

論 説

言葉によるセクシュアル・ハラスメントと懲戒処分の有効性

京都学園大学 経済経営学部
柏崎 洋美

目 次

1. はじめに
2. セクシュアル・ハラスメントの態様の変化
3. 言葉によるセクシュアル・ハラスメントの判断基準
4. 懲戒処分の有効性
5. おわりに

1. はじめに

職場におけるセクシュアル・ハラスメントが、かねてより問題とされている。この問題意識に基づいて研究を継続し、修士論文・博士論文を執筆し、日本労働法学会第107回大会において個別報告を行なった。研究対象の1つとしたイギリス法において2006年および2010年に新たな立法がなされ、このことおよびわが国における法改正などを中心に博士論文に大幅な修正を加えて2014（平成26）年12月に著書を刊行した¹。

刊行後の2015（平成27）年2月に、最高裁が言葉によるセクシュアル・ハラスメントに関するL館事件を言い渡した²。性行為等に関する言葉および女性労働者を職場から排除するような言葉によるセクシュアル・ハラスメントがなされたことが、各種メディアでも詳しく報道された。この最高裁判決が、言葉によるセクシュアル・ハラスメントについての懲戒処分を有効とし、使用者に適正な措置および対応を求めた影響は実務に与える影響は大きいと考えられる^{3,4}。

¹ わが国の判例の検討については、柏崎洋美『労働者へのセクシュアル・ハラスメントに関する紛争解決手続 —— 新たな位置づけの検討 ～カナダ法とイギリス法を中心として』（信山社、2014年）145-166頁。

² 最一小判平27・2・26最高裁HP。

³ 林 弘子「言葉によるセクハラが厳しく断罪される時代 ——遊筆 労働問題に寄せて」労判1107号（2015年4月）2頁。

⁴ 山本圭子「本件判批」労働法学研究会報2597号（2015年5月）29頁も同旨。

このような状況から、セクシュアル・ハラスメントの態様の変化をたどり、最高裁が言葉によるセクシュアル・ハラスメントを判断した基準および懲戒処分の有効性について、以下に検討したいと考える。

2. セクシュアル・ハラスメントの態様の変化

わが国において、セクシュアル・ハラスメントは、対価型セクシュアル・ハラスメントと環境型セクシュアル・ハラスメントとに分類されている。対価型セクシュアル・ハラスメントとは、職場において行なわれる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者が労働条件につき不利益を受けることであり、環境型セクシュアル・ハラスメントとは、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されることである。言動とは、発言と行動の両方を示すものである。

当初、職場におけるセクシュアル・ハラスメントが法的問題とされたのは、対価型セクシュアル・ハラスメントであり、1992（平成2）年の沼津セクシュアル・ハラスメント事件が最初の判例であると考えられる⁵。次いで、環境型セクシュアル・ハラスメントが法的問題とされ、1992（平成4）年の福岡セクシュアル・ハラスメント事件が最初の判例であると考えられる⁶。

そもそも、わが国のセクシュアル・ハラスメントは、発言（言葉）を包含するものであったが、これまでの判例は、性的な行動が法的問題とされることが多かった。その後、セクシュアル・ハラスメントが法的問題であることを様々な判例が言い渡したことから、言葉によるセクシュアル・ハラスメントが法的問題となったと思慮している。

3. 言葉によるセクシュアル・ハラスメントの判断基準

3-1. はじめに

本件において、1審および上告審と、控訴審の判断は分かれている。1審は、言葉によるセクシュアル・ハラスメントに起因する懲戒処分などを有効として、行為者である原告らの請求を棄却した⁷。

控訴審は、行為者である控訴人らが、被害を受けた従業員らから明確な拒否の姿勢を示されおらず、問題となった言動も当該従業員らから許されていたと誤信していたことや、控訴人らが問題となった行為について勤務先のY会社から事前に警告や注意等を受けていなかったことなどを考慮すると、懲戒解雇の次に重い出勤停止処分を行なうことは重きに失するというべきであるとした。そして、なされた処分は、権利の濫用として無効であるなどとして、1審判決を変更して、X1らの請求を一部認容した⁸。上告審では、原判決中のY会社敗訴部分を一部破棄し自判した。

⁵ 静岡地沼津支判平2・12・20判タ745号238頁。

⁶ 福岡地判平4・4・16判時1426号49頁。

⁷ 大阪地判平25・9・6労判1099号53頁。

⁸ 大阪高判平26・3・28労判1099号33頁。

3-2. 事実認定

Y会社（被告・被控訴人・上诉人）は、水族館の経営等を目的とする株式会社であり、大阪市が出資する第3セクターであった。X₁およびX₂（原告・控訴人・被被告人）はY会社の男性従業員であった。X₁は、平成21年8月から営業部サービスチームのマネージャーの職位にあり、同24年3月当時、Y会社の資格等級制度規定に基づきM0（課長代理）の等級に格付けされていた。X₂は、同22年11月から営業部課長代理の職位にあり、同24年2月当時、M0に格付けされていた。

Y会社の営業部には、売上管理等担当であり、派遣会社D社の派遣社員である女性従業員のAおよび拾得物担当の女性従業員であるBが勤務していた（従業員Aと従業員Bを併せて「従業員Aら」ともいう）⁹。

平成23年当時、Y会社の従業員（管理職、正社員、派遣社員等）の過半数は女性であり、水族館の来館者も約6割が女性であったことから、Y会社は、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止を重要課題として位置づけ、研修を実施し、同22年11月1日には「セクシュアルハラスメントは許しません！！」と題する文書（以下「セクハラ禁止文書」という）を作成し、従業員に配布し、職場にも掲示するなど、セクハラ防止のための種々の取組を行っていた。

セクハラ禁止文書には、禁止行為として「①性的な冗談、からかい、質問」、「③その他、他人に不快感を与える性的な言動」、「⑤身体への不必要な接触」、「⑥性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮等を阻害する行為」等が列挙されていた。

また、Y会社の就業規則には、社員の禁止行為の1つとして「会社の秩序又は職場規律を乱すこと」が掲げられ（4条（5））、就業規則に違反した社員に対しては、戒告、減給、出勤停止又は懲戒解雇の紹介処分を行なう旨が定められていた（46条1項）。また、社員が「会社の就業規則などに定める服務規律にしばしば違反したとき」等に該当する行為をした場合は、Y会社の判断によって減給又は出勤停止に処するものとされていた（46条の3）。

Y会社において、セクハラ禁止文書は、就業規則4条（5）に該当するセクハラ行為の内容等を明確にするものと位置づけられていた。

平成24年2月および3月当時の資格等級制度規定には、等級に格付けされた後、就業規則46条に定める懲戒処分を受けたときは、社長、専務取締役および総務部長により構成される審査会における降格に係る審査を経て降格を相当とされた社員につき、社長が降格の決定をする旨が定められていた。

Xらは、従業員Aらに対し、平成22年11月頃から同23年12月までの間に、「俺のん、でかくて太いらしいねん。やっぱり若い子はその方がいいかなあ」などと言ったり、「いくつになったん」「もうそんな歳になったん。結婚もせんでこんなところで何してんの。親泣くで」などと言った。

なお、X₂は、以前から女性従業員に対する言動につきD社内で多数の苦情が出されており、

⁹ 労働者派遣法47条の2により、派遣先は、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして均等法11条1項が適用される。

また、同 22 年 11 月に営業部に異動した当初、上司から女性従業員に対する言動に気を付けるよう注意されていた。

Y 会社は、同 23 年 12 月、従業員 A から、X₁ からセクシュアル・ハラスメント行為等を受けた旨の申告を受け、X₁ から事情聴取を行なった上で、X₁ に対し、セクシュアル・ハラスメント行為等を懲戒事由として、それぞれ出勤停止処分をした。

Y 会社は、X₁ の行為がセクハラ禁止文書の禁止行為（①、③および⑥）に該当し、就業規則 4 条（5）に当たるとして、X₁ に対し、同 24 年 2 月 17 日付けで、就業規則 46 条の 3 の規定により、同月 18 日から 30 日間（同年 3 月 18 日まで）の出勤を停止する旨の懲戒処分をした。

Y 会社は、X₂ の行為がセクハラ禁止文書の禁止行為（①、③、⑤および⑥）に該当し、就業規則 4 条（5）に当たるとして、X₂ に対し、同 24 年 2 月 17 日付けで、就業規則 46 条の 3 の規定により、同月 18 日から 10 日間（同月 27 日まで）の出勤を停止する旨の懲戒処分をした。

なお、従業員 A は、X₁ らの各行為が一因となって、同 23 年 12 月末日限りで D 社を退職し、Y 会社における勤務を辞めた。従業員 A は、X₁ らによる報復や派遣元である D 社の立場の悪化を懸念し、X₁ らに直接抗議したり Y 会社に訴えたりすることを控えていたが、水族館での勤務を辞めるに当たり、職場に残る従業員 B や後任者のことを考えて、従業員 B とともに Y 会社に対する上記の被害の申告をしたものであった。

Y 会社は、同 24 年 2 月 23 日に審査会を開いた上で、X₁ が上記の出勤停止処分を受けたことを理由に、X₁ の等級を M0 から S2 に 1 等級降格することを決定し、同年 3 月 19 日付けで、その旨を X₁ に通知した。また、Y 会社は、同日付けで、X₁ を営業部サービスチームのマネージャーから解任し、施設部施設チームの係長に任命した。

Y 会社は、同 24 年 2 月 23 日に審査会を開いた上で、X₂ が上記の出勤停止処分を受けたことを理由に、X₂ の等級を M0 から S2 に 1 等級降格することを決定し、同月 28 日付けで、その旨を X₂ に通知した。また、X₂ は、同日付けで、X₂ を総務部連絡調整チームの係長に任命した。

X₁ らは、それぞれの出勤停止処分および降格により、給与および賞与の減額等を受けた。

X₁ は、上記出勤停止処分により、同 24 年 3 月分および同年 4 月分の給与につき合計 49 万 2933 円、同年 6 月分の賞与につき 15 万 5459 円を減額するとともに、同年 4 月に行なわれた基本給の 1 つである年齢給の昇給（1490 円の増額）を受けられなかった。また、X₁ は、上記降格により、同年 3 月から課長代理以上の管理職に支給される管理職手当（同月まで月額 6 万 9000 円、同年 4 月から月額 5 万 5000 円）および同年 4 月に新設されたマネージャー手当（月額 2 万円）の支給を受けられなくなり、基本給の 1 つである職能給が M0 の 26 号棒から S2 の 36 号棒へと月額 1 万 6000 円減額された。

X₂ は、上記の出勤停止処分により、平成 24 年 3 月分の給与につき 17 万 2774 円、同年 6 月分の賞与につき 15 万 5459 円を減額されるとともに、同年 4 月に行なわれた年齢給の昇給（1490 円の増額）を受けられなかった。また、X₂ は、上記降格により、同年 3 月から管理職手当（同月まで月額 6 万 9000 円、同年 4 月から月額 5 万 5000 円）の支給を受けられなくなり、職能給が M0 の 19 号棒から S2 の 36 号棒へと月額 6800 円減額された。

X₁らは、上記懲戒処分および降格は無効であるとして、懲戒処分の無効確認などの訴えを提起した。

3-3. 判 旨

上記の事実認定に基づいて、最高裁は以下のように判示した。

Xらのセクハラ行為について

「X₁は、営業部サービスチームの責任者の立場にありながら……従業員Aが清算室において1人で勤務している際に、同人に対し、自らの不貞相手に関する性的な事柄や自らの性器、性欲等について殊更に具体的な話をするなど、極めて露骨で卑猥な発言等を繰り返すなどしたものであり、また、X₂は……上司から女性従業員に対する言動に気を付けるよう注意されていたにもかかわらず……従業員Aの年齢や従業員Aらがいまだ結婚をしていないことなどを殊更に取り上げて著しく侮辱的ないし下品な言辞で同人らを侮辱し又は困惑させる発言を繰り返し、派遣社員である従業員Aの給与が少なく夜間の副業が必要であるなどとやむする発言をするなどしたものである。このように同一部署内において勤務していた従業員Aらに対し、Xらが職場において1年余にわたり繰り返した……発言等の内容は、いずれも女性従業員に対して強い不快感や嫌悪感ないし屈辱感等を与えるもので、職場における女性従業員に対する言動として極めて不適切なものであって、その執務環境を著しく害するものであったというべきであり、当該従業員らの就業意欲の低下や能力発揮の阻害を招来するものといえる」。

「しかも、Y会社においては、職場におけるセクハラ防止を重要課題と位置付け、セクハラ禁止文書を作成してこれを従業員らに周知させるとともに、セクハラに関する研修への毎年の参加を全従業員に義務付けるなど、セクハラ防止のために種々の取組を行ってきたのであり、Xらは、上記の研修を受けていただけでなく、Y会社の管理職として上記のようなY会社の方針や取組を十分に理解し、セクハラ防止のために部下職員を指導すべき立場にあったにもかかわらず、派遣労働者等の立場にある女性従業員らに対し、職場内において1年余にわたり……多数回のセクハラ行為等を繰り返したものであって、その職責や立場に照らしても著しく不適切なものといわなければならない」。

従業員Aの退職について

「そして、従業員Aは、Xらのこのような……各行為が一因となって、本件水族館での勤務を辞めることを余儀なくされているのであり、管理職であるXらが女性従業員らに対して反復継続的に行った上記のような極めて不適切なセクハラ行為等がY会社の企業秩序や職場規律に及ぼした有害な影響は看過し難いものというべきである」。

従業員が拒否の姿勢を示さなかったことについて

「原審は、X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……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X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ないと考えられることや……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X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」。

Y会社から事前に警告や注意がなかったことについて

「また、原審は、Xらが懲戒を受ける前にセクハラに対する懲戒に関するY会社の具体的な方針を認識する機会がなく、事前にY会社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Xらに有利な事情としてしんしゃくするが、Y会社の管理職であるXらにおいて、セクハラの防止やこれに対する懲戒等に関する上記……のようなY会社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Y会社に対して被害の申告に及ぶまで1年余にわたりXらが……行為を継続していたことや……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、Y会社がXらのセクハラ行為及びこれらによる従業員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はうかがわれないことからすれば、Xらが懲戒を受ける前の経緯についてXらに有利にしんしゃくし得る事情があるとはいえない」。

Xらの懲戒処分について

「以上によれば、Xらが過去に懲戒処分を受けたことがなく、Xらが受けた各出勤停止処分がその結果とし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、X₁を出勤停止30日、X₂を出勤停止10日とした各出勤停止処分が……行為を懲戒事由とする懲戒処分として重きに失し、社会通念上相当性を欠くということとはできない。

したがって、Y会社がXらに対してした……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、Y会社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」。

「そして、X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……極めて不適切なセクハラ行為等を繰り返し、Y会社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……有効な出勤停止処分を受けていることからすれば、Y会社がX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うことができず、このことは、上記各降格がその結果としてX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うべきである」。

結 論

「以上と異なる原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。論旨は理由があり、原判決中 Y 会社敗訴部分は破棄を免れない。そして、以上説示したところによれば、X らの各請求は理由がなく、これらをいずれも棄却した第 1 審判決は正当であるから、上記の部分につき、X らの控訴を棄却すべきである」。

3-4. 判断基準

職場のセクシュアル・ハラスメントの判例は、加害者および使用者に責任を追及する事案が多い。

これまでも、就業規則上の懲戒事由に該当してなされた懲戒処分について争われた事件が存在する。A 製菓（セクハラ解雇）事件では、管理職がセクシュアル・ハラスメント行為をしたが、自己の言動の問題性を十分認識し得る立場にあったことから普通解雇が有効と判示された¹⁰。また、Y 社（セクハラ・懲戒解雇）事件では、支店長兼取締役がセクシュアル・ハラスメント行為をしたが、態様が軽微で反省の情を示し、これまで第三者の目前で行なわれたセクシュアル・ハラスメント行為に対して指導や注意がなかったこと等の諸事情に照らせば、懲戒解雇は重きに失し、権利濫用として無効と判示された¹¹。

本件は、職場でのセクシュアル・ハラスメントに対し、使用者が就業規則上の懲戒処分に該当するものとして加害者を懲戒処分に付したことに関する事例判決の 1 つに位置づけられるものである¹²。

一般的には、対価型セクシュアル・ハラスメントは環境型セクシュアル・ハラスメントよりも悪質なものと考えられるが、本件は、環境型セクシュアル・ハラスメントであり、X₁の言葉によるセクシュアル・ハラスメントに対して出勤停止 30 日とした比較的重い処分を有効と判断していて、実務上の懲戒権の行使に参考になると思われる¹³。

そして、本件の最大の特徴は、X らに付した出勤停止処分は重きに失し無効であるとした原審の判断を、最高裁が覆した点にある¹⁴。

判断基準は、X らが従業員 A から明白な拒否の姿勢を示されておらず、本件のような言動も同人から許されていると誤信していたこと、および、X らが懲戒を受ける前にセクシュアル・ハラスメントに対する懲戒に関する Y 会社の具体的な方針を認識する機会がなく、事前に会社から警告や注意等を受けていなかったことである。原審は、これらの点をしんしゃくして出勤停止処分を課すことは重きに失すると判示した。

誤信に関する判断は、横浜セクシュアル・ハラスメント事件において、「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

¹⁰ 東京地判平 12・8・29 労判 794 号 77 頁。

¹¹ 東京地判平 21・4・24 労判 987 号 48 頁。

¹² 水町勇一郎「本件判比」ジュリ 1480 号（2015 年 3 月）5 頁。

¹³ 荒井太一＝金丸裕子「本件判批」NBL1046 号（2015 年 3 月）80 頁。

¹⁴ 水町・前掲判比注 12 5 頁。

的抵抗をすることは限らない」し、「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……による抑圧や、同僚との友好的関係を保つための抑圧」が働くことが判示されたことに沿っている¹⁵。

また、事前に警告や注意等を受けていなかったことに関しては、Y会社においては、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止が重要課題と位置付けられ、セクシュアル・ハラスメントの防止のために種々の取組を行ってきたことから、管理職として会社の方針や取組を十分に理解する立場にあることや、行為が第三者の目のふれないところで行なわれていたので、処分は有効とされている。

本件は、これまでの判例に沿った判断であったと考えられる。

4. 懲戒処分の有効性

使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質および態様その他の事情に照らして、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は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は無効とされる(労契15条)。

懲戒処分の有効性が認められるためには、①懲戒処分の根拠規定の存在、②懲戒事由への該当性、③手続を含む相当性、が求められている¹⁶。

Y会社の就業規則には、セクシュアル・ハラスメント行為をした場合の根拠規定が存在し、Xらの行為は、セクハラ禁止文書の禁止される行為に該当し、Xらに事情聴取を行ってから審査会における審査を経て処分が行われているので、手続面を含めて有効性はあると判断された。

また、Y会社においては、資格等級制度規定において、懲戒処分を受けたときは、降格の決定をする旨が定められていた。したがって、この降格は、懲戒処分を受けたことによるY会社の人事権の行使と判断することができ、2回の処分には該当しないと考えられる^{17 18}。

ところで、イギリスにおいては、懲戒処分の聴聞(hearing)の手続について、3段階で行なわれている。最初は、非公式の面接又は協議の活動期間(informal interview or counselling session)であり、事件について議論する。この期間は、懲戒処分の形式にはならず、当該労働者は、同席する権利を有さず、事件は関係当事者によってできるだけ解決される。次は、調査形式の聴聞(investigatory type of hearing)であって事実を突き止めて証拠を集めることがなされる。再び、被用者は、懲戒手続に影響を与え得る場合であっても、会議を通じて同席する権利を有さない。最後に、一定の基本的な原則が適用される懲戒の聴聞(disciplinary hearing)である。重要なことは、使用者は、非公式の面接および調査の聴聞については懲戒の聴聞にすることは許されていないことであり、このようなことが起こる可能性があるとするれば、これらの聴聞は終了

¹⁵ 東京高判平9・11・20労判728号12頁。

¹⁶ 菅野和夫『労働法〔第10版〕』(弘文堂、2012年)502-504頁。

¹⁷ 山本・前掲判批注4 30-31頁。

¹⁸ 同一の事案に対し2回懲戒処分がなされることが許されないことについて、菅野・前掲書注16 502-503頁。

させられ、正式な懲戒の聴聞（formal disciplinary hearing）を行なうことになる¹⁹。

わが国の懲戒処分の聴聞に比べると、非公式の部分があるのが特徴であり、最初と次の段階では懲戒処分を課すことよりも事件の解決を優先しているものと考えられる。

5. おわりに

言葉によるセクシュアル・ハラスメントは、①内容の猥褻性、②言葉を発し続けた期間、③反省の有無によって総合的に判断がなされる。

使用者は、均等法 11 条 2 項に基づいて「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置の指針」²⁰にしたがった措置を講じることが求められている²¹。当該措置を講じた場合、本件のように第三者がいない場所で行なわれたセクシュアル・ハラスメントについても事前の警告および注意がなくとも懲戒処分が可能になると考えられる。

このところ、ハラスメントに関する重要な最高裁判決が言い渡されている。すなわち、2014（平成 26）年 10 月 23 日のマタニティ・ハラスメントに関する広島中央保健生協（C 生協病院）事件²²の最高裁判決である²³。判決後、厚生労働省は、2015（平成 27）年 1 月 23 日に雇児発 0123 号第 1 号を通達し、妊娠・出産・育休明けなどから 1 年以内に降格および雇止めなどをした場合は、原則として均等法などで禁じる不利益取扱いに当たり、違法とみなすとした。

そして、厚生労働省は、2015（平成 27）年 9 月 4 日、妊娠した 20 代の看護助手を解雇した茨城県牛久市の事業所名を初めて公開した²⁴。公表は、均等法に規定される公表制度に基づくものであるが（30 条）、相談を受けた茨城労働局が指導および是正勧告を繰り返したが、事業所がしたがわず、厚生労働大臣の是正勧告にも応じなかったことによるものである。

このようにハラスメントに関する重要な判例が言い渡されていることが続いているので、日本労働法学会では、2016（平成 28）年に「労働関係におけるハラスメント法理の展望」をミニ・シンポジウムとして取り上げることになり、筆者も報告者の 1 人として参加することになった。学会での議論を経て、さらにハラスメント法理の展望を検討していきたいと思慮している。

¹⁹ ASTRA EMIR, SELWYN'S LAW OF EMPLOYMENT, OXFORD UNIVERSITY PRESS, (18TH ED. 2014) P.336.

²⁰ 2014（平成 26）年 7 月 1 日から施行された指針（平 18 厚労告 615 号）の改正（平 25 厚労告 383 号）。

²¹ 当該指針の検討については、柏崎・前掲書注 1 169-173 頁を参照。

²² 最一小判平 26・10・23 労判 1100 号 5 頁。

²³ この事件については、柏崎洋美「労働者の妊娠差別に関する諸問題 ——最高裁判例を契機に」京都学園法学 2014 年第 2 = 3 号（通巻 75 = 76 号）60-64 頁参照。

²⁴ 読売新聞 2015（平成 27）年 9 月 5 日（土）朝刊 35 面。

