



労働基準法改正案の 2026年通常国会への提出見送り 事象の全体像と今後

提出見送りの背景・経緯を整理し、
今後の論点と企業が取るべき準備を示す戦略的解説資料

※本レポートは2025年12月24日時点で判明している事実に基づいて、当然に推論される内容を含め作成者の私見で情報をまとめたものです。

情報の更新や認識変更をすべきポイントが出てくる可能性もあり、その前提でお取り扱いください。



雇用系シンクタンク iU組織研究機構
代表理事・社労士 **松井 勇策**



DATE
2025年12月24日

労基法改正と今回の論点強化、継続検討で起こっていること

● 当初の短期論点 ● 追加検討指示（高市内閣）

2027年施行イメージ

短期論点（4本柱）

➊ 多様な働き方の推進

- ・「事業」概念の検討（雇用類似の働き方対応）
- ・副業・兼業の割増賃金ルールの見直し
- ・家事使用人への労基法適用、つながらない権利

➋ 労働時間法制の見直し

- ・労働時間情報の開示義務化
- ・連続勤務の制限（14日以上の連勤禁止）
- ・勤務間インターバル制度の導入促進
- ・法定休日の特定、週44時間特例の撤廃

➌ 労使コミュニケーションの深化

- ・過半数代表制の改善（選出の適正化）
- ・労使協定の形骸化防止と有効活用
- ・従業員エンゲージメントの向上施策

➍ 働き方のIT戦略・その他



論点が拡張

2028年以降 ⇒ 前倒し検討指示 追加の検討強化論点

高市内閣の指示により議論対象へ

本来は「将来的な課題」とされていた抜本的な規制緩和項目について、「心身の健康維持と選択を前提にした緩和」として追加検討が指示されました。関連すると考えられる論点は以下。



劳働時間上限規制の見直し

長時間労働是正の総合対策を含む、上限規制自体の在り方を再考。



柔軟な働き方制度

裁量労働制の拡大や、時間によらない評価制度（ジョブ型等）の法的基盤整備。



！ ここが追加再検討の核心：働き方の柔軟性向上や価値向上を、原案よりさらに迅速に、さらに力強く行う必要がある

提出見送りの経緯と背景

～時系列と対立構造～

2024年の議論開始から2025年末の政策転換まで

● 従来の議論 ● 方針転換・対立 ● 現在・結論

2024年

労働基準関係法制研究会 設置

学識経験者による中長期的視点での検討開始。
働き方改革関連法の5年後見直し規定に基づく。

2025年1月～

研究会報告書公表・労政審審議

報告書公表を受け、具体的制度設計へ。
労働政策審議会では特に労使コミュニケーションや様々な論点が議論。

2025年10月 転換点

新内閣による「規制緩和」指示

高市首相「心身の健康維持と選択を前提にした労働時間規制の緩和」
従来の「保護強化」に対し「柔軟化」を要請。

RESULT

2025年12月

2026年通常国会への提出見送り

議論の仕切り直し・延期 規制改革推進会議などを含むさらなる重要論点へ

- 今後のスケジュールは発表されていないが年初の分科会等で議論開始と考えられる
- 中長期課題「労働時間規制の在り方」などまで論点拡大、他会議まで論点拡大

CURRENT STATUS

現状のステータス

改正案はより根本的な議論を含む形での「再検討・強化」フェーズへ移行。



出典：各種報道および労政審議事録等より整理

今後の展望と結論

→ 働き方変革の加速へ

● 結論

見送りは“中止”ではなく
“より強化した迅速検討の
後の再提案”

1月以降、分科会での検討が直ちに開始

単なる延期ではなく、より実効性の高い制度設計に向けた
「強化検討期間」が迅速に始動するのだと言えます。

事象に対して企業側が対応すべきこと

Action Plan

1

働き方変革は「最重要社会課題」へ

今回の経緯により、多様で価値が高い働き方の実現に対して政策が注力されることがむしろ明確になりました。この論点は今後、国策の中心に据えられることを各社で強く意識する必要があります。

2

先行企業の対応強化

事象を注視し、先行して労基法改正への検討を行っていた企業は、手を緩めるべきではありません。労働時間の柔軟化を含む徹底した対応を、むしろ強めに推進すべきフェーズです。

3

即応体制の構築

議論は1月以降急速に進みます。労基法改正を意図して検討を進めていた企業は、方向性は変わらずむしろ強化されるという観点で、労務管理基盤の整備（HRDX）と制度設計の準備を進め、変化への即応体制の構築が必要。



注視すべきは「いつ決まるか」ではなく、「どう変わるか」です。多様で価値が高い働き方を国レベルでも政策注力がされ、各社においても重要なことは不变です。そのことがむしろはっきりしたため、各企業、個人のレベルでも一層の意識変革と自律的な対応がさらに必要。