

【医療機関経営者向け】労働基準法改正の動向と実務対応のポイント

～労働基準関係法制研究会報告書（2024年）の重要事項を解説～

社会経済構造の変化やデジタル技術の発展に伴い、労働基準法は制定以来の大きな転換期を迎えています。本報告書は、今後の法改正の土台となるものであり、特に人手不足が深刻な医療機関においては、「働く人を守る」と「多様な働き方を支える」の両立が経営の至上命題となります。

1. 「勤務間インターバル制度」の義務化に向けた動き

過労死防止やワーク・ライフ・バランス確保の観点から、終業から翌日の始業までに一定の休息時間を設ける「勤務間インターバル」の普及が急がれています。

- 検討の方向性：現在の努力義務から一歩踏み込み、実効性を高めるための法規制の強化（11時間程度の休息確保など）が議論されています。
- 医療機関の課題：当直やオンコール体制がある医療現場では、代償休息の確保や人員配置の見直しが不可欠となります。

2. 「つながらない権利」と私生活の保護

スマホ等の普及により、勤務時間外の業務連絡が常態化し、私生活との境界が曖昧になっていることが問題視されています。

- 求められる対応：勤務時間外の連絡について、「どのような連絡が許容され、どのような場合に拒否できるか」を労使で協議し、社内ルール（ガイドライン）を策定することが推奨されています。
- 経営上の視点：心理的な「労働からの解放」を保障することで、離職防止やメンタルヘルス対策につなげることが期待されます。

3. 「週44時間特例」の撤廃に向けた検討

現在、労働者10人未満の診療所などに認められている「週44時間」の法定労働時間特例について、報告書では「概ねその役割を終えている」として撤廃に向けた検討が示されました。

- 実務への影響：対象となる小規模クリニックでも、原則通り「週40時間」への移

行が求められる可能性があります。現状の労働時間を確認し、シフト調整や人員確保の先行準備が必要です。

4. 連続勤務の制限（13日以内）

休日規制の形骸化を防ぐため、「13日を超える連続勤務を禁止する」旨の規定を設けるべきとの方向性が示されました。

- 留意点： 休日労働の割増賃金を支払えば、理論上は無制限に働かせることができる現在の運用が見直される可能性があります。

5. 労使コミュニケーションの基盤強化

法改正による柔軟な働き方（フレックスタイム制の改善やテレワーク時の新制度など）を導入する前提として、過半数代表者の選出手続の厳格化や、その活動に対する使用者の情報提供・便宜供与の明確化が提言されています。

令和8年度診療報酬改定との連動

今回の労働法制の見直し議論は、令和8年度診療報酬改定の柱である「医療従事者の賃上げ・処遇改善」とも密接に関連しています。

改定ではベースアップ評価料の拡充に加え、「夜勤負担の軽減」や「ICT活用による業務効率化」が強く求められています。

法改正を「規制」と捉えるだけでなく、診療報酬等の公的支援を活用しながら、「選ばれる職場」へと変革する経営戦略が、今後の医療機関経営には欠かせません。

※本資料は「労働基準関係法制研究会報告書」に基づき、元医療従事者の社労士が経営的視点で要約したものです。実際の法改正時には、最新の法律・通知をご確認ください。

2026年4月
吉澤社労士事務所