

平成30年7月15日 発行

エバー総合法律事務所では、個人のお客様と法人のお客様に身近な法律問題をニュースレターでお届けします。

エバーニュース

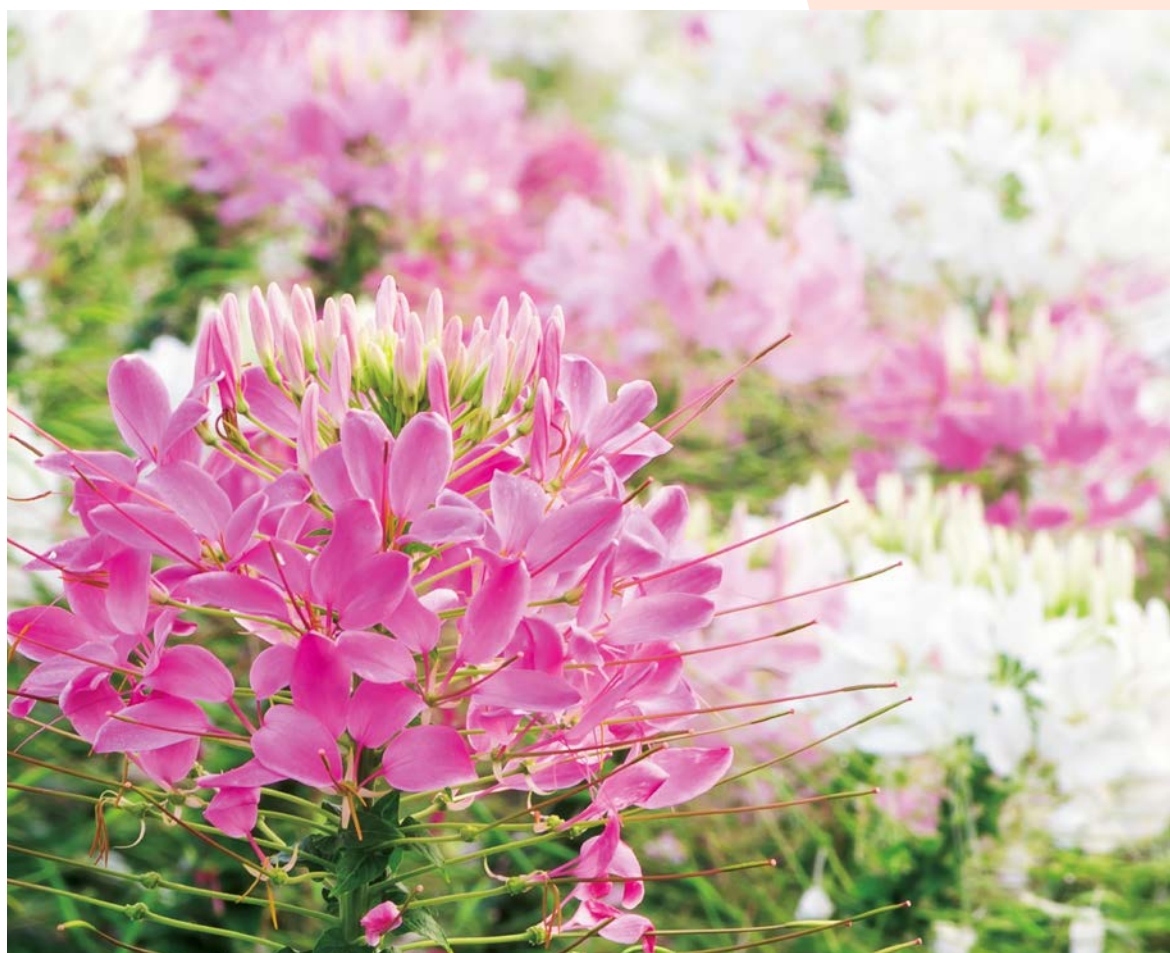
# EVER NEWS

連載

- 相続 その7  
遺産分割に応じない  
相続人がいる場合の処理について
- 解雇について

## ■ 無料相談会のご案内

- 料金のご案内 / 事務所のご案内



vol. 52



エバー総合法律事務所

## 相続 その7

## 遺産分割に応じない相続人がいる場合の処理について

ご親族が亡くなり、相続人間で遺産分割の話合いをしようとしても、様々な理由で話し合いが進まないことがあります。例えば、遺産を隠しているのではと疑ったり、あるいは子供時代のころのトラウマから相続人間で面と向かって話すことが難しかったり、心理的葛藤から話し合いが進まないことは珍しくありません。このような場合に、これまで家庭裁判所の調停手続の利用をお勧めしておりますが、今回はこのような遺産分割に非協力的な相続人がいるケースの進め方を紹介します。

まず、非協力的となる理由を大きく分けると以下の3つに分けられます。

- ① 亡くなった方から相手方が生前贈与や、遺言により財産を受けており（遺贈）、不公平感から協力したくない、亡くなった方に対する自分の遺産に対する貢献について評価してもらいたい、相手方に遺産隠しの疑いがあるなど、遺産の分割方法に疑問や不信感がある場合。
- ② 他の相続人に対して敵対感情を抱いており遺産分割に協力したくない（でも相続放棄をするわけではないという場合です）という、遺産分割以外に原因がある場合。
- ③ 面倒くさいので関わりたくない、判断できないなど、消極的不参加を原因とする場合。

それぞれについて、解決のための道筋を以下に述べます。

## 1 ①の場合について

このケースは法的な主張があるケースといえます。生前贈与や遺贈などの特別受益（バックナンバー Vol.35を参照してください。ホームページに掲載しています。）や、寄与分（遺産の維持や増加について特別の貢献をした方の遺産の取得分を多くする制度です）の主張があるケースで、法的な整理が必要となります。このようなケースでは、それぞれの主張を整理し、証拠による裏付けを求めます。そして、裁判官や調停委員が整理をしながら相続人間のお互いの譲歩を促します。財産隠しの疑いについても裁判所からの調査をすれば概ね遺産の内容は明らかとなります。お互いに合意ができれば調停成立となりますが、難しい場合には裁判官による判断（審判）となります。

## 2 ②の場合について

合理的な理由に基づく拒否ではなく、単なる拒否感情を理由とする遺産分割手続への拒否は珍しくありません。それは兄弟や姉妹間のこれまでの関係が理由であったり、亡くなった方の子供達への不平等な接し方に原因がある場合もあります。このような場合には、調停手続で調停委員が説得を試みますが（調停手続の進め方についてはVol.22～24を参照してください。）、どうしても難しい場合には審判手続に移行し、

裁判官による判断によって分割してもらわなければなりません。ただ、当事者間において頑に拒否している場合も、裁判所という中立的な機関が当事者のこれまでの思いや不満を汲み取ることで、冷静な話し合いが可能となり、調停成立に至ることも多く、調停手続が機能するケースであるといえます。

## 3 ③について

調停の進行に困る場合の一つです。呼出しても出席しない、裁判所からの呼びかけに回答せずまったく意向が分からない、など、出席者同士の間では問題点を詰めることができて、全く反応しない相続人との関係では、どのように進めてよいのか裁判所も困ります。このケースでは、亡くなった方との関係も遠く、遺産はいらないという場合もあります。といって、相続放棄などの手続を取ることもしなければ裁判所も相続人として扱わざるを得ません。この場合に、手続から脱退する方法があります。具体的には、相続分譲渡（相続人の他の方へ相続分を譲渡するというものです）や相続分放棄（これは制度として設けられている相続放棄の申述とは違いますが、相続分を放棄するものです。また別の機会に説明します。）を調停手続で行い、裁判所は相続人から除外し（廃除決定）、その方は調停手続から脱退することになります。そうしますと、以後、残った相続人だけで分割方法を決めることができるというものです。

それから、人任せの判断でよいけれど遺産は欲しいという方の場合には、調停に代わる審判という方法があります。これは、出席している方々で概ね話がついて遺産分割の内容について合意に至った場合、（その内容に合意する旨の受諾する書面提出の方法で成立することもできるのですが、やはりそのような書面の提出が難しい場合）、通常、調査官による意向調査を行い、ほぼ欠席者にも異論がない場合（異論がある場合には出席して意見を述べるように求めます）には、裁判官が相続人の大多数がほぼ合意している内容で審判を出すというものです。この審判には2週間以内に異議を申し立てることができ、その場合には通常の審判手続となります。実際の運用は、異議が出そうな場合には通常の審判へ移行するなど問題のないケースに限定しており、しかも調査官による意向調査も行うなど、調停に代わる審判が相当なケースを慎重に見極めているので、ほぼそれで決着することが多いといえます。

この制度は家事事件手続法の施行にともなって実務において利用しやすくなった制度の一つです。

遺産分割については、感情の対立から暴力などに発展することもあります。調停手続等を利用することにより解決は可能ですから、お悩みの場合には弁護士にご相談ください。



# 解雇について

解雇とは、使用者による労働契約の解約であり、使用者の一方的な意思表示によって行えるものですが、雇用期間がある場合には、やむを得ない理由がある場合以外は契約期間内に解雇することはできません。また、雇用期間の定めがない場合にも、自由に解雇できるというわけではありません。

解雇する際には、少なくとも30日前に予告しなければならず、そうでない場合には30日以上平均賃金を解雇予告手当として支払わなければなりません。よく誤解されますが、解雇予告手当を支払えば自由に解雇できるというわけではありません。解雇の処分が裁判で争われ、解雇が無効となった場合には、給料を解雇時に遡ってまとめて支払わなければならないということになりますので慎重な対応が必要です。

解雇は、懲戒解雇、整理解雇、それ以外の普通解雇に分類されていますので、以下それについて説明します。

## 1 懲戒解雇について

懲戒解雇については、就業規則等内部規則で懲戒事由が定められ、その効果として懲戒解雇が規定されていることが必要です。その名の通り、懲戒なので、社内の服務規律違反や企業秩序維持違反を内容とするものとなります。懲戒には、戒告、減給、出席停止など他の懲戒処分もあり、懲戒解雇はその中で最も重い処分とされることが通常です。不利益な処分なので、懲戒事由は厳密に規定されていることが必要です。懲戒解雇に値する相当な事由であることが必要です。使用者の濫用は許されません。特に注意すべき点は懲戒処分発覚後の事情を理由として追加することはできないということです。懲戒処分の場合にはその効果として退職金規定にも退職金不支給などが規定されていることもあります。懲戒解雇を行った場合には解雇予告手当を支払う必要はありませんが、労基準監督署長から除外認定を受けておく必要があります。

## 2 整理解雇について

整理解雇とは、企業の経営の合理化又は整備のために余剰となった人員を整理する方法として、特に経営不振を理由に行われる人員削減です。普通解雇の一態様でしたが、裁判で争われた結果、解雇が認められるための4つの要件が確立されました。具体的には、①整理解雇の必要性、②整理解雇の回避努力義務、③基準・選定の合理性、④労使交渉等の手続の合

理性、が求められています。②については、整理解雇の前だけで整理解雇を回避するために経営上の努力を尽くしたかというものです。③については、整理解雇の対象者を選択するための基準が客観的かつ公平であり、使用者の主観が介在しないものであることが必要とされます。④は、労働者や労働組合との間で十分に協議し、資料などを踏まえて説明することなど手続が合理的であることが求められるものです。

## 3 普通解雇について

普通解雇といっても使用者が自由に解雇できるわけではないことは懲戒解雇や整理解雇と同様であり、労働契約法上も、解雇のためには客観的に合理的な理由を備え、社会通念上相当であると認められることが必要とされています。解雇権濫用の制限といわれており、解雇予告手当を支払ったとしても解雇権濫用にあたることとされれば解雇は無効となります。解雇の事由は就業規則に記載することが必要で、労働契約締結の際には労働条件として明示することが求められています。

解雇事由としては、労働者側に原因がある場合として i) 業務上の傷病ではない私傷病による労務提供ができない場合、ii) 規律違反や職務懈怠、iii) 能力不足、成績不良、適格性の欠如、などがあげられます。もちろん、これらが直ちに解雇事由として認められるわけではなく、程度の重大性や、改善の機会を与えたか、改善の余地があるかなど、使用者側の努力なども評価の対象となります。そして、解雇が社会的に相当か、過酷ではないかという点からも判断されることになります。

解雇事由として記載されていない事由を解雇の理由とすることができるかについては争いがありますので、実務上は包括的な事由を掲げておくともよいかもかもしれません。

解雇制限については、上記の場合以外にも業務上災害による療養の場合、産前産後休業の場合、育児休業や介護休業の場合など、法律上解雇制限を受ける場合が規定されています。

よく争われるケースでは、実質的には懲戒処分でありながら懲戒解雇ではなく普通解雇で解雇処分が行われる場合があります。曖昧であるため、上記の様々な観点から争われることがあります。解雇事由は処分の後に追加・変更することはできないので、解雇手続の判断には慎重に判断することが求められます。お悩みの場合にはご相談ください。

無料相談会のご案内

平成30年7月18日(水)、7月24日(火)、8月2日(木)、8月9日(木) のいずれも午後3時から午後6時の間にて、お一組様各30分で無料相談を承ります。

ご希望の方は当事務所までお電話にてご予約のうえでお越しください。

なお、今後の無料相談会の予定については当事務所のホームページにてご案内いたします。

<http://ever-lawyers.jp/> 「エバー総合法律事務所」で検索を



# 料金

## のご案内

### 一般的な料金の概要

**ご相談料** 事件受任の場合は頂戴しません。

30分 3000円プラス消費税

1時間 5000円プラス消費税

予約電話番号 **043-225-3041**

### 業務内容

不動産

会社経営

貸金請求

労災

相続

民事再生・破産手続き

金融

消費者問題

交通事故

刑事事件

離婚

家族問題

成年後見制度

### 参考例

以下は、良くある場合について一例として費用について掲げました。

その他の事例や基準の詳細については当事務所のホームページで報酬基準詳細をご覧ください。

#### 1 金銭請求

たとえば600万円の請求をする場合には（仮差押えがない裁判のみの場合）

着手金	30万円プラス消費税
預り金	10万円程度
報酬	全額回収できた場合 60万円プラス消費税
200万円の場合	32万円プラス消費税

#### 2 刑事事件

たとえば、窃盗で逮捕された場合、

着手金	30万円から50万円プラス消費税
預り金	5万円程度
報酬	30万円から50万円プラス消費税

\*執行猶予が付いた場合や刑の軽減となった場合です。

#### 3 成年後見

たとえば、認知症の方について成年後見を申し立てる場合

申立着手金	10万円から20万円プラス消費税
預り金	5万円程度

それ以外に鑑定費用（精神科医師の費用ですが5万円から10万円が目安）

エバーニュースバックナンバーはホームページに掲載しております。

# 事務所

## のご案内



〒260-0013 千葉市中央区中央4-12-1 KA中央ビル4階

### エバー総合法律事務所

代表 弁護士 菊地秀樹（千葉県弁護士会所属）

TEL 043-225-3041

FAX 043-225-0071

#### 業務時間

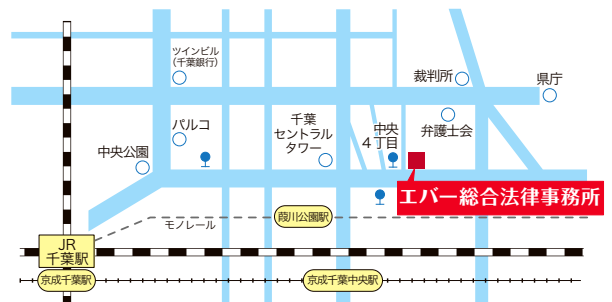
午前9時より午後6時まで

\*なお、ご相談時間については夜間、土曜日などご要望の場合にはご相談ください。

#### ホームページ

<http://ever-lawyers.jp/>

「エバー総合法律事務所」で検索を



●千葉駅2番バス乗り場より乗車。2つ目の「中央4丁目」下車  
●駐車場は周りの有料駐車場をご利用下さい。