

主 文

本件控訴をいずれも棄却する。
控訴費用は控訴人の負担とする。

事 実

控訴代理人は、「原判決中控訴人勝訴の部分を除きその余を取り消す。被控訴人らの請求をいずれも棄却する。訴訟費用は第一、二審とも被控訴人らの負担とする。」との判決を求め、被控訴代理人は、主文第一項同旨の判決を求めた。

当事者双方の事実上の主張並びに証拠の提出、援用、認否は、次に補足するほか、原判決事実摘示（原判決添付別紙（一）ないし（三）を含む。）と同一であるから、右記載をここに引用する（ただし、原判決一枚目裏六行目に「上げる」とあるのを「挙げる」と、同二九枚目裏五行目に「になる」とあるのを「なる」と各訂正する。）。

（控訴人の主張）

一 男女の性の区別は、自然的・生理的・生得的なものであり、その生れながらの差異に附随して歴史的・慣習的・人為的な差異が発生した。憲法一四条の規定する性別による差別の禁止も、両性の生来的な差異を無視し、従つて、これから歴史的・人為的に発生している性による差別を悉く排除する趣旨のものであるとは解されない。性による差別取扱であつても、現代の社会的要請、政治的・経済的状況に照し合理的と考えられるものは、憲法一四条に抵触するものではないのである。

二 私企業は、現行法秩序の下において設立・解散の自由を有することはもとより、従業員の採否決定、その解雇についても自由を有する。従つて、労働基準法の制限内において従業員との労働契約の期間を定める自由および従業員についていかなる定年制を定めるかの自由をも有するものである。しかして、私企業が、定年制を定めるにあつて、前記男女間の生得的な差異およびこれから派生する社会的・事実的差異に着目し、社会的現実適合するよう男女間に差別のある定年制を設けることは、法律上許されたことといわなければならない。

三 女性が、男性にはない出産と育児という重大な責務を担い、健全な次の世代を育成すべき社会的責務を負っていることが人類の歴史を通じて不変であることは、われわれの経験の示すところである。従つて、女性は学校教育をおえた後一たん職業についても、結婚し子供を出産した後には退職することが望ましいのであり、さればこそ、わが国の現状においては女性労働者の絶対的多数がその育児に専念すべき時期には一たん退職しているという厳然たる事実が存するのである。その結果結婚前の若年女性労働者の勤続年数は、いわゆる腰かけの・短期的傾向を帯有するものである。そして、このことは、女性労働者には、長期勤続を前提とする管理職要員のための教育を施しても無駄でありその損失は使用者の負担に帰するため単純補助的な労務に服さしめる外はないところ、一方において、かかる女性労働者を長期雇傭するときは、わが国の企業が一般に年功序列賃金制を採用している結果として高い賃金に相応しない低度の労務の提供しか受けることができず、女性の労働力は、経済的にみて、男性の労働力に比し高くつくという結論に導びくのである。これに加うるに、労働基準法により女性に特別の保護が与えられているため、企業内に女性をもつて充てることのできないポストが多いということを経験すれば、企業にとつて、経済的にみた男女の労働力の価値の間に存する不均衡はますます明らかとなる。

四 ところで、定年制度の存在理由は、控訴人が原審で主張したとおり、一定の年齢に達することによつて業務遂行能力の減退した労働者を企業から排除することおよび後進に道を譲ることにあるのであるが、その外に相対的高賃金取得者である高年者を退職させることにより企業の支払う賃金総額の調整をすることもその重要な機能の一つである。しかして、わが国における定年制の問題は、欧米諸国のそれと異なり、わが国独特の終身雇傭制、年功序列型賃金制、退職金制と密接な関連をもつており、これらに手を触れることなくして解決することができるといつたような簡単なものではないのである。

控訴会社の本件女子定年制も上来述べたところを背景にして就業規則に定立されたものである。すなわち、控訴人は、前記女性労働の特質に鑑み、女子職員に対してははじめから補助的単純労務しか期待しておらず、従つて、採用試験の内容も男子のそれとは別個であり、従つて管理職要員のための教育は施していない。男子職

員は当初女子職員と同一業務を担当することがあつても年齢の上昇とともに高度複雑な職務を担当することになるが、女子職員はそのようなことはなく、賃金が年功序列により上昇するにかかわらず、依然単純定型的業務しか担当しないので、業務と賃金との間の不均衡が増大し、年齢三〇才の線においてこの不合理性はなおい難いものとなるのである。それにもかかわらず、年功加給の廃止は労働組合の反対により事実上不可能である。それかといつて、三〇才に達した女子従業員を他の職場に配置転換しようにも、放送会社としての控訴会社の特質上、女子をもつて充てる可能性のある職場は全くないというのが実状である。そして、他方においては女性の絶対多数は遅くも三〇才までには出産して子供の養育に専念する時期に入るといふ社会の現実が存在すること前記のとおりであるから、控訴会社は三〇才をもつて女子従業員の定年としたのであり、その就業規則の規定は、社会の実態に即し極めて合理的なものである。まして、右就業規則においては、特に必要があると認められる女子従業員については定年延長の制度も存在するにおいておやである。

五 両性の平等取扱を命じた憲法一四条の規定は、直接には国または公共団体の行動についての規範であり、他面憲法の理想を抽象的に宣言したものでもある。従つて、右規定の内容がわが国の社会に現実化され公序良俗として確立されているかどうかは別個の問題である。これを女子の労働についてみるに、社会の意識においても女子は結婚、出産とともに家庭において育児、家事に専念するのが一般のこととされ、男子と全く同様に生涯を職業人として活動することは保育所の設置をはじめ有形無形の社会的施設の不備から不可能に近いといつて差支えない。すなわち、憲法の理想と社会の現実との間には甚だしい懸隔があり、諸種の労働条件などに本件で問題になつて定年制に関して男女を全く同一に取扱うことは現実無視の空論のそしりを免れないものである。このような場合においては、憲法の掲げる理想がただちに民法九〇条の公序良俗の内容となつていものとして、憲法の右法条に抵触する外観を呈する就業規則ないし労働契約が公序良俗に違反して無効であるといふことは許されないのである。むしろ、わが国における女性労働者の実情、女性の生理的特質、企業の実情等を十分に考察したうえで、右就業規則等が社会通念上到底是認され得ないと判断されてはじめて無効であるといふことができるのである。結局、公序良俗論を介して憲法の規定を間接に適用しようとするいわゆる間接適用説は法解釈の技術として、この点において限界を見出すのである。

六 控訴会社は、女子従業員を雇傭するに際し本件女子定年制の存在を説明し、これが労働契約の内容となつていものと考えられるところ、労働契約においては契約自由の原則が支配していものであることは多言を要しないところである。しかるに、民法九〇条は、契約自由の原則に対する例外的、制限的規定であるから、本来厳格に解釈運用されなければならない。他面訴訟法的にはいわゆる権利障害規定として機能するものである。従つて、右労働契約が民法九〇条に違反することを主張する被控訴人らはこれが公序良俗に反すること、すなわち、本件女子定年制が著しく合理性を欠き社会通念上到底是認されえないという事実につき主張立証の全責任を負うものといわなければならない。本件において、被控訴人らがかかる主張立証の責任を果たしたものととは考えられない。

七 また、憲法二五条、二七条は国家の国民に対する政治責任を宣言した規定であつて、もとより本件女子定年制の無効の主張を支えるに足るものではない。まして憲法二八条にいたつては本件に何らの関係もなき法条であることは、その文言上明白である。

八 以上の次第により、本件女子定年制は有効であつて、被控訴人らは各その三〇才に達したことにより控訴会社を当然退職したものであり、本訴各請求は棄却を免れない。

(被控訴人らの主張)
控訴人の主張はすべて争う。
(証拠関係) (省略)

理 由

一 控訴人がテレビ放送等を目的とする株式会社であり、被控訴人Aは昭和三十七年三月二六日に、同Bは同年一月五日に、それぞれ控訴会社に入社し、いずれも従業員として勤務していたところ、被控訴人Aは昭和四十四年四月三〇日の、同Bは同四十七年三月二七日の経過をもつてそれぞれ三〇才に達したこと、控訴会社は右各同日被控訴人らに対し、就業規則二五条、二三条に基づき被控訴人らが満三〇才に達し

たことを理由に退職となつた旨通告し、各通告の翌日以降被控訴人らの従業員として
の地位を認めず、賃金の支払もしていないことおよび控訴会社の就業規則二五条
は、女子従業員については満三〇才をもつて（本件女子定年制）、男子従業員につ
いては満五五才をもつて定年とする旨、同二三条は、従業員が定年に達したときは
退職する旨それぞれ規定していること、以上の事実は当事者間に争いがない。
二 被控訴人は右就業規則二五条が女子について男子より二五年も低い定年を定め
ていることは、性別による差別待遇にほかならず、憲法一四条、労働基準法（以下
「労基法」という。）三条、四条の精神に反し、同時に女子従業員の労働権、生存
権を侵害するものであるから、憲法二五条、二七条の精神にも反し、民法九〇条に
より公序良俗違反として無効であると主張するので、以下この点について判断す
る。

憲法一四条は、基本的人権として法の下における平等を宣言し、性別を理由とす
る差別的取扱いを禁止している。そして同条の規定を受けて制定された労基法四条
は労働者が女子であることを理由とする賃金についての差別的取扱いを禁止し、ま
た同法三条は労働者の国籍、信条または社会的身分を理由とする賃金、労働時間そ
の他の労働条件についての差別的取扱いを禁止している。しかし、労基法は賃金以
外の労働条件については性別を理由とする差別的取扱いを禁止する規定を設けてお
らず、同法一一九条は同法三条、四条に違反する使用者に対する罰則を定めている
のであるから、罪刑法定主義の原則からして、右法条を拡張して解釈することは許
されないと解するのが相当である。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
ところからみると、同法は、性別を理由に賃金以外の労働条件について差別するこ
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。

ところで、憲法一四条等のいわゆる自由権的基本権の保障規定は、国または公共
団体の統治行動に対して個人の自由と平等を保障する目的に出たもので、もつぱら
国または公共団体と個人との間の関係を規律するものであり、私人相互の關係に
いて当然に適用ないし類推適用されるものではないし、性別を理由とする差別的取
扱いの禁止も、男女間に存する自然的・肉体的条件の相違に応じた合理的な差別を
も否定するものではないから、使用者と労働者との間の關係において、性別を理由
とする差別的取扱いを是認する規範（就業規則）が存する場合においても、それだ
けで、これがただちに憲法一四条・民法九〇条により無効となるものということ
はできない。

しかしながら、本件のような就業規則による定年退職制は、労働者が所定の年齢
に達したことを理由として、自動的に（本件の場合はこれにあたる。）または解雇
の意思表示によつてその地位を失わせる制度であるから、退職に関する労働条件で
あることが明らかであるところ、本件女子定年制が男子の五五才に対して、女子は
三〇才と著しく低いものであり、かつ、三〇才以上の女子であるということから、
当然に労働者としての適格性を失い、企業に対する貢献度が低くなるということ
は考えられないところからみると、女子労働者に対してのみ不利な退職基準である
というほかはない。しかも、右定年制が女子の能力・業務に対する適格性その他の諸
条件を一切顧慮することなくたんに女子であることのみを理由として定立されてい
るのみならず、賃金により生活を維持している女子労働者に対して労働契約の終了
という重大なる事態を惹起するものであることを考えると、他にこの差別の合理性
を理由づけるに足る特段の事情の存しない限り、社会的に許容しうる限界を超えた
著しく不合理な性別による差別であるといわなければならない。しかして、憲法を
頂点とするわが国の法秩序は両性の本質的平等を実現するため性別を理由とする合
理性のない差別を禁止することを志向しているものであつて、憲法一四条は国また
は公共団体と私人との間の關係につき、民法一条ノ二は私人相互間の關係につき、
それぞれ右根本原理を顕示しており、右のごとき差別の禁止は公の秩序の内容を構
成しているものというべきである。従つて、前記のごとき著しく不合理な性別によ
る差別は民法九〇条により公序違反として無効と解すべきものである。

三 そこで、次に本件女子定年制について右に述べたような合理性の存否について
検討するが、その前提となるべき事実関係すなわち、控訴会社の事業内容、機構、
従業員数、女子従業員の数、控訴会社が本件女子定年制を就業規則に規定した理
由、控訴会社における女子従業員の採用方針・担当業務内容・退職事由・平均退職
年齢・平均勤続年数および被控訴人の勤務状況等についての当裁判所の判断は、次
に付加・訂正するほか、原判決理由二、（二）、1（原判決三八枚目表二行目から
同四四枚目表末行までに説示するところと同じであるから、これを引用する。

(一) 原判決四一枚目裏四行目の「婦人労働の実情」から同四二枚目表二行目までを削除し、これに代えて、「『婦人労働の実情』によれば、昭和三九年から昭和四六年にかけてのわが国の女子雇用者数は毎年増加し、昭和四六年においては、その実数一一一六万人に達し、雇用者総数のうち女子の占める比率は三二・八パーセント、女子雇用者の平均年齢は三〇・八才（男子の平均年齢は三四・八才）、その平均勤続年数は四・五年（男子のそれは八・九年）となり、依然として上昇傾向を示していること、また、昭和三九年から昭和四六年にかけ、女子雇用者のうち未婚者の占める割合が減少する反面既婚者の占める割合が増加する傾向を示し、昭和四六年において既婚者の占める割合が五三・七パーセントに達している。」を挿入する。

(二) 原本の存在およびその成立に争いのない乙第三三号証によるも叙上認定を左右するに足りないし、他に右認定をくつがえすに足る新たな証拠は存しない。以上認定の事実関係の下において本件女子定年制に合理性が認められるか否かを検討する。

(一) 控訴人は、わが国の現状においては、女性労働者の絶対的多数がその育児に専念すべき時期には一たん退職しているという厳然たる事実が存し、その結果結婚前の若年女性労働者の勤続年数は、いわゆる腰かけの・短期的傾向を帯有するものであり、女性労働者には長期勤続を前提とする管理職要員のための教育を施しても無駄でありその損失は使用者の負担に帰するため単純補助的な労務に服さしめる外はなく、男子労働者に比し労働価値が低いと主張する。

そして、統計によれば、わが国の女性の初婚平均年齢が二四・五才であり、子供を出産する年齢は二五才から二九才にかけてが最も多く、また、女子労働者の勤続年数が上昇傾向にあるとはいえ男子のそれが八・九年であるのに比し女子は四・五年にすぎないことはさきに認定したとおりであり、さらに、成立に争いのない乙第九号証の一ないし四（昭和四四年五月一日付関東地区生産性労使会議調査研究部発行の「労使の焦点」）によれば、女子労働者の意識として、結婚ないし出産まで勤務したいとする者が六一・四パーセントを占めていることが認められ、これらの事実を合せ考えると、女子労働者の勤続年数は男子労働者のそれと比較して短期的傾向が顕著であり、かかる現状からみれば、男子の勤続年数と同程度に達することは容易でないと推測される。

しかしながら、このことから、直ちにすべての女子労働者が腰かけの短期勤続であると即断することは到底できない。かえつて、わが国の婦人労働の実情は、昭和四六年においては雇用者総数のうち女子の占める比率が三二・八パーセントに達し、その平均年齢が三〇・八才となつて三〇才の大台を超え、さらに既婚者と未婚者との割合においても前者が五三・七パーセントを占めるにいたり、しかも、以上の傾向はいずれも上昇の一途を辿っていることは前記認定のとおりであり、右の現象は殆んどあらゆる産業と職権に多くの高年齢・有夫の女子労働者が大量に進出し、かつこれが次第に定着しつつあるということを示すものといえる。そして、結婚後も主婦として家事に専念するだけでなく、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思を有する女子労働者が多く存するのみならず、これら女子労働者が家計補助的な労働力の担い手から次第に脱皮し、自己の職業に従事すること自体に生き甲斐を見出しつつあることもまた顕著な事実というべきである。そうであるとすれば、一般に女子労働者が腰かけの短期勤続であることを当然の前提として、長期勤続の意思ないし意欲を有する女子労働者を含めて一律に三〇才をもつて労働契約を終了せしめるがごとき定年制は、これを男子従業員における前記五五才の定年制と対比すると、女子従業員に対する理由なき不利な取扱いであるというべく、控訴人主張のごとき合理性があるものということとはできない。控訴人の右主張は採用できない。

なお、控訴会社における女子従業員の退職事由のうち結婚・出産によるものが全体の約九〇パーセントを占め、平均退職年齢および平均勤続年数が前記統計資料に基づく数値を下回るものであることは前記認定のとおりであるけれども、その主たる原因は控訴会社において本件女子定年制を採用していることにあることが明らかであるから、右事実は前記結論を左右するものではない。また、他の民間放送会社において控訴会社と同一の女子定年制を採用している事実もまた本件女子定年制の合理性を支持する事由となり得ないことはいうまでもないところである。

そして、本件におけるあらゆる証拠によるも、女子労働者の労働価値が男子労働者のそれと比較して一般的に低いことを認めるに足りないのみならず、男女間に存する自然的・肉体的条件のちがいに応じた合理的な差別によるものとして労基法に

定められた出産・育児のための休業請求権、時間外労働の制限、深夜労働の禁止あるいは生理休暇請求権等はこれに基づき女子労働者からの労務の不提供が許される反面として使用者に不便・不都合をもたらすことは否定し得ないが、かかる不便・不都合は使用者において女子労働者を雇用した以上法律上当然に受忍すべきものである。されば、これら女子ないし母体保護のための規定の存することをとらえて女子労働者が非能率であり労働価値が低いと主張することの当を得ないものであることは別としても、そもそも右の意味において女子労働者の労働価値の低いこと自体、本件女子定年制の合理性を理由づける根拠とはなし得ないものといわなければならない。

なお、成立に争いのない乙第五号証の一、二、第六号証によれば、共稼ぎ家庭では、両親とくに母親と子供との間の接触が少ないため、ややもすれば子供が家庭から疎外され、両親の目の届かないところで非行などに走る危険性があるとされ、これら少年の犯罪ないし非行化が社会的問題となつていくことが認められるけれども、本件女子定年制が右社会的問題の改善にいかほどの効果をもたらすかは別としても、少なくとも控訴会社のごとき私企業において、右の社会的問題の解決に資するため本件女子定年制を設けなければならない責任は何ら存しないから、右社会的事実本件女子定年制の合理性を理由づける根拠とはなしがたい。

(二) 次に、控訴人は、定年制度の存在理由は、一定の年齢に達することによつて業務遂行能力の減退した労働者を企業から排除することおよび後進に道を譲るためのものであるが、その外に相対的高賃金取得者である高年者を退職させることにより企業の支払う賃金総額の調整をはかることもその重要な機能の一つである、またわが国における定年制の問題は、わが国独特の終身雇用制、年功序列型賃金制、退職金制と密接に関連しているのであり、本件女子定年制はこのような基盤を考慮に入れたうえ定立された合理性のあるものである、加うるに、控訴人は民間放送会社としての企業性格からして、とくに人事の停滞防止と新陳代謝を図り、後進の就職希望者にひとしく就職の機会を与える必要性が極めて大であると主張する。

およそ人間の労働力には年齢に基づく自然的限界があり、民間企業においては、かかる限界に近づいたにもかかわらず高賃金を取得している老年労働者の雇用をあきらめる一定の時点において打切ることにより若年労働者の雇用を可能にすると共に人事の停滞や作業士気の沈滞を防止し、これにより企業の収支および体質の改善を図る必要がある、その必要性はわが国のように終身雇用制・年功序列型賃金制および永年勤続者優遇の退職金制度の行われている社会ではとくに著しいのであつて、いわゆる定年制はここにその根拠を有するものである。従つて、定年制は、一般に、老年労働者について、当該業種または職種に要求される適格性が通減するにかかわらず、給与はむしろ増加するところから、人事の刷新・経営の改善等企業の組織および運営の適正化のために行われるものであつて、これが業務の性質に依り労働者の精神的・肉体的能力を適当に考慮し、前記定年制の目的・趣旨から考えて社会通念上是認され得る限度で定立されている限り、これを不当視することはできないものといふべきである。しかし、本件女子定年制は、控訴人の主張自体に徴し明らかなどおり、女子従業員の当該業種または職種において要求される労働能力の減少などを考慮したものではなく、控訴会社において女子従業員に対しはじめから補助的単純業務を行うポストしか与えていないところ、賃金が年功序列により上昇するため年齢が三〇才を超えると担当する業務と賃金との間の不均衡が増大し著しく不合理なものとなるということを主たる理由とするものであつて、前記定年制一般の目的・趣旨に全くそわないものであり、著しく合理性を欠くものといわざるを得ない。

次に、控訴人が電波法の規定により免許を受け、放送法の定める法的規整の下において放送事業を営むものであることおよびその従業員数が設立以来ほぼ固定し大きな増減がないことは前認定のとおりである。また前掲甲第三一ないし第三三号証、同第四二ないし第四五号証、乙第二七号証の一ないし六を総合すれば、民間放送が開局された昭和二六年以降、民間放送局の増設および放送技術の急速な進歩に伴つて、一般的に民間放送会社においては、これに対応した企業の合理化が図られつつあり、女子従業員の若年定年制もその一環であることが認められ、控訴会社が、その将来の方針として、女子従業員をすべて雇用期間を一年とする嘱託に切替える計画であり、現に女子従業員として相当数の嘱託が採用されていることも既に述べたとおりである。しかしながら、本件女子定年制が右のような控訴会社の合理化方針に基づき、人事の停滞防止および新陳代謝を図り、後進に就職の機会を与え、機能を果すものであるとしても、これが、もつぱら女子であることのみを理由と

して、男子と比較して著しく低い年齢（入社年齢を一八才（高等学校卒業時）とした場合の定年までの期間を比較すると男子が三七年であるのに対し女子は一二年にすぎず、また入社年齢を二二才（大学卒業時）とした場合の右期間は男子が三三年であるのに対し女子は八年であるにすぎない。）をもつて定年とするものであることと、ここにいう後進とは控訴会社従業員の中の後輩を指すものではなく、控訴会社へ新たに就職を希望する者をいうものであること等を合せ考えると一般的傾向として女子労働者が短期勤続であることを考慮してもなお右控訴人の「停滞防止論」には容易に賛同し得ない。控訴人の右主張は採用の限りではない。

なお、控訴人は労働者が一定年齢に到達すれば退職することを定める定年制は、それが存在することによつて労働者の将来の生活設計に役立つ効果があると主張するが、かかる効果はいかなる定年制においても共通して存在するものであつて、もとより本件女子定年制の合理性を支える理由とはなり得ない。右主張も採用できない。

（三） 控訴人は、さらに、女性労働の特質に鑑み、女子従業員に対し控訴会社としてははじめから補助的単純業務しか期待しておらず、従つて、採用試験の内容も男子のそれとは別個であり、従つて、管理職要員のための教育は施していない、男子従業員は当初女子従業員と同一業務を担当することがあつても、年齢の上昇とともに高度複雑な職務を担当することになるが、女子従業員はそのようなことはなく、賃金が年功序列により上昇するにもかかわらず、依然単純定型的業務しか担当しないので、業務と賃金との間の不均衡が増大し、年齢三〇才の線においてこの不合理性はおおしいものとなる、それにもかかわらず、年功加給の廃止は労働組合の反対により事実上不可能であり、一方、三〇才に達した女子従業員を他の職場に配置転換しようにも、放送会社としての控訴会社の特質上、女子をもつて充てる可能性のある職場は全くないというのが実状である、本件女子定年制は以上のような控訴人の企業の実態に即し、また女子労働者の勤続年数が短期的傾向を有する社会の実態に即した極めて合理的なものであると主張する。

しかしながら、被控訴人が控訴会社において担当していた業務は前記認定のとおりであつて、必ずしもこれをもつて単純な定型的・補助的業務であるとはいえないのみならず、控訴人の主張自体に徴しても、女性アナウンサーがこれにあたらないことは明らかであるから、控訴人の右主張は、すでにその前提を欠くものというべく、採用することができない。

仮に、控訴会社において、女子従業員のすべてが単純な定型的・補助的業務を担当しているとしても、被控訴人を含む女子従業員が入社当時にこのような業務のみに従事する旨の労働契約を締結したと認めるに足る証拠は何ら存しないから、かかる結果は、女子労働者のすべてが結婚ないしは出産までの腰かけの・短期的就職にすぎないことを前提とし、その能力および労働の適格性の有無またはその程度を考慮することなく、一律に右職種に配置し、他の職種への配置換えについては何ら考慮することなく終始控訴人のいうところの単純な定型的・補助的業務を担当させている控訴会社自体の労務管理により導き出されたものというほかはないのである。控訴会社ほどの企業であれば女子従業員についても適材を適所に配置し、また男子と同様に管理職要員のための教育を実施し、適格性のある者の能力を十分に活用する等の労務管理の改善を図ることが必ずしも困難であるとも思われない。しかるに、控訴会社は以上のような労務管理上の改善策については何ら意を用いることなく、いわゆる年功序列型賃金制の有する短所をことさら強調し本件女子定年制の合理性を理由づけようとしているのである。控訴人の右主張は採用することができない。

なお、控訴人は右主張に関連して、控訴会社における就業規則においては、本件女子定年制のほか特に必要があると認められる女子従業員については定年延長の制度も存在すると主張する。そして、成立に争いのない乙第一号証によれば、控訴会社の就業規則においては、男女を問わず、「会社が特に必要と認める者に限り定年を延長することがある。」と規定されていることが認められる。しかしながら、右定年延長の制度は、それを希望する女子従業員のすべてに適用されるものでないことが明らかであり、現に被控訴人らに対してもその適用をみていないのであるから、これをもつて本件女子定年制の合理性を理由づけることはできない。控訴人の右主張もまた採用できない。

以上のとおり、本件女子定年制に合理性ありとする控訴人の主張はいずれも理由がない。してみると、本件女子定年制は、さきに説示したとおり、女子従業員をそれが女子であることのみを理由として、五五才定年制を有する男子従業員に比し著

しく差別するものというべく、社会的に許容し得る限界を超えた著しく、不合理な性別による差別であるから、右定年制を定めた控訴会社の就業規則の規定は民法九〇条により無効であるといわざるを得ない。

四 以上のとおり、本件女子定年制は無効であるから、被控訴人らは各満三〇才に達した日の翌日である被控訴人Aについては昭和四四年四月四日以降、同Bについては同四七年三月二八日以降においても依然として控訴会社の従業員としての地位を保有していることが明らかである。

そして、控訴会社が現に被控訴人らの従業員としての地位を認めず、賃金の支払をしていないことは当事者間に争いのないところであるから、被控訴人らは控訴会社に対して右地位の確認を求める利益があるものというべきであり、かつ、民法五三六条二項により控訴会社に対し賃金の支払を請求する権利を有することは明らかである。

五 次に、被控訴人ら主張の控訴会社に対する賃金・夏季および冬季の一時金（賞与）・金一封等の各支払請求についての当裁判所の判断は、次に付加・訂正するほか、原判決理由四（一）ないし（五）（原判決五〇枚目表四行目から同六四枚目表八行目まで。）に説示するところと同じであるから、これをここに引用する。

（一） 原判決五〇枚目表末行に「右各法条」とあるのを「右各条文」と、同六一枚目表四行目に「（１０）」とあるのを「（１１）」と、同六一枚目裏三行目に「被告が」とあるのを「控訴会社から」と、それぞれ訂正する。

（二） 原判決六三枚目裏五行目に「金一封五〇、〇〇〇円」とある次に「および同四八年一月五日控訴会社支給の酒肴料金一封一、〇〇〇円（別紙（二）の

（５）・（６）」を挿入する。

以上説示のとおりであるから、被控訴人らの本訴請求は前記の限度において正当として認容すべきであるが、その余は失当であるから、これを棄却すべきものである。

右と同旨に出た原判決は相当であり、本件控訴は理由がないからこれを棄却することとし、民訴法三八四条、九五条、八九条により主文のとおり判決する。

（裁判官 宮本聖司 吉川清 川端浩）