

労政時報

本誌特別調査

2023年賃上げの見通し (労務行政研究所)

実務資料

2023年3月卒者の初任給予測 (労務行政研究所)

企業事例

ENEOSホールディングスの 新人事制度

実務解説

リモート／ハイブリッドワーク 環境におけるOJTの活性化

インタビュー：これからの人事を考えるシリーズ

〈新連載〉先進企業の人事トップインタビュー 第1回 日本電信電話株式会社 執行役員 総務部門長 山本恭子氏



労働法令

令和5年4月1日より賃金のデジタル払いが可能に

相談室 Q&A

- 名ばかり管理職と判断された社員が管理監督者と認められるためには対応をどう変えるべきか
- 自転車通勤による疲労で業務に支障を来している社員に電車通勤への切り替えを指示することは可能か
- 副業として、自社と同業を営む親族経営会社の取締役への就任を認めなくてもよいか
- 残業中に仕事をしていなかった社員に対し、懲戒処分とは別に残業代を返還させることは可能か
- 協調性のない社員にのみ在宅勤務を命じることはハラスメントに当たるか
- 社員食堂を廃止する代わりに、食事費用補助としてデジタルマネーを付与する場合の留意点
- 固定残業代制が違法となるのはどのようなケースか
- ビアボーナス制度を導入する場合、割増賃金の支払いや給与課税はどう取り扱うか

[同梱付録]

実務に役立つ
法律基礎講座(91)安全配慮
義務

INDEX

8

ニュース 労政ニュース

令和5年度の厚生労働省関係税制改正事項／

「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(改善基準告示)が改正／

令和5年度の任意継続被保険者の標準報酬月額の上限は、前年度から変更なし 等

10

労働法令 ここに注目 労働法令のポイント

令和5年4月1日より賃金のデジタル払いが可能に

【お知らせ】「労働判例SELECT」：本号はお休みさせていただきます。

14

労働判例一覧(令和4年9月)

16

特集1 本誌特別調査

労使および専門家439人に聞く

2023年賃上げの見通し(労務行政研究所)

定昇込みで2.75%と予測、25年ぶりの高水準に。経営側の予測が労働側の水準を上回る

- | | |
|------------------------------|---------------------------|
| 1. 実際の賃上げ見通し(世間相場)……18 | 5. 自社における23年の定昇・ベアの実施……27 |
| 2. 望ましい賃上げ(世間相場)……21 | 6. 物価上昇への対応……29 |
| 3. 望ましい賃上げと実際の賃上げ見通しとの関係……23 | 7. 自社の22年度業績見通し……30 |
| 4. 自社における賃上げ率の見通し……24 | |

関連資料

賃金引上げ等の実態に関する調査(2022年・厚生労働省)……36

政府および民間シンクタンクの22、23年度経済見通し……42

法人企業統計に見る2021年度労働分配率(財務省)……46

47

特集2 実務資料

2023年3月卒者の初任給予測(労務行政研究所)

全学歴で前年度比1.75～1.82%程度の増加となる見通し

関連資料

規模別・都道府県別初任給(2022年・厚生労働省／新規学卒者初任給情報)……49

職種別・学歴別・規模別初任給(2022年・人事院／職種別民間給与実態調査)……51

52

特集3 人事制度事例シリーズ

ENEOSホールディングス

管理職にジョブグレード制度を適用、シングルレートのグレード給で報酬を決定

64

特集4 実務解説

リモート／ハイブリッドワーク環境におけるOJTの活性化

新しいワークスタイル「だからこそできる」という視点でOJTを捉え直す

井出久美 学校法人産業能率大学 経営学部准教授

1. はじめに——いま求められる「人的資本」への意識変革……65
2. リモート／ハイブリッド環境における人材育成で考慮すべきこと……66
3. これからの人材育成と目指すべきOJTの在り方……67
4. 「ネットワーク型OJT」の具体的な進め方……69
5. リモート環境に求められる「個の主体性」を伸ばす方法……71
6. 主体性を育む「ティーチング」のポイント……73
7. おわりに……77

78

特集5 インタビュー

【新連載】これからの人事を考えるシリーズ
先進企業の人事トップインタビュー

第1回 日本電信電話株式会社
 執行役員 総務部門長 山本恭子氏

これからの人事は、常に社員の視点と事業の視点の双方を持ち、
 “二つのメガネを掛け替えること”が必要

DATA BOX

87

就労条件総合調査 (2022年・厚生労働省)

100

相談室Q&A

- 名ばかり管理職と判断された社員が管理監督者と認められるためには対応をどう変えるべきか……100
- 自転車通勤による疲労で業務に支障を来している社員に電車通勤への切り替えを指示することは可能か……102
- 副業として、自社と同業を営む親族経営会社の取締役への就任を認めなくてもよいか……104
- 残業中に仕事をしていなかった社員に対し、懲戒処分とは別に残業代を返還させることは可能か……106
- 協調性のない社員にのみ在宅勤務を命じることはハラスメントに当たるか……108
- 社員食堂を廃止する代わりに、食事費用補助としてデジタルマネーを付与する場合の留意点……110
- 固定残業代制が違法となるのはどのようなケースか……112
- ピアボーナス制度を導入する場合、割増賃金の支払いや給与課税はどう取り扱うか……114

同梱付録

実務に役立つ法律基礎講座(91) 安全配慮義務

山岸 純 弁護士 山岸純法律事務所