

部 内 限

# 男女平等関係判例の概要

昭和52年10月



労働省婦人少年局婦人労働課



# 目 次

|                              |    |
|------------------------------|----|
| 1 男女平等関係判例の概要 .....          | 1  |
| (1) 退職・解雇 .....              | 1  |
| ① 結婚退職・若年定年制等 .....          | 1  |
| (結婚退職・妊娠出産退職制) .....         | 1  |
| 住友セメント雇用関係確認等請求事件 .....      | 1  |
| 三井造船地位保全仮処分申請事件 .....        | 3  |
| 朝霞和光幼稚園地位保全仮処分申請事件 .....     | 11 |
| (若年定年制) .....                | 15 |
| 名古屋放送地位確認等請求控訴事件 .....       | 15 |
| (その他の男女別定年制) .....           | 17 |
| 日産自動車地位保全仮処分申請控訴事件 .....     | 17 |
| 日産自動車雇用関係存続確認等請求事件 .....     | 17 |
| 伊豆シャボテン公園地位保全仮処分申請控訴事件 ..... | 21 |
| ② 整理解雇 .....                 | 25 |
| 小野田セメント地位保全等仮処分申請事件 .....    | 25 |
| 小野田セメント地位保全等仮処分控訴事件 .....    | 27 |
| 古河鋳業雇用関係存続確認等請求事件 .....      | 29 |
| 古河鋳業雇用関係存続確認等請求控訴事件 .....    | 31 |
| コバル地位保全仮処分申請事件 .....         | 33 |
| ③ 有期雇用契約に基づく解雇 .....         | 35 |
| 東芝レイ・オ・バック地位保全等仮処分申請事件 ..... | 35 |
| 朝日放送地位保全仮処分申請事件 .....        | 37 |
| ④ その他 .....                  | 43 |
| エールフランス地位保全仮処分申請事件 .....     | 43 |
| (2) 配置転換 .....               | 49 |
| 東洋鋼板地位保全等仮処分申請事件 .....       | 49 |
| 東洋鋼板地位保全仮処分等申請控訴事件 .....     | 51 |
| 日本テレビ放送配転命令効力停止仮処分申請事件 ..... | 55 |
| 宮崎放送配転無効確認請求事件 .....         | 57 |
| (3) 賃金 .....                 | 63 |
| 秋田相互銀行不当利得金返還請求事件 .....      | 63 |
| 2 男女平等関係判例一覧 .....           | 67 |



# 1. 男 女 平 等 関

## (1) 退職・解雇

### ① 結婚退職、若年定年制等

(結婚退職、妊娠出産退職制)

| 事 実 の 概 要                                                                                                                                                                                    | 労 働 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>41. 12. 20 住友セメント雇用関係確<br/>東 京 地 裁 認等請求事件<br/>(労働者勝訴)</p> <p>被告Y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X女も昭和35年、この念書を提出し採用された。</p> <p>昭和38年X女は結婚したが退職を申出なかったため、解雇を申渡された。</p> | <p>1. 結婚退職制という慣行ないし合意による解雇の意思表示は、以下の理由により無効である。</p> <p>イ 合理的理由の欠除</p> <p>結婚により労務の提供に支障は生じないし、女子の再就職は労働条件の低下を招く。また、男女同一賃金制がとられていない当社で、男女同一賃金を前提として結婚退職制を合理化することはできない。</p> <p>ロ 就業規則違反</p> <p>就業規則には結婚退職制は規定されていない。</p> <p>ハ 公序良俗違反</p> <p>憲法11条、13条、14条、25条及び労基法1条、3条、4条、19条、65条、66条により、結婚の自由、この実質的裏付けとしての結婚後も引き続き労働に従事できること等が保障されている。</p> <p>結婚は公序良俗に関するものであり、女子にのみ結婚の自由を認めないことは、結婚の自由の制限、性別による差別待遇に帰着し、無効である。</p> <p>2. 労働協約又は就業規則と同視すべき結婚退職制の慣行あるいはこれに対する組合の黙示の承認の事実はない。</p> |



# 係判例の概要

| 使用者の主張                                                                                                                                     | 判 旨                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. 解雇は有効である。</p> <p>結婚後の女子は労働能率が低下するにもかかわらず男女同一賃金が適用されるのでは、均衡を失うので結婚退職制を採用した。</p> <p>女子職員には昭和33年以降「結婚又は満35才に達したときは退職する」旨の念書を出させている。</p> | <p>1. 労働条件における男女差別取扱いと、結婚の自由の保証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。</p> <p>従って、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、これに反する労働協約、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条違反となる。</p> |
| <p>2. 就業規則には結婚退職制は明示されていないが、会社側がこれを実施し、従業員もこれを知り慣行として行われるに至ったときは、就業規</p>                                                                   | <p>2. 本件については、</p> <p>イ 結婚退職制は女子労働者のみの解雇事由であり、労働条件につき性別による差別待遇を</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                |

| 事 実 の 概 要                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 労 働 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>4 6. 1 2. 2 0 三井造船地位保全仮処分申<br/>大 阪 地 裁 請事件<br/>(労働者勝訴)</p> <p>Y会社は、昭和41年12月組合との間に、昭和35年4月以降に組合員となった女子従業員の取扱いについて、次のような覚書を締結した。</p> <p>「結婚した場合は退職するものとする。ただし、結婚後引き続いて勤務することを希望する者については、能力査定のうち、会社の必要とする人員を勤務延長又は雇用延長する。勤務延長の対象となるのは看護婦及び電話交換手とし、右以外の者は雇用延長の対象として、1ヶ年契約で更新していくものとし、原則として雇用延長前の職務に引き続き勤務し、賃金その他の条件を引き継ぐものとする。ただし、第一子出産の場合には雇用延長を打ち切るものとする。その後は再雇用することがある。」というものである。</p> <p>この内容は昭和43年2月付けの「女子組合員の取扱いに関する協定」にそのまま引き継がれた(右覚書を協定双方を総称して本件協約という。)</p> | <p>1. 結婚退職制は、何ら合理的理由のない性別による差別待遇であり、結婚の自由を不当に制約するものであるから憲法に違反して無効であり仮にそうでないとしても民法90条に違反して無効である。</p> <p>イ 会社は、女子の職務は事務補助業務であり、男子の職務と本質的に異なるとして結婚退職制の前提としているが、従業員として採用するに際し、その点明確にされておらず、X女においても雇用契約に際し、事務補助業務に限って従事するとの契約内容を示されたことも承諾したこともない。</p> <p>ロ 女子従業員の担当する職務が結婚により不適格となるのは一部の接客業や娘役専門俳優特定宗教の聖職者や巫女等極めて限られた職種についてのみに限ることであり、今日の事務系労働者の典型的職種というべき業務について、未婚者に限定しなければならない理由はない。</p> <p>ハ 結婚により労働能率の低下をきたすという合理的理由はない。女子労働者は一般的に非</p> |



| 使 用 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 判 旨                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>則と同等あるいは慣習法として効力をもち、さらに組合がこれを承認するに至ったときは労働協約と同等の効力を持つ。</p> <p>原告を除き、念書に拘らず退職しない者はなく、すでにこの制約により退職したものは８８名に及んでいる。</p> <p>また、組合は、これを黙示に承認している。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <p>行うものであり、女子の結婚の自由を制約する。</p> <p>ロ 被告主張の賃金体系からくる既婚女子の賃金と仕事の不均衡、既婚女子の非能率、独身者であること（特定宗教における聖職者、巫女等と異なり）等は、本件結婚退職制を合理的ならしめる理由とはならない。よって、公序良俗違反として民法９０条により無効である。</p> |
| <p>1. Y会社では全業務を主たる業務或いは基幹業務と、補助業務に大別し、事務職及び技術職の補助業務を事務補助業務と称し、主たる業務は男子、事務補助業務は女子に担当せしめている。</p> <p>主たる業務は次の理由により女子に不適である。</p> <p>イ 女子は体力的に船舶・各種機械等の現業的作業に適せず</p> <p>ロ 結婚・出差による退職が多く、</p> <p>ハ 生理休暇・産休・育児時間が権利として認められ、これらの権利行使により、主たる業務に支障、混乱が生じ、会社が損害を蒙る。</p> <p>ニ 主たる業務に随時要求される深夜残業、休日勤務等が法律上禁止されている。</p> <p>会社における男子と女子とは、職務を異にする異種の労働者であり、会社は女子を採用する際、男子とは異種の労働者であることを明示して採用している。</p> <p>会社は、男子に対しては経験と熟練を積んで会社に貢献することを求め、終身雇用することを期待するのに反し、女子については、担当職</p> | <p>1. 結婚退職制を定めた本件協約は女子と男子との担当職種の相違による労働条件の差異ではなく、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るといわざるを得ない。</p>                                                                      |



| 事 実 の 概 要                                                                                                                                                              | 労 働 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>X女は、同39年4月、雇用期間の定めのない常用従業員となり組合員となったが、本件協約のため結婚後一旦退職したものと扱われ、雇用延長制の対象となり一年契約の臨時従業員とされ更に第一子を出産したため、会社は雇用契約の更新をしないこととし、次の更新の時期である44年2月以降、従業員でないとして、就労を拒否されたものである。</p> | <p>能率であるとの社会的偏見に基づくものか、女性の生理的特性を考慮した労基法上の諸規定の適用の結果である。</p> <p>ニ 賃金についてみても、現在、日本においても男女同一賃金は実質上守られず、Y社についてもその例にもれない。女子従業員に職場選択の余地も、昇任の機会も与えず、事務補助業務のみに配置しておきながら年功序列型賃金の不合理のみを主張するのは、責任転嫁といわなければならない。</p> <p>ホ 本件退職制には、勤務および雇用延長の制度が付されているものの、右延長の有無は、会社側の都合だけで一方的に左右され、延長することが保証されているものでもないから、結婚退職制の不合理が是正されるものではない。</p> <p>結婚退職制は、精神的、経済的理由により、配偶者の選択、結婚の時期等につき結婚の自由を著しく制約する。</p> <p>差別待遇の禁止および結婚の自由は憲法13条、14条、24条、25条及び27条により保障され、右憲法の各条項に違反する結婚退職制を定めた本件協約並びに雇用契約は無効であり、仮にそうでないとしても、性別による差別待遇の禁止及び結婚の自由の保障は憲法及び憲法の趣旨に基づいて規定された労基法3条、4条に反し、右憲法秩序及び労基法で定める法秩序は民法91条の公序良俗にあたるから、公序良俗に反する本件協約並びに雇用契約は無効である。</p> <p>2. (予備的抗弁)</p> |

| 使 用 者 の 主 張                                                                                                                  | 判 旨                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| <p>務からして、雇用関係が長期化することにより業務運営上、不効率な結果を招来する。</p> <p>一方、大多数の女子労働者は、結婚を最後の目標とし、結婚を契機として退職するものであること等の理由から、会社においては、結婚退職制を採用した。</p> |                         |
| 2. 女子の雇用関係が長期化することにより、招                                                                                                      | 2. 憲法は国家と国民の関係を規律するものであ |



| 事 実 の 概 要 | 労 働 者 の 主 張                                                                                            |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|           | <p>出産退職制は何ら合理的理由のない性別による差別待遇であり、出産の自由を不当に制約するものであるから、憲法に違反して無効であり、仮にそうでないとしても民法90条の公序良俗に違反して無効である。</p> |

| 使 用 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 判 旨                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>来する業務運営上の不効率は、次のとおりである。</p> <p>イ 事務補助業務は単純定型的で短期間に習熟し、それ以上経験を積んでも能率において特に向上するところがないばかりか結婚すると能率が低下する。</p> <p>ロ 造船業界においては、時間外労働が多いという特殊事情があるところ、既婚女子従業員は、時間外労働に従事せしめることが困難であることから、業務に支障をきたす。</p> <p>ハ 結婚すれば、産前及び産後休暇、育児時間等によって、勤務自体が断絶される。</p> <p>ニ 事務補助業務は学校卒業後数年間の清新鋭利とした時期にこそ最適でそれ以降は高令化するとともに事務補助業務に対する熱意を失い、不適格性が增大する。</p> <p>ホ 女子についても、男子と同様年功序列型賃金体系を採用しているため、結婚あるいは高令化と共に業務不適格性が增大するにも拘らず賃金のみ高値化していく</p> | <p>り、私人間の法律関係を直接規律するものではないから、私人による基本的人権の侵害があつても、憲法の条項を直接の根拠として、救済を求めることはできない。私人間においては私的自治の原則が支配するものであるから、自己の自由な意思によって基本的人権の制約を受けることがあつても、直接憲法の関与するところではない。</p> <p>しかしながら、憲法による基本的人権保障の趣旨は全法体系の根幹をなし、私人間においても尊重されねばならず、自由意思に基づくものであれば基本的人権に対しいかなる不合理な制約をも科しうるというものではない。その判断は、性別による差別待遇の禁止が民法90条の公序良俗を構成するか否かにかかってくる。基本的人権にも多種多様なものがあり、単なる理想ないし方向付けの性質にとどまる場合もあれば私法関係をもとりこんで規定されている場合もある。憲法の人権保障の各条項が公序良俗の内容となるか否かは憲法の各条項の趣旨、私法規定との関連において考察し、私法上の制約を科すことが人間の尊厳を否定することに帰着する場合は公序良俗違反となると考えるべきである。</p> <p>憲法14条の規定は法の下での平等を宣言すると共に、私人間においても性別による合理的理由のない差別待遇を禁止せんとしていることは民法1条の2に徴しても明らかである。</p> <p>また、憲法25条、27条、労基法の性別に関する各規定の趣旨等を併せ考えると、著しく不合理な性別による差別待遇をすることは、人</p> |



| 事 実 の 概 要 | 労 働 者 の 主 張                                                                        |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------|
|           | <p>3. 会社がX女を雇用期間の定めのない常用従業員として取り扱わないのは、又は雇用の更新をせず従業員として取扱わないのは、解雇権の濫用として無効である。</p> |

| 使 用 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                                                 | 判 旨                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>3. 会社の採用する結婚退職制は一律に退職を強制するものではなく勤務及び雇用延長制度の下に再雇用を図り、なるべく延長するという方向で運用し、結婚後引き続き勤務する能力若しくは業務上の必要性がなくなった者についてのみ延長が拒否されるもので、結婚後勤務及び雇用延長された女子従業員の地位は男子と何らの差異はない。</p> <p>4. 結婚及び出産退職制が憲法に違反して無効である旨の主張は争う。</p> <p>5. 結婚及び出産退職制が公序良俗に反して無効である旨の主張は争う。</p> <p>6. 解雇権濫用の主張は争う。</p> | <p>間性の尊厳を否定することになる。社会生活における健全な常識も、著しく不合理な性別による労働条件についての差別待遇の禁止を公の秩序として、これに反する私法上の制約の効力を否定することを要求しているものと解するのを相当とすべく、社会生活における単なる理想ないし方向付けにとどまるものではない。</p> <p>3. 結婚退職制は、女子労働者に結婚を諦めるか、従前の職場を去るかの選択を迫る。雇用関係継続中は結婚しない義務を負担させる結果となる。他に職を求める場合の不利も大きい。本件結婚退職制は結婚の自由を制約するものといわざるをえない。</p> <p>4. 結婚の自由の保障は公の秩序であり、これに反する私法上の制約は無効と解すべきである。</p> <p>5. 結婚退職制は合理的とする会社の理由は何れも認めることができない。女子は基幹業務に不適で、事務補助業務に最適との、何ら合理的理由のない予断と偏見をもって、女子に基幹業務への道を閉ざしている会社の態度こそ責められるべきである。</p> <p>6. 女子従業員が結婚し、出産する時は、労基法により産前産後休業並びに育児時間の請求権を有し、その行為により使用者にとって一定の不効率の結果を招来するが、使用者にはそれを受</p> |



| 事 実 の 概 要                                                                                                                                                                                                                  | 労 働 者 の 主 張                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| <p>4 8. 3. 3 1 朝霞和光幼稚園地位保全仮処分申請事件<br/>(労働者勝訴)</p> <p>X 1 女が昭和4 4 年5 月から、X 2 女が昭和4 5 年4 月から、幼稚園教諭としてY 幼稚園に雇用されてきた。</p> <p>Y はX 1 に対しては昭和4 8 年2 月、X 2 に対しては昭和4 7 年1 0 月、それぞれ、昭和4 8 年3 月限り、雇用契約は終了する旨あるいは再雇用しない旨の意思表示をした。</p> | <p>1. 本件雇用契約は期間の定めのない契約であり再雇用しないというものの、実際は解雇である。</p> <p>2. 解雇は無効である。</p> |

| 使 用 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                     | 判 旨                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. 本件雇用契約は期間を毎年4月1日から翌年3月31日までの1年間とする期間の定めある契約であり、本件雇用契約は昭和48年3月31日限りで終了したもので解雇ではない。</p> <p>2. 再雇用しない理由</p> <p>    X 1、X 2らの妊娠出産により、幼稚園教諭としての職務の遂行に困難をきたし、経営に多大な圧迫となる。</p> <p>    一方、幼稚園教諭として、再就職は容易である。</p> | <p>忍すべき業務があり、これを予め退職せしめる等の手段によって回避することは、同法を脱法するものとして許されない、従って、会社が結婚退職制の合理的理由として労基法保護規定の存在を挙げることは不当である。</p> <p>7. 年功型賃金体系は、結婚退職制の理由とはならない。</p> <p>8. 雇用延長制があっても、結婚退職制の不合理性を是正するに足りるものではない。</p> <p>1. 本件雇用契約は期間を1年とする期間の定めのある契約とは認められず、かえって期間の定めのないものと認めるのを相当とする。</p> <p>    本件雇用契約は期間の定めのないものとして存続している。</p> <p>    再雇用しない等の意思の表明は客観的実質的には解雇の意思表示にあたる。</p> <p>2. 女性が労働者として受け入れられる場合には、女性が女性であるが故に有する母性としての機能が十分に保護されなければならない、従ってその反面使用者はそれにより蒙る不利益を受忍しなければならない。</p> <p>    労基法65条が女子労働者に妊娠した場合の軽易な作業への転換及び産前産後の休業を請求する権利を与え、これに対応して使用者に女子労働者が右請求権を行使した場合に蒙る不利益を受忍する義務を刑罰の担保の下に課しているのもこのためであり、従って予め女子労働者を</p> |



| 事 実 の 概 要 | 労 働 者 の 主 張 |
|-----------|-------------|
|           |             |

| 使 用 者 の 主 張 | 判 旨                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|             | <p>解雇することにより、右受忍義務を回避することは、同法65条をかいぐるものとして、許されないことに鑑みるときは、女子労働者の妊娠出産の事実を解雇の事由とすることは合理的理由なしにはなし得ない。</p> <p>申請人の主張は合理的なものとは認めがたい。</p> <p>教諭が休暇をとることにより園児に与える影響が少なからずあるとしても、代替者を出産休眼前につける等の方法によって弊害を十分防止することに鑑みれば、幼稚園教諭としての職務の特質も合理的理由とはしがたい。</p> <p>本件解雇の意思表示は、何ら合理的理由なく解雇権を濫用したものである。</p> |



( 若年定年制 )

| 事 実 の 概 要                                                                             | 労 働 者 の 主 張                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| <p>4 9 . 9 . 3 0 名古屋放送地位確認等請求<br/>名古屋 高 裁 控訴事件<br/>( 労働者勝訴 )</p>                      | <p>就業規則25条が女子について男子より25年も低い定年を定めていることは、性別による差別待遇にほかならず、憲法14条、労基法3条、4条</p> |
| <p>4.7. 4. 2 8 名古屋放送地位保全仮処分<br/>名古屋 地 裁 申請事件 ( X 1 女 )</p>                            | <p>の精神に反し、同時に女子従業員の労働権、生存権を侵害するものであるから、憲法25条、27</p>                       |
| <p>4 7 . 6 . 9 名古屋放送地位保全仮処分<br/>名古屋 地 裁 申請事件 ( X 2 女 )</p>                            | <p>条の精神にも反し、民法90条により公序良俗違反として無効である。</p>                                   |
| <p>4 8 . 4 . 2 7 名古屋放送地位確認等請求<br/>名古屋 地 裁 事件 ( X 1、X 2 女 )<br/>( いずれも労働者勝訴 )</p>      |                                                                           |
| <p>被告 Y 会社では、就業規則で定年を男子55才女子30才と定めており、30才に達した原告 X1 X 2 女をそれぞれ退職したものととして取扱ったものである。</p> |                                                                           |

| 使 用 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                         | 判 旨                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. 次の理由により若年定年制には合理的理由がある。</p> <p>イ わが国では女子労働者の絶対的多数が育児に専念すべき時期には一たん退職しており、勤続年数が短い。</p> <p>ロ 一定年令に達することにより、業務遂行能力の減退した労働者を企業から排除すること。</p> <p>ハ 女子には補助的単純業務しか期待していないので、30才をこした女子を継続雇用した場合、賃金が年功序列により上昇するため、業務と賃金との間の不均衡が増大する。</p> | <p>1. 労働条件についての差別取扱いについて<br/>労働法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はしていない。</p> <p>しかし、憲法14条は国又は公共団体と私人との間の関係につき、民法1条の2は私人相互間の関係につき、それぞれ両性の本質的平等を実現するため、性別を理由とする合理性のない労働条件に関する差別を禁止することを志向しているもので、著しく不合理な性別による差別は民法90条により公序良俗違反として無効である。</p> <p>2. 被告の主張はいずれも、本件定年制を合理的ならしめるものとは認められない。(即ち女子は一般的に短期勤続であり、また労基法の保護規定があり、男子より労働価値が低いこと。人事の停滞防止と新陳代謝を図る必要があるが女子の業務は単純な定型的補助業務であって、年功賃金のため賃金のみ高くなること。他の企業でY会社と同一の定年制が存在すること。)</p> <p>したがって、本件定年制は、女子を著しく不利益に差別するもので、公序良俗に反し無効である。(48.4.27 地裁判決も同旨、なお、同判決には傍論に女子若年定年制に合理的理由ありと認められる場合とは、特定の業種、業務に必須の年令的制約が伴い、かつ非遜格者に他業種、他業務への配転の可能性のない特殊の場合であろう。)</p> |



(その他の男女別定年制)

| 事 実 の 概 要                                                                                                                       | 労 働 者 の 主 張                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>4 8. 3. 1 2 日産自動車地位保全仮処分<br/>東 京 高 裁 申請控訴事件<br/>(労働者敗訴)</p>                                                                  | <p>本件就業規則の男女別定年制の部分は、以下の理由により合理的理由がなく民法90条に違反し無効である。</p>                                                                                              |
| <p>4 6. 4. 8 日産自動車地位保全仮処分<br/>東 京 地 裁 申請事件</p> <p>被告Y会社は、就業規則により、男子の定年を55才、女子の定年を50才と定めており、これの適用を受けて、退職通告された女子職員X女が訴訟を提起した。</p> | <p>1. 会社には男女の生理機能の優劣は直接関連をもたない職種も多数あり、男女の生理的機能の差をもって定年で女子を男子より不利に扱うことに合理性ありということにはならない。</p> <p>2. 我国の企業の20%近くが男女差別定年制を設けているということも合理性を認める理由にはならない。</p> |
|                                                                                                                                 | <p>3. 女子の職種が補助的業務に限定されているという実情にあるとしても、それは一方的に右職種に配属したからであって、女子が補助的業務についていることを理由に男女差別の定年制を設けることは信義則に反する。</p>                                           |
| <p>4 8. 3. 2 3 日産自動車雇用関係存続確<br/>東 京 地 裁 認等請求事件<br/>(労働者勝訴)</p>                                                                  | <p>同 上</p>                                                                                                                                            |
| <p>同 上</p>                                                                                                                      |                                                                                                                                                       |

| 使用者の主張     | 判 旨                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>争う。</p> | <p>地位保全仮処分第1審、控訴審とも原告敗訴理由(4 8. 3. 1 2 東京高裁判決から)</p> <p>1. 一般的にみて女子の生理的機能水準は男子に劣り、女子50才のそれは男子52才位、女子55才のそれは男子70才位に該当すると認められる。</p> <p>2. 女子従業員は自動車製造を業とする企業の生産部門では、男子と同等の作業に従事し得ない分野があり、女子の職場が男子より狭く限定され、業務が補助的であるところから、会社への貢献度は男子に比して向上せず、賃金と労働能率とのアンバランスは男子より早く生ずると認められる。以上から、本件定年制は専ら女子であることのみを理由とする差別とはいえず、合理的理由のあるものであるから、公序良俗に反するものとはいえない。</p> |
| <p>同 上</p> | <p>1. 労働条件における男女の差別的取扱いについて</p> <p>労基法3条及び4条は、その規定の仕方においては性別を理由とする賃金以外の労働条件についての差別を直接禁止の対象とするものでは</p>                                                                                                                                                                                                                                              |



| 事 実 の 概 要 | 労 働 者 の 主 張 |
|-----------|-------------|
|           |             |

| 使 用 者 の 主 張 | 判 旨                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|             | <p>ない。しかし、同法3条が性別を理由とする労働条件についての差別を直接禁止の対象としなかったのは、</p> <p>イ 女子の労働条件を男子のそれと機械的に同一に取り扱うことから生ずる不合理を除去するために、同法19条、61条ないし68条等に、女子についての特別の保護規定が設けられていることによるものと解され、</p> <p>ロ 同法4条が性別を理由とする賃金についての差別のみを禁止の対象にしているのは、賃金について性別による差別から生ずる弊害がわが国において従来特に著しかったので、これを同法119条1号の罰則規定と相まって禁止しようとしたためであると解される。</p> <p>そうすると同法3条及び4条が性別を理由とする賃金以外の労働条件についての合理的理由のない差別を許容する趣旨のものとは解されない。</p> <p>このことと、憲法14条1項が法の下における性別による差別取扱いを禁止している精神に鑑みれば、性別のみを理由として、労働条件について合理的理由のないのに男女を差別して取り扱ってはならないことは、公の秩序として確立しているものと解すべきである。したがって、合理的理由のない男女の差別的取扱いを定めた就業規則の規定は、民法90条に違反し無効であるというべきである。</p> <p>2. 定年制の合理性について</p> <p>定年制の合理性は企業形態、業務内容、賃金体系、従業員労働能力等をみて、判断されな</p> |



| 事 実 の 概 要                                                                                                                                         | 労 働 者 の 主 張                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>4 8. 1 2. 1 1 伊豆シャボテン公園地位保<br/> 静岡地裁 全仮処分申請事件<br/> 5 0. 2. 2 6 同控訴審<br/> 東京高裁<br/> 5 0. 8. 2 9 特別上告審<br/> 最高裁</p> <p>被申請人Y会社では就業規則により男子の定年</p> | <p>1. 申請人らの業務は調理、清掃業、雑役、そば<br/> 売渡業務で、47才をこえても支障なくやれる<br/> 仕事であるから、定年制に何ら合理性がなく、<br/> 定年をきめた就業規則は民法90条に違反し無<br/> 効である。</p> |

| 使 用 者 の 主 張                                                                                                                                                      | 判 旨                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. 定年制には以下のような合理的理由がある。</p> <p>イ 女子は全て女子向きの販売、調理補助、ウェイtresなどの仕事に就いており、したがって仕事内容から定年制を定めることが合理的である。</p> <p>ロ 上記職種は敏速な肉体労働が要求されるが、女子は40才頃から男子に比し老化現象が激しくなる。</p> | <p>ければならない。本件定年制については、</p> <p>イ 男女の労働能力を比較するに生理的機能のみを抽出し、比較対照することは一面的で、職種との関連で比較する必要があるが、X女の職種は、一般的な事務職であり、生理的機能等で若干女子が劣るとしても、男女5年差の定年制を合理的ならしめるものとはいえない。</p> <p>ロ 労基法4条違反ともなるような女子を不利益に取扱う賃金体系をとりながら、なお、女子の賃金と労働能率のアンバランスを鳴らすのは背理であり、定年年令に5年の差を設けることを合理的ならしめる理由とはならない。</p> <p>ハ 一般に50才をすぎて働く女子が少ないとしても、定年制を一率に男子より5年もはやく定める理由とはならない。</p> <p>ニ 他企業でY会社と同様の定年制が存在していたとしても男女差別定年制を合理的ならしめるものとはならない。</p> <p>よって、合理的理由もなく、不利益に女子を差別するものとして、民法90条により無効である。</p> <p>1. 労働条件における男女の差別的取扱いについて</p> <p>労働法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いない。</p> <p>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</p> |



| 事 実 の 概 要                                                      | 労 働 者 の 主 張                                           |
|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| <p>を57才、女子の定年を47才と定めていたため、これに該当して退職させられたX女ら5人が申請に及んだものである。</p> | <p>2. 定年制を新しく定めた就業規則は、労働条件の不利益変更であり、労働者の同意が必要である。</p> |

| 使 用 者 の 主 張                                                                                                    | 判 旨                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>また、上記職種は、サービス産業としての性格から若さ明るさが要求される。</p> <p>また、定年制は、高年労働者の労働価値の減減が著しいのを考慮して、同一労働同一賃金の原則をつらぬくためにとった措置である。</p> | <p>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、1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場合には、労働条件についての差別は民法90条により無効である。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <p>2. 定年制については、労働組合と折衝後確認書を交わしており、労働協約として成立している。</p>                                                           | <p>2. 本件定年制について</p> <p>イ 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。</p> <p>ロ 組合の同意があつ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。</p> <p>ハ 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等であるとする主張は認められない。</p> <p>ニ 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。</p> <p>ホ 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、総体的な男女の性による遅速の差はない。</p> <p>ヘ 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。</p> <p>ト 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。</p> <p>チ 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。</p> <p>よって本件定年制は、合理的理由がなく民法90条により無効である。</p> |



## ② 整理解雇

| 事 実 の 概 要                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 労 働 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>43. 4. 10 小野田セメント地位保全等<br/>盛岡地裁 仮処分申請事件<br/>(労働者勝訴)</p> <p>X女は会社Yに昭和20年4月から雇用されていた。</p> <p>Yは経営悪化のため人員整理をすることとなり、昭和40年12月3日希望退職をつのつた。募集方法として、同年11月2日組合に提示された希望退職者募集基準に従い、120名に対し、退職勧告を行うこととなった。上記退職基準には「有夫の女子など」があった。</p> <p>Yは、イ X女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 ロ 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、上記退職基準に該当するX女に対し、勤労課長より、口頭で2回希望退職の勧告を行った。</p> <p>12月15日に、同月18日までに希望者が予定数に達しない時の指名解雇の実施とその基準が発表された。その基準は、前記希望退職基準の「有夫の女子など」を、「有夫の女子または30才以上の女子」と細目化したものであった。</p> <p>X女は12月18日に退職願を出した。その後、退職の意思表示を撤回したが、Yは、同年12月18日付の退職辞令を交付して以後、X女の就労を拒否している。そこでX女は地位保全をもとめて訴えた。</p> | <p>1. 辞令交付前に退職願による退職の意思表示を撤回したので合意解約は成立しない。</p> <p>2. 「有夫の女子」「30才以上の女子」という希望退職募集基準は、性別による差別取扱いの基準であり、これは憲法14条、労基法3条、4条の精神に明確に違反している。</p> <p>3. 退職募集に応じなければ、この基準によって指名解雇するということだったので、かかる違法な基準による指名解雇と密接不可分な相当因果関係にたつ本件合意解約も公序良俗違反で民法90条により無効である。</p> |



| 使 用 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 判 旨                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. 雇用契約の合意解約の申込みに対する承諾の意思表示（退職願の提出）により合意解約は成立している。</p> <p>2. 会社業務の効率的な運営に貢献する度合の低い者のほか、家庭状況等生活面の配慮なども勘案した。整理されても比較的経済的に困らない環境にあるものがその対象として選ばれるのも我が国の実情であり、停年に近い者、有夫の婦等がこれに該当することは顕著な事例である。</p> <p>「有夫の女子」とあるということが、退職勧告の理由ではないが、緊急行為である合理化においては、「有夫の女子」がたとえその理由であつたとしても、これを一つの理由として退職勧告をすることは何らX女主張の法条又はその精神に反するものではない。</p> | <p>1. 希望退職勧告は、合意解約申込の意思表示であり、退職願の提出により、合意解約は成立している。</p> <p>2. 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ない。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</p> <p style="padding-left: 2em;">イ 企業の能率的運営の必要、ロ 個々の労働者の能力、経験、技能及び職業的資格 ハ 勤続年数 ニ 年令 ホ 家族の状況 ベ 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であろう。</p> <p>3. 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といわねばならない。</p> <p>4. 指名解雇基準とX女の退職願提出は、密接不可分の関係にあつたといえる。違法な指名解雇基準と密接不可分の関係に立つて成立した合意解約といふことができ、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といわね</p> |



| 事 実 の 概 要                                                                                             | 労 働 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>4 6. 1 1. 2 2 小野田セメント地位保全等<br/>仙 台 高 裁 仮処分控訴事件<br/>(労働者敗訴)</p> <p>会社 Y が労働者 X 女の申請却下をもとめて控訴した。</p> | <p>1. 退職勧告は、合意解約の申込の誘引であり、X 女意思表示がなされた段階で解約は成立しておらず、解約の申込は適法に撤回されている。</p> <p>2. 仮りに、合意解約が成立したとしても、「有夫の女子」という募集基準自体が、結婚していること、女子であることを理由とする差別待遇であり、憲法 1 4 条労基法 3 条、4 条の精神に反し公序良俗に反するもので無効である。</p> <p>「有夫の女子」「3 0 才以上の女子」が当然に企業貢献度が低いとか経済的に困らない環境にあるというのは偏見に基く判断であり合理性がない。</p> |

| 使 用 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 判 旨                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. 退職勧告は解約の申込みであり、退職の意思表示により合意解約が成立する。</p> <p>2. 憲法14条、労基法3条、4条は合理的理由のある差別までも違法とするものではない。<br/>募集基準は、(イ) 業務運営に対する貢献度の少ない人、(ロ) 経済的に比較的退職しやすい事情にある人に応募してもらうという観点から「退職を希望する人」「停年に近い人」等の項目とともに「有夫の女子など」という項目を設けたもので、女子を女子なるが故に差別するものではない。</p> <p>すなわち、健康な夫婦の場合に妻が夫を扶養する例は稀であり共稼ぎの場合でも夫が職を失う場合の方が影響が大きく、女子は一般に30才をこえると育児の負担が増すなど家庭と職業の両立は困難となり、労働能率も低下し、またその年代は夫の所得も増加し妻が職につく必要性が少なくなることはいずれも公知の事実である。以上のことからこの基準は合理性を有し、決して憲法や労基法に反するものではない。</p> | <p>ばならない。</p> <p>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、X女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。</p> <p>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「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。</p> |



| 事 実 の 概 要                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 労 働 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <p>3. 違憲違法な指名解雇基準による確定的に迫った指名解雇と密接不可分の関係にたつ本件合意解約は公序良俗に反し無効である。</p> <p>すなわち、整理人員800名の枠を最後まではずさず12月15日予定した人員に達しないときの指名解雇の実施を発表し、不足人員31名を特定し組合に氏名を知らせた。</p> <p>X女は自己が「有夫の女子など」という希望退職基準に該当することを知っており、また指名解雇対象者とされていることを組合から知らされたこと等により、本件退職の決意をするにいたり、退職を決意した時点でX女には「退職しない自由」はなかった。</p> <p>4. 退職の意思表示は会社の強迫によってなされた。</p> |
| <p>4 5. 1 1 5 古河鋁業 雇用関係存続確認<br/>前 橋 地 裁 等請求事件<br/>(労働者敗訴)</p> <p>会社Y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。</p> <p>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X女を除く全員7名、未婚者2名が退職願を提出した。</p> <p>X女は昭和28年5月からY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。</p> <p>Yは退職願を提出しないX女に対し、昭和41</p> | <p>本件解雇はXが既婚女性であることを理由とするものであることは明らかであり、かかる解雇の意思表示は次の理由により無効である。</p> <p>1. 公序良俗違反</p> <p>イ 性別による差別待遇の禁止を規定する憲法13条、14条、25条、労基法1条、3条、4条に違反し、無効である。なお、同法19条、61条ないし68条等は女子労働者が結婚し、出産し、母性となることを、当然の前提とし、特にこれを保護するために制定されているものである。</p> <p>ロ 結婚の自由は基本的人権の1つとして尊重さるべく、従って既婚女性であることを理由とする本件解雇の意思表示は結婚の自由</p>                    |



| 使 用 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 判 旨                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>3. 仮りに「有夫の女子」「30才以上の女子」という基準が指名解雇基準として公序良俗に反するものであるとしても、本件希望退職は、雇用契約の合意解約であって、既述のような事情からその目的、内容自体何ら公序良俗に反しないから、合意解約は無効ではない。</p> <p>X女は退職の決意をするに至った心理的要因は、指名解雇を免れがたいと考えたと主張するが、X女は退職の決意をした当時、指名解雇基準をしらなかったことから、希望退職の勧告と指名解雇は、「密接不可分」の関係にないことは明らかである。</p>                                                                                                                                         | <p>3. YにおいてX女という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。</p> |
| <p>4. X女が希望退職の決意をするまでに、会社関係者により、強迫行為がなされたことはない。</p> <p>本件解雇は就業規則の「己むを得ない事業上の都合によるとき」に該当する理由によるもので、本件解雇の意思表示は適法、有効である。</p> <p>1. 本件解雇は合理化のためであって、退職勧告の対象に既婚女子全員が当たったのは、たまたま業務の整理統合により、それらが余剰となったからであり、専ら既婚女子であるための解雇ではない。すなわち、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>イ 廃止統合された業務に従事していたのが、大部分女子であること</li> <li>ロ 女子の就労に適する直接部門の職場がなく、女子の配転は困難であること</li> <li>ハ ①の女子のたまたま大部分が既婚者であること。</li> </ul> | <p>4. 合意解約について強迫その他の瑕疵がない。</p> <p>1. Yは企業存立のため、工員10名を退職させ又は解雇させるを得ない状況にあった。</p>                       |



| 事 実 の 概 要                                                                                                                             | 労 働 者 の 主 張                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>年3月29日付内容証明郵便により、就業規則73条1項の「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同年4月27日付けで解雇する旨の意思表示をした。</p> <p>X女は解雇が合理的理由を欠く等を理由に雇傭契約上の地位確認をもとめて訴えた。</p> | <p>を保障する規定である憲法13条、24条、25条、27条に違反し無効である。</p> <p>2. 合理的理由の欠如</p> <p>既婚女子の補助的事務の内容自体に徴しても、従業員を独身者に限定しなければならない何らの理由もなく、また、たまたま原告の担当業務がなくなったといっても、既婚者故に事務部門に配転しえない理由はない。</p> |
| <p>51. 8. 30 古河鋳業雇用関係存続確認<br/>東 京 高 裁 等請求控訴事件<br/>(労働者敗訴)</p> <p>第1審で敗訴したX女が控訴したもの</p>                                                | <p>1. 高崎工場は不況の状態にあったとはいえ、また間接部門の女子を解雇しても直間比率が、それほど変わるものでなく解雇は合理性がない。</p>                                                                                                 |

| 使 用 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                                                     | 判 旨                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>ニ 従来、女子は結婚退職者がほとんど、そうでなくとも結婚後永くは在職しなかったこと</p> <p>ホ 通常、夫と共稼ぎをしており退職しても一応生活に困らないこと</p> <p>から、これに該当するXを解雇したものである。</p> <p>1. 本件人員整理は、企業の存続が危<sup>懼</sup>され、それを脱出するために行ったものでなく、復配体制の確立、及び将来の飛躍にそなえ、生産のブレーキになっている欠陥部分を改善することを目的とするものであったから、経営上若干の利益があったとしても不<sup>思</sup>義ではない。</p> | <p>2. (使用者の主張の)イないしホの理由</p> <p>ことに夫の稼働している既婚女子が賃金を得られなくなることによる不利益が、それ以外の工員が退職した場合のそれに比して、通常は少ないことを考えれば、既婚女子の選定は、合理的な処置であった。</p> <p>3. 結婚退職制や女子若年定年制のように、既婚女子や高年令女子を企業の具体的事情如何にかかわらず制度的に差別するものであれば格別、本件解雇の場合は、企業の合理化のための被用者を解雇する必要に迫られ、その対象者として諸般の事情を考慮した結果、解雇に最適な者として選ばれた者が既婚の女子であるXであったというのであるから、本件解雇は公序良俗には違反しない。</p> <p>1. 企業合理化のため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X女を解雇することになったものである。</p> |



| 事 実 の 概 要                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 労 働 者 の 主 張                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>5 0. 9. 1 2      コバル地位保全仮処分申請<br/>東 京 地 裁      事件<br/>                    (労働者勝訴)</p> <p>会社Y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Y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、人員整理について昭和50年1月成立した労使協定には人員整理基準の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」との定めが設けられていた。</p> <p>昭和50年2月、Yはこの解雇事由にあたるとしてX1、X2女を解雇し、X1、X2は地位保全仮処分を申請した。</p> | <p>2. 間接部門に女子工員の余剰が出たとしても、直接部門に配置することも可能であるにもかかわらずこの措置をとらず、Xらの解雇後その従事していた業務が廃止された事実もないから、本件解雇は企業合理化に籍口した既婚女子の職場からのしめだしである。</p> <p>本件人員整理は憲法14条、労基法3条、民法90条に違反する無効なものである</p> |

| 使 用 者 の 主 張                                                                                                                                                  | 判 旨                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>2. 機械製作の作業は重量のあるものを扱う作業であり、油を使用するため身体を汚染する筋肉労働であるから、女子には不適である。</p> <p>解雇された女子の業務のある部分は廃止され、他の部分は簡素化されて残存し、他の係の業務と統合することにより、人員が余剰となったものである。</p> <p>争 う</p> | <p>2. 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とはできず、またX女主張の憲法、及び労基法の各法条に違反するものではない。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>従って、無効な人員整理基準に基づく解雇は無効である。</p> |



### ③ 有期雇用契約に基づく解雇

| 事 実 の 概 要                                                                                                                                                                                                                                                         | 労 働 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>49. 11. 29 東芝レイ・オ・バック地位<br/>東京地裁 保全等仮処分申請事件<br/>(労働者敗訴)</p> <p>既婚の女子を除き30才未満の男女を社員とし、30才以上の男女及び既婚の女子を准社員として採用する旨の基準を設け、准社員は約4カ月毎に契約を更新すると定めていた会社Yで、昭和46年11月に准社員として雇用されたX女が2回の契約更新をへて勤務していたが、47年5月をもって廃止めをするという意思表示をうけその後の就労を拒否された。</p> <p>X女は地位保全仮処分を申請した。</p> | <p>1. 本件雇用契約は期間の定めのない契約である。すなわち、</p> <p>イ 准社員は正社員と、労働時間、休日、作業内容等に差はなく実質的には正社員となんら差異はない。</p> <p>雇用契約は期間の定めのある形式をとっているが、実際は、期間終了後も引き続き雇用されることを予定した期間の定めのない契約であった。</p> <p>ロ 期間の定めはかりに合意が成立したとしても、無効である。既婚の女子をすべて准社員として期間の定めをつけて雇用することは男女の性別による差別待遇であり、かつ婚姻の自由を侵すものであるから期間の定めは無効である。</p> <p>2. 本件雇用契約に有効な期間の定めがあるとしても、更新されることが前提となっていたのだから、廃止めは解雇の意思表示と解すべきであるが、それは次の理由により無効である。</p> <p>イ YはX女が入社以来労働者の経済的・政治的地位の向上をめざして宣伝活動を活発に行ってきたことを嫌悪しており、思想信条を理由とする差別的取扱である。</p> <p>ロ X女の勤務する課は人員が不足した状態であり、解雇を行なう特別な理由はなく権利の濫用である。</p> |

| 使 用 者 の 主 張                                                                                                                                       | 判 旨                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. 准社員は期間満了時にその都度業務量の見通し、勤務成績等を勘案して再契約を適当と判断したときに限り、期間を限り契約を更新したものであり、期間の定めのある契約である。</p>                                                       | <p>1. 准社員制度は企業の経営上合理的なものとして<sup>14</sup>認めるのであり、准社員については契約書記載の雇用期間の定めがあるものと解するほかはない。</p>                                                                                                                                                                                                              |
| <p>2. 本件僱止めには正当な理由がある。</p> <p>業務不振の対策の一つとして人員縮減を実施しなければならなくなり、高年令層、勤務成績不良者の解雇、准社員の僱止めを行った。</p> <p>X女は出勤率が他の准社員に比べ著しく低く、勤務成績が不良であったので僱止めがなされた。</p> | <p>2. 既婚の女子を一律に准社員として雇用する基準について</p> <p>過去において既婚女子を正社員として採用した場合、出産・育児その他家事におわれて恒常的基幹的労働力としての期待を裏切られることが多かったという経験に基づいて設けられた。</p> <p>これは採用の基準であって採用後正社員に登用される途も開かれている。</p> <p>従って、右基準は合理的なものとして容認できるし、債務者に雇用されるか否かは勿論応募者の自由であるから、婚姻の自由を侵すものとは到底考えられない。</p> <p>労働法規上の婦女子の保護を免れようという脱法的意図を認めるに足る疎明はない。</p> |



| 事 実 の 概 用                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 労 働 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>50. 3. 17 朝日放送地位保全仮処分申<br/>大 阪 地 裁 請事件<br/>(労働者勝訴)</p> <p>X1は昭和46年8月1日、X2は昭和47年4月1日いずれも期間6カ月の約束で会社Yに雇用され、その後、それぞれ3回契約を更新して引き続き勤務してきたが、Yは臨時雇用者就業規則4条2項を適用して、雇入れから満2年たった昭和48年7月31日、及び同49年3月31日、それぞれ雇用期間満了を理由に退職したものととして以後従業員として扱わないとした。</p> <p>Yは昭和46年3月、臨時雇用者就業規則を制定し4条で、アルバイトの雇用期間は6カ月以内とすること(1項)、雇用期間満了の際再契約をすることがあるが、いかなる事由があっても3回をこえて再契約を行なわないこと(2項)を定め、26条で雇用期間が満了したときは退職とするこ</p> | <p>3. かりに期間の定めがある雇用契約としても、本件傭止めは無効である。</p> <p>すなわち、本件雇用契約は4カ月又は1カ月の期間が満了しても、特別の理由がない限り、当然に更新されることが前提となっていたが、本件傭止めは前記のとおり思想信条を理由としてなされた差別的取扱いであり、また前記のとおり特別の理由なくなされたものであるから、権利の濫用である。</p> <p>1. 臨就規は無効である。</p> <p>会社の女子労働者に対する性別による差別雇用制度に他ならず、臨就規4条2項は実質的に女子定年制を定めたものである。</p> <p>会社は、合理化のため社員を減らし、人件費を節約するため、昭和42年以降、女子従業員についてはすべて常勤アルバイトという形で採用したものである。そして、アルバイトについて、期間2年の雇用を原則としたものであり、実質的に女子の若年定年制である。</p> <p>これは憲法14条、労基法3条、4条に反し同時に女子労働者の労働権、幸福追求の権利を侵害するもので、憲法13条、27条にも反するものであるから、民法90条の公序良俗違反として無効である。</p> |



| 使 用 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 判 旨                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. 新規採用を昭和42年以降採用していないが同年から中高卒の男子も社員としては採用しておらず、大卒の幹部要員のみ採用している。</p> <p>特に技能熟練、経験を要しない定型的機械的で簡易な補助業務については社員に担当させる必要もなくこれらの業務に従事させるためアルバイト等の臨時雇用者を採用してきた。</p> <p>アルバイト希望者には電話やブラウン管に対するあこがれやタレントとの接触を求めてか女子が多く、結果的にはアルバイトの大半が女子となっているが、会社として女子に限定しているものではない。</p> <p>さらに臨就規には性別により労働条件を差別した規定はなく運用についても女子に限って適用していることはない。</p> <p>雇用期間については、一般に年2回春と秋に番組編成替えが行なわれその結果補助作業の要否が明白となる事情があるので、6カ月以内と</p> | <p>以上から期間の定めは有効とし、備止めをしたことにも正当な理由があった。</p> <p>1. (雇用契約の法的性質)</p> <p>イ X1、X2とY会社との雇用契約は臨就規に依拠して締結されたもので、「ヤンリク」放送関係の部内庶務業務に従事させるため常勤アルバイトと称して継続的に雇用しているものである。</p> <p>常勤アルバイト制度導入の経緯、女子常勤アルバイト雇用の実態、業務内容、Xらの雇用契約締結及びその後の更新手続の実態からすれば、臨就規所定の3回の再契約をくりかえした2年後の雇い止めまで雇用を継続し、その後自由に雇い止めすることを内容とする期間の定めのない雇用契約と異ならないといふべきである。</p> <p>ロ 臨就規4条2項の2年雇い止め条項の法的性質は、労働者を拘束する意味の労基法14条の労働契約期間でなく、2年の雇用期間経過を解約の条件とする定年解雇制類似の性質</p> |



| 事 実 の 概 要                                                                                                                                      | 労 働 者 の 主 張                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| <p>とを定めており、昭和42年以降、女子を社員として採用していない。</p> <p>X1、X2は昭和42年放送開始のラジオ番組「ABCヤングリクエスト」に係る葉書の運搬・分類・整理、記念品の発送等の業務に従事していたもので、上記の会社の措置に対し地位保全の仮処分を申請した。</p> | <p>2. 臨就規適用の無効</p> <p>Xの業務はいささかも臨時的ないし補助的なものとはいえず、同規則2条に定義するアルバイトには該当しない。</p> |

| 使 用 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                  | 判 旨                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>し、番組の平均寿命が2年であり、これに合致させるため再契約の限度を3回としたものである。</p> <p>したがって、臨就規が性別による差別を制度化するもの、あるいは実質女子若年定年制を定めたという主張は根拠がない。</p> <p>2. 臨就規適用の無効</p> <p>Xらの従事した業務は極めて簡単で機械的な補助作業であり、社員の業務と性質を異にする。Xらは臨就規のアルバイトの定義に該当する。</p> | <p>を具有するものとみるべきである。</p> <p>2. (Xらに対する雇止めと権利濫用の成否)</p> <p>イ いかに定年制類似の自由な雇止めとはいっても、そこには自ら公序良俗、信義則、権利濫用法則等のいわゆる一般条項による制約があり、これを離れた恣意的行為が許されるものではなく、とりわけ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営むものであるから、解雇の法理を類推して、その雇止めによる解約が著しく苛酷にわたる等相当でないときは権利の濫用の法理により無効になると考えられる。</p> <p>ロ 本件雇止めにより新たに同種アルバイトを採用することは、Yにとって能率低下等によって不利益になりこそすれ、何ら利益となるものではないこと、2年の経過で直ちに職務能率の低下が考えられないこと等、Yの嗜好のほか何ら合理的利益は存しない。もっとも制度導入の経緯にてらすと、女子従業員の高令化に伴い、結婚出産等による欠勤数の増加、組合活動の活発化を回避しうる利益を念頭に置いてのこととも考えられないではないが、これらの理由は労働法規の脱法的利益であって権利濫用の判定上、Y側に有利な事情として合法的な利益に数えることはできない。</p> |



| 事 実 の 概 要 | 労 働 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|           | <p>3. 期間の定めのない労働契約への転化</p> <p>6カ月の期間の定めは多分に形式的なものである。単に期間満了を理由とするだけでは足りず正当事由を必要とするところ、その理由は何ら存しないので解雇は無効である。</p> <p>Xらは反復継続して雇用され、しかもその業務は臨時的、季節的なものではないから、Xらが継続して会社に雇用されると期待するのは当然である。</p> <p>4. 解雇権の濫用</p> <p>仮に6カ月の期間の定めのある労働契約が成立していたとしても、Xらにおいて期間満了後も雇用の継続を期待することに合理的根拠のある本件の場合は更新拒絶につき解雇に準ずる正当事由の存在を必要とする。</p> <p>Xらが従事していた業務は存続しているのであるから、経験をつんだXらがこれを処理した方が合理的であり、また継続雇用されたからといって賃金が増額されるわけではなく、Xら以外の者に支払うべき額と同一であるので、Xらの継続雇用に伴う不利益は何一つ存在しない。</p> <p>このような諸点と臨就規制定の意図、経過を合わせ考えると、会社のXらに対する退職の措置は実質的な解雇権の濫用として無効である。</p> |

| 使 用 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                | 判 旨                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>3. 期間の定めのない労働契約への転化</p> <p>Xらは雇用に際し、臨就規を交付され雇用期間6カ月、再契約3回が限度であることを熟知していた。2年をこえて雇用されるとの期待の生じる余地はなく、期待が生じたとしても合理性は認められない。</p> <p>4. 解雇権濫用の主張について</p> <p>雇用期間6カ月再契約3回が限度であることは熟知されており、雇用期間満了により退職したものと扱うことは濫用の濫用にならない。</p> | <p>以上から、本件雇止めはYにおいて何ら合理的利益もなく、専らXらにその職場を奪う損害と苦痛を強いるものであることが推認できるから、Yの行なった本件雇止めは著しく苛酷にわたるものであって、いずれも濫用として許されないものといわねばならない。</p> |



④ その他

| 事 実 の 概 要                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 労 働 者 の 主 張   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <p>49. 8. 7 エールフランス地位保全仮<br/>東京地裁 処分申請事件<br/>(労働者勝訴)</p> <p>X女は、Y会社に日本人スチュワーデスとして昭和42年8月雇用された。Y社では日本人スチュワーデスの定年制について「定年は35才とする。本人は35才の誕生日の少なくとも6カ月前に要求を出して、1年毎の延長を申し入れることができ、この場合には40才まで黙示的に更新される。しかし、本社乗務員本部が当人の全般的な能力について不十分であると判断したときはY会社は更新を拒絶することができる。」旨の定めが就業規則にある。</p> <p>X女は昭和12年6月17日に生まれたものであり、2度にわたり1年毎の定年延長を受け、40才に至るまで雇用を黙示的に更新される地位にあった。</p> <p>Y会社は昭和49年5月13日、Xに対し書面を交付し、同年6月17日付けをもってする同年度の更新はこれを拒絶する旨の意思表示をした。</p> <p>Xは地位保全仮処分を申請した。</p> | <p>1. 争う。</p> |

| 使 用 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 判 旨                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. 更新拒絶の合理性</p> <p>スチュワーデスは旅客にサービスをすること<br/>を職務とし、旅客の期待ないし好悪を無視して<br/>は存在しえない職種であるから、長時間航空機<br/>に乗務し、かつ機内で敏速に行動することがで<br/>きる若さと、旅客に快適な旅行を提供する美し<br/>さを必要とする。特に容姿という外見的要件は<br/>定年後の雇用更新をなしうるための決定的要因<br/>であり、ここに定年制度（40才までの定年延<br/>長制を含む。）の趣旨がある。</p> <p>申請人は年とともに容姿が衰え、身長158<br/>cmで体重が約60Kgもあり、明らかに肥りすぎ<br/>てシルエットを重苦しくし、プロポーションが<br/>崩れ、動作が緩慢に映り当然に期待されるエー<br/>ルフランスのスチュワーデスとしてのイメージ<br/>にそぐわなくなってきた。勤務成績の点におい<br/>ても、勤務経験の長い割には水準を下回る。</p> <p>Y会社はXに対し、再三「容姿の重々しさ」<br/>「動作の重さ」等について注意を促し、雇用更<br/>新拒否もありうることを警告してきたが、改善<br/>するところがなく、結果は失望すべきものであ<br/>った。</p> <p>以上から雇用契約の更新を拒絶することとし<br/>たものである。</p> | <p>1. 更新拒絶の合理性</p> <p>イ 容姿</p> <p>Y社は、定年延長の決定的要因は「エール<br/>フランスのスチュワーデスのイメージ」にそ<br/>う容姿にあると主張する。そして、本社でス<br/>チュワーデスを募集する場合においては、応<br/>募条件の1つとしてスチュワーデスの制服を<br/>きこなすスラリとした体型のものであること、<br/>そのため身長と体重の相関関係を一定の数値<br/>で示す基準を設定し、これをみたすものとし<br/>ている。</p> <p>しかし、右基準は体位、体型において明確<br/>な格差がある日本人スチュワーデスの場合に<br/>おいて適用する余地のないことが弁論の全趣<br/>旨より明らかである。しかも「エールフラン<br/>スのスチュワーデスのイメージ」なるものが<br/>どのようなものであるかについて疎明はない。</p> <p>スチュワーデスの容姿などについては、わ<br/>が国における内外の航空会社が、容色、姿態<br/>体型においてさまざまのものを擁し、おしな<br/>べて十人並であれば足りるといってよい実情<br/>にあることは公知の事実であり、ひとりYだ<br/>けが右実情の域外にあってなにかエールフラ<br/>ンスのイメージなるものを印象づけていると<br/>みることはできない。</p> <p>容姿上の難点としてふとり過ぎがあげられて<br/>いるが、客観的基準が示され、これに準拠し<br/>て行っているわけではない。身長158cm、<br/>体重60Kgもあるというだけである。</p> <p>X女の体位は、更新拒絶の意思表示がなさ<br/>れた当時159cm、57Kgであったとみられ、<br/>これは栄養審議会答申、厚生省調査の結果お</p> |



| 事 実 の 概 要 | 労 働 者 の 主 張 |
|-----------|-------------|
|           |             |

| 使 用 者 の 主 張 | 判 旨                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|             | <p>よび裁判所のみたところによっても同年令層の日本人女子のやせ型、肥満型のいずれでもない標準型に属し、肥りすぎた等とするY会社の主張は理由がない。</p> <p>Y社はXが容姿が年とともに衰えてきたと主張するが、女子は25才を過ぎると年々容姿が衰えるようになることはみやすい道理であり、問題はXの容姿の遂年の衰えが35～40才の年令階級相応のものを超えてもはやスチュワーデスの勤務に適合しない程度の著しいものに至っているかどうかであり、裁判所の見分するかぎりXの顔立ち、体付きは年令に相応するものであるとみえる。</p> <p>X女も体重の減量に努めた結果、60Kgから57Kgに減量しており、Yの主張は採用しがたい。</p> <p>ロ 勤務成績</p> <p>項目別評価にはY社の主張する評価の記録も認められるが、総合的概評では「全般的な結果は満足すべきもの」と評定され、更新拒絶の意思表示を通告する書面の中ですら「勤務遂行上不都合があるわけではない」ことが認められる。</p> <p>以上Y社の主張はいずれも是認できず更新拒絶権を濫用したものとして、法律上の効力を生じない。</p> |





## (2) 配置転換

| 事 実 の 概 要                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 労 働 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>47. 8. 24 東洋鋳造地位保全等仮処分<br/>横 浜 地 裁 申請事件<br/>(労働者勝訴)</p> <p>X女は、昭和39年9月、会社Y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日同購売係へと変更された。この間X女は昭和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、3月26日から4月24日まで出産休暇をとっている。X女は更に、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。X女は、右配転命令に応じなかったため、Y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うけ、その後従業員としての扱いを拒否されており、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。</p> | <p>1. 異種配転、即ち労働契約違反であって無効である。</p> <p>X女の会社に提供すべき労務の種類内容は、入社の際電話交換の業務と明示されていたといふべきであるが、その後2回にわたる配転からみると、少くとも事務系労働の範囲に特定されていた。</p> <p>独身寮での仕事は従前のそれとまったく異なる現場作業労働であり、職種変更には新たな内容の労働契約を結ぶこと、又は変更の合意が必要とされる。一方的配転に應ずる義務はない。</p> <p>2. 本件配転命令はX女を女性なるがゆえにことさら差別して取扱ったものであり、憲法14条民法90条に違反し無効である。</p> <p>Yでは、女子は出産時をもって退職するのが通例であると考えられており、昭和45年から女子社員の入社に当り、その旨の念書をとっていた。</p> <p>X女も出産休暇前に、出産したら、退職するようにと勧告されていた。</p> <p>Yは配転の理由として産前産後休業、育児時間等の取得等をあげているが、これは、X女に欠勤が予想されるとか、半人前であると勝手に推測し、結婚し出産したことを嫌悪してX女の望まない配転を一方的におしつけてきたもので女性に対する不当な差別である。</p> |





| 使 用 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 判 旨                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1 職種に変更は存しない。</p> <p>独身寮事務は、当初のX女とYの労働契約の中に含まれている。X女は入社当初から解雇時に至るまで、終始一般事務職の従業員である。</p> <p>2 配転の理由は以下の通りである。</p> <p>X女の従事していた研究所購売補助業務は、産休明け頃にはコンピューター方式導入による事務作業合理化のため消滅した。</p> <p>X女は中卒であり、大部分の業務は高卒を充てる業務であり、研究所内にも本社にも適職が存在せず、また、出産直後で乳呑子を抱えている当時のX女の側にも、育児休憩や健康要保護者などの制約があつて、相当期間にわたり普通の従業員に期待される労働量は期待しがたく、本社研究所に配置すると職場の同僚に不均衡の感じを抱かせるなど悪い影響がでるので、勤務の選択は一層困難となつた。</p> <p>独身寮の事務担当者の職務は</p> <p>イ 学歴、経験、技能からもX女をあてて問題なく、X女に当時期待しうる程度の労働力でも処理が可能であり、かつ独立した業務であるので欠勤等があつても他の同僚の作業に影響</p> | <p>1 (配転は異種配転か)</p> <p>採用の際の労働契約においても、職種、勤務場所の特定もなく、就業規則、協約、慣例、従事した労働の種類態様からみても、X女の職種はいわゆる事務系労働という程度の包括的なものにとどまり、より具体的な内容の限定はなかった。</p> <p>「寮事務」は、実質は事務員のなす「事務系労働」の範囲内に体系化された「事務系労働」であると考えらるべきであり、異種配転とするX女の主張は採用できない。</p> <p>2 (配転は人事権の乱用か)</p> <p>イ 不利益配転であるか否かについて、寮事務に正社員が配属されるのは、はじめてであること、事務の他、寮の賄も現実には行うことが期待されていた状況であること等から、本件配転は社会通念としての勤務条件について変動があり、X女にとり、地位の評価上、著しく不利益な配転と解さざるを得ない。</p> <p>ロ 従来担当していた業務は消滅したのであつても、X女の学歴(高卒と同程度の学・教科目を履習していると認められる)経験・技能の点からすれば同人を充てるべき業務が研究所および本社全体をみても全く存しなかつたとはいえないし、まして、同人が整理解雇されてもやむを得ない無用の従業員であつたとは到底いうことができず、不利益配転の合理的理由があるとはいえない。</p> <p>ハ Yにおいては、本件配転当時、女子従業員</p> |





事 実 の 概 要

労 働 者 の 主 張

3. 本件配転は人事権並びに解雇権の乱用により無効である。

イ 使用者の人事権の行使は無制限ではなく、業務上の客観的な合理性、必要性の存在が必要であるが、コンピュータ導入後の購売担当





| 使 用 者 の 主 張                                                                                                            | 判 旨                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>響がほとんどないなど当時考えられる唯一の理由であり、ハ 労働条件も前と同様であり、最適な職場と考えられ配転を決定した。</p> <p>したがって、正当な配転命令に反するX女を就業規則に基づいて懲戒解雇した処分は正当である。</p> | <p>は結婚したら退職するものとされ、いわんや出産後も退職しないので就労した者は皆無であったために、出産してまでしてなお退職しようとしないう女が強く敬遠される存在であったことは容易に推認できるところである。</p> <p>ニ Yは、X女を嫌悪したことはなく、本件配転がむしろ同人の利益を考えた配転であると主張するが、Yの就業規則では「妊産婦」を、健康要保護者として就業制限、作業転換、治療その他保健衛生上必要な措置をとること、また育児時間が定められている。</p> <p>産休明けのX女が制約があり、無理がきかないため、研究所本社に組み入れることを職場の他の同僚に負担をかけ、また不均衡の感じを抱かせる等好ましくない影響を与えるであろうと判断したものとすれば、企業運営上あながち不当とはいえないところであるが、制約ある労働者として配慮する必要があるのは、結局出産後1年間という暫定的な間に限って考えるべきであり、その期間経過後もなお、X女を他の従業員と区別してとり扱う合理的理由は見当たらない。</p> <p>ところが、本件配転は、出産に伴う労働制約を受ける間、企業の効率的運用の問題として、一時的、暫定的に配転するものでないことは明らかである。</p> <p>3. Yは、女子従業員については従前から結婚退職を通例とし、少なくとも出産後はすべて退職させる方針でいたところ、X女はこれに反し出産後も退職しようとしないうので、これを敬遠する余り、産休明けに偶々原職が消滅したのを奇</p> |





| 事 実 の 概 要                                                                    | 労 働 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>49. 10. 28 東洋銅鉄地位保全仮処分等<br/>東京高裁 申請控訴事件<br/>(労働者敗訴)</p> <p>会社Yが控訴したもの</p> | <p>においてもまた研究所の他の係においてもX<br/>に配転しなければならぬ業務上の客観的<br/>な合理性ないし必要性は存在しない。</p> <p>ロ 配転は、X女に著しい労働上の不利益、精<br/>神的苦痛を与える。</p> <p>ハ 配転は「嫌がらせ配転」「いびり出し配転」<br/>であり、配転命令権、指示命令権の乱用であ<br/>る。</p> <p>従って、配転命令は無効であり、これに従わ<br/>ないことを実質的理由とする本件懲戒解雇は無<br/>効である。</p> <p>配転命令が無効でないにしても、命令に従わ<br/>なかったのはもっともなことであり、同人に法律上<br/>の責任を追求することはできず、本件解雇は解<br/>雇権の乱用として無効である。</p> <p>1. 本件配転命令は労働契約違反(異種配転)で<br/>あって無効である。</p> <p>配置転換、即ち労働者が使用者に提供すべき<br/>労働の職種、職務、職階の変更、勤務場所の変<br/>更は労働契約に基づいてのみ、使用者がこれを<br/>命じうる。</p> <p>職務内容の変更を伴う配転は労働者の同意な<br/>くしてはなしえない。</p> <p>労働契約締結の際、労働の種類、内容を特定<br/>しなかったとしても、電話交換手のように給付<br/>すべき労働の内容が特殊の技能や技術を要する<br/>ものである場合職種が特定しているとみなしう<br/>る。</p> <p>X女の場合は、入社に際し電話交換手の資格</p> |





| 使 用 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 判 旨                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1 労働契約違反の主張について</p> <p>一般に労働契約は、労働者が労働力の使用を包括的に使用者に委ねることを内容とするものであって、個々の具体的労働を特定して約定するものでなく、使用者の配転権は労働契約の本質に内在するものとして承認されている。</p> <p>X女は一般従業員として本社に採用され、交換業務担当となったものであり、交換業務担当者を特別な職種とみて、終始その業務に限り担当する扱いにもしていない。</p> <p>X女は、勤務場所および職種に関し何ら限定の特約もなく、一般従業員として本社に採用されたもので、少なくとも本社、総合研究所の枠内でしかも事務系労働の範囲内に配置する限り、</p> | <p>貸として、就業規則上の保護に名をかりてさして職務上の必要のないのに評価上不利益な地位である新しい現業まがいの職場を創設して寮事務係として配転させ、結局は同人の労働意欲を喪失させることにより退職の決意をさせようとしたものと推認できるのであり、Yが、本件配転をなした決定的動機もここにあったものと解さざるを得ない。</p> <p>したがって、本件配転は合理的配転でなく、人事権の乱用というべきで無効と解すべきである。</p> <p>したがって、この配転命令違反を理由とする懲戒解雇は権利濫用として無効である。</p> <p>1 本件配転は異種配転か</p> <p>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な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。</p> |



| 事 実 の 概 要 | 労 働 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|           | <p>を取得することを条件とされており提供すべき労務は電話交換に特定されていた。</p> <p>2. 本件配転命令は女性なるが故にことさら差別したものである。</p> <p>Y社は結婚しようとする労働者に対し、退職勧告を行っており、X女は結婚して出産してまでなお退職しようとしなければかりか産前産後の休暇をとりながら働き続けようとしたがために、X女自身、到底容認しえない職種に配転させられ解雇に追いやられたのである。</p> <p>Y社の主張するように、一般的に結婚出産によって当然に労働能率が低下すると断定することはできない。また産後休業、育児時間をとるのは婦人労働者の権利であって、Xがこの権利を行使したことにより、仕事上の支障が生じたとすれば、それはすべて控訴会社の責任においてそれを取り除くための措置を講じて解決すべきであってそういう措置をとらなかったことの責任を権利を行使したXに転嫁するような不利益な取扱いには許されない。</p> <p>3. 配転命令権ないし、人事権の濫用</p> <p>イ 配転の不利益性</p> <p>現実において賄の補助的業務であり、本人の評価において、のみならず一般的評価においても不利益である。</p> |



| 使 用 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 判 旨                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>いかなる部署への配置転換であってもX女に応諾義務がある。</p> <p>2. 出産女性に対する差別という主張について<br/> 特に出産後、1年位の間、女性は健康上保育上労働能率の低下があるのは公知の事実である。従ってその期間は低下した労働能率に即応する低工数の職務を与えることが合理的である。<br/> 結婚退職の慣行が多くの企業に存在することや、Yでも、女子に念書を徴することがあるのは事実であるとしても、本件とは直接関係のないことである。<br/> X女から結婚退職の念書を徴したことはないし、勤め続けたいというX女に対し、各時点での労働能率に相応した仕事を見付けて与えてきたのであって、そうした際に世の慣行などを楯にとって退職を強要することは全く行なっていない。</p> | <p>2. 配転命令はX女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条に反するという主張について<br/> イ Y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、YがX女に対し、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、さればといって、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。<br/> ロ 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と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。<br/> 本件配転命令がXの主張するが如き差別的扱いであると考えすることはできない。</p> |
| <p>3. 配転命令権ないし、人事権濫用の主張について<br/> イ 配転の不利益制の主張について<br/> 現業職が事務職より一般に低い地位と評価されるなど考えることは、時代錯誤である。</p>                                                                                                                                                                                                                                                     | <p>3. 人事権濫用の主張について<br/> 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。<br/> 仮にX女にとってその地位評価上、不利益な</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |



| 事 実 の 概 要                                                                                                                                                                                                                                   | 労 働 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>51. 7. 23 日本テレビ放送配転命令効<br/>東 京 地 裁 力停止仮処分申請事件<br/>(労働者勝訴)</p> <p>X女は昭和34年4月1日Y社と労働契約を締結し、編成局編成部アナウンス課の従業員としてテレビ放送のアナウンス業務に従事してきた。</p> <p>Y社は昭和51年5月1日X女に対し審査室<br/>考 査 部 勤務を命ずる旨の配転命令を発した。</p> <p>X女は配転命令を無効として仮の地位を定める<br/>仮処分を申請した。</p> | <p>ロ 本件配転は企業運営上の客観的合理性ないし必要性が認められない。すなわち、合理化のためのコンピューター導入後も、購買補助業務は残っているし、X女のつくべき職務は他にも存した。</p> <p>ハ 本件配転は、違法な動機によるものである。</p> <p>Yはかねてから結婚した女子従業員は退職して貰う方針をとっており、入社時に念書をとっていた。X女も結婚の際に、産休の直前にも執拗に退職を要求された。</p> <p>本件はいやがらせ配転であり、なしくずし解雇である。</p> <p>1. 本件配転命令は、申請人の意思を無視してなされたものであるから無効である。</p> |

| 使 用 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 判 旨                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>配転先の業務をもって、地位の評価上不利益<br/>             ということとはできない。</p> <p>ロ 本件配転は合理性ないし必要性がないとの<br/>             主張について</p> <p>コンピューター導入後もX女が原職が消滅<br/>             しないとの主張はコンピューター方式の理解<br/>             の欠除からくる誤解に基づくものである。</p> <p>本件配転当時X女を充てるべき職務が他に<br/>             全く存しなかった。人事方針は、本来経営政<br/>             策上の裁量の分野に属する事項である。</p> <p>ハ 本件配転の動機に関する主張について</p> <p>YがX女を強く敬慕し、その退職を願って<br/>             いたものならばこのような原職が消滅し冗員<br/>             となった際、これを奇貨として整理解雇する<br/>             のがむしろ自然であって、わざわざ職場を創<br/>             設してまで配転先を考えX女の退職を待つよ<br/>             うな迂遠なことをする必要がない筈である。</p> | <p>配転と感ずるであろうことは推認できなくはな<br/>             いが認定事実のもとにおいては、配転を合理性<br/>             のないとなすに足らない。</p> <p>また、本件配転に際し考慮した母性保護上の<br/>             事由が1年経てば必ず解消するとは考えられな<br/>             い以上Y社がもとの職場に復帰させる時期を予<br/>             め確定していないから、本件配転は母性保護等<br/>             の理由によりなされたものではないということ<br/>             はできない。</p> <p>一審判断はあくまで推測の域をでない。した<br/>             がって、本件配転命令は「嫌がらせ配転」「い<br/>             びり出し配転」であって、違法な動機に基づい<br/>             てなされたものであるとのXの主張は理由がない。</p>    |
| <p>1 就業規則38条は「会社は業務に必要あると<br/>             きは、職員に転勤、転職又は出向を命ずること<br/>             がある。」旨規定しており、これによる配転で<br/>             ある。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <p>1 異種配転が否かについて</p> <p>アナウンサー業務の専門性、X女が厳しいア<br/>             ナウンサー試験を合格し、入社後アナウンサー<br/>             としての訓練を受けたこと、今までアナウンサ<br/>             ーのみを業としていたこと等を勘案すると、X<br/>             女はY社との間にテレビ放送のアナウンス業務<br/>             のみに従事するという職種を限定した労働契約<br/>             を締結したものであって、その後X女が個別に<br/>             承諾しないかぎりY社におけるその余の業務に<br/>             従事する義務を負わないものと解すべきである。</p> <p>就業規則の規定が職種を限定した労働契約に<br/>             優先して適用されその契約の効力を失わせると<br/>             解する根拠はない。</p> |



| 事 実 の 概 要                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 労 働 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>5 1. 8. 2 0 宮崎放送配転無効確認請求<br/>宮 崎 地 裁 事 件<br/>( 労働者敗訴 )</p> <p>X 1 は昭和3 5 年9 月 Y 会社に入社し、アナウンサーとしてY 会社のアナウンス部、アナウンス課に勤務し、X 2 は昭和4 5 年4 月 Y 会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。</p> <p>Y 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4 6 年8 月1 6 日付で、X 1 に対してはテレビ局編成部素材課へ、X 2 に対してはラジオ局運行部運行課へそれぞれ配置転換を命じた。</p> <p>なお、Y 会社の就業規則には、会社は業務の都</p> | <p>1. 異種配転による労働契約違反</p> <p>X 1 はアナウンサーとして採用されたもので Y 会社との間では、アナウンサーを職種とする労働契約が結ばれていた。</p> <p>X 2 は一般事務員として採用されたもので、Y 会社との間では一般事務職を職種とする労働契約が結ばれていた。</p> <p>X 1 の配転された素材課はテレビ番組の運行に関する事項、さん孔テープの作成に関する事項を所掌事務とし、一般職員の勤務する部課である。</p> <p>X 2 が配転された運行課はラジオ番組の運行に関する事項、ラジオ放送設備の監視、遠隔操作に関する事項等を所掌事務とし、技術職員の</p> |

| 使 用 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 判 旨                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>2. 制作担当部門がX女を担当アナウンサーに指名するレギュラー番組は、昭和49年4月ごろからほとんど皆無であるが、これはX女がすでにアナウンサーとしての適格性を失うに至ったと社内で評価されていること、考査部の業務は今後これを拡充強化する必要があるとともに、X女は学歴および経歴からみて、考査部の業務に従事する適性があると認められることから、配転命令は合理性があり有効である。</p>                                                                                                              | <p>2. Xの配転承諾について</p> <p>労働契約締結の際、Y社に対しテレビ放送のアナウンス業務以外の業務にも従事してよい旨の明示又は黙示の承諾を与えているなど特段の事情は認められない。</p> <p>また配転命令の発される前後にこれをX女が確定的に承諾した事実とは認められない。かえって転出を強く反対する旨の明示の意思表示をしていた。</p> <p>配転の理由としてY社の主張する事実が認められるか否かはともかく、仮にそのような事実があったとしても、Y社はX女の個別の承諾がない限り、X女に対しテレビ放送のアナウンス業務以外の業務に従事することを命ずる労働契約上の権利を有しないものであり、X女意思を無視して行われた配転命令は無効である。</p> |
| <p>1. 労働契約違反ではない。</p> <p>イ XらとY会社間の労働契約は、その職種が固定されているものではない。</p> <p>Y会社では社員の採用に当り労働契約上職務内容を特定したことはない。</p> <p>一般職、技術職の別は労働契約上の区別はなく、そのような素養をもったものか否から俗にいわれているにすぎない。</p> <p>就業規則にも職種を特定すべき規定は一切なく、かえって、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種の変更を命ずることがある。」旨規定している。</p> <p>X1については、アナウンサーは年令的肉体的な条件によって制約を受けやすく、一定</p> | <p>1. 本件配転命令が労働契約に違反するという主張について</p> <p>イ 労働契約の内容</p> <p>X1はアナウンサーの試験を受け、また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。</p> <p>しかし、Y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、Xらは入社の際就業</p>                                                     |



| 事 実 の 概 要                                                                        | 労 働 者 の 主 張                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| <p>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。</p> <p>X 1、X 2は配転命令を無効とする訴をおこした。</p> | <p>勤務する部課である。</p> <p>従って、本件配転命令は職種の変更を伴っており、Xらとの労働契約に違反し無効である。</p> |

| 使 用 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 判 旨                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>の年令に達すると他の職務に移るのが通常である。</p> <p>X 2については、職種の変更を伴わない。</p> <p>□ 配転は合理性がある。</p> <p>Y 会社は、広告業界の不振等による経営不振のため報道部門等を中心に全社的規模で機構改革を行ったもので、本件配転もこの一環としてなされた（異種配転は全社員200名中84名）。</p> <p>X 1の転出理由は、アナウンサーとしての適性がより少ない者を基準として選んだところ、発声の欠陥、アクセント、イントネーションの狂いがあること、即興性、個性に欠けているため、担当番組も少なく、また問題が起きている。</p> <p>X 2の転出理由は、X 2の所属していた経理課の1名を転出する必要がある、制作運行部門にも女子職員をできるだけ配置することとしたこと、ラジオ運行、録音業務は、専門知識のない女子職員にも十分勤まる業務であることから、X 2に担当させることとして配転した。</p> <p>以上、本件配転は、X 1らとの労働契約の範囲内のものであり、かつ業務の必要性に基づいてなされたものであるから有効であって、違法不当なものではない。</p> | <p>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9条の規定も労働契約の内容をなしている。</p> <p>すなわち、X らはY 会社に業務上の必要のあるときは、Y 会社がX 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である。</p> <p>□ 配転の合理性</p> <p>配転はY 会社の機構改革の一環としてなされたものであること。</p> <p>X 1については、X 1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（Y 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殆んどであった。）、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。</p> <p>X 2については、Y 会社の主張のとおり、経緯で配転したものであり、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、</p> <p>X 1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、X とY 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。</p> <p>X 2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、</p> |



| 事 実 の 概 要 | 労 働 者 の 主 張                                                                |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------|
|           | <p>2. 人事権濫用</p> <p>本件各配転命令は業務上の必要性もなく、また労使関係の信義則に反するもので、人事権の濫用として無効である</p> |

| 使 用 者 の 主 張            | 判 旨                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>2. 人事権濫用の主張は争う。</p> | <p>本件配転はY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。</p> <p>2. 本件配転命令は労使関係における信義則に反し、人事<sup>権</sup><del>権</del>の濫用として無効であるという主張について</p> <p>認定の諸事情、並びにX1に関しては、アナウンサーが一般職と異なる職務であるとはいっても、X1を含めY社のアナウンサーに関する限り、入社後の一定期間の社内訓練を経たのみでアナウンサーとしての実務についているにすぎず、給与その他の待遇面でも他の職員と全く差異はないこと、従って、配転の結果不利益を受けることはないことから、Xらの主張は認めがたい。</p> |



### (3) 賃 金

| 事 実 の 概 要                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 労 働 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>50. 4. 10 秋田総合銀行不当利得金返<br/>秋 田 地 裁 還請求事件<br/>(労働者勝訴)</p> <p>X女ら7名はY銀行に雇われている女子行員である。</p> <p>Yは就業規則で「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、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「職員の生活保障的性格を目的とし、調整生計費及び職員の年令を考慮した本人給表により支給する」としている。</p> <p>Y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、Xら女子行員には(2)表、B表を適用し、各表の年令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、年令26才以降は上昇率が低下し、各年令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。</p> <p>45年度には、Yは、扶養家族を有する男子行員には(1)表にかける金額を年令に応じて支払い、扶養家族のない男子行員と、女子行員全部に(2)表にかける金額を年令に応じて支払ったが、扶養家族のない男子行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。</p> | <p>1. YはXらが女子であることを理由として賃金について男子行員と差別的取扱いをしたものである。</p> <p>イ 憲法14条、労基法4条、民法90条に違反してなされたもので無効である。</p> <p>男子に対する賃金と同一の賃金を支払わなければならない。</p> <p>ロ 無効となったX女らに対する給与に関する部分は、労基法13条の規定により、男子に支給した基準に基いて給与が決定されなければならない。</p> <p>ハ 本件本人給表は、Xらの加入しているY銀行労働組合と、Yとの間の労働協約に定められている労働条件である。</p> <p>Yに常時雇われている男女行員の3/4以上の数の男子行員は本人給表の(1)表又はA表の適用をうけている。労働組合法17条により、女子行員に関しても男子行員に適用された当該本人給表が適用されなければならない。</p> <p>よって、各差額金等の支払いをもとめる。</p> <p>2. 仮に右の主張が認められないとしても、Xらは女子であることを理由として、Yの男女行員に対する差別的取扱いによって右の差額に相当する損害をうけたので差額金等の支払いを求める。</p> |

| 使 用 者 の 主 張                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 判 旨                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. 性別による差別はない。</p> <p>本人給の支払については、(1)表と(2)表並びにA表とB表があるのは、標準生計費的な扶養家族があるときは(1)表又はA表を、これがないときは(2)表又はB表を適用するためである。</p> <p>なお、昭和45年度から現に扶養家族がある者については(1)表が適用され、昭和44年においてA表の適用を受けていた者で、昭和45年度から(2)表が適用される現に扶養家族がない者については(1)表との差額に相当する額を調整給として支給した。</p> <p>Xらは、標準生計費的な扶養家族がない者であるとともに、現に扶養家族のないものである。</p> | <p>1. 事実を総合すれば、他に特段の事情の認められない限りは、YにおいてX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。</p> <p>Y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こと、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はできない。</p> <p>Yが本人給を決定する場合において女子行員に対し、年令に応じ当該年度の(2)表又はB表にかかげる金額の支払をしたことは、女子について男子と差別的取扱をしたものである。</p> |
| <p>2. 争う。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <p>2. 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。</p> <p>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</p>                                                                                                                                                                                                                                                        |



| 事 実 の 概 要                                                                      | 労 働 者 の 主 張                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Xらは、Xらが(2)表またはB表により支給された賃金と、同一年令の男子行員が(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もとめた。</p> | <p>3. 仮に右の主張が認められないとしても、Yは右の差額金を不当に利得し、Xらは同額の損失を受けたわけであるから、XらはYに各不当利得金等の支払いを求める。</p> |

| 使 用 者 の 主 張   | 判 旨                                                                |
|---------------|--------------------------------------------------------------------|
| <p>3. 争う。</p> | <p>無効となった空白の部分を補充するためのものとして<del>使用</del>することができるものとみななければならない。</p> |



## 2 男女平等関係判例一覧

(○印は、本文記載判例)

| 事 件 名                            | 裁判所・判決年月日            | 判 旨                                   | 等 |
|----------------------------------|----------------------|---------------------------------------|---|
| 1. 退職・解雇                         |                      |                                       |   |
| (1) 結婚退職・若年定年制等<br>(結婚退職、妊娠出産退職) |                      |                                       |   |
| 住友セメント事件                         | ○ 東京地裁 4 1. 1 2. 2 0 | (労働者勝訴、本文参照)                          |   |
| 豊国産業事件                           | 神戸地裁 4 2. 9. 2 6     | 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       |   |
| 神戸野田奨学会事件                        | 神戸地裁 4 2. 3. 2 9     | 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になり無効      |   |
| 茂原市役所事件                          | 千葉地裁 4 3. 5. 2 0     | 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 |   |
| 山一証券事件                           | 名古屋地裁 4 5. 8. 2 6    | 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  |   |
| 三井造船事件                           | ○ 大阪地裁 4 6. 1 2. 1 0 | (労働者勝訴、本文参照)                          |   |
| 朝霞和光幼稚園事件<br>(若年定年)              | ○ 浦和地裁 4 8. 3. 3 1   | (労働者勝訴、本文参照)                          |   |
| 東急機関工業事件                         | ○ 東京地裁 4 4. 7. 1     | (労働者勝訴、本文参照)                          |   |

|             |              |      |      |     |    |                                                      |
|-------------|--------------|------|------|-----|----|------------------------------------------------------|
| 岩手県経済農協連事件  | 盛岡地裁         | 4 6. | 3.   | 1 8 | 判決 | 定年を、女子事務員 3 1 才、男子職員 5 5 才とする就業規則は、民法 9 0 条に反し無効     |
| 名古屋放送事件     | 名古屋地裁        | 4 7. | 4.   | 2 8 | 判決 | X 1 女地位保全仮処分申請 本件女子定年制は、合理的理由なく、公序良俗に反し無効            |
|             | "            | 4 7. | 6.   | ?   | 判決 | X 2 女 "                                              |
|             | "            | 4 8. | 4.   | 2 7 | 判決 | 本訴 (労働者勝訴、本文参照)                                      |
|             | 名古屋高裁        | 4 9. | 9.   | 3 0 | 判決 | 本訴、女子 3 0 才定年制は、民法 9 0 条により無効                        |
|             | 名古屋地裁        | 4 8. | 5.   | 2 5 | 決定 | X 3 女、解雇禁止仮処分申請、(労働者勝訴)                              |
| 福岡市農協事件     | 山形地裁<br>福岡支部 | 4 7. | 5.   | 2 9 | 決定 | 合併に際し、従来の定年 5 5 才を女子のみ 4 5 才にきりさげた差別定年制は無効           |
| (その他の男女別定年) |              |      |      |     |    |                                                      |
| 日産自動車事件     | 東京地裁         | 4 6. | 4.   | 8   | 判決 | 地位保全仮処分申請 男子 5 5 才、女子 5 0 才の男女別定年制は合理的理由を有する         |
|             | ○ 東京高裁       | 4 8. | 3.   | 1 2 | 判決 | (労働者勝訴、本文参照)                                         |
|             | ○ 東京地裁       | 4 8. | 3.   | 2 3 | 判決 | 本訴 (労働者勝訴、本文参照)                                      |
| 伊豆シャボテン公園事件 | 静岡地裁         | 4 8. | 1 2. | 1 1 | 判決 | 男子 5 7 才、女子 4 7 才という定年制は、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 |
|             | ○ 東京高裁       | 5 0. | 2.   | 2 6 | 判決 | (労働者勝訴、本文参照)                                         |
|             | 最高裁          | 5 0. | 8.   | 2 9 | 判決 | 高裁判決が、憲法解釈をあやまっているという上告理由は、採用できない、上告棄却する             |



| 事 件 名            | 裁判所・判決年月日               | 判 旨 等                                                   |
|------------------|-------------------------|---------------------------------------------------------|
| (2) 整理解雇         |                         |                                                         |
| 小野田セメント事件        | ○ 盛岡地裁 4 3. 4. 1 0 判決   | (労働者勝訴、本文参照)                                            |
|                  | ○ 仙台高裁 4 6. 1 1. 2 2 判決 | (労働者敗訴、本文参照)                                            |
| 古河鋁業事件           | 前橋地裁 4 5. 1 1. 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。 |
|                  | ○ 東京高裁 5 1. 8. 3 0 判決   | (労働者敗訴、本文参照)                                            |
| 日特金属工業事件         | 東京地裁 4 7. 1 0. 1 8 決定   | 「有夫の女子」「27才以上の女子」という一般の人員整理基準は、憲法、労働法の精神に違反し、それによる解雇は無効 |
| コバル事件            | ○ 東京地裁 5 0. 9. 1 2 決定   | (労働者勝訴、本文参照)                                            |
| (3) 有期雇用契約に基づく解雇 |                         |                                                         |
| 東芝レイ・オ・バック事件     | ○ 東京地裁 4 9. 1 1. 2 9 判決 | (労働者敗訴、本文参照)                                            |
| 朝日放送事件           | ○ 大阪地裁 5 0. 3. 2 7 判決   | (労働者勝訴、本文参照)                                            |
| (4) その他          |                         |                                                         |
| エールフランス事件        | ○ 東京地裁 4 9. 8. 7 判決     | (労働者勝訴、本文参照)                                            |
| 加藤製作所事件          | 東京地裁 5 2. 3. 3 1 判決     | お茶くみ等は雇用契約上の義務ではなく、又その他の勤務成績不良も解雇理由とするほどのものではないから、解雇は無効 |

|           |        |                  |              |
|-----------|--------|------------------|--------------|
| 2. 配置転換   |        |                  |              |
| 東洋鋼鋸事件    | ○ 横浜地裁 | 4 7. 8. 2 4 判決   | (労働者勝訴、本文参照) |
| 日本テレビ放送事件 | ○ 東京高裁 | 4 9. 1 0. 2 8 判決 | (労働者敗訴、本文参照) |
| 宮崎放送事件    | ○ 東京地裁 | 5 1. 7. 2 3 決定   | (労働者勝訴、本文参照) |
| 3. 賃金     | ○ 宮崎地裁 | 5 1. 8. 2 0 判決   | (労働者敗訴、本文参照) |
| 秋田相互銀行事件  | ○ 秋田地裁 | 5 0. 4. 1 0 判決   | (労働者勝訴、本文参照) |









GAa1/1

8-15-68-1



女性と仕事の未来館



01039627

