

労政時報

本誌特別調査

人事労務諸制度の 実施状況【後編】

(労務行政研究所)

企業事例

日本IBMの新たな働き方を 実現する人事施策

実務解説

キャリアコンサルタントと進める 従業員のキャリア自律

実務資料

本社における間接部門の構成比



労働判例

二重派遣による労働者の受け入れは、職業安定法44条違反と言い得るものの、労働者派遣法40条の6の申し込みみなしの対象にはならない
(竹中工務店ほか2社事件 大阪地裁 令4.3.30判決)

相談室 Q&A

- 管理職への登用に際し、女性のみを対象に有利な取り扱い条件を設定することは問題か
- 昼休みにノンアルコールビールを飲んでいる社員を懲戒処分できるか
- 社員の親族である主治医の診断書による復職希望を認めず、会社指定医の受診を命じることはできるか
- 賃金の前払いサービスである“前給制度”を導入する際の留意点
- 在職中の不正行為が発覚した元社員に対し、懲戒処分をすることや退職金を返納させることは可能か
- 休日でも体調不良の場合には、上司に連絡するよう社員に義務づけることは問題か
- 高度専門職として採用した社員が能力不足であった場合、解雇は通常よりも認められやすいか
- 発達障害の診断を会社に報告しない社員にどう対応すべきか

8

ニュース 労政ニュース

「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」を策定／
令和4年7月から新設される雇用保険の受給期間の特例に係るリーフレットを公開／
男女の賃金の差異の開示に関する省令案要綱について妥当と答申される 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4～5月分）

12

労働判例 労働判例SELECT

二重派遣による労働者の受け入れは、職業安定法44条違反と言い得るものの、
労働者派遣法40条の6の申し込みみなしの対象にはならない
(竹中工務店ほか2社事件 大阪地裁 令4.3.30判決)

14

特集1 本誌特別調査

人事労務諸制度の実施状況【後編】 (労務行政研究所)

ダイバーシティ、両立支援、非正規雇用、福利厚生など10分野・89制度の実施率を見る

- | | |
|----------------------------|----------------------|
| 13. 管理職・専門職……19 | 18. 健康管理・メンタルヘルス……40 |
| 14. 中高年・シニア関連……22 | 19. リスクマネジメント関連……43 |
| 15. ダイバーシティ、仕事と家庭の両立支援……26 | 20. ハラスメント関連……46 |
| 16. 非正規雇用……30 | 21. 組織活性化関連……48 |
| 17. 福利厚生……36 | 22. その他……51 |

56

特集2 企業事例

日本IBMの新たな働き方を実現する人事施策

「オフィス外勤務制度」など四つの新施策を2022年から開始、
ハイブリッド&パーソナライズされた職場環境づくりを推進

65

特集3 実務解説

キャリアコンサルタントと進める従業員のキャリア自律

セルフ・キャリアドック等を通じたキャリア形成支援のポイント

山口 満 一般財団法人ACCN 理事／増井 一 一般社団法人キャリアコンサルティング振興協会 常務理事

82

特集4 実務資料

本社における間接部門の構成比

経済産業省「2020年企業活動基本調査（2019年度実績）」から試算した部門別実態
(労務行政研究所)

DATA BOX

- 94 賃金構造基本統計調査に見る都道府県別の賃金水準(2021年・厚生労働省)
- 103 賃金構造、毎勤統計の二つの調査から見た都道府県別パートタイム労働者の賃金
(2021年・厚生労働省)

連載

- 108 **人事が知っておきたいDX推進**
第2回 デジタル人材の採用・育成
内藤琢磨 株式会社野村総合研究所 グローバル経営研究室 プリンシパル

相談室Q&A

- 120
- 管理職への登用に際し、女性のみを対象に有利な取り扱い条件を設定することは問題か……120
 - 昼休みにノンアルコールビールを飲んでいる社員を懲戒処分できるか……122
 - 社員の親族である主治医の診断書による復職希望を認めず、会社指定医の受診を命じることはできるか……124
 - 賃金の前払いサービスである“前給制度”を導入する際の留意点……126
 - 在職中の不正行為が発覚した元社員に対し、懲戒処分をすることや退職金を返納させることは可能か……128
 - 休日でも体調不良の場合には、上司に連絡するよう社員に義務づけることは問題か……130
 - 高度専門職として採用した社員が能力不足であった場合、解雇は通常よりも認められやすいか……132
 - 発達障害の診断を会社に報告しない社員にどう対応すべきか……134