

# 今こそ間接差別規定の見直しを ～AGCグリーンテック事件判決 (東京地判令和6年5月13日)を受けて～

連合総研主任研究員 千谷 真美子

## はじめに

本年5月、AGC完全子会社のAGCグリーンテックに勤める一般職女性が同社を相手に起こした訴訟において、これまでに1名を除き全員が男性である総合職には賃料の8割を負担する借り上げ社宅制度がある一方で、1名を除き全員が女性である一般職には社宅制度の利用を認めず2011年当時で月額3,000円の住宅手当<sup>1</sup>しか支給しないことは「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」と認定した判決(東京地判令和6年5月13日)が確定した。本稿では、本判決が認定した間接差別について、その概念及び諸外国における導入状況並びに日本の間接差別規定の特異性について概観した上で、本判決の内容を確認してその意義を検討を加え、男女雇用機会均等法の改正に向けた議論を喚起したい。

## 間接差別とは何か

間接差別とは、人種、性別などの差別事由に該当する者に対し、当該事由に基づき異なる取扱いを行うことを意味する「直接差別」に対し、外形的には中立的な規定や慣行等であっても、それらが適用されることによって、実際には一定のグループの人々に対して不利益な帰結を生じさせる場合、その規定や慣行等に合理性があることを証明できない限り、当該規定や慣行等は違法な差別であるとする概念のことをいい、間接差別に該当するか否かの判断に当たっては差別意図の有無は問われない。

間接差別という概念は、1971年のグリッグス事件<sup>2</sup>におけるアメリカ連邦最高裁判決において初めて登場した概念であるが、その後、この法理は欧州に渡り、1975年に成立したイギリス性差別禁止法は差別の概念にこの考え方を含めて使用者による性差別を禁止する条文を設け、1976年にはEC男女均等待遇指令<sup>3</sup>においても間接差別が禁止された。現在では多くの国の雇用の場における差別禁止立法が人種や性を理

由とする「直接差別」と同時に、「間接差別」を禁止する条文をあわせて設けるようになっている。

## 日本の間接差別規定の特異性

日本においても、2006年に改正された男女雇用機会均等法(2007年4月1日施行)において、間接差別を禁止する規定が追加された。ただし、日本の間接差別規定は、間接差別の対象事項を省令で定める3つの措置に限定している<sup>4</sup>。このように、間接差別の対象事項を法令で限定する規定は諸外国に例がない<sup>5</sup>が、日本の規定がこのような特異な規定となった背景には、何が差別なのかの予見可能性が乏しいことや、間接差別とみなされる対象が無制限に広がりかねないこと等を理由に法律案を議論する審議会において使用者側委員から法制化に懸念を示す意見が出されたこと等があった。

なお、国会審議ではこのように間接差別の対象事項を限定することにより救済範囲が狭まること等に対する懸念が多く示された結果、法案可決の際には、「間接差別は厚生労働省令で規定するもの以外にも存在しうる」とことや「厚生労働省令の決定後においても、機動的に対象事項の追加、見直しを図ること」などを内容とする附帯決議<sup>6</sup>が採択された。しかしながら、その後現在に至るまで省令が改正されたのは2013年にわずか1回のみ<sup>7</sup>であり、また、雇用の分野において間接差別に関する判断を行った裁判例は本判決まで1つも存在していない状況であった<sup>8</sup>。

## 本判決の意義

本事案において焦点となった住宅の貸与は、間接差別の対象事項として省令で定める3つの措置には該当していない。しかしながら、裁判所は、改正男女雇用機会均等法案成立時の附帯決議<sup>9</sup>等を参照しつつ、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」として、同法第7条の判断枠組み<sup>10</sup>に沿って、「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。」と判示し、本件社宅制度は間接差別に該当すると認定した。

本判決は、雇用の分野における間接差別の裁判例がまだ1つも存在していなかった日本において、雇用の分野において初めて間接差別を認めたというだけでなく、省令に規定されていない措置を間接差別として認定した非常に画期的な判決である。

また、浅倉(2016)<sup>11</sup>によれば、欧米では、間接差別を違法とする法原則の導入は、①直接差別と異なり間接差別は、女性やマイノリティがその基準や規範を満たしにくいという事実を問題にするものであることから、基準や規範の普遍性自体が疑われること、②個人としての男女等に注目する直接差別に対し、間接差別は集団としての女性や男性に対する影響等に注目する概念であること、③これまで疑問をさしはさむことがなかったさまざまな社会通念の性差別性等に気づく契機となることから、間接差別概念はいわば社会通念の「包括的見直し機能」をもつこと、そして、④違法な直接差別の是正方法は、通常女性を男性並みに扱うことで足りるとされることが多く、男性やマジョリティに適用されてきた基準や規範そのものの変更を迫られるわけではないのに対し、間接差別の場合は、違法となった基準が無効となり、正当性が認められる基準によって置き換えられることになることといった点において、革新性を有していると考えられているとのことである。

この点、本判決において裁判所は、結婚等で妻帯者向け住居に引っ越す場合や親元からの独立で引っ越す場合等転勤に関する事情とは無関係な場合にも社宅制度の利用を認めることとした2011年7月以降は、被告会社は「違法な状態を是正すべき義務を負っており、「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」として、被告会社に2011年7月以降において一般職に社宅管理規程が適用されたものとし、それ以降に実際に原告が支払った賃料等との差額相当分について、不法行為に基づく損害が発生したと認定している。このように、本判決は、浅倉が述べるように、まさに間接差別法理を用いたことによって、これまで60歳未満の総合職のみに適用があると規定されていた社宅管理規程を違法であると認定し、総合職のみならず一般職にも適用を認めるよう基準そのものを置き換える契機となっているという意味においても革新的な判決であるという点にも注目すべきである。

## おわりに

男女雇用機会均等法が成立してから来年で40年を迎える。しかしながら、世界経済フォーラムが毎年算出しているジェンダーギャップ指数について、2024年6月12日に発表された日本の順位は146カ国中118位、過去最低の順位だった前年(146カ国中125位)からは持ち直したものの、依然としてG7の中では日本の次に低いイタリアの87位を大きく下回る最下位、東アジア・太平洋地域の中でも韓国(94位)や中国(106位)を下回り、最下位から2番目となっている。日本は「教育」と「健康」の値は世界トップクラスである一方で「政治」と「経済」の値が低い状況が続いており、意思決定にかかわる「指導的地位」に占める女性の割合の低さが際立っている。特に、経済分野では、女性の労働参加率の上昇と比して管理的職業従事者や推定勤労所得の男女差が大きくなっている<sup>12</sup>が、このような結果となる背景には、雇用の場における性別を理由とした直接差別については相当程度解消されているとみられる一方で、結果として多数の女性が不利益を被っている一見性中立的な規定や慣行等が依然として存在するために女性の活躍が阻まれている可能性が示唆される。

男女雇用機会均等法において、対象を限定列挙するという諸外国に例がない間接差別規定が施行されて17年、今こそ男女雇用機会均等法を改正し、日本においても包括的な間接差別禁止規定を導入することによって、女性やマイノリティが満たしにくい社会通念に疑問を投げかけ、これらの規定や慣行等を見直す動きを加速させる契機とし、誰もが平等に活躍できる社会の実現を図るべきときである。

- 1 2008年4月1日以降は月額3,000円、2012年6月16日以降は月額3,000円であるが一定の場合は月額6,000円、2015年4月1日以降は借家の場合は月額8,000円、2018年3月16日以降は月額1万2,000円等。
- 2 Griggs v. Duke Power Co., 401 U.S. 424 (1971)。使用者が、発電所の作業員の資格要件として、高卒以上の学歴と一般的知能・理解力テストへの合格を要求したケースにつき、連邦最高裁判所は、いずれの要件も(1)過去の教育上の差別のために黒人に対して差別的な効果をもたらし、かつ、(2)職務の十分な遂行との明白な関係がなく、業務上の必要性や職務関連性が認められないという事実を指摘した上で、使用者に差別意思がなかったとしても1964年公民権法第7編違反が成立すると判示した。この判決において裁判所は、第7編の目的が、明らかな差別の禁止にとどまらず、雇用からマイノリティを差別的に排除する効果を持つ「人為的、恣意的かつ不必要な障壁」の除去も含むことを強調した。
- 3 Council Directive on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion and working conditions (76/207/EEC)。なお、同指令は2002年9月23日に改正指令(2002/73/EC)によって第2条第2項において間接差別の定義が規定され、この内容は、同指令を含めた4指令を統合して採択された2006年男女平等統合指令(2006/54/EC)にも、比較対象者が現実には存在しない場合にも間接性差別法理の適用を可能とするための修正等一部に変更を加えた上で、踏襲された。(濱口桂一郎『EUの労働法政策』(独立行政法人労働政策研究・研修機構、2017年)432頁、浅倉むつ子、西原博史『平等権と社会的排除』(誠文堂、2017年)47頁参照。)
- 4 男女雇用機会均等法第7条は、同条に基づき禁止される間接差別の対象事項の範囲について、募集及び採用(同法第5条)並びに前条(同法第6条)各号に掲げる事項に関する措置であって省令で定めるものに限定しており、具体的には、同施行規則第2条において、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、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、及び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という3つの措置に限定している。
- 5 安西文雄「間接差別と憲法」(「明治大学法科大学院論集」第20号(2017年)4頁)参照。
- 6 改正男女雇用機会均等法案の可決に際し、参議院厚生労働委員会(2006年4月27日)では「間接差別は厚生労働省令で規定するもの以外にも存在しうるものであることから、厚生労働省令の決定後においても、機動的に対象事項の追加、見直しを図ること。そのため、男女差別の実態把握や要因分析のための検討を進めること。」との、衆議院厚生労働委員会(2006年6月14日)では「間接差別は厚生労働省令で規定するもの以外にも存在しうるものであること、及び省令で規定する以外のものでも、司法判断で間接差別法理により違法と判断される可能性があることを広く周知し、厚生労働省令の決定後においても、法律施行の五年後の見直しを待たずに、機動的に対象事項の追加、見直しを図ること。そのため、男女差別の実態把握や要因分析のための検討を進めること。」との附帯決議が採択された。
- 7 2013年にコース別雇用管理における「総合職」の募集又は採用に係る転勤要件に関し、総合職の限定を削除するとともに、昇進・職種の変更を措置の対象に追加される省令改正が行われた(2014年7月1日施行)。
- 8 雇用の分野以外の分野では、阪神・淡路大震災からの早期復興のための各般の取組を補完することなどを目的とした民法上の財団法人として設立された被告が、被災者自立支援金支給の要件を大震災から3年半経過した基準日時点に世帯主である者が被災していることとする世帯主被災要件を設けたことが問題となった事件において、世帯主被災要件は、一般に、結婚した男女が世帯を構成する場合、男性が住民票上の世帯主となることが圧倒的に多いという社会的実態においては、当該要件は女性を男性よりも事実上不利益に取り扱う結果となり、かつ、それらの差別に合理的理由を見出すことができないため、政策的・技術的要請に基づく裁量権を逸脱・濫用したものであり、公序良俗に違反し無効とされた裁判例がある(被災者自立支援金請求事件(大阪高判平成14年7月3日))。
- 9 脚注6参照。
- 10 間接差別の判断枠組み：①労働者の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を間接差別という。
- 11 浅倉むつ子『雇用差別禁止法制の展望』(有斐閣、2016年)68-75頁参照。
- 12 ジェンダーギャップ指数の詳細は、世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report 2024」(<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2024>)参照。