

労政時報

本誌特別調査

メンタルヘルス対策の 最新実態

(労務行政研究所)

企業事例

東芝の働き方改革推進、副業制度の導入

実務解説

同一労働同一賃金対応 不合理な待遇差を 点検・説明する際のポイント

判例解説

実務視点で読む最近の 労働裁判例の勘所 (令和3年下期)

**労働判例**

長男の持病等の事情を踏まえても、配転命令につき通常甘受すべき程度を著しく超える不利益は認められず、配転拒否を理由とする懲戒解雇は有効 (NECソリューションイノベータ事件 大阪地裁 令3.11.29判決)

相談室 Q&A

- 出向先に転籍したいと申し出た在籍出向中の社員を転籍させる場合の留意点
- 休日労働後の年休申請を認めず、代休を取得させることは可能か
- 業務上義務づけている資格取得の費用補助に条件を設けることは問題か
- 部下から性自認に関する相談を受けた上司が、悪意なくアウトティングしてしまった場合、どう対応すべきか
- 化粧をする男性社員に指導することはハラスメントに当たるか
- 退職予定の社員に対し、過重な業務や他部署の業務支援を上司が命じることはパワハラとなるか
- 懲戒処分歴があることを理由に定年後再雇用しないことは可能か
- 過半数労働組合を脱退し別組合を結成した社員を、ユニオン・ショップ協定に基づき解雇できるか

8

ニュース 労政ニュース

改正雇用保険法が可決・成立、令和4年4月1日施行／
法定の歯科健康診断につき、事業場の人数にかかわらず実施報告を義務づけ／
事業場における化学物質に関する管理体制の強化等を実施へ 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4年1～2月分）

12

労働判例 労働判例SELECT

長男の持病等の事情を踏まえても、配転命令につき通常甘受すべき程度を著しく超える不利益は認められず、
配転拒否を理由とする懲戒解雇は有効（NECソリューションイノベータ事件 大阪地裁 令 3.11.29判決）

14

特集1 本誌特別調査

メンタルヘルス対策の最新実態 （労務行政研究所）

ストレスチェックの運用状況、コロナ禍のメンタルヘルスへの影響等を調査

- | | |
|----------------------------|-----------------------------|
| 1. メンタルヘルス対策の取り組み状況……16 | 5. ストレスチェックの実施状況……27 |
| 2. メンタルヘルス不調者・休職者の実態……19 | 6. 新型コロナの流行とメンタルヘルスへの影響……33 |
| 3. 復職支援施策の実施状況等……23 | 7. メンタルヘルス対策の課題と今後の展望……37 |
| 4. 休職・復職に関する人事管理上の取り扱い……25 | |

39

特集2 企業事例

東芝の働き方改革推進、副業制度の導入

“働きがい”に焦点を当て、出社・残業ありきの意識を変革。
主体的なキャリア形成を目指し、副業制度もトライアル導入

- | | |
|-------------------|----------------------|
| I 働き方改革……40 | II 副業制度……47 |
| 1. 取り組みの背景と概要……40 | 1. 制度の概要……47 |
| 2. 具体的な取り組み内容……41 | 2. 現状、社内の声、今後の展望……49 |
| 3. 工夫した点、課題……46 | III 他社へのアドバイス……50 |
| | 1. 働き方改革……50 |
| | 2. 副業制度……50 |

51

特集3 実務解説

同一労働同一賃金対応 不合理な待遇差を点検・説明する際のポイント

支給項目ごとに説明時の留意点を整理、説明例を紹介

岸田鑑彦 弁護士 杜若経営法律事務所

- | | |
|----------------------------|-----------------------------|
| 1. 同一労働同一賃金の本格施行……52 | 4. 待遇差の内容や理由を説明する際のポイント……55 |
| 2. 不合理な待遇差とは……53 | 5. 最後に……64 |
| 3. 不合理な待遇差を点検・検討する際の手順……55 | |

65

特集4 判例解説

実務視点で読む

最近の労働裁判例の勘所(令和3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

DATA BOX

83

就労条件総合調査(2021年・厚生労働省)

93

ITエンジニアの労働実態調査(2021年・情報労連)

100

相談室Q&A

- 出向先に転籍したいと申し出た在籍出向中の社員を転籍させる場合の留意点……100
- 休日労働後の年休申請を認めず、代休を取得させることは可能か……102
- 業務上義務づけている資格取得の費用補助に条件を設けることは問題か……104
- 部下から性自認に関する相談を受けた上司が、悪意なくアウトティングしてしまった場合、どう対応すべきか……106
- 化粧をする男性社員に指導することはハラスメントに当たるか……108
- 退職予定の社員に対し、過重な業務や他部署の業務支援を上司が命じることはパワハラとなるか……110
- 懲戒処分歴があることを理由に定年後再雇用しないことは可能か……112
- 過半数労働組合を脱退し別組合を結成した社員を、ユニオン・ショップ協定に基づき解雇できるか……114