

【Web資料IV - ② 均等法に関する判例】

〔女性のみの結婚退職制〕

住友セメント事件（東京地判昭和41年12月20日）

「（公の秩序） 1（性別による差別禁止）両性の本質的平等を実現すべく、国家と国民との関係のみならず、国民相互の関係においても性別を理由とする合理性なき差別待遇を禁止することは、法の根本原理である。・・労働基準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、前示の根本原理に鑑み、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せられる。・・この禁止は労働法の公序を構成し、労働条件に関する性別を理由とする差別待遇を定める労働協約、就業規則、労働契約は、いずれも民法 90 条に違反しその効力を生じないというべきである。」

「2（結婚の自由の保障）法秩序の形成並びに幸福追求を妨げる政治的経済的社会的要因のうち合理性を欠くものを除去することも、また法の根本原理であって、・・配偶者の選択に関する自由、結婚の時期に関する自由等結婚の自由は重要な法秩序の形成に関連しかつ基本的人権の一つとして尊重されるべく、これを合理的理由なく制限することは、国民相互の法律関係にあっても、法律上禁止されるものと解すべきである」「女子労働者のみにつき結婚を退職事由とすることは、性別を理由とする差別をなし、かつ、結婚の自由を制限するものであって、しかもその合理的根拠を見出し得ないから、労働協約、就業規則、労働契約中かかる部分は、公の秩序に違反しその効力を否定されるべきものといわなければならない。」

〔男女別定年制〕

日産自動車事件（最 3 小判昭和 56 年 3 月 24 日）

「上告会社においては、女子従業員の担当職務は相当広範囲にわたっていて、従業員の努力と上告会社の活用策いかんによっては貢献度を上げうる職種が数多く含まれており、女子従業員各個人の能力等の評価を離れて、その全体を上告会社に対する貢献度の上がない従業員と断定する根拠はないこと、しかも、女子従業員について労働の質量が向上しないのに実質賃金が上昇するという不均衡が生じていると認めるべき根拠はないこと、少なくとも 60 歳前後までは、男女とも通常の職務であれば企業経営上要求される職務遂行能力に欠けるところはなく、各個人の労働能力の差異に応じた取扱がされるのは格別、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ことなど、上告会社の企業経営上の観点から定年年齢において女子を差別しなければならない合理的理由は認められない旨認定判断したものであり、右認定判断は、原判決挙示の証拠関係及びその説示に照らし、正当として是認することができる。そうする

と、原審の確定した事実関係のもとにおいて、上告会社の就業規則中女子の定年年齢を男子より低く定めた部分は、専ら女子であることのみを理由として差別したことに帰着するものであり、性別のみによる不合理な差別を定めたものとして民法 90 条の規定により無効であると解するのが相当である（憲法 14 条 1 項、民法 1 条の 2 参照）。

[男女別コース制]

日本鉄鋼連盟事件・東京地判昭和 61 年 12 月 4 日

「被告がその従業員につき前記のような『男女別コース制』を採用していることは、合理的な理由を欠くのであって、法の下での平等を定め、性別による差別を禁止した憲法 14 条の趣旨に合致しないものというべきである。」

「本件においては、結果的に男女の間に賃金の格差が存在するのであるが、それは、被告が前記のような男女別コース制を採り、事務局職員の採用に際し、幹部職員となるべき職員については男子のみを募集し、女子を募集していないことに起因しているのである。すなわち、本件のような男女別コース制は、従業員の募集、採用について、女子に男子と均等な機会を与えないという点において、男女を差別し、法の下での平等に反しているということができるのであるが、このような募集、採用の機会について男女を差別することが民法 90 条にいう公の秩序に違反するか否かについて考えると、労働者の募集、採用は労基法 3 条に定める労働条件ではないこと、雇用における男女の平等は、国内的にも国際的にもそれを目指した関係者の多年にわたる幾多の努力の結果ようやくその実現が図られつつあるのが現状であることができ、昭和 61 年 4 月 1 日に施行された雇用機会均等法もその成果のひとつであるが、同法においても労働者の募集及び採用については女子に男子と均等な機会を与えることが使用者の努力義務であるとされていることにとどまること、従来労働者の採用については使用者は広い選択の自由を有すると考えられてきたこと等に照らし、少なくとも原告らが被告に採用された昭和 44 年ないし 49 年当時においては、使用者が職員の募集、採用について女子に男子と均等の機会を与えなかったことをもって、公の秩序に違反したということとはできないものと解するのが相当である」

[男女別コース制]

住友電工事件（大阪地判平成 12 年 7 月 31 日）

「被告会社が、一方で幹部候補要員である全社採用から高卒女子を閉め出し、他方で事業所採用の事務職を定型補助的業務に従事する職種と位置付け、この職種をもらえば高卒女子を配置する職種と位置付けたこと、その理由も結局は、高卒女子一般の非効率、非能率ということによるものであるから、これは男女差別以外のなにものでもなく、性別による差別を禁じた憲法 14 条の趣旨に反する。しか

しながら、憲法 14 条は私人間に直接適用されるものではなく、労働基準法も男女同一賃金の原則（4条）は規定しているものの、採用における男女間の差別禁止規定は有していない。言うまでもなく、憲法14条の趣旨は民法 1 条 1 項の公共の福祉や同法 90 条の公序良俗の判断を通じて私人間にも尊重されるべきであって、雇用の分野においても不合理な男女差別が禁止されるという法理は既に確立しているというべきであるが、他方では、企業にも憲法の経済活動の自由（憲法 22 条）や財産権保障（憲法 29 条）に根拠付けられる採用の事由が認められているのであるから、不合理な差別に該当するか否かの判断に当たって、これらの諸権利間の調和が図られなければならない。・・・採用における男女差別が、実定法上初めて禁止されたのは平成 9 年に均等法を改正した『雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律』5 条によってであり、均等法 7 条ではこの点は事業主の努力義務にとどめられていたことも、右のような社会意識の存在を配慮したものと考えられる。右のような男女の役割分担意識は現在では克服されつつあり、もはや一般化できなくなってきたおり、また、女子の労働に対する考えかたも多様化して女子の勤続年数は次第に長期化してきているから、現時点では、被告会社が採用していたような女子事務職の位置付けや男女別の採用方法が受け入れられる余地はないが、原告らが採用された昭和 40 年代ころの時点で見ると、被告会社としては、その当時の社会意識や女子に一般的な勤続年数等を前提にして最も効率のよい労務管理を行わざるをえないのであるから、前記のような判断から高卒女子を定型的補助的業務にのみ従事する社員として位置付けたことをもって、公序良俗違反であるとする事はできない。」 「現在では全社採用において同じ高卒であるにもかかわらず、女子のみに採用の機会を与えないことは、合理的理由のない男女差別に該当すると考えられるから、仮に、被告会社がその後も、右のような男女別の採用方法を取り続けたとしたら、現在に至るまでのいずれの時点で、このような男女別の採用方法が公序良俗違反に反する違法なものと評価されることになるが、その際、被告会社に課せられる是正義務が、その時点で、右のような男女別採用を改め、それ以後、採用において女子にも均等な機会を与えるようにする義務に過ぎないというべきである。」

[男女別コース制]

野村證券事件・東京地判平成 14 年 2 月 20 日

「したがって、会社は、高卒社員につき、被告訴訟引受人主張のようにならず職種の違いがあることを前提とするのではなく、男女の性による違いを前提に男女をコース別に採用し、その上でそのコースに従い、男性社員については主に処理の困難度の高い業務を担当させ、勤務地も限定しないものとし、他方、女性社員については主に処理の困難度の低い業務に従事させ、勤務地を

限定することとしたものと認めるのが相当である。その結果、・・・会社においては、入社後の昇格、賃金についても、その決定方法、内容が男女のコース別に行われていたもので、それに伴い、昇格時期、昇格内容及びこれに伴って賃金にも格差が生じていたといえることができる。」 「会社が入社後男女別に予定する処遇と全国的な異動の有無により、男女をコース別に採用、処遇していたといえることができるが、このような採用、処遇の仕方は、その採用、処遇を性によって異にするというものであるから、法の下での平等を定め、性による差別を禁止した憲法14条の趣旨に反するものである。しかしながら、憲法14条は、私人相互の関係を直接規律することを予定したのではなく、民法90条の公序良俗規定のような私的自治に対する一般的制限規定の適用を介して間接的に適用があるに止まると解するのが相当である。そして、性による差別待遇の禁止は、民法90条の公序をなしているとは解されるから、その差別が不合理なものであって公序に反する場合に、違法、無効となるというべきである。」 「募集、採用に関する条件は労働条件に含まれないから、会社のとった男女のコース別採用、処遇が労基法3条に違反するとはいえない。また、・・・会社が行った男女のコース別の採用、処遇の違いにより男女間に賃金に差が生じても、それは、採用、配置、その後の昇進の違いによるものであるから、同条（労基法4条）に直接違反するともいえない。」

「社員の募集、採用に関する条件は、労基法3条の定める労働条件ではなく、また、・・・男女のコース別の採用、処遇が労基法4条に直接違反するものといえないこと、原告らの入社当時、募集、採用、配置、昇進についての男女の差別的取扱いをしないことを使用者の努力義務とする旧均等法のような法律もなかったこと、企業は労働者の採用について広範な採用の自由があることからすれば、会社が、原告らの入社当時、社員の募集、採用について男女に均等の機会を与えなかったからといって、それが直ちに不合理であるとはいえず、公序に反するものとまではいえない。」 「原告らが入社した当時は、一般的にみて、企業においては、女性について全国的な異動を行うことは考え難かったといえるから、企業においても効率的な労務管理を行うためには、女性社員の採用、処遇についても、そのことを考慮せざるを得ず、これを考慮した会社の男女のコース別の採用、処遇が、原告らの入社当時において、不合理な差別として公序に反するとまでいうことはできない。」 「旧均等法は、・・・男女で差別的取扱いをしないことを努力義務に止めているのであり、・・・旧均等法が制定、施行されたからといって、会社の男女のコース別の処遇が公序に反して違法であるとまでいうことはできない。」

「その後平成9年に均等法が制定され、平成11年4月1日から施行されているところ、同法が定めた男女の差別的取扱い禁止は使用者の法的義務であるから、この時点以降において、会社が、それ以前に入社した社員について、男

女のコース別の処遇を維持し、男性を総合職掌に位置づけ、女性のほとんどを一般職掌に位置づけていることは、配置及び昇進について、女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをするものであり、均等法 6 条に違反するとともに、公序に反して無効であるというべきである。」

[男女別コース制と職種の変更]

巴機械サービス事件（東京高判令和4年3月9日）

「一審被告においては、一般職から総合職への職種転換制度が整備されておらず、一審原告らの問題提起にもかかわらず、男性が総合職、女性が一般職という現状を容認し、固定化してきた点で、職種の変更について性別を理由とした差別的取扱いを禁ずる雇用機会均等法 6 条 3 項に違反し、又は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図ることを目的とした同法 1 条の趣旨に鑑み、違法な男女差別に当たるということはできるものの、それ以外に、上記の各事情から、本件コース別人事制度の下、男性を総合職、女性を一般職とする男女差別が行われてきたと認めることはできないのであって、これに反する一審原告らの主張は採用することができない。」

[同期同給与年齢の男女昇格格差]

芝信用金庫事件（東京高判平成 12 年 12 月 22 日）

「特に、前述した一審被告における処遇、給与体系の下では、定例給与のうち本給は、新人事政策が導入されるまでは、各年度ごとに各資格別に定められた「普通職員本人給表」によって支給される本人給と、昇格基準に基づいて取得した職能資格等級に対し支給される資格給とによって構成されており、また、新人事制度導入以降は、満5年の移行措置期間が存したものの、基本給と資格給とによって構成されているのであるから、資格と定例給与とは対応関係にあるということができる。資格付けの目的は、職位（役職）付与の基準としての性格をも有するものであるが、いかなる職員にいかなる給与額を支給するかという職能給与制の機能も有しており、新旧人事制度のいずれにおいても、昇格するか否かは定例給与に直接影響を及ぼすものである。このように、昇格の有無は、賃金の多寡を直接左右するものであるから、職員について、女性であるが故に昇格について不利益に差別することは、女性であることを理由として、賃金について不利益な差別的取扱いを行っているという側面を有するとみることができる。」 「一審被告においては、副参事の受験資格者である男子職員の一部に対しては、副参事昇格試験等における人事考課において優遇し、優遇を受けた男子職員が昇格試験導入前においては人事考課のみの評価により昇格し、昇格試験導入後はその試験に合格して副参事（新人事制度における課長職）に昇格を果たしているのであるから、女性職員である一審原告らも同期同給与年齢の男子職員と同様な時期に副参事昇格試験に合格していると認められる事情にあるときには、一審原告らが副参事試験を受験しながら不合格となり、従前の主事資格に据え置かれているというその後の行為は、労働基準法 13 条の規定に反し無効となり、当該一審原告らは、労働契約の本質及び労

働基準法 13 条の規定の類推適用により、副参事の地位に昇格したのと同じの法的効果を求める権利を有するというべきである。」

[出産休暇及び育児時短の欠勤と賞与]

高宮学園（東朋学園）事件・最 1 小判平成 15 年 12 月 4 日

「本件 90 % 条項のうち、出勤すべき日数に産前産後休業の日数を算入し、出勤すべき日数に産前産後休業の日数及び勤務時間短縮措置による短縮時間分を含めないものとしている部分は、上記権利等の行使を抑制し、労働基準法等が上記権利等を保障した趣旨を実質的に失わせるものというべきであるから、公序に反し無効であるというべきである。」

[軽易業務への転換と不利益取扱い]

広島中央保健生活協同組合事件（最高裁一判平成26年10月23日）

「一般に降格は労働者に不利な影響をもたらす処遇であるところ、上記のような均等法 1 条及び 2 条の規定する同法の目的及び基本的理念やこれらに基づいて同法 9 条 3 項の規制が設けられた趣旨及び目的に照らせば、女性労働者につき妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は、原則として同項の禁止する取扱いに当たるものと解されるが、当該労働者が軽易業務への転換及び上記措置により受ける有利な影響並びに上記措置により受ける不利な影響の内容や程度、上記措置に係る事業主による説明の内容その他の経緯や当該労働者の意向等に照らして、当該労働者につき自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき、又は事業主において当該労働者につき降格の措置を執ることなく軽易業務への転換をさせることに円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障がある場合であって、その業務上の必要性の内容や程度及び上記の有利又は不利な影響の内容や程度に照らして、上記措置につき同項の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときは、同項の禁止する取扱いに当たらないものと解するのが相当である。」

[妊産婦の解雇—均等法9条4項]

社会福祉法人緑友会事件（東京地判令和2年3月4日）

「均等法 9 条 4 項は、妊娠中の女性労働者及び出産後 1 年を経過しない女性労働者に対する解雇を原則として禁止しているところ、これは、妊娠中及び出産後 1 年を経過しない女性労働者については、妊娠、出産による様々な身体的・精神的負荷が想定されることから、妊娠中及び出産後 1 年を経過しない期間については、原則として解雇を禁止することで、安心して女性が妊娠、出産及び育児ができることを保障した趣旨の規定であると解される。同項但書きは、『前項（9 条 3 項）に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明し

たときは、この限りでない。』と規定するが、前記の趣旨を踏まえると、使用者は、単に妊娠・出産等を理由とする解雇ではないことを主張立証するだけでは足りず、妊娠・出産等以外の客観的に合理的な解雇理由があることを主張立証する必要があるものと解される。

そうすると、本件解雇には、客観的に合理的理由があると認められないことは前記（１）のとおりであるから、被告が、均等法９条４項但書きの『前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明した』とはいえず、均等法９条４項に違反するといえ、この点においても、本件解雇は無効というべきである。」

「解雇が違法・無効な場合であっても、一般的には、地位確認請求と解雇時以降の賃金支払請求が認容され、その地位に基づく経済的損失が補てんされることにより、解雇に伴って通常生じる精神的苦痛は相当程度慰謝され、これとは別に精神的損害やその他無形の損害についての補てんを要する場合は少ないと解される。

もっとも、本件においては、育児休業後の復職のために第１子の保育所入所の手続を進め、保育所入所も決まり、復職を申し入れたにもかかわらず、客観的に合理的理由がなく直前になって復職を拒否され、均等法９条４項にも違反する本件解雇をされた結果、第１子の保育所入所も取り消されるという経過をたどっている（前記１（２）、（３））。このような経過に鑑みると、原告がその過程で大きな精神的苦痛を被ったことが認められ、賃金支払等によってその精神的苦痛が概ね慰謝されたものとみることは相当ではない。

そして、本件に表れた一切の事情を考慮すれば、被告による違法な本件解雇により、原告に生じた精神的苦痛を慰謝するに足りる金額は３０万円と認めるのが相当であり、これと相当因果関係にあると認められる弁護士費用３万円と併せて、被告は損害賠償義務を負うというべきである。」

[環境型セクハラ]

福岡セクハラ事件（福岡地判平成４年４月１６日）

「使用者は、被用者との関係において社会通念上伴う義務として、被用者が労務に服する過程で生命及び健康を害しないよう職場環境等につき配慮すべき注意義務を負うが、そのほかにも、労務遂行に関連して被用者の人格的尊厳を侵しその労務提供に重大な支障を来す事由が発生することを防ぎ、又はこれに適切に対処して、職場が被用者にとって働きやすい環境を保つよう配慮する注意義務もあると解されるところ、被用者を選任監督する立場にあるものが右注意義務を怠った場合には、右の立場にある者に被用者に対する不法行為が成立することがあり、使用者も民法 715 条により不法行為責任を負うことがあると解するべきである。」

[セクハラ訴訟で初めて原告女性逆転勝訴]

横浜セクハラ事件（東京高判平成 9 年 11 月 20 日）

「米国における強姦被害者の対処行動に関する研究によれば、脅迫を受け、又

は強姦される時点において、逃げたり、声を上げることによって強姦を防ごうとする直接的な行動（身体的抵抗）をとる者は被害者のうちの一部であり、身体的又は心理的麻痺状態に陥る者、どうすれば安全に逃げられるか又は加害者をどうやって落ち着かせようかという選択可能な対応方法について考えを巡らす（認識的判断）にとどまる者、その状況から逃れるために加害者と会話を続けようとしたり、加害者の気持ちを変えるための説得をしよう（言語的戦略）とする者があると言われ、逃げたり声を上げたりすることが一般的な対応であるとは限らないと言われていること、したがって、強姦のような重大な性的自由の侵害の被害者であっても、すべての者が逃げ出そうとしたり悲鳴を上げるという態様の身体的抵抗をすることは限らないこと、強制わいせつ行為の被害者についても程度の差はあれ同様に考えることができること、特に、職場における性的自由の侵害行為の場合には、職場での上下関係（上司と部下の関係）による抑圧や、同僚との友好的関係を保つための抑圧が働き、これが、被害者が必ずしも身体的抵抗という手段を採らない要因として働くことが認められる。したがって、本件において、控訴人が事務所外へ逃げたり、悲鳴を上げて助けを求めなかったからといって、直ちに本件控訴人供述の内容が不自然であると断定することはできない。」

[セクシュアルハラスメント行為者への懲戒処分]

海遊館事件（最高裁一判平成27年2月26日）

X1：営業部サービスチームマネージャー、X2：営業部課長代理

X1：出勤停止30日間、X2：出勤停止10日間、それぞれ1等級の降格

「原審は、被上告人らが従業員Aから明白な拒否の姿勢を示されておらず、本件各行為のような言動も同人から許されていると誤信していたなどとして、これらを被上告人らに有利な事情としてしんしゃくするが、職場におけるセクハラ行為については、被害者が内心でこれに著しい不快感や嫌悪感等を抱きながらも、職場の人間関係の悪化等を懸念して、加害者に対する抗議や抵抗ないし会社に対する被害の申告を差し控えたりちゅうちょしたりすることが少なく考えられることや、上記（1）のような本件各行為の内容等に照らせば、仮に上記のような事情があったとしても、そのことをもって被上告人らに有利にしんしゃくすることは相当ではないというべきである。」 「また、原審は、被上告人らが懲戒を受ける前にセクハラに対する懲戒に関する上告人の具体的な方針を認識する機会がなく、事前に上告人から警告や注意等を受けていなかったなどとして、これらも被上告人らに有利な事情としてしんしゃくするが、上告人の管理職である被上告人らにおいて、セクハラ防止やこれに対する懲戒等に関する上記（1）のような上告人の方針や取組を当然に認識すべきであったといえることに加え、従業員Aらが上告人に対して被害の申告に及ぶまで1年余にわたり被上告人らが本件各行為を継続していたことや、本件各行為の多くが第三者のいない状況で行われており、従業員Aらから被害の申告を受ける前の時点において、上告人が被上告人らのセクハラ行為及びこれによる従業員Aらの被害の事実を具体的に認識して警告や注意等を行い得る機会があったとしようかがわからないことからすれば、被上告人らが懲戒を受ける前の経緯について被上告人らに有利にしんしゃくし得る事情があるとはいえない。」 「上告人が被上告人らに対してした本件各行為を懲戒事由とする各出勤停止処分は、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められない場合に当たるとはいえないから、上告人において懲戒権を濫用したものとはいえず、有効なものというべきである。」 「また、本件資格等級制度規程は、社員の心身の故障や職務遂行

能力の著しい不足といった当該等級に係る適格性の欠如の徴表となる事由と並んで、社員が懲戒処分を受けたことを独立の降格事由として定めているところ、その趣旨は、社員が企業秩序や職場規律を害する非違行為につき懲戒処分を受けたことに伴い、上記の秩序や規律の保持それ自体のための降格を認めるところにあるものと解され、現に非違行為の事実が存在し懲戒処分が有効である限り、その定めは合理性を有するものといえることができる。そして、被上告人らが、管理職としての立場を顧みず、職場において女性従業員らに対して本件各行為のような極めて不適切なセクハラ行為等を繰り返し、上告人の企業秩序や職場規律に看過し難い有害な影響を与えたことにつき、懲戒解雇に次いで重い懲戒処分として上記（３）のとおり有効な出勤停止処分を受けていることからすれば、上告人が被上告人らをそれぞれ１等級降格したことが社会通念上著しく相当性を欠くものといえることはできず、このことは、上記各降格がその結果として被上告人らの管理職である課長代理としての地位が失われて相応の給与上の不利益を伴うものであったことなどを考慮したとしても、左右されるものではないといえるべきである。」

〔業務委託契約とセクシュアルハラスメント〕

「被告らは、被告代表者が原告より経済的に優位な立場にあるわけではなく、原告が被告代表者に従属する立場にあるわけでもないから、被告代表者の行為は原告に対するセクハラ行為ないしパワハラ行為には当たらない旨を主張するが、被告代表者が原告に対して性的な言動に及んだ合理的な理由は見当たらず、これらはいずれも原告の意に反するものであったと認められる上、上記２（４）において説示したとおり、原告が、当時、美容ライターとして固定額の月収を得られる仕事に就いたことがなく、被告代表者から、基本給を月１５万円として業務委託契約を締結し、仕事の内容や結果をみて報酬を増額することや役員ないし正社員としての採用する可能性を示唆される一方で、結果が出なければすぐに契約を終了させる旨を告げられた上で、被告代表者の指示を仰ぎながら業務を履行しており、原告が被告代表者に従属し、被告代表者が原告に優越する関係にあったものといえるべきであるから、上記の言動は原告に対するセクハラ行為ないしパワハラ行為に当たるものと認められる。被告らの上記主張は採用することができない。」

「原告は、被告会社から、被告会社HPに掲載する記事を執筆する業務や被告会社専属のウェブ運用責任者として被告会社HPを制作及び運用する業務等を委託され、被告代表者の指示を仰ぎながらこれらの業務を遂行していたというのであり、実質的には、被告会社の指揮監督の下で被告会社に労務を提供する立場にあったものと認められるから、被告会社は、原告に対し、原告がその生命、身体等の安全を確保しつつ労務を提供することができるよう必要な配慮をすべき信義則上の義務を負っていたものといえるべきである。

しかるに、被告会社は、被告代表者自身による上記４（１）①ないし⑩のセクハラ行為ないしパワハラ行為によって原告の性的自由を侵害するなどし、上記義務に違反したものと認められるから、原告に対し、上記義務違反を理由とする債務不履行責任を負う。」

均等法が対象としていない雇用形態の格差に関する判決

〔正社員と臨時社員間の賃金格差〕

丸子警報器事件（長野地上田支判平成８年３月１５日）

「原告ら臨時社員の提供する労働内容は、その外形面においても、被告への帰属意識という内面においても、被告会社の女性正社員と全く同一であると言える。したがって、正社員の賃金が前提事実記載のとおり年功序列によって上昇するのであれば、臨時社員においても正社員と同様ないしこれに準じた年功序列的な賃金の上昇を期待し、勤務年数を重ねるに従ってその期待からの不満を増大させるのも無理からぬところである。このような場合、使用者たる被告においては、一定年月以上勤務した臨時社員には正社員となる途を用意するか、あるいは臨時社員の地位はそのままとしても、同一労働に従事させる以上は正社

員に準じた年功序列賃金体系を設ける必要があったと言うべきである。しかるに、原告らを臨時社員として採用したままこれを固定し、2ヶ月ごとの雇用期間の更新を形式的に繰り返すことにより、女性正社員との顕著な賃金格差を維持拡大しつつ長期間の雇用を継続したことは、前述した同一（価値）労働同一賃金の原則の根底にある均等待遇の理念に違反する格差であり、単に妥当性を欠くというにとどまらず公序良俗違反として違法となるものと言うべきである。」

ジェンダーに関連する判例全般については、以下の21世紀職業財団『ジェンダー関連労働裁判例集』2022年3月を参照。

<https://www.jiwe.or.jp/application/files/6216/4750/8709/casebook2022.pdf>