



2026 年 1 月 23 日(金)

小栗キャップの News Letter

税理士法人STR 代表社員・税理士 小栗 悟

名古屋本部 〒450-0001 名古屋市中村区那古野 1-47-1 名古屋国際センタービル 17F

TEL : 052-526-8858 FAX : 052-526-8860

岐阜本部 〒500-8833 岐阜県岐阜市神田町 6-11-1 協和第二ビル 3・4 階

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: info@str-tax.jp <http://www.str-tax.jp>

2026 年労働基準法改正 企業への影響と対応策

労働基準法が大きく変わる

数十年ぶりの大改正といわれる労働基準法改正は、2026 年の通常国会に法案提出の予定でしたが労働時間規制をめぐる論点について意見集約に至らず、2026 年通常国会への提出は見送られました。ただし改正の検討自体が中止されたわけではなく、今後も議論は継続される見通しです。

人事労務の現場に大きな影響を与えると見込まれているこの改正は、労働者の健康確保と働き方の多様化への対応を主眼に、労働政策審議会で検討が進められています。今後の動向を踏まえつつ、現時点で示されている主な 7 つの内容を確認していきます。

7つの主要ポイント

①連続勤務の上限規制

連続 13 日まで 4 週 4 休は 2 週 2 休へ変更、シフト制業界に大きな影響

②法定休日の特定義務化

法定休日と法定外休日の区別をして休日労働の割増賃金トラブル防止

③勤務間インターバル制度の義務化

連続 11 時間のインターバルを義務化させる方向、終業時刻から次の始業時刻までに一定時間以上休息時間を確保

④年次有給休暇の賃金算定方法の統一

現在 3 種類ある算定方法を「通常賃金方

式」に統一し、日給制や時給制の労働者の不利益を解消

⑤つながらない権利のガイドライン策定

勤務時間外の業務連絡への応答を拒否できる「つながらない権利」の確立で適切な連絡ルール化

⑥副業・兼業労働時間算定ルールの見直し

複雑な労働時間通算管理は見直され各社が独立して管理する「分離方式」で副業を認めやすくする。また、非雇用型就業者等の業務委託契約者と労働者の区別も検討

⑦週 44 時間特例の廃止

特定事業の小規模事業者認められていた「週 44 時間」の労働時間特例が廃止され全ての事業場が週 40 時間に統一

これらの法改正で企業経営に多面的な影響があります。割増賃金の増加や人員補充等、人件費コストが増えていくでしょう。

就業規則の見直しや勤怠管理、雇用契約書の作成や修正が必至となるでしょう。



今後の改正は多様な働き方にも法的定義を示し、健康を守り、労使トラブルを防ぐ目的があります。