

令和 8 年 1 月吉日

TOPICS

VOL.248

代表・特定社会保険労務士 山口 徹実

社会保険労務士 倉井 舞

URL : co-js.com E-mail : info@co-js.com TEL 028-902-1500 FAX 028-601-7024

迎 春

今年は、60年に一度の「丙午（ひのえうま）」。強いエネルギーと情熱を持つ年であり、大きな飛躍のチャンスがある年だそうです。大地をしっかりと蹴って走り出す馬のように、目標や夢が一気に動き出す年にしたいものですね。本年も人事・労務に関する旬な話題、ちょっと役立ちそうな話題をいち早く取り上げてまいりますので、宜しくお願ひいたします。



「労働基準法改正」について

現行の「労働基準法」は、終身雇用、年功序列といった時代に制定された法律です。しかし、デジタル技術の進化やコロナ禍を経た今、私達の働き方は多様化し、テレワーク、フリーランス、副業・兼業、隙間バイトなどの選択肢が大幅に増えました。現在とあまりにも乖離し時代遅れとなった労働基準法について、約40年ぶりの見直しが検討されています。労働時間規制の緩和を目指す高市政権の意向から来年の通常国会への提出は見送られるようで、施行時期は未定ですが改正内容の大筋は見えています。人手不足時代における人事戦略を見直すチャンスとして捉えることができます。今回は、改正内容の中から実務に大きな影響を与えるような6つの項目を取り上げてみました。

1. 勤務間インターバル制度の義務化(原則11時間)

勤務間インターバルとは、「今日の退勤時刻」から「明日の始業時刻」まで、一定の休息時間（原則11時間）を空けようとする考え方です。この11時間は、人として普通に生活するために必要な時間の下限とされています。例えば、夜23時に業務を終了して退勤、翌朝8時に出勤ではインターバルが9時間しか空いていないため違法となります。従って、シフト勤務の場合などはその設計において、また22時を越える時間外労働をした従業員の翌朝出勤時間への配慮などが必要となります。

2. 「つながらない権利」に関するガイドラインの策定

「つながらない権利」とは、勤務時間外や休日において上司や同僚からの仕事のメールや電話に対応しなくてもよい権利のことを言います。「退勤後や



休日に、上司から電話、LINE やメール、業務チャットなどが飛んでくる」のでは、労働者の休息を確保することができません。今回の改正で、それを保障するためガイドラインを策定する見込みです。「緊急時以外の連絡は控える」「時間外の連絡に返信なくとも人事評価で不利益な扱いとしない」などのルールを求めるものになるでしょう。従って、各事業所において「緊急時とは何か？」を明確にしておく必要があると思われます。



3. 連続勤務の上限規制（14日以上の連続勤務の禁止）

現行法では、法定休日は原則週に1日の休日ですが、「4週間を通じて4日」の休日を付与すれば良いとの特例があります。これを適用すると、理論上は最長で48日間もの連続勤務が可能となり、労働者の心身の健康を著しく害することから、14日以上の連続勤務が禁止されます。繁閑の差が大きな現場、また人手不足に悩む現場では、勤務シフトの見直しが迫られます。

4. 法定休日の明確な特定義務

多くの企業が週休2日制を導入していますが、現行法では、その内のどの日が「法定休日」か、どの日が「所定休日（法定外休日）」なのかを特定する義務がありません。法定休日の労働は35%以上、所定休日の労働は25%の割増賃金となっていますが、この区別が曖昧だと、休日に労働させた場合の割増賃金の計算にトラブルが生じる可能性があることから、法定休日を特定することになります。

5. 管理職・裁量労働の線引き

「名ばかり管理職」対策として、役職名ではなく、「権限」「年収水準」「勤務の自由度」といった実態での判断基準を明確化する方向です。また「管理職だからタイムカード不要」という運用は危険であり、管理職の長時間労働・健康確保も「使用者の責任」として問われ易くなるでしょう。

6. 副業・兼業者の割増賃金ルールの見直し

現行労基法で複数の事業所で働く場合、それぞれの労働時間を合算して割増賃金の計算を行う必要があります、例えば、A社で6時間、B社で4時間働いた場合、B社が法定労働時間を超える2時間分について、割増賃金を支払わなければなりません。しかし、企事業所が他社での労働時間を正確に把握することは極めて困難で、これが政府の推進する副業・兼業への阻害要因となっていました。改正案では割増賃金の支払いについては、労働時間を通算しないという画期的な見直しが提案されます。但し、総労働時間の管理は引き続き通算して行うことには今まで通りです。

幸いなことに法律施行まで、まだ時間はあります。この機会に、個人別、部署別の残業時間 年次有給休暇の個人別取得率 連続出勤日数 業務時間外での業務に関する連絡頻度、勤怠管理の方法 雇用契約書の整備状況などの現状を棚卸しとともに、業務プロセスの見直しや適正な人員配置の検討などを実施してみましょう。意外な点が発見されるかもしれませんね。
以上

令和 8 年 1 月吉日

TOPICS

VOL.248

代表・特定社会保険労務士 山口 徹実

社会保険労務士 倉井 舞

URL : co-js.com E-mail : info@co-js.com TEL 028-902-1500 FAX 028-601-7024

迎 春

今年は、60年に一度の「丙午（ひのえうま）」。強いエネルギーと情熱を持つ年であり、大きな飛躍のチャンスがある年だそうです。大地をしっかりと蹴って走り出す馬のように、目標や夢が一気に動き出す年にしたいものですね。本年も人事・労務に関する旬な話題、ちょっと役立ちそうな話題をいち早く取り上げてまいりますので、宜しくお願ひいたします。



「労働基準法改正」について

現行の「労働基準法」は、終身雇用、年功序列といった時代に制定された法律です。しかし、デジタル技術の進化やコロナ禍を経た今、私達の働き方は多様化し、テレワーク、フリーランス、副業・兼業、隙間バイトなどの選択肢が大幅に増えました。現在とあまりにも乖離し時代遅れとなった労働基準法について、約40年ぶりの見直しが検討されています。労働時間規制の緩和を目指す高市政権の意向から来年の通常国会への提出は見送られるようで、施行時期は未定ですが改正内容の大筋は見えています。人手不足時代における人事戦略を見直すチャンスとして捉えることができます。今回は、改正内容の中から実務に大きな影響を与えるような6つの項目を取り上げてみました。

1. 勤務間インターバル制度の義務化(原則11時間)

勤務間インターバルとは、「今日の退勤時刻」から「明日の始業時刻」まで、一定の休息時間（原則11時間）を空けようとする考え方です。この11時間は、人として普通に生活するために必要な時間の下限とされています。例えば、夜23時に業務を終了して退勤、翌朝8時に出勤ではインターバルが9時間しか空いていないため違法となります。従って、シフト勤務の場合などはその設計において、また22時を越える時間外労働をした従業員の翌朝出勤時間への配慮などが必要となります。

2. 「つながらない権利」に関するガイドラインの策定

「つながらない権利」とは、勤務時間外や休日において上司や同僚からの仕事のメールや電話に対応しなくてもよい権利のことを言います。「退勤後や



休日に、上司から電話、LINE やメール、業務チャットなどが飛んでくる」のでは、労働者の休息を確保することができません。今回の改正で、それを保障するためガイドラインを策定する見込みです。「緊急時以外の連絡は控える」「時間外の連絡に返信なくとも人事評価で不利益な扱いとしない」などのルールを求めるものになるでしょう。従って、各事業所において「緊急時とは何か？」を明確にしておく必要があると思われます。



3. 連続勤務の上限規制（14日以上の連続勤務の禁止）

現行法では、法定休日は原則週に1日の休日ですが、「4週間を通じて4日」の休日を付与すれば良いとの特例があります。これを適用すると、理論上は最長で48日間もの連続勤務が可能となり、労働者の心身の健康を著しく害することから、14日以上の連続勤務が禁止されます。繁閑の差が大きな現場、また人手不足に悩む現場では、勤務シフトの見直しが迫られます。

4. 法定休日の明確な特定義務

多くの企業が週休2日制を導入していますが、現行法では、その内のどの日が「法定休日」か、どの日が「所定休日（法定外休日）」なのかを特定する義務がありません。法定休日の労働は35%以上、所定休日の労働は25%の割増賃金となっていますが、この区別が曖昧だと、休日に労働させた場合の割増賃金の計算にトラブルが生じる可能性があることから、法定休日を特定することになります。

5. 管理職・裁量労働の線引き

「名ばかり管理職」対策として、役職名ではなく、「権限」「年収水準」「勤務の自由度」といった実態での判断基準を明確化する方向です。また「管理職だからタイムカード不要」という運用は危険であり、管理職の長時間労働・健康確保も「使用者の責任」として問われ易くなるでしょう。

6. 副業・兼業者の割増賃金ルールの見直し

現行労基法で複数の事業所で働く場合、それぞれの労働時間を合算して割増賃金の計算を行う必要があります、例えば、A社で6時間、B社で4時間働いた場合、B社が法定労働時間を超える2時間分について、割増賃金を支払わなければなりません。しかし、企事業所が他社での労働時間を正確に把握することは極めて困難で、これが政府の推進する副業・兼業への阻害要因となっていました。改正案では割増賃金の支払いについては、労働時間を通算しないという画期的な見直しが提案されます。但し、総労働時間の管理は引き続き通算して行うことには今まで通りです。

幸いなことに法律施行まで、まだ時間はあります。この機会に、個人別、部署別の残業時間 年次有給休暇の個人別取得率 連続出勤日数 業務時間外での業務に関する連絡頻度、勤怠管理の方法 雇用契約書の整備状況などの現状を棚卸しとともに、業務プロセスの見直しや適正な人員配置の検討などを実施してみましょう。意外な点が発見されるかもしれませんね。
以上