ISSN　2424-0478

国際言語文化学会

# 日本学研究

第 10 号

Japanology

Tenth issue

**論文**

日本人従業員の職場のコミュニケーションにおける意識について
―日本企業の日本人へのアンケート調査から―・・・・・・・・・・・・・・・・　辻　周吾

コンビニの日本人店長によるコミュニケーション方略・・・・・・・・・・・・　横田　彩子

中国語の“改正”と日本語の「改正」の意味や用い方の相違の考察・・・・・・　王　梓洋

ユネスコ産業遺産への登録は観光振興に資するのか
―世界遺産が生み出す価値創造、価値連鎖構造の検討―・・・・・・　堀口朋亨・影浦亮平

福澤諭吉と加藤寛の比較研究試論・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　磯山友幸・影浦亮平

日本語・日本語教育研究会　カルチュラルスタディーズ研究会　2025

# 『国際言語文化学会 日本学研究』第 10 号 頭言

世界情勢が目まぐるしく変化した 2024 年に続き、2025 年もまた、アメリカのトランプ大統領の再就任を機に予測困難な事態に陥っています。このような状況において、言語や文化の研究は、粘り強く理論と実践を目指していく必要があるのだろうと感じています。学問は経済や経営、哲学、文化、教育などはもちろんのこと、人間がどのような選択をして、どのような行動をするかをしっかりと見極めながら、同時になぜそのような選択をして、行動していくのかという極めて基礎的な問いに返っていく必要があります。『国際言語文化学会 日本学研究』は世界の中の日本を捉えながらも、多角的な視点で、様々な事象を取り入れてきました。派手な実験を行なったり、大きな影響力を持っていたりするわけでもないですが、このような繊細且つ学際的な研究活動を続けることこそ、重要であり、そして続けられていることにその意味があるのではないかと強く思います。今回の発刊においていつものようにご支援をくださった研究会関係者の皆様、京都外国語大学国際言語平和研究所の皆様、その他多くの方々に心から感謝を申し上げます。

カルチュラル・スタディーズ研究会　会長
「国際言語文化学会 日本学研究」編集委員　辰巳　遼

国際言語文化学会日本学研究第 10 号
目次

日本人従業員の職場のコミュニケーションにおける意識について
―日本企業の日本人へのアンケート調査から―
…… 辻　周吾 … 1

コンビニの日本人店長によるコミュニケーション方略
…… 横田　彩子 … 15

中国語の“改正”と日本語の「改正」の意味や用い方の相違の考察
…… 王　梓洋 … 27

ユネスコ産業遺産への登録は観光振興に資するのか
－世界遺産が生み出す価値創造、価値連鎖構造の検討－
…… 堀口朋亨・影浦亮平 … 39

福澤諭吉と加藤寛の比較研究試論
…… 磯山友幸・影浦亮平 … 51

International Society of Language and Culture
Japanology　tenth issue

Japanese Employees' Attitudes Toward Workplace Communication:
Survey of Japanese Employees in Japanese Companies
..... Shugo Tsuji ..... 1

Communication Strategies by Japanese Managers of Convenience stores
..... Ayako Yokota ..... 15

Analysis of the Differences in Meaning and Usage
between the Chinese "改正" and the Japanese "改正"
..... Zi yang WANG ..... 27

Does UNESCO Industrial Heritage registration contribute to tourism promotion?
; Examination of Value Creation and Value Chain Structures Emerging from
World Heritage Sites.
..... Tomonaga HORIGUCHI ・Ryohei KAGEURA ..... 39

A Tentative Comparative Study of Yukichi Fukuzawa and Kan Kato
..... Tomoyuki ISOYAMA ・Ryohei KAGEURA ..... 51

# 日本人従業員の職場のコミュニケーションにおける意識について
## ―日本企業の日本人へのアンケート調査から―
## Japanese Employees' Attitudes Toward Workplace Communication: Survey of Japanese Employees in Japanese Companies

辻　周吾

Summary

This study aims to clarify the attitudes of Japanese employees working in Japanese companies toward workplace communication. A questionnaire survey is conducted such that the results can be used to improve workplace communication in Japanese companies. First, the average values for each question are calculated using Statistics Package for Social Science (SPSS). The result indicate that Japanese employees accept the concept of "hou-ren-sou ("reporting," "contacting," and "consulting")." However, they do not accept indirect instructions or refusals from their superiors. Second, the Mann–Whitney U test is conducted. The results indicate differences in awareness between men and women, between those who have changed jobs and those who have not, between employees of different company sizes, and between employees performing different types of work.

### １．研究背景

日本人従業員の職場のコミュニケーションに関する研究は、いくつか確認できる。

古くは、G.ホフステード他（1995）における 6 次元モデルが有名である。同研究は、世界各国の IBM 従業員への大規模な調査を基に、各国の文化の差をスコア化している。たとえば、「権力格差」の次元では、日本は 54 であり、やや権力格差が大きいとされている。上司が部下に指示を出し、部下がそれに従うという行動にもかかわっている。また、「個人主義－集団主義」の次元では、日本は、46 ポイントとして、やや集団主義であるとされている。人間関係が職務より重視されるという行動にもかかわっている。

また、エリン・メイヤー（2015a）は、カルチャー・マップというツールを紹介している。これは、多くの国の人々をマネジメントする際に、文化的差異が表れる行動を、指標にしたもので、8 つの行動指標で構成されている。そのうちの一つが、「コミュニケーション」の指標である。そして、エリン・メイヤー（2015b）における、コミュニケーションの各国分布では、日本は、高コンテクストに位置づけられている。

これらの研究は、文化の差という視点から、日本人従業員のコミュニケーションの特徴を表すものと言える。

周（2007）は、中国で働いている日本人管理者を対象にインタビュー調査を行っている。そして、日本人出向者からみた中国人と日本人との違いについて、「日本人はまわりを気にし

て自己主張を強くしないのに対し、中国人は自分のことしか気にせず、自分中心、自己主張が強い」（p. 120）、「日本人はちょっと間違えたら、すぐ謝って『すみません』というのに対し、中国人はあまり自分の誤りを認めず、簡単にあやまらない」（p. 121）などのように述べている。

また、西田（2016）は、中国進出日系企業で働く日本人と中国人の異文化間コミュニケーション行動についてデータを収集し、その摩擦を考察している。その結果、中国人従業員が、日本人の企業行動について困難を感じるものとして、「上司からの指示への意見の述べ方」、「不明確な指示の仕方」、「人前での注意」、「反対意見を述べない」などの項目を挙げている。

これらの研究は、異文化コミュニケーションという視点から、日本人従業員のコミュニケーションの特徴を表すものであると言える。

以上のように、本研究テーマに関する先行研究では、他国とのコミュニケーションの比較において行われたものが目立つ。

また、西之坊（2021）は、日本の組織におけるフォロワーシップの行動要素について分析している。そして、上司を動かすためにフォロワーがとった行動要素として、「巻き込む」、「報告する」、「議論する」、「相談する」、「根回しする」、「提案する」などを見出している。日本国内の日本人従業員を対象にした研究も確認できる。しかし、上林（2019）のような企業側の視点からの研究も存在し、日本人従業員を対象とした研究は少ないと言える。上林氏の研究では、日本における企業の人材マネジメントの動向や、今後の変化の方向性について、調査・研究が行われている。

以上のことから、本研究テーマに関して、日本国内の日本人従業員さらにはフォロワーを対象にした研究は少ない。そして、報・連・相など、職場における一部のコミュニケーションに焦点を当てており、幅広いコミュニケーションを扱った研究は少ない。

## ２．研究目的

筆者は、辻（2022）で、日本企業で働く中国人従業員 100 名を対象に、職場のコミュニケーションに関するアンケート調査を行った。これは、根回しや以心伝心といった、職場のコミュニケーションにおいて、どのような意識を有しているかといったものである [1)]。しかし、同研究を発表する際に、フロアから「そもそも、日本人従業員自体が、これらの職場のコミュニケーションを受け入れているのか？」という質問が複数あった。そして、中国人従業員の意識を分析する以前に、本来の日本人従業員自体の意識を明らかにしておく必要があると感じた。このことは、中国人従業員のみならず、他のアジア諸国の従業員にも言えるだろう。また、先の研究背景で説明したとおり、これに関する研究も少ない。このようことが、本研究を行おうと思った所以である。

本研究のリサーチクエスチョンは、「日本人従業員は、報・連・相や根回しなどの、職場のコミュニケーションを意識的に受け入れているのか？」というものである。また、本研究の目的は、「日本企業で働く日本人従業員の、職場のコミュニケーションにおける意識を明らか

にする。その際に、平均値の算出、マン・ホイットニーの U 検定などから分析を行う。そして、その結果でもって、日本企業における職場のコミュニケーションの改善に向けた提言を行う」というものである。

また、本研究におけるコミュニケーションを、「日本の会社や職場の文化的背景において展開されるコミュニケーションである」と定義づける。

## ３．研究意義

本研究の結果は、「日本企業における日本人従業員のコミュニケーション」に関する研究テーマの発展に寄与するものだと言える。さらに、中国人従業員をはじめとする外国人従業員の場合と比較する際に、そのベースにもなる。このようなことから、本研究は、コミュニケーション研究、ビジネス日本語などの日本語教育研究、さらには異文化コミュニケーション研究など、多岐にわたる研究分野とかかわっている。この意味で、学術的な価値があると考える。

また、本研究で明らかとなった情報は、今後、「報・連・相」、「根回し」、「指示の受け方」、「意見表明」、「謝罪」など、日本人従業員への“OJT”（On-the-Job Training）や、“Off-JT”（Off-the-Job Training）を考える上で、参考になるものと言える。企業における人材育成にもつながる。この意味から、本研究は、実践的な価値があると考える。

## ４．研究方法

### 4.1.アンケート調査

日本人従業員の職場のコミュニケーションにおける意識を明らかにするために、アンケート調査を実施する。アンケートの対象者は、日本企業に勤める日本人従業員である。また、製造業従事者であり、かつ事務職、または専門・技術職である。そして、一般社員、いわゆるフォロワーである。

2024 年 4 月に、調査会社[2)]に委託し、日本企業に勤める日本人従業員 1,000 名を対象に、職場のコミュニケーションにおける意識に関して、アンケート調査を実施した[3)]。その際に、セグメント設定を、「年齢を 23～39 歳」、「居住地を全国」、「職業を、会社員（正社員）」、「業種を、製造業」などのようにした。そして、計 1,000 件の回答を集めた。また、不正回答を排除するために、アンケート内にダミー質問を設けている。その結果、ダミーによる無効回答が 310 件あり、有効回答は 690 件であった。さらに、質問項目を通し、セグメント設定を、「役職を、一般社員」、「職種を、事務職と専門・技術職」のようにした。そして、有効回答から、計 364 件の回答を得ることができた。

しかし、男性従業員の回答が少なくなったことから、2024 年 5 月に、同調査会社に委託し、日本人従業員（男性）400 名を対象に、追加調査を実施した。計 400 件の回答を集め、ダミーによる無回答が 151 件あり、有効回答は 249 件であった。また、同様のセグメント設定を行った。そして、有効回答から、計 104 件の回答を得ることができた。

以上のアンケート調査から、追加調査を含め、計 468 件の回答を、分析のデータとして扱うこととなった。

また、回答者のセグメントは、以下の通りである。それぞれ、年齢別では、23～29 歳が 252 名であり、30～39 歳が 216 名である。平均年齢は、30.4 歳になる。性別では、男性が 231 名であり、女性が 237 名である。転職の有無では、転職ありが 254 名、転職なしが 214 名である。従業員数の規模別[4)]では、299 名以下が 189 名であり、300 名以上が 279 名である。職種別では、事務職が 270 名であり、専門・技術職が 198 名である。

アンケートの質問内容は、「以下の、日本企業の職場のコミュニケーションの行動について、あなたは仕事を行う上で、受け入れられますか？」というものである。

そして、以下の 14 の質問項目を設けた。これは、西田（2016）における「報告・連絡・相談」、「不明確な指示の仕方」、「褒め方」、「上司からの指示への意見の述べ方」、「反対意見を述べない」、「人前での注意」などの質問項目を参考にしている。それ以外の項目は、片岡(2019)における日本的経営の組織論的領域の枠組みを基に、筆者が作成したものである[5)]。

①上司に、業務の進行状況・問題点・結果などを報告する
②仕事上、自分にとって都合の悪い問題が発生しても、上司に早いタイミングで報告する
③業務に関する出来事を、関係者に連絡する
④自分だけで業務上の判断が困難なときに、上司に相談する
⑤物事を進める際に、部署間・職務階層間で、関係者に事前に了承を得る
⑥上司から、自身の仕事上のミスや態度について、婉曲的な言葉で注意される
⑦上司から、不明確な内容での 曖昧言葉で指示される。
⑧上司から、不明確な期限での 曖昧言葉で指示される。
⑨上司から、自身の仕事の案件について、婉曲的な言葉で断られる
⑩上司から、自身のあげた仕事の成果に対して、褒め言葉をもらえない
⑪上司からの指示の内容に対しては、自分の考えがあっても意見を言わない
⑫会議の場では、上層部の意見を尊重し、自分の考えがあっても意見を言わない
⑬仕事で問題が起こったとき、自分に非がなくてもまず謝罪の言葉を言う
⑭上司から、自身の仕事上のミスや態度について、面前で叱られる

また、質問項目における回答として、「受け入れられる」、「多少、受け入れられる」、「あまり受け入れられない」、「受け入れられない」という 4 つの選択肢を設けた。回答が集中しないように、「どちらともいえない」という項目は、入れないこととした。

### 4.2. 統計分析

まずは、日本人従業員全体として、職場のコミュニケーションにおいて、どのような意識を持っているかを明らかにする。そのために、アンケート調査で収集したデータを基に、SPSS

（統計分析用ソフト）を利用し、各質問項目における平均値を算出する。その際に、回答において、「受け入れられる」（4 点）、「多少、受け入れられる」（3 点）、「あまり受け入れられない」（2 点）、「受け入れられない」（1 点）のように得点化した。肯定的な意識を表すものの得点を大きくしている。

さらに、日本人従業員のセグメントによって、職場のコミュニケーションにおいて、どのような意識の違いがあるのかを明らかにする。先の得点化したデータを基に、マン・ホイットニーの U 検定を活用し、日本人従業員の意識の特徴を、より深く分析する。

ここでは、職場のコミュニケーションに対する受容の意識が、態度や行動になって表れることを意味する、「受容意識の志向性」という概念に注目する。これは、筆者によるものであり、職場のコミュニケーションに対して、個人の意識が受容的なのかを表す概念のことである。また、この概念に基づく日本人従業員の特性を測定するために、「受容意識の志向性尺度」を作成した。そして、この尺度を基に、「性別差」（男性、女性）、「年齢差」（20 代、30 代）、「職種差」（事務職、専門・技術職）、「転職の有無」（転職あり、転職なし）、「従業員数の規模の差」（299 名以下、300 名以上）などで、得点差に有意な差異が存在するかどうかを分析する。また、有意水準は 5%未満とした。

## ５．研究結果

### 5.1. 平均値

SPSS（統計分析用ソフト）を利用し、各質問項目における平均値を算出した。下記の表 1 の通りである。

これを平均値の高い順に並べると、「報・連・相の相談」（3.50）、「不都合な問題の報告」（3.48）、「報・連・相の報告」（3.47）、「報・連・相の連絡」（3.46）、「根回し」（3.18）、「婉曲的な言葉での注意」（2.67）、「謝罪の言葉」（2.57）、「成果への褒め言葉」（2.42）、「会議の場での意見」（2.38）、「指示の内容への意見」（2.34）、「不明確な期限の指示」（2.24）、「婉曲的な言葉の断り」（2.13）、「不明確な内容の指示」（2.11）、「面前での叱責」（2.10）となる。

これらの結果をみると、「報・連・相」における「報告」、「連絡」、「相談」のすべて、また、「報告」のうち、仕事上の都合の悪い問題の早いタイミングでの報告が、上位に入っている。仕事を円滑に進める上で、日本人従業員は「報・連・相」を意識的に受け入れていると言える。また、部署間・職務階層間の関係者における根回しも、比較的、受け入れられている。以上のコミュニケーションは、組織やチームでの情報を共有し、上下や横との連携を強化するものである。

一方で、上司からの不明確な内容、ないしは不明確な期限での曖昧言葉の指示、また、上司からの仕事の案件への婉曲的な言葉の断りなどが、下位に入っている。これらの上司からの遠回しな言葉による指示や断りは、日本人従業員に、意識的に受け入れられていない。

これとは別に、上司からの仕事上のミスや態度への面前での叱責も、日本人従業員には、意識的に受け入れられていない。本来、心理的な負荷がかかる行為であることに加え、近年、

企業のコンプライアンスも厳しくなっており、納得のできる結果であると言える。また、上司の指示内容に対して自分の意見を言わないことも、比較的、受け入れられていない。これは、年功序列における上下関係にかかわる内容である。幅広い内容となっている。

表 1　職場のコミュニケーションにおける意識の平均値と標準偏差

| 項目 | 日本人従業員（n=468） |
|---|---|
| 報・連・相の報告 | 3.47（0.68） |
| 不都合な問題の報告 | 3.48（0.68） |
| 報・連・相の連絡 | 3.46（0.69） |
| 報・連・相の相談 | 3.50（0.72） |
| 根回し | 3.18（0.78） |
| 婉曲的な言葉の注意 | 2.67（0.89） |
| 不明確な内容の指示 | 2.11（0.87） |
| 不明確な期限の指示 | 2.24（0.85） |
| 婉曲的な言葉の断り | 2.13（0.78） |
| 成果への褒め言葉 | 2.42（0.84） |
| 指示の内容への意見 | 2.34（0.80） |
| 会議の場での意見 | 2.38（0.80） |
| 謝罪の言葉 | 2.57（0.89） |
| 面前での叱責 | 2.10（0.92） |

（　）内の数値は標準偏差　　出所：筆者作成

### 5.2.マン・ホイットニーの U 検定

U 検定を活用し、「性別差」、「年齢差」、「職種差」、「転職の有無の差」、「従業員数の差」などで、得点差に有意な差異が存在するかどうかを分析した。以下、それぞれの結果について示していく。

(1)「性別差」

男性と、女性で、「受容意識の志向性」に差があるかを検証した。結果は、表 2 の通りである。

「不都合な問題の報告」の項目において、女性が男性よりも 5%水準で有意に高いことがわかった（$p<0.05$）。女性従業員は男性従業員よりも、仕事上の都合の悪い問題を、上司に早いタイミングで報告するという行動を、意識的に受け入れられると言える。

また、「報・連・相の連絡」の項目で、女性が男性よりも有意に高く（$p<0.01$）、「『報・連・相』の『相談』」の項目でも、女性が男性よりも有意に高いことがわかった（$p<0.05$）。女性従業員の方が、業務に関する出来事を関係者に連絡したり、業務上の判断が困難な事を上司

に相談したりする行動を、受け入れられる。

さらに、「根回し」の項目でも、女性が男性よりも有意に高く（p＜0.05)、女性従業員の方が、部署間・職務階層間の関係者に事前に了承を得るという行動を、受け入れられる。

表 2　性別差による職場のコミュニケーションにおける意識の比較

| 項目 | 男性（n=231） | | | 女性（n=237） | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 平均値 | 中央値 | 標準偏差 | 平均値 | 中央値 | 標準偏差 | p 値 |
| 報・連・相の報告 | 3.407 | 3.481 | 0.739 | 3.532 | 3.564 | 0.607 | .120 |
| 不都合な問題の報告 | 3.403 | 3.479 | 0.745 | 3.553 | 3.584 | 0.599 | .045* |
| 報・連・相の連絡 | 3.355 | 3.433 | 0.754 | 3.561 | 3.596 | 0.605 | .003** |
| 報・連・相の相談 | 3.398 | 3.495 | 0.795 | 3.595 | 3.636 | 0.614 | .011* |
| 根回し | 3.074 | 3.154 | 0.854 | 3.287 | 3.337 | 0.697 | .012* |
| 婉曲的な言葉の注意 | 2.606 | 2.634 | 0.907 | 2.726 | 2.733 | 0.866 | .203 |
| 不明確な内容の指示 | 2.134 | 2.069 | 0.925 | 2.084 | 2.048 | 0.819 | .729 |
| 不明確な期限の指示 | 2.251 | 2.235 | 0.868 | 2.219 | 2.237 | 0.825 | .879 |
| 婉曲的な言葉の断り | 2.169 | 2.164 | 0.814 | 2.093 | 2.089 | 0.753 | .343 |
| 成果への褒め言葉 | 2.446 | 2.441 | 0.892 | 2.397 | 2.396 | 0.788 | .557 |
| 指示の内容への意見 | 2.307 | 2.315 | 0.805 | 2.371 | 2.379 | 0.795 | .390 |
| 会議の場での意見 | 2.277 | 2.299 | 0.819 | 2.481 | 2.487 | 0.779 | .010 |
| 謝罪の言葉 | 2.494 | 2.532 | 0.950 | 2.637 | 2.647 | 0.825 | .142 |
| 面前での叱責 | 2.191 | 2.175 | 0.932 | 2.013 | 1.929 | 0.904 | .032 |

*p＜.05　**p＜.01（性別差、の U 検定）

以上のように、「報・連・相」の報告以外での、関係者同士で仕事の情報共有をはかるコミュニケーションについて、女性従業員の方が、意識的に受け入れられるものとなっている。

そして、「会議の場での意見」の項目においても、女性が男性よりも有意に高いことがわかった（p＜0.05)。女性従業員は男性従業員よりも、会議の場で上層部の意見を尊重し、自分の考えがあっても意見を言わないという行動を、受け入れられる。言い換えれば、男性従業員の方が、自分の考えがあれば意見を言うという意識が強い。

それに対して、「面前での叱責」の項目においては、唯一、男性が女性よりも有意に高いことがわかった（p＜0.05)。男性従業員は女性従業員よりも、上司から自身の仕事上のミスや態度について面前で叱られるという行動を、受け入れられる。

(2)「年齢差」

20 代と、30 代で、「受容意識の志向性」に差があるかを検証した。結果は、表 3 の通りである。

表 3　年齢差による職場のコミュニケーションにおける意識の比較

| 項目 | 20 代（n=252） | | | 30 代（n=216） | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 平均値 | 中央値 | 標準偏差 | 平均値 | 中央値 | 標準偏差 | p 値 |
| 報・連・相の報告 | 3.496 | 3.565 | 0.711 | 3.440 | 3.478 | 0.637 | .109 |
| 不都合な問題の報告 | 3.500 | 3.557 | 0.683 | 3.454 | 3.505 | 0.674 | .335 |
| 報・連・相の連絡 | 3.488 | 3.552 | 0.700 | 3.426 | 3.478 | 0.678 | .179 |
| 報・連・相の相談 | 3.520 | 3.594 | 0.717 | 3.472 | 3.540 | 0.715 | .331 |
| 根回し | 3.175 | 3.245 | 0.789 | 3.190 | 3.263 | 0.781 | .832 |
| 婉曲的な言葉の注意 | 2.714 | 2.754 | 0.922 | 2.611 | 2.612 | 0.845 | .136 |
| 不明確な内容の指示 | 2.095 | 2.013 | 0.910 | 2.125 | 2.104 | 0.829 | .490 |
| 不明確な期限の指示 | 2.187 | 2.179 | 0.857 | 2.292 | 2.299 | 0.831 | .171 |
| 婉曲的な言葉の断り | 2.131 | 2.125 | 0.810 | 2.130 | 2.126 | 0.754 | .997 |
| 成果への褒め言葉 | 2.401 | 2.389 | 0.880 | 2.444 | 2.446 | 0.793 | .500 |
| 指示の内容への意見 | 2.306 | 2.311 | 0.812 | 2.380 | 2.389 | 0.786 | .306 |
| 会議の場での意見 | 2.353 | 2.370 | 0.802 | 2.412 | 2.430 | 0.808 | .421 |
| 謝罪の言葉 | 2.587 | 2.606 | 0.868 | 2.542 | 2.579 | 0.919 | .688 |
| 面前での叱責 | 2.040 | 1.936 | 0.969 | 2.171 | 2.165 | 0.859 | .063 |

*p＜.05　**p＜.01（年齢差、の U 検定）

「年齢差」では、すべての項目において、有意差はみられなかった。すなわち、20 代従業員、30 代従業員ともに、いずれのコミュニケーションに対しても、その意識は変わらないものだと言える。

特に、「不明確な内容の指示」や「婉曲的な言葉の断り」などについては、年齢にともなう仕事の経験の差から、30 代の従業員の方が、20 代の従業員よりも、高い得点を示すと思われたが、その数値に大きな差異はなかった。すなわち、30 代の日本人従業員でも、上司からの遠回しな言葉による指示や断りは、意識的に受け入れられない。これらは、マニュアルでは表現しえない暗黙知（tacit knowledge）[6] であると言える。30 代の日本人従業員においては、たとえ現場の仕事を通して、これらのコミュニケーションが身についていたとしても、効率面などから、意識的に受け入れていない可能性がある。

(3)「職種差」

事務職と、専門・技術職で、「受容意識の志向性」に差があるかを検証した。結果は、表 4 の通りである。

「報・連・相の報告」の項目で、専門・技術職が、事務職よりも 5%水準で有意に高く（p＜0.05)、さらに、「都合の悪い問題の報告」の項目でも、専門・技術職が、事務職よりも有意に高いことがわかった（p＜0.05)。また、「『報・連・相』の『相談』」の項目において、専

門・技術職が、事務職よりも有意に高い（p＜0.01)。そして、「根回し」の項目において、専門・技術職が、事務職よりも有意に高いことがわかった（p＜0.05)。

表 4　職種差による職場のコミュニケーションにおける意識の比較

| 項目 | 事務職（n=270） | | | 専門・技術職（n=198） | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 平均値 | 中央値 | 標準偏差 | 平均値 | 中央値 | 標準偏差 | p 値 |
| 報・連・相の報告 | 3.415 | 3.476 | 0.705 | 3.546 | 3.588 | 0.634 | .040* |
| 不都合な問題の報告 | 3.430 | 3.482 | 0.679 | 3.546 | 3.601 | 0.672 | .028* |
| 報・連・相の連絡 | 3.415 | 3.480 | 0.715 | 3.520 | 3.567 | 0.651 | .117 |
| 報・連・相の相談 | 3.426 | 3.504 | 0.747 | 3.596 | 3.654 | 0.659 | .007** |
| 根回し | 3.111 | 3.175 | 0.797 | 3.278 | 3.351 | 0.760 | .019* |
| 婉曲的な言葉の注意 | 2.726 | 2.749 | 0.904 | 2.586 | 2.604 | 0.861 | .091 |
| 不明確な内容の指示 | 2.133 | 2.084 | 0.890 | 2.076 | 2.022 | 0.849 | .526 |
| 不明確な期限の指示 | 2.222 | 2.226 | 0.837 | 2.253 | 2.250 | 0.859 | .750 |
| 婉曲的な言葉の断り | 2.126 | 2.106 | 0.804 | 2.136 | 2.150 | 0.758 | .697 |
| 成果への褒め言葉 | 2.374 | 2.373 | 0.830 | 2.485 | 2.477 | 0.853 | .178 |
| 指示の内容への意見 | 2.396 | 2.399 | 0.815 | 2.263 | 2.279 | 0.775 | .096 |
| 会議の場での意見 | 2.426 | 2.439 | 0.823 | 2.318 | 2.344 | 0.777 | .183 |
| 謝罪の言葉 | 2.567 | 2.592 | 0.893 | 2.566 | 2.597 | 0.892 | .977 |
| 面前での叱責 | 2.111 | 2.042 | 0.938 | 2.086 | 2.056 | 0.900 | .904 |

*p＜.05　**p＜.01（職種差、の U 検定）

以上のように、「報・連・相」の連絡以外での、関係者同士で仕事の情報共有をはかるコミュニケーションについて、専門・技術職の方が、意識的に受け入れられるものとなっている。これは、「報・連・相」が、技術職における製造や設計、技術開発などの業務を、効率的かつ正確に進めるために重視されているからだと考えられる。

(4)「転職の有無の差」

転職なしと、転職ありで、「受容意識の志向性」に差があるかを検証した。結果は、表 5 の通りである。

「『報・連・相』の『相談』」の項目において、転職なしが、転職ありよりも 5%水準で有意に高いことがわかった（p＜0.01)。転職経験のない者の方が、転職経験のある者よりも、上司に相談するという行動を、意識的に受け入れられる。これは、同じ会社組織にい続ける方が、上司との関係も築け、仕事の相談をしやすい状況にあると考えられる。または、転職経験者が、すでに専門的なスキルを保有しており、職務権限を求め、上司への相談を忌避している可能性もある。

表 5　転職の有無の差による職場のコミュニケーションにおける意識の比較

| 項目 | 転職あり（n=214） | | | 転職なし（n=254） | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 平均値 | 中央値 | 標準偏差 | 平均値 | 中央値 | 標準偏差 | p 値 |
| 報・連・相の報告 | 3.500 | 3.555 | 0.676 | 3.435 | 3.487 | 0.680 | .214 |
| 不都合な問題の報告 | 3.512 | 3.564 | 0.670 | 3.439 | 3.495 | 0.688 | .201 |
| 報・連・相の連絡 | 3.500 | 3.561 | 0.693 | 3.411 | 3.464 | 0.685 | .084 |
| 報・連・相の相談 | 3.575 | 3.640 | 0.683 | 3.407 | 3.482 | 0.743 | .005** |
| 根回し | 3.228 | 3.302 | 0.777 | 3.126 | 3.193 | 0.792 | .144 |
| 婉曲的な言葉の注意 | 2.689 | 2.697 | 0.858 | 2.640 | 2.669 | 0.923 | .670 |
| 不明確な内容の指示 | 2.098 | 2.047 | 0.868 | 2.122 | 2.070 | 0.880 | .800 |
| 不明確な期限の指示 | 2.240 | 2.247 | 0.830 | 2.229 | 2.222 | 0.866 | .820 |
| 婉曲的な言葉の断り | 2.173 | 2.187 | 0.766 | 2.079 | 2.046 | 0.804 | .126 |
| 成果への褒め言葉 | 2.469 | 2.449 | 0.842 | 2.365 | 2.378 | 0.838 | .289 |
| 指示の内容への意見 | 2.327 | 2.337 | 0.795 | 2.355 | 2.361 | 0.808 | .731 |
| 会議の場での意見 | 2.370 | 2.381 | 0.803 | 2.393 | 2.418 | 0.808 | .665 |
| 謝罪の言葉 | 2.579 | 2.606 | 0.876 | 2.551 | 2.579 | 0.911 | .757 |
| 面前での叱責 | 2.102 | 2.033 | 0.940 | 2.098 | 2.066 | 0.901 | .919 |

*p＜.05　**p＜.01（転職の有無の差、の U 検定）

(5)「従業員数の規模の差」

299 名以下と、300 名以上で、「受容意識の志向性」に差があるかを検証した。結果は、表 6 の通りである。

「報・連・相の相談」の項目において、300 名以上が、299 名以下よりも 5%水準で有意に高いことがわかった（p＜0.05)。従業員数規模が大きい会社にいる、日本人従業員の方が、自分だけで業務上の判断が困難なときに上司に相談するという行動を、意識的に受け入れられる。さらに、「根回し」の項目で、300 名以上が、299 名以下よりも有意に高いことがわかった（p＜0.05)。物事を進める際に、部署間・職務階層間で関係者に事前に了承を得るという行動も、意識的に受け入れられる。言い換えれば、従業員数規模が小さい会社にいる日本人従業員の方が、上司への相談や、関係者への根回しなどの行動を、受け入れられない。これは、大きな会社と比べて、一人ひとりに明確な役割や権限が与えられており、自身の責任でもって、意思決定を行えるからであると考えられる。

また、「婉曲的な言葉での注意」の項目において、300 名以上が、299 名以下よりも有意に高いことがわかった（p＜0.01)。従業員数規模が大きい会社にいる、日本人従業員の方が、上司から仕事上のミスや態度について婉曲的な言葉で注意されるという行動を、受け入れられる。言い換えれば、従業員数規模が小さい会社にいる日本人従業員の方が、このようなストレートでなく、遠回しの言葉での注意を、意識的に受け入れられない。大きな会社と比べ

ると、仕事上のミスや態度に対し、直接的な言葉での注意を求めていると言える。

表 6　従業員数の差による職場のコミュニケーションにおける意識の比較

| 項目 | 299 人以下（n=189） | | | 300 人以上（n=279） | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 平均値 | 中央値 | 標準偏差 | 平均値 | 中央値 | 標準偏差 | p 値 |
| 報・連・相の報告 | 3.418 | 3.483 | 0.715 | 3.505 | 3.552 | 0.651 | .209 |
| 不都合な問題の報告 | 3.407 | 3.483 | 0.742 | 3.527 | 3.566 | 0.628 | .130 |
| 報・連・相の連絡 | 3.392 | 3.468 | 0.747 | 3.505 | 3.550 | 0.645 | .143 |
| 報・連・相の相談 | 3.402 | 3.488 | 0.770 | 3.563 | 3.622 | 0.670 | .019* |
| 根回し | 3.090 | 3.158 | 0.817 | 3.244 | 3.312 | 0.757 | .044* |
| 婉曲的な言葉の注意 | 2.519 | 2.547 | 0.949 | 2.767 | 2.769 | 0.831 | .008** |
| 不明確な内容の指示 | 2.101 | 2.040 | 0.885 | 2.115 | 2.069 | 0.866 | .812 |
| 不明確な期限の指示 | 2.249 | 2.252 | 0.848 | 2.226 | 2.226 | 0.846 | .768 |
| 婉曲的な言葉の断り | 2.101 | 2.079 | 0.789 | 2.151 | 2.156 | 0.781 | .415 |
| 成果への褒め言葉 | 2.482 | 2.466 | 0.842 | 2.380 | 2.383 | 0.839 | .259 |
| 指示の内容への意見 | 2.386 | 2.396 | 0.815 | 2.308 | 2.315 | 0.790 | .291 |
| 会議の場での意見 | 2.444 | 2.464 | 0.794 | 2.337 | 2.352 | 0.810 | .142 |
| 謝罪の言葉 | 2.524 | 2.537 | 0.914 | 2.595 | 2.631 | 0.876 | .337 |
| 面前での叱責 | 2.148 | 2.117 | 0.928 | 2.068 | 2.000 | 0.917 | .343 |

*p＜.05　**p＜.01（従業員数の差、の U 検定）

以上のように、従業員数の規模が小さい会社にいる日本人従業員の方が、相談や根回し、婉曲的な注意などの、仕事上、時間を要するコミュニケーションを受け入れられず、無駄を省いた、迅速な行動を求めているものと考えられる。

## ６．総括、及び提言

本研究では、日本企業で働く日本人従業員の、職場のコミュニケーションにおける意識について分析してきた。以下、本研究で明らかになった内容をまとめる。その上で、日本企業における職場のコミュニケーションの改善に向けた提言を行いたい。なお、個々の分析内容については、前節を参照されたい。

### (1) 平均値

SPSS を利用し、各質問項目における平均値を算出した。その結果は、以下の通りである。

①「報・連・相の相談」、「報・連・相の報告」、「不都合な問題の報告」、「報・連・相の連絡」、「根回し」の順で、日本人従業員に意識的に受け入れられている。

②「不明確な内容の指示」、「面前での叱責」、「婉曲的な言葉の断り」、「不明確な期限の指示」、「指示の内容への意見」の順で、日本人従業員に意識的に受け入れられていない。

以上のように、日本人従業員も、報・連・相や根回しなど、意識的に受け入れられるものに関しては、重要性を感じていると考えられる。日本企業の職場においては、“OJT”（On-the-Job Training）や、“Off-JT”（Off-the-Job Training）などにより、これらのコミュニケーションスキルを教育していくと効果的であると言える。

逆に、日本人従業員にとって、上司における面前での叱責はもとより、上司からの遠回しな言葉による指示や断り、上司の指示内容に対して自分の意見を言わないことなどは、意識的に受け入れられないものとなっている。また、その重要性を感じていないと考えられる。日本人従業員との齟齬を解消するために、これらのコミュニケーションについては再考する必要があると言える。

(2) マン・ホイットニーの U 検定

U 検定を活用し、下記の項目で、得点差に有意な差異が存在するかどうかを分析した。その結果は、以下の通りである。

①「性別差」では、いくつかの項目において、有意差がみられた。女性は男性よりも、「不都合な問題の報告」、「報・連・相の連絡」、「報・連・相の相談」、「根回し」、「会議の場での意見」などの行動を、受け入れられる。一方で、男性は女性よりも、「面前での叱責」という行動を、受け入れられる。

②「年齢差」では、すべての項目において、有意差はみられなかった。20 代、30 代ともに、いずれのコミュニケーションに対しても、その意識は変わらないものだと言える。

③「職種差」では、いくつかの項目において、有意差がみられた。専門・技術職が、事務職よりも、「報・連・相の報告」、「都合の悪い問題の報告」、「報・連・相の相談」、「根回し」などの行動を、受け入れられる。

④「転職の有無の差」では、「報・連・相の相談」の項目において、有意差がみられた。転職なしが、転職ありよりも、「報・連・相の相談」という行動を、受け入れられる。

⑤「従業員数の規模の差」では、いくつかの項目において、有意差がみられた。300 名以上が、299 名以下よりも、「報・連・相の相談」、「根回し」、「婉曲的な言葉での注意」などの行動を、受け入れられる。

以上のように、それぞれのセグメントで、職場のコミュニケーションにおける意識の特性が確認できる。また、日本企業の職場においても、そのような特性を考慮する必要がある。

「性別差」で言えば、女性従業員の方が、報・連・相や根回し、会議の場での意見など、直接的な言語メッセージによるコミュニケーションへの意識が強いと言え、また、そのよう

な業務や職務での活躍が期待できる。

「年齢差」で言えば、20 代のみならず、30 代においても、上司からの遠回しな言葉による指示や断りといったコミュニケーションへの意識は低く、上司とフォロワーにおけるコミュニケーションのスタイル自体を再考する必要がある。

「職種差」で言えば、専門・技術職の方が、業務の特徴上、報告や相談、根回しなどの、情報共有によるコミュニケーションへの意識が強いと言え、新入社員などの早い段階から、そのような意識を身につけさせる必要がある。

「転職の有無の差」で言えば、転職ありの従業員の方が、上司へ相談するというコミュニケーションの意識が低く、すでに専門的なスキルを保有しており、職務権限を求め、相談を忌避している可能性がある。上司への相談の意識を高めるべきかを判断する必要がある。

「従業員数の規模の差」で言えば、中小企業の日本人従業員は、相談や根回し、婉曲的な言葉での注意を受けるといった、コミュニケーションへの意識が低く、このような会社の組織では、必ずしもこれらのコミュニケーションは、効果を生み出すとは言えない。

## ７．今後の課題

最後に、今後の課題について述べたい。

まず、統計の点から、本研究の内容を深めることである。因子分析を行い、そこで導き出された因子について、さらにマン・ホイットニーの U 検定により、「性別差」、「年齢差」、「職種差」、「転職の有無の差」、「従業員数の差」から、得点差に有意な差異が存在するかどうかを分析したい。また、分析の点から、本研究の内容を深めることである。人的資源管理などの経営学の分野の先行研究も取り上げ、日本人従業員のコミュニケーションの意識の特徴について分析したい。

そして、その先の研究となるが、日本企業で働く中国人従業員にも同様の調査を実施し、本研究における日本人従業員の結果との比較を行いたい。

## 注

1)「報告・連絡・相談」、「日本人上司の具体的でない指示」、「日本人上司が褒めないこと」、「問題を報告すること」などのコミュニケーションに関して、中国人従業員を対象にアンケート調査、及びインタビュー調査を行った。

2) Web アンケートは、アイブリッジ株式会社のサービス“Freeasy”を利用した。

3) アンケート調査は、「日本企業における日本人従業員の仕事上のコミュニケーションに関する実態調査」として実施した。また、本研究の結果は、同アンケート調査における 1 つのセクションによるものであり、職場のコミュニケーションについて問うものとなっている。

4）中小企業庁（2024）によれば、製造業の場合、従業員の数が 300 人以下の会社は、中小企業にあたるとされている。U 検定により、従業員数の規模で有意な差異が存在するかを分析する際の参考とした。また、本研究で言う 299 名以下の従業員数規模の会社は、中小企業ということとなる。

5）片岡（2019）の日本的経営の組織論的領域における、「インフォーマルコミュニケーション・明文化されない規則の重要性」（根回し、以心伝心、忖度、腹芸、暗黙の了解）という内容である。

6）野中（2020）は、「暗黙知（tacit knowledge）は、非常に個人的なもので形式化しにくいので、他人に伝達して共有することは難しい。主観に基づく洞察、直観、勘が、この知識のカテゴリーに含まれる。さらに暗黙知は、個人の行動、経験、理想、価値観、情念などにも深く根ざしている」（p.10）と述べている。

## 参考文献

エドワード・T・ホール、岩田慶治・谷泰訳（訳）（1993）『文化を超えて』（CCC メディアハウス）

エリン・メイヤー、高橋由香理（訳）（2015a）「カルチャー・マップ：世界を 8 つの指標で理解する」（『DIAMOND ハーバード・ビジネス・レビュー』、2015 年 2 月号、ダイヤモンド社、所収）

エリン・メイヤー、田岡恵監・樋口武志（訳）（2015b）『異文化理解力―相手と自分の真意がわかる ビジネスパーソン必須の教養』（英治出版）

片岡信之（2019）「『日本的経営』論の射程」『経営学論集』、89(0)、pp.19-28

上林憲雄・平野光俊（2019）『日本の人事システム―その伝統と革新―』（同文舘出版）

周宝玲（2007）『日系企業が中国で成功する為に：異文化経営が直面する課題』（晃洋書房）

中小企業庁（2024）『中小企業白書小規模企業白書 2024 年版(下)』（日経印刷）

辻周吾（2022）『日本企業における人的資源管理に関する研究：日本人と中国人の異文化コミュニケーションの視点から』（千倉書房）

西田ひろ子(2016)『中国、ベトナム進出日系企業における異文化間コミュニケーション考察』（風間書房）

西之坊穂（2021）『日本の組織におけるフォロワーシップ―フォロワーはリーダーと組織にどう影響を与えるのか』（晃洋書房）

野中郁次郎・竹内弘高・梅本勝博（2020）『知識創造企業 新装版』（東洋経済新報社）

G.ホフステード・G.J.ホフステード・M.ミンコフ、岩井八郎・岩井紀子（訳）（2013）『多文化世界 違いを学び未来への道を探る』（有斐閣）

# コンビニの日本人店長によるコミュニケーション方略

## Communication Strategies by Japanese Managers of Convenience stores

横田　彩子

Summary

With globalization and labor shortages in Japan, foreign workers, including part-time employees, play a crucial role in convenience store operations. Rather than expecting foreign workers alone to adapt to Japanese society, host managers and employees must also strive to create a better working environment for both parties. While research on workplace communication with foreign workers exists, few studies focus on convenience stores, despite their increasing reliance on foreign staff. This study conducted interviews with four convenience store managers/owners who employ foreign part-time workers and analyzed their communication strategies using SCAT. The findings reveal that these managers employ various strategies to facilitate smooth communication, including the use of standard Japanese, avoiding ambiguous expressions, and using simple words and furigana for text-based communication. These results highlight the adaptive approaches managers take to foster effective communication in a multicultural workplace.

### １．はじめに

近年、日本において、グローバル化と労働者不足を背景に外国人労働者が増加している。産業別にみると、製造業、サービス業、卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業の合計が全体の 67%を占めており（厚生労働省、2024)、全体の 12.9%を占める卸売業・小売業には、多くの人々にとって身近な小売店であるコンビニエンスストア（以下、コンビニ）が含まれている。共同通信が 2024 年 4 月に大手コンビニを対象に行ったアンケートでは 8 万人を超える外国人アルバイトスタッフが働いていることが示されていることから(共同通信､2024)、アルバイトを含む外国人労働者が店舗運営を支える重要な役割を果たしていることがうかがえる。このような外国人労働者の増加に伴い、日本人が国境を越えた様々な文化的背景を持つ人々と共に働く機会が増えている一方で、その文化的背景の違いやことばの壁から生じる誤解や摩擦が、問題として浮かび上がっている現実もある（例えば 牧他、2014)。このような課題に取り組んでいくためには、外国人労働者だけに日本社会への「適応」を要求するのではなく、外国人労働者を迎えマネジメントや協働に関わるホスト側も、学び、考え、双方にとってよりよい就労環境を共に築いていく姿勢が求められる。外国人労働者が増加傾向にあるコンビニ業界は､2020 年､続く人手不足を理由にコンビニを外国人労働者の在留資格「特定技能」の対象業種として追加することを求め、自民党の外国人労働者等特別委員会が提言をまとめた（朝日新聞、2020)。その提言による特定技能への追加は一旦見送られたものの、コンビニは今後更なる外国人労働者の増加が予想される就労現場であると言える。その一方で、コンビニという外国人が多く就労する現場に着目し、実態を調査した研究はほとんど行

われておらず、明らかにされていることは少ない。そこで本稿では、外国人のアルバイトを雇用しているコンビニの協働の実態として、マネジメントの立場である店長のコミュニケーション方略に着目する。

## ２．先行研究

母語話者が非母語話者とコミュニケーションをとる際の言語的な調整として､フォリナー･トークが挙げられる。ロング（1992）は日本人の外国人に対する多様な言語行動やその機能を分析し、分類を行った。オストハイダ（1999）は、母語話者の外国人に対する行動には、聞き手となる外国人の言語能力だけでなく人種や国籍などの「言語外的条件」が影響していることを示した。栁田（2013）は、コミュニケーション方略を「コミュニケーションの目的を達成する過程において、参加者が共同でコミュニケーションを構築するために用いる調節の手段」（p.20）と定義し、意識の有無に関わらず言語行動の方略として示した。その上で、フォリナー・トークの実態として、母語話者のコミュニケーション方略の使用が、非母語話者との接触経験の影響を受けることを明らかにしている。本稿では、職場環境を構築していくためのコミュニケーションに焦点を当てるため、栁田（2013）が提唱するコミュニケーション方略の定義を採用する。

実際の就労現場におけるコミュニケ―ションの実態については、近年外国人労働者が増加している分野における研究が散見される。大槻（2024）は、介護分野において日本人職員が外国人技能実習生と協働する際にどのようなコミュニケーション上の不安があるのかインタビューを行い、実習生の日本語能力の未熟さが必ずしも業務上の支障と結びつくものではないことや、利用者が話す方言が理解できなくてもそれが利用者とのコミュニケーションをとるきっかけにもなるという事例を示した。飯田（2021）は、農業分野で技能実習生を受け入れている 4 企業を対象に、そこで行われている会話や相互行為の構造を分析し、各企業の業務形態やリーダーの有無などによって業務を円滑に進めるためのコミュニケーション方策が異なることを示した。また、村田他（2023）は、中小企業において日本人社員と外国人社員のコミュニケーションについて、参与観察やインタビューを行い、対人関係を構築し維持するための言語実践や、業務上の「省察」を通してお互いのことを学び合うコミュニケーションが行われていることを示した。

以上のような先行研究がある一方で、研究対象となる就労現場の種類は限られており、コンビニという、近年外国人労働者、特に外国人アルバイトスタッフが増加している現場においては、コミュニケーションの実態が明らかにされていない。

## ３．研究目的と研究課題

上述の先行研究を踏まえ、本研究では、外国人アルバイトスタッフが増加しているコンビニエンスストアにおいて、そのマネジメントを担う店長やオーナー（以下、店長/オーナー）が、様々な外国人アルバイトスタッフとのコミュニケーションをどう捉え対応しているかを

明らかにすることを目的とする。その上で、「コンビニの店長/オーナーはどのようなコミュニケーション方略を用いているのか」という研究課題を設定する。コンビニでは、店舗の営業にあたるスタッフのほとんどがアルバイトで構成されており、その特性上、一店舗内でのスタッフの入れ替わりも激しい。そのような環境の中で店長/オーナーが多様な外国人アルバイトスタッフとの協働におけるコミュニケーションをどう捉えているかに着目するため、本研究では、店長/オーナーがマネジメントを行っている外国人アルバイトスタッフの国籍には注目せず、店長/オーナー自身の語りそのものに焦点をあてる。

## ４．研究方法

本章では、まず本研究における理論的視点について示した上で、調査方法と調査協力者、そして分析方法について述べる。

### 4.1.理論的視点

調査研究における代表的な方法論として、量的研究と質的研究が挙げられる。両者はともにデータを採取して行う「経験的（empirical)」な研究であり、それを科学的な手続きを用いて分析するという点において共通している。しかし量的研究は、現実世界を静的で測定可能なものであるという実証主義的立場のもと数量的に計測可能なデータを扱うのに対して、質的研究では、現実世界は人々の相互作用を通じて構築され多様な側面を持つという構成主義・解釈主義的立場のもと、観察記録や面接記録といった数量的に計測できない「質的データ（qualitative data)」を扱う（大谷、2008)。また、量的研究では大規模なデータ分析を行った上で、その結果を一般化して示すことを目指すのに対し、質的研究では対象となる事象や個々人による経験を記述し、先行研究と比較しながらその事象を主体的に解釈することで読み手が自らの状況や文脈に照らし合わせて理解できる示唆を与えることを目指す(今福、2021)。本研究は、コンビニの店長/オーナーを対象にインタビューを行い、その内容を逐語化したものをデータとして使用する。そして、そのデータから、それぞれの店長/オーナーが外国人アルバイトスタッフとのコミュニケーションについてどのように語っているかを分析し、その解釈を示す。分析結果を一般化して示すのではなく、その解釈から示唆を提供することを目指すため、本研究は解釈主義の立場に基づいて質的研究を行うこととする。

### 4.2.調査方法と調査協力者

調査方法としては、まず初めに外国人の採用経験があるコンビニの店長/オーナーを対象に Web 上で回答できる質問紙を作成し、関西の大阪駅と三ノ宮駅周辺のコンビニを訪問して協力依頼を行った。そして、その回答者の中から、質問紙の中に含まれていたインタビューへの協力可否の項目において「はい」と回答し連絡先を記載していた回答者 4 名に、メールまたは電話で協力依頼を行い、インタビューの了承を得た。

調査協力者の概要は表 1 のとおりである。調査協力者 S は、都市の中心駅から徒歩数秒の

ところに位置する複数の店舗を経営しているオーナーであり、22 年前に、その中の 1 店舗にアルバイトとして入店した後、リーダー、社員、店長と、あらゆる立場として店と長く関わってきた背景がある。K は、大学を卒業後、新入社員としてコンビニ運営会社へ就職し、1 年目を店舗の店長として過ごしていた。店は、都市の中心駅から徒歩 10 分内で、繁華街の裏にあたる大通りに面した場所にあり、筆者が店を訪問した際は店長として店頭に立っていたが、その数週間後に本部へと異動しており、インタビューはオンラインにて実施した。O は、都市の中心駅から 1 駅の駅近、商店街の路地に位置する店の店長であり、長く通信会社にて勤務をしていたが、退職してコンビニ店長に転身した。W は、S がオーナーを務める 1 店舗の店長であり、S 同様、初めはアルバイトとして入店し、後に店長となった。

表 1: 調査協力者の概要

| 協力者 | 実施日 | インタビュー時間 | 年代 | 性別 | 店長/オーナー経験年数 | 一緒に働いた外国人スタッフの合計人数 | 海外経験 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| S | 2024 年 9 月 10 日 | 1 時間 1 分 | 40-44 歳 | 男性 | 20-30 年 | 100 人以上 | ほぼなし |
| K | 2024 年 9 月 14 日 | 1 時間 4 分 | 18-24 歳 | 男性 | 1 年未満 | 20 人前後 | 海外旅行程度 |
| O | 2024 年 9 月 17 日 | 0 時間 54 分 | 55-59 歳 | 男性 | 5-10 年 | 80 人前後 | 海外旅行程度 |
| W | 2024 年 9 月 19 日 | 1 時間 22 分 | 35-39 歳 | 男性 | 3-5 年 | 20 人前後 | ほぼなし |

インタビュー実施にあたり、協力者全員に研究の目的や個人情報の取り扱いや自由意志に基づいて参加できることなどを、文書を見せながら詳細な説明を行い、十分な理解を得た上で承諾書に署名をもらった。また、インタビュー内容は、了承の上で録音を行った。

### 4.3. 分析方法

分析は、インタビューの音声データを逐語化の上、SCAT（Steps for Coding and Theorization）を用いて行った。SCAT とは、大谷（2019）が開発した質的研究のための分析手法であり、図 1 の表を用いて逐語化された言語データを記述し 4 段階のコーディングを行うことで、その言語データのストーリーラインと理論記述を得るというものである。分析に用いた SCAT の表のフォーマットは、図 1 のとおりである。具体的には、まずセグメント化した言語データを「テクスト」の列に記述し、そこから、①データの中の注目すべき語句を選び、②それを言い替えるためのテクスト外の語句を記入、③それを説明するようなテクスト外の概念を記入し、④そこから浮かびあがるテーマ・構成概念を記入する。そして、④で得たテーマ・構成概念の語句をすべて用いて 1 つのセグメントにおけるストーリーラインを記述し、理論を紡ぎ出す。インタビューは聞き手の立場や発言が協力者の発言に影響を与える特性があり、分析においてはできる限り客観性を保つ必要がある。SCAT を用いることで分析の過程が可視化され、透明性を確保できるため、これが適切な分析方法であると考える。

図 1：SCAT のフォーマット

| 番号 | 発話者 | テクスト | ①注目すべき語句 | ②語句の言い換え | ③テクスト外の概念 | ④テーマ・構成概念 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | | | | | | |
| 2 | | | | | | |
| 3 | | | | | | |
| 4 | | | | | | |
| 5 | | | | | | |
| 6 | | | | | | |

| | |
|---|---|
| ストーリーライン | |
| 理論記述 | |

## 5．インタビューの結果

まず 4 名の逐語化したインタビューデータから、コミュニケーションに関するセグメントを抜き出し、そのセグメントに対して SCAT の表を用いて 4 段階のコーディングを行い、それぞれのストーリーラインと理論記述を得た[1)]。本論文ではページ数の都合上ストーリーラインと理論記述のみを記載する。本章において、インタビューの聞き手は「Q」と示し、SCAT の分析から得た語句は［ ］を用いて表すこととする。

### 5.1.S へのインタビューから

S へのインタビューから得たコミュニケーションに関するストーリーラインと理論記述は表 2 のとおりである。

分析の過程で得た語句を用いて、インタビューの流れに沿ってより詳細に記述すると、Q はまず、S が「外国人アルバイトスタッフへの日本語での指示が通らなくて困った」という内容を前述していたことを受けて、その要因が言葉の壁であったのかどうかを尋ねた。すると、S は肯定した上で、［関西弁の伝わりにくさ］について言及し、その理由として、外国人アルバイトスタッフの［日本語学校での標準語使用］を挙げた。いつから標準語の使用を意識し始めたのか Q が尋ねると、S は［標準語を使用した際の相手の反応］の違いに気づいたときがあったと述べた。そして、偶然その場に居合わせた外国人アルバイトスタッフ C を「あの人」と指し示し、［関西弁を話す外国人アルバイトスタッフには関西弁で話す］とした。また、［関西では関西弁で話すべきという考え］を最初は持っていたものの、［英語が外国人にはできて日本人の自分にはできないということ］を認識し、関西弁ではなく［標準語の有効さ］に気づくに至ったとした。

以上から、S は、外国人アルバイトスタッフと共に働くようになり、当初は日本語での指示が通らないという困難があったが、関西弁ではなく標準語を使用してみた際に相手の反応が違うという気づきを得たことがわかった。さらに、関西では関西弁で話すべきだという考えが初めはあったものの、自身が英語を話せないのであれば標準語の使用が有効であるとい

う考えの変化があったことも明らかになった。その一方で、外国人であれば誰に対しても標準語を使用するわけではなく、相手が関西弁を話すのであれば関西弁で話すという、相手それぞれの言語使用状況に合わせて、自身の言語調整を行っていることも示された。

表 2: S へのインタビューデータの SCAT から得たストーリーラインと理論記述

| | |
|---|---|
| ストーリーライン | S は外国人アルバイトスタッフへの指示の通りにくさについて前述しており、Q はそれが「言葉の壁」によるものなのか質問を行った。すると S は、関西弁の伝わりにくさについて言及し、その理由として、日本語学校での標準語使用を挙げた。S が標準語を使用するようになった経緯について Q が尋ねると、S は、標準語使用の試みとそのときの異なる反応への気づきについて述べ、外国人アルバイトスタッフの C は関西弁を話すため、関西弁を話すスタッフに対しては関西弁で話す、という個別性への認識を示した。偶然その場に居合わせた外国人アルバイトスタッフの C は、関西弁が標準語だという勘違いをしていたと述べた。S は、関西では関西弁で話すべきだという考えが初めはあったが、外国人は英語ができるのに日本人の自分にはできないということを考え、ならば日本語の標準語使用が有効であるということへの気づきに至ったとした。 |
| 理論記述 | ・日本語学校で標準語を使う外国人に対して、関西弁は伝わりにくい。<br>・英語での発信が困難である場合、日本語の標準語使用が有効である。 |

### 5.2.K へのインタビューから

K へのインタビューから得たコミュニケーションに関するストーリーラインと理論記述は以下の表 3 に示す。

まず Q が店における外国人アルバイトスタッフの比率について尋ねると、K は［アルバイトスタッフの 8 割が外国人］であると答えた。Q は事前調査の質問紙における K の回答から K の店舗では日本語能力が中上級である外国人アルバイトスタッフが多いという情報を得ていたため、日本語能力が中上級であっても内容によっては困難があるのか、コミュニケーション上の問題について尋ねた。すると K は「うーん、そうですね難しい会話になると、やっぱり、うん、わか、あまりわかってないんだろうなという子もいましたね。」と、少し考える様子を見せながら［複雑な内容におけるコミュニケーションの困難］について言及し、［業務連絡ツール］としてノートの存在を挙げた。［出勤時にノートを確認する社内ルール］があるが、それを使用する際に［テキストコミュニケーションの困難］があり、外国人アルバイトスタッフには［漢字を読む困難］があるとした。その困難にどう対処しているのか、Q がふりがなの使用や言葉の言い換えといった例を挙げながら尋ねると、K はまさに［言い換

えやふりがなの使用などの方略を用いたテキストコミュニケーション］を行っていると述べた。全部ひらがなにすると日本人は読みにくく、外国人にとっても勉強にならない、という日本人アルバイトスタッフと外国人アルバイトスタッフの双方に配慮した［包括的なコミュニケーション］を行う努力をしているが、それでも外国人アルバイトスタッフには、文字が読めても ［意味を理解する困難］ があり、そのような ［テキストコミュニケーションの課題］から､ジェスチャーなどの［他のコミュニケーション方略の重要性］を感じたと述べた。

以上から、K は、ノートを使用して業務上の情報伝達する際に、簡単な言葉を選択したり漢字にふりがなを付けたりするという工夫を外国人にも日本人にも配慮しながら行っていることがわかった。しかしながら、その一方で、工夫をしても意味を理解してもらうことが難しいことがあり、その経験から、テキストコミュニケーションではない、対面でのコミュニケーションでジェスチャーなどを用いることも重要であるという気づきを得たことが示された。

表 3: K へのインタビューデータの SCAT から得たストーリーラインと理論記述

| | |
|---|---|
| ストーリーライン | Q が店舗における外国人アルバイトスタッフの比率について尋ねると、K はアルバイトスタッフの 8 割が外国人であると答えた。コミュニケーション上の問題について Q が尋ねると､K は複雑な内容におけるコミュニケーションの困難があるとし、業務連絡ツールとしてのノートの存在について言及した。出勤時にノートを確認する社内ルールがあるが､それを使用する際にテキストコミュニケーションの困難があり、外国人アルバイトスタッフには漢字を読む困難があるとした。その困難の克服方法について Q が尋ねると､K は言い換えやふりがなの使用などの方略を用いたテキストコミュニケーションを行っていると述べた。さらに K は、日本人アルバイトスタッフと外国人アルバイトスタッフの双方に配慮した包括的なコミュニケーションを行う努力をしているが、それでも外国人アルバイトスタッフには意味理解の困難があり、そういったテキストコミュニケーションの課題からジェスチャーなどの他のコミュニケーション方略の重要性を感じたと述べた。 |
| 理論記述 | ・外国人アルバイトスタッフとのコミュニケーションにおいて､複雑な内容のやりとりには困難がある。 |

### 5.3.0 へのインタビューから

0 へのインタビューから得たコミュニケーションに関するストーリーラインと理論記述は表 4 のとおりである。

面接時に、採用するか否かを決める要素となる日本語能力について、どのように測って判

断しているのかQが尋ねると、0は［1問1答ができる日本語能力]があるかどうか、すなわち簡単な質問を投げかけた際に、的外れな内容ではなく適切な回答が返ってくるかどうか、[1 問 1 答がスムーズに進むかどうかでの判断］ を行っているとし、[実際の会話での判断]を行っていると述べた。

0 は、アルバイトに応募してくる外国人の日本語能力がコンビニで働く上で問題ないかを判断する際に簡単な質問に対して適切な回答が返ってくるかどうかを基準にしていることがわかった。

表 4: 0 へのインタビューデータの SCAT から得たストーリーラインと理論記述

| | |
|---|---|
| ストーリーライン | 採用する際の応募者の日本語能力についてQが尋ねると、0は1問1答ができる日本語能力があるかどうか、適切な 1 問 1 答がスムーズに進むかどうかでの判断を行っているとし、実際の会話を通して判断を行うとした。 |
| 理論記述 | ・外国人アルバイトスタッフの日本語能力は、1問1答がスムーズに進むかどうかで測る。 |

### 5.4.W へのインタビューから

W へのインタビューからは、2 つのセグメントにおいてコミュニケーションに関する語りが見られ、1 つは面接時の日本語コミュニケーション、もう一方は言語調整への意識と前提に関する内容であった。まず、面接時の日本語コミュニケーションに関するストーリーラインと理論記述を表 5 に示す。

表 5: W へのインタビューデータの SCAT から得たストーリーラインと理論記述①

| | |
|---|---|
| ストーリーライン | Wは、来日して間もない留学生が面接に応募してきた場合、日本語能力が問題になることがあるとした。W自身、留学生が日本語学校で学ぶ日本語に合わせて標準語使用を行っているとしながらも、質問への理解度と会話力が、アルバイトの希望条件よりも重要になってくると述べた。面接での質問内容についてQが尋ねると、Wは標準語を用いたシンプルな質問の例を挙げ、そのシンプルな質問への回答可否を確認しているとした。 |
| 理論記述 | ・外国人アルバイトスタッフの面接時は、留学生が日本語学校で学ぶ日本語に合わせた標準語を使用する。<br>・応募者の日本語能力は、簡単な質問に回答できるかどうかを確認する。 |

Wは、来日して半年未満の留学生がコンビニのアルバイトに応募してきた場合、[面接時の

日本語能力］ として、まず W 自身の質問が理解できるかどうかが問題になると述べた。W はその際に標準語を使用しているとし、日本語学校での標準語使用について、日本語教師である Q に確認した。それに対して Q は、学校によって方針が異なる場合があるが基本的には標準語を使用すると答えた。W は納得した様子を見せ、応募者がどれぐらい質問を理解して質問に対する答えを返してくるかが､希望シフトなどの条件よりも重要になってくると述べた。来日して間もない応募者を面接する際にどのような内容の質問をするのか Q が尋ねると、W は､「『いつ日本に来ましたー？」「『どこに住んでますかー？』」などといった［標準語を用いたシンプルな質問］の例を複数挙げ、そのような［シンプルな質問への回答可否］を確認しているとした。

以上から、W も、S 同様に相手に合わせて標準語を使用しており、応募者の日本語能力については､O 同様に簡単な質問にどのような回答が返ってくるかで測っていることがわかった。

さらに W は、言語調整への意識や前提についても語っている。そのストーリーラインと理論記述は表 6 のとおりである。

表 6: W へのインタビューデータの SCAT から得たストーリーラインと理論記述②

| | |
|---|---|
| ストーリーライン | Q は､外国人の日本語能力に合わせて言語調整を行うことの是非について迷うことがあると述べた｡すると W は､言語調整は相手の理解度に自然と配慮して起こることなのではないかとし､意識の問題というよりは､相手の返答に対する自然な反応をしているのではないかという見解を述べた。W 自身は､曖昧表現を回避するよう心がけているとし､曖昧表現を回避するというコミュニケーション方略を外国人アルバイトスタッフにも助言していると述べた。Q が相互的配慮の必要性について言及すると、W は同意した。さらに W は､コミュニケーションの前提にある姿勢が重要であるとし､コミュニケーションへの意志が言語調整の前提にあるとした。 |
| 理論記述 | ・外国人アルバイトスタッフの日本語の理解度に応じて､自然と言語調整を行っている。<br>・コミュニケーションの前提として､コミュニケーションしようという姿勢が重要である |

Q は､インタビューとは直接関係がない話として､Q 自身が日本語学習者と日本語でコミュニケーションを取る際に［相手の日本語能力に合わせた言語調整］を意識するべきか否か迷うことがあると述べ、言語調整をすることが本当に相手のためになるのか考えることがあるという自身の状況を伝えた。すると W は､［相手の理解度に自然と配慮して起こる言語調整］なのではないかとし、W 自身、相手の日本語がたとえ流暢でなかったとしても理解度が高い

ことがわかっていれば、日本人に話すのと同様に話すと述べた。相手に伝わっていないと感じると自然に言語調整するようになるという、[意識の問題] というよりは、[相手の返答に対する自然な反応] が起こっているのではないかという見解を述べた。さらに、W 自身は、「あれ」や「これ」、「外の商品」など具体的に何を指すかわからない [曖昧表現が気になる細かい性格] だとし、自身がそのような表現をしないよう気をつけると同時に、アルバイトスタッフに対しても、曖昧表現を避けるよう助言を行っていると述べた。Q が「お互いに、ですよね」と、相互に配慮する必要性があることを確認すると、W は「うん、そうです、そうです。」と肯定した。さらに W は、「コミュニケーションを私達が取ろうと思うのであれば、ですが。」と付け加え、[コミュニケーションの前提にある姿勢] が重要であるとし、[コミュニケーションへの意志] が自身の言語調整の前提にあることを示した。

以上から、W は、日本語を第二言語とする外国人アルバイトスタッフに対して、相手の日本語能力に合わせて特別な意識なく言語調整を行っていること、そして、コミュニケーションの前提として、コミュニケーションをとろうとする意志が重要であるという考えを持っていることがわかった。

## 6．結論と展望

4 名へのインタビューから、コンビニの店長/オーナーは、それぞれ状況に応じたコミュニケーション方略を用いていることがわかった。S は、外国人アルバイトスタッフとの意思疎通の困難を経験し、標準語の使用が有効であると気づいた。当初は関西弁使用にこだわりがあったが、相手に応じた言語調整の重要性を認識した。K は、ノートを用いた業務上の情報伝達の際に、簡単な表現やふりがなを加える工夫をしているが、対面でのジェスチャーを併用する重要性も理解した。O と W は、アルバイト応募者の日本語能力を判断する際に、簡単な質問への応答がどのようであるかを基準とし、W はさらに、相手に応じた言語調整を自然に行い、コミュニケーションへの意志が重要であると考えていた。

本稿では、インタビューの中でコミュニケーションに関わる部分を抜粋し分析を行ったが、すべてのインタビューを通して、4 名の語りの中で「異文化」や「文化の違い」という語句は一度も用いられなかった。その一方で、2 名は外国人アルバイトスタッフと働くことに関して「当たり前」「普通」であると述べており、1 名は多様なスタッフと働くことで得られる自身の成長について言及していた。共に働く上で発生する困難や課題に対処することを「通常」とし、アルバイトスタッフ 1 人 1 人と向き合って店の運営を行っている店長/オーナーの考え方は、コンビニ運営に関わらず日本社会におけるあらゆる多文化環境において学ぶべき点があると考える。その環境を構成する人と人の間に違いがあることを「通常」と捉え、その違いにより発生するコミュニケーションを始めとする困難や課題には必要に応じて柔軟に対応を行い、その環境における目的を共に達成していく。それが、今の日本社会に求められている外国人との協働の在り方ではないだろうか。

一方で、本研究における調査協力者は、都市の一部地域において店長/オーナーを務める 4

名であり、全国の各コンビニにおいて同様の協働が行われていると考えることはできないということを強調しておく必要がある。また、今回のインタビューから得た内容が実際にどのようなコミュニケーションとして表れているのかは、検証の余地がある。加えて、本研究では、店長/オーナーの視点に注目して研究を行ったが、店長/オーナー以外の日本人社員やアルバイトスタッフ、そして外国人アルバイトスタッフが、コンビニで働く上で実際にどのような困難を感じているか、どうやって克服したかについては明らかにできていない。筆者が質問紙への回答依頼のために訪問したコンビニの中には、外国人が店長を務めているケースもあった。それらについては、今後の課題としたい。

## 注

1）本論文では、筆者の修士論文（横田 2025）の一部を取り上げている。コミュニケーション以外に関する議論や詳細な分析については、修士論文を参照されたい。

## 参考文献

朝日新聞（2020）「『特定技能にコンビニ追加を』　自民、外国人在留で提言」2020 年 6 月 17 日、(https://www.asahi.com/articles/ASN6K4JDBN6KULFA00H.html)　2024 年 9 月 8 日閲覧

飯田朋子（2021）「技能実習生と日本語母語話者の協働現場及び日本語コミュニケーションの実態分析：農業現場の実態に沿う技能実習生日本語教育のために」『日本語教育』、180、pp.33-48

今福輪太郎（2021）「質的研究を実施するうえで知っておきたい基本理念」『薬学教育』、5、pp.1-6

大谷尚（2008）「質的研究とは何か：教育テクノロジー研究のいっそうの拡張をめざして」『教育システム情報学会誌』、25（3）、pp.340-354

大槻薫子（2024）「介護に従事する技能実習生のコミュニケーションの現状と課題：技能実習指導員へのインタビュー調査から」『ことば』、45、pp.129-146

オストハイダ、テーヤ（1999）「対外国人行動と言語外的条件の相互関係」『日本学報』、18、pp.89-104

共同通信（2024）「外国人バイト、8 万人超　コンビニ大手 3 社、全体 1 割」(https://nordot.app/1163447252712456402?c=39550187727945729)　2024 年 6 月 1 日 閲覧

厚生労働省（2024）「『外国人雇用状況』の届出状況表一覧」（令和５年 10 月末時点）(https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001195789.pdf)　2024 年 6 月 1 日 閲覧

牧美喜男・戎谷梓・関口倫紀（2014）「グローバル化する日本企業における外国人包摂問題」『大阪大学経済学』、64（2）、pp. 287-302

村田和代・江欣樺・吉田悦子・大平幸（2023）「外国人スタッフと共に働く職場のコミュニケーション:国内中小企業の事例研究」『国際ビジネスコミュニケーション学会　研究年報』、82、pp. 27-36

栁田直美（2013）「接触場面における母語話者のコミュニケーション方略研究：情報やりとり方略の学習に着目して」筑波大学博士論文

横田彩子（2025）「コンビニエンスストアの日本人店長は多文化環境をどう捉えているか：SCAT を用いたインタビューの分析から」大阪大学修士論文

ロング,ダニエル（1992）「日本語によるコミュニケーション-日本語におけるフォリナー・トークを中心に-」『日本語学』、11、pp. 24-32（明治書院）

# 中国語の“改正”と日本語の「改正」の意味や用い方の相違の考察

## Analysis of the Differences in Meaning and Usage between the Chinese "改正" and the Japanese "改正"

王　梓洋

Summary

The purpose of this study is to analyze homographs in Chinese and Japanese that include the character 「正」 (zhèng/sei), with a particular focus on the Japanese term 「改正」(kaisei) and the Chinese term “改正”(gǎizhèng), and to clarify the differences in their etymology, meaning, and usage through example sentence investigation. The findings can be summarized into three key characteristics of their usage: ① Since the Meiji era,「改正」(kaisei) has been frequently used as a legal term, primarily in decision-making contexts where it denotes the amendment of relevant matters by an authority with certain powers. ② Beyond the legal domain, it is commonly used to indicate the improvement of systems or regulations by rectifying their shortcomings. ③ As a legal term,「改正」(kaisei) functions as a synonym for「全部改正」(zenbukaisei) ,and「一部改正」(ichibukaisei) is used when the scope of revision needs to be clearly stated. On the other hand, the Chinese term “改正” (gǎizhèng) is often used in everyday contexts where the speaker admits fault and apologizes to the other party. It is also frequently used to correct mistakes in "behavior" or "documents", but its use as a legal term is less common.

### １．はじめに

漢字同形語は、日中両言語の学習者にとって重要な研究対象である。特に、日本語と中国語で字形が同一ながら、意味や用法が異なる語（例:「愛人」「手紙」）は、誤用を招きやすく、学習上の障壁となる。本研究で取り上げる「正」を伴う漢字同形語は、両言語において「修正」「改正」「更正」など、多様な派生語を有し、社会的・文化的背景を反映する。こうした差異を明らかにすることは、学習者の誤解防止に加え、翻訳や文化の比較の実践的意義を持つ。

本稿は、王（2024）の研究を基に、中国語辞典《常用构词字典》[1)] 及び日本語辞典『精選版 日本国語大辞典』[2)] を用いて、「正」を含む漢字同形語の対照分析を深化させることを目的とする。

そこで、「正」を伴う漢字同形語を調べた結果、計 127 語が確認できた。そのうち、使用頻度が比較的に高い語を分類し、選別した結果、「正」から始まる二字漢語は計 43 語で、主にプラスの評価の意味を持っており、「正」で終わる二字漢語は計 29 語で、主に動詞としての「正す」という意味を持っていることが分かった。

本稿は、上記の「正」を伴う二字漢語のうち、「よくないところ、間違っているところを直し、正しくする」の意味を表す「正」を伴う漢字同形語、中国語の“改正”と日本語の「改

正」と対照し、語源の考察を始め、それぞれの意味や用い方の特徴を明らかにすることを目指す。なお、本稿で用いた例は、主に『現代日本語書き言葉均衡コーパス』[3]、『日本語歴史コーパス』[4]、『BCC 汉语语料库』[5]『NINJAL コーパス(NINJAL-LWP for TWC)』[6] から抽出したものである。

## ２．日本語の「改正」の用い方及び「改定」との違い

筆者が日本語辞書『精選版 日本国語大辞典』を用いて「改正」[7] と「改定」[8] との解釈を比較したところ、それぞれの辞書的解釈がかなり類似していることが判明した。そのため、日本語の「改正」と中国語の“改正”の相違を論じる前に、日本語の「改正」と「改定」の相違点と使用場面をまず明らかにする必要がある。

筆者は「日本語歴史コーパス」で「改正」と「改定」の使用頻度について調べた結果、「改定」の使用例が 46 例であるのに対し、「改正」が圧倒的な用例数を占めており、計 1767 例確認できた[9]。そのうち 5 例は、江戸時代の用例であるが、これについは語史の節で説明する。明治時代の用例は以下の通りである。

(1)　殊に條約改正も出來上りて、内地雜居も近づく事であるに、我國人は果して我が國語を、その西洋人に話させるだけの勇氣がありまするか。(上田万年『國語研究に就て』太陽)

(2)　明治二十二年東京市區改正の議決せらるるや、政府は日本橋魚市場、京橋及び神田の青物市場に移轉を命じ且つ其移轉地をも指定したり。(安部磯雄『東京市の諸問題（小學統一、魚市塲、市街鐵道)』

上記の用例で分かるように、明治時代に使われていた「改正」はすでに法律領域に用いられており、とりわけ「條約改正」[10] と「市區改正」[11] に関しては、法例や規程などと共起し、「組織が定めた規則を変更する」という意味を表している。

また、「改定」は「改正」と同様、「定めた規則を改めて新しくすること、不備な点を改めること」の意味として使われる場合もあるが、下記の図 1 が示した通り、「改正」は「改定」より高い頻度で用いられていることが確認できる。

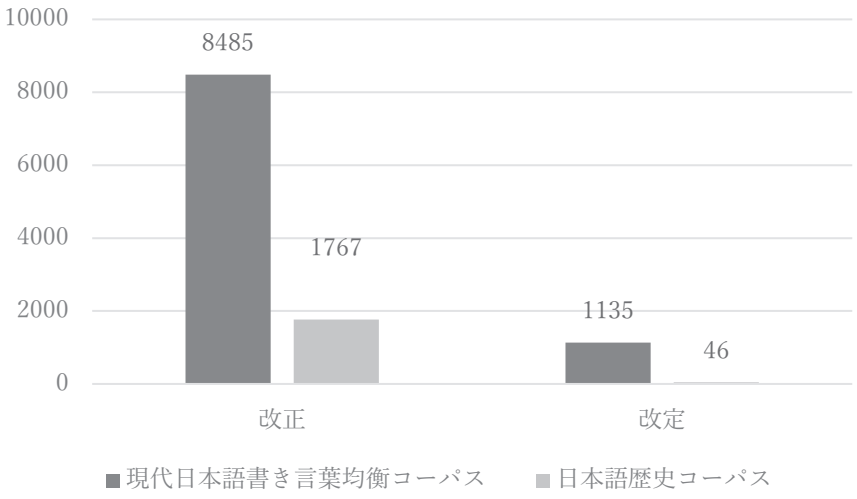



図 1 コーパスによる「改正」「改定」の使用頻度

さらに、『日本国憲法』第 9 章第 96 条に「日本国憲法の改正」と記載されており、「憲法」には「改正」を用いるが、「改定」を用いないという特徴が見られる。

図 1 が示したように、使用頻度の観点からは、「改定」は「改正」には及ばないものの、使用範囲からは、「改定」は「改正」より広く使われる傾向が見られる。

下記の例もそれである。

(3)　昭和四十二年度以後における国家公務員共済組合等からの年金の額の改定に関する法律等の一部を改正する法律。(「石油代替エネルギーの開発及び導入の促進に関する法律」1980)

(4)　平成五年一月一日の手数料の改定以来、経費の削減に努めるなどいたしまして、その改定を現在まで見合わせてきたところでございます。(『国会会議録』1997)

(5)　昨年秋に価格を改定し、よりお求めやすくなったスカイタウンつつじが丘。この機会にご家族皆様でぜひお越しください。(和歌山県和歌山市『市報わかやま』2008)

上記の例(3)、例(4)と例(5)で用いられている「改定」がさし示している対象は、「年金の額」や「手数料」「価額」などのような「金額」が特徴である。

一方、下記の例文の場合は、「金額」を対象としては用いられない。

(6)　「性能標準」の改定は、おおむね三年のサイクルでおこなわれ、その原案作成は官制上の慣例で軍令部が担当した。(山田朗『軍備拡張の近代史』1997)

(7)　千九百八十九年に文部省が出した学習指導要領の改定には、国語教育の四本柱「読む、書く、聞く、話す」のうち、話す力に重点が置かれている。(舛添要一『学び心』2000)

(8)　次に、外国語学校教則の改定が挙げられる。(佐藤秀夫『史実の検証』2005)

上記の例(6)、例(7)と例(8)のように、「性能標準」「指導要領」「教則」などの規定にも「改定」が用いられており、「改正」との用法は酷似しているものの、ここで「改定」を用いられた理由としては、「規定を特定する」意味として捉えたれていると筆者は考える。

つまり、「改正」と「改定」の違いとして、以下の 2 点にまとめられる。

① 不備を直す意味で、特に法律・制度に限定される場合は「改正」を用いる。

② 数値や規則を定め直す場合は「改定」を用いる。

## ３．中国語の“改正”と日本語の「改正」の語史と語義変遷

中国語辞典《辭源》を調べた結果、“改正”の項目で挙げられた最初の例は、後漢初期、歴史家・班固による《漢書》である。しかし、筆者は《漢語大詞典》でそれよりも古い、前漢の儒学者・董仲舒《春秋繁露》に、“改正”が用いられていた例を確認できた。以下がその原文である。

(9)　天下之草木、随陽而生落、天下之三玉、随陽市改正、天下之隼卑、随陽而序位。/天下の前十木は陽に随ひて生落し、天下の三王は陽に随ひて改正し、天下の尊卑は陽に随ひて位を序す。[12)]

上記の文の解釈は、日原(1986)による『漢代思想の研究』では、《春秋繁露》は《春秋公羊伝》の「大一統」を唱え、陰陽五行説や天人相関説について述べていたとされている[13)]。ここでの“陽”は太陽のことであり、陰陽思想が表す光の性質、いわゆる「吉」「プラス」の意味があると考えられる。また“三王”とは、夏王朝の啓、殷王朝の湯、周王朝の武王のことを示しているとされている。

前漢の《春秋繁露》に続き、後漢では、班固《漢書》の《谷永传（谷永伝)》に、再び“改正”が用いられていた。

(10)　不求之身，無所改正，疏舉廣謀，又不用其言，是循不享之跡，無謝過之實也，天責愈深。/この咎をわが身に求めず、改め正すことなく、今これをいちいち列挙し広く謀り考えても、またその言をお用いにならないなら、やはり天心にそぐわない行迹にしたがうことなり、過失を謝する実がないのですから、天の責めはいよいよ深まります。[14)]

上記の古文書による用い方から分かるように、古代中国語の“改正”は、日本語の「改正」とは異なり、個人による行為に対しても、用いることができる。

更に、宋の時代に、何薳による《春渚紀聞》7 巻に所載された《作文不惮屡改》では、以下

の用い方が記載されている。

（11）　欧阳文忠公作文既毕，贴之墙壁，坐卧观之，改正尽善，方出以示人。/欧陽脩公は文を書けたのち、寝ても座っても見えるように、すぐに壁に貼り付けて、それ完璧になるまで修正してから、人に見せるものである。（筆者訳）

上記の“作文”とは、「文を書く」ことであり、“既毕”とは「外部との繋がりを断ち、専念する」ことを表している。つまり、古代中国語の“改正”は、最初、行為などに用いられていたが、宋の時代から、文章の内容に対する“改正”も用いられるようになったと考えられる。

一方、日本語の「改正」は江戸時代で用いられていたと見られる。「日本語歴史コーパス」の調査では、最も早い用例は 1858 年、梅暮里谷峨二世による『春色連理の梅 四編 巻之十二』であったが、わずか 5 例しか確認できなかった。なお、江戸時代で用いられた「改正」の用例はすべて、同じ作品によるものである。

（12）　歌沢大和大掾　章句改正　わがもの まつ身はつらき沖の石［をきこだつ改正］。以上猶亦追ゝ改正。都て涙といふ所哇にはなんだと。

上記の例のように、江戸時代における「改正」は題目、またはその内容を「あらためる」の意味として用いられていたと考えられる。

したがって、日本語の「改正」は中国語の“改正”と比べて、語義の変遷はなく、法制度の改定に用いられたのは近代からである。それに対して中国語の“改正”は古代では個人の行為を正す意味で、中世では文章を直す意味も加え、用いられるようになったと考えられる。

## ４．近代日本語における「改正」の用い方

前述で挙げた図 1 から、日本語の「改正」は『日本語歴史コーパス』においても高い使用頻度が示していることが分かる。下記の明治時代での例を考える。

（13）　特に唱歌の法外國の儘用ふべからず新曲の製の止む可からざる所以なり」戯劇も亦一層改正せざる可らず方今の芝居は婬に過ぎ哀に過ぎ誕に過ぎ濃に過ぎ人心を害ふ。（神田孝平『國樂を振興すべきの説』）

（14）　職人なれば此車は在来の造り方よりかく改正した方が手軽くして便利ならんとかかる事を考へるには器械学入用なり。（小川為治『開化問答 巻下』）

（15）　このほか百姓なれば耕作の為是迄の仕方をかく改正した方が取上高も殖え手数もかからぬと此等の事を考へるには植物学地質学化学抔入用なり。（小川為治『開化問答 巻下』1874）

上記の例のように、「改正」は明治時代において法律関係の用語として用いられた他、「戯劇」「器械学」「植物学」などの専門分野の決まりを変更し新しくする意味として用いられていた。筆者は、これらの用い方は法律領域に用いられる「改正」と同様、「変える、改める」の意味が共通していると見ている。次に大正時代の用例を考える。

（16） 第二十七議會に於て、政府は市制町村制改正法案を提出して、兩院を通過す。（坪谷水哉『東京市の高級市制』太陽-1917）

（17） 此試驗制度改正に就て議論するものは只單に私學の方面に關係ある人々のみであつて全然官學に關係あるものは之に喙を容れないと云ふやうな場合には、考ふべきことが二つある。（遠藤隆吉『試驗制度改正に就て』1874）

（18） 教授と學生委員から新制｜度の下に於ける大學の状況を聽く、大學及高等諸學校制度の一例として其主要なる點二三を記述する。大學分科の名稱は種々に改正せられて、例えば、從前の自然科學科即理科が…（八杉貞利『ソウエート露西亞印象記』1925）

（19） その他『圖書集成』でも、『文献通考』でも、所謂類書は皆實用に不便が多い。新しい頭腦を有つた人が、その分類や順序を改正したならば、利用者は多大の便宜を得べく、自然專門以外の人々も、之を利用する機會が多くなるに相違ない。（桑原隲藏『支那學研究者の任務』1870）

上記の例のように、「改正」は大正時代からその使用範囲が次第に市制・町村制が属す地方制度に対する「法案」や教育に関する試験の「制度」、大学に限定される学科の「名称」、さらに決められた書類の「順序」などのような、各分野における規定や事項などを「改める」という意味として用いられるようになったという特徴が窺える。

## 5. 現代日本語の「改正」の共起関係と用い方

筆者はコーパスで「改正」の例を調べたところ、名詞と共起する例が多数確認できた。ここでは、それらのデータを分析し、「改正」が名詞との共起関係とその用い方について考察する。

「現代日本語書き言葉均衡コーパス」では、「改正」の前方に名詞が共起する例が 3209 件で、名詞が 172 種類確認できた。そして、「改正」の後方に名詞が共起する例が 1812 件で、名詞が 222 種類確認できた [15)]。それぞれの使用頻度については、過半数のものの使用頻度が 50 回未満のため、本稿では、50 回以上用いられた名詞から共起関係を考察する。下記の図 2 と図 3 がまとめた名詞である。

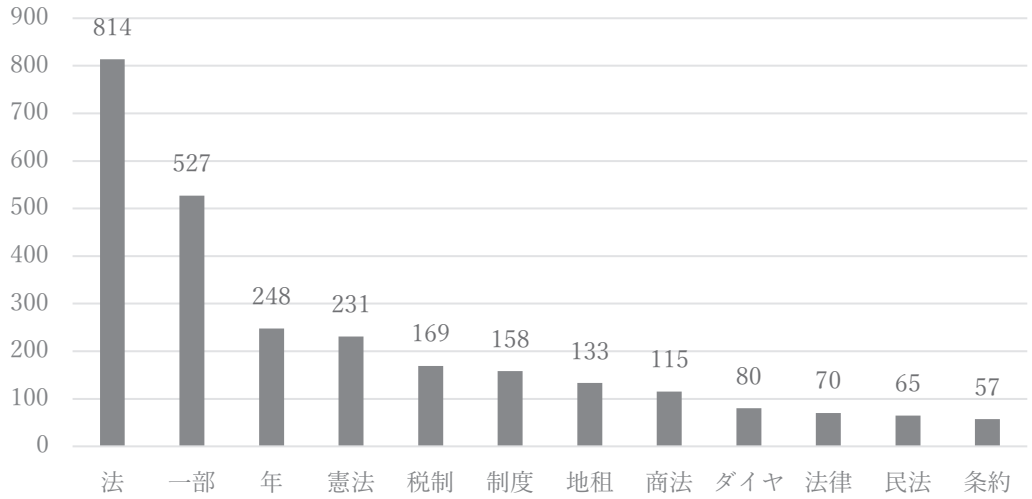



図 2 現代日本語における「改正」の前方に共起する名詞

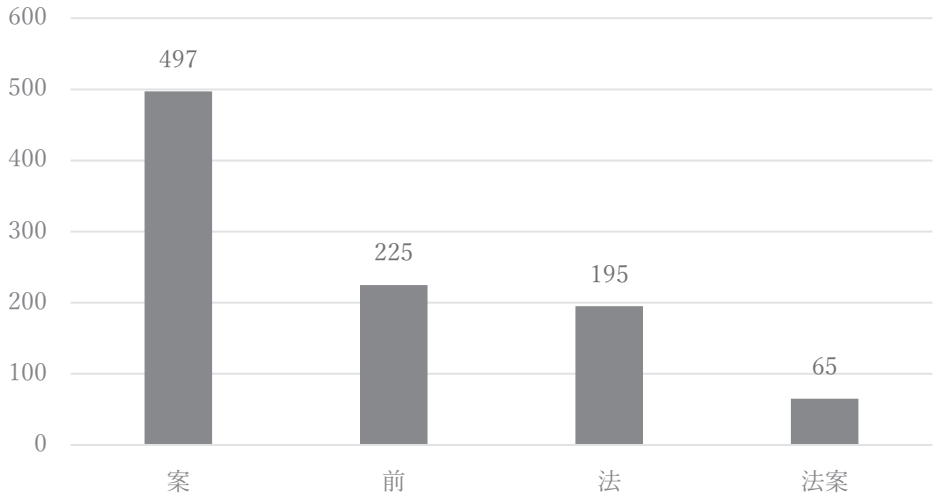



図 3 現代日本語における「改正」の後方に共起する名詞

上記の図が示したデータの通り、現代日本語の「改正」は後方共起の名詞と比べ、前方共起の名詞が明らかに多く、使用頻度も高いことが分かる。そのため、ここでは前方共起の名詞にのみ注目する。

前方共起で一番多い「法」が、いかにも「改正」が法律用語として定着していることを示唆している。中にも確認できる「憲法」「商法」「法律」「民法」などが、同じく法律用語として仕分けられる。

以上のように、日本語の「改正」は、以下のような用い方の特徴が窺える。

① 明治時代から、法律用語として使用頻度が高く、主に意思決定において、一定な権限を持って、該当事項を改める際に用いられる。

② 法律領域以外でも、制度・規則などの不十分な点を直し、より良くすることを表す場合

によく用いられる。

③ 法律用語として「改正」は「全部改正」の対義語として機能し、改正範囲の明示が必要な場合に「一部改正」も用いられている。

## 6. 現代中国語における“改正”の用い方

筆者が『BCC 汉语语料库』で、“改正”を調べたところ、計 3821 例が確認できた[16)]。その中では、法令文書、新聞記事、文学作品などをベースに抽出し、日本語の「改正」の分析方法と同様、前後に共起する語の使用頻度を仕分けた結果、100 例以上共起した語のみ、下記の表 4 にまとめた。

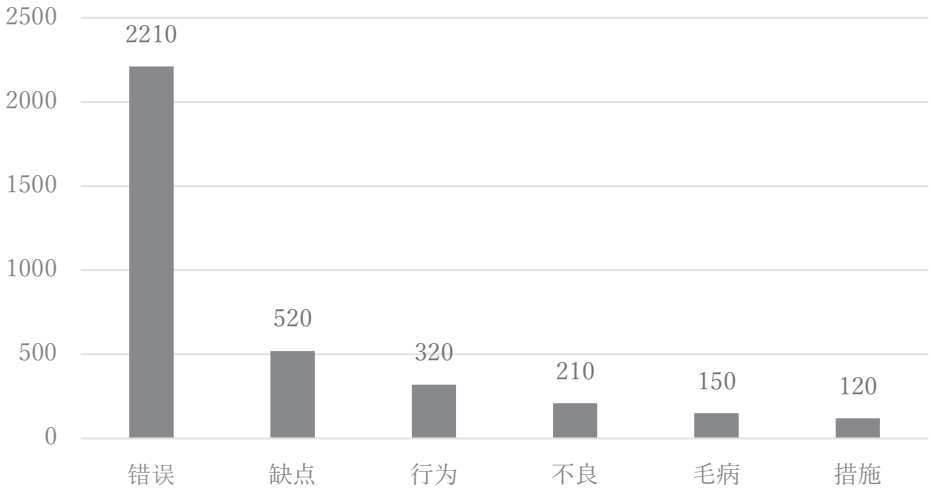



図 4 現代中国語における“改正”と共起する語

図 4 が示したように、中国語の“改正”が圧倒的に共起する語が“错误(ミス)”で、およそ 57%以上の割合が占めている。また、その他共起する語においても、“缺点(短所)”、“不良(よくない)”、“毛病(悪いクセ)”のようなマイナス的な語と共起しており、320 例の“行为(行為)”も含め、主に人がなす行いを正す意味として用いられていることが考えられる。

（20） 他主动承认错误，并表示会改正不良习惯。(王小波《黄金时代》)
（21） 编辑仔细检查原稿，改正了所有语法错误。(《人民日报》2019 年)
（22） 他虚心接受批评，决心改正自私的毛病。(路遥《平凡的世界》)

上記の例文の下線部分は筆者によるものである。このように、現代中国語の“改正”は、“不良习惯”(よくない習慣)、“自私的毛病”(自己中心のクセ)など、人の生活や性格による「行為」に対しも、“语法错误”(文法の間違い)などの「文書」、とりわけその内容の間違いに対しても用いられる。特に「行為」に対する用い方は、日本語の「改正」とは異なる。

更に、謝罪の際に、話者が自らの行いを改め、「正しくする」意味も含まれている。下記の例がそれである。

（23） 我也表示要吸取教训，改正错误，重新作人。（王小波《东宫・西宫》）
（24） 后来他又改了口，把感觉找了回来，换言之，勇敢地改正了错误。（王小波《青铜时代》）
（25） 有的学生写道：“这些画好像是针对我的缺点画的，是的，做人要持之以恒，我会改正我的缺点。”（何光锐《小品画揭示大境界 副题:——记以画育人的画家郭银土》福建日报.2008）

以上のように、“改正”が謝罪表現として用いられる際、“错误”や“缺点”など、マイナス評価的な語と後続して共起することが多く見られる。

また、法律において“改正”が用いられる固有名詞も確認できた。その用い方は以下の例文通りである。

（26） 市委组织部比对全市党员 15980 人次，确认具有党员身份的失信被执行人 54 人，核查后限期改正 13 人，劝退 1 人，除名 1 人，为培育社会诚信风气提供了有力支持。（人民日报 2016 年 11 月）
（27） 在此期间，大同铁路消防部门检查旅客列车 56 列 896 辆、内部单位重点防火部位 137 处，发现各类问题 361 件，当场督促整改 338 件，责令限期改正 23 件，下发各种消防法律文书 243 份，查处消防安全违法行为 3 起，罚款 10400 元。（人民日报 2016 年 02 月 26 日）
（28） 截至目前，莆田市药监局共出动执法人员 748 人次，检查药品批发企业 16 家，零售企业 370 家，共立案查处 1 家；警告、责令改正 26 家，通过深入开展检查，落实问题整改，规范了兴奋剂生产经营秩序。（福建日报 2008 年 7 月 19 日）

“限期改正”と“责令改正”の解釈ついては、《中华人民共和国行政处罚法》[17] の第四章第二十八条のよると、「行政機関は、行政処罰を実施する場合において、当事者に対して、違法行為の是正を命じるか、或いは、期限を定めた是正を命じなければならない。」[18]。ここでの“限期”とは「定められた期限内に（改める）」のことであり、“责令”とは「(個人や組織に)命じて、責任を持ってあることを成し遂げる」で、“限期”より猶予がなく、より命令的なニュアンスが含まれている。

つまり、中国語の“改正”は、日常的に、話者が自らに非があり、相手に謝罪する際に用いられ、更には「行為」や「文書」の間違いを正しくする意味で用いられることが多く、法律用語における使用はあまり見られない、そこから日本語の「改正」との相違が窺える。

## おわりに

本稿では、例文調査を通して日本語と中国語における「正」を伴う漢字同形語、とりわけ日本語の「改正」と中国語の“改正”の語源や、意味的相違に焦点を当てて考察した。

結果として、用い方の特徴を三点にまとめた。①明治時代から、法律用語として使用頻度が高く、主に意思決定において、一定な権限を持って、該当事項を改める際に用いられる。②法律領域以外でも、制度・規則などの不十分な点を直し、より良くすることを表す場合によく用いられる。③法律用語として「改正」は「全部改正」の対義語として機能し、改正範囲の明示が必要な場合に「一部改正」が用いられる

また、中国語の“改正”は、日常的に、話者が自らに非があり、相手に謝罪する際に用いられ、更には「行為」や「文書」の間違いを正しくする意味で用いられることが多く、法律用語における使用はあまり見られない。

## 注

1) 傅兴岭等编.1984《常用构词字典》中国人民大学出版社

2) 小学館国語辞典編集部編.2006『精選版 日本国語大辞典』小学館

3)『現代日本語書き言葉均衡コーパス』とは、現代日本語の書き言葉の全体像を把握するために構築したコーパスである。

4)『日本語歴史コーパス』とは、デジタル時代における日本語史研究の基礎資料として開発を進めているコーパスである。

5)『BCC 汉语语料库』とは、北京言語大学の荀恩東教授のチームが開発し、現代社会や生活における言葉の全体像を反映することを目的としたコーパスである。

6)『NINJAL コーパス(NINJAL-LWP for TWC)』とは、日本語のウェブサイトから収集して構築した約 11 億語のコーパス『筑波ウェブコーパス(TWC)』を検索するためのツールである。このツールはレキシカルプロファイリングという手法を用いて、名詞や動詞などの内容語の共起関係や文法的振る舞いを網羅的に表示することができる。

7)「改正」とは、まちがいや不十分な点を直して、よくすること。具合の悪い点などを変えること。(小学館国語辞典編集部『精選版 日本国語大辞典』p941 小学館.2006)

8)「改定」とは、改め定めること。きまりなどを改めること。直して新しく決めること。(小学館国語辞典編集部『精選版 日本国語大辞典 1』p949 小学館.2006)

9)日本語歴史コーパス・アクセス日：2024 年 12 月 21 日

10)「條約改正」とは、幕末から明治初年にかけて、日本が欧米諸国と締結した不平等条約を平等条約に締結し直そうと試みた明治政府の一連の外交交渉を言い、その法権は 1899 年(明治 32 年)に、税権は 1911 年に、漸く回復を見ている。(外務省外交史料館『新版 日本外交史辞典』.1992)

11)「市区改正」とは、「行政機関が法令に基づいて権利を設定し、義務を命じ、その他法律

上の効果を生じさせる行為。」明治 17 年の東京府知事芳川顕正によって発議され、東京を近代国家の首都にふさわしい都市に改造し、「東京市区の営業、衛生、防火及び通運等永久の利便を図る」ことを目的とした都市計画のことである。(東京都公文書館 Web『明治 18 年修正市区改正及品海築港略図_東京改造に関する最初のグランド・プラン』)

12) 近藤則之『春秋繁露通解並びに義証通読稿十三-下 ： 巻十一 王道通三第四十四・天容第四十五・天弁在人第四十六・陰陽位第四十七』佐賀大学教育学部国語国文学会.2001

13) 日原利国『漢代思想の研究』研文出版.1986

14) 小竹武夫訳『漢書 下巻』p176 筑摩書房.1979 年

15) 現代日本語書き言葉均衡コーパス・アクセス日：2024 年 12 月 21 日

16) BCC 汉语语料库・アクセス日：2024 年 12 月 21 日

17)《中华人民共和国行政处罚法》第四章第二十八条：行政机关实施行政处罚时，应当责令当事人改正或者限期改正违法行为。(中华人民共和国中央人民政府.2021 年 1 月.)

18) 中華人民共和国行政処罰法（2021 年改正法）日本語訳：日本貿易振興機構

## 参考文献

王梓洋（2024)「中国語の“正气”と日本語の『正気』の意味や用い方の相違の考察」『国際言語文化学会 日本学研究』9 巻, p.83-92

小竹武夫（訳注）(1979)『漢書 下巻』(筑摩書房)

外務省外交史料館（編）(1992)『新版 日本外交史辞典』(日本外交史辞典編纂委員会)

小南一郎（訳注）(2021)『楚辞』(岩波書店)

小学館国語辞典編集部（編）(2006)『精選版 日本国語大辞典 1』(小学館)

日原利国（編）(1986)『漢代思想の研究』(研文出版)

傅兴岭・陈章焕（編）(1984)《常用构词字典》(中国人民大学出版社)

漢語大詞典編輯委員会（編）(2010)《漢語大詞典》(上海辞书出版社)

何九盈・王寧・董琨（編）(2015)《辭源》(商務印書館)

現代日本語書き言葉均衡コーパス (https://chunagon.ninjal.ac.jp/bccwj-nt/search) 2024 年 12 月 21 日閲覧

中華人民共和国行政処罰(https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/asia/cn/ip/law/pdf/regulation/20210715_jp.pdf) 2024 年 12 月 21 日閲覧

東京都公文書館 Web (https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/01soumu-archives) 2024 年 12 月 21 日閲覧

日本語歴史コーパス (https://chunagon.ninjal.ac.jp/chj/search) 2024 年 12 月 21 日閲覧

NINJAL-LWP for TWC (https://tsukubawebcorpus.jp/) 2024 年 12 月 21 日閲覧

中华人民共和国中央人民政府 (https://www.gov.cn/) 2024 年 12 月 21 日閲覧

BCC 汉语语料库 (http://bcc.blcu.edu.cn/) 2024 年 12 月 21 日閲覧

# ユネスコ産業遺産への登録は観光振興に資するのか
## －世界遺産が生み出す価値創造、価値連鎖構造の検討－
## Does UNESCO Industrial Heritage registration contribute to tourism promotion? ; Examination of Value Creation and Value Chain Structures Emerging from World Heritage Sites.

堀口朋亨
影浦亮平

Summary

While World Heritage sites have "protection and preservation from threats such as damage and destruction" as their primary purpose, UNESCO itself promotes tourism development through its policy program "The UNESCO World Heritage and Sustainable Tourism Programme." Recognizing and protecting the value of cultural properties versus utilizing them for tourism promotion are not actions that stem from a shared value system. The value of cultural properties themselves isn't necessarily measurable in monetary terms, yet tourism, as an economic activity, relies on currency valuation to exist. This means that World Heritage sites contain inherent values with different directions that may contradict or even neutralize each other. This paper will therefore examine specific cases to explore the challenges embedded in World Heritage sites.

キーワード
世界遺産、地域振興、観光戦略、価値創造、価値連鎖
World Heritage, Regional Development, Tourism Strategy, Value Creation, Value Chain

## はじめに

ユネスコが認定している世界遺産（World Heritage Site）は、世界の文化遺産及び自然遺産の保護に関する条約（Convention Concerning the Protection of the World Cultural and Natural Heritage）に基づいてリスト化されている。条約が明示している目的は、「文化遺産及び自然遺産を人類全体のための世界の遺産として損傷、破壊等の脅威から保護し、保存することが重要であるとの観点から、国際的な協力及び援助の体制を確立すること[1]」である。近年では、世界各国からの申請があり、2025 年 2 月 1 日時点の世界遺産登録数は、1223[2]に

[1] 文化庁ホームページ　（2025 年 2 月 1 日アクセス）
https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkashingikai/bunkazai/sekaitokubetsu/shingi_kekka_190123/sanko.html
[2] UNESCO ホームページ　（2025 年 2 月 1 日アクセス）
https://whc.unesco.org/en/list/

達している。わが国でも 1992 年の条約批准以降、積極的な登録申請がなされており、2025 年 1 月時点で 26[3]の世界遺産が登録されている。わが国で初めて登録されたのは、1993 年の「法隆寺地域の仏教建造物」であった。直近のものは、2024 年の「佐渡島の金山」である。

世界遺産は、「損傷、破壊等の脅威から保護し、保存すること」が第一の目的とされているが、ユネスコ自身が「The UNESCO World Heritage and Sustainable Tourism Programme[4]」と称する政策プログラムを提唱しているように、観光振興の性格をも合わせ持つものである。しかしながら、文化財の価値を認定し、保護することと、文化財を活用して観光振興を図ることは、共通の価値認識から行われる行為ではない。なぜならば、文化財の自体の価値は、必ずしも貨幣的なものに換算される訳ではないが、経済行為の一つである観光は、貨幣に換算されなくては成り立たない価値であるからである。これが意味するのは、世界遺産には方向性の異なった価値が内在し、それが相反し、価値を打ち消すことさえもあり得るということである。そこで本論文では、「富岡製糸場と絹産業遺産群」と「明治日本の産業革命遺産　製鉄・製鋼、造船、石炭産業」を事例として、世界遺産における価値創造、価値連鎖を軸に、世界遺産が内包する課題について検討していきたい。

## 1. ユネスコ世界遺産

ユネスコの世界遺産は、1972 年にユネスコで「世界の文化遺産及び自然遺産の保護に関する条約（以下、世界遺産条約）」として採択された条約を基盤として策定されている。条約が策定された背景は、田中（2012）によると、①第二次大戦後に独立を果たした新興国における文化破壊に対して、文化や自然の保護を担ってきた旧宗主国を中心とした国家が国際的に文化財を保護する枠組みを模索していた（田中 2012 p.48）、②アメリカが自国の国立公園システムを反映した自然・文化遺産保護のための国際的枠組みを模索していた（田中 2012 p.48）、だとされる。そのため、当初は欧米が中心になって動かしていく枠組みであった。日本が当該条約を批准したのは、ユネスコでの採択から約 30 年のちの 1992 年であった。田中（2012）は、参議院予算委員会および外交委員会の答弁資料を引用して、大蔵省の予算確保及びユネスコ分担金支出に対する危惧、文化庁の現状のシステムに対する自信が、批准の遅れの背景にあったとする。また、批准への流れは 1992 年の沖縄サミットの開催時に環境保護に積極的であることを示すために生まれたとする（田中 2012）。日本の批准の遅れからも、世界各国には、欧米の文化財・環境保護の枠組みを簡単には受け入れない土壌の存在があることが分かる。

ユネスコの世界遺産は、文化財や環境保全を主目的として生み出された仕組みである。従

[3] 文化庁ホームページ　（2025 年 2 月 1 日アクセス）
https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkazai/shokai/sekai_isan/ichiran/
[4] UNESCO ホームページ　（2025 年 2 月 1 日アクセス）
https://whc.unesco.org/en/tourism/

って、欧米諸国が生み出した世界遺産という枠組みが認定する価値は、非貨幣的なものが想定されていたと見做せよう。しかし、財政の制約から保護・保全費用を賄うことができない諸国が存在し、非貨幣的価値が認定されるだけではそれらの諸国に世界遺産に申請を促すことは難しい。財政が厳しい国々が批准するには、財政的な負担を受け入れてまでのメリットが存在しなくてはならない。そのカギとなるのが世界遺産を貨幣的な価値を生み出す仕組みとして活用していくことである。そのような価値付けが上手く行ったがためか、現在は、国連加盟国数の 193 か国（2024 年 5 月[5]）を超える 196 か国（2024 年 12 月[6]）が批准するまでに拡大している。

1.1.世界遺産の選定

ユネスコの世界遺産条約の主要な条項は、総務省の整理よると以下の通りである[7]。

（1）記念工作物、建造物群及び遺跡（文化遺産）、自然の地域等（自然遺産）で顕著な普遍的価値を有するもの（第 1 条、第 2 条）。
（2）自国内に存在する遺産を保護する義務を認識し、最善を尽くす(第 4 条)。ことと同時に、自国内に存在する遺産については、保護に協力することが国際社会全体の義務であることを認識する（第 6 条）。
（3）ユネスコは、作成した「世界遺産一覧表」に記載されたもののうち、急激な都市開発や武力紛争、自然災害などにより、重大で特別な危険にさらされている遺産については、保護の必要性を国際社会に訴えるため、危機遺産リストに記載し公表する（第 11 条）。
（4）締約国は、教育・広報活動を通じて、自国民が世界遺産を評価し尊重することを強化するよう努める。また、世界遺産を脅かす危険並びにこの条約に従って実施される活動を広く公衆に周知させることを約束する（第 27 条）。

こらから条約の策定においては、明らかに自然・文化遺産が存在する国の政府及び国民にそれらの保護を意識させ、その実行を主要な目的としていたのがわかる。そのため、選定に必要とされる要件としては、①「完全性」、②「真正性」、③「保護管理体制」、④「世界遺産の保護に係る取組の強化（管理計画の策定、定期報告の義務化、現状変更の事前報告）」が定められている。これらの要件は、欧米諸国の当初の目的が反映しており、世界遺産の観光活用という要素は入っていない。しかし、先に論じたとおり、財政的な負担が生ずる保護・保全だけでは申請が増えていかないのである。

---

[5] 外務省ホームページ　（2025 年 2 月 1 日アクセス）
https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/world.html
[6] 文化庁ホームページ　（2025 年 2 月 1 日アクセス）
https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkazai/shokai/sekai_isan/index.html
[7] 総務省「世界文化遺産の概要等」pp.7-8.　（2025 年 2 月 5 日アクセス）
https://www.soumu.go.jp/main_content/000393813.pdf

1.2. 必要要件と観光

世界遺産条約は、繰り返すが自然・文化遺産保護の保護を目的としている条約である。しかし、それだけでは世界遺産条約締結国が増えなかったのも事実である。そこで付加されたのが経済的メリットをもたらす観光活用という施策である。観光という経済行為は、国外や地域外の所得を観光資産がある地域での消費に繋げることができるという特徴があり、個別事業主体は地域の平均可処分所得の制約を超えた価格設定が可能となることさえある。朝日新聞社の刊行する AERA の記事に「18000 円のうに丼も…豊洲の「インバウン丼」は適正価格なのか」[8]と題する記事が掲載されているが、ここで紹介される商品の値段は、東京の街中で同種の商品を購入した場合の数倍から十倍近くの価格になっている。当該記事にあるインタビューで、「*話題になって、お客さんに食べに来てもらって、それで『やっぱり価値があるね』と思ってもらえればそれでいい。その上で、お客さんが"ボッタクリ"だと思うのであれば、それはお客さんの価値観でしょう。今は円安だし、外国人にとってはこの値段でも安いんですよ*」とあるように観光振興が事業者に大きな経済的メリットを与えていることが分かる。これは、平均可処分所得が低ければ低いほど大きな効果を生み出すことを意味し、途上国にとって魅力的な現象である。また、政治家や政策当局にとって、GDP の寄与比率が高く、就労人口の多いサービス部門を刺激する、大きな効果が期待できる魅力的な施策だといえよう。だからこそ、世界遺産に観光活用という要素を付け加えたのである。

しかし、観光活用を推進すると、必要要件と相反を引き起こす可能性があることを指摘せざるを得ない。例えば、中世、近世に建築された城は、戦闘で用いられることを想定し、いわゆる要害の地に複雑な構造をもって築城されているが、観光活用を目指すと、その地理的障害を取り除いたバリアフリーを要求されることが少なくない[9]。柱や石垣に穴をあけ、手すりを付けたり、エレベーターを設置するために基礎工事を行えば、オリジナルを傷つけたり、失ったりする。文化庁文化財部（2018）の資料に、「*観光名所として数多くの観光客が訪れる文化財について、障害のある人、高齢者を含むすべての人が、より快適に親しむことができる環境作りを目指し、文化財の活用のためのバリアフリー化の充実に努めています*」（p.3）とあるように、観光とバリアフリーは一体のものと認識されている。そのような認識が共有されているのは、、日本が 2014 年に批准した「障害者の権利に関する条約（障害者権利条約）」を政策として具体化するための法律の一つである「ユニバーサル社会の実現に向けた諸施策の総合的かつ一体的な推進に関する法律（ユニバーサル社会実現推進法：2018 年施行）」[10]が背景にある。今日の政府は、多様な人々が満足を得られるような環境を

[8]上田耕司（2024）「18000 円のうに丼も…豊洲の「インバウン丼」は適正価格なのか（2024 年 3 月 5 日）」 『AERA dot.』 （2025 年 2 月 5 日アクセス）
https://dot.asahi.com/articles/-/216020?page=1
[9] 文化庁文化財部「文化財の活用のためのバリアフリー化事例集」 （2025 年 2 月 5 日アクセス）
https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkazai/hogofukyu/pdf/barrierfree_jireishu.pdf
[10] 外務省ホームページ （2025 年 2 月 5 日アクセス）

構築する義務を負っている。然しながら、この義務により、観光を推進すればするほど、文化遺産の形状、材料、材質などのオリジナルな状態の維持（真正性）が損なわれるのである。

図 1：姫路城天守閣の内部（世界遺産）




出所：筆者撮影[11]（2024 年）

図 1 は、世界遺産に認定された姫路城天守閣の内部の写真である。観光客の安全のための注意喚起の標識（頭上注意）や防火設備が設置されている。観光客が訪れることで生ずるリスクを低減させるため、オリジナルの木材に穴が空けられた事例だといえよう。また、観光活用という経済行為が、自然・文化遺産が立地する環境自体を変えていくことも少なくない。観光客が多く訪れるということは、そこにビジネスチャンスが生まれることを意味する。その結果、人が日常生活を営んでいる街が、外部の資本による土産屋と旅館・ホテルだらけになり、押し寄せた観光客によって、生活環境が壊されていくという批判がある。例えば、京都市には多くの世界遺産が点在し、国内外の観光客が多数押し寄せてきており、交通渋滞とゴミ問題の拡大などの生活環境の悪化が指摘されている。そのため 2020 年の京都市長選では、「オーバーツーリズム」、「観光公害」[12]が選挙の争点の一つとなった。もちろん、他の地域でも同様の問題が起きており、問題意識は広く共有されている。例えば、国連世界観光機関（World Tourism Organization: UN Tourism）は、環境や観光地において、継続的に存在できる限度や許容量（キャリング・キャパシティー（Carrying Capacity））があること[13]を

https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinken/index_shogaisha.html

[11] 写真に顔が映った人物は、人権上の配慮から Adobe Photoshop で削除している。

[12] NHK（2020）「観光か生活か、それが問題だ（2020 年 2 月 5 日）」　（2025 年 2 月 6 日アクセス）
https://www.nhk.or.jp/politics/articles/feature/29643.html

[13] UN Tourism（2018）「オーバーツーリズム（観光過剰）？
都市観光の予測を超える成長に対する認識と対応」要旨　（2025 年 2 月 6 日アクセス）
https://unwto-ap.org/wp-content/uploads/2019/11/overtourism_Ex_Summary_low-2.pdf

指摘している。しかし、観光に関わる政策当局では、問題を上回るメリットの方を強調してきたのも事実である。国連世界観光機関とブレダ応用科学大学レジャー観光ホスピタリティ専門技術センター（CELTH）及び NHL ステンデン応用化学大学ヨーロッパ観光未来研究所（ETFI）の共同研究では、観光の拡大による課題を指摘しつつも、本質的には観光がもたらすポジティブな影響の説明に終始している。報告書にある結論部分をいくつか取り上げると、

*○適切に管理された観光は、ニューアーバンアジェンダと 17 の持続可能な開発目標、すなわち、目標 11「都市と人間の居住地を包摂的、安全、レジリエント（強靱）かつ持続可能にする」の推進に貢献できる。*[14]
*○ヨーロッパ 8 都市（アムステルダム、バルセロナ、ベルリン、コペンハーゲン、リスボン、ミュンヘン、ザルツブルク、タリン）の住民を対象に実施された調査によると、大半の住民は「訪問客数の成長を制限すべきではない」と考えており、観光の開発とマーケティングを止めるべきだと考えている住民はごく少数である。*[15]
*○住民が認識した観光による最も良いと思われるプラスの影響とは、国際的な雰囲気の高まり（都市における多文化環境）、イベントの増加、イメージの向上、都市の歴史的地区の保護、伝統的建築の再生であることが分かっている。*[16]

などを挙げることができよう。

ユネスコが求める世界遺産の価値と観光が生み出す世界遺産の価値には、相反する内容が含まれており、オリジナルの文化財が持つ本来的な（物的、環境的）価値を維持しようとすれば、観光活用が難しくなる可能性があることを指摘したい。しかしながら、ユネスコ自身が観光活用を推進しているように、観光が創出する新たな（貨幣的）価値に着目するのであれば、観光活用を推進する意味があるといえよう。相反する価値が存在しているがために世界遺産の観光活用では、世界遺産のステークホルダーたちによる価値の管理が非常に重要になるのである。そのような認識に基づき、以下では、価値に着目して論を進めていきたい。

## 2. 世界遺産が生み出す価値

世界遺産の自体の価値は、時代と共に変化してきている。文化遺産はもともとそれらが創建された当時の人々の生活の一部であったり、宗教行為の象徴であったり、統治機構の仕組みの一つだったりしたものである。史的側面から検討すれば、それ等の多くは、リオタール

[14] UN Tourism（2018）「オーバーツーリズム（観光過剰）？
都市観光の予測を超える成長に対する認識と対応」要旨　7 ページ　（2025 年 2 月 6 日アクセス）
https://unwto-ap.org/wp-content/uploads/2019/11/overtourism_Ex_Summary_low-2.pdf
[15] 同上
[16] 同上

の「大きな物語」という概念が当てはまる形で、社会で意味をなしてきた。後ほど事例として取り上げる、「富岡製糸場と絹産業遺産群」、「明治日本の産業革命遺産　製鉄・製鋼、造船、石炭産業」は、社会の産業化や近代化という「大きな物語」から見た場合、価値ある存在であったといえる。ただ、このように価値概念自体を深堀しながら論を展開していくことは、字数が限られた学術論文では非常な困難を伴う。また、大澤幸生が「「価値」というあやふやな概念について永い間、哲学・倫理学等で議論されてきた」（大澤幸生 2009 p.1）と指摘しているように、すべての学問分野で通用する価値概念を用いて立論を行うのは簡単ではない。そこで本論文では、論文で使用する価値概念を絞り、ポーターの価値連鎖（Value Chain）を用いて論を進めていく。

ポーター（1985）は、『Competitive advantage: creating and sustaining superior performance』で価値連鎖の概念を提示した。ポーター（1985）は、大橋が「競争優位が価値連鎖のいかんに依存する」（大橋 2013 p.28）と説明するように、競争優位をもたらす企業の諸活動の連続性が価値連鎖であるとした。これを言い換えれば、企業を特徴づける諸活動の連鎖が価値を生むと言うこともできよう。しかし、これをそのまま観光に当てはめることはできない。なぜならば、ポーターは一義的には一企業を中心とした価値連鎖を論じているが、観光では、多くの行為主体がサービスを生み出しているからである。そこで、観光に価値連鎖の概念を当てはめることを試みると、一日または数日にわたり提供されるサービスを生み出す行為主体の行動すべてが価値連鎖ではないかと仮定することができる。堀口、村山、影浦、高浜が、「観光サービスにたいする消費行動は、連続性をその特徴としており、その連続性を生み出すのは認知される価値である」（堀口 et al. 2022 p.17）と指摘しているように、観光を実行することは、連続性のあるサービスを消費することであり、そこに人を引き付ける何らかの価値が存在しているということである。言い換えれば、観光は、名所だけで成り立つものではなく、観光旅行全体に組み込まれたすべての消費行動に関わる主体の行為の連続性の質が問われるのである。事例の検討では、この点から考察していきたい。

## 3.　事例分析

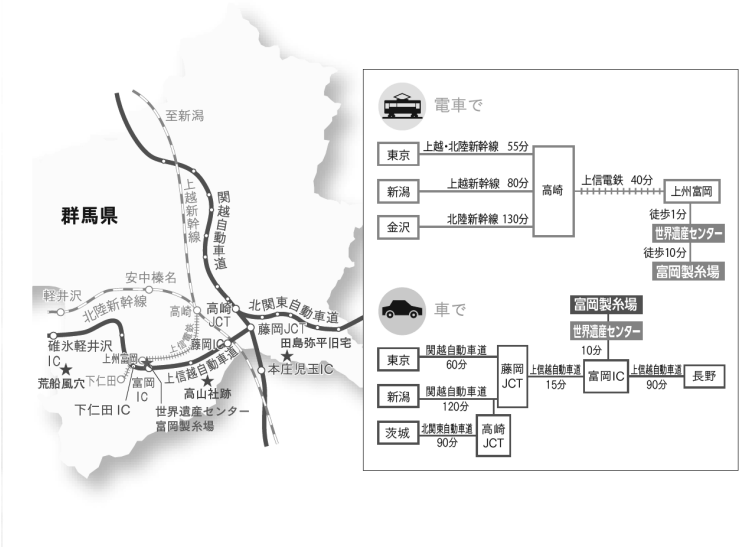
### 3.1. 富岡製糸場と絹産業遺産群

世界遺産「富岡製糸場と絹産業遺産群」は、富岡製糸場、田島弥平旧宅、高山社跡、荒船風穴の 4 つの遺跡から構成されている。文化遺産オンラインに掲載されているユネスコが認定した顕著な普遍的価値は、「富岡製糸場の歴史は明治時代初期にさかのぼる。ふたつの教育施設、蚕種（蚕の卵）冷蔵施設と共に、製糸場は伝統的生糸生産国であった日本が、最高水準の大量生産技術の導入を熱望していたことを示す証拠である。日本政府は群馬県に生糸の一貫生産体制を確立すべく、フランスから機械と専門技術を輸入した。その取り組みにおいて、蚕種の生産、養蚕、繰糸と機械紡績のための大規模な製糸場の建設が行われた。その結果、富岡モデル工場とそれに付属する施設は、19 世紀末の四半世紀に、養蚕と日本の絹産業の刷新において決定的な役割を果たし、日本が近代工業国の仲間入りをするため

に鍵となる要素となった[17]」である。確かに日本の絹の生糸は、一時期世界市場を席巻していた。それは第一次世界大戦後のアメリカ合衆国における大衆消費文化の開花と関連している。嶋崎（2007）[18]によると、日本の生糸の輸出量は、明治 33 年（1900 年）に欧州最大の輸出国であったイタリアを抜き、明治 42 年（1909 年）には世界最大の輸出国である中国を抜いて世界一となった（嶋崎 2007)。また、昭和 7 年（1932 年）には、世界の生糸市場の 87%を占めるアメリカ市場の 93%を日本製の生糸が占める状況になったのである（嶋崎 2007)。

産業遺産は、一般的に言って、寺社仏閣のような遺産とは異なり、単体として多くの人が関心を示すような観光価値が高いものではない。そのため、他の観光サービスとの連続消費が求められる。

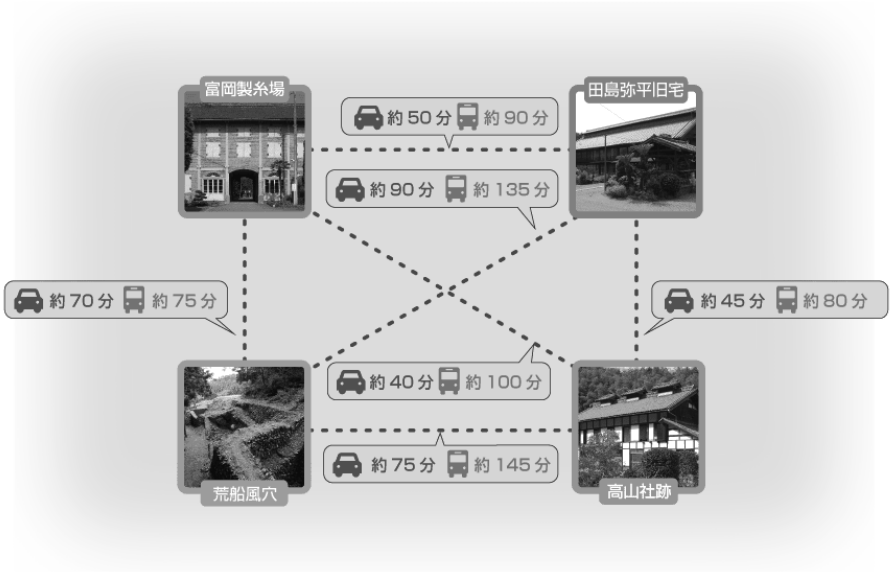
図 2 ：富岡製糸場と絹産業遺産群の立地




出所：群馬県ホームページ[19]

図 3：富岡製糸場と絹産業遺産群の交通アクセス

[17] 文化遺産オンライン「富岡製糸場と絹産業遺産群」（2025 年 2 月 15 日アクセス）
https://bunka.nii.ac.jp/docs/special_content/detailed_explanation/14_tomiokaseishijo.pdf
[18] 嶋崎昭典（2007）「我が国の製糸業の変遷とこれからの生きる道」『第６０回製糸夏期大学』（2025 年 2 月 15 日アクセス）
https://www.naro.affrc.go.jp/archive/nias/silkwave/hiroba/Library/SeisiKD/60SKD2007/2_Shimazaki.pdf
[19] 群馬県立世界遺産センター「富岡製糸場と絹産業遺産群」（2025 年 2 月 15 日アクセス）
https://worldheritage.pref.gunma.jp/tomikinu/index.php/visiting/




出所：群馬県ホームページ[20]

群馬県立世界遺産センターが提供している図 2 と図 3 から新幹線、在来線、自動車での移動が可能な距離に点在しているのが分かる。同ホームページには、周辺グルメと遊覧を楽しむ旅ガイドコラムも併せて掲載されており、周辺地域の観光サービスとの連続消費を期待しているのが分かる。群馬県には、草津温泉、四万温泉、伊香保温泉などの知名度の高い温泉街と東日本エリア 1 位、日本全体で 7 位という小麦生産量[21]を活かした、うどんとパスタ料理（高崎では「キングオブパスタ[22]」というコンテストが開催されている）を名物料理として売り出すなど観光サービスの連続消費を促す基盤が整っている。そのような観光資源と連続消費に基づく価値創造ができる潜在能力があるにも関わらず、世界遺産が多くの観光客を集めることにつながっているとは言い難い状況にある。例えば、最も観光資源として魅力があると考えられる富岡製糸場の見学者の推移をみると、世界遺産登録前年の 2013 年は 314,516 人が訪れたのに対し、登録後の 2014 年には 1,337,720 人と急増したが、2023 年には 367,466 人まで減少してしまった[23]。観光客による入場料収入で、世界遺産登録で生じる義務である保全・保護費用をねん出しようとしていたが、読売新聞の記事に「入場者数はピーク時の 1 割ほどに落ち込み、収入の大幅減に伴って施設の保存整備に充てる基金は

[20] 群馬県立世界遺産センター「富岡製糸場と絹産業遺産群」（2025 年 2 月 15 日アクセス）
https://worldheritage.pref.gunma.jp/tomikinu/index.php/visiting/
[21] tsulunosPLUS（2022）「麦の国くんま（2022 年 9 月）」（2025 年 2 月 15 日アクセス）
https://www.pref.gunma.jp/uploaded/attachment/136415.pdf
[22] キングオブパスタホームページ　（2025 年 2 月 15 日アクセス）
https://www.kingofpasta.jp/
[23] 富岡市観光サイト「年度別見学者数」　（2025 年 2 月 15 日アクセス）
https://www.tomioka-silk.jp/_tomioka-silk-mill/guide/record.html

今年度中に底をつく見込みだ。登録後、最悪の財政難に陥っている[24]」（読売新聞 2021 年 6 月 28 日）とあるように、世界遺産の存在が地方財政を苦しめる要因になってしまっている。

3.2.明治日本の産業革命遺産　製鉄・製鋼、造船、石炭産業

世界遺産「明治日本の産業革命遺産　製鉄・製鋼、造船、石炭産業」は、福岡県北九州市、大牟田市、中間市、佐賀県佐賀市、長崎県長崎市、熊本県荒尾市、宇城市、鹿児島県鹿児島市、山口県萩市、岩手県釜石市、静岡県伊豆の国市と 8 県にまたがって立地している（図 4）。文化遺産オンラインに掲載されているユネスコが認定した顕著な普遍的価値は、「19 世紀半ばから 20 世紀の初頭にかけ、日本は特に防衛面の要請に応えるため、製鉄・製鋼、造船、石炭産業を基盤に急速な産業化を成し遂げた。シリアルの構成資産は、1850 年代から 1910 年にかけてのわずか 50 年余りという短期間に達成された急速な産業化の 3 つの段階を顕している[25]」と、明治維新後の急速な近代化を象徴する点にあるとする。確かに明治維新後の日本の急速な近代化は、世界史における注目に値する特殊な事例であったと見做すことはできる。しかし、遺跡の立地が日本全体にわたり、専門家ではない一般市民がその関連性を想像したり、距離のある遺跡が観光分野で連携をとったりすることは難しい。そのためユネスコが「世界遺産委員会において、「歴史全体についても理解できるインタープリテーション（展示）戦略」を策定するよう決議[26]」し、日本政府がそれに応え、インフォメーションセンターとしての「産業遺産情報センター[27]」を設置するに至った。しかしながら、ホームページの開設などの広報活動だけで、課題が解決するはずもなく、世界遺産登録推進室産業プロジェクトチームメンバーの菅和彦氏は、「*芸術性やスペクタル性に秀でた世界遺産と比較するとどうしても地味、あるいは中途半端な存在で集客による経済効果を通しての地域活性化を実現するのはかなり厳しいものと思います*[28]」と述べている。これまで何度も述べてきたように、観光サービスが消費され、多くの経済効果を生むためには、単体の魅力だけではなく、他のサービスの消費をも含めた連続消費が必要である。そのため、「明治日本の産業革命遺産　製鉄・製鋼、造船、石炭産業」は枠組み自体が、観光活用が難しい世界遺産であるといえよう。

---

[24] 読売新聞オンライン「富岡製糸場の入場者数、ピーク時の 1 割に…世界遺産の登録後最悪の財政難（2021 年 6 月 28 日）」　（2025 年 2 月 15 日アクセス）
https://www.yomiuri.co.jp/national/20210626-OYT1T50113/
[25] 文化遺産オンライン「富岡製糸場と絹産業遺産群」（2025 年 2 月 20 日アクセス）
https://bunka.nii.ac.jp/docs/special_content/detailed_explanation/15_meijinihon.pdf
[26] 内閣官房ホームページ（2025 年 2 月 20 日アクセス）
https://www.cas.go.jp/jp/sangyousekaiisan/johocenter/pdf/setti.pdf
[27] 産業遺産情報センターホームページ（2025 年 2 月 20 日アクセス）
https://www.ihic.jp/l/ja-JP/
[28] 明治日本の産業革命遺産ホームページ「明治日本の産業革命遺産は偉大な教材、除けば見えてくる様々な世界」（2025 年 2 月 20 日アクセス）
https://www.japansmeijiindustrialrevolution.com/people/20220707_3.html

図 4：明治日本の産業革命遺産の立地




出所：福岡県ホームページ[29]

さいごに

観光で大きな経済効果を得るためには、各主体が連続的にサービスを提供しなくてはならない。しかも各主体は影響しあいながら自律的に実行する必要がある。観光行政が必ずしもうまくいかないのは、行政が影響力を行使しにくい主体間の（文化面の）連携構築と経営の自律性がハードルになっているからであろう。世界遺産の申請は、これまでの経緯から考えると国主導の事業だといってよい。国の機関は、産業や協会などとの連携を前提とした制度となっているが、観光サービスで非常に大きな役割を果たしている個人との連携をとることを想定した仕組みにはなっていない。それは地方公共団体の役割ともいえるかもしれないが、地方公共団体が施策を実行する場合には、地域のステークホルダーに対する公平性の担保が必要なため、努力し、成果を出している個人や個人企業などの個別主体を応援するような施策は打ちにくい。しかも登録により成功している世界遺産は、もともと観光地として栄えていたところが多い。

世界遺産は、文化遺産及び自然遺産を保全・保護することを目指した枠組みである。影浦（2018）が世界遺産であるペナン島ジョージタウンの事例で指摘したように、世界遺産が

[29] 福岡県「明治日本の産業革命遺産」福岡県世界遺産連絡会議事務局（2025 年 2 月 20 日アクセス）
https://mir-museum.fukuoka.jp/about/

求めている真正性は、本来の価値を継承していれば、変化をも許容している。上記の二つの産業遺産の事例が観光客から観光資産として十分評価されないのは、遺産を管理している主体が提供しようとしているサービスが学習に代表される旧来のものに留まっているからなのかもしれない。価値連鎖の一つのピースとして考えた場合、世界遺産を管理している主体が提供するサービスを変化させ、地域全体での価値創造につながるようなステークホルダーの連携が必要である点を指摘したい。

参考文献

Lyotard, Jean-François(1979) *La condition postmoderne : rapport sur le savoir*, Éditions de Minuit.（ジャン＝フランソワ・リオタール（著）小林康夫（訳）(1989)『ポスト・モダンの条件 : 知・社会・言語ゲーム』水声社）

Porter, M.E. (1985) *Competitive advantage: creating and sustaining superior performance*, New York: Free Press. (M・E・ポーター（著）土岐坤・中辻萬治・小野寺武夫(訳) (1985)『競争優位の戦略―いかに高業績を持続させるか―』、ダイヤモンド社）

大澤幸生（2009)「価値は、測るのか？感じるのか？創るのか？」『第 3 回横幹連合コンファレンス予稿集』 2009 (0) 17-17.

大橋昭一、竹林浩志 (2013)「現代経営戦略論のあり方についての一考察 : ポーター経営戦略理論に関連して」『経済理論』374, pp.21-36.

影浦亮平 (2018)「ペナン島ジョージタウンのストリートアートと持続可能性」『COSMICA』(47), pp. 45-56.

田中俊徳 (2012)「世界遺産条約の特徴と動向・国内実施」『新世代法政策学研究』18, pp.45-78.

堀口朋亨、村山弘太郎、影浦亮平、高浜快斗（2022)「集積資源と観光振興との相補性に関する考察 : 小田原における歴史・文化・産業の複合的活用を通じて」『国際言語文化学会日本学研究』(7) pp.1-18.

# 福澤諭吉と加藤寛の比較研究試論
# A Tentative Comparative Study of Yukichi Fukuzawa and Kan Kato

磯山友幸・影浦亮平

Summary

This paper clarifies how Kato Kan received the ideas of Fukuzawa Yukichi and how he tried to develop them. Fukuzawa attempted to shift from Chinese classic studies to Western studies, but he did not regard Western studies as practical studies in their own right. He believed that studies could only be practical studies if they could be put to practical use in everyday life, and this idea of practical studies had a strong influence on Kato Kan. For Kato, the practicality of studies meant that they could contribute to solving social issues. Thus, Kato devoted himself to creating a new field of study, “interdisciplinary policy studies”, which could respond to the problems of real society. Another characteristic of Kato’s reception of Fukuzawa is that he does not emphasize Fukuzawa’s criticism of Confucianism. This is linked to his interpretation of Fukuzawa as a critic of the modern Japanese political and economic system, in which the private sector is dependent on the public sector. In fact, Fukuzawa believed that the ideal was for industry to be established through private investment, and he was critical of government interference in the market. This stance of Fukuzawa was inherited in Kato’s theory and practice.

【キーワード】福沢諭吉、加藤寛、独立、実学、儒教

## １．はじめに

本論は、福沢諭吉の思想を加藤寛がどのように受容し、どのように発展させようとしたかを明らかにしようとする試論である。福沢諭吉(1835-1901)は、1984 年から 2024 年まで一万円札の肖像であり続け、日本の知識人として一般に最も認知されている人間のひとりである。ヨーロッパ訪問と二度のアメリカ訪問の後、西洋の様々な思想と知識を日本に伝えた啓蒙思想家である。また、慶應義塾を創設した教育者であり、新聞「時事新報」を創刊し、多数の記事で日本社会に影響を与えたジャーナリストでもあった。加藤寛(1926-2013)は政府税制調査会会長などを務め、日本の行政改革に深く関与した実践型の経済学者であった。慶應義塾大学では湘南藤沢キャンパス(SFC)の創設において中心的な役割を果たし、SFC の

総合政策学部の初代学部長を務めた後、千葉商科大学に移り、学長を務めた。そして、千葉商科大学学長第一期の 1997 年に『福沢諭吉の精神』を発表した。この著作を中心にして、加藤が福沢の思想をどのように受容したのかを検討していきたい。それは戦後の福沢受容のひとつのあり方あるいは福沢の今日的な意義を明らかにする貢献になると同時に、『福沢諭吉の精神』を発表した当時、加藤が学長を務めていた千葉商科大学の精神史の一端を明らかにするものにもなることだろう。

福沢諭吉に関する先行研究は多数存在し、その研究史自体が研究対象になり得る状況である。小川原正道『福沢諭吉　変貌する肖像――文明の先導者から文化人の象徴へ』(2023)はまさしく、福沢の研究史そのものを研究した労作である。加藤寛については、まだ本格的な研究は少ない。先行研究として、磯山・影浦「加藤寛の『総合政策学』研究の試論」(2024)を挙げておく。しかし、両者の比較研究については確実に、いまだかつて存在していない。

## ２．福沢諭吉の基本思想

福沢諭吉の基本思想は、独立である。福沢によれば、独立には二種類あり、『学問のすすめ』の第 16 編の言葉を用いれば、「有形の独立」と「無形の独立」が存在する。これらふたつの独立はすなわち、物質的（経済的）独立と精神的独立である。思想史的な観点からは啓蒙思想家が精神的独立を主張するのは自然なことである。カントは『啓蒙とは何か』の中で、他人に依存せずに自ら考え自ら判断できる大人になることが啓蒙であるとする、啓蒙主義の基本テーゼを打ち立てたことはよく知られている。したがって、福沢諭吉の啓蒙主義の特徴は、物質的独立を主張したほうにあると言えるだろう。福沢に従うと、物質的独立は精神的独立のための必要条件である（ただし、十分条件ではない)。したがって精神的独立を追求する上で、まずは物質的独立を追求する必要があるというのが福沢の基本的な思想である。

福沢が『学問のすすめ』で提示する様々な論点は、基本的にこの物質的独立を実現する上で必要不可欠なことに関することである。福沢は実学を提唱するのは、実学が個々人の物質的独立を達成するための道具になるからである。また、実学を通じて儒教を批判するのは、儒教の倫理思想が基本的に清貧思想であって、お金を稼ぐことや商業に対して敵意があり、それは個人個人の物質的独立の妨げになるからである。また、儒教文化の中で悪徳とされた金銭欲や奢侈を福沢は肯定し、価値転換を図った。そして福沢は商業社会の発展のための論説をたくさん発表している。それは商業社会の中で、たくさんの物が売れるからであり、そのような社会でこそ、それぞれの人間がお金を稼ぎやすくなり、物質的独立を実現しやすくなるからである。福沢が金融資本主義を擁護する論陣を張ったのも、先物取引や投資が生産者側に有利な条件を与えるからであり、金融資本主義の制度がそのような性質のものに整っていくように発言を続けたのだった。その中でまた、国の市場介入は基本的に民間に損失を与えるものだと批判を繰り返したことも特徴的である。

## ３．実学から総合政策学へ

福沢は、実学という概念で、漢学から洋学への転換を図ったが、洋学をそのまま実学とはしなかった。「洋学は成業したれども、なほも一個私立の活計をなし得ざる者は、時勢の学問に疎き人なり」（福沢 2014: 第 2 編）と福沢は主張している。つまり、自分の力で生計を立てられるようにできないのであれば、洋学ではあっても無意味だと福沢は考えているのである。実際の生活の中で活用できてこそ、学問は実学であり得るのである。この実用の学問としての実学の発想は加藤寛にも強い影響を及ぼしていると思われる。ただし、福沢にとっての実用的であるということは、いかにその個人が自力でお金を稼げるようになるかという点を強調するものだったが、加藤にとって実用的であるということは、社会課題の解決にいかに貢献できるかという点を強調するものだった。加藤は、福沢は「実学を提唱し現実から目をそらすべきではないことを唱えた」（加藤 2021: 第二部 1）とし、実学とは現実を直視する学問である、さらに言えば、現実の課題に対応できる学問である、という見方を『福沢諭吉の精神』(1997)で提示している。

このとき経済学者加藤寛は、経済学という学問そのものに対する批判を展開する（当時主流であった M.フリードマンに代表される新古典派経済学がとりわけ念頭に置かれていたことが想定される)。彼は現実社会の様々な問題に対応できない既存の経済学に満足できなかった。そして、現実社会の問題に対応できる学問を生み出すことに力を注いだ。加藤としては、多様な社会科学を総合することがその処方箋になり得ると考えた。ここには、学問が細分化され、それぞれの学問が方法論と体系化にだけ関心を払い、現実社会の課題解決から乖離していっていることに対する批判と、現実社会の問題を分析するには複合的な視点が必要であるという見方がある。これが加藤の実学の解釈である。こうした視点は福沢にはないものと考えられる。福沢は、生計を立てるのに役立たない経済学は無意味であると考えるが、経済学が根本的に生計を立てるのに役立たないとは考えていない。単なる教養に終わらせず、生計を立てるのに役立つ実践知に落とし込む形で経済学を学ぶのが大切だとするのが福沢の基本的な考え方と言えるだろう。学知を現実の場面で応用できるようになるためには、その学知に対する深い理解が必要である。そのように考えると、洋学に関して、実学という考え方から福沢が求めているのは、その学問に対する深い理解であると見るのが妥当であると思われる。

加藤は現代社会の課題に対応できる人材の持つリテラシーを見定め、慶應義塾大学の SFC においては、自然言語と情報言語の二言語の教育を導入し、千葉商科大学では、それにさらに会計言語を加え、三言語の教育を導入した。会計言語については、福沢が簿記会計の重要性を認識し、『帳合之法』の翻訳を通じて、日本に初めて複式簿記を導入しようとしたのは、「大変な見識」（加藤 2021: 第三部 4）であると加藤はしつつ、住専問題に対する大蔵省（当時）の報告書は、「現代の官庁からいかに会計言語が欠落しているかの証左」（同上）であると指摘し、会計言語および簿記の考え方が今日において依然として重要であることを説く。

そして、この会計言語を『福翁自伝』の一節、「東洋の儒教主義と西洋の文明主義と比較してみるに、東洋になきものは、有形において数理学と、無形において独立心と、この二点

である」（福沢 2015: 王政維新）の中の「数理学」と加藤は結びつける。このようにして、福沢の根本思想である独立と同じくらいに、数理学である会計言語（情報言語も）は福沢の思想において重要とされていると加藤は主張する。ところで、この『福翁自伝』の一節を有名にしたのは、丸山眞男の論文「福沢に於ける『実学』の展開――福沢諭吉の哲学研究序説」(1947)である。加藤がこの一節を引いていること自体が、丸山の影響下にあると推察される一方で、この一節に対する丸山の解釈に加藤は触れていない。このこと自体が、加藤の福沢解釈の特徴を表していると思われる。

丸山は、この「数理学」とは厳密には数理的物理学のことを指していると喝破しつつ、福沢が実学だとする学問の基底には、物理学的思考があると見る。つまりは、実証主義的であるということである。そしてこの実証主義はこれまでの日本の精神文化を形成していた儒教と対立するものであると、丸山は指摘する。丸山によれば、儒教の自然認識は、自然現象の中に常に倫理的な価値判断を持ち込む。そしてあたかもその価値判断が自然界から得られたもののようにして取り扱い、自然法則から社会規範を説明する体裁を取る。そして自然法則に従うという体裁の下、社会関係と社会体制の固定化を目指す。しかし、物理学を範型とする福沢の実証主義は、自然法則を倫理的な価値判断から切り離す。丸山は社会関係の固定化からの実学による解放に、個人の精神的独立の契機までをも見て取っている（丸山 2017)。このようにして、学問から儒教とその倫理思想の排除をする実学の性質を「数理学」は指し示していると丸山は主張しているのである。加藤がこうした丸山の解釈に触れない理由としては、福沢と儒教の対立をあまり際立たせたくないという加藤の意図があるということではないだろうか。

### ４．儒教に対する加藤の好意

福沢は『学問のすすめ』において、儒教を明確に批判している。そして批判する理由についても明確にしている。まず、儒教文化は、ひとを物質的独立のほうに向かわせず、他人に対する怨望、すなわち恨みのほうに走らせるということを福沢は主張する。怨望、すなわち恨みの問題について、福沢は『学問のすすめ』の第 13 編で論じている。怨望という感情は損得勘定を越えている。自分の不幸と他人の幸福を比較し、自分も幸福になること（すなわち自分の物質的独立）を目指そうとするものではなく、他人も自分と同じように不幸にしようとする感情だからである。そしてこの感情は、資本蓄積を嫌う儒教の精神文化に由来するだけではなく、儒教思想が反映されている社会制度にも由来していると福沢は見ている。つまり、身分・職業が固定されている社会においては、物質的独立を得ようといくら努力しても、その努力は報われないので、経済的成功のための努力が原理的にできない。そして恵まれた他者に対する嫉妬と恨みの感情だけが生じるということである。福沢は、女性と身分の低い人間の取り扱いには困ると嘆く孔子のエピソードを取り上げつつ、その原因を作ったのは孔子自身、つまりは儒教であると非難している。個人の物質的独立の実現の観点からすると、儒教文化は有害である。だからこそ、福沢が実学から儒教を退けている。

また、儒教文化の中で悪徳とされた金銭欲や奢侈を福沢は肯定し、価値転換を図る必要が

あった。金銭欲は物質的独立のために必要なものであり、奢侈は商業社会の成立に不可欠なものだからだ。福沢は同じく第 13 編で、清貧と対をなす「貪吝」、すなわち金銭欲を肯定し、金銭欲は他人の自由を妨げない限りにおいて「人間の勉むべく美徳の一箇条」（福沢 2014: 第 13 編）であるとする。金をたくさん稼ぐことに努めることは不道徳ではない。道徳的な行為なのだ。論説「富豪の進歩を妨る勿れ」(1883)においても、同様の主張を繰り返している。儒教文化の中では、富豪であっても、自分の富を隠して貧しいように装う必要がある。そして、莫大な収益が期待できるビジネスチャンスがあったとしても、世間を恐れて手が出せない。ここでも福沢は価値転換を説く。商人が富を得ることは、武人が戦場で功績をあげるのと変わらない。富があることは忌避すべきことではない。そして、富を持つ人間に攻撃したがる人間は、他人に嫉妬をするのをやめて、自ら、富を得ようと努めるべきである、と。

個人の物質的な独立の実現のためには、何かを売って、金銭を得る必要がある。商業社会は、商業を盛んにし、物の売買の量を増大させる。商業社会においては、たくさんのものが売れる。たくさん物が売れるということは、たくさんお金を稼げるということである。たくさんの物が売れるためには、たくさんの買い手が必要である。したがって、商業社会の促進のためには、人間の購買欲を肯定する必要がある。生活必需品以外のものを購入する行為が「奢侈」、すなわち贅沢である。奢侈は、儒教文化の中で「貪吝」と同様に不道徳とされた。奢侈について、『学問のすすめ』の第 13 編で福沢は価値転換を施している。江戸時代においては（身分に応じた）服装規制によって、奢侈が不道徳であることが制度として表現されていた。福沢は奢侈については、金を稼いで、家計に問題のない範囲でたくさん使うのは「人間の美事」（福沢 2014: 第 13 編）だと論じる。奢侈は不道徳ではない。道徳的な行為なのだ。このように、奢侈についても福沢は価値転換を図る。この価値転換は商業社会にとって不可欠な購買欲のある消費者を確保しようとする意図が福沢にはあると見るべきである。実際に、『節約と奢侈』では、奢侈が生産物の需要を喚起することで、社会に繁栄をもたらすことを福沢は強調する。「今の文明の目的は奢侈に在り」（福沢 1959-64: 第 11 巻 276 頁)とまで福沢は言っている。奢侈に肯定的な商業社会の中でこそ、ものがたくさん売れるので、お金が稼ぎやすくなり、それぞれの人間が物質的独立を実現しやすくなると福沢は考えているのである。

以上のように、福沢の儒教批判には一貫した論理、すなわち、個人の物質的独立に対する障害を取り除くという彼の基本的な発想が存在している。しかしながら、福沢の思想の根本の部分には実は儒教が隠れていると加藤は見ている。『学問のすすめ』で登場し、その後も福沢が好んで用いたフレーズである「一身独立して一国独立す」について論じる際、加藤はそのような見解を披露する。このフレーズが言っていることは、それぞれの人間が物質的・精神的独立を果たせば、国家もまた独立する、というものである。なぜ、個人の独立が一国の独立につながるのか。加藤はここで、このつながりは儒教の思想が背景にないと説明できないと主張する。

ただし、福沢自身は、個人の独立が一国の独立につながることを、『学問のすすめ』の第3編で、特に儒教の思想に依拠せずに説明している。福沢によれば、明治の日本は独立国家ではない。日本は植民地ではないが、西洋との通商に関する不平等条約のために実質的には半独立国家になってしまっていると、福沢は見る。したがって、日本は国家の独立を目指す必要がある。どうすれば、日本は独立できるのか。不平等条約が日本の独立を妨げているのであれば、西洋諸国と再交渉し、条約改正をする必要があることだろう。条約改正のために現実に行動できるのは役人なので、役人が日本の独立のために努力しなければならないのだろうか。福沢は、そのようには考えない。役人だけではなく、国民全体が日本国家の独立に向けて努力すべきだと考えている。そしてそのために必要なのが、日本国民全体の物質的・精神的独立なのである。日本が西洋諸国と交渉し、西洋諸国と対等の立場になるためには、役人だけではなく、国民一人一人が変わらないといけない。国民一人一人が、物質的・精神的独立を達成しないといけない。彼によれば、以下の三つの理由により、個人の物質的・精神的独立は国家の独立のために必要とされる。一つ目の理由としては、日本人は市民にならなければならないからである。ここで言う市民とは、ヨーロッパのシビック的伝統における市民であって、すなわち、戦時中に国家のために自分の身を捧げることができる人間を指している。この市民意識を獲得するためには、物質的・精神的独立が必要である。他人に依存して生きている人間は、自分自身の貧困という問題を解決する責任が自分にあるとは感じていない。そのような人間が、自分自身の所属する国家を守る責任が自分にあるとは感じられない。戦争になれば、逃げだすことだろう。二つ目の理由としては、日本人とは西洋人たちと同等の立場で交渉できることが必要であるからだ。この交渉能力には、西洋人と日本人は同等であるという信念が必要である。自らの独立を実現できていない人間は、他者に依存せずには生きられないため、自分自身の尊厳を信じることができない。貿易において、そのような日本人がヨーロッパ人と交渉すれば、ヨーロッパ人の要求を受け入れるのみになってしまう。交渉の中で自分の利益のための要求ができないので、大損をする。そしてこの損失は個人としての損失であるだけではなく、国家としての損失でもある。三つ目の理由としては、日本人は国益を考慮できなければならないからだ。他人に依存して生きている人間は他人の力を借りることに慣れているので、外国人の力を借りることも厭わない。自分の利益になれば、外国人にどれだけ日本の利益を掠め取られようと、他の日本人にどのような損失が出ようと、気にしない。国益よりも自分自身の利益を優先するのである。以上の三つの理由から、国家の独立のためには、個人個人の物質的・精神的独立が必要であると、福沢は説明している。

福沢の場合、国家の独立とは、独立国家ないし主権国家の成立という、文字通りの意味ないし政治的・法的な意味を指している。仮にこの福沢の問題意識を現代日本に置き換えようとするなら、形の上では主権国家だけれども、国家の意思決定がアメリカ合衆国の意向に左右される今の日本は本当に独立国家なのか、というものになることだろう。加藤は、明らかに国家の独立をそのようには捉えておらず、より広い意味で理解していると見ることができる。加藤にとって国家の独立とは、公あるいはコミュニティの適切な形での成立である。

「一身独立して一国独立す」という福沢のフレーズが彼にとって重要なのは、まずもって、私があって公があるのであって、公があって私があるのではない、というようにこのフレーズを解釈すれば、私が公に依存する現代日本の政治・経済システムに対する批判として、いまだに有効であると彼は考えるからである。民間は公的事業、公的資金、あるいは公的企業体に依存し、公のほうは、このようにして民間を実質的に支配することを好み、支配している側なので、効率性を求められることはなく、失敗しても責任を取らされることもない。住専問題にしても国鉄問題にしても不適切な公共事業の問題にしても農業問題にしても、基本的にはこの官僚主導の政治・経済システムが原因であると加藤は見ており、このような公のあり方は不適切だと批判する役割を福沢に負わせたいのである。

この観点から、なぜ、個人の独立が一国の独立につながるのかという問いを見た場合には、たしかに福沢は少なくとも『学問のすすめ』の第 3 編で「一身独立して一国独立す」という主張を論じる際には、それに答えていないと言える。加藤が一国の独立の解釈を以上のように設定しているため、福沢のほうにその答えがないのは当然であるのだが、ここから加藤は議論を進めて、このつながりを説明するものとして、福沢の頭の中には儒教の思想があるという見方を提示する。加藤は以下のように論じている。

> 福沢がつねに語った「一身独立して一国独立す」「身も独立し、家も独立し、天下国家も独立すべきなり」の論理は、『大学』に示されている中国の伝統的な秩序観「修身―斉家―治国―平天下」の論理に呼応して、明確な相似性を示している。これと同様に、おそらく福沢の「公」の概念も、漢字の象形が表す「私的なもの〔ム〕を、開かせる〔ハ〕」という中国的なものに近かったのではないだろうか。（加藤 2021: 第三部 1）

このようにして、一見すると、福沢は儒教の徹底的な批判者であるが、彼が言語化しない思想的背景には儒教があると加藤は主張するのである。ここには、福沢と儒教を対立させたくないという彼の意図が表れている。

このことがまた、福沢と千葉商科大学の創設者の遠藤隆吉を加藤が同一視することを可能にしていると見ることができる。遠藤隆吉の「吉」は福沢諭吉の「吉」からあやかったものであり、遠藤は実学主義者であり、官僚嫌いであり、「治道家」という概念で持って、世を指導していくためにこそ学問を納めるという学問観を持っている等、遠藤と福沢をつなぐ点を加藤は列挙する。しかし遠藤は、福沢とは異なり、西洋思想と東洋思想をいかに和解させようかということに心を砕いた思想家である。本論文では遠藤隆吉について詳しく論じる用意はないが、ここでは、千葉商科大学の建学の精神（元々は巣鴨高等商業学校の「建学の趣旨」）の第一文「能力を外にして長幼の序を認め、為にする所なくして人格の光を仰ぎ」にだけ注目してみたい。この一文には東洋思想と西洋思想を和解させようとする遠藤隆吉の思想の特徴がよく表れている。この一文には長幼の序という儒教の規範意識と、カント倫理学の義務論、すなわち、「何々をする為に」を定式とする仮言命法と対比させられる形で与えられ、それぞれの他者を目的それ自体として処遇すべきだとする定言命法が同列に

並べられている。そしてこの二つの間をつなぐものとして「能力を外にして」というブリッジが加えられ、長幼の序と定言命法をつなげられている。ここで遠藤は、カントの定言命法と両立する、長幼の序の再解釈を提示していると見るのが良いだろう。能力という観点から考えると、たとえば体力を考えた場合、一般に老人は若者よりも劣っており、肉体労働者としての活用には比較的不適な人材である。しかし、カントの言うように、それぞれの人間を自分の目的を達成するための手段としてではなく、それぞれの目的をもって生きるかけがえのない他者として尊重すべきであると考えるならば、能力のあるなしにかかわらず、老人を含めてすべての人間が尊重されるべきである。このように長幼の序を理解するのが良いと遠藤は考えていることが、この文からは読み取れる。このような儒教と西洋の近代思想を架橋しようとする努力は、福沢には見られないものである。しかしながら、そのような福沢と遠藤を同一視できるのは、儒教思想と対立しない福沢像を加藤が思い描いているからこそである。

### 5．民間の力を強くする

福沢は、それぞれの日本国民が物質的独立を果たし、民間の力が強くなっていくことが、そのまま日本国家全体の利益につながると考えた。そして、加藤が言うように、国家主導ではなく、民間による経済の活性化を福沢が主張しているのも確かである。象徴的なのは、「殖産商売」や「殖産富国」といった「殖産何々」という表現である。「時事新報」で福沢が発表した数多くの論説の中で、「殖産何々」という表現を多数見つけることができる。しかし、同時に、福沢は当時の国是であるはずの「殖産興業」という表現は基本的に使っていないことがわかる。「殖産興業」の国策でもって、当時の日本政府は生産量を増大させる（＝殖産）ために、国営企業の起業（＝興業）に力を入れていた。福沢は「殖産商売」といった表現を使うことは好みつつも、「殖産興業」という言葉は好まなかったのは、「殖産」には賛成しても、国による「興業」には賛成していなかったことの表れであると解すべきだろう。株の長期保有を勧める論説「鉄道財産」(1890)、「相場所の利用」(1893)、「小投機を制するは大投機を行ふに在り」(1894)の中での議論からも明らかなように、福沢は、民間投資により産業が成り立っていくことが理想であると考えている。また、米の不作による米価の高騰に対して、政府が先物取引に介入してその価格を下げさせた事案に対して批判を展開した論説「漫に米価の下落を祈る勿れ」(1890)に見られるように、政府による市場への干渉に対して福沢は批判的な論陣を張る。

奇しくも、加藤は政府の米価審議会の委員になり、米価の引き上げに対して反対した。戦後の日本は基本的に米と農家の保護政策を取ってきた。しかし、結局のところ、米は安くて儲からない。割の合わない農業であるにもかかわらず、農業協同組合に高い機械と肥料を農家に売りつけられては貸付の状態にされて、農家は米を売っては農協からの借金を返済することに収益を充てることを余儀なくされる。しかし、さほど収益がないので、借金が返済できない状況が継続してしまう。農家保護政策により、むしろ、農家の物質的独立が妨げられているという状況がここにある。『福沢諭吉の精神』の中で加藤は明言していないが、要

は少々、米価を引き上げたところで農家の借金体質は改善し得ないので、そうであれば、米価を引き上げず、農家に米作りを諦めさせて、収益性の高い農作物への転換を促したほうが良い、というのが加藤の当時の主張だったのであろう。福沢の時代の稲作を巡る状況とは異なるにせよ、加藤と福沢は、政府の干渉によって市場を歪めることに対して批判的な立場を取る点において共通性がある。この点において、加藤は確実に福沢の後継者である。

加藤の研究を振り返ると、市場に対する国家の干渉主義に関するものが多い。加藤が研究した社会主義の計画経済はまさしく、市場に対する国家の干渉主義が最も肥大化した形態であった。また加藤がハイエクに関心を示したのは、こうした問題意識の親和性を感じ取ったからであろう。加藤はハイエクの『利潤、利子および投資』の翻訳をしたが、その解説の中で、ハイエクは「政府による市場機構への干渉主義は自由主義経済にとって重大な脅威を与えると考えた」(ハイエク 2023: 218)経済学者であるとしている。そして、実践においても、市場に対する国家の干渉主義を批判する活動家であり続けた。先ほど取り上げた米価審議会の委員の時もそうであったし、国鉄を分割・民営に持っていった国鉄再建監理委員会でも、その態度を貫徹させたのだった。理論面と実践面の両面において、民間の国家依存を是正し、民間の力を強めることが加藤の基本主張であった。公に依存しない民間のあり方こそが、福沢から加藤までに続く終わらない夢であり続けた。

## 6．結論

本論は、福沢諭吉の思想を加藤寛がどのように受容し、どのように発展させようとしたかを明らかにした。福沢は漢学から洋学への転換を図ったが、洋学をそのまま実学とはしなかった。実際の生活の中で活用できてこそ、学問は実学であり得ると福沢は考え、この実学の発想は加藤寛にも強い影響を及ぼした。そして加藤にとって学問が実用的であるということは、社会課題の解決に貢献できるということだった。こうして、現実社会の問題に対応できる学問、「総合政策学」を生み出すことに加藤は力を注いだ。また、加藤による福沢受容の特徴として、福沢の儒教批判を強調しない点を挙げることができる。それは、民間が公に依存する現代日本の政治・経済システムに対する批判者として福沢を解釈することと連動している。実際のところ、福沢は、民間投資により産業が成り立っていくことが理想であると考え、政府による市場への干渉に対して批判的だった。この福沢の姿勢は、加藤の理論と実践の中で引き継がれた。

## 参考文献

磯山友幸・影浦亮平(2024)、「加藤寛の『総合政策学』研究の試論」、『日本学研究』、第 9 号、国際言語文化学会

小川原正道(2023)、『福沢諭吉　変貌する肖像――文明の先導者から文化人の象徴へ』、Kindle、筑摩書房

加藤寛(1960)、『ソ連の経済成長と経済計画』、日本評論新社（慶應義塾経済学会経済学研究叢書）
加藤寛(1967)、『最適社会の経済学――比較経済体制論入門』、講談社
加藤寛(1968)、『計画経済の成長方式――現代ソビエト経済論』、ダイヤモンド社
加藤寛、中村まづる(1994)、『総合政策学への招待』、有斐閣
加藤寛（1999)、『「官」の発想が国を滅ぼす』、実業之日本社
加藤寛（2001)、『加藤寛の日本新生論』、ビジネス社
加藤寛(2006)、『教育改革論』、丸善ライブラリー
加藤寛(2021)、『福沢諭吉の精神：日本人自立の思想』（1997）、Kindle、PHP 研究所
福沢諭吉（1959-64)、『福沢諭吉全集』、慶應義塾編、全 21 巻、岩波書店
福沢諭吉(2014)、『学問のすすめ』(1872-1876)、Kindle、講談社
福沢諭吉(2015)、『福翁自伝』(1899)、Kindle、講談社
丸山眞男(2017)、「福沢に於ける『実学』の展開――福沢諭吉の哲学研究序説(1947)」『論集福沢諭吉(1973)』、Kindle、平凡社
ハイエク、F. A. (2023)、『利潤、利子および投資』(1939)、新版ハイエク全集第 I 期第 2 巻、加藤寛・林直嗣・細野助博翻訳、Kindle、春秋社

# 『国際言語文化学会 日本学研究』原稿執筆規定

京都外国語大学日本語・日本語教育研究会、カルチュラル・スタディーズ研究会では、年１回、研究会誌『国際言語文化学会 日本学研究』を刊行する。

１．執筆資格：
その年度の研究会において口頭発表することを原則として条件とする。
２．原稿の種類：
1)原稿の種類は以下のとおりで、編集委員会が認めたものとする。
研究論文：日本学または文化の研究および関連領域について、新規性・独創性のある研究、かつ、論証性のあるもの。
2)すべての論文は「投稿論文」として扱い、2 名の査読者による査読を行う。査読に当たった者の一覧は公開するが、個々の論文における査読者の氏名は公開しない。
3)論文は未発表のものに限る。他誌に同時に投稿していることがわかった場合は不採用とする。ただし、未公刊の修士論文、博士論文の一部は投稿できる。
4)翌年 3 月発行の会誌に掲載されるものの締め切りは 1 月の第 1 日曜日とする。
３．原稿の分量等：
1)論文は、原則として 20 ページまでとする。
2)図表などは上記の枚数に含まれるものとする。
3)締切日を過ぎた原稿は受け付けない。
４．要旨などについて：
論文の初めに英語の要旨をつけること。要旨の分量は 800 字までとする。また、タイトルは、欧文和文両方を必要とする。
５．校正：
原則として、査読以後の文章の訂正、加筆は認めない。ただし、査読者の指示があった場合に限り、その箇所を修正できる。
６．原稿の採否：
編集委員会による査読によって締切日から約１か月で決定される。
７．原稿の掲載：
当該号の投稿論文数、その他の事情により次号に繰り越す場合がある。その場合、編集委員会は投稿者に連絡し、協議するものとする。
８．その他：
必要な事項については、編集委員会の議を経て決定する。
９.著作権について：
掲載原稿の著作権は、執筆者に帰属する。ただし、編集委員会は、掲載原稿を電子化し、インターネット公開・配布するための権利を有するものとする。
10. 原稿の送付先：
r_kageura@kufs.ac.jp（影浦）

国際言語文化学会日本学研究第 10 号

執筆者

王 梓洋（京都言語文化学院 専任講師）

磯山友幸 （千葉商科大学 教授）

影浦亮平（千葉商科大学 基盤教育機構 准教授）

辻 周吾（流通科学大学 商学部 准教授）

堀口朋亨（国士舘大学 経営学部 経営学科 教授）

横田 彩子（大阪大学大学院 人文学研究科 言語文化学専攻 博士前期課程）

査読者

清水 泰生（同志社大学）

辻 周吾（流通科学大学 商学部 准教授）

影浦亮平（千葉商科大学 基盤教育機構 准教授）

松繁 弘之（愛知淑徳大学 非常勤講師）

辰巳 遼（京都外国語短期大学 講師）

『国際言語文化学会 日本学研究』第10号

令和 7 年 3 月 31 日　印刷
令和 7 年 3 月 31 日　発行

**編　集**　京都外国語大学日本語・日本語教育研究会
京都外国語大学カルチュラルスタディーズ研究会
**連絡先**　日本語・日本語教育研究会:r_kageura@kufs.ac.jp
カルチュラルスタディーズ研究会:r_tatsum@kufs.ac.jp
**発行所**　京都外国語大学国際言語文化学会事務局
〒615-8558　京都市右京区西院笠目町 6
**印　刷**　株式会社　北斗プリント社