

第14条【法の下での平等, 貴族の禁止, 栄典】

尊属殺の重罰規定

【事件】被告人は、14歳から15年にわたって、実の父親に夫婦同様の関係を強いられてきた。職場の同僚との結婚を望んだところ、父親に監禁・虐待されたため、酒に酔って寝ていた父親を思いあまって絞殺し、自首した。

【判決】最高裁は、尊属殺に関する刑法200条の法定刑は普通殺に関する「199条に比し著しく不合理な差別的取扱いをするもの」と認め、刑法200条を違憲無効とし、199条を適用して懲役2年6か月、執行猶予3年の判決を下した。

住友電気工業訴訟

【訴訟】1960年代に高卒事務職として住友電工に採用され、同社に勤務し続けてきた女性7人が、男女雇用別管理によって能力向上と昇進の機会を不当に奪われたことを理由に、会社と国を提訴した。同期・同学歴の男性社員との月額20万円あまりの給与差額と慰謝料の支払いを求めた。

【判決】第一審で大阪地裁は、男女間格差を認定し、男女別雇用管理を憲法14条1項に反するものとしながら、昭和40年代の社会情勢から考え違法とまではいえないと

し、原告が全面敗訴した。第二審では、原告の意思を全面的に支持する形で和解勧告を行った。その結果、会社が原告を昇進させ、解決金を支払うことで2003年に和解が成立した。

日産自動車男女別定年制事件

【事件】それまでの勤務会社が日産自動車株式会社へ吸収合併された際、「男子55歳、女子50歳の定年」を定める同社の就業規則により退職を命じられた女性従業員が、雇用関係存続の確認を求めた事件。

【判決】就業規則中の女子の定年を男子より低く定めた部分は、性別のみによる不合理な差別にあたり、民法90条に反し無効であるとした。

芝信用金庫訴訟

【訴訟】同信用金庫に勤務する女性社員13人が、男女同一の人事制度を運用しているにもかかわらず昇給・昇進における男女間格差が著しいことを理由に、役職資格の確認と賃金差額等を請求した訴訟。

【判決】第一審、第二審ともに男性優遇の人事の実態を認め、2002年に最高裁で男性と同じ昇格と差別賃金の支払いを認めるなどの和解が成立した。