

# スタンス表明をめぐる発話解釈への試論

— 職場スタッフへのインタビュー調査から —

吉田悦子

**要旨** 本稿は、留学生インターンシップ事業において、留学生を受け入れた企業の職場スタッフへのインタビュー調査に基づき、留学生に対する現場のスタッフの評価や態度の表出の仕方に焦点を当てた質的分析を試みる。研究手法として、スタンスという概念を用い、談話データにおけるスタンス発話を抽出し、スタンス表明のいくつかのパターンを示すことを目的とする。分析の要点は(1) 職場における現場スタッフの主観性 (subjectivity) を表す表現が、スタンス表明として共有される相互行為の過程に注目し、(2) 間主観性 (intersubjectivity) の調整を通して、会話参加者が社会的アイデンティティを形成する一端を記述することである。4つの異なるインタビュー場面における会話参加者の発話を分析した結果、このアプローチは、外国人を受け入れる職場における取り組みへの評価や態度の表出だけでなく、感情や認識の表出の分析にも有効であることが例証された。また、やりとりにおける発話の連鎖から、こうしたスタンス表明は、創発的で動的であり、参加者間で共有されることで、社会的アイデンティティの協働構築へと結びつく可能性が示唆される。

## 1. はじめに

近年、医療現場や介護施設などで、異なる職種や技能をもつ人々の間で生じる誤解の原因解明のために、実際のコミュニケーション活動データに基づく研究が急速に進められている。地域のさまざまな職場においても、雇用形態や期間にかかわらず、日本語を母語としない外国人を雇用する必要性は人手不足の環境を背景にますます高まっている。このため、職場は日常的に多文化共生の環境となり、外国人就業者と雇用者間、また就業者間でのコミュニケーションの課題を把握することが、急務となっている。

日本の職場において外国人を受け入れる形態はさまざまであるが、企業や自治体で主に日本人学生向けに行われているインターンシップは、日本での就職を希望する留学生にも貴重な就職活動の一環として位置付けられてきている。しかしながら、地域の企業においては、こうした留学生に対して、受け入れ側がどのように対応しているのかについて、直接的にその詳細を知る機会はほとんどない。したがって、本研究では、受け入れ側の企業がインターンシップに参加した留学生に対してどのような評価をしているのかについて、1企業へのアンケート調査と関係者へのインタビューを行った。そして、具体的な談話データから得られる発話のやりとりに基づいて予備的に分析を行い、短期間であれ、留学生を受け入れる企業側の視点から、その受け入れに伴う課題を探ることを目的とする。特に、留学生インターンに対する現場のスタッフの評価や態度の表出の仕方に焦点を当てた質的分析から得られる結果は、外国人を受け入れる職場における取り組みへ一般化できる情報となる可能性がある。また、やりとりにおける発話の連鎖に見られるスタンス表明は、創発的で動的であり、参加者間で共有されることで、

社会的アイデンティティの協働構築へと結びつく可能性があると考えられる。

## 2. スタンスの概念とスタンス表明

会話のやりとりの場面において、会話参加者は常に、誰が、何について、どのように語っているか、を注視しながら、自らも会話に参加し、発話行動を調整する。こうした対話行為において、会話参加者が示す様々な態度や立場のことをスタンス (stance) と呼ぶ<sup>1</sup>。そして、会話参加者が取り上げる何らかの対象 (object) に対して評価 (evaluation) をすることで、立場を表明すること (positioning) を、「スタンス表明 (stance taking)」と捉える (Du Bois 2007, Jeffe 2009, Takanashi 2018, 山下ほか 2020)。Du Bois (2007) は、スタンスの表明が、対話参加者間でどのようなしくみで成立しているのかを可視化するためにスタンス・トライアングル (the stance triangle) というモデルを提案している (図1を参照)。このモデルは、対話性 (dialogicality) を基調にして機能するもので、スタンス表明とは、参加者個人の主観性 (subjectivity) に基づくだけでなく、相手との調整によって定められる「間主観的な対話行為」であると考えられる (高梨 2016)。

インタビューデータから以下の短い抜粋 (1) を取り上げてみる。職場スタッフとインタビューアとのやりとりにおいて、留学生の仕事ぶりに関して評価を求めるインタビューアの発話「まあ真面目に取り組んでいるという感じですかね」に対する、現場スタッフの反応に注目する。

(抜粋1)

(インタビューア：I；職場スタッフ：A 以下、同様)

I：<sup>○</sup>それは良かった<sup>○</sup> はい(..)じゃあ、まあ真面目に取り組んでいるという

[感じですかね、

A：[すごく真面目ですね:

インタビューアは、スタンスの対象を留学生インターンに設定して (表現は省略されている) 同意を求めるように問いかけているのに対して、A氏は直ちにスタンス表明者 (stancetaker) として評価を行なっている。注意したいのは、A氏の発話はインタビューアの「真面目」という語彙を再利用して反復しているが、強意語「すごく」を付け加えることで、「真面目である」という評価を強化している点である。こうした反復は調整 (alignment) の役割があるが、同時に響鳴 (resonance) とも呼ばれ、ラポール形成の視点からも、対話統語論において盛んに研究されている (崎田・岡本 2010; Du Bois 2014)。さらに、それぞれの発話尾の終助詞「ね」の使用も、お互いのスタンスを調整する (align) 役目を担っており、対話性に基づく間主観性 (intersubjectivity) が立ち現れている。

本稿では、このスタンス・トライアングルのモデルに基づいた分析を行う。その要点は (1) 職場における現場スタッフの主観性 (subjectivity) を表す表現が、スタンス表明として共有される相互行為の過程に注目し、(2) 間主観性 (intersubjectivity) の調整を通して、会話参加者が社会的アイデンティティを形成する一端を記述することである。談話においては、スタンスの対象は、談話の展開によって常に変化していくため、対象によってスタンス表明のパターンにはいくつかのバリエーションがあることが予想される。

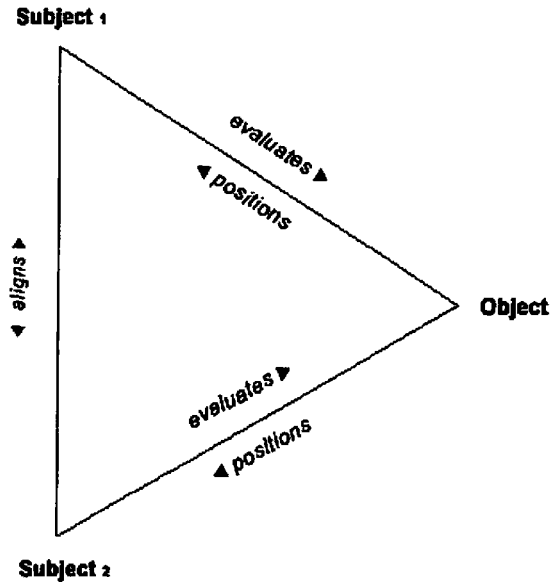


図1 スタンス・トライアングル (the stance triangle) (Du Bois 2007: 163)

### 3. 留学生インターンシップ事業の概要

#### 3.1 背景

1で述べたように、地方でも職場環境のグローバル化と外国人人材の需要の変化に伴い、卒業後も日本での就職を考える留学生が近年増加している。地元企業からの要請もあり、2014年度から2018年度までの5年間、伊賀地域にて行われた「三重大学伊賀連携フィールドを活用した人文学部外国人留学生インターンシップ事業」(以降、留学生インターンシップ)は、「留学生の未来の就職活動を支援し、人文学部への留学をより魅力あるものにする」という目的で行われ、「外国人留学生に対して実践的教育の機会を与えるのみにとどまらず、伊賀地域の企業にとっても国際的ネットワーク形成の可能性を提供する」ことが期待された事業であった(人文学部教授会資料(2014年6月教授会)による)。同資料では「事業の効果」の項目には以下のように記載されている：

#### III 事業の効果

本事業では、以下のような教育的効果が期待されています。

- (1) インターンシップでは、緊張感を伴った研修態度が常に要求されることから、自己責任の観念に基づいた自己管理能力が養成される。
- (2) 日本企業の組織の一員として活動することにより、協調性、責任感、自己の表現がいかに重要であるか再認識できる。
- (3) 日本企業との人的ネットワークが構築でき、有形無形の財産となる。
- (4) 大学内での生活にも増して、異文化社会での共存力が育成される。

外国人留学生を受け入れる企業側にとっては、以下のようなメリットがあると考えられます。

- (1) 留学生を指導することにより、社内活性化が可能となる。
- (2) 留学生を指導することにより、従業員の海外派遣等に際して有形無形の財産となる。
- (3) 日本の企業文化を理解した留学生を、企業の現地法人等で採用することが可能となる。
- (4) 海外の協定大学等との連携が可能となる。
- (5) 留学生を通じて、海外における企業イメージが向上する。

留学生側から見た教育的効果については、毎年複数の留学生からのアンケートの自由記述から、概ね有意義であったという感想が多く寄せられている。1週間から2週間という短期間であっても、日本の職場でインターンとして働くことで初めて見えてくる日本の会社の姿を体験することができたことをかけがえのない経験としてとらえている。留学生の日本語能力や希望する企業とのミスマッチなどの課題も見受けられたが、参加した留学生側では多くの学びがあり、「必ず今後の人生の中で役に立つ」「励みになる」と前向きなコメントが多く寄せられており、教育的効果については概ね達成されたのではないかと推察される<sup>2</sup>。

それでは、一方で、留学生を受け入れた企業側のメリットは、一体どのように評価されているのであろうか。この4年間のプログラム報告書によれば、「課題」として、「一部の受入企業で受入体制に問題が見られた」（2016年度）「開催時期の設定が難しい」「関係者の負担が大きい」（2017年度）などの記述は見られるが、企業側がこのプログラムをどの程度までメリットとしてとらえていたかどうかについては、明示的な記述は見当たらなかった。「関係者の負担」には受け入れ企業側の負担も含まれると想定されるが、関係者の間でどのように共有されているのかは、企業により異なるであろう。したがって、受け入れ側の企業が留学生に対してどのような評価をしているのかについて、情報を収集することは意義があると思われる。2015年度と2016年度に行った1企業へのアンケート調査とインタビューについて、3.3と3.4で概要を述べる。

### 3.2 留学生インターンシップの実施状況

この節では、これまでの留学生インターンシップの実施状況についてまとめておく。参加学生は、人文学部および人文社会科学研究科に在籍する正規および非正規の外国人留学生を対象としている。導入の初年度である2014年度には、6名（女子4名、男子2名）のドイツ人留学生（非正規）<sup>3</sup>が7月28日から8月8日までの12日間、伊賀市内の5つの企業<sup>4</sup>でインターンシップを行った。同じ年度の2015年の冬には、同じく大学間協定校の世宗（セジョン）大学（韓国）の留学生4名が伊賀上野地域で、同様の企業での研修を行った。2016年度には、7月25日から30日までの6日間（このうち企業実習は4日間）に留学生5名が4企業に参加してインターンシップを行った。2017年には、前年同様、留学生5名が4企業に参加して7月24日から29日までの6日間インターンシップを行った。2018年には、前年同様、留学生3名<sup>5</sup>が3企業に参加して8月27日から31日までの6日間インターンシップを行った<sup>6</sup>。期間としては、初年度のみ12日間であるが、それ以降は6日間に移行している。

### 3.3 2015年度のM社での職場アンケート

筆者は2015年度と2016年度の2回、インターンシップの受け入れ企業の一つである(株)M社生産本部Y工場(以下、M社)を訪問し、直接関係者と面談を行なった。まず、2015年度には、留学生インターンシップと職場における課題について調査紙によるアンケートと工場見学を行った(2015年9月17日)。M社は留学生の受入について非常に積極的であり、2014年度にドイツ人2名(2014年8月)と韓国人1名(2015年1月)の留学生を受け入れている。要望があれば、受け入れは可能であると回答があった。M社は、海外拠点のある国や地域(タイなど)から現地で選抜された優秀な研修生の受け入れもおこなっており(タイ語の通訳付きで専門的な研修)、海外とのつながりが深い。また、国内でも外部からの受入(高専や大学在学中の日本人学生のインターンシップ、知的障害者の勤労)をおこなっている。このほか、工場見学は年に60回ほど(およそ週1ペースで)実施していることから企業としてオープンな姿勢が感じられた。

M社の工場長にこうした受け入れの理由を尋ねると、「企業内国際化」を目指していることと「外国人と働くことが、従業員の刺激となる」という回答があった。さらに受け入れてよかった点について尋ねると、外国人と接することで、従業員により影響があるという。具体的には、社員の外国への関心、外国人とのコミュニケーション活動が増え、職場が活性化していくと言う点を指摘された。反対に、受け入れて困った点については、軽作業等に前向きに取り組むことができなかった留学生がいたことや、日常会話程度の日本語が通じないと困ると言う点を挙げられた。<sup>7</sup>こうした事例に対する改善点としては、事前の情報提供などで、勤労意欲を確認し、仕事内容について理解してもらうよう努めることを挙げられた。さらに、受入実績のある事業所として、このインターンシップについての留学生側からの感想や要望についてさらに報告会などでの情報共有を希望するかどうか、について尋ねた。これに対しては、現場でのコミュニケーション活動の分析結果などをフィードバックすることは、会社の今後の受け入れにとって、参考にできれば有益であるとの回答が得られた。

以上の聞き取りで把握できる限り、外国人(留学生)インターンシップは極めて良好な取り組みがなされており、社内でも評価、促進されていると見受けられる。多様な受入体制や業務指導などの対応も組織的で、外国人への対応が整っている(外国人インターン教育担当が配置されていることや、英語対応も可能。)という印象を受けた。また、こうしたM社の取り組みを発信し、外国人インターンや外国人の雇用に関心のある企業(受入の経験はないが、考慮している企業も含め)と共有できれば、貴重な情報提供の機会となる可能性が高いと感じられた。

### 3.4 2016年度のインタビュー調査

2016年度には、インターンシップに携わったM社の職場スタッフ2名にインタビューを行い、現場における留学生の実習の状況や会社での具体的な交流状況について聞き取り調査を行なった。2016年度のM社における留学生インターンシップは5日間(2016年7月25日～29日)であった。場所はM社生産本部Y工場、受け入れた留学生は韓国からの留学生(韓国世宗大学校・交換留学生)1名、Eさんである。インタビューはインターンシップの4日目にM社本社内施設で行われ、所要時間は約45分であった。

インタビューの目的は、今回のインターンシップ活動について、現場スタッフと留学生とのコミュニケーションがどのようにおこなわれているか、特に日本人学生のインターンシップと



異なる点を具体的に語っていただくことである。インタビュー参加者は、M社側が生産本部総務課マネージャーA氏（在日中国人スタッフ、インターンシップ受け入れ担当。以下、A氏）と調合技術マネージャーB氏（日本人スタッフ。以下、B氏）である。ただし、B氏は、インタビューの途中から退出し、後半はA氏のみとなる。このため、後半のインタビューでは、研修担当で、海外訪問者との接触も多いA氏に対して、職場での外国人対応について聞き取りをおこなった。

インタビューは以下の質問項目に沿って、半構造化インタビュー形式で行なった。その概要を以下にまとめる。まず、研修スケジュールに基づき、作業の内容および留学生のEさんに関するコメントをA氏とB氏からインタビューで収集した。以下に要約する。

1日目：朝礼で自己紹介。Eさんは最初「緊張している」とコメント。その後「大丈夫」とコメント。
2日目：調合技術の研修体験。真面目に取り組む。新鮮な体験として感じているようだ。作業後、感想を聞くと「楽しかった」とコメント。
3日目：充填包装の研修体験。
4日目：試作品作り（火、水の作業と異なり、自分で実践できる楽しみがある。）
5日目：評価 （2日目、3日目とも午前中は、各部署のマネージャーからの説明を受け、現場を見学し、午後は現場監督についてもらって、自分で作業してみるという流れになる。）

次に、インタビューの質問項目ごとに得られた回答について、以下のように要約する。

質問1：作業体験において、特に気をつけているところ、留学生に理解してもらいたい作業のポイント。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・火曜、水曜は、基本的に、作業工程を体験してもらいながら、製品が出来上がっていくところまでの流れを理解してもらい、その作業を実践することが目的である。商品はお客さんに届くもので、大切なものを扱っているので注意が必要であると同時に安全面での配慮もあるが、当たり障りのない作業をやってもらっている。（M社側が作業進捗に応じて写真撮影していると説明があった。）</li> <li>・留学生は、作業の合間に時間があつた時に、スマホで意味など確認したり、調べたりして、自発的に問題調整をしているところがあった。</li> </ul>
質問2：留学生にとって難しいと思われた作業はあるかどうか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特になかった。よく理解してもらってやっていたと思う。留学生から、特に難しいというコメントや、端から見て、困難に思えるような作業は特に上がってこなかった。</li> </ul>

<p>質問3: 作業中のやりとり等で、コミュニケーションが難しいと思われた点について。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ほとんど、そのような場面はなかった。また、留学生から質問を受けることはほとんどなかった。</li> </ul>
<p>質問4: 休み時間や食事時間でのコミュニケーション活動の状況。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・作業のシフトの為、スタッフ全員が揃うことはなく、食事の場所を教えて、自分でそこに行ってもらい、お弁当を食べてもらう。一人では寂しいだろうと思い、A氏が一緒に食事をした。みんなで戯れるということはなかった。</li> </ul>
<p>質問5: 留学生の日本語力やコミュニケーション能力について。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日本語の理解にはほとんど問題がない。自分から積極的に話すタイプではない。</li> <li>・仕事が終わると、毎日記録するレポート(日誌)があり、日本語(ひらがな、カタカナ、漢字)で記録。文章力は高く、ちゃんと作業工程の流れを捉えて記録し、しっかりした内容で書いていた。それについての自分の感想もきちんと記した。英語は使用していない。</li> </ul>
<p>質問6: 留学生の仕事能力、取り組む意識について。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・真面目で好青年。やりやすい。今回M社を希望しており、関心が高かったとみられる。M社・コリアのある場所も知っていた。家族がM社製品を使用している。</li> <li>・評価は優秀。</li> </ul>
<p>質問7: 日本人学生のインターンシップと異なる点。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Eさんの場合、日本人のインターンシップと同じような要領でやったが、遜色なく、ほぼ同じ程度と捉えられる。ただし、説明する場合、いくら日本語ができるとはいえ、外国人には日本人とは異なる説明の仕方で工夫して行なっている。(具体的には言及がなかったが) 専門用語や難解な日本語などをわかりやすく言い換えるなど伝え方の工夫を行なっている。(通常、同じ配慮を通訳のスタッフに対しても行っているらしい。今回、英語でわかりやすく説明するような場面はなかった。)</li> </ul>
<p>8. その他</p>	<p>A氏自身の個人的生き立ちや、会社の仕事内容、会社のグローバル化と外国人対応、外国人受容に対する日本人スタッフへの要望、自分が行っている意識変革への取り組み、などを語ってもらった。</p>

インタビューの内容は、上記の通りであるが、留学生の現場での様子は極めて良好であり、その研修活動の内容や態度について、現場関係者から非常に高い評価が得られていることがわかる。次の節では、具体的に職場でのコミュニケーション活動の実態について、特にA氏へのインタビューを抜粋し、分析する。

#### 4. 分析と考察：対話の中で構築されるスタンス

本節では、2節で導入したスタンス・トライアングルのモデルに基づき、質的分析を試験的に行う。特に、二者間での対話性を基調にして構築されるやりとりの過程を観察し、スタンス表明がどのような言語リソースにより形成されていくのかを明らかにする。スタンスの対象は、談話の展開によって常に変化しているため、対象によってスタンス表明から得られる評価や態度は変化することが予想される。ここでは4つの抜粋から、異なるスタンス表明のパターンを抽出しつつ、スタンス・トライアングルに基づいて、発話解釈を行う。

まず、抜粋2は、A氏が会社における自分に任されている役割について語る場面である。

(抜粋2)

- 1 A: まあ、そういう形で、その: 生まれた: まあ、環境↑ってというのが  
2 そうだったからか、>わからないですけど、<  
3 意外と、その、海外の人との、その: >何ちゅうんすかね、< 接するのって、  
4 → 結構日本人って萎縮するじゃないすか。  
5 → I: =しますよね、うん。  
6 → A: =だから↑僕は意外とそれはね: ○あの: ○ ↑あんまないんですよ。  
7 なんて、ポジションは、まあ全然関係ないと思うんですけど、  
8 → ↑まあ、そういう人らに比べたら: まあまあ、来られる方も、  
9 → まあ、いいかな:: って思うときはあるんすけどね。  
10 → I: ええ、たぶん全然違うと思います、○なにか○=  
11 A: =ああ、そうなんすかね。

ここでのスタンスの対象は、3~4行目のA氏の「海外の人との・・・接するのって結構日本人って萎縮するじゃないすか」における「日本人」である。「って」という引用助詞に導かれた伝聞的な表現形式からは、対象に対する距離感が感じられる。インタビュアーは、A氏のこの問いかけに対して、肯定的に答えているものの「よね、うん」(5行目)という発話尾から、確認を要する含みがある。このやりとりは「同意する」というスタンス表明を伝えることになる。これに対して、A氏は「僕は」(6行目)と明示的な一人称代名詞を導入し、やや言い淀みを含ませながら、「あんまないんですよ」(6行目)と確信的な発話で応答する。さらに、それを受けするように、「なので」(7行目)と続け、「そういう人らに比べたら」(8行目)において「そういう人」は「日本人」を指示しており、「(僕でも) いいかなって思うときはあるんすけどね」(9行目)と「日本人」と「僕」を対比させながら、ややあいまいに自分の立場を日本人よりも好ましいものとして位置付け、かつ肯定的な評価を自らに与えていることが読み取れるだろう。これに対するインタビュアーの反応は、「ええ」(10行目)と肯定され、「たぶん」「思



います」(10行目)のように思考動詞に添えられたモダリティ表現や「なにか」(10行目)の周辺部でとり囲まれているものの、中心的な伝達部分は「全然違う」(10行目)と述べることで、A氏のスタンス表明に同意し、「日本人とは異なる」という評価を主観的に強化している。

しかしながら、A氏の一連のスタンス表明は、断定を避ける傾向が強く、終助詞「か」(4行目)フィラー「まあ(まあ)」の連鎖と終助詞「(けど)ね」(7-8行目)、「かね」(11行目)のように、インタビュアーとのやりとりの連鎖において、スタンスの調整をおこなっている。このことは、相互行為の中で、自分のスタンス表明という主観性のみならず、会社において総合的に自分に求められている社会的アイデンティティを形成する領域へ移行しているといえるだろう。こうしたプロセスは、既に(1)で見たように、対話性に基づく間主観性(intersubjectivity)による発話連鎖を基盤としたものであるといえる。

(抜粋2)の事例におけるこうした発話連鎖からモダリティ表現を観察すると、スタンス表明を行う過程において、主観性は創発的に現れる傾向がある。特に明示的な一人称代名詞「僕」と思考動詞「思う」の連鎖(「思う」はA氏が2回、インタビュアーが1回、合計3回出現する)は、この主観性の指標になると考えられる。このように相互にスタンス表明を強化したり、調整したりすることで、社会的アイデンティティの形成は、まさに協働構築されていく。

一人称代名詞「僕」と思考動詞「思う」の連鎖は、次の(抜粋3)でも軸になって展開している様子が観察される。特に、(抜粋3)では、明示的な一人称代名詞「僕」とその変異形の連鎖により、スタンス表明は強化されていく。ここでは、A氏が所属する総務部門で海外からの客を迎えた場合には、積極的に声かけをしようという取り組みをしていることが語られる。しかしながら、A氏は「純粋な日本人」の場合には、経験がないと、単純に、「グッドモーニング」ということばさえも出てこない、というエピソードを語っている。

(抜粋3)

- 1 I: 経験が<sup>○</sup>ですよ<sup>○</sup>。
- 2 A: =うん、経験がある方はあれなんすけど、↑ない方はね、やっぱね、いざね、
- 3 来てね、ほんまに、>ほんまにね単純にね<、
- 4 グッドモーニングさえもね、出ないんすよ。
- 5 I: うん、そうですね。
- 6 [わかります。
- 7→A: [そうなんすよ。それがね: 僕的にはね:: 僕はそういうタイプではないんで
- 8→ あれなんすけど: ↑ちょっと寂しいな: と思うときもあるよ、うん。
- 9 だから今回の、その、Eさん来られました:。
- 10→ 僕からしたら、まあ、僕らは総務なんで: っていうのもありますけど、
- 11 受け入れしてるんで。↑なんか、韓国好きな人ってやっぱ何人かいてるし:
- 12 I: はい。
- 13 A: で、英語もちょっと、まあ片言で↑、
- 14 しゃべれる子もたぶんいたりとかもするんで、
- 15→ 何かもっとせっかくなんでしゃべってほしいんすけど、
- 16 I: ああ、わかります。
- 17→A: あまり:。

- 18 I：積極的に自分から[こうっていうのがですね、  
19 → A： [そうなんですよ。  
20 I：[なかなか、こう打ち解けるまでが、すごい時間がかかるんですよ。  
21 → A：[そうなんですよ、うん。  
22 → そこがね、ちょっとまだまだやなって、うん。  
23 やっぱ、もっとおっきい会社とかでしたら、英語しゃべれて当たり前、  
24 海外の国籍の人が1人、2人じゃなくて、もうね、  
25 何十人もおる会社って、まあ、世の中にはやっぱあるじゃないですか。  
26 日本の中でもね、まあ、そういうのは外資が多いですけど、  
27 まあそういう企業ではないかもしれないですけど、  
28 やっぱグローバルっていう形で今やってる中で：ね、  
29 → お客さんも多いんですけど：やっぱちょっとね。

ここでのA氏のスタンスの対象は、明示的ではないが、会社の同僚（特に総務の日本人スタッフ）と指定しても良いだろうか。7行目において、A氏の発話「僕的にはね」「僕は」（7行目）「ちょっと寂しいなと思うときもあるよ、うん。」（8行目）に示されているスタンス表明は、この対象に対する評価というよりも感情的な(affective)スタンスを志向している（Du Bois 2007: 143）さらに、「僕からしたら」（10行目）が指向する内容は「何かもっとせっかくなんでしゃべってほしいんですけど」（15行目）「あまり」（17行目）という日本人スタッフへの要望（request）を訴えるものであり、主観性に基づく「ほしい」という願望の動詞を述語をして取ることから、「寂しい」から「しゃべってほしい」へと感情的なスタンスから、具体的な行動を勧める方向性が認められる。

さらに、A氏は、日本人スタッフへのスタンス表明として、「ちょっとまだまだやなって、うん」（22行目）と引用表現を利用して自己確認しつつ、説明を追加した後に「やっぱちょっとね」（29行目）とことばを濁しながら、評価、あるいは現状に対する認識についてのスタンス表明をする立場を維持している。また、ここでのやりとりには、A氏とインタビュアーとの間で同意を伴うあいづち表現として、インタビュアーの「そうですね、わかります。」（5-6行目）に対してA氏の「そうなんすよ」（7行目）やインタビュアーの「ああ、わかります」（16行目）に対してA氏の「そうなんですよ」の連鎖（19行目、21行目）がある。こうしたやりとりの連鎖は、インタビュアーの聞き手行動に対して、A氏が積極的に主観性を強化して、その結果、間主観性に基づく社会的アイデンティティの形成につながるものになっているといえるだろう。

次の（抜粋4）では、引き続き、「僕的には」が2回出現するが、それぞれのスタンス対象は異なっている。2行目の「僕的には」はEさんについて、スタンス表明は「楽なんすけど」と評価し、3行目の「僕的には」は「去年の子」について、スタンス表明は「結構面白くて」と評価している。さらに5行目で「ドイツの子」に対する対応として「僕は」（6行目）「英語でしゃべってたんですよ」（6行目）と描写しており、それぞれの年度で研修を担当したA氏が、インターン生に対して異なる対応をしたことが語られている。さらに、14行目では、「去年の子」は「僕的には」「勉強になる」と評価し、16行目では、「今年の子」は「かなり優秀」と主観的表現は避けられ、だれが見てもその優秀さは申し分ないという視点から評価している。

ここまででは、それぞれの対象に対して異なるスタンス表明がなされていることがわかる。そして、最後の E さんに関して、スタンスの対象は、17 行目の「みんな」（総務の日本人スタッフ）に向けられており、提案の発話行為が示されている。ところが、A 氏のスタンス表明は「しゃべったらええのになとは思うんですけども、うん。」と（抜粋 3）に続いて、再び主観性を強めるものの断定は避けられ、やんわりと要望を伝えている。

（抜粋 4）

- 1 A：何か、ねえ、特に今回の E さんなんか、日本語なんで、  
2 → 僕的にはどっちかいうたら：もうすごい E さんとか楽なんすけど、  
3 → 僕的には、去年の子。結構面白くて、もう。  
4 I：あ、そうですか。あのうまくいかなかった子。  
5 A：＝そうですそうです。ほんで、ドイツの子：のときも、日本語できるんですけど：  
6 → 僕はあえて：英語でしゃべってたんですよ。  
7 I：そうですか  
8 A：＝あの、僕はあるま、そんな得意じゃないんで、  
9 そんで英語いけますって言うてくれたんで：(I: なるほど)  
10 まあ、自分の英語がどこまで通じるのかとかいうのも含めながら：  
11 ちょっと送るときとかに ↑ まあ、こう、  
12 ちょっと英語でちょっとしゃべって：  
13 とかって (I: ええ) やってたんすけど。(1.0)  
14 → だから去年の子は去年の子で、僕的には、まあ勉強になるんで：  
15 あれやったんすけど。  
16 → まあ今回の子は、もうちょっとね、かなり優秀なんで：  
17 → でも、なおさら日本語しゃべれるから、もっとみんな、  
18 あの、韓国の、ね、韓国好きな子もいてるんで、  
19 韓国のどこ出身なんですか::とか、↑何かちょっと時間あるときに、  
20 → うん、しゃべったらええのにな：とは思うんですけども、うん。  
21 I：そうですね

最後の（抜粋 5）では、「たとえば、こう」（1 行目）と導入して、仮説のシナリオ（hypothetical scenario）を設定しながら（Georgakopoulou 2001; 秦 2014）、スタンスの対象である総務の日本人スタッフに対して、A 氏はスタンス表明を継続している。ここでは主観性の度合いが高まっていることが、モダリティ表現の強化により実現している。「たぶんそんなあると思うんですよ」（4 行目）において、モダリティ副詞「たぶん」から、「絶対あると思うんですよ」（6 行目）に移行すると、強意副詞「絶対」と共起した思考動詞「思う」の連鎖により、主観性は強められている。さらにインタビュアーとの相互行為によって、スタンスの対象が「会社の日本人スタッフ」から「日本人」へとやや拡張しており、A 氏によるスタンス表明は、日本人が持つ感覚をスタンスの対象と想定して「それは全然良くないと思う」という評価であり、「全然～ない」と全否定表現により、断定的に示されている。そして、20 行目では、スタンスの対象は「今回の E さん」に対する日本人スタッフに戻るが、その対応に対しては「何かしゃべってもう

でもいいと思うんですけど」と、既に（抜粋4）で表明されたスタンスである「しゃべったらええのになとは思んですけども、うん」とよく似ており、両者共に消極的な提案をしている。

（抜粋5）

- 1 A:たとえば,こう,昼休みみんなおる中で,  
2 Eさん1人でおって,しゃべりに行くじゃないですか:  
3 んな何か,周りの,<sup>○</sup>何ちゅうんすかね<sup>○</sup>,目が気になるじゃないけど:  
4→ たぶんそんなんあると[思うんですよ.  
5 I: [気になるんですかね.  
6→A: 絶対あると思うんですよ.  
7 I:だから,そう,そうですね.だから行き[たいんだけど,  
8 A: [↑そうそうそうそうそう  
9 I:まわりはやってないから自分だけがみたいな,  
10 そこが気後れするって感じですね.  
11 なんかもう独特の何か日本人のなんか感覚ですよ.  
12→A: =だからもうそれは全然良くないと思う.  
13 I:うん,それは全然良くないっていうのがね,  
14 だって,その,Eさんにとっては,  
15 僕は何かあんまり話しかけてもらえないっていう  
16 [気持ちになるわけですよ.  
17 A: [(1人やし.) そうそうそうそう, (なるんでね.)  
18 ちょっとでもいいんすよ.別にずっとしゃべらなくても.  
19 日本語特に通じるし:(I: うんうん) まあ何やったら韓国語とかでね↑,  
20→ 今回のEさんやったら,何かしゃべってもうでもいいと>思うんですけど:<  
21 たぶんそういくと:なんか(..)周りの目が:とか↑:

## 5. まとめ

本稿では、留学生インターンシップの受け入れ先となった職場の現場スタッフに対して行ったインタビューデータに基づき、留学生に対する評価や態度の表出の仕方に焦点を当てた質的分析を試みた。研究手法として、スタンスという概念を用い、談話データに観察されるスタンス表明のいくつかのパターンを抽出して、発話解釈を行った。4つの異なる抜粋を取り上げ、スタンス表明がどんな評価や感情を「表出」し、それが、相互行為の過程でどう変化していくかについて、主観性と間主観性に根ざしている言語リソースを抛り所にして、分析を試みた。その結果、(1) 職場における現場スタッフのスタンス表明には、主観性 (subjectivity) を表す表現として、明示的な一人称代名詞と思考動詞が組み合わされ、隣接するモダリティ表現によって主観性の度合いを強化したり、断定を和らげたりして、変化していく傾向があることが観察された。さらに、相互行為によって、このスタンス表明は一方的な評価や感情の表出ではなく、会話参与者と共有される対話性を備えていることがわかった。(2) (1) を機能させるために、間主観性 (intersubjectivity) の調整が求められており、会話参与者は、様々な言語的・非言語

的リソースを利用して、調整に従事する。その結果、スタンス表明からアイデンティティ形成へと結びつく社会的な過程をとらえることができる。

したがって、4つの異なるインタビュー場面における会話参加者の発話を分析した結果、このアプローチは、外国人を受け入れる職場における取り組みへの評価や態度の表出だけではなく、感情や認識の表出の分析にも有効であることが例証された。また、やりとりにおける発話の連鎖から、こうしたスタンス表明は、創発的で動的であり、参加者間で共有されることで、社会的アイデンティティの協働構築へと結びつく可能性があることが示唆されると言える。

山下ほか(2020)では、スタンス理論の特徴として、(1)対話性(2)動的特性(3)社会文化的文脈の重視(広くコンテキスト依存であること)を提議している。このうち(1)と(2)については、本稿でその特徴の一端に触れることができたが、(3)については、より複雑であり、どのようにスタンスの概念を適用させていくのが有効か、今後の課題として取り組みたい。

謝辞：本研究は平成28年度(2016年度) 地域貢献活動支援(三重大学)「多文化共生を支援するワークプレイスの課題を探る：接触場面における情報共有とリスク回避のためのコミュニケーション行動調査」(代表者：吉田悦子)の助成を受けたものです。インタビュー調査に協力いただいた企業の皆様に心よりお礼を申し上げます。

付記：

書き起こしに使用した記号

- ， 継続調イントネーション
- ． 下降調イントネーション
- ? 上昇調イントネーション
- ↑ ピッチの上昇
- ↓ ピッチの下降
- (..) ごく短いポーズ
- (X.X) ポーズの秒数
- [ 発話の重複の開始部分
- : 音の延伸
- 発話 前後に比べ強く大きい音
- 発話○ 前後に比べ弱く小さい音
- >発話< 前後に比べ速い発話
- (発話) 不明瞭な発話

註：

- 1 スタンスは、Du Bois (2007) により、次のように定義される：“...a linguistically articulated form of social action whose meaning is to be construed within the broader scope of language, interaction, and sociocultural value” (2007: 139)
- 2 留学生からの感想を参考までに抜粋しておく：「日本の会社の雰囲気」や「会社仲間の関係を大切すること」を理解し、「会社の習慣としてのラジオ体操があること」を新たな発見としてとらえられたという感想；「会社の部署を大まかに把握できたこと」や、「会社の説明会や面接を会社側から見ること」により、自身の就職活動や将来の日本の会社への就職に役立つという感想；「日本の組織文化を学ぶ良い機会だった」「敬語の使い方やビジネス日本語が学べた。」「仕事場では上司の言うことをよく聞いて、従っているのが興味深い」という感想；「業務に伴う責任を理解することで、次につながる行動に意義と責任を持つ重要性」「会社仲間の関係を大切すること」「ビジネスマナー」などを学んだという感想；企業に外国人材の必要性や多様な雇用への気づきに関するコメントとして「中国語の翻訳の必要性」「障害者の就業機会の提供」などに言及している感想もあり、内容は多岐にわたる。
- 3 すべて大学協定校で、ハイデルベルク大学（3名）、ボーフム大学（2名）、ライプチヒ大学（1名）である。
- 4 M社の他は、伊賀上野地域の地元企業の4社である。このうち、M社を含めた4社は、2018年度まで複数回、留学生インターンシップでの受け入れを行なっている。
- 5 中国人正規留学生2名とフランス人交換留学生1名
- 6 以上はすべて実施年度の人文学部教授会資料に基づく。
- 7 また、特別な食事対応（ベジタリアンやオーガニックなど）についてホームステイの場合は、とくに事前確認を要する。

参考文献

- Du Bois, John W. (2007) 'The Stance Triangle,' In Robert Englebretson(ed.), *Stancetaking in Discourse: Subjectivity, Evaluation, Interaction*, Amsterdam : John Benjamins, 139-182.
- Du Bois, John W. (2014) 'Towards a dialogic syntax,' *Cognitive Linguistics* 25 (3): 359-410.
- Georgakopoulou, A. (2001) "Arguing about Future: On Indirect Disagreement in Conversations." *Journal of Pragmatics* 33, 1881-1900.
- 秦かおり (2014) 「国外在留邦人が語る東日本大震災：対面の場における意見交渉の過程とアイデンティティ表出を分析する」『言語文化研究』、第40号 123-142.
- Jeffe, Alexandra (2009) 'Introduction: The sociolinguistics of stance,' *Stance: sociolinguistic perspectives*. Oxford University Press. 3-28.
- 崎田智子・岡本雅史 (2010) 『言語運用のダイナミズム』 研究社.
- 高梨博子 (2016) 「遊びのフレームにおける間主観的個性の形成に関する考察-スタンステーキングの視点から-」『社会言語科学』第19巻第1号. 103-117.
- Takanashi, Hiroko. (2018) 'Stance,' *Handbook of Pragmatics: 21<sup>st</sup> Annual Installment*, ed. By Jan-Ola Öatman and Jef Verschueren, Amsterdam : John Benjamins, 173-199.
- 山下里香・鈴木亮子・高梨博子・岩田祐子・堀内ふみ野 (2020) 「話し言葉の研究と「スタンス」：言語形式から社会的アイデンティティまで」<Symposium Report> *JELS* (日本英語学会発表論文集) 2019. 164-167.