

婦人労働関係判例の概要

昭和62年 4 月

労働省婦人局婦人政策課

目 次

1. 婦人労働関係判例の概要

(1) 賃金・昇格

秋田相互銀行不当利得金返還請求事件

(昭50.4.10 秋田地裁判決) 1

鈴鹿市賃金請求控訴事件(昭58.4.28 名古屋高裁判決) 2

岩手銀行賃金請求事件(昭60.3.28 盛岡地裁判決) 5

日本鉄鋼連盟給料等請求事件(昭61.12.4 東京地裁判決) 6

(2) 退職・定年制

住友セメント雇用関係確認等請求事件(昭41.12.20東京地裁判決) ... 8

東急機関工業地位保全仮処分申請事件(昭和44.7.1東京地裁判決) ... 9

伊豆シャボテン公園地位保全仮処分申請控訴事件

(昭50.2.26 東京高裁判決) 11

日産自動車雇用関係存続確認等請求上告事件

(昭56.3.24 最高裁判決) 13

鳥取県教育委員会男女別退職勧奨事件

(昭61.12.4 鳥取地裁判決) 15

(3) 解 雇

小野田セメント地位保全等仮処分申請控訴事件

(昭46.11.22 仙台高裁判決) 17

古河鋳業雇用関係存続確認等請求控訴事件

(昭51. 8.30東京高裁判決) 19

コバル地位保全仮処分申請事件(昭50.9.12 東京地裁判決) 21

米沢製作所地位保全等仮処分申請事件	
(昭51.9.24 山形地裁米沢支部判決)	22

日本鋼管解雇無効地位保全請求事件	
(昭57.7.19横浜地裁川崎支部判決)	23

(4) 配置転換

東洋鋼鋳地位保全等仮処分申請控訴事件	
(昭49.10.28東京高裁判決)	25
慈恵大学地位確認請求事件(昭54.4.24 東京地裁判決)	27
宮崎放送配転無効確認請求事件(昭51.8.20 宮崎地裁判決)	28

(5) その他

エヌ・ピー・シー工業賃金請求上告事件(昭60.7.16 最高裁判決)	31
タケダシステム未払賃金等請求控訴事件(差戻し)	
(昭62.2.26 東京高裁判決)	32
日本シェーリング賃金請求控訴事件(昭58.8.31 大阪高裁判決)	34

2. 婦人労働関係判例一覧	36
---------------	----

1. 婦人労働関係判例の概要

賃金・昇格

秋田相互銀行不当利得金返還請求事件

昭和50年4月10日 秋田地裁判決 判例時報 778号

1. 事案の概要

原告ら7名は被告秋田相互銀行に雇われている女子行員である。

同銀行の就業規則では「職員の俸給はその能力と勤務に応じて支給される。給与は職務の量及び質並びに勤務責任の程度によって調整される。」と定められ、給与規程において、職員に支払う賃金は「本人給」と「職能給」で構成されるとし、本人給は「職員の生活保障的正確を目的とし、調整生計費及び職員の年齢を考慮した本人給表により支給する」としている。

同銀行は本人給表を毎年改訂しているが、42～43年度は(1)表、(2)表、44年度はA表、B表にわかれ、扶養家族の有無にかかわらず、男子行員には(1)表、A表を、女子行員には(2)表、B表を適用し、各表の年齢に応じた額が支払われていた。(2)表又はB表は、(1)表またはA表に比べ、年齢26才以降は上昇率が低下し、各年齢ごとに序々に差額を拡大しながら、定年に達するまで一貫して低額の支払い額が定められていた。

45年度には、同銀行は、扶養家族を有する男子行員には(1)表に掲げる金額を年齢に応じて支払い、扶養家族のない男子行員と、女子行員全部に(2)表に掲げる金額を年齢に応じて支払ったが、扶養家族のない男子工員には調整給を支払っており、結局(1)表と同額の金額が本人給として支払われていた。

原告らは、原告らが(2)表またはB表により支給された賃金と、同一年齢の男子行員が(1)表又は、A表により支給された賃金との差額の支払いを求めたものである。

2. 判決の概要

秋田相互銀行において原告らが女子であることを理由として賃金（本人給および臨時給与）について男子と差別的取扱いをしたものであると推認することができる。

同銀行は標準生計費的な扶養家族の有無、すなわち、現在または将来において生計の主たる所得を得る立場にあるかどうかによって、(1)表と(2)表の区分を設け、一般に社会通念として男子は生計の主たる立場にある者とみられる旨説明したところ、ところが昭和45年度には、労働基準監督署の指導によって現に扶養家族があるかどうかによって(1)表と(2)表を区分するにいたったことが認められるが、右推認を疑わせるに足りるものとみることとはできない。

同銀行が本人給を決定する場合において女子行員に対し、年齢に応じ当該年度の(2)表又はB表に掲げる金額の支払いをしたことは、女子について男子と差別的取扱いをしたものである。

労働契約において、使用者が労働者が女子であることを理由として賃金について男子と差別的取扱いをした場合は、労働契約の右の部分は労基法4条に違反して無効であり、女子は男子に支払われた金額との差額を請求することができる。

労基法13条の趣旨は4条違反のような重大な違反がある契約については、より一層、この無効となった空白の部分を補充するためのものとして援用することができるものとみななければならない。（労働者勝訴、確定）

鈴鹿市賃金請求控訴事件

昭和58年4月28日 名古屋高裁判決 判例時報1076号

(1審判決 昭和55年2月21日 津地裁 労働判例 336号)

1. 事案の概要

控訴人（被告）鈴鹿市に勤務する被控訴人（原告）である女子職員が、昇格に

ついて男女差別があったとして、同市に対して損害賠償（昇格によって得られる賃金との差額、慰謝料等）を請求していた事件で、原審の津地方裁判所は、昇格を実施しなかったのは女性であることにより不当に不利益取扱いをしたものであり地公法13条に違反し、違法に原告の法律上の利益を侵害したものであると判断し、昇格によって得られる賃金との差額の損害賠償については認めたが、これを不服として鈴鹿市が上告したものである。

本件において女子職員は、昇格に必要な在級年数及び経験年数を満たしていたが昇格しなかったことについて、①同市と同市の職員組合との間で一定の号給以上に達した吏員は昇格させることが合意されていたにもかかわらず同市がこれに従わず、昇格を実施しなかった、②当時、同女子職員は勤務成績及び能力の点で昇格の妨げになるような事項はなかったにもかかわらず同市が女子職員を男子職員に劣後させる方針をとって昇格させなかった、として損害賠償請求していた。

2. 判決の概要

公務員には昇格を求める請求権は存在せず、また、昇格のために一定の資格を必要とされ、それが充足されたからといって直ちに昇格が実施されるものではなく、昇格を期待できる地位を取得するにすぎず、このような地位を取得したからといって昇格する権利が保証されるものでもない。ただ、任命権者において何ら法的に合理的な理由もなく、恣意的に社会観念上著しく昇格に関する裁量権限を濫用して昇格を行われなかった場合に限り、違法として損害賠償義務が認められる。

本件では、

- ① 女子職員も含む一定号給以上の号給を受ける昇格基準該当者の中から、男子職員37名（内1名が汚職に関係）女子職員60名の中から男子28名、女子9名をそれぞれ昇格させた事実が認められ、たしかに昇格者数の比率上では、男子と女子の間に相当の格差があり、男子職員に関して等級別標準職務制がかなりゆるやかに運用される結果となる観を呈しているが、それとしても汚職怠業等の

障害事由のない限り一律に昇格させる程ゆるやかに運用していたわけではないこと。

- ② 当局が職員団体との間に締結した書面による協定に基づき、一定号給に達した職員を一律に昇格させる旨の選考基準を立て、それに従った運用をするという事実があったとしても、このような基準は地公法に著しく違反するものとして規範的効力を生ずる由はないこと。

- ③ 控訴人（鈴鹿市）においては、昇格者選考において任命権者に対し付与せられた裁量権はかなり広範囲にわたっており、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付与した目的を逸脱しこれを濫用したと認められないこと。

から、裁量権の濫用、逸脱があったとは認められない。

（労働者敗訴、労働者側上告後、昭60.3.29 上告取り下げ）

（ 参 考 ）

第1審判決 昭和55年2月21日津地裁 労働判例 336号

- (1) 地方公務員法13条は憲法が明示する法の下での平等の原則を地方公務員制度の中に具体化し平等取扱いの原則を明確に規定しているが、このことは、とりもなおさず女子職員は同一の条件で同等の職務に服する限り、使用者（被告市）から男子職員に比し、不当に不利益な差別待遇を受けない法律上の利益を有することを意味するから、原告に対し4等級への昇格発令をしなかったことが、原告の主張するような被告市の不当差別によるものであるならば、女子職員たる原告の有する右法律上の利益を違法に侵害するものとして、慰謝料はもとより本来なさるべき適正な昇格を実施された場合に受けたであろう給与と、現に受けたそれとの差額を不当行為による損害賠償として被告市に請求しうるものと解するのが相当である。
- (2) 被告市において、男子職員については、基準該当者のうち客観的に昇格不適当と認められる事由を有する者以外の全員につき昇格が実施されているところ

からみて、「5等級16号俸以上の吏員のうち任命権者の認める者」との昇格基準は、男子職員に限って同号俸以上の者で基準に関する所定の在級年数・経過年数の要件を充足している者は、昇格不相当と認められる特段の事由のない限り一律に昇格を認める形で運用されたものと推認できるから、右昇格基準が地公法13条の趣旨にしたがい女子職員に対しても男子職員に対してなされたのと同様の形に平等に運用されていたならば、原告は当然昇格対象者とされ、昇格されてしかるべきものであったと推認できる。

- (3) しかるに、それにもかかわらず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な取扱いをしたものといわざるをえず、これは(1)で述べたとおり地公法13条に違反し違法に原告の有する前期法律上の利益を侵害したこととなる。

これら諸事情を総合すると、鈴鹿市長及び鈴鹿市消防長において昭和46年度の昇格につき合理性を欠く性別による差別があったことについて、少なくともこれを認識しうるべきものであったと推認されるから、被告市は国家賠償法1条により、原告が蒙った後記損害の賠償義務がある。

岩手銀行賃金請求事件

昭和60年3月28日 盛岡地裁判決 判例時報1149号

1. 事案の概要

被告岩手銀行は「世帯主たる行員に対しては、家族手当を支給する」としつつ、世帯主たる行員とは「その配偶者が所得税法に規程されている扶養親族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」と規定した給与規定に基づき、夫が市会議員となって扶養控除対象限度額以上の所得を得るようになった原告女子行員に対し、家族手当及び上記支給基準が準用されて支給されていた世帯手当の支給を打ち切った。そこで、当該女子行員が、同給与規定部分は女子で

あることを理由として賃金について男子と差別的取扱いをするものであるから無効であるとして、上記手当の受給請求権を主張しその未支給分の支払いを請求したものである。

2. 判決の概要

①上記給与規程部分について、みなし規定（家族手当を支給する対象者とされている世帯主は、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、夫たる行員とみなすという趣旨の規定）と解しても、また、推定規定（夫たる行員と推定する趣旨の規定）と解しても、いずれも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扱う規定であり、②本件家族手当は、扶養親族を有する行員に対してその家計を補助することを目的としており、その目的に徴するとそれ自体の性格が男女という性別とは無関係な手当と解されるので、その支給基準として男女の性別に着目した基準を設けることは合理性を欠くとして、家族手当も労基法4条の「賃金」に該当することは明らかであることから、本件給与規定部分は、労働基準法第4条、第92条により無効であり、また、世帯手当の受給資格についても家族手当と同様に解すべきである。（労働者勝訴、被告控訴係争中）

（社）日本鉄鋼連盟給料等請求事件

昭和61年12月4日 東京地裁判決 判例時報1215号

1. 事案の概要

原告7名は、昭和44年から49年にかけて、被告社団法人日本鉄鋼連盟（以下「連盟」という。）の事務局職員として採用された女子労働者であるが、①女子職員の賃金について、基本給の上昇率及び一時金の支給係数並びに初任給について男女差別がなされており、同じく②主任への昇格についても男女差別がなされ

ていることから、男子職員に支給した賃金との差額を支払うこと等を求めて提訴した。

これに対し連盟側が、当該格差は事務局職員は「基幹的職員」と「その余の職員」に分けて採用し、従事する職務内容が異なることによるものであり、男女による差別ではないこと、仮に性による差別であったとしても労働基準法第4条は、使用者に男子との差額の支払義務を負わせているものではないこと等を理由に争ったものである。

2. 判決の概要

連盟事務局の業務が基幹的業務とその余の業務に二分されるという主張は採用できないが、実態としては男女異なる採用方法及び処遇を行っているものであるから「男女別コース制」と呼ぶのが相当である。当該「男女別コース制」は合理的理由を欠き憲法14条の趣旨には合致しないが、①労働者の募集、採用は労基法3条に定める労働条件ではないこと、②均等法においても募集及び採用については女子に男子と均等の機会を与えることが使用者の努力義務であるとされているにとどまること、③従来労働者の採用については使用者は広い選択の自由を有すると考えられてきたこと等に照らし、少なくとも昭和44年ないし49年当時においては、募集、採用について女子に男子と均等の機会を与えなかったことをもって、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を連盟に対して命じたものである。

また、原告の1人については、事務局資料室司書から原料部業務課への配転命令につき、配転命令の無効及び慰謝料の請求を求める訴がなされたが、これについては合理的な理由なしとして請求を棄却した。（労働者一部勝訴、確定）

退職・定年制

住友セメント雇用関係確認等請求事件

昭和41年12月20日 東京地裁判決 労民集17巻6号

1. 事案の概要

被告住友セメント株式会社は昭和33年から女子の入社に際し「結婚又は満35才に達した時は退職する」旨の念書を出させており、原告も昭和35年、この念書を提出し、採用された。

昭和38年原告は結婚したが退職を申し出なかったため、解雇を申し渡されたため、原告はこの解雇が無効であると主張したものである。

2. 判決の概要

(1) 労働条件における男女差別取扱いと、結婚の自由の保障について性別を理由とする合理性のない差別取扱いの禁止は、憲法14条、民法1条の2において明示されている。労基法上性別を理由として賃金以外の労働条件の差別を禁止する規定はなく、同法19条、61条ないし68条等は女子保護のための特別の規定を定めている。

したがって、労基法は性別を理由とする労働条件の合理的差別を許容する一方、性別を理由とする合理性を欠く差別を禁止するものと解され、この禁止は労働法の公の秩序を構成し、労働条件に関する性別を理由とする合理性を欠く差別待遇を定める労働協約、就業規則、労働契約は民法90条違反となる。また、結婚は人間の幸福の1つであり、憲法13条、24条、25条、27条の趣旨から、結婚の自由を制約する労働協約、就業規則、労働契約は民法90条に違反し、効力を生じない。

(2) 本件については、

① 補助的事務の内容に徴すると、女子労働者が結婚したことによって労働能

率が当然に低下するとは推認できず、既婚女子労働者の非能率を理由に、勤務成績の優劣を問わず一律にこれを企業から排除することは合理性がない。

- ② 性別によらず、職務、技能、能率等の差に応じた賃金格差は否定しないが、かかる措置をとらないで、年功賃金制の有する若干の短所を理由として女子労働者を結婚と同時に一律に企業から排除し、もって結婚の自由を制限することはなんら合理性がない。

- ③ 本件補助的事務の内容自体に徴しても、特定宗教における聖職者、巫女等と異なり、独身者に限定すべき理由はなく、その他結婚退職制に合理性を認めるに足る資料はない。

以上、女子労働者のみにつき結婚を退職事由とすることは、性別を理由とする差別をなし、かつ、結婚の自由を制限するものであって、しかもその合理的根拠を見出し得ないから、労働協約、就業規則、労働契約中かかる部分は、公の秩序に違反し、効力が否定される。（労働者勝訴、会社側控訴後 昭43.7和解成立）

東急機関工業地位保全仮処分申請事件

昭44年7月1日 東京地裁判決 労民集20巻4号

1. 事案の概要

被申請人東急機関工業株式会社は、昭和41年5月28日会社の従業員をもって組織する組合との間に、女子の停年を30歳とする旨の協定を結び、その実施日は昭和41年3月21日とするが、既に30歳に達している者及び昭和42年3月20日までに30歳に達する者については、昭和42年3月20日まで実施を猶予する旨の覚書により過渡的措置を定めた。

本協定は、女子に関する停年のほか、男子については55歳をもって停年とする旨を定めていた。

申請人は、同社の従業員であり、また、右組合員であり、昭和41年3月20日当時既に30歳に達していたので、同社は、右協定により、申請人は昭和42年3月20日をもって停年のため当然会社を退職したものとして扱い、同月21日以降申請人を従業員として扱わず、且つ、同日以降の賃金を支払わなかった。

申請人は会社に対し、本協定は、憲法14条、労働基準法3条、4条に違反するから公序良俗違反として無効であると主張し、労働契約上の権利を有することと、その間の賃金を求める地位保全仮処分申請を行ったものである。

2. 判決の概要

- (1) 本件停年制の内容は、男子の55歳に対して女子は30歳と著しく低いものであり、且つ、30歳以上の女子であるということから当然に企業貢献度が低くなるとはいえないから、他にこの差別を正当づける特段の事情のない限り、著しく不合理なものとして、公序良俗違反として無効となるというべきである。
- (2) 女子が軽雑作業に従事しているとしても、これは会社が一方的に当該業務に配属したものであり、他の職種への配置換えを何ら考慮することなくこの業務に就いていることを理由に差別停年制を敷くことは信義則に反する。
- (3) 被申請人は、既婚の女子従業員は家事、育児等について責任をもたなければならないから勤務に支障を生ずると主張するが、本件停年制は結婚を理由とするものではないばかりか、一般的に既婚女子労働者の勤務成績が悪いということ認めるに当りる疎明はなく、これをもって本件停年制を正当づけるに由ないといわねばならない。
- (4) 以上のとおり、女子従業員30歳停年制に関する被申請人の主張はいずれも理由がなく、他に本件停年制を正当づけるに足りる特段の事情の疎明もないので、女子従業員30歳、男子従業員55歳と女子を著しく不利益に差別する本件停年制は、著しく不合理なもので、公序良俗に反して無効である。（労働者勝訴、会社側控訴後、昭47.12 和解成立）

伊豆シャボテン公園地位保全仮処分申請控訴事件

昭和50年2月26日 東京高裁判決 労民集26巻1号

(1審判決 昭和48年12月11日 静岡地裁沼津支部 判例時報 756号)

1. 事案の概要

控訴人(被申請人)伊豆シャボテン公園では就業規則の変更によって新たに定められた定年制で男子の定年を57歳、女子の定年を47歳と定めたため、これに該当して退職させられた女子労働者5人が本件定年制の無効を主張し、地位保全仮処分を申請した。原審の静岡地裁沼津支部では、本件男女別定年制は合理的理由がなく性別による差別であり、公序に違反し無効と判断したのに対し、これを不服として会社側が控訴したものである。

2. 判決の概要

(1) 労働基準法3条、4条は罪刑法定主義の原則から、性別を理由とする賃金以外の労働条件について直接禁止の対象としてはおらず、また、憲法14条等の基本的人権の保障に関する規定は、私人間の行為の効力を直接左右するものではなく、性別を理由とする差別的取扱いの禁止も、男女の自然的・肉体的条件の相違に応じた合理的な差別をも否定するものではない。

しかし、憲法14条が国又は公共団体と私人間との関係において保障する男女平等の原理は、元来同法24条とあいまって、社会構造のうちに一般的に実現せられることを基調としているので、合理的理由のない差別の禁止は、一つの社会的公の秩序の内容を構成していると解されるから、専ら女子であることのみを理由とし、他に合理的理由がない労働条件についての差別は民法90条により無効である。

(2) 本件定年制については、次の理由から女子従業員に対する不合理な性別による差別というべきであるから、民法90条により無効である。

① 企業合理化の必要性から直ちに女子の定年制を男子より10年低く定めてよ

い理由とはならない。

- ② 組合の同意があってもそれをもって合理性があるというには疑問なしとしない。本件については組合の同意はない。
- ③ 男女の職場を完全に区分し、女子には若い女性のもつ「若さ」「明るさ」「やさしさ」が必要な職種に就かせており、中高年女子には不適當であるとする主張は認められない。
- ④ 女子は能力が低い、管理的能力がなく配置転換が不能であるとする主張も認められない。
- ⑤ 女子は男子より早く老化するか否かについては個別的性差は認められるにしても、總体的な男女の性による遅速の差はない。
- ⑥ 女子の企業貢献度が低く、年功賃金の下で賃金と労働能力の不均衡があるとは認められず、もし不均衡が生ずるなら、労務管理の改善により事態を回避する余地はあると解される。
- ⑦ 女子労働者の増加からみて一般に男子は家計維持責任者、女子は家計補助と断ずることはできない。
- ⑧ 他企業においてY会社と同様の定年制を採用しているからといって本件定年制に合理性があることにはならない。（労働者勝訴、会社側上告）

（参 考）

昭和50年8月29日 最高裁判決 労働判例 233号

高裁判決を支持し、上告棄却（労働者勝訴）

原判決が、憲法14条、24条につき特殊の解釈をして同法14条違反は即ち民法90条違反となると判示しているものでないことは、判文自体から明らかであり、所論違憲の主張は、その前提を欠く。論旨は、ひっきょう、原判決を正解しないでこれを非難するものであって採用することができない。

日産自動車雇用関係存続確認等請求上告事件

昭和56年3月24日 最高裁判決 判例時報 998号

1 審判決 昭和48年3月23日 東京地裁 判例時報 698号
2 審判決 昭和54年3月12日 東京高裁 労民集30巻2号

1. 事案の概要

本事件は定年を男子満55歳、女子満50歳（昭和48年4月1日以降は男子60歳、女子55歳）と定めた就業規則の適用をうけ退職を命ぜられた女子労働者が、5歳差の男女別定年制は民法90条により無効であると主張したものである。

女子労働者からの地位保全を求める仮処分申請では、第1審、第2審とも労働者側が敗訴（5歳の定年の差は女子従業員を著しく不当に差別するものではない）したが、雇用存続等確認をもとめる本訴では第一審、第二審ともに労働者側が勝訴（本件男女別定年制は女子労働者を理由もなく差別するもので、企業経営上の合理性は認められず社会的な妥当性を著しく欠くものであるから公序良俗に反し無効）し、これを受け会社側が上告していたものである。

2. 判決の概要

上告会社の男女別定年制に合理性があるか否かにつき上告会社における女子従業員の担当職種、男女従業員の勤続年数、高齢女子労働者の労働能力、定年制の一般的現状等諸般の事情を検討した結果、上告会社においては、女子従業員の担当職務は相当広範囲にわたっていて、従業員の努力と会社の活用策いかんによっては貢献度を上げる職種が数多く含まれており、女子従業員各個人の能力等の評価を離れて全体を貢献度が上がらないと断定する根拠はないこと、また、女子従業員について労働の質量が向上しないのに、実質賃金が上昇する不均衡が生じていると認めるべき根拠はなく、少なくとも、60歳前後まで男女とも通常の職務であれば、企業経営上要求される職務遂行能力に欠けるとして、一律に不適格とみて企業外へ排除するまでの理由はないなど上告会社など企業経営上、定年年齢に

日産自動車男女差別定年制に関する訴訟の経緯

< 本 訴 >	< 仮 処 分 >	備 考
(注) 44. 1. 31 訴の拡張 48. 3. 23 東京地裁判決（雇用関係存続確認等請求事件） 労働者勝訴 控 訴 48. 4. 1の定年延長により、55歳以降の未払賃金についても請求 54. 3. 12 東京高裁判決（雇用関係存続確認等請求控訴，同附帯控訴事件） 労働者勝訴 上 告 56. 3. 24 最高裁判決（雇用関係存続確認等請求控訴，同附帯控訴事件） 上告棄却，労働者勝訴	44. 1. 31 東京地裁に申請 46. 4. 8 東京地裁判決（地位保全仮処分申請事件） 労働者敗訴 控 訴 48. 3. 12 東京高裁判決（地位保全仮処分申請控訴事件） 労働者敗訴 上 告 48. 4. 14 取下げ 48. 4. 14 東京地裁に申請 49. 4. 4 東京地裁判決 労働者敗訴 控 訴 49. 12. 9 東京高裁判決 労働者敗訴	44. 1. 15 原告（中本ミヨ）50歳定年 48. 4. 1日産自動車男女差別定年延長 男55歳→60歳 女50歳→55歳 49. 1. 15 原告55歳 54. 1. 15 原告60歳

(注) 本訴は、昭和24年に日産が吸収合併したプリンス自動車工業の前身である富士産業が企業整備のために行った解雇についての争いである。原告の1人である中本ミヨは、昭和44年1月15日50歳定年に達したため、男女差別定年制（当時男55歳、女50歳）は無効であるとして、仮処分の申請を行うとともに、本訴の拡張を行ったものである。

において女子を差別しなければならない合理的理由は認められないとした原審の認定判断は正当として是認できる。したがって、原審の確認した事実関係のもとにおいて、上告会社の就業規則中女子の定年年齢を男子より低く定めた部分は、専ら女子であることのみを理由として差別したことに帰着するものであり、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条の規定により無効であると解するのが相当である（労働者勝訴）。

鳥取県教育委員会男女別退職勧奨事件

昭和61年12月4日 鳥取地裁判決 判例時報1216号

1. 事案の概要

原告3名は、被告鳥取県の公立学校教員として同県内の公立小・中学校に勤務していた。鳥取県教育委員会（県教委）においては、退職勧奨年齢基準が定められており、男女により年齢差が設けられていた。原告らは、女子の退職勧奨年齢である48歳に達してから約9年間にわたって退職勧奨を受けたがこれを拒否し、男子の基準年齢である58歳に達してから、1、2年後に退職したところ、退職手当について退職優遇措置は講じられなかった。原告らは、男女別退職年齢基準及び退職優遇措置不適用の違法性とそれによる財産的及び精神的損害の賠償を請求した。

2. 判決の概要

事実行為に過ぎない退職勧奨にも自ら限界があり、それは被勧奨者が退職勧奨を受けるに相当な年齢に達しており、かつ、その選定が公平なものであって、また説得のための手段・方法が社会通念上相当であることを要するものと解するのが相当である。

鳥取県において教員の更新代謝を図り適正な年齢構成を確立するために退職勧

奨励金が念を要するものであったことは認められるが、県教委が設定した男女年齢差のある退職勧奨年齢基準は、専ら女子であることのみを理由とした差別であり、県教委が男女年齢差のある退職勧奨年齢基準を設定し、これに基づき原告らに対し退職勧奨を行い、最終的には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。この一連の行為は任命権者の人事権に基づく行為であるから、被告の公権力の行使というべきで、よって被告は原告らに対し国家賠償法1条1項により、違法な退職勧奨等によって原告らが受けた損害の賠償及び慰謝料の支払いの義務がある。

(労働者勝訴、確定)

解 雇

小野田セメント地位保全等仮処分申請控訴事件

昭和46年11月22日 仙台高裁判決 労働判例 140号

(第1審判決 昭和43年4月10日 盛岡地裁一関支部 労民集19巻2号)

1. 事 案 の 概 要

控訴人(原告)小野田セメントは経営悪化のため人員整理をすることとなり、希望退職をつのった。

控訴人は、①被控訴人の担当職務が他の課員が分担することができ、会社再建に不可欠な従業員でないこと、②夫が司法書士をしていて退職しても比較的経済的に困らない立場にあることから、退職基準に該当する被控訴人に対し、口頭で2回希望退職の勧告を行った。

その後、希望者が予定数に達しないため、控訴人は、①停年に近い人、②有夫の女子、③健康その他により業務遂行が十分でない人、④事業場間又は事業場内での配転不能な人、⑤自家営業その他生活の途を有する人等の解雇基準を設け、指名解雇することを発表した。

被控訴人は、一旦は説得に応じて退職に応じたが、後に上記基準が違法であるとして退職願を撤回したところ、控訴人は、被控訴人に対し退職辞令を交付したため、被控訴人は地位保全を求めて訴えを起こした。

原審の盛岡地裁一関支部では、本件退職は無効であると判断したため、これを不服として会社側が控訴したものである。

2. 判 決 の 概 要

- (1) 退職勧告は会社においてぜひ退職してほしいと考えている者につき、予め作成されたリストに基づき、被控訴人個人に面接して直接具体的に退職を求めており、しかもこれに応じて退職の申出がなされれば重ねて諾否を検討する余地

なく直ちにその日付で雇傭関係を終えさせようとの意図をもってなされたものとみるのを相当するから、右退職勧告は解約の申込たる性質を有する。従って合意解約は成立している。

- (2) 希望退職募集は、まずひろく双方の自由な合意により成立する希望退職者を募る趣旨であり、希望退職は、双方の自由な合意によって成立するのであるから、「有夫の女子など」という募集基準は差別取扱の基準として機能する余地はなく、退職勧告を無効とする理由はなく、また退職勧告も「有夫の女子」という理由でなく、会社再建に不可欠な従業員でなく、また経済的に困らないのではないかということが実質的な理由と認められる。
- (3) 会社は、特定労働者が有夫の女子であることを理由に同人に対する解雇を確定的に予定しながら、解雇という手段を回避しつつ、これを企業より排除する意図を有していたものとは認め難い。
- (4) 合意解約について強迫その他の瑕疵がない。

以上から、本件合意解約は有効であって、被控訴人は退職の申出の日の経過により雇用契約上の地位を失ったものというべきである。（労働者敗訴、確定）

（参 考）

第1審判決 昭和43年4月10日 盛岡地裁一関支部 労民集19巻2号

- (1) 本件人員整理は、信義則又は解雇権の濫用に当たるものとはいえないが、人員整理の方法と内容には一定の制約があるものというべきであり、その整理は可能な限り最小限にとどめるべきで、かつ合理的な内容を有するものでなければならず、このような意味で整理解雇基準として考慮さるべきものは、①企業の能率的運営の必要、②個々の労働者の能力、経験、技能及び職業的資格、③勤続年数、④年齢、⑤家族の状況、⑥その他社会的に適当として考えられる基準、ということができる。
- (2) 本件人員整理は、やむを得ない程度、方法であるが、希望退職募集基準に、「有夫の女子」「30才以上の女子」という一般的退職基準を設けることは、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、いずれも憲法14条、労基法3条、4条の精神に違反し、かかる性別に基づく法律行為は私法上無効である。

- (3) 指名解雇基準と申請人の退職願提出は、密接不可欠の関係にあり、違法な指名解雇基準と密接不可欠の関係に立って成立した合意解約といえることができ、結局かかる合意解約は、公序良俗に反し私法上無効である。

古河鋳業雇用関係存続確認等請求控訴事件

昭和51年8月30日 東京高裁判決 判例時報 838号
(1審判決 昭和45年11月5日 前橋地裁 判例時報 615号)

1. 事案の概要

被控訴人(被告)古河鋳業株式会社では経営合理化のため間接部門の整理統合を行うこととなり、その結果、男子職員5名、女子工員10名の余剰がでたので女子工員については既婚者を中心に退職を求めることとした。

労働組合の了承を得て、女子について希望退職の募集を行ったところ、既婚者は控訴人(原告)を除く全員7名、未婚者2名が退職願いを提出した。

控訴人は昭和28年5月から同社に雇用され、機械事業部高崎工場に配属され業務に従事していたものであるが、同社は退職願を提出しない控訴人に対し、内容証明郵便により、就業規則の「己むを得ない事業上の都合によるとき」に該当するとの理由で解雇する旨の意思表示をした。

本件は、これに対し、控訴人が、解雇は合理的理由を欠き無効であることを理由に、雇用契約上の地位確認を求めた事件である。原審の前橋地裁は、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と判断したが、これを不服として女子労働者が控訴したものである。

2. 判決の概要

- (1) 高崎工場における機械製作の作業は、家庭電気製品のように女子の手仕事、手先きに依存する軽作業と異なり、機械の重量も相当あり、また作業の性質上油を多量に使用する関係上、身体が汚染しやすい筋肉労働であって、このような製品の特質や作業の性質からして、女子の労働に適しない（当時直接部門で就労していた女子工員は研削に従事する者一名のみであった）ので、合理化によって間接部門である女子工員の余剰が出たからといって、直ちに直接部門に配置換えすることは不可能であることが認められる。
- (2) 人員整理の対象となった控訴人ら女子の整理後、同人らが従事していた業務のすべてが廃止された事実はないけれども、その業務のある部分は廃止され、他の部分は簡素化されて、従来どおり一名をその業務に充てる必要がなくなつて、他の係の業務と統合し、結果的にその業務がなくなり余剰が出たことが認められる。
- (3) 本件解雇は、企業合理化のため、人員殊に間接部門の従業員を整理する必要に迫られ、諸般の事情を考慮した結果、控訴人を解雇することになった事実が認められ、企業合理化に籍口した既婚女子の解雇であるということはできず、また憲法及び労働基準法の各法条に違反するものではない。（労働者敗訴、労働者側上告）

（ 参 考 ）

昭和52年12月15日 最高裁判決 労働経済速報 968号

高裁判決を支持し、上告棄却（労働者敗訴）

原審の確定した事実及び記録上うかがわれる諸般の事情に徴すれば、上告人に対する本件解雇が経営合理化に籍口して既婚女子のみを排除するためのものであったとはいえないとした原審の認定判断は、是認することができないものではない。原判決に所論の違法はなく、論旨は採用することができない。

コバル地位保全仮処分申請事件

昭和50年9月12日 東京地裁判決 判例時報 789号

1. 事案の概要

被申請人株式会社コバルの就業規則には「事業上の都合によりやむを得ない事由のあるとき」が解雇事由の1つとして定められており、また同社と労働組合の間には、労働協約で「その他会社組合双方が決定したもの」が解雇事由の1つに定められていた。そして、人員整備について昭和50年1月成立した労使協定には人員整備基準の1つとして「既婚女子社員で子供が2人以上いる者については解雇する。その場合でも極力本人と話し合い円満退職の方向につとめる。」との定めが設けられていた。

昭和50年2月、同社はこの解雇事由にあたるとして申請人2名を解雇したため、両名は本件人員整理基準は、憲法14条、労働基準法3条、民法90条に各違反する無効なものであると主張して地位保全仮処分を申請した。

2. 判決の概要

単に既婚女子社員で子供が2人以上いる者を解雇するという一般的な人員整理基準は、既婚女子で子供が2人以上いる者に対する差別待遇にほかならず、しかも一般的に右のような差別や制限をする合理的な根拠を発見することもできず、結局憲法14条、労基法3条、4条の精神に違反するものであるから、民法90条により無効である。

このことは本件人員整理基準が、労働協約として成立していても同様である。

従って、無効な人員整理基準に基づく本件解雇は無効である。（労働者勝訴、会社側控訴後 昭53.1.28 和解）

米沢製作所地位保全等仮処分申請事件

昭和51年9月24日 山形地裁米沢支部判決 労働判例 264号

1. 事案の概要

本件は、被申請人株式会社米沢製作所が人員整理を行うに当たって、「既婚の女子および25歳以上の女子」全員（世帯主4名をその後除外）に希望退職募集を行い、その後、同社から指名解雇された女子職員2名が指名解雇の効力について争い、同社の従業員である地位等の仮処分を求めて申請したものである。

2. 判決の概要

(1) 本件においては、余剰人員が女子従業員のみでなく、男子従業員にも発生したものと推認されるほか、さらに、債務者は、一般的に既婚の女子は退職しても夫の収入があるから、比較的生活に困窮しないと主張するが、これは、例えば女子世帯主を例外として考えていたとしても、まさに女子に対する差別的見方にほかならず、女子のみを希望退職募集の対象とすることの合理的な根拠になりえない。

従って、女子従業員にのみでなく男子従業員にも余剰人員が発生しているのにもかかわらず、合理的な理由がないのに、女子従業員のみを対象とした募集基準は、女子に対する差別待遇にほかならず、憲法14条、労働基準法3条、4条の精神に違反する違法なものである。

(2) 債権者両名に対する指名解雇については、既婚の女子および25歳以上の女子という違法な募集基準に基づいて行われた希望退職募集と同一の違法な整理基準に基づいて行われたか、あるいは、少なくとも右違法な募集基準と密接に関連した違法な理由に基づいて行われた解雇であるということができ、いずれにしても労働基準法3条、4条によって認められる労働法の公序に違反し無効である。（労働者勝訴、確定）

日本鋼管解雇無効地位保全請求事件

昭和57年7月19日 横浜地裁川崎支部判決 労働判例 391号

1. 事案の概要

原告は、被告日本鋼管株式会社に昭和21年入社し、43年からは厚生課営繕班として社宅や寮の補修業務に従事していたが、同社は47年秋に業務縮小のため周辺業務を子会社に外注委託化することとし、そのため、原告の従事していた業務がなくなれることを理由に、原告に解雇通知した。本件は、これに対し原告がこの解雇は無効であるとして争ったものである。

2. 判決の概要

- (1) 使用者が企業主体として業務縮小を必要と判断するに至った過程において判断の仕方に不合理な点がないかについては、業務縮小の必要が生じたとの被告会社の判断は相当であるとして是認できる。次に、業務縮小のため「減員の必要が生じた」といえるかどうかについては、被告会社の判断の仕方に不合理な点は認められず、ことに組合も減員の必要が生じたことを認めていることが明らかである点からみても被告会社の判断は相当なものとして是認できる。
- (2) 上記により、本件解雇は業務縮小による解雇であるとしたうえで、本件解雇は原告が女性であることを理由とする差別に基づくものであるとする原告の主張のもととなった合理化のための労使協定における「女子作業員の通常業務への転活用については、女子に恒常的に適合する職場を確保することが、交替勤務・有害業務等労働基準法の女子従業員保護のため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なわないものとする。」旨の規定は、周辺業務に従事する女子作業員の通常業務への転活用が、業務内容に照らし困難であるので、女子作業員の転活用を図らないことを合意確認したものであり、単に「女子であること」を理由としているものではない。

- (3) 被告会社は、周辺業務に従事している女子作業員の通常業務への転活用が可能か否かについて、検討を加え、その結果転活用困難と判断したものであるし、組合も右の点を認識したうえで合意確認したものである。

したがって、被告会社が労使協定に従って原告を解雇したことが、原告が女性であることを理由とする差別取扱いとして憲法14条の趣旨や労基法3条、4条の趣旨に反するとはいえず、公序良俗・信義誠実義務違反ないし解雇権の濫用ともいえない。（労働者敗訴、東京高裁に控訴後、昭和61年2月7日和解）

配置転換

東洋鋼鋳地位保全等仮処分申請控訴事件

昭和49年10月28日 東京高裁判決 判例時報 767号

(1審判決 昭和47年8月24日 横浜地裁 労民集23巻4号)

1. 事案の概要

被控訴人(申請人)は、昭和39年9月、控訴人(被申請人)東洋鋼鋳株式会社に雇用され総合研究所において電話交換手として勤務していたところ、昭和42年11月1日同研究所内の受付係へ、43年4月1日同購買係へと変更された。この間被控訴人は昭和43年3月31日同研究所の研究員と職場結婚し44年3月13日出産したが、1月26日から4月24日まで出産休暇をとっている。被控訴人は更に、44年4月21日付けで本社総務部所轄の独身寮の事務職へ配転命令を受けたが、右配転命令に応じなかったため、同社から同年6月13日付で、就業規則74条1, 3, 11号各号に該当するものとして懲戒解雇の処分を受け、その後従業員としての扱いを拒否された。本件は、これに対し、被控訴人が解雇の意思表示は無効として、地位保全仮処分を申請した事件で、原审の横浜地裁は、本件解雇は、出産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と判断したが、これを不服として会社側が控訴したものである。

2. 判決の概要

- (1) 特殊の技能技術、又は一定の資格を有することが雇用の条件となっている場合、あるいはその職場において規定もしくは慣例上それらの者を特別の職種としている場合は別として、単に特殊技能・技術を有するというだけで雇用契約上、職種が特定しているということとはできない。
- (2) 被控訴人は、本件配転命令は被控訴人を女性なるが故に差別的取扱したものであり、憲法14条、民法90条に反すると主張するが、

① 控訴会社の本社、及び総合研究所においては本件配転当時女子従業員は結婚したら退職するのが通例とされ、出産後も退職しない者は皆無であったために、控訴会社が被控訴人に対し、出産後退職することを期待していたこと、従って、依然として退職しようとししない同人に対して好ましく思っていなかったであろうことは推認するに難くないが、さればとって、それがため同人に退職を余儀なくさせようと考えていたものとまで推認するのは適当でないこと。

② 労基法、就業規則により義務づけられている措置の実施に伴い当該女子従業員の実質労働能率の低下を予想し、さらに他の従業員と区別して取り扱うことによる職場への影響に対する対応策について考え措置することも企業運営上当然許されること、

から、本件配転命令が被控訴人の主張するが如き差別的取扱であると考えすることはできない。

(3) 本件配転命令は、以下の理由により、企業運営上の客観的合理性ないし必要性はないということとはできない。

① 仮に被控訴人にとってその地位評価上、不利益な配転とを感じるであろうことは推認できなくはないが認定事実のもとにおいては、配転を合理性のないとなすに足らない。

② 本件配転に際し考慮した母性保護上の事由が1年経てば必ず解消するとは考えられない以上、控訴会社がもとの職場に復帰させる時期を予め確定していないから、本件配転は母性保護等の理由によりなされたものではないということとはできない。

③ 本件配転命令は「嫌がらせ配転」「いびり出し配転」であって、違法な動機に基づいてなされたものであるとの被控訴人の主張は理由がない。(労働者敗訴、本訴提起後、昭和55.2.28 和解)

慈恵大学地位確認請求事件

昭和54年4月24日 東京地裁判決 労働経済速報1015号

1. 事案の概要

原告は被告慈恵大学附属病院本院の看護婦として採用され、本院の外科病棟に配属された後、原告の希望により、本院の本館手術室に配属されて、同手術室での看護業務に従事していた。その後、妊娠した原告は、産前休暇、産後休暇を取り、引き続き6カ月間育児のために休職を経て復職したところ、本院の総婦長は、原告に対し、原告を本院の本館歯科外来診療室へ配転する旨の命令を発した。本件はこれに対し、原告が本件配転命令は、就業規則の解釈、運用を誤ったものであり、また人事権を著しく濫用したものであって、違法、無効であるとして、引き続き手術室に勤務する権利を有することの確認を求めたものである。

2. 判決の概要

- (1) 原告が同病院の看護婦として採用された際に、原告、被告間には、原告の専属科目や勤務場所についての特約は全くなかったもので、原告は、採用の際に、その後に行なわれるべき少なくとも本院内での各科や各勤務場所への配置転換については、それが業務上の必要等に基づくものであり、かつ、それを違法または不当とすべき特別の理由のない限り、これに応ずることを少なくとも黙示に承諾していたものと解される。
- (2) 従来からの慣行として、看護婦等が産前休暇に入ると、その時点から当然に、その所属を変更してそれまでの勤務場所から総婦長室に配転し、その結果看護婦等が減員となったそれまでの勤務場所には、その後、業務の必要等に応じて可及的に他の看護婦等を補充配置し、産前休暇に入った看護婦等がその後出産及び産後休暇等を終了して復職する際には、総婦長がその新しい勤務場所を指定するという措置をとっており、原告についても、右の慣行に従い、右と同様の措置がとられた。

(3) 被告大学の附属病院における右慣行は、病院の社会的使命や、総婦長の権限、職責等に照らして、客観的な合理性のある慣行であったというべきであり、これを違法または不当とすべき理由は見出しがたい。したがって、また、その慣行に従い原告に対してなされた、本院総婦長室付への配転の措置についても、これを違法または不当とすべき理由は考えられない。

そうすると、原告は、産前休暇に入ると同時に、本院総婦長室付への配転の措置により、手術室に勤務する権利を失うに至ったものというべきであって、その後になされた本件配転命令の効力の有無を問題にするまでもない。

3. その後の経緯

昭和56年12月17日 東京高裁判決 同旨（労働者敗訴）判例時報1039号

昭和58年3月8日 最高裁判決 上告棄却（労働者敗訴）

宮崎放送配転無効確認請求事件

昭和51年8月20日 宮崎地裁判決 判例時報 828号

1. 事案の概要

原告X1は昭和35年9月被告株式会社宮崎放送に入社し、アナウンサーとして同社のアナウンス部アナウンス課に勤務し、原告X2は昭和45年4月同社に入社し一般事務員として総務部経理課に勤務していた。

被告会社は経営合理化のため、アナウンサー2名を他部門へ配転することとなり、昭和46年8月16日付で、原告X1に対してはテレビ局編成部素材課へ、原告X2に対してはラジオ局運行部運行課へそれぞれ配置換えする旨命令した。

なお、同社の就業規則には、会社は業務の都合により「職務又は職場の変更及び職種の変更を命ずることがある。」旨の規定がある。

原告らは、異種配転による労働契約違反及び人事権濫用を理由として、本件配

転命令の無効を主張して訴を起こしたものである。

2. 判決の概要

(1) 労働契約の内容

原告X1はアナウンサーの試験を受け、また原告X2は一般職志望者として応募し採用され、X1についてはアナウンサーとして勤務することが、X2については一般職（特殊の専門的知識、経験を要しない職務という意味での）の職員として勤務することが一応労働契約の内容をなしていた。

しかし、被告会社就業規則9条に「会社は社員に対し、業務の都合により転勤又は職場の変更及び職務の変更を命ずることがある。」と規定されていること、原告らは入社の際就業規則の内容について説明を受け遵守する旨の誓約書を提出していること、他に職務の内容について特約がないことから上記就業規則の規定も労働契約の内容をなしており、原告らは被告会社に業務上の必要のあるときは、被告会社が原告らに対し職務内容等の変更を命じうることを承認したものというべきである。そうすると、被告会社は、業務上の必要がある場合には、原告ら社員に対し、その職務内容の変更（職種の変更）を伴う配転命令をもなし得るものといえる。

(2) 配転の合理性

配転は被告会社の機構改革の一環としてなされたものであること。

原告X1については、同原告が女子アナウンサーの中で最年長であり若さに欠けていたこと（被告会社では女子アナウンサーは結婚と同時に退職する例がほとんどであった。）放送の失敗もあったこと等を総合的に考慮して他の者に比し、アナウンサーとしての適性、将来性の点で劣るものとして配転の対象としたこと。

原告X2については、配転先の業務は、専門的知識、訓練がなくても行いうるもので、他の民間放送会社にもこのような事例はみられることから、原告X1について本件配転命令は職種の変更を伴うものではあるが、配転には合理性

があり、同原告と被告会社との労働契約の内容に照らし、右契約に違反するものではない。

原告X2については、一般職から技術職への職務内容の変更を伴うものとは認めがたいのみならず、仮に職種の変更にあたるとしても、本件配転は被告会社の業務上の必要に基づくものでその内容も不当、不合理なものとは認められないので、労働契約に違反しない。

よって、本件各配転命令が労働契約に違反し無効である旨の原告らの主張は採用できない。

また、本件配転によって給与面その他で不利益を受けることはないことに鑑みると、本件配転命令が信義則に反し、人事権の濫用に当たるとはにわかに認めがたい。（労働者敗訴、労働者側控訴後、昭和55年9月23日和解）

その他

エヌ・ビー・シー工業賞金請求上告事件

昭和60年7月6日 最高裁判決 判例時報1168号

- | | | | | |
|---|-------|------------|-----------|-----------|
| { | 1 審判決 | 昭和49年5月27日 | 東京地裁八王子支部 | 判例時報 745号 |
| | 2 審判決 | 昭和55年3月19日 | 東京高裁 | 労働判例 338号 |

1. 事案の概要

上告人（原告）らは、いずれも被上告人（被告）エヌ・ビー・シー工業株式会社に勤務し、機械による織布作業に従事していた。同社では、精皆勤手当の支払いについて「出勤不足日数のない場合 5,000円、出勤不足日数1日の場合 3,000円、同2日の場合 1,000円、同3日以上の場合なし」としていた。上告人らは、昭和46年10～11月に生理休暇を2日間取得したため、会社は同年11月期の精皆勤手当のうち 4,000円をカットして、1,000円のみ支給した。本件は、これに対し、上告人らが、同手当の減額分について支払いを求めた事件で、原審の東京高等裁判所は、精皆金手当での支払いについて、生理休暇取得日数を欠勤日数に算入することに女子労働者と会社との間に黙示の約束があったことを認め、その約束を適法であると判断したが、これを不服として女子労働者側が上告したものである。

2. 判決の概要

①労働基準法67条は、生理休暇の請求により女子労働者とその間の就労義務を免れ債務不履行の責めを負わないことを定めたにとどまり、生理休暇が有給であることまでも保障したものではなく、②生理休暇取得日を出勤扱いにするか欠勤扱いにするかは原則として労使間の合意に委ねられているものと解されること、③生理休暇の取得を欠勤扱いとされることによって経済的利益を得られない結果となるような措置・制度は、その趣旨、目的、労働者が失う経済的利益の程度、生

理休暇の取得に対する事実上の抑止力の強弱等諸般の事情を総合して、生理休暇の取得を著しく困難とし、労働基準法が生理休暇の規定を設けた趣旨を失わせるものと認められるものでない限り労基法67条に違反するものではない。本件における約束についても、所定の要件を欠く生理休暇及び自己都合欠勤を減少させて出勤率の向上を図ることを目的としたものである事等の理由から労働基準法67条等に違反するものとはいえず、無効とすべき理由はない。（労働者敗訴）

タケダシステム未払賃金等請求事件

昭和62年2月26日、東京高裁差戻し控訴審判決 判例時報1224号

{	1 審判決	昭和51年11月12日	東京地裁	労民集27巻6号
	2 審判決	昭和54年12月20日	東京高裁	労民集30巻6号
	最高裁判決	昭和58年11月25日	判例時報	1101号

1. 事案の概要

被控訴人（被告）タケダシステム株式会社（電子計測器メーカー）は、生理休暇に関し昭和49年1月就業規則の改定を行い、従来、「女子従業員は毎月生理休暇を必要日数だけとることができる。そのうち年間24日を有給とする」と定めていたものを「女子従業員は毎月生理休暇を必要日数だけとることができる。そのうち月2日を限度とし、1日につき基本給1日分の68%を補償する」としたが、これに対し、8名の女子労働者が①生理休暇問題については合意が成立せず、したがって協定化されていないにも拘らず被告は就業規則の変更を行ったものであるから、労働協約に違反してなされた本件就業規則の変更は、組合員である原告らには効力を及ぼさないものである、②また当該就業規則の変更は、原告ら女子従業員の既得の権利を奪い、一方的に労働条件を不利益に変更するものであるから、原告らに効力を生じない、として減額された生理休暇の手当についての支払いを求めたものである。

第一審 東京地裁 昭.51.11.12 判決 労働者敗訴

第二審 東京高裁 昭54.12.20判決 労働者勝訴

最高裁 昭58.11.25判決 控訴審へ差し戻し

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。

2. 判決の概要

- (1) 新たな就業規則の作成又は変更によって、労働者の既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないが、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、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許されないと解するのが相当である。
- (2) 本件就業規則の変更は、控訴人らに不利益をもたらすと認められるが、これが合理的なものであるか否かについて検討すると、
 - ① 有給生理休暇の取得が誠実に行われる限り、年24回から月2回への規定の変更が従業員にもたらす実際上の不利益は僅少であること、
 - ② 就業規則の改訂後に30%以上のベース・アップがあったことにより、具体的な保障額の減少は軽微に止まっていること、
 - ③ 生理休暇の取得回数の約6割が土曜及び日曜日等の休日に接続して取得されているほか、取得回数が関連会社や一般企業のそれに比して高く、有給生理休暇の濫用があったといわざるを得ないこと、
 - ④ 生理休暇に係る就業規則の改定について、労働組合とも再三にわたり交渉を行っても、なお調整が困難な状況にあったこと、
 - ⑤ 生理休暇の取得に際し、会社側は出勤率加給及び賞与の算定に当たって欠勤、遅刻、早退とみなさないなど相当の配慮を行っていること。
 - ⑥ 昭和53年11月20日の労働基準法研究会報告においても「雇用機会と待遇を男女平等に確保するという観点からも本来廃止すべきである」とされている

ことが認められる。

以上の諸事情を総合勘案すると、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、控訴人（原告）らにおいて、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許されず、控訴人らに対してもその効力を及ぼすものである。（労働者敗訴、上告係争中）

日本シェーリング社賃金請求控訴事件

昭和58年8月31日 大阪高裁判決 労働判例 417号

（1審判決 昭和56年3月30日 大阪地裁 労働判例 361号）

1. 事案の概要

賃金引上げ対象者から、欠勤のほか、年休、生休、産休、育児時間等による不就労時間を算定基礎とした稼働率が80%以下の者は除外するという条項（以下80パーセント条項という）を含む控訴人（被告）日本シェーリング社の賃金引上げ協定の有効性について、同社の従業員が、80%条項の不当労働行為性及び違法性を主張し、賃上げを受けなかったことによる賃金の差額及び債務不履行ないし不法行為により受けた損害に対する慰籍料等の支払いを求めて訴訟を起こした。

原審の大阪地裁は、80パーセント条項の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と判断したが、これを不服とした会社側が控訴したものである。

2. 判決の概要

(1) 80パーセント条項の効力

- ① 年休については、その取得によりいかなる不利益処分を受けるべきものではなく、その取得を間接的にも抑制する効果を伴う合意は、労基法の趣旨に

反する。

- ② 生理休暇の権利を行使したことにより、賃金引上げ等において不利益取扱いをすることは、この権利の行使を抑制するものとして、労基法67条に反する疑いを残すものである。
- ③ 産前産後休暇をとったことを理由に、賃金引上げその他において不利益な取扱いをすること、ないしこれを実質的に抑制することは不当である。
- ④ 育児時間の取得、労働災害による休業等を理由として、賃上げを拒否することは、労基法の各規定の趣旨に照らして許されない。
- ⑤ 正当なストライキや団体交渉による不就業を理由として、賃上げを拒否し、あるいは他の労働者と差別して不利益な取扱いをすることは、たとえ労働者による包括的な承諾があったとしても許されない。

以上を総合勘案すると、80パーセント条項は、実質的に労働者に対し休暇の取得等を抑制する機能を有しており、全体として、強行法規である労基法39条等のほか、労組法7条、憲法28条の各規定ないしその各規定の趣旨に反し、ひいては、民法90条の公序に反するものというべきであるから、同条項の効力は否定されるべきものと解するのが相当である。

(2) 未払賃金等の支払い

80パーセント条項は無効であり、同条項によって不支給とされた賃金の差額等の請求は肯認されるが、これに加えて、賃金差額等の不払いが、更に不法行為を構成すると認めるにちゅうちょせざるを得ない。また、仮にこれが不法行為を構成するとしても、賃金差額等を支払わないことによる財産的損害は、これが賠償されれば通常精神的損害も一応回復されるものと解すべきであり、本件では、財産的請求による損害の回復とともに精神的苦痛が慰籍されたものと認めるのが相当である。（労働者勝訴、上告係争中）

婦人労働関係判例一覽

判 時：判例時報
 勞 判：労働判例
 労民集：労働関係民事裁判例集
 労経速：労働経済判例速報

(1) 賃金・昇格

(○印は、本冊記載判例)

年月日	判決裁判所	事 件 名	原告・控訴人・ 上 告 人	被告・被控訴人・ 被 上 告 人	判 旨	出 典
○ 50. 4. 10	秋田地裁	不当利得返還請求事件 (男 女差別賃金)	縄田屋 圭 子 (他 5 名)	秋田相互銀行 株 主 5 名	女子であることを理由として、賃金 (本人給及び臨時給 与) について男子と差別的取扱いをしたものであり、労 働契約の賃金部分は労基法 4 条に違反して無効。女子は 男子に支払われた金額との差額を請求できる (労働者勝 訴、確定)。	判 時 778号
55. 2. 21	津 地 裁	賃金請求事件 (昇格に伴う 男女差別賃金)	山 本 和 子	鈴 鹿 市	原告に対し、昇格を実施しなかったのは女性であること により不当に不利益取扱いをしたものであり、地公法13条 に違反し、違法に原告の法律上の利益を侵害したもので る (労働者勝訴)。	勞 判 336号
○ 58. 4. 28	名古屋高裁	賃金請求控訴事件	鈴 鹿 市	山 本 和 子	公務員の昇給昇格は、任命権者に認められた権限であり、 市の本昇格運用を全般的に見る限り任命権者が社会観念 上著しく妥当を欠いて裁量権を濫用したとは認められな い。また、任命権者の裁量権の判断に公権力の違法な行 使は認められない (労働者敗訴、労働者側上告後、昭60. 3. 29 上告取り下げ)。	判 時 1076号
55. 10. 20	静岡地裁 (和解)	不当利得返還請求事件 (昇給に伴う男女差別賃金)	栗 山 満 子	静岡銀行 株 主 5 名	職能群格付け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。	
○ 60. 3. 28	盛岡地裁	賃金請求事件 (男女差別賃 金)	菅 原 礼 子	岩 手 銀 行 株 主 5 名	家族手当等につき、(扶養親族を有する世帯主たる行員 に支給することとした世帯主は「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」こととした給与規程の該当 部分は合理的理由がなく、労基法 4 条及び92条により無 効 (労働者勝訴、控訴係争中)。	判 時 1149号

6.12.4	東京地裁	給料等請求事件	佐々木元子 (他6名)	00日本鉄鋼連盟	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は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)	判 時 1215号
--------	------	---------	----------------	----------	--	--------------

(2) 退職・定年制

年月日	判決裁判所	事 件 名	原告・控訴人・ 上 告 人	被告・被控訴人・ 被 上 告 人	判 旨 等	出 典
<結婚退職> 41.12.20	東京地裁	雇用関係等確認請求事件 (結婚退職制)	鈴木節子	住友セメント(株)	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)	労民集 17巻6号
42.9.26	神戸地裁	従業員地位確認等請求事件 (結婚解雇)	勝野睦生	豊国産業(株)	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違反(労働者勝訴、確定)。	労民集 18巻5号
43.3.29	神戸地裁	休職処分無効確認等請求事件 (結婚解雇)	樋口睦	学校法人神戸野田興学会	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)。	労民集 19巻2号
45.2.8	大阪高裁	従業員地位確認等請求控訴事件	学校法人神戸野田興学会	樋口睦	同 旨(労働者勝訴、確定)。	
43.5.20	千葉地裁	身分確認等請求事件(結婚退職)	河野栄子	茂原市	職場結婚の場合、退職するという誓約書は無効であり、それによる依願免職処分は無効(労働者勝訴、確定)。	判 時 518号
45.8.26	名古屋地裁	地位保全等仮処分申請事件 (結婚退職)	尾関広子	山一証券(株)	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)。	労民集 21巻4号
46.12.10	大阪地裁	仮処分申請事件(結婚退職)	末和美	三井造船(株)	結婚退職制を定めた協約は退職という労働条件について性別を理由とする差別待遇であり、民法90条に違反し無効(労働者勝訴、会社側控訴後、昭48.11和解成立)。	労民集 22巻6号

年月日	判決裁判所	事 件 名	原告・控訴人・ 上 告 人	被告・被控訴人・ 被 上 告 人	判 旨 等	出 典
<若年定年>						
44. 7. 1	東京地裁	地位保全仮処分申請事件 (定年年齢男子55歳、女子 30歳)	志賀 穂子	東急機関工業株式会社	女子を著しく不利益に差別する本件定年制は著しく不合理なもので公序良俗に反して無効(労働者勝訴、会社側控訴後、昭47.12和解成立)。	労民集 20巻4号
46. 3. 18	盛岡地裁	地位保全仮処分申請事件 (定年年齢男子55歳、女子 31歳)	大沢 栄子	岩手県経済農業協同組合連合会	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)。	労民集 22巻2号
47. 4. 28	名古屋地裁	地位保全仮処分申請事件 (定年年齢男子55歳、女子 30歳)	大木 捷代	名古屋放送関係	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)。	判 時 678号
47. 6. 9	"	地位保全仮処分申請事件 (定年年齢男子55歳、女子 30歳)	清水 隆子	"	同 旨 (労働者勝訴)。	
48. 4. 27	"	地位確認等請求事件(本訴 第1審)	大木 捷代 清水 隆子	"	同 旨 (労働者勝訴)。	
49. 9. 30	名古屋高裁	地位確認等請求控訴事件 (本訴第二審)	名古屋放送関係	大木 捷代、 清水 隆子	女子30歳定年制は民法90条により無効(労働者勝訴、確定)。	労民集 25巻6号
48. 5. 25	名古屋地裁	解雇禁止仮処分申請事件	植原 斯代	名古屋放送関係	同 旨 (労働者勝訴、確定)。	判 時 708号
<男女別定年>						
46. 4. 8	東京地裁	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)	中本 ミヨ	日産自動車株式会社	本件男女別定年制は合理的理由を有する(労働者敗訴)。	判 時 644号
48. 3. 12	東京高裁	地位保全賃金支払仮処分申請事件	"	"	同 旨 (労働者敗訴)。	判 時 174号
48. 3. 23	東京地裁	雇用関係存続確認等請求事件(本訴第1審)	"	"	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)。	判 時 688号

54. 3. 12	東京高裁	雇用関係存続確認等請求控訴事件（本訴第2番）	日産自動車	中本ミヨ	同旨（労働者勝訴）。	労民集 30巻2号
56. 3. 24	最高裁	雇用関係存続確認等請求上告事件	〃	〃	女子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が相当とし、上告棄却（労働者勝訴）。	判 時 998号
47. 5. 29	山形地裁 鶴岡支部	地位保全仮処分申請事件（定年年齢男子55歳、女子45歳）	兼子藤江	鶴岡市農業協同組合	合併に際し、従来の定年年齢を女子のみ45歳に切り下げた差別定年制は無効（労働者勝訴、確定）。	
48. 12. 11	静岡地裁 沼津支部	地位保全仮処分申請事件（定年年齢男子57歳、女子47歳）	原くに他4名	伊豆シャボテン公園	男女別定年制は合理的理由が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）。	判 時 756号
50. 2. 26	東京高裁	地位保全仮処分申請控訴事件	伊豆シャボテン公園	原くに他4名	同 旨（労働者勝訴）。	労民集 26巻1号
50. 8. 29	最高裁	地位保全仮処分申請特別上告事件	〃	〃	高裁判決を指示し、上告棄却（労働者勝訴）。	判 時 233号
50. 9. 29	秋田地裁	雇用関係存続確認請求事件（定年年齢男子56歳、女子46歳）	杉本和子	男鹿市農業協同組合	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）。	労経連 998号
58. 12. 28	仙台地裁	地位確認等請求事件（定年年齢男子55歳、女子45歳）	大槻寿子	鶴河北新報社	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、仙台高裁に控訴、昭和61.4.28 和解）。	判 時 1113号
59. 1. 31	広島地裁	地位確認等請求事件（定年年齢男子62歳、女子57歳）	大日方澄江	諏訪無線影響研究所	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例（最判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、控訴係争中）。	労経連 1179号

○

○

○	＜退職勧奨＞ 61.12.4 鳥取地裁	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）	前田 藤子 （他2名）	鳥取県教育委員会	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た一連の行為は、男女差別に基づく継続的な一連の一貫の不法行為を構成する（労働者勝訴、確定）。	判 時 1216号
---	------------------------	-------------------------------	----------------	----------	---	--------------

(3) 解 雇

年月日	判決裁判所	事 件 名	原告・控訴人・ 上 告 人	被告・被控訴人・ 被 上 告 人	判 旨 等	出 典
43. 4. 10	盛岡地裁 一 関 支 部	＜既婚女子であることとする解雇＞ 地位保全等仮処分申請事件	浅 野 キミ子	小野セメント㈱	「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条の精神に違反し私法上無効（労働者勝訴）。	労民集 19巻2号
46. 11. 22	仙台高裁	地位保全等仮処分申請事件	小野田セメント ㈱	浅 野 キミ子	退職勧告は解約の申込たる性質を有し、退職の申し出により合意解約が成立（労働者敗訴、確定）。	勞 判 140号
45. 11. 5	前橋地裁	雇用関係存続確認等請求事 件	渡 辺 まつ代	古 河 鉞 業 ㈱	人員整理は、諸条件を考慮して、最通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）。	判 時 615号
51. 8. 30	東京高裁	雇用関係存続確認等請求控 訴事件	〃	〃	同 旨（労働者敗訴）。	判 時 838号
52. 12. 15	最 高 裁	雇用関係存続確認等請求上 告事件	〃	〃	高裁判決を支持し、上告棄却（労働者敗訴）。	労経連 968号
47. 10. 18	東京地裁 八王子支部	地位保全等仮処分申請事件	石 井 喜久枝 （他1名）	日特金属工業㈱	「有夫の女子」「27歳以上の女子」という一般的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）。	勞 判 166号
50. 9. 12	東京地裁	地位保全仮処分申請事件	梅 津 佳津美 （他1名）	コ バ ル ㈱	「既婚女子社員で子供が2人いる者」という一般的人員整理基準は、憲法14条、労基法3、4条の精神に違反し、民法90条により無効（労働者勝訴、会社側控訴後昭33. 1. 28和解）。	判 時 789号

51. 9. 24	山形地裁 米沢支部	地位保全等仮処分申請事件	布川武睦 鈴木	代子	幡米沢製作所	「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であり、労働法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）。	労働判 264号
52. 11. 8	佐賀地裁 唐津支部	雇用関係存在確認等請求事件	倉光アサ子 (他1名)		日本赤十字社	合理化の必要にせまられて行っていた人員整理である。男子留職、女子55歳を超えた者に退職を求めた本件整理基準は、病院の実情に照らし合理性がある（労働者敗訴、福岡高裁に控訴後、昭58.1.28和解）。	労働判 881号
<パートタイム労働者等であることを理由とする解雇>							
42. 12. 19	東京地裁	地位保全等仮処分申請事件	野添照子		春風堂	真にパートタイム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）。	労民集 18巻6号
45. 9. 22	横浜地裁	労働契約関係存在確認等請求事件	播野富枝		東京芝浦電気株式会社	本件臨時従業員雇止め（解雇）には正当事由がなく無効（労働者勝訴）。	労働判 113号
48. 9. 27	東京高裁	労働契約関係存在確認等請求事件	東京芝浦電気株式会社		播野富枝	同旨（労働者勝訴）。	労働判 187号
49. 1. 30	最高裁	労働契約関係存在確認等請求事件	〃		〃	同旨（労働者勝訴）。	
43. 8. 19	横浜地裁	労働契約存在確認等請求事件	前田多津子 (他6名)		東京芝浦電気株式会社	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）。	労民集 19巻4号
45. 9. 30	東京高裁	労働契約存在確認等請求事件	東京芝浦電気株式会社		前田多津子 (他6名)	同旨（労働者勝訴）。	労働判 606号
49. 7. 22	最高裁	労働契約存在確認等請求事件	〃		前田多津子 (他5名)	上告棄却（労働者勝訴）。	労働判 752号
47. 12. 20	東京地裁	地位保全等仮処分申請事件	井ノ口厚子		三和銀行株式会社	期間の定めのない臨時雇用契約であり解雇は有効（労働者敗訴）。	労働判 708号

年月日	判決裁判所	事 件 名	原告・控訴人・ 上 告 人	被告・被控訴人・ 被 上 告 人	判 旨	出 典
54. 2. 27	東京 高 裁	地位保全仮処分申請控訴事件	井ノ口 惇 子	三 和 銀 行 株 式 有 限 公 司	同 旨 (労働者敗訴, 昭54. 5. 22 東京地裁に本訴提起)。	労民集 30巻1号
49. 9. 30	名古屋地裁	地位保全等仮処分申請事件	玉 置 雅 子	東 洋 精 機 株 式 有 限 公 司	企業合理化のため人員整理をするに当たり, 単にパートタイマーと呼ばれ, その取扱いを受けていたという理由で, これらの者を第1順位の解雇対象者とするのは合理的理由を欠く (労働者勝訴, 会社側控訴後, 昭53. 2. 2和解)。	労 判 211号
49. 11. 29	東京 地 裁	地位保全等仮処分申請事件	新 井 順 子	東芝レイ・オ・パ ック株	30歳以上の男子及び既婚の女子を有期雇用とする採用基準は, 婚姻の自由を侵すものでなく本件雇止めは有効 (労働者敗訴, 労働者側控訴後, 昭53. 2. 2和解)。	労 判 215号
50. 3. 27	大阪 地 裁	地位保全仮処分申請事件	植 村 多恵子 (他一名)	朝 日 放 送 株 式 有 限 公 司	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)。	労 判 222号
58. 12. 15	秋田 地 裁 横 手 支 部	解雇無効確認等請求事件	高 橋 千 代	並木精密宝石株	1カ月の短期契約を3年間反覆更新しても, 期間の定めのない契約に転化するわけ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, 労働関係契約が存続, 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たことには, 雇止めの意思表示が必要であるばかりでなく, 雇止めするにつきても, 従来の取扱いを変更してもやむを得ない事情が必要。従って特設の合理的理由のない本件雇止めは無効 (労働者勝訴, 控訴係争中)。	労経連 1167号
<その他> 47. 6. 8	大阪 地 裁	労働事件仮処分申請事件	市 川 司 郎 (他2名)	大 日 本 紡 績 株 式 有 限 公 司	職制非訴のため, 集団的に有給休暇, 生埋休暇をとること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)。	

47. 7. 4	東京地裁	雇用関係存続確認等請求事件	矢沢 洋子	学校法人城右学園	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日が祭日の前後である等、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）。	労働判 159号
50. 12. 16	東京高裁	雇用関係存続確認等請求事件	〃	〃	同 旨（労働者敗訴、確定）。	判 時 807号
49. 8. 7	東京地裁	地位保全仮処分申請事件（雇用契約更新拒絶）	古木 信子	エール・フランス	解雇の理由とする容姿の事由はなく、更新拒絶の濫用に より無効（労働者勝訴、確定）。	判 時 750号
57. 7. 19	横浜地裁 川崎支部	解雇無効地位保全請求事件	松島 智恵子	日本鋼管 ㈱	合理化のための労使協定の中で「女子の通常業務への転活用は女子に恒常的に適合する職場を確保することが交替勤務・有害業務等労働基準法の女子保護の規定に抵触することの多い鉄鋼業の作業実態と事業所の整員事情等から困難と判断されるので行わない。」旨の規定は業務内容に照らし、転活用困難と判断した結果を確認したものであり、単に「女子であること」を理由とするものではない。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的取扱いでない（労働者敗訴、東京高裁に控訴後、昭61.2.7和解）。	労働判 391号

(4) 配置転換

年月日	判決裁判所	事件名	原告・控訴人・ 上诉人	被告・被控訴人・ 被 上 告 人	判 旨 等	出 典
<出産にかかわる配置転換> 47. 8. 24	横浜地裁	地位保全等仮処分申請事件 （一般事務から独身寮の事務への配転）	立 中 修 子	東 洋 鋼 板 ㈱	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）。	労民集 23巻4号
49. 10. 28	東京高裁	地位保全等仮処分申請控訴事件	東 洋 鋼 板 ㈱	立 中 修 子	出産等を考慮した配転が退職を促すためのものとの判断は他測の域を出ず配転有効（労働者敗訴、本訴提起後、昭55.2.28 和解）。	判 時 767号

年月日	判決裁判所	事 件 名	原告・控訴人・ 上 告 人	被告・被控訴人・ 被 上 告 人	判 旨 等	出 典
54. 4. 24	東京地裁	地位確認請求事件	佐 渡 裕 子	学校法人慈恵大学	産前休暇に入る看護婦を総婦長室付へ配転するという慣行は、病院の社会的使命や総長の権限等に照らし客観的に合理性ある慣行であり、違法または不当とすべき理由はない（労働者敗訴）。	労経連 1015号
55. 12. 17	東京高裁	地位確認請求控訴事件	〃	〃	同 旨（労働者敗訴）。	判 時 1039号
58. 3. 8	最高裁	地位確認請求上告事件	〃	〃	上告棄却（労働者敗訴）。	
<その他> 51. 7. 23	東京地裁	配転命令効力停止仮処分申請事件（アナウンサーから看護室への配転）	村 上 節 子	日本テレビ放送網	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）。	判 時 820号
51. 8. 20	宮崎地裁	配転無効確認請求事件（アナウンサーから編集部署材調への配転） （一般職から技術職への配転）	垣 田 憲 子 伊地知 貞知子	宮 崎 放 送 網	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、労働者勝訴後、昭55.9.23 和解）。	判 時 828号
55. 12. 25	東京地裁	地位保全仮処分申請事件（アナウンサーから編集業務への配転）	加 勢 ナナ子	ラ ジ オ 関 東 網	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）。	判 時 1000号
58. 5. 25	東京高裁	地位保全仮処分申請控訴事件	ラ ジ オ 関 東 網	加 勢 ナナ子	同 旨（労働者勝訴、確定）。	労民集 34巻3号

○

○

年月日	判決裁判所	事件名	原告・控訴人・ 上告人	被告・被控訴人・ 被上告人	判 旨	出 典
46. 2. 24	名古屋地裁	賃金請求事件 (生理休暇、 賃金カット)	吉 田 礼 子	御 帝 国 興 信 所	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)。	労民集 22巻1号
48. 10. 15	名古屋高裁	賃金請求控訴事件	御 帝 国 興 信 所	吉 田 礼 子	同 旨 (労働者勝訴, 確定)。	判 時 740号
49. 5. 27	東京地裁 八王子支部	賃金請求事件 (生理休暇取得による精算手当のカット)	清 水 申 江	エス・ピー・シー工業㈱	労基法上、生休を有給とする旨の規定はなく、労働協約(又は労働契約)に定められた内容が結果として生休を取得した女子に給与の面において不利に作用することがあったとしても、直ちに協約(契約)の内容が労基法67、91条の趣旨に反し、あるいは公序良俗に反して無効であるとはいえない(労働者敗訴)。	判 時 745号
55. 3. 19	東京高裁	賃金請求控訴事件	"	"	同 旨 (労働者敗訴)。	労 判 338号
60. 7. 16	最 高 裁	賃金請求上告事件	"	"	上告棄却 (労働者敗訴)。	判 時 1168号
54. 11. 12	東京地裁	未払賃金等支払請求事件	金 田 裕 子 (他8名)	タケダシステム㈱	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)。	労民集 27巻6号
54. 12. 20	東京高裁	未払賃金等支払請求控訴事件	金 田 裕 子 (他7名)	"	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。さらに、生理休暇制度の濫用があるとしても別途の方策を講ずるべきものである (労働者勝訴)。	労民集 30巻6号

年月日	判決裁判所	事 件 名	原告・控訴人・ 上 告 人	被告・被控訴人・ 被 上 告 人	判 旨	出 典
58. 11. 25	最 高 裁	未払賃金等請求上告事件	タケダシステム 株式会社	金 田 伶 (他7名)	就業規則の不利益変更については最高裁判例（最昭43. 12. 25 秋北バス事件）の示すところであり、これを変更する必要はないとした上で、本件就業規則の変更が労働者にとって不利益なものであっても合理的なものであれば、労働者がこれに同意しないことを理由にその適用を拒むことはできないとし、変更の合理的理由の判断基準を示し、原審が就業規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）。	判 時 1101号
○ 62. 2. 26	東京 高 裁	未払賃金等支払請求控訴事件	金 田 伶 (他7名)	タケダシステム株式会社	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、上告係争中）。	判 時 1224号
56. 3. 30	大阪 地 裁	賃金請求事件	尾 崎 英 子 (他23名)	日本シェーリング 株式会社	賃金引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業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働基準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）。	勞 判 361号
○ 58. 8. 31	大阪 高 裁	賃金請求控訴事件	日本シェーリング 株式会社	尾 崎 英 子 (他23名)	同 旨（労働者勝訴、上告係争中）。	勞 判 417号

