



新年あけましておめでとうございます。旧年中は格別のご厚情を賜り、心よりお礼申し上げます。
本年も皆様のお役に立てるよう、社員一同誠心誠意努めてまいります。どうぞ宜しくお願ひ申し上げます。

メイントピック

2026年は労務管理が大きく変わる？いま把握しておきたい改正ポイント

2026年は「労働基準法」の大幅な改定が検討されています。まだ予定段階ではありますが、人事・労務分野において大きな転換点となる可能性があり、企業としてどのように備えるべきかを早めに考えておく必要がありそうです。

【検討が進められている主な見直し内容】

① 連続勤務の上限規制の導入

現行 | 「4週4日」特例により、最大48日の連続勤務が可能
→ 14日以上の連続勤務を禁止し、**最大13日**に制限へ

② 勤務間インターバル制度の義務化

現行 | 努力義務
→ 原則**11時間**の勤務間インターバル確保を義務化へ

③ 法定休日の明確化（特定義務）

現行 | 法定休日の事前特定義務なし
→ 割増計算の混乱防止と私生活の健全化のため、**休日特定**へ

④ 法定労働時間の統一（週44時間特例の廃止）

現行 | 条件により週44時間の特例あり
→ 法定労働時間を**週40時間**に統一へ

⑤ 勤務時間外の連絡（つながらない権利）の検討

現行 | 勤務時間外のメール・電話連絡に関する施策なし
→ 時間外の連絡拒否に関するガイドライン策定へ

⑥ 有給休暇の賃金算定方式の整理（統一）

現行 | 複数方法から選択制
→ 日給・時給労働者の不利益防止のため、**方式統一**へ

⑦ 副業・兼業時の労働時間管理の見直し

現行 | 割増賃金は本業・兼業の通算労働時間で算定
→ 割増賃金算定では、**通算管理しない**方向へ

- 厚生労働省において見直し議論が進められており、施行時期は未定ですが、働き方を見直し、生産性向上や社員の健康確保を図ることを目的としています。
- 今後に備え、就業規則や勤怠管理、現場運用を一度整理し、自社の労務管理を点検しておくことが重要です。

その他トピックス

● 小規模企業でも進む賃上げの動き

社員20人以下の小規模企業のうち、74.3%が賃上げを実施し、平均賃上げ率は【11,089円（4.02%）】となりました。

✓ 今後は、賃上げに加え、労働時間管理や働き方の見直しを通じた生産性向上が、持続的な人材確保の鍵となりそうです。

▶ 参考 | 2025 中小企業の賃上げに関する調査 | 日本商工会議所

● 通勤手当・非課税限度額の上限が引き上げに

2025年11月の改正により、自動車などの交通用具使用者に対する通勤手当の非課税限度額が引き上げられています。

» 2026年1月からは源泉徴収税額表も変更されるため、給与計算時の確認が必要です。

▶ 参考 | 通勤手当の非課税限度額の引き上げ | 国税庁
▶ 参考 | 令和8年分 源泉徴収税額表 | 国税庁

● 開設 | 「育児休業等給付コールセンター」

制度が複雑な育児休業関連の給付金について、支給要件や支給額・時期などの確認・相談ができる窓口が2025年11月に開設されました。

平日 8:30～17:15 / ☎ 0570-200-406

ご案内

✓ 【CQ個性診断】人材を“人財”に！

☆ こんなお悩みありませんか？

- 人間関係のトラブルが多い
- チームの力を引き出せていない

人事戦略の指標に！

組織力診断士がお手伝いします！

» CQ個性診断は、科学的根拠に基づいた心理テストです。

✓ 社員の個性や潜在能力を「見える化」する分析ツールとして人事戦略の一環として導入する企業も増加しています。

✓ 適材適所の配置や、組織バランス力を見極めた育成など、企業の組織力向上のために活用されています。

→ 詳細や導入のご相談は、事務局（nakagawa@egaoworklabo.or.jp）まで

無料相談会

京都	日時：1/8（木）13:00 - 17:00 場所：京都リサーチパーク 4号館3階 BIZ NEXT	お気軽にお越し下さい。 (BIZ NEXT受付へ) ※ご予約のお客様優先でのご対応となります。
大阪	日時：1/9（金）13:00 - 15:00 場所：グランドフロント大阪 北館7階 「ナレッジサロン」プロジェクトルームE	お気軽にお越し下さい。 (ナレッジサロン受付へ) ※ご予約のお客様優先でのご対応となります。
東京	日時：1/15（木）10:00 - 17:00 場所：ビジネスエアポート東京	※要予約になります。 事前に下記問合先までご連絡下さい。