

社宅制度運用の間接差別性 (AGC グリーンテック事件)

- 【文献種別】 判決／東京地方裁判所
【裁判年月日】 令和 6 年 5 月 13 日
【事件番号】 令和 2 年 (ワ) 第 20432 号
【事件名】 地位確認等請求事件
【裁判結果】 一部認容、一部棄却、一部却下
【参照法令】 男女雇用機会均等法 6 条 2 号・7 条、労働基準法 4 条、民法 90 条・709 条
【掲載誌】 労判 1314 号 5 頁、労働判例ジャーナル 149 号 2 頁
◆ LEX/DB 文献番号 25620058

労働保険審査会委員 菅野淑子

事実の概要

原告 X は、被告 Y 会社の一般職女性従業員である。平成 20 年 4 月から紹介予定派遣で Y に勤務した後、同年 7 月頃に正社員となり、現在まで管理室で業務についている。

本事案は、① Y が一般職に社宅制度（以下、Y の社宅制度を「本件制度」という）の利用を認めていないことは直接差別または間接差別で違法である、② 社宅管理規程に基づき月額 36,000 円の負担を会社に求める権利を有する地位の有無、③ Y が X に社宅管理規程を適用しないことが債務不履行にあたるか、④ 本件制度に係る不法行為の成否、⑤（一般職で採用され、令和 5 年 10 月 16 日に総合職になった）男性労働者 G と X との賃金差に労基法 4 条違反があるか、及び X に支給されるべき賃金額、⑥ X に支給されるべき賃金額と差額賃金請求の可否、⑦ 差額賃金請求に係る弁護士費用の請求の可否、⑧ 賃金格差に係る不法行為の成否（⑥⑦の予備的請求）、⑨ 本件制度の男女差別及び賃金格差に係る慰謝料請求等の可否、⑩ 違法な業務外しによる不法行為の成否、⑪ 違法査定による不法行為の成否、が争点とされた。

判決の要旨

本件制度は直接差別及び間接差別にあたるかを判断した部分（争点①）を中心に述べる。

第 1 に、本件制度は直接差別にあたるとの主張について、Y においては設立時（平成 11 年 6 月 23 日）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、うち女性は 1 名（L）のみで、

他 33 名は全て男性であること、一般職は合計 7 名、うち男性は 1 名（G）のみで他は全て女性であること、本件制度の利用を総合職のみに限定したことで、一般職との間に一定の待遇の格差が存在することが認められる。しかし、Y の総合職の大半は営業職で、本件制度の適用を受けてきたのが L を除き全て男性であったのは、営業職が女性からの応募の少ない職種であるためであって、この待遇の格差が、性別に由来するものとは認められない。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も推認できないから、直接差別とはいえない。さらに、営業職の採用過程で女性を排除してきた傾向も明らかで、その後の総合職及び一般職への振り分けも、Y の就業規則等における雇用区分を踏まえた処遇と認めるのが相当である。Y において、一般職から総合職への転換制度は存在しないが、上記のように、雇用区分は男女別であったとの X 主張の前提が認められないので、一般職から総合職への転換制度がないからといって、均等法 6 条 2 号、均等法施行規則 1 条 4 号に違反するとはいえない。また、平成 30 年 3 月以前の賃金体系における差異は、総合職と一般職の職能等による差異であって、性別による差別にはあたらない。

第 2 に、本件制度が間接差別にあたるとの主張について、均等法 7 条を受けた施行規則 2 条 2 項には、「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」が挙げられている。「ここには、住宅の貸与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（以下「間接差別」という。）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¹⁾。そうすると、「均等法の趣旨に照らし、同法7条の施行後、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」、本件制度もこの観点から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⁾」。

本件制度の運用は、総合職なら転勤の現実的可能性を問わず、通勤圏内に自宅を所有しない限り希望すれば適用されるものであり、その恩恵を受けたのは女性1名を除き全て男性であった。そうすると、少なくとも平成23年7月以降、本件制度の適用を受けた比率は、男性の割合が圧倒的に高いこと、適用者と非適用者間で、享受する経済的恩恵の格差は相当大きいこと、他方で、先に述べた運用方法等に照らすと、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。Yが事実上男性従業員のみにも適用される福利厚生措置として制度の運用を続け、女性従業員に相当程度の不利益を与えていることに合理的理由は認められず、均等法の趣旨に照らし、間接差別に該当する。

判例の解説³⁾

一 意義

AGC グリーンテック東京地裁判決（以下、「本判

決」という）は、男女雇用機会均等法（以下、「均等法」という）に間接差別規定が設置された平成18年改正以後、初めて同法による間接差別が認められた事案であり、かつ、間接差別の例として省令で定められているもの以外である社宅制度について、「均等法の趣旨に照らし」間接差別に該当することを初めて認めた事案である。均等法上の間接差別の条項（7条）、改正時の附帯決議に基づく通達等を根拠に、もともと間接差別は省令の3例に限らないことが前提とされていたにもかかわらず、これまでは司法判断により、省令以外の間接差別が認定されたことはなかった。

また、社宅制度は労働者に対する福利厚生の一環であるが、住居費は収入に占める割合が相対的に大きい支出であるから、利用できない労働者の不利益は大きい。こうした制度の運用に関する性差別性が司法によって認められたことは、今後の司法判断だけでなく、行政を含む社会全般に大いに影響をもたらすものとなりうる。

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って労働者の性別以外の事由を要件とするものうち、(中略) 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、(中略) 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じている。これを受けて省令2条2号には3つの「措置」が限定的に定められた。第1に、労働者の募集又は採用に関する措置であって、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、第2に、コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集又は採用にあたって、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、第3に、労働者の昇進に関する措置であって、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⁴⁾である。平成18年当時は間接差別の概念が普及していなかったことから、禁止される上記3例を限定列举で間接差別と定義づけた⁵⁾。その後の平成26年改正においては、第2の要件を改正して、「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」とし、間接差別にあたる措置の対象を拡大した。しかし、先

に述べた改正時の附帯決議と附帯決議に基づき発せられた通達により、行政的には間接差別は上記3例以外にもありうるとされていたにもかかわらず、司法判断でこれ以外の間接差別の例が認められた事案はこれまでなかった。本判決は、上記3例以外にも「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」例があることを初めて示し、本件社宅制度の間接差別性を認めたのである。

ただし、「均等法7条には抵触しないとしても」、「均等法の趣旨に照らし」等、本判決が用いる表現を見る限り、本件制度ははたして均等法違反と判断されているのか、それとも均等法違反とまではいえないが「民法等の一般法理」により違法となるに過ぎないのか、明確ではない⁶⁾。とはいえ、「民法等の一般法理」だけでは間接差別の理念を説明し難いこと、及び本判決は均等法7条及び省令による間接差別の要件にしたがって本件制度を判断していることから、「均等法の趣旨に照らし間接差別に該当する」とは、実質的に均等法7条違反であると述べているものと捉えられる。すなわち、省令に間接差別の例を限定列挙させている現行の均等法7条には抵触しないとしても、法改正時の通達等を前提とすれば、均等法7条の間接差別例は省令にあるもの以外にも存在する余地があることを示したものと考えられる。

二 間接差別的な賃金差別事案

賃金に関する性差別禁止規定は労基法4条であり、客観的に性別以外の理由で生じているように見える賃金格差を性差別と認めるためには、性差別意図の認定が必要である。昭和から平成にかけて、男女別賃金表が存在するなど、性差別であることが明らかな事案は減少していく中、性差別意図の認定が困難であっても、名目と異なる制度運用等を理由に、差別的取扱いが認められた事例もいくつか見られる。

1つは、三陽物産(男女差別賃金)事件・東京地判平6・6・16(判労651号15頁)である。問題とされた措置は、「世帯主・非世帯主基準」及び「勤務地限定・無限定基準」で、対象となる労働条件は賃金(本人給)である。被告会社は「世帯主・非世帯主基準」により、女性社員の本人給を26歳で据え置く措置をとっていたが、労基署から性差別のおそれがあると指導があった後、「勤

務地限定・無限定基準」を提示・運用したという経緯であった。これらの基準を適用した結果、女性社員は、26歳で本人給が据え置きになる一方で、男性社員は、年齢に応じて本人給が上がることとなった。判決は各基準を労基法4条違反と判示し、差額賃金の支払いを認めたが、不法行為は認めず、慰謝料請求は棄却された。

また、「世帯主基準」により家族手当の支給を決定していた、岩手銀行事件・仙台高判平4・1・10(判労605号98頁)では、配偶者のある女性行員は「世帯主たる行員」に該当するかが争われた。判旨は、給与規程の「世帯主たる行員」とは、必ずしも住民票上の世帯主ではなく、主として生計を維持する者を指すとした上で、賃金の1つである家族手当は労基法4条の規制を受けると同時に、同法は明らかに強行規定であり、同4条は公序に関する規定であるから、労基法4条に違反する就業規則及びこれによる労働契約の賃金条項は民法90条により無効であるとした。

このように、女性は未婚既婚を問わず昇給は26歳止まりになるのに対し、男性は一貫して実年齢に応じた本人給が支給されていた(三陽物産)、男性には妻の所得額にかかわらず家族手当を支給していたが、女性には夫が扶養控除限度額以下の所得でなければ家族手当を支給していなかった(岩手銀行)など、一見すると性差別的ではない制度において、性差別的な運用がなされていたことをもって性差別意図の認定に代えている。

しかし、同じ「世帯主基準」による制度であっても、男女を問わずいずれか収入の多い方を「世帯主」として家族手当の支給対象とするという制度の性差別性が争われた、日産自動車(家族手当)事件・東京地判平元・1・26(判労533号45頁)では、形式的には性差別的制度とはいえないとされた。直接差別と判断することの困難性が見られる事案の1つといえよう。

なお、翻って本判決を見ると、本件制度を利用できなかった不利益は、現行のY社宅管理規程に基づく損害賠償として認められており、総合職と一般職の住宅手当に関する取扱いの相違に端を発したものともいえるため、本件制度の賃金差別性を争う余地はあったと思われる。しかし、Xは本件制度に関しては労基法4条違反の主張をしていないこともあって⁷⁾、直接差別にあたるかは均等法6条2号該当性の判断のみとなっている。

三 間接差別とコース別雇用管理制度

前項では、一見すると性差別的ではない理由による措置が、実は性差別意図を内包しているとして、労基法4条に基づく性差別であることが争われた事案を、過去の判例から提示した。賃金差別は労基法の射程であるため、たとえ賃金を決定する制度が間接差別的であったとしても、労基法には間接差別を禁じる規定はないから、当該制度の中に性差別意図を推認して直接差別の議論に載せる必要があり、それが可能であった事案は限定される。

本判決もコース別雇用管理制度（以下、「コース別制度」という）⁸⁾を背景とした事案であり、その一方の総合職にのみ本件制度の利用を認めた措置に、十分説得的な理由があったのかが焦点とされている。コース別制度については、ごく最近の事案のみに言及しておく。

いわゆる総合職と一般職に関して、その運用の性差別性が労基法4条と均等法6条3号の両面から争われた、巴機械サービス事件・東京高判令4・3・9（労判1275号92頁）⁹⁾である。この事案では一般職の女性が総合職の地位確認と、総合職であれば支払われたはずの賃金との差額請求及び慰謝料の支払いが求められた。同社では、平成11年のコース別制度導入以来、総合職の全員が男性、一般職の全員が女性であったが、制度運用の妥当性を検討しても、直ちに男女差別とは認められないとしつつ、一般職から総合職への職種転換制度が整備されていなかったことを理由に、均等法6条3項あるいは均等法1条の趣旨に鑑み、違法な男女差別にあたると判示し、一審原告らの慰謝料請求を認めた。

職種転換制度がなかったことをもって、「性別によって例外なく分かれている現状を追認、固定化」したものであるとして、職種転換における性差別と判断した点で注目に値するが、均等法6条3号の適用如何については議論がある¹⁰⁾。この事案においては、一審も控訴審も、労基法4条違反とは判示せず、コース別制度の賃金設定が性差別であることは認められなかった。また、募集及び採用における性差別を禁じる均等法5条、配置、昇進、降格及び教育訓練についての性差別を禁じる同法6条1号の適用もなされず、同法6条3号の「労働者の職種及び雇用形態の変更」を理由とする差別的取扱いが認められた。コースの内訳

が完全に性別で分断されていた本事案において、間接差別が主張される余地はあったと思われるが、省令による縛りがその障害となっていたことは想像に難くない。

間接差別の適用対象が広がるのは望ましいことであるが、本判決を経てもなお、残された問題の1つは、間接差別を認定した場合の法的効果がどこまで及ぶかである。本判決では、民法90条違反の可能性も示唆しているが、結局認めておらず、運用ではなく制度自体に性差別性ありと認められなければ、制度を無効とすることは難しいように思われる。公序との関係性は、均等法全体の問題でもある。

●注

- 1) 判例の該当部分には、平成18年6月14日衆議院厚生労働委員会による均等法改正の際の附帯決議、及び令和2年2月10日雇均発0210第2号を参照したことが示されている。
- 2) 判例の該当部分には、平成18年厚労省告示第614号・最終改正：平成27年厚労省告示第458号、第3の1(1)及び(3)口、を参照したことが示されている。
- 3) 本判決を論じたものとして、浅倉むつ子・労旬2059号4頁、石田信平・労旬2062号35頁、竹内(奥野)寿・ジュリ1601号4頁、長谷川聡・労判1318号5頁、がある。
- 4) 平成27年厚労省告示第458号。
- 5) 平成18年改正に至る経緯等については、林弘子「間接差別規制をめぐる日本の課題」同『未来を展望する女性労働の法理』（すいれん舎、2023年）314頁。
- 6) 均等法7条の間接差別にあたるか否かにより、少なくとも労使間における立証責任の負担に違いが生じる。均等法違反となれば、労働者側の立証責任の負担は軽減される。
- 7) 中途採用一般職である男性Gとの賃金格差については、労基法4条違反を主張している。
- 8) 「男女別コース制」の判例動向を含む解説は、浅倉むつ子「男女別コース制の下での男女賃金格差の合理性——兼松事件」ジュリ1376号250頁。
- 9) 一審、横浜地判令3・3・23労判1243号5頁。控訴審で確定している。
- 10) 均等法1条及び6条3号を用いた判示を評価する立場として、長谷川聡・労判1250号88頁（一審）、これに対して両角道代・ジュリ1575号147頁（一審、控訴審も視野）、橋本陽子・ジュリ1583号199頁（控訴審）は、差別に起因しない男女格差を使用者が是正する義務を負うのか、あるいは、均等法5条及び6条1号違反を認めることも可能であったのではないかと、等の疑問を呈している。