

仮説のシナリオ (hypothetical scenario) の相互構築において発生する笑い

—20代の女性多人数会話で共有される転職に関する意識を事例に—

児島麦穂 (大阪大学大学院)

1. はじめに

本研究は、20代の女性友人同士の会話において発生した、転職に関する仮説のシナリオ (hypothetical scenario) (Georgakopoulou, 2001) が笑いを伴って相互的に構築される過程をデータとして談話分析を行う。この分析により、①20代女性である会話参加者が多人数会話で共有する転職に対する意識、②この過程で表出する参加者の立ち位置、③仮説のシナリオの相互的な構築の過程で発生する笑いの意味・機能を明らかにする。

Georgakopoulou (2001)によると仮説のシナリオ (hypothetical scenario) とは、「もしXが起これたとしたら/起これたと仮定して」展開する、実際には起こっていない出来事のシナリオである (Georgakopoulou, 2001: 1892-1893)。また先行研究において笑いは、ラポールを構築する機能、会話の進行を円滑にする機能、笑いの対象を傷つける機能などを持つことが明らかになっている (Boxer & Cortés-Conde, 1997; Murata & Hori, 2007)。

2. 研究の理論的枠組み

本研究は、相互行為のナラティブ分析の流れをくむ Bamberg (1997, 2004) らを参考にしている。Bamberg (2004) が提唱したポジショニング理論は、会話参加者たちが相互行為としてのナラティブを行う際に、立ち現れる立ち位置を分析する理論である。立ち位置は、相互行為の場において3つのレベルで構築される。ポジショニング・レベル1とは、ストーリーの世界の登場人物として自己を何者として描くのかという話し手の立ち位置である。ポジショニング・レベル2とは、参加者たちとのやりとりにより今、ここで構築される相互行為の場における立ち位置である。その場での相互行為により、会話参加者たちの関係性が設定される。ポジショニング・レベル3とは、ストーリー世界の自己を相互行為の場で聞き手に表明することにより立ち現れる包括的な自己である。この理論により参加者たちの表出するアイデンティティの解明が可能となる。

本研究が依拠するもう一つの理論的枠組みとして、共通基盤 (common ground) (Clark, 1996) がある。共通基盤 (common ground) とは、人が相互的にコミュニケーションを行う際に、相手と自分の背景知識を基盤として互いに理解し合うことである。会話参加者たちの共同行為 (joint action) などにより、共通基盤が確立されることを共通基盤化 (grounding) と言う (Clark, 1996, 92-121)。児島 (2019) では、共通基盤と笑いの関係を分析し、共通基盤化が行われる過程、行われた後に発生する笑いが、共通基盤化を確認・強化する機能を持つことを明らかにしている。

本研究では、ポジショニング理論と共通基盤の視点から仮説のシナリオが構築される様子を談話分析することにより、会話参加者の立ち位置がどのように表出するのか、参加者間でどのように共通基盤化が確立されるのか、またそれらがどのように笑いに反映されるのかを詳察し、これらが仮説のシナリオの相互構築に与える影響を明らかにする。

3. 調査概要と方法

本稿は、研究者が2018年から実施している女性友人同士の多人数会話の継続・縦断調査の一貫として収録した、高等学校時代の友人4名による自然談話をデータとしている。彼女らは収録を行った2019年8月時点で、24歳もしくは25歳で、入社2年目である。本調査の目的は友人同士の私的な相互行為における偶発的な笑いの収録であったため、研究者が不在の環境にビデオカメラとレコーダーを設置し、30分程度自由に語るよう依頼した。

4. データと分析

本稿で扱うデータは、最近婚約したMNが婚約に到るまでの話を語る場面を抜粋したものである。MNとMNの婚約相手は異なる地方の会社に勤めていたため、MNは婚約以前から勤務地の変更を目指し転職活動を行っていた。結局MNは、元から勤務する会社内で希望する勤務地へ移動することとなり、実際に転職することはなかった。本場面ではMNによるこの話題がきっかけとなり、入社2年目である参加者たちが、転職活動の際の面接において転職志望理由をどのように説明するかという仮説のシナリオを構築していく。なお、YTは転職活動及び転職を経験しており、KFは転職活動の経験はないものの人事部に勤めているため採用面接を行った経験がある。KHは転職活動の経験はない。

4.1 仮説のシナリオ開始前の共通基盤化

[データ 1]

- | | |
|--------------------------|-------------------------------|
| 353. MN: まず[転職のりゆう:を | 368. [5多分ゆって欲しいねんけど: |
| 354. [(右手を出しながら親指を折る)) | 369. [5((右手を自分の方へ振る)) |
| 355. [1ちゃんとやわなあかんし: | 370. こっちからしてみたら[ないねん |
| 356. [1((右手をテーブルに置く)) | 371. KF: [ないよな |
| 357. YT: [1((数回頷く)) | 372. MN: [そやねん. ないねん[だから. |
| 358. KF: [2なんて言ってたん? | 373. YT: [huhu |
| 359. MN: [2まだけっ | 374. MN: [(KFを指差す) |
| 360. その:転職(.)結婚したいから: | 375. なんか勤務地を変えないとあかんので:みたいなんで |
| 361. (.8)転職(.)を考えてますみたいな | 376. やってたけど:それは全部もうあかんくて: |
| 362. それじゃ多分弱いねん | 377. KF: そやな. 勤務地はあかんな |
| 363. KF: そやな | 378. MN: そう: |
| 364. YT: [3((笑顔)) | 379. (2.2) |
| 365. MN: [3そう | 380. MN: それ以外にでも理由が[ほんまにない |
| 366. [4その会社じゃないとあかん理由を | 381. KH: [ない |
| 367. [4(右手でテーブルに置く)) | |

MNが自身の転職活動について語る中、KFが「なんて言ってたん?」(358行目)と、MNが面接で述べていた転職志望理由について質問を行う。MNが結婚を機に転職をしたいという自身が面接で述べていた転職の理由を答え(360行目)、その理由が採用されるには「弱い」(362行目)と自己評価を行うと、KFはそれに「そやな」(363行目)と同意する。その後MNが、採用面接において説明することが求められる、転職先がその会社でないといけない理由が「こっちからしてみたらないねん」(370行目)と発言すると、それにKFがオーバーラップで「ないよな(371行目)」と同意する。さらに、KHも加わり、「それ以外にでも理由がほんまにない」(MN, 380行目)、「ない」(KH, 381行目)と、勤務地を変えたいこと以外に面接で述べるような転職理由がないことにオーバーラップで同意する。これらのオーバーラップは秦(2019)が明らかにした、共通基盤化の確立を示す同時発話だと言える。つまり、これまでのやりとりにより共通基盤が確立されたため、参加者が互いの発言を予測することが可能となりMN、KF間、MN、KH間でオーバーラップが発生したと考えられる。この過程により、「入社2年目である参加者らにとって採用されるような転職理由を挙げること/説明することが難しい」という転職に関する認識が共有されKF、MN、KHの間で共通基盤化されたと言える。また、この共通基盤化に、転職活動を成功させた経験があるYTは参加していない。

4.2 仮説のシナリオの構築と笑いの関係性

[データ 2]

- | | |
|------------------------------------|-------------------------------|
| 384. KF: 今とこでも正味いいんですけど: | 416. YT: huhu[¥めっちゃよいしょするやん¥ |
| 385. YT: [1hhh | 417. [(両手を上にあげる)) |
| 386. KH: [1huhu | 418. KH: [(笑顔でYTを見る)) |
| 387. YT: [2hahaha | 419. YT: [hahahaha= |
| 388. MN: [2そうそうそう | 420. MN: [(笑顔で数回頷く)) |
| 389. KF: なにも:文句ないし:()で満足してるんですけど: | 421. KF: =もう今のところでは学びきりました |
| 390. (1.1)ん::でももうちょっとできるかな:と | 422. YT: [ahahahaha |
| 391. 思ったん[ですよね: | 423. KF: hahaha |
| 392. MN: [ん:: | 424. [やりきりました |
| 393. (.6) | 425. KH: [huhuhuhuhu |
| 394. KF: て言ったらいいんちゃうん? | 426. YT: [¥学びきりました¥ |
| 395. YT: haha[haha | 427. ¥たかが2年でって[言われるわ¥hahahaha |
| 396. MN: [それじゃ | 428. MN: [¥そうそうそう¥ |
| 397. [1なんか | 429. [(数回頷く)) |
| 398. KH: [1haha | 430. [¥ほんまになってなるよな¥ |
| 399. MN: [2突っ込まれそうちゃう? | 431. KF: [2年ですかみたいな.はい. |
| 400. [2((右手を自分に向けてへ振る)) | 432. 自分としてはやりきりました. |
| 401. KF: なんですぞ. どういう | 433. YT: huhahaha |
| 402. [ものですか?: どういうことがしたいんですか?:? | 434. KF: もっと難しい環境でやりたい |
| 403. MN: [どういう- そうそう. どういうこと | 435. [hahahaha |
| 404. KF: そ(ういうの)はてきとうに | 436. [(手を口元に当てる)) |
| (中略) | 437. YT: [hahaha[hahahaha |
| 413. KF: まだまだスキルが足りてないのわかるし: | 438. MN: [hahaha |
| 414. あの:あれなんですけど: | 439. KH: [huhu |
| 415. 御社であればもっと経験がつかめると思うし: | (中略) |

455. KF: あとはあれちゃう?

456. なんかつちょっと嘘ついたらいいんちゃう?

457. KF: う::ん残業代もつかないんですね:(とか)

458. YT: あ::それはでもあり[やと思う

459. MN: [まあ確かに]

データ2では、KFにより「採用されるためには面接で転職理由をどう説明すればいいか」という仮説のシナリオが開始される。まず、KFが389-391行目で「今の職場に不満はないが、(自分の能力的に)もうちょっと(高いレベルの仕事)ができるかなと思った」と転職理由についてのシナリオを展開する。ポジショニング理論で言うところのレベル1(物語世界)であるこのシナリオ内の転職志望者としての言動に対し、KFは「て言ったらいいんちゃうん?」(394行目)と自身を、会話の場において「転職のための採用面接についての知識を有している者」(レベル2)、「(人事部に勤務しており知識が豊富という意味で)エキスパート」(レベル3)として位置付け、389-391行目で挙げた転職理由が面接で述べるのに妥当なものであると評価する。

しかしながらこのKFによる仮説のシナリオに、YTは笑いで反応し(395行目)、MNは「それじゃなんか突っ込まれそうちゃう?」(396, 397, 399行目)とKFの挙げた転職理由は、実際の面接において十分ではなく、更なる説明が求められると指摘する。これらの笑いと指摘によりYTとMNは自分たちを「KFよりも転職のための採用面接についての知識を有している者」(レベル2)、「実際の転職活動を経験した者」(レベル3)として位置付け、KFが展開した仮説のシナリオにおける転職理由を面接で述べることは、現実的ではないと評価したと言える。

ポジショニング・レベル2における「転職のための採用面接についての知識を有している者」としての位置付けが承認されなかったKFは、その後のシナリオを展開する。402行目でシナリオ内の面接官として「どういうことがしたいんですか?」とその後の展開として予想される質問を挙げ、それに対する転職志望者の言動を「てきとうに:(中略)まだまだスキルが足りてないのもわかるし:御社であればもっと経験が accrues と思うし:」(404, 413-415行目)と構築する。KFはこのシナリオを自ら構築することにより採用面接がどのように展開するかを理解していることを示し、先ほど失敗した「採用面接についての知識を有している者」としての位置付け(レベル2)を再度獲得しようとしたと考えられる。しかしながらYTは、KFがシナリオ内で構築する「転職先で更に経験を積みたい」という転職理由に笑いながら「huhu¥めっちゃよいしょするやん¥」(416行目)と両手を上げるジェスチャーと共に発言する。これらのYTによる笑いと発言は、KFが構築したシナリオ内の転職志望者が述べる転職理由を「非現実的なもの、相応しくないもの」として扱っており、YTはこれらの行動により自身を「KFより転職のための面接についての知識を有している者」(レベル2)、「転職(活動)経験がある者」(レベル3)として位置付けていると言える。

これまでの過程により、「転職のための採用面接についての知識を有している者」としての立ち位置が獲得できなかったKFは、「もう今のところでは学びきりました hahaha」(421, 423行目)と採用面接で述べるには非現実的な転職理由を挙げる。この発言が笑いながら行われているため、KFはシナリオ構築の方向性を、採用されるための妥当な転職理由を挙げるのではなく、非現実的な採用面接の場面を描くことで笑いを志向するものへと変更したと分析できる。YT, MNもこのシナリオの方向付けに同調し、「¥たかが2年だって言われるわ¥hahaha」(YT, 427行目)、「¥ほんまになってなるよな¥」(MN, 430行目)とシナリオ内で採用面接を行う面接官の言動や心情を笑いながら構築する。これを受けてKFも「2年ですかみたいな。はい。自分としてはやりきりました。」(431, 432行目)、「もっと難しい環境でやりたい」(434行目)と仮説のシナリオ内での面接官と転職志望者の言動を非現実的に描くことで、滑稽な場面を作り上げる。このKFが展開したシナリオに参与者全員が笑いで反応する(433, 435, 437-439行目)。この笑いの共有が可能となったのは、この場で構築された「転職のための面接で転職理由をどう説明するか」という仮説のシナリオが非現実的で、シナリオ内の面接志望者の言動では実際には採用されない、ということに参与者たち全員が理解していたためだと言える。さらにこの笑いの共有により、仮説のシナリオの開始以前に参与者たち間で共通基盤化されていた「入社2年目である参与者らにとって採用されるような転職理由を挙げること/説明することは難しい」という認識が強化されたと言える。

最終的にこの仮説のシナリオは、KFにより嘘だとしても「残業代もつかない」(457行目)といった理由を述べるのが妥当であるとされ、これにYTとMNが同意したことで終了する。この同意は、仮説のシナリオ「採用されるためには面接で転職理由をどう説明すればいいか」の結末であると同時に、参与者間の「転職のための面接についての知識を有している者」としての立ち位置を巡る交渉の決着とも言える。つまり、これまでKFの「転職のための採用面接についての知識を有している者」としての立ち位置が承認されなかったが、KFが妥当な転職理由を提案し、KF, YT, MN間でそれが妥当であると同意しあったことにより3名共が会話の場において「転職のための採用面接についての知識を有している者」(レベル2)として均衡に位置付けられたと言える。また、KHは転職や採用に関する経験が他の参与者に比べ少ないため、今回分析した場面においてあまり発言が見られなかった。

本節では仮説のシナリオが構築される中で、参与者らの立ち位置が笑いなどの行動によって表出、交渉され、それがシナリオの方向付けに影響する様子を分析した。本場面では、「転職(活動)経験者」、「人事部勤務者」というポジショニング・レベル3における立ち位置の差異から、「転職のための採用面接についての知識を(より)有している者」というレベル2の立ち位置が交渉されていた。その過程で、「入社2年目の参与者らにとって妥当な転職理由を挙げること/説明することは難しい」という共通基盤化された認識に基づいた笑いが共有されることで、「入社2年目の者」同士という参与者全員が共有するレベル3における立ち位置が表面化していた。これを経て最終的には参与者間で、「転職のための採用面接についての知識を有している者」(レベル2)を巡る交渉が同意に至り、シナリオにおいての妥当な転職理由が挙げられたことにより仮

説のシナリオが終了した。

5. 考察

本データでは、参加者らが転職活動に関しての仮説のシナリオを導入する過程で、「入社2年目である参加者たちには会社から求められているような転職理由を採用面接で挙げること/説明することは難しい」といった転職に関する認識が共有され、共通基盤となっていることが明らかになった。

ポジショニング理論を用いた分析から、「転職(活動)経験者」、「人事部勤務者」といった立ち位置(レベル3)に差異がある参加者らが、会話の場において「転職のための面接についての知識を(より)有している者」としての位置付け(レベル2)を巡って交渉を行い、これが仮説のシナリオの方向付けに影響を与えていることが明らかになった。人事部勤務の参加者KFが語る仮説のシナリオに、転職(活動)経験者YT, MNが笑いや非現実性の指摘を行うことにより、「KFより面接についての知識を有している者」としての立ち位置を表出したことことで、KFの面接についての知識の優位性が承認されなかった。また、この笑い指摘により仮説のシナリオが「非現実的で転職理由として通用しないもの、笑いの対象となるもの」として意味付けされ、笑いを志向するものとして方向付けされた。このような仮説のシナリオの相互的な構築のプロセスにより、参加者の知識の優位性を反映する笑いには仮説のシナリオの意味付け、方向付けに影響を与える機能があると言える。

さらに、この仮説のシナリオを構築するプロセスにおいて、笑いの共有が共通基盤化を強化する機能があることも確認された。仮説のシナリオが開始される前に参加者間で共通基盤化されていた「入社2年目の参加者らにとって、採用面接で妥当な転職理由を説明するのは難しい」という認識が、仮説のシナリオが笑いを志向するものとして相互構築され、笑いが共有されたことにより強化されていた。この共通基盤に基づく笑いは、「入社2年目の者」同士(レベル3)を表面化する笑いであった。

6. まとめ

本稿では、転職活動経験の有無において立ち位置の異なる24, 25歳で入社2年目である参加者4名が、転職活動に関しての仮説のシナリオを相互的に構築する様子を分析した。仮説のシナリオを構築する過程で発生した、共通基盤化(強化)、笑いの共有などにより、参加者たちは「転職活動の難しさ」、特に「入社2年目の参加者らにとって、採用面接で妥当な転職理由を挙げること/説明することの難しさ」といった転職に関する意識をそれぞれの立ち位置から共有していた。また本データでは、転職のための採用面接をどの程度知っているかといった経験の違いが、参加者らの立ち位置の交渉となり、これらが仮説のシナリオの構築において笑いとして表出することで、シナリオの意味づけ、方向付けに影響を与えることが明らかになった。このように本稿の分析から、転職に関しての仮説のシナリオに笑いが含まれることで、参加者たちはシナリオを相互的に構築し、それぞれの立ち位置から転職に関しての意識を共有することが解明された。

トランスクリプト記号

[オーバーラップ記号	¥ ¥	笑いながらの発話	,	音節の区切り
(.)	0.2秒以下の沈黙	(0)	ジェスチャー	?	質問
(0.0)	それ以上の沈黙	:	長音	()	不明瞭な発話
-	言い淀み	=	続けて聞こえる発話		

参考文献

- Bamberg, Michael. (1997). Positioning between structure and performance. In Bamberg, Michael (Ed.) *Oral versions of personal experience: three decades of narrative analysis*, *Journal of Narrative and Life History*, 7, 335-42.
- Bamberg, Michael. (2004). Form and Functions of 'Slut Bashing' in Male Identity Constructions in 15-Year-Olds, *Human Development* 47, 331-353.
- Boxer, Diana. & Cortés-Conde, Florencia. (1997). From Bonding to Biting: Conversational Joking and Identity Display, *Journal of Pragmatics*, 27, (3), 275-294.
- Clark, H., Herbert. (1996). *Using language*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Georgakopoulou, Alexandra. (2001). Arguing about future: On indirect disagreement in conversations, *Journal of Pragmatics* 33, 1881-1900.
- 秦かおり. (2019). 「タスク達成場面における共同行為一折り紙場面を事例に」, 田中廣明・秦かおり・吉田悦子・山口征孝編『動的語用論の構築に向けて第1巻』, 47-66, 開拓社.
- 児島麦穂. (2019). 「笑いの相互行為性一多人数会話における不均衡状態から笑いの共有に至るプロセス一」, 『社会言語科学会第43回大会発表論文集』, 66-69.
- Murata, Kazuyo. & Motoko, Hori. (2007). Functions of laughter in intercultural communication: An analysis of laughter as communicative strategy, 『国際社会文化研究紀要』9号, 115-124.