

労働関連法の改正と 今後の動向について



ケースで理解する「2026年10月施行」と次の労働基準法制

現場で起こる5つのケースから
「会社は何をするか」を整理します

講師 特定社会保険労務士 佐野 勉

社会保険労務士・行政書士 佐野事務所

講師プロフィール

佐野 勉

社会保険労務士・行政書士 佐野事務所

SQUARE TRUST – Sano Office –

信頼は、理念ではなく
構造によって持続する。

受託者責任の精神を、土業の仕事へ

経歴

早稲田大学卒業後、三井住友信託銀行などを
経て、社会保険労務士・行政書士として独立
現在、「社会保険労務士 行政書士 佐野事務
所」を経営すると共に、2025年4月から埼玉
働き方改革推進支援センター副センター長に
就任

主な取扱業務

01 労務管理

就業規則・労働時間・割増賃金

02 人事制度

評価制度・賃金制度・人材育成

03 法務ガバナンス

契約書・社内規程・コンプライアンス

04 許認可・行政手続

許認可申請・変更届・助成金支援

<https://sanoffice.biz>



今日のゴール—「何が変わるか」より「会社は何をするか」

01

確定事項を知る

2026年10月1日に
何が義務化されるか

02

ケースで判断する

電設会社の現場で
何が問題になるか

03

今から備える

労基法改正を見据え
何を点検するか

全体像を「確定」→「検討中」の順で整理

2026年、労務管理は「3つの時間軸」で考える

※2026年8月31日時点



前半＝「今すぐ対応」 / 後半＝「今後を見据えて備える」

元請担当者から現場社員が毎日のように怒鳴られる

CASE 1 元請・発注者との関係でも「カスハラ」は起こり得る

現場でこんなことが…

「施工が遅い。今日中に終わるまで帰るな」

「お前は使えない。担当を替えろ」

毎日、長時間の電話で責め立てられる

あなたなら？

A 担当者に任せる

B 元請なので我慢

C 会社として対応

POINT 現場対応を「個人の我慢」にしない

クレームとカスタマーハラスメントは違う

次の3つをすべて満たすと「職場におけるカスタマーハラスメント」

1 顧客等の言動

顧客・取引先・施設利用者・
事業に関係を有する者

2 社会通念上の範囲を超える

要求の内容、手段・態様、
頻度・継続性などを総合判断

3 就業環境が害される

身体的・精神的苦痛により
就業上、看過できない支障

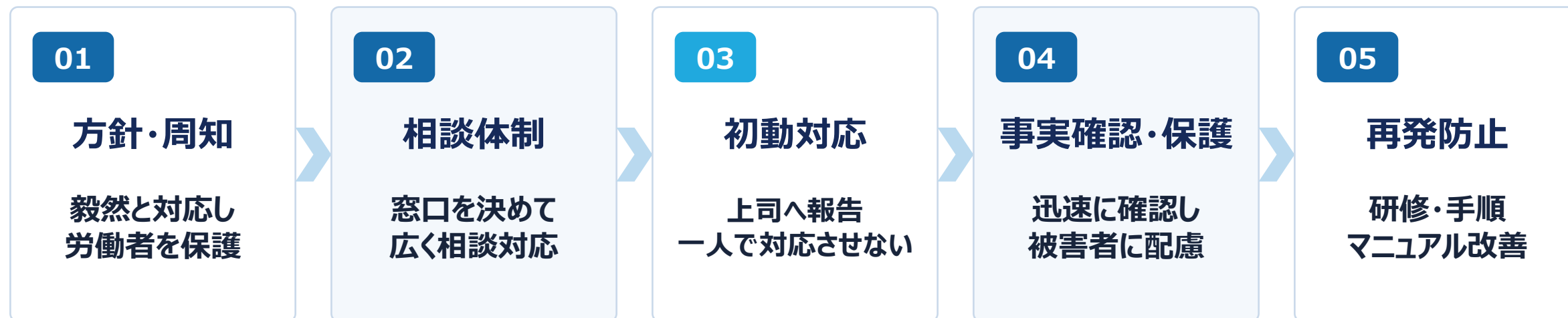
正当な申入れ・苦情→ 当然にカスハラではない

内容・手段が過度→ カスハラになり得る

判断のコツ：「要求内容」と「手段・態様」を分けて考える

2026年10月から会社求められるカスハラ対策

現場任せではなく「会社の仕組み」にする



現場のキーワード

「一人で抱えない」「上司に上げる」「記録を残す」

東京都の会社は「国＋東京都条例」で考える

東京都

2025年4月1日 施行済み

対象：都内で業務に従事する「就業者」

- ① 必要な体制の整備
- ② 被害を受けた就業者への配慮
- ③ 防止のための手引の作成等（努力義務）

国

2026年10月1日 施行

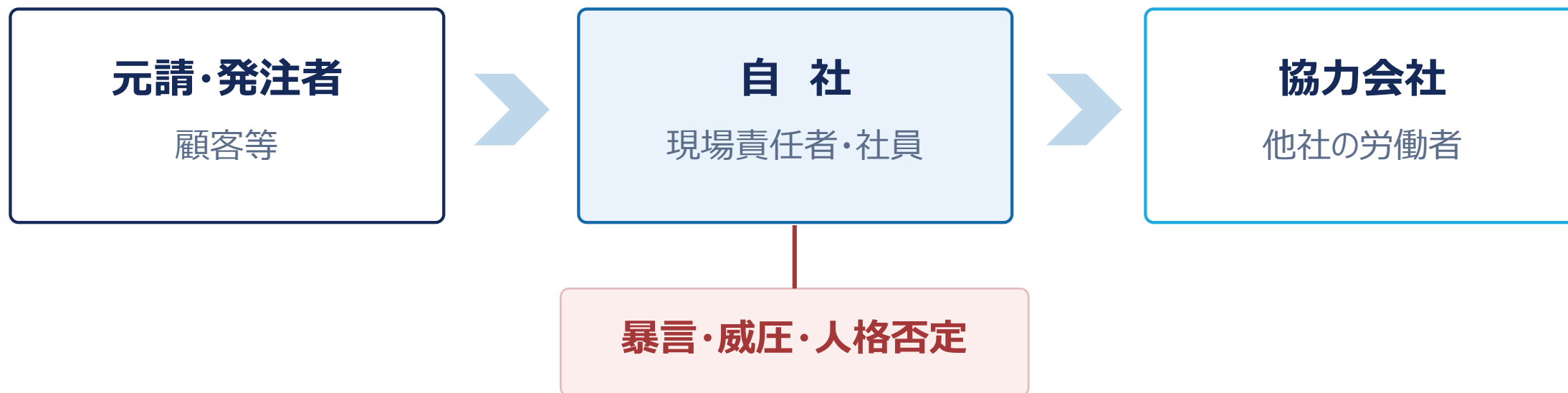
対象：事業主が雇用する「労働者」

- ① 方針・周知、相談窓口
- ② 事実確認、被害者への配慮
- ③ 再発防止等の雇用管理上の措置（義務）

東京都所在企業は「条例対応済みか」を確認しつつ、10月の国の義務化に仕上げる

今度は自社の現場責任者が協力会社社員に暴言

CASE 2 「守られる側」だけでなく「行為者側」になるリスク



管理職・職長教育は「自社社員を行為者にしない」ためにも必要

BtoBカスハラ「被害者にも加害者にもなる」

守る

被害を受けたとき

社員を現場で孤立させない

- ① 上司・本社への報告ルート
- ② 相手企業への事実確認・申入れ
- ③ 必要に応じて記録・法務連携

防ぐ

自社社員が行為者のとき

取引先からの相談に向き合う

- ① 事実関係を迅速に確認
- ② 就業規則・服務規律に沿って対応
- ③ 管理職・職長へ再発防止教育

「自社は被害者だから対策する」だけでは不十分

会社説明会后、若手社員と応募者が個人LINEを交換

CASE 3 採用担当者だけではなく、求職者と接点を持つ全社員が対象になり得る



NGになりやすい場面

- ・個人SNSでの連絡
- ・私的な食事への誘い
- ・恋愛／交際に関する質問

採用・現場見学の「連絡ルール」を会社で決める

「就活ハラスメント」義務化の正確な範囲

2026年10月1日から義務化される中心は「求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策」



面談の時間・場所
指定する

実施体制
複数対応等を検討

利用するSNS
会社指定の手段

相談窓口
求職者にも周知

「社員と応募者を会わせる」採用手法ほど、ルール整備が重要

ここからは「決定事項」ではなく「今後の改正動向」

次の労基法制を考える2つの視点

検討中



両立



現時点では具体的な改正案は未策定

「何が決まったか」ではなく「何が論点か」を押さえる

2026年7月から議論再開

土日工事が続き、気づけば2週間近く休みがない

CASE 4 工期・休日工事・停電工事が重なると「連続勤務」が起こる

検討中

月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日
勤務	勤務	勤務	勤務	勤務	勤務	勤務	勤務	勤務	勤務	勤務	勤務	勤務	勤務
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

14日連続で勤務

工期が迫る

土日しか施工できない

他工程が遅れた

停電可能時間が限定

連続勤務はどこまで認めるのか—休日規制の見直し

検討中

連続勤務規制

13日を超える連続勤務を禁止する規定が検討論点

災害復旧等の例外措置も併せて検討

法定休日の特定

週休2日の「どちらが法定休日か」を明確化する方向

振替手続・指定方法なども論点

電設業の着眼点：「休日を何日取ったか」だけでなく「何日連続で働いたか」も管理

22時に夜間工事終了、翌朝8時から別現場

CASE 5 次のテーマは「残業時間」だけでなく「休息时间」

検討中



問い： 法令上の上限内なら、翌朝すぐ勤務させてよいのか？

勤務間インターバルと「つながらない権利」

検討中

勤務間インターバル

現行 努力義務

検討 義務化を視野に法規制を強化



つながらない権利

勤務時間外の連絡を
どこまで許容するかを社内ルール化

翌日の現場変更

元請からの電話

個人LINE

「時間外労働の量」+「日々の休息」を管理する方向へ

電設業に直結するもう一つの論点—変形労働時間制

電設・建設の勤務は「自社だけでは決められない」

検討中

発注者都合

工程変更

他工程

前工程の遅れ

天候

屋外工事

停電時間

施工可能時間

工期

繁閑の波



今後の検討の方向

他律的要因への対応 × 生活時間・予見可能性

柔軟化＝勤務日を自由に変えられる、とは限らない

36協定も変わる？一過半数代表者がより重要になる

検討中

NG例

「36協定だから
この人に署名してもらおう」

- ・会社が指名
- ・選出記録なし
- ・労働者の意見集約なし

今後の方向

- ✓ 候補者の意思確認
- ✓ 選挙・信任等の適正選出
- ✓ 労働時間等の情報提供
- ✓ 活動時間・設備利用等の配慮
- ✓ 不利益取扱いの禁止

改正前の今でも「適正な選出」に直しておく

法改正は人事総務の仕事はどう変えるか

01 勤怠管理

連続勤務・休息时间まで把握

02 就業規則

休日・労働時間制度・ハラスメント

03 労働条件通知書

適用する労働時間制度を整合

04 36協定

過半数代表者の選出・記録

05 採用ルール

面談・SNS・相談窓口

06 カスハラ体制

相談→初動→事実確認→保護

07 管理職教育

被害対応＋行為者化の防止

08 現行法点検

改正前に違反・運用不備を是正

「法改正対応」＝規程改定だけではなく、日々の運用を変えること

明日から確認する 7つのチェックポイント

- ① カスハラを相談する窓口が決まっている
- ② 元請・発注者からの暴言等を社員個人に抱え込ませていない
- ③ 管理職・職長が加害者にならない教育をしている
- ④ 採用・現場見学時の連絡ルールがある
- ⑤ 連続勤務日数を把握できる
- ⑥ 36協定の過半数代表者を適正に選んでいる
- ⑦ 就業規則の休日・振替・労働時間制度が実態と合っている



SQUARE TRUST
— Sano Office —

法改正が決まる前に
まず「現行制度」を点検

ご清聴ありがとうございました