

労政時報

管理職育成特集

管理職育成の新潮流

(大日本印刷/パナソニック インダストリー/積水ハウス)

実務解説

管理職の部下育成力をどう高めるか

実務解説

最高裁判決を機に改めて考える LGBTQに関する企業対応

判例解説 —メンタルヘルス判例研究シリーズ(第39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

セントラルインターナショナル事件 (さいたま地裁 令2.9.10判決、東京高裁 令4.9.22判決)

実務解説

労働関係法律—基本解説 第8回 事業場外みなし労働時間制

労働判例

錬成費の支給が労使双方の規範意識によって支えられていたとはいえず、法的効力のある労使慣行が成立していたとは認められない
(中日新聞社事件 東京地裁 令5.8.28判決)

相談室 Q&A

- 配転後、賞与の査定結果が従前に比べ低くなった場合、裁量権の逸脱となるか
- 定額支給の宿泊費を実費精算に変更することは、労働条件の不利益変更に当たるか
- 管理職からの副業の申し出に当たり、一般社員よりも厳格な要件を設けることは問題か
- 副業を奨励する際、社員が副業詐欺の被害に遭わないようにする上で、どのような取り組みが有効か
- 顧客先への納入品を破損させ、取引解消となった場合、当該従業員に損害賠償を請求することはできるか
- 過半数代表者が36協定の締結を拒否した場合、どう対応すべきか
- いわゆる「年収の壁」への対応策における留意点
- 取引先との会食で大量に飲酒し、宿泊ホテルにおいて転倒事故を起こした場合、労災となるか



INDEX

8

ニュース 労政ニュース

子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律案を国会に提出／令和6年度の雇用保険料率を公表／1カ月単位の変形労働時間制に関する協定届等も本社一括届け出を可能とする旨のリーフレットを公表 等

【お知らせ】「ここに注目 労働法令のポイント」「労働関係法令一覧（令和6年1月分）」：本号はお休みさせていただきます。

10

労働判例 労働判例SELECT

錬成費の支給が労使双方の規範意識によって支えられていたとはいえ、法的効力のある労使慣行が成立していたとは認められない
(中日新聞社事件 東京地裁 令 5. 8.28判決)

12

特集1 管理職育成特集

管理職育成の新潮流

「自社の管理職に求められる力」を見極め、自律的に育つ仕組みを構築する

企業事例

13

管理職育成の取り組み事例

人材戦略の要となる管理職を計画的に育成し、登用後も継続的に支援

17

大日本印刷

管理職登用プロセスや女性必修研修を通して不安を解消し、自律的なキャリア形成を支援

27

パナソニック インダストリー

個人の想いを起点とした人財マネジメント変革のため、公募型異動・登用制度やマネジメント実践研修を実施

36

積水ハウス

人財価値の最大化を柱に「従業員の自律」、個と組織の「ベクトル一致」に取り組み、体系化した研修やサクセッションプラン等で計画的に育成

実務解説

44

管理職の部下育成力をどう高めるか

育成に関する基本的な知識、部下への関わり方をアップデートする仕組みがカギ

米井 隆 学校法人産業能率大学 経営管理研究所 人事・マネジメント研究センター 主幹研究員／総合研究所准教授

57

特集2 実務解説

最高裁判決を機に改めて考える

LGBTQに関する企業対応

紛争事例とチェックリストからトラブル防止のポイントを再確認

立石結夏 弁護士 新八重洲法律事務所

70

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39回)

セントラルインターナショナル事件

(さいたま地裁 令 2. 9.10判決、東京高裁 令 4. 9.22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

84

特集4 実務解説

労働関係法律—基本解説

第8回 事業場外みなし労働時間制

福地拓己 弁護士/豊岡啓人 弁護士/北川弘樹 弁護士 岩田合同法律事務所

DATA BOX

94

毎月勤労統計調査(2023年確報・厚生労働省)

96

消費者物価指数(2023年・総務省統計局)

98

家計調査(2023年・総務省統計局)

100

相談室Q&A

- 配転後、賞与の査定結果が従前に比べ低くなった場合、裁量権の逸脱となるか……100
- 定額支給の宿泊費を実費精算に変更することは、労働条件の不利益変更にあたるか……102
- 管理職からの副業の申し出に当たり、一般社員よりも厳格な要件を設けることは問題か……104
- 副業を奨励する際、社員が副業詐欺の被害に遭わないようにする上で、どのような取り組みが有効か……106
- 顧客先への納入品を破損させ、取引解消となった場合、当該従業員に損害賠償を請求することはできるか……108
- 過半数代表者が36協定の締結を拒否した場合、どう対応すべきか……110
- いわゆる「年取の壁」への対応策における留意点……112
- 取引先との会食で大量に飲酒し、宿泊ホテルにおいて転倒事故を起こした場合、労災となるか……114