

韓国の企業敬語における日本語の影響をめぐって

姜 錫 祐*

キーワード: 企業敬語, 圧尊法, 第三者敬語, 軍隊敬語

要 旨

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。このことから、一説では韓国企業へ日本語の影響が及んだとされている。

本稿は、韓国の大手企業と中小企業を調査対象として、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ものである。調査の結果、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わかった。一方、社内の上司のことを外部の人と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る。これには、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ようである。

なお、韓国企業への日本語影響説に対しては、次のように説明することができる。(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の影響があると認められる。

1. 研究の目的と問題のありか

韓国語における敬語は、いくつかの専用要素を持っている点、また、尊敬表現・謙譲表現・ていねい表現といった種類があるという点で日本語と似ているといわれている。しかし、相違点も少なからず存在し、とくに運用面でその相違が著しい。たとえば、日本語の場合は、話題の人物が話し手または聞き手より目上であっても、その人物が話し手側に属していれば、尊敬表現を用いないのが普通である。これに対して、韓国語は、話題の人物が話し手・聞き手よりも目上の人であれば、たとえ話し手の身内であっても尊敬表現を用いる。つまり、話し手と聞き手以外の第三者(話題の人物)を対象とするときの表現で両国語の違いが鮮明になるのである。

ところが、韓国の企業の中での敬語運用には、一見日本のような相対敬語的な用法が存在して

* KANG Suk-Woo: 大阪大学大学院文学研究科日本語学専攻(博士課程後期課程)。

いるようにもみられるのである。たとえば、社員が部署長に対して課長が不在であるということをするときに、話題になる課長に対して尊敬語を用いない敬語法が実際によく観察されるからである。韓国の国立国語研究院(1992)では、この敬語法について、

聞き手が社長や部長のように課長より上役か会社外の人の場合、‘総務課長がこのことをしました’というふうに話すべきだと間違っ理解している人がある。さらに、社員たちにこう話すように教育している会社もある。しかし、このような表現は日本語の語法であってわれわれの伝統の言語礼節ではない。(筆者訳)

としている。

これによると、(1)「社内 ↔ 社内」、つまり会社内部の人間同士で話される敬語法、(2)「社内 ↔ 外部」、つまり社内の上役を外部の人に話すとき用いる敬語法において、話題の総務課長を下げて話す敬語法が共に日本語の語法であるとするのである。

しかしながら、この記述には、軍隊経験があり、中小企業に勤務したことのある筆者にはどうしても腑に落ちないところがあった。つまり、会社に入って社内教育を受けたことがない筆者自身も、(1)のような場面では、話題の課長に対して尊敬語を用いるか用いないかで非常にためらったことがあるからである。そのためらいは、軍隊で身につけた敬語法と韓国の一般社会で用いられる——話し手と話題の人物との関係だけを考慮する——敬語法との相違によるものであった。

もちろん、韓国の軍隊は創軍当時日本の旧陸軍士官学校出身の韓国人が多く関係していたことなど、少なくとも軍編制の過程などでは日本の影響を受けていたことが十分想像される。しかし、姜(1995)の結果によれば、両国の軍隊敬語にみられる第三者敬語の運用法が正反対のものであることが明らかであり、両者間の敬語法の影響関係はなかったものと考えられる。つまり、日本の旧軍隊では、上官のことをさらに上の上官にいうとき、話題の上官を上げるのに対して、韓国の軍隊では下げるのである。この韓国の軍隊敬語については固有の敬語法である「圧尊法」が深いかわりを持っていると認められる。

本稿では、韓国の企業の中で社内教育が行われている大手企業と社内教育が行われていない中小企業を対象とし、それぞれの敬語運用の実態についてみることにしたい。

2. 調査の概要

企業内部においては、一般社会での人間関係とは違って、職階による上下関係、職場外の人々とのビジネス関係、利害関係などが複雑にからみあっている。職場敬語はこのような状況のうえに成り立っていることが大きな特徴であるといつてよいであろう。

調査では、企業の一特徴ともいえる社内教育による相違が予想されたため、対象を社内教育が

行われている大手企業3社と社内教育が行われていない中小企業3社に分けた。対象とした企業は、中小企業の1社(地方)を除き、いずれもソウル所在の企業である。

インフォーマントは各社一つずつの部署からその名簿にでている人の職階や在社歴、年齢、性といった属性を考慮したうえで選定した。

調査は、主に面接、アンケートおよび電話を利用した実態調査の形式で行った。とくに、面接調査では個別的で具体的な情報を求め、話し相手、話題の人物などを具体的に個人名をあげて質問した。また、会社側の都合により6社のうち2社に対してはアンケート調査のみを行ったが、この場合も事前に入手した名簿をもとに、個人名で人物を設定した調査票によって行った。

まず、調査票の作成に当たって考慮した点について述べることにする。

韓国語では、ふつう動詞に接続する接辞「-si-」によって敬意が表される。しかし、中にはまったく違う語形に変わる尊敬動詞もあるため尊敬接辞「-si-」が接続しない場合もある。また、場面や聞き手との親疎関係などにより敬語表現が違ってくこともある。そこで、親疎関係等の要素に影響されないよう、場面としては公的場面を設定した。具体的には職場内での報告場面である。

調査期間

大手企業： 1993年8月～9月

中小企業： 1994年2月～3月

調査対象及び調査法

A会社： 人事部(8名)一面接調査、アンケート調査

B会社： 営業部(9名)一面接調査、アンケート調査、電話調査

C会社： 国際部(9名)一面接調査、電話調査

(以上、大手企業)

D会社： 事務所(9名)一面接調査、アンケート調査、電話調査

E会社： 事務所(10名)一面接調査、アンケート調査

F会社： 工場の事務所(10名)一面接調査

(以上、中小企業)

3. 「圧尊法」について

圧尊法とは、話題の人物が話し手より目上の人であり、敬語形式をもって待遇すべき人物であっても、その人よりさらに目上の人聞き手の場合には、話題の人物に対して敬語を用いることを避けるという韓国の待遇法の一つである。

圧尊法について、徐正洙(1984)は、次のように定義している。

「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ものである」

このように圧尊法とは、厳しい上下関係の中で絶対的権威者(聞き手)をより絶対化するために、聞き手より下の者であれば、いかなる者も絶対的権威者の前では下げるべきだという意識から生じた敬語法といえるであろう。

なお、李圭昌(1992)は、圧尊法の適用場面に関して、孫が祖父母に向かって父母のことを話題にするととき父母に対して敬語を用いるべきではないという点に言及している。このように圧尊法は主に家庭内で適用されてきた待遇法であるが、しかし、この韓国の伝統的な待遇法も社会の変化につれ次第に衰えていることが報告されている。韓国の国立国語研究院で出している報告書(『標準話法解説』(1992))においても李とほぼ同様のことが記されているが、現実を反映した新しい標準案として、この圧尊法と韓国の一般社会で適用される絶対敬語的な待遇法とを共に認めるという方針が示されている。

このように圧尊法は家庭内での待遇法の規範として認められてはいるものの、最近の家庭内での敬語法については、その変化が非常に甚だしく、とくに徐が定義している圧尊法的性格がどのくらい保たれているかという点については疑問が残る。少なくとも最近の若者たちには、上のような圧尊法に対する意識はほとんど無くなっているのではないかと推測される。おそらく、核家族化された今日の家族制度では、家庭内での祖父の地位¹が次第に弱まり、一方で親と子が非常に親しい間柄になってきたことが、家庭内での敬語使用の変化をもたらしつつあると考えられる。

4. 社内教育

4-1. 社内教育にみられる特徴

社内教育は韓国では一般に社員研修もしくは略して研修と呼ばれているが、中小企業ではあまり行われておらず主に大手企業で行われている。

ここでは、まず調査対象とした、いわゆる大手企業にあたる A・B・C 社のそれぞれで使われている社員教育用マニュアルを分析してみたい。それによって、それぞれの会社でどのような内容の社員教育が行われているのか、またその内容の中で日本語の語法とされるものは何かという点について具体的にみることにする。

マニュアルの内容は、会社の中で守るべき行動規範、職階別の役割、電話での対応の仕方、接客のマナーなど多岐にわたっている。また、その中には、現代韓国の語法とはまったく異なる日

¹ 儒教的思想に裏付けられていた昔の家父長制大家族家庭では、祖父は一家の頂点に立って経済力と共に絶対的権威を持っていた。

本語の語法と推測されるものも多くみられる。しかしながら、これらのマニュアルの内容は会社外の人間との接触場面、つまり接客のことばづかいに関するものがほとんどであって、職場内の人間同士で話されることばづかいに関する内容についてはどこにもみられなかった。

なお、会社側の都合により、マニュアルのすべてを手に入れることができなかったため、ここで紹介するのはその一部分であることをことわっておきたい。また A 社と B 社は同じ企業の中の系列会社であり、同一のマニュアルを使っていることが確認された。

4-2. 社員教育用マニュアルについて

4-2-1. A・B社のマニュアル

これら二つの会社で使っているマニュアルの中の、「8. 正しい言語と礼儀」の章の一節を引用、翻訳すると次のようである。

ビジネス社会では 1 人称の場合、na (ぼく) ということばを使うことは通用しません。もし、そういうふうなことばを使ったりすると、常識や教養の足りない人とみられます。また、社外の人にむかって自分の会社の人のことをいう場合には職階に nim (尊敬の接辞)などを付けることは絶対に禁物です。先輩ということばも必要ありません。(下線筆者)

下線部にみられるように、この会社では内部の人を外部の人に対していうとき、たとえ自分より上司であっても、内部の人を低く待遇するように教育していることがわかる。

4-2-2. C社のマニュアル

この会社のマニュアルには、「敬語の種類と使用方法」という章が設けてあり、かなり詳しく敬語について説明している。その中には、韓国の敬語法とは認め難いものがあるので、ここで紹介してみることにする。

・敬語の種類と使用法

1. 尊敬語

相手および相手に関係する人の動作に対して尊敬していうことば。

- 動詞 1 ………
 2 ………
 3 ………

名詞 4 「御」(あなたの、あの方の、という意味として相手の身体, 服装, 所有物, 家族, 動作などにつける.)

:

:

(下線筆者)

下線部を付した「御」は現代韓国語においてはほとんど使われていないが、かつては王の行為

や所有物を意味する漢字語の前につき、尊敬の意を表す接頭辞として用いられたものである。推測ではあるが、このマニュアルは日本のものを取り入れ、一部に修正を加えて書いた翻訳書ではないかと思われる。敬語以外の語法にも同様のものがみられる。たとえば、「××과장은 외출하고 있습니다. (가족에게)」(××課長は外出しています(家族に))という文は韓国語の語法では成り立たない文である。これは、「×과장님은 외출했습니다」(×課長 nim は外出しました)のように過去形にしなければならないのである²。

もう一つ、マニュアル中の漫画に書いてあるお客と女子社員との会話を訳してみる。

손님(P): 미안합니다. P라고 합니다만, C씨 계십니까?

お客(P): すみません。Pと申しますが、C氏 いらっしゃいますか。

여사원: 죄송합니다. C는 지금 자리에 없습니다.

女子社員: すみません。Cは今、席にいません(おりません)。

(下線筆者)

この会話文でも女子社員は、お客の前で自分の会社に属するCに対して尊敬語をつかってはいない。つまり、内部の人を外部の人に対していうとき、たとえ自分より上司であっても、内部の人を低く待遇するように教育されているわけである。

以上のように、韓国の企業のうち主に大手企業で用いられている社内教育用マニュアルを分析した結果では、職場内の人間同士における注意すべきことばづかひの教育はまったくなされていないが、外部の人に対することばづかひの教育はすべての企業で行われていることがわかった。さらに後者の場合は、日本語の敬語法と推測される(少なくとも韓国語の敬語法とはまったく異なる)内容で教育していることが明らかになった。ところで、このような社内教育で身につけられたものが使用者にどのくらい受け入れられ、どのくらい実際の場面で使用されているのか、といった興味がわいてくる。これについては、6.「各社における敬語運用の実態」で詳しく述べることにする。

5. 軍隊経験とその職場への反映

韓国では、国から認められた特別な場合を除いて、韓国籍を持っている健康な男性は満20歳になると軍隊に入り、一定期間の兵役をはたすように義務づけられている。したがって、軍隊経験のない男性の数はわずかである。

軍隊は一般の生活とはまったく違う社会であって、命令系統の中で上下関係のきびしい集団生

² 人名をあげる場合、韓国では「名前+職階名」はまったく使われず「姓+職階名」が一般的である。そのため「×課長」のように表記するはずであるが、「××課長」とされているのも日本語を直訳したためと思われる。

活を営む特殊社会ともいえるだろう。そこではまず、ことばづかいを変えなければならない。上の人に向かって話をする際、文末語尾を濁らしたりしてはいけないし、簡単明瞭に話すことが要求される。さらに敬語の運用法としては、話題の人物がたとえ自分にとっては上官の人であっても、その人よりさらに上官の人に報告するときには、話題になる上官を高めたりしてはいけないのである(姜(1995)を参照)。つまり、軍隊での敬語法は入隊前まで使っていた敬語法とは程遠く、もし規範から逸れたことばづかいをすれば厳しく責められることになる。そのため、最初は抵抗があっても、時間が経つにつれて、その集団の厳しい規則に慣れるようになる。

まずここでは、現在、会社の中で使っていることばづかいと軍隊で身につけたことばづかいとの関連を、得られたアンケートの結果をもとに考えてみることにする。

質問① あなたが今、会社で使っていることばづかいには軍隊で教育されたことばづかいの影響があると思いますか

- 1 思う 2 思わない 3 よくわからない

	人数(%)			合 計
	1	2	3	
大手企業	13(65)	6(30)	1(5)	20(100)
中小企業	12(57)	7(33)	2(10)	21(100)
合 計	25(61)	13(32)	3(7)	41(100)

質問② あなたが会社で使っている敬語は軍隊のとき使っていた敬語と比べてみてどうであると思いますか

- 1 まったく違う 2 少し違う 3 少し似ている 4 まったく同じ

	人数(%)				合 計
	1	2	3	4	
大手企業	2(10)	5(25)	12(60)	1(5)	20(100)
中小企業	1(5)	9(43)	10(47)	1(5)	21(100)
合 計	3(7)	14(34)	22(54)	2(5)	41(100)

質問①では会社でのことばづかいに軍隊で教育されたことばづかいの影響があるかどうかを尋ねたものである。結果、全体の61%の人が影響があると答えていて、影響があるとは思わないと答えた人の32%を大きく上回っている。この点は、大手企業と中小企業との間であまり差がみられない。

質問②は会社での敬語と軍隊のときの敬語とを比べてみてどうであるかを聞く項目である。ここでは3の少し似ていると答えた人が41名中22名で全体の54%を占めている。その次は2

の少し違う 34%, そして1のまったく違う 7%, 4のまったく同じ 5%の順になっている。

以上の結果からみると、会社生活における会社員(男性)の意識の中にはなんらかの形で軍隊でのことばづかいが影響を及ぼしているといえるのである。

6. 各社における敬語運用の実態

6-1. 社内 ↔ 社内

まず、主に会社内での上下関係において用いられている敬語形式をみてみよう。調査ではまず、部内にいる人の実名をあげて、聞き手と第三者(話題の人物)を設定して、それぞれの聞き手に対して話題になる人物をどのように(どのような敬語形式をもって)表現しているかを尋ねた。したがって、各社ごとに聞き手と話題の人物の職階はそれぞれ異なっている。質問の内容は〈聞き手に、第三者(話題の人物)が今‘いない’ことをどう伝えるか〉に統一した。設定した上下関係は次のようである。

質問①: 上司に部下のことをいうとき

質問②: 上司(部署長)に次上司のことをいうとき

質問③: 社長に部署長のことをいうとき

韓国語では、呼称と述部において第三者敬語が表現される。実際の場面では呼称が略されることが多いが、話題にのぼる人に対する話し手の待遇意識をはっきりさせるため、今回の調査ではあえて答えてもらった。なお、話題の人物に対する呼称と述部に表れる表現形式は次の表1のようにまとめることができる。

表 1 表現形式の種類

・呼称:	I. 職階+「-nim-」(尊敬接辞)
	II. 職階
	III. 姓+職階+「-nim-」(尊敬接辞)
	IV. 姓+職階
	V. 姓名+氏
	VI. 姓名
	VII. Mr. 又は Miss.+姓
・述部:	用語の語幹に付いて尊敬を表す接辞「-si-」の有無

質問に対するインフォーマントの回答を表1の表現形式に基づいて尊敬表現の有無によって整理すると表2のようになる。なお、表1にあげている呼称の表現形式 II, IV, V, VII は、けっ

して卑称ではなく同等の者か下の者に用いる丁寧な感じの呼び方であり、ふつう上の者には用いることができない種類のものである。そのため、今回は尊敬接辞「-nim-」の貼付如何によって「尊敬表現あり」「尊敬表現なし」という2分類で分析を試みることにした。ただし、役付社員の場合はすべて「表現形式 IV」が用いられるのに対し、平社員には「表現形式 V」が用いられることがあったため、この場合の“氏”は尊敬表現なしとみなすことにした。

表 2 第三者待遇表現のタイプ

	呼 称	述 部
A 型	+	+
B 型	+	-
C 型	-	+
D 型	-	-

+: 尊敬表現あり, -: 尊敬表現なし.

「A 型」は話し相手とは関係なく話題の人物に対して敬意を示すタイプであり、「D 型」は話し相手を意識し、話題の人物を下げるタイプだといえよう。それに対して、「B 型」と「C 型」はより高い上位者の前でより低い上位者のことを話題とするとき、呼称または述部のどちらかを選んで、一方を敬語形もしくは非敬語形を用いることにより、話し相手と話題の人物、両者の顔をうかがうタイプといえる。なお、面接調査のとき「B 型」と「C 型」を用いる人の意識について聞いてみたが、待遇による相違はあまりない、ということだった。以下、このタイプを便宜上「気配り型」と呼ぶことにする。

では、図 1 と図 2 を参照しながら調査結果について述べることにする。

質問 ① の結果をみると、大手企業・中小企業にかかわらず、すべての会社において尊敬表現はまったく現われなかった。しかし、自分の部下と実際に面と向かって話す場合には、上下関係の厳しい職場とはいえども、一人前の大人の人格を尊重するという面から敬語を使うのが一般的である。また、仕事の指示など公的業務に私的感情が入ることを避けるため、ふだんから敬語を用いることにより一定の距離を保つこともある。しかし、個人的にとっても親しいとかあるいは年齢の差が大きくあるときなどには公的・私的場面を問わず敬語を使わないのが普通であろう。

このように、部下を直接の話し相手とする場合にはお互いの人間関係などによって現れる敬語形式はさまざまであると思われる。にもかかわらず、上司に対して自分より下の職階の者を話題にする場合には、ほとんど「D 型」を用いていることがわかる。

質問 ② は部署長に対して中間管理職の上司をどう待遇するかを知るための質問である。図 1 と図 2 に示されているように、男性では話題の人物に対して、まったく尊敬語を使わない「D 型」を用いる人が圧倒的に多く、「気配り型」と「A 型」を用いる人は比較的少ないことが目立

図1 大手企業：話題の人物の呼称と存在を表す部分

A社

話し手	職階	年齢	性別	軍経歴	社内 ↔ 社内			社内 ↔ 外部								
					①	②	③	①	②	③						
					聞 三	2次長 8社員	1理事 3課長	社 長 1理事	(外)課長 (内)理事	(外)理事 (内)理事	(外)社長 (内)理事					
A1	理事	52	男性	兵長												
A2	次長	38	男性	中尉				☆	○	★	●	★	●	★	●	
A3	課長	36	男性	上等兵	☆	○		☆	○	★	○	☆	○	★	○	
A4	課長	35	男性	兵長	☆	○	☆	○	☆	○	★	●	★	●	★	●
A5	課長	36	男性	無	☆	○	★	○	☆	○	★	●	★	●	☆	○
A6	代理	30	男性	兵長	☆	○	☆	○	☆	●	★	●	★	●	☆	●
A7	社員	19	女性	無	☆	○	★	●	★	●	★	●	★	●	★	●
A8	社員	18	女性	無			★	●	★	●	★	●	★	●	★	●

B社

話し手	職階	年齢	性別	軍経歴	社内 ↔ 社内			社内 ↔ 外部								
					①	②	③	①	②	③						
					聞 三	3課長 8社員	1部長 3課長	社 長 1部長	(外)課長 (内)部長	(外)部長 (内)部長	(外)社長 (内)部長					
B1	部長	45	男性	中尉												
B2	次長	38	男性	二等兵				☆	○	★	●	☆	●	☆	○	
B3	課長	41	男性	兵長				☆	○	★	●	☆	○	★	○	
B4	課長	33	男性	大尉	☆	○	☆	○	☆	○	★	●	★	●	★	●
B5	代理	52	男性	二等兵	☆	○	☆	○	★	●	★	●	★	○	☆	○
B6	係長	38	男性	中士	☆	○	☆	○	☆	●	★	●	★	●	☆	●
B7	係長	29	男性	兵長	☆	○	☆	○	☆	○	★	●	☆	●	☆	●
B8	社員	26	男性	中尉			★	●	★	●	★	●	☆	●	☆	●
B9	社員	25	女性	無			★	●	★	●	★	●	★	●	★	●

C社

話し手	職階	年齢	性別	軍経歴	社内 ↔ 社内			社内 ↔ 外部								
					①	②	③	①	②	③						
					聞 三	2次長 7主任	1部長 2次長	社 長 1部長	(外)課長 (内)部長	(外)部長 (内)部長	(外)社長 (内)部長					
C1	部長	43	男性	一等兵												
C2	次長	36	男性	中尉				★	○	★	●	★	●	★	●	
C3	代理	33	男性	二等兵	☆	○	★	○	★	●	★	●	★	●	★	●
C4	代理	29	男性	無	☆	○	☆	○	☆	●	★	●	★	●	★	●
C5	代理	33	男性	兵長	☆	○	☆	○	☆	○	★	○	☆	○	★	○
C6	代理	30	男性	上等兵	☆	○	☆	○	☆	○	★	○	☆	○	★	○
C7	主任	29	男性	兵長			☆	○	☆	○	★	●	★	●	☆	○
C8	主任	29	男性	兵長			☆	○	☆	○	★	●	★	●	☆	○
C9	社員	21	女性	無			★	●	★	●	★	●	★	●	★	●

呼称(前): ★ 尊敬表現あり, ☆ 尊敬表現なし.
 述部(後): ● 尊敬表現あり, ○ 尊敬表現なし.

図 2 中小企業：話題の人物の呼称と存在を表す部分

D 社

話し手	職階	年齢	性別	軍経歴	社内 ↔ 社内			社内 ↔ 外部		
					① 課長 9 社員	② 部長 4 課長	③ 社 長 1 部長	① (外)課長 (内)部長	② (外)部長 (内)部長	③ (外)社長 (内)部長
D 1	部長	38	男性	兵長			☆ ○	☆ ○	☆ ○	☆ ○
D 2	部長	39	男性	兵長			☆ ○	☆ ○	☆ ○	☆ ○
D 3	次長	35	男性	兵長			★ ●	★ ●	★ ●	★ ●
D 4	課長	33	男性	兵長			☆ ○	☆ ○	☆ ○	☆ ○
D 5	代理	31	男性	中尉	☆ ○	☆ ○	★ ○	★ ●	★ ●	★ ●
D 6	係長	31	男性	兵長	☆ ○	☆ ○	★ ○	★ ●	★ ●	★ ●
D 7	社員	22	女性	無	☆ ○	★ ●	★ ●	★ ●	★ ●	★ ●
D 8	社員	20	女性	無	☆ ○	★ ●	★ ●	★ ●	★ ●	★ ●
D 9	社員	18	女性	無		★ ●	★ ●	★ ●	★ ●	★ ●

E 社

話し手	職階	年齢	性別	軍経歴	社内 ↔ 社内			社内 ↔ 外部		
					① 課長 7 社員	② 常務 3 課長	③ 社 長 1 常務	① (外)課長 (内)常務	② (外)常務 (内)常務	③ (外)社長 (内)常務
E 1	常務	60	男性	少尉			★ ○	★ ●	★ ●	★ ○
E 2	理事	48	男性	兵長			★ ○	★ ●	★ ●	★ ●
E 3	課長	36	男性	兵長			☆ ○	★ ●	★ ●	★ ●
E 4	課長	34	男性	一等兵	☆ ○	☆ ○	★ ●	★ ●	★ ●	★ ●
E 5	代理	32	男性	兵長	☆ ○	☆ ○	★ ○	★ ●	★ ●	★ ●
E 6	社員	26	男性	上等兵	☆ ○	★ ●	★ ●	★ ●	★ ●	★ ●
E 7	社員	29	男性	兵長		☆ ○	★ ○	★ ●	★ ●	★ ●
E 8	社員	29	男性	兵長		☆ ○	★ ○	★ ●	★ ●	★ ●
E 9	社員	20	女性	無		★ ●	★ ●	★ ●	★ ●	★ ●
E 10	社員	20	女性	無		★ ○	★ ●	★ ●	★ ●	★ ●

F 社

話し手	職階	年齢	性別	軍経歴	社内 ↔ 社内			社内 ↔ 外部		
					① 課長 7 社員	② 工場長 3 課長	③ 社 長 工場長	① (外)課長 (内)工場長	② (外)工場長 (内)工場長	③ (外)社長 (内)工場長
F 1	工場長	49	男性	兵長			☆ ○	★ ●	★ ●	★ ●
F 2	課長	34	男性	下士			☆ ○	★ ●	★ ●	★ ●
F 3	課長	32	男性	無			☆ ●	★ ●	★ ●	★ ●
F 4	主任	31	男性	兵長	☆ ○	☆ ○	★ ●	★ ●	★ ●	★ ●
F 5	社員	30	男性	兵長	☆ ○	☆ ○	★ ●	★ ●	★ ●	★ ●
F 6	社員	36	男性	兵長	☆ ○	☆ ●	★ ●	★ ●	★ ●	★ ●
F 7	社員	25	男性	上等兵		☆ ○	★ ○	★ ●	★ ●	★ ●
F 8	社員	26	男性	上等兵		☆ ○	★ ●	★ ●	★ ●	★ ●
F 9	社員	26	女性	無		★ ●	★ ●	★ ●	★ ●	★ ●
F 10	社員	18	女性	無		★ ●	★ ●	★ ●	★ ●	★ ●

呼称(前): ★ 尊敬表現あり, ☆ 尊敬表現なし.
 述部(後): ● 尊敬表現あり, ○ 尊敬表現なし.

つ。つまり、多くの男性が圧尊法を適用して話しているといえる。一方、女性では「気配り型」を用いる E 社の 1 名を除いては、すべての人が中間管理職の上司に敬意を表していることが確認される。このような男女差の現われ方について、男性に比べ女性の人数がはるかに少ないため同等には比べられないが、女性よりは男性の方が圧尊法を適用する傾向が強いようである。

なお、女性が圧尊法を適用しないことには次の二つの理由が考えられる。第一に、軍隊で圧尊法を身につける男性に対して、女性には圧尊法使用の知識(もしくは経験)がほとんどないことである。第二には、圧尊法が韓国社会で一般的な、話題の人物が自分より目上か目下かが敬語使用の決め手になるような敬語法と対立するために、用いるのに非常に抵抗感があるという点があげられる(もちろん、これは男性でも常に感じるものではあるが)。

また、質問③は、社長に自分の部署長をいうときという場面設定である。ここでは女性全員が話題の人物に対して敬意を示す「A型」を用いているのに対し、男性ではゆれのはげしいことがうかがえる。出現率の高い順に並べると、

「D型」>「A型」≥「気配り型」

となる。ただし、「A型」と「気配り型」との差はほんのわずかであった。

表3は、質問②と③で現われたそれぞれのタイプの出現比率および人数(男性のみ)を示したものである。

表 3 第三者待遇表現のタイプごとの出現比率

	質 問 ②	質 問 ③
聞き手(上)	部 署 長	社 長
第三者(中)	中間管理職	部 署 長
話し手(下)		
A 型	2(8%)	10(26%)
気配り型	3(11%)	9(24%)
D 型	21(81%)	19(50%)
回答人数(%)	26(100%)	38(100%)

まず、質問②と③は最上位者に対して上位者のことを話題にするときの場面であるが、第三者に対する待遇表現のタイプの出現比率が若干異なっていることに注目したい。すなわち、聞き手が部署長であって、話題になる人物が中間管理職の場合は、81%の男性が「D型」を用い、自分の上司である中間管理職の者に尊敬語を用いていないことがわかる。これに比べ、社長を相手に部署長を話題にする場合には、「D型」を用いる比率が50%に減っているが、一方、「A型」を用いる人は26%、「気配り型」を用いる人は24%まで増えていることが注目される。そしてこの傾向は大手企業と中小企業とであまり相違がみられなかった。ただし、中小企業のF社は他の会社に比べ「A型」を用いる人の割合がやや高くなっている。これはおそらくF社が

本社と離れている工場であるという特殊な環境にあったからではないかと推測される。

なお、質問②と③とで相違がみられる要因としては、話し手と話題の人物間の職場内での身分の差が考えられる。すなわち、話し手からみて身分の開きが大きければ大きいほど「D型」は用いにくくなるのである。いくら軍隊で上下関係を意識し圧尊法を身につけたとしても、年齢的にも職階のうえでもはるかに目上の人を下げているのには相当抵抗を感じるからである。したがって、私的場面であったり、聞き手がふだんことばづかいに関してさほど厳しくなかったりすれば「A型」を用いる比率はもっと高くなるものと思われる。

以上の結果からみると、社内同士の敬語法においては男女差がはっきり現れていて、女性では自分と話題の人物との関係だけを考慮して、話題の人物が自分より上の人であれば、尊敬表現を用いていることがわかる。一方、男性では話題の人物が話し手よりかなり目上の人になった場合は尊敬語を用いるか用いないかにゆれがみられるものの、一般的には聞き手と話題の人物との関係を考慮しながら待遇表現を用いていることが明らかになった。

6-2. 社内 ↔ 外部

6-2-1. 面接・アンケートによる調査

次に、外部の人に対して、内部の人のことをいうときはどのようになるであろうか。ここでは取引先の人に対して、自分の部署長をどのように待遇しているのかを調べた。さらに、取引先の人を職階を3段階に分類した。つまり、話題の人物として自分の部署長を定め、話し相手として部署長より職階が上の者、同等の者、下の者という3段階にわたった場面の設定を行ったわけである。

外部との対応の場合は、敬語の運用法において大手企業を対象にした調査結果図1と中小企業を対象にした調査結果図2とで差が現れた。中小企業の場合は、D2部長とE2理事を除いて、ほぼ全員が第三者である自分の部署長に尊敬表現を用いているが、大手企業の場合は、部署長に対する尊敬表現を控える傾向が認められる。ただし、B会社では他の会社に比べ「気配り型」を用いる人が多いことが観察された。

このように、外部との対応において大手企業と中小企業との間に差がみられるのは、前述のとおり、主に大手企業で行われている社内教育によるものであることは容易に想像がつく。換言すれば、韓国大手企業は、外部の人に対して社内の人を話題にする場合の敬語の運用法に日本の影響を少なからず受けているともいえるのである。

6-2-2. 電話による調査

ここでは、上に述べた調査を踏まえて、あらかじめ設定した特定の人物がその時その場にいなくても事前に確認したうえで、筆者がB, C, Dそれぞれの会社に電話をかけてその応答を記録

図 3 話題の人物に対する対者待遇と第三者待遇

B 社(大手企業)				対者待遇	第三者待遇
回数	話し手			話し手→話題の 人物	話題の人物 B2 次長(38)
	職階	年齢	性別		
1	?	?	男	?	●
2	?	?	男	?	●
3	?	?	男	?	●
4	?	?	男	?	●
5	?	?	女	?	●

C 社(大手企業)				対者待遇	第三者待遇
回数	話し手			話し手→話題の 人物	話題の人物 C7 主任(29)
	職階	年齢	性別		
1	C3 代理	33	男	○	○
2	C4 代理	29	男	●	●
3	C5 代理	33	男	○	→ ●
4	代理	32	男	○	→ ●
5	主任	32	男	●	●
6	C9 社員	21	女	●	●
7	?	?	男	?	●

D 社(中小企業)				対者待遇	第三者待遇
回数	話し手			話し手→話題の 人物	話題の人物 D5 代理(31)
	職階	年齢	性別		
1	D4 課長	33	男	○	○
2	D6 係長	31	男	●	●
3	D8 社員	20	女	●	●
4	社員	23	女	●	●
5	社員	21	女	●	●

述部(存在を表す部分): ● 尊敬表現あり, ○ 尊敬表現なし.

するという調査を行った。話題の人物を固定し、それぞれの話し手が外部の者(筆者)に話題にする内部の者をどのように待遇しているかを調べたわけである。得られた回答をふだん職場の中で話し手が話題の人物に用いている待遇表現と比較し、対者待遇の場合と第三者待遇の場合との相違をみることにしたい。

図 3 は、述部に現れた尊敬表現のみに注目して作図したものである。

まず、中小企業の D 社では、話題の人物として D5 代理(31)を設定した。その結果、課長

(33)だけが尊敬表現を用いていないことが認められる。しかし、この人はD5代理(31)に対して通常敬語を使っていないことが確認されたため、自分の部下に対しては敬語を使わないのだと解釈できる。他の人々については外部の人に自分の職場の上司を話題にする場合に、尊敬表現を用いていることが確認された。一方、大手企業のC社の2,3,4回目の人物は自分より下の職階の者を話題にしているにもかかわらず、尊敬表現を用いている。ここで3,4回目の人に注目してみると、この二人はふだん職場の中では話題の人物に尊敬表現を用いていないが、外部の電話に応じては尊敬表現を使っていることがわかる。ここには、電話の相手が知らない人の場合、話題の人物がたとえ職場では自分より下のものであっても尊敬表現を使うのが話題の人物の社会的メンツを立てることになる、という配慮の意識が存在することが追跡調査で確認されている。

以上、企業における外部との対応についてみてきた。大手企業の場合、面接調査図1と電話調査図3とで若干の相違がみられるが、これにはそれなりの理由がある。それは話し相手の違いである。面接調査のときは得意先の人に、という設定であったが、電話調査のときは不特定人物を相手にするという事になったからである。同じ外部の電話の場合ではあっても、得意先からの場合は相手の会社がわかるので、その場合は自分の会社の者を低く待遇するのだろうし、知らない人からの場合は自分の会社の人でもできるだけ高く待遇しておいた方が良いと思うという内省を面接調査の時点でも多くのインフォーマントから得ている。

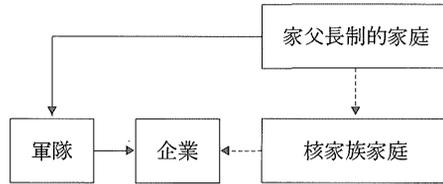
7. ま と め

以上、韓国の職場における敬語運用の実態について考察してきた。その結果をまとめると次のようになる。

「社内↔社内」場面では大手企業と中小企業とで差異がほとんど認められない。そして、男性では上司のことをさらに上の上司に話すとき、話題の上司に尊敬語を用いることを避ける傾向がやや強いのにに対して、女性では話し相手に関係なく自分と話題の人物との関係を考慮し、話題の上司に対して尊敬語を用いることがわかった。このことから、男性は軍隊で習得した圧尊法を職場にまで持ち込んで適用しているといえるようである。なお、社内教育用マニュアルを分析した結果によれば、その内容は会社外との人間関係、つまり接客のことばづかいに関するものだけであって、社内の人同士で話すべき規範的話し法の教育はとくに行われていないことがわかった。

ここで、韓国固有の敬語法とされる圧尊法について企業を中心としてその系譜を考えると、次のようになる。

圧尊法適用場面の系譜



上の図で、家父長制的家庭から核家族家庭への点線は圧尊法の変遷を示したものである。点線で示したのは、先行研究でも言及されているように元来の圧尊法の性格が現代の核家族家庭では非常に弱まっているからである。また家父長制的家庭から軍隊への実線は元来の圧尊法の性格が軍隊で保持、強化されていることを示している。さらに軍隊から企業への実線と、核家族家庭から企業への点線はそれぞれの影響の強弱を示したものである。

結局、「社内 ↔ 社内」場面で、話題の上司を下げる現象は圧尊法によるものであり、日本語の影響とは無関係であることが実証されたわけである。

一方、「社内 ↔ 外部」場面では、大手企業と中小企業とに差異がみられ、中小企業と比べ大手企業のほうが話題の上司のことを下げて待遇する傾向があることが明らかになった。つまり、ここには、大手企業でのみ行われている社内教育が関与していると考えられ、この点に関しては日本語の影響が若干存在しているといえる。しかしながら、電話や面接での調査で確認されたように、実際の場面では話し相手が誰であるかによって尊敬語の用い方が異なっている。つまり大手企業において上司に対する尊敬語を用いる割合が落ちるのは、話し相手が得意先の人であるとわかっている場合であり、話し相手が不特定人物の場合には、大手企業においても話題の人物との関係が待遇の決め手となり、部下を話題とするにもかかわらず尊敬語を用いる上司がいるのである。これは話題の人物の社会的メンツを立てる、という配慮意識から生じたものであり、主に話し相手が優先される日本語の待遇法と比較して大変興味深いものがある。

付 記

本稿は、大阪大学大学院における修士論文の一部を加筆修正したものである。執筆にあたっては真田信治教授の御指導を頂いた。また、信州大学の沖裕子先生、大阪大学の日高水穂さんに御助言を頂いた。なお、金相泰・裴慶辰・車延秀・崔哲豪の各氏には、調査の際いろいろお世話になった。ここに深く感謝の意を表したい。

参 考 文 献

安 乗 禧(1981) 「敬語の対照言語学的考察」、『敬語史』講座日本語学9, 明治書院。

- 飯豊毅一(1981)「敬語の使い方」、『大都市の言語生活 分析編』国立国語研究所報告 70-1, 三省堂.
- 井上史雄(1983)「社会構造の変化と敬語の将来」、『日本語学』1月号, 明治書院.
- 宇野義方(1977)「現代敬語の問題点」、『敬語』岩波講座日本語 4, 岩波書店.
- 梅田博之(1974)「朝鮮語の敬語」、『世界の敬語』敬語講座 8, 明治書院.
- 大石初太郎(1975)『敬語』, 筑摩書房.
- 荻野綱男, 金 東 俊, 梅田博之, 羅 聖 淑, 盧 顕 松(1990)「日本語と韓国語の聞き手に対する敬語用法の比較対照」、『朝鮮学報』第 136 輯.
- (1991)「日本語と韓国語の第三者に対する敬語用法の比較対照」、『朝鮮学報』第 141 輯.
- 姜 錫 祐(1995)「日韓における軍隊敬語の実態」、『待兼山論叢』第 29 号.
- 国立国語研究所(1982)『企業の中の敬語』国立国語研究所報告 73, 三省堂.
- 真田信治(1990)『地域言語の社会言語学的研究』, 和泉書院.
- (1994)「古典の敬語——社会言語学的アプローチ」、『国文学 解釈と教材の研究』第 39 卷第 10 号, 学燈社.
- 真田信治, 渋谷勝己, 陣内正敬, 杉戸清樹(1992)『社会言語学』, 桜楓社.
- 申 惠 璟(1990)「四つの社会的変数との関係に見られる韓国の絶対敬語的性質と日本の相対敬語的性質」、『上智大学言語学会会報』5.
- 杉戸清樹(1986)「現代敬語に関する実態調査」、『続敬語』ことばシリーズ 24, 文化庁.
- 韓 美 卿(1982)「韓国の敬語の用法」、『外国語との対照 III』講座日本語学 12, 明治書院.
- 三宅武郎(1944)『現代敬語法』, 日本語教育叢書, 日本語教育振興会.
- 吉沢典男, 林 謙二(1973)「職場の敬語」、『現代の敬語』敬語講座 6, 明治書院.
- 花郎台研究所(1992)『韓国軍国国家発展』, 陸軍士官学校花郎台研究所, 韓国.
- 国立国語研究院(1992)『標準話法解説』, 国立国語研究院, 韓国.
- 李 圭 昌(1992)『国語尊待法論』, 集文堂, 韓国.
- 徐 正 洙(1984)『尊対法研究』, 翰信文化社, 韓国.
- 成 耆 徹(1985)『現代国語待遇法研究』, 開文社, 韓国.

Samuel E. Martin. 1964. Speech Levels in Japan and Korea. in Dell Hymes (ed.), *Language in Culture and Society*. Harper and Row.