慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	〔労働法六五〕女子若年定年制の効力(東京地裁昭和四四年七月一日判決)
Sub Title	
Author	宮本, 安美(Miyamoto, Yasumi) 社会法研究会(Shakaihō kenkyūkai)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1969
Jtitle	法學研究 : 法律・ 政治・ 社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.42, No.12 (1969. 12) ,p.117- 121
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	判例研究 表紙タイトル : 東急機関工業事件
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19691215-0117

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

従つて、両項が定める手続を履践しない以上商法二六七条三項に該当する場合を除き、その瑕疵はいかなる方法によつても治癒されることはなく、裁判所は提訴前の手続の欠缺を理由に訴を却下すべきである。

このように解しても、判旨にもいうごとく、株主はもう一度初めから手続をやり直すめんどうがあるだけで法律の定める手続を遵守しなかつた点は当然株主にその責が帰せられるべきであるから、株主にとつて酷なこととは思われない。

判旨はこのように商法二六七条一項二項の定める手続を厳格に解することは、この訴訟を悪用せんとする者に対して少なからぬ効果があるといつているが、訴を却下されてもはじめからやり直すことが可能であり、また代表訴訟が会社荒しに濫用される危険防止の方策としては別の方法（たとえば、提訴権者を六ヶ月前より引続き株式を有する株主に限定していること。被告たる取締役が代表訴訟の提起が原告株主の悪意にいでたるものであることを疏明したときは、裁判所は相当の担保を提供すべきことを原告株主に命じうること）がとられているので、この点に関する判旨の議論は的はずれのように思われる。

なお、本件判例評釈（判旨賛成）として石原俊一・ジュリスト四二二号一三五頁以下がある。

（阪　埜　光　男）

〔労働法　六五〕女子若年定年制の効力

（東京地裁昭和四二年（ヨ）第一、二六二号　昭和四四年七月一日判決　東急機関工業事件　労働経済判例速報六八〇号）

【事実】被申請人（以下会社という）は、内燃機関及びその部分品、付属品類の製造、販売を業とする株式会社であり、申請人は、同会社の従業員であつて、昭和三四年パートタイマーとして雇用され、本社勤労課人事係で主としてホールソートカードの作成に従事し、同年六月臨時従業員となり、昭和三五年初めごろからは統計調査の仕事もするようになり、同年一〇月試験のうえ本採用となつた。その後昭和四〇年四月蒲田工場第一製造部技術課工務係に配置換えになつてからは、総務課や勤労課と連絡をとつて処置する業務に就き、昭和四一年六月には、経理課原価係に配置換えになり、それ以来右業務に従事してきた。

昭和三七年二月、会社は経営不振のため倒産し、同年四月更生手続が開始され、昭和三九年、更生計画による新会社として設立され

たが、積極的に企業の体質改善と経営の合理化を実行しなければならない状態にあり、右経営合理化の一環として昭和三八年度の賃金改訂時に、従来の賃金体系を全面的に改訂し、それまでの一律上昇方式を排除して職能給の考え方に基づく賃金体系を採用することにした。その際、最下級の職種に屈するものとして軽雑作業職を設け、これには秘書補助業務、文書整理、受発信業務、人事労務関係手続業務、給与計算補助業務、和文タイピスト、出納補助業務、各種伝票等の整理・記帳・保管等の業務、事務用品等に関する各課課内庶務業務等を含め、主としてこれらの業務を扱う女子を全員一律に軽雑作業職に格付けすると共に、男子は、これらの業務を扱う者であっても他の業務も扱っていることを理由に、一人もこの職級には格付けしなかった。

しかし、昭和四〇年の春闘において、会社は組合の一律上昇方式による賃金の増額要求を認めざるをえなかった。けれども、同四一年組合の賃金一律上昇方式の主張に対し、これを受けいれることは合理性がないばかりか経営合理化の妨げになると考えた会社は、女子従業員については定年を三〇歳とすることを組合に提案し、組合も結局これを諒承し、同年五月、女子定年制の協定が締結された。

会社は、右協定により、申請人を昭和四二年三月二〇日をもって定年のため当然退職したものとして扱い、同月二一日以降従業員として扱わず、かつ、同日以降申請人に賃金を支払わなかった。そこで申請人は、女子三〇歳定年制を定める協定、およびこれに基づく解雇は憲法一四条ならびに労働基準法三条および四条に違反するから公序良俗違反として無効であることなどを理由として、地位保全の仮処分を申請した。

【判旨】 一、労働基準法三条および四条は憲法一四条一項をうけて設けられたものであり、「このことからすれば、これらの規定も憲法一四条と同趣旨に解すべきようにも考えられるが他方、労働基準法一一九条は同法三条、四条違反の使用者に対する罰則を定めているのであるから、罪刑法定主義の建前からして、これを拡張して解釈することは許されないものというべきである。そして、同法三条は『性別』を理由とする差別については規定せず、また同法四条は『賃金』についてのみ規定するにすぎないことからして、労働基準法上は性別を理由に賃金以外の労働条件について差別することを直接禁止の対象とはしていないものといわなければならない。」

「憲法は私人間の行為を直接規律するものではないから、憲法で保障されている基本的人権について、私人間の合意で制約を設けることも、私的自治の原則の適用により、一応は有効であるということができるが、右の制約が著しく不合理なものである場合には、民法九〇条により公序良俗違反として無効となるというべきである。そして憲法の保障する基本的人権には種々性質の異なるものがあり、制約の対象となる権利によっては、或るものはそれを制約すること自体著しく不合理なものと観念され、また或るものについては非常に幅広い制約も許容される場合があるのである。本件で問題となっている男女平等の原則について言えば、この原則に対する制約は様々な根拠によってなされるのであって、その具体的内容の検討

を度外視して、制約が存在すること自体をもつて、一般的に著しく不合理なものということはできない。しかしながら本件停年制の内容は、男子の五五歳に対して女子は三〇歳と著しく低いものであり、且つ、三〇歳以上の女子であるということから当然に企業貢献度が低くなるとはいえないから、他にこの差別を正当づける特段の事情のない限り、著しく不合理なものとして、公序良俗違反として無効となるというべきである。しかして、右の正当事由の存否は、当該企業の形態、業務内容、従業員の勤務能力、配置転換の可能性、労働契約の内容等諸般の事情を考慮して決するほかない」。

二、「タイピストの職務は、その余の職務とは異なり、電話交換手等と共に特殊の作業職種として分類されるべきものである一方その余の職務は多少なりとも技能経験を必要とする一般事務職種として分類され、作業職系統の職種と区別されているのが職務分類の常識として一般に採用せられているところであるから、会社が右各職務を一括して、軽雑作業職と位置づけたことは、右職務分類の常識に反し、何らの合理性はない。殊に、会社の決定した職種の内最下級の職級に格付されたことは不合理である」。さらに給与計算業務を考えてみても、決して、単なる定型的事務の繰り返しではなく、少くとも事務職中級の職位にあることは容易に知ることができる。かりに、右職務分類が正しいとしても、「男子の方が女子よりも職務と責任において重いものであつたかどうかについては、会社の全従業員の担当する職務内容についての疎明もない」。「以上の考察で、すでに男子従業員と女子従業員を職種の決定ないし格付において差別を設ける何らの理由がないことは明白である」。「仮りに、更らに一歩を譲り、被申請人の右主張を正しいとしても、……女子従業員採用に際して、特に被申請人のいわゆる軽雑作業を担当する職種の要員として雇用する旨の合意があつたわけではなく、……〔また〕経営が苦しいからといつて、能率の悪い者について整理解雇を行うというなら格別、右軽雑作業職に就いていることを理由に、女子について男子と差別した停年制を敷くことは極めて信義則に反する行為であるというべきである」。

次に、「申請人ら女子従業員は、被申請人主張のようなものとしての軽雑作業に従事するとの契約で入社したのではなく、男子と同様何らの限定もなく入社したのであつて、被申請人のいうところの勤務を継続するとモラルと生産能率が低下する職種に配置したのは正に会社そのものであり、昇進の途をとざしているのもまた会社そのものである……。かかる場合に他の職種への配置換えを何ら考慮することなく、かかる職種に就いていることを理由に男子と差別した停年制を設けるのは正に信義則に反する」。

「最後に被申請人は、既婚の女子従業員は家事、育児等について責任をもたなければならないから勤務に支障を生ずると主張するが、本件停年制は結婚したことを理由とするものではないばかりか、一般的に既婚の女子労働者の勤務成績が悪いということを認めるに足りる疎明はなく、……従つて既婚なるが為に勤務成績の悪い女子従業員については、既婚を理由とするのではなく、勤務成績が悪いことをもつて解雇すべきであり、これをもつて本年停年制を正

当づけるに由ないものといわねばならない」。

三、「本件停年制は、会社が一方的に設けたものではなく、労働組合と協議のうえ労働協約によつて設けたものであるが、協約によるが故に私法上の契約たる性格を変ずるものではなくこのことによつて、合理的理由のない性別による差別が許されることになるいわれはない」。

【評釈】 本件は、女子若年定年制の効力を、いわば真正面から判断した最初の判決である。もつとも、女子であるがゆえの差別的制度が法的効力を主張しえないことについては、住友セメント事件（東京地判昭四一・一二・二〇）以来、結婚を理由とする解雇をめぐつてのいくつかの判決によつて明らかにされてきている。すなわち、茂原市役所事件判決（千葉地判昭四三・五・二〇）では、女子職員の採用にあたり、庁内結婚の場合退職する旨の誓約書をとるのは、地方公務員法の平等取扱原則に反すること、右誓約書にもとづく解雇は、配偶者選択、結婚の時期に関する自由を制約するもので無効であることが示された。また、小野田セメント事件（盛岡地判昭四三・四・一〇）では、「有夫の女子」「三〇歳以上の女子」という希望退職募集および指名解雇基準にもとづき、退職勧告をうけて行なわれた合意解約を、憲法一四条、労基法三条、四条の精神に反し、公序良俗に違反して無効であるとされた。

これら一連の判決は、結婚を理由とする女子労働者の解雇に関するものであるが、そこにとどまらず、女子若年定年制一般にも拡大していくことのできる論理を展開している。その意味では、本判決は予想された内容のものであるともいえる。けれども、法制局意見が、結婚退職制と若年定年制とは必ずしも同一には論じえないかの如き含みをもたせていたこと（昭四一・八・二六内閣法制局一発第九号）、日本では定年制が一般的であり、かつ女子の定年を男子のそれより低く定めているところが少なくないこと（労働省・定年制三一ページ参照）などを考慮に入れるならば、本判決は、やはり注目すべきものであるといえよう。

一、判旨第一点は、女子若年定年制と労基法三条、四条、および憲法一四条との関係、ならびに民法九〇条の公序良俗違反との関係について判断している。すなわち、判旨は、罪刑法定主義の建前から、女子若年定年制は労基法三条および四条違反を構成せず、憲法一四条との関係についても、「憲法は私人相互の行為を直接規律するものではないから、憲法で保障されている基本的人権について、私人間の合意で制約を設けることも、私的自治の原則の適用により、一応は有効である」が、その「制約が著しく不合理なものである場合には、民法九〇条により公序良俗違反として無効となる」としている。これらの判断は正当であつて、とくに問題とすべき点はないと思われる。

そうだとすると、問題は女子若年定年制が著しく不合理なものであるかどうかの点に移るであろう。この点に関し、判旨は三〇歳をもつて定年と定めることは、女子が三〇歳に達したからといつて当然に企業貢献度が低下するとはいえないから、他に差別を正当づける特段の事由のない限り、著しく不合理なものとして民法九〇条の公序良俗違反を構成するとしている。

この点については、次のような反論がある。すなわち、「私的自

治の原則による制約というものが有効におこなえるのに対して、特段の事情がない限り女子三〇歳定年は当然に合理性がないという前提で考えていいかどうか」、「少なくとも今日まで長い間、女子については、男子とかなり雇用の形態が違っているという客観的な事実があ」り、「そうした社会的実情に支えられた女子の雇用形態の差というものに、合理性が認められる場合があるのではないか」（籾井常喜・山本博・成富安信「女子若年定年協定の効力」季刊労働法七三号一四七ページ成富弁護士発言）。

しかし、そのような事実が現在なお存在することは確かであるが、反面、「結婚後も主婦として活動するだけではなく、なお賃金労働者として職場にとどまり、労働を継続する意思を有する女子労働者が多く存することは顕著なる事実である」し、統計上、婦人労働者のうちにしめる有夫者の割合が逐年上昇していることも事実である（前掲住友セメント事件判決参照）。しかも、こうした既婚婦人労働者のかなりの部分は、長期にわたる勤続の意思をもち、いわゆる家計補助的な意味で労働するものとみられる割合はきわめて低いものとなっているといわれる（島田信義「結婚退職・女子若年定年制の法理」季刊労働法七〇号四七ページ参照）。

このような新しい型の婦人労働者は、いわゆる高度成長経済の中で登場してきたのであるが、この事実を直視するならば、女子に若年定年を定め、制度的に一律に退職させることには、なんらの合理的理由もないといわなければならない。判旨は正当である。

二、右にみたように、一般的には、女子若年定年制は合理的根拠をもたないと考えるべきであるが、本件の場合には、差別を正当づける特段の事由があるのであろうか。

判旨は、会社が最下級の職種に属するものとして軽雑作業職を設け、これに給与計算補助業務、和文タイピスト等を含め、これらの職級に組入れられる女子従業員は、技術・経験を必要としないにも拘らず、それらを必要とする業務に従事する者の賃金と同様、毎年一律にその賃金が上昇するのは不合理であり、従つて女子に若年定年制を定めることには合理性があると主張したこととも関連し、それらの職種が軽雑作業に該当するかどうかに重点を置いて判断している。そこでいま、この点についてだけ検討すると、かりにこれらの職種が軽雑作業職に該当し、これに一律賃金上昇方式を適用することが不合理だとしても、そのことから直ちに、女子に若年定年制を設け、三〇歳に達した者を一律に退職させるということが合理的であるという結論を導くことはできないように思われる。いいかえれば、判旨が軽雑作業に該当するかどうかに焦点をあわせて論じていることには、必ずしも納得できないものがある（籾井等前掲一五一―一五二ページ参照）。

三、判旨第三点は、若年定年制が協約で設定された場合の効力に関する。もともと、女子若年定年制が公序良俗違反であるならば、かりに労働協約によつてこの制度を設定したとしても、労働協約は、法令に違反しえないことはもちろん、公序にも違反することができないから、協約中の若年定年制を定めた条項は無効というほかない。従つて判旨は正当である。

以上要するに、理由構成に若干問題となる点はあるが、判旨の示す結論に賛成である。

（宮本安美）