

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

インターンシップ特集

採用連動型 インターンシップ

企業事例

採用との連携、濃い就業体験を提供する2社
(VOYAGE GROUP/クレスコ)

座談会

5社の人事担当者による匿名座談会

実務解説

採用連動型インターンシップの勘所

実務解説

有期契約労働者の無期転換に備えた就業規則の整備ポイント

企業事例

がんに罹患した従業員に対する企業の就労支援
(足利銀行/クレディセゾン/櫻井謙二商店)

労働法令

「労災補償業務の運営に当たって留意すべき事項について」を踏まえた実務上の留意点

労働判例

単年契約を繰り返してきた講師が、5年目の雇用契約が更新されるものと期待することに合理的な理由はなく、労働契約法19条2号に該当せず、雇止めは有効
(錦城学園事件 東京地裁 平26.10.31判決)

相談室Q&A

- 業績不振により、一度締結した一時金協定の支給月数を引き下げまたは不支給にすることは可能か
- 従業員からのタイムカードの開示請求に会社は応じなければならないか
- 1週間単位の非定型的変形労働時間制を同一事業場内の適用対象ではない業務にも導入できるか
- 各人が決めていた代休取得日を上司が指定するよう改めることは問題か
- 取得せずにたまった代休を強制的に取得させてもよいか
- 社員同士のコミュニケーションに対し、セクハラと訴える社員にどう対応するか
- 実業団チームを廃部する場合、スポーツ入社者の契約内容の変更や解雇は可能か
- 内部通報に関する会社対応に納得せず、役員へのメール送信などを繰り返す社員を懲戒できるか

【同梱付録】

実務に役立つ法律基礎講座(8) — 妊娠・出産・育児

INDEX

目次は次ページをご覧ください

TOPICS

- 8 **ニュース** 労政ニュース
改正労働者派遣法案／個人情報保護法とマイナンバー法の改正案／青少年雇用促進法案／外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律案を国会に提出
- 10 **労働法令** ここに注目 労働法令のポイント
「労災補償業務の運営に当たって留意すべき事項について」を踏まえた実務上の留意点
- 14 **労働判例** 労働判例SELECT
単年契約を繰り返してきた講師が、5年目の雇用契約が更新されるものと期待することに合理的な理由はなく、労働契約法19条2号に該当せず、雇止めは有効（錦城学園事件 東京地裁 平26.10.31判決）
- 16 **労働判例・命令一覧**（平成26年12月分）

特集1 インターンシップ特集

18 採用連動型インターンシップの新潮流

“目的に沿った”成果を上げる枠組みづくりと運用のポイントを探る

企業事例

20 VOYAGE GROUP

5種類のインターンシップで、求める人材とのマッチングを図るとともに、採用における「ブランド力」を高める

29 クレスコ

「採用直結型」「ワーク&就業体験型」「1dayワーク型」を目的に応じて使い分ける

座談会

42 5社の人事担当者による匿名座談会 本音で語る インターンシップ

実務解説

51 人材獲得に貢献する 採用連動型インターンシップの勘所

母集団形成から本採用選考につなげるフォローまで、効果的な設計・運用のノウハウを詳説

曾和利光 株式会社人材研究所 代表取締役社長／組織人事コンサルタント

特集2 実務解説

63 有期契約労働者の無期転換に備えた 就業規則の整備ポイント

2018年の無期転換に想定される3類型に応じた就業規則整備の規定例と留意点

嘉納英樹 弁護士／辻本晴子 弁護士 アンダーソン・毛利・友常法律事務所

基本解説編……64

- 1. 有期労働契約の無期転換ルール……64
- 2. 無期転換した労働者のための就業規則整備の必要性……68
- 3. 就業規則作成の時期……69
- 4. 就業規則作成に当たって注意すべき点……69
- 5. 無期転換前の雇止めについて……70

就業規則編……71

- 1. 類型……71
- 2. 具体的な条項案……73
- 最後に……82

特集3 企業事例

83 **がんに罹患した従業員に対する企業の就労支援**

3社に見る治療と仕事の両立の実際と運用ポイント

89 **足利銀行**

人事・医療スタッフ・職場が連携して復職支援。休職制度を活用し、柔軟に個別対応を行う

96 **クレディセゾン**

「復職プログラム」で休職からの復職を支援。職場の「お互いさま」風土が治療との両立を支える

102 **櫻井謙二商店**

休職後、リハビリ勤務・短時間勤務を経て完全復職。互いを気遣う職場風土が支えに

実務解説

107 **がん就労者への支援はどうあるべきか**

本人と職場が納得して働き続ける上での課題と人事担当者が押さえてたい対応策

高橋 都 国立がん研究センター がん対策情報センター がんサバイバーシップ支援研究部長/医師、博士(保健学)

企業ZOOM IN⇔OUT

118 **ドン・キホーテ**

商店街の店舗を借りて店舗経営を体験する人気のインターンシップ

124 **相談室Q&A**

業績不振により、一度締結した一時金協定の支給月数を引き下げまたは不支給にすることは可能か……124

従業員からのタイムカードの開示請求に会社は応じなければならないか……126

1週間単位の非定型的変形労働時間制を同一事業場内の適用対象ではない業務にも導入できるか……128

各人が決めていた代休取得日を上司が指定するよう改めることは問題か……130

取得せずにたまった代休を強制的に取得させてもよいか……132

社員同士のコミュニケーションに対し、セクハラと訴える社員にどう対応するか……134

実業団チームを廃部する場合、スポーツ入社者の契約内容の変更や解雇は可能か……136

内部通報に関する会社対応に納得せず、役員へのメール送信などを繰り返す社員を懲戒できるか……138

同梱付録

実務に役立つ法律基礎講座(8) **妊娠・出産・育児**

五三智仁 弁護士 五三・町田法律事務所