

第 **3998** 号
2020年(令和2年)8月14・28日発行
合併号

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

労政時報

実務解説—改正法対応シリーズ

主要ポイントで理解する 改正公益通報者保護法の勘所

実務解説—改正法対応シリーズ

改正女性活躍推進法の概要と企業における対応

企業事例

三菱商事の新人事制度

本誌特別調査

2020年度決定初任給の最終結果 (労務行政研究所)

実務資料

2020年度 新入社員の意識と行動

〈新連載〉

ストーリーで学ぶ

OKR—組織風土を変革し、目標を超える組織をつくる



労働法令

「新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律」の施行について

労働判例

約45%もの賃金減額を伴う降格は、人事権の濫用に当たり無効である(ニチイ学館事件 大阪地裁 令2.2.27判決)

相談室Q&A

- 未払い賃金等に対する付加金の支払いはどのような手続きを経て命じられるか
- 睡眠不足で業務中に頻りに居眠りをしている社員に対し、居眠り時間分の賃金を控除することは可能か
- 休みが続いている社員のパソコンのデータを本人の許可なく会社が閲覧してもよいか
- 私傷病で長期欠勤している定年後再雇用者について、本人が希望すれば契約更新しなくてはならないか
- 復職したうつ病罹患社員の無断欠勤に対し、懲戒処分を科してはならないか
- 傷病見舞金の受給者と支給実績を社内掲示することは問題か
- 緊急事態宣言下で、派遣先が派遣労働者を自宅待機させた場合、派遣元からの休業手当相当額の請求に応じなければならないか
- 合併する企業双方に労働組合があり、労働組合の窓口を一本化したい場合、人事はどこまで関与できるか

【同梱付録】

実務に役立つ法律基礎講座(62)—割増賃金

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

「骨太方針2020」と「成長戦略実行計画」を閣議決定／
心理的負荷による精神障害の労災認定基準改正案（パブリックコメントの手続き開始）／
令和2年7月豪雨に関する情報／令和2年度「全国労働衛生週間」の実施要綱とスローガン

8 **労働法令** ここに注目 労働法令のポイント

「新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律」の施行について

12 労働関係法令一覧（令和2年6月分）

14 **労働判例** 労働判例SELECT

約45%もの賃金減額を伴う降格は、人事権の濫用に当たり無効である
（ニチイ学館事件 大阪地裁 令2. 2.27判決）

16 労働判例一覧（令和2年3月分）

特集1 実務解説—改正法対応シリーズ 第18弾

18 主要ポイントで理解する 改正公益通報者保護法の勘所

通報者保護の拡充とともに、301人以上の企業に内部通報に関する窓口設置や調査、是正措置を義務づける
山岸 純 弁護士 山岸純法律事務所

特集2 実務解説—改正法対応シリーズ 第19弾

32 改正女性活躍推進法の概要と企業における対応

一般事業主行動計画の策定・届け出の実務と「プラチナえるほし認定」等の基礎知識
高橋克郎 社会保険労務士 OURS小磯社会保険労務士法人

特集3 人事制度事例シリーズ

50 三菱商事

三つのキャリアステージで育成のスピードを速め、
「事業経営モデルによる成長の実現」の担い手となる経営人材輩出を目指す

特集4 本誌特別調査

68 2020年度決定初任給の最終結果(労務行政研究所)

56.0%が初任給を全学歴据え置き。大学卒の水準は20万9561円で前年度比0.7%の上昇

1. 改定状況……70
2. 初任給の水準……71
3. 分布状況……72
- [付帯調査] 4. 試用期間の有無……75
5. 本配属の時期……77

特集5 実務資料

82 2020年度 新入社員の意識と行動

2 調査に見る新入社員の意識構造と経年変化

新連載

- 94 ストーリーで学ぶ
OKR – 組織風土を変革し、目標を超える組織をつくる
 第1回 MBOの課題解決に向けた新たな目標管理手法「OKR」
 堀江真弘 Resily株式会社 代表取締役

連載

- 102 **“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4回 心理的安全性を高める方法② ～OKR活用事例を基に～
 深谷梨恵 KPMGコンサルティング シニアマネジャー
 青島未佳 一般社団法人チーム力開発研究所 理事
- 109 **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3回 変化の時代に求められる経営者・リーダーの人材像②
 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
- 115 **企業の合併・買収(M&A)における人事リスクへの対応**
 第2回 M&A・組織再編における人事制度統合の手順
 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
- 120 **相談室Q&A**
- 未払い賃金等に対する付加金の支払いはどのような手続きを経て命じられるか……120
 - 睡眠不足で業務中に頻繁に居眠りをしている社員に対し、居眠り時間分の賃金を控除することは可能か……122
 - 休みが続いている社員のパソコンのデータを本人の許可なく会社が閲覧してもよいか……124
 - 私傷病で長期欠勤している定年後再雇用者について、本人が希望すれば契約更新しなくてはならないか……126
 - 復職したうつ病罹患社員の無断欠勤に対し、懲戒処分を科してはならないか……128
 - 傷病見舞金の受給者と支給実績を社内掲示することは問題か……130
 - 緊急事態宣言下で、派遣先が派遣労働者を自宅待機させた場合、派遣元からの休業手当相当額の請求に応じなければならないか……132
 - 合併する企業双方に労働組合があり、労働組合の窓口を一本化したい場合、人事はどこまで関与できるか……134

同梱付録

- 実務に役立つ法律基礎講座(62) 割増賃金**
 荒川正嗣 弁護士 倉重・近衛・森田法律事務所