



伊藤労務

検索

平成29年 2月

# おたより

伊藤労務総合事務所  
名古屋市東区大曾根1-3-20  
TEL (052)982-0730  
FAX (052)982-0735  
ホームページ <http://www.itorom.net/>  
E-mail [info@itorom.net](mailto:info@itorom.net)



## 【 業務内容 】

- \* 労働基準法改正に即した就業規則の作成
- \* サービス残業対策・解消の提案
- \* 社会保険料抑制の提案
- \* 生命保険での節税対策及び経営的活用
- \* ホームページでも定期的に情報発信中(ブログは日々更新中)

## \* 旧姓の使用

現行の民法750条は、「夫婦は、婚姻の際に定めるところに従い、夫又は妻の氏を称する」とし、夫婦別姓を認めていません。民法を改正して選択的に夫婦別姓を認めるべきだとの改正案もありますが、反対意見も強く改正には至っていません。結婚後も仕事を続ける女性が増え、勤続年数も伸びています。また、晩婚化が進み、結婚前の氏を使用する中で社会的な地位や業績が築かれる期間が長くなり、氏を改めることにより不利益を被るという事態も見受けられます。

労働者が婚姻し、戸籍上配偶者の氏となったものの、旧姓を引き続き使用することを望んだ場合、企業はどのような対応をすべきか？

企業には、旧姓の使用を認めなければならという法的義務はありません。しかしキャリア形成をしてきた女性は仕事上不利益を被る可能性があること等を考えると、事務処理上支障がなければ柔軟に認め、就業規則に旧姓使用要件等を規定し、明確にしておくことが望ましいでしょう。

## \* 最近の判例

過労自殺について会社の使用者責任を認めた初めての最高裁判決として注目された「電通事件」は、長時間にわたる残業を恒常的に行っていた労働者が、過重な業務負担によりうつ病に罹患し自殺した事案で、会社に対する損害賠償請求が認められた事例です。使用者には「業務遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して、労働者の心身の健康を損なうことがないよう注意する義務を負う」としました。またうつ病によって休職した従業員が、安全配慮義務違反等を根拠に損害賠償を求めた「東芝事件」の最高裁判決では、労働者の体調悪化が周囲から分かる状態ならば、労働者側から病名などの申告がなくても、会社は、病院での受信を命じたり、業務の軽減等必要な措置を取る義務がある、と判断された。

## \* 外国人の雇用

会社は、外国人を雇い入れようとする際は、その者の「在留カード」を確認しなければなりません。「在留カード」の記載事項。

- ① 氏名、生年月日、性別及び国籍の属する国
- ② 住居地(日本国内における主たる住居の所在地)
- ③ 在留資格、在留期間及び在留期間の満了の日
- ④ 許可の種類及び年月日
- ⑤ 在留カードの番号、交付年月日及び有効期間の満了の日
- ⑥ 就労制限の有無
- ⑦ 資格外活動許可を受けているときは、その内容、期間等