

40年ぶりの労基法改正、対応が最も難しい項目は「勤務間インターバル制度の義務化」。「システム未導入」や「手作業による人事データ集計」が各種法対応の壁に。

システム対応が遅れている「医療」・「飲食」・「教育」の3業種では、手作業での人事データ集計にかかる人件費は年間最大約397億円

統合型人事システム「ジンジャー」を提供しているjinjer株式会社（本社：東京都新宿区 代表取締役社長CEO：富永 健 以下、jinjer）は、企業の労務担当者 計900名を対象に「“40年ぶりの労基法改正”に関する実態調査」を実施しました。

40年ぶりの労基法改正 対応が最も難しい項目は 勤務間インターバル制度の義務化

システム未導入や手作業による人事データ集計が各種法対応の壁に

システム対応が遅れている 医療・飲食・教育の3業種では、
手作業での人事データ集計にかかる人件費は年間最大約397億円



jinjer
ジンジャー

調査サマリー

**TOPIC
01**

昨年より国会でも議論の検討がされていた**40年ぶりの労基法改正**について、
50%の企業の労務担当者が「**聞いたことがある**」「**知らなかった**」と回答。
詳細な内容まで把握しているのは20%にとどまる。

**TOPIC
02**

労基法の改正が検討されている主な項目において、対応が最も難しいと感じるものは
勤務間インターバル制度の義務化という結果に。
47%の企業は、現状の対策方法として「**ルールの呼びかけにとどまる**」あるいは
「**特に対策していない**」と回答。

**TOPIC
03**

本調査によると、特に**医療・福祉業**、「**教育・学習支援業**」、「**宿泊業・飲食サービス業**」
の業種においては人事データの一元管理が進んでいないことが明らかに。
該当3業種においては、人事データの一元管理が進んでいないことによるデータ整備にかかる
人件費は、弊社試算によると年間最大約397億円という結果に。



※本調査の結果に基づき、対象3業種（「医療・福祉業」、「教育・学習支援業」、「宿泊業・飲食サービス業」）における「人事データ整備の人件費」を以下の項目で掛け合わせ、1年間の総額を試算しています。

- ・対象企業数（従業員100名以上のみ）：[令和3年経済センサス - 活動調査](#)を参照
- ・想定時給：[職業情報提供サイト『job tag』（人事事務）](#)を参照
- ・人事データ整備に発生している平均人月：本調査結果を参照

調査の背景

現在、労働基準法の改正が大きな注目を集めています。当初、2026年3月までの法案提出と同年中の議論進展という具体的なロードマップが示され、40年ぶりの大改正に向けた準備が加速してきました。昨今の情勢により法案提出時期の再検討が報じられるなど流動的な側面はあるものの、検討項目そのもの的重要性と企業に求められる抜本的な対応の必要性は変わりません。

本改正で議論されているのは、「14日以上の連続勤務禁止」や「勤務間インターバル制度の義務化」といった労働時間の厳格な規制に加え、「法定休日の特定義務化」や「有給休暇の賃金算定ルールの変更」など、企業経営の根幹に関わる重要項目です。

企業の対応準備の実態を明らかにするため、jinjerは労務担当者900名を対象に調査を実施しました。その結果、法改正への対応を阻む「人事データ管理の不備」という構造的な課題が見えてきました。

調査概要

- ・調査概要：“40年ぶりの労基法改正”に関する実態調査

- ・調査方法：インターネット調査
- ・調査期間：2026年1月13日～同年1月14日
- ・調査対象：従業員数100名以上の企業に勤める労務担当者 計900名

《本調査の利用について》

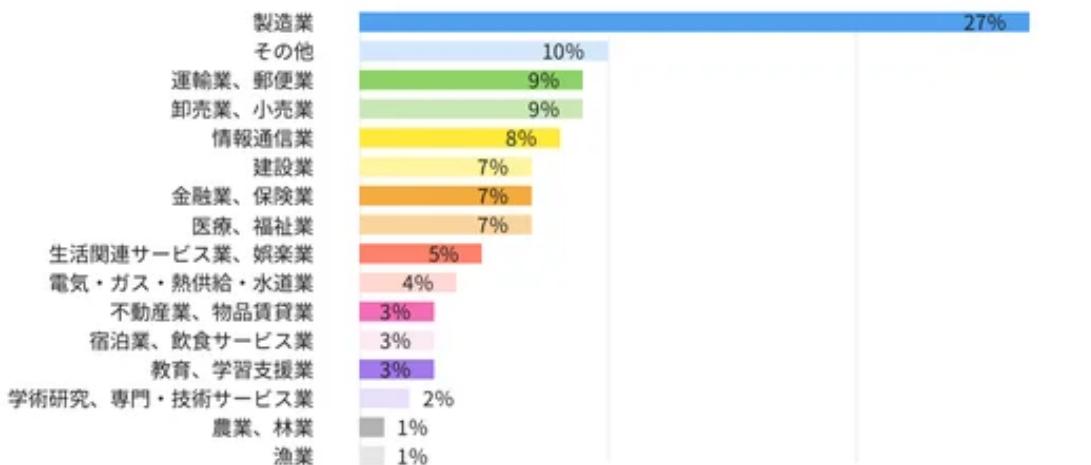
1 引用いただく際は、情報の出典元として「jinjer株式会社」の名前を明記してください。

2 ウェブサイトで使用する場合は、出典元として、下記リンクを設置してください。

URL : <https://jinjer.co.jp/>

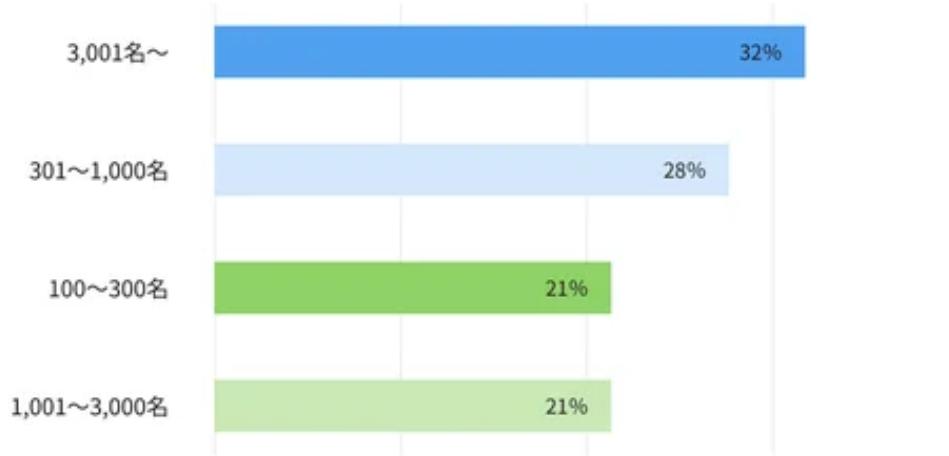
回答者属性（業種 / 従業員数）

Q1. あなたの勤務先の「業種」を教えてください。



調査期間：2026年1月13日～同年1月14日

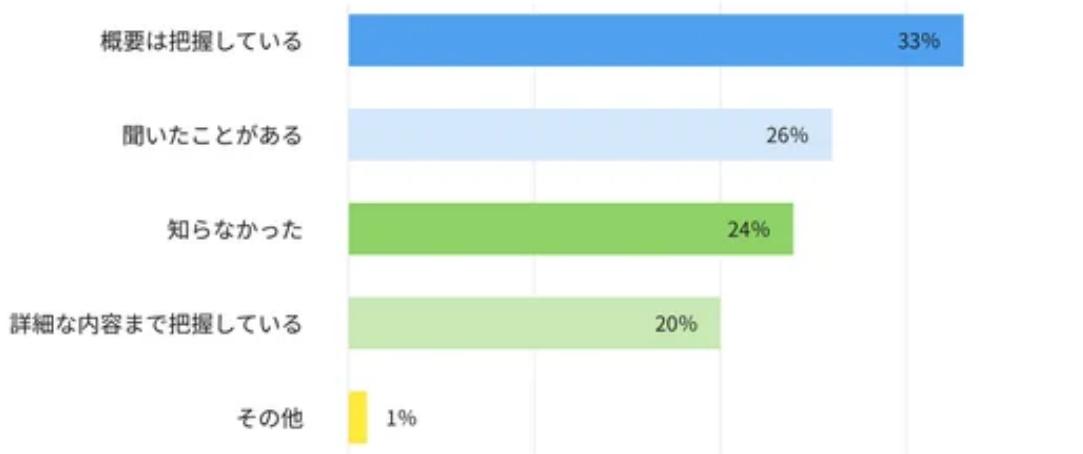
Q2. あなたの所属企業の従業員規模数を教えてください。



調査期間：2026年1月13日～同年1月14日

現在議論されている労基法改正の内容について、50%が「聞いたことがある」「知らなかった」と回答。詳細な内容まで把握しているのは20%にとどまる

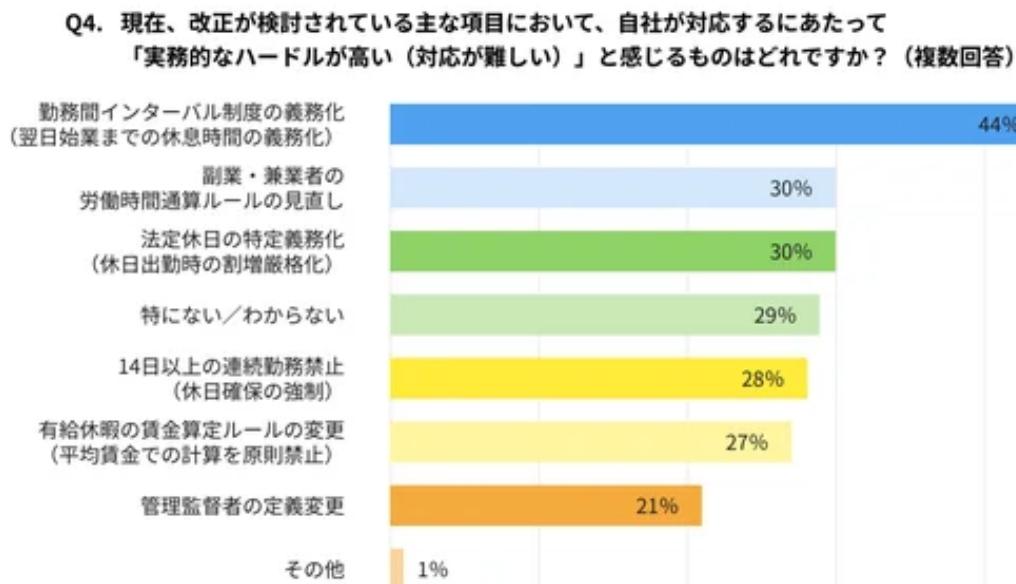
Q3. 現在議論されている「労働基準法改正（40年ぶりの大改正）」について、内容をどの程度把握していますか？



調査期間：2026年1月13日～同年1月14日

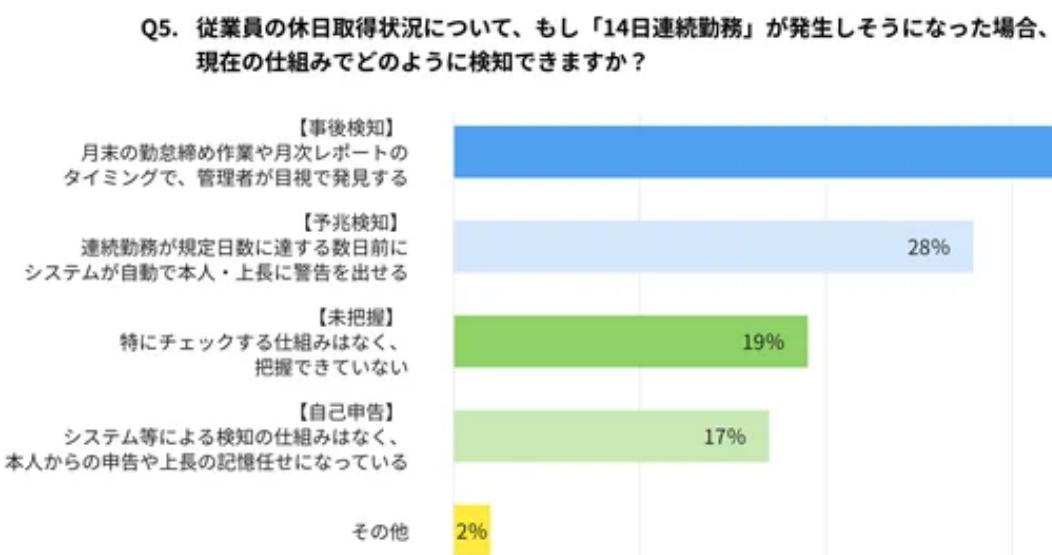
40年ぶりの改正と言われる今回の内容について、どの程度把握しているのかを尋ねたところ、詳細まで把握している層はわずか20%にとどまりました。一方で、「聞いたことがある（26%）」と「知らなかった（24%）」と回答した企業を合わせると、50%の企業が内容を十分に把握できていない実態が明らかになりました。

改正が検討されている主な項目において、対応が最も難しいと感じるものは「勤務間インターバル制度の義務化」という結果に



改正検討項目のうち、自社での対応ハードルが最も高いと感じるものは「勤務間インターバル制度の義務化（44%）」でした。次いで「副業・兼業者の労働時間通算（30%）」や「法定休日の特定義務化（30%）」が続いています。

「14日連続勤務」が発生しそうになった場合、73%の企業が事前に検知することができない

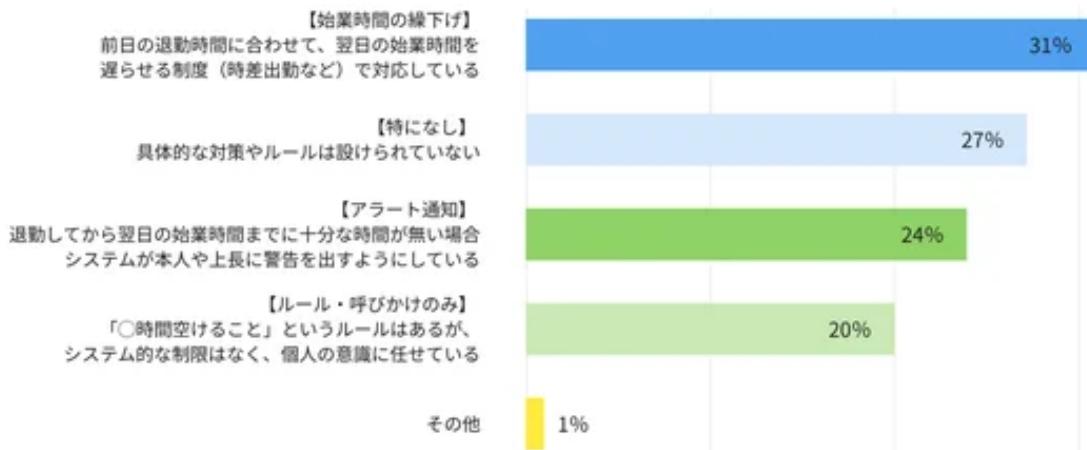


調査期間：2026年1月13日～同年1月14日

「14日連続勤務」の禁止が検討されていますが、発生を事前に検知できる仕組み（予兆検知）を持つ企業は28%にとどまりました。残りの73%は「月末の締め作業での事後検知（37%）」や「特にチェックする仕組みがない（19%）」、「自己申告・上長の記憶頼み（17%）」となっており、法違反を未然に防ぐ体制が不十分であることが明らかになりました。

勤務間インターバル制度へ対策を進めているのは55%という結果に。約45%は「ルールの呼びかけにとどまる」あるいは「特に対策していない」と回答

Q6. 勤務間インターバル（終業から翌日の始業までの休息確保）について、従業員に確実に休息を取らせるために、現在どのような対策を行っていますか？

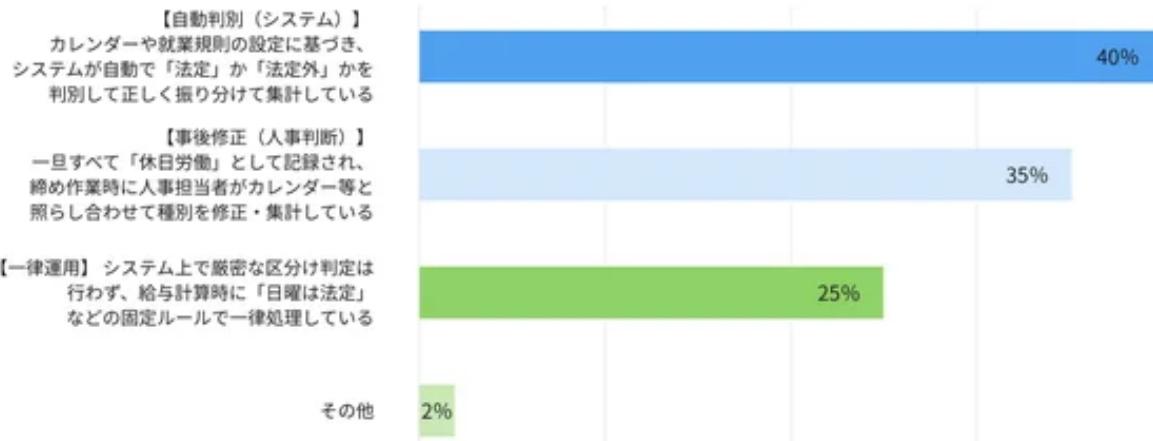


調査期間：2026年1月13日～同年1月14日

現時点における勤務間インターバルへの対応について尋ねたところ、「特に対策やルールがない（27%）」、または「ルールはあるが個人の意識に任せている（20%）」という回答が合わせて47%に上りました。システムで対策している企業や具体的な制度導入を進めている企業はまだ限局的であることが伺えます。

休日出勤が発生した際の「法定休日」と「法定外休日」の判別・集計に関して、40%の企業がシステム上で自動で対応できると回答

**Q7. 休日出勤が発生した際、割増率が異なる「法定休日（1.35倍）」と
「法定外休日（所定休日／1.25倍）」の判別・集計は、
現在の勤怠管理システム上でどのように行われていますか？**

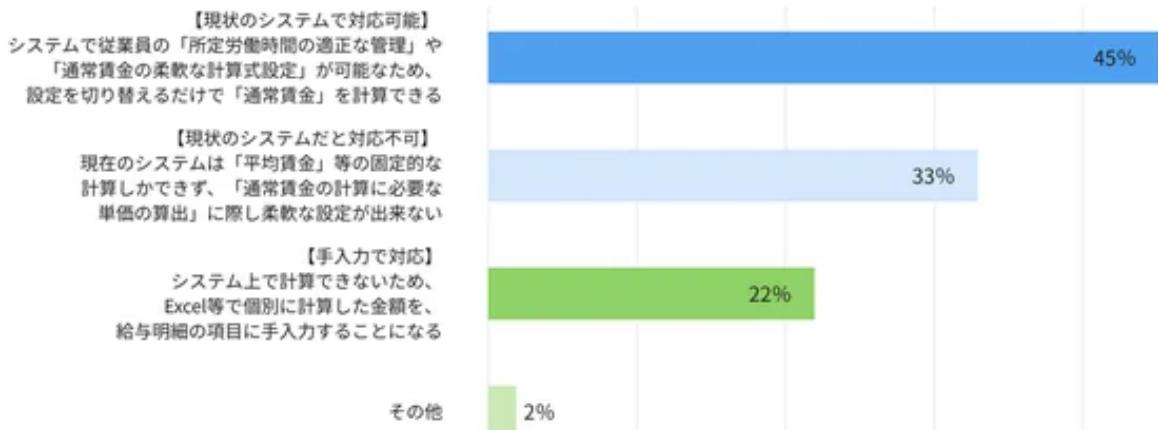


調査期間：2026年1月13日～同年1月14日

休日出勤時の割増率判定において、システムで自動判別できている企業は40%にとどまりました。一方で、35%の企業は依然として「人事担当者による目視と事後修正」を行っているという結果になりました。

有給休暇取得時の賃金について、法改正によって「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」へ統一された場合の対応方法について、現状の「システムで対応可能」と回答したのは45%

**Q8. 有給休暇取得時の賃金について、もし法改正で計算ルールが「平均賃金」から
「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」へ統一された場合、
現在のシステムでその金額を正しく算出・反映できますか？**

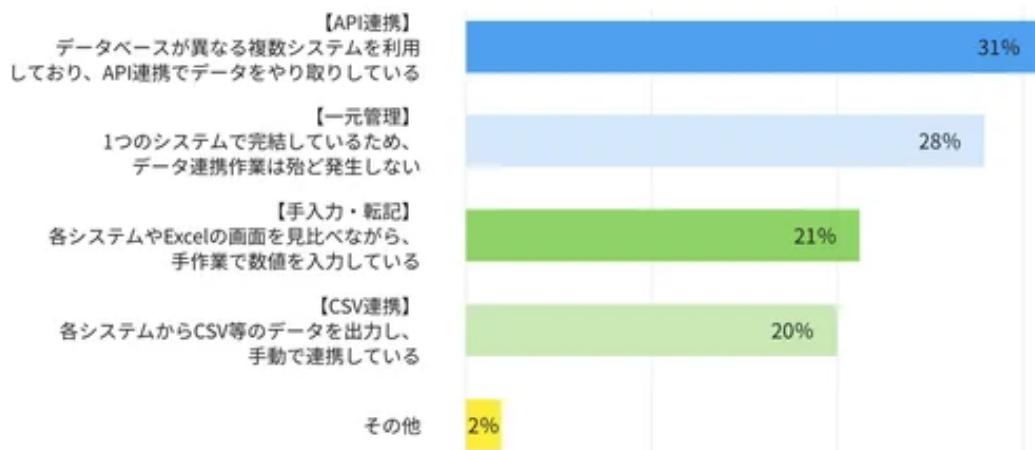


調査期間：2026年1月13日～同年1月14日

賃金算定が「通常の賃金」へ統一された場合、「現状のシステムで対応可能」と回答した企業は45%でした。しかし、「手入力での対応が必要（33%）」や「現状のシステムでは対応不可（22%）」とする企業も多く存在しました。この結果から、法改正を見据えて、システムの改修や業務運用の見直しが必要となる企業が少なくないことが明らかになりました。

人事関連の各システム間のデータ連携について、41%の企業が「手入力」や「CSV連携」で対応している。より効率的な労務管理につながる「人事データの一元管理」ができている企業は、31%にとどまるという結果に

Q9. 人事関連の各システム（人事マスタ・勤怠・給与など）間のデータ連携はどのように行っていますか？

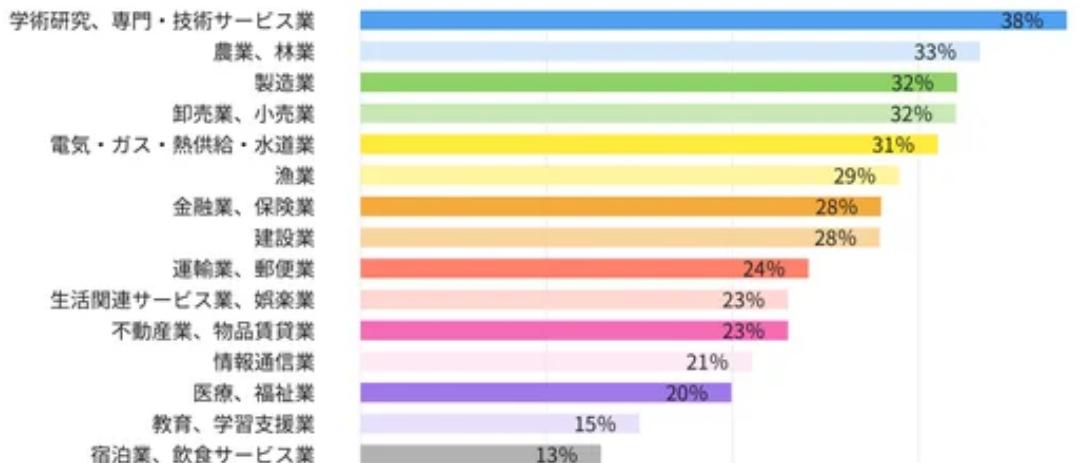


調査期間：2026年1月13日～同年1月14日

人事関連の各システム間のデータ連携方法について尋ねたところ、41%の企業が「手入力（21%）」や「CSV連携（20%）」といったマニュアルでの作業が発生するという結果になりました。また、人事データを一元管理できている企業は約31%にとどまりました。

人事データの一元管理は特に「医療・福祉業」「教育・学習支援業」「宿泊業・飲食サービス業」の業種において進んでおらず、その人件費は最大で年間397億円程度という試算に

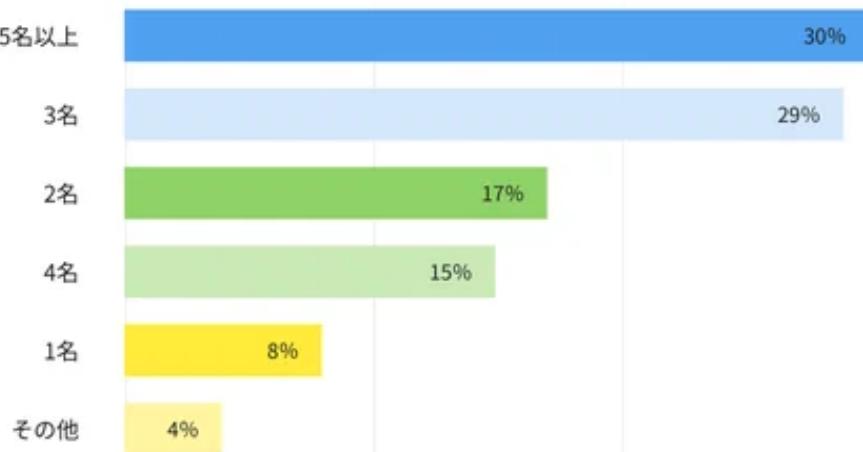
【業種別×人事関連システムのデータ連携方法】
人事データを1つのシステムで一元管理している企業の割合



調査期間：2026年1月13日～同年1月14日

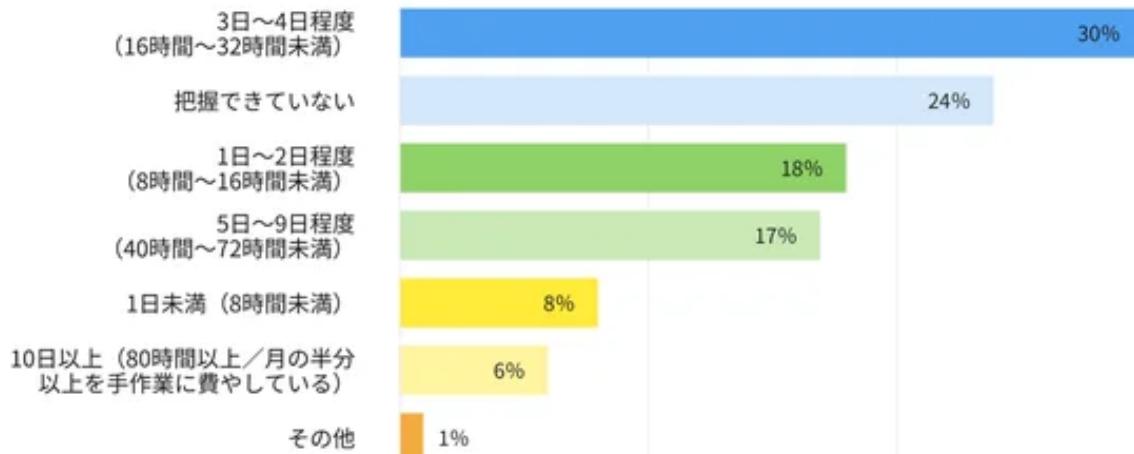
また、業種別に人事関連システムのデータ連携方法について調査したところ、人事データを一元管理できていると答えた企業の割合は「学術研究・専門・技術サービス業（38%）」「農業・林業（33%）」「製造業（32%）」の業種では上位である一方で、「医療・福祉業（20%）」「教育・学習支援業（15%）」「宿泊業・飲食サービス業（13%）」は低く、業種ごとのばらつきが大きいことが明らかになりました。

Q10. 勤怠システムから給与システムへのデータ転記やミス修正など、
人事データの確認・集計・転記プロセスにおいて、実務に関わっているメンバーは何名ですか？



調査期間：2026年1月13日～同年1月14日

Q11. 人事データの確認・集計・転記（勤怠から給与へのデータ連携やミス修正など）に、人事部門1人あたりで「月間どのくらいの時間」を費やしていると想定されますか？



調査期間：2026年1月13日～同年1月14日

人事データの確認・集計・転記といった実務に関わっているメンバーの数について尋ねたところ、「5名以上（30%）」、「3名（29%）」と、合わせて59%の企業が3名以上の体制でこれらの業務に対応していることが分かりました。

また、人事部門1人あたりのデータ確認・修正作業にかかる月間の時間は、「3～4日程度（16時間～32時間未満）」との回答が最も多い結果となりました。

今回の調査結果から、多くの企業において、人事システム間のデータが分断されていることにより、人を介したデータ整備が必要であるということがわかりました。これにより、システム連携時のデータ転記や修正に膨大な工数が費やされている実態が浮き彫りになりました。

「40年に1度の労基法大改正キャンペーン」を開始 ～「人事労務・勤怠・給与」の同時導入で、月額利用料が最大半額に～



今回の実態調査で浮き彫りになった、法改正への対応を阻む「人事データ管理の不備」という構造的な課題。jinjerでは、企業の円滑な法改正対応と人事労務業務のDXを支援するため、統合型人事システム

「ジンジャー」の主要プロダクトを特別価格で提供する「40年に1度の労基法大改正キャンペーン」を実施します。

▶キャンペーン概要

- ・キャンペーン名：「40年に1度の労基法大改正キャンペーン40年に一度の労基法改正」
- ・キャンペーン内容：適用条件に合致した場合、「ジンジャー人事労務」「ジンジャー勤怠」「ジンジャー給与」の月額利用料が最大50%割引で提供
- ・適用条件：2026年4月30日までに人事労務/勤怠/給与の3プロダクトを新規で同時にご契約いただくこと

本キャンペーンの詳細や、法改正に伴うシステム対応のご相談については、下記よりお問い合わせください。

サービスサイトURL:<https://hcm-jinjer.com/lp/law-amendment>

jinjer 人事部長 末廣からのコメント



今回の調査を通じて、40年ぶりとなる労基法の大改正を前に、依然として約半数の企業が詳細を把握できていないという実態が浮き彫りになりました。特に、多くの担当者が最大の難所として挙げる「勤務間インターバル制度」や「14日連続勤務の禁止」は、これまでの「月末にまとめて集計する」という後追い型の管理では、安定的な対応が事実上不可能です。

調査結果が示す通り、約7割もの企業が法違反の予兆を事前に検知できず、「事後」にしか把握できていない現状は、企業のコンプライアンス上、極めて深刻なリスクと言わざるを得ません。その要因としては、システム化の遅れによって生じている「手作業による人事データの集計」が法改正対応に向けた大きな壁になっている点があります。

現場の担当者が、データの転記やミス修正といったマニュアル業務に月間数十時間もの工数を割いている状況では、複雑化する法規制に即時対応することは困難です。本改正を単なる法対応の枠組みとして捉えるのではなく、人事データの集計・

管理をデジタル化し、労働状況をリアルタイムに可視化できる体制へ根本から見直す好機にしたいただきたいと考えています。

統合型人事システム「ジンジャー」について

ジンジャーは、人事労務・勤怠管理・給与計算・人事評価・サーベイ・データ分析といった幅広い人事業務を、1つの人事データベースで管理できる統合型人事システムです。1つの人事データベースだから実現できる「正しい人事データ」は、AIによる定型業務の自動化から人的資本経営に向けた高度なデータ活用までを実現し、業務効率化と組織の意思決定の質を高め、ひとの可能性を最大解放する未来を創出します。

正しい人事データで、組織の"勘"を"確信"に変える。

統合型人事システム「ジンジャー」

<https://hcm-jinjer.com/>

ジンジャー 10周年特設サイト「ひとの可能性を最大解放する未来へ。」

<https://hcm-jinjer.com/10th-anniversary/>

会社概要

会社名 : jinjer株式会社

所在地 : 東京都新宿区西新宿 6-11-3 WeWork Dタワー西新宿

代表者 : 代表取締役社長CEO 富永 健

コーポレートサイト : <https://jinjer.co.jp/>

最新の求人一覧 : <https://jobs.jinjer.co.jp/position/>

jinjer株式会社のプレスリリース一覧

https://prtentimes.jp/main/html/searchrlp/company_id/89626