

＝療養・育児・介護による就労調整時の標準報酬月額の特例改定＝

療養、育児又は介護と仕事を両立するため、勤務時間の短縮や時間外労働の抑制などを行った結果、給与が大きく減少する場合があります。通常、社会保険の標準報酬月額を変更する「随時改定」では、一定期間の報酬を確認する必要がありますが、**2027年1月からは、一定の要件を満たす場合に、より速やかに標準報酬月額を改定できる特例措置が開始されます。**

特例措置の対象となる療養・育児・介護

【療養】被保険者本人が傷病の治療等を行う場合だけでなく、**家族の傷病に伴い看護等の必要な対応を行う場合も対象**となります。

【育児】**小学校就学前の子どもを養育する場合が対象**となります。

【介護】**要介護認定又は要支援認定を受けている家族を介護する場合が対象**となります。

これらの事情と仕事を両立するために、所定労働時間の短縮や時間外労働の抑制などの就労調整を行ったことが前提となります。

特例措置を利用するための主な要件

特例措置を利用するためには、以下の要件を満たす必要があります。

- ① **療養・育児・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
- ② 就労調整により**標準報酬月額が2等級以上低下し、その状態が3か月以上続くことが見込まれること**
- ③ 特例措置による改定について、**本人から書面による同意を得ていること**

なお、報酬が減少した初月の支払基礎日数が原則17日未満となる場合などは、特例措置の対象外となります。

通常随時改定との違い

通常随時改定では、固定的賃金の変動があることなどを要件として、継続した3か月間の報酬をもとに標準報酬月額を改定します。一方、今回の特例措置では、**固定的賃金の変動の有無にかかわらず、療養・育児・介護を理由とした就労調整により報酬が2等級以上低下した場合には、報酬が減少した初月の報酬をもとに、標準報酬月額を改定することが可能**となります。

利用時の注意点

特例措置により標準報酬月額が下がることで、社会保険料の負担は軽減される一方、**将来の年金額・傷病手当金・出産手当金に影響する可能性があります。**そのため、**制度の内容について本人に十分説明し、事前に同意を得ることが必要**です。

また、勤務時間を元に戻すなど就労調整が終了し、報酬が2等級以上上昇した場合には、速やかに届出を行う必要があります。

＝「シフト制」の雇用管理で押さえておきたいポイント＝

いわゆる「シフト制」は、勤務日や勤務時間を柔軟に設定できる一方、決定・変更の方法などが不明確な場合、労働紛争につながる可能性があります。シフト制で就業する労働者の適切な労務管理を行い、シフト制での働き方を労使双方にとってメリットのあるものとするため、厚生労働省の『いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項』が2026年6月に改正されました。

確定後のシフト変更は自由にできるのでしょうか？

①



シフト制では、勤務日や勤務時間を柔軟に設定することができますが、**いったん確定したシフト上の労働日や労働時間を変更することは、労働条件の変更**となります。

そのため、使用者が一方的に変更するのではなく、**労働者双方との合意によって変更することが基本**となります。

また、シフトを作成・変更する際には、あらかじめ労働者と使用者で十分に話し合い、**変更の期限や手続等を決めておくことが望ましい**とされています。



②

労働条件通知書には『勤務時間はシフトによる』とだけ記載すれば大丈夫でしょうか？



③

シフト制では、雇用契約締結時点で具体的な勤務日や勤務時間が決まっていなくても構いません。

一方、**始業・終業時刻が決まっている場合は、その具体的な時刻を明示する必要があります。**

そのため、「勤務時間はシフトによる」とだけ記載するのではなく、**原則的な勤務時間を示したうえで、シフト表を交付するなど、具体的な勤務時間や決め方を明確にしておくことが重要**です。

④

シフトが減って、勤務できなくなった場合、給与の補償は必要でしょうか？



⑤

シフト制で働く労働者についても、使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合には、**平均賃金の60%以上の休業手当が必要**とされています。

シフト制であっても、休業手当についての取扱いが異なるわけではありません。

そのため、**確定したシフトを使用者側の都合で取り消したり、勤務日数を減らす場合には、休業手当の対象**となります。

⑥

お気軽に
ご質問・ご相談ください



社会保険労務士法人 日本経営(日本経営グループ)
〒561-0872

大阪府豊中市寺内2-4-1緑地駅ビル6階

発行責任者: 社会保険労務士 岩田 健

執筆担当者: 労務チーム 谷田 直樹

TEL: 06-6868-1177

FAX: 06-6862-4662

Mail: kcr@nkgr.co.jp



←バックナンバーはこちら
からご覧いただけます

作成日: 2026.9.15

NK-GROUP
イラスト協力: WANPUG