

労政時報

高年齢者雇用特集

定年延長による 65歳までの雇用確保

(富士電機／TOPPANホールディングス／ダスキン)

実務解説

定年延長に伴う 人事制度再設計の進め方

実務解説

ケース別に見る 制度改定等の労働条件変更に伴う 経過措置・代償措置の設け方

企業事例 一人的資本経営実践事例シリーズ

日揮ホールディングス

実務資料

本社における間接部門の構成比

労働判例

休職事由となった適応障害の発症には業務起因性が認められ、労基法19条1項類推適用により休職期間満了に伴う自然退職扱いは認められない
(TCL JAPAN ELECTRONICS事件 東京地裁 令5.12.7判決)

相談室 Q&A

- 予期せぬシステム障害への対応のため、時間外労働の上限規制を超える残業を行わせてもよいか
- 深夜0時以降まで勤務していた従業員から勤務明け当日の年休を申請された場合、取得させてもよいか
- 男性社員に長期間の育児休業取得を促進するため、最低取得日数を設定することは可能か
- 育児休業中の社員を飛び越えて後輩社員を昇進させることは、不利益取り扱い等に該当するか
- 社内のトイレからWEB会議に出席する社員を懲戒処分することは可能か
- 勤務時間外や休日における「つながらない権利」を就業規則に定める上での注意点
- 花火大会の場所取りを、男性の若手社員を中心に依頼することはハラスメントに当たるか
- 令和6年10月以降、特定適用事業所の企業規模要件はどのように判断するか



8

ニュース 労政ニュース

改正育児・介護休業法の施行期日の案等を提示／
育児休業給付金の支給対象期間延長手続きに関するリーフレット等を公開／
「働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会」議論の取りまとめを公表 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6年6月分）

12

労働判例 労働判例SELECT

休職事由となった適応障害の発症には業務起因性が認められ、
労基法19条1項類推適用により休職期間満了に伴う自然退職扱いは認められない
(TCL JAPAN ELECTRONICS事件 東京地裁 令 5.12. 7判決)

14

特集1 高齢者雇用特集

定年延長による65歳までの雇用確保

60歳超社員の戦力化に向け報酬・人事評価、キャリア形成等を含め、人事制度全体を再設計

企業事例

15

定年延長の先進事例

定年延長とともに再雇用制度を見直し、高齢者の活躍を実現する3社

19

富士電機

一般社員は選択定年延長制度を適用。幹部社員は「シニアタスク制度」と定年延長の複線型で運用

28

TOPPANホールディングス

65歳までの定年延長を実施。定年後は「シニア社員」として70歳まで再雇用

38

ダスキン

2030年度までに段階的に65歳へ定年延長。同年度には再雇用上限を70歳に引き上げ

実務解説

48

定年延長に伴う人事制度再設計の進め方

シニア社員に期待する職務、60歳前後の等級・人事評価・報酬制度の検討ポイント、
効果的な社内メッセージの出し方

三島寛之 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 コンサルティング事業本部 組織人事ビジネスユニット ディレクター

60

特集2 実務解説

ケース別に見る 制度改定等の労働条件変更に伴う 経過措置・代償措置の設け方

賃金の減額、諸手当の廃止等のケースについて、裁判例等に基づき設計と運用を考える

山本一貴 Yz法律事務所 代表弁護士

74 **特集3 人的資本経営実践事例シリーズ**

日揮ホールディングス

ビジョン実現に必要な人財ポートフォリオ構築へ3本の柱で施策を推進。
人事戦略の全体像を策定し、戦略人事の“見える化”に挑戦

86 **特集4 実務資料**

本社における間接部門の構成比

経済産業省「2023年企業活動基本調査（2022年度実績）」から試算した部門別実態
（労務行政研究所）

DATA BOX

98 **能力開発基本調査(2023年度・厚生労働省)**

110 **相談室Q&A**

- 予期せぬシステム障害への対応のため、時間外労働の上限規制を超える残業を行わせてもよいか……110
- 深夜0時以降まで勤務していた従業員から勤務明け当日の年休を申請された場合、取得させてもよいか……112
- 男性社員に長期間の育児休業取得を促進するため、最低取得日数を設定することは可能か……114
- 育児休業中の社員を飛び越えて後輩社員を昇進させることは、不利益取り扱い等に該当するか……116
- 社内のトイレからWEB会議に出席する社員を懲戒処分することは可能か……118
- 勤務時間外や休日における「つながらない権利」を就業規則に定める上での注意点……120
- 花火大会の場所取りを、男性の若手社員を中心に依頼することはハラスメントに当たるか……122
- 令和6年10月以降、特定適用事業所の企業規模要件はどのように判断するか……124