



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

CONTENTS

P2 | 3分で分かる労働法講座

14日以上連続勤務を規制へ
変形労働時間制のシフト再点検

P3 | 知って得する助成金情報

育休や時短社員の業務をカバー！
代替手当の支給や人材確保を支援

P4 | 現場に身近な労務Q&A

健康診断は労働時間に含まれる？
受診時間の給与は支払うべき？

数字で
見る労務

1,082
件

10
2026
October

令和7年度の「過労死等の労災補償状況」によると、仕事の強いストレスによる精神障害の労災認定（支給決定）件数は前年度比26件増の1,082件となり、過去最多を更新しました。

精神障害の労災請求件数も4,958件（前年度比1,178件増）と急増しており、支給決定件数を事案別にみると、パワハラ（222件）や顧客などからの著しい迷惑行為（127件）、セクハラ（127件）が多くなっています。

一方、業務災害における脳・心臓疾患の労災認定（支給決定）は217件でした。今後は、パワハラやカスタマーハラスメントの防止措置の徹底に加え、医療・福祉分野や運輸業など、過重労働が顕著な業種での長時間労働の是正と、職場環境の抜本的な改善が課題となるでしょう。

14日以上連続勤務を規制へ 変形労働時間制のシフト再点検

今後、労働基準法の大きな改正が見込まれています。そのなかでも、特に「14日以上連続勤務の禁止」は、実務に大きな影響を与える可能性があります。今回は、この連続勤務に対する規制強化の内容と法改正が検討される背景にある労働者の健康確保の動きを整理し、企業が今から取り組むべきシフト管理体制の再点検と社内ルールの整備について解説します。

現行ルールの盲点と 14日以上連続勤務禁止の衝撃

現行の労働基準法では、使用者は労働者に対して毎週少なくとも1回の休日を与えなければならないとされています（週休1日制の原則）。ただし、「4週間を通じて4日以上休日」を与える変形週休制が、例外として認められています。この変形週休制を利用するには、就業規則において単位となる4週間の起算日を定めることが必要とされていますが、4週4休の変形週休制には業種の制限などはなく、一般に業務の都合により必要がある場合は、採用できます。

4週4休の変形週休制を適用した場合には、理論上は、4週間の最初の4日と次の4週間の最後の4日を休日とすれば、「最大48日間」連続勤務させることが可能となります。しかし、連続勤務日が長くなるほど労働者の負担は重くなり、心身の健康を損ねることにつながります。

実態として、連続勤務の長期化は長時間労働や健康被害につながるおそれがあるとして問題視されており、精神障害の労災認定基準（心理的負荷評価表）では、2週間（14日）以上にわたって休日のない連続勤務は心理的負荷の強度『強』と評価されます。

そこで、労働者の心身の健康を守る観点から、精神障害の労災認定基準も踏まえ、「13日を超える連続勤務」を禁止する方向で議論が進められています。具体的な規制の内容や違反した場合の取り扱いについては、今後の法改正に向けた議論を注視する必要があります。これまで「4週4休」の変形週休制により、休日の間隔が長くなるシフトを回していた職場においては、根本的なオペレーションの見直しや変更を迫られるでしょう。

今のシフトが見直し対象に？ 変形労働時間制の落とし穴と対策

労働基準関係法制を議論する国の審議会では、つながり続ける働き方や過度な連続勤務が、労働者のメンタルヘルスや脳・心臓疾患に悪影響を与えているといった実態が指摘されています。法改正に向けた議論の背景には、労働者が十分な休息を確保できる環境を整える狙いがあります。

「1カ月単位」や「1年単位」の変形労働時間制を採用している企業では、繁忙期と閑散期に応じて、労働日や休日を設定しているケースがあります。しかし、連続勤務に対する規制が導入された場合には、変形労働時間制の要件を満たしていても、14日以上連続勤務が発生するシフトは、新たな規制に抵触するリスクがあります。

そこで今のうちに、14日以上連続勤務に対する規制の導入を見据え、次のような対策を進める必要があります。

- ①現行の就業規則・シフト管理における最大連続勤務日数の把握
- ②勤務間インターバル制度の見直しと連動した休日パターンのシミュレーション
- ③現場のシフト作成者（店長・工場長など）へ法改正に向けた議論の内容を周知し、属人的なシフト管理から脱却

14日以上連続勤務を禁止する法改正が行われた場合、シフト制の職場を持つ企業にとっては、就業規則の改定や人員配置の見直しを伴う大きな変革となる可能性があります。施行の直前になって慌てるのではなく、まずは自社の変形労働時間制やシフト管理が新たな規制に対応できるのか、今のうちに点検を行なっておくことが重要です。

育休や時短社員の業務をカバー！ 代替手当の支給や人材確保を支援



労働力不足が深刻化するなか、従業員が安心して育児休業や短時間勤務制度を利用できる環境づくりが企業に求められています。「両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）」は、育休取得者や時短制度利用者の業務を代替する従業員への手当支給や代替要員の確保を支援する制度です。仕事と育児の両立を後押しし、就業しやすい環境の整備を促進します。

両立支援等助成金 育休中等業務代替支援コース

本コースは、育児休業取得者または育児のための短時間勤務制度利用者の業務をカバーするために、事業主が行う業務代替体制の整備や手当支給、新規雇用による代替要員確保に対して助成を行う制度です。①手当支給等（育児休業）、②手当支給等（短時間勤務）、③新規雇用（育児休業）の3区分があります。「手当支給等（育児休業）」「手当支給等（短時間勤務）」は全事業主が対象となり、「新規雇用（育児休業）」については一定の要件を満たす特定事業主が対象となります。

【支給対象労働者】

育児休業を取得した労働者または育児のための短時間勤務制度を利用した労働者が対象です。

また、事業主が休業期間中の業務代替者へ、代替業務に対する手当を支給した場合、その費用の一部が助成されます。

【支給要件】

「手当支給等（育児休業）」の場合、主な支給要件は以下のとおりです。

- ・育児休業取得者の業務をほかの従業員が代替していること
 - ・業務の見直しや効率化の取り組みを実施していること
 - ・業務代替手当等の賃金制度を労働協約または就業規則等に定め、制度に基づき業務代替期間における業務代替者の賃金が増額されていること
- ※育児休業期間が1カ月以上の場合は、追加要件があります。

その他の要件や、「手当支給等（短時間勤務）」「新規雇用（育児休業）」の支給要件の詳細は、要綱をご確認ください。

【支給額】

①手当支給等（育児休業）

・業務体制整備経費：6万円（育児休業期間1カ月未満は2万円、労務コンサル委託費は20万円）

・業務代替手当：支給総額の3/4（プラチナくるみん認定事業主は4/5、上限10万円/月、最大24カ月）

②手当支給等（短時間勤務）

・業務体制整備経費：3万円（労務コンサル委託費は20万円）

・業務代替手当：業務代替者に支給した手当の総額の3/4（上限3万円/月、子が3歳になるまでの期間が対象）

③新規雇用（育児休業）

代替期間等に応じて9～81万円を支給（プラチナくるみんは割増あり）。

●加算措置（①～③共通）

- ・有期雇用労働者加算：10万円
- ・育児休業等に関する情報公表加算：2万円

※加算のみの受給はできません。

詳細は要綱をご確認ください。

【まとめ】

本コースは、育休や時短勤務に伴う業務負担を軽減し、誰もが安心して働ける環境の整備を支援する制度です。手当の支給や人材確保に対する助成を受けられるため、職場環境の整備や離職防止に取り組む際には、本助成金の活用を検討してみましょう。

出典：厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

※本記事の記載内容は、2026年8月31日現在の法令・情報等に基づいています。

健康診断は労働時間に含まれる？ 受診時間の給与は支払うべき？

弊社では毎年、全従業員に対して健康診断を受診させていますが、この健康診断の時間は労働時間として扱うべきなのでしょうか？ また、その時間に対する給与の支払いは法律上義務づけられているのでしょうか？ 最近、従業員から「健康診断の時間は給料が出ないのですか？」と質問され、どのように対応すべきか悩んでいます。

結論

健康診断の時間に給与が発生するかは種類によって異なります。一般的な定期健康診断は、法律上の労働時間として扱われず給与の支払い義務也没有ありません。しかし、円滑な受診を促すため、給与を支払うことが望ましいとされています。一方、有害な業務に従事する方向けの特殊健康診断は労働時間として扱われ、給与の支払い義務があります。

所定労働時間外や休日に健康診断を受診させた場合は？

業務の都合などで、従業員に所定労働時間外や休日に一般的な定期健康診断を受診させた場合、割増賃金などの支払い義務は法律上発生しません。しかし、従業員の健康確保は事業運営に不可欠であり、トラブルを避けるためにも、可能な限り所定労働時間内に受診できるよう日程調整を行い、時間外を受診を避けることが重要です。特殊健康診断の場合は、時間外や休日に受診させると労働時間として扱われるため、時間外労働に対する割増賃金（25%以上）や休日労働に対する割増賃金（35%以上）の支払い義務が生じます。

就業規則での明確なルール化と受診しやすい環境づくりの重要性

健康診断の受診時間や給与の取り扱いに関するトラブルを防ぐには、就業規則や給与規程にルールを明記することが有効です。一般的な定期健康診断と特殊健康診断の区別に応じた扱いの違いや、所定労働時間外に受診した場合の取り扱い、交通費の負担方針などを文書化し、全従業員に周知することが不可欠です。給与の支払いルールが不明確であったり、有給休暇の取得を求めるような運用が続いたりすると、受診へのハードルが高まり、受診率の低下につながります。ルールを明確にし、受診しやすい環境を整えましょう。

10
Oct.

2026年

労務カレンダー

1	木	10月1日を境に大企業を中心に内定式が始まる
中旬		秋の健康診断を実施する場合、日時を周知徹底し、受診漏れがないよう注意
31	土	9月分の社会保険料、子ども・子育て拠出金の納付（11月2日まで） 延納を申請した場合の労働保険料2期分の納付（11月2日まで）