

# 労政時報

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

エンゲージメントサーベイ特集

## エンゲージメントサーベイは どう活用されているか

(東京エレクトロン/日本ユニシス/リクルートホールディングス)

実務解説

### エンゲージメントサーベイを 組織改善につなげるポイント

実務解説

### 外国人労働者受け入れの 基礎知識と雇用Q&A

賃金統計

### 主要機関の2019年度モデル賃金

(新連載)

### 企業の合併・買収(M&A)における人事リスクへの対応

#### 労働判例

常務取締役就任後の役職名、職務内容、待遇等によれば、常務就任により雇用契約を終了させる旨の黙示的合意が認められる  
(加賀金属事件 大阪地裁 令2.1.24判決)

#### 相談室Q&A

- 「内定式前日までに内定式への出欠連絡がなかった場合、内定辞退とみなす」という誓約書を提出させることは問題か
- 本社からの出向者だけが在籍している子会社につき、就業規則を作成しなければならないか
- 復職に当たっての試し勤務がうまくいかないことを理由に、休職期間満了による退職扱いとすることは問題か
- 新型コロナウイルスへの感染を恐れて出社を拒否する社員にどう対応すべきか
- 出勤停止期間中に業務を行った社員に対し、さらに懲戒処分を科すことは可能か
- 入社日翌日から失踪した試用期間中の新入社員を14日以内に解雇することは問題か
- ウイルス感染防止対策としての在宅勤務期間における社員のメンタルケアをどう行うべきか
- 精神障害者雇用として採用する社員に対し、メールアドレスを提供しないことは差別となるか

INDEX

目次は次ページをご覧ください



## TOPICS

### 6 **ニュース** 労政ニュース

新型コロナウイルス感染症の影響に伴う休業で著しく報酬が下がった場合における標準報酬月額の特例改定／新型コロナウイルス感染症の影響等による「しわ寄せ」防止に向けた業界団体等への働きかけ／雇用調整助成金FAQ(令和2年6月30日現在版)／フリーランスの適正な拡大に向けたルール整備等を決定 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。

### 8 労働関係法令一覧(令和2年5月分)

### 10 **労働判例** 労働判例SELECT

常務取締役就任後の役職名、職務内容、待遇等によれば、常務就任により雇用契約を終了させる旨の黙示の合意が認められる(加賀金属事件 大阪地裁 令2.1.24判決)

## 特集1 エンゲージメントサーベイ特集

### 12 **エンゲージメントサーベイはどのように活用されているか**

組織と個人双方向の関係性に着目し、従業員のコミットメントやキャリアの自律志向を引き出す

#### 企業事例

### 13 **エンゲージメントサーベイの運用事例**

3社に見る従業員の行動変容を促す工夫

### 17 **東京エレクトロン**

エンゲージメントを重要な経営指標と捉え、人事制度の改定等あらゆる施策に生かす

### 27 **日本ユニシス**

企業風土改革に活用。エンゲージメント向上を図るグッドプラクティスの共有やワークショップを展開

### 35 **リクルートホールディングス**

ミッションとバリューズに対するエンゲージメントの発揮状況を測定、サーベイを起点に施策を展開

#### 実務解説

### 43 **エンゲージメントサーベイを組織改善につなげるポイント**

導入までの注意点と組織改善のためのサーベイ結果の活用プロセス

伊達洋駆 株式会社ビジネスリサーチラボ 代表取締役

## 特集2 実務解説

### 57 **外国人労働者受け入れの基礎知識と雇用にまつわるQ&A**

「特定技能」資格の新設を踏まえ、受け入れのポイントとトラブルへの対応策を解説

荒井太一 弁護士／南谷健太 弁護士 森・濱田松本法律事務所

## 特集3 賃金統計

### 72 **主要機関の2019年度モデル賃金**

中労委、経団連、連合、東京都、関西経済連合会の調査結果

1. 大企業のモデル賃金(中労委)……73

4. 東京における中小企業のモデル賃金(東京都)……87

2. 定期賃金(モデル賃金)調査(経団連)……80

5. 関西地域のモデル賃金(関西経済連合会ほか)……92

3. 2019年度標準者モデル賃金(連合)……83

## 新連載

### 96 企業の合併・買収(M&A)における人事リスクへの対応

#### 第1回 M&A・組織再編における人事リスクへの対応

桐ヶ谷 優 クレイア・コンサルティング株式会社 執行役員 COO

## 連載

### 104 変化の時代に求められる経営者・リーダー

～人材像と育成の変革～

#### 第2回 変化の時代に求められる経営者・リーダーの人材像①

中山尚美 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  
ヒューマンキャピタル部 チーフコンサルタント

### 109 “心理的安全性が高い”チームのつくり方

～コロナ禍の状況下でもできる組織づくりのポイント～

#### 第3回 心理的安全性を高める方法① ～組織開発プログラムを導入した事例を基に～

青島未佳 一般社団法人チーム力開発研究所 理事 KPMGコンサルティング ディレクター 九州大学 人間環境学研究院 学術研究員

### 116 相談室Q&A

- 「内定式前日までに内定式への出欠連絡がなかった場合、内定辞退とみなす」という誓約書を提出させることは問題か……116
- 本社からの出向者だけが在籍している子会社につき、就業規則を作成しなければならないか……118
- 復職に当たっての試し勤務がうまくいかないことを理由に、休職期間満了による退職扱いとすることは問題か……120
- 新型コロナウイルスへの感染を恐れて出社を拒否する社員にどう対応すべきか……122
- 出勤停止期間中に業務を行った社員に対し、さらに懲戒処分を科すことは可能か……124
- 入社日翌日から失踪した試用期間中の新入社員を14日以内に解雇することは問題か……126
- ウイルス感染防止対策としての在宅勤務期間における社員のメンタルケアをどう行うべきか……128
- 精神障害者雇用として採用する社員に対し、メールアドレスを提供しないことは差別となるか……130