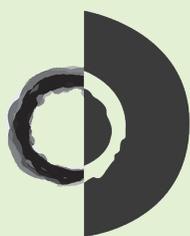


ジェンダー関連労働裁判例集



多彩な力が生きる社会に

21世紀職業財団

ま え が き

昭和40年代以降集積してきた女性労働にかかる裁判例は、その時々働く女性をめぐる状況や課題を反映するものであると同時に、出された判決の内容がその後の女性労働政策に大きな影響を与えてきたという点で、大変重要な意義を有するものです。また、企業の人事管理においても、女性の能力発揮や活躍推進の重要性が増していくにつれ、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、女性活躍推進法といった法令の内容だけでなく、これら裁判例の理解やその結論を念頭に入れた制度設計が求められるようになっていきます。

このような観点から、公益財団法人21世紀職業財団では、厚生労働省がとりまとめた「働く女性の実情」を「女性労働の分析」という標題の下で出版する際に、当財団が作成した女性労働に関する最新の裁判例を含めた裁判例集を巻末に収録してまいりました。この裁判例集の編集の歴史は、厚生労働省の前身である労働省が「婦人労働の実情」（「働く女性の実情」の旧名）を取りまとめていた時代に遡るもので、当時は労働省が毎年その年までに出された女性労働関係の裁判例を編集し、その巻末に掲載していました。これらは、長年女性労働に関心を持つ多くの方々に活用いただいて来たものと存じます。

今般、新たに「ジェンダー関連労働裁判例集」と題して、上記裁判例集の部分を独立した冊子として編集・発行すると同時にウェブ上でも公開させていただくこととしました。またこの機会に、収録する裁判例の範囲も、性的指向及び性自認（LGBTQ）に関する裁判例や選択的夫婦別姓に関する裁判例を加えるなど拡大を図っております。

この裁判例集が、働く女性をはじめジェンダーにかかわらずあらゆる人がその能力を十分に発揮しながら健やかに働ける環境の実現に向け、本問題に関心を持つ方々の一助となれば幸いに存じます。

2022年 3月

公益財団法人 21世紀職業財団
会 長 伊岐 典子

目 次

1	賃金、昇格	1
2	退職、定年制	20
3	解雇	23
4	配置転換	26
5	妊娠・出産、育児休業等に関する不利益取扱いなど	28
	＜妊娠・出産、育児休業等に関する不利益取扱いなど＞	28
	＜男性育休を理由とする不利益取扱い＞	42
6	性的指向及び性自認（L G B T Q）をめぐる問題	45
7	セクシュアルハラスメント	48
8	選択的夫婦別姓など	67
9	その他	75

ジェンダー関連労働裁判例

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 ^{*1} 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	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方公務員法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)。
	名古屋高裁 昭58.4.28 判決	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、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	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92条に反し無効(労働者勝訴)。
	仙台高裁 平4.1.10 判決	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、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は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)。
(社)日本鉄鋼連盟給料等請求事件	東京地裁 昭61.12.4 判決	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まで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い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、控訴後、平2.8 和解成立)。

※1 労働基準法(以下「労基法」)

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
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当たる。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、支払基金控訴後、平3.12和解成立)。
日ノ図書賃金請求事件 (男女差別賃金)	東京地裁 平4.8.27 判決	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)。
三陽物産(株)賃金請求事件	東京地裁 平6.6.16 判決	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、労基法4条に違反し無効である(労働者勝訴、控訴後、平7.7和解成立)。
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	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ヶ月ごとの雇用期間の更新を形式的に繰り返すことによって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。 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、双方控訴後、平11.11和解成立)。
石崎本店差額賃金支払請求事件	広島地裁 平8.8.7 判決	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。前記差別は労基法4条に反し、不法行為を構成する(労働者勝訴)。

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
芝信用金庫差額賃金等請求事件 (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、同期入社の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つては、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えることができる。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つて、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といえることができる。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)。</p>
	東京高裁 平12.12.22 判決	<p>人事制度自体の問題としては、不公正・不公平とすべき事由は見いだせないのであるが、男性職員に対してのみ、人事面、特に人事考課において優遇していたものと推認せざるを得ない。</p> <p>本件のように、資格の付与が賃金額の増加に連動しており、かつ、資格を付与することと職位につけることが分離されている場合には、職員について、女性であるが故に資格の付与について不利益に差別することは、女性であることを理由として、賃金について不利益な差別的取扱いを行っていることと同様と観念することができ、労基法13条ないし93条の類推適用により、資格を付与されたものとして扱うことができると解するのが相当である。</p> <p>本件では、女性職員である原告らに対しても男性職員と同様の措置を講じられることにより、原告らも同期同給与年齢の男性職員と同様な時期に課長職昇格試験に合格していると認められる事情があるときには、原告らが課長職試験を受験しながら不合格となり、従前の主事資格に据え置かれるというその後の行為は、労基法13条の規定に反し無効となり、原告らは労働契約の本質及び労基法13条の規定の類推適用により、課長職の地位に昇格したのと同様の法的効果を求める権利を有するとし、原告らが「課長職」の資格にあることを確認し、被告に対し、差額賃金及び慰謝料等の支払いを命じた(労働者一部勝訴、平14.10和解成立)。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
塩野義製薬(株)賃金等請求事件	大阪地裁 平11.7.28 判決	<p>[女性であることを理由に昇給における差別を受けたと主張する原告が、同期入社B、同職給の男子従業員の賃金の平均額と原告に現実に支給された賃金との差額相当の損害金及び慰謝料等の支払いを求めた事案]</p> <p>昭和60年7月から平成7年6月までの期間において、原告と同期男性5名の能力給には格差があったといえる。</p> <p>被告においては、男性についてはそのすべてを基幹職たる能力給区分で採用し、女性についてはそのほとんどを補助職たる能力給区分で採用していたものであって、これは男女をもって区別したといわなければならないところであるが、本件の場合は不合理な男女差別とまでは認定することはできない。被告は、昭和54年6月に、原告を、その職種を変更して製品担当者としたのであるから、同じ職種を同じ量及び質で担当させる以上は原則として同等の賃金を支払うべきである。その当時、基幹職を担当していた同期男性5名の能力給の平均との格差が少なくなかったことからすれば、生じていたその格差を是正する義務が生じたものといわなければならない。その義務を果たさないことにより温存され、また新たに生じた格差は不合理な格差というべきである(労働者勝訴、確定)。</p>
シャープエレクトロニクスマーケティング賃金等請求事件	大阪地裁 平12.2.23 判決	<p>[女性であることを理由に被告会社から仕事の配分や昇格及び賃金に関して不利益な差別を受けたとして、昇格した地位の確認及び損害賠償の支払いを求めた事案]</p> <p>原告が男性の最も長期の期間よりさらに10年程度も長い27年間M4又はB3に置かれたことは、原告の能力や労働意欲からこれを説明することができず、女性を単純労働の要員としてのみ雇用するという風潮を反映したものといわざるを得ず、その合理性を肯定することはできない。したがって原告の昇格の遅延は、男女を理由とする差別というべきである。(原告の昇格について、遅くとも昭和60年4月にはB4に昇格させるべきであったと認めた上で、原告が主張するS3までの昇格については、原告の勤務状況に照らし、昇格させなかったことは仕方がないとした。)</p> <p>被告の職種別賃金制度のもとでは係長への昇進はS3に格付けされることが必要とされているが、原告は現在B3より1つ上の格付けであるB4の格付けでしかなく、その格付けが不当とは認められないことから、少なくとも原告に関しては、いまだ係長に昇進しないことをもって、これが男女差別によるものとは認められない(労働者一部勝訴、控訴後、和解成立)。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
住友電工損害賠償請求事件	大阪地裁 平 12.7.31 判決	<p>[被告会社における専門職と事務職とに区分した職種別の雇用管理は実質は男女による区分と等しい結果をもたらしていることから、専門職と事務職による労働条件の格差は男女差別に該当するものであること等を主張し、差額賃金相当額の賠償及び慰謝料等の支払いを求めた事案]</p> <p>高卒事務職男女間には、職級及び賃金について格差が生じているが、これは高卒男子事務職は全社採用という区分で、原告らは事業所採用という区分で採用されたことによる。</p> <p>被告会社は、高卒の全社採用は男子から募集し、女子を採用することはなかったもので、これは高卒女子について、社員としての位置付けを通じ、間接的に男女別の労務管理が行われていたものといわなければならない、男女差別以外のなにものでもなく、憲法14条の趣旨に反する。しかし、男女の役割分担意識や女子の勤務年数の短さ等から昭和40年当時の社会状況のもとにおいては違法とすることはできない。全社採用と事業所採用の事務職とは職種において異なるものであったというべきであるから、採用後に性別の違いを理由として異なる処遇を受けた場合とは異なる。また、このような男女別の採用方法は当時としては公序良俗に反するものとはいえないものである。仮に被告会社が男女別の採用方法を探り続けたとしたら、現在に至るまでのいずれかの時点で、公序良俗に反する違法なものと評価されることになるが、その際、被告会社の是正義務は、その時点で男女別採用を改め、それ以後女子にも均等な機会を与えるようにする義務に過ぎないというべきである(労働者敗訴、平15.12和解成立)。</p>
商工中金昇格・差別賃金請求事件	大阪地裁 平 12.11.20 判決	<p>[コース別人事制度導入の際に、総合職を選択した原告が、同期高卒男性職員と比較し、仕事の配置で差別され、昇進が遅れているとして、総合職であるべき資格と号俸へ昇格・昇俸したことの確認と差額賃金等の支払いを求めた事案]</p> <p>被告金庫では、総合職における資格、号俸については、男女で差が生じており、資格、号俸は、職能給制度を採用している被告金庫の人事制度上、賃金面にも反映されるから、賃金額についても差が生じていたといえる。なお、被告金庫の人事制度自体が男女別労務管理制度であると認めるに足りる証拠はない。</p> <p>平成4年度の原告に対する人事考課は、原告と同期同学歴の総合職の男性職員の83%がこの時点で原告より上位の資格にいることなどに照らせば、原告の業績に対する考課としては不当に低いものであったといわざるをえず、男女差別により低い人事考課をなされたものと認められる。原告は、平成5年7月に、窓口補助の発令を受けたが、当時総合職の男性職員で窓口補助の発令を受けたものはいないことからすると、かかる発令は違法な男女差別によるものといえる。</p> <p>労働者に対する人事考課、あるいは発令を含む職務配置は、基本的には、企業の総合的な裁量的判断によるものであるが、男女差別などといった公序良俗に反し、社会通念上許容し難い人事考課、職務配置は、裁量権の濫用といわざるをえない(労働者一部勝訴、控訴後、和解成立)。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
住友化学工業(株)賃金等請求事件	大阪地裁 平 13.3.28 判決	<p>[同期同学歴男子との間で昇進、昇給等において不利益な処遇を受けたことから、これは違法な男女差別であり債務不履行及び不法行為に該当すると主張して賃金格差相当額等の損害賠償の支払いを求めた事案]</p> <p>2種採用で採用された原告ら高卒女子と3種採用で採用された高卒男子との間では、職分昇任や管理職昇進及び賃金において著しい格差が生じているということが出来るが、社員としての位置付けの違いからくる採用区分が存するのであるから、その処遇の結果を同列に比較することは相当とはいえず、したがって現在の任用職分の格差や賃金格差を直ちに男女差別の労務管理の結果ということとはできない。また被告会社が昭和36年に実施した制度において、2種、3種の採用区分が女子であることを理由としていた点では問題があるとしても、その代わりに高卒女子は、高卒男子ほど高い能力水準を要求されることなく、入社後には職分3級登用審査に合格するなどして専門職務に従事することもできたのであって、3種採用の処遇を受ける機会は保障されていたというべきである。また原告らが採用された昭和40年前後ころの時点を見ると、高卒女子を日常定型業務である一般職務にのみ従事する社員として採用したことをもって、当時の公序良俗に違反するとまでいうことはできない(労働者敗訴、平16.6和解成立)。</p>
内山工業(株)損害賠償請求事件	岡山地裁 平 13.5.23 判決	<p>[女子であることを理由に、男子従業員と比較して、賃金等の支給につき不合理な差別を受けたとして賃金等と現実に支払われた額との差額相当損害金を求めた事案]</p> <p>被告会社においては、「Ⅰ表」、「Ⅱ表」の2種類の賃金表があり、その適用の実態からすれば、いずれの年度においてもⅠ表は男子に、Ⅱ表は女子に適用するものとして作成されていたと認められる。被告会社は、一般に、男女間に、肉体的、社会的、法律的特性の違いがあることから、製造業においては肉体的負担の多寡、熟練の要否、作業環境ないし作業条件の善し悪しにより、男女の職域が分配されているところ、男女間の賃金格差が生じているとしても、職務内容の相違によるものであって、不合理な差別ではないと主張するが、被告会社が主張するA、Bのそれぞれに該当する職場は、必ずしもその区別の基準が明確であるとはいえない。そして、被告主張のA、Bの職務に、それぞれ男子、女子が明確に二分されて配置されているわけではない。以上のような職務の区別の不明確さ及び男女の配置の区別のあいまいさに比して、Ⅱ表適用従業員すなわち女子は、Ⅰ表適用従業員すなわち男子の約8割弱の基本給しか支給されていないのであるから、その格差は過大というべきであり、被告の主張するように使用者に賃金決定の裁量があるとしても、その裁量を逸脱したものと言わざるを得ず、男女の賃金格差に合理的な理由があるとはいえない。</p> <p>本件被告会社においては男女間でその職務内容、職責等は明確に異なるところがあるとは認められず、男子と女子は同価値と評価される職務に従事しているものといえる。被告会社が原告らの賃金等につき、女性であることのみを理由として、男子従業員の賃金等との間に格差を発生させ、かつ是正することなく維持していることは労基法4条に違反する不法行為に該当し、被告会社における賃金等は、基本的に各従業員の年齢及び勤続年数を基準として定められていることから、各原告と同勤続年数、同年齢の男子従業員に支給されるべき賃金等と各原告らが実際に支給された賃金等との差額が損害となる(労働者一部勝訴、控訴)。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
	広島高裁岡山支部 平 16.10.28 判決	<p>労基法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約を、その部分について無効とする旨定めた同法 13 条が本来予定している労働時間（同法 32 条）や年次有給休暇（同法 39 条）等の場合と比較してみても、女性従業員に対する賃金差別に関して女性従業員を救済する必要性は低くないことが明らかであるから、このような場合にも同法 13 条の規制を類推適用して男性従業員と同等の賃金等の請求権を認めるのが相当であると解される。</p> <p>本件は、不法行為に基づく損害賠償請求であり、その損害額は不法行為がなかった場合と比較して算定されるべきものであるところ、労基法 4 条に違反する女性従業員の賃金等に対する救済についての同法の趣旨からすると、原告らには、被告会社の不法行為により、勤続年数、年齢において同等の男性従業員との賃金等の差額相当の財産的損害が生じたものと認めるのが相当である（労働者一部勝訴、上告）。</p>
	最高裁 平 19.7.13 決定	上告棄却（確定）。
住友生命保険(株)地位確認等請求事件	大阪地裁 平 13.6.27 判決	<p>[被告会社に対し、原告らが既婚者であることから、同社が原告らを昇給昇格において違法に差別するとともに、数々の嫌がらせを行ってきたとして、労働契約又は労基法に基づき差別がなければ到達していた原告らの主張する資格、地位にあることの確認と、差額賃金ないしは差額賃金相当損害金等の金員の支払いを求める事案]</p> <p>被告会社における昇格は、それが各年の人事考課によるものであることに鑑みれば、被告会社の裁量権の行使によって決せられるものであり、原告らの請求の「あるべき地位」の確認のためには、原則として会社による昇格決定がなされていなければならないが、本件ではされておらず、労働契約上の不履行があることにより、被告会社に対し意思表示である昇格決定までをも求めうとするのは困難であり、よって地位確認請求は理由がない。また、被告会社における既婚女性差別について、被告会社に既婚女性の勤続を歓迎しない姿勢があったことは推認できるが、会社がその方針として、嫌がらせを指示したものと認めることまではできないが、嫌がらせの事実については各原告への不法行為でありその責任は会社において負担すべきである。</p> <p>また、被告会社が人事考課において、産前産後の休業をとったり、育児時間を取得したこと自体をもって低く査定したのであれば、それは労基法で認められた権利の行使を制限する違法なものというべきで、被告会社はその責任を負うことになる。被告会社は、産前産後の休業、育児時間など労基法上認められている権利を行使したことのみをもって、例えば、能力が普通より劣る者とするなど低い評価をすることは、人事制度が相対評価を採用している場合でも、労基法の趣旨に反するというべきである（労働者一部勝訴、平 14.12 和解成立）。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
京ガス(株)損害賠償請求事件	京都地裁 平 13.9.20 判決	<p>[被告会社の従業員である原告が、女性であることを理由に差別を受けたとして不法行為に基づき、差額賃金相当の損害金や慰謝料の支払いを求める事案]</p> <p>平成2年4月から平成13年3月までの原告の給与総額は原告と同期入社の男性社員である訴外Sの75パーセント弱である。したがって、本件賃金格差が存在すると評価できる。訴外Sの各職務の遂行の困難さにつき、証拠を総合すれば、その困難さにさほどの差はないもの、すなわち、その各職務の価値に格別の差はないものと認めるのが相当である。原告と訴外Sとは同期入社であり、年齢がほぼ同じであること、被告会社の就業規則には、事務職と監督職も同じ事務職に含まれていること、被告会社では、男性社員のみ監督となることができ、女性社員である原告は、本人の意欲や能力に関わりなく監督になることができる状況にはなかったこと、原告と訴外Sの各職務の価値に格別の差はないものと認めるのが相当であることからすると、本件賃金格差は、原告が女性であることを理由とする差別によるものと認めるのが相当である。そうすると、労基法4条(男女同一賃金の原則)に違反して違法であり、被告は原告に対し、民法709条に基づき、生じた損害を支払う義務がある(労働者一部勝訴、控訴後、平17.12.8和解)。</p>
野村証券賃金等請求事件	東京地裁 平 14.2.20 判決	<p>[被告会社の女性社員である原告ら12名(うち2名は訴訟係属中に退職)が、同期同学歴の男性社員は入社後13年次には課長代理(現在の総合職掌「指導職1級」)に昇格しているにもかかわらず原告らが課長代理に昇格していないのは、被告会社による女性差別のためであるとして、総合職掌「指導職1級」の職位にあるものとして取り扱われる地位にあること、入社後13年次に課長代理に昇格した場合の差額賃金ないしは差額賃金相当損害金等の金員の支払を求める事案]</p> <p>被告会社においては、高卒男性社員は入社後13年次にその大半が課長代理に昇格しているのに対し、高卒女性社員はその時期に昇格することは全くないのであるから、男女間に昇格時期についても同様に著しい格差があり、これと連動する賃金等についても同様に著しい格差があるのは、会社が、男女のコース別に採用、処遇してきたことによるものであるが、原告らが入社した1957年ないしは1965年当時においては一定の合理性があり、それが公序に反するものとまではいえないものの、改正均等法^{*2}が施行された1999年4月1日以降は、被告会社がそれ以前に入社した社員について、男女のコース別の処遇を維持し、男性を総合職掌に位置付け、女性のほとんどを一般職掌に位置付けていることは、配置及び昇進について、女性であることを理由として男性と差別的取扱いをするものであり、均等法6条に違反するとともに、公序に反して違法である。昇格の決定についての使用者の総合的裁量的判断は尊重されるべきであるから、一般的には、発令行為のない段階で「あるべき昇格」を認めるのは困難であること、各原告らが入社した当時、被告会社のとっていた男女のコース別の採用、処遇が公序に反するものとまではいえないこと、この間に勤務地を異にすること等により、男性社員と女性社員との間で積まれた知識、経験にも違いがあったと考えられ(均等法施行後を取り出してみても同様。)、したがって、男性社員についての昇格状況が被告会社における男性社員の昇格基準であったとしても、そのことから、直ちに高卒女性社員についても同様の昇格をさせるべきであったともいえないことからすれば、被告会社が各原告らを入社後13年次で課長代理に昇格させなかったか</p>

※2 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(以下「均等法」)

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
		<p>らといて、そのことが違法とはいえない。また、それまでの違法とはいえない男女のコース別の処遇により、男性社員と女性社員との間で積まれた知識、経験の違いが昇格にも反映すると考えられることからすれば、原告らが入社後13年次に課長代理に昇格したもものとして差額賃金等の請求権を有するとはいえないから、均等法施行以降の原告らと比較対象男子との賃金格差をそのまま原告らの差額賃金であるとすることはできない。</p> <p>被告会社には、違法な男女差別を維持したことについて過失があるというべきであり、被告会社は、原告らに対し、男女差別という不法行為によって原告らが被った損害を賠償する義務がある。違法な男女差別により賃金等について男性社員と格差が生じているのであるから、原告らに損害が生じたこと自体は認められるといえるが、原告らと比較対象男子との賃金等の格差分がそのまま原告らの損害額であるとすることはできず、原告らの具体的損害額を確定することは困難である。そこで、この点は、原告らの慰謝料の算定にあたって考慮することとする。</p> <p>原告らは被告会社の行った違法な男女差別により、性により差別されないという人格権を侵害されたものといえるから、被告会社は、原告らが被った精神的苦痛に対する慰謝料を支払う義務がある（労働者一部勝訴、平16.10和解成立）。</p>
昭和シェル石油（賃金差別）事件	東京地裁 平15.1.29 判決	<p>[被告会社を退職した原告が、在職中、賃金について女性であることを理由に差別的な取扱いを受けたとして、被告会社に対し、不法行為に基づく損害賠償として、退職時までの差額賃金相当額、差額退職金相当額、差額公的年金相当額、慰謝料および弁護士費用の支払いを求めた事案]</p> <p>原告と同一学歴で年齢が同じか数年若い男性との間で、格付けまたは職能資格等級、定期昇給額、本給額に著しい格差があると認定した上で、男女格差の合理的理由が存在しないと判断し、被告会社の差別的取扱いは、故意または過失による不法行為にあたるとして賃金の差額相当損害金等の支払いを命じ、ただし慰謝料請求については棄却した（労働者勝訴、控訴）。</p>
	東京高裁 平19.6.28 判決	<p>被控訴人（労働者）と、同一学歴（高卒）・同年齢の男性社員との間で、職能資格等級や本給額等において、著しい格差が存在していたといえりとし、男女間格差を生じたことについて合理的理由が認められない限り、その格差は性の違いによるものと推認するのが相当であるとした。そして、昭和60年1月（控訴人会社合併時）以降退職までの時期について、男女間で著しい取扱いの相違が生じた理由について合理的な理由（能力、勤務成績等）がないとして、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしたものと認められ、故意による不法行為に該当すると判示し、慰謝料を含めて被控訴人の請求を認めた（ただし、一部につき控訴人会社の時効消滅の抗弁が認められた。）。なお、控訴人会社は、改正均等法施行以前において配置・昇進の男女格差は、私法上、原則として違法とされない旨を主張したが、裁判所は、均等法8条の努力義務規定は、単なる訓示規定ではなく、法の定めた実現されるべき目標を達成するための努力を何ら行わず、均等な取扱いが行われていない実態を積極的に維持すること、あるいは配置および昇進についての男女格差を拡大するような措置をとることは、同条の趣旨に反するものであり、違法性判断の基準となる私法秩序には、かかる均等法8条の趣旨も含まれるとした（労働者一部勝訴、上告）。</p>
	最高裁第一小法廷 平21.1.22 決定	上告棄却により確定。

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
兼松賃金等請求事件	東京地裁 平15.11.5 判決	<p>[被告では、従来から男性と女性を異なる身分・資格の従業員として募集・採用し、男性については勤務地非限定、女性については勤務地限定としてそれぞれに異なる賃金体系を適用してきたことから、原告らが、勤務地非限定である一般職のほとんどが男性社員であり、勤務地限定である事務職のすべてが女性社員である一般職・事務職別の賃金体系により生じた賃金格差は違法な男女差別であるとして賃金の差額の支払い等を求めた事案]</p> <p>性によって異なる採用、処遇をすることは、憲法14条の趣旨に反し、民法90条により、その差別が不合理なものであって、公序に反する場合に違法、無効となるといふべきであるところ、原告らの入社当時は旧均等法もなかったこと、企業には広範な採用の自由があることからすれば、男女に均等の機会を与えなかったことが直ちに不合理であるとはいえず、公序に反するとまではいえない。</p> <p>ただし、少なくとも改正均等法の施行以降において、男女のコース別に従業員を採用し、区分して処遇をすることは、均等法に違反すると同時に、公序に反するものとして違法であることは明らかである。</p> <p>被告においては、平成9年に人事制度を改めているが、この改定により、従来の男女のコース別の処遇が改められたとはいえず、事務職から一般職への転換制度が合理的であってはじめて、被告の人事制度が女性差別として違法なものとはいえなくなるものである。</p> <p>新転換制度では、従来の転換制度で必要とされていた「部長の推薦」が不要となり、本人の希望と一定の資格要件を満たせば職掌転換試験が受けられるもので合理的な内容である。原告らは、事務職である女性のみ資格要件の具備を求めるのは不当である旨主張するが、職掌があり、それに伴い積む知識・経験が異なった者についてその転換をする以上、一定の資格要件の具備を求めるのはやむを得ないといえるため、被告における一般職と事務職との賃金格差が違法であるとする原告らの主張は理由がないといわざるを得ない(労働者敗訴)。</p>
	東京高裁 平20.1.31 判決	<p>昭和59年12月まで(職掌別人事制度導入前)の間については、控訴人ら(労働者)が入社した当時は男女の差別的取扱いをしないことを使用者に義務づける法律はなかったこと、企業には労働者の採用について広範な採用の自由があること、男女のコース別採用・処遇制度と男性及び女性それぞれが担当する職務内容の実態は概ね合致していた(または不一致の程度が大きくなかった)ことからすると、賃金の格差にはそれなりの合理的理由が一応あるものといふべきであり、この賃金格差が公序良俗に反するとまではいえない。</p> <p>昭和60年1月(職掌別人事制度を新設した時期)以降平成9年3月(新人事制度導入直前の時期)までの間については、一部控訴人ら(入社後15年から34年)との関係では、同人らと職務内容や困難度が截然と区別できない当時の一般1級中の30歳(入社後8年)程度の男性一般職との間にすら賃金について相当な格差があったことに合理的理由が認められず、性の違いによって生じたものと推認され、同控訴人らについて男女の差によって賃金を差別するこのような状態を形成、維持した被控訴人(会社)の措置は、労基法4条、不法行為の違法性の基準とすべき雇用関係についての私法秩序に反する違法な行為であり、被控訴人にはそのような違法行為をするについて少なくとも過失があったものといふべきである。また、旧転換制度の運用の実情は、転換の要件が厳しく、転換後の格付けも低いもので、上記のような給与の格差を実質的には正するものとは認められない。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
		<p>平成9年4月（新人事制度の導入時）以降今日までの間については、一部控訴人ら（入社後17年から32年）との関係では、同人らの賃金と同年齢の男性新一般1級の賃金との間に大きな格差があったことに合理的な理由は認められず、性の違いによって生じたものと推認され、同控訴人らについて男女の性の違いによって賃金を差別するこのような状態を形成、維持した被控訴人の措置は、労基法4条、不法行為の違法性の判断の基準とすべき雇用関係についての私法秩序に反する違法な行為であり、被控訴人はそのような違法行為をするについて少なくとも過失があるというべきである。また、新転換制度は、「TOEIC600点以上」を転換試験受験資格要件としており、部署によっては必ずしも高度な英語力が必須の要件となるものではないと推認できることからすると、新転換制度の合理性は大いに疑問である。また、平成13年4月に転換試験受験資格要件が改められ、「TOEIC600点以上」という要件は削除されたが、代わりに「考課評点AB以上」という要件が加えられており、考課はその性格上純粋に客観的なものではあり得ず、まして、在職中に本訴を提起し、被控訴人と争っている控訴人らが考課において不利に取り扱われる可能性が十分にあることからすると、問題である。したがって、新転換制度の存在が、上記違法性の判断に影響を与えるものではない（労働者一部勝訴、上告）。</p>
	最高裁第三小法廷 平21.10.20 決定	上告棄却により確定。
岡谷鋼機損害賠償等請求事件	名古屋地裁 平16.12.22 判決	<p>[女性従業員である原告が、年齢を標準とした原告らと比較すべき男性従業員は総合職に配置され職能資格又は役割等級が付与されたのに、原告が事務職に配置され担当職1級という職能資格しか付与されていないのは、被告による違法な男女差別に基づくものであるとして、総合職であるべき資格へ昇格したことの確認と差額賃金等の支払いを求めた事案]</p> <p>被告は、男女の就労実態の差異を前提にその差異が専ら性差に基づくものであるとして、男女をコース別に採用し、男性従業員については、主として処理の困難度の高い業務を担当させ、勤務地も限定しないものとし、他方、女性従業員については、主として処理の困難度の低い業務に従事させ、勤務地を限定した。そして、入社後の昇格・賃金についても、その決定方法、内容が男女のコース別に行われていたもので、それに伴い、昇格時期、昇格内容及びこれに伴って賃金にも格差が生じていたといえることができる。</p> <p>しかし、原告らが入社した当時は、女性従業員の勤続年数は短く、一般的に企業が女性について全国転勤や海外赴任を行うとは考え難く、企業においても効率的な労務管理のための男女のコース別の採用、処遇が、当時においては不合理な差別として公序に反するとまでいうことはできない。</p> <p>その後、平成11年に改正均等法が施行されて以降は、男女の差別的取扱いの禁止は使用者の法的義務であるから、この施行時点以降において、被告がそれ以前に入社した従業員について、男女のコース別処遇を維持することは、均等法6条に違反し、公序に反して違法である。なお、被告は昭和63年に職掌別人事制度の導入と併せて、女性従業員が属する事務職から男性従業員の大半が属する総合職への職掌変更制度を設けたが、上長の推薦という不合理な申請要件によっているため、十分に機能していないと認められることから、職掌変更制度の存在により、配置における男女の違いが正当化されるとすることはできない。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
		<p>あるべき資格への昇格については、昇格決定についての使用者の総合的裁量的判断は尊重されるべきであるから、昇格決定のない段階で「あるべき昇格」を認めるのは困難であり、また、原告入社当時の男女のコース別採用、処遇が公序に反するものとはまでは言えず、担当職務の違い等により、男性従業員と女性従業員の間で知識、経験に差があったと考えられることから、原告には昇格請求権がなく、また、原告が当然総合職に配置され昇格したものと、同標準年齢の男性従業員との差額賃金の請求権を有しているとは認められない。</p> <p>しかし、均等法施行後、被告が均等法により禁止されているにもかかわらず、それまでの男女のコース別処遇を維持したことについては、違法な男女差別による不法行為が成立し、被告は原告が被った損害を賠償すべき義務を負う（労働者一部勝訴、双方控訴後、平18.3.20和解）。</p>
名糖健保賃金等請求事件	東京地裁 平16.12.27判決	<p>[原告らが、女性であることのみを理由に、賃金、昇格において差別されたと主張し、各労働契約に基づく各入社時から平成15年9月までの間の差額賃金と、不法行為に基づく損害賠償を求めるとともに、差別が無ければ昇進・昇格したはずの地位の確認を求めた事案]</p> <p>原告らより年齢が若く勤続年数も短い男性職員Zの採用時の基本給等が原告らの当時の基本給等を上回り、その後も原告らより高い水準で推移している理由について、労働者としての資質・能力や従事した職務の質及び量において、また勤務成績において、原告らがZに劣るということは考えられず、むしろ、業務の習熟度からは、少なくともZの採用当初では、同じ業務に長く従事していた原告らが遙かに勝っていたと推認され、合理的に説明できる事情は証拠上見出し難く、結局は、原告らが女性であるがために、それまでの基本給等が低く押さえられ、その後も同じ状態が続いた結果であるとみるほかはない。</p> <p>しかし、被告において勤務期間が一定年数に達したからといって、当然に一定の役職につくという労使慣行はなく、被告の昇進発令がない本件においては、次長の職位にあることの確認を求める原告X1の請求は失当である。</p> <p>また、客観的な給与決定基準が存在せず、直接比較対照すべき男性職員が存在しない本件においては、原告等の賃金額を一義的に決定すべき法的根拠が見出し難く、原告らのあるべき賃金額が客観的に決定されることを前提とした差額賃金請求権は前提を欠き失当である。</p> <p>一方、被告は労基法4条に違反し、原告らが女性であることを理由に差別的取扱いをしてきたものであり、遅くとも原告らより高額の初任給でZを採用した時期以降は、それと認識しつつ男女差別の違法行為を続けていたと認めることができるから、同時期以降、被告の違法行為について不法行為が成立し、それに基づく損害賠償請求権が認められる（労働者一部勝訴）。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
住友金属工業損害賠償等請求事件	大阪地裁 平 17.3.28 判決	<p>[Yの事務技術職掌に属する従業員又は元従業員であるXらが、Yから、女性であることを理由として昇格及び昇給において差別的取扱いを受けたとして、Yに対し、不法行為に基づく損害賠償として、本件差別的取扱いがなかった場合の得べかりし賃金(退職金を含む。)との差額相当の損害及び精神的損害の賠償等を求めた事案]</p> <p>Yの高卒事務職の男女間においては、昇進・昇級及び賃金に関する格差の程度は顕著であるといえる。この格差に合理的な理由が認められない限り、性別による差別的取扱いが推認される。</p> <p>Yは、本件格差は「本社採用者」と「事業所採用者」のコース別取扱いにより生じた旨主張する。Yにおいては、能力評価に基づき、昇進・昇級を行う建前になっており、能力評価の要素である技能度(熟練の程度・仕事の実績・仕事の応用力)、勤怠(勤務状況)、人的特性(積極性・協同性)は、現に担当している職務について評定することとされているから、Yが本件コース別取扱いに基づき高卒男性事務職をより基幹的な業務に、高卒女性事務職を補助的・定型業務に配置したからといって、その職務内容の違いが直ちに評価の差異となって表れるとはいえない。</p> <p>Yにおいては職務評価を行うに当たって、前述の技能度、勤怠、人的特性を評価要素とする「能力評価区分」と、給与係数に対応した「評価区分」の2つを用いていた。「評価区分」においては高卒男女の間で給与係数に差異を設け、高卒男子により高い係数を設定した。また、高卒女性事務職に関しては、仮に高位の能力評価区分を受けても、原則として評価区分は低位にとどめる一方、高卒男性事務職に関しては、仮に能力評価区分で最下位の区分に位置付けられても、評価区分はある程度以上の区分に位置付ける運用を行った。能力評価の結果、高卒男性事務職と高卒女性事務職の年収に大きな差異が生じることとなった。これは、男女間の評価において明らかに差別的取扱いをし、それに基づき昇給・昇進等の運用をしていたといえるべきである。</p> <p>高卒事務職の募集・採用時に男女間においてコース別取扱いをすることは、その当時において直ちに公序良俗に違反しないとしても、採用後の高卒事務職の男女間の差別的取扱いが、募集・採用時に開けるコース別取扱いの差異に基づくものとは認められないか、又はその差異に基づくものであったとしても合理性を有しない場合には、なお公序に反して違法というべきである。</p> <p>本件コース別取扱いに基づき、高卒男性事務職については、高卒女性事務職よりも有利な取扱いをしていたのに対し、高卒女性事務職に対しては、基本的には補助的な業務に就かせていたことは、未だ公序良俗に違反するとはいえない。</p> <p>しかし本件格差は、Yが同等の力を有する高卒事務職であっても、男女間で能力評価において差別的取扱いをし、同じ能力評価区分に該当した者についても評価区分等において明らかに差別的取扱いをし、昇給・昇進等の運用をしていたことによるもので、コース別取扱いと合理的関連を有するとは認め難く、Yの本件差別的取扱いは、性別のみによる不合理な差別的取扱いとして民法90条の公序に反する違法なものであり、Yは不法行為責任(民法709条、44条、715条)に基づき、Xらに生じた損害を賠償する義務を負う(労働者勝訴、控訴後、平18.4.25和解成立)。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
日本オートマチックマシン事件	横浜地裁 平 19.1.23 判決	<p>[被告の元従業員であった原告（女性）が、被告から女性であることを理由に賃金について男性と差別的取扱いを受けたとして、被告に対し、男性従業員の賃金の平均額との差額相当の賃金相当損害金等の損害賠償を請求した事案]</p> <p>被告においては、男性の新規学卒者は全て甲種、女性の新規学卒者は一人を除いて乙種として採用され、甲種は将来の幹部候補生であり、将来にわたって転勤が行われることを承諾していることを理由に、乙種よりも初任給が高額に定められている。しかし、就業規則上被告従業員には例外なく一般的に転勤命令に服する義務が課されていることや、製造部門や事務部門においても相当数の男性従業員が存在することからすれば、これらの男性従業員の全てに転勤の必要性があるとは認め難く、女性従業員の中にも、製造、技術等男性と同様の業務に従事していると窺われる者が相当数存在することからしても、男性従業員と女性従業員との間で転勤の有無や従事する業務について区別されているとは認め難い。したがって、新規学卒者の甲種乙種の区別は、本件賃金等格差の合理的な理由となるものではない。</p> <p>そして、中途採用者の初任給が男女間で異なることは、上記の新規学卒者において存在した合理的な理由のない格差がそのまま中途採用者についても反映されているものであり、やはり合理的理由はない。</p> <p>また、被告において、給与規程上、等級は職務の質（職位）に対応するものとされているところ、管理監督権限や指揮命令権限を具体的に何人に与えるかは、原則として人事権の行使として使用者の裁量に委ねられるべき問題ではあるが、職位が、具体的な管理監督権限や指揮命令権限を与えるためではなく、別の考慮要素により名目的に与えられているような場合には、使用者の裁量が当然に及ぶものではなく、性別で違いを生ずる合理的理由とはならない。この点、被告においては、Ⅳ等級以下の等級は賃金額の調整手段の一環であると認められるから、男性と女性で異なる等級にすることに合理的な理由は認め難く、これをもって本件賃金等格差の合理的な理由とすることはできない（労働者一部勝訴、控訴後、平 19.11.27 和解成立）。</p>
阪急交通社（男女差別）事件	東京地裁 平 19.11.30 判決	<p>[被告会社に勤務していた原告女性が、在勤中に職能資格等級につき女性であることを理由とする差別的取扱いを受けたと主張し、被告会社に対し、不法行為に基づく損害賠償として、差額賃金および慰謝料を請求した事案]</p> <p>原告女性が昇格を受けることなく推移してきたこと、原告とほぼ同時期入社の男性社員との職能等級の上昇状況の比較、さらには被告の社内全体あるいは原告所属の職場の男性社員と女性社員との間の職能等級に関する昇格上の差異を参照し、被告は男性社員を女性社員に比較して優遇しているとし、原告は、被告から女性であることを一因とした不当な差別を受けていると有効に推認できるとし、不法行為を構成するとして、本来の賃金との差額（ただし、一部につき被告会社の消滅時効の抗弁が認められた。）と慰謝料請求を認めた（労働者一部勝訴、控訴）。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
京都市女性協会事件	京都地裁 平20.7.9 判決	<p>[嘱託社員として被告に雇用された原告が、原告の労働は被告の一般職員の労働と同一であるのに被告が原告を一般職員よりも低い賃金を支給したことは憲法13条及び14条、労基法3条及び4条、同一価値労働同一賃金の原則並びに民法90条に違反するとして、不法行為に基づき損害賠償を求めた事案]</p> <p>被告は、採用する嘱託職員の募集にあたり性別を問わないものとしており、嘱託職員に適用する給料表において男女別の給料表を作成していたわけではないことから、賃金処遇が女性であることを理由とした差別的取扱いとはいえないとした。また、原告は、嘱託職員が京都市退職者を除いて全員女性である旨及び非正規職員のうち女性が多数であり、非正規職員に対して一般職員より低い処遇をすることは女性の待遇を低くするものであって間接差別であると主張したが、裁判所は、被告における業務の内容等から、女性が業務を担当するほうが利用しやすい側面があること、女性の立場から女性の社会における地位の向上に役立つ仕事をしたいとして被告へ就職を希望する者も多いこと等から、原告主張の間接差別についても否定した（労働者敗訴、控訴）。</p>
	大阪高裁 平21.7.16 判決	<p>本件賃金処遇が、憲法13条及び14条に直接違反するとの控訴人の主張は採用できないが、憲法14条の趣旨を踏まえて検討する必要がある。</p> <p>嘱託職員という地位は自己の意思によって逃れることのできない身分ではないから、労基法3条の「社会的身分」には含まれず、よって、本件賃金処遇は労基法3条に違反するものではない。</p> <p>嘱託職員に適用する給料表において男女別の給料表を作成していたわけではないことを考慮すると、控訴人が女性であることを理由として差別的な取扱いをしていたとはいえない。</p> <p>労基法4条が、同一価値労働同一賃金の原則を定めたものであるとは、文理解釈できない。しかし、憲法14条及び労基法の根底には同一価値労働であるにもかかわらず均衡を著しく欠く場合には、改善が図られなければならないとの理念があり、当該事業所における慣行や就業の実態を考慮しても許容できないほど著しい賃金格差が生じている場合には、均衡の理念に基づく公序違反として不法行為が成立する余地がある。本件では、控訴人の職掌が相談業務及びこれに関連する業務に限定されていること、年齢等の採用条件が一般職員とは異なっていること、採用後の職務上の拘束が弱いこと等を総合すると、控訴人の労働と一般職員の労働との間には、被控訴人における慣行や就業の実態を考慮しても許容できないほどの著しい賃金格差があるとはいえない（労働者敗訴、上告）。</p>
	最高裁 第二小法廷 平22.2.5 決定	上告棄却（確定）。

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
昭和シェル石油 (男女差別) 事件	東京地裁 平21.6.29 判決	<p>[原告ら13人(相続人を含む)が、資格及び賃金について女性であることを理由に差別的取扱いを受けたとして、①原告のうち被告会社に在職中の9人が被告会社の人事制度のF1の資格とそれに相応する賃金の支給を受ける労働契約上の地位にあることの確認、②原告らが労働契約に基づく賃金、または不法行為に基づく損害賠償請求として差額賃金または差額賃金相当損害金等の支払い、ならびに不法行為に基づく損害賠償請求として慰謝料等、③原告らのうち被告会社を定年により退職した2名および死亡により退職した者の相続人2名が不法行為に基づく損害賠償請求として、差額退職金相当損害金等を求めた事案]</p> <p>一般論として人事考課の査定や昇格については、使用者に広い裁量が認められること等の事情を考慮しても、新制度実施後も、かつての違法な男女差別の影響を残しているといわざるを得ない。そして、人事考課の内容を見ると、原告らは、事務職として、それぞれの職務において、相応の評価を得ており、特に低い職能資格にとどまらなければならないだけの事情も見出すことはできず、原告らは、違法な男女差別による職能資格及び賃金における処遇を受けていた。原告らは、資格及び賃金について女性であることを理由に差別的取扱いを受けたとして、会社に対し、不法行為に基づく損害賠償請求(慰謝料等)を命じ、かつ、能力主義的人事管理へ移行しつつあるとはいえ、いまだ違法な男女間の昇格差別の影響を残す状況にあり、不当な男女間の差別的取扱いが残存しているとして、会社に対し、慰謝料の支払いを命じた(労働者一部勝訴、控訴)。</p>
大阪府板金工業組合事件	大阪地裁 平22.5.21 判決	<p>[被告組合の従業員である原告らが、被告組合に対して、原告らが減額されたと主張する賞与および賃金の支払い、降格前の地位(事務局長代理)にあることの確認およびそれに伴って減額された手当の支払い、配転後の地位または部署で勤務する義務のないことの確認、および女性差別であると主張する取扱いに対する損害賠償の支払いを求めた事案]</p> <p>組合(使用者)の原告らに対する不利益取扱い(賞与・賃金減額、本件降格、本件配転命令)が既婚女性従業員への差別であるとの主張について裁判所は、配転命令には業務上の必要性があったと認められ、他方、不当な動機目的があったとは認められないこと、組合事務局には原告らの他にも女性従業員が在籍しているが、特にこれらの者から同様の苦情等が出ているとは窺われないことなどからすると、組合の原告らに対する不利益取扱いが既婚女性従業員への差別であるとまでは認められないと判断した(労働者一部勝訴、確定)。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
X社損害賠償請求事件	広島地裁 平23.3.17 判決	<p>[中国地方全域に電気を供給する電気事業を営む株式会社である被告の女性従業員である原告が、職能等級の昇進、一定の職位への登用の面において、被告から女性であることを理由に不当な差別的取扱いを受けて、本来あるべきものより低い職能等級及び職位にされているなどと主張して、不法行為に基づく損害賠償等を請求した事案]</p> <p>本判決は、原告と同期入社事務系社員（高卒）について、男性社員と女性社員とで一段上位の職能等級に昇進するまでの在級年数を比較してみても、女性社員の方が男性社員より在級年数が短い、あるいは、同じ在級年数であった場合が存在することが認められるほか、年度年齢41歳で主任1級になった女性社員がいる一方で、それより後に主任1級となった男性社員が相当数いることなどが認められることから、被告において、「男性社員について一定の勤続年数を経た場合に一段上位の職能等級に昇進させるが、女性社員についてはこれを超える勤続年数がなければ昇進できない」との取扱いが行われているとはいえないこと、また、主任という職位への登用についても、平成20年4月1日時点で、主任に登用されている女性社員がいる一方で、登用されていない男性社員がいること、主任に登用されたものについても発令時の年度年齢に差があり、男性社員より早い、あるいは同じ年度年齢で主任に登用されたものもいることなどから、原告主張の男女差別的な取扱いがなされているとは認められないとした（労働者敗訴、控訴）。</p>
	広島高裁 平25.7.18 判決	<p>職能等級の昇格は、人事考課（業績考課、能力考課）により決まるところ、被控訴人（会社）の職能等級制度はもとより、人事考課の基準等にも、男性従業員と女性従業員とで取扱いを異にするような定めはない。また、作成された評価基準が公表され、評価者に女性を登用したり、評価者に対する研修が行われているほか、人事考課の実施にあたっては、第一評価者による評価をさらに第二評価者が再検討し、被評価者にフィードバックされるなど、評価の客観性を保つ仕組みがとられている。さらに、男女間で、昇格等に関し、層として明確に分離していることまでは窺われない。確かに、被控訴人においては、被控訴人と同期同学歴の事務系男子従業員について、平成20年の時点で、主任1級以上の職能等級になっている者の割合（男性90.4%、女性25.7%）、初めて主任1級に昇格した者の年齢（男性36歳、女性41歳）等が異なり、その結果、事務系女性従業員の平均基準労働賃金額も同男性従業員の平均額の88.1%にとどまるなど男女差があるものの、それは女性従業員において、管理職就任を敬遠する傾向があることや自己都合退職が少なくない等の事情が窺われる。そして、控訴人に対する職務適性評価の結果に、控訴人に対する女性差別が存したことを窺わせるような事実も認められない。</p> <p>また、主任の職位に昇進させるかどうかは、人事権の行使として使用者である被控訴人の広範な裁量にゆだねられているところ、被控訴人が控訴人を主任に昇進させなかったことは、被控訴人の人事権の範囲内で判断されたものといえる（労働者敗訴）。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
ブロッズ (賃金等請求) 事件	東京地裁 平24.12.27 判決	<p>[主として商業デザインの企画、制作及び販売を業とする株式会社である被告で稼働していた原告が、被告から、女性であることを理由として、デザインディレクター職相当の賃金の支払いを受けられず、初任給についても男性社員と差別的取扱いを受けたとして、差額賃金の支払い等を請求した事案]</p> <p>本判決は、本件全証拠を総合しても、比較対象とすべき者、すなわち原告と同種同程度の経験を持ち、同内容の職務を担当する男性同僚の存在を認めることができず、原告の主張する処遇の差が男女差別に基づくものだと評価することはできないとした(なお、本件の争点は、この他にも時間外割増賃金請求の当否、パワーハラスメントによる昇給差別の有無、賞与不支給に関する人事権濫用の有無等多岐にわたる。)(労働者一部勝訴、控訴)。</p>
F社事件	東京地裁 平26.7.18 判決	<p>[衣料用繊維製品及び寝具等の製造並びに販売等を目的とする株式会社である被告に雇用され、約20年間勤務し、平成21年5月9日付けで定年退職した原告(女性)が、在職中、女性であることを理由として、賃金(基本給及び各種手当を含む。)及び賞与が男性従業員よりも不当に低く抑えられてきたとして、被告に対し、不法行為による損害賠償請求権に基づき、本来原告が受けるべきであった平成18年5月分以降の月例賃金、住宅手当、時間外割増手当、退職金、夏季・冬季賞与及び決算賞与の額と、実際に原告が支給された額との各差額相当額、年金差額相当額、慰謝料及び弁護士費用の支払い並びにこれら損害額に対する不法行為日から支払い済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払いを求めた事案]</p> <p>裁判所は、被告において、基本給、職務給及び夏季・冬季賞与につき原告と同期入社男性従業員との間に差異があるとしつつも、当該差異は性別に由来するものではなく、職種(企画職[原告]か営業職[男性従業員])の違いに基づくものであり、それが合理性を有しないとはいえず、不当な差別には当たらないとしたが、他方、①役職手当のうち最初に支給される主任手当の支給開始時期についての男女差及び②住宅手当及び家族手当についての男女差については、合理性を欠くとし、但し、②については原・被告間で清算済みであるとして、①に関する不利益を被ったことによる慰謝料として、50万円が相当であるとした。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
巴機械サービス事件	横浜地裁 令3.3.23 判決	<p>[被告会社における、一般職と総合職とで異なる職能給表を適用するコース別人事制度（以下「本件制度」）が、労基法4条（男女同一賃金の原則）に反するほか、被告会社が原告ら（女性）を一般職に振り分けたこと及び総合職への転換を認めないことが均等法5条及び6条3号に反するとして、原告らが総合職の地位にあることの確認、差額賃金または差額賃金相当の損害賠償、慰謝料の支払いを求めた事案]</p> <p>①被告会社には、本件制度の元となるような男女別コース制度は存在せず、本件制度における総合職と一般職の区別は男女の性別の違いに基づくものではないとして、本件制度は、直ちに労基法4条に反するものではないとした。</p> <p>採用段階の取扱いについて、被告会社が、男性は総合職に、女性は一般職にとの基準をとっていたとは認められず、原告らの採用に当たっても、必要な人員や原告らの経歴及び希望する業務内容等を考慮した結果、両名を一般職として採用したものと解され、労基法4条ないし均等法5条違反は認められない。</p> <p>また一般職から総合職への転換制度については、原告らが、平成29年10月または平成27年4月までに、それぞれ総合職への転換を希望する意向を表明していたと認められるのに対し、被告会社が、原告らに転換に必要な具体的基準や手続き等を示すこともなく、かえって、被告会社社長が、原告らに対し、女性に総合職はない旨の回答をするなど、被告会社が原告らについて総合職としての適格性を真摯に検討したことを窺わせる証拠はないことなどから、上記各時期以降、被告会社が原告らに総合職への転換の機会を提供しなかったことは、均等法6条3号に違反し、同法1条の趣旨に照らして違法な男女差別に該当する。</p> <p>②総合職としての採用ないし職種転換を認めるか否かは、被告の採用の自由ないし人事権に基づく裁量的判断に属する事項であるから、総合職としての地位確認請求及びそれを前提とする差額賃金請求は認められない。</p> <p>③被告会社が本件人事制度の運用に当たり違法な男女差別をしたことにより被った精神的苦痛に対する慰謝料として、原告らの請求額である各100万円を認容した。（労働者一部勝訴）</p>

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）。
	大阪高裁 昭45.11.18 判決	控訴棄却（労働者勝訴、確定）。
茂原市役所身分確認等 請求事件	千葉地裁 昭43.5.20 判決	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、控訴後、昭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、控訴後、昭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 処分申請事件 （定年年齢男子55歳、 女子30歳）	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、公序良俗に反し無効（労働者勝訴）。
	名古屋地裁 昭47.6.9 判決	〔X2女 地位保全仮処分申請〕上記同旨（労働者勝訴）。
	名古屋地裁 昭48.4.27 判決	〔X1、X2女 本訴〕 同 旨（労働者勝訴）。
	名古屋高裁 昭48.5.25 決定	〔X3女 解雇禁止仮処分申請〕上記同旨（労働者勝訴、確定）。
	名古屋高裁 昭49.9.30 判決	女子30歳定年制は民法90条により無効（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	本件男女別定年制は合理的理由を有する(労働者敗訴)。
	東京高裁 昭48.3.12 判決	同 旨(労働者敗訴)。
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)	山形地裁鶴岡支部 昭47.5.29 判決	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)。
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	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)。
	東京高裁 昭54.3.12 判決	同 旨(労働者勝訴)。
	最高裁 昭56.3.24 判決	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)。
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)	静岡地裁沼津支部 昭48.12.11 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)。
	東京高裁 昭50.2.26 判決	同 旨(労働者勝訴)。
	最高裁 昭50.8.29 判決	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 (定年年齢男子56歳、女子46歳)	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)。
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)	仙台地裁 昭58.12.28 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)。
(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)	広島地裁 昭59.1.31 判決	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)。
	広島高裁 昭62.6.15 判決	経過措置により女子に関して60歳定年の実施時期を遷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)。
	最高裁 平2.5.28 判決	高裁判決を支持し、上告棄却(労働者勝訴)。

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
<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)。
石川県鳥屋町役場賃金等請求事件 (退職勧奨年齢男子58歳、女子48歳)	金沢地裁 平13.1.15 判決	本件勧奨退職制度は、行政職の男子と女子とで退職勧奨年齢を10歳も異にするものであって、その区分について合理的な理由があると認めるに足りる証拠はないから、専ら女子のみであることのみを理由として差別的取扱いをするものであって、地方公務員法13条に反し違法なものであるといわなければならない。 町長は、違法な本件退職勧奨制度に基づき、違法な本件退職勧奨を行い、かつ、これに原告が応じなかったことを主要な原因として、本件昇給停止という不利益な取扱いを行ったものであって、これらの行為は、違法な公権力の行使といわなければならない。これに当たり、町長には少なくとも過失があったことは明らかといわなければならない。したがって、被告は、国家賠償法1条1項に基づき、原告が受けた損害を賠償すべき義務がある(労働者一部勝訴、確定)。

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	盛岡地裁一関支部 昭43.4.10 判決	「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 八王子支部 昭47.10.18 決定	「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）。
コパ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、異議申立後、昭53.1.28和解）。
米沢製作所地位保全等仮処分申請事件	山形地裁米沢支部 昭51.9.24 判決	「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	佐賀地裁唐津支部 昭51.11.8 判決	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、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	松山地裁西条支部 昭62.5.6 判決	「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、労働者控訴後、平成4.25控訴取り下げ）。
＜パートタイム労働者等であることを理由とする解雇＞		
春風堂地位保全等仮処分申請事件	東京地裁 昭42.12.19 判決	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）。
東京芝浦電気労働契約存在確認等請求事件	横浜地裁 昭43.8.19 判決	〔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）。
	東京高裁 昭45.9.30 判決	同 旨（労働者勝訴）。
	最高裁 昭49.7.22 判決	上告棄却（労働者勝訴）。
東京芝浦電気労働契約関係存在確認等請求事件	横浜地裁川崎支部 昭45.9.22 判決	〔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）。
	東京高裁 昭48.9.27 判決	〔X1女〕 控訴棄却（労働者勝訴、確定）。

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
三和銀行地位保全仮処分申請事件	東京地裁 昭47.12.20 判決	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）。
	東京高裁 昭54.2.27 判決	同 旨（労働者敗訴、昭54.5.22東京地裁に本訴提起）。
東洋精機地位保全等仮処分申請事件	名古屋地裁 昭49.9.30 判決	企業合理化のため人員整理をするにあたり、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、控訴後、昭53.2.2和解）。
東芝レイ・オ・バック地位保全仮処分申請事件	東京地裁 昭49.11.29 判決	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、控訴後、昭53.2.2和解）。
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	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	秋田地裁横手支部 昭58.12.15 判決	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、従来の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、控訴後、平3.2.8和解成立）。
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	雇用契約関係は存続（労働者勝訴、控訴）。
	東京高裁 昭62.3.25 判決	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、上告）。
	最高裁 昭62.10.16 判決	上告棄却（労働者勝訴）。
北陽電機地位保全等仮処分申請事件	大阪地裁 昭62.9.11 決定	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らない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あ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）。
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	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あ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、会社控訴及び本訴提訴後、平3.12.27和解成立）。

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
＜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、集団的に有給休暇、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）。
	東京高裁 昭50.12.16 判決	同 旨（労働者敗訴、確定）。
エール・フランス地位保全仮処分申請事件	東京地裁 昭49.8.7 判決	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	横浜地裁川崎支部 昭57.7.19 判決	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・有害業務等労基法の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、控訴後、昭61.2.7和解成立）。

4 配置転換

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
東洋鋼鈹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	出産等を考慮した転勤が退職を促すためのものとの判断は、憶測の域を出ず転勤有効（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転勤するという慣行は、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（労働者敗訴）。
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いと考えていたが、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、控訴）。
	東京高裁 平7.9.28 判決	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ではできない。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、上告）。
	最高裁 平12.1.28 判決	上告棄却（労働者敗訴）。

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
帝国臓器製菓事件	東京地裁 平5.9.29 判決 東京高裁 平8.5.29 判決 最高裁 平11.9.17 判決	東京営業所から名古屋営業所への転勤命令につき、業務上の必要性に基づくもので、その被る経済的、社会的、精神的不利益が、社会通念上甘受すべき程度を著しく超えるものでなく適法であるとしたもの（労働者敗訴）。
ネスレジャパンホールディング配転拒否事件	神戸地裁姫路支部 平17.5.9 判決	<p>[被告会社は、原告らが所属する姫路工場ギフトボックス係を廃止し、原告らを含む61名を霞ヶ浦工場に転勤させることを命じたが、原告らが病気の妻や痴呆状態の実母を抱えていて転勤が不能であるとして、被告会社に転勤の撤回を求めたが、被告会社がこれを拒否したため、転勤命令が無効であると主張して、同工場に勤務する雇用契約上の義務がないことの確認および配転命令後の賃金の支払いを求めた事案]</p> <p>原告らと被告との間の雇用契約は、勤務場所を限定する雇用契約ではなく、被告会社は、配転命令権を有したものと認めることができる。使用者に配転命令権が認められる場合であっても、その配転命令について、業務上の必要性がない場合、又は、業務上の必要がある場合であっても、その配転命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき、若しくは、労働者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き等の特段の事情のある場合には権利の濫用となり、当該配転命令は無効というべきである。育児・介護休業法^{※3}26条で定める配慮をしなかったからといって、配転命令が直ちに違法となるというものではないが、その配慮の有無程度は、配転命令を受けた労働者の不利益が、通常甘受すべき程度を著しく超えるか否か、配転命令権の行使が権利の濫用となるかどうかの判断に影響を与えるということではある。</p> <p>労働者が、配転によって受ける不利益が通常甘受すべき程度を超えるか否かについては、その配転の必要の程度、配転を避ける可能性の程度、労働者が受ける不利益の程度、使用者がなした配慮及びその程度等の諸事情を総合的に検討して判断することになる。</p> <p>姫路工場内には、多様な業務が存在し、他に配転する人材を選定することもできたはずである。</p> <p>原告Aについては、妻が精神病に罹患しており単身で生活できる状態ではない。原告Aが家族を伴って転居した場合には、環境の変化で病気が悪化する可能性がある。原告Bについては、実母が要介護状態にあり配転命令に従うことによって、介護が困難になったり、症状が悪化する可能性があった。</p> <p>本件配転命令は、原告らに対し、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせると言う特段の事情が認められるから、被告の配転命令権の濫用に当たり、原告両名は霞ヶ浦工場に勤務する雇用契約上の義務のないことを確認する（労働者勝訴、控訴）。</p>
	大阪高裁 平18.4.14 判決	<p>本件控訴を棄却する。</p> <p>育児・介護休業法26条の配慮の関係では、本件配転命令による被控訴人らの不利益を軽減するために採り得る代替策の検討として、工場内配転の可能性を探るのは当然のことである。</p> <p>本件配転命令は、被控訴人らに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、配転命令権の濫用に当たり、無効である（労働者勝訴、上告）。</p>
	最高裁 平20.4.18 判決	上告不受理、確定。

※3 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」）

5 妊娠・出産、育児休業等に関する不利益取扱いなど

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
＜妊娠・出産、育児休業等に関する不利益取扱いなど＞		
日本シェーリング賃金請求事件	大阪地裁 昭56.3.30 判決	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）。
	大阪高裁 昭58.8.31 判決	同 旨（労働者勝訴）。
	最高裁 平元.12.14 判決	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、労働組合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）。
東朋学園事件	東京地裁 平10.3.25 判決	〔被告側が、原告である職員の産前産後休業及び勤務時間短縮措置による育児時間を欠勤日数として取扱い、賞与支給要件の「出勤率90%」（90%条項）を満たさなかったものとして賞与を支給しなかった事案〕 本件90%条項中、出勤すべき日数に産前産後休業の日数を算入し、出勤した日数から産前産後休業及び育児時間を除外することを定めている部分は、労基法65条、育児休業法 ^{*4} 10条、労基法67条の趣旨に反し、公序良俗に違反するから無効である（労働者勝訴、控訴）。
	東京高裁 平13.4.17 判決	おおむね同旨（労働者勝訴、上告）。
	最高裁 平15.12.4 判決	産前産後休業期間等を欠勤日数に含めて算出した出勤率が90%未満の場合には一切賞与を支給しないこととする就業規則の定めは無効であるが、このことから直ちに賞与全額の支払義務を肯定した原審の判断には違法がある（破棄・差し戻し）。
	東京高裁（差し戻審） 平18.4.19 判決	本件90%条項のうち、出勤すべき日数に産前産後休業の日数を算入し、出勤した日数に産前産後休業の日数及び勤務時間短縮措置による短縮時間分を含めないものとしている部分が無効であるとしても、本件支給計算基準条項の適用にあたっては、産前産後休業の日数及び勤務時間短縮措置による短縮時間分は、給与規定と一体を成す本件各回覧文書の定めるところに従って欠勤として減額の対象となるというべきである。 そして、賞与の支給にあたって産前産後休業及び勤務時間短縮措置による育児時間を欠勤扱いにする旨の規定を設けることは、就業規則の不利益変更であるというべきであるが、産前産後休業又は育児時間を取得した労働者は、法律上、これらの不就労期間に対応する賃金請求権を有しておらず、控訴人（会社）の就業規則等においても上記不就労期間は無給とされているのであるから、労使間に特段の合意がない限り、賞与の支給に関しても当該不就労期間を欠勤扱いとしたからといって、直ちにこれを不合理ないし必要性を欠くものということとはできず、さらに、本件各除外条項が適用された場合の賞与額の減収による影響は、年間総収入額において7.94%ないし3.42%の減収の程度にとどまることを考え合わせると、本件各除外条項を設けたことによる就業規則の変更は合理性かつ必要性があるものとして効力を有するものとして認めることができるというべきである。

※4 育児休業等に関する法律（当時）

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
	最高裁 平 19.12.21 決定	<p>もっとも、賞与の算定において勤務時間短縮措置による育児時間の取得を欠勤扱いとする規定のなかったときに勤務時間短縮措置を受けた被控訴人に遡って不利益を及ぼすことは、信義誠実の原則に反して許容することができないものというべきである。</p> <p>したがって、被控訴人は、平成6年度年末賞与につき、産後休業日数を欠勤扱いとした控除後の金額の支払いを、また、平成7年度夏期賞与につき、育児時間を欠勤扱いとしない全額の支払いを求めることができる（労働者一部勝訴、上告）。</p> <p>上告棄却（確定）。</p>
日本航空インターナショナル事件	東京地裁 平 19.3.26 判決	<p>[客室乗務員として被告に雇用され、被告の深夜業免除制度に基づいて深夜業免除の申請をした原告らが、被告によって無給日とされた日について、被告会社に対し、債務の本旨に従った労務の提供をしたにもかかわらず当該日の就労を拒否された等と主張して、賃金の支払い等を求めた事案]</p> <p>被告会社は、客室乗務員の労務が深夜勤務を中核とするもので、原告らに深夜勤務をする意思がない以上、原告らが債務の本旨に従った労務の提供をしたといえないと主張したが、裁判所は、被告の深夜業免除制度は、育児・介護休業法に基づく制度であるところ、同法19条1項は、「午後10時から午前5時までの間において労働させてはならない」と規定しており、この規定は、深夜時間帯が所定労働時間内であるか否かにかかわらず、深夜時間帯における労働者の労務提供義務が消滅することを明らかにしたと解するのが相当であると、そうすると、深夜業免除者である原告らには、深夜時間帯における労務提供義務はないのであるから、客室乗務員の労務が深夜勤務を中核とするものであったとしても、原告らのした労務の提供が債務の本旨に従った労務の提供として欠けるところはないとして、賃金請求の一部について認容した（労働者一部勝訴、確定）。</p>
みなと医療生活協同組合（協立総合病院）事件	名古屋地裁 平 20.2.20 判決	<p>原告は産前休業中の平成8年7月に被告から看護師長を解任され、また職場復帰後の平成13年10月、原告が育児・介護休業法の深夜業制限規定（平成13年改正前の16条の2、現19条）を指摘して深夜業制限請求書を提出したが、被告がこれを拒否し、原告に夜勤のできる条件が整うまで有給の休職（自宅待機）を命じたとして、看護師長解任や深夜業制限請求の拒否等の被告の行為が債務不履行または不法行為に当たると主張して損害賠償を求めた。</p> <p>裁判所は、労働者が深夜業制限の請求をするには、事業主に対して、書面により、①請求年月日、②請求にかかる制限の初日、等を記載して提出することにより行われなければならないところ（旧育児・介護休業法施行規則31条の2、同条の4第1項）、原告が提出した深夜業制限請求書は、実際の請求日より1ヶ月以上遡させたものであり、適度な請求とはいえないとして、被告において速やかに制限の措置を講じるべき義務はないとした。また、その余の原告の主張も認めず、原告の請求をすべて棄却した（労働者敗訴、控訴）。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
コナミデジタルエンタテインメント事件	東京地裁 平23.3.17 判決	<p>原告は、育児休業から復職し、育児のための短時間勤務制度の適用を希望した女性従業員（訴訟係属中に退職）であるが、担務を変更され、それに伴い業務レベル等に応じて決定される役割グレードを引き下げられた結果、年俸のうち、役割グレードによって決まる役割報酬が減額された他、査定期間中の実績評価によって決まる成果報酬もゼロとされ（査定対象期間の大半は休業しており、就業した期間の成果もゼロと査定された。）、調整報酬が付けられたものの、従前より年俸が減額されたことから、これらの措置は人事権の濫用に当たる他、女性差別撤廃条約、憲法、労基法、育児・介護休業法、均等法との関係規定に違反し無効であると主張して、被告に対し、①従前の年俸額との差額の支払い、②不法行為による損害賠償（慰謝料等）の支払い、③被告の謝罪、④就業規則の改定をそれぞれ求めた。</p> <p>裁判所は、担務変更とそれに伴う役割グレードの引き下げは、被告の人事制度に適合した措置であり、不合理とはいえず、人事権の濫用には当たらないし、原告主張の各法条に反して無効であるともいえないとして、前記①、③、④の請求を棄却したが、成果報酬をゼロと査定したことについては、被告において成果報酬は、個人の成果に対する評価のみではなく、部門業績及び会社業績も考慮して決定されるところ、前記査定は、原告が休業を始める前の約3ヶ月で上げた実績を考慮していない点で、査定に係る裁量権の濫用に当たるとし、不法行為の成立を認め、慰謝料及び弁護士費用相当額の損害賠償を命じた（労働者一部勝訴、控訴）。</p>
	東京高裁 平23.12.27 判決	<p>本件各措置のうち、担務の変更については、原判決と同様人事権の濫用に当たらないとしたが、役割グレードの引き下げについては、被控訴人においては、担務の変更により、その役割グレードが変更され、その結果として当然に役割報酬が引き下げられるものとして運用されているが、被控訴人の就業規則及び年俸規程においても、担務変更と役割グレードの変更を常に連動させることが求められているわけではなく、そもそも役割報酬の引き下げは、労働者にとって最も重要な労働条件の一つである賃金額を不利益に変更するものであるから、就業規則や年俸規程に明示的な根拠もなく、労働者の個別の同意もないまま、使用者の一方的な行為によって行うことは許されないとした上で、役割グレードの変更についても、役割報酬の減額と連動するものである以上、同様に許されないとし、控訴人の担務を変更したことはともかく、それに伴い役割グレードを引き下げたことは人事権の濫用に当たり無効というべきであるとして、役割報酬の減額に伴う差額支払請求を認めた。また、成果報酬をゼロと査定したことについては、原判決と同様、人事権の濫用に当たり無効というべきであるとしたが、これによる差額支払請求は認めず、不法行為に基づく損害賠償として、慰謝料及び弁護士費用相当額（慰謝料額は一番と同額、弁護士費用相当額は増額）の支払いを認めた（労働者一部勝訴）。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
Y生活協同組合 (地位確認等請求)事件	広島地裁 平24.2.23 判決	<p>原告は、医療介護事業等を行う消費生活協同組合であり、A病院など複数の医療施設を運営している被告組合（以下「被告」）に雇用され、副主任の職位にあった理学療法士であるところ、妊娠中の軽易な業務への転換（労基法65条3項）に際し、配置転換に伴い副主任を免ぜられた（以下「本件措置①」）うえ、育児休業の終了後の配置転換の際も副主任に任ぜられなかった（以下「本件措置②」、本件措置①と併せて「本件各措置」）ことから、被告に対し、本件各措置が均等法9条3項及び育児・介護休業法10条に違反する無効なものであるとして、i) 本件措置①以後の副主任手当並びに遅延損害金の支払い、ii) 債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償の支払い等を請求した。</p> <p>本判決は、原告が妊娠に伴う軽易な業務への転換請求をしたことにより、被告において、原告の異動先を決める中で、当該異動先の体制からみて、副主任を置く必要性がないことから、本件措置①を行ったものであり、他方、原告も、妊娠中のため、役職は負担となるかもしれないとの思いもあり、不満はあるものの、副主任免除を受け入れようと思ったと認定した上で、これらの認定事実を鑑みると、本件措置①は、被告が、原告の転換請求を契機に、これに配慮しつつ、原告の同意を得た上で、事業主である被告の業務遂行・管理運営上、人事配置上の必要性に基づいてその裁量権の範囲内で行ったものと認められ、均等法等にいう不利益な取扱いをしたものとは認め難いとした。また、本件措置②は、原告が職場復帰するに際し、原告の希望を聞くなどして復帰先を内定したところ、当該復帰先にはすでに副主任がいたこと等から、被告の業務遂行・管理運営上、人事配置上の必要性に基づいてその裁量権の範囲内で行われたものと認められ、均等法や育児・介護休業法に反する不利益な取扱いをしたものとは認められないとして、原告の請求をいずれも棄却した（労働者敗訴、控訴）。</p>
	広島高裁 平24.7.19 判決	<p>本件措置①は、副主任という職位を免ずるものであるところ、管理職たる地位の任免は、管理職の配置という経営判断を要する事項であるから、人事権の行使として、使用者の広範な裁量に委ねられているとした上で、一審の認定した事実経過からすれば、被控訴人は、控訴人からの軽易な業務への転換の希望を受けて、控訴人を異動させ、同異動先には副主任を置く必要がなかったために、本件措置①をなしたものであり、控訴人もこれに同意していたと評価されることとして、均等法に違反するという点も、人事権の濫用に当たるともいえないとした。また、本件措置②については、被控訴人が控訴人の復帰先を検討する中で、控訴人が配置されるなら自分はやめるという理学療法士がいる職場があるなどして復帰先がしぼられる一方で、控訴人の希望も聞いた上で復帰先が決定されたものの、当該復帰先にはすでに副主任が配置されていたため、控訴人を副主任に任ずる必要がなかったのであるから、同措置が均等法や育児・介護休業法に違反するという点も、人事権の濫用に当たるともいえないとして、控訴を棄却した（労働者敗訴、上告）。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
	最高裁 平26.10.23 判決	<p>女性労働者について、妊娠、出産、産前休業の請求、産前産後の休業その他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない旨を定めた均等法9条3項は、同法1条及び2条の規定する同法の目的及び基本的理念並びに規定の文言及び趣旨等に鑑み、強行規定と解するのが相当であるところ、一般に降格は、労働者に不利な影響をもたらす処遇であり、前記均等法の目的及び基本的理念並びに9条3項の趣旨等に照らせば、女性労働者について、妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は、原則として同項の禁止する取扱いに当たると解される。他方、(1)①当該労働者が軽易業務への転換並びに上記措置により受ける、有利な影響及び不利な影響の内容や程度、②上記措置に係る事業主による説明の内容その他の経緯、③当該労働者の意向等に照らして、当該労働者の自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき、又は(2)事業主において当該労働者につき降格の措置をとることなく軽易業務への転換をさせることに円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障がある場合であって、その業務上の必要性の内容や程度及び上記の有利又は不利な影響の内容や程度に照らして、上記措置につき同項の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときは、同項の禁止する取扱いに当たらないものと解するのが相当である。</p> <p>これに対し、本件においては、上告人が軽易業務への転換及び本件措置により受けた有利な影響の内容や程度が明らかでない一方で、上告人が本件措置により受けた不利な影響の内容や程度は管理職の地位と手当等の喪失という重大なものである上、本件措置による降格は、軽易作業への転換期間経過後も副主任への復帰を予定していないものといわざるを得ず、上告人の意向に反するものであったというべきであるから(前記(1))、本件措置については、被上告人における業務上の必要性の内容や程度、上告人における業務上の負担の軽減の内容や程度を基礎づける事情の有無などの点が明らかにされない限り、均等法9条3項の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情の存在(前記(2))を認めることはできず、これらの点について十分に審理し検討せず、原審摘示の事情のみをもって本件措置が同項の禁止する取扱いに当たらないと判断した原審の判断には、審理不尽の結果、法令の解釈適用を誤った違法があるとして、原判決を破棄し、本件を原審に差し戻した(破棄・差し戻し)。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
	広島高裁 平27.11.17 判決 (差戻審)	<p>まず、本件措置①（労基法65条3項に基づく軽易な業務への転換時に、副主任という職位を免じたこと）について控訴人（注：一審原告・労働者）の自由意思に基づく承諾があるといえるかについて、（1）労基法65条3項に基づく軽易な業務の転換に当たり、異動先の決定が控訴人の強い希望によるものであったことは、そのみで本件措置①につき自由意思に基づく承諾があったと認定し得る合理的な理由が客観的に存在するとはいえず、本件措置①について事前に控訴人の同意を得たとの被控訴人（注：一審被告・協同組合）の主張については、当該主張に沿う証拠がいずれも信用性を欠き、他にこれを認めるに足りる証拠がないため、事前の承諾を得たとは認められない、他方、（2）本件措置①について、控訴人が事後承諾をしたことは認められるものの、当該承諾は、控訴人の供述に照らし、進んであるいは心から納得して受け容れたものとはいえず、また本件措置①の時点で育児休業終了後の現場復帰の際に副主任の地位がどうなるかを被控訴人が明確に説明したと認めるに足りる証拠もないことから、自由意思によると認定し得る合理的な理由が客観的に存在するとはいえない、として、控訴人による自由意思に基づく承諾があったとはいえないとした。</p> <p>次に、本件措置①に均等法9条3項に実質的に反しないと認められる特段の事情があるかについては、（1）被控訴人の組織規程や運用から、業務上の必要性があったことについて十分な立証があるとはいえないほか、軽易業務への転換に当たり、当該労働者の資質、能力を理由とする降格が一切許されないとまでは解されないものの、本件において、控訴人が職責者適格性に欠けるとまでは認められない、（2）被控訴人の主張する業務上の負担軽減は、異動によるものであって、降格によるものではないこと、控訴人は降格を望んでおらず、これにより経済的損失を被るほか、復帰時にも役職者として復帰することが保証されていなかったことなどに鑑みると、業務上の軽減措置は、降格による不利益を補うものとはいえず、本件措置①に上記特段の事情があるとはいえないとした。</p> <p>その上で、被控訴人には、本件措置①をなすにつき、使用者として、女性労働者の母性を尊重し職業生活の充実の確保を果たすべき義務に違反した過失（不法行為）、労働法上の配慮義務違反（債務不履行）があるというべきであり、その重大さも不法行為又は債務不履行として民法上の損害賠償責任を負わせるに十分であるとして、被控訴人の損害賠償責任を肯定した。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
I 商事事件	東京地裁 27.3.13 判決	<p>原告（女性）は、被告から、産前産後休業（以下「産休」という。）及び育児休業（以下「育休」という。）を取得後の平成24年6月30日に退職金として現金3万2500円が同封された退職通知を送付されたほか、同25年4月1日以降、子の保育園入園に不可欠な就労証明書を発行されなかったことから、育休後の復職予定日である同年6月17日以降も被告に出社していないことについて、被告に帰責性がある旨主張し、被告に対し、雇用契約に基づき同日以降の賃金の支払いを求めるとともに、被告が産休中の原告に退職通知を送付するなどした行為が違法である旨主張し、不法行為に基づく損害賠償として、慰謝料（250万円）の支払いを求めた。</p> <p>被告は、退職通知の送付については原告の要望に応じたものであり、就労証明書の不発行については復職前の面談により業務内容等を決定する必要があったためであると主張し、当該主張に沿う証拠を提出したが、裁判所は、いずれの証拠についても信用性がないとして、被告主張を排斥した上で、原告が育休を取得している以上、復職予定日に復職するのは当然であり、また、育児・介護休業法4条、22条等に照らせば、被告は、事業者として、育休後の就業が円滑に行われるよう必要な措置を講ずるよう努める責務を負うと解されること、平成25年4月1日以降の被告の対応は、被告が原告の復職を拒否し、又は解雇しようとしているとの認識を原告に抱かせてもやむを得ないものであること、被告は、原告のかかる認識を把握し得たといえるから、自らの対応により原告に抱かせた誤解を速やかに解く等する必要があるところ、被告が、原告の被告における労働者としての地位を認め、復職後の業務内容については面談で相談のうえ、決定する旨の通知書を送付し、同年8月31日に原告に到達するまでの間に、そのような対応をとったことは認められないから、復職予定日から前同日までの間に原告が出社せずに労務を提供しなかったことについては、被告に帰責性があるとして、民法536条2項に基づき、原告の上記期間の被告に対する賃金支払請求権を肯定した。加えて、被告による退職通知送付は、労基法19条1項及び育児・介護休業法10条に反するとして、被告に対し、不法行為に基づく慰謝料（15万円）の支払いを命じた（控訴後、和解成立）。</p>
甲会事件	東京地裁 平27.10.2 判決	<p>社会福祉法人である被告において、育児短時間勤務制度（以下「本件制度」という。）を利用した場合に、労働時間が短いことによる基本給の減額のほかに、昇給において、どのような勤務成績であっても、一律に8分の6を乗じた号俸を適用するという措置（以下「本件昇給抑制」という。）がとられていることについて、①労働者による所定労働時間の短縮措置の申出等を理由とする不利益取扱いの禁止を定めた育児・介護休業法23条の2は、同法の目的（1条）及び基本理念を実現するためにこれに反する事業主による措置を禁止する強行規定として設けられたと解するのが相当であるとして、かかる措置の申出をしたこと等を理由とする不利益取扱いは、当該取扱いが同条に違反しないと認めるに足りる合理的な特段の事情がない限り、同条に違反し無効であるとした上で、②本件昇給抑制は、本件制度の取得を理由として、労働時間が短いことによる基本給の減給のほかに昇給の利益を不十分にしか与えないという形態により不利益取扱いをするものであり、かかる不利益取扱いが育児・介護休業法23条の2に違反しないと認められるに足りる合理的な特段の事情があるとは同われず、かえって、労働者に本件制度の利用を躊躇させ、ひいては、育児・介護休業法の趣旨を実質的に失わせるおそれのある重大な同法違反の措置たる実質を持つといえるから、同条に違反する不利益な取扱いに該当するとした。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
		<p>他方で、本件昇給抑制により形成される号俸等の効力については、本来与えられるべき利益を与えないという不作為の形で不利益取扱いをする場合において、併せて不十分な利益を与える部分が併存するときは、同法23条の2の趣旨を没却するものでない限り、当該利益を与える限度で不利益取扱いには当たらないと解すべきであり、本件昇給抑制に係る行為全部を無効とは解さないとした上で、(i)本来与えられるべき号俸の労働契約上の権利を有する地位確認の請求につき、確認の利益がないとして却下したほか、(ii)本来与えられるべき号俸に基づき支給される給与との差額請求につき、本来あるべき号俸について労働契約における約定がないことから、かかる賃金請求はできないとした。ただし、差額相当額の損害を被っているとして、不法行為に基づき差額請求はできるとした(控訴後、和解成立)。</p>
ネギシ事件	<p>東京地裁 平28.3.22 判決</p> <p>東京高裁 平28.11.24 判決</p> <p>最高裁 平29.7.4 決定</p>	<p>被告の営業部門に勤務する原告が、妊娠を機になされた解雇(以下「本件解雇」という。)は無効であるとして、雇用契約上の権利を有する地位の確認及び雇用契約に基づく賃金請求をしたのに対し、被告が、本件解雇は、協調性が欠如している原告に対し、被告から再三注意・指導をしてきたにも関わらず、改善の様子が見られないことから、従業員としての適格性に欠けるとして解雇事由に該当すると主張したことについて、裁判所は、被告が解雇理由として指摘する各事実は、これを認めるに足る証拠を欠き、その事実が認められないか、または、有効な解雇理由にならないものであるとして、本件解雇には客観的で合理的な理由を欠き、社会通念上相当とは認められないとして、原告の請求を認容した(労働者勝訴、被告控訴)。</p> <p>被控訴人(一審原告)の言動や態度等(具体的には他部門の社員に対し、怒鳴ったり、命令口調で話して萎縮させる等)は職場環境を著しく悪化させ、控訴人(一審被告)の業務にも支障を及ぼすものであるから、就業規則所定の解雇事由に該当するうえ、控訴人からの再三の注意にもかかわらず、被控訴人が態度を改めないことからすれば、本件解雇はやむを得ないものと認められるほか、本件解雇は、上述のとおり被控訴人の妊娠を理由になされたことを窺わせる証拠はないとして、本件解雇は有効と認められた。(労働者敗訴、上告)</p> <p>上告棄却(確定)。</p>
ツクイほか事件	福岡地裁小倉支部 平28.4.19 判決	<p>原告は介護サービスを営む被告の営業所で、介護職員として就労していたところ、妊娠を理由に軽易な業務への転換を求めたのに対し、被告の営業所長がこれに応じないばかりか、時間給である原告の労働時間を一方的に短縮して不利益に扱ったなどとして、被告に対し、使用者責任(民法715条)及び債務不履行(妊婦の健康に対する配慮義務違反、職場環境整備義務違反)に基づく損害賠償及び雇用契約に基づき本来支払われるべき賃金との差額の支払い等を請求した事案。裁判所は、①原告から妊娠の報告を受けた際の被告の営業所長の言動について、従前の原告の執務態度に関する問題点を指摘し、これを改める意識があるかを強く問う姿勢に終始しており、その目的(勤務態度に関する改善指導)自体は違法とはいえないまでも、受け手である原告に対し、妊娠を理由にせず、従前以上に勤務に精励するよう求めているとの印象、ひいては、妊娠による業務軽減等の要望をすることが許されないとの認識を与えかねないもので、相当性を欠くものであること、②また、営業所長による業務軽減措置についても、原告に対し、主治医と相談の上、できる業務とできない業務を申告するよう求めたとどまり、前記①の言動により原告が萎縮していることも勘案すると、原告からの申告がない場合には、</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
		<p>むしろ営業所長から状況を再度確認するなどして原告の職場環境を整えるべきであったのにこれを怠ったとして、被告は、営業所長の行為に対する使用者責任を負うほか、就業環境配慮義務違反が認められるとして、慰謝料35万円の支払いを命じた。他方、労働時間の短縮措置や業務の変更等に伴う時給の変更については、当該措置がとられた際に原告から異議が出されたことはなく、また、同時期に原告から労働時間を含めて労働の軽減を求めていたことなどから、当該措置が違法とまではいえず、被告において、業種別時給がとられていたことは、原告が署名押印した複数の雇用契約書にも明記されていることから、時給の変更について合意があったと認められるとして、原告の主張を採用しなかった。</p>
TRUST事件	東京地裁立川支部 平29.1.31 判決	<p>建築測量や墨出し工事等に従事していた原告が、妊娠によって当該業務の継続が難しくなったとして、被告会社の代表者の提案で派遣会社への登録を受け入れたところ、それによって原告と被告会社との間に退職合意があったといえるか否かについて、均等法1条、2条、9条3項の趣旨に照らし、妊娠中の退職合意の有無については、特に当該労働者につき自由な意思に基づいてこれを合意したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか慎重に判断する必要があるとした上で、本件では、退職届の受理、退職証明書が発行等の客観的、具体的な退職手続がなかったことや、上記提案から約6ヶ月経って被告会社から退職扱いとなっている旨の説明を受けたなどの事情から、退職合意の存在が否定され、地位確認請求が認められた。また、原告と被告会社との間で、出産後職場復帰するまでの休職合意があったことを前提に、被告会社から退職扱いとなっている旨を伝えられた日以降は、被告会社の責任で原告の職場復帰が確定的に不可能となっているとして、民法536条2項に基づき、同日以降の賃金請求が認められたほか、原告を退職扱いとしたことが不法行為にあたるとして、慰謝料20万円の支払いが命ぜられた。(控訴)</p>
シュプリンガー・ジャパン事件	東京地裁 平29.7.3 判決	<p>労働者の妊娠等と近接して解雇が行われた場合に、事業主が外形上、妊娠等以外の解雇事由を主張するものの、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないことを認識しており、あるいは、これを当然に認識すべき場合においては、当該解雇は、均等法9条3項及び育休法10条と実質的に同一の規範に違反したものとみることができ、かかる解雇は、これらの各規定に反しており、少なくともその趣旨に反した違法なものと解するのが相当であるとされた。そして、本件において、原告が、感情が不安定で、強迫観念が強く、上司に対して攻撃的な言動を行うため、上司らが原告の対応に時間を取られることを大きな負担と感じていたことは認められるが、原告は、業務遂行自体は良好、優秀と評価されており、前述のような問題行動についても懲戒処分や文書による注意等がなされていないことからすると、原告に対してなされた解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当とは認められないとして、地位確認及び賃金の支払請求が認められたほか、解雇の実施が不法行為に該当するとして慰謝料50万円等の支払いが命ぜられた。(一部認容、一部棄却、控訴)</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
医療法人社団J会事件	東京地裁 平29.12.22 判決	<p>①退職の意思表示は、労働者にとって生活の原資となる賃金の源たる職を失うという重大な効果をもたらす重要な意思表示であるから、退職の意思を確定的に表明する意思表示があったと認めることには慎重を期する必要があるとしたうえで、被告は、原告が当初から育児休業の取得及びその後の職場復帰に消極的であり、休業中の被告とのライン会話でも退職の意思表示をしたと主張するが、本件において、原告の休業前の言動及び休業中の被告とのやり取り等の経過からすれば、原告は、退職の意思もそれを表示する言動もしておらず、むしろ、被告の理事長や同僚職らに対して、育休を取得した上で職場復帰する意思を表示していたといえるから、原告が退職の意思表示をしたとは認定できないとした。</p> <p>②退職扱い後の賃金支払請求について、労働者に労務を提供する意思又は能力がない場合には、就労できないことが使用者の責めに帰すべき事由にはよるとはいえず、民法536条2項に基づく賃金支払請求権は発生しないとしたうえで、本件では、平成28年1月21日から同30年4月20日までは、第1子に係る産休及び育休取得及び第2子に係る産休・育休取得のため、原告の就労の意思及び能力の存在は認められないとして、当該期間を除く期間について同請求を認めた。</p> <p>③被告は、原告を違法に退職扱いし、育児休業給付金の受給を妨げた不法行為により、同給付金相当額、慰謝料及び弁護士費用並びにこれらの遅延損害金の損害賠償義務を負うとした。</p>
K 歯科クリニック事件	岐阜地裁 平30.1.26 判決	<p>①被告ら（歯科クリニックの院長、副院長及び事務局長）が、第一子の妊娠が判明した後の歯科技工士である原告に対し、有給休暇取得を拒絶したこと、原告が育休復職後の勤務条件について労働局に相談した以降、原告に対して技工指示書を渡さないこととしたこと、朝礼において、原告を非難する目的と評価できる例え話をするなどしたことは、いずれも不法行為を構成し、原告のうつ病発症は、これらの行為による精神的負荷の積み重ねによるものといえ、業務起因性が認められるとした。</p> <p>②被告らが原告に対してした懲戒処分は、その懲戒事由（労働局に対して虚偽の事実を報告し、同クリニックの名誉を傷つけた等、第一子の育休終了後に無断欠勤をした。）がいずれも認められず、無効であるほか、かかる無効な懲戒処分を行ったことにつき、被告院長に過失が認められるため、当該処分は不法行為を構成するとした。</p> <p>③原告が第二子出産後の休業中（原告が育休の届を提出していないことから6か月の休職扱いとなっていた）になされた休職期間満了による退職扱いは、上記①のとおり原告が業務上の疾病にかかり療養のために休業していた期間にされたものであり、無効であるほか、被告院長において原告の休職の理由（第二子出産）については認識できていたのであるから、当該退職扱いは不法行為を構成するとした。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
Fシステム事件	東京地裁 平30.7.5 判決	<p>①育介法23条の2は、その趣旨等から強行規定として設けられたものと解するのが相当であるところ、労働者と事業主との合意に基づき労働条件を不利益に変更した場合に、当該合意が有効に成立したというためには、当該合意により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者が当該合意をするに至った経緯及びその態様、当該合意に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等を総合考慮し、当該合意が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在することが必要というべきである。</p> <p>②本件において、原告は、第一子出産後に、被告会社の取締役である被告から、育児のため時短勤務をするにはパート社員になるしかないと言われ、被告会社との間でパート契約を締結したが、実際にはパート社員とならずとも時短勤務は可能であったほか、パート契約の締結により事務統括手当の不支給等経済的不利益が生ずること、これらの点について被告会社から十分な説明があったとは認められないことなどから、パート契約が原告の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在すると認めることはできないとして、同契約は、育介法23条の2に違反し無効であるとした。</p> <p>③被告がパート社員でなければ時短勤務ができない旨の説明をして、原告にパート契約を締結させ、事務統括から事実上降格したことは、同法23条の2の禁止する不利益取扱いに当たり、原告に対する不法行為を構成するほか、被告が、原告の第二子妊娠に際し、産休、育休の取得を認めない旨を伝えるなどしたこと及び客観的に合理的な理由なく原告を解雇したことはいずれも均等法9条3項に違反する行為であり、不法行為を構成するとして（労働者勝訴、確定）。</p>
JBラボ事件	東京地裁 平30.9.11 判決	<p>①被告の無期雇用労働者であった原告が、育児休業明けに、子供の保育園が決まらないこと等から、退職を回避するため、契約期間1年、週3日勤務の契約社員となったこと（以下「本件合意」）について、本件合意により、正社員契約は解約されたことと解されるが、合意当時の原告の状況に照らせば、本件合意は直ちに原告に不利益な合意とはいえず、また、原告の真意によらない被告の強要によるものとも認められないとして、正社員契約の解約を含む本件合意が均等法9条3項及び育介法10条により無効とはならないとした。</p> <p>②本件合意においては、契約社員本人の希望により正社員への契約再変更ができることが前提とされていたが、それは希望すれば自動的に正社員契約に変更されることを意味するのではなく、被告との間で改めて正社員契約への変更の合意が必要であるから、原告が、本件合意後に、保育園が決まったとして正社員への復帰を申し出たとしても、被告がこれを承諾しない限り、正社員契約の成立は認められないとした。</p> <p>③被告が契約満了時に原告を雇止めしたこと（以下「本件雇止め」）については、本件契約社員契約が、被告において、無期雇用労働者が育児休業から復職する際の選択肢として創設され、その契約は子の就学時まで継続することが想定されていたと認められるから、原告において更新に対する合理的期待があるのに対し、本件雇止めには、客観的に合理的な理由が認められず、相当性を欠くとして、原告の本件契約社員契約に基づく労働契約上の権利を有する地位の確認並びに賃金及び遅延損害金の支払いを求める請求を認めた。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
JBラボ事件（控訴審）	東京高裁 令元.11.28 判決	<p>④原告を正社員に戻す労働契約の締結にかかる交渉における被告の対応が不誠実で、契約準備段階における交渉当事者間の信義則上の義務に反したとして、慰謝料（100万円）の支払いを命じた。（控訴）</p> <p>①被告会社が女性社員からなるプロジェクトチームを立ち上げるなどして制度化した育児休業明けの複数の雇用形態のうち、原告が、契約社員を選択して、被告会社との間で定期労働契約を締結した（以下「本件合意」）ことにより、両者間の正社員契約は解約されたと認められる。また、本件合意に至る経緯に照らせば、本件合意には原告の自由な意思に基づいてしたものとするに足りる合理的な理由が客観的に存在するものといえ、本件合意は、均等法9条3項や育介法10条の「不利益な取扱い」には当たらない。</p> <p>②本件合意において、正社員への契約再変更は、被告会社との合意により正社員契約を締結するとの趣旨であり、本人からの申出のみで正社員としての労働契約の効力が生じるというものではない。</p> <p>③執務室内の会話の無断録音は、被告会社の業務上のノウハウ等の情報漏洩のおそれや、スタッフ同士の自由な意見交換等の妨げなど、職場環境の悪化に繋がることから、これを禁止することは業務管理として合理性があり、許容されると解されるどころ、原告は、被告会社からの再三にわたる録音禁止命令に従わなかったほか、被告会社との秘密保持にかかる誓約書を撤回すると述べるなど、服務規律違反を繰り返し、また、マスコミ等の関係者らに、被告会社に関する事実と異なる情報を提供し、被告会社の名誉、信用を毀損するおそれがある行為に及び、被告会社との信頼関係を破壊する行為に終始している上、反省の念も示していないことから、本件雇止めには、客観的に合理的理由があり、相当性も認められる（当該一審の判断を取消し、請求棄却）。</p> <p>④原告の主張する被告会社による不法行為のうち、原告が就業規則違反と情報漏洩のため自宅待機処分となった旨を記載したメールを第三者に送信したことについてのみ不法行為が成立するとして、慰謝料5万円及び弁護士費用5000円の支払いを被告会社に命じた。他方、原告が訴訟提起に際して行った記者会見により、被告会社が被った名誉又は信用毀損による無形の損害を、50万円と認めるのが相当であるとして、原告に対し、弁護士費用5万円を加えた55万円の支払いを命じた。（労働者一部敗訴）（最高裁上告不受理）</p>
アメックス（降格等）事件	東京地裁 令元.11.13 判決	<p>①原告が産前産後休業及び育児休業（以下「育児休業等」）による休業中に、被告会社がチームリーダーの役職を解く旨の辞令を通知した事実はなく、原告がチームリーダーを務めていたチームは、取引状況の変化に応じて消滅したものの、原告のジョブバンドに変更はなく、復帰後はジョブバンドに相当する役職に就くことが想定されていたこと、アカウントマネージャーとして原告が従事した業務が、従前の職務と相当程度共通する内容であることから、原告のチームが消滅し（本件措置1-1）、原告を別部門のアカウントマネージャーとして配置したこと（本件措置1-2）は、均等法9条3項及び育介法10条にいう「不利益な取扱い」には該当しない。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
		<p>②原告が育児休業等から復帰してから5か月後になされた組織変更により新設されたチームに、原告ではなくCをチームリーダーとして配置したこと（本件措置2）は、被告会社がチームリーダーの人選にあたり、原告を含め複数人の候補者につき、勤務態度や実績等を勘案して決定したものであることから、当該措置は、原告の育児休業等の取得を理由としてされたものとはいえない。</p> <p>③職場復帰後の最初の人事評価において、原告のリーダーシップ項目の評価を最低評価としたこと（本件措置3）は、被告会社が、自主性・積極性に欠けるといった原告の復帰後の勤務態度につき、他の原告と同じジョブバンドに属する社員との相対評価においてなしたものであり、原告の育児休業等の取得を理由としてされたものとはいえない。</p> <p>④職場復帰後の原告の執務場所にかかる措置（本件措置4）についても、当該執務環境が就業環境を害するというべき具体的な事情は窺われず、原告を不当に人間関係から引き離すもので、育児休業等の取得前と比べて就業環境を害するものとはいえない。（労働者敗訴）</p>
社会福祉法人緑友会事件	東京地裁 令2.3.4 判決	<p>[被告が運営する保育園で保育士として勤務していた原告が、出産後職場に復帰するに当たり、被告が原告を解雇したことが権利濫用に当たるほか、均等法9条4項に反し無効であると主張して、①労働契約上の地位確認、②労働契約に基づく賃金及び賞与の支払い、③違法な解雇が不法行為に該当するとして、受給できなかった産休・育休の社会保険給付相当額の損害賠償及び慰謝料の支払い、をそれぞれ求めた事案]</p> <p>①原告が本件保育園の施設長である園長の保育方針や決定に対して質問や意見を述べたりしたこと等をもって、園長の指示提案に従わず、批判的言動を繰り返した等とは認められないほか、保育観が違うことをもって、解雇に相当するような問題行動と評価することは困難であるから、本件解雇は客観的合理的理由を欠き、社会的相当性も認められず、無効であると解される。</p> <p>②均等法9条4項の趣旨に照らし、同項但書（「前項（9条3項）に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明した時はこの限りでない」）により、使用者は、単に妊娠・出産等を理由とする解雇ではないことを主張立証するだけでなく、妊娠・出産等以外の客観的に合理的な解雇理由があることを主張立証する必要があると解されるところ、本件解雇に客観的合理的理由が認められないことは上記①のとおりであるから、被告が同項但書の立証をしたとはいえず、本件解雇は同条4項に違反するといえ、この点でも本件解雇は無効というべきである。</p> <p>③育児休業後の復職のために第一子の保育所入所も決まり、復職を申し入れたにもかかわらず、直前になって復職を拒否され、本件解雇をされた結果、上記保育園入所も取り消されることとなったことにより、原告が被った精神的苦痛は大きく、解雇が無効と判断され地位確認請求と解雇時以降の賃金支払請求が認容されることによって慰謝されたとみることが相当でなく、原告に生じた精神的苦痛を慰謝するに足りる金額は30万円と認めるのが相当である。（労働者一部勝訴）</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
ドリームスタイラー事 件	東京地裁 令2.3.23 判決	<p>①被告が原告に対して月220時間の勤務時間を守ることができないのであれば正社員としての雇用を継続することができない旨を伝えたとの事実を認めることはできず、原告において、月220時間勤務を約束することができなかつたため、退職を決断せざるを得なくなったという事情があったとはいえない。</p> <p>②被告は、原告の妊娠が判明した後、原告の体調を気遣い、原告の通院や体調不良による遅刻、早退及び欠勤をすべて承認するとともに、原告の希望する勤務形態に直ちに応じることはできなかつたものの、原告に対し、従前の勤務より業務量及び勤務時間の両面において相当に負担が軽減される内容の勤務を提案していたのであるから、被告のかかる対応が労基法65条3項等に反するとはいえないほか、上記提案に至った経緯等に照らせば、上記提案は一つの選択肢を示したものにすぎず、これをもって、雇用形態の変更を強いたとも認められない。</p> <p>したがって、原告の退職が実質的にみて被告による解雇に該当すると認めることはできない。</p> <p>③被告が36協定を締結せずに、原告に対し平均して月60時間弱の時間外労働をさせ、これに応じた割増賃金(128万3120円)を支払っていなかったことに照らせば、被告が口頭弁論終結直前に割増賃金債務の弁済として、85万4893円を支払ったことを考慮しても、被告に対し、未払の割増賃金のほか付加金の支払いを命じるのが相当である。(労働者一部勝訴)</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
＜男性育休を理由とする不利益取扱い＞		
学校法人近畿大学（講師・昇給等）事件	大阪地裁 平31.4.24 判決	<p>①労基法は、育児休業期間を一般に出勤として取り扱うよう使用者に義務付けておらず、当該休業による不就業期間の取扱いは、原則として労使間の合意に委ねられているから、被告法人による育児休業期間を勤務期間に含めないとの取扱いは直ちに育介法10条の「不利益な取扱い」に該当するものではないが、いわゆる年功賃金的な定期昇給を実施している被告法人において、昇給基準日前の1年間のうち一部でも育児休業をした職員に対し、残りの期間の就労状況いかに関わらず、当該年度に係る昇給の機会を与えないとすることは、定期昇給の上記趣旨と整合しない上、昇給不実施が将来的にも昇給の遅れとして継続することを併せ考えると、育児休業を理由に、当該休業期間に不就業であったことによる効果以上の不利益を与えるものであるから、平成27年11月1日から翌28年7月31日まで育児休業をしていた原告（男性）について、平成28年4月1日に定期昇給を実施しなかったことは、育介法10条に違反するというべきである。</p> <p>②被告法人では、各教員について、授業を担当すべき基準となる時間（責任時間）を設定し、通年の平均担当授業時間が責任時間を超えている場合は増担当手当を支給し、年度途中で担当授業時間が増減するなどして上記支給要件の有無が変化した場合には、当該教員に対し、増担当手当の追納・返還をそれぞれ求めていたところ、年度の一部の期間について育児休業をした場合に、その期間の担当授業時間をゼロ時間としてこれと現に勤務して担当した授業時間とを通年で平均することは、育児休業をしたことにより、育児休業をせずに勤務した実績までも減殺する効果を有するものであり、育児休業を理由に、当該休業期間に不就業であったことによる効果以上の不利益を与えるものであるから、原告に対する増担当手当の返還請求は、育介法10条に違反し認められない。（労働者一部勝訴）</p>
三菱UFJモルガン・スタンレー証券事件	東京地裁 令2.4.3 判決	<p>[被告会社に雇用されていた原告が、(1)被告会社から育児休業取得の妨害、育児休業取得を理由とする不利益取扱いをされたとして、不法行為による損害賠償を求めるとともに、(2)被告会社が原告に対してした休職命令が無効であるとして、民法536条2項に基づき未払賃金及びこれに対する遅延損害金の支払い、(3)被告会社が原告に対してした解雇が無効であるとして、雇用契約上の地位確認及び解雇以降の賃金の支払い、をそれぞれ求めた事案]</p> <p>①（育児休業取得の妨害等について）原告が海外にいる婚姻していないパートナーとの間でできた出生前の子を対象として育児休業申請書を提出したことは、被告会社にとって、前例のない申出であり、育介法（平成27年当時）の育児休業取得の要件である原告と子との法律上の親子関係が確認できない中で、有給休暇の取得及び有給休暇消化後は、育児休業給付金相当額以上の月例給を支給する特別欠勤扱いとした上で、DNA鑑定書の提出後に速やかに育児休業を認めていることから、被告会社は可能な限りで原告の意向に沿うように対応したものであるということができるとして、被告会社の一連の対応に、原告の育児休業取得妨害を基礎づけるような意図（故意）や過失は認められず、育児休業取得妨害には当たらない。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
		<p>②(休職命令について) 育児休業後の原告に関する認識について、業務態度が消極的で問題があるとする職場と仕事を取り上げられた等とする原告との間で相違がある中、原告はうつ病と診断され、休職の要件である6か月の傷病欠勤を経て、復職を申し出たものであるが、関係が悪化した上司の下で従前の業務を通常の程度に行えるまでに健康状態が回復したとは認められず、他方、被告会社が当該上司と直接上下関係に立たない業務への職務内容変更を提案するなど配慮を示したにもかかわらず、原告が従前の業務への復職に拘ったことからすれば、被告会社が原告の復職を承認せず、休職命令をしたことには合理的理由があるといわざるを得ない。</p> <p>③(解雇について) 原告が仮処分申立てにあたり行った記者会見において、自らの訴訟での主張を述べることは表現の自由により保障されるものであるが、表現の自由も他人の名誉権や信用など法律上保護すべき権利・利益との間で調整的な文脈での内在的制約に服さざるを得ないというべきであり、記者会見を通して広く不特定多数の人に向けて情報発信をした事実が客観的真実に反する事実により占められ、被告会社の名誉や信用等を侵害する場合、これを解雇理由として考慮することが許されないと解することはできない。(労働者敗訴)</p>
医療法人稲門会(いわくら病院)事件	京都地裁 平25.9.24 判決	<p>[被控訴人(以下「被告」)が開設する病院の男性看護師である控訴人(以下「原告」)が、平成22年9月4日から同年12月3日までの3か月間育児休業をしたところ、被告が、就業規則の規定を根拠に、翌23年度の職能給を昇給させなかった上(以下「本件取扱い1」)、3か月以上の育児休業をした者は、当年度の人事評価の対象外になるとして、原告に平成24年度の昇格試験の受験資格を認めず、受験の機会を与えなかったこと(以下「本件取扱い2」)は、育介法10条所定の「不利益取扱い」に該当し、公序良俗(民法90条)に反する違法行為であると主張して、被告に対し、不法行為に基づき、昇給、昇格していれば得られたであろう給与・賞与及び退職金の額と実際の支給額との差額並びに慰謝料等の支払いを求めた事案]</p> <p>①育介法10条所定の「不利益取扱い」が不法行為法上も違法となるのは、育介法が労働者に保障した同法上の育児休業取得の権利を抑制するなど同法の趣旨を実質的に失わせる場合に限られると解すべきところ、育児休業取得の翌年度においても本人給の昇給は行われており、職能給の昇給がなかったことにより原告が受けた経済的な不利益が、月2800円(年間4万2000円)であり、原告の収入の約1.2%にとどまること、本件取扱い1は、被告において、職場における実務経験により従業員の能力が向上するとの考えに基づくものであり、育児休業の取得を一般的に抑制する趣旨に出たものとは認められないことなどから、公序良俗に反して違法とはいえない。</p> <p>②被告の人材育成評価システムマニュアルによれば、勤務期間が3か月以上の者は人事評価の対象になると理解するのが自然であり、本件取扱い1を前提としても、昇給がないことから当然に人事評価が不要になるものではないから、原告の育児休業取得年度である平成22年度を人事評価の対象外であるとすることはできず、昇格のための標準年数に算入しないことに根拠はないといえ、本件取扱い2については、正当な理由なく原告に昇格の機会を与えなかったもので違法である。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
		<p>③もっとも、原告が受験する昇格試験が、論文と面接によるものであり、小論文の審査項目が多岐にわたると認められること等から、原告が合格した高度の蓋然性までは認められないとして、本件取扱い2と給与等にかかる損害との間の因果関係は否定し、慰謝料15万円及びこれに対する遅延損害金のみを支払うよう命じた。(労働者一部勝訴(控訴))</p>
	<p>大阪高裁 平26.7.18 判決</p>	<p>(育介法10条所定の「不利益取扱い」の違法性について原判決と同じ基準を示した上で)本件取扱い1は、前年度に3か月以上育児休業をすれば、残りの期間の就労状況や勤務態度に関わらず、翌年度は職能給を昇給させないというものであり、休業期間中の不就労の限度を超えて育児休業者に不利益を課すものであるほか、被告は、遅刻、早退、年次有給休暇、労働災害による休業等による不就労を、職能給昇給の欠格要件である3か月間の不就労期間には含めていないことから、育児休業をこれらの休暇等に比べて、合理的理由なく不利益に取扱うものである。また、被告における職能給制度は、人事評価制度と一体的に運用されているところ、人事育成評価システムマニュアルにおいて、3か月以上勤務した者が人事評価の対象とされていることに鑑みると、3か月の育児休業をした者についても、勤務期間が3か月以上あれば、その他の者と同様に能力評価をしながら、その一方で、その評価いかんにかかわらず、一律に職能給を昇給させないこととするのは、人事評価制度の在り方に照らしても合理性を欠くといわざるを得ない。さらに、職能給が昇給しないことにより、育児休業を取得する者にとって無視できない経済的不利益を与えるものであり、育児休業の取得を抑制する働きをするものであるから、育介法10条の不利益取扱いに当たり、かつ、同法が労働者に保障した育児休業取得の権利を抑制し、同法の趣旨を実質的に失わせるものといわざるを得ず、公序に反し、無効というべきであるとして、原判決と異なり、本件取扱い2のほか、本件取扱い1についても不法行為の成立を認めた。(労働者一部勝訴)</p>

6 性的指向及び性自認（LGBTQ）をめぐる問題

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
経産省職員事件	東京地裁 令元.12.12 判決	<p>[性同一性障害者であり、性別適合手術を受けておらず、戸籍上の性別変更をしていないトランスジェンダー（Male to Female〔男性から女性〕）である原告が、職場内で平成22年7月に実施した性自認についての説明会后、時間が経過し、外見上女性と同様であるのに、配属先の執務室があるフロアから2階以上離れた女性用トイレの使用しか認めない処遇（以下「本件処遇」）等を受けたことに関し、かかる制限の撤廃等を要求事項として、人事院に対し、国家公務員法86条の規定に基づき、勤務条件に関する行政措置の各要求（以下「本件各措置要求」）をしたが、いずれも認めない旨の判定（以下「本件判定」）を受けたことから、本件判定がいずれも違法であるとして、本件判定に係る処分の取消を求めた事案（以下「第1事件」）、及び、本件処遇に関し、経産省の職員らがその職務上尽くすべき注意義務を怠り、これにより損害を被ったとして、被告国に対し、国家賠償法に基づく損害賠償請求として、慰謝料等の支払いを求めた事案（以下「第2事件」）。]</p> <p>①（第1事件につき）性別は、個人の人格的な生存と密接かつ不可分のものであり、個人がその真に自認する性別に即した社会生活を送ることは、重要な法的利益として、国家賠償法上も保護される。また、トイレが人の生理的作用に伴って日常的に必ず使用しなければならない施設であって、現代においては人が通常の衛生的な社会生活を送るに当たって不可欠のものであることに鑑みると、個人が社会生活を送る上で、男女別のトイレを設置し、管理する者から、その真に自認する性別に対応するトイレを使用することを制限されることは、当該個人が有する上記の重要な法的利益の制約に当たると考えられる。</p> <p>他方、原告が使用を希望する女性用トイレを使用する女性職員への配慮も必要であることから、原告が女性ホルモンの投与により遅くとも平成22年3月頃までには女性に対して性的な危害を加える可能性が客観的にも低い状態に至っており、それを経産省も把握していたこと、2000年代前半までのトランスジェンダーのトイレ使用に関する社会的認識の変化等に鑑み、原告の職場における性別移行から4年を経過した平成26年4月7日の時点では女性職員とのトラブルが生ずる可能性は抽象的なものにとどまり、同日以降の本件処遇の継続は違法である。したがって、本件判定のうち、本件処遇の撤廃にかかる要求事項を認めないとした部分は、人事院の裁量権の範囲を逸脱し、又は濫用があったものとして違法であり、取消しを免れない。</p> <p>②（第2事件につき）性別によって異なる様式の衣服を着用するという社会的文化が長年にわたり続いている我が国の実情に照らして、性別に即した衣服を着用するということが、性自認に即した社会生活を送る上で基本的な事柄であり、性自認と密接不可分なものであることは明らかであるから、平成25年1月17日面談における室長の「なかなか手術を受けないんだったら、もう男に戻ってはどうか」との発言は、それがたとえ原告の服装に関するものであったとしても、客観的に原告の性自認を否定する内容のものであり、違法である。（労働者一部勝訴、双方控訴）</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
	東京高裁 令3.5.27 判決	<p>①（第1事件につき）自らの性自認に基づいた性別で社会生活を送ることは、法律上保護された利益というべきであるとしつつも、公務員の行為は、権利または法的利益を侵害された個別の国民との関係において、公務員が職務上通常尽くすべき注意義務を尽くさずになされたと認めうるような事情がある場合に、国家賠償法1条1項の違法の評価を受けると解されるところ、本件において、経産省は、平成21年10月23日には、原告から、近い将来に性別適合手術を受けることを希望しており、そのためには職場での女性への性別移行も必要であるとの説明を受けて、原告の希望や主治医の意見も勘案した上で、本件処遇を実施したのち、原告が性別適合手術を受けていない理由を確認しつつ、原告が戸籍上の性別変更をしないまま異動した場合の異動先における女性用トイレの使用等に関する経産省としての考え方を説明していたのであって、原告が経産省に復職した平成26年4月7日以降現在まで、本件処遇を維持していることについて、経産省において、原告との関係において、公務員が職務上通常尽くすべき注意義務を尽くすことなく漫然と当該行為をしたと認めうるような事情があるとはいえず、本件処遇につき国家賠償法1条1項の違法性があるとはいえないとして、第一審の判決を変更し、第1事件の請求を棄却した。</p> <p>②（第2事件につき）室長の発言は、原告の本件各要望事項に対する経産省の対応方針からも明らかに逸脱しており、1回限りの発言であるか否かによって評価が左右されるものとはいえず、同発言は国家賠償法1条1項にいう違法性が認められる。 （第1事件につき労働者敗訴、第2事件につき労働者一部勝訴）</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
淀川交通（仮処分）事件	大阪地裁 令2.7.20 決定	<p>[性同一性障害との診断を受けたトランスジェンダー（Male to Female）である債権者が、債務者である会社（以下「債務者」）に対し、債務者の責めに帰すべき事由による就労拒否があったと主張して、民法536条2項に基づき、賃金の仮払いを求めた事案]</p> <p>①タクシー乗務員として乗客に不快感等を与えないようにする旨の身だしなみ規定（以下「本件身だしなみ規定」）に基づく、業務中の従業員の身だしなみに対する制約は、無制限に許容されるものではなく、業務上の必要性に基づく、合理的な内容の限度に止めなければならない。</p> <p>②債務者は、債権者が化粧をして乗務すること自体を本件身だしなみ規定に反するものと捉えているが、債権者は医師から性同一性障害の診断を受け、性自認が女性という人物であり、かかる人物にとっては外見を可能な限り性自認の性別である女性に近づけ、女性として社会生活を送ることが自然かつ当然の欲求である。外見を性自認上の性別に一致させようとすることは、結果として、一部の者をして、当該外見に対する違和感や嫌悪感を覚えさせる可能性を否定することはできないが、そうであるからといって、自然かつ当然の欲求であることが否定されるものではなく、性同一性障害者である債権者に対しても、女性乗務員と同等に化粧を施すことを認める必要性があるといえる。</p> <p>③債務者が、債権者に対し、化粧の程度が女性乗務員と同等程度であるかといった点を問題とすることなく、化粧を施した上での乗務を禁止したこと及び禁止に対する違反を理由として就労を拒否したことは、必要性も合理性も認められず、債権者は、債務者に対し、民法536条2項に基づき、賃金支払請求権を有する。</p> <p>④債権者の賃金は、基本給、固定残業代、割増賃金及び歩合給で構成されるところ、新型コロナウイルス感染症の蔓延や緊急事態宣言の影響により、債務者を含むタクシー業者の売上が大きく減少していることに鑑みると、債権者の賃金のうち、基本給及び固定残業代以外の部分については、新型コロナウイルス感染症が蔓延等する以前と同程度の金額が支払われるとの疎明があるとはいえない。（労働者一部勝訴）</p>

7 セクシュアルハラスメント

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
キュー企画損害賠償請求事件	福岡地裁 平4.4.16 判決	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、被告上司の使用人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）。
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辞もその内容、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づいたのであるから、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かかわらず、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。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かかわらず、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（労働者勝訴、確定）。
ファイザー製薬雇用契約存在確認等請求事件	東京地裁 平12.8.29 判決	[性的言動を繰り返した管理職に対し会社が行った普通解雇の有効性が争われた事案] 原告が部下に対し、たびたび食事に誘ったり、直接的で露骨な性的言動を行ったことは部下を困惑させ、その就業環境を著しく害するものであり、被告会社がこのことを重大視して、原告が管理職としてのみならず、従業員としても必要な適正を欠くと判断したことは相当の理由があるとして解雇を有効と判断した（労働者敗訴、控訴後、和解成立）。
広島セクハラ（生命保険会社）事件	広島地裁 平19.3.13 判決	[原告らの上司3名が忘年会の席で、突然背後から原告の腰に両脚を巻きつける、抱きつくなどの行為をしたことが不法行為に当たるとして、上司3名に対して不法行為に基づき、被告会社に対しては使用者責任に基づき損害賠償を求めた事案] 被告ら3名の行為は、原告らの身体的自由、性的自由及び人格権を侵害するものとして不法行為に当たるとした。但し、原告らは、忘年会において、被告ら3名の行為を特に咎めることなく、むしろ嬌声を上げて騒ぎ立て、そのような原告らの態度が被告らの感情を高ぶらせ、セクハラ行為を煽る結果となったとして、原告らの落ち度を認め、過失相殺の法理を類推適用して損害の2割を減額した。また、本件忘年会は、職場の営業活力を醸成したり、職場における人間関係を円滑にすることに資すると位置付けられ、被告会社の業務の一部あるいは少なくとも業務に密接に関連する行為として認められるとして、被告会社の使用者責任を肯定した（労働者一部勝訴、確定）。

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
Y社（セクハラ・懲戒解雇）事件	東京地裁 平21.4.24 判決	<p>[部下の女性従業員らに対し、社員旅行の宴会席上や日常においてセクシュアルハラスメントを行ったことなどを理由として、被告会社の支店長兼取締役であった原告が取締役を解任され、懲戒解雇されたところ、懲戒解雇は無効であるとして、労働契約上の権利を有する地位の確認を求めた事案]</p> <p>Xの部下の女性らに対する言動は、違法なセクハラ行為であるうえ、いずれも、支店長という上司の立場にあった故にできたことである。</p> <p>使用者の懲戒権の行使は、当該具体的事情（当該懲戒にかかる労働者の行為の性質および態様その他の事情）の下において、それが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当なものとして是認することができないときには、権利の濫用として無効となる。</p> <p>本件で、Xの日頃のセクハラ言動は宴席等で女性従業員の手を握ったり、肩を抱くという程度のもにとどまっているものであり、また、本件宴会での一連の行為もいわゆる強制わいせつ的なものとは一線を画すものといえ、他方、XはY社に対して相応の貢献をしてきており、反省の情も示しており、また、これまでXのセクハラ行為につき指導や注意がされたことはない等の本件諸事情に照らせば、本件懲戒解雇は重きに失し、権利濫用として無効であり、Xの地位確認請求および判決確定日までの賃金請求が認められた（労働者一部勝訴、控訴）。</p>
S工業事件	東京地裁 平22.2.16 判決	<p>原告（女性）は、被告会社との間で期間の定めのない雇用契約を締結した。被告会社の取締役で人事管理を担当していた被告Xは、原告を外出先に同行させ、帰りに食事に誘うなどするようになり、原告の娘に高校入学祝いを贈り、月1回食事に付き合うことを条件に月10万円を支援することを原告に約し、実際に、原告の娘のホームステイや原告自身の海外旅行の費用を出したりした。Xが行った「支援」の総額は、300万円くらいに達する。またXは、原告のメールアドレスを聞き出し、頻繁にメールを送信するようになり、休日にも返信を求められるなどした原告は、負担感を覚えるようになり、着信を拒否すると、Xは自宅にたびたび電話をするなどした。原告はこのようなXの言動がいやになり、自己都合による退職をした。原告は、Xに対し、長年のセクハラ、パワハラにより心身に多大な苦痛を被ったと主張して慰謝料等806万余円と遅延損害金の支払いを求めるなどした。</p> <p>裁判所は、食事をともにすること、メールへの対応等を条件に、上司であるXから経済的支援を受けていた原告による、パワハラ、セクハラを理由とする慰謝料請求を棄却し、Xによるメール送信や経済的支援を含む働きかけは、原告の私生活に対する執拗かつ過剰な干渉であって、外形的にはセクシュアルハラスメントに当たるともいえるが、原告は総額約300万円の経済的支援を得ることを優先して、過剰な干渉を受けながらも条件付で定期的に食事等に应诉するという不自然な状態を自発的に解消しようとはしなかったのであって、Xのセクハラの程度が損害賠償を要するほどの違法性を帯びていたとはいえないと判示した（労働者敗訴、確定）。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
東レリサーチセンター ほか事件 ※T社事件(京都地 裁 平24.10.26 判 決、大阪高裁 平 25.12.20 判決)	大津地裁 平22.2.25 判決	原告は、訴外T社(58ページにいう被告会社)から派遣された被告会社1(58ページにいうA社)において就労していたとき、被告会社2(被告会社1の親会社)から在籍出向していたBから、(a)プライベートな事柄についてたびたび質問をする、(b)トイレや更衣室の前で待ち伏せてつきまとう、(c)一緒に帰ろう、飲みに行こうなどと言う、(d)勤務時間中に身体をすり寄せる、といった言動を受けるようになった。原告は、Bのセクシュアルハラスメントに対して被告会社1がしかるべき対応をとらず、原告を解雇するなどの不当な扱いをしたとして、被告会社1および被告会社2に対して使用者責任(民法715条)または職場環境配慮義務違反に基づく債務不履行、もしくは不法行為(同法709条)に基づく損害賠償を請求した。 裁判所は、原告が被告会社1での就労中に、被告会社2からの出向社員Bによるセクシュアルハラスメントを受けたものであるところ、Bの一連の言動は原告の人格権を侵害する違法なものといえ、被告会社1は使用者責任に基づき原告の損害を賠償すべき立場にあったといえるが、被告会社1・原告間においてBの異動や責任者の謝罪等を内容とする和解が成立しており、金銭的な賠償を含む一切の責任を追及しないことが確認されていたなどとして、原告の損害賠償請求を棄却した(労働者敗訴、控訴)。
	大阪高裁 平23.2.8 判決	おおむね同旨(労働者敗訴、上告及び上告受理申立)。 なお、本件における被告会社1は、原告が訴外T社から派遣された派遣先であり、原告は、本件のほかにも、派遣元であるT社を被告として、派遣先(本件の被告会社1)で受けたセクハラについて、T社の職場環境配慮義務違反等を理由とする損害賠償請求事件を提起している。
	最高裁 平24.2.28 決定	上告棄却、上告不受理。
A社事件	東京地裁 平22.4.20 判決	退職した原告が、上司であったXの度重なるセクハラにより精神的苦痛を被ったと主張して、会社及びXに対し、不法行為(会社については使用者責任)に基づき、損害賠償を求めるとともに、会社による業務外しや嫌がらせによる精神的苦痛を被ったと主張して、会社に対し、不法行為等に基づき、損害賠償を求めたものである。 裁判所は、Xには、一部セクハラにあたる言動(出張先のホテルで原告を横抱きに持ち上げたこと等)が認められるが、これらはいずれも軽微なものにすぎず、また、原告は、セクハラに関する限り、Xを宥恕したといえることができることに、Xがセクハラに関する言動に関して相当重い処分(部長から課長への降格等)を受けていることも考慮すると、Xに不法行為は成立しないとした。また、セクハラの実害者である原告を異動させて、Xとの接点をなくし、他方Xについては、課長に降格させて営業所に異動させるなどの処分をして、原告と顔を合わせることもない状態にしたこと等の対応は、セクハラ問題に対する企業の対応として相当なものといえることができ、これを「セクハラを問題にしたことを非難するような態度で、原告を業務から外した」という原告の主張は、失当であるとした(労働者敗訴、控訴)。

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
A社ほか事件	奈良地裁 平22.6.15 判決	<p>派遣労働者である原告が、派遣先である被告A社の従業員であるBから、携帯電話の番号を聞かれたり、「エッチしよう。」等の性的な言動を繰り返し聞かされたり、尻を触られるなどのセクシュアルハラスメント（以下「本件セクハラ行為」という。）を受けたことから、抑うつ神経症を発症したとして、派遣元である被告C社については不法行為に基づき、被告A社については使用者責任に基づき、治療費、休業損害、通院交通費、慰謝料及び弁護士費用相当額の支払いを求めた（なおBは訴え提起前に死亡）。</p> <p>裁判所は、Bによる本件セクハラ行為があったことは認めたと、本件セクハラ行為と抑うつ神経症発症との間に相当因果関係が認められないとして、被告A社について、使用者責任に基づき慰謝料及び弁護士費用相当額の支払いを命じ（抑うつ神経症罹患による治療費、休業損害及び通院交通費の請求は棄却）、被告C社との関係では、派遣元には派遣従業員との労働契約に付随する信義則上の義務として、派遣先において働きやすい労働環境を整備すべき義務があるとしながらも、同義務は、派遣先の経営方針に介入しない限度で派遣従業員の労働環境の維持に資する対応をとれば足りるとし、本件で被告C社による同義務違反は認められないとして、被告C社に対する請求を棄却した（労働者一部勝訴）。</p>
京都市（北部クリーンセンター）事件	京都地裁 平21.10.22 判決	<p>京都市が、市の職員として京都市北部クリーンセンター関連施設プール管理運営協会事務局の事務所長の職にあった者（原告）を、部下に対するセクハラ行為（専らセクハラ発言）等を理由に、地方公務員法29条1項各号により懲戒免職処分にしたことにつき、原告は、本件処分には理由がなく、仮に懲戒理由があったとしても懲戒免職処分は重すぎる処分であり、比例原則に反し許されないと主張して、本件処分の取消しを求めた。</p> <p>裁判所は、公務員の懲戒処分についての当局の裁量権に関する神戸税関事件（最高裁 昭52.12.20判決・民集31巻7号1100頁）を引用の上、懲戒理由であるセクハラ行為について、原告が少なくとも1名以上の女性臨時職員にわいせつな言辞を繰り返したことを認めたと、その他の懲戒理由をいずれも認めたとうえで、これら懲戒理由に該当する事実を併せて考慮すると、原告を懲戒免職処分としたことに被告市の裁量の逸脱はないとして、原告の請求を棄却した（労働者敗訴、控訴）。</p>
	大阪高裁 平22.8.26 判決	<p>裁判所は、京都市が設置する協会の事務所長に対する、女性臨時職員に対するセクハラ行為、協会のタクシーチケットの私的使用、物品販売手数料の簿外管理等を理由とする懲戒免職処分を取り消した。一口にセクハラ発言といっても、それまでの両者の関係や当該発言の会話全体における位置付け、当該発言がされた状況等も考慮する必要があり、加害者の性的な発言内容はもとより、その日時をできるかぎり特定し、発言を受けた相手方の氏名を示す必要があると述べた（労働者勝訴、上告受理申立）。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
新聞輸送事件	東京地裁 平22.10.29 判決	<p>被告会社は新聞の輸送を業とする会社であり、原告ら（X1、X2）は被告社の従業員であって、本件紛争発生当時、X1（当時47歳）は営業所次長の地位に、X2（当時45歳）は総務部副部長の地位にあった者である。訴外Aは人材派遣会社からの派遣社員であった女性（当時25歳）であり、AはX2の下で総務関係の業務に従事していた。勤務終了後に飲食をしたあと、タクシーに乗ったX1はAが着用していたスカートの右裾部分を引き上げ、足の付け根から5cm程度下まで延びている下着が露出する状態となった。</p> <p>Aがセクハラ被害を申告したため、X2は上司である取締役および総務部長に対し、本件被害申告にかかる事実について、X1の本件説明（スカートに付着した嘔吐物がタクシーの座席シートに付かないようにするためスカートの裾を引っ張りあげた）が真実であるとの判断を前提とする報告を行った。</p> <p>その後、被告会社は、X1に対し、本件紛争後に昇格させた営業所副所長の職を解き、2階級降格する旨の降格処分を発令するなどし、X2についても総務部副部長の職を解き、1階級の降格となる経理課課長とする降格処分を発令するなどした。そこで、Xらが、地位確認、差額賃金、慰謝料等を求めた。</p> <p>裁判所は、酒に酔って嘔吐した女性派遣社員Aと同乗したタクシーの車内で、Aのスカートをまくり上げた原告X1の行動はセクハラ行為に当たるとし、本件行為時を基準として1階級を引き下げる降格処分は人事権の裁量の範囲内の措置として有効であるとした。また、Aの上司である原告X2が、セクハラ被害を受けたとのAからの申告を受けたにもかかわらず適切に対応をしなかったばかりか、Aに対して二次被害を与えかねない不謹慎かつ不適切な言動を行って事態を深刻化させていたことから、X2を降格した処分には合理的な理由があるとした（労働者一部勝訴、控訴）。</p>
富士通エフサス事件	東京地裁 平22.12.27 判決	<p>会社において部長職であった原告が、ホテルの客室内で、会社の業務委託先に派遣されていた派遣会社女性従業員に対し、嫌がる同人らの身体を触るなどのわいせつ行為をしたことを理由としてされた懲戒解雇処分は、解雇理由を欠き無効であると主張して、雇用契約に基づく権利を有する地位の確認および賃金等の支払いを、会社に対し求めた。</p> <p>裁判所は、女性従業員の宿泊先ホテル客室内に居座り、同人らが横になっているベッドの上に自らも横になる等した原告の行為の悪質性、重大性に鑑みれば、就業規則の懲戒解雇事由に優に該当するものであるとした。さらに、本件わいせつ行為の悪質性、重大性に照らせば、会社が懲戒処分の中でもっとも厳しい解雇処分を選択することも十分に合理性を有すること、弁護士によるヒアリング調査が相当な時間をかけ、詳細に行われたことや、ヒアリングの中で、原告は顛末書を提出するなどして、自らの言い分を十分に述べていること等から、本件懲戒解雇は、弁護士も関与した詳細な調査・検討と、これに基づく社内手続を経て行われており、手続的な瑕疵は見当たらず、本件懲戒解雇は、懲戒権の濫用に当たらず、有効であると判示した（労働者敗訴、控訴）。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
東芝ファイナンス事件	東京地裁 平23.1.18 判決	<p>被告の従業員である原告が、同僚の女性職員Aに対し、「腹ぼて」「胸が大きくなった」との発言（以下「本件発言」という。）をしたことを理由になされた譴責処分（以下「本件処分」という。）が無効であるとして（なお、原告は、本件発言の有無も争っている。）、被告に対し、同処分の無効確認を求めると共に、社内メールによる謝罪広告及び慰謝料等の支払いを求めた。</p> <p>裁判所は、原告が本件発言をしたことは、A及び複数の目撃者の陳述書等により認められるとした上で、原告の主観においてはAに対し、性的な嫌がらせをする意図ないし故意を有していなかったとしても、本件発言によりAが性的な不快感を覚えることは当然というべきであり、原告には自らの不用意な発言によりAに不快感を覚えさせないよう配慮する義務があるというべきであるから、原告による本件発言は、Aの意に反する性的言動、すなわちセクシュアルハラスメントに該当するとし、本件処分が、前記のとおり過失行為に対し懲戒処分を科したものであるとしても、被告における懲戒処分の中で最も軽度なものであることなどに照らせば、本件処分を科したことが社会相当性を欠き、懲戒権の濫用に当たるとまではいえないとして、原告の請求をいずれも棄却した（労働者敗訴）。</p>
乙市立大学事件	山口地裁下関支部 平23.7.11 判決	<p>被告の設置する乙市立大学の教授である原告が、女子学生に対し、性交時の体位を内容とする卑猥なメールを繰り返し送信するなどのセクシュアルハラスメント行為（以下「本件セクハラ行為」という。）等を理由に、被告からなされた諭旨解雇処分が無効であるとして、被告に対し、①雇用契約上の地位にあることの確認並びに賃金及び賞与の支払いを求めると共に（以下「請求①」という。）、②被告が原告に対する処分をしたことにつき、マスコミへ公表したこと等が、名誉毀損に当たるとして、慰謝料及び弁護士費用相当額の支払いを求めた（以下「請求②」という。）。</p> <p>裁判所は、原告による本件セクハラ行為の他、被告が懲戒事由として主張する行為の一部を認定した上で、本件セクハラ行為が原告の大学教官としての適格性を疑わしめるものであり、これのみでも十分に解雇を含む重い懲戒処分に相当するなどとして、本件諭旨解雇処分が合理的な理由を欠き、あるいはその権利を濫用したものとは認められないとして請求①を棄却した。また、請求②については、本件が市立大学に在籍する大学教授である原告の学生に対するセクハラ等を理由とする懲戒処分に係る事案であることから、被告がこれを公表することは公益を図る目的であるといえ、公表した情報が全体としては真実に合致したものといえることなどから、違法性を有するものではないとして、これを棄却した（労働者敗訴）。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
P大学事件	大阪地裁 平23.9.16 判決	<p>被告の設置するP大学の教授である原告が、同じ学部（但し専修科目は異なる。）の准教授であるAに対しセクシュアルハラスメント行為（以下「セクハラ行為」という。）をしたことを理由に被告がなした減給処分（以下「本件処分」という。）が無効であるとして、本件処分の付着しない労働契約上の権利を有する地位の確認及び減給された金員の支払いをそれぞれ請求した。</p> <p>裁判所は、Aの主張や証言は、ある程度具体的で詳細な内容を含んでいると思われること、本件当日を境にしてAの精神状態が急変していることが窺われること、Aが原告に対してセクハラ行為をでっち上げる明確な動機は不明であるといわざるを得ないこと等からすると、Aが敢えてP大学に虚偽の申立てをするとは考え難いという面も否定できないとしながらも、当該セクハラ行為が行われたとされる際の状況及び両当事者の言動並びにその前後に当事者間で送信されたメールを始めとするやり取りなどに鑑みると、Aの供述は採用することができず、各セクハラ行為があったことを認めることはできないとして、同行為があったことを前提とした本件処分は、その相当性を判断するまでもなく無効であるとして、原告の請求をいずれも認めない（労働者勝訴、控訴）。</p>
	大阪高裁 平24.2.28 判決	<p>本件処分の理由である被控訴人によるセクハラ行為の有無について、裁判所は、①被害者であるAの証言等が、具体的かつ詳細で、迫真性もある上、終始一貫しており、その内容等に特段不自然・不合理な点がないこと、②Aには、大学に対し被控訴人によるセクハラ行為の申立てをするに至るまで相当に逡巡した様子が認められ、虚偽の申立てをする動機も想定されないこと、③Aが、セクハラ行為を受けた日以降、それまでの態度を一変させて被控訴人を避けるようになり、被控訴人もそのようなAの態度の急変に気づき、謝罪のメールを送信していることに加え、Aにその後生じた心身の変調の症状が、セクハラ被害者にみられる症状と一致するとの専門家の所見があることからすれば、Aがセクハラ被害を受けたと推測でき、Aの証言等は信用できるとして、セクハラ行為を認定し、原判決を取り消した。なお、原判決がAの証言等を不採用とした理由である、「セクハラ行為が行われたとされる際の状況及び両当事者の言動並びにその前後に当事者間で送信されたメールのやり取り」については、Aと被控訴人の大学内の立場の違いに鑑みれば、Aが被控訴人の機嫌を損ねることを避け、自己に不利益等が生じないようにしたいと考えることはごく自然であるから、Aが被控訴人に対して拒否的な態度や不快感を明確に示さなかったからといって、セクハラ行為がなかったことを推認させるといえるものでもないとして、それによりAの証言の信用性が損なわれるものではないと判断した（労働者敗訴、上告）。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
M社損害賠償請求事件	東京地裁 平24.1.31 判決	<p>被告の従業員であった原告が、被告代表者A（以下「被告A」という。）及び、被告の支店長B（以下「被告B」という。）から、複数回性行為を強要されるなどしたほか、被告会長Cから、前記性行為の強要に関し、「あんたも悪いんだ」「何で部屋に入れたんだ」「暴力されたわけじゃないでしょ」などと言われ、精神的苦痛等を被ったとして、①被告A及びBの行為について、被告A及びBに対し民法709条に基づき、被告に対し同法715条に基づき、②被告会長Cの言動について、被告に対し同法709条に基づき、慰謝料、治療費、逸失利益及び弁護士費用相当額の支払いを請求した。</p> <p>裁判所は、①被告Aから複数回性行為を強要されたとの原告の供述について、原告が被告Aの行為を拒絶するそぶりを見せなかったことなどや、被告Aが原告と7歳しか年が違わず、社長風を吹かせるようなこともなかったことなどに鑑みると、原告の供述は採用できないとしたほか、被告Bから複数回性行為を強要されたとの原告供述についても、当該行為の前後の状況から原告の同意がなかったとは考え難く、他方で、被告Bとクリスマスに合う約束をするなど親密な男女関係にあったことが窺われることから、原告の供述は採用できないとし、②さらに、被告会長Cの言動については、被告A及びBと原告との関係に照らせば、その発言に違法性があるとは認められないとして、原告の請求をいずれも棄却した（労働者敗訴、控訴）。</p>
	東京高裁 平24.8.29 判決	<p>被控訴人Aによる性行為の強要の有無について、最初の行為当時、控訴人が被控訴人会社に入社が内定した大学4年生だったのに対し、被控訴人Aが控訴人に対する人事権を有する会社の代表取締役であったという両者の立場の違いからすれば、控訴人が被控訴人Aの要求を拒絶することが不可能であったとまではいえないが、心理的に要求を拒絶することが困難な状況にあったと認められ、控訴人が性行為を受け入れたからといって、控訴人の自由な意思に基づく同意があったと認めることはできないとして、性行為の強要を認定し、被控訴人Aは民法709条に基づき、被控訴人会社は同法715条に基づき、それぞれ損害賠償義務を負うと判断し、この点について原判決を変更した。</p> <p>しかし、被控訴人Bによる性行為の強要の有無については、原判決と同様、原告と被控訴人Bとは極めて親密な関係にあったとして、これを否定したほか、被控訴人会社会長Cの言動についても、その発言中には控訴人の心情を傷つけるものが含まれていたことは窺えるとしつつも、当該発言がなされた態様（喫茶店内ではあるが、他の客に発言内容が気づかれないような態様）等に照らし、当該発言が社会通念上許容される限度を超える違法なものであるとまではいえないとして、原判決と同様、不法行為該当性を否定した（労働者一部勝訴）。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
霞アカウンティング地位確認等請求事件	東京地裁 平24.3.27 判決	<p>被告の従業員である原告が、部下の女性従業員に対し、手を繋いで散歩の強要や自宅に誘う等のセクハラをしたことなどを理由になされた懲戒解雇処分（以下「本件処分」という。）が無効であるとして、被告に対し、雇用契約上の地位確認及び解雇後の賃金支払いのほか、理由のない本件処分が不法行為に当たるとして、慰謝料及び弁護士費用相当額の支払いを求めた（以下「①事件」という。）。なお、この他に、原告は、被告に対し、雇用契約に基づき、本件処分までの時間外手当等及び付加金の支払いを請求し（以下「②事件」という。）、他方、被告が、原告の在職中、原告による被告の信用毀損行為があったとして、民法709条又は415条に基づく損害賠償を請求した（以下「③事件」という。）ほか、被告が原告に社宅として賃貸していた建物の所有者であるAが、懲戒解雇により原・被告間の雇用契約が終了し、それに伴い社宅の賃貸借契約も終了したとして、原告に対し、所有権に基づき、建物明渡しを請求した（以下「④事件」という。）。</p> <p>裁判所は、①事件について、セクハラを否定する原告の弁明には疑問の余地が多いとしながらも、被告が、原告から弁明書の提出を受けた後、女性従業員の再度の事情聴取を含めて何らの事実調査も行わず、約2年を経過した後に本件処分を行っていることに照らすと、仮にセクハラが認定できるとしても、本件処分は明らかに時機を失しているなどとして、これを懲戒解雇事由とすることは相当でないとしたほか、被告が主張するその他の懲戒解雇事由についても、これを認めることができないなどとして、本件処分が懲戒権濫用に当たり無効として、雇用契約上の地位確認及び解雇後の賃金支払請求を認めたとほか、損害賠償請求を一部認容した。なお、②事件及び③事件については、各請求の一部が認容され、④事件は、請求が棄却された（労働者一部勝訴）。</p>
国立大学法人Y大学解雇無効確認等請求事件	東京地裁 平24.7.4 判決	<p>被告の助手等であった原告が、被告の大学院修士課程に所属する学生A及びBに対し、i 同人らの意に反する身体接触（Bに対しては複数回）、ii Aに対する性行為の強要（以下i及びiiを「本件行為①」という。）、iii Bに対する性的な内容のメールの送信（以下i及びiiiを「本件行為②」という。）をしたことを理由になされた諭旨解雇処分（以下「本件処分」という。）が無効であるとして、被告に対し、労働契約上の地位確認及び解雇後の賃金の支払いを求めた。</p> <p>裁判所は、Aの供述について、その内容が具体的かつ詳細であり、重要な部分についても概ね一貫していること、原告とAの間でやり取りされたメール等の客観的証拠とも整合していること、Aには原告を陥れる動機がないこと、供述態度が真摯であること等を理由に、信用することができる判断し、本件行為①を認定したほか、Bの供述について、一定程度は具体的であるとしつつ、Bが受けた身体接触の様子が、一つ一つは単純な行為で、時間的にも比較的短く、同様の行為をくり返すことが可能なものであることからすれば、日時や回数等に関する供述内容が曖昧であるとしても特段不合理、不自然とはいえないとしたほか、Bと原告との会話の録音記録を全体としてみると、原告がBに対する身体的接触を自認していると認められることなどから、信用することができる判断し、本件行為②を認定した上で、本件行為①②の態様の悪質さ、被害の甚大さ、原告の反省が窺われないことなどに鑑みれば、本件処分はなお相当であるとして、原告の請求を棄却した（労働者敗訴）。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
C社(賃金等請求)事件	大阪地裁 平24.11.29 判決	<p>被告会社の従業員であった原告が、被告会社の専務である被告丙から、「お金の面倒も見てやるし、会社でもいいふうにしてやるから」などと言って交際を迫られ、これを断ったところ、「ほな、明日から会社に来るな」「俺が首やといたら、もうお前は首や」などと原告の解雇を持ち出して更に交際を迫られたとして、被告丙及び被告会社に対し、不法行為による損害賠償請求権に基づき、慰謝料の支払いを求めた。</p> <p>本判決は、原告の供述内容が、具体的かつ詳細であるほか、その主要な事実は被告丙においても認めるところであり、原告において、被告会社からの退職を相談し、それに親身に応じていた被告丙のセクハラをねつ造して、同被告を窮地に追いやる動機も特段認められないとし、他方、セクハラを否定する被告丙の供述は、その内容に不自然な点もあり信用できないとして、原告の供述に基づきセクハラ的事实を認定し、被告丙及び被告会社に対し、慰謝料30万円の支払いを命じた(労働者一部勝訴、控訴)。</p>
乙大学事件(懲戒解雇処分無効確認請求事件)	京都地裁 平25.1.29 判決	<p>[被告学校法人が設置する乙大学の特任教授であった原告が、被告から、他大学の大学院生に対する性的関係の強要などを理由に懲戒解雇されたことについて、同人との性的関係が合意に基づくものであり、かかる事実誤認に基づき行われた懲戒解雇が無効である上、被告がそれをマスコミに公表したことなどにより精神的苦痛を被ったとして、被告学校法人に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるとともに、不法行為による損害賠償請求権に基づき、慰謝料等の支払いを求めた事案]</p> <p>本判決は、原告と大学院生との間で送受信された多数のメール内容を検討し、それらによれば、全体として、原告との性的関係の継続により、当該大学院生の精神状態が悪化していった様子は窺えるものの、原告と当該大学院生との性的関係が、同院生の同意によらないものと認めるに足る証拠はなく、原告の同院生に対する一連の行為は、大学教員としての品位を損なう不適切な行為とはいえるが、相手の望まない性的な言動とはいえず、セクハラに該当しないとして、被告学校法人による懲戒解雇は無効と判断したが、口頭弁論最終時に原告の雇用期間が終了していたため、地位確認請求は棄却した。他方、本件において、被告学校法人は、セクハラの有無について判断を誤ったものの、懲戒解雇事由の有無につき十分に調査を尽くしており、大学院生の申告内容や供述が不合理として直ちに排斥できるものではないことからすると、事実誤認をしてもやむを得ない特段の事情があるとして、被告学校法人の調査義務違反等の不法行為責任を否定した(労働者敗訴、控訴)。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
		<p>その結果、Bが控訴人と別の部署に配置転換されたとの事実について、同認定に沿う被控訴人の派遣元責任者であるCの証言等は、他の証拠と一致しない点があることなどから信用できないとして、被控訴人は、控訴人からの被害申告に対し、何らの対応もしなかった（前記Bの配置転換は、控訴人がA社の親会社のD事業場にある人権推進委員会にセクハラ被害を投書したことによる結果に過ぎない。）として、被控訴人は、前記義務を履行したとはいえず、義務違反が認められるとした。</p> <p>また、被控訴人は、控訴人の派遣元事業主として、セクハラの影響を受けた派遣労働者が、解雇されたり退職を余儀なくされたりすることのないよう配慮すべき義務を負うところ、A社から控訴人に対し労働者派遣契約を中途解約する意向を聞いた被控訴人としては、A社に対し、直ちに抗議して中途解約の撤回を求めるべきであったにもかかわらず、被控訴人は、一度抗議したのみで、中途解除をやむを得ないこととして容認し、それ以上の対応をとらなかったとして、前記義務の履行をしたとはいえず、義務違反が認められるとした（労働者一部勝訴、上告・上告受理申立）。</p>
B社（賃金等請求）事件	東京地裁 平26.1.14 判決	<p>〔被告会社のゼネラルマネージャー（以下「GM」）であった原告が、セクハラ等GMとして不適切な行為があったとして、被告会社から、GMから業務部マネージャーに降格され、賃金を減額されたこと、原告の定年日以降の労働契約が期間を1年とする嘱託契約であるとして、期間満了を理由に雇止めをしたことについて、降格処分と雇止めの無効を主張して、GMの地位にあることの確認、降格前後の差額賃金の支払い、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認及び雇止め以降の賃金の支払いをそれぞれ求めた事案〕</p> <p>本判決は、被告会社が指摘する全てのセクハラ行為が認定できる訳ではないが、原告が複数の女性社員の羞恥心を害するセクハラ行為を行ったことが認められること等を考慮すると、原告にGMとしての適格性が欠けると判断した被告会社の判断に裁量の逸脱は認められず、降格による賃金の減額も、降格に伴う効果に過ぎないとして、本件降格処分は適法であると判断した（なお、雇い止めについては、そもそも原告・被告会社間に1年の有期雇用契約が締結されたとは認められないとして、請求を認容した。）（労働者一部勝訴、控訴）。</p>
N府（損害賠償請求）事件	東京地裁 平26.3.11 判決	<p>〔N府に勤務する原告が、海外出張をした際、同行した部下である女性職員に対し、セクハラに該当する行為（意に反して手を触れる、不用意な発言等により不快の念を抱かせる等の行為）をしたとして、N府から訓告を受けたことについて、訓告原因が不存在であり訓告手続に違法性があったことを理由に、同訓告とそれに伴う違法な人事異動により損害を受けたと主張して、被告に対し、国家賠償法1条1項に基づき損害賠償の請求をした事案〕</p> <p>N府の訓告規程によれば、訓告は、職員の非違行為が懲戒処分（国家公務員法82条に規定する懲戒処分）を行うまでに至らない場合に、当該職員に非違行為に対する責任を自覚させる等の職員に対する指導監督上の措置として行われるものとされているところ、本判決は、原告の女性職員に対する前記各行為の存在を認定した上で、これらの行為が「意に反すると認識の上」という懲戒処分の指針にある標準例には該当しないことから、当時の原告の職責等を勘案し、先例を調査した上で訓告が相当としたN府の判断に違法性はないとしたほか、その手続にも違法性は認められないとした（なお、人事異動についても違法性はないとされている。）（労働者敗訴）。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
K館事件	大阪地裁 平25.9.6 判決	<p>[被告会社の従業員である原告ら（男性）が、他の女性従業員に対して、性的な発言をするなどのセクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」）行為等を行ったとして、被告から出勤停止の懲戒処分（以下「本件処分」）を受けるとともに、本件処分を受けたことを理由に、降格されたことについて、セクハラ行為の存在を否定するとともに本件処分が懲戒権の濫用として無効であり、同処分を理由とする降格も違法であると主張して、本件処分の無効確認、降格前の等級を有する地位にあることの確認及び同降格に基づき減額された給与差額等の支払いなどを求めた事案]</p> <p>裁判所は、原告らの行為が被告の就業規則及びセクハラ禁止文書に列記されている事項に該当するとした上で、原告らの行為の悪質性、これによる被害の程度（注：女性従業員の中にはセクハラが一因となって退職した者もいた。）、原告らの役職（注：原告らは営業部のマネージャーないし営業部課長代理の職位にあり、等級はいずれも「課長代理」であった。）、被告におけるセクハラ行為防止の取組に照らし、本件処分が社会通念上相当性を欠くとまではいえないとして、有効であるとし、降格についても、本件処分が有効である以上、人事権の行使として有効であるとして、原告らの請求をいずれも棄却した（控訴）。</p>
	大阪高裁 平26.3.28 判決	<p>原告らの言動がセクハラ禁止文書で禁止された行為に該当するとしつつも、i 本件処分の根拠となった事実のすべてが認められるわけではないとして、この点で、処分の基礎の一部を欠いていること、ii 弁明の機会が与えられていないものもあり、手続きの適正を欠いていること、また、iii 原告らが被害者から明確な拒否の姿勢を示されたり、その旨被告から注意を受けたりしてもなおこのような行為に及んだとまでは認められないこと、iv 被告において、一般的な注意以上に、従業員の個々の言動について適切な指導がされていたのか疑問があることなどから、事前の警告や注意、被告の具体的方針を認識する機会もないまま、懲戒解雇の次に重い出勤停止の処分を行うことは、原告らにとって酷に過ぎるとし、本件処分を無効とした。そして、本件処分が無効であることにより、降格も無効として、降格前の地位にあることを確認した。なお、本件処分は無効であるが、懲戒事由自体は認められることから、被告の不法行為責任は否定した（上告）。</p>
	最高裁 平27.2.26 判決	<p>原告らの言動は、女性従業員らの就業意欲の低下や能力発揮の阻害を招来するものであり、原告らが管理職として、セクハラ防止のために部下職員を指導すべき立場にあったにもかかわらず、多数回のセクハラ行為等を繰り返したことは、その職責や立場に照らして著しく不適切であり、女性従業員の一人が退職を余儀なくされていることに照らしても、原告らの言動が被告の企業秩序や職場規律に及ぼした影響は看過しがたいとして、女性従業員から明確な拒否の姿勢を示されていないことや被告からの事前の注意や警告がないことなども、原告らに有利に斟酌しうる事情とはいえず、本件処分が社会通念上相当性を欠くということとはできず、本件処分は有効であるとした。</p> <p>また、降格についても、本件処分が有効であることからすれば、社会通念上著しく相当性を欠くとはいえず、人事権の濫用には当たらないとした。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
医療法人社団恵和会ほか事件	札幌地裁 平27.4.17判決	被告法人の従業員（介護員）であった原告（女性）が、同法人の実質的な最高責任者である被告乙及び上司である看護部次長の被告丙から、休日も含め頻繁に食事等の誘いを受け、被告乙からは比較的高価な服等まで贈られていたところ、そのような付き合いを負担に感じ、避けるようになったところから、被告乙及び同丙からの業務に関する注意等を嫌がらせと感じるようになり、さらにその後、病院の看護部事務に異動となった後、①従前1人に集中して命じられることのなかったサンクション瓶の洗浄等を命じられたほか、②妊娠を報告した際、被告乙及び同丙から、想像妊娠ではないかとか中絶を示唆するような言動を受けたこと、③妊娠報告後に、肉体労働である老人保健施設の入浴介助を一人でやることを命じられたことについて、裁判所は、①～③の行為については、原告の人格的利益を侵害する違法な嫌がらせであり、被告法人には職場環境配慮義務の不履行があったとして、被告乙及び同丙に対し、不法行為に基づき、被告法人に対し、不法行為（使用者責任）及び債務不履行責任に基づき、各自慰謝料70万円及び弁護士費用7万円並びにこれらに対する遅延損害金の支払いを命じた。
学校法人W大学事件	東京地裁 平27.6.8判決	被告に勤務していた原告（大学教授・男性）が、女子学生Aに対するセクシュアル・ハラスメント行為（以下「セクハラ」という。）を理由に、被告から、①査問期間中に自宅待機とされた上、②セクハラがあったとして解任され（以下「本件解任」という。）、③本件解任に係る事実を大学のウェブサイト上に摘示され、④教職員に電子メールを送信されたことについて、（1）本件解任の無効及び（2）前記①、③及び④の各行為が労働契約上の債務不履行又は不法行為に当たると主張した。裁判所は、（1）原告からセクハラを受けたとするAの供述が一貫し、その内容も具体的に迫真性に富み、他の客観的な証拠や証人の証言とも符合しているほか、Aには原告を陥れるような理由も見当たらないとして、Aの供述の信用性を肯定し、セクハラを認定した上、かかる行為は大学の教員として当然要求されるべき資質とモラルを著しく欠くことを示すものとして、本件解任には客観的に合理的な理由があり、社会通念上も相当であるとしたほか、（2）被告による自宅待機（前記①）は、懲戒処分決定に先立ち、証拠の隠滅防止や査問対象者の出勤に伴う混乱を防止するためになされたもので、合理的な理由があるといえ、その期間も約2か月にとどまり、その間の賃金支給もあったことからすれば、相当といえ、債務不履行又は不法行為には当たらず、また、ウェブサイト上の摘示（前記③）は、高等教育研究機関である被告において、最低限の情報を提供して学内及び一般に対する説明責任を果たしたもので、その内容も、公共の利害に関し、専ら公益を図る目的に出たものといえ、摘示された事実が真実であることに照らしても、違法性を認めることはできない、さらに、教職員に対する電子メールの送信（前記④）も、本件解任に関し不正確な情報を外部に発信しないよう指示する旨の業務連絡としてなされたものと認められるから、違法性は認められない、として、原告の主張を排斥した。

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
Y大学事件	東京地裁 平27.6.26判決	被告に勤務していた原告（大学院教授・男性）が、女子学生A及び女子大学院生Bに対し、ハラスメント行為をしたことを理由に、被告のY大学Z大学院から解任決議（以下「本件解任決議」という。）を受け、これに基づき被告が原告を解任したところ、原告が本件解任の無効を主張して、被告に対し、地位確認及び賃金支払いの請求をしたことについて、裁判所は、女子学生Bとは恋愛関係にあったとする原告の主張を排斥した上で、本件解任決議において、原告が短期間のうちに2名の女子学生らと身体接触到及び、そのうちの1名には迷惑も考えずに尋常とはいいいかねる大量のメールを送り続け、女子学生らの将来に禍根を残す精神的・肉体的な苦痛を与えたとして、かかる認定事実に基づき、原告のかかる行為がY大学におけるハラスメント防止に関するガイドラインに違反し、Y大学及び同大学Z大学院の社会的責任と信用を著しく損なう行為であるとともに、原告の教育者としての資質にも大いなる疑義を抱かざるを得ないと決議したことは、本件事案の評価として正当であり、本件解任決議に基づく原告の解任には、客観的合理的理由及び社会的相当性もあると判断した（控訴⇒控訴棄却）。
クレディ・スイス証券事件	東京地裁 平28.7.19判決	被告から、同僚に対するセクシュアル・ハラスメント行為（以下「セクハラ」という。）及び不適切な社外行為（注：業務遂行に当たり、個人的利益を得たり、被告の顧客に対して被告が取り扱わない金融商品を販売する等の行為をすること。）を理由に、諭旨退職の通知を受け、その後退職届を提出しなかったことから懲戒解雇（以下「本件懲戒解雇」という。）とされた原告が、本件懲戒解雇が無効であるとして、雇用契約上の権利を有する地位の確認、当該地位に基づく賃金及び賞与等の支払い、本件懲戒解雇が不法行為に該当するとして、損害賠償の支払いを請求した。裁判所は、原告の各行為はそれぞれ懲戒事由に該当し、その内容からして相応の懲戒処分を受けてしかるべきものと考えられるが、いずれの行為についてもその評価について考慮すべき事情等があり、従前被告から注意・指導の機会がなかったことを併せ考えると、懲戒解雇ないし諭旨退職が社会通念上相当とは認められないとして、本件懲戒解雇を無効と判断した（なお、賞与請求権は具体的請求権には至っていないとして認められなかった。）。
イビケン（イビデン建装）元従業員ほか事件	岐阜地裁大垣支部 平27.8.18判決	被告(株)イビデンキャリア・テクノの契約社員であり、被告イビデン(株)の事業場にある工場で就労していた原告が、被告イビデン建装(株)の従業員である被告乙から平成22年8月以降、複数のセクハラ行為（注：時期や行為態様により7種類主張されている。）を受けたとして、①被告乙に対しては、不法行為に基づく損害賠償請求、②被告イビデン建装(株)に対しては、使用者責任に基づく損害賠償請求、③被告(株)イビデンキャリア・テクノに対しては、雇用契約上の安全配慮義務違反ないし均等法11条1項所定の措置義務違反による債務不履行に基づく損害賠償請求、④被告イビデン(株)に対しては、安全配慮義務違反による債務不履行責任ないし不法行為に基づく損害賠償請求として、慰謝料等の支払いを求めたのに対し、原告と被告乙が平成21年9月頃から同22年7月末ころまで、性交渉を伴う親密な交際関係にあったことなどから、同年8月以降のセクハラ被害を訴える原告の供述や原告の供述に沿うDの証言等は信用性を欠き、いずれも認められないとして、原告の請求をいずれも棄却した。（労働者敗訴、控訴）
	名古屋高裁 平28.7.20判決	控訴人（原告）被控訴人（被告）乙との間に、平成22年2月頃以降は、親密な交際関係は存在しておらず、むしろ、被控訴人乙が控訴人に対し主観的かつ一方的に思いを抱き続け、交際関係を持ちかけ

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
		<p>又は復活させようと働きかけていたに過ぎないとし、同年8月以降、被控訴人乙が控訴人に対し各種のセクハラ行為を行ったことは認定できるとした。そして、被控訴人乙については民法709条及び710条、被控訴人イビデン建装(株)については同法715条に、それぞれ基づく損害賠償責任を認めたほか、被控訴人(株)イビデンキャリア・テクノについては、控訴人が平成22年9月上旬から10月上旬にかけて、係長ないし課長に対し、複数回被控訴人乙のセクハラについて訴えたにもかかわらず、同係長らが何らの措置も講じなかったとして、安全配慮義務違反及び均等法11条1項所定の措置義務違反による損害賠償責任を認め、被控訴人イビデン(株)については、コンプライアンス相談窓口を含むコンプライアンス体制を整備して、イビデングループで就労する全ての者に対して同窓口を設けて対応するとしており、これにより、同社は、同グループ企業に属する全従業員に対して、直接又はその各所属するグループ会社を通じてそのような対応をする義務を負担することを約束したものであるところ、被控訴人(株)イビデンキャリア・テクノが上記コンプライアンス体制による対応義務を行ったことは上述のとおりであるほか、被控訴人イビデン(株)自身も、控訴人のためにDが同社のコンプライアンス相談窓口で調査等を求めたのに対し、対応を怠ったとして、債務不履行に基づく損害賠償責任を認めた。(労働者一部勝訴、上告)</p>
	<p>最高裁第一小法廷 平30.2.15 判決</p>	<p>控訴審判決のうち、上告人(イビデン(株))の損害賠償責任を認めた判断について、以下の各理由からは是認できないとして、上告人の敗訴部分を破棄し、被上告人の上告人に対する請求を棄却した第一審判決は結論において是認できるとして、同部分に対する被上告人の控訴を棄却した。</p> <p>①上告人が、コンプライアンス体制を整備していたものの、本件当時、被上告人(原告)に対しその指揮監督権を行使する立場にあったとか、被上告人から実質的に労務の提供を受ける関係にあったとみるべき事情はないほか、上告人が整備した上記体制の仕組みの具体的内容が、(株)イビデンキャリア・テクノ(以下「勤務先会社」)が使用者として負うべき雇用契約上の付随義務を上告人自らが履行し、又は上告人の直接間接の指揮監督の下で勤務先会社に履行させるものであったとみるべき事情もないことから、勤務先会社が上記付随義務に基づく対応を怠ったことのみをもって、上告人の被上告人に対する信義則上の義務違反があったものとするとはできない。</p> <p>②本件の事実関係等によれば、本件グループ会社の事業場内で就労した際に、法令等違反行為によって被害を受けた従業員等が、本件相談窓口に対しその旨の相談の申出をすれば、上告人は相応の対応をするよう努めることが想定されていたものといえ、上記申出の具体的状況如何によっては、当該申出をした者に対し、当該申出を受け、体制として整備された仕組みの内容、当該申出に係る相談の内容等に応じて適切に対応すべき信義則上の義務を負う場合があると解されるものの、本件において、(1)被上告人が本件相談窓口に対する相談の申出をしたなどの事情はうかがえないほか、(2)Dが本件相談窓口に対し、相談の申出をしたものの、本件コンプライアンス体制の仕組みの具体的内容が、上告人において相談の申出をした者の求める対応をすべきとするものであったとほかがえ、同申出の際にDの求めた対応をしなかったことをもって、上告人の被上告人に対する損害賠償責任を生じさせることとなる上記義務違反があったとすることはできない。(労働者逆転敗訴)</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
航空自衛隊自衛官事件	静岡地裁浜松支部 平28.6.1 判決	航空自衛隊の非常勤隊員であった原告が、上官である被告からセクハラ行為（具体的には、接吻及び複数回の強姦）を繰り返し受けた結果、適応障害の診断を受けるまでの精神的苦痛を被ったとして、被告に対し、不法行為に基づく損害賠償（治療費及び慰謝料等）の請求をしたことについて、裁判所は、原告の主張するセクハラ行為のうち、平成22年9月24日に接吻されたとの事実を認め、これによる慰謝料として30万円が相当としたものの、その余の行為については、いずれも当該行為の前後の事実関係に照らすと、原告の供述内容が不自然であり、信用できないとして、これを認めなかった。（労働者一部敗訴・控訴）
	東京高裁 平29.4.12 判決	控訴人（第一審原告）と被控訴人（第一審被告）との間でやり取りされたメールの内容や電話の発信状況によると、被控訴人が、控訴人に対し度々面会を求めていること、控訴人を性的対象としてみていることをあらわにしていること、控訴人に交際相手がいっても頓着せず性行為を望み、深夜であろうと構わずメールや電話を繰り返す態度が見て取れる一方、控訴人から被控訴人に対し積極的に面会等を求めるメールは見当たらず、両者の関係が被控訴人の主導により続いていたことが明らかであるほか、被控訴人が上官としての地位を利用し、控訴人やその交際相手の人事への影響力をちらつかせるなどしたために、控訴人は、被控訴人の言動に反抗することが困難な状態であった等として、控訴人主張の各セクハラ行為をいずれも認定し、これらセクハラ被害が1年以上にわたっていることや心身の不調が継続していることなどから、慰謝料として800万円が相当であるとし、弁護士費用と併せて880万円の支払いを被控訴人に命じた。（一部認容、一部棄却、上告）
	最高裁第二小法廷 平30.2.21 決定	上告棄却（確定）。
X大学事件	東京地裁 平30.8.8 判決	<p>被告（X大学）の准教授である原告（男性）が、ソーシャルネットワークワーキングサービスのLINEにより、女子学生に対し、セクハラ の基準について「お尻は無理だけど、二の腕まではOKとか」と述べたこと、ゼミ員の選考に関して、「かわいくないから（途中で切る）」と述べたこと、女子学生から原告の印象について言及されたことに関し、「え？先生イケる感じ？」「今度デートしよっか？」などと述べたこと（以下これらを併せて「本件言動」）が、被告のセクハラ防止規程にいうセクハラに該当するとして、1か月の停職処分（以下「本件処分」）となったことについて</p> <p>①原告による本件言動は、被告のセクハラ規程にいう「性的な言動により学生に不快感を与えて、当該学生の就学・研究環境を悪くすること」に該当し、懲戒事由に該当するとした。</p> <p>②原告が、教員とゼミ所属希望の学生という関係から、女子学生が原告からのLINEを打ち切れない心情にあることを考慮し、自らLINEを打ち切るべきであったにもかかわらず、延々と約3時間にわたりLINEの会話を続けたことは、軽率の誹りを免れないこと、女性を容姿で選別するかのような発言は教員としての品位を疑わせるものであること、女子学生が翌日には人権相談室に本件言動について相談しているなど、女子学生に強い不快感を抱かせていることからすれば、原告の本件言動に関する責任は軽視できないものの、他方で、原告に、女子学生との関係を利用してデートすることを目論んだとまでは認められないこと、原告に懲戒処分歴がないこと、反省の態度を示していることなどからすれば、本件処分は重きに失するといわざるを得ないとして、本件処分を取り消した。（控訴）</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
A市事件	神戸地裁 平28.11.24 判決	<p>被告（A市）の職員である原告（56歳・男性）が度々利用するコンビニエンスストア（以下「本件店舗」）の女性店員（以下「本件被害者」）に対し、その手を自らの下半身に接触させようとしたセクハラ行為（以下「本件行為」）により、停職6か月の懲戒処分（以下「本件処分」）を受けたことについて、</p> <p>①処分理由書には、上記セクハラ行為のほか、「以前より本件店舗の店内において、・・従業員らを不快に思わせる不適切な言動を行っていた」との記載があり、当該記載は、日時や言動が具体的に特定されたものではないが、被告は、本件行為の悪質性を裏付ける事情として当該記載をしたものであり、情状となる事実の記載はある程度包括的、概括的なものとなってもやむを得ないし、情状となる事実が懲戒処分の対象となる事実と渾然一体となって記載されるなどしていない限り、かかる記載をすることにより本件処分が違法となることはないとした。</p> <p>②本件行為は、本件店舗の防犯カメラの映像で確認でき、迷惑防止条例3条2項（公共の場で人に不安を覚えさせるような卑しい言動）に違反するとともに、地方公務員法33条に違反する行為であり、懲戒事由に該当するとした。</p> <p>③本件行為の態様、勤務時間中に制服を着用して行ったものであること、それ以前から迷惑行為を繰り返していたこと、原告の反省が十分ではないこと、複数の新聞に原告の行為に関する記事が掲載され、被告に抗議、非難の声が複数寄せられるなど社会に与えた影響等を踏まえると、被告が懲戒処分として停職を選択したことは、裁量権の逸脱・濫用とはいえないが、本件行為はわいせつ事犯の中でも比較的罪質が軽いといえること、原告が公権力の行使をするものではない単純労務職員であり、その非違行為が公務に与える影響が格別大きくはないこと、原告に処分歴がないこと等からすると、停職期間の上限である6か月とするのは懲戒処分として重すぎ、裁量権の逸脱・濫用があるとして、本件処分を取り消した。（控訴）</p>
	大阪高裁 平29.4.26 判決	<p>①本件被害者が被控訴人（原告）の身体接触到渋々ながら同意していたこと、②本件被害者及び本件店舗のオーナーが、新聞報道により事案の概要が公になった後も、被控訴人の告発や処罰を望んでおらず、被害の程度が大きいいとはいえないこと、③被控訴人が常習として本件行為と同様の行為を行っていたとは認められないこと、④社会に与えた影響が大きいいとはいえないこと、などの事情に照らすと、本件行為の悪質性、新聞報道等による影響が小さくないこと、被控訴人の反省が不十分であることを踏まえても、被控訴人を停職6か月とした本件処分は重きに過ぎるといわざるを得ないとして、控訴を棄却した。（上告）</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
	最高裁 平30.11.6 判決	<p> 本件被害者が、被上告人（原告、被控訴人）の身体的接触に抵抗を示さなかったのは（上記 高裁①）、客との間のトラブルを避けるためであったとみる余地があり、身体接触についての同意があったとして、これを被上告人に有利に評価することは相当でない。また、本件被害者や本件店舗のオーナーが被上告人の処罰を望まなかったのは（上記 高裁②）、事情聴取の負担や本件店舗の営業への会苦影響等を懸念したことによっても解される。さらに、上告人が本件処分時の情状として挙げたとおり、被上告人が、本件行為のように身体的接触を伴うかどうかはともかく、本件店舗の従業員らを不快に思わせる不適切な言動をし、これにより退職した女性従業員もいたことは、本件処分の量定に当たり軽視できない事情である（上記 高裁③）。加えて、被上告人が公権力の行使に当たる職員でないとしても（上記 高裁④）、勤務時間中に制服を着用して本件行為をし、それが複数の新聞で報道されるなどして、上告人に公務一般に対する住民の信頼が大きく損なわれたものであるから、社会に対する影響も小さいとはいえない。 </p> <p> たしかに、被上告人に懲戒処分歴がない中で、免職に次ぐ処分である停職の中でも、上限とされる6か月の処分は相当に重い処分であるものの、上記事情を併せ考えれば、本件処分が重きに失するとはいえず、裁量権の範囲を逸脱・濫用した違法があるとは認められないとして、原判決を破棄し、第一審判決を取り消し、被上告人の請求を棄却した。 </p>

8 選択的夫婦別姓など

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
損害賠償請求事件	東京地裁 平25.5.29 判決	<p>[原告ら5名は、婚姻前の氏を通称として使用している者又は氏の選択をせずに提出した婚姻届けが不受理となった者であるところ、夫婦が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定める民法750条の規定(以下「本件規定」)が憲法13条、14条1項、24条等に反するものであって、夫婦同氏制度に加えて夫婦別氏制度という選択肢を新たに設けない立法不作為が国家賠償法1条1項の適用上違法の評価を受けるとして、国に対し、それぞれ精神的損害の慰謝料請求をした事案]</p> <p>①国会議員の立法不作為が国家賠償法1条1項の適用上違法となるかどうかは、国会議員の立法過程における行動が個別の国民に対して負う職務上の法的義務に違背したかどうかの問題であるところ、本件において、国会議員の上記職務上の法的義務に違背したというためには、婚姻に際し、婚姻当事者の双方が婚姻前の氏を称する権利が憲法上保障されており、その権利行使のために選択的夫婦別氏制度を採用することが必要不可欠であって、それが明白であり、国会が正当な理由なく長期にわたってこれを怠っているといえる場合であることを要するものというべきである。</p> <p>②氏名は人格権の一内容を構成するものではあるが、憲法上の補償が及ぶべき範囲が明白であることを基礎づける事実は見当たらず、婚姻に際し、婚姻当事者の双方が婚姻前の氏を称することができる権利が憲法13条で保障される権利に含まれることが明白であるということとはできない。また、憲法24条が、具体的な立法を待つことなく、個々の国民に対し、婚姻に際して婚姻当事者の双方が婚姻前の氏を称することができる権利を保障したものであることとはできない。(原告敗訴、控訴)</p>
	東京高裁 平26.3.28 判決	<p>①人の氏が人格権の一内容を構成して法的保護の対象となる側面を有することは明らかであるけれども、氏自体は民法その他の法令による規律を受ける制度であるから、氏に関する様々な権利や利益は、法制度を離れた生来的・自然権的な自由権として憲法で保障されているものではない。</p> <p>②家族を取り巻く国内的及び国際的状況の著しい変化を踏まえても、現時点では、原告らが主張する「氏の変更を強制されない権利」(具体的には、夫婦が婚姻後も婚姻前に称していた氏を法律上の氏として称することを求める権利)が、いまだ個人の人格的生存に不可欠であるとまではいえず、憲法13条によって保障される具体的な権利として承認すべきものであるとはいえない。</p> <p>③憲法24条は、継続的な夫婦関係を全体として観察した上で婚姻関係における夫と妻とが実質上同等の権利を共有することを期待した趣旨の規定であり、個々具体的法律関係において常に必ず同一の権利を有すべきというまでの要請を包含するものではないと解されるから、同条によって直接、何らの制約を受けない「婚姻の自由」が保障されていると解することはできない。</p> <p>④民法750条の立法目的は、氏による共同生活の実態の表現という習俗の継続や家族の一体感の醸成ないし確保にあると解すべきところ、かかる立法目的には正当性が認められ、これを一定の限度で促進する効果が認められること、同条に基づき、婚姻後にいずれか一方の婚姻前の氏を称することは、旧来から社会的に受容され、現時点においてもなお国民の支持を失っていないといえること等に照らすと、上記の立法目的を達成するための手段の相当性も認めることができ、民法750条は、憲法24条に反するものとはいえない。(原告敗訴、上告)</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
	最高裁 平27.12.16 判決 (大法廷)	<p>本判決には、寺田逸郎裁判官の補足意見、岡部喜代子・櫻井龍子・鬼丸かおる裁判官の意見、木内道祥裁判官の意見、山浦善樹裁判官の反対意見が付されている。</p> <p>《多数意見》</p> <p>①憲法13条違反の有無について 氏には、名とは切り離された存在として社会の構成要素である家族の呼称としての意義があることからすれば、氏が、親子関係など一定の身分関係を反映し、婚姻を含めた身分関係の変動に伴って改められることがあり得ることは、その性質上予定されているといえ、かかる現行の法制度の下における氏の性質等に鑑みると、婚姻の際に「氏の変更を強制されない自由」が憲法上の権利として保障される人格権の一内容であるとはいえず、本件規定は憲法13条に反するものではない。</p> <p>②憲法14条1項違反の有無について 本件規定は、夫婦が夫または妻の氏を称するものとしており、夫婦がいずれの氏を称するかを夫婦となろうとする者の間の協議に委ねているのであって、その文言上性別に基づく法的な差別的取り扱いを定めているわけではない。我が国において、夫婦となろうとする者の間の個々の協議の結果として夫の氏を選択する夫婦が圧倒的多数を占めることが認められるとしても、それが、本件規定の在り方自体から生じた結果であるとはいえず、本件規定は、憲法14条1項に違反するものではない。</p> <p>③憲法24条違反の有無について 本件規定は婚姻の効力の一つとして夫婦が夫または妻の氏を称することを定めたものであり、婚姻をすることについての直接の制約を定めたものではない。仮に、婚姻及び家族に関する法制度の内容に意に沿わないところがあることを理由として婚姻をしないことを選択した者がいるとしても、これをもって、直ちに上記法制度を定めた法律が婚姻をすることについて憲法24条1項の趣旨に沿わない制約を課したものと評価することはできない。 夫婦が同一の氏を称することには、家族を構成する一員であることを対外的に公示し、識別する機能を有しており、嫡出子であることを示すために子が両親双方と同氏である仕組みを確保することや、家族を構成する個人が同一の氏を称することでその一員であることを実感する等の意義がある。他方、婚姻によって氏を改める者が、氏を改めることによりいわゆるアイデンティティの喪失感を抱いたり、個人の社会的な信用、評価、名譽感情等を維持することが困難になるなどの不利益を受ける場合があることは否定できないが、このような不利益は、氏の通称使用が広まることにより一定程度は緩和され得るものである。以上の点を総合的に考慮すると、本件規定の採用した夫婦同氏制が、上記のような状況の下で直ちに個人の尊厳と両性の本質的平等の要請に照らして合理性を欠く制度であるとは認めることはできず、本件規定は憲法24条に違反するものではない。</p> <p>④結論 本件規定を改廃する立法措置を取らない立法不作為は、国家賠償法1条1項の適用上違法の評価を受けるものではない。</p> <p>《寺田逸郎裁判官（裁判長）の補足意見》</p> <p>①本件で原告らが主張するのは、氏を同じくする夫婦に加えて氏を異にする夫婦を法律上の存在として認めないのは不合理であると</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
		<p>いうことであり、いわば法律関係のメニューに望ましい選択肢が用意されていないとして、現行制度の不備を強調するものであるが、現行民法における婚姻が当事者相互の関係にとどまらない意義・効力を有し、特に嫡出子の仕組みに大きな意味を有していること、法的には夫婦関係・親子関係が規格化されて定められていること等に照らすと、このような主張について憲法適合性審査の中で裁判所が積極的な評価を与えることには本質的な難しさがある。</p> <p>②婚姻制度の在り方、嫡出子の仕組みとの結び付き、家族の法律制度等多岐にわたる条件の下での総合的な検討を念頭に置くと、原告らの主張するような選択肢を設けないことの不合理を裁判の枠内で見出すことは困難であり、むしろ、これを国民的議論、すなわち民主主義的なプロセスに委ねることによって合理的な仕組みの在り方を幅広く検討して決めるようにすることこそ、事の性格にふさわしい解決であるように思える。</p> <p>《岡部喜代子・櫻井龍子・鬼丸かおる裁判官の共同意見》 本件上告棄却との多数意見の結論には賛成。本件規定が憲法に違反するものではないとする説示には反対。</p> <p>①本件規定は、夫婦同氏制度が制定された昭和22年当時においては、憲法24条に適合するものであったといえるが、その後長期間が経過し、近年女性の社会進出が著しく進み、婚姻後も稼働する女性が増加し、社会と広く接触する活動に携わる機会も増加したことから、婚姻の際の氏の変更により、個人の識別、特定に困難を来すことが、単に不便であるのみならず、業績、実績、成果などの法的利益に影響を与えかねない状況となることは容易に推察できる。氏の第一義的な機能が識別機能であることからすれば、婚姻による新たな氏を使用することにより、当該個人の同一性識別に支障の及ぶことを避けるために婚姻前の氏使用を希望することには十分な合理的理由があるといわなければならない。</p> <p>②現実に96%を超える夫婦が夫の氏を称する婚姻をしており、夫の氏を称することが妻の意思に基づくものであるとしても、その意思決定の過程に、女性に関する現実の不平等と力関係（社会的経済的な立場及び家庭生活における立場の弱さ等）が作用しているのに、その点の配慮をしないまま夫婦同氏に例外を設けないことは、多くの場合妻となった者のみが個人の尊厳の基礎である個人識別機能を損ねられ、また、自己喪失感といった負担を負うこととなり、かかる制度は個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚したものとはいえない。</p> <p>③本件規定は、婚姻の効力の一つとして夫婦が夫又は妻の氏を称することを定めたものであるが、婚姻は、戸籍法の定めるところにより、これを届け出ることによってその効力を生ずるとされ、夫婦が称する氏は婚姻届の必要的記載事項であるから、氏の選択は、婚姻成立に不合理な要件を課したのものとして婚姻の自由を制約するものである。</p> <p>④多数意見（注：上記③）のいう氏の機能や意義は、全く例外を許さないことの根拠になるものではない。また、多数意見は、氏を改めることにより生ずる上記の不利益は婚姻前の氏の通称使用が広まることにより一定程度は緩和されうるとする（注：上記③）が、通称は便宜的なもので、現在は公的な文書には使用できない場合があるという欠陥がある上、通称名と戸籍名との同一性という新たな問題を惹起することになることに照らせば、夫婦が別の氏を称することを全く認めないことに合理性が認められるものではない。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
		<p>⑤本件規定は、社会の変化とともにその合理性が徐々に揺らぎ、少なくとも現時点においては、夫婦が別の氏を称することを認めないものである点において、個人の尊厳と両性の本質的平等の要請に照らして合理性を欠き、国会の立法裁量の範囲を超える状態に至っており、憲法24条に違反するといわざるを得ないが、国家賠償法1条1項の適用の観点からは、本件規定が憲法24条に違反することが明白であるとまではいえず、国会の立法不作為が違法と評価できるものではない。</p> <p>《木内道祥裁判官の意見》 本件上告棄却との多数意見の結論には賛成。本件規定が憲法に違反するものではないとする説示には反対。</p> <p>①婚姻適齢（本判決当時：男性18歳、女性16歳）に照らし、大多数の婚姻の当事者が既に社会に何者かであると認知・認識された存在となっていることからすれば、婚姻に当たり、婚姻前の氏の使用を継続できないことは、その者の社会生活にとり極めて大きな制約となり、個人にとって存在の社会的な認識は守られるべき重要な利益であることから、それが失われることは、重大な利益侵害に当たる。</p> <p>②同氏制度による憲法上の権利利益の制約が許容されるものか否かは、憲法24条にいう個人の尊厳と両性の本質的平等の要請に照らして合理性を欠き、国会の立法裁量の範囲を超えるか否かの観点から判断されるべきであるが、立法裁量の合理性という場合、単に夫婦同氏となることに合理性があるということだけでは足りず、夫婦同氏に例外を許さないことに合理性があるといえなければならない。</p> <p>③多数意見のいう同氏の意義（注：上記③）については、少なくとも同氏でない夫婦親子であることの実感が生まれえないといえない。また、多数意見のいう、夫婦同氏により嫡出子であることが示される等の子の利益については、夫婦同氏によって父母の同氏が保障されるのは、初婚が維持されている夫婦間の子だけであるから、未成熟子に対する養育の責任と義務という点において、夫婦であるか否か、同氏であるか否かはかわりがないといえ、夫婦同氏に例外を認めないことに合理性があるということではできない。</p> <p>《山浦善樹裁判官の反対意見》 ⊖（戦後の女性の社会進出や晩婚化等の社会の変化により）氏を改めることにより生ずる、婚姻前の氏を使用する中で形成されてきた他人から識別し特定される機能が阻害される不利益や、個人の信用、評価、名誉感情等にも影響が及ぶといった不利益は、極めて大きなものとなってきた。</p> <p>⊖このような社会構造の変化を受け、平成8年に法制審議会が法務大臣に答申した「民法の一部を改正する法律案要綱」においては、いわゆる選択的夫婦別氏制という本件規定の改正案が示されたが、その背景には、婚姻の際に夫婦の一方が氏を改めることになる本件規定には人格的利益や夫婦間の実質的な平等の点において問題があることが明確に意識されていたことがあるといえる。</p> <p>⊖少なくとも、法制審議会が法務大臣に「民法の一部を改正する法律案要綱」を答申した平成8年以降相当期間を経過した時点においては、本件規定が憲法の規定に違反することが国会にとっても明白になっていたといえる。したがって、本件立法不作為は、現</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
学校法人日本大学第三学園事件【女性の通称使用】	東京地裁 平28.10.11 判決	<p>時点においては、憲法上保障され又は保護されている権利利益を合理的な理由なく制約するものとして憲法の規定に違反することが明白であるにもかかわらず国会が正当な理由なく長期にわたって改廃等の立法措置を怠っていたものとして、国家賠償法1条1項の適用上違法の評価を受けるものである。 (原告敗訴)</p> <p>被告の設置する中高一貫校に平成15年4月1日から教員として勤務している原告(女性)が、平成25年7月3日に婚姻して戸籍上の氏が夫の氏となったものの、業務にあたり通称として婚姻前の氏の使用を希望したことに対し、被告が、法令等に基づいた地位にある公人としての教職員の教育業務遂行には、法に基づいた呼称の使用が妥当なものであるとして、これを認めず、戸籍名の使用を求めたことの当否が争われた事案。裁判所は、①氏名を正確に呼称される利益を不法行為上の保護を受ける利益と認めた昭和63年2月16日の最高裁判決(民集42巻2号27頁)等を引用した上で、氏名が個人の識別特定機能、個人の人格の象徴等の性質を有することに照らし、氏名を自ら使用する利益及び氏名を構成する要素である氏を自ら使用する利益は、いずれも民法709条に規定する法律上保護される利益であるとし、②婚姻前の氏が、婚姻時まで個人の識別特定機能を有し、個人の人格の象徴となってきた氏名の一部であり、婚姻前に築いた信用、評価、名誉感情等の基礎ともなることに照らせば、それを使用する利益が人格権の一内容にまでなるか否かは措くとしても、法律上保護される利益といえるとする一方、③個人の識別特定機能は、社会的な機能であり、戸籍上の氏は戸籍制度という公証制度に支えられている点で、婚姻前の使用実績という事実関係を基礎とする婚姻前の氏に比して、より高い個人の識別特定機能を有しており、そのため、職場という集団が関わる場面において、職員を識別し、特定するものとして戸籍上の氏の使用を求めることには、合理性、必要性があり、また、婚姻後に通称として婚姻前の氏を使用する利益は、婚姻前に戸籍上の氏のみを自己を特定するものとして使用してきた期間における当該氏を使用する利益と比して、それと同程度に大きなものであるとはいえず、婚姻前の氏による氏名が個人の名称として、戸籍上の氏名と同じように使用されることが社会において根付いているとまではいえないとした上で、通称として婚姻前の氏を使用する利益は一般的には法律上保護される利益であるといえるが、本件のように職場が関わる場面において戸籍上の氏の使用を求めることは、その結果として婚姻前の氏を使用することができなくなるとしても、現時点でそれをもって違法な侵害と評価することはできないとして、原告の不法行為による損害賠償請求を棄却した。(原告敗訴)</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
市町村長処分不服申立て却下審判に対する抗告棄却決定に対する特別抗告事件	東京家庭裁判所立川支部 平31.3.28 審判	<p>[抗告人らが、婚姻届に「夫は夫の氏、妻は妻の氏を称する」旨を記載して婚姻の届出をしたところ、市長からこれを不受理とする処分（以下「本件処分」）を受けたため、本件処分が不当であるとして、戸籍法122条に基づき同市長に上記届出の受理を命ずることを申し立てた事案。本件処分は、上記届出が、夫婦が婚姻の際に定めるところに従い夫または妻の氏を称するとする民法750条の規定及び婚姻をしようとする者が婚姻届に記載しなければならない事項として夫婦が称する氏を掲げる戸籍法74条1項の規定（以下「本件各規定」）に反することを理由になされたものであり、抗告人らは、本件各規定が、憲法14条1項、24条、98条2項に違反して無効であると主張した。]</p> <p>平成27年12月16日の最高裁大法廷判決以降に、家族の在り方や氏の意義などの民法750条の合理性を支える立法事実が大きく変化したという事情の変更があったとまでは認められないとして、本件各規定が憲法24条等に違反しないとして、本件申立てを却下した（抗告）。</p>
	東京高裁 令元.11.25 決定	東京家庭裁判所立川支部の決定内容を引用して、本件各規定は憲法24条等に違反しないと判断し、抗告人らの即時抗告を棄却した（特別抗告）。
	最高裁 令3.6.23 決定 （大法廷）	<p>本決定には、深山卓也裁判官・岡村和美裁判官・長嶺安政裁判官の共同補足意見、三浦守裁判官の意見、宮崎裕子裁判官・宇賀克也裁判官の共同反対意見、草野耕一裁判官の反対意見が付されている。</p> <p>《多数意見》</p> <p>民法750条の規定が憲法24条に違反するものでないことは、当裁判所の判例とするところであり（注：平27.12.16の最高裁大法廷判決。以下「平成27年大法廷判決」）、上記規定を受けて夫婦が称する氏を婚姻届の必要的記載事項と定めた戸籍法74条1項の規定もまた憲法24条に違反するものでないことは、平成27年大法廷判決の趣旨に徴して明らかである。平成27年大法廷判決以降にみられる女性の有業率の上昇、管理職に占める女性の割合の増加その他の社会の変化や、いわゆる選択的夫婦別氏制の導入に賛成する者の割合の増加その他の国民の意識の変化といった原決定が認定する諸事情等を踏まえても、平成27年大法廷判決の判断を変更すべきものとは認められない。</p> <p>《深山卓也・岡村和美・長嶺安政裁判官の共同補足意見》</p> <p>①本件各規定による夫婦同氏という婚姻の要件は、民法及び戸籍法が採用する法律婚の内容及びその成立の仕組みを前提とするものであるから、間接的な制約に過ぎず、婚姻をすること自体に直接向けられた制約ではない。また、憲法24条1項にいう婚姻も、法制度のパッケージとして構築されるものにほかならないから、現状の法律婚制度の内容である夫婦同氏制が意に沿わないために、婚姻をしないことを選択することがあるとしても、それによって同項の趣旨に沿わない制約を課したものと解することはできない。</p> <p>②夫婦の氏に関する法制度の構築は、子の氏や戸籍の編製の在り方等を規律する関連制度の構築を含め、国会の合理的な立法裁量に委ねられているといえ、選択的夫婦別氏制の導入に関する意見があるとしても、本件各規定が個人の尊厳と両性の本質的平等の要請に照らして合理性を欠き、国会の立法裁量の範囲を超えるものとみざるを得ないような場合に当たると断することは困難である。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
		<p>③平成27年大法廷判決以降の社会の変化や国民の意識の変化等を考慮しても、憲法24条適合性に関する同判決の判断を変更すべきものと認めるには至らない。こうした状況は、まずは国会において受け止めるべきであり、国会において社会の変化や国民の意見の変化等を十分に踏まえた真摯な議論がされることを期待するものである。</p> <p>《三浦守裁判官の意見》</p> <p>結論において多数意見に賛同。ただし、本件各規定に係る婚姻の要件について、法が夫婦別氏の選択肢を設けていないことは、憲法24条に違反する。</p> <p>①氏は、年を経るにつれて、名と相まって個人特定・識別機能を強めるとともに、その人格の象徴としての意義を深めていくため、婚姻時に氏を改めることは、個人の特定、識別の阻害により、その前後を通じた信用や評価を著しく損なうだけでなく、個人の人格の象徴を喪失する感情をもたらすなど、重大な不利益を生じさせ得ることは明らかである。したがって、婚姻の際に婚姻前の氏を維持することに係る利益は、それが憲法上の権利として保障されるか否かの点は措くとしても、個人の重要な人格的利益といえることができる。</p> <p>②本件各規定は、民法739条（婚姻は戸籍法の定めるところにより届け出ることによって、その効力を生じるとの規定）と相まって、夫婦が称する氏を定めることを婚姻の要件としており、右の要件は、婚姻に際し、意思に反しても氏の変更をして婚姻をするのか、意思に反しても婚姻をしないこととするのかという選択を迫るものであるから、婚姻をするかどうかについての自由な意思決定を制約するといわざるを得ない。</p> <p>③平成27年大法廷判決は、本件各規定に係る夫婦同氏制の趣旨、目的に関し、複数の点を指摘しているところ、ここで問題となるのは、夫婦同氏制がおよそ例外を許さないことが婚姻の自由の制約との関係で正当化されるかという合理性である。この点、家族として生活を営む集団の身分関係が極めて多様化し、実際に、氏の異同を超えた家族の対応によって生計や子の養育等が支えられる場合もあるなど、家族の在り方自体、著しく多様なものとなっていることに照らせば、婚姻及び家族に関する法制度は、長い年月を経て、ますます多様化する現実社会から離れ、およそ例外を許さないことの合理的な根拠を説明することが難しくなっているといわざるを得ない。婚姻前の氏を通称として使用する運用は、任意の便宜的な措置であって、個人の人格に関わる本質的な問題を解消するものではない上、かかる通称使用の広がり自体、家族の呼称としての氏の対外的な公示識別機能をはじめとして、夫婦同氏制の趣旨等として説明された上記の諸点が、少なくとも例外を許さないという意味で十分な根拠とならないことを、図らずも示す結果となっている。</p> <p>《宮崎裕子・宇賀克也裁判官の共同反対意見》</p> <p>①法律によって婚姻の成立に何らかの制約を課すことが憲法24条1項の趣旨に照らして、婚姻をすることについての当事者の自由かつ平等であるべき意思決定に対する不当な国家介入に当たらないといえるためには、その制約が、夫婦になろうとする個人のそれぞれの人格が尊重されることを否定するものでなく、自由かつ平等であるべき本人の意思決定を抑圧するものでないことが必要である。</p>

事 件 名	裁判所判決等年月日	判 旨 等
		<p>②平成27年大法廷判決は、夫婦同氏は婚姻をするについての直接の制約には当たらない旨判断したが、婚姻届に「夫婦が称する氏」の記載を義務づける戸籍法74条1号を、民法739条1項と併せて見れば、単一の氏の記載が婚姻届の受理要件とされ、婚姻届の受理により婚姻の法的な効力が発生する（婚姻の成立）ことは、文理上明らかである。</p> <p>そのため、生来の氏に関する人格的利益（氏名の個人識別機能及び自己同定機能に由来）を喪失することなく婚姻中も同等に享受するため、婚姻の当事者双方が生来の氏の使用を希望する場合に、単一の氏の記載を婚姻成立の要件とするとの制約を課すことは、これらの者に対して婚姻をするについての意思決定を抑圧し、自由かつ平等な意思決定を妨げるものといわざるを得ない。</p> <p>③家族という概念が多義的であり、世帯の実態も多様化している中で、夫婦とその未婚子から成る世帯のみを家族と捉え、氏が係る家族の呼称としての意義があることが、氏名に関する人格権を否定する合理的根拠になるとは考え難い。本件各規定は、婚姻しようとする当事者双方が生来の氏を称することを希望する原告人らのような者に対して、夫婦に同氏を強制し婚姻届に単一の氏の記載を義務付ける点で、憲法24条1項の趣旨に反するというべきである。</p> <p>④仮に、平成27年大法廷判決の判断枠組みによったとしても、(a)夫婦同氏制が、個人の尊厳と両性の本質的平等に適合しない状態を作出する制度であること、(b)平成27年大法廷判決後の旧姓使用の拡大は、夫婦同氏制の合理性の実態を失わせていること、(c)女子差別撤廃条約に基づき夫婦同氏制の法改正を要請する3度の正式勧告を平成28年に受けたという事実は夫婦同氏制が国会の立法裁量を超えるものであることを強く推認させること、に照らせば、本件各規定は、遅くとも本件処分の時点において、合理性を欠き、国会の立法裁量の範囲を超えるものとみざるを得ず、憲法24条に違反するとの結論に至るものと考ええる。</p> <p>《草野耕一裁判官の反対意見》</p> <p>⊖夫婦同氏制を定めた本件各規定が、国会の立法裁量の範囲を超えるほど合理性を欠くといえるか否かを判断するに当たっては、現行の夫婦同氏制に代わるものとして最も有力に唱えられている法制度である選択的夫婦別氏制を導入することによって向上する国民各位の福利とそれによって減少する国民各位の福利を比較衡量することが有用であると考ええる。</p> <p>⊕選択的夫婦別氏制を導入することによって向上する国民の福利は、同制度を導入することによって減少する国民の福利よりもはるかに大きいことが明白であり、選択的夫婦別氏制を導入しないことは、余りにも個人の尊厳をないがしろにする所為であり、もはや国会の立法裁量の範囲を超えるほどに合理性を欠いているといわざるを得ず、本件各規定は、憲法24条に違反していると断するほかはない。</p> <p>(原告人ら敗訴)</p>

9 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	本件就業規則等について「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）。
	名古屋高裁 昭48.10.15 判決	同 旨（労働者勝訴、確定）。
エヌ・ピー・シー工業 未払賃金請求事件	東京地裁 八王子支部 昭49.5.27 判決	労基法上、生理休暇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理休暇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）。
	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）。
タケダシステム未払賃 金等支払請求事件	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（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）。
	東京高裁 昭62.2.26 判決	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）。

ジェンダー関連労働裁判例集

令和4年3月 発行

監修 本田 敦子弁護士

発行者 公益財団法人21世紀職業財団

〒113-0033 東京都文京区本郷1-33-13

電話 03(5844)1665

非売品賛助会員等配布用

事件名は判例誌等で用いられている事件名をそのまま表示しており、財団の独断で命名したものではありません。

落丁・乱丁はお取替えます。

