

事務所ニュース

社会保険労務士法人
ふくる
発行責任者
高橋寿夫

三六協定特別条項の、残業が月四五時間以上

労基署による一律指導（指導票交付）の取りやめ

これまで労基署は、三六協定の特別条項により残業が月四五時間を超えても良いとする月であっても、超している場合は四五時間以内とするよう一律に「指導票」を交付していましたが、これが令和8年9月1日から、この一律指導は廃止されることになりました。これに替え指導の重点を特別条項締結の要件である「健康及び福祉を確保するための措置」を行っていき、移すと説明されています。

この変更は、労基署の指導の重点を替えるものであり、他の規制には変更はないものです。違反すれば従来通り罰則の対象となることに変わりはありません。

社保未加入の週二〇時間以上勤務者

申請により社保加入は可能

今のところ厚生年金加入者が五〇人以下の事業所に加入している場合は、週三〇時間未満の従業員については社保加入は認められていません。週二〇時間以上の従業員については任意で加入することになります。任意加入の場合、本人の意思に拘わらず、該当者全員が社保に加入することになります。加入出来る被保険者としての要件は次の全てに該当する者です。

判例

電話でのやりとりによる労働契約の合意解約を認めた例

デイト事件（令和七年二月二日東京地裁判決）

・いきさつ
原告（以下「本人」）は派遣労働者として派遣会社（以下「会社」）に雇用され、派遣先で勤務していたところ、同じ派遣先で勤務していた同僚が会社から「本人」の勤務態度があまりにも悪い」とのメールを送った。本人は翌日本人に電話をして注別の派遣先を見つけること

が困難である」等を述べたところ、本人は「それでは退職する」と述べた。それにより会社は退職時の手続きについて説明し、その後本人は会社の備品を返却した。しかし本人は後日になって解雇されたものであると主張し、損害金の支払いを求め裁判を提起した。

・本人の主張
電話にて本日限りで解雇すると通告された。仕事は与えられない、と言われた。

・裁判所の判断
会社の供述はブレなく終

始一貫し筋が通っており、信用することができ。しかし本人の供述は当事者尋問において、解雇やクビなどの発言があったとは述べられてはいなく、また発言全体を見ても相当に曖昧なものである。したがって、本人の供述は信用できない。故に棄却（会社の勝利）

（編集者のコメント）
会話の内容についての録音等の証拠がない場合、どちらに軍配を上げたら良いのかの参考例として取上げました。

週二〇時間以上勤務者 段階的に社保強制加入

現在は厚生年金の加入者が五人以上の事業所に加入しているが、週二〇時間以上の短時間従業員であっても社会保険加入が強制されています。これが段階的に拡大されます。

来年度（令和八年）からは三六人以上の事業所となり、以後は一七年度（令和九年）からは全ての事業所に適用となります。

短時間労働者 社会保険加入スケジュール	
実施年月	事業所規模 (厚年被保険者数)
令和9年10月	36人以上
令和11年10月	21人以上
令和14年10月	11人以上
令和17年10月	1人以上

岩手県 地域別最低賃金

1,090円

(59円 Up)

発効日

令和8年12月1日

8月31日答申



企業の規模



短時間で働く従業員が社会保険の加入対象となる企業の範囲が段階的に拡大されます。

従業員数 **51人以上** の企業

2027年9月まで

従業員数 **36~50人** の企業

2027年 10月から

従業員数 **21~35人** の企業

2029年 10月から

従業員数 **11~20人** の企業

2032年 10月から

従業員数 **10人以下** の企業

2035年 10月から

▼ 従業員数の数え方

事業所（法人の場合はその法人全体）の
「現在の厚生年金保険の加入対象者」

=

フルタイムの
従業員数

+

週の所定労働時間がフルタイムの
3/4以上の従業員数

原則として、従業員数の基準を常時上回る企業等（※）が適用対象となります。

※1年のうち6月間以上、厚生年金保険の被保険者の総数が基準を超えることが見込まれる企業等。