

# これからの労働ルール 10の論点



労働法制度

日本型雇用

人手不足

労働時間規制

配転命令権

プロジェクトリーダー

坂本 貴志

研究員／アナリスト



Works  
Report  
2025

## これからの労働ルール 10の論点



### 概要

働き方改革関連法の施行もあって、近年、日本の労働市場や雇用慣行は変化している。こうしたなか、改めて今後の日本の労働に関する法制度はどうあるべきか。本研究プロジェクトは、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」を活用し、労働時間規制、スポットワーク、労働者の健康確保、解雇／退職勧奨、無期転換ルールなど、これからの労働ルールに関わる10の論点を取り上げ、分析・検証を行った。

### 問題意識

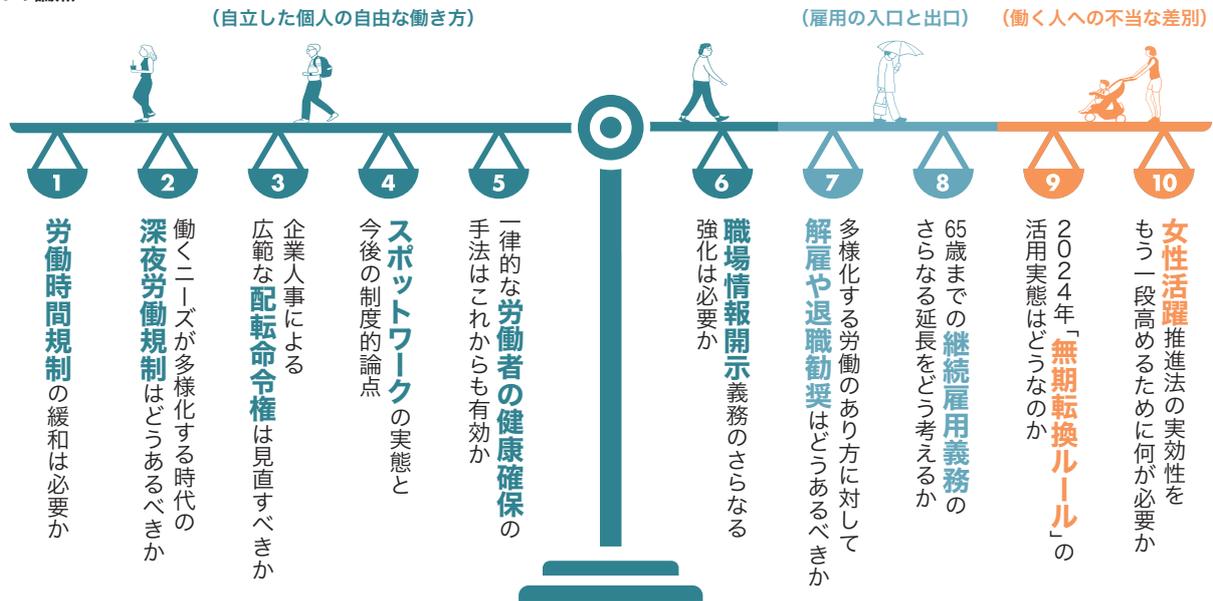
このところの日本の労働市場は大きく変容している。たとえば、これまで日本型雇用が長時間労働の温床になっているとされることもあったが、近年、労働時間はあらゆる年齢階層で急速に減少している。あるいは、非正規雇用者の処遇改善なども近年大きく進んでいる。

労働に関する法制度も、近年行われた改正の効果は着実に出ている。2019年に施行された働き方

改革関連法では、労働時間の上限規制が定められ、2024年には全面的な適用になっている。あるいはこれまで人事異動や転勤などは企業人事の専決事項であったが、職務や勤務地を限定した雇用契約が広がり、副業解禁を行う企業なども増えている。

本報告書では、これらの変化を踏まえ、今後の日本の労働法制度のあり方について検討する。

## 結論

これからの労働ルール  
10の論点

本報告書では、労働時間規制、深夜労働規制、配転命令権、スポットワーク、労働者の健康確保、職場情報開示義務、解雇や退職勧奨、継続雇用義務、無期転換ルール、女性活躍推進の10の論点を提示し、それぞれデータを用いた分析と政策的な論点をまとめた。

たとえば、働き方改革関連法により労働時間の上限規制が導入され、労働時間は減少傾向にある。より長く働きたい人の希望を損ねているとの声もあるが、調査では労働時間を自由に増やせない人は多いものの、増やしたいと考える人は少数派であることがわかった。労働者の健康確保リスクや、規制緩和による社会的な利益が限定的である点を踏まえ、規制緩和(デロゲーション)の導入には慎重な議論が必要であった。

また、日本型雇用下で広範に認められてきた企業の配転命令権について、働き方の多様化が進む現代において見直しが求められている。特に女性やライフイベント経験者は、望まない勤務地変更などで退職意向が高まる傾向が見てとれた。労働者の多様な状

況や許容度の違いを踏まえ、広範な配転命令権のあり方を修正していく必要があるとしている。

より広く今後の労働法制のあり方を考えれば、過去の需給が緩んだ時代とは異なり、恒常的な需給逼迫局面では「弱者としての労働者を守る」という点に軸足を置くよりも、転職といった「Exit」の市場メカニズムが待遇改善の大きな原動力となるだろう。

構造的な人手不足を迎えるこれからの局面では、労働者の権利が適切に守られているかを監視しつつも、規制による過度な制約は避け、日本に存在する潜在的な労働力を最大限に活かすことができる法体系はどのようなものであるかを継続して考えていくことが、日本社会にとっての重要な課題である。

## Works Reportはこちら

これからの労働ルール  
10の論点

<https://www.works-i.com/research/report/10issue.html>

