

十六、因對女性職員是否差別待遇請求確認 僱傭關係存在等事件

最高法院昭和五十六年三月二十四日第三小法庭判決

昭和五十四年（才）七五〇號

翻譯人：寰瀛法律事務所（劉志鵬）

判 決 要 旨

上訴人公司於工作規則中規定男性退休年齡六十歲、女性退休年齡五十五歲，然女性所從事之職務範圍相當廣泛，將全體女性從業員認定為不能提昇對公司貢獻之從業員，缺乏實據；且女性從業員之勞動質量未能提昇而實質工資卻上昇之不均衡現象，亦不存在。至少，至六十歲前後，男女若擔任該公司之通常職務，並不缺乏企業經營上所要求之職務遂行能力，故除依各人勞動能力的差異而為相應的處置者外，一律認為不再適任從業員而將之排除於企業外，非有理由。自上訴人公司企業經營的觀點言，尚無從認有應將女性退休年齡為差別待遇之合理理由。因此，上開工作規則訂定女性退休年齡較男性為低，應認係專以性別為不合理差別待遇，依民法第九十條，應為無效。

事 實

上訴人公司之工作規則訂定男性退休年齡為六十歲、女性退休年齡則為五十五歲，被上訴人為女性，於屆規定之退休年齡時，上訴人通知被上訴人辦理退休，被上訴人主張上開工作規則之規定違背憲法第十四條及民法第九十條規定而無效，提起訴訟請求救濟。第一審及第二審均判決上訴人敗訴，因而提起第三審上訴。

關 鍵 詞

定年年齡（退休年齡）	勤續年數（服務年資）	勞動能力	定
年制（退休制度）	企業經營		

主 文

上訴駁回。

上訴訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

關於上訴代理人小倉隆志上訴理由第一點

經參照原審判決所舉之證據關係，原審之認定判斷應認係正當，其認定判斷過程並無上訴意旨所指之違法。上訴意旨空言指摘屬原審專權之證據取捨判斷、事實認定等，不能採用。

關於第二點乃至於第七點

上訴公司之工作規則規定男性退休年齡六十歲、女性退休年齡五十五歲，此種男女不同之退休年齡制度是否合理？關於此點，原審檢討上訴公司內女性從業員從事之職種、男女從業員之服務年資、高齡女性勞工之勞動能力、一般之退休制度等情事，認定上訴公司內女性從業員擔當職務之範圍相當廣泛，其中因從業員之努力及上訴公司之人材活用政策，而能提昇貢獻度之職種，亦為數甚多；漠視各個女性

從業員之能力等評價，遽認全體女性從業員不能提昇對上訴公司之貢獻度云云，缺乏實據，其次，所謂女性從業員勞動質量不能提昇而其實質工資上昇，致發生不均衡現象之見解，亦乏實據，至少應認定至六十歲前後，男女若擔任通常之職務，並不缺乏企業經營上所要求之職務遂行能力；如依各個人之勞動能力之差異而給予相應之處理，固勿須論列，一律地認定從業員不適格而將之排除於企業外，並無理由，上訴公司自企業經營之觀點而設定女性從業員不同之退休年齡，不能認有合理的理由。原審上開認定判斷經參照原審判決所舉之證據關係及說明，應認係正當。準此於原審所確定之事實關係下，上訴公司工作規則中女性退休年齡較男性退休年齡為低之部分，僅以性別為不合理差別待遇之規定部分，依民法第九十條，應解為無效（憲法第十四條第一項，民法第一條之二參照）。與此相同意旨之原審判斷應認係正當，原審判決所論不違法，上訴意旨有關上開違法部分

94 因對女性職員是否差別待遇請求確認僱傭關係存在等事件

係違憲之主張，欠缺前提。上訴意旨所引用之判例事案相異，於本件並不適當，上訴意旨不能採用。

綜上，依民事訴訟法第四百零一條、九十五條、八十九條，全體法官意見一致，判決如主文。