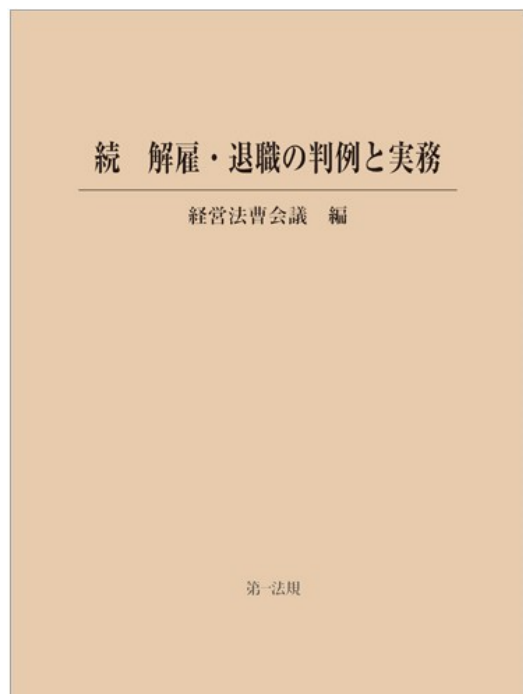


解雇・退職を中心に、  
使用者側の視点から実務上の留意点を解説！

# 続 解雇・退職の判例と実務

経営法曹会議【編】

A5判／524頁 定価 本体7,000円+税



## ＜本書の特長＞

- 解雇、雇止めなど、弁護士の関心が高い実務上の重要論点を収録。
- 20のテーマごとに、近年の実務動向や重要判例を解説。
- 経営法曹会議の全国の会員が執筆を担当。
- 企業内において、どのような対応策をとるべきかアドバイスする際に役立つ1冊！

## 目次(抜粋)

解雇権濫用法理	勝井 良光	労働能力低下、アスペルガー症候群、障害	爲近 幸恵
採用内定・試用期間	西脇 明典	休職	川端 小織
有期労働契約における雇止め	杉原 知佳	労災、打切補償	山中 健児
退職の意思表示	三上 安雄	懲戒処分の手続の相当性	永原 豪
退職勧奨、希望退職	小鍛冶 広道	私行上の非行と懲戒処分	今津 幸子
定年、定年後再雇用	岡崎 教行	セクハラ、パワハラ、マタハラ	竹林 竜太郎
無断欠勤・行方不明	木村 恵子	企業組織変動	田中 勇氣
問題社員への対応	山田 洋嗣	労働契約承継	高仲 幸雄
能力不足・勤務成績不良	平越 格	グループ企業間の出向・転籍	野口 大
メンタルヘルス不調	増田 陳彦	整理解雇	富岡 俊介

# 最近20年間の裁判例の流れが 的確につかめる！

に内定成立を認めなかった。

また、コーセーアールイー（第2）事件（福岡高判平23・3・10 労判1020号82頁【9】）では、内々定通知後に正式な内定を予定していること、内々定通知作成が労働契約締結権限のない人事担当者であること、労働条件の通知や卒業見込証明書などの提出は正式内定後に予定されていたこと、入社承諾書が入社の誓約、解約権留保を認める内容ではなかったこと、当時の就職活動状況などを考慮し、内々定は正式な内定とは明らかに性質を異にする、とされた。

こうして予定されている手続、内定（内々定）通知書の内容、作成者、学生他社への就職意思などを考慮し、内定成立が判断される。

(2) 新卒者の内定取消しについて、行政規制として、内定取消し等に係る事前通知制度（職安法54条、職安則35条）や職安則17条の4に基づく企業名公表などがある。公表対象となるのは、対象新規学卒者に、内定取消しを行わざるを得ない理由について十分な説明を行わなかった場合、就職先確保に向けた支援を行わなかった場合などである。こうしたことや内定通知書の取消事由の明記、誓約書提出などがあってか、新卒者の裁判例はさほど多くない。

X社事件（東京地判平24・12・28 労経速2175号3頁【12】）は、内定期間中のプレゼン研修において、課長職社員が、プレゼン実績を厳しく批判し内定辞退を促すかのような発言をしたことで、黙示の内定取消しや内定辞退の強要があったと主張された事案である。裁判所は、会社はプレゼン研修に当たり、内定の取消しまたは内定辞退を強要するような行為に及ばぬよう配慮すべき信義則上の義務を負っているとした上で、課長は法的にも事実上も内定取消権限がないことや、その後の対応経過から、黙示の内定取消しや内定辞退強要（不法行為）による損害賠償請求は理由がないとした。

(3) 昨今、新卒者の内定取消しは、企業が内定者に行う活動に関連して問題が生じている。内定期間中、企業が研修など教育活動を行うことがあり、研修を業務命令により義務付けることができるか、が争われたのが、宣

## 第2 採用内定

### 1 問題の所在と最高裁の考え

新卒者採用では、募集、エントリーシート等による応募、試験・面接、内定通知などが行われ、学校卒業後、入社式ないし辞令交付に至るのが通常である。採用内定から実際の就労までには時間があることから、その期間に関係性が解消されることもあり得る。また、新卒者の内定は1社に限られず、入社式までに他企業に行かないような方策を講じられることもある。これに対し、中途採用の場合、確たる段階を踏まず、募集から実際の就労までの間も短期間となることも多い。

こうした採用過程は多様であり、内定関係が成立するか否かは、事実による認定（評価）の問題である。内定関係が成立した場合、事案に即して判断されるべきとしつつ、①労働契約が成立するもの、②解約権留保付きであり、③始期付きであるとするのが最高裁の考え方であるところ、裁判例は、この枠組みで判断されている。

### 2 新卒者について

(1) 新卒者について、内定成立が問題となったのは、新日本製鐵事件（東京高判平16・1・22 労経速1876号24頁【3】）である。内定手続は一律に外形的にも明確にされ、学生も内定式で誓約書を提出して労働契約締結意思を明確に表示するので、内定の成立は内定式終了後であるとして、この前

#### 1 出向の定義

出向とは、労働者が自己の雇用先の企業（以下「出向元」という。）に在籍したまま、他の企業（以下「出向先」という。）の従業員（ないし役員）となって、相当長期間にわたって当該出向先の業務に従事することをいう、と定義するのが一般的である。「相当長期間」というのは、いわゆる「応援」、「長期出張」等の一時的な短期間の社外勤務と区別する趣旨である。

出向中の労働者、出向元、出向先の三者の法律関係（以下「出向労働関係」ともいう。）については、上記定義を前提に、派遣労働関係（派遣労働者と派遣先との間には合意に基づく契約関係がない）との区別を念頭に置いて、労働者と出向先とが労働契約（ただし、役員出向の場合には委任契約となる。）を締結するものと解した上で（理論的には、出向元が労働者の代理人たる地位に立って出向先と労働契約を締結すると考えることとなる。）、出向においては、労働者と出向元との間の契約および、労働者と出向先との間の契約が二重に存在することとなるとの理解が一般的である。行政解釈も同様である（労働者昭和61年6月6日発第333号）。

相談ニーズが増えているテーマも掲載

詳細・お申し込みはこちら

<クレジットカードでもお支払いいただけます>

第一法規ストア

検索

CLICK!

### 申込書（第一法規刊）

書名	価格	部数
続 解雇・退職の判例と実務 (067322)	定価7,700円(本体7,000円)	部

【送料について】送料は、弊社宛直接お申し込みで、一回のご注文でお届け箇所が一箇所でお買上合計が税込5,000円以上の場合、国内配送料はサービスいたします。お買上げ合計が税込5,000円未満の場合、国内配送料550円（税込）にてお届けいたします。  
※消費税はお申込日時の適応税率に依ります。予めご了承ください。

◎上記のとおり申し込みます。代金については、次に示す方法にて支払います。

(いずれかを☑で選択ください)	□代金引換により支払います	□現金品到着後請求書により支払います
【代金引換手数料について】	1万円以下の場合、300円＋税	※送料・代引手数料を含む合計金額は、商品のお届け時に配送業者へ現金でお支払いください。その際、クレジットカードはご利用いただけません。
1回あたりのご購入金額	3万円以下の場合、400円＋税	
(商品の税込価格＋送料)の合計が	10万円以下の場合、600円＋税	

年 月 日

ご住所 〒

事務所名

ご氏名

様

印

公用  
 私用

T E L

FAX

E-mail

@

<お客様の個人情報の取扱いについて> お客様よりお預かりした個人情報は、納品や請求書等の発送・アフターサービス、弊社製品・サービスのご案内などの目的のために利用させていただきます。また、お客様の個人情報は、弊社ホームページに掲載のプライバシーポリシーに基づき適切に取り扱います。なお、個人情報についての照会、修正・削除・利用停止を希望される場合、その他お問い合わせにつきましては、フリーダイヤルかお問合せフォーム（https://www.daiichihok.co.jp/support/contact/contact.php）にてご連絡ください。フリーダイヤル ■TEL 0120-203-696 ■FAX 0120-202-974

### 取扱い

この申込書は、ハガキに貼るか、このままFAXで下記宛お送りください。

■宛先  
〒107-8560  
東京都港区南青山2-11-17  
第一法規株式会社  
FAX. 0120-302-640

書店印