

労政時報

企業事例

勤務地限定・選択制の 最新事例

(三菱倉庫／オタフクソース／物語コーポレーション)

実務資料

諸手当の支給実態

実務解説

人材の確保・定着促進に向けた 配偶者手当見直しの実務

実務資料

2024年春季交渉に向けた 夏季一時金決定のための資料集

2023年年末一時金の最終結果

労働判例

在職中の競業行為等の懲戒事由があることから、退職金増額部分の請求は100万円を超える限度で権利濫用となる
(アスクほか1社事件 東京地裁 令5.4.12判決)

相談室 Q&A

- 採用時に限定した職種や勤務地を変更することは可能か
- 育児休業社員の代替で1年間の部署異動をさせる社員への配慮は必要か
- 入社前に会社が申し込んだ外部研修に本人が任意で参加する場合、労働時間となるか
- テレワーク中に連絡が取れない裁量労働制適用者を懲戒処分することは可能か
- 健康診断結果が優良な従業員にのみ報奨金を支給することは問題か
- 勤務地限定制の導入に伴い、地域別に賃金格差を設ける場合の方法と留意点
- 退職金制度を廃止し、メリハリのある賃金・賞与制度を導入する際の手順と留意点
- 繰り返し介護休暇を取得する特定の社員にのみ書面での申請を義務づけることは問題か



INDEX

- 8 **ニュース 労政ニュース**
令和7年の春分の日は3月20日、秋分の日は9月23日／育児・介護休業法の改正法案要綱をおおむね妥当と答申／雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱を提示 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 **労働関係法令一覧（令和5年11～12月分）**
- 12 **労働判例 労働判例SELECT**
在職中の競業行為等の懲戒事由があることから、退職金増額部分の請求は100万円を超える限度で権利濫用となる（アスクほか1社事件 東京地裁 令5.4.12判決）
- 14 **特集1 企業事例**
勤務地限定・選択制の最新事例
個々の「ライフ」「キャリア」希望を尊重し、多様な人材の定着・活躍を後押しする3社
- 18 **三菱倉庫**
国内四つのエリアから勤務地を選択できる「エリア総合職」を新設し、現場力・営業力を強化
- 25 **オタフクソース**
社員が1年ごとに「地域限定制度」の適用有無を申告し、勤務地を選択
- 33 **物語コーポレーション**
既婚者・介護者が全国転勤者との待遇差なしで勤務エリアを限定できる「myエリア制度」
- 40 **特集2 実務資料**
諸手当の支給実態
主要5手当の最新の支給状況を見る
- | | |
|-------------------|-----------------|
| 1. 役職(役付)手当……41 | 4. 住宅手当……53 |
| 2. 営業・外勤手当……45 | 5. 寒冷地・燃料手当……58 |
| 3. 家族手当・子ども手当……47 | |
- 60 **特集3 実務解説**
**人材の確保・定着促進に向けた
配偶者手当見直しの実務**
手当改廃の具体的な検討手順と制度設計のポイント
熊井秀臣 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 組織人事ビジネスユニット HR第1部 シニアマネージャー
- 73 **特集4 実務資料**
**2024年春季交渉に向けた
夏季一時金決定のための資料集**
エコノミストの環境分析から水準予測、支給実績の推移まで
- 74 **環境●一時金を取り巻く経済・経営環境**
小林真一郎 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 調査部 主席研究員

- 82 予測●2024年夏季一時金の行方(労務行政研究所)
- 84 方針●主要単産の2024年夏季一時金要求基準(年間要求含む)
- 85 推移●主要機関調査に見る賞与・一時金の過去5年間の支給実績
- 87 参考:毎月勤労統計調査による夏季一時金集計(2023年・厚生労働省)

88 **特集5 実務資料**

2023年年末一時金の最終結果 (厚生労働省、連合、国民春闘共闘委員会、
経団連、東京都)
主要企業の前年同期比は増加

DATA BOX

- 94 春季労使交渉に臨む指針(経団連)
- 96 法人企業統計に見る福利厚生費(2022年度・財務省)
- 97 企業活動基本調査に見る福利厚生費(2021年度・経済産業省)

98 相談室Q&A

- 採用時に限定した職種や勤務地を変更することは可能か……98
- 育児休業社員の代替で1年間の部署異動をさせる社員への配慮は必要か……100
- 入社前に会社が申し込んだ外部研修に本人が任意で参加する場合、労働時間となるか……102
- テレワーク中に連絡が取れない裁量労働制適用者を懲戒処分することは可能か……104
- 健康診断結果が優良な従業員にのみ報奨金を支給することは問題か……106
- 勤務地限定制の導入に伴い、地域別に賃金格差を設ける場合の方法と留意点……108
- 退職金制度を廃止し、メリハリのある賃金・賞与制度を導入する際の手順と留意点……110
- 繰り返し介護休暇を取得する特定の社員にのみ書面での申請を義務づけることは問題か……112