

第1章 採用に関する通知

- 〔1〕 採用内定を出す【内定通知書】
- 〔2〕 内定者の内定前後の事情に基づき、内定を取り消す【内定取消通知書】
- 〔3〕 服務・秘密保持・競業禁止・個人情報保護などについて、入社時に誓約させる【入社時誓約書】
- 〔4〕 社員の身元を保証させる【身元保証書】
- 〔5〕 テレワークでの勤務を前提として雇用する【労働条件通知書】
- 〔6〕 限定正社員として雇用する【労働条件通知書】
- 〔7〕 ジョブ型として雇用する【労働条件通知書】
- 〔8〕 試用期間満了後、雇用契約を終了して本採用しない【本採用拒否通知書】
- 〔9〕 適性を判断するのにもう少し時間が必要なため、試用期間を延長する【試用期間延長通知書】
- 〔10〕 管理職待遇で募集を行った上、試用期間を踏まえて能力に応じた職務・待遇で本採用する【職務変更同意書】

第2章 処遇・労働条件変更に関する通知

- 〔11〕 部署異動を命じる【異動命令書】
- 〔12〕 営業職に長期間従事した社員を他職種に配置転換する【配置転換同意書】
- 〔13〕 職務限定社員の職務を変更して配置転換する【配置転換同意書】
- 〔14〕 関連会社へ出向させる【出向辞令書】
- 〔15〕 関連会社へ転籍させる【転籍同意書】
- 〔16〕 新しく管理職として昇進させる【昇進辞令書】
- 〔17〕 管理職から外して降格させる【降格辞令書】
- 〔18〕 育休復帰者の労働条件を変更する【労働条件変更同意書】
- 〔19〕 無期転換後に労働条件を変更する【労働条件通知書】
- 〔20〕 賃金を減額する【賃金減額通知書】
- 〔21〕 非正規社員との格差は正のため、正社員の住宅手当や家族手当等の各種手当を減額・廃止する【各種手当を減額・廃止する旨の通知書】
- 〔22〕 就業規則を変更する【就業規則変更に関する個別同意書】

第3章 福利厚生に関する通知

- 〔23〕 社員の慶弔を社内で公表する【慶弔に関する社内通知書】
- 〔24〕 研修が行われた業務時間後に、役職別の会費制で社内懇親会を開催する【懇親会の案内文書】
- 〔25〕 社内共済制度を廃止する【社内共済制度廃止の通知書】

第4章 休職・休業・復職に関する通知

- 〔26〕 心身不調者に対して出社を禁止し、自宅待機させる【出社禁止・自宅待機通知書】
- 〔27〕 うつ病であることを否定している社員に病院への受診を求める【受診命令書】
- 〔28〕 心身の不調が見受けられるが、働き続けることを求めている社員に休職を命ずる【休職命令書】
- 〔29〕 起訴されるなどした私傷病以外の社員に休職を命ずる【休職命令書】
- 〔30〕 休職中の社員に対して病状を報告させる【病状報告命令書】
- 〔31〕 休職中の社員に対して復職を命ずる【復職命令書】
- 〔32〕 休職中の社員に対して試し出勤をさせる【試し出勤同意書／試し出勤期間中の取扱いについての同意書】
- 〔33〕 職場復帰を希望しているが、主治医の診断書が提出されないことなどから、復職の可否を判断できないまま休職期間が満了した社員を退職させる【休職期間満了通知書】
- 〔34〕 復職可の意見を書いた主治医に対して情報提供を依頼する【情報提供依頼書】
- 〔35〕 休職期間を満了したものの、延長するよう社員から求め

- られた【休職期間を延長する通知書】
- 〔36〕 休職期間を満了した後、自然退職する【雇用契約終了通知書】
- 〔37〕 休職していた社員が時短勤務・軽減業務で復職する【労働条件通知書】

第5章 指導・処分に関する通知

- 〔38〕 非遵行為に関する調査を開始する【調査開始通知書】
- 〔39〕 懲戒手続において弁明の機会を付与する【弁明の機会付与通知書】
- 〔40〕 パワーハラスメントの調査のため、自宅待機させる【自宅待機通知書】
- 〔41〕 能力不足の社員に対して指導する【指導書】
- 〔42〕 協調性不足の社員に対して厳重注意する【厳重注意書】
- 〔43〕 非遵行為に及んだ社員に対して懲戒処分を行う【懲戒処分通知書】
- 〔44〕 業務上のミスを繰り返していることを理由に懲戒処分する【懲戒処分通知書】
- 〔45〕 懲戒処分したことを社内に示す【懲戒処分の社内通知書】
- 〔46〕 不正の目的で通報を繰り返す社員に対して警告する【警告書】

第6章 退職・解雇に関する通知

- 〔47〕 希望退職を募集する【希望退職募集要項】
- 〔48〕 能力不足の社員に対して退職を勧奨する【退職条件通知書】
- 〔49〕 経歴に虚偽があったこと及び勤務成績不良により解雇する【解雇通知書】
- 〔50〕 解雇理由を証明する【解雇理由証明書】
- 〔51〕 経営不振により従業員を整理解雇する【整理解雇通知書】
- 〔52〕 退職予定者に対し、社宅の明渡し、私物の引取り及び貸与物の返還を求める【社宅明渡し請求書／私物引取依頼書／貸与物返還請求書】
- 〔53〕 非遵行為があったことを理由に退職金を減額する【退職金減額通知書】
- 〔54〕 貸付金や損害賠償金と退職金を相殺する【退職金相殺合意書】
- 〔55〕 有期労働社員を雇止めする【雇止通知書】
- 〔56〕 定年後に再雇用した社員が、働き続ける意思を示していたものの能力不足だったため、雇用を継続しない【雇止通知書】
- 〔57〕 雇止める理由を証明する【雇止理由証明書】
- 〔58〕 高年齢社員の再雇用を拒否する【高年齢再雇用拒否通知書】
- 〔59〕 秘密保持・競業禁止義務について退職者に誓約させる【退職時誓約書】

第7章 その他の通知

- 〔60〕 不必要な残業を繰り返す社員に残業禁止を命じる【残業禁止命令書】
 - 〔61〕 会社分割に伴い、労働者に事前通知をする【労働者への会社分割に伴う労働契約の承継に関する通知書】
 - 〔62〕 会社分割に伴い、労働組合に事前通知をする【労働組合への会社分割に伴う労働協約の承継に関する通知書】
 - 〔63〕 事業譲渡に伴い、従業員を転籍させる【転籍通知書兼同意書】
 - 〔64〕 合併に伴い、労働条件を変更する【労働条件変更通知書兼同意書】
 - 〔65〕 元社員による競業・引き抜きに対して警告する【警告書】
- 索引
・判例年次索引
文例のダウンロードについて

※内容を一部変更することがありますのでご了承ください。

注意を要する人事労務の各種通知 トラブルを防ぐ事前準備と 記載のポイント

編著 黒田 清行（弁護士）
猿木 秀和（弁護士）

著 井上 響太（弁護士）
内芝 良輔（弁護士）
船坂 芳紀（弁護士）
森村 奨（弁護士）



新日本法規
WEBサイトはこちら
(試し読みもできます)



通常
書籍

電子
書籍

A5判・総頁328頁
定価4,400円(本体4,000円)送料460円
ISBN978-4-7882-9680-0

新日本法規 WEB サイトで発売!!

定価3,960円(本体3,600円)
※閲覧は、ストリーミング形式になりますので、インターネットへの接続環境が必要です。

購読者特典

文例データは新日本法規 WEBサイトより
ダウンロードできます。

新日本法規出版株式会社

本社 総務本部 〒460-0011
名古屋市中区大須4-1-65

東京本社 〒162-8407
東京都新宿区市谷砂土原町2-6

0120-089-339 通話料無料
受付時間 9:00~12:00 13:00~16:30(土・日・祝日を除く)

新日本法規WEBサイト
https://www.sn-hoki.co.jp/

(2026.10) 51004241

この印刷物は環境にやさしい「植物性大豆油インキ」を使用しています。

総合法令情報企業として社会に貢献

新日本法規



〔27〕 うつ病であることを否定している社員に病院への受診を求める【受診命令書】

社員Aは、従来から上司や同僚に対し、眠れない、食欲がない、1日中気分が重いなどと漏らしており、最近では業務に支障が生じるまでになっていることから、会社としては、専門医の診断を受け、診断結果によっては、療養に専念してもらうため休職してもらおうと考えているが、社員Aは、頑なに病気ではないと言い張り、専門医の診断を受けようとしない。

具体的な設例

ポイント

- ▶メンタルヘルス不調が疑われる社員の処遇を決する前提として、当該社員が健常者であるのか、精神疾患であるのかについて、主治医等専門医の医的見解を求めることなく、社員の発言等外形上

文 例

○受診命令書

モデル文例

令和○年○月○日

○○部○○課
○○○○殿

株式会社○○
人事部長 ○○○○ ㊞

受診命令書

貴殿は、従来から上司、同僚に対し、眠れない、食欲がない、1日中気分が重いなどと漏らすことが散見されるようになり、最近では業務に支障を来すまでになっているほか、何よりも貴殿の健康状態が心配です。

ついては、貴殿に対し、専門医の診断を受けるとともに、令和○年○月○日までに、病名等の診断結果、その理由とともに、貴殿が従事している業務を通常どおり遂行するだけの健康状態であるのか否か、そうでないとなれば自宅療養を必要とする期間を記載した診断書を提出するよう命じます。

なお、上記期間内に専門医の診断書が提出されない場合、会社としては、貴殿の健康状態に問題があるとして、その処遇を判断せざるを得ないことについて、あらかじめご承知おきください。

以上

解 説

- ① メンタルヘルス不調が疑われる社員の処遇
- メンタルヘルス不調が疑われる社員は、本ケースのように精神疾患

〔46〕 不正の目的で通報を繰り返す社員に対して警告する【警告書】

社員Aから内部通報窓口に対して、社員Bからパワーハラスメントに該当する発言を受けたとの通報があった。そこで、同窓口において調査をしたところ、当該通報どおりの発言があったことが確認されたため、Aに対して調査結果を説明するとともに、当社はBに厳重注意を行った。ところが、Aは自身の希望する部署への異動が実現しなかったことをきっかけとして、上記内部通報を蒸し返し、C部長やD社長への通報を繰り返している。そこで、当社は、Aに対して警告書を交付することを検討している。

ポイント

- ▶公益通報者保護法で保護される通報自体を理由とする懲戒処分等の不利益取扱いは、無効となる可能性が高い。
- ▶通報について、①事実の真実性・真実相当性、②目的の公益性、③手段・態様の相当性の検討を経ずに行われた懲戒処分等の不利益取扱いは、無効となる可能性が高い。
- ▶通報に適切に対応しなければ、外部への告発につながる可能性がある。
- ▶不当な通報であると判断できる場合でも、事前の警告を経ずに行われた懲戒処分は、無効となる可能性がある。

文 例

○警告書

○○○○殿

株式会社○○
代表取締役 ○○○○ ㊞

警告書

令和○年○月○日、貴殿から当社内部通報窓口に対して、Bよりパワーハラスメントに該当する発言を受けたとの通報があったことを受け、同窓口において社内調査を行い、貴殿への調査結果の説明をするとともに、当社は当該調査結果を踏まえてBへの対応を行いました。

しかしながら、貴殿は、自身の希望する部署への異動が実現しなかったことをきっかけとして、令和○年○月○日以降、当社に対して上記通報と同内容の通報を繰り返しており、当社による繰り返しの口頭での注意・指導にも応じることはなく同様の行為を繰り返しています。かかる行為は、異動希望の実現という個人的な目的のために、上記のとおり既に対処済みの内部通報を蒸し返すものであって、もはや正当な通報行為ではなく、職場秩序を乱し、かつ他人の業務を妨害するものであり、就業規則第○条第○項第○号に定める懲戒事由にも該当し得るものです。

つきましては、当社は、貴殿に対し、上記の内部通報を蒸し返すこと

〔59〕 秘密保持・競業禁止義務について退職者に誓約させる【退職時誓約書】

社員Aが退職を申し出てきたが、社員Aは当社の企業秘密を熟知しているため、退職に当たっては秘密保持義務を負っていることを確認するとともに、競業禁止義務を負わせたい。

ポイント

- ▶退職後の秘密保持義務については、その対象が特定されていないなど内容が合理的でない場合には効力が否定される可能性もある。

第4条（競業禁止義務の確認）

貴社を退職するに当たり、退職後、1年間、貴社からの許諾がない限り、次の行為をしないことを誓約いたします。

（1） ○○地域において、同業他社への就職、同業他社の役員への就任その他形態を問わず同業他社に関与すること

（2） ○○地域において、同種の事業を開業すること、又は、同業他社を設立すること

（3） 貴社の従業員に対し、貴社と同種の事業への就職等を勧誘すること

第5条（損害賠償）

本誓約書の各条項に違反した場合、これにより貴社が被った一切の損害を賠償することを誓約いたします。

第6条（補償手当）

私は、本誓約書の遵守のため、貴社給与及び退職金のほか、補償手当○円の交付を受けたことを確認し、本誓約書の各条項のいずれかに反した場合には、既に支払われた補償手当の全額を貴社に対して、直ちに返還することを誓約いたします。

以上

解 説

- ① 情報管理の重要性
- 企業が有する情報は、商品の生産・販売、サービスの提供などの様々な企業活動の価値や効率性を高めることに寄与しており、他社との差別化を図り、競争力を高めていくためにも、企業が有する情報の保護・活用はますます重要性を増しています。そのような情報の中でとりわけ他社に対して秘密とすることでその価値を発揮する情報（秘密情報）は、一度でも漏洩すれば情報としての価値が失われてしまい、企業の経営に重大な影響を与えるおそれがあります。