

## 主 文

本件上告を棄却する。

上告費用は上告人の負担とする。

## 理 由

上告代理人小倉隆志の上告理由第一点について

所論の点に関する原審の認定判断は、原判決挙示の証拠関係に照らし、正当として是認することができ、その過程に所論の違法はない。論旨は、ひつきよう、原審の専権に属する証拠の取捨判断、事実の認定を非難するものにすぎず、採用することができない。

同第二点ないし第七点について

上告会社の就業規則は男子の定年年齢を六〇歳、女子の定年年齢を五五歳と規定しているところ、右の男女別定年制に合理性があるか否かにつき、原審は、上告会社における女子従業員の担当職種、男女従業員の勤続年数、高齢女子労働者の労働能力、定年制の一般的現状等諸般の事情を検討したうえ、上告会社においては、女子従業員の担当職務は相当広範囲にわたつていて、従業員の努力と上告会社の活用策いかんによつては貢献度を上げうる職種が数多く含まれており、女子従業員各個人の能力等の評価を離れて、その全体を上告会社に対する貢献度の上がない従業員と断定する根拠はないこと、しかも、女子従業員について労働の質量が向上しないのに実質賃金が上昇するという不均衡が生じていると認めるべき根拠はないこと、少なくとも六〇歳前後までは、男女とも通常の職務であれば企業経営上要求される職務遂行能力に欠けるところはなく、各個人の労働能力の差異に応じた取扱がされるのは格別、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ことなど、上告会社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ぬ合理的理由は認められない旨認定判断したものであり、右認定判断は、

原判決挙示の証拠関係及びその説示に照らし、正当として是認することができる。  
そうすると、原審の確定した事実関係のもとにおいて、上告会社の就業規則中女子  
の定年年齢を男子より低く定めた部分は、専ら女子であることのみを理由として差  
別したことに帰着するものであり、性別のみによる不合理な差別を定めたものとし  
て民法九〇条の規定により無効であると解するのが相当である（憲法一四条一項、  
民法一条ノ二参照）。これと同旨の原審の判断は正当として是認することができ、  
原判決に所論の違法はない。右違法のあることを前提とする所論違憲の主張は、そ  
の前提を欠く。所論引用の判例は事案を異にし、本件には適切でない。論旨は、い  
ずれも採用することができない。

よつて、民訴法四〇一条、九五条、八九条に従い、裁判官全員一致の意見で、主  
文のとおり判決する。

最高裁判所第三小法廷

裁判長裁判官	寺	田	治	郎
裁判官	環		昌	一
裁判官	横	井	大	三
裁判官	伊	藤	正	己