

企業 経営情報

REPORT

Available Information Report for
Corporate Management



労務

労働基準法改正を
取り巻く背景と

中小企業の 対応策

- 1 労働基準法改正の概要と背景
- 2 中小企業への影響が大きい改正骨子
- 3 労働基準法改正に備えて取り組むべきこと
- 4 人事制度改定に役立つ助成金

2026

4

APR

1. 労働基準法改正の概要と背景

少子高齢化による労働力人口の減少に加え、人手不足の深刻化、働き方の多様化、デジタル化の進展などにより、日本の労働市場を取り巻く環境は大きく変化しています。

実際に、厚生労働省公表の2026年1月の有効求人倍率は1.18倍となっており、企業には限られた人材の確保と定着を見据えた雇用管理がこれまで以上に求められています。

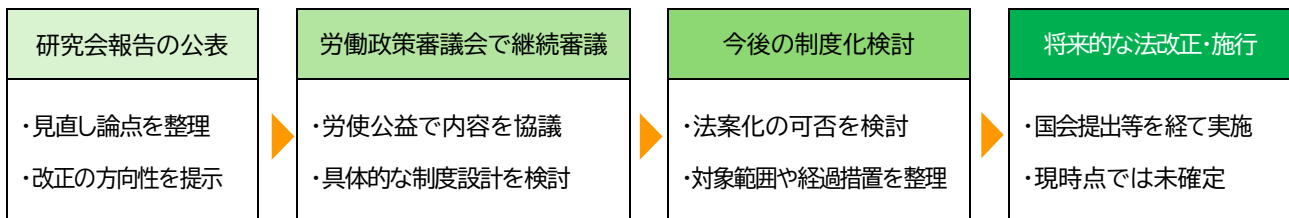
こうした中、厚生労働省では、働き方改革関連法の施行後5年の見直しも踏まえながら、労働基準関係法制の見直しを進めており、労働基準法についても労働時間規制や休息时间確保、柔軟な働き方への対応などを中心に改正が検討されています。

もっとも、現時点では制度改正はまだ決定事項ではなく、研究会報告や審議会での議論が継続している段階です。

そこで、本レポートでは、『労働基準関係法制研究会報告書』をベースに、2026年に検討されている労働基準法改正の概要と背景、中小企業への影響が大きい論点、そして今後の実務対応のポイントについて解説します。

1 現時点では「改正決定」ではなく「検討継続中」

■労働基準法改正検討の進捗イメージ



※現時点では「改正決定」ではなく、「研究会報告や審議会で見直しが検討されている段階」です。

2026年の労働基準法改正については、現時点では「成立済みの改正法」があるわけではありません。厚生労働省は2025年1月に「労働基準関係法制研究会報告書」を公表し、その後、労働政策審議会労働条件分科会で継続的に議論を行っています。

さらに、2026年3月5日には「働き方改革関連法施行後5年の総点検」の調査結果が公表され、労働条件分科会でも「働き方改革の『総点検』について」が報告事項として取り上げられています。つまり、2026年3月時点では、制度改正の方向性はかなり見えてきているものの、なお検討段階にあるという状況です。

加えて、厚生労働大臣は2025年12月26日の記者会見で、令和8年通常国会での法案提出は現時点では考えていないと明言しています。その一方で、必要な中身については今後具体的に検討を進めるとの考えも示しており、改正論点そのものが後退したわけではありません。

したがって、企業としては「まだ決まっていないから何もしない」のではなく、「制度変更に備えて先に現状を整える」姿勢が重要です。

2 見直しが必要とされる社会的背景

労働基準法は1947年に、共通の最低基準を定める法律として制定されました。しかし、デジタル技術の発展、テレワークの広がり、副業・兼業の増加、キャリアの複線化、高齢化による就業期間の長期化などにより、従来の「一律・画一的な労働時間規制」だけでは実態に十分対応しにくくなっていることが、改正議論の背景になっています。

一方で、柔軟な働き方の必要性が高まるほど、健康確保や長時間労働抑制の重要性も増します。研究会報告書は、社会や経済の構造変化を踏まえ、単なる規制緩和ではなく、実効性ある労働者保護と、多様な働き方の両立をどう実現するかが見直しの核心だと位置付けています。

3 今回の見直しで重視されている視点

今回の見直しの主体である政府および厚生労働省の立場では、主に3つの視点が重視されています。

■法改正3つの視点

- ①長時間労働の是正をさらに実効的にすること
- ②テレワークや副業など、新しい働き方に制度をあわせること
- ③過半数代表者制度や労働者性(※)判断など、法制度の土台部分を整備すること

※労働者性：労働基準法における「労働者」を定義するもの。働き方の多様化に伴い、現在の判断基準では実態に対応できないとの指摘もあり、見直しが検討されている。

他方、外部研究機関・経済団体には次のような見解もあります。独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下、JILPT）は、社会・経済の構造変化を踏まえ、「労働基準関係法制が果たすべき役割を再検討し、将来像について抜本的な検討を行う時期に来ている」と整理しています。つまり、今回の議論は、残業規制や休日規制の一部見直しにとどまらず、労働者保護と多様な働き方支援をどう両立するかという、法制度の根本に関わる議論だと捉えることができます。

さらに、連合総研の寄稿では、労働時間法制は単に健康確保のためだけでなく、「生活時間の確保」を中心に再構成されるべきであり、「つながらない権利」や労働時間情報の開示義務まで含めて考える必要があると論じています。

これに対し、経済同友会は、現行の労働時間中心の規制では、時間と成果が比例しない業務に従事する人材の活躍を支えにくいとして、成果や自律性を重視する新しい雇用契約の選択肢が必要だと提言しています。

したがって、今後の改正議論は、単なる規制の強弱ではなく、労働法制の保護対象・保護方法・例外の考え方をどう設計するかが焦点になると考えられます。

2. 中小企業への影響が大きい改正骨子

1 時間外・休日労働の上限規制の再点検

(1) 上限そのものの即時変更ではなく、実効性強化が中心

現在は時間外・休日労働の上限規制として、原則月 45 時間・年 360 時間、特別条項付きでも単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内、年 720 時間以内という枠組みが設けられています。

研究会報告書は、働き方改革関連法の施行後 5 年を経て、労働時間短縮の効果は一定程度表れているとしつつも、現時点では上限数値そのものを直ちに変更する段階ではないとしています。その上で、36 協定の原則である月 45 時間・年 360 時間に近づける方向を見据え、定期的に施行状況を点検していくべきだと整理しています。

中小企業にとって重要なのは、今後の議論が「上限を大きく緩める」方向ではなく、むしろ長時間労働を前提としない働き方へ近づける方向で進んでいることです。繁忙期を残業で対応している企業ほど、改正後に急いで対応するのではなく、今のうちに業務平準化、人員配置、受注方法、顧客対応時間の見直しに着手する必要があります。

(2) 2026 年に検討されている主要改正論点

| | 改正論点 | 見直しの方向性 | 中小企業の主な対応 |
|---|---------------|----------------|------------------|
| 1 | 時間外・休日労働の上限規制 | ▶ 上限規制の実効性強化 | ▶▶ 残業依存型の運営見直し |
| 2 | 労働時間情報の開示 | ▶ 情報開示の基盤整備・強化 | ▶▶ 採用・定着への影響拡大 |
| 3 | テレワーク対応の柔軟化 | ▶ 部分フレックス等の検討 | ▶▶ 規程整備と運用管理が必要 |
| 4 | 週 44 時間特例 | ▶ 撤廃方向で検討 | ▶▶ 小規模事業所のシフト再設計 |
| 5 | 勤務間インターバル | ▶ 義務化を視野に検討 | ▶▶ 休憩時間確保を前提に再設計 |
| 6 | 法定休日・年休運用 | ▶ 法定休日の明確化等 | ▶▶ 休日管理の見直しが必要 |
| 7 | 副業・兼業ルール | ▶ 割増賃金通算の見直し | ▶▶ 申告・健康管理ルール整備 |

2 労働時間情報の開示強化

● 自社の労働環境の定量情報化と開示

研究会報告書では、企業の労働時間に関する情報を、求職者や労働者がより把握しやすくする方向を示しています。特に、時間外・休日労働の実態について、企業による自主的な情報開示の基盤整備や、義務的な情報開示の検討に取り組むことが期待されるとしています。また、外部向けだけでなく、企業内部での情報開示・共有により、違法状態の予防や是正につなげることも重要だとされています。

この論点は、採用競争にも直結します。今後は賃金水準だけでなく、「残業の多さ」「休暇の

取りやすさ」「休日の明確さ」が採用・定着の判断材料として、より可視化される可能性があります。中小企業にとっては、単に法令違反を避けるだけでなく、自社の労働環境を説明できる状態にしておくことが採用力の一部になります。

3 テレワーク等に対応した柔軟な労働時間制度

●部分フレックス導入が有力か

研究会報告書概要では、在宅勤務では家事・育児等への対応のため中抜け時間が生じやすい一方、現行制度ではフレックスタイム制を部分的に適用できず、テレワーク日と通常勤務日が混在する場合に使いにくいとされています。

そのため、特定の日だけ通常勤務、別の日はフレックスといった「部分フレックス制」の導入を進めることが考えられると整理されています。

この改正が実現すると、育児・介護両立支援や専門人材確保の観点からは追い風になります。一方で、就業規則、労働時間把握方法、打刻ルール、中抜け時間の取扱い、深夜・休日勤務の申請ルールなどを整備しないと、かえって運用が混乱します。柔軟化は「管理を軽くする制度」ではなく、「管理方法を精密化する制度」だと理解することが大切です。

4 週 44 時間特例の見直し

●特例措置の撤廃が論点

常時 10 人未満の商業・保健衛生業など一部業種では、現在も法定労働時間が週 44 時間となる特例があります。研究会報告書は、この特例対象事業場の 87.2%が実際には特例を使っていない状況を踏まえ、週 44 時間特例は概ね役割を終えているとし、撤廃に向けた検討に取り組むべきだとしています。

この論点は、従業員数の少ない事業所やサービス業、保健衛生業に大きな影響を及ぼす可能性があります。仮に撤廃されれば、これまで 44 時間で組んでいた所定労働時間やシフト設計を、40 時間基準に組み替える必要が生じます。

人手に余裕のない小規模事業所ほど、影響は大きくなりますので、今のうちから週所定労働時間の実態確認と、40 時間前提のシフト試算を進めておくことが必要です。

5 勤務間インターバルの法規制強化

●努力義務から一步進む可能性

研究会報告書では、勤務間インターバルについて、抜本的な導入促進と義務化を視野に入れた法規制強化の検討が必要だと明示しています。具体例としては、11 時間を一つの軸とした案や、代替措置・経過措置を含む複数の制度設計が議論されています。

勤務間インターバルが法制化されると、遅い終業の翌日に早い始業を入れるシフトや、長時

間残業後の早朝出勤が組みにくくなります。特に、少人数で店舗・現場・宿直・オンコールを回している企業では影響が大きくなります。

中小企業ほど「今いる人数で何とか回す」運用に頼りがちですが、今後は休息時間を確保する前提で業務設計を見直す必要があります。

■勤務間インターバルの考え方

【望ましい例】 休息時間を十分確保できている

| | | |
|-----------|------------------|----------|
| 前日 22 時終業 | 勤務間インターバル（11 時間） | 翌日 9 時始業 |
|-----------|------------------|----------|

【勤務間インターバル不足の例】 終業から始業までの間隔が短く、健康確保上の課題が生じやすい

| | | |
|-----------|-----------------|----------|
| 前日 23 時終業 | 勤務間インターバル（9 時間） | 翌日 8 時始業 |
|-----------|-----------------|----------|

※勤務間インターバルとは、前日の終業時刻から翌日の始業時刻までの間に一定の休息時間を確保する考え方です。

6 法定休日・年次有給休暇制度の見直し

●法定休日の事前特定と、年休制度の運用見直し

研究会報告書では、週休2日制が広がる中で法定休日と所定休日が混在し、どの日が法定休日なのか不明確になりやすい現状を問題視しています。そのため、あらかじめ法定休日を特定すべきことを法律上規定する方向が示されています。

年次有給休暇については、時間単位年休の上限5日について、研究会報告書は直ちに変更すべき必要性は高くないとしつつ、柔軟利用の必要性にも留意しています。つまり、大枠は維持しながら、実務上の使い勝手や時季指定義務との関係など、運用面の整理が今後の論点になる可能性があります。

中小企業では「休日規定はあるが、現場では口頭運用」「年休管理簿はあるが、法定休日との区別が曖昧」といった状態が起りやすいため、今のうちに休日の定義、振替休日、代休、年休付与・取得管理を整理しておく必要があります。

■法定休日と所定休日の違い（休日カレンダーの例）

| | | | | | | |
|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|
| 月曜日 | 火曜日 | 水曜日 | 木曜日 | 金曜日 | 土曜日 | 日曜日 |
| 出勤日 | 出勤日 | 出勤日 | 出勤日 | 出勤日 | 所定休日 | 法定休日 |

| | |
|------|--------------------|
| 法定休日 | 法律上、毎週少なくとも1回与える休日 |
| 所定休日 | 会社が就業規則等で定める休日 |

| | |
|----------|---|
| 実務上の主な課題 | <ul style="list-style-type: none"> ・ どの日が法定休日か曖昧になりやすい ・ シフト運用と規程の整合が取れていない場合がある ・ 振替休日と代休の扱いが混在しやすい |
|----------|---|

7 副業・兼業時の割増賃金ルールの見直し

●健康確保の通算は維持しつつ、割増賃金通算は見直し対象

現行では、副業・兼業の場合、事業主が異なっても労働時間を通算して割増賃金を計算する取扱いです。研究会報告書は、この制度が日々の運用を複雑にし、企業にも労働者にも大きな負担を与えていると整理しています。

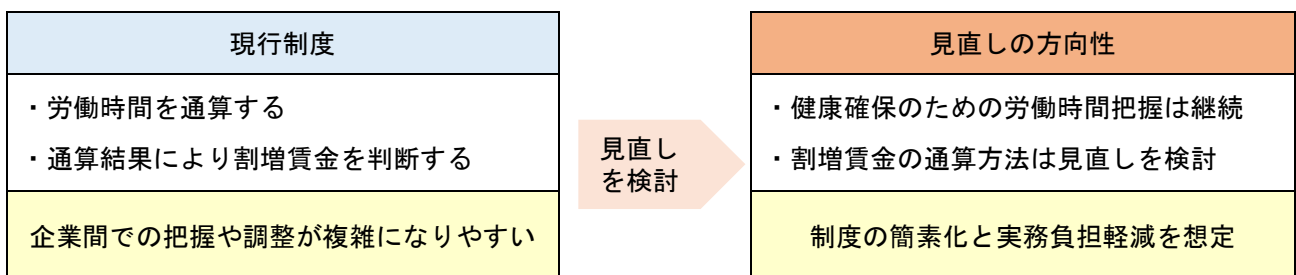
その上で、健康確保のための労働時間通算は維持しつつ、割増賃金の支払いについては通算を要しないよう制度改正に取り組むことが考えられるとしています。

この見直しを実現すれば、副業容認制度は導入しやすくなります。一方で、健康管理責任は軽くならないため、「割増計算が楽になる＝管理が不要になる」というわけではありません。

むしろ、本業先・副業先の双方が、労働時間把握、自己申告方法、長時間労働時の健康配慮を再設計する必要があります。

副業を認める企業にあっては、申告書式、許可基準、情報把握方法、健康配慮措置を見直す必要があります。

■副業・兼業ルールの見直しイメージ



見直しの中心は割増賃金計算ルールの整理であり、健康確保の必要性が弱まるわけではない

8 改正を見据えた企業体質見直し・強化が重要

繰り返しになりますが、現時点（2026年3月）では労働基準法の改正が前述の通り決定しているわけではなく、改正に向けた方向性が検討されている段階です。

しかし、昨今の雇用・労働の環境や働き方の多様化にあわせるための改正が主眼となっているため、法改正が実際に行われるか否かに関わらず、自社が実態にあわせて企業体質を見直し・強化するためにも、今から対策を講じることが重要です。

3. 労働基準法改正に備えて取り組むべきこと

そもそも法律は社会情勢の変化により改正されるため、背景となっている社会課題は自社を取り巻く外部環境を通して既に自社にも少なからず影響を及ぼしていると考えべきです。自社の企業体質強化のためにも、前向きに取り組むことが重要です。

■中小企業が今から進めるべき対応ロードマップ

| | | |
|--------|--------------------|---|
| STEP 1 | 労働時間の実態把握 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 残業時間を確認する ・ 休日労働の実態を把握する ・ 休暇取得状況を見える化する |
| STEP 2 | 就業規則・36協定の棚卸し | <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働時間規定を点検する ・ 休日規定を確認する ・ 副業・テレワーク規程を確認する |
| STEP 3 | 勤務間インターバル・連絡ルールの整備 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 終業から始業までの休息時間を確認する ・ 法定休日を明確にする ・ シフト運用を見直す |
| STEP 4 | 副業・兼業制度の見直し | <ul style="list-style-type: none"> ・ 申告手続を整備する ・ 健康管理ルールを定める ・ 許可基準を明確にする |
| STEP 5 | 過半数代表者手続の適正化 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 選出方法を見直す ・ 説明資料を整備する ・ 記録を保存する |
| STEP 6 | 人員配置・人事制度の再設計 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 残業依存型の運営を見直す ・ 業務配分を見直す ・ 人件費構造を再設計する |

1 労働時間管理の実態把握

まず取り組むべきは、自社の労働時間管理の実態を把握することです。法改正の方向性を見ると、残業の上限、勤務間インターバル、労働時間情報の開示、テレワーク運用など、どの論点も「実態が見えていること」が前提になります。

したがって、部署別・職種別・繁忙期別に、所定労働時間、時間外労働、休日労働、深夜労働、休暇取得状況を見える化することが出発点です。

特に中小企業では、打刻上は定時でも、持ち帰り作業、始業前準備、終業後の報告、LINEやメール対応が実態として存在することがあります。制度改正が進むほど、こうした「見えない労働時間」が問題化しやすくなります。実態把握なしに制度だけ直しても、運用は安定しません。まずは現場実態を把握し、その後に規程改定へ進む順番が重要です。

| | |
|------|--|
| ポイント | <ul style="list-style-type: none"> ・ 残業時間を確認する ・ 休日労働の実態を把握する ・ 休暇取得状況を見える化する |
|------|--|

2 就業規則・36協定・休日規定の棚卸し

次に必要なのは、規程類の棚卸しです。見直すべき対象は、就業規則、賃金規程、テレワーク規程、副業・兼業規程、36協定、変形労働時間制に関する協定、年休管理簿運用、休日規定などです。

特に、法定休日の特定、副業時の申告手続、テレワーク時の始終業管理、勤務間インターバルとの整合、代表者選出手続の記録の有無は、今後の重要な確認ポイントになります。

規程を見直す際には、条文の有無だけではなく、実際の運用と一致しているかを確認しなければなりません。たとえば、就業規則に法定休日が書かれていても、シフト表では別の扱いになっている場合があります。その場合、規程整備よりもまず運用統一が必要です。

制度改正への備えとは、書類を増やすことではなく、ルールと実務を一致させることです。

| | |
|------|--|
| ポイント | <ul style="list-style-type: none"> ・労働時間規定を点検する ・休日規定を確認する ・副業・テレワーク規程を確認する |
|------|--|

3 勤務間インターバルと連絡ルールの整備

勤務間インターバルが強化される可能性を踏まえると、企業は終業時刻と翌日の始業時刻の関係をあらかじめ点検しておく必要があります。特に、遅番の翌日に早番を入れるシフト、長時間会議や顧客対応の翌朝出勤、宿直明けの通常勤務などは注意が必要です。

現時点で義務化されていなくても、先行して導入しておくことで、健康確保と離職防止の両面で効果が期待できます。

また、勤務間インターバルの議論は、勤務時間外の連絡ルールとも関係します。

研究会報告書は「つながらない権利」も論点として取り上げており、勤務時間外の連絡や対応が私生活を侵食する問題を指摘しています。

したがって、メール・チャット・電話の対応時間、緊急連絡の定義、翌営業日対応の原則などを整理し、管理職と一般職の双方に共通ルールを示すことが重要です。

| | |
|------|--|
| ポイント | <ul style="list-style-type: none"> ・終業から始業までの休息時間を確認する ・法定休日を明確にする ・シフト運用を見直す |
|------|--|

4 副業・兼業制度の再設計

副業・兼業を禁止している企業も、容認している企業も、今後は制度の見直しが必要です。割増賃金通算が見直されても、健康確保のための把握義務や配慮義務は残る方向が示されています。したがって、禁止・容認の二択ではなく、どのような副業を、どの条件で、どの手続で認めるのかを、改めて検討しておく必要があります。

実務的には、副業申請書、申告更新ルール、競業禁止・秘密保持、過重労働時の制限、兼業先変更時の届出、健康状態の確認方法などを整備しておくことが有効です。

副業制度は採用力向上にもつながりますが、制度が曖昧なままでは、かえって労務リスクを高める恐れがあります。

| | |
|------|--|
| ポイント | <ul style="list-style-type: none"> ・ 申告手続を整備する ・ 健康管理ルールを定める ・ 許可基準を明確にする |
|------|--|

5 人員配置・業務配分・人件費構造の再設計

法改正対応を本質的に進めるには、労務管理だけでなく、業務配分や人件費構造の見直しが必要です。研究会報告書でも、長時間労働の是正には制度だけでなく、人事評価制度や人員配置・管理の見直しが重要だとされています。つまり、「残業規制に合わせる」だけではなく、「残業に依存しなくても事業が回る構造」を作ることが重要です。

たとえば、属人化した業務の分散、会議時間の短縮、受注期限や納期の見直し、間接業務のデジタル化、営業時間や受付時間の再設定、繁忙期要員の確保などが有効です。

また、時間外手当の割合が多い企業では、基本給や役割手当、技能手当の設計を見直すことも必要になります。今後の法改正は、人事制度の見直しと一体で考えるべきテーマです。

| | |
|------|---|
| ポイント | <ul style="list-style-type: none"> ・ 残業依存型の運営を見直す ・ 業務配分を見直す ・ 人件費構造を再設計する |
|------|---|

6 制度改定を進める際の基本姿勢

上記以外にも、従業員の過半数代表者選出の手続き適正化などについても改正議論が行われており、労働環境全般の見直しにつながる可能性があります。今後の議論の方向性や国会での審議、関係省庁からのリリースは注意深く確認し、早めに対策を講じるべきです。また社内だけでなく、専門家にも協力を仰ぎ、幅広い視点から検討を行うことをおすすめします。

特に就業規則の改定は社会保険労務士による確認が重要です。会社の将来像・ビジョン・方向性は経営者を中心とした社内で検討し、制度化・文書化は社会保険労務士、コンサルタントなどの専門家のアドバイスを受けるといった体制が望ましいでしょう。

今後の制度改正に備える際は、「法令対応だから最小限でよい」という発想よりも、「採用・定着・生産性向上につなげる機会」と捉える方が有効です。労働時間の適正化、休日の明確化、副業制度の整備、柔軟な働き方の導入は、いずれも人材確保競争の中で企業価値を高める要素になります。特に中小企業では、賃金だけで大企業と競うことが難しいため、働きやすさの制度設計で差別化を図ることが重要になります。

4. 人事制度改定に役立つ助成金

社内体制の強化に取り組むにあたり、賃上げを伴う制度整備や設備投資、業務改善の取組に対して、助成金を受けられる可能性があります。今回は厚生労働省が2026年に実施を予定している助成事業を3つご紹介します。

なお、助成金制度への申請は、社内の方向性・戦略のとりまとめと必要な手続きを計画的に進める必要があります。必ず所管組織からの公式なリリースをご確認ください。

1 働き方改革推進支援助成金（厚生労働省）

働き方改革推進支援助成金は、労働時間短縮、年休取得促進、勤務間インターバル導入などの取組に関連して活用しやすい制度です。労務管理担当者研修、労働者向け研修、社労士等の外部専門家によるコンサルティング、就業規則・労使協定の作成・変更、労務管理用ソフトウェアの導入・更新、労務管理用機器の導入・更新などが支給対象となります。

制度改正への備えとして、規程整備と運用改善を同時に進めたい企業に向けています。

■令和8年度働き方改革推進助成金の概要

働き方改革推進支援助成金

労働基準局労働条件政策課（内線5524）

令和8年度当初予算案 101億円（92億円）※（ ）内は前年度当初予算額

| | | | |
|----------|----|----|----|
| 労働保険特別会計 | | | 一般 |
| 労災 | 雇用 | 徴収 | 会計 |
| ○ | | | |

1 事業の目的 ○実施主体：都道府県労働局 ○令和6年度支給件数 4,283件

- 生産性向上に向けた設備投資等の取組に係る費用を助成し、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援。
- 建設業、自動車運転者、医師等のほか、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」で指摘される情報通信業や宿泊業等も含め、特に時間外労働が長い業種等に対しては引き続き手厚い支援を実施。

2 事業の概要・スキーム

※ 成果目標の達成状況に基づき、各助成上限額を算出するものであるが、選択する成果目標によってその助成上限額（最大値）が異なる。

| コース名 | 成果目標 | 助成上限額※1、※2（補助率原則3/4（団体推進コースは定額）） |
|---|---|---|
| 業種別課題対応コース （長時間労働等の課題を抱える業種等を支援するため、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成） | 建設事業 ①～⑥の何れかを1つ以上 | ① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ② 所定外労働時間の削減 ③ 年休の計画的付与と制度の整備 ④ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 ⑤ 新規に9時間（※）以上の勤務間インターバル制度を導入 ※ 自動車運転の業務、医業に従事する医師は10時間以上 ⑥ 所定休日の増加 ⑦ 医師の働き方改革の推進 |
| | 自動車運転の業務 ①～⑤の何れかを1つ以上 | |
| | 医業に従事する医師 ①～⑤又は⑦の何れかを1つ以上 | |
| | 砂槽製造業 （鹿児島県・沖縄県に限る） ①～⑤の何れかを1つ以上 | |
| その他長時間労働が認められる業種 ①～⑤の何れかを1つ以上 | | |
| 労働時間短縮・年休促進支援コース （労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成） | ①～③の何れかを1つ以上 | ①：150万円（月80H超→月60H以下）等 ②：25万円 ③：25万円 |
| 勤務間インターバル導入コース （勤務間インターバル制度を導入する中小企業事業主に助成） | 新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入 | 勤務間インターバルの時間数に応じて、以下のとおり設定 ・9～11H：100万円 ・11H以上：150万円 |
| 取引環境改善コース（仮称） （荷待ち・荷役時間の短縮に向けた取組を行う荷主等の集団に対し助成） | 荷主等により構成される集団が、構成員である運送事業者の荷待ち・荷役時間の短縮に効果を上げること | 上限額：100万円 |
| 団体推進コース （傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成） | 事業主団体が、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること | 上限額：500万円 |

- 助成対象となる取組（生産性向上等に向けた取組）：①就業規則の作成・変更、②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む）、③外部専門家によるコンサルティング、④労務管理用機器等の導入・更新、⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新、⑥人材確保に向けた取組
（取引環境改善コースは、①好事例の周知、普及啓発、②セミナーの開催、③巡回指導、相談窓口の設定、④労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新等）
（団体推進コースは、①市場調査、②新ビジネスモデルの開発、実験、③好事例の周知、普及啓発、④セミナーの開催、⑤巡回指導、相談窓口の設置等）

○ 加算制度あり（※取引環境改善コース及び団体推進コースを除く）

＜賃金引き上げ＞ 賃金を引き上げた労働者数及び企業規模に応じて、助成金の上限額に加算（3%以上：6万円～最大60万円、5%以上：24万円～最大480万円、7%以上：36万円～最大720万円）。

＜割増賃金率引き上げ＞ ①割増賃金率を法定より5%以上引き上げた場合、助成金の上限額を25万円加算。

②1か月45時間超60時間以内の時間外労働に対する割増賃金率を50%以上に引き上げる等、一定の要件を満たした場合には、助成金の上限額を100万円加算。

出典：厚生労働省『令和8年度厚生労働省予算案の主要事項』

2 業務改善助成金（厚生労働省）

業務改善助成金は、生産性向上に資する設備投資やコンサルティング導入、人材育成・教育訓練などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合に、その費用の一部を助成する制度です。

厚生労働省は、機械設備、コンサルティング導入、人材育成・教育訓練等を対象例として示しています。賃上げと生産性向上をセットで進める企業に適した制度です。

法改正への備えとしてみると、長時間労働は正や週44時間特例見直しに対応するためには、「人手不足なのに労働時間を減らす」局面が生じます。そのため、設備投資や業務効率化と併せて賃金体系を見直す場合に、本助成金は活用しやすいと考えられます。

令和8年度業務改善助成金の概要

拡充
労働基準局賃金課（内線5348）

業務改善助成金

令和8年度当初予算案 **21億円**（15億円） ※（）内は前年度当初予算額
 ※令和7年度補正予算額 352億円

1 事業の目的

最低賃金の引上げに向けた環境整備のため、事業場内最低賃金（事業場内で最も低い時間給）の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けて支援する。

2 事業の概要・スキーム等

【事業概要】

生産性向上に資する設備投資などを実施し業務改善を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる中小企業・小規模事業者に対し、その業務改善に要した経費の一部を助成する。

賃金引上げ

+

設備投資等

➡

設備投資等に要した費用の一部を助成

【対象事業場】
事業場内最低賃金が、令和8年度地域別最低賃金未満であること

【見直し内容】

- ・助成率の区分を見直し、4コース制（30円,45円,60円,90円）の賃金の賃金引上げ額を3コース制（50円,70円,90円）に再編
- ・募集時期を令和8年9月1日から令和8年度地域別最低賃金の発効日の前日まで又は同年11月末日までのいずれか早い日に重点化
- ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内の事業場から、事業場内最低賃金が令和8年度地域別最低賃金未満の事業場に対象を拡充

【助成上限額】 （単位：万円）

| 引き上げる労働者数 | 引上げ額 | | |
|-----------|--------|---------|----------|
| | 50円 | 70円 | 90円 |
| 1人 | 30(40) | 40(50) | 90(100) |
| 2～3人 | 40(70) | 50(100) | 150(240) |
| 4～5人 | 70 | 130 | 270 |
| 6～7人 | 90 | 180 | 360 |
| 8人以上 | 110 | 230 | 450 |
| 10人以上（※） | 130 | 300 | 600 |

※1 引上げ労働者数10人以上の上限額は一定の要件を満たした場合に適用
 ※2 「引上げ額」欄の（ ）は事業場規模30人未満

【助成率】

| 事業場内最低賃金 1,050円未満 | 事業場内最低賃金 1,050円以上 |
|----------------------|----------------------|
| 4/5 | 3/4 |

3 実施主体等

厚生労働省（都道府県労働局）

申請

➡

助成

中小企業等

4 事業実績

◆ 支給件数：17,616件 ※ 令和6年度実績

出典：厚生労働省『令和8年度厚生労働省予算案の主要事項』

3 キャリアアップ助成金（厚生労働省）

キャリアアップ助成金は、非正規雇用労働者の企業内キャリアアップを促進するため、正社員化や処遇改善の取組を行った事業主に助成する制度です。

大きく正社員化支援と処遇改善支援のコースがあり、賃金規程・処遇制度の見直しを伴う人

事制度改定と相性が良い制度です。今後の労基法対応の上でも、時間外手当に依存した処遇から、基本給や職務・役割に応じた処遇へ移行することが重要になります。

その際、非正規雇用者を含めた賃金規程の見直しや共通化、賞与・退職金制度の導入を進める場合に、キャリアアップ助成金の活用余地があります。

■令和8年度キャリアアップ助成金の概要

拡充
雇用環境・均等局有期・短時間労働課 (内線5268)
職業安定局障害者雇用対策課 (内線5868)

キャリアアップ助成金

令和8年度当初予算案 1,022億円 (1,025億円) ※()内は前年度当初予算額 令和6年度実績: 71,981件

| | | | |
|----------------|---|------------------|------------------------|
| 1 事業の目的 | うち雇用環境・均等局計上分 1,015億円 (1,020億円) うち職業安定局計上分 7億円 (5億円) | 労働符合 労災 雇用 徴収 | 子会社 子会社 一般 実体 会計 |
|----------------|---|------------------|------------------------|

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」）といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員転換、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

※国（都道府県労働局）で支給事務を実施

| コース名/コース内容 | 支給額 (1人当たり) | 加算措置等/加算額 |
|---|--|---|
| 正社員化コース 有期雇用労働者等を正社員転換 (※) <small>※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む</small> 正社員転換後6か月間の賃金が正社員転換前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要 | 【重点支援対象者※】 有期→正規: 80万円 (60万円) 無期→正規: 40万円 (30万円) 【左記以外】 40万円 (30万円) 20万円 (15万円) | 正社員化コース ■通常の正社員転換制度を新たに規定し転換 1事業所当たり 20万円 (15万円) ■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し転換 1事業所当たり 40万円 (30万円) ■非正規雇用労働者の情報開示加算【新設】 1事業所当たり 20万円 (15万円) |
| 障害者正社員化コース 障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換 | ①有期→正規: 90万円 (67.5万円) ②有期→無期: 45万円 (33万円) ③無期→正規: 45万円 (33万円) | |
| 賃金規定等改定コース 有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用 | ①3%以上4%未満: 4万円 (2.6万円) ②4%以上5%未満: 5万円 (3.3万円) ③5%以上6%未満: 6.5万円 (4.3万円) ④6%以上: 7万円 (4.6万円) | 賃金規定等改定コース ■「職務評価」の活用により実施 1事業所当たり 20万円 (15万円) ■昇給制度を新たに設けた場合 1事業所当たり 20万円 (15万円) |
| 賃金規定等共通化コース 有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用 | 1事業所当たり 60万円 (45万円) 1事業所当たり1回のみ | |
| 賞与・退職金制度導入コース 有期雇用労働者等を対象に賞与又は退職金制度を導入し、支給又は積立を実施 | 1事業所当たり 40万円 (30万円) 1事業所当たり1回のみ | 賞与・退職金制度導入コース ■両方を同時に導入した場合 1事業所当たり 16.8万円 (12.6万円) |
| 短時間労働者労働時間延長支援コース 短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、賃上げ、労働時間の延長（過当たり5時間以上等）を実施。また、更なる処遇改善に向けた2年目の取り組みの実施。 | 60万円 (45万円) <75万円> (※) ※1～2年目までの各要件を全て満たした場合は2年間の合計額複数年度かけて要件を満たした場合も助成対象 | |

※()は、大企業の場合の額。< >は、小規模事業所の場合の額。
 ※加算措置要件を満たした場合は、支給額+加算額を助成。
 ※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、①120万円(90万円)②③60万円 (45万円)となる。
 ※上限人数は、1年度当たりの上限。記載がないコースは上限はない。

出典：厚生労働省『令和8年度厚生労働省予算案の主要事項』

4 制度改正に向けた対応と攻めの人事

繰り返し述べてきたように、2026年に向けて議論されている労働基準法の見直しは、現時点ではまだ確定した改正法ではありません。

しかし、議論の方向性はかなり明確であり、長時間労働を前提としない働き方へ進めること、テレワークや副業など新しい働き方に対応すること、そして労使コミュニケーションや情報開示の土台を強化することが重視されています。

制度改正への備えは、採用力・定着率・生産性を高める経営課題でもあります。今回の改正議論を、自社の足元を強化する好機として捉えることが重要です。

■参考資料

厚生労働省：「労働基準関係法制研究会報告書」

「労働時間法制の具体的課題について」

「『働き方改革関連法施行後5年の総点検』の調査結果」

「令和8年度厚生労働省予算案の主要事項」（物価上昇を上回る賃上げの普及・定着に向けた三位一体の労働市場改革の推進と多様な人材の活躍促進）

独立行政法人労働政策研究・研修機構：「ビジネス・レーバー・トレンド」2025年3月号

日本総研：「減少するわが国の平均労働時間」

連合総研：「月刊DIO」2025年3月号

経済同友会：「経済成長と多様な個人の活躍を支える『雇用型自律労働契約』の導入を」