

「第417回判例・事例研究会」

テーマ：間接差別

日 時	令和6年7月23日
場 所	湊総合法律事務所 第1会議室
報 告 者	弁護士 沖 陽介

【判例】

事件	東京地方裁判所令和6年5月13日（事件番号不明）
事案の概要	<p>Y社は、2020年時点で総合職20名が全員男性、一般職6名中5名が女性であった。また、1999年以降、総合職は34名在籍し、うち女性は1名のみ、一般職は7名在籍し、うち男性は1名のみであった。</p> <p>Y社は、いわゆる借り上げ社宅の社宅制度を採用しており、賃貸物件の賃料の何割かをY社が補助している。その負担は8割に及ぶ場合もある。この社宅制度は総合職のみを対象としている。</p> <p>他方、社宅制度の適用がない一般職には住宅手当が支給されているが、その支給額は限定的（月額3000円など）で、社宅制度の適用がある総合職と比較すると、最大約2.4倍もの差が生じ得る制度となっている。</p> <p>Y社に勤務する一般職の女性従業員Xは、Y社の社宅制度は男女雇用機会均等法第7条の「間接差別」に当たり、違法であるとして、慰謝料などの損害賠償を求めて訴訟提起した。</p>
条文	<p>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（均等法）第6条（性別を理由とする差別の禁止）</p> <p>事業主は、次に掲げる事項について、<u>労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。</u></p> <p>② 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であって厚生労働省令で定めるもの</p> <p>第7条（性別以外の事由を要件とする措置）</p> <p>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<u>労働者の性別以外の事由を要件とするもの</u>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。</p>

	<p>同法施行規則 第1条（福利厚生） 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「法」という。）第6条第2号の厚生労働省令で定める福利厚生の措置は、次のとおりとする。</p> <p>④ 住宅の貸与</p> <p>第2条（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） 法第7条の厚生労働省令で定める措置は、次のとおりとする。</p> <p>① 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</p> <p>② 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</p> <p>③ 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</p>
<p>判旨 (一部抜粋)</p>	<p>「<u>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（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。」</u></p> <p>「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、被告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、<u>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、被告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条違反の有無や被告の措置に関する不法行為の成否等を検討すべきである。」</u></p> <p>「少なくとも平成23年7月以降、社宅制度という福利厚生の措置の適用を受ける</p>

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え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、被告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適用される福利厚生の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、被告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。」

「上記のとおり、平成23年7月以降、被告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、被告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、被告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被告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、被告はこれにより原告に生じた損害につき賠償する責任を負う。」

※ 慰謝料など約378万円の損害賠償を認容した。

以上