

労政時報

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

本誌特別調査

2019年 役員報酬・賞与等の 最新実態

(労務行政研究所)

実務解説

改正内閣府令が定める 役員報酬開示ルールへの 対応と開示の実務

法令解説

これから施行・改正される法令のポイント

判例解説—メンタルヘルス判例研究シリーズ〈第24回〉

産業医、弁護士から見た判断の ポイントと対応の留意点

三洋電機ほか1社事件(大阪地裁 平30.5.24判決)

労働判例

勤務中の事故発生前から既に反復性うつ病性障害を発病しており、事故発生後における悪化も見られないため、業務起因性は認められない

(川越労基署長[アイダ設計]事件 東京地裁 令元.7.4判決)

相談室Q&A

- 入社後の労働条件に合意が得られず、トラブルになりそうな場合、内定を取り消すことは可能か
- 賞与の支給日が籍要件を満たすために退職日を調整する社員に対し、退職日を早めさせることは可能か
- 業務外の酒席での無礼な行為を理由に、人事評価を下げることは問題か
- 就業規則の変更に当たり、管理職の意見をまったく聴取しなくても問題ないか
- 懲戒解雇(即時解雇)と並行して解雇予告除外認定を申請し、後日認定が受理された場合、解雇予告手当の返還を求めることは可能か
- 業務時間外での発言もハラスメントとして指導できるか
- 希望退職の募集で、対象者を「男性」に限定することは可能か
- 会社に恨みを持った人物に襲われ無関係の従業員が負傷した場合、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

連合の春闘方針／内定辞退率提供サービスで利用企業に指導／
安衛法関係の届出・申請等様式のインターネット上作成サービスを開始／パワハラ防止法等の施行日を決定 等

【お知らせ】「ここに注目 労働法令のポイント」「労働関係法令一覧（令和元年10月分）」：本号はお休みさせていただきます。

10 労働判例 労働判例SELECT

勤務中の事故発生前から既に反復性うつ病性障害を発病しており、事故発生後における悪化も見られないため、
業務起因性は認められない（川越労基署長[アイダ設計]事件 東京地裁 令元. 7. 4判決）

特集 1 本誌特別調査

12 2019年役員報酬・賞与等の最新実態(労務行政研究所)

社長の年収は4511万円。従業員身分の執行役員の年収は1511万円

1. 常勤役員の報酬と賞与……14
2. 社外取締役および社外監査役の報酬と賞与……23
3. 従業員身分の執行役員の報酬と賞与……28

関連資料

34 社長・重役の報酬・賞与・年収額の実態(2018年・賃金管理研究所)

特集 2 実務解説

38 改正内閣府令が定める 役員報酬開示ルールへの対応と開示の実務

「投資家との建設的対話」に資する情報開示に向けた記載内容と考え方

村中 靖 執行役員・パートナー／今野靖秀 アソシエイトディレクター／佐藤しおり シニアコンサルタント デロイトトーマツ コンサルティング合同会社

1. はじめに……40
2. 内閣府令改正の背景……40
3. 内閣府令改正による新開示ルールの概要とWGの提言内容……40
4. 有価証券報告書における開示事例・ポイント……42
5. 今後の展望・まとめ……50

特集 3 法令解説

51 〈施行前・改正前の要点整理〉 これから施行・改正される法令のポイントまとめ

令和2年以降に施行される、パートタイム・有期雇用労働法、労働契約法など法改正の押さえどころをチェック

森田穰治 特定社会保険労務士 社会保険労務士法人みらいコンサルティング

1. はじめに……52
2. 労働関係法の改正状況……52
3. 令和2年(2020年)3月以降に施行される改正法……52
4. 改正が予定されている省令—健康保険法施行規則等の一部を改正する省令ほか……61

特集 4 判例解説

63 **メンタルヘルス判例研究シリーズ**
産業医、弁護士から見た判断のポイントと対応の留意点(第24回)

三洋電機ほか1社事件(大阪地裁 平30.5.24判決)

林 剛司 日立製作所 日立健康管理センタ センタ長/産業保健判例研究会

DATA BOX

- 76 **2017年度諸手当調査(連合)**
- 91 **2020年春季生活闘争方針(連合)**
- 96 **【参考】金属労協(JCM)の交渉方針**

問題研究

102 **組織の活力を高める「フォロワーシップ」とは何か**

日本型組織におけるフォロワーシップ行動特性と、開発・向上に向けた方向性

松山一紀 近畿大学経営学部キャリア・マネジメント学科教授、学科長

118 **相談室Q&A**

- 入社後の労働条件に合意が得られず、トラブルになりそうな場合、内定を取り消すことは可能か……118
- 賞与の支給日在籍要件を満たすために退職日を調整する社員に対し、退職日を早めさせることは可能か……120
- 業務外の酒席での無礼な行為を理由に、人事評価を下げることは問題か……122
- 就業規則の変更に当たり、管理職の意見をまったく聴取しなくても問題ないか……124
- 懲戒解雇(即時解雇)と並行して解雇予告除外認定を申請し、後日認定が受理された場合、解雇予告手当の返還を求めることは可能か……126
- 業務時間外での発言もハラスメントとして指導できるか……128
- 希望退職の募集で、対象者を「男性」に限定することは可能か……130
- 会社に恨みを持った人物に襲われ無関係の従業員が負傷した場合、労災となるか……132