

## 職場におけるコミュニケーションの男女比

黒田 満智

### はじめに

わが国における女性の地位は、戦後制定された日本国憲法により法制上確立され、男性に従属しない個人としての権利が保障された。中でも憲法14条では、「すべての国民は法の下に平等で合つて、人種、信条、社会的身分または門地により政治的、経済的、または社会的関係において差別されない」として性差別の禁止を明示している。その他、憲法の制定と関連して、民法の親族、相続編が全面的に改正され1948年1月から施行された。その後、高度成長期といわれる1955年から1973年では、雇用される女性のパートタイマーが急速に増大した。その理由としては当時の企業は柔軟な従業員対策として基幹労働者と縁辺労働者に区分し、前者に男性を、後者に女性の労働力を多く当てたためと考えられる。(中川 2000,25-27)

1986年には男女雇用機会均等法の施行により、女性に対する労働上の差別を禁止し、現在に至るまで均等法の本質とも言える「平等」をテーマに取り組みがされてきた。例えば、現在では職業選択の上で当たり前とされている「コース別人事管理制度」の確立により、「男性と同等」の働き方で、管理職になる可能性のある「総合職」と、従来どおり幹部の補助的業務とされる「一般職」の区分が設けられるようになった。これによって、性別を問わずに個人の職務能力や個性を尊重する雇用管理も僅かではあるが出現し、自らの生き方を選択できる女性が増え、能力を伸ばす機会が与えられてきたのである。(原、大沢 1993,45)

しかしながら、制度の確立から約20年経った今日でも女性の総合職に就きたいという意識に著しい増加は見られていないのが事実である。2007年度の厚生労働省が実施する「コース別雇用管理制度の実施・指導等状況」において、全国のコース別雇用管理制度を導入した企業123社のうち、総合職に占める女性の割合は6・0%であり、総合職に占める女性の割合が1割未満である企業が84・7%を占め、総合職に占める女性の割合が3割を超えている企業はないという結果であった。また一般職に占める女性の割合は77・9%であり、5000人以上規模の企業においては、90・0%となっており、一般職に占める女性の割合が100%である企業は34社ということで性役割の根深さが伺える。

総合職に女性の割合が少ない理由としては、2003年度の「女性雇用管理基本調査」によると、「必要な知識や経験、判断力などを有する女性がない」が4・4%。以下、「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する」30・6%、「将来管理職に就く可能性のある女性はあるが、現在、管理職に就くための在職年数などを満たしていない」という事実が上げられている。さらに市場のメカニズムが徹底して男性優位である中で、男性と同じアドバンテージや、同等の職業地位を得ている「有能」なキャリア女性でさえ、その地位を得るために「女であること」の代償を払わなくては総合職に就くことができないためである。その代償とは、例えば独身であることや、あるいは子供を身ごもらないことが上げられる。（平野ら1996）以上から、男性が中心として組織を運営する体制が根強く、依然として女性を管理職とする以前に総合職として採用する動きが鈍い日本社会にいる管理職の女性は、男性と同じ労働条件の中で制約される中、子供を産むという女性の特権を犠牲にしている可能性があるかもしれない。

しかしここで着目したいのは、会社を運営するにあたり、身体面では男性と変わらない負担を強いられる必要性があったのに対し、言語的な側面においてはなぜそれが求められないのだろうか、という点である。筆者が実施したフィールドワークでは、「女性が男性的な話し方をするのは逆に昇進を遠ざける」と被験者全員が答えた。

そこで本稿では、男性社員が多い管理職で働いている女性社員のスピーチアクトに焦点をおき、第一章においては、均等法が施行される前後の男性によって作られた日本企業を歴史的に振り返り、さらに女性の労働意識の変化についても考察する。第二章では、デボラ・タネンによる男女のスピーチアクトを紹介した後、この理論を参考に管理職、また総合職に長年勤めている女性職員を対象としたフィールドワークの結果を考察する。第三章においては、タネンの男女のスピーチスタイルは変更しないという主張に対し、フィールドワークの結果では、スピーチアクトを含め新しいジェンダー像が求められていることが判明したため、ポスト構造主義思想家であるバトラーのパフォーバティビティ論に基づき、幹部女性に求められていた新しいジェンダー像を考察する。そしておわりでは今後の働く女性に求められている新しい女性像について述べたいと思う。

## 第一章 日本社会と女性の労働観の移り変わり

### (1) 日本経営社会

序章でも触れたように、日本は均等法により男性と同等な働き方をする総合職が確立

した。総合職とは「管理職、及び将来管理職になることを期待された幹部候補の正社員であり、また昇進コースがあり、転勤もありえる仕事」だと定義されている。総合職が確立する以前は、女性は補助的、定型的業務、つまり一般職で働くことが当たり前であった。しかしながら女性が働くにあたって選択肢が作られたものの、現在でも企業＝組織＝男性という図式はいまだに揺らぎようがなく、女性の補助的役割という固定概念はそう簡単に完全に消えるものではない。特に大手企業は終身雇用制が今なお残っており、女性を活用するコストよりも、多少鈍くても長年働き続ける男性を雇ったほうが能率的だという考え方に基づく傾向にあるという。こういった大手企業に関わらず、現在における社会体制の原型が、明治時代に確立された「日本的経営」である。（原、大沢 1993,23）

「日本的経営」とは、明治政府によって確立された増産興業政策である。当時は資本主義初期ということで、国内の軽工業を重工業化させる取り組みが行われた。重工業化を定着させるには、日本より海外からの複雑な技術の導入と、熟練を必要とするため職工（当時は全員男性）が重要な存在であった。だが当初は人数も少なく、労働条件の良い企業へ引き抜かれてしまうため、現在の年功序列制度や終身雇用制度が作られた。また家制度により女性は家事、育児をするといった性による固定的役割分業の規範が社会に浸透していたため、（原、大沢 1993,26-32）当時の日本的経営は「男性社会」の基盤を作り出したと言っても過言ではない。

社会学者の富永（1979）はこのよう日本的経営を「経営者と労働者間の社会的関係が構造的に特徴づけられ、機能的には温情主義的、ゲマインシャフト的な感情的総合融合を実現している」と特徴づけている。これはつまり、「いったんその中に入るなら基幹労働者として大事に扱われるが、それ以外の女性や社外工は排除されている。そして中に取り入れられたものは温情的に扱われ家族のように融合する」という意味を表す。（原、大沢 1993,48）

この戦前に誕生した日本的経営の原型は大企業が中心であり、しかもあくまで基幹職員や基幹熟練工に限られていた。それが戦後になり、労働組合が公認されてから、戦前は大企業の基幹労働者だけの特権であった終身雇用や年功序列賃金などが、戦後の高度成長期には日本企業全体が程度の差はあるが、終身雇用、年功賃金、企業別労働組合という、いわゆる日本的経営の三本柱といわれる特色を持つに至った。（原、大沢 1993,54）

このように資本主義初期から日本的経営の原型は、男子熟練工を中心に確立し、戦後はあらゆる企業の全従業員をカバーするように発展してきた。これはつまり、女性労働者

は男性と同じ終身雇用といった働き方ができなかったことから、男性を基幹労働者として抱え込む労使慣行の制度であった。換言すれば日本の経営では、女性労働は最初から補助的労働として扱われたのである。（原、大沢 1993,56）

加えて、この時代においては家父長制度がまだ存在しており、女性の最も価値のある生き方は結婚し夫の家に入り子供を産み、「家」を存続させる跡継ぎを残すことであり、個人としての女性の生き方は認められなかった。そうした時代に「日本的経営」の原型ができたため、当初、労働者として女性が男性と対等でなかったとしてもやむを得ない時代だったのである。（原、大沢 1993,59）

戦後は民主主義の名の下に男女同権が憲法で保障された。高度成長を経て女性労働者も大量に労働市場に参加し始めた。だがこれは、「日本的経営」によって男性が基幹労働者として、女性は男性の補助的業に限定されており、男性が基幹労働者である以上当然のこととされたのである。（原、大沢 1993 62）

## （2）女性労働者の意識—戦前から現在まで—

戦前の女性の生き方は、上記でも述べたように家制度の下で結婚し、家を存続させ、男児を産むことに価値があった。まして個人としての生き方が認められなかった時代に職場において補助的役割でいることは当然のことであった。だが、女性にもある程度の高等教育を受けさせようという風潮、また社会も女性専門職の進出を求めていることが考えられており、大正時代は教師、看護師など現在では伝統的とされる職場に女性が大量に進出した。ただ女性の社会進出とは言っても、男性の職域を荒らさない程度のものであったため、平和共存が可能だった時代と言える。（福沢 1992,47）

昭和初期から敗戦期までは、男性が戦争のため職場から姿を消し、一時的に女性の職場が広がった。戦争中に一時的に男性職員の穴埋めとして女性の職場が広がったものの、男性が職場に戻ってくると女性の社会進出もすぐに終わった。しかしながら、均等法以前の段階で、それまで女性にとって当たり前であった職場のお茶くみ、差別待遇など職場の制度や慣習が見直され、明治初期からで職場で活躍する女性が続々登場した。その後、1950年代の高度成長期は終戦直後の民主教育を受けたキャリアウーマン第一世代が登場した時代となった。日本経済が目覚しく発展したこの時期は、社会の仕組みが「専業主婦を持つ男」という性役割分業を基準にして作られており、特にキャリアウーマンにとっては厳しい時代であると共に、圧倒的に結婚退職を夢見たOLたちが多数を占めていた。

(福沢、1992,46)

1960年から90年の30年間は、女性雇用者の増加数は男性に劣らない一千万以上の規模であり、当時は35時間未満の短時間雇用、いわゆるパート労働者の増加が大きく寄与していた。パート労働の急激な増加は第一次オイル・ショック後の減量経営がきっかけとされており、これはつまり日本的経営である終身雇用性度を大事に守っている企業が倒産しないよう、それ以降に雇用調整が可能な働き方として女性のパート労働が増加したと考えられる。言い換えれば企業側にとって基幹労働者とパート労働の補助的労働者を区分することは、人件費の節約の効果がより大きく、(原、大沢 1993,59) だからこそ現在の企業に及んでも、パート労働は大きな期待がかけられているのだ。

男性並みに働くことができ、昇進の可能性もある「総合職」は、無制限な残業や、休日出勤などをこなすことを迫られるような男性同様に「カラダ」を売ることを要求されているが、さらにお茶くみなどの女の気配りを求められることが多い立場ともされている(福沢 1992)。このような働き方に反対する女性が続出し、また女性差別に深い関心を持たない女性もいることから、多くの総合職が挫折していった。(原、大沢 1993,64)

その一方、総合職に長年就いており、管理職を希望している女性たちにとって長年問題とされているのが育児である。育児休暇をとり仕事を一時中断することは、その分周囲から遅れを取ってしまい昇進を遠ざけるリスクがあるからである。だからと言って、子育て中は一時退職し「再就職型」の就労を理想的な女性の働き方とするという考えは結局、男性を基幹労働者とした従来型の「日本的雇用慣行」を認めることなのである。なぜなら「就業継続型」を選ぶということは男性基幹労働者の領域に女性も入りこんで、旧来のシステムを変えていくことであるのに対し、「再就職型」はなんら「日本的経営」のシステムに変更を求めないからである。(原、大沢 1993,65)

依然として一時職場から離れる「再就職型」が居座っているものの、徐々に職場でそのまま働き続ける「就業継続型」への傾向が大きくなっていることは確かである。内閣府による2007年度の「男女共同参画社会に関する世論調査」では、女性の社会進出に関する意識について、「子供ができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうがよい」(再就職型)と答えた割合が33・0%であり、これに対し「子供ができてもつづける(就業継続型)」という回答が43%であり、就業継続型が再就職型を上回っていることがわかる。また2002年度の就業継続型の割合が40・4%と、僅かではあるが増加していることもわかった。だがやはり管理職になる女性の割合は少なく、実際女であること

の代償を払っていることも確かである。その代償とは序章も述べたように、男性と同じアドバンテージを持つために未婚のままにいることや、結婚しても子供を作らないという選択肢をとることである。企業で生き延びるためには、出産や育児など、半でとなるような要素を極力避け、いわゆる「男性に伍して」という生き方を選ぶか、もう 1 つは企業内の社会福祉を十分に利用して、産休・育児休暇をしっかりと取り、昇進などの仕事の野心を捨ててしまうという生き方を選ぶかである。(福沢 1992,47)

それでもこれまでの男性の働き方は、会社人間を強いる「日本的経営」に、今後女性が労働市場に参入することによって最終的にはこの日本的経営は崩壊するだろうと予想されていた。しかし、最近の若い女性たちは、先ほど述べたように男性の働き方同様に無制限な残業、休日出勤、仕事の後の飲み二ケーションなどの全てこなすことを迫られる総合職に対しに魅力を感じていないかもしれない。(福沢 1992,46-47)

## 第二章 管理職に就いている女性のスピーチアクト

言語学者デボラ・タネンの職場における男女のスピーチアクトによれば、女性がたとえ管理職の地位につき、男性と頻繁に会話を交わしたとしても、基本的に女性独自のスピーチアクトに変化は見られず、むしろ女性は意識的に変えようとしないと主張している。

(Tannen 1994,125) 今回著者が調査したフィールドワークの結果においても、たとえ女性職員が管理職に昇進し、男性と会話をする機会が増えたとしても男性的な話し方にはならないという回答が多かった。もし男性らしい振る舞い、例えば声を荒げたり、命令口調などすれば昇進から遠ざけてしまう可能性があるかと被験者は述べている。

だが権力的な地位にいる女性にとって、女性らしい話し方には問題があるとデボラは主張する。近年、男性と同様に管理職に進出しつつある現在、女性たちがコミュニケーションの場で板ばさみに苦しんでいる状態だという。なぜならもし女性らしく話せば指導者としては不適合とみなされ、男子らしく指導者然たる話しぶりをすれば昇進から遠ざかってしまうからだ。女性が男性の会話スタイルを模倣し、大きな声を張り上げ、自信のある口調で話し、長広舌を振ったとすればでしゃばりと非難され、女らしさが欠けているとされる。つまりキャリアを積むのと同様に、女性らしさも求められているのだ。(タネン 1995,47)

この章では (1) においてデボラ・タネンが主張する男女の会話スタイルについて説明

し、(2)ではタネンのスピーチアクトを参考に筆者が実施したフィールドワークの結果とその分析結果について考察する。

### (1) デボラ・タネンのスピーチアクト

#### a 「和合」と「地位」、「親和」と「独立」

人と人とのコミュニケーションは、「地位」と「和合」の両方のアプローチから成り立っている。人間の言動には、誰にでも明らかな外面上であるメッセージと、その行動をとる人間のいわば心的姿勢であるメタメッセージあり、「和合」と「地位」の要素はいつでも会話の中に共存するものである。「地位」にせよ「和合」にせよ、「関わりあう」ための手段なのである。(タネン 1995,34)

「和合」を支える人間関係の本質は「対称性」である。「対称性」とは人と人は対等であり、互いに近い存在であって横並びの一線に立っているという相互関係である。一方、「地位」を支える人間関係の本質は「非対称性」である。地位的アプローチはお互い異なった地位、つまり「非対称的」な関係にあることをベースにしている。「非対称性」は人と人は異なり、互いに離れた存在で階層の中で上下の異なった地位に立っている相互関係である。例えば、他人からの「同情」も、「対称的」と見るか「非対称的」と見るかによって解釈が変わってくる。「対称性」という視点に立てば、上下の格差のない対等な人間からの優しい心づかいと解釈できるが、「非対称性」の視点から見れば、一段上に立った人間からの見下したような憐れみともとれる。タネンによれば「和合」の持つ「対称性」が女の共同体を作り、「地位」の持つ「非対称性」が男の競合を作り出すと言えるという。(タネン1995, 36)

人間関係を築く際に地位的、または和合的アプローチについては人それぞれにどちらか一方的なあり方であり、一方を重視する人は他方を軽視、あるいは無視しがちである。つまり男女でそれぞれに目のつけどころが異なるというわけだ。例えば男性は会話の中でも「地位」に焦点をしばりがちであり、一方女性は「和合」に目を向ける傾向にある。(タネン 199,46)

「和合」を大切にする女の社会においては、「親和」、つまりお互いが親しみ話すことが重視される。一方「地位」を大切にする男の社会では「独立」、他人に従属・依存しないことが重視される。そしてそこでは個人間の優劣があからさまに競われ、命令を下すものが一段高い地位に立ち、それに従うものが一段低い地位に立たされる。人間は誰でも、

この「親和」と「独立」の両方を必要としているわけだが、女は前者を、男は後者を求める傾向にある。(タネン 1995, 34)

#### b - 男性のスピーチアクト

男性は女性より歴史的に社会に携わっており、互いに一段上か、一段下かという「地位」を重んじる階層的な序列の中に身をおいて行動している。このような世界での会話は自分の優位を獲得または維持し、他人から見下されないようにわが身を守る。男は社会を「競合」の場としてとらえ、その中で自らの「地位」を築き、劣敗を避けるために奮闘している。彼らの会話は、例えば命令に対して説明を加えないことにより、つまり理由のいかに問わず自分の要求を通させることによって自らの力を誇示することだ。(タネン 1995 166-170)

男性にとって社会とは「競争」の場であり、その中で自らの「地位」を築き、劣敗を避けることに奮闘する。「地位」を大切にする男社会は「独立」、つまり他人に従属、依存しないことが重視される。そこでは個人間の優劣があからさまに競われ、命令を下すものが一段高い地位に立ち、それに従うものが一段低い地位に立つ。「地位」の視点からすれば、相手の持っていない情報や知識、技術を持っている者のほうが一段上という意識があり、情報を教えてもらわなくてはいけないものが一段下である。男性は命令されることで自分の独立や自由が侵害されると感じて反発している。リーダーが他の仲間に命令を下すという構造だ。(タネン 1995,76)

一方、女性が属する共同社会では何よりも「和合」が重んじられ、互いに衝突することは禁物だと考えられる。例えば、男性がわざと説明を難しくしている場合は、相手が理解できないことで自分の優位性がそれだけ高められるような快感を楽しんでいるように考えられる。それゆえ、自分の要請を命令という形ではなく、提案として示すスタイルがとられる。持っている情報をできるだけわかりやすい形で相手にも提供し、それを共有することで互いに格差を少しでも早く縮めようと努めるのである。(タネン 1995,171)

#### c - 女性のスピーチアクト

女性はより「親和」に基づいた共同社会である。女性は互いに親密であるか疎遠であるかという「和合」を重んじる人間的な結びつきのネットワークに身を置いて行動する。そうした世界では会話は互いを認め合い、支持しあい、合意を生み出すなど周囲からのけ



ものにされないためにわが身を守る。女性は地位に関心がないわけではないが、競い合うとしても和合の中なのである。和合を大切にする女社会では「親和」が重視される。そこでは総意が優先され、周囲から抜きん出るとは嫌われる。それゆえ女性の会話スタイルは、理由を説明することはもとより、その理由が個人ではなく、共同体全体の利益に結びつくのが特徴である。女の共同体において提案に従うことは、その提案を出した個人の力を強めるのではなく、共同体そのものの力を強めることを意味していると言える。また例えば女性が男性に比べ自慢しないのは「和合」を重視するからであり、これは男性がから見ると力のなさとして解釈されてしまう。(タネン 1995 170-171)

同じように間接表現にも見られが、これは、歴史的に女性は男性よりも低い地位にあったという理由で直接的な要求をしないわけではない。女性は和合を大切にするからである。間接表現そのものが力のなさを反映したものではないことは明らかである(タネン 1995 254)。

以上のように、タネンのスピーチアクトにおいては男性のスタイルが優先されている事実が明らかになっている。男女ともに、互いに相手に歩調を合わせようと気づかうものの、その度合いは女が男に対する方がはるかに大きい。男らしい会話スタイルはリーダーシップや権威と結び付けられて考えられる。ゆえに男が権威を示すような話し方をすれば、それがそのまま男らしさとも結びつく。

ところが女らしい会話スタイルは権威とは無縁のため、もし女性が権威のある地位についた時、その地位にふさわしい話し方をすれば女らしさはどうしても犠牲にしなければならない。(タネン 1995,259-261)では、実際に現在、職場において権力的な地位にいる幹部女性はどのようなスピーチアクトなのだろうか。

## (2) 現在の幹部女性のインタビューによるコミュニケーションの分析

以上のタネンの男女におけるスピーチアクトをふまえ。以下では現在札幌で働いている総合職の管理職A、B、また長年総合職に勤めているCの3名における女性社員のスピーチアクトの実態調査の結果をまとめる。タネンは「男女が混じると女性の会話スタイルが男性に合わせて調整されるが、女性は異なるスタイルを同調しない」と主張している。確かに今回実施した総合職に努めている3人は、タネンが主張するように、たとえ総合職で男性と同じ仕事をこなすとしても、男性のような言語スタイルを積極的に取り入れようとはしないと語った。

〔調査実施期間〕

2009年初旬から10月末にかけて本調査を行った。

〔被験者〕

幹部女性、総合職勤務の女性、30代後半から60代程度

〔調査方法〕

アンケート調査、また1～2時間程度の会話分析によって探る。

〔アンケート用紙の構成〕

- 1 入社後と現在では心理的に変化はあったか
- 2 入社後と現在では話し方に変化があったか
- 3 男性幹部が多い中で会話において困難なことはあったか
- 4 社員から支持を得るためにきつい言葉も必要か
- 5 自分の話し方は直接的か、間接的か

#### ①小売業に勤めているAの場合

Aの役職は現在マネージャーで、年齢は60歳、勤続年数は20年である。Aの業種は食品を扱う小売業（スーパーマーケット）である。食品を扱うということで、価格、衛生面、経営戦略は主婦の目線が必要とされるため、現在では女性社員が9割、男性社員が1割で構成されており、パートタイマーは殆どが女性である。しかし、以前は社員の均等法も成立してなかったため、殆どが男性であり性役割分業が会社で行われていた。Aはお茶くみという典型的な性役割分業を経験していたが、これが仕事の原点だと語る。

またAは年齢が60歳であり、丁度男性社会から均等法への移り変わりを経験した女性社員であるため、被験者として最も有力であり、2回に渡ってアンケートを実施した。

質問：男性職員とミスコミュニケーションが発生したことはありますか？

回答：「私のコミュニケーションのとり方は、自分の考えていることが正しく伝わらなければなりませんので再度確認をする場合があります。相手が伝えようとしている内容が、自分で受けた（理解した）内容を符合しているかは『自分はこう理解しましたがそれであっていますか』と確認します。これらがコミュニケーションと思っています。」

また入社後と現在の自分の会話スタイルにおいて、現在のほうがきつくなったと語るAに、どのようにきつくなったのか聞いた。

「きつい言い方は幹部になった以上せざるを得ない。私は自分で不明な点、自信のない事柄の場合は徹底的に調べたりして自信をもって話す、又は説明しようと努めています。当然断定的に放すことになり、きついと思うし、又思われていると思います。」

ここでいうAの「きつい」言い方とは、「お前」、「こいつ」などの罵声を浴びせるのではなく、断定的であり、自信を持ち、堂々と話すことを意味する。またその際には、相手にきちんと伝わるために直接的な言い方をしている。タネンは、「女性は意見を考えるように濁すよう期待され、ポライトであるために他人に意見、アドバイスを熱心にくよくよに求められる、だがもし確実性を持って話をしたり、意見を明らかに目立った言い方で他人に介入すると攻撃的で嫌われる」と主張している。（Tannen 1994, 170）

Aは幹部ということで自信をもって堂々と喋るようにする行為は、その地位の権力を示しており、この点はタネンのスピーチアクトとは異なっている。男性はその地位にあったそれ相応の態度をとろうとするが、女性はたとえ権力ある地位でも下手にできることがわかっていて、それは権力のあるポジションでも説得が未だに、皆が平等であるということ維持するということが当然だからである。男性は人間関係が本能的に序列的であるから今の権力的な地位よりへりくだることはない。このことからAの会話スタイルは男性らしく、多少の女らしさを犠牲にしている可能性があると考えられる。

質問：勤続年数が上がるにつれて言葉の使い方がきつくなったという回答でしたが、きつい言葉とはどういう言い方ですか。

回答：「言葉にも責任がついています。自分の言った一言が別の意味にとられないようにするためには当然、はっきりとした表現をするように心がけます。例えば、仕事の仕方を教える時にはとりえず仕方として手段を説明しますが、その目的が何であるかとか、人によっては手段を目的だともう方も当然います。その場合はきつくも言います（これは相手のためになることです。）」

女性は「和合」を重視するため、自分の情報をできるだけわかりやすい形で相手に提供し、それを共有することで互いの格差を少しでも縮めようとする。きつく言うことは

多少の女らしさを犠牲にはするが、情報を共有し、互いに近しい存在で横並びに立っている相互関係を作ろうとしていることから女性の会話スタイルからは根本的にずれてはいないように思われる。(タネン 1995, 34)

質問：役職が着く前と後では会話スタイルに変化がありましたか？

回答：「仕事を進めていく場合は役職がついている、付いていないに関わらず女性が一步引くということはありません。一步引くときは何らかの駆け引きの場合のみです。この状況なら一步引く方が上手くことが運ぶと判断したら一步も二歩も引きます。」

タネンの主張によれば「女性が属する共同社会では基本的に他人からの要請はできるだけ受け入れ、逆に他人も自分からの要請はなるべく受け入れてくれる方向へすすむものと考えられている。だが女性にも自分の要求を通そうとする気持ちがないわけではなく、ただ衝突を招いてまで勝手に押し通そうと思わないだけのことだ。」という。(タネン 1995, 35)

## ②ブライダル業に努めているBの場合

Bの役職は係長で、勤続年数は約20年であり、年齢は37歳である。Bは女性幹部の中でトップであり、彼女より上の幹部職員は全員男性である。Bの勤めるブライダル会社では、男性職員が多く、社員構成は女性が3割程度で比較的男性社会であると本人は語る。接客業のため、女性の言葉使い、身なりは男性社員のチェックが厳しいという。総合職ではあるが、やはり完全に男性と同じ仕事をこなすわけではなく、給湯室は女性といった性役割分業はあると本人は言う。

質問：昇進するにあたって、会話に変化はありましたか？

回答：「言葉使いが丁寧になり、ゆっくり、低めな声で話すようになった。品格が求められるようになり、女性らしさが求められている。」

質問：昇進するにあたって、会話表現はきつくなりましたか？

回答：「お客さまに対応する仕事がメインなので、後輩にもできるだけ口調を柔らかくするようにしている。新人のときに、きつい言い方をされて辛い思いをしたから後輩にきつい言葉を使えなかったが、今の自分がいるのは先輩が厳しくしてくれたからだと思う。」

質問：後輩から支持を得る際にはきつい言い方は必要だと思いますか？またその際に直接的、あるいは間接的な表現になりますか？

回答：「支持を得るためには必要だと思う。本当は言いたくないが、言わざるを得ない。これも相手のためを思って、言わざるを得ないという感じ。これは遠まわしな言い方かもしれない。でもそれは社員自身に考えて欲しいから。だから女性がリーダーになるのは難しいと思う。男性は比較的手直接的な話し方です。」

質問：強い口調とは罵声を浴びせるということですか？

回答：「何にも考えていない社員には質問攻めになってしまう。例えば、グラスを後輩が割っちゃって『割っちゃいました』といわれても『じゃあ片付ければ？』ってなります。私が結論をだすのではなくて、今のミスを次にどうすればいいのか促すように『どうしたらいいと思うの？』と問うようにしています。」

男性の場合、会話において質問することは攻撃であるとタネンは主張する（タネン 1995 186）が、女性の場合の質問攻めはどうかののだろうか。部下が男性か女性かわからなかったが、もし女性の部下の場合なら部下は「親和」から同情を期待するだろう。だが、そうではなく質問攻めという相手を圧迫するような行為は、女性同士の「親和」を裏切ることになる。だが、B自体「相手をおもってのこと」として新和を犠牲にしたことから、ここでもタネンのスピーチアクトとは異なる結果となった。

質問：女性でリーダーシップをとる人はいますか？

回答：「あまりいない。下の立場の方が楽しおお客様と接しているほうが楽しい。女性は地位を気にしない人の方が多いし、出世欲は男性の方が強い。」

女性が昇進しない理由は、女性は仕事をする事自体に時間を費やし、昇進すること自体に時間を費やさないという。（Tannen 1994, 151）Aのインタビューでも同様に「地位よりも自分がその仕事を楽めているかが重要で、男性が先に昇進しても葛藤はなかった」という回答だった。

これらの回答から、女性は、男性のように序列を意識しているようには感じられなく、周

困とつながりを重視しているように感じられる。

質問：男性並みに働かなくてはいけないという意識はありますか？

回答：「女性ならではのできることを生かす。新人だった頃に比べ、男性と対等に働かなくてもいいのではという意識が芽生えた。以前は一生懸命働かなくてはという意識があった。男性と女性ではできることが違う。女性は細かいことに気がつくから男性が突っ走るのをまとめる役割。男性に負けたいと思ってきたけど、やはり男女で得意分野が違うかもしれない。」

Bは、男性はやはり組織を指揮し、それを女性がカバーするという役割が組織を運営するにあたりよいと語る。後に語るCも同様の回答であったが、やはり性役割分業が深く根付いており、Bは係長でありつつも、既存のジェンダー像に従うことに違和感はないように見られた。

### ③総合職として専門学校の教師を務めているCについて

Cは35歳で現在の職業に至る以前に、ゼネコン企業に勤めていた。一般職と総合職に分かれていたが、殆どの女性は一般職の事務的処理で、総合職の営業は男性が殆どであった。また幹部も殆どが男性職員でありCが勤めていた会社に女性幹部は一人もいなかったという。男尊女卑が激しい企業だった。

ゼネコン時代の会話は男女と問わず直接的な言い回しであったという。出世欲に関しては、一般職に就く人に出世欲のある人は少ないと本人は語る。一方、現在は専門学校の教師を務めている。社員構成は、男性が殆どでそのうち女性は6名である。女性社員は独身が多く、会社側としても育児休暇などとられることを拒んでいる。だが、男女関係なく同じ土俵に立って働くことのできる職場であり、その分競争心、出世欲が芽生えるという。

Cは総合職になったことで、一般職と比較すると自分主体で行動するようになり、男性らしくなったと言うが、男性と同じ土俵で働く上でこう答えた。

この「男性と同じ土俵に立った分、男性には負けたくないが、女性ならではの目線を生かしたい」を、女性でも男性並みに、あるいはそれ以上の仕事をこなす男性より上回りたいというように解釈する。また「女性ならではの目線を生かしたい」という意味を、本人が「女性の目線とは、男性より目配り聞かし、あと影で支えることができる」と述べていた。この時点でCの述べていることに矛盾が生じているが、このコメントから確かなことはや

はり総合職という土俵にたったとしても、長年に渡り構築されてきた性役割というジェンダー問題が思った以上に根深いということが言える。

質問：男性社員に囲まれると喋り方も男性らしくなりますか？

回答：「男性のように声を荒げれば逆に昇進が遠のくからしない。勤続年数が上がり、地位が上がると丁寧に冷静でいることが大事。おまえ、こいつとかは冗談でも言わない。」

質問：話し方は直接的か、間接的ですか？

回答：「あまり直球の言い方の人はいないが、間接的も 100 パーセント伝わらないからあまり使われない。でも注意を促したり、サジェスチョン的なことは間接的になります。提案や注意するときは間接的表現になるから、女性は丁寧な例を挙げたりしますが。」

「間接的表現を使うときは提案、注意をする時。女性は相手にわかりやすいように丁寧な例をあげるが、男性はそれすらない。でも頼んだことができていないと『なんでできないの?』と言われます。だから女性は勘違いすることがあります。男性は単刀直入で、女性は回りくどいです。」

タネンによると女性の属する共同社会では何よりも和合が重んじられ、互いに衝突することは禁物だと考えられる。それゆえ自分の要請を命令をという形ではなく、提案として示すスタイルがとられる。そうすることで、たとえ相手はその提案に対して異論のある場合でも、意見が真っ向から衝突することなく相手も自分なりの考えを提示しやすくしているのだ。一方男性は命令に対して説明を加えない、つまり理由のいかんを問わず自分の要求を通させることによって自らの力を誇示する傾向が見られているという。(タネン1995 171)このタネンのスピーチアクトとCの経験していることは一致した。

## 分析結果

被験者の意見によると、均等法が成立し男女が平等に働けるようになり、総合職になると出世欲もでてくると被験者は語ったが、明らかに体力的にも精神的にも女性のほうが弱いという事実に対して実際、男性と全く同じことをするのではなく仕事が男女で分けられるのが当たり前であり、結局は総合職の中で性役割分業が発生しているという矛盾が生

じている、という意見もあった。さらに男性に負けたくないという葛藤はあまり強くはなく、むしろ現状で満足しており、ある程度性役割分業に納得しているようにも見えた。

フィールドワークを行った結果、A、B、Cに共通点がいくらか見られた。まず、「和合」でもって会話をする程度ベースとなっており、幹部という権力的な立ち位置に関わらず、男性のような「地位、序列」を重視した話し方、意識ではなかった。これはタネンの「女は幼い頃から和合を気付くための手段として言語を用いることに慣れてきた」という主張から根付いてきた「和合」が「地位」にいきなり変化することは考えられないということがわかる。

例えばBは女性ならではの和合に基づいた共同体全体の利益に結びつく考え方が見られた。きつい言い方をする理由は、自ら力を誇示するためではなく、本人が新入社員の際きつい言い方をされ、それによって現在強くなったなどの利益を得たため部下を想ってもきつい言い方にしたという。

さらに三人が口を合わせて言っていたのは、「言語コミュニケーションが男性化したところで、男性、女性からも支持を得ることは難しい。むしろ男性化するのではなく、女性の能力を生かしたほうがいい」ということだ。むしろ男性に合わせてスピーチアクトを調整させるということは、男性のような会話スタイルを真似するのではないのである。三人は管理職に就く女性、言い換えれば権力的な女性は「品格」があると語る。その「品格」とは「丁寧な言葉使い、意見を貫けること、口数が少なく且つ的を得た意見、冷静さ」などであるという。これらの女性に求められている品格は、新しく求められる役割であり、新しいジェンダー像が作られていると言い換えることも可能だろう。

新しいジェンダー像について言えば、大内（1985）によると、「近年、女性も仕事に取り組む姿勢が腰かけ的でなくなり、社会の側にも“女だから”という受け止め方が少なくなってきたことから、感情面がドライになってきた」と述べている。彼女は、均等法の成立以前、あるいは成立直後では、「女性はどんなに懸命に働いても“女だから”といった扱いを受けがちで組織の中に本当に組みこまれないことがあり、仕事のできた年も『女にしてはよくやっている』であり、できなければ「女だから仕方ない」と受け流されてきた。」と述べている。

仕事を非常にこなせる女性でも、男性に比べてみると「女だから」と許される部分が多かったのは事実であり、このような男性の甘やかしが薄れてきている現在、女性の労



働において人間関係が表面に出てくるのが少なくなったと述べている。このことから言えるのは、時代の移り変わりによって女性の働く意識の変化に伴い、甘えからドライというジェンダー像へ移り変わっているということである。

ここで付け加えて主張したいのは、そもそもジェンダーは社会的・文化的に形成される性別であるので、文化的に形成されたスピーチアクトもジェンダー像に含まれている要素であると考えられる。先のタネンが主張する男女におけるスピーチアクトは、確かにフィールドワークの結果で一致する部分もあったが、3人が新しい品格、つまりジェンダー像が求められていると述べているように、スピーチアクトも時代によって変容していくことが考えられるのではないだろうか。フィールドワークでもタネンの主張する男女スピーチアクトが、管理職で働く女性たちの中で異なっていたことから、今後彼女達にどのようなジェンダー像が求められているのだろうか。そのジェンダー像について次の章ではバトラーのパフォーマティビティを参考に述べていく

### 第三章 移り変わるジェンダー像

ここで注目したのは、現在の幹部女性が求められるスピーチアクトと、タネンが主張するスピーチアクトに相違が生じているという事実である。実際、フィールドワークでも女性のスピーチアクトが男性化すれば、周囲の支持が得られないため、女性らしさは生かしたほうがいいという結果に対し、職場で求められている「口数は少ないが、的を得た意見」は女性らしさが求められてないように思われる。

つまり、既存とされるジェンダーと職場において求められるジェンダーが異なっているということが考えられるのではないか。女性特有のオシャベリが幹部職になることで、必要とされなくなる。これはすなわち、お互いが親しみ話すことが重視される「親和」であったり、以前のように男性に従属する役割の必要性が薄れてきていることを意味する。これは何度も述べたように、男性化することが求められるのではなく、新しいジェンダーが作られようとしているのではないか。

ここでバトラーのパフォーマティビティについて紹介すると、これまでフェミニズムの理論では、女を十全に適切に表彰する言語を作り出すことが女を政治的に可視化するのに必要だと思われていた。本物のセックスや、明確に区分されたジェンダー、また特有のセクシュアリティというカテゴリーはこれまで多くのフェミニズムの理論や政治にとって

安定した参照点となってきた。だがジュディス・バトラー以降、文化現象としてのジェンダーは恣意的な選択の対象とみなされるようになった。

バトラーよれば「ジェンダーとは身体を繰り返し様式化していくことであり、きわめて厳密な規則的な枠組みの中で繰り返される一連の行為であって、その行為は長い年月の間に凝固して、実態とか自然な存在という見せかけを生み出していく。ジェンダーの存在論を政治的に系譜付ける学問はそれがもしも成功すれば、実態の見せ掛けを撮っているジェンダーを脱構築して、ジェンダーを構築しているさまざまな行為をつまびらかにし、ジェンダーの社会的見せ掛けを監視する種種の力によって設定されている強制的な枠組みのなかに、これらの行為を位置づけ、そのなかでこれらの行為を説明するものとなろう」と述べている。(バトラー 1999, 72)

これはつまり、バトラーはジェンダーを文化的に規定された構築物だととらえ、生物学的な性（セックス）とは区別されるものとする。さらに生物学的な性の概念も文化的なジェンダーの規範によって重層的に規定されたものであるとして文化的なジェンダーによって汚染されていない純粋な性というものはないと主張している。換言すれば、生物学的な定義だとみなされている性の区別は、文化的なジェンダーのパフォーマンスによって構築されるものだとバトラーは述べる。よって性的な規範は文化のレベルで成される攪乱行為によって変化することが可能なものだとされる。バトラーが提案するのは、多様なジェンダー・パフォーマンスによって男・女という抑圧的な二項対立そのものを脱構築していくという攪乱的な性的実践である。すなわち、行為や身振りや演技はそれらが表出しているはずの本質やアイデンティティが、実は身体的記号といった言説手段によって捏造され保持されている捏造物に過ぎないという意味でパフォーマンス的なものである。(バトラー 1999, 228-240)

また田辺(2002)は、バトラーのジェンダーとセクシャリティについての「パフォーマンスティビティ」の考えは、オースティンの言語行為論が展開した行為遂行性を言説権力の作用によって規制され、さらに反復される発話として捉えようとする。さらに彼女は行為主体の発話行為(および発話内行為)がたんに習慣的行為あるいは儀礼的に反復されているものである以上に、ひるがえって他者(言説権力)に呼びかける主体へ転換する可能性を追求する」と述べている。

以上のことから、ジェンダーは身体的形式、つまり恣意的でパフォーマンス的な「行為」である。ではどういう意味で行為なのかというと、ジェンダーの実践には、時を通じ

て繰り返される反復されるパフォーマンスが必要であり、この反復はすでに社会的に確立されている一対の意味の再演であり、同時に再経験である。それはその意味を合法化するための、日常意的で儀式的な形態である。よって、「女」という一般に共有できる概念があるという考え方を捨て去ること、あるいは変化させることは非常に難しいと思われる。(バトラー 1999,247-248)

しかし、最近では、坂東真理子が著した「女性の品格」によれば、彼女が本を書いた理由として、「第一は、現代の社会の中で女性の生き方、役割が大きく変わり、伝統的な道徳が通用しなくなったにも関わらず、新しい基準が確立せず、混乱が見られるからです。男尊女卑の方にはまった女らしさにとられる必要はありませんが、乱暴な行動をしたり、粗雑な言葉を使ったり、弱いものをいじめたりしていいわけがありません。新しい美德が求められています。」と記述している。このことから、新しい基準が確率はないが、新しい女性らしさの確立における試行錯誤が始まっていることが考えられるのではないだろうか。ただ確かなのは現在女という主体そのものが、もはや安定した永続的なものとは考えられなくなっていることである。

#### おわりに

本稿では、歴史的に男性が中心となって組織を作り上げ来た会社の中において、現在でも女性幹部の採用が鈍いとされる日本企業で、女性幹部のスピーチアクトが男性化するか、あるいは必要性があるか否かについてフィールドワークを通じて考察してきた。その結果、現在の働く女性に求められていることは、スピーチアクトにおいて男性化する必要性はなく、むしろコミュニケーションにおいても女性らしさを残しながらも、会社を指揮する上での能力、「的を得た意見、冷静さ、丁寧な言葉使い」など既存のジェンダー像になかった新しいジェンダー像が求められることが判明した。これはバトラーのパフォーマンス論に基づくと、既存のジェンダー観は簡単には変化しないものの、時代の変化に伴い新しい女性像が求められているのではないかという結論に至った。

近年に渡り、女性の働く意識が変化してきており、出産しても再就職という形ではなく、仕事を続けるという形が主流となってきた。だが未だに女性が幹部などの組織を運営する役割を担うことに対して日本社会の受け入れ態勢ができてないように感じる。その主

な理由としてはやはり育児が考えられ、会社を指揮していくにはそれを犠牲にしなくてはならないし、あるいは出世欲のある女性は独身を選ばなければいけないかもしれない。女性の負担が男性よりあるのは確かなことである。しかしながら性別に関係なく能力によって認められる社会に着々と移り変わっている現在、新しい女性像が作られるだけでなく、企業側も今後女性が直面するジェンダーの実践に関わる諸問題を意識すべきであろう。

#### 引用／参考文献一覧

(1) [http://ten-navi.com/contents/keyword/s\\_38.php](http://ten-navi.com/contents/keyword/s_38.php) (2009年12月9日現在)

中川昌代 (2000) 『働く女性』 文真堂

福沢恵子 (1997) 『w・w (ワーキングウーマン) のサバイバルガイド』 学陽書房

松尾直嗣 松尾道子 (1989) 『男と女のワーキングライフ』 朝日カルチャーVブックス

デボラ・タネン、田丸美寿々 [翻訳] (1995) 『愛があるから・・・だけでは伝わらない』 講談社

デボラ・タネン 田丸美寿々 (1995) [翻訳] 『わかりあえない理由—男と女が傷つけあわないための口の聞き方 10章』 講談社

DEBORAH TANNEN (1994) 『TALKING FROM TO 5 -WOMEN AND MEN AT WORK』 HAPPER

ジュディス・バトラー、竹村和子 [訳] (1999) 『ジェンダートラブル—フェミニズムとアイデンティティの攪乱』 青土社

サラ・サリー・竹村和子 [訳] (2005) 『ジュディス・バトラー』 現代思想ガイドブック

大内三千代・垣任幸子・山中千恵子 (1986) 『シャープな仕事のすすめ—キャリアウーマンからのメッセージ』 グラフ社

坂東眞理子 (2006) 『女性の品格』 PHP 新書

2007年度内閣府・男女共同参画社会に関する世論調査

2006年度厚生労働省・コース別雇用管理制度の実施・指導等状況

2007年度藤女子大学テーマ研究資料