

# 労政時報

## 企業事例

# メンタルヘルス対策事例

(日立製作所／セイコーエプソン／サントリーパブリシティサービス)

## 実務解説

## 人的資本の開示に関する動向と実務上のポイント

## 実務解説

## 基本から押さえる 従業員説明会の進め方

## 実務資料

## 2021年管理職構成の実態

## 判例解説

## 実務視点で読む 最近の労働裁判例の勘所 (令和4年上期)



## 労働判例

有期雇用を選択したことに合理的根拠があり、更新回数・通算労働期間等に照らしても、更新に対する合理的期待は生じず、雇止めは有効  
(沖縄科学技術大学院大学学園事件 那覇地裁 令4.3.23判決)

## 相談室 Q&A

- 私傷病休職中に妊娠した社員に対し、育児休業を認めなければならないか
- フレックスタイム制を採用している場合の副業・兼業時の労働時間の通算はどのように行うか
- 会社の電源を無断利用し、卓上扇風機を個人的に使用する社員にどう対応すべきか
- 既存の福利厚生制度をカフェテリアプランに置き換える際の留意点
- 残業命令に従わずに定時退社する社員を懲戒解雇できるか
- 能力不足の社員を解雇するためには、どの程度の指導等を行えば足りるか
- 定年後再雇用者と被扶養者の社会保険加入の取り扱いはどうなるか
- 請負労働者が労働組合を結成し、労働条件交渉を行いたいと申し入れてきた場合、拒否できるか

# INDEX

8

## ニュース 労政ニュース

「男女の賃金の差異」の公表等における解釈事項を示す／自動車運転者の労働時間等の改善基準告示を見直し／厚生労働省関係の主な制度変更（令和4年10月）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4年8月分）

12

## 労働判例 労働判例SELECT

有期雇用を選択したことに合理的根拠があり、更新回数・通算労働期間等に照らしても、更新に対する合理的期待は生じず、雇止めは有効（沖縄科学技術大学院大学学園事件 那覇地裁 令4.3.23判決）

14

## 特集1 企業事例

# メンタルヘルス対策事例

未然防止から早期発見・早期治療、職場復帰支援を総合的に進める3社

18

## 日立製作所

カウンセラーが0～3次予防まで従業員をきめ細かくフォロー、職場とともに職場環境改善を推進

29

## セイコーエプソン

社長直轄の健康経営推進室を中心に、人事部、総務部、職場等の全社連携により予防から再発防止まで網羅的・一体的に取り組む

38

## サントリーパブリシティサービス

厚生労働省が示す四つのケアと同社独自の「メンバーケア」を軸に、階層別研修、産業医・保健師面談、情報発信等を推進

50

## 特集2 実務解説

# 人的資本の開示に関する動向と実務上のポイント

経営・人事戦略において必須の情報開示を通じ、“プロアクティブな人事部門”を目指す

國澤勇人 マネジャー／下野雄介 シニアマネジャー／方山大地 マネジャー  
株式会社日本総合研究所 リサーチ・コンサルティング部門

70

## 特集3 実務解説

# 基本から押さえる従業員説明会の進め方

説明会のテーマ・内容別の留意事項、開催手順等、社内理解促進に向けた実施ポイントを整理

濱田京子 特定社会保険労務士（エキップ社会保険労務士法人 代表社員）

80

特集4 実務資料

## 2021年管理職構成の実態

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から試算した男女別、規模別、年齢別の実態  
(労務行政研究所)

- |                       |   |
|-----------------------|---|
| 1. 2021年における役職者構成……83 | 6. 10年前、5年前と比較した役職者の年齢構成……88                    |
| 2. 役職者構成の推移……84       | 7. 年齢階級別に見た役職者構成と役職別に見た年齢構成……90                 |
| 3. 男女別に見た役職者数の推移……86  | 【参考集計】女性の活躍推進企業データベースから抽出した<br>上場企業の女性管理職比率……90 |
| 4. 規模別に見た役職者構成……87    |   |
| 5. 役職別に見た年齢構成……88     |   |

97

特集5 判例解説

## 実務視点で読む

### 最近の労働裁判例の勘所(令和4年上期)

企業側弁護士による実務に役立つ判例解説

丸尾拓養 弁護士 丸尾法律事務所

116

相談室Q&A

- 私傷病休職中に妊娠した社員に対し、育児休業を認めなければならないか……116
- フレックスタイム制を採用している場合の副業・兼業時の労働時間の通算はどのように行うか……118
- 会社の電源を無断利用し、卓上扇風機を個人的に使用する社員にどう対応すべきか……120
- 既存の福利厚生制度をカフェテリアプランに置き換える際の留意点……122
- 残業命令に従わずに定時退社する社員を懲戒解雇できるか……124
- 能力不足の社員を解雇するためには、どの程度の指導等を行えば足りるか……126
- 定年後再雇用者と被扶養者の社会保険加入の取り扱いはどうなるか……128
- 請負労働者が労働組合を結成し、労働条件交渉を行いたいと申し入れてきた場合、拒否できるか……130