



弁護士法人デイト法律事務所は、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

- モラルハラスメントとは
- 経営者の養育費について
- 編集後記
- セミナー情報

モラルハラスメントとは

1 モラルハラスメントの定義

近年、世間でよく耳にするようになったモラルハラスメントという言葉。

モラルハラスメントとは、**精神的暴力**のことをいい、簡単には、**言葉や態度での嫌がらせ**のことをいいます。

2 モラルハラスメントとパワーハラスメントの違い

モラルハラスメント、通称「モラハラ」という言葉以外にもセクシャルハラスメント、いわゆる「セクハラ」など様々なハラスメントが存在します。

その中でも、モラハラと似ているハラスメントとして、パワーハラスメント、いわゆる「パワハラ」というものがあります。このパワハラは、会社等の職場で耳にすることがほとんどですが、この2つは何が違うのでしょうか。

職場におけるパワハラとは、以下の3つの要素を含むものをいうとされています（労働施策総合推進法30条の2第1項）。

- ① 優越的な関係を背景とした言動であること
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであること
- ③ 労働者の就業環境が害されるものであること

これらを見ますと、**パワハラとは、職場内で優越的な関係を背景に行われる嫌がらせ**のことを指しており、職場内で行われるモラハラの種類であることがわかります。

ここで、注意しておきたいのは、上司のみならず、上下関係のある同僚からの嫌がらせも優越的な関係を背景に行われているような場合には、パワハラに該当することがあるということです。

3 モラハラの具体例について

モラハラとは、受ける相手が評価して判断されているものであるため、自身で簡単には判断できません。

しかし、以下のような点があると、モラハラと評価されるおそれが高くなります。

- ・言葉や態度による精神的苦痛を与える行為であること
- ・仲間外れにする行為
- ・プライベートに過度に立ち入る行為

このような点を含む例としては、部署の1人のみを外した上で部長が飲み会を開催することや、紙などを机に投げつける行為は典型的なパワハラ・モラハラ行為といえます。

4 モラハラ加害者の特徴

モラハラとは様々な行為を総合的に評価して判断されます。

弁護士法人デイト法律事務所

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
1750 Kalakaua #403, Honolulu, HI 96826



この記事についてのお問い合わせは、伊藤までお気軽にどうぞ。



評価の対象となる行為は様々ありますが、このような行為をみていくと、それを行う加害者には特徴があることがわかりました。

以下の特徴に当てはまる人は、モラハラ加害者という評価を受けているおそれがあるため、注意しなければなりません。

- ・自分が特別で優れた存在だと思っている
- ・自分に自信がない
- ・人から賞賛されたいと思っている
- ・他人をうらやんだり、他人に嫉妬することが多い
- ・他人からの評価を気にする
- ・他人を人として尊重しない、モノのように扱う
- ・自分のためなら平気で他人を利用する
- ・批判や失敗を過剰に恐れている
- ・自分の失敗は認めない、隠そうとする
- ・他人に責任を押しつける

このように一概には言えませんが、自分よりも能力のある人を標的にして、貶めようとしている人がモラハラ加害者の典型です。このような人は、自分を守ろうとして、自分のミスを誰かに責任転嫁して、自身で引き受けることはしません。

モラハラをしている加害者からすると、自分がモラハラをしているという意識がない人がほとんどです。

また、モラハラの認定は、相手の評価が重視されるため自分で判断することは困難です。そのため人知れず、他人からモラハラ・パワハラをする人という評価を受けていることがあります。

職場内にモラハラ加害者がいることによって、業務に支障が生じるかもしれません。実際の被害が出る前に、**一度、職場内などでもチェックをして、お互いで気をつける**ということが必要かもしれません。

5 モラハラ被害者の特徴

モラハラ被害者の特徴については、以下のとおりです。

- ・真面目
- ・素直
- ・罪悪感を持ちやすい
- ・責任感が強い
- ・規則や秩序を重んじる
- ・羨望・嫉妬の対象になりやすい

このように真面目で誠実な人こそ、モラハラを受けやすい傾向があります。これは、真面目で誠実な人こそ、他人に評価されることが多く、

それを妬む人も多くなるからです。

また、モラハラは、職場環境から生じる場合もあります。

例えば、過重労働を強いられストレスが生じやすい環境や、コミュニケーションが希薄な環境、社員が切磋琢磨するのではなく蹴落とすような競争を行う環境の場合には、モラハラが生じやすい傾向にあります。

そのため、**モラハラを防止するのは、人を見るのではなく、そのような労働環境になっていないか、それによって苦しんでいる人はいないか**ということをチェックしていく必要もあります。

6 会社側に求められるモラハラ対応

現在、セクハラやパワハラに対する事業主への相談体制の構築や防止措置の整備が義務付けられていますが、モラハラについては、このような義務化がなされていません。

しかし、モラハラ被害というのは今後も発生していくため、現在義務付けられているパワハラ対策に準じたものを講じる必要があります。

ハラスメントの予防措置については、以下の方法があります。

- ・防止規程を策定する
- ・会社の方針を周知・啓発する
- ・風通しの良い職場環境を整える

また、**ハラスメントが起こった後の対応**も企業には求められます。そのような対応には以下のものが考えられます。

- ・事実関係の確認
- ・被害者に対する配慮のための措置
- ・加害者への措置
- ・再発防止に向けた措置

これらの措置を施すことで、さらなる被害を防止し、すでにあった被害に適切に対処することができます。

7 まとめ

モラハラとは、身体に対する直接の暴力ではなく、言葉や態度による暴力であり、現代社会では、さらなる対応が求められていきます。傷が見えない精神的な被害になるため、周囲がすぐに気づくことが困難です。

未然に予防し、発見した場合には、**早期に対応**することできるように体制を整えておくことが今後の社会に求められる大前提となっていくと思われま

経営者の養育費について

1 養育費とは

養育費とは、**子どもが社会人として独立自活ができるまでに必要とされている費用**です。

この費用には、子どもの衣食住のための費用、健康保持のための医療費・教育費等が含まれていると考えられています。

離婚後に子どもを育てていく親にとっては、子どもの将来のための大切なお金になります。

2 経営者の養育費について

通常養育費というものは、夫婦の年収及び子どもの年齢から算定されます。

これが会社経営者の場合には、年収が2000万を超える場合が多々あり、養育費の算定は非常に困難になります。

裁判所も算定表というものを公開しておりますが、この記載は年収の上限を2000万円までとしていて、これを超える場合には不明とされています。

この点、養育費は、子どもの独立自活のための費用であって、収入に比例して無制限に増加する費用ではなく、養育費の上限は2000万円とする考え方と養育費も収入に比例して増加するべきであるという考え方があります。

裁判所もどちらの考え方が正しいのか判断をしているわけではありません。そのため**具体的な状況によって個別に判断**されることになり、簡単に算定することはできません。

3 経営者が注意すべき点

経営者は、高額な収入を得ている場合にいくらで算定されるのかということ以外にも、その他の所得がある場合には注意する必要があります。

例えば、不動産を賃貸している不動産所得や株式の配当の配当所得、他の会社からの給与所得などです。

これらの所得がある場合は、全ての所得を合計して養育費の算定が

されることとなります。

また、複数の収入があるような場合には、確定申告をされていると思われま

その確定申告書の控えが養育費の算定の際に必要な資料になります。

この際に特に注意しなければならないのは、**経費の扱い方**です。

確定申告されている経営者の場合には、裁判所の公開している算定表の自営業の数字というのが、実は参考にならないことがほとんどです。

経費を控除した所得金額がそのまま算定の対象になるわけではないケースもあります。

金額の算定には、**専門家の判断が非常に重要**になります。

4 共同親権と養育費について

今、国会では2026年頃の施行を目処に**共同親権**を導入しようと法改正が進められています。

共同親権となった場合に両親ともに親権者であることになるため、養育費の支払いが不要になると思われる人もいますが、それは間違いです。

養育費というのは、先ほどお伝えしたように子どもの独立自活のための費用であり、現在の養育費の算定上も監護している親権者の負担も考慮されています。

このことから共同親権となった場合にも養育費の支払いは必要となります。

経営者の場合は、これまで会社を成長・発展させるために仕事を頑張ってきて、子どもと触れ合う時間を作れてこれず、離婚の際に親権が相手となるケースは多いです。

これが共同親権により、**経営者であっても親権を獲得できる可能性が広がることにはなりますが、養育費の支払いがなくなるわけではない**ということは**注意が必要**です。

今後、養育費の支払いについては、親権者であるか否かということよりも、実際に子どもを監護しているかどうかという基準で支払うべき義務者が決定されていくということに変わっていくと思われま





5 まとめ

これまでお伝えしたように養育費の算定は、考慮すべきことが多く、判断に難しい点もあるため、悩んだら専門家に相談することが非常に重要になります。

編集後記

4月も終わりを迎え、新生活から1ヶ月が経過しました。新しい環境に変わった人も多いと思います。

東京オフィスも移転してから、約4ヶ月、少しずつ新しい環境に慣れてまいりました。

私は、最近、気温の急激な変化で体調を崩す人が増えているというニュースを目にして、新しい環境に慣れること以外にも天候に慣れる必要があったりと、落ち着いた生活ができない日々が続いていると感じております。

年々、季節の変わり目の体調管理の重要さを考えさせられております。

健康であるためには、身体のみならず、不安やストレスにもご注意ください。

今すでに精神的な不安やストレスでお悩みでしたら、それが法的問題に該当するかもしれません。少しでもお役に立てればと思いますので、お気軽にご相談いただければと思います。

※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 伊藤 誠一郎

e-mail info@daylight-law.jp

セミナー情報

介護事業所のための 問題社員対応セミナー

リアル & オンライン開催!

参加費無料



介護事業所のための問題社員対応セミナー

第1部講師 弁護士 宮崎 晃 (デイライト法律事務所 代表弁護士)

第2部講師 加藤 智之 (プルデンシャル生命保険株式会社 福岡第四支社)

第1部 問題社員への法的対応の実務

- 介護事業所が問題職員を解雇できる?
- 問題職員を解雇できない場合の対応方法とは?
- 退職勧奨が違法となる場合とは?
- 職員から不当解雇と主張されたときの対応方法とは?
- 労働問題に強い弁護士からサポートを受けるメリット

第2部 福利厚生や働き方改革の最近のトレンド

このセミナーで学べること

本セミナーでは、労働問題に精通した弁護士が問題社員等への対応方法や労務管理のポイントを解説いたします。

参加料 無料

日時 2024年6月17日(月) 15:00~17:00

開催場所 デイライト法律事務所 福岡オフィス セミナールーム
(博多駅徒歩1分)

オンライン 視聴可

※オンライン視聴をご希望される方は同日時で対応します。

定員 30名(先着順となります)

セミナー情報について

詳しくはWEBを御覧ください→

<https://www.daylight-law.jp/138/>



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