

「うちは中小企業だから大丈夫」「法改正が決まってから対応すればいい」と高を括っていませんか？

現在、厚生労働省の労働政策審議会では、コロナ前後の働き方の変化や副業・兼業の増加、人手不足などを背景に、労働時間や休日、休息時間のあり方等、労働基準関係法制の見直しに向けた議論が進められています（2026年9月現在、法改正は決定しておらず、審議が継続している内容です）。

人手不足の中で店舗運営を続けるSSにとっては、今後の制度変更によってシフトや人件費に大きな影響が出る可能性があるため、「決まってから考える」ではなく、今のうちから自社への影響を想定しておきたい事項です。

そこで、今回は利益と社員を守り抜くために、SS特約店経営者が今から押さえておくべき「3つの急所」をお伝えします。

❶法改正議論のインパクト（連続勤務規制・インターバル・40時間化）を把握する

現在の議論で、SS経営にも影響する可能性がある重要な論点がいくつか挙げられています。第一に、「連続勤務の規制」です。現行制度では、4週4休制や休日労働の仕組みによって、長期間の連続勤務が生じる可能性があります。これに対して、「13日を超える連続勤務をさせてはならない」という規制を設けるべきではないかという方向で議論されています。つまり、14日以上の連続勤務を防ぐ考え方です。

第二に、「勤務間インターバル制度」です。

これは勤務終了から翌日の勤務開始まで、一定の休息時間を確保する仕組みで、現在は企業の努力義務となっています。今後の制度見直しでは、11時間を軸とした休息時間の確保も議論されています。仮に11時間の休息確保が法制化されれば、夜11時まで勤務した社員を翌朝9時から出勤させるというシフトは、そのままでは組めなくなります。

第三に、「10人未満の事業場における週44時間特例」の見直しです。

現在、一部の商業・サービス業などでは、常時10人未満の事業場について法定労働時間を週44時間とする特例があります。週40時間へ統一されれば、特例を利用しているSSや小規模事業所では、シフトの見直しや時間外労働に伴う人件費への影響が考えられます。

❷「就業規則」と「雇用契約」を今から点検する

今後の法改正に備えるためには、経営の防具となる「ルール作り」が不可欠です。まず、現在の就業規則を確認しておきましょう。例えば、土日のうちどちらが「法定休日」なのか。パートやアルバイトの有給休暇取得時の賃金計算はどうなっているのか。「昔からこうしている」ではなく、現在の法律と実際の勤務実態が合っているかを確認する必要があります。

また、正社員やパート・アルバイトについては適切な雇用契約を結び、外注スタッフやフリーランスについても、実態に応じた契約関係を明確にしておくことが重要です。「聞いていない」「言っていない」という無駄なトラブルを防ぎ、会社を守る防波堤となります。

これに合わせて、複雑化するシフトや労働時間を正確に把握できるよう、クラウド型の勤怠管理システムなどを活用して管理体制を整えておく必要があります。

❸「収支予測」を弾き業務見直しとDXで「1人あたりの粗利益」を高める

今後、休日や休息時間に関する規制が強化されれば、同じ営業時間を維持するために人員が増え、残業代が増える可能性があります。また、過酷な労働環境を放置すれば、ブラックだとホワイトだとすぐに言われる今の時代、採用すらできなくなります。こう考えていけば、今やるべきは「事前の収支予測」と「業務の見直し」です。

制度が変わった場合、人件費がどれだけ増えるのかをあらかじめシミュレーションし、「5人でやっていた業務を4人で回せないか」を考えてみる。不必要な業務を廃止する、外部委託（外注化）を活用する、AIやシステムなどのDX（デジタルトランスフォーメーション）を導入して効率化するといった人件費抑制のための防衛策を導入していく必要が出てきます。

これから労働ルールが変わる可能性があるからこそ、ただコストが増えるのを待つのではなく、仕組みを変えて「1人あたりの粗利益」をどう増やすか知恵を絞る必要があります。

労働基準法の見直しについては、具体的な改正内容や施行時期がすべて決まっているわけではありません。しかし、労働時間や休日、休息時間のあり方を見直す議論は着実に進んでいます。法改正が決まってから慌てて対応するのではなく、今のうちから業務を効率化し、1人あたりの粗利益を高めた強い組織へ進化させたいところです。



（株）プレジデンツビジョン
石原 尚幸
代表取締役

いしはら・なおゆき。1973年生まれ、愛知県名古屋市出身。96年、上智大学経済学部経営学科卒業後、出光興産に入社。京都支店、関東第二支店を経て05年本社・販売部企画課に配属。08年に独立起業し、2012年法人化した。