



8-3-20

婦勞発第 1 号

昭和42年1月11日

各婦人少年室長 殿

労働省婦人少年局婦人労働課長

女子労働者に対する結婚退職制について

結婚を理由に女子労働者を解雇する「いわゆる結婚退職制」については、昭和31年1月21日付け婦発第9号により、行政指導を煩わしてきたところであるが、このたび本件に関して、別添「写」のとおり東京地方裁判所の判決があり、会社側は本件判決に対し直ちに控訴したので了知されたい。

なお、いうまでもないが当該判決に対する意見等については差控えるよう細心の留意を払われたい。

また、本件に関する行政指導方針は、従来と変わるところはないので念のため申し添える。

女子の「いわゆる結婚退職制」に関する判決

東京地方裁判所民事第11部

昭和39年(ワ)第10、401号雇傭関係確認等請求事件

判 決

福島県いわき市四倉町大字塩本字高橋木20番地

原 告	鈴木 節 子
右訴訟代理人弁護士	東 城 守 一
同	草 島 万 三

東京都台東区東上野5丁目2番2号

被 告	住友セメント株式会社
右代表者代表取締役	安 済 良 一
右訴訟代理人弁護士	橋 本 武 人
同	高 島 良 一
同	小 倉 隆 志
同	浅 岡 省 吾

主 文

- 1 原告が被告に対し雇傭契約上の権利を有することを確認する。
- 2 被告は原告に対し、732,000 円及び昭和41年12月以降毎月27日限り各22,875円を支払え。
- 3 訴訟費用は被告の負担とする。
- 4 第2項は仮に執行することができる。

事 実

第1 当事者双方の求める裁判

原告は主文同旨の判決及び仮執行宣言を求め、被告は「原告の請求を棄却する。訴訟費用は原告の負担とする。」との判決を求めた。

第2 原告の主張

- 1 被告(旧商号、盤城セメント株式会社)は、セメント等の製造販売を業とする。

原告は、被告により、昭和35年7月15日から同年8月末日まで臨時従業員として、引続き同年9月1日以降職員(雇員本採用)として期間を定めず雇傭され、四倉工場運転課電気係に勤務してきた。

なお、原告は、被告の従業員で組織する住友セメント労働組合(旧

称・盤城セメント労働組合、以下「組合」という。)の組合員である。

2 被告における賃金は、毎月20日締切、27日支払の定めとなっており、原告の賃金月額は、22,875円である。

3 被告は、原告に対し昭和39年3月17日解雇の意思表示をなし、以降従業員として取扱わず、同月21日分以降の賃金を支払わない。

4 被告主張の解雇理由に対する反論

(1) 結婚退職制という慣行ないし合意による解雇の意思表示は、左の理由により効力を生じない。

イ 合理的理由の欠除

(イ) 女子労働者が結婚することは、接客業のうち極めて特殊の事例等を除いて、労働契約の本旨に従った労務の提供に何の支障も与えない。本件で被告の主張するような補助的事務は、この例外に該当しないことは勿論である。

(ロ) 合理性の判断に当つては、企業の側の事情のみならず、その社会的影響も考慮されなければならない。すなわち、女子労働者が結婚により退職を余儀なくされる慣行ないし合意を是認すれば、退職した労働者は生活の資を求めて再就職の機会を求めることになる。しかし、社会保障及び自由な労働移動の条件がなく年功賃金制が普遍的なわが国の現状では、再就職者の賃金は著しく低下せざるを得ない。したがって、このような慣行ないし合意が普遍化すれば、女子の賃金水準の引下げを来し、内縁関係を助長するものである。いずれにしても、ことは直ちに女子労働者の生存権の問題につながることを看過してはならない。

(ハ) 昭和33年4月前後を問わず、被告において高校卒の女子職員の賃金は同年令の高校卒男子職員のその約70%であつて、男女同一賃金制はとられていないから、男女同一賃金制を前提として結婚退職制を合理化することはできない。

(ニ) 仮に、被告における女子職員の職務、責任が被告主張のように補助的なものであるとしても、かような慣行ないし合意は、

「女子労働者は結婚すれば労働能率が低下する。」等の前近代的偏見に基いて被告がつくりあげたものに過ぎず、従つてこれは被告からする右のような女子労働者の退職・解雇の根拠となつて得ない。

(ホ) 結局、かような慣行ないし合意にもとづく解雇の意思表示は、合理的根拠を欠き、無効である。

ロ 就業規則違反

被告主張の「結婚したら退職する。」旨の合意は、雇傭関係継続の条件、すなわち、労働基準法（以下「労基法」という。）にいう「退職に関する事項」であつて労働条件に該当する。しかしながら、被告の就業規則において、従業員の停年は満55才（64条）と定められており、採用拒否事由（56条）、解雇の事由（60条）中に労働者の結婚は含まれず、むしろ、既婚女子労働者の存在を前提とする規定すらある。しかも、就業規則全体の構成からみて、60条の解雇事由は制限列举と解すべきである。したがつて、右条件は、就業規則で定める基準に達しない労働条件というべきであつて、原被告間の労働契約は、その部分については無効である。それ故、これに基き解雇の意思表示をなしても効力を生じない

ハ 公序良俗違反

憲法は、すべての国民に「基本的人権の享有」（11条）、「生命、自由及び幸福追求の権利」（13条）、「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」（25条）を保障し、性別による差別待遇を禁じ（14条）、これを承けて労基法は、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。」（1条1項）と定め、同法3条（均等待遇）、4条（男女同一賃金）、19条（産前産後の解雇制限）、65条（産前産後の休業等）、66条（育児時間）は、いずれも右の保障を具体的に約束したものと解すべきである。これらの規定により、男女を問わず労働者に対し結婚の自由及びこれの実質

的な裏付として結婚後も引続き労働に従事できること並びに入たるに値する生活を営むための労働条件が保障されることはいふまでもない。結婚の自由は、公の秩序に関するものである。さらに、結婚は、善良の風俗として社会から是認されるべきである。それ故使用者もまた未婚労働者の雇入れに当りそれが結婚することを当然予想すべきであつて、労働契約の締結、存続に際し結婚したことの故に不利益な取扱をすることは許されない。ましてや、女子労働者のみにかかる取扱をすることは性別による差別待遇である。

以上述べたとおり、女子労働者の結婚を退職・解雇の事由とする慣行ないし合意、換言すれば、結婚しないことを雇傭継続の条件とする慣行ないし合意、ひいては、結婚したこと自体を理由とする解雇は、いずれも前示結婚の自由の制限並びに性別による差別待遇に帰着し無効である。

(2) 被告のその他の主張について

- イ 労働協約または就業規則と同視すべき結婚退職制の慣行あるいはこれに対する組合の黙示の承認の事実の存しない。すなわち、被告は、右制度を組合に通告し又は従業員一般に公表しないで、ことさら秘かに実施していた。そのため、組合は、昭和38年に入つて女子組合員が原告と同様の念書を被告に差入れていることを初めて知り、同年5月末日、6月1日の団体交渉以来被告に対し念書撤廃等を申し入れている。また、同年10月頃右念書を差入れた女子組合員全員から被告にあて念書破棄通告をなした。組合本部移転に伴い、組合の女子書記2名が組合を退職して同年末から昭和39年初頃被告に採用された際、被告に右同様の念書を差入れたが、組合は当時これに気付かなかつたから、これを黙認したわけではない。右両名は、その後念書破棄通告を行なつた。念書を提出した女子労働者の大部分が念書のとおり自発的に退職した事実は、なんら右慣行又は黙示の承認を示すものではない。すなわち、彼らは、結婚退職制を不当違法と信じているものの、こ

この信念に従つて会社に抵抗することが如何に困難かを知り退職したに過ぎないからである。

ロ 被告主張の各賃金に関する協定締結に先立ち、組合側から男女の賃金格差を容認する提案をした事実はない。

ハ 原告が被告主張のとおり念書を差入れて雇われ、結婚したことは認める。

5 したがつて、原告は被告に対しなお雇傭契約上の権利を有するにもかかわらず、被告はこれを争うから、原告は右権利の確認及び昭和39年3月21日以降の毎月22,875円宛の賃金の支払を求める。

第3 被告の主張

1 原告主張1ないし3の事実は認める。

2 本件解雇の効力

(1) 結婚退職制の採用とその理由

イ 被告は、昭和33年4月、爾後採用する女子職員（従業員を職員と工員に区分する。）のみにつき次の制度を採用した。すなわち、女子職員を、専ら、タイプライターによる印書、電話交換業務のほか、比較的軽度の経験技能をもつて処理することができ高度の判断力を必要としない補助的事務のみに従事させることとした。ここに補助的事務とは、文書の発受信、コピーの作成、事務用品の配布、使い走り、来客のとりつぎ、清掃、お茶汲み、その他男子職員の指示による計算、文書の浄書整理、電話連絡等の事務を指称し、業務計画立案、調査、研究報告、物品保管受払等の事務を含まない。そして、後者は男子職員のみが取扱うものとした。よつて、被告は、それ以後職員に関して採用資格につき、男子は大学又は高校卒、女子は原則として高校卒に限り、採用手続につき、男子は本社採用、女子は事業場において欠員の生じた都度採用とし、採用後の身分につき、男子は当初最下級の雇員であるが以後遂次昇進して幹部従業員となり得、他の事業場へ配置転換され得る。女子は結婚までの腰かけの勤務であるから雇員以上に昇進せず、他の事業場へ配置転換されないと定めるなど、男子

職員と女子職員の差異を明確にした。特に、被告は右時点以降、女子職員の採用に当り、「結婚又は満35才に達したときは退職する」ことを労働契約の内容とする旨定めて、その旨の念書をこれらの者から提出させ、もつて被告はこれらの者が結婚したとき解雇し得ることとした。（以下、結婚を理由に女子労働者を解雇するこの制度を「結婚退職制」という。）

ロ 被告が結婚退職制を採用した理由を次に述べる。

わが国においては、一般に賃金は男女の別によりかなりの格差があり、とくに高年層において顕著であるが、被告は男女同一賃金の原則に徹し、高校卒の職員については、初任給、爾後の昇給とも、成績査定により生ずる差を除けば、年令を問わず男女同一の賃金を支給してきた。その根拠は次のとおりである。被告において大多数の女子職員は、前述の補助的事務に限り従事せしめられるが、男子職員は前述のように女子職員に比し責任の重いかつ企業に対する貢献度の高い事務に従事せしめられるのであるから、むしろ男子職員の賃金を女子職員のそれより高くすることが合理的である。しかし、結婚前の女子は、既婚女子に比して家事等に煩わされず、したがつて、被告の業務に寄与する程度が比較的高いので、被告はこの点を考慮して、労働に対する対価のほか結婚準備金の意味も含めて、女子職員の賃金を男子職員のそれと同額と定めていたわけである。

ところで、これらの女子職員は、補助的事務に従事する場合であつても、細かい注意力、根気、正確性を必要とするのに、結婚後において、託児施設その他結婚後も勤務を継続する諸条件が整っていないため、家庭本位となり、欠勤がふえ、前示の適格性を欠き、その他労働能率が低下するのである。それにも拘らず前記賃金制度のため、これら長期勤続の女子職員は、これよりも責任ある地位に就いている男子職員（ことに大学卒業者）に比しより高額の賃金を給せられるという不合理が生ずるに至つた。そこで、被告の男子職員らの多数から、この不合理の是正を求める要望が

強まっていた。

この要望に対処して、なお男女職員の実質的平等を実現するには、女子職員の賃金体系を男子のそれと均衡のとれるように低下させ、女子が他社なみの低賃金で永く勤められるようにするか、女子職員の賃金体系をそのままにして雇入条件につき男子のそれと別異の定めをなし、女子を高賃金で結婚までの短期間に限り特定の職種につき雇うかの二方法が考えられる。被告は、女子職員を比較的労働能率の高い結婚前のみ雇傭して企業経営の効率的運用に寄与させる方針の下に、原則として後者の方法を選ぶこととした。

これは女子職員にとつてもその間他社に比し高い賃金を得ることとなり有利である。

このほか、組合が昭和35年において男女別の年令別最低基本給及び昭和38年において男女別の中途採用者（学校卒業時たる大学卒22才、高校卒18才等を過ぎてから採用されたものをいう。）の初任給に関し、女子の基本給及び初任給を男子のその約70%にするよう提案し、被告もこれを承諾したのは、男子職員の右要望に副つたものである。

ハ 以上のように、被告が企業の合理性の維持増進という業務上の必要に基き、女子職員につき特定の職種を定め男子職員と異なつた特別の結婚退職制なる条項を付してこれを採用することは、使用者として正当な措置である。

(2) 結婚退職制と労働協約ないし就業規則との関係

イ 被告の就業規則には結婚退職制を明示していない。しかし、就業規則は本来使用者がその経営権に基いてこれを制定改廃することが出来るものである。したがつて、被告において一定の制度（結婚退職制）を設けて一般的に実施し、従業員もこれを知るに至つたとき、すなわち、この制度が従業員の規範意識に支えられて慣行として行なわれるに至つたとき、この制度は、就業規則と同等あるいは慣習法としての効力をもち、さらに組合がこれを承

認するに至つたときは労働協約と同等の効力をもつと解せられる。

ロ (慣行) わが国の多くの企業(全企業の8%)においては、労働協約、就業規則もしくは慣行により女子労働者が結婚により退職する趣旨の定めが存在する。

被告においても、結婚退職制は、制定以来円滑に運営されている。すなわち、この制度により退職した者は昭和41年8月までに83名に及んでおり、原告を除いて念書に拘らず退職しない者はない。

原告主張のとおり女子職員から念書破棄通告のあつた事実も右慣行の存在を否定しない。すなわち、右通告は、女子職員の自発的行動ではなく、少くともその一部は組合の威迫によつてはじめて行なわれたものであつて当該女子職員の真意ではない。しかも、右通告の行なわれた昭和38年10月以降においても65名の女子職員が右制度に基き任意退職しており、組合も次に述べるように結婚退職制を前提とする行動をしている。これらの事実からみれば、結婚退職制は、労働者の規範意識に支えられて既に慣行となり就業規則と同等の効力を有し、従前の明文の就業規則をその限度で改廃したというべきである。

ハ (組合の態度) 組合は、① 被告が結婚退職制を設けた当初から右制度の存在を知っており、② その制定直後、結婚祝金に関する規定につき、女子に限り結婚を予定して退職する場合にも同祝金を支給するようその改訂を申入れ、③ 組合本部(従前栃木市所在)の東京移転に伴い退職することとなつた組合専従書記(女子)2名を被告が昭和38年末および昭和39年初頃結婚退職制を採用条件として栃木工場職員に雇入れた際、右条件を承認しており、④ さらに、組合役員が主体となつて運営している生活協同組合も女子職員を同様の条件で採用している。これら組合の態度は、結婚退職制に対する黙示の承認というべきである。これにより、この制度は、労働協約と同等の効力を有するに至つた。

(3) 結婚退職制は公序良俗に反しない。

イ 結婚退職制は、結婚時までの就職を希望する女子に対し、とくに賃金面において有利な労働の機会を提供するものでこそあれ、結婚を禁止したり、その自由を侵したりするものではない。

およそ、我国では、使用者、労働者とも特定の相手方との雇傭関係を強制される法的根拠はない。そのうえ、近時若年労働者の職業選択の自由は、逼迫した労働力の需給関係に鑑み、実質上も保障されている。したがって、雇傭契約の締結に当り結婚退職制の条件を付することは、私的自治の範囲に属する。労基法19条、65条、66条は現に雇傭中の女子労働者の保護規定に過ぎず、右のような契約を禁ずるものではない。かかる契約は、雇傭関係継続中の労働者に結婚退職制を制定実施した場合と本質的に異なり、労働者の利益を害しない。

ロ 被告は、結婚退職制の採用後、この点に留意して、就職希望者に対し、右制度の趣旨を十分に了解させた上、これを承諾した者に限り女子職員として採用している。

ことに、原告は、日鉄鉱業株式会社八基鉱業所に勤務中、被告四倉工場の女子職員募集に応じ、口述試験の際被告から結婚退職制を明示されたが、「被告での賃金がよいので転職したい。結婚まで働きたい。」等と述べてこれを承諾した。すなわち、原告は、原制度を十分了承し、熟慮の上去就を決定できる立場にあつた。そして、臨時雇傭の間後記のとおり念書を提出したので職員として本採用となつたものである。

したがって、結婚退職制は、原告採用の各法条に違反しないから、公序良俗に反しない。

(4) 結婚退職の合意等

原告は、本採用直前の昭和35年8月10日被告に対し「結婚したときは自発的に退職する。」旨の念書を差入て、そのような合意のもとに本採用され、その後、昭和38年12月19日結婚したにも拘らず、右念書に従つた退職の申出をしなかつた。

(5) 被告の原告に対する解雇の意思表示は、結局次の理由に基く。

イ 労働協約又は就業規則と同等の効力をもつ結婚退職制に従えば、被告は原告の結婚を理由としてこれを解雇できるので、これにより解雇した。

ロ 仮に、イの主張が認められないにしても、結婚退職制は、被告が前記のとおり業務上の必要に基いて設けたものであるから、この制度の実効をおさめるための解雇は、就業規則の解雇事由「業務上の都合によるとき」（60条4号）に該当する。

よつて、いずれにしても、本件解雇は正当有効である。

第4 証 拠

1 原 告

(1) 書証 甲第1ないし第9号証（第3号証は1ないし9、第4号証は1ないし10）

（被告＝甲第1、第2、第6ないし第9号証の成立認、その余不知）

(2) 証人 木島昇

2 被 告

(1) 書証 乙第1ないし第35号証（第4、第6ないし第8、第12ないし第14、第18号証は各1、2、第9ないし第14号証は各1ないし3、第5号証は1ないし5、第22号証は1ないし13）
（原告＝第9ないし第11、第18、第19号証の成立不知、その余認）

(2) 証人 大塚忠夫、西並和良、渋谷庸一、渡辺司、林駿郎、
住沢春松

理 由

1 雇傭関係及び結婚退職制

原告主張1及び3の事実は当事者間に争がない。

成立に争のない乙第2号証（念書の様式）及び証人大塚忠夫の証言によれば、被告が昭和33年4月会社の方針として爾後の女子職員の採用処遇につき被告主張の結婚退職制を定め、これに基づき女子労働者を採用したことが認められ、この認定を左右すべき確証はない。原告

が、本採用される前である昭和35年8月10日「結婚したときは退職する。」旨の念書を差入れたことは当事者間に争がない。これによれば、被告は原告が結婚したときこれを解雇し得る旨の労働契約が成立したというべきである。右は労働者の退職に関する事項であるから、労基法にいう労働条件に該当する。

2. 結婚退職制と公序との関係

被告の主張によれば、結婚退職制は、慣行であつて、組合の承認により労働協約と同等の効力を有し、しからずとするも、労働者の規範意識に支持されて就業規則と同等の効力を有するから、被告はこれに基き原告と右契約をなしたというにある。

(1) 結婚退職制の法的内容

このような労働協約又は就業規則と同等の効力を有する規範準則が存在するとしても、その内容は性別による差別待遇と結婚の自由に対する制限とを含むものである。

イ (性別による差別待遇) 結婚退職制によると、結婚は男子労働者の解雇事由でなく、女子労働者のみの解雇事由であるから、右は労働条件につき性別による差別待遇をしたことに帰着する。

ロ (結婚の自由の制限) 結婚退職制によれば、女子労働者は雇傭関係継続中結婚しない旨を約したことに帰着するのであり、換言すれば、結婚に際しなお雇傭関係の継続を望んでいる女子労働者に対しても使用者からその終了を求め得るのである。右は女子労働者の結婚の自由を制限するものというべきである。その理由は次のとおりである。

結婚後も主婦として活動するだけでなく、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志を有する女子労働者が多く存することは顕著な事実である。統計をみると、成立に争のない乙第7号証の2(労働省婦人少年局発行「婦人労働の事情。1962年」38、39頁)によれば、女子労働者の中に占める有夫者の割合は逐年上昇し昭和37年9月において21.7%を占め、なお昭和36年1月から昭和37年9月までの単純平均によれば非農林業

就業者中雇傭者であつて配偶者のある女子は219万人に及ぶことが明らかである。かように多数の既婚女子労働者がなおその労働を継続する主たる理由が、自己の才能を生かし社会人としての経験を積み社会に貢献するにあると、生活費を得るにあるとを問わず、その労働を継続しようとする意思は尊重されるべきである。

我国の現状にあつては、男子労働者の労働賃金のみによつてその妻子等の通常の生活の資をまかなえないことが屢々あるから、この場合この男子労働者と結婚した女子労働者はなお労働を継続する経済的必要がある。女子労働者はこの場合結婚退職制により解雇されても直ちに生活の資を求めて再就職せざるを得ない。ところが、前示乙第7号証の2(58頁から63頁まで)によると、既婚、したがつて学校新卒者に比し高年である女子労働者の就職の機会が狭められる一方、賃金額の決定についても、当該企業における勤続期間が重要な要素をなす年功賃金制の下では、仮に再就職の機会が得られたとしても、その労働条件は従前に比し著しく低下することが明らかである。したがつて、女子労働者は結婚に際しこの事実を予想すべきものといわなければならない。以上のような次第で女子労働者は結婚退職制の下では、結婚によりその意に反して労働賃金収入を全部失うか又は運がよくてもその相当部分を失うものである。かくして、結婚を退職事由と定めることは、女子労働者に対し結婚するか、又は自己の才能を生かしつつ社会に貢献し生活の資を確保するために従前の職に止まるかの選択を迫る結果に帰着し、かかる精神的、経済的理由により配偶者の選択結婚の時期等につき結婚の自由を著しく制約するものと断すべきである。

近年若年労働力の需給関係が変化し全国的にみて求人数が求職数を大幅に上廻り、中学、高校新卒の女子もその例に洩れないことは顕著な事実である。しかし、この事実から推してかかる女子は結婚退職制を採用する企業とそうでない企業とを選択する自由があるとして前示結論を左右することはできない。すなわち、若

年女子の労働力の需給関係は、地域及び企業により差があり、求職者はその意思に関係なく適性その他の精神的肉体的諸条件、住宅・家庭事情等により、求職の範囲を自ら制限されるのである。また、成立に争のない乙第 6 号証の 2（労働省婦人少年局発行「女子事務職員実態調査報告。1961 年 5 月」26 頁）によれば、女子の結婚退職規定を有する事務所は総数の 8 %（内訳・製造業は 7.3 %、金融保険業は 20.2 %）に及ぶことが明らかである。かような要因を考えると、女子求職者が前示のような選択の自由を有するとは到底いえない。また使用者が女子労働者の雇入に際し結婚退職制を明示した場合もこの結論を左右しない。

(2) 公の秩序

イ（性別による差別待遇の禁止）両性の本質的平等を実現すべく、国家と国民との関係のみならず、国民相互の関係においても性別を理由とする合理性なき差別待遇を禁止することは、法の根本原理である。憲法 14 条は国家と国民との関係において、民法 1 条の 2 は国民相互の関係においてこれを直接明示する。労基法 3 条は国籍、信条又は社会的身分を理由とする差別を禁止し、同法 4 条は性別を理由とする賃金の差別を禁止する。ところで、労基法上性別を理由として賃金以外の労働条件の差別を禁止する規定はなく、却つて、同法 19 条、61 条ないし 68 条等は女子の保護のため男子と異なる労働条件を定めている。したがつて、労基法は性別を理由とする労働条件の合理的差別を許容する一方、前示の根本原理に鑑み、性別を理由とする合理性を欠く差別を禁止するものと解せられる。以上述べたことから明らかとなおり、この禁止は労働法の公の秩序を構成し、労働条件に関する性別を理由とする合理性を欠く差別待遇を定める労働協約、就業規則、労働契約は、いずれも民法 90 条に違反しその効力を生じないといふべきである。

ロ（結婚の自由の保障）家庭は、国家社会の重要な一単位であり、法秩序の重要な一部である。適時に適当な配偶者を選択し家庭を

建設し、正義衡平に従つた労働条件のもとに労働しつつ人たるに値する家族生活を維持発展させることは人間の幸福の一つである。かような法秩序の形成並びに幸福追求を妨げる政治的経済的社会的要因のうち合理性を欠くものを除去することも、また法の根本原理であつて、憲法 13 条、24 条、25 条、27 条はこれを示す。したがつて、配偶者の選択に関する自由、結婚の時期に関する自由等結婚の自由は重要な法秩序の形成に関連しかつ基本的人権の一つとして尊重されるべく、これを合理的理由なく制限することは、国民相互の法律関係にあつても、法律上禁止されるものと解すべきである。以上の理由により、この禁止は公の秩序を構成し、これに反する労働協約、就業規則、労働契約はいずれも民法 90 条に違反し効力を生じないというべきである。

(3) 合理的理由による差別又は制限

イ (非能率) 被告主張のように、男子職員と女子職員との職種の截然区別し女子職員を被告主張のような補助的事務のみに従事させることが合理的差別といえるか否かはしばらくおく。本件において被告の主張の前提として、既婚女子労働の非能率の責を一般的に女子のみに帰せしめるには、女子は結婚後労働能率が結婚前に比し一般に低下すること、その低下の程度は同一の条件の下における男子よりも甚しいこと、その原因は少くとも使用者側及び国家社会の側に存せず、専ら女子労働者の結婚という事実のみに存することを立証すべきである。この認定に当り、労基法四条の立法職旨により、女子労働者は一般的平均的に低能率であることの社会的偏見の排除が要請されること、同法 65 条、66 条により既婚女子労働者は出産育児に関し休業請求権を有し、その限度での労務の不提供すなわち、使用者側からみれば非能率が許されていることは十分に尊重されなければならない。しかるとき、本件にあつては、成立に争のない乙第 8 号証の 2、証人住沢春松、大塚忠夫の証言によるも右各事実を肯認するに足らず、その他この事実を認めるに足る証拠がない。しかも、前示の補助的事務の

内容に徴すると、これに従事する女子労働者が結婚したからとて労働能率が当然に低下することは推認できない。

もし、既婚女子労働者の一部に労働能率が低下した者が生ずれば、監督者その他被告側において遅滞なくこれを発見確認できるものと推認される。この場合、被告は能率低下の原因を探究し、その責が被告に存せず、もつばら当該女子労働者に存するときは、かかる者に対して労働協約又は、就業規則等に定める所要の処置を個別的にとれば足りるものと解される。

したがつて、既婚女子労働者の非能率を理由に、勤務成績の優劣を問わず一律にこれを企業から排除することは合理性がない。

- ロ （賃金）結婚退職制の根拠として被告の主張する事実、すなわち被告において男女同一賃金制に徹しているので、補助的事務に従事する長期勤続の既婚、高年の女子職員に対し、より責任の重い事務に従事する男子職員と比較して不相当に高額の賃金を支払っているとの事実につき判断する。結婚退職制採用後である昭和35年以降被告主張の年令別最低基本給及び中途採用者初任給につき約3割の男女の賃金格差が設けられたことは被告の目陳するところである。右の格差が勤務時間又は労務内容等の差に基く合理的なものであることの立証はない。したがつて、この点についての被告の主張は事実関係について前提を欠くものというべきである。しかも、仮に、被告主張のように長期勤続既婚女子職員がより責任の重い男子職員に比し高額の賃金を得、しかもこれにつき男子職員からその是正を求められることの事態が存するとしても、右は主として勤続年数により機械的な昇給を伴う年功賃金制のもたらした結果であるから、むしろその是正のためには、男女を問わず各職員の職務ないし労働の価値に応じた合理的な賃金体系を制定することが適當であるといわなければならない。労基法3条の趣旨は、女子労働者が一般的平均的に低能率であること等過去の社会的偏見によつて不利益待遇を禁止するけれども、性別によらず、職務、技能、能率等の差に応じた賃金格差を否定するものではない。かかる措置をとらないで、年功賃金制の有する若干の短所を理由として女子労働者を結婚と同時に一律に企業から

排除し、もつて前示差別待遇を行ない、結婚の自由を制限することは、なんら合理性がない。

ハ（その他の合理性）前示補助的事務の内容自体に徴しても、特定宗教における聖職者、巫女等と異なり、これに従事する者を独身者に限定しなければならない理由はない。その他結婚退職制に合理性を認めるに足る資料はない。

(4) 結婚退職制は公の秩序に反する。

以上述べたとおり、女子労働者のみにつき結婚を退職事由とすることは、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つて、しかもその合理的根拠を見出し得ないから、労働協約、就業規則、労働契約中かかる部分は、公の秩序に違反しその効力を否定されるべきものといわなければならない。

結婚退職制につき、組合がこれを承認し多数の女子労働者がこれに賛同して退職し、原告もまたこれを熟知して雇傭されたとの被告の主張はそれ自体理由がない。けだし、民法90条は公の秩序等に反する一切の法律行為の効力を否定するものであつて、関係当事者がこれに同意したか否かを問わないからである（法例2条参照）。

3 解雇の意思表示の効力

原告に対する本件解雇の意思表示が結婚退職制を根拠とし、あるいはその実効をおさめるための措置であることは被告の自認するところであるから、たとえ、それが就業規則にいう業務上の都合に該当するものであつても、右制度が公の秩序に反する以上、本件解雇の意思表示は無効といわなければならない。

4 結 論

よつて、原告はなお被告に対し雇傭契約上の権利を有するところ、被告はこれを争うものである。そして、被告における賃金支払の方法及び原告の賃金月額は原告主張2のとおりであることは当事者間に争がない。

したがつて、雇傭契約上の地位の確認及び昭和39年3月24日以降の賃金として主文第2項記載の金負の支払を求める原告の請求はす

べて理由があるから、これを認容すべきである。訴訟費用の負担につ
き民事訴訟法 89 条、仮執行宣言につき同法 196 条を適用して主文
のとおり判決する。

11

東京地方裁判所民事第 ~~10~~ 部

参考資料

I 女子の「いわゆる結婚退職制」に関する判決（東京地裁）要旨

昭和41年12月27日

婦人少年局

1. 事案の経緯

S女は、昭和35年8月10日に「結婚したときは退職する。」旨の念書を差し出してSセメント株式会社（以下「S社」という。）に職員として本採用され、同社の工場に就労中であつたところ、昭和38年12月29日にA男と結婚した。

S社は、この念書にもとづいてS女の退職を勧奨したが、S女はこの勧奨に応じなかつたため、S社は、同社の就業規則60条4号（業務上の都合による解雇）を適用して昭和39年3月17日にS女を解雇（解雇予告手当および退職金を支給。）した。

S女はこれに対し、

昭和39年3月25日「身分保全の仮処分申請」および

昭和39年11月4日「雇用関係確認等請求」の訴を東京地裁あて提起したが、これに対し、昭和41年12月20日に下記のとおり判決があつた。

なお、被告は控訴することを言明している。

2. 判決の要旨等

(1) 主 文

イ 原告が、被告に対し雇用契約上の権利を有することを確認する。

ロ 被告は、原告に対し732,000円及び昭和41年12月以降毎月27日限り各22,875円を支払え

ハ 訴訟費用は被告の負担とする。

ニ 第ロ項は仮に執行することができる。

(2) 要 旨

イ 原告が上記の念書を差し入れているので、被告は原告が結婚したとき、これを解雇し得る旨の労働契約が成立したというべきであり、右

は労基法にいう労働条件に該当する。

- ロ 結婚退職制は、その内容に性別による差別待遇と結婚の自由に対する制限を含むものであり、民法90条に違反し無効である。本件解雇の意思表示は、結婚退職制を根拠とするものであるから無効といわなければならない。

(参考) 判決文抜粋

(結婚退職制と性別による差別待遇)

① 法的内容

結婚退職制によると、結婚は男子労働者の解雇事由でなく、女子労働者のみの解雇事由であるから、労働条件につき性別による差別待遇をしたことに帰着する。

② 公序判断

両性の本質的平等を実現すべく国家と国民との関係のみならず、国民相互の関係においても性別を理由とする合理性なき差別待遇を禁止することは、法の根本原理である。

憲法14条は国家と国民との関係において、民法1条の2は国民相互の関係においてこれを直接明示する。労基法3条は国籍、信条又は社会的身分を理由とする差別を禁止し、同法4条は性別を理由とする賃金の差別を禁止する。ところで、労基法上性別を理由として賃金以外の労働条件の差別を禁止する規定はなく、却つて同法19条、61条ないし68条等は女子の保護のため男子と異なる労働条件を定めている。したがって、労基法は性別を理由とする労働条件の合理的差別を許容する一方、前示の根本原理に鑑み、性別を理由とする合理性を欠く差別を禁止するものと解せられる。以上述べたことから明らかなとおり、この禁止は労働法の公の秩序を構成し、労働条件に関する性別を理由とする合理性を欠く差別待遇を定める労働協約、就業規則、労働契約は、いずれも民法90条に違反し、その効力を生じないといふべきである。

(結婚退職制と結婚の自由の制限)

① 法的内容

結婚退職制によれば、女子労働者は雇用契約継続中結婚しない旨

を約したことに帰着するのであり、換言すれば、結婚に際し、なお雇用関係の継続を望んでいる女子労働者に対しても使用者からその終了を求め得るのである。右は、女子労働者の結婚の自由を制限するものというべきである。

その理由は……………。

女子労働者は、結婚退職制の下では、結婚によりその意に反して労働賃金収入を全部失うか又は運がよくてもその相当部分を失うものである。かくして、結婚を退職事由と定めることは、女子労働者に対し結婚するか、又は自己の才能を生かしつつ社会に貢献し生活の資を確保するために従前の職に止まるかの選択を迫る結果に帰着し、かかる精神的、経済的事由により配遇者の選択、結婚の時期等につき結婚の自由を著るしく制約するものと断すべきである。

(引用資料)

労働省婦人少年局発行

⑧ 「婦人労働の実情、1962 年」

有夫の女子労働者数等について

⑨ 「女子事務職員実態調査報告、1961 年 5 月」

結婚退職規定を有する事業所の割合について

② 公序判断

家庭は、国家社会の重要な一単位であり法秩序の重要な一部である。適時に適当な配遇者を選択し家庭を建設し、正義衡平に従った労働条件のもとに労働しつつ、人たるに値する家庭生活を維持発展させることは人間の幸福の一つである。かような法秩序の形成並びに幸福追求を妨げる政治的、経済的、社会的要因のうち合理性を欠くものを除去することも、また法の根本原理であつて、憲法 13 条、24 条、25 条、27 条はこれを示す。したがつて配遇者の選択に関する自由、結婚の時期に関する自由等結婚の自由は重要な法秩序の形成に関連しかつ基本的人権の一つとして尊重されるべく、これを合理的理由なく制限することは、国民相互の法律関係にあつても、法律上禁止されるものと解すべきである。以上の理由によりこの禁止

は公の秩序を構成し、これに反する労働協約、就業規則、労働契約はいずれも民法90条に違反し効力を生じないというべきである。

II その他の参考資料

1. 従来の行政指導方針

当該制度に関しては、下記通達により指導している。

(昭和31.1.21.婦発第9号、婦人少年局長より各婦人少年室長あて)
通達内容

「労働基準法中に抵触する条文はないが、退職に関し男女に差別を設けることは、日本国憲法14条の趣旨に照らし望ましくないので指導されたい。」

なお、関連通達として昭30.11.30、基発第6,767号がある。

2 昭和41年中における室情報等によりは握した事例3件(民間)

なお、企業の合理化に伴う有夫女子に対する退職勧奨が問題となつているところもある。

3 婦人少年局調査にあらわれた結婚退職制度の実情

(1) 女子保護実施状況調査(昭和33年)

30人以上全産業任意抽出7,348事業所

結婚退職制のある事業所は全事業所の0.4%弱

(2) 同上 (昭和37年)

昭和35年事業所統計調査による事業所を母集団として産業別、規模別に抽出した標本調査、4,434事業所

結婚退職制のある事業所は3%。

(3) 女子事務員実態調査(昭和36年5月)

昭和32年事業所統計調査による従業員100人以上の製造業および金融保険業393事業所

結婚退職制のある事業所は8%(製造業7.3%、金融20.2%)

(4) 女子の定年制等に関するアンケート結果(昭和40年2月)

各室が主催した婦人労働懇談会に出席を依頼した労組婦人対策部担当者へ送付し、懇談会の席上回収した。

回収数630、ただし、対象企業実数532

対象企業中結婚退職の制度のあるもの9.4%。(慣例を含む。)

対象企業中結婚退職の制度のないもの82.1%。

対象企業中結婚退職を奨励する傾向にあるもの7.5%。

4 第51回通常国会における質問

(質問者)

参議院予算委員会 田中寿美子、小柳勇、石本茂

参議院社会労働委員会 森勝治

計 4件

(答弁要旨)

結婚という条件により就職の場が閉ざされることは経済的、社会的にみて適当でない。婦人少年局では、この観点から一般的啓蒙活動を行なっている。

地方自治体における事案に対しては、原則として自治省にその善処方を依頼している。

