



～弁護士的女房のつぶやき～



先日、我が家の末っ子（中3）の部活が終わりました。末っ子は男子バレーボール部に入っていて、背番号「1」をいただき、引退のかかった試合でした。私は、「ひょっとしたら運よく勝てるかな。3セットまでもつれてぎりぎりでもいいから勝るといいが・・・」と身びいき（親ばか）もあって密かに期待していましたが、今までの練習の甲斐もなく、2-0であっけなく負けてしまいました。やはり相手が随分上手でした。

●今までは、大会では試合に負けると次の試合の審判をせねばならず、しばらくはその場で感傷に浸る時間があったのですが、今年はコロナで制限だらけ。応援は3年生の保護者のみ。皆で弁当を囲むこともなく、試合が終わったチームは即座に帰宅ということでした。コロナの件で3月から突如休校になり勿論部活もなく、いろんな大会も中止。モチベーションを保つことが難しかったと思いますが、子どもは前向きに毎日家の中でトレーニングに励み、ジャンプをしては「天井にあと何センチで手が届く～」と毎日ガタンガタンと音を立てており、その度に「我が家は体育館!？」と主人と顔を見合わせていました。もうその音も終わりです。

●運動神経ゼロの私たちの子どもに生まれ、精一杯の努力でチームのキャプテンとなった彼。私たちはその姿を誇らしく思っていました。「高校生になったら何の部活をしようか？」と私に聞きますが、「おいおいその前に受験があるし、今まで部活に向けていたエネルギーをこれからは勉強に向けさせないといかんよ～。でも君ならできる。今からは勉強だー」とハッパをかけています（笑）。●末っ子の活躍は上の子どもたちにもラインで逐一伝え家族で共有。上の子どもたちも弟の活躍が励みのようです（笑顔）。

右は、長男作の果実のシロップ漬け。
豚の角煮。頑張ってますね～♡



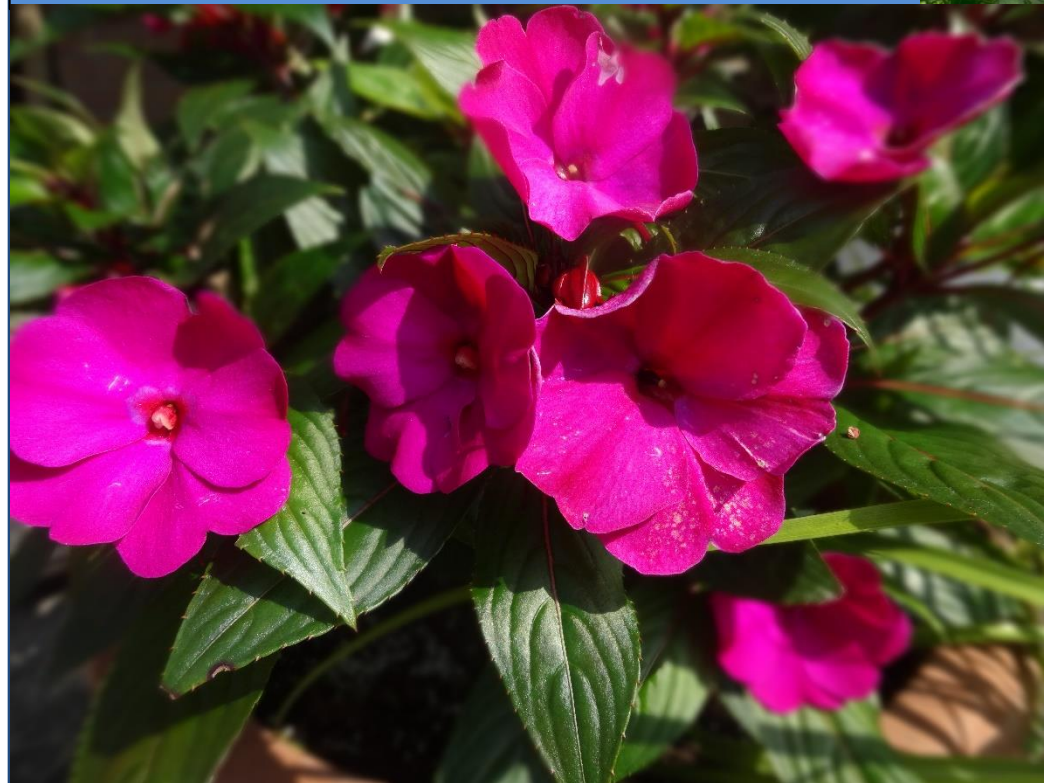
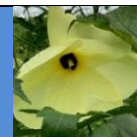
樫八重総合法律事務所（法律・税理） 通信No.25 令和2年夏号

880-0805 宮崎市橘通東4-1-27 小村ビル6階 Tel:0985-27-2558 Fax:0985-27-2669

E-Mail: kashiyae-lawoffice@office.made.ne.jp 営業時間 9:00～18:00

Kashiyae news

2020年
夏号



サンパチェンス

夏から秋にかけて咲く色鮮やかな花です。真夏の日差しに負けず鮮やかな色の花を咲かせてくれることから「Sun(太陽)」「Patience(忍耐)」が合わさって名付けられました。

この花は、高い浄化作用があることでも有名です。空気中に水分を蒸散する機能も高いことから路地に植えておけば打ち水のように気温を下げる効果もあるとか・・・。温暖化の今、注目したい一石二鳥の花です。





お役立ち情報室



■ 法務 労働問題 解雇 ①

コロナ禍の現在、消費の縮小などで不景気となり一番心配されることは雇用の維持と確保ではないでしょうか。

もし、急に解雇を通知された時、多大な不安感と同時に感情的なものがこみ上げてくると思います。当事務所でも解雇についての相談事例が何件もあります。今回は解雇について探っていきます。

● 解雇・退職勧奨・雇止めとは ●

労働者と雇用者（会社）には、労働契約が交わされています。これを雇用者側から一方的に終了させるのが「解雇」です。

「退職勧奨」は退職をするように仕向けるもので、退職勧奨後に自ら辞表を提出した場合は、「解雇」にはなりません。しかし、合理的理由がなくその手段方法も社会通念上相当といえない場合など、雇用者としての地位を利用し実質的に社員に退職を強いるものである場合は違法となります。また、雇用期間が決まっている労働者が期間満了によって更新をしない場合の「雇止め」は、会社からの意思表示ではないので解雇にはなりませんが、長期にわたり契約更新が繰り返される（更新手続きが形骸化）実質的には「雇用期間が定まっていない契約」と同じような場合は、労働者は更新される事を期待しています。このような場合に会社側が契約を拒否するためには「客観的合理的理由」や「社会的相当性」が必要（労働契約法 19 条）になります。

● 解雇の種類は ●

懲戒解雇	会社の労働者に対する罰としての解雇。
整理解雇	会社の業績不振などの会社側の事情による解雇。 いわゆるリストラ。
普通解雇	「整理解雇」や「懲戒解雇」以外の解雇。能力不足や勤務態度の不良、違反行為などを理由にした解雇。

● どんな時に解雇ができるのでしょうか ●

解雇についての重要な法律があり、以下のように規定しています。

解雇は、**客観的に合理的理由**を欠き、**社会通念上相当である**と認められない場合には、その権利を濫用したものとして無効とする 【労働契約法 16 条】

上記の通り、従業員の解雇が認められるためには、「客観的合理的理由」と「社会通念上相当であること（解雇が労働者にとって過酷すぎない）」が必要になります。解雇はそう簡単にできるものではありません。従って経営者は、辞めてもらいたい従業員がいる場合、感情的になって「首にする」のではなく冷静になって説得して自主的にやめてもらうことが絶対に必要です。

新型コロナの影響で解雇や雇止めにあった人が 7 月 1 日時点で 3 万人を超えたことを厚生労働省が発表しました。雇用への不安は増加傾向にあります。こうした解雇は「整理解雇」になり、解雇の有効性が認められるのは、次のような場合です。

- 1 人員削減の必要性があること
- 2 解雇回避の努力をしたこと（役員報酬の削減や希望退職者募集などを実施したか）
- 3 人選の合理性があること（恣意的ではないか）
- 4 従業員に説明・協議をきちんとしたこと（会社の経営状況を客観的な数字を挙げてきちんと説明し、従業員を納得させることができたか）

客観的に合理性がなく社会通念上相当と認められない解雇をした場合、懲戒解雇、整理解雇、普通解雇の何れの場合も解雇は無効となり雇用関係が継続していることとなります。会社が解雇通知を出しても法律的に効力がなく、従業員の地位は存続しています。この場合は、従業員は勤務していなくても給料を全額請求できることとなります。

解雇をする場合は、まずは解雇予告をせねばなりません。労働基準法には、使用者が労働者を解雇する場合には、原則として少なくとも 30 日前にその予告をするか、30 日分以上の平均賃金を支払わなければならないと定めています（解雇予告手当）。

労働者は経営者に比べると立場が弱いので、法律によって沢山の権利で守られています。従業員を雇用する場合は、それを遵守する覚悟が経営者には求められます。