



労働基準法「最大の転換点」に備える 中小企業のための法改正対応

～法改正先取り対応の実務ガイド（令和8年3月5日現在の情報による）～

資料作成：特定社会保険労務士 岩崎 仁弥

目次

■ 1. はじめに 改正の背景と目的	2
■ 2. 労働基準法改正で議論される8つの主要ポイント	3
■ 3. 企業に与える影響	4
■ 4. 今から検討すべき対応	5
■ 5. まとめ	6

労働基準法「最大の転換点」に備える 中小企業のための法改正対応

～法改正先取り対応の実務ガイド（令和8年3月5日現在の情報による）～

■ 1. はじめに 改正の背景と目的

労働基準法は1947年（昭和22年）に制定されました。当時は就業者に占める雇用労働者の割合が4割程度にとどまり、工場での画一的な労働が中心でした。「事業場」という物理的な場所を単位とし、全ての労働者に一律の規制を適用する形が基本となっていました。

制定から約80年が経過し、テレワークの普及、副業・兼業の増加、プラットフォームワーカーの登場など、働き方は大きく変化しました。1987年のフレックスタイム制導入、2018年の時間外労働上限規制など改正は重ねられてきましたが、現行法と実態との乖離は年々拡大しています。

こうした状況を受け、厚生労働省は「労働基準関係法制研究会」を開催し、2025年1月に報告書を取りまとめました。その後、労働政策審議会労働条件分科会において公労使三者による具体的な制度設計の議論が進められましたが、2025年12月に改正法案の2026年通常国会への提出見送りが表明されました。高市政権が立ち上げた「日本成長戦略会議」において労働時間規制の緩和を含めた再検討が行われることとなり、議論は仕切り直しの局面に入っています。

研究会報告書が示す改正の基本理念は「守る」と「支える」の両立です。全ての働く人の心身の健康を維持しながら、多様な希望に応える制度を整備するため、保護が必要な場面ではしっかり守りつつ、労使合意のもとで柔軟な対応も可能とする法制度への転換が目指されています。

経営者の皆様にとって重要なのは、これが「いつか来る話」ではなく「今から準備すべき話」である点です。当初は2026年の通常国会に改正法案が提出され、早ければ2027年4月頃の施行が見込まれていましたが、2025年12月に法案提出の見送りが表明されました。さらに、2026年1月の通常国会冒頭で衆議院が解散され、2月8日の総選挙で自民党が大勝したことで、高市政権の「規制緩和と健康確保の両立」路線がより明確になりました。法案提出の時期は現時点で不透明ですが、過半数代表者制度の改革や連続勤務規制の導入な

どは研究会報告書で方向性が示されており、改正そのものが白紙に戻ったわけではありません。多少の修正や時期の前後はあっても、近い将来に実施される可能性は高いと考えられます。

■ 2. 労働基準法改正で議論される 8 つの主要ポイント

中小企業経営に特に大きな影響を与える 8 つのポイントを解説します。

(1) 労働者性判断基準の見直し

プラットフォームワーカーなど従来の「労働者」概念に当てはまりにくい働き方が増加しています。1985年に示された判断基準は約40年が経過し、報告書は継続的な研究体制を整えて対応を検討すべきとしています。業務委託契約で働く人を使用している企業にとっては、判断がより厳格になる可能性があります。

(2) 過半数代表者制度の抜本的改革

36協定をはじめとする「労使締結」の当事者となる過半数代表者について、労働組合のない会社においては、選出方法や権限が法律上明確でないことが課題でした。報告書では「過半数代表」その下位概念である「過半数労働組合」「過半数代表者」の位置付けを明確化し、使用者からの情報提供・便宜供与、不利益取扱い禁止などを法定することが提言されています。複数人選出や任期制も選択肢として認められる可能性があります。

(3) 管理監督者の範囲の明確化

労働基準法第41条第2号の「監督若しくは管理の地位にある者」（管理監督者）については、労働時間・休憩・休日の規定が適用除外されています。しかし、「名ばかり管理職」問題に代表されるように、十分な権限や待遇がないにもかかわらず管理監督者として扱われ、残業代が支払われないケースが後を絶ちません。研究会報告書は、管理監督者の範囲について法律上明確化することの必要性に言及しています。労働条件分科会でも、労働者側から「管理監督者性を厳格に判断すべき」との意見が出されており、今後、管理監督者の要件が法律や省令で具体化されれば、現在の運用を見直す必要が生じる企業も少なくないでしょう。

(4) 勤務間インターバル制度の義務化

現在は努力義務にとどまる勤務間インターバル制度について、研究会報告書は「義務化を視野に入れつつ、法規制の強化について検討する必要がある」と明記しています。終業から翌日始業まで11時間の休息確保を原則としつつ、適用除外や代替措置について柔軟な対応を認める方向です。現状の導入率は6.9%（厚生労働省「令和7年就労条件総合調査」）ですが、義務化されれば多くの企業で勤務体制の見直しが必要となります。

(5) テレワーク対応の労働時間制度整備

在宅勤務では仕事と家事・育児が混在しがちで、現行フレックスタイム制では対応しきれない面があります。報告書では、テレワーク日と通常勤務日が混在する場合にも活用しやすい部分的フレックスタイム制の導入が提言されています。在宅勤務限定の新たなみなし労働時間制についても継続検討が求められています。

(6) 連続勤務規制の導入

現行法では4週4休制により理論上最大48日の連続勤務が可能です。研究会報告書は、精神障害の労災認定基準で2週間以上の連続勤務が心理的負荷要因とされていることを踏まえ、「13日を超える連続勤務をさせてはならない」旨の規定を設けるべきとしています。災害復旧等の例外措置も検討されていますが、基本的な規制導入は避けられない見通しです。

(7) 法定休日の特定義務化

週休2日制企業では法定休日と所定休日が混在することになりますが、現行法では法定休日の特定は求められていません。報告書は、健康確保と法律関係明確化の観点から、あらかじめ法定休日を特定すべきことを法定するよう提言しています。

(8) 副業・兼業時の割増賃金計算の見直し

現行法では副業・兼業時に異なる事業主間でも労働時間を通算して割増賃金を計算します。この複雑さが普及を妨げているとの指摘を受け、報告書は「健康確保のための労働時間通算は維持しつつ、割増賃金については通算を要しないよう制度改正に取り組む」としています。

■ 3. 企業に与える影響

今回の改正が実現した場合、中小企業の経営には複数の側面から影響が生じます。

(1) 業務委託契約の点検

労働者性判断基準が厳格化されれば、業務委託として扱っている働き手が「労働者」と判断されるリスクが高まります。時間・場所の拘束、具体的指示、時間単位の報酬計算といった実態がある場合は、契約形態との整合性確認が必要です。

(2) 管理監督者の該当性の再点検

管理監督者の要件が明確化された場合、「部長」「店長」などの肩書だけで管理監督者として扱っている企業は、未払い残業代請求のリスクが高まります。経営に関する重要事項への関与、労働時間に関する裁量、一般社員と比較した待遇の優位性といった実質的な要件を満たしているか、自社の管理職

について点検しておくことが賢明です。

(3) 人件費・労務管理と就業規則への影響

過半数代表者の選出手続きが法律で明確化されれば、対応した社内手続きの整備が必要です。勤務間インターバルが義務化されたならば深夜残業翌日の始業繰下げや深夜残業抑制が必要となります。24 時間営業や交替制勤務の企業ではシフト見直しや増員が必要な場合もあるでしょう。連続勤務規制により、繁忙期に休日出勤を重ねる対応も困難になります。一方、副業・兼業時の割増賃金計算簡素化は人材確保の選択肢を広げるプラス面もあります。就業規則についても、法定休日の特定、勤務間インターバル規定、連続勤務制限規定など新たに盛り込むべき事項が多数生じます。

(4) 現場の意識改革が問われる

長時間労働を厭わない社員こそ中核という考え方は多くの職場に残っていますが、報告書でも「長時間の時間外労働を前提としない働き方が通常とされる社会」の重要性が指摘されています。法改正対応を単なるコンプライアンスの問題としてではなく、組織文化を見直す契機として捉えることが大切です。では、具体的に何から手をつければよいのでしょうか。次に、今から検討すべき対応を整理します。

■ 4. 今から検討すべき対応

法改正の施行時期は確定していませんが、2026 年通常国会への法案提出は見送られ、日本成長戦略会議での再検討を経た上で改めて法案化が図られる見通しです。改正そのものが白紙に戻ったわけではなく、方向性が固まれば比較的短期間で法制化が進む可能性もあるため、今から以下の検討を始めることをお勧めします。

検討項目	具体的な確認・対応内容	関連する改正ポイント
①業務委託契約の点検	個人事業主やフリーランスへの委託について、働き方の実態が「事業者間取引」といえるか確認する（2024 年 11 月施行のフリーランス新法対応と併せて検討）	労働者性判断基準の見直し
②過半数代表者との関係見直し	労使協定締結時には、「立候補・推薦の公募→信任投票（メールや Web で可）」という民主的プロセスで過半数代表者を選出し、労働時間実態を提供した上で実質的な協議を行う習慣を今から確立しておく（法改正で選出手続きの明確化、情報提供・便宜供与が義務付けられる方向）	過半数代表者制度改革

検討項目	具体的な確認・対応内容	関連する改正ポイント
③労働時間実態の把握	勤務間インターバルが11時間確保できているか、連続勤務が13日を超える事例がないか、タイムカードや勤怠システムのデータを分析し、問題となりそうな部署・職種を特定する	勤務間インターバル義務化、連続勤務規制
④就業規則の棚卸し	法定休日の明確な規定、休日振替手続き、過半数代表者選出方法など、現行規則を改正方向に照らしてチェックする（改正法施行を待たず現時点で実施すべき）	法定休日の特定義務化、過半数代表者制度改革
⑤人員配置・業務プロセスの見直し	業務の属人化を減らし複数社員で分担できる体制を構築する（法改正対応のみならず事業継続の観点からも重要）	勤務間インターバル義務化、連続勤務規制
⑥管理監督者の該当性点検	「管理監督者」として扱っている社員について、実態が労働基準法の要件を満たしているか確認する（経営への関与、出退勤の自由度、賃金等の待遇）	管理監督者の範囲の明確化

■ 5. まとめ

（1）制定以来最大の転換点を迎える労働基準法

今回の改正は、1947年の制定以来最大の転換点となる可能性があります。「事業場」単位の画一的規制から、多様な働き方に対応した柔軟な制度への移行が目指されています。労働条件分科会では労使の意見が分かれる論点も多くあります。使用者側は人手不足下での規制強化への懸念と柔軟な制度設計を求め、労働者側は健康と命を守る法制の趣旨に反する緩和に反対しています。

（2）政府の「働き方改革5年総点検」方針と審議への影響

政府が掲げる「働き方改革関連法施行後5年の総点検」の方針が審議に与える影響について注視が必要です。2025年10月に発足した現政権は総合経済対策の重点施策としてこの方針を掲げ、「業種・規模毎の状況、労使のニーズ等について実態把握を実施」した上で、「心身の健康維持と従業者の選択を前提に、労働時間法制に係る政策対応の在り方を多角的に検討」としています。この方針を受け、2025年12月に改正法案の通常国会提出は見送られました。さらに、2026年2月の衆議院総選挙で自民党が戦後最多の316議席を獲得して大勝したことで、高市政権の路線はより強固な基盤を得ています。「日本成長戦略会議」での再検討を経た上で改めて法案化が図ら

れる見通しですが、この方針が今後の法案内容に与える影響として、以下の4点が考えられます。

①「従業員の選択」重視による柔軟化議論の加速

「従業員の選択を前提に」という表現は労働者の自己決定権重視を示唆しており、在宅勤務限定のみなし労働時間制や裁量労働制の対象業務拡大の議論が加速する可能性があります。本人同意と撤回権を要件として、裁量ある労働者が柔軟な働き方を選べる制度設計が具体的に検討される展開が予想されます。

②「業種・規模毎の状況」把握による中小企業への配慮強化

「業種・規模毎の状況」を踏まえる方針は中小企業への配慮強化につながります。経過措置や猶予期間の設定、段階的な規制強化といった柔軟な制度設計が採用される可能性が高まりました。勤務間インターバル制度も「多くの企業が導入しやすい形で段階的に実効性を高める」方向性がより重視されるでしょう。

③「心身の健康維持」前提による労働者保護の基本線維持

「心身の健康維持」前提は労働者保護の基本線維持を意味します。勤務間インターバル義務化や連続勤務規制は、過労死防止の社会的要請から一定の前進が図られる見通しです。ただし例外措置や代替措置の範囲は当初想定より広く認められる可能性があります。

④「多角的検討」による使用者側要望への対応可能性

「多角的に検討」は規制強化一辺倒でないアプローチを示唆しています。副業・兼業時の割増賃金通算廃止はより迅速に進む可能性があります。また、裁量のある働き方をする労働者に対する深夜割増賃金の適用緩和など、使用者側から提起されている論点についても議論が行われていますが、労働者側は強く反対しており、実現するかは不透明です。

(3)「守り」と「攻め」の両面から準備を

企業としては、規制強化と柔軟化の両面について自社への影響を想定した準備が賢明です。健康確保規制は導入前提で体制整備を進めつつ、柔軟な働き方制度は活用時の要件・手続きを想定しておくことが求められます。本人同意・撤回手続き、労使委員会の設置運営、健康確保措置の実施体制など、労使コミュニケーション基盤整備が一層重要になります。

今回の法改正議論を「工場法モデルからの解放」と捉えれば、経営者にとってはむしろチャンスです。「守り」の面では、これまで曖昧だった過半数代表者の選出手続き、法定休日の特定、勤務間インターバルの確保などを明確にし、法的リスクを排除できます。「攻め」の面では、テレワークや副業・兼業に関する規制緩和を活用し、優秀な人材を柔軟な形態で確保する道が開けます。総選挙で大勝した高市政権は「心身の健康さえ守れば、働き方は

労使の選択に委ねる」というメッセージを一層鮮明にしています。法案提出は見送られたものの、改正の方向性自体は変わっておらず、この方向性を先取りした企業が人材獲得競争で優位に立てるでしょう。

(4) 法改正を人材確保と企業防衛の好機に

この改正を「コスト増」ではなく「人材確保の好機」として活用してください。人手不足が続く中、労働条件は人材獲得における重要な差別化要因です。報告書にも「労働時間を延ばすことは短期的に有効に思えても、若年層に選ばれなくなり中長期的にはさらに人が来なくなる」との意見が紹介されています。では、その差別化をどこで実現するか。答えは自社の就業規則にあります。

就業規則は単なる法令遵守のためのツールではなく、経営者の理念を従業員と共有し、労使が同じ方向を向くための基盤です。100社あれば100通りの就業規則があってよく、法改正を機に自社の実情に合わせた規程づくりに取り組まれることをお勧めします。制度が整ってから慌てて動くのではなく、まずは「次の36協定の締結」を起点に、適正な過半数代表者の選出と実質的な労使協議を行う「ベビーステップ」を踏み出してみたいかがでしょうか。その一歩こそが、新しい時代の荒波を乗り越えるための最強の企業防衛策となるはずです。

【著者プロフィール】岩崎 仁弥（いわさき きみや）



「難しい制度も原理を押さえれば理解は簡単」をモットーに、年間100回超のセミナーで延べ3万人以上に法改正や実務を解説。わかりやすさ度96.7%の「社労士の先生の先生」。3号業務を志向する社労士のためのオンラインサロン「3アカデミー」主宰。生成AIを駆使した業務革新とJOBルーブリック®評価制度で、社労士業界と企業の人事労務の変革を牽引している。

本レポートにつきましては万全を期して作成しておりますが、ご利用の結果に関しては一切の責任を負いかねますのでご了承ください。また、本レポートを無断で複製または掲転載することを禁止します。

資料提供：第一生命・損保ジャパン サクセスネット事務局
