



Title	敬語運用の社会言語学的研究
Author(s)	姜, 錫祐
Citation	大阪大学, 1998, 博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/40515
rights	
Note	著者からインターネット公開の許諾が得られていないため、論文の要旨のみを公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、 ＜a href="https://www.library.osaka-u.ac.jp/thesis/#closed">https://www.library.osaka-u.ac.jp/thesis/#closed >大阪大学の博士論文についてをご参照ください。

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

氏 名	姜 錫 祐
博士の専攻分野の名称	博 士 (文 学)
学 位 記 番 号	第 1 3 5 9 6 号
学 位 授 与 年 月 日	平成10年 3 月 25 日
学 位 授 与 の 要 件	学位規則第4条第1項該当 文学研究科日本学専攻
学 位 論 文 名	敬語運用の社会言語学的研究
論 文 審 査 委 員	(主査) 教 授 真 田 信 治 (副査) 教 授 土 岐 哲 助 教授 渋谷 勝己

論 文 内 容 の 要 旨

本論文は、日本人の敬語の運用について、その運用を規定する要因をめぐって、各集団ごとに詳細に分析を行ったものである。

本論文において集団の敬語に注目したのは、日本人の敬語運用はけっして一律的なものではなく、社会の中でのそれぞれの集団と、その集団を取り巻くさまざまな社会的環境によって、異なる様相をみせるといった仮説があったからである。実態が、この仮説の通り、集団ごとに異なるのであれば、それはある意味では、一般の日本人が意識している、あるいは従来より提示されている標準的敬語法からの逸脱といえるものであり、敬語を研究している者にとって、格別に興味をそそるテーマである。

本論文で取り上げる、いわゆる標準的敬語法とは、次の二つである。

- (1)「長上に對して、その人より地位の低い者に就いて語る場合には、たとひ自分より上位の者であつても、普通には敬稱・敬語を用ひないか、又は簡略にする」
- (2)「ソトの人に対して身内の者を高めてはいけない」

これはいずれも第三者を待遇する場合の敬語法であるが、(1)は集団内部の人間関係にかかわる問題、(2)は集団外部の人との関係にかかわる問題である。特に、(2)は日本での、家庭をはじめ、あらゆる方面の職場でほぼ確実に守られており、日本人一般にかなり広く知られている敬語法といえる。これまでの観察でも、規模の大きい企業や官庁などの集団においては、この敬語法が社員（職員）研修で教えられ、さらには明文化した形でマニュアル化されていることが確認できた。これに対して、(1)の敬語法は一般の日本人に実際どれくらい知られているのか。(1)については、企業や官庁などにおいて、社員（職員）研修ではもちろん、明文化されたものも見かけない。

ところで、(1)は三宅武郎（1944）からの引用であるが、こうした趣の敬語法を標準とすることについては、特に、ことばを専門とする研究者に多くの言及がある。たとえば、斎賀秀夫（1961）、渡辺実（1971）、三上章（1972）、吉沢典男・林謙三（1973）、辻村敏樹（1977）、飯豊毅一（1981）等がそれである。ちなみに、(1)は、集団内部の人間関係の中で、特に序列関係にかかわる敬語法である。

本論文では、これら敬語法の運用の実態を把握するために、日本の旧軍隊・自衛隊、大学応援団、教職員、市役所といった集団を対象にして調査を行った。なお、これらの集団のうち、旧軍隊・自衛隊、大学応援団は、集団外部との接触がほとんどなく、内部の人間関係の中で何よりも上下関係が重要視される集団である。

調査の結果、次のことが明らかになった。

(3)「最上位者に対して、上位者のことを話す場合にも、話題の上位者を高めて言うのが普通である」

すなわち、序列を優先する人間関係において、日本語では、たとえ話題となる人物が話し相手より下位の者であっても、その人物が話し手よりも上位者である場合には、話し手によって尊敬語をもって表現されることが明らかにされたのである。

なお、本論文での考察においては、韓国語の敬語法を比較援用したが、それは「圧尊法」と称される敬語法である。具体的には、

(4)「待遇すべき二人を対比させ、より上の人を高めるために一方の人を低めて表現する」

というものである。

上に掲げた日本語の敬語法とされる(1)は、この韓国語の圧尊法とは一致しているが、(3)とはまさに正反対のものである。

そこで、本論文では、特に、日本の旧軍隊・自衛隊と韓国の軍隊とを対照して調べたわけである。結果、敬語に関しては、日本の旧軍隊・自衛隊では(3)、韓国の軍隊では(1)の運用がなされていた（なされている）ことが明らかになった。軍隊は、固有の敬語運用法の、いわば規範を垣間見るのに都合のいい集団であると言えるだろう。

このような実態を見るにつけ、(1)のような敬語法を日本語の敬語の規範だとする研究者が、一体何をその言及の根拠としているのが問題になろう。その点の解明が今後に残されている。

ところで、教職員や市役所の場合ではどうか。これらの集団は軍隊とは異なり、ふだんから外部との交流が頻繁な集団社会である。

教職員における結果を、まず内部の人間関係の場合に関してまとめると、小中高では、話し相手が同じ学校の校長の場合にも、話題の教頭を高めて待遇するという人が約9割を占めた。また、大学では、同じ研究室の教授に対して、話題の助教授を高めてという人が約8割を占めた。この結果は旧軍隊・自衛隊、大学応援団での結果とほぼ同様のものである。

なお、この集団においては、話し相手が外部の人の場合にも、身内としての教頭、あるいは助教授の行動について尊敬語をもって表現する率が、それぞれ3割、5割に達していることが明らかになった。このことは、上述した、「ソトの人に対して身内の者を高めてはいけない」とする(2)の敬語法とは異なる敬語使用の実態である。

一方、市役所においては、どの相手においても、話題の上司を尊敬語をもって待遇する割合が、教職員に比べて大幅に低いことが分かった。話し相手が集団内部の者の場合には話題の上司を尊敬語をもって表現する率が3～4割もあるのに対して、集団外部の場合にはその率が1割前後にとどまることが明らかになった。なお、謙讓形式は同じ部の者よりは部外者、部外者よりは集団外部の者を話し相手とする場合に出現率が多いことも明らかになった。こうした結果から、市役所の内部において話題の上司を下げるといった現象は、上下関係によるものでなく、ウチ・ソトの意識によるものであることが指摘できる。つまり、敬語運用上のウチ・ソトという概念は、基本的に集団内部と外部との関係で適用されるものであるが、「身内の者を高めてはいけない」といった規範意識に過剰反応し、それが、同じ集団内の人間関係にまで適用される傾向にあることが認められるのである。市役所では特にそういう傾向が強いことが認められるわけである。なお、市役所と類似する集団に企業があり、特に大手企業の内部では今回の調査結果とほぼ似たような状況で敬語が運用されていることが予測される。

本論文の最後では、韓国の企業での敬語について取り上げた。

韓国の企業の中での敬語の運用法は、一見日本の敬語の運用法と類似する様相をみせている。これに関連して、往々、

韓国企業に日本語の影響が及んだとする指摘がなされる。ただし、そうした指摘にはさまざまな問題点がある。本論文では、韓国の大手企業と中小企業とを調査対象として、職階による上下関係にみられる第三者敬語を中心に、運用の実態や使用者の意識などについて調べたが、その結果、韓国における、社内の人間同士で用いられている敬語法には、軍隊で身につけたと思われる「圧尊法」の意識が強く影響を与えていることが分かった。一方、社内の上司のことを外部の人にいう場合の敬語法では、大手企業と中小企業とで相違がみられたが、これについては、主に大手企業で行われている社員教育がかかわっていることが明らかになった。

論文審査の結果の要旨

日本語の敬語に関する研究はその数が非常に多い。古代語から現代語の敬語まで蓄積された成果には膨大なものがある。しかし、少なくとも1970年代初期ごろまでは、それらが敬語の語彙的・形態論的研究、つまり敬語の構造や体系といった内的側面に注目した研究に偏っていたことは否めない。一方、敬語の外的側面に力点を置いた社会言語学的な研究が1970年代から現在まで活発に展開されてきた。しかし、これまでの研究では、対者敬語にしる第三者敬語（素材敬語）にしる、対人関係や場面などによる敬語の使い分けの実態、そして要因の分析が、集団ごとになされてきてはいるものの、それぞれの集団間の結果を総合して扱ったものはほとんどないことが指摘できる。

そのような意味において、本論文は、一人の研究者の視角において、複数の集団を同一の枠組みによって記述することを試みたもので、その点は高く評価することができよう。

本論文で、具体的に対象にされた集団は、次のものである。

日本／旧軍隊・自衛隊・大学応援団・教職員・市役所

韓国／軍隊・大手企業・中小企業

敬語運用にかかわる種々の要素を同一線上に置きながら、一方で一つ一つの集団を切り離して見つめ、表現主体（話し手）個々人の心理的側面に密着して考察を進めることによって、要因同士の相関を、それぞれに整理したことに意義がある。

ただし、本論文では「集団」というものについての定義がもう一つはっきりしていない点が指摘される。それぞれの社会的集団が、いわばアブリアリに取り上げられ、対象にされていることについて、今後理論的な立場からの問題も出てくるのではないと思われる。

なお、日本語の敬語の運用法を、韓国語の運用法（圧尊法）と対照しつつ、新しい視角から照射した点は、前衛的な研究として評価できよう。

申請者の研究は、一方で、韓国語における敬語運用についての新しい知見をもたらしている。韓国では、このような、いわば相対的な敬語運用を、日本語からの借用によるものだと考える立場が存在する（国立国語研究院1992等）。

しかし、申請者の研究では、当該圧尊法はまさに韓国語的な敬語用法で、日本では、理念は別として、実際にはほとんど行われない用法であることが明らかになった。したがって、圧尊法的用法に関しては、日本語影響説は完全に否定されるわけである。

韓国企業敬語への日本語影響説に対する、本論文での分析結果は、次のようである。

- 1) 社内の人間同士で行われている敬語運用は、日本語の影響ではなく、韓国の固有の敬語法から生じた現象である。
- 2) 外部との対応における第三者敬語について、大手企業で確認される現象には、多少ではあるが日本語からの影響が認められる。

妥当な結論であろう。ただし、本論文では日本の企業社会を対象とした調査が欠けている。結論はおそらく動かな

いと予想されるが、韓国で対象にされた大企業・中小企業に対応する、日本側の調査結果が、今後、是非ほしいところである。さらに言えば、韓国における教職員や市役所などの調査にも挑戦してほしいものである。その段階において、はじめて本格的な対照社会言語学が展開できると考えられるからである。

申請者の調査結果とその分析は、いずれにしても日本と韓国の社会言語学的研究にインパクトを与えつつ、今後の研究展開への指針を示すものとなっている。

本審査委員会は、本論文が博士（文学）の学位を授与されるに十分ふさわしいものと認定する。