

労務通信

2016.11月号

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。

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。

◆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、判決を受けて再び議論が高まりそうです。

法改正情報

◆育児・介護休業法、男女雇用機会均等法が改正されます（平成 29 年 1 月 1 日より）。

平成 29 年 1 月 1 日より、改正育児・介護休業法および改正男女雇用機会均等法が施行されます。この法改正は労働者を雇用しているすべての企業に適用されます。施行日まであと数か月ですが、就業規則等の整備はお済みでしょうか。厚労省のホームページにおいて規定例等、ダウンロードできるようになっておりますので、ぜひチェックしてみてください。

★法改正のポイント

- ①介護休業の分割取得ができるようになります。
対象家族 1 人につき、通算 93 日まで原則 1 回 ⇒ **3 回を上限として、分割取得可能**
- ②介護休暇の取得単位が柔軟化されます。
1 日単位での取得 ⇒ **半日(所定労働時間の 2 分の 1) 単位で取得可能**
- ③介護のための所定労働時間の短縮措置等が緩和されます。
- ④介護のための所定外労働の制限が新設されます。
⇒ **介護のための所定外労働の制限（残業の免除）について、介護終了まで利用可能**
- ⑤有期契約労働者の育児休業の取得要件が緩和されます。
- ⑥子の看護休暇の取得単位が柔軟化されます。
1 日単位での取得 ⇒ **半日(所定労働の 2 分の 1) 単位で取得可能**
- ⑦育児休業等の対象となる子の範囲が拡大されます。
- ⑧マタハラ・パタハラなどのハラスメントの防止措置が新設されます。
事業主による妊娠・出産・育児介護休業等を理由とする不利益取扱の禁止に加え、
⇒ **上司・同僚からの嫌がらせ(いわゆるマタハラ・パタハラなど)を防止する措置を事業主へ新たに義務付け**

◎改正法に関するパンフレットの一覧はこちら

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/#pam-02>