

労政時報

副業・兼業特集

多様な働き方時代の 「副業・兼業」を考える

(大和ハウス工業／全日本空輸／ダイドードリンコ)

実務解説

社内外での副業・兼業を どう推進するか

企業事例 一人的資本経営実践事例シリーズ

ロート製薬

実務解説

産業医との上手な付き合い方

賃金統計

管理職賃金の水準・諸格差



労働判例

通勤手当の不支給や年休日数の違いは旧労契法20条違反ではないが、リフレッシュ休暇、年休の半日単位取得、特別休暇に係る相違は同条違反
(日東電工事件 津地裁 令5.3.16判決)

相談室 Q&A

- 休日を挟み連続して育児休業等を取得する場合、社会保険料の免除の取り扱いはどうになるか
- 体調が優れない妊娠中の社員に対し、休職を命じることは可能か
- 業務外の活動で換金可能な返礼を受けていた場合、懲戒処分することは可能か
- 完全月給制の社員が私的なけがを理由に中抜けや早退を繰り返す場合、人事評価を下げてよいのか
- 横領した社員の上司に対し、監督不行き届きとして損害賠償請求をすることは可能か
- 賞与を過払いしてしまった場合、翌月の給与でその分を相殺することは可能か
- 交替制勤務の職場で生活習慣病を持つ従業員に対し、何らかの配慮をすべきか
- 常駐先会社の社員からハラスメントを受けて精神疾患を発症した場合、会社は安全配慮義務違反を問われるか

INDEX

8

ニュース 労政ニュース

令和6年4月より、募集時等に明示すべき労働条件を追加／
精神障害の労災認定基準に「カスハラ」を追加するなど、検討会の報告書を公表／
最低賃金1000円達成に向けた議論を開始 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5年4～5月分）

12

労働判例 労働判例SELECT

通勤手当の不支給や年休日数の違いは旧労契法20条違反ではないが、リフレッシュ休暇、年休の半日単位取得、
特別休暇に係る相違は同条違反（日東電工事件 津地裁 令 5. 3.16判決）

14

特集1 副業・兼業特集

多様な働き方時代の 「副業・兼業」を考える

ガイドライン改定やコロナ禍を経た仕組みづくりと運用ノウハウ

企業事例

15

キャリア自律を支援する副業・兼業事例

個々の成長意欲やキャリア開発意識を刺激し、イノベーション促進等につなげる3社の取り組み

19

大和ハウス工業

社員の自律的な成長やキャリア形成を目的に、
社内外での副業を認める「越境キャリア支援制度」を導入

28

全日本空輸

多様な働き方を推進する一手として他社雇用型の兼業を解禁

37

ダイドードリンコ

雇用型も可能な副業制度を2020年9月に導入。社外人材の副業受け入れも実施

実務解説

44

社内外での副業・兼業をどう推進するか

副業・兼業の態様別にメリット・留意点、仕組みづくりのポイントを整理

林 浩二 株式会社日本総合研究所 人事組織・ダイバーシティ戦略グループ 部長／プリンシパル

60

特集2 人的資本経営実践事例シリーズ

ロート製薬

「Well-being経営」を実践し、“個人と会社の共成長”を実現することで、人的資本の最大化を目指す

69

特集3 実務解説

産業医との上手な付き合い方

関係性の構築、従業員の健康づくり・安全確保を効果的に進めるポイント

山田洋太 株式会社iCARE 代表取締役CEO 産業医・労働衛生コンサルタント

83

特集 4 賃金統計

管理職賃金の水準・諸格差

厚生労働省、人事院、労務行政研究所の最新調査データを集約

1. 管理職賃金(月例給与)の水準と役職(役付)手当……85
2. 規模別、産業別の状況……86
3. 職階・学歴・年齢間の格差……88
4. 分散状況……91
5. 管理職賃金(月例給与)の推移……92
6. 管理職の年収……94

DATA BOX

98

賃金構造基本統計調査(2022年・厚生労働省)

112

相談室Q&A

- 休日を挟み連続して育児休業等を取得する場合、社会保険料の免除の取り扱いはどのようになるか……112
- 体調が優れない妊娠中の社員に対し、休職を命じることは可能か……114
- 業務外の活動で換金可能な返礼を受けていた場合、懲戒処分することは可能か……116
- 完全月給制の従業員が私的なけがを理由に中抜けや早退を繰り返す場合、人事評価を下げてよいのか……118
- 横領した社員の上司に対し、監督不行き届きとして損害賠償請求をすることは可能か……120
- 賞与を過払いしてしまった場合、翌月の給与でその分を相殺することは可能か……122
- 交替制勤務の職場で生活習慣病を持つ従業員に対し、何らかの配慮をすべきか……124
- 常駐先会社の社員からハラスメントを受けて精神疾患を発症した場合、会社は安全配慮義務違反を問われるか……126