

労政時報

人材育成特集

社員の主体的な学びを
どう促進するか

(旭化成/SCSK/JTB)

実務解説

行動変容を生む
「研修の内製化」の勘所

実務解説

改めて押さえる
人事のための災害対応の
法律実務

判例解説 —メンタルヘルス判例研究シリーズ(第43回)

産業医、弁護士から見た
判断のポイントと対応の留意点

任天堂ほか事件(京都地裁 令 6. 2.27判決)



労働判例

労働時間の大幅な増加、未経験で困難な業務、宿泊を伴う9日間の連続勤務等を勧奨すれば、仕事内容・量の変化の心理的負荷は「強」といえる(豊田労基署長[アイシン高丘]事件 名古屋地裁 令 7. 3.26判決)

相談室 Q&A

- 中途採用の内定者から就業規則の閲覧要望があった場合、拒否してもよいか
- 定年到達時に転籍し、有期労働契約を締結したが、合併で不更新となった場合、転籍元に雇用義務はあるか
- テレワーク時のみフレックスタイム制の適用を解除した上で、残業を許可制とすることは問題か
- 無断で会社の物品を持ち帰り、私的利用していた従業員を懲戒できるか
- 取引先に対して虚偽の告発を行った従業員に、懲戒処分を科すことは可能か
- 昼の一斉休憩の時間帯や休憩時間の長さを変更することは不利益変更に当たるか
- 精神疾患の既往歴がある社員が、パワハラ被害を訴え休職を申し出てきた際にどう対応すべきか
- 解雇予告した社員から解雇理由証明書の請求があった場合、記載内容はどのようにすべきか

INDEX

8

ニュース 労政ニュース

労働安全衛生法等一部改正法の主なポイントについて、リーフレットを公開／
年金制度改正法の項目別の特設ページを公開／女性役員登用にに向けた取り組み事例集等を公表 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7年6月分）

12

労働判例 労働判例SELECT

労働時間の大幅な増加、未経験で困難な業務、宿泊を伴う9日間の連続勤務等を勘案すれば、
仕事内容・量の変化の心理的負荷は「強」といえる
（豊田労基署長[アイシン高丘]事件 名古屋地裁 令 7. 3.26判決）

14

特集1 人材育成特集

社員の主体的な学びをどう促進するか

自律的キャリア形成と学びの効果を最大化させる研修施策の設計と運用

企業事例

15

社員の主体的な学びを支援する企業事例

学習プラットフォームの構築や研修効果測定など、多角的な施策により社員の学びを促す3社

19

旭化成

“みんなで学ぶ”をコンセプトに、コミュニティの力を活用して主体的な学びを促進する

29

SCSK

継続的な学びと成長の機会を提供する施策を展開し、社員自ら学び続ける文化を醸成

39

JTB

「自律創造型人財」の育成に向け多角的にデータ分析し、
受講後に行動変容を起こす研修プログラムを提供

実務解説

50

なぜ「研修での学び」は現場で生きないのか？

行動変容を生む「研修の内製化」の勘所

社内講師と生成AIとの共創により、研修での学びを現場へとつなげるには

島村公俊 講師ビジョン株式会社 代表取締役

60

特集2 実務解説

改めて押さえる

人事のための災害対応の法律実務

想定ケース別のQ&Aと体制整備のポイント

磯田 翔 弁護士／越場真琴 弁護士 三浦法律事務所

70

特集3 判例解説

メンタルヘルス判例研究シリーズ

産業医、弁護士から見た判断のポイントと対応の留意点(第43回)

任天堂ほか事件(京都地裁 令 6. 2.27判決)

林 剛司 日立製作所 安全衛生マネジメント推進本部 健康経営推進部 産業保健推進センタ センタ長／産業保健判例研究会

DATA BOX

86

能力開発基本調査(2024年度・厚生労働省)

98

相談室Q&A

- 中途採用の内定者から就業規則の閲覧要望があった場合、拒否してもよいか……98
- 定年到達時に転籍し、有期労働契約を締結したが、合併で不更新となった場合、転籍元に雇用義務はあるか……100
- テレワーク時のみフレックスタイム制の適用を解除した上で、残業を許可制とすることは問題か……102
- 無断で会社の物品を持ち帰り、私的利用していた従業員を懲戒できるか……104
- 取引先に対して虚偽の告発を行った従業員に、懲戒処分を科すことは可能か……106
- 昼の一斉休憩の時間帯や休憩時間の長さを変更することは不利益変更にあたるか……108
- 精神疾患の既往歴がある社員が、パワハラ被害を訴え休職を申し出てきた際にどう対応すべきか……110
- 解雇予告した社員から解雇理由証明書の請求があった場合、記載内容はどのようにすべきか……112