

企業事例

# 新卒高度スキル人材の 採用・初任給決定事例

(ディー・エヌ・エー／ワークスアプリケーションズ／ラック)

実務解説—改正法対応シリーズ

平成31年4月施行

フレックスタイム制見直しへの対応

平成32年4月施行(中小企業：平成33年4月施行)

同一労働同一賃金への対応実務

(制度見直し編／判例・法律編)



インタビュー：転換期の企業人事を考えるシリーズ

## 〈新連載〉10年後の人事部

第1回 リクルートワークス研究所 所長 大久保幸夫氏

### 労働法令

「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」について

### 労働判例

試用期間の性質を有するテスト出局中の作業は労働基準法11条の労働に該当し、最低賃金法に基づく最低賃金額相当の賃金支払い義務を負う  
(日本放送協会事件 名古屋高裁 平30.6.26判決)

### 相談室Q&A

- 試用期間を設けて雇用した障害者の本採用を見送る場合、どのような点に留意すべきか
- 完全月給制で1日も出勤しなかった場合、給与不支給としてよいか
- 「効率が悪かったから」等の理由で残業時間を過少申告していた場合、割増賃金を支払うべきか
- 残業を許可できる所属長が不在の場合の残業許可について、どのように対応すべきか
- 時差出勤制度を導入する場合の留意点
- 柔軟剤の香りがきつすぎる従業員に対し、どのように対処すればよいか
- 早期退職優遇制度利用者が、雇用保険の特定受給資格者等に該当しなかった場合、会社は何らかの手当てをすべきか
- 定年前に退職し、嘱託社員として再雇用する場合の社会保険はどうなるか

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  
高度プロフェッショナル制度の導入フローおよび対象業務提示／労働時間等設定改善指針の一部を改正／社会保険における賞与に係る報酬の取り扱い 等
- 10 **労働法令** ここに注目 労働法令のポイント  
「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」について
- 14 **労働関係法令一覧** (平成30年9月分)
- 16 **労働判例** 労働判例SELECT  
試し出勤の性質を有するテスト出局中の作業は労働基準法11条の労働に該当し、最低賃金法に基づく最低賃金額相当の賃金支払い義務を負う (日本放送協会事件 名古屋高裁 平30. 6.26判決)

## 特集1 企業事例

- 18 **新卒高度スキル人材の採用・初任給決定事例**  
優秀人材の獲得に向けて、専門能力・スキルに応じて高額な初任給を設定する3社
- 23 **ディー・エヌ・エー**  
職種別に処遇を設定。AIスペシャリストコースでは年俸600万～1000万円の初任給を設定
- 29 **ワークスアプリケーションズ**  
エンジニア採用でコース別選考を2017年に導入。  
卓越したスキル保有者には高条件のオファーができる仕組みを整備
- 36 **ラック**  
学歴別初任給制を廃止し、全学歴共通の初任給を設定。業務能力や専門能力に応じて初任給を増額

## 特集2 実務解説—改正法対応シリーズ 第2弾

- 42 **平成31年4月施行  
フレックスタイム制見直しへの対応**  
清算期間の上限延長等の内容と実務面での対応・留意点  
田中朋斉 特定社会保険労務士 石嵩・山中総合法律事務所

## 特集3 実務解説—改正法対応シリーズ 第3弾

- 56 **平成32年4月施行(中小企業：平成33年4月施行)  
同一労働同一賃金への対応実務**
- 57 **解説①【制度見直し編】  
同一労働同一賃金に基づく制度の見直しと、  
多様な働き方を許容するこれからの人事制度の在り方**  
正社員と有期雇用労働者の差異を明らかにし、報酬・役割の両面からの検討が必要  
山本奈々 デロイト トーマツ コンサルティング合同会社 シニアマネジャー

68 **解説②【判例・法律編】**

**ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件とパート有期法に見る  
これからの処遇の在り方**

正社員と非正規雇用労働者との不合理な待遇差の解消に向けた論点整理

内田恵美 弁護士 瀧美坂井法律事務所・外国法共同事業

**特集 4 インタビュー：転換期の企業人事を考えるシリーズ**

90 **【新連載】10年後の人事部**

**第1回 リクルートワークス研究所 所長 大久保幸夫氏**

人事部を取り巻く10のトレンド。今後10年は“大手術”を要する重要課題が目白押しとなる

**連載**

96 **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6回・完 データサイエンス(HR Tech)の社内への浸透**

吉田康太 学校法人産業能率大学総合研究所 普及事業本部 第3普及事業部 プロジェクト・リーダー

106 **相談室Q&A**

- 試用期間を設けて雇用した障害者の本採用を見送る場合、どのような点に留意すべきか……106
- 完全月給制で1日も出勤しなかった場合、給与不支給としてよいか……108
- 「効率が悪かったから」等の理由で残業時間を過少申告していた場合、割増賃金を支払うべきか……110
- 残業を許可できる所属長が不在の場合の残業許可について、どのように対応すべきか……112
- 時差出勤制度を導入する場合の留意点……114
- 柔軟剤の香りがきつすぎる従業員に対し、どのように対処すればよいか……116
- 早期退職優遇制度利用者が、雇用保険の特定受給資格者等に該当しなかった場合、会社は何らかの手当てをすべきか……118
- 定年前に退職し、嘱託社員として再雇用する場合の社会保険はどうなるか……120