

主 文

申請人の申請を棄却する。
訴訟費用は申請人の負担とする。

事 実

第一、当事者の求める裁判

一、申請人

1 申請人が被申請人に対し、雇用契約上被申請会社荻窪工場を就労場所とし、同工場総務部施設課所属の従業員としての権利を有することを仮に定める。

2 被申請人は申請人に対し、昭和四四年二月から昭和四九年一月まで、毎月二五日限り金四七、三一八円を仮に支払え。

との判決。

二、被申請人

主文同旨の判決。

第二、当事者の主張

一、申請理由

(一)、申請人は昭和二一年一月一五日富士産業株式会社（以下富士産業という）に雇用され、同会社荻窪工場に勤務していたものであるところ、昭和二五年七月富士精密工業株式会社（以下富士精密という）が富士産業から右荻窪工場ほか営業の一部を譲受けるとともに富士産業と申請人間の雇用契約上の権利義務をも譲受けて承継した。富士精密はその後昭和三六年二月その商号をプリンス自動車工業株式会社（以下プリンス自工という）と変更したが、昭和四一年八月一日被申請会社に吸収合併（以下本件合併という）されたため、プリンス自工と申請人間の雇用関係は被申請会社に承継されるに至った。しかして申請人は被申請会社においても前記荻窪工場を勤務場所とし、同工場総務部施設課所属の従業員として勤務していたところ、被申請会社は昭和四三年一二月二五日申請人に対し、「申請人は昭和四四年一月一四日をもつて満五〇才の定年に達するので、会社の就業規則第五七条により同月末日限り退職を命ずる」旨の通告をなし（以下本件退職通告という）、同年二月一日以降申請人を従業員として取り扱わず就労を拒否している。

(二)、被申請会社の従業員就業規則第五七条第一項には、従業員は男子満五五才、女子満五〇才をもつて定年とする旨定められており、申請人は大正八年一月一五日生れの女子で、昭和四四年一月一四日の経過とともに満五〇才に達したものである。しかしながら、本件合併前、申請人とプリンス自工との間の雇用関係を律していた同会社の就業規則第四五条によれば、「従業員が満五五才に達したときは退職を命ずる」と規定し、従業員の定年に関し男女を問わず一律に満五五才としていたものであるところ、本件合併により右就業規則に基づく申請人とプリンス自工間の雇用関係がそのまま被申請会社に承継されたものであるから、被申請会社の従業員就業規則第五七条第一項を申請人に適用すべき余地はないというべきである。しからば申請人と被申請会社間の雇用関係においても申請人の定年は満五五才であるから、申請人と被申請会社との雇用関係は昭和四九年一月一四日まで存続することが明らかである。

(三)、しかして昭和四四年一月当時における申請人の平均賃金月額は四七、三一八円で、賃金の支払日は毎月二五日であつた。

(四)、申請人は被申請会社から支払われる賃金を唯一の収入源とする労働者であつて、緊急にこれが支払を受けなければ生活が窮迫状態に陥り、著しい損害を蒙るおそれがあるから本件申請におよぶ。

二、申請理由に対する被申請人の答弁と抗弁

(答弁)

申請理由(一)、(三)は認める。同(二)のうち、被申請会社の従業員就業規則第五七条第一項には申請人主張のとおり定年の定があること、申請人が大正八年一月一五日生れの女子で、昭和四四年一月一四日の経過とともに満五〇才に達したこと、本件合併前、プリンス自工の就業規則第四五条には従業員の定年に関し申請人主張のとおり定められていたことを認め、その余は争う。同(四)は争う。

(抗弁)

被申請会社が昭和四三年一二月二五日申請人に対し本件退職通告をなし、翌四四年二月一日以降申請人を従業員として取り扱わなくなつたのは次の理由による。

プリンス自工は、本件合併により被申請会社に雇用関係を承継される自社従業員
の労働条件について、合併後は被申請会社の従業員にそれと統一するため、昭和四
一年七月二三日プリンス自工従業員四分の三以上をもつて組織するプリンス自工
労働組合（以下組合という）との間に、「本件合併後の組合員の労働条件は被申請
会社の就業規則の定めるところによる」旨の労働協約（以下本件協約という）を締
結した。しかして被申請会社の就業規則によれば従業員の定年に関し、「従業員は
男子満五五才、女子満五〇才をもつて定年とし、男子は満五五才女子は満五〇才に
達した月の末日をもつて退職させる」（第五七条一項）と定めている。ところで、
申請人は本件協約締結当時組合員ではなかつたが、労働組合法（以下労組法とい
う）第一七条により本件協約の拡張適用を受けるに至つたものであるから、申請人
とプリンス自工間の雇用契約上、申請人の定年がプリンス自工の就業規則の定め
るところにより満五五才の約定であつたとしても、本件協約の規範的効力によりこれ
と抵触する限度（満五〇才を超える部分）で右約定は無効となり、本件合併後にお
ける女子たる申請人の定年は雇用契約上被申請会社の就業規則のとおり満五〇才に
改定されることとなつた。しかして被申請会社は本件合併とともに右の如き内容に
よる申請人とプリンス自工間の雇用関係を承継したものであるところ、申請人は昭
和四四年一月一四日の経過をもつて満五〇才に達したから、申請人と被申請会社間
の雇用契約は被申請会社の就業規則第五七条一項に基づき、同月三十一日限り終了に
帰したものである。そして同条二項には従業員が定年に該当する場合にはその三〇
日前にこの旨予告することと定めているので、被申請会社は昭和四三年一月二五
日申請人に対し本件退職通告をなした。

三、抗弁に対する申請人の答弁と再抗弁

（答弁）

抗弁事実中、本件合併前の昭和四一年七月二三日プリンス自工と組合との間に組
合員の労働条件に関し本件協約が締結されたこと、組合は、当時、プリンス自工の
従業員の四分の三以上をもつて組織されていたこと、本件協約の成立当時、申請人
が組合員でなかつたこと、その当時申請人の定年はプリンス自工の就業規則によれ
ば満五五才であつたこと、被申請会社の就業規則第五七条には、従業員の定年に関
し被申請人主張のとおり定められていること、申請人が女子であり昭和四四年一月
一四日の経過をもつて満五〇才に達したことを認め、その余の事実および法律上の
主張を争う。労組法第一七条の適用上、労働協約締結時において未組織労働者が協
約に定める労働条件より有利な条件で個別的労働契約を締結している場合には、右
労働者についてはその同意がない限り、協約中当該部分の拡張適用をなし得ないも
のと解すべきところ、本件協約中女子定年に関する部分は、本件協約締結当時申請
人とプリンス自工間の雇用契約を律していたプリンス自工の就業規則中定年に関す
る第四五条に比し女子の定年を五年短縮するものであつて申請人にとつて不利益で
あることが明らかであり、又申請人はプリンス自工に対し右定年の改定についての
同意をしたことがないのは勿論、積極的に異論を述べてきたものである。従つて本
件協約中、女子定年に関する部分は申請人とプリンス自工間の雇用契約中定年に関
する部分につき効力を及ぼさない。

（再抗弁）

被申請会社の就業規則第五七条一項中、女子の定年に関する部分は何ら合理的理
由に基づくことなく、専ら労働者の性別を理由とする差別であるから、本件協約中
女子定年に関する部分は民法第九〇条に違反し無効である。即ち被申請会社が自動
車製造を業とする重工業の部類に属するとしても、女子従業員が男子従業員に比しな
肉体上労働能力の減退速度が早く、満五〇才をもつて被申請会社の業務に不適とな
るとすることはそれ自体科学的根拠を欠き、被申請会社は職種によつて従業員の労
働能力の必要程度は異り、女子や高年令者に不適な重作業もあれば然らざる軽作業
あるいは事務職もあるのであつて、特に女子は一般事務（申請人も事務職たる総務
部施設課所属である）・電話交換手・タイピスト等に従事し、重作業に従事する者
はいないことからすれば、被申請会社が重工業であることを理由にして各職種共通
に女子の定年を男子のそれより五年短縮することは充分な根拠とならない。また、
平均寿命の点でも男子六八・九才に対し女子七四・二才で、むしろ女子の方が長
く、女子労働者は結婚後家庭の主婦となり五〇才を超えてまで職を維持することは
稀であるとするとも、女子労働者の中にあつて長く勤続を希望する者が年々増加
しつつある実情に反する。以上の事実を鑑みれば、本件協約中女子の定年を男子の
それより五年短縮した部分は合理性を欠き男女の性別のみを理由とする故なき差別
であることは明らかである。

め満理、める年業申退働才の観る実件
認ををは高す定企被減労五もなすの本
は年み由をに、のてのて五る務会
と定の理率うろ、数し力れ満な体勤社
この別の能よこ多か能つはと肉でのと
る子性制業ぬと大し働に子適のま内容
す女の年作さる、。労働男不そてる内
属て女定させたあがる、な場合に、えすを
にい男るさきにるあ上、に場務は、超養項
業おにす代を等すで係令の業のを扶条
工に単用交滞と連情関高このた才を則
重項て採に停こ関実るに、社め○族規
する一つが者のるとがす般り、会定五家業
と七で企業働事す態の属一な請に満て就る。
業五のの年り軽のい業が、き被よると前
を第も数若よを務て工の大がのな柱の効
造則く多をに昇業め重あが力右と黒社有
製規づで者と上る定うで合能を婦大会す
動業基国働こ費けをい、の度働年主の請せ
自の由在たため人にこ造多下れの庭の家申違
が社理現しどる業で製が低ぞ女家はてに
会申請理ち、下とけ企囲車業られ男後子つ条
請申合即が内にはの自重過ぎてと結婚男従○
被申被。はい。能企の下て才がな過つつはしる。第九
中争こは労働を制つ五務適才もも子対あ法第
実したでて令賃かかそ者、○あく、ののは(省略)
再抗弁事余め、のつ高功る才、令し五でなあし部明
が、才しと、②年す○は、高下満ので、稀考当、疏
が、○と高こと、何は会下力女認ばとを約第三

し部富士に、人に勤業の申請も業務と請れ施設対申とに業こ申し施にびと場営た被継部人よ過工かし日承務請お経窪ほ継一に総申、の經荻場承月社場日とがない。社会を八会工五二四が争同荻義一申請窪二た一月にれ、右利四被記二な一年間さかの昭和も前一を年者雇用契約が関係して三通告四当に士契した雇員と退職和も業富用しの業昭件、昭れ産が雇更人間従は本て、い土密の変人の社きつ富精間を請社会づあは、日士人号申会請基で実五富請商と請中に子事一月七と工自被条女の一月申と工申被七の上一年社自スはろ、七の以上二年五会シン人こ第五生一和二同リン請と則日と、二和にリン請と規五こと昭和もプリ申た規五こと昭のと後、後、就業一したがるとの合併しの一達人こるそ併合務社年に達請とは合併勤務会八才申請受密収本て申請正〇〇とい譲精吸とお被が満

(1) 本件合併前、申請人とプリンス自工間の労働契約の内容は、同会社の就業規則によつて定められていたところ、同規則第四五条には「従業員が満五五才に達したときは退職を命ずる」旨規定されていたことは当事者間に争いがないから、本件合併前における申請人とプリンス自工間の労働契約においては、申請人の定年は満五五才の約定であつたと認めるのが相当である。

從組件は、同一証に、が社請八、決定する。関、
 のの本に五、一、証に、併書、申、に決、たに、「
 のの項五、た、第、合、覚、兩、被、七、件、の、日、遇、
 と、併、旨、一、満、い、乙、記、件、る、と、約、条、右、期、待、て、
 工、合、」、条、は、て、各、本、す、後、と、は、働、併、の、い、
 自、件、る、七、子、れ、証、の、各、本、す、後、と、は、働、併、の、い、
 ス、本、よ、五、男、ら、号、証、に、に、そ、る、そ、の、約、を、の、に、
 ン、「に、第、四、号、証、に、に、そ、る、そ、の、約、を、の、に、
 リ、に、に、第、四、号、証、に、に、そ、る、そ、の、約、を、の、に、
 プ、間、に、規、し、と、第、五、な、合、が、で、工、業、件、基、件、本、
 日、の、と、業、と、し、し、し、間、れ、合、ス、の、す、働、そ、
 三、と、る、就、年、る、い、い、る、工、さ、収、ン、社、た、関、労、
 二、組、め、の、定、せ、な、な、得、自、と、吸、リ、会、れ、に、の、は、
 月、労、定、社、て、さ、二、三、め、ス、と、る、プ、請、ら、遇、員、約、
 七、工、の、会、つ、職、二、第、認、ン、こ、よ、し、申、せ、待、業、協、
 年、自、則、請、も、退、第、乙、応、リ、る、に、対、被、定、の、從、件、
 一、ス、規、申、を、て、甲、疏、一、プ、す、社、に、決、他、の、本、
 四、和、リ、就、の、〇、も、な、得、実、社、統、請、る、結、と、そ、會、た、
 昭、布、の、行、五、を、の、め、事、會、を、申、あ、た、こ、件、請、れ、
 立、ち、す、社、施、滿、日、い、認、の、請、件、被、で、れ、る、条、申、さ、
 先、立、す、會、時、は、末、争、を、次、申、条、が、人、さ、せ、働、被、結、
 組、に、組、申、て、女、月、立、成、ば、被、働、併、〇、慮、さ、勞、て、締、
 應、併、て、被、し、た、成、て、れ、日、の、件、〇、考、一、の、い、て、
 合、つ、は、そ、才、し、た、成、て、れ、日、の、件、〇、考、一、の、い、て、
 件、も、と、五、達、く、よ、合、三、業、四、事、れ、從、在、法、
 本、を、し、と、五、達、く、よ、合、三、業、四、事、れ、從、在、法、
 で、上、関、こ、滿、才、が、言、を、五、の、い、約、等、の、工、日、る、
 て、以、に、た、子、〇、い、証、言、年、社、お、は、と、員、自、一、す、
 三、件、れ、男、五、争、の、証、〇、會、に、數、こ、業、ス、月、一、
 分、この、条、さ、は、滿、に、A、各、四、兩、會、員、る、從、ン、八、統、
 と、分、結、は、は、間、人、の、和、員、業、あ、エ、リ、年、に、
 四、の、の、業、員、子、者、証、B、昭、れ、委、從、で、自、一、年、に、
 の、の、業、員、子、者、証、B、昭、れ、委、從、で、自、一、年、に、
 業、員、協、約、從、當、証、A、立、印、合、社、〇、ン、沿、和、る、

働条件は合併期日において原則として日産自動車株式会社の基準に統一する。但し統一については別紙覚書による。」と定め、覚書には賃金その他の労働条件および従業員の待遇の基準に関し合併に伴う経過措置を定めているところ、定年に関する経過措置として、「停年退職時期については昭和四一年一二月末日迄の退職者はプリンス自工の現行通りとする」と定められた。右定年に関する経過措置は、本件協約締結当時、プリンス自工の就業規則第四五条には、前示のとおり、「従業員が満五五才に達したときは退職を命ずる。」と定められていたが、一月から六月中に定年に達した者は六月末日をもつて、七月から一二月中に定年に達した者は一二月末日をもつて退職せしめる慣わしであつたので、本件合併により昭和四一年一二月末日までの間に被申請会社の就業規則第五七条一項に定める定年に達した者については、定年に達した月の末日をもつて退職せしめることなく、特に同年一二月末日まではなお被申請会社との間の雇用契約を存続せしめ、もつて上記慣行に基づく従業員の既得権を保障するために採られたものである。本件協約成立当時、プリンス自工の従業員数は約七、八〇〇名であつたところ、そのうち約七、五一八名がプリンス自工労組に加入しており、申請人の勤務していた前記荻窪工場においても、同工場の従業員の四分の三以上がプリンス自工労組の組合員であつた。右認定を覆えずに足る疎明資料はない。

しかして、本件協約成立当時、申請人がプリンス自工労組の組合員でなかつたことは、申請人の認めて争わないところである。

(3) 右の事実に基づいて考えるに、本件協約は、本件合併に伴い被申請会社へ吸収されるプリンス自工の従業員の労働条件その他待遇に関する基準を合併期日たる昭和四一年八月一日において被申請会社の従業員の労働条件その他待遇に関する基準に変更することを内容とするものであるところ、本件協約中定年に関する部分は労組法第一六条にいう「労働条件その他労働者の待遇に関する基準」を定めたものに該当することが明らかであるから、いわゆる規範的効力を有するものというべきである。しかして本件協約成立当時、プリンス自工の従業員の四分の三以上がプリンス自工労組に加入し、申請人の勤務していた荻窪工場においても同工場従業員の四分の三以上がプリンス自工労組の組合員であつたのであるから、申請人が当時プリンス自工労組以外の労働組合の組合員であつたことの主張、疎明のない本件においては、労組法第一七条の規定により本件協約の効力は申請人に対しても及ぶものというべく、したがつて、申請人とプリンス自工間の労働契約における申請人の定年に関する前示約定は、本件協約成立の結果、合併期日たる昭和四一年八月一日の到来とともに満五〇才に改定さるべき関係に立ち至つたものといわなければならない。

(4) 申請人は、本件協約中女子の定年に関する部分は本件協約成立以前における申請人とプリンス自工間の労働契約上の約定よりも不利な基準を定めたものであるから、申請人の同意がない限り申請人に対して拡張適用され得ない旨主張する。申請人に対し本件協約中女子の定年に関する部分の効力が拡張適用されるとすれば、本件合併後は被申請会社の就業規則第五七条一項により申請人の定年は満五〇才となり、本件協約成立以前における申請人とプリンス自工間の労働契約上の約定(満五五才)よりも定年年令が五年短縮されることとなるのであるから、定年年令の点に関しては申請人にとって不利益であるといひ得る。しかしながら、労働協約の部外者であるいわゆる未組織労働者が労組法第一七条の要件を具備する労働協約に定める労働条件より有利な労働条件で個別的労働契約を締結している場合には、当該労働者についてはその同意がない限り労働協約の効力は拡張適用され得ないものと解することについては、労組法上、明文的根拠がない。労組法第一七条が「同種の労働者の四分の三以上が一つの労働協約の適用を受けるに至つた」ことを要件として労働協約の一般的拘束力を認めたのは、かかる要件を具備する労働協約の規範性を協約の部外者にも及ぼすことによつて、協約当事者たる労働組合自身の統制力の維持強化を図るとともに、一の工場、事業場における労使関係の安定に寄与せしめることにありと解せられる。したがつて、労組法第一七条に定める要件を具備する労働協約が成立するに至つたときは、協約の当事者である労働組合に属しない未組織労働者にも協約の一般的拘束力が自動的に及び、たとえ未組織労働者が協約成立以前に協約の定める基準より有利な労働条件を内容とする労働契約を締結している場合でも、それが新に成立した協約の基準に抵触するかぎり、将来に向つて当然その効力を失ひ、未組織労働者の同意の有無に拘わらず、協約の効力を受けるものと解するを相当とする。右と見解を異にし、未組織労働者の締結する労働契約の内容が協約の定める基準より有利な場合には、当該未組織労働者に対しては、その

同意がない限り、協約の一般的拘束力は及ばないとする申請人の主張は、とうてい採用の限りでない。

(5) 次に申請人は、本件協約中女子の定年に関する部分は民法第九〇条に違反し無効であると主張する。労働基準法第三条、第四条の各規定に照せば、同法は性別を理由とする差別取扱は賃金に関してのみ禁止し、賃金以外の労働条件について女子労働者を男子労働者より不利益に取り扱うことを禁止していないことが明らかである。したがって、女子労働者の定年年令を男子労働者のそれより短縮したからといって、そのことだけで直に公序良俗に反するものとはいえない。しかしながら、女子の定年年令についての差別的取扱が、専ら女子であることのみを理由とする以外に他に合理的理由を見出し得ないようなものであるときは、かかる差別的取扱を定めた労働協約は民法第九〇条に違反するものとして無効であると解するのが相当である。

これを本件についてみるに、本件協約は、本件合併により被申請会社に吸収されるプリンス自工の従業員（プリンス自工労組の組合員）の労働条件などを被申請会社の就業規則の定める基準に統一することを目的として締結されたものであり、被申請会社の就業規則第五十七条一項は、従業員の定年について男子は満五五才、女子は満五〇才をもつて定年とする旨規定し、男女に五才の差を設けていることは前示のとおりであるところ、成立に争なき疏乙第一三三号証、前掲疏乙第四号証、証人Bの証言により成立を認め得る疏甲第二七号証の各記載によれば、人間の心身機能ないし労働能力は、個人差はあるが一般的に二〇才台を頂点としてその後漸進的に低下するところ、男女とも筋力・肺活量・動脈硬化と関連する血圧の変化・視力・反応時間・動作の敏速性等各種の生理機能においては、機能の年令的变化の上で男女間に特別の差はないが、一般に女子の生理機能水準自体は男子に劣り、女子五〇才のそれに匹敵する男子の年令は五二才位であり、女子五五才のそれに匹敵する男子の年令は七〇才位となること、我国で従業員の定年制を実施している企業にあつては定年年令を男女一律とするものが大部分であつて八〇パーセント以上に及ぶが、男女別定年制を設けるものも約二〇パーセント近くあり、そのうち男女に五才の差を設けているものが最も多く一パーセント程度となつていること、被申請会社の就業規則は昭和二三年二月二九日に制定され、以後逐次部分的な改正を経て昭和四三年一〇月一日現行の就業規則が施行されたものであるところ、従業員の定年については就業規則の制定以来、一貫して男子五五才、女子五〇才の基準が維持されてきたものであること、被申請会社において男女従業員の定年を右のとおり定めたのは、前記男女の生理機能水準の差異を考慮したほかなお次の如き理由によるものであること、即ち被申請会社は重工業に属する企業を営む関係から、女子の職種は概ね補助的業務に限定され、従つて女子従業員は入社後数年を経れば業務に習熟し、それ以上の勤務年数を重ねても、その企業への貢献度は男子従業員に比して向上しない反面、賃金は年功序列的賃金体系を採用しているため、年々上昇し賃金と労働能率のアンバランスは男子従業員の場合に比較して、より早期に生ずること、および被申請会社においては従来から満五〇才を超えてなお勤続する女子従業員は殆どいなかったこと等の事情をも勘案したものであること、被申請会社は、その就業規則第五十七条二項但書において「会社が定年の延長を特に必要と認めたときは、一定期間を限りこれを延長することがある」と定め、定年延長の措置をも講じていることが一応認められ、これに反する説明はない。

以上に認定した男女の生理機能の差異、我国における男女別定年制の実情、被申請会社が男女別定年制を設けるに至つた事情などに関する諸事実と男女の定年の差が僅かに五才であつて男子従業員に比し女子従業員を著しく不当に差別するものではないことに鑑みれば、被申請会社の就業規則第五十七条一項の定める男女別定年制は、企業合理化の見地からして合理的な根拠があるものであり、単なる性別のみを理由とする差別取扱ではないと認められる。しかして、上記判示の本件協約締結の目的を勘案すれば本件協約中女子定年に関する部分は民法第九〇条に違反するものではないと認めるのが相当である。従つて申請人の前記主張も採用し得ない。

三 しかば、被申請会社の就業規則第五十七条一項の定めるところにより、申請人が満五〇才に達した月の末日である昭和四四年一月三一日をもつて申請人と被申請会社との間の雇用契約は終了に帰したものであるといふべきである。したがつて、その後においても申請人と被申請会社との間に雇用契約の存続することを前提とする本件申請は、その余の点につき判断するまでもなく、被保全権利の存在につき説明なきことに帰し、保証によつて説明に代えることは相当でないから、これを棄却することとし、訴訟費用の負担につき民事訴訟法第八九条を適用して主文のとおり判決す

る。
(裁判官 兼築義春 菅原晴郎 神原夏樹)