

# あいさん事務所便り

## 職場での旧姓使用は可か否か ～東京地裁判決から考える



### ◆女性教諭の訴えを棄却

私立中学・高校の 30 代の女性教諭が、結婚後に職場で旧姓使用が認められず人格権を侵害されたとして、学校側に旧姓の使用と約 120 万円の損害賠償を求めた裁判の判決が 10 月 11 日に東京地裁であり、「職場で戸籍上の氏名の使用を求めることには合理性、必要性がある」として、教諭の請求を棄却しました。

### ◆生徒からは旧姓で呼ばれていたが…

女性教諭は 2003 年から同校に勤務し、2013 年 7 月に結婚、改姓。学校側には旧姓の使用を認めるよう申し出ましたが、学校側は旧姓の使用を認めませんでした。

この女性教諭は、現在はやむなく時間割表や保護者への通知などには戸籍名を使用しているそうですが、教室内では旧姓を名乗り、生徒の多くからも旧姓で呼ばれているとのこと。

### ◆判決は「戸籍名の使用に合理性」

判決では、旧姓について「結婚前に築いた信用や評価の基礎となる」と述べ、その使用は法律上保護されると位置付けています。

一方で戸籍名については、「戸籍制度に支えられたもので、個人を識別するうえでは旧姓よりも高い機能がある」とし、今回のように、職場の中で職員を特定するために戸籍名の使用を求めることには合理性があると結論付けました。

### ◆旧姓使用は社会に根付いていない？

原告側弁護士は「現代の社会の実情が見えていない判決だ」と批判し、控訴する意向です。

今回の判決は、男性裁判官 3 人が判断したもので、旧姓を使える範囲が社会で広がる傾向にあることは認めつつも、「既婚女性の 7 割以上が戸籍名を使っている」とする新聞社のアンケート結果や、旧姓使用が

認められていない国家資格が「相当数」あることを理由として、「旧姓を戸籍名と同様に使うことが社会で根付いているとは認められない」と結論付けました。

### ◆国会での議論は進まないまま

旧姓使用をめぐるのは、昨年 12 月の最高裁大法廷判決が夫婦同姓を「合憲」と判断しています。

一方、結婚後の姓の問題については「国会で論じ、判断するものだ」ともしましたが、国会での議論はその後進んでいません。

個人を識別するうえで、旧姓より戸籍上の姓のほうが、本当に合理性があるのか、行政では住民票の写しやマイナンバーカードへの旧姓併記も検討され、「女性活躍」が唱えられる中で時代に逆行するのではないかと、判決を受けて再び議論が高まりそうです。

## 「労働時間管理」をめぐる 役員の責任と求められる対応

### ◆過労死の責任を問う全国初の「株主代表訴訟」が提起

銀行の行員だった男性が過労からうつ病を発症し、投身自殺をした事件で、男性の妻が銀行を訴え、熊本地裁は、銀行が注意義務を怠り、行き過ぎた長時間労働をさせたこと認定し、慰謝料など 1 億 2,886 万円の支払いを命じた（2014 年 10 月）。同事件では、労働基準監督署が発症直前の時間外労働時間が 207 時

間に及んでいたと認定していました。

そして今年9月、この妻が、銀行の株主としての立場で、当時の役員ら11人に対し、過労死を防ぐ体制づくりを怠り銀行に損害を与えたとして、約2億6,400万円の損害金の支払いを求める株主代表訴訟を提起しました。

#### ◆株主代表訴訟で追及される役員の実責任とは？

役員は、会社に対し忠実義務を負っており（会社法355条等）、違反すると任務懈怠責任（会社法423条1項）を負います。

株主代表訴訟では、役員の実責任により会社が損害を被ったとして責任追及がなされますが、過労死や過労自殺について任務懈怠責任を問う株主代表訴訟は初めてのことです。

#### ◆過労死・過労自殺で役員個人の責任を認めるケースが相次ぐ

従業員の過労自殺について役員個人の責任を認めた事件として有名なのが、2011年5月の大庄（日本海庄や）事件における大阪高裁判決です。同事件は、役員の第三者に対する損害賠償責任を定める会社法429条1項の規定が、過労死・過労自殺の事案でも適用されることを明らかにしました。

2015年12月に和解が成立したワタミ過労自殺訴訟でも、原告側によれば、和解条項で、創業者について「最も重大な損害賠償責任を負う」ことを確認しています。

経営者による長時間労働の放置は、厳しい責任追及の対象となり得ると言えるでしょう。

#### ◆自社の「働き方改革」を検討してみませんか？

NTTデータ経営研究所／NTTコムオンライン・マーケティング・ソリューションの調査によると、長時間労働の抑制に取り組む企業の割合が2015年の「22.2%」から2016年の「32.1%」に増加し、既に多くの経営者が長時間労働の是正に向けて動き出しています。

所定外労働時間の削減や有給休暇の取得促進に取り組む中小企業事業主は、厚生労働省の職場意識改善助成金（職場環境改善コース）を受給できる場合がありますので、利用を検討してみたいでしょうか。

### 11月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

#### 10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に

採用した労働者がいる場合>

[公共職業安定所]

- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>  
[労働基準監督署]

#### 15日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書の提出 [税務署]

#### 30日

- 個人事業税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日>  
[公共職業安定所]

### ～当事務所よりひと一言～

今回は、「職場での旧姓使用」と「労働時間管理」の話題を取り上げました。

職場での働き方をめぐっては様々な法律トラブルが発生しており、中小企業も傍観してはいただけません。

働き方をめぐる人事・労務の諸問題の解決や紛争予防のためには、法的視点と経営的視点の双方が必要とされます。

当事務所の弁護士は、中小企業診断士として、上記の困難な課題解決のお手伝いをいたします。

少し地味ですが、私の中小企業診断士登録証もようやく手元に届きました(^\_^;)

