

労政時報

本誌特別調査

2022年 役員報酬・賞与等の最新実態 (労務行政研究所)

企業事例

積水ハウスの新人事制度

実務解説

労務関係の社内調査実施マニュアル

実務解説

受け入れ企業で機能する 「副業人材マネジメント」を考える

判例解説 —メンタルヘルス判例研究シリーズ(第34回)

産業医、弁護士から見た 判断のポイントと対応の留意点

大器キャリアキャスティングほか1社事件 (大阪地裁 令3.10.28判決)



労働判例

解雇事由や退職事由に相当する就業規則違反は認められず、定年後再雇用に係る合意の解除は無効
(ヤマサン食品工業事件 富山地裁 令4.7.20判決)

相談室 Q&A

- 採用面接で精神疾患の既往歴を尋ね、回答を強制することは違法か
- 「越境学習」を制度化する際の留意点
- 職場の自席においてアロマオイルの使用を禁止することはできるか
- メンタルヘルス不調による休職期間中、旅行していた社員を懲戒することはできるか
- 就業時間外に競合他社に対し迷惑行為をした社員を懲戒解雇できるか
- 問題行動等が見られる社員に対してのみ書面で業務を指示することはパワハラに当たるか
- 離婚して子と別居し、養育費を負担することになった社員に対し、子の家族手当を支給すべきか
- 賞与支給日に在籍していることを新たに支給要件とする場合、どのような点に留意すべきか

INDEX

8

ニュース 労政ニュース

賃金のデジタル払いを可能とする改正労基法施行規則を公布、特設ページを開設／
新型コロナの影響による休業に伴い報酬が急減した者等の標準報酬月額保険者算定に関する特例措置の終了／
令和4年12月以降の雇用調整助成金の助成内容を通常制度へ 等

【お知らせ】「ここに注目 労働法令のポイント」「労働関係法令一覧（令和4年10月分）」：本号はお休みさせていただきます。

10

労働判例 労働判例SELECT

解雇事由や退職事由に相当する就業規則違反は認められず、定年後再雇用に係る合意の解除は無効
（ヤマサン食品工業事件 富山地裁 令4.7.20判決）

12

特集1 本誌特別調査

2022年役員報酬・賞与等の最新実態 （労務行政研究所）

社長の年収は5039万円。社長に対する株式報酬の導入割合は53.1%

1. 常勤役員の報酬と賞与……14
 2. 社外取締役および社外監査役の報酬と賞与……23
 3. 社長に対する賞与・株式報酬の導入状況……28
- [会社別一覧] 役位別年間報酬……34

38

特集2 人事制度事例シリーズ

積水ハウス

管理職をマネージャー職とスペシャリスト職に複線化。
等級数を削減し、能力に応じて早期の管理職任用を実現

55

特集3 実務解説

労務関係の社内調査実施マニュアル

ヒアリング実施時の留意点や事実認定など、調査担当者が押さえておくべきポイントを整理

渡邊 岳 弁護士 渡邊岳法律事務所

1. はじめに……56
2. 社内調査担当者が留意すべき七つのポイント……56
3. 事案別に見た社内調査の留意点……65
4. 社内調査後の実務対応のポイント……70

72

特集4 実務解説

受け入れ企業で機能する「副業人材マネジメント」を考える

六つの副業タイプから探る副業人材・本業組織・副業組織“三方良し”の関係性

藤澤理恵 株式会社リクルートマネジメントソリューションズ 組織行動研究所 主任研究員

88

特集5 判例解説

メンタルヘルス判例研究シリーズ

産業医、弁護士から見た判断のポイントと対応の留意点(第34回)

大器キャリアキャスティングほか1社事件(大阪地裁 令 3.10.28判決)

林 剛司 日立製作所 安全衛生マネジメント推進本部 健康経営推進部 産業保健推進センタ センタ長/産業保健判例研究会

106

相談室Q&A

- 採用面接で精神疾患の既往歴を尋ね、回答を強制することは違法か……106
- 「越境学習」を制度化する際の留意点……108
- 職場の自席においてアロマオイルの使用を禁止することはできるか……110
- メンタルヘルス不調による休職期間中、旅行していた社員を懲戒することはできるか……112
- 就業時間外に競合他社に対し迷惑行為をした社員を懲戒解雇できるか……114
- 問題行動等が見られる社員に対してのみ書面で業務を指示することはパワハラに当たるか……116
- 離婚して子と別居し、養育費を負担することになった社員に対し、子の家族手当金を支給すべきか……118
- 賞与支給日に在籍していることを新たに支給要件とする場合、どのような点に留意すべきか……120