

## [ 論 文 ]

## 退職勧奨における男女別年齢基準の合理性

～鳥屋町職員事件を契機に～

疋 田 京 子

## 目 次

はじめに

I. 「男女別退職勧奨」を違法としたリーディング・ケース

II. 鳥取教員事件判決の論理構成とその評価

III. 職場の男女平等の実態 ～鳥屋町職員事件

おわりに

## はじめに

今年2月19日に開かれた衆議院予算委員会で、地方公務員の退職勧奨年齢の男女差別について質問をされた片山虎之助総務相は「去年の4月1日現在で男女の勧奨年齢に差があるのは53団体。そこで、もう一度今年の2月1日に調査をいたしましたら、40団体に減っております。私は、ぜひ年度内にてできるだけ、全部間に合うかどうかわかりませんが、この差別はなくしてくれ、こう言っております<sup>1)</sup>」と答弁した。

質問のきっかけになったのは、石川県鳥屋町の役場の女性職員が、男性職員より10歳若い48才の退職勧奨に異を唱えて提訴した裁判である。これに対して今年の1月15日、金沢地裁は地方公務員に早期退職を勧める年齢に男女

---

キーワード：退職勧奨，制度，慣行，年齢基準，男女別

1) 『第151国会・衆議院予算委員会議事録』。総務省自治行政局公務員部公務員課の調査によると、2000年4月1日現在で53団体(富山7, 石川20, 福井20, 山梨2, 三重1, 兵庫1, 山口1, 愛媛1。市町村名は不明)あった男女別の勧奨退職年齢規定が、2001年2月1日の段階で北陸3県の40団体(富山4, 石川19, 福井17)に減少し、総務省の各県を通じた強い働きかけの結果、その40団体も3月末までに一斉に姿を消した。

で最大10歳の格差をつける退職勧奨制度は違法であるという、当然ともいえる判決を下した<sup>2)</sup>。

この判決が当然であると思うのは、地方公務員法が制定当初から日本国憲法の理念を反映して性別による差別的取扱いを明確に禁じている（地方公務員法13条）からだが、裁判で退職勧奨における男女別年齢基準の違法性が争われ、違法の判決が確定したのは80年代半ばになってからである（鳥取県教員事件・鳥取地判1986年12月4日判決<sup>3)</sup>）。違法が確定したにも関わらず、いまだに自治体に男女差別の勧奨退職制度の規定が残っている事自体、職場の慣行や意識が法に迫いついていない証拠だが、原告が裁判にしなければ放置されたままである女性差別の実態もあらわしている。

本稿では、男女別の退職勧奨そのものが不法行為になることを初めて認めた鳥取教員事件とその理論構成を振り返りながら、今回の鳥屋町職員事件における「地方公務員の男女平等」の実態とその問題点を分析してみたいと思う。

## I. 「男女別退職勧奨」を違法としたリーディング・ケース

### 1. 判例の動向と鳥取教員事件の位置付け

地方公務員法13条を根拠に退職勧奨の違法性をあらそう紛争を分類すると、以下の三つのタイプをあげることができる。第一のタイプは、形式的には退職勧奨に応じたが、その承諾に錯誤があったとして無効を争うもの。事例としては、採用時に提出した「職場内結婚するときは夫婦のいずれかが退職する」旨の契約書に拘束されると思い、婚姻後、その誓約書を盾にした退職勧奨に応じて依願退職したが、その誓約書が無効であることを知ってその退職の無効を争った茂原市役所事件（千葉地判昭和43年5月20日<sup>4)</sup>）である。判決は誓約書が「婚姻の自由」を保障した憲法24条に反し合理的理由が無く、性別を理由とする差別ではないが地公法13条に違反し、誓約書を新規女性職員にのみ提出させる処置そのものも地公法13条違反とした。

2) 鳥屋町職員事件（金沢地判・平成13. 1. 15判決、『労働判例』No.805 P82-94）

3) 『判例時報』1216号 P32-43

4) 『判例時報』518号 P24-29

第二のタイプは、退職勧奨の拒否を理由としてなされた不利益処分あるいは不利益取扱いの効力が争われる場合である。不利益処分の例としては、免職処分や配転命令、昇給停止など様々あるが、鳥屋町のケースはこのタイプである。

第三のタイプは、退職勧奨それ自体の違法性を争い、不法行為による障害賠償を請求するものである。先例となる事例としては下関商業高校事件（山口地下関支判昭和49年9月28日）<sup>5)</sup>があり、鳥取県教員事件もこのタイプに属するが、下関の事例が退職勧奨の「やり方」の違法性を争っているのに対して、鳥取の場合は、退職勧奨のやり方ではなくその「基準」、すなわち男女別勧奨基準の違法性が中心に争われた初めてのケースである。

## 2. 鳥取県教員事件の概要

鳥取県教育委員会（以下県教委）は教員の定数減に対処し教育の新陳代謝を図るため、昭和34年度より明確な退職勧奨年齢基準を設け、これに基づき退職勧奨を行ってきたが、本県退職勧奨が問題となる昭和42年度以降の退職勧奨年齢基準は、男性55歳以上、生計主体の女性は50歳以上、共働き女性は48歳（運用上は、昭和47年度までは男女問わず、昭和48年度から女性のみ）であり、その後昭和54年度については男性58歳以上、生計主体の女性55歳以上、共働き女性53歳以上と漸次格差が縮小され、本県提訴後の昭和59年度になって男女とも59歳となり解消されるにいたっている。

原告ら3名（いずれも女性）は昭和14年から16年にかけて鳥取県の国立小学校職員になり、その後昭和42年度ないし昭和44年度に退職勧奨基準年齢の48歳に達したため、以後、退職勧奨の打ち切りを受ける昭和51年度ないし52年度まで毎年2～8回、県教委職員などから退職勧奨を受けた。しかし、原告からはこれに応じることなく、昭和54年ないし56年まで勤務し、男性の退職基準年齢を1～2歳上回る59歳ないし60歳で退職した。しかし被告（県）

小学校・中学校の年齢構成の高齢化減少が進行し、教員のnew陳代謝を図り適正な年齢構成を確立する方法の一つとして退職勧奨が急を要するものであつ

に応じた職員に講じていた退職手当の優遇措置を原告らに対しては講じなかった。

これに対して原告らは、県教委が男女間に退職勧奨年齢基準に差を設けて、原告らに退職を勧奨したこと及び原告らの退職時に退職金について優遇措置を講じなかったことは一連の一個の不法行為を構成するとして、退職手当につき優遇措置が適用されれば支給されえたであろう金額と実際支給された退職手当の額との差額相当の財産損害等を請求し、裁判所はその請求を認容した。

### 3. 退職勧奨年齢基準の男女差別の合理性について

鳥取教員事件判決の最大の意義は、退職勧奨年齢基準の男女差の当否が初めて争われ、それを男女差別であり違法と初めて判示したことにある。

本県判決理由の「退職勧奨の違法」を述べる箇所では、裁判所は、まず退職勧奨の法的性質を「自発的な退職意思の形成を慫慂するためになす事実行為」と定義し、被勧奨者は何らの拘束なしに自由に意思決定をなしうるし、いかなる場合も勧奨行為に応じる義務はないが、「それが往々にして職務上の上下関係を利用してなされることが多く不当な強要になる場合があるので、そこには自ずと限界がある」と言う。

そして、その限界、違法性が成立する要件について、①被勧奨者が退職勧奨を受けるに相当な年齢に達していること、②その選定が公平なものであること、③説得のための手段・方法が社会通念上相当であること、という3つの要件を挙げているのである。

しかし、実際に退職勧奨の違法性について判断する部分においては、③の説得のための手段・方法には触れることなく、「本県退職勧奨年齢基準の男女格差の違法とこれに基づく退職勧奨の違法」という見出しで、以下のように②の「選定の公平さ」に合理的理由があるか否かの検討だけで違法を導いている。

定年制が実施されていなかった地方公務員について、一般的に退職勧奨の必要性があること自体は当事者に争いが無い。定年制の代替措置としての退職勧奨について、判決理由は「鳥取県では過疎化に伴う児童生徒数の減少、町村合併に伴う教員定数の減少で新規採用が困難な状況がある一方で、年々

小学校・中学校の年齢構成の高齢化減少が進行し、教員の新陳代謝を図り適正な年齢構成を確立する方法の一つとして退職勧奨が急を要するものであった」ことを認容する。

このような退職勧奨の緊要性を認定したうえで、そのことと男女間で年齢差を設けることとは全く別の事柄であるとして、男女年齢差の合理性の検討に入る。退職勧奨開始年齢基準の男女差の合理性については、被告が主張した(1)女性教員の若年退職傾向と慣習化、(2)男女教員の構成比、(3)鳥取県の県民意識と実態、以上の三点について違法性の理由を裁判所は次のように述べている。

#### (1) 女性教員の若年退職傾向と慣習化

被告は、鳥取県内の公立学校では女性教員が男性教員に比べて若くして退職するケースが多かった事実から、女性教員の若年退職傾向が長期間継続して慣習化していると主張する。

これに対し判決は、提出された証拠から、戦後間もない女子教員の退職勧奨年齢は40歳、昭和25年には42歳以上の女性教員に一斉に強力な勧告がなされ、殆どの者がこれを受諾し、昭和28年には45歳以上には2～3人しか女性教員が残っていなかったという事実を導き出し、「若年退職に女子教員が多いのは、基本的には厳しい退職勧奨が行なわれたために若年退職を余儀なくされたものが多数いたため」と推察して、「女子教員が自発的に若くして退職する傾向があったとかそれが慣習化していたと即断することはできない」と被告の主張をしりぞける。

#### (2) 男女教員の構成比

被告は、管理職を除く小学校教員の男女比はほぼ半々位であるが、高齢の教員は男子のほうがはかるかに多く、男女同一年齢で退職勧奨を行うと男性教員が激減して男女同一比のバランスが乱され教育上良くないと主張する。

これに対し判決は、そもそも男女同一比というのは管理職を除いたバランスで、管理職を加えると男性教員の方が300人程多く、しかも基準年齢を超える男性のほとんどが管理職であることからすれば、「年齢差を設けない場合には一般男性が激減し一般教員の男女の構成比が著しく不均衡となるとは到底考えられず」、被告の主張は理由がないとした。

### (3) 鳥取県の県民意識と実態

さらに被告は、男性が生計の主たる所得を得ている場合が多く、既婚女性は退職しても生活に困窮しないことが多いというのが鳥取県の実態であり、長年にわたる県民意識であること、また、男女雇用機会均等法が施行されている今の時点では一見不合理に見えるかもしれないが、「物事の価値判断はその法律事実が生じた時点の経済、社会情勢、当該地域社会の社会慣行等諸般の事情を斟酌して」なされるべきだと主張する。

この点に関しては原告が、ここでの生計主体は形式的に決められたもので、実質的な生計への影響をまったく考慮していないこと。しかも、そもそも憲法で保障された働く権利は「その収入の多寡、或は一家の中での生計の主体か否かによって奪われるべきものではなく、被告の主張は「女性の労働をその収入の面で家計補助的労働とみなし、女子固有の権利としての労働権に基づくものとはみない見方」であると抗弁している。

しかし、これに対して判決は、昭和42年当時の鳥取県及び日本で性別役割観が強かったとしても、そのことが一律に年齢差を設けることの合理的理由にはならないとし、「そもそも生計主体の女性については男性と年齢差を設ける理由はない」と簡単に述べている。

これをどう解釈すべきか。判決は、「性別役割観」が一律に年齢差を設ける合理的理由とはなり得ないとしつつも、憲法の保障する労働権が「一家の中での生計の主体か否かによって奪われるべきではない」ものであり、それが女子固有の権利であるか否かについては言及していない。したがって、「一家の生計主体か否か」で差別することについては「選定の公平さ」があるという立場にたつという可能性を残している。

その他にも、被告から「女子教員は相当年齢を過ぎると男子教員に比し一般に教員活動の能率が次第に低下してくること」が主張されているが、判決はその「事実を認めるに足る証拠はない」と退けている。

## II. 鳥取教員事件判決の論理構成とその評価

### 1. 判決の論理構成

鳥取教員事件判決の論理は、退職勧奨年齢基準に男女差を設けること自体「選定の公正さ」からみて違法であり、その違法な基準に基づく勧奨行為も違法であり、しかもその違法な勧奨行為に応じなかったことによって退職手当の優遇措置が不適用とされたのは、もっぱら違法な男女差のある退職勧奨年齢基準によるものであるということである。

すなわち、a.男女別の退職勧奨年齢基準自体の違法性を基点として、b.この違法基準に基づく勧奨行為の違法性、及びc.優遇措置不適用の違法性を導き、それによってaからcを「継続的な一連の一個の不法行為」として構成し、原告の損害賠償請求を容認するのである。即ち、この論理構成の特徴は、退職勧奨の年齢基準の男女格差というそれ自体を違法とし、それが否定されれば「一連の一個の不法行為」という構成は成立せず、結論が逆になるということである。

こうした判決の論理構成については、強制的に退職させられる定年制の場合に男女別年齢格差を設けることは違法であっても、勧奨退職は任意退職であって強制退職ではないから、年齢基準を設けてもそれ自体によって法的効果が生じるわけではなく違法ではない、という反論もある。

例えば、前述した、退職勧奨行為の違法性が成立する三要件（①被勧奨者が退職勧奨を受ける相当な年齢に達していること、②その選定が公平なものであること、③説得のための手段・方法が社会通念上相当であること）について、「判決は②選定の公平さを欠くと直ちに不法行為が成立することになり疑問の余地がある」という批判<sup>6)</sup>がなされている。これによると、不法行為の成立には、被勧奨者が自由に意思決定できるか否かが重要なポイントで、それは③の手段・方法の相当性によって判断され、被勧奨者が自由に意思決

---

6) 安枝英信「鳥取県教員男女別退職勧奨年齢基準事件判決」(「判例評論」345号63, 『判例時報』P209-214) 安枝氏は、男女に年齢差を設ける退職勧奨制度は、勤務の継続を希望する女性にとっては、男性に比して不利になる場合があるとしても、男性より早期に退職しても退職金支給が優遇されるという有利な側面があることも否定できないことを指摘する。しかし、労働法は労働権を基礎とするもので、退職勧奨が制度として女性にのみ一律になされるということが、「女性は早く退職すべし」という慣行となり心理的圧迫になる側面を見るべきではないだろうか。

定できるという前提がある限り、①や②は問題にならないはずだ、というのである。

そして、被勧奨者の自由な意思が妨げられたか否かについては、下関商業高校事件が示した「手段・方法の限界」の基準から、出頭命令を発したか否か、被勧奨者の意思が確定しているのに勧奨を継続したか、勧奨の回数及び期間、被勧奨者の名誉感情を害することの無い配慮がなされたか否か、優遇措置の有無等を総合的に勘案すべきで、その中で①や②の要素が組み込まれるべきとするのである。

## 2. 地方公務員法13条と男女雇用機会均等法

では、個々の勧奨行為の違法性問題とは別に、男女別退職勧奨という「制度」あるいは「慣行」は法的に合理性を主張できるのだろうか。

判決が男女別の退職勧奨を違法だとしたのは、直接的には不法行為法（国家賠償法）にもとづく評価だが、地方公務員法13条（平等取扱いの原則）及び、旧男女雇用機会均等法11条との関係ではどう評価されていたのだろうか。

地方公務員法13条は「性別」を理由とする女性職員の勤務条件等の差別を禁止しているが、退職勧奨の男女差別については「任意退職であって強制退職ではないので、退職を実質的に強制するものでない限り、本条には違反しない」<sup>7)</sup> というのが行政当局者の見解である。

一方、この判決が出た年に施行された男女雇用機会均等法はどうだろうか。均等法11条は、労働者の「定年及び解雇」について、女子であることを理由として、男子と差別的取り扱いをしてはならない（1項）、女子労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない（2項）、女子労働者が婚姻し、妊娠し、又は労働基準法の定める産前・産後の休業をしたことを理由として解雇してはならない（3項）と定め、

---

7) 鹿兒島重治『逐条・地方公務員法(平成3年版)』(学陽書房)168頁

8) 「勧奨退職はたとえ事業主の勧奨に基づくものにせよ、それを受けた労働者の自発的な意志に基づく退職あり、はやり「定年」「解雇」にはありません。勧奨が強制にわたってはならないのはもちろんですが、それは別論です。」労働省婦人局編著『新版男女雇用平等法・改正労働基準法の実務解説』70頁、労働婦人局長・赤松良子『詳説・男女雇用機会均等法及び改正労働基準法』(日本労働協会)286頁。



退職や解雇の女性差別については、法的には解決済みといえる。

しかし、ここにおける「解雇」概念には「退職勧奨は含まれない」というのが労働省の解釈<sup>9)</sup>で、労働省通達は、結婚や妊娠・出産をした女性に対し退職勧奨することは、均等法違反とまではならないという解釈を示している。

こうした法状況を反映するように、女性労働者に対する調査<sup>9)</sup>によると、「女子が定年まえに退職する慣行がある」と答えた者が46.8%にもなり、一部の地方自治体では、夫婦共働きの場合、夫の昇進のために妻が退職せざるを得ない状況がいまだにあるという。

確かに、どこまでを「勧奨」とみるかは難しい面があるが、こうした慣行による共同体的規制や圧力がある限り、下関商業高校事件判決の示すような「手段・方法の限界」基準では、女性に対する退職勧奨は「実質的な解雇」として機能し続けることになるだろう。

### 3. 女性差別撤廃条約と改正均等法

ところで、この判決当時、わが国でもすでに発効していた「女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女性差別撤廃条約）」は、女性に対する差別の中に「性に基づく区分」自体を含め（第1条）、締約国が女性に対するあらゆる形態の差別をなくすために、「女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え」ること（第2条(d)）、「女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適正な措置（立法を含む）をとること」（f）と規定し、さらに、この立場から条約は「同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む）についての権利」（第11条(b)）の平等な確保をうたっている。

この条約からすれば、男女差別の趣旨をもった雇用上の慣習、慣行及びそれらの基準自体も廃止されるべきものであり、男女別の退職勧奨基準自体を違法とした判決の態度は評価されるべきものである。条約や判例の趣旨からみて、今日では、男女年齢差を設けた退職勧奨はたとえ強制にいたらなくて

---

9) 平成2年度「女子労働者労働実態調査」（朝倉あつ子・今野久子編『女性労働判例ガイド』（有斐閣）P303より）

も男女差別を含むものとして地方公務員法13条違反とすべきだろう。

一方、1997年に改正された男女雇用機会均等法8条は、旧11条と条文において変化はなかったが、解釈通達においていくつかの修正がなされ、その一つが「禁止される解雇概念の拡大」であった。通達は、労働者による自発的な「退職」は、使用者の一方的な意思表示である「解雇」とは異なるものであるとしつつも、「形式的には勧奨退職であっても、事業主の有形無形の圧力により、労働者がやむを得ず応ずることとなり、労働者の真意に基づくものでないと認められる場合は、『解雇』に含まれる」<sup>10)</sup>としている。すなわち「勧奨退職」か「解雇」かの判断基準が、「強制があったかどうか」ということではなく「真意に基づくものであったかどうか」になったということであり、結婚や妊娠、出産した女性に対する退職勧奨も均等法違反として争うことが可能になった。「手段・方法の基準」としては評価すべき方向であると思う。

### Ⅲ. 職場の男女平等の実態 ～鳥屋町職員事件～

前述した鳥取県教員事件のケースは、定年制がいまだ設けられていなかった時期に生じた事件で、職員の高齢化による人事の渋滞や公務能率の低下、人件費の膨張などを解消するために、定年制の代替措置として事実上放任されていた勧奨退職制度が問題になったケースである。これに対し、今回の鳥屋町職員事件は、定年制実施（昭和60年3月31日施行）後に、定年制とは別に実施されてきた勧奨退職制度の男女別年齢基準が問題になったケースという違いがある。定年制実施直後は、行政当局者も「画一的な勧奨退職は定年制がこれに代わるので原則として行なわれないことになろう」<sup>11)</sup>と予測していたことを考慮すると、当然その退職勧奨の必要性や選定の公平性、男女年齢格差基準の合理性が個別的に議論されるべきところだが、被告の鳥屋町はこの点について十分な審議を尽くしているとは思えない。

しかし、鳥屋町のそうした態度の中に、町村レベルの地方自治体における女性観や勧奨退職制度に対する意識や実態を見ることも可能であるとおもう。

10) 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の施行について」  
(平成10年6月11日・女発第168号)

11) 前掲・鹿児島重治著・462頁。

## 1. 鳥屋町職員事件の概要

本事件は、退職勧奨を拒否したことに伴う昇給停止の不利益取扱いの違法性が争われたケースで、退職勧奨の違法性よりも原告の昇給停止の主要原因が「退職勧奨拒否に対する報復」なのか、あるいは「原告の勤務成績が良好でないから」なのかが審議の中心をしめている。

(1) 原告は、昭和45年5月に石川県鳥屋町（以下、町）の事務補助職員として採用され、平成10年4月には上下水道主査として勤務していた女性職員である。町は昭和61年に職員退職勧奨制度実施要綱を制定し、任命権者は「行政職男子58歳，同女子48歳」に該当する職員を退職勧奨するものとし、この年齢に達した年度の末日の13ヶ月前までに当該者に勧奨するものと定めた。昭和61年以降、退職勧奨年齢を超えて勤務を続けた者は、原告を除いて女性職員が1名いただけである。

(2) 町は、平成8年2月、原告が13ヶ月後の平成9年3月に48歳になるとして、原告に退職勧奨をしたが、原告がこれに応じなかったところ、助役が職務行為として原告を町長室に呼び出して退職しない理由をただしたり、助役が原告の夫を知人を通じて役場に呼び出したり、原告の夫の兄に対しても町長が原告の退職を説得するよう依頼するなどの退職勧奨を行った。

(3) また、原告は平成6年4月に主査になって以降、毎年普通昇給したが、勧奨を拒否した平成9年10月以降の昇給はなかった。町職員の昇給は条例に基づいてなされるが、原則として、著しい非違行為などの特段の事情がない限り、担当課長の意見を聞くことなく、1年ごとに1号昇給する運用がなされていたため、原告は公平委員会に対し、平成9年11月20日付けで昇給させるよう措置請求をしたが、公平委員会は、原告の勤務成績不良を理由として請求を棄却した。

(4) 総務課長らは、原告の昇給停止が退職勧奨を拒否したからではなく、原告の勤務成績が良好でなかったからだということを職員に知らしめるため、この公平委員会の判定書とこの裁判の訴状を各課長に配布するとともに各課の職員にも回覧した。

以上の事実に対し原告は、①著しい非違行為などの段階の事情がない限り、町は原告を毎年1号昇給させる法的義務を負い、②男女年齢差のある退職勧

奨制度は、職員の平等取り扱い原則を定める地方公務員法13条に違反して違法であり、③原告にたいしてなされた退職勧奨は強要で違法であり、④違法な勧奨退職に応じなかったことを主要な原因とする昇給停止の不利益取り扱いは、違法な公権力の行使であるとして、昇給していれば得たであろう賃金と退職金との差額相当の損害賠償及び慰謝料を請求し、それとは別に⑤総務課長らが公平委員会の判定書を課員に閲覧させ、町内外で原告や家族の悪評が流布され、原告のプライバシー、名誉が毀損されたとして慰謝料の支払いなどを求めた。

## 2. 判 旨

この訴訟は、直接には退職勧奨を拒否したことに伴う昇給停止の不利益取扱いの違法性が争われているため、原告の昇給停止の主要原因が「退職勧奨拒否に対する報復」なのか、あるいは「原告の勤務成績が良好でないから」なのかが審議の中心をしめ、鳥取教員事件判決のケースで評価が分かれた退職勧奨行為の違法性の成立要件についてふみこんだ判断はなされていない。判決は以下のように請求の一部を棄却し一部を容認している。

### (1) 差額給与請求権の有無（原告の主張①部分に対する判断）

町の給与条例の規定によると、「ある職員を昇給させるか否かは、任命権者による評価と判断を経た上で、予算との調和も考慮し決定されるべきもの」であり、「一定の条件を充足した場合に当然に昇給するという職員の権利」があるわけではない。また、給与条例にそのように規定されている以上、町側に「著しい非違行為など特段の事由のない限り、1年ごとに1号昇給する」という運用の実態があったとしても、町が「特段の事由が無い限り原告を毎年1号昇給させる法的義務を負っているとは解されない」として、当然昇給を前提にした差額給与請求は棄却されている。

### (2) 本県昇給停止の違法性の有無（原告主張②③④の部分に対する判断）

「著しい非違行為などの特段の事情が無い限り、1年毎に1号給昇給する」という運用がなされるなかで、例外は、退職勧奨年齢に達してもこれに応じず退職しなかった職員が1年ごとには昇給していない例が1件（1名）と、分限処分を受けて降格し給与が減額された2名、及びこの分限処分の事由と

なった事実に関わり自ら昇格停止を申し出た職員1名だけである。被告(町)においては分限処分に値するか、それと同等と評価しうるほどの著しい非違行為があるなどの特段の事情がない限り、その職員は給与条例に言う「良好な成績で勤務した」と取り扱われてきたことが認められる。

公平委員会で認定された原告の勤務状況の事実関係を見ると、確かに原告には同僚との円滑な協力・連絡体制の確立や公私の区別などの点において、勤務態度が必ずしも良好といえない面はあった。しかし、従来の運用では、こうした事情があっても「良好な成績で勤務した」と取り扱ってきたのであって、原告に対して昇給停止という不利益な取扱いを行った行為は、もっぱら原告が退職勧奨に応じなかったことを原因としている。

また、行政職の男子と女子で退職勧奨年齢を10歳も異にする本件勧奨退職制度は、その区別について合理的な理由があるとは認められず、もっぱら女性であることのみを理由として差別的取扱いをするもので、地方公務員法13条に違反する。(選定の公平さ)

元来、被用者は理由のいかんを問わず、その自由な意思において退職勧奨を受けることを拒否し、あるいは勧奨による退職に応じないことができるはずのものであるから、退職勧奨のために町長室に呼び出すなどの職務命令を発したり、夫や夫の兄などの近親者の影響力を期待して退職勧奨に応じるよう説得させようとした行為は、退職勧奨方法として社会的相当性を逸脱し、違法である。(説得のための手段・方法の社会的相当性)

以上のことから、町長は違法な退職勧奨制度に基づく違法な退職勧奨に原告が応じなかったことを主要な原因として、原告に対し、昇給停止という不利益な取扱いを行ったものであり、この行為は、違法な公権力の行使であり、町長には少なくとも過失があった。したがって、被告は原告に対し、国家賠償法1条1項に基づき、昇給停止後の差額相当額を損害賠償する義務、及び原告の精神的苦痛に対する慰謝料を支払う義務がある。

(3) 公平委員会の判定書などが回覧されたことによる名誉毀損(原告主張⑤に対する判断)

原告の勤務状況について、原告と被告双方の主張や、公平委員会が認定、評価した内容と判定結果を記載した判定書が、原告のプライバシーに当たる

内容を含むとは認められず、回覧の範囲も限られていることから、これによって原告の社会的評価が低下したとは認められない。よって、判定書等の回覧による名誉毀損を理由とする慰謝料請求は棄却された。

### 3. 男女別退職勧奨の実態とその合理性

以上からわかるように、退職勧奨の違法性については、鳥取教員事件で示された違法性の成立要件のうち、「説得のための手段・方法の社会的相当性」については、その合理性が検討されているが、「選定の公平さ」については、「もっぱら女性であることのみを理由として差別的取扱いをするもので、地方公務員法13条に違反する。」と簡潔に述べているだけである。

しかし、原告・被告の主張の事実の中から、被告鳥屋町側が男女別退職勧奨制度を合理的とする根拠を拾い集めてみると、以下の5点にまとめることができるだろう。

- ①女性職員の退職年齢の実情によって時期を決めたもので、退職勧奨制度は県下のほとんどの市町村が実施しており、その大部分の町村が男女差を設けている。
- ②退職勧奨に応じた職員については2号俸の特別昇給があり、退職金も2号俸昇給した金額で計算されるという優遇措置を講じており、職員に有利な面がある。
- ③女性が男性と同じ歳まで勤務するのは能力的に難しい（という女性観）
- ④役場以外の職場と比べてみた時に、給料の総額はたとえ48歳でやめても役場の方が上である
- ⑤「男子58歳、女子48歳」という勧奨退職制度を承知で入ってきたのではない（新陳代謝をしたい）

この他にも、原告以外に唯一退職勧奨を拒否している女性について、他の女性職員から「例外を認めるのはよくない」「高い給料をもらって人目につかないポストに置くのは本人にとって好都合ではないか」という発言があったこと。「不公平だ」というこうした不満の声に対しては、町長が「この人の言うことなら聞き入れてくれるだろうと思う人物に説得してもらったが、かけはなれたとんでもない返事で、今のところ放ってある状態」等と述べた

ことが指摘され、勸奨退職が実質的には女性たちの若年定年制として長年機能してきた実態が見えてくる。

実質的「若年定年制」が安定して継続して行なわれてきた実態がありつつも、被告は法律上当然許されない男女別の退職勸奨については、争うことを避け、裁判所も公平委員会の判定書の回覧行為などが、女性である原告への不当な心理的圧迫となっている事実を、退職勸奨の「手段・方法」の問題としては捉えていない。その他にも、鳥取のケースと比較してみると、①法律上の60歳定年制の下で、48歳の退職勸奨という年齢基準が妥当であるのか、②退職勸奨制度要綱を制定した当初（昭和60年）から、10歳の格差はずっと縮小がなされなかったこと、③「職員数1割削減」という目的以外に、退職勸奨の必要性や緊急性について検討したり論じたりしていないこと、④優遇措置を受けられる退職期間が短く、硬直的な48歳定年制であったこと等、退職勸奨の違法性について本来もっと論じられるべき点があったと思われる。しかし、そうした論点には、全くふれず、あくまで原告の勤務態度とその評価へと、問題のすりかえが行なわれている。

では、このように退職勸奨制度が強制退職制度として、実質的な「男女別定年制」として機能してきた理由としてどのようなことが考えられるだろうか。

まず、(1)女性の中に一定の職員ポストを世代間でシェアすることが当然という規範意識があること、(2)共同体的規制によって労働者の権利といった個人の権利意識が働きにくいこと、(3)「他の市町村の実態」が同じならば法律よりも慣習を優先する地方の保守性、(4)公務員の給料が民間よりも高く働き口も限られているため、女性が公務員でしかも共働きともなれば世帯あたりの収入が高くなり、周囲と均衡を失するといった意識、(5)女性職員には能力がないという女性差別意識が依然としてあり、女性職員を積極的に登用しようという意識が薄い、といったことがあげられるだろう。

地方公共団体における女性職員の割合は平成5年度において全職種で35.1

---

12)自治省「地方公務員給与の実態」・表1参照、尚、定期的に行われる「地方公務員給与の実態」調査では、管理職の女性比率等性別による比較がほとんど行われていない。地方公務員の男女平等・男女共同参画を考える上で、性を基準とした調査は必要不可欠だと思う。

%, 一般行政職で31.1%と国家公務員を上回っており, 一般行政職の場合, 都道府県より市町村と, 団体規模が小さくなるにしたがってその割合は高くなっている<sup>12)</sup>。小中学校の教員や保母など従来から女性が活躍してきた職域が多いことや, 転居を伴う異動が少ないことなど女性にとって勤務しやすい条件が存在していることなどが考えられる。

しかし, 女性の割合が多いにも関わらず, 女性職員の配置に偏りがあつたり, 管理職への登用も少ないなど地位は高くない。

鳥屋町の女性職員の割合がどれくらいであるか明らかではないが, 原告自身, 昭和45年に採用されてから主査になったのは勤続25年たって, 勧奨退職の年齢間近になってからである。それにもかかわらず, 被告が原告の勤務状況としてあげたのは, 「住民に…やさしく説明する言葉づかいや態度があまりなかった」, 無断で外出したり, 仕事の連絡などを行わないまま休職をとるなど協調性に欠け, 指導的立場にありながら指導性に欠ける, 昼食時間にソファでスカートのまま昼寝をした, 私用でファックスなどを使ったといった点である。長年補助的な業務ばかりをやらせながら指導性に欠けると判断するのも酷だが, ここで指摘される難点を持ちながら原告以上に昇進する男性職員はいないのかといったことも疑問になる。

## おわりに

冒頭に述べた衆議院予算委員会の質疑の中で, 森内閣総理大臣は「職場における男女平等の解消」に関する質問に対し, 「地方公務員の任用につきましては, 性別による差別を禁止する地方公務員法の平等扱いの原則や成績主義の原則を踏まえて行われなければならないものでありまして, 性別によって一律の退職勧奨年齢に差を設けたり, あるいは結婚退職を強要するなどの取扱いをすることはあつてはならないものである, このように承知をしています」と答弁している。

確かに, 男女共同参画社会の実現に向け, 総務省も女性地方公務員の登用, 職域拡大に向けた取り組みの調査をはじめているが, 鳥屋町の実態に見たように, 公務員の勤務・成績評価や勧奨行為などにおける基準のジェンダーバイアスをまず検討することが必要だろう。特に地方自治体のコミュニティー



では、男女共同参画も労働市場の流動化と言われる都市部とは違った雇用慣行の変革が同時に必要ではないだろうか。過疎地における男女差別の解消についても、地方自治体の女性労働の実態と意識の調査とともに他日を期したいと思う。

表1 地方公務員の女性職員の数及び割合(平成5年4月1日現在)

	総 数	女 性	割 合
全 職 種	3,267,630人	1,147,065人	35.1%
一 般 職 員	2,053,188	695,131	33.9
一 般 行 政 職	1,113,161	345,752	31.1
税 務 職	86,537	18,592	21.5
研 究 職	17,683	1,656	9.4
医 師・歯 科 医 師 職	21,576	2,106	9.8
薬 剤 師・医 療 技 術 職	55,272	28,790	52.1
看 護・保 健 職	140,522	137,344	97.7
消 防 職	139,949	759	0.5
企 画 職	158,300	24,083	15.2
技 能 労 務 職	317,097	136,048	42.9
教 育 公 務 員	984,802	441,843	44.9
警 察 官	223,291	5,356	2.4

(資料出所) 自治省「地方公務員給与の実態」