

# 労政時報

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

## 組織文化変革特集

# 組織文化変革をどう導くか

(NEC/SOMPOホールディングス/カインズ)

### 実務解説

## 組織文化変革を定着させる 新たなアプローチ

### 実務解説

## 人事部門が保有する 情報の開示・取り扱いの実務

### 企業事例

## ベルシステム24ホールディングスの ハラスメント防止体制

### 判例解説 —メンタルヘルス判例研究シリーズ(第32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

日東電工事件 (大阪地裁 令3.1.27判決、大阪高裁 令3.7.30判決)



### 労働法令

育児休業等における保険料の免除要件の見直しについて

### 労働判例

退職勧奨が自由な意思形成を妨げるほどの執拗さや態様で行われたとまではいえず、違法とは認められない  
(日立製作所事件 東京地裁 令3.12.21判決)

### 相談室 Q&A

- 求人サイトに実態と異なる労働条件を掲載していることは違法か
- 管理職登用試験に性別や年齢による特別応募枠を設けることは問題か
- 勤務時の服装を一部指定する場合の留意点
- 社員が同僚にストーカー行為をしていた場合、会社としてどのように対応すべきか
- 能力不足の社員に対してのみテレワークを認めないことは問題か
- 一部の社員にしか周知されていない内規にある特別手当を増額または減額してもよいか
- トランスジェンダーである社員を女子寮に入寮させず、何らの配慮措置も取らないことは問題か
- 在宅勤務で残業が増えている社員をモニタリングすることは問題か

# INDEX

- 8 **ニュース 労政ニュース**  
令和4年10月から施行される労働者協同組合法の関係法令が公布／  
令和4年度の算定基礎届の提出期限は7月11日（月）／歯科技工士が労災保険の特別加入の対象に 等

- 10 **労働法令 ここに注目 労働法令のポイント**  
育児休業等における保険料の免除要件の見直しについて

**【お知らせ】**「労働関係法令一覧（令和4年4月分）」：本号はお休みさせていただきます。

- 14 **労働判例 労働判例SELECT**  
退職勧奨が自由な意思形成を妨げるほどの執拗さや態様で行われたとまではいえず、違法とは認められない  
（日立製作所事件 東京地裁 令 3.12.21判決）

- 16 **特集1 組織文化変革特集**

## 組織文化変革をどう導くか

目指す組織の姿を定め、トップ・現場一体で新たな文化を浸透させるためのポイント

### 企業事例

- 17 **組織文化変革を経営・人材戦略に生かす 3社の取り組み**

望ましい組織文化、共有すべき価値観を具体化し、  
人事制度等と連動させつつ個人の変革意識を刺激

- 20 **NEC**

「実行力の改革」実現に向け、2018年に変革プロジェクトをスタート。社員の行動変容を促す

- 31 **SOMPOホールディングス**

パーパス実現に向けた企業文化変革のため、社員一人ひとりが「MYパーパス」を追求

- 40 **カインズ**

新たな人事コンセプト「DIY HR®」をベースに組織風土改革を実施。  
「人事部から変わる」ことで改革を牽引

### 実務解説

- 49 **組織文化変革を定着させる新たなアプローチ**

人と人との関係性を強みとする“共感型組織文化変革”の進め方

佐々木亮輔 PwCコンサルティング合同会社 組織人事・チェンジマネジメント パートナー

- 59 **特集2 実務解説**

## 人事部門が保有する情報の開示・取り扱いの実務

社内における人事情報管理上の留意点と、社外に向けた人的資本情報の公表に係る法制度等の動向

安倍嘉一 パートナー弁護士／上田雅大 カウンセル弁護士／奥田亮輔 弁護士 森・濱田松本法律事務所

79

特集3 企業事例

ベルシステム24ホールディングスのハラスメント防止体制

法務・コンプライアンス部と労務部門が連携し、ハラスメント防止規則と専用相談窓口を整備

90

特集4 判例研究

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32回)

日東電工事件(大阪地裁 令 3. 1.27判決、大阪高裁 令 3. 7.30判決)

林 剛司 日立製作所 安全衛生マネジメント推進本部 健康経営推進部 産業保健推進センタ センタ長/産業保健判例研究会

114

相談室Q&A

- 求人サイトに実態と異なる労働条件を掲載していることは違法か……114
- 管理職登用試験に性別や年齢による特別応募枠を設けることは問題か……116
- 勤務時の服装を一部指定する場合の留意点……118
- 社員が同僚にストーカー行為をしていた場合、会社としてどのように対応すべきか……120
- 能力不足の社員に対してのみテレワークを認めないことは問題か……122
- 一部の社員にしか周知されていない内規にある特別手当を増額または減額してもよいか……124
- トランスジェンダーである社員を女子寮に入寮させず、何らの配慮措置も取らないことは問題か……126
- 在宅勤務で残業が増えている社員をモニタリングすることは問題か……128