

企業と恋愛・結婚の自由

山崎 文夫

わが国の企業は、現在、法的にみるかぎり、恋愛の自由に必ずしも制約的ではない。だれでも恋愛の自由を有するが、それは企業内においても同様である（憲法 24 条の私人間適用）。ただし、企業内では職務懈怠等の職場秩序を侵害する行為は、恋愛の自由の名のもとでも許されず、懲戒処分の対象となるというのが判例の示すところである。

従業員同士の恋愛や上司と部下の恋愛も自由であるが、社内恋愛は、破綻の際に一方当事者が嫌がらせや職業上の不利益を科される恋愛破綻型セクハラを引き起こしたり、恋愛当事者間で有利な待遇が配分され同僚労働者に性的えこひいき型セクハラを引き起こすことにより、被害者から使用者責任を追及される可能性があるため、企業は社内恋愛を禁止することができるかという問題が提起されている。わが国では、このふたつの型のセクハラについて訴訟が行われることは少ないが、アメリカ合衆国では訴訟が多く、後者について EEOC（雇用機会均等委員会）の 1990 年ポリシーガイドが策定されているほどである。

社内恋愛であれそうでなかれ、労働者は仕事が忙しくデートをする時間もないといわれた時代があったが、平成 3 年の日立事件最高裁判決（最一小判平成 3・11・28）は、36 協定と就業規則の内容につき時間外労働事由の限定等の合理性を要求しており、労基法に基づく時間外労働の限度時間も示されているところから、週 40 時間 1 日 8 時間の法定労働時間と週休 2 日制のもとでは、36 協定が適切に締結・運用されているかぎり、そのような問題は生じないであろう。

出会いがあり結婚した場合、労働者は十分な生活ができる賃金が保障されるかという問題がある。年功賃金のもとであれ能力成果主義賃金のもとであれ、若年者は職務能力の修得途上にあるため一般に賃金水準は低いといわざるをえないが、わが国では、正社員には基本給を補う住宅手当や家族手当等の生活関連手当があり、長期的には諸手当の整理・縮小が予測されるとはいえ、現在のとこ

ろ生活できない賃金ということはない。ただし、パート、アルバイト等の非正規従業員に関しては、諸手当の適用はなく、企業内教育訓練もほとんどないため賃金上昇も見込めず、生活できる賃金の問題は残るところである。

結婚すると女性労働者が家事を負担し、職場の労働と家事育児労働の二重負担でオーバーワークになるという問題があるが、それは夫婦間の家事分担取り決めの問題である。

現在では違法な女性労働者の結婚退職制はみられないが、社内結婚の場合、職場運営の都合から使用者の合理的裁量の範囲内で同一職場の一方配偶者を配転することは、配転命令権の濫用ではない。長期的には転勤や単身赴任の可能性もあるが、昭和 61 年の東亜ペイント事件最高裁判決（最一小判昭和 61・7・14）等によれば、単身赴任でも、経済的・精神的な不利益は、労働者が通常甘受すべき程度を著しく超えるものではなく、週末帰宅を可能にする単身赴任手当等の赴任者福祉施策が必要である。このことは異なる企業に働く夫婦間でも同様である。

子育てについては、所得面では児童手当法による国の児童手当や企業の家族手当がある。また、育児介護休業法により、育児休業（満 1 歳まで・育児休業給付金・社会保険料免除）や短時間勤務等があり、昨年 12 月成立・本年 4 月施行の改正育児介護休業法では、保育所に入れない場合等の育児休業 6 カ月間延長、派遣労働者やパートへの適用拡大、小学校入学前のこどもの病気等に関する年 5 日の看護休暇制度新設がなされている。

男女雇用機会均等法のもとで、募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、退職までのあらゆる雇用ステージで女性差別は禁止されている。男女の家事育児を推進する男女共同参画社会基本法、4 月施行の次世代法や新新エンゼルプランもあり、働き結婚し子育てする条件は徐々に整ってきている。あとは恋愛当事者の選択の問題である。

（やまざき・ふみお 明治大学講師）