

スキルアップ通信 VOL.175

2026 年第 1 号
株式会社ナプロアース 総務部 発行

2026 年 労基法約 40 年ぶりの大改正！？企業の対応は…？

現時点（2025 年 11 月）で示されている改正案

連続勤務の上限規程（14 日以上の連続勤務禁止）

現行法では、理論上 24 日間の連続勤務が可能でした。「4 週間に 4 日休めばいい」というルールを利用すれば、月初にまとめて休日を取らせ、残り 24 日間連続で働くことも出来たのです。当然ですが、これは労働者の健康にとって危険すぎます。改定案では、連続勤務を **13 日まで** に制限。宿泊業、飲食、小売など、シフト制を採用している業界では、シフトの組み方を根本から見直す必要があるでしょう。

「勤務間インターバル制度（11 時間）」の義務化

「昨夜 23 時まで残業したのに、今朝 8 時出勤」－こんな働き方、珍しくないですよね。でも、これはもうできなくなります。改正案では、勤務終了から次の勤務開始まで最低 11 時間の休息を義務化する方向です。23 時に仕事が終われば、翌日の出勤は 10 時以降。当たり前のようだいて、実現できていない企業は意外と多いはずです。現在、この制度を導入している企業はわずか 6%。努力義務だから、後回しにされてきました。でも義務化されれば、勤怠勤務システムの見直しは待ったなしです。

法定休日の事前特定が義務化に

「今週の日曜は法定休日？それとも法定外休日？」こんな質問、受けたことありませんか？実は、法定休日が明確でないと、休日出勤の割増賃金の計算でトラブルになりやすいんです。（法定休日は 35%以上、法定外休日で週 40 時間超の場合は 25%以上）。改定案では、就業規則で「法定休日は日曜日」などと事前に特定することが義務化される見込みです。

副業・兼業時の労働時間・割増賃金ルールの見直し

副業を認めたまでも労働時間の通算が面倒で…そんな声、よく聞きます。現行法では A 社で 6 時間、B 社で 3 時間働いたら、合計 9 時間。B 社での勤務はすべて時間外労働扱いになり、B 社が割増賃金を払う－こんな複雑なルールが、副業普及の足かせになってきました。改正案では、各社が独立して労働時間を管理する「分離方式」が検討されています。これなら、他社の労働時間を把握する手間が減り、企業も副業を認めやすくなるでしょう。

新たな権利「つながらない権利」の確立

休日の夜、上司からメッセージが届く。「明日の資料、確認しておいて」。返信しないと評価に響くかも…そんな不安、誰もが一度は感じたことがあるはずです。「つながらない権利」とは、勤務時間外の業務連絡に応じなくても、不利益を受けない権利のこと。フランスでは既に法制化されており、日本でも導入に向けた議論が進んでいます。

有給休暇の賃金算定方式の統一（原則「通常賃金方式」）

パートタイマーの方が有給を取ると、出勤した日より賃金が少なくなる－現行制度では、企業が「平均賃金」「標準報酬日額」「通常賃金」の 3 つから選べます。「平均賃金」を選んだ場合、勤務日数が少ない人ほど、有給取得日の賃金が低くなってしまいます。これでは有給を取りづらくなってしまうので、改定案では、計算方法を「通常賃金」に統一する方針です。

これらの改正は、2026 年に確実に義務化されるとは限りませんが、近い将来に実施される可能性が高いと見込まれています。他にも下請法の改正、労働安全衛生法の改正、年金制度の変更など、これまでの働き方や労務管理を根本から変える必要があります。これを機に自社の労務管理体制を見直し、より働きやすい職場環境を整備することが求められます。

採用ナレッジより引用

労働基準法以外にも私たちの生活に身近な道路交通法の改正もあります。令和 6 年 11 月 1 日からは、運転中のながらスマホに対し 6 月以下の拘禁刑または 10 万円以下の罰金。交通の危険を生じさせた場合は 1 年以下の拘禁刑または 30 万円以下の罰金が科せられています。自転車関連の交通事故増加が背景にあるようです。