

# 労働基準法改正に関する 意識調査レポート

## 第2回

裁量労働制の成否を分ける「組織への信頼」と  
「働き方の自律性」の統合設計



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4月共同調査

## 調査実施の背景と目的

現在、「裁量労働制の拡大」「副業・兼業の促進」「テレワークの普及」といった柔軟性と働き方の自律性を高める施策が注目されています。

本調査では、これら諸制度への印象・理解度や、円滑な実施を支える組織的な条件を調査しました。労働基準法改正に関する認識との相関を分析し、働きやすさ・働きがいの向上に資する知見として、本調査結果を役立てていただくことを目的としています。



# 本調査のハイライト

## 1. 【裁量労働制の受容度は人事評価制度への信頼によって大きく高まる】

自社の評価制度を「非常に信頼できる」層の90.6%が裁量労働制を肯定。「全く信頼できない」層との差は約34倍に達し、制度の内容以上に「人事評価制度への信頼」が受容度を高めています。

## 2. 【裁量労働制拡大への期待値は職位によって楽観ギャップがある】

裁量労働制を自身の働き方や会社にとって「非常にプラス」と回答した層は最終決定権者31.3%に対し、実務担当者は17.9%と明らかな差が。実務層は実効性に慎重な姿勢であることが浮き彫りになりました。

## 3. 【働く「時間・所属・場所」の「3つの解放」は1つの「自律的働き方のパッケージ】

時間（裁量労働制）、所属（副業・兼業）、場所（テレワーク）は個別の制度ではなく、一連の「自律的働き方のパッケージ」として捉えられています。

## 4. 【労基法改正を「知っている」人ほど、制度を信頼し肯定する】

労働基準法改正を「詳しく知っている」層の裁量労働制の肯定率は、知らない層の3.3倍。自社の人事評価制度に対しても「非常に信頼している」と40.2%が回答しています。

# 調査概要

調査目的：2027年以降の施行に向けて検討されている労働基準法改正で注目されている「裁量労働制」「副業・兼業」「テレワーク」等に対する企業の認識を調査

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：494名

※5,000名からスクリーニング調査により抽出

※第1回回答者との突合者355名含む

調査期間：2026年3月3日～3月6日

調査方法：インターネット調査

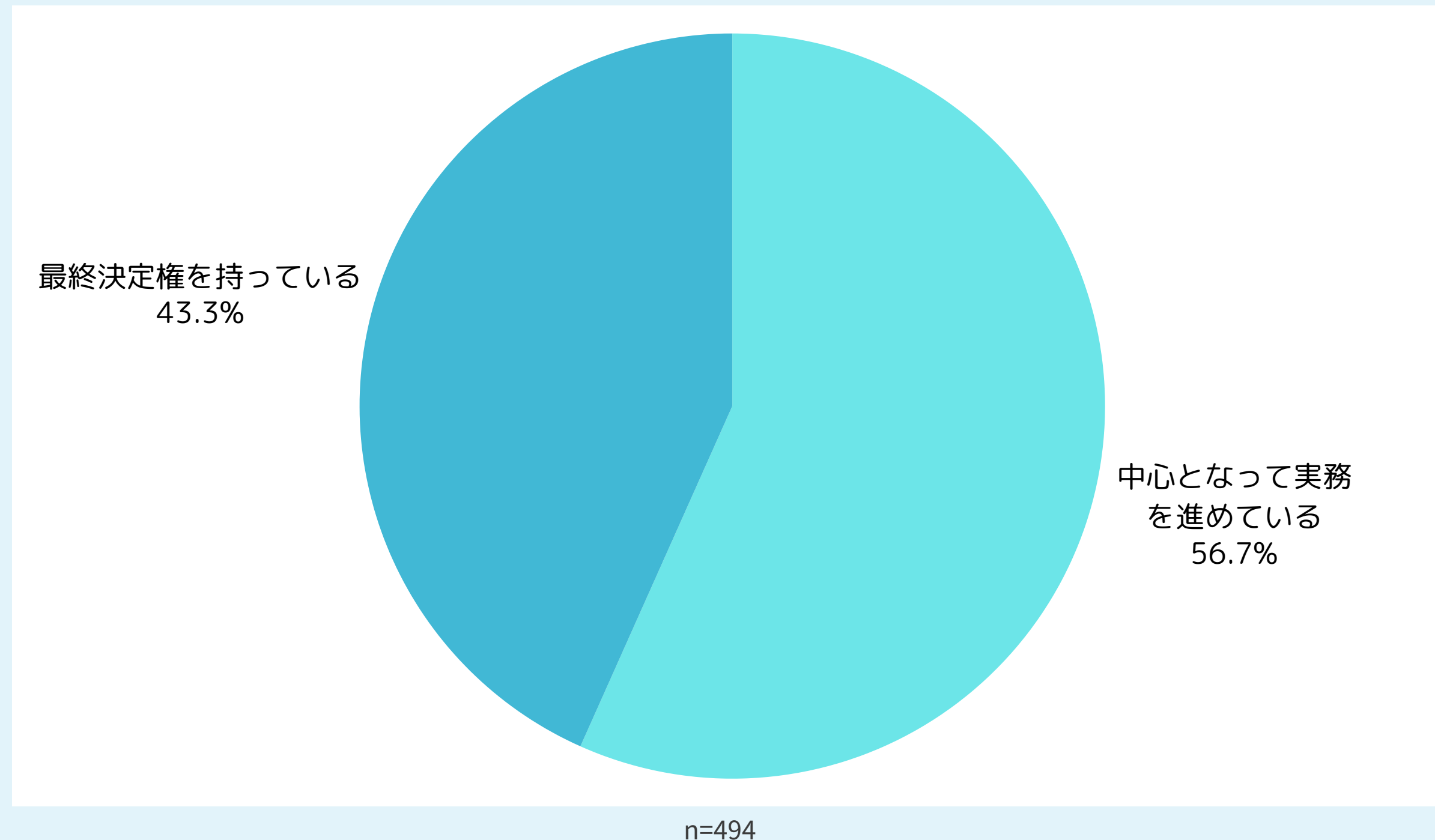
※本調査でを使用した全設問は最終ページに掲載しています。



# 回答者属性

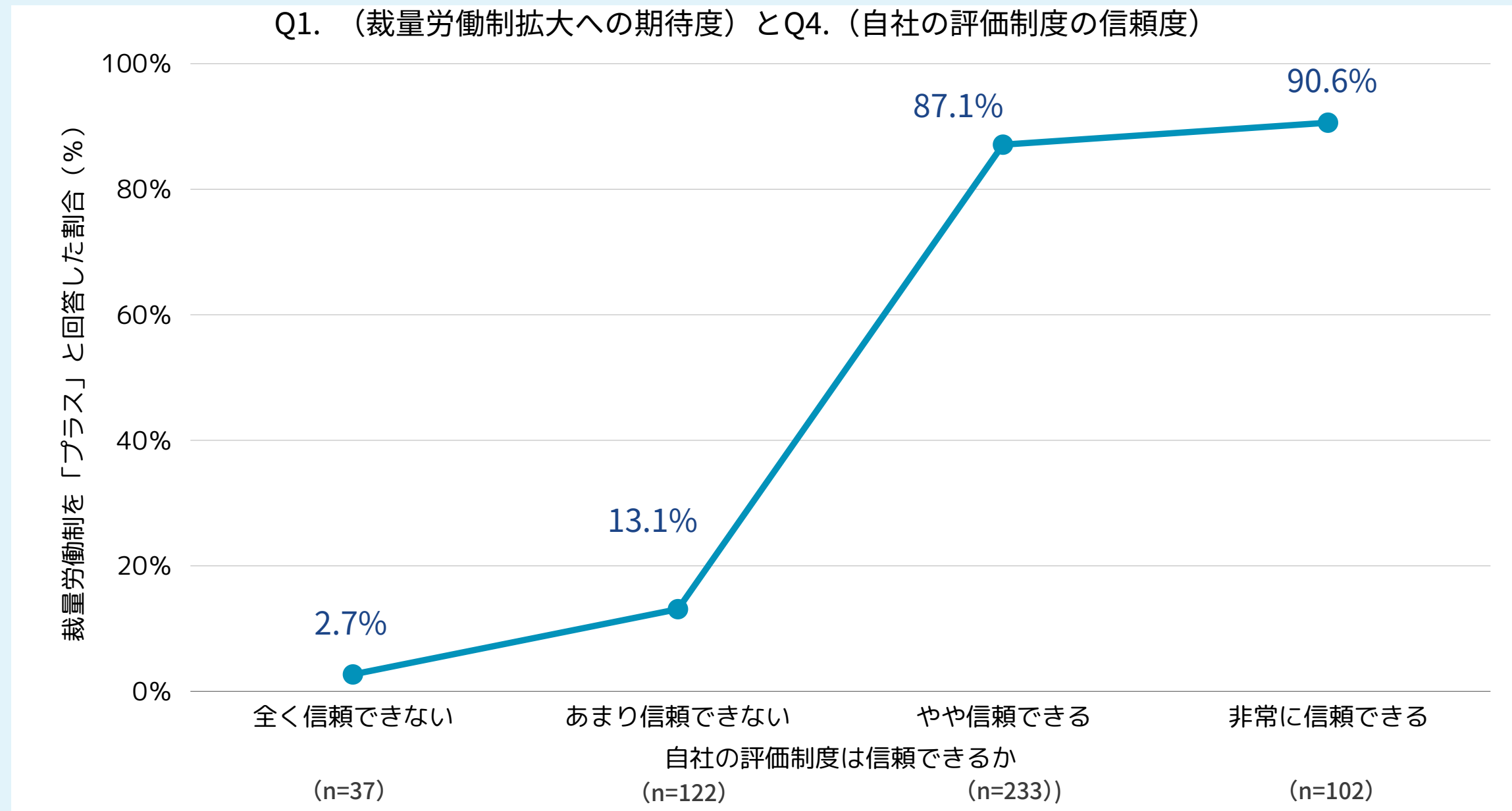
現場の実務担当者から経営層まで、雇用・人事労務関連の法改正に深く関与する層から回答

【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？



## 【示唆1】 人事評価制度への信頼度が、裁量労働制への態度を大きく高める

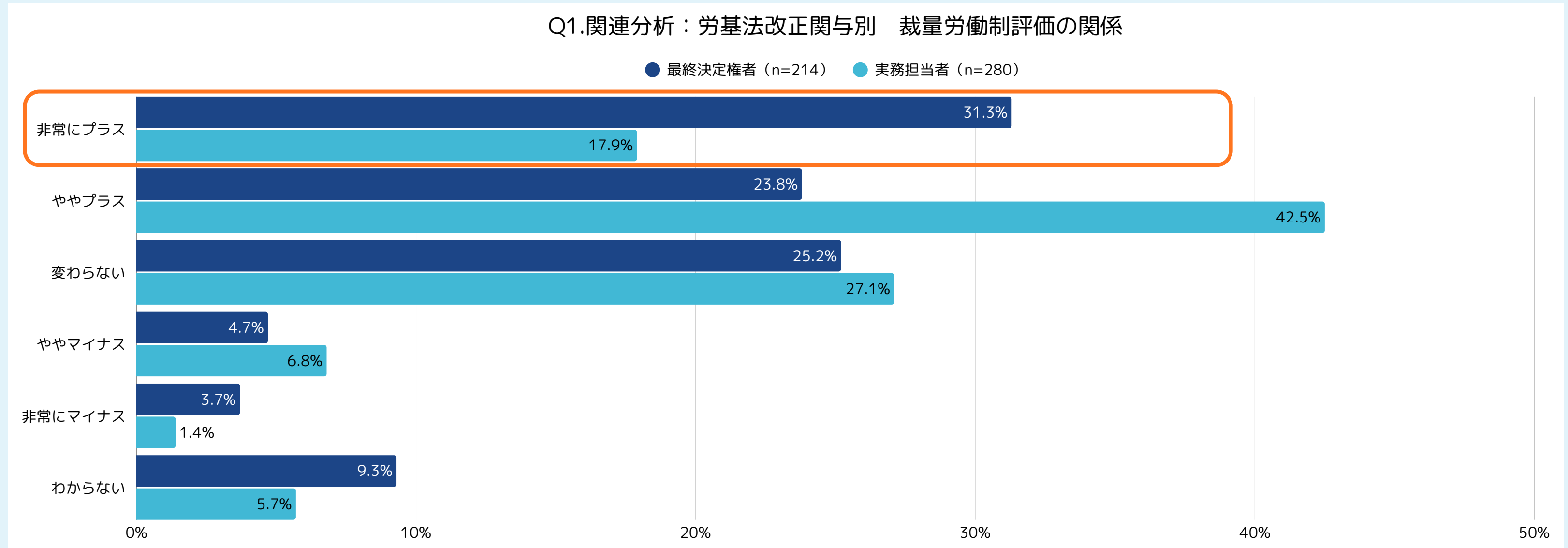
自社の評価制度を「非常に信頼できる」と回答した層の90.6%が裁量労働制を肯定。「全く信頼できない」と回答した層との肯定率の差は34倍に達し、人事評価制度への信頼が新しい働き方の受容度を大きく高めている



裁量労働制の成否を分けるのは法的要件ではなく、「自社の評価が公正か」という情緒的・構造的信頼であることが伺える

## 【示唆2】 裁量労働制拡大に対する「職位による期待値の楽観ギャップ」

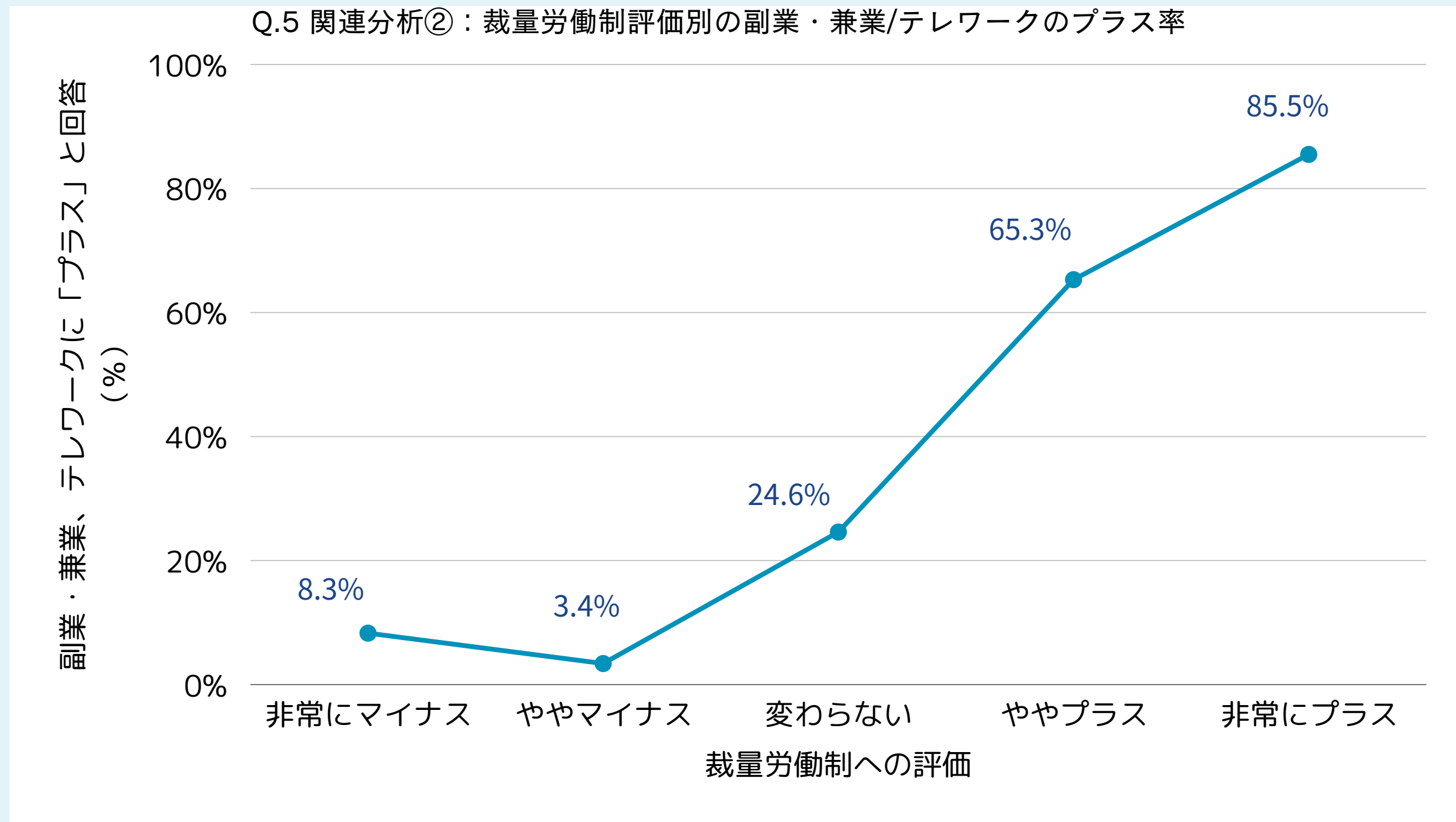
最終決定権者の31.3%が、裁量労働制の拡大を自身の働き方や会社にとって「非常にプラス」と考えるが、実務担当者は17.9%。実務層は実効性に慎重であることが浮き彫りに



経営層の制度への期待と現場の慎重な姿勢の乖離が、裁量労働制導入時の阻害要因となる可能性も

## 【示唆3】 裁量労働制と副業・兼業、テレワークは「セット」として受容されている

裁量労働制（時間）を自身の働き方や会社にとって「非常にプラス」とした層の85.5%が、副業・兼業（所属）、テレワーク（場所）も肯定している



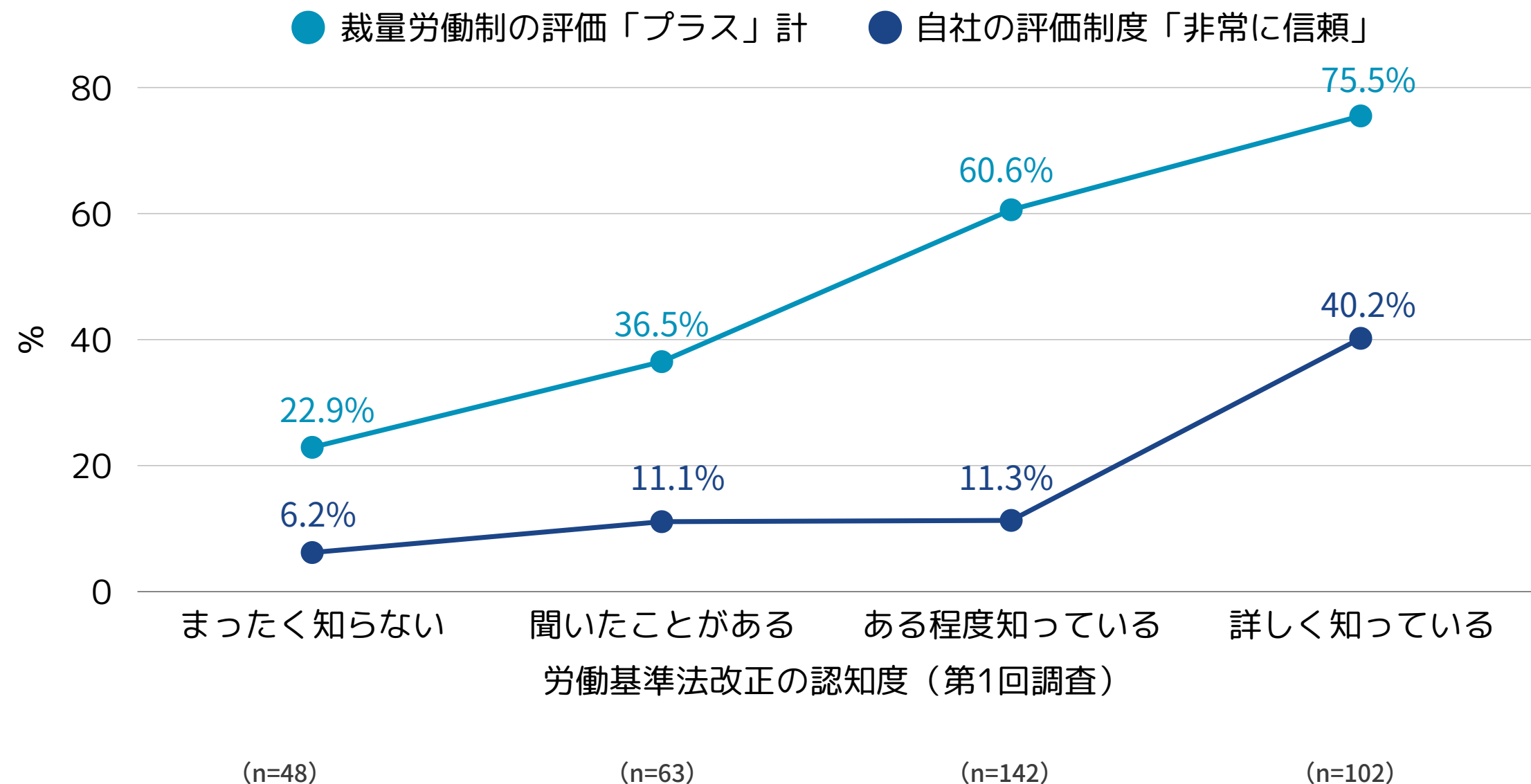
社員はこれらを個別の施策ではなく、「働き方の自由度拡大」として一体的に捉えている

企業内においても、制度の認知を高める発信や、制度趣旨を伝える労使コミュニケーションの重要性が示唆される

## 【示唆4】 第1回調査突合分析：「認知→信頼→肯定」へと続くパイプライン

第1回調査で労働基準法改正を「詳しく知っている」と回答した層は、本調査での裁量労働制の肯定率が「知らない層」の3.3倍に

突合分析①：第1回調査 労働基準法改正の認知度 × 第2回 裁量労働制、評価制度をプラスと回答した計



法改正への認知は、自社制度を前向きに活用するための土壌となる

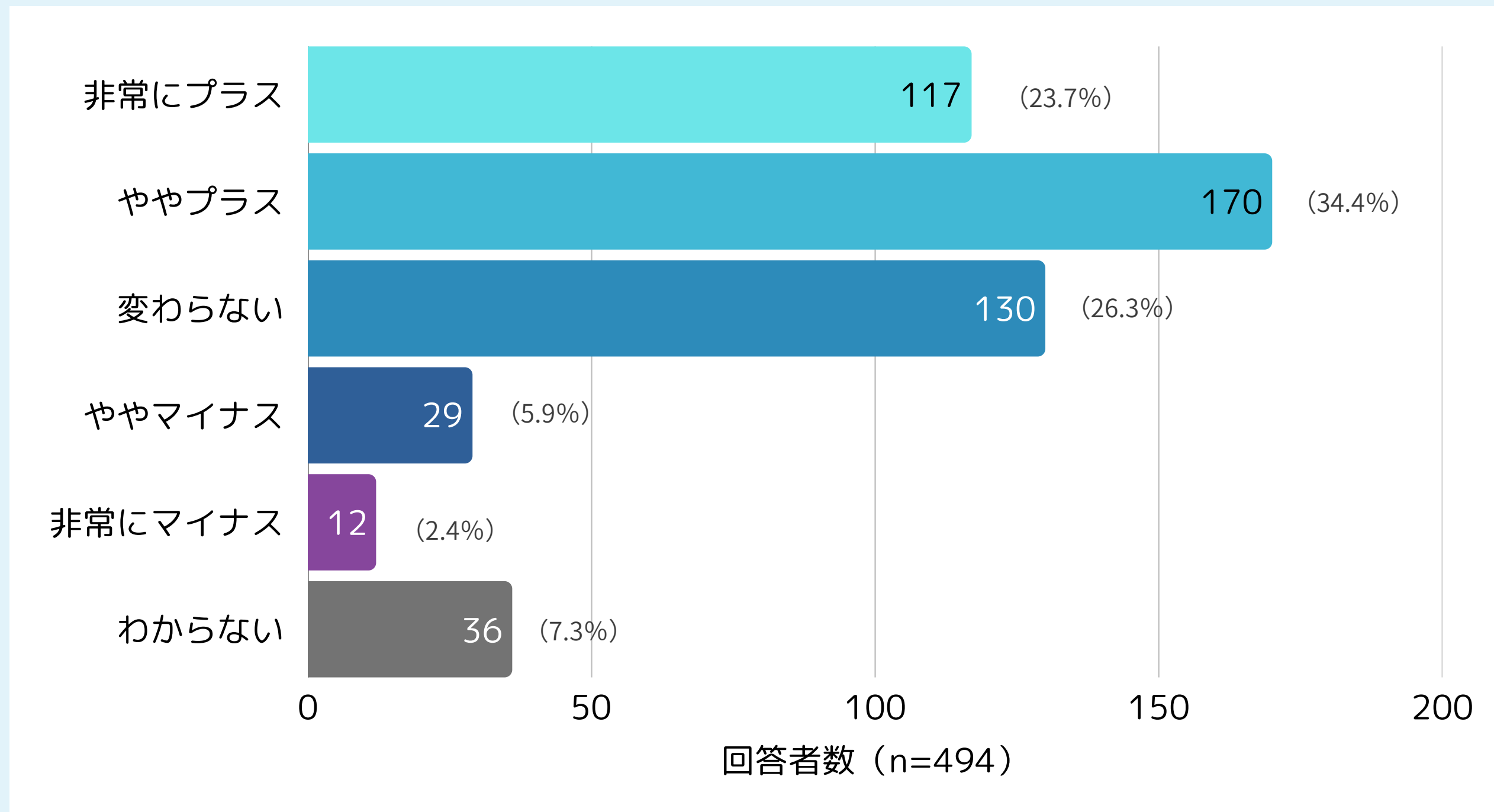
# 設問別調查結果

## (抜粋)



# Q.1 裁量労働制拡大への期待度

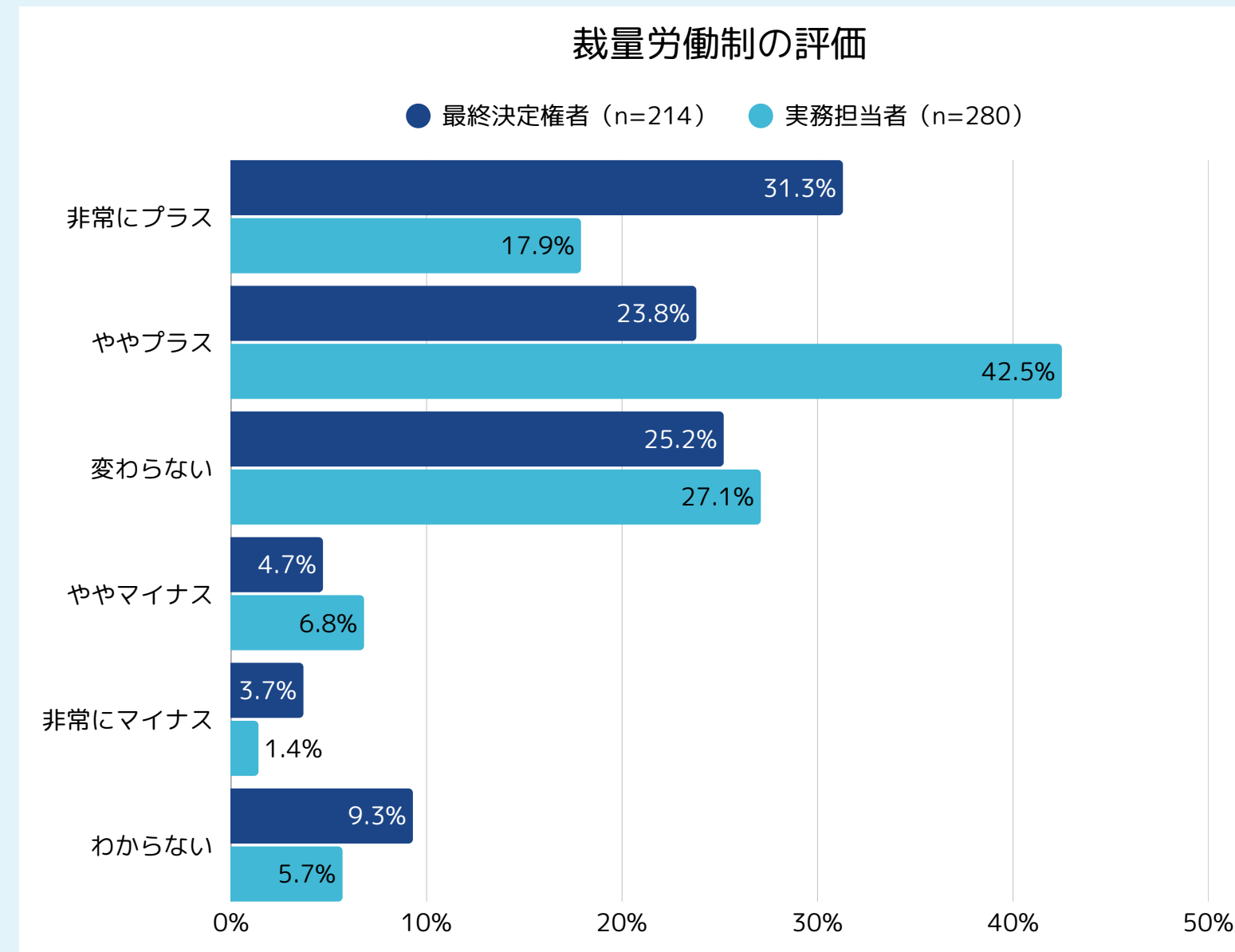
【設問】「裁量労働制の拡大」を含む労働基準法改正が検討されています。これは、あなた自身の働き方や、あなたの会社にとってプラスになると思いますか？



**【結果】**  
 全体では58.1%が肯定的ですが、「非常にプラス (23.7%)」と「ややプラス (34.4%)」に分かれています。  
 約6割が「プラス」と回答するも、期待値には濃淡があります。

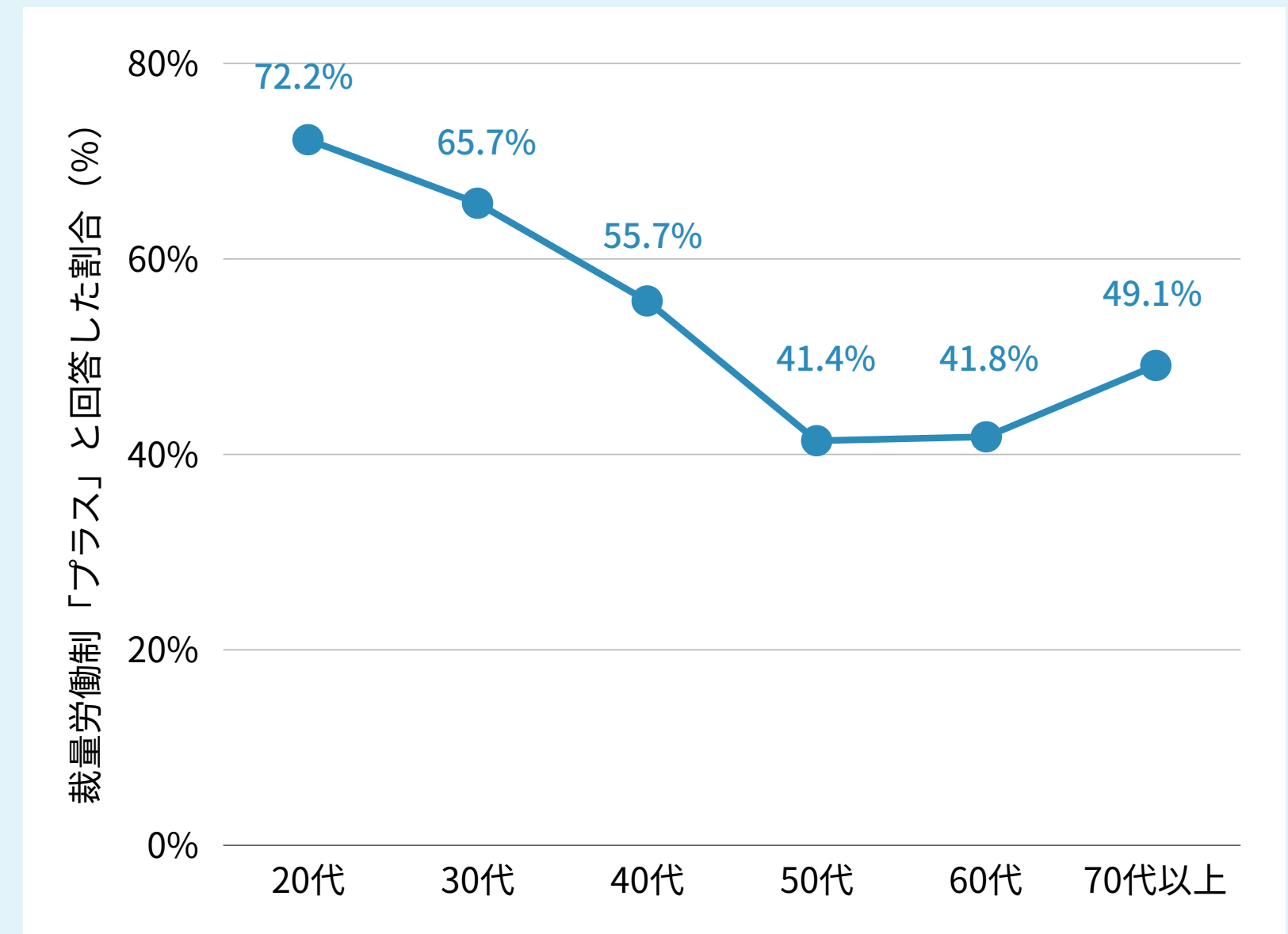
# Q1.裁量労働制拡大への期待度

【関連分析①】 労基法改正関与別 裁量労働制評価の関係



最終決定権者の3割が「非常にプラス」と確信する一方実務層は1割台。最終決定権者に比べ実務層ほど、制度の実効性に対して慎重な姿勢を示していることが判明しました。

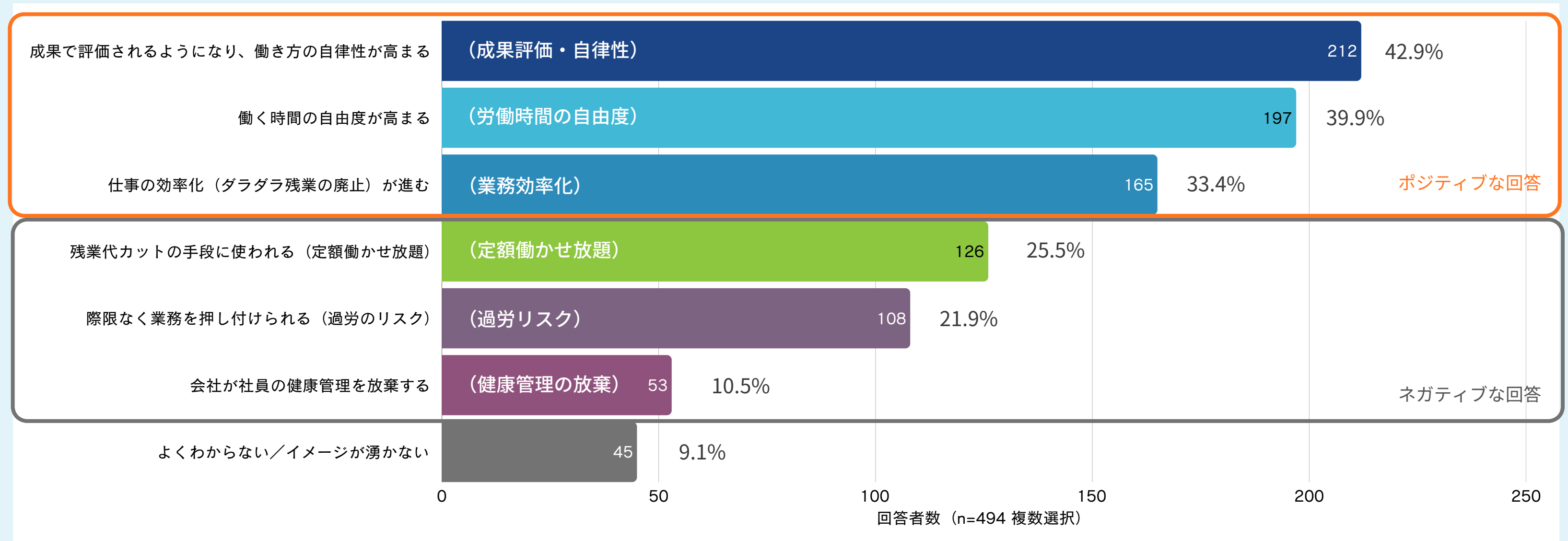
【関連分析②】 年代別 裁量労働制のプラス評価率



20代の肯定率は72.2%と50代より約30pt高く、若年層は次世代の働き方として歓迎しています。性別差はなく、世代間で意識の乖離が鮮明な結果となりました。

# Q2. 「裁量労働制」のイメージ

【設問】「裁量労働制」という言葉に対し、どのようなイメージを持っていますか？  
(複数選択)

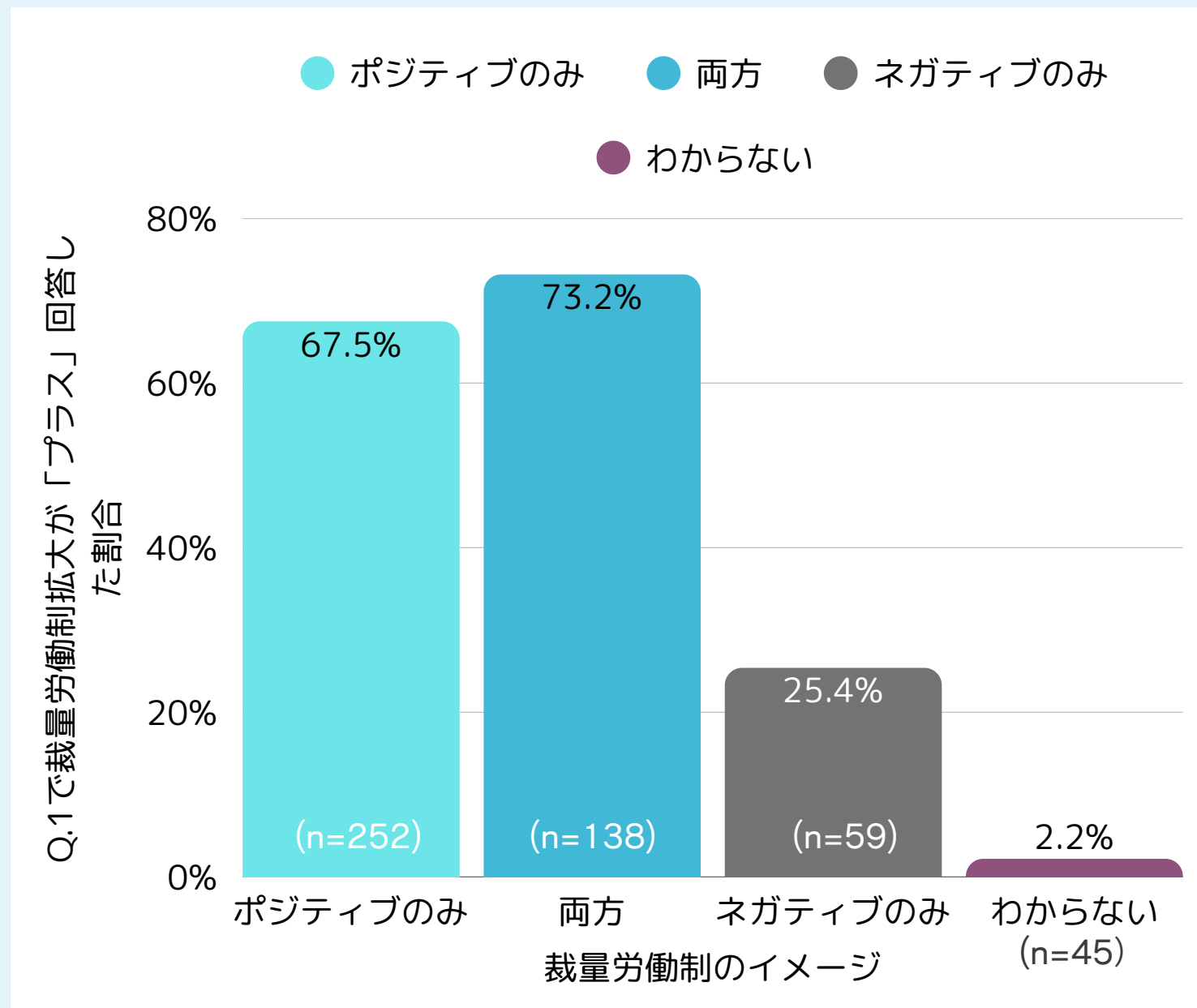


## 【結果】

「成果評価・自律性の向上」が42.9%、次いで「働く時間の自由度向上」が39.9%とポジティブな回答が多い一方、「定額働かせ放題」や「過労リスク」の懸念も並立しています。

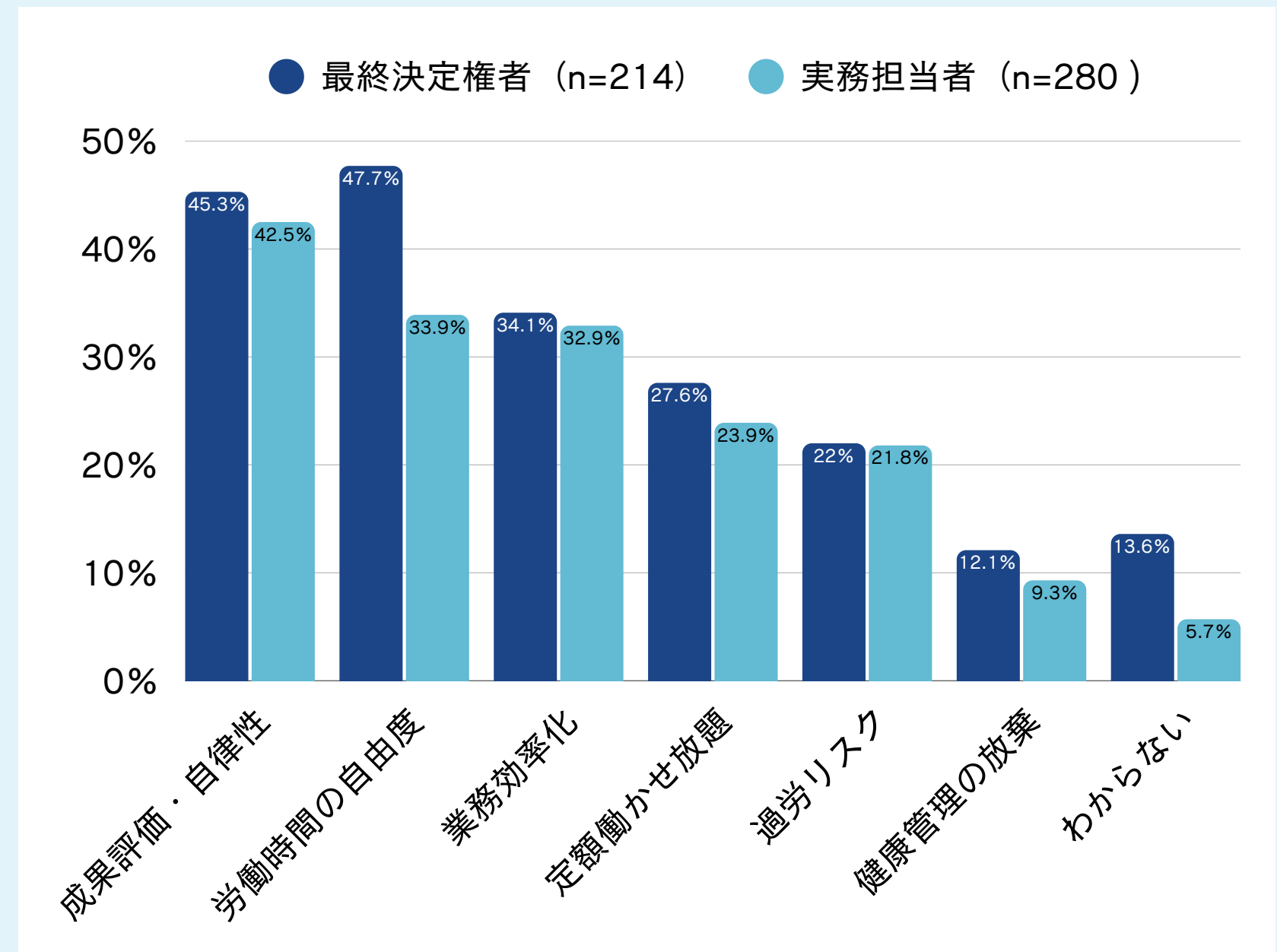
# Q2. 「裁量労働制」のイメージ

【関連分析①】 裁量労働制拡大への期待とイメージの関係



裁量労働制に対し、ポジティブとネガティブの「両方」のイメージを持つ層は、裁量労働制拡大に対してプラス率73.2%と、ポジティブなイメージのみの層67.5%を上回る。リスクを知る「理解型賛成者」の存在が、コミュニケーション設計の重要度を示唆しています。

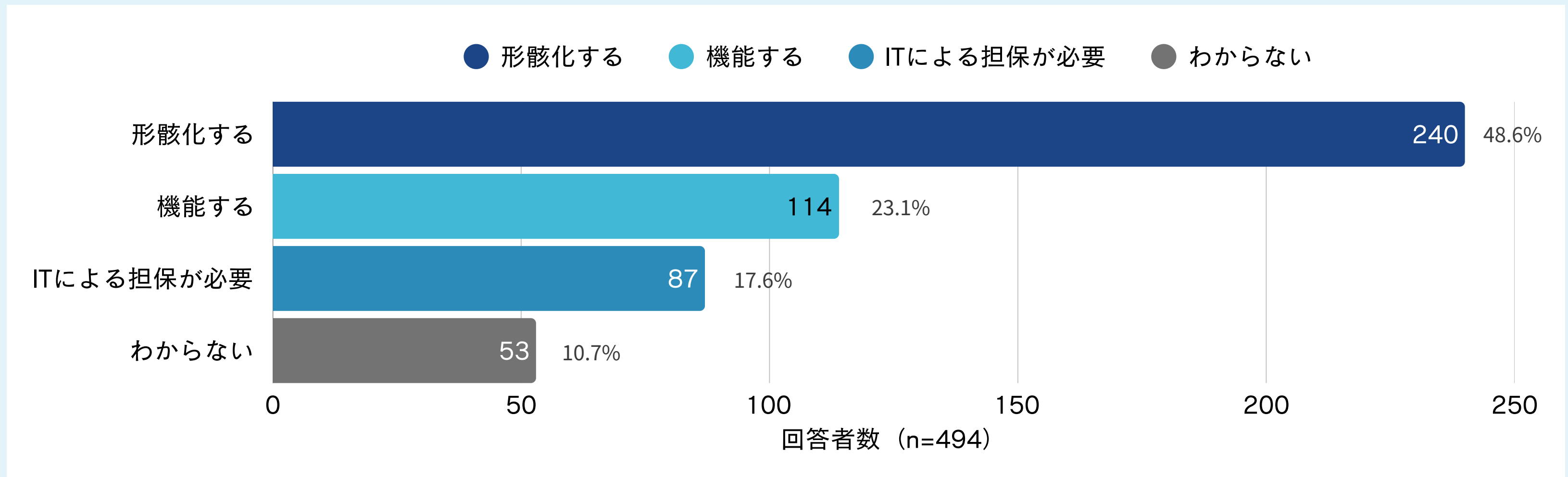
【関連分析②】 労基法改正関与別 裁量労働制のイメージ選択率



最終決定権者は「労働時間の自由度」を47.7%が選択する一方、「わからない」も13.6%選択されており、実務担当者5.7%の2倍以上となっています。最終決定権者の中には、理念は理解するが実態のイメージが湧かないものと推察されます。

# Q3.長時間労働防止の仕組みは機能するか

【設問】 裁量労働制が拡大された場合、長時間労働を防ぐ仕組み（例：勤務間インターバル、労働時間の上限管理、健康診断の義務化など）は、実効的に機能すると思いますか？

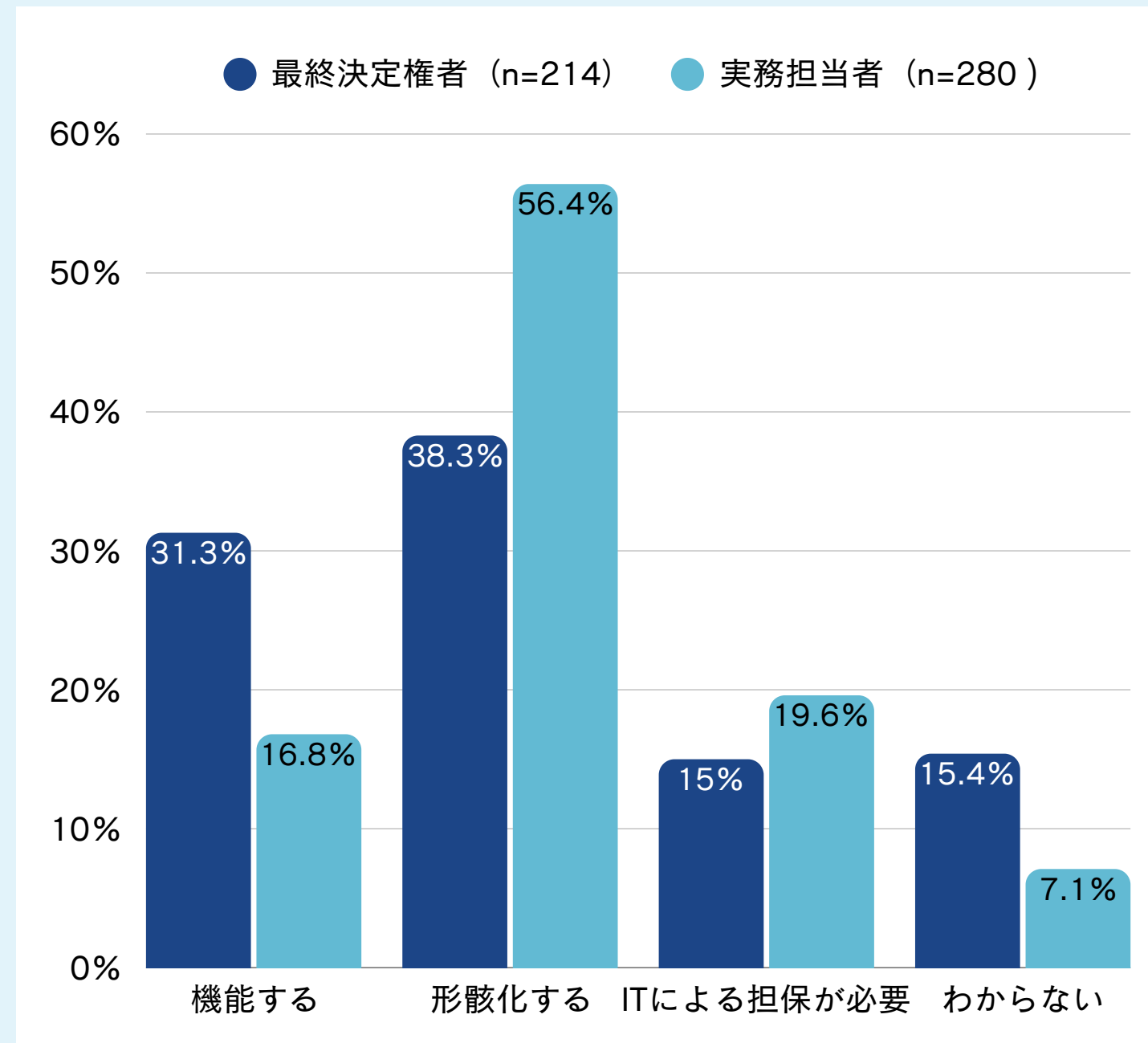


## 【結果】

約半数が形骸化を危惧し、「ITシステム等で担保されない限り機能しない」を含む66.2%が実効性のある施策を求めています。実効性確保にはシステムによる客観的裏付けが不可欠であるという認識が示唆されます。

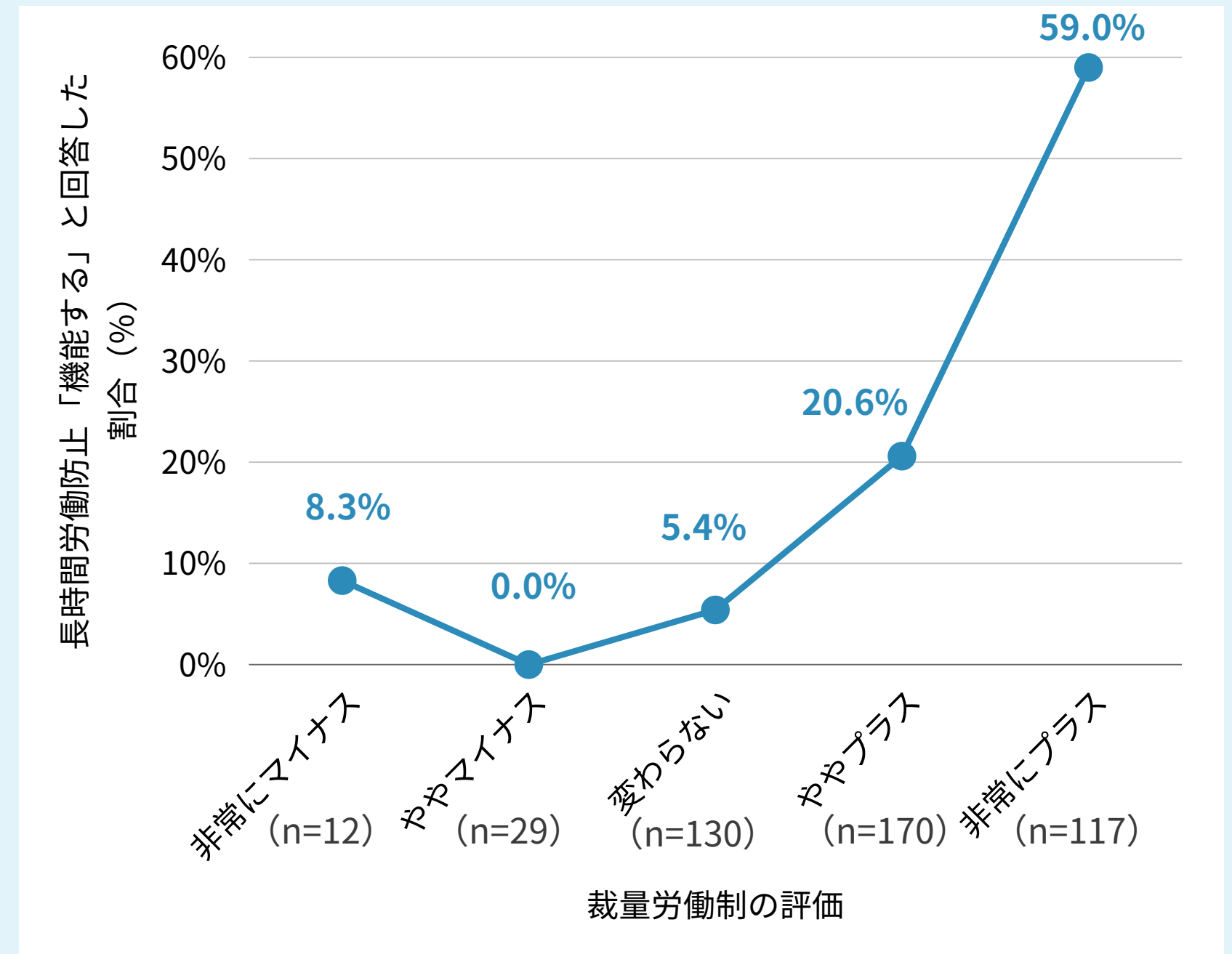
# Q3.長時間労働防止の仕組みは機能するか

【関連分析①】 労働基準法改正の関与別、長時間労働防止機能評価



実務層の56.4%が形骸化を危惧し、決定権者と18ptの差があります。現場に近いほど実効性に懐疑的であり、防止策への信頼に職位間での乖離が伺えます。

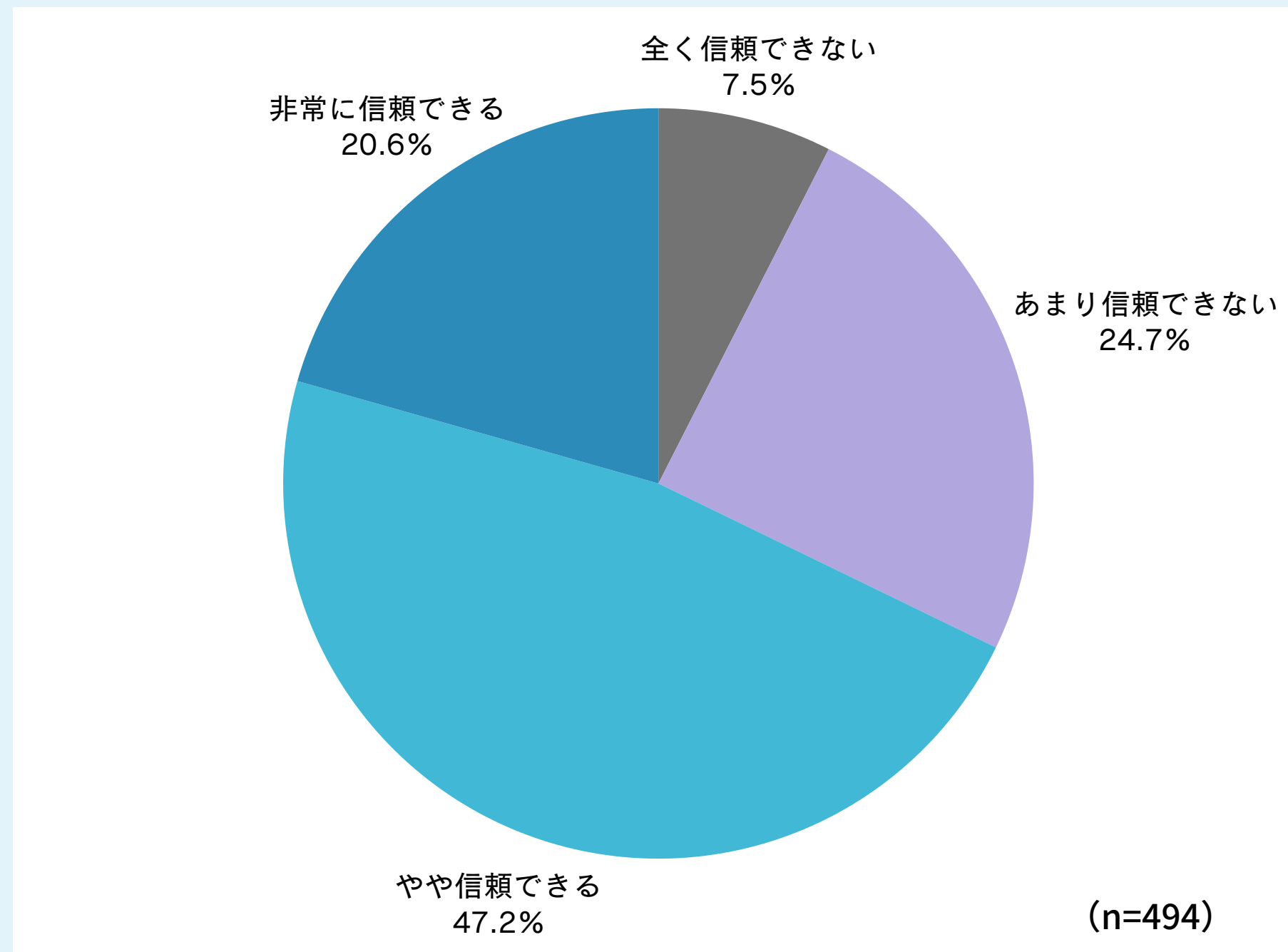
【関連分析②】 裁量労働制評価別の長時間労働防止機能評価



「非常にプラス」層の約6割が防止策の機能を信頼する一方、「変わらない」層ではわずか5.4%に留まります。裁量労働制への態度と防止策への信頼は表裏一体の関係にあることが示唆されます。

## Q4. 自社の成果評価制度は信頼できるか

【設問】「時間ではなく成果で評価される」制度が導入された場合、自社の現在の評価基準や評価者の判断は信頼できるものだと思いますか？

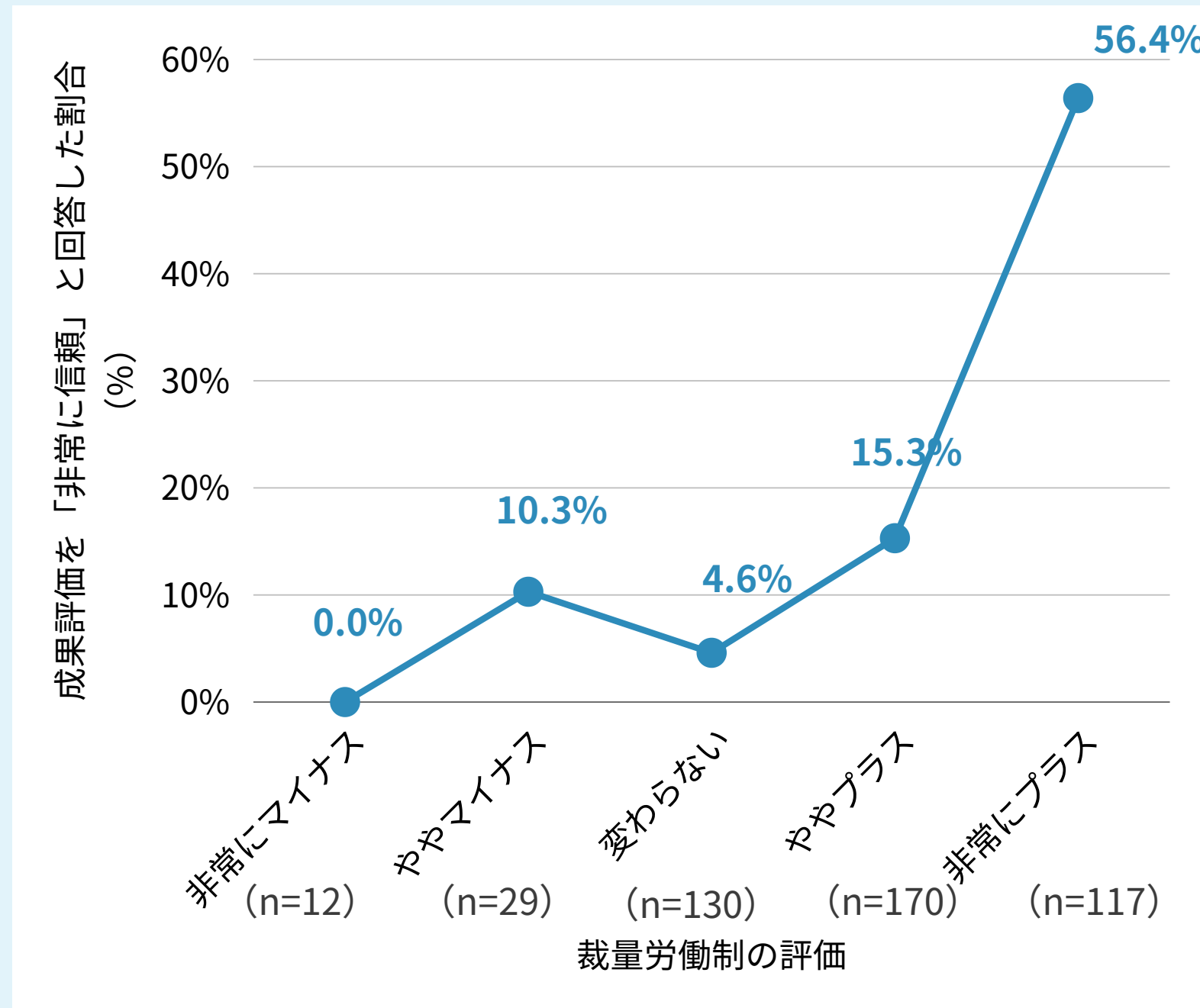


### 【結果】

信頼層は67.8%ですが、「非常に信頼できる」は20.6%と5人に1人に留まります。大多数は「やや信頼できる」の層であり、評価制度への強い確信を持つ層は限定的であることが伺えます。

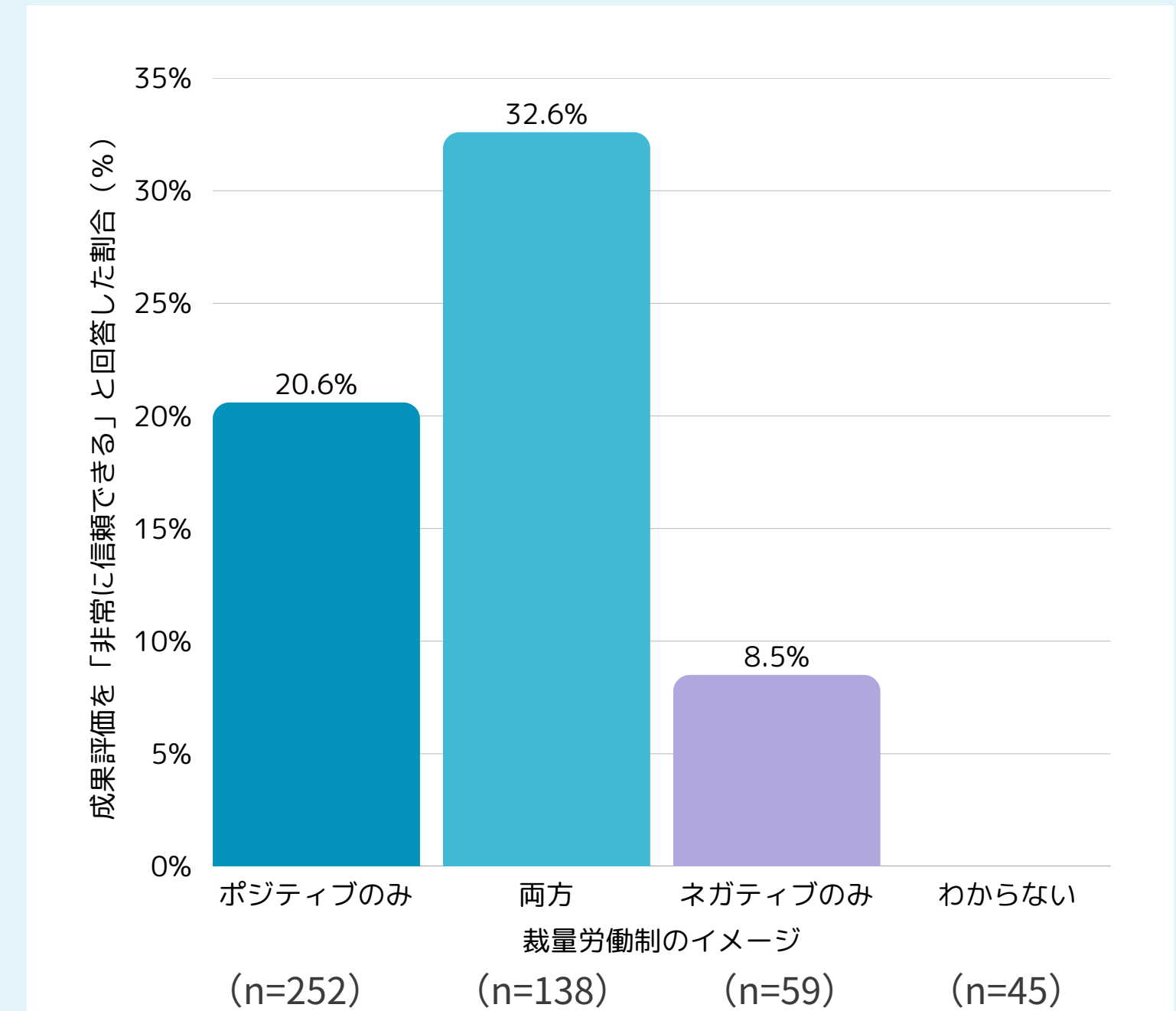
# Q4. 自社の成果評価制度は信頼できるか

【関連分析①】 裁量労働制評価別の成果評価信頼度



評価への信頼と裁量労働制の受容には極めて強い相関があり、信頼度が最大の規定要因となっています。制度導入には、公正な評価と連動した「人材育成の視点」からの設計が不可欠であることが示唆されます。

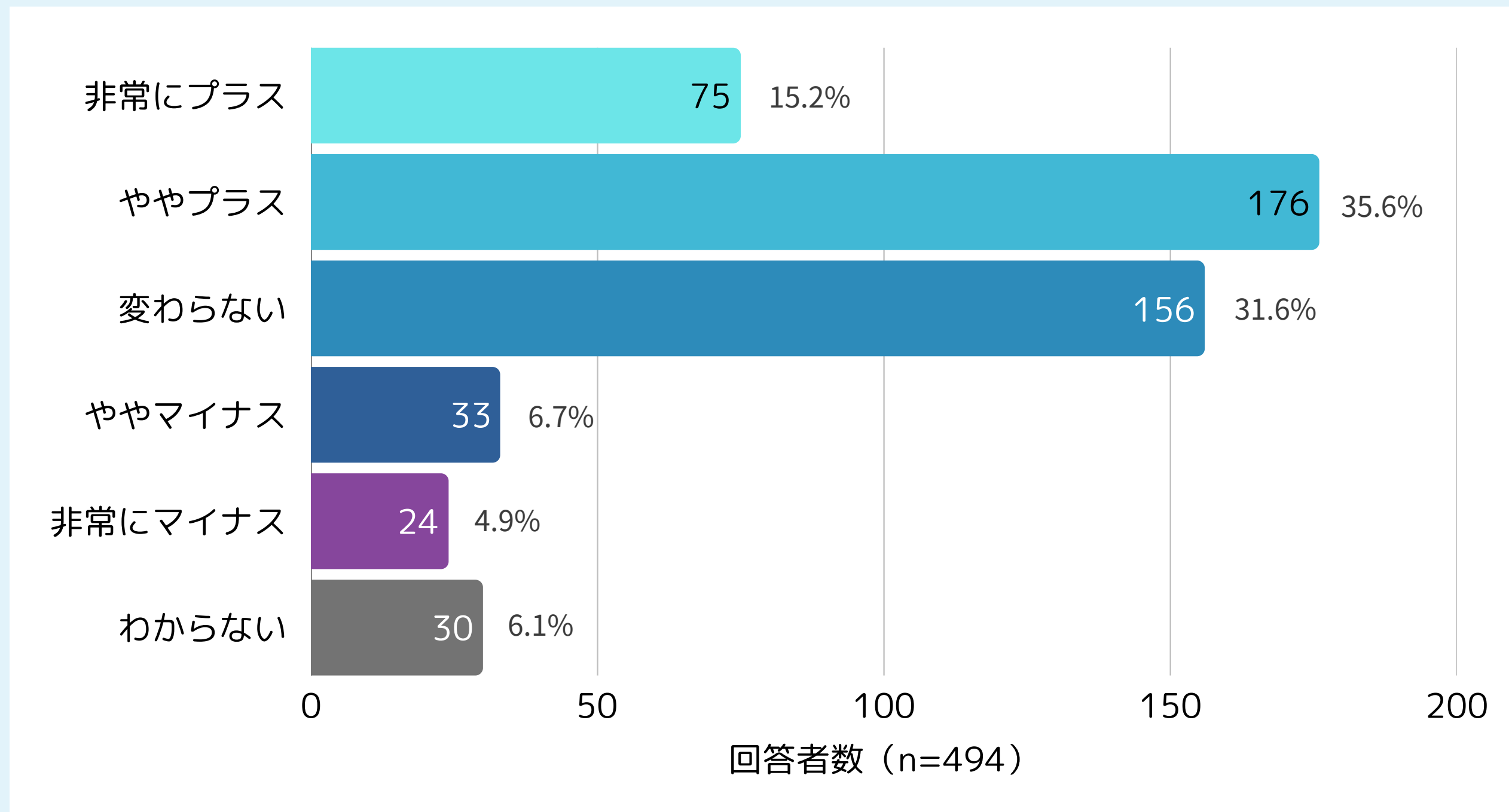
【関連分析②】 裁量労働制のイメージ別 評価信頼度



両面層の「非常に信頼」は32.6%とポジティブのみの層を上回ります。リスクを認識した上で自社評価を信頼する層であり、制度導入における最も強固な支持基盤であることが伺えます。

# Q5.裁量労働制は副業・兼業/テレワークにプラスか

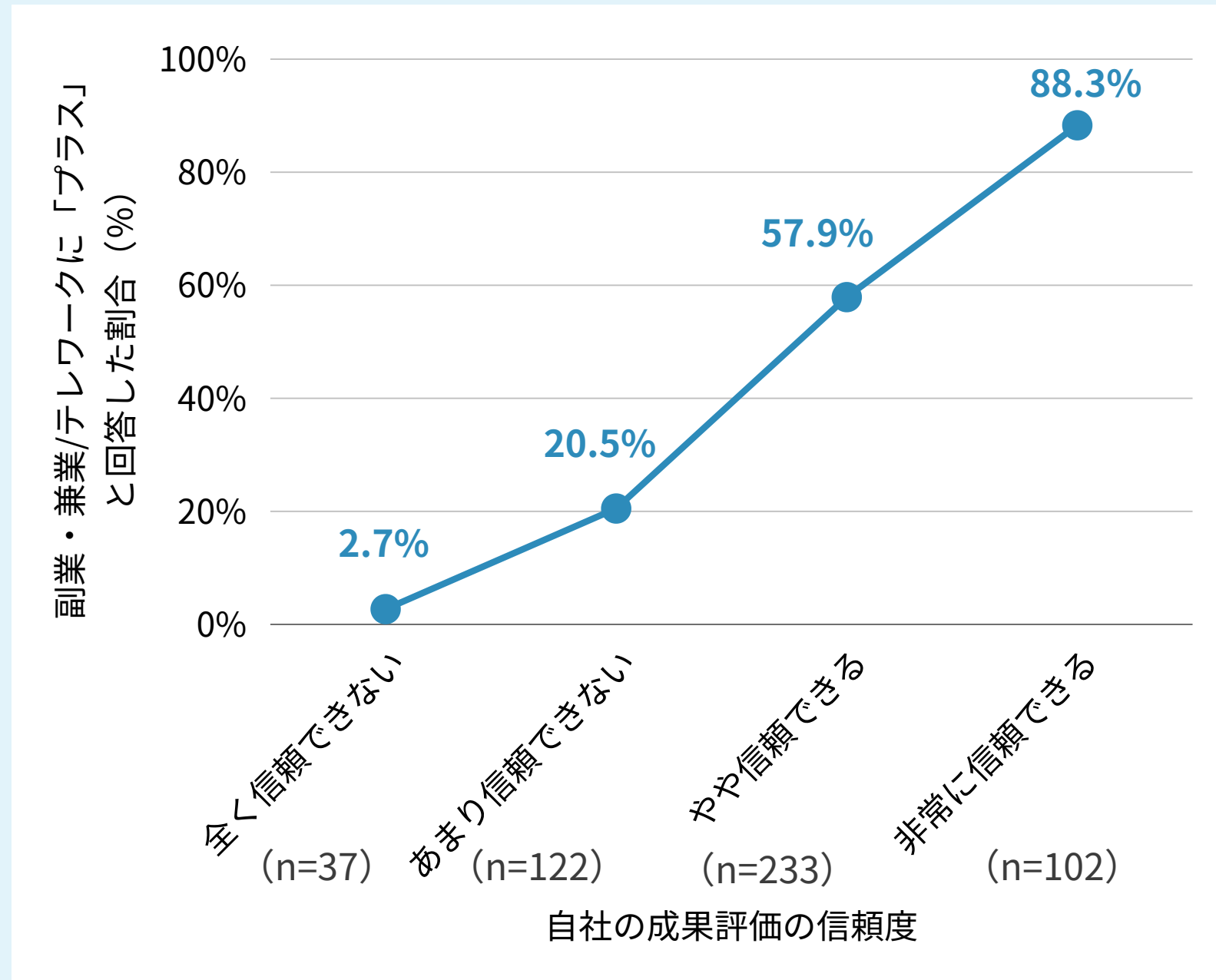
【設問】「裁量労働制」によって労働時間管理が柔軟になることは、あなたの「副業・兼業」や「テレワーク」の活用にプラスの影響があると思いますか？



**【結果】**  
 肯定派が50.8%と過半数に達し、否定派の11.6%を大きく上回っています。裁量労働制と副業・兼業/テレワークの相乗効果を肯定的に捉える層が、一定数存在することが示唆されます。

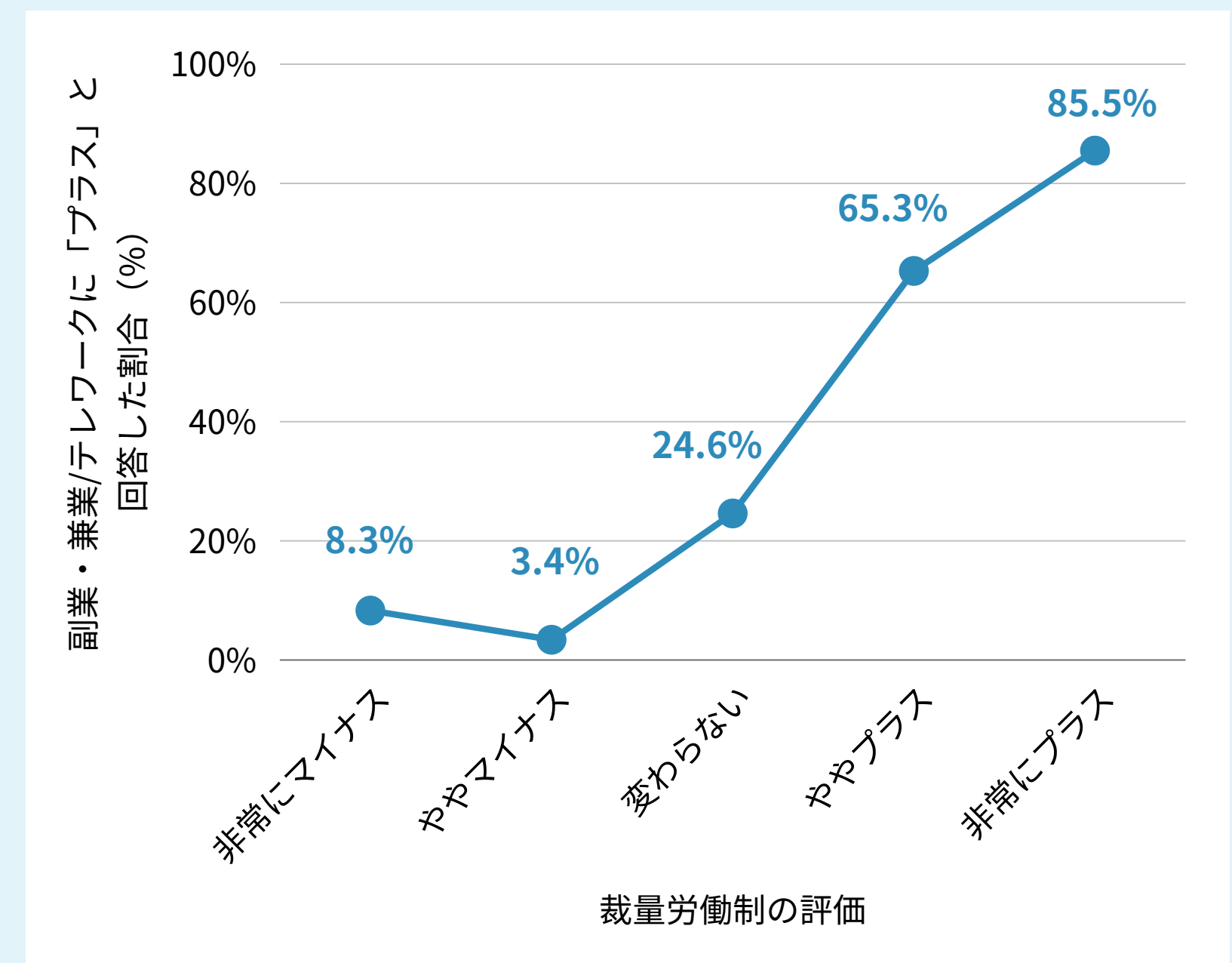
# Q5.裁量労働制は副業・兼業/テレワークにプラスか

【関連分析①】 成果評価信頼度別の副業・兼業/テレワークのプラス率



自社の評価を「非常に信頼」する層の約9割が副業を肯定する一方、不信層ではわずか2.7%に留まります。人事評価制度への信頼が働き方の受容度を規定しており、信頼構築が改革全体の基盤であることが示唆されます。

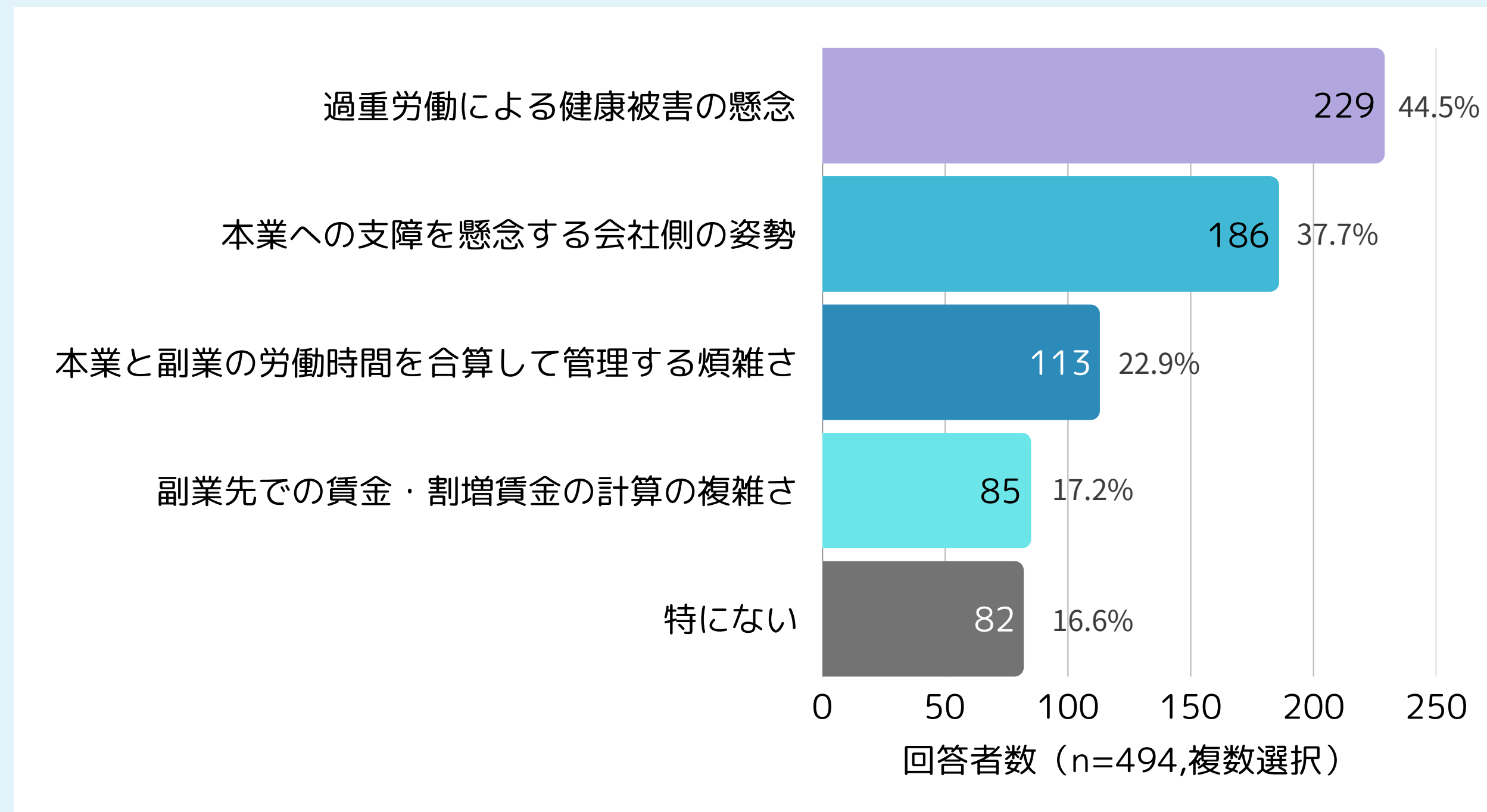
【関連分析②】 裁量労働制評価別の副業・兼業/テレワークのプラス率



裁量労働制を「非常にプラス」と感じる層の85.5%が副業・兼業/テレワークも肯定しています。自由度の拡大という共通点から、各制度が一体のパッケージとして受容されていることが示唆されます。

# Q6.副業・兼業の障壁

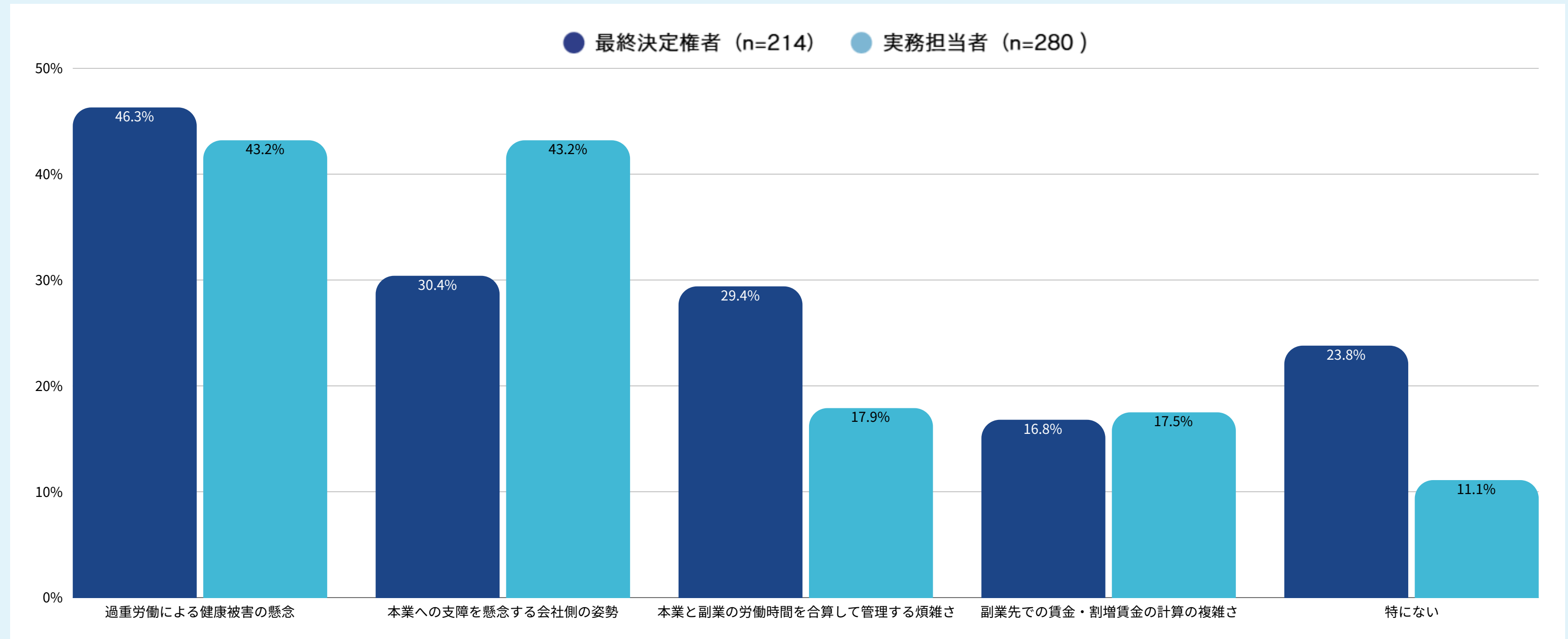
【設問】副業・兼業を検討・実施する上で、現在「障壁」と感じていることはなんですか？（複数選択可）



**【結果】**  
健康被害への懸念が44.5%で最多となり、会社側の姿勢が37.7%で続きます。「特にない」との回答は16.6%に留まり、健康管理や組織文化が副業・兼業導入の主要な課題となっている実態が示されました。

# Q6.副業・兼業の障壁

【関連分析】 労基法改正関与別の副業・兼業の障壁認識

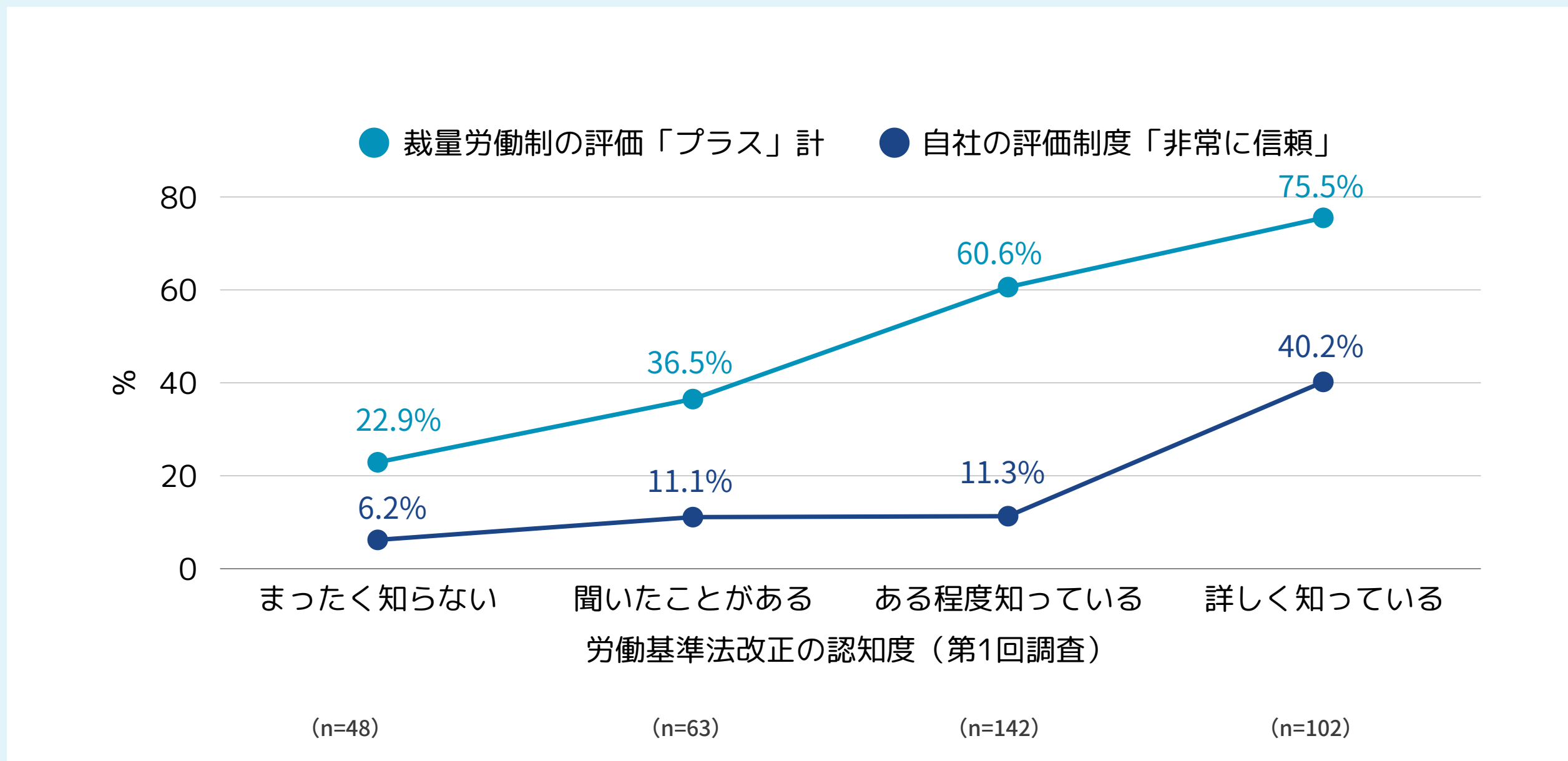


最大の差は「本業への支障を懸念する会社側の姿勢」で、最終決定権者30.4%に対し実務担当者は43.2%と12.8ptの差があります。また、「特にない」は最終決定権者23.8%に対し、実務担当者は11.1%と12.7ptの差があります。最終決定権者は障壁を感じていませんが、現場では健康管理や組織文化が副業・兼業導入の主要な課題である実態が浮き彫りとなりました。

# 第1回調査×第2回調査 突合分析

本レポートでは、第1回（労働基準法改正の認知度）と第2回（裁量労働制）の両方に回答した355名を特定し、意識の変化を追跡調査しました。その結果から、前回の認識が今回の回答に影響を与えていることが、統計データからも裏付けられました。

【突合分析①】 第1回調査 労働基準法改正の認知度 × 第2回 裁量労働制、評価制度をプラスと回答した計

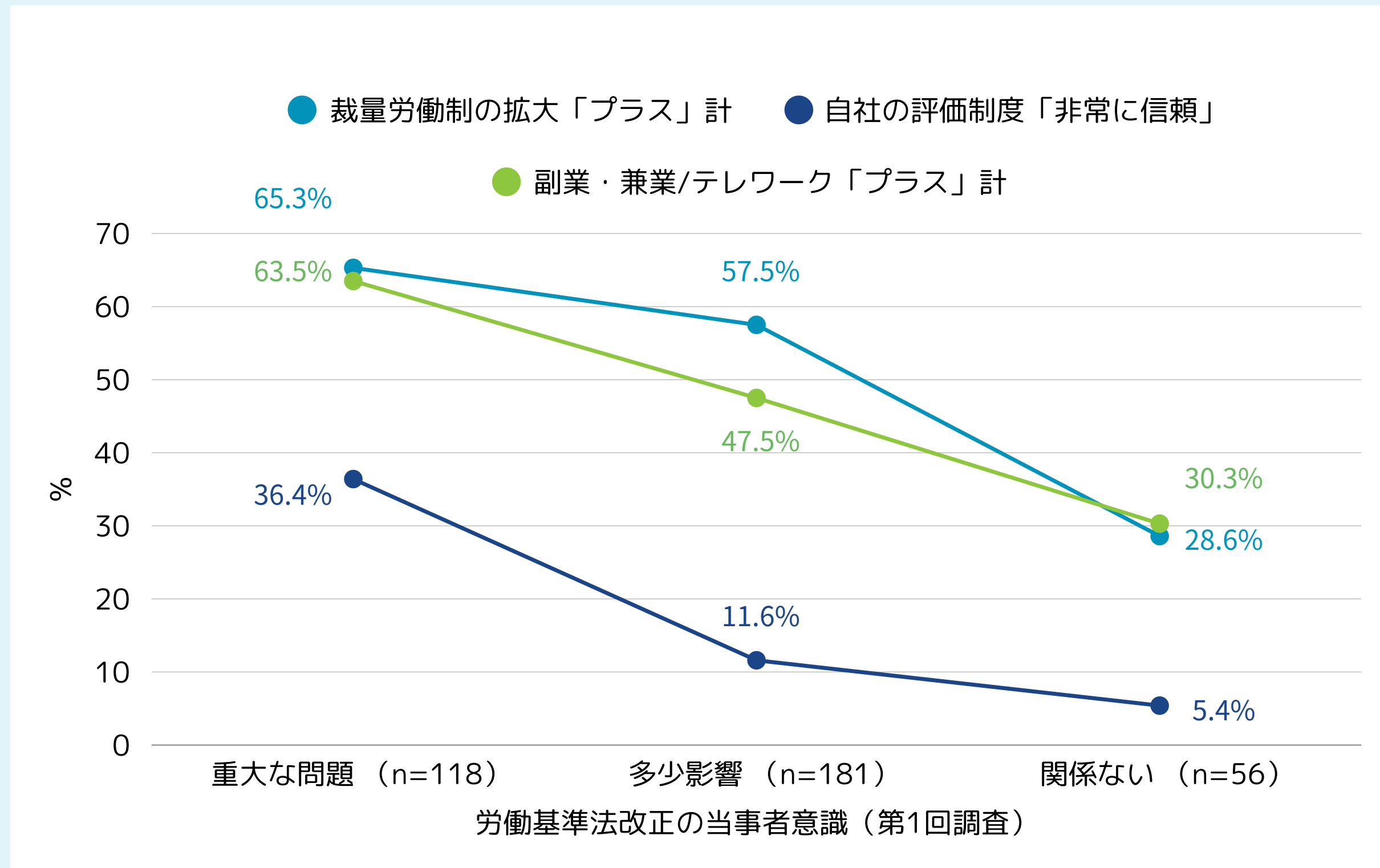


労基法改正の認知度が高い層の肯定率は75.5%と、知らない層の3.3倍に達しています。

知識があるほど制度を前向きに捉える一方、知識不足が否定的な態度つながる「負のスパイラル」の存在が、同一人物の追跡調査から明らかになりました。

# 第1回調査×第2回調査 突合分析

【突合分析②】 第1回調査 労働基準法改正の当事者意識 × 第2回 裁量労働制・成果評価制度・副業兼業



労働基準法改正を「重大な問題」と捉える層は、評価制度への信頼度が非当事者層の6.7倍に達しました。

労基法改正についての当事者意識の高さは認知と並び、制度評価全体を左右する重要な要素であることが、全項目の分析結果から明らかになりました。

※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。

# 03 自由回答の分析



# 自由回答の分析

本調査では、裁量労働制や副業、働き方の変化について自由記述形式による回答を求めました。有効回答213件のうち、制度運用と信頼に関する特徴的な回答を抜粋します。

## 制度設計・運用への示唆

- ・現場の声をわかっていない
- ・裁量労働制が経営者目線での視点でしか議論されないならマイナスの方向にしか向かわない
- ・仕組みが整う必要がある
- ・働き方改革なんでしょ？働きにくい、働かせにくい
- ・残業代が減って、ますます家計が苦しくなっています

## 制度への期待（条件付き肯定）

- ・裁量労働制の促進は良いが、過労死の増加は防いでほしい
- ・働き方の自由度は解放されるが、それ以上に労働管理や健康管理を雇用者側がしっかり執行しないとイケないと思う
- ・法律のあり方の裏側では労働者の不利になるようなことが多い、または訴えても取り合ってもらえない

# 自由回答の分析



## 働き方の自由度への期待

- ・時代の変化に常に合わせながら変化していくのはとても良いことだと思う
- ・裁量労働制には賛同するが兼業の可否は精査が必要
- ・裁量労働制の促進は良いが、過労死の増加は防いでほしい。
- ・自分の裁量で仕事ができるのはすごくよい。会社に居なくてもできるのはいい
- ・労働環境が良くなることを期待している



## 副業・兼業と組織文化に関する意見

- ・社内規定で副業を禁止されている
- ・今の会社にいたくないから副業先で将来を決めたい
- ・副業・兼業で仕事の質が落ちないように労働者自身が自覚を持って管理しなければ制度は成り立たないと思います
- ・業種によって制度がそぐわない業務もあると思う



## リスクへの懸念

- ・個人の働き方の選択肢を広げる前向きな変化だと感じますが、長時間労働の見えにくさや自己責任の強調につながる懸念もある
- ・より貧富の差が広がる気がする



働き方のパラダイム転換を成功させるためには、単に制度としての形式を整えるだけでは不十分であると言えます。

# 【考察】 調査を通じた分析

## 1. 「人事評価制度への信頼」が働き方の変革の成否を分ける

全分析を通じて最も顕著に現れたのは、人事評価制度への信頼度が変革への態度を大きく左右するという事実です。裁量労働制や副業の受容度は、制度そのものの設計以上に「自社の評価が公正か」という点に強く相関しています。議論を「制度設計」という狭い枠に閉じ込めず、人的資本経営の観点から「目指すべき人材像と、それを支える評価・働き方」を再定義することが、最も効果的な法改正対応となります。

## 2. 「多面的理解」に基づく強固な支持層の形成と情報の透明性

メリットだけでなくリスクも理解した「理解型賛成者（両面層）」は、メリットのみを認識する単純な楽観層を上回る肯定率（73.2%）と評価制度への信頼度（32.6%）を示しています。「リスクを隠さず、対策とセットで提示する」という情報の透明性こそが、単なる期待を超えた、最も揺るぎない強固な支持基盤を醸成する鍵となります。ITツールの活用やAI等の技術を活用した分かりやすい情報開示が、制度運用の信頼を支える中心的な役割を担います。

## 3. 「認知→信頼→肯定」へと続く三段階のパイプライン

追跡調査により、労基法改正に関する認知度が「評価への信頼」や「各制度への肯定」と連動することが実証されました。「まず知る」ことが変革の入り口であり、法改正の正確な周知とそれを支える勤怠管理システムの導入は、同一のパイプライン上にあります。情報の透明性を高め、理解しやすい形で発信することが、あらゆる制度設計の前提条件であると言えます。

## 4. 時間・所属・場所の「3つの解放」と戦略ストーリーの再構築

時間の解放（裁量労働制）、所属の解放（副業・兼業）、場所の解放（テレワーク）の三要素は、回答者の認識において強く連動しており、一体的な「働き方の自律性向上パッケージ」として受容されています。企業は個別制度の導入に留まらず、これらを統合した「一貫した価値創造ストーリー」を提示することで、2027年改正の本質である働き方のパラダイム転換を加速させる必要があります。

## 5. 副業・兼業を阻む「組織文化」の壁と人的資本経営への統合

副業・兼業の最大障壁は法制度上の問題ではなく「本業への支障を懸念する会社側の姿勢」であり、特に実務担当者の43.2%がこれを深刻な障壁として挙げています。人事評価制度への信頼が高い層ほど副業・兼業を肯定している実態からも、育成・評価・働き方を一体として設計する人的資本経営の視点こそが、組織文化の壁を突破し、自律的な組織への変革を成功させるための鍵となります。

# 調査設問一覧

本調査は、下記の設問および回答形式で実施しました。

Q1. 「裁量労働制の拡大」を含む労働基準法改正が検討されています。これは、あなた自身の働き方や、あなたの会社にとってプラスになると思いますか？

【単一回答】 選択肢：「非常にプラスになると思う」「ややプラスになると思う」「あまり変わらないと思う」「ややマイナスになると思う」「非常にマイナスになると思う」「わからない」

Q2. 「裁量労働制」という言葉に対し、どのようなイメージを持っていますか？

【複数回答】 選択肢：「働く時間の自由度が高まる」「成果で評価されるようになり、働き方の自律性が高まる」「仕事の効率化（ダラダラ残業の廃止）が進む」「残業代カットの手段に使われる（定額働かせ放題）」「際限なく業務を押し付けられる（過労のリスク）」「会社が社員の健康管理を放棄する」「よくわからない／イメージが湧かない」

Q3. 裁量労働制が拡大された場合、長時間労働を防ぐ仕組み（例：勤務間インターバル、労働時間の上限管理、健康診断の義務化など）は、実効的に機能すると思いますか？

【単一回答】 選択肢：「制度として十分に機能すると思う」「制度はあっても、職場の空気や業務量により形骸化すると思う」「客観的な記録（ITシステム等）で担保されない限り、機能しないと思う」「わからない／上記以外の意見」

Q4. 「時間ではなく成果で評価される」制度が導入された際、自社の現在の評価基準や評価者の判断は信頼できるものだと思いますか？

【単一回答】 選択肢：「非常に信頼できる」「やや信頼できる」「あまり信頼できない」「全く信頼できない」

Q5. 「裁量労働制」によって労働時間管理が柔軟になることは、あなたの「副業・兼業」や「テレワーク」の活用プラスの影響があると思いますか？

【単一回答】 選択肢：「非常にプラスになる」「ややプラスになる」「あまり変わらない」「ややマイナスになる」「非常にマイナスになる」「わからない」

Q6. 副業・兼業を検討・実施する上で、現在「障壁」と感じていることは何ですか？

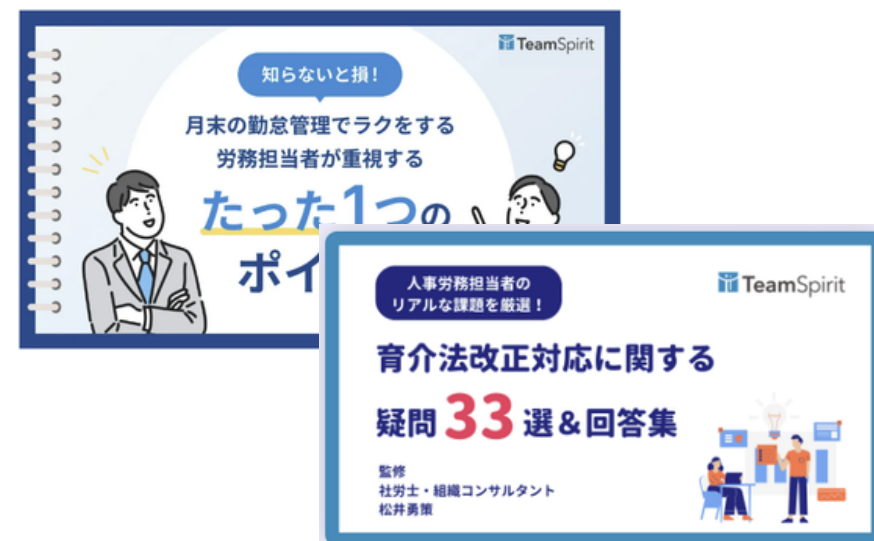
【複数回答】 選択肢：「本業と副業の労働時間を合算して管理する煩雑さ」「過重労働による健康被害の懸念」「本業への支障を懸念する会社側の姿勢」「副業先での賃金・割増賃金の計算の複雑さ」「特になし（または副業に興味がない）」

Q7. 裁量労働制、副業・兼業、働き方の変化、関連する労働基準法の改正などについて、思うこと・印象など自由にご記載ください。

【自由回答】

「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

TeamSpirit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>