

# 2026年の主な労働法改正 ①

日本人材ニュース（オンライン）1/9 に人事ジャーナリストで日本人材ニュース編集委員の溝上憲文氏の「高市政権で注目される労働法制改革の行方【2026年 人事の課題】」が掲載されている。「AIが企業の現場で本格的に利用されるようになり、働き方も根本的に変わっていくことが予想される。人事担当者は、高市早苗首相が指示する労働時間規制緩和などの労働法制改革の動向を注視しつつ、人事戦略を再構築していく必要がある。」としており、参考までに連載する。

## <2026年の主な法改正>

改正下請法（中小受託取引適正化法）と受託中小企業振興法が1月1日に施行される。「構造的な価格転嫁」を図っていく目的があり、春闘の賃上げ効果を促すために1月施行に前倒しになった経緯がある。

4月1日には、2025年5月に成立した改正労働安全衛生法が施行される。現行法の第62条は「事業者は、中高年齢者その他労働災害防止上その就業に当たって特に配慮を必要とする者については、これらの者の身体の条件に応じて適正な配置を行うように努めなければならない」と規定している。

改正法では高齢者の労災防止を推進するため新たに62条2項を追加し、「厚生労働大臣は、1の事業者が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表することとし、当該指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うことができる」とした。

また、10月1日にはカスタマーハラスメント防止を盛り込んだ労働施策総合推進法が施行される。具体的には雇用主にカスタマーハラスメントおよび求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントについて事業主に雇用管理上必要な措置が義務づけられる。

改正下請法に対する準備はすでに終えていると思うが、改正労働安全衛生法とカスハラ防止

現行の時間外労働(残業)の上限規制のイメージ

労使協定	法律による上限 (特別の事情)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年720時間以内</li> <li>・複数月平均80時間以内 (休日労働含む)</li> <li>・月100時間未満 (休日労働含む)</li> </ul>	過労死 ライン 水準
	法律による上限 (原則)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月45時間</li> <li>・年360時間</li> </ul>	
	法定労働時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1日8時間</li> <li>・週40時間</li> </ul>	

の対策も急がれる。

## ■裁量労働制の適用範囲拡大

労働法制改革で注目される一つは40年ぶりとなる労働基準法の改正だ。具体的には過半数代表制、労働時間等の情報開示、週44時間特例措置の撤廃、管理監督者の健康福祉確保措置、連続勤務制の見直し、勤務間インターバルの義務化、副業・兼業の割増賃金の見直し等、重要な課題について厚労省の労働政策審議会で議論されている。

その中の議論で急浮上しているのが「裁量労働制の適用範囲の拡大」だ。働き方改革関連法の施行から5年経過を踏まえ、審議会では労働時間法制の見直しの議論を行っていたが、審議の土台となっている厚労省の有識者による「労働基準関係法制研究会」の報告書では裁量労働制については触れていなかった。

もっぱら使用者側委員が提起していたが、中心テーマというより傍流に近かった。きっかけとなったのは高市早苗首相が2025年10月21日、上野賢一郎厚労相に対し、労働時間規制の緩和の検討を指示したことによるものだ。

指示書には「心身の健康維持と従業者の選択を前提にした労働時間規制の緩和の検討」と盛り込んでいる。実は労働時間規制の緩和に関して自民党は「働きたい改革」を2025年7月の参院選の公約に掲げていた。

(つづく)

自民党の「働きたい改革」?