

労政時報

本誌特別調査

諸手当の支給実態

(労務行政研究所)

実務解説

施行直前 チェックリストで確認
改正育児・介護休業法の
実務対応

実務資料

2025年春季交渉に向けた
夏季一時金決定のための資料集

2024年
年末一時金の最終結果



労働判例

就業規則の競業禁止規定のうち退職後の競業禁止義務を定める部分は、禁止される業務の範囲が広範に過ぎ、公序良俗に反し無効
(アイ・ピー・コンサルティング事件 東京地裁 令6. 9.24判決)

相談室 Q&A

- 前職を通じて築いた人脈を業務利用する中途採用者への取るべき対応
- 休職期間中の計画年休の日はどのように取り扱えばよいか
- 病気による体調不良でも出社する管理職に自宅待機を命じ、従わなければ懲戒処分を科すことは可能か
- テレワーク中の中抜けが多い社員に対し、テレワークの実施を制限することは可能か
- 元部下に過度に干渉する定年後再雇用者に対し、個室での業務を命じることはハラスメントに当たるか
- 退職代行サービスの利用を理由に退職金を減額・不支給とすることは問題か
- 性別や年代を限定した特別休暇や福利厚生施策は問題か
- 強迫性障害が疑われる社員にどう対応すべきか

INDEX

8

ニュース 労政ニュース

令和8年の春分の日は3月20日、秋分の日は9月23日／改正育児・介護休業法に対応した規定例（詳細版）を公開／育児時短就業給付金の各種資料を公開 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6年11～12月分）

12

労働判例 労働判例SELECT

就業規則の競業禁止規定のうち退職後の競業避止義務を定める部分は、禁止される業務の範囲が広範に過ぎ、公序良俗に反し無効（アイ・ピー・コンサルティング事件 東京地裁 令6.9.24判決）

14

特集1 本誌特別調査

諸手当の支給実態（労務行政研究所）

主要手当の支給率と支給基準、支給水準

【総括】 諸手当の支給状況（厚生労働省、労務行政研究所）……16

- | | |
|-----------------|----------------------|
| 1. 役職(役付)手当……24 | 6. テレワーク(在宅勤務)手当……43 |
| 2. 営業・外勤手当……30 | 7. 家族手当・子ども手当……45 |
| 3. 年末年始手当……33 | 8. 住宅手当……53 |
| 4. 特殊勤務手当……39 | 9. 食事手当……60 |
| 5. 特殊作業手当……41 | 10. 寒冷地・燃料手当……62 |

64

特集2 実務解説

施行直前 チェックリストで確認 改正育児・介護休業法の実務対応

育児・介護に関する両立支援措置の拡充や、雇用保険法に係る新たな給付金に関する実務のポイント

高橋克郎 社会保険労務士 OURS小磯社会保険労務士法人

84

特集3 実務資料

2025年春季交渉に向けた 夏季一時金決定のための資料集

エコノミストの環境分析から水準予測、支給実績の推移まで

85

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 主席研究員

93

予測●2025年夏季一時金の行方（労務行政研究所）

95

方針●主要単産の2025年夏季一時金要求基準（年間要求含む）

96

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

98

参考：毎月勤労統計調査による夏季一時金集計（2024年・厚生労働省）

99

特集 4 実務資料

2024年年末一時金の最終結果 (厚生労働省、連合、国民春闘共闘委員会、
経団連、東京都)

主要企業の前年同期比は増加傾向

DATA BOX

104

春季労使交渉に臨む指針(経団連)

106

法人企業統計に見る福利厚生費(2023年度・財務省)

107

企業活動基本調査に見る福利厚生費(2022年度・経済産業省)

108

相談室Q&A

- 前職を通じて築いた人脈を業務利用する中途採用者への取るべき対応……108
- 休職期間中の計画年休の日はどのように取り扱えばよいか……110
- 病気による体調不良でも出社する管理職に自宅待機を命じ、従わなければ懲戒処分を科すことは可能か……112
- テレワーク中の中抜けが多い社員に対し、テレワークの実施を制限することは可能か……114
- 元部下に過度に干渉する定年後再雇用者に対し、個室での業務を命じることはハラスメントに当たるか……116
- 退職代行サービスの利用を理由に退職金を減額・不支給とすることは問題か……118
- 性別や年代を限定した特別休暇や福利厚生施策は問題か……120
- 強迫性障害が疑われる社員にどう対応すべきか……122