

参考

女性労働関係判例

1 賃金、昇格

1 賃金、昇格

女性労働関係判例

1 賃金、昇格

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
秋田相互銀行不当利得金返還請求事件（男女差別賃金）	秋 田 地 裁 昭 50. 4. 10 判決	女子であることを理由として、賃金（本人給及び臨時給与）について男子と差別的取扱いをしたものであり、労働契約の賃金部分は労基法4条に違反して無効、女子は男子に支払われた金額との差額を請求できる（労働者勝訴、確定）。
鈴鹿市賃金請求事件（昇格に伴う男女差別賃金）	津 地 裁 昭 55. 2. 21 判決 名古屋高裁 昭 58. 4. 28 判決	原告に対し、昇格を実施しなかったのは女性であることにより不当に不利益取扱いをしたものであり地公法13条に違反し、違法に原告の法律上の利益を侵害したものである（労働者勝訴）。 公務員の昇給昇格は、任命権者に認められた権限であり、市の昇格運用を全般的に見る限り任命権者が社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権を濫用したとは認められない。また、任命権者の裁量権の判断に公権力の違法な行使は認められない（労働者敗訴、労働者側上告後、昭60.3.29上告取り下げ）。
静岡銀行不当利得金返還請求事件（昇格に伴う男女差別賃金）	静 岡 地 裁 昭 55. 10. 20 和解	職能群格付の見直しを行って算出した給与差額（2年分）を支払うことを主な内容とする和解成立。
岩手銀行賃金請求事件	盛 岡 地 裁 昭 60. 3. 28 判決 仙 台 高 裁 平 4. 1. 10 判決	給与規定において、家族手当の支給対象者を、「扶養親族を有する世帯主たる行員」とし、世帯主たる行員とは、「自己の収入をもって一家の生計を維持する者をいい、その配偶者が所得税法に規定されている扶養控除対象限度額を超える所得を有する場合は、夫たる行員とする。」（世帯手当についてもこれを準用）としているのは、女子であることのみを理由として妻たる行員を著しく不利に取り扱う規定であり、労基法4条及び9条に反し無効（労働者勝訴）。 本件給与規定にいう「世帯主たる行員」とは、「主として生計の維持者である行員」を指称するものであり、被控訴人は「自己の収入をもって、

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
(社)日本鉄鋼連盟給料等請求事件	東京地裁 昭61.12.4判決	一家の生計を維持する者」と認められるので、家族手当等の支給対象となる世帯主を「夫たる行員」に限定した同銀行の給与規定を根拠にした本件取扱いが男女の性別のみによる賃金の差別取扱いと認められ、労基法4条に違反し、民法90条により無効である（労働者勝訴、確定）。被告事務局職員について、男女異なる採用方法及び処遇を行っている（男女別コース制）ことは、合理的理由を欠き憲法14条の精神には合致しないが、当時（昭和44年から49年）の雇用慣行等の状況に照らし、民法90条の公の秩序に違反しているとははいえないとして初任給格差及び業務内容の相違による賃金格差に当たる金銭の支払義務は否定したが、基本給の上昇率及び一時金の支給係数についてまで男女の格差を設けることは合理的な理由がなく無効であり、この部分についての差額の支払を連盟に対して命じた（労働者一部勝訴、確定）。
日産自動車賃金等請求事件（家族手当支給請求）	東京地裁 平元.1.26判決	被告会社が現に採用している家族手当支給規程及び運用基準は労基法4条及び民法90条に違反するものではなく、また女子従業員を不当に差別したものでもないこと等から、原告らの本訴請求はいずれも理由がなく棄却（労働者敗訴、労働者側控訴後、平2.8和解成立）。
社会保険診療報酬支払基金賃金等請求事件	東京地裁 平2.7.4判決	組合間の男子職員の昇格格差の是正にあたって、勤続年数を唯一の基準として一律の昇格措置を採る一方、男子職員と同一の採用試験で採用され、同一の業務内容を担当し、職務上の等級も等しかった女子職員については、勤続年数の基準を満たしていても、昇格措置を講じなかったことは、合理的理由のない男女差別にあたる。昇格を含む労働条件に関する合理的理由のない男女差別は憲法14条、労基法3条、4条により民法90条にいう公の秩序として確立している。また女子には組合間の格差が生じていなかったことは男女間の格差の存在に合理性を与えるものではなく、男女間の格差の段階的是正もそれ自体が男女差別である。他

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
日ソ図書賃金請求事件 (男女差別賃金)	東京地裁 平4. 8. 27 判決	<p>方、昇格等の確認請求については、昇格は職務と一体になった等級を人事上の裁量権の行使によって変更するものであり、昇格決定無くして昇格したとするには明確な根拠が必要で、使用者による昇格決定がない以上、昇格したものと取り扱うことはできない(労働者一部勝訴、支払基金側控訴後、平3. 12 和解成立)。</p> <p>年齢、勤続年数が同じである男女間の賃金格差が合理的であるのは、その提供する労働の質及び量に差異がある場合に限られる。よって、原告の業務が、ほぼ同時期に入社した男性社員に劣らなかったにもかかわらず、被告会社が初任給格差を是正せずに放置してきたのは、労基法4条に違反する賃金差別である。被告に対し損害賠償を命じた(労働者勝訴、確定)。</p>
三陽物産株賃金請求事件	東京地裁 平6. 6. 16 判決	<p>本人給における世帯主・非世帯主の基準については、男子のみ非世帯主又は独身の世帯主であっても一貫して実年齢に応じた本人給を支給していること等に照らせば、女子に一方的に著しい不利益となることを容認して基準を制定したものと推認でき、勤務地限定・無限定の基準については、真に広域配転の可能性があるが故に実年齢による本人給を支給する趣旨で設けられたものではなく、女子の本人給が男子のそれより一方的に低く抑えられる結果となることを容認して制定、運用されてきたものであることから、労働基準法4条に違反し無効である(労働者勝訴、会社側控訴後、平成7. 7 和解成立)。</p>
石崎本店差額賃金支払請求事件	広島地裁 平8. 8. 7 判決	<p>被告は、現業部門の中途採用の従業員の初任給につき、男子従業員に対しては年齢のみを基準として初任給を決定しているのに、女子従業員には年齢を考慮せず、高卒の新入女子従業員の初任給しか支給していない。原告と年齢及び入社が一番近い男子労働者と比較しても、入社時には、同じ組立作業に従事していたこと、被告において初任給決定の際に入社</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
丸子警報機損害賠償請求事件	長野地裁上田支部 平 8 . 3 . 15 判決	<p>前の経験や資格が考慮されていたという事実は認められないことから、被告における中途採用男女の初任給格差は合理的な理由が認められず、原告が女子であることのみを理由としてなされた不合理な差別であると認められる。右差別は労働基準法4条に反し、不法行為を構成する。</p> <p>(労働者勝訴)</p> <p>女性正社員と職種、作業の内容、勤務時間及び日数等が同様である臨時社員について、2か月ごとの雇用期間の更新を形式的に繰り返すことにより女性正社員との顕著な賃金格差を維持拡大したことは、均等待遇の理念に違反する差別であり、公序良俗違反として違法である。</p> <p>しかし、均等待遇の理念も抽象的なものであって、使用者側の裁量もある程度は認められるが、本件における諸事情のもとでは原告らの賃金が同じ勤続年数の女性正社員の8割以下となる時、公序良俗に反し違法となる。(労働者一部勝訴、双方控訴係争中)</p>
芝信用金庫差額賃金等請求事件判決概要(昇進、昇格差別)	東京地裁 平 8 . 11 . 27 判決	<p>[女性であることを理由として、同期入社男性職員と比較して昇格及び昇進において著しい差別的待遇を受けたとして、原告らが「課長職」の資格及び「課長」の職位にあることの確認と、差額賃金の支払いが求められた事案]</p> <p>職員の昇格・昇進は被告の専決事項に属するが、年齢による自動昇格制度のように、昇格を職員に対し制度的に保障しているような場合にあっては、要件に該当することとなった職員は当然に昇格したこととなるということが出来る。このことは労働協約、労働契約、就業規則によって定められている場合はもちろん、確立した労使慣行となっている場合も同様に解することができる。本件の昇格については、男性職員は年功的要素を加味した人事政策によってほぼ全員が「課長職」に昇格しているものであって、このような人事政策は労使慣行として確立していたもの</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
		<p>ということが出来る。しかし、被告はこのような男性職員に対する労使慣行の適用を女性職員に対しては適用しない人事政策をなしてきたのであるから、現行法秩序のうえからも許されないものであり、昇格について、原告らがいずれも「課長職」の地位にあることを確認するとともに、被告に対し、差額賃金の支払いを命じた。</p> <p>なお、本件の昇進については、職員をいかなる職位に就任させるかは、職員の処遇とは直接的な関連性があるものではなく、職員の適材適所の配置という組織運営上の事柄であり、職員に対する職位の付与についての制度的保障の存在や労使慣行の成立は認められず、「課長」の職位にあることは確認されなかった。(労働者一部勝訴、会社側控訴係争中)</p>

参考

女性労働関係判例

2 退職、定年制

2 退職、定年制

2 退職、定年制

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
〈結婚退職〉		
住友セメント雇用関係確認等請求事件	東京地裁 昭41.12.20 判決	結婚退職制は労働条件につき性別による差別待遇を行うものであり、女子の結婚を制約するゆえ民法90条により無効（労働者勝訴、会社側控訴後、昭43.7 和解成立）。
豊国産業従業員地位確認等請求事件	神戸地裁 昭42.9.26 判決	女子だけを結婚を理由に解雇することは、男女の差別取扱いで公序良俗違反（労働者勝訴、確定）。
神戸野田奨学会休職処分無効確認等請求事件	神戸地裁 昭43.3.29 判決	職場結婚を理由に解雇することは結婚の自由を制限することとなり、合理的理由もなく無効（労働者勝訴）。
茂原市役所身分確認等請求事件	大阪高裁 昭45.11.18 判決 千葉地裁 昭43.5.20 判決	控訴棄却（労働者勝訴、確定）。 職場結婚の場合、退職するという誓約書は無効であり、それによる依頼免職処分は無効（労働者勝訴、確定）。
山一証券地位保全等仮処分申請事件	名古屋地裁 昭45.8.26 判決	結婚退職の慣行を理由に任意退職を迫られ、やむなくした合意は錯誤により無効（労働者勝訴、確定）。
三井造船仮処分申請事件	大阪地裁 昭46.12.10 判決	結婚退職制を定めた協約は、退職という労働条件について性別を理由とする差別待遇であり、民法90条に違反し無効（労働者勝訴、会社側控訴後、昭和48.11 和解成立）。
〈若年定年〉		
東急機関工業地位保全仮処分申請事件（定年年齢男子55歳、女子30歳）	東京地裁 昭44.7.1 判決	女子を著しく不利益に差別する本件定年制は著しく不合理なもので公序良俗に反して無効（労働者勝訴、会社側控訴後、昭和47.12 和解成立）。
岩手県経済農協連地位保全仮処分申請事件（定年年齢男子55歳、女子31歳）	盛岡地裁 昭46.3.18 判決	定年を雇員（女子）31歳、職員（男子）55歳とする就業規則は実態からみて、女子若年定年制であり、民法90条に反し無効（労働者勝訴、確定）。
名古屋放送地位保全仮処分申請	名古屋地裁 昭47.4.28 判決	〔X1女 地位保全仮処分申請〕 本件定年制は合理的理由なく、公序

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
分申請事件（定年年齢男子55歳、女子30歳）	名古屋地裁 昭 47. 6. 9 判決 " 昭 48. 4. 27 判決 名古屋高裁 昭 49. 9. 30 判決 名古屋高裁 昭 48. 5. 25 決定	良俗に反し無効（労働者勝訴）。 〔X 2 女 地位を全仮処分申請〕 上記同旨（労働者勝訴）。 〔X 1、X 2 女 本訴〕 同 旨（労働者勝訴）。 女子30歳定年制は民法90条により無効（労働者勝訴、確定）。 〔X 3 女、解雇禁止仮処分申請〕 上記同旨（労働者勝訴、確定）。
〈男女別定年〉 日産自動車地位保全賃金支払仮処分申請事件（定年年齢男子55歳、女子50歳）	東京地裁 昭 46. 4. 8 判決 東京高裁 昭 48. 3. 12 判決	本件男女別定年制は合理的理由を有する（労働者敗訴）。 同 旨（労働者敗訴）。
日産自動車雇用関係存続確認等請求事件（定年年齢男子55歳、女子50歳、昭和48年4月1日以降男子60歳、女子55歳）	東京地裁 昭 48. 3. 23 判決 東京高裁 昭 54. 3. 12 判決 最高裁 昭 56. 3. 24 判決	本件男女別定年制は合理的理由がなく民法90条により無効（労働者勝訴）。 同 旨（労働者勝訴）。 女子の定年年齢を男子より低く定めた部分は性別のみによる不合理な差別を定めたものとして民法90条により無効と解するのを相当とし、上告棄却（労働者勝訴、確定）。
鶴岡市農協地位保全仮処分申請事件（定年年齢男子55歳、女子45歳）	山形地裁 昭 47. 5. 29 決定 鶴岡支部	合併に際し、従来の定年55歳を女子のみ45歳に切り下げた差別定年制は無効（労働者勝訴、確定）。
伊豆シャボテン公園地位保全仮処分申請事件（定年年齢男子57歳、女子47歳）	静岡地裁 昭 48. 12. 11 判決 沼津支部 東京高裁 昭 50. 2. 26 判決 最高裁 昭 50. 8. 29 判決	男女別定年制は合理的理由なく性別による差別であり、公序に違反し無効（労働者勝訴）。 同 旨（労働者勝訴）。 高裁判決を支持し、上告棄却（労働者勝訴）。
男鹿市農協雇用関係存続確認請求事件（定年年齢	秋田地裁 昭 52. 9. 29 判決	合理的理由を欠く男女の差別的取扱いを定める定年制の規定は民法90条に違反し無効（労働者勝訴、確定）。

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
男子56歳、女子46歳） 河北新報社地位確認等請求事件（定年年齢男子55歳、女子45歳） （財）放射線影響研究所地位確認等請求事件（定年年齢男子62歳、女子57歳） （男女別定年制の段階的 是正、定年年齢60歳）	仙台地裁 昭 58. 12. 28 判決 広島地裁 昭 59. 1. 31 判決 広島高裁 昭 62. 6. 15 判決 最高裁 平 2. 5. 28 判決	男女別定年制は専ら女子であることのみを理由とする差別であり、合理的理由なく民法90条により無効（労働者勝訴、会社側控訴後、昭61. 4. 28和解）。 女子の定年年齢を男子より低く定めた部分は性別のみによる不合理な差別を定めたものとして民法90条により無効とした最高裁判決（昭56. 3. 24日産自動車事件）を引用、合理的理由は認められず無効（労働者勝訴）。 経過措置により女子に関して60歳定年の実施時期を遅延する規定を設けたことは合理的理由がない。旧規定下（定年年齢男子62歳、女子57歳）の女子の定年年齢が民法90条により無効であり、結果的に男子と同じ62歳となるものとするれば、その既得権が保護されるべきことは男子の場合と異なるところはないので、女子に対しても男子に関する経過措置が適用される（労働者勝訴）。 高裁判決を支持し、上告棄却（労働者勝訴）。
〈退職勧奨〉 鳥取県教育委員会損害賠償請求事件（男女別退職勧奨における退職手当優遇措置）	鳥取地裁 昭 61. 12. 4 判決	男女年齢差のある退職勧奨年齢基準を設定し、これに基づき退職勧奨を行い、退職手当につき優遇措置を講じなかった一連の行為は、男女差別に基づく継続的な一連の一個の不法行為を構成する（労働者勝訴、確定）。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

参考

女性労働関係判例

3 解雇

3 解雇

3 解雇

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
〈既婚女子であること等を理由とする解雇〉 小野田セメント地位保全等仮処分申請事件	盛岡地裁 昭43. 4. 10 判決 一関支部	「有夫の女子」「30歳以上の女子」の一般的希望退職基準は、結婚している女子の差別待遇又は性別による差別待遇に該当するといえるから憲法14条、労基法3、4条の精神に違反し無効（労働者勝訴）。
	仙台高裁 昭46. 11. 22 判決	退職勧告は解約の申込みたる性質を有し、退職の申し出により合意解約が成立（労働者敗訴、確定）。
古河鋳業雇用関係存続確認等請求事件	前橋地裁 昭45. 11. 5 判決	人員整理は、諸条件を考慮して、最適の者として選ばれたのが既婚女子であったというのであるから合理的理由がある（労働者敗訴）。
	東京高裁 昭51. 8. 30 判決	同 旨（労働者敗訴）。
	最高裁 昭52. 12. 15 判決	高裁判決を支持し、上告棄却（労働者敗訴）。
日特金属工業地位保全等仮処分申請事件	東京地裁 昭47. 10. 18 決定 八王子支部	「有夫の女子」「27歳以上の女子」という一般の人員整理基準は、憲法、労基法の精神に違反し、それによる解雇は無効（労働者勝訴、確定）。
コバル地位保全仮処分申請事件	東京地裁 昭50. 9. 12 決定	「既婚女子社員で子供が2人いる者」という一般の人員整理基準は憲法14条、労基法3、4条の精神に違反し民法90条により無効（労働者勝訴、会社側控訴後、昭和53. 1. 28和解）。
米沢製作所地位保全等仮処分申請事件	山形地裁 昭51. 9. 24 判決 米沢支部	「既婚の女子」「25歳以上の女子」という希望退職募集基準と密接に関連した指名解雇は、労基法3、4条による労働法の公序に違反し無効（労働者勝訴、確定）。
日本赤十字社雇用関係存続確認等請求事件	佐賀地裁 昭51. 11. 8 判決 唐津支部	合理化の必要にせまられて行った人員整理であるが男子60歳、女子55歳を超えた者に退職を求めた本件整理基準は、病院の実情に照らし合理性がある（労働者敗訴、福岡高裁に控訴後、昭58. 1. 2和解）。
住友重機愛媛製造所地位保全仮処分異議申立事件	松山地裁 昭62. 5. 6 判決 西条支部	「共稼ぎの者で配偶者の収入で生計が維持できる者及び兼業又は副業があり、もしくは、財産の保有など別途の収入があり、退職しても生計が

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
<p>〈パートタイム労働者等であることを理由とする解雇〉</p> <p>春風堂地位保全等仮処分申請事件</p>	<p>東京地裁 昭42.12.19 判決</p>	<p>維持できると判断される者」という人員整理のための勇退基準は、専ら性別のみによる不合理な差別を定めた基準でなく、同基準に該当した女子労働者の整理解雇は有効（労働者敗訴、労働者側控訴後、平元.4.25控訴取り下げ）。</p>
<p>東京芝浦電気労働契約関係存在確認等請求事件</p>	<p>横浜地裁 昭45.9.22 判決 川崎支部</p>	<p>真にパートタイマーを整理する経営上の必要はないと認められ、本件解雇は解雇権の濫用により無効（労働者勝訴、確定）。</p> <p>〔X1女〕 本件臨時従業員の雇止め（解雇）には正当事由がなく無効（労働者勝訴）。</p>
<p>東京芝浦電気労働契約存在確認等請求事件</p>	<p>東京高裁 昭48.9.27 判決 横浜地裁 昭43.8.19 判決</p>	<p>〔X1女〕 控訴棄却（労働者勝訴、確定）。</p> <p>〔X2他女6〕 臨時工契約であっても、更新を重ねて実質上期間の定めのない契約と異ならない状態にあったこと等から期間満了を理由とする更新拒絶は無効（労働者勝訴）。</p>
<p>三和銀行地位保全仮処分申請事件</p>	<p>東京高裁 昭45.9.30 判決 最高裁 昭49.7.22 判決</p>	<p>同 旨（労働者勝訴）。</p> <p>上告棄却（労働者勝訴）。</p>
<p>東洋精機地位保全等仮処分申請事件</p>	<p>東京地裁 昭47.12.20 判決 東京高裁 昭54.2.27 判決 名古屋地裁 昭49.9.30 判決</p>	<p>期間の定めのない臨時的雇用契約であり解雇は有効（労働者敗訴）。</p> <p>同旨（労働者敗訴、昭54.5.22東京地裁に本訴提起）。</p> <p>企業合理化のため人員整理をするに当たり、単にパートタイマーと呼ばれ、その取扱いを受けていたという理由で、これらの者を第1順位の解雇対象者とするのは合理的理由を欠く（労働者勝訴、会社側控訴後、昭53.2.2和解）。</p>
<p>東芝レイ・オ・バック地位保全仮処分申請事件</p>	<p>東京地裁 昭49.11.29 判決</p>	<p>30歳以上の男子及び既婚の女子を有期雇用とする採用基準は、婚姻の自由を侵すものでなく本件雇止めは有効（労働者敗訴、労働者側控訴後、</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
朝日放送地位保全仮処分申請事件	大阪地裁 昭50. 3. 27 判決	53. 2. 2 和解)。 有期労働契約であっても、その雇止めは実質上若年定年を理由とする解雇と同様の機能を有し、著しく苛酷な解約であるから権利濫用により無効(労働者勝訴、確定)。
並木精密宝石解雇無効確認等請求事件	秋田地裁 昭58. 12. 15 判決 横手支部	1ヶ月の短期契約を3年間反復更新しても、期間の定めのない契約に転化する訳ではないが本件について当然更新されることが予定されていたと解するのが相当であり、パートタイマーもこれを期待かつ信頼している関係のもとで、労働契約関係が存続、維持されてきたものであり、従って期間満了によって労働契約を終了させるためには、雇止めの意思表示が必要であるばかりでなく、雇止めするについても、従来取扱いを変更してもやむを得ない事情が必要。従って特段の合理的理由のない本件雇止めは無効(労働者勝訴、控訴係争中)。
平安閣雇用契約上の地位確認等請求事件	静岡地裁 昭61. 7. 4 判決 東京高裁 昭62. 3. 25 判決	雇用契約関係は存続(労働者勝訴)。 有期労働契約であっても、その期間の定めが一応のものであり、当事者いずれかから格別の意思表示がない限り当然更新されるべきものとの前提のもとに存続、維持されてきたものを期間満了によって終了させるためには、雇止めの意思表示及び雇用契約を終了させてもやむを得ないと認められる特段の事情の存することを要する(労働者勝訴)。
北陽電機地位保全等仮処分申請事件	最高裁 昭62. 10. 16 判決 大阪地裁 昭62. 9. 11 決定	上告棄却(労働者勝訴)。 短期パート制度の導入に合理的な理由があり、契約締結の際に雇用期間を告知して署名捺印をさせ、その厳格な運用をしてきた以上、雇用期間の満了による雇止めは適法(労働者敗訴、確定)。
三洋電機地位保全金員支払仮処分申請事件	大阪地裁 平2. 2. 20 決定	契約期間一年の「定勤社員契約」(パートタイマー)も、契約の更新によりその実質において期間の定めのない労働契約と異なる状態であり解雇法理が適用され、業績不振を理由に雇止めするに当たっては解雇

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
三洋電機地位保全金員支 払仮処分異議事件	大阪地裁 平 3. 10. 22 判決	回避のための努力を尽くすべきであるので雇止めは無効（労働者勝訴）。 契約期間一年の「定勤社員契約」（パートタイマー）が、実質において 期間の定めのない労働契約と異ならない状態であったとはいえないが、 契約期間満了後も継続雇用が予定されていたというべきであり、解雇法 理が類推適用され、業績不振を理由に雇止めするに当たっては解雇回避 のための努力を尽くすべきであるので雇止めは無効（労働者勝訴、会社 側控訴及び本訴提訴後、平3. 12. 27 和解成立）。
〈その他〉		
大日本紡績労働事件仮処 分申請事件	大阪地裁 昭 47. 6. 8 判決	職制排斥のため、集团的に有給休暇、生理休暇をとることは正当な権利 行使ではなく、即時解雇もやむを得ない（労働者敗訴）。
城右学園雇用関係存続確 認等請求事件	東京地裁 昭 47. 7. 4 判決	生理休暇であると主張しても、取得した日がいずれも日曜か祭日の前後 の日である等、取得の仕方から生理休暇として認められない等、教師と して不適格な事由があり解雇有効（労働者敗訴）。
エール・フランス地位保 全仮処分申請事件	東京高裁 昭 50. 12. 16 判決 東京地裁 昭 49. 8. 7 判決	同 旨（労働者敗訴、確定）。 解雇の理由とする容姿の事由はなく、更新拒絶権の濫用により無効 （労働者勝訴、確定）。
日本鋼管解雇無効地位保 全請求事件	横浜地裁 昭 57. 7. 19 判決 川崎支部	合理化のための労使協定の中で「女子の通常業務への転活用は女子に恒 常的に適合する職場を確保することが交替勤務・有害業務等労働基準法 の女子保護の規定に抵触することの多い鉄鋼業の作業実態と事業所の整 員事情等から困難と判断されるので行わない。」旨の規定は業務内容に 照らし、転活用困難と判断した結果を確認したものであり単に「女子で あること」を理由とするものでない。解雇に係る協定に基づく解雇は 「女子であること」を理由とする差別扱いでない（労働者敗訴、東京高 裁に控訴後、昭61. 2. 7 和解成立）。

参考

女性労働関係判例

4 配置転換

4 配置転換

4 配置転換

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
東洋鋼鋸地位保全仮処分申請事件	横浜地裁 昭47. 8. 24 判決	出産したことを理由とする不利益処分であり人事権の濫用により無効（労働者勝訴）。
	東京高裁 昭49. 10. 28 判決	出産等を考慮した配転が退職を促すためのものとの判断は、憶測の域を出ず配転有効（労働者敗訴、本訴提起後、昭55. 2. 28和解成立）。
日本テレビ放送配転命令効力停止仮処分申請事件	東京地裁 昭51. 7. 23 決定	労働契約はアナウンサーとして採用するとしており配転命令は無効（労働者勝訴、確定）。
宮崎放送配転無効確認請求事件	宮崎地裁 昭51. 8. 20 判決	労働契約は職種を限定していないから配転有効（労働者敗訴、労働者側控訴後、昭55. 9. 23和解成立）。
慈恵医大病院地位確認請求事件	東京地裁 昭54. 4. 24 判決	産前休暇に入る看護婦を総婦長室付きへ配転するという慣行は、病院の社会的使命や総婦長の権限等に照らし客観的合理性ある慣行であり、違法又は不当とすべき理由はない（労働者敗訴）。
	東京高裁 昭56. 12. 17 判決	同 旨（労働者敗訴）。
	最高裁 昭58. 3. 8 判決	上告棄却（労働者敗訴）。
ラジオ関東地位保全仮処分申請事件	東京地裁 昭55. 12. 25 判決	労働契約は職種を限定、本人の同意なき配転命令は無効（労働者勝訴）。
	東京高裁 昭58. 5. 25 判決	同 旨（労働者勝訴、確定）。
ザ・チェース・マンハッタン配転命令効力停止仮処分申請事件	大阪地裁 平 3. 4. 12 決定	現地採用の女子職員等につき、労働協約上、勤務地の特定がなく、また、既婚・有子の女子職員に対する大阪から東京への転勤に伴う不利益につき業務上の必要性を上回るまでには至っていないので本件配転命令は有効である（労働者側請求却下）。
ケンウッド異動命令無効確認等請求事件	東京地裁 平 5. 9. 28 判決	職場の変更を伴う異動命令を受けた既婚女子従業員が、通勤時間が長くなって幼児の保育ができなくなる等主張したものであるが、被告は、勤務時間、保育問題及び転居問題等について十分話し合い、できる限りの配慮をしたと考えていたが、原告は、この話し合いに積極的に応じようとしなかったこと、原告が転居をすれば原告の主張する保育問題等は

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
	東京高裁 平 7. 9. 28 判決	<p>容易に解決することができたといえるものであったこと、異動対象者として原告を選定した過程自体不合理なところはなかったこと、以上の理由から、被告の従業員であるという立場からすれば、本件異動命令に協力すべきであったといえることから、本件異動命令に従うべき旨の警告を無視して欠勤し続けたことによる停職処分、懲戒解雇処分は有効である。(労働者敗訴)</p> <p>本件異動命令は、控訴人に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるということとはできない。控訴人を本件異動の対象者として選定し、八王子事業所勤務を命じた本件異動命令には業務上の必要性が優に存したものであるといえることができる。控訴人が第二子を出産したこと自体は無断欠勤の継続を正当化する事由となるものでもない。以上の次第であり、本件異動命令、本件停職処分及び本件懲戒解雇処分はいずれも有効である。(労働者敗訴)</p>

参考

女性労働関係判例

5 その他

5 その他

5 その他

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
帝国興信所賃金請求事件	名古屋地裁 昭 46. 2. 24 判決	本件就業規則等という「有給生理休暇1日」とは婦人労働者の生理の実態等から判断して賃金計算期を単位としているのではなく生理周期を単位としたものである（労働者勝訴）。
エヌ・ビー・シー工業未払賃金請求事件	名古屋高裁 昭 48. 10. 15 判決	同 旨（労働者勝訴、確定）。
	東京地裁 昭 49. 5. 27 判決 八王子支部	労基法上、生休を有給とする旨の規定はなく、労働協約（又は労働契約）に定められた内容が結果として生休を取得した女子に給与の面において不利に作用することがあったとしても、直ちに協約（契約）の内容が労基法67、91条の趣旨に反し、あるいは公序良俗に反して無効であるとはいえない（労働者敗訴）。
タケダシステム未払賃金等支払請求事件	東京高裁 昭 55. 3. 19 判決	同 旨（労働者敗訴）。
	最高裁 昭 60. 7. 16 判決	上告棄却（労働者敗訴）。
	東京地裁 昭 51. 11. 12 判決	生理休暇中の賃金について、従来の年間24日は100%有給とする旨の定めを、有給は月に2日を限度とし、補償額も基本給の68%とした就業規則の改正は、生休の必要性、取得の実績からみて濫用があったと判断されること、企業負担との調整等から判断すると、合理性あり有効である（労働者敗訴）。
	東京高裁 昭 54. 12. 20 判決	本件のように実質賃金の低下を生ずるような就業規則の一方的変更を課することは許されない。かりに、生理休暇制度の濫用があるとしても別途の方策を講ずべきものである（労働者勝訴）。
	最高裁 昭 58. 11. 25 判決	就業規則の不利益変更については最高裁判例（最昭43. 12. 25 秋北バス事件）の示すところであり、これを変更する必要はないとした上で、本件就業規則の変更が労働者にとって不利益なものであっても合理的なものであれば、労働者がこれに同意しないことを理由にその適用を拒むことはできないとし、変更の合理的理由の判断基準を示し、原審が就業規

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
日本シェーリング賃金請求事件	<p>東京高裁 昭62. 2. 26 判決</p> <p>大阪地裁 昭56. 3. 30 判決</p> <p>大阪高裁 昭58. 8. 31 判決</p> <p>最高裁 平元. 12. 14 判決</p>	<p>則の変更が合理的なものであるか否かを検討することなく判示しているのは就業規則に関する法令の解釈適用を誤ったものである（控訴審へ差し戻す）。</p> <p>本件就業規則の変更は不利益なものではあるが十分な合理性があり、労働者がこれに同意しないことを理由としてその適用を拒むことはできないとし、労働者に対してもその効力を及ぼすものである（労働者敗訴、上告却下、確定）。</p> <p>賃金引き上げ対象者から稼働率80%以下の者を除く協約条項につき、その稼働率算定基礎の不就労時間に欠勤のほか年休、生休、産休、育児時間等を含めることは労基法、憲法等の規定ないしはその趣旨に反し、ひいては民法90条の公序良俗に反し無効（労働者勝訴）。</p> <p>同 旨（労働者勝訴）。</p> <p>稼働率の低い者が経済的利益を得られないとする制度は一応の経済的合理性があるが、権利行使を抑制し、法が労働者に各権利を保障した趣旨を実質的に失わせる時、この制度を定めた労働協約条項は無効。条項全体を無効とはいえないが、労基法、労組法上の権利の行使による不就労を就労率算定の基礎としている点は無効。未払い賃金についての審理不十分（原審に差し戻す）。</p>
キュー企画損害賠償請求事件	福岡地裁 平4. 4. 16 判決	<p>被告上司については、原告の異性関係を中心とした私生活に関する非難等、働く女性としての評価を低下させる行為があり、これらが対立関係の解決や相手方放逐の手段ないしは方途として用いられたことに不法行為性が認められる。被告会社については、被告上司の使用者として不法行為責任を負うとともに、主として女性である原告の譲歩、犠牲において職場関係を調整しようとした点において、職場環境の調整が不十分であり不法行為性が認められる（労働者勝訴、確定）。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
大西建設損害賠償請求事件	金 沢 地 裁 平 6. 5. 26 判決 名古屋高裁金沢支部 平 8.10. 30 判決	原告の身体に触る等の被告の性的行為は、一般の女性であれば不愉快に感じる行為であって、原告の仕事が家政婦の仕事であり、被告の自宅で被告と1対1の仕事であることを考えると、その労働環境を悪化させるものであり、セクシュアルハラスメントと認められ違法というべきである（労働者一部勝訴）。 男性上司が女性部下に対し性的言動を行った時は、その行為の態様、場所、男性と被害女性の年齢、結婚歴の有無などを総合的にみて、それが社会的見地から不相当とされた場合には性的自由、性的自己決定権など的人格権を侵害し違法となる。本件における被告の強制猥褻行為を含む性的言動についてはいずれも違法である。（一審判決取消、労働者一部勝訴、双方上告係争中）
奈良県建設業振興会損害賠償請求事件	奈 良 地 裁 平 7. 9. 6 判決	特急の車内で原告の身体の一部を触ったり、別荘への同行を命じ、性交渉に及ぼうとした被告の行為が、原告の明確な拒絶の態度にあっていないとはいえ、その意思に反するものとして不法行為を構成することは明らかであり、勤務時間中の原告に対する言辭もその内容、振興会における被告と原告との関係、性差、年齢差等に照らすと、原告に著しい不快感を抱かせるものとして不法行為を構成する（労働者側一部勝訴確定）。
篠田商事損害賠償等請求事件	京 都 地 裁 平 9. 4. 17 判決	被告会社は、雇用契約に付随して、原告のプライバシーが侵害されないように職場の環境を整える義務があるというべきである。そして、被告会社の女子更衣室でビデオ撮影されていることに気付いたのであるから、再び同じようなことがないようにする義務があったというべきであるにも関わらず、何の措置も取らなかったため、債務不履行により損害を賠償する責任を負う。 また、被告会社は、雇用契約に付随して、原告がその意に反して退職することがないように職場の環境を整える義務があるというべきである。

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
		被告会社は、被告専務の発言を撤回させるなどの措置を取るべき義務があったというべきであるにも関わらず、何の措置も取らなかったため、損害を賠償する責任を負う。