

■労働関係指標【令和7年12月値】

完全失業率 (季節調整値)	2.6% (前月と同水準)	有効求人倍率 (季節調整値)	1.19 倍 (前月に比べて0.01ポイント上昇)
就業者数 (季節調整値)	6,846 万人 (前年同月比46万人増加)	現金給与額 (特別に支払われた給与を除く 原数値)	631,986 円 (前年同月比2.4%増)

Topics 1. 労働基準法の改正ポイント

約40年ぶりの抜本的な見直しが予定されていた労基法の改正について、高市首相が労働時間規制緩和の検討を指示したとされ、今年の通常国会への提出が見送られる見通しとなりました。しかし、改正が白紙撤回されたのではなく、政策の方向性の再検討が必要とのことで、今後さらなる議論が注目されます。そこで、今回はこれまで議論されていた改正内容のなかで企業が影響を受けるポイントについて振り返りたいと思います。

Point1 改正の背景

これまでの労働基準法は、高度経済成長期の工場労働をモデルとした集団的・画一的な働き方を前提としていました。しかし、産業構造の変化や働き方の多様化、デジタル技術の急速な発展により、企業を取り巻く社会環境や労働者自身の働き方の価値観が大きく変化した現代において、現行法における解釈の変更だけでは限界との指摘があります。労基法が制定された昭和22年当時と現在では働き方が根本的に変化している点を踏まえ、法律そのものの抜本的な見直しが必要とされました。

Point2 主な改正ポイント

	改正事項	内容
①	連続勤務の上限規制	[現行法] 休日について変形休日制「4週4日」を適用した場合には、理論上、最大24日の連続勤務が可能 [検討] 2週間以上の連続勤務を防ぐ観点から「13日を超える連続勤務」をさせてはならない
②	法定休日の明確な特定義務	[現行法] 通達において「具体的に一定の日を休日と定める方法を規定するよう指導」とあるものの、実務上は1週における所定休日、法定休日が不明確な運用も可能 [検討] あらかじめ法定休日を特定すること
③	勤務間インターバル制度の義務化	[現行法] 勤務間インターバル制度（終業時刻から次の始業時刻の間に一定の休息時間を確保する制度）は、努力義務 [検討] 労働者の暮らしと健康確保を目的として、勤務間インターバル制度の導入を義務化するとともに、インターバル時間を原則11時間とする
④	年次有給休暇取得時の賃金の算定方法の統一	[現行法] 年次有給休暇取得時の賃金の算定方法は次のいずれか方式から選択可能 ・平均賃金 ・所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金 ・健康保険法上の標準報酬月額額の30分の1に相当する額 [検討] 「通常の賃金」による手法を原則とする
⑤	新たな権利「つながらない権利」の確立	[NEW] 勤務時間外に、どのような連絡まで許容でき、どのようなものを拒否できるかといった社内ルールを労使で検討する際のガイドラインの策定を検討
⑥	副業・兼業の労働時間通算ルールの見直し	[現行法] 事業場を異にする場合においても、労働時間を通算して割増賃金を支払わなければならない [検討] 労働者の健康確保のための労働時間の通算は維持しつつ、割増賃金の支払いについては通算を要しないよう法整備を検討
⑦	法定労働時間週44時間の特例措置の廃止	[現行法] 飲食店等の特定事業における従業員10名未満の事業場において、法定労働時間を週44時間までとする [検討] 上記の特例措置廃止を検討
⑧	管理監督者の労働時間把握義務化	[現行法] 安全衛生法における労働時間の状況把握の義務があるものの、特別な健康・福祉確保措置は設けられていない [検討] 健康・福祉確保措置について検討するとともに、管理監督者の要件を明確化する

※上記以外にも「労働者性」「事業概念」「労使コミュニケーション」の在り方といった総論的論点についても言及されています。

今年中の法案成立は先送りとなりましたが、今回の改正の目的は働き方を自由にし、多様性と価値向上を目指すこととされています。今後の動向に注視し、今のうちから自社の勤怠システムや就業規則等の労務管理体制を確認して早めに備えておくといでしょう。

ご不明な点がございましたら弊社担当者までお問い合わせください。

Topics 2. ディーセント・ワークの今とこれから

Point1 国際潮流

近年、世界的に「ディーセント・ワーク (Decent Work)」という考え方が注目されています。ディーセント・ワークは「働きがいのある人間らしい仕事」と訳されます。1999年に、国際労働機関 (ILO) のファン・ソマビア元事務局長が提唱した考え方で、今では、国際的に共有された労働の基本的な方向性として、SDGs¹ や各国の労働政策にも組み込まれています。ただし、特別な理想論や大企業向けの話ではありません。

Point2 ディーセント・ワーク実現に向けた施策

ディーセント・ワークは、(1) 雇用の促進、(2) 社会的保護の方策の展開及び強化、(3) 社会対話の促進、(4) 労働における基本的原則及び権利の尊重、促進及び実現の4つの戦略的目標を通して実現されると位置付けられています。具体的な人事施策に引き付けて整理すると、ワークライフバランス、働き続けられる職場、ダイバーシティ、従業員の能力向上、労働者の権利、安全衛生、セーフティネットといったキーワードと関連付けられる施策を指します。

日本の個別企業では、ディーセント・ワーク実現に向けた取り組み・推進が企業経営の負担となることを懸念する向きがあります。

日本の中小企業でも、人手不足が続く中で「辞められると困る」「代わりがない」という現実から、働き方や業務配分を柔軟に調整しているケースが増えています。実はこうした対応の中に、仕事と生活の両立、将来の見通し、意見を言える環境、人として尊重される関係性等、ディーセント・ワークが示す「人が長く安心して働ける条件」と重なる要素が多く見られます。

Point3 今後、企業に求められる対応

ディーセント・ワークの実現に向けた企業の取り組みは、新しい制度を増やすことに限られません。すでに現場で行っている配慮や判断を、簡単なルールや言葉にして共有し、「誰がいても、説明でき、続けられる形」に整えることも、選択肢のひとつです。

多くの企業では、人材確保という重要な内部課題を抱えています。また、投資家や消費者も、企業がどのように人を大切にしているかを以前より敏感に見ています。国内外で、重大な労働者の人権侵害や不適切な労働環境に関与する企業に対して、投資控えや取引停止、不買運動の動きがあります。(諸外国では、一部、法制化もされています。) 逆に、働く人の権利を守る企業には、自然と支持が集まります。「人が定着し、経営リスクが小さい会社」であることが、これからの企業の競争力になります。

1 SDGsのゴール8は「包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する。」

Topics 3. 育成就労制度、開始まであと1年

1. 育成就労制度の省令

去る2025年9月30日に、育成就労制度に関する省令が発表されました。これにより、いよいよ2027年4月1日から、これまでの技能実習制度に代わり、育成就労制度がスタートすることになります。今回は、改めて省令を読み込み、受入企業と監理支援団体(技能実習制度における監理団体)への影響につき、主なものを纏めてみました。

2. 受入企業への影響

① 転籍が可能に

技能実習制度では、受入企業の倒産などやむを得ない場合でなければ、実習生は転籍できませんでしたが、しかし、育成就労外国人は、自らの意思に基づき、転籍できることになりました。

但し、自由に転籍できる訳ではなく、ア) 転籍元に少なくとも1年間は在籍済み(期間は産業分野により異なる)、イ) 基礎的な日本語試験(N5など)及び技能試験(基礎級など)に合格している、ウ) 転籍元の初期費用を転籍先が按分負担、などの条件があります。また、転籍の斡旋は、ハローワーク等の公的機関と監理支援機関のみが行うことができます。

② 地方の優遇人数枠

技能実習制度には、「基本人数枠」という考え方があり、例えば常勤職員9人以上30人以下の企業であれば、9人まで受け入れることができます。優良な受入企業と認定されると2倍程度まで枠が拡大されます。

この考え方は、育成就労制度でも引き継がれます。これに加えて、都市部以外の地方の受入企業は、受入枠が拡大されます。さらにそれが優良な受入企業、優良な監理支援機関となると、一層優遇されます。例えば、上記と同じ常勤職員9人以上30人以下の企業が、地方の企業で、優良な受入企業かつ優良な監理支援機関と認定されれば、27人までの育成就労外国人の受け入れが認められます。

③ 日本語能力の試験・研修が必須化

技能実習制度とは異なり、育成就労制度では、一定の日本語能力が要求されることとなります。例えば、日本語能力試験(N5等)以上に合格していれば、入国前・入国後講習において各々110時間以上が義務となりますが、合格していなければ、各々160時間以上の講習が義務となります。また、配属後にN4等以上に合格すれば、講習受講義務が免除されますが、合格していない場合は、100時間以上の認定日本語教育機関における講習等が義務となります(オンライン講習可)。

3. 監理支援機関への影響

① 実習生・受入企業の上限設定

常勤役員一人あたり、実習生40人未満・受入企業8社未満という、数量制限が新設されました。ある程度の監理支援費用を設定しないと、経営が安定しないことになるでしょう。

② 外部監査人選任の義務化

監理支援機関の受入企業からの独立性を担保するため、外部監査人の選任が義務化されました。外部監査人は、弁護士、社労士などの国家資格保持者や、その他の育成就労制度に関する知見を有する者である必要があります。

弊社には、監理責任者等講習を受講し、外部監査人資格を持つスタッフもおりますので、その立場からお手伝いさせていただくことも可能です。

4. 1年後に向けて

上記の如く、技能実習制度に比べて、関係者に要求される水準が高くなっています。一方、特定技能外国人制度と一体となった、日本の人手不足解消に資する労働力供給源として、大いに期待されています。

弊社としても、人事・労務の専門家として、関係機関のお役に立って参りたいと考えております。

国際業務担当ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記《弥生》 西伊豆の旅

先日、数年ぶりに西伊豆を旅行してきました。

東京起点で計画する場合、東伊豆は電車(踊り子号)で簡単に行くことができますが、西伊豆となると一気にハードルが上がります。

まず、電車がありません。バスを使用する場合は沼津や三島から南下、または下田から北上となりますが、相当な時間を要します。車を使えば楽とはいえ、「伊豆中央道」「修善寺道路」「西伊豆スカイライン」「河津下田道路」等の有料なのか無料なのかよくわからない道が次々と登場します。私は車での旅行でしたが、「料金所が来たらとりあえず払うしかな

いな、、、」と思いながら運転しておりました。

そんな苦労(?)を経て到達した西伊豆。堂ヶ島や黄金崎の変化にとんだ海岸線、駿河湾越しに見える富士山、海に沈む夕日等々、自然を満喫することができました。

唯一残念であったのは、土肥金山に展示されていた世界一の金塊(250キロ・触ることも可能)が、昨今の金価格の上昇により展示終了となっていたことです。現実を突きつけられた気持ちになりました。

(宮)



バックナンバーはこちらから!



<https://www.arcandpartners.com/blog/maronie>

