毎月１回経営に役立つ人事労務情報をお届けしております >>> 毎月第４木曜日発行



社労士 NEWS>>>

>>> 2026.11　Vol.192

発行 >>>
社会保険労務士法人 Aoki　URL：http://www.sr-aoki.or.jp
〒104-0061　東京都中央区銀座 6-12-10　銀座龍岡ビル５階
Tel ＞03-3574-3521　　Fax ＞03-3574-3523　　Mail ＞info@sr-aoki.or.jp

CONTENTS >>>

1. 労働時間 ＞ 時間外・休日労働に関する監督指導見直しへの対応
2. 社会保険 ＞ 療養・育児・介護による報酬急減時の保険者算定の特例
3. 提　　供 ＞ 経営に役立つリポート

1. 労働時間　時間外・休日労働に関する監督指導見直しへの対応

令和８年９月１日より、時間外・休日労働に関する労働基準監督署の監督指導が見直されました。

この見直しでは、労働者の健康確保を前提に、事業場ごとの実態や 36 協定の内容に基づき、より適切な指導を行うことを目的としています。本稿では見直し内容を改めて確認し、各企業でどのように取り組むべきかを紹介します。

１．見直し内容

これまでの労働基準監督署の指導では、時間外労働時間数に着目し、一律的に月45時間以内への削減を求められる場合がありました。これは36協定の特別条項を締結する企業に対しても同様でした。

今回の見直しでは、時間数のみに着目した一律の指導から、各社で締結している36協定の内容や、協定に基づく健康福祉確保措置の実施状況を重点的に確認し、必要な指導を行う取扱いに変わります。

一方、労働基準法に定める限度時間（時間外労働月45時間以内、年360時間以内）や、36協定の特別条項に定める上限（時間外労働年720時間以内、時間外・休日労働月100時間未満など）などは変わりません。これらの規定への違反のうち、重大・悪質な事案への労働基準監督署による厳正な対応についても同様です。長時間労働により健康障害等につながるおそれが高い場合には、これまで同様に必要な指導が行われます。

■見直しの概要

区分	大項目	小項目	内容
変わること	労働基準監督署の指導方針	時間外労働月 45 時間以内への一律指導	「時間数」のみによる一律指導は行わない
		重点指導項目	36 協定で定める健康福祉確保措置の実施状況の確認、指導
変わらないこと	法令の規定	限度時間	時間外労働月 45 時間以内、年 360 時間以内
		特別条項の上限時間等	時間外労働年 720 時間以内等
	労働基準監督署の対応	重大・悪質な過重労働事案等への対応	厳正な指導や対応を実施

２．各企業が取り組むべきこと

自社の業務実態に合った36協定を締結し、その内容に沿って適切に運用することが重要です。具体的には、以下のような取り組みを進めましょう。

①労働時間の客観的な把握と長時間労働把握時の適切な対応
労働時間の客観的な形での把握は当然ですが、長時間労働の発生を把握した際は、その原因を分析し、業務量、人員配置、業務方式等の改善を進めます。
②健康福祉確保措置の確実な実施
36 協定に定める健康福祉確保措置や、管理職による労働時間管理と長時間労働発生時の面接指導等を確実に実施します。また、これらの実施記録や勤怠データ等のエビデンスを確実に保管しておくことも重要です。

3．さいごに

今回の見直しを踏まえ、労働時間の把握・管理に加え、健康福祉確保措置を実際に機能させることが重要です。36協定に措置を定めるだけで終わらせず、必要な場面で確実に実施し、その実施状況を記録・確認できるようにしておきましょう。

そのためには、経営者、人事労務担当者、現場の管理職が情報を共有し、長時間労働を把握した際に必要な対応につなげられる体制を整えることが大切です。対応後も状況を確認し、措置の実施だけでなく、働き方の改善につながっているかを見ていきましょう。

自社の36協定に定めた健康・福祉確保措置が適切に実施されているか、運用に不安がある場合は、社労士にご相談ください。弊所では、協定の内容と実施状況を確認し、必要な見直しを支援いたします。

2. 社会保険　療養・育児・介護による報酬急減時の保険者算定の特例

従業員が病気等の治療や育児、介護と仕事を両立するため、勤務時間の短縮などの就労調整を行った場合、給与（以下「報酬」と呼びます。）が大きく減少することがあります。

このような場合、これまでは随時改定により標準報酬月額の改定を行うこととしていましたが、保険料への反映には一定のタイムラグ（報酬減少月から４か月目に反映）がありました。これを報酬減少月の翌月から反映し、両立支援をさらに後押しできるよう、令和９年１月１日より新たな保険者算定の特例が設けられることとなりました。

本稿ではこの取扱いの要件と各企業で留意すべき点を紹介します。

1．特例適用の対象者と随時改定との相違点

対象者は、以下の要件を全て満たす健康保険・厚生年金保険の被保険者等です。

①療養、育児または介護と仕事を両立するための就労調整を行っていること

②①により標準報酬月額が従前と比べて、2等級以上低下し、その状態が3か月以上続くことがあらかじめ見込まれること

③特例による改定について、本人が書面で同意していること

療養は、被保険者本人の治療等や家族の看護等、育児は小学校就学前の子の養育、介護は要介護・要支援状態の家族の介護などが対象です。

また、随時改定との相違点は、主に「固定的賃金の変動を要件としないこと」と「標準報酬月額の改定時期」の2点です。

随時改定では、固定的賃金が変動した場合に、その後3か月間の報酬を確認したうえで報酬低下月（※）から4か月目より標準報酬月額を改定します。

一方、この特例では療養等との両立のための就労調整により報酬が急減し、前述の要件を満たす場合に、固定的賃金の変動有無にかかわらず、低下月の報酬に基づき、その翌月から標準報酬月額を改定することができます。

※支払基礎日数の考え方等も異なります。詳細は厚生労働省の通知（保保発0731 第4号）をご確認ください。

2．手続き方法と留意点

対象者本人の同意を得たうえで、「被保険者報酬月額変更届（特例改定用）」と「申立書兼同意書」を提出する必要があります。

本人の同意にあたっては、標準報酬月額の低下により、毎月の社会保険料負担は軽減される一方、将来の年金額や傷病手当金・出産手当金に影響する可能性があることを本人に十分に説明し、理解を得る必要があります。

また、各社では届出内容を確認できる出勤簿、賃金台帳、療養等の事実を確認する書類などを、届出日から2年間保存する必要があることにも留意しましょう。

3．さいごに

療養・育児・介護と仕事を両立するために働き方を見直す際、収入の減少は従業員にとって不安の一つとなります。この特例は、報酬の減少を保険料に速やかに反映する仕組みですが、利用にあたっては将来の給付への影響も踏まえる必要があります。企業としては、本人が両面を十分に理解した上で、利用するかどうかを判断できるよう支援することが大切です。

この特例の対象となる従業員への適切な案内や手続が進められるよう、特例の内容を事前に理解した上で、社内の運用フロー整備が求められます。また、特例を利用するかどうかにかかわらず、本人の状況や意向を踏まえ、働き方を調整できる職場の支援体制を整えることも大切です。制度上の対応と職場での配慮を併せて考え、従業員の就労継続を支えていきましょう。

特例の適用判断や手続、両立支援に向けた社内体制の整備に迷う場合は、労働・社会保険法令の専門家である社労士がお手伝いいたします。お困りの際にはぜひ弊所までご相談ください。

Q&A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1 ページ目の「時間外・休日労働に関する監督指導見直しへの対応」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 36 協定の健康福祉確保措置として、どのような取組が考えられますか。

A. 健康福祉確保措置には、以下のような取組があります。

健康福祉確保措置	
① 医師による面接指導	⑥ 連続休暇の取得
② 深夜業（22 時～5 時）の回数制限	⑦ 心とからだの相談窓口の設置
③ 終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）	⑧ 配置転換
④ 代償休日・特別な休暇の付与	⑨ 産業医等による助言・指導や保健指導
⑤ 健康診断	⑩ その他（労使間で検討の上、具体的に記載する必要あり）

上記①～⑨は、36 協定指針第 8 条に掲げられている項目であり、これらの中から選択することが望ましいとされています。その具体的な取扱いについては、各事業場の業務の実態等を踏まえ、必要な内容を労使間で協定することが求められます。また、厚生労働省の Q&A では、一部の措置について、次のような考え方を示しています。

① 医師による面接指導

1 か月の時間外労働時間を算定した日（賃金締切日等）から、おおむね 1 か月以内に実施することが望ましいとされています。

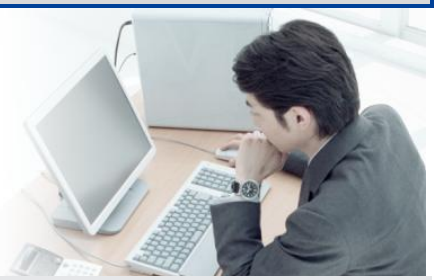
② 深夜業（22 時～5 時）の回数制限

回数制限の対象には、所定労働時間内の深夜業も含まれます。なお、交替制勤務などにより所定労働時間に深夜業が含まれる場合は、事業場の実情に応じて、その他の健康確保措置を講じることも考えられます。
また、具体的な制限回数は事業場の業務の実態等を踏まえて労使間で定めるものとされており、労働安全衛生法第 66 条の 2 に基づく自発的健康診断の要件である「1 月当たり 4 回以上の深夜業」を参考にすることも考えられます。

⑦ 心とからだの相談窓口の設置

相談窓口を設置することで、法令上の義務を果たすことになります。その際は、相談窓口の設置について労働者に十分周知し、窓口が効果的に機能するよう留意する必要があります。
また、相談窓口の設置・周知に関する記録に加え、36 協定の有効期間中に受け付けた相談件数の記録も保存する必要があります。

3. 提　供　『経営に役立つリポート』を無料でご提供いたします！



弊所がお届けするリポートは、経営に役立つ情報が満載です！
ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。
以下のリポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてにお気軽にご連絡ください。ご希望のリポートを“無料”にてお届けいたします！

今月の経営に役立つリポート

リポート番号	タイトル	内容
＃52201 （全 6 ページ）	【人事はつらいよ】妊娠した女性社員を気遣って業務を軽くしたのにマタハラ？	・体調を気遣って業務を軽くしただけなのに…… ・就業に支障がない状態で業務を変更すると、マタハラ？ ・女性社員と相談した上で対応すれば、基本的に OK
＃52202 （全 6 ページ）	実践的な業務改善に使える「5S」ならぬ「6S」活用法	・なぜ今、改めて業務の「5S」を考えるべきなのか？ ・「6S」ステップ・バイ・ステップの実践プロセス ・業務の「6S」は会社の体質改善トレーニング
＃52203 （全 7 ページ）	社員がキラキラ働き出す！事業計画を策定する本当の意義	・多くの社長が理解していない事業計画の意義 ・事業計画で社員は全てを理解する ・利益計画策定のポイント ・販売計画策定のポイント　等
＃52204 （全 7 ページ）	2026 年 10 月、「就活ハラスメント」対策義務化！種類やポイントは？	・いわゆる「就活セクハラ」への対策が義務化！ ・就活ハラスメントの 4 つの種類 ・就活ハラスメントのリスク ・就活ハラスメントの防止のポイント
＃52205 （全 8 ページ）	知らないと恥ずかしいレベルの「労働時間」	・自由な労働時間制度は会社の魅力 ・法定労働時間：法律で定める労働時間の基本 ・所定労働時間：会社が決める労働時間 ・時間外労働：いわゆる「残業」 ・休日労働：土曜日と日曜日で違う？　等

お気軽にご用命ください

TEL >>> 03-3574-3521
FAX >>> 03-3574-3523

貴社名		ご担当者様	部署・所属
所在地	〒		
E-mail		Tel	
ご希望のリポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、リポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。