

労働基準法改正に関する 意識調査レポート

第1回

認知度と自社への問題意識の相関

一「解釈」が企業の準備態勢に与える影響 一

株式会社チームスピリット
産学連携シンクタンクiU組織研究機構
2026年1月共同調査



本調査のハイライト

1. 【現状認識の乖離】

労働基準法改正について「詳しく知っている」と回答した関心層の約80%が国会提出の状況を誤認

2. 【認知度と意識の相関】

関心層ほど、労働基準法改正を自社の重大な問題として認識

3. 【解釈による差】

労働基準法改正を「規制緩和（柔軟性の向上）」と捉える層は、そうでない層に比べ自社への問題意識が1.7倍高い

4. 【職位間の情報格差】

最終決定権者と実務担当者の認知度には1.8倍の開きがあり、組織内の情報共有に課題



調査概要

調査目的：2027年以降を目指して検討されている労働基準法改正に対する
企業の認知度・理解度の実態を把握

調査対象：人事労務関連の法改正に関する方針決定や実務に関与している
会社員・経営層・公務員等

※職種を問わず、上記業務に関与している対象者をスクリーニング調査で抽出

有効回答数：504名

※5,000名からスクリーニング調査により抽出

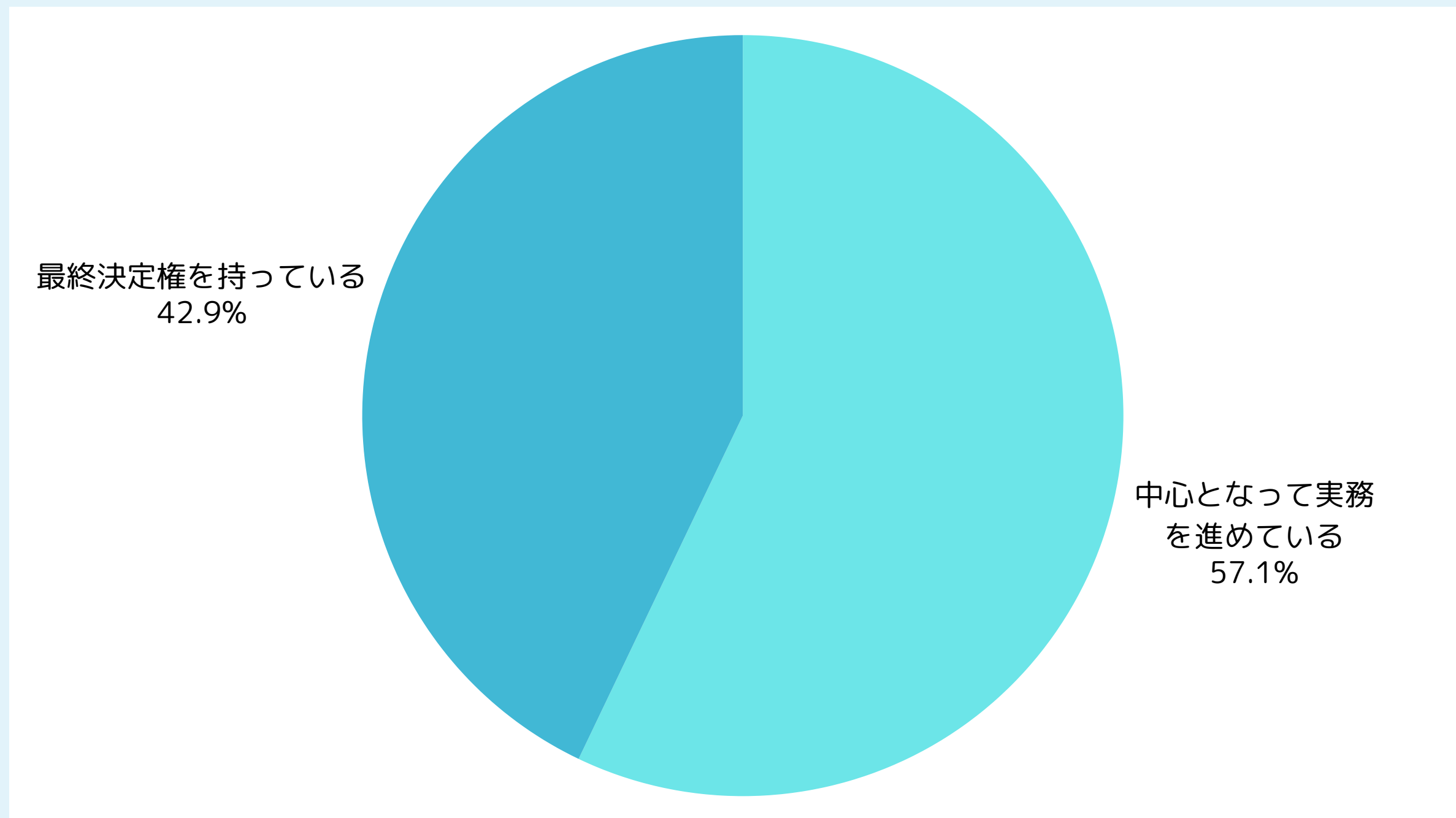
調査期間：2026年1月26日～1月28日

調査方法：インターネット調査

回答者属性

現場の実務担当者から経営層まで、実務に深く関与する層から回答

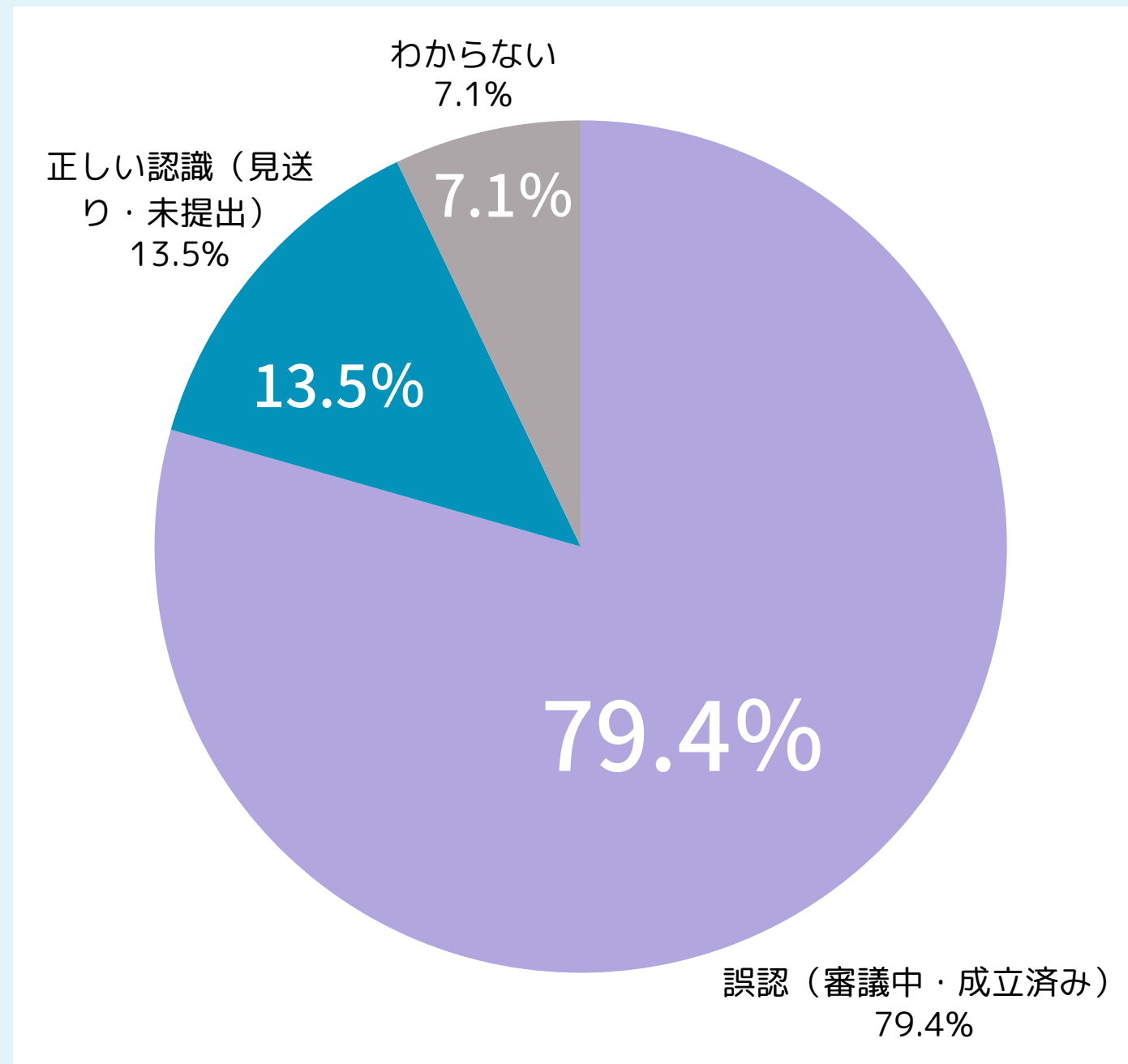
【設問】 あなたは、雇用・人事労務関連の法改正に関する方針決定や実務に、どのように関与していますか？



n=504

【発見1】 関心層ほど生じている「現状認識の乖離」

労働基準法改正（2027年以降の施行を目指して検討）について、「詳しく知っている」と回答した層の約8割が、まだ提出されていない法案を「審議中・成立済み」と誤認している



「詳しく知っている」と回答した層（n=156）

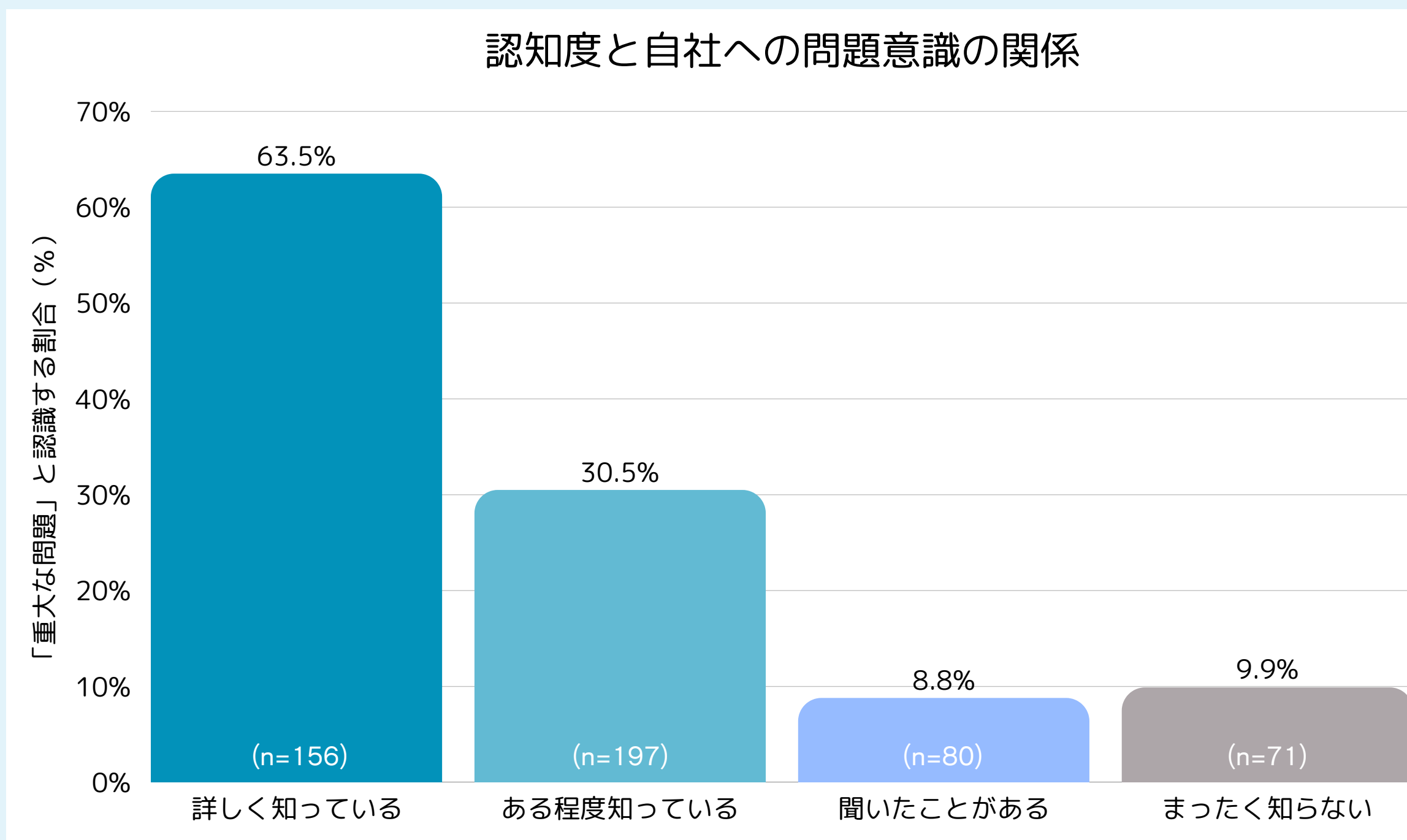


報道などで関心は高いものの、正確な改正状況が届いておらず、憶測やイメージが先行している可能性がある。

※2026年1月末時点において、労働基準法の改正案は国会未提出です。
※端数処理の関係で、構成比の合計が100%にならない場合があります。

【発見2】 認知度と自社への問題意識に強い相関関係

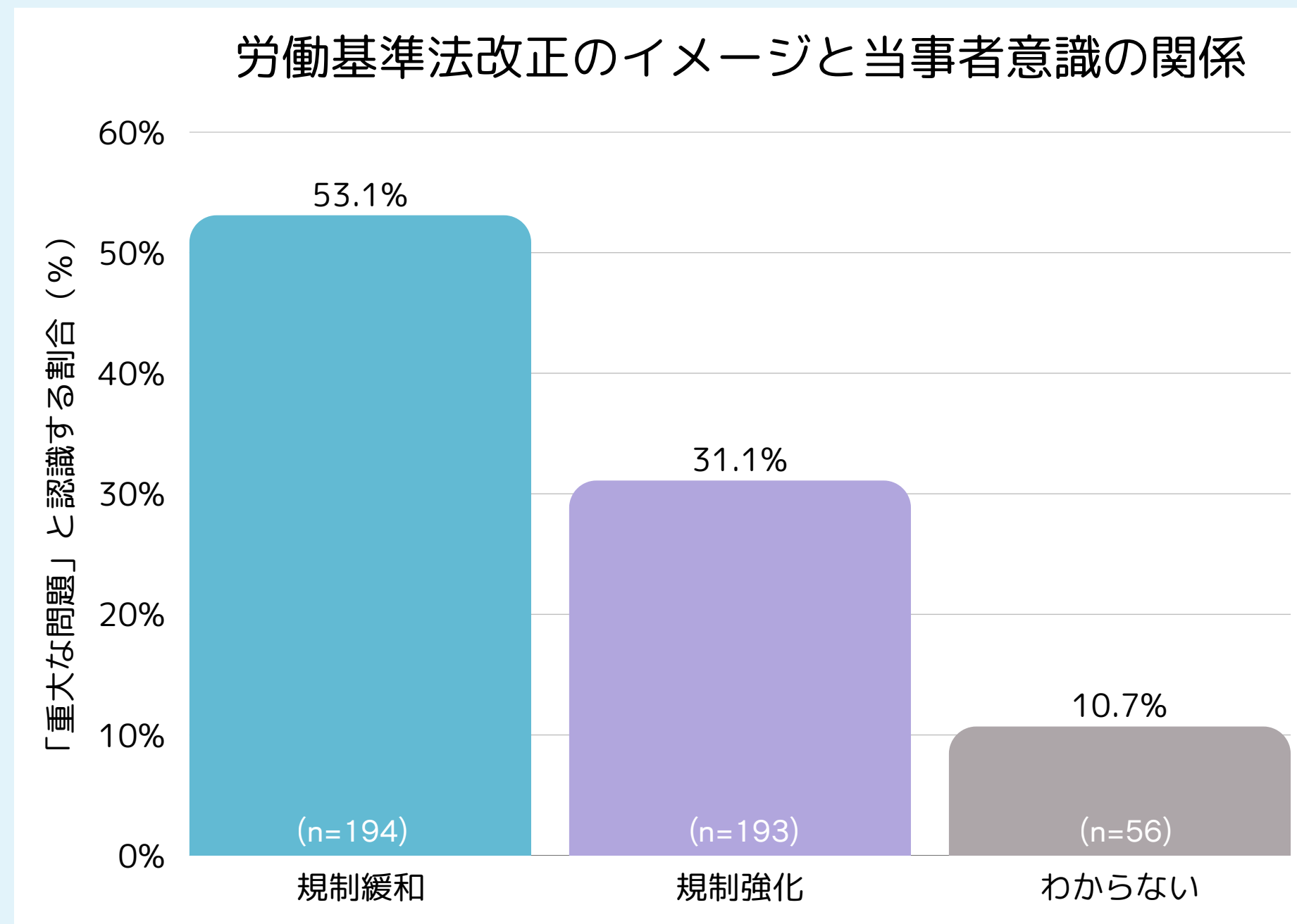
「詳しく知っている」人の約6割が危機感を持つ一方、「まったく知らない」人では、1割未満。認知度が高い層ほど、自社に対する問題意識が高い



情報をいち早くつかむことが、法改正を「自分事化」し、自社への問題意識を高めるための重要なステップに

【発見3】「緩和」か「規制」かで問題意識が1.7倍の差

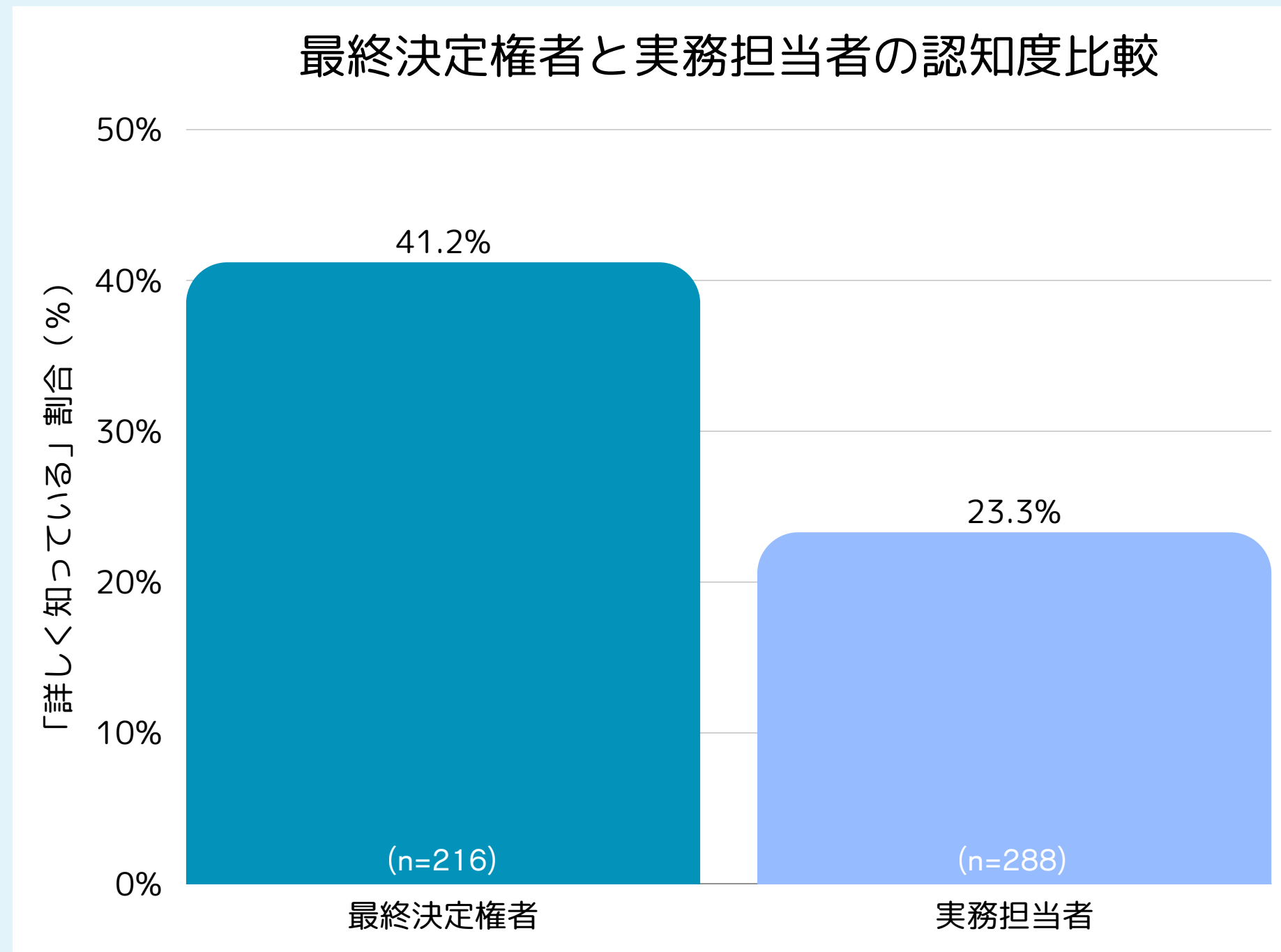
労働基準法改正を「規制緩和」と捉えている層は、「規制強化」と捉えている層に比べ、1.7倍も「自社の重大な問題」として認識している



「企業の締め付け（規制強化）」と捉えると受け身になりがちだが、「働き方の自由化（緩和）」と捉えると、自社の制度設計に関わる重要課題として認識される傾向に。

【発見4】 最終決定権者と実務担当者の認知度は1.8倍

経営層・最終決定権者は知っているが、現場の実務担当者には情報が降りていない可能性がある



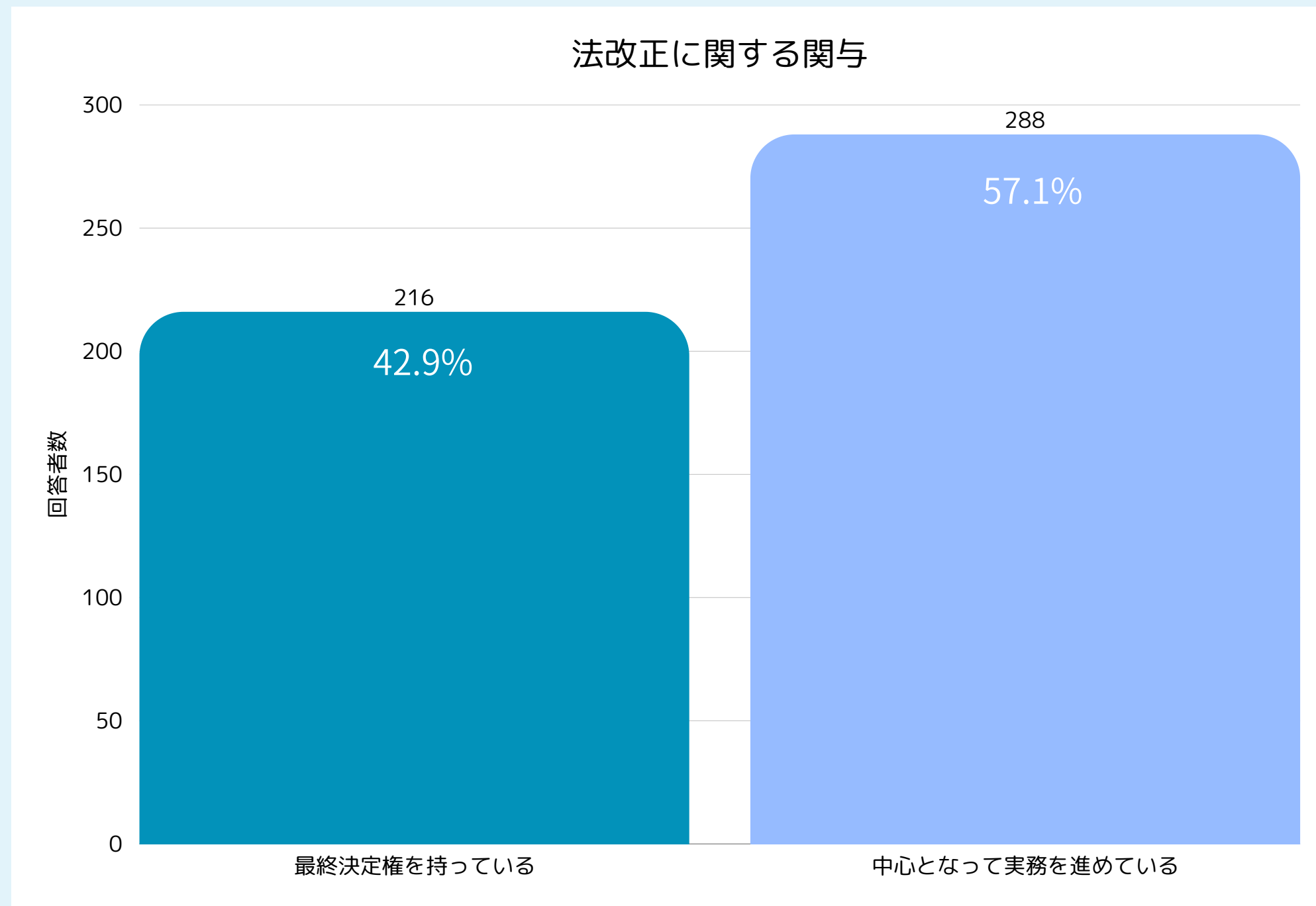
最終決定権者が「現場もわかっているだろう」と思い込むと、施行直前に現場が混乱するリスクをはらんでいる。

設問別調查結果



Q1.法改正の関与度

【設問】 あなたは、雇用・人事労務関連の法改正に関する方針決定や実務に、
どのように関与していますか？



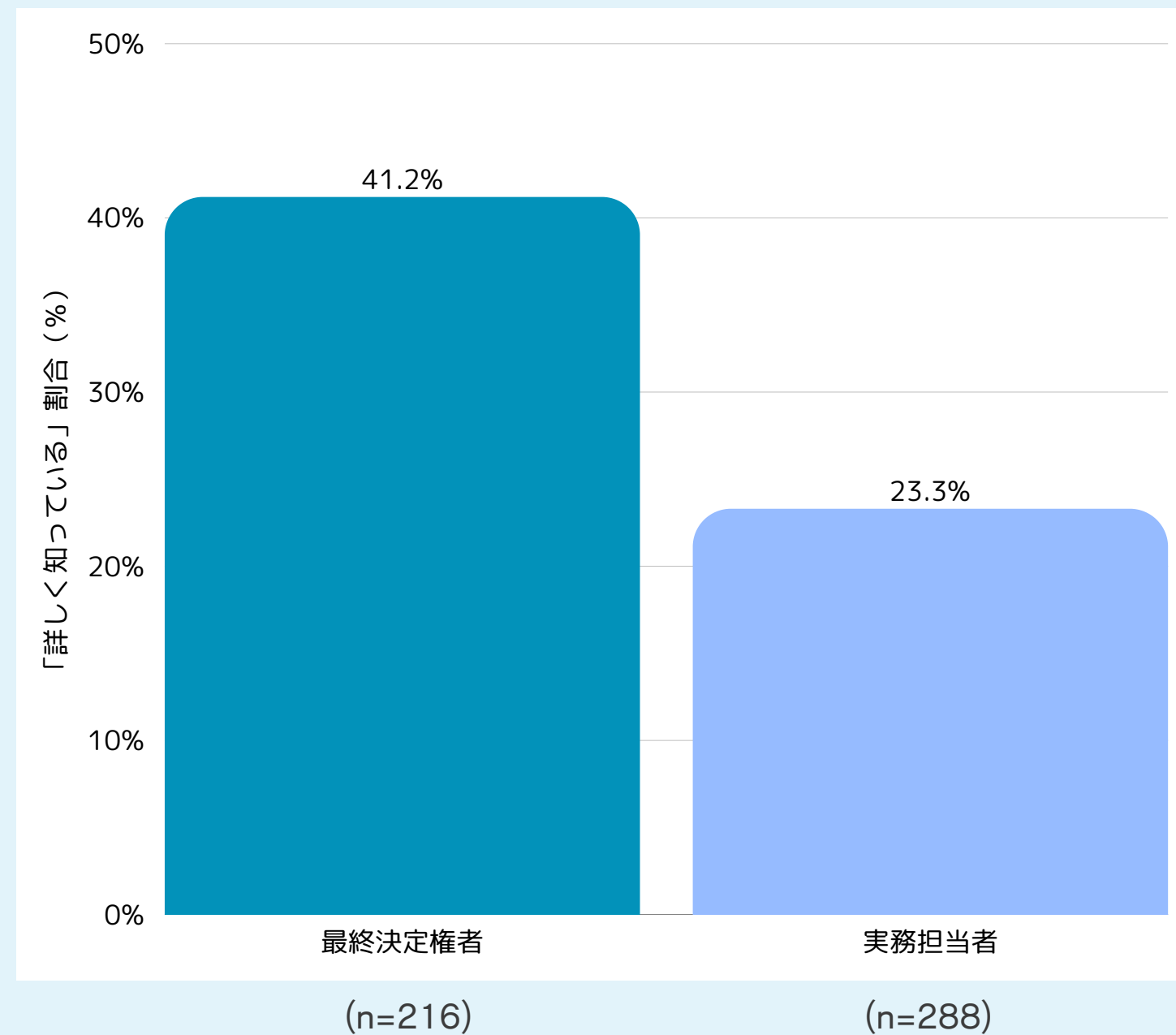
【結果】

本調査では、労基法改正に関する会社員を対象にスクリーニングを実施。

「最終決定権を持っている」（216名、42.9%）と「中心となって実務を進めている」（288名、57.1%）の2種類に分類されます。

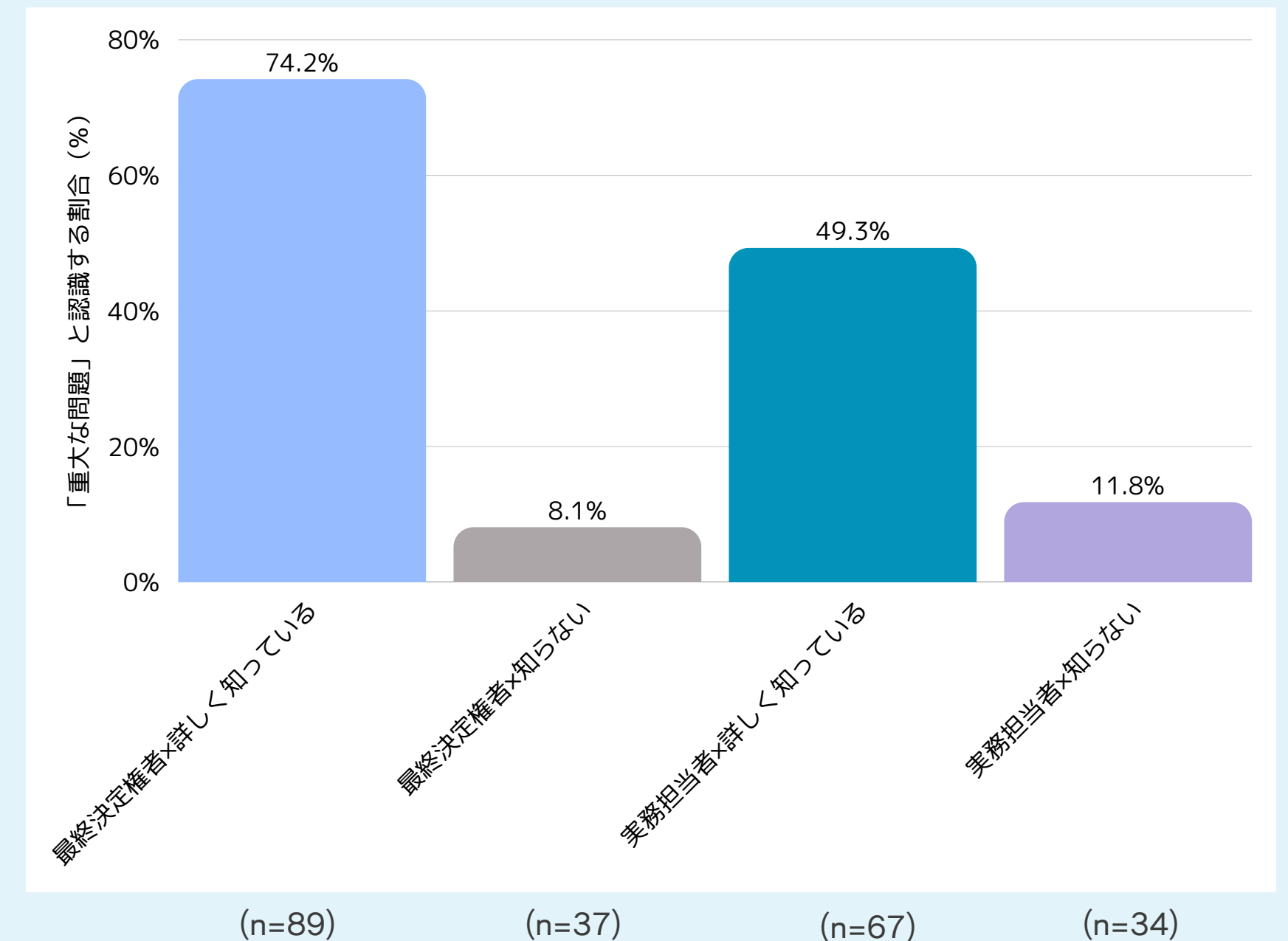
Q1.法改正の関与度

【関連分析①】 最終決定権者と実務担当者の認知度比較（発見3）



最終決定権者の41.2%が「詳しく知っている」と回答したのに対し、実務担当者は23.3%にとどまり、1.8倍の情報格差が存在します。

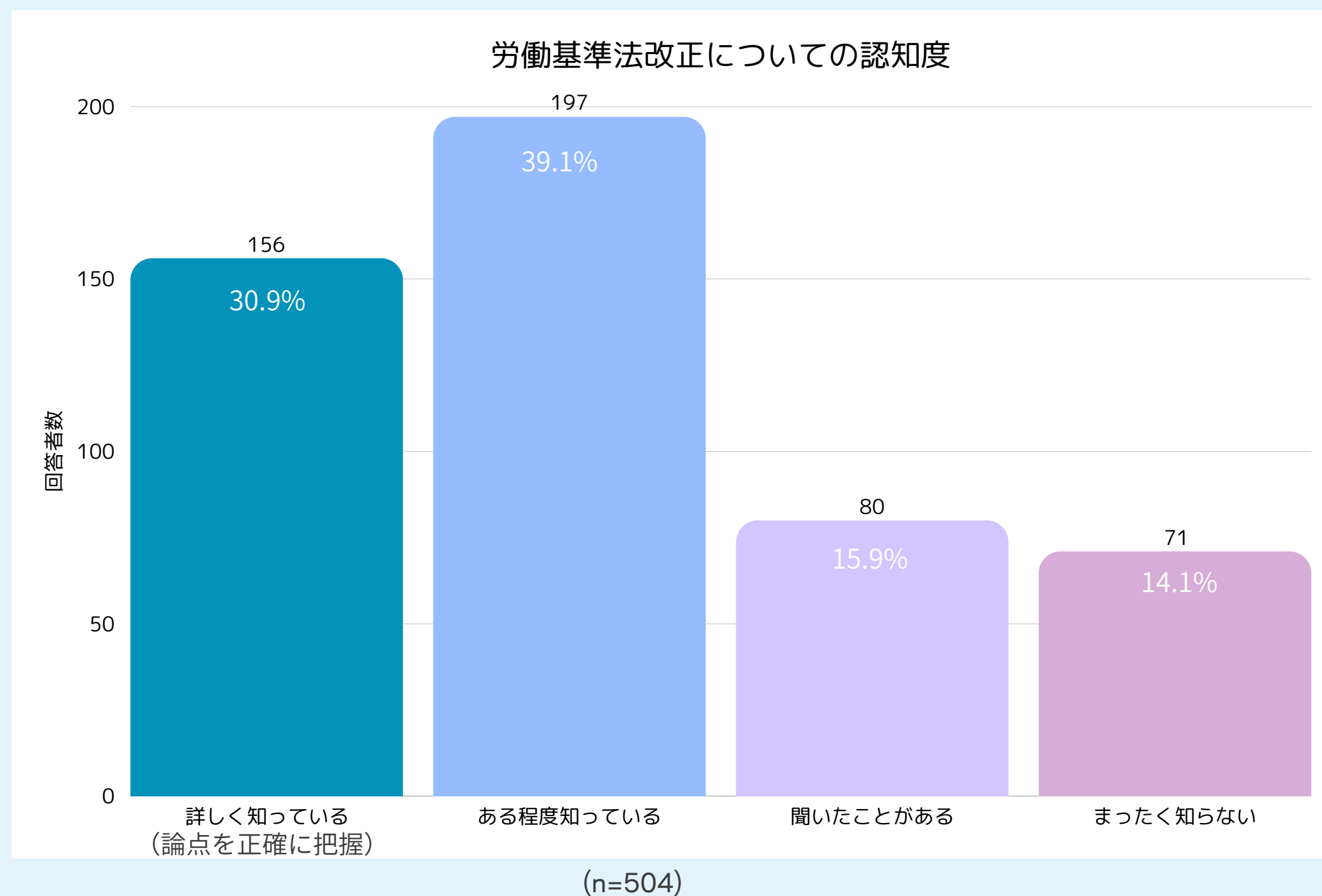
【関連分析②】 関与度×認知度と自社への問題意識の関係



「詳しく知っている」最終決定権者の74.2%が「重大な問題」と認識。一方、「知らない」と回答した最終決定権者では認識が8.1%まで低下。実務担当者でも同様の傾向（49.3%→11.8%）があり、立場を問わず認知度が自社への問題意識を決定づけています。

Q2.労働基準法改正の認知度

【設問】 現在議論されている労働基準法の改正について、あなたはどの程度ご存知ですか？



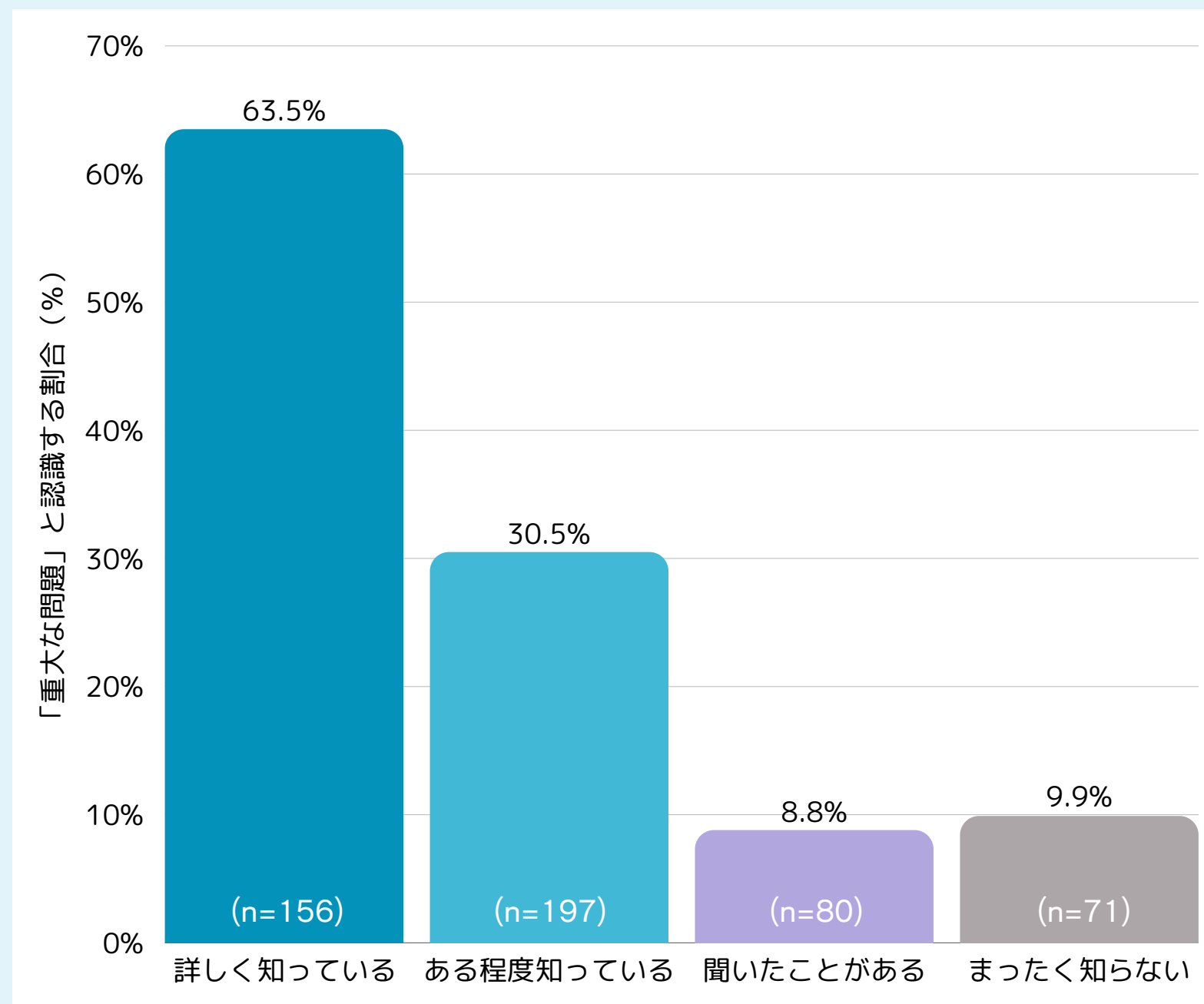
【結果】

「詳しく知っている」(156名、30.9%)、と「ある程度知っている」(197名、39.1%)を合わせてると70.1%となる。

一方、「まったく知らない」も71名(14.1%)存在します。

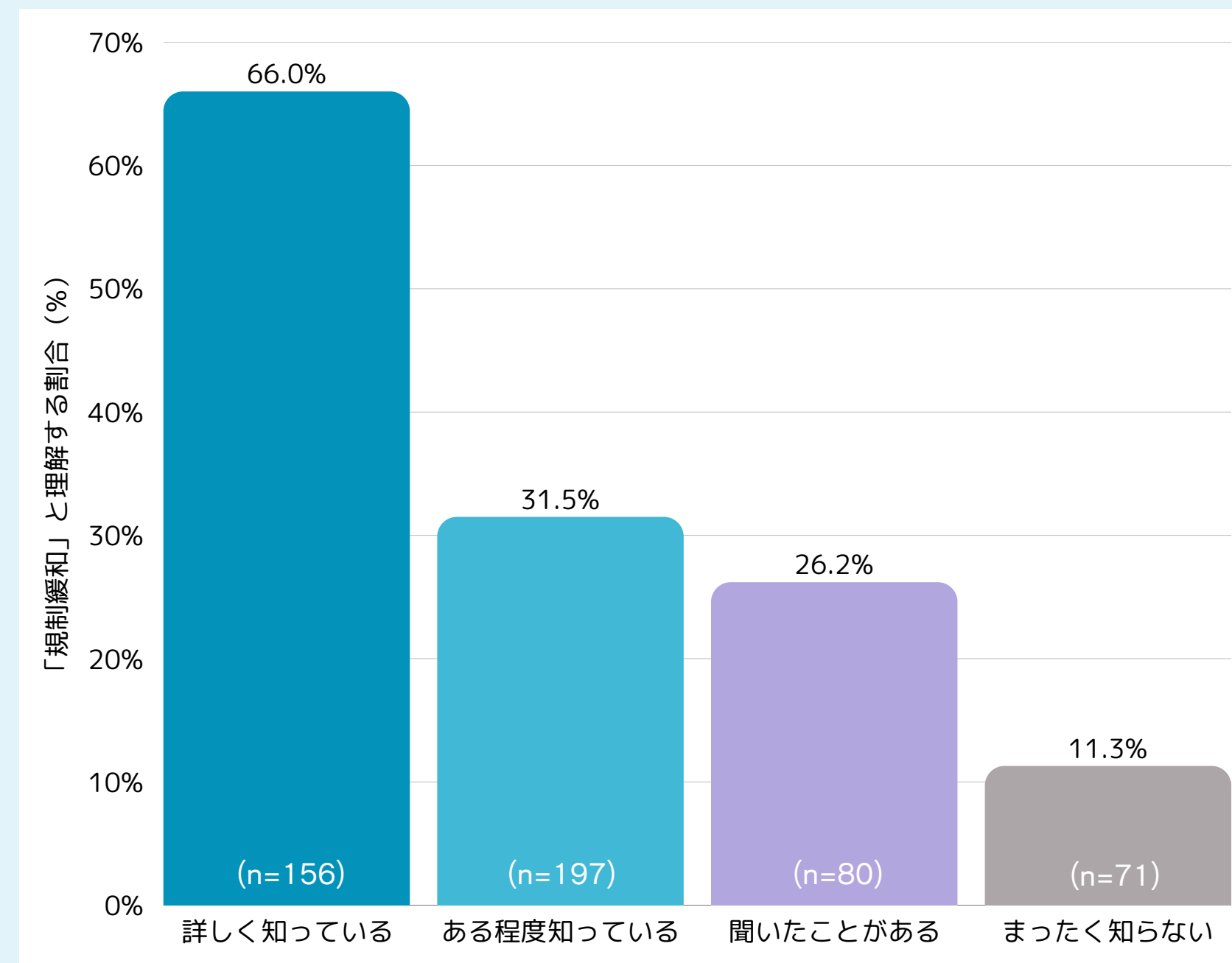
Q2.労働基準法改正の認知度

【関連分析①】 認知度と自社への問題意識の関係



「詳しく知っている」人の63.5%が「重大な問題」と認識する一方、「まったく知らない」人では認識が9.9%まで低下。情報が届かなければ重要な問題として認識されない構造が明らかになりました。

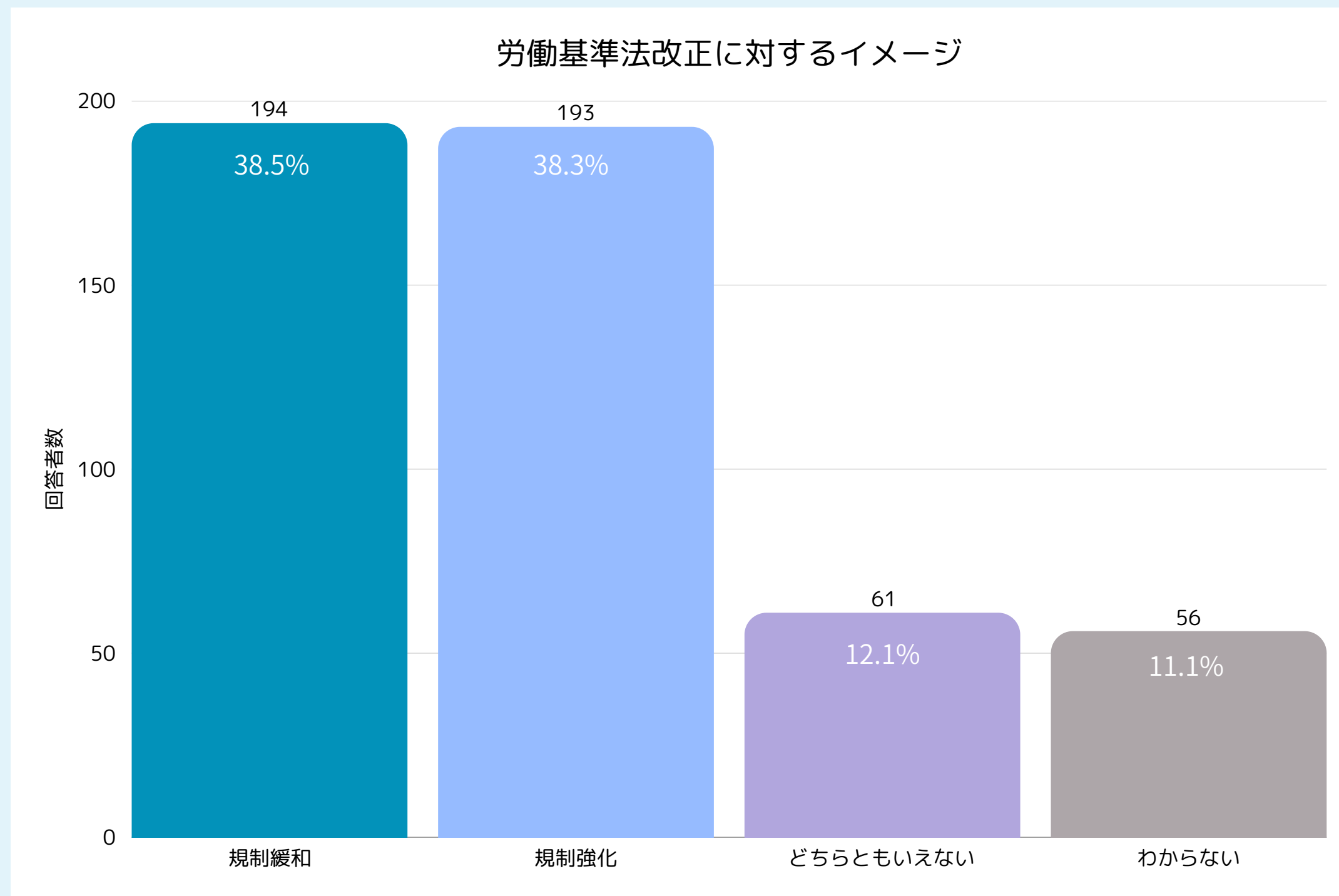
【関連分析②】 認知度と労働基準法 改正イメージの関係



認知度が高いほど「規制緩和」と理解する割合が高くなります。「詳しく知っている」人の66.0%が「規制緩和」と理解している一方、「まったく知らない人」では正しい理解が11.3%に留まります。認知度向上が「働き方の自由化（緩和）」の理解につながることを示しています。

Q3.労働基準法改正に対するイメージ

【設問】 今回の労働基準法改正の議論について、どのようなイメージをお持ちですか？

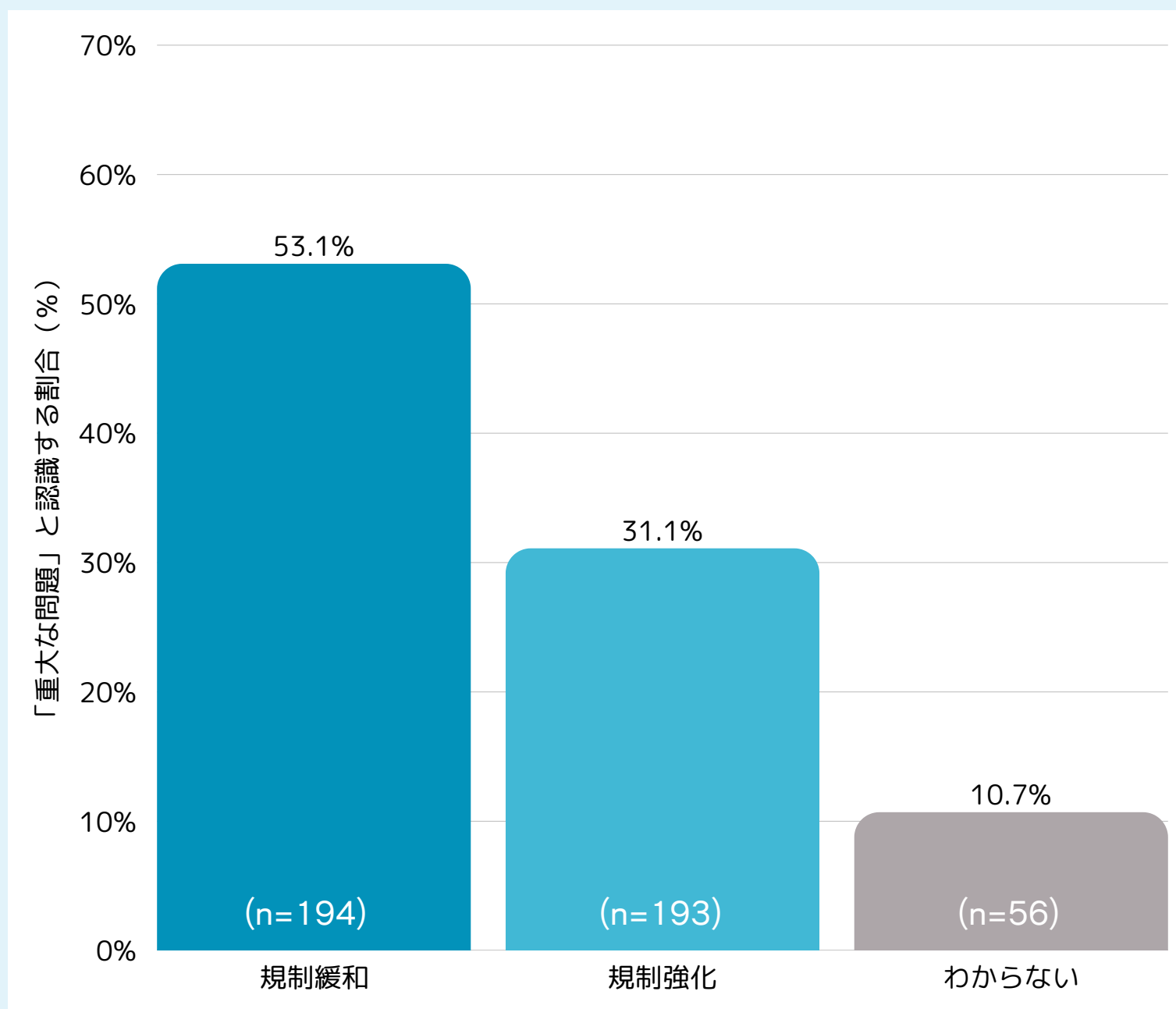


【結果】

「規制緩和」（194名、38.5%）と「規制強化」（193名、38.3%）の認識がほぼ拮抗。
「わからない」も56名（11.1%）存在し、改正の本質が十分伝わっていない実態が浮き彫りになりました。

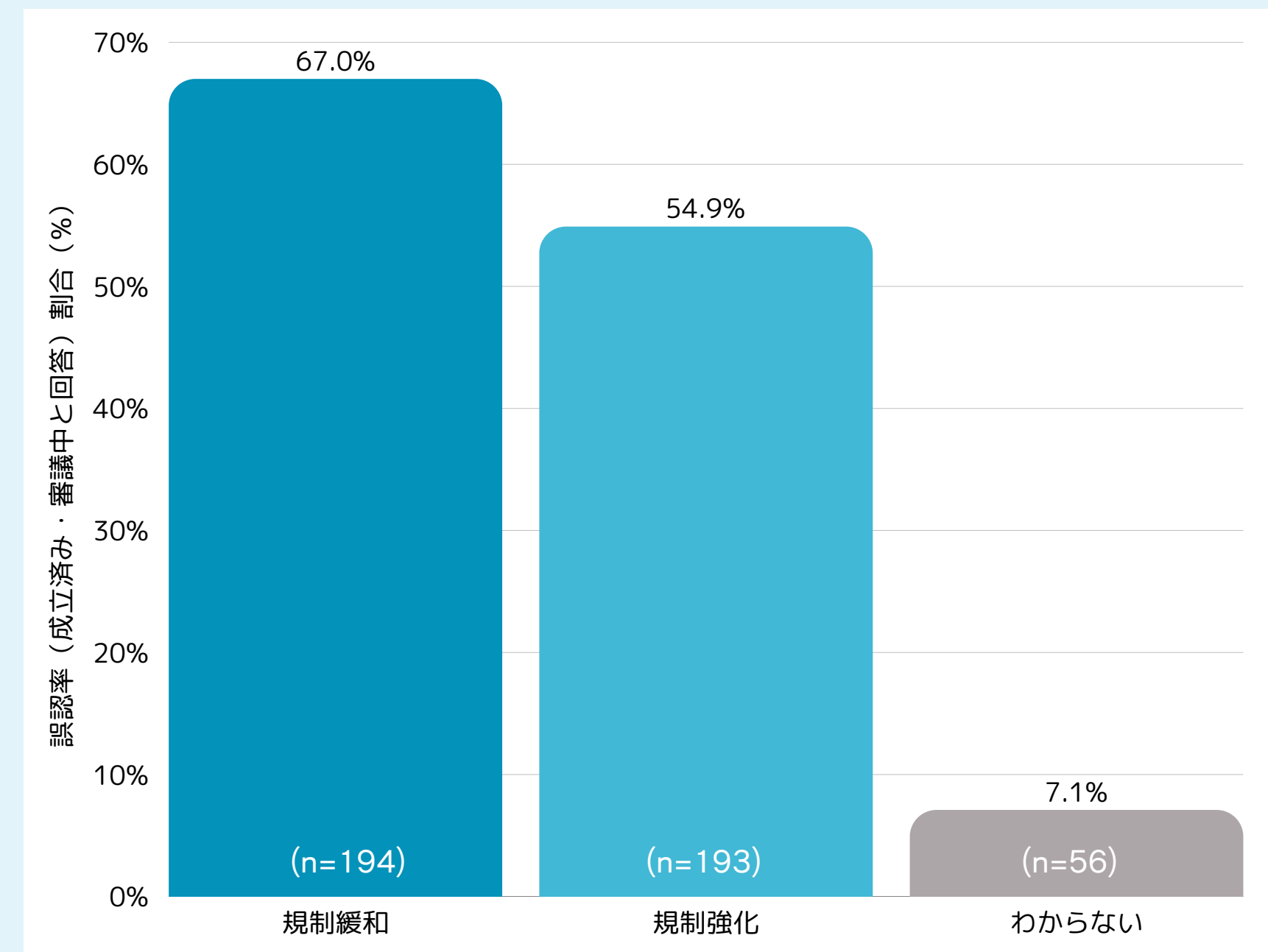
Q3.労働基準法改正に関するイメージ

【関連分析①】 労働基準法改正のイメージと自社への問題意識の関係
(発見3)



「規制緩和」と捉えている人の53.1%が「重大な問題」と認識。「規制強化」と捉えている人（31.1%）との間に1.7倍の差があります。「わからない」と回答した人では「重大な問題」と認識した割合が10.7%と最も低くなっています。

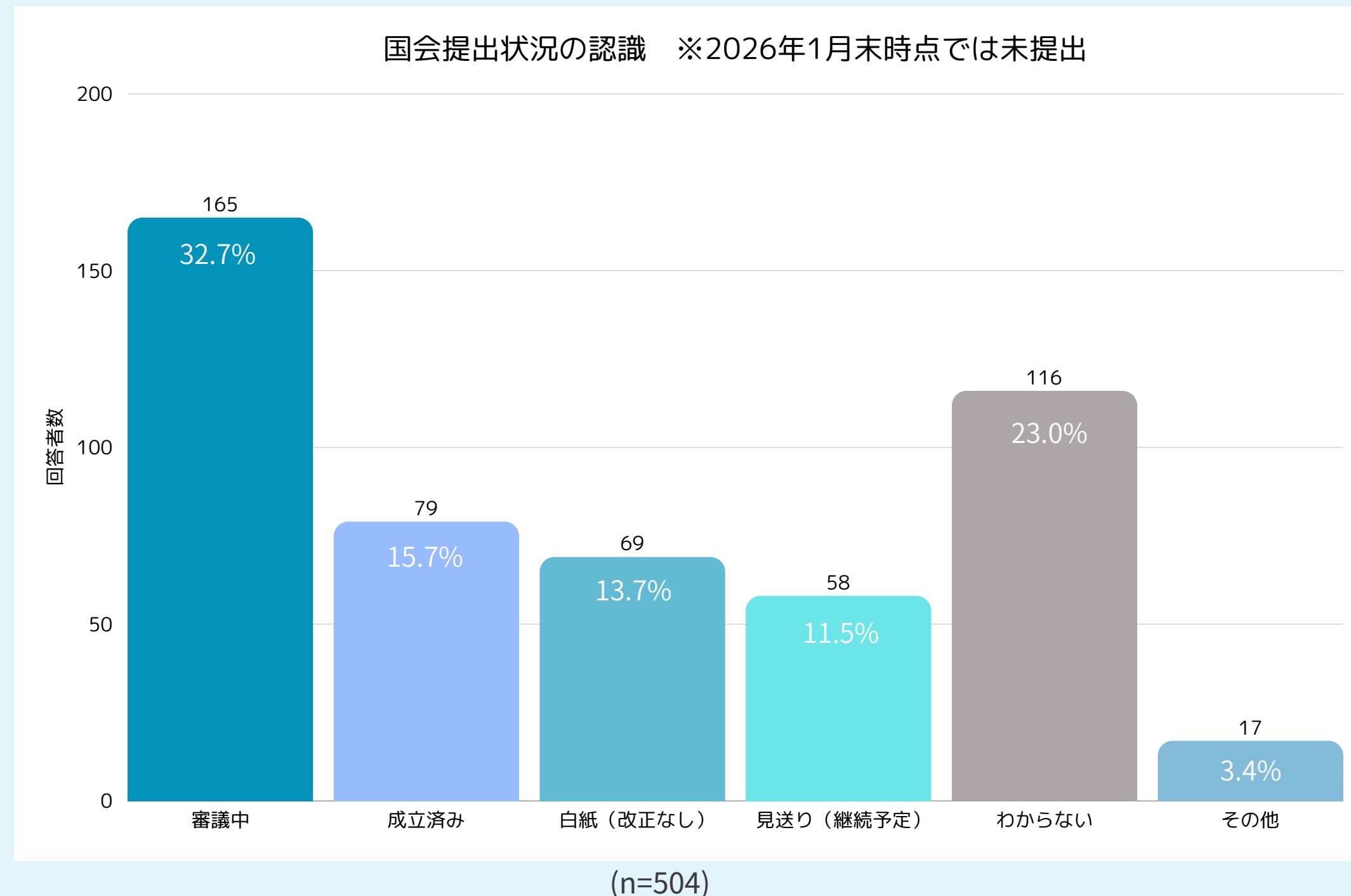
【関連分析②】 労働基準法改正のイメージと成立済み・審議中と誤認率の関係



「規制緩和」と回答している人は誤認率が67.0%と最も高くなっています。積極的に情報収集をしている層ほど、部分的な情報による誤認リスクが高まっています。「わからない」と回答した人は誤認率が低くなっていますが、これは判断を避けているためと考えられます。

Q4.国会提出状況の認識

【設問】現在の労働基準法改正案の「国会提出」について、正しいと思うものを選んでください。



【結果】

2026年1月末時点では国会未提出です。

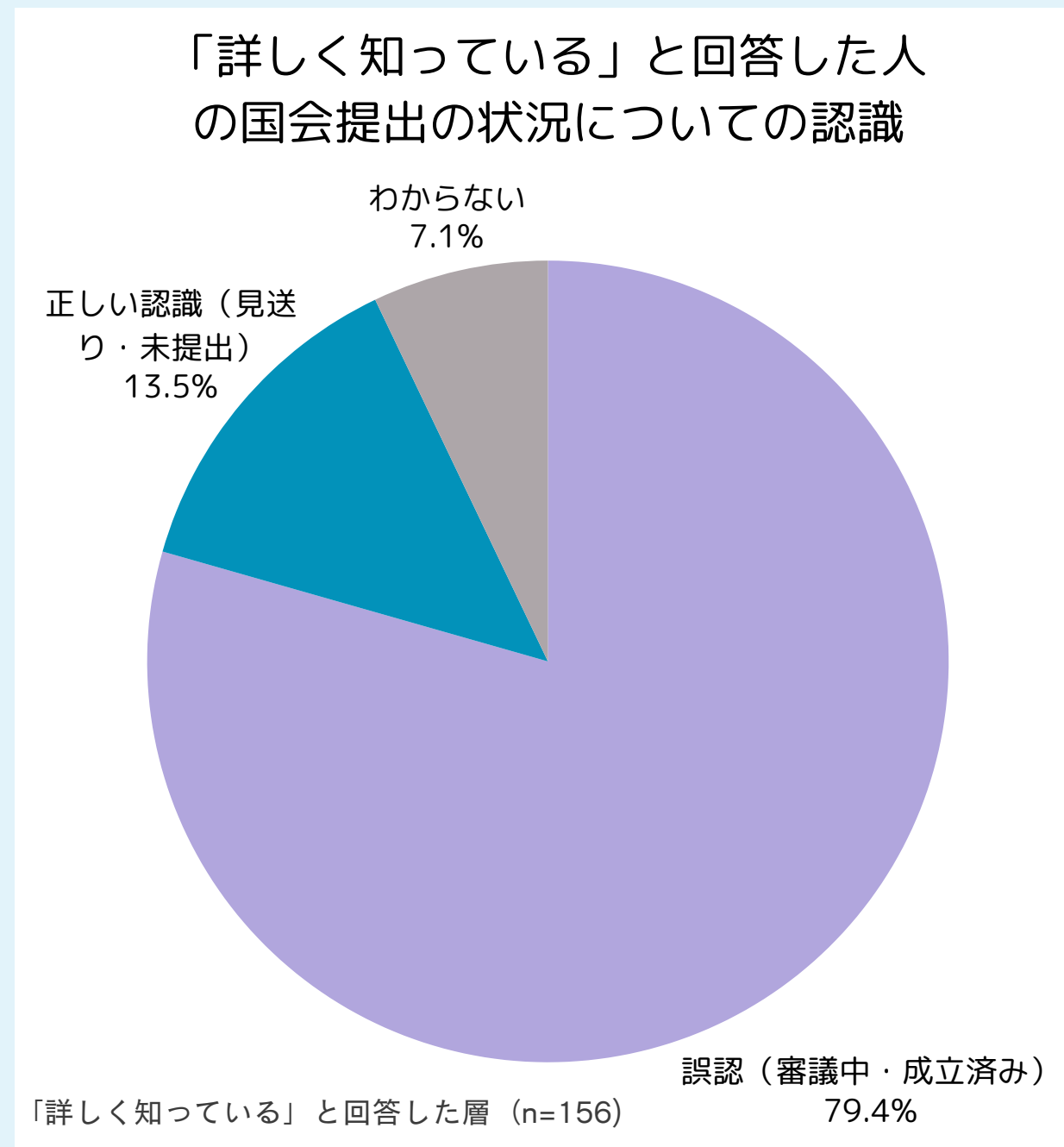
「審議中」（165名32.7%）、「成立済み」（79名、15.7%）と回答した人が合計48.4%。

正しく「見送り（継続予定）」と認識している人は58名（11.5%）に留まります。

※2026年1月末時点において、労働基準法の改正案は国会未提出です。 ※端数処理の関係で、構成比の合計が100%にならない場合があります。

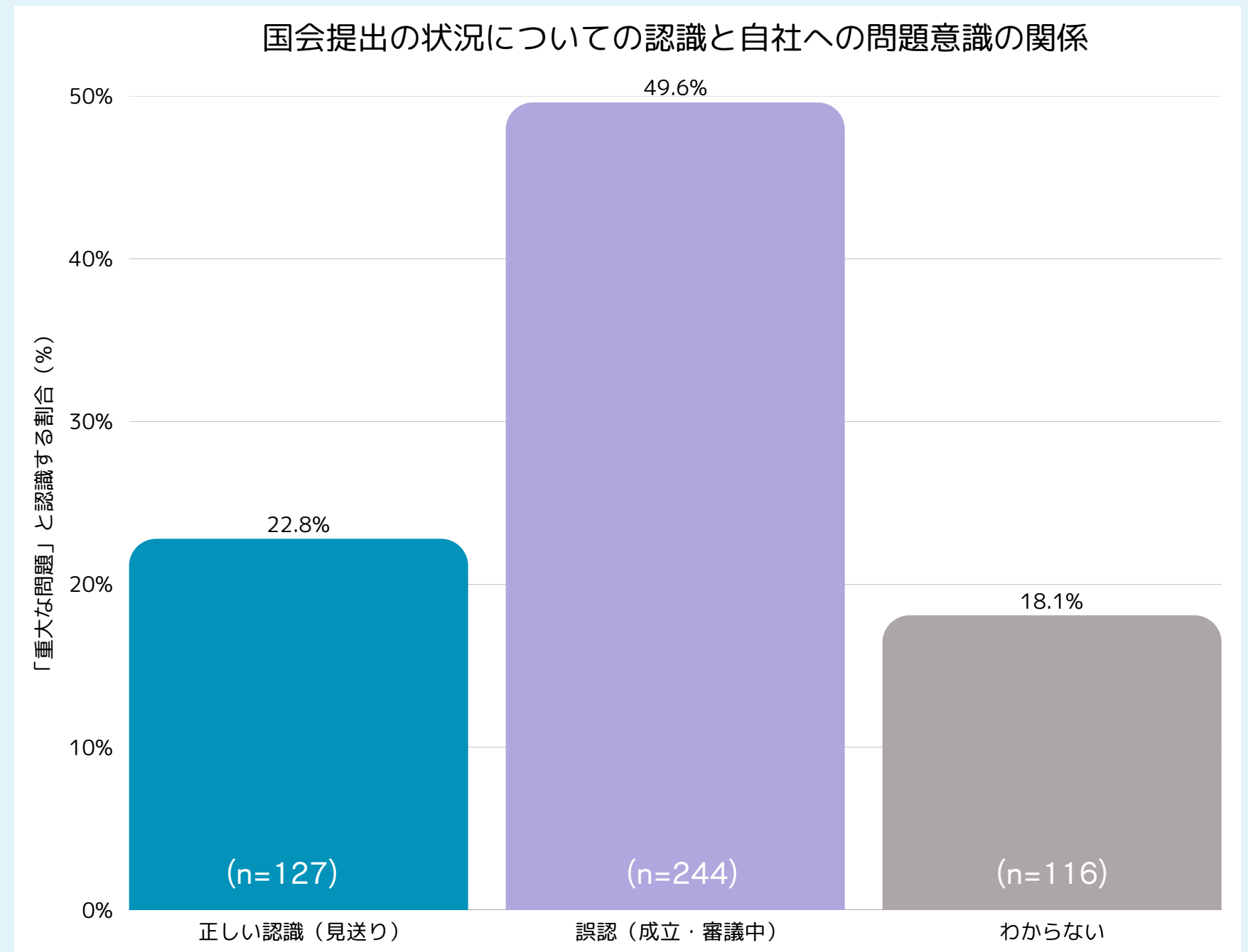
Q4.国会提出状況の認識

【関連分析①】 認知度と誤認率の関係（発見1）



「詳しく知っている」と回答した人の誤認率は79.4%と最も高く、「ある程度知っている」と回答した人は49.7%、「聞いたことがある」と回答した人は25.0%。認知度が高いほど、誤認率も高くなっています。

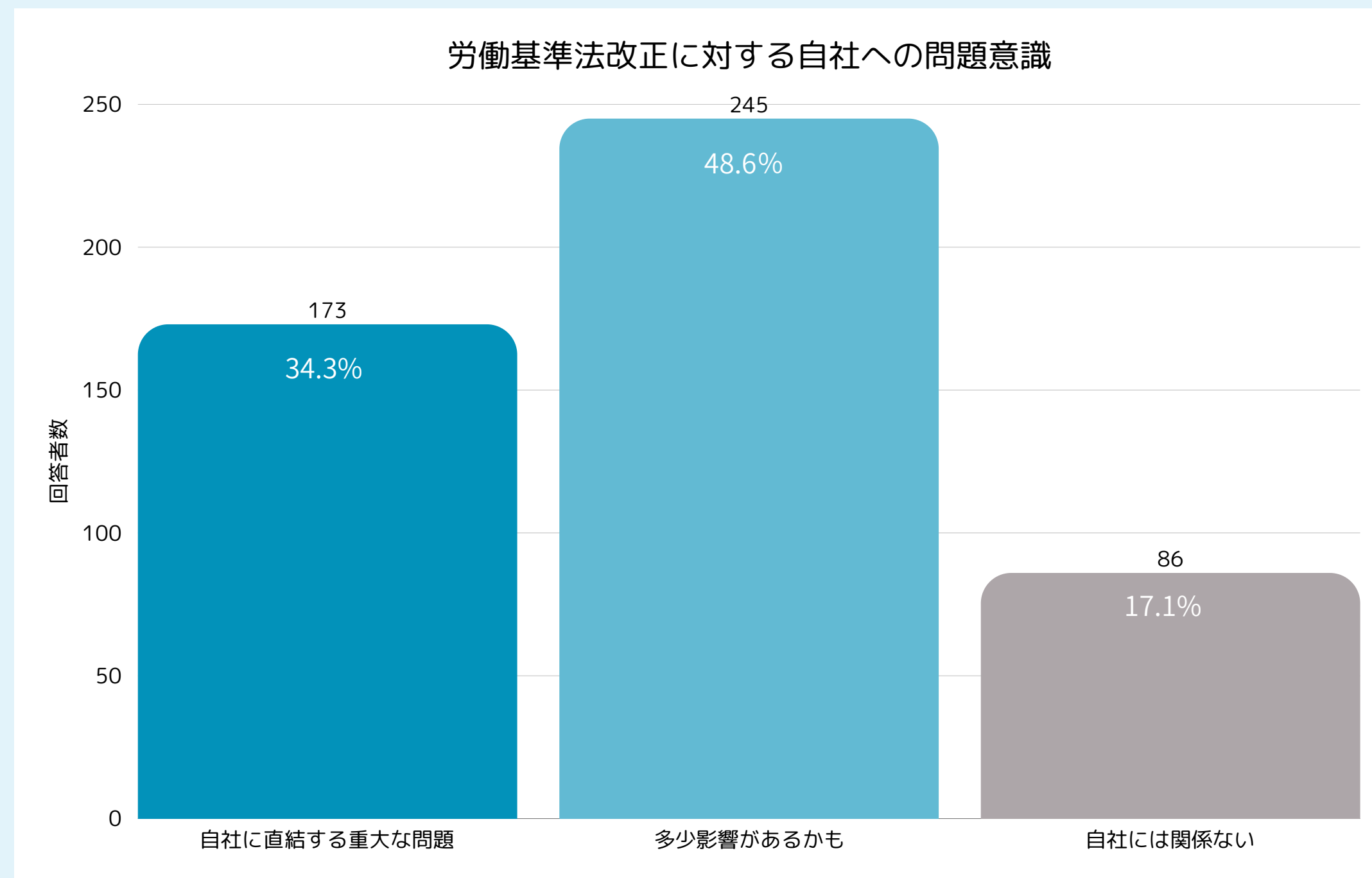
【関連分析②】 誤認と自社への問題意識の逆説的關係



誤認している人（成立・審議中と回答）の49.6%が「重大な問題」と認識。正しい認識の人（見送り）は22.8%が「重大な問題」と認識。「わからない」は18.1%。積極的に情報を収集し危機感を持っている層が、部分的な情報により誤認に陥りやすいことを示しています。

Q5.労働基準法改正に対する自社への問題意識

【設問】 今回の労働基準法改正の議論における、あなたの会社の「問題意識」について教えてください。



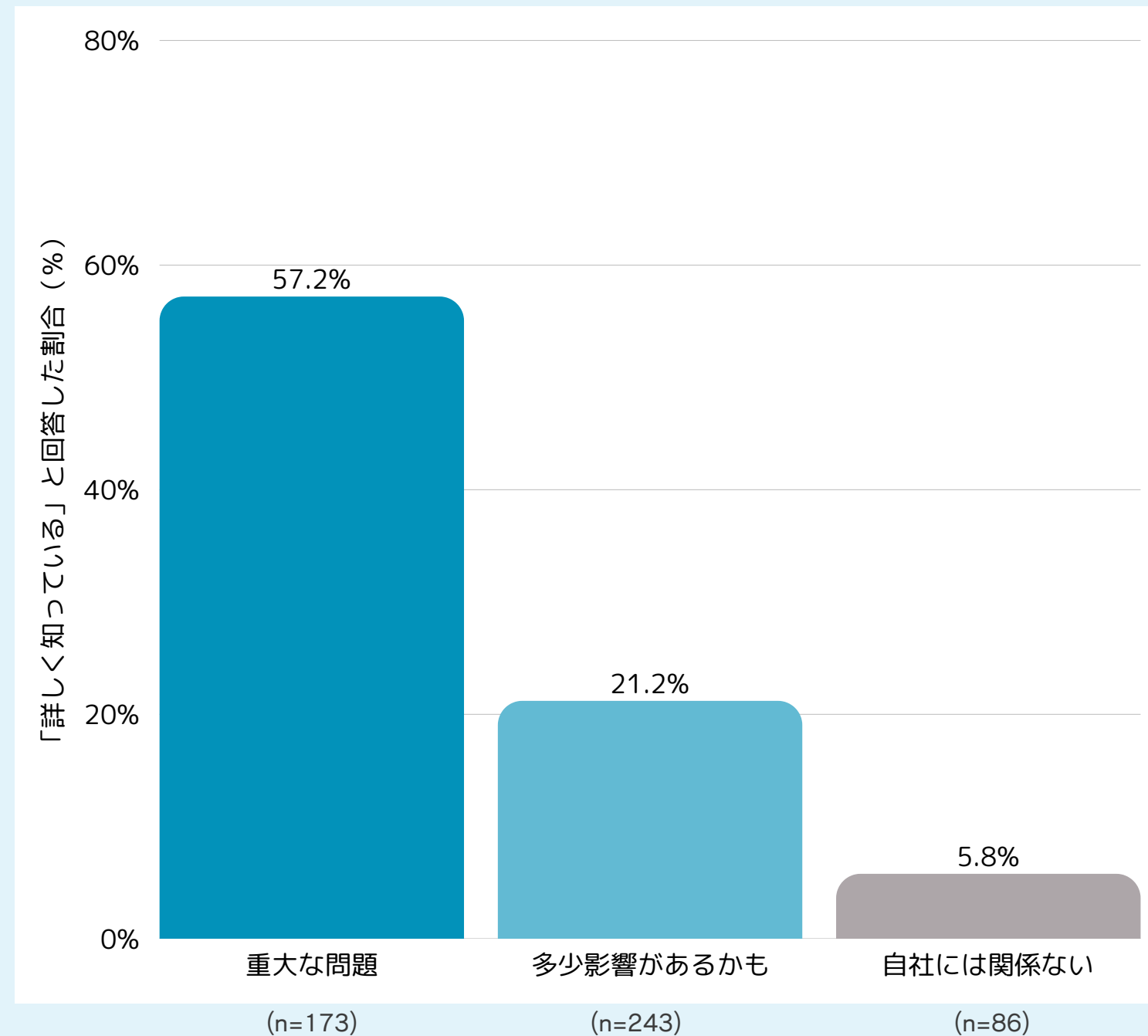
(n=504)

【結果】

「重大な問題」と認識しているのは173名（34.3％）に留まり、「多少影響があるかも」245名（48.6％）、「自社には関係ない」が86名（17.1％）。過半数が深刻には受け止めていない状況です。

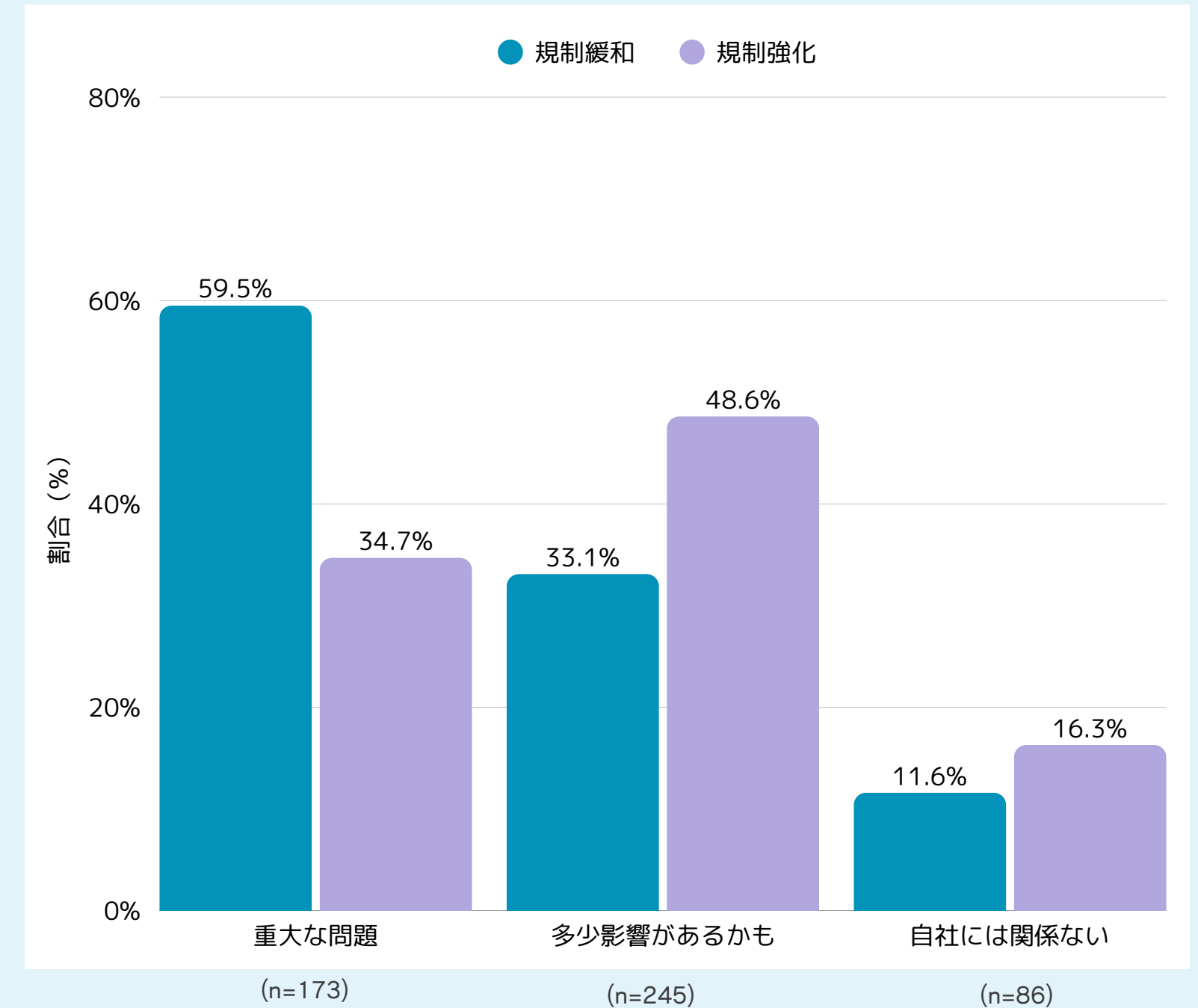
Q5.労働基準法改正に対する自社への問題意識

【関連分析①】 自社への問題意識別 認知度



「重大な問題」と認識している人の57.2%が「詳しく知っている」と回答。
「多少影響がある」では21.2%、「自社には関係ない」では5.8%と、自社への問題意識と労働基準法改正の認知度には強い相関があります。

【関連分析②】 自社への問題意識別の労働基準法改正イメージ



「重大な問題」と認識している人の59.5%が「規制緩和」と理解。
「自社には関係ない」と認識している人では11.6%に留まり、約5倍の差があります。「働き方の柔軟性を高める（緩和）と捉えることが自社への問題意識を高める鍵となっています。

03 自由回答の分析



自由回答の分析

本調査では、労働基準法改正に対する意見・印象について自由記述を求めました（有効回答140件）。
定量調査で明らかになった「情報格差」「認知と自社への問題意識」を裏付けるとともに、
現場のリアルな声から改正に対する期待と懸念が浮き彫りになりました。

回答傾向

働きやすさへの懸念	働きやすい環境整備、ワークライフバランスの実現を望む声
企業側の懸念	中小企業への配慮、過度な負担への不安
労働者の権利	労働者保護の強化、権利の明確化を求める声
情報不足	改正内容がわからない、広報不足への不安
労働時間・残業	残業規制、勤務間インターバル、長時間労働への意見
政策・制度	法案成立の遅れ、スピード感を求める声



特徴的なコメント



働きやすさ・ワークライフバランスへの期待

- ・働きやすくなるのは大事なことです。企業の利益、こちらも大事です。日本の発展に繋がり、個人の収入や休暇の向上になることも考えてもらいたい。
- ・日本の働き方がもうちょっとワークライフバランスを考えたものになってもらえれば良いと思う。仕事の責任を軽減し、給料を上げ、プライベートを充実できるようにしてもらいたい。
- ・労働基準法の改正によってよりよい働き方になってほしいと思います。
- ・働きやすい環境づくりを推進して欲しい。
- ・労働者の働きやすさの向上は大切だが、企業への負担を増やし続けるのはやめてほしい。
- ・より自由な労働環境が望ましい。



企業側の懸念・中小企業への配慮

- ・労働者の権利ばかり追求しても中小企業はついて行けない。
- ・企業に過度な負担がないように改正されることを期待しています。
- ・企業の力が弱体化する危険もはらんでいると考える。
- ・労働者サイドだけではなく、企業サイドにもプラスになる改正でないと結局はうまくいかないと思う。
- ・働く側だけでなく雇う側のことも少しは考えて欲しい。誰もが働きやすい環境を作るために労働基準法はいろんな視点で見て、良いものにしてほしい。
- ・中小企業の賃上げや社保の引き下げに繋がるような結論に持って行ってほしい。
- ・厳しすぎて産業の遂行に影響がある。

特徴的なコメント



労働者の権利・保護への期待

- ・労働者の雇用の権利を本当にしっかり守ってくれるのか、疑問に感じる改正だと感じる。
- ・労働者の権利を強化してほしい。
- ・立場の弱い労働者にしわ寄せがいつてはいけないので国の強制力は必要。
- ・労働基準法を守らないことに対する罰則を設けてほしい。
- ・内部通報者の保護が最優先の課題だと思います。
- ・企業の無法や抜け穴をしっかりと取り締まってほしい。



情報不足・周知への要望

- ・労基法の改正について、内容をもう少し詳しく一般に知らしめることが必要ではないかと思う。何がどう変わるのか、どこが改善されてどのような影響があるのかなど。
- ・そもそも改正することのメリットが理解できていない。
- ・広報を徹底してほしい。
- ・ニュースでもっと取り上げてほしい。
- ・途中経過をもっと報道してほしい。
- ・わかりにくい。改正が多すぎる。

特徴的なコメント



労働時間・残業・勤務間インターバルへの意見

- ・勤務間インターバルは施行してほしかった。設計事務所は、繁忙期や夜間調査等で、勤務が深夜に及ぶことがあり、放っておくと、設計者は夜勤明けのまま通常勤務に入ろうとする。北欧並みに法制化が望ましい。
- ・長時間労働に戻りたくないです。
- ・残業規制の緩和は良いことだと思う。残業したい労働者の意志に委ねるべきであり人手不足の緩和にも繋がる。
- ・健康にも配慮しつつも、働きたい人にはもっと働けるようにしてほしい。
- ・繋がらない権利が形骸にしかならなさそう。10時間のなんとか時間は、どうやって勤怠管理するのか。
- ・1日の労働時間を制限してほしい。



政策・制度への意見

- ・世の中の様々な業種や働き方、労働者の事情などをまったくと言っていいほど無視された何も理解されていない働き方改革であると強く感じている。働きたい人が働いて、その納得した報酬が得られるような法律であってほしい。
- ・法案成立までに時間がかかりすぎる。
- ・スピード感が大切だと思う。
- ・早く方針を提示してほしい。
- ・結局大企業や公務員だけは遵守するザル法になると思う。
- ・遵守するのは無理だと思う。
- ・現場を大して知らない役人の皆様がすることなのでよくわかりません。

【まとめ】自由回答から見える構造的課題

1. 「情報不足」と「誤認」の悪循環

定量調査では「詳しく知っている」人の約80%が国会提出状況を誤認していることが判明しました。

自由回答でも「内容をもう少し詳しく一般に知らせることが必要」「途中経過をもっと報道してほしい」といった声が多く、情報発信の質と量の両面で課題があることが裏付けられました。

積極的に情報を求める層が断片的な情報により誤認に陥り、関心の低い層には情報自体が届いていないという二重の問題が存在します。

2. 改正の方向性に対する解釈の多様性

定量調査では「規制緩和」と「規制強化」の認識がほぼ拮抗（38.5% vs 38.3%）していました。

自由回答でも、「より自由な労働環境が望ましい」という規制緩和を歓迎する声がある一方、「企業の無法や抜け穴をしっかりと取り締まってほしい」という規制強化を求める声も見られます。

改正の方向性を「自由度を高めるもの」と「制限を強めるもの」のどちらに比重を置いて捉えるかによって、期待や懸念の内容が大きく分かれている状況です。

3. 労働者と企業の「対立構造」への懸念

自由回答で最も特徴的だったのは、「労働者の権利ばかり追求しても中小企業はついて行けない」「労働者サイドだけではなく、企業サイドにもプラスになる改正でないと結局は上手くいかない」といった、労使双方への配慮を求める声の多さです。

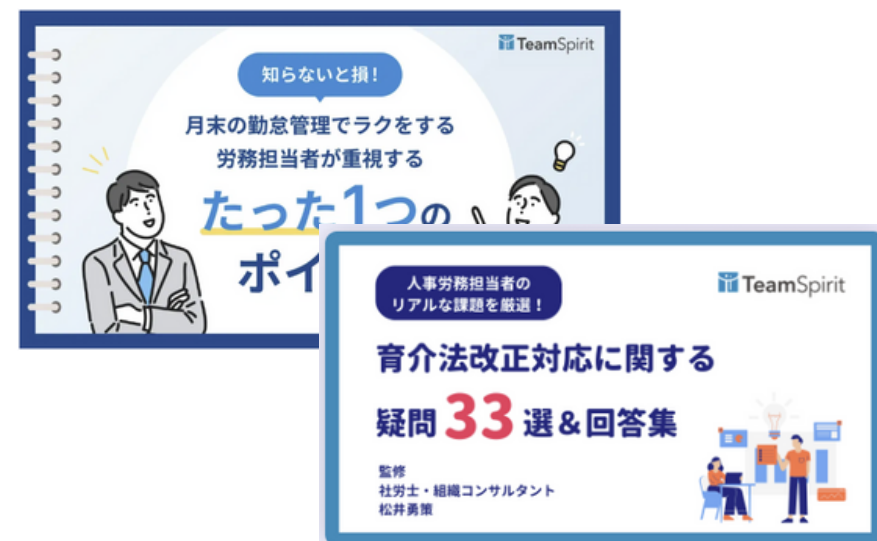
定量調査では「規制緩和」と捉えている人の当事者意識が1.7倍高いことが判明しましたが、これは改正が「企業への規制強化」ではなく「働き方の選択肢拡大」であることを捉えている層が、より積極的に準備を進めようとしていることを示しています。

4. 「スピード感」への強い要望

「法案成立までに時間がかかりすぎる」「スピード感が大切」「早く方針を提示してほしい」といった声が目立ちました。定量調査では最終決定権者と実務担当者との間に1.8倍の認知度格差があることが判明しましたが、自由回答からは、現場が「何を準備すべきかわからない」状態に置かれていることへの焦りが読み取れます。企業が計画的に対応を進められるよう、明確なスケジュールと具体的な影響範囲の提示が求められています。

「労働基準法改正と雇用関連の法改正 完全戦略ロードマップ」をお役立ち資料にご用意しています。
併せてご参照ください。

お役立ち資料



無料ダウンロードはこちら！

<https://www.teamspirit.com/document>

導入社数2,000社以上

チームスピリットの導入事例



※株式会社LIFULLさまの導入事例より

導入事例はこちら！

<https://www.teamspirit.com/case>