

労政時報

<https://www.rosei.jp/readers/>

企業事例

主要企業の 人材育成体系

(ソニー／サントリーホールディングス／TOTO)



本誌特別調査

2018年賃上げの見通し

(労務行政研究所)

実務資料

2018年3月卒者の初任給予測

(労務行政研究所)

企業事例

ニチレイフーズの新人事制度

労働判例

他の職員との間でトラブルを起こすことを回避するためであったとしても、長年にわたり仕事を与えない行為はパワハラに当たり不法行為となる
(兵庫教育大学事件 神戸地裁 平29.8.9判決)

相談室Q&A

- 業務に支障を来すような一定時間以上のトイレ休憩分の賃金を控除できるか
- 出勤時の体温測定と上司への報告や発熱時のインフルエンザの検査を強制できるか
- 朝礼のために始業時刻のみを定め、終業時刻を個人の裁量に任せるフレックスタイム制は可能か
- 労働者の事情を考慮し、就業規則の定めにかかわらず、個別に休職期間を延長することは可能か
- 休職期間満了について、就業規則上「雇用契約を終了する」と記載している場合、退職・解雇のいずれで取り扱われるか
- 有期契約のパート社員が無期転換する際に、フルタイムで勤務できなければ無期転換できないように定めることは問題か
- 正社員を対象として適用している労働組合法17条の効力は、労働組合に加入していない無期転換者にも及ぶか
- 社員が持ち帰り残業をした結果長時間労働となり、それを契機に疾病や自殺・死亡に至った場合、労災となるか

INDEX

目次は次ページをご覧ください

TOPICS

8 ニュース 労政ニュース

第196回通常国会が開会／所得税法改正による被扶養者異動届の取り扱い変更／平成30年度雇用保険料率（予定）の公表／働き方・休み方に関する「課題別の対策」ページ開設／働き方改革で問題となる「商慣行」「しわ寄せ」の事例公表

【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 パブコメ パブコメから探る 先読み法令改正情報

厚生労働大臣が定める現物給与の価額の一部を改正する件

12 労働判例 労働判例SELECT

他の職員との間でトラブルを起こすことを回避するためであったとしても、長年にわたり仕事を与えない行為はパワハラに当たり不法行為となる（兵庫教育大学事件 神戸地裁 平29. 8. 9判決）

14 労働判例一覧（平成29年10月分）

特集1 企業事例

16 主要企業の人材育成体系

基本となる育成方針を明確に示し、体系立った育成を進める3社の事例

20 ソニー

人材育成の共通要素を「人間力」「仕事力」「志・変革力」に整理

30 サントリーホールディングス

「創業の精神」「リーダーシップ開発」「基盤人材育成」の三つを核に育成施策を展開

39 TOTO

経営理念の共有・浸透を最重視、OJTと“実践的Off-JT”を組み合わせることで実務での対応力・応用力を引き出す

特集2 本誌特別調査

49 労使および専門家470人に聞く 2018年賃上げの見通し(労務行政研究所)

定昇込みで2.13%と予測。経営側の3社に1社がベアを「実施する予定」

関連資料

64 賃金引上げ等の実態に関する調査（2017年・厚生労働省）

72 政府および民間シンクタンクの17、18年度経済見通し

76 法人企業統計に見る2016年度労働分配率（財務省）

特集3 実務資料

77 **2018年3月卒者の初任給与測(労務行政研究所)**

前年度比0.49%程度の増加となる見通し

関連資料

- 79 **新規学卒者初任給調査** (2017年3月卒・経団連)
- 82 **規模別・産業別・都道府県別初任給** (2017年・厚生労働省／賃金構造基本統計調査)
- 87 **規模別・都道府県別初任給** (2017年・厚生労働省／新規学卒者初任給情報)
- 89 **職種別・学歴別・規模別初任給** (2017年・人事院／職種別民間給与実態調査)

特集4 人事制度事例シリーズ

90 **ニチレイフーズ**

ミッション・ビジョンの実現を目的とし、社員の働きがい向上を促す新人事制度を導入

DATA BOX

- 108 **2018年春季生活闘争方針** (連合)
- 112 **【参考】金属労協(JCM)の交渉方針**
- 117 **従業員持株会状況調査** (2016年度・東京証券取引所)

118 **相談室Q&A**

- 業務に支障を来すような一定時間以上のトイレ休憩分の賃金を控除できるか……118
- 入社時の体温測定と上司への報告や発熱時のインフルエンザの検査を強制できるか……120
- 朝礼のために始業時刻のみを定め、終業時刻を個人の裁量に任せるフレックスタイム制は可能か……122
- 労働者の事情を考慮し、就業規則の定めにかかわらず、個別に休職期間を延長することは可能か……124
- 休職期間満了について、就業規則上「雇用契約を終了する」と記載している場合、退職・解雇のいずれで取り扱われるか……126
- 有期契約のパート社員が無期転換する際に、フルタイムで勤務できなければ無期転換できないように定めることは問題か……128
- 正社員を対象として適用している労働組合法17条の効力は、労働組合に加入していない無期転換者にも及ぶか……130
- 社員が持ち帰り残業をした結果長時間労働となり、それを契機に疾病や自殺・死亡に至った場合、労災となるか……132