

労政時報

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

本誌特別調査

2018年度 労働時間総合調査

(労務行政研究所)

実務解説—改正法対応シリーズ

平成31年4月施行

年5日の年休取得義務への対応

実務資料

2018年 年末一時金決定のための 資料集



労働法令

「健康増進法の一部を改正する法律」について 等

労働判例

家族手当、住宅手当および精勤手当を有期契約労働者に支給しないことは、不合理な労働条件の相違に当たり、労働契約法20条違反となる
(井関松山製造所事件 松山地裁 平30.4.24判決)

相談室Q&A

- 最終面接時に雇入れ時の健康診断を行った場合、入社に至らなかった者に結果通知をしないことは問題か
- 裁量労働制の適用者が昼夜逆転の出退勤を日常的に行っている場合、是正は可能か
- 諭旨解雇を就業規則等で規定していない場合に、退職届の提出を促すことは問題か
- 証拠のない横領について、懲戒解雇や弁償させることは可能か
- セクハラで譴責処分とした管理職が、過去に別の女性社員にも同様の行為をしていたことが判明した場合、どう処分すべきか
- 出向元と出向先で定年年齢が異なる場合、どちらの定年年齢が適用されるか
- 異動計画を策定する目的で社員の家庭事情の情報提供を義務づけることは問題か
- 労働組合の出張・外勤拒否戦術にどう対処すればよいか

【同梱付録】

実務に役立つ法律基礎講座(43)—年次有給休暇

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

働き方改革関連法に関する政省令・通達を公表／新36協定と、年次有給休暇の時季指定義務についてのリーフレットを公表／パート・有期雇用労働者との不合理な待遇差の禁止に関するリーフレットを公表 等

10 労働法令 ここに注目 労働法令のポイント

「健康増進法の一部を改正する法律」について／平成30年8月1日以降の雇用保険における基本手当・雇用継続給付の支給限度額等の見直し内容

16 パブコメ パブコメから探る 先読み法令改正情報

健康保険法施行規則及び厚生年金保険法施行規則の一部を改正する省令案

18 労働判例 労働判例SELECT

家族手当、住宅手当および精勤手当を有期契約労働者に支給しないことは、不合理な労働条件の相違に当たり、労働契約法20条違反となる（井関松山製造所事件 松山地裁 平30. 4.24判決）

【お知らせ】「労働判例一覧（平成30年6月分）」：本号はお休みさせていただきます。

特集1 本誌特別調査

20 2018年度労働時間総合調査(労務行政研究所)

所定・総実労働時間、休日・休暇、時間外労働、36協定の最新実態

- | | |
|------------------------------|---------------------|
| 1. 2018年度の所定労働時間・休日日数の実態……23 | 4. 時間外労働の実態……35 |
| 2. 2017年度年間総実労働時間(試算)……28 | 5. 36協定と特別条項の内容……40 |
| 3. 年次有給休暇の取得状況……32 | |

関連資料

47 2018年労働時間等実態調査(経団連)

特集2 実務解説—改正法対応シリーズ 第1弾

53 平成31年4月施行 年5日の年休取得義務への対応

1人・1年当たり5日間の年休取得義務の内容と実務面での対応・留意点
佐藤広一 特定社会保険労務士 HRプラス社会保険労務士法人

特集3 実務資料

67 2018年年末一時金決定のための資料集

年間協定による妥結済み企業では、対前年同期比3.9%増とプラスに転じる

68 妥結●2018年夏冬型年間協定ですでに決まっている年末一時金の集計・会社別一覧 (労務行政研究所)

84 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

90 予測●2018年年末一時金の水準の見通し

92 方針●主要単産の2018年年末一時金要求基準と日程

93 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

96 参考：2018年夏季一時金最終結果(厚生労働省)

DATA BOX

97 地域別最低賃金（2018年度・厚生労働省）

問題研究

検証・働き方改革—二つの調査データから今後の働き方・休ませ方を展望する

98 調査①：当所労働時間総合調査から見る働き方改革への視点

労務行政研究所 調査資料編纂室

111 調査②：「働きがい」が高まる「働き方改革」の進め方とは

「働きがいのある会社」調査から見た“働きやすさ”“やりがい”と業績の関係

岩佐真裕子 コンサルタント Great Place to Work® Institute Japan

連載

118 人事担当者のためのデータアナリティクス／データリテラシー入門 第3回 各集計分析手法の特徴と実践例

堀内勝夫 学校法人産業能率大学総合研究所 経営管理研究所 組織測定研究センター プロジェクト・マネジャー

130 相談室Q&A

- 最終面接時に雇入れ時の健康診断を行った場合、入社に至らなかった者に結果通知をしないことは問題か……130
- 裁量労働制の適用者が昼夜逆転の出退勤を日常的に行っている場合、是正は可能か……132
- 諭旨解雇を就業規則等で規定していない場合に、退職願の提出を促すことは問題か……134
- 証拠のない横領について、懲戒解雇や弁償させることは可能か……136
- セクハラで譴責処分とした管理職が、過去に別の女性社員にも同様の行為をしていたことが判明した場合、どう処分すべきか……138
- 出向元と出向先で定年年齢が異なる場合、どちらの定年年齢が適用されるか……140
- 異動計画を策定する目的で社員の家庭事情の情報提供を義務づけることは問題か……142
- 労働組合の出張・外勤拒否戦術にどう対処すればよいか……144

同梱付録

実務に役立つ法律基礎講座(43) 年次有給休暇

岸田鑑彦 弁護士 杜若経営法律事務所