



笹浪総合法律事務所

〒100-0005 東京都千代田区丸の内2丁目2番1号 岸本ビルディング4階402号室
TEL : 03-6213-0511 FAX : 03-6213-0512 MAIL : office@sasanami-law.com
URL <https://www.sasanami-law.com>

2026 Summer

No.20



家族法の一部改正について

弁護士 苗村 知世



1 はじめに

- (1) 令和8年4月1日に家族法の一部改正が施行され、離婚後の選択的共同親権の導入などが行われました。本改正は、父母の離婚が子の養育に深刻な影響を与えること、子の養育の在り方が多様化していることを背景に、離婚後も父母双方が適切な形で子を養育する責任を果たすことを目指したものです。共同親権制度の新設は報道でも大きく取り上げられましたのでご興味をお持ちの方も多いのではないのでしょうか。
- (2) 本コラムでは、改正のポイントとなる①親の責務等に関する規律の追加、②親権等に関する規律の見直し、③養育費の履行確保に向けた見直し、④安心・安全な親子交流に向けた見直し、⑤その他の見直しの5点についてご紹介します。ⁱ

2 本改正のポイント

① 親の責務等に関する法改正

婚姻関係の有無にかかわらず、子の監護の分掌、子との交流、子の監護の費用分担は父母で協議することに加えて、「子の利益」を優先して考慮する必要があることを定めました。「子の利益」を尊重すべきであることは当然であるものの、法律には明記されていなかったところ、今回の改正でようやく明記されるに至ったものです。「子の利益」とは一般論として、その子の人格が尊重され、その子の年齢及び発達程度が配慮されて養育され、心身の健全な発達が図られることです。具体的には、養育能力があり、愛情深い親に養育されること、生活環境の維持、養育費の支払いによる生活水準の維持などをいいます。

② 親権等に関する法改正

これまでの法では離婚時の親権者は父母のどちらか一方を定めるものとされていたことから、離婚時の子の親権をめぐる父母間で深刻な対立が生じてきました。今回の改正により離婚後も父母の双方を親権者と定めることも可能になり、そのような取り決めをした場合には、原則として身上監護や財産管理等に関する親権の行使が、父母の共同の意思で決定されること（離婚後の選択的共同親権）となります。監護及び教育に関する日常の行為ⁱⁱについては、単独で行使が可能です。また、一方が親権を行使できない場合（親権者の親権の辞任、親権喪失の審判など法律上親権を行使できない場合や心神喪失、行方不明など事実上親権を行使できない場合）や共同行使することができない差し迫った事情がある場合には、親権の共同行使が必要な事項も単独行使ができます。

③ 養育費等に関する法改正

養育費に先取特権が付与され、優先的に差押えの手続きを

行うことができます。また、協議離婚の場合に養育費の取決めがなされず、離婚後に養育費の支払いが十分にされないことによるひとり親家庭の貧困を抑制するため、本来の養育費の支払いがされるまでの補充的な制度として、離婚後に監護を行う親は、他方に対して一定額の法定養育費を請求できる制度（法定養育費制度）が新設され、支払いがされない場合には差押え等を行うことができます。

④ 親子交流に関する法改正

調停や審判で親子交流の定めをする前に、試行的な親子交流を実施する制度を設け、現在の試行的面会交流よりも柔軟にその状況や結果を把握して適切な親子交流の実現に努めます。また、婚姻中の別居の場合の面会交流のルールや父母以外の親族との面会の交流の定めができる場合のルールが追加されました。これらは、子どもが父母以外の第三者と築いてきた関係に配慮しつつ、潜在的な紛争関係者の増加を防止する目的があります。

⑤ その他の法改正

(i) 財産分与

離婚前後の事情により2年以内に財産分与ができず、経済的に困窮している状況を改善するため、請求期間が2年から5年に延長されました。また、財産分与の目的である清算の要素・慰謝料的要素・扶養の要素のうち、扶養の要素の意識が高まり、具体的な考慮要素が明文化されています。さらに、財産分与の際の各当事者の寄与度は、特段の事情がない限り2分の1であることが明記されましたが、夫婦の均衡を図る趣旨であるため夫婦の形態によって柔軟に適用されます。

(ii) 法改正前の離婚への適用

改正前に単独親権者を定めて離婚した場合、家庭裁判所が「子の利益のために必要がある」と判断した場合には、親権者の変更（共同親権への変更、他の親権者への変更）が認められます。また、改正前に離婚した場合、子の監護の費用に係る定期金債権のうち施行日（令和8年4月1日）以降に生じた各期の定期金について先取特権が付与されます。施行日前に養育費を定めずに協議離婚していた場合には、施行後においても法定養育費は請求できません。また、財産分与の請求期間は離婚から2年です。

3 さいごに

今回の法改正により家族法が大きく変わることになりました。親権の問題などで離婚に踏み切れなかった方々もいらっしゃるかもしれませんが、今回の法改正を利用して問題を解決できる余地が出てまいりました。今回の法改正に興味をお持ちの場合には、当事務所までご相談いただければ幸いです。

ⁱ 法務省「民法等の一部を改正する法律（父母の離婚後等の子の養育に関する見直し）」について〔令和8年4月1日施行〕(https://www.moj.go.jp/MINJI/minji07_00357.html)参照

ⁱⁱ 日々の生活の中で生じる身上監護に関する行為で、子に対して重大な影響を与えないもの。子の食事や服装、短期間の観光目的での海外旅行、高校生の放課後のアルバイトなど。子の利益に反する親権の行使は権利の濫用と判断される場合があると考えられている。



変わりゆく職場の人間関係と 労務管理の実務対応

弁護士 横田 高人



1 仕事観の変化

「最近、仕事のことで何かお願いするとすぐにハラスメントと言われ、若手とのコミュニケーションが取りづらい。」～近時、顧問先の皆様からこうした声を伺うことが増えています。ただ、これは若手の仕事への意欲の問題というより、仕事との距離感の取り方が変化していると捉える必要があります。働き方改革の進展に伴い、在宅勤務の普及やワークライフバランスの重視が進み、職場における人間関係の在り方も変化しています。他方で、管理職の立場からすれば、正当な業務上の指導が萎縮する懸念が生じる点にも留意が必要です。

2 従来型の人間関係の限界とハラスメントリスク

従来は、上司・部下間や同僚間で一定程度踏み込んだ関係を築くことが、円滑な組織運営の前提とされてきました。しかし現在では、こうした関係性が必ずしも受け入れられるとは限りません。業務外の付き合いや私的領域への踏み込みが本人の意に反する場合、ハラスメントと評価されるリスクも存在します。労務管理の観点からも、「どこまでが許容されるのか」という線引きを意識することが求められます。もっとも、業務上の必要性和相当性を備えた指導であれば、直ちに違法となるものではありません。企業に求められるのは、業務に必要なコミュニケーションが支障なく行われる環境の整備です。許容される指導の範囲について一定の基準を示し、管理職が過度に萎縮しない職場環境を整えることが重要です。

3 人間関係の希薄化が招くトラブルへの対応

現場において、人間関係の希薄化が一因と推測されるトラブルが生じることがあります。例えば、上司が社内チャットで出した指示や指摘が、意図に反して強い批判と受け取られたり、認識のずれが放置された結果、対立が深刻化するケースです。このような場合に重要なのは、単なる個人間の問題として片付けるのではなく、労務管理上の問題として対応する視点です。具体的には、事実関係を丁寧に把握し、当事者双方の認識を整理した上で、業務上の指導としての相当性やハラスメント該当性を検討し、必要に応じて是正措置を講じます。併せて、指導内容や経緯を適切に記録し、人事部門と連携するなどの運用も有効です。さらに、再発防止の観点から、指導方法や報告・連絡・相談のルールの明確化も重要となります。

4 企業に求められるトラブル予防のための 環境整備

このようなトラブルの増加を踏まえ、当事務所では、顧問先の皆様に対し、単なる法令解説にとどまらず、現場での摩擦を前提とした実務的な助言を行っています。価値観の多様化が進む中で、旧態依然とした人間関係モデルには限界があります。多様な価値観を前提とした労務管理のもとで、トラブルが生じにくい環境整備の重要性は一層高まっています。まずは、自社の指導教育体制や内部通報・相談のルートが適切に機能しているか、改めて点検されてみてはいかがでしょうか。