

# 労政時報

**本誌特別調査**

## IT機器等の業務上使用に関するアンケート

(労務行政研究所)

**企業事例**

### 三井E&Sの新人事制度

**実務解説**

### 人事が知っておくべき 従業員エクスペリエンス(EX)

**実務解説**

### 職場のパワハラ被害を なくすための対処法

**実務資料**

### 各機関調査に見る 企業の人事課題と人事戦略の実態

**労働法令**

特定業務委託事業者の就業環境の整備に関する具体的な取り組みについて

**労働判例**

使用者と労働者との間に職種限定合意がある場合、使用者は、労働者の個別的同意なしに当該合意に反する配置転換を命ずる権限を有しない  
(滋賀県社会福祉協議会事件 最高裁二小 令6.4.26判決)

**相談室 Q&A**

- 看護休暇や生理休暇の取得で業務に支障が生じたことにより人事評価を下げる場合の留意点
- 退職を申し出た資格取得者から資格取得にかかった費用を返金してもらうことは可能か
- 職種を問わず、入社した社員に対して「入社手当」を支払うことは可能か
- 月45時間分を超える固定残業代を設定した結果、管理職の年収が非管理職を下回ることは問題か
- 退職代行サービスを通じて提出された退職届は受理しないとの定めを設けてもよいか
- 定年後再雇用者の最長雇用期限後、個別に嘱託雇用契約を結ぶ場合の留意点
- 無期転換の申し込みがなされることを避けるために雇止めをすることは認められないか
- 手当を支給することで無期転換権を行使しないと同意させることは可能か

# INDEX

- 8 **ニュース** 労政ニュース  
「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律」が可決・成立／「女性版骨太の方針2024」を決定／「令和6年版男女共同参画白書」を公表 等
- 10 **労働法令** ここに注目 労働法令のポイント  
特定業務委託事業者の就業環境の整備に関する具体的な取り組みについて
- 14 **労働判例** 労働判例SELECT  
使用者と労働者との間に職種限定合意がある場合、使用者は、労働者の個別的同意なしに当該合意に反する配置転換を命ずる権限を有しない（滋賀県社会福祉協議会事件 最高裁二小 令 6. 4.26判決）
- 16 **労働判例一覧（令和5年12月分）**
- 18 **特集1** 本誌特別調査  
**IT機器等の業務上使用に関するアンケート（労務行政研究所）**  
「会社支給」機器と「個人所有」機器を業務で使用する際のルール、モニタリングの実施状況等
1. IT機器の使用状況とリモートアクセスの導入状況……21
  2. 「個人所有」機器を業務で使用する際のルール……25
  3. 「会社支給」機器の使用ルール……28
  4. 「会社支給」機器の私的利用……31
  5. 「会社支給」機器のモニタリング……34
  6. ITツールの導入・活用状況……36
  7. ITリテラシー教育・研修……38
  8. 「会社支給」機器を使用した不適切行為に対する懲戒処分……39
- 43 **特集2** 人事制度事例シリーズ  
**三井E&S**  
上級職・一般職の人事制度を約20年ぶりに刷新。  
等級体系を整理し、分かりやすくシンプルな制度を構築
- 56 **特集3** 実務解説  
**人事が知っておくべき従業員エクスペリエンス(EX)**  
エンプロイジャーニーマップの作成・活用と具体例から見るEX向上のポイント  
土橋隼人 ディレクター／森岡桃子 シニアアソシエイト PwCコンサルティング合同会社
- 70 **特集4** 実務解説  
**職場のパワハラ被害をなくすための対処法**  
パワハラ加害者の特徴を踏まえて検討する、実効性の高いパワハラ防止策  
津野香奈美 神奈川県立保健福祉大学大学院ヘルスイノベーション研究科 教授

79

特集5 実務資料

各機関調査に見る  
企業の人事課題と人事戦略の実態

現在の人事制度の課題と、変革の方向性

1. 人への投資と企業戦略に関するパネル調査(第1回)(2022年・労働政策研究・研修機構)……80
2. 企業の人材マネジメントに関する調査2023(リクルート)……85
3. 人生100年時代の人事戦略(2024年・愛知県経営者協会)……88

DATA BOX

91

賃金構造基本統計調査に見る都道府県別の賃金水準(2023年・厚生労働省)

100

賃金構造、毎勤統計の二つの調査から見た都道府県別パートタイム労働者の賃金(2023年・厚生労働省)

105

従業員持株会状況調査(2022年度・東京証券取引所)

106

相談室Q&A

- 看護休暇や生理休暇の取得で業務に支障が生じたことにより人事評価を下げる場合の留意点……106
- 退職を申し出た資格取得者から資格取得にかかった費用を返金してもらうことは可能か……108
- 職種を問わず、入社した社員に対して「入社手当」を支払うことは可能か……110
- 月45時間分を超える固定残業代を設定した結果、管理職の年収が非管理職を下回ることは問題か……112
- 退職代行サービスを通じて提出された退職届は受理しないとの定めを設けてもよいか……114
- 定年後再雇用者の最長雇用期限後、個別に嘱託雇用契約を結ぶ場合の留意点……116
- 無期転換の申し込みがなされることを避けるために雇止めをすることは認められないか……118
- 手当を支給することで無期転換権を行使しないと同意させることは可能か……120