

中堅・中小企業を応援！
経営の最新トレンドと実務ノウハウをお届けする
ビジネス情報誌

MJS Monthly Report

マンスリーレポート

概要

厚生労働省の有識者会議では、労働基準法が大改正に向けて、将来の法制度の骨格を形成する極めて重要な内容が検討されています。

今まさに、働き方や労務管理は大きな転機を迎えています。企業に求められるのは、法改正が確定してから対応する従来型の受動的な姿勢ではなく、示された方向性を踏まえて自社の労務管理の在り方を主体的に再設計していく能動的な姿勢です。

本稿では、現在検討されている労働基準法の改正内容の全体像をお伝えします。

※本稿は2026年6月10日時点の情報にもとづいています。

※本冊子に掲載されている情報は、執筆時点のものです。



『Monthly Report』は、MJS 税経システム研究所が制作するユーザー向け月刊誌です。
毎号、税務・商事法・会計・経営などの最新トレンドと実務ノウハウをタイムリーにお届けしています。
この冊子は、本誌の記事を抜粋し、1テーマをコンパクトにまとめた特別版です。ぜひお役立てください。

特別版

Feature

今から知って備える
労働基準法大改正に向けた
検討の全体像



編集制作

株式会社ミロク情報サービス
税経システム研究所

Feature

2

今から知って備える 労働基準法大改正に向けた 検討の全体像

経営システム研究会 客員研究員 社会保険労務士

社会保険労務士法人加藤マネジメントオフィス 代表 加藤千博



今から知って備える 労働基準法大改正に向けた 検討の全体像

厚生労働省の有識者会議では、労働基準法の大改正に向けて、将来の法制度の骨格を形成する極めて重要な内容が検討されています。今まさに、働き方や労務管理は大きな転機を迎えています。

企業に求められるのは、法改正が確定してから対応する従来型の受動的な姿勢ではなく、示された方向性を踏まえて自社の労務管理の在り方を主体的に再設計していく能動的な姿勢です。本稿では、現在検討されている労働基準法の改正内容の全体像をお伝えします。

※本稿は2026年6月10日時点の情報にもとづいています。



経営システム研究会 客員研究員 社会保険労務士
社会保険労務士法人加藤マネジメントオフィス 代表

加藤千博 [かとう・かずひろ]

イタリアを中心に一流ホテル、高級ブランド店のサービスを学ぶ。帰国後は、ファッション関連会社、不動産会社、飲食店、デザイン企画会社等、多くの会社経営に携わる。従業員の福利厚生を向上させるため、人事評価制度、賃金制度構築に尽力。2010年に独立、2019年から社会保険労務士法人加藤マネジメントオフィス代表。

現在検討されている労働基準法の改正は、単なる法改正の一つではなく、日本の労務管理の在り方そのものを問い直す「構造的転換点」と位置付けられます。戦後から続いてきた労働時間管理や労働者保護の枠組みは、働き方の多様化やデジタル化の進展により、その前提が大きく揺らいでいます。

こうした背景を踏まえ、厚生労働省が設置する有識者会議の一つ、「労働基準関係法制研究会」にて、労働基準法を中心とした労働時間・賃金・規制の在り方について検討されています。

2025年1月8日に公表された「労働基準関係法制研究会報告書」（以下「報告書」という）は、「守る（労働者の健康や最低基準の確保）」と「支える（多様な働き方の実現）」という二つの視点から、労働基準法制の抜本的な再設計の方向性を示しました。その内容は、労働者概念や事業場概念といった基本構造の見直しから、労働時間規制、労使コミュニケーションなど、多岐にわたるものとなっ

ています。

本稿では、この報告書の内容を踏まえ、今後の法改正の方向性と企業実務への影響について、体系的に整理・解説していきます。

1

なぜ今、労働基準法の見直しが検討されているのか

労働基準法は、戦後の工場労働を中心とした労働環境を前提として、労働条件の最低基準を一律に設定することを目的として制定されました。制定当時は、雇用労働者の割合も現在ほど高くなく、働き方も画一的であったため、「一律規制」であっても大きな問題は生じませんでした。しかし、その後の社会経済の構造変化により、この前提は大きく崩れてきています。

第一に、働き方の多様化が著しく進展している点が挙げられます。テレワークの普及、副業・兼業の一般化、さらにはフリーランスやギグワーカー

の増加により、「1社専属・定時勤務」という従来のモデルは、その前提自体が大きく揺らいでいます。労働者は、時間・場所・就業形態を柔軟に選択するようになっており、これに対応した制度設計が不可欠となっています。

第二に、長時間労働および健康リスクの問題が依然として解消されていない点です。働き方改革関連法により時間外労働の上限規制が導入されたものの、実務においては依然として長時間労働が存在し、特に勤務間の休息不足や連続勤務による健康障害が問題視されています。

第三に、デジタル技術の進展による労務管理の変化です。スマートフォンやクラウドツールの普及により、業務は時間・場所を問わず行われるようになりました。その結果、労働時間と私生活の境界が曖昧となり、「常時接続状態」による新たな労働問題が顕在化しています。

第四に、制度の複雑化と分かりにくさです。これまでの改正は、個別課題に対応する形で制度を追加してきた結果、制度体系が複雑化し、企業・労働者双方にとって理解しづらいものとなっています。このため、「シンプルかつ実効性のある制度」への再構築が求められています。

2

基本概念である「労働者」「事業場」が見直される

(1)基本概念の見直しのインパクト

報告書においては、個別制度の見直しに先立ち、「労働者」および「事業場」という基本概念の再検討が極めて重要な課題として位置付けられています。これらは、労働基準法の適用範囲および適用単位を決定する基礎的概念であり、その在り方は法制度全体の構造に直接的な影響を及ぼすものです。

労働基準法は、労働条件の最低基準を設定し、その履行を行政監督や刑事罰によって担保する法制度です。そのため、どのような者を保護対象とするのか、またどの単位で規制を適用するのかという点は、制度の根幹をなす重要な問題となります。

(2)「労働者」概念の課題と見直しの方向性

労働基準法における「労働者」は、第9条により「使用されて賃金を支払われる者」と定義されており、実務上は使用者の指揮命令下にあるかなどの「使用従属性」を基準に判断されてきました。しかし、フリーランスや業務委託、プラットフォーム労働（デジタルプラットフォームを介して、発注者と就業者がマッチングされ、就業者が役務または労務を提供する形態の就業。たとえば配車アプリのドライバー、フードデリバリーなどが一般的に考えられる）の拡大、さらにはAIによる業務管理の進展により、この従来の枠組みでは実態を十分に捉えきれない場面が増えています。

実際には独立事業者とされながらも、特定企業に依存し、指揮命令に近い状況にあるケースも多く、現行制度では適切な保護が及ばないという課題が生じています。

このため、今後は「労働者か否か」という二分法にとどまらず、働き方の実態や保護の必要性に応じて法的保護の範囲を柔軟に設計する方向での見直しが検討されています。企業実務においても、業務委託契約の適法性や偽装請負（契約書の形式は「請負」や「業務委託」だが、実態は「労働者派遣」となっている状態）のリスク、安全配慮義務の範囲について、これまで以上に実態に即した対応が求められることになります。

(3)「事業」および「事業場」概念の課題と再整理

労働基準法は「事業」および「事業場」を単位として適用されており、従来は工場や店舗といった物理的拠点を前提に合理的に機能してきました。しかし、テレワークの普及により働く場所が多様化し、「どこが事業場か」が不明確になるケースが増えています。

また、企業の労務管理も事業場単位ではなく、企業全体で一体的に運用される傾向が強まっており、従来の事業場単位の規制は実態と乖離しつつあります。さらに、ICTの進展により労務管理が場所に依存しなくなったことで、「場所」を基準とする事業場概念の意義も相対的に低下しています。

この結果、36協定の締結単位や過半数代表者の

選出などにおいて、制度の実効性に課題が生じています。こうした状況を踏まえ、報告書では事業場概念の見直しや、企業単位での一体的な制度運用を可能とする仕組みの検討が必要とされており、今後は労務管理の単位そのものの再整理が求められることになります。

(4) 労使コミュニケーションの再構築の必要性（過半数代表者の選出方法）

労働基準関係法制は、最低基準を設定するだけでなく、労使協定等を通じて柔軟な制度運用を可能とする仕組みを有しています。そのため、労使間の適切なコミュニケーションは、制度の実効性を確保する上で不可欠な要素です。

しかしながら、現実には労働組合の組織率の低下が進んでおり、多くの事業場では過半数代表者による労使協定の締結が行われています。この過半数代表者制度については、選出方法の適正性や代表性の確保といった点で課題が指摘されています。

特に、労働者の意思が十分に反映されていないまま形式的に協定が締結されるケースや、代表者が実質的に使用者側の意向に影響されているケースなどが問題とされています。このような状況では、労使協定による制度の柔軟化が、労働者保護の観点から適切に機能しないおそれがあります。

このため、使用者の意向に基づく代表者の選出を認めない旨を施行規則上で明確化し、投票や挙手などの民主的な手続きを経て選任することを義務付ける方向で検討が進められています。

また、代表者の複数選任や任期の設定、不利益な取扱いの禁止といった制度的な整備も議論されています。なかでも特に注目されるのは、使用者が過半数代表者に対して適切な情報提供を行う義務です。例えば、36協定を締結する際には、現在の時間外労働の実態、改善の必要性、協定の内容が労働者に与える影響などについて、十分な情報を提供することが求められる可能性があります。

また、過半数代表者が労働者の意見を集約したり、協定内容を検討したりするための時間を確保する必要性も指摘されています。代表者の活動に必要な便宜供与（例えば、就業時間中の活動の容認、

会議室の提供、社内通知の掲示など）を使用者に義務付けることも検討されています。

企業にとっては、これまで以上に過半数代表者との誠実な協議が求められることになり、形式的に協定書にサインをもらうだけでなく、実質的な協議を行うというプロセスが重要になります。

これらの措置により、労使協定締結の透明性・適正性を高め、労使コミュニケーションの強化につなげる狙いです。今後の審議では、過半数代表者の選出方法の具体的な基準、使用者の情報提供義務の内容、不利益取扱いの禁止の範囲などが議論されることになります。

(5) 総括

以上のとおり、「労働者」および「事業場」の概念の見直しは、労働基準法の個別制度の改正に先立つ基盤的な課題です。この論点は、単なる定義の問題ではなく、労働基準法の適用範囲や運用方法そのものを再構築するものです。

今回の見直しが示している方向性は、一律的な規制から実態に即した柔軟な制度への転換であり、形式的な要件よりも実質的な労働関係の把握を重視するものといえます。

企業にとっては、従来のように制度を形式的に適用するだけでは不十分であり、実態に即した労務管理の在り方を再構築することが求められます。また、労働者との関係においても、より透明性の高い説明と実効性のあるコミュニケーションが必要となります。

したがって、この論点は今後の法改正の前提となるものであり、企業実務においても最優先で理解し、対応を検討すべき重要なテーマです。

3 検討中の改正内容の主なポイント

報告書にて法制の見直しが検討されている主な項目は図表1のとおりです。

以下に、それぞれの項目についてポイントを絞って解説いたします。

図表 1 労働基準法の検討中の改正内容

項目		概要	想定される実務への影響・対応のポイント
(1)	企業による労働時間の情報開示	労働時間の実態を外部に開示し、市場による監視機能を活用する仕組み	労働時間データの正確性確保、説明資料の整備、部門間の連携体制の強化
(2)	フレックスタイム制の改善およびテレワーク時のみなし労働時間制	部分的フレックスの導入、在宅勤務に適したみなし労働時間制の検討	勤務実態の把握、長時間労働の抑制、慎重な制度設計
(3)	法定労働時間（週 44 時間）特例の廃止	特定業種の週 44 時間労働の特例を廃止し一律化	中小企業での労働時間短縮対応、人員の確保、営業時間の見直し
(4)	連続勤務の上限規制および法定休日の特定義務	長時間にわたる連続勤務を制限し、法定休日の事前明確化を義務付け	シフト設計の見直し、休日管理の運用の見直し
(5)	勤務間インターバル制度の義務化	終業から次の始業まで一定の休息時間を確保する制度	勤務間の時間管理強化、業務スケジュールの再設計、シフト設計の見直し
(6)	副業・兼業の労働時間通算ルールの見直し	複数事業場の労働時間管理の合理化	副業管理ルールの再構築、過重労働リスク管理
(7)	つながらない権利の導入	勤務時間外の業務連絡を制限し、私生活時間を確保	社内ルール整備、管理職の意識改革
(8)	年次有給休暇の賃金算定の原則化	有休取得時の賃金算定方法を統一・明確化	賃金規程の見直し、給与計算への影響対応

(1)企業による労働時間の情報開示

①背景

今回の見直しにおいて最も象徴的な制度転換の一つが、「企業による労働時間の情報開示」です。これは単なる行政対応の強化ではなく、労働市場における透明性を高めることにより、企業行動そのものを変容させようとする政策的意図があります。

②改正検討内容

従来は行政による監督に依存していましたが、人的・時間的制約からすべての企業を網羅的に把握することには限界がありました。そこで、企業が平均残業時間や有給休暇取得率、長時間労働者の割合などの情報を正確に把握・開示し、求職者や投資家、取引先といったステークホルダーがその内容を評価することで、企業間競争を通じた労働環境の改善を促すという考え方が示されています。これは、いわば「規制からガバナンスへ」の転換といえます。

③想定される実務への影響・対応のポイント

もっとも、開示は単なる数値の提示にとどまらず、その算定方法や背景事情、改善に向けた取組みなども含めた説明責任が求められる点が重要です。

企業実務においては、労働時間データの正確性確保がこれまで以上に重要となり、打刻漏れやサービス残業といった問題は、そのまま外部評価の低下につながるリスクを伴います。また、部署間や職種間のばらつきについても説明が求められる可能性があり、より精緻な分析が不可欠となります。

さらに、情報開示においては「見せ方」も重要な要素となります。単に数値の良し悪しを示すのではなく、その背景や業務特性、改善施策をあわせて示すことで、企業としての説明責任を果たす必要があります。そのためには、人事部門にとどまらず、経営企画や広報部門との連携が不可欠となります。

このように、本制度は単なる法対応にとどまらず、労務管理を経営課題として捉え直し、企業価値の向上につなげていく「人的資本経営」を強く促すものといえます。

■想定される実務への影響まとめ

- ・企業は平均残業時間や有給休暇取得率、長時間労働者の割合などの正確な把握・情報開示が求められるようになる。
- ・開示は単なる数値の提示にとどまらず、算定方法や背景事情、改善に向けた取組みなどの

説明責任が求められるようになる。

- ・開示情報の「見せ方」の工夫や、人事労務と経営企画・広報といった部門間の連携による情報発信が必要になる。

(2)フレックスタイム制の改善およびテレワーク時のみなし労働時間制

①背景

フレックスタイム制（図表2）およびテレワークに関する見直しは、「柔軟な働き方」と「労働時間規制」をいかに両立させるかという点で、今回の改正の中核をなす論点です。テレワークは、仕事と生活の両立を可能にする働き方として今後も拡大が見込まれる一方で、使用者による直接的な管理が及びにくく、長時間労働や労働時間の把握の困難さといった課題を内包しています。

②改正検討内容

こうした問題意識のもと、研究会では主に二つの方向から制度見直しが検討されています。

第一に、テレワーク日と通常勤務日が混在する場合でも活用しやすいよう、フレックスタイム制の柔軟化を図ることです。具体的には、日ごとにフレックスタイム制と固定労働時間制を設定できる「部分的フレックス制」の導入などにより、実態に即した運用を可能とする方向が示されています。

す。

第二に、在宅勤務に適した新たなみなし労働時間制の検討です。テレワークでは、業務と私生活が混在し、中抜けなども生じやすいため（図表3）、実労働時間の厳密な把握が必ずしも適切でない場面もあります。このため、健康確保措置を前提に、実労働時間の把握を前提としない制度の導入可能性が議論されています。

③想定される実務への影響・対応のポイント

もっとも、新たなみなし労働時間制については、長時間労働の助長や健康管理の困難化といった懸念も大きく、本人同意や同意撤回の仕組み、健康管理時間（高度プロフェッショナル制度の対象労働者が、健康を害するほどの長時間労働を防ぐために把握・管理する時間。具体的には「会社内での労働時間」と「会社外で実際に労働した時間」を合計した時間）の把握など、慎重な制度設計が必要とされています。そのため、現時点では直ちに導入するのではなく、実態把握を踏まえた継続的な検討課題と位置付けられています。

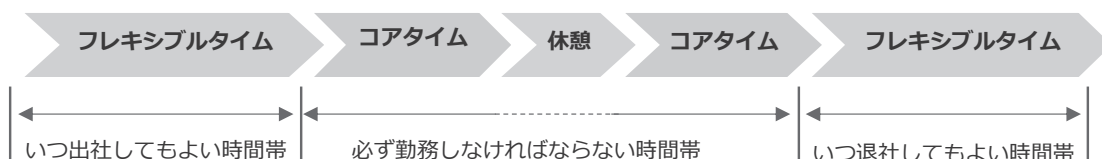
このように、本見直しは単なる制度の柔軟化ではなく、働き方の多様性、プライバシー、健康確保といった複数の価値をいかに調和させるかという課題への対応であり、今後の制度設計においては「柔軟性と保護の両立」が一層重要となります。

図表2 フレックスタイム制（イメージ）

■通常の労働時間制度



■フレックスタイム制（イメージ）

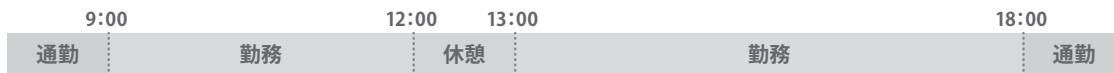


※フレキシブルタイムやコアタイムは必ずしも設けなければならないものではありません。
コアタイムを設定しないことによって、労働者が働く日も自由に選択できるようにすることも可能です。
また、フレキシブルタイムの途中で中抜けするなどといったことも可能です。

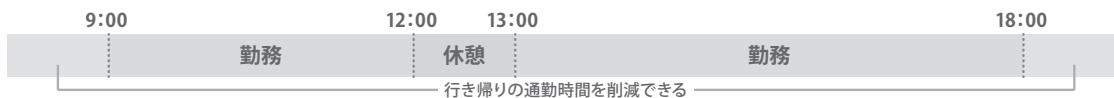
出典：「フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き」（厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署）p3

図表 3 テレワーク時の中抜けの取扱い例

● 通常の労働時間（始業時刻9:00／終業時刻18:00／休憩12:00～13:00（1時間）の場合）



● 在宅勤務を実施する場合



● いわゆる中抜けをする場合

休憩時間として扱い、終業時刻を繰り下げる場合 ← 始業・終業時刻の変更が行われる旨、就業規則に記載が必要



時間単位の年次有給休暇として取り扱う場合 ← 労使協定の締結が必要



出典：「フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き」（厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署）p3

■想定される実務への影響まとめ

- ・「部分フレックス制」や「在宅勤務に適した新たなみなし労働時間制」を必要に応じて検討する。ただし、勤務実態の把握や長時間労働の抑制がよりいっそう重要になる。
- ・本人同意や同意撤回の仕組み、健康管理時間など、慎重な制度設計や、実態把握を踏まえた継続的・段階的な導入が求められる。

③想定される実務への影響・対応のポイント

特に人手不足が深刻な業種においては、シフトの再設計や人員の追加確保、さらには営業時間の見直しといった対応が求められることになります。また、単に労働時間を削減するだけではなく、業務効率化や生産性向上といった観点からの抜本的な改善も不可欠となります。

したがって、この改正は単なる規制強化ではなく、企業に対して経営改革を促す契機となるものと位置付けるべきです。

(3)法定労働時間（週44時間）特例の廃止

①背景

現行制度では、小売業や飲食業などの特定業種において、常時10人未満の事業場について週44時間までの労働が認められています。この特例は、制度導入当初において小規模事業者の実態に配慮して設けられたものですが、現在ではその合理性は低下していると考えられています。そこで、この特例は廃止の方向で検討が進められています。

②改正検討内容

特例が廃止された場合、これまで週44時間を前提として労働時間を設計していた事業場は、原則である週40時間への移行を迫られることになります。これは単なる時間短縮ではなく、労務管理全体の見直しを伴うものであり、企業経営に直接的な影響を与えます。

■想定される実務への影響まとめ

- ・労働時間の短縮に伴い、シフトの再設計や人員の追加確保、さらには営業時間の見直しといった対応が求められる。
- ・業務効率化や生産性向上など、抜本的な経営改革が必要になる可能性もある。

(4)連続勤務の上限規制および法定休日の特定義務

<連続勤務の上限規制>

①背景

現行制度では、労働基準法第35条により、法定休日として毎週少なくとも1回の休日を付与することが原則とされる一方、4週間を通じて4日以

上の休日を与える、いわゆる4週4休制も認められています（図表4）。

そのため、休日の配置の仕方によっては、相当長期間にわたる連続勤務が理論上可能となっています。さらに、36協定に休日労働の条項を設ければ、割増賃金の支払いを前提に法定休日労働を命じることも可能であり、現行法上はその回数自体に明確な上限がないため、協定の範囲内であれば理論上無制限に連続勤務させることも可能となっています。

しかし、このような長期間の連続勤務は、労働者の健康確保という法定休日本来の趣旨に照らして大きな問題があります。報告書でも、業務の繁忙や業種・職種の特性によって、長期間の連続勤務を余儀なくされている例が存在することが指摘されています。

加えて、労災保険における精神障害の認定基準では、2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行ったことが心理的負荷となる具体的出来事の一つとして示されており、近年でもこのような連続勤務が評価要素となって精神障害事案として労災保険の支給決定が行われた事例が生じています。こうした点を踏まえると、連続勤務の問題は単なる勤務割表上の調整の問題ではなく、労働者の生命・健康に直接関わる問題として捉える必要があります。

②改正検討内容

研究会では、法定休日の本来の趣旨を貫徹する観点から、4週4休の特例の在り方も含め、連続勤務の最大日数をできる限り減らしていく措置を検討すべきであるとしています。そして、36協定

に休日労働の条項を設けた場合も含め、精神障害の労災認定基準も踏まえば、2週間以上の連続勤務を防ぐという観点から、「13日を超える連続勤務をさせてはならない」旨の規定を労働基準法上に設けるべきであるとの方向性が示されています。

もっとも、災害復旧等の真にやむを得ない事情がある場合や、顧客や従業員の安全確保のためにやむを得ず必要となる場合などは、代替措置を設けた上で、労使の合意により例外的な取扱いを可能とすることも検討課題とされています。したがって、この改正は一律に現場運用を硬直化させることを意図するものではなく、あくまで健康確保を原則としつつ、真に必要な場面に限って例外を認める方向で整理されていると理解すべきです。

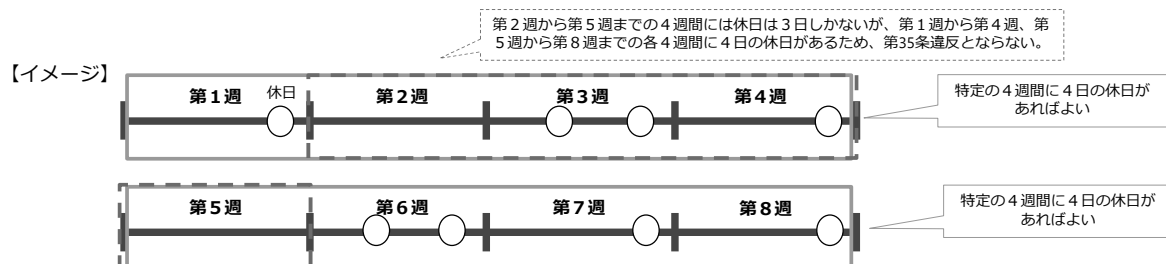
③想定される実務への影響・対応のポイント

本改正により「13日超の連続勤務禁止」が導入された場合、企業実務への影響は小さくありません。これまで4週4休制や休日配置によって対応してきた長期間の連続勤務は原則として認められなくなり、特にシフト制を採用する業種では、勤務体制そのものの見直しが不可避となります。

また、勤怠管理においては、従来の労働時間管理に加え、連続勤務日数の把握・管理が新たな重要項目となります。これに対応するため、システムの見直しや管理体制の強化が必要です。あわせて、就業規則や労使協定についても、例外的取扱いを含めたルール整備が求められます。

総じて、本改正は単なる規制強化ではなく、企業に対し「健康確保を前提とした働き方の再設計」を求めるものであり、早期の実態把握と段階的な見直しが重要となります。

図表4 法定休日のいわゆる4週4休制(変形週休制(労働基準法第35条2項))



出典：「労働時間法制の具体的課題について」（厚生労働省 労働基準局）p2

＜法定休日の特定＞

①背景

また、法定休日の特定についても見直しが進められています。現行制度では、どの日が法定休日であるかを法律上あらかじめ特定することまでは求められておらず、実務上は通達により、具体的に一定の日を休日と定める方法を規定するよう指導がされているにとどまります。

しかし、1987年の労働基準法改正以降、週40時間制への移行とともに週休2日制を採用する企業が増え、1週間の中に法定休日と所定休日が混在することが一般化しました。

その結果、どの休日が法定休日に当たるのかが曖昧になり、休日労働に対する割増賃金の計算や労働時間管理の面で混乱を生じさせる要因となっています。使用者が就業規則等で法定休日を指定していたとしても、それが法律上の明文規律ではない以上、司法判断と一致しない可能性があります。

②改正検討内容

この点について研究会は、法定休日は、労働者の健康を確保するための休息であると同時に、労働者の私生活を尊重し、その生活リズムを維持するためのものであることから、当事者間でその法律関係が明確に認識されるべきであり、あらかじめ法定休日を特定すべきことを法律上に規定する方向で取り組むべきであるとしています。

③想定される実務への影響・対応のポイント

もっとも、この見直しに当たっては、単に休日を明示すれば足りるというものではなく、いくつかの重要な論点があります。例えば、労働基準法第35条で保護すべき法益が、「週1回の休日が確保されること」から「あらかじめ特定した法定休日が確保されること」へと変わることによって、罰則適用の在り方にどのような変化が生じるのかという問題があります。また、法定休日の振替を行う場合の手続きや振替可能な期間をどのように整理するか、さらに、使用者が法定休日を指定する際の手続き、とりわけパートタイム労働者やシフト制労働者に対して、いつまでに休日を特定すべきか、いったん特定した休日を変更できるのか

といった点も、実務上の重要な検討課題となります。

法定休日の特定が義務化されれば、休日管理の透明性が高まり、休日労働の割増賃金計算や勤務シフト管理の適正化が進むことが期待されます。その反面、企業には就業規則の見直しや休日付与ルールの明確化、シフト作成の厳格化が求められることになります。特にシフト制を採用している業種や、パートタイム労働者を多数活用している事業場では、法定休日の指定方法と変更手続きを実務に落とし込む必要があり、その影響は決して小さくありません。

■想定される実務への影響まとめ

- ・連続勤務の最大日数（上限13日）に考慮したシフト設計への再検討が必要になる。
- ・法定休日を特定する。使用者が法定休日を指定する際の手続きや変更方法を明らかにする。
- ・法定休日の振替を行う場合の手続きや振替可能な期間などのルールを整理する。
- ・とりわけパートタイム労働者やシフト制労働者に対して、法定休日の指定方法や変更方法を明らかにする。

(5)勤務間インターバル制度の義務化

①背景

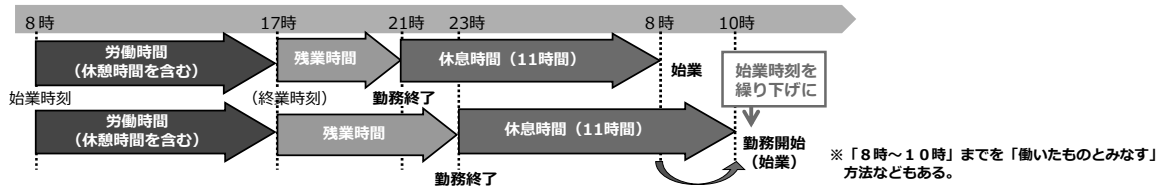
働き方改革関連法により導入された時間外・休日労働時間の上限規制は、過重労働を防止する観点から、月単位で時間外労働の上限を設定したものです。しかしながら、労働者の生活実態を踏まえると、月単位での労働時間管理のみでは十分とはいえず、日々の生活の中でワーク・ライフ・バランスを確保するためには、勤務と勤務の間に一定の休息時間を確保することが不可欠となります。この点に着目し、欧州諸国においては、終業から次の始業まで一定時間を空けることを義務付ける勤務間インターバル制度が広く導入されています。

我が国においても、勤務間インターバル制度は、労働時間等設定改善法（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法）第2条において、「健康および福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定」として努力義務が課されています

図表 5 勤務インターバル制度の概要

勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を確保する仕組み。この仕組みの導入を事業主の努力義務とすることで、労働者の十分な生活時間や睡眠時間を確保しようとするもの。

【例：11時間の休息時間を確保するために、始業時刻を繰り下げたもの】



出典：「労働時間法制の具体的課題について」（厚生労働省 労働基準局）p14

（図表 5）。また、労働時間等設定改善指針においても一定の記述が設けられていますが、その内容は概念的なものにとどまり、具体的なインターバル時間や対象者、導入に当たっての詳細な基準は法令上明確に示されていません。

②改正検討内容

このような状況のもと、厚生労働省は「勤務間インターバル制度 導入・運用マニュアル」を策定し、時間数や対象者の設定に関する考え方を提示していますが、制度の普及は十分に進んでいるとはいえません。実際、2023年1月時点における導入企業割合は全企業のうち6.0%にとどまっており、さらに導入予定も検討もしていない企業のうち半数以上が、「超過勤務の機会が少なく、制度導入の必要性を感じない」と回答しているという実態があります。この点は、制度の必要性に対する企業側の認識にばらつきがあることを示しており、単に制度を設けるだけではなく、実効性ある普及策が必要であることを示唆しています。

また、既に制度を導入している企業や諸外国の制度を見ても、勤務間インターバル制度は一律に適用されるものではなく、業種や職種の特性に応じて適用除外や柔軟な運用が設けられているのが一般的です。こうした実態を踏まえ、研究会は、勤務間インターバル制度について、抜本的な導入促進とともに、将来的な義務化も視野に入れた法規制の強化を検討する必要があるとしています。

③想定される実務への影響・対応のポイント

もっとも、制度を義務化するに当たっては、その具体的な内容をどのように設計するかが重要な

論点となります。例えば、勤務間インターバル時間については、欧州の制度を参考に11時間を原則とする考え方が提示されていますが、すべての業種・業態に一律に適用することは現実的ではないとの指摘もあります。そのため、原則として一定時間のインターバルを確保しつつ、職種や業務の特性に応じた適用除外や、インターバルが確保できなかった場合の代替措置を労使の合意により柔軟に定めるという考え方が示されています。

また、インターバル時間を11時間より短く設定する代わりに、例外的な取扱いをより限定的にするという制度設計や、制度導入に当たって一定の経過措置を設け、段階的に適用範囲を拡大していくという考え方も検討されています。いずれの場合においても、企業の実態に即した柔軟性を確保しつつ、最終的には実効性のある制度へと段階的に移行していくことが望ましいとされています。

さらに、勤務間インターバルが確保できなかった場合の対応についても重要な論点です。この点については、単に健康状態を事後的に把握するだけでは不十分であり、代償休暇の付与など、実際に労働から解放される時間を確保する措置とすることが望ましいとされています。

加えて、制度の義務化の方法についても複数の選択肢が検討されています。例えば、労働基準法により強行的な義務として規定する方法のほか、労働時間等設定改善法において制度導入を義務付ける、あるいは事業主に配慮義務を課す方法、さらには労働基準法において就業規則の記載事項と位置付け、行政指導を通じて普及を図る方法などが考えられています。また、現行の努力義務規定を具体化するというアプローチも含め、多様な手

段を組み合わせた検討が必要とされています。

このように、勤務間インターバル制度の見直しは、単なる労働時間規制の強化ではなく、労働者の生活リズムや健康を日常的なレベルで確保するための制度として位置付けられるものです。そのため、制度設計に当たっては、企業の実態や業務特性への配慮と、健康確保の実効性とのバランスをどのように取るかが極めて重要な課題となります。

企業にとっては、勤務時間の終了時刻だけでなく、その後の休息時間の確保まで含めた労務管理が求められることになり、シフト設計や業務配分の在り方を含めた抜本的な見直しが必要となる可能性があります。したがって、本制度は、従来の「労働時間の長さ」に着目した規制から、「休息の質」を含めた新たな健康管理へと視点を拡張するものであり、今後の労務管理の在り方に大きな転換をもたらすものといえます。

■想定される実務への影響まとめ

- ・原則として一定時間のインターバルを確保しつつ、職種や業務の特性に応じた適用除外や、インターバルが確保できなかった場合の代替措置を労使の合意により柔軟に定める必要がある。
- ・例外的な取扱いをより限定的にする制度設計や、経過措置を設けて様子を見ながら、段階的に適用範囲を拡大していくなどの進め方を検討する。
- ・勤務インターバルが確保できなかった場合の代償休暇の付与などの事後対応を考慮しておく必要がある。

(6) 副業・兼業の労働時間通算ルールの見直し

①背景

現行制度では、労働基準法第38条の解釈およびこれを受けた通達に基づき、事業主を異にする場合であっても労働時間を通算し、その合計時間に応じて割増賃金を支払うこととされています。このため、現在は厚生労働省のガイドラインに基づき、労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算し、次に所定外労働の発生順に所定外労働時間を

通算する方法（図表6）によって割増賃金を計算するか、あるいはあらかじめ設定した各事業場における労働時間の範囲内で労働させる管理モデル（図表7）を用いるかのいずれかにより対応することとされています。

しかしながら、この取扱いは実務上極めて複雑であり、割増賃金の計算のために本業先と副業・兼業先の労働時間を日単位で細かく管理する必要があるほか、その前提として労働者自身による詳細な自己申告が求められるなど、企業・労働者双方にとって大きな負担となっています。

このような制度運用の煩雑さが、企業が自社の労働者に対して雇用型の副業・兼業を許可することや、副業・兼業を希望する他社の労働者を雇用することを躊躇させる要因となっているのではないかと指摘があります。

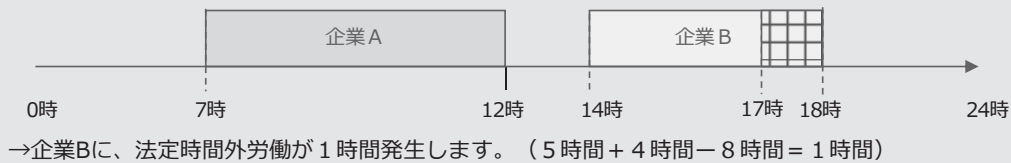
また、制度の複雑さゆえに、労働者が企業に申告せずに副業・兼業を行う一因となっている可能性や、企業が副業・兼業を認めないことによって、労働者が本来希望する多様な働き方を断念する結果につながっているのではないかという問題意識も示されています。

欧州諸国の多くでは、健康確保の観点から実労働時間の通算を行う仕組みが採用されている一方で、副業・兼業に伴う割増賃金の支払いについては、労働時間の通算を前提としていない国も少なくありません。例えば、フランス、ドイツ、オランダ、イギリスなどでは、複数就業における割増賃金の算定については、事業主ごとに判断する仕組みが採用されています。

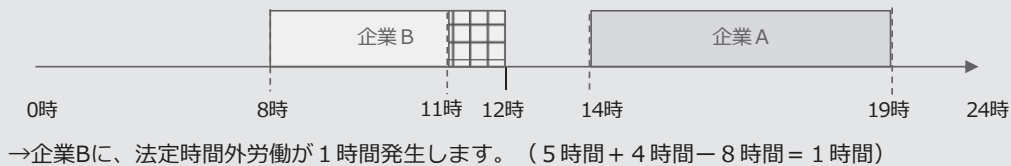
そもそも、副業・兼業は、使用者の命令によるものではなく、労働者の自発的な意思に基づいて行われるものです。この点を踏まえると、時間外労働に対する補償や抑制という割増賃金制度の趣旨が、副業・兼業の場合において本業先および副業・兼業先の双方に及ぶと解することには、一定の整理上の無理があるとも考えられます。また、割増賃金の支払いに係る労働時間の通算が必要であること自体が、副業・兼業の普及を阻害している側面があるとも評価できます。

図表 6 副業・兼業の所定労働時間の通算のイメージ（原則的な労働時間管理の方法）

- (例 1) 企業A：時間的に先に労働契約を締結、所定労働時間 1 日 5 時間（7:00～12:00）
 企業B：時間的に後に労働契約を締結、所定労働時間 1 日 4 時間（14:00～18:00）



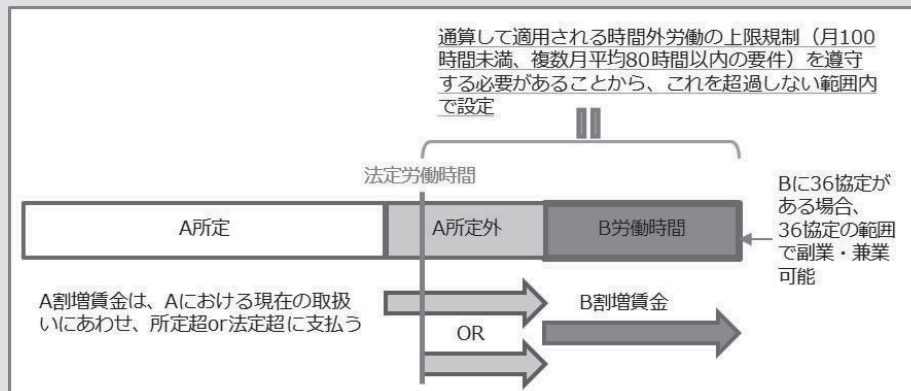
- (例 2) 企業A：時間的に先に労働契約を締結、所定労働時間 1 日 5 時間（14:00～19:00）
 企業B：時間的に後に労働契約を締結、所定労働時間 1 日 4 時間（8:00～12:00）



出典：「副業・兼業の促進に関する ガイドライン わかりやすい解説」（厚生労働省）p16

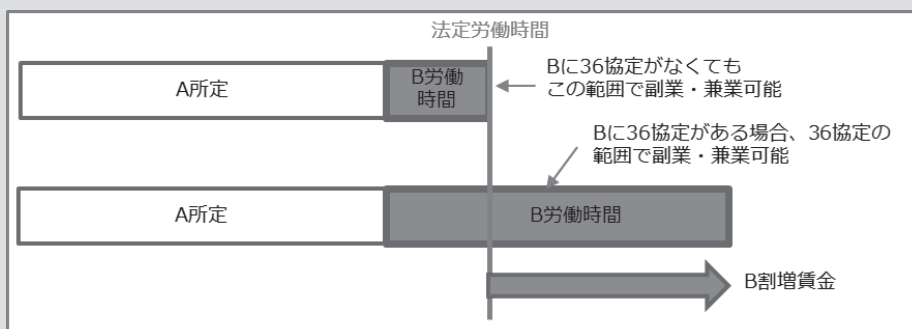
図表 7 管理モデルのイメージ（簡便な労働時間管理の方法）

- Aに所定外労働がある場合（A・Bで所定外労働が発生しうる場合に、互いの影響を受けないようあらかじめ枠を設定）



※ 上図で示している時間外労働の上限規制（月100時間未満、複数月平均80時間以内）は、あくまでも法律上の上限です。実際の副業・兼業によって、労働時間を通算して法定労働時間を超える場合には、長時間の時間外労働とならないようにすることが望ましいです。

- Aに所定外労働がない場合



※ 上図は、Aに所定外労働がない場合のイメージですが、Aが法定労働時間の範囲内で所定外労働の上限を設定するような場合においても、同様の考え方で対応することが可能です。

出典：「副業・兼業の促進に関する ガイドライン わかりやすい解説」（厚生労働省）p18

もっとも、労働者の健康確保は、使用者が異なる場合であっても確保されるべき基本的な要請であり、この点を軽視することはできません。そのため、研究会では、副業・兼業においては、賃金計算のための労働時間管理と、健康確保のための労働時間管理とを区別して考えるべきであるとの整理が示されています。

②改正検討内容

このような考え方に基づき、今後の制度見直しとしては、労働者の健康確保のための労働時間の通算は維持しつつ、割増賃金の支払いについては通算を要しない仕組みに改める方向で検討することが考えられています。

③想定される実務への影響・対応のポイント

このような見直しを行う場合には、割増賃金に係る通算義務を緩和することによって副業・兼業が促進される一方で、労働者の健康確保については、これまで以上に実効性のある対応が求められることとなります。この点については、労働時間に関する情報の把握方法をどのように設計するか、また、通算した結果として長時間労働となる場合に、本業先と副業・兼業先のいずれがどのような責任を負うのかといった点について、整理が必要とされています。

一方で、同一の使用者の命令に基づき複数の事業場で働く場合や、出向などにより実質的に同一の指揮命令系統の下で複数の事業場にまたがって勤務する場合には、引き続き労働時間を通算することが適当であると考えられ、形式的に事業場が異なる場合であっても、実質的に一体として労務提供が行われている場合については、割増賃金規制の適用を回避することができないよう制度設計を行う必要があります。

また、副業・兼業先が雇用契約によらない場合であっても、労働者の健康確保の観点からは、本業先の企業が労働者の全体の就業状況や疲労の程度に応じて一定の配慮を行うことが期待されるとの意見も示されています。あわせて、労働者自身においても、自らの健康管理に対する意識やリテ

ラシーを高めていくことが重要であると指摘されています。

このように、副業・兼業に関する制度見直しは、単に労働時間規制を緩和するというものではなく、労働者の自律的な働き方を尊重しつつ、健康確保をどのように担保するかという新たな課題に対応するものです。企業にとっては、従来のような単一事業場内で完結する労務管理から、複数の就業を前提とした労務管理へと視点を転換することが求められることになり、今後の人事労務管理の在り方に大きな影響を与えるものといえます。

■想定される実務への影響まとめ

- ・労働時間の通算は維持しつつ、割増賃金の支払いについては通算しないというルールで労働時間・賃金を算定することが求められるようになる可能性がある。
- ・労働時間に関する情報の把握方法の設計、また長時間労働になる場合に本業と副業・兼業先のいずれがどのような責任を負うのか等の点を整理する必要がある。

(7)つながらない権利の導入

①背景

本来、労働契約においては、労働時間外の時間は労働者の自由な生活時間であり、使用者がこれに介入する権利はありません。しかしながら、現実の職場においては、突発的なトラブルへの対応や顧客からの要請、業務上の連絡の必要性などを理由として、勤務時間外であっても労働者が対応を求められる場面が少なくありません。その結果、私生活と業務との境界が曖昧となり、労働者の生活時間に業務が侵入する状況が生じています。とりわけ、スマートフォンやチャットツールの普及により、時間や場所を問わず連絡が可能となったことは、こうした傾向を一層強めているといえます。

②改正検討内容

このような問題に対応するため、欧州諸国を中心に「つながらない権利 (Right to Disconnect)」が提唱され、制度化が進められています。この権

利は、勤務時間外に業務上の連絡への対応を強制されないことを保障するものであり、具体的には、「つながらない権利」を行使したことや行使しようとしたことを理由とする不利益取扱いの禁止、使用者が労働者に連絡可能な時間帯の明確化や制限、「つながらない」状態を確保するための措置の実施などが内容とされています。さらに、こうした措置について、労使間の協議を義務付ける仕組みが採用されている点も特徴的です。

例えば、フランスにおいては、「つながらない権利」が法制化されており、その具体的な運用内容については労使交渉によって決定される仕組みとなっています。企業ごとに、連絡の時間帯や方法、対応義務の範囲などが異なる形で定められており、画一的な規制ではなく、企業の実態に応じた柔軟な制度設計がなされています。また、労使交渉によって合意に至らない場合には、使用者が「つながらない権利」の行使方法等を定めた憲章を策定することが義務付けられており、制度の実効性を担保する仕組みが設けられています。

もっとも、勤務時間外の連絡の問題は、単に使用者と労働者との関係にとどまるものではありません。実際には、顧客と担当者との関係や、取引先との関係など、複合的な要因が絡み合って生じている場合が多いと考えられます。また、連絡の内容についても、緊急対応として実際に出勤を要するものから、電話での応答が求められるもの、さらにはメールやチャットで情報が共有されるだけのものまで、その性質や緊急性には大きな幅があります。

③想定される実務への影響・対応のポイント

このため、「つながらない権利」を実効的なものとするためには、単に連絡を禁止するという単純な規制ではなく、どのような連絡であれば勤務時間外でも許容されるのか、どのような連絡については労働者が対応を拒否できるのかといった点を、業務内容や事業特性を踏まえて具体的に整理する必要があります。そして、これらを企業内のルールとして明確化するに当たっては、業務運営の実態や顧客対応の必要性も考慮しながら、労使間で

十分な協議を行うことが不可欠となります。

研究会においても、このような問題意識を踏まえ、「つながらない権利」の導入に当たっては、各企業における実態に応じたルール形成を促進することが重要であり、そのための環境整備が必要であるとされています。具体的には、企業が労使協議を通じて社内ルールを整備することを促すためのガイドラインの策定など、制度導入を支援するための施策を講じることが検討されています。

このように、「つながらない権利」は、単に労働時間の延長を防ぐための制度ではなく、労働者の私生活の確保や心身の健康維持を目的とした新たな労働法上の課題に対応するものです。企業にとっては、業務効率や顧客対応とのバランスを図りながら、勤務時間外の連絡ルールを明確化し、管理職を含めた組織全体の意識改革を進めることが求められます。

したがって、本制度は、従来の労働時間管理の枠組みを超え、「働いていない時間をいかに守るか」という新たな視点を労務管理に取り入れるものであり、今後の働き方改革の重要な柱の一つとして位置付けられるものといえます。

■想定される実務への影響まとめ

- ・使用者が労働者に連絡可能な時間帯の明確化や制限を決めて運用する。
- ・どのような連絡であれば勤務時間外でも許容されるのか、どのような連絡については労働者が対応を拒否できるのかといった点を、業務内容や事業特性を踏まえて具体的に整理する必要がある。
- ・「つながらない権利」の導入の環境を整え、企業が労使協議を通じて社内ルールを整備することが求められる。

(8)年次有給休暇の賃金算定の原則化

①背景

年次有給休暇については、働き方改革関連法により、年10日以上付与される労働者に対して年5日の取得を使用者が時季指定することが義務付けられ、取得率は一定程度向上しましたが、依然として政府目標には達しておらず、さらなる取得促

進が課題とされています。

このため、現行制度の運用を踏まえた見直しが検討されています。時季指定義務の日数や時間単位年休については、制度趣旨や現状を踏まえれば直ちに変更する必要性は高くないとされていますが、半日単位年休の位置付けや長期休暇取得の促進については、引き続き検討課題とされています。また、育児休業からの復帰者や退職予定者など、付与期間が短い労働者への時季指定義務の適用についても、実態に応じた柔軟な取扱いの整理が求められています。

こうした中で特に重要な論点が、年次有給休暇取得時の賃金算定方法の見直しです。現行制度では、平均賃金、通常の賃金、標準報酬日額のいずれかによる支払いが認められていますが、日給制・時給制の労働者では、年休取得時の賃金が通常より低くなる場合があり、これが取得抑制の一因となっていると指摘されています。

②改正検討内容

このため、研究会では、これらの労働者についても原則として「通常の賃金」による算定へと見直す方向性が示されています。ただし、実務上の事情も踏まえ、段階的かつ現実に即した制度設計が求められます。

③想定される実務への影響・対応のポイント

このように、年次有給休暇制度の見直しは、取得日数の問題にとどまらず、取得しやすい環境整備を通じて制度の実効性を高めることを目的とするものです。特に賃金算定方法の原則化は、労働者が安心して休暇を取得できる環境整備に資する重要な見直しであり、企業には給与制度や就業規則の見直しを含めた対応が求められます。

■想定される実務への影響まとめ

- ・日給制・時給制の労働者の有休休暇も原則として「通常の賃金」による算定を行うことになる。
- ・実務上の実情を踏まえて、段階的かつ現実に即した制度設計が求められる。

4 まとめ

以上見てきたとおり、今回の労働基準関係法制の見直しは、単なる制度改正の積み重ねではなく、「労働時間管理」「働き方の多様化」「労使コミュニケーション」「テクノロジー活用」といった複数の要素を横断する、いわば労務管理のパラダイム転換であるといえます。

報告書が示す方向性は、短期的に対応すべき制度整備と、中長期的に検討を深めるべき課題を整理した上で、今後の制度設計を労働政策審議会に委ねるという構造となっており、現時点では「確定した法改正」ではないものの、将来の法制度の骨格を形成する極めて重要な指針となっています。

その意味で企業に求められるのは、法改正の内容が確定してから対応するという従来型の受動的な姿勢ではなく、示された方向性を踏まえ、自社の働き方や労務管理の在り方を主体的に再設計していく姿勢です。特に、労働時間管理の高度化、就業規則の見直し、IT基盤の整備といった具体的な対応は、もはや将来の課題ではなく、今まさに着手すべき経営課題と位置付ける必要があります。

また、本改正は労働者保護の強化という側面を有する一方で、企業にとっては人材確保・定着を実現するための戦略的な機会でもあります。働きやすさと生産性の両立を実現できる企業こそが、今後の人材獲得競争において優位性を確立していくことになるでしょう。

今後予定される労働基準法大改正は、企業に「適応」を求めるものではなく、「変革」を促すものです。今後の議論の動向を注視しつつも、先行的に準備を進める企業こそが、制度改正後の新たな時代において持続的な成長を実現することができるといえます。

● MEMO ●

[執筆者紹介]

加 藤 千 博

(かとう かずひろ)

経営システム研究会 客員研究員 社会保険労務士

社会保険労務士法人加藤マネジメントオフィス 代表

イタリアを中心に一流ホテル、高級ブランド店のサービスを学ぶ。帰国後は、ファッション関連会社、不動産会社、飲食店、デザイン企画会社等、多くの会社経営に携わる。従業員の福利厚生を向上させるため、人事評価制度、賃金制度構築に尽力。2010 年に独立、2019 年から社会保険労務士法人加藤マネジメントオフィス代表。
<https://www.kmo-sr.jp/>

※執筆者について詳しく知りたい方は MJS 税経システム研究所のページをご覧ください。
<https://www.mjs.co.jp/outline/zeikei/concept/>

[初出]

2026 年 7 月 (No.210)

Monthly Report 特別版

今から知って備える 労働基準法大改正に向けた検討の全体像
(No.210 より抜粋)

2026 年 8 月 10 日発行

編 集：MJS税経システム研究所

〒160-0004 東京都新宿区四谷 4-30-13 クロスシー新宿御苑前ビル 6 階

TEL：03(6626)9060

本誌の内容に関するお問い合わせは、お問い合わせフォームまでお願いいたします。
https://www.mjs.co.jp/form/zeikei_info

本誌掲載記事の無断転載・複写を禁じます。



発行：株式会社ミロク情報サービス