



## 社宅制度と均等法の間接差別



1、男女雇用機会均等法（以下、均等法）は6条で、一、配置・昇進・教育訓練、二、住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの、三、労働者の職種及び雇用形態の変更、四、退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新について、性別を理由とする差別的取扱い（直接差別）を禁止しうえて、7条では間接差別を禁止しています。

の身長、体重又は体力を要件とするもの、②労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更にあつては採用、昇進に伴う転勤に応じることができることを要件とすること、③労働者の昇進にあつては、転勤の経験があることを要件とするものの3つの措置が定められていますが、これら以外の措置であつても均等法の趣旨に照らし間接差別に該当するとして不法行為責任を認められた裁判例がAGCグリーンテック事件（東京地判令6・5・13判決）です。

2、Xは、平成20年にY社に正社員として採用された一般職の女性従業員ですが、Y社では、総合職は「会社が命ずる任地に赴任可能な者」、一般職は「就業場所に異動がない者」と定義され、社宅は、通勤圏に自宅を保有し

ない60歳未満の総合職で、Y社が必要と認めた場合に制度が適用されるとされているところ、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ありませんでした。

また、総合職の従業員は営業職が多数を占めるものの相当数の従業員が一度も転勤しておらず、Xと同じ管理室で勤務する総合職の者も、過去に転勤を経験した者はいないものの社宅制度の適用が認められていました。

Y社の設立時から令和2年4月までの間に合計34名の総合職が在籍し、うち女性は1名で残りの33名は男性であり、一方、一般職は合計7名が在籍し、男性は1名で残りは全て女性でした。

3、裁判所は、「社宅制度という福利厚生の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」、「社宅制度を利用して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」、「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」と判示しました。

そのうえで、Y社が「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ない従業員、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ていることについて、合理的理由は認められない」として、「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て、間接差別に該当する」としました。

そして、「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過失が認められるとして、Y社に対して、Xに生じた損害として、社宅管理規程によりY社が負担すべき額とXに支給されていた住宅手当との差額相当額約323万円と慰謝料等55万円の賠償責任を認められたのです。

均等法及び施行規則に直接規定のない行為について、「法の趣旨に照らし」違法性を判断することは容易ではないものの、少なくとも、均等法や施行規則に規定がなければ適法と理解してはならないことを留意すべきといえます。

（森法律事務所 所長）

イラスト・源 安孝

