

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

注目トピックス

01 | 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可能性があります。

特集

02 | 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。

03 | 「子ども・子育て支援金」の 徴収開始について

子育てを全世代で支えるための「子ども・子育て支援金」制度が2026年4月から始まります。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 生きるための表現手引き

(NewsPicks パブリッシング)

「表現は、才能がある人だけのもの」と思い込んでいませんか。本書は、表現とは生産性や経済価値とは切り離れた「生きること」そのものだと説きます。毎日の仕事に追われる経営者こそ、一度手に取ってほしい一冊です。

社会保険労務士伊藤事務所より

05 | 手続き漏れはありませんか？

06 | 所長の伊藤礼央より・雑感

経営診断ツール

07 | 労働者代表選出方法現状チェックシート

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可能性があります。

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。

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の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。

「子ども・子育て支援金」の 徴収開始について

子育てを全世代で支えるための「子ども・子育て支援金」制度が2026年4月から始まります。

はじめに

急速に進む少子化への対策として、2026年4月分保険料（5月天引き分）より、新たに「子ども・子育て支援金」の徴収が始まります。本制度は公的医療保険（健康保険・国民健康保険など）に上乗せする形で徴収されるため、給与計算上の対応が求められます。以下、制度の目的・使途・保険料率・徴収時期・今後のスケジュールを解説します。

制度の目的と背景

政府は「こども・子育て支援加速化プラン」に基づき、少子化・人口減少を社会全体の課題と位置づけています。この「子ども・子育て支援金」は、全世代で子育て世帯を支える仕組みとして、子どもがいない世帯や高齢者、事業主も含めたすべての公的医療保険加入者が拠出する仕組みとなっています。

支援金の使途（6項目に限定）

集められた支援金は「子ども・子育て支援法」によって使途が厳格に限定されており、下記の6つの事業以外には使用されません。使途を変更するには国会で法律を改正する必要があるため、他の目的に流用される心配はないとされています。

事業名	内容・開始時期
児童手当の抜本的拡充	所得制限の撤廃、高校生年代まで延長、第3子以降は月3万円に増額(令和6年10月より実施済)
妊婦のための支援給付	妊娠届出時5万円+妊娠後期以降(出産予定日の8週間以降)に胎児数×5万円を支給。(令和7年4月より制度化)
こども誰でも通園制度	保護者の就労要件を問わず時間単位で保育所等を利用できる「乳児等支援給付」(令和8年4月より全市町村で給付化)

出生後休業支援給付	子の出生後の一定期間に男女で育休を取得した場合、育児休業給付と合わせて最大28日間手取り10割相当の給付(令和7年4月より実施)
育児時短就業給付	2歳未満の子を養育するため時短勤務している場合、時短勤務中の賃金額の10%を支給(令和7年4月より実施)
国民年金第1号被保険者の育児期間に係る保険料免除	自営業・フリーランス等が子の1歳到達まで国民年金保険料の免除を受けられる措置(令和8年10月より実施予定)

保険料率（支援金率）

支援金は、加入している医療保険を通じて徴収されます。被用者保険（協会けんぽ・健康保険組合・共済組合）については、国が一律の支援金率（保険料率）を定めており、**令和8年度の率は0.23%**です。健康保険料と同様に労使折半（事業主と被保険者が半分ずつ負担）となり、賞与にも同率が適用されます。給与20万円に対して460円（労使それぞれ230円ずつ）程度となっています。

被用者保険（協会けんぽ・健康保険組合等）に加入する従業員については、**令和8年4月分の保険料（通常は5月の給与から天引き）**より徴収が開始されます。なお、育児休業中の被保険者については、健康保険料・厚生年金保険料と同様に支援金も免除されます。

今後の保険料率の変更スケジュール

今後、支援金率は2028年度まで段階的に引き上げられる予定です。令和10年度には上限（約0.4%程度・労使合計、被保険者個人負担は約0.2%）に達する見込みであり、制度の財源規模は法律で上限が定められているため、それ以降は際限なく増え続けることはありません。

生きるための表現手引き

著：渡邊康太郎

単行本：280 ページ

出版社：NewsPicks パブリッシング

価格：1,980 円（税込）

はじめに

著者の渡邊康太郎氏は、デザイン・イノベーション会社 Takram のコンテキストデザイナーであり、慶應義塾大学 SFC 特別招聘教授も務めます。

本書は、表現とはプロのアーティストだけに許された特別な行為ではなく、誰もが持つ「内側のものを外に押し出す」営みだという視点から書かれています。杉本博司氏や山口周氏、篠田真貴子氏など、各界の知性から推薦を受けた一冊です。

大人はなぜ表現をやめてしまうのか

多くの大人は、子どものころ絵を描き、歌い、物語を作っていたのに、いつのまにかやめてしまいます。著者はその原因を「役に立つかどうか」「上手かどうか」という評価軸で表現を測るようになったことに見ます。

経済的価値や他者からの承認を求めるうちに、本来「生きるため」にあった表現が遠ざかっていくのです。本書は、そうした思い込みを手放すことから始めるよう読者に促します。

「生きのびる」と「生きる」は、 どこが違うのか

著者が本書の核心に置くのは、「生きのびる」と「生きる」の対比です。「生きのびる」とは、効率や交換可能性を優先し、インフラとしての自分を維持する時間のことです。一方「生きる」とは、かけがえのない体験として自分だけの時間を積み重ねることを指します。

この区別は、歌人・穂村弘氏の著作を引用しながら丁寧に解きほぐされます。表現することは「生きのびる」に費やしがちな日常を、「生きる」時間に変える行為だと著者は述べています。

存在することが、すでに表現である

著者は、表現の定義を「人の存在や行為に起因して生じる変化」と広くとらえます。絵を描いたり文章を書いたりするだけが表現ではなく、日々の選択や関わり方、そこに宿る視点そのものが表現になりえます。本書には「あらゆる創作は、模倣の失敗である」という印象的な言葉も登場します。完全な模倣は不可能であり、そのズレや誤差こそが個性になるというのです。完璧でなくてよい、むしろ「下手でもいい」「つたなくていい」という著者のメッセージは、表現することへの敷居を大きく下げてくれます。

日常のすべてが、 あなただけの表現素材

経営者の日常には、会議の言葉、顧客との対話、チームの変化など、他の誰も持っていない素材が溢れています。著者は「収集はあなたの感性の地図になる」と述べ、気になったことを集め、整理し、発信する小さなサイクルを勧めます。大作を目指す必要はなく、小さな試作の積み重ねが感性を育て、やがて自分の物語の軸になると本書は教えます。仲間や心理的安全性のある場が、表現を続ける土台になることも指摘されています。

手を動かすことで、 生き方が変わっていく

本書は「成長したかどうか」ではなく「変化に気づけたかどうか」表現を続ける指針に据えます。上達よりも変化を見つめること、小さく続けることに価値があるという視点は、結果を急ぎがちな経営者に静かな気づきをもたらすでしょう。弱くても揺らいでいても、自分の光を外に出すことが「生きるための表現」だと著者は説きます。自分や社員の可能性を改めて問い直したい方に、ぜひ手に取っていただきたい一冊です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

手続き漏れはありませんか？

年金事務所や労働基準監督署の調査で、よく指摘される「漏れ」の多いお手続きについてお知らせです。

<社会保険>

- 賞与を支払ったとき → 「賞与支払届」
- 昇給など、固定的賃金に変動があったとき → 「報酬月額変更届」
- 従業員が出産したとき → 「産前産後休業届」「育児休業届」など(※他多数)
- パート・アルバイトの社会保険加入漏れ → 条件を満たすと加入義務あり
- 通勤手当などの諸手当の計上漏れ

当所で手続き代行を承っているお客様で、お手続きが発生した際は、連絡フォームからご連絡ください。

【連絡フォーム】 <https://www.sr-itoh-office.com/000tetuduki>

<労働法関係>

- 時間外労働・休日労働に関する協定届(通称「サブロク協定」) → 従業員がいる場合は、原則として毎年届出

当事務所へのお問い合わせについて

社会保険労務士伊藤事務所 所長 伊藤 礼央	
電 話	03-5981-8738 / 090-9852-0255
メール	sr-itoh-office@sr-itoh-office.jp

所長の伊藤礼央より・雑感

最近、これまでであれば裁判沙汰にまでは至らなかったような労働問題でも、弁護士が介入し、紛争化するケースが増えているように感じます。

背景には、生成 AI の普及により、労働者自身が情報を調べやすくなったこともあるのかもしれませんが。

これまでの経験則だけでは対応しきれない場面も増えており、企業には、今まで以上に慎重で丁寧な労務管理が求められています。



労働者代表選出方法現状チェックシート

労使協定や就業規則届出の際の労働者代表選出に関して貴社の現状を確認するためのチェックシートです。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	就業規則の作成・変更や36協定等の締結に際して、毎回、労働者代表を選出する手続きを行っている		
2	労働者代表に管理監督者（課長・部長等）が就いていない（または就いたことがない）		
3	使用者（会社側）が特定の人物を事前に指名・誘導せず、労働者が自主的に選出できる環境を整えている		
4	選出の目的（例：36協定締結のため）を全従業員に事前に明示したうえで選出を行っている		
5	投票・挙手・署名等の民主的な方法により、過半数の支持を確認して選出している		
6	選出した労働者代表の氏名・任期・選出方法・選出日を記録として保管している		
7	「いつもの〇〇さんに頼んでいる」という慣例的な運用ではなく、都度、適正な選出手続きを踏んでいる		
8	電子メール・Webフォーム等を利用する場合でも、全従業員が参加できる形で選出を実施している		
9	36協定・変形労働時間制・賃金控除協定等、協定の種類ごとに適切な労働者代表が署名・押印している		
10	労働者代表の選出に関する運用を定期的に見直し、法令要件を満たしているか確認できる体制がある		

FAXのご返送は **050-3588-1928** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	