# 開東社会保険ニュース

No.332
令和 8(2026)年 10 月号


## 36 協定の指導変更と社会保険料の新制度

### 1. 監督署の指導が 36 協定に沿ったものに

これまで労働基準監督署は、36 協定における特別条項の上限時間に収まっていたとしても、事業所に対し月の残業時間を 45 時間以内とするように指導していましたが、9 月 1 日からは、36 協定の内容に沿って監督指導がなされることとなりました。

これにより、特別条項を含む 36 協定の上限の範囲内であれば労働時間については特段の指導が行われなくなります。しかしそれに伴い、今後は 36 協定の健康確保措置を確認する場合があるとされています。

そもそも 36 協定では、限度時間(45 時間)を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置を記載しなければならず、事業所はその履行と記録の保存(期間の満了日の翌日から 3 年)が義務付けられています。

他にも、36 協定には時間外・休日労働の事由や特別条項発動の事由と手続が合意されていますので、その履行も確認しておくとよいでしょう。

### 2. 保険料調整制度(社会保険)

本年 5 月号で、新たに加入する短時間労働者の保険料負担を軽減する保険料調整制度をお知らせしました。この制度を利用した場合、事業主が一時的に多く負担した保険料は、3 か月後の保険料額から追加負担分を差し引く形で還付されます。

なお、令和 8 年 10 月 1 日時点で既に特定適用事業所(任意含む)となっている事業所は制度の対象外となります。同日以降に任意特定適用事業所となる事業所と、令和 9 年 10 月以降に社会保険の適用拡大により短時間労働者が加入対象となる事業所が対象です。

対象事業所に該当する場合、利用可能となった日(起算日)から 2 年を経過した日が属する月の前月までが申出期限となりますが、被保険者数や適用拡大の時期及び条件の該当状況によって起算日の考え方が複雑であるため、事前によく調べる必要があります。

日本年金機構の Web ページに詳しい説明があり、検討の際にはご確認ください。

https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/hokenryochosei.html

### 3. 療養等と仕事の両立での報酬減対応

令和 9 年 1 月 1 日から療養・育児(就学前)・介護(要介護・要支援認定を受けている家族)のための就労調整により報酬が急減し、従前の標準報酬月額より 2 等級以上低下することが、3 か月以上続くとあらかじめ見込まれるという場合に、事業主が届け出ることで報酬減となった初月に受けた報酬の総額を新たな標準報酬月額として改定できる特例措置が始まります。

給与減にすぐ連動して保険料が下がるメリットがある反面、将来の年金額の減少や、傷病手当金・出産手当金の額に影響するため、ご本人の同意が必要です。

また、育児・介護は短時間勤務や残業調整などの制度があり申出に基づいて事務を進められますが、療養と仕事の両立のための短時間勤務制度がない場合、どのように労働者の状況を把握するのか、事業所での制度設計が望まれます。


ホームページ「開東社会」「かいとうしゃかい」で検索 https://www.kaito-sr.com/
Facebook ページ https://www.facebook.com/kaitosr.tokyo/


※本記事の無断転載は禁止しています。


社会保険労務士法人 開東社会保険労務事務所
〒160-0023 東京都新宿区西新宿 7-2-6 西新宿 K-1 ビル 7 階 TEL03-3369-7411/8411
FAX Stop！ 次回以降のFAXがご迷惑の場合は恐れ入りますがご連絡下さい。 FAX03-3369-2711