

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

障害者雇用特集

令和3年3月1日施行

障害者雇用率引き上げへの  
対応実務

(法律編／実務編)

実務解説

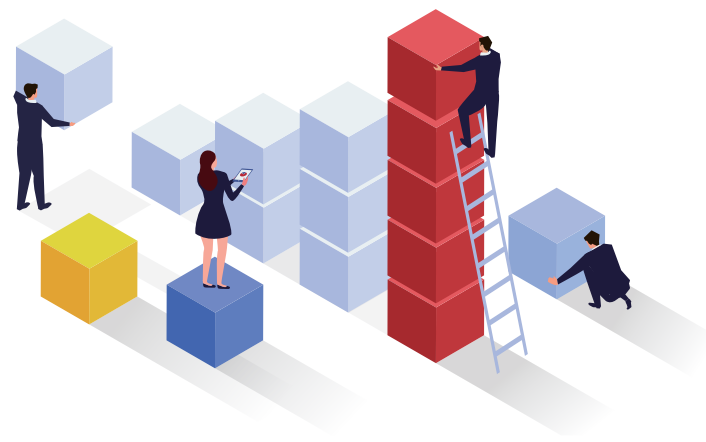
令和3年度施行  
労働関係・社会保険改正の  
チェックポイント

実務解説

コロナ禍における  
新卒新入社員への対応を考える

実務解説

2022年卒採用の傾向と対策



## 労働判例

5年10カ月にわたり有期労働契約が更新されてきた従業員に対する、事業所閉鎖を理由とする雇止めは有効  
(日本通運事件 東京地裁 令2.10.1判決)

## 相談室Q&amp;A

- 管理監督者の社員が一般社員として在籍出向して残業した場合、時間外労働手当を支払う必要があるか
- 社員によって1日の労働時間の把握を30分単位にしたり、1分単位にしたりすることは問題か
- 頻度は多くないが、就業時間中に個人のスマートフォンで株取引をしていた社員を懲戒できるか
- 社外秘の情報を匿名でメディアに提供した社員を懲戒処分できるか
- 就業規則に定めのある永年勤続表彰を廃止することは不利益変更に当たるか
- インターンシップ参加者に対する言動でもハラスメント防止措置の義務違反を問われるか
- 管理監督者性が否定され、割増賃金等の再計算をする場合、支払い済みの役付手当は算定基礎に含めなければならないか
- 会社の清算に当たり、人事で対応が必要となる事項とは何か

【同梱付録】

実務に役立つ法律基礎講座(69) — 新入社員

INDEX

目次は次ページをご覧ください

## TOPICS

### 6 ニュース 労政ニュース

傷病手当金の支給期間の通算化、育児休業中の保険料の免除要件の見直し等に関わる法案を提出／  
休業支援金・給付金の大型企业の非正規雇用労働者の取り扱い／

大型企业における正規雇用労働者の中途採用比率の公表義務化に関わる関係通達、Q & Aを公開 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。

### 8 労働判例 労働判例SELECT

5年10カ月にわたり有期労働契約が更新されてきた従業員に対する、事業所閉鎖を理由とする雇止めは有効  
(日本通運事件 東京地裁 令 2.10. 1判決)

### 10 労働判例一覧 (令和2年10月分)

## 特集1 障害者雇用特集

### 12 令和3年3月1日施行

## 障害者雇用率引き上げへの対応実務

法改正、障害者の採用・定着・活用施策の押さえどころを専門家が詳説

### 13 【法律編】

## 法定雇用率引き上げを踏まえた障害者雇用の留意点

対象事業主の拡大と雇用義務人数の増加への対応、障害者雇用納付金制度のポイント

岩澤 健 特定社会保険労務士 社会保険労務士法人大野事務所

### 28 【実務編】

## 障害者雇用を経営戦略の柱とし、 誰もが働きやすい職場環境を整えるには

法改正を踏まえ、あらためて障害者の定着率向上、評価・育成等人材マネジメントの勘所を押さえる

紺野大輝 『会社を変える障害者雇用』著者

## 特集2 実務解説

### 45 令和3年度施行

## 労働関係・社会保険改正のチェックポイント

法令別に押さえておくべき施行内容を総点検

深田俊彦 特定社会保険労務士 社会保険労務士法人大野事務所

## 特集3 実務解説

### 67 コロナ禍における新卒新入社員への対応を考える

新入社員に「自分の仕事と人生を経営する」という発想を求めするために指導者が行うべき三つの支援

場正晃 株式会社PHP研究所 人材開発企画部 部長

## 特集4 実務解説

### 81 2022年卒採用の傾向と対策

オンライン化への対応は必須。採用活動の長期化が予想され、タイミング別に採用チャネルや手法を検討すべき

平野恵子 株式会社文化放送キャリアパートナーズ 就職情報研究所 所長

## DATA BOX

- 94 中小企業の賃金・退職金事情（2020年・東京都）
- 99 完全失業率と有効求人倍率（2020年平均・総務省統計局、厚生労働省）
- 101 中途採用者の初任賃金（2020年4～9月期・厚生労働省）

## 連載

- 110 **丁寧に考察するジョブ型雇用の人材マネジメント** ～経験者によるポイント解説～  
**第2回 ジョブ型雇用に対する思い込みを解く【後編】**  
 石黒太郎 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 コンサルティング事業本部 名古屋ビジネスユニット 組織人事戦略部長 プリンシパル
  
- 117 **データから考える「理想の上司とは一体何なのか」**  
**第5回(完) メンバーを「理解し、動機づける」とはどういうことか**  
 高田悠矢 株式会社リクルートキャリア 経営統括室

## 124 相談室Q&A

- 管理監督者の社員が一般社員として在籍出向して残業した場合、時間外労働手当を支払う必要があるか……124
- 社員によって1日の労働時間の把握を30分単位にしたり、1分単位にしたりすることは問題か……126
- 頻度は多くないが、就業時間中に個人のスマートフォンで株取引をしていた社員を懲戒できるか……128
- 社外秘の情報を匿名でメディアに提供した社員を懲戒処分できるか……130
- 就業規則に定めのある永年勤続表彰を廃止することは不利益変更にあたるか……132
- インターンシップ参加者に対する言動でもハラスメント防止措置の義務違反を問われるか……134
- 管理監督者性が否定され、割増賃金等の再計算をする場合、支払い済みの役付手当は算定基礎に含めなければならないか……136
- 会社の清算に当たり、人事で対応が必要となる事項とは何か……138

## 同梱付録

- 実務に役立つ法律基礎講座(69) 新入社員**  
 吉永大樹 弁護士 牛嶋・和田・藤津法律事務所