

労働基準広報 2018 No.1965 7/21

CONTENTS

新企画 〈企業事例シリーズ〉人を育てる人事の仕組み① — 6
～住友商事株式会社～

管理職層は職能と役割のハイブリッド「個」の成長を促す人事制度改革

組織が発展していくためには、人材の力が極めて重要である。そして、その人材の力を高めていくことが、人事部門の重要な役割といえる。本シリーズでは、そんな一人ひとりの意欲を引き出し、成長を促し、組織の力へと変えていくさまざまな取り組みを取り上げていく。住友商事では、役割等級1本だった基幹職A級（管理職層）の人事制度を、職能等級と役割等級を併用する“ハイブリッド型”に転換し、成長意欲を高め、「個」の成長を促している。また、職務能力を評価する「総合評価」を新設し、上司によるフィードバックにより、上司一部下間の「真剣勝負のコミュニケーション」を促進。主体的に学べる充実した人材育成策も用意している。

●特別企画／「障害者介助等助成金」の活用について ————— 22

障害者の雇用管理のために必要な介助者等を配置する事業主を助成

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構では、障害特性に応じた適切な雇用管理のための措置を行う事業主を対象として助成する「障害者介助等助成金」を支給しています。本稿では、同助成金の概要と平成30年度に新設された「障害者相談窓口担当者の配置助成金」を説明いたします。

（厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課）

●裁判例から学ぶ予防法務〈第43回〉 ————— 28

Chubb損害保険事件

（東京地裁 平成29年5月31日判決）

2度にわたる降格処分と賃金減額の有効性等

降格に本人同意の見込みない場合は丁寧に事実を説明し言い分をきく

（弁護士・井澤慎次）

●NEWS ————— 1

（解雇の金銭解決制度の法技術的論点の議論開始）対象解雇の範囲や契約解消金の基準も検討／（29年・労使間交渉の調査結果）約9割の労組が労使関係は「安定的」と認識／（29年の派遣労働者の労働災害）死亡者数は前年と比べ減少も死傷者数は増加／ほか

●労働局ジャーナル ————— 27

インドネシア労働省の局長らが日本の最賃制度の運用等を調査するため愛知労働局を訪問

〔愛知労働局〕

●連載 労働スクランブル⑩（労働評論家・飯田康夫） — 40 ●労務資料 平成29年の労働災害発生状況 — 42 ●本誌読者アンケート — 47 ●わたしの監督雑感 京都・福知山労働基準監督署長 向山喜之 — 54 ●今月の資料室 — 56

アンケートへのご協力をお願い致します(47ページ)

労務相談室

回答者

賃金関係	〔パートと正社員間で所定労働時間に違い〕割増賃金率の差異は	————— 48	弁護士・新弘江
育児介法	〔育児・介護短時間勤務適用の管理職〕降格や役職手当減額は	————— 50	弁護士・田島潤一郎
労働基準法	〔フレックス制のコアタイムに遅刻する者〕賃金減額してよいか	————— 52	弁護士・小川和晃

バックナンバーが閲覧できます!!

<http://rouki.chosakai.ne.jp/>

本誌ご購入の皆様へ

ビジネスセミナー「労働塾」のご案内