

# 社労士法人大竹事務所通信

〒541-0046 大阪市中央区平野町2-5-14 FUKU BLD. 三休橋301

電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795

e-mail：bur i@ares.eonet.ne.jp

URL：http://www.e-jinji.jp/

http://osaka-otake.com/

平成28年11月 (vol.122)

## 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でした。

### ◆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として認定し、慰謝料など1億2,886万円の支払いを命じました(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、役員の任務懈怠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 of 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かがでしょうか。

### 「配偶者控除の存続・廃止」の議論で 家族手当が変わる？

#### ◆配偶者控除、一転して存続へ

政府・与党は、「働き方改革」の一環として議論が進め

られていた所得税の配偶者控除廃止について、来年度は見送りにすることを決定しました。廃止から一転、対象範囲を広げるべきという議論も出てきています。

現時点でこの「配偶者控除」の先行きは不透明ですが、これが企業に与える影響について考えてみましょう。

#### ◆会社員の妻の多くは「103 万円の壁」にあわせてパートに出ている

会社員の妻がパートなどで収入を得ると、年収に応じて以下のものが発生します。

- ・100 万円以上:住民税が発生
- ・103 万円以上:所得税が発生  
(夫の配偶者控除がなくなる)
- ・106 万円以上:一部に社会保険料が発生  
(今年 10 月以降、一定要件を満たす者のみ)
- ・130 万円以上:全員に社会保険料が発生
- ・141 万円以上:夫の配偶者特別控除がなくなる

今回議論されているのが年収 103 万円以上の部分で、いわゆる「103 万円の壁」です。パートとして働く「会社員の妻」の多くが、この「103 万円の壁」を超えないよう調整しているのは周知の通りです。

#### ◆多くの企業も「103 万円の壁」に合わせて配偶者手当を支給

一方で企業側も、「103 万円の壁」に合わせて家族手当(配偶者手当)を支給しています。

人事院の「平成 27 年 職種別民間給与実態調査」によると、家族手当を支給している企業のうち半数以上(約 58.5%)が、手当を支給する従業員の配偶者の収入を「103 万円」までに制限しています。年末調整において、従業員の配偶者の収入が 103 万円の上限を超えていないか、容易に確認できるからです。

#### ◆配偶者控除に影響されない家族手当の議論

将来的に配偶者控除が廃止されるにせよ、逆に対象範囲が拡大されるにせよ、「103 万円の壁」を基準として家族手当(配偶者手当)の額を定めている多くの企業はその基準を失うこととなります。すでにトヨタ自動車やホンダといった企業が扶養配偶者への手当を廃止し、その分子供への手当を増額すると発表しています。

従来のままの家族手当制度を見直すべき時期に来ているのかもしれませんが。

## 従業員の「若年性認知症」と企業の対応

### ◆「若年性認知症」への対応は今後の大きな課題

判断力が鈍くなった、何度も同じことを繰り返し聞くようになった——「もしかしたら『認知症』かもしれない」、そんな社員はいませんか？

65歳以上の発症を「認知症」、65歳未満の発症を「若年性認知症」と言います。特に若年性認知症は、職場や家庭で様々な役割を担う働き盛りの年代で発症することが多い(2009年の厚生労働省推計では、平均発症年齢は51.3歳)一方で、就労経験のある若年性認知症患者の約8割が離職(厚生労働省「患者生活実態調査」2014年)を余儀なくされ収入源を絶たれるなど、影響は深刻です。65歳までの雇用義務化で働くシニア層が急増する中、「社員が認知症になったらどう対処するか」は、今後、企業にとっての大きな課題となると言えます。

### ◆大切なのは「早期発見」と「適切な対処」

若年性認知症の場合、認知症への知識不足(「この年で認知症になんてなるはずがないし、物忘れは加齢のせい」)や、認知症と診断されるリスクへのおそれ(「認知症だと診断されたら、働き続けることができない」)などから、医療機関の受診が遅くなりがちです。

しかし、認知症は、早期に適切な治療を受けることによって症状の進行を抑えられることもあります。特に職場では、普段と違う行動や言動の変化にも気がつきやすいと考えられますので、「あれっ?」と思った時に医療機関につなげてあげることが肝要です。

また、認知症との診断を受けたとしても、疲労に配慮して就労時間を短くしたり、業務内容を変えたりする(正確性が強く求められる業務は難しいが、比較的単純な労務作業であれば継続が可能)など、職場の対応いかにより長く働き続けることができる可能性も高まります。

このような適切な対処によりコミュニティに参加し続けることは、進行を遅らせることにもつながります。

### ◆活用したい「若年性認知症支援コーディネーター」

厚生労働省は今年度から、都道府県に「若年性認知症支援コーディネーター」を配置しています。職場に対しては、勤務調整や就労継続のためのアドバイスをするほか、職場復帰のための支援もしてくれますので、ぜひ活用したい存在です。

## 11月の労務と税務の手続 [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  
[郵便局又は銀行]
- 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＞[郵便局又は銀行]
- 所得税の予定納税額の納付＜第2期分＞  
[郵便局又は銀行]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局又は銀行]
- 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]

### 過重労働解消キャンペーン期間:11月1日～30日

今月は厚生労働省による過重労働解消キャンペーン期間です。時間外労働が月80時間を超えると疑われる事業所に対して、労働基準監督署による監督指導が強化されます(重点監督)。

残業・休日出勤が多ければ多いほど健康障害のリスクが高まります。今一度、労働環境のチェックをお願いいたします。

### ～編集後記～

11月になりました。今年も残るところあと二か月ですね、などと書くと、とても忙しい気持ちになります。

寒くなってきましたので、体調管理にはくれぐれもご注意くださいませ。

今月も最後までお読み下さり、ありがとうございました。(R.O)