

労政時報

本誌特別調査

退職金・年金制度の
最新実態

【前編】退職金・年金制度の内容と支給状況

(労務行政研究所)

労働法令

217国会で成立した労働関係法律(1)
労働安全衛生法等、
公益通報者保護法

企業事例 一人的資本経営実践事例シリーズ

東京ガス

実務資料

2025年賃上げ・
夏季一時金の最終結果

労働法令

労災年金給付等のスライド率を改定、令和7年8月1日から適用 等

労働判例

業務上作成し会社のサーバーに保存したファイルに関する利益は、財産的価値を否定すべき特段の事情がない限り、会社の法律上保護される利益である
(日亜化学工業[原告]事件 徳島地裁 令 7. 1.16判決)

相談室 Q&A

- IT部門の社員が眼精疲労等を理由に異動を申し出てきた場合、応じなければならないか
- 社員の無断欠勤により会社に損害が発生した場合、当該社員に損害賠償を請求できるか
- 「闇バイト」への応募を防ぐため、30歳未満に限り副業を許可制にしてもよいのか
- 公共交通機関の計画運休が実施された日に出社した社員をねぎらうため、手当を支給することは問題か
- アトピー性皮膚炎等のアレルギー性疾患がある社員に対して、会社は配慮をしなければならないか
- 懲戒処分を検討中のハラスメント加害者から退職の申し出があった場合、どう対応すればよいのか
- 団体交渉で経営者の出席を求められた場合、応じる必要はあるか
- 従業員代表の立候補者がいない場合、会社が指名することは問題か

INDEX

8 ニュース 労政ニュース

令和7年度地域別最低賃金額改定の日安を公表／「労災保険制度の在り方に関する研究会」の中間報告書を公表／19歳以上23歳未満の被扶養者認定における年間収入要件の見直しについて周知 等

10 労働法令 ここに注目 労働法令のポイント

労災保険の年金額等の給付スライド率を改定、令和7年8月1日から適用／
労災保険の給付基礎日額の最低保障額は前年より160円引き上げられ4250円に 等

14 労働判例 労働判例SELECT

業務上作成し会社のサーバーに保存したファイルに関する利益は、財産的価値を否定すべき特段の事情がない限り、会社の法律上保護される利益である（日亜化学工業[原告]事件 徳島地裁 令7.1.16判決）

16 労働判例一覧（令和7年4月分）

18 特集1 本誌特別調査

退職金・年金制度の最新実態

【前編】退職金・年金制度の内容と支給状況（労務行政研究所）

実施している退職給付制度は企業型確定拠出年金（DC）が約7割で最多

- I. 退職給付（一時金・年金）制度の概観……21
 - 1. 定年制の有無と継続雇用制度の種類……21
 - 2. 退職給付制度の種類……22
 - 3. 給付算定式・掛金の設定方法……26
- II. 退職一時金制度……34
- III. 確定給付企業年金（DB）制度……36
- IV. キャッシュバランスプラン……41
- V. 企業型確定拠出年金（DC）制度……42
- VI. 2020年以降の制度見直しと、個人型確定拠出年金（iDeCo）の案内状況……51

54 特集2 労働法令

217国会で成立した労働関係法律(1)

労働安全衛生法等、公益通報者保護法の改正概要

個人事業者等に対する安全衛生対策を推進し、全事業場でストレスチェックを義務化。
事業者が公益通報に適切に対応するための体制整備を徹底し、実効性を向上

厚生労働省 労働基準局 安全衛生部計画課／消費者庁参事官（公益通報・協働担当）室

67 特集3 人的資本経営実践事例シリーズ

東京ガス

“プロ集団”の形成と人材が活躍できる環境整備を狙い、企業文化改革等の取り組みを推進。
2024年には初の人的資本レポートを発行

79

特集 4 実務資料

2025年賃上げ・夏季一時金の最終結果

大手の賃上げ率は前年に続いて5%台。一時金も前年比増の傾向が続く

賃上げ最終集計（厚生労働省、連合、国民春闘共闘委員会、経団連、東京都）……81

夏季一時金最終集計（連合、国民春闘共闘委員会、経団連、東京都）……88

DATA BOX

92

地域別最低賃金額改定の目安に関する公益委員見解（2025年度・厚生労働省）

94

相談室Q&A

- IT部門の社員が眼精疲労等を理由に異動を申し出てきた場合、応じなければならないか……94
- 社員の無断欠勤により会社に損害が発生した場合、当該社員に損害賠償を請求できるか……96
- 「闇バイト」への応募を防ぐため、30歳未満に限り副業を許可制にしてもよいか……98
- 公共交通機関の計画運休が実施された日に出社した社員をねぎらうため、手当を支給することは問題か……100
- アトピー性皮膚炎等のアレルギー性疾患がある社員に対して、会社は配慮をしなければならないか……102
- 懲戒処分を検討中のハラスメント加害者から退職の申し出があった場合、どう対応すればよいか……104
- 団体交渉で経営者の出席を求められた場合、応じる必要はあるか……106
- 従業員代表の立候補者がいない場合、会社が指名することは問題か……108