

職場におけるマタニティ・ハラスメント

—女性が働きやすい社会の実現に向けて—

小 野 万 都 花

目次

はじめに

1. マタニティ・ハラスメントとは何か

1. 1 ハラスメントの概要と現状

1. 2 マタニティ・ハラスメントの概要と現状

2. 職場と女性労働者

2. 1 女性の職場進出と妊娠・出産・育児期の労働

2. 1. 1 男女雇用機会均等法がもたらしたもの

2. 1. 2 まなざされる身体

2. 1. 3 女性同士の対立と分断

2. 2 埋めようのない差異とハラスメント

2. 2. 1 「男並み労働」からの差異化

2. 2. 2 分断する女性労働とさらなる差異化

3. マタニティ・ハラスメントに対する取り組み

3. 1 国における取り組みと課題

3. 2 企業における取り組みと課題

3. 3 好事例に学ぶ

3. 3. 1 企業の取り組みにおける好事例

3. 3. 2 外国の事例 ―スウェーデンとの比較―

4. マタニティ・ハラスメントのない職場を目指して

4. 1 制度・政策の見直しと充実

4. 2 意識の改革

4. 2. 1 女性性の持つ意味

4. 2. 2 差異への向き合い方

4. 3 望ましい社会の姿とは

おわりに

参考・引用文献

はじめに

私は幼い頃から、心無い言葉を聞いたり、いじめや嫌がらせの現場を見たり経験したりするたびに、人一倍敏感に反応し傷つくことが多くあった。大学での学びを通して、そうした言動の数々に対し、人間関係が何らかの権力構造なくしては成立しえないという一つの実感を得るようになった。すなわち、あらゆる人間関係は構造的・本質的な部分において避けられない権力構造を含み、それが弱者に対して差別・排除という形となって現れている、ということである。この考えに基づくならば、人間関係を見つめ、その在り方を問い直さない限り、差別や排除の問題は根本的な解決を見ない。漠然とした危機感が、本論文の一つの出発点となった。

また、学業に取り組むなかで、女性が社会的弱者であることを知り衝撃を受けた。これから社会に出ていけば、自分も女性であるがゆえの障壁や理不尽さに苦しむ可能性が十分にあることを痛感した。女性性や女性の生きづらさについて考えを深める必要性を感じ、なかでも女性のセクシュアリティが特に顕著に表れる妊娠・出産・育児期に着目して考察することが、性の呪縛を解くための手がかりになるのではないかと考えた。

これらの問題意識を背景に、本論文では権力構造に基づくいじめや差別を「ハラスメント」という概念に集約させるとともに、性差が最も強調されること、自分自身がこれから社会に出て働くことを踏まえて、「職場におけるマタニティ・ハラスメント」を研究テーマにすることとした。

本論文の目的は、職場におけるマタニティ・ハラスメントの背景にある権力構造・差別意識と、国や企業のこれまでの取り組みにおける課題とを明らかにした上で、マタニティ・ハラスメントを防ぐために国・企業・個人のそれぞれに何ができるかを制度・政策面と意識面の両面から考察することである。したがって、抽象的な“差異化”を軸に考察を進める視点と、具体的な制度や政策を取り上げる視点の二つからアプローチを行う。

本論文は4章構成となっており、第1章では、マタニティ・ハラスメントについて基礎となる部分を整理し、議論の足掛かりとする。続く第2章では、妊娠・出産・育児を経験する女性が職場において差異化されざるを得ない存在であることを導き、たんなる権力構造にとどまらない人間関係の複雑な歪みの実態について明らかにする。第3章では、マタニティ・ハラスメントに対する国や企業の取り組みと課題を整理した後、好事例を参照することで今後の対策の方向性を見据える。そして第4章で、職場におけるマタニティ・ハラスメントをなくすためにどうすべきかを制度・政策と意識の両面から考察し、最終的には女性に限らず全ての人が働きやすい社会や、人間関係のあるべき形など、より視野を広げた構想を行い今後の展望とする。

1. マタニティ・ハラスメントとは何か

本章では、ハラスメント、マタニティ・ハラスメントそれぞれについて、定義や成立まで

の流れ、実例、現状などをデータや文献をもとにまとめ、基礎的な部分の整理を行う。

1. 1 ハラスメントの概要と現状

職場におけるハラスメントは、かつて「いじめ」や「嫌がらせ」などと表現されていたが、その後「ハラスメント」という概念が登場し、本格的に取り上げられるようになった。その国際的な背景には、アメリカの精神科医キャロル・ブロックィによる『ハラスメントされる労働者』（1976）の出版や、そのほぼ同時期にフェミニズム運動のなかから「セクシュアル・ハラスメント」の主張が生まれたことなどがある。現在、国際社会においてハラスメントは「モッピング（Mobbing）」、「ブライング（Bullying）」など様々な表現で語られ普及に至っている。（大和田 2018:1-3）

一方の日本国内では、1980年代にかけてセクシュアル・ハラスメントが問題視されたことを契機に、ハラスメントという言葉が広がり始めた。そして90年代に入り、セクシュアル・ハラスメント以外の様々なハラスメントが認識されるようになり、2001年には「パワー・ハラスメント」という言葉が登場した。さらにその後、本論文のテーマであるマタニティ・ハラスメントも注目され、これらがいわゆる“セクハラ”“パワハラ”“マタハラ”として、現在「職場の三大ハラスメント」に位置付けられている。（水谷 2018:3-4, 小酒部 2016:82-84）

職場におけるハラスメントの具体的な定義は、大和田（2018:31）が「労働者に対して、精神的あるいは肉体的な影響を与える措置・業務によって、人格や尊厳を侵害し、労働条件を劣悪化しあるいは労働環境を毀損する目的あるいは効果を有する行為や事実」と示している。また、ハラスメントの分類は①業務型、②労務管理型、③個人攻撃型、④差別との関連型、⑤第三者・顧客攻撃型となっており、これらのうち本論文の主題に最も深く関わるのは④差別との関連型である。具体的には、性別、年齢、国籍・人種差別、そして障害者差別があり、性差別のなかにマタニティ・ハラスメントが含まれている。（大和田 2018:122-182）このほか、水谷（2018:19）はハラスメントを「『力関係で優位にある者』が、他者に対して精神的・身体的苦痛を与える行為」と定義し、権力関係を明確に規定している。さらに、ハラスメントの判断は被害者の主観に委ねられることや、優劣関係の相対性から誰もが加害者にも被害者にもなり得るなどの特質についても言及している。（水谷 2018:20）

現状について見てみると、厚生労働省が設置する総合労働相談コーナーに寄せられた民事上の個別労働紛争相談件数（平成30年度）のうち、最も多くの割合を占めるのが「いじめ・嫌がらせ」（25.6%, 82797件）となっている。過去10年間の推移を見ても、「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は一貫して上昇を続け、他の項目を大きく引き離す形で推移している。さらに、都道府県労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の件数（平成30年度）も、「いじめ・嫌がらせ」が最も多くを占め（それぞれ24.2%, 2599件／33.0%, 1808件）、依然高止まりの状況となっている。¹

このように、今日ハラスメントは日本社会において、極めて重要な労働問題となっている。

¹ 厚生労働省「平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000521619.pdf>(2019.12.06)

ハラスメント概念の普及について、大和田（2018:21-22）は、職場のいじめを個人のトラブルではなく企業経営上の構造的な問題であるとする考え方が広まりつつあると捉えている。しかし一方で、個別の名称が細分化し、「ハラスメント」という中核の概念が曖昧化してしまっているとの懸念も示している。（大和田 2018:26）

1. 2 マタニティ・ハラスメントの概要と現状

マタニティ・ハラスメントについては、その根拠法となる男女雇用機会均等法と育児・介護休業法に「事業主（人事労務担当者）による不利益取扱い」の禁止が規定されていたが、2016年の改正によって「上司・同僚がハラスメントをすること」が新たに禁止され、事業主に対し防止措置を講じることが義務づけられた。²男女雇用機会均等法はこの以前にすでに2回の改正を経ているが、こうした背景の一つには、マタニティ・ハラスメントが1990年代後半からの長引く不況下で多発した（妊娠・出産という理由を表向きには伏せた解雇が行われた）こと（川東 2018:78）や、2014年に最高裁判所が妊娠を理由とした降格をマタニティ・ハラスメントと判断したこと、さらに女性活躍を成長戦略として掲げる安倍政権の誕生により、マタニティ・ハラスメントに注目が集まったことなどがあげられる。³

厚生労働省は、マタニティ・ハラスメントを「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」とした上で、具体的に『職場』において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した『女性労働者』や育児休業等を申出・取得した『男女労働者』等の就業環境が害されること」と定義している。⁴育児期を含めず、妊娠・出産に対する嫌がらせや不利益取扱いのみを対象とする定義もあるが、本論文では育児期も踏まえて論を進めることが、性差に関わる考察をより多角的・包括的に捉えることができるとの立場から、おおむねこの定義を前提に論を進める。

分類については、同じく厚生労働省の文書を参照すると、①制度等の利用への嫌がらせ型、②状態への嫌がらせ型の二つに分類される。①において、「制度」とは男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に記載があるものをいい、「嫌がらせ」（ハラスメント）は「解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの」、「制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの」、「制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの」に分けられている。②については、「妊娠したこと」、「出産したこと」、「産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業をしたこと」、「妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくは

² 厚生労働省「職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！！」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000137179.pdf>(2019.12.06)

³ 『『HR 総研 人事白書 2016』 企業におけるマタハラ意識調査結果 【HR 総研×NPO 法人マタハラ Net 共同調査】 (1)』

https://www.hrpro.co.jp/research_detail.php?r_no=154(2019.12.06)

⁴ 注2に同じ

できなかったこと又は労働能率が低下したこと」などを事由に、「解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの」、「妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの」を指す。⁵

データに沿って現状を見てみると、2015年時点の調査で、回答した女性の21.4%がマタニティ・ハラスメントを経験していることが明らかになっている。内容は、『休むなんて迷惑だ』『辞めたら?』など、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくするような発言をされた」が47.0%、「妊娠等を理由とする不利益取扱い等を示唆するような発言をされた」が21.1%、「賞与等における不利益な算定」が18.4%、「雇い止め」が18.0%、「解雇」が16.6%となっている。行為者は、男性が55.9%、女性が38.1%であり、具体的には「直属の上司」が29.9%、「直属上司よりも上位の上司、役員」が20.8%、「同僚、部下」が14.9%、人事所管部署の長、社員」が7.9%となっている。⁶男性に限らず女性からのハラスメントも深刻であることや、同僚・部下からのハラスメントの存在、さらに本来ハラスメント対策の中心となるべき人事関係の人間からのハラスメントといった事実が、特に着目すべき点であろう。

また、2015年のマタハラ白書によれば、女性がハラスメントを受けた際の相談相手は多い順に「夫」(67.7%)、「同僚」(41.4%)、「夫以外の家族・親族」(30.1%)となっており、身内をあげる回答が目立っている。その理由は単純であり、同僚や上司、人事に相談しても対応せずそのままにされるからである。⁷実に68.8%の女性が泣き寝入りせざるを得ない状況となっており、ハラスメントを受けた女性の40%弱がそれを理由に退社を選択している。⁸6割を超える女性が出産後も働き続けることを希望しているにも関わらず、⁹実際にはハラスメントを事由にその希望が叶わなくなってしまう場合が多くあるのである。

小酒部(2016:132)は、マタニティ・ハラスメントを“働き方の違いに対するハラスメント”と表現している。妊娠・出産・育児を経験することで、身体的にも、仕事のパフォーマンスの面でも、求められる働きから外れてしまうという動かしがたい事実がある。さらに、

⁵ 具体的な言動の典型例としては、「産休を取るならやめてもらう」、「所定外労働の制限をしている人にはたいした仕事はさせられない」、「自分だけ時短勤務をしているなんて周りに迷惑だ」、「(妊娠を報告すると)他の人を雇うので辞めてもらう」、「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」などがある。また、「男のくせに育休を取るなんてありえない」といった、男性労働者に対する言動も含まれる。(注2に同じ)さらに、小酒部(2016:99, 115, 123)は実際にあった言動や自身の経験として、「お前が流産するから悪いんだろ!」、「堕ろさないなら退職してもらおう」、「妊婦はおうちでのんびりしていればいい」、「パート社員で働いてもらう」などの言葉をあげ、より生々しい実態を記している。

⁶ 労働政策研究・研修機構『「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査」結果(概要)』

www.jil.go.jp/press/documents/20160301.pdf(2019.12.06)

⁷ 同僚、上司、人事に相談しても「対応せずそのままにされた」と回答した女性の割合は55.8%である。(注8に同じ)

⁸ 「2015年 マタハラ白書」

mataharanet.org/wp-content/uploads/.../whitepaper1all.pdf(2019.12.06)

⁹ 内閣府『「第1子出産前後の女性の継続就業率」の動向関連データ集』

www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k_39/.../ss1.pdf(2019.12.06)

マタニティ・ハラスメントはたんなる被害者と加害者の関係にとどまらず、職場や会社、ひいては日本の雇用慣行の在り方にまで根を張る、非常にやっかいな問題である。解決の手がかりは、差異化された働き方にどう向き合うかを、できるだけ根本から考えることにあろう。

2. 職場と女性労働者

前章の中で、マタニティ・ハラスメントは「目上」の関係にある「男性」からのみでなく、「同僚・部下」や「女性」からも行われていることに触れ、「求められる働きから外れてしまう」事実を述べた。本章ではこの点に着目し、その実態をさらに克明に述べることで、差異化の諸相を抉り出したい。1 節では、女性の職場進出について整理し、それを差異化の実態・構造に結びつける。そして、2 節でそれをまとめ、ハラスメントの根本原因に関わる考察に集約させることで、核となる問題点を改めて提示する。

2. 1 女性の職場進出と妊娠・出産・育児期の労働

2. 1. 1 男女雇用機会均等法がもたらしたもの

女性の職場進出の過程とその結果について述べる上で、日本の歴史上で初めて雇用の男女差別や性差別を禁止することを定めた法律である「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（男女雇用機会均等法、または均等法）を軸に考察を進めていくこととしたい。

この法律は 1985 年に成立し、1997 年、2006 年、2016 年の 3 回の改正を経て現在に至っている。¹⁰ 目的は「雇用における男女の均等な機会および待遇の確保」、「妊娠中および出産後の健康の確保」であり、母性を保護しながら雇用の男女平等を実現することを目指している。成立の背景の一つには、1979 年に国連で女性差別撤廃条約が成立し、日本が 1985 年までにそれを批准することになったことがある。日本は 1980 年の署名によって、「国連婦人の 10 年」の最終年である 1985 年までに雇用の男女平等を保障する法律を制定せざるを得なくなった。また、諸外国の雇用平等法がこの時期に相次いで制定されたことも成立を後押ししたとされる。そして、国内的な背景には、雇用の男女平等を求める裁判闘争において女性労働者差別に次々と違法・無効の判決が下されたことや、オイルショック後の産業構造転換期・高度成長期以降に労働市場への女性参加が大きく進んだことなどがある。（川東 2018:138-140, 143-144）

制定にあたり、労働者側と経営者側とで主張が真っ向から対立した。労働者側は母性保護規定を残した上で女性差別を禁止することを訴え、経営者側は男女平等にするなら保護規

¹⁰ 85 年成立時は、勤労婦人福祉法の改正という形だったことから「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女性労働者の福祉の増進に関する法律」という名称だった。

定は極力削減するよう主張し、議論は堂々巡りとなった。当時の労働者側が考えた法案は「雇用平等法」であり、女性差別を“結果としてなくす”ことを主張していたが、経営者側は男性と同等の“機会を与える”かわりに競争を自己責任化する「機会均等法」を主張した。つまり、労働者側は保護も平等も認める「結果の平等」を、経営者側は保護か平等か択一を迫る「機会の平等」をそれぞれ求めたということである。そして最終的に、法案成立には経営者側の合意を得るために労働者側（法案推進派）が譲歩するほかになかったことから、法案に様々な問題があることを承知の上で労働者側が譲歩を選択する結果となった。（上野 2013:36-39, 濱口 2015:160-168）¹¹

「機会の平等」とは、「名目だけの平等」に等しい。施行当初はバブル経済の追い風もあり女性雇用は進展したが、バブル崩壊後の就職氷河期には女子学生の就職難が顕著となり、2000年代にかけても不況の影響で女性労働者差別が頻発した。要求の高まりを受けて数度の改正を経てはいるが、それでも核にある男性中心主義的な思想が解体されることはなかった。したがって、均等法は日本の男女雇用平等の発展に寄与した画期的な法律である一方、その弊害として「男並みに働く機会だけを与え、勝ち残れなければ辞めるか周辺・二流労働に甘んじるほかはない」という厳しい現実を、女性労働者に突きつけるものであったと言える。

このことが、マタニティ・ハラスメントにおいて「男性労働者から女性労働者への差別」、そして「女性労働者同士の差別」という構造をつくり出している大きな背景要因である可能性は極めて高い。本節ではこの考えを前提に、続く2項、3項でそれぞれの差異化の実態・構造を明らかにしていく。まず次項では、「男性労働者（男並み労働）」から「妊娠・出産を経験する女性労働者（女並み労働）」に対する差別について、その構造を詳述する。

2. 1. 2 まなざされる身体

日本における女性労働者の働き方は、「男まさり」か「女の子」のどちらかしかないと言われる。たとえそれまで「男並み労働」に従事できていたとしても、妊娠して「産む身体」¹²になったとたん、彼女たちは性的身体を表出した存在としてまなざされることになる。男性優位社会である職場に溶け込み働いている女性労働者はいわば「女性の顔をした男性労働者」であり、通常であれば身体の矛盾に苦しむことも少なく、仕事のパフォーマンスも男性と同じ水準を維持して働くことが可能である。しかし、ひとたび「性的なるもの」として職場に現れると、それまで女性性（≡私的領域）を排除することで成立してきたホモソーシ

¹¹ 1997年の改正で母性保護規定を除く女子保護規定は全て撤廃されたが、その後も「男女共通の保護規定」が存在することはなく、男性中心主義は維持されたままであった。

（濱口 2015:224-225, 川東 2018:170-171, 175-177）

厚生労働省「男女雇用機会均等法成立 30 年を迎えて」

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/15d.pdf>(2019.12.06)

厚生労働省「働く女性の母性健康管理措置、母性保護規定について」

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku05/01.html>(2019.12.10)

¹² この項では女性性が身体面も含めて最も顕著に現れる妊娠期に焦点を当てて論じているため、妊娠・出産・育児期すべてを包括する表現ではなく、杉浦（2009）の言葉である「産む身体」という表現を用いている。

ヤルな空間（≡公的領域）の均衡が崩れ、関係性に歪みが生じる。それはすなわち、「女だった（と気づかれた）」ことによって、周囲の男性労働者から仲間として受けてきた「男扱い」が、「性的対象」を冷ややかにまなざす関係性に変わるということである。（杉浦 2009:102-103, 131-132）

こうした関係性の変化は、まず女性本人のなかで「労働する身体」と「産む身体」の矛盾として現れる。女性たちは手さぐりのなかで、「どこからが矛盾となるのか（どこまで“働ける”のか）」を自らに問いかけ、その身体の矛盾の境界線を見つけていかなければならない。具体的には、まなざされるその外見を隠そうとする努力と、仕事のパフォーマンスをそれまで通りに維持しようとする努力の両方を限界まで強いられることになる。一方で女性の外部からは、ジェンダー規範のもとに「母親役割」という前提を勝手に読み込み、女性たちを排除しようとする力（ジェンダー秩序）や、矛盾を無視し「労働する身体」を強制しようとする力（身体秩序）も発生する。したがって、矛盾の境界は、女性自身と、職場の外圧的な力との対抗関係のなかで設定されていくことになる。すなわち、女性たちは「保護の主張をめぐる自らの葛藤」と、「抗わなければならない外圧」の両面に対して困難を抱える存在となるわけである。そして多くの場合、女性たちは「労働する身体」に過剰適応しようとし、周囲や職場は「配慮（特別扱い）」、あるいは「無視・無関心」という形で差別や排除を決め込もうとする。その結果、弱者である女性たちに歪みが集中し、否定的なまなざしを浴びることとなるのである。（杉浦 2009:173-190）

こうした差異化のプロセスは、蓄積することで企業の雇用慣行自体を「女性差別を『合理的』に行う」方向へと導いてしまっている側面がある。女性は結婚・出産・育児、加えて介護などで離職するリスクが高いため、長期蓄積能力活用型の日本型雇用制度のもとでは人材育成費用の回収ができないという考えのもと、女性を初めから二流労働者として雇い、あらかじめ差別的な処遇のもとで搾取するのである。そこには、社会に根強く残る性別役割意識や日本型雇用システムの弊害といった大きな背景要因が影を落としている。（上野 2013:264-267）

2. 1. 3 女性同士の対立と分断

本項では、マタニティ・ハラスメントの特徴である、当事者（女性）同士での差別の実態・構造について述べる。その複雑な歪みは、先述した男女雇用機会均等法やその背景にある日本型雇用システムに端を発するものであると同時に、現場における実際の言動の数々にも如実に表れている。

均等法施行前、企業は「コース別人事管理制度」と呼ばれるものをつくり、それが性差別の実態を巧妙に隠す抜け道となったとする見方が多くある。いわゆる「総合職」と「一般職」の区分けであり、総合職は異動・転勤・出張ありの従来型のライン職コース、一般職は異動や転勤に制限がある地域型の補助業務のコースを指す。性別を限定せずに採用区分を設けることで、表向きには女性差別をしない形でありながら、実際はコースごとに処遇を変え女性差別をさらに固定化させる結果となった。（上野 2013:51-54）そもそも、均等法の成立にあたって経営者側が（保護を認めた上での）男女平等に消極的だったのは、女性労働者の進出が終身雇用や年功序列賃金などを特徴とする日本型雇用慣行に悪影響を及ぼすと考えたことによる。当時、男女平等政策は世界共通の課題だったが、日本においてはこの日本型

雇用礼賛の磁場のもとで男女平等化が進められざるを得なかった。その結果、女性労働者を男性労働者と“平等”の水準に引き上げる「コースの平等」が目指された。(濱口 2015:175-176) しかし、それは女性労働者を「男並み競争」に巻き込むことでしかなく、もともと男性労働者に対してハンデを負う女性労働者がそのなかで働き続けるのは至難の業であった。こうした女性労働者の状況を、上野(2013:43)は「家庭を持つことをあきらめるか、他のだれか(実家の母や姑)に家庭責任をおしつけるか、さもないとがんばってカラダをこわすのがオチ」と明快に述べている。均等法の成立によって、女性労働者は厳しい競争と差別・排除の波に翻弄され、その結果、「ごく一部のエリートキャリア」と「それ以外の大多数」とに二極化していったのである。

この二極化の実態について、総合職・一般職それぞれにおける困難を明らかにすることで詳述したい。「総合職」というコース自体は均等法の施行とともに導入されたが、それは男性労働者の働き方をコースとして後から明確化したものに過ぎなかった。そのため、実際に採用される女性総合職は広告塔を目的とした少人数であり、現場にも受け入れる雰囲気はなく、やがて退職を余儀なくされる場合がほとんどであった。企業が女性総合職を本格的に採用しはじめたのは1990年代半ばごろからだが、男性労働者を基準とした長時間・全人格的参加を求める雇用慣行は相変わらず維持されたため、母性役割を抱えたまま総合職として働き続けられる女性はほんの一握りの“勝者”のみであった。また、この頃には規制緩和によって非正規雇用が拡大し、正社員の長時間労働が深刻化していたこともあり、母性役割と仕事の両立はさらに困難を極めた。それにも関わらず、国や企業は「もっと長時間働けば両立できる」という論調のもと、「男並み労働」を平等化の条件として標榜し続けた。(濱口 2015:22-23, 196-200) こうして女性総合職は、妊娠・出産・育児を経験するなかでフェードアウトしていく者と、それでも(または母性役割を経験することなく)「女の顔をした男」として男性並みのキャリアを築く者へと分断されていったと考えられる。そして、それぞれが自分の生き方に葛藤を抱いたり、自分が選ばなかった生き方に対して嫉妬や羨望を覚えていくことになる。

一方、一般職はそれまでの女性労働をコース化したものであるため、そもそも長く働き続けることを前提としていない。女性労働者の進出が活発となった1960年代には、結婚退職をせずに長期勤続すると若年の男性労働者より高給になるという問題から、結婚退職制(女子若年定年制)が導入されていた事実もある。(濱口 2015:66-70) 現在でも、企業や周囲の予想よりも長く居座る女性社員は“お局さま”“オールド・ミス”などと侮蔑され、妊娠すれば(たとえ相手に悪意がなくても)出産退職を勧奨されることが多い。専門性に乏しいと言われる一般職は特に、産休・育休を取って復帰したとしても「帰る場所(自分のポスト)がない」という場合もある。家庭との両立が可能と考えられる一般職をあえて選択する女子大生の戦略も指摘されているが、実際にはそうした「両立する一般職」は成立し得ない労働者像だと言える。むしろ、一般職の登場によって、それまでの女性労働者像(結婚・出産で退職する労働者モデル)への意味付けが強化されたと考えるのが妥当である。(杉浦 2009:150-167) このように、妊娠・出産・育児という出来事は、「男並み労働」に従事していない一般職女性に対しても、差別・排除とそれによる分断という結果をもたらしていると言える。

こうした分断という事態は、雇用形態によってだけでなく、個々の女性労働者同士の対立

という形としても表れている。たとえば幹部層の女性のなかには、男並み労働に耐え、競争に勝ち抜いてきたがゆえに、部下の女性に対して快い感情を抱かない人もいる。育児休業や短時間勤務などの制度が整っていない時代に出産や育児を経験した彼女たちは、制度に甘える部下に対して怒りをぶついたり、自分の苦労をアピールしようと自慢や嫌味を言ったりするのである。また、独身で仕事一筋に生きてきた幹部層の女性も、母性役割のために仕事をおろそかにする部下に対してきつく当たることが多い。こちらの女性の態度には、「自分には得られなかった女性の幸せ」に対する嫉妬心が表れていると考えられる。(溝上 2013:101-103)

上司に限らず、同僚のようなより近い関係でもこうした対立は起こる。内容はいま述べたように、制度の利用をめぐるものと、女性としての生き方をめぐるものとに大別される。前者では、たとえば短時間勤務制度において、制度を利用する「既得権タイプ」の女性とそのしわ寄せを受ける女性との間で軋轢が生じるケースが顕著である。制度のしわ寄せを受ける女性たちは、仕事を肩代わりしていることや、それにも関わらず給料が同じであることなどに不満を募らせる。一方、制度を利用する女性は時間を超えて就業する合理的な理由がないと考え、時間が来れば躊躇なく仕事を切り上げて退社する。この状態が続くと、互いに不満や苛立ちが募り、やがて激しい口論になったり、陰湿ないじめに発展したりしてしまう。また、後者については、「結婚するか独身でいるか」、「子どもを産むか産まないか」、「働くか専業主婦になるか」など、いくつかの生き方のなかでも、特にセクシュアリティや母性性が最も前面に出る「産むか産まないか」をめぐる対立が尖鋭化する傾向がある。子どもがいない女性は妊娠中の女性や子どもがいる女性をひがみ、一方で子どもがいる女性も、男性並みに働いてキャリアを築いていく女性を決して快くは思わないというわけである。(溝上 2013:67-102)

2. 2 埋めようのない差異とハラスメント

2. 2. 1 「男並み労働」からの差異化

前節では、1項で女性の職場進出の全体像について述べた後、2項で「男性（並み労働）」から「女性（並み労働）」に対する差別・排除について論を進めた。2項で述べたものは、最も一般的で捉えやすい差別の形であり、基準となる「男並み労働」から逸脱した働き方をする者が排除されていく構造である。先述の通り、女性労働者は、男女雇用機会均等法を契機に男並みに働く機会を与えられたが、それはあくまで男性中心主義の磁場を離れず、結果としてごく一部のエリートキャリアとそれ以外の周辺労働者との二分化が引き起こされることとなった。こうした「男並み労働」からの差異化は、言うまでもなく妊娠・出産・育児期に顕著となり、大きなお腹やマタニティ・ウェアなどの外見の差異だけでなく、休暇や短時間勤務、急な早退などの仕事のパフォーマンスの差異としても表出する。専業主婦を希望して寿退社する場合も含め、競争に勝ち残って働き続ける女性労働者は結局のところ数少ない。企業側もそれを見越して、離職率の高い女性労働者を初めから差別的に処遇している実態がある。そして、こうした差異化をめぐるプロセスは、女性労働者本人の内なる葛藤と、周囲の人々や環境から発せられるジェンダー秩序や身体秩序などの外圧的な力のそれぞれのせめぎ合いのなかで形成されていく。

以上の内容を踏まえると、ハラスメントという実体（心無い言動や不利益取扱い、過剰な配慮、無視といった一連の行為）は、対人間の不均衡や歪んだ力関係が顕在化していく過程、あるいは結果であるということ、また「男性（並み労働）」から「女性（並み労働）」に対するマタニティ・ハラスメントは、そのなかでも性差をめぐる最も根源的な差別・排除の過程、結果であると考えることができる。このことを踏まえると、マタニティ・ハラスメントを解決するためには、「当事者の意識とその外部環境の双方の視点を意識しながら、性をめぐる難題に対して丁寧に向き合うこと」が必要になると言えるだろう。「性をめぐる難題」とは、具体的には「性差に対して『平等化戦略』をとるか、『異化戦略』をとるか、それ以外の戦略を構想するか」を指す。何度も述べてきた通り、マタニティ・ハラスメントとは「男並み労働」という“標準”をめぐる本人の葛藤と周囲の秩序との臨界において起こるものであり、均等法をはじめとする男女平等化政策の弊害である。したがって、平等化戦略を追求することが望ましくないのは明白であろう。しかし一方で、女性の特殊性や母性役割を前面に主張する「異化戦略」も、その主張こそがかえって差別を正当化するという大きな問題を孕んでいる。ゆえに、これらのどちらとも異なる新たな差異への向き合い方、あるいは差異の存在そのものを認めるかどうかも含めた「差異の捉え方」を模索する必要があるのである。

2. 2. 2 分断する女性労働とさらなる差異化

続く前節 3 項では、マタニティ・ハラスメントの特徴である女性労働者同士の対立や葛藤について述べた。均等法成立に伴うコース別人事管理制度の導入によって、女性労働は「総合職」と「一般職」、その他の非正規雇用に分化した。総合職の女性労働者は、それまで「男並み労働」に耐えて働いてきた場合でも、妊娠・出産・育児といった母性役割の経験を通して多くがフェードアウトしていく。正確に言えば、必死にしがみつき（あるいは周囲の環境に恵まれ）男性並みのキャリアを手にするごく一部の者、総合職として働き続けるものの出世とは程遠いキャリア（これをマミートラックと言う）に甘んじる者、非正規雇用として再就職する者、退職して専業主婦になる者へと分断される。そして、一般職の女性労働者も、結婚や出産を契機に退職に追い込まれ、非正規労働や専業主婦の道を選択していく傾向にある。要するに、女性労働者は女性性や母性役割を分かち難く含み持つ存在であることで、エリートキャリアの総合職、マミートラックの総合職、一般職、非正規雇用、専業主婦といった広範な労働形態に分断されていく存在であるということが言える。

そして、この差異化の諸相を生む根源は、エリートキャリアも含めやはり「男並み労働」を基準とする社会規範にある。中野（2014:296-297）は、職場に根強く残る男性中心主義的な組織文化の影響で、女性労働者同士が互いに相対的剥奪感を感じながら限りなく細分化して対立していくこと、それによって連帯が困難になり女性共通の問題に対処できなくなってしまうことを指摘している。そして、先述の通り、こうした対立は労働形態の違いによるものだけでなく、同じ職場の同じ労働形態だからこそころるものや、年齢・価値観の違いによるものなど、あらゆる切り口で発生している。ここから導き出されるのは、女性労働者の生き方（キャリア）があまりに多様であるために、自分の価値観や求める幸せの形、あるいは抗えない周囲の環境要因の違いによって、自分の生き方に葛藤を抱いたり、自分が選ばなかった／選ばなかった生き方に対して嫉妬や羨望を覚えたりしてしまいやすいという事

実である。基準が「男性（並み労働）」にある限り、全ての女性（労働者）¹³の在り方、生き方はそれとの付属的な関係性のなかでしか確立できないものと言っても過言ではない。そう考えると、あらゆる女性がそうした規範に翻弄されながら、そのなかにおいて生み出した多様な価値観や選択が、結果として同じ女性という当事者性のしがらみのなかでより強固で複雑な分断、対立を生み、嫉妬、羨望、葛藤の感情を際限なくつくり出しているのだと推察される。

上野（2013:233-236）の言葉を借りれば、こうした女性同士の分断は「女女格差」と言える。これは必ずしも女性性や母性役割だけに焦点を当てた概念ではないが、「女並み労働」の存在がすでに格差となっており、その上で結婚・妊娠・出産・育児といった出来事が「女性（並み労働）」からのさらなる逸脱・分断を生んでいると考えれば、女性同士の対立や分断は非常に広範なフィールドのなかで展開されているということになる。女性労働者同士のマタニティ・ハラスメントは、このように差異が生き方の数だけ無限に生まれ、対立や分断が広範に及ぶことが大きな特徴であり、それが発生の根本原因にあると考えられる。したがって、問題解決のためにはそれを克服する手立て、具体的には「差異は埋めようがない」ということを前提に捉え、その上でどう向き合うべきかを構想することが必要だと考えられる。

3. マタニティ・ハラスメントに対する取り組み

本章では、マタニティ・ハラスメントに対する取り組みとその課題について、国レベルと企業レベルのそれぞれの観点から整理する。その上で、具体的な企業の好事例を紹介し、さらに日本との比較のために外国の事例を取り上げ、今後の対策の方向性を見据える。

3. 1 国における取り組みと課題

国内での取り組みの様子はこれまでも少し触れたが、そもそも対策に乗り出すのが遅かったということをもっと指摘できるだろう。雇用の男女平等化政策は、結果として女性労働者を異質化させ、分断させる方向に作用することとなった。そのほころびはバブル崩壊後の不況のなかですでに表れ、マタニティ・ハラスメントに該当する言動や行為は連綿と続いていたにも関わらず、国はその実態に向き合おうとせず、置き去りにしてきた。その重い腰をあげたのは、女性活躍を掲げる安倍政権の登場によるところが大きく、国による初の実態調査が行われたのはつい数年前の2015年のことである。このように、マタニティ・ハラスメ

¹³ 「全ての女性（労働者）」というのは、母性役割を生涯経験することなく働き続ける女性や、専業主婦を希望し腰掛け程度に働く女性など、一見「労働する身体」と「産む身体」の矛盾がほとんど生じないように思える女性たちも含まれる。女性が男性との相対的な関係性においてしか定義されないとすれば、たとえ矛盾が顕在化しなくても、「男性とは異なる身体」を生きているという事実を無視してはならないだろう。

ントに対する取り組みはまだ本格化したばかりであり、それゆえ今後向き合わなければならない課題も多い。ここでは、厚生労働省が企業に対して定める「事業主が講ずべき措置」の内容と、女性活躍の取り組みの実態をもとに、現在の国レベルでの取り組みの様子とその課題について明らかにしたい。

2016年の男女雇用機会均等法の改正に伴って、事業主（人事労務担当者）は自らが行う不利益取扱いに加えて、上司や同僚がマタニティ・ハラスメントを行うことのないように防止措置を講じることが新たに義務付けられた。厚生労働省の指針を参照すると、講ずべき措置の内容は大きく5つに分けられ、①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、②相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③事後の迅速かつ適切な対応、④原因や背景となる要因を解消するための措置、⑤併せて講ずべき措置、となっている。①については、具体的にはハラスメントの内容・原因・事業主の方針を明確化すること、またそれをもとに啓発を行うことを定めている。②は、相談窓口の設置を指し、ハラスメントに該当するか微妙な事案や、他の名称のハラスメントの相談も広く受け付けるよう求めている。③は、業務上の必要性やその言動の前後関係を含めて事実関係を判断することや、被害者・加害者の関係改善に向けての援助、被害者のメンタルヘルス不調への対応、周知・啓発等による再発防止を規定している。④は、周知・啓発はもちろん、業務分担の見直しや円滑なコミュニケーションを通してハラスメントの原因を取り除くこと、そして⑤は当事者のプライバシー保護や、協力者に対する不利益取扱いの防止を求めている。¹⁴問題は、こうした防止措置が企業レベルできちんと実践されているかどうかだが、その確認は次の2節で改めて行うこととしたい。

また、現時点においてこの防止措置は、ある種の限界を含んでいる。措置の内容は、周知・啓発など意識面と、それを補う制度・体制面の双方の観点を通し、ハラスメントの原因分析から事後対応、そして未然防止という一連の流れを網羅していると言える。しかし、制度面における措置の主眼は専ら、「制度等の利用や請求をしやすい職場風土にすること」、「制度等の利用ができることを職場内で十分に周知すること」など、既存の制度を実際に使えるようにする視点にとどまっている。前にも述べたが、マタニティ・ハラスメントは日本の雇用慣行の在り方や男性中心主義、性別役割分業などを根本から問い直す必要のある問題である。これを踏まえれば、既存の枠組みにとどまるのではなく、そうした規範に抗うことの可能な制度の使い方や、新たな制度・体制を模索することが不可欠だと分かるだろう。この点については、3節で事例をもとに解決策を探る。

女性活躍の取り組みに関しては、安倍政権の下、2015年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が成立した。同法において、企業には自社の女性活躍に関する状況把握・課題分析・情報公開と、課題を解決するための数値目標と取り組みを盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表を行うことが義務付けられており、状況

¹⁴ 厚生労働省「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000132960.pdf>(2019.12.06)

把握すべき事項の一つに「女性管理職比率」が含まれている。¹⁵政府も「2020 年までに指導的地位に女性が占める割合を 30%程度とする」という目標を掲げているが、2019 年現在、企業における女性管理職（課長相当職以上）の割合は平均 7.7%であり、¹⁶達成には程遠い現状がある。

そもそも国による女性活用の流れは、企業にとっては外的要因であり、それに促される形で見切り発車してしまった面が否めない。そのため、社内の女性社員の現状を十分に把握できないまま、数値目標にとらわれた無理のある取り組みを進める企業が多くあった。具体的に言えば、企業は妊娠・出産・育児を経験する女性に対して産前産後休業、育児休業、短時間勤務などの制度を積極的に使わせ、できるだけ長く働いてもらおうとした。しかし女性たちは、そうした“配慮”を受けた上での管理職への登用に矛盾や疑問を感じ、結局昇進を断ったり、昇進してもうまくいかず疲弊してしまったりしている。（奥田 2018:191-192）

「労働する身体」と「産む身体」の二つを同時に生きなければならない女性の多くは、過重な負担のなかで無理を続けたり、配慮に頼ったりしながら必死に日々の生活を送っていると考えられる。また、2 章でも述べたが、「産む身体」との両立に苦しんだ結果、マミートラックに甘んじることとなる女性も多くいるのが現状である。しかし、企業側はどれも外見で“仕事と育児を両立する輝かしい女性”だと一方的に判断して、管理職に登用しようとするわけである。さらに奥田（2018:191）によれば、男性とのポスト争いに関しても、同じくらいの能力なら、広告や数値目的のために女性の方を管理職に上げようとする傾向があるという。

しかし、そうして無理やり下駄をはかせることは、間違いなく職場の人間関係に不和を生むこととなる。「バリキャリ」（バリバリのキャリアウーマンの略語で、猛烈に働く女性を意味する）の女性は、自分より能力が低かったり、制度に甘えてきたりした女性の出世に不快感を抱かずにはいられず、競争に負けた男性も理不尽さや恨みを感じている。部下の社員たちも、上司としての器量がなく采配を振れず、急な早退や欠勤で十分な仕事ができない上司に苛立ちを覚える。そして本人も、周囲の期待やプレッシャーから身体を酷使して働くことで、結局疲弊してしまうのである。（溝上 2013:60-66, 163-168, 奥田 2018:191-202）

こうした女性活躍推進の取り組みの弊害は、職場にとどまらず、私的領域である家庭にも及んでいる。例えば、家庭に入り専業主婦になった女性が、夫（や子ども）に自分のアイデンティティを投影して過度な期待をかけるあまり、家族関係に亀裂が生じるケースがある。また、妻子を養う身でありながら出世できずに追い詰められる夫や、妻の退職に対して女性活躍を掲げる社会から責められているように感じる夫も多い。（奥田 2018:178-179, 208-229）要するに、女性活躍の流れは女性労働者だけでなく、家庭に入った女性や夫である男性労働者をも苦しめているのである。

これらの問題点を引き起こしている根源は、“出世＝活躍”と見なして、全ての女性労働

¹⁵ 厚生労働省「女性の職業生活における活躍に関する法律の概要」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000095826.pdf>(2019.12.06)

¹⁶ 帝国データバンク「女性登用に対する企業の意識調査（2019）」

www.tdb.co.jp/report/watching/press/p190803.html(2019.12.06)

者を一様に管理職にさせようとする考え方にある。前章でも述べた通り、女性の生き方は男性と比べて多様であり、先の見通しを立てづらいものである。それにも関わらず、そもそも一枚岩ではない女性たちをひとくくりにして管理職のキャリアを押し付けていることに大きな問題がある。マミートラックや非正規労働を前向きな選択としてあえて志向する女性や、望んで専業主婦になる女性も当然いる。もちろん、管理職を一つの選択肢として無理なく、実力で目指せるようにすることも重要だが、それだけにとどまらず、あらゆる生き方の女性が尊重される職場環境をつくることが、ハラスメント解消のためには必要なのである。そしてこれは、女性労働者だけでなく、男性労働者や専業主婦となった女性を呪縛から解くことにもつながる。

3. 2 企業における取り組みと課題

2015 年の実態調査によれば、マタニティ・ハラスメントの対策に取り組んでいる企業は 51.1%、取り組んでいない企業は 48.9%である。具体的な内訳には、「相談・苦情対応窓口の設置」が 23.4%、「つわり等により不就労が生じた妊婦がいる職場に対する業務上の応援」が 14.0%、「管理職に対し、妊娠等を理由とする不利益取扱いが違法行為であること等について、研修などによる周知」が 11.1%、などがある。¹⁷また、割合は不明であるが、厚生労働省の資料にはこのほか「全労働者への研修」、「アンケート調査による実態把握や意見の聞き取り」、「労働組合との連携」などが具体的な取り組みとして紹介されている。¹⁸効果については、再度実態調査を参照すると、取り組みをしている企業のマタニティ・ハラスメント経験率が 18.9%、取り組んでいない企業の経験率は 21.8%となっている。さらに、取り組んでいる企業は「出産後も働き続ける女性が大多数だ」とする割合が正社員で 47.1%、有期契約で 27.3%であり、取り組んでいない企業はそれぞれ 37.2%、23.2%という結果が出ている。¹⁹わずかではあるが、取り組みによってハラスメントの抑止効果が出ていると言えそうである。

ただ、民間の意識調査（2016 年）では、71%の企業がマタニティ・ハラスメントに関する社員教育を行っていないと回答しており、出退勤の柔軟な勤務制度や相談窓口も企業規模が小さいほど未整備であることが分かっている。周知・啓発の面でも、基本的な制度についての誤解や無知が浮き彫りになっている。産前産後休業・育児休業においては、具体的な制度内容の無知に加え、「非正規労働者の女性には産休・育休が認められない」²⁰などと誤認している企業が 2 割ほどある。さらに、そうした制度が自社にない場合、当該女性労働者に退職を促してもよいと回答した企業が 1 割弱存在し、少ないが決して看過できない数字

¹⁷ 注 6 に同じ

¹⁸ 注 2 に同じ

¹⁹ 注 6 に同じ

²⁰ 産前産後休業（産休）は、労働基準法に基づき全ての当該労働者が取得できる。また、育児休業（育休）は、育児・介護休業法に基づき、条件を満たせば非正規労働者でも取得することができる（一部の有期契約労働者には適用されない）。（注 21 に同じ）

である。²¹制度に対する無知は女性労働者の側にもあり、連合非正規労働センターの調査（2015 年）では、実に 75.3%の女性が「非正規労働者でも条件次第で育休が取得できることを知らなかった」と回答している。²²

このほか、被害者のメンタルヘルス不調への対応や、労働組合との連携にも課題はある。2018 年時点で、メンタルヘルス対策に取り組んでいる企業の割合は 59.2%と、まだまだ対応が遅れている。²³さらに、実際には大半の企業が、ハラスメントを原因とするメンタル不全を「本人の性格の問題」や「心の病気」と捉える傾向にある（水谷 2018:14, 大和田 2018:107）。そのためか、被害者は休職や退職などの形で職場から隔離される場合が多いが、本来ならば被害者の救済はもちろん、ハラスメントとその背景要因の解消も含めた取り組みを行わなければならない。また、労働組合に関しても、労働者個人の問題とする考えから取り組みに消極的な場合があり、そもそも労働組合組織が存在しない職場も多いという。（大和田 2018:121）

前節で、国の防止措置が前提としているのは概ね既存の制度であることを述べたが、そうした基本的な制度も実際には運用面において課題を抱えている。国の実態調査（2015 年）では、産前産後休業を規定している企業が 86.2%、時差通勤・勤務時間の短縮等が 68.2%、業務負担軽減が 63.3%となっており、企業規模により差はあるものの、まだ十分に整備されていない状況だと言える。²⁴また、出生動向基本調査（2015 年）では、既婚者で出産前に働いていた女性のうち 46.9%が出産を機に退職しているという衝撃的な数値も出ている。²⁵ハラスメントと直接の因果関係にはないが、育児休業や短時間勤務など「出産後」を支える制度が、女性たちにとってまだ信頼を置くに足りないものである可能性を指摘できる。実際に、前出の連合の調査では、回答者全体の 39.9%の女性労働者が「育児休業を希望したが取れなかった」と答えている。その理由の内訳は、企業側の都合によるものが多いが、取得要件を満たしていることを女性労働者自身が知らなかった場合も少なからずある。²⁶こうした労働者の無知につけこんであえて法令違反を犯す企業や、対外的には産休・育休が整っていると宣伝しながら、実際は深刻なマタニティ・ハラスメントが横行している企業もある。（溝上 2013:42-43, 49）制度を設けることはもちろん必要だが、それを確実に利用することが

²¹ 『『HR 総研 人事白書 2016』 企業におけるマタハラ意識調査結果 【HR 総研×NPO 法人マタハラ Net 共同調査】（2）』

https://www.hrpro.co.jp/research_detail.php?r_no=155(2019.12.06)

²² 連合非正規労働センター「第 3 回 マタニティハラスメント（マタハラ）に関する意識調査」

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20150827.pdf>(2019.12.06)

²³ 厚生労働省「平成 30 年『労働安全衛生調査（実態調査）』の概況」

https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h30-46-50_gaikyo.pdf(2019.12.06)

²⁴ 注 6 に同じ

²⁵ 国立社会保障・人口問題研究所「2015 年社会保障・人口問題基本調査＜結婚と出産に関する全国調査＞ 第 15 回出生動向基本調査 結果の概要」

http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/NFS15_gaiyou.pdf(2019.12.06)

²⁶ 注 22 に同じ

できなければ意味がない。労働者と使用者の双方に対して、周知・啓発の徹底や意識の改革を行うことが必要である。

また、制度の使い方にも注意点がある。例えば産前産後休業・育児休業では、長期にわたる取得により職場に復帰できなくなる場合がある。ブランクで追いつけない歯がゆさや仕事に対するモチベーションの低下、職場に帰る場所（ポスト）がなくなったなどの状況が原因となり、排除されてしまうのである。（溝上 2013:72, 132, 136-138）もう一つ、短時間勤務制度については2章で述べたが、育児を優先することを当然とする「既得権タイプ」の女性労働者が職場の軋轢を生んでいる問題がある。制度の利用がこうして「異なる働き方」を悪い方向に助長することのないように、制度の使い方や利用者の意識の在り方を考える必要がある。

3. 3 好事例に学ぶ

3. 3. 1 企業の取り組みにおける好事例

本項では、1節、2節で明らかにした課題を踏まえつつ、国内企業の先進的な取り組みを紹介することで、そうした課題をどのように克服することが可能であるかを確認する。大きくは、既存の制度と新設の制度とに分け、意識面に働きかけられるものであるかどうかも含めて見ていく。

まず既存の制度では、男性労働者に対して育児休業を積極的に取るよう徹底する取り組みがある。現状では、育児休業といえば専ら女性労働者向けの制度になっているが、男性労働者（夫）にも利用させることで当事者になってもらうことが大切である。溝上（2013:188-191）によれば、そもそも男性労働者の育児参加が進まない理由は、①専業主婦の妻がいる場合、取得の必要性が低い、②生計を担う男性が無給の育児休業を取得する気になれない、③育児休業取得を特別視する気持ちが職場に根強い、などが挙げられる。いずれも、性別役割分担意識や日本型雇用慣行といった社会規範の影響が背景にあり、こうした規範に抵抗するための第一歩として「当事者を知る」ことが職場での重要な取り組みとなる。実際に、マタハラ白書（2015年）では、マタニティ・ハラスメントをなくすために改善すべきこと（複数回答可）について「上司・同僚の妊娠や子育てに対する理解」（75.3%）、「上司・同僚の価値観の転換」（68.3%）など、当事者理解を求める回答が目立つ結果となっている。²⁷子育ての苦労や悩み、子ども中心になり仕事がおろそかにならざるを得ない状況を実感として理解できれば、女性に対する差別意識はある程度軽減できるはずである。²⁸なお「当事者を知る」ためには、研修などによる周知・啓発の徹底も極めて重要であり、文章だけでなく講話や映像などを通して、当事者の声をリアルに感じられるようにすることが正しい理解

²⁷ 注8に同じ

²⁸ このアプローチは、男性労働者の育児休業を特別視する風潮を変えるのに有効であるが、一足飛びに意識の改革に着手すればよいとは限らない。育児休業の一定期間を有給にするなど、現状の規範との矛盾が大きくなりすぎないように慎重に進めていくことが、取り組みの成功につながる。また、夫婦で決めた子育てのやり方をねじ曲げるようなものでもないことにも注意したい。

につながると考えられる。

また、育児休業をはじめ、産前産後休業や短時間勤務制度では、先述の通り「使い方」に注意をはらう必要がある。女性の場合、復職をスムーズにするために長期間の休業は勧めないようにすべきであり、短時間勤務制度についても本人が周囲への配慮や仕事に対する責任感を持つようにしなければ、周囲の心象は悪くなる。(溝上 2013:108-109, 128-140) 一方、男性の場合は、育児休業の取得期間が2週間未満の者が7割を超えており(71.4%)、²⁹本当の意味で女性労働者の困難を知るために、仕事への影響を無視できない程度の期間を取得して仕事と育児の両立を考える経験をすることが望ましい。(中野 2014:323-325) 企業では、このように労働者に対して制度の使い方を意識させるための取り組みとして、「制度利用者に対する事前面談」を行っている事例がある。具体的には、面談を通して、休業明けにどのような成果を出してもらうか予め本人と決めておいたり、労働時間に合わせて仕事の内容を取捨選択し、その仕事をおろそかにすることのないよう心構えを伝えたりする。これにより、制度利用に対する責任感や心得を労働者に持たせ、適切に利用させることが可能となる。本人だけでなく周囲の労働者も含めた職場全体での合意を事前に得ることで、制度の運用に成功している企業もある。(溝上 2013:111-115)

このほか、既存の制度の枠組みでは、短時間勤務制度を応用する形で「短時間勤務正社員」という雇用形態をつくっている企業もある。社員をほぼ正規雇用にし、そのうち短時間勤務の社員の割合を多くするというものである。正規雇用と非正規雇用の格差を是正し、業務の効率化を図り、短時間勤務が当たり前認められる状況をつくる。(小酒部 2016:215-216) この制度の下では、長時間労働に適應できない女性労働者の働き方が差異化されることはなくなる。スタンダードとなる働き方を変えることで、「男並み労働」やそれに付随する社会規範に対する抵抗を試みることができる。

新たに導入されている制度・体制については、「育児フレックス制度」や「子連れ出勤」、「社内キッズルーム」などの制度、制度利用者への復職支援、職場全体の業務量の調整といった取り組みがあげられる。育児フレックス制度は、コアタイムを決めておき、月間の合計の所定総労働時間をクリアすればよいという仕組みである。利用者の多くは、子どもが小さい間は短時間勤務制度を使い、大きくなってからこの制度に切り替えている。労働時間を自分で決めるため、利用者は育児と仕事をどう両立するか、³⁰責任を持って考えなければならない。(溝上 2013:178-179) 育児中の女性労働者にとって、この制度は自分自身の労働観やキャリアを主体的に考えるきっかけとなるほか、他の女性労働者への理解や配慮も深めることができる。さらに、「短時間勤務正社員」と同様、「男並み労働」の呪縛から解放される状況になれば、差異化される働き方自体が生まれなくなることも期待できる。

また、子連れ出勤と社内キッズルームの制度は、いずれも「当事者を知る」ための画期的

²⁹ 女性労働者の場合、8か月以上18か月未満の取得者の割合が72.0%であり、2週間未満の割合は0.8%である。

厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査 事業所調査 結果概要」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-30r/10.pdf>(2019.12.06)

³⁰ 補足まで、「育児と仕事の両立」は、必ずしも「子育て：仕事＝50:50」ではないことに注意したい。

な取り組みである。子どもがいる傍で仕事をし、シリアスな話をするときは大人が場所を移動して対応する。必ずしも最善の労働環境とは言えないが、それでも働き続けられる職場であることに意味があるという。(小酒部 2016:207-211) キッズルームも社員の子どものと交流する取り組みであるが、こちらはベビーシッターがいるため社員に業務上の支障が出ることはない。(溝上 2013:180-181) これらの制度の特徴は、職場全体が育児を肌で感じられること、そして今後子どもを持つことを考えている労働者にとっても大いに参考になることである。こうした取り組みを通して、職場内に育児中の労働者を受け入れる雰囲気をつくることができると考えられる。

復職支援制度については、休職中にも制度の利用方法や利用者の体験談を掲載した社内サイトにアクセスしたり、休職中の社員同士が SNS で情報交換できるようにしたりする取り組みを行っている企業がある。産前産後休業・育児休業を取得した多くの女性が、職場に長く顔を出せず不安だった時期の「待っているよ」という言葉がとても嬉しかったと振り返っている。(溝上 2013:124-125, 198) 復職を望む女性にとって気がかりなのは、育児に専念できるかどうかよりも、母性役割を抱える身体でもなお職場で受け入れてもらえるかどうかだと考えられる。女性と職場の社員の双方が、互いの関係に責任を持ち、互いの働き方を受容し合えるような体制をつくるのが大切だと言える。また、意識面ではなく、実際の昇格遅れをなくすことでキャリア継続を支援する制度(キャリアリカバリー策)を実践している企業もあるという。(溝上 2013:199-200)

最後に、業務量の調整に関わる制度については、多様なワークスタイルを選択できる制度やペア制度などがある。前者は育児フレックス制度と似ているが、時間だけでなく場所も含めたいくつものパターンのなかから自分に合う働き方を選ぶことができ、「スーパーフレックス制度」と呼ばれるものに近いと言える。この制度の特徴は、突発的な出来事などで出勤の時間が変わっても、普段選択している働き方と異なるものを一時的に選べる点である。

(小酒部 2016:212-214) 女性労働者にとっては、妊娠中や育児中でも時間と場所を臨機応変に決めて働けるため、「産む身体」との矛盾や葛藤を限りなく断ち切ることが可能になるだろう。そして、後者のペア制度は、働き方ではなく業務内容を調整する取り組みである。その人にしかできない仕事と皆で回せる仕事とを分け、誰が抜けても仕事が滞らないようにする。(小酒部 2016:206-207) 現在、業務負担が集中することによる弊害には、短時間勤務の女性に対するハラスメントをはじめ、無理に一人で仕事を抱え込んだ結果、流産まで追い込まれてしまう事例などがある。業務内容を 1 人口あたりで峻別するのではなく、ある程度の流動性・柔軟性を予め確保しておくこうした取り組みも、「産む身体」への過度な負担や互いの不満・対立の解消につながると考えられる。

3. 3. 2 外国の事例 ―スウェーデンとの比較―

本章の最後に、女性の働き方をめぐる外国の事例を紹介したい。スウェーデンを取り上げる理由は、同国が世界有数の男女平等社会であり、³¹その背景にある制度・政策、労働者の

³¹ 2018 年のジェンダー・ギャップ指数(0 から 1 の値をとり、1 に近いほど平等であることを表す数値)は、スウェーデンが 0.822 で世界 3 位、日本は 0.662 で 110 位であった。2019 年については、12 月 17 日に発表があり、スウェーデンが 4 位だったのに対し、日

意識、歴史的背景を日本と比較することを通して、現在の日本に足りないものを浮かび上がらせるためである。

スウェーデンの労働者をとりまく状況は、労働時間の短さ、労働者の立場の強さ、福利厚生制度の充実に集約される。労働時間の短さは、給与より自分の時間を優先する意識が国内に根付いていることによるが、共働き世帯が多いため世帯当たりの労働時間はむしろ長くなっていることが特徴である。また、労働者は雇用安定法により地位が保障されている（倒産などの特別な事由がない限り、解雇されるおそれはない）ほか、失業保険も手厚いため、解雇されたとしてもすぐに日常生活が脅かされることはない。そして福利厚生については、女性環境に関するものだと産前産後・育児休業制度をはじめ、児童看護休暇制度や親保険、機会均等オンブズマン制度などが用意されており、いずれも実体の伴う充実した制度となっている。特に育児休業は、全体の割り当て期間のうち3か月間を「父親の月」とし、男性労働者に休業を取得させ育児に参加させている徹底ぶりである。（岡沢 2014:102-128）ここまでですでに、長時間労働と企業依存型福祉を特徴とし、女性関連の制度にも課題を抱える日本の労働環境とは様相が異なることが分かるだろう。

さらに特徴的なのが、機会均等オンブズマン制度である。これは、スウェーデンで男女雇用機会均等法が制定された1980年に設置されたものであり、強い権限と機能を持った独立の行政機関として、均等法が企業で遵守されているか厳しく監視したり、ハラスメントなどの問題に対して使用者に助言や勧告を行ったりしている。勧告や命令に従わない場合には罰金などの制裁を科すことができ、被害を受けた労働者にも無料で助力をしている。（岡沢 2014:126-128）日本にも「都道府県労働局雇用均等室」という同様の行政機関があるが、権限や機能が弱く、（川東 2018:178-179）利用者の不満の声も上がっている。³² 独立性と強い権限を持った第三者機関の存在は、日本でも改めて検討する必要があるようである。

以上のスウェーデンの労働環境は、その背景にある社会の変遷のなかでつくり出されてきたものとも言える。今でこそ男女平等化が進んだスウェーデンであるが、もともとそうだったわけではない。女性環境が爆発的な規模と速度で整備されたのは、空前の好況となった1960年代に、新しい労働力として女性に注目が集まったことによる。さらに、一貫した福祉政治を行っていた社民党の存在や、国際的な女性差別撤廃運動の影響も相まって、女性が働きやすい職場をつくるための社会改革、すなわち“高負担・可処分所得の低下をひきかえ

本は121位と前年から大きく後退した。また、合計特殊出生率（2017年）も、スウェーデンが1.78、日本は1.43と大きな開きがある。

男女平等参画局「『共同参画』2019年1月号」

http://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2018/201901/201901_04.html(2019.12.06)

日本経済新聞「男女平等指数、日本は過去最低の121位 政治参画に遅れ」2019.12.17 配信

[https://www.nikkei.com/article/DGXMZO53440060X11C19A2EAF000/\(2019.12.17\)](https://www.nikkei.com/article/DGXMZO53440060X11C19A2EAF000/(2019.12.17))

内閣府「令和元年版 少子化社会対策白書 第1部 少子化対策の現状（第1章 2）」

https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2019/r01webhonpen/html/b1_s1-1-2.html(2019.12.17)

³² マタニティ・ハラスメントの場合、労働局・労働基準局を利用した女性労働者の半数近くが、相談に応じる姿勢や解決への対応に不満を抱いている。（注8に同じ）

にした福祉の充実”が進められた。(岡沢 2014:131-138, スウェーデン社会研究所 1981:227) なぜスウェーデンではここまで急進的な方針転換が可能だったのか、文献には「意識が変わり、不合理が認識されてから制度改革に踏み切る速度と思い切りのよさ」(岡沢 2014:137)、「行政機関で働く人々の革新性、あるいは 1960 年代から 70 年代にかけての社会改革思想の実現を実践的に行う人々の層の厚さ」(ヤンソン 1987:16)などの記述がある。これを踏まえると、多少の生産性の低下より国民の福祉の向上を優先する意識と、それを恐れず実現しようとする風潮がスウェーデン社会にはあったことが窺える。現在、国民の心にもその成果はしっかりと息づいており、経済効率より職場の快適さを追求したり、性別役割分業を議論の対象とすらしないといった風潮があるのだという。(岡沢 2014:106-107, 136-138)

日本にも、女性の社会進出が急速に進んだ時期はあった。しかし、男女平等化の実現を阻む声が根強く、抜本的な改革につながることはなかった。現状維持を望むそうした声の最たるものが、日本型雇用礼賛の風潮である。男女雇用機会均等法が労働者側の譲歩によって制定されたことは 2 章で述べたが、これは終身雇用や年功序列賃金を特徴とする日本型雇用慣行を賞賛する立場にあった経営者側が、均等法のもたらす悪影響を懸念して反発したことが背景にある。また、均等法に合わせて企業が取り入れたコース別人事管理制度についても、既に述べた通り「男並み労働」を基準とする磁場のなかでつくられたために、女性労働者の対立と分断を強化した。このように、日本は皮肉にも、男女平等化を進めた時期に日本型雇用慣行を自己賞賛したために、全ての労働者を「男並み労働」に引き上げる路線を強行することとなった。それが差別や分断を生み出し、女性労働者がその犠牲になってもなお、経済成長を前提とした従来のシステムに固執しようとする姿勢を変えようとしない。こうした国や企業の意識、改革への消極性は、まさにスウェーデンと対極にあると言えよう。

これからの日本に求められるのは、労働者の福祉を最優先する社会システムへの切り替えにいち早く取り組む必要性を国や企業が認識すること、その上で性別役割分業や日本型雇用慣行を根本から見直し、あらゆる制度や政策の形で反映させることだと考えられる。マタニティ・ハラスメントの対策からは遠く離れているように思えるかもしれないが、問題の本質をたどれば必ずここに行きつく。先進的な取り組みが評価されている外国と日本が様相を大きく異にしているのは、もとの思想や価値観の違いが異なる道を選ばせ続けた結果なのである。この流れを断ち切り、差別や分断を生まない職場へと変えていく抜本的な改革を、長期的な視野が必要な部分も含めながら構想する必要があると言えるだろう。

4. マタニティ・ハラスメントのない職場を目指して

最終章である本章では、3 章までの内容を踏まえ、マタニティ・ハラスメントのない職場を実現するための方策について結論を述べていく。1 節では制度・政策などのハード面においてできることをまとめ、2 節では意識の在り方などソフト面でできることを、抽象的な論も含めながら考察する。最後の 3 節では、長期的な視野が必要な社会規範の改革や望ましい人間関係の在り方など、より視野を広げた考察を行い、女性だけでなく全ての人が働きや

すい職場や社会の姿を展望したい。

4. 1 制度・政策の見直しと充実

まず企業レベルでは、女性環境にかかわる基本的な制度を整備した上で、新たな制度・体制を構築していくことが求められる。産前産後休業、育児休業、短時間勤務制度など、既存の制度の運用面における課題はすでに確認した通りであり、企業規模によらず完備することはもちろん、形だけでなく実際に有効に機能させるために使い方を見直すことが必要である。産休・育休については、復職を困難にする長期間の取得には慎重になるべきであり、短時間勤務制度については利用者に対し、周囲への負担や仕事の成果への影響に対する意識・責任感を持たせるべきである。また育児休業制度については、スウェーデンのような、男性労働者も比較的長期にわたり取得することを前提とした設計に変えていくことが求められるだろう。現状の社会規範（性別役割分業や日本型雇用慣行）への抵抗を試みながらも、その齟齬が大きくなりすぎないように、取得期間をよく考える必要がある。そして、これらの改革を実現するために有効なのが、事前の面談や周知・啓発などの取り組みである。好事例でも紹介したが、休業に入る前の労働者に対してキャリアを考えさせる面談を行ったり、長期休業に対する職場全体での合意形成を予め行ったりすることで、制度利用者やその他の労働者の意識を変え、制度の有効な運用につなげることが可能になる。また、研修やすでに制度を利用した先輩からの手ほどきによって、制度や法律、妊娠や育児の大変さについての知識を得ておくことも、誤解や無知による問題を未然に防ぐ効果があるだろう。なお、企業側の誤解や無知をなくすためにも、制度や法律に対する周知・啓発は使用者も含めた全員を対象とすることが望ましいと言える。

さらに、周知・啓発は「当事者を知る」最も基本的な取り組みであることから、差別意識をなくす上で広く効果をもたらすことが期待できる。例えば育児休業では、周知・啓発によって男性労働者の取得が進めば、女性への差別感情の軽減につながる。また、当事者を間近に感じられるような研修や、実際に当事者やその子どもと関わる機会を設けるなどの先進的な取り組みも、妊娠期・育児期の困難を職場全体で理解していくことにつながるだろう。ここまでの取り組みは、総じて「制度利用者の意識の改革」と「全労働者への周知・啓発」を目的としているものである。基本的な制度においては、このように制度そのものではなく、より意識面に近いアプローチで見直しを図る必要があるものが多いことが分かる。

先進的な取り組みにおいては、育児フレックス制度、スーパーフレックス制度、短時間勤務正社員（短時間勤務制度の応用）といった多様な働き方を認めるものや、業務内容を調整するペア制度、休職中の情報提供を中心とした復職支援制度など、好事例で紹介したなかで取り入れられるものが多くある。これらは全て、長時間労働や性別役割分業への抵抗、すなわち「男並み労働」を基準とする日本型雇用慣行の解体へと導く、有効な取り組みだと言える。産休・育休で長期間職場から離れても、職場にポストを残せるような体制にしたり、情報提供やイベントなどでつながりを維持したりすることで、復職という大きな壁を取り払っていくことは可能であろう。また、働き方の多様性が認められれば、「産む身体」との葛藤や矛盾が生じにくくなり、他の労働者の多様な働き方を受容しやすくなる。そして、女性労働者のみならず、介護などの役割を負う者や、様々な事情によって「ままならない身体」

を抱える者など、あらゆる労働者が差異化されることなく働ける職場につながるだろう。こうした新たな取り組みを通して、制度・体制を充実させていくことも必要である。

一方、事後の対応については「被害者のメンタルヘルス不調への対応」と「外部組織との連携」に共通する改善点として、ハラスメントを個人の自己責任や企業内の問題に収めず、背景要因を含めた広い視野で解決するように変えていく必要がある。労働組合や民間の被害者団体に対する機能の強化や支援、医療や法律などの外部の専門家との連携、そして業界レベルで共通の対策を講じるといった取り組みが有効であろう。また、スウェーデンのオンブズマンのような強い権限・機能を持つ第三者機関の存在も、今後日本においてどのように導入し、応用することが可能かを、本格的に検討していくべきではないだろうか。

最後に、国レベルで求められているのは、これまで述べてきた企業の好事例や改革の実情をしっかりと周知すること、そしてマタニティ・ハラスメントの根絶に向けて、その取り組みを適切な方向に導いていくことである。その際、女性活躍に関わる取り組みの方向性を誤ることがあってはならない。全ての女性を管理職に登用することがゴールではなく、それを選択肢の一つとして目指せるように、改革や取り組みを通して環境を整備していくことが重要なのである。生き方に序列が生まれれば、女性たちは互いの価値観や選択の違いによって様々な感情に囚われながら、際限なく分断されていくだけである。真に必要なのは、特定の生き方を強いる規範に抵抗し、多様な生き方を肯定する方向に政策を進めていくことにほかならない。

4. 2 意識の改革

4. 2. 1 女性性の持つ意味

本論文では、マタニティ・ハラスメントを「男並み労働」から差異化される女性労働者の実態として捉えてきた。そこには、基準を男性に求め、女性をその付属的な関係として位置づけようとする規範、すなわち男女差別を自然なものとして無意識に読み込もうとする規範が存在している。そうした規範に対して、私たちはどのように抵抗すれば、すなわち男女の違いをどのように捉えれば、差別を生まれなくさせることが可能となるのだろうか。女性性の持つ意味を掘り下げること、この問いを深めていきたい。

妊娠・出産・育児を経験する女性労働者の困難は、本人の内にある「労働する身体」と「産む身体」の矛盾をめぐる葛藤と、その周囲にある「労働する身体」を強制しようとする身体秩序、ジェンダー規範のもと「産む身体」や母性役割を読み込もうとするジェンダー秩序とのせめぎ合いのなかで形成されていくことを述べた。「労働する身体」の意味内容はまぎれもなく「男並み労働」（という呪縛）であり、「産む身体」はセクシュアリティの表出した外見や、仕事の能率がやむなく下がってしまう状態を指している。ただ、「産む身体」の内実はこのことに加えて、それぞれの女性の主観的な感覚に依拠することによる曖昧さを内包していることが重要な点である。妊娠期の症状には個人差があり、また妊娠していなくても、女性であるがゆえの様々な身体の“ままならなさ”を抱えて生きている女性はたくさんいる。しかし、本人にしか分からない身体症状である分、その見極めも本人のなかで手さぐりの状態となり、結局限界まで保護を主張できない女性が多いという事実がある。ここに、生物学的な性差をどう定義するかという難題に向き合う必要が生じるのだが、仮に「埋めよう的な

い差異がある」と結論付けたところで、立ち尽くすほかにやりようがない。さらに上野(2015:9)によれば、実際のところは遺伝子、内分泌、外性器のいずれをとっても自然界の性差には連続性があるとの認識が適当だとされる。何が言いたいのかというと、男女間の性差を考えるにあたって追究すべきは、事実としての差異の在り様ではなく、それを後から規定しようとするジェンダー秩序の解体ではないかということである。このジェンダー秩序は、たんなる外圧ではなく女性自身にも内面化されて存在し、また「労働する身体」の意味付けを相反的に強化する根源でもある。差異は“事実”のままであり続けることなどあり得ず、必ずこうした秩序が合成されて歪んだ形相や認識を付帯するものなのである。ゆえに、ジェンダー秩序に沿って女性性の内実を捉えることが、差別を伴わない性差への向き合い方を考えるための唯一の、有効な方法だと考えられるのである。

そのジェンダー秩序において、性差は中間項の存在を許さず、必ず男か女かどちらかに分類しようとするものとして捉えられる。例えば、育児は女性特有の経験ではないが、これまで伝統的に、妊娠・出産、家事と結びつけられる形で女性が担う役割とされてきた。これはごく“自然な流れ”だとも言えるのだが、しだいに性別役割を強化させていくという重大な問題を有している。したがって、その流れは放っておけば女性性を過大に読み込んでいき、女性たちを特定の生き方や在り方に縛り続けることになる。また、本論文を通して確認してきたが、子どもを産まないバリキャリの女性も、仕事と育児を両立させようとする女性も、仕事を辞めて育児に専念する女性も、皆ハラスメントの対象者である。この背景には、女性同士で価値観や求める幸せの形が異なるという実態もあるわけだが、「男性(並み労働)」に及ばない全てを「女性」の範疇にしようとする横暴な男性中心主義がその奥にあり、これもジェンダー秩序の流れの行く先だと表現することができる。総じて、ジェンダー秩序に抗うために必要なのは、「自然」である非対称な性権力の構造を人為的に解体する働きを持つ新たな規範の姿だと考えられる。これにおいてのみ、女性性は力関係の歪みや差別を引き起こさない地平を得ることが可能なのではないだろうか。次項で、この結論について具体的に述べるとともに、女性同士のハラスメントを踏まえた「埋めようのない差異」への向き合い方についても考察を深め、個人の意識の在り方の面でできることを総括したい。

4. 2. 2 差異への向き合い方

性をめぐる権力構造に対し、これまで当事者に与えられてきた方策は「平等化戦略」か「異化戦略」のどちらかであった。前にも言及したが、平等化戦略は均等法や女性活躍推進の取り組みに見られるように、女性労働者を男性労働者の水準に引き上げようとする試みである。女性たちは、機会だけを与えられたハンディ付きの競争のなかで「男並み労働」から差異化され、また「産め」「働け」「育てろ」「活躍しろ」の何重ものプレッシャーで管理職の任に耐えないなど、多くの困難を突きつけられてきた。平等化戦略はこのように、差異を極限まで内部に抑え込ませ、その結果として当事者の分断と疲弊をもたらす方策である。一方の異化戦略も、権力構造の解体どころかそれを固定化させ、差別を助長させる方向に作用する。ある意味で楽だと感じる当事者もいるかもしれないが、男性中心主義の規範に翻弄される運命を心のどこかで甘受しているのであれば、それは決して見過ごしてはならない。

「平等化」と「異化」をめぐるこのジレンマ(「ウルストンクラフトのジレンマ」と言われる)を越え、差異が差別を伴わない地平を得るためには、そのどちらでもない、すなわ

ち差異をつくり出すプロセス自体にアプローチしていくしかない。もっと具体的に言えば、男か女のいずれかのカテゴリーに峻別しようとするその差異化の境界を解体、かく乱する試みが必要だということである。性差の場合、境界は非対称な切断線を引くため、この抵抗の試みがそのまま男性中心主義を脱却する試みにつながる。職場では、「男並み（労働）」から「女並み（労働）」を志向するように意識を変えていくことが必要である。自然の状態で“男並み”が優位に志向されるなら、あえて“女並み”を目指して流れに抵抗するのである。だが、あくまで意識すべきなのは切断線という名の差異化の実践であり、両方に目を配らなければ意味がない。つまり、再びもとに立ち返り、また抵抗し、その境界の変化を絶えず意識し続ける。この試みを通じて、あらゆる規範も意味付けも持ちこまない状態を自分たちの手で作為し、維持することができるのではないだろうか。

ここまでの考察は、主に男性から女性への差別、ハラスメントを前提に進めたものであるが、マタニティ・ハラスメントを考えるにあたって、当事者同士のハラスメントに対する解決策についてもしっかりと結論を提示しておきたい。女性の生き方、在り方は多様であり、それが埋めようのない差異である限り、女性同士での対立や分断を解消するのは難しいだろう。以降は、結婚や妊娠・出産・育児といった出来事を通して際限なく広がる差異に対して、当事者をはじめ私たち一人ひとりがどのように向き合うべきか、考察を深めていく。

当事者同士のハラスメントの場合、女性という共通項と、選び得る道（キャリア）の多様さや個々人の価値観の違いとが相まって、強固で複雑な差別感情、羨望、葛藤が生まれ、対立と分断を際限なく広げているとの指摘をすでに行った。道の分かれ目は、主に結婚、妊娠、出産、育児をそれぞれ経験するかどうかと、その全ての場合において仕事とどう向き合うかによって決まっていく。当事者の数と同じだけ異なる生き方があり、さらに個々人の意識には価値観の違いによるバイアスがかかるため、道は無限に存在し、その実体を捉えることは難しいと言える。女性同士の間にもおそらく“切断線”のようなものは存在しているが、それは切り口の数だけいくつもあり、また特定の社会規範を生むような“自然の流れ”を持つものではないという違いがある。そして、それぞれの切り口は、同じ尺度にもどれか一つの切り口にも還元することはできず、切断線で分けられた全ての道は順位づけと無縁の関係にある。これらを踏まえて考えると、女性同士の差別や分断を解消するために求められるのは、「個々人の意識のなかにどんな切り口の切断線も持ち込まないこと」になるだろう。先の考察と似ているようにも思えるが、これは抵抗が主題の運動ではなく、差異を個人の意識において最小単位まで解体する、いわば本来の、自然の状態に戻す行為である。基本的には「多様性を認める」ということだが、多様性を漠然とした形のまま放置しておくこととは違う。それは、女性（労働者）が経験するあらゆる出来事、その生き方の多様さを、お互いがそれだけで無条件に等しく価値のある属性のレベルにまで解体して捉えようとする試みである。妊娠期・育児期の女性を妬み蔑んだり、バリキャリアの女性に敗北感や痛々しさを覚えたりするのは、同じ女性として無意識に湧き出る感情なのかもしれない。だが、それを少しの意識の転換で、歪んだ人間関係をもたらさない状態に戻せるのであれば、実践するだけの価値はあるだろう。決して計画通りにはいかない人生に向き合い、試行錯誤しながら選び取ってきたその生き方を、相手の数だけできるだけ仔細に見て、無条件に受け入れられる要素まで解放する。地道だが、「埋めようのない差異」に対して一人ひとりにできることがあるとすれば、こうした意識の転換を日常的に行うほかに方策は見当たらないように思う。

抽象的な考察が続いたが、これらの方策は 1 節で述べた制度・政策面の取り組みとともに進められなければならないことに留意したい。また、2 節の考察でも共通していたのが、「当事者を知る」ことの大切さである。もはや当然のことだが、これは差異に向き合う最も基本的な方策として、意識の改革を進める上では様々な取り組みを通して第一に実践されなければならない。

4. 3 望ましい社会の姿とは

最後に、長期的な視野が必要な日本の社会規範そのものの改革や、筆者自身が考える望ましい人間関係の在り方について考察し、今後の展望としたい。

これまで職場におけるマタニティ・ハラスメントについて述べるなかで、日本社会に根強く残る性別役割分業意識や長時間労働を前提とした社会規範が、ハラスメントを合理化し、根本からの解決を困難にしている現状を浮かび上がらせてきた。その規範とは、すなわち日本型雇用慣行を指す。これまでの考察は「抵抗」という手段を前面に出したものが多かったが、それを労働者の福祉を最優先に考えるシステムに根本から切り替えていくことが、最後に残される究極の課題だと言える。日本型雇用慣行のもとでは、仕事と育児を両立する女性労働者の多くが、昇進・昇格とは程遠いマミートラックや、非正規労働のキャリアをやむなく選択している（本人がそれを望む場合を除く）現状がある。そして、いったんそうした道を進んでしまうと、再び“一流労働者”に戻ることは非常に難しい。このことが、女性労働者の生きづらさを固定化するおおもとの背景要因にあると考えられる。このような事態が起こる原因には、日本型雇用慣行が「長期蓄積能力活用、全人格的参加」を特徴としていることが大きく関係している。具体的には、新卒一括採用で若年層の労働者を大量に就社（≠就職）させ、人材まるごとの単位で仕事に投入し、長期勤続で賃金と地位を上げながら、その企業にカスタマイズさせた労働者を育てるというものである。このシステムは「メンバーシップ型」と呼ばれており、日本型雇用慣行の軸となる重要な特徴である。そして、これと対をなしているのが欧米社会の「ジョブ型」であり、これは雇用契約時に職務や勤務地、勤務時間などを明確に決めた上で、労働者を割り振るシステムである。労働者は転職を繰り返してキャリアアップを図るため、雇用の流動性が高いという特徴がある。どちらにもメリット、デメリットがあるのだが、長い不況で企業体力が失われつつある現在の日本社会では、女性や非正規労働者など弱者への差別的な取扱いをはじめ、企業福祉の脆弱化、長時間労働など、メンバーシップ型のデメリットが露呈する形となっている。ジョブ型への切り替えを求める声があがって久しいが、社会の根幹を改変する取り組みはそう簡単に行えるものではない。現状との齟齬が最も小さく済み、双方を上手く折衷できるのは、「入り口から途中まではメンバーシップ型のままにし、その後ジョブ型に段階的に移行させていく」という方式だと言われている。しかしこれでは、若年期に妊娠・出産・育児を経験する女性労働者の困難が何ら解消されていない。ある程度仕事が落ち着きキャリアも積んだ年齢で出産することはできるが、高齢出産はリスクが大きいいため、結局子どもをあきらめるか仕事を犠牲にせざるを得ない可能性が残される。突き詰めて考えると、最終的には入り口部分である新卒一括採用の是非や日本の学校教育の在り方を争点としなければならないことに気づくのだが、これは一つの確立した研究領域を成すほどの重要な問いであるゆえ、本論文の範疇では

深く立ち入ることができない。また、ジョブ型、メンバーシップ型それぞれをどのように、どの配分で活用すべきかについても、論拠を集め分析を重ねて考察するだけの紙面の余裕は残念ながら残されていない。今ここで、唯一確かに言えることは、現状に固執せず、恐れずに一步を踏み出すことの大切さであろう。メンバーシップ型もそうだが、これまでの日本の政策には、企業や家族の共助、個人の自助に大きく依存し、責任をより内輪に転嫁しようとする傾向が見て取れると思う。妊娠が母親の自己都合とされ、冷やかな視線の対象となるのもこの土壤がもたらす弊害である。これからは、労働者の福祉に対して国が直接的な影響力と責任を持って介入しなければならない。3章で取り上げたスウェーデンのような、育児休業制度をはじめとする徹底した福利厚生制度や労働者を第一に考えた体制の構築、さらには保育所の整備などによる母性役割やケア役割の負担軽減など、国が主導する積極的な取り組みから磁場を動かしていくことは十分に可能であろう。既に行われている女性活躍推進の取り組みも、本来はその通過点に位置するものであり、女性管理職の増加は改革の“結果”でなくてはならない。これからの時代を見据えて、「経済成長から福祉へ」を主眼とする社会システムの改革に、いち早く着手することが望ましいと考える。

本論文では、「人間関係は何らかの権力構造なくしては成立しえない」という筆者自身の実感をもとに、マタニティ・ハラスメントの原因となる「結婚・妊娠・出産・育児を経験する女性労働者とそうでない女性労働者」、「男性労働者と女性労働者」、「上司・管理職と部下」などの関係性を切り口として、その権力構造や差別・排除の実体を具体的に捉えてきた。また、考察のなかで、明白な“権力”を伴わない関係性でも、規範の影響や偏見、価値観の違いによって関係は容易に歪み、様々な感情が生まれ対立や分断が広がっていくことも確認した。私たちは人間関係のなかを生きるとき、必ず互いに対して影響を与え合う。その影響は、自分でも気づけないくらい簡単に、相手の心身への侵略・攻撃行為に変ずる危険を孕んでいる。これを防ぐために、本論文の結論として提示した「相手（当事者）を知ること」、「権力構造や規範を持ち込む境界を絶えずかく乱すること」、「差異をできるだけ小さい単位に解体して捉えること」といった方策を、当面の有効な解決策として改めて示したいと思う。そして、これらを実践する上で欠かせないのが、互いに相手を理解し、自分が相手に与える影響に対して自覚を持つという双方向の関わりである。マタニティ・ハラスメントの場合は、当事者が既得権を乱用する“逆マタハラ”が大きな問題となっていた。良好な関係を維持するためには、周囲の人間だけでなく、当事者からも働きかけを行うこと（この場合は、当事者の女性労働者が周囲への誠意や仕事への責任感を示すこと）が不可欠だと考えられる。また、全ての人は自分の言動を意識し、権力構造の生まれやすい空間にあっても常に、支配欲を抑え、そして翻弄されないよう抵抗しなければならない。職場では、力関係で優位に立ち、職場の風土を左右しやすい管理職の人間の影響が特に大きいと考えられる。彼らが、これまで述べてきたことを踏まえて労働者の意識改革を進め、その感情を適切に管理し、ハラスメントが起らない「空間」を構成していくように努めることは一つの有効な取り組みであろう。もちろん、労働者一人ひとりの取り組みが十全に行われることが前提であるのは言うまでもない。

マタニティ・ハラスメントは、「働き方の違いに対する最初のハラスメント」である。これからは、妊娠・出産・育児を経験する女性に限らず、介護や病気、障害など様々な条件・制約を抱える労働者が職場に溢れ、求められる働き方から差別化される存在となる時代が

来るという。(小酒部 2016:160, 201)したがって、マタニティ・ハラスメントを解決する取り組みは、様々な事情を抱え、差異化の対象となり得る全ての労働者が働きやすい職場をつくるための第一歩となるのである。誰もが働きやすい職場、そして社会の実現に向けて、国・企業・私たち一人ひとりが、マタニティ・ハラスメントをなくすために今、真摯に考え、できることに取り組むべきなのではないだろうか。

おわりに

本論文では、マタニティ・ハラスメントのない職場、女性が働きやすい社会の実現をテーマに考察を進めた。企業レベルでは、基本的な制度において利用者の意識改革と全労働者への周知・啓発に取り組むこと、新たな制度を通して社会規範への抵抗を図り、女性をはじめあらゆる労働者が差異化されずに働ける職場を構築していくことが求められる。また、国レベルでは、企業の実情や取り組みを把握した上で、女性の多様な生き方を肯定する政策を恐れることなく進めていく必要がある。そしてこれらと同時に、労働者一人ひとりが当事者を知り、権力構造を生む切断線や生き方の差異を解体しようとする意識を持たなければならない。女性に限らず、全ての人にとって働きやすい職場と社会を実現するために、全員がこれらの取り組みに対して真剣に向き合うべきだという結論に至った。

しかしながら、最後に触れた日本型雇用慣行の改革や、国内外を問わず行政レベルの取り組みについては分析の余地が残されており、触れることすらできなかった論点も多々ある。また、性的マイノリティや生物学的な性差に関する考察に深く立ち入らなかったことも課題であり、これらについては、今後考えを深めていきたい。そして、本論文は、差別をはじめとする様々な感情や言動を「ハラスメント」に置き換えるという多少の飛躍の存在を、構造的な課題として抱えている。特に、抽象的な差別論を含む考察には、ハラスメントの現実と乖離した理想論にすぎないとの指摘があるかもしれない。だが、最終的な問題解決を見るために、普段思い及ぶことのない意識の根本部分に立ち返る過程こそが最も重要だとは言えないだろうか。心の奥にある感情や普段の何気ない言動を立ち止まって意識し、人間関係の在り方を見つめ直すことこそが大切だと筆者は考えている。

本論文が、筆者自身も含めた全ての人の生き方と、互いの在り方を拓く一助となることを願いたい。

参考・引用文献

- 上野千鶴子, 2013, 『女たちのサバイバル作戦』 文藝春秋
——, 2015, 『差異の政治学』 岩波書店
大和田敢太, 2018, 『職場のハラスメント』 中央公論新社
岡沢憲芙, 2014, 『男女機会均等社会への挑戦—新版おんなたちのスウェーデン』 彩流社
奥田祥子, 2018, 『「女性活躍」に翻弄される人びと』 光文社
小酒部さやか, 2016, 『マタハラ問題』 筑摩書房
川東英子, 2018, 『ジェンダー労働論—雇用の男女平等をめざす日本と世界』 ドメス出版
スウェーデン社会研究所, 1981, 『スウェーデンの社会政策』 成文堂
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
中野円佳, 2014, 『「育休世代」のジレンマ—女性活用はなぜ失敗するのか?』 光文社
濱口桂一郎, 2015, 『働く女子の運命』 文藝春秋
水谷英夫, 2018, 『予防・解決 職場のパワハラ セクハラ メンタルヘルス—マタハラ・SOGIハラ・LGBT 雇用上の責任と防止措置義務・被害対応と対処法』 日本加除出版
溝上憲文, 2013, 『マタニティハラスメント』 宝島社
ヤンソン由実子, 1987, 『男が変わる—スウェーデン男女平等の現実』 有斐閣