

報道関係者各位  
プレスリリース

2026年2月17日  
株式会社チームスピリット

**【調査レポート】労働基準法改正、関心層の約8割が改正作業の進捗を誤認。  
法改正を「規制緩和」と捉える層は自社への問題意識が1.7倍高い結果に  
～チームスピリット、2027年以降の施行を目指す労基法改正に関する意識調査を実施～**

チーム力の最大化の観点から、人的資本の生産性向上を実現する統合型クラウドサービス Team Success Platform「TeamSpirit」を提供する株式会社チームスピリット(本社:東京都千代田区、代表取締役CEO:道下和良、以下チームスピリット)は、産学連携シンクタンクiU組織研究機構(東京都新宿区、代表理事:松井勇策)と共同で、2027年以降の施行を目指して検討されている労働基準法改正に関する意識調査を実施しました。

本調査の結果、法改正への関心が高い層ほど改正作業を「既に決まったこと」と捉えている傾向や、法改正の方向性に対する認識によって、自社への問題意識(自分事化の度合い)に大きな差が出ている実態が明らかになりました。



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

## ◆調査結果のハイライト

- 1.【現状認識の乖離】「詳しく知っている」と回答した関心層の約8割が、未提出の法改正案を「審議中・成立済み」と誤認。
- 2.【認知度と意識の相関】関心層ほど、労基法改正を自社の重大な問題として認識。
- 3.【解釈による差】法改正を「規制緩和(柔軟性の向上)」と捉える層は、そうでない層に比較して、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、組織内での情報共有に課題

## ◆主な調査内容

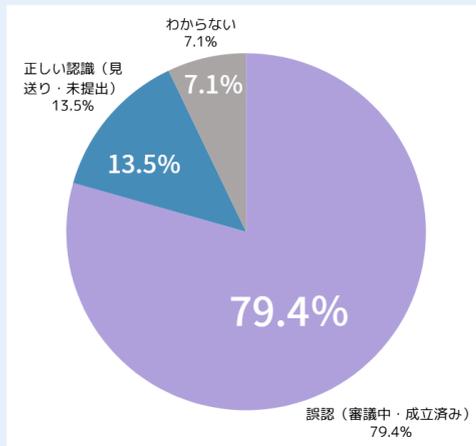
### 【1】関心層ほど生じている「現状認識の乖離」：約8割が国会提出状況を誤認

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が、法改正について「詳しく知っている」と回答した層の79.4%が「審議中・成立済み」と回答しました。メディア等での露出が増える中で、正確な進捗状況よりも「改正される」というイメージが先行している実態が浮き彫りになりました。



### 【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、正確な進捗情報が届いておらず、憶測やイメージが先行している可能性がある。

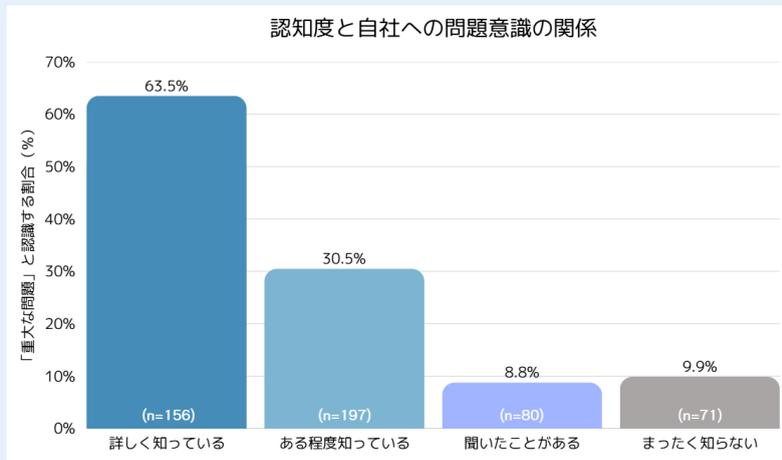
※2026年1月末時点において、労働基準法の改正案は国会未提出です。  
※端数処理の関係で、構成比の合計が100%にならない場合があります。

### 【2】認知度と自社への問題意識の相関：情報把握が「自分事化」の鍵に

法改正について「詳しく知っている」層では63.5%が「重大な問題」と認識しているのに対し、「まったく知らない」層では9.9%にとどまります。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であることが確認されました。

## 【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



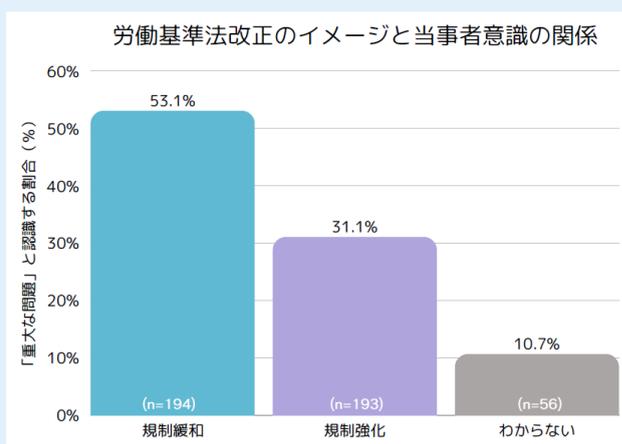
情報をいち早くつかむことが、法改正を「自分事化」し、自社への問題意識を高めるための重要なステップに

### 【3】法改正の方向性の捉え方による差:「緩和」と捉える層は1.7倍高い問題意識

改正案を働き方の柔軟性を高める「規制緩和」の方向と捉えている層は、53.1%が「自社の重大な問題」と認識しています。一方で、内容を「規制強化」と捉えている層では31.1%にとどまり、法改正の方向性をどう解釈するかによって、自社への問題意識に1.7倍の差が生じています。

## 【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



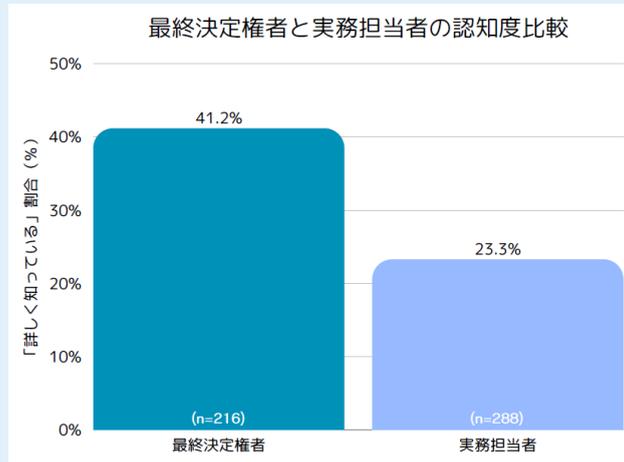
「企業の締め付け（規制強化）」と捉えると受け身になりがちだが、「働き方の自由化（緩和）」と捉えると、自社の制度設計に関わる重要課題として認識される傾向に。

### 【4】浮き彫りになった「1.8倍の情報格差」:経営層と現場の認識差

法改正について「詳しく知っている」と答えた割合は、最終決定権者が41.2%に対し、実務担当者は23.3%に留まりました。組織の上層部と実務を担う現場との間で情報格差が生じており、施行直前の混乱を招くリスクが懸念されます。

## 【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。

## 【5】自由回答から見える現場の焦燥感

自由回答では、「内容をもう少し詳しく一般に知らしめることが必要」といった周知への要望や、「法案成立までに時間がかかりすぎる」といったスピード感を求める声が見受けられました。また、法改正の方向性を「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。

## 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」「認知と当事者意識の相関」「誤認の構造」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



※本リリースは調査レポートの一部を抜粋したものです。全26ページに及ぶ詳細な調査結果は、以下の

リンクよりご確認くださいませ。

【全編公開:労働基準法改正に関する意識調査レポート】

URL:

<https://corp.teamspirit.com/wp-content/uploads/2026/02/f2da68a3c2d5ecd82832a3d19cfa69d0.pdf>

今回の調査により、法改正に対する「認知の度合い」と、それを自社の問題として捉える「自分事化」の間には、強い相関関係があることが示されました。情報の把握が不十分な段階では、自社への具体的な影響を判断しにくいという実態が浮き彫りになっています。

施行に向けた各企業の円滑な準備を後押しするためには、法改正の背景や進捗に関する客観的な情報を早期に把握することが重要な鍵となります。

チームスピリットでは、こうした企業への適切な準備と対応を支援するため、当社サイトにて「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」をはじめとする各種資料を無料で公開しています。

URL: <https://www.teamspirit.com/document/form/rokihou-roadmap2027>

#### ◆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層
- **有効回答数:** 504名
- **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
- **共同調査:** 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

#### ◆調査結果の引用時のお願い

本調査内容を転載・ご利用いただく場合は、出典元の表記をお願いします。

#### 【株式会社チームスピリットについて】

チームスピリットは、クラウド勤怠管理の先駆者としての知見を礎に、チーム力の最大化の観点から人的資本の生産性向上を実現するSaaS企業です。統合型クラウドサービスTeam Success Platform「TeamSpirit」の提供を通じて、目指す経営戦略に直結した最適な働き方や人材活用、人とAIが協働し、チームの生産性向上や人的資本経営の実現に向けた支援に取り組んでいます。個の成長と組織全体の成果を両立し、企業の持続的な成長に貢献いたします。

「チームスピリット」および「TeamSpirit」は株式会社チームスピリットの登録商標です。

■会社名: 株式会社チームスピリット

■所在地: 東京都千代田区内幸町2-1-6 日比谷パークフロント19F

■代表取締役CEO: 道下和良

■証券コード: 4397(東証グロース)

■コーポレートサイト: <https://corp.teamspirit.com/>