

間接差別

1 均等法で禁止される差別

男女雇用機会均等法（以下、単に「均等法」という。）では、性別を理由とする差別（直接差別）が禁止されています（5条、6条）。

また、性別以外の事由を要件としていても、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、次の措置を合理的な理由なく講じること（間接差別）も禁止されています（7条、均等法施行規則2条）。

- ① 募集または採用に当たり、身長、体重または体力を要件とすること。
- ② 募集もしくは採用、昇進または職種の変更に当たり、転居を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 昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること。

なお、①～③に当たるかどうかや、合理的な理由の有無については、厚生労働省の指針で具体例が示されています。

2 均等法が禁止する事項以外の間接差別

均等法における間接差別の禁止規定は平成18年の法改正により導入されましたが、当時から、間接差別に当たるのは上記①～③に限られるものではなく、これらに該当しない場合であっても、内容によっては間接差別に当たるとして民法等の一般法理に基づき裁判所において違法と判断される可能性があるとしてされていました（衆議院厚生労働委員会附帯決議、均等法施行通達参照）。

今回は、上記①～③以外の措置が間接差別であるとして不法行為責任を認めた例として、次の裁判例（AGCグリーンテック事件（東京地裁令和6年5月13日判決））を紹介します。なお、当事者双方が控訴しなかったため、この判決は確定しています。

(1) 事件の概要

この会社では、総合職は会社の「命ずる任地に赴任することが可能」な者、一般職は総合職以外の者ないし定型的、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」と定義されていました。

本件は、一般職の女性労働者が、総合職にのみ社宅制度（会社が従業員の居住する賃貸住宅の借主となって賃料等を全額支払い、その一部を従業員の賃金から控除する制度）の利用を認めていることが直接差別ないし間接差別に当たるとして、不法行為に基づく損害賠償請求等を行ったものです。

(2) 裁判所の判断

裁判所は、総合職と一般職との間の待遇格差について、直接差別とは認めませんでした。しかし、間接差別については、均等法施行規則2条が列挙するものの以外にも存在し得るとし、同施行規則に違反しない限り、均等法にも抵触しないが、一般法理に照らし違法とされるべき場合はあるとした上で、間接差別かどうかは、要件を満たす男女の比率、措置の具体的内容、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、均等法の趣旨に照らして判断するとししました。

そして、総合職の多くが営業職で、営業職の多くが男性であること、社宅制度が、制度上は転居を伴う転勤があり得る総合職に認められていたにもかかわらず、実際の運用は、業務とは無関係の転居や転勤がない場合でも総合職には適用されていること、社宅制度を利用する総合職（ほぼ男性）に対する負担額と、一般職に支給される住宅手当額とを比較すると、大きな待遇格差が生じていることなどから、実際には性別を理由とする間接差別であると判断しました。

(3) 実務上の留意点

間接差別の対象範囲の線引きは必ずしも明確ではありませんが、職場における制度や運用の要件が、性別以外の事由を要件としていても、実質的には性別を理由とする間接差別に当たるものになっていないか、検討することが必要です。

POINT

- 雇用の分野における間接差別は、均等法施行規則2条が列挙するものに限りません。
- 職場における制度や運用の要件が、性別以外の事由を要件としていても、実質的には性別を理由とする間接差別に当たるものになっていないか、検討することが必要です。