

事務所だより

令和8年4月号



安藤社会保険労務士法人
Ando Labor and Social Security Attorney Corporation

こんにちは。春らしい陽気の日も増え、桜が見頃を迎える季節となりました。毎朝のウォーキングで通る木場や門前仲町、墨田川沿いの桜も見事で、楽しみながら歩いています。さて、今月は雇用保険料率の引き下げについてご案内いたします。令和8年度（2026年4月）から、一般の事業における雇用保険料率は引き下げとなり、特に給与計算に影響する従業員負担分は5.5/1000から**5.0/1000**へ変更されます。また、同じく2026年4月からは子ども・子育て支援金制度がスタートします。これは医療保険料に上乗せされる形で徴収されるもので、事業主・被保険者双方が広く負担する仕組みとなります。

いずれも4月以降の給与計算に影響する項目となりますので、給与システムの設定についてあらためてご確認いただきますようお願いいたします。

それでは今月もどうぞよろしくお願い致します。

安藤

【Contents】

- 在職老齢年金の改正
- 自社製品の買取り強要
- 事務所スタッフより

1. 年金

在職老齢年金の改正

今年4月から在職老齢年金制度が見直され、年金が減額になる基準額が引き上げられます。今回の見直しは、平均寿命・健康寿命が延びる中で、働き続けることを希望する高齢者の方の活躍を後押しし、より働きやすい仕組みとすることが趣旨とされています。本稿では、在職老齢年金の基本的なしくみと、改正の内容についてお伝えします。

1. 基準額が月65万円に引き上げ

在職老齢年金制度は、賃金と老齢厚生年金の合計が一定の基準額を超える場合、年金の一部または全額が支給停止となる制度です。

本制度の対象となるのは、老齢厚生年金を受給しながら働く人のうち、企業で厚生年金に加入して働く60歳以上の従業員や役員です。厚生年金保険の加入対象とならない働き方をしている人は、この制度の対象に

はなりません。

どのくらいの賃金を受け取ると年金が減額となるかは「基準額」で判断されます。基準額とは、賃金と老齢厚生年金の合計です。この基準額が、今年4月から月65万円に引き上げられます。今年3月までは基準額が月51万円であるため、今回の見直しは、働く高齢者にとって有利な改正といえます。下のイメージ図をご覧ください。



※厚生労働省のパンフレット「2026年4月スタート 働きながら年金を受給する皆さま 在職老齢年金制度が改正されます」より

イメージ図では、賃金月46万円+老齢厚生年金月10万円=合計月56万円のケースを例に挙げています。

今年3月までは、基準額（月51万円）を超える5万円の半分、25,000円の老齢厚生年金が減額されます。

一方、今年4月からは、基準額が月65万円に上がるので、老齢厚生年金は減額されず、10万円全額受け取れます。さらに、賃金が月9万円増えても、老齢厚生年金は減額されません。

※老齢基礎年金は調整の対象にはなりません。

2. 総報酬月額相当額

在職老齢年金制度では、会社から受け取る賃金のことを「総報酬月額相当額」と言います。毎月の賃金+1年間の賞与を12で割った金額です。賃金や賞与は、実際に支払われた金額ではなく、それぞれ「標準報酬月額」「標準賞与額」で計算します。70歳以上になると厚生年金に加入する必要がなくなるので、それぞれ「標準報酬月額に相当する額」「標準賞与額に相当す

る額」となります。

上のイメージ図では、総報酬月額相当額（賃金）が46万円となっています。内訳は、標準報酬月額36万円、標準賞与額120万円（月額10万円）で計算されています。

また、老齢厚生年金の額は、在職老齢年金制度では「基本月額」と言います。加給年金を除いた老齢厚生年金（報酬比例部分）の年額を12で割った金額です。イメージ図では、基本月額（老齢厚生年金）が10万円となっています。

以上をふまえて、基準額が65万円にアップした場合に、基本月額（老齢厚生年金）がいくら減額（停止）されるかを示したのが次の表です。

○ 基準額が月額65万円に引き上げられた場合の停止額(月額)

(単位:万円)

総報酬月額相当額 基本月額	15万円	20万円	26万円	31万円	36万円	40万円	45万円	50万円	55万円	60万円	65万円
5万円	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.5
10万円	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.5	5
15万円	0	0	0	0	0	0	0	0	2.5	5	7.5
20万円	0	0	0	0	0	0	0	2.5	5	7.5	10
25万円	0	0	0	0	0	0	2.5	5	7.5	10	12.5

※日本年金機構「在職老齢年金早見表」より

3. さいごに

年金の減額については、日本年金機構が計算して、高齢者本人に直接通知するので、企業で計算する必要はありません。しかし、高齢従業員の賃金水準や働き方については、本人の希望も踏まえて調整されることも多く、そのなかで在職老齢年金が話題になる場合もあります。そのため、企業としても制度の概要を説明

できるようにしておくといでしょう。

また、企業には、在職老齢年金の判定に関わる算定基礎届、月額変更届、賞与支払届などを適切に提出することが求められます。これらの届出の代行や高齢従業員が働きやすい環境の整備などについてお困りの際は、弊社へお気軽にご相談ください。

2. 職場風土

自社商品の買取り強要

営業ノルマを達成させるため、従業員に自社商品を買わせる、いわゆる「自爆営業」が話題になっています。従業員の経済的損失や精神的苦痛につながるだけでなく、法令違反にも当たるおそれがあるとして、厚生労働省も注意喚起を行っています。本稿では、厚生労働省のリーフレット「労働者に対する商品の買取り強要等の労働関係法令上の問題点」に掲載されている、自社商品の買取り強要の事例と法的問題点を紹介します。

1. ノルマ未達成時の買取り強要

一つ目の事例は、「従業員ごとに売上高のノルマを設定。ノルマ未達成の場合、就業規則や口頭等で自社商品購入を求める」というものです。

自社商品の売買契約が公序良俗に反して無効となるほか、不法行為による損害賠償責任が認められる可能

性もあります。また、賃金控除に関する労使協定を締結せずに購入代金を従業員の賃金から控除した場合には、賃金の一部を控除して支払うことを禁じた労働基準法第24条に違反します。

購入代金を本人が直接支払う場合でも、従業員が断りにくい状況のもとで自社商品を購入しているのでは

れば、労働者保護の観点から問題が生じるおそれがあります。

この事例に関連した裁判例（東京地裁 平成20年11月11日判決）もあります。営業社員が、会社から「商品を理解しなければ仕事はできない、そのためには商品を買う必要がある」と強く言われたが、購入を拒否したところ、重ねて「商品を理解しない者には仕事をさせるわけにはいかない」と言われたため、やむを得ず自社商品を購入した事案です。

判決では、使用者としての立場を利用し、仕事からめて従業員に不要な商品を買わせたことが、「公序良俗に違反する商法」で「不法行為を構成する」と判断されました。商品代金相当額の損害賠償請求も認められました。

2. 達成困難なノルマ

二つ目の事例は「従業員ごとに売上高のノルマを設定。ノルマ未達成の場合、人事上の不利益取扱いを受けることを明示。従業員がノルマ達成のため、自身の判断で自社商品を購入」というものです。

この事例では、会社は自社商品購入を強要していません。しかし、従業員が高額の商品を繰り返し買っている状況を知りながら放置しているような場合は、従業員との売買契約が公序良俗に反して無効となり、また不法行為による損害賠償責任が認められる可能性もあります。さらに、単純にノルマ未達成だけを理由に懲戒処分を行うことについても懲戒権の濫用として無効となる場合があります。

三つ目の事例は「現実的に達成困難なノルマを設定。ノルマ未達成の場合、人事上の不利益処分を行う」というものです。

達成困難なノルマ設定が、業務命令権の濫用として無効となる可能性があり、無効の場合は、ノルマを前提とした不利益処分も無効となります。また、このようなノルマの達成を指示すること自体、不法行為として損害賠償責任が認められる場合があります。

この事例に関連した裁判例（大阪地裁 平成27年4月24日判決）もあります。飛び込みで新規顧客開拓を1日100件行うよう指示された営業職の事案です。裁判所は、会社の指示は相当ハードルが高く、合理的な理由があるとは認められず、その他の事情をあわせて考慮した上で、指示は「労働者に対する嫌がらせであり、不法行為を構成する」と判断。慰謝料請求も認めました。

3. さいごに

もっとも、前述の事例は、従業員に過度な負担が及んでいる極端なケースとして捉えるべきでしょう。実際には、社員割引制度の利用や販促への協力依頼など、従業員が自社商品に関わる場面そのものは、企業活動の中で一定程度見られます。そのため、問題を考える際には、自社商品の購入協力自体の有無ではなく、それが従業員の自由な意思に基づくものとなっているか、過度な経済的・心理的負担を生じさせていないかという点を確認することが重要です。

とくに、商品購入や販売協力に関する取扱いについて、就業規則や社内ルール、日常の運用の中で当然のものとされている場合には、従業員に一方的な負担を課すものとなっていないか、そのあり方を点検しておくことが望まれます。

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「在職老齢年金の改正」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 従業員が年金を受け取りながら働いている場合に、留意すべき事項を教えてください。

A. 企業としては、従業員が年金を受け取りながら働いている場合、退職や年齢に応じた年金の見直しが行われることを理解し、適切に対応することが求められます。主なポイントは以下の通りです。

■ **退職後の年金見直し（退職改定）**：従業員が退職して1ヶ月を経過した場合、その従業員の年金額は見直されます。この改定により、年金額が調整されるため、企業としても退職後の年金額がどう変更されるかについて、従業員に正確な情報を提供することが大切です。年金額の再計算は、退職日から1ヶ月経過後の翌月分から行われます。その際、年金の支給停止が解除されることがあり、従業員にとっては年金額が変更されることを理解しておく必要があります。

■ **年齢に応じた年金額の見直し**：従業員が一定の年齢に到達した場合、年金額の見直しが行われます。これにより、年金の支給停止がなくなり、全額が支給されるようになります。（年齢に達した際に年金の一部または全部が支給停止されていた場合、再び年金が全額支給されることを意味します）また、これまで年金に反映されていなかった厚生年金の加入期間が再計算に含まれ、年金額が調整されます。

✿事務所スタッフより✿

すっかり、桜も満開を過ぎましたね。先日、まだ固い蕾を残す桜の木を眺めながら、ふと「もう何年も桜茶飲んでないな」と思い至りました。

湯に沈む桜を眺めながら飲み、最後に花を食べるのが好きだったなあ、と考えていると無性に飲みたくなってきてしまい、自分で淹れるかと桜の塩漬けを買って、淹れ方を調べてみました。

手順はシンプルなもので、ぬるま湯で丁寧に塩抜きをし、湯呑みに花を移して、先ほどの「塩抜きの湯」をごく少量加えた上から、静かにお湯を注ぐ。といったものでした。



「これは、もしかしたら香りのついた塩水では…？」と一瞬、野暮な考えが脳裏によぎりましたが、記憶通りの桜茶が淹れられました。

和菓子屋さんで買った桜餅と共に、懐かしさとささやかな春を感じられる満足な時間を過ごしました。 (野村)

すっかり春らしくなりましたね。東京より少し桜の開花が遅い千葉では、これから満開を迎えます。絶好のお散歩シーズンということで、先日、運動不足解消を兼ねて、稲毛海浜公園まで散歩に行ってきました。

かつては「いなげの浜」といえば、地元民にはおなじみの「黒っぽい砂利の混ざった人工の砂浜」だったのですが、数年前のリニューアルでオーストラリア産の白い砂が敷き詰められ、雰囲気が一変しました。公園の名称も、「SUNSET BEACH PARK INAGE」に変わり、海へ延びるウッドデッキやグランピング施設、バーベキュー場、ドッグランなどのスポットが次々とオープン。先日もドッグフェスタが開催されていて、多くのワンちゃんと飼い主さんと賑わっていました。



以前の「花の美術館(植物園)」も、世界的なフラワーアーティストのプロデュースによる「BOTANICA MUSEUM」に変わり、4月3日にフルオープンします。リニューアル後は、「五感すべてで自然の魅力を感じることでできるアート空間」になり、夜営業ではライトアップされた幻想的な雰囲気も楽しめるようになるそうです。

ただ、肝心の白い砂浜は、数年の間に、波にさらわれたり、風に飛ばされたりして、元の黒い砂が顔を出してしまっています。そこに、見慣れた灰色の海が合わさると、公園がおしゃれに進化しても、「やっぱり、千葉なんだよなあ」と、諦めと愛着が混ざったような複雑な心境にもなりました。もし皆様も興味が湧きましたら(あまりハードルは上げずに)一度新しくなった公園に立ち寄ってみてください。 (金井)



104-0033

東京都中央区新川 1-10-10

とらい館 3階

安藤社会保険労務士法人

TEL 03-6206-2320 FAX 03-6206-2321

URL <https://ando-sr.jp>

e-mail ando@ando-sr.jp