

労政時報

本誌特別調査

2023年度 ホワイトカラー職種別 賃金調査

(労務行政研究所)

実務解説

「就活ハラスメント」を どう防止するか

実務解説

労働関係法律—基本解説 第7回 変形労働時間制



労働判例

労働日・労働日ごとの労働時間が特定されていたとはいえ、1年単位の変形労働時間制は無効
(引越運送業S社事件 東京地裁立川支部 令5.8.9判決)

相談室 Q&A

- 採用面接での学生からの質問に、事実を誇張して回答することは問題か
- 会社が年休の時季変更をしたにもかかわらず該当日に出社しなかった社員につき、賃金控除や懲戒処分は可能か
- 男性の育児休業推進のため、男性の取得についてのみ一部有給化することは問題か
- 部下あり管理職の育児休業中に担当部署を廃止した場合、部下なし管理職として復帰させてもよいか
- 職場の人間関係が原因でメンタルヘルス不調となった社員に、本人の意に反して異動を命じることはできるか
- パニック障害を発症した営業社員の復職に向けて、どのような対応が適切か
- 有期労働契約で、懲戒該当行為があった場合の更新に関する条項を追加することは問題か
- 賞与の支払いを年4回以上とする場合、社会保険に係る取り扱い、計算方法はどうか

INDEX

8

ニュース 労政ニュース

官報の発行に関する法律等が参議院で可決・成立／「医師の働き方改革」特設サイトを公開／令和7年度大学等卒業・修了予定者の就職・採用活動時期は前年同様 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5年11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

労働日・労働日ごとの労働時間が特定されていたとはいえ、1年単位の変形労働時間制は無効（引越運送業S社事件 東京地裁立川支部 令5.8.9判決）

12

労働判例一覧（令和5年3月分）

14

特集1 本誌特別調査

2023年度 部長・課長・係長クラス・一般社員の ホワイトカラー職種別賃金調査 （労務行政研究所）

13職種に見る最新実態と諸格差の動向

1. 賃金の支払い形態が月例給与・年間賞与の場合……18
2. 賃金の支払い形態が年俸制の場合……37
3. 付帯調査—「部下なし管理職」の有無と位置づけ、処遇差……40

43

関連資料 厚生労働省、人事院調査による職種別賃金の実態

規模別・学歴別・年齢階級別に見た所定内・所定外賃金、賞与の水準
賃金構造基本統計調査(2022年・厚生労働省)／職種別民間給与実態調査(2023年・人事院)

59

特集2 実務解説

「就活ハラスメント」をどう防止するか

被害の実態と、有効な予防策を構築するポイント

中井智子 弁護士 中町誠法律事務所

70

特集3 実務解説

労働関係法律—基本解説 第7回 変形労働時間制

安倍嘉一 パートナー弁護士 森・濱田松本法律事務所

DATA BOX

- 80 **就労条件総合調査(2023年・厚生労働省)**
- 92 **2024年春季生活闘争方針(連合)**
- 97 **【参考】金属労協(JCM)の交渉方針**

102

相談室Q&A

- 採用面接での学生からの質問に、事実を誇張して回答することは問題か……102
- 会社が年休の時季変更をしたにもかかわらず該当日に出勤しなかった社員につき、賃金控除や懲戒処分は可能か……104
- 男性の育児休業推進のため、男性の取得についてのみ一部有給化することは問題か……106
- 部下あり管理職の育児休業中に担当部署を廃止した場合、部下なし管理職として復帰させてもよいか……108
- 職場の人間関係が原因でメンタルヘルス不調となった社員に、本人の意に反して異動を命じることはできるか……110
- パニック障害を発症した営業社員の復職に向けて、どのような対応が適切か……112
- 有期労働契約で、懲戒該当行為があった場合の更新に関する条項を追加することは問題か……114
- 賞与の支払いを年4回以上とする場合、社会保険に係る取り扱い、計算方法はどうか……116