

# 労政時報

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

本誌特別調査

# 高年齢者の処遇に関する 実態調査

(労務行政研究所)

実務解説

## 40～50代

## ミドル・シニアの活性化の条件

副業・兼業特集

## 副業・兼業制度をどう設計・運用するか

(ユニ・チャーム／新生銀行／ノバレーゼ)

実務解説

## 今後の法令改正の動きと実務への影響

インタビュー：転換期の企業人事を考えるシリーズ

## 10年後の人事部

第20回・完 株式会社リンクアンドモチベーション 代表取締役社長 坂下英樹氏



### 労働判例

分室長によるセクハラは被害者の意に反して行われたものであり、就労困難となったことに成育歴が関係しているとしても、セクハラとうつ病等への罹患との間には相当因果関係が認められる  
(つくば開成高校京都校事件 京都地裁 令元.6.28判決)

### 相談室Q&A

- メンタルヘルス不調の社員に対し、転居を伴う転勤を命ずることは可能か
- 副業している従業員が精神疾患に罹患した場合、副業を認めた会社は安全配慮義務を問われるか
- アルバイトに減給処分を科す場合の賃金控除の考え方
- 出勤停止処分となった社員に対し、在宅勤務を命じることはできるか
- パワハラで譴責処分となった上司が、告発した部下の人事評価を下げる等の報復行為に及んだ場合、どう対処すべきか
- 長時間労働に基づく面接指導を労働者が拒否している場合、会社の安全配慮義務は免除されるか
- 職種により65歳以降の継続雇用期間に差を設けてもよいか
- 労働組合専従者の専従期間を退職金算定期間から除外するよう変更することは不当労働行為となるか

INDEX

目次は次ページをご覧ください

## TOPICS

### 8 ニュース 労政ニュース

労使協定方式に関するQ&A【第2集】を公表／パワハラ防止指針の素案を提示／  
パワハラ防止法の施行日決まる／台風19号の災害に伴う特例措置を追加実施等

【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（令和元年9月分）

### 12 労働判例 労働判例SELECT

分室長によるセクハラは被害者の意に反して行われたものであり、就労困難となったことに成育歴が  
関係しているとしても、セクハラとうつ病等への罹患との間には相当因果関係が認められる  
(つくば開成高校京都校事件 京都地裁 令元. 6.28判決)

## 特集1 本誌特別調査

### 14 高年齢者の処遇に関する実態調査(労務行政研究所)

高年齢者雇用確保措置の内容と雇用の上限年齢、60歳到達前後の賃金カーブの設定状況

1. 定年制、再雇用制度等の内容……16
2. 再雇用者の雇用、賃金、処遇の内容……20
3. 高年齢層の雇用に関する課題……45

## 特集2 実務解説

### 48 40～50代 ミドル・シニアの活性化の条件

就労70歳、人生100年時代の意識改革、キャリア自律支援をはじめとした「逆年功のマネジメント」  
石橋 誉 パーソル総合研究所 コンサルティング事業本部 シニアマネージャー

## 特集3 副業・兼業特集

### 68 副業・兼業制度をどう設計・運用するか

リスクを最小化しつつ、社員の成長やスキルアップを支援する体制づくり

#### 企業事例

### 69 副業・兼業の最新事例

優秀人材の確保も見据え、社外での経験を従業員自身の成長や自社のイノベーション促進につなげる3社

### 72 ユニ・チャーム

異なる環境で専門性を身に付けたい社員のニーズを踏まえ、キャリア形成支援の一環として副業を解禁

### 80 新生銀行

全従業員を対象に副業・兼業を解禁。所定の条件を満たせば他社雇用型も認める

### 88 ノバレーゼ

「個人事業主型」をメインに実施。育児短時間勤務者には「他社雇用型」についても副業を認める

#### 実務解説

### 94 副業・兼業推奨時代に再確認する 企業秘密保護・情報漏洩へのリスク管理徹底策

副業・兼業を許可する際、事前に知っておくべき情報管理の仕方と情報漏洩への事後対応

高谷知佐子 パートナー弁護士 森・濱田松本法律事務所

## 特集4 実務解説

### 104 今後の法令改正の動きと実務への影響

労働政策審議会の動向から実務へのインパクトを読み取る

田中朋斉 特定社会保険労務士 石壽・山中総合法律事務所

## 特集5 インタビュー：転換期の企業人事を考えるシリーズ

### 116 10年後の人事部

第20回・完 株式会社リンクアンドモチベーション 代表取締役社長  
坂下英樹氏

「事業」「未来」「数字」を組織とリンクさせ、戦略人事を実現するには企画力、プロデュース力が必要になる

### 124 相談室Q&A

- メンタルヘルス不調の社員に対し、転居を伴う転勤を命ずることは可能か……124
- 副業している従業員が精神疾患に罹患した場合、副業を認めた会社は安全配慮義務を問われるか……126
- アルバイトに減給処分を科す場合の賃金控除の考え方……128
- 出勤停止処分となった社員に対し、在宅勤務を命じることはできるか……130
- パワハラで譴責処分となった上司が、告発した部下の人事評価を下げる等の報復行為に及んだ場合、どう対処すべきか……132
- 長時間労働に基づく面接指導を労働者が拒否している場合、会社の安全配慮義務は免除されるか……134
- 職種により65歳以降の継続雇用期間に差を設けてもよいか……136
- 労働組合専従者の専従期間を退職金算定期間から除外するよう変更することは不当労働行為となるか……138