

# アメリカ人と日本人の断わり表現の比較

荒 卷 朋 子

【キーワード】断わり、異文化間コミュニケーション、発話行為、  
ステレオタイプ

## 1. はじめに

「日本人はアメリカ人に比べて、はっきり物をいわない。」「日本人の表現方法は曖昧である。」逆に「アメリカ人の表現方法は直接的である。」とよく言われる。角谷（1996）は、単一民族に属す日本人のコミュニケーションは、同じコンテキストを共有しているという安心感から、おのずと、『言わなくてもわかる』『以心伝心』的なものとなる、と述べているが、日本人の言語表現や行動様式の曖昧さは、他にも多くの著書によって指摘されている。

特に、「依頼」や「招待」「要請」などに対して「断わる」という発話行為は相手の意向に逆らうことになるので、一般的に相手の気持ちを傷つけないように、感情を害さないようにすると、ある程度婉曲的な表現が要求される。しかし、日本人にとって必要と思われる婉曲表現は欧米人にとっては時に「時間の浪費」と受け取られ、批判の対象となったり（直塚、1981）反対に、アメリカ人日本語学習者は、英語の言語表現または知識を日本語に転移することによって、直接的な断わりを多用し、日本人にとっては「失礼である」と受け取られる危険性もあると指摘されている。（志村・生駒、1992）

一方、横山（1993）はこういったアメリカ人に対して抱く「アメリカ人は日本人より直接的である。」というステレオタイプにより、日本人は、日本人に対して断わる時より、アメリカ人に対して断わる時の方が直接的にものをいう傾向があるという調査結果を得、この為却って「日本人はアメリカ人には直接的に話して失礼だ。」とアメリカ人に反感を抱かせてしまうこともあると指摘している。

アメリカ人は本当に日本人より直接的にものを言うのであろうか。Beebe &

Takahashi (1989) は日本人アメリカ人それぞれに対するステレオタイプが果たして真実であるのかを調査し、「アメリカ人は必ずしも日本人より直接的ではない。」つまり、「アメリカ人は日本人より直接的である。」というステレオタイプは必ずしも正しくないという結論を得た。

この結論は一般的な認識とは異なり興味深いものである。このため筆者は Beebe & Takahashi (1989) の調査方法に修正を加えたものを用いて、更にアメリカ人に対して持つステレオタイプの妥当性を、1994年と1999年の二度に亘り検証した。

一般に外国人が第二言語を話した場合、発音・文法上の誤りは母語話者にとって、「まだ、学習言語をよく知らないからだ」と容認されやすいが、社会的・文化的なルール上の誤りは、母語話者にとって、表面に現れてこないだけに、「失礼である、不誠実である」などの誤解を生じる危険性がある。異文化間のコミュニケーションにおいては、いわゆる文法や発音などの「文法能力」(grammatical competence)に加えて、言語社会の中でその価値観や文化的前提、社会的ルールに適合する言葉を使う能力「社会言語能力」(sociolinguistic competence)が必要となる。

一般的に日本人がアメリカ人に対して持っているステレオタイプが、真実でなかったとしたら、ステレオタイプに基づいた行為によっても誤解や摩擦が生じうる。本論文は「断わり」の発話行為において、このステレオタイプが真実かどうか検証することにより、異文化間コミュニケーションの研究、及び日本語教育の実践のための、一つの参考材料を提供することが目的である。

## 2 第一回調査の契機

Beebe & Takahashi (1989) は日本人アメリカ人それぞれに対するステレオタイプが果たして本当であるのかを検証するため、英語母語話者（アメリカ人）と日本語母語話者（日本人）それぞれ15人に英語による、「談話完成テスト」(Discourse Completion Test [DCT])を用いた調査を行った。「談話完成テスト」とは被験者に「断わり」が必要になるようないくつかの状況を与え、実際にその状況におかれた場合、被験者ならどのように答えるかを、話し言葉で空欄に書いてもらうものである。

Beebe&Takahashi (1989) が行ったテストでは「会社で部下がある提案をし上司に同意を求めるが、上司はそれが上手くいかないと思い、異論を唱える。」

「上司がある提案をし部下に同意を求めるが、部下はそれが上手いかわからないと思い、上司に対して異論を唱える。」という2つの状況が設定され、被験者は実際に上司または部下に話す言葉を空欄に記入する。質問、回答共に英語であり、日本人は上級レベルの英語力をもつ男女とされた。

この調査方法には、いくつかの問題点が考えられる。即ち、1) この談話完成テストは日本語母語話者（日本人）に対しても英語で行われており、このため必ずしも英語母語話者と同じレベルで英語が話せない日本人が回答者に含まれた場合、曖昧に断わりたいと思っても、曖昧に表現する英語能力が足りずに、直接的になってしまった可能性がある。2) このテストが英語で答えるとされていることから、日本人回答者は日本人に対してというより「アメリカ人に対して話している」状況を想定したと考えられ、従来の英語教育または一般的な知識を背景とする「アメリカ人には直接的にものを言わなければならない」という認識の影響で、意図的に直接的になってしまった可能性もある。また3) 談話完成テストで使用された設問は2問であり、一般的な結論を得るにはさらに検証が必要ではないか、という点である。

こうしたことから筆者は1994年3月から6月にかけて、Beebe & Takahashi (1989)と同じ状況の設問にさらに4問を加えて、英語母語話者（アメリカ人）には英語で、日本語母語話者には日本語で談話完成テストを行い、調査した。

### 3 第1回調査（1994年3月～6月）

#### 3-1 被験者

第1回調査にあたって、被験者を以下のように定めた。

表1 第1回調査被験者

被 験 者	年 令	男性	女性	全体
AE: 英語母語話者（アメリカ人）	20歳～60歳	6名	6名	12名
JJ: 日本語母語話者（日本人）	20歳～60歳	6名	6名	12名

被験者全員が20歳から60歳までの会社員（公務員を含む。以下同じ）または会社勤め経験者である。

英語母語話者（アメリカ人）とは、アメリカで生まれ育ち英語を母語とする者で、以下AE（Americans speaking English）と略す。第1回調査では、全員がニューヨーク在住である。

日本語母語話者（日本人）とは、日本で生まれ育ち日本語を母語とする者で、以下JJ（Japanese speaking Japanese）と略す。第1回調査では、20歳までは日本で育ったが、調査期間においてニューヨーク在住の日本人である。

なお、英語母語話者（アメリカ人）の男性をAEM（Americans speaking English, Male）女性をAEF（Americans speaking English, Female）、日本語母語話者（日本人）の男性をJJM（Japanese speaking Japanese, Male）女性をJJF（Japanese speaking Japanese, Female）と以下略す。

### 3-2 データ収集方法

データ収集方法は前述したように、「談話完成テスト」(Discourse Completion Test [DCT])の方法を用いた。AEは英語で書かれた「談話完成テスト」に英語で回答し、JJは日本語で書かれた「談話完成テスト」に日本語で回答する。

#### 3-2-1 状況設定

第1回調査の「談話完成テスト」(資料1)では、6つの状況が設定された。全てが会社内での人間関係（上司、部下、同僚間）における会話という状況設定である。

設問1、2は、Beebe&Takahashi (1989)の結果と比較するために、ほぼ同じ状況設定になっている。即ち、設問1は上司がある「提案」を提示し、「どうだ、いい案だと思わないか」と同意を求めるのに対し、部下が「そう思わない」気持ちを伝える。設問2は部下がある「提案」を提示し、それに対し上司が「いいと思わない」気持ちを部下へ伝える<sup>1)</sup>。

設問3、4は 部下からの休暇の「要請」、また上司からの残業の「要請」に対する「断わり」である。設問3は上司から部下へ、設問4は部下から上司へ答える。

設問5、6は 同僚から同僚へ答えるものである。問5は異性の同僚からの食事の「招待」、問6は同僚からの車を貸して欲しいという「依頼」に対する「断わり」である<sup>2)</sup>。

## &lt;設問の状況設定&gt;

設問1	上司→部下	提案（上司が部下の提案を断わる）
設問2	部下→上司	提案（部下が上司の提案を断わる）
設問3	上司→部下	要請（上司が部下の休暇申請を断わる）
設問4	部下→上司	要請（部下が上司の残業要請を断わる）
設問5	同僚→同僚	招待（同僚からの食事の誘いを断わる）
設問6	同僚→同僚	依頼（同僚からの車の借用依頼を断わる）

なお「談話完成テスト」で得たデータの分析・解釈における補足資料を得る為、何人かの被験者に直接インタビューを行った。その内容は第2回調査の分析結果で使用されている。

## 3-3 データ分析方法

## 3-3-1 「直接的」／「婉曲的」の定義

本論文では「談話完成テスト」で得た回答を「直接的」な表現と「直接的でない、婉曲的」（以下、「婉曲的」と呼ぶ）な表現とに分類した。これらは本論文では以下のように定義した。

直接的：被験者の属する国の文化的・社会的背景または習慣、コミュニケーション・ルール等によって補足されることなしに、その言語表現のみから判断して、相手の意向に対する「話者の意図（否定的な気持）」（本論文では「話者の本当の気持」という意味で以下「真意」と呼ぶ）が明確に聞き手に伝わる断わり表現を指す。

婉曲的：上記の「直接的」に分類される以外の断わり表現を指す。即ち、被験者の属する国の文化的・社会的背景または習慣、コミュニケーション・ルール等に補足されることなしに、その言語表現のみから判断した場合、相手の意向に反する、話者の「真意」が明確に聞き手に伝わらない。

例えば第1回談話完成テストの設問5の状況（異性の同僚から「来週、食事に行かないか」と誘われたが、「この人とは行きたくない」から「断わる」）の場合には、答える側（話者）の「この人と一緒に行きたくない」という気持が話者の「真意」である。例えば「付き合っている人がいるから、行けません。」

という回答は「真意」が明確に聞き手に伝わる為、「直接的」と分類する。しかし、「来週は忙しくて、ちょっと行けません。」という回答は「一緒に行きたくない」のか、「一緒に行きたい」が「来週は本当に忙しくて断わった」のか聞き手には明確に伝わらない為、聞き手はまた誘ってしまうことがありえる。このような回答は「婉曲的」と分類する。

### 3-3-2 「断わり表現のレベル」による分析

以上のような判断基準で「直接的」か「婉曲的」かの分類をした上でさらに、どの程度「直接的」「婉曲的」かで、最も「直接的」なレベル# 8から最も「婉曲的」なレベル# 1まで8つの段階のレベル分けを行った。(以下「断わり表現のレベル」と記す。)(資料3)

8段階のレベルに分けたもののうち、レベル# 8～5を「直接的」、レベル# 4～1を「婉曲的」と定めた。基本的に全ての状況で「断わる」ことを前提としていたが、回答の中に「承知しました」というような「断わっていない」回答があったため、それはレベル0と示した<sup>3)</sup>。

## 3-4 第1回目調査結果

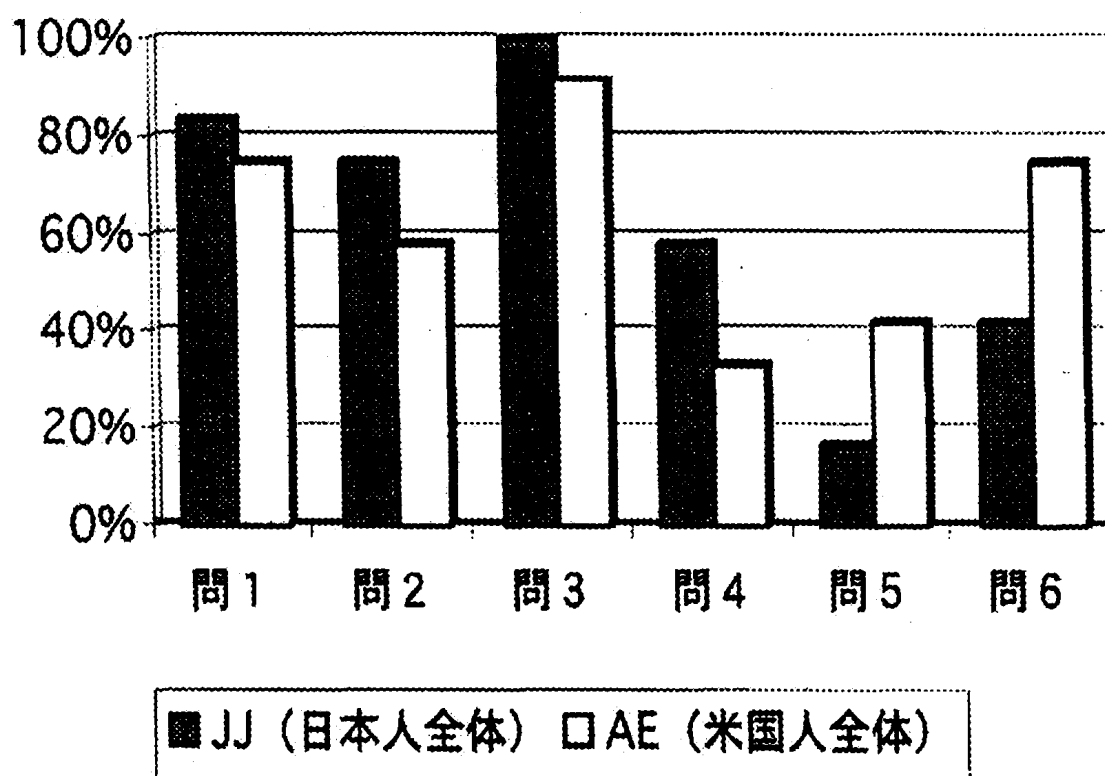
### 3-4-1 「直接的」回答者数の割合

談話完成テストで得られた回答を「断わり表現のレベル」によって8段階のレベルに分け、レベル8～5の「直接的」と判断された回答者数を各設問ごとにまとめた。そして各設問について「直接的」と判断された回答数の全回答者数に対する割合(%)をJJM, JJF, JJ, AEM, AEF, AEごとにまとめたものが表2である。この割合が高いほど「直接的」な回答者が多かったということである。そして、グラフ1はJJ(日本人全体)、AE(アメリカ人全体)のみをグラフにしたものである。<表2、グラフ1参照>

表2 第1回調査「直接的」(レベル8～5) 回答者数の割合

被験者	問1	問2	問3	問4	問5	問6
JJM	67%	100%	100%	50%	0%	33%
JJF	100%	50%	100%	67%	33%	50%
JJ	83%	75%	100%	58%	17%	42%
AEM	50%	33%	83%	17%	17%	50%
AEF	100%	83%	100%	50%	67%	100%
AE	75%	58%	92%	33%	42%	75%

グラフ1 第1回調査「直接的」(レベル8～5) 回答者数の割合



基本的傾向は以下の通りである。

設問1、2、3、4：ほぼ近い割合であるものの、JJの方がAEよりやや直接的である。 AE<JJ  
設問5、6：AEのほうがJJより直接的である。 AE>JJ  
\*設問1、2：Beebe&Takahashi (1989) とほぼ同じ状況設定で、同じ結果が得られた。

設問1（上司が部下の企画案に対し同意しない）と設問2（部下が上司の出した案に対し同意しない）では「直接的」回答者数の割合が、アメリカ人女性が高いものの、全体では日本人のほうが若干高い。設問2は「直接的」回答が日本人男性の全員であるのに対しアメリカ人男性が半数に満たないのは興味深い。つまり、日本人男性は上司に対してははっきり物をいい、アメリカ人男性ははっきり言わないということを示している。

設問3（会社の上司が部下の休暇申請を断わる）では、「直接的」回答者の割合が日本人男女、アメリカ人女性が100%となった。アメリカ人男性もかなり高い率で、この状況に関しては、双方とも、はっきり断わるということだ。設問4（部下が上司の残業要請を断わる。断わる理由は「大切な恋人との約束があるため。」）では、全体的に低い率で、特にアメリカ人男性が17%と低かった。この間に対しては、談話完成テストで、「断わる」ことを前提にしているのにもかかわらず、「基本的に断われません」（レベル0）と回答又はコメントを書いているものが、数人いた。また、断わる際に「恋人との約束があるから」という理由を書いた回答は、日本人では0であったが、アメリカ人女性に1人いた。

設問5（余り好きでない異性の同僚から食事の誘いを断わる。しかし、仕事上の関わりがあるので無下に断われない。）では、「直接的」回答者の割合が、アメリカ人女性は67%と最も高く、日本人女性33%、アメリカ人男性17%、そして日本人男性は0%であった。日本人男性ではっきり断わった回答者はいなかった。日本人男性は「女性からの誘い」に慣れておらず断わり辛いのだろうか。設問6（同僚から車を貸して欲しいという依頼を断わる）ではアメリカ人女性は100%が直接的であった。

日本人、アメリカ人それぞれ男女で比較すると、設問2（部下が上司の案に



反対する)の日本人女性を除いては、全ての状況において、女性の方が男性より直接的であった。

### 3-4-2 仕事とプライベート

更に設問の状況を「仕事」「プライベート」という視点から分析してみる。

問1 & 2 : 仕事に関連した事柄

問3 & 4 : プライベートにも多少関わるが、基本的には仕事に関連した事柄

問5 & 6 : 会社内の人間関係とはいえ、プライベートな事柄

この観点で分析すると、日本人が若干アメリカ人より直接的となったのは、「上司と部下の上下関係」で「仕事」における事柄であり、アメリカ人が日本人より直接的となったのは、「同僚同士」で「プライベート」における事柄である。

つまり、「プライベート」な事柄では、「アメリカ人は日本人より直接的である」というステレオタイプの通りであるが、「仕事」における事柄では、ステレオタイプは妥当ではないと推察される。

### 3-5 第1回目調査の考察と課題

第1回調査結果から、以下のことが考えられる。

「アメリカ人は日本人より直接的である」というステレオタイプは「断わり」の発話行為においては、必ずしも正しくない。特に「上下関係」での「仕事」における「断わり」表現については、「日本人はアメリカ人よりやや直接的」であった。

つまり、Beebe&Takahashi (1989) と同じ結果が第1回調査から得られた。

しかし、第1回調査には以下のような問題点も含まれている。

- 1) 被験者数が日本人、アメリカ人とも12名と少ないこと。
- 2) 日本人被験者は全員がニューヨーク在住で、アメリカ文化、社会の影響を多分に受けていると考えられること。
- 3) 談話完成テストの問題の状況を、設問1、2、3、4を「仕事」、問5、6を「プライベート」な事柄に設定したが、話し手と聞き手の関係が 設問1～4は「上司と部下の関係」、設問5、6は「同僚同士の関係」のみであったこと。「仕事／プライベート」という区別にもっと焦点をあてて、比較する

ためには、話し手と聞き手が「上司→部下」「部下→上司」「同僚同士」の関係全てについて「仕事」「プライベート」双方の状況を設定して、分析する必要があること。

#### 4 第2回調査 (1999年3月～4月)

第1回調査の問題点を踏まえ、1999年3月から4月に第2回調査を実施した。

##### 4-1 被験者

第2回調査では、被験者を以下のように定めた。

表3 第2回調査被験者

被験者	年齢	男性	女性	全体
AE: 英語母語話者 (アメリカ人)	20歳～60歳	18名	25名	43名
JJ: 日本語母語話者 (日本人)	20歳～60歳	24名	29名	53名

第1回調査同様、被験者全員が20歳から60歳までの会社員または会社勤め経験者である。

第2回調査では、AEは主にカリフォルニア州、ニューヨーク州、マサチューセッツ州在住である。JJは主に長崎県、東京都在住である。JJのうちアメリカ在住経験者は4名（うち1年以上滞在は2名）である。

##### 4-2 データ収集方法

第一回調査同様、「談話完成テスト (DCT)」(資料2)を用い、AEには英語でJJには日本語で回答してもらった。第2回調査は第1回調査の反省を踏まえ、設問を9問に設定した。設問3、6、9は前記の3つの人間関係における「プライベート」な事柄とされている。

##### <設問の状況設定>

設問1 上司→部下 提案 (部下が出した提案を断わる)

設問2 上司→部下 要請 (部下からの出張申請を断わる)

設問3 上司→部下 招待 (部下からの招待を断わる)

- 設問4 部下→上司 提案（上司が出した提案を断わる）  
設問5 部下→上司 要請（上司からの資料作成要請を断わる）  
設問6 部下→上司 招待（上司からの招待を断わる）  
設問7 同僚→同僚 提案（同僚が出した提案を断わる）  
設問8 同僚→同僚 要請（同僚からの仕事の要請を断わる）  
設問9 同僚→同僚 招待（同僚からの食事の誘いを断わる）

#### 4-3 データ分析方法

第一回調査に行った「断わり表現のレベル」による分析に加え、以下の分析方法を加えた。

##### 4-3-1 意味公式による分析

Beebe, Takahashi & Uliss-Weltz (1990) などが使用した「意味公式 (semantic formulas)」(資料4) という基準に多少修正を加えたものを使って、分析した。意味公式とは、「謝罪」「言い訳」「代案」など、人がものを断わるときに使う言葉を、その意味内容によって分類したものである。例えば、同僚から食事の誘いを受けたとき、「ごめん、来週は忙しくて。」と断わった場合、この「断わり」は「謝罪」と「言い訳」という二つの意味公式を使っていると分析する。それぞれの意味公式の分類ごとに発現回数を集計し、AE, JJに違いが現れた点に着目して、AE, JJそれぞれの「断わり表現」の傾向、特徴などを考察した。

#### 4-4 第2回調査結果

##### 4-4-1 「直接的」回答者数の割合

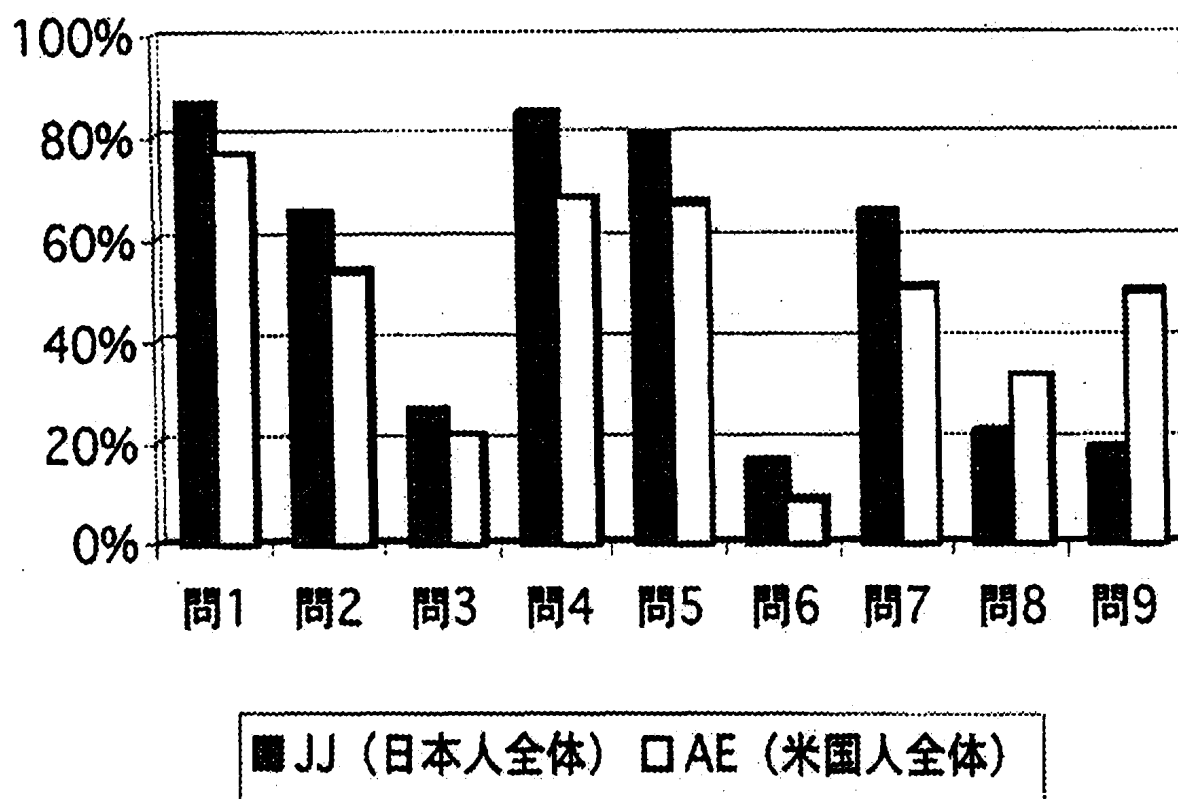
表4は各設問について、直接的と判断された回答者数の全回答数に対する割合をJJM, JJF, JJ, AEM, AEF, AEごとにまとめたものである。つまり、割合のパーセンテージが高いほど、直接的な回答が多いことを示す。

グラフ2は、そのうちJJ（日本人全体）AE（米国人全体）のみ取り出して比べたものである。〈表4、グラフ2参照〉

表4 第2回調査「直接的」(レベル8~5) 回答者数の割合

被験者	問1	問2	問3	問4	問5	問6	問7	問8	問9
JJM	79%	63%	25%	83%	86%	4%	65%	33%	13%
JJF	93%	69%	28%	86%	76%	28%	66%	10%	24%
JJ	86%	66%	26%	85%	81%	16%	65%	22%	19%
AEM	78%	56%	22%	69%	71%	6%	41%	39%	47%
AEF	76%	52%	21%	68%	64%	12%	60%	28%	52%
AE	77%	54%	22%	68%	67%	9%	51%	33%	50%

グラフ1 第2回調査「直接的」(レベル8~5) 回答者数の割合



基本的傾向は以下の通りである。

設問1,2,3,4,5,6,7: JJ、AEはほぼ近い割合であるものの、JJのほうがやや直接的である。  $AE < JJ$

設問8,9: AEの方が直接的であった。設問8は若干であるが、設問9はAEがかなり直接的であった。  $AE > JJ$

\* 第2回調査の設問1と4がBeebe&Takahashi (1989)の使用した設問とほぼ同じ状況であり、第1回調査同様、同じ結果が得られた。

以上、今回の調査研究の第1の目的である「アメリカ人に対してもつステレオタイプが真実かどうか」検討するという観点から見ると、9問中、7問においてステレオタイプが否定され、「アメリカ人は必ずしも日本人より直接的でない」という結果が得られた。下記においては、設問の設定状況に即して、傾向を分析してみた。

#### 4-4-2 「仕事／プライベート」と「聞き手と話し手の関係」

第1回調査では設問の状況を「仕事」と「プライベート」な事柄という視点から考察し、「仕事」では「アメリカ人は日本人より直接的でない」が、「プライベート」では「アメリカ人は直接的である」といった傾向が出た。第2回調査の結果においても、まず「仕事／プライベート」の事柄という視点で分析してみたが、それらによっては一般的な傾向が見られなかったため、「聞き手と話し手の関係」という視点を加えて分析してみた。

このように2つの視点に従って、まとめてみると次の通りである。

設問1	上司→部下	仕事	$AE < JJ$
設問2	上司→部下	仕事	$AE < JJ$
設問3	上司→部下	プライベート	$AE < JJ$
設問4	部下→上司	仕事	$AE < JJ$
設問5	部下→上司	仕事	$AE < JJ$
設問6	部下→上司	プライベート	$AE < JJ$
設問7	同僚→同僚	仕事	$AE < JJ$
設問8	同僚→同僚	仕事	$AE > JJ$
設問9	同僚→同僚	プライベート	$AE > JJ$

まず、「プライベート」な事柄として設定された設問 3、6、9 について見る。設問 3 は「部下からバーベキュー大会の招待を断わる」、設問 6 は「上司のホームパーティの招待を断わる」、設問 9 は「同僚の食事の招待を断わる」という状況設定である。回答結果からアメリカ人は「プライベート」な事柄において、同僚同士では「直接的」であるが、「上下関係」では「直接的でない」ということが示されている。但し、設問 3、6 に関しては、プライベート面とはいえ、上司と部下の関係であるから、仕事上での立場を考えずにはいられない状況ではある。設問 6 に関しては、アメリカ人回答者の中から、次のようなコメントをもらった。「実際、上司からのこのような招待は、私は決して断わらない。それは、社内政治上重要であって (politically important)、(嫌でも) たった数時間我慢すればいいことだ。私と働く人間は、だれも断わらないだろう。」設問 6 については、日本人回答者からも「断われない」というコメントをもらっており、日本人アメリカ人ともに最も断わり辛い状況であったようだ。しかし日本人については予想されたことだが、アメリカ人については予想に反するものであった。ホームパーティのようなプライベートな事柄であっても、それが上司からの招待であれば仕事上も重要と考えられ、「直接的に断わる」人が少ないという点は、日米あまり変わらないということであろうか。

次に「仕事」の事柄として設定された設問 1、2、4、5、7、8 について見る。「上下関係」である設問 1、2、4、5 については「アメリカ人は日本人より直接的でない。」これに対して「同僚同士」の設問 7、8 については、設問 7 (同僚が出した提案を断わる) は「アメリカ人は直接的でない」が、設問 9 (同僚の仕事の要請を断わる) は「アメリカ人は直接的である」という結果になった。

むしろ、視点を「話し手と聞き手の関係」に移して分析してみると、一定の傾向が見られた。つまり、「アメリカ人は上下関係において仕事、プライベートを問わず、日本人より直接的ではない。」「ステレオタイプは妥当ではない。」しかし、「同僚同士のプライベートな事柄においては、日本人より直接的である。」という傾向が導きだされる。

#### 4-4-3 レベル # 7、8 回答者数の割合

以上、回答を「直接的」(「断わり表現のレベル」# 8 ~ 5)「婉曲的」(「断

わり表現のレベル」#4～1)に分けた結果から、総括的な分析を行った。そして「日本人は上下関係において、アメリカ人よりやや直接的である。」という結果が得られたが、この結果を更に検証すべく、「断わり表現のレベル」#7、8回答者数の割合による分析を行った。

レベル#8の回答とは(資料3)に示されたように、[A:遂行動詞を伴うもの(例「お断わりいたします」) B:遂行動詞を使わない断わり、否定が入った表現(例「いいえ」「～できません」「～しません」「そうは思いません」)]である。これはBeebe&Takahashi (1989)らが用いた意味公式(資料4)において「直接的な断わり」と分類された表現である。一般的に非常に強い断わりの表現である。

表5は、レベル8に分類された回答者数の割合をJJM, JJF, JJ, AEM, AEF, AEごとにまとめたもので、そのうちJJ, AEについてグラフ化(グラフ3)した。

<表5、グラフ3参照>

レベル#8回答者の割合は、設問6(上司からの招待への断わり)については、回答者はJJ, AE共に0%であった。設問9(同僚からの食事の誘いを断わる)はややAEがJJを上回った。しかし、設問1から設問8までが全て(レベル#8回答者の割合が)JJはAEより高い。特に設問1(部下が出した提案を断わる)、設問2(部下からの出張の申請を断わる)、設問4(上司が出した提案を断わる)、設問5(上司からの仕事の申請を断わる)ではJJがかなりAEを上回っている。設問5では「上司が会議に使う資料の追加作成を要請した」のに対して「それは必要じゃないと思います」というような回答が日本人で45%あったということだ。アメリカ人に比べ多くの日本人が「いいえ、そうは思いません」というようなはっきりとした強い断わりの表現を上司または部下に対して使っているということだ。

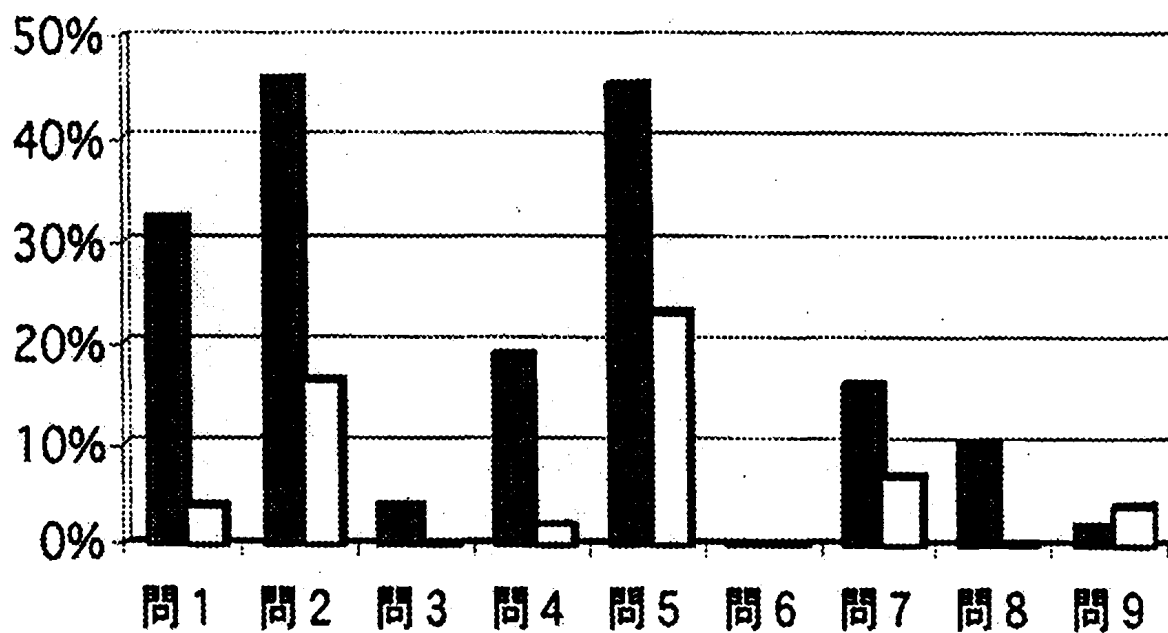
さらに、意味公式において分類された「断わりへの付随表現<sup>4)</sup>」を伴った回答(例「とてもいい考えだとは思いますが、私はそう思いません」「ありがとうございます。でも、行けません」)を本論文ではレベル7と分類したが、レベル7と8を統合したものについても、表6、グラフ4に示した。

<表6、グラフ4参照>

表5 レベル#8 回答者数の割合

被験者	問1	問2	問3	問4	問5	問6	問7	問8	問9
JJM	38%	33%	8%	21%	46%	0%	25%	21%	4%
JJF	28%	59%	0%	17%	45%	0%	7%	0%	0%
JJ	33%	46%	4%	19%	45%	0%	16%	10%	2%
AEM	0%	17%	0%	0%	22%	0%	6%	0%	0%
AEF	8%	16%	0%	4%	24%	0%	8%	0%	8%
AE	4%	16%	0%	2%	23%	0%	7%	0%	4%

グラフ3 レベル#8 回答者数の割合



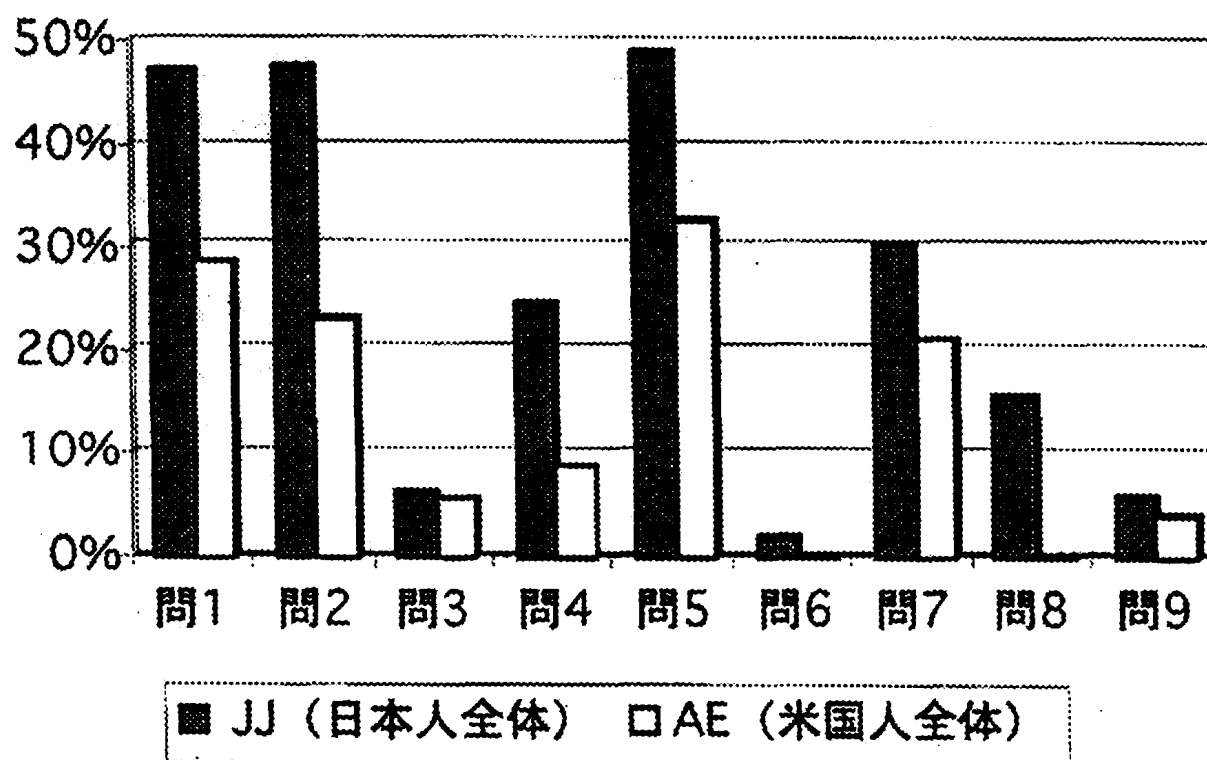
■ JJ (日本人全体) □ AE (米国人全体)



表6 レベル#7、8回答者数の割合

被験者	問1	問2	問3	問4	問5	問6	問7	問8	問9
JJM	50%	33%	13%	25%	50%	0%	33%	21%	8%
JJF	45%	62%	0%	24%	48%	3%	28%	10%	3%
JJ	47%	48%	6%	25%	49%	2%	30%	16%	6%
AEM	33%	22%	11%	6%	33%	0%	22%	0%	0%
AEF	24%	24%	0%	12%	32%	0%	20%	0%	8%
AE	29%	23%	6%	9%	33%	0%	21%	0%	4%

グラフ4 レベル#7、8回答者数の割合



設問9を含め全ての設問で日本人の方がアメリカ人より「より強い断わり表現であるレベル7、8の回答」が高い割合を示した。これは興味ある結果である。

上司の提案に対して部下が「いえ、私はその案では上手くいかないと思います。」仕事の要請に対して、「それは必要でないと思います。」という言語表現が用いられるわけだが、これらは時として上司を不愉快にさせてしまうのではないと思われる程強い表現である。多少「断わり」を緩和する付随表現（例「それはいい考えだとは思いますが」等）を伴ったとしてもである。こういった発話行為をしている日本人が今回の調査では、アメリカ人に比べ多かったのである。

#### 4-4-4 インタビューによる分析解釈

本当に日本人は上司または部下に対してアメリカ人より直接的にものをいっているのだろうか。

今回の調査が実際の会話ではなく談話完成テストという被験者によって書かれた発話であるため、実際の発言と異なったものになっているのではないかという疑問がある。それを調べるため、レベル7または8の回答をした日本人男女のうち男性2人女性3人に、電話あるいは、面接でインタビューを行った。

その結果、まず5人のいずれからも、回答で書いたように実際の状況でも答えるであろうという説明を得た。そのうち日本人女性1（30歳代）は、「これまでの仕事の経験上、できないことははっきりできないと言わないと、後で支障をきたすことが多く、特に上司には自分の意見をはっきり、直接的にいうことが多い。」と答えた。これと似た意見を日本人女性2（20歳代）から、また第1回調査で行ったインタビューでも日本人女性3（30歳代）からも得た。上司に直接的に言ったことにより、自分の昇進などの心配をしないのだろうか。この点について、日本人男性1（30歳代）からこのような意見が聞かれた。「自分がはっきり言ったことに対して、怒ってしまうような上司にはそういう発言はしないが、今の職場では、与えられた仕事の責任は、結局上司ではなく現場の人間が責任を取るようになっており、日頃からそういう自分の意見はある程度尊重されているから、（昇進等の）心配はない。」会社、職場の人間関係にもよりそうである。

数名のアメリカ人にもインタビューを行った。第1回調査では、アメリカ人

男性1（20歳代）より「上司からの要請を断わると自分の仕事を失うことがありえるので、断われない。」という発言を得た。第2回調査でも、アメリカ人男性2（30歳代）から似た発言があり、更に、「仕事の優先順位は上司が判断し、それによって最終的に仕事が失敗した場合それは上司の責任になる。」という説明を受けた。もちろん、日本でも会社によって、このようなアメリカ人と同じ状況のところはあるだろうし、逆もあると思う。しかし、カリフォルニア州のアメリカの企業で働く日本人男性2（30歳代）の話しによると、「日本の企業は最終的な人事権は人事部が持っていて、直属の上司でないことが多いが、アメリカでは、各部門ごとに予算が与えられ、その責任者（直属の上司）が部下に対して評価をし、昇給昇進を含む人事権を一切もたされている。日本の場合、直属の上司と馬が合わなくても、他の部に移りそこで活躍することもありえるが、アメリカでは直属の上司と上手くいかなければ、昇進は望めない。」ということであった。この意見と同様の意見をこの他数人のアメリカ人、日本人から得ている。

もちろん企業によって、また職場によってそれは様々であり、決してこれで一般的な解釈をすることはできないが、こういった状況が今回の調査結果の背景として考えられるのではないか。

#### 4-4-5 レベル#1、2の回答者数の割合

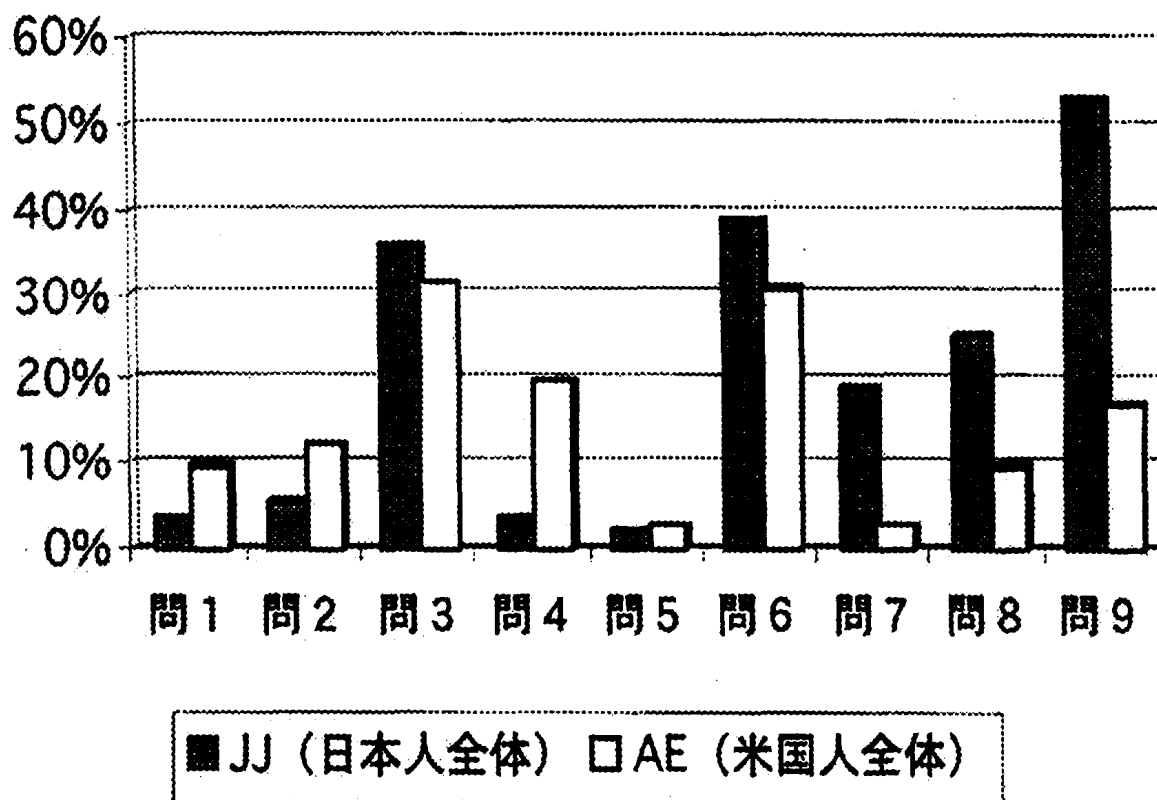
以上「直接的」（レベル4～8）、特に強い断わり表現（レベル7、8）の分析を行ったが、ここでは逆に「断わり表現のレベル」分けで最も曖昧な言語表現と分類したレベル1、2の回答数の割合についても表7、グラフ5に示した。レベル2とは「相手の『提案』等の内容に対して特にコメントせず、『延期』する等して『断わり』を回避する」と判断された表現である。（例「この案については少し検討してみたいと思います」「他の人の意見も聞いてみたら」等）そして、レベル1はレベル2に更に断わり表現を緩和させる役割の「断わりへの付随表現」を伴ったものである。＜表7、グラフ5参＞

日本人の割合は、設問3、6（上下関係の招待）でやや高く、設問7、8、9（同僚同士）で、はっきりと高かった。レベル7、8のグラフと比べてみると、設問3、7、8、9においては、日本人はレベル7、8でもレベル1、2でも高い割合を示しているのは興味深い。つまり、日本人の回答では「直接的」に断わるときは「そうしません」のような強い表現を使い、「婉曲的」に断

表7 レベル#1、2回答者数の割合

被験者	問1	問2	問3	問4	問5	問6	問7	問8	問9
JJM	4%	4%	38%	4%	4%	33%	21%	13%	58%
JJF	3%	7%	34%	3%	0%	45%	17%	38%	48%
JJ	4%	6%	36%	4%	2%	39%	19%	25%	53%
AEM	11%	17%	39%	28%	6%	33%	6%	11%	22%
AEF	8%	8%	24%	12%	0%	28%	0%	8%	12%
AE	10%	12%	31%	20%	3%	31%	3%	10%	17%

グラフ5 レベル#1、2回答者数の割合



わるときは「少し考えさせて」「また今度」といった特に曖昧な表現を使った回答が多かったということだ。(この点については後述する。)設問9(異性からの食事の誘いを断わる状況)では、特に日本人男女のレベル1、2の割合が高かった。「断わらない」回答者(レベル0)がJIMでは数名あった。

#### 4-4-6 意味公式による断わり表現の具体例

「直接的」「婉曲的」表現の比較分析は以上の通りである。第2回調査の回答については、意味公式ごとの発現回数の集計を行った為、次に、断わり表現を具体的にみていく。ここでは全てを記載するのではなく、集計したうち日本人アメリカ人に特徴的に現れたものについてのみ、言及したい。

<表8、表9参照>

<「ごめんなさい」より「ありがとう」のアメリカ人>

まず、「断わりへの付随表現」の発現回数に日本人とアメリカ人の違いが現れた。本論文では「断わりへの付随表現」には以下のように、Beebe&Takahashi(1989)のものに、5)の「謝罪／残念」を加えてある。

- 1 好意／賛意(例「それはいい考えだが、」「そうしたいのは山々だが、」)
- 2 共感(例「大変なのはわかるんだけど、」)
- 3 間を持たせる表現(例「そうだなあ、」「う～ん」「あの一」)
- 4 感謝／謝意(例「ありがとう。」)
- 5 謝罪／残念(例「申し訳ありませんが、」「残念ですが、」)

設問3、6、9等「招待に対する断わり」において、日本人は#5「謝罪／残念」の表現の割合が高くそれに#4「感謝／謝意」が続いているが、アメリカ人は#4「感謝／謝意」の割合が高い。アメリカ人は「ごめんなさい」より「ありがとう」の表現を好むのだろうか。また、設問1、4、7の「上司、部下、同僚の提案に反論する」状況では、#1の「好意／賛意」の割合が、日本人アメリカ人とも高い。日本人は20%台30%台であるのに比べ、アメリカ人が50%前後を示している。アメリカ人はこのように、相手の意見に対して、まず誉めたり認めたりした上で異論を唱える人が多いといえる。

表8 意味公式による断り表現の分類（日本人全体）

JJ	問 1	問 2	問 3	問 4	問 5	問 6	問 7	問 8	問 9
好意・賛意	30%	3%	6%	37%	5%	5%	21%	9%	9%
共感	2%	0%	0%	0%	4%	0%	0%	0%	0%
感謝	2%	2%	15%	10%	0%	16%	0%	0%	6%
間もたせ表現	0%	2%	2%	4%	2%	0%	29%	0%	0%
謝罪・残念	7%	0%	42%	0%	2%	66%	3%	50%	54%
代案	0%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%
将来約束	0%	2%	26%	0%	0%	31%	0%	5%	50%
信念	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
回避	0%	0%	0%	2%	0%	2%	2%	5%	0%
中途終了文	0%	0%	11%	6%	4%	23%	2%	6%	17%

表9 意味公式による断り表現の分類 (米国人全体)

[illegible]

### ＜「また、今度」の日本人＞

「断わりへの付随表現」以外では、「将来約束」の発現回数に、特徴が見られた。「将来約束」とは、設問3、6、9等「招待」を断わる際に「また、今度お願いします」という「また、今度」に代表される表現である。これは、日本人に大変多かった。特に設問9において、(紙面の都合上記載されていないが)日本人男性の半数以上(58%)が使っていた。アメリカ人でも使っている人はいたが、多くても10%代で日本人に比べると少ない。「招待」に対しては「この人とは(この種のパーティーには)行きたくない。」という気持ちが「真意」であるから、「また、今度」というのは、「心にもないこと」なので、これは社交辞令的発言であるといえよう。

また、「すみません。来週は、ちょっと…」というような、最後まで文を完結しない文(中途終了文)は、日本人の回答に見られ、特に設問6においては23%と高かった。

### ＜口下手日本人、言葉巧みなアメリカ人＞

前にも触れたが「レベル7、8とレベル1、2の回答者数の割合」による分析で、日本人が同じ設問に対し「レベル7、8」「レベル1、2」共に高い割合を示していたことが示されていた。つまり、「直接的」であればかなりはっきりした表現を用い、「婉曲的」であればさらに曖昧な表現を使っている人が多いということだ。

本論文のデータ分析の過程で、「日本人は言葉短く、時に簡単な表現を使っているのが多い。」のに比べ、「アメリカ人の回答には、筆者が『こういう断わり方があるのか』と感心してしまうような言葉巧みな表現が多い。」という印象を持った。これについては角谷(1996)も同じ指摘をしている。アメリカ人の回答には「そうは思いません」というような強い言い方はしないが、はっきり明確に相手に自分の「真意」を伝えているものが多かった。

例えば、設問9(異性の同僚からの食事の誘い)で、特にアメリカ人女性の回答に多かったのに次のような表現がある。

「私は同僚とデートしないと決めているんです。("I have a policy not to date co-workers." (だから、行けません))」

つまり、「あなたと行きたくない」のではなく、「方針」として「行けない」という言い方である。アメリカ人女性28%男性17%がこの表現を使っている。

また日本人の回答にも若干あったが、アメリカ人の回答には、「招待」を断わる際に「他の人も誘って一緒に行きましょう。」また「夜は困るけど、クイックランチ（簡単な昼ごはん）をとろう。」というような「代案」表現が多かった。

また、アメリカ人の回答には特に設問1（部下からの仕事の提案を断わる）設問6（上司からの招待を断わる）で「回避」の発現回数が日本人に比べて多かった。「回避」とは、例えば、「提案」に対して「この案については、一緒にここに座って話し合おうじゃないか。」や「招待」に対して「主人の都合も聞いておきます。」と一旦答えを留保する表現である。設問1と6のアメリカ人の回答に「回避」表現が10%あった。

アメリカ人男性の回答の中に「この回答を「Leadership Through Quality (LTQ)」にのっとして書く」というコメントを書き添えられたものがあった。LTQとは、社内で行われるマネージャー研修のマニュアルのようなものらしいが、アメリカ企業の中には管理職に就いた際にこういった研修を受けるところが多くあるようだ。そこでは、「部下がこのような発言をしたとき、どのように対応するか。」といったことをロールプレイを通して研修する。

日本企業にももちろん存在するであろうが、アメリカ人の多くが、こういったトレーニングを受ける機会があり、いかに上手くコミュニケーションをとっていくか、という方法を学んでいるという社会的背景がこのコメントから伺われた。

## 5 考察

以上、第1回、第2回の調査を実施し次のような結論が得られた。

- 1 会社内での上司と部下等の上下関係において、仕事、プライベートを問わず、アメリカ人は必ずしも日本人より直接的にものをいわない。
- 2 会社内での同僚同士の関係において、プライベートな事柄ではアメリカ人は日本人より直接的である

即ち、一般的にアメリカ人に対して抱く「アメリカ人は日本人より直接的にものを言う。」というステレオタイプは必ずしも真実でない。

しかし、今回の調査についてもいくつかの問題点が考えられる。

まず、今回の被験者は主に個人的ルートを通じて協力を要請しており、厳密な統計学的サンプリングの手続きは踏んでいない。特に被験者の年齢構成<sup>5)</sup>つ



いては、日本人女性は20, 30歳代に片寄りがあるので、これによる影響は多少考えられる。また調査の回答数の大きさからいってもこれで、一般論を述べることはできない。しかし本研究は、これによってまた新たなステレオタイプを描き出すのが目的ではなく、異文化間の相互理解の為の1つの情報として役立てることを意図している。

次に、調査結果を補足する為日本人・アメリカ人双方からインタビューを行ったものの、談話完成テスト (DCT) と、実際の話し言葉とは、必ずしも一致しない可能性もある。

そして、本研究では「断わり表現」のうち、「会社内の人間関係」において特に「提案／要請／招待」についてのみ調査したが、同じ「断わり表現」でも例えば、会社外（取引先等）との関係、学校での友人関係などにおいてはまた異なる傾向がみられる可能性もある。また「直接的にもの言うかどうか」というのは「断わり」の発話行為以外にも「依頼」や「苦情」等様々な行為で見られるので、そこではまた異なる可能性もある。これらを検証するのは今後の課題でもある。

今回の調査結果によると、前述した横山 (1993) が指摘しているように、「アメリカ人は日本人よりはっきり物を言う。」というステレオタイプによって、逆に日本人はアメリカ人に対して「直接的」に物を言い、それによって思わぬ誤解や摩擦が生じてしまう可能性があるのではないか。また「はっきり自分の気持ちを伝える」というのは、必ずしも単刀直入に「できない、思わない」と言うことではない。相手の気持ちを害さないように言い方を工夫し表現力を豊かにしかも「しっかり自分の言いたい事を伝える」こともできる。「言外の意味を察する」というのは日本の文化の美德ではあるが、今後更に国際化が進んでいく中で、異なる文化・社会の人と接する場合には、そういった意識を持って、言語表現を工夫していく努力が必要になってくるのではないか。

一方「同僚間のプライベートな状況」では、やはりアメリカ人の方が直接的だという結果から考えると、それをアメリカ人日本語学習者に認識させる必要があるであろう。日本語学習の初期の段階では、会話の相手が、会社や学校の友達ということが多い。初期の学習項目に多くの教科書で挙げられている「いっしょに昼ごはんを食べに行きませんか。」という表現練習で、会話を練習させると、学習者が「用事がありますから、行きません。」という発言をすることが、見受けられる。指導すべき時期の選択については様々な意見があると思

うが、日本人は「行きません」までを全部いわない中途終了文を多く使用すること等も指導していく必要があるであろう。

### 注

- 1) これは厳密にいうと「反論する」という行為かもしれないが、「いい案かと思わないか」に対し、「そう思わない」「よくないと思う」というのが回答者の気持であり、「相手の意向に反する」という点において、「断わり」表現として言語表現を分析していくうえで支障がなかったため、本論では「断わり」表現の一種として扱った。
- 2) 「断わり」には「依頼」などを受けた側の状況により、以下の2つのタイプに分れる。
  - A) 「依頼」などの内容が、「依頼」を受けた側にとって、実現不可能である場合。  
 例) 友人から車を貸してくれと頼まれた。しかし、あなたは車を持っていない。
  - B) 「依頼」などの内容が「依頼」を受けた側に、実現可能であるが、それをしたくない場合。  
 例) 友人から車を貸してくれと頼まれた。あなたは車を持っはいるが、貸したくない。

A) の状況は、受けた側にとって実現が困難であるので、断わらざるを得ない。しかし、B) は「依頼」に応じようと思えば実現可能である。従って、B) の状況は受けた側にとって、「断わる」ことがより困難な言いにくい状況であり、今回の調査では全てB) の状況を設定した。
- 3) 「少しなら手伝います」「遅れて少しだけ参加します」という「断わらず」に「承諾」してしまった回答についてはレベル# 0と分類した。この回答については、回答者数の割合を集計する際に回答総数の中に含まれている。この回答はわずかであり、仮にこれを総数から除外して集計したとしても結果分析の解釈に影響はない。なお、無回答あるいは意味解釈不明等の回答は無効回答として、回答総数の中には含まれていない。
- 4) Beebe, Takahashi & Uliss-Welts (1990) の意味公式の分類では「謝罪、残念な気持」の意味公式は「b) 間接的表現」に分類されているが、本論文ではこれを「断わりへの付随表現 (Adjunct of Refusals)」に分類した。本論文では「断わりへの付随表現」を「それ1つでは断わりとして働かない付随的な発言で、断わり表現をやわらかくする、緩衝的な役割を加えるもの」という定義にした(資料4 参照) ため、

「謝罪／残念」（例「申し訳ありませんが」「残念ですが」）はその機能からこれに分類した方が適切と考えた為である。

5) 第2回調査の被験者の年齢構成

年齢別	20～29	30～39	40～49	50～59	合計人数
JJM	6	11	4	3	24
JJF	13	14	0	2	29
JJ	19	25	4	5	53
AEM	3	4	6	5	18
AEF	5	6	8	6	25
AE	8	10	14	11	43

### 参考文献

- Applbaum, Ronald L. (1983) Communication and Decision Making in Japanese and American Organizations: A Cross-Cultural Comparison. Annual Meeting of the International Communication Association. (Dallas, TX, May 26-30, 1983).
- Beebe, L. M. & Takahashi, T. (1989) Sociolinguistic Variation in Face-Threatening Speech Acts. In Eisenstein, M.R. (eds.) The Dynamic Interlanguage. (p199-218) New York: Plenum Press
- Beebe, L. M., Takahashi, T. & Uliss-Welts, R. (1990) Pragmatic Transfer in ESL Refusals. In R.C. Scarcella, E.S. Andersen & S.D. Krashen (eds.) Developing Communicative Competence in A Second Language. (p55-73). New York: Newbury House.
- 平賀正子・藤井洋子 (1998) 「日本人のコミュニケーション行動と英語教育ー比較文化語用論からの展望ー」『日本語学』9月臨時増刊号
- 星野修子 (1992) 「都合を聞かれたとき何と答えるかー「申し出」の受託と断わりー」『東京大学留学生センター紀要』第2号
- 生駒知子・志村明彦 (1993) 「英語から日本語へのプラグマティック・トランスファー：『断わり』という発話行為について」『日本語教育』79
- Kanokwan Laohaburanakit (1995) 「日本語における「断わり」ー日本語教科書と実際の会話との比較ー」『日本語教育』87号
- 角谷智子 (1996) 「異文化間理解における日本人ー日本人のコミュニケーションパターン」『日本語・日本文化』第22号 大阪外語大学留学生日本語教育センター

- 熊井浩子 (1992) 「外国人の待遇行動の分析 (1) - 依頼行動を中心にして -」『静岡大学教養部研究報告』第28巻 第1号
- 熊井浩子 (1993) 「外国人の待遇行動の分析 (2) - 断わり行動を中心にして -」『静岡大学教養部研究報告』第28巻 第2号
- 直塚玲子 (1980) 『欧米人が沈黙するとき - 異文化間コミュニケーション -』大修館書店
- 西田ひろ子 (1994) 『実例で見る日米コミュニケーション・ギャップ』大修館書店
- 志村明彦 (1995) 「『断わり』という発話行為における待遇表現としての省略の頻度・機能・構造に関する中間言語語用論研究」『慶応義塾大学日吉紀要 言語・文化・コミュニケーション』第15号
- 田中春美・田中幸子 (1997) 『社会言語学への招待 - 社会・文化・コミュニケーション -』ミネルヴァ書房
- 梅津光弘 (1994) 「日本語の規範論的考察 (3) - 日米における言語倫理意識の実証的比較調査 -」『日本語と日本語教育』第23号 慶応義塾大学日本語・日本文化教育センター
- 横山杉子 (1998) 「日本語における、『日本人の日本人に対する断わり』と『日本人のアメリカ人に対する断わり』の比較」 - 社会言語学のレベルでのフォーリナートーク」『日本語教育』81号

(留学生センター非常勤講師)

**資料1 第1回談話完成テスト（1994年3月～6月実施）**

---

- 1：あなたは会社の課長です。あなたの部下が、新しいプロジェクトの提案をしました。しかしあなたは、その案では絶対うまくいかないと思います。その時、あなたはどのような言い方をしますか。
- 2：あなたの会社の上司が部の組織再編について、ある提案をしました。しかし、あなたはその案では絶対うまくいかないと思います。上司は「どうだ、いい案だと思わないかい。」と言っています。その時、あなたはどのようにあなたの考えを上司に伝えますか。
- 3：あなたは会社の課長です。あなたの部下が来月、三日間休暇を取りたいと言ってきました。しかし、その頃ちょうど大事な会議があり、その部下がいないととても困ってしまいます。あなたなら、その部下にどう言って断わりますか。
- 4：あなたは今晚、大切な恋人とのデートの約束があります。帰ろうとしていたところに、上司がやってきて、明日の昼が締切りの仕事を急に頼んできました。それに間に合わせる為には、デートをやめて、残業しなければなりません。あなたなら、その上司にどう言って断わりますか。
- 5：同じ会社のあまり好きでない異性から、来週、食事に行かないかと誘われました。仕事上これからも関わる人なので邪険にできません。あなたならどう言って断わりますか。
- 6：会社の同僚から、あなたの大切にしている新車を、今週末貸してくれないかと言われました。あなたはできれば貸したくありません。あなたなら、どう言って断わりますか。

## 資料2

## 第2回 談話完成テスト (1999年3月～4月実施)

- 1：あなたは会社の課長です。あなたの部下が、新しいプロジェクトの提案をしました。しかしあなたは、その案では絶対うまくいかないと思います。その時、あなたはどのような言い方をしますか。
- 2：あなたは会社の課長です。ある日、あなたの部下が、現地調査のために2、3日の出張をしたいと言ってきました。しかしあなたは、その出張は無意味で必要ないと思います。あなたなら、どう言って、部下に思い止まらせますか。
- 3：ある日、あなたの会社の新人から、「来週か再来週の週末、数人でバーベキューをしようと思うんですが、係長もぜひ参加して頂けませんか。」と言われました。でもあなたは、できれば行きたくありません。あなたなら、どう言って断わりますか。
- 4：あなたの会社の上司が部の組織再編について、ある提案をしました。しかし、あなたはその案では絶対うまくいかないと思います。上司は「どうだ、いい案だと思わないかい。」と言っています。その時、あなたはどのようにあなたの考えを上司に伝えますか。
- 5：あなたは次の役員会議で使う資料を上司から頼まれ作成しています。ほぼ完成した頃、上司からさらに追加の資料を作成して、それに添付するように言われました。あなたは、それは大変な労力がかかる上、追加してもあまり意味がないと思います。あなたなら、どのように上司に断わりますか。
- 6：あなたの上司が、ある日あなたに「来週か再来週の週末、うちで簡単なパーティーをしようと思うんだけど、君もよかったら来ないか。」と言いました。でもあなたは、上司の奥さんが苦手で、できれば行きたくありません。あなたなら、上司にどのように断わりますか。
- 7：ある日、あなたの同僚が新製品について、彼（彼女）のアイデアをあなたに話して、「これヒットすると思わない？」と言いました。しかしあなたは、

あまり売れないだろうと思います。その時、あなたの考えをどうやって同僚に伝えますか。

8：あなたは同僚から、ある調査の仕事を半分やらしてもらえないか、と頼まれました。しかしその仕事はあなたにとって、やりたいものではありません。あなたなら、どう言ってその仕事を断わりますか。

9：同じ会社の同僚（あまり好きでない異性）から、来週食事に行かないかと誘われました。仕事上これからも関わる人なので邪険にできません。あなたなら、どう言って断わりますか。

### 資料3

### 断わり表現のレベル

# 8～5：「直接的」／ # 4～1：「婉曲的」

\*\*\*\*\*

8：否定の言葉（「いいえ」「～ません」「No」「not」以下同じ）または「断わり」の遂行動詞を用いて、相手の「提案」などを全面的に否定し自分の[真意]（否定的な意見・気持）を言葉で表現している。

例）「それでは上手くいきません」と思います」

例）"I don't think it will work."

7：# 8 + 「断わりへの付随表現」

例）「よく考えてくれたと思うけど、上手くいきませんと思うよ。」

例）"Thank you for your concern, but I don't think it will work."

6：否定の言葉または「断わり」の遂行動詞を用いずに、自分の[真意]を言葉で表現している。あるいは、全面的に否定せず、部分的に否定している。

例）「この点に少し問題があると思うのですが。」

例）"I think there are some problems in this part."

5：# 6 + 「断わりへの付随表現」

例）「おもしろい案だと思いますが、この点に少し問題があると思う

のですが。」

例) "That's an interesting idea but I think there are some problems in this part"

\*\*\*\*\*

4 : 自分の「真意」を言葉で表現してはいないが、相手の「提案」等の内容に対して何らかの反応（コメント）を与えている。それにより相手に「真意」を気付かせ、思い止まらせようと試みる。

例) 「この辺はどうしてこのようにお考えですか。」

例) "Why do you have this idea in this part?"

3 : # 4 + 「断わりへの付随表現」

例) 「確かにいい案ですね。でもこの辺はどうしてこのようにお考えですか。」

例) "I think it's a great idea but why do you have this idea in this part?"

2 : 相手の「提案」などの内容に対して特にコメントせず、「延期」する等して「断わり」を回避する。

例) この案についてはもう少し検討してみたいと思います。

例) "I would like to sit down with the plan and reveiw it in detail."

1 : # 2 + 「断わりへの付随表現」

例) 提案してくれてありがとう。少し検討する時間を下さい。

例) "Thank your for your proposal, I would like more time to analyzeit."

#### 資料4 「断わり」を構成する意味公式の分類

<Beebe,Takahashi&Uliss-Welts (1990) のものに修正を加えたもの>

##### I. 直接的な断わり

A 遂行動詞を伴う断わり (例 「お断わりします」)

B 遂行動詞を伴わない断わり

1 「いいえ」

2 やる気や能力の否定 (例 「～出来ません」「しません」「そう思いません」)



## Ⅱ. 間接的な断わり

- A 願望（例「お手伝いできればよいのですが」）
- B 言い訳、理由（例「頭が痛いので」）
- C 代案（例「他の人に聞いてみたら」）
- D 将来や過去になら承知したという条件提示（例「もっと早くいってく  
れたら..」）
- E 将来約束（例「また今度お願いします」）
- F 信念（例「友達とは取引はしないことにしているんだ」）
- G 決まり文句（例「形あるものは壊れるもの」）
- H 相手を思い止まらせようという試み
  - 1 脅し（例「この案だと問題になるんじゃないですか」）
  - 2 罪の意識を相手に持たせる（例「行かないと家内が怒ります」）
  - 3 依頼、依頼者への批判（例「それはひどいですよ」）
  - 4 相手の共感、同情に訴える（例「わかって下さいよ」）
  - 5 相手の肩の荷を下ろす（例「心配しないで」）
  - 6 自己防衛（例「努力はします。」）
- I 断わりの働きをする承諾
  - 1 曖昧な答え
  - 2 熱意のなさ
- J 回避（例「考えておきます」「ちょっと、わからないな」）

## Ⅲ. 断わりへの付随表現（それだけでは断わり表現として働かない付随的な 発言で断わり表現をやわらかくする、緩衝的な役割を与えるもの）

- 1 好意／賛意（例「それはいい考えだが」「そうしたいのは山々だが」）
- 2 共感（例「大変なのはわかるんだけど」）
- 3 間を持たせる表現（例「そうだなあ、うーん、あの一」）
- 4 感謝／謝意（例「ありがとう」「大変有りがたいお話しですが」）
- 5 謝罪、残念な気持（例「申し訳ありませんが」「残念ですが」）