

最新！人事労務トピックス 2026年3月号

収録日：2026年2月26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**

労働関係法制の具体的課題 ～労働からの解放に関する規制について～

休日① 連続勤務の上限を厳格化

- 現行法では、毎週最低1日の休日付与を原則としつつ、4週を通じ4日以上の日を与えれば足りることから、最大で連続48日間勤務させることが可能な一方、精神障害の労災認定において「2週間以上にわたって連続勤務を行ったこと」が、心理的負荷の判断要素とされている
- 労働からの解放時間を確保し、労働者の健康を確保する観点から、変形週休制（4週4休）の規定を改正し、休日規制を厳格化することが検討されている

内容

労働関係法制の具体的課題 ～労働からの解放に関する規制について～

参考

制度上は48日連続勤務が可能！

現在：4週4休の場合

	日	月	火	水	木	金	土
第1週	休日	休日	休日	休日	就労	就労	就労
第2週	就労						
～	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
第8週	就労	就労	就労	休日	休日	休日	休日

将来：4週4休、かつ、法律で13日を超える連続勤務が規制された場合

	日	月	火	水	木	金	土
第1週	就労						
第2週	就労	就労	就労	就労	就労	就労	休日
第3週	就労						
第4週	就労	就労	就労	就労	休日	休日	休日

労働関係法制の具体的課題 ～労働からの解放に関する規制について～

休日② 休日労働日数の上限を規制

- 36協定による時間外・休日労働については、平成30年の働き方改革関連法において時間外労働の上限規制が導入されたが、休日労働の日数に係る上限規制は設けられていないことから、制度上はすべての法定休日において休日労働させることも可能となっている
- 労働からの解放時間を確保し、労働者の健康を確保する観点から、36協定（特別条項）を締結し、休日に労働させる場合であっても、休日労働の日数等に上限規制を設けることが検討されている
- 週休2日制が普及している昨今において、法定休日を特定する意味や必要性をどう捉えるかについても議論がなされている

内容

労働関係法制の具体的課題 ～労働からの解放に関する規制について～

参考：現在の時間外・休日労働の上限規制

原則	<ul style="list-style-type: none">✓ 労働時間は1日8時間 および 1週40時間まで ※休憩時間除く✓ 休日は毎週少なくとも1回
上限規制 ※36協定によって可	時間外労働は月45時間・年360時間まで (1年単位の変形労働時間制で対象期間が3ヶ月を超える場合、月42時間・年320時間)
臨時的な特別の事情があり、労使が合意した場合（特別条項） ※36協定によって可	<ul style="list-style-type: none">✓ 年間：時間外労働（法定休日労働除く）は年720時間以内まで✓ 単月：時間外労働と法定休日労働の合計は月100時間未満まで✓ 複数月平均：時間外労働と法定休日労働の合計について、2か月平均・3か月平均・4か月平均・5か月平均・6か月平均がすべて1月あたり80時間以内に収まる範囲まで✓ 時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月が限度

→休日労働日数の上限規制はなく、総労働時間が長くなる可能性がある！

内容

労働関係法制の具体的課題 ～労働からの解放に関する規制について～

参考

現在

労働時間の上限規制の範囲内であれば、
休日労働の時間・日数自体に制限はない

	日	月	火	水	木	金	土
第1週	法定休日 →就労	就労	就労	就労	就労	就労	休日 →就労
第2週	法定休日 →就労	就労	就労	就労	就労	就労	休日 →就労

将来：週1日は必ず休日を確保することが義務化された場合

	日	月	火	水	木	金	土
第1週	法定休日	就労	就労	就労	就労	就労	休日 →就労
第2週	法定休日 →就労	就労	就労	就労	就労	就労	休日

週休2日制なら、法定休日 or 法定外休日の
いずれかは休ませなければならない

労働関係法制の具体的課題 ～労働からの解放に関する規制について～

休日

- 「4週間に4日の休日」よりも短いスパンで休日を付与するルールが設定された場合、シフト調整が今より困難になるなど、柔軟性が低下する
- 休日労働に頼っている会社の場合、休日労働日数に上限が設けられることによって労働力および生産力が減りかねない
- 連続勤務上限や休日労働日数の規制が強化された際、会社の労働時間管理の見直しが杜撰だと、図らずも違法に働かせてしまい罰則や行政指導、労使トラブルに発展する可能性がある

労働関係法制の具体的課題 ～労働からの解放に関する規制について～

休憩時間の付与や管理に関するルール見直し

- 1日8時間を大幅に超えて長時間労働する場合でも、使用者が付与すべき休憩時間を1時間とする現行法は果たして適切か、追加的に休憩を与える場合はどれくらいが妥当か、といった論点がある

現在の法律における、休憩時間のルール

- 労働時間が6時間以内 : 休憩時間の付与は不要
 - 労働時間が6時間超 : 45分以上の休憩の付与が必要
 - 労働時間が8時間超 : 1時間以上の休憩の付与が必要
- ※上記以外のルールは設けられていない

- 「休憩一斉付与の原則」を維持すること、それを適用除外とする場合の労使協定の必要性について、見直しが検討されている

労働関係法制の具体的課題 ～労働からの解放に関する規制について～

休憩時間の付与や管理に関するルール見直し

- 8時間を大幅に超える場合に関して休憩のルールが追加された場合、会社にとって以下の管理コストが増す
 - ① 適切に休憩を取らせるための指示、休憩取得状況の確認
 - ② 休憩時間を創出するためのシフト調整
- 改正に従い休憩を取得させずに法律に違反した場合、拘禁刑もしくは罰金の対象となる

労働関係法制の具体的課題 ～労働からの解放に関する規制について～

勤務間インターバルの導入促進

- 法による努力義務や指針における一定の記述があるが、概念的な内容にとどまり、導入の留意事項など具体的なことは示されていない
- 導入率も6.0%と低迷しているため、導入促進が必要とされている
- 導入促進にあたり、法律上一律に義務化するか柔軟性を持たせるか、労使間の取り決めに委ねるか、罰則の有無、対象者の範囲などが論点とされている

労働関係法制の具体的課題 ～労働からの解放に関する規制について～

勤務間インターバルの導入促進

- 法律上一律に義務化された場合、シフトの制約による欠員リスクやそれにとともなう人件費増大の可能性がある
- 罰則が設けられた場合、勤務間インターバルの実態が違法だと罰金や行政指導に発展する可能性がある
- インターバルの厳守が厳格に求められた場合、突発的業務への対応が不可能になる、労働者のちょっとした確認（帰宅後のメールチェックなど）も許されないなど、弊害も考えられる

労働関係法制の具体的課題 ～割増賃金規制について～

- 本来の目的は、①通常の勤務時間とは異なる時間外・休日・深夜労働をした場合の労働者への補償と、②使用者に対して経済的負担を課すことによる労働の抑制であるが、労働者に対しては割増賃金を目的とした長時間労働のインセンティブを生んでしまう側面がある
- 人手不足の傾向が強まり、労働条件が上がりやすくなっている現状から、労働者は割増賃金に頼らずとも収入を確保できるという意見がある
- 副業・兼業の場合、現行は事業主が異なる場合も労働時間を通算して割増賃金を計算するため、運用が複雑で副業許可の阻害要因になっている実態がみられる。健康確保のための労働時間通算は維持しつつ、割増賃金の支払いに係る通算は不要とする制度改正を検討する必要がある

内容

労働関係法制の具体的課題 ～割増賃金規制について～

参考：現行法における労働時間の通算方法

■ 使用者A⇒先契約、使用者B⇒後契約とした事例の場合

所定労働時間	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜
通算順①：使用者A	5時間	5時間		5時間	5時間
通算順②：使用者B	4時間	2時間	4時間	2時間	4時間
所定労働時間の通算	9時間	7時間	4時間	7時間	9時間

- 所定労働時間は、労働契約を締結した順番で通算する
- 労働時間通算の結果、月曜日と金曜日は使用者Bの所定労働時間のうち1時間が法定労働時間の8時間を超えているため、法定外労働に該当する

内容

労働関係法制の具体的課題 ～割増賃金規制について～

参考：現行法における労働時間の通算方法

- ステップ①の事例で、使用者A⇒先労働、使用者B⇒後労働とし、労働者の実際の労働時間が以下の場合

所定労働時間	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜
通算後の所定労働時間 (ア)	9時間	7時間	4時間	7時間	9時間
所定外労働時間	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜
通算順③：使用者A		1時間		2時間	
通算順④：使用者B		1時間			
1日の労働時間の通算 (ア + ③ + ④)	9時間	9時間	4時間	9時間	9時間
法定外労働時間	1時間	1時間		1時間	1時間

内容

労働関係法制の具体的課題 ～割増賃金規制について～

参考：現行法における労働時間の通算方法

- ステップ①の事例で、使用者A⇒先労働、使用者B⇒後労働とし、労働者の実際の労働時間が以下の場合

所定労働時間					金曜
通算後の所定労働時間 (ア)					9時間
所定外労働時間	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜
通算順③：使用者A		1時間		2時間	
通算順④：使用者B		1時間			
	9時間	4時間	9時間	9時間	9時間
	1時間			1時間	1時間

使用者Aの所定外労働2時間のうち1時間分が、法定労働時間8時間を超えているため、法定時間外労働に該当
→使用者Aに割増賃金の支給義務が発生

使用者Bの所定外労働1時間が、法定労働時間8時間を超えているため、法定時間外労働に該当
→使用者Bに割増賃金の支給義務が発生

労働関係法制の具体的課題 ～割増賃金規制について～

- 企業が社員の時間外労働や休日労働に頼り一定の生産体制を確保している場合、生産体制が破綻し、事業の運営に支障が生じる
- 企業にとって副業許可の阻害要因がなくなる（減少する）ことで、社会の副業・兼業の活性化が考えられる。その結果、人材の流動性および人材確保の安定性が低下する

企業への影響・まとめ

項目	内容	考えられる企業への影響
休日（連続勤務の上限を厳格化、休日労働日数の上限を規制）	<ul style="list-style-type: none">健康確保の観点から休日規制の厳格化を検討（例：13日超の連続勤務規制の方向性）休日労働日数の上限設定を検討	<ul style="list-style-type: none">シフト調整の柔軟性低下の可能性休日労働が多い企業では、労働力・生産力の減少リスクがある上限規制強化時に労働時間管理の見直しが不十分だと、罰則・行政指導・労使トラブルに発展し得る
休憩時間の付与や管理に関するルール見直し	<ul style="list-style-type: none">長時間労働時の休憩追加の要否・妥当量などが論点となる休憩の一斉付与の原則の必要性を見直し、例外の原則化も検討する	<ul style="list-style-type: none">休憩取得状況の管理負荷が増大する可能性がある
勤務間インターバルの導入促進	<ul style="list-style-type: none">現状は努力義務や指針の概念的記述にとどまり、導入率は低い義務化の是非、柔軟性、労使合意などが設計の論点となる	<ul style="list-style-type: none">一律義務化でシフト制約・欠員・人件費増の可能性はある罰則があると、違反時に罰金・行政指導のリスクがある厳格運用で突発業務に対応困難、帰宅後の軽微な確認（メール等）も不可等の弊害が想定される
割増賃金規制の見直し	<ul style="list-style-type: none">異なる事業主間の労働時間通算が運用を複雑化している健康確保の通算は維持しつつ、割増賃金支払いに係る通算は不要とする制度改正を検討する	<ul style="list-style-type: none">副業・兼業が活性化すると、人材流出リスクが高まる可能性がある

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／副業・兼業時の労働時間の通算のポイント

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001079956.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/>