

労政時報

本誌特別調査

目標管理制度の
実態アンケート

(労務行政研究所)

実務解説

「脱・しんどい管理職」を
どう実現するか

企業事例

三井住友海上火災保険の
新人事制度

実務解説

「賞与の給与化」の要点と
実務対応

労働法令

外国人雇用管理指針の改正について

労働判例

本件の賞与に、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保・定着を図る支給目的は認められず、有期社員への一律不支給は不合理
(一般財団法人奄美市開発公社事件 鹿児島地裁名瀬支部 令 8. 3.31判決)

相談室 Q&A

- 労働条件通知書で試用期間の延長がない旨を記載していた場合、就業規則の規定にかかわらず延長できないか
- 共働きで育児中の社員が、通勤時間が延びる異動に反発している場合でも、異動命令は有効となるか
- 在宅でのオンライン研修中、通信トラブルが原因で受講を中断した社員の労働時間をどう取り扱うべきか
- 原職への復帰を希望する社員に、安全配慮の観点から別業務での復職を命じることは問題か
- 能力や人材としての代替可能性によって、同様の非違行為でも懲戒処分の量定に差を設けることは問題か
- 高度な専門性を持つ、部下を持たない管理職に残業代を支払う必要があるか
- 退職代行を利用して退職する際に、メールでの引き継ぎしか行わない従業員に義務違反を問えるか
- 転動手当の大幅な増額等に関して、社会保険料をどう取り扱えばよいのか

INDEX

- 8 **ニュース 労政ニュース**
障害者雇用率制度等の在り方について議論／事業場における労働者の健康保持増進の在り方に関して議論／
SOGI理解増進法に基づく基本計画を公表 等
- 10 **労働法令 ここに注目 労働法令のポイント**
外国人雇用管理指針の改正について
- 14 **労働判例 労働判例SELECT**
本件の賞与に、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保・定着を図る支給目的は認められず、
有期社員への一律不支給は不合理（一般財団法人奄美市開発公社事件 鹿児島地裁名瀬支部 令 8. 3.31判決）
【お知らせ】「労働判例一覧（令和8年2月分）」：本号はお休みさせていただきます。
- 16 **特集1 本誌特別調査**
目標管理制度の実態に関するアンケート（労務行政研究所）
目標設定から期末の達成度評価までの各プロセスの実施内容、運用課題
1. 目標管理制度の実施内容……19
2. 運用サイクル、人事評価との関係……25
3. 期初の目標の設定から期末の達成度評価までの各プロセス……27
4. 制度の管理手段、AIの活用状況……38
5. 目標管理制度の運用の課題……39
- 48 **特集2 実務解説**
「脱・しんどい管理職」をどう実現するか
持続可能な管理職モデルとチームの成長を両立させる
沢渡あまね あまねキャリア株式会社 代表取締役
- 62 **特集3 人事制度事例シリーズ**
三井住友海上火災保険
スキルの発揮状況を評価基準とするスキル型人事制度を導入。
全社員の「共通スキル」と約800の「職務スキル」を定義
- 79 **特集4 実務解説**
「賞与の給与化」の要点と実務対応
制度設計から導入プロセスまで、人事当事者が押さえるべき法的・実務的ポイント
長瀬佑志 弁護士法人長瀬総合法律事務所 代表弁護士

DATA BOX

- 91 従業員持株会状況調査(2024年度・東京証券取引所)
- 92 退職金、年金及び定年制事情調査〔賃金事情等総合調査〕(2025年・中労委)

106

相談室Q&A

- 労働条件通知書で試用期間の延長がない旨を記載していた場合、就業規則の規定にかかわらず延長できないか……106
- 共働きで育児中の社員が、通勤時間が延びる異動に反発している場合でも、異動命令は有効となるか……108
- 在宅でのオンライン研修中、通信トラブルが原因で受講を中断した社員の労働時間をどう取り扱うべきか……110
- 原職への復帰を希望する社員に、安全配慮の観点から別業務での復職を命じることは問題か……112
- 能力や人材としての代替可能性によって、同様の非違行為でも懲戒処分の量定に差を設けることは問題か……114
- 高度な専門性を持つ、部下を持たない管理職に残業代を支払う必要があるか……116
- 退職代行を利用して退職する際に、メールでの引き継ぎしか行わない従業員に義務違反を問えるか……118
- 転勤手当の大幅な増額等に関して、社会保険料をどう取り扱えばよいか……120