

労政時報

本誌特別調査

2024年 賃上げの見通し

(労務行政研究所)

実務資料

2024年 3月卒者の初任給予測

(労務行政研究所)

企業事例 一人的資本経営実践事例シリーズ

小林製薬

実務解説

心理的負荷による精神障害の 労災認定基準見直しを踏まえた 実務上の留意点



労働判例

希望退職者募集や雇用調整助成金の受給をしていないとしても解雇回避努力を尽くしたと評価でき、整理解雇は有効
(カーニバル・ジャパン事件 東京地裁 令5.5.29判決)

相談室 Q&A

- 内定者研修として、内定者に通常業務の一部を担わせることは問題か
- 入社以来長年同じ業務に従事してきたことのみをもって、黙示の職種限定合意が成立したといえるか
- テレワークを前提に採用した社員について、出社を要する部署に配置換えし、出社勤務を求めることはできるか
- 年休の時季指定が競合して一部の者に時季変更権を行使する場合、対象者をどう選べばよいか
- イヤホンで音楽等を聴きながら仕事をする社員を懲戒処分できるか
- 顧客対応時、健康状態に異常がない従業員にもマスク着用を義務づけ、応じない場合に懲戒処分を科すことは可能か
- パワハラに及んだ管理職が精神疾患に罹患していたことが判明した場合、同行為に対する懲戒処分を一度撤回すべきか
- 労基法における労使協定の種類と注意点

INDEX

8

ニュース 労政ニュース

令和6年4月1日施行、労災保険料算出に用いる労災保険率を改定／
「自然災害時の事業運営における労働基準法や労働契約法の取扱いなどに関するQ&A」を公開／
令和6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

【お知らせ】「ここに注目 労働法令のポイント」：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

希望退職者募集や雇用調整助成金の受給をしていないとしても解雇回避努力を尽くしたと評価でき、
整理解雇は有効（カーニバル・ジャパン事件 東京地裁 令5.5.29判決）

12

労働判例一覧（令和5年4月分）

14

特集1 本誌特別調査

労使および専門家478人に聞く 2024年賃上げの見通し（労務行政研究所）

定昇込みで3.66%と予測、23年実績並みの水準に

- | | |
|------------------------------|-----------------------------|
| 1. 実際の賃上げ見通し（世間相場）……16 | 4. 自社における賃上げ率の見通し……22 |
| 2. 望ましい賃上げ（世間相場）……19 | 5. 自社における24年の定昇・ベアの実施……25 |
| 3. 望ましい賃上げと実際の賃上げ見通しとの関係……21 | 6. 24年春季交渉で課題・焦点となる人事施策……27 |

関連資料

賃金引上げ等の実態に関する調査（2023年・厚生労働省）……34
政府および民間シンクタンクの23、24年度経済見通し……40
法人企業統計に見る2022年度労働分配率（財務省）……44

45

特集2 実務資料

2024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3.77～3.88%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（2023年・厚生労働省／新規学卒者初任給情報）……47
職種別・学歴別・規模別初任給（2023年・人事院／職種別民間給与実態調査）……49

50

特集3 人的資本経営実践事例シリーズ

小林製薬

ビジネスモデルに連動して多様な人材が成長・活躍できる環境を整備。
2023年には人的資本レポートを公表

60

特集4 実務解説

心理的負荷による 精神障害の労災認定基準見直しを踏まえた 実務上の留意点

精神障害等を発症させない職場環境整備に向けた具体策

岩出 誠 弁護士 弁護士法人ロア・ユナイテッド法律事務所 代表パートナー

DATA BOX

78

東京における中小企業の職種別モデル賃金(2023年・東京都)

83

中途採用者の初任賃金(2023年4～9月期・厚生労働省)

94

相談室Q&A

- 内定者研修として、内定者に通常業務の一部を担わせることは問題か……94
- 入社以来長年同じ業務に従事してきたことのみをもって、黙示の職種限定合意が成立したといえるか……96
- テレワークを前提に採用した社員について、出社を要する部署に配置換えし、出社勤務を求めることはできるか……98
- 年休の時季指定が競合して一部の者に時季変更権を行使する場合、対象者をどう選べばよいか……100
- イヤホンで音楽等を聴きながら仕事をする社員を懲戒処分できるか……102
- 顧客対応時、健康状態に異常がない従業員にもマスク着用を義務づけ、応じない場合に懲戒処分を科すことは可能か……104
- パワハラに及んだ管理職が精神疾患に罹患していたことが判明した場合、同行為に対する懲戒処分を一度撤回すべきか……106
- 労基法における労使協定の種類と留意点……108