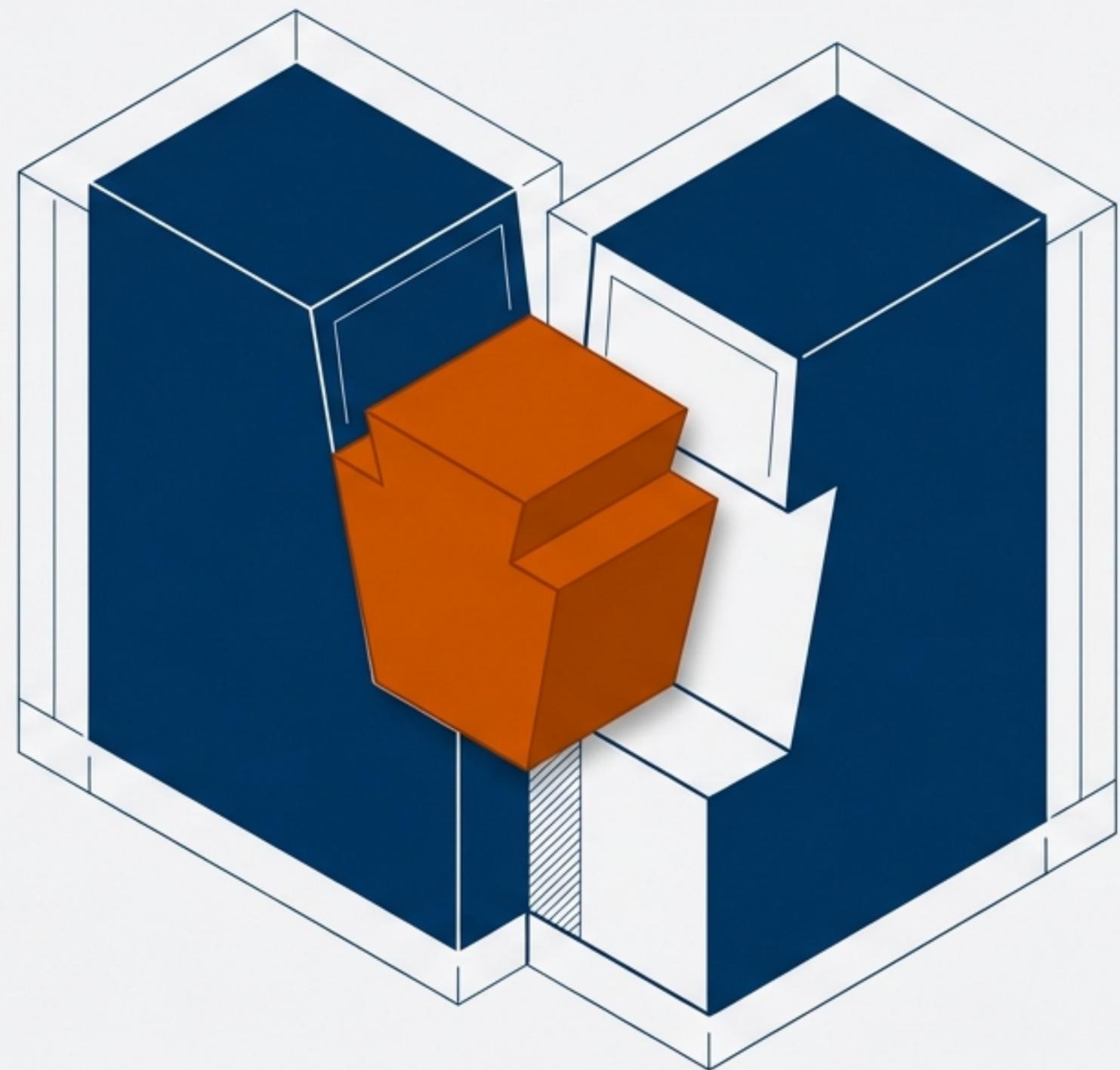


2026年以降の労働基準法 改正案：影響予測と経営 戦略

働き方の多様化と労働力制約に対応する
新たな法規制の枠組み



エグゼクティブサマリー：法改正がもたらす構造変化の本質

1947年: 画一的保護

2026年案: 多様な働き方の支援

政治動向による施行時期の変動はあるものの、「**労働者の健康確保（規制強化）**」と「**柔軟な働き方（規制緩和）**」の両立を求める**構造的圧力は不可逆的**である。

1. パラダイムシフト

1947年制定の「画一的保護」から、現代の「多様な働き方の支援」への**転換点**。

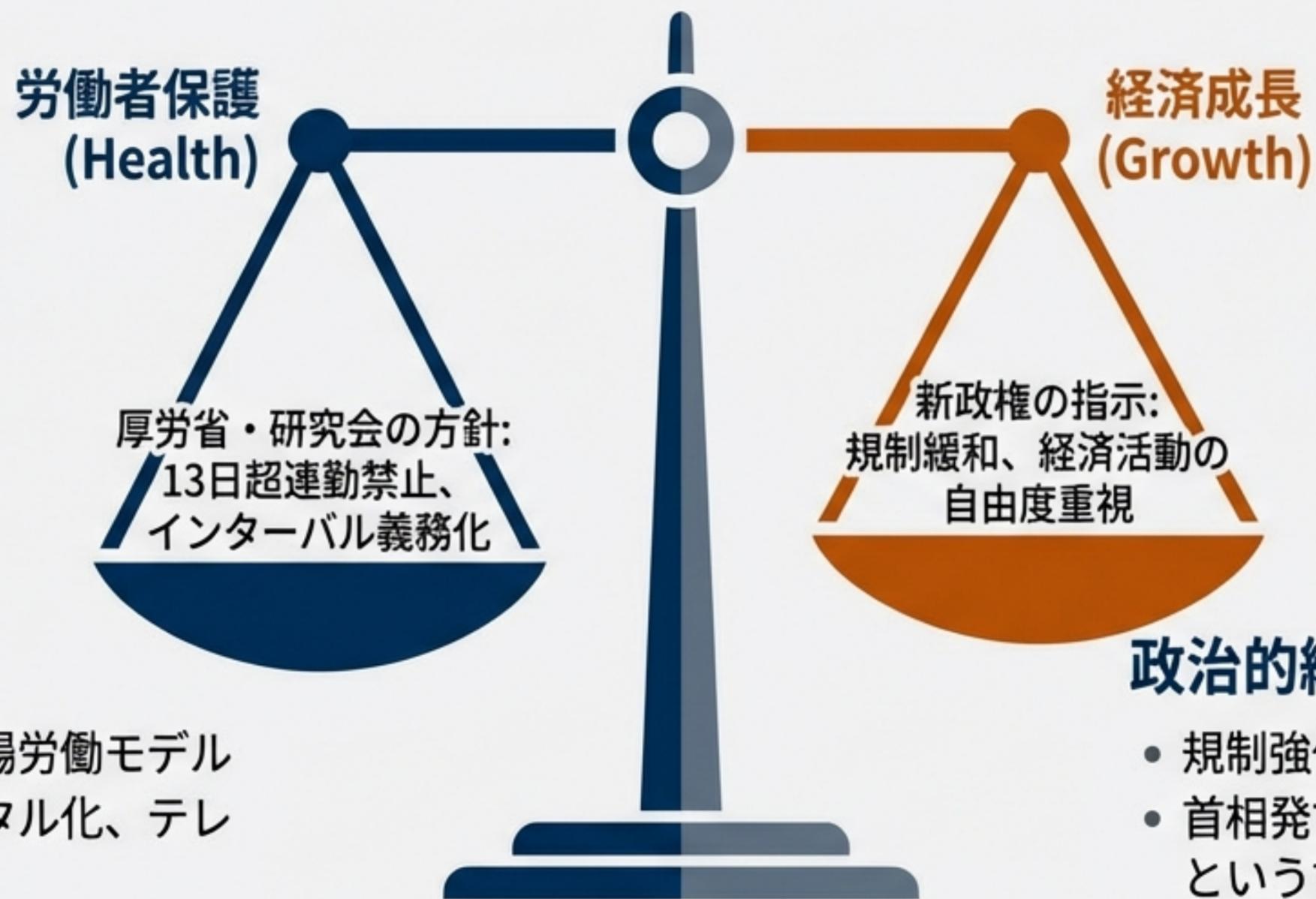
2. 経営へのインパクト

「14連勤禁止」や「インターバル規制」は、労働集約型モデルに**限界**をもたらし、ナレッジワーカーには「つながらない権利」による**マネジメント変革**を迫る。

3. 戦略的示唆

コンプライアンスをコストではなく「**人材獲得の武器**」と捉え、**DXによる省力化と高付加価値化**（値上げ）への転換が**企業の生存条件**となる。

背景と政治的動向：規制強化と緩和の狭間で



構造的ギャップ

- 1947年の枠組み: 工場労働モデル
- 2026年の実態: デジタル化、テレワーク、労働力不足

政治的綱引き

- 規制強化 vs 規制緩和の調整難航
- 首相発言「ワークライフバランスという言葉捨てる」等の波紋

Insight: 2026年通常国会への提出は見送りの公算だが、**産業界の課題（労働力制約）は消滅しておらず、議論されている論点は将来のスタンダードとなる可能性が高い。**

議論されている主要な7つの論点（概観）

No.	論点	現行 (Current)	改正案 (Proposed)
1	14連勤の禁止	理論上48連勤が可能	最大13連勤まで（14日以上は禁止）
2	勤務間インターバル	努力義務	原則11時間の義務化
3	法定休日の特定	曖昧な運用	就業規則等での特定日明示を義務化
4	週44時間特例廃止	特定業種・10人未満に適用	完全撤廃・週40時間へ統一
5	副業の通算ルール	企業間での労働時間通算義務	通算廃止（各社管理へ）
6	つながらない権利	制限なし	ガバナンスの明文化・ハラスメント定義
7	有給賃金の統一	3つの計算方法	「通常の賃金」へ一本化

健康確保のための定量的規制：連続勤務とインターバル



14連勤の禁止（連続勤務の上限）

- 現状: 変形休日制で理論上48連勤が可能
- 改正案: 精神障害労災認定基準に基づき、**上限を13日に設定**（36協定でも**延長不可**）



勤務間インターバルの義務化

- ルール: 終業から始業まで**原則11時間を空ける義務**
- 実務影響: 23時に残業終了 → 翌朝は10時まで始業不可
- 課題: トラブル対応による遅延が、翌日の始業時間を機械的に後ろ倒しにする

賃金・管理ルールの特明確化と公平性

法定休日の特定義務化

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

法定休日 (Specified)

法定外休日

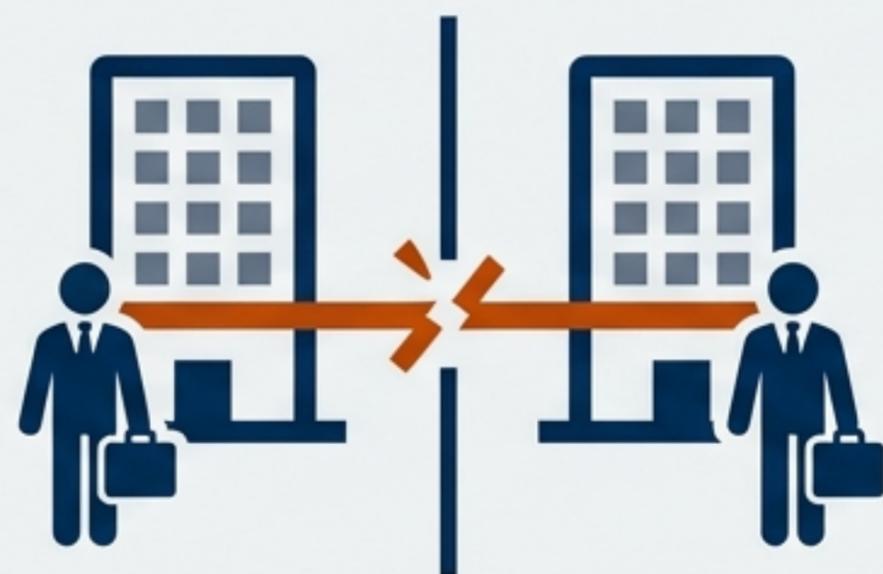
- **目的:** 割増賃金 (1.35倍) の対象を明確化
- **アクション:** 就業規則やシフト表で「特定日」を明示。グレーゾーン運用の排除。

有給休暇の計算ルール統一



- **現状:** 平均賃金計算だと、パートの実質受取額が6~7割に目減り
- **改正案:** 「通常の賃金」へ原則一本化
- **効果:** 非正規雇用者の不利益解消と有給取得率向上

現代的な働き方への対応：副業とデジタル接続



副業・兼業の労働時間通算見直し

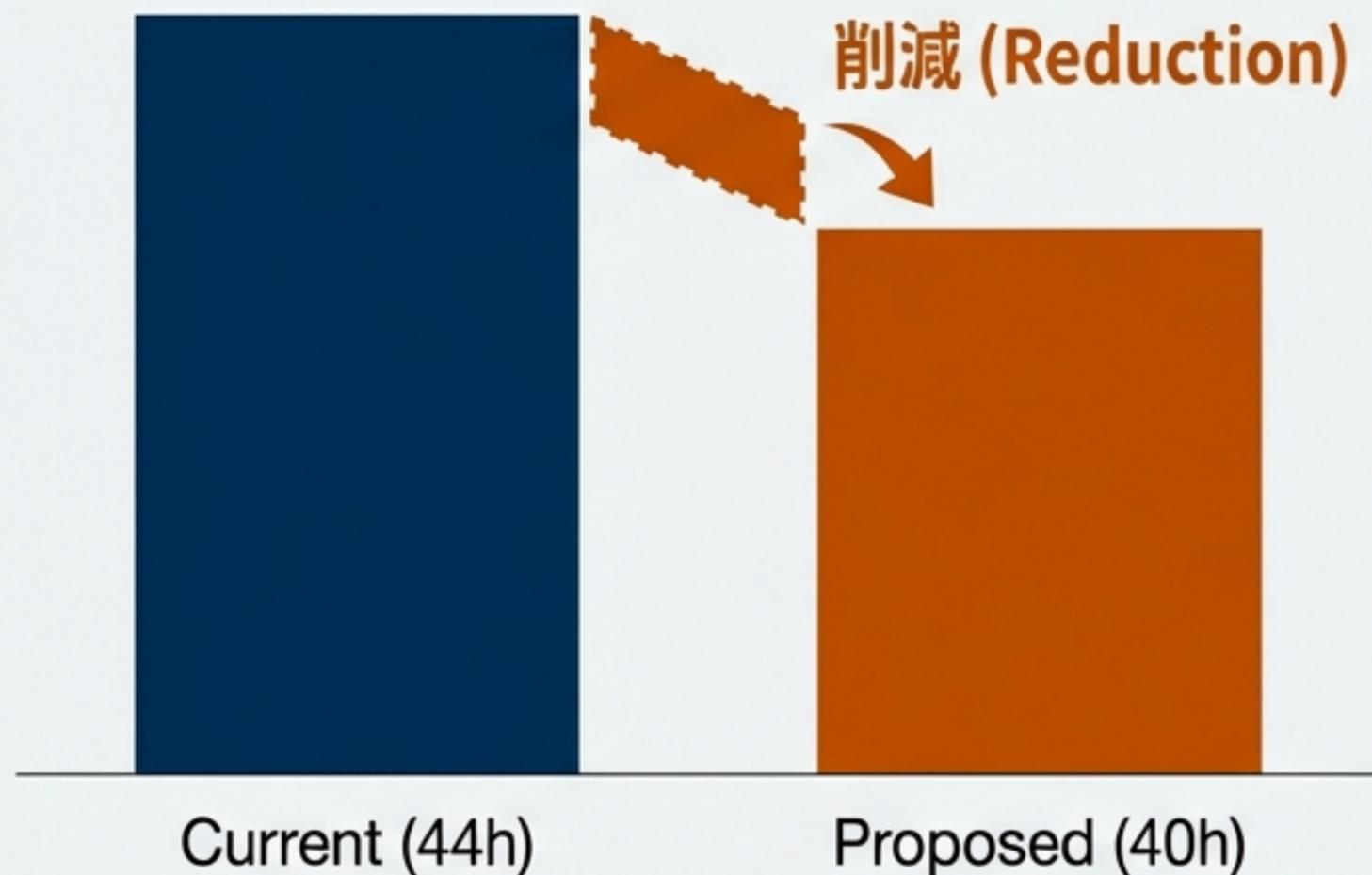
- **ボトルネック:** 企業間での時間通算義務が管理不能で副業禁止の主因
- **改正案:** 通算管理の廃止（各社管理へ）
- **インパクト:** 企業のリスク低減による副業解禁の加速



「つながらない権利」の明文化

- **背景:** 常時接続による隠れた精神疲労（不休）
- **対応:** 勤務時間外の連絡制限を社内ルール化。ハラスメント防止措置として位置づけ。

特例措置の廃止：小規模事業所に迫る「週4時間の壁」



対象: 従業員10人未満
(小売・サービス等)

影響: 1人あたり月間
-17.2時間

年間: -206時間

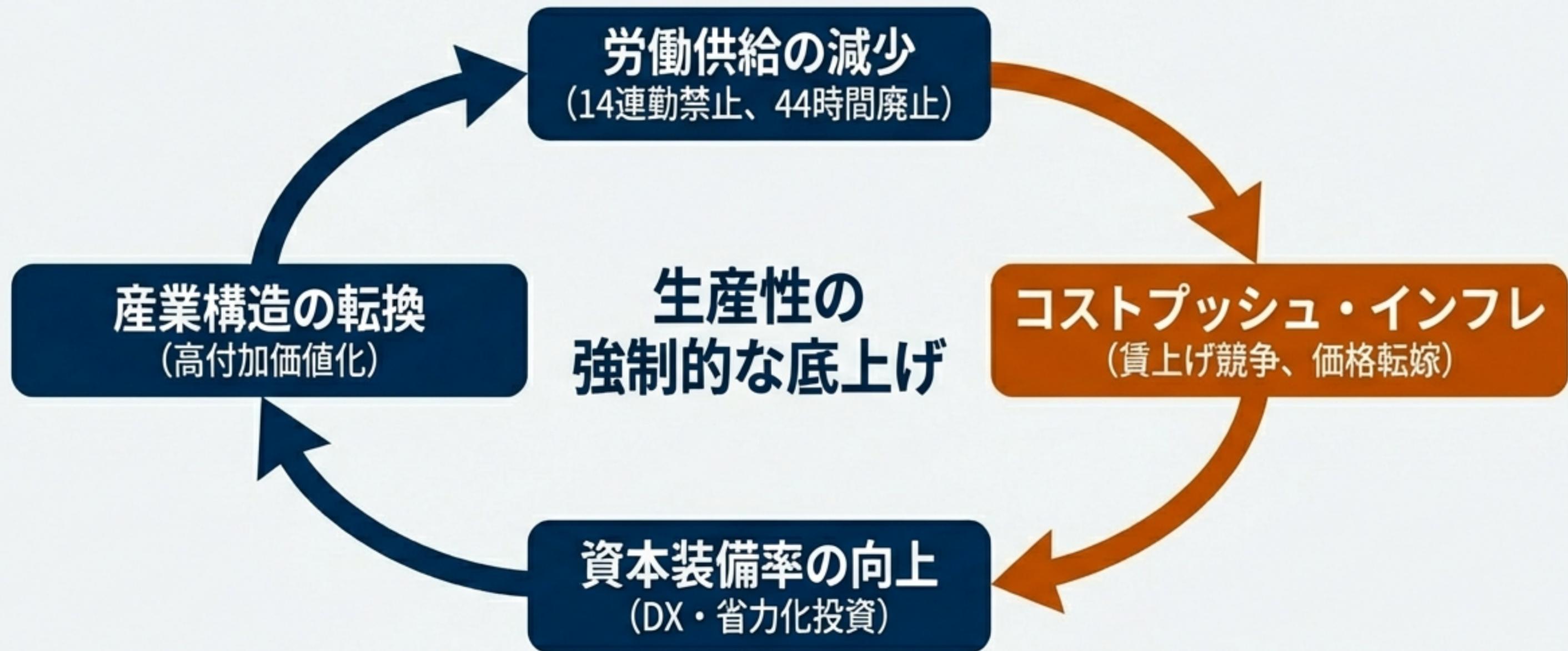
Financial Implication:

従来「法定内」だった時間が「25%割増」の対象へ。
維持しようとするれば実質的な人件費高騰が直撃。

Note:

対象事業所の約8割が利用していないとされるが、
実際に利用している店舗にとっては死活問題となる。

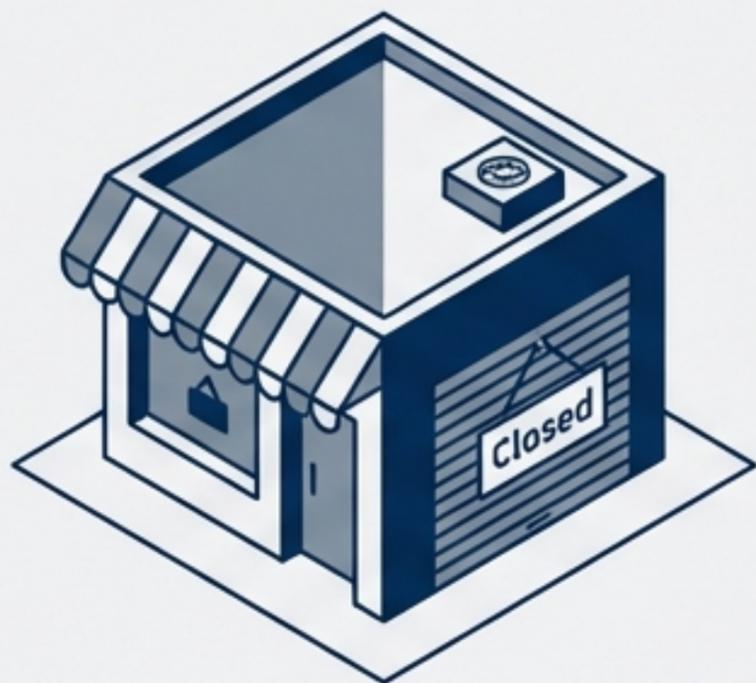
マクロ経済への影響：供給制約と生産性向上への圧力



短期的には**コスト増**と**サービス供給不足**を招くが、長期的には**日本経済の生産性を底上げ**する**強制的な契機**となる。

産業別影響①：小売・サービス・物流・建設

「24時間・即時対応」モデルの崩壊



小売・飲食: 開店準備・閉店作業を週40時間に収める難しさ。「シフト崩壊」のリスク。



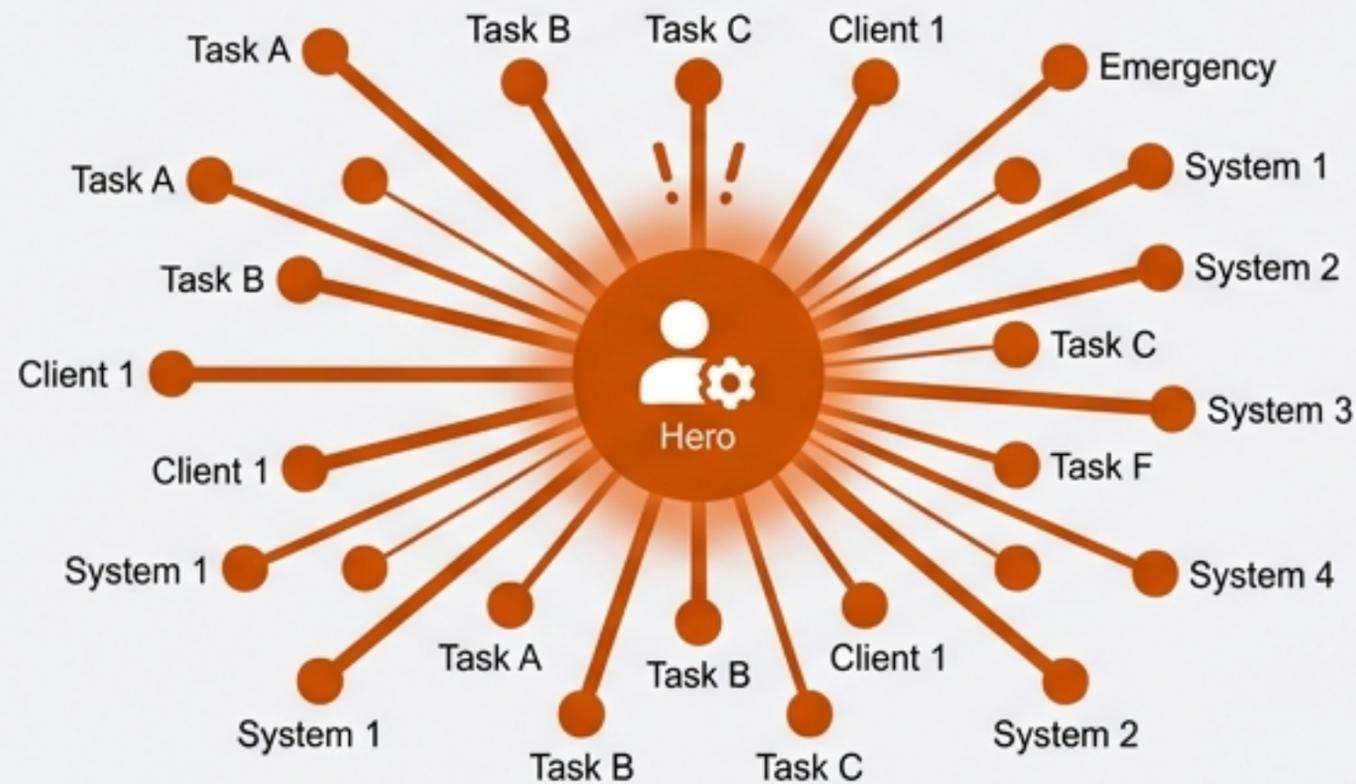
物流・建設: インターバル規制が「前日の遅れ」を「翌日の始業遅れ」に直結させる。

Outcome: 営業時間の短縮、定休日の増加、深夜営業の廃止が常態化する。

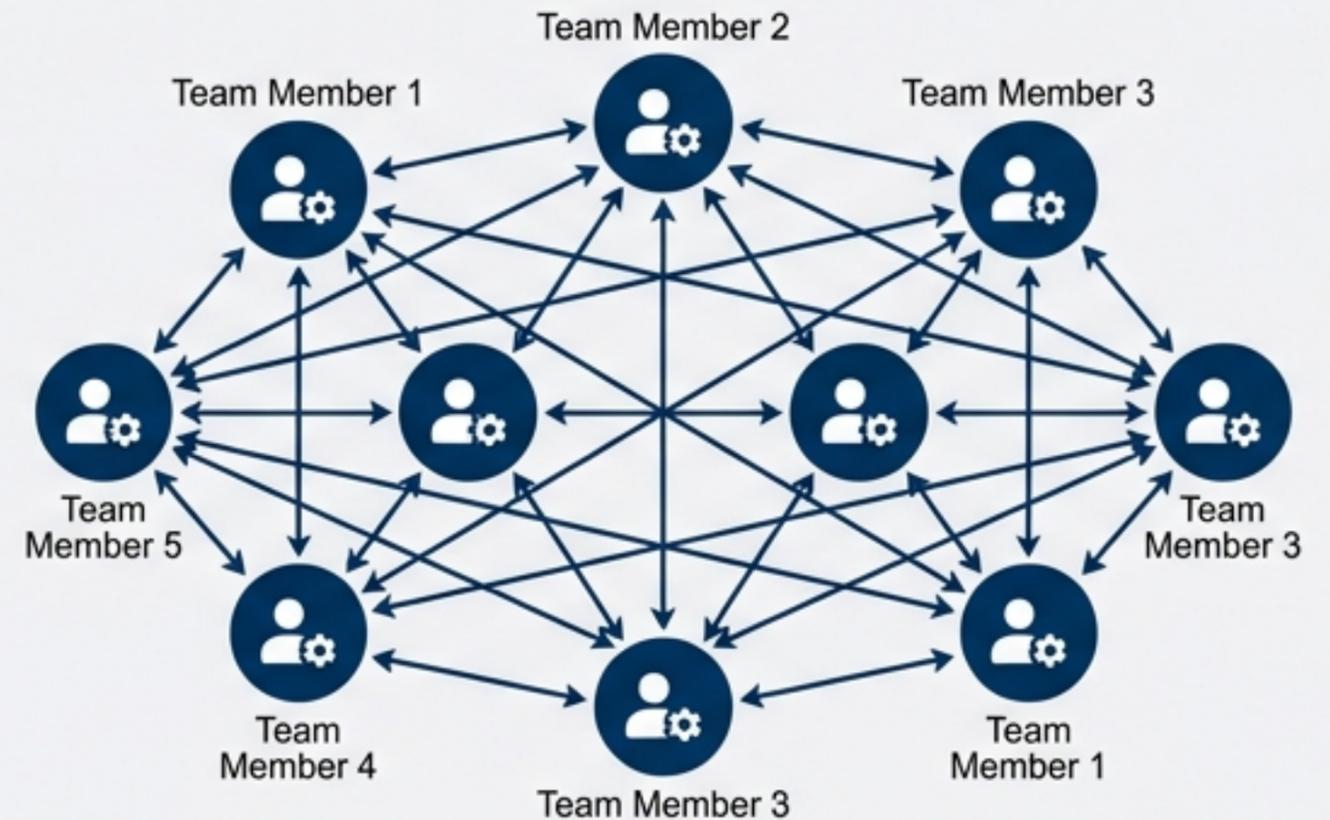
産業別影響②：IT・コンサルティング・医療

「属人化・個人の献身」からの脱却

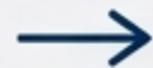
Before



After



- IT・コンサルティング: システムトラブル時の「徹夜リカバリー」がインターバル規制で不可能に。
- 医療・専門職: 宿直やオンコール対応と休息義務の両立。チーム単位での機能補完が必要。



Outcome:

「特定のハイパーフォーマー」に依存した業務設計の限界。チーム制・冗長化への移行。

個人と社会の変化：ウェルビーイングと不便の受容

Worker Perspective (メリット)



- **生活の質**: 強制的な休息確保



- **キャリア**: 副業によるポートフォリオ型キャリア形成

Consumer Perspective (調整)



- **利便性の低下**:
24時間営業縮小、
サービス時間短縮

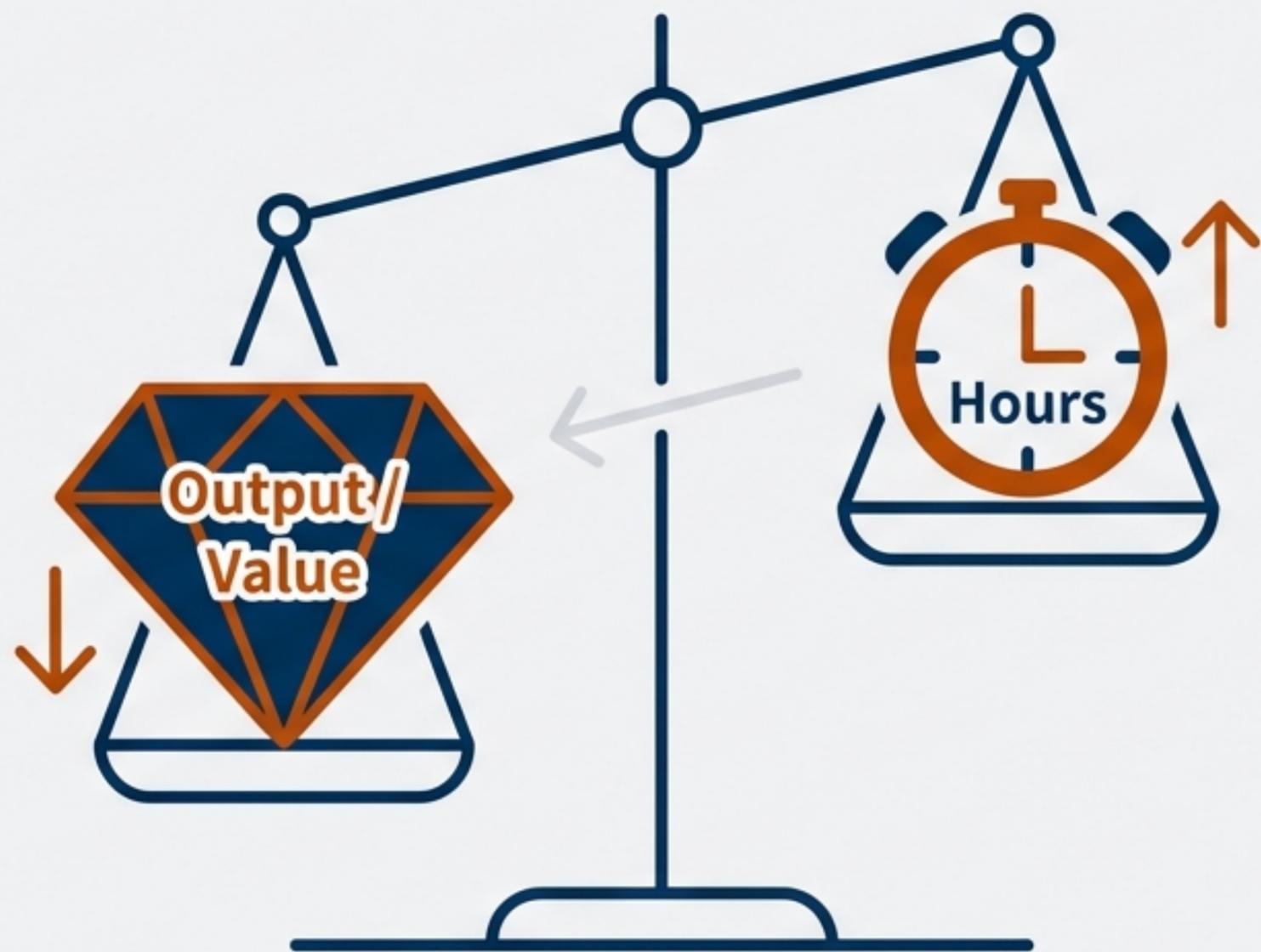


- **価格負担**: 人件費転嫁によるサービス価格上昇

Societal Shift: 「**手厚いサービスを安価にいつでも**」という日本的消費慣行からの脱却が必要。

戦略①：マネジメントモデルの転換

「時間管理」から「価値創出」へ



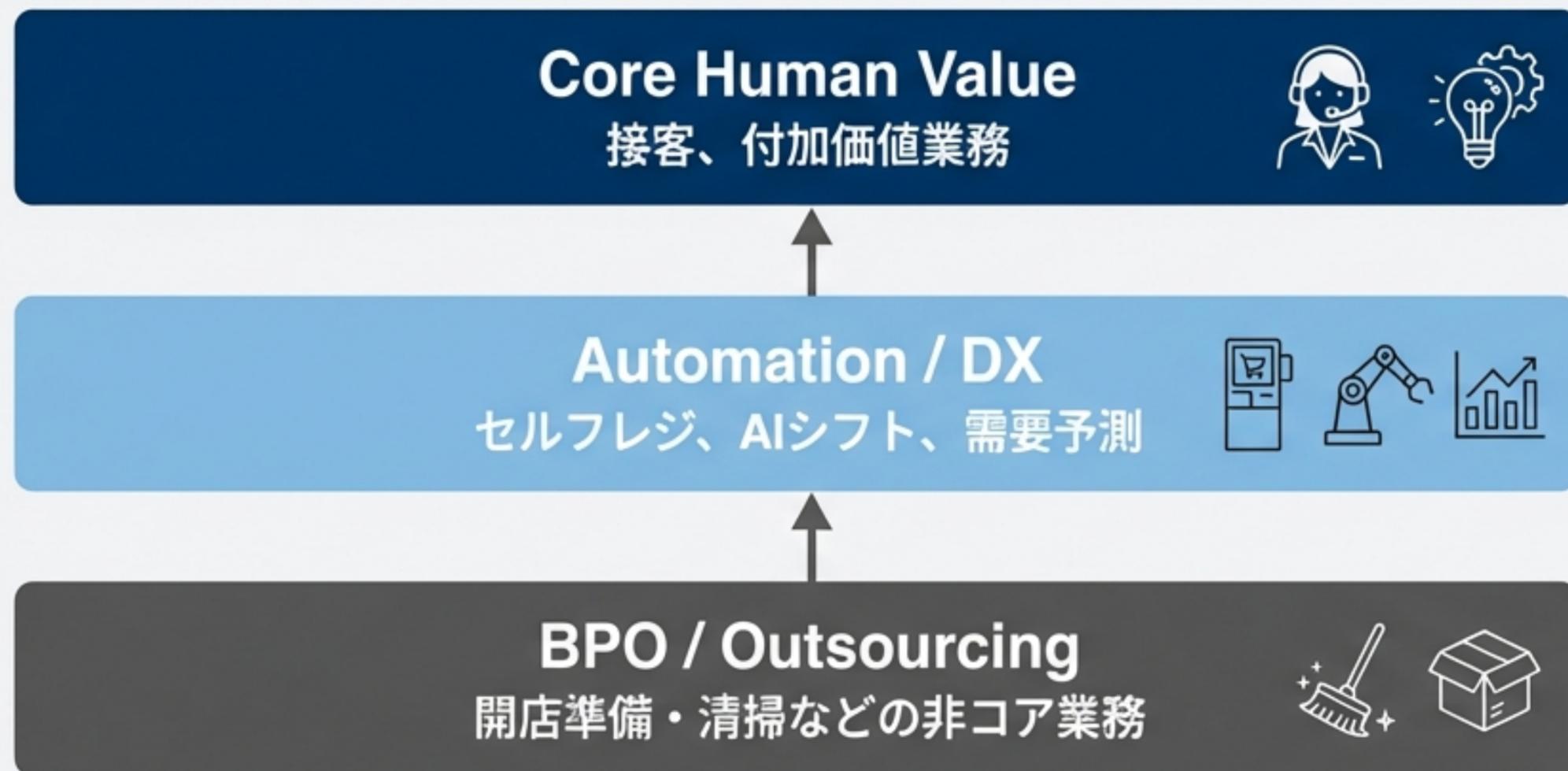
Actionable Strategies

1. 評価制度の刷新: 時間あたりの**成果** (生産性) を絶対基準にする。
2. 管理職の**リスキリング**: 「部下の私生活に介入しない」マネジメント能力。**非同期コミュニケーション**の習熟。
3. ガバナンス: 「つながらない権利」の**例規定** (緊急性・影響範囲) を明確化。

戦略②：業務プロセスの断捨離とテクノロジー実装

人的リソースの「コア業務」への集中

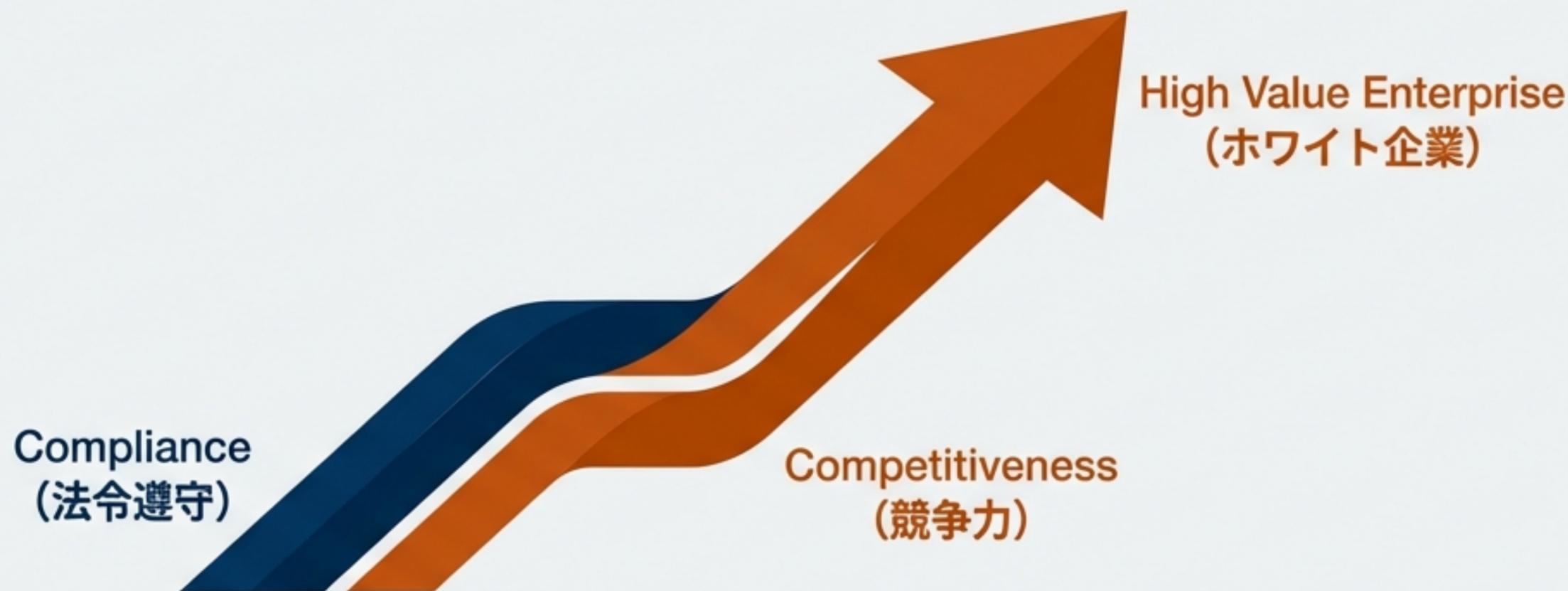
Tech Stack



Risk Management

勤怠システムでの
「10連勤アラート」や
「翌日始業時刻の自動計算」
機能の実装。

結論：選ばれる企業になるための競争戦略



Summary: 人口動態の変化により、労働時間の適正化は不可避のトレンドである。

Call to Action:

- 👉 • Branding: 適法な労働環境をブランド資産にし、採用競争力を高める。
- 👉 • High Value Cycle: 高付加価値化 → 高単価 → 高賃金の好循環を作る。

法改正を「コスト増」と捉えるか、「変革の駆動力」と捉えるかが、次世代の勝者を分ける。