

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 提言骨子（案）に対する懸念点

2016年12月13日

日本労働組合総連合会

総合男女平等局長 井上 久美枝

1. 基本的な考え方

「結婚」や「家族」に関してさまざまな価値観やあり方がある中で、企業が結婚支援を行うことは、労働者のプライバシーを侵害し、ハラスメントとなる危険性が高い。

真に労働者の結婚の希望をかなえるためには、男性中心型労働慣行等を見直すことによって長時間労働を減らし生活時間を増やすことや、非正規雇用労働者の処遇改善をはじめとする、労働者の待遇向上などが求められる。

2. 懸念される事項

(1) 企業の「結婚支援」は様々なハラスメントになり得る

「結婚」をするようアドバイスするなどの施策を行うことは、多くの場合セクシュアル・ハラスメントやジェンダー・ハラスメント（性別役割分担意識に基づく言動）になり得る。連合の調査では、ジェンダー・ハラスメントを職場で経験したり、見聞きした割合は、4割以上にのぼり、女性では5割を超える。セクシュアル・ハラスメントを見聞き、経験している人も、約4割程度となっている。（2014年連合生活アンケート調査報告書）。今回の取り組みは、このような職場に根強く残る性別役割分担意識を助長する恐れがある。

また、2014年6月の東京都議会では、「自分が早く結婚したらいいじゃないか」と野次を飛ばした都議会議員が、日本国内だけでなく、欧米メディアからも「性差別主義者」と批判的に報じられ、謝罪会見を行っており、連合も神津事務局長（当時）が別紙のような考え方を示している。

(2) 企業の「結婚支援」は手法を問わず「強制的」と捉えられ得る

企業が結婚支援を行うとすれば、それはどのような形であっても、「強制的」なものとして捉えられる。アドバイザーの設置や、イベントの開催、ポスターの掲示、いずれもがその企業の価値観を内外に表すこととなり、労働者にプレッシャーを与えることは避けられない。さらに、顕彰や「くるみん」のような制度を導入することは、企業のみならず、国そのものが特定の価値観を「強制」と受け止められかねず、1億総活躍に逆行する。

(3) いわゆる「LGBT」に関する課題

検討会ではいわゆる「LGBT」への配慮が議論されていると聞くが、連合が行った調査では、いわゆる「LGBT」に関するハラスメントを2割以上が見聞きし、LGBTが身近にいる人では6割以上にのぼる。こうしたハラスメントを防止・禁止すべきだと思う人は過半数であり、ハラスメントの原因として約4割が性別規範意識を挙げている。また、職場で求められる施策のトップは「ハラスメント対策」である（連合「LGBTに関する職場の意識調査」）。今回の取組は、こうした現場の状況を悪化させるだけでなく、現場の要望やニーズに反するものとなる恐れがある。

また、学校や職場において自らがいわゆる「LGBT」であることを明かしている人は10.6%に過ぎず（一般社団法人社会的包摂サポートセンター『よりそいホットライン報告書』）、「LGBT」に配慮しながら結婚支援を進めることは、極めて困難（誰が「LGBT」であるか企業側は分からないため）である。

3. 求められる施策

(1) 男性中心型労働慣行等の見直しによる長時間労働の是正

そもそも労働者が自由に使うことのできる生活時間が十分でない中、出会いの機会をいくら設けても効果が薄いものと考えられる。連合総研の調査結果では、いずれの層の労働者においても、仕事の時間を減らし、自由時間を1時間程度増やしたいという希望が出ており、まずは男性中心型労働慣行等を見直し、長時間労働を是正することが重要である（連合総研「第31回勤労者短観」）。

(2) 非正規雇用労働者の処遇改善

国立社会保障・人口問題研究所の調査によれば、結婚の障害は「結婚資金」が最多の4割以上であり、近年「職業や仕事上の問題」とする人も上昇傾向にある（国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」）。そのため、結婚を選択できるようにするためには、非正規雇用労働者の処遇改善をはじめとする、労働者の待遇向上や労働の質の改善などが望まれるものであり、予算は労働者の待遇向上にこそ使われるべきである。

以上