

2026年労働基準法改正

経営者が知るべき重要ポイント

約40年ぶりの大改正への対応策

2026年は約40年ぶりの労働基準法大改正

経営への影響を正しく理解する

背景

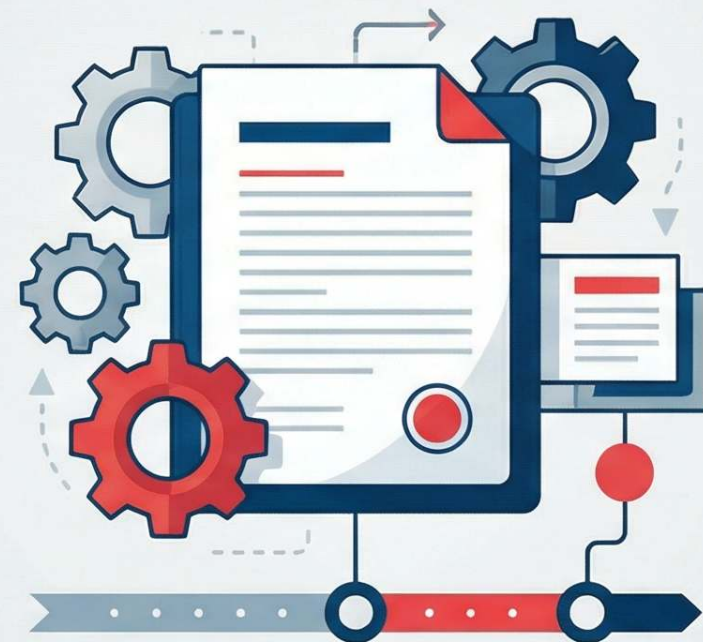
- 厚生労働省が報告書を公表、約40年ぶりの大規模見直し。

経営者が認識すべき重要事項

- 全企業・全業種に影響。
- 中小企業は「人件費増」「管理複雑化」に直面。
- 対応遅れは法的リスク（是正勧告・訴訟）を招く。
- 早期準備が競争優位性につながる。

施行時期

- 早ければ**2027年4月施行予想**（2026年国会提出）。



8つの主要な改正ポイント

経営に直結する変更内容

改正項目	内容	経営への影響度
① 勤務間インターバル義務化	原則11時間の休息時間を確保	★★★★ (High)
② 14連勤の禁止	連続勤務は最大13日まで	★★★★ (High)
③ 週44時間特例の廃止	小規模事業場も週40時間に統一	★★★★ (High)
④ 法定休日の特定義務	就業規則で事前に明示	★★★☆☆
⑤ 管理職の労働時間把握	管理職も含めて全員記録	★★★★ (High)
⑥ つながらない権利	時間外の業務連絡制限	★★★☆☆
⑦ 副業の労働時間通算廃止	副業促進（企業にはプラス）	★★☆☆☆
⑧ 有給休暇の賃金算定統一	通常賃金方式に統一	★★★☆☆

① 勤務間インターバル義務化の経営インパクト

シフト制事業は抜本的な見直しが必要

改正内容

- 終業時刻から次の始業時刻まで、原則11時間の休息時間を確保することが義務化。

終業時刻

経営への影響

- 人件費の増加：「夜23時退勤 → 翌朝8時出勤」のようなシフトが不可能に。
- 営業時間の見直し：小売・飲食・介護・運送業などで、現行シフトでは対応困難。
- 人員配置の再編：人員増員か営業時間短縮の経営判断が必要。

⚠ Cost Impact Example

「従業員20名の飲食店で2名増員した場合、年間人件費が約600万円増加する試算も」

勤務間インターバル制度とは

勤務終了後翌日の出勤までに、一定時間以上の休息期間(インターバル)を確保する制度

● 通常

勤務終了時刻

通常の始業時刻

勤務時間

勤務時間



● 勤務間インターバル導入後

勤務時間

← 勤務間インターバル →

勤務時間

就業時間を
繰り下げ

② 14連勤禁止と③ 週44時間特例廃止 人件費の直接的な増加要因

② 14連勤禁止



- Rule
14日以上連続勤務が禁止（2週2休が基本へ）。
- Impact
建設・製造・サービス業での「繁忙期は休みなし」が不可能に。
- Action
代替人員の確保が急務。

③ 週44時間特例廃止

- 従業員10人未満の特例（週44時間）が廃止され、週40時間に統一。
- Impact
週40時間を超える労働はすべて割増賃金（25%増）の対象。
- Cost Warning
年間数十万円～数百万円のコスト増が見込まれる。



④⑤ 労務管理の厳格化と「名ばかり管理職」リスク 過去の残業代請求リスクに要注意

④ 法定休日の 特定義務

- ✓ 就業規則やシフト表で「誰がいつ法定休日なのか」を事前に特定することが義務化。
- ✓ 休日労働の割増賃金計算が厳格化。

⑤ 管理職の 労働時間把握義務

- ✓ 管理監督者を含むすべての労働者の労働時間を客観的に記録・把握することが義務化。
- ✓ 「管理職だから残業代は不要」という運用が通用しなくなる。



「名ばかり管理職」リスク

実態として権限のない管理職は、過去の残業代を請求されるリスクあり。

Example: 月80時間の残業 × 2年分
= 約300万円の請求リスク

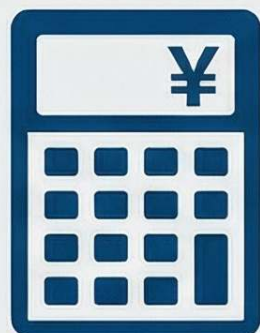
⑥ 「つながらない権利」と⑧有給休暇の賃金算定統一 働き方の文化と給与計算の見直し



つながらない権利（Right to Disconnect）

- 勤務時間外の連絡拒否権に関するガイドライン整備。
- 社長・上司からの休日・夜間の業務連絡が問題視される。

Action 緊急連絡の定義と社内ルールの策定（例：原則21時以降は連絡禁止）。



有給休暇の賃金算定統一

- 現行の3方式（平均賃金、通常賃金、標準報酬日額）から「通常賃金方式」に統一。日本の経計を進めにいる賃金、標額）・「時給休金方式」に統一。
- 日給・時給制労働者の有給賃金が増加する可能性あり。

Action 給与計算システムの設定見直しが必要。

⑦ 副業・兼業の労働時間通算廃止

唯一のポジティブな変更点

改正内容:

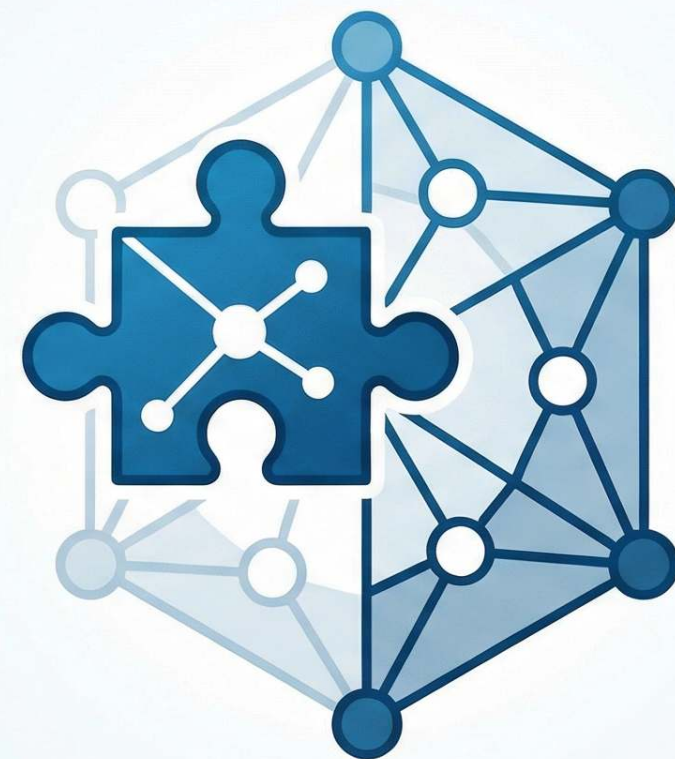
- 複雑だった副業・兼業時の労働時間通算管理が見直され、各社が独立して管理する「分離方式」へ。

経営へのメリット:

- 副業解禁のハードル低下：割増賃金計算が簡素化される。
- 専門人材の活用：ITエンジニアやデザイナーなど、ハイスキルな副業人材を受け入れやすくなる。
- 採用力強化：柔軟な働き方をアピールし、優秀な人材を惹きつける。

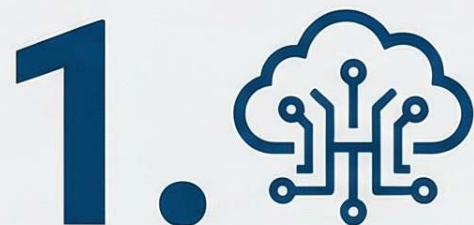
活用イメージ

「週1～2日の副業プロフェッショナル活用で、正社員採用より低コストに事業成長を加速」



経営者が今すぐ着手すべき3つの対応策

法改正をリスクではなく機会に変える



1. 勤怠管理のデジタル化

クラウド型システムの導入で、労働時間・インターバル・連続勤務を自動管理。客観的な記録が必須。



2. 就業規則の全面見直し

法定休日の特定、勤務間インターバル規定の追加、時間外連絡ルールの策定。



3. 業務プロセスの見直し

ITツール活用による効率化、長時間労働からの脱却、生産性向上への投資。

対応しない場合のリスクと対応した場合のメリット

法改正を競争優位性に変える視点



対応しない場合のリスク

- 労働基準監督署からの是正勧告・罰則。
- 過去の残業代請求（数百万円～数千万円）。
- 従業員の不満増大・離職率上昇。
- 「ブラック企業」イメージによる採用難。



対応した場合のメリット

- 法令遵守による企業リスクの低減。
- 従業員満足度の向上・定着率UP。
- 「働きやすい会社」ブランディングで採用力強化。
- 生産性向上による競争力の向上。

施行までのスケジュールと準備の進め方

今から始める段階的な対応計画

法改正の動き (Government)



企業の準備ステップ (Company Action)



まとめ

法改正を持続的成長の機会に変える

重要なメッセージ

- 2026年改正は、約40年ぶりの大改正であり、全企業に影響。
- 中小企業は「人件費増」と「管理複雑化」に直面。
- 対応遅れは、法的リスクと人材流出リスクを高める。

経営者の役割

- 法改正を「コスト」ではなく「投資」と捉える。
- 「働きやすい職場」構築で、採用力と競争力を強化する。
- 早期の準備が、リスク回避と成長の鍵。

「まずは、自社の労働時間の実態把握から始めましょう。」