

## 第124回 40年ぶりの大改正へ

労働基準法改正の動向と不動産業界への影響

働き方改革の推進やコロナ禍に伴う生活様式の変化と、この数年で働き方の多様性は大いに広がった。他方、少子高齢化や担い手不足など、構造的な課題も存在する。今般の大改正によって何が変わるのか、整理して見ていこう。

厚生労働省は2025年1月、「労働基準関係法制研究会」の報告書を公表し、労働時間法制の大幅な見直し方向を示しました。2026年の法改正は見送られたものの、2027年施行を視野に入れた準備が着々と進んでいます。実に40年ぶりとなる大改正の背景には、テレワークや副業・兼業の普及による働き方の多様化と、深刻な人手不足という、日本企業が共通して抱える構造的な課題があります。

「13日」に

これまで明確なルールがなかった連続勤務日数に、「14日以上連続勤務禁止」という上限が設けられる方向です。（法定）休日出勤手当を払えばよい、という話ではなく、なり

ます。内見対応や引越しシーズンなど繁忙期が集中しやすい不動産業では、シフト管理の組み直しが必要になるケースも出てくるでしょう。

②就業規則への「法定休日」明記が義務化  
「週休2日制」を採用した場合、これまで週2回ある休日のうち、どちらが法定休日とどちらが所定休日か、明記する必要はありませんでした。改正後は、就業規則での明確な特定が義務付けられる見通しです。法定

①連続勤務の上限が

れる見通しです。法定

休日労働と所定休日労働では割増賃金率が異なるため、今のうちに整理しておく必要があります。

③勤務間インターバルが「努力義務」から「法的義務」へ  
終業から翌始業まで11時間の休息を確保する「勤務間インターバル」が、努力義務から法的義務に格上げされる見込みです。夜間の内覧対応や緊急対応が発生しやすい業種特性を踏まえ、シフトや待機ルールの再設計が求められます。

④有給休暇の賃金算定が「通常賃金方式」に統一  
現在は有給休暇の賃金を算定するのに「通常賃金方式」「平均賃金方式」「標準報酬金方式」の3方式があります。方式の違いの影響を受けるのは日給制・時給制のスタッフで、平均賃金方式や標準報酬金方式が適用される「有給を取る」と支給額が減る」といふことが起こり得ます。

⑤副業・兼業者の割増賃金ルールが簡素化  
副業・兼業者の労働時間は健康管理の観点から引き続き通算されますが、割増賃金の支払いについては各社が「自社での労働時間分のみ」を負担する形に見直される見込みです。副業人材の活用を検討している企業には、運用しやすくなる改正と言えます。

⑥「週44時間特例」が廃止、小規模事業者も週40時間制へ  
廃止、小規模事業者も週40時間制へ

⑦「つながらない権利」のガイドライン策定  
時間外や休日の業務連絡を拒否できる「つながらない権利」に関するガイドラインが策定される見通しです。

今回の改正への対応は、コンプライアンスというにとどまらず、採用力や従業員の定着率にも直結するテーマです。施行までまだ時間はあるものの、就業規則の整備や給与計算ルールの見直しに一定の準備期間が必要で、ここまでの準備ができていないと、その通りになることは決まっています。まずは現状の労務管理体制を棚卸しすることから始めてみてはいかがでしょうか。

### 今月の筆者

#### ●プロフィール

主に、社会保険・労働保険の各手続き、就業規則等人事労務・人事評価制度、労務デューデリジェンスに関する相談、入管への申請取次などに対応しています。

片野行政書士・社会保険労務士事務所

行政書士・特定社会保険労務士

片野 真理子

### コラムのご感想・ご意見は下記まで！

一般社団法人不動産ビジネス専門家協会  
東京都千代田区神田東松町28番地  
小林ビル101 (☎03-3527-1876)  
<https://www.fudosan-pro.biz/>