

8-9-149

職場における男女平等問題関係資料

昭和50年9月

労働省婦人少年局

目 次

1. 男女差別関係判例概要	1
(1) 賃 金	1
(2) 結婚、妊娠、出産退職制	2
(3) 若年定年制	6
(4) 男女差別定年制	9
2. 婦人少年局が把握している男女差別定年制の事例	12

1. 男女差別関係判例概要

(1) 賃 金

事 件 名	判決裁判所 判決年月日	事 実 関 係	判 決 結 果
秋 田 相 互 銀 行 事 件 (不当利得返還請求)	秋 田 地 裁 昭和50. 4. 10.	被告会社は賃金の支払につき、本人給職能給により基本給を定めていたが、年令別の本人給表を昭和44年まで男女別 に定め、45年以降扶養家族の有無によ る表に改めたが、女子はすべて扶養家族 のない者として扱い、男子の扶養家族の ない者については、調整金を支払い、実 質的に扶養家族のある者と同じ扱いをし ていたため男女差別賃金であるとして、 原告の女子行員5名が男子との差額支払 を求めたものである。	原告の請求容認 理由 1. 被告においては女子であることを理 由として、賃金について男子と差別的 取扱をしたものであると推認され、被 告がこの推認を動揺させるに足る立証 をしない限り被告の不利益に事実を仮 定することとなる。 2. 被告の反証は不十分であり、本人給 を決定するについて女子について男子 と差別的取扱いをしたものであるとい われねばならず、労働基準法第4条に違 反し無効である。

(2) 結婚、妊娠、出産退職制

事 件 名	判決年月日	事 実 関 係	判 決 結 果
住友セメント結婚 退職制事件 (雇用関係確認等請求)	東京地裁 昭和41.12.20.	被告Y会社は昭和33年から女子の入社に際し「結婚又は満35才に達した時は退職する」旨の念書を出させており、原告X女も昭和35年、この念書を提出し、採用された。昭和38年X女は結婚したが退職を申出なかったもので解雇を申渡された。	原告の請求容認理由 1. 結婚退職制は女子労働者のみの解雇事由であり、労働条件につき性別による差別待遇を行うものであり、女子の結婚の自由を制約する。 2. 被告主張の賃金体系からくる既婚女子の賃金と仕事の不均衡、既婚女子の非能率は、本件結婚退職制を合理的ならしめる理由とはならない。 3. 以上から本制度は憲法第14条第1項第1号に基づき、法第3条、4条の趣旨に反し、また憲法第13条、24条、27条の趣旨にも反するもので公序違反として民法90条により無効である。

事 件 名	判決裁判所 判決年月日	事 実 関 係	判 決 結 果
豊国産業結婚解雇事件 (地位確認等請求)	神戸地裁 昭和42. 9. 26.	原告Xは被告Y会社に昭和36年入社したが、昭和39年X女の結婚に際し、Y会社は女子は結婚により退職するのが慣例であるとして退職願の提出をX女に強要したが拒否されたため、就業規則上の「会社の都合上やむを得ないとき」に該当するとして解雇を申請した。	原告の請求否認 理由 1. 会社がX女の結婚のみを理由として「会社の都合上やむを得ない時」に該当するものとしてした本件解雇予告は女子労働者である原告を結婚を理由に企業から排除する意図をもってなされたものと認められる。 2. 何ら合理的理由なく女子従業員のみを結婚を理由として解雇することは性別による差別待遇であり、公序に反し、かつ権利の正当な行使の範囲を逸脱するものであるから無効である。
神戸野田養学会職場結婚休職処分事件 (休職処分無効確認等請求)	神戸地裁 昭和43. 3. 29.	女子中学校、高等学校を営んでいる被告Yは、生徒の情操教育上職場結婚した教諭はどちらか一方が退職する慣行があるとして、昭和40年に職場結婚した女子教諭原告Xを休職処分に付した。	原告の請求否認 理由 1. 本件休職処分は解雇の意思表示を含んだものと認められ、職場結婚を解雇の事由とすることは結婚の自由を制限することとなり、合理的理由のない限

事 件 名	判決裁判所 判決年月日	事 実 関 係	判 決 結 果
茂原市役所職場結婚退職事件 (身分確認等請求)	千葉地裁 昭43. 5. 20.	被告Y市役所では昭和47年度以降新規採用職員に対し、「職場結婚をした場合はどちらか一方が退職する」旨の誓約書を出させ、これに該当したX女を依願免職に付した。	り無効とさるべきものである。 2. 合理的理由につき特段の立証のない限り、消極的に解する他なく、本件処分は合理的理由を欠き無効である。 原告の請求各認 理由 1. 本件誓約書は原告Xと同時に採用した男子職員からは提出させず、女子職員のみから提出させており、地方公務員法の規定する平等取扱いにも反する。 2. 職場内結婚による退職の強要は結婚の自由の制約ともなり、本件依願免職処分は無効である。
山一証券結婚退職事件 (地位保全等仮処分申請)	名古屋地裁 昭45. 8. 26.	被申請会社Yは女子は結婚により退職する慣行があるとして、昭和42年結婚した申請人X女に退職願を提出せしめた。	申請人の申請各認 理由 1. 女子労働者が結婚した時、継続勤務の意思にかかわらず一律に退職させる慣行は、労働条件についての性別に

事 件 名	判決裁判所 判決年月日	事 実 関 係	判 決 結 果
三井造船結婚退職事件 (地位保全等仮処分申請)	大 阪 地 裁 昭 4 6. 1 2. 1 0.	被申請会社Yと組合との間には女子組合員について「結婚した場合退職する。結婚後も、引続いて勤務を希望する者については能力査定の上、勤務延長または雇用延長する。但し第1子出産の場合には打切る」旨の労働協約が締結されていた。申請人X女は昭和43年結婚し、以後臨時従業員の身分で雇用延長されたが同年末第1子を出産したため雇用延長を	よる合理性のない差別待遇をするものである。 2. また前記慣行は女子労働者の結婚の自由を合理的理由なく制約するものである。 3. よって本件結婚退職制は無効であり、申請人X女は結婚退職制の有効性を信じて退職願を提出したもので、意思表示に錯誤があったものと認められ、本件合意解除は無効である。 申請人の申請承認理由 1. 会社の主張する以下のような結婚退職制実施理由には合理性を認められない。 ① 女子の業務は単純補助業務であること。 ② 結婚により作業能率が低下すること。 ③ 家庭との関連で時間外労働がで

事 件 名	判決裁判所 判決年月日	事 実 関 係	判 決 結 果
		打切られた。	いこと。④労基法上の母性保護措置をとらねばならぬこと。⑤年功賃金体系の下で女子の仕事、賃金との間に不均衡が生ずること。 2. よって本件結婚退職制は何ら合理的理由なく性による差別待遇を行うもので、公の秩序に反し民法第90条により無効である。

(3) 若 年 定 年 制

事 件 名	判決裁判所 判決年月日	事 実 関 係	判 決 結 果
東急機関工業若年定年制事件 (地位保全処分申請)	東 京 地 裁 昭 4 4 . 7 . 1 .	被申請人Y会社と労働組合の間には男子定年55才、女子定年30才とする旨の協定が結ばれていたため、X女はこの定年制の適用を受け、従業員として扱われなくなつたものである。	申請人の申請容認理由 1. 会社が一方的に女子をすべて転離作業につけ、男子と差別した定年制を敷くことは信義則に反する。 2. 本件定年制の内容は女子について若しく低く定めたとあり、かつ30才以上の女子であれば当然企業貢献度が低く

事 件 名	判決年月日 所	事 実 関 係	判 決 結 果
岩手県経済連若年定年制事件 (地位保全仮処分申請)	盛岡地裁 昭和46. 3. 18.	被申請人Y農協においては「一般職員」「准職員」それぞれに別個な就業規則を適用し、一般職員の定年は55才、准職員のうち事務職員の定年を31才と定め、しかも女子の准職員から一般職への登用は全く行わなかった。申請人X女は事務職員として勤務していたが昭和45年31才に達したため退職辞令を交付されたものである。	なるとはいえない。 3. 他に本件定年制を合理的ならしめる特段の理由は認められないから、本件定年制は著しく不合理なものとして、公序良俗に反し無効である。 申請人の申請承認理由 1. 一般職員の事務職員と准職員の事務職員は同一の内容の仕事をしており、本件定年制は職種別定年制とはいえない。 2. 男子はすべて定年到達前に一般職員に登用されていることからみて、本件定年制は実質的に女子の事務職員等を対象とするいわゆる女子の若年定年制と認めざるを得ない。 3. 被申請人の本件定年制を合理づける主張はいずれも認められず、本件定年制は著しく不合理なものであり民法90条により公序違反として無効である。

事 件 名	判決裁判所 判決年月日	事 実 関 係	判 決 結 果
名古屋放送若年定年制事件	名古屋地裁 昭47. 4. 28 (X ₁ 女)	被告Y会社では就業規則で男子の定年を55才、女子の定年を30才と定めており、30才に達した原告X ₁ 女、X ₂ 女をそれぞれ解雇したものである。	いずれも申請及び請求容認 理由(4 8. 4. 2 7. 地裁判決から)
地位保全仮処分 申請	名古屋地裁 昭47. 6. 9. (X ₂ 女)		1. 被告の主張はいずれも本件定年制を合理的ならしめるものとは認められない。 (即ち女子は一般的に短期勤続であり、男子より労働価値が低いこと。人事の停
地位確認等 請求	名古屋地裁 昭48. 4. 27.	なおX ₃ 女は30才到達前に解雇禁止仮処分の申請を行った。	補防止と新陳代謝を図る必要があること、女子の業務は単純な定型的補助業務であるが、年功賃金のため賃金のみ高くなること等)
同上 控 訴 事 件	名古屋高裁 昭49. 9. 30.		
解雇禁止仮処分 申請	名古屋地裁 昭48. 5. 25. (X ₃ 女)		2. 従って本件定年制は女子を若しく不利益に差別するもので、公序良俗に反し無効である。(なお、傍論に女子若年定年制に合理的理由ありと認められる場合は、特定の業種、業務に年令的制約が伴い、かつ他業種、他業務への配転の可能性のない特殊の場合であろうと述べている。)

(4) 男女差別定年制

事 件 名	判決年月日	事 実 関 係	判 決 結 果
日産自動車男女差別定年制 事件		被告Y会社は就業規則により男子の 定年を55才、女子の定年を50才と 定めており、これの適用を受けて退職 通告された女子職員X女が訴訟を提起 した。	地位保全仮処分第1審、控訴審とも原告敗 訴 理由(48.3.12東京高裁判決から) 1. 一般的にみて女子の生理的機能水準は 男子に劣り、女子50才のそれは男子52 才位、女子55才のそれは男子の70才 位に該当すると認められる。 2. 女子の職場が男子より狭く限定され、 業務が補助的であるところから会社への 貢献度は男子に比して向上せず、賃金と 労働能率とのアンバランスは男子より早 く生ずると認められる。 3. 以上から本件定年制は専ら女子である ことのみを理由とする差別とはいえず、 合理的理由のあるものであるから、公序 良俗に反するものとはいえない。
地位保全仮処分 申請	東京地裁 昭和46.4.4.		
同上 控訴 審	東京高裁 昭和48.3.12.		
雇用関係存続確認等 請求	東京地裁 昭和48.3.23.		

事 件 名	判決年月日	事 実 関 係	判 決 結 果
			雇用関係存続確認等請求事件原告の請求 容認 理由 1. 男女の労働能力を比較するに生理的機能のみを抽出し、比較対照することは一面的である。 2. 労基法4条違反ともなるような女子を不利益に取扱う賃金体系をとりながら、なお女子の賃金と労働能率のアンバランスを鳴らすのは背理であり、定年年令に5年の差を設けることを合理的ならしめる理由とはならない。 3. 一般に50才をすぎて働く女子が少いとしても、定年制を一律に男子より5年も早く定める理由とはならない。 4. 他企業の定年制も男女同一に定めているものが圧倒的に多く、また定年年令の男女差が小さいかといって合理性があるとはいえない。 5. よって本件定年制は不利益に女子を差

事 件 名	判決裁判所 判決年月日	事 実 関 係	判 決 結 果
伊豆シャボテン公園男女差別 別定年制事件 (地位保全仮処分申請)	静 岡 地 裁 昭 48. 12. 11. 東 京 高 裁 (控 訴 審) 昭 50. 2. 26.	被申請人Y会社では就業規則により男子の定年を57才、女子の定年を47才と定めていたため、これに該当して退職させられたXら5人が申請に及んだものである。	別するものとして、民法90条により無効である。 第1、2審とも申請容認 理由 1. 企業合理化の必要性から直ちに女子の定年制を男子より10年低く定めてよい理由とはならない。 2. 男女の職場を完全に区分し、女子には若い女性のもつ「若さ」「明るさ」「やさしさ」が必要な職種に就かせており、中高年女子には不適当であるとする主張は認められない。 3. 女子は能力が低い、管理的能力がなく配置転換が不能であるとする主張も認められない。 4. 女子は男子より早く老化するか否かについては個別的性差は認められるにしておいては、総体的な男女の性による遅速の差はない。

事 件 名	判決年月日	事 実 関 係	判 決 結 果
鶴岡市農業協同組合男女差別 定年制事件	山形県鶴岡市 昭和47.5.29. 裁 裁 地 部 支 部	被申請人Y農協では昭和47年に就業規則を改訂し、従来の職員55才の定年を女子のみ10才低く45才に切下げたため申請人Xら3人が退職通告を受けたものの。	5. 女子の企業貢献度が低く年功賃金の下で賃金と労働能力の不均衡があるとは認められず、もし不均衡が生ずるなら、労働管理の改善により事態を回避する余地はあると解される。 6. 女子労働者の増加からみて一般に男子は家計維持責任者、女子は家計補助と断ずることはできない。 7. よって本件定年制は、合理的理由がなく民法90条により無効である。 申請人の申請容認 (決定のみ、理由なし)

2. 婦人少年局が把握している男女差別定年制の事例

事業場名	従業員数	根拠	定年年令及び対象範囲	実施理由	特別措置	備考
A 放送	349人 女子40人	就業規則	男 55才 } 全 員 女 47才 }	女子は中年以降肉体的衰えが激しく判断力、決断力が弱くなる。	なし	48年4月1日以前は女子45才
B テレビ	108人 女子37人	就業規則	男 55才 補助職、受付、エレベーター係 給仕 25才 タイピスト、電話交換手30才 (以上すべて女子)	女子は家庭をもつと能力低下。単純労働につけているので経験を必要としない。	なし	
C テレビ	85人 女子29人	就業規則	男 60才 } 全 員 女 45才 }	女子は結婚、出産を機に退職する者が多い。	なし	将来男女同年令にしたい。
D テレビ	84人 女子30人	就業規則	男 55才 } 全 員 女 27才 }	女子の平均結婚年齢27才。結婚により休みが増え能力が低下する。	27才以後は各人の能力により嘱託として再雇用する	

事業場名	従業員数	根拠	定年年令及び対象範囲	実施理由	特別措置	備考
E テレビ	148人 女子43人	就業規則	一般職 ～ 男子 40才 専門職管理職～男子 55才 定型職 ～女子 30才 (定型職とは高・短大卒採用 で一般事務、補助的業務で女 子のみをつけている)	仕事の内容が秒を争うも ので、若さが必要。新陳 代謝を図る必要がある。	勤務希望者は嘱託として 1年契約を行う。会社が 特に必要とする者は定年 延長措置あり。	
F テレビ	209人 女子42人	就業規則 労働協約	男 55才 } 全 員 女 30才 }	緊急を要する取材活動な ど30才以上の女子に適 さない。	会社が特に必要と認める 者には定年延長の措置あ り。	
G テレビ	93人 女子27人	就業規則	補助職員 25才 主 事 補 35才 主事参事その他 55才 〔 補助職員 男 14人 女 18人 主 事 補 男 19人 女 0人 〕	有能な従業員にのみ長く 勤務してほしい。	補助職員として勤務成績 良好な者は3年に限り定 年延長。	

事業場名	従業員数	根拠	定年年令及び対象範囲	実施理由	特 別 措 置	備 考
H 放送	30人 女子11人	就業規則	社員 55才 局員 30才 (局員全員女子、アナウンサー一補助、レコード整理補助、レコードテープ視聴補助)	局員は補助業務なのに年数を経るにつれ高額の賃金を支払わねばならない。	会社が必要と認めた者は嘱託として1年契約で雇用する。社員への登用試験もある。	
I 放送	137人 女子34人	就業規則	社員 60才 局員 30才 (局員全員女子)	女子は結婚すると勤勞意欲が衰退する。将来の能力の伸びに期待できない。	会社が必要と認めた者に限り定年を延長。	
J テレビ	84人 女子15人	就業規則	一般職 55才 補助職 30才 (女子は全員補助職)	補助職は高度の能力、熱心、経験等を要しない。	会社が必要と認めるときは嘱託として1年契約で雇用する。	現在のところ補助職から一般職への運用をしており、未だ30才定年該当者はいない。