

社労士との連携で、
早期に適切な
アドバイスを！



社労士と適切に連携し、
労働問題の法的紛争化を防ぎたい
弁護士の皆様へ

弁護士として知っておきたい

労働事件予防 の実務

山下真弘 半田望 **編著**
大浦綾子 野田雄二郎 佐藤有美
川田由貴 井寄奈美 濱田京子 **著**

[体裁] A5判 / 352頁
[定価] 4,070円 (本体:3,700円+税10%)



特長1

弁護士、社労士それぞれの
業務範囲や具体的な
連携場面を紹介！



特長2

具体例として、企業が
実際に抱える労働紛争や
紛争の芽となる事情を掲載！



特長3

紛争を未然に防ぐため、
弁護士として検討すべき
事項やその基本情報を解説！



弁護士と社労士の連携による紛争予防

目次

第一章 労働事件予防の重要性

第二章 労働事件予防の実務

第三章 労働事件予防の法的根拠

第四章 労働事件予防の具体的な場面

第五章 労働事件予防の具体的な事例

第六章 労働事件予防の具体的な事例

第七章 労働事件予防の具体的な事例

第八章 労働事件予防の具体的な事例

第九章 労働事件予防の具体的な事例

第十章 労働事件予防の具体的な事例

第十一章 労働事件予防の具体的な事例

第十二章 労働事件予防の具体的な事例

第十三章 労働事件予防の具体的な事例

第十四章 労働事件予防の具体的な事例

第十五章 労働事件予防の具体的な事例

第十六章 労働事件予防の具体的な事例

第十七章 労働事件予防の具体的な事例

第十八章 労働事件予防の具体的な事例

第十九章 労働事件予防の具体的な事例

第二十章 労働事件予防の具体的な事例

第13章 従業員の非行による解雇と退職金の扱い

具体例

X社はホームページ、チラシその他宣材作成を業とする、従業員50人程度の会社である。下記の場合に、従業員A、B、Cを解雇できるか。解雇を進めるに当たってどのような事項に注意すべきか。

- 従業員Aが、業務上の必要性があるとして部下の女性Oを無人の研修施設に呼び出したうえで、Oにわいせつ行為を行ったが、AはOの同意のうえの行為だと主張している。
- 従業員Bが、勤務時間外に、マッチングアプリで自宅に招き性行為を行った。Pは会社に対して「誹謗無礼やり性行為をされた」と主張している。
- 従業員Cが、音楽イベントに参加した際集団で大逮捕・勾留された。この事実は直接の上司と社長のみが知っており、報道もなされていない。
- 上記①～③の事例において、従業員は仮に解雇も、退職金の支給は免れないと主張している。

検討事項

まず具体例①～③はいずれも従業員の非行を理由として認められれば、解雇権濫用に該当するかどうかという問題の非行についてよく、逆に②及び③は私生活上の非行の戒除時に退職金を不支給とすることが認められるかと解雇権濫用の成否について、一般的な基準を見いだす。そこで、業務内外の非行について実際の裁判例がどのような要素に着目して判断をしているか検討する。また、①について、報道はされておらず、実際に会社の名誉や信譽は発生していないが、このことをどのように考慮すべきか検討する。

COLUMN

経産省事件最高裁判決（最判令和5年7月11日労判1297号 68頁【28311980】）

事案としては、厳密にいうと、経産省がMIFについて勤務フロア及び上下1階の女性トイレの使用を認めず、それ以外の階の女性トイレの使用を認める旨の処遇（以下、「本件処遇」という）を2010（平成22）年7月に行ったことに対し、2013（平成25）年12月に労働者側がすべての女性トイレの使用を含め、女性従業員と同等の処遇を行うこと等を求める行政措置要求を人事院に対して行い、2015（平成27）年5月に人事院がいずれの要求も認められないと判定したことについて、当該判定の取消し等を求めたものである。上告審はトイレ使用制限にかかる人事院の判定（以下、「本件判定」という）についてのみ取り上げ、本件判定を裁量権の逸脱として取り消した第1審判決を支持したというものである。

第1審判決や最高裁も2010（平成22）年7月の本件処遇当初からかかる制限が不合理であるとしたわけではない。最高裁は、遅くとも2015（平成27）年5月の人事院判定時には本件処遇による不利益を甘受させるような具体的な事情は見当たらないとしている。



第一法規

東京都港区南青山2-11-17 〒107-8560
https://www.daiichihoki.co.jp

Tel. 0120-203-694

Fax. 0120-302-640

