

# 働く母親と日本の職場の「迷惑」に関する考察

森田 美佐

(高知大学人文社会科学系教育学部門)

A Study of Working Mothers and “Nuisance” in Japanese Workplaces

Misa Morita

Education Unit, Humanities and Social Science Cluster, Kochi University

Abstract: The purposes of this paper are to analyze the background that colleagues are annoyed with Japanese working mothers in the workplace and to examine the environment where all employees can work comfortably. The reasons why colleagues consider working mothers to be a nuisance are "leaving work to another person", "taking time off easily", "claiming only rights" and "talking nothing but the child's story". Colleagues will feel positive if mothers are "working hard", "taking responsibility", "doing the chore" and "keeping a low profile". However, such workplace requires us to give up “decent work” and quality of life. It is necessary for working mothers and colleagues to create a society in which both those who need to care and those who support it are respected each other.

キーワード：働く母親，迷惑，ジェンダー，日本の職場

Keyword: Working mother, Nuisance, Gender, Japanese workplace

## 1. はじめに

日本では少子高齢化がいつそう進む中で、労働市場では急速な労働力不足が懸念されている。この問題の解決に向けて、2019年の出入国管理法（入管法）改正は、労働市場にとっては非常に期待されたものであったと言えるだろう。加えて労働現場では、人材不足に加えてコロナ禍の影響により、IT導入による業務も実施され始めている。しかしそれだけでは労働力不足は解決しない。

一億総活躍社会を実現するための柱として、働き方改革が謳われているが、女性が潜在的な人的資源として注目されている。日本の女性の就業希望者は約230万人である。そして彼女たちが、就業を希望しているものの現在求職しない理由として、「出産・育児」を挙げる率は3割を超えている（内閣府、2019）<sup>1)</sup>。

このような中、「子育てしながら働く女性」（以下、「働く母親」と明記）を支援する施策が展開されている（ファミリーサポートセンターの充実、待機児童の解消、学童保育の拡充、働く母親の就労支援等）。2015年には女性活躍推進法も施行され、政府の働く母親に対する支援も読み取れる。政府は、少子化社会対策大綱に基づき、社会全体で行動することによって少子化対策を進めることを重視し、「子育てに温かい社会づくり」を目標の一つとしているが、その中では、企業の取り組みも注目され（内閣府、2020）<sup>2)</sup>、ここからも働く母親を後押しする政府の姿勢が見てとれる。働く女性は増加しており、日本で未就学児を育てる女性の有業率は64.2%であり、この割合は増加傾向にある（総務省、2018）<sup>3)</sup>。

しかし特に近年、日本の職場において、働く母親に対する「厳しい目」が向けられていることも散見され、2013年には報道でも扱われた（NHK、2013）<sup>4)</sup>。育児にかかわる人もそうでない人も、子育てへのあたたかなまなざしを向けることが社会的に求められつつある一方で、そのような雰囲気は、日本の職場で醸成されているのだろうか。

そこで本研究では、働く母親を「迷惑」とする日本の職場や社会の背景には何があり、それを乗り越えるためにはどうすればよいのかを考えたい。なおここで述べる子育てにおける「迷惑」とは、中谷奈津子らが定義した「子育ての養育者が意図するかどうかに関わらず他者に影響を及ぼし、場合によっては他者を不快にさせる言動・行為」とする（中谷・森田、2014）<sup>5)</sup>。

## 2. 働く女性と子育てをめぐる研究

### (1) 女性が働き続けるために乗り越える壁

働く女性が子育てをしながら仕事を続けるためには、育児支援は欠かせない。先行研究としては、女性の就業継続に、育児休業制度のみならず家族を含む他者支援がもたらす効果を明らかにしたものや（今田・池田、2006）<sup>6)</sup>、企業の子育て支援に目を向けたもの等が見られる（中村、2008）<sup>7)</sup>。

但し近年では、男性に比べて女性の進出が遅れている日本の職場の男女格差は、結婚・出産等の家庭の要因よりも、組織の中で男女の不平等な扱いが影響していることが指摘され（山口、2017）<sup>8)</sup>（大沢、2019）<sup>9)</sup>、仕事と家庭の両立支援制度に目を向けるだけでなく、企業の組織内における男女のキャリアパスの非対称性に注目することが重要視されている。

加えて女性が結婚・出産を経ても経なくとも働き続ける上で、彼女たちが従来型の男性中心社会の働き方とは異なるリーダーを目指すことの重要性和意義、そしてそれに向けた教育実践に関する議論も盛んになっている（お茶の水女子大学グローバルリーダーシップ研究所、2019）<sup>10)</sup>（昭和女子大学女性文化研究所、2016）<sup>11)</sup>。

### (2) 働く母親は職場で自身をどう見ているか

働く女性の子育て支援を充実させ、職場の男女格差を見直し、女性が組織の中でリーダーシップをとるために必要なことが研究される一方で、実際の現場では「小さく」なって働く母親が一定程度存在している。つまり一部の

働く母親は、周囲に対して迷惑をかけていると思いながら働いている、ということである。重川純子らは、乳幼児をもつ雇用者のワークライフバランスについて調べた結果、乳幼児をもつ働く母親は、生活と仕事のバランスが上手く取れているとは考えておらず（その意識は男性より女性が強く感じている）、そう考える理由の中には、勤め先への迷惑を挙げる割合が高いことを明らかにした（重川、2010）<sup>12)</sup>。また和田彩らは、就労妊婦は、これまで築いてきた就労者としての役割規範と妊婦（母親）としての役割規範を含む自己規範とが違反することによる葛藤をもち、心苦しさや申し訳なさなどの否定的感情が生じていることや、職場に迷惑をかけたくないという思いで仕事に励みながらも、その中で胎児に危険が及ぶ状況になると胎児に対して申し訳なさを感じる経験をしていたという（和田・中村・跡上・佐藤・吉沢、2016）<sup>13)</sup>。

### (3) 周囲は働く母親をどう見ているのか

但し先行研究では、働く母親が仕事を続け、リーダーシップを取ることの重要性やその環境整備に対しては注目される一方で、そのような女性たちを、同じ職場の同僚や後輩がどう見ているのかに焦点を当てた研究はあまり見られない。働く母親が抱く、「職場に迷惑をかけている」「子育てしながら働いて申し訳ない」という感情は、単なる杞憂なのだろうか。実際に働く母親の同僚たちは、彼女たちをどう見ているのだろうか。職場ではないものの、公共の場における周囲の母親への迷惑意識を研究した中谷奈津子らは、発信側（非当事者）による親役割を強調するまなざしと、受信側（当事者である母親）による親責任の内在化が合致した際に、「迷惑」が互いに認識され、それによって受信側が周囲からの批判を回避しようとする気持ちが、行動の制限と、受信側が自己を主張しない生活につながるという（中谷・森田、2014）<sup>14)</sup>。

働く母親と同僚たちとの間に軋轢や衝突があるような職場は、もちろん誰にとっても働きやすい環境にはならない。子育てをする側もそうでない側も互いにその個性や能力が尊重され、互いにワーク・ライフ・アンバランスにならないためには何が必要であるのかを考えることは、単なる経営戦略としてではなく、多様性が承認され、従業員が安心して働ける職場の形成に向けても必要ではないだろうか。

## 3. 新聞とウェブサイトから見る働く母親の「迷惑」

### (1) 新聞から見た働く母親をめぐる「迷惑」

新聞報道の中では、働く母親が職場で精神的にも体力的にも疲弊し、退職を決めた女性が紹介されている。その女性は、出産・育休を経て短時間勤務で復職したが、保育園への送りを理由にした朝の会議の免除に「特別扱いだ」と言われ、仕事も勤務時間内で終わらない量が求められた結果、持ち帰り残業を真夜中や明け方までかけてこなす中で余裕がなくなり、退職を決意したという（朝日新聞、2018）<sup>15)</sup>。またある派遣社員の女性は、つわりで1カ月休みたいと派遣元に伝え、派遣元の社長から「何かあったら派遣先に迷惑がかかる」と言われ、解雇に遭った（のちに男女均等法違反で指導され解雇は撤回）（朝日新聞、2017）<sup>16)</sup>。

### (2) 働く母親への「迷惑」に関する掲載内容の整理

#### 1) ウェブサイトから見た働く母親をめぐる「迷惑」

本研究では、働く母親の「迷惑」について、何がヒットするのかを google で検索した。「ワーキングマザー」「迷惑」、「働く母親」「迷惑」、「働くママ」「迷惑」の3つのパターンで最も多くヒットしたものは、「働くママ」「迷惑」であった。このため、その言葉の検索でヒットしたサイトの上位 30 件（広告のサイトや重複したサイトは除く）を挙げると表 1 になった（表 1）。

また、google が提供する「働くママ」「迷惑」に関連する検索キーワードは、「働くママ うざい」「子育て 社員迷惑」「ワーママ 言葉 嫌い」「ワーキングマザー 嫌 われる」「ワーママ しわ寄せ」「ワーキングマザー 休みすぎ」「ワーママ 嫌い」「ワーママ 様」「ワーキングマザー 迷惑」「ワーママ 自己中」であった。

表1 ウェブサイトの結果 (「働くママ」「迷惑」)

番号	タイトル	サイト名	公開年	H P アドレス
①	「ワーママはうざい」と思われたくない! 職場で迷惑がられないための注意点	RUN-WAY	2020	<a href="https://run-way.jp/career/working-mother/annoying/">https://run-way.jp/career/working-mother/annoying/</a>
②	【ずばり聞きます】働くママは迷惑ですか?	Girls Channel	2018	<a href="https://girlschannel.net/topics/1505191/">https://girlschannel.net/topics/1505191/</a>
③	ワーママの迷惑行動に職場でイラッとした体験談15	退職Assist	不明	<a href="https://www.taishoku-a.net/relationship/working-mothers-nuisances.html">https://www.taishoku-a.net/relationship/working-mothers-nuisances.html</a>
④	子持ちで働くママはやはり迷惑ですか??	Yahoo!知恵袋	2011	<a href="https://detail.chiebukuro.yahoo.co.jp/qa/question_detail/q1472805559">https://detail.chiebukuro.yahoo.co.jp/qa/question_detail/q1472805559</a>
⑤	フルタイムの正社員ママは迷惑! ? ワーママ必見! !	個人ブログ	2017	<a href="https://ameblo.jp/bon-nyan1225/entry-12300101760.html">https://ameblo.jp/bon-nyan1225/entry-12300101760.html</a>
⑥	急な欠勤がマジ迷惑! 独身女性が職場で抱える“ワーママへの不満”3つ	Women excite	2016	<a href="https://woman.excite.co.jp/article/child/ridPapimami_86423/">https://woman.excite.co.jp/article/child/ridPapimami_86423/</a>
⑦	職場の人は【ワーママをどう思っている?】ズバリ本音を聞いてみた!	Brava	2017	<a href="https://brava-mama.jp/2017031486304/">https://brava-mama.jp/2017031486304/</a>
⑧	働くママは迷惑?	みんなの介護コミュニティ (AT95CAIP氏)	2019	<a href="https://www.minnanokaigo.com/community/C06606041/">https://www.minnanokaigo.com/community/C06606041/</a>
⑨	育休明けママは正直、迷惑…と職場で言われる本当の理由	CHANTO WEB(高谷みえこ氏)	2019	<a href="https://chanto.jp.net/work/childbirth_leave/83172/">https://chanto.jp.net/work/childbirth_leave/83172/</a>
⑩	時短勤務は会社で迷惑な目で見られる? 職場で不快に思われない方法	CREATIVE VILLAGE	2019	<a href="https://www.creativevillage.ne.jp/66083">https://www.creativevillage.ne.jp/66083</a>
⑪	時短勤務は迷惑がられる?働くママが覚えておきたい5つの心得	個人ブログ	2019	<a href="https://mamaina.com/2088">https://mamaina.com/2088</a>
⑫	押切もえ「迷惑をかけないママ」を目指していた	日経DUAL	2020	<a href="https://dual.nikkei.com/atcl/column/19/082100025/110700006/">https://dual.nikkei.com/atcl/column/19/082100025/110700006/</a>
⑬	「時短は同僚に迷惑、菓子折り持ってこい」上司に言われた女性の投稿が話題に 専門家に聞いた	J-CAST 会社ウォッチ	2019	<a href="https://www.j-cast.com/kaisha/2019/10/18370214.html?p=all">https://www.j-cast.com/kaisha/2019/10/18370214.html?p=all</a>
⑭	育児中の社員は迷惑?	PRever	不明	<a href="https://www.kyodo-pr.co.jp/column/voice/251#outline_1">https://www.kyodo-pr.co.jp/column/voice/251#outline_1</a>
⑮	資生堂ショック「産まない女子」と「産んだ女子」が職場で大ゲンカ	週刊現代	2016	<a href="https://gendai.ismedia.jp/articles/-/48039?page=2">https://gendai.ismedia.jp/articles/-/48039?page=2</a>
⑯	ワーキングマザーとして守るべき、職場での最低限のマナー	リクナビNEXTジャーナル	2016	<a href="https://next.rikunabi.com/journal/20160209_1/">https://next.rikunabi.com/journal/20160209_1/</a>
⑰	ママの時短勤務は会社にとって迷惑か? 人事労務のプロが語る、女性がキャリアアップできない日本企業	Peachy	2015	<a href="https://news.livedoor.com/article/detail/9781689/">https://news.livedoor.com/article/detail/9781689/</a>
⑱	【時短勤務は迷惑?】ワーママがうざい!むかつく!と言われる理由	ミラとも転職(のぼたん氏)	2019	<a href="https://cj-miratomo.jp/7783/">https://cj-miratomo.jp/7783/</a>
⑲	時短ママに迷惑しています!もうフォローしたくありません。	ENGLISH JOURNAL ONLINE	2018	<a href="https://ej.alc.co.jp/entry/20180418-imakoko-02">https://ej.alc.co.jp/entry/20180418-imakoko-02</a>
⑳	働くママさんたち! 男性上司からの嫌味	発言小町 (そらみ氏)	2019	<a href="https://komachi.yomiuri.co.jp/t/2019/0927/915217.htm?p=0">https://komachi.yomiuri.co.jp/t/2019/0927/915217.htm?p=0</a>
㉑	職場に子持ちママは迷惑! ?パートママ、正社員ママ関係なし。迷惑と思われないための姿勢がこれからのワーママを救う!	WORKING MOMS(Megumi氏)	2017	<a href="https://workingmoms.me/working-mother-is-annoyed-in-the-workplace-2021">https://workingmoms.me/working-mother-is-annoyed-in-the-workplace-2021</a>
㉒	迷惑がられずに快く働くには?	ワーキングママ必見! 時短勤務活用術	2016	<a href="http://workingmama-jitanjob.com/colleague/nuisance/">http://workingmama-jitanjob.com/colleague/nuisance/</a>
㉓	「女性活躍ブーム」は迷惑? 子育てとキャリアの両立は難しい	日経BizGate (石塚由紀夫氏)	2019	<a href="https://bizgate.nikkei.co.jp/article/DGXZZO3904204017122018000000/">https://bizgate.nikkei.co.jp/article/DGXZZO3904204017122018000000/</a>
㉔	働くママたちが陥る「マミートラック」を知っていますか?	サンキュ	2019	<a href="https://39mag.benesse.ne.jp/lifestyle/content/?id=40434">https://39mag.benesse.ne.jp/lifestyle/content/?id=40434</a>
㉕	社員インタビュー 働くママ対談	iビジネスパートナーズ株式会社	不明	<a href="https://i-bp.co.jp/recruit/talk/">https://i-bp.co.jp/recruit/talk/</a>
㉖	上司や同僚と上手く付き合うコツ 時短勤務は迷惑をかける?	転職HACS	2019	<a href="https://ten-navi.com/hacks/article-439-33959">https://ten-navi.com/hacks/article-439-33959</a>
㉗	【もやもや】子持ちも独身も自己責任?時短VSフルタイムの働く30代のバトルに終わりはあるのか~その1~	Peachy	2019	<a href="https://news.livedoor.com/article/detail/17342311/">https://news.livedoor.com/article/detail/17342311/</a>
㉘	時短勤務は迷惑? 女性たちの不満と反論「理解のない社員のいる会社はそれまで」	WOTOPI (内野チエ氏)	2016	<a href="https://wotopi.jp/archives/32803">https://wotopi.jp/archives/32803</a>
㉙	ニトリで働くママ社員に聞く! 妊娠から出産、育休、復職で抱える不安を「ニトリの働き方」で解消できた理由	ニトリン	2020	<a href="https://www.nitorihd.co.jp/nitorimedia/career/post-458/">https://www.nitorihd.co.jp/nitorimedia/career/post-458/</a>
㉚	夢を諦めずマルチに活躍する 敏腕ママたちのリアルなお仕事環境とは?	infoNET	不明	<a href="https://www.e-infonet.jp/recruit/people/crosstalk/talk03.html">https://www.e-infonet.jp/recruit/people/crosstalk/talk03.html</a>

注: 2020年9月27日に実施。広告・重複したウェブサイトは除く。サイト名における ( ) は確認できた執筆者。公開年度は確認できたものを記載。



## 2)働く母親は「迷惑」か

表1の②の調査では、626人を対象に、同僚に時短勤務をされることは正直迷惑かをたずねたところ、肯定の回答は43%であったという(WOTOP I, 2016)<sup>17)</sup>。その中では、実際に働く母親が「迷惑」だと同僚からどのようなことを口にされているかも報告されている。⑧では、介護職の女性が、産休、育休を取って復帰後、子どものことで休むことがたまにあり、最近2日連続で子どもが熱を出したので休みをもらうために職場に電話をしたら、また休むのかと批判され、昨日も今日もこっち(現場)は大変なんだと言われた、という記載があった。このことに対して、同サイトの書き込みには、それを肯定する(確かに迷惑だという意味の)回答も多く、また、仕方ないと思うが、配慮しなければならない(そのような人が増えたら仕事は回らない)という意見もあった。また⑨では、後輩の書き込みで、自身(つまり先輩)が、職場に子どもの熱で休みを伝えた後、その後輩が書いた、(先輩が)また休むとは(自分にとって)正直迷惑だ、という趣旨の書き込みを見つけて落ち込んだという趣旨の記載もあった。そして、ある働く母親は、かつて独身時代に先輩から、昔は女性は子育てを理由に辞めなければならなかったが、今は育児休業や短時間勤務等を使って続けられるため(今の働く母親は)贅沢だ、という趣旨を聞かされた記憶から、自分もそう言われているのではないかと思った経験があると答えていた。またその他の働く母親は、子どもの熱で仕事を休むと告げた際に、上司から「給料泥棒」にならないように(早く出勤すること)告げられたという(CHANTO, 2019)<sup>18)</sup>

## 3)なぜ働く母親は「迷惑」か

なぜ働く母親は迷惑になってしまうのだろうか。表1に掲載されている記事を見ると、まず「周囲の人の仕事が増えるから」が挙げられる。⑮では、時短の社員が先に帰ることで、子どもがいない社員が、「お先に」帰る働く母親の仕事を担うことになり、その業務量が1.5倍に増え、ざわつく感情を隠せないという記載が見られる。記述には「なんで私が、結婚も出産もして家庭での幸せを手に入れた人の尻拭いをしなくちゃいけないの? 私、あなたの召し使いとか母親じゃないんだよ」という言葉がある(週刊現代, 2016)<sup>19)</sup>。

次に「急に休むから」「早く帰るから」という記述もある。⑥では、子どもの熱や病気で急に欠勤することが数回あれば、その仕事を頼まれるのは子どものいない女性が多く、彼女たちがその対応で仕事を肩代わりするため、苦慮するという記載が見られた。⑦では、他の人はまだ仕事をしているのに、働く母親だけ早く先に帰るということには納得がいかないという声がある。

また「権利を当然と思っているから」も挙げられる。③では、子育て中の上司が、自身の子どもとの約束のために、おそらくシングルである「私」の有給休暇の申し出を受け入れてくれなかったという記述があった。⑦でも、子育てのために就業時間を切り上げて帰ることを権利を当然視する働く母親の態度に、冷静でいられない気持ちが見てとれる。

その他、「子どもの話しかしないのでつまらない」も指摘されていた。⑥では、周囲が子育て中ではないのに、子どもの話ばかりされても、特に若い女性の世代ではそれは全くつまらないことに苛立ちを隠せない、という記載があった。また⑦では、子育て中だからといって周りに迷惑をかけたくないという気持ちから、ひとりで仕事を抱え込んでしまう人や、前より仕事をこなすスピードや業務に対する理解等が落ちている人等が「迷惑」になるという指摘もされていた。

## 4)どうすれば働く母親は「迷惑」ではなくなるのか

それでは、逆にどのような母親であれば、職場の迷惑ではなくなるのだろうか。それは言うなれば上述したことの裏返しでもあるが、最も取り上げられていた項目は、周囲への配慮である。

①では、「謙虚な姿勢」「コミュニケーション」「仕事への集中」「子どもの話をしない」等が掲げられている。②でもその指摘は類似し、「忙しいことを周囲にわかってもらおうという考えをしない」等の指摘がされている。

次に、仕事に対する責任をもち、成果を上げることが指摘されている。⑪では効率を上げて働くことが、①でも集中して働くことが、「迷惑」とされないために必要なことだと指摘されている。②では、個人的な経験として、今の転職先の働く母親が、仕事を完璧にこなし、病児保育やベビーシッターを使って非常に仕事を続けることを重視しており、休んだ時はこちらが恐縮するほど謝罪し、雑用も率先してやるため、このような働き方と態度を周囲に示すならば、働く母親は迷惑な存在ではないという思考になった、という記載も見られている。⑦では更に、働く母親が周囲に「迷惑」とは思われない具体的な案が提示されている。それらは、要約すれば「昼休みもお弁当を食べながらひたすら業務に邁進する」「こちらが多忙になると、昼休みに残って、これ、やっておきましょうかと言ってくれる人」等である (Barava, 2017) <sup>20)</sup>。

加えて、会社にとって戦力になることが重要だとする記載も見られた。⑬では、フルタイムで働く人達と遜色のない成果を出すことが、「迷惑」と思われないための一案として指摘されている。ここでは、子育て中で時短勤務をしている母親が、(迷惑をかけているため) 上司から、菓子折りをもちて謝罪しろと言われたという発言およびそれに対する賛否の意見や、働く母親が短くなった労働時間を使って勉強していることに対する意見も交わされていたが、まとめれば、子育て中の人も、成果を出せば、周囲に認められる可能性があることが記載されている。

#### 5) 「迷惑」を個人転嫁しないー家庭・組織・社会の改革を求める

##### a) 家庭生活との関連

しかしこれらの記載には、働く母親の個人的な努力では解決しないという視点から、周囲の同僚も、多忙であるという現状を組織に訴え、体制を変えていくことの重要性を提案するものも見られた。

②③では、子育て支援等を利用するものの、戦力にならない人材としての「ぶら下がり社員」が指摘されてしまう環境にも目を向けるべきだと主張される。そこでは、育児支援制度を多数使うものの、キャリアを目指さない社員が抱える背景には、(キャリアを) 目指した場合の日常生活における仕事と家庭の兼ね合いが、現実的ではないことが述べられている。②③では、働く母親がキャリアアップを目指すならば、土日深夜も関係なく働かねばならないことと、それを家庭の事情が阻むと指摘し、「彼女たちは制度に甘えたいわけではなく、飛び越えようにもその一歩が踏み出せない家庭の事情を抱えている」と述べられている (日経 BizGate, 2019) <sup>21)</sup>。また②④は、親になった途端、女性だけがマミートラックに陥っている現状があることを紹介し、バリバリ仕事をこなす女性だけが働く女性の目指す姿ではないことを述べたうえで、パートナーと話し合うことが重要ではないかと投げかけている (但し表 1 からは、パートナーと家事や育児を分担することを、「迷惑」回避の方法として最優先する記載は、あまり見られなかった)。

##### b) 組織の役割ー安心な職場をつくる

⑭では、企業自身が、子育て中の社員をどう組み入れ、成果を出していくのかについての取り組みが掲載されていた。そこでは、企業として成果を重視するが、その際、目標に向けて共に働くチームの関係性を大切にしているという。具体的には、チームの関係性を良好に保つためには「個人の意見を言っても大丈夫」という職場環境を第一にしているとし、安心・安全の場を提供することが大切だと述べられている。⑲でも、組織のサポート体制が指摘されている。⑲では、企業が実際に時短勤務や在宅勤務を利用しながら働く母親を管理職として受け入れているケースが紹介されている。

##### c) 個人ができることー我慢しない・建設的な提案・転職

⑫では、母親が頑張るすぎることは逆に母親を苦しめるとし、何でも自分でしない、しなければいけないという我慢ではなく、できないことは助けを求めてもよいのではないかという意見も載せられている。

⑱では、労働者にはどのような家庭環境であっても生活を楽しむ権利をもっていることを再確認することも提案されている。今の日本社会では、子育てをめぐる「迷惑」の問題を、個人同士で対立させるのではなく、現場で働

く人達が組織に現状を具体的に伝え、建設的な改善の議論にまで持ち込んでいくことの重要性が打ち出されている。そして⑰では、古い体制で評価されない時短勤務を続けるよりは、キャリアの継続や向上につながる企業に転職することも一案であることが指摘されている。

#### 4. 働く母親を「迷惑」にしているもの

##### (1)働く母親を「迷惑」にさせる働き方

働く母親が周囲から「迷惑」として指摘される背景の1つには、まず日本の職場が、子育てに本格的にかかわりながら働く正社員など想定さえしていなかったことが挙げられる。そもそも子どもを保育園に迎えに行く正社員の働き方は、残業が前提の古い日本の職場では、今でも仮定すらされていない、と言わざるをえない。もしそれを前提とした働き方を企業が考えているのであれば、日本の企業に勤める正社員の退社時間は、残業を含めても17時にならないといけない。しかしそのような正社員の勤務時間が想定されていない職場では、この「掟」に物申す者は厄介者扱いされてしまうだろう。日本の社会では、上述した「急に帰る」「早く帰る」「子育て支援制度は権利だ」というような社員は、完全にアウトローだったのではないだろうか。

加えて競争社会の中で、雇用者に更なる仕事の「効率性」と「生産性」を求める労働市場の風潮が、働く母親が社会の中で、「お荷物扱い」と認識される大きな要素になっているのではないだろうか。上述の記載でも、「効率を上げて働くこと」「集中して働くこと」「成果を出すこと」「通常勤務の従業員と変わらない業績を上げること」等が、働く母親を「迷惑」と感じない条件として挙がっていた。

しかし、統計を見ても明確なように、共働きで夫婦と子どもで暮らす世帯の妻の家事関連時間は4時間54分に対して、夫のそれは46分に過ぎない(総務省, 2017)<sup>22)</sup>。働く母親は、遅出・早退をしても在宅勤務をしてもよいが、日中は仕事を効率的にこなし、帰宅しても自宅からWEB会議で参加したり、子どもが寝た後や夜中に業務を片付けて成果を出すだけでなく、通信教育を使うなどしてキャリアに付加価値をつけることが、労働市場でノーマルな労働者として賞賛されるならば、それは働く母親を、「男性並み」の有償労働と「女性並み」の無償労働を行う主体へと進ませることになるだろう。これは先ほど⑳でも指摘されたように、働く母親にとって現実的な暮らしではない。かつて「職場で認められたいなら女は男の二倍働け」という言葉が使われた。確かに現代社会は、職場で平等になりたければ、働く母親は男性の二倍働けとは言っていない。しかし「家事労働は今までと同じように行え(男性は一切関与しない)。有償労働は家庭責任をもたない雇用者と同等にこなせ。そうすれば迷惑の対象から外してもよい。」というのであれば、結局、女性は男性の二倍働く構造になってしまうだろう。「迷惑」扱いされたくなければ、働く母親にはここまでの生活実践が求められるのだろうか。

##### (2)働く母親を「迷惑」にする環境

また、働く母親の同僚の、家族・子育てに関する近代家族に依拠した価値観と、仕事と子育ての両立の奨励政策との不調和も挙げられる。現在でも日本では近代家族の規範が強く、「子育ては家庭の責任」「個人的な領域」という考え方がどちらかと言えば一般的な流れになっている。しかしその中で、「子育てを社会で支えよう」という社会的要請が強くなればなるほど、近代家族の規範意識が強いの人の中には、感情的な混乱が生じる人がいてもおかしくはない。

加えて実際にかれらは、自身の仕事に加えて、働く母親の急な休みや遅出・早退等に対して、仕事を肩代わりもしており、時間的にも精神的にも「余裕」がない。さらに、昨今の女性の雇用の非正規化が進む中で、支える自身さえ、雇用が安定しておらず、いつ解雇されるかもわからず、仕事に見合う給与も十分に得ていないという中で、育児休業や短時間勤務制度を利用して会社から十分な保障を約束された正社員の母親の仕事を気遣ったり仕事をこなすことを要請されても、前向きになれない、ということも充分考えられるだろう。また支える自身の雇用が安

定していても、自身の妊娠・出産や育児、介護等を考える時間や機会をもちたいが、仕事の忙しさから十分にできない人たち（できなかった人たち）にとっては、「なぜ私が、あなたの私生活を、自分の私生活を削ってまで肩代わりしなければならないのか？」という感情をもつことがあってもおかしくはない。

しかし昨今、少子化が社会的問題として扱われる中で、育児休業制度や短時間勤務制度等を権利として行使する働く母親をあからさまに批判することも憚られるならば、せめて、働く母親が（自分たちに向かって）低姿勢で、いつも謙虚で、感謝の気持ちを口に出し、調子に乗らず、各同僚の机に菓子を配るような態度を求めてしまうことも、決して不思議ではないだろう。

## 5. 働く母親の「迷惑」をめぐる論点

### (1) 共生保障に基づく利他的条件の整備

このような職場の状況を、宮本太郎が提示する「共生保障」の観点から見た場合、労働者の暮らしや生き方が多様化する中で、いつかは同僚の私生活を仕事で「支える側」になり、いつかは逆に「支えられる側」になる、と現実的に考えづらい状況になっていることと、「支える側」が経済的・時間的・精神的な課題を抱えていることも考えられる。

宮本は、共生保障とは、包括的支援の実現や生活困窮層の参加条件の拡大などを組み込んだ共生の戦略であり、「共生」を美しい理念で終わらせるのではなく、共生保障のビジョンが、実際に人々の利益になることを示していくことの重要性を指摘する。宮本は、普遍主義的な社会保障改革がしかるべき財政的裏付けをもって進展せず、地域で介護や子育ての資源が枯渇し、政府がそれを補うべく「共生」や「支え合い」を持ち出す（かくあるべきという規範を伴って）とすれば、助け合いの押しつけというトーンが強まると懸念する（宮本、2017）<sup>23)</sup>。しかし宮本は、共生や支え合いは、規範として押しつけられる筋合いのものではなく、一見したところ利他的な行為であっても、長期的に見ると自己に利益をもたらす、人々が互いに認め認められる相互承認の関係を取り結ぶことができれば、共生それ自体が価値となると述べ、人々が互恵的な支え合いの利得を実感できるための利他的条件が欠かせないとする。

### (2) 「強者の闘い」に参戦しない

上野千鶴子は、「女性の強みは弱者を抱え込むこと」だと述べている。ここでいう「弱者」とは胎児・赤ちゃんのことを指している。上野は、次のように指摘する。どんなエリートでも、女性は母になったとたんに弱者を抱え込む。そして女性は、自分自身は「自立」しているつもりでも、弱者を抱え込むことで依存的な存在になる。ベビーカーを押せば、障害者と同じ立場になる、病人を抱え込む、そして介護を抱え込むという経験をとおして、弱者と共にあるために、弱者に対する想像力を否応なく備えることができるのが女性の経験の強みであり、男の弱みである（上野、2014）<sup>24)</sup>。

このような女性の経験を、全ての女性が職場でもつならば、周囲の厳しい目にさらされる働く母親は減っていたかもしれない。しかし現実にはこの経験の共有が、働く女性の中で形成されてはいないだろう。濱口桂一郎は、近年、日本の働く女性の中で、ノーマルトラックと、マミートラックの双方に働く女性が分断され、ノーマルトラックでは無制限な長時間労働が当然とされ、成果競争の渦の中に女性が巻き込まれる一方で、無理な競争に食らいついていけない女性たちが、差別のゆえではなく自らの主体的意思によってそこから降りる（離職あるいはマミートラックを選択する）状況が生じた結果、彼女たちのどちらもが不満を募らせたと述べている（濱口、2015）<sup>25)</sup>。その双方の不満は、「子育て」においては、夫の非協力や子育てに親和的でない職場等、いくつかは似ていたかもしれない。しかし双方が連帯し、子育てしながら働きやすい職場を目指すという動きは、日本においてはまだはつきりとは見られていない。また、ノーマルトラックに進出を果たせた女性たちが、従来の日本社会の滅私奉公を前



提とするような働き方をして、夫といつまでも分かち合えない家事や育児にため息をつき、1人でこなしたり外注化したりする限り、弱者を理解する職場は実現しないだろう。そのような職場は、働く母親のみならず、誰にとっても働きづらい。

## 6. 誰もが「迷惑」にならない仕組みを考える

### (1) 対立を超えて—どちらも二者択一であることへの気づき

仕事と家庭責任の両立の中で、「ワンオペ育児」を実践し、日々疲弊している働く母親は沢山見られる。しかし職場の子育てをめぐる働く母親の「迷惑」意識の根底には、子育てをする側だけでなく、それを支える側も、同じく、仕事か私生活かの二者択一を迫られている状況にあるということに、まずお互いが気づくことが必要だろう。どちらもディーセントワーク（人間らしい働き方）を達成するためには、働く母親が職場で引き起こす調整が、ルール違反として働く母親個人に転嫁されていることに気づくことが核だろう。1人数時間あるいは1日欠けると成り立たないような仕事の割り振りがなされており、善意をもって肩代わりした同僚が長時間労働にならざるをえない職場組織の欠陥を、支える側と支えられる側が客観的に認識し、従業員の私生活の問題を全て従業員の自己努力で解決させる労働現場に問題の予先を向ける必要がある。

もっとも、社会全体が「子育ては女性がすべき」そして「夫は稼ぐべき」という規範を見直すことも欠かせない。現在でも性別役割分業を肯定あるいはどちらかといえば肯定する割合は、女性で約3割、男性で約4割程度見られる(内閣府, 2020)<sup>26)</sup>。 「育児は母親がして当然」「稼働責任は父親にある」という考えが一定の地位を占める中で、性別を超えて誰もが個性や能力を生かせる働き方の実現は難しい。

### (2) 支える側も支えられる仕組み

そして宮本の提言が、具体的に見える形で現場で分かち合える仕組みは有効ではないだろうか。例えば日本のある企業では、働く場の急な休業を肩代わりした同僚（支える側）に金銭的な支援を行っているという(朝日新聞, 2018)<sup>27)</sup>。これは、従業員同士で私生活とのバランスを、互いに助け助けられる関係の価値を企業として認めようとしている事例のひとつではないだろうか。勿論、金銭的支援のみならず、そのような支える側を正当に評価する仕組みも必要だろう。

女性が活躍する国では、従業員の子育てを支える側を支える仕組みは決して珍しい話ではない。例えばスウェーデンでは、子育てで休業する人の仕事の代替人員が雇われることになっており、同僚にしわ寄せがくることはないという（その仕組みは「ヴィカリエ」とされる）。ヴィカリエで採用される人は、期間限定とはいえ、仕事の経験の浅い若手や、いままです社員で雇われたことのない人等の為、自身のキャリアアップにつながる良い機会にもなるという(ベネッセ, 2019)<sup>28)</sup>。これから日本では、少子高齢化が進む中で、子育てだけでなく、介護との両立、あるいは病気との両立等により、いわゆるケアレスマンモデルとは異なる働き方をする人の増加も予測される。学び直しで学校に通いつつ働く人も現れるだろう。かれらは時に休業を必要とすることもあるだろう。そのような時に、休む人を支える側があり、そして支える側自身もその雇用によって支えられる、という仕組みの中には、「迷惑」な人は皆無である。誰もがだれかのために役に立ち、自分自身も無理なく、仕事を維持そして職業人として成長できる機会が得られる仕組みの事例として、日本でも考えることはできないだろうか。

### (3) 持続可能な働き方かどうかを考える

子育てで仕事に穴があかないように、職場の誰にも仕事を肩代わりしてもらわないよう、注意して全力で仕事に取り組み、成果を出し、同僚にはいつも周囲に気を遣い低姿勢で接し、食事も休憩もスルーし、万一誰かに仕事を替わってもらったら感謝の気持ちを忘れず、子どもが寝た後には自己研鑽もする。このような働き方が、働く母親が周囲から「迷惑」と思われないロールモデルである職場の持続可能性はどのくらいかを考えることも欠かせない。



人に頼らず、人を助けず、仕事は全て自己責任と考えて、私生活の全てを組織に投げうっても、もはや終身雇用や年功序列が崩壊する日本の雇用制度の中では、その見返りはあまりにも小さ過ぎる。

## 7. まとめにかえて

働く母親に対する「迷惑」意識は職場の中で見られており、その理由としては、「仕事を周囲に肩代わりさせる」「急に休む」「権利を当然視する」「子どもの話ばかりする」等が散見された。逆に子育て中の父親に対する提案や批判（父親も休むべきだ等）の意見は強くは見られなかった。本来ならば子育てを担うことが優先されるべき母親が、労働市場で残業や休日出勤が前提の「ノーマル」な働き方の掟から外れた態度や行動をとることに対する、周囲が感じる違和感と仕事量の増加および私生活への影響が、「迷惑」として言語あるいは態度によって表出していることがうかがえる。

しかし、働き手の減少や高齢化が進み、今後、日本の労働現場は、多様なライフスタイルをもつ人、あるいは多様な国籍や文化をもつ人を受け入れる必要性がますます生じるだろう。このような人々を受け入れるにあたり、働く母親に今突き付けられている「迷惑」とならない働き方の手本は、持続可能な雇用を保つ上で、日本が国際社会で競争する上で、逆に「迷惑」な存在になっていくのではないだろうか。長時間労働が前提で、1人欠けるだけで仕事が回らず、代替人員を配置するシステムもなく、業務の見直しもせず、担当者レベルで調整を求めさせる職場に発展はあるだろうか。

子育てがしやすい職場と社会を創るためには、子育てをする側とかれらを支える側が互いに利益を享受でき、互いの私生活も尊重される仕組みを、働く母親が同僚と共に声をあげていく主人公になることが欠かせない。働く母親が労働市場に参入することの本質的意義は、単に収入を得て地位を得るだけではなく、弱者をケアする経験をもって強者の論理に抗い、職場組織を誰もが働きやすい場へと変革する主体となることにあるのではないだろうか。そのような働きかけができる働く母親は、働く誰の「迷惑」な存在になるだろうか。

- 
- 1) 内閣府, 2019, 男女共同参画白書令和元年版,  
[http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r01/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-02-09.html](http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r01/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-02-09.html)
  - 2) 内閣府, 2020, 令和元年度少子化の状況及び少子化への対処施策の概況(令和2年版少子化社会対策白書),  
<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2020/r02pdfgaiyoh/pdf/02gaiyoh.pdf>
  - 3) 総務省, 2018, 就業構造基本調査, <https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/pdf/kgaiyou.pdf>
  - 4) NHK (No.3411), 2013年10月3日, 出産・育児は“迷惑”? 職場のマタニティー・ハラスメント,  
<https://www.nhk.or.jp/gendai/articles/3411/index.html>
  - 5) 中谷奈津子・森田美佐, 育児をめぐる迷惑意識が母親の育児行動に及ぼす影響 行為者側からみた公共の場における社会的迷惑, 大阪府立大学紀要(人文・社会科学), 62, p.1-15 (2014)
  - 6) 今田幸子・池田心豪, 出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題, 日本労働研究雑誌, 553, p.34-44 (2006)
  - 7) 中村艶子, 企業の社会的責任 企業内保育所設立動向に見る, 労務理論学会誌, 17, p.173-187(2008).
  - 8) 山口一男, 働き方の男女不平等 理論と実証分析, 日本経済新聞出版, 東京 (2017)
  - 9) 大沢真知子(著・編), 日本女子大学現代女性キャリア研究所(編集), なぜ女性管理職は少ないのか 女性の昇進を妨げる要因を考える, 青弓社, 東京 (2019)
  - 10) お茶の水女子大学グローバルリーダーシップ研究所(編), 女性リーダー育成のために グローバル時代のリーダーシップ論, 勁草書房, 東京 (2019)
  - 11) 昭和女子大学女性文化研究所(編), 女性とキャリアデザイン, 御茶ノ水書房, 東京 (2016)

- 
- 12) 重川純子・吉川はる奈・首藤敏元・伊藤嘉余子, 乳幼児子育て中の雇用者のワークライフバランスに影響を及ぼす要因, 第 62 回日本家政学会要旨集, (2010)
- 13) 和田彩・中村康香・跡上富美・佐藤眞理・吉沢豊予子, 就労妊婦の罪悪感 概念分析, 日本看護科学会誌, 36, p.213-219(2016).
- 14) 5) と同じ
- 15) 朝日新聞, 2018 年 05 月 20 日, なぜ働く, 意識変わった 30 年 旧来制度と実態のズレ, 浮き彫りに
- 16) 朝日新聞, 2017 年 2 月 24 日 (三重県), マタハラ・パタハラ相談急増 産休希望に退職勧告, 休暇こじれ退職
- 17) WOTOPI (内野チエ), 2016, 時短勤務は迷惑? 女性たちの不満と反論「理解のない社員のいる会社はそれまで」, <https://wotopi.jp/archives/32803>
- 18) CHANTO (高谷みえこ), 2019, 育休明けママは正直, 迷惑…と職場で言われる本当の理由, [https://chanto.jp.net/work/childbirth\\_leave/83172/](https://chanto.jp.net/work/childbirth_leave/83172/)
- 19) 週刊現代, 2016, 資生堂ショック「産まない女子」と「産んだ女子」が職場で大ゲンカ 「逆マタハラ」という恐怖, <https://gendai.ismedia.jp/articles/-/48039?page=2>
- 20) Brava (大橋礼), 2017, 職場の人は ワーママをどう思っている? ズバリ本音を聞いてみた!, <https://brava-mama.jp/2017031486304/>
- 21) 日経 Biz Gate(石塚由紀夫), 2019, 「女性活躍ブーム」は迷惑? 子育てとキャリアの両立は難しい, <https://bizgate.nikkei.co.jp/article/DGXZZO3904204017122018000000/>
- 22) 総務省, 2017, 平成 28 年社会生活基本調査, <https://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/pdf/gaiyou2.pdf>
- 23) 宮本太郎, 共生保障 〈支え合い〉の戦略, 岩波新書, 東京 (2017)
- 24) 上野千鶴子, 女たちとの出会いから, 松井久子(編), 何を恐れる フェミニズムを生きた女たち, 岩波書店, 東京 (2014), p.49-65.
- 25) 濱口 桂一郎, 働く女子の運命, 文春新書, 東京 (2015)
- 26) 内閣府, 2020, 男女共同参画白書令和 2 年版, [http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r02/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-00-13.html](http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-00-13.html)
- 27) 朝日新聞, 2018 年 2 月 19 日, 子育て社員の同僚に手当, 業務のカバーに配慮 レナウン,
- 28) ベネッセ (久山葉子), 2019, 育休 480 日 なぜスウェーデンの職場は同僚への「しわ寄せ」なしで回るのか? <https://st.benesse.ne.jp/ikuji/content/?id=56346>

令和 2 年 (2020) 10 月 14 日受理

令和 2 年 (2020) 12 月 31 日発行