

労政時報

タレントマネジメント特集

タレントマネジメントを どう設計・運用するか (ライオン/NEC)

実務解説

「全社員型タレントマネジメント」の 導入・運用の実務

企業事例

資生堂の新人事制度

判例解説 —メンタルヘルス判例研究シリーズ(第37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

一般財団法人あんしん財団事件 (東京地裁 令4.4.15判決、東京高裁 令4.11.29判決)



労働法令

令和5年8月1日以降の雇用保険における基本手当・雇用継続給付の支給限度額等の見直し内容

労働判例

正規職員のみを対象とする扶養手当・住宅手当を廃止し、子ども手当・住宅補助手当等を新設したことに伴う不利益変更は合理性が認められ有効 (社会福祉法人恩賜財団済生会事件 山口地裁 令5.5.24判決)

相談室 Q&A

- いったん配転に同意した社員が家庭の事情で撤回を申し出てきた場合、予定どおり配転させられるか
- 就業規則変更に際し、労働組合から反対意見や意見書の提出拒否があった場合、不利益変更の問題は生じるか
- 風俗店での副業を禁止し、違反者を懲戒処分することは可能か
- 虚偽のセクハラ被害を訴える社員を懲戒処分することは可能か
- ハラスメント被害者から社内調査や加害者の処罰を希望しない旨の申し出があった場合、どう対応すべきか
- 企業不祥事の対応をしていた社員がうつ病を発症した場合、会社は責任を問われるか
- メンタルヘルス不調で休職を命じた社員を独身寮から退去させ、両親の住む自宅へ転居させることは可能か
- 労使協定を締結していた労働組合が過半数割れとなった場合、どう対応すべきか

INDEX

- 8 **ニュース 労政ニュース**
心理的負荷による精神障害の労災認定基準を改正／令和6年度厚生労働省予算概算要求を公表／
育児休業等の期間が1カ月を超えない場合の賞与保険料の納入告知 等
- 10 **労働法令 ここに注目 労働法令のポイント**
令和5年8月1日以降の雇用保険における基本手当・雇用継続給付の支給限度額等の見直し内容
- 14 **労働関係法令一覧（令和5年7月分）**
- 16 **労働判例 労働判例SELECT**
正規職員のみを対象とする扶養手当・住宅手当を廃止し、子ども手当・住宅補助手当等を新設したことに伴う
不利益変更は合理性が認められ有効（社会福祉法人恩賜財団済生会事件 山口地裁 令5.5.24判決）
- 18 **特集1 タレントマネジメント特集**
**タレントマネジメントを
どう設計・運用するか**
全社員を対象として、人材の獲得から育成、配置、キャリア開発まで有機的につなげる
企業事例
19 **人的資本経営時代のタレントマネジメント事例**
自社の人材戦略に合わせて、適所適材の配置や自律的なキャリア形成支援を行う
23 **ライオン**
働きがいをもち、自律する人材を育むための「関係性を高める」タレントマネジメントを推進
33 **NEC**
現経営陣主導で次世代リーダー育成を推進。
ジョブ型人材マネジメントを導入し、タレントマネジメントを全社に展開
実務解説
43 **「全社員型タレントマネジメント」の導入・運用の実務**
施策モデルと導入目的に沿った設計・運用のポイント
江口智彬 マーサージャパン株式会社 組織・人事変革コンサルティング シニアマネージャー
- 54 **特集2 人事制度事例シリーズ**
資生堂
非管理職層にもジョブベースの人事制度を導入。グローバル共通の運用を通じ、企業競争力を高める
- 73 **特集3 判例解説**
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37回)
一般財団法人あんしん財団事件(東京地裁 令4.4.15判決、東京高裁 令4.11.29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

DATA BOX

- 88 **地域別最低賃金** (2023年度・厚生労働省)
- 89 **同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準** (2024年度適用・厚生労働省)

問題研究

- 100 **労災保険のメリット制が適用される事業主の
保険料認定決定への不服申し立て手段を考える**

厚生労働省検討会報告書から読み解く課題と今後の方向性

湯浅 哲 弁護士 森・濱田松本法律事務所

相談室Q&A

- 112
- いったん配転に同意した社員が家庭の事情で撤回を申し出てきた場合、予定どおり配転させられるか……112
- 就業規則変更之际し、労働組合から反対意見や意見書の提出拒否があった場合、不利益変更の問題は生じるか……114
- 風俗店での副業を禁止し、違反者を懲戒処分することは可能か……116
- 虚偽のセクハラ被害を訴える社員を懲戒処分することは可能か……118
- ハラスメント被害者から社内調査や加害者の処罰を希望しない旨の申し出があった場合、どう対応すべきか……120
- 企業不祥事の対応をしていた社員がうつ病を発症した場合、会社は責任を問われるか……122
- メンタルヘルス不調で退職を命じた社員を独身寮から退去させ、両親の住む自宅へ転居させることは可能か……124
- 労使協定を締結していた労働組合が過半数割れとなった場合、どう対応すべきか……126