

## 【論文】

## 育児休業復帰面談における権力作用 ～「不安」が利用されるとき～

杉浦 浩美<sup>†</sup>

### 1. はじめに

本稿は育児休業復帰面談という交渉の場における権作用について、ある裁判事例に着目し、原告女性に実施したインタビューデータを用いて考察を試みるものである。2015年から始まり、最高裁まで上告されたこの裁判は、各種メディアによってマタニティ・ハラスメント裁判と位置づけられており、妊娠・出産によって女性労働者が被った不利益をめぐって争われている。具体的には、復帰面談の場で会社側から示された正社員から契約社員への変更という法的効果を生じさせることになった雇用契約書に女性労働者が署名したこと（裁判ではその行為をもって「合意」とみなされている）、その「合意」の前提にあったとされる正社員への契約再変更が、本人が強く望んだにもかかわらず認められなかったこと、その結果女性は契約社員のまま契約が打ち切られる形で職を失った、という経緯をめぐっての争いである（なお、本稿を執筆した後の2020年12月8日に最高裁上告棄却の決定がなされた）。

本稿がこの事例に着目するのは、以下の2点について検討する必要があると考えるからである。第1は育児休業復帰面談という場が女性労働者の権利を十分に保障する形で機能しているか、逆に排除のための抑圧装置として機能している危険性

はないか、という点について考えたいからである。次節で詳しく述べるが、妊娠・出産を経て育児休業を取得した後も、復帰をめぐってさまざまな障壁やハラスメントがあることが明らかになっている。復帰面談とは本来なら、復帰をスムーズに果たすための、その意味では女性労働者をエンパワーメントするものでなければならないはずだ。だが、そのようなケースばかりではないという現状においては、実際にどのようなやりとりがなされているのかを具体的に検討することは、意義のあることと考える。第2は、女性にとっての「不利な選択」が「女性自らがなした」とみなされることについて、改めて考えたいからである。本件は、地裁判決においても署名という行為をもって不利益な契約への「合意」がなされた、とみなされている。法学者である石崎は一審判決後に、面談の場でなされた双方の「合意」について、（女性側の）「自由な意志の有無を問題にすべきであったと考える」（石崎 2019）と指摘している。「合意」は女性側の「自由な意志」によってもたらされたといえるのか。仮にそこに「不利益な選択」のその不利益さを十分考慮することができないまま「同意」してしまったという状況があったとしたら、その背後にはどのような仕組みがあり、どのような力が作用していたのだろうか。3節で詳しく論じるが、「女性自らがなす不利な選択」については、その選択の背後にある隠された権力作用という観点からの議論もなされている。ここでは、不利益をもたらす契約への「同意」がどのようなプロセスでなされたのかを具体的に検討す

<sup>†</sup> 立教大学社会学部兼任講師、埼玉学園大学大学院准教授

h-sugiura@rikkyo.ac.jp

ることで、育児休業復帰面談における権力作用について考察したい。

## 2. 育児休業からの復帰にかけられる圧力

「妊娠・出産しながら健康に働き続ける権利」は女性労働者にとって当然の権利であり、少なくとも、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等によって、法制度的には保障されるべきものとされている。だがこうした法に守られにくい非正規雇用労働者は増加し続けており、また正規雇用の女性においても、罰則規定のない均等法、育・介法が十分機能しているとは言えず、その権利が保障されていると言いはし難い。何より、高度成長期以降「専業主婦」を前提とした性別役割分業モデルに基づく男性優位の働き方が形成されてきた日本社会においては、未だに男性中心の企業文化と職場意識が根強く、女性労働者への差別構造は消えていない。特に、女性労働者の妊娠・出産に対しては、直接的、間接的にさまざまな圧力がかけられていることが明らかになっており、職場が女性労働者を排除する「きっかけ」にもなっている。本稿が着目する裁判もマタニティ・ハラスメント裁判と位置付けられてきたが、マタニティ・ハラスメントとは、単に均等法で禁止されている不利益取り扱い（9条3項）や防止措置が義務付けられている行為（11条3項）だけを指すものではない。もっと幅広い概念であり、筆者は職場から女性の身体性を排除しようとする抑圧構造そのものを告発する概念であると考えている（杉浦 2009）。

育児休業からの職場復帰をめぐる問題においても、深刻なマタニティ・ハラスメントが生じている。被害当事者への相談や支援を行っている団体、NPO法人マタニティハラスメント対策ネットワーク（以下マタハラNet）に寄せられたメール相談事例を筆者が分析したところ（設立の2014年7月から2017年12月までの3年半に寄せられた相談メール238件が分析対象）、相談者の被害

時の状況でもっとも多かったのは「妊娠中」で64%だった。ついで「復帰後」が16%、「産休・育休取得中」が13%となった。3割近くが「育休復帰後の働き方」をめぐって出産後に問題に直面したことになる。相談内容は、契約切り、退職勧奨、降格、減給、遠隔地への転勤、望まない配置転換など多岐にわたり、これらが産休や育休取得中に一方的に通告される、あるいは復帰後に初めて知らされる、といったケースが多かった。「育休中に解雇通知がきた」「給与制度が変わっていたのに、休暇中だからと知らせてもらえなかった」「育休復帰と同時に遠方への異動を命じられた」「復職した初日に解雇された」「育休取得中に職場に遊びに行ったら自分の部署がなくなっており、私物も片付けられていた」等、そこには、さまざまな経験が寄せられている<sup>1)</sup>。

近年、育休復帰とハラスメントは男性労働者の問題として注目されることが多かった。例えば2019年6月、スポーツ用品メーカーに勤務する30代の男性社員が、育児休業取得後に子会社出向を命じられるなど不当な扱いを受けたなどとして、同社を相手に東京地裁に提訴というニュースが報じられている。同じ6月には、SNS上に妻が投稿した「夫が育休から復帰後2日で、関西への転勤辞令が出た。（略）不当すぎる」というSNS上の「つぶやき」が大きな話題となった。この夫はやむなく退社に至ったとされるが、一連の投稿が見られた回数は累計500万回を超えたという（島津 2019）。男性労働者が育児休業を取れない、取りにくい、あるいは取ったとしても嫌がらせや制裁行為に合うという問題は「パタニティ・ハラスメント」とも表現されており社会的反響も大きい。

では、女性労働者の育休取得からの職場復帰に対してはどうだろうか。平成30年度雇用均等基本調査によれば、育児休業終了後に職場復帰せずに退職する女性労働者の割合は約1割である。こうした育休業を取得しても職場復帰しないまま退職していく女性たちについては、批判的なまなざ

表 1 育児休業終了後の復職者及び退職者割合 (%)

	女性			男性		
	育児休業者計	復職者	退職者	育児休業者計	復職者	退職者
平成 24 年度	100.0	89.8	10.2	100.0	99.6	0.4
平成 27 年度	100.0	92.8	7.2	100.0	99.9	0.1
平成 30 年度	100.0	89.5	10.5	100.0	95.0	5.0

出典：厚生労働省「平成 30 年度雇用均等基本調査」

しが向けられることもある。「制度の悪用」「権利ばかり主張する」「貰い逃げ」などといった言説はインターネット上でしばしばみられるものだが、そこには、退職の背景に退職せざるをえない事情があったのではないかという問題意識は希薄である<sup>2)</sup>。だが先の相談事例にもあったように、復帰直後に遠隔地への異動を命じられるなど、物理的に就業困難な状況に追い込まれる女性もいる。またそれを自己都合退職とされるなど、復帰をめぐるさまざまな圧力にさらされている状況がある。さらにそうした、復帰をめぐる圧力が生じる具体的な場面として、育児休業復帰面談がある。以下は、先のマタハラ Net の相談によせられた 2 つのケースである。

「四月復帰予定で保育園も決まり、社長との面談に出向いたところ、産休前の役職、給与は消えていました。私の部下が私の上長になる、給与は年間 60 万円の減額。私はフルタイムで復帰希望でしたが、会社としては今私にさせたい仕事がない、産休中に会社の組織が変わったので新体制にすべく給与の変更はやむをえないとのこと。全く納得いきません。仕事がしたいのに戻る場所を失いました。泣き寝入りはしたくありません。せっかくの保育園も、このままだと内定取り消しになるのではと危惧しております」

「産休明けの仕事復帰の際に、人事課長、直属の上司、私の三者面談がありました。そこで人事課長からマタハラを受けました。そこで受けた精

神的ダメージで少しうつ症状がでてしまい、メンタルヘルスを会社で受けようにも、人事課長が原因のため、会社には相談できません（人事課がそのような心のケアなどを行う部署）。つらくて会社に行くことができなくなり、やめようと思っています」

女性の復帰を阻むような具体的なやりとりがあったことがうかがわれる。以前、筆者がインタビューしたある女性は、復帰面談のたびに会社側から「(復帰に向けての) やる気が見えない」と言われ、何度もレポートを書かされたという。乳児を預けて臨む面談はそれ自身が大きな負担を伴うが、一生懸命書いたレポートを何度提出しても「やる気が見えない」とつきかえされたことは「本当にきつかった」と語っていた。

また、こうしたあからさまな圧力やハラスメントがなかったとしても、例えば、「お迎えはどうするのか」「残業はできるか」「子どもが熱をだしたらどうするのか」といった質問を何度も重ねられた結果、両立への不安が増大し、結局、復帰を断念したというケースも少なくない。そもそも育児休業復帰面談は、女性社員にとって不利なものとなる恐れが大きい。雇用する側と雇用される側という非対称的な権力関係におかれるだけでなく、「両立についての不安」が介在するからである。日本労働研究機構が実施した調査では、育児休業利用者の約 6 割が職場復帰に不安を抱いているとされる（日本労働研究機構 2002: 23）。民間のシンクタンク調査等においてはさらに高い割合が示

されており、例えば、第一生命経済研究所の調査では育児休業制度を利用した女性の約8割が「復帰後に育児と仕事との両立ができるか不安だった」と回答している<sup>3)</sup>。「仕事へ戻りたいという思い」と「両立への不安」という葛藤は、女性労働者を通常よりさらに「弱い立場」に追いこむことになる。そうした「不安」を取り除くのが本来の役割であるはずの面談の場において、逆にその「不安」を増大させるようなやりとりが行われていることについては、厳しく問題化していく必要がある。

### 3. 女性自らがなす「不利な選択」へのアプローチ

しかし面談や交渉の場での圧力は、前節で紹介したような「わかりやすいもの」としてあるだけではない。たとえ目に見える形での圧力がなかったとしても、結果的にみれば女性にとって「不利益」になる状況がもたらされるとしたら、それについてはどのように考えたらいいのだろうか。本稿が着目する事例は冒頭で触れたように、面談の場で提示された雇用契約書に女性労働者自身がいったんは「同意」したとされているが、それによって多大な不利益を被っている。本節は第2の観点である、女性自らがなす（とされる）「不利な選択」についてどのようにアプローチするのか、整理しておく。

女性にとっての不利益な状況が「女性自らの選択」とされることで問題化されにくいということについては、これまでもさまざまに指摘されてきた。その代表的なものに非正規雇用の問題がある。「パートは女性が自ら望んだ働き方」という言い方は、パート労働の不利で不公正な働き方を不問化する役割を果たしてきた。総務省の労働力調査によれば、非正規雇用を選択した理由は女性の場合「自分の都合のよい時間に働きたいから」「家計の補助・学費等を得たいから」「家事・育児・介護等と両立しやすいから」が毎年、上位3つを

占めている。「女性自身が望んでいる」という根拠にしばしば用いられるのだが、それによって「正規の職員・従業員の仕事がないから」という「不本意非正規雇用」の存在（同調査によれば2019年度でも121万人いる）が見えにくいものとされてきた。さらに上位3つの理由にしても、果たして女性自身が「本当に」望んでいると言えるのか、という問いも発せられる。非正規雇用という不利で不公正な働き方を「自ら選択する」背景には、女性がケア労働の多くを担っているというジェンダー構造があるからだ。萩原は本裁判の「意見書」において「ケア責任を有する労働者の意思決定における制約とその構造的強制性」（萩原2019）について鋭く指摘している。そうした構造や制約が問われないまま女性の「意思」や「選択」とされることで、そこに生じる不利益が問われにくいままとなってきたのだ。しかし、こうした女性自らがなす「不利な選択」について、その背景に切り込もうとするアプローチや研究も出現している。ここでは、日米の専業主婦研究について触れてみたい。

アメリカでは近年、高学歴女性が退職し専業主婦になる傾向があるとされ、女性たちの離職は「Opting Out」（選択的離脱）と呼ばれる。Matcharは一流大学を卒業しながら投資銀行や広告代理店、官庁などを退職し主婦になるという選択をするアメリカの若い女性たちの生き方を「新しい生き方」として肯定的に描いている（Matchar 2013 = 森嶋訳 2014）<sup>4)</sup>。一方で『Opting Out?』という書名のもとに「離脱」は本当に彼女たちの「選択」なのか、と問いかけたのがStoneである。専門職や管理職といったキャリアを「離脱」し専業主婦になることを「選択」した女性たち54名へのインタビューを実施し、女性たちが退職については自らが「選択した」と語る一方で、それが必ずしも積極的な選択ではないこと、背後にはケア役割や夫のキャリアを優先するという家庭側の「pull」要因があり、さらに女性のキャリア形成や昇進への障害など、職場側から

の「push」要因が大きいことが指摘されている (Stone 2007)。「さまざまな外的要因を受け、結局はそうすることを選択せざるを得なかった」(砂田 2018: 184)、「彼女たちの離職は決して「選択的離脱 (opt out)」ではなく、「締め出し (shut out)」だということ」(黒田 2016: 215) が明らかにされている。

日本においても、一見「妻の意思」に見える出産退職 (妻にとっては不利な選択) の背景に何があるのかを考察している研究がある。三具は、第1子出産を控えた23組の「平等志向夫婦」へのインタビュー調査を実施し、「妻の退職」がどのような夫婦間のやりとりを経て選択されたのか検討している。23組中3分の2が「妻の退職」を選択しているのだが、興味深いのはその選択に対し、ほとんどのカップルが「(きちんとした) 話し合いをしていない」と語っていることだ。「仕事を続けたがっている妻に夫が仕事を辞めるよう言う」というようなわかりやすい事例はそこにはない。夫婦関係を悪化させることなく平穩にその選択がなされているのだが、三具はその背後にある権力作用を komter の3つの権力概念を用いて明らかにする。夫婦の努力では解決しえない育児や就労をめぐる制度的・社会的障壁を前にしてなされるジェンダー・アレンジメント、すなわち、対立が表面化するのを回避させるように作用する「潜在的権力」、さらには妻の退職を「収入の差」や「家事スキルの差」によって「合理的」と受け入れていく心理的メカニズム、すなわち「不満を顕在化させないように働く目に見えない権力」が作動していると指摘するのだ (三具 2018: 109-141)。

筆者自身かつて、一般職女性の就業継続意思が「自主的な」出産退職へと至るプロセスを、インタビューデータを用いて分析した。就労意欲を持ちながらも「子どものため」と語られる離職の背景には、就労意欲を損なうような状況と、就労意欲を母親役割へと回収しようとするさまざまな装置が作動していた (杉浦 2009: 147-169)。これら

の研究はいずれも、マクロな意識調査では抽出できない意思決定プロセスの背後にある要因を、ミクロなインタビュー調査によって明らかにしようとしたものである。

本稿はこうした先行研究をふまえ、当事者女性へのインタビューデータを用いて「不利な選択」への「同意」がなされた意思決定プロセスを検討するという方法をとることとする。

#### 4. 分析の枠組み～交渉プロセスにおける隠された権力

第2節では、育児休業からの復帰においてもハラスメントやさまざまな圧力がかけられていること、また復帰面談がその圧力がかけられる具体的な場となっていること、さらに、そうした圧力はわかりやすい形としてあるだけでなく、目には見えにくい形でも存在する、ということを指摘した。第3節では、女性にとっての「不利な選択」が「女性の意思」とされることで問題化されにくい構造となっていることを指摘し、その「選択」の背後にある要因や権力作用について考察を試みている先行研究について触れた。本報告は、育児休業復帰面談の場でなされた「不利な選択」への「同意」に着目し、その背後にある要因をミクロなインタビューデータを用いて明らかにしようとする試みである。本節では分析の枠組みに用いる権力概念について整理しておく。

まず育休復帰面談を、職場復帰をめぐる交渉がなされる場として定義し、交渉においてはさまざまな権力が作用する、ととらえることとする。さらに、その権力作用を Lukes、Komter の3次元の権力論を用いて考察を試みる。Lukes が唱えた三次元の権力論 (Lukes 1974 = 中島訳 1995) について以下、矢野の整理を借りて紹介すると「客観的にみると利害がそこなわれているにもかかわらず、そのことに当事者さえも気づかない現象も権力作用」ととらえ、「明白な対立をめぐって表面に顕在化する権力を一次元の権力、意志決

定の舞台裏で作用する権力を二次元の権力、当事者に「真の利害」を自覚させないように作用する権力を三次元の権力と分類した（矢野 2018: 42）。このLukesの三次元の権力論は政治や組織といったマクロなものを対象としているが、それをミクロな夫婦関係研究に用いたのが、先の三具の先行研究でも紹介したKomter（1989）である。「顕在的権力」は顕在的な対立をめぐって具体化される権力、「潜在的権力」は対立が表面化するのを回避させるように作用する権力、「目に見えない権力」は不満を顕在化させないように働く権力（Komter 1989, 1991）」（三具 2018: 49）という3つの権力概念を用いて、ミクロな交渉場面で意識的、あるいは無意識的に作用する影響力（隠された権力）について考察している。この3つの権力概念を用いて、育児休業復帰面談という場の交渉プロセスについて具体的に考えてみたい。

例えば、第2節の相談事例であげたような、退職勧奨や退職強要、さらには遠方への異動を命じるなど、復帰を望む女性にとって明らかに不利益となる扱いを会社側が強圧的な、一方的な態度で提示するような場合は「顕在的権力」と言えるだろう。復帰を阻む、女性を排除しようとする圧力は目に見える形で示され、明らかな対立関係を生じさせる。それに対し、当初は復帰の意欲をもっていた女性が、面談での交渉プロセスにおいて復帰をあきらめ、不満を持ちつつも自ら退職していくようなケースは「潜在的権力」と呼べるのではないか。会社側からの直接的な排除のアクションがないために「対立」が表面化することはないが、「お迎えはどうするのか」「熱を出したらどうするのか」といったような両立への不安を煽るような発言が重ねられるなかで、「会社の理解が得られない」「周囲に助けてくれる人がいない」などと考え、自ら復帰を諦めてしまうようなケースである。会社との明確な対立関係は生じないまま（「顕在的権力」の不在）、復帰を断念させるという「潜在的権力」が作動している。では3つ目の権力である、不満を顕在化させないように作用する「目に

見えない権力」とは、育児休業復帰面談では具体的にどのようなものとしてあるのだろうか。以下からは、本稿が着目する事例を検討することで、それについて考えていきたい。

## 5. 本裁判事例の経過と用いるデータ

本事例の経過を以下に、整理しておく。

女性は2008年に正社員として入社、2013年に第一子を出産し育児休業を取得する。2014年2月、保育園に入園することができず待機児童となったため、半年間、育休を延長する。半年間の育休延長でも保育園に入園することができなかったため、さらに以前から会社にあった休職制度を利用して3か月の休職を希望するが認められなかった。同年9月、育休終了日に契約社員への変更を意味する雇用契約書に署名（のちに詳述するが、本人が希望すれば正社員への契約再変更が可能であるとの説明を受けていた）。同月に入所できる保育園が見つかったため、正社員への復帰希望を申し出るが、会社側に受け入れられなかった。2015年に契約社員のまま雇止めとなり失職。同年、会社側が地位不承認（女性が社員の地位でないことの確認を求める請求）を提訴、女性側が応訴する形で地位存在確認を提訴。2018年の一審判決では、「雇止めは合理的な理由を欠く」として契約社員の地位は認められたが、正社員への復帰については「契約社員としての雇用契約は女性も合意。会社の強要ではなかった」とし、双方が控訴した。2019年の二審判決では、会社の主張が認められる形で、女性側が敗訴となった<sup>5)</sup>。

ここでは、これまで整理した通り、育児休業復帰面談という場面に焦点をあて、女性の「語り」にそって、その意思決定プロセスを考察する。以下、分析に用いるデータは、2018年5月に都内某所で約3時間にわたって実施したインタビューによるものである。筆者は女性が裁判を提訴した後に、ある集会で初めて出会い、その後、裁判を傍聴するなど、さまざまな集会で直接に会う機会

を得てきた。ただその経験を女性自らの語りによって長時間にわたり聞くことができたのはこのインタビュー時であった。よってデータとして用いるのはインタビュー調査時に得たものとする。なおインタビューは同意を得て録音し、さらに文字に起してデータ化している。

## 6. 「語り」の分析～面談の経過

まず、女性の「語り」にそって、面談の経過を確認していく。

最初に復帰について話し合われたのは2014年2月で、保育園に落ちた直後のことであったという。英語講師として専門的業務についていた女性は、就労意欲が非常に高く、育児との両立においても出産前に実家の近くに引っ越しをするなど、復帰のための準備を整えていた。それだけに、保育園に落ちたというショックは大きかった。面談はそうした状況下で行われた。

「保育園に落ちて、いろいろ細かいことを話しあっていこうという面談の日に、新しい契約社員制度を作りました。正社員（復帰）が前提です。週3日から復帰できます。法律を超えたいい制度ですから、と言われたんです。保育園に落ちたのは悲しかったけど、あなたを応援しています。よりそっていきます、ということだと思っていました」

この面談で、会社側から「正社員のための育児復帰制度」として新しい「就業形態」についての説明を受けたのだという。渡された制度説明文書は簡易なものでありそこには、正社員が育児明けに契約社員となり、再度、正社員へ再変更する、という就業パターンが示されていた。さらに契約社員については「本人が希望する場合は、正社員への契約再変更が前提です」との記載があったという。会社側が示したこの文書について弁護士の坏は、週5日、4日、3日勤務の時短制度を新た

に設けたとし、週5日勤務は正社員、週4日、3日勤務の場合は契約社員と「セット」にしたうえで、それを選択させる形で示していることは大きな問題だ、と指摘する（坏 2020: 55）。正社員復帰についても、のちに会社が強く主張することになる「会社の判断次第」という記載は、この時点ではなかったという。

筆者が着目するのはこの新たな就業形態が示される際、「これから、そういう社員も増えていこうから、まずはパイオニアとして」「期間の定めがあって切るための制度ではない。キャリアをつなぐためのもの」という説明を受けた、と語られた点だ。女性は、会社の規模が大きくなる時期にそれまでなかったカリキュラムを作成し「過渡期にシステムを作っていた」と語るなど、会社の成長に貢献してきたという自負がある。会社に対して愛着も信頼ももっていた。この面談についても「会社は応援モード」と感じられたといい、この申し出に「励まされた」とも語っている。後輩女性たちのためにも自分が道筋を作りたい、との思いもあっただろう。

あくまで正社員での復帰を強く希望していた女性は、この時点では法律で認められている育児休業の6か月延長を申請した。だが延長した育児休業期間にも保育園に入園する目途が立たなかったため、7月の面談時に会社の定める休職制度を利用して3か月の休暇延長を申し出るが、認められなかった。8月の面談を経て、結果として9月の面談で契約社員への転換を意味する雇用契約書に署名することになる。

「育児終了日に会社にきてください。これですって（書類を）渡されて、いまサインしてください、という状況でした。給与も（正社員の）週5日と（契約社員の）3日では変わりますが、そのへんの交渉も全くなく」

その時のことを、「これ、こちらです。明日には育児が終了しちゃうから、今日しかサインする

日がありませんね、と言われて」署名してしまった、と振り返る。十分な情報提供も、落ち着いて考慮する時間も与えられないままの「署名」であった。正社員での復帰を強く望んでいた女性にとって、この契約は決して納得できるものではなかった。だが、上司から「5日が3日になるだけ」と言われ、授業のコマ数が減るだけだ、とも考えたという。英語講師という仕事の性質上、保育園に入園できない状況でも、土日勤務や平日夕方からの授業を担当することで週3日勤務が可能とされた。女性が「保育園に入れない間だけの窮余の策」としてその提案を受け入れてしまったとしても、無理はないように思われる。しかし当然のことであるが、正社員から契約社員への転換の不利は大きかった。40万円台だった給与は10万円台になり、月収は4分の1になった。

「それにしてもちょっと低い。でも、つなぎだし。でも、一日も早く復帰しないと生活に支障が出る」

「窮余の策のつなぎ」として受け入れた契約であればこそ、一日も早く正社員に復帰したいと考えた。女性はそれまでの保育園探しの地理的条件を拡大し、家からは遠くなるが何とか空きのある保育所を探しだした。さっそく保育園の目途がついた旨を会社に告げ「正社員に戻してほしい」と願い出た。だが会社側からは「現段階では正社員に戻すことは考えていない」との返事が返ってきた。「契約社員制度」をあくまで一時的なものと考えていた女性は、週5日働ける体制が整ったのに、なぜ正社員に戻れないのか、理解できなかった。会社側に両親のバックアップもあることを伝えたが、それでも「週3日で働くように」と言われ、はじめて「おかしい」「話が違う」と思ったという。

「10月からは難しいとしても、遅くとも、11月からは現場の感覚としては調整などいくらでも可

能、という感覚だったんですね。人手もそんなにいたわけでもありませんし。私は10月から保育園に預けて、10月からは週5日働けるけども、（正社員復帰を）11月まで多少待つことも考えてはいましたが、（会社側から）現段階では（正社員復帰は）考えていませんと言われて、そこから、おかしいと思って。少しずつ（おかしいな）と思った。ショックでしたね」

「正社員に戻すつもりはありませんって言われて、で、理由は面談で話しますと。その面談が行われたのが9月〇日で、（略）ここで私が「もどれます」とはっきり言えば、もどしてくれると思っていたんですね。でもいくら言っても、ま、バックアップがあって週5日戻れたとしても、3日で働けというようなことを結構言われて、話が違う」

「書面と話しあっていたことがそもそも違う。でも、それは法律を知らない私にとってはそこまでは知識がないので、やはり、戻れるものだと思ってしまってそこに正社員でもどれますと書いてあればいいけど、その1個まえの（2月の面談時に示された）書類には正社員（復帰）が前提ですと書いてあるし、社長もそういう意図で作ったと。期間の定めがあって切替のための制度ではない、キャリアをつなぐためですと」

上記の語りにあるように、実際に署名した雇用契約書には、正社員復帰に関する文言は入っていなかった。だが、2月の面談で示された制度説明文書には、「契約社員は、本人が希望する場合は正社員への契約再変更が前提です」という文言があったという。妊娠・出産を経てキャリア継続する社員を応援するための制度である、と説明された女性はそれを信じていた。状況さえ整えば、当然、正社員に復帰できると考えていた。それがかなえられないことで「おかしい」「話が違う」と気づくことになる。会社側は正社員復帰について「社



員に戻すのは、ある程度の時間をかけ問題がないか見て、会社が判断する」との態度を示したとされ、正社員復帰の条件について、女性の理解とは全く違う解釈がなされていることがわかる。それでも、正社員復帰の交渉を始めた当初は、女性は会社を信頼しており、正社員復帰についても、きちんと話し合えば分かってもらえると考えていたという。個人で参加できるユニオンに加入し、労働局へも相談、団体交渉の申し入れや労働委員会のあっせん等、あらゆる努力をしたが、正社員復帰はかなえられないまま、2015年に雇止めとなり失職した。

## 7. 考察

2月の面談から雇用契約書への署名、さらに、その後の正社員復帰が拒否されるまでの経過を女性の語りにそって確認した。正社員のままごくあたりまえに働き続けるつもりであった女性が契約社員への転換をいったんは「同意」してしまう背後に、どのような「力」が作用していたのだろうか。

まず署名までのプロセスにおいては、対立は回避されている（「顕在的権力」は不在）。対立が表面化するのには正社員復帰を申し出た後である。正社員復帰を望む女性とそれに応えようとしない会社側の対立関係がここで表出する。逆に言えば、署名という行為の背後には、対立を表面化させない「潜在的権力」が作用していたことになる。それは週3日勤務への転換が、女性にとってはあくまで一時的な「つなぎ」と解釈されたからだろう。保育園に入所できないという物理的な障害がある中で提示された「週3日からでも復帰できる」という選択肢は、女性にとっては、仕事を継続するための選択でしかなかった。正社員としての就業継続が第一義的に選択された結果、「復帰」するための一時的な方法としてそれが選択されたのだ。

「同じ労働市場で会社を辞めて私が復帰できる

場はまずないと、わかっていましたから。そもそも専門職である。で、〇〇を変えたからといってじゃあ、正社員で40万とれるかというところも難しいというところもあって、条件面からしても生活を維持するという意味でも、最初から妊娠した時から「戻る」、ここで働き続けるということは頭の中にあっし、そうやって会社と話しあってきました」

転職経験をもっており、自分のキャリアと真摯に向き合ってきた女性は、キャリア継続という意味からも、経済的理由からも「今の会社で働き続ける」という強い意欲をもっていた。先に触れたように、会社への愛着も信頼ももっていた。そのような女性に対し会社側から「正社員を応援するための制度」「こういう働き方もある」という形で提案がなされたのである。「週3日勤務への転換」が「週3日からでも復帰できるようにした」と示され、しかもそれが「あなたのキャリアをつなぐため」と提示されたことで、制度本来が内包していた意図やそれによって生じる不利益が見えにくいものとされたのではなかったか。それが不満を顕在化させないよう作用したのだとしたら、そこには「目に見えない権力」が作動したことになる。

会社側が考えるキャリア継続と女性が望むキャリア継続には大きな隔たりがあったと思われる。会社が示した「新しい就業形態」からそれが読み取れる。女性が示されたという文書には新たな就業形態として「入社時：正社員→（育休）→育休明け：契約社員→（子が就学）→正社員への再変更」という例が記載されていたという。契約社員から正社員への再変更の間にカッコ内の記載として「子が就学」とあるのだ。それは、この制度自体が三歳児神話を内包している可能性を示唆している。たとえ、正社員復帰が前提とされていたとしても、そこに会社側の（あるいは経営トップの）復帰させるとしても「子どもが3歳になってから」「子どもが小学校に上がってから」という

思惑が仮に潜んでいたとしたら、一見、「正社員女性のため」と謳われる制度は会社にとって都合のいい働き方への誘導装置でしかないことになる。同時にこの文書には、「週5日勤務なら正社員」「週4日、3日勤務なら契約社員（1年更新）」という提示がなされていたという（坪 2020）。子どもを持って「これまで通り」に働ける者にだけ正社員というメンバーシップを与え、それ以外の者はメンバーからいったんはずそうとする意図をそこに読みとるとすれば、ケアを持ち込まない労働者だけで職場を構成し、ケアを抱える労働者は極力排除したい、という従来の職場のありようと変わらないことになる。だが、従来と変わらないこの仕組みは、その提示の仕方が従来とは異なっていた。

三歳児神話はこれまで、女性労働者を排除する際の「目に見えない権力」として作用してきたのではなかったか。夫婦関係における「目に見えない権力」が作動する要因はジェンダー・イデオロギーであるとされる（Komter 1989, 三具 2018）が、女性が労働市から退出していく際の「目に見えない権力」（排除されたことにすら気づかせないよう作用するイデオロギー）は、「子どものため」と語られてきた三歳児神話であると考えている（杉浦 2018: 154-159）。子どもが幼いうちは、就業を制限して母親役割を担うべきだ（その方がいい）という規範や考え方は、今も広く社会に内包されており、女性自身が内面化している場合も多い。「働き続けたい」と考えていた女性が、「子どものためにはその方がいい」と退出していくプロセスにおいて、三歳児神話は「目に見えない権力」として作用している。さらに、経営者が三歳児神話を内面化していれば、幼い子をもつ女性を非正規へ転換させることは「母親のためにも子どものためにもいいことだ」と信じることにすらなりかねない。その背後に、家族の事情を抱えた労働者を排除したいという経営側の思惑があるとしても、「女性のため」「子どものため」「あなたのため」と提示されることになる。さらに、そうし

た三歳児神話から逃れられるのは、従来通り働ける労働者、すなわちケアを持ち込まないまま働く女性たち、ということになる。

だが、三歳児神話が「目に見えない権力」として作用しない女性たちも出現しているのではないだろうか。両立への強い意欲をもっている女性、あるいはキャリアについて考え続けてきた女性たちは、三歳児神話に容易にからみとられることはないと思われる。そのような女性たちには「子どものためにはこうした方がいい」という従来の言い方は通用しないはずだ。だがここで用いられたような「あなたのキャリアをつなぐため」という提示の仕方をされたとしたら、どうだろうか。会社を信頼し、これまでの仕事に誇りを持ち、あたりまえに正社員として働き続けたいと強く望む女性たちが、例えば保育園に入所できないなどの個別な事情がある中で会社側と交渉しなければならない時、「あなたのキャリアを応援している」「あなたのためにこういう制度を作った」と言われたとしたら、それは「対立」を生じさせにくいものとして、あるいは不満を封じ込める効果をもつものとして、作用する可能性があるのではないだろうか。

## 8. おわりに

ここまで育児休業復帰面談における3つの権力作用について考察を重ねてきた。改めて整理する。マタハラNetの相談事例にみたように、復帰を阻むさまざまな行為（面談の場での退職強要や一方的な異動命令など）、あからさまな圧力行為に苦しむ女性たちは今も多い。女性労働者の働く権利を保障するという面からも復帰面談のあり方はさらに問題化していく必要がある。だが女性労働者を排除しようとする装置は、そうした目に見える抑圧（「顕在的権力」）として告発可能なものばかりではない。どのような排除の仕組みが作動しているかを考察するためには「潜在的権力」「目に見えない権力」という権力概念を用いることが有

効であった。ここでは女性労働者が自ら不利な選択をするよう作用する権力を「潜在的権力」とした。さらに、そうした選択（本来なら望んでいなかった不利な選択）について、その不利益や不満を自覚させないよう作用する権力を「目に見えない権力」とした。事例の考察によって明らかになったのは、労働市場における女性労働者を排除しようとする仕組みにおいて「目に見えない権力」が多様に作動しているのではないか、ということである。

長らく、女性労働者が労働市場から退出する際「自らの選択」として語られる時に用いられたのは「子どものため」という文言であった。「排除」ではなく「選択」として語られる背後には「子どものためにはその方がいい」という内面化された三歳児神話があった。逆に言えば、それを利用すれば、すなわち子育てや両立への不安を増大させるような形で働きかければ、女性労働者を退出させることができた。しかし、そうした三歳児神話に容易にはからみとられない女性たちも出現している。もちろん両立への不安がまったくなく、という女性はいないだろう。だが「母親であること」「子育て」を一方の軸に置かない、仕事と子育てを価値対抗的なものとしてとらえるのではなく、「ごく普通にあたりまえに働く」という「地に足のついた就労観」をもつ女性たちも出現している（杉浦 2013: 283）。その一方で、女性が働き続けるという「あたりまえさ」が共有されていない社会においては、「就労への意欲」は「就労への不安」と背中合わせにならざるを得ない。これまで「両立への不安」が利用され、それが巧みに三歳児神話によって回収されたように、「就労への意欲」、その背中合わせにある「就労への不安」が利用される可能性も、当然、考えられる。育児休業復帰面談の場で示されるさまざまな提案が、あなたのキャリアを応援するという形で、すなわち「仕事を続けたい」と強く願う女性の「働く女性アイデンティティ」に巧妙に働きかける形で示されることがあるのだとすれば、そしてそれが、

その提案の背後にある意図や仕組みを見えにくくし、本来生じるはずの「対立」を回避させるよう作動するリスクがあるのだとすれば、それらについてさらに、ていねいにみていく必要があるだろう。

#### 注

- 1) NPO法人マタニティハラスメント対策ネットワーク・杉浦浩美、2020『マタニティ・ハラスメント相談活動報告書』  
<http://www.mataharanet.org/wpcontent/uploads/30c883627e49cf98ab9560d1ffecb38d.pdf>（最終アクセス日 2020年11月29日）
- 2) 例えばベネッセがインターネット上で運営する「WOMEN'S PARK」でも「育休。復帰せずに退職」（2018/10/24）というタイトルでコメントが交わされており、「（給付金を）返金させろ」「ズルをした女性」などと、同じ働く女性たちからかなり辛辣なコメントが並んでいる。20件のコメントのうち「復帰しにくい職場内容なのではないか」「辞めた理由の詳細はわからない」といった、辞めた背景を慮っているものは2件のみであった。また1件「私のように復帰したくても、会社からの色々な圧力で復帰出来ない場合もある事を知ってほしくてコメントしました」という当事者の切実な声も寄せられていた。「WOMEN'S PARKおしゃべり広場（旧）働く女性の部屋」  
[https://women.benesse.ne.jp/forum/zboca040?MODE=history&SEARCH=no&CONTENTS\\_ID=01040301&MESSAGE\\_ID=968362&NENDO=2018&keyexpr=%81u%88%E7%8Bx%81B%95%9C%8BA%82%B9%82%B8%82%C9%91%DE%90E%81B%81v&odn=1](https://women.benesse.ne.jp/forum/zboca040?MODE=history&SEARCH=no&CONTENTS_ID=01040301&MESSAGE_ID=968362&NENDO=2018&keyexpr=%81u%88%E7%8Bx%81B%95%9C%8BA%82%B9%82%B8%82%C9%91%DE%90E%81B%81v&odn=1)（最終アクセス日 2020年11月29日）
- 3) 第一生命経済研究所、2014「女性の就業継続に関するアンケート調査」  
[http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/ldi/news/news1410\\_1.pdf](http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/ldi/news/news1410_1.pdf)（最終アクセス日 2020年11月29日）
- 4) 「彼女たちは、旧来の会社組織から「選択的に戦線を離脱」したのだと主張する。すなわち、いまの時代に専業主婦になるというのは、企業社会を捨てて人間らしく生きるためのムーブメントであり、

## 124 育児休業復帰面談における権力作用

新しい働き方なのだ、と。」(Matchar 2013=森嶋 2014: 288)

- 5) 本裁判は、メディアでもたびたび取り上げられており、社会的にも注目されてきた。妊娠・出産をきっかけにして正社員の地位を失うという不利益取り扱いをめぐる問題だけでなく、会社側が女性を名誉棄損で訴え二審でそれが「認定」される、会社側の発言を録音した行為を二審が「服務規律違反」とするなど、労働裁判の根幹にかかわるような判断が示されているからである。雇用者と労働者という非対称的な権力関係において、弱い立場にある労働者の権利が大きく損なわれかねない判決には労働運動の当事者たち、研究者、ジャーナリストなどさまざまな人々から多くの異議申し立てがなされている。

\*本論文は2019年10月5日に開催された第92回日本社会学会大会「産業・労働・組織(1)日英混成部会」における報告をもとに執筆したものである。

### 謝辞

- \*裁判を闘われているなか、調査にご協力いただいた原告女性に心からのお礼を申し上げるとともに、その闘いに敬意を表します。
- \*本論文執筆にあたっては、以下の方々から有益なコメントをいただいた。上記、第92回日本社会学会大会「産業・労働・組織(1)日英混成部会」において質問やコメントをくださった参加者のみなさま、弁護士の坏由美子氏、研究者の三具淳子氏、ここにお礼を申し上げます。

### 参考文献・資料

- 坏由美子, 2020, 「最高裁は、子を抱えて働く者に新たな希望の道を拓くのか」『女も男も』No.135, 54-62
- 萩原久美子, 2019, 「意見書」平成30年(ネ)第4442号正社員の地位確認等請求事件
- 石崎由希子, 2019, 「育休終了後に締結した契約社員契約の雇止め」『ジュリスト』No.1532, 107-110
- Komter, Aafke, 1989, "Hidden Power in Marriage", *Gender & Society*, vol.3 No.2, 187-216
- Komter, Aafke, 1991, "Gender, Power and Feminist Theory", K.Davis, M.Leijenaar & J.Oldersma des, *The Gender of Power*, London: Sage. 42-62

- 厚生労働省, 2019, 「平成30年度雇用均等基本調査」  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-30r/07.pdf> (最終アクセス日2020年11月29日)
- 黒田麻耶, 2016, 「選択的離脱—女性はなぜキャリアを中断し家庭に入るのか—」『京都社会学年報』24, 209-216
- Lukes, Steven, 1974, *Power: A Radical View*, British Sociological Association. = 中島吉弘訳, 1995, 『現代権力論批判』未来社
- Matchar, Emily, 2013, *HOMEWARD BOUND, FREE PRESS IMPRINT*, = 森嶋マリ訳, 2014, 『ハウスワイフ2.0』文藝春秋
- 日本労働研究機構, 2002, 「育児休業制度の利用実態と今後の課題」『労働と経済』1312, 23-28
- 三具淳子, 2018, 『妻の就労で夫婦関係はいかに変化するのか』ミネルヴァ書房
- 島津翔, 2019年6月3日, 日経ビジネス「「育休復帰、即転勤」で炎上、カネカ元社員と妻を直撃」  
<https://business.nikkei.com/atcl/seminar/19/00030/060300015/> (最終アクセス日2020年11月29日)
- 総務省統計局, 2020, 「労働力調査(詳細集計)2019年(令和元年)平均結果」  
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/ndtindex.pdf> (最終アクセス日2020年11月29日)
- 杉浦浩美, 2009, 『働く女性とマタニティ・ハラスメント～「労働する身体」と「産む身体」を生きる』大月書店
- 杉浦浩美, 2013, 「女性の就労と自立の関係」, 庄司洋子・菅沼隆・河東田博・河野哲也編, 『自立と福祉』現代書館, 269-286
- 杉浦浩美, 2018, 「女性たちは何と闘っているのか～マタニティ・ハラスメント裁判原告女性の経験に着目して」, 『法と民主主義』No.529, 22-25
- 杉浦浩美, 2020, 「第2章 相談支援活動の概要と相談内容の分析」NPO法人マタニティハラスメント対策ネットワーク・杉浦浩美, 2020『マタニティ・ハラスメント相談活動報告書』  
<http://www.mataharanet.org/wpcontent/uploads/30c883627e49cf98ab9560d1ffecb38d.pdf> (最終アクセス日2020年11月29日)
- 砂田恵理加, 2011, 「II. アメリカ合衆国における取組

と日本への示唆」内閣府男女共同参画局『諸外国における専門職への女性の参画に関する調査 — スウェーデン, 韓国, スペイン, アメリカ合衆国 — 報告書』, 181-193

Stone, Pamela, 2007, *Opting Out?: Why Women Really Quit Careers and Head Home*, University of Cali-

fornia Press

矢野裕子, 2018, 「マクロ社会における権力構造発生のメカニズムとミクロ社会における権力構造発生のメカニズムの比較」, 『女性学年報』第39号, 40-56