

労働基準法第4条（男女同一賃金の原則） にかかわる裁判例

労働基準法第4条では「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない」と、男女同一賃金の原則が定められており、この規定に違反する取扱いは禁止されています。

このパンフレットでは、民事判決において労働基準法第4条違反とされた裁判例を紹介します。事業場の賃金制度が、実質的な男女差別になっていないかを確認する際に御利用ください。

女性であることを理由とした差別的取扱いとは


「女性であることを理由として」とは、「労働者が女性であることのみを理由として」、あるいは「社会通念としてまたはその事業場において、女性労働者が一般的または平均的に能率が悪いこと、勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者ではないことなどを理由とする」ことを意味します。


なお、「差別的取扱いをする」とは、不利に取り扱う場合だけでなく、有利に取り扱う場合も含まれます。


目次


裁判の概要	頁番号
①男女コース別雇用管理の事例	2
②性別を理由とした賃金格差のある賃金制度の事例	2
③賃金水準について類似業務に関する男性職員と比較した事例	3
④賃金水準について勤続年数等が近い男性職員と比較した事例	3
⑤賃金水準を男性職員の初任給と比較した事例	4
⑥家族手当の支給要件を違法と認めた事例	4
各裁判の詳細	5～10



①男女コース別雇用管理の事例  詳細 5		
平成21年10月20日	最高裁決定	上告棄却、高裁判決(原告(労働者)一部勝訴)確定
事案の概要	<p>被告Y社(総合商社)では、従来から、男性と女性を異なる身分・資格の従業員としてコース別に募集・採用し、それぞれに異なる賃金体系を適用してきた。</p> <p>この賃金体系のもとで、一般職のほとんどが男性社員、事務職のすべてが女性社員であったことから、原告Xらは、これにより生じた賃金格差は違法な男女差別であるとして賃金の差額の支払い等を求めた。</p>	
判決概要	<p>男性は一般職、女性は事務職という男女コース別雇用管理が行われていながら、勤続期間が長く専門知識を身につけた女性社員については、男性一般職と同じ職務を行うことがあった。</p> <p>このため、一般職と同じ職務を行う長期勤続の女性と、当該女性と職務内容や困難度に同質性があると推認される30歳程度の男性の間にすら、賃金についての相当な格差があったことに合理的な理由は認められず、性による違いによって生じたものと推認されることから、男性一般職と女性事務職との間の賃金格差を労働基準法第4条違反であるとし、損害賠償請求を認めた。</p>	

②性別を理由とした賃金格差のある賃金制度の事例  詳細 6		
平成19年7月13日	最高裁決定	上告棄却、高裁判決(原告(労働者)勝訴)確定
事案の概要	<p>被告Y社では、重量物の運搬、選別・受入検査および行程検査等の作業に従事し、かつ勤続年数、年齢が同じ女性従業員の賃金が男性従業員と比べて低く設定されていた。</p> <p>Y社の従業員である原告Xらは、勤続年数や年齢を同じくする男性従業員に比べて、女性であることを理由に差別を受けたとして、不法行為に基づき、差額賃金相当の損害金の支払いを求めた。</p>	
判決概要	<p>Y社における作業内容は、単に物品を運搬するだけの仕事ではなく、女性労働者の業務と男性労働者の業務に必要な集中力・緊張度が同程度であることから、Y社の賃金制度は女性であることのみを理由として賃金格差のある賃金制度を定めていることから、労働基準法第4条違反であるとし、損害賠償請求を認めた。</p>	

③賃金水準について類似業務に従事する男性職員と比較した事例  詳細 7		
平成21年1月22日	最高裁決定	上告棄却、高裁判決(原告(労働者)一部勝訴)確定
事案の概要	<p>被告Y社はP社とQ社が合併して創設された会社であり、原告Xは合併以前からP社に勤務していた。Xは、Y社の「職能資格等級制度」およびP社の「ランク」は、社員の格付け制度であり、同一学歴で年齢が同程度の男性社員と女性社員の間に、定期昇給の額や本給等の格差があつて、賃金について女性であることを理由に差別的な取扱いを受けたとして、Y社に対し、P社の時期も含め、不法行為に基づく損害賠償の請求を行った。</p>	
判決概要	<p>P社の「ランク」については、不法行為と認められなかったが、Y社の「職能資格等級制度」では、全般的に男性が女性より上位の職能資格等級として位置づけられたこと、Xと類似業務を扱う男性との格付けの相違が著しいことなどについて合理性が認められないことから、この賃金格差について労働基準法第4条違反であるとし、損害賠償請求を認めた。</p>	

④賃金水準について勤続年数等が近い男性職員と比較した事例  詳細 8		
平成4年8月27日	東京地裁判決	原告(労働者)勝訴、確定
事案の概要	<p>入社当時、原告Xは、補助的・定型的な業務についていたが、ある時期以降は、高度な判断能力を必要とする業務を行うようになり、勤続年数や年齢が近い男性社員と責任、技能において同等の職務を行うようになった。</p> <p>被告Y社を定年退職したXは、在職中、勤続年数・年齢・勤務内容等が同等である男性社員との間の賃金格差は、女性であることを理由とする賃金差別であるとして、男性社員との賃金・退職金の差額、不法行為に基づく損害賠償の支払いを求めた。</p>	
判決概要	<p>勤続年数および年齢が比較的近い男性社員との間に賃金格差があつたことに関して、Xの入社当時の賃金格差については、当該男性社員と職務内容が異なるため、性別を理由とする賃金格差があつたとまではいえないが、Xの職務内容、知識、職責が当該男性社員と同様等と評価される時期以降の賃金格差については、労働基準法第4条違反であるとし、損害賠償請求を認めた。</p>	

⑤賃金水準を男性職員の初任給と比較した事例



平成16年12月27日	東京地裁判決	原告(労働者)一部勝訴、確定
事案の概要	<p>被告Y社において、原告Xらより年齢が若く勤続年数も短い男性職員Aの採用時の基本給が、Xらの基本給を上回り、その後もXらより高い水準で推移していた。</p> <p>このことについて、女性であることのみを理由に、賃金、昇格において差別されたとして、男性職員との差額賃金と、不法行為に基づく損害賠償を求めるとともに、差別がなければ昇進・昇格したはずの地位の確認を求めた。</p>	
判決概要	<p>労働者としての資質・能力、従事した職務の質・量、また勤務成績において、XらがAに劣るということは考えられず、むしろ、少なくとも採用当初では、業務の習熟度は、Xらが遥かに勝っていたと推認される。このため、Y社が、Xらの給与を上回る初任給で年齢の若い男性職員を新規採用し、その後もXらより高い賃金水準を継続させたことは、性別を理由とする差別的取扱いとみるほかなく、労働基準法第4条違反であるとし、損害賠償請求を認めた。</p>	

⑥家族手当の支給要件を違法と認めた事例



平成4年1月10日	仙台高裁決定	控訴棄却、地裁判決(原告(労働者)勝訴)確定
事案の概要	<p>被告Y社は、共働きの職員への家族手当等の支給は、給与規程で世帯主たる職員に限定していた。</p> <p>しかしながら、共働きの女性職員には家族手当等が支給されなかったため、原告Xは、この取扱いは女性であることのみを理由とする差別的取扱いを禁じた憲法第14条、民法第90条、労働基準法第4条及び第92条に違反し、無効であるとして、支給されていなかった家族手当等の支払いをY社に求めた。</p>	
判決概要	<p>男性職員に対しては妻に収入があっても家族手当等を支給していた一方で、共働きの女性職員に対しては夫に一定額以上の収入があると家族手当等を支給しないとする取扱いは、男女の性別のみによる賃金の差別扱いであって、合理的根拠がないことから、労働基準法第4条違反であるとし、民法第90条に基づいて当該取扱いを無効とした。</p>	

	<p>①男女コース別雇用管理の事例 (東京地裁平成15年11月5日判決、原告(労働者)の請求棄却) (東京高裁平成20年1月31日判決、原告(労働者)一部勝訴) (最高裁平成21年10月20日決定、上告棄却、高裁判決確定)</p>
<p>事案の概要</p>	<p>被告Y社(総合商社)では、従来から、男性と女性を異なる身分・資格の従業員としてコース別に募集・採用し、それぞれに異なる賃金体系を適用してきた。 この賃金体系のもとで、一般職のほとんどが男性社員、事務職のすべてが女性社員であったことから、原告Xらは、これにより生じた賃金格差は違法な男女差別であるとして賃金の差額の支払い等を求めた。</p>
<p>判決概要</p>	<p>男性は一般職、女性は事務職という男女コース別雇用管理が行われていながら、勤続期間が長く専門知識を身につけた女性社員については、男性一般職と同じ職務を行うことがあった。 このため、一般職と同じ職務を行う長期勤続の女性と、当該女性と職務内容や困難度に同質性があると推認される30歳程度の男性の間にすら、賃金についての相当な格差があったことに合理的な理由は認められず、性による違いによって生じたものと推認されることから、男性一般職と女性事務職との間の賃金格差を労働基準法第4条違反であるとし、損害賠償請求を認めた。</p>
<p>判決内容(控訴審)</p>	<p>本件高裁判決においては、まず、賃金差別について、被告Y社において、ほとんどすべての男性従業員(「一般職」)に適用される賃金体系とすべて女性である従業員(「事務職」)に適用される賃金体系とは異なっており、両者の間には相当な格差があるとして、男女間の賃金格差の存在を認定した。 そして、勤続期間が近似すると推認される同年齢の男女の社員間、あるいは、職務内容や困難度に同質性があり、一方の職務を他方が引き継ぐことが相互に繰り返される男女の社員間において賃金について相当な格差がある場合には、その格差が生じたことについて合理的な理由が認められない限り、性の違いによって生じたものと推認できるとした。 なお、Y社においては、男性社員の多くが成約業務を担当し、女性社員は主に成約以後の履行業務を担当するという大まかな区分があったが、成約業務と履行業務の価値については、成約業務が、交渉力、外国との折衝が必要な場合は語学力、専門的知識等が要求されるものであるから、一般的にみて、処理の困難度の高い業務である一方、履行業務についても、専門的知識、一定の交渉力が必要な場合が多く、英語力・語学力が要求されることもあるものであった。 また、格差の合理性について判断するには、男女間の賃金格差の程度、原告Xら女性社員がY社において実際に行った仕事の内容、専門性の程度、その成果、男女間の賃金格差を規制、男女の均等な機会及び待遇の確保を図ることについての意識の変化など、様々な諸要素を総合勘案して判断することは必要であるとした。 その上で、上記の格差が生じた理由の合理性について、①1984年(昭和59年)12月の職掌別人事制度導入以前の時期、②1985年(昭和60年)1月から1997年(平成9年)3月の時期、③1997年(平成9年)4月の新人事制度の導入以後今日までの3つの期間に分けて検討した。 ①の時期においては、Y社において、成約業務など比較的処理の困難度の高い業務は一般に勤続期間の長い男性が、それ以外の処理の困難度の低い、定型的、補助的な業務は一般に勤続期間の極めて短い女性が行っていたため、Xらの男女間の賃金格差は、担当する仕事の相違という要素がかなり強く存在したものであり、そのような場合、賃金の格差は、職務内容の相違とこれに伴う採用、配置、昇進等の違いによるものであり、労働基準法第4条に直接違反するものではないとした。また、公序良俗違反、不法行為の成立についても否定した。 しかし、②、③の時期については、女性でも勤続期間が長く経験を積み専門知識を身につける者が出て来ており、一般職の男性と事務職の女性が截然と区別される別の職務を行っているのではなく、男性の行う職務と女性の職務が重なる場合もあった。また、長期勤続の女性社員の中には、一部成約業務を担当していた者や、履行業務などを担当しているが、専門知識、一定程度の交渉力、英語力・語学力により重要な仕事を行っている者が相当おり、一般職と同じ職務を行うことがあったものと推認できる。これらによれば、職務内容や困難度に同質性があると推認される当時の一般1級中の若年者である30歳程度の男性の一般職との間にすら賃金についての相当な格差があったことに合理的な理由は認められず、性による違いによって生じたものと推認され、Y社はそのような男女別の賃金体系を引き続き維持するなど、男女の性の違いによって賃金を差別する状態を形成、維持したとして、労働基準法第4条、不法行為の違法性の基準とすべき雇用関係についての私法秩序に反する違法な行為であるとした。</p>

	<p>②性別を理由とした賃金格差のある賃金制度の事例 (岡山地裁平成13年5月23日判決、原告(労働者)勝訴) (広島高裁平成16年10月28日判決、原告(労働者)勝訴) (最高裁平成19年7月13日決定、上告棄却、高裁判決確定)</p>
<p>事案の概要</p>	<p>被告Y社では、重量物の運搬、選別・受入検査および行程検査等の作業に従事し、かつ勤続年数、年齢が同じ女性従業員の賃金が男性従業員と比べて低く設定されていた。 Y社の従業員である原告Xらは、勤続年数や年齢を同じくする男性従業員に比べて、女性であることを理由に差別を受けたとして、不法行為に基づき、差額賃金相当の損害金の支払いを求めた。</p>
<p>判決概要</p>	<p>Y社における作業内容は、単に物品を運搬するだけの仕事ではなく、女性労働者の業務と男性労働者の業務に必要な集中力・緊張度が同程度であることから、Y社の賃金制度は女性であることのみを理由として賃金格差のある賃金制度を定めていることから、労働基準法第4条違反であるとし、損害賠償請求を認めた。</p>
<p>判決内容(控訴審)</p>	<p>(同一(価値)労働の評価について) 被告Y社における作業内容が、単に重量物を運搬するだけの作業であればより重い物品を運搬する男性従業員の方が女性従業員より賃金が高くても合理性があるということになる可能性があるが、Y社における作業内容は単に物品を運搬するだけの仕事ではない。Xらが多く就労していた選別・受入検査、工程検査等は重量物を運搬するための肉体的な力は必要としなくても、高い集中力・緊張度を必要とする高価値の労働であると評価することができるのであって、<u>Y社における男性従業員と女性従業員との賃金の格差は、作業内容によって区別されたものであるといい難い。</u></p> <p>(賃金格差の合理的理由) 昭和48年以前には、賃金表の年齢給は男・女という文言が使用され、男女差によることが明確に示されており、昭和48年賃金表も、昭和56年賃金表も、基本的にこれを承継したものであって、<u>職務や職種によってではなく、男性か女性かによって適用される賃金表が異なっているものと認められる。</u>そして、Y社の賃金の決定要素は、性差と年齢と勤続年数の3つであり、職務・職種によって決められたものとは認められない。また、採用基準や手続きは、初任給の額を除いて男女同一であり、肉体的能力、技術力、経験といった要素は考慮されることもなく採用されており、女性であるから軽度・単純・安全な職務に従事することが条件であると明示されたことはなく採用そのものの方式や手続、職務の指定についての男女の差異はない。さらに、男性従業員と女性従業員の労働内容は、前記のとおり、明確な区分は認められない。 (中略) 結局のところ、<u>Y社における男女間の賃金格差は、単に男性であるか女性であるかという性差のみを理由として区別されたものであると推認されるのであって、何ら合理性のない差別であるといわざるを得ない。</u> 労働基準法第4条は、<u>合理的理由なく、労働者が女性であることを理由として、賃金について男性と差別的取扱いをすることを禁じている。</u>したがって、女性であることのみを理由として賃金格差のある賃金制度を定め、あるいは、これを是正することなく維持することも禁じられているものであり、<u>このような賃金制度の制定あるいは維持は違法であり、その適用を受けた女性従業員に対する不法行為を構成するものと解される。</u></p>

③賃金水準について類似業務に従事する男性職員と比較した事例
 (東京地裁平成15年1月29日判決、原告勝訴)
 (東京高裁平成19年6月28日判決、原告一部勝訴)
 (最高裁平成21年1月22日決定、上告棄却、高裁判決確定)

事
案
の
概
要

被告Y社はP社とQ社が合併して創設された会社であり、原告Xは合併以前からP社に勤務していた。Xは、Y社の「職能資格等級制度」およびP社の「ランク」は、社員の格付け制度であり、同一学歴で年齢が同程度の男性社員と女性社員の間に、定期昇給の額や本給等の格差があつて、賃金について女性であることを理由に差別的な取扱いを受けたとして、Y社に対し、P社の時期も含め、不法行為に基づく損害賠償の請求を行った。

判
決
概
要

P社の「ランク」については、不法行為と認められなかったが、Y社の「職能資格等級制度」では、一般的に男性が女性より上位の職能資格等級として位置づけられたこと、Xと類似業務を扱う男性との格付けの相違が著しいことなどについて合理性が認められないことから、この賃金格差について労働基準法第4条違反であるとし、損害賠償請求を認めた。

判
決
内
容
控
訴
審

本件高裁判決においては、まず、同一学歴で年齢が同程度の男性との間で、P社における社員の格付けである「ランク」、被告Y社における職能資格等級における格付け、定期昇給の額、本給額において著しい男女の格差が存在していたことを認定し、この男女間格差を生じたことについて合理的な理由が認められない限り、その格差は性の違いによるものと推認されるとした。

その上で、①原告Xが和文タイピスト専門であった1977年(昭和52年)3月まで、②英文タイプ、データの送受信業務、テレックスの受発信業務を行っていた1977年(昭和52年)～1984年(昭和59年)まで、③会社が合併した1985年(昭和60年)以降の3つの時期に区切って判断を行った。

①の時期のXの業務を検討したところ、和文タイプ業務は、特殊な技術と集中力が要求される仕事であるが、判断や他者との交渉、折衝、調整などが要求される仕事ではないため困難性は高くはない仕事であり、Xは21年間という長期間、このような性質を有する和文タイプの業務を専門にしてきた。さらに、和文タイピストの給与は事務関係職種の中で最も低いという公的な統計が存在する、として、当時の我が国における一般的状況(賃金に関する男女間の賃金格差の存在、同業他社の賃金状況など)等も総合し、1977年(昭和52年)3月までの期間について、P社の不法行為が成立するとは認められない、とした。

また、②の時期についても、他の社員との比較においても、他の男性社員の業務内容と同一視することは適切ではない等、P社の不法行為の成立を肯定することはできないこと、Xが長期間和文タイプを専門として行ってきた者であること、Xが担当した職務はそれまで行ってきたタイピストの仕事と本質的な点で相違する仕事と認められないこと、当時の我が国における一般的な賃金の状況(賃金に関する男女間の格差の存在、同業他社の賃金状況など)等を総合すると、この期間についてP社のXに対する処遇が不法行為に該当するとまでは認められないとした。

他方、③の時期については、

- ・ P社とQ社の合併にともない、P社における「ランク」からY社における職能資格等級に移行するに当たり、一般的に男性が女性より上位の職能資格等級として位置づけられたこと、
 - ・ Xは長期間和文タイピストであったが、時代に応じて自ら技術を身につけ、特殊職とともに一般事務にも従事するようになっており、合併時点で一般事務職に従事することとなってから8年近くが経過していたのであるから、合併の時点において一般事務職として適正な格付け、処遇を考へることが必要であったこと、
 - ・ Q社において、退職直前の時点において類似する仕事を担当していた男性について、Xとの間で格付けの相違が著しいことから、Xに対する格付けに問題があったと推認されること、また、Q社において国際テレックス業務に従事してきた男性が、被控訴人より本質的に価値の高い仕事をしてきたとは認められないとし、両者の格付けの相違が著しいことから、被控訴人に対する格付けに問題があったと推認されること、
 - ・ その間、1985年(昭和60年)の男女雇用機会均等法の制定といった社会状況の変化があったこと
 - ・ その後もXを一段階上に昇格させたのみで、退職までその格付けを維持したこと、
- 等を踏まえ、Xに対する処遇は、女性であることを理由として賃金について男性と差別的取扱いをしたものと認め、P社及びY社の行為は一連一体のものとして1個の不法行為に該当し、労働基準法第4条、昭和61年施行の均等法第8条の趣旨を含む雇用関係の私法秩序に違反すると認め、Y社に対し、損害賠償を命じた。

	<p>④賃金水準について勤続年数等が近い男性職員と比較した事例 （東京地裁平成4年8月27日判決、原告（労働者）勝訴、確定）</p>
<p>事案の概要</p>	<p>入社当時、原告Xは、補助的・定型的な業務についていたが、ある時期以降は、高度な判断能力を必要とする業務を行うようになり、勤続年数や年齢が近い男性社員と責任、技能において同等の職務を行うようになった。</p> <p>被告Y社を定年退職したXは、在職中、勤続年数・年齢・勤務内容等が同等である男性社員との間の賃金格差は、女性であることを理由とする賃金差別であるとして、男性社員との賃金・退職金の差額、不法行為に基づく損害賠償の支払いを求めた。</p>
<p>判決概要</p>	<p>勤続年数および年齢が比較的近い男性社員との間に賃金格差があったことに関して、Xの入社当時の賃金格差については、当該男性社員と職務内容が異なるため、性別を理由とする賃金格差があったとまではいえないが、Xの職務内容、知識、職責が当該男性社員と同様等と評価される時期以降の賃金格差については、労働基準法第4条違反であるとし、損害賠償請求を認めた。</p>
<p>判決内容</p>	<p>原告Xは、入社当時は補助的・定型的な業務についていたが、昭和42年からは神田店責任者としての業務を一人で担当し、さらに昭和47年頃からはロシア語の語学能力や各分野の知識情報、顧客ニーズの正確な把握、高度な判断能力を必要とする業務も行うようになり、昭和54年には本社で課長待遇、昭和55年には神田店店長、昭和57年には次長待遇となっていた。</p> <p>判決は、Xと入社時期が近い男性社員4名間の初任給格差について、<u>Xが入社した時点においては、業務内容、職歴等を勘案するとそれ相応の理由があり、直ちにXが女性であることを理由とする不合理な差別的取扱いであったとまではいえないとした。</u></p> <p>しかし、Xは、遅くとも昭和47年頃の時点では、補助的・定型的業務とは明らかに異なる業務を担当するに至っており、その職務内容、責任、技能等のいずれの点においても、勤続年数及び年齢が比較的近い男性社員4名の職務と比較して劣らないと評価できるため、それ以降、Xの賃金を男性並みに是正する必要があったというべきであり、たとえ、他の社員との関係上従来の賃金を急激に変更するのは好ましくないなどの事情があったとしても、<u>昭和47年頃の時点から格差是正のために必要かつ十分な期間が経過した昭和57年頃の時点では、Xと男性社員との間の賃金格差は、合理的な範囲内に是正されていなければならなかったとして、昭和57年以降の本件賃金格差は、労働基準法第4条に違反する違法な賃金差別というほかはなく、不法行為にあたる</u>と解するのが相当であり、Xは被告Y社に対して、損害賠償を請求し得るとした。</p> <p>なお、賃金差額損害額については、男性社員4名の平均基本給を基準に賃金格差を是正されるべきであったから、基準となる基本給額とXが実際に支給を受けた賃金との差額が損害額になるとし、さらに、退職金の差額相当損害額についても認めた。</p>

	<p>⑤賃金水準を男性職員の初任給と比較した事例 (東京地裁平成16年12月27日判決、原告(労働者)一部勝訴、確定)</p>
<p>事案の概要</p>	<p>被告Y社において、原告Xらより年齢が若く勤続年数も短い男性職員Aの採用時の基本給が、Xらの基本給を上回り、その後もXらより高い水準で推移していた。 このことについて、女性であることのみを理由に、賃金、昇格において差別されたとして、男性職員との差額賃金と、不法行為に基づく損害賠償を求めるとともに、差別がなければ昇進・昇格したはずの地位の確認を求めた。</p>
<p>判決概要</p>	<p>労働者としての資質・能力、従事した職務の質・量、また勤務成績において、XらがAに劣るということとは考えられず、むしろ、少なくとも採用当初では、業務の習熟度は、Xらが遥かに勝っていたと推認される。このため、Y社が、Xらの給与を上回る初任給で年齢の若い男性職員を新規採用し、その後もXらより高い賃金水準を継続させたことは、性別を理由とする差別的取扱いとみるほかなく、労働基準法第4条違反であるとし、損害賠償請求を認めた。</p>
<p>判決内容</p>	<p>原告Xらより年齢が若く勤続年数も短い男性職員Aの採用時の基本給等がXらの当時の基本給等を上回り、その後もXらより高い水準で推移していた。労働者としての資質・能力や従事した職務の質及び量において、また勤務成績において、XらがAに劣るということは考えられず、むしろ、業務の習熟度からは、少なくともAの採用当初では、同じ業務に長く従事していたXらが遥かに勝っていたと推認されることから、AとXらの給与水準の違いについて合理的に説明できる事情は証拠上見出し難く、結局は、<u>Xらが女性であるがために、それまでの基本給等が低く押さえられ、その後も同じ状態が続いた結果であるとみるほかはなく、これは労働基準法第4条に明らかに違反するものである。</u> しかし、被告Y社において勤務期間が一定年数に達したからといって、当然に一定の役職に昇進するという労使慣行はなく、Y社の昇進発令がない本件においては、次長の職位にあることの確認を求めるXの請求は失当である。 また、客観的な給与決定基準が存在せず、直接比較対照すべき男性職員が存在しない本件においては、X等の賃金額を一義的に決定すべき法的根拠が見出しがたく、Xらのあるべき賃金額が客観的に決定されることを前提とした差額賃金請求権は前提を欠き失当である。 一方、Y社は労働基準法第4条に違反し、Xらが女性であることを理由に差別的取扱いをしてきたものであり、<u>遅くともXらより高額の初任給でAを採用した時期以降は、それと認識しつつ男女差別の違法行為を続けていたと認めることができるから、同時期以降、Y社の違法行為について不法行為が成立し、それに基づく損害賠償請求権が認められる。</u></p>

	<p>⑥家族手当の支給要件を違法と認めた事例 (盛岡地裁昭和60年3月28日判決、原告(労働者)勝訴) (仙台高裁平成4年1月10日決定、控訴棄却、地裁判決確定)</p>
<p>事案の概要</p>	<p>被告Y社は、共働きの職員への家族手当等の支給は、給与規程で世帯主たる職員に限定していた。しかしながら、共働きの女性職員には家族手当等が支給されなかったため、原告Xは、この取扱いは女性であることのみを理由とする差別的取扱いを禁じた憲法第14条、民法第90条、労働基準法第4条及び第92条に違反し、無効であるとして、支給されていなかった家族手当等の支払いをY社に求めた。</p>
<p>判決概要</p>	<p>男性職員に対しては妻に収入があっても家族手当等を支給していた一方で、共働きの女性職員に対しては夫に一定額以上の収入があると家族手当等を支給しないとする取扱いは、男女の性別のみによる賃金の差別扱いであって、合理的根拠がないことから、労働基準法第4条違反であるとし、民法第90条に基づいて当該取扱いを無効とした。</p>
<p>判決内容(控訴審)</p>	<p>(労働基準法第4条違反であること) 本件手当等は労働基準法第11条の賃金であるから、これらは労働基準法第4条による直接規制を受けるものといわなければならない。 労働基準法第4条は、憲法第14条1項の理念に基づきこれを私企業等の労使関係における賃金について具体的に規律具現した条文であり、かつまたこれに違反したときは労働基準法第119条1号による刑事罰の対象となるなど、いずれにしても、明らかに強行規定であり、公序に関する規定であると解される。したがって、一般的に、労働基準法第4条に違反する就業規則及びこれによる労働契約の賃金条項は民法第90条により無効であるといわなければならない。 被告Y社は本件規程(給与規程)を根拠にして、<u>男性職員に対しては、妻に収入(所得税法上の扶養控除対象限度額を超える所得)があっても、本件手当等を支給してきたが、原告Xのような共働きの女性職員に対しては、生計維持者であるかどうかにかかわらず、実際に子を扶養するなどしていても夫に収入(所得税法上の扶養控除対象限度額を超える所得)があると本件手当等の支給をしていない。このような取扱いは男女の性別のみによる賃金の差別扱いであると認めざるを得ない。</u>Y社は本件規程及びこれによる本件手当等対象者認定上の取扱いは社会通念に則った規定であり、社会的許容性の範囲内にあるから、民法第90条の公序良俗に反するものではない旨その合理性を主張する。 (中略) したがって、本件規程の取扱いをめぐり、これまで労使間で異議が挟まれることもなく過ごされて来たし、労働基準監督署などからも違法の指摘を受けることなく過ぎてきたとしても、同条項本文後段による取扱いを、社会通念に則り、社会的許容性の範囲内であり、公序良俗に反しないなどという訳にはいかない。また、本件規定が自治省の「住民基本台帳事務処理要領」及び「世帯主の認定の基準」で示された「夫が不具廃疾等のため無収入で妻が主として世帯の生計を維持している場合は、妻が世帯主」であるという事例に比較して妻が世帯主である場合を「夫に収入があっても所得税法上の扶養控除対象限度額以下であれば妻が世帯主である」というまでに緩和しているから、社会通念に合致し、社会的許容限度内であるなどとも結論づけられない。夫婦のどちらが生計維持者であるかを具体的に認定すると、家庭のプライバシーにわたることに立ち入って調査しなければならないため、予め画一的に規定してY社とX間の労働契約の本件手当等の給付関係条項は強行規定である労働基準法第4条に違反し、民法第90条により無効であるといわなければならない。</p>