

関島社会保険労務士事務所便り

2026 年
5・6月号

関島社会保険労務士事務所
(ひがし東京中小企業者組合)
社会保険労務士・行政書士
関島 康郎
〒125 - 0041

東京都葛飾区東金町 2 - 7 - 1 2
電話：03-3609-7668
HP: <http://www.srseki.info>



(水元公園)

国民年金 1.9%増 厚生年金 2.0%増の実態

令和 7 年度の消費者物価上昇率が 3.2% でしたが、令和 8 年度年金額は、年金調整（マクロ経済スライド）が行われ、老齢基礎年金が前年比 1.9%、厚生年金（報酬比例部分）が 2.0%の引上げとなりました。

厚生労働省は、厚生年金期間が 39.8 年ある 65 歳男性が受ける平均的年金月額

17 万 6,793 円、厚生年金期間が 33 年ある 65 歳女性の平均的年金月額が 13 万 4,640 円。厚生年金期間が少なく国民年金期間中心なら、保険料納付期間が 20 年以上あっても 65 歳時に受ける年金月額は 6 万円台から 7 万円台となっている年金額の実態を明らかにしています。

65 歳時に受けるライフコースに応じた平均的年金月額

経歴類型・男女の別	令和 7 年度 (月額)	令和 8 年度 (月額)	備考
①厚生年金期間中心 (20 年以上) の男性	173,457 円	176,793 円 (+3,336 円)	平均厚生年金期間:39.8 年 平均収入:50.9 万円 ※賞与含む月額換算。以下同じ。 基礎年金:69,951 円 厚生年金:106,842 円
②国民年金 (第 1 号被保険者) 期間中心 (20 年以上) の男性	62,344 円	63,513 円 (+1,169 円)	平均厚生年金期間:7.6 年 平均収入:36.4 万円 基礎年金:48,896 円 厚生年金:14,617 円
③厚生年金期間中心 (20 年以上) の女性	132,117 円	134,640 円 (+2,523 円)	平均厚生年金期間:33.4 年 平均収入:35.6 万円 基礎年金:71,881 円 厚生年金:62,759 円
④国民年金 (第 1 号被保険者) 期間中心 (20 年以上) の女性	60,636 円	61,771 円 (+1,135 円)	平均厚生年金期間:6.5 年 平均収入:25.1 万円 基礎年金:53,119 円 厚生年金:8,652 円
⑤国民年金 (第 3 号被保険者期間) 中心 (20 年以上) の女性	76,810 円	78,249 円 (+1,439 円)	平均厚生年金期間:6.7 年 平均収入:26.3 万円 基礎年金:69,016 円 厚生年金:9,234 円

パート・有期雇用労働者の待遇改善 令和 8 年 10 月 1 日施行

最高裁が日本郵便事件等で、扶養手当等について正社員と非正規社員との格差は不合理と判断したこともあり、パートタイム・有期雇用労働者（以下「パート等労働者」）の待遇改善を進めるため、「同一労働同一賃金」に関する施行規則と告示が改正され、10月1日から施行されます。

◆雇入れ時の労働条件明示事項の追加

パート等労働者を雇い入れたときの労働条件明示事項は、これまでの通常の労働者のものに加え

- ① 昇給の有無
- ② 退職手当の有無
- ③ 賞与の有無
- ④ 相談窓口 でしたが、新たに
- ⑤ 「待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨」が加わりました。

◆同一労働同一賃金ガイドラインに追加

パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業の正社員とパート等労働者との間で待遇（基本給や各種手当、福利厚生など）について不合理な差を設けることを禁止しています。そのため、「同一労働同一賃金ガイドライン」ではどのような待遇差が不合理なのかについて、考え方や具体例などを示しています。新たに追加された内容は、以下の事項です。

- ① **賞与・退職手当** 正社員との均衡のとれた内容を支給しない場合は、不合理と認められる可能性があります。
- ② **無事故手当** 正社員と業務の内容が同一のときは支給することが必要です。

③ **家族手当** 労働契約の更新を繰り返しているなど継続的勤務が見込まれるパート等労働者には、正社員と同一の家族手当を支給しなければなりません。

④ **住宅手当** 住宅手当が「転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの」である場合、正社員と同一の転居を伴う配置の変更があるパート等労働者には、正社員と同一の住宅手当を支給しなければなりません。

⑤ **福利厚生施設** 福利厚生施設の料金・割引率等の利用条件について不合理と認められる待遇差を設けてはいけません。

⑥ **病気休暇** 正社員に病気期間にかかる給与の保障を行う場合、労働契約更新を繰り返している等のパート労働者にも正社員と同一の給与の保障を行わなければなりません。

⑦ **夏季冬季休暇** パート等労働者にも、正社員と同一の夏季冬季休暇を付与しなければなりません。

⑧ **褒賞** 褒章が「一定期間勤続した労働者に付与するもの」である場合、正社員と同一の期間勤続したパート等労働者には、通常の労働者と同一の褒賞を付与しなければなりません。

3 雇用管理の改善等の内容の改正

使用者は、パート等労働者から待遇差の説明を求められた場合、待遇差の内容や理由を説明しなければなりません。

退職時の年休 一括取得 拒否できますか

退職が決まった社員から、未消化分の年次有給休暇を退職の日まで一括して取得したいとの申出がありました。しかし、当該期間は会社の繁忙期であり、人手が足りず、事業の正常な運営に支障をきたします。時季変更権を行使し、年次有給休暇の取得を拒否することができるのでしょうか？

使用者の時季変更権の行使は、労働者が指定した日に年次有給休暇を取得できなくとも、他の時季に取得することができることが前提です。労働者が退職日まで一括して取得したいと申出ている場合、他の時季に変更できる可能性がないため、時季変更権の行使はできないものとされています。

◆時季変更権について

労基法は、労働者に年次有給休暇の時季指定権を付与（労基法 39 条 5 項）しています。これに対して使用者は、労働者が指定した時季に年次有給休暇を与えると、「事業の正常な運営に支障をきたす場合」には時季変更権を行使することによって、例外的に労働者が指定した日に取得することを認めないということができます。

この場合、時季変更権の行使は、変更できることが前提になりますので、他の日に年次有給休暇を与えることができない場合、変更可能な前提を欠き、時季変更権の行使はできないものといえます。

◆退職時に限っての「年休買取」が可能

退職前が繁忙期に当たる、引継ぎを行ってもらう必要があるなど、退職直前に一

括で年次有給休暇を取得されることに支障がある場合、退職が一定程度前にわかっている場合には、繁忙期や引継ぎの必要性を見越し、労働者との間で退職日を調整する、ということが考えられます。

この際、必要な業務を行ってもらったうえで、退職日までに消化できなかった年次有給休暇を買い取ることは可能です。年次有給休暇の買い上げを予約し、これに基づいて年次有給休暇を与えないとすることは違法とされていますが（昭 30.11.30 基収 4718 号）、結果的に未消化となった年次有給休暇の買い取りは可能とされています。

必要な業務を行うことを前提とした未消化の年次有給休暇買い取りについては、労働者にも一定のメリットがありますので、退職を予定する労働者との調整にさいしては、必要に応じ提案をすることもよいかと思います。



●毎月勤労統計調査 3 月分の結果

厚生労働省は 5 月 8 日、3 月の毎月勤労統計調査（速報値。規模 5 人以上）の結果を公表した。実質賃金が前年同月比 1.0%と、3 カ月連続でプラスとなった。一人当たり現金給与総額は 31 万 7,254 円（前年同月比 2.7%増）。所定内給与は 27 万 1,313 円（同 3.2%増）と、伸び率が 3 カ月連続 3 %以上となるのは 33 年 5 カ月ぶり。

●卵子凍結の費用補助 18～35 歳未婚女性

こども家庭庁は 5 月 7 日、卵子凍結に関する様々な課題等を検証するために 2026 年度中にモデル事業を開始する卵子凍結費用の助成について、原則 18～35 歳の未婚女性を対象とし、自治体指定の医療機関で卵子凍結を行うこと、講習会の受講、追跡調査に参加すること等を要件とすることを明らかにした。1 回当たり最大 20 万円を支援し、経済的な負担の軽減を行う。近く事業に参画する自治体の募集を始める。

●雇用する障害者に仕事与えず放置多数発覚

九州や沖縄、広島、東京など約 50 拠点で障害者雇用ビジネスを展開する業者の仲介を受け企業に直接雇用された在宅勤務の障害者の通報により、業者と簡単なやり取りを行うだけで雇用企業から直接の業務指示もなく、実質的な仕事も与えられず、事実上放置されているケースが多数あることが発覚した。労働局が雇用企業の調査を行っており、就労管理を適切に行うよう指導するとみられる。厚生労働省は、障害者雇用ビジネスについては多数の問題提起を受けていて、課題解決に向けた検討を深めるとしている。(5/8)

●大塚製薬社員の自殺、東京地裁が労災認定

東京地裁は 4 月 15 日、大塚製薬の男性社員が自殺したのは過重労働によるうつ病が原因だとして両親が労災不認可処分の取消しを求めた訴訟で、労災と認め、処分の取消しを命じた。判決は、発病前の半年間で月 80 時間超の時間外労働が 2 回あり、12 日以上連続勤務も 3 回あったことなどを踏まえ、自殺と業務の因果関係を認定した。

●在留資格 日本語能力の証明を義務化

出入国在留管理庁は 4 月 15 日、日本語を使い対人業務に従事する職種を対象に、在留資格「技術・人文知識・国際業務（技人国）」の申請時に日本語能力の証明を義務付けるガイドラインの変更を行い、運用を開始した。日本語能力試験で N 2 相当以上を義務付ける。不適切業務への従事といった不法就労を防ぐ狙い。ただし、留学生から在留資格を移行した外国人や 20 年以上日本に居住している外国人は対象外とする。

●東京ガス社員の自殺 東京地裁が労災認定

東京地裁は 4 月 13 日、東京ガスの男性社員の自殺をめぐる両親が労災認定を求めた訴訟で、遺族補償不支給処分を取り消す判決を言い渡した。出向先の上司や先輩社員が業務に忙殺され、男性社員に業務の具体的指示を行わなかったこと等により疎外感や無力感を味わい、強い心理的負荷になったとして、労災に当たると判断した。

