



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

02
2026
February

CONTENTS

- P2 3分で分かる労働法講座
60歳以降の雇用で必須知識!
在職老齢年金の基礎と最新改正
- P3 知って得する助成金情報
DX・成長分野人材の育成に取り組む
事業主を支援する助成制度とは
- P4 現場に身近な労務Q&A
テレワークでも残業代は必要?
事業場外みなし労働時間制の罠とは

数字で 見る労務

73.4
%

厚生労働省の調査によると、令和8年3月卒業予定の大学生の就職内定率は73.4%（令和7年10月1日現在）と、前年から0.5ポイント上昇し、堅調な推移を見せてています。特に女子学生の内定率は75.8%と男子学生の71.5%を上回っています。

一方、短期大学の学生の内定率は38.4%と前年から3.9ポイント低下しており、大学と比べて大きく差がある状況です。企業は、大卒採用だけでなく、多様な人材確保の観点から短大卒業予定者へのアプローチも重要な課題となるでしょう。

また、地域別では関東地区で最も高く81.1%となっているものの、北海道・東北地区では58.3%と大きな差があり、地域間格差も依然として大きな課題となっています。

60歳以降の雇用で必須知識！ 在職老齢年金の基礎と最新改正

在職老齢年金制度とは、老齢厚生年金を受給しながら働いて賃金を受け取っている場合に、賃金と年金の合計額が一定の基準額を超えると老齢厚生年金の一部または全部が支給停止となる仕組みです。最近の改正によって、本制度にいくつか変更点が生じています。今回は、経営者が知っておくべき本制度の基本や改正のポイントなどについて解説します。

在職老齢年金とは？ 仕組みと対象者の基本

はじめに、在職老齢年金制度の目的や対象者、仕組みについて解説します。

在職老齢年金制度とは、老齢厚生年金を受給しながら働いて賃金を受け取っている場合に適用される、年金と賃金を調整する制度です。この制度は、一定額以上の賃金を得ている期間については、年金制度の受給者としてだけでなく、年金制度を支える側に回ってもらうという考え方に基づいて、老齢厚生年金を一時的に調整し、保険料負担と受益の公平を図ることを目的としています。

在職老齢年金制度においては、老齢厚生年金を受給している60歳以上の人人が、正社員、短時間勤務社員、役員などの雇用形態に関わらず、厚生年金保険に加入して（70歳以降は適用事業所で）働く場合に、適用対象となります。なお、老齢基礎年金（国民年金）については、在職老齢年金制度による調整の対象外とされているため、賃金額にかかわらず全額が支給されます。

この制度は、老齢厚生年金を受け取っている人が働く場合、「賃金（総報酬月額相当額）」と「年金（基本月額）」の合計額が基準額（支給停止調整額）を超えると、その超過額に応じて老齢厚生年金の一部または全部が支給停止される仕組みです。そして、この支給停止額は「（総報酬月額相当額+基本月額-支給停止調整額）×1/2」で計算されます。なお、総報酬月額相当額は「その月の標準報酬月額+その月以前1年間の標準賞与額の合計÷12」、基本月額は「加給年金額を除いた老齢厚生年金（報酬比例部分）の額÷12」で算出します。また、支給停止調整額は、賃金や物価の変動を踏まえて、毎年度改定されます。

最近の改正で何が変わった？ その影響と企業の実務対応

これまで、60歳代前半の支給停止調整額は28万円で、この世代の年金は停止されやすい傾向にありました。2022年の改正により、65歳以上の支給停止調整額（47万円）に統一され、賃金が高くても年金は停止されにくくなりました。この支給停止調整額は、2023年度48万円、2024年度50万円、2025年度は51万円に改定され、2025年の改正法成立後、2026年度からは62万円へ引き上げられる予定です。これにより、保険料負担に応じた本来の年金額を受給しやすくなります。

こうした在職老齢年金制度の改正において、経営者が押さえておくべきことがいくつかあります。

①賃金設計の自由度が向上

手当の設計や賞与のタイミングが「総報酬月額相当額」に与える影響を点検する必要があります。ただ、改正前ほど年金への影響を気にせずに、能力に見合った給与を設定しやすくなっています。

②情報の提供

60歳以上の従業員に対して、給与の変更が年金にどう影響するかについて正確な情報を提供することが、トラブルを避けるために不可欠です。

③役員報酬の調整

役員も適用対象となるため、報酬変更の際は、年金停止額をシミュレーションする必要があります。

在職老齢年金制度は「賃金+年金」の合計で年金の支給停止を調整する制度で、企業の人事費管理と人財活用に直結する重要なルールです。改正点を賃金設計に反映することで、ベテラン社員のモチベーションを向上できます。改正が続くので最新の情報を入手し、賃金決定や役員報酬設定時には社会保険労務士など専門家に相談しましょう。

DX・成長分野人材の育成に取り組む事業主を支援する助成制度とは

急速なデジタル化や産業構造の変化を受け、厚生労働省は「人材開発支援助成金」の一環として「人への投資促進コース」を設け、企業の人材育成を後押ししています。デジタル分野や成長分野に対応する高度人材の育成、従業員の学びの支援、多様で柔軟な研修形態への対応を目的とし、企業の競争力強化と労働者のキャリア形成を同時に促進する仕組みです。

人材開発支援助成金 人への投資促進コース

事業主などが雇用する労働者に対して、事前に作成した計画に沿って職務に関連した訓練を実施する場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部などを助成する制度です。「人への投資」を加速化するため、令和4年度から令和8年度までの期間限定助成として創設されたコースで、国民からの提案を制度化したものです。本コースには、次の5つの訓練が用意されています。

- ①高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練
- ②情報技術分野認定実習併用職業訓練
- ③定額制訓練
- ④自発的職業能力開発訓練
- ⑤長期教育訓練休暇等制度

【支給対象事業主】

- 対象事業主の主な要件は以下の通りです。
- ・雇用保険適用事業所であること
 - ・事業内職業能力開発計画および職業訓練実施届を作成し、その内容を労働者に周知していること
 - ・「職業能力開発推進者」を選任していること
 - ・被保険者に職業訓練を受けさせる期間中も、賃金を適正に支払っている事業主であること など

【支給対象労働者】

- 対象労働者の主な要件は以下の通りです。
- ・助成金を受けようとする事業所において、被保険者であること
 - ・訓練実施期間中において、被保険者であること
 - ・「対象労働者一覧」に記載されている被保険者であること
 - ・育児休業中訓練である場合、育児休業中に労働者本人の自発的な申し出により訓練を受講する者であること など

【助成率・助成額】一部抜粋

- ・高度デジタル人材訓練（OFF-JT）：
75%（60%）・1,000円（500円）
- ・成長分野等人材訓練（OFF-JT）：
75%・1,000円（国内大学院の場合）
- ・定額制訓練（OFF-JT）：
60%（45%）《75%（60%）》

上記記載以外のものの助成率など、詳細は要綱をご確認ください。

※ () 内は大企業の場合の助成率（額）で、《》内は、賃金要件・資格等手当要件などを満たした場合の助成率（額）。

【1年度に受給できる助成金の限度額】

- ・人への投資促進コース（以下を除く）：2,500万円（自発的職業能力開発訓練は300万円）
 - ・成長分野等人材訓練：1,000万円
- ※1年度とは、支給申請日を基準とし4月1日から翌年3月31日までのことをいいます。
- ※受講者1人当たりの助成金の限度額も設定されていますので、詳細は要綱をご確認ください。

【おわりに】

本コースは、企業のDX推進や成長分野対応に不可欠な人材育成を支援する制度です。中小企業にとっては、コスト負担を軽減しながら高度なスキル習得を実現できるチャンスです。制度活用には、事前計画・書類整備・要件確認が必要になります。人材育成を経営戦略に組み込み、助成金を最大限活用することで、企業の競争力強化と従業員のキャリア形成を同時に実現できるでしょう。

出典：厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kyouyou_roudou/kyouyou/yufukin/d01-1.html

※本記事の記載内容は、2025年12月31日現在の法令・情報等に基づいています。

テレワークでも残業代は必要? 事業場外みなし労働時間制の罠とは

弊社ではテレワークを導入していますが、従業員は自宅で仕事をしているので、労働時間の管理がむずかしく、残業代の計算に苦労しています。特に業務の開始・終了時刻の把握が課題となっています。事業場外みなし労働時間制を適用すれば、残業代は支払わなくてもよいと聞いたのですが、本当なのでしょうか？

結論

テレワークの場合でも、事業場外みなし労働時間制を適用することは可能ですが、「労働時間の算定が困難」であるなど、厳格な要件を満たす必要があります。多くのテレワークはPCや携帯電話で隨時指示や報告が可能であり、この要件を満たさないため、原則として事業場外みなし労働時間制は適用できず、残業代の支払いが必要になります。

みなし労働時間制が適用される例外的なケースとは

事業場外みなし労働時間制が適用されるのは、会社が従業員の労働時間を実質的に管理できない場合に限られます。

たとえば、通信手段を労働者が任意に遮断でき、会社からの指示も大まかな目標設定にとどまるなど、従業員に大幅な裁量が認められている場合などが該当します。しかし、チャットツールや勤怠管理システムで労働状況を把握できる現代のテレワーク環境では、この要件を満たすことは極めて稀といえるでしょう。実務上は適用可否を慎重に判断する必要があります。

みなし労働時間が法定労働時間を超える場合には

仮に事業場外みなし労働時間制が適用できたとしても、業務遂行に通常必要とされる時間（みなし労働時間）が1日8時間などの法定労働時間を超える場合は、その超過分について、割増賃金（残業代）を支払う義務があります。また、深夜労働や休日労働に該当する場合も、別途割増賃金の支払いが必要です。

つまり、本制度が適用されたからといって、残業代を一切支払わなくてよいという免罪符にはなりません。労使協定で定めた時間を超えた労働には、適切な対価を支払う必要があります。

2
Feb.

2026年

労務カレンダー

上旬		新入社員の研修・教育スケジュールの作成や準備を始める
中旬		4月に定期昇給を予定している場合、賃上げに関する情報などの収集を始める
28	土	じん肺健康管理実施状況報告の提出
		1月分の社会保険料、子ども・子育て拠出金の納付（3月2日まで）