

氏名（本籍）	たきた ふゆこ 田 北 冬 子（広島県）
学位の種類	博士（学術）
学位記番号	甲第 111 号
学位授与年月日	平成 27 年 3 月 23 日
学位授与の要件	広島市立大学大学院学則第 36 条第 2 項及び学位規程第 3 条第 2 項の規定による
学位論文題目	Asymmetries in the Distribution of Power in the Multicultural Workplace: Reducing the Imbalances with Intercultural Communicative Competence
論文審査委員	主査 教授 岩井 千秋 委員 教授 青木 信之 委員 教授 横山 知幸 委員 教授 フジモト・ドーナ（大阪女学院大学） 委員 名誉教授 リナート・キャロル

## 論文内容の要旨

上記学位申請者（以下、筆者）に対して、本博士学位論文審査委員会は、平成 27 年 2 月 24 日に試験（試問）と公開の発表会（公聴会）を行った。以下、論文の内容と試験の結果を報告する。

### 1. 研究概要と目的

グローバル化の進展のとともに異文化・異言語を背景とする人たちが同じ職場で業務に携わることが多くなってきた。そうした「多文化的職場（multicultural workplace）」では、使用言語の優位性や文化的差異、さらには考え方の違いなどにより従業員間の円滑なコミュニケーションが阻害され、誤解やミスコミュニケーションの問題が往々にして発生する。本研究の目的は、英語が作業言語として使われる国内のある研究所での会議でのやり取りを観察対象とし、今後一層進むと考えられる多文化的職場で業務に携わる者にどのような異文化的能力や言語的能力が必要となるかについて考察することである。

本研究の出発点となったのは、米国で学生や職業人として合計 15 年以上を過ごした筆者の経験である。すなわち、長期の滞在で英語能力が向上したにも関わらず、英語母語話者（Native speaker, NS）と筆者のような非母語話者（Non-native speaker, NNS）の間で交わされる職業上のやり取りで頻繁に感じられたある種のジレンマ、とりわけ言語的優位に立つ NS と劣位に置かれる NNS の間に発生する力関係（power relations）を体験したことである。会議のやり取りを談話分析や会話分析等の言語学的手法を用いて細かく分析した結果、一方的に会議を進めようとする言語的優位者と受身的に会議に参加せざるを得なくなっている劣者の力関係が言語的な面や、発話に用いられる方略などに現れていることが裏付けられた。本研究は、こうした不

均衡 (asymmetry) の原因追究と同時に、様々な英語話者が共存する職場において生じる不当なコミュニケーション上の問題を除去、あるいは軽減するための示唆を得ながら、将来的にはそれを多文化的職場における職業人育成に向けて応用しようとするものである。

## 2. 各章について

本博士学位請求論文は7章から構成される。第1章は論文全体の導入部にあたり、本研究の鍵語及び鍵概念[例えば、言語と力関係、優勢言語 (dominant language)、言語とイデオロギーの形成など]が説明され、本研究が論考する問題の所在を明らかにした上で、研究全体の目的、研究の必要性、及び論文の構成が述べられる。

第2章は先行研究について触れられる。まず序章に挙げられた本研究の鍵語である職場の力関係に影響を与えるうる要因について述べ、特に言語的な観点から先行研究の論点が精査される。続いて、本研究が英語を媒介とする職場の言語コミュニケーションの問題を扱うことから、まず「リングフランカとしての英語 (English as a lingua franca: ELF)」の実態とそれが引き起こす問題が概観される。続いて、異文化間のビジネス交渉における会話の特徴、スタイル、言語力の差による話者の優劣の問題などについての先行研究がまとめられるとともに、NS-NNS間のコミュニケーションの特徴や問題を実証的に検証した先行研究の結果が示される。最後にこうした NS-NNS 間のコミュニケーションで頻繁に使用される方略 (communication strategies: CSs) について近年の研究成果がまとめられている。

第3章から第6章は本研究で実施された実証研究についてである。このうち第3章は主要データの収集に先行して行われたパイロット研究が説明される。パイロット研究では仮想ビジネスの場面が設定され、研究参加者のインタラクションの様子が観察された。パイロット研究の主目的はデータの収集方法と分析方法の検証である。研究参加者は日本人-ドイツ人、ドイツ人-インドネシア人、インドネシア人-日本人の学生ペア (各2名で、合計6名、日本人以外は留学生) で、英語による商談のやり取りが音声録音された。交渉上の特徴を明らかにするため、参加者の発話量、会話のターン (turn taking)、ポーズの長さ、発話の形式 (例えば質問や明確化要求) などの定量分析と併せ、発話の内容が定性分析された。その結果、日本人とインドネシア人のペアには直接的な表現を避け、交渉相手との親密な関係 (rapport) を築こうとする傾向が見受けられたのに対し、ドイツ人ペアは会話を占有しがちで、他のペアとは異なり直接的な表現が多用されるなどの特徴が伺えた。

第4章は本研究の中心となる実証研究についてであり、データ収集の方法が説明される。本研究で観察対象とされたのは国内の某研究所である (研究所名や研究者名などはすべて匿名とすることが研究所側から求められている)。所属する研究者や職員の国籍は米国人や日本人が中心であるが、他の国籍の者も業務に従事している。そうした事情から、この職場では会議等の日常業務は基本的に英語で行われる慣例である。研究では許可された3回分の会議が傍聴され、かつ会議参加者全員に対して個別に面接が実施された。会議や面接のやり取りは録音後にすべて書き取られ、その記述データが分析に用いられた。会議参加者はNSの研究者2名とNNSの研究者4名 (うち3名は日本人、1名は台湾籍)、そして日本人の事務職員1名である。事務職員以外はすべて理系の博士号取得者で、日本人研究者1名以外は長期間の米国滞在を経験している。長期滞在経験のないこの日本人研究者の英語レベルは他の研究者より低いものの、会議参加者中では最年長で研究所での職歴ももっとも長いベテラン研究者である。分析に際しては5

つの研究課題が設定され（この構成メンバーによる英語での会議でどのような言語的不均衡が生じるか、また会議参加者はそれをどのように受け止めているか、など）、3章で用いられた談話分析等の方法によって収集データが分析された。

分析結果は第5章と第6章に提示され、前者には会議の録音データの定量分析、定性分析を行った結果が、後者には会議参加者に対する面接を分析した結果がまとめられている。主な結果として、2名のNS研究者が会議の主導権を握り、その他のNNS研究者の発言がかなり制約された状況にあること、英語が母語であることによる優位さが談話面で様々な発話の特徴として認められること、言語的に不利な立場にあるNNS研究者に対するNS研究者の配慮という点でNSの2名の間にもかなりの違いが認められたこと、などが明らかにされた。さらに、面接調査の結果からは、こうした会議で生じる力関係の要因が米国人研究者と日本人研究者の間で意識的にかなり異なること（例えば、日本人研究者はその要因が主に言語能力にあると考えているのに対し、英語を母語とする研究者と英語が母語でない台湾籍の研究者はむしろ専門知識の度合いや文化的な違いにあると考えていること）、2名の英語を母語とする研究者はともに日常的な日本語はほとんど問題なく理解できるにも関わらず、会議でのやり取りに対する対話者への配慮という点では大きく異なっていることなど明らかにされた。さらに、最年長の日本人研究者は英語の会議にはほとんどついていけず、この多文化的職場にまったくと言っていいほど適応できていない実態とその理由が考察されている。

最後の第7章では研究課題の順に、まず本研究の結論が述べられる。その上でELFとして英語が使われる場面で必要とされる言語能力とはどのような能力であるかについて考察されるとともに、言語能力に加え異文化間コミュニケーション能力（intercultural communicative competence）を身につけることの必要性や重要性について、これは英語が母語であるかないかに関わらず、学習されるべきものであることなどが論じられている。最後に本研究の問題点や今後の研究課題が述べられている。

## 論文審査の結果の要旨

本研究に対する試験（試問）は平成27年2月24日に行われた。試験は13時から14時50分までの公聴会と15時から16時半までの最終口述試験の二部で構成された。公聴会では発表スライドとハンドアウトを用いて研究発表が80分間行われ、発表後には審査員から巨視的な観点から研究全体に関わる質疑やコメントがあり、筆者の返答や考えが求められた。主なものを挙げると、筆者の考える理想的な多文化・多言語環境の職場とはどのような職場か、研究対象とした職場が日本にあるにも関わらず英語で業務が行われるようになったのはどのような経緯からか、会議やインタビューの記述データからは発見できなかった複雑な職場の事情が介在している可能性はないか、本研究で使われているimbalanceの用語は妥当であるか、異文化間コミュニケーション能力の教授可能性（teachability）について筆者はどうか考えるか、などである。質疑応答は、発表も含めすべて英語を介して行われたが、筆者の受け答えは明瞭で、審査員を含む来聴者を納得させるだけの答弁ができたと判断される。

続く最終口述試験は審査委員と筆者本人のみを交えて行われ、論文の細部に亘って質疑が行われた。学外から招聘したフジモト委員からは、本研究で言及されたイデオロギー

(ideology) の概念に対する先行研究のレビューが不足している点や、談話分析や会話分析に用いられた記述データの書き取りに関する技術的な問題が指摘された。この記述データについては、全文を論文の付録として収めることができないかとの意見が審査員からあったが、職場情報の機密性を遵守することが研究データ収集の条件になっているため難しいとの説明がなされた。また音声録音だけではなく、ビデオ収録もできなかったのかとの指摘もあったが、これについても研究所の許可が得られなかったことから断念せざるを得なかったとのことであった。続けて、公聴会でも質問のあったこの職場の日常業務が英語で行われるようになった経緯や職場内の力関係に潜在する要因について、さらに掘り下げて探求してみることの必要性やそのための研究手法についてコメントや助言があった。特に、会議参加者のうちの一人である台湾籍の研究員については文化的にも言語的にも他の参加者とは異なる存在であり、この研究者にもっと焦点を当ててみることもよかったのではないかとのコメントがあった。

なお、本研究に対する予備審査は平成 25 年 12 月 5 日に行われ、主に次の 3 つの点について改善が求められた。1) 文献レビューをもっと体系化し、本研究の課題との関係を明らかにすること、2) 会議内で生じたコミュニケーション上の問題とその要因の特定をもっと入念に検討すること、3) そのうち特に言語能力に起因するものについては、定性データも交えて、さらに精緻な分析を行うこと、であった。文献レビューについては不要な部分が削除され、新たにコミュニケーション方略に関する節が加えられるなど改善された結果、本研究の焦点の置き所が明確になった。また 2) と 3) については、会議と面接データが再点検され、会議のやり取りで NS や NNS が使用した方略の具体例が示されるなどの工夫が見られた。その結果、会議に NS、NNS の区別なく参加しやすくするにはどのような配慮が必要か、また NNS の参加を阻害している言語的な発話とはどのようなものであるかがより明確に示された。修正にかなりの時間が費やされたが、予備審査で指摘された課題はかなり解決され、審査員を納得させるにレベルに達していることが確認された。

試験（試問）の結果については以上の通りである。口述試験の最後に、審査委員から博士論文の最終原稿提出までに修正が望まれる表現上の注意や、追加が望ましい引用文献について助言があった。一方で、観察許可を得ることが極めて困難な上に、機密性が高く、かつ閉鎖的とも言える職場（研究所）を対象に、社会言語学や異文化間コミュニケーション学の観点からとても興味深い研究データが収集されたことが称えられた。また、今後ますます進むと思われる企業の多文化・多言語化やグローバル化を考えると、本研究が言語と文化の両面から重要な問題提起をしていることが評価され、本研究を基盤に今後さらに研究を継続、発展させてもらいたいとのコメントがあった。

以上の点から、本論文は博士学位請求論文に求められる水準を満たし、口述試験でも審査委員を十分納得させるだけのディフェンスをしたこと、さらに本論文が社会言語学や異文化間コミュニケーション学にとって学術的価値の高い研究論文であることから、審査委員会は全員一致で博士号（学術）を授与することが妥当であると判断した。