

日本の職場の会議に見られるからかいの位置

高橋亜里沙(千葉大学大学院生)

1. はじめに

本研究では、日本の職場の会議にみられるからかいについて、なぜそこでからかい発話が発せられるのかを検討する。会議における会話は、村田・井出(2016)で「正談はあくまでもタスク遂行がその目的であり、人を笑わせ、人と人の間に接続感覚を生じさせることはその直接的目的ではない」と述べられているように、基本的に正談といえる。対して、ユーモアの1種であり、対人関係の維持・構築に関わるからかいは、雑談といえる。そして、職場の会議において雑談であるからかいは、必要な会話ではない。では、日本の職場の会議においてからかい発話が産出される時、それはどのような位置、どのような理由で産出されるのか詳細にみていく。

2. 先行研究

上野(1992)では、からかいは攻撃的ユーモアの1つに含まれている。職場の会議においてユーモアは、会議の開始段階や終了段階、活動の移行時、議論の段階で起こることが多い(Holmes and Stubbe, 2003)。また、からかいが起こる位置の研究では、初鹿野・岩田(2017)がある。初鹿野・岩田(2017)では、親しい友人同士のからかいはどのような位置・環境で現れているのか分析している。その結果、「からかいはそれまでのやり取りを通して何らかの緊張が生じつつあるところで起きている」と述べている。そして、会議中にからかいが行われる理由は、雰囲気や和ませたり、連帯感を高めるからだと言われている(Schnurr and Chan, 2011)。

以上のように、日本の職場の会議においてからかいは相互行為上のどのような位置で起こるのかについての研究は、管見の限り見当たらない。本稿では、日本の職場の会議という場においてからかいはどのように使われるのか、位置及びその理由に着目して記述、分析する。

3. 「からかい」¹

からかいの先行研究から得られた重要な知見の一つに、からかいは常に二人以上の参加者による相互行為の成果であるということがある(Drew 1987; Haugh 2010)。つまり、からかいは、からかい手と受け手が共同で作り上げるもの(千々岩 2013)であり、人間関係と強く関わっている相互行為である。もう一つの重要な知見は、からかいは先行話者の違反やミスによって引き起こされることが非常に多いことである(Drew, 1987)。

本稿ではからかいを、「明示的に「遊び」²である要素が示されていると同時に、攻撃的な要素のある社会的行為を含むもの」と定義する。ただ、本稿ではこのからかいの定義を満たしてはいるものの、上記のからかいの重要な知見にそぐわないものも、鍵括弧のある「からかい」として、からかいを広くとらえる³。なぜなら、上記の重要な知見は、Haugh (2017)によれば、最も研究されている「冗談めかしたからかい」の特徴であるからである。からかいの社会的行為は広範囲であり、本研究のデータには「冗談めかしたからかい」以外のからかいも多く見られるため、本研究では「冗談めかしたからかい」以外のからかいも分析の対象とする。そこで、からかいの受け手の反応があり、先行話者の違反やミスによって引き起こされるからかいは、鍵括弧を付けないからかいとし、からかいの受け手からの反応がなかったり、先行話者の違反やミスによって引き起こされたものではないからかいは鍵括弧付きの「からかい」とする。

¹ 題目は、からかいの総称として鍵括弧なしのからかいとしている。本文においては、鍵括弧付きの「からかい」もあり、3で説明するように、からかいを広くとらえている。

² 「遊び」とは、それを作る行為が、何らかの「非遊び」の行為と関係する現象であり、個々のメッセージを表す点々が、囲いの線で括られる「遊びの」メッセージと、外側のいわゆる「マジメな」メッセージにわかれるとされている(Bateson 1972)。

³ 本研究では、「冗談めかしたからかい」とそれ以外のからかいは、どのような違いがあるかについては詳述しない。

4. データと分析方法

本研究で扱うデータは、IT企業のA社⁴、製造企業のB社、醸造企業のC社における会議での社員同士の会話である。これらのデータは、すべての参加者の許可のもと、ビデオカメラとICレコーダーによって収録したものである。本研究では、このうちIT企業のA社と製造企業のB社のデータを使用し、会話分析の手法を用いて分析を行った。

5. 分析

職場の会議において、「からかう」が用いられる位置の一つには、活動の移行時がある。データ1は次の活動に移行することが明確な例である。データ1⁵の1行目以前では、あるセミナーを受講した、サディとディンよりセミナーの内容や自身の経験についての報告を総務・人事部係長の佐藤とセミナーを案内したD社社員の中村に行っている。また、筆者も調査として会議に参加している。以下は、佐藤の「ありがとうございました。」の言葉で報告会のセッションが終了した後のやり取りである。

データ1 (B社)

- 01 佐藤 : じゃあ::ちょっとごめんね
02 : ↑よ:んじゅつぶん, よんじゅつぶん
03 : もうだ-だいぶちや-たっちゃったけど(0.9) ↓じゃあ:::ここから
04 : ↑は(0.6)雑談[タイムということ
05 筆者 : [.hh
06 (1.4)((ディンは姿勢を直し資料を置きなおす。佐藤の視線がディンに向けられる))
→07 佐藤 : .h ふっはっ(h)な(h)|なんでそんな(.)
|ディンに軽いポインティング
08 : かしこまるの[.hふっ
09 筆者 : [h

03, 04行目の「ここから雑談タイム」という発話自体によって、活動の移行がディンにも明示的に理解されているが、データ1が活動の移行時であることが、次に述べることから相互行為上明らかである。第一に、01行目で佐藤は、「じゃあちょっとごめんね」と、次に進まなければいけない、これまでの話題を変えて、別の話題が始まることを示している。第二に、佐藤は04行目の「雑談タイムということ」の後、事前に用意した雑談タイムでの質問リストの紙を一番上に出し、手に持つ。このことで別のレイヤーでの活動が始まることをそれとなく示している。第三に、ディンも04行目の「雑談タイム」という言葉に反応して、それまで報告会で話す内容をメモしてきた携帯を自身のポケットにしまうことで、これまでの報告会が終わり、別の活動が始まることを理解していることを表している。第四に、03行目の佐藤の「じゃあ:::」の遅延行為があり、次に言うことをもったいぶる。これも次の活動への移行をマークしている。

そして次の活動である雑談タイムがどのようなものであるか、04行目の後の行動から見て取れる。佐藤は04行目で「雑談タイム」と言った後、椅子の背もたれに背中を倒して、若干姿勢を崩し、「雑談タイム」はリラックスして臨んでよいものであることを示している。それに対しディンは、姿勢を直し、資料を置きなおし、ペンをすぐ取れるような取りやすい位置に置きなおして、準備をしている。このズレを直すため、07-08行目で佐藤は、「なんでそんなかしこまるの」とディンを「からかう」。この07行目では、最初に笑うことによって、直前のふるまいを笑うべきことと再構成している。このように会議中における「からかう」は、次の活動についての認識のズレがあった直後という、

⁴ A社の階層順にPは社長・Dは取締役、その下にCのチーフ、その下にLのリーダー、その下にMのメンバー、その下にTの他社からの研修となる。そしてその後の2番目のアルファベットのMまたはFはそれぞれMが男性であること、Fが女性であることを表している。その後の番号は対象者に付けられた通し番号である。

⁵ Tracy and Dimock(2004)は、ミーティングを「仕事や公共の場における人々の集まり」(pp.143 筆者訳)と定義している。データ1は、参加したセミナーの報告兼面談であるが、本研究では会議に含んでいる。

相互行為上の位置において行われていた。つまり、次の活動の認識のズレを受けて、問題指摘の手段として「からかい」が用いられていた。

先行研究で述べた、職場の会議におけるユーモアが起こる位置である、会議の開始段階や終了段階、活動の移行時、議論の段階以外でもからかい発話が見られる。データ2は、社員による報告の最中である。この断片は、ウィークリー会議のLM2による報告の中で、あるSNSでA社がヒカキン⁶くらい再生されているためヒカキンと呼ばれているという話をPM1が持ち出した後である。

データ2 (A社)

- 01 PM1 : 俺ら。(SNSの名前)でヒカキンって言われてる n
02 (1.5)
03 PM1 : ヒカ↑キンみたい[な
04 複数 : [hhh[h
05 PM1 : [ほ-ほんと((SNSの名前)界でひ-ヒカキンって言われてんの、
06 PM1 : え、>いわ<-言われてんの?=
07 LM2 : =言われてましたね
08 (0.3)
09 PM1 : .h そ:↑おん↑な::みたいな
10 ??? : [h
11 LM2 : [((頷く))[まったく実感ないんですけど fufufu
12 MM5 : [° ひかきん°
13 LF1 : h
→14 CM3 : 阿部キン((視線はLM2))
15 (0.4)
→16 CM1 : ¥阿部↑キン?¥
→17 LF1 : ¥阿部[キン hhh やばいなんか¥
18 LM2 : [¥あ、あ、↑あなんか巻き込むのやめて
19 もらっていいっすか h¥((視線はCM3))
20 複数 : 阿部キン hhh

データ2の前では、PM1によるLM2の報告に対する問題点の指摘、助言が行われ、その後、自社が、あるSNSでその業界ではヒカキンくらい再生されているためヒカキンと呼ばれているという話をPM1が持ち出している(01, 03, 05行目)。これは、自社への肯定的評価、自慢である。そしてこの自社への自慢をPM1が根拠なく勝手に言っているのではないということを表すために、06行目で「言われてんの?」とLM2に確認を求めている。これに対し07行目でLM2は「言われてましたね」とPM1が言っていることが正しいと、確認を与えている。Pomerantz(1978)で、自画自賛は回避される傾向があると述べられていると同様、データ2でも自社への肯定的評価、そして、それが正しいことの確認が与えられた後、09行目でPM1は「.h そ:↑おん↑な::みたいな」と言い、11行目でLM2が「まったく実感ないんですけど」と述べているように、PM1とLM2が協働して謙遜し、自慢と捉えられることを避けようとしたのである。そして、自慢が来た後には、隣接ペアほどの強いつながりはないが、何らかの反応が求められる。この位置で、14行目のCM3による「からかい」が起こっている。

ここで、なぜこの位置で「からかい」をしたのか考えたい。それは、からかいの先行研究にもあるように、雰囲気や和らげる(Schnurr and Chan, 2011)ことを成し遂げているからである。データ2の前では、PM1によるLM2の報告に対する問題点の指摘、助言が行われ、緊張感が生まれている。その後、14行目で、CM3は「阿部キン」とLM2に視線は向いているが、笑顔や笑いはなく、低い声でつぶやく。それに対してLM2の反応はすぐにはない。0.4秒の間、先に遊戯性に気づいたCM1が16行目で明確なコンテキスト化の合図であるニヤニヤした笑顔と音の調子の急な上昇を用いて「阿部キン」と繰り返し、17行目でLF1も笑いを伴いながら「阿部キン」と同じ発話を繰り返すことで「からかい」が成立している。そして、18, 19行目で「からかい」の受け手であるLM2が「(「からかい」に自分(LM2))

⁶ 有名なYoutuberの名前

を) 巻き込むのやめてもらっていいですか」と笑いや笑顔を伴いながら「からかい」に抵抗し、20行目以降で大きな笑いが起きて、雰囲気や和らげること成功している。ここで注意したいのは、「からかい」はPM1による問題の指摘、助言で緊張感が生まれた直後に発せられてはいないことである。緊張感を生み出したPM1自身が、09行目で「.hそ:↑おん↑な::みたいな」と吸気音から始まり、音の調子の急な上昇や音の引き伸ばし、強調が見られたりと有標な形で発話を行っている。このことで場の空気が少し和らぎ、10行目や13行目の短い笑いや11行目の発話後の笑いなどが見られる。つまり、09行目の発話には、自画自賛を弱めるという機能と空気を和らげる機能の二つがある。そしてここに「からかい」を用いることで場の雰囲気がより和らいでいるのである。

6. まとめ

Holmes and Stubbe(2003)では、職場の会議においてユーモアは、会議の開始段階や終了段階、活動の移行時、議論の段階で起こることが多いと述べられていた。本研究においてもデータ1は活動の移行時に「からかい」は起こっていたが、データ2のように、報告の最中でも「からかい」は起こることがわかった。さらに、データ1では、次の活動についての認識のズレがあった直後という相互行為上の位置において、問題指摘の手段として「からかい」が用いられていた。データ2では、緊張感を生み出した本人の緊張感が少し解けた段階で「からかい」を用いることで、より場の雰囲気を和ませることができていた。つまり、どのような位置で「からかい」が産出されるかによって、それにふさわしい理由があることが分かった。

また、初鹿野・岩田(2017:39)では、「からかいの対象となる発話やからかい発話そのものではなく、それらを含んだもう少し広い範囲での連鎖によって引き起こされた気まずさや緊張がからかいの出現に関連があるのではないかと述べられている。本研究でもデータ2のように、緊張や気まずさを引き起こした発話自体を「からかい」の対象としているわけではないことが確認された。加えて本研究では、データ2において緊張感があるときではなく、場の空気が少し和らいだ時に「からかい」が出現している様子が見られた。

今後は、日本の職場の会議において、「からかい」やからかいのような雑談から、どのようにタスク遂行のための正談に戻るのかについても分析していきたい。

参考文献

- Bateson, G. (1972). *Steps to an Ecology of Mind*. Chicago: The University of Chicago Press.
- 千々岩宏晃 (2013). 「からかい」の相互行為的達成: 「あなたに関する知識」を用いた発話の一用法 日本語・日本文化研究, 23, 129-141.
- Drew, P. (1987). Po-face receipt of teases. *Linguistics* 25, 219-253.
- 初鹿野阿れ・岩田夏穂 (2017). 「からかい」連鎖の構造と相互行為における環境 柳町智治・岡田みさを(編) インタラクションと学習 ひつじ書房 pp. 25-42.
- Haugh, M. (2010). Jocular mockery, (dis)affiliation and face. *Journal of Pragmatics* 42, 2106-2119.
- Haugh, M. (2017). Teasing. In Attardo S (Ed.), *Handbook of Language and Humor*, pp.204-218. London: Routledge.
- Holmes, J., & Maria, S. (2003). *Power and Politeness in the Workplace: A Sociolinguistic Analysis of Talk at Work*. Pearson, London: Longman.
- 村田和代・井出里咲子(編) (2016). 雑談の美学—言語研究からの再考 ひつじ書房
- Pomerantz, A. (1978). Compliment responses: Notes on the co-operation of multiple constraints. In Schenkein, J. (Ed.), *Studies in the organization of conversational interaction*, pp. 79-112. New York: Academic press.
- Schnurr, S. & Chan, A. (2011). When laughter is not enough: Responding to teasing and self-denigrating humour at work. *Journal of Pragmatics* 43, 20-35.
- Tracy, K. & Dimock, A. (2004). Meetings: Discursive sites for building and fragmenting community. In Kalbfleisch, P, J. (Ed.), *Communication Yearbook 28*, pp. 127-165. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- 上野行良 (1992). ユーモア現象に関する諸研究とユーモアの分類化について 社会心理学研究, 7, 112-120.