

やめませんか?

「女と男は話し方が違う」という思い込み

ことばとジェンダーについて講演すると、来場者から「ことばの性差」について聞かれることが多い。「男女で異なる言葉の使い方」のような意味らしい。「最近、ことばの性差がなくなってきた」ように使われる。

しかし、この「ことばの性差」という発想がくせものだ。

まず、「性差」の概念が単純すぎる。女性でも男性でも、さまざまな年齢、職業、地位、セクシュアリティ、人種のひとがいるのに、それらの違いを考慮せずに「性別」だけで2つのグループに分ける。LGBTQの運動が、性別は2つではないことを示しているのに、あたかも、性別が最も重要な人間の区別であるかのようだ。

2つのグループの言葉づかいを比較すれば、なんらかの違いは出る。その違いが「ことばの性差」とみなされる。

違いが出ると、では、なぜ「ことばの性差」が

あるのか説明される。たいがい、男女が異なる話し方をするのは、「女だから」「男だから」という説明になる。性別だけでグループ分けをしたのだから、それ以外説明しようがない。

この説明が大問題だ。なぜなら、「女だから」という説明によれば、女性は、ことばを使う以前に、すでに「女らしさ」を持っていて、その「女らしさ」ゆえに、男と違う話し方をしていることになる。「女らしさ」は、すべての女性に自然に備わっていることになる。

しかし、フェミニズムが「ジェンダー(女／男らしさ)」を提案した意義は、それまで人に自然に備わっているとみなされていた「女／男らしさ」は、社会が決めた規範にすぎず、変えることができると示した点にある。

何が「女／男らしさ」なのかは、社会や時代が変われば変わる、社会によってつくられたものなのである。



なかむら ももこ
中村 桃子
関東学院大学 経営学部
教授

「ことばには性差がある」という考え方は、社会が決めた規範にすぎない「女／男らしさ」を、ふたたび、変えることのできない自然に備わったものにしてしまう。

そろそろ、「ことばの性差」を問題にするのを、やめてはどうか。

いつも、自分の「性別」だけに基づいて言葉を使っている人などいない。女でも男でも、誰と、何の目的で、どのような場所で話しているかによって言葉づかいを変える。自分から「女／男らしさ」を強調する場面もあるだろう。一方で、「女／男らしい」話し方を強要される場面もあるだろう。

むしろ、「ことばには性差がある」という思い込みが、男女の発言を評価する時にどのような影響を与えているのかを考えてはどうだろう。詳しくは、『女ことばと日本語』(岩波新書)をご覧ください。

Cutting-Edge

[カティング・エッジ]

ジェンダー問題解決の
カギを提示する
最前線書誌情報誌

MOVE この人 にきく

ハラスメント法制をめぐる 世界の動向



はやし ようこ
林 陽子
国連女子差別撤廃委員会元委員長
弁護士

1. ハラスメント新法

2019年4月、ハラスメント防止措置などを定めた女性活躍推進法等の改正法案が衆議院を通過した。パワーハラスメントについて防止措置が法制化され、ハラスメントの相談をしたことを理由とする不利益取り扱いが禁止され、ハラスメントを「行ってはならない」という責務規定が盛り込まれたことは、一歩の前進である。しかし日本の法律は、男女雇用機会均等法・人事院規則・女性活躍推進法など、職場におけるハラスメントを対象としていない。#MeToo運動に象徴される、世界中の女性たちの暴力告発運動が求めてきたのは、学校、スポーツ界、ジャーナリズム、教会など社会のあらゆる場で起こるハラスメントの禁止と被害者の救済であり、日本の法整備は「道半ば」である。

2. 期待されるILO新条約の採択

2019年に創立100周年を迎えたILO(国際労働機関)は、今年の総会で「仕事の世界における暴力とハラスメント」の禁止条約を採択予定である。条約案は批准した国に対し、特定の性またはジェンダーに、「身体的、精神的、性的または経済的な危害を過度に引き起こす暴力とハラスメント」を禁止するため、「あらゆる形態の暴力とハラスメントを法的に禁止すること」、「被害者が救済および支援を受けられるよう確保すること」を求めている。

男女雇用機会均等法には「職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置」(11条)規定がある。しかし、均等法は国が事業主に行政指導をするための根拠規定であり、個人の権利義務の直接の根

拠にはならない。世界銀行が189か国を調査した結果では、セクシュアル・ハラスメントの民事救済措置を定めた国が89か国、刑事罰を持つ国が79か国あるが、日本はそのいずれもない国とされている。OECD諸国のうち、両方がない国は日本を含む5か国にとどまる。要するに日本では「あらゆる形態の暴力とハラスメント」を禁止する法律がないだけでなく、雇用分野を規律する均等法に民事でも刑事でも被害者救済の条項がないことが問題とされている。

3. イスタンブール条約

——「暴行、脅迫」要件から「被害者の同意」要件へ
暴力やハラスメントを許さないという国の姿勢が最も顕著に表れるのは刑法典である。2019年3月、実の娘が中学生の時から性交を強要してきた父親に名古屋地裁岡崎支部は無罪判決を下した。娘は性交に同意していなかったが、刑法が要件とする「暴行、脅迫」があったとは言えないからというのがその理由である。現在、性暴力に関する刑法の見直しが世界中で進み、近年、英国やドイツで相次いで法改正がなされたが、これはハラスメント法制の強化と無関係ではない。

欧州評議会のイスタンブール条約(2011年成立)は、性暴力犯罪の成否は暴行、脅迫の有無ではなく被害者の同意を中心として判断されるべきであると規定する。同条約は欧州評議会のメンバー国以外にも批准を開放している。日本のような国こそ、この条約に加わり、先進諸国の実践から学ぶ必要があると思う。

& MORE

テーマ 「赤ちゃんでも働ける職場はだれにも優しい社会」

こうだ ふみこ
郷田 郁子 VIコンサルティング 代表取締役

47才(男)の本部長が、ある日突然、体だけ赤ちゃんになった!という突飛な設定のマンガ。しかし周りの社員はそれを自然に受け入れ普通に業務をこなす。赤ちゃんが起きていられるよう会議時間を短縮し、お世話の方法を学び、ベビーカーを押して取引先へ同行する。

赤ちゃん本部長を平然と受け入れ、支える社員たちは、LGBT、心を病んで休職した人、子どもがかわいと思えない女性など、いわゆる「世間的な大人」ではない。でも隠したりせず、自分を曲げず、自分の道を歩む。周りも腫れ物に触るような対応をせず、傷つける発言をしてしまったら率直に謝る。お互いを尊重して受け入れている、気負わない温かい関係がそこにある。

企業の管理職向け研修をする際に、「個人情報やセクハラ等がとりざたされる昨今、部下と個人的なことは何も話せない」という声

- 赤ちゃん本部長
- 竹内 佐千子 著
- 講談社
- 2018年初版
- 700円(税別)



が上がることもある。そんな方にお伝えしたい。相手に対する尊敬と親愛の情があれば大丈夫。どんな相手も(たとえ中身が47才の赤ちゃんでも!)フラットに受け入れれば皆幸せに向かっていけるのでは? そんなことをこの本はユーモアで包んで伝えてくれる。赤ちゃんなのに頼れる上司の本部長はかわいい&カッコイイ!