

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

## 実務解説

立ち止まって見直す  
「わが社のテレワーク制度」

## 企業事例

## 第一生命保険の新人事制度

## 実務解説

ハラスメント相談窓口の  
設置・運用ガイド

## 判例解説—メンタルヘルス判例研究シリーズ〈第28回〉

産業医、弁護士から見た  
判断のポイントと対応の留意点

ビックカメラ事件(東京地裁 令元.8.1判決)



## 労働法令

労働安全衛生法に基づく面接指導につき情報通信機器を用いて行う際の考え方・留意事項について

## 労働判例

部下の女性に繰り返しメールを送付する等したことを理由とする停職3カ月の懲戒処分は有効

(小浜病院組合事件 福井地裁 令2.10.7判決)

## 相談室Q&amp;A

- 内々定通知書の発行を求められた場合、応じる必要はあるか
- 年5日取得義務を満たすため、労働者が代休予定とした日を、会社が年休に振り替えることは可能か
- インフルエンザワクチンの未接種を理由に一時的に業務を外したり、別室で働かせたりしてもよいか
- 日本に一時帰国している海外駐在員が、入国制限により赴任先に帰任できない場合、賃金等をどう取り扱うべきか
- 正社員・無期雇用労働者の年休起算日を統一し、法定よりも前倒して付与している場合、有期雇用労働者も同様に扱う必要があるか
- 契約社員やパートタイマー等からの要望がなければ、正社員と同様の諸手当を支給しなくてもよいか
- 人事システムの導入に当たって、社員の同意なく個人情報を使用することは可能か
- 残業時の夜食代を実費で会社負担としている場合、夜食代分の標準報酬月額への算入は必要か

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

男性の育児休業取得促進に関わる改正育児・介護休業法案を国会に提出／次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画策定指針」を改正／令和3年4月から厚生労働大臣が定める現物給与の価額が改正 等

### 8 労働法令 ここに注目 労働法令のポイント

労働安全衛生法に基づく面接指導につき情報通信機器を用いて行う際の考え方・留意事項について

### 10 労働関係法令一覧（令和3年1月分）

### 12 労働判例 労働判例SELECT

部下の女性に繰り返しメールを送付する等したことを理由とする停職3カ月の懲戒処分は有効（小浜病院組合事件 福井地裁 令 2.10. 7判決）

## 特集1 実務解説

### 14 立ち止まって見直す「わが社のテレワーク制度」

コロナ禍での課題を踏まえた、アフターコロナに適応する体制整備の進め方

每熊典子 特定社会保険労務士 每熊社会保険労務士事務所

- |                            |                     |
|----------------------------|---------------------|
| 1. はじめに……15                | 4. 労務管理体制の見直し……19   |
| 2. コロナ禍で実施されたテレワークの特殊性……16 | 5. テレワーク勤務規程の整備……26 |
| 3. テレワーク制度見直しのポイント……17     | 6. おわりに……28         |

## 特集2 人事制度事例シリーズ

### 29 第一生命保険

個の能力を伸ばす人財育成に取り組む。

グレード体系を複線化し、コンピテンシー評価に重点を置く人事評価へ改定

## 特集3 実務解説

### 47 義務化を受けて実効性ある対応必須 ハラスメント相談窓口の設置・運用ガイド

ハラスメント指針を踏まえ、専門家が体制整備・事案発生時の対応ノウハウを提示

横山佳枝 弁護士 原後総合法律事務所

## 特集4 判例解説

### 63 メンタルヘルス判例研究シリーズ 産業医、弁護士から見た判断のポイントと対応の留意点(第28回)

ビックカメラ事件(東京地裁 令元. 8. 1判決)

林 剛司 日立製作所 日立健康管理センタ センタ長/産業保健判例研究会

## DATA BOX

- 75 **就労条件総合調査** (2020年・厚生労働省)
- 85 **当面する企業経営課題に関する調査** (2020年度・日本能率協会)
- 91 **人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査**  
(2020年・労働政策研究・研修機構)
- 96 **毎月勤労統計調査** (2020年確報・厚生労働省)
- 98 **消費者物価指数** (2020年・総務省統計局)
- 100 **家計調査** (2020年・総務省統計局)

## 連載

- 102 **丁寧に考察するジョブ型雇用の人材マネジメント ～経験者によるポイント解説～**  
**第3回 日本企業がジョブ型雇用を求める背景を整理する**

石黒太郎 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 名古屋ビジネスユニット 組織人事戦略部長 プリンシパル

## 110 相談室Q&A

- 内々定通知書の発行を求められた場合、応じる必要はあるか……110
- 年5日取得義務を満たすため、労働者が代休予定とした日を、会社が年休に振り替えることは可能か……112
- インフルエンザワクチンの未接種を理由に一時的に業務を外したり、別室で働かせたりしてもよいか……114
- 日本に一時帰国している海外駐在員が、入国制限により赴任先に帰任できない場合、賃金等をどう取り扱うべきか……116
- 正社員・無期雇用労働者の年休起算日を統一し、法定よりも前倒して付与している場合、有期雇用労働者も同様に扱う必要があるか……118
- 契約社員やパートタイマー等からの要望がなければ、正社員と同様の諸手当を支給しなくてもよいか……120
- 人事システムの導入に当たって、社員の同意なく個人情報を使用することは可能か……122
- 残業時の夜食代を実費で会社負担としている場合、夜食代分の標準報酬月額への算入は必要か……124