

労働基準法改正の要点まとめ

2027年施行見込み：約40年ぶりの抜本的見直し

改正のスケジュールと全体像



昭和・平成を経て、令和の働き方へ。40年ぶりの大改正。

改正の4つの主要目的



**労働者の健康確保と
適切な休息時間の保障**



**働き方の多様化への対応
(副業・テレワーク等)**



**労使間トラブルの防止
(賃金計算の明確化)**



**ワークライフバランスの
実現**

働く人の健康を守り、現代の多様な働き方に法制度を適応させる。

主な改正内容 7項目

1 連続勤務の上限規制
(14日以上禁止)

2 法定休日の明確化

3 勤務間インターバル制度
(義務化)

4 有給休暇の賃金算定方式
(原則化)

5 つながらない権利
(ガイドライン)

6 副業・兼業の労働時間管理

7 週44時間特例の廃止

テーマ①：長時間労働の是正と休息

(1) 連続勤務の上限規制

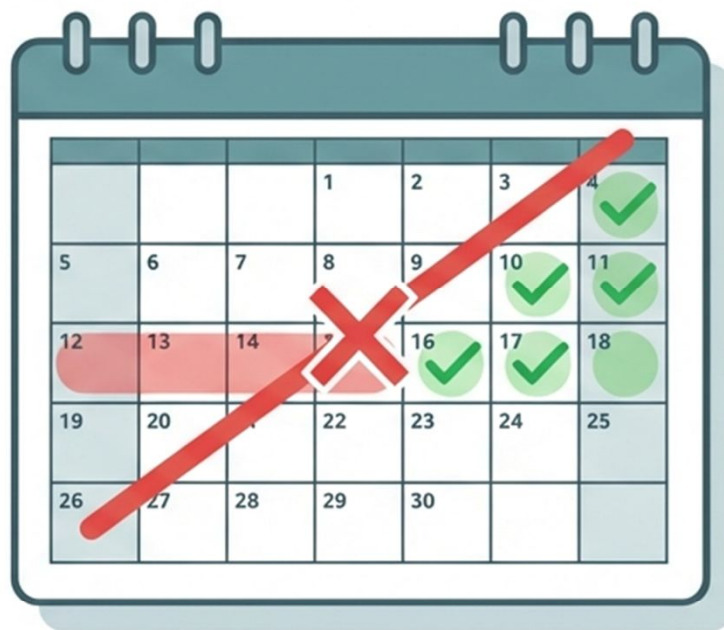
14日以上の連続勤務を禁止

現行：4週4休の特例により、長期間の連続勤務が可能

改正後：2週2休の変形週休制に見直し

(7) 週44時間特例の廃止

特定業種の「週44時間」特例措置を廃止

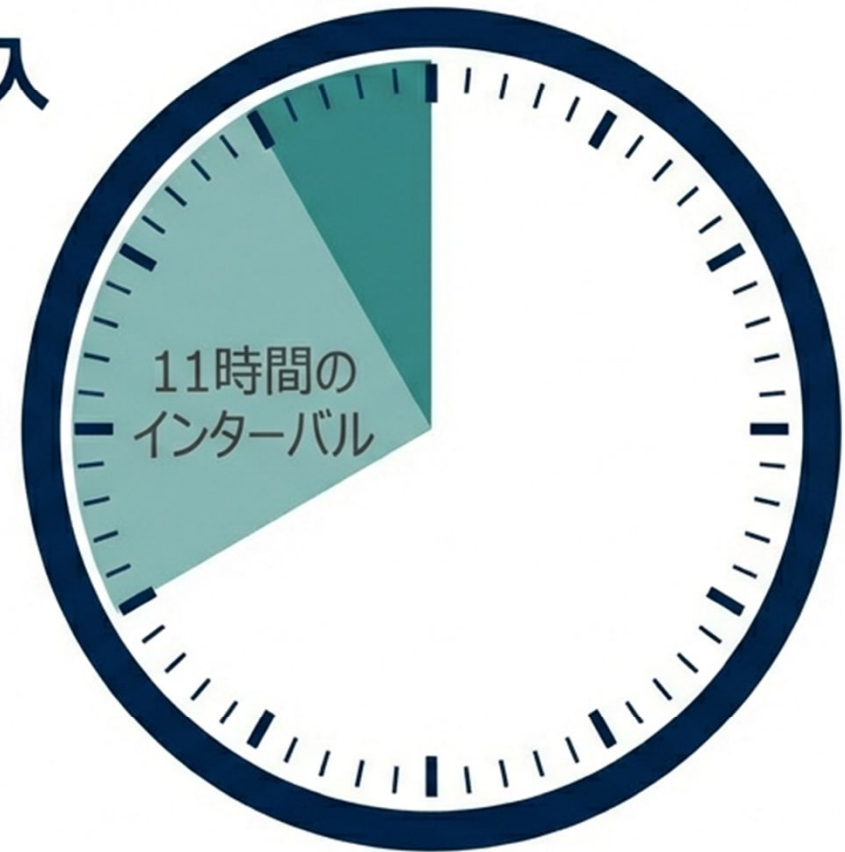


テーマ②：休息の義務化（勤務間インターバル）

(3) 勤務間インターバル制度の導入

Before: 努力義務

After: 義務化



目的：適切な生活時間・睡眠時間の確保

テーマ③：賃金と休日の明確化

(2) 法定休日の明確化

アクション：法定休日を事前に特定することを義務化

理由：割増賃金の計算トラブル防止



(4) 有給休暇の賃金算定方式

アクション：「通常賃金方式」を原則化

詳細：従来の3方式選択制から、最も標準的な計算方法へ統一



テーマ④：デジタル社会・副業への対応

(5) つながらない権利

アクション：ガイドラインの策定

詳細：勤務時間外の業務連絡への対応ルールを労使で検討



(6) 副業・兼業の労働時間管理

アクション：割増賃金算定時の労働時間通算ルール適用除外

注意：健康管理のための労働時間通算管理は継続

対象企業の整理：自社への影響は？

改正項目	対象企業
(1) 連続勤務規制	4週4休制度採用企業
(2) 法定休日特定	法定休日未明確企業
(3) 勤務間インターバル	インターバル未導入企業
(4) 有給賃金算定	通常賃金方式未採用企業
(5) つながらない権利	全企業
(6) 副業・兼業ルール	全企業
(7) 週44時間特例廃止	特例対象企業

すべての企業で対応が必要な項目

下記2点は、業種・規模に関わらず全企業が対象



**「つながない権利」
への対応**

- 社内ルールの検討・策定



**「副業・兼業」の
新ルール対応**

- 割増賃金計算ルールの変更確認

自社の制度確認が必要な項目

- ☐ 4週4休制度を採用しているか？（連続勤務規制）
- ☐ 法定休日を就業規則で明確にしているか？
- ☐ 11時間のインターバル制度はあるか？
- ☐ 有給休暇の計算は「通常賃金」か？
- ☐ 週44時間特例を使っているか？

該当する場合は、2027年までに制度改定が必須。

すべての企業で何らかの 対応が必要になります。

2027年の施行に向け、今から準備を始めましょう。

しかし、これだけでは終わりません。影響が大きいと考えられる事案があります。
つづきは、別資料「2026年問題と管理職の労働時間管理」をご覧ください。