

# 人事よろず相談室

雇用支援トータルアドバイザーに聞く

## 2026年以降における人事労務に関する法改正について



社労士事務所 HANA  
代表 久世 直子  
特定社会保険労務士  
第一種衛生管理者  
キャリアコンサルタント

**Q** 2026年になると、労働基準法などが大幅に改正されると聞いています。その背景や概要について教えてください。

**A** 2026年の法改正の背景には、少子高齢化の進展、デジタル化の加速、持続可能な社会への移行といった大きな社会変化が挙げられます。これらの変化に対応するため、こうした背景を踏まえ、厚生労働省は単なる労働基準法の解釈変更ではなく、法律そのものの整備が必要と認識し、見直しが行なわれてきました。その結果、2025年8月現在では、2026年に改正法が成立し、2027年4月から施行される見通しとなっています。概要を以下に解説します。

### <<解説>>

#### 1. 連続勤務の上限規制（14日以上連続勤務禁止）

現在、4週間を通じて4日間の休みを義務付けています。これだけを守ると理論上、最大48日間の連続勤務が可能となります。しかし、2週間以上の連続勤務は労災リスクとの関連が高くなるとし、法改正後は14日を超える連続勤務を禁止する方向で検討されています。

#### 2. 法定休日明確化の義務

現在、就業規則などでは、4週間の起算日を明示した上で、4週間を通じて4日間を法定休日にするという規定でも問題がないとされていますが、法改正後は、企業は法定休日を事前に特定することが義務になります。すなわち休日の「どれが法定休日か」を明確にしなければならなくなります。

#### 3. 勤務間インターバルの義務化

勤務間インターバル制度とは、1日の勤務終了後、翌日の出勤時刻までの間に、一定以上の休息期間（インターバル）を確保する仕組みで（2019年4月導入）で、これまでは努力義務でした。2026年の法改正では、この制度が義務化され、インターバル時間を原則11時間とすることが検討されています。残業などによって11時間のインターバルを確保できない場合は、翌日の始業時刻を繰り下げの対応などが推奨されています。

【例：11時間の休息時間を確保するために、始業時刻を繰り下げたもの】



#### 4. 有給取得時の賃金算定方法の見直し

現在、労働基準法39条第7項は、年次有給休暇を取得した日または時間に支払う賃金は、

- ①平均賃金
- ②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金、
- ③健康保険の標準報酬日額（但し、労使協定を締結することが要件）

のいずれかを選択し、「就業規則その他これに準ずるもので定め」なければならないとされています。法改正後は、②の「所定労働時間働いた場合と同等の通常賃金方式」の適用が基本となります。

#### 5. 割増賃金の通算廃止（副業・兼業者）

労基法第38条では「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する」とされ、本業先と副業・兼業先の労働時間および割増賃金の算定は通算することと定められています。その為、副業をしていると本業と副業の労働時間を通算して割増賃金を計算し、原則として8時間の勤務を超えて受け入れを行う事業所側に、割増賃金の支払義務が生じています。この通算規定が廃止され、割増賃金の計算は各事業主ごとに行う形へ法改正されます。これまでも、実務上副業の勤務状態を正確に把握することはできず自分の会社だけで残業代の計算をしていることが多かったことと思いますが、これが法律上追認された形になります。ただし、労働者の健康確保のための労働時間の通算管理は継続されるとともに、同一使用者の命令に基づき複数の事業場で労働する場合は、引き続き割増賃金算定時の労働時間の通算管理が妥当であると考えられています。

#### 6. その他

- ・労働安全衛生法の改正（2025年5月14日公布 公布から3年以内に実施）  
職場のメンタルヘルス対策強化として、50人未満の企業においてもストレスチェック実施が義務化されます。
- ・労働施策総合推進法の改正（カスタマーハラスメント対応義務）  
カスハラ対策（カスタマーハラスメント対策）が企業に義務化され、2026年10月ごろまでに施行される予定です。

#### 7. 最後に

2026年は働き方・健康・ハラスメントなどに関する重要な法改正が一斉に行われる予定となっています。企業は就業規則や社内体制、教育の整備を早めに進めることがリスク回避とコンプライアンス確保の上で不可欠といえるでしょう。