

2023年  
冬  
(第5号)

# アスク通信



弁護士法人 ASK 川崎（事務所名が変わりました）

〒210-0005 川崎市川崎区東田町 5-3 ホンビル 4 階 TEL:044-230-1725 / FAX:044-230-1726

HP:<https://www.s-dori-law.com/>（右のQRコードから読み込めます。）

【所属弁護士】弁護士 伊藤 諭 弁護士 竹内 克己  
                  弁護士 柴田 剛 弁護士 米玉利 大樹  
                  （神奈川県弁護士会所属）

【事務局】3名（岡田・池田・林田）



知人・友人などからのご紹介案件も大歓迎です。ご相談の予約については、当事務所 HP の問合せフォームまたはお電話にて承ります。

## 巻頭言

「弁護士法人 A S K 川崎」をよろしくお願いたします。

みなさま、あけましておめでとうございます。昨年後半から年末にかけての円の乱高下や急速な物価上昇などなかなか落ち着かない日々が続いていますが、中小企業にとって不安定こそチャンスだと考えて乗り越えましょう。

さて、このたび私たちは事務所名を「弁護士法人 A S K 川崎」といたしました。今回の巻頭言は、名称変更の経緯をお話いたします。

2006年9月、私伊藤と竹内の2人で独立するにあたり、地元のお客様に親しんでいたごと、事務所の面する通りの名前から「市役所通り法律事務所」と命名いたしました。なぜかわからないのですが、法律事務所は「通り」の名前を付けるところが多いんですね。市役所本庁舎（現在建替中）という案内しやすいロケーションもあいまって、皆様に覚えていただくことができました。

ただ、多少の誤算が。何年に1回かのペースで本当に市役所と間違えてお問い合わせいただくお客様がいます（笑）あと、全国の至る所に「市役所通り」があって、なかなか川崎の事務所だという認知が広がりにくかったんですね。

2017年に法人化するにあたっては、同一性を認識していただくため、「弁護士法人 A S K 市役所通り法律事務所」という名称を使用することにしました。長い名称になってしまいましたが、電話応答などでは「弁護士法人 A S K」と名乗るなど、法人名をまずは定着させるため5年かけました。そして、2022年、満を持して当事務所名を「弁護士法人 A S K 川崎」とした次第です。

昨年は、社労士の先生方に労働法関係のセミナーを開催させていただくなど、新しい取り組みも行ってきました。今年も新しいチャレンジを行い、さらに前進を重ねていきますので、どうぞよろしくお願いたします。

弁護士法人 A S K 代表社員 伊藤 諭



## 社労士向けセミナーを開催しました

当事務所は、令和4年9月13日と11月17日の2回、講師を伊藤が担当し、当事務所初となる社労士向けセミナーを開催しました。テーマは、第1回が問題社員対応、第2回が残業代請求対応でした。

第1回は、コロナ禍の影響もあり、オンラインでの開催でしたが、30名を超える社労士の先生方にご参加いただきました。第2回は、感染症対策を施した上で会場を借りてのリアル開催となりました。第2回は、リアル開催でありながら、川崎・

横浜市内の社労士の先生方9名のご参加をいただきました。セミナー開催を決めてからは、DMの手配に始まり、出欠の取りまとめ、オンライン上のミーティング設定や会場の設営など様々な事前準備を事務所メンバー全員で行いました。どれも経験したことのない作業ばかりだったので、全員手探りの中での準備でしたが、それを乗り越え、無事開催にこぎつけました。

そうして迎えた本番ですが、内容については、弁護士が社労士の先

生方に労務分野に関してセミナーを開催するという講師である伊藤からすれば大きなプレッシャーのかかるものではありませんでしたが、第1回、第2回ともに「参考になった。」という嬉しいお声を多数いただきました。また、いずれの回も我々の予想を遙かに超える盛況ぶりということで、我々としてもセミナー開催に関して一定の手応えも感じたところでもあります。

当事務所では、今後も社労士の先生方と切磋琢磨していくための



セミナーを開催する予定です。今回は、竹内を担当講師として本年2月22日に開催を予定しております。また、社労士の先生方と我々と有用な情報交換の場となれば、との思いで ASK と社労士の先生

方とを繋ぐ Chatwork を利用したグループも作成いたしました。

貴社の顧問社労士の先生方からのご参加も大歓迎です。ぜひお声がけいただけますと幸いです。



## 「解雇」と就業規則〈就業規則シリーズ第2回〉

「解雇」という単語は良くも悪くもニュースなどで日々耳にします。では、解雇とは具体的にどういったものかまで検討したことはあるでしょうか。

今回は、そんななんとなく伝家の宝刀？ 諸刃の剣？ のイメージのある解雇についてみていきます。

### (1). 解雇とは

解雇とは、使用者が一方的な意思表示によって被用者（労働者）の従業員としての地位を剥奪する法律行為をいいます。そして、解雇には、普通解雇と懲戒解雇という2通りの選択肢があります。（整理解雇は前者の一種）

### (2). 普通解雇とは

普通解雇とは、被用者の業務への適格性の欠如等を理由に解雇することをいいます。

そして、普通解雇の場合、議論の出発点としてはいつでも解雇の申入れが可能というところから出発し（民法 627 条 1 項）、これが「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合には、解雇権を濫用した」として解雇の効力が否定される法理（解雇権濫用法理）による規制を受ける結果、無限定で自由な解雇はできないということになります。

### (3). 懲戒解雇とは

他方、懲戒解雇とは、人の集まりである企業では当然ながら職場での秩序維持が重要となり、企業にはその秩序を規律する権限があります。ところが、これを乱した者がいれば、企業はその秩序維持権に基づいてその秩序を乱した者に対して制裁罰として雇用契約の一方的解除することができます。これが懲戒解雇といわれるものです。このようなものですので、懲戒解雇にあっては、懲戒解雇やむなしといえるほどの高度の事情が必要です。

### (4). 就業規則との関係

次に、これらの解雇が就業規則との関係でどう関連性を有し、気をつけるべきことがあるのかをみていきます。

そのために、厚労省が出しているモデル就業規則

([https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html)) を例にして話を進めていきます。

(ア) まず、いずれの場合であっても、後掲のように、就業規則に普通／懲戒解雇がなされる場合の具体的な規定が必要になります。例えば、普通解雇では、就業規則に具体的な解雇事由の記載が求められます（労働基準法 89 条 3 号）。注意が必要なのは、具体的事由を記載するのみならず、それに該当するときには、「解雇をすることがある。」というような手段の選択（解雇事由に該当した場合の効果）についても記載しておく必要があります。そうでないと、具体的な解雇事由に該当したとしても、解雇という手段をとることができないという不備のある就業規則となってしまいます。

### ☆モデル就業規則の条文

#### (普通解雇に関するもの)

(解雇)

第 53 条 労働者が次のいずれかに該当するときは、解雇することができる。

- ① 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、労働者としての職責を果たし得ないとき。
- ② 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等就業に適さないとき。
- ③ 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後 3 年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、労働者が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき(会社が打ち切り補償を支払ったときを含む)。
- ④ 精神又は身体の障害により業務に耐えられないとき。
- ⑤ 試用期間における作業能率又は勤務態度が著しく不良で、労働者として不適格であると認められたとき。

- ⑥ 第 68 条第 2 項に定める懲戒解雇事由に該当する事実が認められたとき。
  - ⑦ 事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、かつ他の職務への転換が困難なとき。
  - ⑧ その他前各号に準ずるやむを得ない事由があったとき。
- 2 前項の規定により労働者を解雇する場合は、少なくとも 30 日前に予告をする。予告しないときは、平均賃金の 30 日分以上の手当を解雇予告手当として支払う。ただし、予告の日数については、解雇予告手当を支払った日数だけ短縮することができる。
- 3 前項の規定は、労働基準監督署長の認定を受けて労働者を第 67 条第 1 項第 4 号に定める懲戒解雇にする場合又は次の各号のいずれかに該当する労働者を解雇する場合は適用しない。
- ① 日々雇い入れられる労働者(ただし、1 か月を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。)
  - ② 2 か月以内の期間を定めて使用する労働者(ただし、その期間を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。)
  - ③ 試用期間中の労働者(ただし、14 日を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。)
- 4 第 1 項の規定による労働者の解雇に際して労働者から請求があった場合は、解雇の理由を記載した証明書を交付する。

#### (懲戒解雇に関するもの(2 項))

(懲戒の事由)

第 68 条 労働者が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

(中略)

- 2 労働者が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、平素の服務態度その他情状によっては、第 53 条に定める普通解雇、前条に定める減給又は出勤停止とすることがある。
- ① 重要な経歴を詐称して雇用されたとき。
  - ② 正当な理由なく無断欠勤が 日以上に及び、出勤の督促に応じなかったとき。
  - ③ 正当な理由なく無断でしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、回にわたって注意を受けても改めなかったとき。



- ④ 正当な理由なく、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき。
- ⑤ 故意又は重大な過失により会社に重大な損害を与えたとき。
- ⑥ 会社内において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかとなったとき(当該行為が軽微な違反である場合を除く。)
- ⑦ 素行不良で著しく社内の秩序又は風紀を乱したとき。
- ⑧ 数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、なお、勤務態度等に関し、改善の見込みがないとき。
- ⑨ 第12条、第13条、第14条、第15条に違反し、その情状が悪質と認められるとき。
- ⑩ ⑩ 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用したとき。
- ⑪ ⑪ 職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先等より不当な金品を受け、若しくは求め若しくは供応を受けたとき。
- ⑫ ⑫ 私生活上の非違行為や会社に対する正当な理由のない誹謗中傷等であって、会社の名誉信用を損ない、業務に重大な悪影響を及ぼす行為をしたとき。
- ⑬ ⑬ 正当な理由なく会社の業務上重要な秘密を外部に漏洩して会社に損害を与え、又は業務の正常な運営を障害したとき。
- ⑭ ⑭ その他前各号に準ずる不適切な行為があったとき。

(イ) また、就業規則上の根拠はあるものの、それに該当する事実の認定の仕方に関する点にも注意が必要です。どうということかという、就業規則に書いてある根拠に該当する具体的事実の認定の仕方がまずいという事態が非常に多いということです。つまり、解雇に当たっては、問題となる事実（例えば、上記モデル就業規則53条1項1号に該当すると評価される事実や上記モデル就業規則68条2項各号に規定された懲戒解雇事由に該当する

具体的な非違行為等) を特定しなければなりません。

しかし、これについて、「(当該従業員が) いつ、どこで、誰に対して、何の目的で、どのような行為をした」のかといったような事実の特定がなされていないということが往々にしてあります。もちろん、これはいわゆる事実認定と呼ばれるもので我々弁護士や裁判官、検察官が民事刑事問わず主戦場としている分野でもありますので、日々の業務を抱える企業の人事担当者などがここだけに時間をかけて行うことはなかなか難しいところではあるのですが、ここがおざなりになると、被用者が解雇を争おうとした場合、真っ先にここを狙い撃ちして解雇が無効であることを言ってきます。

(ウ) また、懲戒解雇との関係でいえば、懲戒解雇は、いわば企業内における極刑にも等しいものです。そうすると、刑罰法規に類似した謙抑性が求められるほか、文言の明確性、手続の公正性なども求められます。具体的にいえば、懲戒解雇となる場合の具体的事由を記載することはもちろん、その具体的事由は懲戒解雇が相当といえるほどに企業秩序を乱すものなのか(このような観点から被用者の私生活上における非違行為に対する懲戒は慎重な判断が必要です。)、乱すものだとして一足飛びに懲戒解雇とすることが相当かどうか、そのための被処分者の手続保障が十分かなど普通解雇の場合よりも高度かつ慎重な取扱いが必須で、それを就業規則上にも反映させることが重要となります。

(5).まとめ

職場は、人が集い、活動を行う場所ゆえ、企業がその活動を行う中でそれが普通解雇であれ懲戒解雇であれ、やむなく「解雇」という選択肢を取らざるを得ない場合が生じることは避けては通れないでしょう。

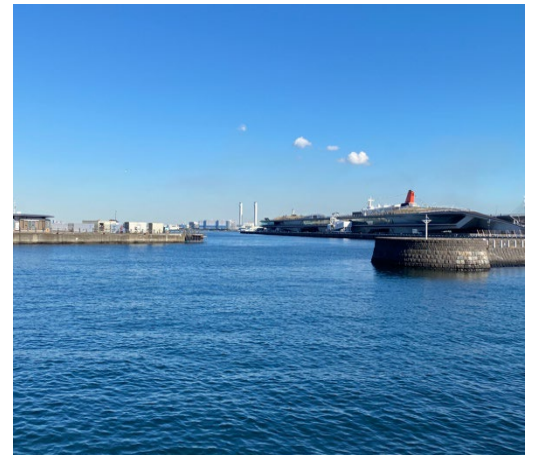
しかし、どのような場合であれ、「解雇」が被用者の地位に重大な影響を及ぼすものであることから、全くのフリーハンドでの解雇というのは到底認められません。

また、裁判実務上も、解雇が有効であるとの判断はなかなか出ないものです。「解雇」は、検討すべき論点（例えば、解雇予告手当の履践、法律上解雇が禁止される場合に該当するか否か等）が多く、就業規則を整備したからといってそれだけで解雇が有効になるということはありません。それでも、十分な検討を経た上での緻密な就業規則の策定は、企業にとって極めて重要な施策のひとつといえるでしょう。

そして、実際に普通解雇や懲戒解雇を検討する場合には、事前の準備がとても大切です。

そのためには、Xデーに至る前から弁護士の関与は不可欠です。もし、貴社で解雇問題に関するご不安があれば是非当事務所へご相談ください。

(弁護士柴田剛)



## あっという間の2年目

早いもので弁護士登録をしてから2年目に入りました。昨年は弁護士としてはじめて経験することが多くありました。たとえば、裁判所での手続きの多くは法律上決まっていますが、いざそのような場面に立つと「なるほど、やっぱり裁判官はこの場面でそのような発言をするのか」というようなことが多々ありました。実際に体験していないことは他人に説明することが難しく、また説得力も乏しいので、今年は去年よりもさらに幅広く多くの経験ができればと思います。

(弁護士米玉利大樹)





筋トレのすすめ  
 コロナ禍によってエントリーしていたマラソン大会が続々と中止になったことにより、トレーニングにも張り合いがなくなり、気がついていたらだらしのない状態になっていました。もともと太りにくい体質のため、歳をとるとだんだんやつれていくタイプです。これからはこれではあかんと一念発起、肉体改造を始めてみよう、筋トレに励んでみえています。以前からマラソンに支障がない範囲ではやっていたのですが、思い切って筋トレに全振りしてみると、これが面白い。体が変わっていくのがわかります。現在、体重もマックス。だいぶ目標も変わってきました（笑）

(弁護士伊藤諭)



健康第一  
 弁護士生活 20 年目に突入し、この仕事を続けるにあたって、やはり健康が大事だなと実感しています。弁護士業界では、基本的に紛争を扱っているため、ストレスから精神を病んでしまう方も多く見受けられます。働くにあたっては、心身ともに健康であることが重要だと思います。私も、規則正しい生活、適度な運動、定期的な健康診断など基本的なことには心がけていきたいと思っています。

(弁護士竹内克己)



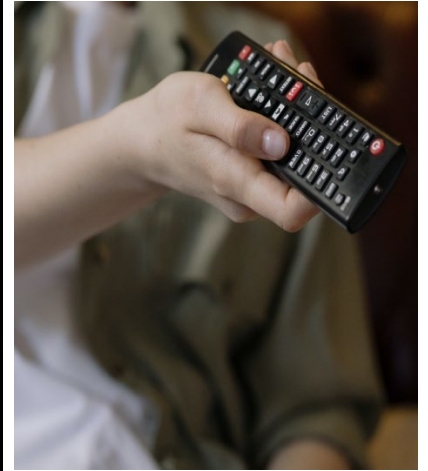
2022 年 12 月で弁護士登録から丸 4 年が経過し、弁護士 5 年目に突入しました。振り返るとあつという間の 4 年だったなという感想です。一方で、将来に目を向けると、私自身、今年は勝負の年だと思っています。具体的には、専門性をより深め、注力分野でより充実した活動ができるよう研鑽を積んでいきたいと考えています。その結果として、ASK にも良い循環をもたらすことができるよう執務していきたいと思っています。

(弁護士柴田剛)



今年に入り、裁判官の派遣教員と司法試験受験生を描いたドラマ「女神の教室」が始まりました。最近初回の放送がありましたが、もちろんドラマとしての演出があるものの、所々でかなりリアルな部分がありとても驚きました。

(弁護士米玉利大樹)



## Coffee Break 事務所メンバーからのひとこと



もともと読書が得意ではない私。これではいけない！と思い、昨年、出来るだけ様々なジャンルの本を読む習慣を身につけようと、合間を縫っては本手に取るようになりました。読むスピードはまだ遅いですが（特に苦手な分野で文字数が多いと亀のように遅くなる（苦笑））、それでも、読み進めると予想外の驚きや発見があったり、また別の作品を読みたいくなるような作家が見つかったりと、今更ながら読書というものの良さを少しずつ実感出来るようになってきました。

今年、この習慣をさらに継続して、読書への苦手意識を克服したいと思います！

(事務局岡田)



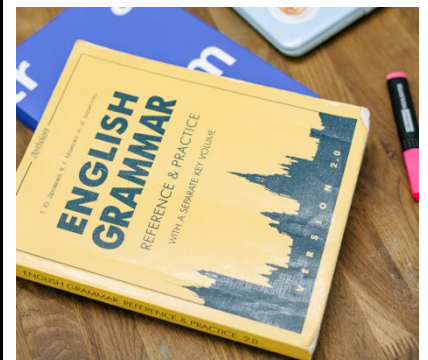
年齢を重ねるごとに、心身ともに健康で過ごすことのありがたみ、大切さをひしひしと感じます。心と身体、両方が良い状態であれば、あたりまえですが何事もうまくいきません。そして今更ですが、そのための努力が必要だと思い直し、だらだらと過ごした日々を反省しました。今年「適度な運動」を実践し、継続できるように努力したいと思います。

(事務局池田)



私は、2020 年の 6 月からスマホで英語を勉強しています。今年も継続して一年続けるのが目標です。1 年半英語の勉強していますが、あまり上達していないのが実感です。なぜだろうと考えてみると、私は英単語を覚えている数が少ないからだという結論に達しました。そこで、具体的には単語をより多く学ぶように意識していこうと思っています。英語習得の目的である、字幕なしで英語ニュースや映画をみることを目指してコツコツとやっていきます！

(事務局林田)



## 編集後記

鍋が食べたくなる季節ですね。皆様はいかがお過ごしでしょうか。

当事務所では毎朝全員で「朝会」を行っています。朝会ではその日のスケジュール、連絡事項の有無の確認をします。進行は持回りで担当し、担当者が業務内外と問わず一言朝会で話しをすることになっています。しかし話すことがなかったりするので、すごく困ることがあるのですが、話すことがないと思ってもそこから考えて話すことが大事だということで、全員頭を絞って何かしらの一言を話しています。私はこの朝会担当制について最初は緊張して進めていましたが 2 年以上やっていますのでだいぶ慣れてきたように思います。他で人前で話すときに以前よりも緊張しないで話せるようになったことは朝会からの収穫です。皆様の会社ではどのようなことがなされているのでしょうか。

(林田)