

8-15 1068-2

部 内 限

図 書 番 号	(2)
資 料	
No.	23の86

婦人労働関係判例の概要

昭和 56 年 3 月

労働省婦人少年局婦人労働課

は し が き

本書は昭和52年9月から昭和55年12月までの婦人労働関係の

主要判例の概要を収めたものである。業務の参考となれば幸いである。

なお、昭和52年8月以前の主要判例については、昭和52年10

月に印刷・発行された「男女平等関係判例の概要」も参考とされたい。

目 次

1 婦人労働関係判例の概要	1
(1) 賃金・昇格	1
鈴鹿市賃金請求事件（昭 5 5.2.2 1 津地裁判決）	1
(2) 男女別定年制	7
男鹿市農業協同組合雇用関係存在確認請求事件	
（昭 5 2.9.2 9 秋田地裁判決）	7
日産自動車雇用関係存続確認等請求控訴、同附帯控訴事件	
（昭 5 4.3.1 2 東京高裁判決）	11
(3) 整理解雇	19
日本赤十字社雇用関係存在確認等請求事件	
（昭 5 2.1 1.8 佐賀地裁唐津支部判決）	19
(4) 配置転換	21
ラジオ関東仮処分申請事件（昭 5 5.1 2.2 5 東京地裁判決）	21
(5) その他	25
帝国興信所賃金請求事件（昭 4 6.2.2 4 名古屋地裁判決）	25
エヌ・ビー・シー工業未払賃金請求控訴事件	
（昭 5 5.3.1 9 東京高裁判決）	27
タケダシステム給料請求事件（昭 5 1.1 1.1 2 東京地裁判決）	31
タケダシステム未払賃金等支払請求控訴事件	
（昭 5 4.1 2.2 0 東京高裁判決）	33
2 婦人労働関係判例一覧	37

(1) 賃金・昇格

事 実 の 概 要	労 働 者 の 主 張
5 5. 2. 2 1 鈴鹿市賃金請求事件 津 地 裁 (労働者勝訴) Xは昭和45年4月の昇格期に4等級へ昇格されず5等級のままとされたが、Xはこれは昇格における男女差別であるとして訴えを提起した。	1(1) 被告市における昇格手続によれば、5等級から4等級に昇格するための要件は①予算の範囲内で定めた等級別定数によること、②4等級の職務(係長、出先機関の長の職務及びこれに相当する職務)に従事すること。③一定の在級及び経験年数を経ていることであるが、実態は①等級別定数は定められておらず、②職務内容の変更のないまま昇格する者も多く、③原告は昭和45年当時在級及び経験年数の要件を満たしていた。 (2) 被告市においては遅くとも昭和41年からわたり制度がある。また昭和45年1月の賃金実態をみても昭和46年4月の昇格においても女子は男子に比べ昇格につき差別をうけている。 (3) また被告市においてはかねてから初任給等において女性差別があった。 2 被告市は昭和45年4月実施の職員の昇格に際し男子職員のみを5等級から4等級へ、職務の変更をとまなうことなく昇格させる一方、基準に関する規則上の要件を十分充たしている原告に対し、4等級への昇格の措置をとらなかった。

係判例の概要

使用者の主張	判 旨
1 原告主張のような昇格の実態はなく、わたり運用の事実もなく、原告が主張するような初任給等における女性差別もない。	1 (1) 被告市においては職務給制を採用し、昇格にあたっては①昇格させようとする職務が等級別の分類基準に適合していること。②等級別定数が定められた場合はその範囲内であること。③昇格させようとする等級に必要な一定の資格要件、昇格前の職務等級の一定の在職年数を満たしていることが必要とされているが、原告は昭和45年4月1日当時すでに③を備えており、また、被告市においては等級別定数は定められていなかった。また4等級への昇格については、従前から職務内容の変更を伴わないで4等級に昇格する例も稀ではなかった。 (2) 「わたり」が制度化していたと認めるに足る証拠はないが、昭和45年1月当時5等級16号俸以上及び4等級の在職者数には男女差があり、昭和46年4月の5等級から4等級への昇格者については男子は汚職、怠業関係などなんらかの客観的事由があるものを除いては全員が昇格しているのに、女子は59名中8名しか昇格していない。 (3) 昇格以外にも原告について、かつて昇任期間が同僚男子より2年遅れた等の事実がある。
2 昇格は担当業務の内容に応じて定められた等級について、1段階上位の等級に引き上げるものである。そのためには本人の能力、仕事に対する熱意、遵法精神協調性など諸般の要素を総合して任命権者が当該等級にある者の担当業務	2 (1) 地公法13条は憲法が明示する法の下の平等の原則を地方公務員制度の中に具体化し、平等取扱いの原則を明確に規定している。このことは、女子職員は同一の条件で同等の職務に服する限り男子職員に比し、不当に不利

事 実 の 概 要	労 働 者 の 主 張
	た。これはまさしく女性であることのみを唯一の理由として故意に憲法14条労基法4条、ILO100号条約（同一労働同一賃金）、地公法13条の規定に違反した不法かつ違法な昇格差別を行い原告の法律上の利益を侵害したものであるから、被告市の行為は原告に対する不法行為に該当する。被告市は国家賠償法1条により原告に対し、適正な昇格を実施された場合に受けたものであろう賃金及び諸手当と現に受けたそれとの差額並びに差別的取扱により蒙った精神的苦痛に対する慰謝料等を賠償する責任がある。

使用 者 の 主 張	判 旨
にふさわしいと判断した場合に限って昇格の発令がなされるべきで、個人個人で昇格に差異があるのは当然であってすべての職員を単に勤続年数の長短によってのみ一律平等に昇格すべきでない。 本件の4等級の職務内容は「係長又はこれに相当する職務・出先機関の長の職務、特に高度の知識又は経験を必要とする困難な業務を行う吏員の職務」であるから右に掲げたもののほか、部下の統率指揮の能力が必要とされるものであることは明らかである。 原告の主張は単に勤務年数の長短、男女の差別という外形的事実のみを挙げて、4等級への昇格について不平等取扱いであるというにつきるものであって失当である。	益な差別待遇を受けない法律上の利益を有することを意味するから原告に対し4等級への昇格発令をしなかったことが、被告市の不当差別によるものならば、法律上の利益を違法に侵害するものとして慰籍料はもとより、本来なさるべき適正な昇格を実施された場合に受けたであろう給与と現にうけたそれとの差額を不法行為による損害賠償として被告市に請求しうる。 (2) 昭和45年4月実施の5等級から4等級への昇格については、その実態に関する具体的証拠資料がなく、原告の主張は採用できない。しかしながら、弁論の全趣旨によれば、昭和46年度の昇格差別に関しても同旨の主張をしているものとみられるので更に検討する。 昭和46年4月の昇格に際して、男子職員については基準該当者のうち客観的に昇格不相当と認められる事由を有する者以外の全員につき昇格が実施されているところからみて「5等級16号俸以上の吏員のうち任命権者の認める者」との基準は男子職員に限って同号俸以上の者で在級年数・経験年数の要件を充たしている者は昇格不相当と認められる特段の理由のない限り、一律に昇格を認める形で運用されたものと推認できる。この昇格基準が女子職員に対しても平等に運用されていたならば原告は当然昇格対象とされ、(原告主張のような同期男子の4等級の平均号俸でなく)少なくとも5等級20号俸の直近上位である4等級10号俸に昇格されてしかるべきであったと推認できる。原告に対し昇格を実施しなかったのは女性であることにより不当に不利益

事 実 の 概 要	労 働 者 の 主 張

使 用 者 の 主 張	判 旨
	な取扱いをしたものといわざるをえず、地公法 13 条に違反し違法に原告の有する法律上の利益を侵害したこととなる。 （男女間で職務、能率、技能等に差異のあることが立証できない限り地公法 13 条に反するといわれてもやむをえない取扱いをしていたことなどを併せ考えると性別による差別はなかった旨の証人の供述は容易く措信できないものというほかない。） (3) したがって被告市は国家賠償法 1 条により原告が蒙った財産上の損害（適正な昇格を実施した場合の金額と原告が現に受けた給与との差額）精神的損害（慰籍料）等の賠償責任がある。

(2) 男女別定年制

事 実 の 概 要	労 働 者 の 主 張
52. 9. 29 男鹿市農業協同組合 秋 田 地 裁 雇用関係存在確認等請求事件 (労働者勝訴) Y農協の就業規則16条は定年を男子56歳、女子46歳とし、定年に達した職員はその月の末日をもって当然退職とする旨定めている。Xは昭和21年にYの前身であるA農協に雇用され、農協合併に伴い昭和44年からYの職員となり、以後生活指導員として勤務していたが、上記就業規則16条に基づき昭和51年4月30日限りで定年退職したものとして取り扱われた。	1 被告の就業規則16条は男子職員56歳、女子職員46歳と定年を定めているが、この定めは性別のみを理由として女子職員を男子職員と差別するものであるから憲法14条の趣旨に照らして民法90条に違反する無効なものである。

使 用 者 の 主 張	判 旨
1 就業規則16条が女子職員の定年を男子より10年短い46歳と定めているのは次のような合理的理由に基づくものであって性別のみを理由としたものではない。 (1) 肉体的生理的差異 職員は農産物や畜産物（牛・豚）の集出荷という肉体的重労働を伴う業務に従事することが多いので、男女の肉体的生理的差異を考慮する必要がある。 (2) 職種等の制約 農家を対象としているので、購買、農協共済保険の勧誘、各種会合等の業務も夜間に行うことが多いが、夜間における女子の一人歩きは避けなければならないので、女子の職域には自ら制約がある。また、女子は男子に比して管理能力や専門的業務を修得する能力が低いので、他の職種への配転が困難である。 (3) 賃金と労働能力との不均衡 女子は40歳代後半に肉体的更年期を控えて一般的に男子より労働能力が低下するとともに、男子に比べて企業貢献度が低いので被告が採用している年功序列的賃金体系のもとでは、賃金と労働能力との不均衡が男子の場合より早期に生ずる。 (4) 就職の門戸の開放 被告においては、従来から他企業より女子職員数の割合が比較的高く（41～45％）、女子の定年を男子と同一にすると被告への女子の就職の門戸を閉ざすことになりかねない。 (5) 生活指導員に対する農家側の希望	1 労基法3条、4条は憲法14条を受けて差別を禁止しているが、その規定においては性別を理由とする賃金以外の労働条件の差別を直接禁止の対象としていない。しかしそれは、性別を理由として賃金以外の労働条件について合理的理由もなしに差別することを許容する趣旨とは解されない。そして、これと憲法14条1項の趣旨に照らせば、労働条件について性別のみを理由として合理的理由もなく男女を差別してはならないことは、公の秩序を構成するものと解すべきであり、労働条件について合理的理由を欠く男女の差別的取扱いを定める就業規則の規定は、民法90条に違反し無効であるというべきである。

事 実 の 概 要	労 働 者 の 主 張

使 用 者 の 主 張	判 旨
原告が定年到達日当時担当していた生活指導員についてみても、指導をうける農家側では近代的感覚に富んだ若くて明るい人を希望し、中高年の女子を敬遠する傾向にある。	2 被告の就業規則第16条について定年制の目的、理由からみて合理性があるかどうか検討すると (1) 肉体的生理的差異 被告業務のうち体力を必要とする肉体労働を伴う作業には男子が従事し、女子は一般的な事務等体力を必要とするような肉体労働を伴わない作業や軽作業に従事しており、原告の従事していた家庭生活指導の業務も肉体労働を伴うようなものではなかったので、男女の肉体的生理的差異は問題にする基盤に欠ける。 (2) 職種等の制約 女子職員が従事する貯金等の勧誘業務、家庭生活指導業務には、多少夜間勤務を伴うことがあるが、仮にこのことによって被告主張のように女子の職域が制約されるとしても、それは男子に対する女子一般の問題で年令に関係なく、男女差別定年制を合理的ならしめる理由とはならない。 また女子が男子に比して管理能力や専門的業務修得能力が低く、他の職種への配置転換が困難であるとの被告主張の事実を認めるに足る証拠はない。 (3) 賃金と労働能力との不均衡 被告の主張には証拠もなく、その合理的根

事 実 の 概 要	労 働 者 の 主 張
5 4. 3. 1 2 日産自動車雇用関係存続確認 東 京 高 裁 等請求控訴、同附帯控訴事件 (労働者勝訴) 被告Y会社は就業規則により、定年を男子55歳、女子50歳(昭和48年4月1日以降は男子60歳、女子55歳)と定めており、Xはこれの適用を受けて退職を通告された。	1 憲法14条の規定する男女差別の禁止の原則は私人間の行為にも適用がある。労基法3条及び4条は憲法14条をうけて規定されたものであり、賃金以外の労働条件について女子に対する合理的な保護を除いた性による差別を許容するものではない。このように性別を理由とする労働条件における差別の禁止は公の秩序として確立しており、これに反する労働協約、就業規則、労働契約はいずれも民法90条により無効となる。

使用 者 の 主 張	判 旨
1 労基法3条及び4条は、その文言よりみて賃金以外の労働条件について女子を男子より不利益に取扱うことは禁止していない。さらに法の下における男女差別を禁止した憲法14条そのものが、厳格な意味での男女平等取扱を要求していないのは労基法61. 62. 67条等が違憲無効とされないことより明らかである。民法90条に該当するか否かはその時々国民感情のいかんによる。	拠を見出し得ない。 (4) 就職の門戸の開放 被告主張は女子がその業務を行うについての年令的制約とは本来無関係であり、男女差別定年制の合理的根拠にはそもそもなり得ない。 (5) 生活指導員に対する農家側の希望 一部農家だけでなく、農家側が全般的に被告主張のような希望、傾向を持っていたことを認めるに十分な証拠はなく、かえって婦人部では原告の雇用継続を望んでおり、被告の主張は採用できない。 したがって、就業規則16条のうち女子の定年年令を定めた部分は、合理的理由もなしに女子職員を不利益に差別するものとして民法90条に違反し無効である。 1 定年制における男女差別と公序良俗 (1) 憲法14条(法の下における平等)の趣旨を受けた民法1条の2により、性による不合理な差別を禁止するという男女平等の原理は、全ての法律関係を通じた基本原理とされており、この原理が民法90条の公序良俗の内容をなすことは明らかである。 (2) 夫婦の役割分担とこれに関連する女性の職業活動の是非は、直接的には当該夫婦を中心とする家庭の問題であり、また社会の基礎単位をなす家庭生活の安定と次代の社会の構成員の健全な育成に関心をもつ社会全体の問題であるが、提供される労働力を利用するだけ

事 実 の 概 要	労 働 者 の 主 張
	2 日本でも中高年女子の雇用割合が増え、行政も男女別定年制是正に取り組んでおり、国際的な動きも性差別を解消する方向にある。

使 用 者 の 主 張	判 旨
2 厚生年金保険法 4 2 条が老令年金の受給資格について男女間に 5 歳の差を設けていること等よりして被告会社の定年制が国民感情に反し反社会性を有するとはいえない。	の立場にある企業としては、右の問題につきいずれかの見解に立って規制する立場にはなく、この問題については社会の実情にそった国民一般の良識に従うべきものと考えられる。 婦人労働の実情、社会一般の認識からみると、婦人は家庭に帰るべきものとする考え方の下にその職業活動につき社会的規制を加えることは、わが国の実情に適さず、基本的には、男女とも同じ職業人として合理的な競争条件の下に平等に取り扱うことが要請されており、企業経営の本来のあり方としてもそのような取扱を否定できない。 (3) 男女平等は基本的な社会秩序をなしていること、定年制は労働者に職業生活の中断を強いるものであること等から考えると、定年制における男女差別は、企業経営上の観点から合理性が認められない場合、あるいは合理性がないとはいえないが社会的見地において到底許容しうるものでないときは、公序良俗に反し無効である。 2 定年制の合理性の有無 被告会社の定年制の合理性を検討すると (1) 女子全体を各人の能力等の評価から離れて会社に対する貢献度の上らない従業員と断定する根拠はなく、また女子については年功序列型賃金は支給されておらず、会社に対する貢献度の如何によっては実質上昇給を受けられない仕組で、現にそのような取扱をうけている者もあると認められるから、労働が向上しないのに実資賃金が上昇するというア

事 実 の 概 要	労 働 者 の 主 張
	3 被告会社の女子の担当職務にも専門的知識を要する業務があり、女子を高い職級に付けている。又男子も過半数は補助的業務についている。 また女子の賃金と労働のアンバランスも生じていない。女子と男子との間に若干の体力差はあろうが女子の大半が従事する一般的事務等では、高齢となってもなお十分に適応できる。

使 用 者 の 主 張	判 旨
3 女子は個々のみにて能力があるにしても、労基法による就業制限があり現実に勤続年数も極めて短く、女子を基幹業務につけると重大な支障混乱が生ずるので補助的業務につけざるを得ない。また補助的業務であっても筋力を要する作業、計画残業を伴う直接部門も男子にしか担当させられないので、女子は間接部門の補助的業務に限られる。したがって女子は入社後一定の時期を経ると労働の質量	ンバランスが生じていると認めるべき根拠はない。 (2) 男女間に生理的機能の差異があるにかかわらず、少くとも60歳前後までは、男女とも通常の職務であれば今日の企業経営上要求される職務遂行能力に欠けることはないと認められるから、(性により決められた一定の年齢をこえれば)一律に従業員として不適格とみて企業外へ排除するまでの理由はない。 (3) 被告会社の勤続年数においても男女間に大きな差異は認められず、定年制の一般的実情をみても男女別定年制は少数であり男子は一家の大黒柱だが女子は夫の生活扶助者だとする会社の主張も、社会の実情に合致せず、国民一般の認識とも相異なる。 したがって本件の定年制に企業経営上の観点からの合理性は認められず、また社会的な妥当性を著しく欠くものであるから、法秩序の基本である男女の平等に背反するものであり、公序良俗に違反するものといわなければならない。

事 実 の 概 要	労 働 者 の 主 張

使 用 者 の 主 張	判 旨
とも向上がなくなり、賃金と労働のアンバランスが生ずる。これが定年年令に差を設ける根本の理由であり、女子が50歳になれば労働能力が著しく減退すること、女子で50歳過ぎてまで勤務する者はほとんどないこと他企業の定年年齢でも男子55歳、女子50歳が多いことから、女子定年を50歳としたものである。	

(3) 整理解雇

事 実 の 概 要	労 働 者 の 主 張
52. 11. 8 日本赤十字社雇用関係存在確認等請求事件 佐賀地裁 唐津支部 (労働者敗訴) Y病院では経営不振のため昭和44年3月医療行為に直接関係のない部門(間接部門)の整理解雇を行うこととし、従前からの退職勧奨基準(男子60歳、女子55歳を超えた者)によりXらに退職を勧奨した。 Xら以外の該当者は同年11月末退職の意思を表示したが、Xらは応じなかったのでY病院側は同年12月1日、就業規則54条に定めるところにより、やむを得ない事業上の都合により同年12月末日限り解雇する旨を通告した。	1 昭和44年12月1日付の原告らの解雇は人員整理の必要性がないこと、解雇基準について男女に5年の差を設け、性別による差別待遇をしていること等の理由により無効である。

使 用 者 の 主 張	判 旨
1 昭和42年以来、病院は赤字を累積しており、経営合理化のため人員整理を決定したものである。 2 原告らの職種はいずれも単純労働で作業は短期間に習得でき、年月の経過と共に大きく熟練の度を加えてゆく性質のものではない。他方病院は年功序列式の賃金体系をとっているから、提供される労働と支払われる賃金は年月の経過と共に次第にバランスを失っていく。原告らの職種は多分に肉體労働を必要とするが、もともと女子の体力は、骨格、筋力、肺活量、赤血球数、血色素量、反応時間等よりみて、男子に比し著しく劣り、その差は加齢によっても縮まらず、女子の55歳の生理的機能は男子の70歳に匹敵するとされている。本件病院においては賃金と労働力の崩れたバランスを配転によって回復させる職種はない。解雇基準を設定するについては賃金に比し提供される労働の少ないものを選択するのはやむを得ず、解雇基準には合理的理由がある。	1 昭和44年12月1日当時、病院は経営が悪化しており、かつ本件病院の病床数、患者数の割に従業員が多く、従業員中においても間接部門に属する従業員の比率が大であったことが認められ、それを考え併せると、当時の本件病院においては間接部門の人員整理をすることは事実上やむを得なかった。 2 (証拠によると)女子は骨格、筋力、赤血球数、血色素量、反応時間等からみてその体力は男子に比して劣っており、25種の生理的機能検査の結果を平均値で年齢毎に表わすと、女子は50歳から55歳までの間において生理的機能が著しく低下し、55歳の女子の機能は70歳以上の男子のそれにほぼ等しいものとされており、この事実と、原告らの職種が単純労働で作業が短期間に習得でき年月の経過と共に熟練の度を加えてゆく性質のものでないこと、本件病院では年功序列式の賃金体系をとっているので提供される労働と支払われる賃金は年月の経過と共にバランスを失っていくことを併せ考えると本件解雇の際の整理基準は本件病院の実情に照らし合理性があると解するのが相当でありしたがって男女差別は公序良俗に反するから、本件解雇は無効であるとする原告らの主張は採用しない。

(4) 配置転転

事 実 の 概 要	労 働 者 の 主 張
55. 12. 25 ラジオ関東地位保全 東京地裁 仮処分命令申請事件 (労働者勝訴) Xは昭和35年Y社のアナウンサー入社試験に合格し、翌年入社、以後アナウンス業務についてきたが、昭和54年4月Y社が編成業務部(アナウンス業務は行わない)に配転を命じた。	1. 申請人は昭和35年、アナウンサー試験に合格、翌年3月まで5か月半にわたりアナウンスに関する高度の講習をうけ、昭和36年4月アナウンサーとして採用されたもので、会社との間では申請人の職種をアナウンサーと特定する旨の労働契約が結ばれていたにもかかわらず、昭和54年4月編成業務部でキーパンチャーに従事する旨の配転命令をうけたものである。本件配転命令は、職種の変更を伴っており、申請人との労働契約に違反し、無効である。

使 用 者 の 主 張	判 旨
1. 会社は申請人をアナウンサーとしてでなく、社員として採用したもので会社と申請人間の雇用契約は、アナウンサー業務に職種を特定したものであるのではない。	1 (1) 申請人が、アナウンサー採用試験に合格し、合格後採用決定までの期間、アナウンサーに必要な特別の教育・訓練を受けたこと、一般社員の採用試験とは別箇の目的、内容を有すること、原告がほぼ一貫してラジオ放送のアナウンス業務を中心に従事してきたこと、会社の就業規則には社員の配置転換に関する規定はなく、また、これに関する労働協約も存在しないこと等の事実を総合して検討するに (2) 当該労働契約において特に労働の種類・態様・場所についての合意がなされていない限り、これらの内容を個別的に決定し、抽象的な雇用関係を具体化する権限は使用者に委ねられており、使用者は右権限に基づいて、労務の指揮として自由に具体的個別的に、その内容を決定することができる。配転等の人事異動は使用者の有する右のような権限に基づく命令である。 当初の労働契約において労働の種類・態様・場所についての合意がなされている場合は、使用者たる会社のなす配転の命令は、労働者に対する、当初の契約変更の申入れであり当該労働者の同意がなければ、その効力を生じないものと解するのが相当である。 (3) 本件についてみると、アナウンサー試験の実施及びその後行われた講習等の実態を併せ考えると申請人が会社に雇用される際の労働契約締結にあたって会社に対し、アナウンサ

事 実 の 概 要	労 働 者 の 主 張
	2 編成業務部に仕事を移管しなければならない絶対的理由はなく申請人を選ぶ必要性もない。会社の就業規則には配置転換に関する規定がなく、これに関する労働協約も存在しない。さらに会社は本件配転につき申請人の了解を得るべく誠実な努力をしていない。したがって本件配転命令は合理的理由を欠き、権利の濫用にあたり無効である。

使 用 者 の 主 張	判 旨
2 仮に当初の雇用契約で職種をアナウンサー業務に特定する旨の合意が存していたと解されるとしてもその合意は、その後、情勢の変化に伴い黙示的に変更されたものである。 3 編成業務部は人手不足で人員を補充する必要があったが、転出させるとすれば申請人がもっとも妥当であった。	一としての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の特段の事情が認められない限り申請人は、会社との間で、アナウンサーとしての業務に従事するという職種を限定した労働契約を締結したものと認めるのが相当である。そしてそのような特段の事情は認められない。したがって申請人がアナウンサーとしての業務以外の業務に従事することを命ぜられたとしても申請人がその命令に同意しないかぎりその命令に従うべき労働契約上の義務を有しないものといわなければならない。 2 アナウンサー業務に従事していた社員が本人の意思に反しても会社の命令によって一方的にアナウンサー業務から離脱しなければならない旨の契約に変更されたことは到底認めることができない。また申請人が(かつて1年間)報道部への配転命令に従ったことをもって、申請人と会社間の雇用契約の内容をアナウンサーとしての業務に特定するとの合意が変更されたと認めることはできない。 3 配転を命じられた編成業務部の業務の内容はアナウンサーとしての業務とは全く異種の業務に属する。 4 したがって配転命令は労働契約に違反してなされたものであるから無効であるという申請人の主張は理由があり、申請人は本件配転命令に従う労働契約上の義務を負わないものというべきである。

(5) そ の 他

事 実 の 概 要	労 働 者 の 主 張
46. 2. 24 帝国興信所賃金請求 名古屋地裁 事件（労働者勝訴） （ 48. 10. 15 帝国興信所賃金請求控訴事件 ） 名古屋高裁 同旨（労働者勝訴） Y会社では、就業規則及び労働協約で女子が生理日の就業を著しく困難とするとき1日の有給生理休暇を与える旨規定している。 女子労働者Xは、生理日の就業が著しく困難なため、生理休暇をとったが、Y会社は、有給生理休暇は一賃金計算期間につき1日であり、Xの生理休暇のうち3回についてはこれを超えるものとして、Xの賃金からカットした。	1 就業規則及び労働協約に定める有給生理休暇1日とは、次の理由により一生理期ごとに有給生理休暇1日の意味に解すべきである。 イ 有給生理休暇の規定を慶弔、罹災、隔離、産前産後の規定と並列的に規定し、各休暇はこれに該当する事実が発生したときに与える趣旨であることが明白であり有給生理休暇の場合も同様に解するのが当然である。 ロ 婦人の具体的な生理周期は、個人差のあることはもとより、不規則、不特定のであって、これを正確には予測できず一週間ないし10日のずれも決して珍しくない、婦人の生理は1カ年12ないし13回の間隔で繰り返す来潮するものであり、またその1回ごとの生理日数も、2日から6日間の幅をもって連続的であったり断続的であったりする。生理周期は必ずしも被告の定めた賃金計算期間である1ヶ月と一致するとは限らない。したがって一生理期ごとに有給休暇1日と解しないと、生理周期により有給休暇の権利を失うものが生じ不合理な結果を招来する。 ハ 生理休暇は、生理に伴う苦痛からの解放と、母体保護のために認められたものであり、このような法の精神からも就業規則、労働協約の各条項は、婦人労働者保護の見地から解釈されるべきで制限的に解釈すべきものでない。 2 したがって原告は就業規則ないし労働協約の条項により労働契約上生理期間中1日の有給生理休暇請求権を有するから、これに基づき賃金

使 用 者 の 主 張	判 旨
1 昭和23年制度の所則以来、今日に至るまでの長期にわたり女子従業員の有給生理休暇は一賃金計算期間につき1日とする解釈のもとに取り扱ってきたものであり、これについて労働組合、従業員からなんら異議の申し出も団体交渉の申し入れもなかった。このような労使慣行の存在は就業規則についてかかる統一的解釈が労使の間に成立していることを物語る有力な事実というべきである。	1イ 慶弔、罹災（産前産後）等の各休暇は、その性質上、一賃金計算期間を計算単位とすることになじまないことは明らかであり、有給生理休暇がこれらの休暇と並列して同一条文に規定されていることから考えると、就業規則及び労働協約の文言上は一生理周期単位として一生理期ごとに1日を与える趣旨に解するのが相当である。 ロ 女子の生理周期は必ずしも一賃金計算単位に符合しないという婦人労働者の生理の実態に即して考えると就業規則条項は、一生理期ごとに1日の趣旨を規定したものと解すべきである。 ハ したがって、就業規則条項の計算単位は1生理周期であると解するのが文理解釈上も婦人労働者の生理の特質上も妥当であり、ひいて労使特に婦人労働者一般の合理的意思に適合するものというべきである。 2 就業規則ないし労働協約の条項にいう有給生理休暇1日とは1賃金計算期間を単位とする旨の労使の統一的解釈は明示的にも黙示的にも存

事 実 の 概 要	労 働 者 の 主 張
55. 3. 19 エヌ・ビー・シー工業未払賃金請求控訴事件 東京高裁 (労働者敗訴) (49. 5. 27 エヌ・ビー・シー工業未払賃金請求事件) 東京地裁八王子支部 (労働者敗訴) 控訴人Xらは1ヶ月間に各2日の生休を取得したが会社Yは生理取得日数を出勤不足日数に算入し精皆勤手当(出勤不足日数がない場合は5,000円、出勤不足日数が2日の場合は1,000円支給)支給額を1,000円と算定してXらに支給した。	カットされた分とその支払の済むまで年5分の割合による遅延損害金の支払を求める。 1 生休取得日数を出勤不足日数に算入するか否かにつき約束はなかった。仮にあったとしても以下により無効。 2(1) 労基法67条の法意は、使用者が勤務評価報奨等を通じて、生休取得者に対し、名目の如何を問わず賃金を支給しないとか、生休取得者には、これを支給しないといった不利益を与えないとの趣旨を含む。 精皆勤手当の支給に際し、生理休暇取得日数を出勤不足日数に算入することは、労基法67条に違反する。 (2) 本件手当の削減は生休取得者に対する制裁懲罰、損害賠償の予約の役割を果たすものといわなければならないが労基法91条の精神に反する。 (3) 会社の生休取得妨害工作に反対し、女子労働者の権利を守るために闘うなど正当な組合活動を行っている組合及び組合員に対する支配介入・不利益取扱であるから労組法7条1、3号に違反する。

使用者の主張	判 旨
1 控訴人らは11月分の生休手当を受領していることから明白なようにその受領に際して生休取得日数を出勤不足日数に算入する旨約束した。 2 労基法67条は使用者に対し所定労働日における女子労働者の就限制限業務を課したものにすぎず労基法は67条のみならずその全体からみても、生休による不就業を欠勤として取扱い、かつ賃金を支払うべき旨の規定をおかず無給扱いとしていることが明らかである。 労基法も民法も生休を有給とする合意を禁じるものではないが会社は生休を取得した者を出勤とみなすような労協・就規・労働契約を結んでいない。	在が認められない。 3 したがって、原告の請求はすべて理由があるからこれを認容する。 1 控訴人らが異議なく11月分の生休手当の金員を受領した際会社との間で生休取得日数を出勤不足日数に算入することを黙示的に契約したと推認するほかない。 2(1) 労基法67条の法意は女子の健康保持のため生理時の就業を制限し、これによる労務不提供に対し債務不履行の責を免れさせることに尽きるのであって、この労務不提供にもかかわらず賃金の支払を使用者に命じあるいは何らかの関係において生休取得日を出勤したものとなすべきことを含むものではない。 生休取得日につき賃金を支払うべきか否かは労基法及び民法によってもっぱら当事者の合意に任されている。 (2) 使用者が労働者の出勤率の向上により生産性の改善を図ることは企業目的達成のため必要な措置として是認されるべきことであるが、そのための手段方法は労働者の諸権利との関係で自ら制約を受け、労働者が事実上生休を取得できないとか、これが著しく困難となるような措置を講じ、そのための生休の権利が有名無実となる事態を生じさせるときは許されない。

事 実 の 概 要	労 働 者 の 主 張

使 用 者 の 主 張	判 旨
3 生休取得日を出勤扱いとする約束のない以上生休取得日数に応じて本件手当の減額をみることは当然である。	3 本件生休取得日数の出勤不足日数への算入の可否をみると (1) 本件手当創設及びその金額倍増の目的は不適法な生休と自己都合欠勤とを抑制することにより出勤率の向上を図るにあたり、生休一般の不行使を奨励する趣旨にあるといえない。 (2) 生休は女子労働者の権利ではあるが、労基法が有給を保障し又は無給を禁止しているわけではないから、たまたま生休取得者に本件手当を支給せず又は減額する結果となり、生休取得を抑制するとの事態が生じたとしても、そのことから直ちにきような不支給等の措置を違法であるとは解し得ない。 (3) しかも生休取得日につき支給される不就業手当の金額とその他の賃金額及び本件手当等の減収額につき前記のように検討した結果によれば、このような経済的不利益により女子労働者が生休を事実上取得できなくなるとは考えられない。 (4) 生休取得日数を出勤不足日数に算入することは、生休取得者に対する制裁、懲罰、損害賠償の予約と同視すべきものとならないから、労基法91条に反するとは解されない。 (5) 労組法7条1、3号に違反するとは解されない。 (6) 以上のとおり生休取得日数を出勤不足日数に算入する旨の約束は、これを無効とすべき理由はない。 したがって原判決を相当として控訴を棄却する。

事 実 の 概 要	労 働 者 の 主 張
51. 11. 12 タケダシステム給料 東 京 地 裁 請求事件 (労働者敗訴) 被告Y会社は「女子従業員は毎月生理休暇を必要日数だけとることができる。そのうち年間24日を有給とする」との就業規則の規定の後段を「そのうち月2日を限度とし、1日につき基本給1日分68%補償する」と変更し、原告Xら女子従業員の生理休暇利用に対し新規定を適用して賃金の減額を行った。	1 本件就業規則の変更は女子従業員の既得の権利を奪い、一方的に労働条件を不利益に変更するものであるから右変更は効力を生じない。すなわち次の点において不利益となる。 (1) 基本給1日分100%保障を68%保障に切り下げ、また基本給の計算方法においても1日規定より不利益となっている。 (2) 年間24日有給を1ヶ月2日有給に変更したが生休は1ヶ月に1度とは限らず、生理毎生理休暇取得を保障すべきであって1日規定では各人が自分の状況に合わせて有給保障の権利を行使することができるのに対し、新規定によっては、2度目の生理についての保障を全く欠くことになり労働条件の低下になることは明らかである。

使用者の主張	判 旨
1 (1) 本件の就業規則の変更は形式上労働者に不利といえるが、実質的にみれば従来単に有給給とすると規定していたのを、1日につき基本給1日分の68%と明確にしたものであること、生休手当の額は、新規定によっても旧規定の場合とほぼ同額であること、及び賃金総額が大幅に上昇していることにより、基本給の補完作用としての生休手当の比重が相対的に低下していることにおいて労働者にそれほどほどの打撃を与えるものではない。 (2) 就業規則の変更は、生理休暇制度の濫用、賃金総額の大幅上昇の点からみて合理性を有するものであるから許されるべきである。	1 (1) 「新たな就業規則の作成又は変更によって既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは原則として許されないが就業規則の性質からいって当該条項が合理的なものであるかぎり、個々の労働者において、これに同意しないことを理由としてその適用を拒否することは許されない」(最判昭43.12.25) (2) 本件についてみると、生理休暇1日について基本給1日分の32%の減額をうける点と、月2日を超える分は無給とされる点で労働者が得ていた利益を奪い、労働者に不利益な労働条件を課することになったのは明らかである。 (3) 労基法67条は賃金について触れていないから新規定の合理性は問題にならない。結局問題は1日規定との関連で新規定が合理性を有するかどうかに着目する。 イ 原告らの業務、高い生休取得状況からみると生休制度を濫用していると認めざるを得ず、これにより生ずる企業の負担との調整をはかる趣旨をもつものとして、生休に関する就業規則を変更する合理的理由の一となりうべきものである。 ロ 生理休暇手当は女性保護の政策的作用を営むものであるが、支給率については生休を取得しない女子との均衡・濫用の弊を生じるおそれと女性保護との調和をどこに求めるかが最重点であるが、労働協約に抵触しない以上、生休手当支給を定める就業規則の規定を右の調和を害しない範囲で変更することも可能というべきである。①68

事 実 の 概 要	労 働 者 の 主 張
54. 12. 20 タケダシステム未払賃金請求控 東 京 高 裁 訴事件 (労働者勝訴)	2 よって未払賃金（生理休暇を請求利用して減額された額）及びその遅延損害金の支払を求め並びに被告に対し原告らの必要とする生理休暇のうち年間24日は1日につき基本給の1日分の支払義務あることの確認を求める。 同 上

使 用 者 の 主 張	判 旨
同 上	㉞という支給率は手当として相当であり、逆に100%支給は必ずしも合理的とはいえない。②また、生休手当は規定上は単に有給とするだけで基本給の増加率と同率の生休手当を支給すべき就業規則上の根拠はなく48年度の支給金額を下廻らない限り手当を減額したとはいえないし、新規定によって49年度は金額において約12%の減額となってもこれは就業規則上に基本給に対する相当な割合を明記しようとする場合に適正な基準を策定することとの関係で一時的に生じたものでありやむを得ない、③有給日数を年間24日から月2日に変更したことはいずれが有利かにわかに断じがたいし、通常に1回に2日休暇をとれば就労上支障はないと考えられるから右変更は合理性がないとはいえない、①～③等の諸事情を勘案すれば本件新規定の内容は生理休暇の有給を保障するものとして相当なものというべきである。 2 したがって新規定は原告らの同意がなくても原告らに対し、その効力を及ぼすものであり、原告らの給付請求は棄却し、確認請求は具体的権利関係について確認を求めるものでないから却下する。 1 (1) 本件変更は労働者に不利益を与えるものでないとの被控訴人の主張は採用できない。 (2) 就業規則は使用者が一方的に変更しうるも

事 実 の 概 要	労 働 者 の 主 張
労働者Xらが控訴したもの	

使用 者 の 主 張	判 旨
	のひはあるが、労働者又はその所属する労働組合の同意がないのに使用者が就業規則の一方的変更によって労働者に不利益な労働条件を課することは原則として許されない。 賃金計算方法の変更についても労働条件の統一的画一的な処理のため賃金締切期日が1ヶ月2回であったのを1回にするような変更などは合理的なものである限り許される余地もあるが、労働契約関係上、長期的に実質賃金の低下を生ずるような賃金計算方法の変更は、労働条件のうちでも労使の利害が真向うから対立する金額を左右するものであるから、使用者にとって合理的にみえても、原則に立ち返って考え、許されないと解すべきである。 本件就業規則変更が、女子従業員について、生理休暇手当の減額を受けることにより、長期的に実質賃金の低下を生ずるものであるから、この変更は労働者に不利益な労働条件を一方的に課するものとして許されないというべきである。 かりに生理休暇制度の濫用があるとしても、その抑制には別途の方策を講ずべきもので、これを理由に生理休暇手当の額を就業規則の一方的変更により減額することは許されるものでなく、また賃金総額が大幅に上昇したからといって、直ちに生理休暇手当の額を一方的に減額することが許されることにはならないから、本件規則変更の効力が生じないことは明らかである。 2 したがって、控訴人らの給付請求は認容するが確認請求は具体的権利関係についての確認を求めるものでないから却下する。

2. 婦人労働関係判例一覧

(○印は、本冊記載判例 △印は昭52“男女平等関係判例の概要”記載判例)

事 件 名	裁 判 所	判 決 年 月 日	判 旨 等
1 賃金、昇格 秋田相互銀行事件	△ 秋田地裁	昭 5 0. 4. 1 0 判決	女子であることを理由として、賃金(本人給及び臨時給与)について男子と差別的取扱をしたものであり、労働契約の賃金部分は労基法4条に違反して無効、女子は男子に支払われた金額との差額を請求できる。 (労働者勝訴、確定)
鈴鹿市事件	○ 津 地 裁	昭 5 5. 2. 2 1 判決	(労働者勝訴、本文参照、名古屋高裁に控訴、係争中)
2 退職、定年制 〈結婚退職〉 住友セメント事件	△ 東京地裁	昭 4 1. 1 2. 2 0 判決	結婚退職制は労働条件につき性別による差別待遇を行うものであり、女子の結婚を制約するゆえ民法90条により無効(労働者勝訴、会社側控訴後、和解成立)
豊国産業事件	神戸地裁	昭 4 2. 9. 2 6 判決	女子だけを結婚を理由に解雇することは、男女の差別取扱いで公序違反(労働者勝訴、確定)
神戸野田奨学会事件	神戸地裁	昭 4 3. 3. 2 9 判決	職場結婚を理由に解雇することは結婚の自由を制限することとなり、合理的理由もなく無効(労働者勝訴)
茂原市役所事件	大阪高裁 千葉地裁	昭 4 5. 2. 8 判決 昭 4 3. 5. 2 0 判決	同 旨(労働者勝訴、確定) 職場結婚の場合、退職するという誓約書は無効であり、それによると依頼免職処分は無効(労働者勝訴、確定)
山一証券事件	名古屋地裁	昭 4 5. 8. 2 6 判決	結婚退職の慣行を理由に任意退職を迫られ、やむなくした合意は錯誤により無効(労働者勝訴、確定)

三井造船事件	△ 大阪地裁	昭 4 6. 1 2. 1 0 判決	結婚退職制を定めた協約は退職という労働条件について性別を理由とする差別待遇であり民法 9 0 条に違反し無効（労働者勝訴、会社側控訴後和解成立）
〈若年定年〉 東急機関工業事件	東京地裁	昭 4 4. 7. 1 判決	女子 3 0 歳男子 5 5 歳と女子を著しく不利益に差別する本件停年制は著しく不合理なもので公序良俗に反して無効（労働者勝訴、会社側控訴後和解成立）
岩手県経済農協連事件	盛岡地裁	昭 4 6. 3. 1 8 判決	定年を女子事務員 3 1 歳、男子職員 5 5 歳とする就業規則は民法 9 0 条に反し無効（労働者勝訴、確定）
名古屋放送事件	名古屋地裁	昭 4 7. 4. 2 8 判決	〔X 1 女 地位保全仮処分申請〕 本件定年制は合理的理由なく、公序良俗に反し無効（労働者勝訴）
	〃	昭 4 7. 6. 9 判決	〔X 2 女 地位保全仮処分申請〕 上記同旨（労働者勝訴）
	△ 〃	昭 4 8. 4. 2 7 判決	〔X 1、X 2 女 本訴〕 同 旨（労働者勝訴）
	名古屋高裁	昭 4 9. 9. 3 0 判決	女子 3 0 歳定年制は民法 9 0 条により無効（労働者勝訴、確定）
	名古屋地裁	昭 4 8. 5. 2 5 決定	〔X 3 女 解雇禁止仮処分申請〕 上記同旨（労働者勝訴、確定）
〈男女別定年〉 日産自動車事件	東京地裁	昭和 4 6. 4. 8 判決	〔地位保全仮処分申請〕 男子 5 5 歳女子 5 0 歳の男女別定年制は合理的理由を有する（労働者敗訴）
	△ 東京高裁	昭 4 8. 3. 1 2 判決	同 旨（労働者敗訴）
	△ 東京地裁	昭 4 8. 3. 2 3 判決	〔本 訴〕 本件男女別定年制は合理的理由がなく民法 9 0 条により無効（労働者勝訴）
	○ 東京高裁	昭 5 4. 3. 1 2 判決	（労働者勝訴、本文参照、上告係争中）
鶴岡市農協事件	山形地裁 鶴岡支部	昭 4 7. 5. 2 9 決定	合併に際し、従来の定年 5 5 歳を女子のみ 4 5 歳に切り下げた差別定年制は無効（労働者勝訴、確定）

事 件 名	裁 判 所	判 決 年 月 日	判 旨	等
伊豆シャボテン公園事 件	静岡地裁	昭 4 8.1 2.1 1 判決	〔地位確全仮処分申請〕 男子 5 7 歳、女子 4 7 歳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（労働者勝訴）	
男鹿市農協事件	△ 東京高裁 最 高 裁 ○ 秋田地裁	昭 5 0. 2. 2 6 判決 昭 5 0. 8. 2 9 判決 昭 5 2. 9. 2 9 判決	同 旨（労働者勝訴） 高裁判決を支持し、上告棄却（労働者勝訴） （労働者勝訴 確定、本文参照）	
3 解 雇 〈整理解雇〉 小野田セメント事件	△ 盛岡地裁	昭 4 3. 4. 1 0 判決	「有夫の女子」「3 0 歳以上の女子」の一般的希望退職基準は、結婚している女子の差別待遇又は性別による差別待遇に該当するといえるから憲法 1 4 条、労基法 3・4 条の精神に違反し私法上無効（労働者勝訴）	
古河鉱業事件	△ 仙台高裁 前橋地裁	昭 4 6.1 1. 2 判決 昭 4 5.1 1. 5 判決	退職勧告は解約の申込たる性質を有し、退職の申し出により合意解約が成立（労働者敗訴、確定） 人員整理は、諸条件を考慮して、最適の者として選ばれたのが既婚女子であったというのであるから合理的理由がある。（労働者敗訴）	
日特金属工業事件	△ 東京高裁 最 高 裁 東京地裁	昭 5 1. 8. 3 0 判決 昭 5 2.1 2.1 5 判決 昭 4 7.1 0.1 8 決定	同 旨（労働者敗訴） 高裁判決を支持し、上告棄却（労働者敗訴） 「有夫の女子」「2 7 歳以上の女子」という一般的人员整理基準は、憲法、労基法の精神に違反し、それによる解雇は無効（労働者勝訴、確定）	
コバル事件	△ 東京地裁	昭 5 0. 9. 1 2 決定	「既婚女子社員で子供が 2 人いる者」という一般的人员整理基準は憲法 1 4 条、労基法 3・4 条の精神に違反し、民法 9 0 条により無効（労働者勝訴、会社側控訴後 和解）	

米沢製作所事件	山形地裁 米沢支部	昭51. 9.24判決	「既婚の女子」「25歳以上の女子」という希望退職募集基準と密接に関連した指名解雇であり、労基法3・4条による労働法の公序に違反し無効（労働者勝訴、確定） （労働者敗訴 本文参照、福岡高裁に控訴、係争中）
日本赤十字社事件	○ 佐賀地裁 唐津支部	昭52.11. 8判決	
〈 有期雇用契約を理由とする解雇〉 東芝レイ・オ・バック事件	△ 東京地裁	昭49.11.29判決	30歳以上の男子及び既婚の女子を有期雇用とする採用基準は、婚姻の自由を侵すものでなく本件雇止めは有効（労働者敗訴、労働者側控訴後和解）
朝日放送事件	△ 大阪地裁	昭50. 3.27判決	有期労働契約であっても、その雇止めは実質上若年定年を理由とする解雇と同様の機能を有し、著しく苛酷な解約であるから権利濫用により無効（労働者勝訴、確定）
〈 その他〉 エールフランス事件	△ 東京地裁	昭49. 8. 7判決	解雇の理由とする容姿上の事由はなく、更新拒絶権の濫用により無効（労働者勝訴、確定）
加藤製作所事件	東京地裁	昭52. 3.31判決	お茶くみ等は雇用契約上の義務ではなく、又その他の勤務不續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（労働者勝訴）
4 配置転換 東洋鋼鈑事件	△ 横浜地裁 △ 東京高裁	昭47. 8.24判決 昭和49.10.28判決	〔地位保全等仮処分申請〕 出産したことを理由とする不利益処分であり人事権の濫用により無効（労働者勝訴） 出産等を考慮した配転が退職を促すためのものとの判断は、憶測の域を

事 件 名	裁 判 所 ・ 判 決 年 月 日	判 旨 等
日本テレビ放送事件	△ 東京地裁 昭 5 1. 7. 2 3 決定	出ず配転有効 (労働者敗訴、本訴提起後 和解成立) 労働契約はアナウンサーとして採用するとしており配転命令は無効 (労働者勝訴、確定)
宮崎放送事件	△ 宮崎地裁 昭 5 1. 8. 2 0 判決	労働契約は職種を限定していないから配転有効 (労働者敗訴 労働者側控訴後和解成立)
ラジオ関東事件	○ 東京地裁 昭 5 5. 1 2. 2 5 判決	(労働者勝訴 本文参照 東京地裁に控訴、係争中)
5 そ の 他 帝国興信所事件	○ 名古屋地裁 昭 4 6. 2. 2 4 判決 名古屋高裁 昭 4 8. 1 0. 1 5 判決	(労働者勝訴 本文参照) 同 旨 (労働者勝訴 確定)
エヌ・ピーシー工業事 件	東京地裁 昭 4 9. 5. 2 7 判決 八王子支部	労基法上、生休を有給とする旨の規定はなく、労働協約 (又は労働契 約) に定められた内容が結果として生休を取得した女子に給与の面にお いて不利に作用することがあったとしても、直ちに協約 (契約) の内容 が労基法 6 7、9 1 条の趣旨に反し、あるいは公序良俗に反して無効で あるとはいえない。(労働者敗訴)
タケダシステム事件	○ 東京高裁 昭 5 5. 3. 1 9 判決 ○ 東京地裁 昭 5 1. 1 1. 1 2 判決 ○ 東京高裁 昭 5 4. 1 2. 2 0 判決	(労働者敗訴 本文参照 上告係争中) (労働者敗訴 本文参照) (労働者勝訴 本文参照 上告係争中)

