

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であるかどうか」（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とはできない」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見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/siryo/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。」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う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んなん言えるねん、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。

1. 問題に取り組む必要性と意義

- 職場の「いじめ・嫌がらせ」、「パワー・ハラスメント」は、労働者の尊厳や人格を侵害する許されない行為。また、これを受けた人だけでなく、周囲の人、これを行った人、企業にとっても損失が大きい。
- 「いじめ・嫌がらせ」、「パワー・ハラスメント」の予防・解決に取り組む意義は、損失の回避だけに終わらない。仕事に対する意欲や職場全体の生産性の向上にも貢献し、職場の活力につながるものとして、積極的に取組を進めることが求められる。

2. 職場からなくすべき行為の共通認識の必要性と行為類型

- 「いじめ・嫌がらせ」、「パワー・ハラスメント」という言葉は、どのような行為がこれらに該当するのか、人によって判断が異なる現状がある。そのため、どのような行為を職場からなくすべきであるのかについて、労使や関係者が認識を共有できるようにすることが必要である。そこで、職場で行われる以下のような行為について、労使が予防・解決に取り組むべきこと、そして、そのような行為を「職場のパワー・ハラスメント」と呼ぶことを提案する。

職場のパワー・ハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性(※)を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる行為をいう。

※ 上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

- 職場のパワー・ハラスメントに当たりうる行為類型としては、以下のものが挙げられる。(ただし、当たりうる行為の全てを網羅するものではない)

①身体的な攻撃	暴行・傷害
②精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
③人間関係からの切り離し	隔離・仲間はずし・無視

④過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
⑤過小な要求	業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
⑥個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

3. どのようにしたら職場のパワー・ハラスメントをなくすることができるか

- 職場のパワー・ハラスメントをなくすため、すでに対策に取り組んでいる企業・労働組合の主な取組の例を紹介する。

職場のパワー・ハラスメントを予防するために	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ トップのメッセージ</li> <li>○ ルールを決める</li> <li>○ 実態を把握する</li> </ul>
職場のパワー・ハラスメントを解決するために	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 相談や解決の場を設置する</li> <li>○ 再発を防止する</li> </ul>

行政は、

- ・問題の現状や課題、取組例などについて周知啓発を行うべき。
- ・併せて、この問題についての実態を把握し、明らかにするべき。

[本文へ](#)

[ホーム](#)

[サイトマップ](#)

[情報公開](#)

[お問い合わせ](#)

[English](#)

労働に關する総合的な調査研究を実施し、その成果を広く提供しています。



独立行政法人 **労働政策研究・研修機構**  
The Japan Institute for Labour Policy and Training

文字サイズ

小 中 大 特大

[ヘルプ](#)

[詳細検索](#)

[機構について](#)

[研究体系](#)

[調査研究成果](#)

[統計情報](#)

[データベース](#)

[労働図書館](#)

[刊行物](#)

[イベント・講座](#)

現在位置: [ホーム](#) > [研究体系](#) > [コラム](#) > [バックナンバー](#) > 職場のジェンダー・ハラスメント

## 職場のジェンダー・ハラスメント

副主任研究員 [内藤 忍](#)

「何だ、その太い足は」「デブはクビだ」「お前がスカートなんて信じられない」などの発言をされる、シングルマザーの労働者が上司から「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」などの質問をされる、名前ではなく「おばはん、ばばあ」などと呼ばれる……これらは、都道府県労働局が取り扱ったいじめのあっせん事案における実際の内容の一部である(JILPT2010、JILPT2013)。

ここ数年、職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント(以下、職場のいじめ)の調査研究を担当している。そのなかで、性別に關係するハラスメント(ジェンダー・ハラスメント)の存在を意識するようになった。

あっせん事案の内容を調査したJILPTの調査によれば、職場のいじめに遭ったとしてあっせんで申請した人は女性のほうが多い。2008年度に4労働局で扱ったあっせん事案1,144件の調査においては、あっせん事案全体では、女性の申請人は42.6%(487人)と4割強にとどまるところ、職場でいじめ・嫌がらせに遭ったとしてあっせんで申請をした人に占める女性の割合は、54.6%(142人)と過半数に及んでいた(JILPT2010)。2011年度に6労働局で扱ったいじめのあっせん事案の申請人も同様で、女性が59.9%(170人)と申請人の約6割を占めた(JILPT2013)。

なかでも特徴的なのは、女性からの職場のいじめの訴えの内容だ。女性に関しては、冒頭に記したように、上司や同僚から、容姿・年齢・結婚(離婚等)などに関する発言があったと訴えるものが目立つ。

民間企業の非管理職女性565名を対象とした他の調査でも、「男性は姓で呼ぶのに、女性を名(例「〇子さん」「〇〇ちゃん」など)で呼ぶ」という項目について受けたと回答した女性は63.89%にのぼった。また、「女性を姓名でなく、『うちの女の子』と呼ぶ」は52.74%、「『若い子はいいいね』『おばさん』などの発言」は51.86%、「体型や容姿についての発言」は48.67%、「『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%、「服装・髪型・化粧などについての意見を頻繁に言う」は42.48%の女性が受けたと回答している(佐野・宗方1999)。そして、その不快感の平均は、1(まったく不快でない)~5(とても不快)の5段階のうち、4前後を示すものが多く、これらの行為を受けた労働者の多くは不快だと感じている。

自治体の女性職員302名を対象とした調査でも、約7割の女性が「婚姻や出産や年齢により、『女の子』『おくさん』『おばさん』『おかあさん』などと呼び方を変えられた」「自分の容姿や化粧について意見を言われた」「女性だという理由から、お茶くみや雑用をする役割を期待された」などの行為を受けたと回答している(小林2009)。

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や、「女のくせに」「この仕事は女性には無理」などの発言を受けた女性の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)。

女性に対するこうした発言は、一見すると、セクシュアルハラスメントにあたると思われるかもしれない。しかし、セクシュアルハラスメントを規制する男女雇用機会均等法は、「職場における性的な言動」について事業主の措置義務を定め(第11条)、「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指すとしている(同法指針2(4))。つまり、冒頭に示したような、性的でないが、性別に關係する不快な言動は、均等法上、セクシュアルハラスメントとは区別されている<sup>※1)</sup>。

ジェンダー・ハラスメントのうち、女性労働者のみにお茶くみ等をさせることは、均等法上、配置に係る女性差別(第6条)にあたる<sup>※2)</sup>とされているが、性別に關係する不快な言動は均等法で直接的に規制されているわけではない。

これに対し、EUでは男女均等待遇改正指令(2006/54/EC)において、セクシュアルハラスメントとともに、セクシュアルな性質ではない、性別に關連する職場のハラスメントについて規定している。指令を受けて、EU各国では、一定の保護特性に關連するハラスメントについての法規定を持っている。例えば、イギリスにおいては、性別はもちろん、年齢、障害、性転換、人種、宗教・信条、性的指向といった保護特性に關連する望まれない行為を行い、その行為が相手の尊厳を侵害する、又は、相手に脅迫的

な、敵意のある、品位を傷つける、屈辱的な、若しくは不快な環境を生じさせる目的又は効果を持つ場合にはハラスメントとみなすということが、包括的な差別禁止法である2010年平等法 (Equality Act 2010) に規定されている (26条1項)。

現在、日本の労働局において職場のいじめの事案として扱われているものには、ジェンダー・ハラスメント以外にも、障害、年齢等の保護特性に関連する、差別的なハラスメントの事案が少なからず含まれている。こうした差別的なハラスメントと、保護特性に関連しない一般的な職場のいじめの実態を明らかにしたうえで、それぞれについて、いかなる立法規制のもとにおくべきなのか、そして、企業内でどのような対処をすることが望ましいのか、今後検討していくことが必要であろう。

脚注

1. <sup>^</sup> なお、国家公務員のセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する人事院規則10-10では、性別により差別しようとする意識等に基づく発言 (例えば、「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などの発言や、「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること) や行動 (例えば、女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること) は、セクシュアル・ハラスメントになり得る言動とされている (同規則通知)。
2. <sup>^</sup> 均等法では、労働者の配置について、その性別を理由として差別的取扱いをしてはならないとしており (第6条第1号)、女性労働者へのみ通常の業務に加え、会議の庶務、お茶くみ、そうじ当番等の雑務を行わせることは禁止されている (同法指針第23(2)ホ②)。同法通達も、「女性労働者のみに「お茶くみ」等を行わせること自体は性的な言動には該当しないが、固定的な性別役割分担意識に係る問題、あるいは配置に係る女性差別の問題としてとらえることが適当」とする (第31(2)イ(2))。

参考文献

- > JILPT (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
- > JILPT (2013) 『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年度のあつせん事案を対象に—』資料シリーズ (近刊)
- > 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, 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, 10-22.
- > 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, 483-496.
- > 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, 4-17
- > 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, 99-111.

(2013年4月12日掲載)

[このページのトップへ](#)

メルマガ労働情報  
購読はこちら!

個人情報保護 | サイトの使い方 | ウェブアクセシビリティ方針 | サイトポリシー

独立行政法人労働政策研究・研修機構 法人番号 9011605001191  
 〒177-8502東京都練馬区上石神井4-8-23 Tel: 03-5903-6111 Fax: 03-5903-6113

Copyright © 2003- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 All Rights Reserved.





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  
議事要旨

1. 日時：平成28年11月7日（月）16：00～18：00
2. 場所：中央合同庁舎第4号館4階共用第2特別会議室
3. 議題：1. ヒアリング  
2. 意見交換
4. 議事
  - ・ 主宰者である加藤内閣府特命担当大臣が挨拶をした。
  - ・ 尾崎委員、新居委員、サイボウズ株式会社社長室フェロー野水氏、内藤委員からヒアリングを行った。
  - ・ 出席者による意見交換がなされた。主な意見は以下のとおり。

**企業・団体等による具体的取組について**

- 企業・団体等による取組には、自社従業員向けの取組もあれば、地域の独身者向けの取組もある。また、お見合い相手の紹介や出会い交流会の開催など直接的な結婚支援であって負担が重い取組もあれば、社外での研修制度等の創設など結婚支援を直接の目的とせず負担も軽い取組もあると思う。そのように、より広い範囲で企業・団体の結婚支援の取組を捉えていくことで、企業・団体等の活動の活発化を促し、社会全体としての結婚支援の機運が高まっていくことが望ましい。
- 自社向けの結婚支援を直接の目的とする取組と社外での必ずしも結婚支援を目的としない取組とで、出会いや結婚に至る結果に差はなく、同じくらいの効果があるかもしれない。そういうことを見ていった方がよい。
- 出会いの交流会の開催について、いわゆる社会貢献として行うのではなく、例えば、喫茶店やレストランが出会いの交流会を開催し、男女と一緒に食事をし、交流するというように、本業を生かした様々な取組を考えられる。
- 企業内のコミュニティー活動支援について、あれこれ指導するよりも、社員の自主性に任せた方が、積極的な取組がなされるのではないか。ただし、支援した資金の使途の報告を求め、透明性を担保すること、楽しいということを他の社員に広めてもらうことが大事。また、直接の結婚支援だけではなく、社会活動のた

めのコミュニティーの推進にも取り組むべき。

- 結婚意欲の高い人には、民間サービスの活用もあるのではないかと。例えば、民間サービスを使う従業員に多少資金を援助する支援を行っても良いと思う。

#### ライフデザインについて

- 親が専業主婦のため、家庭と仕事の両立がイメージできない若者には、多様なロールモデルに出会う機会を提供したり、結婚が身近に感じられないという若者には、家族形成に当事者意識を持てるような機会を提供することが必要ではないか。
- 学生のと看から、ライフプランニングを描くことへの意識を持ち、結婚や子育てはすばらしい、楽しいと考える機会を提供することは大変よいことである。
- 家族留学のような取組が、高卒の方にもあれば、もっと若い世代から結婚について考える意識が広まるのではないかと看う。
- 家族留学の受け入れ先の家庭の中には、自身がライフプランについて早く考えておけば、自分はまだ少し良いライフコースが歩めたのではないかと、自分と同じ苦悩を次の世代がしないようにという思いを持っている方がたくさんいる。

#### 職場等の環境づくりについて

- 若者たちの間では、結婚や子供を産むことへの押し付けに対して、相当な拒否感がある。
- 社内結婚が多くなる理由の仮説については、ワーク・ライフ・バランスをお互いの同意によって、いくらでも変えられる制度があり、共働き前提で働いている人がほとんどであるからだと思ふ。また、多様な価値観が普通に認められる会社組織でなければならないという前提はあると思ふ。
- 家事をする男性が増えれば、女性が結婚に前向きになる可能性が高いのではないかと。例えば、産休期間中に、男性も休暇取得を推進してよいと思ふ。出産後の最初の1週間で、一緒に授乳して、おしめをかえるだけで、大分、男性の意識は変わってくると思ふ。育児の機会均等も進めてもらいたい。
- 多様な働き方の推進や社内コミュニティー活動支援などに取り組みに至る一番大きな契機は、トップの決意である。トップが自ら育休をとって実践するなどにより、ロールモデルになることが必要ではないかと。

### 職場等におけるハラスメントとの関連について

- 企業等による結婚支援を利用したいという従業員の明確な意思表示がある場合、ハラスメントにはならない。ただし、意思表示がない場合は、従業員がどう思っているかわからず、ハラスメントであると捉えられる可能性が生じてくる。
- LGBTなどセクシュアルマイノリティについて、例えば結婚を勧められたことに対して、非常に不快に思ったという事例が紹介されたが、同性婚が社会的に認められていくことで、結婚の話をされたとしても、同性を愛する方が傷つくことは減るのではないか。
- 例えば、出会いのための交流会のポスターの掲示がハラスメントになるかについては、開催の案内をするだけか、上司や会社が行けと言ったり、行かない人になぜ行かないのと言ったりするかで違いがある。参加を希望しない人が行くことを強制されたと思うと、パワハラになる可能性がある。
- 上司の結婚に関する発言等がハラスメントに該当するリスクは、結婚以外の事例と同じ問題であり、部下のマネジメントの中で、ハラスメントについて、ちゃんと考えるべき。
- 上司の中には、自分たちは普通に結婚できたと思っており、部下が結婚できないというのはおかしいと思っている人がいたりする。そういうところでトラブルが起きやすいのではないか。
- (訴訟リスクについて、)結婚支援に当たるような取組をすれば、上司であれ、同僚であれ、ハラスメントに捉えられるリスクはある。しかし、すぐに訴えるという話になるのは、そもそもの信頼関係に問題がある。
- 女性に対してのみ、早く産んだ方がいい、早く結婚しなさいなどと発言をすることは、雇用機会均等法上の問題がある。

### 国・自治体の支援の方向性について

- 企業・団体等による結婚支援の取組について、認証して奨励し、認証に伴って企業・団体等に何らかメリットとなるような仕組みを検討していくべき。
- 結婚支援に取り組む企業の認定制度などがあると、若者の就労支援の段階でも、後押しの1つになると感じている。会社がそこまで社員の生活を考えてくれているとも言えるので、ぜひ認定制度をつくってほしい。
- 出会いの機会の提供としては、まだ結婚を考えてはおらず、結果的に結婚につながるか分からない、広い意味での出会いの機会と、結婚したいと思っている人

たちがパートナーを探すための出会いの機会との2つがある。それぞれの支援の仕方は違うと思うが、両方大事である。

- 企業・団体等による支援について、全国一律にしゃくし定規に考えるべきではなく、地域性も配慮した制度にした方がよい。
- 結婚をめぐる価値観は多様化しており、結婚するのが当たり前ということではやないのではないか。「子供が欲しいから結婚したい」「子供は欲しいけど必ずしも結婚の必要はない」「子供はいらないけど結婚してもいいかも」「結婚してもしなくてもどっちでもいい」など様々であり、それぞれに対策が必要ではないか。
- 国は、モデル事業により、取組の効果を検証した上で、優良事例の横展開を進めるべき。地域少子化対策重点推進交付金を有効活用し、国が企業・団体・大学等の取組事例を収集し、全国に横展開すべき。モデル事業としての取組例としては、例えば以下のようなものが考えられる。
  - ・ 企業等の結婚支援に係る調査（取組実態、従業員ニーズ等）
  - ・ 結婚支援窓口の設置・情報共有
  - ・ 企業内の婚活メンターの設置・育成・情報共有
  - ・ 複数企業間における交流の機会の提供
  - ・ ロールモデルの提示などライフプランニング支援
- 結婚という個人のデリケートな部分への行政の介入と受け取られることのないよう、最大限配慮すべき。