

# 社労士 NEWS>>>

>>> 2026.4 Vol.185

発行 >>>

社会保険労務士法人 Aoki URL : <http://www.sr-aoki.or.jp>

〒104-0061 東京都中央区銀座 6-12-10 銀座龍岡ビル 5階

Tel > 03-3574-3521 Fax > 03-3574-3523 Mail > [info@sr-aoki.or.jp](mailto:info@sr-aoki.or.jp)

CONTENTS >>>

1. 年金 > 在職老齢年金の改正
2. 職場風土 > 自社商品の買取り強要
3. 提供 > 経営に役立つレポート

## 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。

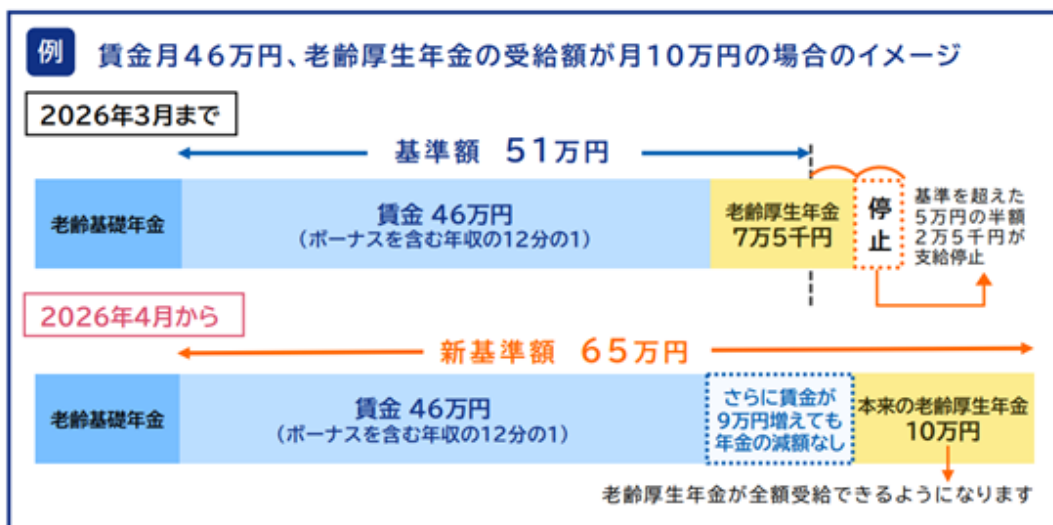
#### 1. 基準額が月65万円に引き上げ

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)

基本月額 \ 総報酬月額相当額	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	0	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、弊所まで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。

### 3. 提 供

『経営に役立つレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けするレポートは、経営に役立つ情報が満載です！

ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてにお気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



#### 今月の経営に役立つレポート

レポート番号	タイトル	内容
#52061 (全 9 ページ)	弁護士が注目する 2026 年度の法務 3 大ニュース	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2025 年度・2026 年度の 3 大ニュース</li> <li>・ 2025 年度の総括</li> <li>・ 2026 年度の主なニュース</li> <li>・ 今後の対応について</li> </ul>
#52062 (全 6 ページ)	税理士が注目する 2026 年度の税務 3 大ニュース	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2025 年度・2026 年度の 3 大ニュース</li> <li>・ 2025 年度の総括</li> <li>・ 2026 年度の主なニュース</li> <li>・ 今後の対応について</li> </ul>
#52063 (全 7 ページ)	2026 年法改正！男女の賃金差異、どこからが違法な「男女差別」？	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 常時 101 人以上の会社では、男女の賃金差異の公表が義務化</li> <li>・ ケース 1：性別の違いだけを理由に賃金に差を付ける</li> <li>・ ケース 2：性別の違いだけを理由に職務に差を付ける</li> <li>・ ケース 3：産休などを取った女性の賃金を極端に下げる</li> <li>・ (補足) 違法ではないものの、見直しが必要なケース</li> </ul>
#52064 (全 6 ページ)	2026 年法改正で中小企業の「内部通報窓口」はどう変わる？	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 内部通報とハラスメントの対策はセットで！</li> <li>・ 公益通報者保護法の概要</li> <li>・ 内部通報とハラスメント相談窓口の一元化</li> </ul>
#52065 (全 16 ページ)	デザインセンスなしでも OK！ 資料が見やすくなる 3 つのポイント (生成 AI のプロンプト例付き)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 3 つのポイントで資料をアップデート！</li> <li>・ (ポイント 1) 情報が整理されて見えるか</li> <li>・ (ポイント 2) 色や文字が見やすいか</li> </ul>

お気軽にご用命ください

TEL >>> 03-3574-3521  
FAX >>> 03-3574-3523

貴社名		ご担当者様	部署・所属
所在地	〒		
E-mail		Tel	
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、レポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。