

日本労働年鑑 第50集 1980年版  
The Labour Year Book of Japan 1980

第三部 労働政策

VI 労働判例の動向

3 下級審重要判例

伝習館事件  
(福岡地裁、昭五三・七・二八判決、判例時報九〇〇号)

福岡県立伝習館高校の元社会科教諭KH Y三名は昭和四五年六月、「決まった教科書を使わず、学習指導要領無視の偏向教育をした」という理由で県教委から懲戒処分を受け、同処分の取消しと、執行停止を求めていたが、福岡地裁は五三年七月二八日、Kについては「教科書義務違反があり、また一律評価も行った点からみて処分は妥当」と請求を却下し、HYについては「事実誤認、法的判断の誤りがあり、処分の乱用」として請求を認めた。この判決は学習指導要領の法的拘束力について、「現場教師の教育内容まで及ぶものではない」として限界のあることを示し、また、教科書使用義務についても、これを肯定する反面、教師の自由裁量を強調し、国の強権的介入に歯止めをかけるなど、全体的には教師の教育の自由・自主性を尊重している。労働事件としては懲戒処分の適否の問題に帰するが、「教育権」にかんする判断が示された点で重要である。

【判決要旨】

高等学校学習指導要領の法的性格 憲法及び教育基本法による教育内容及び方法に対する規制の限界は、教育基本法一〇条による教師の教育の自主性を尊重し、教育現場で教師が創意と工夫を発揮し生徒の個性に応じた弾力性ある教育を損わない範囲内において、教育における機会均等の確保と、全国的な一定の教育水準の維持の必要性を充足すべき基準たるべきであると抽象的に言い得るが、現行教育法制は地方分権の原則が採用されているところから教育に関する地方自治の原則を考慮し、これを侵害することは許されない。右の規制原理を調和的に解釈し、本件学習指導要領の基準性に照らして考慮するとき、本件学習指導要領の条項中には強行規定に相当する部分があり、これについては法的拘束力があり法的制裁が及ぶがその余の条項は訓示規定として法的制裁が及ばないと解される。

教育に対する行政権力の介入と基本法一〇条 教育基本法一〇条は、国の教育内容及び教育方法に関する介入を全く拒否することを前提としているわけではないが、教育行政の目標を教育の遂行に必要な諸条件の整備確立におき、その整備確立のための措置を講ずるにあたっては、教育に対する戦前の過度の国家権力の介入に対する反省、教育の自主性尊重の見地から、これに対する「不当な支配」となることのないようにすべき旨の限定を付したところにその意味があり、したがって教育に対する行政権力の不当、不要の介入は排除されるべきであるが、許容される目的のために必要かつ合理的と認められるそれは、たとえ教育の内容及び方法に関するものであっても同条の禁止するところではないと解するのが相当である。

学校教育法二一条一項、五一条は教科書の使用義務を定めたものか 学校教育法二一条一項、五一条は、検定又は著作教科書がある場合には、教師は当該科目の教育活動において、必ず教科書を教材として使用しなければならない、使用される教科書は検定教科書か文部省著作教科書でなければならないことを規定したものである、と解するを相当とする。このことは、学問の自由に関して高校以下の普通教育における教育の機会均等の要請、全国的な一定水準維持の要請、子ども側から学校や教師を選択する余地が乏しいこと等からも裏付けられるものである。

学校教育に従って教科書を使用したといいうるための要件 教科書を使用したといいうるためには、まず教科書を教材として使用しようとする主観的な意図と同時に客観的にも教科書内容に相当する教育活動が行なわれなければならない。右の両者を併せもつとき初めて教科書を教材として使用したといいうるであろう。もっとも一年間にわたる当該教科目の授業の全部にわたり右の関係が維持されていることが厳密に要請されるとは言えず、要は当該科目の一年間にわたる教育活動における全体的考察において教科書を教材として使用したと認められなければならないということである。従って或る授業時間のみを把えれば教科書内容以外の講義(客観的に)や教科書以外の研究書や資料を教材とし(主観的に)教科書内容に相当する教育活動が行なわれたとしても、そののみを目して教科書使用義務違反とみるのは非常識である。

日産自動車事件  
(東京高裁、昭五四・三・一二判決、労働法律旬報九七四号)

原告中本ミヨは昭和二一年から旧プリンス自動車の社員として働いていたが、四〇年に日産自動車がプリンスを吸収合併したためその社員となった。旧プリンスでは定年は男女とも五五歳であったが、日産では労働協約で男子五五歳、女子五〇歳(四八年以後はそれぞれ六〇歳、五五歳)となっていたため、原告は満五〇歳になった直後の四四年一月限りで退職を勧告された。そこで原告は「男性より五年早く、五〇歳で定年退職させられるのは女性にたいする差別だ」として地位保全の仮処分申請と雇用関係存続確認の本訴を起こした。仮処分の方は、一審(東京地判、昭四六・四・八、別冊労働法律旬報七九〇、七九一号)、二審(東京高判、昭四八・三・一二、労働法律旬報八三四号)とも「女性の生理的機能は一般に男性より劣り、男女の定年に五歳程度差をつけても不当な差別とはいえない」として申請を却けたが、本訴の一審(東京地判、昭四八・三・二二、労働法律旬報八三四号)は逆に、「定年に五年の差をつけるほど、男女間の労働能力に差はない。合理的理由なく男女を差別した本件定年制は無効」として原告の訴えを認めていた。男女の定年差別にかんしては、社会的にも大きな関心が出始めており、また訴訟でもいくつかの判例が出ているが、最高裁は男子六〇歳、女子五〇歳の定年差についてこれを無効とする判決を出している(伊豆シャボテン公園事件最三小判、昭五〇・八・二九、労働判例二三三号)。

本判決は、基本的に本訴第一審の考えを支持したうえ、(1)大多数の国民が合理性のない定年の男女差別を容認しているとは認められない、(2)少なくとも六〇歳前後までは、男女とも通常の職務なら、職務遂行能力に欠けることはない、との判断に立って、被告会社の男女差定年制を民法九〇条の公序良俗に反し無効、として会社の控訴を棄却している。判旨は、従来の同じ事件を扱った判決に比し、詳細かつ説得性に富んでいる。

#### 【判決要旨】

【定年制における男女差別と公序良俗】 被告会社の定年制は、定年に達したことを理

由として解雇するいわゆる「定年解雇制」であると解されるところ、被告会社の定年制には定年年齢に男女の差別があるので、右定年制が民法九〇条に想定する公序良俗に反しないかどうかを検討する。すべての国民が法の下に平等で性による差別を受けないことを定めた憲法一四条の趣旨を受けて、私法の一般法である民法は、その冒頭の一条ノ二において「本法は個人の尊厳と両性の本質的平等を旨として解釈すべし」と規定している。かくして、性による不合理な差別を禁止するという男女平等の原理は、国家と国民、国民相互の関係の別なく、すべての法律関係を通じた基本原理とされたのであって、この原理が民法九〇条の公序良俗の内容をなすことは明らかである。ところで、女性の職業活動については、夫婦の役割分担に関連して積極消極両様さまざまな評価が行われ、被告会社のようにこれを消極的に評価する立場からは、労働条件における男女の差別的取り扱い自体男女平等の原理に反しないと主張される。

しかしながら、夫婦の役割分担とこれに関連する女性の就業活動の是非は、直接的には当然夫婦を中心とする家庭の問題であり、また社会の基礎単位をなす家庭生活の安定と次代の社会の構成員の健全な育成に関心をもつ社会全体の問題であるが、提供される労働力を利用するだけの立場にある企業としては、右の問題につき、いずれかの見解に立って規制する立場にはなく、この問題については、社会の実情にそった国民一般の見識に従うべきものと考えられる。

【被告会社の定年制の合理性の有無】定年年齢に差別を設ける根本の理由として被告会社が主張するところは、賃金と労働のアンバランスであるが、右に認定したところによると、女子の担当職務は相当広範囲にわたっていて、その中には高度の技能を要するものがあり、また、それほど高度の技能は要しないが、従業員の努力と会社側の活用策のいかんによっては、経験を活かして会社に対する貢献度を上げうる職種が数多く含まれているのであって、女子従業員各個人の能力等の評価を離れて、その全体を会社に対する貢献度の上がらない従業員と断定する根拠はないものといわなければならない。

しかも、右に認定したとおり、男子従業員はともかく、女子については、年功序列型の賃金は支給されておらず、被告会社に対する貢献度のいかんによっては、実質上昇給を受けられない仕組みとなっており、現にそのような取り扱いを受けている者があることが認められるから、労働が向上しないのに実質賃金が上昇するというアンバランスが生じていると認めるべき根拠はない。それであれば、被告会社のいう根本の理由自体認めることができない。次に被告会社は、労働能力からみて、五十歳以上の女子は従業員として不適格であるとか、男女の生理的機能の差異からみて定年年齢に五歳程度の差があっても不可とするほどの根拠はないと主張するのであって男女の生理的機能の差異を示す資料も存在している。しかしながら、すでに認定したとおり、男女間に生理的機能の差異があるにもかかわらず、少なくとも六十歳前後までは、男女とも通常の職務であれば今日の企業経営上要求される職務遂行能力に欠けることはないと認められるのであるから、賃金等で、性別によるのではなく各個人の労働能力の差異に応じた取り扱いがなされるのは格別、一律に従業員として不適格とみて企業外へ排除するまでの理由はないものといわざるを得ず、この点においても合理的理由を見いだすことできない。しかして、すでに認定したとおり、勤続年数においても男女間に大きな差異は認められず、また定年制の一般的情実をみても、男女別定年制は少数であって、定年年齢の

理由づけとするには、ほど遠いものといわねばならない。さらに、被告会社は、男子は一家の大黒柱であるのに、女子は夫の生活扶助者で家庭内で就業する地位にあると主張するが、この主張が必ずしも社会の実情に合致せず、国民一般の認識とも相違するものであることは、すでに認定したとおりである。以上検討したところによると、被告の企業経営上の観点から定年年齢において女子を差別しなければならない合理的理由は認められず、前掲証拠によると、わずかに、定年年齢においても差別しても被告会社が女子従業員を雇うのに困難を来さないという事情があるにすぎないことが認められる。

しかして、このような事情は、女子労働力の需給に不均衡があって企業側の買い手市場にあることの反映であり、このような事情を理由とする差別には、一見、合理性があるようであるが、前述のとおり男子も女子も同じ職業人であり、その提供する労働の面からみれば、定年の差別をする理由がないのに、労働力の需給の不均衡から生じる経済的優位に乗じて、女子を女子なるが故に差別することは、企業経営の本来の筋道から外れており、合理性があるとはいえないものである。

以上、検討したところによると、本件の定年制は、労働力の需給の不均衡に乗じて女子労働者の生活に深刻な影響のある定年年齢について理由もなく差別するもので、企業経営上の観点からの合理性は認められず、また社会的妥当性を著しく欠くものであるから、法秩序の基本である男女の平等に背反するものであり、公序良俗に違反するものといわなければならない。

日本労働年鑑 第50集 1980年版  
発行 1979年11月10日  
編著 法政大学大原社会問題研究所  
発行所 労働旬報社  
2001年9月25日公開開始

---

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1980年版(第50集)【目次】 次のページ → ■  
日本労働年鑑【総合案内】

---

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)

---