

資料 女性労働判例

事 件 名	判 決 の 概 要
〈賃 金〉 秋田相互銀行事件 秋 田 地 裁 (昭50. 4. 10)	男女別本人給表を適用することは労基法4条に違反する。また、扶養家族の有無別本人給表を実施し、扶養家族のない男子には別に調整給を支給して、扶養家族のある場合と同額の本人給を支給することは労基法4条に違反する(労働者勝訴、確定)。
鈴鹿市役所昇格差別事件 津 地 裁 (昭55. 2. 21)	昇格基準が男女平等に運用されていたならば、原告は当然昇格対象者とされるべきであり、昇格を実施しなかったことは女性であることにより不当に不利益な取扱いをしたものであり、地公法13条に違反する(労働者勝訴)。
名古屋高裁 (昭58. 4. 28)	任命権者の裁量権は、昇格者選考においてかなり広範囲にわたり、今回の昇格について裁量権の濫用とは認められない(労働者敗訴、上告中和解)。
岩手銀行事件 盛岡地裁 (昭60. 3. 28)	給与規定において、家族手当の支給対象者を「扶養家族を有する世帯主たる行員」とし、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。」(世帯手当についてもこれを準用)としているのは、女子であることのみを理由として妻たる行員を著しく不利に取り扱う規定であり、労基法4条及び92条に反し無効(労働者勝訴)。
仙台高裁 (平4. 1. 10)	規定の効力については同旨。「世帯主」の認定に当たっては「主たる生計の維持者」とし、本件では住民票上の世帯主は夫であるが収入は妻のほうが多いことを根拠に「世帯主」と認め、家族手当と世帯手当の支払を命じた(労働者勝訴、確定)。
日本鉄鋼連盟事件 東 京 地 裁 (昭61. 12. 4)	男女異なる採用方法と処遇を行う「男女別コース制」は、合理的理由を欠き憲法14条の精神に合致しないが、原告らが採用された当時(昭44年から49年)においては未だ公の秩序に違反しているとまではいえないとしたが、基本給の上昇率および一時金の支給係数に関し男女間で差を設けたことは、男女間の職務内容の相違に応じたものというより、女子であることを理由とする差別であり、これを定めた労働協約は民法90条に違反し、無効であるとし、無効となった部分は労基法4条、13条の類推適用により男子との差額賃金の支払を命じた(労働者一部勝訴、確定)。
日産自動車事件 東 京 地 裁 (平元. 1. 26)	家族手当支給規程において、家族手当支給対象者を「親族を實際に扶養している世帯主である従業員に対し支給する。」と定めているが、世帯主を住民票上の世帯主ではなく実質的世帯主とし、共働き夫婦の場合夫と妻のいずれか収入額の多い方とすることは不合理とはいえず、会社の裁量に属すべきもので労基法4条に違反しない(労働者敗訴、控訴審で和解により規程の全面改定)。

事 件 名	判 決 の 概 要
日本シェーリング事件 最高裁 (平元.12.14)	産前産後休暇、生理休暇、育児時間など労基法に定められた権利行使を不就労期間に含めて稼働率を算定し、稼働率80%以下の従業員には賃上げは行わないという労働協約の効力が争われた例。「労基法又は労組法上の権利を行使することにより経済的利益を得られない」とすることによって権利の行使を抑制し、労働者の各権利を保障した各法の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（労働者勝訴）。
社会保険診療報酬支払 基金事件 東京地裁 (平2.7.4)	「労働条件に関する合理性のない男女差別は公序違反」「支払基金の昇格差別は不法行為」「支払基金の不法行為には合理的理由はない」として、支払基金に、差額賃金相当損害金、差別退職金相当損害金、慰謝料、弁護士料などの支払を命じたが、昇格請求権は棄却（労働者勝訴、控訴審で和解）。
日ソ図書事件 東京地裁 (平4.8.27)	年齢、勤続年数が同じである男女間の賃金格差が合理的であるのは、その提供する労働の質及び量に差異がある場合に限られる。よって、原告の業務が、ほぼ同時期に入社した男性社員に劣らなかつたにもかかわらず、被告会社が賃金格差を是正せずに放置してきたのは、労基法4条に違反する賃金差別であるとして、被告に対し損害賠償を命じた（労働者勝訴、確定）。
三陽物産事件 東京地裁 (平6.6.16)	本人給における世帯主・非世帯主基準は、その適用の結果生じる効果が女子に一方的に著しい不利益となることを容認して制定されたものと推認でき、勤務地限定・無限定の基準は、真に広域配転の可能性があるが故に設けられたものではなく、女子の本人給が男子より一方的に低く抑えられる結果なることを容認して制定、適用されてきたものであるから、労基法4条に違反し無効である。（労働者勝訴、控訴審で和解）。
丸子警報器事件 長野地裁上田支部 (平8.3.15)	同一（価値）労働同一賃金原則は、これを明言する実定法の規定は存在しないが、その根底には均等待遇の理念が存在し、それは人格の価値を平等とみる市民法の普遍的な原理と考えるべきものとし、女性の臨時社員の賃金が女性正社員の8割以下の場合は公序良俗に反し違法として、差額賃金相当の損害賠償を命じた（労働者一部勝訴、控訴審で和解）。
芝信用金庫事件 東京地裁 (平8.11.27)	男性については年功によって全員が副参事（後に課長職）に昇格する労使慣行があるが、女性に対してこれを適用しないことは、性別により労働条件について差別的取扱いを受けないと定めた就業規則に違反するとし、1人の原告を除いて同期同給与年齢の男性との差額賃金の支払いを命じるとともに、同期男性と同じ地位（課長職）にあることを確認した（労働者勝訴）。
東京高裁 (平12.12.22)	資格の付与が賃金額の増加に連動しており、かつ、資格を付与することと職位に付けることが分離されている場合には、資格の付

事 件 名	判 決 の 概 要
	<p>与における女性差別は、賃金の差別と同様に考えることができ、労基法3条、4条、就業規則3条、労基法13条、93条の類推適用により、一審原告の女性たちは1人を除いて「課長職の資格」にあることを確認し、退職金を含む差額賃金の支払いと共に、不法行為として慰謝料、弁護士費用の支払いを命じた。なおこの事件では、一審原告らは昇格試験に不合格となっているが、男性と同様の人事考課の配慮を受けていれば合格していたものとみるべきとしている（労働者勝訴、上告審で和解）。</p>
<p>東 朋 学 園 事 件 東 京 地 裁 (平10.3.25)</p>	<p>出産休暇および育児休業法に基づく育児のための勤務時間短縮を欠勤扱いにし、出勤率が90%に達しない者として賞与を全額支払わない取扱いは、労基法および育児休業法の趣旨を没却させるもので公序良俗に違反し、違法・無効である（労働者勝訴）。</p>
<p>東 京 高 裁 (平13.4.17)</p>	<p>一審判決を支持した上、さらに不就労期間に対応する減額についての学園側の主張も否定（労働者勝訴、上告）。</p>
<p>最 高 裁 (平15.12.4)</p>	<p>出産休暇および育児時短を欠勤扱いにし、賞与を全額支払わない取扱いは違法・無効としたが、賞与支給基準による不就労期間に対応する減額が就業規則の不利益変更および信義則違反にならないか審理を尽くすためとして、原審に差し戻した。</p>
<p>東京高裁差戻審 (平18.4.19)</p>	<p>出産休暇および育児時短を欠勤扱いにし賞与を全額支払わない取扱いは違法・無効とした上で、賞与の額を不就労日数に応じて減額することは直ちに違法とまではいえないとしたが、勤務時間短縮措置は前もって従業員に周知されるべきであって、規定のなかったときに育児時短を受けていた従業員にまで遡って不利益を及ぼすことは信義誠実の原則に反し許されないとした（労働者一部勝訴、確定）。</p>
<p>塩 野 義 製 菓 事 件 大 阪 地 裁 (平11.7.28)</p>	<p>大学薬学部卒の女性が、入社当時は補助職で採用されたが、その後男性と同じ製品担当の職種に変更したにもかかわらず、男性と能力給に格差があるのは労基法4条違反であるとして、同期男性5名の能力給平均の9割との差額および200万円の慰謝料の支払いを命じた（労働者勝訴、確定）。</p>
<p>住 友 電 工 事 件 大 阪 地 裁 (平12.7.31)</p>	<p>高卒男子事務職はすべて全社採用で幹部候補要員、高卒女子事務職はすべて事業所採用で定型的補助的一般事務として採用され、男女間には著しい格差があると認定。このような男女別採用と男女別労務管理は、性別による差別を禁じた憲法14条の趣旨に反するが、昭和40年代頃はまだ性別役割分担意識が強く、女性は結婚・出産までに退職する傾向があったから、当時は公序良俗違反とはいえず、その後の是正義務もないとして、差額賃金及び慰謝料の請求を棄却した。婦人少年室長の調停不開始決定も同様の理由で棄却した（労働者敗訴、控訴）。</p>
<p>大阪高裁和解 (平15.12.24)</p>	<p>裁判長和解勧告で、女性差別撤廃条約の批准などによる成果はすべての女性が享受する権利を有するとし、①住友電工は原告2名を昇格させ、和解金を支払う、②国は雇用管理区分が異なる場合も実質的に性別による雇用管理となっていないか十分注意を払い、調停の積極的かつ適正な運用に努める、との和解が成立。</p>

事 件 名	判 決 の 概 要
商 工 中 金 事 件 大 阪 地 裁 (平12.11.20)	<p>原告は入社後、コース別人事制度の導入に際し、総合職を選択したが、一般職の補助部門に配転され、お茶くみやコピー取りをさせられ、男性総合職と昇進や昇給で差別され、著しい格差が生じた。判決はこれを男女差別に基づくものと判断しながら、慰謝料200万円を含む220万円のみを支払いを認め、差額賃金の支払い請求を棄却した（労働者一部勝訴、控訴審で和解）。</p>
住 友 化 学 事 件 大 阪 地 裁 (平13.3.28)	<p>高卒男子は全社採用の専門職従事要員、高卒女子は事業所採用の一般職従事要員という採用区分の違いによって昇進及び賃金に著しい男女間格差があるが、男女別採用区分は、昭和40年代頃は性別による役割分担意識が強く、女子は短期間で退職する傾向にあったことなどから、当時の公序良俗に違反するとまでは言えない。その後の転換審査制度の合格実績に男女で著しい格差があるが、男女差別の運用の結果とは認められない（労働者敗訴、控訴）。</p> <p>（上記3判決は同じ裁判長によるもの）</p>
大阪高裁和解 (平16.6.29)	<p>差別的処遇に対する慰謝料に匹敵する解決金を原告1人500万円ずつ支払う、との和解が成立。</p>
内 山 工 業 事 件 岡 山 地 裁 (平13.5.23)	<p>被告会社の工場における従業員の職務内容及び職責等は、個々異なる点があるが、男女という区分で明確に異なるとは認められないとし、男女は同価値と評価される職務に従事していたといえるから、男女の賃金格差は労基法4条に違反し、不法行為になるとして、賃金差額相当の損害金支払いを命じた（労働者勝訴）。</p>
広 島 高 裁 (平16.10.28)	<p>一審判決を支持。ただし、賠償請求権の消滅時効を認めた（労働者勝訴）。</p>
最 高 裁 (平19.7.13)	<p>被告会社の上告を棄却し、高裁判決が確定。</p>
住 友 生 命 事 件 大 阪 地 裁 (平13.6.27)	<p>既婚女性であることを理由に一律に低査定を行い、昇給、昇格差別することは人事権の乱用で不法行為にあたるとして、差額賃金・差額退職金相当損害金、慰謝料の支払いを命じた（労働者勝訴、控訴審で和解）。</p>
京 ガ ス 事 件 京 都 地 裁 (平13.9.20)	<p>原告である女性の職務と同期入社で異なる職務に従事している男性の職務の遂行の困難さにつき、ア知識・イ責任・ウ精神的な負担と疲労度を主な比較項目として検討し、各職務の価値に格別の差はないものと認め、差額賃金の支払いを命じた（労働者勝訴、控訴）。</p>
大阪高裁和解 (平17.12.8)	<p>一審判決の損害賠償金に損害金を加えた和解が成立。</p>
野 村 証 券 事 件 東 京 地 裁 (平14.2.20)	<p>採用方法と全国転勤の有無による男女の処遇の格差（後にコース別雇用と名付けた）は、1999（平11）年の均等法改正で採用における女性差別が禁止された後違法となったとし、会社に対し慰謝料の支払いだけを命じた（労働者一部勝訴、控訴）。</p>
東京高裁和解 (平16.10.15)	<p>一審原告らを職掌転換者選考を受けることを条件に総合職掌に転換させ、解決金を支払う、との和解が成立。</p>

事 件 名	判 決 の 概 要
昭和シェル石油事件 東京地裁 (平15.1.29)	職能資格制度における賃金の男女差別を初めて認めた判決。格付けと賃金に著しい男女格差があると認定し、それは職務資格等級の昇格管理を男女別に実施していた結果であるとして、労基法4条違反による不法行為に該当すると判示した。損害額の算定にあたり、差別がなかったら原告のあるべき職能資格等級、原告のあるべき定昇評価を認定し、月例賃金、賞与、退職金、既払分の年金および将来分の年金を含め、賃金差別訴訟で過去最高の4536万円余りの損害賠償を認容（労働者勝訴）。
東京高裁 (平19.6.28)	消滅時効を認め、認容額を約2050万円に減額（労働者勝訴、上告）。
最高裁 (平21.1.22)	被告会社及び原告双方の上告を棄却し、高裁判決が確定した。
兼 松 事 件 東京地裁 (平15.11.5)	男女別賃金表を「一般職賃金表」と「事務職賃金表」の職掌別賃金制度に変更し、一律に男性は「一般職」、女性は「事務職」として著しい男女の賃金格差が生じているのは、入社当時から男女をコース別に採用、処遇していたもので、性による差別を禁止した憲法14条の趣旨に反するが、企業には労働者の採用について広範な採用の自由があるから、原告らの入社当時直ちに不合理であるといえず、公序に反するものとはまではいえない。改正均等法後は、事務職から一般職への新転換制度を導入し、これは合理的な制度であるから公序に反しないと、原告の請求をすべて棄却した（労働者敗訴）。
東京高裁 (平20.1.31)	職務内容に照らして、男性社員の賃金との間に大きな格差があったことに合理的理由はなく、男女の違いで差別したことを認め、会社により約7250万円を支払うように命じた（労働者勝訴、一部敗訴）。
最高裁 (平21.10.20)	被告会社及び原告の上告を棄却し、高裁判決が確定した。
住友金属事件 大阪地裁 (平17.3.28)	高卒の男女で採用区分で異なる取扱いをし、男女の賃金に著しい格差があるが、コース別取扱いが直ちに公序良俗違反といえないとした上で、それとは因果関係のない人事資料に基づく昇進・昇級・昇給における性別による不合理な差別的取扱いは違法として、差額賃金の一部と慰謝料の支払いを命じた（労働者一部勝訴、控訴）。
大阪高裁和解 (平18.4.25)	裁判長和解勧告で、①今後の女性労働者の処遇について配慮する、②原告らに一審判決の認容額に遅延損害金を加算した解決金を支払う、との和解が成立。和解勧告は、男女共同参画社会基本法や均等法を受け、性中立的なシステムが構築されたかにもみながら、実際には、賃金、処遇等における男女間の格差が適正に是正されたとは言い難く、表面的な整合性の追求が、間接差別や非正社員化を生み出している、と指摘している。
昭和シェル(男女差別)事件 東京地裁 (平21.6.29)	新人事制度実施後は、実質的な男女別昇格管理はなされなかったが、実態としては違法な男女間の昇格差別の影響を残し、原告らが特に低い職能資格にとどまらなければならないだけの事情は認められないとして、違法な男女差別による職能資格及び賃金における処遇を受けていたとされたが、昇格等の地位の請求や差額賃金請求は棄却され、慰謝料は認められた（一部認容、一部棄却、控訴）。

事 件 名	判 決 の 概 要
(結婚退職等)	
住友セメント事件 東京地裁 (昭41.12.20)	結婚退職制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、民法90条の公序良俗に違反する(労働者勝訴、確定)。
豊国産業事件 神戸地裁 (昭42.9.26)	女子だけ結婚を理由に解雇することは、男女の差別的取扱いで公序良俗に違反する(労働者勝訴、確定)。
神戸野田奨学会事件 神戸地裁 (昭43.3.29)	職場結婚を解雇事由とするのは、結婚の自由を制限することになり、合理的理由がなければ解雇は無効である(労働者勝訴)。
大阪高裁 (昭43.11.18)	控訴棄却(労働者勝訴、確定)
茂原市役所事件 千葉地裁 (昭43.5.20)	職場結婚を退職事由とする誓約書を理由に辞職を迫ることは結婚の自由の制限になり、辞職の承認は無効である(労働者勝訴、確定)。
山一証券事件 名古屋地裁 (昭45.8.26)	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である(労働者勝訴、確定)。
三井造船事件 大阪地裁 (昭46.12.10)	女性は結婚した場合は退職し、勤務継続を希望する者は一年契約で勤務延長し、第一子出産の際に雇用延長を打ち切るという協約は、性別を理由とする差別待遇であり、民法90条に反し無効。また出産退職制は脱法行為として許されない(労働者勝訴、控訴審で和解)。
朝霞和光幼稚園事件 浦和地裁 (昭48.3.31)	幼稚園の教諭という職務の特質から、妊娠出産を解雇の事由とすることは、合理的理由がない(労働者勝訴、確定)。
(若年定年)	
東急機関工業事件 東京地裁 (昭44.7.1)	女子を著しく不利益に差別する本件定年制(男子55歳・女子30歳)は著しく不合理なものであり、公序良俗違反として無効である(労働者勝訴、会社側控訴後和解)。
岩手県経済農協 連合会事件 盛岡地裁 (昭46.3.18)	定年を雇員(女子)31歳、職員(男子)55歳とする就業規則は、実態からみて、女子若年定年制であり、民法90条に反し無効である(労働者勝訴、確定)。
名古屋放送事件 名古屋地裁 (昭47.4.28)	女子の定年を30歳と定める就業規則は民法90条に反し無効である(労働者勝訴)。
名古屋高裁 (昭49.9.30)	上記同旨(労働者勝訴、確定)

事 件 名	判 決 の 概 要
(男女別定年) 鶴岡市農協事件 山形地裁 (昭47.5.29)	定年年齢男子55歳・女子45歳を定める就業規則は無効である（労働者勝訴、確定）。
日産自動車事件 (仮処分) 東京高裁 (昭48.3.12)	男子55歳・女子50歳定年制は、男女の生理的機能に差があり、会社の営業内容・女子従業員の種類などからみて合理的根拠を有する（労働者敗訴）。
(本訴) 東京地裁 (昭48.3.23)	男女の生理的機能に差があるとしても、直ちに定年年齢について5歳の差を認めるほど、労働能力に差があるとは認められず、合理的理由とはならない。よって民法90条により、無効である（労働者勝訴）。
(本訴) 東京高裁 (昭54.3.12)	本件の定年制は、労働力の需要の不均衡に乗じて女子労働者の定年年齢について合理的理由もなく差別するもので、企業経営上の観点からの合理性は認められず、又社会的な妥当性を著しく欠くものであるから、公序良俗に違反する（労働者勝訴）。
最 高 裁 (昭56.3.24)	上告棄却（労働者勝訴）
伊豆シャボテン公園事件 (仮処分) 静岡地裁沼津支部 (昭48.12.11)	男子57歳・女子47歳定年制は合理的理由がなく民法90条に違反し無効である（労働者勝訴）。
東 京 高 裁 (昭50.2.26)	同旨（労働者勝訴）
男鹿市農協事件 秋田地裁 (昭52.9.29)	男子56歳・女子46歳の定年制は民法90条に違反し無効である（労働者勝訴、確定）。
放射線影響研究所事件 広島高裁 (昭62.6.15)	就業規則中女子定年を低く定めた部分（男子62歳、女子57歳）は合理性がなく民法90条により無効。また、これを解消するための経過措置の取扱いについても女性に不利な取扱いの部分については、合理性を欠き民法90条により無効（労働者勝訴）。
最 高 裁 (平2.5.28)	上告棄却（労働者勝訴）
(退職勧奨)	
鳥取県教育委員会事件 鳥取地裁 (昭61.12.4)	男女年齢差（3～7歳）のある退職勧奨年齢基準を設定し、原告らに対し男子より低い年齢で退職勧奨を行ったこと、これを拒否した原告らの退職に際し、勧奨退職者としての退職手当についての優遇措置を講じなかったことは、女子であることを理由とする不利益取扱いであり、不法行為を構成するとされた（労働者勝訴、確定）。

事 件 名	判 決 の 概 要
〈既婚女子であること等を理由とする解雇〉	
小野田セメント事件 盛岡地裁一関支部 (昭43.4.10)	「有夫の女子」「30歳以上の女子」という希望退職基準・指名解雇基準は憲法14条、労基法3条・4条の精神に違反し、私法上無効であり、これに基づく合意解約も、公序良俗違反で無効である（労働者勝訴）。
仙 台 高 裁 (昭46.11.22)	退職願提出時において、会社の解雇方針が確定的であったと判断できず、合意解約は有効である（労働者敗訴、確定）。
古 河 鋳 業 事 件 前 橋 地 裁 (昭45.11.5)	担当業務の必要性、解雇後の労働者の生活などを勘案した人員整理で、最適の者として選ばれた者が、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）。
東 京 高 裁 (昭51.8.30)	同旨（労働者敗訴）
最 高 裁 (昭52.12.15)	上告棄却（労働者敗訴）
日 特 金 属 事 件 (仮処分) 東 京 地 裁 (昭47.10.18)	「有夫の女子」「27歳以上の女子」という一般的な人員整理基準を設けることは、いずれも憲法14条、労基法3条の精神に違反し、これに基づく指名解雇は無効である（労働者勝訴、確定）。
コ バ ル 事 件 (仮処分) 東 京 地 裁 (昭50.9.12)	労働協約に定められた、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、女子に対する差別待遇にほかならず、憲法14条、労基法3条・4条の精神に違反し、民法90条にも違反しており、これに基づく解雇は無効である（労働者勝訴、控訴審で和解）。
日 赤 唐 津 事 件 佐 賀 地 裁 (昭52.11.8)	合理化の必要にせまられて行った人員整理であり、男子60歳・女子55歳を超えた者に退職を求めた本件整理基準は病院の実情に照らし合理性がある（労働者敗訴、控訴審で和解成立）。
〈パートタイマー等であることを理由とする解雇・雇止め〉	
春風堂パートタイマー 解 雇 事 件 東 京 地 裁 (昭42.12.19)	パートタイマーであるからといって、何時でも自由に何の理由もなく、経営者の一方的な意思表示によって雇用関係が終了すると解するの是不当であり、解雇権の濫用であり無効である（労働者勝訴、確定）。
東芝柳町工場事件 最 高 裁 (昭49.7.22)	本件労働契約は、期間満了毎に当然更新を重ねてあつても期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在しており、経済事情の変動等特段の事情がない限り、雇止めは無効である（労働者勝訴、確定）。
東洋精機パート タイマー解雇事件 名古屋地裁 (昭49.9.30)	単に会社においてパートタイマーとしての取扱いを受けていたという理由だけで、整理解雇に際し第1順位の解雇対象者とするには合理的理由を欠き、本件解雇は解雇権の濫用である（労働者勝訴、控訴審で和解）。

事 件 名	判 決 の 概 要
東芝レイ・オ・バック事件 東 京 地 裁 (昭49. 11. 29)	30歳以上の男子およ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はなく、本件雇止めは有効である（労働者敗訴、控訴審で和解）。
朝 日 放 送 事 件 大 阪 地 裁 (昭50. 3. 27)	有期労働契約であっても、その雇止めが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り、解雇が著しく苛酷にわたる等相当でないので、権利濫用により無効である（労働者勝訴、確定）。
平 安 閣 事 件 東 京 高 裁 (昭62. 3. 25)	有期労働契約であっても、その期間の定めが一応のものであり、当事者いずれかから格別の意思表示がない限り当然更新されるべきものとの前提のもとに存続、維持されてきたものを期間満了によって終了させるためには、雇止めの意思表示及び雇用契約を終了させてもやむを得ないと認められる特段の事情の存することを要する（労働者勝訴）。
最 高 裁 (昭62. 10. 16)	上告棄却（労働者勝訴）
三 洋 電 機 事 件 (仮処分決定) 大 阪 地 裁 (平2. 2. 20)	期間の定めのあるパートタイム労働者の整理解雇についても、解雇回避のための努力をすべきであり、そのような努力をせずにパートタイム労働者であるという理由だけで行った雇止めは、合理的理由がなく無効である（労働者勝訴）。
三 洋 電 機 事 件 (仮処分異議事件) 大 阪 地 裁 (平3. 10. 22)	解雇を無効とした同地裁の仮処分決定を支持、会社側の異議申し立てを退けた（労働者勝訴、確定）。
協栄テックス事件 盛 岡 地 裁 (平10. 4. 24)	期間を1年と定める雇用契約書の交付を受けた期間の定めのある労働契約であっても、労働者において、その更新について相当程度の期待がもたれる事情が認められ、一方雇用者においても更新を拒絶するについて正当な理由がない場合には、更新拒絶は権利の濫用として無効になる（労働者勝訴、確定）。
国立情報学研究所 雇 止 め 事 件 東 京 地 裁 (平18. 3. 24)	非常勤公務員の雇止めを違法として、地位確認を認めた初の判決。これまで、法に則って任用される非常勤公務員については、民間の有期雇用のように更新が繰り返されることで実質的に期間の定めのない契約と同視できるようになったという法理は否定されてきた。この判決もこれを認めた上で、権利濫用や権限濫用の禁止の法理ないし信義則の法理は公法上の法律関係にも適用されるとし、本件任用更新拒絶は著しく正義に反し社会通念上是認しえないと断じ、信義則に反し許されないから従前の任用が更新されたのと同様の法律関係に立つとして、地位を確認する判決を出した（労働者勝訴）。
東 京 高 裁 (平18. 12. 13)	国家公務員の任用は公法上の行為で、私法の労働契約と同質のものではなく権利濫用の法理の類推適用を許容する余地はないとして原判決を取り消した（労働者敗訴）。
最 高 裁 (平20. 5. 26)	労働者の上告を棄却し、高裁判決が確定。

事 件 名	判 決 の 概 要
〈その他の解雇〉 エール・フランス スチュワーデス事件 東京地裁 (昭49.8.7)	本件原告〔スチュワーデス〕に被告が解雇理由として主張する容姿上の事由はなく、更新拒絶権の濫用であり、無効である（労働者勝訴、確定）。
〈配置転換〉 秋田相互銀行夫婦 別居配転事件 仙台高裁 (昭45.2.16)	転勤命令により別居生活を余儀なくされたものであって、その苦痛ないし不利益は重大である。転勤が業務上さしせまったものとは認められず、配転命令は人事権の濫用であり、無効である（労働者勝訴、確定）。
日産自動車事件 東京地裁 (昭45.3.27)	病気退職後、復帰した交換手の一般事務への配転は権限逸脱、職権濫用で無効である（労働者勝訴、確定）。
東洋鋼鋳事件 横浜地裁 (昭47.8.24)	配転は、出産を理由とする不利益処分であり、人事権の濫用として無効であり、配転拒否による懲戒解雇も無効である（労働者勝訴）。
東京高裁 (昭49.10.28)	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出ず、配転命令は有効である（労働者敗訴）。 ※昭55.2 横浜地裁（本訴）で、原告が子会社に復職するという形で和解成立。
エール・フランス 遠隔地配転事件 東京高裁 (昭49.8.28)	「雇用地を東京、配属先を日本支社」とする約定で雇用されたスチュワーデスをパリに移籍命令するのは無効である（労働者勝訴、確定）。
日本テレビ放送事件 東京地裁 (昭51.7.23)	労働契約はアナウンサーとして採用するとしており、配転命令は無効である（労働者勝訴、確定）。
宮崎放送事件 宮崎地裁 (昭51.8.20)	労働契約は職種は限定していないので、配転は有効である（労働者敗訴、控訴審で和解）。
日本鉄鋼連盟事件 東京地裁 (昭61.12.4)	資料情報室での司書の仕事から、同一勤務場所の原料部業務課への配転は有効だとされ、配転辞令拒否を理由とする訓戒処分（懲戒処分にあらず）は適法である（労働者敗訴、確定）。
ケンウッド事件 東京地裁 (平5.9.28)	子どもを保育所に預けて働いている女性の転勤について、事業所への長時間通勤により幼児の保育に支障が生ずることは認めるが、転居により解決できるので、転勤命令は有効である（労働者敗訴）。
東京高裁 (平7.9.28)	同旨（労働者敗訴）
最高裁 (平12.1.28)	上告棄却（労働者敗訴）

事 件 名	判 決 の 概 要
帝国臓器製薬事件 東京地裁 (平5.9.29) 東京高裁 (平8.5.29) 最高裁 (平11.9.17)	乳児を含む3人の子どもを育てている共働きの夫に対する東京から名古屋への転勤命令(単身赴任)は業務上の必要性があり有効である(労働者敗訴)。 同旨(労働者敗訴) 上告棄却(労働者敗訴)
明治図書仮処分事件 東京地裁 (平14.12.27)	2人の乳幼児(1人は重症のアトピー)を育てている共働きの夫の東京から大阪への転勤命令は改正育児法26条の趣旨に反し、権利濫用として無効である(労働者勝訴、異議申立事件で和解が成立)。
〈セクシュアルハラスメント〉	
静岡事件 静岡地裁沼津支部 (平2.12.20)	同乗した自動車内で、上司が身体に触れたり、キスをした行為は、その性質、態様、手段、方法などから不法行為にあたるとして、加害者たる上司に損害賠償を命じた(労働者勝訴、確定)。
キュー企画事件 福岡地裁 (平4.4.16)	職場における上司の言葉によるセクシュアルハラスメント(環境型セクシュアルハラスメント)について、上司と会社に不法行為責任を認め、損害賠償を命じた(労働者勝訴、確定)。
横浜事件 横浜地裁 (平7.3.24) 東京高裁 (平9.11.20)	会社内で上司からわいせつ行為等セクシュアルハラスメントを受けた上、会社が適切な処分を行わなかったことが原因で退職せざるを得なかったとして上司と会社に対し損害賠償を請求したが、原告が外に助けを求めたり抵抗しなかったのは不自然であるとして請求を退けた(労働者敗訴)。 職場における性的自由の侵害行為の場合、外に逃げたり、助けを求めなかったからといって不自然と断定することはできないとして、原告の上司および会社に対する損害賠償を認容した(労働者逆転勝訴、確定)。
秋田事件 秋田地裁 (平9.1.28) 仙台高裁秋田支部 (平10.12.10)	大学教授が出張先のホテル内で同行した研究補助員の女性に対して強制わいせつ行為をしたことに対し不法行為として慰謝料請求をしたが、原告の対応およびその直後の言動は不自然な点が多いとして請求を退け、教授側の女性に対する名誉棄損による損害賠償を認めた(労働者敗訴)。 被害者女性がすぐに部屋から逃げ出さず、その場で非難しなかったことは加害行為がなかった証拠にはならず被害者がどう行動するかを一義的に定める経験則はないとして、原告の主張を認め教授に対し損害賠償を命じた。また教授の名誉棄損による損害賠償請求を退けた(労働者逆転勝訴、確定)。
東北大学事件 仙田地裁 (平11.5.24)	大学院生の女性が指導教官だった助教授から性的関係を強要され、一定期間性的関係が継続したが、両者間に支配従属関係があり、女性が指導を放棄されることを恐れて強く拒絶できないことを利用した不法行為と認定し、750万円の慰謝料支払いを命じた(女性勝訴、確定)。

事 件 名	判 決 の 概 要
金 沢 事 件 最 高 裁 (平11.7.16)	家政婦の仕事に従事していた原告が、社長から身体を触られるなどの行為を受け、これを拒んだなどで解雇された事件。解雇については仕事ぶりなどを理由に正当としたが、セクハラ行為については二審判決の判断を是認し、会社と社長に慰謝料120万円の支払を命じた(労働者勝訴)。
大 阪 府 知 事 事 件 大 阪 地 裁 (平11.12.13)	大阪府知事選挙運動中に、横山ノック知事が選挙運動員の女子大生に①わいせつ行為をした上、②記者会見などで女子大生の主張は真っ赤なうそと述べ、③女子大生の刑事告訴に対し虚偽告訴で逆に告訴したことに対し、①のわいせつ行為に対し200万円、②の名誉棄損に対し300万円、③の名誉棄損に対して500万円の慰謝料及び弁護士費用100万円、合計1,100万円の支払いを命じた(女性勝訴、確定)。
設 備 会 社 事 件 東 京 地 裁 (平12.3.10)	被害者である女性が社長から身体を触られたり、強姦未遂の被害を受けた上解雇されたことに対し、PTSD(心的外傷ストレス障害)による損害を認めて、慰謝料および解雇後再就職までの間の賃金相当額と失業保険との差額および弁護士費用の総計約300万円の支払いを命じた(労働者勝訴、控訴審で和解)。
東 京 A 社 事 件 東 京 地 裁 (平12.8.29)	課長職にある原告が、部下の女性や派遣社員に対してデートや食事などに誘ったり、性的言動を行ったなどを理由に解雇されたが、事実誤認があり、その性質、様態も違法なものとはいえ解雇は無効と会社を訴えた。判決は、冗談と見られるものが含まれていたとしても、部下を困惑させ、その就業環境を著しく害するものであったとし、被害者の多さ、会社のセクハラに対する取組みと原告の地位、会社の調査に真摯な反省態度を取らず、かえって告発者探しの行動を取ったことなどを考慮し、解雇は有効とした(男性敗訴)。
仙 台 事 件 仙 台 地 裁 (平13.3.26)	女子トイレ内に男性従業員が潜んでいた事件に対し、会社の不適切な対応とこれに抗議したことをもって解雇されたという事件で、会社に職場環境整備義務違反があったとはいえ、原告の離職は任意退職にあたるとしたが、事件発生後の会社の対応について、誠実かつ適正に対処する義務(職場環境配慮義務)を怠ったとして慰謝料320万円を認めた(労働者勝訴)。
鹿 児 島 事 件 鹿 児 島 地 裁 (平14.2.5)	被害者は、勤務していた社団法人事務局の懇親会終了後の二次会で上司からセクハラを受けたと訴えた。判決は、上司2人のうち1人のセクハラ行為を認定したが、他方の上司については制止しなかったことのみをもってセクハラにあたるとはいえないとした。社団法人に対しては、自由行動となってから起きた事件であるとして使用者責任は認めなかったが、セクハラ防止のための組織的措置が全く取られておらず、職場環境維持・調整義務を怠っていたとして、70万円の損害賠償を命じた(労働者勝訴)。
岡 山 事 件 岡 山 地 裁 (平14.5.15)	上司からのセクハラを受け、他の社員とも相談し会社に訴えた原告2名が、逆に社長からセクハラを受け、さらに会社を混乱させたとして支店長から平社員に降格された事件。判決は、社長のセクハラについては認めなかったが、上司のセクハラを認め、会社は十分に調査せず、多人数で訴えたことを理由に降格・減給することは許されないとし、慰謝料330万円のほか、未払給与相当損害金、逸失利益として3000万円の支払いを命じた(労働者勝訴)。

事 件 名	判 決 の 概 要
A 市 職 員 事 件 横 浜 地 裁 (平16.7.8)	市役所係長の歓送迎会や課長宅でのバーベキューパーティなどでの係長の原告に対する性的言動が、環境型セクシュアルハラスメントに該当するとされ、セクハラに関する苦情申出に対して職務上の義務ある担当職員が必要な措置を講じなかったことが違法であり、市に対し国家賠償法に基づく損害賠償金として220万円の支払いを命じた(労働者勝訴・確定)。
〈その他〉	
エヌ・ビー・シー工業事件 最 高 裁 (昭60.7.16)	生理休暇取得日数を精皆手当支給の際の欠勤日数に算入することは、労基法68条の趣旨が「労務の不提供につき労働契約上債務不履行の責めを負うことのないことを定めるにとどまり」適法である(労働者敗訴)。
タケダシステム事件 東 京 高 裁 (昭54.12.20)	生理休暇の賃金100%支給が慣行となっていた本件の場合、その32%カットは、労働者の既得権の会社側による一方的不利益変更にあたり無効である(労働者勝訴)。
最 高 裁 (昭58.11.25)	労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として許されないが、当該条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒むことは許されないと解すべきである(差し戻し)。
東 京 高 裁 (昭62.2.26)	規定の変更による原告の不利益は少なく、休暇の濫用もみられることから、変更には合理的理由があると控訴棄却(労働者敗訴)。
日 欧 産 業 協 力 セ ン タ ー 事 件 東 京 地 裁 (平15.10.31)	原告は1996年7月から1年間の有期雇用で採用されたが、期間満了後契約は自動更新され6年間雇用を継続していた。2001年12月から第3子出産のため出産休暇を取得し、その期間中に育児休業の申出を行ったのに対し、上司は、有期雇用なので育児休業の適用はなく、6月末で契約は更新しないと通告した。これに対し判決は、①自動更新された後の契約は期間の定めのない労働契約になった、②したがって本件には解雇権濫用の法理の適用があり、③育児休業拒否は違法で不法行為が成立するとして、慰謝料と弁護士費用の支払を認容した(労働者勝訴)。
日 本 航 空 事 件 東 京 地 裁 (平19.3.26)	客室乗務員である原告らが育児介護休業法に基づく深夜業の免除を請求したところ、会社は月1～2回程度の乗務しか割当てず、賃金が大幅に減額されたことにつき、原告らは深夜時間帯の就労免除を求めたにすぎないから、労務の提供として欠けることはなかったとした上で、全深夜業免除者に深夜時間帯にならない乗務を割当てるとは会社に過大な負担を課すとし、別組合の深夜業免除者の割当てとの差額について賃金支払いを命じた(労働者一部勝訴、確定)。
コナミデジタルエン タテインメント事件 東 京 地 裁 (平23.3.17)	育児・介護休業法及び同法指針の「原職又は原職相当職復帰」に関する規定は努力義務を定める規定であって、原職又は原職相当職に復帰させなければただちに同条違反になるとは解されず、産休・育休からの復帰にあつての担務変更は、業務上の必要性に基づき、育休等の取得を理由とした不利益取扱いには該当しない(一部認容、一部棄却、控訴)。