

夢さぽーと通信

Vol. 89

2026年
“春号”



LLC 夢サポート IT 三島労務管理事務所 〒541-0047 大阪市中央区澁路町2-1-1 堺筋千島ビル804号
TEL: 06-6209-4161 FAX: 06-6209-4162 E-mail: office@yume-it.biz HP: http://www.yume-it.biz

—News Topics—

- 心の輪を広げる・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P1
- おしえてQ&Aシリーズ(45)「従業員の過半数代表者の選出について」・・・・・・ P2
- 在職老齢年金(働きながら年金を受け取るとき)・・・・・・・・・・・・・・・・ P4
- 労働安全衛生法にもとづく健康診断実施後の措置について・・・・・・・・ P5
- 新入社員のフォロー 目的と事例・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P6



心の輪を広げる

特定社会保険労務士
キャリアコンサルタント 三島 佐智

最近、職場において、多様性やワークライフバランスへの取り組みが加速しているようですが、現場から「どこまでが単なるわがままなのか」という戸惑いの声が聞こえてくる場合があります。育児や介護への配慮、性差などによる不公平の解消、コンプライアンス(法令遵守)等は大事なことですが、それがなんでも個人の思い通りになるという誤解にすり替わっている人も中にはいるのではないのでしょうか。

もちろん、正当な権利の主張は当然のことですし、それをことさら忌避するような風潮は広くコンプライアンス(法令遵守)への意識の低下とそれに伴う法令違反(不正)の誘発や社員のモチベーションの低下にもつながり、職場にとってマイナスと言えるでしょう。しかし、権利の主張をするにあたって、それが共に働く人の和をいたずらに乱すものであってはいけません。

そこで、ちょっと心に留めて置いて頂きたいのが、相手の立場を気遣う心です。

その気遣いの心があれば、権利を主張する場面でも、穏当な表現や言葉づかい、態度、権利の使い方にも繋がり、それが周囲との人間関係を円満に機能させるための潤滑油になると思います。

コンプライアンス(法令遵守)、権利の保障と周囲への気遣い、思いやりの心はどちらも会社をより良く機能・発展させるために重要なもの。要は両方のバランスが大切です。

4月は、新しい社員を職場に迎える会社も多い季節です。

今一度、他人を思いやる親切心を育み、そうした心の輪を広げる機会として頂ければと思います。



「従業員の過半数代表者の選出について」



現在、政府が労働基準関係法制の改正を検討しており、その中で、36協定の締結や就業規則の変更届の際等に書面に記名・押印する従業員の過半数代表者の選出に関しては、適正な手続きによる方法が行われるよう改善点を中心に議論されていることを耳にしましたが、当社では、現状、この従業員の過半数代表者について、適切に選出が行われているとは言い難く、その都度、事務方が適当に記名・押印しているのが実情です。

そこで、この従業員の過半数代表について、本来あるべき「適正な手続き」による選出方法と、不適切な選出が行われた場合のリスクについて教えてください。



従業員の過半数代表者（以下では、単に「過半数代表者」と言う）の選出方法については、法令及び通達において下記の通り示されており、また、不適切な選出が行われた場合、民事上または刑事上の責任を問われる可能性があります

(1) 過半数代表者の概要

過半数代表者とは、その事業場（企業全体ではなく各事業場単位）に所属する従業員の過半数を代表するものとして、適正な方法により選出された者のことであり、時間外・休日労働に関する協定（いわゆる36協定）や変形労働時間制に関する協定、賃金控除に関する協定等の締結、就業規則の変更に関する意見聴取と言った様々な場面で、従業員の意見を反映させる立場で、その役割を果たすことになります。

※なお、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）が存在する場合においては、その労働組合が従業員側の代表として役割を果たすこととなるため、過半数代表者を選出する必要はありませんが、中小企業の場合、労働組合がほぼ存在しないため、過半数代表者の選出が必要となります。

(2) 過半数代表者の選出

過半数代表者の選出については、法令及び通達によって次のように示されています。

・労働基準法施行規則第6条の2

(前略)

労働者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
- 二 法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

・労働基準法施行規則の一部を改正する省令の施行について（昭和53年11月20日基発第642号）

(前略)

(ホ) 過半数代表者の選出方法としては選挙その他の方法があるが、具体的には次の二つの要件をみだず選出方法を適法と解すること。

- ① 労働者代表予定者(候補者)が労働者の過半数を代表して36協定を締結することの適否について判断する機会が、当該事業場の労働者に与えられていること。
- ② 当該事業場の過半数の労働者がその候補者を支持していると認められる手続きがとられていること。この場合、必ずしも投票による方法だけでなく、挙手・回覧等による方法でもよいと解されること。また、例えば、いくつかの労働組合の話し合いとか、各職場の信任手続を事業場全体で積み上げる方式その他の間接的な選出手続も、選出された者が当該事業場の過半数の労働者の支持を得ていると認められる限りにおいて、適法な選出手続と解して差し支えないこと。

(へ)「協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法」の欄の記載例としては次のようなものが考えられること。

- ① 投票による選挙 ② 挙手による選挙 ③ 投票による信任 ④ 挙手による信任
⑤ 回覧による信任 ⑥ 二労働組合の話し合い(二労働組合の組合員の合計は、全労働者の過半数)
⑦ 各職場ごとに職場の代表者を選出し、これらの者の過半数の賛成を得て選出

※信任は、選挙とは異なり候補者が1人しかおらず、その候補者に対する支持を投票、挙手、回覧等の方法により問うというのが上記の③、④、⑤になります。

以上のように、過半数代表者の選出方法については、あくまで例示ですが、大別すると概ね選挙か信任(上記⑦についても、同一事業場内の各職場において、代表者を選挙または信任等により選出した上で方法となりますので、これに該当し、⑥については、労働組合が存在しない企業においては関係ありませんので、ここでは言及しません。)のいずれかということになるかと思えます。

また、選挙または信任の具体的な方法については、上記の通り投票、挙手、回覧(候補者を信任する場合に署名する書式を従業員間で回覧する方法)といった方法が示されていますが、例示ですので、他に民主的な手続きで過半数代表者への支持の意思を明確に確認できる方法※があれば、それでも構いません(平成11年3月31日基発169号)。

※例えば、「電話・訪問等により直接従業員の信任の意思を確認する」「全従業員に一斉に社内メールを送信し信任の意思を確認する(メールに返信がない者を信任したとみなす方法は、必ずしもその意思が明確になっている訳ではないため、不適切な方法と判断される可能性がありますので、返信があった従業員を基準にする方法とされた方が良いでしょう。)」 「小規模の事業場であれば従業員同士の話し合いによる信任」等の方法が考えられます。

(3) 不適切な過半数代表者の選出が行われた場合のリスク

過半数代表者について、不適切な選出が行われた場合、労使紛争に発展し、上記(1)で書いた各労使協定や就業規則の変更に関する意見聴取の有効性が否定され、民事または刑事で会社が責任を問われるリスクがありますので、そうした事例の一部をご紹介します。

民事：トーコロ事件(最高裁第2小法廷平成13年6月22日判決)

この事件は、役員を含む全従業員で構成された親睦会の代表者が自動的に過半数代表者として36協定を締結していた会社において、眼精疲労を理由に残業命令を拒否した従業員が解雇されたことについて、これを不服として争われたもので、地裁、高裁、最高裁のいずれにおいても、上記の親睦会の代表者は過半数代表者とは認められないとして、締結された36協定は無効であり、無効な36協定に基づく残業命令は違法であって、違法な残業命令を拒否したことに対する解雇は無効であるとされました。

刑事：学校法人温習塾を書類送検(土浦労働基準監督署 令和7年10月2日)

この事件は、就業規則を作成または変更するに当たって、過半数代表者の意見を聴取しなければならぬところ、使用者側が民主的な手続きを取らずに一方的に過半数代表者を指名して意見聴取を行ったことが問題となり、学校法人及び理事長が労働基準法第90条違反として書類送検されました。また、36協定の締結に際しても同様の指名(過半数代表者の不適切な選出)が行われていたことから無効となり、無効な36協定に基づく違法な残業についても、労働基準法第32条違反として併せて送検されました。

※通常、余程悪質でなければ労働基準監督署が即座に送検することはあまりなく、最初は是正勧告から入るのが通例であり、是正勧告されても改まらなかつたり、その過程でより悪質な事情が発覚する等した場合に送検されることとなります。上記の事件でも、送検に先立って令和6年6月6日に是正勧告を受けていました。

上記のように、民事または刑事で会社が責任を問われるケースは近年増えてきており、労働基準監督署も、各労使協定や就業規則の作成・変更の届出について、押印省略や電子申請の普及によって手続きが簡略化されたことから、かえってルーズになってしまっているとして指導・監視を強めているようです。

36協定締結や就業規則の作成・変更における過半数代表者の適切な選出は、企業の基本的なコンプライアンス義務の一つであり、また、現在、これに関する法改正も検討が進められていますので、これを機に適切な選出の点検・見直しをされてはいかがでしょうか。

在職老齢年金（働きながら年金を受け取るとき）



在職老齢年金制度は、厚生年金保険の適用事業所で就労し、一定以上の賃金を得ている 60 歳以上の老齢厚生年金の受給者を対象に、年金の支給額の一部または全額を支給停止する仕組みです。（これを「**在職老齢年金**」といいます。）

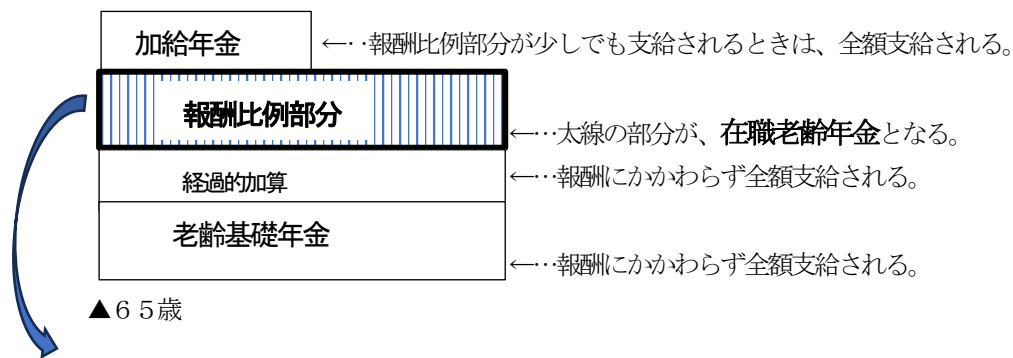
近年の 60 代高齢者の平均賃金の上昇傾向を踏まえ、平均的な収入を得る 60 代の労働者が、60 代で賃金の低下を経ることなく働き続けた場合の賃金 52 万円（※-1）に加え、一定以上の厚生年金保険加入期間に基づく年金収入を得ても支給停止とならないよう、基準額を見直すこととなりました。

（※-1）この 52 万円は、50 歳台の一般労働者のボーナスを含む賃金月額 49 万 10000 円に、2022 年度～2024 年度までの名目賃金変動率を反映したもの。

令和 8 年 4 月 1 日より、下記の通り改正となりますのでご確認ください。

制度の内容と計算式

参考) 65 歳以上の老齢厚生年金



年金の支給停止額 = { (総報酬月額相当額 (※-2) + 年金月額) - 支給停止調整額 (※-3) } ÷ 2 × 12

(※-2) 総報酬月額相当額 = 「標準報酬月額」 + 「直近 1 年間の標準賞与額 ÷ 12

(※-3) 支給停止調整額 令和 7 年度 51 万円 ⇒ 令和 8 年度 65 万円

【在職老齢年金（報酬比例部分）の計算式】

(ケース例)

- ・総報酬月額相当額 46 万円（標準報酬月額 45 万円、1 回の賞与 42 万 × 2 回）
- ・老齢厚生年金 120 万円

(計算式)

年金の支給停止額 =

(総報酬月額相当額 46 万円 + 年金月額 10 万円 - 62 万円) ÷ 2 × 12 = △ 36 万円

⇒ 支給停止額がマイナスとなるため、停止額は 0 円

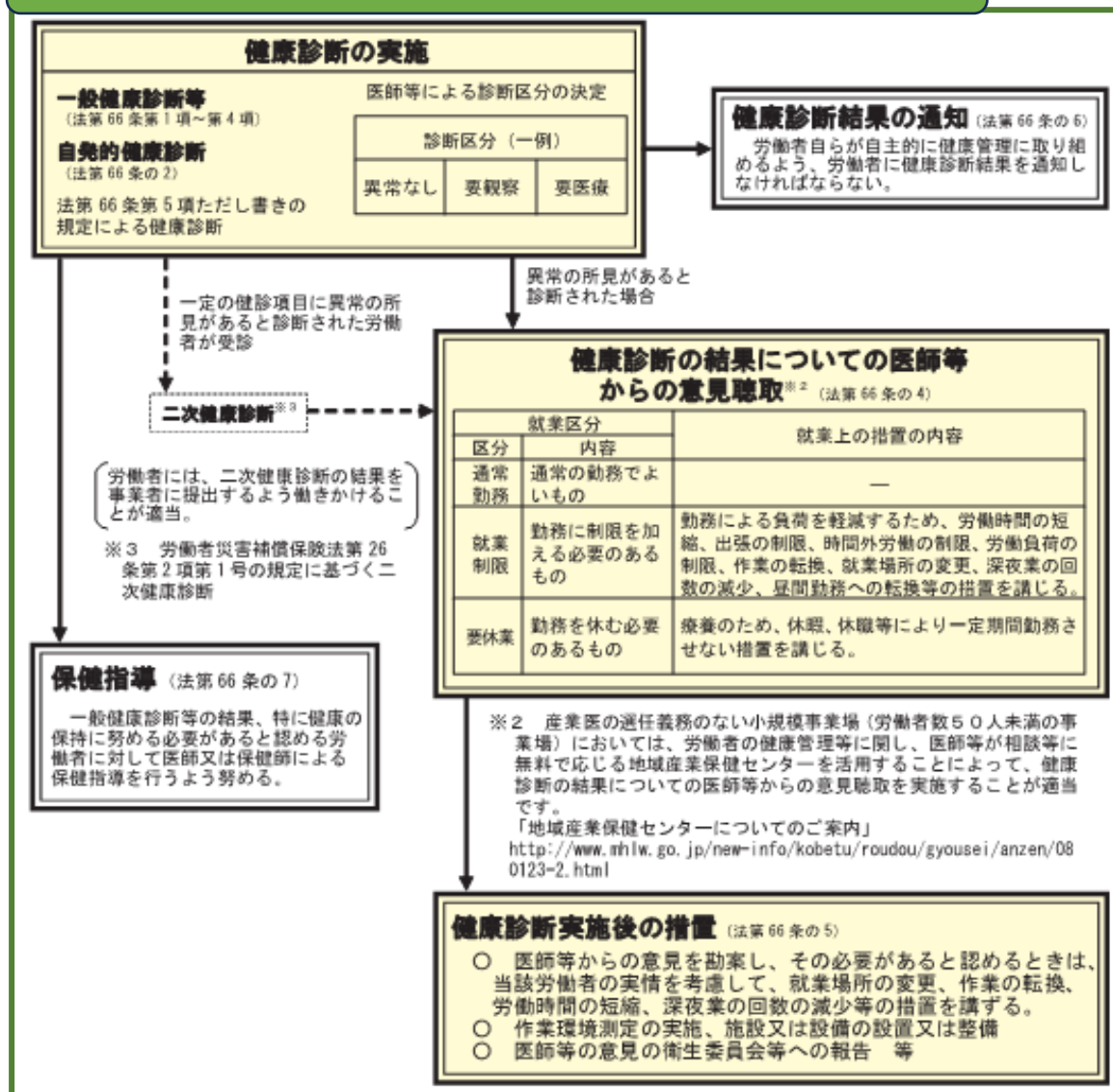
よって、老齢厚生年金（報酬比例部分）の 120 万円は満額支給される。

労働安全衛生法にもとづく健康診断実施後の措置について

会社は、従業員の健康診断を実施し、その結果について労働安全衛生法に基づく適切な措置を講じる事が義務付けられています。しかし、健康診断の実施は行っても、その後の措置が適切に行われていないケースが見受けられますので、その後の手順等について、再確認しておきましょう！

健康診断の実施とその後の手順等

(資料：厚生労働省リーフレットより抜粋)



《特にこの点を再確認してください!》

健康診断の結果、異常の所見があると診断された人については、

- ☑ 本人に再検査を促すこと。
- ☑ 産業医やかかりつけ医、もしくは、地域産業保健センターの医師等から、意見聴取を行うこと。
- ☑ 意見聴取の結果、【区分：通常勤務をさせてもよい／勤務に制限が必要／休業させる必要がある】の3つの区分のどれに該当するのか意見を聴取し、その結果を、健康診断個人票等に記載すること。





新入社員のフォロー 目的と事例



みなさま、こんにちは。

今回のテーマは、新入社員のフォローについてです。

新入社員のフォローは、彼らが会社ですっかり馴染んで、イキイキと活躍してもらうための大切なプロセスです。どのような目的で、どのようなことをしていくか、しっかり考えて実行していきたいですね。

新入社員フォローの主な目的は、以下の3つに集約されます。

フォローの目的	
① 安心して長く働いてもらうため	
② 早く力を発揮してもらうため	
③ 会社をもっと好きになってもらうため	

ポピュラーな事例	
① OJT (On-the-Job Training) 制度をしっかりと整える	先輩社員が実務を通して指導し、新入社員が安心して業務に取り組めるよう、きめ細やかなサポート体制を整えます。
② メンター制度を取り入れる	異なる部署の先輩社員がメンターとなり、業務やキャリアの相談に応じます。心理的なサポートで孤立を防ぎ、エンゲージメントを高めます。
③ 定期的に面談して、フィードバックを伝える	上司や人事との定期面談で状況を把握し、適切なフィードバックで新入社員の成長とモチベーション維持を促します。
④ 社内交流イベントを企画する	部署を超えた交流機会を設け、人間関係構築を促進します。これにより、会社への帰属意識を高め、定着に繋がります。
⑤ キャリアパスを分かりやすく示して、成長のチャンスを提供する	将来のキャリアパスや評価制度を示し、スキルアップの機会を提供します。自身の成長が会社の貢献に繋がることを実感してもらい、長期的な定着を促します。

新入社員は、慣れない環境で不安になったり、忙しさを感じたりしやすいものですね。だからこそ、会社がしっかり寄り添って、安心できるサポートをしてゆくことが大切です。そうすることで、彼らは自信を持って仕事に取り組めるようになるでしょう。

(文章：湯口)

