

主 文

原告の請求をいずれも棄却する。
訴訟費用は原告の負担とする。

事 実

(請求の趣旨)

一、原告が被告に対し、被告の従業員として雇傭契約上の地位を有することを確認する。

二、被告は原告に対し、金二六万九、二二〇円および昭和四一年一二月一日以降前項記載の雇傭契約終了に至るまで毎月一五日限り月当り金三万八、四六〇円宛の金員を支払え。

三、訴訟費用は被告の負担とする。

との判決ならびに第二項につき仮執行の宣言を求める。

(請求の原因)

一、被告会社は採鉱、機械製造、販売を業とする株式会社であるが、原告は昭和二八年三月群馬県立高崎女子高等学校を卒業後、同年五月九日に被告会社に雇傭されて被告会社機械事業部高崎工場（以下高崎工場という。）に配属され、同三八年三月迄業務課資材係、同年四月から同四〇年九月迄製造課工務係工具整理員を経て、同月以降同課同係進行員として送状、外注加工依頼票の発行等の業務に従事していた。

二、解雇処分

被告会社は原告に対し、昭和四一年三月二九日付内容証明郵便により被告会社就業規則七三条一項の「已むを得ない事業上の都合によるとき」に該当するとの理由で同年四月二七日付にて解雇をなす旨の意思表示をなし、そのころ原告に到達した。

三、解雇処分の違法性

前項の解雇事由は全く存しないから本件解雇は就業規則の適用を誤つた違法、無効のものである。（なお解雇手続の違法は争わない。）また後記のとおり本件解雇は実質的には原告が既婚女性であることを理由とするものであるから無効である。

四、確認の利益

被告会社は原告の従業員としての地位を争い、本件解雇以降の賃金を支払わない。

五、賃金

解雇時における原告の賃金額は左記のとおりであるからその一カ月の平均賃金は金三万八、四六〇円であり、またその支給は毎月末日締切の翌月一五日払であるから、被告会社は原告に対し、右金三万八、四六〇円に本件解雇の日から昭和四一年一二月末日までの七カ月を乗じた金二六万九、二二〇円および同年一二月一日以降雇傭契約終了に至るまで毎月一五日限り月当り金三万八、四六〇円の支払義務がある。なお、平均賃金の算出については労働基準法一二条の適用はない。

記

昭和四〇年九月分 三一、五〇五円

〃 一〇月分 三一、七六二円

〃 一二月分 三一、〇二三円

〃 一二月分 三一、六六五円

〃 年末賞与 四四、〇〇〇円

〃 四一年一月分 三〇、一五七円

〃 二月分 三〇、六四九円

六、よつて、原告は被告会社との間で請求の趣旨記載のとおり雇傭契約上の地位確認および前項記載の賃金支払を求める。

(被告の主張に対する答弁)

本件解雇の実質は後記のとおり原告が既婚女性であることを理由とすることは明白である。

一、被告会社主張の昭和四〇年以降の合理化体制確立の必要性和その経緯については知らない。

二、

(一) 被告会社主張の高崎工場における経営状況については知らない。

(二) 被告会社主張の新機構案決定の必要性和その経緯については知らない。

(三) 被告会社主張の新機構案の実施については知らない。

昭和四二年九月三〇日現在高崎工場で勤務している女子従業員は合計二五名であるから、間接部門には就労に適する職場があつたのであり、しかも右二五名中三名は本件既婚者の退職した後の空席を、本件解雇後高卒女子を新規採用して埋め、さらに電子計算機係一名をも本件解雇後高卒女子を新規採用している。なを新規採用者中一名が電子計算機導入に伴うものであることおよび被告主張の時期に四名の退職者のあつたことはいずれも知らない。

三、

(一) 原告が昭和三七年十一月に結婚したことは認めるが、その余の被告主張事実是否認する。

(二) 被告会社は原告の解雇後、原告の仕事を分散させる政策をとつてみたが、その結果個人の仕事量が増えたり、仕事が混乱した結果、再び製造係熱処理員一人に原告の行なつていた仕事をなさしめている状況である。

(イ) ……出庫票については被告会社の主張事実を認める。しかし入庫票については一時期は主張のような事もあつたが現在は製造係熱処理検査員がその事務を取扱っている。

(ロ) ……現況は全廃したのではなく分割して品物を送る場合は熱処理で発行している。

(ハ) ……認める。

(二) ……一時期廃止されたことは認めるが現在は矢張りその必要性があるので復活している。

(ホ) ……現在は工務係は廃止されている筈であるし、(ホ)の事務も全廃になつたのではなく現在は殆ど熱処理で発行している。

(ヘ) ……現在三カ月に一度実施されていることは認めるが、右事務の簡素化の代りに毎月末残部品進捗状況を中日程表作成の必要上作成している状況であつて結果的には同じ質量の事務がなされている。

(原告の主張)

一、既婚女性であることを理由とする無効

本件解雇は前記被告会社の主張自体および前記新規採用の事実からしても原告が既婚女性であることを理由とするものであることは明らかであり、かかる解雇の意思表示は次の理由により無効である。

(一) 公序良俗違反

(1) 性別による差別待遇の禁止を規定する憲法一三条、一四条、二五条、労働基準法一条、三条、四条に違反し、無効である。なお同法一九条、六一条ないし六八条等は女子労働者が結婚し、出産し、母性となることを当然の前提とし、特にこれを保護するために制定されているものである。

(2) 配偶者の選択に関する自由、結婚の時期に関する自由等の結婚の自由は基本的人権の一つとして尊重さるべく、従つて既婚女性であることを理由とする本件解雇の意思表示は結婚の自由を保障する規定である憲法一三条、二四条、二五条、二七条に違反し、無効である。

(二) 合理的理由の欠如

既婚女子の補助的事務の内容自体に徴しても従業員を独身者に限定しなければならない何らの理由もなく、また、たまたま原告の担当業務がなくなつたといつても独身女子従業員は他にもまだ事務部門に勤務していることでもあるし、既婚者故に事務部門に配転しえない理由はない。さらに被告会社は原告を解雇しなければ工場経営に悪影響を及ぼすと主張するが、それは労務管理上一度決定した方針を変更することは望ましくないというだけのことであつて、そこには合理的理由は見い出せない。

二、信義則違反による無効

原告が「既婚者を対象とする希望退職募集」について組合役員を通して会社の説明を多少とも受けたのは昭和四一年三月一〇日、一一日の二回に亘る八名の既婚者と組合執行部役員との話し合いおよび同月一二日から二五日の病欠中原告自宅に二度に亘つて希望退職の勧告にきた組合執行委員の説明だけであり、他に被告会社自身から何らの合理的説明もなく、解雇処分を受けたのであるから、労使関係の信義誠実の原則よりみても本件解雇の意思表示は無効である。

(証拠) 省略

(請求の趣旨に対する答弁)

一、原告の請求はいずれも棄却する。

二、訴訟費用は原告の負担とする。

との判決を求める。

(請求の原因に対する答弁)

一、認める。

二、認める。

三、本件解雇事由はあり、適法、有効である。すなわち、後記のとおり昭和四〇年秋以降、被告会社において、復配体制確立のための合理化措置を講じたが、その一環として同四一年三月人員整理を実施し、その希望退職勧告者の一人としてあげられた原告が所定期日までに退職願を提出しなかつたので、就業規則七三条一項に基き解雇処分にしたのである。

四、認める。

五、原告主張の昭和四〇年九月分ないし同四一年二月分の賃金額、同四〇年年末賞与額、賃金締切日および賃金支給日は認める。しかし、平均賃金の算出については労働基準法一二条の適用があるのであつて、原告主張の計算方法によるのではない。

(被告の主張)

本件解雇は就業規則七三条一項の「已むを得ない事業上の都合によるとき」に該当するとの理由によるものであるが、右該当事実としては以下に記載する具体的事情が存したのであつて、本件解雇の意思表示は適法、有効である。

一、被告会社全般の事情

被告会社はその営業の主力である石炭産業の斜陽化等に起因して昭和三七年九月期に年五分の配当を行なつたのを最後に同年一〇月期よりは積立金の取りくずしにより僅少の株式配当を行なつて信用を維持せざるを得なくなつた。そこで、同四〇年四月被告会社は同四一年上期までに赤字を解消して経営を安定軌道に乗せ下期には復配にもちこむという「復配体制確立」を達成すべく各部門に対し、そのために必要な具体的施策を実施するよう提示した。

しかるに、同三九年初頭の金融引締以来の深刻な不況に伴い、被告会社の生産、販売の実績は鈍化し、赤字もますます累積するに至つたので、已むなく経費中の主要部分を占める労務費の圧縮を決意し、大巾な人員整理を実施した。同四〇年下期ごろには金属、電力等の他部門においては好転の兆が見えたにもかかわらず、機械事業部門のみは業界の深刻な不況等に禍され、同年下期の上三カ月の販売、収入の対予算遂行率は九〇・八%に止まり、このまま推移するときは前記復配体制確立の達成は極めて困難となつた。

二、高崎工場における事情

(一) 高崎工場は足尾工場、小山工場と共に専ら鉱山、土木、機械の製造に当つていものであるが、従業員は職員と工員に分れ、従前は総務、業務、技術、製造、検査、ボウリングの六課と一五係に分属していたが、高崎工場においても昭和三九年以降の不況に直面し、同工場の主要製品(さく岩機等)の受注の伸び悩みにより同年上期には遂に一、三〇〇万円の赤字を計上した。その後、同四〇年上期に至つて主として中共向けの大口受注により約同額の利益があつたが、引続いて同様の引き合いが継続する見込みもなく、一方同年春以降のベースアップを考えると赤字に再び転落することが明らかに予想された。

(二) 新機構案の決定

高崎工場における一人当りの人件費は他社平均値に比較して三万円も高く、その結果一人当りの利益も他社を遥かに下廻つていたところ、同工場における同四一年一月現在の従業員総数三三八名中、間接部門は一六一名を占めており、その比率は四八%で他社の三〇%内外に比し遥かに高率であつたので、合理化の一環としてこの比を是正すべく機械の導入等により能率化をはかる一方間接業務を整理統合することとし、同四一年二月以降慎重な調査、検討を重ねたうえ同年三月に至り、間接業務の簡素化、能率化を中心に従来の六課一五係を五課一一係に改組するという新機構案を決定した。

(三) 新機構案の実施

前記新機構案の実施により従来分れて取扱われていた業務が課ないし係に集約統合され、あるいは仕事量の廃止または縮小が行なわれることになつたため、それらの業務を担当していた一五名の余剰人員がでたが、その内訳は女子工員一〇名、男子職員五名であつた。そして、その内女子については、当時女子の就労を適当とする直接部門の職場はなく(当時研磨部門に特殊作業に従事している女子一名のみで

あつた。）、また近い将来においてそのような方針を採用する予定もなかつたことと、一般的に互換性の乏しい女子を、担当業務の消滅した現在、企業内に残すことは直接、間接部門の比率是正の前記目的からして困難であつたことなどの点から退職は已むを得なかつたが、たまたま廃止、縮小された業務に従事していた女子従業員の大半が既婚者によつて占められていたので将来の女子管理上、女子従業員は可及的に未婚者に統一することが望ましい点をも考えて既婚者を中心にその勇退を望む態度を示すことにした。

昭和四二年九月三〇日現在高崎工場勤務の女子従業員が合計二五名であること、本件解雇後若干名の女子従業員を新規採用したことは認めるが、右は既婚者の退職後の空席を埋めたものではなく、また特に増員したものでもない。本件解雇後同四二年一〇月までに高卒女子五名を新規採用したが、右の内一名は電子計算機導入に伴い専門技能者を必要とするに至つたためであり、他の四名は同四一年八月から同四二年一〇月に至る間に四名の退職者が出たのでその補充として採用したものである。

かくて、同工場においては同四一年三月七日より四日間に亘り「工場労使協議会」をもつたうえ、労組の了承を得て同月一二日女子従業員について希望退職募集の掲示を行つたところ、既婚者としては原告を除くその余の七名全員未婚女子中より二名が退職願を提出してきたが、原告のみは期日までに、提出しなかつた。しかし被告会社は後記三のとおり原告を整理せざるを得なかつたので、組合に対し解雇する旨を申し入れたところ組合大会で承認された旨の通告を受けた。そこで、本件解雇処分に及んだものである。

三、原告の解雇の理由

(一) 原告の従事していた業務は後記(二)のとおり廃止または統合されたものでその結果余剰人員の一人に該当した原告に退職を求めるのが自然であると考えられたところ、また原告は昭和三七年十一月結婚しているので退職によつて特に生計を維持しえないという事情も認められないし、加うるに余剰人員に該当する原告を整理しなければ勇退した女子九名および会社の方針を已むなしとした一般従業員の感情を踏みにじり、ひいては工場経営に悪影響を及ぼす危惧があつた。

よつて原告を解雇すべき理由はある。

(二) 原告の従事していた業務の廃止または統合

原告は昭和四〇年九月以降本件解雇に至るまで主としてさく岩機、塔載機等の製品およびその試作品の製造を行う製造課に所属していた。同課は当時第一ないし第四製造係および工務係の五係に分れており、原告はこの内工務係に所属していたが、実際の担当業務としては熱処理職場すなわち第三製造係H職場にあつて同職場における事務補助的業務である(イ)入出庫票の発行、(ロ)現品送付伝票の発行、(ハ)部品推捗資料の作成、(ニ)中日程表の記入、(ホ)外注加工依頼票の発行、(ヘ)棚卸し準備資料の作成等であつた。(各業務内容の詳細は別紙目録のとおり。)

原告の主たる作業量を占めていたのは右の(ロ)の作業であつた。

そして前記合理化措置に伴い製造課内の五係は二係に縮小され、その結果原告の担当していた前記業務は以下に記載するとおり廃止または統合された。

(イ) ……入庫票の発行業務は同課工務係の係員に移管され、出庫票の発行業務はH職場独自で発行することをとり止め、当時の様式が変更されて入庫票同様工務係において発行することとなつた。

(ロ) ……原則として当初添付された送付票をそのまま使用することとし、H職場で発行添付する作業は廃止された。

(ハ) および(ニ) ……H職場においては廃止された。

(ホ) ……H職場では依頼票を発行しないこととし、一部はH職場の前工程に当る各職場の工程員が発行し、その余は工務係の工程係員が発行することとなつた。

(ヘ) ……製造課の全職場を通じ三カ月毎に同課工務係工程係員が実施することとなつたので自然原告担当の業務は消滅した。

(原告の主張に対する答弁)

一、本件解雇は前記合理化のためであつて、退職勧告の対象に既婚女性全員が当つたのはたまたま業務の整理統合により余剰として算出されたからであり専ら既婚女性であるための解雇ではない。

(一) 否認する。

(二) 否認する。

二、否認する。被告会社自ら原告に対し退職募集の理由や会社の業務上の都合につ

いて説明してある。
(証拠) 省略

理 由

一、請求の原因第一、二項は当事者間に争いがない。
二、被告は、本件解雇が、被告会社における復配体制確立のための合理化措置の一環としての人員整理の一部であつて、就業規則に基くものであると主張するので、まず、被告会社の当時の経営状況並びに合理化措置の必要性の有無について検討することとする。

(一) 被告会社全般の事情

証人 a の証言(第一回)により真正に成立したものと認められる乙第三号証および右証言によれば、次の事実が認められる。

被告会社は、その営業の主力部門であつた石炭産業の斜陽化等に起因して昭和三十七年九月(第八三期)に年五分の割合の配当を行なつたのを最後に、その後は再評価積立金を取りくずして僅少の株式配当を行なつていたが、それも取りつくして間もなく完全な無配に追い込まれるという企業存立の危機に直面するに至つた。そこで、昭和四〇年四・五月ころ、被告会社社長は、同四一年上期には赤字を解消し同年下期には年一割程度の配当ができるようにするという「復配体制確立」を指示した。ところが、電力、化学、石炭の各部門では徐々に業績が向上したにかかわらず、復配体制確立の担い手として最も期待された機械事業部門のみが、同四〇年下期ころからの業界の深刻な不況等に禍されて同期上三ヶ月の販売収入の対予算遂行率は九〇・八パーセントに止まり、収支状況も依然として好転のきざしは見出だし難く、このまま推移するときは前記復配体制確立の達成は極めて困難となつた。そこで、被告会社機械事業部長は、同四一年一月二日、各工場長等に宛てて、徹底的なコストダウンを実施するため、購買、外注価格の引き下げ、製品不良率の低下、材料歩留り率の向上、工程管理の合理化、作業能率の向上等の具体案を作成し、実施するよう指示した。

(二) 高崎工場における事情

証人 a の証言(第一回)により真正に成立したものと認められる乙第四号証の
一、弁論の全趣旨により真正に成立したものと認められる乙第六号証、証人 b の証言(第一回)により真正に成立したものと認められる乙第八号証の一、二、同証人の証言(第二回)により真正に成立したものと認められる乙第九号証、証人 a (第一、二回)、同 b (第一、二回)の各証言を総合すれば、次の事実が認められる。

(1) 高崎工場は機械製造、ことに鑿岩機、搭載機、スポーツ用ボウリング機械の製造を主たる事業内容としているものであるが、従業員は職員と工員とに分かれ、従前は総務、業務、技術、製造、検査、ボウリングの六課とその下にある一五係に分属していたが、高崎工場においても昭和三十九年下期の不況により千数百万円の赤字を出した。その後、同四〇年上期に至つて主として中国よりの大口受注により逆に千四、五百万円の黒字を出したが、引き続いて同様の引き合いが継続する見込みもなく、一方同四一年上期のベースアップを考慮すれば同期に安定した利益を確保して同年下期に復配体制を確立することはおぼつかない見通しとなつていた。

(2) 高崎工場における従業員一人当りの付加価値(付加価値総額を従業員数で除したものは昭和四一年三月頃において約金六〇万円であり、同業他社の約金八〇万円を遥かに下廻っており、逆に労働分配率(人件費を付加価値で除したものは業界では四〇パーセント以下が常識であるのに六〇パーセントを上廻っていた。このような生産性の低さは、主として間接部門の比率が高いことに原因するものであり、同工場における同年一月現在の従業員総数三三八名のうち間接員が一六名、準直接員(広義には間接部門に含まれる)が七五名の多数にのぼつていた。そこで生産性の向上、特に間接費の節減を図るため、高崎工場の当時の c 工場長、a 副工場長が中心となつて、同年二月以降調査、検討を重ねたうえ、同年三月に至つて間接業務の簡素化、能率化を中心に従来の六課一五係を五課一一係に改組するという新機構案を決定した。

(3) 右新機構案の実施により、従来分かれて取扱われていた業務が課ないし係に集約統合され、あるいは仕事量の廃止または縮小が行なわれることになつたため、それらの業務を担当していた者一五名が余剰人員となつたが、その内訳は女子工員一〇名、男子職員五名であつた(但し、男子職員のうち三名は全社的な職員整理の面から剰余人員とされたものであり、高崎工場の間接業務の縮小に伴つて剰員

とされたのは一二名である)。ところで、被告会社においては、職員の人事権は本社にあり、工員の人事権は各工場の工場長にあつたのであるから、結局高崎工場工場長が人事権を有するもので余剰人員となつたのは女子工員一〇名であつた。

(三) 以上に認定した事実によれば、昭和四一年当時、被告会社は企業を存立させるために、大胆な経営合理化を行なう必要に迫られており、高崎工場においては間接部門を合理化して生産性の向上を図るには、工員一〇名を退職させないしは解雇せざるを得ない状況にあつたものと認められる。

三、人員整理対象者の選定

(一) 成立に争いない乙第一〇号証および証人 a (第二回)、同 b (第一、二回)、同 d の各証言を総合すれば、次の事実が認められる。

高崎工場では、右のように工員一〇名が剰員となつたので、次の各理由により、既婚者を中心とする女子工員に退職を求めることとした。

女子(当時全部で三〇数名であつた)を対象とする理由としては、①前記新機構案によつて廃止、縮小された業務に従事していたのが大部分女子であること、②高崎工場で製造している製品の性格からして女子の就労に適する直接部門の職場がなく(当時直接部門で就労している女子工員は研削に従事する者一名のみであつた)、従つて女子を直接部門に配置転換するのは困難であつたこと。

さらに、特に既婚女子(当時全部で八名であつた)を対象とする理由としては、③右①の女子がたまたま大部分既婚女子であつたこと、④従来女子工員は結婚すると退職する者がほとんどであり、そうでなくても結婚後永くは在職しなかつたこと、⑤既婚女子は通常夫と共稼ぎをしており、退職しても一応生活には困らないこと。

そこで同工場においては、昭和四一年三月七日より四日間にわたり、会社側より当時の a 副工場長、b 総務副課長が、労働組合側より執行部の役員全員が出席して工場労使協議会を開き、労組の諒承を得たうえで、同月一二日女子従業員を対象とし予告手当一ヶ月分の支給を条件として希望退職募集の掲示を行なつたところ、既婚女子中原告を除くその余の七名全員、未婚女子中二名が退職願を提出したが、既婚女子中原告のみが期日までに退職願を提出しなかつた。

(二) 被告が右のように人員整理の対象として既婚者を中心とする女子を選定したことは、前記二で判断したように人員整理自体が企業の運営上必要やむを得ない措置である以上は、前記①ないし⑤の理由(①ないし④の事実は(一)掲記の各証拠によつてこれを認めることができる。⑤の事実は当裁判所に顕著である。)ことに夫の稼働している既婚女子が退職して被告から賃金を得られなくなることにより被る不利益がそれ以外の工員が退職した場合のそれに比して通常は少いことを考えれば、合理的な措置であつたと認めることができる。

(三) なお、本件解雇後高崎工場において高卒女子若干名が新規採用されたことは当事者間に争いが無いが、証人 a (第二回)、同 b (第二回)の各証言によれば、その員数は昭和四二年一〇月までに五名であつて、その内一名は電子計算機導入に伴いキー・パンチャーを必要とするに至つたためであり、他の四名は同年九月前後にたまたま四名の女子退職者が出たのでその補充として採用されたものであることが認められる。従つて、右の高卒女子新規採用の事実をもつては、前記人員整理の必要性の判断(二の(三))およびその対象者選定の合理性の判断(三の(二))は覆されない。

四、原告の解雇

(一) 証人 a (第二回)、同 b (第二回)、同 d の各証言によれば、次の事実が認められる。

昭和四一年三月二〇日頃、高崎工場では課長会議を召集して、希望退職募集の結果について検討し、左記の各理由により原告を解雇することを決定して、組合に対しその旨を申し入れたところ、同月二六日に開かれた組合大会で承認された旨の通告を受けたので、本件解雇処分に及んだ。

原告を解雇する理由、①慎重な調査、検討を重ねた結果一〇名の工員を人員整理することを決定したのだから、九名の退職に止めることはできなかつた。②退職願を提出した九名と同様原告の担当していた業務も前記新機構案によつて整理され消滅していた(その詳細は後記(二))。③原告は昭和三七年十一月に結婚しているので(この点は当事者間に争いが無い。)退職によつて特に生計を維持し得なくなるといふ事情も認められない。④原告を在職させれば、勇退した女子九名および一般従業員の感情を刺激して、被告の態度の真摯さを疑わせ将来の労務管理に悪影響を及ぼすおそれがある。

(二) 証人 e の証言および原告本人尋問の結果によれば、原告は昭和四〇年九月以降本件解雇に至るまで高崎工場製造課工務係に所属していたが、実際に担当していた業務は熱処理職場すなわち同課第三製造係 H 職場の事務補助的業務である

(イ) 入庫票の発行、(ロ) 現品送付票の発行、(ハ) 部品進捗資料の作成、(ニ) 中日程表の記入、(ホ) 外注加工依頼表の発行、(ヘ) 棚卸し準備資料の作成等であつたこと、そして原告の主たる作業量を占めていたのは右(ロ)の作業であつたことが認められる。

そこで、前記新機構案の実施に伴つて、原告の担当していた前記業務がどのように整理されたかを検討すると、

右(イ)の作業については、出庫票は H 職場独自で発行することを取りやめ、様式が変更され同課工務係において発行されるようになったことは当事者間に争いがない。入庫票については、原告作成部分については成立に争いがなく、その余の部分については証人 e の証言により真正に成立したものと認められる乙第一二号証の一、二、および右証言によれば、その発行件数は一日四、五件程度で、その内容も職組長の製造報告書から転記するだけの単純な作業であつて、前記新機構案の実施に伴つて入庫票の発行業務が工務係の記録員に移管され(当時工務係に移管されたことは当事者間に争いがない。)、現在に至っていることが認められ、右認定に反する原告本人尋問の結果は、前掲証拠に照らしたやすく信用することができない。

右(ロ)の作業については、原告作成部分については成立に争いがなく、その余の部分については証人 e の証言により真正に成立したものと認められる乙第一四号証の一、二および右証言によれば、原告のなす作業は、一日二〇件程度の工程から現品とともに送られて来る現品送付票に検印を押し、分割して次の工程に送るとき(全体の二〇パーセント位)のみ現品送付票を作成することであつたが、必要性が少いので、前記新機構案の実施に伴い、H 職場で発行添付する作業は全廃されたことが認められ、右認定に反する原告本人尋問の結果は、前掲証拠に照らしたやすく信用することができない。

右(ハ)の作業については、前記新機構案の実施に伴い H 職場では廃止されたことは、当事者間に争いがない。

右(ニ)の作業については、証人 e の証言によれば、中日程表の原告が記入していた部分は必要性が乏しいので、前記新機構案によつてその部分は廃止され、その余の部分は従前どおりとされたことが認められ、右認定に反する原告本人尋問の結果は、前掲証拠に照らしたやすく信用することができない。

右(ホ)の作業については、原告作成部分は成立に争いなく、その余の部分は証人 e の証言により真正に成立したものと認められる乙第一五号証の一、二および右証言によれば、外注加工依頼表の発行は一日二、三件程度なので、前記新機構案により、H 職場では発行せず、工務係の記録員が発行することとなつた事実が認められ、右認定に反する原告本人尋問の結果は、前掲証拠に照らしたやすく信用することができない。

右(ヘ)の作業については、証人 e の証言により真正に成立したものと認められる乙第一七号証の一、二および右証言によれば、従来毎月末に棚卸しをしていたのを、前記新機構案によつて三ヶ月に一回に改め(この点は当事者間に争いがない。)、その準備資料の作成は工務係の記録員が実施することとした事実が認められ、原告主張の毎月末残部品進捗状況を中日程表作成の必要上作成しているという事実は、原告本人尋問の結果以外にはこれを認めるにたる証拠がなく、右原告本人尋問の結果は証人 e の証言に照らしたやすく信用できない。

以上認定した事実によれば、従来原告が担当していた業務は、前記新機構案の実施に伴つて、その大部分が廃止され、残つたものは工務係の検査員が行うようになったとすることができるが、原告主張のその結果個人の仕事量が増えたり、仕事が混乱したため、再び熱処理職場の係員に原告の行なつていた仕事をなさしめるようになったという事実は、前示のように原告本人尋問の結果以外にはこれを認めるにたる証拠がなく、右原告本人尋問の結果はたやすく信用できない。

(三) そこで、前記(一)記載の解雇理由①ないし④を検討すると、①については、前記二、三で判断したように、高崎工場では一〇名の工員を退職させないしは解雇する必要があつたのであり、希望退職募集に応じた者が九名に止まつた以上は、残り一名を解雇する必要があつたものと言わねばならない。わずか一名であるとはいつても、企業に対して、明らかな剰員を企業内に留めるよう強いることはできない。もつとも、その場合でも被解雇者の選定にあたつては使用者側に恣意が許されるものではなく、解雇の対象となる者について、その者を選定する合理的な理

由がなければならないことは当然のことである。従つて、結論は、原告個人について、原告を解雇する合理的な理由があつたか否かにかかることとなる。

右②については、前記（二）で詳細に判断したように、その事実を認めることができる。

右③については、原告本人尋問の結果によつて、本件解雇当時原告には小学校教諭である夫と一才半の女兒がおり、夫の月収は約四万円、原告の月収は手取り約二万一千円であつて、夫の収入のみによつても一家の生計を維持することは可能であつたことが認められる。従つて、原告が被告から賃金を得られなくなることによつて不利益を被ることは勿論であるが、その不利益は、他の工員一家の支柱たる者よりもとより、自己の収入によつて自己の生計を維持している独身者のそれに比してより少ないものと言うことができる。

右④については、証人 f、同 g、同 h、同 i、同 j、同 d の各証言を総合すれば、原告を除く七名の既婚女子は、組合執行部から、被告が既婚女子を中心とする女子の退職を望んでいることを聞き知つてそれぞれ不満はあつたが、退職の条件がよいこともあつて（予告手当の支給—前記三の（一））、結局会社の意を汲んで自発的に退職願を提出したことが認められる。右事実、原告の解雇が組合大会で承認された事実（前記四の（一））を合わせ考えれば、原告をそのまま残留させた場合、一応会社の方針を了承し、自発的に退職した七名或いは会社の方針もやむなしとしたその他の従業員の一般感情に照らし将来の労務管理上好ましくない状態に立ち至ることも推認するに難くない。けだしそれらの人々は、原告一名が残留することによつて、会社の方針の真摯性を疑い他の七名が根拠のない理由によつて退職させられたという不信感情をいだくに至るであろうからである。（しかし勿論この点は、原告を解雇する合理的な理由が上記のように他にあつて初めてそれを補強するものとして意味をもつことは当然である。）

（四） 結局以上判断したところによれば、被告高崎工場においては企業の合理的維持運営の必要上一〇名の人員を整理する必要に迫られていたのであり（二の

（三））、そのうえ九名が希望退職したのちもさらに一名を解雇する必要があつたものというべく（四の三の①）、その対象として原告を選定する合理的な理由も、また存在していた（同②、③、補強するものとして④）と言わなければならない。

（なお、以上は本件解雇の具体的根拠であるが、形式的には、成立に争いない乙第二号証によつて認められる高崎工場労働協約二九条一項五号の「その他前各号に準ずるやむをえない事由があるとき」という解雇理由に該当するものである。）

五、原告主張の無効理由について

（一） 原告は、本件解雇は原告が既婚女性であることを理由とするものであつて、憲法、労働基準法に違反し無効であると主張するが、女子労働者が婚姻した場合には当然退職するものとするいわゆる結婚退職制や女子について男子より若い定年を定めるいわゆる女子若年定年制のように、既婚女子や高年令女子を企業の具体的事情如何にかかわらず制度的に差別するものであれば格別、本件解雇の場合は、前述したように企業の合理化のため被用者を解雇する必要に迫られ、その対象者として諸般の事情を考慮した結果解雇に最適の者として選ばれた者が、既婚の女子である原告であつたというのであるから、本件解雇は原告主張の各法条に違反するものではない。

（二） 原告は本件解雇は合理的理由を欠如しているとして、原告を事務部門に配転し得ると主張するが、事務部門に配転したのでは前記二の（二）の（２）に認定したとおりの間接費を節減して生産性を向上させるという高崎工場の所期の目的が達し得なくなることは明らかであり、また原告は、原告を解雇しないことは高崎工場における労務管理上、悪影響を及ぼすという点についてもなんらの合理的理由がないから無効である旨主張するが、この点についての原告の主張を直ちに採用できないことは前記四の（三）の④で判断したとおりである。

（三） 原告は、組合執行部役員から説明を受けたほかは、被告自身から何らの合理的説明もなく解雇処分を受けたのであるから、本件解雇の意思表示は労使間の信義則に反し無効である、と主張する。なるほど、証人 a（第二回）、同 b（第二回）、同 e、同 d の各証言および原告本人尋問の結果によれば、原告主張の事実が認められる。しかし、証人 b（第二回）、同 d の各証言によれば、被告が直接原告に対して退職を求める理由を説明しなかつたのは、会社側から説明をしようとしたところ、組合執行部が会社側に対し、かかる問題は会社と組合の問題であつて会社と組合員個人とで接衝することはむしろ労使の信義に反するうえ、そのような個人的接衝はなかば退職を強制するいわゆる肩たたきになるおそれがあるからとの理由

で拒否したからであることが認められる。組合がこのような意向を有していたとすれば、被告会社が直接原告に説明を与えることの方がむしろ好ましくないことであつてこれが説明を与えなかつたことの一事をもつて信義則に違反するものとは言ふことができない。

六、よつて、原告の本訴請求はその余の点について判断するまでもなく理由が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八九条を適用して、主文のとおり判決する。

(裁判官 植村秀三 松村利教 近藤崇晴)

別紙目録

(イ) 入庫票の発行

入庫票とは製品の生産後これを製品倉庫に入庫する場合に当該製造職場において作成される伝票であるが、右に関する原告の仕事は職長が作成した製造報告書(日誌)に基づき三枚複写の伝票を作成し職組長の承認を得た後右伝票を検査課に送付することであつて、右伝票はその後製品倉庫を経由し一枚は工務係、他の一枚は業務課計画係、残る一枚は総務課会計係に送付され夫々処理保管されていたものである。

右の発行件数は原告担当当時一日当り平均四乃至五件程度であつたが前記合理化措置に伴い右業務は同課工務係の係員に移管された。

次に出庫票とは、一般に製品倉庫から材料を庫出しする場合、払出しの認可を証するため作成される伝票であるが、原告の所属するH職場において、庫出しを必要とするのは、製品の硬度を変更するため焼戻しをし又は製品を職場用資材として使用する場合に限られており、従つて右伝票の発行件数は每期(半年)一件あるかなしの程度に止まつている。伝票は、職組長の指示により原告が作成し、二枚複写のうち、一枚は業務課製品係に他の一枚は、総務課会計係に送付されることになつていたが、右業務は本件合理化措置によりH職場独自で発行することを取りやめ、当時の様式が変更されて前記入庫票と同様製造課工務係の係員において発行することとなつた。

(ロ) 現品送付票発行

現品送付票とは一言で云えば製品に付する荷札の類であつて製品が次の工程に移動する場合に行先・品名・数量等を記入して当該現品に添付する伝票である。熱処理職場においては作業工程の関係上送付票は製品の主たる移動先であるG職場向けのものが主であつて、その他の場合は製品倉庫へ前記(イ)の入庫票を付して移動するのが通常である。

原告の作業は職組長の指示に従い現品送付票に前記の必要な事項を記入することであつたが、同票の発行件数は一日当り平均二〇件程度であつた。尚現品送付票は合理化後原則として既に当初において添付した送付票をそのまま使用することとしH職場で発行添付する作業は廃止された。

(ハ) 一五日現在部品進捗資料の作成

上記資料は翌月の作業日程及び生産計画日程を編成するため毎月一五日現在における生産工程上の製品流動状況を把握するために作成されるものである。

原告は右のために行う作業は一五日現在のH職場における加工中の製品を帳票から抽出して職組長に報告することであつたが右作業は極めて短時間で完了する程度のものであつた。尚本資料作成はH職場においては合理化措置に伴い廃止された。

(ニ) 中日程表の記入整理

中日程表は各職場の小日程表を部品毎に纏め部品の加工日程と加工個数を一ヶ月にわたり、線図で示した表で各部品の生産予定と定績とを対比させて工程管理の参考とするための資料である。H職場に関しては右表は工務係で作成していたが、原告は右表に(イ)の入庫票及び(ロ)の現品送付票によつて移動した製品の日付けと数量とを記入する仕事を担当していた。然し乍ら右表はH職場では合理化措置に伴い廃止された。

(ホ) 外注加工依頼票の発行

外注加工依頼票とは製品の加工につき外注工場に対しその加工を依頼する際発行する伝票である。熱処理に関して行われる外注加工は溶接と高周波焼入れ等の場合が主要なものであるが、原告は職組長の指示に従い、右伝票に日付・数量・外注工場名等の必要事項を記入していたが同依頼票の発行件数は当時一日当り平均二乃至三件程度であつた。

右依頼票は合理化措置によりH職場では発行しないこととなり、一部はH職場の前工程に当る各職場の工程員が発行し、その余は工務係の工程係員が発行すること

ゝなつた。

(へ) 棚卸し準備及整理

棚卸しは毎月末に各職場一せいに行われる製品数量の調査であるがH職場においても他職場と同じく当月末現在において加工中の全製品にわたつて品名・数量・加工度の調査を行つていた。

この調査のために職組長はあらかじめ各種伝票によつて製品の流動数を抽出算定して伝票上の製品数を明らかにする一方当日職場における全製品の数量を確認してその過不足状況を対比する作業を行うが、原告の右に関する仕事は伝票上の右準備を行つて職組長に報告し更に棚卸後はその結果を整理することにあつた。

しかし、右に伴う原告の担当業務はさほどの時間を必要としない程度のものであつたが右棚卸しは合理化措置により製造課の全職場を通じ三ヶ月毎に同課工務係工程係員が実施することとなつたので自然原告担当の業務が消滅した。