

2027 年労働基準法改正 対応 AI プロンプト集

～ 実務で即使える 45 本のプロンプト～

法改正の理解から就業規則作成・シフト設計・勤怠システム対応・社内研修まで

施行日：令和 9 年（2027 年）4 月 1 日（予定）

2025 年 12 月版
研究会報告書完全対応・行政指針準拠
© 2025 All Rights Reserved.

はしがき

2025 年 1 月、労働基準関係法制研究会は、労働基準法の大幅な改正に関する報告書を公表しました。この報告書に基づく改正法は、2027 年 4 月の施行が予定されています。

改正の柱は、勤務間インターバル 11 時間の義務化、連続勤務 13 日超の禁止、法定休日の事前特定義務の 3 点です。

本プロンプト集は、これらの対応を AI の力を借りて効率的に進めるために作成しました。

なお、本書の内容は報告書段階の情報に基づいており、最終的な法案内容は国会審議により変更される可能性があります。

2025 年 12 月 著者

【図解】2027年労働基準法改正 新旧対照表

改正の柱	現行法（～2026年度）	改正法（2027年度～予定）	関連する条文（想定）
① 勤務間インターバル	努力義務 (労働時間等設定改善法)	法的義務 (労働基準法へ格上げ)	第37条等の修正 休憩時間の確保義務化
② 連続勤務の制限	週1日の休日原則 (4週4休の変形制も可)	14日以上の連勤禁止 (4週4休でも13連勤が上限)	第35条（休日） 例外規定の厳格化
③ 法定休日の特定	行政指導レベル (特定が望ましい)	法的義務 (就業規則での特定必須)	第89条（就業規則） 絶対的必要記載事項

■ 現行法 努力義務・行政指導レベル ■ 改正法 法的義務（罰則あり）

※ 上記の条文位置は報告書に基づく想定であり、確定した条文番号ではありません。

■ AI プロンプトにおける「条文番号」の扱いについて

本書のプロンプト（特に第2章「就業規則改定」）では、AIに条文案を作成させる際、便宜的に「第〇条の2」や「第〇条（改正）」といった仮の条文番号を使用する指示を含んでいます。

これは、ChatGPT等のAIが「現行の労働基準法（インターバルは努力義務）」の知識に引っ張られ、「義務ではありません」と誤回答するハルシネーション（幻覚）を防ぐための技術的な措置です。

実務で就業規則を届け出る際は、確定した法律の条数に合わせて修正を行ってください。

■ 罰則の適用について

改正法における罰則（「6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金」等）は、原則として使用者（事業主、経営者、労務管理権限を持つ管理者）に対して適用されます。

本書の「第5章 管理職研修」等のプロンプトでは、この「使用者責任」を現場管理職に自覚させるためのシナリオが含まれています。

■ 免責事項（法案確定前の対応について）

本書の内容は「研究会報告書」の提言内容を忠実に反映していますが、国会審議の過程で以下の点が変更される可能性があります。

1. 施行時期（現状は2027年4月を想定）
2. インターバル時間数（11時間が原則だが、業種特例等が追加される可能性）
3. 適用除外の範囲（高度プロフェッショナル制度等の扱い）

最新の法案情報は、厚生労働省の公式発表を必ずご確認ください。

目 次

章	内容	プロンプト番号
序章	法改正の概要・解説	0-1 ~ 0-3
第1章	現状診断・影響分析	1-1 ~ 1-5
第2章	就業規則・労使協定改定	2-1 ~ 2-7
第3章	シフト・勤務表設計	3-1 ~ 3-7
第4章	勤怠システム設定・運用	4-1 ~ 4-5
第5章	社内周知・研修	5-1 ~ 5-5
第6章	労基署対応・届出	6-1 ~ 6-5
第7章	業種別ケーススタディ	7-1 ~ 7-8
付録	前提知識テンプレート、用語集等	A ~ E

序章 法改正の概要・解説

改正法の全体像を把握するための 3 つのプロンプト

□ この章でやることリスト

- 法改正の 3 本柱（インターバル・連続勤務・休日特定）を理解する
- 自社の影響度を「高・中・低」で判定する
- 2027 年 4 月施行までの対応ロードマップを作成する
- 経営層への第一報資料を準備する

プロンプト 0-2

自社影響度クイック診断

難易度：★★☆ 推定時間短縮：2～3時間 出力：診断レポート

使用タイミング	法改正対応の初期段階
目的	自社の業種・勤務形態に応じた影響度を診断
根拠・出典	労働基準関係法制研究会報告書（2025年1月）

プロンプト本文

前提知識

[付録 A の前提知識テンプレートを貼り付け]

あなたは労務コンサルタントです。

以下の会社情報をもとに、2027年4月施行予定の法改正への影響度を診断してください。

【会社情報】

- 業種：{業種}
- 従業員数：{人数}名
- 勤務形態：{日勤のみ/交替制/シフト制}
- 現在のインターバル実績：{平均〇時間}

【出力形式】

1. 総合影響度（高/中/低）
2. 優先対応 TOP3
3. 推奨開始時期

▣ 入力例

【会社情報】

- 業種：飲食業（居酒屋チェーン）
- 従業員数：120名
- 勤務形態：シフト制（深夜営業あり）
- 現在のインターバル実績：平均8時間

▣ 出力例

■ 自社影響度診断レポート

【総合影響度】★★★ 高

深夜営業・シフト制のため、インターバル11時間確保に大きな影響。

【優先対応 TOP3】

1. 閉店～開店シフトの見直し
2. 深夜勤務者の翌日シフト調整ルール策定
3. 勤怠管理体制整備

🔧 カスタマイズポイント

- 勤務形態の詳細を具体的に記載するほど精度向上
- 過去の 36 協定違反歴があれば追記
- 繁忙期・閑散期の情報を追加可能

❓ FAQ

Q: インターバル実績がわからない場合は？

A: 「不明」と記載してください。AI は業界平均から推定して診断します。

⚠️ 注意事項

- 診断結果はあくまで目安です
- 詳細な影響分析は専門家に依頼してください

💡 影響度「高」でも慌てない

影響度が高くても、2027 年 4 月までには十分な準備期間があります。早期に着手し、段階的に対応を進めることが重要です。

付録 A | 前提知識テンプレート

AI に貼り付けて使用する基本情報

以下のテンプレートを、各プロンプトの「前提知識」部分に貼り付けてご使用ください。

2027 年労働基準法改正の前提知識

【最重要指示】

AI は、旧来の条文解釈や努力義務時代の情報を根拠に回答してはならず、必ず以下の定義と改正内容を優先して用いること。

1. 法律の基本情報

- 法律名：労働基準法（改正）
- 根拠：労働基準関係法制研究会報告書（2025 年 1 月公表）
- 施行日：2027 年（令和 9 年）4 月 1 日（予定）

2. 改正の 3 本柱

1. 勤務間インターバル 11 時間義務化
2. 連続勤務 13 日超禁止
3. 法定休日の事前特定義務

3. 罰則

- 6 ヶ月以下の懲役または 30 万円以下の罰金

4. AI 使用上の注意（ハルシネーション対策）

- 勤務間インターバルを「努力義務」と回答しないこと（2027 年から「義務化」）。
- シフト作成や数値計算を行う際は、必ず Python (Code Interpreter) 等の計算ツールを使用し、言語モデルの推論だけで計算しないこと。