

【Web 資料VI-⑥ ジェンダーにかかわる主な裁判例】

[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」

[男女別賃金表の適用]

秋田相互銀行事件・秋田地判昭和 50 年 4 月 10 日

「他に特段の事情の認められない限りは、被告において、原告らが女子であることを理由として、賃金(本人給および臨時給与)について、男子と差別的取扱をしたものであると推認することができ、被告において、このことは、性別と関係なしに定められたものであるとして、右の推認を動揺させるに足りる立証をしない限り、被告の不利益に事実を仮定することになる」「労働契約において、使用者が、労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱をした場合には、労働契約の右の部分は、労働基準法 4 条に違反して無効であるから、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ものと解するのを相当とする。ただし、労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とされ、この無効となった部分は、労働基準法で定める基準による旨の労働基準法 13 条の趣旨は、同法 4 条違反のような重大な違反がある契約については、より一層この無効となった空白の部分の補充するものとして援用することができるものとみななければならないからである」

[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ことなく、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える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」

[既婚女性に対する家族手当の不支給]

日産自動車事件・東京地判平成元年1月26日

「家族手当の受給者を実質上の世帯主即ち一家の生計の主たる担い手とする被告会社の前記運用は、本件規程2条本文の『家族手当は第3条に掲げる親族を実際に扶養している世帯主である従業員に対し支給する。』との文言に反するものではないし、また、本件家族手当が設けられた目的及びその法的性質即ち本件家族手当が扶養家族の員数によって算出されるなど、家族数の増加によって生ずる生計費等の不足を補うための生活補助費的性質が強い事実を鑑みると、家族手当を実質的意味の世帯主に支給する被告会社の運用は強ち不合理なものとはいえない。さらにまた右の基準を夫又は妻のいずれか収入の多い方に支給することは、一家の生計の主たる担い手が何人であるかを判定する具体的運用としては明確かつ一義的であり、前記のように分割申請を認めないことに合理的理由がある以上、これまた必ずしも不合理なものとはいえない」

岩手銀行事件・仙台高判平成4年1月10日

「社会通念、社会的許容性とか公序良俗という概念は、もともと不確定概念で、宗教、民族の違いなどのほか、国内での時（代）と地域（都市、地方など）により不確定なるが故に発展的動態において捉えねばならない。そうしないと、旧態は旧態のまま社会の進歩発展は望み得ないことになるからである。それは私的自治の支配する私企業の労使関係における賃金等労働条件を規律する法的基準としても同様である。そして、たとえ控訴人銀行の本店のある岩手県盛岡市をはじめ東北地方の平均的住民の観念が、本件規程36条2項本文後段の定めまたはその趣旨を、その制定当時、さらにはその以前から現在に至るも当たり前のこととして容認し、これを依拠した取扱いを許容しているとしても、日本国憲法14条1項（法の下での平等）は、性別により政治的、経済的または社会的関係において差別されない旨定め、男女不二たるべく、男女平等の理念を示している。労基法4条男女同一賃金の原則は右憲法の理念に基づく具体的規律規定である。そして、それは理念であっても達成可能な理念であるから、この理念達成という趣旨に悖るような観念は、『社会通念』『社会的許容性』『公の秩序善良の風俗』として、前記規程条項及びこれによる取扱いの法的評価の基準とすることはできないものといわなければならない」

注：本件規程36条「1、扶養親族を有する世帯主たる行員に対しては、……家族手当を支給する。2、前項の世帯主たる行員とは、自己の収入をもって、一家の生計を維持する者をいい、その配偶者が所得税法に規定されている扶養控除対象限度額を超える所得を有する場合は、夫たる行員とする」

[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所、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」

[本人給の世帯主基準・勤務地基準]

三陽物産事件・東京地判平成6年6月16日

「被告は、住民票上、女子の大多数は非世帯主又は独身の世帯主に該当するという社会的現実及び被告の従業員構成を認識しながら、世帯主・非世帯主の基準の適用の結果生じる効果が女子従業員に一方的に著しい不利益となることを容認して右基準を制定したものと推認することができ、……世帯主。非世帯主の基準は、労働基準法4条の男女同一賃金の原則に反し、無効であるといふべきである」「被告においては、本人の意思で勤務地域を限定して勤務についている従業員に対して26歳相当の本人給で据え置くという勤務地域限定・無限定の基準は、真に広域配転の可能性があるが故に実年齢による本人給を支給する趣旨で設けられたものではなく、女子従業員の本人給が男子従業員のそれより一方的に低く抑えられる結果となることを容認して制定され運用されてきたものであるから、右基準は、本人給が26歳相当の本人給に据え置かれて女子従業員に対し、女子であることを理由に賃金を差別したものであるといふべきであり、したがって、労働基準法4条の男女同一賃金の原則に反し、無効であるといわなければならない」

[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いふべきである。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ふにとどまらず公序良俗違反として違法となるものといふべきである」

[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(認知的判断)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。」

[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、この職種をもっぱら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。いうまでもなく、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得ないのであるから、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にはできない」「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」

[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、女性職員である一番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、一番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、当該一番原告らは、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一の法的効果を求める権利を有するというべきである」

[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まず職種の違いがあることを前提とするものではなく、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ものであるのではなく、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、無効となるといえるべきである」「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、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もはいえない」「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えるべきである」

[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。」