

労政時報

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

本誌特別調査

国内転勤の最新実態 (労務行政研究所)

実務解説

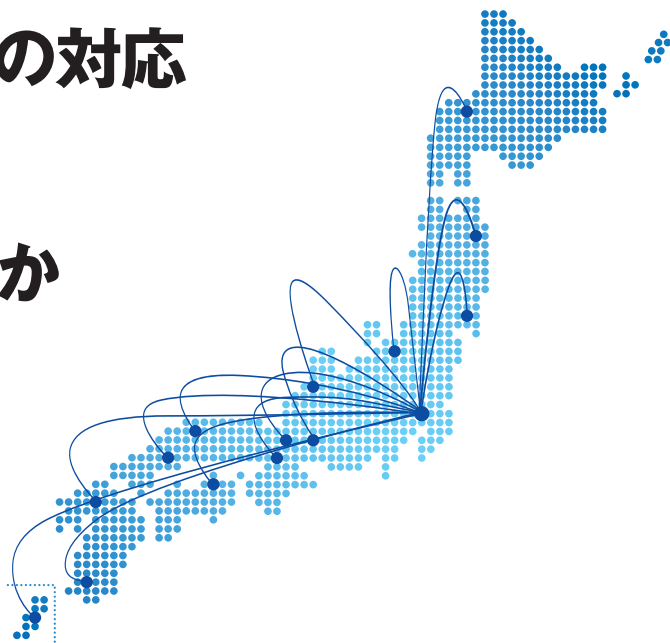
人事労務分野における 押印等の廃止・様式見直しへの対応

実務解説

コロナ禍は 企業内人材育成をどう変えるか

判例解説

実務視点で読む 最近の労働裁判例の勘所 (令和2年下期)



労働判例

違法な即時解雇について、就労意思の喪失により解雇翌日以降の賃金請求はできないが、解雇予告手当の請求は可能
(スマートグリッドホーム事件 東京地裁 令2.12.21判決)

相談室Q&A

- パート社員の採用募集時に「正社員登用制度あり」と明記しているが、正社員登用の実績がないことは問題か
- コアタイムなしのフレックスタイム制において、深夜にかかる勤務を禁止する方法はあるか
- ある社員の在宅勤務中の服装が乱れていることを理由に、在宅勤務をさせないことは問題か
- 在宅勤務を基本とする勤務形態の労働者について、従来支給してきた通勤定期代を廃止することは可能か
- 業績悪化により、私傷病休職中の社員を解雇することは可能か
- 正社員に労災付加給付を支給し、パートタイム・有期契約社員には支給しない場合、不合理な待遇差と判断されるか
- 業務委託している個人事業主に対し、競合他社における業務の受注を禁止できるか
- 障害者を雇用した後、就労環境整備等に活用できる助成金にはどのようなものがあるか

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

「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を改定／
令和4年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請／
令和3年4月1日から労災保険の「特別加入」の対象が拡大 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3年2月分）

10 労働判例 労働判例SELECT

違法な即時解雇について、就労意思の喪失により解雇翌日以降の賃金請求はできないが、
解雇予告手当の請求は可能（スマートグリッドホーム事件 東京地裁 令 2.12.21判決）

特集1 本誌特別調査

12 国内転勤に関する取り扱いの最新実態(労務行政研究所)

256社に見る、支度料や荷造運送費の支給状況、転勤者の選定における本人事情への配慮など

- | | |
|---------------------------------|----------------------------|
| 1. 直近5年間(2016年以降)の動向と今後の方向性……14 | 6. 荷造運送費……32 |
| 2. 転勤のルール、転勤者の選定……17 | 7. 単身赴任手当(別居手当)……33 |
| 3. 転勤拒否・辞退への対応……21 | 8. 単身赴任者の一時帰省に要する往復交通費……39 |
| 4. 転勤に伴う旅費・補助の支給項目……23 | 9. 転勤に関する諸取り扱い等……40 |
| 5. 支度料……24 | |

特集2 実務解説

43 人事労務分野における 押印等の廃止・様式見直しへの対応

全体像を整理し、実務上の留意点について解説

島 麻衣子 特定社会保険労務士 社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所

特集3 実務解説

59 コロナ禍は企業内人材育成をどう変えるか

“withコロナ”下で企業・個人に求められている変化の内実と、企業が新たに構築すべき人材育成施策の方向性

宮下太陽／山本大介 株式会社日本総合研究所 シニアマネジャー

特集4 判例解説

73 実務視点で読む 最近の労働裁判例の勘所(令和2年下期)

企業側弁護士による実務に役立つ判例解説

丸尾拓養 弁護士 丸尾法律事務所

問題研究

91 米SECによる人的資本の情報開示義務化と日本企業への影響 ～ISO 30414を巡る国内外の動向～

保坂駿介 株式会社ドリームインキュベータ 組織・人材プラクティス 事業責任者

連載

100 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5回(完) ジョブ型雇用に関する疑問・懸念を解消する

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 組織人事ビジネスユニット HR第3部長 プリンシパル

108 相談室Q&A

- パート社員の採用募集時に「正社員登用制度あり」と明記しているが、正社員登用の実績がないことは問題か……108
- コアタイムなしのフレックスタイム制において、深夜にかかる勤務を禁止する方法はあるか……110
- ある社員の在宅勤務中の服装が乱れていることを理由に、在宅勤務をさせないことは問題か……112
- 在宅勤務を基本とする勤務形態の労働者について、従来支給してきた通勤定期代を廃止することは可能か……114
- 業績悪化により、私傷病休職中の社員を解雇することは可能か……116
- 正社員に労災付加給付を支給し、パートタイム・有期契約社員には支給しない場合、不合理な待遇差と判断されるか……118
- 業務委託している個人事業主に対し、競合他社における業務の受注を禁止できるか……120
- 障害者を雇用した後、就労環境整備等に活用できる助成金にはどのようなものがあるか……122