

最新！人事労務トピックス 2026年2月号

収録日：2026年1月13日



今回取り上げるのは…

労働基準法の大改正

※2026年通常国会への改定案提出は見送られた

今回のテーマ

労働基準関係法制研究会とは？

「労働基準法を中心とした、個別的労働関係に関する法律群の将来像や制度の見直しを念頭に議論を行う」もので、厚生労働省において2024年に設置された

報告書の概要は？

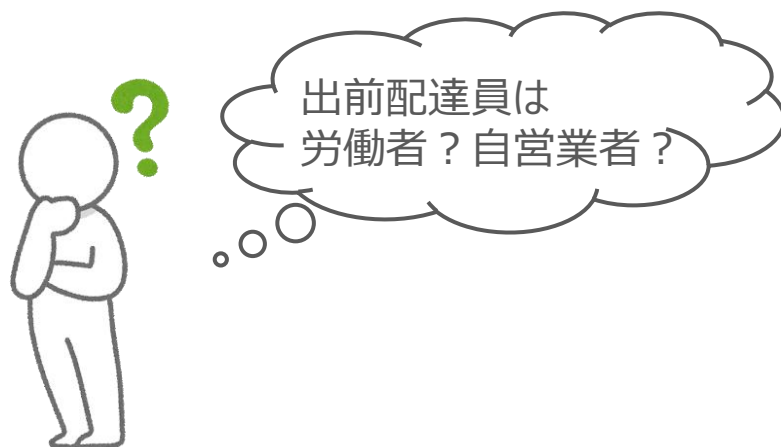
- ✓ 研究会の検討の主旨など
- ✓ 労働基準法制に共通する総論的課題
 - 労働基準法における「労働者」や「事業」の定義の再検討
 - 労使コミュニケーションのあり方の見直し
- ✓ 労働時間法制の具体的課題
 - 最長労働時間制について
 - 労働からの解放に関する規制について
 - 割増賃金規制について

**今回の
内容**

1. 労働関係法制に共通する総論的課題

労働基準法における「労働者」の定義の再検討

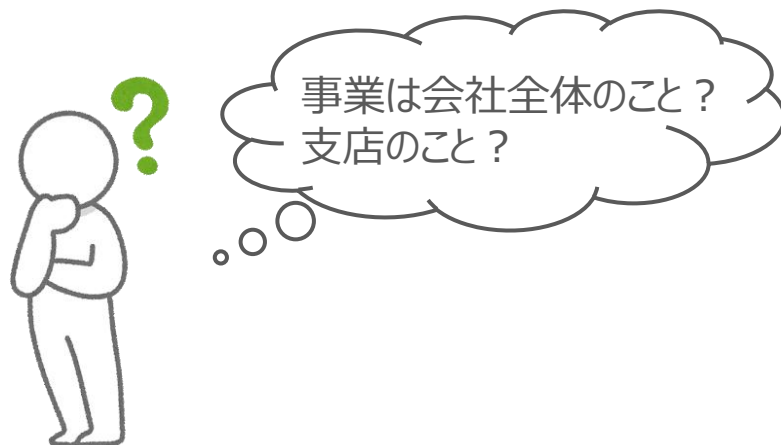
- 働き方の多様化や労務管理のデジタル化等により、労働者と非労働者の境界が曖昧になりつつあることが課題である
- 海外ではテストやEU指令による雇用関係の推定など、予見可能性を高める枠組みが進んでおり、日本でも労基法適用の確実化と予見可能性向上が必要とされている



1. 労働関係法制に共通する総論的課題

労働基準法における「事業」の定義の再検討

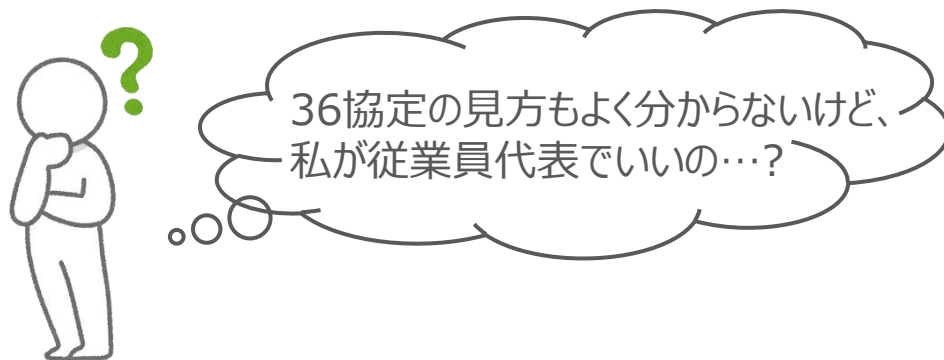
- 事業場単位とするか企業単位とするかについて、リモートワークの普及等を踏まえ、労務管理・意思決定の場や管理監督の実効性で検討する
- 仮想空間・越境活動など、場所では捉えにくいケースに備え、「事業」の概念を再検討する



1. 労働関係法制に共通する総論的課題

労使コミュニケーションのあり方の見直し

- 労使コミュニケーションの中核は労働組合であるため、まず組合の活性化・組織化を進め、過半数労組がない職場でも対等な対話と労働者内部の意見集約を確保しなくてはならない
- 労働組合の組織率低下と過半数代表者の不適正選出・負担・知識不足を早急に是正し、能力強化が必要である
- 労働組合や過半数代表の定義、選出手続、使用者の情報提供・活動時間やツールの便宜、行政・専門家による相談支援を制度化する
- 労働基準法上に過半数代表・過半数労組・労使委員会の位置付けと支援について明記し、労組法の支配介入規制との関係を整理する



2. 労働関係法制の具体的課題 ～最長労働時間規制について～

時間外・休日労働の上限規制の見直し

- 一般より長い上限が適用されている自動車運転者・医師等について、健康確保や一般上限への移行策を検討すべきである

現在

【例】医師の規制内容

- 時間外労働・休日労働の上限は年間960時間となっている
※法律上の原則は720時間
- 特定の水準が適用された場合、年1860時間に引き上げられる



現在の水準が将来的に違法になる可能性あり！

- 育児や介護をする労働者に限らず、個別の事情に応じた柔軟な働き方を法制度含め中長期で検討すべきである

2. 労働関係法制の具体的課題 ～最長労働時間規制について～

参考：現在の上限規制の例外

○：適用 △：適用（水準は一部猶予）、－：適用外

| 業種 | 法律による原則 | 特別条項付36協定での上限規制 | | | |
|---------------------|--------------------|------------------|---|----------------------|--|
| | 時間外労働 | 時間外労働 | | 時間外労働＋法定休日労働 | |
| | 月45時間、 年360時間まで | 月45時間超は 6ヶ月まで | 年720時間以内 | 複数月平均 80時間以内 | 単月100時間未満 |
| 建設事業 | ○ | ○ | ○ | ○ 災害の復旧・復興の事業は対象外 | |
| 自動車運転の業務 | ○ | － | △ 年960時間 | － | － |
| 医師 | ○ | ○ | △ 時間外労働 ＋法定休日労働で 年960時間 特定の水準が適用 された場合、 年1860時間 | － | ○ 例外あり ・連続勤務時間制限28時間 ・勤務間インターバルを最低9時 間確保 ・代償休息 のセットを講じれば適用除外 |
| 新技術・新商品等の 研究開発業務 | ○ | － | | | |

この水準の見直しが検討されている

2. 労働関係法制の具体的課題 ～最長労働時間規制について～

企業による労働時間の情報開示の義務化

- 外部向け
 - 企業の時間外・休日労働などを開示し、労働市場の調整機能で改善を促すほか、一覧性のある基盤整備と義務化検討を期待する
- 内部向け
 - 衛生委員会や36協定の過半数代表、管理職等への実態開示、個人への自己状況通知等で違反防止・是正と改善を促進する

現在

企業の時間外・休日労働の実態に関する情報について、女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法による情報開示の制度はあるが、労働者・求職者が一覧性をもって閲覧できる状態ではない

将来

企業が労働時間の実態を正確に把握・公表することを義務化する
↓
求職者や社員が各企業の労働時間や休暇取得状況を容易に比較できるようにすることで、労働市場を動かす
↓
時間外・休日労働を短縮を促進する！

2. 労働関係法制の具体的課題 ～最長労働時間規制について～

企業による労働時間の情報開示の義務化

✓ 行政指導

- 労働時間の測定ルールが不明瞭な場合、情報開示ができない、記録と実態の齟齬が発生するといった事態が考えられ、行政指導等を受ける可能性がある

✓ 会社の信頼性低下

- 誤った情報開示が会社の信頼性低下に繋がり、採用におけるトラブルに至るなどの懸念がある

✓ ハラスメント発生／モチベーションの減少

- 内部向け情報開示が個人に対する圧力になり、社員の萎縮・不信感を生みかねない

2. 労働関係法制の具体的課題 ～最長労働時間規制について～

テレワーク等の柔軟な働き方の促進

- フレックスタイム制の改善
 - テレワーク日と通常勤務日が混在しても使いやすい「部分フレックス（特定日は固定時刻）」の導入を推進する
- テレワークに特化したみなし労働時間制の創設
 - 在宅勤務に限定し、健康確保措置・集団合意＋個別同意（撤回可）を要件とする新制度を検討する
 - ただし、健康把握、撤回の実効性、労働時間や残業時間の上限規制から実質的に外れてしまうなど懸念が大きく、フレックス併用など実効性担保が必要である

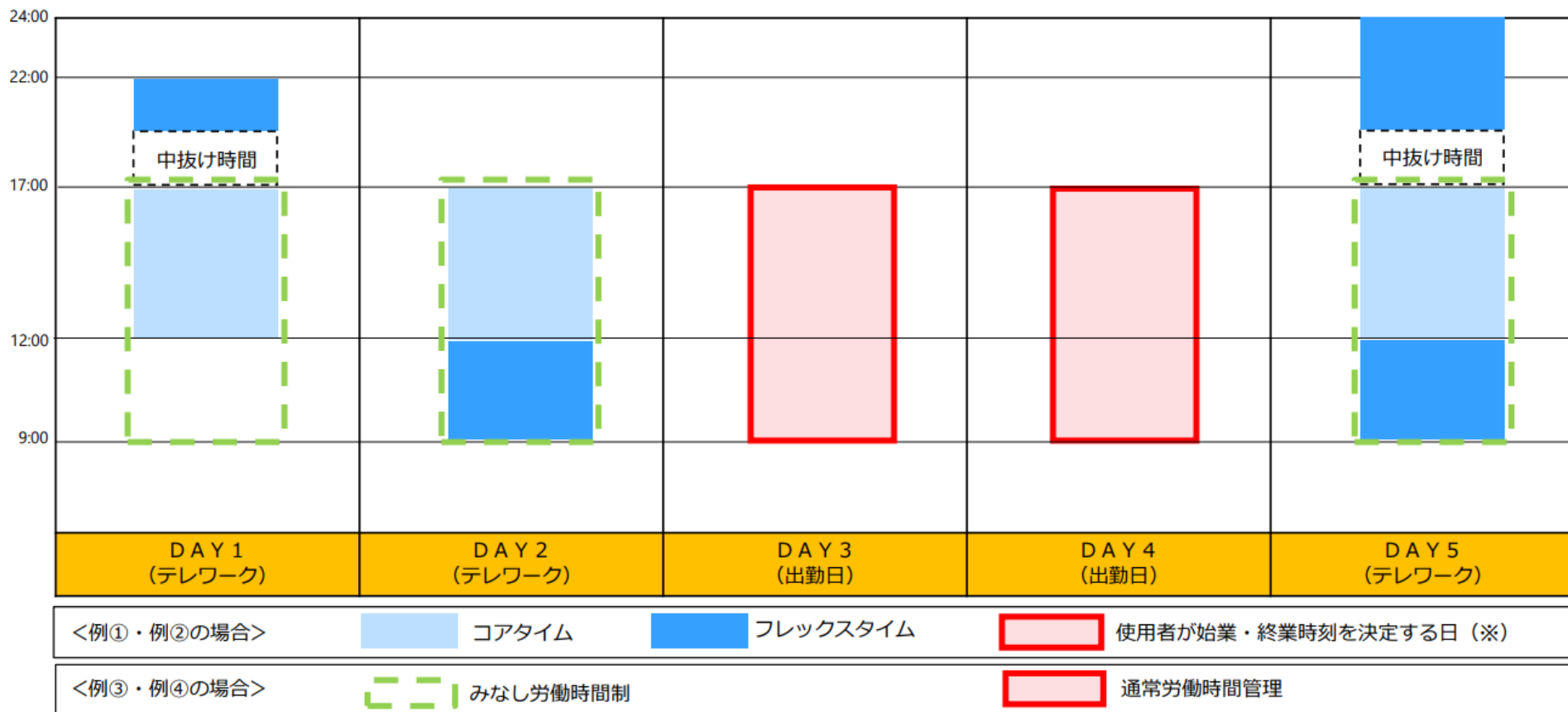
補足：現在のフレックスタイム制

フレックスタイム制は、生活と仕事との調和を図りながら働くことが容易なものについて認めるものであり、始業～終業の時刻を労働者の決定に委ねる労働時間制度のため、特定の日の始業、終業時刻を指定することはできないこととされている！

内容

2. 労働関係法制の具体的課題 ～最長労働時間規制について～

参考：テレワーク日と通常勤務日が混在する場合の勤務イメージの例



(※) 労働時間は、フレックスタイム制で通算処理

2. 労働関係法制の具体的課題 ～最長労働時間規制について～

テレワーク等の柔軟な働き方の促進

✓ 運用の複雑化／勤怠の誤登録

- 部分フレックスを導入することで、勤務時間固定日とフレックス日が混在するほか、「中抜け」によって運用が複雑化する
- 勤怠登録ルールが不明確なままだと、誤った勤怠登録が発生する可能性が高まり、適切な労働時間管理ができなくなる

✓ 長時間労働による健康障害

- 在宅勤務中のみなし労働時間の導入および成果重視に移行した場合、長時間労働が常態化しかねない

2. 労働関係法制の具体的課題 ～最長労働時間規制について～

管理監督者等の健康・福祉確保のための法整備

- ・ 時間外労働・休日・休暇の制限を受けない管理監督者等に関する法整備（必要に応じ労基法外で規定）が必要である
- ・ 要件の明確化も課題とされる

※現在における管理監督者の要件

1. 労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動せざるを得ない、重要な職務内容を有していること
2. 労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な責任と権限を有していること
3. 現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないようなものであること
4. 賃金等について、その地位にふさわしい待遇がなされていること

 **法整備や要件の見直しによる、より適切な保護が必要である！**

2. 労働関係法制の具体的課題 ～最長労働時間規制について～

管理監督者等の健康・福祉確保のための法整備

✓ 未払賃金の発生

- 管理監督者要件が再定義された場合、これまで管理監督者とされていた労働者の管理監督者性が否定され、人件費（残業代）の増大および未払分の遡及支払いが必要になる可能性がある

✓ 罰則やペナルティ

- 未払賃金の発生で、罰則や付加金（未払分と同額の支払い）を課される懸念がある

企業への影響・まとめ

| 項目 | 内容 | 考えられる企業への影響 |
|-----------------------|---|--|
| 時間外・休日労働の上限規制の見直し | <ul style="list-style-type: none">• 例外的上限の見直し検討• 一般上限への移行可能性• 個別事情に応じた柔軟な働き方の検討 | <ul style="list-style-type: none">• 現在の例外的上限の水準が、将来的に違法になるリスク |
| 企業による労働時間の情報開示の義務化 | <ul style="list-style-type: none">• 外部向け：時間外・休日労働の公表、義務化検討• 内部向け：衛生委員会、36協定代表等への実態開示によって是正や改善を促進 | <ul style="list-style-type: none">• 行政指導リスク（記録不備・実態不一致）• 会社の信頼性低下（誤情報開示による採用トラブル等）• ハラスメント／モチベーション低下（内部開示が圧力となる懸念） |
| テレワーク等の柔軟な働き方の促進 | <ul style="list-style-type: none">• 部分フレックスタイム制の導入推進• テレワーク特化型みなし労働時間制の創設検討 | <ul style="list-style-type: none">• 運用の複雑化・勤怠誤登録• 長時間労働による健康障害リスク |
| 管理監督者等の健康・福祉確保のための法整備 | <ul style="list-style-type: none">• 管理監督者要件の明確化・法整備• 適用除外範囲の見直し | <ul style="list-style-type: none">• 未払賃金発生リスク• 人件費増大・遡及精算• 罰則・付加金の可能性 |

労働基準関係法制研究会報告書

<https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001370269.pdf>

厚生労働省／労働基準関係法制研究会（第10・11回）資料

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001288488.pdf>

厚生労働省／労働基準関係法制研究会（第12回）資料

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001298953.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001298954.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001298955.pdf>



アタックス・ヒューマン・コンサルティングでは、無料相談を受け付けています。
内容に関するご質問等は、コーポレートサイトよりいつでもお問い合わせください。

URL : <https://www.attax.co.jp/human/>