



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

- 今月の内容
- 離婚すべきか悩んでいるときに使えるチェックリスト
 - 托卵とは？托卵女子の特徴や末路を弁護士が解説
 - 違法な「退職強要」と言われなかったために！適正な退職勧奨の実務
 - 台風休業時の給与対応 | 従業員への休業手当は必要？

離婚すべきか悩んでいるときに使えるチェックリスト

一度しかない人生、「本当にこの人と今後も生活を共にし続けていいのだろうか」と迷う方も多くいます。

そんなときは、**今の夫婦の現状や配偶者の特徴を細かくチェック**すると、離婚すべきかについて考えを整理できるでしょう。

離婚すべきか？チェックリストで診断

今の現状を客観視するためのチェック項目を4つの類型に分けてご紹介します。

～離婚すべきか？チェックリストで診断～

配偶者の特徴・行動傾向

- 配偶者が不倫をした
- 配偶者が身体的・精神的暴力(DV)をふるう
- 配偶者が子どもに対して暴力・暴言(虐待)をする
- 十分な収入があるのに、配偶者が生活費を渡さない
- 配偶者の生死が行方不明3年以上明らかでない

夫婦や家族の関係性

- 配偶者への愛情や関心がなくなった
- セックスレスが続いている
- 夫婦の会話がほとんどない
- 義両親、義兄妹などの配偶者の親族との関係が悪い

あなた自身の心身の状態

- 配偶者と同じ空間にいると気分が落ち込んだり、強い不安感や焦燥感がある
- 結婚生活を経て、自己肯定感が下がったり、自己否定的な考えをするようになった
- 結婚生活を経て、それまでの自分の趣味や好きなものへの興味や関心が持てなくなった
- 配偶者との関係性が原因で、不眠や頭痛などの身体症状が出ている

離婚後の生活の見通し

- 離婚後の経済状況の見通しが立っている
- 離婚後の住居が確保されている
- 離婚後の子育ての計画が立っている
- 離婚後の生活をサポートしてくれたり、相談に乗ってくれる人がいる

離婚後の生活をスムーズにスタートするためには、見切り発車で離婚に踏み出してしまわないよう、**しっかりと離婚後の生活の準備をすることが大切です。**

離婚したほうがいい夫婦の特徴とは？

離婚したほうがいい夫婦の特徴についてですが、これには一定の特徴があります。

離婚したほうがいい夫の特徴

- 経済力に欠ける
- DVをする
- 不倫をする
- 金銭感覚が合わない
- ギャンブル依存、アルコール依存の傾向がある
- 妻と義家族との問題を放置する
- セックスレスの問題に取り合わない

弁護士法人デイライト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前 2-1-1 福岡朝日ビル 7F
東京オフィス 東京都渋谷区渋谷 3-27-11 祐真ビル本館 7F
大阪オフィス 大阪市北区梅田 1-1-3 大阪駅前第3ビル 7F
北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野 2-12-21 SSビル 7・8F
ハワイオフィス GROUP DAYLIGHT LAW FIRM, LLLC
1600 Kapiolani Blvd. #610 Honolulu, HI 96814



この記事について
のお問い合わせは、
長曽我部までお気軽
にどうぞ。



離婚したほうがいい妻の特徴

- ・精神的なDVをする
- ・不倫をする
- ・金銭感覚が合わない
- ・夫よりも実両親との関係を優先する
- ・セックスレスの問題に取り合わない
- ・夫と義家族との問題を放置する

詳しくは以下のページをご覧ください。

https://www.daylight-law.jp/divorce/qa/rikon_nayamu/
離婚すべきか悩んでいるときに使えるチェックリスト

托卵とは？托卵女子の特徴や末路を弁護士が解説

托卵とは、妻が夫以外の男性との間にできた子どもを夫の子どもとして出産し、夫に夫自身の子どもと信じ込ませて養育させることをいいます。

妻が托卵女子、又はその疑いがある場合は、状況に応じて、早急に対処する必要があります。

托卵とは？

そもそも「托卵」とは、自分の子どもを他の人に育てさせることをいいます。

もともとは、カッコウなどの鳥が他の種類の鳥の巣に自分の卵を産み落とし、その鳥に雛を育てさせるという習性を表す言葉です。

托卵女子とは？

托卵をする女性(妻)は「托卵女子」と呼ばれています。

なぜ托卵女子が存在するのかというと、その心理としては次のようなものが考えられます。

- 不倫の事実を隠したい
- 父子関係を巡るトラブルを避けたい
- 夫の経済力に頼りたい
- 好きな男性の子どもが欲しい



托卵女子の特徴とは？

托卵女子の特徴とはどのようなものなのでしょうか。

こういう条件がそろった場合は托卵が起こりやすいという観点から、次のような特徴が挙げられます。

- ✓ 不倫をしている
- ✓ 夫とも性的関係を持っている
- ✓ 夫の経済力に頼って生活をしている



托卵がバレたらどうなる？

それでは、もし托卵がバレたらどうなるのでしょうか。

まず、托卵は離婚の理由となり得ます。

夫の子どもではないと知りながら、夫の子どもであると偽って夫に子どもを養育させていたということ自体、「婚姻を継続し難い重大な事由」に該当するとして、離婚が認められる可能性があります。

また、托卵を理由に慰謝料を請求できる可能性があります。

しかし、法的な手続きによって父子関係を否定しない限り、子どもの法律上の父親はあくまでも夫のままです。原則として子どもの養育費を支払い続けなければなりません。

托卵の可能性がある場合の対処法

托卵の可能性がある場合の対処法をしっかりと確認しておくことが重要です。

DNA鑑定をする	托卵が疑われる場合は、まずはDNA鑑定をして事実を確認するのがよいでしょう。
父子関係を否定する手続きをとる	具体的には、「嫡出否認の訴え」によることになります。

しかし、嫡出否認の訴えは、子の出生を知ってから3年以内にしなければなりません。

子どもが生まれてから3年以上が経過している場合は、親子関係を否定することは基本的にはできなくなるといえます。

ですから、托卵が発覚した場合は速やかに状況を整理して対処法を考えなければなりませんので、まずは離婚問題に強い弁護士に相談されることをおすすめします。

詳しくは以下のページをご覧ください。

<https://www.daylight-law.jp/divorce/qa/takuranjoshi/>
托卵とは？托卵女子の特徴や末路を弁護士が解説

違法な「退職強要」と言われないために！適正な退職勧奨の実務

企業経営において、能力不足や協調性の欠如、あるいは組織再編に伴い、特定の従業員に対して**自発的な退職を促す「退職勧奨」を行う局面は少なくありません。**

退職勧奨は、あくまで合意退職に向けた説得活動であり、**法的強制力を持たない適法な行為**です。

しかし、その説得が度をを超えて執拗になったり、労働者に不当な心理的圧迫を与えたりする場合、適法な範囲を超えた**「違法な退職強要（不法行為）」**と判断され、会社が民事上の損害賠償責任を負うリスクがあります。

「退職強要」と判断されかねないNG言動とは？

実務上、退職勧奨を行う際、パワーハラスメント等に該当し、不法行為と判断されやすい典型的なNG言動として以下のものが挙げられます。

- ・「退職届を出さなければどうなるかわかっているだろうな」といった脅迫的な表現
- ・「辞めないなら、降格や減給処分を受け入れてもらう」といった不利益処分の強要
- ・「あなたのようなバカな社員がいると会社が駄目になる」といった人格否定の発言
- ・複数回、長時間にわたる勧奨行為

会社が取べき適正な退職勧奨の進め方



トラブルを未然に防ぎ、円満な合意退職へと導くためには、以下の実務ポイントを徹底する必要があります。

①面談は短時間・少人数、かつ回数を制限する

1回あたりの面談は30分～1時間程度に留め、頻度も週に1～2回、総回数も数回程度に収めるのが実務上のセオリーです。

②パッケージ（退職条件の優遇）を提示する

単に退職を迫るのではなく、特別退職金の加算や、有給休暇の買い取り、再就職支援サービスの提供など、労働者が納得して合意しやすい「メリット」を提示することが円満解決の鍵となります。

③自由な意思決定の機会を与える

その場で退職届を書かせるようなことはせず、「一度持ち帰って、家族とも相談した上で検討してください」と十分な考慮期間を与えることで、後日「無理やり書かされた」という合意無効の主張を防ぐことができます。

解雇が極めて厳しい日本法において、**退職勧奨は重要な手段**ですが、一歩間違えば巨額の賠償リスクを伴います。

退職勧奨の前に適切な指導を怠っていないかという点や退職勧奨の方針及び理由について十分整理・検討することは不可欠でしょう。

自社で問題社員への対応を検討される際は、面談を行う前に、**労働問題に精通した顧問弁護士へ事前に進め方をご相談いただくこと**を強く推奨いたします。

詳しくは以下のページをご覧ください。

<https://www.komon-lawyer.jp/qa/taishokukanshou/#i-8>

退職勧奨する場合に企業が考慮すべきこと

台風休業時の給与対応 | 従業員への休業手当は必要？

近年、豪雨や大型台風などの自然災害が頻発しており、**従業員の安全確保のために休業する判断が必要**になることがあります。

今回は、その際の賃金や休業手当の支払いルールについて、実務ポイントを解説します。

使用者に賃金支払い義務が生じる場合とは？

休業が工場の整備不良など使用者の責任で生じた場合、賃金・賞与の支払義務があります。

一方で、**自然災害による休業は使用者の責任ではありません。**

しかしながら、労基法26条の規定により、労働者の平均賃金の100分の60以上の**「休業手当」を支払わなければならないケースがあります。**

使用者が賃金の支払義務を免れる場合

使用者が支払義務を免れるのは、「天変地異等の不可抗力による休業」に該当する場合のみです。

これには以下の2つの要件を満たす必要があります。

- ① 原因が事業の外部により発生した事故であること
- ② 最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であること

例えば、地震等で施設が直接被害を受け休業させる場合は原則として支払義務はありませんが、取引先や交通機関の被害により仕入れが不可能となって休業させる場合は、**原則として支払義務が生じます。**

安全確保のための休業

使用者の判断で安全確保のために休業した場合はどうなるでしょうか。

労働者の就労が可能な状況において休業させた場合には、労基法26条の「**使用者の責めに帰すべき事由による休業**」に該当します。

そのため、原則として**平均賃金の100分の60以上の休業手当を支払う必要があります。**

安全確保のための休業時の賃金・賞与は規程でどう決まる？

こうした休業時の対応は、雇用契約書や就業規則の定めに従います。

もし規程において平均賃金の6割を支給する旨が明記されていれば、6割の支給で足りる。

なお、規定がない場合であっても、前述の通り**平均賃金の100分の60以上の休業手当を支給する必要があります。**

自然災害により賃金台帳や出勤簿のデータが失われた際の賃金について

万が一、被災により出勤簿などが失われても、**賃金を不払いにすることは許されません。**

支払義務は天災でも消滅しないため、次のように対応しましょう。

労働時間の調査方法

PCのログ記録やICカード、業務メールの送信時刻の調査、労働者へのヒアリングから労働時間を確認します。

調査が間に合わない場合

支給日までに確認が不十分な場合は、本来の額を下回らない金額を暫定的に支払います。

後日、過払いが判明したときは、返金してもらうか翌月の賃金から控除するなどの調整を行います。

詳しくは以下のページをご覧ください。

<https://www.komon-lawyer.jp/column/roumu/column104/>
台風休業時の給与対応 | 従業員への休業手当は必要？

※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで

弁護士 長曾我部一総

e-mail info@daylight-law.jp

デイライト法律事務所には、各分野に強い弁護士が複数在籍しております。
お困りのことがありましたらぜひご相談ください。



企業法務 / 労働問題



離婚・男女問題



相続 / 事業承継



交通事故 / 人身障害



刑事 / 企業犯罪



破産再生

ご予約専用フリーダイヤル **0120-783-645**

24時間 365日 電話受付