

第 2 回「結婚の希望を叶える環境整備に向けた企業・団体等の取組に関する検討会」
内藤 忍報告資料（2016 年 11 月 7 日）

内藤 忍（労働政策研究・研修機構（JILPT）/労働法専攻）

企業等の「結婚支援」における留意点 職場のハラスメントの観点から

1. 職場のパワーハラスメント

・厚労省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」（WG、座長・佐藤博樹教授、内藤も委員）が 2012 年 1 月 30 日の「報告」で、「職場のパワーハラスメント」の概念とともに、裁判例をもとにした 6 つの行為類型を発表。第 6 類型が、「個の侵害」の類型。「私的なことに過度に立ち入ること」が該当（別添「WG 報告 概要」参照）。

・「個の侵害」のパワハラ類型では、「結婚」に関する言動が含まれる（動画参照。本動画は、どのような言動がパワハラに該当するか学ぶために、厚労省が作成、同省のパワハラ対策総合サイト「あかるい職場応援団」で公開中。

<https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/movie/6-4>）。

・業務上の必要性なく、結婚や交際等のプライベートな事柄を聞き出そうとしたり、触れたりする発言は、「個の侵害」に当たる可能性あり。なお、「個の侵害」型の行為については、「行為が行われた状況や行為が継続的かどうか」（WG 報告）も、パワハラに該当するかの具体的な判断の材料となる。

【事例】

・「いい年をして結婚もしていない、子供もないから下の者に対して愛情のある叱り方ができない」と言われた。（女性、40 歳代）（厚労省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」（2012 年 12 月 12 日発表、以下「厚労省調査 2012」）（労働者調査）における自由記述）

・交際相手の有無について聞かれ、過度に結婚を推奨された。（女性、30 歳代）（同上）

・会社の信用に関わるとして、上司に呼ばれ、「付き合っている人がいるという噂があるが、その人と結婚するのか」などの質問をされた。（女性、非正規労働者）（2008 年度に都道府県労働局で扱ったあっせん申請事例 詳細は JILPT2010 参照）

・上司（所長）に、「妻と早く離婚しろ」といったプライバシーを他人に言いふらされる。（男性、年齢不詳）（2011 年度に都道府県労働局で扱ったあっせん申請事例）

【統計】

・「個の侵害」型の行為は、男性（17.1%）より女性（23.2%）のほうが多く「受けている」

と回答(厚労省調査2012)。

・労働局の「いじめ・嫌がらせ」に関するあっせん事案では、申請人のメンタルヘルス不調との記載の有無と、「個の侵害」型の行為の間に有意な連関がみられた。「個の侵害」型の行為が含まれている事案は、含まれていない事案よりも、メンタルヘルスへの影響を引き起こしやすい(2011年度に都道府県労働局で扱ったあっせん申請事例 詳細はJILPT2015参照)。

2. セクシュアルハラスメント

・海遊館事件(最高裁一小判平27・2・26労判1109号5頁)。管理職2名に対するセクハラを理由の出勤停止処分等の有効性が争われた事案。1名(X1)は自らの性器や性生活の発言等をし、もう1名(X2)は被害者となった派遣労働者の年齢や未婚であることに触れる、「いくつになったん」、「もうそんな歳になったん。結婚もせんでこんな所で何してんの。親泣くで」等を含む発言をした(X2の発言について、詳しくは、末尾の資料を参照)。最高裁は、「被上告人らが職場において1年余にわたり繰り返した上記の発言等の内容は、いずれも女性従業員に対して強い不快感や嫌悪感ないし屈辱感等を与えるもので、職場における女性従業員に対する言動として極めて不適切なものであって、その執務環境を著しく害するものであったというべきであり、当該従業員らの就業意欲の低下や能力発揮の阻害を招来するものといえる」と判示し、「被上告人X2を出勤停止10日とした出勤停止処分が本件各行為を懲戒事由とする懲戒処分として重きに失し、社会通念上相当性を欠くということできない」として、処分妥当とした。

・(民間労働者対象の)男女雇用機会均等法では、セクシュアルハラスメントに関する事業主の措置義務(窓口の設置等)を規定。行為については性的な言動と定義。しかし、同法指針では、「セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられ、こうした言動をなくしていくこと...も重要」と明記。

・(国家公務員対象の)人事院規則では、「セクシュアル・ハラスメント」の行為をより広くとらえている。性的言動だけでなく、性による差別意識に基づくものを含む。(例)「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」などの発言、「男の子、女の子」、「おじさん、おばさん」などの人格を認めないような呼び方。

人事院「これってセクシュアル・ハラスメント?意識度チェック」

<http://www.jinji.go.jp/sekuhara/5sekuharamonndai.html>

チェック項目

21「女性職員には、早く結婚した方がいいと必ずアドバイスするようにしている。」

26「子供のいない職員がいたので、心配になり、早く作った方がいいとアドバイスした。」

いずれも「セクハラ観点から問題あり」との解説。

3. ジェンダーハラスメント(性別(性別役割を含む)に関連するハラスメント)

・民間企業の非管理職女性565名を対象とした調査で、「『まだ結婚しないの』『どうして結婚しないの』などの発言」は46.90%、「『それじゃ結婚できないよ』『旦那さんに逃げられるよ』などの発言」は29.73%の女性が受けたと回答(佐野・宗方1999)。そして、その不快感は、1(まったく不快でない)~5(とても不快)の5段階のうち、それぞれ、4.01と4.18を示しており、この発言を受けた労働者の多くは不快だと感じている。その他のジェンダーに関する発言よりも不快感が高い。

・ジェンダー・ハラスメントが、女性の就業意欲や心身の健康に及ぼす影響は小さくない。結婚、体型・容姿、服装等に関する発言等を受けた女性の16.81%が「仕事をやる気がなくなった」、7.56%が「自分に自信をなくした」と回答したという(佐野・宗方1999)。また、ジェンダー・ハラスメントを受けると、女性のストレスを高め、職務満足度を下げるとされている(Lim and Cortina, 2005)。

- ・均等法指針における留意事項
- ・外国における法整備

4. 憲法

- ・憲法24条1項の趣旨

5. セクシュアルマイノリティ(LGBT、性的少数者、性的マイノリティ)の観点から

・性的指向や性自認の多様なありようを認めない職場では、同性愛者などのセクシュアルマイノリティはカミングアウトできない。同僚や上司からの、結婚に関する質問や言動は、本人にとって苦痛となる場合がある。

最後に「マリッジ・ハラスメント」とならないために

・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(いわゆる「マタニティハラスメント」)に対する事業主の措置義務の導入(均等法、育児介護休業法の改正。2017年1月1日施行)との関係

・「結婚を希望するか否か」ではなく、「企業等による結婚支援をどう受け止めるか」の問題とすると、企業等による結婚支援を利用したいという労働者個人の明確な意思表示がある場合を除き、「ハラスメント」であるととらえられる(場合によっては、様々な紛争に発展する可能性がある上、上述したように、労働者の就業意欲等に影響を及ぼす可能性が

ある)リスクがあると考えた方がいいのではないか。

・法律婚主義について。非嫡出子の相続分を嫡出子と同等にする法改正はされたが、非嫡出子に対する社会的な差別大きい。もしも少子化問題を考えるとすれば、まずは、非嫡出子に対する差別や法律婚主義を問題にするべきではないか。

[参考文献]

- 小林敦子(2008)「心理学におけるジェンダー・ハラスメントに関する文献的研究」日本大学大学院総合社会情報研究科紀要,9,pp.63-71.
- 小林敦子(2009)「ジェンダー・ハラスメントが達成動機に及ぼす効果 地方公務員の女性を対象として」応用心理学研究,34,1,pp.10-22.
- 小林敦子(2015)『ジェンダー・ハラスメントに関する心理学的研究 就業女性に期待する「女性らしさ」の弊害』風間書房
- 内藤 忍(2012)『『職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言』を職場に生かす ジェンダー視点からみた今後の課題と労働組合の取り組み方』女も男も No.120, pp.4-17
- 内藤 忍(2013)「職場のジェンダー・ハラスメント」JILPT ウェブコラム(2013年4月12日発表) <http://www.jil.go.jp/column/bn/colum0220.html>
- 内藤 忍(2015)「性別に関するハラスメントと均等法の課題 ジェンダーの視点から」月刊ウィラーン Vol.742
- 内藤 忍(2015)「性的指向・性自認に関する問題と労働法政策の課題」季刊労働法 251号 pp.2-11
- 内藤 忍(2016)「日本における女性労働者に対するハラスメントの実態と課題 ジェンダーの視点から」労働法律旬報 1858号 pp.39-44
- 佐野幸子・宗方比佐子(1999)「職場のセクシュアル・ハラスメントに関する調査 女性就業者データから」経営行動科学,13,2
- JILPT(労働政策研究・研修機構)(2010)『個別労働関係紛争処理事案の内容分析 雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係』労働政策研究報告書 No.123 <http://www.jil.go.jp/institute/reports/2010/0123.html>
- JILPT(労働政策研究・研修機構)(2015)『職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの実態 個別労働紛争解決制度における2011年度のあっせん事案を対象に』資料シリーズ No.154 <http://www.jil.go.jp/institute/siryu/2015/154.html>
- Sandy Lim & Lilia M. Cortina (2005), Interpersonal mistreatment in the workplace: The interface and impact of general incivility and sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 90, 3, pp.483-496.

【参考】

海遊館事件の被上告人X2の行為一覧表

1 被上告人X2は、平成22年11月、従業員Aに対し、「いくつになったん。」「もうそんな歳になったん。結婚もせんでこんな所で何してんの。親泣くで。」と言った。

2 被上告人X2は、平成23年7月頃、従業員Aに対し、「30歳は、二十二、三歳の子から見たら、おばさんやで。」「もうお局さんやで。怖がられてるんちゃうん。」「精算室に従業員Aさんが来たときは22歳やろ。もう30歳になったんやから、あかん。」などという発言を繰り返した。

3 被上告人X2は、平成23年12月下旬、従業員Aに対し、Cもいた精算室内で、「30歳になっても親のすねかじりながらのうのと生きていけるから、仕事やめられていいなあ。うらやましいわ。」と言った。

4 被上告人X2は、平成22年11月以後、従業員Aに対し、「毎月、収入どれくらい。時給いくらなん。社員はもっとあるで。」「お給料全部使うやろ。足りんやろ。夜の仕事とかせえへんのか。時給いいで。したらええやん。」「実家に住んでるからそなん言えるねん、独り暮らしの子は結構やってる。MPのテナントの子もやってるで。チケットブースの子とかもやってる子いてるんちゃう。」などと繰り返し言った。

5 被上告人X2は、平成23年秋頃、従業員A及び従業員Bに対し、具体的な男性従業員の名前を複数挙げて、「この中で誰か1人と絶対結婚しなあかんとしたら、誰を選ぶ。」「地球に2人しかいなかったらどうする。」と聞いた。

6 被上告人X2は、セクハラに関する研修を受けた後、「あんなん言ってたら女の子としゃべられへんよなあ。」「あんなん言われる奴は女の子に嫌われているんや。」という趣旨の発言をした。