



2026年2月16日  
パーソルキャリア株式会社

## Job 総研『2026 年 勤務時間外連絡の実態調査』を実施 6 割が受信を経験 義務感で対応も負担 “退勤後も休めない”声 ～曖昧な境界線で“つながりっぱなし”に不満 4 割～

転職サービス「doda」などを提供するパーソルキャリア株式会社が運営する調査機関『Job総研』は、328人の社会人男女を対象に「2026年 勤務時間外連絡の実態調査」を実施しました。本調査では勤務時間外に連絡をした/送られてきた経験やその時間帯・頻度、勤務時間外の連絡に応じる/応じない場合の業務や心理的な影響などを調査したものです。



### 【つながらない権利の明文化議論】

2026年は約40年ぶりとなる労働基準法改正が検討され、その中のひとつとして勤務時間外や休日に仕事の連絡対応を拒否できる「つながらない権利」の明文化が議論されています。労働時間はコロナ禍以降最短となり、はたらく環境は改善されているように見える一方、デジタルツールの普及によって勤務時間外の業務連絡が常態化しています。現場では業務の属人化やスピード重視の慣行、上下関係や評価を意識した空気などから、違和感を抱えつつ勤務時間外の連絡であっても応じざるを得ない雰囲気がある可能性があります。勤務時間外の連絡やその受け止め方には個人差があると考えられますが、実際の対応状況、業務や個人の心理にはどのような影響があるのでしょうか。

Job総研では328人の社会人男女を対象に勤務時間外に連絡をした/送られてきた経験やその時間帯・頻度、勤務時間外の連絡に応じる/応じない場合の業務や心理的な影響などを調査した「2026年 勤務時間外連絡の実態調査」を実施しました。

#### 【調査概要】

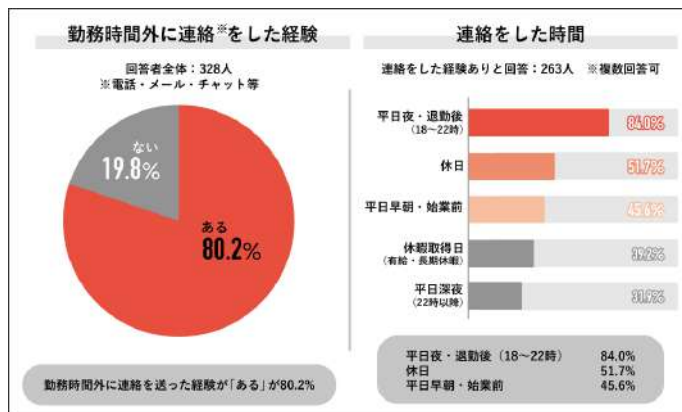
調査対象者：現在就業中のJobQ Town（ジョブキュータウン）登録者  
調査条件：全国／男女／20～50代  
調査期間：2026年1月21日～1月26日  
有効回答数：328人  
調査方法：インターネット調査

### 【TOPICS】

- ・全体の80.2%が勤務時間外に職場の人に連絡をした経験あり 送った時間は「平日夜・退勤後18～22時」
- ・全体の63.8%が勤務時間外に職場の人から連絡が来た経験あり それに対する「不満あり派」は48.4%
- ・勤務時間外に連絡が来る頻度は「週1日」が最多 連絡が来る時間は「平日夜・退勤後18～22時」が最多
- ・連絡に応じない場合「一時的に業務が滞る」 心理的に「後から連絡内容が気になる」が最多
- ・連絡に応じた場合「その場で問題を回避できる」 心理的に「義務を果たした気持ちになる」が最多

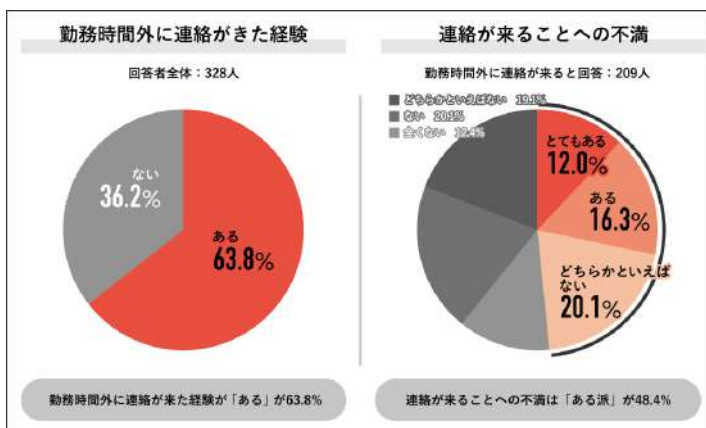
### 【勤務時間外に連絡をした経験】

回答者全体の 328 人に、勤務時間外に職場の人に連絡（電話・メール・チャット等）をしたことはあるかを聞くと、「ある派」は 80.2%で大多数を占め、「ない派」は 19.8%でした。連絡をしたことがあると回答した 263 人にその時間を聞くと、「平日夜・退勤後（18～22 時）」が 84.0%で最多となり、次いで「休日」が 51.7%、「平日早朝・始業前」が 45.6%となりました。



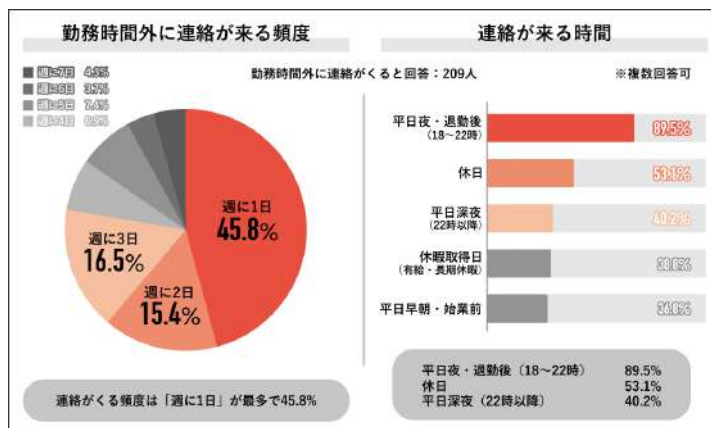
### 【勤務時間外に連絡がきた経験とその不満】

回答者全体の 328 人に、勤務時間外に職場の人からの連絡がきたことはあるかを聞くと、「ある派」は 63.8%で過半数を占め、「ある派」は 63.8%で過半数を占め、「ない派」は 36.2%でした。連絡が来ると回答した 209 人に、連絡が来ることへの不満有無を聞くと、「ある派」は 48.4%となり、内訳は「とてもある」12.0%、「ある」16.3%、「どちらかといえばない」20.1%でした。



### 【勤務時間外に連絡が来る頻度と時間】

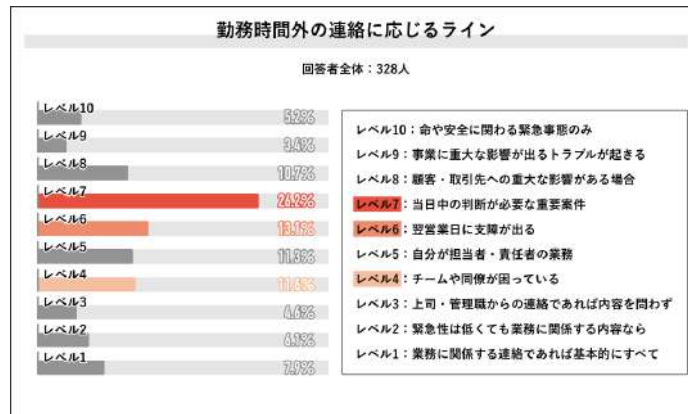
勤務時間外に連絡が来ると回答した 209 人に、その連絡が来る頻度を聞くと、「週 1 日」が 45.8%で最多を占め、次いで「週 3 日」が 16.5%、「週 2 日」が 15.4%でした。また、連絡が来る時間を聞くと、「平日夜・退勤（18～22 時）」が 89.5%で最多となり、次いで「休日」が 53.1%、「平日（深夜 22 時以降）」が 40.2%となりました。



(※1)年代別回答など集計データの詳細は別紙「2026 年 勤務時間外連絡の実態調査 報告書」をご参照ください

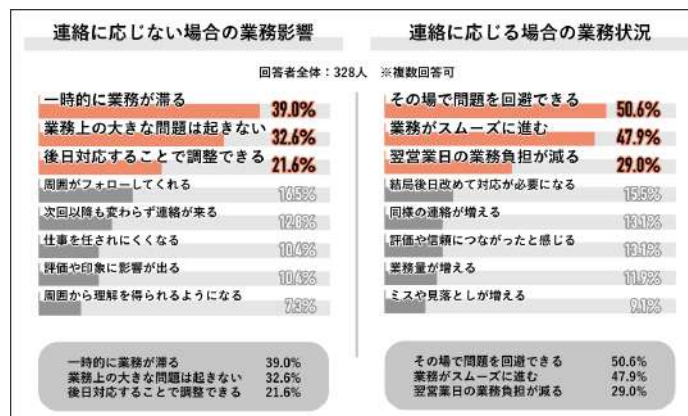
## 【勤務時間外の連絡に応じるライン】

回答者全体の 328 人に、勤務時間外の連絡に応じるラインを聞くと、「レベル7：当日中の判断が必要な重要案件」が 26.2%で多数を占め、次いで「レベル6：翌営業日に支障が出る」が 13.1%、「レベル4：チームや同僚が困っている」が 11.6%となりました。



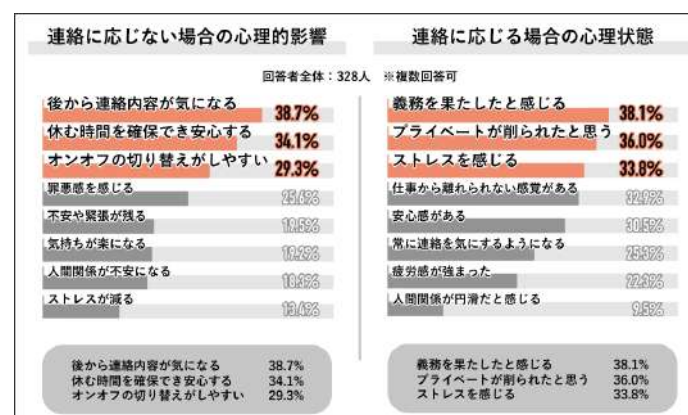
## 【勤務時間外連絡による業務影響】

回答者全体の 328 人に、勤務時間外の連絡に応じない場合に考えられる業務影響を聞くと、「一時的に業務が滞る」が 39.0%で最多となり、次いで「業務上の大きな問題は起きない」が 32.6%、「後日対応することで調整できる」が 21.6%となりました。また、連絡に応じる場合の業務状況を聞くと、「その場で問題を回避できる」が 50.6%で最多となり、次いで「業務がスムーズに進む」が 47.9%、「翌営業日の業務負担が減る」が 29.0%となりました。



## 【勤務時間外連絡による心理的影響】

回答者全体の 328 人に、勤務時間外の連絡に応じない場合の心理的影響を聞くと、「後から連絡内容が気になる」が 38.7%で最多となり、次いで「休む時間を確保でき安心する」が 34.1%、「オンオフの切り替えがしやすい」が 29.3%となりました。また、勤務時間外の連絡に応じる場合の心理状態を聞くと、「義務を果たしたと感じる」が 38.1%で最多となり、次いで「プライベートが削られたと思う」が 36.0%、「ストレスを感じる」が 33.8%となりました。





## 【回答者自由記述コメント】

勤務時間外の連絡に対する境界線や自身の経験コメントが見られました。

- ・ 時間外に連絡が来ると、内容が軽微であっても心理的に「対応しなければならない」と感じやすい
- ・ 主任が休日でも連絡をしてくる人で、返信がないと電話までかけてくるので休みを満喫できなかった
- ・ 私の職場では私生活と仕事を切り分ける考えが社員の間に根付いている
- ・ 来ても明日反応すればよいし、余裕があれば相手に早く回答してあげるのも一つ親切かと思う
- ・ こちらから連絡するときは、回答は明日で大丈夫、と一文添えて気を使わせないようにしている
- ・ 電源 OFF という会社ルールがあるが、休み明けに顧客とトラブルが大きくなっていることもある
- ・ 判断は個人に委ねられているが、よっぽどの緊急案件以外は連絡/対応しない、と決めている

## 【調査まとめ】

Job 総研が実施した「2026 年 勤務時間外連絡の実態調査」では、勤務時間外の連絡は一部の例外的な事象ではないことがわかりました。本調査では全体の 8 割が勤務時間外に連絡をした経験があり、6 割以上が連絡を受けた経験を持つことから、業務と私生活の境界が曖昧であるといえます。特に平日の深夜帯や休日にも連絡が発生している点は、デジタルツールの利便性が「いつでもつながれる状態」であることを示していますが、約半数は連絡が来ることを不満に感じています。

しかし、連絡に応じることで「その場で問題を回避できる」「業務がスムーズに進む」といった業務上のメリットを実感している人も存在し、責任感などが“対応”を後押ししていることがうかがえます。勤務時間外の連絡への対応は個人の判断に委ねられている場合もあれば、企業によっては禁止されている場合もありますが、連絡に応じる基準は、「当日中の判断が必要な重要案件」や「翌営業日に支障が出る内容」など、個人によって異なることもわかりました。

心理面に目を向けると、対応した場合には「義務感」と同時に「ストレスや私生活が削られた感覚」が生じ、対応しなかった場合には「不安感」を持つ人がいる一方でプライベートの時間を確保できた「安心感」を持つ人も存在しました。このことから、勤務時間外の連絡は、連絡する側にとっては早急な問題解決を図れる可能性が高まる一方で、連絡を受ける相手のプライベート時間を無意識のうちに奪う、心理的な負荷を強いる構造になっている可能性も考えられます。また、連絡は社内からだけでなく、顧客や取引先といった社外からの連絡、職種や業界、役職によっても異なる実態も回答者コメントから明らかになりました。

今後「つながらない権利」が制度として議論される中では、単に連絡を禁止・容認する二択ではなく、連絡の目的や緊急度を共有し、組織としての判断基準を明確にすることや、個人間の配慮が重要だと考えられます。そして、連絡や対応が発生した場合、個人の善意や空気感に依存することなく、組織がそれを把握できるような環境や仕組みづくりなどが、持続可能なはたらき方につながるのかもしれません。

「明日の常識を、ココから。」をコンセプトとする『Job 総研』では、世の中で当たり前とされている事を疑い、はたらき方に関連する様々な調査を実施してまいります。そしてリアルで透明度の高い情報を発信することで、個が活躍する社会の実現に向けて貢献してまいります。



パーソルキャリア株式会社 Job 総研 PR 担当  
高木 理子（たかぎ りこ）

2020 年からのインターンを経て 2022 年に新卒入社。コンテンツマーケティンググループ所属後、2023 年に広報へ異動し“はたらく社会人”を中心に様々な観点から意識や行動などについて調査研究を実施する Job 総研にて調査研究を担当。Job 総研を通して「社会とつながる」を個人のビジョンに掲げ、市場の現状と未来を分析し、社会へ発信することではたらく社会人や就活生の選択機会に貢献する事を目的として活動している。

## ■(※1) 2026 年 勤務時間外連絡の実態調査 報告書（本調査）

報告書では、同調査の属性やその他設問の回答結果をより詳細にご確認いただけます

<https://job-q.me/articles/16190>

## ■Job 総研について < <https://job-q.me/categories/job-souken> >

『Job 総研』は今後もキャリアやはたらくに関する調査を続けるだけでなく、調査で拾いきれない「社会・企業・個人」3つの観点からの声を収集することで、これまで以上に確立した取組を行ってまいります。その手段として、アンケート調査によって明らかにした事実をもとに、はたらく現場でのリアルな疑問を収集し、それに対する個人の回答も収集します。そして世の中で当たり前とされている事を疑い、明日の常識をココから見つけられるコンテンツとしての情報発信をしてまいります。

## ■JobQ Town について < <https://job-q.me/> >

「あなたが知りたい”はたらく”は誰かが知っている」をコンセプトに運営する JobQ Town の累計登録者数は 40 万人を超え、キャリアや転職に関する情報交換と相談ができるサービスです。具体的な企業名を検索して、現役社員や元社員による口コミだけではなく、仕事全般に関する悩みや就職・転職への不安など漠然とした内容も含まれ、匿名によるユーザ同士でコミュニケーションを取りながら、より良い選択をつくる場になっています。

## ■JobQ Town”はたらき方”に関する Q&A

<https://job-q.me/tags/1497>

## ■パーソルキャリア株式会社について < <https://www.persol-career.co.jp/> >

パーソルキャリア株式会社は、**－人々に「はたらく」を自分のものにする力を－**をミッションとし、転職サービス「doda」やハイクラス転職サービス「doda X」を通じて人材紹介、求人広告、新卒採用支援などを提供しています。2022年5月にはプロフェッショナル人材の総合活用支援ブランド「HiPro」を立ち上げ、副業・フリーランス領域にも本格参入。グループの総力をあげて、これまで以上に個人の「はたらく」にフォーカスした社会価値の創出に努め、社会課題に正面から向き合い、すべての「はたらく」が笑顔につながる社会の実現を目指します。

当社のミッションについて：[https://www.persol-career.co.jp/mission\\_value/](https://www.persol-career.co.jp/mission_value/)

|   |
|---|
| 報道関係者様お問い合わせ先 パーソルキャリア株式会社 JobQ 部 PR 担当：高木 理子<br>Tel・携帯：070-3180-4798<br>Mail： <a href="mailto:pr-contact@persol.co.jp">pr-contact@persol.co.jp</a> |
|---|

※現在主にテレワークでの勤務形態をとっておりますので、誠に勝手ながらお問い合わせは携帯電話かメールにてお願い致します