

「中小企業の働き方改革に 関する調査」 集計結果

- 本調査について 1
- 調査概要 2
- 調査結果のポイント 3
- 集計結果 4～14

2026年5月25日
日本商工会議所・東京商工会議所

「中小企業の働き方改革に関する調査」について

〈本調査の背景と目的〉

- 2019年に施行された「働き方改革関連法」は、施行後5年の総点検（見直し）を実施することとされている。これを受け、国の審議会において働き方の実態及びニーズを踏まえた労働基準法制の見直しに向けた検討が進められている。
- 働き方改革に対しては、かねてから会員企業から多様な声が寄せられており、この機に**時間外労働の現状、現行の時間外労働上限規制による支障、労働時間に対する考え**など中小企業の実態について調査を行うもの。

※（参考）現行の時間外労働上限規制の概要

- 法定時間外労働*₁の上限は、**原則「月45時間・年間360時間」**。
- **臨時の必要がある特別な場合**については、36協定で**特別条項**を設け、労使合意のもと、以下の上限を定めることができる。
 - 時間外労働が**「年720時間以内」**（自動車運転の業務は年960時間以内）
 - 時間外労働と休日労働の合計が**「月100時間未満」***₂*₃
 - 時間外労働と休日労働の合計が**「複数月平均80時間以内」***₂*₃
（「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」いずれも）
 - 時間外労働が**月45時間を超えることができるのは、「年6か月まで」***₂

* 1 労働基準法で定められた「1日8時間・週40時間」の法定労働時間を超える労働

* 2 自動車運転の業務は適用外

* 3 建設事業で、災害復旧・復興事業を行う場合は適用されない

* 4 医師は別途、省令による定めあり

調査概要

- (1) 調査地域：全国47都道府県
 - (2) 回答企業数：1,724社
 - (3) 調査期間：2026年4月7日～5月18日
 - (4) 回収商工会議所数：324商工会議所
 - (5) 調査対象：各地商工会議所の会員企業
 - (6) 調査方法：各地商工会議所を通じて企業へ依頼（Webフォーム等）
 - (7) 調査目的：政府の働き方改革関連法施行後5年見直し等を踏まえ、中小企業における時間外労働の上限規制への対応状況や課題等の実態を把握する
- (※) 各設問において、無回答や異常値等については集計から除外している。なお、各数値は小数点以下第2位を四捨五入しているため、構成比の合計が100%にならない場合や、内訳の単純合計と合算値が一致しない場合がある。
- (※) 本調査回答企業における36協定締結状況 特別条項付き36協定を締結：35.2% 通常の36協定を締結：46.8% 未締結：18.1%

<回答企業の属性>

【業種】

建設業：327社【19.0%】 製造業：456社【26.5%】 卸売業：161社【9.3%】 小売業：180社【10.4%】 情報通信・情報サービス業：54社【3.1%】 運輸業：56社【3.2%】
 宿泊・飲食業：98社【5.7%】 医療・福祉・介護業：34社【2.0%】 金融・保険・不動産業：72社【4.2%】 その他サービス業：223社【12.9%】 その他：63社【3.7%】



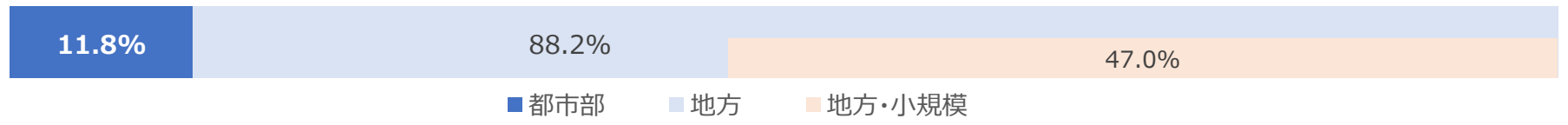
【従業員規模】

20人以下：909社【52.7%】 21～50人：343社【19.9%】 51～100人：225社【13.1%】 101～300人：212社【12.3%】 301人以上：35社【2.0%】



【地域】

○東京23区・政令指定都市（札幌市、仙台市、さいたま市、千葉市、横浜市、川崎市、相模原市、新潟市、静岡市、浜松市、名古屋市、京都市、大阪市、堺市、神戸市、岡山市、広島市、北九州市、福岡市、熊本市）：204社【11.8%】 ※以下、「都市部」と略称。
 ○東京23区・政令指定都市以外：1,520社【88.2%】 ※以下、「地方」と略称。（うち従業員数20人以下：810社【47.0%】） ※以下、「地方・小規模」と略称。



調査結果のポイント

中小企業における時間外労働の上限規制の影響

- 正社員 1 人当たりの月間の平均的な時間外労働時間は、「20時間未満」と回答した企業が約 8 割（81.0%）。正社員全体を平均すると、時間外労働の上限規制の範囲内で対応できている企業が多数。
- 過去 1 年間で、1 か月当たりの時間外労働が最も多かった正社員の時間外労働時間は、「単月45時間以上」と回答した企業が 3 割近く（25.9%）、1 か月の時間外労働が45時間超の回数が「5回以上」の従業員がいると回答した企業は約 1 割（11.7%）。天候や取引先からの要請など他律的な事象への対応により業務が増大、人材の代替が困難などの声。
- 時間外労働上限規制によって、「事業運営への制約が生じている」企業は全体で約 2 割（19.1%）。運輸業（35.7%）、建設業（28.7%）、宿泊・飲食業（24.5%）で特に影響が大きい。
- 「事業運営に制約が生じている」企業のうち、「売上が減少」した企業が 4 割超（43.2%）、「管理職やリーダー層の業務の負担増加、偏在」を訴える企業は 6 割超（63.2%）に上る。
 - ➔ 天候、納期対応等の取引先からの要請など、他律的な要因による業務負担を訴える声は多い。専門・特定業務を行う人材の代替が困難な中小企業では、こうした事態を特定の人材が対応せざるをえず、その結果、上限規制への対応が困難となり、事業運営に支障が生じている。

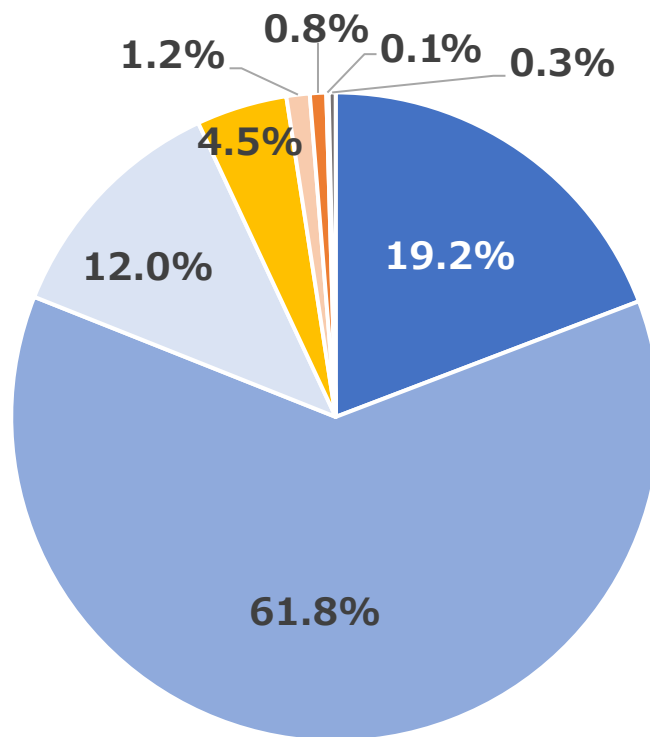
時間外労働の上限規制への対応等について

- 「収入の維持・向上」「担当業務の完遂や責任」「スキル習得・経験蓄積」等の理由から、「より長い労働時間を希望または承知する」正社員が、自社に「1割以上」いると回答した企業が 4 割超（43.9%）。
- 時間外労働の上限規制への対応や生産性向上に向けて、「変形労働時間制をはじめとする繁閑や予期せぬ業務に対応できる柔軟な労働時間制度の実現」を求める企業は約 7 割（72.6%）に上る。
 - ➔ 健康確保と労使合意を大前提とした、時間外労働上限規制の一部例外措置、変形労働時間制の要件見直しなど、より柔軟な働き方を可能とする制度の実現が必要。

正社員 1 人当たりの月間の平均的な時間外労働時間

○正社員 1 人当たりの月間の平均的な時間外労働時間は、「月平均 0 時間超20時間未満」が 61.8%で最多。「時間外労働が発生していない」（19.2%）を合計すると、約 8 割（81.0%）が「20時間未満」。

【時間外労働の状況】 (n=1,724)

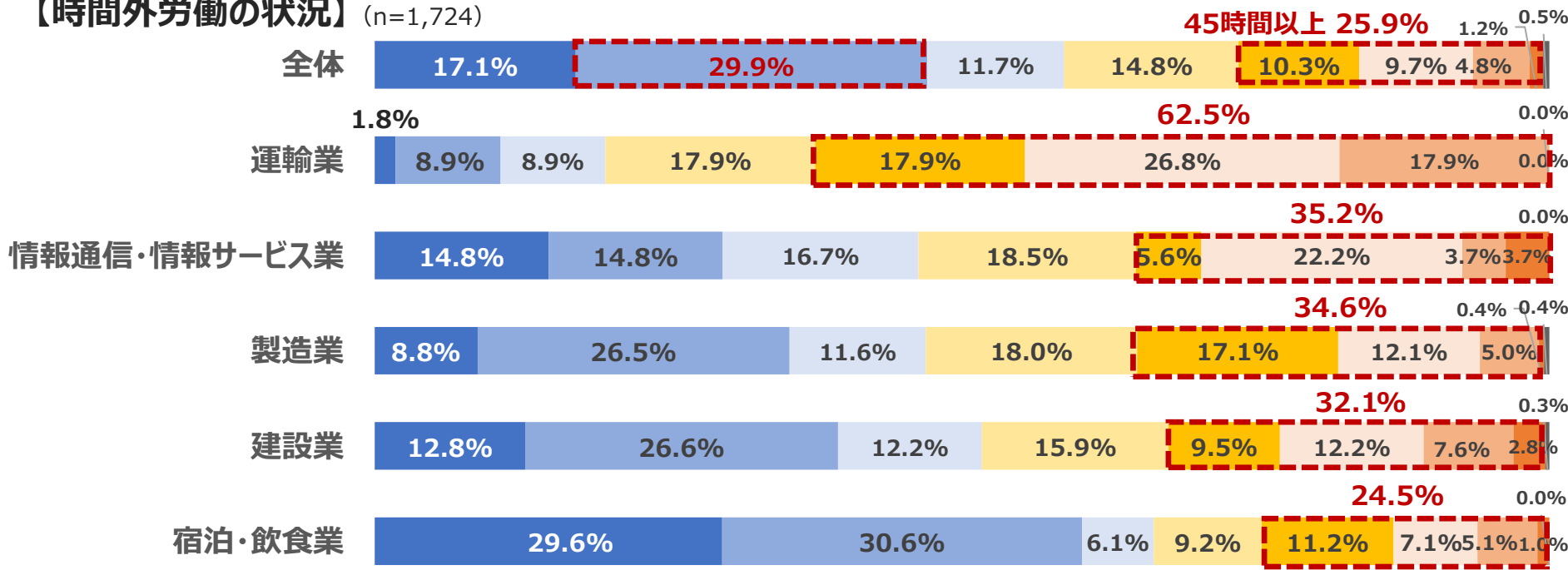


- ① 時間外労働が発生していない
- ② 月平均0時間超20時間未満
- ③ 月平均20時間以上30時間未満
- ④ 月平均30時間以上45時間未満
- ⑤ 月平均45時間以上60時間未満
- ⑥ 月平均60時間以上80時間未満
- ⑦ 月平均80時間以上
- ⑧ 把握していない

1か月当たりの「時間外労働が最も多かった正社員」の時間外労働時間

- 過去1年間で、1か月当たりの「時間外労働が最も多かった正社員」の時間外労働時間は、**「0時間超20時間未満」と回答する企業が約3割（29.9%）で最多**。他方で**「単月45時間以上」と回答する企業も3割近く（25.9%）に達する**。**特定の人材には長時間労働が発生している傾向**。
- 業種別では、「単月45時間以上」と回答した企業は**運輸業（62.5%）、情報通信・情報サービス業（35.2%）、製造業（34.6%）、建設業（32.1%）**が多い。

【時間外労働の状況】 (n=1,724)



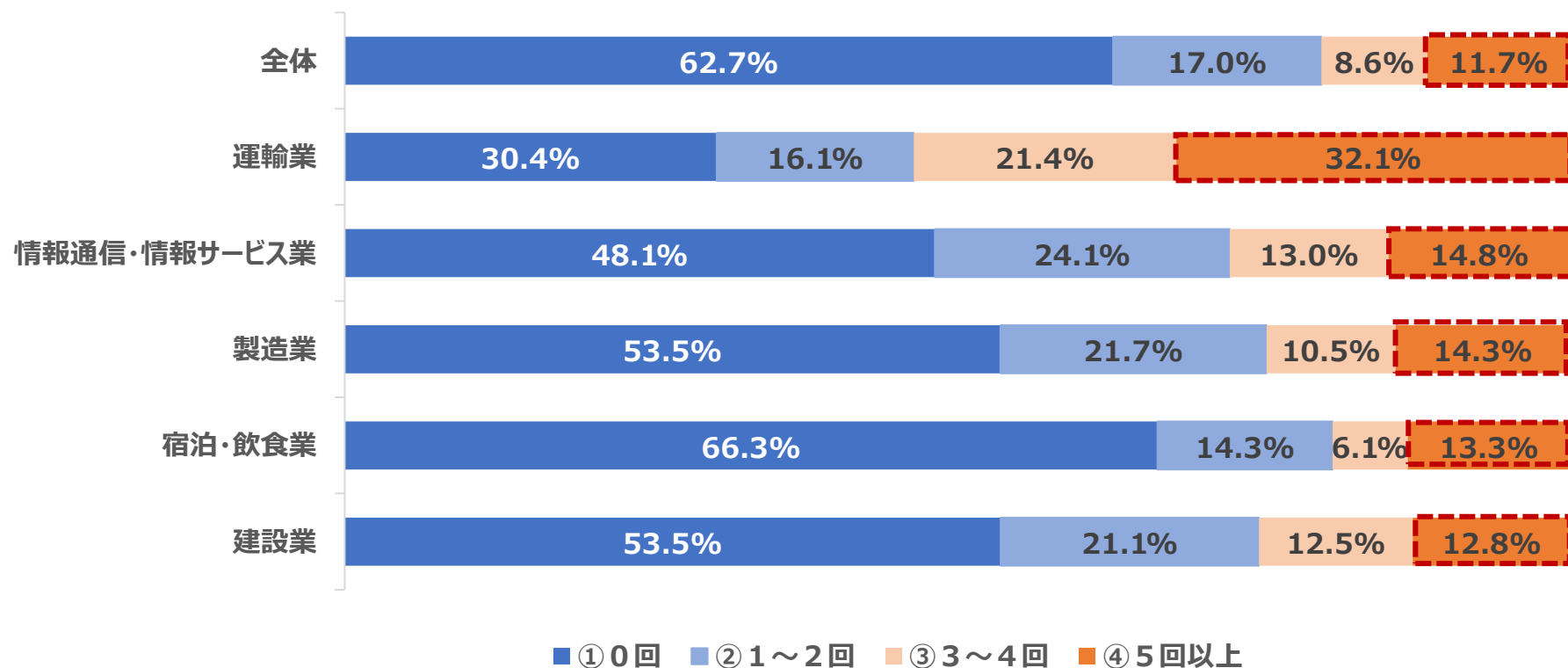
- ① 時間外労働が発生していない
- ② 単月0時間超20時間未満
- ③ 単月20時間以上30時間未満
- ④ 単月30時間以上45時間未満
- ⑤ 単月45時間以上60時間未満
- ⑥ 単月60時間以上80時間未満
- ⑦ 単月80時間以上100時間未満
- ⑧ 単月100時間以上
- ⑨ 把握していない

1か月の「時間外労働時間が45時間を超えた回数が最も多かった正社員」の45時間を超えた回数

- 1か月の「時間外労働時間が45時間を超えた回数が最も多かった正社員」について、**45時間を超えた回数が「5回以上」と回答した企業は約1割（11.7%）**。
- 業種別では、「5回以上」と回答した企業は**運輸業（32.1%）、情報通信・情報サービス業（14.8%）、製造業（14.3%）、宿泊・飲食業（13.3%）、建設業（12.8%）**が多い。

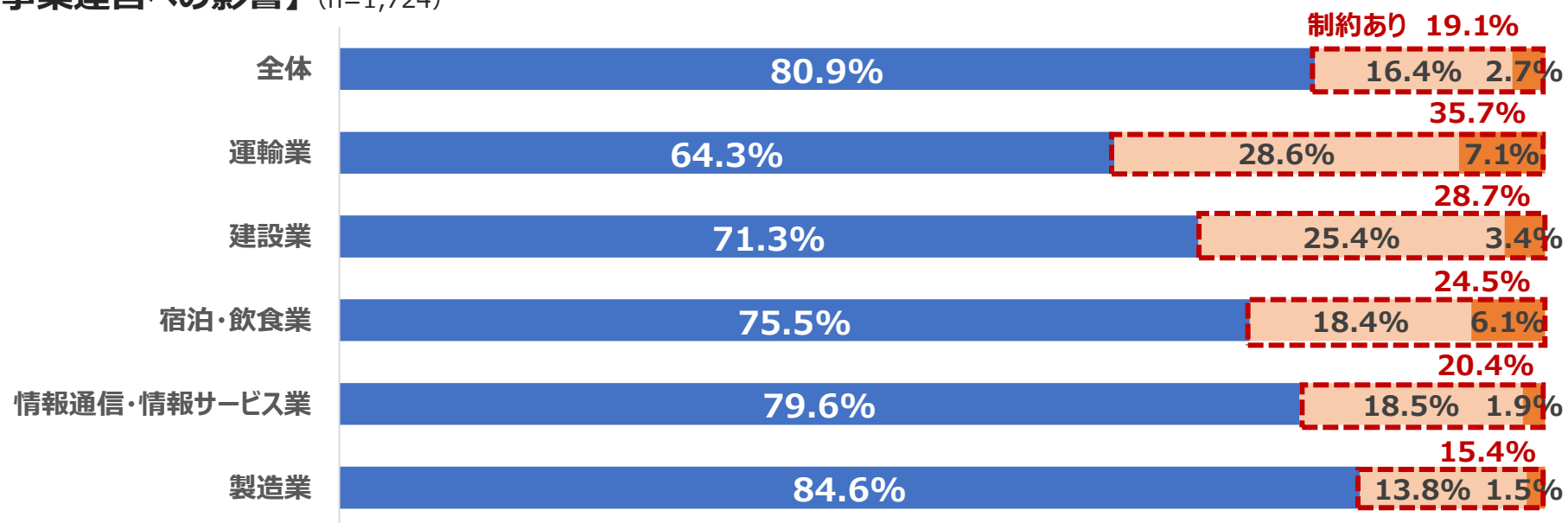
※ 36協定で特別条項を設けた場合、時間外労働が月45時間を超えることができるのは「年6か月まで」。運輸業のうち、自動車運転手は上限規制である「45時間以上・年6回まで」は対象外。

【時間外労働時間の45時間超回数の状況】 (n=1,724)



- 時間外労働の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（80.9%）が「概ね支障なく対応できている」と回答。事業運営への制約が生じている企業※は約2割（19.1%）。
※「一定の制約が生じている」と「大きな制約が生じている」の合計
- 業種別では、現場人材を抱える運輸業（35.7%）、建設業（28.7%）、宿泊・飲食業（24.5%）で特に影響が大きい。

【事業運営への影響】（n=1,724）

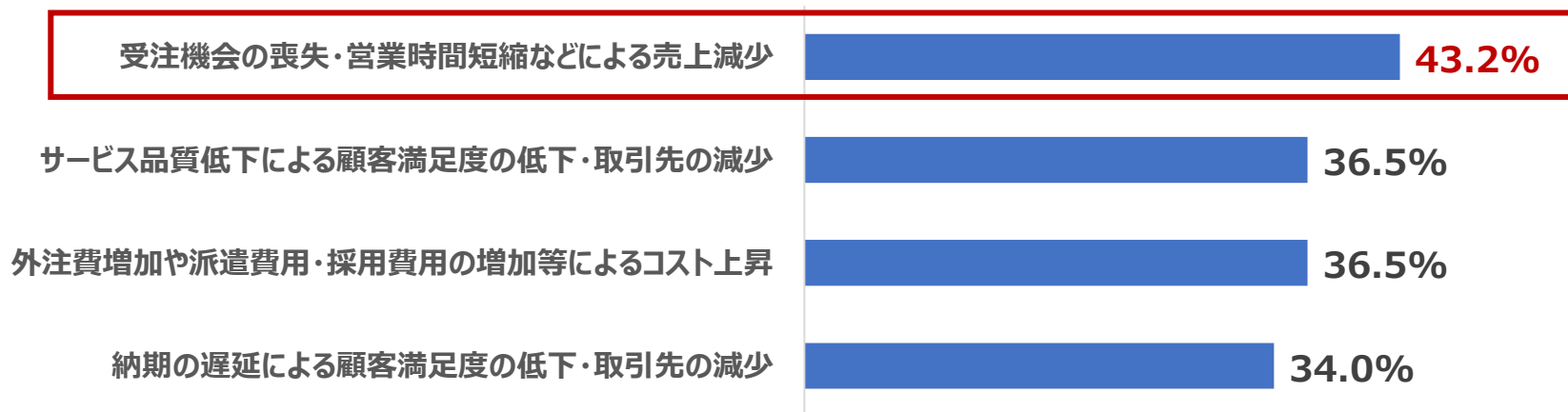


- ① 現行の上限規制の範囲内で、概ね支障なく対応できている
- ② 上限規制の範囲内で対応しているが、事業運営に一定の制約が生じている
- ③ 上限規制の範囲内では対応が難しく、事業運営に大きな制約が生じている

具体的な支障の内容（全体）

- 時間外労働上限規制により事業運営に制約が生じている企業において、売上・収益への支障としては、**「受注機会の喪失・営業時間短縮などによる売上減少」が4割超（43.2%）**で最多。
- 人材育成・投資への支障としては、**「管理職・リーダー層への業務負担の増加や業務の偏在」が生じている企業が6割超（63.2%）**で最多。

【売上・収益への支障】（複数回答）※ ⑦頁で「一定の制約が生じている」と「大きな制約が生じている」と回答した企業（n=329）。



【人材育成・投資への支障】



具体的な支障の内容（業種別）

○売上・収益への支障について、業種別では宿泊・飲食業で「サービス品質低下による顧客満足度の低下・取引先の減少」が66.7%、運輸業では「受注機会の喪失・営業時間短縮などによる売上減少」が45.0%、建設業では「外注費増加や派遣費用・採用費用の増加等によるコスト上昇」が43.6%、製造業では「納期の遅延による顧客満足度の低下・取引先の減少」が55.7%で最多。

【時間外労働の上限規制で生じている売上・収益への支障】（複数回答）

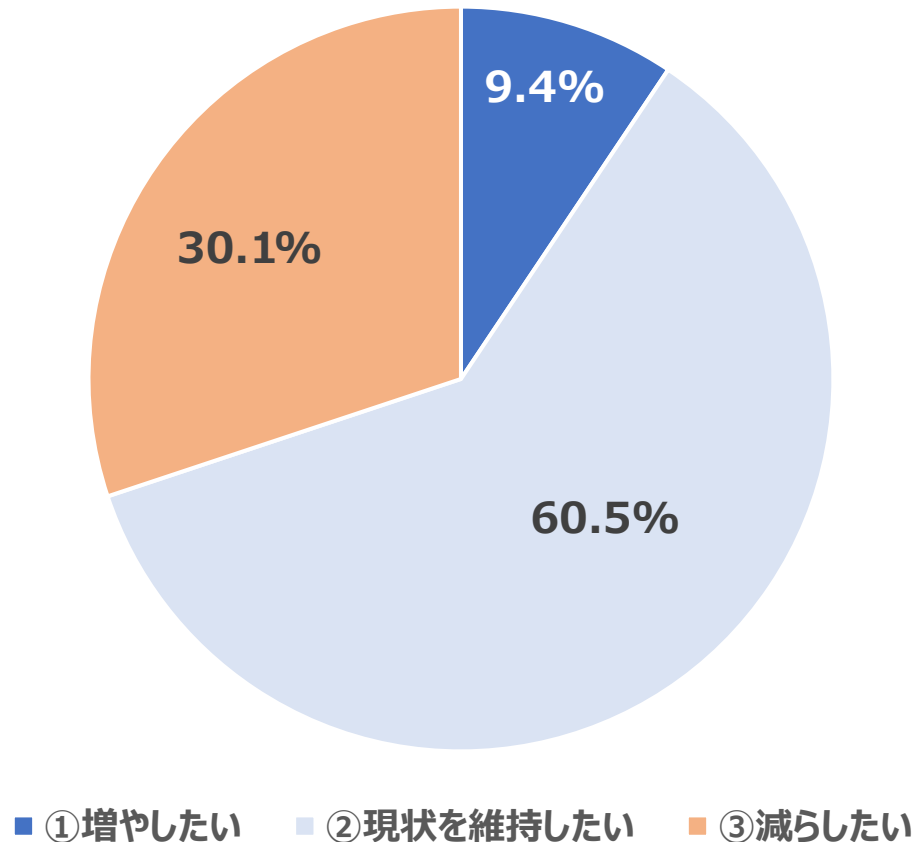
※ ⑦頁で「一定の制約が生じている」と「大きな制約が生じている」と回答した企業（n=329）。

項目	全業種	宿泊・飲食業	運輸業	建設業	製造業
受注機会の喪失・営業時間短縮などによる売上減少	43.2%	41.7%	45.0%	41.5%	47.1%
サービス品質低下による顧客満足度の低下・取引先の減少	36.5%	66.7%	25.0%	35.1%	27.1%
外注費増加や派遣費用・採用費用の増加等によるコスト上昇	36.5%	16.7%	40.0%	43.6%	44.3%
納期の遅延による顧客満足度の低下・取引先の減少	34.0%	16.7%	10.0%	39.4%	55.7%

事業運営等を踏まえた自社正社員の労働時間への考え

- 今後の事業運営や人材戦略を踏まえ、自社の正社員の労働時間について、「現状を維持したい」が約6割（60.5%）で最多。
- 労働時間を「減らしたい」企業が約3割（30.1%）と、「増やしたい」（9.4%）を上回る。

【事業運営等を踏まえた自社正社員の労働時間への考え】 (n=1,724)

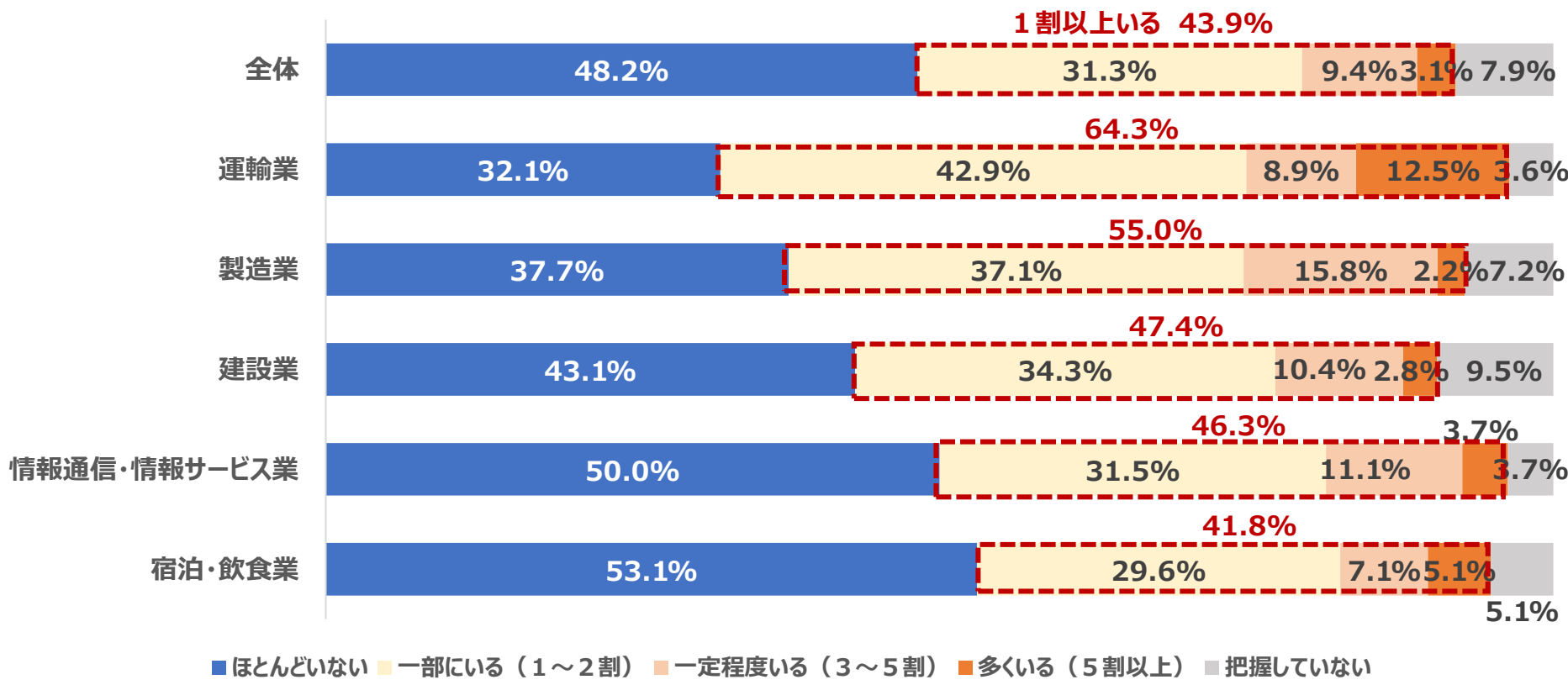


より長い労働時間を希望・承知する正社員の有無

○収入の維持・向上、担当業務の完遂や責任、スキル習得・経験蓄積等の理由から、**現在より長い労働時間を「希望または承知する」正社員が自社に「1割以上いる」※と回答した企業は4割超（43.9%）**。 ※「一部にいる（1～2割）」 「一定程度いる（3～5割）」 「多くいる（5割以上）」の合計

○業種別では、**運輸業（64.3%）や製造業（55.0%）**で高い割合。

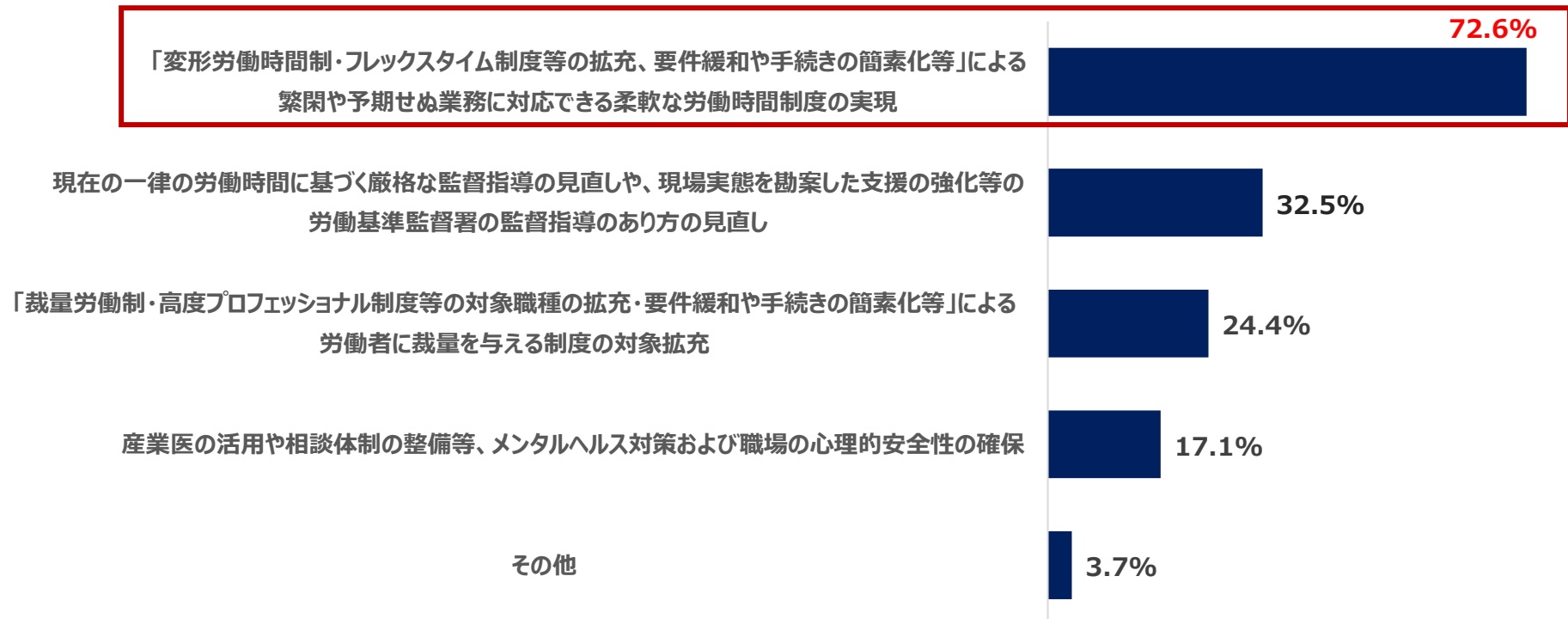
【より長い労働時間を希望・承知する正社員の有無】 (n=1,724)



時間外労働の上限規制への対応等に向け政府に求めること

- 時間外労働の上限規制への対応や生産性向上に向け、「変形労働時間制等の繁閑や予期せぬ業務に対応できる柔軟な労働時間制度の実現」を望む回答が7割超（72.6%）で最多。次いで「労働基準監督署の監督指導のあり方の見直し」が3割超（32.5%）。

【時間外労働上限規制等への対応として求めること】（複数回答）（n=1,724）



働き方改革に関する声（抜粋）

【他律的な事象】

（顧客理解の不足・突発的な要請等に対する対応）

- 雇用する側だけでなく、クライアントの意識を変えてもらうことが必要。無理な残業が発生しないように社内を調整していても、クライアント側が覆してくることが多々ある。（情報通信業、11～20人）
- 客先に自社の働き方改革への協力をお願いしているものの、契約がなくなる可能性もあり、強くは言えない状況がある。（情報通信業、11～20人）
- 取引先の発注の波が大きく、対応に苦慮。発注量が多過ぎる場合は時間外で対応しているが、上限規制のためにやむを得ず重要な社員を帰宅させる場合もあり、影響が大きい。（製造業、51～100人）

（天候・気象要因）

- 夏場の高温で従業員の体調が心配。酷暑対策のため早朝から作業を始め、一番暑い時間帯には業務を終えたいが、発注先の業務時間が決まっているためできない。（建設業、11～20人）
- 時間外労働の上限規制については、通常時は概ね対応できているものの、除雪作業が発生する時期の対応が難しい。（建設業、51～100人）

【全体的な人手不足・専門人材の不足】

- 従業員の働きやすい労働環境を整備することで、企業価値も高まるので対応はしていきたいが、人手が足りず一人当たりの業務負荷が大きくなっている。（製造業、6～10人）
- 開発部署は開発案件毎に特定社員でしか対応できないケースが多い。全社的にAIの導入・多能工化、多様な人材の活躍推進を進めているが、開発部署では対応が難しい。（製造業、101～300人）
- 社員採用が困難となり、人手不足と社員の高齢化が進む。その影響でこれまで就業時間中に実施していた人材教育を時間外で対応せざるを得ず、教育期間が長期化。（製造業、21～50人）

働き方改革に関する声（抜粋）

【求める制度】

- 繁忙期と閑散期で勤務時間を柔軟に配分できる、よりシンプルで使い勝手の良い制度を求めている。現状の仕組みでは運用のハードルが非常に高く、急な業務の波に対応できない。（製造業、11～20人）
- サービス業は閑散期に合わせた人員配置になるので、繁忙時期はどうしても無理をお願いする形になる。繁閑差や突発業務に対応できる制度があるとよい。（宿泊・飲食業、51～100人）
- 顧客都合に合わせて業務対応をすることが多いので、急な繁忙に対応できる柔軟な労働時間制度を希望する。（製造業、5人以下）
- 職種毎の業務内容や従業員の個人差を考慮した働き方改革の検討が必要。（小売業、51～100人）
- 労働搾取するような企業は規模に関わらず罰則を受けるべきであるのは大前提だが、心身ともに健康で自発的な労働意欲のある従業員が報われるような制度がないと、今後中小零細企業は労働力確保が難しくなるのではないかと感じる。（建設業、11～20人）
- 家庭や余暇を優先して労働時間を減らしたい従業員もいれば、独身者や子育てが終わって時間外労働を厭わない従業員もいる。労働力が少なくなる中、従業員の意思を反映できる柔軟な働き方を実現できる制度が必要。（その他サービス業、21～50人）
- 労働基準監督署の臨検は、より支援の側面を強化すべきである。（その他サービス業、5人以下）