

労政時報

本誌特別調査

人事労務諸制度の 実施状況【前編】

(労務行政研究所)

判例解説

実務に役立つ 主要労働裁判例の分析 (令和7年下期)

実務解説

労働関係法律—基本解説 第19回 出向・転籍

春季交渉情報

2026年賃上げ・夏季一時金妥結状況

本誌特別調査

〈速報〉2026年度決定初任給の水準 (労務行政研究所)



労働判例

基本給に職務給の性質が大きいことや具体的な労使協議を経していないこと等を総合すれば、基本給が10万円を下回る限度で旧労契法20条に違反する(名古屋自動車学校[差戻審]事件 名古屋高裁 令 8. 2.26判決)

相談室 Q&A

- 出向者の昇進・昇格の運用ルールはどのように定めるべきか
- 任意参加の講習の受講を実質的な昇進要件としている場合、参加時間は労働時間となるか
- 半日年休の取得時間中は社外で過ごすよう指示できるか
- 職種限定合意を結んでいる社員がリハビリ出勤をする期間中も、合意の範囲で作業を命じなければならないか
- 育休から復帰せずに退職した場合に、退職金を減額または不支給とすることは問題か
- 精神疾患の発症が疑われる社員に対し在宅勤務を認めず、受診の結果次第で休職させることはできるか
- 賞与決定に際して、勤務態度に問題があることを理由に大幅な減額をすることは裁量権の逸脱・濫用となるか
- 同僚との間でトラブルを繰り返し、一向に反省しない社員を懲戒解雇できるか

INDEX

- 8 **ニュース** **労政ニュース**
労災保険法等の改正法案を国会に提出／令和8年度労働保険の年度更新期間は、6月1日（月）～7月10日（金）／源泉徴収票のみなし提出の特例に関する特設ページを公開 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8年3月分）**
- 12 **労働判例** **労働判例SELECT**
基本給に職務給の性質が大きいことや具体的な労使協議を経ていないこと等を総合すれば、基本給が10万円を下回る限度で旧労契法20条に違反する（名古屋自動車学校[差戻審]事件 名古屋高裁 令8.2.26判決）
- 14 **労働判例一覧（令和7年12月分）**
- 16 **特集1** **本誌特別調査**
人事労務諸制度の実施状況【前編】
（労務行政研究所）
賃金・賞与、人事評価、労働時間、採用など11分野・89制度の実施率を見る
- | | |
|---------------|-------------------|
| 1. 等級制度……19 | 7. 休日・休暇……40 |
| 2. 賃金・賞与……21 | 8. 人事・雇用管理……45 |
| 3. 諸手当……24 | 9. 採用……48 |
| 4. 退職金・年金……30 | 10. 人材育成・研修……52 |
| 5. 人事評価……33 | 11. 能力・キャリア開発……55 |
| 6. 労働時間……36 | |
- 57 **特集2** **判例解説**
実務に役立つ
主要労働裁判例の分析（令和7年下期）
事件の概要・判断から実務上のポイントまで使用者側弁護士が解説
岡芹健夫 弁護士／中嶋万紀子 弁護士 弁護士法人高井・岡芹法律事務所
- 75 **特集3** **実務解説**
労働関係法律—基本解説
第19回 出向・転籍
小鍛冶広道 弁護士 第一芙蓉法律事務所
- 84 **特集4** **春季交渉情報**
2026年賃上げ・夏季一時金妥結状況（労務行政研究所）
賃上げは前年に続き高水準となる見込み。一時金は対前年同期比2.5%増となる
- 85 **〈賃上げ〉主要機関の賃上げ中間集計（連合、国民春闘共闘委員会、東京都）**
- 88 **〈一時金〉春季交渉で決まった夏季一時金集計（労務行政研究所、連合）**

95 **参考** シンクタンクによる夏季賞与・一時金の見通し

96 **解説** 2026年春季労使交渉を巡る動向と今後の課題

3年連続で賃上げ率5%台に。満額かそれ以上の回答が目立つ一方、一部で賃上げ鈍化の動きも

荻野 登 独立行政法人労働政策研究・研修機構 リサーチフェロー

102 **特集 5** 本誌特別調査

〈速報〉2026年度決定初任給の水準(労務行政研究所)

75.6%が「全学歴引き上げ」。大学卒の水準は26万5708円、前年度比5.3%増

114 **相談室Q&A**

- 出向者の昇進・昇格の運用ルールはどのように定めるべきか……114
- 任意参加の講習の受講を実質的な昇進要件としている場合、参加時間は労働時間となるか……116
- 半日年休の取得時間中は社外で過ごすよう指示できるか……118
- 職種限定合意を結んでいる社員がリハビリ出勤をする期間中も、合意の範囲で作業を命じなければならないか……120
- 育休から復帰せずに退職した場合に、退職金を減額または不支給とすることは問題か……122
- 精神疾患の発症が疑われる社員に対し在宅勤務を認めず、受診の結果次第で休職させることはできるか……124
- 賞与決定に際して、勤務態度に問題があることを理由に大幅な減額をすることは裁量権の逸脱・濫用となるか……126
- 同僚との間でトラブルを繰り返し、一向に反省しない社員を懲戒解雇できるか……128