

労働基準法の 抜本見直し案について

違法残業、勤務間インターバル、つながらない権利など

労働基準法の抜本見直し案（検討・法制化推進中の主な項目）

◎14日以上連続勤務（連勤）禁止

現行法では変形休日制などを活用すると長期の連勤が可能ですが、労災認定基準等を踏まえ「14日以上連続勤務」を法律で禁止する方向です。

◎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に一定時間（原則11時間等）の休息時間を設ける制度について、これまでの「努力義務」から「法的義務」への格上げが検討されています。

◎法定休日の事前特定義務化

「毎週〇曜日」など、どの休日が法定休日かを就業規則やシフト等で明確に特定・明示することが義務化される見通しです。

◎「つながない権利」のガイドライン策定

勤務時間外のメールや電話対応を制限・拒否できる「つながない権利」について、指針やガイドラインの策定が検討されています。

◎有給休暇の賃金算定を「通常賃金」へ原則化

有休取得時の賃金算定において、労働者の不利益を防ぐため「所定労働時間働いた場合の通常賃金」による支払いを原則とする案が出されています。

◎副業・兼業者の割増賃金算定ルールの見直し

他社での労働時間通算に伴う割増賃金計算の手続きをシンプル化し、企業が副業を受け入れやすい仕組みへ変更が検討されています。

◎週44時間特例措置の廃止

小売業や飲食店などの一部少人数事業場で認められていた「週44時間」特例を廃止し、全業種で週40時間上限に統一する見込みです。

14日以上の連続勤務（連勤）禁止①

上限は13日連続までどのような変形休日制や36協定を導入していても、

「13日連続勤務」が上限となり、14日目には必ず1日以上の休日（法定休日）を与えなければなりません。

労働基準法(第35条)では、原則として「毎週少なくとも1回の休日」を与えることを義務付けています。しかし、第35条第2項の例外規定により、**「4週間を通じ4日以上の日を休めること（変形休日制）」**をあらかじめ就業規則などで定めておけば、特定の週に休日が1日もなくても違法にはなりません。

（具体例）24連勤が発生する仕組み

「月曜日から始まり、日曜日で終わる4週間（計28日間）」を1つの単位として考えます。

この28日間のうち、「最初の1日目（第1週の月曜日）」に1日、

「最後の3日間（第4週の金・土・日曜日）」に3日の計4日の休日を配置したとします。

- ・ 第1週：【月】**休日①** / 【火・水・木・金・土・日】勤務（6日間）
- ・ 第2週：【月・火・水・木・金・土・日】勤務（7日間）
- ・ 第3週：【月・火・水・木・金・土・日】勤務（7日間）
- ・ 第4週：【月・火・水・木】勤務（4日間） / 【金】**休日②**・【土】**休日③**・【日】**休日④**

このように配置すると、第1週の火曜日から第4週の木曜日まで、

24日間一度も休みなく連続で働くことになります。

14日以上の連続勤務（連勤）禁止②

月	火	水	木	金	土	日
休日①	出勤①	出勤②	出勤③	出勤④	出勤⑤	出勤⑥
出勤⑦	出勤⑧	出勤⑨	出勤⑩	出勤⑪	出勤⑫	出勤⑬
出勤⑭	出勤⑮	出勤⑯	出勤⑰	出勤⑱	出勤⑲	出勤⑳
出勤㉑	出勤㉒	出勤㉓	出勤㉔	休日②	休日③	休日④

時間外労働の限度時間（月45時間、年360時間など）の枠内に収まってさえいれば、**休日を一切与えずに24日間働かせ続けても時間外労働として適法に処理できてしまう**のが、現行法の抜け道（構造上の問題）でした。

違法残業とは

労働基準法で定められたルールや会社が結んだ労使協定（36協定）の基準を超えて、従業員に残業（時間外労働・休日労働）をさせることを指します。

違法残業にあたる主な4つのケース

1. 36協定を結ばずに残業させた場合

- ・法定労働時間（原則：1日8時間 / 週40時間）を超えて働かせるには、労働者の代表と「36（サブロク）協定」を締結し、労働基準監督署へ届け出る必要があります。
- ・この手続きを行わずに1分でも残業させると違法です。

2. 36協定で決めた「原則の上限」を超えた場合

- ・36協定を結んでいても、残業時間には原則として以下の法律上の上限があります。
（月45時間・年360時間）

3. 特別条項付き36協定でも「絶対的上限」を超えた場合

- ・突発的な大規模トラブルなど臨時的な事情がある場合、例外的に「特別条項」を付けることで一時的に月45時間を超えることができます。しかし、特別条項を設けても以下の**絶対的な制限**を超えると違法となります。
 - ・年間の残業時間：**720時間以内**
 - ・単月の残業＋休日労働の合計：**100時間未満**
 - ・複数月（2～6ヶ月）の平均：残業＋休日労働が**月80時間以内**
 - ・月45時間を超えられる回数：**年間6ヶ月まで**

4. サービス残業（割増賃金の未払い）

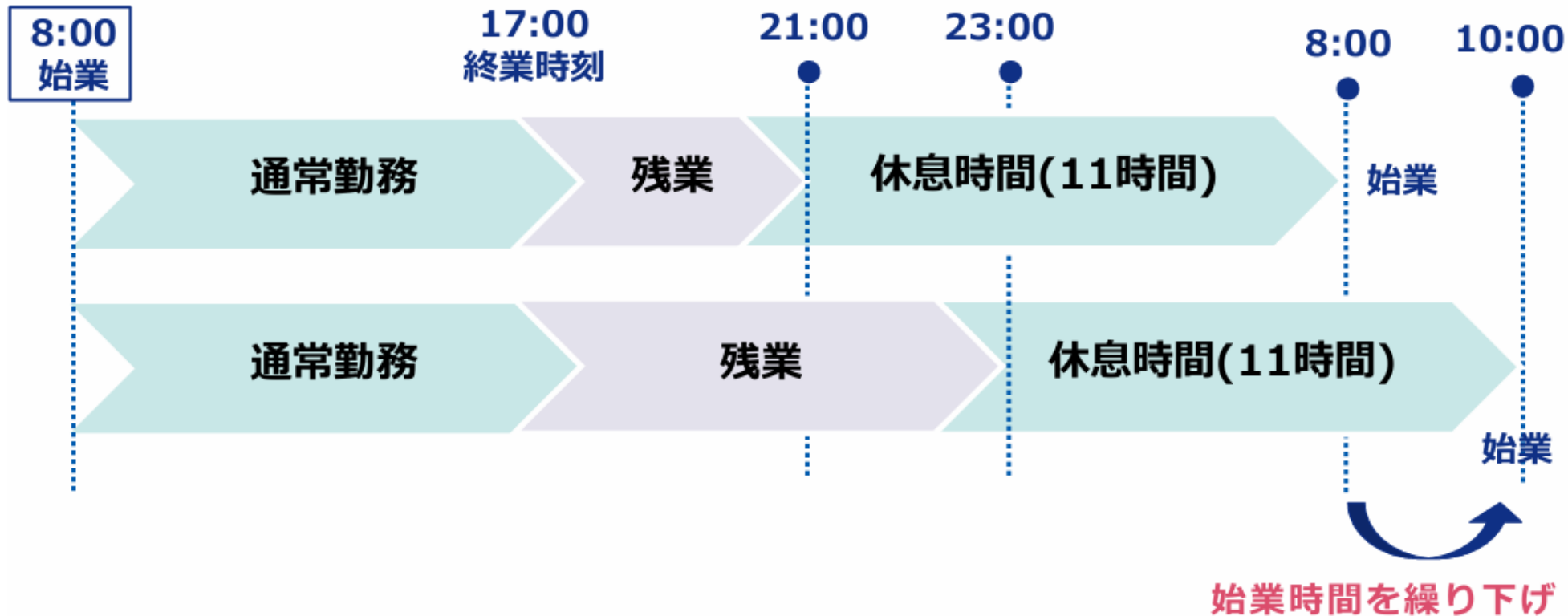
- ・残業時間そのものが上限内であっても、残業代（割増賃金）を正しく支払わずに働かせる「サービス残業」や「タイムカードの打刻強制」は労働基準法第37条違反（未払い賃金）として違法になります。

勤務間インターバルの義務化とは

前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保すること。

ここでいう「休息」のことを、「休息時間」あるいは「インターバル時間」といいます。
「勤務間インターバル制度」とは、勤務終了後から一定時間以上のインターバル時間を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保しようとするものです。

例：インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複した時、勤務時間を繰り下げる場合



勤務間インターバルのメリット

①従業員の健康の維持・向上

- ・ 終業から次の始業までの時間が確実に保証されるため、十分な睡眠時間や生活時間を確保でき、慢性的な疲労蓄積を防げます。
- ・ 連日の長時間労働や不規則な勤務による自律神経の乱れ、メンタル不調、脳・心臓疾患などの過労死リスクの低減ができます。

②従業員の確保・定着

- ・ 家族と過ごす時間や趣味、自己啓発などの個人時間をしっかり確保できるようになり、生活全体の満足度が高まります。
- ・ ワークライフバランスを実現できる職場は従業員にとって働きやすい環境。

③生産性の向上

- ・ 集中力不足によるミスや判断力低下を防ぎ、社員が疲労のない状態で勤務できるため、時間あたりの業務効率がアップします。

勤務間インターバル制度導入の流れ

1.実態把握とインターバル時間の検討

- ・ **休息時間の決定** 原則 **11時間**（最低でも9時間以上）を目安に設定します。
- ・ **適用範囲の決定** 全社一括か、あるいは残業の多い特定部署・職種から段階的に試行するかを決めます。

2.運用ルールの策定（例外規定含む）

インターバル時間が翌日の**所定労働時間と重なった場合の扱い**や、突発的なトラブル時の対応ルールを整理します。

- ・ **重なった時間の扱い** 「出勤したとみなして給与全額支給」「終業時刻を後ろに繰り下げ」「遅刻（控除）扱い」などのいずれにするか決定します（給与全額支給が推奨）。
- ・ **適用除外（例外規定）** 災害、緊急のシステム障害対応、決算期など、事前に定めた非常時のみインターバルを免除する条件を明確化します。

3.労使協議および就業規則の改定

労働組合または労働者代表と協議を行い、合意を得た上で就業規則（または労働時間に関する規程）に明記します。

- ・ **就業規則への明記** 休息時間数、対象者、適用除外の条件、不就労時間の賃金取扱などを条文として作成します。
- ・ **届出と周知** 改定した就業規則を所轄の労働基準監督署へ届け出、全社員へ周知・説明会を行います。

4.試行運用（トライアル）と見直し:

本格運用前に1～3ヶ月程度の試行期間を設け、運用上の問題点を洗い出します。

- ・ **業務改善:** 特定の社員への業務集中を解消するタスク再分配や、属人化の解消を進めます。

法定休日の事前特定義務化（見直し案）

会社が労働者に対して「どの曜日（日）が法律で定められた休日（法定休日）であるか」を、就業規則やシフト表などで事前に明確に指定することを義務付ける見直し案です。

背景と従来（現行）の問題点

労働基準法（第35条）では「毎週少なくとも1回の休日（または4週間を通じて4日以上の日）」を与えることが定められています。これを**法定休日**と呼びます。

企業が土日休みなどの週休2日制を採用している場合、法定休日（週1日）と法定外休日（週1日）が混在します。しかし、**現行法ではどちらの曜日が法定休日であるかを事前に特定することまでは義務付けられていません**。これが原因で、以下のような問題が発生していました。

・割増賃金のすり替え・後出し決定

法定休日に働いた場合は**35%増**の割増賃金が発生しますが、法定外休日の場合は**25%増**（時間外労働）で済みます。

事前に特定されていないと、休日に出勤させた後で企業側が

「出勤した日は法定外休日とし、休んだ方を法定休日とする」と処理し、割増賃金を安く抑えることが可能になってしまっていました。

・労働者の休日の不確実性

どの休日が法的に守られた休日なのかが不透明で、シフト変更や休日出勤の要請が乱発されやすい環境になっていました。

事前特定が義務化されるとどう変わる

- ・ **就業規則・労働条件通知書での明記**

「毎週日曜日を法定休日とし、土曜日を法定外休日とする」のように、曜日やルールを就業規則等で一義的に特定・明示しなければならなくなります。シフト制の場合は、シフト表を作成・交付する段階で「この日が法定休日」と個別に明記することが求められます。

- ・ **振替休日（振休）適用の厳格化**

法定休日として特定された日にあらかじめ業務が入る場合、事前に別の労働日と入れ替える「休日振替」の手続きを正しく行わなければ、原則として35%の割増賃金支払いが必要となります。

- ・ **勤怠管理システムのアップデート**

勤怠システム上で「法定休日出勤（35%増）」と「法定外休日出勤（25%増）」が事前設定に基づいて自動判別される仕組みを整える必要があります。

つながらない権利について①

労働者が**勤務時間外や休日**に、仕事上の電話やメール、チャットなどの連絡への対応を**拒否できる権利**のことです。

- ・ **常時接続の弊害**

スマートフォンやリモートワークの普及によって、どこにいても連絡が届くため、仕事と私生活の境界が曖昧になり、ワークライフバランスやメンタルヘルスに影響があります。

- ・ **海外での動き**

2016年のフランスを皮切りに、イタリア、スペイン、ポルトガル、オーストラリアなどで法制化や義務化が進んでいます。

- ・ **日本国内の状況**

法的な明文化はされていないが、厚生労働省のガイドライン等で時間外連絡への配慮が示され、日本国内の企業でも導入やルール作りへの関心が高まっています。

時間外への対応が実質的な強制とみなされると、未払い賃金（残業代）が発生する可能性あり。
休日や深夜の業務連絡は、パワハラやメンタル不調の原因となる可能性あり。

つながらない権利について②

①対象となる連絡

メール、電話、チャット、SNSなど業務に関わるすべてのデジタルコミュニケーション。

②対象となる時間

退勤後、早朝、深夜、休日、有給休暇中、長期休暇中。

③保証される内容

連絡への不応答を理由とした不利益取扱いの禁止。

会社に対して勤務時間外の連絡そのものを「全面禁止」するものではなく、受け手側である従業員が対応を拒否しても、人事評価やキャリア形成で不利益を受けないことを保証する考え方です。



有給休暇の賃金算定を「通常賃金」へ原則化

有給休暇を取得した日に支払う賃金の計算ルールを
「通常働いた場合と同じ賃金」に一本化・原則化しようとする見直し案です。

現行法にある「3つの平均賃金算定方法」と問題点

計算方法	内容	主な特徴・問題点
① 通常の労働時間に働いた場合の賃金（通常賃金）	定時まで通常通り働いたとみなして支払う。	最も一般的。普段通り満額支払われるため労働者の不利益がない。
② 平均賃金	過去3ヶ月間の賃金総額を総日数（歴日数）で割って計算。	残業の有無や月の日数により、 通常の1日分の賃金より大きく下がる （約6～7割程度になる）ケースが多い。
③ 健康保険の標準報酬日額	社会保険料の算定基準額（日額）を適用（労使協定が必要）。	基本給ベースに近いが、実態とズレが生じることがある。

「② 平均賃金」を採用している場合、労働者が有休を取得すると、通常出勤した日より日給が低くなってしまい、「有休を取ると給与（手取り）が減ってしまう」という事態が発生していました。これが労働者にとって有休取得のハードル（心理的・金銭的ペナルティ）になっていたことが見直しの契機です。

副業・兼業者の割増賃金算定ルールの見直し

自社以外の企業でも働く副業・兼業者に対し、
「他社での労働時間を合算して割増賃金（残業代）を計算する仕組み」を
大幅に簡素化・見直そうとする改革案です。

現行ルール（通算ルール）の問題点

現行の労働基準法（第38条第1項）では、

「労働時間は、事業主を異にする場合においても通算する」と定められています。

これにより、

A社（本業）とB社（副業）の労働時間を足し合わせて「1日8時間・週40時間」を超えた場合、
後から労働契約を締結した企業（副業先のB社）が25%～35%増の割増賃金を支払う義務を負います。

副業先での勤務がわずか2時間であっても、本業で既に8時間働いていれば、
B社は全労働時間に対して割増賃金を支払わなければなりません。

これが原因で「割増賃金の負担を嫌い、副業社員の採用を敬遠する企業」が相次ぎました。
そのため、労働時間通算ルールの見直し（管理の簡素化）が進められています。

週44時間特例措置の廃止

少人数事業場に対して例外的に認められてきた

「週44時間まで法定労働時間として働かせてもよい」という特例（特例措置対象事業）を廃止し、すべての業種・事業場で「週40時間」に一律統一しようとする法改正案です。

労働基準法（第32条）では、法定労働時間の上限を「1日8時間・週40時間」と定めています。しかし、第40条に基づく特例（労働基準法施行規則第25条の2）により、以下の**すべての条件**を満たす事業場に限り、**特例として「週44時間」**までの労働が認められてきました。

- ・ **対象業種** 商業（小売・卸売など）、
映画・演劇業、
保健衛生業（病院・診療所など）、
接客娯楽業（飲食店・旅館など）
- ・ **規模要件** 労働者数 **常時10人未満** の小規模事業場

なぜ廃止されるのか？

- ・ **業種間での不公平感**

同じ「常時10人未満」の事業者であっても、製造業や建設業は週40時間上限であるのに対し、小売店や飲食店だけ週44時間まで残業代（割増賃金）なしで働かせられるのは不公平である。

- ・ **長時間労働の抑制と健康確保**

週44時間労働は、月あたりに換算すると週40時間の事業場よりも約17～18時間多く働くことになります。働き方改革が進む中、過労防止の観点から特例の維持が難しくなっています。

まとめ

- ・ **施行時期もまだ決定していない**
実際に法律として施行される時期（2026年以降なのか、経過措置がつくのか等）はまだ未定です。
- ・ **制度の詳細や適用除外（例外）が変わる可能性がある**
例えば「勤務間インターバル義務化」や「連勤禁止」なども、現場（医療・介護・建設・物流など）の人手不足や運用の難しさを考慮し、審議の過程で「一部業界への猶予期間」や「例外規定（緊急時の適用除外など）」が設けられる可能性が十分あります。
- ・ **「情報収集」に留める**
法案が国会に提出・可決され、正式な「施行日」や「省令・ガイドライン」が出るまでは、規程改定等の実行は待つのが安全です。