

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——

埼玉学園大学 杉浦浩美

1 目的

本報告の目的は、育児休業復帰面談における権力作用について検討することである。育児休業復帰面談は通常の、雇用する側と雇用される側という非対称的な権力関係だけではなく、女性側に「両立についての不安」があるがゆえに、女性労働者をいっそう「弱い立場」に追いやることになる。会社側の威圧的な面談（お迎えはどうするつもりだなど執拗に聞かれる等）によって両立への不安が増大し、結局「復帰を断念した」「正規雇用をあきらめて非正規で働くことにした」など不本意な選択がなされることも多い。さらにそうした目に見える権力作用だけではなく、目には見えない権力作用についても検討する必要がある。あからさまな圧力がない場合においても、女性にとって明らかに「不利」と思われる「選択」が「自主的に」なされるとしたら、その背後にどのような「力」が働いていたのか、明らかにする必要があるからだ。

2 方法

女性労働者へのインタビューデータを用いて育児休業復帰面談における女性の経験に着目する。具体的には、正規から非正規への転換への「同意」はなぜなされたのか。その交渉プロセスにどのような力が作用していたのか検討する。その際、ルークスの3次元的権力論、コムターの3つの権力概念等を用いる。三具はコムターの権力概念を用いて、一見「妻の意志」に見える出産退職（妻にとっては不利な選択）の背後にはさまざまな権力が作用していることを明らかにした（三具，2018）。育休復帰面談もまた、こうした権力作用の場であるととらえる。

3 結果

「両立への不安」ゆえに「会社との対立」を避けたい女性と、会社側がそれを利用する形で提示する「働き方」（顕在的権力の回避）、さらに期待に応えたいと考えるがゆえに、不利な選択となる「提案」もひとつの選択肢のように思ってしまう構造（潜在的権力の作用）、さらに会社への信頼や仕事への自信があることで、そうした権力作用に無防備になるリスク等、分析した。

4 結論

労働者にとって一度、同意してしまった契約の意味は重く、「後から」その不利に気づいても解除できる制度は与えられてはいない。であるからこそ、育児休業復帰面談におけるさまざまな権力作用について自覚的であることは非常に重要であると考え。育休復帰面談の場が、女性労働者の「不安」が利用され不利な選択が「自主的に」なされる場であってはならない。

文献

スティーヴン・ルークス，1974年＝中島吉弘 訳，1995『現代権力論批判』，未来社
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．