



### 【すこやか歳時記】 皐月の候



## 今月の「自転車月間」を機に 社内でもルールの再確認を。 通勤時などの安全対策にも。

先月から自転車に関する新制度が始まり、交通反則通告制度が適用されるようになりました。いわゆる青切符による反則金を違反者が納付する制度です。しかし、違反行為そのものを認識していない場合も多く、マスコミ報道でも数多く取りざたされていました。例えば、自転車は車道通行が基本で例外的に歩道を通行できますが、その歩道通行時には歩道の車道側を徐行することや歩行者の妨害になりそうなときは停車するなどのルールもあります。

通勤や仕事で自転車を利用することがある場合は、社内でも再確認の機会を設けることがおすすめです。警察庁の自転車ポータルサイトで「自転車の新しい制度」が公開されていますので、違反や事故対策のためにもぜひご参考に。

## 日々是好日カレンダー

5月 MAY	皐月・早苗月・ 多草月・早稲月
1 金	・メーデー ・憲法週間(～5/7) ・くらしと薬の月間 ・自転車月間
2 土	・八十八夜 ・歯科医師記念日 ・交通広告の日 ・緑茶の日
3 日	・憲法記念日 ・世界報道自由デー ・ゴミの日 ・リカちゃんの誕生日
4 月	・みどりの日 ・国際消防士の日 ・植物園の日 ・名刺の日
5 火	・こどもの日 ・立夏 ・端午の節句 ・薬の日 ・手話記念日
6 水	・振替休日 ・国際ノーダイエットデー ・ゴムの日 ・コロッケの日
7 木	・世界エイズ孤児デー ・博士の日 ・粉の日 ・コナモンの日
8 金	・世界赤十字デー ・松の日 ・ゴーヤの日 ・万引き防止の日
9 土	・ヨーロッパデー ・呼吸の日 ・メイクの日 ・アイスクリームの日
10 日	・母の日 ・愛鳥週間(～5/16) ・地質の日 ・コットンの日
11 月	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
12 火	・看護の日 ・民生委員/児童委員の日 ・海上保安の日 ・アセロラの日
13 水	・メイストームデー ・愛犬の日 ・竹酔日 ・カクテルの日
14 木	・種痘記念日 ・温度計の日
15 金	・沖縄復帰記念日 ・国際家族デー ・ヨーグルトの日 ・ストッキングの日
16 土	・旅の日
17 日	・世界高血圧デー ・生命きずなの日 ・バック旅行の日 ・お茶漬けの日
18 月	・国際親善デー ・国際博物館の日 ・ファイバーの日 ・ことばの日
19 火	・ボクシングの日 ・ガールスカウト週間(～5/25)
20 水	・世界計量記念日 ・ローマ字の日 ・成田空港開港記念日
21 木	・小満 ・家内労働週間(～5/31) ・小学校開校の日
22 金	・国際生物多様性の日 ・サイクリングの日
23 土	・世界亀の日 ・ラブレターの日 ・キスの日
24 日	・ゴルフ場記念日 ・伊達巻の日
25 月	・アフリカデー ・主婦休みの日 ・食堂車の日 ・広辞苑記念日
26 火	・東名高速道路全通記念日 ・ラッキーゾーンの日 ・ルマンの日
27 水	・百人一首の日 ・小松菜の日 ・日本海海戦の日
28 木	・国際アムネスティ記念日 ・ゴルフ記念日 ・花火の日
29 金	・エベレスト登頂記念日 ・幸福の日 ・呉服の日 ・こんにゃくの日
30 土	・文化財保護法公布記念日 ・消費者の日 ・ごみゼロの日
31 日	・世界禁煙デー

## 入社式を行いました

2026年4月6日、ホテルニューオータニ博多にて  
2026年度入社式を行いました。  
今年度は5名の新入社員がグループに加わりました。  
皆さんのこれからの挑戦と成長を、全員で応援しています。  
入社おめでとうございます。



## 《今月の特集①》 就業規則・労使協定の労働者代表選出を「慣例」で済ませるリスク

形骸化しがちな労使協定や就業規則届出の際の労働者代表選出ですが、おざなりな選出は大きなリスクにつながることがあります。

### はじめに

労働組合のない事業場では、就業規則の作成・変更時の意見聴取や、36協定・変形労働時間制協定・賃金控除に関する労使協定等の締結に際して、「労働者の過半数を代表する者」（以下、労働者代表）との手続きが必要です。

この労働者代表は、単なる形式的なサインをもらう相手ではありません。「民主的な手続きで選出された代表者」であることが法律上求められており、選出方法を誤ると、締結した協定や就業規則の効力そのものが否定されるリスクがあります。

### 有効性が否定される主なリスク

労働者代表の選出が無効とみなされる場合、以下のような深刻な結果を招く可能性があります。

リスク	内容
36協定の無効	時間外・休日労働の法的根拠が消え、過去の残業がすべて違法残業になる
変形労働時間制協定の無効	実労働時間に基づく割増賃金の遡及払いが発生する
就業規則変更の効力が否定	賃金制度・懲戒規定の不利益変更が無効とみなされる可能性
賃金控除協定の無効	積立金・財形貯蓄等の控除が労基法24条（賃金の全額払い）に違反となる

実際の裁判でも、労働者代表の選出がおざなりで手続きが形式的なものであったことが問題視されるケースは少なくありません。結果として、36協定や変形労働時間制にかかる協定の効力が否定され、割増賃金の追加支払いが必要となったケースがあります。

### 労働者代表の要件と禁止事項

労働者代表として選出できるのは、①労働者の過半数に支持されており、②使用者側の利益代表者（管理監督者）でない者、に限られます。管理監督者が代表を兼ねているケースは、選出の有無に関わらず無効とみなされます。

また、使用者が特定の者を指名・誘導する行為は明確に禁止されています。「いつもの〇〇さんをお願いしよう」という慣例的な運用は、それ自体が有効性を損なうリスクがあります。

### 適正な選出方法

実務上のポイントは「選出の目的、誰が・どんな方法で・いつ選ばれたか」を記録に残す点です。以下に代表的な方法を示します。

#### 方法1：書面による信任・選出（全体会議活用）

全従業員が参加する会議の場で候補者を紹介し、「選出の目的(36協定締結のためなど)」「候補者氏名」「任期」を明記した書面を配布。参加者全員に署名・押印または記名してもらい、過半数の信任を確認する方法

#### 方法2：ウェブアンケート・フォーム活用

Microsoft Forms・Googleフォームなどを使い、全従業員を対象とした電子投票を実施する方法

#### 方法3：候補者掲示+回覧・署名による選出

事業場内の掲示板(または社内メール)で候補者を告示し、一定期間(例:5営業日)内に異議がなければ信任とみなす方法※

※方法3については厚生労働省が過半数の支持確認が不明確になる可能性を指摘しているため、可能であれば方法1・2を優先することをお勧めします。

## 《今月の特集②》在職老齢年金の支給停止基準額引き上げと高齢者雇用について

2026年4月より、60歳以上の厚生年金被保険者に適用される在職老齢年金の支給停止基準額が大幅に引き上げられます。

### はじめに

2025年6月に成立した年金制度改正法により、2026年4月から在職老齢年金制度の支給停止基準額が大幅に引き上げられることとなりました。今回は、この改正の概要と、制度の変遷を振り返りながら、高齢者雇用への影響について解説します。

### 在職老齢年金制度とは

在職老齢年金制度とは、厚生年金に加入しながら働く60歳以上の方について、賃金(月給+賞与の月額換算)と老齢厚生年金の月額合計が一定の基準額を超えた場合に、年金の一部または全部が支給停止される仕組みです。

具体的には、①毎月の賃金(標準報酬月額)、②1年間の賞与(標準賞与額)を12で割った額、③加給年金額を除いた老齢厚生年金(報酬比例部分)(年額)を12で割った額の合計額が基準額を超えたとき、超えた額の半額が支給停止となります。

合計が基準額を超えた場合  
超えた額の2分の1が年金カット



なお、老齢基礎年金(国民年金部分)は対象外であり、減額されることはありません。

### 2026年4月からの改正内容

今回の改正では、支給停止の基準額が現行の51万円(2025年度)から65万円に引き上げられます。これにより、「月給」+「賞与 ÷ 12」+「年金」の合計が65万円に達するまでは年金が減額されなくなるた

め、多くの方が年金を満額受給しながら働けるようになります。

### 過去の制度との比較

在職老齢年金制度は1965(昭和40)年に導入され60年以上の歴史を持つ制度です。制度はたびたび改正されてきましたが、特に注目すべきはかつて60歳代前半と65歳以上で異なる基準額が設けられていたことです。

2020年改正前まで、**60歳代前半の支給停止基準額**はわずか28万円でした。月給と年金の合計が28万円を超えると年金が削られる仕組みだったため、60代前半で働く方にとっては非常に厳しいものでした。

### 現在の制度の影響

年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられてきた結果、現在60歳代前半に老齢厚生年金(特別支給)を受給できる対象者について、男性については2025年度をもって経過措置が終了し、女性は2030年度までの経過措置が残っているものの、対象者数は限られています。それ以降の生まれの方には60代前半の年金自体が存在しません。したがって、在職老齢年金制度の影響を受けるのは、実質的にはほぼ65歳以上の方に限られます。

また、改正後の基準額65万円で考えると、賃金と年金の合計が月額65万円を超えるということは、単純に年換算すれば年収780万円以上(年金含む)に相当します。65歳以上でこの水準の収入を得ている方は、一般的にはかなりの高所得層であり、それらの一部の人のみが在職老齢年金制度の支給停止の対象となる見込みです。

労働力確保を考える上で、この改正は高齢者雇用を前向きに考えることができる要素の一つになるでしょう。

## 令和8年度 労働局・労基署の重点施策が公表されました ～今年度、行政はどこを見るのか～

厚生労働大臣から各都道府県労働局長あてに毎年度策定される「運営方針」が4月10日付で公表されました。労働局・労基署が今年度の監督・指導においてどこに力を入れるかを示すものです。

### 令和8年度 6つの重点事項

#### ① 最低賃金・賃金の引上げ支援

引き続き賃上げが最優先テーマです。自社の賃金水準を改めて確認しましょう。

#### ② 非正規雇用労働者への支援

同一労働同一賃金の観点から、正規・非正規間の均衡待遇の整備が求められます。

#### ③ リスキング・ジョブ型人事制度の導入支援【NEW】

ジョブ型が厚労省の公式推進テーマに格上げされました。制度整備を行政が後押する方向性が鮮明になっています。

#### ④ 円滑な労働移動

退職・転職の適正手続きや就業規則の整備が問われます。

#### ⑤ 人手不足への対応

採用・定着施策の充実と労働環境の改善が引き続き重要です。

#### ⑥ 多様な人材活躍・職場環境改善

女性・高齢者・障がい者が働きやすい環境整備が重視されます。



賃金規程・非正規待遇・ジョブ型制度・就業規則など、今年度方針を手がかりに自社の人事労務を点検してみてください。ご不明な点はお気軽にご相談ください。

### スタッフ紹介

福岡中央労務管理事務所  
白水 拓



主に労務コンサルを担当しています。日々起こりうる労務トラブルの防止や対策など職場でのお悩みが一つでも解決できると嬉しく思います。

Q 座右の銘はなんですか

A 深い川は静かに流れる

Q 趣味を教えてください

A ゴルフをしています。どなたか一緒にいただけるという方はお声掛けください！

Q 好きなスポーツを教えてください

A サッカーです。今は動けないので自分ではやってませんが、子供のサッカーを見に行くと自分の方が熱くなって嫌がられます…

当事務所でもDXの促進に取り組んでおりますが、これからはデジタルツールを取り入れていくことで労務トラブル防止にもつながると考えています。ぜひご相談ください。

### 当事務所について

一つ一つ厳正に、一人ひとりに誠実に。

労務ジャパン株式会社  
福岡中央労務管理事務所



当事務所は福岡高等裁判所（新庁舎）の南門から徒歩1分です。ミニセミナーの開催も行います。ぜひお気軽にお越しください。

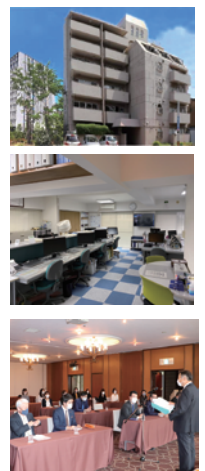
〒810-0031 福岡市中央区谷2-14-8

TEL : 092-734-2300 / FAX : 092-734-2301



- 地下鉄七隈線 六本松駅
- 西鉄バス 六本松バス停 より徒歩5分
- 福岡高等裁判所 より徒歩1分

地下鉄七隈線 六本松駅より徒歩約5分  
セブンイレブンが目印です。



# すこやか労務月報

[ 5月版 ]  
No.108

## 初夏から、暑さ対策…しょか!!

ゴールデンウィーク中の5月5日には「立夏」を迎え、暦の上では夏の始まりです。しかし近年は、それ以前にも夏の暑さを感じる日も増えてきています。気象庁では気温25度以上を「夏日」として、次いで30度以上は「真夏日」、さらに35度以上は「猛暑日」と呼んでいます。近年の暑さはそれだけでは足りなくなって、40度以上の場合の新たな名称も検討されていました。そして先月、13の候補案をもとに国民アンケートを経て、「酷暑日」に決まりました。

いずれの名称であっても暑い日には災害と同様に十分な備えが必要です。熱中症対策はもちろんのこと、日焼けによる炎症や紫外線による目のダメージなども事前対策を。夏バテを乗り切るために、毎日の睡眠や栄養も大切です。



5月の  
注意ポイント

- その① 熱中症対策や暑さ対策を早めに万全に!!
- その② 連休明けの疲れや気のゆるみに注意を!!
- その③ 通勤時や移動時には交通安全の徹底を!!