



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
- パワハラとは? 定義と6類型を事例でわかりやすく解説
  - 廃棄物処理法の基礎知識 | 企業が押さえるべき3つのポイント
  - 法定養育費とは? 養育費の義務化はいつから? 金額はどうなる?
  - 相続・結婚・忌引きに関わる「親等」の知識 | 範囲と数え方

## パワハラとは? 定義と6類型を事例でわかりやすく解説

### パワハラとは

パワハラ(パワーハラスメント)とは、立場や人間関係などの優位性を背景に行われる言動で、**業務上不必要または不相当な言動により、就業環境を害するもの**を指します。

ここでいう「**優越的な関係**」とは、上司と部下に限らず、同僚間や部下から上司に対する場合など、**実質的に抵抗や拒否が困難な関係**も含まれます。

法律上の定義では、①**優越的な関係を背景とし**、②**業務の適正な範囲を超え**、③**就業環境を害する**、という3要素をすべて満たすものとされています。

似た概念に「モラハラ」がありますが、これは法律上明確に定義された用語ではなく、主として**精神的な嫌がらせ全般を指す概念**であり、家庭や職場など場面を問わず問題となり得ます。

### パワハラ被害の実態

近年の相談件数は増加傾向にあります。

令和3年度の労働局への**相談は8万件を超え**、この10年で3万件以上も増えました。

誰もが当事者になり得る身近な問題として、理解を深めることが求められています。

### パワハラの6類型と具体例

厚生労働省は、パワハラの典型例として、以下の6つの累型を示しています。

名称	内容
身体的な攻撃	殴る、蹴る、物を投げつける。
精神的な攻撃	大声で怒鳴る、人格を否定する暴言を吐く。
人間関係の切り離し	意図的に無視をする、別室に隔離する。
過大な要求	遂行不可能な量の仕事を押し付ける。
過小な要求	専門職に誰でもできる雑務ばかりを命じる。
個の侵害	私生活に過度に干渉する。

### パワハラが起こる原因

パワハラが起こる原因については、以下のようなものが考えられます。

- ✓ 業務上の過大なノルマや重い責任に対するプレッシャー
- ✓ 私生活上のストレス
- ✓ 上司のパワハラに関する理解不足
- ✓ 会社の体質
- ✓ 昔の価値観を引きずっている



### パワハラ防止法について

「パワハラ防止法」(労働施策総合推進法)により、現在は中小企業も含め、**すべての企業に防止対策が義務付けられています**。これには、企業方針の明確化や相談窓口の設置が含まれます。

## 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、い浦野までお気軽にどうぞ。

## パワハラ加害者への対処法

被害に遭った際は、まず「やめてほしい」と意思表示をすることが一つの手です。

難しい場合は、**社内の相談窓口や弁護士などの専門家**を活用しましょう。

また、日記や録音などの**証拠を残しておくことが非常に重要**です。

## パワハラ行為の立証

裁判などでは「言った・言わない」の争いになりやすいため、客観的な証拠が不可欠です。

**メールや動画、第三者の証言などが事実認定の鍵**となります。

## パワハラに関する裁判例

過去の判例では、**直属の上司でなくても実質的な指揮命令関係があれば優越的な関係がある**として、パワハラと認定されたケースがあります。

一方で、**不適切な表現があっても、背景に社会通念上相当な範囲を逸脱していない場合には、パワハラとは認められない場合**もあります。

## 会社を実施しなければならない4つの対策

企業は、厚生労働省の指針に基づき、以下のような措置を講じる必要があります。

- ✓ 方針の明確化と周知
- ✓ 相談体制の整備(窓口設置)
- ✓ 事後の迅速かつ適切な対応
- ✓ プライバシー保護等の措置



## 会社がパワハラ被害者から相談を受けた場合の対処法

まずは**就業規則を確認し、被害者・加害者双方から丁寧に事情を聴取**します。

この際、**プライバシーへの配慮を欠かさないよう注意**が必要です。また、二次被害の防止や関係者のプライバシー保護にも十分配慮しつつ、必要に応じて配置転換や懲戒処分などの適切な措置を検討することが求められます。

## 会社がおさえておくべきパワハラ問題の5つのポイント

- ✓ 社内規程を整備する
- ✓ 経営トップから方針を伝える
- ✓ 社内研修を実施する
- ✓ 法律事務所を外部相談窓口として設置する
- ✓ パワハラに詳しい弁護士へ相談する



トラブルを防ぐには、**社内規程の整備や経営トップによる宣言、定期的な社内研修**が有効です。

また、**外部の法律事務所を相談窓口**にすることで、透明性を高めることができます。

詳しくはこちらをご覧ください。

<https://www.komon-lawyer.jp/qa/powerharassment/>  
パワハラとは？定義と6類型を事例でわかりやすく | 言葉一覧

## 廃棄物処理法の基礎知識 | 企業が押さえるべき3つのポイント

企業活動を行う以上、多くの会社は何らかの廃棄物を排出しています。しかし、「**廃棄物処理は専門業者に委託しているから問題ない**」と考えている企業も少なくありません。

もともと、廃棄物処理法(正式名称：廃棄物の処理及び清掃に関する法律)は、廃棄物の排出から最終処分までの一連の流れを規制する法律であり、**排出した事業者にも重要な責任が課されています**。

実務上は、委託契約や管理体制の不備が原因で**行政指導や刑事責任の問題に発展する**ケースもあります。

## 企業が特に注意すべき廃棄物処理法のポイント3つ

### ① 排出事業者責任という原則

廃棄物処理法の基本的な考え方は、事業活動によって生じた廃棄物について、**排出した事業者自身が最終処分まで責任を負う**という点にあります。

廃棄物の処理を専門業者に委託することは一般的ですが、委託したからといって**責任がなくなるわけではありません**。

仮に委託先が不適正な処理や不法投棄を行った場合には、**排出事業者にも責任が及ぶ可能性**があります。

そのため、委託先の選定にあたっては、**処理業の許可の有無や行政処分歴などを確認することが重要**になります。

### ② 委託契約とマニフェスト管理

産業廃棄物の運搬や処分を外部業者に委託する場合には、書面に

よる**委託契約の締結や、マニフェスト(産業廃棄物管理票)の交付・管理**が必要になります。

マニフェストは、廃棄物がどのように処理されたかを追跡するための制度であり、**不法投棄の防止にも重要な役割**を果たしています。



また、交付したマニフェストは一定期間保存する必要があり、交付状況について行政への報告が求められる場合もあります。

これらの手続は形式的に扱われがちですが、記載漏れや保存義務違反でも法令違反となる可能性があるため注意が必要です。

### ③違反した場合の企業リスク

廃棄物処理法に違反した場合、行政指導や改善命令などの行政処分が行われる可能性があります。

さらに、無許可処理や不法投棄などの重大な違反については刑事罰が科されることもあります。

加えて、近年は企業の環境コンプライアンスに対する社会的関心も高まっており、法令違反が発覚した場合には企業の信用低下や取引への影響が生じる可能性も否定できません。

廃棄物処理の問題は、単なる環境問題ではなく企業経営にも関わる重要なリスクといえます。

### まとめ

廃棄物処理法は多くの企業に関係する法律ですが、実務では委託契約の内容や社内管理体制が十分に整備されていないケースも見られます。

特に、産業廃棄物処理委託契約の内容確認、委託先の適格性チェック、マニフェスト管理体制の整備などは企業法務の観点からも重要です。

自社の運用に不安がある場合には、早めに専門家へ相談することが重要です。

## 法定養育費とは？ 養育費の義務化はいつから？ 金額は？

### 法定養育費とは？

法定養育費とは、離婚の際に養育費の取り決めをしていなくても、法律に基づき一定額の養育費を請求できる新制度です。

### 法定養育費はいつから？ 制度の概要

本制度は2026年4月1日に施行されます。

重要なのは、施行日以降に離婚したケースであれば、離婚した日にかかのぼって請求できるという点です。

本来、養育費は親の収入や子どもの学費に応じて個別に決まるべきものですが、この制度により、養育費の取り決めが未了であっても、一定額の養育費を請求することが可能となります。

取り決めが難航している間でも、まずは最低限の支払いを確保できるように設けられました。

ただし、法定養育費はあくまで「養育費の取り決めがされるまでの暫定的・補足的なもの」という位置づけです。また、支払いを強制するためには、別途強制執行手続を行う必要があります。

したがって、適正な金額を長期的に受け取るためには、これまで通り話し合いや調停で具体的な金額を確定させることが推奨されます。

### 法定養育費を請求できるケースと期間

法定養育費を請求できるのは、離婚後に子どもを監護している親（主として子の生活を支えている者）です。

親権の有無に関わらず、実際に監護している事実が基準となります。

支払期間については、離婚の日から始まり、以下のいずれか早い日までとなります。

- ✓ 協議によって養育費の取り決めをした日
- ✓ 養育費の審判(※)が確定した日
- ✓ 子どもが成年(満18歳)に達した日



※審判とは、家庭裁判所が養育費の金額等を定める手続きのことです。

なお、月の途中で離婚や合意が成立した場合は、日割りで算定されるとされています。

### 法定養育費の金額と注意点

法定養育費の金額は、子ども一人あたり月額2万円(一律)と決定されました。(今後の法令や運用により変更される可能性があります)。

子ども1人の場合	月額2万円
子ども2人の場合	月額4万円

ここで注意が必要なのは、この金額はあくまで「最低限度」の基準であるという点です。

「2万円もらえるから安心」と満足せず、まずは法定養育費を請求しつつ、並行して弁護士に相談するなどして、本来の適正な養育費の獲得を目指すことが大切です。

詳しくは以下のページをご覧ください。

法定養育費とは？ 養育費の義務化はいつから？ 金額は？

<https://www.daylight-law.jp/divorce/qa/houteiyouikuhi/>

## 相続・結婚・忌引きに関わる「親等」の知識 | 範囲と数え方

### 三親等とは

「親等(しんとう)」とは、本人から見た親戚関係の近さ・遠さを表す



法律(民法)上の単位です。

「さんしんとう」と読み、一親等、二親等、三親等…と数字が大きくなるほど遠い親戚関係になります。

数字が小さいほど本人との親族関係が法律上近く、数字が大きくなるほど関係が遠くなります。

## 「血族(けつぞく)」と「姻族(いんぞく)」について

名称	内容
血族	本人を基準として、血縁関係にある親族をいいます。実子などの血のつながりがある者のほか、養子縁組により法律上の親子関係が生じた者(養親・養子)や、認知された子どもも含まれます。
姻族	本人を基準として、婚姻によって生じた親族関係にある者をいいます。具体的には、配偶者の父母・祖父母・兄弟姉妹などの「配偶者の血族」や、子や兄弟姉妹の配偶者などの「血族の配偶者」がこれにあたります。

そして、法律上の「親族」とは、本人を基準として、その配偶者、六親等以内の血族、そして三親等以内の姻族のことを指します。

## 親等の数え方

本人から見た親等の数え方は、本人を基準(ゼロ)として、その親族にたどりつくまでにいくつの世代をさかのぼる、あるいは下るかを数えます。

名称	内容
直系血族	本人の親、祖父母、曾祖父母、子、孫などの縦の地の繋がりをいいます。
傍系血族	本人の兄弟姉妹や叔伯父母、甥姪などの直系から分かれた横の血の繋がりをいいます。まず本人から「共通の祖先」まで縦にさかのぼり、そこからその血族まで下る世代数を数えます。

姻族	本人の配偶者を基準(ゼロ)として数えます。例えば、配偶者の叔父であれば、配偶者から共通の祖先である祖父母まで(2)さかのぼり、そこから叔父まで(1)下るため、叔父は三親等の姻族となります。なお、本人の血族の配偶者の親等は、その血族と同じになります。
----	--

## 三親等の範囲が問題となる場面

三親等の範囲は、社会生活のさまざまな場面で基準として用いられます。

名称	内容
忌引き休暇	多くの会社では二親等以内を対象としていますが、会社によっては三親等の血族についても1日程度の休暇を認めるケースがあるようです。
香典を出す範囲	厳密なルールはありませんが、一般的には三親等以内の親族については香典を出すべきとされています。
警察官の身辺調査	警察官の採用では、三親等以内の親族について犯罪歴などの調査が行われるといわれています。
結婚	法律上、直径血族及び三親等以内の傍系血族との間の結婚は禁止されています。そのため、四親等であるいわゆる「いとこ」とは結婚することができます。

詳しくは以下のページをご覧ください。

<https://www.daylight-law.jp/inheritance/third-degree-kinship/>  
三親等とは? 範囲はどこまで? 早見図でわかりやすく解説

※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 浦野 博登

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