

- 繁閑差が激しいため、繁忙時の「単月100時間未満」と「2～6か月平均80時間以内」の遵守に苦慮している。（製造業、51～100人）
- 貸切バスはオンシーズン・オフシーズンの仕事量の差が激しく、オンシーズンにたくさん仕事をしないと売上が立たない。（運輸業、21～50人）

【取引先からの納期に関する要請】

- 納期が近くなると、前工程の施工が遅れるなど、自社の責任ではない繁忙が集中的に発生。「2か月平均80時間以内」の条件が支障となる場合が多い。（建設業、101～300人）
- 顧客からの無理な納期要請が常態化。土日も修理・変更対応をしている。（製造業、101～300人）
- 荷主との契約で週6勤務が常態化。現在の収益では十分な余剰人員の確保が難しい。
（運輸業、21～50人）

【その他（多様で柔軟な働き方）】

- 本人の年齢や希望等により働き方の多様性がもっとあって良い。より多く働き、稼ぎたい人にはそのチャンス、そうでない人には自由な時間が作れる選択肢など。（宿泊・飲食業、21～50人）
- 従業員は企業の繁忙に一定の理解をしてくれるが、若手をはじめメリハリある働き方を好む傾向も。企業へのロイヤリティ向上のためにも柔軟な働き方を拡充したい（製造業、21～50人）

変形労働時間制に関する声

【予期しづらい事象への対応】

- 現行制度では熱中症対策をはじめとする気象条件、災害時の復旧作業などイレギュラー対応が難しい。事後措置を含めて検討してほしい。（警備業・301～1,000名）
- 急な悪天候や部材仕入れ、道路使用などの許認可などから予定外の工程の遅れが重なり、竣工近くでは予定よりも短期間での作業を求められることが多い。現行制度ではこうした自社でコントロールが困難な事象へ対応はできず、現場単位で柔軟に変更ができるようになればありがたい。（建設業・21～50名）
- 試作品の開発などでは、発注先からの仕様変更、より高品質・高機能な開発可否の相談など、調整しながら進める案件も多く、納品間近に業務量のしわ寄せが発生。変形労働時間制の柔軟化はその解決策になると考える。（製造業・21～50名）
- ある程度年間の繁閑差は予想が付くが、海外を含む団体客の増減などによる繁閑のズレは常にある。提出後の変更は認められておらず、利用しづらい。（宿泊飲食業・301～1,000名）

【手続きの柔軟化、簡素化等について】

- 現行の変形労働時間制は、30日前合意など労務管理上の手間や賃金計算などの運用リスクが大きい。体感では支援先の利用率は減少。届出後の特定労働日・労働時間の変更や、振替休日の運用変更は二重もあり、リスク低減効果もあるが手続きの簡素化も必要。（社労士事務所・21～50名）
- 変形労働時間制の運用ルールの見直しを検討すべき。直前の勤務時間変更時の許容期間緩和、シフト作成のSpanを短く（週単位）する等のフレキシブルな対応を可能に。（サービス業、301人以上）
- 労働時間の柔軟化（フレックスタイム制や裁量労働制等）の適用要件を緩和し、労使合意のもとで自由な働き方を設計できるようにしてほしい。（情報通信・情報サービス業、10～20人）

変形労働時間制についての日商の意見

- 働き方改革について、人材の確保・定着、生産性の向上への寄与などプラスの影響を感じている企業も多い。他方で、労働者の年齢・健康状態、意欲、ニーズが多様化していることを踏まえ、人材確保や希少な労働力で効果的に活躍してもらう観点から、よりメリハリのある労働時間制度を望む声は多く見られる。
- 時間外労働上限規制によって支障が生じている企業は宿泊・飲食業、運輸業、建設業に多い。上限規制への対応が困難な理由として、専門人材を含む人手不足とともに、天候・トラブルや前工程の遅れに伴う工期の短縮、顧客ニーズによる繁忙など他律的な要因での対応を挙げる企業が多い。
 - こうした問題の解決策として、**労働時間を柔軟に配分できる変形労働時間制の運用緩和**を求める声は多い。他方で、現行制度では勤務日・勤務時間の柔軟な変更が認められていないことから、突発的な事象への対応が難しい。
 - 天候や取引先都合、工期の遅れ等へ対応するため、**計画申請後の変更を認める措置**や、**労使合意を得る期間（30日前）の短縮**などを通じ、より柔軟に活用できる制度として要件を緩和すべき。
 - また、手続き面での煩雑さや制度の分かりづらさについての声も多いことから、**手続きの簡素化**や**働き方改革推進支援センター等の支援機関による導入のサポート**も同時に実施すべき。