

すずらん通信

Lily of the valley *Return to happiness* *humility* *purity*

Suzuran
Law Office
NO.30
第30号

すずらん法律会計事務所 〒460-0002 名古屋市中区丸の内1-5-13 すずらん丸の内ビル 2026.2.25
TEL : 052-239-1220 FAX : 052-239-1221
E-mail:suzuran@nba.tcp-ip.or.jp URL <http://www.suzuranlaw.com/>



平等院鳳凰堂 撮影：事務局

ご挨拶

早いもので令和も8年を迎えました。これからも今まで同様当事務所をよろしくお願いたします。さて、この頃何となく社会に対して嫌な雰囲気を感じているのは私だけでしょうか。この嫌な雰囲気の中身は、漠然とした「戦争への不安」とフェイクニュースを代表する「無責任な投稿と他人への批判」です。何か社会的関心と呼ぶニュースがあると、当該事実の歴史的背景やそこに至る具体的事実経過について検討することなく匿名で無責任に他人を批判する投稿が多くみられるよう

な気がします。法曹関係者のサイトの中にも明らかに法曹関係者による投稿とみられる無責任な他者批判が散見されます。弁護士は、基本的人権の擁護と社会正義の実現を使命しています（弁護士法1条）。仮に匿名で投稿するにしても、顕名で投稿する場合と同じ自覚と責任を持って投稿する必要があると思います。真の言論の自由の難しさを感じる今日この頃です。（鈴木典行）





弁護士コラム ～問題従業員への対応～

1 はじめに

最近、顧問先の会社をはじめ問題従業員に関する相談が増えてきています。すずらん通信26号では、問題従業員に関する事案を取り上げその中で、「精神疾患を抱え休業を繰り返す従業員への対応」と「パワハラメントに関連する問題」について検討しました。本号では、色々な理由で辞めてもらいたい従業員への対応の仕方について検討してみたいと思います。

2 解雇と雇止め

雇用契約は、大きく分けて「期間の定めのない雇用契約」と「期間の定めのある雇用契約」に分けられます。「期間の定めのない雇用契約」において、労働者の意思にかかわらず雇用契約を終了させる場合を解雇、「期間の定めのある雇用契約」の場合は「雇止め」といっています。

3 解雇権濫用法理

「期間の定めのない雇用契約」について、民法では当事者はいつでも雇用契約解約の申し入れをすることが出来、解約の申し入れがなされてから2週間の経過で雇用契約は終了すると規定されています。使用者側にも2週間の予告期間を条件とする自由な解雇を認めているのです（民法627条①）。

しかし、これでは、雇用されている労働者の地位は極めて不安定になりますから、従来から「客観的に合理的な理由のない解雇や社会通念上相当でない解雇は無効とする解雇権濫用法理」が判例法として確立されてきました。そして、この内容は、労働契約法に成文化されています（同法16条）。

したがって、解雇事由が労働者側にある場合（職務懈怠、無断欠勤、能力不足等）であると使用者側にある場合（経営不振、業務内容の変更等）であるとを問わず、その合理性や社会的相当性が厳格に検討され解雇の有効・無効の判断がなされてきています。

4 解雇の手続についての規制

就業規則が定められている場合（常時10人以上の労働者を雇用する場合は就業規則を定める必要があります（労基法89条））は、解雇事由は就業規則に定める必要がありますので、解雇する場合は定められている解雇事由に該当するか否か検討する必要があります（就業規則に定める解雇事由に該当しない場合は、解雇

は出来ないとする説も有力です）。さらに就業規則等において、解雇についての手続を定めている場合は、この手続を履践する必要があります。

5 無期転換ルール

「期間の定めのある雇用契約」について、民法は定められた期間が満了すれば、契約を更新しない限り、契約が終了することを前提としています。しかし、「期間の定めのある雇用契約」も、判例上一定の場合は「解雇権濫用法理」が類推適用され、合理的理由のない雇止めは無効とされてきました。そして、この内容は労働契約法に条文化されています（同法19条）。すなわち、例えば、2つ以上の有期労働契約の契約期間が通算して5年を超える労働者が、一定の要件を満たす期間の定めのない労働契約の締結を申し込むと使用者は承諾したものとみなされ、従前の有期労働契約の労働条件と同一の無期労働契約が成立する（「無期転換ルール」）とされています（同法18条1項）

6 退職勧奨・合意退職

上述したように労働者の意思に反して労働者を解雇することは相当ハードルが高いことから、本人の了解を得て合意退職（使用者と労働者との合意により労働契約を将来に向けて解約すること）が成立出来るなら、それが望ましい方法といえます。そのために、本人に労働契約を継続し難い理由について分かりやすく説明して納得してもらい合意退職を促すのも一方法です。

もっとも、労働者が明確に退職を拒絶しているのに退職勧奨を続けたり、長時間にわたって繰り返し勧奨をおこなったりすると退職が無効とされるばかりでなく、場合によっては退職勧奨行為が違法となり損害賠償の対象となることもありますから注意が必要です。

7 まとめ

以上の考察から、問題従業員に辞めてもらいたい場合、その対応を誤らない（安易に「問題のある従業員は解雇されて当然だ」などと思いきみ解雇して、その後解雇無効が争われる等しい）ことが大切ですので、事前に専門家の助言を受ける等慎重な対応が望まれます。

（文責 鈴木典行）

弁護士コラム ～相続人調査・相続人不在の場合の対応～

1 はじめに

当事務所では、相続に関するご相談を頂くことも多いですが、年々、相続人の範囲や存在が不明であるケースや相続人が誰もいないケースが増えてきているように感じます。

そこで、本コラムでは、「相続人の範囲や存在が不明な場合の相続人調査の仕方」や「相続人不在の場合の基本的な対応」を取り上げたいと思います。

2 相続人の調査方法

相続人の範囲を確定させないと相続手続きを行うことは基本的にできません。そこで相続人の範囲や存在が不明な場合、まず相続人の調査を行って相続人の範囲を確認していきます。

調査方法として、まず「被相続人（亡くなった人）の出生から死亡までの連続した戸籍謄本」と「相続人の現在の戸籍謄本」を取得するのが一般的です。なお、弁護士は、「職務上請求」によりこの戸籍謄本等の交付の請求等を行って必要な戸籍謄本等を取得することもできます。しかし、弁護士であれば無制限に職務上請求を利用することは許されず、受任している事件又は事務に関する業務遂行の必要性がある場合など一定の要件を満たす必要があるため注意が必要です。

調査を進めていく中では手書きの古い戸籍謄本を読み取っていくことが求められる場合もありますが、容易に解読できないものもあり、当事務所内のメンバーで一緒に協力して解読しながら進めるケースもあります。

また、相続人の人数が多数にわたる場合や代襲相続存在するなど相続関係が複雑になると戸籍謄本の取得漏れが発生して相続手続きができないという事態が起こり得るため、「相続関係図」をExcelなどで作成して図式化するようにして相続人の漏れがないように工夫したりします。

3 相続人がいない場合の対応

最近では、亡くなられた被相続人に相続人が誰もいないケース（例えば、亡くなった借主に相続人がいない等）に関連した相談も多く寄せられるため、相続人がいない場合の対応について簡単に触れておきたいと思います。

相続人がいない場合、相続財産は、「相続財産法人」となることから（民法951条）、相続財産を勝手に処分することはできません。そこで、相続財産の管理及び清算を行う相続財産清算人の選任を家庭裁判所に申し立てることを検討します。

相続財産清算人が選任された後は、相続人を探すための公告・相続財産の債権者・受遺者を確認するための公告等を行いつつ、相続財産の管理及び清算を行います。相続財産の管理及び清算にあたっては、相続財産清算人は、相続財産を適宜換価した上で債権者や受遺者への支払いをするほか、特別縁故者が存在する場合には同人への分与も行います。それでも最終的に相続財産が残った場合は、相続財産を国庫に引き継いで手続きが終了します。

4 まとめ

相続人の存在が不明な場合や存在しない場合、その調査や対応について専門的な見地から対応する必要が重要になります。相続は予め専門家に相談しておくことで後々の対応が円滑にいくケースも多いので、今回取り上げたケースに限らず相続に関してお困りの方は当事務所にご相談下さい。

（文責 鈴木裕大）



◆日々雑感 ～「AI」と「エコチェンバー」～

ここ数年「AI」が持て囃され、株式市場もエヌビディアを代表する「AI関連株」が注目されその株価も著しく上昇しているようです。また、AIは電気を大量に使用するという事で電力関係株まで注目されるようになってきました。しかし、他方でAIの問題性も指摘されるようになってきました。最近も従業員がAIに嵌って仕事に熱中せず、業務を疎かにしているという事でその従業員への対応の相談がありました。また、AIに支配され配偶者の選択もAIに頼ったがその結婚生活が上手くいかないで離婚したいとの笑えない相談もありました。最近「エコチェンバー」の問題も指摘されるようになってきました。これは、「小屋の中で山彦を聞く」即ち同じ響きを繰り返し聞く状態を指す意から、自分と同じ意見や考え以外には関心や興味を持たず、自分に心地よい意見や考えしか取り入れない人達の問題です。「エコチェンバー」の多くは、新聞やテレビニュースは見ることなく、情報源は専らSNSに頼っているとのことです。社会は本当に望ましい方向に向かっているのでしょうか。（文責 鈴木典行）



◆日々雑感 ～「弁護士10年目とその先へ」～

多くの皆様に支えられて、先日、無事に弁護士9年目を迎えることができ、10年目も目前となりました。当事務所の特色でもある多種多様な事件に触れる中で、担当したすべての事件が弁護士としての成長につながっていると実感しており、これからも一つ一つの事件に丁寧に向き合っていきたいと思っております。

ちなみに、野球のメジャーリーガーであるダルビッシュ有選手は、「40歳のうだつの上がない自分が神様にチャンスをもたらって20歳に戻して貰ったと言う設定で20歳の時から必死でトレーニングしている」という趣旨の話をしている映像を見て20歳のときにこのような思考に辿り着くことに感銘を受けた記憶があります。私も将来振り返ってみて「こうしておけばよかった」など後悔することがないように楽な方に流れず全力で目の前のことに真摯に取り組み、弁護士10年目とその先へ向かっていきたいと思っております。（文責 鈴木裕大）

◆編集後記



日差しの暖かさに春を感じる季節となりました。皆様お変わりございませんでしょうか。すずらん通信は「当事務所のことを皆様により知っていただきたい」という思いから平成24年4月以来、季刊毎に発行し今回第30号を発行するに至りました。

今後とも当事務所をどうぞよろしくお願ひ申し上げます。（事務局）

◆業務案内



当事務所では、随時法律相談の申込みを受付けております。法律問題でお困りの方は、お気軽にご連絡ください。ご都合の良い日を調整させていただきます。顧問契約、ホームロイヤー契約を結ばれた方の法律相談料は無料です。詳細はホームページをご覧ください。

電話番号：052-239-1220

受付時間：平日 午前9時～午後5時

ホームページもご覧ください。

<http://www.suzuranlaw.com/>



弁護士 鈴木 典 行
弁護士 鈴木 裕 大
弁護士 小 倉 崇 宣

