

労政時報

<https://www.rosei.jp/readers/>

HRcreation

女性パワーを 活用せよ



活躍推進への課題をどう乗り越えるか

HRC Interview 内海房子 独立行政法人国立女性教育会館 理事長

特集・改正高齡法への対応

本誌特別調査

中・高年齢層の処遇実態 (労務行政研究所)

企業事例

高年齢者雇用の最新事例

(大和ハウス工業/YKKグループ/IHI/京阪電気鉄道/三菱レイヨン/SCSK)

連載

イザというときの人事部対応マニュアル⁽⁹⁾—社員の不倫に関する処分等を相手の配偶者から求められた時
経営の未来をつくる戦略的HRマネジメント⁽²⁾—経営の全体像を捉える^①

労働法令

「標準報酬月額の設定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」の改正について
／平成25年8月1日以降の基本手当・雇用継続給付の支給限度額等の見直し内容

労働判例

出向社員の横領に対し、出向契約に補償条項はあるが、出向先会社にも過失があり、出向元会社は賠償請求額の5割負担が相当
(名古屋鉄道事件 名古屋地裁 平25.5.8判決)

相談室Q&A

社員数の変動に伴う36協定の締結し直し／始業・終業時刻が異なる場合のパートの就業規則／
顧客から損害賠償を求められた従業員への対応／節電による部屋の温度や明るさの決まり／
元社員の退職取り消し要求への対応／グループ会社で雇用できない再雇用者／
自宅から他の営業所に直接向かう途中の事故／キャリア形成促進助成金の概要

INDEX

目次は次ページをご覧ください

22 ■ HRcreation — 読者ととも、これからの組織・人事の在り方を考える

女性パワーを活用せよ

活躍推進への課題をどう乗り越えるか

23 Keynote
女性活躍推進への課題をどう乗り越えるか

31 HRC Interview
内海房子 独立行政法人国立女性教育会館 理事長
決めつけない・期待して・鍛える——“三つの「き」”が女性の育成・活用のポイント

特集1 本誌特別調査

37 改正高齢法施行後の状況を見る
中・高年齢層の処遇実態 (労務行政研究所)

再雇用時の賃金は「ダウン 横ばい型」が60%、今後の課題は「モチベーションアップ策」が最多

40 2013年5月末時点の改正法への対応

- | | |
|---------------------------|----------------------|
| 1. 定年到達後の継続雇用制度の形態 | 5. 「定年年齢」と雇用年齢の上限 |
| 2. 法改正に伴う制度改定の有無 | 6. 60歳を超えて雇用されている社員数 |
| 3. 対象者の範囲と経過措置に関する制度変更の有無 | 7. 対象者に占める継続雇用選択者の割合 |
| 4. 高齢者の雇用先の範囲拡大に伴う制度変更 | |

45 再雇用者の雇用、賃金、処遇の内容

- | | |
|--------------------|-----------------------------|
| 1. 再雇用後の雇用契約の更新方法 | 7. 人事考課(評価)の実施状況 |
| 2. 再雇用者の勤務形態と職務内容 | 8. 賞与・一時金の支給の有無と支給基準 |
| 3. 管理職者の再雇用後の役職 | 9. 退職金・年金の支給 |
| 4. 賃金の決定要素 | 10. 月例賃金決定と年金・給付金の受給関係 |
| 5. 再雇用者に対する手当の支給状況 | 11. フルタイム勤務における月例賃金・賞与・年収水準 |
| 6. 昇給・ベースアップの取り扱い | |

57 中・高年齢層の処遇実態

- | | |
|-------------------------|------------------|
| 1. 処遇制度の見直し状況 | 4. 管理職経験者の再雇用 |
| 2. 定年到達時前の賃金(基本給)カーブの変化 | 5. 65歳以降の再雇用について |
| 3. 再雇用社員の賃金カーブ | |

65 中・高年齢層の雇用に関するこれからの課題

- | | |
|---------------------------|--------------|
| 1. 40～60歳台までの雇用施策展開における課題 | 3. 職務開発・職域拡大 |
| 2. 再雇用者のモチベーションアップ策 | |

70 解説 調査結果から見た これからの高年齢者雇用のポイント

広田 薫 株式会社日本能率協会総合研究所 組織・人材戦略研究部 主幹研究員

特集2 企業事例

74 2013年4月施行の改正高齢法を踏まえた
高年齢者雇用の最新事例

定年延長や再雇用制度見直しで65歳までの雇用確保措置を充実させた6社の取り組み

78 大和ハウス工業

2013年度から全社員を対象に65歳定年制を適用。61歳以降の年収を旧再雇用制度から引き上げ、60歳時の6～7割を確保

90 YKKグループ

定年年齢を65歳まで段階的に延長、60歳以降も戦力として、役割に応じて処遇

101 IHI

2013年度から一般社員層に65歳までの選択定年制度を導入。賃金は年齢別・評価別に決定、メリハリある処遇で働きがい高める

113 京阪電気鉄道

2013年度から定年を65歳まで段階的に引き上げ。定年後65歳までの期間は再雇用制度により処遇

124 三菱レイヨン

一般社員の再雇用制度を拡充、処遇を改善し、現役と同等の働き方を求める

133 SCSK

再雇用後の給与は職務ランク別に設定、定年前給与を減額し“無年金期間”に加算

DATA BOX

142 地域別最低賃金額改定の目安に関する公益委員見解 (2013年度・厚生労働省)

連載

144 イザというときの人事部対応マニュアル(9)

社員の不倫行為に関する処分等を相手の配偶者から求められた時

渡邊 岳 弁護士 / 加藤純子 弁護士 安西法律事務所

152 経営の未来をつくる戦略的HRマネジメント(2)

経営の全体像を捉える

吉田素文 グロービス経営大学院副研究科長

企業ZOOM

IN OUT

160 スローガン

ベンチャー企業の採用を支援する“ベンチャーヒューマンキャピタル”

166 相談室Q&A

166 社員数に大幅な変動があった場合、現行の36協定を締結し直す必要はあるか

168 パートタイマーの始業・終業時刻や労働時間が個別に異なる場合、就業規則にどう規定すればよいか

170 顧客から損害賠償を求められた従業員に対し、会社としてはどう対応すればよいか

172 節電実施に当たり、部屋の温度や明るさなど就業環境で配慮すべき事項は何か

174 ハローワークで離職理由が「会社都合」と認定されなかった元社員の退職取り消し要求への対応

176 定年後再雇用者とグループ会社との間で労働条件が折り合わない場合、自社で再雇用しなければならないか

178 自宅から他の営業所に直接向かう途中の事故は、業務災害・通勤災害のどちらに当たるか

180 「キャリア形成促進助成金」とは、どのような制度か

TOPICS

6 NEWS FOCUS

普通解雇・整理解雇は20.7%、退職勧奨は16.4%が実施～JILPT調査 /

6月の労働者1人当たり所定内給与は24万3262円～毎月勤労統計調査(速報)等

20 調査 DATA LABO

平成25年度学校基本調査(速報値) / 都道府県の就業構造 / 平成24年雇用動向調査 /

平成25年8月 月例労働経済報告 / 社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響調査 等

8 労政ニュース

「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」報告書 / 「平成26年度 労働政策の重点事項(案)」 /

「使い捨て」企業へ監督指導 等

10 労働法令 ここに注目 労働法令のポイント

「標準報酬月額の設定決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」の改正について

平成25年8月1日以降の基本手当・雇用継続給付の支給限度額等の見直し内容

18 労働判例 労働判例SELECT

出向社員の権限に対し、出向契約に補償条項はあるが、出向先会社にも過失があり、

出向元会社は賠償請求額の5割負担が相当(名古屋鉄道事件 名古屋地裁 平25. 5. 8判決)