

裁判例とその解説

裁判例からみた 企業の人事労務管理

第55回

AGCグリーンテック事件
令和6年5月13日 東京地裁判決
労働判例1314号5頁

社宅制度を一般職に認めない
ことが女性に対する
間接差別に該当するとされた例

事案の概要

1 本件は、Y社が社宅制度の利用を総合職に限って認め、一般職であった女性従業員(X)に対して認めていなかったことが、性別を理由とした直接差別または間接差別に該当するかが問題となった事案である。ここでいう「直接差別」とは、性別を理由とする差別のことをいい、「間接差別」とは、性別以外の事由を理由とする実質的な性差別のことをいう。

2 Xは、短期大学を卒業後、平成20年4月から紹介予定派遣として勤務した後、同年7月頃、Y社に正社員として採用された。

Y社における総合職と一般職の区分については、給与規程2条において、「この規程において総合職とは、会社の命ずる任地に赴任することが可能であり、その任地での業務を円滑に遂行できる能力があると認められる職能をいう。」(同条1項)、「この規程において一般職とは、前項以外の職能をいう。」(同条2項)との規定が置かれていた。

その後、平成27年4月1日の就業規則改定により、就業規則上、期間の定めのない従業員につき、総合職と一般職の区分が設けられ、総合職は、Y社の命ずる任地に赴任することが可能であり、職能ランク基準に相応する専門知識を基礎とした総合的な判断能力を発揮し、非定型で幅のある業務を円滑に遂行



弁護士
織田 康嗣
(おだ やすつぐ)
弁護士法人
ロア・ユナイテッド
法律事務所

Profile

愛知県出身。中央大学卒業。中央大学法科大学院修了。主な著書として、『労働契約法のしくみと企業対応Q&A』(ぎょうせい)、『判例解釈でひもどく働き方改革関連法と企業対応策』(清文社)、『最新整理働き方改革関連法と省令・ガイドラインの解説』(日本加除出版)、『労災の法律相談(改訂版)』(青林書院)、『新労働事件実務マニュアル(第5版)』(ぎょうせい)、『新労働法実務相談(第4版)』(労務行政研究所)のほか、『ビジネスガイド』、『労政時報』の専門誌等への寄稿多数。

する能力があると認められる者、一般職は、一般事務等の定型的、補助的な業務に従事する職種であり、就業場所に異動がない者と定義された。

総合職に位置づけられる従業員は、本社勤務の管理職数名のほかは、各営業所に勤務する営業職が多数を占めている。

3 Y社における社宅管理規程の定めは、当初はY社が命ずる任地への通勤が困難と認められ転居することとなった総合職を対象とするものであったが、その後、適用対象が転勤に関する事情と無関係な場合にも拡大され、社宅管理規程上も、通勤圏に自宅を保有しない60歳未満の総合職に対しては、Y社が

必要と認めた場合に社宅制度の適用がある旨が明確にされた。なお、Y社が総合職からの社宅制度適用の申出を許可しなかった例は存在しない。

4 Xは、Y社が総合職に対してのみ社宅制度の利用を認めているのが、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(以下「均等法」という。)6条2号、同法7条及び民法90条に違反する等と主張して、社宅管理規程に基づき月額3万6,000円の負担を求める権利を有する地位にあることの確認や、社宅制度の男女差別に係る不法行為に基づく損害賠償等を求めた。

裁判所の決定要旨

1 直接差別の有無

Y社においては設立時から令和2年4月までの間に合計34名の総合職が在籍し、そのうち女性は1名のみで、残りの33名は全て男性であること、一般職は合計7名が在籍し、男性は1名のみで残りは全て女性である。そして、社宅制度の利用を総合職のみに認めることで、社宅制度を利用する総合職と、一般職との間で、一定の待遇の格差が存在することが認められる。

しかしながら、Y社が社宅制度の利用対象者とする総合職の大半は営業職で占められているところ、その採用に応募したのはほとんどが男性であり、応募した女性はKのほか、同人と同じ求人に応募した女性2名と、令和元年度に実施した際の1名のみであることから明らかとなり、社宅制度の適用を受けてきたのがKを除き全て男性であったのは、社宅制度の適用対象の大半を占める営業職が、女性からの応募の少ない職種であることが原因であると認めることができ、社宅制度に伴う上記の待遇の格差が、性別に由来するものと認めることはできない。そして、Y社の設立当初まで遡っても、総合職にのみ社宅制度の利用を認める制度設計の背景に、男女の別によって待遇の格差を生じさせる趣旨があったことを推認するに足りる事情は認められないし、過去にY社に在籍したKは社宅制度を利用しており、性別によって制度の運用が歪められているともいえない。

そうすると、社宅制度に関する待遇の格差が男女の性別を直接の理由とするものと認めることはできないし、社宅制度の適用を受けてきたのがKを除き全て男性であったという外形的事実

から、これを男女の性別を理由とする直接差別であると推認することはできないというべきである。

2 間接差別の有無

(1)判断枠組み

均等法7条は、「事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。」旨規定している。

均等法7条を受けた同法施行規則2条2号には、「労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に関する措置であつて、労働者の住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件とするもの」が挙げられている。ここには、住宅の貸与(均等法6条2号、同法施行規則1条4号)が挙げられていないものの、①性別以外の事由を要件とする措置であつて、②他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、③合理的な理由がないときに講ずること(間接差別)は、均等法施行規則に規定するもの以外にも存在し得るのであつて、均等法7条には抵触しないとしても、民法等の一般法理に照



違法とされるべき場合は想定される。

そうすると、雇用分野における男女の均等な待遇を確保するという均等法の趣旨に照らし、同法7条の施行(平成19年4月1日)後、住宅の貸与であって、労働者の住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件とするものについても、間接差別に該当する場合には、民法90条違反や不法行為の成否の問題が生じると解すべきであり、Y社の社宅制度に係る措置についても同様の検討が必要である。すなわち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率、当該措置の具体的な内容、業務遂行上の必要性、雇用管理上の必要性その他一切の事情を考慮し、男性従業員と比較して女性従業員に相当程度の不利益を与えるものであるか否か、そのような措置をとることにつき合理的な理由が認められるか否かの観点から、Y社の社宅制度に係る措置が間接差別に該当するか否かを均等法の趣旨に照らして検討し、間接差別に該当する場合には、社宅管理規程の民法90条違反の有無やY社の措置に関する不法行為の成否等を検討すべきである。

(2)本件の検討

少なくとも平成23年7月以降、社宅制度という福利厚生措置の適用を受ける男性及び女性の比率という観点からは、男性の割合が圧倒的に高く、女性の割合が極めて低いこと、措置の具体的な内容として、社宅制度を利用し得る従業員と利用し得ない従業員との間で、享受する経済的恩恵の格差はかなり大きいことが認められる。他方で、転勤の事実やその現実的可能性の有無を問わず社宅制度の適用を認めている運用等に照らすと、営

業職のキャリアシステム上の必要性や有用性、営業職の採用競争における優位性の確保という観点から、社宅制度の利用を総合職に限定する必要性や合理性を根拠づけることは困難である。

そうすると、平成23年7月以降、Y社が社宅管理規程に基づき、社宅制度の利用を、住居の移転を伴う配置転換に応じることができる従業員、すなわち総合職に限って認め、一般職に対して認めていないことにより、事実上男性従業員のみに適用される福利厚生措置として社宅制度の運用を続け、女性従業員に相当程度の不利益を与えていることについて、合理的理由は認められない。したがって、Y社が上記のような社宅制度の運用を続けていることは、雇用分野における男女の均等な待遇を確保するという均等法の趣旨に照らし、間接差別に該当するというべきである。

(3)不法行為に基づく損害賠償

平成23年7月以降、Y社が社宅制度の利用を総合職にのみ認め、一般職に対して認めない運用を続けていることは、均等法の趣旨に照らせば、間接差別に該当し、Y社はそれによる違法な状態を是正すべき義務を負っている。そして、Y社がこうした状態を是正する場合、相当数の総合職が恩恵を受けている社宅制度自体を撤廃することは事実上困難であるから、一般職にも社宅制度の適用を認め、総合職と同一の基準で待遇すること以外に現実的な方策は考え難い。かかる方策をとることなく、間接差別に該当する措置を漫然と継続したY社の行為は違法であり、少なくとも過失が認められることから、Y社はこれによりXに生じた損害につき賠償する責任を負うとして、Y社に約378万円の賠償を命じた。

【解説】企業人事の実務上の対応への参考

1 間接差別とは

(1)意義(均等法7条)

判決でも引用されているが、均等法7条は、「男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置…については、…当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない」として、間接差別を禁止している。均等法7条が禁止する間接差別とは、①性別以外の事由を要件とする措置であって、②他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、③合理的な理由がないときに講ずることと整理できる。

「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規

(2)間接差別該当例(均等法規則2条)

均等法7条を受けた均等法規則2条では、次のように間接差別に該当する場合を限定列举している。

(実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置)	
第二条	法第七条の厚生労働省令で定める措置は、次のとおりとする。
一	労働者の募集又は採用に関する措置であつて、労働者の身長、体重又は体力に関する事由を要件とするもの
二	労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に関する措置であつて、労働者の住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件とするもの
三	労働者の昇進に関する措置であつて、労働者が勤務する事業場と異なる事業場に配置転換された経験があることを要件とするもの

それぞれの具体的な内容については、均等指針に記載がある。例えば、身長・体重・体力要件(均等法規則2条1号)に関しては、①荷物を運搬する業務を内容とする職務について、当該業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを要件とする場合、②荷物を運搬する業務を内容とする職務ではあるが、運搬等するための設備、機械等が導入されており、通常の作業において筋力を要さない場合に、一定以上の筋力があることを要件とする場合、③単なる受付、出入者のチェックのみを行う等防犯を本来の目的としていない警備員の職務について、身長又は体重が一定以上であることを要件とする場合は、合理的な理由がない例として列举されている。

(3)国会付帯決議

上記のように、均等法7条及び均等法規則2条では、間接差別が認められる場合が限定的に列举されているが、2006年通常国会で、司法判断においては、違法とされる間接差別がこれに拘束されない旨の附帯決議が付されている。すなわち、間接差別は均等法規則2条以外にも存在し得るということであり、実際に本判決も、同付帯決議等を参照し、間接差別は、「均等法施行規則に規定するもの以外にも存在し得るのであって、均等法7条には抵触しないとしても、民法等の一般法理に照らし違法とされるべき場合は想定される」と判示している。

2 実務上の留意点

本判決は、間接差別に係る判断枠組みや、間接差別として民法等で違法となり得ることを示し、初めて間接差別該当性を認めたものである。

本件では、事実上男性がほとんどを占める総合職において、社宅制度の実際の運用は、総合職でありさえすれば、転勤の有無や現実的可能性のいかんを問わず、通勤圏内に自宅を有していない限り、希望すれば適用されるというのが実態であったこと、その恩恵を受けていたのは、1名を除きすべて男性であったこと、このことに着目している。また、不利益の内容に関しても、社宅利用者は、(40歳以上の独身寮対象者を除き)家賃月額8.2万円までは80%、8.2万円超12万円までは20%を会社が負担するとされており、一般職に支給されていた住宅手当(3,000円～1万2,000円)を上回る経済的恩恵を受けており、その格差はかなり大きい事情も存在したようである。このような制度の内容や運用面に疑問があるとして、間接差別に該当するとされた。

実務上、特定の職種や社員区分について、人材獲得競争上の優位性を確保する目的等で、一定の処遇の優遇や福利厚生等を設けることは少なくない。これが正規・非正規の間で生じれば、同一労働同一賃金(パート有期法)の問題を生じさせることにもなる。男女における間接差別の疑義がある場合には、総合職への女性登用の促進や、社宅制度の一般職への適用の拡大といった方策も考えられるものの、運用面にも問題がないか確認すべきである。すなわち、本判決は、前述のような運用面に問題があった例といえるが、実際の転勤の事実や転勤の現実的可能性によって社宅制度の適用を認め、社宅制度を総合職に限定する必要性や合理性が説明できれば、間接差別との疑念は小さくなるものと考えられる。

実際に、本判決では、「適用対象である総合職から社宅制度の利用の希望があれば当然に利用を認めるものではなく、Y社が必要と認めた場合に限り許可することとされているのであって…、運用次第では総合職を要件とすることの合理的理由が認められ、社宅制度に関して間接差別の問題が生じないことも考えられないわけではない。」とも述べている(こうした理由から、社宅規程が総合職のみを対象とする文言自体は、公序良俗に反せず無効ではないとしている)。

男女差別と疑われる制度設計を避けることはもちろん、その運用面からも疑義が生じないようにすべきである。なお、男女差別に関する近時の裁判例として、総合職(全員男性)と一般職(全員女性)のコース別人事制度の運用に関し、一般職から総合職への転換の機会を与えなかったことが男女差別に該当し、均等法に反するとした例もある(巴機械サービス事件・東京高判令和4.3.9労判1275号92頁、第一審の概要は本誌第46号16-19頁参照)。