

📌 今月のポイント

社会保険の法改正等について ⑬



! 2026年に予定されている労働基準法の大改正は、**約40年ぶりの抜本的な見直し**として注目を集めています**!!**
早ければ、2027年4月からの施行が予想されていますので、今から事前準備をお願い致します。

労働基準法 大改正について（予定）

主な改正ポイント



この改正は労働者の「働き過ぎ防止」「健康確保」「多様で柔軟な働き方」に対応しています。

1. 連続勤務の上限規制

14日以上連続勤務（13日超）が原則禁止される見込みです。

現行	特例として4週4休の変形週休制が認められている
問題点	4週4日の変形週休制の場合、最大48日間の連続勤務が可能になり、健康上のリスク大
改正案	特例を2週2日の変形週休制に見直し → 連続14日以上勤務禁止

2. 法定休日の特定義務化

「週1日の法定休日」を就業規則などで事前に特定

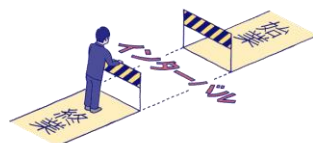
週休2日制の会社では、「法定休日」と「法定外休日」の区別が曖昧です。
シフト表や就業規則において、どの曜日が法定休日であるかを明確に示す必要があり、休日労働の割増賃金計算が厳格化されます。



3. 勤務間インターバル制度の義務化

終業から翌日の始業まで一定の休息时间確保が義務化

現状、勤務間インターバル制度は、努力義務とされています。
改正後は、一定の休息时间（**原則11時間**）を確保することが義務化される予定です。



4. 有給休暇時の賃金算定

「通常賃金方式」を原則

有給休暇の賃金算定方式は、①平均賃金 ②通常賃金 ③標準報酬日額 の3つの方式があります。
②「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払う」が原則となります。

5. 副業・兼業の労働時間管理

複数の職場で働く場合の労働時間を通算するルールの見直し

現行では、本業と副業の労働時間と割増賃金の算定は通算管理が原則です。
ただし、企業側の負担が大きく、副業・兼業の許可や受入れの障壁になっています。

→ 割増賃金の算定における労働時間に関しては、通算管理を適用しない。



6. つながらない権利

勤務時間外の連絡を拒否できる権利

つながらない権利 = 労働時間外に業務上のメールや電話への応答を拒否できる権利

つながらない権利の社内ルール策定が推奨される予定です。



! 改正案は2026年の通常国会で提出され、早ければ2027年4月からの施行が予想されています。
今後の状況は厚労省ホームページ等でご確認ください。

◆次回も、直近の法改正等を詳しく解説していきます！