国立国語研究所学術情報リポジトリ

企業の中の敬語

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2017-06-09 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 国立国語研究所, The National Language Research Institute メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.15084/00001264

国立国語研究所報告　73

企業の中の敬語

A SOCIOLINGUISTIC INVESTIGATION
OF
THE HONORIFIC EXPRESSIONS
IN
JAPANESE PRIVATE ENTERPRISES

三省堂

© 1982 The National Language Research Institute

Printed in Japan

刊　行　の　こ　と　ば

国立国語研究所では創立以来，国民の言語生活の実態を知るための社会調査を，全国各地の地域社会で実施してきた。特に敬語については，愛知県岡崎市・三重県上野市・島根県松江市などにおいて，住民各層の敬語意識・敬語使用の実態を調査し，その結果はそのつど報告書に公表してきた。これらはいずれも対象を家庭や地域社会に求めたものである。これに対して，国民が各種の生産活動に従事する場としての職場社会は，当研究所の内外を問わず従来ほとんど調査の対象となることがなかった。職場は，家庭や地域社会とは性格を異にする社会集団であり，そこでの言語生活の実態を明らかにすることは，国民の言語生活の全体像を知る上で不可欠な部分を占める。また，一般に敬語が論じられる時に，職場の敬語は必ずといってよいほど話題にされ，その実態を知る調査の必要性が指摘されているものである。

そこで，当研究所は，昭和50年度から昭和52年度までの3年間，「敬語の社会的研究」の題目のもとに，東京・茨城・大阪・京都の各地において，大企業の事業所や社宅，個人経営の小企業，および企業の地元の地域社会を対象とした各種調査を実施した。このたび，これらの調査のうち，大企業の事業所において従業員を対象に行ったアンケートおよび面接調査の結果がまとまったので，ここに国立国語研究所報告73として公刊することとした。

本研究は言語行動研究部第一研究室が担当した。調査には同室以外の研究所員が参加したほか，東京外国語大学その他の大学院生・学生の協力を得た。また，本報告書の執筆分担は目次に記したとおりである。

言うまでもなく，こうした調査は，調査対象の企業や地域の方々，そして回答者の方々の理解と協力がなければ実施できないものである。今回の各種調査においては，特に，調査を受け入れるについて企業の当局の格別のご厚意，またご関係の多くの方々の熱意あるご協力をいただいた。ひとりひとりのお名前は掲げないが，調査実施にご協力くださった企業体と機関，およびその部局をここに記し，心からお礼を申し上げる。

株式会社日立製作所

本社　（東京都千代田区）　人事教育部教育グループ

日立工場　（茨城県日立市）　総務部文書課・勤労部勤労第一課

多賀工場　（茨城県日立市）　総務部勤労課・総務部庶務課
大阪営業所　（大阪市東区）　総務部総務課
大阪商品営業所　（大阪市東区）
多賀工場京都分工場　（京都府乙訓郡）　総務課
日鐵建材株式会社
本社　（東京都中央区）　人事部人事課
株式会社稲葉先春園　（大阪市北区）
株式会社渋谷利兵衛商店　（大阪市東区）
フード・ワインショップ中川　（大阪市西区）
日立市教育委員会　社会教育課
日立市役所　消費生活センター
日立商工会議所　商工振興課
日立市の各地区公民館
私立日立女子高等学校

このほか，株式会社日立製作所 取締役会長(当時) 駒井健一郎氏，日鐵建材株式会社 社長(当時) 辻正作氏には，それぞれの企業での調査実施について格別のご配慮にあずかった。また，日立製作所 人事教育部 副部長 木下秀人氏には，本報告書の原稿をご閲読いただき，数々の貴重なご指摘を賜った。また，大阪での小規模企業調査の対象３社をご紹介くださったのは，大阪外国語大学教授吉田彌壽夫氏である。調査を進める上にこうむった，かけがえのないご配慮に対して，あらためてお礼申し上げる。

なお，上に述べたとおり，本報告書は実施した調査の全体にわたるものではない。残された部分の結果についてもひきつづき公表していきたいと考えている。

本書の内容は，これまで研究の十分でなかった日本語の敬語の一面を，新たに問題として記述することを試みたものである。その基礎的な資料としての性格について，各位のご理解とご批判がいただければ幸いである。

昭和57年３月

国立国語研究所長
林　　大

目　　次

刊行のことば

1. 研究の概要　(中村　明)

1.1. 目的 …… 1
1.2. 担当者・協力者 …… 2
1.3. 企業内面接調査 …… 3
1.3.1. 課題 …… 3
1.3.2. 対象 …… 4
1.3.3. 実施時期 …… 4
1.3.4. 調査内容 …… 5
1.4. 店舗内面接調査 …… 6
1.4.1. 課題 …… 6
1.4.2. 対象 …… 6
1.4.3. 実施時期 …… 7
1.4.4. 調査内容 …… 7
1.5. 企業内アンケート調査 …… 8
1.5.1. 課題 …… 8
1.5.2. 対象 …… 8
1.5.3. 実施時期 …… 9
1.5.4. 調査内容 …… 9
1.6. 市民調査 …… 10
1.6.1. 課題 …… 10
1.6.2. 対象 …… 11
1.6.3. 実施時期 …… 11
1.6.4. 調査内容 …… 11
1.7. 企業内録音調査 …… 12
1.7.1. 課題 …… 12
1.7.2. 対象 …… 12
1.7.3. 実施時期 …… 13
1.7.4. 調査内容 …… 14

2. 企業内アンケート調査　(杉戸清樹)

2.1. 調査の概要…… 15
2.1.1. 目標と性格…… 15
2.1.2. アンケート調査票…… 16
2.1.2.1. 体裁…… 16
2.1.2.2. 「アンケートのお願い」と「記入上の注意」…… 18
2.1.2.3. 調査票の種類…… 19
2.1.2.4. 調査項目の内容…… 20
2.1.3. 調査票の配布・回収…… 47
2.1.4. 調査の対象…… 48
2.1.4.1. 対象企業…… 48
2.1.4.2. 所属する部・課…… 50
2.1.5. 回答者の職階とこれに関連する属性…… 55
2.1.5.1. 職階と性別…… 55
2.1.5.2. 年齢（職階別）…… 63
2.1.5.3. 年齢（性別）…… 71
2.1.5.4. 在社年数…… 74
2.1.5.5. 学歴…… 79
2.1.5.6. 職階・性・年齢・在社年数・学歴の相互連関…… 84
2.1.5.7. 職階の経験年数…… 93
2.1.5.8. 職階をめぐる属性のまとめ…… 95
2.1.6. 回答者のその他の属性…… 96
2.1.6.1. 出身地…… 96
2.1.6.2. 子供のころの家の生業 …… 100
2.1.6.3. 日立・日鐵に入社する前の勤務 …… 101
2.1.6.4. 入社後の転勤経歴 …… 102
2.1.6.5. 社宅・寮での居住率 …… 104
2.2. 調査の結果 …… 107
2.2.1. 言語意識 …… 108
2.2.1.1. ことばづかいへの留意度 …… 108
2.2.1.2. ことばづかいの上での留意点 …… 112
2.2.1.3. 方言使用意識(1) …… 118
2.2.1.4. 方言使用意識(2) …… 122
2.2.2. 敬語意識 …… 142
2.2.2.1. 現在の社内敬語への意識 …… 143
2.2.2.2. 将来の社内敬語への意見 …… 150
2.2.2.3. 敬語形式の指摘 …… 160
2.2.2.4. 場面の人間関係把握 …… 197

2.2.2.5. ことばづかいの要因についての意識 …… 206
2.2.2.6. 話し相手と丁寧さの意識 …… 221
2.2.3. 敬語習得 …… 239
2.2.3.1. 敬語習得の機会 …… 239
2.2.3.2. 育った家庭の言語環境 …… 245
2.2.4. 敬語使用意識 …… 249
2.2.4.1.「お」の使用状況 …… 249

3. 企業内面接調査　(3.2. を除き中村　明)

3.1. 概要 …… 267
3.1.1. 調査対象 …… 267
3.1.2. 調査法 …… 268
3.1.3. 調査項目 …… 272
3.1.3.1. 東京 …… 272
3.1.3.2. 茨城 …… 278
3.1.3.3. 京阪 …… 283
3.1.4. 会話量 …… 288
3.1.4.1. 職階と公的・私的な会話量——茨城 …… 289
3.1.4.2. 職階と公的・私的な会話量——京阪 …… 292
3.1.5. 職階・年齢・在社歴 …… 292
3.1.5.1. 職階・年齢・在社歴のどれを重視するか——東京 …… 293
3.2. 場面把握 ……(3.2. のみ野元菊雄)…… 295
3.2.1. 調査の実施 …… 295
3.2.2. 問題ごとの正答について …… 296
3.2.3. 3問合計得点から …… 300
3.2.4. 反応時間について …… 301
3.2.5. 反応時間と合計得点との関係について …… 302
3.3. 呼びかけ …… 305
3.3.1. クンづけの範囲 …… 305
3.3.1.1. クンづけの範囲——東京 …… 305
3.3.1.2. クンづけの範囲——茨城 …… 306
3.3.1.3. クンづけの範囲——京阪 …… 307
3.3.2. 呼びかけ …… 309
3.3.2.1. 要求表現にあらわれた呼びかけ——東京 …… 309
3.3.2.2. 質問に先立つ呼びかけ——東京 …… 312
3.3.2.3. 両者の対応——東京 …… 315
3.3.2.4. 呼びかけの意識——茨城 …… 317
3.3.2.5. 呼びかけの意識——京阪 …… 322
3.3.2.6. 申し出に先立つ呼びかけ——京阪 …… 326

3.3.2.7. 両者の対応——京阪 …… 329
3.3.2.8. グループごとの結果——京阪 …… 331
3.4. 二人称の動作 …… 338
3.4.1. 行クカ …… 338
3.4.1.1. 調査結果——東京 …… 338
3.4.1.2. 調査結果——茨城 …… 344
3.4.1.3. 調査結果——京阪 …… 350
3.4.1.4. グループごとの結果——京阪 …… 356
3.4.2. 来ルカ …… 363
3.4.2.1. 調査結果——東京 …… 363
3.4.2.2. 調査結果——茨城 …… 367
3.4.2.3. 調査結果——京阪 …… 372
3.4.2.4. グループごとの結果——京阪 …… 375
3.4.3. 居ルカ …… 381
3.4.3.1. 調査結果——東京 …… 381
3.4.3.2. 調査結果——茨城 …… 385
3.4.3.3. 調査結果——京阪 …… 390
3.4.3.4. グループごとの結果——京阪 …… 393
3.5. 一人称の動作 …… 400
3.5.1. 行クヨ …… 400
3.5.1.1. 調査結果——東京 …… 400
3.5.1.2. 調査結果——茨城 …… 405
3.5.1.3. 調査結果——京阪 …… 409
3.5.1.4. グループごとの結果——京阪 …… 412
3.5.2. 来ルヨ …… 418
3.5.2.1. 調査結果——東京 …… 418
3.5.2.2. 調査結果——茨城 …… 421
3.5.2.3. 調査結果——京阪 …… 425
3.5.2.4. グループごとの結果——京阪 …… 428
3.5.3. 居ルヨ …… 433
3.5.3.1. 調査結果——茨城 …… 433
3.5.3.2. 調査結果——京阪 …… 437
3.5.3.3. グループごとの結果——京阪 …… 441

4. 調査結果のまとめと調査の反省

4.1. 企業内アンケート調査のまとめ ……(杉戸清樹)…… 449
4.1.1. 職階をめぐる，回答者の諸属性 …… 449
4.1.2. 言語意識 …… 450
4.1.3. 敬語意識 …… 452

4.1.4. 敬語習得 …… 455
4.1.5.「お」の使用状況 …… 455
4.2. 企業内面接調査のまとめ ……(中村　明)…… 457
4.2.1. 会話量 …… 457
4.2.2. 場面把握 …… 458
4.2.3. 呼びかけ …… 458
4.2.4. 一人称・二人称の動作 …… 458
4.2.4.1. 地域別の傾向 …… 459
4.2.4.2. 一般的な傾向 …… 469
4.2.4.3. 語形に関する傾向 …… 469
4.3.「ゲゼルシャフトの敬語」ということ
——「敬語の社会的研究」の社会学的反省——
……(渡辺友左)…… 471
4.3.1. 研究課題設定の前提としての，日本企業のゲゼルシャフト性… 471
4.3.1.1. はじめに …… 471
4.3.1.2. 研究の前提としての，日本企業のゲゼルシャフト性 …… 472
4.3.1.3. アンケートの実施とその結果 …… 475
4.3.1.4. 日本の企業内人間結合のゲマインシャフト的性格 …… 484
4.3.2. ゲゼルシャフトの敬語とは何か …… 488
4.4. 調査の反省 ……(渡辺友左・中村　明・杉戸清樹)…… 497
4.4.1. 調査の反省 …… 497
4.4.2. 今後の課題 …… 500

参考文献 …… 502

索　　引 …… 503

CONTENTS

Foreword

1. Outline of the Investigation 1

2. Investigation Based on Written Questionnaire 15

2.1. Details and Procedures 15

2.2. Results 107

1) Attitudes towards Language 108

2) Attitudes Related to Honorifics 142

3) Consciousness of Learning of Honorifics 239

4) Consciousness of Usage of Honorifics 249

3. Investigation Based on Oral Interviews 267

3.1. Details and Procedures 267

3.2. Ability to Judge Situations 295

3.3. Forms of Address 305

1) Suffix "-KUN" 305

2) Other Address Forms 309

3.4. Expressions Related to the Actions of the Addressee 338

1) "IKUKA?" ("Will you go?") 338

2) "KURUKA?" ("Will you come?") 363

3) "IRUKA?" ("Will you be there?") 381

3.5. Expressions Related to the Actions of the Speaker 400

1) "IKU" ("I'll go.") 400

2) "KURU" ("I'll come.") 418

3) "IRU" ("I'll be here.") 433

4. Summary and Remarks 449

4.1. Results of the Investigation Based on Written Questionnaire 449

4.2. Results of the Investigation Based on Oral Interviews 457

4.3. Some Remarks from the Sociological Point of View 471

4.4. Remarks on Some Problems in the Survey 497

Index 503

図表の目次

2. 企業内アンケート調査

表 2－1　所属部課（日立本社）　50
表 2－2　所属部課（茨城２工場）　52
表 2－3　所属部課（京阪）　53
表 2－4　所属部課（日鐵建材）　54
図 2－5　日立製作所の職階制度　56
図 2－6　日立製作所の調査で適用した職階　57
表 2－7　日立製作所・事務系・アンケート回答者（職階・性別）　58
表 2－8　日立製作所・現場系・アンケート回答者（職階・性別）　59
表 2－9　日立製作所　アンケート回答者（性別）　60
図 2－10　日鐵建材の職階制度　61
図 2－11　日鐵建材の調査に用いた職階　62
表 2－12　日鐵建材　アンケート回答者（職階・性別）　62
表 2－13　日鐵建材　アンケート回答者（性別）　63
図 2－14　各職階の年齢分布（日立本社）　64
図 2－15　各職階の年齢分布（茨城事務系）　65
図 2－16　各職階の５％以上が属する年齢の幅（日立本社）　66
図 2－17　各職階の５％以上が属する年齢の幅（茨城事務系）　66
表 2－18　各職階の年齢の平均と標準偏差（日立本社・茨城事務系・京阪事務系）　67
図 2－19　各職階の年齢分布（日鐵建材）　68
図 2－20　各職階の５％以上が属する年齢の幅（日鐵建材）　67
表 2－21　各職階の年齢の平均と標準偏差（日鐵建材）　69
図 2－22　各職階の年齢分布（茨城現場系）　70
図 2－23　各職階の４％以上が属する年齢の幅（茨城現場系）　69
表 2－24　各職階の年齢の平均と標準偏差（茨城現場系・京阪現場系）　71
表 2－25　回答者の年齢構成（事業所別・性別）　72
図 2－26　性別の年齢分布（日立製作所全体）　73
図 2－27　性別の年齢分布（日鐵建材）　73
図 2－28　性別の年齢分布（日立本社）　73
図 2－29　性別の年齢分布（茨城現場系）　73
表 2－30　職階別・性別にみた在社年数の平均と標準偏差（日立本社・茨城事務系・京阪事務系）　75
図 2－31　性別の在社年数（日立本社）　75
表 2－32　職階別の在社年数（日立本社・茨城事務系）　76

表 2－33　職階別・性別にみた在社年数の平均と標準偏差（茨城現場系・京阪現場系）77
図 2－34　性別の在社年数（茨城現場系）77
図 2－35　職階別の在社年数（茨城現場系）77
表 2－36　日鐵建材での在社年数 79
表 2－37　性別・事業所別の学歴（事務系）80
図 2－38　職階別の学歴（日立本社）81
図 2－39　職階別の学歴（日鐵建材）81
図 2－40　職階別の学歴（茨城事務系）82
表 2－41　性別・事業所別の学歴（茨城現場系・京阪全体）83
図 2－42　職階別の学歴（茨城現場系）83
表 2－43　各種学校・専門学校の経験（日立本社・茨城）84
図 2－44　職階・性・年齢・在社年数・学歴の相互連関（日立本社）86～87
図 2－45　職階・性・年齢・在社年数・学歴の相互連関（茨城事務系）88～89
図 2－46　職階・性・年齢・在社年数・学歴の相互連関（茨城現場系）90～91
表 2－47　職階別・性別・学歴別の現職階経験平均年数（日立事務系）94
表 2－48　職階別・性別・学歴別の現職階経験平均年数（日立現場系）94
表 2－49　職階×学歴の経験年数 95
表 2－50　小学校時代の居住地（地方別・事業所別）97
表 2－51　事業所のある都府県出身者の割合（事務系・職階別）98
表 2－52　事業所のある府県出身者の割合（現場系・職階別）98
表 2－53　事業所のある都府県出身者の割合（性別・学歴別）98
表 2－54　小・中学生時代の家庭の生業（事業所別）100
表 2－55　育った家庭の生業の営業場所（全事業所）101
表 2－56　入社前の他社勤務 102
表 2－57　入社後の転勤回数 103
表 2－58　転勤先と在勤期間 104
表 2－59　社宅・寮での居住率 105
図 2－60　ことばづかいへの留意度（事業所別全体）109
表 2－61　ことばづかいへの留意度（事務系・現場系）109
表 2－62　ことばづかいへの留意度（事業所別・性別）110
表 2－63　ことばづかいへの留意度（事業所別・職階別）111
表 2－64　ことばづかいの上での留意点（大分類）113
表 2－65　方言を使うことをどう思うか（事業所全体別）119
表 2－66　方言を使うことをどう思うか（事業所別・性別）119
図 2－67　方言を使うことをどう思うか（事業所別・職階別）120
表 2－68　方言を使うことをどう思うか（事業所別・出身地別）121
表 2－69　方言を使うことをどう思うか（事業所別・転居有無別）121
表 2－70　方言形式の使われ方（茨城・事業所別・性別）123
図 2－71　方言形式の使われ方（茨城事務系・職階別）126

図 2-72　方言形式の使われ方（茨城現場系・職階別）　128
図 2-73　方言形式の使われ方（茨城事務系・出身地別）　129
図 2-74　方言形式の使われ方（茨城現場系・出身地別）　131
表 2-75　方言形式の使われ方（京阪・性別・全体）　134
表 2-76　方言形式の使われ方（京阪事務系・職階別）　136
表 2-77　方言形式の使われ方（京阪現場系技能員のみ）　136
図 2-78　方言形式の使われ方（京阪・出身地別）　137
表 2-79　京阪出身者・男女別の使用率と期待値　139
表 2-80　京阪出身者・事務員・技能員の使用率と期待値　139
表 2-81　京都分工場における茨城方言の使われ方（全体）　141
表 2-82　京都分工場における茨城方言の使われ方（茨城勤務経験の有無別）　141
表 2-83　現在の社内敬語への意識（事業所別・性別・全体）　143
図表 2-84　現在の社内敬語への意識（事業所別・職階別）　146
図 2-85　現在の社内敬語への意識（事業所別・年齢別）　147
表 2-86　現在の社内敬語への意識（京阪・年齢別）　147
図 2-87　現在の社内敬語への意識（事業所別・在社年別）　148
表 2-88　将来の社内敬語への意見（事業所別・性別・全体）　150
図表 2-89　将来の社内敬語への意見（事業所別・職階別）　152
図 2-90　将来の社内敬語への意見（事業所別・年齢別）　153
表 2-91　将来の社内敬語への意見（京阪・年齢別）　154
図 2-92　将来の社内敬語への意見（事業所別・在社年別）　155
表 2-93　将来の社内敬語への意見（事業所別・学歴別）　156
表 2-94　ことばづかいへの留意度と現在の社内敬語への意識のクロス集計（茨城現場系）　158
表 2-95　ことばづかいへの留意度と将来の社内敬語への意見のクロス集計（事業所別）　158
表 2-96　現在の社内敬語への意識と将来の社内敬語への意見のクロス集計（茨城現場系）　160
表 2-97　敬語形式の指摘（1）「あの人は駅へ行かれた」(1) 日立本社　(2) 日鐵建材　(3) 茨城事務系　(4) 茨城現場系　(5) 京阪　162～166
表 2-98　敬語形式の指摘（2）「ひとつお持ち下さい」(1) 日立本社　(2) 日鐵建材　(3)茨城事務系　(4) 茨城現場系　(5) 京阪　167～171
表 2-99　敬語形式の指摘（3）「きようはお野菜が安い」(1) 日立本社　(2) 日鐵建材　(3) 茨城事務系　(4) 茨城現場系　(5) 京阪　172～176
表 2-100　敬語形式の指摘（4）「ここにあります」(1) 日立本社　(2) 日鐵建材　(3) 茨城事務系　(4) 茨城現場系　(5) 京阪　177～181
表 2-101　敬語形式の指摘（5）「これはいただいたものだ」(1) 日立本社　(2)日鐵建材　(3) 茨城事務系　(4) 茨城現場系　(5) 京阪　182～186
表 2-102　敬語形式の指摘（6）「知事のお車はもう駅を出発した」(1) 日立本社　(2) 日鐵建材　(3) 茨城事務系　(4) 茨城現場系　(5) 京阪　187～191

表 2－103　岡崎調査方式による「知識点」の試算（事業所別・属性別）　195
表 2－104　場面把握（1）「あの方はきょういらっしゃるよ」 (1) 日立本社　(2) 日鐵建材　198
表 2－105　場面把握（2）「お父さまにおっしゃいましたか」 (1) 日立本社　(2) 日鐵建材　199
表 2－106　場面把握（3）「課長はまだわたくしのところへ報告してまいりません」 (1)日立本社　(2) 日鐵建材　201
表 2－107　場面把握（4）「あいつがおまえに命じたんだってね」 (1) 日立本社　(2) 日鐵建材　203
表 2－108　場面把握（5）「課長がわたしを部屋に呼びました」 (1) 日立本社　(2) 日鐵建材　204
図 2－109　ことばづかいで意識される相手の職階（事業所全体別）　207
図 2－110　ことばづかいで意識される相手の職階（事業所別・性別）　210
表 2－111　ことばづかいで意識される相手の職階（事業所別・回答者職階別）　212
図 2－112　ことばづかいで意識される相手の年齢（事業所全体別）　214
図 2－113　ことばづかいで意識される相手の在社年数（事業所全体別）　215
図 2－114　ことばづかいで意識される相手の性（日立本社）　216
図 2－115　ことばづかいで意識される相手の性（日鐵建材）　217
図 2－116　ことばづかいで意識されるわきで聞いている人の地位（事業所全体別）　219
図 2－117　ことばづかいで意識される時と場面（事業所全体別）　220
表 2－118　各場面に「気を配る」とした比率（事業所別・性別）　220
表 2－119　該当者なしの比率――職階と在社歴（茨城の事務系・現場系）　223
表 2－120　話し相手の職階と在社歴の組合せ　(1) 茨城事務系　(2) 茨城現場系　225
図 2－121　同じ職階の相手で在社歴がかわると（茨城の事務系・現場系）　227
表 2－122　該当者なしの比率――職階と年齢（茨城の事務系・現場系，京阪）　228
表 2－123　話し相手の職階と年齢の組合せ　(1) 茨城事務系　(2) 茨城現場系　(3) 京阪　230
図 2－124　同じ職階の相手で年齢がかわると（茨城の事務系・現場系）　231
図 2－125　同じ職階の相手で年齢と在社歴がかわると（茨城・京阪）　231
表 2－126　話し相手の年齢・在社歴・性（茨城・京阪）　232
図 2－127　相手の年齢・在社歴・性への配慮（回答者全体）　232
図 2－128　相手の年齢・在社歴・性への配慮（回答者性別）　233
表 2－129　話し相手の性と在社歴（茨城の事務系・現場系）　234
図 2－130　先輩・後輩への丁寧さは，相手が同性か異性かでどうかわるか（回答者全体） (1) 茨城事務系　(2) 茨城現場系　235
図 2－131　先輩・後輩への丁寧さは，相手が同性か異性かでどうかわるか（回答者性別） (1) 茨城事務系　(2) 茨城現場系　236
表 2－132　平均得点と荻野法との比較例　238
表 2－133　敬語習得の機会（のべ選択度数・平均選択度数）　239
表 2－134　敬語習得の機会（事業所全体別）　240

表 2－135　敬語習得の機会（入社前と入社後）　241
図 2－136　敬語習得の機会（日立本社，茨城現場系）　242
表 2－137　育った家庭の言語環境（事業所別）　246
表 2－138　育った家庭の生業の営業場所と「1. 仕事・客」のクロス集計（全事業所）　247
表 2－139　設問(3)と設問(5)のクロス集計（事業所別）　248
表 2－140　「私のお仕事が……」（日立本社・日鐵建材）　251
表 2－141　「お昼休みに……」（日立本社・日鐵建材）　252
表 2－142　「お電話で申し上げた……」（日立本社・日鐵建材）　253
表 2－143　「そのお部屋は……」（日立本社・日鐵建材）　254
表 2－144　「……会社はお休みに……」（日立本社・日鐵建材）　255
表 2－145　「私のお仕事が……」（茨城事務系・茨城現場系・京阪）　259
表 2－146　「私のお仕事が……」を使う人は（茨城事務系・茨城現場系・京阪）　259
表 2－147　「お昼休みに……」（茨城事務系・茨城現場系・京阪）　261
表 2－148　「お昼休みに……」を使う人は（茨城事務系・茨城現場系・京阪）　261
表 2－149　「お電話で申し上げた……」（茨城事務系・茨城現場系・京阪）　262
表 2－150　「お電話で申し上げた……」を使う人は（茨城事務系・茨城現場系・京阪）　263
表 2－151　「そのお部屋は……」（茨城事務系・茨城現場系・京阪）　264
表 2－152　「そのお部屋は……」を使う人は（茨城事務系・茨城現場系・京阪）　264
表 2－153　「……会社はお休みに……」（茨城事務系・茨城現場系・京阪）　265
表 2－154　「……会社はお休みに……」を使う人は（茨城事務系・茨城現場系・京阪）　265

3. 企業内面接調査

表 3－1　会話量　公的／私的：茨城　290
表 3－2　会話量　公的／私的：京阪　291
表 3－3　職階・年齢・在社歴のどれを重視するか：東京　293
表 3－4　場面把握：問1「課長はまだわたくしのところへ報告してまいりません」の答え分布：東京　297
表 3－5　場面把握：問2「課長がわたしを部屋に呼びました」の答え分布：東京　298
表 3－6　場面把握：問3「あいつがおまえに命じたんだってね」の答え分布：東京　299
表 3－7　場面把握：3問合計得点の分布　300
表 3－8　場面把握：男性生年別結果　301
表 3－9　場面把握：反応時間の分布　302
表 3－10　場面把握：反応時間×合計得点　302
表 3－11　場面把握：問ごとの反応時間と正答・誤答　303
表 3－12　場面把握：反応時間1と正答の数による分布　303

表 3－13　場面把握：反応時間1と正答×合計得点　303
表 3－14　クンづけの範囲：東京　305
表 3－15　クンづけの範囲：茨城　307
表 3－16　クンづけの範囲：京阪　308
表 3－17　要求表現にあらわれた呼びかけ：東京　310
表 3－18　質問に先立つ呼びかけ：東京　313
表 3－19　呼びかけ――対応：東京　316
表 3－20　呼びかけの意識：茨城　318
表 3－21　呼びかけの意識：京阪　323
表 3－22　申し出に先立つ呼びかけ：京阪　327
表 3－23　呼びかけ――対応：京阪　330
表 3－24　呼びかけ：グループ別（大阪営業所総務部）　332
表 3－25　呼びかけ：グループ別（大阪営業所経理部）　333
表 3－26　呼びかけ：グループ別（大阪商品営業所産電部）　334
表 3－27　呼びかけ：グループ別（京都分工場事務部門）　335
表 3－28　二人称の動作「行クカ」：東京　339
表 3－29　二人称の動作「行クカ」：茨城　345
表 3－30　二人称の動作「行クカ」：京阪　351
表 3－31　二人称の動作「行クカ」：グループ別（大阪営業所総務部）　358
表 3－32　二人称の動作「行クカ」：グループ別（大阪営業所経理部）　358
表 3－33　二人称の動作「行クカ」：グループ別（大阪商品営業所産電部）　359
表 3－34　二人称の動作「行クカ」：グループ別（京都分工場事務部門）　359
表 3－35　二人称の動作「来ルカ」：東京　364
表 3－36　二人称の動作「来ルカ」：茨城　368
表 3－37　二人称の動作「来ルカ」：京阪　373
表 3－38　二人称の動作「来ルカ」：グループ別（大阪営業所総務部）　376
表 3－39　二人称の動作「来ルカ」：グループ別（大阪営業所経理部）　376
表 3－40　二人称の動作「来ルカ」：グループ別（大阪商品営業所産電部）　377
表 3－41　二人称の動作「来ルカ」：グループ別（京都分工場事務部門）　377
表 3－42　二人称の動作「居ルカ」：東京　382
表 3－43　二人称の動作「居ルカ」：茨城　386
表 3－44　二人称の動作「居ルカ」：京阪　391
表 3－45　二人称の動作「居ルカ」：グループ別（大阪営業所総務部）　394
表 3－46　二人称の動作「居ルカ」：グループ別（大阪営業所経理部）　394
表 3－47　二人称の動作「居ルカ」：グループ別（大阪商品営業所産電部）　395
表 3－48　二人称の動作「居ルカ」：グループ別（京都分工場事務部門）　395
表 3－49　一人称の動作「行クヨ」：東京　401
表 3－50　一人称の動作「行クヨ」：茨城　406
表 3－51　一人称の動作「行クヨ」：京阪　410
表 3－52　一人称の動作「行クヨ」：グループ別（大阪営業所総務部）　414

表 3－53　一人称の動作「行クヨ」：グループ別（大阪営業所経理部）　414
表 3－54　一人称の動作「行クヨ」：グループ別（大阪商品営業所産電部）　415
表 3－55　一人称の動作「行クヨ」：グループ別（京都分工場事務部門）　415
表 3－56　一人称の動作「来ルヨ」：東京　419
表 3－57　一人称の動作「来ルヨ」：茨城　422
表 3－58　一人称の動作「来ルヨ」：京阪　426
表 3－59　一人称の動作「来ルヨ」：グループ別（大阪営業所総務部）　430
表 3－60　一人称の動作「来ルヨ」：グループ別（大阪営業所経理部）　430
表 3－61　一人称の動作「来ルヨ」：グループ別（大阪商品営業所産電部）　431
表 3－62　一人称の動作「来ルヨ」：グループ別（京都分工場事務部門）　431
表 3－63　一人称の動作「居ルヨ」：茨城　434
表 3－64　一人称の動作「居ルヨ」：京阪　438
表 3－65　一人称の動作「居ルヨ」：グループ別（大阪営業所総務部）　442
表 3－66　一人称の動作「居ルヨ」：グループ別（大阪営業所経理部）　442
表 3－67　一人称の動作「居ルヨ」：グループ別（大阪商品営業所産電部）　443
表 3－68　一人称の動作「居ルヨ」：グループ別（京都分工場事務部門）　443

4. 調査結果のまとめと調査の反省

表 4－1　二人称の動作「行クカ」〔総合〕　460～461
表 4－2　二人称の動作「来ルカ」〔総合〕　462～463
表 4－3　二人称の動作「居ルカ」〔総合〕　464～465
表 4－4　一人称の動作「行クヨ」〔総合〕　466
表 4－5　一人称の動作「来ルヨ」〔総合〕　467
表 4－6　待遇形式〔総合〕　468
表 4－7　“人情課長とドライ課長”の地域別・職種別集計　478
表 4－8　“人情課長とドライ課長”の職階別集計　478
表 4－9　“人情課長とドライ課長”の学歴別集計　478
表 4－10　“人情課長とドライ課長”の同一職階内性別集計　478
表 4－11　“経営家族主義”の地域別・職種別集計　482
表 4－12　“経営家族主義”の職階別集計　482
表 4－13　“経営家族主義”の学歴別集計　482
表 4－14　“経営家族主義”の同一職階内性別集計　482

1. 研究の概要

1.1. 目　　的

現代日本語社会で敬語がどのように意識されているか，また，それは実際にどのように使用されているか，という方面での調査研究は，これまで，その多くが血縁や地縁をもとにしたいわゆる地域社会を対象にした実態調査という形で進められてきた。それに対して，この調査研究は，従来ほとんど顧みられなかった企業内での敬語行動に目を向け，一般私企業を対象にとって，会社での敬語意識・敬語使用の実態をとらえようとしたものである。

実態調査の企画段階で，われわれは社会言語学的な見地から次の二点に注目した。ひとつは，要因としてどういう条件が強くかかわるかということである。敬語についてどういう意識をもち，また，それをどういうふうに使っているか，という点でその相違のあらわれる主要な条件として，地域社会では性別・年齢・社会的階層・職業・学歴などがあげられる。企業内においてははたしてどうであろうか，どういう要因が特に関与しているであろうか，という問題である。もうひとつは，地域社会との関連についてである。その企業の基盤や背景をなしている地域社会との間には，言語上のどのような関連がみられるか，地域社会はそこに存在する企業に対してどの程度いわゆる言語的後背地をなしているのか，という問題である。

いずれも大きな課題であり，正面からそれに答えられるような調査結果を一挙に得るわけにはいかない。今回の調査においても，実施段階では，その問題を考える基礎的なデータの一部を提供するというところに，そのねらいをしぼらざるをえなかった。調査対象とすることのできた企業に性格上のバラエティ

がとぼしいこと，東京・茨城・京阪という地域の性格と本社・工場・営業所という事業所の性格とを分離できないこと，実態をより正確にとらえようと調査法に若干の修正をくわえたためまったく同一の条件での比較にならなかったこと，の主として三点が，所期の目的を達成するうえで制限的に働いたからである。

企業内では，地域社会と違って，性別・年齢・学歴などのほか，部長・課長・主任・平社員といったいわゆる職階が，敬語意識・敬語使用に強くかかわるとわれわれは予想した。現実には，性別や年齢，それに在社歴との相関が高く，職階というものを純粋に分離してとらえるのはむずかしかった。

本書における調査報告の性格は，結局，主として日立製作所という企業の，東京にある本社，茨城県日立市にある工場，大阪にある営業所といった各事業所における，従業員の敬語意識・敬語使用の実態を，職階を一つの軸としておさえようとしたものだ，ということになろう。

1.2. 担当者・協力者

研究担当者は次のとおりである。

言語行動研究部長（現日本語教育センター長）　野元菊雄（昭和50年度）

言語行動研究部長　渡辺友左（昭和51年度以降）

言語行動研究部第一研究室長（現成蹊大学教授）　中村明（全期間）

言語行動研究部第二研究室長　江川清（昭和50年度）

言語行動研究部第一研究室研究員　杉戸清樹（全期間）

言語行動研究部第一研究室研究補助員　林実知代（現姓 塚田）（全期間）

言語行動研究部第二研究室研究補助員　堀江よし子（現姓 礒部）（昭和50年度）

調査の実施にあたっては，ほかに言語体系研究部の宮島達夫，言語行動研究

部の高田正治・米田正人，言語変化研究部の佐藤亮一・真田信治，日本語教育センターの水谷修（現名古屋大学教授）・高田誠・志部昭平・日向茂男が参加し，また，当時の東京外国語大学の大学院生當作靖彦，学部学生安井清孝・清水秀雄，青山学院大学卒業生芝山裕子の協力を得た。

報告書の執筆分担は次のとおりである。

1　研究の概要（中村）

2　企業内アンケート調査（杉戸）

3　企業内面接調査（3.1.，3.3.～3.5. 中村　3.2. 野元）

4　調査のまとめと調査の反省（渡辺・中村・杉戸）

1.3. 企業内面接調査

1.3.1. 課　　題

企業の中での敬語意識・敬語使用に働く要因としては，地域社会においてみられる性別・年齢・学歴など以外に，どのようなものがあるかをさぐるために，職階というものをその中心的な軸として想定し，同じ事がらを伝える際に相手の職階が変わることにともなって敬語使用の意識がどう変化し，それが言語形式面にどういう形で反映するか，という実態を，表現主体の意識をとおしてとらえようとするものである。大きくは後述の企業内アンケート調査と同じ課題を追うわけであるが，アンケート調査が広範囲におよぶ情報を期待するのに対し，この面接調査では，問題を限定し，きめ細かく，より具体的な姿でそれをとらえようとしている点に，特色がある。

1.3.2. 対　　象

株式会社日立製作所を対象企業とした。同社は本社のほか研究所・工場・営業所をあわせて全国に90ほどの事業所をもっている。今回の調査は，そのうち次の6事業所においておこなった。

日立製作所本社（東京都千代田区）
日立工場（茨城県日立市）
多賀工場（茨城県日立市）
大阪営業所（大阪市東区）
大阪商品営業所（大阪市東区）
多賀工場京都分工場（京都府乙訓（おとくに）郡）

被調査者の抽出にあたっては，企業内アンケート調査に対する回答者であることを条件にし，管理事務部門・営業部門をおもな対象として直属・直轄の上司・部下の階層構成に留意しつつおこなった。調査の実施できた人数は，東京109名，茨城100名，京阪45名の計254名という結果になった。

1.3.3. 実施時期

調査をおこなった時期を事業所別に示すと次のとおりである。

日立製作所本社	昭和50年10月20～24日
日立工場	昭和51年11月15～16日
多賀工場	昭和51年11月17～18日
大阪営業所	昭和52年 6 月21～22日
大阪商品営業所	昭和52年 6 月21～22日
多賀工場京都分工場	昭和52年 6 月23日

1.3.4. 調査内容

3年間を通じて，「行ク」「来ル」「居ル」という意味のことを言う際に，その動作主体の人称と話し相手の職階によって，その語形がどう変わるか，という問題が中心となっているが，調査年度によって質問項目に多少の変更があるので，次に年度別の調査項目を整理してかかげる。

昭和50年度

① 「クン」づけで呼ぶ範囲

② 職階・年齢・在社歴をどの順に重視するか

③ 「行ク」の一人称・二人称の肯定の表現

④ 「来ル」の一人称・二人称の肯定の表現

⑤ 「居ル」の一人称の否定，二人称・三人称の肯定の表現

⑥ 呼びかけ

⑦ 要求表現

⑧ 場面把握と敬語使用

昭和51年度

① 公的・私的な会話量

② 呼びかけ

③ 申し出（謙譲表現）

④ 「行ク」の一人称・二人称の肯定の表現

⑤ 「来ル」の一人称・三人称の肯定の表現

⑥ 「居ル」の一人称・二人称・三人称の肯定の表現

⑦ 「～テイル」の二人称の肯定の表現

昭和52年度

① 公的・私的な会話量

② 呼びかけ

③ 要求表現

④ 申し出（謙譲表現）

⑤「行ク」の一人称の肯定・否定，二人称の肯定の表現

⑥「来ル」の一人称の肯定・否定，二人称の肯定の表現

⑦「居ル」の一人称の肯定・否定，二人称・三人称の肯定の表現

⑧「～テイル」の二人称の肯定の表現

以上いずれも，職階の違いにともなって語形がどう変化するか，という点を軸として，実際の質問項目が選定されている。

1.4. 店舗内面接調査

1.4.1. 課　　題

本書で報告する調査研究には，企業内における敬語意識・敬語使用にはどういう要因が働いているかをさぐるということが，その目的のひとつとしてあった。そこで，地域社会とは違った企業的な性格が濃いと予想される大会社として，日立製作所での調査が企画されたわけである。それに対して，小企業の場合は，同じく企業とはいうものの，地域社会とかなり共通した血縁的・地縁的な性格が強いと思われ，そこでの言語生活にそういった性格が反映していると予想されるので，大企業での調査結果を補足する意味から，小規模な店舗においても同様の調査をおこなって参考にしようとした。

1.4.2. 対　　象

地域社会の言語生活の影響が企業内の言語生活に及ぶ典型的な例として，業務上のコミュニケーションが方言でなされるというケースがあげられる。その点を考慮した結果，大企業と比べて地域社会的な性格が強いと予想される小企

業として，関西地方はえぬきの少数の人によって経営・営業されている大阪市内の小規模な店舗という条件で，次の店舗を選んだ。

稲葉先春園〈茶舗〉(大阪市北区)

渋谷(しぶたに)利兵衛商店〈結納屋〉(大阪市東区)

中川伊兵衛商店〈スーパー〉(大阪市西区)

以上の3店舗について，その経営者・家族・従業員計14名を対象として調査をおこなった。

1.4.3. 実施時期

3店舗とも昭和53年1月19日，渋谷利兵衛商店は午前，中川伊兵衛商店は午後，稲葉先春園は夜に，それぞれ調査を実施した。

1.4.4. 調査内容

大企業内での調査と比較対照できるように，昭和53年度に日立製作所の大阪営業所・大阪商品営業所・多賀工場京都分工場で実施したものと共通の調査項目を設定した。ただし，職階の面での調整のほか，設問における場面想定を現実に合わせるための若干の修正をくわえた。

1.5. 企業内アンケート調査

1.5.1. 課　　題

企業内面接調査と同様に，企業内における敬語意識・敬語使用を左右する条件として，地域社会において推定されている性別・年齢・学歴などの要因以外にどのようなものがあるかをさぐるために，きわめて有力な条件をなすと予想される職階を軸として，まず，企業における実態をとらえようという調査である。このように，基本的には面接調査と全く同じ目的に沿っているわけであるが，面接調査が，その調査法自体の性格からも当然，問題を限定し，きめ細かに，より具体的な姿をとらえようとするのに対し，このアンケート調査は，やはりその調査法自体の性格を生かして，より広い範囲の情報を，より多量に収集することを目ざした。つまり，面接調査の前提となる，より基礎的な事がらをおさえようとしたものである。

1.5.2. 対　　象

面接調査の場合と同様に，株式会社日立製作所を主たる対象企業としたが，初年度においては，日鐵建材株式会社をもあわせて調査した。調査を実施した事業所は，日立製作所においては面接調査の場合と同じ6事業所，日鐵建材においては本社（東京都中央区）である。調査規模を回答者数で示す。

日立製作所本社（管理事務部門）348名

日立工場（事務部門138名　現業部門147名）計285名

多賀工場（事務部門83名　現業部門85名）計168名

大阪営業所（管理事務部門）29 名

大阪商品営業所（営業部門）13 名

多賀工場京都分工場（事務部門 5 名　現業部門 43 名）計 48 名

日鐵建材本社（管理事務部門）195 名

1.5.3. 実施時期

調査をおこなった時期を事業所別に示すと次のとおりである。

日立製作所本社	昭和 50 年 7 月中旬
日立工場	昭和 51 年 10 月下旬
多賀工場	昭和 51 年 10 月下旬
大阪営業所	昭和 52 年 6 月下旬
大阪商品営業所	昭和 52 年 6 月下旬
多賀工場京都分工場	昭和 52 年 6 月下旬
日鐵建材本社	昭和 50 年 7 月下旬

1.5.4. 調査内容

3 年間を通じて調査の主たる内容をなした項目は次のようなものである。

① 回答者の諸属性：性別，生年，出身地，所属部課，職階，所属経歴など。

② 敬語習得：敬語を身につけた時期や育った家庭の言語的環境など。

③ 敬語意識：ことばづかいで特に留意する面，職場敬語の現状と将来についての意識，敬語使用にかかわる要因の意識など。

④ 敬語使用：敬語の範囲，「お」の使い方，一人称の動作と二人称の動作の待遇，朝のあいさつの言語形式とその随伴動作，呼びかけなど。

⑤ 書きことばでの敬語使用：電話連絡メモの作成。

このほか，初年度の東京での調査においては，場面把握といった敬語知識関係の項目もあつかった。また，2年目の茨城，3年目の京阪での調査においては，職場内での方言（茨城弁や関西弁）の使用，さらには，従業員が企業を地域社会とは違った性格のものとしてどれほど自覚的にとらえているかをはかる職場意識に関する項目を加えた。

1.6. 市民調査

1.6.1. 課　　題

1.1.の「目的」のところであげた本調査研究の課題のうち，企業内における言語生活と，その成立基盤をなしている地域社会の言語生活との連関に注目した調査である。東京都民の言語生活に関する調査はすでにおこなわれているので，あらためて調査をしなかった。ここで「市民調査」とよぶのは，茨城県日立市の住民の調査，および，多賀工場京都分工場の社宅に住む従業員家族の調査である。

前者は，敬語が稀薄であるとされる（いわゆる無敬語地域とよばれる）北関東のうち，企業内調査で日立市にある工場をあつかった関係上，日立市を対象にして，そこの住民に個別面接調査を実施したものである。企業内調査で考慮した対象地域の方言敬語の実態をとらえ，あわせて，他地域からの移入者の言語接触の問題をあつかうところに調査目標をおいた。

後者は，企業内調査の第3年度で対象とした多賀工場京都分工場の性格に着目した事例的な面接調査である。本工場にあたる多賀工場は茨城県日立市にあり，第2年度にすでに調査をすませた。すなわち，その分工場は，京都府内という関西方言区域にありながら，本工場との関係で，従業員に北関東や南東北

の出身者が多く，また，多賀本工場での勤務経験者が多い，という特殊なケースなので，ここでも言語接触という問題がきわめて重要な位置を占めるわけである。

1.6.2. 対　　象

茨城県日立市の住民の調査においては，日立市はえぬきの市民のうち高年齢層から20名，および，出身地に注目して選んだ移入市民のうち職業をもっている中年層から53名，計73名の日立市民を対象にした。

また，京都府乙訓郡にある日立製作所の社宅住民の調査においては，多賀工場京都分工場の従業員用の社宅に住む従業員家族（特にその配偶者）のうち，北関東出身者，茨城在住経験者を選び，計12名を対象にした。

1.6.3. 実施時期

日立市民の調査のうち，はえぬきの住民については昭和51年9月9～12日に，また，他地域から移入した市民については同年同月20～25日に，それぞれ実施した。

一方，京都府の社宅住民の調査は昭和52年6月21～23日に実施した。

1.6.4. 調査内容

日立市の住民に対する面接調査では，次のような事項について質問した。

① 方言（敬語をふくむ）使用：音韻（子音の有声化，無声化，連母音），文末表現（依頼，使役，疑問，確認など），接続表現（逆接，順接，条件など），助詞（方向格，所属格など）

② 方言意識：企業内アンケート調査と共通した項目のほか，敬語にかかわる障害・摩擦の経験，茨城を敬語の稀薄な地域とする意見に対する賛否など。

また，京都府内の社宅住民に対する面接調査では，関西方言および茨城方言の使用，それらの方言についての意識，その両方言の接触にともなう言語使用の状況などの問題をあつかった。

1.7. 企業内録音調査

1.7.1. 課　　題

アンケート調査や面接調査は，調査項目に関する情報を収集するのに効率のいい調査法ではあるが，方法そのものにまつわる問題もある。たとえば，アンケート調査では，その実施条件からいって，選択肢による質問が中心になるので，きめ細かな情報を集めにくい。また，面接調査はその点は改善されるが，その反応があくまで内省にもとづく関係で多少とも抽象化することを避けられず，厳密な意味で現実を伝えているとはかぎらない。したがって，どちらも，実態を把握するのには十分であるといえない。録音調査はその点を補うものである。すなわち，この企業内録音調査は，勤務中の自然な会話を録音することによって，生の話しことば資料を得，アンケート調査・面接調査を補足することを直接の目的としたものである。

1.7.2. 対　　象

直接の目的を面接調査・アンケート調査の結果を補足するところにおいた関係上，当然それらの調査対象との関連で録音対象が選ばれた。ただし，この種の調査は，企業の機密や人事関係，あるいは個人のプライバシーにかかわるような，外部にもれると支障をきたす話題の流れ込む危険があるため，実施に多

くの困難がともなう。強行すれば勤務を圧迫し，ひいては自然な会話が収録できなくなる。そこで今回の調査は，会社側の協力によって，そういった問題の比較的少ない場所での録音許可を得ておこなった。調査の性格から，そのように限られた範囲での録音にとどまらざるをえなかったため，その結果を社内会話の典型と考えることには問題のあることを断っておきたい。

録音調査の実施できた場所はいずれも日立製作所内の一室であるが，事業所の性格によって条件が一定しないので個別に記す。

東京調査では，日立製作所本社のうち，構成員の全員がアンケート調査および面接調査の対象となった課の一事務室という条件で，結局，人事教育部の教育グループの一室（室員は10名程度）を対象にし，室内の会話ならびに同室備えつけの電話（のうち2台）をとおしてかわされる会話を録音した。

茨城調査では，日立工場内にある教育訓練校の教員室兼事務室（室員は20名程度だが，常時在室しているのは5名程度）を対象にし，室内の会話ならびに同室備えつけの電話（のうち3台）をとおしてかわされる会話を録音した。なお，この録音調査においては，特に許可を得て調査員が在室し，発話者の行動（どの位置で，どういう姿勢で，どのような身ぶりをまじえながら……など）を観察して記録した。これは，収録した音声を文字化する際の補助資料にすることを直接の目的とし，あわせて，会話に随伴する行動の記述の試み，および，その資料作成をめざしたものである。

京阪調査では，多賀工場京都分工場の総務課事務室（室員30名程度）を対象にし，備えつけの電話（のうち2台）をとおしてかわされる会話を録音した。

1.7.3. 実施時期

録音調査を実施した3事業所とも，特別な行事などのないごくふつうの週日を選び，いずれも始業時から終業時までの2日分を収録した。具体的には次のとおりである。

日立製作所本社　　昭和50年7月1日(火) 2日(水)

日立工場　　昭和51年11月17日(水) 18日(木)

多賀工場京都分工場　昭和52年 6 月22日(水) 23日(木)

1.7.4. 調査内容

アンケート調査や面接調査は，実態調査とはいっても，被調査者の内省にもとづく回答である。そのため，被調査者全員が各自の意識を百パーセント正確に伝えたとしても，意識と行動とにはずれがあると予想されるので，それがそのまま現実の言語行動の実際の姿の記録であるとは断定できない。録音調査の直接の目的がその点を多少なりとも補うことにあったことはすでに「課題」のところで述べたとおりである。したがって，今回の録音調査のおもなねらいは，企業の事務室において勤務中に実際におこなわれている会話をできるだけ自然な姿でとらえ，敬語行動に注目して，待遇表現の言語形式を人間関係や場面とのかかわりの中で考えうる生きた話しことば資料を得ることである。

[付記] この報告書では，以上の諸調査のうち，中心をなす企業内アンケート調査ならびに企業内面接調査の結果を報告する。両調査の詳しい分析およびその他の調査については，別の機会に扱う予定である。

なお，本書においては，各執筆者の担当部分についての用字用語の統一を最小限にとどめた。

2. 企業内アンケート調査

2.1. 調査の概要

2.1.1. 目標と性格

概略は1.5.1.「課題」ですでに触れたが，企業内アンケート調査（以下では単にアンケートと呼ぶ）の目標と性格とを，ここでより詳しく述べておく。

アンケートが目標としたところを箇条書きにまとめると以下のようになる。

1. 調査対象とする企業および従業員の状況，性格のうち，敬語行動に関連する可能性をもつと考えられる種々の特徴，属性を概括的に把握する。
2. 企業内における従業員相互の，話しことばでの敬語使用，書きことばでの敬語使用，行動様式としての敬語行動，従業員の敬語意識，敬語習得などについて，調査対象者の内省にもとづいた情報を得て，企業内の敬語行動およびその周辺の，より広範で概括的な傾向や特徴を把握する。
3. 性，年齢などの生得的属性，学歴，生育地，居住歴などの社会的属性のほか，職階，所属部課，在社歴などを含めた，企業従業員としての注意すべき諸属性が，その敬語行動にどのように関わるかを，特に職階を軸として把握する。

アンケートのこうした目標は，次章で扱う企業内面接調査のそれと基本的には同じであるといってよい。両調査は，企業内における従業員相互の敬語使用，従業員の敬語意識に関して，職階，性，年齢など種々の属性が条件としてどのように働くかを探ることを目標にしたという点で共通する。しかしながら

面接調査とアンケートとでは，主として調査形態の異なりに由来して，その具体的な方法，内容，規模などの点で差異が出る。したがって基本的な目標が共通のものであっても，調査全体の中でアンケートは面接調査とは異なった位置づけを与えられなければならない。今回の調査では，われわれはアンケートを次のように性格づけて実施した。

1. 企業内の敬語行動の実態そのものよりも，敬語行動について従業員がもつ意識を探ることが可能なものであること。たとえば質問が文字上は敬語使用についてされたとしても，アンケートで得られる情報はかなりの程度「敬語使用についての意識」の情報という性格をぬぐえないものである。実態そのものに接近する方法としては，アンケートよりは面接調査，面接よりは観察・録音調査が適切であるはずである。
2. 従業員個々人から個別的，具体的な情報を求め，それを事例的に扱うのではなく，従業員を性や職階などの属性ごとの集団として把えて扱うことが可能なものであること。面接調査では，たとえば質問に現れる場所，ことがら，話題，人間関係などのいわゆる場面的要素を調査対象事業所の実情にできるだけあわせて設定したり，話し相手，話題の人物などを具体的な個人名によって質問したりして，個別的，具体的な情報を求める姿勢があった。アンケートではそうしたきめ細かな調査は不可能に近い。むしろ調査対象者を属性の観点で集団とみなし，集団ごとの概括的な意識や考えを把握するという方向がアンケートにはふさわしい。

以上の目標と性格とを，アンケート調査票の内容や調査対象者の選定，さらには回答の整理・分析の上に具体化していく際の問題点については次項以下で具体的に見ていく。

2.1.2. アンケート調査票

2.1.2.1. 体　　裁

アンケート調査票の判型はＡ４判である。第１年次は５ページ（タイプ孔版

アンケート票のサンプル

Q1. あなたは会社にいる時，自分のことば使いに気を配るほうでしょうか，それとも無頓着なほうでしょうか。該当するものの番号を○で囲んで下さい。

1. 気を配るほうだ。　　2. 無頓着なほうだ。

Q2. あなたが会社で使っている敬語を，これまでどんな機会に身につけてきたと思いますか。次の中から，いくつでも結構ですから選んで○をつけて下さい。

1. 子供のころからの家庭環境・しつけ。
2. 学校時代の授業・講義・勉強。
3. 学校時代の部・サークル活動。 ⟶ 中学・高校・大学・その他（　　）の［　　］部。（具体的に1つ記入）
4. 学校時代のゼミ・研究室。
5. 社会人となってからの社内研修（教務指導要綱などの文書も含む）
6. 社会人となってからの社外講習会（はなし方教室なども含む）
7. 社会人となってから，敬語関係の本を読んで。
8. 会社の上司・先輩の敬語を見聞きしたり，質問したりして。
9. 会社の上司・先輩から注意されて。
10. 会社の同僚の敬語を見聞きしたり，相談したりして。
11. その他（　　）
12. 特にどこで身につけたと指摘できない。自然に身についた。

Q3. 現在，会社で使われている敬語について，次の2つの意見の内からあなたの考えに近い方を選んで○をつけて下さい。

1. 上下の規律が守れ，仕事を進めるうえで不可欠である。
2. 窮屈しく面倒でもあり，仕事のためにはかえって邪魔になる。

Q4. あなたが育ってきた家庭の様子にあてはまるものがあれば，いくつでも結構ですから○をつけて下さい。

1. 家の仕事の関係で，家族が客などに敬語を使うことが多く，またそうした場面を，普段身近に見て育った。
2. 家族にことば使いに厳格な人がいて，普段あなたのことば使いを注意したり，直したりすることがあった。
3. 家族同志でも敬語を使う場合があるような家庭だった。
4. 1，2，3のいずれにもあてはまらない。

Q5. 次の短文中に敬語があると考えますか。あればその部分だけに下線をひいて下さい。なければ各々の右側の「ナシ」に○をつけて下さい。

1. あの人は駅へ行かれた。	ナシ	2. 一つお持ち下さい。	ナシ
3. きょうはお野菜が安い。	ナシ	4. ここにあります。	ナシ
5. これはいただいたものだ。	ナシ	6. 知事のお車はもう駅を出発した。	ナシ

Q6. 次の短文中にあるような「お」の使い方についてうかがいます。あなた自身が普通会社で使うものには○，自分は使わないが他の社員が使うものには△，会社では耳にしないものには×をつけて下さい。使うべきだとか，使ってならないとかいう意味ではありません。

1. □（同等社員に）「私のお仕事がすんだら連絡します。」
2. □（同等社員に）「お昼休みにいかがですか。」
3. □（目上社員に）「きのう，お電話で申し上げた件は……」
4. □（社外からの来訪者に）「そのお部屋はこの廊下の左側です。」
5. □（同等社員に）「交通ストでも会社はお休みにならないんだったっけ。」

印刷），第2年次以降は6ページ（タイプ・オフセット印刷）のタテ・天とじ小冊子の体裁をとった。サンプルとして日立製作所・本社で用いた調査票の第2ページを縦横50％に縮小して掲げる（p.17）。

こうした体裁をとったことについて，次のことを注意しておきたい。回答の方法が，選択肢の番号に○や×をつける方式や下線を引く方式による設問ではほとんど問題はないが，具体的に文字を記入することを求める設問（たとえばサンプルの02でサークル名を記入するような場合）では，スペースの点で回答者がやや窮屈さを感じたかもしれない。選択肢以外の語形を記入してもよいとした設問ではこの点で，回答が単に数字を記入すればよい選択肢語形に集まったおそれがある。今後注意すべき技術的な問題点のひとつである。

2.1.2.2.「アンケートのお願い」と「記入上の注意」

調査実施にあたって「アンケートのお願い」という文書と「記入上の注意」という注意書きを，調査票に別紙としてそえて各回答者に配布した。

「アンケートのお願い」は，調査の沿革と目的，国立国語研究所の紹介，調査では回答者の個人名を公表しない旨の説明，調査についての連絡先などをまとめ，調査担当の言語行動研究部長名で協力を依頼した文書である。

「記入上の注意」は，その全文を以下に示す。

記　入　上　の　注　意

1. いわゆるテストではありません。他の人と相談しないで，ふだんのあなた自身のことばづかい，率直な御意見をそのまま記入して下さい。
2. 前から順に記入していって下さい。
3. 項目によって記入法が異なる場合がありますので，それぞれの項目の説明に注意して下さい。
4. 右はじにある ▭ はあとの整理用ですから，何も書き込まないで下さい。
5. 欄が不足するような場合は，同じページの余白に書いて下さい。

2.1.2.3. 調査票の種類

調査票は，以下に示す二つの理由から1種類でなく，アンケート対象によって大小いくつかの点で異なったものを用いた。

第1の理由として，調査対象の事業所の差異に対応させて異なる調査票を準備したことがあげられる。1.5.2.「対象」に示した通り（詳細は後節2.1.4.を参照のこと），調査対象事業所は日立製作所で6か所，日鐵建材で1か所，計7か所である。また従業員の職種は事務系と現場系との2系に大別でき，事業部門の観点からは管理部門，営業部門，現業部門の3部門に区分できる。前節2.1.1.でアンケートは「概括的な」情報を得ることを目標としたと述べたが，こうした多様な対象を1種類の調査票でおおうことは実際上不適当である。たとえば所属部課や職階を記入する欄の構成や，場面設定をして問う設問の構成などにおいて，紙面に無駄を生じたり，回答者に混乱を与えたりすることが予想されたからである。したがって，主として調査対象者の属性が関連する箇所，たとえば回答者の属性を記入するフェイス・シート部分や，場面設定をして事業所特有の職階名を用いる設問などの箇所では，事業所や職種により，たがいに部分的に異なる調査項目を準備した。従業員の職種の観点からは事務系用と現場系用の2種，事業所によって日立製作所の本社用，茨城の2工場用，京阪用，および日鐵建材本社用の4種を準備したことになる。

第2の理由は，第1年次の調査後，その粗集計を進めた段階で調査内容の一部に変更を加えたことである。具体的には以下に説明するが，設問の文言（ワーディング）を改良したり，新たな設問を追加したりした場合がいくつかある。第1の理由に比べて，この理由に由来する調査票の変更は，直接アンケートの内容に関わる場合が多いので注意すべきである。

結果的に調査票としては，大別して事務系用，現場系用の2種類，内容的な出入りや文言の変更を考慮に入れて細別して7種類を用いたことになる。もともとは異質の調査対象からできるだけ等質の情報を得るべく配慮した結果である。得られた結果の解釈においては，調査票作成段階でのこうした事実をふまえなければならない。

2.1.2.4. 調査項目の内容

調査票については以上のような事情があるので，ここでは異なる調査票ごとに全体を掲げるのではなく，ほぼ同質の内容を問う設問ごとに，対象事業所や職種などによってどのような内容としたのかを比較しつつ示していくことにする。あわせて，それぞれの設問が意図したところにもふれていく。列挙する順序は原則として調査票での設問順である。

（F１）所属部課

a．日立本社　所属部・課　□部□課

b．日鐵建材　現在の所属部課　□部□課（室）

c．日立茨城　所属部・課　□部□課□係□組

d．日立京阪　〃　□部工場□課□係□組

回答者の現在所属している部・課などを問う。事務系では部・課まで，現場系ではそれより細かく係・組までを記入することになる。

（F２）職階名と経験

a．日立本社　職階名と経験

1部長　2副部長　3部長代理　4課長　5主任 6企画員　7事務員　8その他（　　）

今の職階について□年目

b．日鐵建材　現在の職階名（一般社員の方は資格名）と，その経験は？

1部長　2副部長　3室長　4課長　5係長 一般（6統括主事　7主事　8主担当　9担当 10担当補）

になって□年目

c．日立茨城，日立京阪　職階名と経験

1部長　2副部長　3課長　4係長　5主任 6企画員　7事務員　8組長　9指導技能員 10技能員　11その他（　　）

今の職階について□年目

回答者の現在の職階を問う。選択肢として掲げた職階名は，各事業所の従業員が日常的な勤務の中で，だれそれはどの職階の人である，この事業所にはどういう職階があるという意識をもつ限りの職階名である。2.1.5. で述べるように，各事業所には上に掲げたもの以外に，体系として異なる職階や資格の系がある。今回の調査ではそれらには直接触れなかった。なお，各回答者は自分の職階として選択肢のうち一つを特定できるように配慮してあることはもちろんである。

（F 3）性　別

a．全部共通　男・女

（F 4）生年（月日）

a．日立本社，日鐵建材　生年月日
明治・大正・昭和　□年□月□日生まれ

b．日立茨城，日立京阪　生まれ年
明治・大正・昭和　□年生まれ

a で生まれた月日までをたずねたところ，わずかであるが，個人名がわかってしまうことを理由に無記入で回収された。生年がわかれば調査実施年の1月1日現在の満年齢は計算できるので，第2年次以降はそれにとどめた。

（F 5）現住所（および住居形態）

a．日立本社，日鐵建材　現住所
□都県□市区郡

b．日立茨城，日立京阪　お住まい
□府県□市区郡にある 1社宅 2寮 3その他 にいる。

b で住居形態をたずねたのは，調査項目に方言敬語と方言接触に関する項目（後述する項目番号（13），（14））が含まれるからである。住居形態により，日常生活の中で調査地域の方言と接触する程度が異なる可能性があると考えた。

（F 6）最終学歴

a．全部共通　最終学歴（○をつけて下さい）

（旧制　1尋小　2高小　3実業学校　4中学・高女　5専門学校　6高校　7大学
新制　8中学　高校（9商・工・農　10普）　11短大　12高専
13大学　14大学院）

○　下線部の学校の［1文科系　2理科系］学科を出た。

○　上記（1～14）の学校を［1卒業　2中退］したあと，
各種学校（ビジネス，タイプなど）に通ったことが
［1ある　2ない］
└→具体的には［　　］学校に通った。

（F 7）居住経歴

a．　全部共通　　生まれてから最終学歴を終えるまで，ずっと同じ所にお住まいでしたか。転居したことがある場合は，各学校時代，最も長く住んだ所を都道府県の単位で記入して下さい。

1.　ずっと同じ所にいた。→□都道府県にいた。

2.　転居したことがある。→就学以前□都道府県
小学校時代□都道府県，中学時代□都道府県
高校時代　□都道府県，大学時代□都道府県
（「就学以前」の欄から順にうめて下さい。）

（F 8）両親・配偶者の生育地

a．　全部共通　　御両親，配偶者の方は，それぞれ，主にどこで育った方ですか。
父　□都道府県　　母　□都道府県
配偶者　1ない　2ある　→□都道府県

（F 9）子供のころの家の生業

a．　全部共通　　小・中学生のころ，家の生計は，主にどなたのどんな仕事でたてられていましたか。

［1父　2母　3その他（　　）］（中心になっていた方を記入して下さい。）

1農林漁業　2商業・販売業　3製造業　4サービス業
5一般企業・経営管理　6一般企業・勤務　7公務・教職
8自由業　9その他（　　）

（○でかこむ。分類がわかりにくければ「9その他」の（　　）に具体的に記入して下さい。）

○下線部の業務（2，3，4）についてだけ，下のあてはまるものに○をつけて下さい。

1.　自宅で営業していた
2.　自宅以外で営業していた
3.　自宅以外に勤務していた

単に生業だけを聞くのでなく営業場所をも聞いたのは，子供のころに家族，特に両親が家族以外の人（顧客・取引先など）と話すのを耳にする機会が自宅営業ならば多かったであろうと考えたからである。後述する設問番号（5）の内容と類似して，子供のころの言語環境を問う設問である。

（F10）入社以前の職歴

a．日立共通　日立製作所に入社する前，他の会社に勤めていたことはありませんか。

1.　ない　　2.　ある ──→ 地名　　都道府県 で

社名　　に□年間勤めていた。

b．日鐵建材　日鐵建材株式会社が一昨年創設される直前までの，あなたの所属はどこでしたか。該当するものを選んで□に記入して下さい。

1.　新日本製鐵（旧富士製鐵）川崎工場の□部。

2.　日鐵エコンの□部。

3.　1，2以外の会社──→ 地名　　都道府県 の 社名 の □部。

4.　当時はまだ学生で，日鐵建材創設後，昭和□年に新卒で入社した。

補；上で1，2に該当した方だけにうかがいます。

日鐵建材に移行する直前の，もとの会社での職階（もしあったなら資格も）は何でしたか。

職階 □，　資格 □

またその職階（資格）に何年間ついていましたか。

□年間

学窓を出た後の社会人経歴を，勤めた会社によって知ろうとした。日鐵建材用の設問がbのようになったのは，調査実施の2年前（昭和48年7月）に新日本製鐵株式会社の一部門と日鐵エコン株式会社との合弁によって日

鐵建材が成立した事情（後述 2.1.4.1.）による。

（F11）入社年とその後の所属歴

a．　日立共通　　日立製作所への入社年次，入社後の所属経歴（勤務地，部）は？

入社したのは昭和□年。

その後

1.　ずっと本社の今と同じ部にいる。
2.　所属をかえた。

→かわった順序に記入して下さい。欄がたりなければ余白へおねがいします。

（例）　大阪営業所　の　総務　部に約　2　年間。

□　の　□　部に約　□　年間。

□　□　□

（全部で7段）

□　□　□

b．　日鐵建材　　日鐵建材での所属経歴（勤務地，部）は？

入社後，

1.　ずっと本社の今と同じ部にいる。
2.　所属をかえた。

→かわった順序に記入して下さい。欄がたりなければ余白へおねがいします。

（例）　大阪支店　の　鋼材販売　部（課）に約　□　か月。

□　の　□　部（課）に約　□　か月。

（全部で3段）

□　□　□

日鐵建材では「入社年」ないし「入社後の年数」が設問（F10）で把握できるから，ここでは問わない。aを日立共通としたが，細部において2か所，次のような差異が事業所ごとにある。ひとつは，入社後の所属歴を答える選択肢の1が，

a－1　本社　「ずっと本社の今と同じ部にいる」

a－2　茨城　「ずっと今の工場の今と同じ部にいる」
a－3　京阪　「ずっと同じ所属である」

の3種類となったこと，もうひとつは，転属先の記入例を，

a－1　本社
a－2　茨城　｝ 大阪営業所 の 総務 部に約 2 年間
a－3　京阪　　東京本社 の 総務 部に約 2 年間

としたことである。もちろんこれらは異なる事業所でおこなう調査にとって必要な変更であって，設問内容自体に関わるものではない。

以上が，いわゆるフェイス・シートにあたる，回答者の諸属性を問う設問群である。全事業所を通じて，ここまでが調査票の第1ページの内容となった。以下ページがあらたまり，アンケートの本文的な設問が始まる。

（1）　ことばづかいへの留意度

a．　全部共通　あなたは会社にいる時，自分のことばづかいに気を配るほうでしょうか，それとも無頓着なほうでしょうか。該当するものの番号を○で囲んで下さい。

1.　気を配るほうだ
2.　無頓着なほうだ

アンケートへの導入として，職場内で自分のことばづかいに留意するかどうかを問う。「自分の」という表現に明らかな通り，この設問をはじめ各設問は，原則として回答者自身の敬語行動に対する意識・内省を問う立場をとった。

（2）　ことばづかいの上での留意点

a．　日立茨城
　　日立京阪　｝ 前問で「1.　気を配るほうだ」に○をつけた方だけにおききします。ことばづかいのどんな点に特に気を配りますか。いくつでもかまいませんから下から選んで具体例を記して下さい。

1.　発音（例えば　　）
2.　敬語（例えば　　）
3.　方言（例えば　　）
4.　その他（　　）

第1年次の日立本社と日鐵建材では設けなかった。前問（1）に関連し

て，調査対象者がことばのどんな側面に留意するかを具体例とともに知ろうとした。

（3）　敬語習得の機会

a．　全部共通　　あなたが会社で使っている敬語を，これまでどんな機会に身につけてきたと思いますか。次の中から，いくつでも結構ですから選んで○をつけて下さい。

1. 子供のころからの家庭環境・しつけ
2. 学校時代の授業・講義・勉強
3. 学校時代の部・サークル活動
   具体的に一つ記入
   [中学・高校・大学・その他（　　）] の
   [　　] 部
4. 学校時代のゼミ・研究室
5. 社会人となってからの社内研修（執務指導要綱などの文書も含む）
6. 社会人となってからの社外講習会（話し方教室なども含む）
7. 社会人となってから，敬語関係の本を読んで
8. 会社の上司・先輩の敬語を見聞きしたり，質問したりして
9. 会社の上司・先輩から注意されて
10. 会社の同僚の敬語を見聞きしたり，相談したりして
11. その他（　　）
12. 特にどこで身につけたと指摘できない。自然に身についた。

選択肢は大別すると，会社に入る前の子供のころからの家庭や学校のことがら（1～4）と，入社後のことがら（5～10）とにわかれる。質問文の末尾「～と思いますか」が表す通り，あくまでも回答者の内省する意識として敬語習得の機会を知ろうとした設問である。

（4）　現在の社内敬語への意識

a．　全部共通　　現在，会社で使われている敬語について，次の二つの意見の内からあなたの考えに近いほうを選んで○をつけて下さい。

1. 上下の規律が守れ，仕事を進めるうえで不可欠である。

2. 固苦しく面倒でもあり，仕事のためにはかえって邪魔になる。

敬語一般でなく社内でおこなわれる敬語に対する意識を，「仕事」に関連させて問う設問（選択肢法）とした。

（5） 育った家庭の言語環境

a. 全部共通　あなたが育ってきた家庭の様子にあてはまるものがあれば，いくつでも結構ですから○をつけて下さい。

1. 家の仕事の関係で，家族が客などに敬語を使うことが多く，また，そうした場面をふだん身近に見て育った。
2. 家族にことばづかいに厳格な人がいて，ふだんあなたのことばづかいを注意したり，直したりすることがあった。
3. 家族同士でも敬語を使う場合があるような家庭だった。
4. 1，2，3のいずれにもあてはまらない。

前出F9「子供のころの家の生業」と関連する設問である。ここでは家庭内の言語環境に焦点をあわせた。

（6） 敬語形式の指摘

a. 日立本社 日鐵建材　次の短文中に敬語があると考えますか。あればその部分だけに下線を引いて下さい。なければ各々の右側の「ナシ」に○をつけて下さい。

1. あの人は駅へ行かれた。　ナシ
2. 一つお持ち下さい。　ナシ
3. きょうはお野菜が安い。　ナシ
4. ここにあります。　ナシ
5. これはいただいたものだ。　ナシ
6. 知事のお車はもう駅を出発した。　ナシ

b. 日立茨城 日立京阪　次の短文中にあなたが敬語だとお考えになっているものがありますか。あればその部分……。

〈以下aと同じ設問文，選択肢が続く。下点線部分がaと異なる。〉

この設問は，国立国語研究所が昭和28年度および昭和47年度の2度，愛知県岡崎市の市民を対象に実施した敬語調査で用いられた設問である。設問の主眼は，どんな言語形式を敬語だと考えているかを知ることにある。

今回のアンケートでも同じ設問をし，岡崎での調査結果と比べようとした。初年度の日立本社・日鐵建材と第2年次以降とで，設問文の一部に上記の変更を加えた。これは，たとえば学校の授業や読書から得た敬語論・敬語規範にそって答えるのでなく，回答者自身の日常的な意識をもとに答えてほしいという設問の意図を，より明瞭化しようとした結果である。

（7）「お」の使用状況

a．日立本社／日鐵建材　次の短文中にあるような「お」の使い方についてうかがいます。あなた自身が普通会社で使うものには○，自分は使わないが他の社員が使うものには△，会社では耳にしないものには×をつけて下さい。使うべきだとか，使ってならないとかいう意味ではありません。

1. □（同等社員に）「私のお仕事がすんだら連絡します。」
2. □（同等社員に）「お昼休みにいかがですか。」
3. □（目上社員に）「きのう，お電話で申し上げた件は……。」
4. □（社外からの来訪者に）「そのお部屋はこの廊下の左側です。」
5. □（同等社員に）「交通ストでも会社はお休みにならないんだったっけ。」

b．日立茨城／日立京阪　次の短文中にあるような「お」は，ふだんの社内で，どんな方が使っていますか。それぞれの文ごとに，使う人の欄に○印を記入して下さい。社内では耳にしない場合は「いない」の欄へお願いします。使うべきだとか，使ってはならないとかいう意味ではありません。

〈提示した短文はaと同じ。ただし，各短文中の「お」に下線を付した。〉

記入欄	使う人			
	あなた自身	男性社員	女性社員	いない
1				
2				
3				
4				
5				

丁寧・美化の接頭辞「お」が社内でどの程度使われていると意識しているかを，５通りの短い文脈を与えて知ろうとした。初年度（上記ａ）は自分が使うか使わないか，社内で使われるか使われないかの二つの観点によったが，第２年次以降（ｂ）は，これに男性・女性の使い方の差異を求める観点も加えた。

（８）　場面の人間関係把握

ａ．　日立本社，日鐵建材　次の短文で，話し手（一人称），聞き手（二人称），話題になっている人物（三人称）の地位の上下関係はどうなっているでしょうか。例にならって□の中に一人称には１，二人称には２，三人称には３を入れて答えて下さい。

		上	中	下
例	あいつにおやりになりましたか。	2人称	1人称	3人称
(1)	あの方はきょういらっしゃるよ。	□人称	□人称	□人称
(2)	お父さまにおっしゃいましたか。	□人称	□人称	□人称
(3)	課長はまだわたくしのところへ報告してまいりません。	□人称	□人称	□人称
(4)	あいつがお前に命じたんだってね。	□人称	□人称	□人称
(5)	課長がわたしを部屋に呼びました。	□人称	□人称	□人称

提示した短い発話文の発話内容と敬語形式から，その発話者，聞き手，話題の第三者の相互関係を把握し回答することを求めた。敬語の主たる機能が人間関係を言語形式として表現するところにあると考え，発話文に表現された人間関係を的確に（あるいはどのように）把握するかによって，敬語使用の能力の一面を知ろうとした設問である。初年度の日立本社と日鐵建材だけで実施した。

（９）　話し相手と丁寧さの意識

ａ．　日立茨城の半数　会社で，あなたのまわりに「職階」と「在社年数」の組合せが下の１～15に示すような人（すべて男性）がいますか。いれば，あなたはその人と話す場合，どのようなことばづかいで話すことが多いですか。次のＡ～Ｄの中から，それぞれあてはまるも

のを選んで，記号を「ことば」の欄に記入して下さい。もし実際にそういう人がいなければ，「いない」の欄に○印を記入して下さい。

選択肢	A.　かなりていねいなことばで話すことが多い。 B.　少していねいなことばで話すことが多い。 C.　少しぞんざいなことばで話すことが多い。 D.　かなりぞんざいなことばで話すことが多い。

男	職　階	在社年数	ことば	いない	男	職　階	在社年数	ことば	いない
1	かなり上	かなり先輩			6	少し上	少し後輩		
2	少し上	少し先輩			7	少し上	かなり後輩		
3	同　じ	ほぼ同輩			8	少し下	少し先輩		
4	少し下	少し後輩			9	少し下	かなり先輩		
5	かなり下	かなり後輩			10	同　じ	かなり先輩		

男	職　階	在社年数	ことば	いない
11	同　じ	少し先輩		
12	同　じ	少し後輩		
13	同　じ	かなり後輩		
14	かなり下	かなり先輩		
15	かなり上	かなり後輩		

では，職階と年齢はほぼ同じで，在社年数がちがう同性・異性の方と話す場合はどうでしょうか。前問と同じように答えて下さい。

	在社年数	性別	ことば	いない		在社年数	性別	ことば	いない
1	かなり先輩	同性			6	ほぼ同輩	異性		
2	かなり先輩	異性			7	少し後輩	同性		
3	少し先輩	同性			8	少し後輩	異性		
4	少し先輩	異性			9	かなり後輩	同性		
5	ほぼ同輩	同性			10	かなり後輩	異性		

b.　日立茨城の半数，日立京阪　〈aの前半で「職階」と「在社年数」の組合せを扱ったのに対し，bの前半では「職階」と「年齢」の組合せを扱った。設問文・選択肢は同じである。ここには記入欄のみ示す。〉

男	職　階	年　齢	ことば	いない	男	職　階	年　齢	ことば	いない
1	かなり上	かなり上			6	少し上	少し下		
2	少し上	少し上			7	少し上	かなり下		
3	同　じ	ほぼ同じ			8	少し下	少し上		
4	少し下	少し下			9	少し下	かなり上		
5	かなり下	かなり下			10	同　じ	かなり上		

男	職　階	年　齢	ことば	いない
11	同　じ	少し上		
12	同　じ	少し下		
13	同　じ	かなり下		
14	かなり下	かなり上		
15	かなり上	かなり下		

では，職階が下で，年齢と在社年数が違う女性〈京阪では男性〉の方と話す場合はどうでしょうか。前問と同じように答えて下さい。

女	年　齢	在社年数	ことば	いない
1	かなり上	かなり先輩		
2	少し上	少し先輩		
3	ほぼ同じ	ほぼ同じ		
4	少し下	少し後輩		
5	かなり下	かなり先輩		

A～Dの程度の概略的な選択肢によって，さまざまな属性の話し相手ごとへの話しことばの丁寧さ意識を問う。話し相手の属性は，職階・在社年数・年齢・性を適宜組合せて提示してある。組合せは完全に網羅的ではない。初年度は扱わず（後述する設問（19）が類似した観点にたっていた），第2年次の日立茨城では上記a，bの内容を対象者のほぼ半数ずつに，第3年次の日立京阪ではbの内容を実施した。

(10)　敬語使用

前文

全部共通　以下に具体的な場面を二通りお示しします。それぞれの場面で，ふだん，あなたはどんなことばづかいをしますか。

○　特に下線をひいた部分をどう言うかだけ記入して下さい。

○　それぞれに挙げた例の番号で記入して下さい。例にない，別の言い方をする場合は，そのことばづかいをそのまま記入して下さい。

○　部課の構成上，あなたのまわりに，それにあたる人がいない場合は，各表の「相手ナシ」の欄に○を入れて下さい。

(10－1)「ワカッタ，スグ行ク。」

イ．設問文

全部共通　あなたが他の課の部屋Ⓐへでかけていたら，会議室にいるあなたと同じ部課の人Ⓑから電話がかかり，すぐ会議室へ来るように言われました。「わかった，すぐ行く。」という意味のことを答える時，ふつうどう言いますか。

設問文は基本的には「全部共通」であるが，対象事業所の部屋の状況などにより下点線部Ⓐ，Ⓑの2か所を次のように変えた。

事業所	Ⓐ部分	Ⓑ部分
日立本社	他の課の部屋	同じ部課の人
日鐵建材	他の部の部屋	同じ部課の人
日立茨城事務	他の課の部屋	同じ部課の人
〃　現場	工場の他の場所	同じ課（組）の人
日立京阪	他の課の部屋	同じ部課の人

設問意図は，表現に丁寧さのバラエティが期待できるきまり文句的な「ワカッタ」，副詞「スグ」，一人称動作「行ク」の3点について，同じ部課の各職階の人を相手にした時の敬語使用を知ろうとすることにある。

ロ．選択肢

	「ワカッタ」	「スグ」	「行ク」
a．日立本社 日鐵建材	1カシコマリマシタ 2承知イタシマシタ 3承知シマシタ 4ワカリマシタ 5ワカッタ	1サッソク　2スグ 3タダチニ	1参リマス 2参上イタシマス 3参上シマス 4行キマス　5行ク 6行クヨ　7行クワ
b．日立茨城	1カシコマリマシタ 2承知イタシマシタ 3承知シマシタ 4ワカリマシタ	1サッソク 2タダチニ 3タダイマ　4スグ 5イマ	1参リマス 2参上イタシマス 3参上シマス 4行キマス

	5ワカッタ 6ワガリヤシタ 7ワガッタ		5行ギヤス　6行ク 7行クヨ　8行クワ 9行グ　10行グヨ
c. 日立京阪	1カシコマリマシタ 2承知イタシマシタ 3承知シマシタ 4ワカリマシタ 5ワカッタ 6ワガリヤシタ 7ワガッタ	1サッソク 2タダチニ 3タダイマ　4スグ 5イマ　6スグニ	1参リマス 2参上イタシマス 3参上シマス 4参ジマス 5行キマス 6行キマスワー 7行キマッサー 8行ギヤス 9行グ　10行グヨ 11行クヨ　12行クワ 13行ク

aからb，cに至り選択肢の数が増えたが，次の二つの理由による。一つは調査地の方言形式を選択肢としたこと。茨城で「ワガッタ」「ワガリヤシタ」「行ギヤス」「行グ」「行グヨ」，京阪で「参(サン)ジマス」「行キマスワー」「行キマッサー」を加えたのはこの理由である。京阪にも茨城地方の方言形を残したのは，その地方在住経験者が多いという事前の情報による。二つめの理由は，初年度の調査結果の粗集計で選択肢以外の形式が記入されたケースをまとめ，その頻度が比較的高かったものを第2年次以降の選択肢としたことである。「スグニ」「イマ」などである。

ハ. 回答記入欄

a. 日立本社・茨城事務
日立京阪

相手＼ことば	「わかった」	「すぐ」	「行く」	相手ナシ
部長				
課長				
主任				
企画員				
男事務員				
女事務員				

（例になければ，言う通りに記入）

b.　日立茨城現場

相手＼ことば	「わかった」	「すぐ」	「行く」	相手ナシ
主　　任				
組　　長				
指導技能員				
男技能員				
女技能員				

（例になければ，言う通り記入）

c.　日鐵建材

相手＼ことば		「わかった」	「すぐ」	「行く」	相手ナシ
部　　長					
課　　長					
係　　長					
一　般　I					
一般II	男				
	女				

（部長とは，部長，副部長，室長を含みます。
一般Iは，統括主事，主事の資格の方，
一般IIは，主担当，担当，担当補の方です。）

(10－2)「出テイルガ，見タカ。」

イ.　設問文

a.　日立本社／日鐵建材／日立茨城　廊下で会った会社の人に「健康診断の掲示が出ているが見たか。」と尋ねる場合はどうでしょうか。これについては，同じ部課の上司，同僚，部下，異なる部課の目上，同輩，目下にそれぞれ会ったとして考えて下さい。

b.　日立京阪　〈尋ねる内容を「運動会の回覧が回っているが見たか。」と変えたほかはaと同じ。〉

会社の従業員の間で，だれからだれに向かっても話題にできるような内容のひとつとしてaでは「健康診断の掲示」をとりあげた。日立京阪ではその事業所の従業員が「掲示を見る」という言語行動を日常的にはおこなわないという事前の情報によって，「運動会の回覧」に変えた。いずれも，直接業務に関係する文書でなく，各職階・各職種の人が共通して目を通す可能性のある文書を題材としている。設問の観点は，事物としての第三人称（掲示・回覧）の動作表現「出テイル」「回ッテイル」，逆接の接続助詞

「ガ」，二人称の動作表現「見タカ」の3点について，話し相手を目下・同輩・目上（部課の異同・性別も含めて）と変えた場合ごとの敬語使用を知ろうとするところにある。

ロ．選択肢

	「出テイル 回ッテイル」	「ガ」	「見タカ」
a．日立本社 日鐵建材	1出テオリマス 2出テオリマシタ 3出テイマス 4出テイマシタ 5出テマス 6出テマシタ 7出テイル 8出テイタ 9出テル　10出テタ	1ケレドモ 2ケレド 3ケドモ　4ケド	1ゴ覧ニナラレマシタカ 2ゴ覧ニナリマシタカ 3ゴ覧デスカ 4ゴ覧ニナッタ？ 5見ラレマシタカ 6見マシタカ　7見タ？
b．日立茨城	1出テオリマス 2出テオリマシタ 3出テイマス 4出テイマシタ 5出テマス 6出テマシタ 7出テイル 8出テイタ 9出テル　10出テタ	1ガ　2ケレドモ 3ケレド 4ケドモ　5ケド 6ケンドモ 7ケンド	1ゴ覧ニナラレマシタカ 2ゴ覧ニナリマシタカ 3ゴ覧デスカ 4ゴ覧ニナッタ？ 5見ラレマシタカ 6見マシタカ　7見タ？
c．日立京阪	1回ッテオリマス 2回ッテオリマシタ 3回ッテイマス 4回ッテイマシタ 5回ットリマス 6回ットリマシタ 7回ッテマス 8回ッテマシタ 9回ッテイル 10回ッテイタ 11回ッテル 12回ッテタ 13回ットル 14回ットッタ 15回ッタル	1ガ　2ケレドモ 3ケレド　4ケド 5ケドモ 6ケンドモ 7ケンド	1ゴ覧ニナラレマシタカ 2ゴ覧ニナラハリマシタカ 3ゴ覧ニナリマシタカ 4ゴ覧ニナリハリマシタカ 5ゴ覧デスカ 6ゴ覧ニナラハッタ？ 7ゴ覧ニナッタ？ 8ゴ覧ニナリハッタ？ 9見ラレマシタカ 10見ヤハリマシタ？ 11見マシタカ 12見ハリマシタ？ 13見タ？　14見ヤハッタ？ 15見ハッタ？　16見タノン？ 17見タン？

aからb，cに至る選択肢の増加は前項と同じ理由による。

ハ.　回答記入欄

全部共通

相手＼ことば			「出ている」	「が」	「見たか」	相手ナシ
同じ部課	上司					
	同僚	男				
		女				
	部下	男				
		女				
異なる部課	目上					
	同輩	男				
		女				
	目下	男				
		女				

（例になければ，言う通り記入）

(11)　クンづけの呼びかけ

a.　日立本社／日鐵建材　社内の人で，あなたが「○○クン」と「クン」づけで呼ぶことのある人は，職階，年齢からみてどの範囲の人でしょうか。右表の該当欄に○を入れて下さい。

職階・年齢の組合せが，実際にあなたの周囲に存在しない欄には斜線／をひいて下さい。人はいるが「クン」づけで呼ばない場合は何も記入しないで下さい。

日立本社

年齢＼職階	部長	課長	主任	企画員	男事務員	女事務員
年上						
同年配						
年下						

日鐵建材

年齢＼職階	部長	課長	係長	一般Ⅰ	一般Ⅱ 男	一般Ⅱ 女
年上						
同年配						
年下						

b.　日立茨城／日立京阪　社内の人で，あなたから「○○クン」とクンづけでよびかけることのある人はいますか。（○印をつけて下さい。）

1.　いる
2.　いない

「1.　いる」に○印をつけた方にうかがいます。その「クン」づけでよびかけることのある人は，年齢と職階からみてどんな人ですか。下表であてはまる組合せに○印をつけて下さい。

年下の	1. 部長	同年配の	11. 部長	年上の	21. 部長
	2. 課長		12. 課長		22. 課長
	3. 主任		13. 主任		23. 主任
	4. 組長		14. 組長		24. 組長
	5. 指導技能員		15. 指導技能員		25. 指導技能員
	6. 企画員		16. 企画員		26. 企画員
	7. 男事務員		17. 男事務員		27. 男事務員
	8. 女事務員		18. 女事務員		28. 女事務員
	9. 男技能員		19. 男技能員		29. 男技能員
	10. 女技能員		20. 女技能員		30. 女技能員

いわゆるアドレス・ターム（呼びかけ形式）のうち，「～クン」とクンづけをする場合を扱おうとした。

この設問の回答結果は，次のような事情で分析の対象から外さざるを得なかった。それは，設問文の「あなたが『クン』づけで呼びかけることのある人」を，誤解して「あなたを『クン』づけで呼びかけることのある人」と読んで回答した回答者がかなりいたらしいことである。たとえば，年若い女性事務員が「年上の部長」をクンづけで呼ぶと答えているような場合を含め，職階が自分より上，年齢でも年上の人をクンづけで呼ぶとしたケースがかなりいたのである。もちろん，こうした回答がすべて誤解によるものと断定することはできないが，誤解かどうかを区別することは困難である。初年度の設問文「あなたが……」を，2年目には「あなたから……」とし，さらに3年目には「あなたから……」に圏点をつけ，誤解を防ぐ配慮を加えはしたが，なお上記のような，誤解した可能性のある回答があった。したがって，残念ながら，分析の対象から外したわけであるが，このクンづけの問題は重要な事項であるので，面接調査で調査項目と

してとりあげ，アンケートでの欠を補った（3.3.参照)。

(12)　朝のあいさつ

a．　全部共通　　朝，出社してビルの玄関で，同じ部課の人にその日はじめて会った時，あなたはふだんどんなあいさつをしますか。イ，ロ，ハの三つの点それぞれについて，もっとも普通すると思うものを一つずつ選んで番号を記入して下さい。

(イ)　1.　こちらから先にするようつとめる。
　　2.　むこうからあいさつしてくるまで待つ。

(ロ)　動作
　　1.　手をあげる　　2.　目礼する
　　3.　軽く会釈する　　4.　丁寧におじぎをする
　　5.　その他（欄に具体的に記入）
　　6.　動作なし

(ハ)　ことば
　　1.　ヤア　　2.　オハヨウ
　　3.　オハヨウサン　　4.　オハヨウゴザイマス
　　5.　ハヤイネ　　6.　オス
　　7.　その他（欄へ具体的に）
　　8.　無言

記入欄

a．　日立本社
　　日立茨城・事務系
　　日立京阪

項目＼相手	部長	課長	主任	企画員	男事務員	女事務員
(イ)						
(ロ)						
(ハ)						

b．　日鐵建材

項目＼相手	部長	課長	係長	一般Ⅰ	一般Ⅱ 男	一般Ⅱ 女
(イ)						
(ロ)						
(ハ)						

（一般Ⅰ，Ⅱの区分は前と同じです。）

c．　日立茨城・現場系

項目＼相手	主任	組長	指導技能員	男技能員	女技能員
(イ)					

(ロ)					
(ハ)					

定型化した言語行動のひとつとして朝のあいさつをとりあげ，それを言語と非言語の両面から敬語行動として扱おうとした設問である。設問中，上に示したaで「ビルの玄関で」とした部分を，各事業所の実情に応じて，

a．日立本社・日鐵建材　「ビルの玄関で」
b．日立茨城　「門のところで」
c．日立京阪　「玄関のところで」

と変更したが，設問の核心に関わる変更ではない。

(13) 方言使用意識（1）

a．日立茨城　次にあげる1～5の下線部の言い方について，下のA～Dのうちあてはまるものの番号を選び，それぞれの□の中に記入して下さい。

A．自分は言わないし，会社では聞いたこともない。
B．自分は言わないが，他の社員が言っているのを聞いたことはある。
C．もともとの自分のことばではないが，日立市へ来てから使うようになった。
D．もとから使っていたし，今も会社でも使う。

1．「そうだろう？」と問い返すような場合の，
　ソーダッペ　□
2．「これでいいだろう？」にあたる意味での
　コレデヨカッペ　□
3．「それはそうだけれども……」にあたる，
　ソレワソーダケンド（モ）　□
4．「早く来ればいいのに」を
　ハヤグキレバイーノニ　□
5．「こうすればうまくいく」を
　コーシレバ（又はシット）ウマグイグ　□

b．日立京阪　次にあげる1～5の下線部のような関西風の言い方について，下のA～Dのうちあてはまるものの番号を選び，それぞれの□の中に記入して下さい。

A．自分は言わないし，会社で聞いたこともない。
B．自分は言わないが，他の社員が言っているのを聞いたことはある。
C．もともとの自分のことばではないが，大阪・京都地方へ来てから使うようになった。
D．もとから使っていたし，今も会社でも使う。

1. 「そうだから……」にあたる意味での
　ソヤサカイ（ニ）　□
2. 「そうは言っても……」にあたる
　ソヤカテ　□
3. 「わからないんですよ」にあたる
　ワカラシマヘンネン　□
4. 来サシテモライマス　とか
　行カシテモライマス　□
5. ○○サン，居テハリマス？　とか
　来ハリマスカ　□

c．京都分工場のみで追加　〈設問文と1～5の例文は前掲aと同じ。選択肢A～Dを下記のA～Eに変更して提示。〉

A．自分は言わないし，京都分工場の中では聞いたこともない。
B．自分は言わないが，他の社員が言っているのを聞いたことはある。
C．もともとの自分のことばではないが，日立製作所へ入ってから使うようになった。
D．茨城（多賀工場など）では使ったが，今は使わない。
E．もとから使っていたし，今も会社でも使う。

事業所のある土地の方言形式が，事業所の中でどの程度用いられているか

について従業員の意識を問う設問である。前掲（10）「敬語使用」で方言形式も選択肢に用意したことと共通の問題意識にもとづく。ある場面で同じ内容の発話をする際に方言形式を選ぶか共通語形式を選ぶかの選択は，たんに方言使用の問題としてでなく，広義の敬語行動の問題として扱われるべきであると考えたのである。日立茨城では推量・念押しの終助詞「ペ」，逆接の接続助詞「ケンド（モ）」，カ変（来ル）・サ変（為ル）の仮定形（「バ」につく形）を，また日立京阪では原因・理由の「サカイ（ニ）」，逆接の表現「カテ」，補助用言の否定形「シマヘン」，謙譲表現の一種「～サシテモライマス」，尊敬表現の一種「～ハリマス」を扱った。これらは事前の調査で，その土地の方言形式として他所からの移入者に耳だち，かつ事業所内で用いられることがある程度あるという情報が得られた形式である。茨城県近辺での在住経験をもつ人の多い京都分工場では，Cのような茨城方言形式についての設問も追加した。初年度の日立本社・日鐵建材ではおこなわなかった。

(14)　方言使用意識（2）

a．日立茨城／日立京阪　会社で仕事上の相談や打合せをする時に，社員の方達が自分の出身地の方言（たとえば茨城弁とか東北弁とか）を使うことについてどうお感じですか。次の二つのうち，あなたのお考えに近いほうを選んで○をつけて下さい。

1. 方言だといって気にすることはないし，使って一向にかまわない。
2. できるだけ方言は使わず，標準語（共通語）を使うようにすべきだ。

日立京阪では，上記の下線部を「たとえば大阪弁とか京都弁とか」に変更した。初年度はおこなわなかった項目である。前問（13）と同様の立場から，方言使用についてのより概括的な意識をたずねた。

(15)　行動様式（1）―相談する時―

a．全部共通　同じ部屋の人と仕事上の相談をする場合，自席に座ったままで

（現場系は行わず。）話しますか，相手のところまで立って行って話しますか。ふだんどうしていますか。

1. 特に必要があれば（席が離れすぎている，書類を見せる必要があるなど）行くが，そうでなければ，たとえ相手が上司であっても自席に座ったまま話す。
2. 特に必要がなく，相手が上司以外であれば座ったまま話す。
3. 相手がだれでも，できるだけ相手のところへ行って話す。

(16)　行動様式（2）—指示をうける時—

a．全部共通　同じ部課の上司が，あなたの席まで来て仕事上の指示をする間，あなたは椅子から立ち上って聞きますか，座ったままで聞きますか。（現場系は行わず。）

○ あなたが部長でしたら，部下の方たちのふだんの様子を答えて下さい。

1. 大体立って聞く。
2. 相手によってかわる。
3. 大体座って聞く。

(15)，(16)の2問は，日立茨城・日立京阪のそれぞれの現場系従業員を除いて，3年間に対象とした事務系従業員全員にたずねた。言語による敬語行動のほかに，言語行動に付随して，あるいはそれから独立しておこなわれる，言語によらない「敬意行動」も対人行動において重要なはたらきをもつ。ここでは，仕事上の相談をしたり指示をうけるという言語行動に付随する非言語的な行動を，特に相手との関係に注目して扱った。かりに「行動様式(1)，(2)」と名付けておく。

(17)　企業内生活意識（1）—「ドライ課長」と「人情課長」—

a．日立茨城・日立京阪　あなたの会社に次のような二人の上司がいるとします。もしあなたが仕事をするとしたら，どちらの上司の下で仕事をするほうがよいと思いますか。どちらか一つに○印をつけて下さい。

1. 規則をまげてまで無理な仕事をさせることはないが，仕

事以外のことでは人のめんどうはみない。

2. 時には規則をまげて無理な仕事をさせることもあるが，仕事以外のことでも人のめんどうをよくみる。

(18) 企業内生活意識（2）—「経営家族主義」—

a. 日立茨城 / 日立京阪 「会社と従業員との関係は，ちょうど親子のようなものだ。従業員が会社のためによくつくせば，会社も親身になって従業員のめんどうをみてくれる。」という意見があります。あなたは，この意見をどう思いますか。次のうちあてはまるものを一つ○で囲んで下さい。

1. 賛成　　2. どちらかといえば賛成
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば反対　　5. 反対
6. わからない

(17)，(18)の2問は，ことばから離れて，企業の中で仕事をする生活について従業員としてどんな意識をもっているかを問う設問である。第2年次から加えた項目である。いずれも，主として社会学の立場からおこなわれた他の先行調査（後述4.3.1.3.を参照）での設問と，設問文・選択肢とも共通させて，比較できるよう配慮した。結果は4.3.で扱う。

(19) ことばづかいの要因

a. 日立本社 / 日鐵建材 会社にいる時，ことばづかいに注意することがあると思います。また会話には，時，内容，相手の職階，年齢，性別，わきで聞いている人など，様々な要因がはたらくとも思われます。以下に挙げる要因の中で，それぞれ，最もことばづかいに注意するものに○，最も無頓着でいられるものに×をつけて下さい。（相手の職階だけは○×それぞれ二つずつつけて下さい。）

〈日立〉	話し	職階（○×二つ）	1直属部長　2直属課長　3同室主任　4同室企画員　5同室事務員　6他部部長　7他課課長　8他室主任　9他室企画員　10他室事務員
		年齢	1年上　2同年配　3年下　4同年配以上　5同年配以外（年上と年下）　6同年配以下　7全て

本社〉	相手		の年齢層
		在社年数	1先輩　2同輩　3後輩　4同輩以上　5同輩以外(先輩と後輩)　6同輩以下　7全ての層
		性別	1同性　2異性　3男女とも
	わきで聞いている人		1自分より上位の人　2自分と同位以上の人　3自分より下位の人　4自分と同位の人　5自分と同位以下の人　6同位以外の人　7全て
	時・場面		1勤務時間内に自席で仕事中　2自分の属する部課内での打合せ　3他部課の人を交えた会議　4自室をはなれ他室での公用

〈日鐵建材〉

最上欄の「職階」だけ下のように変更し，他は日立本社と同じ。

職階(○×二つ)	1直属部長　2直属課長　3同室係長　4同室一般Ⅰ　5同室一般Ⅱ　6他部部長　7他課課長　8他室係長　9他室一般Ⅰ　10他室一般Ⅱ

敬語行動に関わる要因と考えられることがらの一部を，それぞれある程度まで具体的に示し，「ことばづかいに注意するもの」と「無頓着でいられるもの」という観点で大きく2大別することを求めた。「職階」の要因としてのはたらき方は，面接調査やアンケートの他項目によって，いくつかの方法で扱えたが，これ以外の「年齢」「在社年数」「性別」「わきに居る人」「時・場面」などは充分に扱えなかった。この設問により，そうした要因のはたらきを概略的にでも把握しようとしたわけである。初年度だけおこない，2年度以降は，「職階」「年齢」「性別」「在社年数」をより具体的に組合せて提示する方法による前掲（9）の設問におきかえた。

(20)　将来の社内敬語への意見

a．全部共通　将来，会社の中での敬語はどんなものになっていくとよいと考えますか。あなたの考えに近いものを選んで○で囲んで下さい。

1. 現在よりもっときちんとしたものになるとよい
2. 現在の程度がよい

3. 現在よりもっとゆるやかなものになるとよい
4. なくなった方がよい

前掲（4）で社内敬語の現状への意識を問うたのと並行させて，ここでは社内敬語の将来についての意見をたずねた。

(21) 書き言葉と話し言葉との敬語の差

a. 全部共通　会社の中の同じ相手に対することばづかいで，直接口頭で話す場合と，メモ・伝言などに書いて伝える場合との間に，敬語の使い方が異なることがありますか。下から一つ選んで下さい。

（茨城現場系は行わず。）

1. 直接口頭で話す場合の方が敬語をよく使う
2. 両者の間にちがいはない
3. 書いて伝える場合の方が敬語をよく使う

(20) まではもっぱら話し言葉における敬語行動を扱った。この (21) および次項 (22) では書き言葉の敬語を考慮に入れた。(21) は，(22) への導入として，話し言葉と書き言葉の異同についての意識を問うた。

(22) 伝言メモの敬語

a. 全部共通　ふだん，あなたが書く伝言を実際に作っていただきたいと思います。

（茨城現場系は行わず。）

7月1日午前9時に，あなたの課の鈴木明という主任のところへ，大阪営業所の山田一夫課長から電話がありました。鈴木主任がるすでしたので，あなたが代って電話をうけ，その日の午後2時頃鈴木主任から大阪へ電話することとしました。

メ　モ

上のことを伝える伝言を，右（前ページ）のメモ用紙に書いて下さい。ふだん使うものであれば，略号などそのまま使って下さい。あなたが主任で，課内に他に主任がいなければ，鈴木主任を鈴木課長とよみかえて下さい。

社内における書き言葉は，多かれ少なかれ事業所ごとに規範化された書式（文範や印刷ずみの様式）にのっとって運用される程度が高い。「起案」「稟議」「回覧」などは特にそうである。従業員が個別的な人間関係を考慮に入れて敬語行動をおこなう余地はむしろ少ないのが，社内の書き言葉であろう。そのような事情を考慮に入れて，上掲のように電話の連絡メモを扱ったわけである。例によって，対象事業所が変わるごとにそのための変更を以下のように加えた。いずれも設問の基本には影響しないはずである。

事業所＼事項	日　付	伝言の相手	電話のかけ手の所属
日立本社	7月1日	鈴木明主任	大阪営業所
日鐵建材	7月1日	鈴木明係長	大阪支店
日立茨城	10月20日	鈴木明主任	東京本社
日立京阪	6月10日	鈴木明主任	東京本社

このうち，日付は具体性を強める一助とするために調査実施時に近い日を選んで変更した。なお，この種の電話連絡メモを書くという言語行動は，現場系従業員にとって日常的にはほとんどないという事前調査の情報によって，日立茨城の現場系用のアンケートでは削除した。

以上がアンケートで扱った設問のすべてである。

なお，アンケートではこれらのほかに，企業内における「専門語」の実態に関する調査をあわせて実施した。これについては，国立国語研究所報告 68『専門語の諸問題』（昭和 56 年）に報告があるので参照されたい。

2.1.3. 調査票の配布・回収

今回のアンケート調査は，現役で勤務する企業の従業員を対象としている。同じ日立製作所，同じ日鐵建材といっても職種や職場により勤務態勢・勤務状況もまちまちであり，こうした調査に応じてもらう条件も変ってくる。また場合によっては，企業外の人間が入るのが不都合な職場も，当然なことながらある。従って，たとえば，企業・事業所の全従業員を母集団として無作為抽出をおこなって調査対象を選ぶというような方法は，実施それ自体が困難であり，実施しても回答不能・回収不能が多く出ることが予想される。

そこで，今回は，調査対象とすることができそうな部課の選定を，企業側で調査を受入れる窓口となった部局に依頼し，その判断に従うこととした。ただし，その選定には以下のような目安を提示し，われわれの調査意図にできるだけ適応してもらうようにした。

(1) 各事業所のうち，業務内容・人的構成などの点で特殊な部課はさける。

(2) 特定の部課に集中させず，できるだけ多様な部課を選ぶ。

(3) 事業所全体の人的構成をできるだけ反映させて対象者を選ぶ。つまり対象者（回答者）の性別・年齢・経験・職階などが特定のものにかたよらず，事業所全体の傾向や比率をおおむね反映するよう配慮する。

こうした条件で選定がされたのち，アンケート調査票は担当部局を通じて対象部課・従業員に配布された。場合によって各対象部課単位で対象者が選定されることもあった。いずれにしても，選定された対象者には，回答することが職務上の義務でなく，回答・不回答とも各人の意志にまかされている旨が伝わるよう，前述の「アンケートのお願い」を調査者側からのものとして調査票に添付したが，こうした配布方法のもとでは対象者に多かれ少なかれ義務感（一般の調査での“義務感”とは別種の）をもたせたことと思われる。

回答の記入は，勤務時間中でも，時間外に自宅ででもかまわないこととし，回収まで大体一週間の余裕をとって，各回答者が個別におこなえるようにした。

記入された調査票の回収・とりまとめも，やはり受入れ担当部局の手をわずらわせた。未記入者への催促も何度かしてもらった場合があったよしである。

このように，アンケート調査実施の各段階では，担当部局の方々にかなりな負担をかけている。われわれの希望を可能な限り容れて協力いただいたことにあらためて感謝したい。

各事業所ごとに，アンケートの依頼数・有効回答数をまとめると以下のようになる。この依頼数は，われわれが受入れ部局に託した調査票の数であり，実際に配布された数（これは正確にはつかめない）ではない。

			依頼数	有効回答数
日立製作所	本社		400	348
	日立工場	事務系	150	138
		現場系	150	147
	多賀工場	事務系	100	83
		現場系	100	85
	京都分工場		60	48
	大阪営業所		100	42
日鐵建材	本社		300	195

2.1.4. 調査の対象

2.1.4.1. 対象企業

調査の対象とした企業の沿革・現況の概要は以下のとおりである。

（1） 株式会社日立製作所

a．沿革　明治43年，久原鉱業所日立鉱山の付属修理工場として発足し，大正9年，株式会社日立製作所として独立。当初の資本金1,000万円。東京の本店，大阪・八幡の営業所，日立工場（発電機・

変圧器・配電盤などの電気機械）と亀戸工場（水車・ポンプ・起重機などの一般機械）の2工場で本格的に活動を開始。

b．現況　昭和55年3月現在，資本金1,318億7,600万円，従業員総数7万1,700余人。本社機構，研究所（8か所），各部門の事業本部（5部門），営業本部（5部門），事業部（12部門），これらに分属する工場（27か所），分工場（6か所），地方別支店（8か所）とこれに属する各地営業所（20か所），東京・大阪・名古屋の商品営業所，海外19か国の事務所，その他，研修所，工業専門学院，病院などからなる。なお，国内に100社をこす系列会社，海外に30社をこす系列・関連企業をもつ。年間受注高は約1兆9,800億円にのぼり，内訳は，重電機・原動機（31％），通信機・電子機器・計測器（23％），家庭電器（22％），産業機械（12％），交通機器その他（12％）である。2万種をこえる多様な品目を生産する，総合電機メーカーである。

参照文献

○日立製作所『会社の現況』など社内資料
○岡本康雄『日立と松下』（上・下）中央公論社・中公新書　1979年
○岩堀安三『日立の経営』日本実業出版社　1978年
○吉備雅人『日立製作所』朝日ソノラマ社　1980年
○加藤寛 他 『日立製作所』蒼洋社　1980年

（2）　日鐵建材株式会社

a．沿革　新日本製鐵株式会社・加工製品部門（旧富士製鐵・川崎製鋼所。前身の富士製鋼は大正6年設立）と，日鐵エコン株式会社（前身の中之島製鋼は昭和27年設立）との合弁により，昭和48年7月に発足。発行株式の100％を新日鐵が所有する。新日鐵が20％以上の株式をもつ関連会社は220社にのぼるが，このうち商法にいう連結決算に組み入れられる3社のうち1社が日鐵建材である（昭和54年度3月期）。

b．現況　昭和54年3月現在，資本金35億円，従業員総数1,200余人。

本社，名古屋・大阪・九州の3支店の他，全国19か所の営業所・出張所，および4か所の製造工場と18の委託加工工場をもつ。年間売上高は約726億円。鋼材製品（軽量形鋼，角形鋼管など）が45％，土木製品（ガードレール，コルゲートパイプ，鋼矢板など）が40％，表面処理製品（カラー鋼板など）が10％を，それぞれ占め，他にプレハブなど建築製品を生産する。

参照文献

○日鐵建材株式会社『日鐵建材の土木製品』など社内資料
○福島武夫『新日鐵グループの変身』ユニオン出版社　1980年

2.1.4.2. 所属する部・課

アンケートを実施した事業所と事業部門については1.5.2.に掲げた。ここではアンケート回答者の所属する部・課を事業所別に掲げる。

各一覧表のうち「課なし」とあるのは，その回答者が部長である場合，所属する課がなく部に直属する「部員」である場合，および課名が無回答であった場合をまとめたものである。

（1）　日立製作所

本社では，表2-1に示したように管理事務部門の6部21課，計348人から回答を得た。調査実施当時，本社機構には全部で16の部相当組織（12部4室）があり，総人員900人弱が所属していた。部の数，所属人員それぞれ4割弱が

表2-1　所属部課（日立本社）

回答者総数 348人　（6部21課）

資材部			経理部	
	グループなし	5	課なし	29
	金属グループ	4	計理課	15
	非金属グループ	4	調査課	12
	部品グループ	3	（小計）	56
	新営グループ	1		
	外注管理グループ	6	人事教育部	
	業務グループ	12	課なし	6
	国際調達センターグループ	3	人事課	17
	VA推進センターグループ	16	教育グループ	7
	（小計）	54	（小計）	30

財務部			勤労部		
	課なし	2		課なし	2
	出納課	25		本社勤労課	19
	資金課	11		労務課	14
	外国課	9		厚生年金グループ	8
	(小計)	47		福利グループ	10
総務部				(小計)	53
	課なし	2	部名無回答		2
	庶務課	50			
	管理課	54			
	(小計)	106			

対象になったわけである。

茨城2工場は，日立工場と多賀工場とである。表2-2にまとめたように，2工場の回答者総数453人のうち，3分の2弱の285人が日立工場，3分の1強の168人が多賀工場である。日立工場は，日立製作所創業以来の主力工場として，発電機，タービン，水車，圧延機，原子力機器などの重電機器を製造する。総人員約6,800人（昭和54年3月現在）の大所帯である。多賀工場は昭和14年に設置された総人員3,000人弱（分工場も含む。同上現在）の中堅工場であり，ホイスト，小型モートル，扇風機，掃除機，洗濯機などの弱電機や家庭電器を製造する。

両工場それぞれ，大きく事務部門と現業部門とに二分できる組織になっており，アンケートもこれらを区別して実施した。現業部門は表2-2に示した部・課の更に下位の組織として係や組などがあり，従業員はそれらに分属している。

京阪での対象事業所のうち大阪営業所は，総人員約700人で，総務部，経理部，技術部などの管理事務部門と，電力部，公需部，産業機電部，コンピュータ部など営業部門からなる。アンケートはこのうち管理事務部門の2部3課において実施できた。

大阪商品営業所は商品事業本部に属し，総人員約150人の組織である。ここでは営業部門の産業機電部から3課を対象に実施した。業務部門を，管理事務，現業，営業の3部門に分けて考えると，日立製作所の対象事業所で営業部門と呼べるのはここだけである。当初は他の2部門と同程度の規模でアンケートを実施したいと希望したが達成できなかった。

表 2-2　所属部課（茨城2工場）

	日立工場	多賀工場	計
事務部門	138人	83	221
現業部門	147	85	232
計	285	168	453

事務部門　　回答者総数 221人（12部25課）

日立工場

経理部	
課なし	2
財務課	8
会計課	13
原価課	17
（小計）	40
総務部	
文書課	11
庶務課	14
（小計）	25
勤労部	
安全課	7
勤労第1課	17
勤労第2課	7
（小計）	31
資材部	
課なし	1
管理課	24
購買第1課	6
購買第2課	3
原子力資材課	4
（小計）	38
系列会社室	1
健康保険組合	2
その他	1

多賀工場

経理部	
課なし	1
事務管理課	13
会計課	3
家電経理課	5
商品経理課	4
（小計）	26
総務部	
勤労課	9
庶務課	4
（小計）	13
資材部	
課なし	1
管理課	7
購買課	5
外注課	4
（小計）	17
工務部	
課なし	1
海外課	3
家電技術課	5
サービス課	5
商品技術課	2
（小計）	16
企画室	7
VA推進センター	3
その他	1

現業部門　　回答者総数 232人（14部28課）

日立工場

海岸製造部	
機械課	14
工務課	4
電工課	14
製作課	12
（小計）	44
エレメント部	
製作課	20

多賀工場

第1～第3家電部	
ポンプ課	5
第1，第2洗濯機課	15
最寄品課	3
クリーナー課	11
換気扇課	5
（小計）	39
第1，第2家電設計部	
家電試作課	5

重機製造部	
機械課	17
工務課	3
圧延機製作課	9
生産技術課	2
水車製作課	8
(小計)	39
タービン製造部	
第1機械課	18
第2機械課	9
製作課	12
工務課	5
(小計)	44
原料部	
鋳造課	3
プレス課	2
(小計)	5
モートル製造部	
課なし	3
第1モートル課	6
(小計)	9
ホイスト部	
ホイスト製作課	6
産業電機課	2
(小計)	8
モートル設計部	
商品試作課	7
生産技術部	
工具課	9
部名無回答	1
その他	2

京都分工場は前述の多賀工場の分工場で，事務部門 70 人，現業部門 120 人，計 190 人の小規模な事業所である。製造品目が電気洗濯機，掃除機，冷蔵庫など共通であることに関連して，分工場創立以来，多賀工場との間で人的なつながりが強く，茨城県日立市在住経験者，北関東・南東北出身者といった従業員が事務・現業を通じてかなり多い。調査ではこの点に注目して「方言接触」という観点からの項目も追加した。事務・現業をあわせて 3 課 48 人から回答を得た。

京阪では以上 3 つの事業所でアンケートを実施したが，結果的に回答者数は総計して 90 人にとどまり，他の東京，茨城に比べてごく少数である。集計する際に，これらを事務，現業，営業などに分割することは，各群への所属数が小さくなりすぎ不都合である。従って，次節では，特に細かく見ようとする個所を除いて，これら 3 事業所を一括して「京阪」と呼び集計のまとまりとみな

表 2-3　所属部課（京　阪）

大阪営業所	回答者総数 29 人 （2 部 3 課）		
経理部		総務部	
収計課	11	総務課	6
会計課	12		
(小計)	23		

大阪商品営業所	回答者総数 13人 （1部3課）
産業機電部	
課なし	1
第1課	3
第2課	5
第3課	4
（小計）	13

京都分工場	回答者総数 48人 （3課）		
事務部門		現業部門	
課なし	1	課なし	3
総務課	4	製作課	37
（小計）	5	設計課	3
		（小計）	43

すことにする。

（2） 日鐵建材

表2－4に示すように，12部（室・本部も含め）33課，計195人から回答を得た。本社に所属する総人員約400人弱のうち，約半数を対象とすることができた。業務内容としては管理事務（総務，人事，経理，生産技術，販売管理など）と営業・技術（土木営業，建築営業，技術サービスなど）とに2大別できるが，アンケート対象は結果的には，その部門の中でも社内でデスク・ワークに従事する職種の従業員に集中した。現場業務，営業活動で社外に出ることの多い人達には，残念ながらこの種の調査に応じてもらいにくいようであった。従って，ことさら管理事務と営業とになど区分して集計しないことを次節以下の原則とする。

表 2－4　所属部課（日鐵建材）

回答者総数 195人 （12部33課）			
総務部		販売管理部	
課なし	2	課なし	2
総務課	4	販売企画課	1
庶務課	7	販売調整課	1
（小計）	13	委託加工管理課	8
人事部		業務課	2
課なし	2	代金課	12
人事課	9	販売事務企画班	2
労働課	1	（小計）	28
福祉安全課	2		
健康保険組合	3		
（小計）	17		

経理部		
	課なし	1
	予算課	4
	決算課	6
	資金課	4
	(小計)	15
生産技術部		
	課なし	1
	生産課	5
	技術課	6
	設備課	5
	情報システム室	14
	加工鋼板開発室	3
	(小計)	34
技術サービス部		
	課なし	4
	鋼材技術サービス課	3
	土木技術サービス課	8
	建築技術サービス課	3
	(小計)	18
鋼材販売部		
	課なし	3
	鋼材第一課	5
	鋼材第二課	1
	加工鋼板課	4
	輸出課	4
	(小計)	17
土木営業部		
	課なし	1
	土木第一課	5
	土木第二課	2
	土木第三課	6
	(小計)	14
建築営業部		
	建築業務課	5
	建築加工製品課	5
	建築営業課	11
	(小計)	21
秘書課		5
企画室		1
仙台建設本部		10
部名無回答		2

2.1.5. 回答者の職階とこれに関連する属性

次に，調査対象者の属性をみていく。はじめに，本調査が中心的な観点とした職階をみる。続いて，この職階と密接な関連をもつと考えられた，性・年齢・在社年数・学歴の4種の属性を，職階との関連を軸にみていく。

2.1.5.1. 職階と性別

(1) 日立製作所

日立製作所では，職位制（役職の階層制）としての「職位」と，処遇の基礎になる資格制としての「特称」と，大別して2系統の職階制度が並行しておこなわれている。図2-5にこの概要を示す。

職位は，図のように，管理職・専門職・技能職の3職種ごとに系列化されている。このうち，今回のアンケートで対象にしたのは，管理職と技能職の系列である。管理職職位は管理事務部門と営業部門で，また技能職職位は現業部門

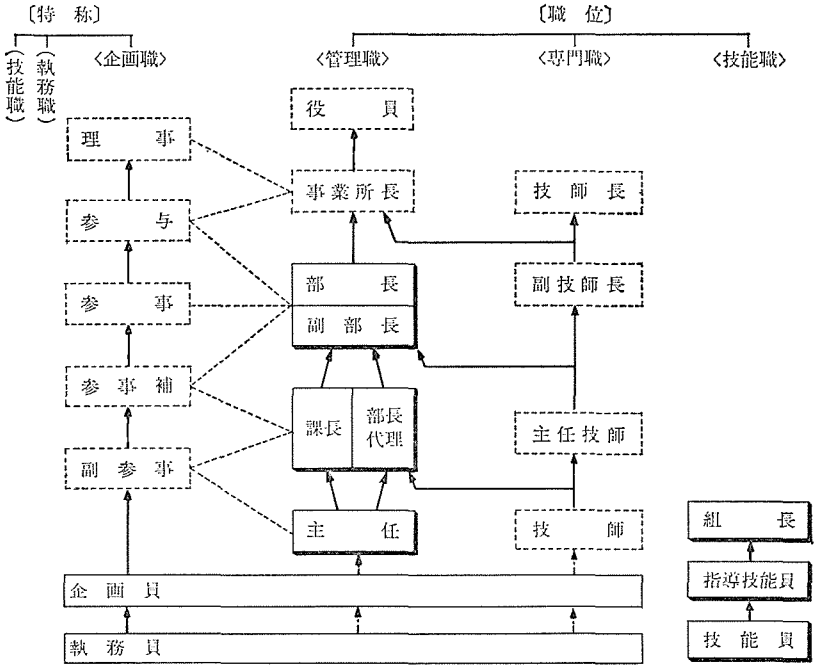


図 2-5　日立製作所の職階制度　（実線の□が調査対象の範囲である。）

でそれぞれおこなわれている職位である。

一方，特称と呼ばれる資格制も，企画職・執務職・技能職の3職種で系列化されている。図2-5には，このうち企画職の系列だけを示した。執務職の特称には「主事」「副主事」，技能職の特称には「工師」「工匠」があるが，今回の調査では考慮の外においたので，図では省略してある。

企画職の特称と，管理職の職位は，図中……で示したような対応をもつ。

さて，会社で明文化された職階制度はこのようなものだが，我々はこれに調査目的に適合するよう，いくつかの点で整理を加えた。

第1は，管理職職位のうちの課長と部長代理についてである。当初我々には，両者の関係や他の職階との関係がわからなかったので，事前調査でたずねたところ次のようなことがわかった。業務体制の上で部（総務部・経理部など）を構成する単位は「課」と「グループ」とに2大別できる。この二つは，

特に名称上区分されているだけで，業務の内容や人的な構成などの実質面で原則的に差異はない。この単位の長を呼ぶ時，課の長は課長，グループの長は部長代理と呼ぶ。したがって，課長と部長代理は，職位の層としてはひとつと考えてよい。この予備知識が得られたので，調査では（特にその集計・分析では），この2職位を「課長」という語でまとめて表すこととした。

第2に，調査では，部長と副部長の職位をまとめて「部長」と呼ぶこととした。本来的には，部長は部の長であり，副部長はその補佐・代理を勤める職位であって，両者は上司・部下の関係にある。しかしながら，部長と副部長の職位上（およびそれについての意識上）の距離は小さいもので，図2-5に示した通り両者は接しているとみてよい。そこで調査では，これらを「部長」という職位の層に大きくまとめることとした。

第3は，企画員と執務員とについてである。図では，これらの枠が管理職，専門職の職位の下方までのびているが，企画員・執務員という名称は，厳密には企画職の特称における下位階層名である。職位としての主任・技師の下には，正式には職位はない。しかしながら，実際上は，入社後，執務員や企画員を経験したのちに主任，技師の職位に昇格していくことから，図のような，執務員→企画員→主任→…という階層関係をみることができるとされる。さらに，日常的には，執務員を表現する呼称として「事務員」という呼称が，インフォーマルにではあるが身近に用いられているというのである。そこで，今回の調査では，本来は企画職の特称である企画員と執務員とを，それぞれ企画員，事務員という用語を用いて，主任の下の職位階層に位置づけることとした。

予備調査の結果をもとに以上のような配慮をした結果，我々は調査で日立製作所の職務上の階層関係を扱う時，図2-6に示すような職階体系によることとした。

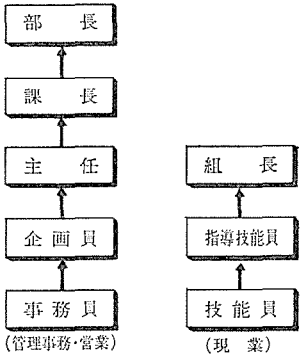


図 2-6　日立製作所の調査で適用した職階

この体系は，図2-5の本来の職位・特称体系をつなぎまとめ，単純化したものになってい

る。ひとつには，調査・集計作業の単純化を目指したことも，こうした配慮の理由であるが，それよりも，制度としておこなわれている職位や特称の体系をそのまま調査に適用することを避け，それらが交差・連続した姿で従業員の日常的な意識の中にある職階体系を調査で利用したいと考えたことが大きな理由である。日常の社内での言語生活を内省してもらうことによって回答を得ようとするのが今回の調査であってみれば，その内省の鍵になる職階も，日常意識にのぼる体系・呼称であるべきだと考えたからである。

なお，以上の配慮は管理事務・営業部門について問題になったことであり，

表 2-7　日立製作所・事務系・アンケート回答者（職階・性別）

			事業所							
			東京（本社）		茨城（工場）		京阪（工場・営業所）		事務系全体	
職階	職位	性別		職階人数		職階人数		職階人数		職階人数
部長	部長	男	2	7	4	5	1	1	7	13
	副部長	男	5		1				6	
課長	部長代理	男	12	27		18		3	12	48
	課長	男	15		18		3		36	
主任	主任	男	45	45	41	41	10	10	96	96
企画員	企画員	男	65	65	57	57	10	10	132	132
事務員	執務員	男	28	161	47	84	7	32	82	277
		女	131		36		24		191	
		不明	2		1		1		4	
その他	運転手	男	3	42		16		2	3	60
	警備員	男	10						10	
	交換手	女	27						27	
	キーパンチャー	女	2						2	
	技術員	男			6		2		8	
	組長	男			3				3	
	指導技能員	男			2				2	
	技能員	男			5				5	
不明		男	1						1	
計			348		221		58		627	

（数字は実数。空欄は0を示す。）

表 2-8　日立製作所・現場系・アンケート回答者（職階・性別）

			事業所					
			茨城（工場）		京阪（工場）		現場系全体	
職階	職位	性別		職階人数		職階人数		職階人数
組長	組長	男	38	38	1	1	39	39
指導技能員	指導技能員	男	35	36	2	2	37	38
		不明	1				1	
技能員	技能員	男	114	151	23	29	137	180
		女	33		6		39	
		不明	4				4	
その他	執務員	女	1	1			1	1
不明		男	3	6			3	6
		女	3				3	
計			232		32		264	

（数字は実数。空欄は0を示す。）

現業部門については，本来の職位（図2-5）と調査での職階（図2-6）とは同じである。このうち，指導技能員には，日常用いられる別の呼称として「棒芯（ボウシン）」があるが，正式名称の指導技能員が，使われ方において少なくとも劣勢とはいえないということが知られていたのでそのままとした。

このような事情をふまえて日立製作所でのアンケート回答者を調査上の職階について分類すると表2-7，2-8のようになる。前者が事務系社員，後者が現場系社員の回答者である。

表2-7で職階を「その他」とした中に，本来現場系の職位である組長・指導技能員・技能員が計10人いる。つまり事務系の職場に，現場系の職位をもつ従業員がいて回答者になったケースである。具体的には日立工場の資材部管理課など，所属部課が事務系と現場系の中間的な性格のところである場合が多い。単純に回答者それぞれの職位・職階で事務系か現場系かを区分すれば，この回答者は現場系にまわる。しかし，その所属部課には事務系の従業員も多く，日常的にそうした職階環境で勤務していることを考慮し，事務系の「その他」として含めた。実際，この回答者たちは事務系用のアンケート票に混乱な

く回答している。また，これらとは逆に，表2-8に，本来事務系の執務員が1人入っている。多賀工場の洗濯機を作る課の工務係に属する回答者である。これも，現場系用のアンケート票に充分な回答が得られたので，現場系に「その他」として含めた。

表2-7と2-8には，職階ごとの性別のうちわけも示した。両表をみて明瞭にわかるのは，職階と性別に強い関連があることである。事務系でいえば企画員以上，現場系では指導技能員以上は，それぞれすべて男性である。女性は事務員と技能員，それに交換手・キーパンチャーの専門職種に限って現れている。職階と性別の間のこうした関係は，アンケート回答者集団だけにみられるものではなく，ごく少数の例外的事例を除いて，日立製作所全体を通じて存在していることが予備調査でわかっている。この関係，表現をかえていえば，女性は職階の面で下位の階層に集中し，男性は全職階にわたって分布するという関係は，われわれの調査にとって重要な，回答者属性の一特徴だといわなければならない。敬語論的に問題となる，話し手，話し相手，話題の第三者の相互の上下関係に関連させてみれば，女性従業員は職階の観点からみてほとんどの場合，下位の立場（話し手としても話し相手としても第三者としても）に立つことになる。その例外は，同僚の女性との間，男性の事務員・技能員との間になりたつ，同輩・等位の関係の場合だけである。次節以降で各設問の回答を性別の集計結果についてみることがあるが，以上の事実は常に留意しておくべき

表2-9　日立製作所・アンケート回答者（性別）

事務系						現場系	
本社	茨城	京阪	事務系全体	事業所	現場系全体	茨城	京阪
186 *53.4*	184 *83.3*	33 *56.9*	403 *64.3*	男性	216 *81.8*	190 *81.9*	26 *81.3*
160 *46.0*	36 *16.3*	24 *41.4*	220 *35.1*	女性	43 *16.3*	37 *15.9*	6 *18.7*
2 *0.6*	1 *0.4*	1 *1.7*	4 *0.6*	不明	5 *1.9*	5 *2.2*	0
348 *100.0*	221 *100.0*	58 *100.0*	627 *100.0*	計	264 *100.0*	232 *100.0*	32 *100.0*

（数字は上段が実人数，下段が%）

ことである。

回答者の性別構成を，職階と関連させずにまとめて，表2－9に示しておく。

（2）　日鐵建材

一方，日鐵建材においても「資格」と「職務層」と呼ばれる2系統の職階制度がおこなわれている。「資格」は，日立製作所の特称と同じく処遇の基礎になる階層制であり，「職務層」は文字通り，職務・役職に関する階層制である。図2－10に，調査対象となった「主務職」（概略，管理・営業部門の従業員にあたる）の資格と職務層の構成を示す。

予備調査によれば，従業員の日常的な勤務の中で，階層制が意識され名称が用いられるのは，図2－10のうち実線の□で囲んだ資格と職務層であるという。□のものは，それぞれ対応する資格や職階層として意識され，そのままの名称が使われる度合いは弱いという。そこで，日立製作所の職階についてと同様の配慮から，□で囲んだ部分の資格と職務層とをつないだ形の階層を考えて調査に利用することとした。

また，このうち下位の5階層，統括主事・主事・主担当・担当・担当補は，主事と主担当との間を境界にして大きく2段階にわかれるものと意識されるということも事前調査で知ることができた。主担当以下は，主担当が大学院修了，担当が四年制大学卒業，担当補が短大・高専・高校卒業の，それぞれ新卒入社社員が格付けられる資格であり，その後一定の勤務年数を経て選考されて昇格する主事以上の資格と

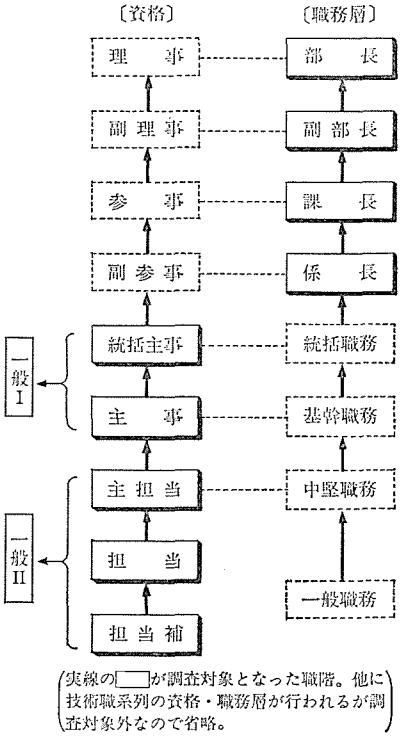


図 2－10　日鐵建材の職階制度

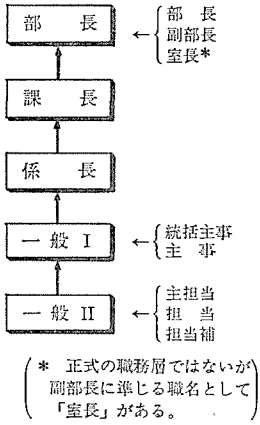


図 2-11　日鐵建材の調査に用いた職階

の間にはギャップがあるとされるわけである。そこで，調査では，この2段階の上層を「一般Ⅰ」，下層を「一般Ⅱ」という用語でそれぞれまとめて扱った。ただし，一般Ⅰ，Ⅱという用語は従業員にとって不慣れなので，調査票にはそのつど「一般Ⅰとは統括主事・主事を，一般Ⅱとは……」という注記を添えた。なお「一般社員」という用語は日常的に用いられるという。

今ひとつ，部長と副部長とを日立製作所のそれと同じ理由でひとまとめにして「部長」と呼ぶこととし，結果的に図2-11に示す体系の職階構造を，日鐵建材の調査のための職階として用いることとした。

この日鐵建材の職階は，日立製作所の事務系の職階と共通して5段階となっている。この共通性は，それぞれの事業所の実態をふまえながら，さしつかえないと考えられた範囲で本来の職位・資格制に手を加えた結果得られた。調査の立場からは，敬語行動に関わる職階のはたらきを事業所間で比較する必要が生じた際，職階の段階数がそろっていることが望ましいが，それが一応無理なく確保できたと考える。

さて，図2-11の構造にそって日鐵建材のアンケート回答者を分類すると，表2-12のようになる。

この表には，前と同じく職階ごとの性別のうちわけも示した。日立製作所同

表 2-12　日鐵建材 アンケート回答者（職階・性別）

			事業所	
			日鐵建材	
職階	資格職務層	性別		職階人数
部　長	部　長	男	7	14
	副部長	男	7	
課　長	課　長	男	18	18
係　長	係　長	男	45	45
一般Ⅰ	統括主事	男	18	33
		女	1	
	主　事	男	14	
一般Ⅱ	主担当	男	13	85
		女	10	
	担　当	男	3	
		女	35	
	担当補	女	24	
計			195	

（数字は実数。）

様，職階と性別との間に関連がみられる。つまり，女性は1人をのぞいて全て一般Ⅱに属しており，一般Ⅱの85人中69人と8割強を占めるのである。一般Ⅰ以上の職階は圧倒的に男性が占める。職階と性別とのこの関係は，日鐵建材においてもやはり充分留意すべきものである。

回答者を性別だけでみると表2-13のようになる。この男女の比率は，前にみた表2-9の日立製作所の事務系でのそれと，ほぼひとしい。

表2-13　日鐵建材アンケート回答者（性別）

性　別	人　数
男　性	125 *64.1*
女　性	70 *35.9*
計	195 *100.0*

（上段：実人数，下段：%）

2.1.5.2. 年齢（職階別）

性別と同様，年齢も職階と強い相関関係をもっている。回答者の年齢構成を職階別にみよう。

（1）　日立製作所・事務系

図2-14に日立本社の回答者の職階別にみた年齢分布を，また，図2-15に茨城2工場の事務系のそれを示した。年齢は調査実施年の1月1日現在の満年齢である。グラフは横軸に年齢を1歳きざみで，縦軸に各職階の人数を100としたパーセントで各年齢に属する回答者の割合を，それぞれ示した。このうち例えば図2-14の右上部分，部長（•——•）の43, 44, 45, 47, 48歳は該当者がいないが，折れ線をゼロに降ろさなかった。42歳（14.3%）と46歳（28.6%）および49歳（14.3%）とを結んである。本来ならば該当者のいない区間であるから折れ線は42歳（14.3%）——43歳（0%）……45歳（0%）——46歳（28.6%）——47歳（0%）……と上下させるべきところである。ここでは，やや異例ながら，各職階の年齢分布をより概括的に図示できるよう，度数のある年齢を結んだ。ひとつには，この調査が全数調査でも無作為抽出調査でもなく，上記のような位置（度数≠0にはさまれる区間）の度数0に積極的な意味を読みとりすぎない方がよいと考えたことにもよる。このような図であることに留意されたい。

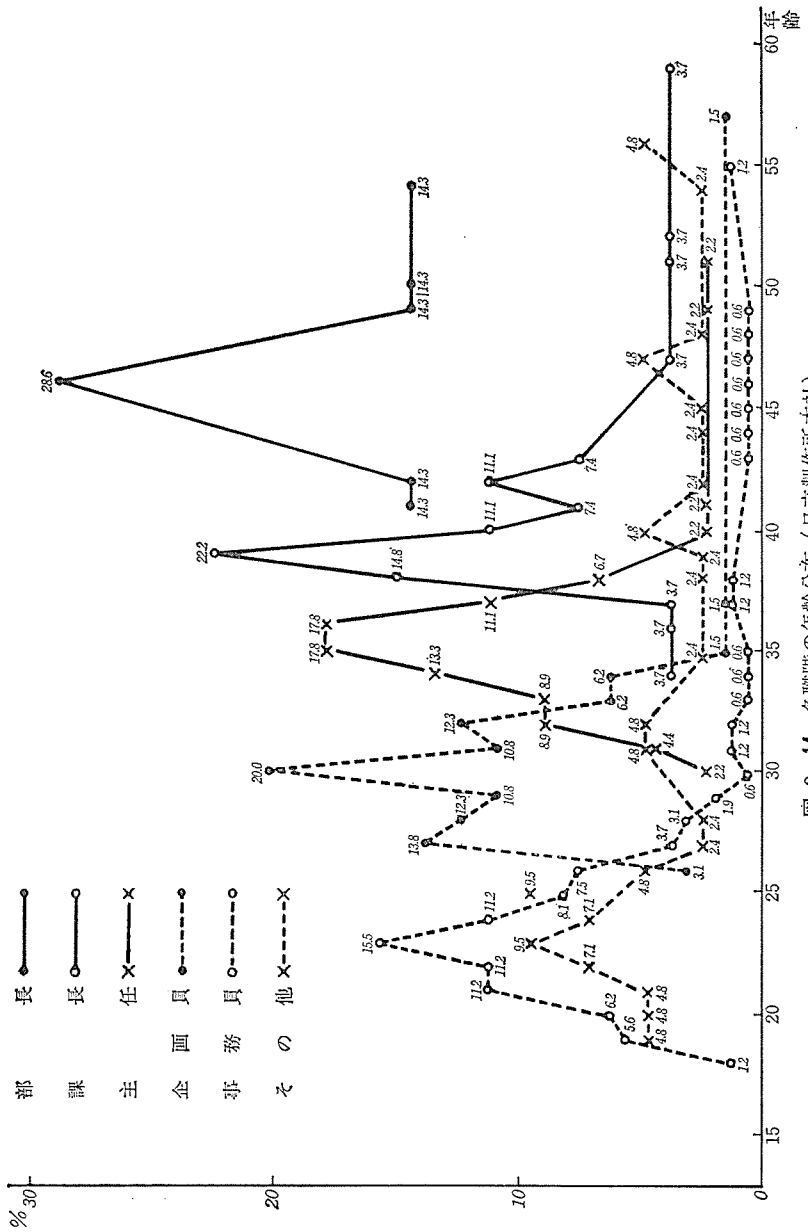


図 2-14　各職階の年齢分布（日立製作所本社）

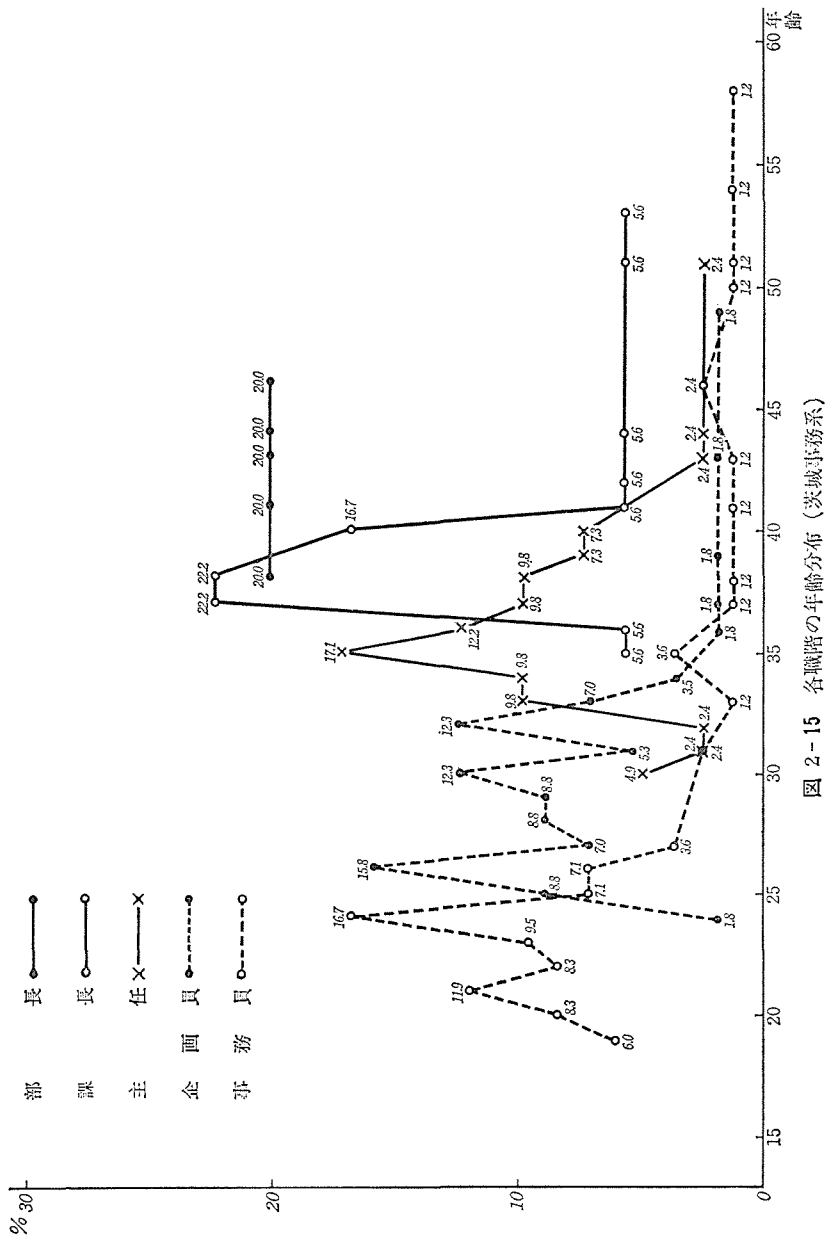


図 2-15　各職階の年齢分布（茨城事務系）

図2－14のうち，「その他」（×……×）が最も幅広い年齢分布（19歳～56歳）を示すが，これは，若年層にキーパンチャー・交換手，高年層に守衛といった職種の人がいたためである。これとほぼ同じレンジの分布が事務員（○……○）にみられる。ただし，18歳～55歳にわたるうち，30歳以上は1人（0.6％）か2人（1.2％）ずつであり，大多数は20代半ばまでに属する。これは男女とも該当することである。企画員（•……•）以上の職階でも，分布のレンジは小さくなるが，大まかにみればそれぞれひとつのピークをもち，右側（高年齢側）に低い度数の分布がつけ加わるという，相似的な折れ線がみられる。そして注意すべきことは，それぞれのピークが，職階が上になるにつれ，右に（高年齢側に）ずれて現れるということである。つまり，各職階で最も多い年齢層が，職階が上位になるにつれ高くなるのである。図2－15も概略的にはこれと同じ傾向を示す。

職階と年齢とのこうした関係をよりはっきり見るために，図2－16と図2－17とを示す。これは，各職階の回答者の5％以上が属する年齢の幅を示した図で，図2－16が日立本社，図2－17が茨城2工場の事務系のものである。図で

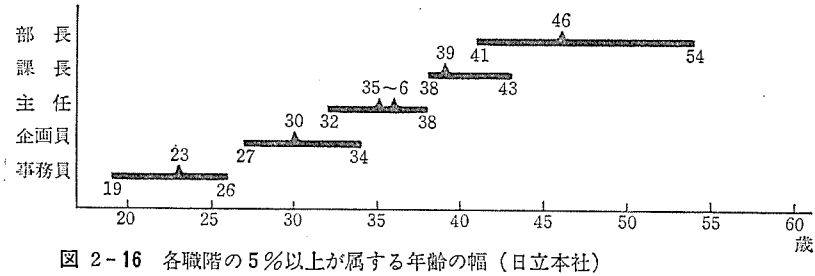


図 2－16　各職階の5％以上が属する年齢の幅（日立本社）

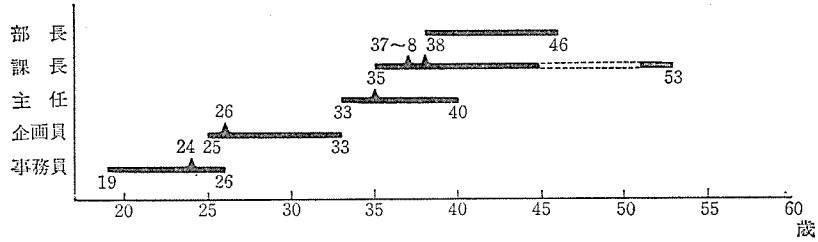


図 2－17　各職階の5％以上が属する年齢の幅（茨城事務系）

表 2-18　各職階の年齢の平均と標準偏差
（日立本社・茨城事務系・京阪事務系）

		職階／年齢の	部長	課長	主任	企画員	事務員	全体
事業所	日立本社	平均	46.9歳	41.3	35.6	30.5	25.3	30.1
		標準偏差	4.22	5.24	3.84	4.07	6.77	8.55
	茨城事務系	平均	42.4	40.1	36.4	30.0	26.5	31.3
		標準偏差	2.73	4.74	3.82	4.51	8.49	8.35
	京阪事務系	平均	45.0	39.0	35.1	30.9	25.1	28.0
		標準偏差	0.0	1.42	2.47	3.08	7.08	6.75

▲印をつけた年齢は，その職階の回答者の年齢の最頻値，つまり前掲の図2-14，図2-15で折れ線のピークが来た年齢である。これらの図から，職階と年齢のかなりきれいな対応関係が把握できよう。なお，日立京阪については各職階の回答者人数が少ないので図示しなかった。

このような分布を示す各職階の平均年齢と標準偏差をまとめると表2-18のようになる。

（2）　日鐵建材・事務系

図2-19に日鐵建材の職階別年齢分布を示す。また図2-20に，各職階の回答者の5％以上が属する年齢の幅を図示した。▲印の年齢は前と同じく各職階での最頻値をとる年齢である。これらの2図は，日立製作所の本社の場合（図2-14，2-16）によく似たものになっている。やはり，職階と年齢の間にかなり整然とした相関関係が見られるのである。表2-21に日鐵建材での各職階の年齢の平均と標準偏差を示しておく。

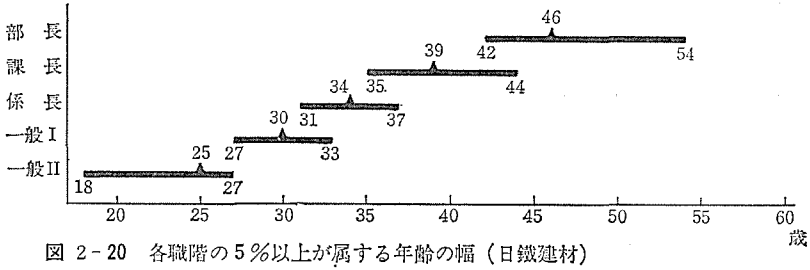


図 2-20　各職階の5％以上が属する年齢の幅（日鐵建材）

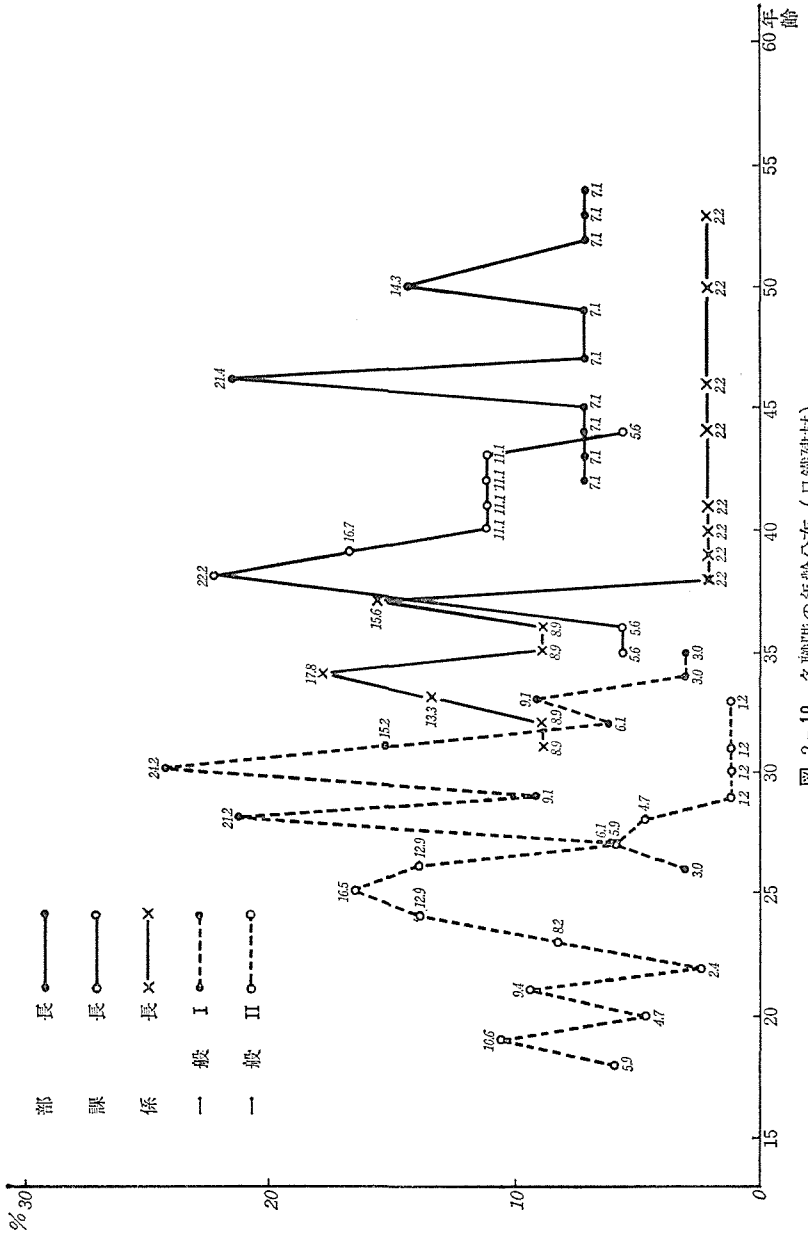


図 2－19　各職階の年齢分布（日鐵建材）

表 2-21　各職階の年齢の平均と標準偏差（日鐵建材）

		職階／年齢の	部長	課長	係長	一般Ⅰ	一般Ⅱ	全体
事業所	日鐵建材	平均	47.6歳	39.8	35.9	30.0	23.6	30.8
		標準偏差	3.62	2.39	4.63	2.10	3.28	8.26

（3）　日立製作所・茨城現場系

これらに対して，現場系回答者の年齢構成は少し異なる分布を示す。図2-22に茨城2工場・現場系の職階別年齢分布を示す。京阪は人数が少ないため図示は避けた。

図でわかるように，技能員（×――×）は16歳～55歳，指導技能員（○――○）は24歳～58歳という幅広い年齢分布を示す。また，特に技能員は22歳で10.6％の最頻値をとることを除いて，上記の広範囲な年齢層にまたがってほぼ均等な度数が現れている点に特徴を示す。つまり若年から高年まで広く分布する年齢構成なのである。図2-23には，各職階の回答者の4％以上が属する年齢の幅を示したが，これからもこの傾向が把握できる。

組長と指導技能員の年齢構成は，上に指摘した指導技能員の年齢幅が大きいことを除けば，一定の年齢（組長：40～43歳，指導技能員：38～40歳）のあたりにピークを持ち，それより高い年齢に低い分布が続くという，前述の事務系従業員の場合に典型的な型と類似した年齢分布を示している。ただし，事務系においては，各職階が集中して分布する年齢層が多かれ少なかれ異なったのに対して，現場系の組長と指導技能員では，同じような年齢層にピークもくるし，全体の分布も重なる。つまり，職階と年齢との相関関係は弱いと言える。

各職階回答者の年齢の平均と標準偏差を表2-24に掲げる。

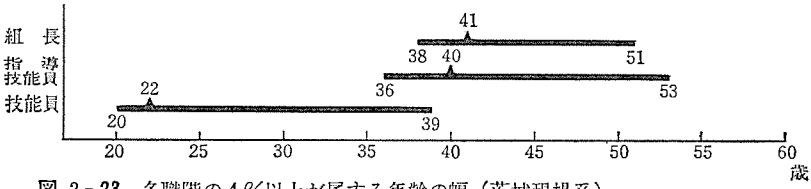


図 2-23　各職階の4％以上が属する年齢の幅（茨城現場系）

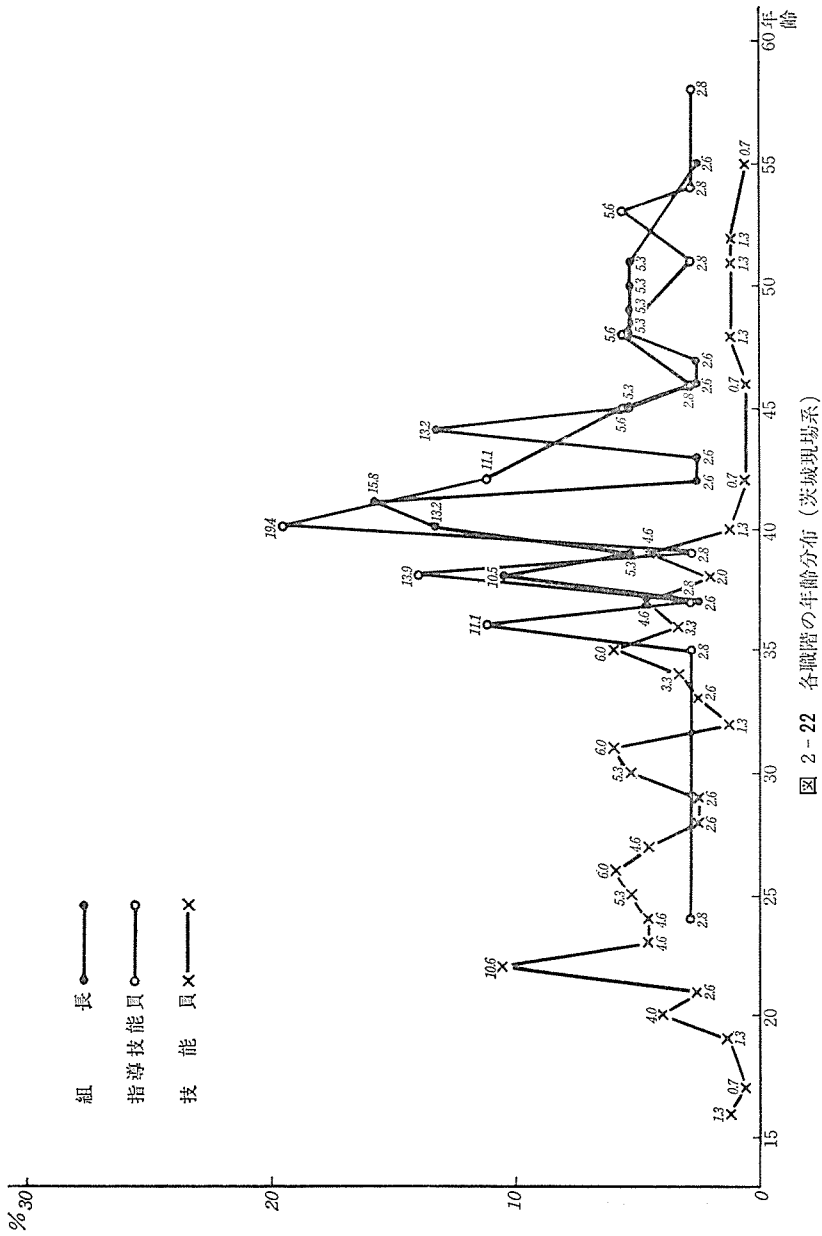


図 2－22　各職階の年齢分布（茨城現場系）

表 2-24　各職階の年齢の平均と標準偏差
（茨城・京阪の現場系）

		年齢の＼職階	組長	指導技能員	技能員	全体
事業所	茨城現場系	平均	43.5歳	41.7	29.8	33.8
		標準偏差	4.47	6.61	7.88	9.41
	京阪現場系	平均	31.0	36.5	25.5	28.0
		標準偏差	0.0	5.50	3.73	6.75

2.1.5.3. 年齢（性別）

前節でみたように年齢は職階と深い関連をもっている。その職階は前々節で示したとおり回答者の性別と強い関連をもつものである。従って，年齢と性別が関連をもつ蓋然性は高い。表 2-25 に，各事業所の回答者の性別にみた年齢分布を示す。

サンプリングや全数調査によらない今回の調査で得られた年齢分布は，各事業所・企業の全体の年齢構成をそのまま反映したものと言えない。ただし，調査票の配布を依頼した際に，職階・性の構成とあわせて年齢の構成もできるだけ各事業所の全体像に近い形で回答が得られるように希望し，かなりな程度それが容れられたことを考えれば，ここで得られた数値が全体から大きく外れたものとはなっていないと言ってよいと考える。

表 2-25 のうち，最も注目すべきことがらは，各事業所とも共通して，女性回答者の 8 割以上が 29 歳以下の若年層に集中しており，その中でも特に 24 歳以下のより若い年齢層に集中していることである。24 歳以下と 29 歳以下とをそれぞれ累積百分率で示すと下のようになる。

これに対して男性回答者は 20 歳台後半から 30 歳台にかけてをピークにして各

	24 歳以下	29 歳以下
日立本社	*61.8%*	*85.5%*
茨城事務系	*74.3%*	*85.7%*
茨城現場系	*52.7%*	*83.3%*
日立京阪	*70.0%*	*90.0%*
日鐵建材	*58.0%*	*95.7%*

表 2-25 回答者の年齢構成（事業所別・性別）

事業所 / 年齢	日立・本社			日立・茨城 事務系			日立・茨城 現場系			日立・京阪			日鐵建材		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計
～19	0	13 *8.1*	13 *3.8*	0	5 *14.3*	5 *2.3*	2 *1.1*	3 *8.3*	5 *2.2*	1 *1.7*	4 *13.3*	5 *5.6*	0	14 *20.3*	14 *7.2*
20～24	17 *9.1*	86 *53.7*	103 *29.8*	30 *16.3*	21 *60.0*	51 *23.3*	28 *14.9*	16 *44.4*	44 *19.6*	8 *13.6*	17 *56.7*	25 *28.1*	6 *4.8*	26 *37.7*	32 *16.5*
25～29	35 *18.8*	38 *23.7*	73 *21.1*	42 *22.8*	4 *11.4*	46 *21.0*	23 *12.2*	11 *30.6*	34 *15.2*	24 *40.7*	6 *20.0*	30 *33.7*	22 *17.6*	26 *37.7*	48 *24.7*
30～34	57 *30.6*	9 *5.6*	66 *19.1*	38 *20.7*	1 *2.9*	39 *17.8*	26 *13.8*	2 *5.6*	28 *12.5*	11 *18.6*	1 *3.3*	12 *13.5*	41 *32.8*	3 *4.3*	44 *22.7*
35～39	40 *21.5*	6 *3.7*	46 *13.3*	41 *22.3*	1 *2.9*	42 *19.2*	50 *26.6*	2 *5.6*	52 *23.2*	11 *18.6*	0	11 *12.4*	27 *21.6*	0	27 *13.9*
40～44	18 *9.7*	2 *1.2*	20 *5.8*	22 *12.0*	0	22 *10.0*	32 *17.0*	0	32 *14.3*	3 *5.1*	0	3 *3.4*	15 *12.0*	0	15 *7.7*
45～49	7 *3.8*	6 *3.7*	13 *3.8*	4 *2.2*	1 *2.9*	5 *2.3*	16 *8.5*	0	16 *7.1*	1 *1.7*	1 *3.3*	2 *2.5*	7 *5.6*	0	7 *3.6*
50～	12 *6.5*	0	12 *3.5*	7 *3.8*	2 *5.7*	9 *4.1*	11 *5.9*	2 *5.6*	13 *5.8*	0	1 *3.3*	1 *1.1*	7 *5.6*	0	7 *3.6*
計	186 *100.0*	160 *100.0*	346 *100.0*	184 *100.0*	35 *100.0*	219 *100.0*	188 *100.0*	36 *100.0*	224 *100.0*	59 *100.0*	30 *100.0*	89 *100.0*	125 *100.0*	69 *100.0*	194 *100.0*
平均	歳 34.2	25.2	30.1	32.6	24.9	31.3	35.1	25.8	33.8	29.9	24.5	28.0	34.9	23.3	30.8

（各事業所とも年齢不明・性別不明の回答者をのぞく。斜体字は%）

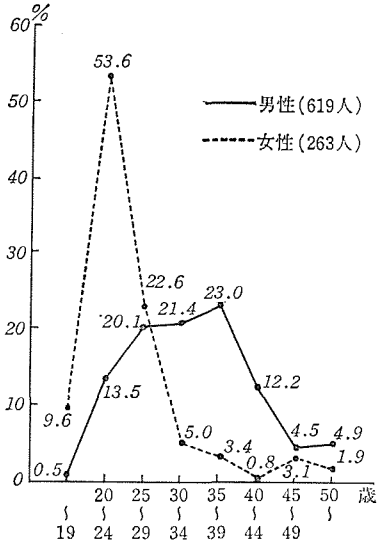


図 2-26　性別の年齢分布
（日立製作所 全体）

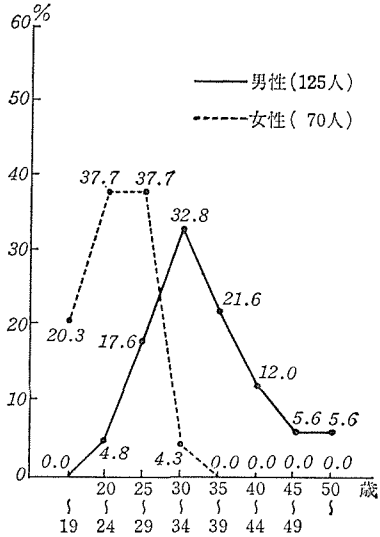


図 2-27　性別の年齢分布
（日鐵建材）

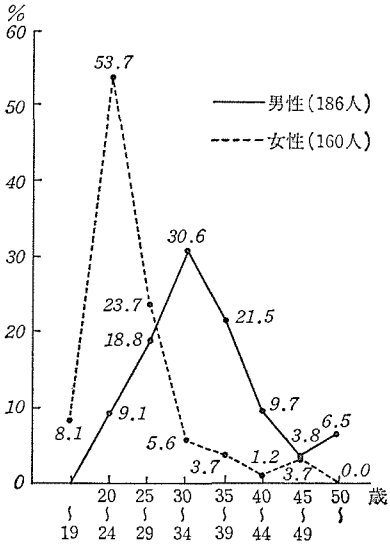


図 2-28　性別の年齢分布
（日立本社）

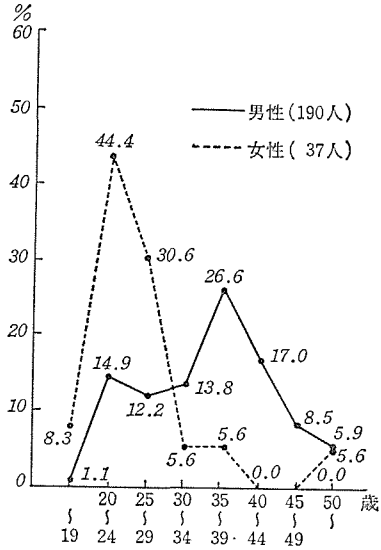


図 2-29　性別の年齢分布
（茨城現場系）

年齢層に広く分布する。

こうした男女間の年齢分布の差をみるために図2－26，－27，－28，－29を示す。それぞれ，日立製作所全体，日鐵建材，日立本社，茨城現場系の，性別の年齢分布である。いずれの図でも，女性は，若年層に急峻な単峰をもつ分布を示し，男性はこれに比べてなだらかな，図2－28の日立本社に典型的なように，正規曲線に似た分布を示す。図2－26，－27は対象2企業それぞれの回答者全体の図であるが，女性が20歳台に集中し，男性は30歳台を中心として山型に分布するという共通性が見られ，そこに現代日本の一般企業の典型的な性別年齢構成を読みとることも可能であろう。事業所別に見た時，事務系事業所では図2－28の日立本社に代表される分布が見られるのに対し，現場系では図2－29のように，男性回答者に微妙であるが20歳台前半と30歳台後半とに双峰的な分布が見られるという若干の差異がある。ただしこの後者は日立の2工場だけの個別的な特徴かもしれず，それ自体も顕著なものとは言いがたい。

性別年齢構成については，若年層への女性の集中という特徴に注目しておきたい。職階の性別構成で指摘した，下位の職階への女性の集中という実態と並行的に，若年層という，待遇表現のうえで下位に扱われやすい属性を女性従業員がもっていることは本調査にとって重要な事実だからである。

2.1.5.4. 在社年数

次に，各回答者の在社年数をみる。これは，フェイスシート項目F11の「入社年」から算出した，調査実施年1月現在の在社年数である。現在勤める会社に入社して何年目かが知られ，いわゆる新参・古参の属性，また従業員相互の先輩・同輩・後輩の関係に結びつく重要な属性である。なお日鐵建材については後述する通り，この在社年数の把握が困難であったので，ここでは日立だけについてみる。

(1)　日立製作所・事務系

表2－30に，日立の本社・茨城・京阪の事務系の回答者の，職階別・性別の平均在社年数をまとめた。

表 2-30　職階別・性別にみた在社年数の平均と標準偏差
（日立本社・茨城事務系・京阪事務系）

		属性／在社年数の	職階 部長	課長	主任	企画員	事務員	性別 男	女	全体
事業所	日立本社	平均	21.0年	18.0	14.6	8.8	5.2	12.1	5.1	8.9
		標準偏差	2.94	7.27	5.13	4.92	6.29	7.30	6.68	7.91
	茨城事務系	平均	18.6	17.4	16.2	8.8	7.0	11.6	6.2	10.8
		標準偏差	2.33	5.84	3.90	5.80	9.29	7.72	10.01	8.34
	京阪事務系	平均	22.0	16.3	14.3	10.0	6.1	9.4	5.8	8.1
		標準偏差	0.00	3.40	2.72	4.86	7.12	5.07	7.22	6.13

（それぞれ，職階・性別の不明・その他は省略した。）

回答者全体の平均在社年数は 8年ないし10年である。前にみた平均年齢が30～31歳だったこと（前掲表2-18）とつきあわせると，入社時の年齢が20～23歳位というのが平均的な回答者ということになる。つまり，4年制大学とか2年制短期大学の新卒で入社した人が多そうだということになる。学歴については後述するが，事務系回答者のひとつの特徴といってよい。

性別でみると，男性が女性の2倍近くの在社年数をもっている。これも平均年齢で女性が7～9歳若かったこと（表2-25下欄）と相関的なことだが，基本的には入社後永く勤務することなく退職するケースが女性社員に多いという現代日本の全体的な傾向が底にあるというべきだろう。図2-31に日立本社での性別在社年数をグラフ化したが，男性が4，5年から20年あたりに山型の分布を示すのに対して，女性は1年以下を最頻値（30.3%）にもち，あとは下降するパターンである。

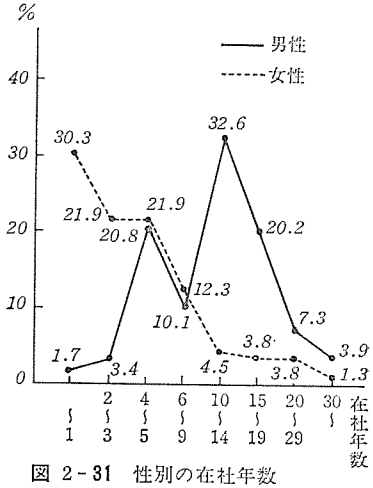


図 2-31　性別の在社年数
（日立本社）

表2-30で職階別の平均在社年数をみると，職階が高くなるにつれ平均在

表 2－32　職階別の在社年数（日立本社・茨城事務系）

事業所	職階	在社年 0～1 年	2～3	4～5	6～9	10～14	15～19	20～29	30～
日立本社	部長 (人)(7)						33.3	66.7	
	課長 (27)		3.8	3.8		15.4	46.2	19.2	11.5
	主任 (45)				9.1	50.0	34.1	2.3	4.6
	企画員 (65)		4.8	32.3	14.5	43.5	3.2		1.6
	事務員 (161)	27.7	15.5	30.3	14.2	3.2	5.2	2.6	1.3
	全体 (348)	15.0	11.9	21.5	11.0	19.4	12.5	5.7	3.0
茨城事務系	部長 (5)						60.0	40.0	
	課長 (18)					27.8	50.0	16.7	5.6
	主任 (41)				10.0	12.5	62.5	15.0	
	企画員 (57)		23.2	10.1	19.6	35.7	8.9		1.8
	事務員 (84)	26.6	24.1	16.5	13.9	2.5	8.9	1.3	6.3
	全体 (221)	9.8	15.4	10.3	14.0	15.0	25.7	6.1	3.7

（数字は各職階回答者を 100 とする%。無回答・その他を除く。空欄は 0 。）

社年数も長くなるという対応がきれいに把握できる。より詳しくみるために，表 2－32 に各職階ごとの在社年数分布を百分率で示した。在社年数の区切り方が，短い方で細かく，長い方で粗くなっているが，これはそれぞれの区切りに属する人数を全体的にみて散らばるようにした結果である。また一般的に言って在社年数は，短い頃には細かく意識され，長くなると 2 年や 3 年といった細かさでは意識されにくいものだろうと考えたことにもよる。とにかく，たとえば日立本社の場合では，部長が 20 ～ 29 年（6 人中 4 人），課長が 15 ～ 19 年（約半数），主任が 10 ～ 14 年（半数）と 15 ～ 19 年（3 分の 1），企画員が 4 ～ 9 年（半数弱）と 10 ～ 14 年（半数弱），事務員は 9 年以下に約 9 割，その半数が 3 年以下に，という在社年数に分布しており，職階と在社年数の間に正の相関をみることができるのである。この関係も本調査にとって重要なものである。前にみたように，年齢と職階に正の相関，つまり年上なら上司（目上），年下なら部下（目下）という概括ができる関係があったと同様，先輩は上司（目上），後輩は部下（目下）という関係が全体的・概括的な姿なのである。

（2）　日立製作所・現場系

現場系回答者の場合は，事務系と少し変わっている。表 2－33 に茨城と京阪

表 2－33　職階別・性別にみた在社年数の平均と標準偏差
（茨城・京阪の現場系）

		属性／在社年数の	職階 組長	職階 指導技能員	職階 技能員	性別 男	性別 女	全体
事業所	茨城現場系	平均	26.2年	21.5	11.2	17.1	6.6	15.3
		標準偏差	5.55	6.89	6.45	8.34	5.45	8.82
	京阪現場系	平均	15.0	14.0	5.7	9.4	5.8	8.1
		標準偏差	0.00	0.00	2.61	5.07	7.22	6.13

（それぞれ，職階・性別の不明・その他は省略した。）

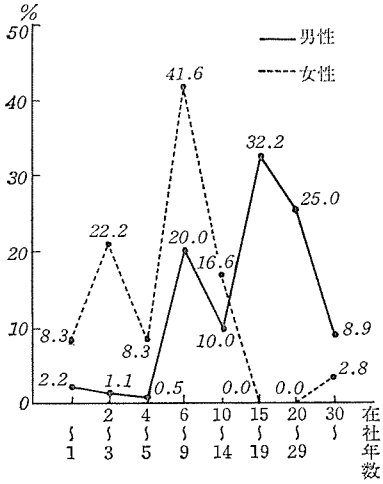


図 2－34　性別の在社年数
（茨城現場系）

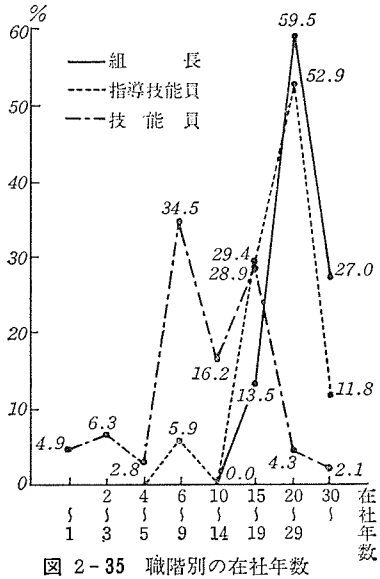


図 2－35　職階別の在社年数
（茨城現場系）

の現場系の平均在社年数をまとめた。

このうち，京阪の数値が茨城に比べて全体的に小さいが，回答者数が少ないこと，在社年数の短い従業員に片寄って回答が得られたかもしれないことなど，このままで他と同列に扱うことは避けるべき事情があると考える。

茨城の数値を見ると，全体の平均，男性の平均，上位の職階の平均で，それぞれ前出の事務系の場合より，在社年数が長くなっていることが注目される。

前掲の表2－24の平均年齢とあわせてみると，概略17～20歳ぐらいで入社してずっと勤続しているのが平均像ということになる。

図2－34に性別の，図2－35に職階別の在社年数分布をそれぞれ図示した。性別では，事務系で典型的な下降型だった女性が，現場系では6～9年にピークをもつ山型分布となっている点，男性では事務系より長い年数の側にずれた山型分布になっている点が注意される。

職階別でみる時，事務系で指摘できた職階と在社年数の関係のパターンが，特に組長と指導技能員の間で稀薄化していることに気づく。もちろん，平均値としても分布としても組長の方が長い在社年数に寄っているが，顕著とはいい難い。ただし，これら2職階と技能員との間には在社年数と職階との相関があるといい得る。

ともあれ，職階という属性を中心に考察しようとする本調査にとって，その職階という属性に，事務系・現場系ともに，在社年数という要素がこうした形で関与していることは重視すべきであろう。

なお，たとえば図2－31，2－34での分布図の解釈として，たとえば，

「事務系では最近急に女性を雇用しはじめた。現場系では10年前ごろから女性の雇用がはじまり最近また減った。」

というような雇用の経年的な事情からの解釈も，この図だけからは可能性をもっているはずであるが，事前調査によれば，そうした点で特に目立った動きはないとされる。ここでは，他の解釈の可能性も含め，あまり背後の事情には立入らず，調査で得られた結果的な現象だけについて述べてあることを断わっておく。

（3）　日鐵建材

日鐵建材の回答者については，前項の日立と同じ意味での「在社年数」を把握することが困難であった。そのもっとも大きな理由は，日鐵建材が前述（2.1.4.1.）のような形で調査実施の2年前に設立されたことに由来する。過半数の社員は設立以前から，合併した各企業の社員であり，事前調査においても，各社員の意識としては「会社が変わった」とはうけとられていないだろうとの

表 2－36　日鐵建材での在社年数

日鐵建材設立以後入社			日鐵建材設立以前在社	不明	全体
1年以下	2年以下	年数不明			
27人 *13.8%*	20 *10.3*	11 *5.6*	127 *65.1*	10 *5.1*	195 *100.0*

ことではあったが，質問項目F10，F11などへの回答の中に，合併前と後とを混乱して回答したと解釈されるものが散見した。結果的に，全体としてまとめて集計することを避けなければならなかった。質問の文言にも問題があったのかもしれないが残念であった。

ただし，日鐵建材設立後に入社した回答者はF10の選択肢（4）でほぼ確かに把握されていると考えられるので，その数値を表2－36にまとめておく。

2.1.5.5. 学　歴

職階に関連する属性にいまひとつ，学歴のあることがわかっている。ここでみておこう。

（1）　事務系

表2－37は，事務系の回答者を事業所別・性別にみてその学歴を示したものである。学歴を低・中・高と3区分したが，それぞれの内訳は次の通りである。

	旧制	新制
低学歴	尋常小学校卒 高等小学校卒	小学校卒 中学校卒
中学歴	実業学校卒 中学校卒 高等女学校卒	高等学校卒
高学歴	専門学校卒 高等学校卒 大学卒	短期大学卒 大学卒 大学院卒

表のうち，日立本社と日鐵建材とはよく似た学歴構成を示している。男性で高学歴が5割強～6割弱，中学歴が4割程度，女性で中学歴が4分の3程度，

表 2－37　性別・事業所別の学歴（事務系）

学歴＼事業所・性別	日立本社 男	日立本社 女	日立本社 不明	日立本社 全体	茨城事務 男	茨城事務 女	茨城事務 不明	茨城事務 全体	日鐵建材 男	日鐵建材 女	日鐵建材 不明	日鐵建材 全体
低	7人 *3.8%*		1 *50.0*	8 *2.3*	8 *4.3*	3 *8.3*		11 *5.0*				
中	79 *42.5*	123 *76.9*	1 *50.0*	203 *58.3*	109 *59.2*	22 *61.1*	1 *100.0*	132 *59.7*	51 *40.8*	53 *75.7*		104 *53.3*
高	99 *53.2*	37 *23.1*		136 *39.1*	66 *35.9*	9 *25.0*		75 *33.9*	74 *59.2*	17 *24.3*		91 *46.7*
不明	1 *0.5*			1 *0.3*	1 *0.5*	2 *5.6*		3 *1.4*				
計	186	160	2	348	184	36	1	221	125	70	0	195

（空欄は度数ゼロを示す。斜体字はタテの%を示す。）

高学歴が約4分の1，全体として中学歴が半数強，高学歴が半数弱といった構成である。両事業所とも企業の本社機構であることから，類似した構成を示していると考えていいだろう。これに対して日立の茨城事務は，同じ事務系といってもやや異なる学歴構成である。男女とも中学歴が6割程度，高学歴が3分の1～4分の1となり，特に男性で中学歴と高学歴の比率が本社の場合と逆転している。低学歴も少数だが増す。日立の場合，大学新卒者の採用は全国から一括して本社採用の形で行われるが，このことがその後の人事異動を経たあとも残り，本社に高学歴者が，工場事務に中学歴者が比率として高いということにつながっているといえよう。なお，高学歴にまとめたが，短大卒は女性に，大学卒は男性に多いことも顕著な事実である。事務系全体としてみると，

	短大卒	大学卒	大学院卒
男　性	5	206	3
女　性	57	4	1
計	62	210	4

（新制のみ）

のようである。

次に，学歴と職階との関連をみるために，図2－38，－39，－40を示す。それぞれ日立本社，日鐵建材，茨城事務系の，職階別学歴構成をまとめた図である。このうち日立本社（図2－38）と日鐵建材（図2－39）とは基本的に非常

に似た状態になっている。低学歴の回答者は日立の下位職階（企画員・事務員）にごく少数いるだけであり，あとは上位職階から段階的に高学歴者が減り中学歴者の比率が高まるという顕著な型である。部長はいずれでも全員が高学歴，課長は9割，主任・係長で6割と上位の職階ほど高学歴者の比率が高く，これに連続する形で企画員・事務員，一般Ⅰ・Ⅱでは中学歴者の比率が高くなっていく。調査の枠組の中の最下位の職階では，4分の3が中学歴である。学歴と職階との関連が，本社機構ではこのように明確にみられた。

図 2-38　職階別の学歴（日立本社）

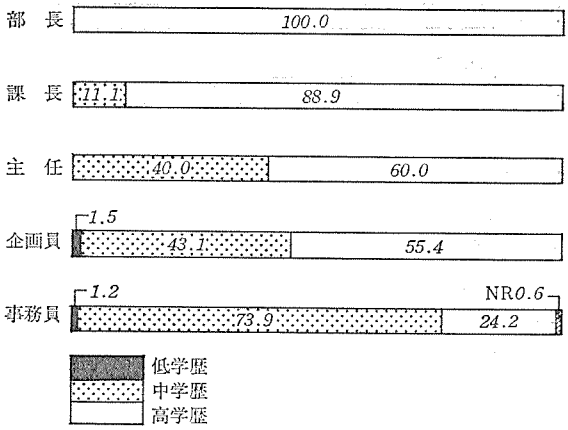


図 2-39　職階別の学歴（日鐵建材）

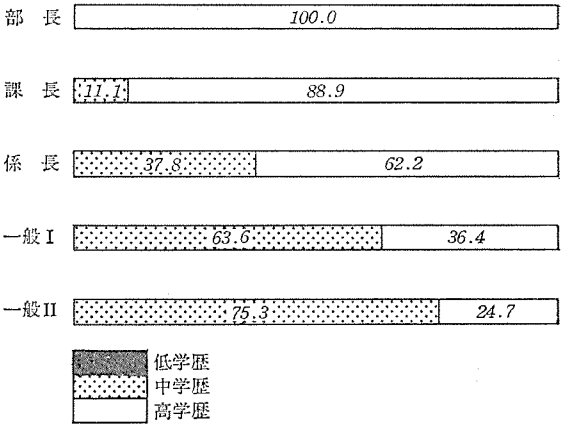
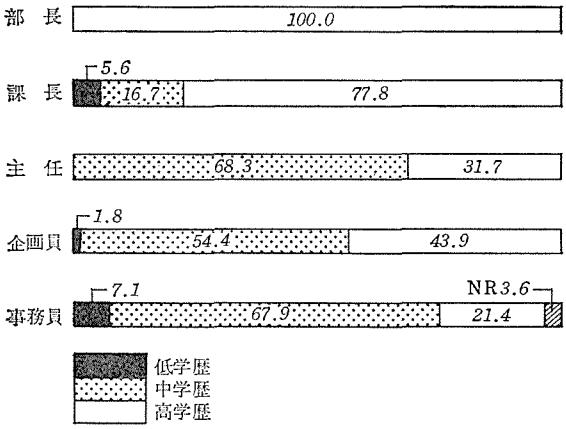


図2-40の茨城事務系でも，基調としては本社と同じように，上位職階で高学歴者の比率が高く，下位職階で低くなる。ただし，主任で中学歴者の比率が上位・下位の職階に比べて高く，他と異なる特徴となっている。このことは単に職階と学歴とだけからは説明することが困難であり，他の属性を重ねてみる必要がある。究極的には各該当者それぞれの職歴がさまざまに関与した結果で

図 2-40　職階別の学歴　(茨城事務系)



あろうが，アンケートの回答の範囲からは，日立入社以後の勤務経歴（転勤経歴：設問F11）が関連しそうな属性と考えられる。それは，同じ主任でも，中学歴（多くは高卒）の主任の全員（28人中28人）が，入社以後，勤務する事業所をかわったことがなく，ずっと続いて今の所属にいるのに対して，高学歴（多くは大卒）の主任の半数（13人中6人）は，少なくとも1回以上，今勤務する事業所以外の事業所に勤務した経験をもっているという結果である。中学歴の主任の異動はそもそも少ないし，あっても同一の事業所の内で部・課間の異動に限られており，逆に高学歴の主任は半数が，多い人で4回まで事業所間の異動経験をもっている。同様な傾向は，アンケート結果の限り，工場事務系の課長・企画員にも多かれ少なかれ見られる。つまり，工場事務系の中間的な職階には，ずっとその工場に勤め続けた中学歴の人の比率が多くなるという，人事異動上の事情に由来する学歴との関連性が指摘できるのである。

このことを除けば，工場事務系と本社との間に，職階と学歴との関連について顕著な差異はないといえるだろう。

（2）　現場系・日立京阪

現場系は様子が大きく変わる。表2－41には茨城現場系と京阪全体（回答者全体数が小さいので性別は省略する）との学歴構成をまとめた。

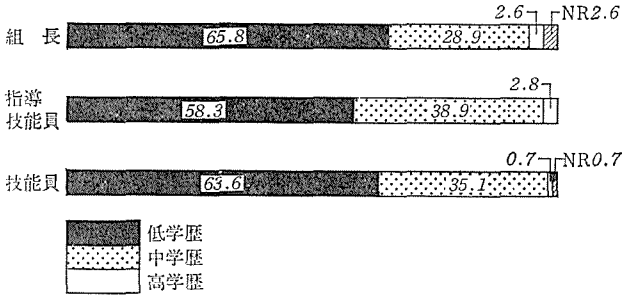
茨城現場系では，男・女・全体とも低学歴の回答者が6割強を占めている。そして残りの大半が中学歴者である。低学歴者がほとんどなかった事務系との間で顕著な対比を示す。京阪現場系は中学歴が8割弱，低学歴が2割強で茨城

表 2-41　性別・事業所別の学歴
（茨城現場系・京阪全体）

学歴＼属性＼事業所	茨城現場系 男	茨城現場系 女	茨城現場系 不明	茨城現場系 全体	京阪 事務	京阪 現場	京阪 全体
低	120人 *63.2*	24 *64.9*	4 *80.0*	148 *63.8*	1 *1.7*	7 *21.9*	8 *8.9*
中	65 *34.2*	13 *35.1*	1 *20.0*	79 *34.1*	42 *72.4*	25 *78.1*	67 *74.4*
高	3 *1.6*			3 *1.3*	15 *25.9*		15 *16.7*
不明	2 *1.1*			2 *0.9*			
計	190	37	5	232	58	32	90

（空欄は度数ゼロ，斜体字はタテの%を示す。）

図 2-42　職階別の学歴（茨城現場系）



と逆だが，高学歴の人がいないことは共通である。学歴でみた時，低学歴（新制でいえば中学卒，旧制では高等小学校卒以下）ないし中学歴（新制では高校卒，旧制では中学・実業学校卒以下）が主力となっていることは，現場系回答者の特徴である。

図2-42に茨城現場系の職階別の学歴構成を示した。この図で注目すべきことは，低学歴が6割前後，中学歴が3割前後，高学歴は少数という構成比が，各職階に共通してみられるということである。事務系では，上位職階に高学歴が優勢で，下位にいくにつれ中学歴が段階的に増すという型が顕著であったが，この現場系ではそうした職階と学歴との相関はみられない。各職階は学歴

表 2－43　各種学校・専門学校の経験（日立本社・茨城）

学校の種類／事業所	実務	電話	(実務電話)	技術系専門学校	趣味	その他	どこにも行かず	無答	計
日立本社	16人	24	2	2	9	3	248	44	348
茨城事務系	3	0	0	8	0	0	188	22	221
茨城現場系	0	0	0	83	0	3	98	48	232

に関して等質的な集団であるといえる。この点も，事務系回答者と比べた時の現場系回答者の特徴であろう。

学歴に関する現場系回答者のその他の特徴に，通常の学歴を終えたあと各種学校・専門学校で教育を受けたことのある人の割合が高いことがあげられる。表 2－43 に日立本社，茨城事務系，茨城現場系の数値を示す。質問項目Ｆ6 の補助質問で得られたものである。学校の種類のうち「実務」はタイプライター・簿記・テレックスなどの学校，「電話」はＰＢＸ（電話交換）訓練などの学校，「技術系専門学校」は機械・電気などを中心とした工業関係の学校（職業訓練校もここに入る）である。

日立本社・茨城事務系とも，無答を除いて 8 割～ 9 割がどこにも行ったことがないのに対して，茨城現場系では，83 人（全体の 36 %，無答以外の 45 %）が技術系専門学校に行った経験をもつ。この大半は中学卒業後，公立の職業訓練校や私立の（日立製作所がもつ）「日立工業専修学校」あるいは工場付属の職業訓練校に通って訓練を受けている。

この経験の有無は，組長から技能員まで平均して散らばっており，職階に関連するものではないようであり，また回答者の今の敬語行動に直接影響を持つとも考えにくいものではあるが，現場系回答者の学歴上の特徴としてここにあげておく。

2. 1. 5. 6.　職階・性・年齢・在社年数・学歴の相互連関

2. 1. 5. 1. から 2. 1. 5. 5. までに職階を軸にしながら，回答者の性，年齢，在社年数，学歴を別々にみた。そこでは，それぞれの属性が職階と相関関係を色濃くもつ（職階を中心にすれば，職階を規定しているといいかえてもいい状況が

ある）ことがわかった。では，これらの属性が全体として互いにどのような連関をもって職階に関わっているのだろうか。調査対象の属性のうちここまでに扱ったもののまとめとして，この点をみておこう。

（1）　日立本社

図2－44は，日立本社の回答者について，たて軸に在社年数，よこ軸に年齢をとった座標の上に，職階ごとに同じ形の記号を与え，その記号を白ぬきにして高学歴を，黒く塗りつぶして低・中学歴を区別して，1回答者1記号の割当てで図示したものである。男女は事務員のうちで記号により区別してあるので，この図で，在社年数・年齢・性・学歴と職階という5種の属性の分布が一覧できる。図には，回答者総数 348人のうち「その他」の職階42人と，扱う属性のどれかひとつ以上が無答の人，計30人とを除いて，276人を示してある。

図から指摘できる主な事項を以下に箇条にまとめる。

ア．大まかにみて，下位職階から上位職階へが，左下から右上へまっすぐな帯状に分布している。つまり，概略的には在社年数と年齢とがほぼきれいに対応しながら職階と正の相関を作っている。

イ．黒塗りの記号群（低・中学歴群）と白ぬきの記号群（高学歴群）がかなりはっきり2本の帯に分かれ分布している。このこと自体は，学歴の高低を問わず，最終学歴を終えた時点で入社した人が多数を占め，その後，在社年数と年齢とを重ねていることを表す。この分布から外れる場合が特に在社年数で5年以下に現れるが，これらは，たとえば高校卒業後，別の金融機関に数年勤めたのち日立に転入し，今は経理部に所属する女性事務員（複数いる）とか，VA（Value Analysis・価値分析）推進センターという専門的色彩の濃い部課に他社から転入した課長（複数いる）とかの場合である。いずれも転入社員のケースである。

ウ．前項イの2本の帯を詳しく比較すると，アで概括した在社年数・年齢・職階の相関状況が学歴によって異なっていることがわかる。職階を下位からみていくと，

①男性事務員は中学歴に集中し，高学歴群はわずかである。また，中学歴の

男性事務員に在社歴4年未満は少数であり，4年～7年に多い。

②企画員は26歳～34歳に分布するが，中学歴では30歳～32歳あたりに集中するのに対して高学歴では27歳～30歳に集まる。在社年数では，中学歴で11年～13年，高学歴で4年～6年に多い。高学歴は大学卒である

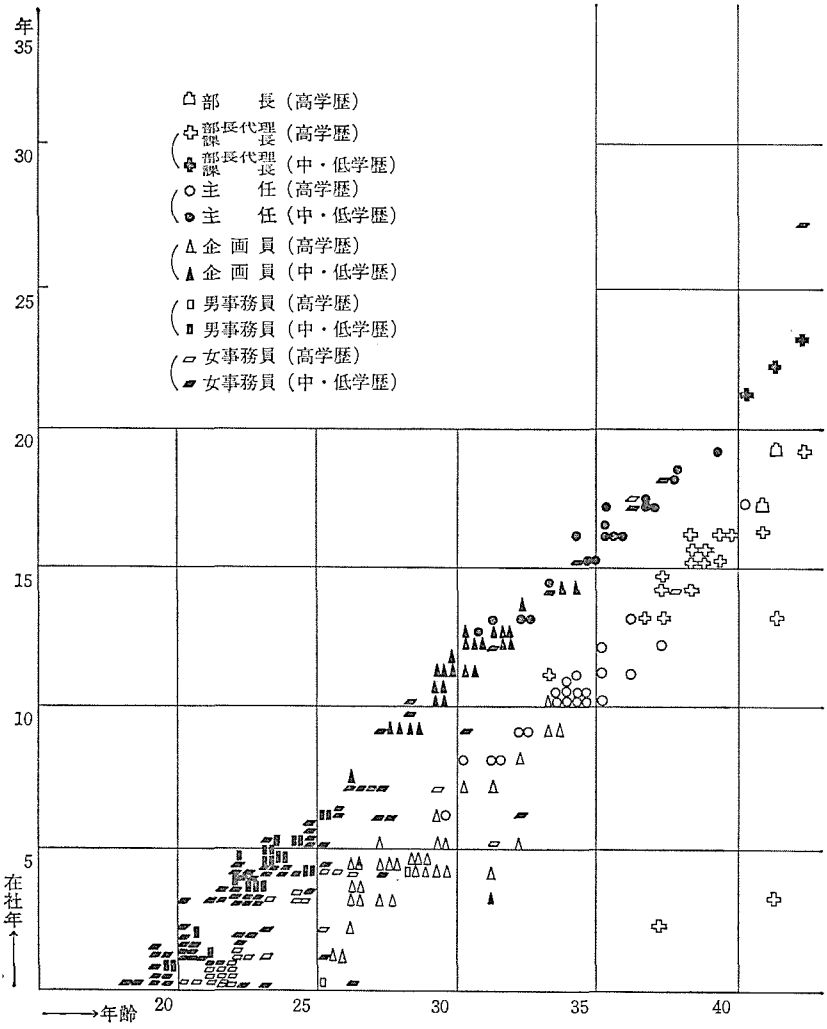
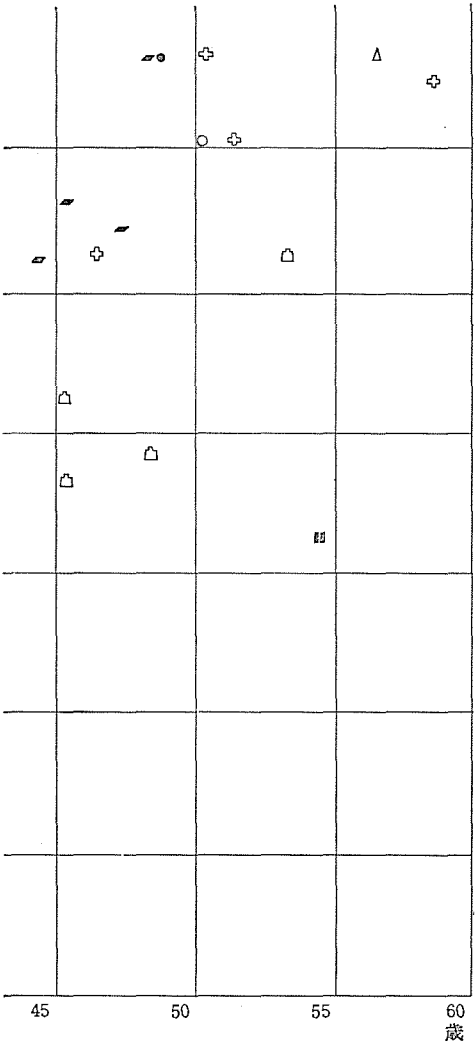


図 2-44　職階・性・年齢・在社年数・学歴の相互連関(日立本社)

から4年の在学期間をひいても，高学歴群の方が事務員から企画員への昇格は早いということになる。

③主任は主として30歳～40歳に分布するが，中学歴では30代半ば以降が多いのに対し高学歴では30代半ばに集中する傾向にある。在社年数でも，中学歴は13年～19年，高学歴は6年～14年と大学在学期間の4年以上の差がある。



④課長は3人を除いて他の22人は高学歴である。年齢も中学歴は41歳～43歳であるが，高学歴群では30代後半に集中する。図で右上の方に高学歴課長が4人いるが旧制の高校・専門学校卒の人である。在社歴3年，4年の2人は前にふれた転入社員のケースである。

⑤部長はすべて高学歴群で，41歳以上に幅広く分布する。

という状況になっている。

エ．女性事務員は，年齢は27，8歳までに集中し，在社年数も，中学歴で1年～8年，高学歴で1年～5年位であって短大在

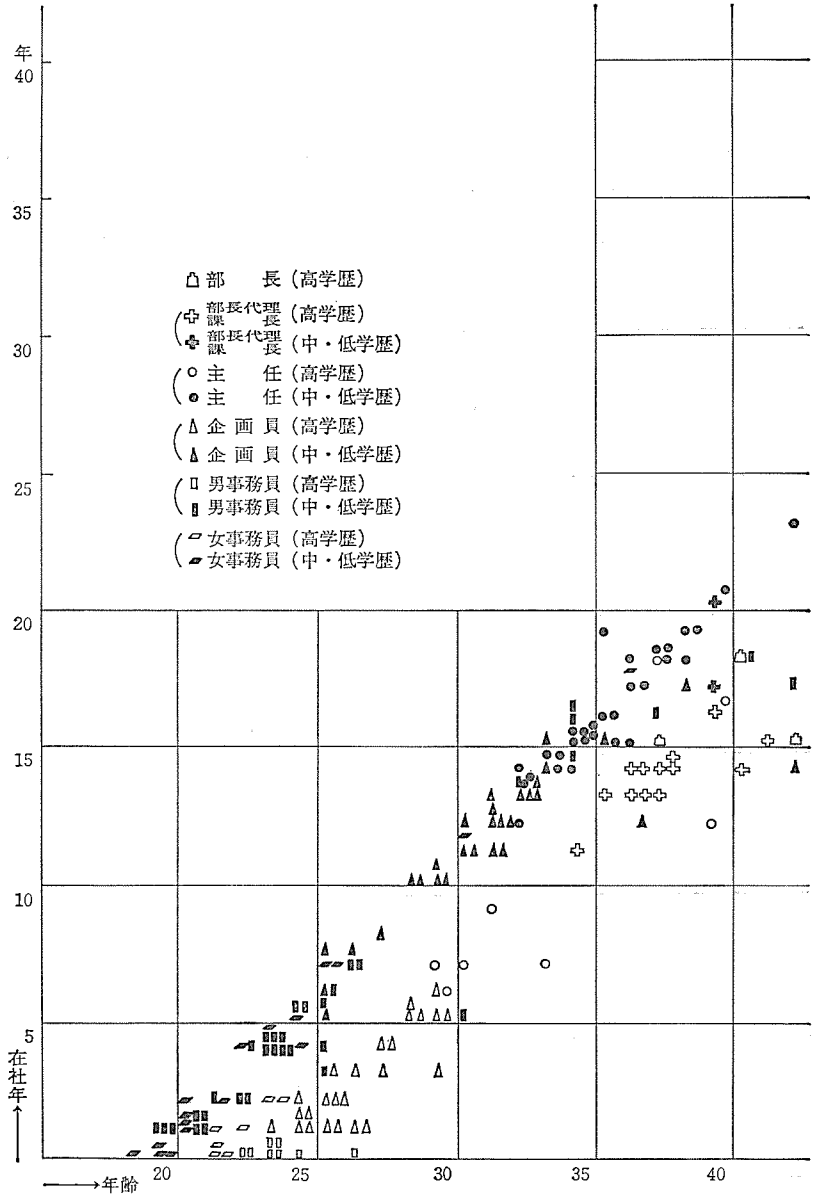
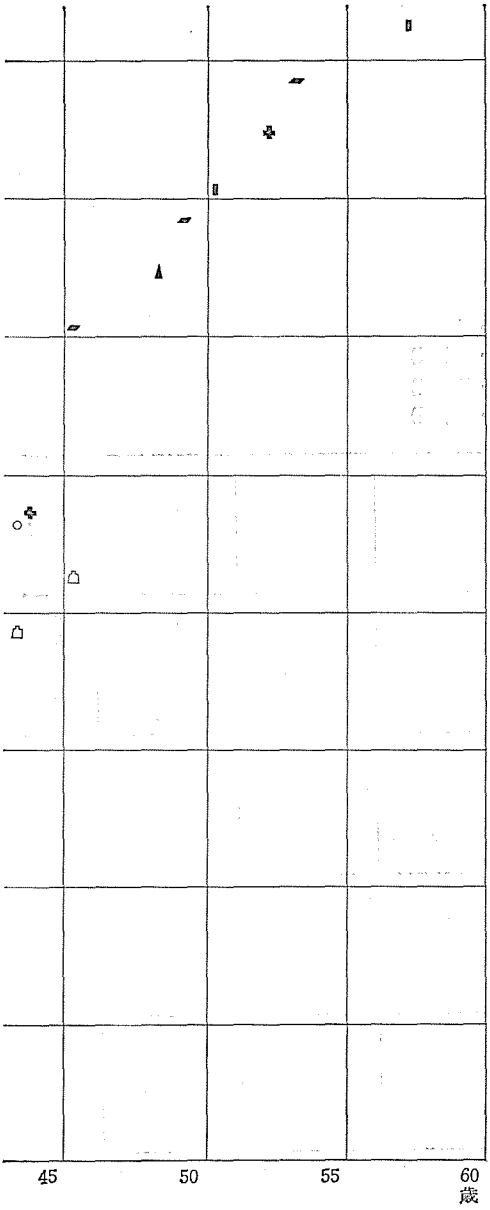


図 2-45　職階・性・年齢・在社年数・学歴の相互連関(茨城事務系)



学期間2年ないし大学の4年をひけば差はないといってよく，中・高学歴とも似た分布といえる。

上記アは，前節までの記述をくりかえしたにすぎないが，イ，ウ，エは，図2-44で5種の属性をつきあわせて把握できたことである。特にウの①～④は換言すれば職階に関して学歴が鍵となって年齢・在社年数にずれがみられるということであるが，これらの属性の相互関係について重要な事実である。これは結果的には，中学歴の企画員が高学歴の主任よりも，また，中学歴の主任が高学歴の課長よりも，それぞれ年長者であったり在社経歴が長い人だったりするケース，つまり職階の上下関係が年齢の上下関係や在社年数の長短関係と並行せず逆転しているケースとしても図の中に現れている。

次章（2.2.）でアンケートの回答を，各属性別の集計についてみていくが，たとえば年齢別で25歳～29歳という

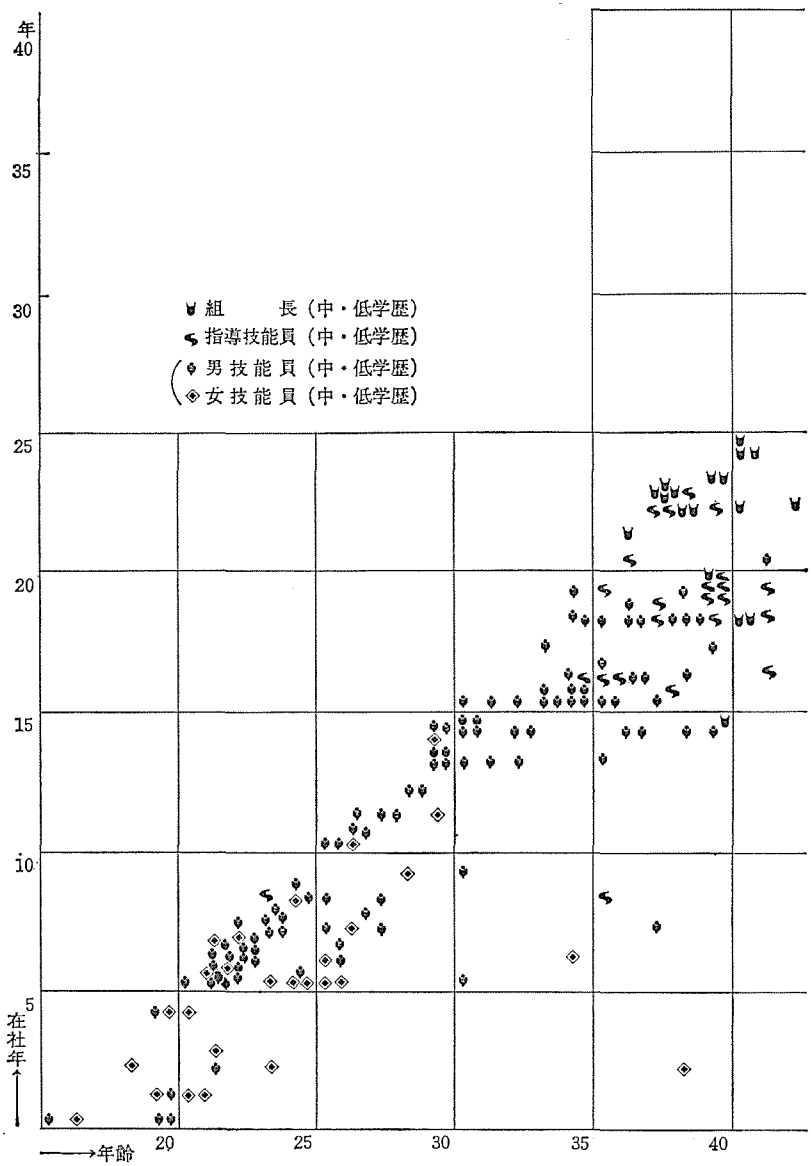
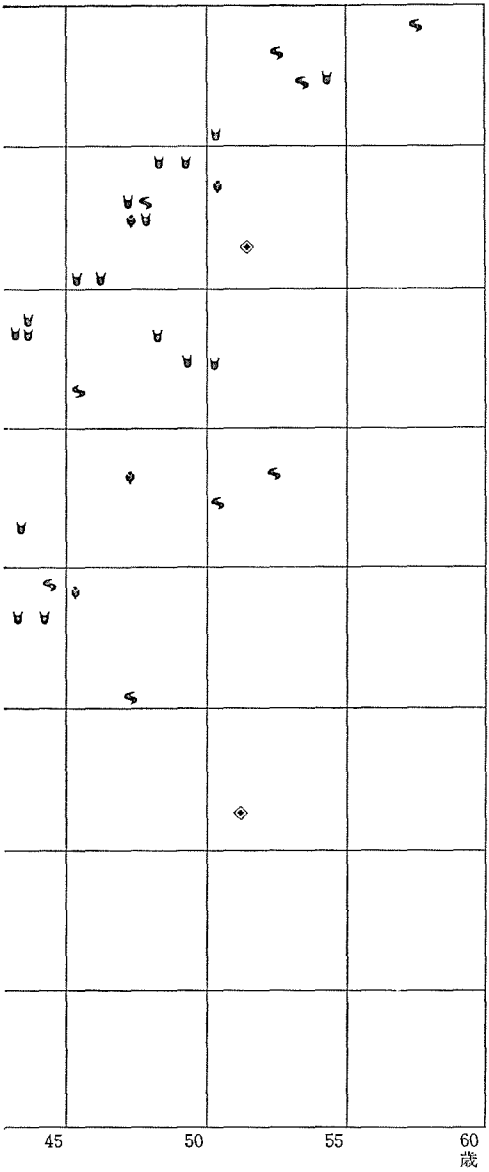


図 2-46　職階・性・年齢・在社年数・学歴の相互連関(茨城現場系)



区分は，女性事務員の内では相対的にキャリアの長い層を，中学歴男性では在社5年～10年で企画員へ昇格前後の層を，高学歴男性では入社まもない時期ながら大多数は企画員になっている層を切りとることになるし，あるいは，在社年数15年～19年という区分は，それだけをみれば先輩・後輩関係の中で「同輩」にまとめられる群であっても，中学歴では主任，高学歴では課長・部長と職階上の上下関係を内にもつ集団を切りとっていることになる。

（2） 茨城事務系

これと同様の図を工場事務系回答者についてまとめ，図2－45として示す。総数221人のうち，「その他」の職階16人と，いずれかの属性が不明の人17人とを除き，計188人を図示してある。

本社で指摘した事項のアとイについてはここでも同じことがいえる。分布の帯から外れる中途転入者のケースが本社の場合より少ないので，属

性の相関図としては図2－44よりきれいである。ウの，各職階における学歴を契機とした年齢・在社年数の散らばりは，この工場事務系の方が本社より大きい。特に企画員・主任においては顕著である。企画員は高学歴では大多数が20歳台であるのに比べて低・中学歴では30歳台前半に集まる。主任は，前述（2.1.5.5.）の通り中学歴群に片寄って現れるが，それらが33歳～40歳の年齢層であるのに対し，数は少ないながら高学歴主任は30歳台前半が目立つ。在社年数は企画員・主任とも，上下7～8年の差のある分布になっていて，大学在学の4年という期間を超している。こうしたことから，高学歴の主任にとって年上であり在社年数も長い中学歴企画員が多いことや，高学歴の課長にとって年長・先輩の中学歴主任がいることなど，「逆転」したケースが本社の場合より多い状況になっている。

女性事務員については事例が本社より少ないが，分布に学歴差がないといえそうなことは同様である。中学歴男性事務員で在社年数が4年未満の人が本社にはほとんど見られなかったが，ここでは2年，3年に少数ながらいる。高学歴の男性事務員も入社後1年を経た人だけだが8人いた。本社との間のこのちがいがアンケート配布・回収上の片寄りなどに由来する偶然のことか，人事異動などからありうる有意なことかは不明である。

（3）　茨城現場系

現場系の様子は本社・事務系と基本的に異なっている。図2－46に，回答総数232人のうち，「その他」の職階1人とどれかの属性が不明の30人とを除いた，計201人について図示した。図中で注意すべき事項をあげる。

ア．概略的にみれば3職階が左下から右上へ並んでいるといってよく，職階は年齢・在社年数と正の相関をもつといえる。特に技能員と他の上位2職階の間ではこれが明瞭である。年齢が35歳以下でかつ在社年数が20年以下の人は2例を除きすべて技能員である。また，それほど明瞭とはいい難いが，技能員と指導技能員とは，在社年数15年，年齢35歳が境界に，指導技能員と組長とは，在社年数では20年，年齢では40歳がそれぞれ境界となっているといえる。

イ．学歴はすべて低・中学歴の人が図で扱われた。従って事務系でみられた黒

塗り記号の帯と白ぬき記号の帯との分化は姿を消している。それにかわって在社年数6年～10年の区間などに，低学歴群と中学歴群との分化が一部姿をみせる。ただしこれは職階の現れ方には無関係といってよい。また，在社年数15年～20年の区間に顕著なように，学歴を終えてすぐ入社し勤続する人の形成する帯領域から右側へ外れた部分に，かなり均等に分散して回答者がいることも注意される。昭和30年～35年くらいの入社にあたるが，当時何らかの雇用事情があったと考えてよさそうである。この群の中でも前項アで指摘した年齢・在社年数と職階の関連は生きている。

ウ．事務系で注意した，職階の上下関係と年齢・在社年数の上下・長短関係が逆転するケースは少ないといってよい。これに該当する少数のケースも，それが事務系の場合のように学歴を契機としているとは解釈し難いものである。現場系の3職階は学歴に関して等質であること（p.83）のひとつの現れであろう。

エ．女性技能員は大半が20歳台，在社年数10年以下であり，特に20歳台も前半で7～8年以下の在社歴に集中する。この点については事務系の女性事務員と共通している。

以上，日立の本社・茨城事務系・茨城現場系について，職階を軸としながら5種の属性をまとめてみた。日鐵建材については在社年数の把握が困難だったため，日立京阪については対象数が少ないことと，本社・茨城からの類推が充分可能であることのため，同じ検討は省略する。

2.1.5.7. 職階の経験年数

前項(1)で，日立本社において男性事務員から企画員への昇格が中学歴者より高学歴者の方が早いといえることを指摘した（ウ－② p.87)。このことはこの場合にだけあたるものでなく，事例数の少ない京阪を除いて他の事務系・現場系の回答者全般にあてはまることのようである。アンケート質問項目F2「今の職階について何年目か」への回答から推測できることである。職階を直接的に説明することがらとはいい難いが，ここまでにみた5種の属性に少な

表 2－47　職階別・性別・学歴別の現職階経験平均年数（日立事務系）

事業所＼属性	部長	課長	主任	企画員	事務員	男性	女性	低学歴	中学歴	高学歴
日立　本社	2.7年	4.5	4.0	4.6	5.6	4.8	5.6	10.1	5.8	4.2
茨城 事務系	2.0	3.9	4.2	3.6	5.0	4.5	3.5	12.4	4.7	3.0
京阪 事務系	—	1.7	5.0	4.5	7.2	4.4	7.0	5.0	6.6	3.9

（—は事例0を示す。京阪は事例が少ないので参考にとどめる。）

表 2－48　職階別・性別・学歴別の現職階経験平均年数（日立現場系）

事業所＼属性	組長	指導技能員	技能員	男性	女性	低学歴	中学歴	高学歴
茨城 現場系	5.8年	6.3	10.0	9.1	6.2	9.0	8.5	7.0
京阪 現場系	1.0	1.0	6.44	6.2	5.4	4.4	6.6	—

（—は事例0を示す。京阪は事例が少ないので参考にとどめる。）

くとも現象的に関連している結果を得ているので，ここで補足的にみておこう。

まず，各事業所の職階別・性別・学歴別の職階経験平均年数を，表2－47，表2－48にまとめた。このうち京阪は，上位の職階や低学歴などで事例がわずかなため平均値にはほとんど意味を認め難い。事務系では本社・茨城の両者が類似した状態であるといえる。職階では部長が2年台と短く，中間3職階が4年前後，事務員が5年台と長くなる。この事務員の数値には女性が大きく関わるが，女性は本社で男性より長いのに対して，茨城では逆に男性より短い。本社にはベテランの交換手が加わっていたこともこの理由のひとつだが，茨城では男性事務員の経験が比較的長い（5～7年にも多い。図2－45参照）ことがきいているようである。学歴では，低学歴ほど長いという傾向がはっきりしている。一方の現場系（茨城）でも，職階では上位ほど短く，技能員では10年に達する。数値自体が事務系の職階の最大値よりいずれの場合も長いことは注意していいだろう。男性の方が女性より長いことは，事務系と同様，在社年数そのものの影響があるはずである。技能員は入社直後につく職階であり，現在技能員であればその経験年数は在社年数と一致する。その在社年数は女性の方が短かった。学歴で低学歴ほど長い傾向にあるのは事務系と同様である。

同じ職階で学歴によってどのような差がでるかを，本社と茨城事務系の主任

表 2－49　職階×学歴の経験年数

職階／学歴／事業所	主任		企画員	
	高学歴	低・中学歴	高学歴	低・中学歴
日立本社	3.6年	4.5	4.6	4.6
茨城事務系	3.3	4.0	2.7	3.9

と企画員についてまとめたものが，表2－49である。

本社の企画員がいずれの学歴においても平均4.6年の職階経験をもつのを除けば，他は主任も企画員もいずれも高学歴者の方が1年前後短いことがわかる。この数値は現職階の経験年数であるから，ただちに次の職階への昇格までの年数を示すものではないが，平均値としてみることにより，昇格までの年数をかなり表すものと解釈できる。従って前節で指摘した，学歴が契機となった職階の上下関係と年齢・在社年数の上下・長短関係の逆転のケースに結びつくことがらであると考えられる。職階に関連する属性のひとつに入れてもよかろう。

2.1.5.8. 職階をめぐる属性のまとめ

2.1.5.1.から2.1.5.7.までの検討は，本研究が敬語行動の分析の軸に設定した職階という属性が他のどのような属性によって記述されるかという立場に立ったものといってよい。モデル論的にいえば，

> ある従業員は入社時に，性別と学歴とを既定の属性としてもっている。学歴は，新卒入社の場合，入社時の年齢を決定する。以後は年齢と在社年数は着実に増加する。このような関係にある4種の属性が，その従業員のある時点での職階にかなり強く関連する。事業所の性格や職種により具体的な実現としては異なっても，基本的・概括的には職階はこうした要素から記述できる。

と考えるモデルを得たことになる。

もちろん，職階を決定する企業の人事考課の基準には，これら以外の要素・属性が組み込まれているはずである。そのうちでも，本人が当該職階の職責をはたすに充分な資質や能力を有するかどうかという基準は，おそらく他のどの

基準よりも重視されるであろう。その意味では，上記のモデルは単純にすぎ，読者を誤解にまねく危険をもっている。この限界をふまえた上で，また次節以降にみるこれら以外の諸属性も調査可能な範囲で知った上で，職階という属性のありようを把握したのがここまでの検討である。

なお，具体的な敬語行動・敬語意識についての項目をみる時，性別・年齢などの属性と職階とを同列の属性要因として扱うことが必要であるのはいうまでもない。職階がそれらに完全に従属した変数でないことは，たとえば図2－44，－45，－46 などに明らかだからである。

最後に，誤解を避けるため次のことを断わっておく。我々は，以上の検討で職階がいわゆる年功序列主義・学歴主義にもとづいたものだというつもりは毛頭ない。いえるものでもない。我々は，企業が人事考課の上で，能力など他の基準を無視して，年功序列主義・学歴主義をとるということは，前述の通りあり得ないと考える。このことは読者に充分な理解を求めたい。ここで検討した年齢・性・学歴などが言語行動に要因として深く関わるものであることが，従来の言語調査で明らかになっていることをふまえ，それらと職階との関連をおさえておくことが本調査にとって必要であったのである。

2.1.6. 回答者のその他の属性

ここでは，アンケートのフェイス・シート部分で得られた情報のうち，職階に直接的には関わらない諸属性のいくつかをみる。ただし，結果から職階との関連が注意されたものはこの点にもふれる。

2.1.6.1. 出身地

調査項目F7で「居住経歴」を，就学以前から最終学歴まで各学校時代に最も長く住んだ県名を記入する形で問うた。ここでは，いわゆる言語形成期（5歳～13歳という時期を考えるのが一般的だろう）を最も長く含む小学校時代の情報を中心にまとめる。

表2－50は，回答者が小学校時代に主として居住した所を，地方別・事業所

別にまとめたものである。事業所のある東京都，茨城県，京都府・大阪府は特に県単位の小計も（内数として）示した。

表の下欄，標準偏差の値を参考にみていくと，最も散らばりが大きいのは日立本社，以下茨城現場系，茨城事務系，日鐵建材，京阪という順序である。

注意すべきは，各事業所のある都府県で小学生時代をすごした人の割合が，いずれの場合も最も高くなっていることである。これが最も顕著なのが茨城現場系で茨城県69.8％，以下京阪（京都府＋大阪府）の40％，日鐵（東京都）の33.8％，茨城事務系の33.5％，日立本社の31％という割合に及ぶ。また範囲を拡げて地方単位でみると日立本社で61.5％，茨城現場系で72.8％，同事務系で44.4％，日鐵で46.6％が関東地方，京阪で52.2％が近畿地方の出身者であ

表 2-50　小学校時代の居住地（地方別・事業所別）

地方＼事業所		日立本社	茨城事務	茨城現場	京阪	日立全体	日鐵本社
北海道		4人 *1.1%*	6 *2.7*	4 *1.7*	0	14 *1.6*	9 *4.6*
東北		21 *6.0*	64 *29.0*	36 *15.5*	3 *3.3*	124 *13.9*	8 *4.1*
関東	茨城県	13 *3.7*	74 *33.5*	162 *69.8*	6 *6.7*	255 *28.6*	1 *0.5*
	東京都	108 *31.0*	13 *5.9*	4 *1.7*	1 *1.1*	126 *14.1*	66 *33.8*
	その他の関東	93 *26.8*	11 *5.0*	3 *1.3*	3 *3.3*	110 *12.3*	24 *12.3*
	関東小計	214 *61.5*	98 *44.4*	169 *72.8*	10 *11.1*	491 *55.0*	91 *46.6*
中部		41 *11.8*	16 *7.2*	2 *0.9*	3 *3.3*	62 *7.0*	7 *3.6*
近畿	大阪府京都府	8 *2.3*	2 *0.9*	0	36 *40.0*	46 *5.1*	14 *7.2*
	その他の近畿	7 *2.0*	5 *2.3*	0	11 *12.2*	23 *2.6*	12 *6.2*
	近畿小計	15 *4.3*	7 *3.2*	0	47 *52.2*	69 *7.7*	26 *13.4*
中国		8 *2.3*	9 *4.1*	1 *0.4*	8 *8.9*	26 *2.9*	7 *3.6*
四国		4 *1.1*	5 *2.3*	0	0	9 *1.0*	3 *1.5*
九州		15 *4.3*	6 *2.7*	4 *1.7*	15 *16.7*	40 *4.5*	33 *16.9*
外国		2 *0.6*	1 *0.5*	0	0	3 *0.3*	2 *1.0*
NR		24 *6.9*	9 *4.1*	16 *6.9*	4 *4.4*	53 *5.9*	9 *4.6*
計		348 *100.0*	221 *100.0*	232 *100.0*	90 *100.0*	891 *100.0*	195 *100.0*
標準偏差		63.94	31.96	52.40	14.12	145.14	26.79

（斜字体はタテの%。関東と近畿の小区分の数値は全体の内数。）

表 2－51　事業所のある都府県出身者の割合（事務系・職階別）

		職階／都府県	部長	課長	主任係長	企画員一般Ⅰ	事務員一般Ⅱ
事業所	日立本社	東京	42.9% (7)	22.2 (27)	11.1 (45)	18.5 (65)	41.6 (161)
	日鐵建材	東京	28.6 (14)	5.6 (18)	15.6 (45)	30.3 (33)	51.8 (85)
	茨城事務系	茨城	20.0 (5)	11.1 (18)	26.8 (41)	17.5 (57)	51.2 (84)
	京阪事務系	京都 大阪	100.0 (1)	0 (3)	10.0 (10)	20.0 (10)	65.6 (32)

（（　）内は各職階の人数。これを 100 とする。）

表 2－52　事業所のある府県出身者の割合
（現場系・職階別）

		職階／府県	組長	指導技能員	技能員
事業所	茨城現場系	茨城	68.4% (38)	61.1 (36)	71.5 (151)
	京阪現場系	京都 大阪	0 (1)	0 (2)	37.9 (29)

（（　）内は各職階の人数。これを 100 とする。）

表 2－53　事業所のある都府県出身者の割合（性別・学歴別）

		属性／都府県	性		学歴		
			男性	女性	低	中	高
事業所	日立本社	東京	17.7% (186)	46.3 (160)	50.0 (8)	34.0 (203)	25.7 (136)
	日鐵建材	東京	20.8 (125)	57.1 (70)	— (0)	40.4 (104)	26.4 (91)
	茨城事務系	茨城	25.5 (184)	75.0 (36)	90.9 (11)	31.8 (132)	26.7 (75)
	茨城現場系	茨城	66.8 (190)	83.8 (37)	70.9 (148)	65.8 (79)	100.0 (3)
	京阪	京都 大阪	30.5 (59)	60.0 (30)	25.0 (8)	43.3 (67)	33.4 (15)

（（　）内は各カテゴリーの全体人数。これを 100 とする。）

る。つまり地元の企業・事業所に勤務する人が多いことがわかる。特にこの傾向は現場系事業所に強い。また，茨城2工場，特に事務系で東北出身者の割合が比較的高いこと，京阪に九州出身者が多いこと，日立本社・日鐵の両本社機構では出身地方が関東以外では全地方に分かれていること（単純平均値をはるかに下まわる少人数ずつながら）なども注意しておいていいだろう。

ところでこうした状況を少し詳しくみると，職階・性・学歴などの属性がこの出身地の分布に関連していることがわかる。表2－51,－52に，各事業所のある都府県で小学校時代を送った人が，各職階の中でどんな割合を占めるかをまとめた。職階の全人数が1ケタなどと小さいケースは不安定なので考慮の外にするとして，最も顕著なのは事務系の最下位職階（事務員と一般Ⅱ）でこの割合が高いことであろう。4割から6割が該当するのである。また，現場系では全職階とも高い割合であることも注意される。表からは不明だが，ここに掲げた各ケースは，各職階別の出身地分布で最頻値をとった場合であることが多い（職階人数がわずかなものを除く）。他地方にはこれらより低い度数で散らばっていることが多いということである。

最下位職階に多いということは，前節の職階をめぐる諸属性についていえば年齢・在社年数では若年層に，性別では女性に，学歴では中・低学歴にそれぞれ多いことを予想させる。表2－53に，このうち性別と学歴別とをまとめた。性別では一貫して女性に割合が高い。最も低い日立本社で46.3％，他は6～8割までの女性が該当するのである。学歴についても，度数の小さい場合を除いて，すべて低学歴者で割合が高く，中，高と学歴があがるにつれ該当ケースは減っているとみてよい。年齢・在社年数については，確かにそれだけでみれば若年層に割合は高いが，これには女性の高率ということがきいていると考えるのが穏当だろう。もちろん，この女性の影響は，学歴別・職階別にも同様に存在するはずである。

以上，回答者の出身地についてみた。アンケートでは方言に関連する内容の項目も扱ったので注意しておきたい。なお，ここでは小学校時代の居住地だけみたが，これに後続する中学校時代の居住地との関連をおさえておくと，小・中学校を同一の県ですごした人の割合は，日立本社；92.2％，日鐵；84.6％，

茨城事務系；95.1％，茨城現場系；97.4％，京阪；94.1％となっている。従って表2－50の範囲で，7歳～15歳あたりの居住地はほぼ把握されているといえる。

2.1.6.2. 子供のころの家の生業

小・中学生時代の家庭の，生計主・その職業・勤務場所を，質問項目F9できいた。生計主は，各事業所とも有効回答の90％以上が「父」で共通していたので詳しくはふれない。職業は，いわゆる産業分類・職業分類をつきあわせた概括的な選択肢により回答を得ている。表2－54に事業所別の数値を示す。

回答者全体でも各事業所ごとでも共通しているのが，一般企業勤務の3～4割という数値である。回答者の約3分の1はいわゆるサラリーマン家庭に育った人達である。次に多いのが農林漁業で，これは日立本社・日鐵では5～11％，茨城事務系・京阪で約2割であるのに対して茨城現場系が4割弱と特徴的に多い。これと対比されるのが商業・販売業，公務・教職で，茨城現場系では4％前後と低いのに対して，他ではすべて共通して1割強を占める。これら以外の職種は大体どこでも割合が低く，特徴的ではない。

表 2－54　小・中学生時代の家庭の生業（事業所別）

職業＼事業所	日立本社	茨城事務系	茨城現場系	京阪	日立全体	日鐵
農・林・漁業	11.8%	19.9	39.2	21.1	21.9	5.6
商業・販売業	12.9	14.5	4.7	11.1	11.0	14.9
製造業	8.9	10.4	11.2	14.4	10.4	10.3
サービス業	3.2	2.3	1.7	5.6	2.8	4.1
一般企業・経営管理	2.3	2.3	0.0	0.0	1.5	2.6
一般企業・勤務	38.5	33.0	32.8	27.8	34.6	37.4
公務・教職	16.7	12.7	3.9	16.7	12.3	15.9
自由業	3.7	4.5	4.7	2.2	4.0	6.7
その他	0.6	0.0	0.0	1.1	0.3	0.0
無答	1.4	0.5	1.7	0.0	1.1	2.6
計（人数）	348	221	232	90	891	195

（数字は各事業所回答者総数（最下欄）に対する百分率。）

商業・販売業，製造業，サービス業の3職種については，それらが営まれていた場所が自宅か自宅以外かをもあわせてたずねた。調査項目(5)「育った家庭の言語環境」に関連する情報を得ようとしたわけである。その結果は，事業所間でほとんど差がみられなかったので，全体をまとめた数値を表2-55に示すにとどめる。商業・販売業のうち4分の3，サービス業の半数，製造業の3分の1が，それぞれ自宅営業である。これらの計153人は，アンケート回答者全体(1086人)の約14%を占める。

表 2-55　育った家庭の生業の営業場所
(全事業所)

職業＼場所	自宅で営業	自宅以外で営業	無答	計
商業・販売業	95人 *74.8%*	31 *24.4*	1 *0.8*	127 *100.0*
製造業	41 *36.3*	43 *38.0*	29 *25.7*	113 *100.0*
サービス業	17 *51.5*	14 *42.4*	2 *6.1*	33 *100.0*
計	153 *56.0*	88 *32.2*	32 *11.8*	273 *100.0*

(全事業所の数値をあわせて集計)

なお，この育った家庭の生業について職階別・性別・学歴別などの要因による顕著な差は認められなかったので，記述は省略する。

2.1.6.3. 日立・日鐵に入社する前の勤務

2.1.5.6.でふれたが，回答者の中には最終学歴を終えてすぐには日立・日鐵に入社せず，他の企業・役所などに勤めたあと転職・途中入社した人が少数ずつながらいる。質問項目F10でこの点の情報が得られている。表2-56にこれをまとめた。

ここで得られたのは日立・日鐵(日鐵は合併前の母体企業をのぞく)に入社する直前の勤務だけであって，何度か転職した人がいたとしてもそれより前のことはわからない。表をみると，茨城事務系が約9%とやや低いのを除いて，他はどこでも10数%の割合で他社勤務経験者がいること，またこれらの人達は前の勤め先に平均して3～4年勤めたあと日立・日鐵に入社していることがわかる。勤めた企業は，先にふれた金融機関をはじめ，商社・出版社・製造業など多岐にわたっている。警察・消防・自衛隊などでの勤務経験者もいた。

調査企画段階では，調査対象者の敬語行動には現在の勤務先である日立・日

表 2-56　入社前の他社勤務

他社勤務 / 事業所	経験あり	経験なし	有効人数	他社勤務の平均年数
日立本社	61人 *17.8%*	283 *82.2*	344人	4.32年
茨城事務系	20 *9.1*	200 *90.9*	220	3.00
茨城現場系	41 *18.5*	181 *81.5*	222	3.85
京阪	13 *14.4*	77 *85.6*	90	3.53
日立全体	135 *15.4*	741 *84.6*	876	3.90
日鐵	24 *13.3*	157 *86.7*	181	

（有効人数＝回答者総数－無答数。日鐵では勤務年数は聞かなかった。）

鐵という企業だけでの勤務経験ばかりでなく，社会人となってからの勤務経験全体が関与しているだろうという仮説的な前提を考えた。そのための情報を得る目的がこの設問にはあったわけだが，結果的には事例が比較的少数で，その内容も勤務先が多岐にわたるなど，敬語行動に関する質問への回答をこの他社勤務経験の側面から見直すことは困難な状態でしかなかった。従って，本報告ではこれ以上の言及を控えることとする。ただし，転職がごく普通のこととされる欧米社会ほどではなくとも，上記の前提は日本社会においても別の方法・調査で充分検討されるべきものと考える。今後の課題として保留したい。

2.1.6.4.　入社後の転勤経歴

2.1.5.5. で学歴をみた際に少しふれたが，質問項目 F 11 で得られた入社後の社内での転勤経歴をまとめておこう。

表 2-57 に事業所別で，転勤回数ごとの人数とその割合をまとめた。表のうち，転勤回数 0 回は入社以後同じ事業所で勤務し続ける人の場合，1 回は今の事業所が二つ目の勤務先事業所にあたる人の場合（以下同様）を意味する。

転勤経験者の比率が最も高いのが日立本社で 4 割をこす。逆に低いのが茨城現場系で約 2 割にすぎない。あとは 3 割強といったところである。詳しい表は省略するが，この比率は職階，性，学歴といった属性に関連をもっている。職階別にみると，事務系では上位職階ほど転勤経験者の比率が高い。たとえば日立本社の場合，一度でも転勤したことのある人の率は，

表 2-57　入社後の転勤回数

転勤回数＼事業所	日立本社	茨城事務系	茨城現場系	京阪	日立全体	日鐵
0 回	197人 *58.6%*	138 *63.6*	153 *80.1*	58 *65.9*	546 *65.6*	127 *69.8*
1 回	103 *38.7*	54 *24.9*	27 *14.2*	17 *19.3*	201 *24.2*	50 *27.5*
2 回	22 *6.5*	16 *7.4*	6 *3.1*	6 *6.8*	50 *6.0*	5 *2.7*
3 回	11 *3.3*	8 *3.7*	1 *0.5*	5 *5.7*	25 *3.0*	／
4 回	1 *0.3*	1 *0.5*	4 *2.1*	2 *2.3*	8 *1.0*	／
5 回以上	2 *0.6*	／	／	／	2 *0.2*	／
有効人数	336 *100.0*	217 *100.0*	191 *100.0*	88 *100.0*	832 *100.0*	182 *100.0*

（有効人数＝回答者総数－無答数。斜線は 0 を示す。）

部長	課長	主任	企画員	事務員
7 人	23 人	31 人	45 人	23 人
100%	*85.2%*	*68.9%*	*69.2%*	*18.5%*

とそれが顕著である。一方，現場系では職階はほとんど関連していない。茨城現場系では，

組長	指導技能員	技能員
7 人	7 人	24 人
20.6%	*21.9%*	*20.0%*

のようである。性別にみると，事務系・現場系をとわず，転勤経験者は男性に多く，女性にはきわめて少ない。たとえば日立本社の場合，一回でも転勤したことのある人は男性で 67.0%（122 人），女性では 11.2%（17 人）という比率である。学歴については，高学歴者に転勤経験者が多く，中・低学歴者に少ない。日立本社の場合，高学歴者の 67.9%が経験者であるのに比べ，中・低学歴者では 23.8%にとどまる。また，職階と学歴とをあわせてみた時に，たとえば同じ主任でも学歴により転勤経験の有無で顕著な差異があることは前にふれた通りである。年齢とか在社年数については，それらが高く，長くなれば転

表 2－58　転勤先と在勤期間

転勤先の事業所 ＼ 事業所	本　社	工　場	営業所	研究所	学　校	その他	のべ転勤回数	1か所への平均在勤年数
日 立 本 社	28人 *14.4%*	133 *68.6*	9 *4.6*	5 *2.6*	5 *2.6*	14 *7.2*	194 *100.0*	5.74年
茨城事務系	9 *7.9*	88 *77.2*	7 *6.1*	1 *0.9*	8 *7.0*	1 *0.9*	114 *100.0*	4.57
茨城現場系	0	57 *98.3*	0	0	0	1 *1.7*	58 *100.0*	4.10

（京阪・日鐵は省略する。）

勤経験も増えることはもちろんである。

どんな事業所に何年くらい勤めて転勤するのかの概略を表2－58にまとめた。転勤先として工場の頻度が最も高いが，これは，全事業所の中で工場が数的に多いことが関係していようし，管理事務系の職種の人はその範囲の転勤が主で営業所や研究所（ここにも管理事務部門はあろうが）などには動くことが少ないとか，現場系の人は現場系の中で転勤することがほとんどであるとかいう事情も関係していると考えられる。ひとつの勤務地への在勤年数は表の右端にある通り，4～6年程度である。

ところで，この情報を求めた理由は，前項の場合と同じく，職務経歴がその人の今の敬語行動に何らかの関連をもっているだろうという仮説を確かめるためであった。特に，管理事務系と現場系の従業員を主な対象とした1，2年次の調査では，別種の，とりわけ社外との接触を本務とするはずの営業系という職種を経験した人を求めてその特徴を探ろうというかなり具体的な目標をたてていた。しかし，残念なことに表2－58の通り，この目標を満足するような転勤経験者の比率は低く，上記の仮説を試すことは不可能としなければならなかった。前項の転職の問題もふくめ，焦点をしぼった別調査にまちたい。

2.1.6.5. 社宅・寮での居住率

質問項目F5で現住所とその住居形態をたずねた。

現住所は，当然のことながら，各勤務先事業所に通勤可能な範囲に広がっている。日立本社・日鐵では東京都およびその周辺各県，茨城2工場では日立市を中心として近隣の市・郡（いわき市・北茨城市・高萩市・水戸市・勝田市・

那珂郡・久慈郡など)，京阪では京都市・大阪市を中心に京都府・大阪府・奈良県・兵庫県・和歌山県などにまたがっている。

ここでは住居形態のうち，特に選択肢を設けて注目した社宅・寮に住む人の割合をみておきたい。これは茨城・京阪だけで注目した事項であり，東京では扱わなかった。表2-59に数値を示す。

表 2-59　社宅・寮での居住率

住居形態／事業所	社宅・寮	その他	NR	計
茨城事務系	108人 *48.9%*	112 *50.7*	1 *0.4*	221
茨城現場系	42 *18.1*	188 *81.0*	2 *0.9*	232
京都事務系	4 *80.0*	1 *20.0*	0	5
京都現場系	32 *74.4*	11 *25.6*	0	43
大阪事務系	13 *31.0*	29 *69.0*	0	42

社宅・寮に住む人の割合は，茨城現場系・大阪事務系で2～3割と低く，茨城事務系・京都分工場では約5割から7～8割と比較的高い。この割合の高い事業所については，社宅・寮施設の必要度・充足度の高さや，転勤の機会が多い職種の性格などが考えられるし，逆に低い事業所には施設の少なさや当該地域出身者の比率の高さなどが考えられよう。たとえば茨城2工場については特に事務系社員用の社宅が日立市内・周辺に社宅街を形作っているし，京都分工場には正門前に社宅が並んでいたりする。また茨城現場系は現地茨城県出身者が約7割を占めていた（表2-50 p.97）から，社宅・寮以外の居住者率も当然高くなるはずであろう。

この社宅・寮での居住率は，茨城・京都の市民調査・社宅調査にとっての基礎的なデータのひとつとなった。

以上，2.1.5. および2.1.6. ではアンケートへの回答者の諸属性を，主として職階という属性との関わりの中でみてきた。記述がやや詳しくなりすぎた傾きはあるが，これまでの言語調査でほとんど扱われなかった企業社会の中での諸属性のあり方をみるためには必要なことと考える。

なお，フェイス・シートでは以上に示したことがら以外にも，たとえば回答者の両親・配偶者の出身地などの情報を得てはいる。しかしながら，ここでは

次節以降で敬語行動・敬語意識に関する設問の回答を分析する際に，当面考慮に入れ，何らかの注意すべき関連がみられた属性のみを扱ったので，それらの整理結果は省略している。

2.2.　調査の結果

ここではアンケートの設問を，言語意識・敬語意識・敬語習得・敬語使用意識のグループにわけて，得られた結果をみていく。

ただし，敬語使用意識に関わる設問については，この報告書では紙幅の関係から，その一部分（設問(7)「お」の使用意識）だけ扱うにとどめる。具体的な敬語形式が社内でどのように用いられているかに関しては，面接調査が中心的な課題として扱っているので，本書においては，その結果の報告（第3章）をご覧いただきたい。アンケート項目のうち本書で扱わないものは以下の通りである（括弧内は設問番号）。

(10)　敬語使用　（10－1）　ワカッタ，スグ行ク。

（10－2）　掲示ガ出テイルガ見タカ。

(12)　朝のあいさつ

(15)，(16)　行動様式

(21)　書きことばと話しことばとの敬語の差

(22)　伝言メモの敬語

これらの設問は，話しことばでの応答・質問，あいさつ，書きことばでの伝言など，具体的な場面での言語使用をたずねるという共通性をもつものであるので，その結果は別の機会にまとめて報告することとしたい。なお，これらのうち(10)と(12)に関しては，これまでに野元菊雄（1977），杉戸清樹（1976，1978[a]，1978[b]，1979[a]，1979[b]）などに結果の中間的な報告を行っている。

また，設問(17)，(18)の企業内生活意識に関する設問は，主として社会学の観点からのものであり，敬語・敬語意識を扱う他の設問とは異質な内容であるので，本節では扱わず4.3.にその結果を報告する。

2.2.1. 言語意識

設問のうち言語意識を扱うものを設問番号とともにあげると，

(1)　ことばづかいへの留意度

(2)　ことばづかいの上での留意点

(13)　方言使用意識　(1)

(14)　方言使用意識　(2)

の4項目になる。このうち(1)，(2)は敬語調査の前置きとして，敬語を含めたことば全般についての概括的な質問をしたものであり，(13)，(14)は特に茨城・京阪の事業所で問題になることが予想された（事前調査で問題にすべき点であるとの見通しを得た），方言使用意識に関する質問である。いずれも勤務する社内でのこととしてたずねている。特に方言に関しては，(2)の結果をみる時に示すが，当面の課題である敬語とからみあった問題なので積極的に扱った。

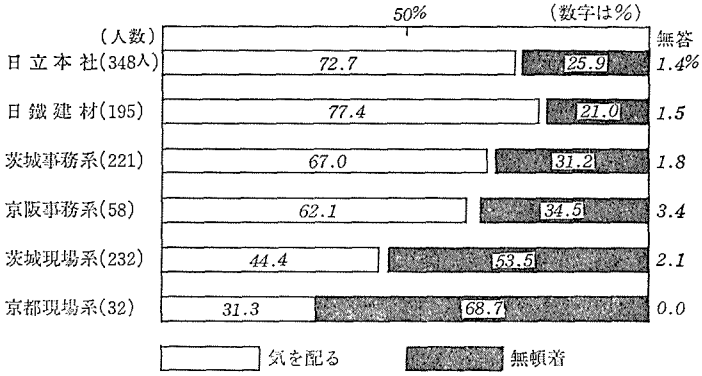
まず，各設問の結果をアンケート票での提出順にそってみていこう。

なお，得られた結果について，以下で「ランダム性を仮定して」という条件をつけて統計的な検定を加える場合がある。前述（p. 47）の通り，本調査で得られたデータは無作為（ランダム）な抽出によって選んだ回答者からのものではない。従って厳密には，母集団の様子を何らかの確かさで推定するための検定（たとえば χ^2〔カイ自乗〕検定）を適用することは意味がないはずのデータである。しかし，得られたデータの特徴を読みとる際，その読み方の参考になる指標は必要である。そこで，ここでは，「データが仮にランダムサンプリングによる回答者からのものであると考えて」という仮定（これを「ランダム性を仮定して」と以下で略す）をおいてそうした検定を試みたが，その結果はあくまでも参考にとどまるものである。結果について，たとえば男女間，事業所間などに差があるという積極的な記述をする際には必要に応じて示す。

2.2.1.1. ことばづかいへの留意度

「会社にいる時」という限定をした上で，「自分のことばづかいに気を配るほ

図 2-60　ことばづかいへの留意度（事業所別 全体）



うか，無頓着なほうか」についての回答者の意識を二つの選択肢によってたずねた。

表 2-61　ことばづかいへの留意度（事務系・現場系）

意見＼系	気を配る	無頓着	NR	計
事務系	588人	220	14	822
現場系	113	146	5	264
計	701	366	19	1,086

図 2-60 に事業所別の全体集計を示す。これをみると，大きく，事務系と現場系で様子が異なることがわかる。つまり，茨城・京阪の両現場系では「気を配る」が 3～4 割強しかなく「無頓着」が優勢であるのに対して，他の全事務系事業所では，逆に「気を配る」が 6 割強～8 割弱と優勢になっているのである。実人数を事務系・現場系に大別してみると表 2-61 のようになるが，これにランダム性を仮定して χ^2 検定を加えると，$\chi_0^2 = 73.885$（自由度 2）で，$Pr(\chi^2 \geqq 73.885) < 0.01$ となり，事務系と現場系の間に有意な差がないという仮説を 100 に 99 以上の確かさで棄却できる，つまりこの意見について事務・現場両系は異なっているという主張がほぼ確実にできる，という数値が得られる（前述の通り，ランダム性を仮定した参考である。以下同じ）。

図 2-60 で第 2 に注目したいのは，同じ事務系の中でも本社機構（日立本社・日鐵）と工場・営業所との間に，「気を配る」人の比率の高さに差がみられるということである。日立本社・日鐵ではいずれも 7 割をこすが，茨城・京阪の事務系は，もちろん現場系よりは高いが，6 割台である。逆の「無頓着」と思

表 2－62　ことばづかいへの留意度
（事業所別・性別）

事業所＼性＼回答		気を配る	無頓着	NR	人数
日立本社	男	70.4%	28.5	1.1	186人
	女	75.0	23.1	1.9	160
茨城事務系	男	66.3	32.1	1.6	184
	女	69.4	27.8	2.8	36
茨城現場系	男	45.8	52.1	2.1	190
	女	37.8	59.5	2.7	37
京阪	男	42.4	55.9	1.7	59
	女	66.7	30.0	3.3	30
日鐵	男	77.6	21.6	0.8	125
	女	77.1	20.0	2.9	70

（性別不明者は表から省略。）

っている人の比率も，2割台と3割台で若干の差がみられる。ランダム性を仮定した $\chi_0^2 = 6.499$（自由度2），Pr（$\chi^2 \geqq 6.499$）＝0.02～0.05。

このように，会社での自分のことばづかいについては，現場系の回答者の方がより「無頓着」であり，それより「気を配る」人の多い事務系の中でも，本社機構の回答者の方が，工場・営業所より，一層「気を配る」比率が高いという結果が得られた。それぞれの職場の全体的な雰囲気が垣間見られるようだ。

次に性別をみよう。表2－62に事業所別で男女の比率を示した。この表でも茨城現場系と京阪（ここは回答者数が少なく，現場・事務に分けてそれを男女別に分けると各群の数が小さくなりすぎるのでまとめる）とは，他の事業所と異なる様子を示す。他の3事業所では男女とも大体7対3か8対2くらいの比率で「気を配る」が優勢であり，この比は各事業所全体の比率とほぼ一致している。つまり男女差はないといっていいだろう。これらに対して，茨城現場系では，男女とも「無頓着」が優勢である。その程度は，女性のほうが高い。ただし，$\chi_0^2 = 0.805$ で有意差はない。また，京阪では，茨城現場系とも異なり，女性で「気を配る」人が約3分の2を占め，男性ではほぼ半々という割合である。参考のため検定してみると，$\chi_0^2 = 5.393$（自由度2），Pr（$\chi^2 \geqq 5.393$）＝0.1～0.05 で有意差があるといえる数値である。この京阪も，他と異なる。まとめれば，事務系事業所では男女間に差はないが，現場系はまちまちだということになる。

表2－63に各事業所で職階別にみた集計を示す。表のうち，特に事務系事業所では上位職階の回答者数が少ないので注意すべきである。まず注目したいの

表 2-63　ことばづかいへの留意度（事業所別・職階別）

	職階＼回答	気を配る	無頓着	NR	人数
日立本社	部長	42.9%	57.1	0.0	7人
	課長	51.9	44.4	3.7	27
	主任	73.3	26.7	0.0	45
	企画員	75.4	23.1	1.5	65
	事務員	73.3	25.5	1.2	161
茨城事務	部長	100.0	0.0	0.0	5
	課長	61.1	38.9	0.0	18
	主任	78.0	22.0	0.0	41
	企画員	66.7	31.6	1.7	57
	事務員	61.9	35.7	2.4	84
茨城現場	組長	60.5	34.2	5.3	38
	指導技能員	61.1	38.9	0.0	36
	技能員	37.7	60.3	2.0	151

	職階＼回答	気を配る	無頓着	NR	人数
日鐵本社	部長	78.6%	21.4	0.0	14人
	課長	83.3	11.1	5.6	18
	係長	84.4	15.6	0.0	45
	一般 I	69.7	30.3	0.0	33
	一般 II	75.3	22.4	2.4	85
京阪事務	部長	100.0	0.0	0.0	1
	課長	66.7	33.3	0.0	3
	主任	40.0	60.0	0.0	10
	企画員	60.0	40.0	0.0	10
	事務員	68.8	25.0	6.3	32
京阪現場	組長	100.0	0.0	0.0	1
	指導技能員	50.0	50.0	0.0	2
	技能員	31.0	69.0	0.0	29

（その他の職階および職階不明者は表から省略。）

は，日立本社と茨城現場系である。日立本社では上位の部長・課長（ある程度まで人数が確保されたケースである）で「無頓着」な人が比較的多く，主任以下では約7対3くらいで「気を配る」が多いという結果になっている（$\chi_0^2 = 8.473$，自由度2，2％以下で有意）。中間職階以下については，他の事務系事業所でもこの日立本社と同じ傾向を示すが，上位職階についてはどこも「気を配る」が優勢であり，この点，日立本社に特徴があると考えられる。

こうした事務系とは逆に，現場系事業所，特に3職階ともある程度回答者数が得られた茨城現場系では，「無頓着」な人の割合が最下位職階（技能員）で最も高くなっている。6割を越し，上位2職階と逆転しているのである。

上記は，「無頓着」な人が上位職階に多い所も，下位職階に多い所もあるということになり，これをどう解釈するかが難しいのであるが，解釈の一つの可能性を支える数値が，上記2事業所以外の中間的な職階にみられることは指摘してよいことである。たとえば日鐵では課長・係長，茨城事務系では主任・企画員の数値をみると，さほど明確ではない（いずれも χ^2 検定によれば30％の危険度をみれば有意性を認め得るくらいである）が，それらの上位よりも下位よりも「気を配る」が多い傾向がある。京阪事務系は事例数が少ないので考えの外におくとして，以上をまとめれば，中間職階には「気を配る」人が比較的多

く，上位・下位の職階ではややそれが減るという大勢の中で，特に「無頓着」な人が上位に多いという特徴が日立本社に，下位に多いという特徴が現場系にそれぞれ現れた，と解釈することができるだろう。これらのことについて，中間職階層は上にも下にも「気を配」ってことばを使う機会が多いからとか，上位職階は上からの立場だけですむ機会が多いからとかの理由づけをすることはただちには無理であるが，ただ，現場系の技能員層が上位の職階の人にことばを能動的に使う機会は日常的には比較的少ないという事前調査の情報は考えに入れてもいいだろう。ことばを使う機会自体が少なく，あっても同僚同士の場合が多いということと，「無頓着」でいると思う人が多いこととはつながりがあるように思われる。

以上のほかに，年齢別，在社年別，学歴別などの集計も試みたが，特に注目すべき点はなかったので省略する。

2.2.1.2. ことばづかいの上での留意点

前問(1)で「気を配るほうだ」と答えた人に対して，それではことばづかいのどんな点に気を配るかを問うた。社内の言語生活上の問題点をあらい出そうとする意図による設問である。第2，3年次だけおこなった。ここでは特に諸属性との関連は気にせずに，全体としてどんな問題意識をもっているかをみていきたい。

回答は，あらかじめ 1．発音，2．敬語，3．方言，4．その他 という枠組を提示し，それぞれについて具体的な留意事項を記してもらう方法をとった。得られた回答のうちにいくつか，これらの枠組にまたがるものや別の枠組に入れるべき内容のものなどが見られたので，複数の枠に分属させるなどの整理を加えた結果を以下にみていく。

まず，上記1～4の枠組ごとの回答記入数を表2－64にまとめる。茨城（2工場の事務・現場両系）で222件，京阪で54件の記入があった。前問で「気を配る」を選んだ人は，茨城で251人，京阪で46人だったから，茨城は1人あたり0.88件，京阪は1.18件の記入をしたことになる。

記入事項の内訳で最も多かったのは敬語である。茨城では記入件数の約半

分，京阪では8割がこれであった。発音と方言は茨城で2割ずつ，京阪で1割程度ずつといったところである。京阪に比べ茨城にこの発音と方言が多いのが目立つが，のちにみるように基本的には方言に関する記入内容といっていいものが多く，茨城2工場には北関東・東北地方の出身者が多かったこと（2.1.6.1.参照）と深いつながりがある結果といっていいだろう。以下，各事項別に少し詳しくみていこう。

表 2－64　ことばづかいの上での留意点（大分類）

事項＼事業所	茨　城	京　阪
1.発　音	43件	5
2.敬　語	120	41
3.方　言	49	8
4.その他	10	0
計	222	54

(1)　発音に関しての記入

発音という枠に入る記入事項は6種類への分類が可能だった。

イ.「発音の鮮明さをこころがける」とまとめられるもの（茨城10，京阪2）

ロ.「『語尾』をはっきり発音するようつとめる」とまとめられるもの（茨城 5，京阪1）

ハ．アクセント，イントネーションに関するもの（茨城4）

ニ．注意する音節や語形を具体的にあげるもの（茨城11，京阪1）

ホ．発音に気を配る場面をあげるもの（茨城5）

ヘ．その他（茨城 8，京阪1）

このうち，ロはイに含まれる内容といってよいが，イは例えば「一語ずつはっきり発音する」「口調をはっきり」など，発話全体の明瞭性に留意するという内容であるのに対し，ロはすべて『語尾』を特記したものである。「発音がはっきりしない」「語尾が切れる」「寒い地方はとかく語尾が消えがちである」などの記入がイ，ロに見られるが，北関東や東北方言についての一般的な認識をふまえた自分のことばへの反省であると読みとれるし，従って「発音の鮮明さをこころがける」という留意も，その根には方言の問題が存在すると考える。「秘書業務のため相手にわかりやすく」に代表されるような，業務上の伝達効果のための発音の明瞭性に言及したものは少ない。

ハ，ニはこれらより一層方言との関連が強い。「標準語と大阪弁と茨城弁の

イントネーション・アクセントに注意する」「語尾の強弱」（以上ハ），「東北生まれのためシ・ス・チ・ツの発音が悪く先輩に注意されて以来」「東北弁が出るため，サ行・タ行に注意する」（以上ニ）などは文字通り方言を意識したものである。「尻上りに気をつける」が1件あったが，茨城方言・東北方言についての一般的な印象の代表格にこの「尻上り」がある（市民調査の反応から）。ニに記された注意が集まる音節は，イとエ，キとチ，シ・ス・チ・ツである。中には「発音で“い”と“え”，“き”と“ち”のある語句は濁すかしゃべらない」と切実なものもあった。いずれも方言のからんだ発音の問題であろう。

ホには電話・研修発表・説明などの場面があげられた。への「確実に伝える」「なるべく正確に」などと同様，業務上の伝達効果を求めるものといえよう。

(2)　敬語に関しての記入

これは以下のように分類できる。

イ．人間関係をあげるもの　（茨城67，京阪37）

a．目上に注意するとしたもの　（茨城14，京阪 6）

b．上司　〃　（茨城25，京阪13）

c．年上　〃　（茨城 5，京阪 6）

d．顧客・外部の人・外来者　〃　（茨城17，京阪 9）

e．同僚・後輩・年下　〃　（茨城 5，京阪 3）

f．女性　〃　（茨城 1）

ロ．敬語形式をあげるもの　（茨城29，京阪 1）

a．丁寧語・尊敬語・謙譲語　（茨城23，京阪 1）

b．「お」，敬称，あいさつ　（茨城 6）

ハ．敬語に気を配る場面をあげるもの　（茨城11）

ニ．総括的なもの および その他　（茨城13，京阪 3）

最も多かったのが，イの人間関係であり，上記a～fの属性をもった人が話し相手や話題の主になった時，敬語に留意するというのである。b「上司」とc「年上」は広くいえばa「目上」に入るが，これらがやはり一番多かった。そのうちでもb「上司」が多いのは企業の中での職階の上下意識の強さを物語

っているといえるだろう。「当然…」「やはり…」という表現もみられた。ほとんどが，これらの人への「ことばづかいに留意する」というだけの記入になっていて，より詳しくどのように気をつけるのかは明記されていないが，中に「極端にならない程度に」「必要以上にならないように」「『いんぎん無礼』にならない程度に」のように，目上や上司だからといって敬語の使いすぎにならないよう気をつけているという方向で記入した人もみられた（4人）。

dの顧客なども企業敬語の問題点としてよく指摘されている通り，かなり多かった。この中には同じ企業の「他工場の人」「他部門」「現場の人（事務系回答者）」をあげたものも入っている。敬語使用の基準としての，ウチとソトの境界線の複雑さを垣間見る思いがする。

eについては「後輩に対しても呼びすてにはしない」「同輩・年下にも人格を傷つけないように」など，目下だからといってぞんざいに待遇しないという立場のものが大半を占める。このeとa～cとがからみあったケースを明記したものが2件あった（いずれも茨城）。

「職階は下でもあきらかに年令が上の人への話し方」

「職場には年下の上長が多いので敬語の使い方がむずかしい」

職階と年齢の上下関係が交錯しているケースである。アンケートでは項目(9)でこれに関連する質問を試みたが（2.2.2.6. p.221参照），現実には最も気苦労の多いケースだと思われる。

fの「女性」が1件しか現れなかったのは，別の敬語使用意識の項目でみられる女性の特徴的なうごきからすると不思議といえる。

ロのaで挙げられた敬語形式のうち，最も多かったのは丁寧表現のデス・マス・ゴザイマスである（12件）。他にきまり文句的な，ソウデス，ワカリマシタ，チガイマスなどを含めればさらにふえる。これに比べて尊敬表現はイラッシャイマス，オミエニナリマス，～シテクダサルなどが6件，謙譲表現はゾンジテオリマスが1件だけと，いずれも少ない。

1件，オリマスカ，イキマスカを挙げた人がいるが（多賀工場，指導技能員，茨城県出身・一時東京都在住，父・妻も茨城県出身），別の質問で上司にも見マシタカを使うと答えている人である。マスが尊敬表現として使われてい

ると解釈できる事例が茨城調査には多くみられたが，こんな所にも顔を出している。

敬語形式を記入した人が茨城では2割いるのに，京阪では1人だけということも注意しておいていい。あるいは，敬語形式が“稀薄”とされる茨城周辺の方言の特徴と関連がある――つまりこうした敬語形式を使うこと自体が気を使うことだと思う人が多くても不思議ではない――ことかも知れない。

ハには前と同様，電話・打合せ・会議・研修発表などがみられた。電話については，その相手が，顧客・外部の人(イ－d)である場合が多いことも関連していよう。

(3) 方言に関しての記入

これは3種類に分けられる。

イ．方言を使わないようにするという気配り　（茨城 9，京阪 5）

ロ．方言を使う場面と使わない場面とを区別するという気配り　（茨城 14，京阪 3）

ハ．注意する方言名・方言形式を具体的にあげるもの　（茨城 21）

ニ．その他　（茨城 5）

イには「使わないように」「極力さけている」などのように，方言を使わないという方向のものと，「できるだけ標準語を使うように努力している」「標準語で話す」などのように標準語使用を記す方向のものとがある。後者は京阪で目立つ（茨城9件中2件，京阪5件中3件)。

ロは注意しておきたい記入内容である。これにも2種類あり，「外部の人と会話する時はなまりのないよう」「上司に対しては方言を使わない」などのように方言を使わない方向での配慮をする場面を記したもの（茨城6件，京阪2件）と，「部下・後輩と雑談する時は茨城弁を使う」「同年輩以下の部内の人との話に用いる」「若い人，この土地の出身の人などが相手（特に現場）の場合，茨城弁を意識して用いる」など方言を使う場面を記したもの（茨城6件，京阪1件）とに分けられる。前者の場面は相手に上司・目上・来客・初対面の人などがくるものであり，後者は茨城出身者・同輩・部下・現場系の人などがくる

ケースである。また「業務上，相手にわかりやすく答えるため方言を使わない」などのように伝達効果を考えた記述が前者にはみられるのに対し，後者には「茨城育ちの人は方言を使った場合の方が意思が伝わりやすくはないか？」「親しみをもつ意味で茨城方言を時々意識して使う」のように話し手や相手への配慮が，前者の場合とはやや異なる姿で表現されているものが多い。いずれの場合も，言語（方言）の使い分け（code switching）という社会言語学的に重要な事実と，その心理的な背景がこれらの記入事項から読みとり得るのである。

ハに挙げられた方言名は，茨城では茨城弁・東北なまり・大阪弁の3種，京阪では京都弁・大阪弁の2種であった。大阪弁が茨城に2件あるのは興味深い。方言形式には，前記1.発音で挙がったツとチ，スとシなどの音節が1件あったのを除いて，21件中11件が「～ッペ，～ベ」という意志・推量の文末表現を含むものであり，他はカイダルイ（疲れた），イシケー（大きい），キナイ（来ない）などの俚言形や特殊活用形であった。

ニのその他は，「時々話し言葉に出る」「あまり方言が出ない」など現状を記述したものや「東北弁には理解しにくい言葉がある」「最近はテレビ等の影響で大分理解の幅も広くなった」などと方言についての客観的な意見もあった。

この3．方言にまとめた以外で，1．発音，2．敬語にまとめたものの中にも多かれ少なかれ内容的に方言に関する記入があったことはすでにふれた。方言使用意識を直接問う設問(13)，(14)と関連の深い内容である（次節2.2.1.3.，2.2.1.4.参照）。

(4)　その他

ここには，より一般的なことばづかい上の留意点や，伝達効果の面からの留意点を記したものをまとめた。主なものをあげれば，

「理論的に相手が納得行くかに気を使う」

「荒っぽい言葉にならぬよう，人を傷つけないよう」

「早口の方なので大事な事柄はゆっくり，はっきり話す」

などのようなものである。

以上，ことばづかいで留意する点の記入事項をできるだけ具体的にみてきたが，これらは以下で他の設問への回答をみる際に，選択肢法のアンケートという制約から探ることが困難な情報・示唆を与えてくれるものである。

2.2.1.3. 方言使用意識（1）

前節で述べたように，ことばづかいの上での留意点として，方言に気を配る例を記した人が約2割いた。そして他の発音，敬語の項に記されたものも，その内容は基本的には方言の問題といってよいものが多かった。特に敬語調査の立場からみて重要なことは，相手や場面によって方言を使うか使わないかの選択（code switching として指摘した《前ページ》）をすることに言及した記入例がみられたことである。広く待遇表現行動を考えるためには，方言をこの意味の「選択」の重要な要素として位置づける必要があることになる。ここでは，より一般的に，方言というものが企業の中でどう意識されているかを問うた，設問⒀，⒁の2項目をみていく。

設問⒀は，「会社で仕事上の相談や打合せをする時」と場面を限定し，従業員が自分の出身地の方言を使うことに関する意見を聞いたものである。選択肢は，

1.　方言だといって気にすることはないし，使って一向にかまわない。
2.　できるだけ方言は使わず，標準語（共通語）を使うべきだ。

の二つである。簡単にするため，1を選んだ回答者を「方言派」，2を「標準語派」と略称することにして，結果をみていこう。

表2－65に，対象とした3事業所の数値をまとめた。3事業所とも標準語派がわずかずつながら方言派より優勢である。両派の差が最も大きいのは茨城現場系で約15％の差，次の同事務系が10％の差で続き，京阪では実人数1人の差であるから同一といってもいいくらい接近している。

これを回答者の職階・年齢・学歴などの属性別でみても一定の傾向は読みとれなかった。ただし，個別的には，性別と職階の一部に次のような特徴が指摘できそうである。表2－66に事業所別・性別の数値を示したが，このうち茨城

事務系の女性は，4分の3が標準語派で他と相当はっきりした差を示す。ここでは男性が両派半々に分かれているから，性別の差を認めてよい。他の2事業所ではこうした差はみられない。いまひとつ職階別の集計を図2－67に示すが，これらのうちある程度回答者数が得られた事務系2事業所の中間職階以下の数値は，主任・企画員では方言派・標準語派が概略半半であるのに，最下位の事務員では標準語派が優位である（茨城・61.9％，京都56.3％）。現場系にはこの傾向はなく，下位へいくほど方言派がふえる。

表 2－65　方言を使うことをどう思うか（事業所全体別）

事業所＼意見	方言派	標準語派	NR	人数
茨城事務系	43.9%	53.4	2.7	221人
茨城現場系	41.8	56.5	1.7	232
京阪	48.9	50.0	1.1	90

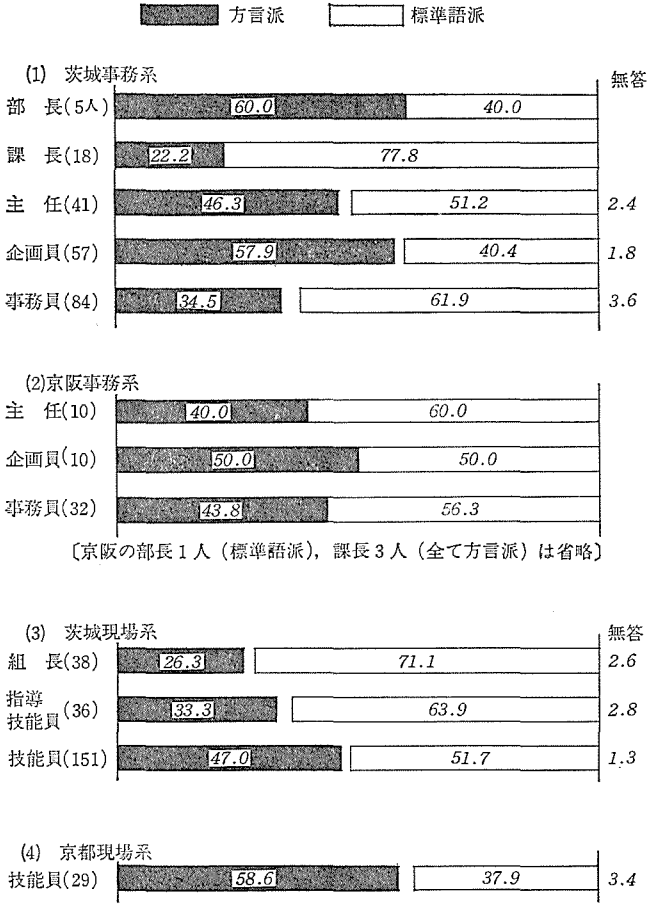
表 2－66　方言を使うことをどう思うか（事業所別・性別）

事業所＼性＼意見		方言派	標準語派	NR	人数
茨城事務系	男	48.9%	48.9	2.2	184人
	女	19.4	75.0	5.6	36
茨城現場系	男	41.1	57.4	1.6	190
	女	45.9	51.4	2.7	37
京阪	男	50.8	47.5	1.7	59
	女	43.3	56.7	0.0	30

（性別不明を除く）

この性別と職階別の集計にみられる特徴は，他の属性とからませてその理由を考えなければならないが，そのうち最も納得できそうなのは以下のものであると考える。回答者の出身地をみた際，事業所のある都府県出身の比率を職階別（表2－51，－52，p.98），性別（表2－53，p.98）に示したが，これと勘案するのである。茨城事務系についてみると，職階別では事務員の約半数が現地茨城出身者であるのに対し，企画員以上はすべて3割以下が地元の人であるにとどまる。性別では女性の75％が地元の人であるのに，男性の7割以上はよその人である。つまり，茨城事務系での事務員・女性は，自らは茨城出身者であり職階からみて目上の人や男性によその出身者が多いという環境におかれているケースが多いことになる。結果的にみて，この人たちに標準語派が多いのである（本来は性×職階×出身地×方言使用意識の多重クロス分析が必要だが，数値が小さくなりすぎるので避ける）。京阪事務系でも同様のことがいえる。これに対し，方言派・標準語派の比率に性差がなく，下位職階ほど方言派

図 2-67　方言を使うことをどう思うか（事業所別・職階別）



がふえた現場系は，出身地において男女差・職階差はないといってよかった。

これらをまとめて考えると，地元出身者で，周囲，特に自分より上の職階によその出身者が多い人は標準語派である場合が多く，地元出身であっても周りに同郷者が多ければ下位職階になるほど方言派が多くなるということになる。設問(13)では方言として茨城弁や東北弁（茨城），京都弁や大阪弁（京阪）という地元の方言を例に出し意見を聞いているので，地元という要素は有意味であ

るはずだ。この解釈は，前にふれた敬語行動のこととしての code switching に，方言が重要な要素となりうるという考えにも結びつくものである。

また，事務系の場合，地元出身者であるかよその出身者であるかということは上記のように性や職階に関わり，それがさらに転勤回数などと相関をもつことになる。従って，標準語派が多い下位職階・女性・地元出身者の周囲にはよその事業所での勤務経験をもつ（つまり他方言の中での生活経験をもつ）人が多く，そうした人を目上（上位職階）にもつ環境は標準語派をふやすと考えるのが自然であろう。

このうち，現場系で下位職階ほど方言派が増すことについては解釈のよりどころとなりうるデータが今のところない。しかしながら，この群の従業員は日常的には同僚同士の場面での言語行動を主体とした勤務をするという情報が事前調査で得られており，その同僚の多くが同郷者であってみれば，この群に方言派の多いことはうなずけよう。

設問(13)の結果のうち，上記の解釈に関連するはずの，出身地別の集計と学校時代の転居経験の有無別の集計とを，それぞれ表2－68，－69として示しておく。

表 2－68　方言を使うことをどう思うか
（事業所別・出身地別）

事業所	意見／出身地	方言派	標準語派	人数
茨城事務系	茨城県	40.5%	59.4	74人
	北海道・東北	44.8	55.2	67
	茨城県以外の関東	43.5	56.5	23
	その他	54.5	45.5	44
茨城現場系	茨城県	40.3%	59.7	159人
	北海道・東北	40.0	60.0	40
	茨城県以外の関東	71.4	28.6	7
	その他	28.6	71.4	7
京阪	京都府・大阪府	51.4%	48.6	35人
	京阪以外の関西	45.5	54.5	11
	その他	51.3	48.7	39

（出身地不明，意見 NR を除く）

表 2－69　方言を使うことをどう思うか
（事業所別・転居有無別）

事業所	意見／転居経験	方言派	標準語派	人数
茨城事務系	なし	42.9%	57.1	156
	あり	49.1	50.9	55
茨城現場系	なし	40.2	59.8	209
	あり	61.5	38.5	13
京阪	なし	50.7	49.3	69
	あり	45.0	55.0	20

（転居経験不明，意見 NR を除く）

出身地別にみると，茨城では茨城県出身者，北海道・東北地方出身者が，それ以外の出身者に比べてやや標準語派に片寄りを示していること，京阪では出身地に関してはほとんど差がないことがわかる。学校時代の転居経験は，方言に関する意識に何らかの影響を与えると推測しうるものだが，表2－69をみる限り，ここでの方言派・標準語派の別には関係していないといえる。

2.2.1.4. 方言使用意識（2）

次に，より具体的に方言形式を掲げ，それらが企業の中でどのように使われているかを問うた設問⒁をみよう。これは，茨城2工場では茨城方言的な表現形式として

1. 「そうだろう？」と問い返すような場合の，ソーダッペ。
2. 「これでいいだろう？」にあたる意味での，コレデヨカッペ。
3. 「それはそうだけれども……」にあたる，ソレワソーダケンド（モ）。
4. 「早く来ればいいのに」を，ハヤグキレバイーノニ。
5. 「こうすればうまくいく」を，コーシレバ（又はシット）ウマグイグ。

を与え，また京阪の事業所では，関西方言的な表現形式として

1. 「そうだから……」にあたる意味での，ソヤサカイ（ニ）。
2. 「そうは言っても」にあたる，ソヤカテ。
3. 「わからないんですよ」にあたる，ワカラシマヘンネン。
4. 来サシテモライマス　とか　行カシテモライマス。
5. ○○サン，居テハリマス？　とか　来ハリマスカ。

を掲げ，それぞれについて

A. 自分は言わないし，会社で聞いたこともない。
B. 自分は言わないが，他の社員が言っているのを聞いたことはある。
C. もともとの自分のことばではないが，日立市（京阪では「大阪・京都地方」）へ来てから使うようになった。
D. もとから使っていたし，今も会社でも使う。

という4選択肢から該当するものを選んでもらうという形式の設問である。茨城の多賀工場の分工場であって，そこと業務上・人事上の交流が密な京都分工

表 2-70　方言形式の使われ方（茨城・事業所別・性別）

(1)　ソーダッペ

	茨城事務系			茨城現場系		
	男	女	全体	男	女	全体
A	1.6%	5.6	2.3	2.1%	13.5	3.9
B	41.3	77.8	47.5	15.3	27.0	17.7
C	37.5	8.3	32.6	23.2	5.4	20.3
D	15.2	2.8	13.1	58.4	48.6	56.5
(他 NR)	4.3	5.6	4.5	1.0	5.4	1.7
人数	184人	36	220	190人	37	232
	(性別不明1あり)			(性別不明5あり)		

(2)　コレデヨカッペ

	茨城事務系			茨城現場系		
	男	女	全体	男	女	全体
A	4.3%	22.2	7.2	7.9%	37.8	12.9
B	54.9	69.4	57.0	23.2	54.1	28.0
C	25.0	2.8	21.0	20.5	0.0	17.2
D	11.4	0.0	10.0	46.3	5.4	39.7
(他 NR)	4.3	5.6	0.5	2.1	2.7	2.1
人数	184人	36	221	190人	37	232
	(性別不明1あり)			(性別不明5あり)		

(3)　ソレワソーダケンド（モ）

	茨城事務系			茨城現場系		
	男	女	全体	男	女	全体
A	30.4%	63.9	35.7	30.5%	59.5	34.9
B	58.2	30.6	63.8	47.9	32.4	45.7
C	2.2	0.0	1.8	4.7	0.0	3.9
D	5.4	0.0	4.5	14.2	2.7	12.5
(他 NR)	3.8	5.6	4.1	2.6	5.4	3.0
人数	184人	36	221	190人	37	232
	(性別不明1あり)			(性別不明5あり)		

(4)　ハヤグキレバイーノニ

	茨城事務系			茨城現場系		
	男	女	全体	男	女	全体
A	29.9%	63.9	35.7	21.1%	35.1	23.7
B	58.7	30.6	53.8	46.3	37.8	44.8
C	1.6	0.0	1.4	7.9	2.7	6.9
D	6.0	0.0	5.0	22.6	18.9	22.0
(他 NR)	3.8	6.6	4.1	2.1	5.4	2.6
人数	184人	36	221	190人	37	232
	(性別不明1あり)			(性別不明5あり)		

(5)　コーシレバ（シット）ウマグイグ

	茨城事務系			茨城現場系		
	男	女	全体	男	女	全体
A	38.0%	72.2	43.4	30.5%	48.6	33.2
B	48.4	22.2	43.9	42.1	35.1	41.4
C	3.8	0.0	3.6	4.2	0.0	3.4
D	6.0	0.0	5.0	21.1	10.8	19.4
(他 NR)	3.8	5.6	4.1	2.1	5.4	2.6
人数	184人	36	221	190人	37	232
	(性別不明1あり)			(性別不明5あり)		

場では，前掲の茨城方言の5形式もあわせて掲げ，選択肢のC以下を

C′．もともとの自分のことばではないが，日立製作所へ入ってから使うようになった。

D′．茨城（多賀工場）では使ったが，今は使わない。

E．もとから使っていたし，今も会社でも使う。

と修正・追加して質問した。

まず，茨城の結果からみていこう。表2-70（(1)〜(5)）に，各表現の事業所別・性別の回答結果をまとめた。

はじめに各表現について事業所全体ごとの様子をみると，二つのことが注意される。第1は，五つの表現の間で，選択肢Aの度数に散らばりがみられることである。このAが会社の中で当該の表現が聞かれないことを意味するのに対して，他のB，C，Dは全体として，だれがどう使うかは別にして，その表現が社内で使われていることを示す。Aは，B，C，Dと相互排除的に対立する。その意味のAが，(1)ソーダッペと(2)コレデヨカッペでは2〜3％から多くて13％程度であるのに対し，他の3表現では3割をこす場合が大半なのである。このことは，語形自体のもつ性格による結果と考えるのが適当だろう。(1)，(2)の推量を表す「ペ」は，2.2.1.2.でみたことばづかいの留意点で，方言の項目に最も頻繁に記入された方言形式であった。茨城県周辺の出身かどうかに関わらず，茨城ないしその周辺の方言の代表的な形式と意識されているらしい（市民調査の結果からもこれが指摘できる）といっていいこの形式について，Aが少ないことは当然といえよう。これに対して(3)ケンドモや(4)，(5)のカ変・サ変動詞の一段活用化した形にAが3〜4割選ばれたことはここでは充分な説明ができない。あるいは，ケンドモの撥音部分「ン」や，キル・シルの活用に関わる母音部分iが，「ペ」ほど方言的なものとして意識されにくいという事情があるのかもしれない。いずれにしても，各形式に，会社の中での使われ易さ・必要性といった用法上の性格での差異があるためにAの度数に散らばりが出たというようには考えない方が適当だろう。このことは，京阪で扱った方言形式についても指摘できるが，方言形式自体の問題として残しておきたい。この調査にとってはより基本的な問題であっても，当面の分析の障害にはならないと考える。

ここで注目すべきは，第2の点，事務系と現場系との間の数値の差異である。まとめて言えば，選択肢B「自分は使わないが，他の従業員は使っている」と思っている人がすべての表現について事務系に多く，現場系はそれより

少ないこと，およびそれと表裏をなすことだが，選択肢CとDとの和，つまり自分が使うと答えた人がすべての表現について現場系に多く，事務系はそれより少ないことである。前者，Bの比率でいえば，

	事務系	現場系
(1) ソーダッペ	*47.5%*	*17.7%*
(2) コレデヨカッペ	*57.0%*	*28.0%*

などで最も顕著であり，後者C，Dの比率の和については

	事務系	現場系
(1) ソーダッペ	*45.7%*	*76.8%*
(2) コレデヨカッペ	*31.0%*	*56.9%*
(3) ……ケンドモ	*6.3%*	*16.4%*
(4) ……キレバ……	*6.4%*	*28.9%*
(5) ……シレバ……	*8.6%*	*22.8%*

と，比率自体は異なるが，事務系と現場系の差はいずれも相当なものである。日立市へ来てからか（選択肢C），もともとの自分のことばとしてか（選択肢D）はのちに出身地別でみることにして，ここでは，方言形式を自分が使うと答えた人が現場系に多く，自分は使わないが他の社員が使っていると答えた人が事務系に多いという結果を指摘しておく。後者の「他の社員」とは，事務系社員からみた現場系社員のことをさしているという推測も可能であるが，アンケート結果からだけでは確定的ではない。

次に表2－70の性別の項をみる。第1に注意されるのは，選択肢Aの数値である。5表現形式すべてでAの比率は男性より女性が高い。(1)ソーダッペでは男1.6%，女5.6%と差は小さいが，他はかなりな差である。方言形式が社内で使われないとみている人は女性に多いことになる。第2に，選択肢AとBとの和についても，わずかずつではあるがやはり女性の方が多い。つまり，少なくとも自分は使わないとする人が女性に多いのである。第3は，これらの裏返しであるが，CとDの和，自分が使うと答えた人の比率が，女性より男性で高いことが注意される。この三つの特徴は，現象的には性間の差として記述できるが，前にみた方言使用意識(1)と同じく，性別には出身地という要素が関連し

ているので，これを扱う図2－73，－74をみる時，あらためてふれることにする。

いまひとつ，職階との関連をみておこう。これも出身地の要素をからませた検討が必要であるが，職階だけからまずみてみる。図2－71に茨城事務系，図2－72に茨城現場系の職階別の数値を，表現形式ごと，選択肢ごとに図示した。たとえば図2－72の左上の図は，(1) ソーダッペについて選択肢Aを選んだ人の割合（部長0％，課長0％，主任2.4％，企画員3.5％，事務員2.4％）を示す。パーセントは各職階の回答者数（図の左下）を100とするものである。部長が5人と少ないのでパーセントに基づく解釈からは除外しよう。

まず図2－71の事務系からみる。

図の全体像で目立つのは，先にふれた，(1)，(2)の「ペ」にAが少なく，(3)〜

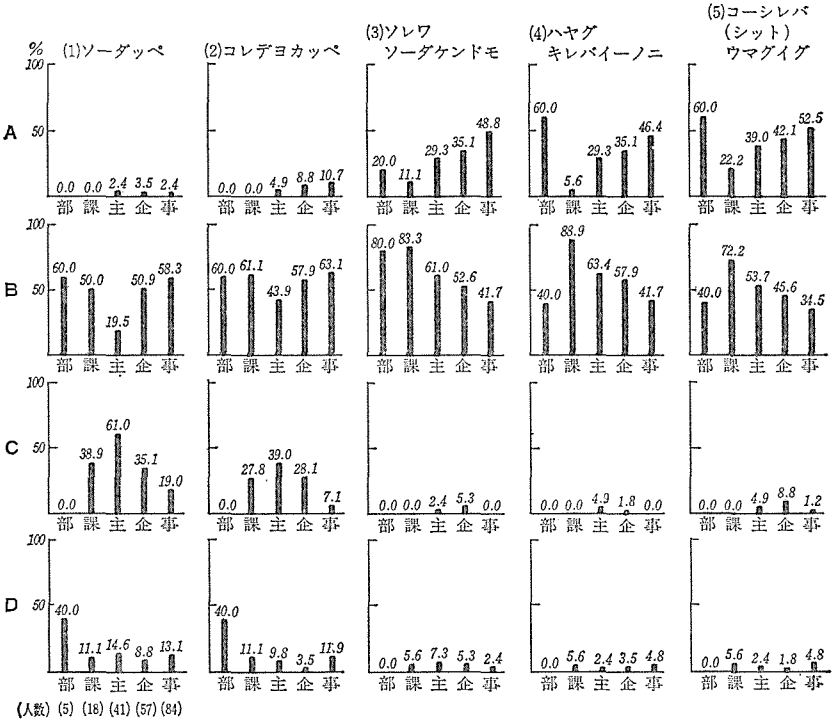


図 2－71　方言形式の使われ方（茨城事務系・職階別）

(5)に多いことだが，そのこと自体はここでの問題の外である。ここでは，Aの行（最上段の(1)〜(5)図）で，職階別の比率が課長以下，下位職階ほど高くなることにまず注目したい。社内で耳にしないと答えた人が下位職階ほど多くなるのである。このうち事務員には女性が多いから，性別でみた男女差がここに現れていると考えられるが，他の職階は男性だけであり，そこにこうした職階間の差がみられるのは興味深い。第2に，Bの値が(1)と(2)の「ペ」についてはほとんど職階差がないのに，(3)〜(5)では下位職階ほど低くなることが注意される。(3)〜(5)はC，Dの度数が僅少であるので，このBの動きと上のAの動きとは表裏をなす。つまり，(3)〜(5)の形式については下位職階ほど，自分は使わないが他の社員が使うとする人が少なく，社内で耳にしない人が増えるということになる。ひとつの解釈として，課長や主任という職階は職務上広範な人と接触することが多く，社内でもこうした方言形式を事務系の人より多用する（図2－72参照）現場系の人と，下位職階層より頻繁に接触するという背景を考えることが可能である。

第3に，もともとの自分のことばではないが目立に来てから使うようになったとするCの数値も，上と同じような背景を考えさせる意味で注目したい。特に(1)，(2)の図に顕著だが，課長・主任など中間職階層にCが目立ち，下位の事務員には比較的少ないのである。ことばづかいの上の留意点で，茨城出身者・現場の人と話す時は親しみを込める意味でむしろ方言を使うようにするという配慮に言及した例があったが，事務系の中間職階層にCが目立つのもこの配慮と関連があろうと推測される。この層によその地方出身者が多いこととの関連はのちに触れる。

Dの，もとから使っていたし，社内で今も使うという選択肢については，部長を除いて職階差はないとみてよかろう。

次に図2－72で現場系をみると，Aの選択率が下位職階ほど高く，Bはその逆の傾きを示すという事務系で指摘した傾向は，やや明瞭さを減じながらも，なおみられるといってよい。事務系同様，組長という職階がより広い範囲の人と接触する機会をもつと考えられることを背景にして解釈できそうである。

C，Dについては表現形式間に微妙な数値のゆれがあるものの，職階そのも

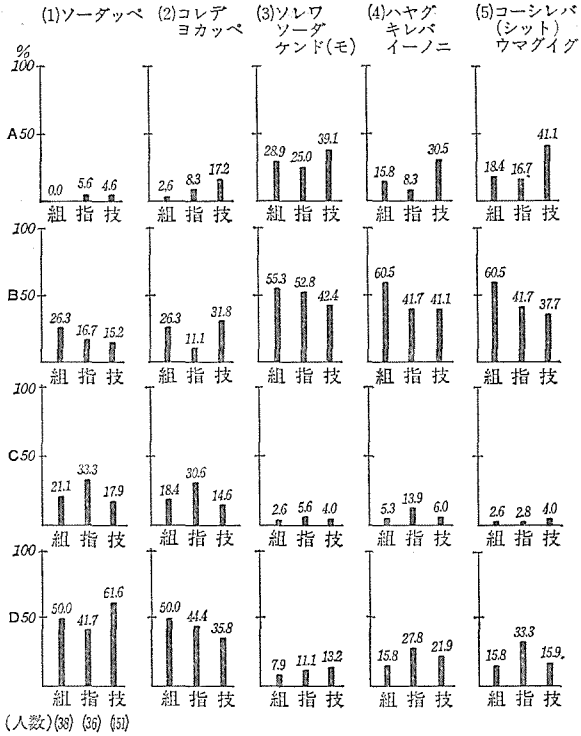


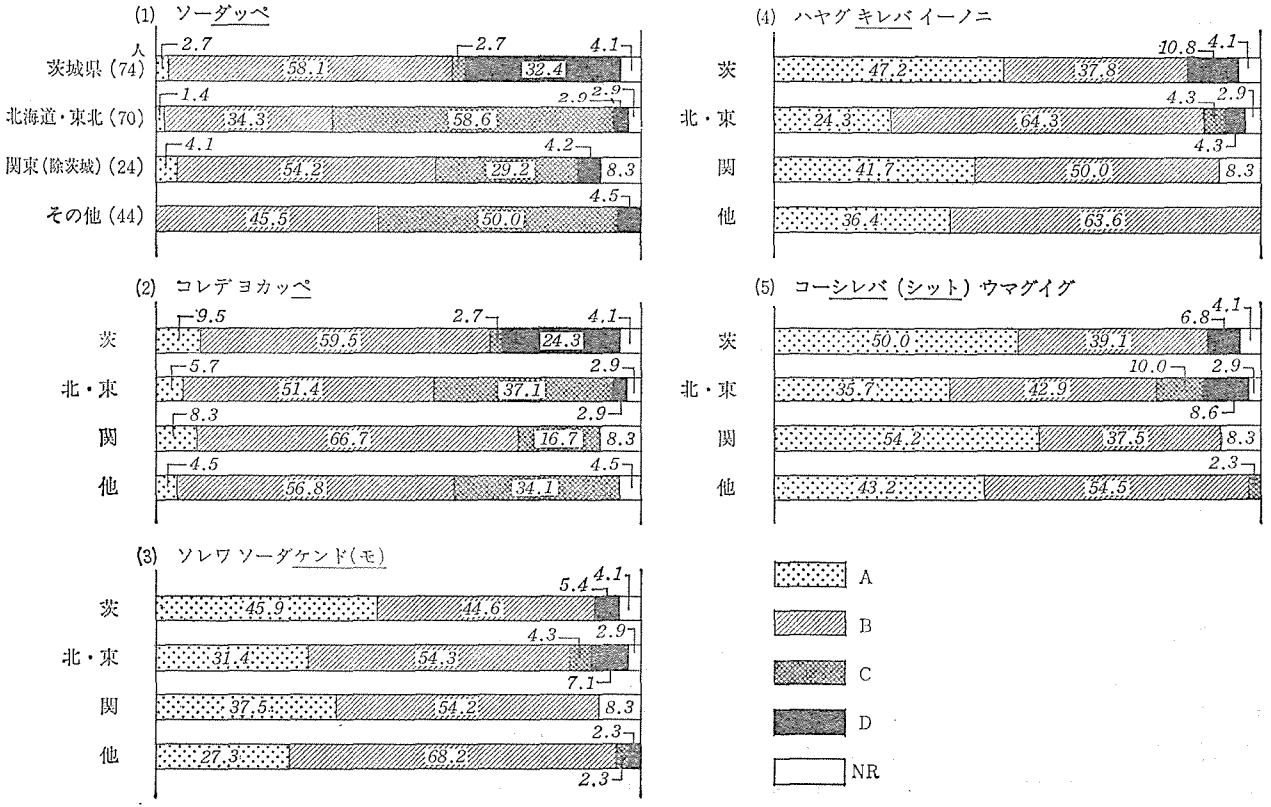
図 2.-72　方言形式の使われ方（茨城現場系・職階別）

のが関与した特徴はないといってよさそうである。指導技能員でCがやや高率になっていることは，出身地との関連からの方が説明しやすい。

では，その出身地との関連はどのようになっているのかを次にみよう。図2-73に茨城事務系，図2-74に同・現場系の数値をグラフ化して示す。出身地を小学校時代の居住地でとらえ，これを茨城県，北海道および東北地方，茨城県を除く関東地方，その他の4群にわけ，各群でのA，B，C，D4選択肢の比率を帯グラフ化したものである。

事務系からみる。各表現形式とも，Dの，もとから使っており今も使う人が茨城県出身者に多くみられることは当然といえよう。北海道・東北にもこれが多いケースがあるが，より詳しくみると，扱った表現形式に関して茨城県に近い事情の福島県の出身者が21人含まれて，茨城県出身者と似た回答をしている

図 2-73 方言形式の使われ方(茨城事務系・出身地別)



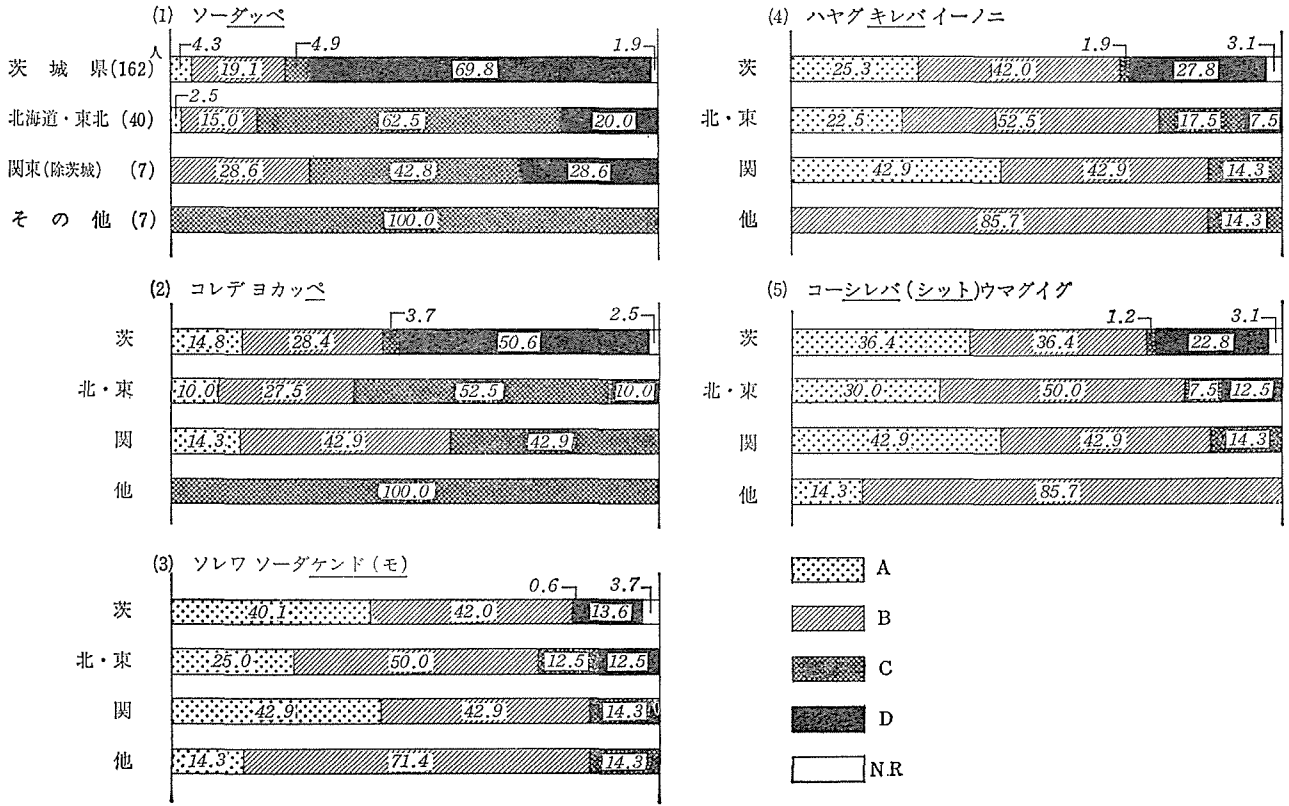
ので，これまた当然といえる。

これに対して，出身地と方言使用との関連を単純に考える前提にたつと意外なのは，少なくとも自分が使うという意識にまとめられるCとDの和が，茨城県出身者よりも他の群において高い比率に達するケースが多くあるということである。つまり，Cの，もともと自分のことばではないが日立に来てから自分でも使うとする回答者の存在が重要なはたらきをしている場合が多いのである。(1)，(2)の「ペ」についてはほとんどの群が茨城県出身者より高い比率で自分が使うと答えているし，(3)～(5)でも北海道・東北出身者は茨城県出身者と同じくらいかやや多目にそう答えた。

これの裏返しであるが，自分は使わないが他の社員が使うとするBや，社内では耳にしないとするAの比率が，茨城県出身者だからといって他と大きく異なる特徴を示さないことも注意していい。Bの比率は，単純に考えれば茨城県出身者で低くなると予想されるのに反し，むしろ他より少しずつ高目である場合が多い。茨城県出身者がBの意識をもつことと，他の地方出身者がBの意識をもつこととは，対象が当の茨城方言であってみれば，その意味は異なる。茨城出身者が「自分は使わない」とBを選ぶ場合，そこには使うことに消極的であるという含意を読みとることが適当であろう。これと逆に，他地方出身者がC「日立へ来てから使う」と答える時，自分の方言でない茨城方言形についてであってみれば，そこには積極性を読みとるべきだろう。そして，この立場からみた茨城県出身者の方言使用の消極性を表すBの比率は他より高く，他地方出身者の積極性を表すCの比率は，茨城県出身者が自分の方言を使うとするDの比率より高い場合がみられたのである。消極的・積極的という，選択肢が直接的には意味しない内容まであえて言及したが，この解釈は，前項の方言使用意識(1)で，茨城県出身者に標準語派がやや優勢であったことと矛盾はしない。ひとつの結果として注意しておきたい。

さきに性別・職階別の集計をみて指摘した事項も，基本的には上記の事情をふまえて説明できるし，それがより妥当であると考える。性別については，選択肢Aの比率や，AとBの和が女性に高く，逆にCとDの和が男性で高いと指摘したが，茨城事務系の場合，女性の75％が茨城県出身者であり，男性のそ

図 2-74 方言形式の使われ方 （茨城現場系・出身地別）



れは25.5％にとどまること（表2－53参照）を勘案すれば，ここで扱う方言の使用意識について，女性・茨城県出身という二つの属性が方言使用にどちらかといえば消極的，男性・他地方出身という二つの属性が積極的という，それぞれ同じ方向での効き方をしていることが指摘できよう。

職階について指摘したことがら（p.126）も，各職階の出身地の比率を考慮に入れて見る必要がある。下位職階には茨城県出身者の比率が高いが（前掲表2－51），そこでも，D（今も使う）がほとんどなく，A（耳にしない）やB（自分では使わない）の比率は高かった（図2－71）。地元出身者が方言使用に消極的だとする上記の考えを支える。また，中間職階にC（日立市に来てから使う）が目立つという点も，課長の11.1％，主任の26.8％，企画員の17.5％という茨城県出身者の比率の低さを考慮に入れれば，職階と出身地とが同じ方向で働いた結果としてみることができる。

いずれの場合も，より正確には多重クロス分析や多変量解析の手法により各属性の働きを分析することが必要だが，ここでは省略する。

ここでは，性別・職階別・出身地別の観点からの結果をまとめて，茨城県以外の出身で中間職階の男性従業員がより積極的に方言を使うのに対し，女性や下位職階に多い茨城県出身者は，むしろ自らの方言を社内で使うことには消極的な傾向にあるという概括を重視したいと考える。これは，職階の箇所で考えた，属性上，より広範な人との接触を職務上必要とする層が方言を積極的に使うと意識しているという解釈をそのまま可能にするものである。

次に現場系の出身地別集計をみよう（図2－74）。

事務系と比べて，茨城県出身者・他地方出身者（特に福島県出身者を22人含む北海道・東北地方出身者群）ともに，選択肢C，Dの比率が高くなっていることが注意される。特に(1)，(2)ではそうである。しかしながら，(1)，(2)の「その他」出身者7人全部が日立へ来て使うようになったとしているケースを除けば，茨城出身者の自分が使うと答えた比率を，他地方出身者のそれが大きく越す場合は少ないといってよい。また，自分は使わない（B）と社内で耳にしない（A）との和も，茨城県出身者の方が他より少しずつではあるが低い比率にとどまる傾向にある。いずれも顕著な数値の差は示さないことではあるが，事

務系との対比でいえば，これらのことは，茨城県出身者が方言使用に消極的であり，他地方出身者がより積極的であるという解釈が，現場系については成立しにくいことを意味する。前記の通り，出身に関わらず，事務系よりは方言使用に積極的であるとみるべきであろう。この点は，方言使用意識(1)で全体として標準語派が事務系より優勢であったことと合致しないことである。

事務系で勘案した性別・職階別の結果も，現場系では出身地に関して性・職階がほぼ等質的な集団をなしていること（表2－52，－53）から，あまり問題とならない。ただし，茨城県出身者の比率が女性で8割強，男性で7割弱と少し差があるにも関わらず，女性でC，Dの方言使用率が低かったことは，特に性の要因がはたらいたと解釈できることである。また，職階の中で指導技能員にCが多くDが少ない傾向がみられたが，これは，表2－52で示した通り，この職階に他地方出身者がやや多いことと関連があると考えられる。

これまでにふれた特殊なケースを除いてまとめてみれば，現場系では，出身地と職階の属性は事務系ほど方言使用意識に関わらず，性別だけが女性が方言使用を控えるという方向で関連しているということになる。

次に京阪の事業所で関西方言についての意識を問うた結果をみよう。

表2－75に，京阪の事業所をまとめて，性別・全体の集計結果を示す。選択肢は茨城と同じである。

まず各表現形式の全体集計をみる。茨城でも問題にしたが，選択肢A，社内では耳にしないとする人の比率が，(3)ワカラシマヘンネンで52.2％，他で20％前後と若干のゆれを示す。(3)ワカラシマヘンネンという形式が他に比べて何らかの（事前調査では「大阪商人ことば的」「古風」などの評価があったが）特殊な印象を与える語であったからかもしれない。ただし，それでも約4割の人がB「自分は使わないが他の社員は使う」と答えているし，このAの比率のゆれ自体はここでの分析に直接障害とならないことは前に述べた。

自分が使う（C，D）にしろ，他の社員が使う（B）にしろ，社内で聞かれるとする比率に注目すると，(3)が42％，他が70％強である。後者，70％強という率は高いとみていい。茨城の数値と比べてみても，事務・現場両系でよく

表 2-75　方言形式の使われ方（京阪・性別・全体）（性別不明1あり）

	(1)ソヤサカイニ			(2)ソヤカテ			(3)ワカラシマヘンネン		
	男	女	全体	男	女	全体	男	女	全体
A	23.7%	23.3	23.3	16.9%	23.3	18.9	49.2%	56.7	52.2
B	57.6	60.0	57.8	61.0	46.7	56.7	44.1	36.7	41.1
C	1.7	0.0	1.1	1.7	3.3	2.2	0.0	0.0	0.0
D	11.9	10.0	11.1	15.3	20.0	16.7	1.7	0.0	1.1
NR	5.1	6.7	6.7	5.1	6.7	5.6	5.1	6.7	5.6
人数	59人	30	90	59人	30	90	59人	30	90

	(4)～(ｻ)シテモライマス			(5)～(ﾃ)ハリマスカ		
	男	女	全体	男	女	全体
A	23.7%	20.0	22.2	20.3%	6.7	15.6
B	35.6	43.3	37.8	52.5	40.0	47.8
C	11.9	10.0	11.1	6.8	10.0	8.9
D	25.4	23.3	24.4	15.3	40.0	23.3
NR	3.4	3.3	4.4	5.1	3.3	4.4
人数	59人	30	90	59人	30	90

使われている「ペ」（90％前後）には及ばないまでも，方言使用の多い現場系での他の形式のこの比率（ケンドモ72％，キレバ76％，シレバ74％）とほぼ同程度である。つまり，京阪事業所では，茨城と比べればその現場系程度に方言が聞かれるということである。このことは第1に指摘したいことである。

第2に，これらの形式の示す内容は，(1)，(2)が広義の接続表現であり，(3)，(4)，(5)がそれぞれ丁寧，謙譲，尊敬の表現に分類されるが，このうち(1)，(2)，それに前述のようにAの多かった(3)を除いて，(4)と(5)に自分が使う（C，D）の選択が集まった傾向がみられることにも注意したい。CとDの和をみると，(ｲ)ソヤサカイニが12.2％，(2)ソヤカテが18.9％，(3)ワカラシマヘンネンが1.1％であるのに比べ，(4)～(ｻ)シテモライマスは35.5％，(5)～(ﾃ)ハリマスカは32.2％で差がみられる。考えてみると(1)～(3)はそれら自体，言語形式として固定した言い回しであるのに対し，(4)，(5)は「～」の部分に動詞を置けば多様に使いこなせる補助動詞表現である。そして意味は謙譲・尊敬であり，丁寧度

も高いといっていい形式である。これらにC，Dそれぞれおよびその和の比率で，他の形式より高いものがみられたことは，敬語行動を対象とする本調査の立場からは注目しておきたいことである。つまり，直接敬意を表現する語形として事業所のある地域の方言敬語形式が相当多く社内で使われていることになるからである。

次に表2－75の性別の集計をみよう。性別については全体をおおう特徴はないようである。ただ，(5)～(テ)ハリマスカは，女性がよく使うし（C，Dの和が50％），耳にする（Aが6.7％だけ）語形であるようだ。男性は他の形式とほぼかわらない比率である。これ以外の(1)～(4)は，(2)ソヤカテを女性が男性よりいくらか多く使う傾向にある（C，Dの和で男性17.0％，女性23.3％）程度で他は男女ほぼ同比率とみていいだろう。なお，京都府・大阪府出身者の割合は男性3割，女性6割で差がある。この出身地との勘案はのちにおこなう。

職階別の集計を表2－76（京阪事務系），表2－77（京阪現場系）に示す。ただし，上位職階は人数がわずかずつであったので，表の中においては実人数だけを示し，3名以下の職階については省略した部分がある。また，職階間の比較も数が少ないため困難なので割愛して，ここでは，事務系・現場系の下位職階，事務員と技能員との対比を試みるにとどめる。

選択肢Aの比率を比べてみると，すべての形式で技能員の方が高い。つまり社内では聞かないとする人の割合は技能員に高く，事務員に低い。これらの裏返しでB，C，Dの和が事務員に高いことはもちろんだが，そのうちで，自分が使うとするC，Dの和が，(1)ソヤサカイにおいては技能員にやや多く（技能員17.2％，事務員9.4％），逆に(5)～(テ)ハリマスカでは事務員に多いこと（技能員17.2％，事務員53.1％）が注意される。また，(4)～(サ)シテモライマスを自分は使わないが他の社員が使う（B）とする比率が，事務員に高い（事務員43.8％，技能員20.7％）ことも指摘できる。この(4)，(5)の方言敬語形式を自分で使ったり耳にしたりする比率が事務員に多いことは注目しておいていいだろう。同じ下位職階とはいえ，事務員の方が技能員より社内・社外をとわず敬語使用場面を多く経験すると推測されるが，その中で方言敬語形式を使ったり耳にしたりする機会が多くなると解釈することが可能になるからである。このこ

表 2-76　方言形式の使われ方（京阪事務系・職階別）

	ソヤサカイ(ニ)			ソヤカテ			ワカラシマヘンネン		
	主任	企画員	事務員	主任	企画員	事務員	主任	企画員	事務員
A	2人	2人	6人(18.8%)	1人	0人	7人(21.9%)	4人	4人	19人(59.4%)
B	5	8	19 (59.4)	6	9	15 (46.9)	6	6	10 (31.3)
C	1	0	0 (－)	1	0	1 (3.1)	0	0	0 (－)
D	2	0	3 (9.4)	2	1	6 (18.8)	0	0	0 (－)
NR	0	0	4 (12.5)	0	0	3 (9.4)	0	0	3 (9.4)
人数	10人	10人	32人	10人	10人	32人	10人	10人	32人

	～(サ)シテモライマス			～(テ)ハリマスカ		
	主任	企画員	事務員	主任	企画員	事務員
A	1人	1人	6人(18.8%)	1人	1人	2人(6.3%)
B	5	3	14 (43.8)	6	5	11 (34.4)
C	0	3	2 (6.3)	0	3	5 (15.6)
D	4	3	8 (25.0)	3	1	12 (37.5)
NR	0	0	2 (6.3)	0	0	2 (6.3)
人数	10人	10人	32人	10人	10人	32人

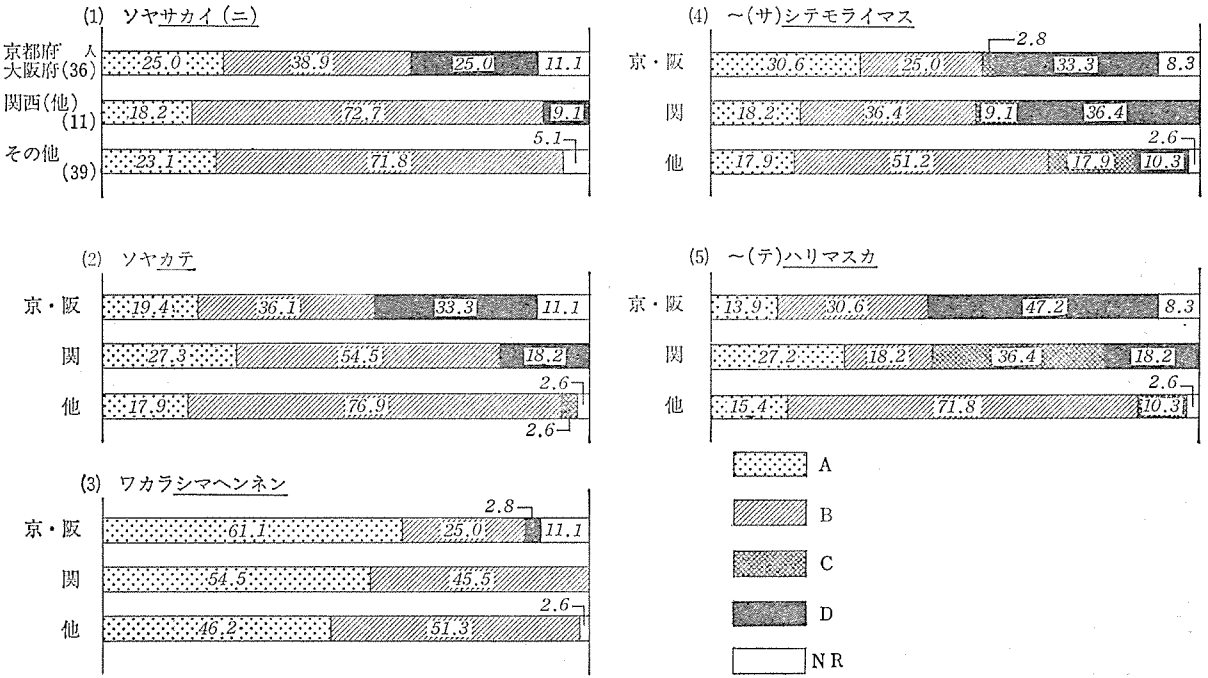
（部長1名はすべてでB，課長3名もすべてでBをそれぞれ選んでいるので，表では省略した。）

表 2-77　方言形式の使われ方
（京阪現場系技能員のみ）

選択肢＼設問	ソヤサカイ(ニ)	ソヤカテ	ワカラシマヘンネン	～(サ)シテモライマス	～(テ)ハリマスカ
A	34.5%	31.0%	62.1%	37.9%	31.0%
B	41.4	41.4	27.0	20.7	44.8
C	0.0	0.0	0.0	10.3	0.0
D	17.2	20.7	3.4	24.1	17.2
NR	6.9	6.9	6.9	6.9	6.9
人数	29人	29人	29人	29人	29人

（組長1名，指導技能員2名は省略。）

図 2-78　方言形式の使われ方　(京阪・出身地別)



とを事務系・現場系の全般に拡張して考えることは興味深いが，アンケート回答数の制約がありその言及は差し控えたい。

次に，出身地別の集計をみよう。上にみた事務員・技能員という職階も，出身地からみると，前者は 65.6 %が京阪出身であるのに技能員はこれが 37.9 %にとどまる（表 2－52)。

図 2－78 に，京阪の回答者を，京都府・大阪府両府出身者，両府を除く関西地方出身者，その他の地方出身者の 3 群にわけ，(1)～(5)の表現形式別に回答を図示した。まず，出身地の観点だけからみてみよう。

選択肢の順にみていくと，社内で耳にしない（A）は，(3)ワカラシマヘンネンでどの出身地群も半数前後と高い比率を示すのを除いて，他ではどの表現形式も 2 割前後から 3 割どまりである。自分は使わないが他の社員が使う（B）とする比率は，京阪出身者が全表現形式で 3 割台以下であるのに対し，その他の出身地群は 5 割を越え 7 割以上の場合もある。この傾向を外れる例が，先にみた(4)，(5)の敬語形式であり，特に京阪以外の関西地方出身者において(4)～(サ)シテモライマスでは 36.4 %，(5)～(テ)ハリマスカでは 2 割を切る。これらでは，かわって，自分が使うとする比率，特にもともとの自分のことばではないが京都・大阪に来てから使うようになった（C）とする比率が目立つようになる。関西以外の出身者でも，(4)で 17.9 %，(5)で 10 %がCを選んだ。ここではこのことに注目しておきたい。選択肢Dが京阪出身者で高い比率を示すことは当然といえよう。また京阪以外の関西地方出身者にもD（もともと自分のことばで今も使う）が相当量みられることは，扱った形式が，単に狭い京都方言・大阪方言だけの形式でなく，関西方言，さらには西日本各地でも行われる形式（～サカイニ，カテ，～(サ)シテモライマス）であることによると考えられる。

ところで，性別の集計をみた時，(5)～(テ)ハリマスカを自分が使う女性の比率が男性より高いこと，(2)ソヤカテもわずかながら女性に使う率が高いことを指摘し，全体としては性差はないとした。しかし，そこでも注意した通り女性はその 60 %が京阪出身者であるのに，男性のそれは 30.5 %にとどまる（表 2－53)。従って(2)や(5)で女性に使用率が高いことも，単に性の要因だけでは説明しきれないことになる（茨城事務系では，関係が逆で，女性の茨城県出身者率

表 2-79　京阪出身者・男女別の使用率と期待値

設問 / 性 / 値	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
期待値	7.6%	15.0	10.2	20.0	0.8	1.7	10.2	20.0	14.4	28.3
選択率	11.9	10.0	15.3	20.0	1.7	0.0	25.4	23.3	15.3	40.0

表 2-80　京阪出身者の事務員・技能員の使用率と期待値

設問 / 職階 / 値	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)	
	事	技	事	技	事	技	事	技	事	技
期待値	16.4%	9.5	21.8	12.6	1.8	1.1	21.8	12.6	30.9	17.8
選択率	9.4	17.2	18.8	20.7	0.0	3.4	25.0	24.1	37.5	17.2

（職階の事は事務員，技は技能員の略）

が男性より高いのに，方言使用率は男性より低かった)。そこで，図2-78の各表現形式の，京阪出身者のDの比率を基準において，女性の60%，男性の30.5%を占める京阪出身者が，この基準の比率通りにDを選択したと仮定した，一種の期待値を算出し，これと，前の男・女ごとのDの比率を比較してみた（表2-79参照)。本来であれば，期待値と比較すべき実際の選択率は京阪出身の男女それぞれの選択率であるべきだが，回答数が少ないのでここでは男女全体ごとの選択率との比較にとどめてある。選択肢Dに「もともとの自分のことばであり」とあるから，近似的には利用できると考えた。この限界はあるが，一応京阪出身という属性を考慮に入れると，前述の性別の要因についての言及に少し変更（詳細化といってもいい）が必要になる。(5)～(テ)ハリマスカを自分で使う人が女性に多いという点は動かない（期待値28.3%，実選択率40.0%)，(2)ソヤカテは，女性で特に使う傾向にあるとはいえない（期待値＝実選択率20.0%)。(1)ソヤサカイニは自分で使う女性はむしろ少な目といえる。一方の男性は，多かれ少なかれ，すべての表現形式で実際の選択率が期待値をうわまわっていること，(5)をのぞいてその差も女性より多いことから，(1)から(4)については，京阪出身者の率が低い割には自分で使うとする人が多目であるといえることになる。特に(4)～(サ)シテモライマスはこの傾向が強い。(5)を除いて，女性については「京阪出身者の率が高いにもかかわらず」，男性には

「京阪出身者の率が低い割には」という条件がつくが，その限りでの性別の特徴をあらためて以上に指摘する。

職階のうち事務員と技能員の対比を試みた箇所にも，同じような検討が必要である。京阪出身者の率（事務員 65.6％，技能員 37.9％）が問題になるのは，(1)ソヤサカイニ，(5)～(テ)ハリマスカだが，これら以外の表現形式についても期待値を算出すると表 2－80 のようになる。職階の項では，このうち(1)で技能員に，(5)で事務員に，それぞれ比率が高いことを指摘した。この指摘は，期待値との関連においても成立する。前者を詳細に言えば，技能員には京阪出身者が少ないにも関わらず(1)ソヤサカイニをよく使うのに対し，事務員は京阪出身者が多いにも関わらずこれを使う人が少ない，となる。後者は，事務員は京阪出身者の比率から予想される以上に(5)～(テ)ハリマスカを使うが，技能員は特に多いとも少ないとも言えない，となる。表 2－80 からは，職階別の分析からだけではみえなかった他の特徴も指摘できる。(2)ソヤカテが，(1)と同じ意味で技能員に多く，事務員に少ないこと，(4)～(サ)シテモライマスが事務員・技能員ともによく使われていることである。以上の検討は，職階の項の指摘と矛盾するものではない。

以上，京阪事業所での方言形式の使用意識についてまとめた。回答数90という小規模なデータについて，やや詳しすぎる分析に及んだ箇所もあるが，得られた結果の解釈のために必要であった。なお，これら以外に学歴・年齢・在社年数などからの集計も施したが，ここで示したような特徴は得られなかったので，茨城・京阪ともに省略する。前項の方言派・標準語派との相関もみられなかった。

方言使用意識については，京都分工場で，茨城方言の使われ方に関する設問を追加した。得られた結果の主な部分を以下に示しておく。表 2－81 に回答者全体の数値を，表 2－82 に回答者を茨城県の日立事業所（多賀工場が主である）に勤務した経験の有無で 2 群にわけてみた数値を，それぞれ示す。

ここでは，特に選択肢 C′「もともとの自分のことばではないが，日立製作所に入ってから使うようになった」，D′「茨城（多賀工場など）では使ったが，

今は使わない」，E（前述のDと同じ「もとから使っていたし，今も使う」）の三つに注目したい。

表 2-81　京都分工場における茨城方言の使われ方（全体）

設問／選択肢	(1) ソーダッペ	(2) コレデヨカッペ	(3) ソレワソーダケンド(モ)	(4) ハヤグキレバ イーノニ	(5) コーシレバ（シット）…
A	6.3%	8.3	27.1	33.3	35.4
B	41.7	54.2	58.3	52.1	50.0
C′	31.3	18.8	0.0	0.0	0.0
D′	8.3	2.1	4.2	2.1	2.1
E	6.3	6.3	0.0	2.1	2.1
NR	6.3	10.4	10.4	10.4	10.4
人数	48人	48	48	48	48

まず，京都分工場の中で茨城方言がどの程度使われているかを，表2-81のC′とEとの和でみると，茨城2工場でも使用度の高かった(1)，(2)の「ペ」が，(1)で約4割，(2)で4分の1の人に使われていることがわかる。茨城2工場には及ばないが，京都と茨城の地理的距離を思えば相当な高比率といっていいだろう。他の語形，(4)はだれも使っていないし，(3)と(5)は一人（同一人物）しかいないが，選択肢B「自分は使わないが，他の社員が言っているのを聞いたことはある」とした人はすべて半数をこえている。(1)，(2)ではこれをあわせれば8割から9割の人が使うか耳にしたことがあることになり，これは，関西方言が京阪事業所の中で使われたり聞かれたりする比率より高いことになる。文字通り多賀工場の京都分工場である。

表2-82では，茨城勤務経験者が12人しかいないので注意すべきであるが，この経験の有無による差が顕著である。(3)〜(5)について選択肢A「京都分工場の中では耳にしない」を選んだ人は，茨城勤務経験のない人に多い。茨城の結果についても推測したが，語形そのものの特徴（撥音や活用末尾母音の聞きと

表 2-82　京都分工場における茨城方言の使われ方（茨城勤務経験の有無別）

	(1)ソーダッペ		(2)コレデヨカッペ		(3)ソレワソーダケンド(モ)		(4)ハヤグキレバ イーノニ		(5)コーシレバ（シット）ウマグイグ	
	茨城勤務経験あり	〃なし	茨城勤務経験あり	〃なし	茨城勤務経験あり	〃なし	茨城勤務経験あり	〃なし	茨城勤務経験あり	〃なし
A	0.0%	8.3%	8.3%	8.3%	8.3%	33.3%	8.3%	41.7%	0.0%	47.2%
B	16.7	50.0	16.7	66.7	75.0	52.8	75.0	44.4	83.3	38.9
C′	41.7	27.8	41.7	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
D′	25.0	2.8	8.3	0.0	16.7	0.0	8.3	0.0	8.3	0.0
E	16.7	2.8	25.0	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0	8.3	0.0
NR	0.0	8.3	0.0	13.9	0.0	13.9	0.0	13.9	0.0	13.9
人数	12人	36人	12人	36人	12人	36人	12人	36人	12人	36人

りの困難さ）が関係しているのか，あるいはこれらの形式を用いる人との接触の機会に片寄りがあるなど他の条件によるかは不明である。Bの比率でも同様な問題は残る。

ここで注目したいのは，茨城勤務経験のない人が，(1)ソーダッペで27.8％(10人)，(2)コレデヨカッペで11.1％（4人），それぞれC′を選んでいることである。C′は「日立製作所に入ってから」となっていたので，必ずしも京都分工場に入ってからということではないが，重要であろう。これと逆に，D′「茨城では使ったが今は使わない」を選んだ人は1人（形式(2)，(4)，(5)）ないし3人（(1)）である。茨城方言の使用状況が，増減両方向に動いていることを示す事例といってよい。

以上，小規模な調査項目ではあるが，京都分工場での茨城方言の重みの一端は把握できたと考える。面接調査の結果や別に行った市民調査の結果をみる際に留意すべきものであろう。なお，これについては勤務経験以外にも出身地別などの集計も行ったが，特に注目すべきことがらは得られなかった。

2.2.2. 敬語意識

敬語意識を扱った設問は，以下の6項目である。カッコ内は設問番号。

(4)　現在の社内敬語への意識

⑳　将来の社内敬語への意見

(6)　敬語形式の指摘

(8)　場面の人間関係把握

⒆　ことばづかいの要因

(9)　話し相手と丁寧さの意識

これらのうち，(4)と⑳は現在・将来の社内敬語に対する回答者の意識・意見を概括的に問うものである。(6)は回答者がどんな言語形式を敬語と考えているかを知ろうという立場からの設問であり，(8)は短い文で表現される話し手・聞き手・登場人物の人間関係（上下関係と限定して）を回答者に判断してもらう設問である。この2問は，あるいは敬語意識というより敬語知識とか敬語能力

を扱う設問として，回答者からも客観的にも，うけとられる可能性をもつことは否めない。しかし，設問の意図としてはあくまでも，敬語形式やそれが表現する場面の人間関係を回答者がどう考えているかを記述的に知ろうとする意図である。(9)と(19)は，いくつかの属性をとりあげ，敬語使用に際して回答者がそれらにどう配慮を加える（と考えている）かを知ろうとした設問である。観点や接近法は異なるが，いずれも敬語に関する意識を扱う設問にまとめられる。以下，これらの結果を順にみていく。

2.2.2.1. 現在の社内敬語への意識

「現在，社内で使われている敬語について」と範囲を限り，

1.　上下の規律が守れ，仕事を進める上で不可欠である。

表 2-83　現在の社内敬語への意識
（事業所別・性別・全体）

事業所	性別 ＼ 意識	不可欠	邪魔	いえないどちらとも	無答	計人数	
日立本社	男	93.0%	4.8	1.1	1.1	186人	（性不明2）
	女	93.8	1.9	0.0	4.4	160	
	全体	93.4	3.5	0.6	2.6	348	
日鐵建材	男	80.8	12.8	0.8	5.6	125	
	女	85.7	4.3	0.0	10.0	70	
	全体	82.6	9.7	0.5	7.2	195	
茨城事務系	男	88.6	9.8	0.0	1.6	184	（性不明1）
	女	97.2	0.0	0.0	2.8	36	
	全体	90.1	8.1	0.0	1.8	221	
茨城現場系	男	73.2	25.3	0.0	1.6	190	（性不明5）
	女	64.9	29.7	0.0	5.4	37	
	全体	71.6	25.9	0.0	2.9	232	
京阪	男	81.4	15.3	0.0	3.4	59	（性不明1）
	女	83.3	16.7	0.0	0.0	30	
	全体	82.2	15.6	0.0	2.2	90	

2.　固苦しく面倒でもあり，仕事のためにはかえって邪魔になる。

のうち自分の意識に近い一つを選ぶことを求めた。両選択肢とも「仕事」を判断の鍵にするような文言を用いてある点に注意してほしい。以下では1.を「不可欠」，2.を「邪魔」と略すことにする。

表2－83に，各事業所の性別と全体の集計をまとめた。

事業所ごとの全体をみると，いずれも「不可欠」を選んだ人が7割～9割を越え圧倒的に多い。全体としては，現在の社内敬語は肯定・支持されているといっていい。

そうした中にも事業所間に若干の差異がみられる。最も大きな差異は，事務系と現場系との差異だろう。表のうち「不可欠」が最も少なかったのは茨城現場系の7割強であり，他は8割をこしている。表では略したが京阪を事務系と現場系に区分してみると

	不可欠	邪　魔
京阪事務系（56人）	*87.5%*	*8.9%*
〃 現場系（32人）	*71.9%*	*28.1%*

のようにほぼ茨城の事務・現場両系の間と並行的な数値が得られ，これを考慮に入れれば回答者全体にわたって，現場系には「邪魔」を選んだ人が2，3割はいるのに対し，事務系ではそれぞれが1割にみたず，「不可欠」とした人が圧倒的多数を占めているという対比が得られるのである。事務系のうち日鐵建材で「不可欠」の比率がやや低目であるのは，無答者が他より多いせいであろう。現場系の業務が基本的には機械・製品を直接の相手としたものであってみれば，「仕事のためには（敬語は）かえって邪魔」とする人が多くなるのも当然とすべきかもしれないが，前にもふれた通り，同輩・同僚同士での言語場面が優勢であるという現場系の言語生活環境が，この社内敬語への意識に強く関連しているとみるべきだろう。

性別についても，事務系と現場系にはやや差異がみられる。すなわち，事務系では「不可欠」とした率が女性の方で高目といえる。茨城事務系では「邪魔」とした女性は皆無である。これに対し，現場系では，比率そのものはこれと逆転し，「邪魔」とした比率が女性の方で高目ではあるが，人数が少ないた

め，一人か二人の動きでこの比率の男女差は消去され得るものでしかなく，実際にはこの意識に関して男女差は認め難い。事務系の女性は職階・年齢・在社歴などからみて下位に位置する場合が多いが，その女性が社内敬語への意識において，「邪魔」でなく「不可欠」に傾いた（同じ事務系の男性より）ことは注意しておくべきだろう。

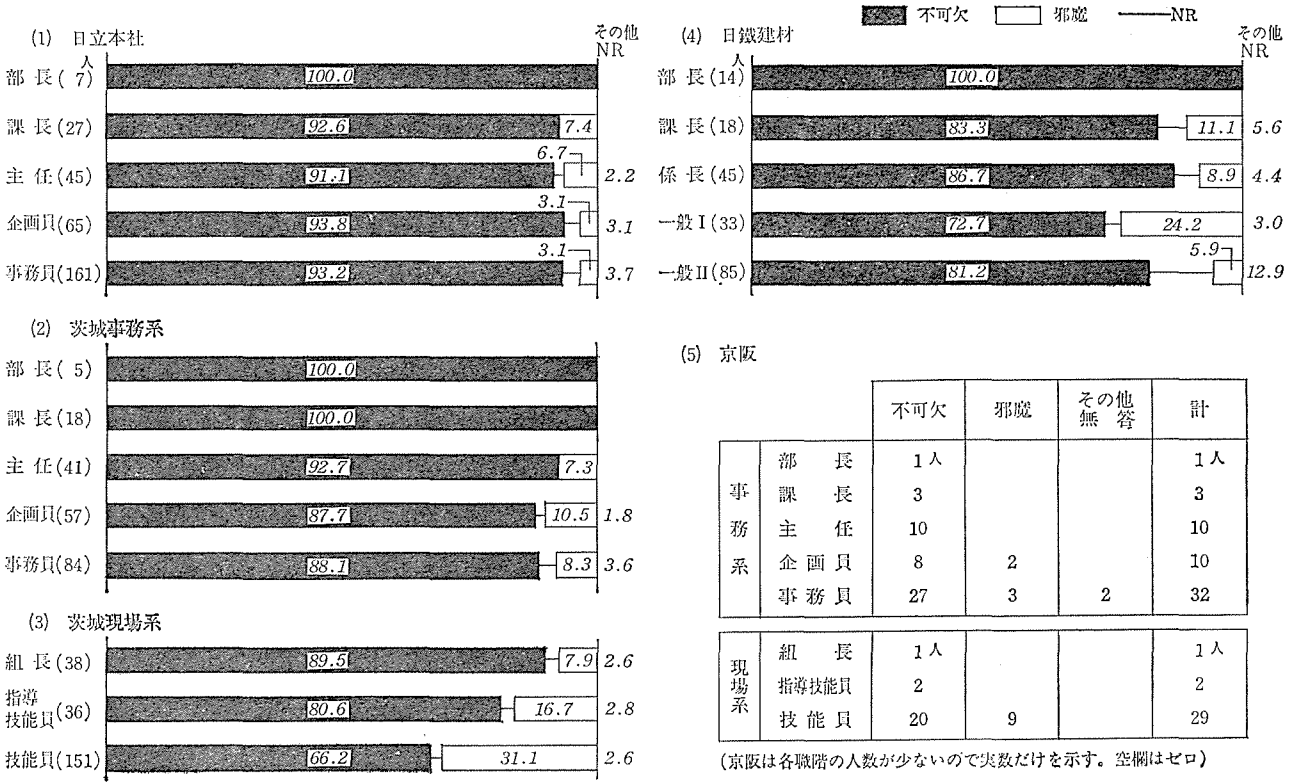
では，そうした職階などの属性からみるとどうであろうか。図表2－84に各事業所別の職階別集計を示す。京阪は人数が少ないので比率の集計を避け実人数だけ示す。

大まかにみて，「不可欠」とする人の比率は上位職階の方が高いといえそうである。事務系においては，各事業所とも部長はすべて「不可欠」を選んでいる。課長以下の4職階とも「不可欠」が9割強で共通する日立本社をのぞいて，茨城事務系・日鐵・京阪事務系とも，比率の高低に若干のゆれはみられるものの，職階が下がるにつれ「不可欠」は少なくなっていくといっていい。現場系についても同様のことが指摘できる。特に茨城現場系ではこの傾向は顕著であり，技能員では「不可欠」が3分の2，「邪魔」が3分の1という比率になる。

性別の集計について，事務系では女性に「不可欠」とする比率が男性より高目であるのに，現場系では男女差がなかった。このことは職階別の集計にも現れている。事務系・現場系とも女性は最下位の職階，事務員と技能員に集中しているから，男女差があれば職階別集計の中でもここに反映されるはずである。この観点からみると，職階が下がるにつれ「不可欠」が減り「邪魔」が増すという職階からみた傾向が，現場系では女性の多い技能員についても指摘できるのに対し，事務系では不明瞭になり，茨城事務系や日鐵建材ではすぐ上の企画員や一般Ⅰより，わずかずつながらも「不可欠」が増えているのである。性と職階の要因がからみあった結果である。

図2－85に年齢別の集計を示す。高年齢層は所属人数（各図の下に示す）が少ない場合があるので留意すべきである。京阪は実人数だけを表2－86に示すにとどめる。これらをみて，年齢という属性が全事業所にわたって一定の明瞭な働き方をしているとは指摘できないだろう。特に，事業所全体として「不可

図 2-84　現在の社内敬語への意識（事業所別・職階別）



(5) 京阪

		不可欠	邪魔	その他無答	計
事務系	部　長	1人			1人
	課　長	3			3
	主　任	10			10
	企画員	8	2		10
	事務員	27	3	2	32
現場系	組　長	1人			1人
	指導技能員	2			2
	技能員	20	9		29

（京阪は各職階の人数が少ないので実数だけを示す。空欄はゼロ）

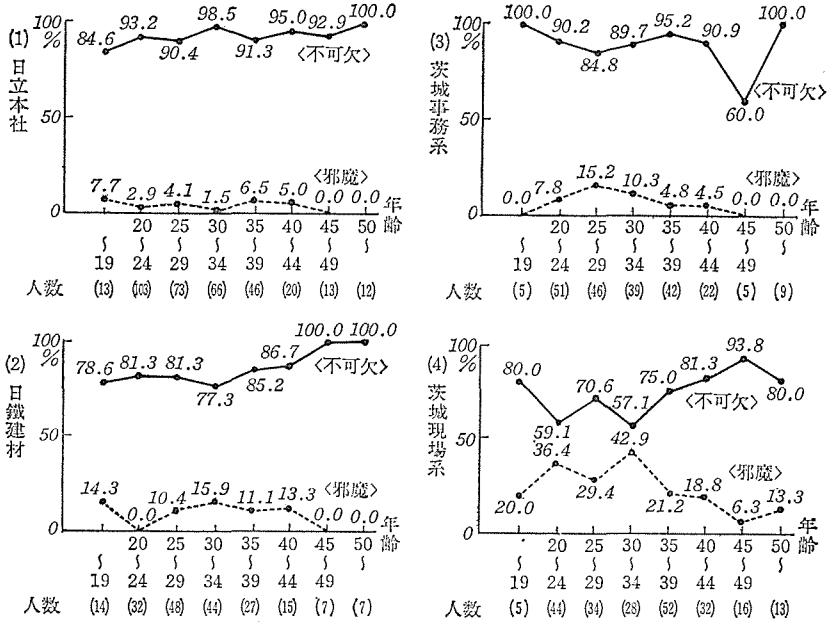


図 2－85　現在の社内敬語への意識（事業所別・年齢別）

表 2－86　現在の社内敬語への意識（京阪・年齢別）

意識＼年齢	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～	計
「不可欠」	4人	22	22	11	10	3	1	1	74
「邪魔」	0	4	7	1	1	0	1	0	14
計	4	26	29	12	11	3	2	1	88

欠」の比率が高かった日立本社では，各年齢層すべてでやはり同じ傾向を示している。しかし，茨城現場系では，20～34歳の3年齢層で「不可欠」が6～7割，「邪魔」が3～4割となっており，他の年齢層とかなり異なる。また，これほど顕著とはいえないが，日鐵建材は30～34歳，茨城事務系・京阪は25～29歳をそれぞれピークにして「邪魔」の比率がいくらか山型の分布になっていることも指摘できよう。つまり，20歳台～30歳台とそれ以外の年齢層の間で，事業所により程度や様子に差はあるものの，前者に「邪魔」とする比率が

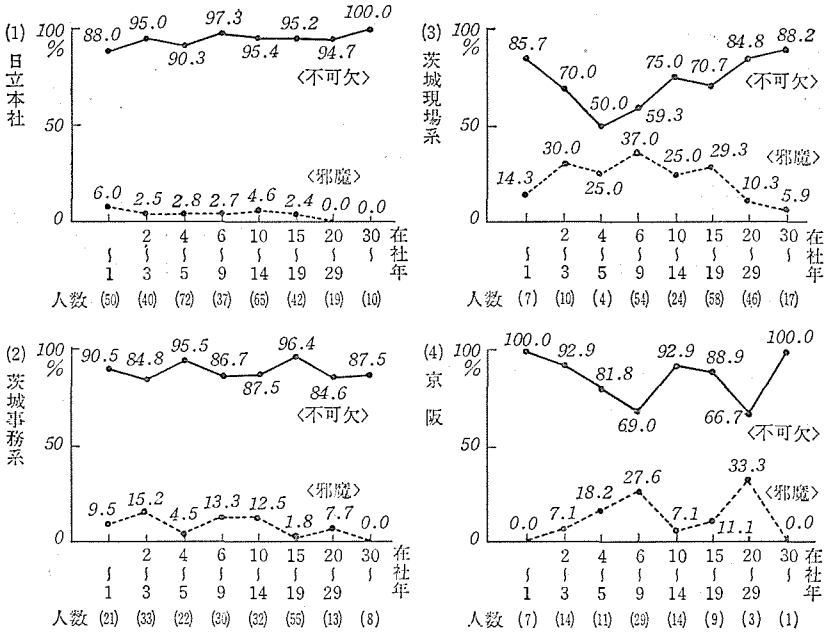


図 2－87　現在の社内敬語への意識（事業所別・在社年別）

高まるという傾向は一応みられるのである。ただし，このことは，年齢と職階の相関関係を考慮に入れれば，前に示した職階別の集計と並行的な結果であるにとどまり，ただちに年齢という要因だけによるものとはいい難い。

次に在社年数別の集計を図 2－87 でみよう。日鐵建材は在社年数の把握が困難であるので省略する。

年齢と同様，全事業所を通じた一定の傾向はみられない。日立本社では在社年数の各群とも「不可欠」が 9 割以上（1 年以下は 88 %）でほぼ均一である。これに対して，茨城現場系では在社年数 2 年 ～ 19 年の 5 群で「邪魔」が 4 分の 1 から 3 分の 1 強と，他の群より多く，これと背中合せで「不可欠」が少ない。逆に，入社早々の人や，入社後20年以上のベテランの人では「不可欠」が優勢という傾向がみられる。京阪はある程度人数が得られた14年以下についてみると，6 ～ 9 年の群をピークに「邪魔」が多く，この部分については茨城現場系と類似している。茨城事務系は，全体的には日立本社と同じく「不可欠」が 9

割前後（比率は本社より若干低目だが）で均一だが，より細かくみれば，2～3年，6～14年の3群で「邪魔」が少しずつ多く，茨城現場系に似た分布も観察される。つまり，日立本社と茨城現場系の中間的な様相を示しているといっていい。なお，こうした在社年数による集計結果も，在社年数がもつ職階や年齢との相関を考慮に入れれば，それ自体として独立したものでなく，職階・年齢それぞれの集計結果と並行的なものである。

以上の検討をまとめれば，検討した属性（事業所・職階・性別・年齢・在社年数）のうち，現在の社内敬語への意識に関して独立して有意にはたらく要因となるものは，事業所（大きくは事務系と現場系，それぞれの具体的な典型が日立本社と茨城現場系）と，性別（特に事務系の女性）とである。他の職階・年齢・在社年数は，それら自体がすでに互いに関連しあっていたことから当然ながら，単独ではたらくものとはいい難い。ただし，それぞれの集計結果がほぼ重なりあう内容であることが認められるので，3者がまとまって要因となっていることは指摘できる。なお，学歴別の集計には特に注意すべき傾向はなかった。

こうした事情は，以下で検討する多くの項目について共通してみられるものである。このことは，まとまって働く属性のうち一つを選んで中心におき，たとえば「職階と在社年数とに相関をもった年齢が効く」とか「年齢と職階とに相関のある在社年数が効く」という表現をとっても，互いの相関をふまえている限り同じ内容を表していることになるものである。もちろん，より厳密には統計学的に，ある属性を目的変数とし他を説明変数としてその属性間の従属・被従属関係を詳細に把握するなどの検討が必要であるが，ここではそこまで立入らない。ここでは，属性の性格・内容を考慮の中心におき，入社時に既定の属性として出発し，のちは単純に増加する年齢と在社年数を“説明変数”とみなし，それらおよびその他の要因で職階が記述されるという立場（2.1.5.もこの立場に立ったものである）から，「年齢と在社年数と相関関係をたもちながら職階が要因として働く」という表現をとることにする。以下で，この他に学歴などの属性も同様に扱うことがあるが，特に単独で顕著な動きを示す場

合を除いて，職階を中心においた記述・表現をとるわけである。これが以上のような前提と立場に立った，つまりなお別の観点・手法による検討が必要なものであることを断わっておきたい。調査企画段階から，要因の分析の中心に職階をおくという立場があったことも技術的な面での理由である。

2.2.2.2. 将来の社内敬語への意見

アンケート票ではうしろの方で提出した設問であるが，前述の現在の社内敬語への意識と関連が深い内容であるので，ここで ⑳ 将来の社内敬語への意見についてみておく。

設問は「将来，会社の中での敬語はどんなものになっていくとよいと考え」るかについて，

表 2-88　将来の社内敬語への意見
（事業所別・性別・全体）

事業所	性別＼意見	もっときちんと	現在の程度	もっとゆるやかに	なくなった方がよい	NR	人数	
日立本社	男	22.6%	64.0	10.2	1.6	1.6	186人	（性不明2）
	女	28.1	63.1	7.5	0.6	0.6	160	
	全体	25.3	63.5	8.9	1.2	1.2	348	
日鐵建材	男	24.0	60.0	12.0	1.6	2.4	125	
	女	34.3	57.1	7.1	0.0	1.4	70	
	全体	27.7	59.0	10.3	1.0	2.1	195	
茨城事務系	男	31.5	57.6	7.6	1.1	2.2	184	（性不明1）
	女	27.8	55.6	11.1	0.0	5.6	36	
	全体	30.8	57.0	8.6	0.9	2.7	221	
茨城現場系	男	22.1	64.7	8.4	1.6	3.2	190	（性不明5）
	女	13.5	73.0	5.4	2.7	5.4	37	
	全体	21.1	65.5	8.2	1.7	3.5	232	
京阪	男	28.8	61.0	6.8	1.7	1.1	59	（性不明1）
	女	26.7	63.3	6.7	3.3	0.0	30	
	全体	27.8	62.2	6.7	2.2	1.1	90	

1. 現在よりもっときちんとしたものになるとよい。
2. 現在の程度がよい。
3. 現在よりもっとゆるやかなものになるとよい。
4. なくなった方がよい。

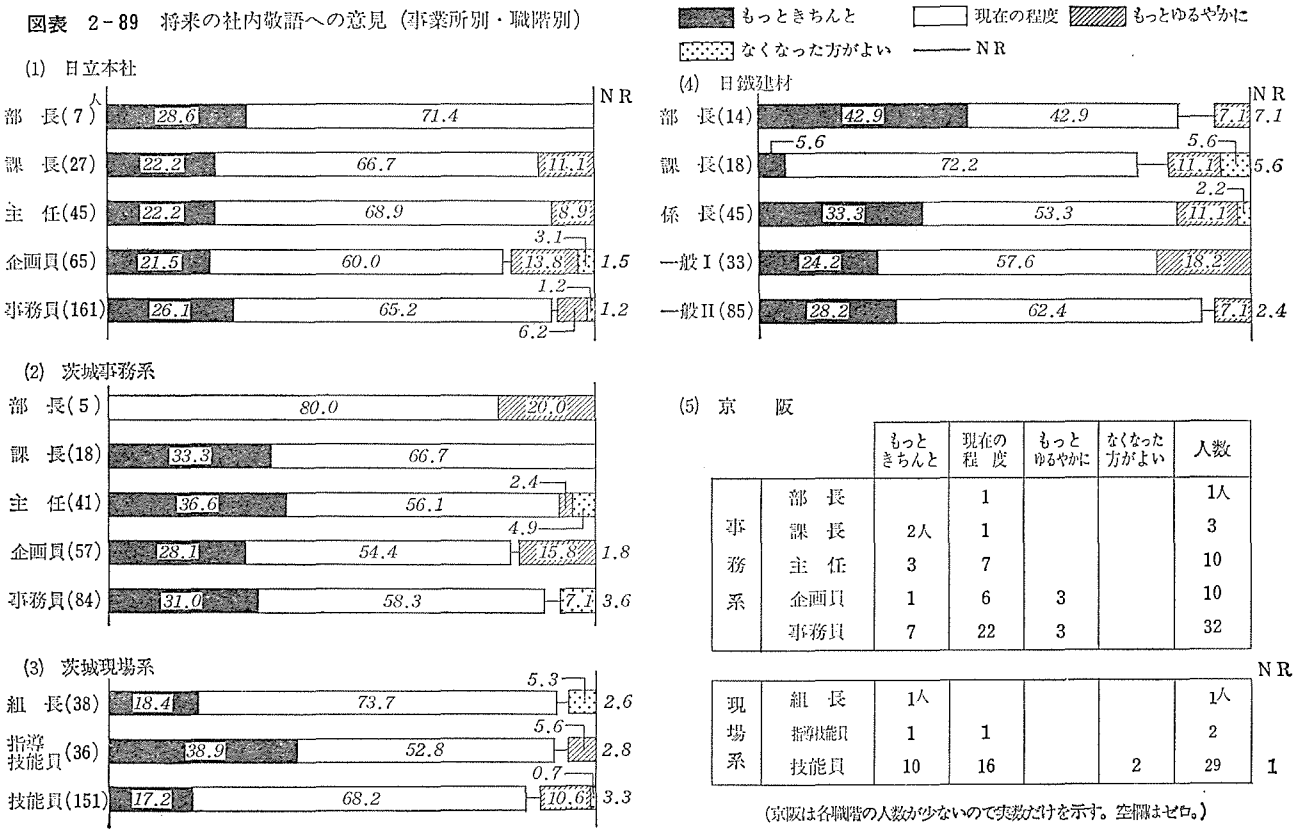
の4選択肢を提示して問うた。選択肢のうち「きちんとした」は「厳格で整然とした」,「ゆるやかな」は「簡潔で平明な」というように，たがいに別の意味領域でそれぞれ肯定的な意味に解しうるはずであり，設問の意図もそこにあったが，回答者によって，たとえば前者を「複雑で固苦しい」，後者を「単純でいいかげんな」などの否定的な意味に解釈した場合があったろうことは否定できない。

表2－88に，各事業所の性別・全体の集計を示す。

まず全体ごとの集計をみると，各事業所とも「現在の程度」が6割弱から6割5分程度で最も比率が高く，現状維持派が過半数である。これにつぐのが各事業所とも「もっときちんと」で2割5分から3割くらいを占める。「もっとゆるやかに」は1割前後，京阪では6.7％と低い比率にとどまり，さらに「なくなった方がよい」は1～2％とごくわずかである。選択肢は「～方がよい」という表現であるから，それを選ぶ場合にはそこに肯定的・積極的な意味をくみとって選んでいると考えられる（逆にある選択肢を避ける際にはどちらかといえば否定的・消極的な意味を想定していよう）。その意味で，「もっときちんと」を選んだ回答者は「もっと厳格で整然とした敬語」を求める意見の持ち主であろうから，全体としては現状維持派と現状を肯定しさらに敬語使用を厳格にすべしとする派とで8～9割を占めていることになる。現在の社内敬語についての意識で「不可欠」派が多数を占めたことと並行的な結果といえるだろう（両設問のクロス集計の一部は後述する（p.159））。

性別の集計をみると，事業所を本社機構とそれ以外に分けた時に，両者の間に差がみられる。本社機構（日立本社・日鐵建材）では，「現在の程度」と「もっとゆるやかに」とが男性の方で比率が高目であるのに対し，「もっときちんと」は女性の方が多いという特徴がみられる。これらに対し，茨城・京阪では「もっときちんと」が女性より男性の方で高目である（現場系；男22.1％,

図表 2-89 将来の社内敬語への意見（事業所別・職階別）



(5) 京 阪

		もっときちんと	現在の程度	もっとゆるやかに	なくなった方がよい	人数	NR
事務系	部 長		1			1人	
	課 長	2人	1			3	
	主 任	3	7			10	
	企画員	1	6	3		10	
	事務員	7	22	3		32	
現場系	組 長	1人				1人	
	指導技能員	1	1			2	
	技能員	10	16		2	29	1

（京阪は各職階の人数が少ないので実数だけを示す。空欄はゼロ。）

女13.5％など)。「現在の程度」は茨城現場系では男64.7％，女73％と本社機構とは逆になり，「もっとゆるやかに」も茨城事務系では女性に比率が高い傾向がある。このうち，茨城現場系の女性は，「もっときちんと」の比率が唯一，2割を下回ったグループであり，前問で現在の敬語に最も否定的（不可欠

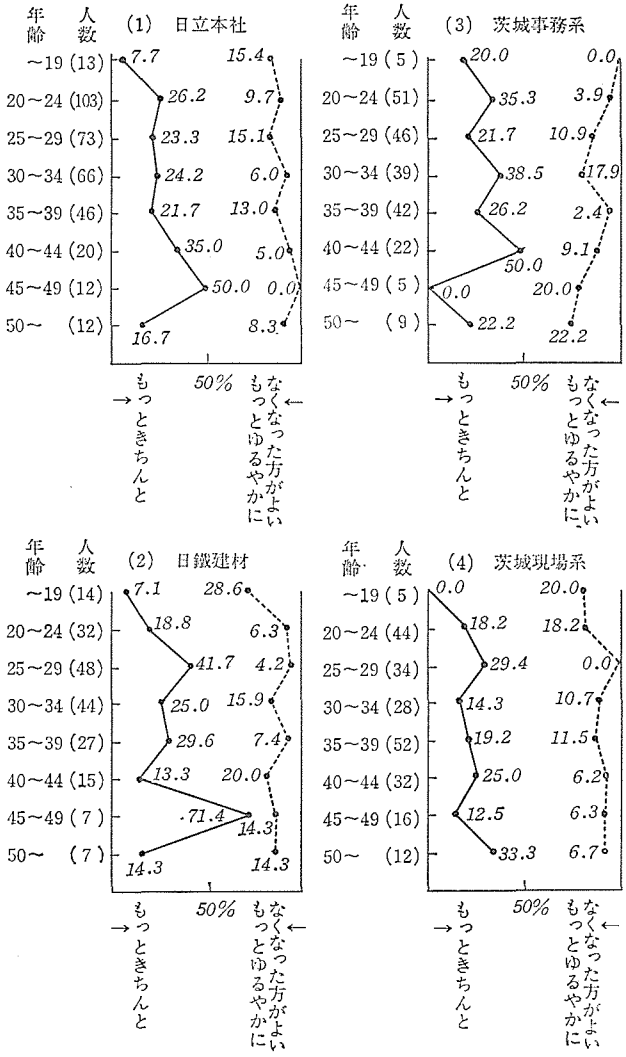


図 2-90　将来の社内敬語への意見（事業所別・年齢別）

表 2－91　将来の社内敬語への意見（京阪・年齢別）

意見＼年齢	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～	計
もっときちんと	0人	9	7	3	3	2	1	0	25人
現在の程度	4	15	20	8	6	1	1	1	56
もっとゆるやかに	1	0	2	1	2	0	0	0	6
なくなった方がよい	0	1	1	0	0	0	0	0	2
計	5	25	30	12	11	3	2	1	89

64.9％，邪魔 29.7％）だったことと並行的な結果を顕著に示している。

職階別の集計結果を図表 2－89 に示すが，これにはほとんど特徴的な傾向を指摘できない。しいて挙げるとすれば，日鐵建材・茨城事務系・同現場系の中間職階（係長・主任・指導技能員）で「現在の程度」が他より少な目で「もっときちんと」が他より多目ということ，事務系の男性だけの最下位職階（企画員・一般Ⅰ）で「もっとゆるやかに」が他より多く現れていることなどであろう。いずれも顕著とはいい難い。

これに対して，図 2－90 および表 2－91（京阪）に示した年齢別の集計と，図 2－92 の在社年数別の集計は，顕著とはいえないがある傾向は示す。図は，たて軸に年齢・在社年数を上から若い順にとり，横軸の左側から実線で「もっときちんと」の比率を，右側から点線で「もっとゆるやかに」と「なくなった方がよい」の比率の和を，それぞれ示したものである。「現在の程度でよい」と無答（わずかずつである）の比率は両者にはさまれた部分に示されている。

図 2－90，表 2－91 で年齢別の結果をみると，まず「もっときちんと」とする意見の比率が茨城事務系（20％）をのぞいて，19 歳以下で他の年齢層より低いことが注目される。職階別集計では最下位職階にこれと同じ傾向はみられなかった。次に，同じ「もっときちんと」の比率が茨城現場系をのぞいて，40 歳台の前半（茨城事務系）か後半（日立本社・日鐵建材）かのいずれかで高く，20 歳台，30 歳台は茨城現場系もふくめてすべての事業所で若干の高低はみられるものの概略 2 割前後で推移するという傾向が指摘できる。これは職階

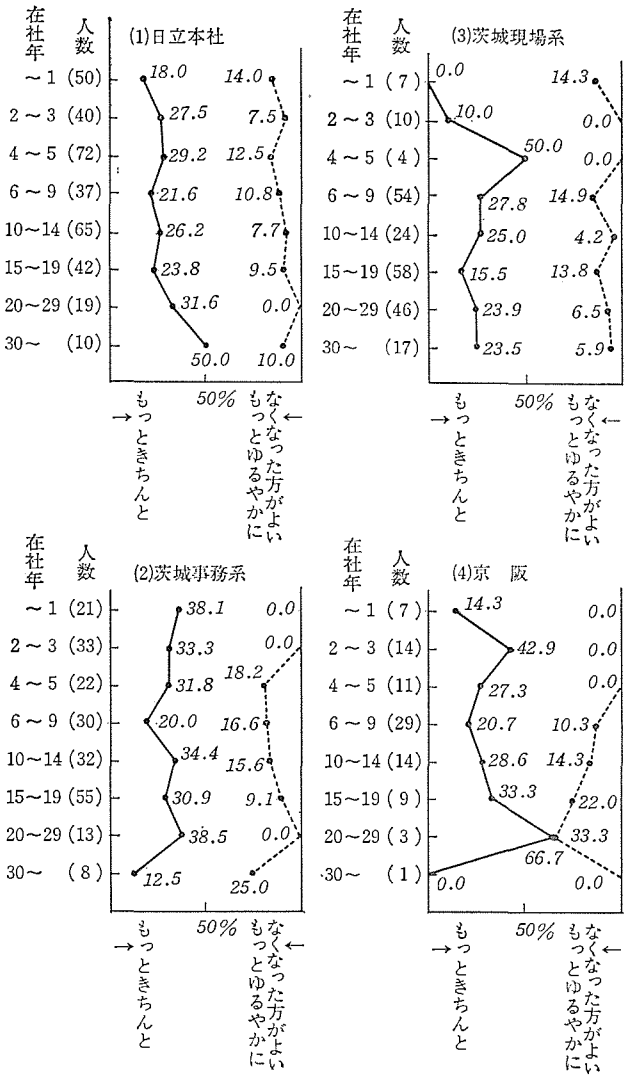


図 2-92　将来の社内敬語への意見（事業所別・在社年別）

別の集計とほぼ並行的なものといってよい。

これらに対して「もっとゆるやかに」「なくなった方がよい」とする割合はやはり茨城事務系をのぞいて，19歳以下で他より高い事業所が多く，年齢が高

表 2－93　将来の社内敬語への意見
（事業所別・学歴別）

事業所	学歴	もっときちんと	現在の程度	もっとゆるやかに	なくなった方がよい	無答	人数
日立本社	低	0.0%	87.5	0.0	0.0	12.5	8人
	中	27.1	62.6	7.9	1.0	1.5	203
	高	24.3	64.0	10.3	1.5	0.0	136
日鐵建材	低	—	—	—	—	—	0
	中	22.1	65.4	10.6	0.0	1.9	104
	高	34.1	51.6	9.9	2.2	2.2	91
茨城事務系	低	18.2	63.6	18.2	0.0	0.0	11
	中	31.1	55.3	9.8	0.8	3.0	132
	高	33.3	58.7	5.3	1.3	1.3	75
茨城現場系	低	20.3	64.9	9.5	2.0	3.4	148
	中	24.1	67.1	5.1	1.3	2.5	79
	高	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	3
京阪	低	12.5	62.5	12.5	12.5	0.0	8
	中	28.4	61.2	7.5	1.5	0.0	67
	高	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	15

（学歴不明をのぞく）

くなるにつれ比率が小さくなる（日立本社・茨城現場系）か低目を横ばい状態で推移する（日鐵建材）。職階の集計からこれらのことは推測し難い。例外となった茨城事務系は「もっとゆるやかに」「なくなった方がよい」が30歳台後半から40歳台前半でおちこむことはあるが全体としては年齢とともに比率も高くなっていく（日鐵建材もややその傾向はうかがえる）。これは，職階の比率の推移（課長・主任でおちこむが部長でもりかえす）とほぼ沿っている。

つまり，年齢と職階とが二つまとまって同じ働きをする場合と，年齢が職階との相関にもかかわらずそれ自体の働きとして要因となっている場合とが観察されるのである。

図2－92の在社年数別集計で注目されるのは，在社年数の少ない層で「もっとゆるやかに」「なくなった方がよい」とする比率の低い事業所が多いことである。茨城事務系では3年以下の54人中だれも，京阪では5年以下の32人中だれもこれらを選んでいないし，茨城現場系では5年以下の21人中1人だけである。これに対して日立本社では各群とも約1割前後で横ばい状態を示す。

一方の「もっときちんと」とする意見の比率は，年齢別の集計結果と並行的であるが，茨城事務系をのぞいて，在社年数が1年以下の入社早々の人達で低い。2年から4，5年たつとこの比率は増え，在社年数の長い層まで2割強程度で推移する。「現在の程度」とする意見については特に指摘すべき傾向はな

いといってよい。

いまひとつ，学歴別集計にも注意すべき結果が現れた。表2－93にこれを示す。所属人数がわずかな群があるのでそこは避けて数値をみると，学歴が高くなるにつれて「もっときちんと」とする意見の比率が増加するのに対して，「もっとゆるやかに」「なくなった方がよい」とする比率は減少するという対比を示す事業所が多い。唯一の例外が日立本社であり，ここでは逆に，中学歴群で「もっときちんと」が高学歴群よりわずかながら高く，「もっとゆるやかに」は高学歴群より少し低い。「現在の程度」の比率は事業所によりまちまちである。

現在の社内敬語への意識については学歴は特に注意すべき傾向がみられなかったのに対し，将来への意見でこうした学歴差がみられることは興味深い。

以上をまとめると，将来の社内敬語への意見については，事業所間にかなりのばらつきがあり，その中で，性，学歴，年齢，在社年数が別々の働き方をしているケースがいくつか指摘できるということになろう。特に年齢で19歳以下の若年層に「もっときちんと」が少なく「もっとゆるやかに」「なくなった方がよい」が多いこと，在社年数が5年以下の入社後間もない層に後2者を選択した人の比率が低いこと，といった，歳がからんだ特徴と，最後にみた学歴別の傾向とは注意すべきものと考える。また，こうした特徴・傾向が，前述の現在の社内敬語への意識についてとは異なり，職階別の集計からだけでは推測し難いものであることにも留意しておきたい。

さて，これまでに言語意識・敬語意識を選択肢式で問う設問を三つ扱った。(1)ことばづかいへの留意度，(4)現在・(20)将来それぞれの社内敬語への意識・意見の三つである。これらの設問への回答同士の間の関連はどうなっているかをここでみておこう。

三つの設問のうち(4)現在の社内敬語への意識は，茨城現場系をのぞいて，「不可欠」と答えた人が圧倒的に多く，他の設問との関連をみても意味はうすい。そこで，これについては茨城現場系の結果だけをみることにする。

表 2－94　ことばづかいへの留意度と現在の社内敬語への意識のクロス集計
（茨城現場系）

留意度＼現在への意識	不可欠 実人数	不可欠 (期待値)	邪魔 実人数	邪魔 (期待値)	計
気を配る	83	(75.2)	20	(27.8)	103
無頓着	79	(86.8)	40	(32.2)	119
計	162		60		222

$\chi^2_0=5.642$（自由度2）
$Pr=0.02\sim0.01$
（無答は省略した）

表 2－95　ことばづかいへの留意度と将来の社内敬語への意見のクロス集計
（事業所別）

事業所	ことばづかいへの留意度＼将来の社内敬語への意見	もっときちんと 実人数	もっときちんと (期待値)	現在の程度 実人数	現在の程度 (期待値)	もっとゆるやかに 実人数	もっとゆるやかに (期待値)	計	χ^2値 (危険率)
日立本社	気を配る	70	(64.7)	153	(161.3)	26	(23.0)	249	4.854 (0.1～0.05)
	無頓着	17	(22.3)	64	(55.7)	5	(8.0)	86	
	計	87		217		31		335	
日鐵建材	気を配る	46	(41.6)	87	(88.7)	13	(15.7)	146	4.470 (0.2～0.1)
	無頓着	7	(11.4)	26	(24.3)	7	(4.3)	40	
	計	53		113		20		186	
茨城事務系	気を配る	52	(45.7)	81	(85.3)	11	(13.0)	144	4.336 (0.2～0.1)
	無頓着	15	(21.3)	44	(39.7)	8	(6.0)	67	
	計	67		125		19		211	
茨城現場系	気を配る	28	(22.3)	64	(69.3)	8	(8.4)	100	3.486 (0.2～0.1)
	無頓着	20	(25.7)	85	(79.7)	10	(9.6)	115	
	計	48		149		18		215	
京阪	気を配る	8	(13.5)	35	(29.8)	3	(2.7)	46	7.002 (0.05～0.02)
	無頓着	17	(11.5)	20	(25.2)	2	(2.3)	39	
	計	25		55		5		85	

（「なくなった方がよい」・無答は省く）

まず，ことばづかいへの留意度と現在の社内敬語への意識との関係を茨城現場系でみる。表2－94に両設問のクロス集計と，その周辺度数から得た期待値とを示した。これをみると，ことばづかいに気を配る人は現在の敬語を不可欠と考える傾向にあり，逆に無頓着な人は敬語を邪魔だと思う傾向にあるという両設問の間の相関が指摘できる（表の下の χ^2 値はデータにランダム性を仮定した参考のためのものである）。

次に，留意度と将来の社内敬語への意見の関係を各事業所についてみる。表2－95で京阪をのぞいて，気を配る人に「もっときちんと」した敬語を求める人がやや多目で，無頓着な人にはこれが少ないことが一応指摘できる。また，京阪以外では，「現在の程度」を望む人がどちらかといえばことばづかいに無頓着な人に傾くこと，および「もっとゆるやかに」と望む人は，日立本社と京阪を除くと無頓着な人にごくわずかながらも寄っていることがそれぞれ観察できる。いずれも実人数と期待値の差の小ささや，χ^2 値からする危険率の大きさを考慮に入れると明瞭なこととは主張し難いが，いくつかの事業所で共通にみられることを考えれば指摘しておいていいだろう。例外的なのが京阪で，ここでは無頓着な人が「もっときちんと」を期待し，気を配る人が「現在の程度」を望んでいるという傾向が観察される。京阪とそれ以外でこうした対比がみられることは，その理由を推測する手だては今はないながらも，興味深い。また，「現在の程度」を望む人が無頓着な人に傾くことには，無頓着であるがために，「もっときちんと」にしろ「もっとゆるやかに」にしろ将来への積極的な意見表明をしない姿勢をもっているからという理由が成立する可能性はある。日立本社では気を配ると答えた人がこの二つの積極的意見のいずれについても期待値を上回っていることは，その裏返しと解釈できる。とにかく，ことばづかいへの留意度と将来への意見の間にはゆるやかながらも関連はみられるといってよい。

最後に，茨城現場系だけが問題になる，社内敬語の現在への意識と将来への意見との関係をみる。表2－96に示した数値は，これまでにみたいずれの場合よりも不明瞭なものである。期待値との関連においても χ^2 検定を参考にしても，両設問の間に相関があるともないとも積極的にいうことは不可能である。

表 2－96　現在の社内敬語への意識と将来の社内敬語への意見のクロス集計　（茨城現場系）

現在への意識＼将来への意見	もっときちんと 実人数	(期待値)	現在の程度 実人数	(期待値)	もっとゆるやかに 実人数	(期待値)	計
不可欠	38	(34.8)	110	(111.7)	11	(12.6)	159
邪魔	9	(12.2)	41	(39.3)	6	(4.4)	56
計	47		151		17		215

χ^2_0 =2.011（自由度2）
Pr =0.5～0.3
（「なくなった方がよい」と無答は省く）

以上をまとめると，社内敬語の現状への意識や将来への意見については，ふだん社内のことばづかいに気を配るかどうかがある程度まで関連し，多くは，気を配る人は敬語に肯定的（不可欠であると考え，もっときちんとしたものを望む）で，無頓着な人は現状維持ないし消極的な傾向にある（京阪の一部に例外はあったが）ということができよう。

2.2.2.3. 敬語形式の指摘

どんな言語形式を「敬語」と考えているか，という問題も敬語意識に関わるものである。専門的な敬語論でも「敬語」という術語でどの範囲の言語形式を表すのかはまちまちであるし，一般の人の間でそうした敬語論で扱う範囲と必ずしも一致しない言語形式が「敬語」の名のもとに意識されているらしいことはたびたび見聞きし，感じるところである。アンケートや面接調査で敬語という用語で質問や選択肢を用意する時，調査者側と回答者側とでその用語によって考える範囲にずれがあることは考慮に入れておかねばならないことであろう。できれば共通理解があらかじめ得られていることが望ましい。

そのような事情を考え，アンケートでは，6種類の短文を提示してその中に敬語があると思うかどうかを問い，回答者がどんな語形を敬語と考えているかを知ろうとした。設問文を対象事業所（調査年次）により，単に「敬語があると思うか」という表現から「あなたが敬語と考えていることばがあるか」とい

う回答者の意識に基づく回答を得やすいはずの表現に変えたことは，2.1.2. で説明した。提示した6短文は各事業所共通で以下の通りである（提出順）。

1. あの人は駅へ行かれた。
2. 一つお持ち下さい。
3. きょうはお野菜が安い。
4. ここにあります。
5. これはいただいたものだ。
6. 知事のお車はもう駅を出発した。

これらのうち，敬語と思う部分に下線を引いてもらい，敬語がないと考えれば各文の右に用意した「ナシ」に印をつけるという設問である。

実は，この6文は，国立国語研究所が昭和27，28年度に三重県上野市，愛知県岡崎市で行った敬語調査（以下では岡崎調査とよぶ。）の面接調査項目で扱われた文である。そこでは敬語の知識を調べるための項目として扱われ，調査報告（「敬語と敬語意識」国語研1957）でも結果の集計は「知識点」と呼ばれた数値（後述p.195）によっている。

今回のアンケートで，知識でなく意識を探ろうとしながら，こうした事情の6文を再度利用したのは，もっぱら先行調査の結果を参照する便宜を考えてのことである。もちろん，調査法も質問文も異なっているから単純な比較は不可能である。それをふまえつつ，結果の記述もここでの目的である敬語意識の観点から行っていく。

表2－97から表2－102に，各短文についてごとに(1)日立本社，(2)日鐵建材，(3)茨城事務系，(4)茨城現場系，(5)京阪の事業所別で，全体・性別・学歴別・年齢別の集計結果を列挙する。全体の集計をのぞいて，属性が不明な回答者の分は省いてある。表のうち，「全文」は，短文全部に下線を引いた回答を示し，また「なし」は短文中に敬語がないとした回答を示す。また，たとえば表2－97で「(か)れ」「(か)れた」のように括弧を用いたものは，「かれ」と「れ」，「かれた」と「れた」とを集計に際してまとめたことを示している。

（以下，本文は192ページへ続く）

表 2-97 敬語形式の指摘（1）「あの人は駅へ行かれた」

(1) 日立本社

	全体	性		学歴			年齢							
		男	女	低	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
行かれた	189	87	102	1	114	74	10	63	35	34	24	11	6	6
(%)	(54.3)	(46.8)	(63.7)	(12.5)	(56.2)	(54.4)	(76.9)	(61.2)	(47.9)	(51.5)	(52.2)	(55.0)	(42.9)	(50.0)
(か)れ	20	19	1	0	3	17	0	1	6	6	6	0	1	0
(%)	(5.8)	(10.2)	(0.6)	(0.0)	(1.5)	(12.5)	(0.0)	(1.0)	(8.2)	(9.1)	(13.0)	(0.0)	(7.1)	(0.0)
行かれ	19	11	8	0	8	11	1	4	3	3	4	2	1	1
(%)	(5.5)	(5.9)	(5.0)	(0.0)	(3.9)	(8.1)	(7.7)	(3.9)	(4.1)	(4.5)	(8.7)	(10.0)	(7.1)	(8.3)
(か)れた	16	10	5	1	7	8	0	3	3	4	3	1	2	0
(%)	(4.6)	(5.4)	(3.1)	(12.5)	(3.4)	(5.9)	(0.0)	(2.9)	(4.1)	(6.1)	(6.5)	(5.0)	(14.3)	(0.0)
全文	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(%)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
その他	4	4	0	0	2	2	0	1	0	1	1	0	0	1
(%)	(1.2)	(2.2)	(0.0)	(0.0)	(1.0)	(1.0)	(0.0)	(1.0)	(0.0)	(1.5)	(2.2)	(0.0)	(0.0)	(8.3)
なし	74	35	39	4	52	17	2	26	19	13	6	3	4	1
(%)	(21.3)	(18.8)	(24.4)	(50.0)	(25.6)	(12.5)	(15.4)	(25.2)	(26.0)	(19.7)	(13.0)	(15.0)	(28.6)	(8.3)
N.R.	26	20	5	2	17	7	0	5	7	5	2	3	0	3
(%)	(7.5)	(10.8)	(3.1)	(25.0)	(8.4)	(5.1)	(0.0)	(4.9)	(9.6)	(7.6)	(4.3)	(15.0)	(0.0)	(25.0)

(2) 日鐵建材

	全体	性		学歴			年齢							
		男	女	低	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
行かれた	98	57	41	0	47	51	6	16	28	19	12	6	6	4
(%)	(50.3)	(45.6)	(58.6)	(0.0)	(45.2)	(56.0)	(42.9)	(50.0)	(58.3)	(43.2)	(44.4)	(40.0)	(85.7)	(57.1)
(か)れた	14	13	1	0	5	9	0	2	3	6	3	0	0	0
(%)	(7.2)	(10.4)	(1.4)	(0.0)	(4.8)	(9.9)	(0.0)	(6.3)	(6.3)	(13.6)	(11.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
行かれ	11	6	5	0	5	6	1	2	2	3	3	0	0	0
(%)	(5.6)	(4.8)	(7.1)	(0.0)	(4.8)	(6.6)	(7.1)	(6.3)	(4.2)	(6.8)	(11.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
(か)れ	6	5	1	0	2	4	1	0	1	1	1	1	0	1
(%)	(3.1)	(4.0)	(1.4)	(0.0)	(1.9)	(4.4)	(7.1)	(0.0)	(2.1)	(2.3)	(3.7)	(6.7)	(0.0)	(14.3)
全文	2	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
(%)	(1.0)	(1.6)	(0.0)	(0.0)	(1.0)	(1.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(14.3)	(14.3)
その他	3	2	1	0	2	1	0	1	0	2	0	0	0	0
(%)	(1.5)	(1.6)	(1.4)	(0.0)	(1.9)	(1.1)	(0.0)	(3.1)	(0.0)	(4.5)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
なし	47	33	14	0	32	15	3	9	9	9	8	8	0	1
(%)	(24.1)	(26.4)	(20.0)	(0.0)	(30.8)	(16.5)	(21.4)	(28.1)	(18.8)	(20.5)	(29.6)	(53.3)	(0.0)	(14.3)
N.R.	14	7	7	0	10	4	3	2	5	4	0	0	0	0
(%)	(7.2)	(5.6)	(10.0)	(0.0)	(9.6)	(4.4)	(21.4)	(6.3)	(10.4)	(9.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)

(3) 茨城事務系

	全体	性		学歴			年齢							
		男	女	低	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
行かれた	102	82	20	1	60	41	1	29	25	14	19	11	0	2
(%)	(46.2)	(44.6)	(55.6)	(9.1)	(45.5)	(54.7)	(20.0)	(56.9)	(54.3)	(35.9)	(45.2)	(50.0)	(0.0)	(22.2)
(か)れ	13	13	0	0	4	9	0	0	5	5	3	0	0	0
(%)	(5.9)	(7.1)	(0.0)	(0.0)	(3.0)	(12.0)	(0.0)	(0.0)	(10.9)	(12.8)	(7.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
(か)れた	11	10	1	1	3	7	0	1	2	2	1	4	1	0
(%)	(5.0)	(5.4)	(2.8)	(9.1)	(2.3)	(9.3)	(0.0)	(2.0)	(4.3)	(5.1)	(2.4)	(18.2)	(20.0)	(0.0)
行かれ	10	8	2	0	6	4	1	2	0	3	2	1	0	1
(%)	(4.5)	(4.3)	(5.6)	(0.0)	(4.5)	(5.3)	(20.0)	(3.9)	(0.0)	(7.7)	(4.8)	(4.5)	(0.0)	(11.1)
全文	5	3	1	1	1	2	1	0	0	0	2	0	0	1
(%)	(2.3)	(1.6)	(2.8)	(9.1)	(0.8)	(2.7)	(20.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(4.8)	(0.0)	(0.0)	(11.1)
その他	9	7	2	0	6	3	0	5	1	2	0	1	0	0
(%)	(4.1)	(3.8)	(5.6)	(0.0)	(4.5)	(4.0)	(0.0)	(9.8)	(2.2)	(5.1)	(0.0)	(4.5)	(0.0)	(0.0)
なし	58	52	6	6	44	7	2	11	10	11	13	3	4	4
(%)	(26.2)	(28.3)	(16.7)	(54.5)	(33.3)	(9.3)	(40.0)	(21.6)	(21.7)	(28.2)	(31.0)	(13.6)	(80.0)	(44.4)
N.R.	13	9	4	2	8	2	0	3	3	2	2	2	0	1
(%)	(5.9)	(4.9)	(11.1)	(18.2)	(6.1)	(2.7)	(0.0)	(5.9)	(6.5)	(5.1)	(4.8)	(9.1)	(0.0)	(11.1)

(4) 茨城現場系

	全体	性		学歴			年齢							
		男	女	低	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
行かれた	63	50	11	41	21	1	2	18	10	9	8	9	2	3
(%)	(27.2)	(26.3)	(29.7)	(27.7)	(26.6)	(33.3)	(40.0)	(40.9)	(29.4)	(32.1)	(15.4)	(28.1)	(12.5)	(20.0)
全文	14	11	2	13	1	0	1	3	0	0	0	4	2	3
(%)	(6.0)	(5.8)	(5.4)	(8.8)	(1.3)	(0.0)	(20.0)	(6.8)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(12.5)	(12.5)	(20.0)
行かれ	5	5	0	2	3	0	0	0	1	2	2	0	0	0
(%)	(2.2)	(2.6)	(0.0)	(1.4)	(3.8)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(2.9)	(7.1)	(3.8)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
(か)れ	4	4	0	2	1	1	0	0	2	0	0	2	0	0
(%)	(1.7)	(2.1)	(0.0)	(1.4)	(1.3)	(33.3)	(0.0)	(0.0)	(5.9)	(0.0)	(0.0)	(6.3)	(0.0)	(0.0)
(か)れた	4	3	1	2	2	0	0	0	1	0	2	1	0	0
(%)	(1.7)	(1.6)	(2.7)	(1.4)	(2.5)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(2.9)	(0.0)	(3.8)	(3.1)	(0.0)	(0.0)
あの人は駅へ行かれ	2	2	0	0	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0
(%)	(0.9)	(1.1)	(0.0)	(0.0)	(2.5)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(2.9)	(0.0)	(1.9)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
その他	4	4	0	3	1	0	0	2	0	1	0	0	0	1
(%)	(1.7)	(2.1)	(0.0)	(2.0)	(1.3)	(0.0)	(0.0)	(4.5)	(0.0)	(3.6)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(6.7)
なし	110	89	19	68	41	1	1	20	17	10	31	14	10	6
(%)	(47.4)	(46.8)	(51.4)	(45.9)	(51.9)	(33.3)	(20.0)	(45.5)	(50.0)	(35.7)	(59.6)	(43.8)	(62.5)	(40.0)
N.R.	26	22	4	17	7	0	1	1	2	6	8	2	2	2
(%)	(11.2)	(11.6)	(10.8)	(11.5)	(8.9)	(0.0)	(20.0)	(2.3)	(5.9)	(21.4)	(15.4)	(6.3)	(12.5)	(13.3)

(5) 京　阪

	全体	性		学歴			年齢							
		男	女	低	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
行かれた	49	34	15	4	36	9	0	17	15	7	7	1	2	0
(%)	(54.4)	(57.6)	(50.0)	(50.0)	(53.7)	(60.0)	(0.0)	(65.4)	(50.0)	(58.3)	(63.6)	(33.3)	(100.0)	(0.0)
行かれ	4	1	3	0	2	2	1	1	1	0	0	0	0	1
(%)	(4.4)	(1.7)	(10.0)	(0.0)	(3.0)	(13.3)	(20.0)	(3.8)	(3.3)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
(か)れ	2	1	1	0	2	0	0	1	0	0	1	0	0	0
(%)	(2.2)	(1.7)	(3.3)	(0.0)	(3.0)	(0.0)	(0.0)	(3.8)	(0.0)	(0.0)	(9.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
(か)れた	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
(%)	(1.1)	(0.0)	(3.3)	(0.0)	(1.5)	(0.0)	(0.0)	(3.8)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
その他	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
(%)	(1.1)	(1.7)	(0.0)	(12.5)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(9.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
な　し	25	16	9	3	19	3	3	4	10	5	1	2	0	0
(%)	(27.8)	(27.1)	(30.0)	(37.5)	(28.4)	(20.0)	(60.0)	(15.4)	(33.3)	(41.7)	(9.1)	(66.7)	(0.0)	(0.0)
N.R.	8	6	1	0	7	1	1	2	4	0	1	0	0	0
(%)	(8.9)	(10.2)	(3.3)	(0.0)	(10.4)	(6.7)	(20.0)	(7.7)	(13.3)	(0.0)	(9.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)

表 2-98 敬語形式の指摘（2）「ひとつお持ち下さい」

(1) 日立本社

	全体	性		学歴			年齢							
		男	女	低	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
お持(ち)	153	75	77	3	101	48	7	43	33	31	24	8	4	3
(%)	(44.0)	(40.3)	(48.1)	(37.5)	(49.8)	(35.3)	(53.8)	(41.7)	(45.2)	(47.0)	(52.2)	(40.0)	(28.6)	(25.0)
お持ち下さい	67	37	30	1	32	34	1	25	9	9	9	6	5	3
(%)	(19.3)	(19.9)	(18.8)	(12.5)	(15.8)	(25.0)	(7.7)	(24.3)	(12.3)	(13.6)	(19.6)	(30.0)	(35.7)	(25.0)
お	32	19	13	0	15	17	0	7	7	10	5	0	2	1
(%)	(9.2)	(10.2)	(8.1)	(0.0)	(7.4)	(12.5)	(0.0)	(6.8)	(9.6)	(15.2)	(10.9)	(0.0)	(14.3)	(8.3)
(持ち)下さい	8	5	3	0	3	5	0	4	3	0	0	0	0	1
(%)	(2.3)	(2.7)	(1.9)	(0.0)	(1.5)	(3.7)	(0.0)	(3.9)	(4.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(8.3)
お～下さい	7	7	0	0	0	7	0	0	3	2	2	0	0	0
(%)	(2.0)	(3.8)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(5.1)	(0.0)	(0.0)	(4.1)	(3.0)	(4.3)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
全文	4	2	2	1	3	0	0	1	1	0	0	1	1	0
(%)	(1.2)	(1.1)	(1.2)	(12.5)	(1.5)	(0.0)	(0.0)	(1.0)	(1.4)	(0.0)	(0.0)	(5.0)	(7.1)	(0.0)
その他	5	5	0	0	3	2	0	1	0	1	2	0	0	1
(%)	(1.4)	(2.7)	(0.0)	(0.0)	(1.5)	(1.5)	(0.0)	(1.0)	(0.0)	(1.5)	(4.3)	(0.0)	(0.0)	(8.3)
なし	48	22	26	1	29	18	4	15	12	8	4	2	2	1
(%)	(13.8)	(11.8)	(16.2)	(12.5)	(14.3)	(13.2)	(30.8)	(14.6)	(16.4)	(12.1)	(8.7)	(10.0)	(14.3)	(8.3)
N.R.	24	14	9	2	17	5	1	7	5	5	0	3	0	2
(%)	(6.9)	(7.5)	(5.6)	(25.0)	(8.4)	(3.7)	(7.7)	(6.8)	(6.8)	(7.6)	(0.0)	(15.0)	(0.0)	(16.7)

(2) 日鐵建材

	全体	性		学歴			年齢							
		男	女	低	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
お持(ち)	72	46	26	0	44	28	4	14	17	17	11	6	0	3
(%)	(36.9)	(36.8)	(37.1)	(0.0)	(42.3)	(30.8)	(28.6)	(43.8)	(35.4)	(38.6)	(40.7)	(40.0)	(0.0)	(42.9)
お持ち下さい	42	27	15	0	21	21	1	8	10	8	5	4	3	3
(%)	(21.5)	(21.6)	(21.4)	(0.0)	(20.2)	(23.1)	(7.1)	(25.0)	(20.8)	(18.2)	(18.5)	(26.7)	(42.9)	(42.9)
お	18	14	4	0	5	13	1	1	4	3	7	1	1	0
(%)	(9.2)	(11.2)	(5.7)	(0.0)	(4.8)	(14.3)	(7.1)	(3.1)	(8.3)	(6.8)	(25.9)	(6.7)	(14.3)	(0.0)
(持ち)下さい	9	5	4	0	6	3	1	1	3	3	1	0	0	0
(%)	(4.6)	(4.0)	(5.7)	(0.0)	(5.8)	(3.3)	(7.1)	(3.1)	(6.3)	(6.8)	(3.7)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
全文	2	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
(%)	(1.0)	(1.6)	(0.0)	(0.0)	(1.0)	(1.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(14.3)	(14.3)
お～下さい	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
(%)	(0.5)	(0.8)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(1.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(2.3)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
その他	2	2	0	0	1	1	0	0	0	2	0	0	0	0
(%)	(1.0)	(1.6)	(0.0)	(0.0)	(1.0)	(1.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(4.5)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
なし	35	22	13	0	19	16	3	6	10	8	2	4	1	0
(%)	(18.0)	(17.6)	(18.6)	(0.0)	(18.3)	(17.6)	(21.4)	(18.8)	(20.8)	(18.2)	(7.4)	(26.7)	(14.3)	(0.0)
N.R.	14	6	8	0	7	7	4	2	4	2	1	0	1	0
(%)	(7.2)	(4.8)	(11.4)	(0.0)	(6.7)	(7.7)	(28.6)	(6.3)	(8.3)	(4.5)	(3.7)	(0.0)	(14.3)	(0.0)

(3) 茨城事務系

	全体	性		学歴			年齢							
		男	女	低	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
お持(ち)	81	68	13	3	55	23	2	16	14	16	17	11	2	3
(%)	(36.7)	(37.0)	(36.1)	(27.3)	(41.7)	(30.7)	(40.0)	(31.4)	(30.4)	(41.0)	(40.5)	(50.0)	(40.0)	(33.3)
お持ち下(さい)	40	34	6	0	23	17	1	12	11	6	7	3	0	0
(%)	(18.1)	(18.5)	(16.7)	(0.0)	(17.4)	(22.7)	(20.0)	(23.5)	(23.9)	(15.4)	(16.7)	(13.6)	(0.0)	(0.0)
お	20	19	1	1	11	8	0	3	1	7	5	1	0	3
(%)	(9.1)	(10.3)	(2.8)	(9.1)	(8.3)	(10.7)	(0.0)	(5.9)	(2.2)	(17.9)	(11.9)	(4.5)	(0.0)	(33.3)
全文	8	7	1	3	4	1	0	0	0	1	2	2	1	2
(%)	(3.6)	(3.8)	(2.8)	(27.3)	(3.0)	(1.3)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(2.6)	(4.8)	(9.1)	(20.0)	(22.2)
(持ち)下さい	5	4	1	0	2	3	0	1	3	1	0	0	0	0
(%)	(2.3)	(2.2)	(2.8)	(0.0)	(1.5)	(4.0)	(0.0)	(2.0)	(6.5)	(2.6)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
お～下さい	4	4	0	0	0	4	0	0	3	0	0	1	0	0
(%)	(1.8)	(2.2)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(5.3)	(0.0)	(0.0)	(6.5)	(0.0)	(0.0)	(4.5)	(0.0)	(0.0)
その他	10	9	1	0	9	1	0	6	2	2	0	0	0	0
(%)	(4.5)	(4.9)	(2.8)	(0.0)	(6.8)	(1.3)	(0.0)	(11.8)	(4.3)	(5.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
なし	40	33	7	3	22	13	2	8	10	5	9	2	2	1
(%)	(18.1)	(17.9)	(19.4)	(27.3)	(16.7)	(17.3)	(40.0)	(15.7)	(21.7)	(12.8)	(21.4)	(9.1)	(40.0)	(11.1)
N.R.	13	6	6	1	6	5	0	5	2	1	2	2	0	0
(%)	(5.9)	(3.3)	(16.7)	(9.1)	(4.5)	(6.7)	(0.0)	(9.8)	(4.3)	(2.6)	(4.8)	(9.1)	(0.0)	(0.0)

(4) 茨城現場系

	全体	性		学歴			年齢							
		男	女	低	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
お持ち	52	39	12	22	28	2	1	9	13	1	15	9	1	3
(%)	(22.4)	(20.5)	(32.4)	(14.9)	(35.4)	(66.7)	(20.0)	(20.5)	(38.2)	(3.6)	(28.8)	(28.1)	(6.3)	(20.0)
全文	45	36	8	34	10	0	2	4	4	5	7	9	6	6
(%)	(19.4)	(18.9)	(21.6)	(23.0)	(12.7)	(0.0)	(40.0)	(9.1)	(11.8)	(17.9)	(13.5)	(28.1)	(37.5)	(40.0)
お持ち下さい	34	26	7	21	13	0	1	7	5	7	6	7	0	0
(%)	(14.7)	(13.7)	(18.9)	(14.2)	(16.5)	(0.0)	(20.0)	(15.9)	(14.7)	(25.0)	(11.5)	(21.9)	(0.0)	(0.0)
お	15	15	0	10	4	1	0	1	2	0	7	4	0	1
(%)	(6.5)	(7.9)	(0.0)	(6.8)	(5.1)	(33.3)	(0.0)	(2.3)	(5.9)	(0.0)	(13.5)	(12.5)	(0.0)	(6.7)
(持ち)下さい	11	10	1	8	3	0	0	4	2	1	3	0	0	1
(%)	(4.7)	(5.3)	(2.7)	(5.4)	(3.8)	(0.0)	(0.0)	(9.1)	(5.9)	(3.6)	(5.8)	(0.0)	(0.0)	(6.7)
一つ	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
(%)	(0.4)	(0.5)	(0.0)	(0.7)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(1.9)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
その他	6	6	0	5	1	0	0	3	1	1	0	0	1	0
(%)	(2.6)	(3.2)	(0.0)	(3.4)	(1.3)	(0.0)	(0.0)	(6.8)	(2.9)	(3.6)	(0.0)	(0.0)	(6.3)	(0.0)
なし	51	45	5	34	17	0	1	13	5	11	8	3	7	2
(%)	(22.0)	(23.7)	(13.5)	(23.0)	(21.5)	(0.0)	(20.0)	(29.5)	(14.7)	(39.3)	(15.4)	(9.4)	(43.8)	(13.3)
N.R.	17	12	4	13	3	0	0	3	2	2	5	0	1	2
(%)	(7.3)	(6.3)	(10.8)	(8.8)	(3.8)	(0.0)	(0.0)	(6.8)	(5.9)	(7.1)	(9.6)	(0.0)	(6.3)	(13.3)

(5) 京　阪

	全体	性		学歴			年齢							
		男	女	低	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
お持ち	36	23	13	3	28	5	1	10	12	4	6	1	1	1
(%)	(40.0)	(39.0)	(43.3)	(37.5)	(41.8)	(33.3)	(20.0)	(38.5)	(40.0)	(33.3)	(54.5)	(33.3)	(50.0)	(100.0)
お持ち下(さい)	11	6	5	0	8	3	0	3	4	1	0	2	1	0
(%)	(12.2)	(10.2)	(16.7)	(0.0)	(11.9)	(20.0)	(0.0)	(11.5)	(13.3)	(8.3)	(0.0)	(66.7)	(50.0)	(0.0)
(持ち)下さい	5	5	0	1	3	1	0	1	2	1	1	0	0	0
(%)	(5.6)	(8.5)	(0.0)	(12.5)	(4.5)	(6.7)	(0.0)	(3.8)	(6.7)	(8.3)	(9.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
お	4	3	1	0	3	1	1	0	3	0	0	0	0	0
(%)	(4.4)	(5.1)	(3.3)	(0.0)	(4.5)	(6.7)	(20.0)	(0.0)	(10.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
全文	4	4	0	0	4	0	1	0	3	0	0	0	0	0
(%)	(4.4)	(6.8)	(0.0)	(0.0)	(6.0)	(0.0)	(20.0)	(0.0)	(10.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
なし	22	14	8	2	15	5	1	9	4	5	3	0	0	0
(%)	(24.4)	(23.7)	(26.7)	(25.0)	(22.4)	(33.3)	(20.0)	(34.6)	(13.3)	(41.7)	(27.3)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
N.R.	8	4	3	2	6	0	1	3	2	1	1	0	0	0
(%)	(8.9)	(6.8)	(10.0)	(25.0)	(9.0)	(0.0)	(20.0)	(11.5)	(6.7)	(8.3)	(9.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)

表 2-99 敬語形式の指摘（3）「きょうはお野菜が安い」

(1) 日立本社

	全体	性		学歴			年齢							
		男	女	低	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
お野菜	21	10	11	0	10	11	1	6	3	5	0	1	3	2
(%)	(6.0)	(5.4)	(6.9)	(0.0)	(4.9)	(8.1)	(7.7)	(5.8)	(4.1)	(7.6)	(0.0)	(5.0)	(21.4)	(16.7)
お	17	14	3	0	9	7	0	2	6	4	3	1	1	0
(%)	(4.9)	(7.5)	(1.9)	(0.0)	(4.4)	(5.1)	(0.0)	(1.9)	(8.2)	(6.1)	(6.5)	(5.0)	(7.1)	(0.0)
全文	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0
(%)	(0.3)	(0.5)	(0.0)	(0.0)	(0.5)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(5.0)	(0.0)	(0.0)
なし	283	142	139	7	169	107	11	89	63	51	39	14	10	5
(%)	(81.3)	(76.3)	(86.9)	(87.5)	(83.3)	(78.7)	(84.6)	(86.4)	(86.3)	(77.3)	(84.8)	(70.0)	(71.4)	(41.7)
N.R.	26	19	7	1	14	11	1	6	1	6	4	3	0	5
(%)	(7.5)	(10.2)	(4.4)	(12.5)	(6.9)	(8.1)	(7.7)	(5.8)	(1.4)	(9.1)	(8.7)	(15.0)	(0.0)	(41.7)

(2) 日鐵建材

	全体	性		学歴			年齢							
		男	女	低	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
お野菜	17	8	9	0	13	4	4	2	4	2	2	2	1	0
(%)	(8.7)	(6.4)	(12.9)	(0.0)	(12.5)	(4.4)	(28.6)	(6.3)	(8.3)	(4.5)	(7.4)	(13.3)	(14.3)	(0.0)
お	11	9	2	0	4	7	0	0	4	2	4	0	1	0
(%)	(5.6)	(7.2)	(2.9)	(0.0)	(3.8)	(7.7)	(0.0)	(0.0)	(8.3)	(4.5)	(14.8)	(0.0)	(14.3)	(0.0)
なし	150	96	54	0	79	71	8	27	37	38	17	13	4	5
(%)	(76.9)	(76.8)	(77.1)	(0.0)	(76.0)	(78.0)	(57.1)	(84.4)	(77.1)	(86.4)	(63.0)	(86.7)	(57.1)	(71.4)
N.R.	17	12	5	0	8	9	2	3	3	2	4	0	1	2
(%)	(8.7)	(9.6)	(7.1)	(0.0)	(7.7)	(9.9)	(14.3)	(9.4)	(6.3)	(4.5)	(14.8)	(0.0)	(14.3)	(28.6)

(3) 茨城事務系

	全体	性		学歴			年齢							
		男	女	低	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
お	13	13	0	1	6	6	0	1	2	4	3	1	1	1
(%)	(5.9)	(7.1)	(0.0)	(9.1)	(4.5)	(8.0)	(0.0)	(2.0)	(4.3)	(10.3)	(7.1)	(4.5)	(20.0)	(11.1)
お野菜	10	8	2	1	8	1	1	1	2	2	3	0	0	1
(%)	(4.5)	(4.3)	(5.6)	(9.1)	(6.1)	(1.3)	(20.0)	(2.0)	(4.3)	(5.1)	(7.1)	(0.0)	(0.0)	(11.1)
全文	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
(%)	(0.5)	(0.5)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(1.3)	(0.0)	(0.0)	(2.2)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
その他	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
(%)	(0.5)	(0.5)	(0.0)	(0.0)	(0.8)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(2.2)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
なし	170	143	27	5	104	59	4	40	35	30	32	20	3	5
(%)	(76.9)	(77.7)	(75.0)	(45.5)	(78.8)	(78.7)	(80.0)	(78.4)	(76.1)	(76.9)	(76.2)	(90.9)	(60.0)	(55.6)
N.R.	26	18	7	4	13	8	0	9	5	3	4	1	1	2
(%)	(11.8)	(9.8)	(19.4)	(36.4)	(9.8)	(10.7)	(0.0)	(17.6)	(10.9)	(7.7)	(9.5)	(4.5)	(20.0)	(22.2)

(4) 茨城現場系

	全体	性		学歴			年齢							
		男	女	低	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
お	17	16	1	13	3	1	0	1	5	1	7	2	0	1
(%)	(7.3)	(8.4)	(2.7)	(8.8)	(3.8)	(33.3)	(0.0)	(2.3)	(14.7)	(3.6)	(13.5)	(6.3)	(0.0)	(6.7)
お野菜	16	13	1	5	9	2	0	1	2	2	7	1	1	1
(%)	(6.9)	(6.8)	(2.7)	(3.4)	(11.4)	(66.7)	(0.0)	(2.3)	(5.9)	(7.1)	(13.5)	(3.1)	(6.3)	(6.7)
全文	9	8	1	5	4	0	1	0	0	0	1	3	4	0
(%)	(3.9)	(4.2)	(2.7)	(3.4)	(5.1)	(0.0)	(20.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(1.9)	(9.4)	(25.0)	(0.0)
その他	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
(%)	(0.4)	(0.5)	(0.0)	(0.7)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(1.9)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
なし	163	131	30	106	57	0	3	40	25	20	29	23	9	10
(%)	(70.3)	(68.9)	(81.1)	(71.6)	(72.2)	(0.0)	(60.0)	(90.9)	(73.5)	(71.4)	(55.8)	(71.9)	(56.3)	(66.7)
N.R.	26	21	4	18	6	0	1	2	2	5	7	3	2	3
(%)	(11.2)	(11.1)	(10.8)	(12.2)	(7.6)	(0.0)	(20.0)	(4.5)	(5.9)	(17.9)	(13.5)	(9.4)	(12.5)	(20.0)

(5) 京　阪

	全体	性		学歴			年齢							
		男	女	低	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
お野菜	9	4	5	2	6	1	1	4	3	0	0	0	1	0
(%)	(10.0)	(6.8)	(16.7)	(25.0)	(9.0)	(6.7)	(20.0)	(15.4)	(10.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)
お	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
(%)	(1.1)	(1.7)	(0.0)	(0.0)	(1.5)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(9.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
その他	2	2	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
(%)	(2.2)	(3.4)	(0.0)	(12.5)	(1.5)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(3.3)	(0.0)	(9.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
なし	68	45	23	5	52	11	3	19	22	11	8	3	1	1
(%)	(75.6)	(76.3)	(76.7)	(62.5)	(77.6)	(73.3)	(60.0)	(73.1)	(73.3)	(91.7)	(72.7)	(100.0)	(50.0)	(100.0)
N.R.	10	7	2	0	7	3	1	3	4	1	1	0	0	0
(%)	(11.1)	(11.9)	(6.7)	(0.0)	(10.4)	(20.0)	(20.0)	(11.5)	(13.3)	(8.3)	(9.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)

表 2-100　敬語形式の指摘（4）「ここにあります」

(1)　日立本社

	全体	性		学歴			年齢							
		男	女	低	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
ます	19	13	6	0	4	15	0	5	1	5	6	1	1	0
(%)	(5.5)	(7.0)	(3.7)	(0.0)	(2.0)	(11.0)	(0.0)	(4.9)	(1.4)	(7.6)	(13.0)	(5.0)	(7.1)	(0.0)
あります	14	11	3	0	7	7	0	1	2	4	5	0	1	1
(%)	(4.0)	(5.9)	(1.9)	(0.0)	(3.4)	(5.1)	(0.0)	(1.0)	(2.7)	(6.1)	(10.9)	(0.0)	(7.1)	(8.3)
全文	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
(%)	(0.3)	(0.0)	(0.6)	(0.0)	(0.5)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(1.4)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
その他	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
(%)	(0.3)	(0.5)	(0.0)	(0.0)	(0.5)	(0.0)	(0.0)	(1.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
なし	283	139	143	5	178	99	13	90	65	49	30	17	11	7
(%)	(81.3)	(74.7)	(89.7)	(62.5)	(87.7)	(72.8)	(100.0)	(87.4)	(89.0)	(74.2)	(65.2)	(85.0)	(78.6)	(58.3)
N.R.	30	22	7	3	12	15	0	6	4	8	5	2	1	4
(%)	(8.6)	(11.8)	(4.4)	(37.5)	(5.9)	(11.0)	(0.0)	(5.8)	(5.5)	(12.1)	(10.9)	(10.0)	(7.1)	(33.3)

(2) 日鐵建材

	全体	性		学歴			年齢							
		男	女	低	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
ます	10	4	6	0	7	3	1	3	2	3	1	0	0	0
(%)	(5.1)	(3.2)	(8.6)	(0.0)	(6.7)	(3.3)	(7.1)	(9.4)	(4.2)	(6.8)	(3.7)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
あります	9	8	1	0	4	5	1	2	3	1	0	0	1	1
(%)	(4.6)	(6.4)	(1.4)	(0.0)	(3.8)	(5.5)	(7.1)	(6.3)	(6.3)	(2.3)	(0.0)	(0.0)	(14.3)	(14.3)
全文	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
(%)	(0.5)	(0.8)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(1.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(2.3)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
その他	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
(%)	(0.5)	(0.8)	(0.0)	(0.0)	(1.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(2.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
なし	152	97	55	0	83	69	9	22	39	37	20	14	5	5
(%)	(78.0)	(77.6)	(78.6)	(0.0)	(79.8)	(75.8)	(64.3)	(68.8)	(81.3)	(84.1)	(74.1)	(93.3)	(71.4)	(71.4)
N.R.	22	14	8	0	9	13	3	5	3	2	6	1	1	1
(%)	(11.3)	(11.2)	(11.4)	(0.0)	(8.7)	(14.3)	(21.4)	(15.6)	(6.3)	(4.5)	(22.2)	(6.7)	(14.3)	(14.3)

(3) 茨城事務系

	全体	性		学歴			年齢							
		男	女	低	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
あります	10	9	1	0	6	4	0	1	2	3	3	0	0	0
(%)	(4.5)	(4.9)	(2.8)	(0.0)	(4.5)	(5.3)	(0.0)	(2.0)	(4.3)	(7.7)	(7.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
(り)ます	8	7	1	0	5	3	0	1	4	3	0	0	0	0
(%)	(3.6)	(3.8)	(2.8)	(0.0)	(3.8)	(4.0)	(0.0)	(2.0)	(8.7)	(7.7)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
全文	5	5	0	2	3	0	0	0	0	1	1	1	0	2
(%)	(2.3)	(2.7)	(0.0)	(18.2)	(2.3)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(2.6)	(2.4)	(4.5)	(0.0)	(22.2)
その他	2	2	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0
(%)	(0.9)	(1.1)	(0.0)	(0.0)	(1.5)	(0.0)	(0.0)	(3.9)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
なし	170	143	27	6	102	60	5	38	34	28	35	20	4	6
(%)	(76.9)	(77.7)	(75.0)	(54.5)	(77.3)	(80.0)	(100.0)	(74.5)	(73.9)	(71.8)	(83.3)	(90.9)	(80.0)	(66.7)
N.R.	26	18	7	3	14	8	0	9	6	4	3	1	1	1
(%)	(11.8)	(9.8)	(19.4)	(27.3)	(10.6)	(10.7)	(0.0)	(17.6)	(13.0)	(10.3)	(7.1)	(4.5)	(20.0)	(11.1)

(4) 茨城現場系

	全体	性		年齢			学歴							
		男	女	低	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
全文	28	24	4	25	2	0	3	5	2	3	3	1	6	4
(%)	(12.1)	(12.6)	(10.8)	(16.9)	(2.5)	(0.0)	(60.0)	(11.4)	(5.9)	(10.7)	(5.8)	(3.1)	(37.5)	(26.7)
あります	20	19	1	14	5	1	1	6	3	2	4	4	0	0
(%)	(8.6)	(10.0)	(2.7)	(9.5)	(6.3)	(33.3)	(20.0)	(13.6)	(8.8)	(7.1)	(7.7)	(12.5)	(0.0)	(0.0)
(り)ます	6	5	1	4	2	0	0	3	2	0	1	0	0	0
(%)	(2.6)	(2.6)	(2.7)	(2.7)	(2.5)	(0.0)	(0.0)	(6.8)	(5.9)	(0.0)	(1.9)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
その他	7	6	1	5	2	0	0	3	0	1	2	0	1	0
(%)	(3.0)	(3.2)	(2.7)	(3.4)	(2.5)	(0.0)	(0.0)	(6.8)	(0.0)	(3.6)	(3.8)	(0.0)	(6.3)	(0.0)
なし	151	121	26	90	59	2	1	24	25	18	37	25	8	8
(%)	(65.1)	(63.7)	(70.3)	(60.8)	(74.7)	(66.7)	(20.0)	(54.5)	(73.5)	(64.3)	(71.2)	(78.1)	(50.0)	(53.3)
N.R.	20	15	4	10	9	0	0	3	2	4	5	2	1	3
(%)	(8.6)	(7.9)	(10.8)	(6.8)	(11.4)	(0.0)	(0.0)	(6.8)	(5.9)	(14.3)	(9.6)	(6.3)	(6.3)	(20.0)

(5) 京　阪

	全体	性		学歴			年齢							
		男	女	低	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
あります	4	3	1	0	2	2	0	2	1	0	1	0	0	0
(%)	(4.4)	(5.1)	(3.3)	(0.0)	(3.0)	(13.3)	(0.0)	(7.7)	(3.3)	(0.0)	(9.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
全文	3	3	0	0	3	0	1	0	2	0	0	0	0	0
(%)	(3.3)	(5.1)	(0.0)	(0.0)	(4.5)	(0.0)	(20.0)	(0.0)	(6.7)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
なし	71	45	26	7	54	10	2	21	23	11	8	3	2	1
(%)	(78.9)	(76.3)	(86.7)	(87.5)	(80.6)	(66.7)	(40.0)	(80.8)	(76.7)	(91.7)	(72.7)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
N.R.	12	8	3	1	8	3	2	3	4	1	2	0	0	0
(%)	(13.3)	(13.6)	(10.0)	(12.5)	(11.9)	(20.0)	(40.0)	(11.5)	(13.3)	(8.3)	(18.2)	(0.0)	(0.0)	(0.0)

表 2-101 敬語形式の指摘（5）「これはいただいたものだ」

(1) 日立本社

	全体	性		学歴			年齢							
		男	女	低	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
いただいた	209	99	110	2	121	86	8	69	50	28	29	12	7	6
(%)	(60.1)	(53.2)	(68.8)	(25.0)	(59.6)	(63.2)	(61.5)	(67.0)	(68.5)	(42.4)	(63.0)	(60.0)	(50.0)	(50.0)
いただ(い)	32	17	14	1	14	17	2	7	6	8	6	0	2	1
(%)	(9.2)	(9.1)	(8.7)	(12.5)	(6.9)	(12.5)	(15.4)	(6.8)	(8.2)	(12.1)	(13.0)	(0.0)	(14.3)	(8.3)
いただいたもの	7	2	5	0	2	5	0	2	1	3	0	0	1	0
(%)	(2.0)	(1.1)	(3.1)	(0.0)	(1.0)	(3.7)	(0.0)	(1.9)	(1.4)	(4.5)	(0.0)	(0.0)	(7.1)	(0.0)
いただいたものだ	2	2	0	0	0	2	0	0	0	1	1	0	0	0
(%)	(0.6)	(1.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(1.5)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(1.5)	(2.2)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
全文	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(%)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
その他	5	5	0	0	2	3	0	1	1	1	1	0	0	1
(%)	(1.4)	(2.7)	(0.0)	(0.0)	(1.0)	(2.2)	(0.0)	(1.0)	(1.4)	(1.5)	(2.2)	(0.0)	(0.0)	(8.3)
なし	72	44	28	3	52	16	3	20	13	18	8	5	4	1
(%)	(20.7)	(23.7)	(17.5)	(37.5)	(25.6)	(11.8)	(23.1)	(19.4)	(17.8)	(27.2)	(17.4)	(25.0)	(28.6)	(8.3)
N.R.	21	17	3	2	12	7	0	4	2	7	1	3	0	3
(%)	(6.0)	(9.1)	(1.9)	(25.0)	(5.9)	(5.1)	(0.0)	(3.9)	(2.7)	(10.6)	(2.2)	(15.0)	(0.0)	(25.0)

(2) 日鐵建材

	全体	性		学歴			年齢							
		男	女	低	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
いただいた	101	66	35	0	56	45	6	17	24	23	15	6	4	5
(%)	(51.8)	(52.8)	(50.0)	(0.0)	(53.8)	(49.5)	(42.9)	(53.1)	(50.0)	(52.3)	(55.6)	(40.0)	(57.1)	(71.4)
いただ(い)	10	4	6	0	5	5	1	2	5	1	1	0	0	0
(%)	(5.1)	(3.2)	(8.6)	(0.0)	(4.8)	(5.5)	(7.1)	(6.3)	(10.4)	(2.3)	(3.7)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
いただいたもの	7	6	1	0	1	6	0	1	0	2	2	2	0	0
(%)	(3.6)	(4.8)	(1.4)	(0.0)	(1.0)	(6.6)	(0.0)	(3.1)	(0.0)	(4.5)	(7.4)	(13.3)	(0.0)	(0.0)
いただいたものだ	4	0	4	0	3	1	0	2	2	0	0	0	0	0
(%)	(2.1)	(0.0)	(5.7)	(0.0)	(2.9)	(1.1)	(0.0)	(6.3)	(4.2)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
全文	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
(%)	(0.5)	(0.8)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(1.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(14.3)	(0.0)
その他	2	2	0	0	1	1	0	0	0	2	0	0	0	0
(%)	(1.0)	(1.6)	(0.0)	(0.0)	(1.0)	(1.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(4.5)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
なし	57	41	16	0	29	28	4	8	12	14	8	7	2	2
(%)	(29.2)	(32.8)	(22.9)	(0.0)	(27.9)	(30.8)	(28.6)	(25.0)	(25.0)	(31.8)	(29.6)	(46.7)	(28.6)	(28.6)
N.R.	13	5	8	0	9	4	3	2	5	2	1	0	0	0
(%)	(6.7)	(4.0)	(11.4)	(0.0)	(8.7)	(4.4)	(21.4)	(6.3)	(10.4)	(4.5)	(3.7)	(0.0)	(0.0)	(0.0)

(3) 茨城事務系

	全体	性		学歴			年齢							
		男	女	低	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
いただいた	96	78	18	1	55	40	3	26	19	16	16	11	2	2
(%)	(43.4)	(42.4)	(50.0)	(9.1)	(41.7)	(53.3)	(60.0)	(51.0)	(41.3)	(41.0)	(38.1)	(50.0)	(40.0)	(22.2)
いただ(い)	11	11	0	0	6	5	0	2	2	4	2	1	0	0
(%)	(5.0)	(6.0)	(0.0)	(0.0)	(4.5)	(6.7)	(0.0)	(3.9)	(4.3)	(10.3)	(4.8)	(4.5)	(0.0)	(0.0)
いただいたもの	9	5	4	1	5	3	0	2	2	2	2	0	0	1
(%)	(4.1)	(2.7)	(11.1)	(9.1)	(3.8)	(4.0)	(0.0)	(3.9)	(4.3)	(5.1)	(4.8)	(0.0)	(0.0)	(11.1)
いただいたものだ	4	2	2	0	3	1	0	2	1	1	0	0	0	0
(%)	(1.8)	(1.1)	(5.6)	(0.0)	(2.3)	(1.3)	(0.0)	(3.9)	(2.2)	(2.6)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
全文	4	3	1	2	0	2	0	0	0	0	2	0	1	1
(%)	(1.8)	(1.6)	(2.8)	(18.2)	(0.0)	(2.7)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(4.8)	(0.0)	(20.0)	(11.1)
その他	6	5	1	0	6	0	0	2	3	1	0	0	0	0
(%)	(2.7)	(2.7)	(2.8)	(0.0)	(4.5)	(0.0)	(0.0)	(3.9)	(6.5)	(2.6)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
なし	73	68	5	5	47	19	2	10	17	13	17	8	2	4
(%)	(33.0)	(37.0)	(13.9)	(45.5)	(35.6)	(25.3)	(40.0)	(19.6)	(37.0)	(33.3)	(40.5)	(36.4)	(40.0)	(44.4)
N.R.	18	12	5	2	10	5	0	7	2	2	3	2	0	1
(%)	(8.1)	(6.5)	(13.9)	(18.2)	(7.6)	(6.7)	(0.0)	(13.7)	(4.3)	(5.1)	(7.1)	(9.1)	(0.0)	(11.1)

(4) 茨城現場系

	全体	性		学歴			年齢							
		男	女	低	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
いただいた	44	34	8	24	19	1	2	6	7	7	8	10	1	2
(%)	(19.0)	(17.9)	(21.6)	(16.2)	(24.1)	(33.3)	(40.0)	(13.6)	(20.6)	(25.0)	(15.4)	(31.3)	(6.3)	(13.3)
いただいたものだ	16	10	6	10	6	0	0	6	4	2	1	2	1	0
(%)	(6.9)	(5.3)	(16.2)	(6.8)	(7.6)	(0.0)	(0.0)	(13.6)	(11.8)	(7.1)	(1.9)	(6.3)	(6.3)	(0.0)
全文	13	10	2	12	1	0	0	2	0	3	2	1	2	2
(%)	(5.6)	(5.3)	(5.4)	(8.1)	(1.3)	(0.0)	(0.0)	(4.5)	(0.0)	(10.7)	(3.8)	(3.1)	(12.5)	(13.3)
いただいたも(の)	6	6	0	4	2	0	0	1	1	1	1	1	0	1
(%)	(2.6)	(3.2)	(0.0)	(2.7)	(2.5)	(0.0)	(0.0)	(2.3)	(2.9)	(3.6)	(1.9)	(3.1)	(0.0)	(6.7)
いただ(い)	6	5	1	4	2	0	0	1	0	0	2	2	0	1
(%)	(2.6)	(2.6)	(2.7)	(2.7)	(2.5)	(0.0)	(0.0)	(2.3)	(0.0)	(0.0)	(3.8)	(6.3)	(0.0)	(6.7)
これはいただいた	2	2	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1
(%)	(0.9)	(1.1)	(0.0)	(0.7)	(1.3)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(2.9)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(6.7)
その他	3	3	0	2	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0
(%)	(1.3)	(1.6)	(0.0)	(1.4)	(1.3)	(0.0)	(0.0)	(2.3)	(0.0)	(3.6)	(1.9)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
なし	118	100	16	77	39	1	3	26	18	9	29	14	10	6
(%)	(50.9)	(52.6)	(43.2)	(52.0)	(49.4)	(33.3)	(60.0)	(59.1)	(52.9)	(32.1)	(55.8)	(43.8)	(62.5)	(40.0)
N.R.	24	20	4	14	8	1	0	1	3	5	8	2	2	2
(%)	(10.3)	(10.5)	(10.8)	(9.5)	(10.1)	(33.3)	(0.0)	(2.3)	(8.8)	(17.9)	(15.4)	(6.3)	(12.5)	(13.3)

(5) 京　阪

	全体	性		学歴			年齢							
		男	女	低	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
いただいた	46	26	20	2	36	8	4	15	14	5	3	3	1	1
(%)	(51.1)	(44.1)	(66.7)	(25.0)	(53.7)	(53.3)	(80.0)	(57.7)	(46.7)	(41.7)	(27.3)	(100.0)	(50.0)	(100.0)
いただいたものだ	3	1	2	0	1	2	0	1	0	0	1	0	1	0
(%)	(3.3)	(1.7)	(6.7)	(0.0)	(1.5)	(13.3)	(0.0)	(3.8)	(0.0)	(0.0)	(9.1)	(0.0)	(50.0)	(0.0)
いただいたも(の)	2	2	0	0	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0
(%)	(2.2)	(3.4)	(0.0)	(0.0)	(3.0)	(0.0)	(0.0)	(3.8)	(3.3)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
なし	28	22	6	4	21	3	0	7	10	5	6	0	0	0
(%)	(31.1)	(37.3)	(20.0)	(50.0)	(31.3)	(20.0)	(0.0)	(26.9)	(33.3)	(41.7)	(54.5)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
N.R.	11	8	2	2	7	2	1	2	5	2	1	0	0	0
(%)	(12.2)	(13.6)	(6.7)	(25.0)	(10.4)	(13.3)	(20.0)	(7.7)	(16.7)	(16.7)	(9.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)

表 2-102 敬語形式の指摘（6）「知事のお車はもう駅を出発した」

(1) 日立本社

	全体	性		学歴			年齢							
		男	女	低	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
お車(は)	102	58	44	2	55	44	4	25	16	24	18	7	6	2
(%)	(29.3)	(31.2)	(27.5)	(25.0)	(27.1)	(32.4)	(30.8)	(24.3)	(21.9)	(36.4)	(39.1)	(35.0)	(42.9)	(16.7)
お	36	24	12	0	16	20	0	5	9	13	5	2	2	0
(%)	(10.3)	(12.9)	(7.5)	(0.0)	(7.9)	(14.7)	(0.0)	(4.9)	(12.3)	(19.7)	(10.9)	(10.0)	(14.3)	(0.0)
知事のお車(は)	4	2	2	0	2	2	0	2	0	1	0	0	1	0
(%)	(1.2)	(1.1)	(1.2)	(0.0)	(1.0)	(1.5)	(0.0)	(1.9)	(0.0)	(1.5)	(0.0)	(0.0)	(7.1)	(0.0)
お車はもう	4	2	2	0	3	1	0	1	0	1	0	0	0	2
(%)	(1.2)	(1.1)	(1.2)	(0.0)	(1.5)	(0.7)	(0.0)	(1.0)	(0.0)	(1.5)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(16.7)
全文	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0
(%)	(0.3)	(0.5)	(0.0)	(0.0)	(0.5)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(5.0)	(0.0)	(0.0)
その他	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
(%)	(0.3)	(0.5)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.7)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(8.3)
なし	172	79	91	4	110	58	8	62	43	21	20	7	5	5
(%)	(49.4)	(42.5)	(56.9)	(50.0)	(54.2)	(42.6)	(61.5)	(60.2)	(58.9)	(31.8)	(43.5)	(35.0)	(35.7)	(41.7)
N.R.	28	19	9	2	16	10	1	8	5	6	3	3	0	2
(%)	(8.1)	(10.2)	(5.6)	(25.0)	(7.9)	(7.4)	(7.7)	(7.8)	(6.8)	(9.1)	(6.5)	(15.0)	(0.0)	(16.7)

(2)　日鐵建材

	全体	性		学歴			年齢							
		男	女	低	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
お車(は)	70	45	25	0	40	30	4	12	16	12	12	8	2	4
(%)	(35.9)	(36.0)	(35.7)	(0.0)	(38.5)	(33.0)	(28.6)	(37.5)	(33.3)	(27.3)	(44.4)	(53.3)	(28.6)	(57.1)
お	17	13	4	0	4	13	1	0	5	4	5	1	1	0
(%)	(8.7)	(10.4)	(5.7)	(0.0)	(3.8)	(14.3)	(7.1)	(0.0)	(10.4)	(9.1)	(18.5)	(6.7)	(14.3)	(0.0)
お車はもう	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
(%)	(0.5)	(0.8)	(0.0)	(0.0)	(1.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(2.3)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
な し	85	57	28	0	46	39	7	15	19	24	9	5	3	3
(%)	(43.6)	(45.6)	(40.0)	(0.0)	(44.2)	(42.9)	(50.0)	(46.9)	(39.6)	(54.5)	(33.3)	(33.3)	(42.9)	(42.9)
N.R.	22	9	13	0	13	9	2	5	8	3	1	1	1	0
(%)	(11.3)	(7.2)	(18.6)	(0.0)	(12.5)	(9.9)	(14.3)	(15.6)	(16.7)	(6.8)	(3.7)	(6.7)	(14.3)	(0.0)

(3) 茨城事務系

	全体	性		学歴			年齢							
		男	女	低	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
お車(は)	69	61	8	1	43	25	2	11	14	11	17	11	1	2
(%)	(31.2)	(33.2)	(22.2)	(9.1)	(32.6)	(33.3)	(40.0)	(21.6)	(30.4)	(28.2)	(40.5)	(50.0)	(20.0)	(22.2)
お	29	27	2	2	13	14	0	3	7	9	5	2	1	2
(%)	(13.1)	(14.7)	(5.6)	(18.2)	(9.8)	(18.7)	(0.0)	(5.9)	(15.2)	(23.1)	(11.9)	(9.1)	(20.0)	(22.2)
全文	4	3	1	2	0	1	0	0	1	0	1	0	2	0
(%)	(1.8)	(1.6)	(2.8)	(18.2)	(0.0)	(1.3)	(0.0)	(0.0)	(2.2)	(0.0)	(2.4)	(0.0)	(40.0)	(0.0)
その他	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
(%)	(0.5)	(0.0)	(2.8)	(0.0)	(0.0)	(1.3)	(0.0)	(2.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
なし	99	79	20	5	63	30	3	28	21	17	15	8	1	5
(%)	(44.8)	(42.9)	(55.6)	(45.5)	(47.7)	(40.0)	(60.0)	(54.9)	(45.7)	(43.6)	(35.7)	(36.4)	(20.0)	(55.6)
N.R.	19	14	4	1	13	4	0	8	3	2	4	1	0	0
(%)	(8.6)	(7.6)	(11.1)	(9.1)	(32.6)	(33.3)	(0.0)	(15.7)	(6.5)	(5.1)	(9.5)	(4.5)	(0.0)	(0.0)

(4)　茨城現場系

	全体	性		学歴			年齢							
		男	女	低	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
お車は	50	38	10	21	28	1	1	6	10	6	11	11	1	2
(%)	(21.6)	(20.0)	(27.0)	(14.2)	(35.4)	(33.3)	(20.0)	(13.6)	(29.4)	(21.4)	(21.2)	(34.4)	(6.3)	(13.3)
お	19	19	0	15	3	1	0	1	4	2	9	2	0	1
(%)	(8.2)	(10.0)	(0.0)	(10.1)	(3.8)	(33.3)	(0.0)	(2.3)	(11.8)	(7.1)	(17.3)	(6.3)	(0.0)	(6.7)
全文	15	14	1	9	6	0	0	1	0	1	1	6	6	0
(%)	(6.5)	(7.4)	(2.7)	(6.1)	(7.6)	(0.0)	(0.0)	(2.3)	(0.0)	(3.6)	(1.9)	(18.8)	(37.5)	(0.0)
知事のお車は	5	2	2	4	1	0	0	3	0	1	0	0	0	1
(%)	(2.2)	(1.1)	(5.4)	(2.7)	(1.3)	(0.0)	(0.0)	(6.8)	(0.0)	(3.6)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(6.7)
お車はもう	2	2	0	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
(%)	(0.9)	(1.1)	(0.0)	(1.4)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(1.9)	(3.1)	(0.0)	(0.0)
その他	5	4	1	3	2	0	0	2	0	1	0	1	0	1
(%)	(2.2)	(2.1)	(2.7)	(2.0)	(2.5)	(0.0)	(0.0)	(4.5)	(0.0)	(3.6)	(0.0)	(3.1)	(0.0)	(6.7)
なし	115	96	17	77	36	1	4	28	18	13	24	11	7	8
(%)	(49.6)	(50.5)	(45.9)	(52.0)	(45.6)	(33.3)	(80.0)	(63.6)	(52.9)	(46.4)	(46.2)	(34.4)	(43.8)	(53.3)
N.R.	21	15	6	17	3	0	0	3	2	4	6	0	2	2
(%)	(9.1)	(7.9)	(16.2)	(11.5)	(3.8)	(0.0)	(0.0)	(6.8)	(5.9)	(14.3)	(11.5)	(0.0)	(12.5)	(13.3)

(5) 京　阪

	全体	性		学歴			年齢							
		男	女	低	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
お車(は)	37	25	12	4	25	8	1	12	11	4	6	1	1	1
(%)	(41.1)	(42.4)	(40.0)	(50.0)	(37.3)	(53.3)	(20.0)	(46.2)	(36.7)	(33.3)	(54.5)	(33.3)	(50.0)	(100.0)
お	2	2	0	0	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0
(%)	(2.2)	(3.4)	(0.0)	(0.0)	(3.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(3.3)	(0.0)	(9.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
全文	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
(%)	(1.1)	(1.7)	(0.0)	(0.0)	(1.5)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(3.3)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
その他	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
(%)	(1.1)	(1.7)	(0.0)	(12.5)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(9.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
なし	38	24	14	3	30	5	1	11	13	7	3	2	1	0
(%)	(42.2)	(40.7)	(46.7)	(37.5)	(44.8)	(33.3)	(20.0)	(42.3)	(43.3)	(58.3)	(27.3)	(66.7)	(50.0)	(0.0)
N.R.	11	6	4	0	9	2	3	3	4	1	0	0	0	0
(%)	(12.2)	(10.2)	(13.3)	(0.0)	(13.4)	(13.3)	(60.0)	(11.5)	(13.3)	(8.3)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)

それぞれの表ごとの数値を詳細に記述することはここでは避け，全体を通じて指摘できる特徴を以下に箇条書きでまとめる。

ア．どんな語形が敬語と考えられているかを語形の側からみると次のような傾向が指摘できる。

① 学校文法で狭義の敬語形式とされる語形だけが，直前・直後の要素から切り離されて敬語と考えられることは少ない。敬意の助動詞や補助動詞ならば前接する動詞と，接辞ならばそれがつく要素と，それぞれまとめて敬語と考えられる傾向が強い。

〈例〉 行カレタ……レだけの回答は5％台以下。カレやレタを含めても1割以下。行カレタ，行カレは事務系で5割前後，現場系で3割弱。

オ持チ下サイ……オ～下サイは日立本社・日鐵で2％以下。他はゼロ。オや下サイだけも1割に満たない。持チを含めたオ持チ下サイは2割前後，オ持チは現場系で2割強，事務系で4割前後。

② 丁寧語のマス，美化語のオは敬語と考えられる度合が低い。

〈例〉 オ野菜……ナシと答えた人が全事業所とも7～8割に達する。

アリマス……ナシと答えた人が，茨城現場系の65.1％を最低にして他は8割前後と多い。

③ 尊敬形式（行カレタのレ，オ持チ下サイのオ～下サイ）や謙譲形式（イタダイタのイタダイ）を含む表現は上記②に対して敬語と考えられる度合が高い。

〈例〉 それぞれ，ナシと答えた人は1割強から2割前後にとどまる。ただし尊敬の意味をもつ知事ノオ車のオは，敬語と考えない人が4割台で，②と③の群の中間的な存在になっている。

④ 狭義の敬語形式ではないが，広義の待遇表現を考える枠組の中では，他の語形との対立関係において敬語論的な意味をもつ表現は敬語として考えられることがまれである。

〈例〉 アノ人……アノ方，アイツなどとの関係では待遇表現としての

価値をもつが，この部分に下線が引かれた例は少ない（表中ではその他に含まれるか，茨城現場系の二人だけいる分類に現れただけ）。

この他，イタダイタモノダのダ（デス，デゴザイマスとの関係），ヒトツ（オヒトツとの関係），知事（職名は敬称としても機能する）などが待遇表現上問題になり得るが，これらに下線が引かれた例はゼロかごくまれである（全文とした場合をのぞく）。

イ．所属する事業所，性・学歴などの属性により，回答に違いがみられる。

① 事業所では，茨城現場系が他と比べて特徴的である。

〈例〉 アリマスやオ野菜の丁寧・美化語を含む文については，敬語はないとする比率が他より低目（アリマスが65.1％，オ野菜が70.3％）である。逆に，行カレタ（47.4％）イタダイタモノダ（50.9％）は他が2割台であるのに比べ，ナシとする比率が高い。

② 性別でみると，敬語の有無の判定に関しては全体を通じての男女差がみられない（個別的にはあるが）。どの部分を敬語と考えるかに関しては微妙な差ではあるが，全体を通じて男性の方が女性よりもより分析的で狭義の敬語形式だけをとり出す傾向にあるといえる。

〈例〉 イタダイタモノダに敬語がないとする比率は全事業所を通じて女性の方がかなり低い。他の文にはそうした傾向がみられない。

〈例〉 行カレタのレ，オ持チ下サイのオ～下サイ，オ野菜のオ，アリマスのマスなどを，そこだけが敬語とみる人の比率がわずかずつながら，男性の方で高い場合が多い。逆に行カレタ，オ野菜を動詞や名詞こみで敬語とみる率は女性が高目である。

③ 学歴は，事務系で低学歴，現場系で高学歴の人数が少なく，低・中・高を通じてみることが困難であるが，敬語の有無の判定でナシとする人の比率が学歴の低い方で高い場合が多い。敬語部分の指摘を分析的にする人の比率はこの逆で，高学歴の側で高くなる。

〈例〉 イタダイタモノダ，行カレタなどでナシと答えた率が低学歴側で高くなる傾向が多くの事業所で観察される。

〈例〉 行カレタのレ，オ持チ下サイのオ～下サイ等，上記イ－②と同じ語形で，特に高学歴層の比率が高まる。

④ 年齢別にみると，狭義の敬語部分を分析的に指摘する人の割合が30歳台を中心に多目で，若年，高年層では低くなる傾向がみられる。敬語の有無の判定では短文により，また事業所によりまちまちで一定の傾向を指摘し難い。

〈例〉 オ野菜のオ，行カレタのレ，オ車のオなどを指摘する人は多くの事業所で30歳台が10％強，他の年齢層がこれより低いことが多い。

〈例〉 たとえばオ車のオを敬語と考えない（ナシとする）人が若年層に多いという傾向が京阪をのぞく事業所でみられたりはするが，逆に，イタダイタモノダのように，何らかの部分を敬語と指摘する人が若年層にも多い場合（日立本社，日鐵建材，茨城事務系など）もみられる。

⑤ 表は省略したが，職階別・在社年数別の集計は年齢別集計に類似した様子を示している。それらには性別・学歴別の集計にみられたほどの概括的な傾向が指摘し難い。ただし，各短文中には敬語がないとする人の比率が下位の職階ほど高くなる場合がいくつか個別的にはみられることは注目しておいていいだろう。これは日立本社で2例，他は1例程度と散発的である。

〈例〉 日立本社 「あの人は駅へ行かれた」 ナシと答えた率

部長	課長	主任	企画員	事務員
0％ (0/7)	*7.4％* (2/27)	*13.3％* (6/45)	*16.9％* (11/65)	*23.6％* (38/161)

〈例〉 茨城現場系 「知事のお車は…」 ナシと答えた率

組　長	指導技能員	技能員
39.5％ (15/38)	*41.7％* (15/36)	*55.0％* (83/151)

なお，事業所別にみた時茨城現場系が他と差異を示すことには，そこでの茨城県周辺出身者率の高さが関与していることが考えられ，全体についても出身

表 2－103　岡崎調査方式による「知識点」の試算（事業所別・属性別）

属性／事業所	全体	性		学歴			年齢				
		男	女	低	中	高	10代	20代	30代	40代	50代
日立本社	5.220	5.285	5.051	——	4.806	5.855	4.615	4.853	5.570	6.000	5.000
日鐵建材	5.115	4.925	5.297	——	4.948	5.184	4.833	5.216	4.926	4.909	5.714
茨城事務系	4.697	4.640	4.839	——	4.405	5.329	4.000	4.615	4.821	4.579	3.889
茨城現場系	3.796	3.801	4.000	3.645	3.882	——	4.400	3.800	3.699	3.872	4.182
京　阪	4.732	4.527	4.793	4.500	4.672	5.000	3.200	4.960	4.409	——	——
（参考）岡崎市民	*6.557	6.417	6.634	5.448	6.541	7.181	7.039	6.607	6.506	6.391	6.013

（——は人数が少ないため平均点計算を避けた群。最下欄「岡崎市民」の全体は国語研1957に示されていないが，男女の平均点と人数とから推定した。＊はそのことを示す。）

地別の集計などが以上の外に興味深いが，ここでは割愛する。

最後に，前述の岡崎調査の分析で行われた「知識点」式の集計を参考のため試みたので，表2－103に結果をまとめておく。「知識点」を算出する方法は岡崎調査の報告書（国語研1957）p.195に説明されているので詳しくはこれを参照いただきたいが，概略は，設問短文中，それぞれ，行カレタ・オ持チ下サイ・オ野菜・アリマス・イタダイタ（モノ）・オ車の部分を敬語だと回答した人に「正答」として2点，これらの一部を指摘した人や全文を答えた人には1点，ないと答えた人には0点を与え，6問であるから12点満点の得点を計算するものである。学校文法でいう狭義の敬語形式だけを「正答」にせず，これを含む長い単位を認めている点は，今回のアンケート結果（前述の箇条ア－①）からすれば，少なくとも得点を高める配慮であり実際的なものといえる。

表2－103の最下欄に示した岡崎調査の結果と今回の結果を比べてみると，同じ短文，同じ計算法によったにもかかわらず，今回の結果の方がのきなみ低い点数になっていることがわかる。これは，主として調査法の差（岡崎調査は面接式，今回はアンケート自記式）と，質問文の立場の差によるものと考えられる。質問文の立場の差とは，前述の通り，岡崎調査では「知識」を問う立場から率直に「これからわたしが言うことばの中に，敬語があるでしょうか。あったらどれが敬語かおっしゃって下さい」とたずねているのに対し，今回のアンケートでは「意識」を問う立場から「敬語があると考えますか」「あなたが

敬語と考えることばがありますか」とたずねている点である。従って可能性としては，今回の方が敬語はないと回答されることが多く，上記の計算法での得点は低くなるものと考えられる。もちろん，岡崎調査後30年近くたった間に，一般の敬語知識が低下ないし変化している事実があって，それがここに現れたという可能性は充分残る。しかし今回の結果からはそれを指摘することは不可能である。国立国語研究所は，この岡崎調査実施の20年後（昭和47年度）に同じ岡崎市でこの設問も含めた同様の調査を実施している。検討はこの調査結果の分析にまちたい。

こうした事情をふまえて，今回の結果から試算した「知識点」の特徴をみると，事業所間で，日立本社・日鐵建材の本社機構の得点が高く，次いで茨城事務系と京阪，最も低いのが茨城現場系という，かなり明瞭な差異が指摘できる。岡崎調査では高学歴ほど得点が高いという有意差のある特徴のほか，年齢は若い方，階層は上の方が高得点になるという傾向が指摘され，性の要因は最もきいていないとされている（同上書p.281)。今回の調査でも，学歴についてはこれと同じ傾向が指摘できる。茨城現場系が全体として低い得点になったことと，そこでの学歴構成が低・中学歴優勢であることとは関連していよう。その反面，年齢については若年層ほど高いという（岡崎調査では「常識的」としているが）結果は明瞭でない。20歳台，10歳台で高い場合（茨城現場系）もあるが，40歳台，50歳台の方が高得点の事業所（日立本社・日鐵建材）もある。岡崎の場合10代は学校に在学中か卒業後まもない人が含まれていることも，若年層に高得点がみられた理由であろう。また岡崎では性別は最もきいていないとされたが，今回の調査では，日立本社を除いて，岡崎と同様，女性の方がやや高い得点となる傾向はみられる。試算した「知識点」は，点数自体は低く出たものの，その傾向は，全体としては岡崎調査の結果と類似しているといっていいだろう。

以上，敬語形式の指摘という方法で敬語意識の一面をみたが，箇条にまとめた諸事項のうち，特にアにあげたことがらは，敬語という用語で一般の人が考える範囲を調査の限りで示したものとして，注意すべきであろう。

2.2.2.4. 場面の人間関係把握

ある文によって表現された内容のうち，話し手，話し相手（聞き手），話の中の第三者の3種類の人間がどのような相互関係にいるかを，その文の中の言語形式，特に敬語形式を手掛りにして把握することを求めた設問である。敬語を運用する上で，どのような敬語形式を使うとどのような人間関係が表現されるかを正確に知ることは不可欠な基盤になる。逆に，与えられた文の敬語形式からそれが表現する人間関係を読み解くことは，一定の敬語感覚・敬語能力を要する作業であり，敬語を適切に運用する能力と結びついたものと考えられる。初年度，日立本社・日鐵建材で行ったアンケートでは，こうした観点から敬語能力・敬語感覚の一側面を知ることを目標にした設問(8)を提出した。

提示した文は五つである。

1. あの方はきょういらっしゃるよ。
2. お父さまにおっしゃいましたか。
3. 課長はまだわたくしのところへ報告してまいりません。
4. あいつがお前に命じたんだってね。
5. 課長がわたしを部屋に呼びました。

これらについて，「話し手（一人称），聞き手（二人称），話題になっている人物（三人称）の地位の上下関係」がどうなっているかを問うのである。回答は，上・中・下の枠の中に，1（一人称），2（二人称），3（三人称）の数字を入れる形で得た。例として

あいつにおやりになりましたか　　上 [2]人称　中 [1]人称　下 [3]人称

を提示しておいた。

以下，五つの文それぞれの回答について，多かった回答パターン3種ずつを表にまとめみていくことにする。回答パターンとは上の例では2－1－3という人称の数字の連続で，左から順に 上－中－下 を表すことにする。それぞれの文で，表に示す3種以外の回答パターンが現れた度数はわずかずつであったので省略する。

(1) あの方はきょういらっしゃるよ。

表 2-104　場面把握 (1)「あの方は きょう いらっしゃるよ」

(1)　日立本社

属性 / 回答	全体	性		学歴		職階				
		男	女	中	高	部長	課長	主任	企画員	事務員
3-1-2	251人 *72.1%*	141 *75.8*	109 *68.1*	135 *66.5*	111 *81.6*	5 *71.4*	24 *88.9*	39 *86.7*	51 *78.5*	106 *65.8*
3-2-1	58 *16.7*	24 *12.9*	34 *21.2*	46 *22.7*	9 *6.6*	0	2 *7.4*	3 *6.7*	7 *10.8*	33 *20.5*
2-1-3	5 *1.4*	4 *2.2*	1 *0.6*	3 *1.5*	2 *1.5*	0	1 *3.7*	1 *2.2*	2 *3.1*	1 *0.6*
その他	13 *3.7*	7 *3.7*	6 *3.8*	6 *3.0*	7 *5.1*	1 *14.3*	0	1 *2.2*	2 *3.1*	7 *4.3*
無答	21 *6.0*	10 *5.4*	10 *6.3*	13 *6.4*	7 *5.1*	1 *14.3*	0	1 *2.2*	3 *4.6*	14 *8.7*
計	348人	186	160	203	136	7	27	45	65	161

（各属性不明者，低学歴，その他の職階はそれぞれ人数が少ないので省略した。
表 2-104 から表 2-108 まで各表とも同じ。）

(2)　日鐵建材

属性 / 回答	全体	性		学歴		職階				
		男	女	中	高	部長	課長	係長	一般Ⅰ	一般Ⅱ
3-1-2	142人 *72.8%*	90 *72.0*	52 *74.3*	73 *70.2*	69 *75.8*	12 *85.7*	16 *88.9*	31 *68.9*	24 *72.7*	59 *69.4*
3-2-1	27 *13.8*	21 *16.8*	6 *8.6*	12 *11.5*	15 *16.5*	2 *14.3*	1 *5.6*	9 *20.0*	5 *15.2*	10 *11.8*
2-1-3	4 *2.1*	1 *0.8*	3 *4.3*	3 *2.9*	1 *1.1*	0	1 *5.6*	0	0	3 *3.5*
その他	10 *5.1*	6 *4.8*	4 *5.7*	7 *6.7*	3 *3.3*	0	0	3 *6.7*	3 *9.1*	4 *4.7*
無答	12 *6.2*	7 *5.6*	5 *7.1*	9 *8.7*	3 *3.3*	0	0	2 *4.4*	1 *3.0*	9 *10.6*
計	195人	125	70	104	91	14	18	45	33	85

設問側で考えた正答は 3-1-2 である。「あの方」「いらっしゃる」という形式から 3 が 1・2 より上，文末に話し相手への敬語表現（「ます」など）がなく「よ」だけであることから 1 が 2 より上と解釈できると考えた。

表 2-105　場面把握 (2)「お父さまにおっしゃいましたか」

(1) 日立本社

属性 / 回答	全体	性		学歴		職階				
		男	女	中	高	部長	課長	主任	企画員	事務員
3-2-1	212人 *60.9%*	121 *65.1*	90 *56.3*	104 *51.2*	102 *75.0*	4 *57.1*	21 *77.8*	35 *77.8*	40 *61.5*	89 *55.3*
3-1-2	62 *17.8*	32 *17.2*	30 *18.8*	47 *23.2*	15 *11.0*	1 *14.3*	4 *14.8*	6 *13.3*	14 *21.5*	28 *17.4*
2-3-1	33 *9.5*	12 *6.5*	21 *13.1*	26 *12.8*	6 *4.4*	0	1 *3.7*	2 *4.4*	3 *4.6*	24 *14.9*
その他	17 *4.9*	10 *5.4*	7 *4.4*	11 *5.4*	5 *3.7*	1 *14.3*	1 *3.7*	1 *2.2*	5 *7.7*	6 *3.7*
無答	24 *6.9*	11 *5.9*	12 *7.5*	15 *7.4*	8 *5.9*	1 *14.3*	0	1 *2.2*	3 *4.6*	14 *8.7*
計	348人	186	160	203	136	7	27	45	65	161

(2) 日鐵建材

属性 / 回答	全体	性		学歴		職階				
		男	女	中	高	部長	課長	係長	一般Ⅰ	一般Ⅱ
3-2-1	111人 *56.9%*	77 *61.6*	34 *48.6*	53 *51.0*	58 *63.7*	12 *85.7*	14 *77.8*	28 *62.2*	15 *45.5*	42 *49.4*
3-1-2	35 *17.9*	19 *15.2*	16 *22.9*	23 *22.1*	12 *13.2*	1 *7.1*	1 *5.6*	7 *15.6*	8 *24.2*	18 *21.2*
2-3-1	19 *9.7*	13 *10.4*	6 *8.6*	9 *8.7*	10 *11.0*	1 *7.1*	1 *5.6*	5 *11.1*	5 *15.2*	7 *8.2*
その他	13 *6.7*	8 *6.4*	5 *7.1*	8 *7.7*	5 *5.5*	0	2 *11.1*	3 *6.7*	3 *9.1*	5 *5.9*
無答	17 *8.7*	8 *6.4*	9 *12.9*	11 *10.6*	6 *6.6*	0	0	2 *4.4*	2 *6.1*	13 *15.3*
計	195人	125	70	104	91	14	18	45	33	85

表2-104に(1)日立本社，(2)日鐵建材での回答を，それぞれ，全体，性別，学歴別，職階別にまとめてある。全体をみると，両事業所とも，正答とした3-1-2が7割をこえている。これは，各属性のすべての群で，比率に若干の高低はあるものの共通している。第2位のパターン3-2-1は2割以下，第3

位以下はごくわずかであって，五つの設問文のうち，正答パターンへの集中度が最も高くなった。性別では，日立本社では男性の方が，日鐵建材では女性の方が，それぞれ正答率が少し高く，性そのものは明瞭な要因といい難い。学歴別では高学歴の正答率が両事業所とも高い。職階別にみると，日立本社の部長，日鐵建材の係長でやや比率が下がるものの，全体的な傾向として，上位の職階ほど正答率の高いことが指摘できる。

(2)　お父さまにおっしゃいましたか。

3－2－1を正答と考えた。「お父さま」から3が1・2より上，「おっしゃいました」から2が1より上と判断できるとした。

結果は，表2－105の通り，正答3－2－1が全体の約6割，属性の群により5割から8割弱で，最も多い。第2位の3－1－2はどの群も2割程度以下，第3位以下は1割弱で，正答への集中が(1)「あの方は……」についで高くなっている。両事業所とも，性別では男性の方が，学歴別では高学歴の方が正答率が高い。職階では，日立本社の部長（人数が少ないのでなんともいえない）を除いて，上位職階ほど正答の多い傾向が(1)と同様みられる。

(3)　課長はまだわたくしのところへ報告してまいりません。

2－1－3を正答と考えた。「報告してまいり」から3は1より下，「わたくし」「まいりません」などの丁寧であらたまった形式から2が1より上と判断できると考えたからである。「報告する」ということがら自体，下から上への動作であると考えれば，この点でも3（課長）は1（わたくし）より下であることに結びつく。

表2－106の通り，2－1－3の正答は，全体としてやっと過半数を保ったというところである。3と1の関係を逆に考えた2－3－1が2割前後になった。第3位以下を合計しても約2割に達する。正答への集中が(1),(2)より低くなった。

この傾向は特に女性（正答2－1－3が日鐵建材で3割強，日立本社で4割強，2－3－1が3割強）と事務員・一般Ⅱ（正答が4割弱，2－3－1が3割弱，他が日立本社で2割5分，日鐵建材で2割弱）で顕著である。これは，あるいは，文中の「課長」と「わたくし」を，現実の課長と自分とにおきかえて回答してしまった人がこれらに多かったという理由を考えることもできる。2－3－

表 2-106　場面把握 (3)「課長はまだわたくしのところへ報告してまいりません」

(1)　日立本社

属性 / 回答	全体	性		学歴		職階				
		男	女	中	高	部長	課長	主任	企画員	事務員
2-1-3	181人 52.0%	115 61.8	66 41.2	95 46.8	83 61.0	6 85.7	23 85.2	30 66.7	40 61.5	63 39.1
2-3-1	75 21.6	24 12.9	51 31.9	42 20.7	32 23.5	0	2 7.4	6 13.3	12 18.5	44 27.3
3-2-1	30 8.6	17 9.1	13 8.1	25 12.3	5 3.7	0	2 7.4	1 2.2	5 7.7	21 13.0
その他	38 10.9	19 10.2	18 11.3	26 12.8	8 5.9	0	0	7 15.6	5 7.7	18 11.2
無答	24 6.9	11 5.9	12 7.5	15 7.4	8 5.9	1 14.3	0	1 2.2	3 4.6	15 9.3
計	348人	186	160	203	136	7	27	45	65	161

(2)　日鐵建材

属性 / 回答	全体	性		学歴		職階				
		男	女	中	高	部長	課長	係長	一般Ⅰ	一般Ⅱ
2-1-3	107人 54.9%	82 65.6	25 35.7	52 50.0	55 60.4	13 92.9	13 72.0	27 60.0	21 63.6	33 38.8
2-3-1	35 17.9	14 11.2	21 30.0	22 21.2	13 14.3	0	1 5.6	7 15.6	4 12.1	23 27.1
3-2-1	11 5.6	4 3.2	7 10.0	7 6.7	4 4.4	0	0	0	3 9.1	8 9.4
その他	23 11.8	16 12.8	7 10.0	11 10.6	12 13.2	1 7.1	4 22.2	8 17.8	3 9.1	7 8.2
無答	19 9.7	9 7.2	10 14.3	12 11.5	7 7.7	0	0	3 6.7	2 6.1	14 16.5
計	195人	125	70	104	91	14	18	45	33	85

1が課長より下の主任・企画員にも十数パーセントずついることも，この推測の根拠になり得る。しかし，これらの属性の回答者にとって，現実の自分の上司としての課長との関係においては，設問文の敬語の用法は不適当である。課

長が部下に「報告してまいる」ことになるからである。

これらの数値をふくめて，性別では男性に，学歴別では高学歴に，職階別では上位職階に，それぞれ正答率が高いことは，(2)と同様である。

(4)　あいつがお前に命じたんだってね。

1－3－2を正答と考えた。「あいつ」「お前」から1が2・3より上，「命じた」から3が2より上と考えるわけである。ただし，この文を「こともあろうに，あの（お前より目下の）あいつが，（目上の）お前に命じたんだってね」などのように皮肉とか驚きをこめたものに読みとると，2と3が逆になり1－2－3という回答になり得る。また「命じる」という語の，上から下への動作であるという語彙論的な意味を手掛りにしないと2と3の関係は把握できない。設問文を選定する段階でもこれらの点が問題になったが，前者については皮肉などのニュアンスを読みとらなければ回答はできるはずだし，読みとってもそれなりの回答は定まることを理由に，また後者については，単に敬語論的意味だけでなく，語彙論的意味も敬語運用には重要な要素であると考え，設問に採用した。前出(3)の「報告する」が下から上への動作であるとする考えも語彙論的なものである。

結果は表2－107の通り，正答とした1－3－2が約半数，皮肉を読みとったとも考えられる1－2－3が約3分の1という比率になった。性別では，日立本社では女性に1－3－2がやや多目で，日鐵建材では男性にこれが多く，女性では逆に1－2－3の方が多くなっている。一貫した性差はみられない。学歴別では他と同様，高学歴に1－3－2が多目であるといえる。職階別にみると，日立本社で部長の4人が1－2－3と答えて1－3－2より多いことを除けば，他はすべて1－3－2の方が多く，1－2－3との比率差も上位職階ほど大きくなっているという傾向がみられる。

(5)　課長がわたしを部屋に呼びました。

設問側は，2－3－1を正答と考えた。「部屋に呼ぶ」という動作が上から下へのものであることで，3は1より上と考えられる。「呼びました」がたとえば「呼んだ」「呼んだよ」になっていたり，「わたし」が「おれ」「ぼく」になっていたりすれば1が2より上とも解釈できる（少なくとも下とは限定できない）

表 2－107　場面把握 (4)「あいつがおまえに命じたんだってね」

(1) 日立本社

属性 / 回答	全体	性		学歴		職階				
		男	女	中	高	部長	課長	主任	企画員	事務員
1－3－2	186人 *53.4%*	96 *51.6*	90 *56.3*	100 *49.3*	86 *63.2*	2 *28.6*	20 *74.1*	25 *55.6*	37 *56.9*	84 *52.2*
1－2－3	113 *32.5*	67 *36.0*	45 *28.1*	71 *35.0*	36 *26.5*	4 *57.1*	7 *25.9*	14 *31.1*	22 *33.8*	50 *31.1*
3－1－2	8 *2.3*	2 *1.1*	6 *3.7*	5 *2.5*	2 *1.5*	0	0	1 *2.2*	0	5 *3.1*
その他	18 *5.2*	10 *5.4*	8 *5.0*	13 *6.4*	4 *2.9*	0	0	4 *8.9*	3 *4.6*	8 *5.0*
無答	23 *6.6*	11 *5.9*	11 *6.9*	14 *6.9*	8 *5.9*	1 *14.3*	0	1 *2.2*	3 *4.6*	14 *8.7*
計	348人	186	160	203	136	7	27	45	65	161

(2) 日鐵建材

属性 / 回答	全体	性		学歴		職階				
		男	女	中	高	部長	課長	係長	一般Ⅰ	一般Ⅱ
1－3－2	97人 *49.7%*	70 *56.0*	27 *38.6*	48 *46.2*	49 *53.8*	10 *71.4*	13 *72.2*	21 *46.7*	18 *54.5*	35 *41.2*
1－2－3	64 *32.8*	33 *26.4*	31 *44.3*	36 *34.6*	28 *30.8*	3 *21.4*	3 *16.7*	16 *35.6*	10 *30.3*	32 *37.6*
3－1－2	3 *1.5*	3 *2.4*	0	1 *1.0*	2 *2.2*	0	1 *5.6*	2 *4.4*	0	0
その他	13 *6.7*	9 *7.2*	4 *5.7*	8 *7.7*	5 *5.5*	0	1 *5.6*	3 *6.7*	3 *9.1*	6 *7.1*
無答	18 *9.2*	10 *8.0*	8 *11.4*	11 *10.6*	7 *7.7*	1 *7.1*	0	3 *6.7*	2 *6.1*	12 *14.1*
計	195人	125	70	104	91	14	18	45	33	85

が，「わたしを……呼びました」であるからその丁寧さによって2が1より上と考えるのが自然である。つまり残るパターンは2－3－1か，3－2－1かである。このうちもし後者であれば，最も上位の3の動作について，目上の話し相手（2は1より上）に対しては何らかの敬意表現，たとえば「課長がわたしを

表 2-108　場面把握 (5)「課長がわたしを部屋に呼びました」

(1)　日立本社

属性 / 回答	全体	性		学歴		職階				
		男	女	中	高	部長	課長	主任	企画員	事務員
3-2-1	143人 41.1%	76 40.9	66 41.2	90 44.3	51 37.5	3 42.9	10 37.0	16 35.6	34 52.3	72 44.7
2-3-1	95 27.3	57 30.6	38 23.7	50 24.6	43 31.6	2 28.6	13 48.1	16 35.6	14 21.5	36 22.4
3-1-2	41 11.8	18 9.7	23 14.4	28 13.8	11 8.1	0	1 3.7	4 8.9	7 10.8	21 13.0
その他	42 12.1	22 11.8	20 12.5	19 9.4	21 15.4	1 14.3	2 7.4	8 17.8	6 9.2	17 10.6
無答	27 7.8	13 7.0	13 8.1	16 7.9	10 7.4	1 14.3	1 3.7	1 2.2	4 6.2	15 9.3
計	348人	186	160	203	136	7	27	45	65	161

(2)　日鐵建材

属性 / 回答	全体	性		学歴		職階				
		男	女	中	高	部長	課長	係長	一般Ⅰ	一般Ⅱ
3-2-1	74人 37.9%	53 42.4	21 30.0	38 36.5	36 39.6	5 35.7	8 44.4	21 46.7	14 42.4	26 30.6
2-3-1	60 30.8	40 32.0	20 28.6	28 26.9	32 35.2	4 28.6	6 33.3	15 33.3	11 33.3	24 28.2
3-1-2	11 5.6	7 5.6	4 5.7	6 5.8	5 5.5	0	0	2 4.4	2 6.1	5 5.9
その他	30 15.4	15 12.0	15 21.4	19 18.3	11 12.1	5 35.7	4 22.2	3 6.7	4 12.1	16 18.8
無答	20 10.2	10 8.0	10 14.3	13 12.5	7 7.7	0	0	4 8.9	2 6.1	14 16.5
計	195人	125	70	104	91	14	18	45	33	85

部屋に呼ばれました」「課長がわたしを部屋にお呼びになりました」の「れ」「お～なる」が添えられるのが，第三者への敬語使用のより規範的な姿だろうと考え（野元菊雄 1977, pp. 113～115 による），これらが添えられていない設問文は，2-3-1 を表すとしたわけである。設問を決定する際に我々の間で

も3と1との関係以外，1と2，2と3の上下関係についてはなお意見は分かれていたが，一応，以上のような立場で2－3－1を正答と考えて提出した。

しかしながら，結果は表2－108にみる通り，正答とした2－3－1は全体として約3割（日立本社27.3％，日鐵建材30.8％）にとどまり，3－2－1と答えた人（日立本社41.1％，日鐵建材37.9％）より少なかった。もちろん日立本社の課長・主任のように2－3－1の方が多いか，両パターン同数という場合もあるし，五つの設問中，第1位と第2位の比率がこの設問で最も接近してはいる。また他の設問中，中学歴に比べ一貫して正答率の高かった高学歴群は，両パターンの差が中学歴群より小さくなっている。こうした点は指摘できるが全体としては3－2－1が2－3－1より多かったといえるのである。他の回答パターンも含めて，2と3の上下関係についてだけみても，2が3より上とした回答（2－3－1，2－1－3，1－2－3）は35.6％，3が2より上とした回答（3－2－1，3－1－2，1－3－2）は53.7％で，後者の方が多かった。

属性別にみても，上にふれた二，三の事例と，日立本社の企画員・事務員でやや3－2－1の比率が高まることを除いて特に顕著なことは指摘できない。

以上，五つの文についてみたところを，我々が正答と考えた回答パターンと回答率が第2位になったパターンとの比較からまとめると，一人称と二人称との関係が回答のかぎになる場合（設問(1)，(2)）は，かなりはっきりとした正答率の高まりがみられるのに対し，二人称と三人称との関係が問題になる場合（設問(4)，(5)）では正答率が低くなるということが指摘できる。一人称と三人称の関係がポイントだった(3)は，これらの中間である。いいかえれば，(1)と(2)とは，話し相手への丁寧表現と，話し相手を動作主とする動作への敬意表現だけに気を配れば，第3位以下のパターンをのぞき，正答が得られたはずのものであるのに対し，(3)，(4)，(5)は，第三者の動作への敬語表現について気を配らないとそれが不可能であるのだが，この前者の群に正答率が高く，後者に低いという結果がみられるのである。このことは注意しておいていいだろう。

属性による差は，学歴で最も明瞭に，一貫してみられ，(5)のわずかな傾向を含めて，すべてで高学歴群に正答率が高い。性別では，(2)や(3)のように男性で

正答の多い場合もみられるが顕著とはいえない。職階別は，若干の例外はあるが，おおまかにいえば上位職階の方が正答率が高い傾向にあるといえるだろう。

なお，この場面の人間関係把握の設問は，初年度，日立本社のアンケート実施後，中間的な集計を施し，そのうち第2位の回答比率が20％を超えた設問(3)，(4)，(5)について，特に正答と第2位の回答パターンで上下がくいちがった二つの人称要素（(3)では1と3，(4)・(5)では2と3）だけをめぐって，面接調査でより詳しい調査を試みた。そこでは，回答を得た理由や回答に至る時間（「すぐに」「やや迷って」など）をも調査している。その結果は，後節3.2.「場面把握」で述べる。

2.2.2.5. ことばづかいの要因についての意識

2.2.1.1.で「ことばづかいへの留意度」を，会社にいる時ことばづかいに気を配るか無頓着かという形の設問についてみた。これは最も概略的な形で意識をたずねたにとどまるものであったが，アンケートでは別に，敬語使用に際して要因と意識されると予想されたいくつかのことがら，特に話し相手の属性をある程度まで具体的に設定して提示し，どういう場合にことばづかいに気を配るか，どの程度気を配るかを問う設問も行った。設問番号⒆（p.43）および(9)（p.29）がこれである。敬語意識に関わる設問の最後として以下にその結果をみていく。

まず，設問⒆「ことばづかいの要因」をみる。これは，初年度に日立本社と日鐵建材とで提出した設問である。第2年次以降は，これをより具体化・詳細化した設問(9)におきかえ，⒆は設問しなかった。

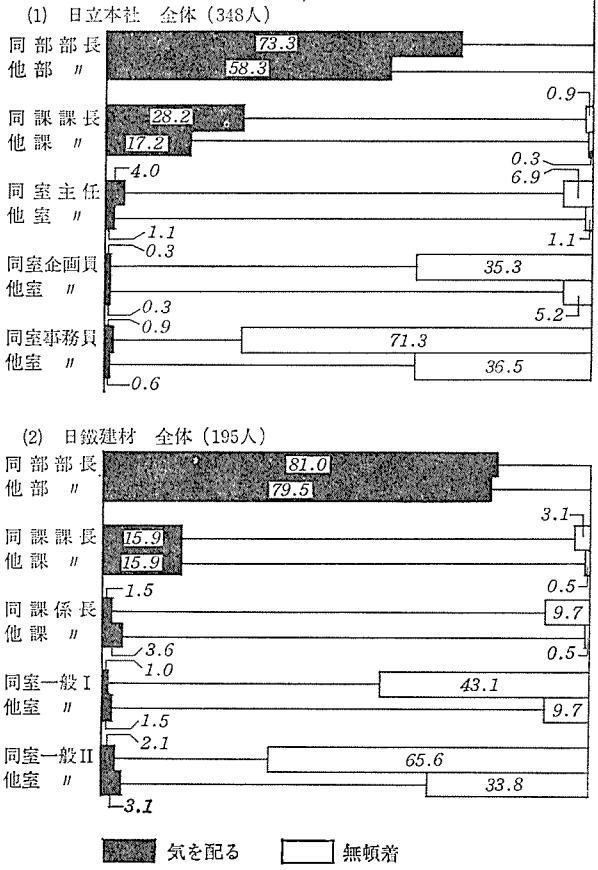
「会社にいる時，ことばづかいに注意することがあると思います。」と前置きしたあと，「会話には，時，内容，相手の職階・年齢・性別，わきで聞いている人など，様々な要因がはたらくとも思われます。」とやや誘導的にことばづかいの要因を例示し，「以下に挙げる要因の中で，それぞれ，最もことばづかいに注意するものに○，最も無頓着でいられるものに×をつけて下さい。」と

いう設問とした。挙げた要因は，話し相手の職階・年齢・在社年数・性別，わきで聞いている人の地位，時と場面の，計6種である。これらを pp. 43～44 に示したように細分して回答欄に列挙し，○×をつけてもらった。

(1) 話し相手の職階

設問では，部長以下事務員までの5職階に，所属の異同という条件をからませ，同じ部課で直属の関係にある5職階と，回答者とは別の部課の5職階とを区別し，全部で10種の話し相手を回答欄に列挙した。そして，所属の異同を

図 2-109　ことばづかいで意識される相手の職階（事業所全体別）



からませたことから，ここに限って回答の○×を二つずつつけるよう求めた。

図2－109に，事業所全体ごとの回答結果を示す。図中の数値は，各事業所の回答者全体の何パーセントがそれぞれの話し相手に○（黒い帯）と×（白い帯）とをつけたかを表すものである。○と×を二つずつつけてもらったので，「気を配る」（○の意味を以下でこう略す），「無頓着」（同じく×の意味）それぞれのパーセントの和は200（両者を合算すれば400）になるべきものである。たとえば(1)日立本社の「気を配る」のパーセント値の和は184.2であるが，残りの15.8％は○を一つしか，あるいは一つもつけなかった人の比率を示すことになる。逆に(2)日鐵建材が205.1になるが，一人で三つ以上つけた人がいたためである。

「気を配る」にしろ「無頓着」にしろ，設問文が「最も」としていることから予想される通り，全体の結果は明快である。「気を配る」は最上位の部長に，逆に「無頓着」は最下位の事務員・一般Ⅱに，それぞれ集中しており，各々の第2位，「気を配る」では課長，「無頓着」では企画員・一般Ⅰとの差も大きい。職階そのものの要因としてのはたらきは，単に話し相手の職階だけをとりだしてみればこうした単純なものでしかない。現実には自分と相手の職階関係が問題になるはずである。この点は後により詳しくみる（図2－111，p.212）。

図2－109からは，職階とからめた所属の異同について興味あることがらが読みとれる。以下に箇条にまとめる。

ア．上位の2職階について「気を配る」と意識する場合が多いが，その際，主に意識されるのは職階が高いということがらであり，所属の異同は従であると考えられる。(1)日立本社で「気を配る」は，部長・課長という同じ職階の中では同じ所属の場合の方が多い。しかしながら，所属の異同による差は，部長と課長の職階による差よりはるかに小さく，これに含みこまれるものでしかない。(2)日鐵建材では所属の異同による差がほとんどみられないことも，このことを支える。

イ．同じく上位の2職階について「気を配る」と意識する場合，アで従とした所属の異同に関しては，所属が同じ相手（上司である場合が多い）の方に「気を配る」とする傾向が，全体としてはみられる。たとえば(1)日立本社で

同部部長は73.3％，他部部長は58.3％であることなど。我々は当初，親疎関係を考慮に入れると，同じ所属の相手より，所属が別の方が疎であり，したがってより「気を配る」相手になりやすいだろうと考えた。しかし，少なくとも上位の職階についてはこれと逆の結果になった。

ウ．中位以下の3職階は「最も注意する」という意味での「気を配る」相手と意識されることは少ない。しかし，これらの職階が「気を配る」とされる場合は，所属の異なる相手の方に，ごくわずかながらも多い傾向がある。日鐵建材でこの傾向がみられる。我々の予想にあてはまるケースである。

エ．反対の「無頓着」という意識については，下位2職階（企画員・事務員，一般Ⅰ・Ⅱ）にそう意識される場合が集中するが，その際，所属の異同が職階の上下をこえて配慮されていることが多い。この職階では，所属が同じであれば，別の所属の一ランク下の職階よりも「無頓着」と意識される比率の高い（もしくは両者が等しい）場合が多いことからこれが指摘できる。たとえば，

日立本社：同室主任（*6.9％*）　＞　他室企画員（*5.2％*）

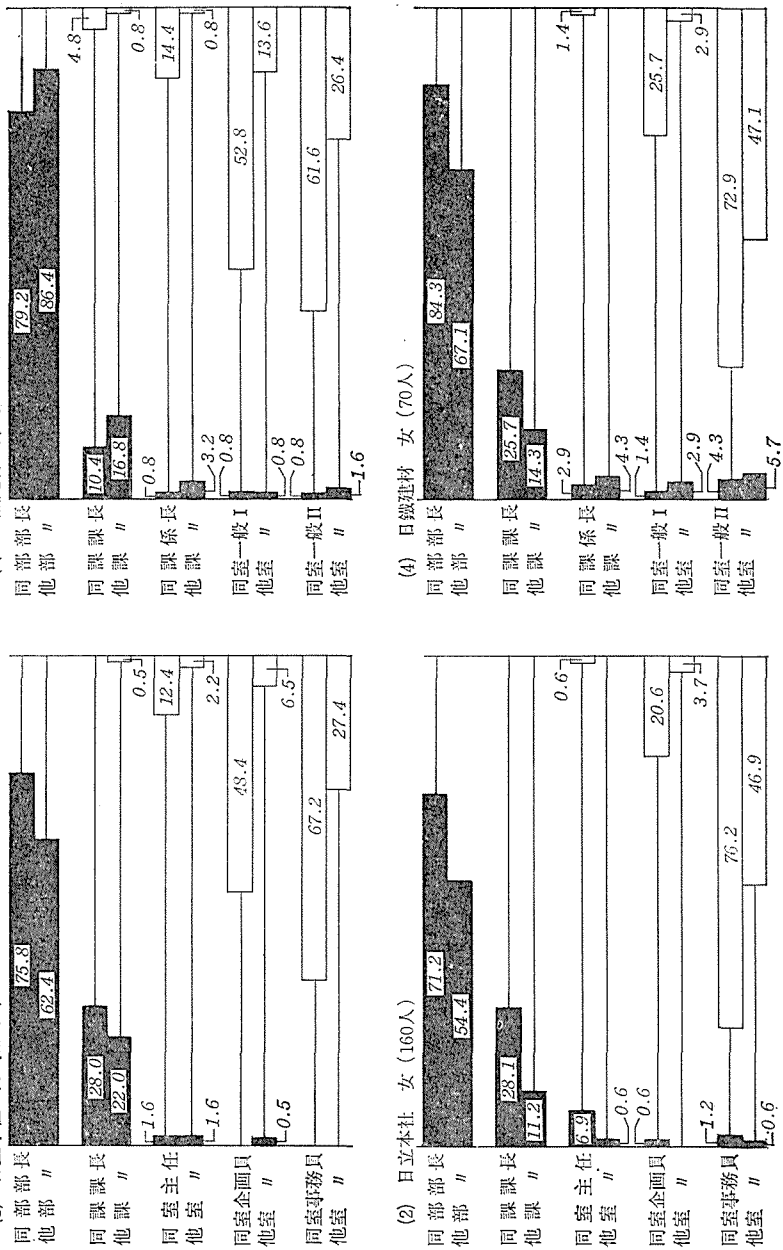
日鐵建材：同室一般Ⅰ（*43.1％*）＞　他室一般Ⅱ（*33.8％*）

などが例となる。このことは，所属の同じことが親疎関係の“親”と同じく，ことばづかいに無頓着でいられるための条件としてはたらいた結果と考えられる。そして，それは職階の上下関係を，一段階だけながらも（また，わずかな程度ながらも）超えてはたらいていると考えられる。

以上が，事業所全体として指摘できることのおもなものである。次に，回答者の性別で集計したものを図2－110（(1)～(4)）に示す。性別に集計すると，最下位の職階に集中する女性の特徴がとり出せる。

図2－110のうち，日立本社のもの（(1)男，(2)女）は共に，前掲の全体集計と基本的に同じ傾向を示しているといってよい。男女を比較すると，上位職階に対して「気を配る」割合が男性の方でやや高目であること，「無頓着」でいられる相手の層が男性の方で幅広い（主任以下3職階にある程度ずつの比率がみられる）のに対し，女性では事務員に集中していることなどが注目される。

図 2-110　ことばづかいで意識される相手の職階（事業所別・性別）



所属の異同に関しては，男性で，

同室主任（*12.4%*）　＞　他室企画員（*6.5%*）

同室企画員（*48.4%*）＞　他室事務員（*27.4%*）

のように，職階の差をこえて同室の相手に「無頓着」でいられるとしたケースがみられるのに対し，女性にはこれがない。同じ職階について，「気を配る」「無頓着」とも同じ所属の相手に比率が高いことは全体の集計と同様である。

これに対して，日鐵建材は次の2点で特徴的である。

ア．男性の集計で，部長・課長・係長に対して「気を配る」比率が，同じ部課の場合より他の部課の時の方が少しずつながらも高くなっている。

イ．同じ傾向が，女性では中位以下の3職階を相手にした場合に一貫してみられる。

いずれも傾向的なもので顕著とはいい難いが，日立本社にはみられなかったことであり，注意してよいと考える。所属の異同という条件が違ったはたらき方をしているわけで，これを親疎関係に結びつけると，日立本社と日鐵建材の間，および日鐵建材の男女の間で，職階と所属をからませて考えた話し相手に関して親疎関係のあり方がやや異なったものであるということになる。仕事の上での接触度，日常の会話量などが関連すると想像されるが，アンケート結果からだけでは詳しいところまではわからない。

「無頓着」の比率については，日立本社の男女と並行的であるといえる。

話し相手の職階に関して，いまひとつ回答者の職階別の集計を表2－111に示す。話し手（回答者）と相手の相互の職階関係が重要だからである。

表中，「○×の総数」とは，各職階の回答者群がつけた○と×の数である。各職階の人数の2倍以下（全員が二つずつつければ2倍になる）が原則だが，日立本社の部長（7人）の15のように，ある回答者が三つつけたためこれをこすものもある。各欄の数値は，この総数に対する比率を示してあるので，前の図2－109，－110で扱ったものとは異なる。

表2－111から指摘できることを箇条にまとめる。

ア．すべての職階の回答者に共通して，「気を配る」が最頻値をとる相手は部長である。このうち回答者が部長・課長（日鐵は係長も）である場合は，他

表 2-111 ことばづかいで意識される相手の職階（事業所別・回答者職階別）

(1) 日立本社

回答者＼相手	○×の総数	同じ部課の 部長	課長	主任	企画員	事務員	他の部課の 部長	課長	主任	企画員	事務員
部長	15 / 15	33.3 /	/ 20.0	/ 20.0	/ 6.7	/ 20.0	46.7 /	20.0 /	/ 6.7	/ 6.7	/ 20.0
課長	51 / 46	39.2 /	2.0 /	/ 30.4	/ 37.0	/ 19.6	45.1 /	11.8 / 2.2	2.0 / 2.2	/ 2.2	/ 6.5
主任	86 / 72	37.2 /	10.5 /	/ 5.6	/ 36.1	/ 41.7	36.0 /	14.0 /	1.2 / 2.8	1.2 / 2.8	/ 11.1
企画員	122 / 116	41.0 /	19.7 /	/ 1.7	/ 31.0	/ 46.6	29.5 /	9.8 /	/	/ 4.3	/ 16.4
事務員	297 / 248	40.1 /	16.8 /	2.0 / 0.4	0.3 / 16.1	1.0 / 49.6	31.0 /	7.7 /	0.3 /	/ 2.8	0.7 / 31.0

(2) 日鐵建材

回答者＼相手	○×の総数	同じ部課の 部長	課長	係長	一般Ⅰ	一般Ⅱ	他の部課の 部長	課長	係長	一般Ⅰ	一般Ⅱ
部長	22 / 22	31.8 /	/ 18.2	/ 22.7	/ 22.7	/ 22.7	45.5 /	18.2 /	4.5 / 4.5	/ 9.1	/
課長	36 / 35	47.2 /	/ 2.9	/ 14.3	/ 34.3	/ 22.9	50.0 /	2.8 / 2.9	/	/ 11.4	/ 11.4
係長	95 / 72	36.8 /	6.3 /	1.1 / 8.3	1.1 / 36.1	1.1 / 38.9	42.1 /	7.4 /	2.1 /	1.1 / 4.2	1.1 / 12.5
一般Ⅰ	72 / 66	37.5 /	9.7 / 1.5	/ 3.0	/ 31.8	/ 36.4	37.5 /	12.5 /	1.4 /	/ 12.1	1.4 / 15.2
一般Ⅱ	175 / 129	41.1 /	10.3 /	1.1 / 0.8	0.6 / 15.5	1.7 / 48.8	34.3 /	5.7 /	1.7 /	1.1 / 1.6	2.3 / 33.3

（各欄とも斜線の左上が「○：気を配る」，右下が「×：無頓着」の比率。それぞれ，「○×の総数」を100とするパーセント。）

の部や課の部長・課長の方が比率が高い。回答者が下位職階だと，自分の直属の上司にあたる）同じ部課の部長・課長相手の方が高率になる。

イ．回答者の職階が下位になると，「気を配る」相手の職階が幅広くなる傾向がある。そして，相手の職階が下がれば「気を配る」とする比率も低くなる。ただし，ある一定の職階に対して「気を配る」とする比率が，回答者の職階の上下に即した高低の動きをするとはいえない。日鐵建材で，同じ課の課長に「気を配る」率が，係長（6.3％），一般Ⅰ（9.7％），一般Ⅱ（10.3％）と順に上がっていくが，これは個別的なことで一般化できない。

ウ．所属の同じある職階に「気を配る」とする比率が，所属が別でそれより一段階下の職階に対するその比率を下回ることはごく少ない。

〈例外〉　日鐵建材の部長：同じ部の課長（ゼロ）

＜ 他の部課の係長（*4.5％*）

つまり，回答者の職階を考慮に入れると，所属の異同という条件は「気を配る」ことについて積極的なはたらきをしていないといえる。

エ．反対の「無頓着」ですむ相手は，回答者からみて自分と同等以下の職階に現れる。そのうち，自分と同職階の相手で「無頓着」が最頻値をとるのは，回答者が事務員・一般Ⅱの最下位職階である場合だけであり，他の場合は，自分より一段階か二段階下の職階で「無頓着」が多くなる。それより下に離れるとかえって「無頓着」が減る場合もある。

〈例〉　日立本社・日鐵建材とも，回答者が課長の段を同じ部課の相手についてたどるとこの傾向がよくみえる。

オ．所属の同じある職階に「無頓着」ですむ比率が，別の所属でそれより一段階下の職階に対して「無頓着」ですむ比率を上回るケースが多くみられる。つまり所属が同じであれば，他の部課に属するもっと下の職階の人を相手にするより「無頓着」ですむケースがあることが考えられる。

〈例〉　日立本社の主任：同室企画員（*36.1％*）＞ 他室事務員（*11.1％*）

日立本社の課長：同室主任（*30.4％*）　＞ 他室企画員（*2.2％*）

〃　＞ 他室事務員（*6.5％*）

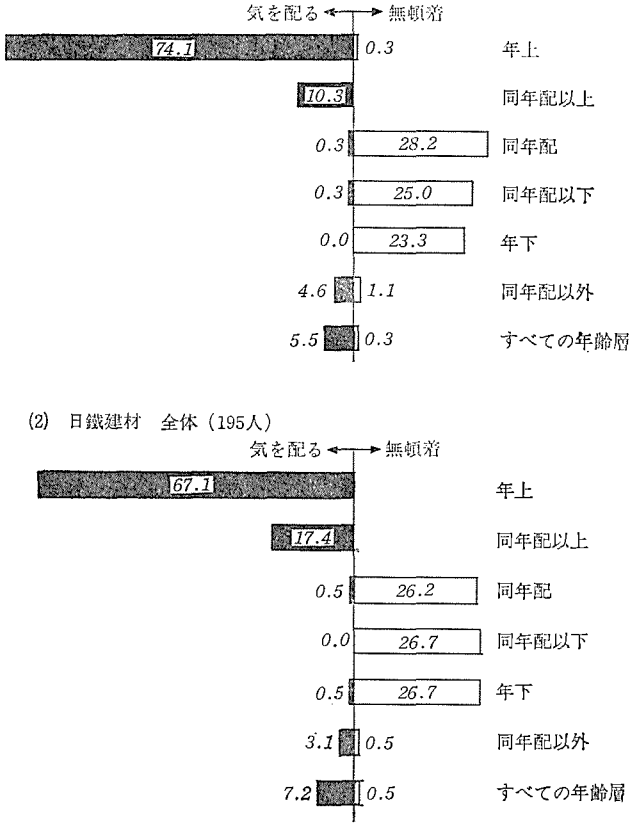
日鐵建材の課長：同課係長（*14.3％*）　＞ 他課一般Ⅰ（*11.4％*）

日鐵建材の一般Ⅰ：同室一般Ⅰ（*31.8%*）＞他室一般Ⅱ（*15.2%*）

「無頓着」でいられることに関しては，前項エで指摘した，相手が自分より少し下の職階の人であるという職階の条件に，部課が自分と同じ人であるという所属の条件が重なってはたらいているといえるのである。

以上，話し相手の職階がどのように意識されているかをみた。ここでの検討は回答者を事業所・性・職階の属性でまとめて行った。設問が「最も注意する相手」「最も無頓着でいられる相手」という形であって，すべての相手に気を

図 2-112　ことばづかいで意識される相手の年齢（事業所全体別）

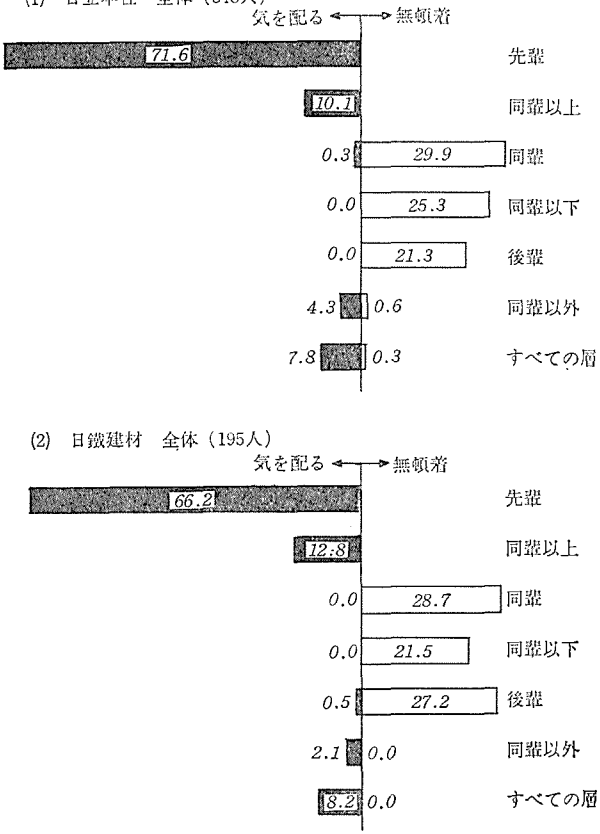


配る程度で序列をつけるような形でないため，もっと個別的な集計の必要もあるが，ここでは省略する。

(2) 話し相手の年齢と在社年数

年齢は年上・同年配・年下など，在社年数は先輩・同輩・後輩など，いずれも回答者自身との相対的な関係を表す用語で回答を求めた。図2－112に年齢，図2－113に在社年数の結果を事業所別に図示した。○×一つずつであるから「気を配る」「無頓着」それぞれ100％になる数値である。図には無答は省略してある。

図 2－113　ことばづかいで意識される相手の在社年数（事業所全体別）

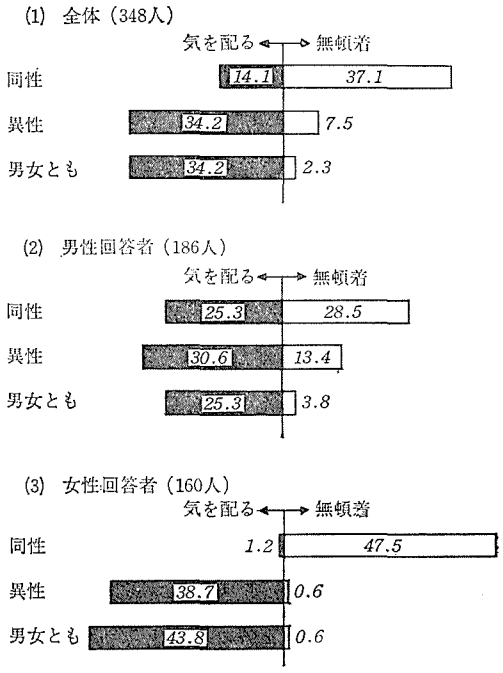


年齢，在社年数とも，図のように明快な結果を示した。年齢では年上，在社年数では先輩がそれぞれ7割前後の回答者に「気を配る」と意識されている。回答欄では少し詳しく，単なる年上と同年配以上，単なる先輩と同輩以上とを区別したが，同年配以上や同輩以上が1割強～2割弱の回答者に「気を配る」と意識されているので，これらを合わせれば8割前後になる。他は同年配以外（年上と年下），同輩以外（先輩と後輩）がそれぞれ2％～4％台，すべての年齢層，在社年数のすべての層がそれぞれ5％～8％となっている。これらの中には年下や後輩が含まれるので，合計約1割弱の回答者がそうした相手にも「気を配る」と意識していることになる。ただし，「すべての……」を選んだ回答者は，年齢とか先輩後輩の関係自体をことばづかいの上での配慮の対象にしない人であるとも考えられる。

「無頓着」ですむ相手は，同年配・同年配以下・年下，同輩・同輩以下・後輩がいずれも全体の4分の1ずつ程度で平均しており，特に同年配・同輩に片寄ったり，年下・後輩に片寄ったりはしていない。ただし，日立本社では年下や後輩の比率が同年配・同輩より若干低い傾向がみられはする。

これらの結果を職階・性・年齢などの属性別に集計しても特に注意すべきことがらはみられなかった。

図 2-114　ことばづかいで意識される相手の性（日立本社）

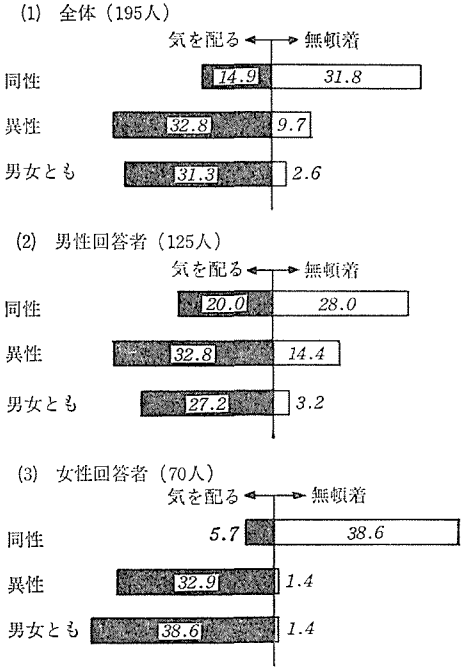


(3) 話し相手の性

話し相手の性も，回

答者と同性か異性かという相対的な聞き方をした。図2－114に日立本社，図2－115に日鐵建材の，それぞれ，(1)全体，(2)男性回答者，(3)女性回答者の集計を示す。

図 2－115　ことばづかいで意識される相手の性（日鐵建材）



両事業所の間に大きな差はみられない。異性と男女両性に「気を配る」とする回答者が約3分の1ずつ，同性に「気を配る」人が14％台で共通するし，反対の「無頓着」も，同性が約3分の1，異性が1割弱，男女ともが2％台で共通している。回答者の性別集計には両事業所共通した特徴がみられる。最も目立つのは，女性回答者が同性の相手に「気を配る」比率が低く「無頓着」でいられる比率が高いことであろう。日立本社では約半数の女性回答者が同性には「無頓着」でいられると答えた。これは男性回答者が同性の相手について「気を配る」「無頓着」の両回答をほぼ同じ位（2割台）ずつしていることと対照的である。くり返すまでもなく，女性同士という関係は大多数，互いに下位の職階にあり，年齢・在社歴などからも同僚同士といえるものであるから，「無頓着」という回答に集中するのは当然であろう。また男性はさまざまな属性の人がいるから両回答に分かれるのも当然といえる。第2の特徴は，女性回答者に異性に対して「無頓着」とした人がほとんどいないことだが，これも女性からみて男性が職階でも同等以上ばかりであることと関係があるはずである。このように性の要因は，それ自体として特徴のあるはたらきをするというよりは，職階など他の属性と性との関連の中で説明できる（あるいはそこに吸収される）はたらきが多いと考える

べきであろう。なお，いまひとつの特徴として，相手の男女をとわず「気を配る」とした比率が，男性回答者より女性回答者に高目であることが指摘できるが，これは他の属性との関係を考えにくい特徴である。一般に女性はそう意識しているとも考えられるが，より詳しい理由は不明である。

最後になったが，表2－114，－115には，「気を配る」「無頓着」とも，それぞれのパーセント値の和が100を大きく下回る場合が多い。○か×をつけなかった回答者が多いのだが，これは「男女とも」に○か×をつけた人はこれ以外に×も○もつけなくてよくなること，また男女2要素に対して「最も」という条件で○か×をつけるよう求めたため，どちらかに○か×をつけてしまうと他方にはもうつけにくいという気持ちが生じたであろうこと，の二つの理由が推測できる。この点，設問文や回答法を他の要因と共通のものにしたことに反省が残る。

以上が，話し相手の属性についての検討である。

(4)　わきで聞いている人の地位

話し相手の属性以外にもことばづかいの上の要因と意識されるものごとは多い。そのうち「わきで聞いている人の地位」をとりあげた。特に話しことばを用いる場面で，話し相手でも話題になる人でもなく，ただその場に同席しているだけの人も，ことばづかいでは気になる存在である。これを「わきで聞いている人」と呼び，その相対的な地位を簡単に，回答者からみて上位・同位・下位などの用語で区分し○と×をつけてもらった。

回答結果は図2－116に示す通りで，先にみた，話し相手の年齢，在社年数の回答結果によく似たものになった。上位の人に「気を配る」回答者が約3分の2，同位以上とすべての層がそれぞれ1割前後である。これら以外の層が「気を配る」対象と意識されたのはごくわずかで，反対の「無頓着」の対象になっている。同位の人が4分の1の回答者に，同位以下と下位がそれぞれ約2割の回答者から「無頓着」でいられると意識されている。こうした結果は日立本社・日鐵建材ともに共通している。

話し相手の年齢・在社年数，わきで聞いている人の地位という3種の「上下関係」について意識を聞いたわけであるが，これらは上下関係という共通性は

もつものの，内容は異なっている。そうした異なる上下関係についての意識を，比較のため同じ枠組の区分によって（用語は年上・先輩・上位などとかえながらも）たずねたところ，非常に類同性の高い結果が得られたことになる。そして，たとえば，上位者が「気を配る」対象の100％を占めるわけでなく，同位以上，同位以外，すべての層といった枠にも少しずつ分散すること，また「無頓着」が同位や下位のどれかに片寄るわけでなくほぼ同等に分散することなどが，注意すべき結果として得られたのである。

(5) 時・場面

ひとくちに時と場面とまとめられるものごとを，より具体的な形で言語調査に採り入れるのは，それが多様な内容をふくんでいるので，容易なことではない。ここでは，会社での勤務という範囲の中で，特に部や課の「うち」「そと」の区別が関わると考えられる四つの場面だけをとりあげて，前項までと同様の○×をつけてもらった。

1. 勤務時間内に自席で仕事中
2. 自分の属する部課内での打合せ

図 2-116　ことばづかいで意識されるわきで聞いている人の地位（事業所別全体）

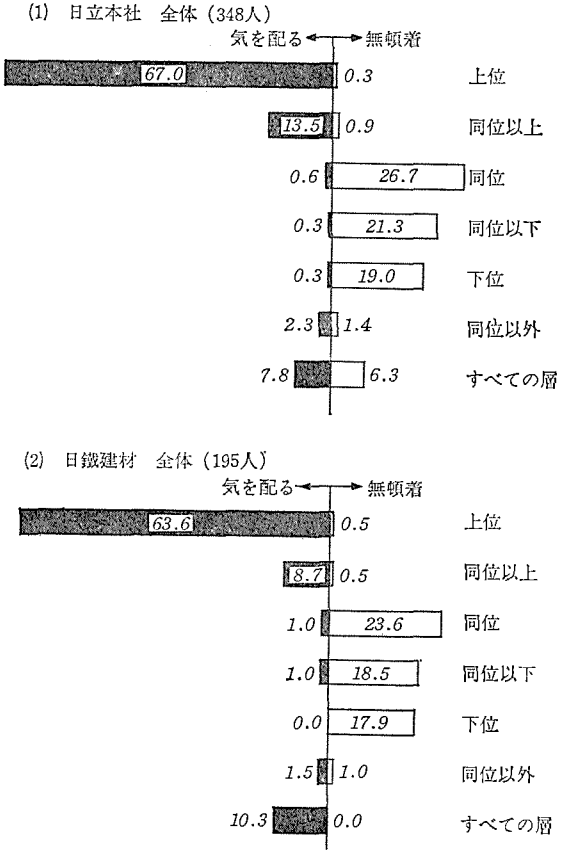
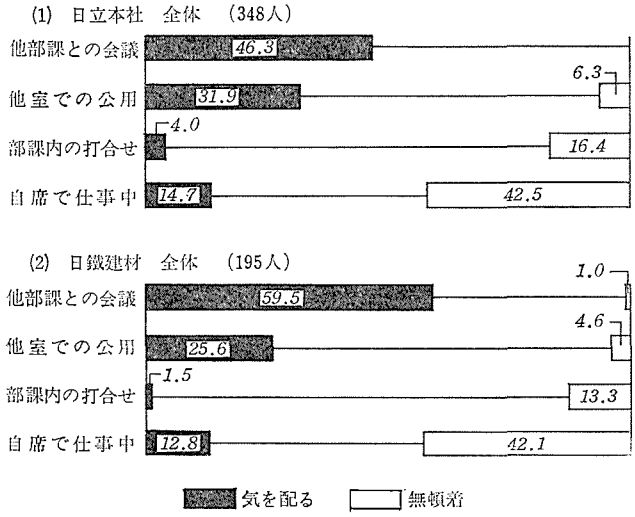


図 2-117　ことばづかいで意識される時と場面（事業所全体別）



3.　他部課の人を交えた会議

4.　自室をはなれ，他室での公用

の四つである。1，2が「うち」，3，4が「そと」の場面と考えたのである。

図2-117に全体の結果を示した。「気を配る」比率が高いのは「そと」と考えた「他部課との会議」，「他室での公用」の二つであり，「無頓着」ですむとした比率は「自席で仕事中」，「部課内の打合せ」で他より高かった。「うち」「そと」の対比から考えて予想通りといっていい。ただし，「うち」の場面に関して「気を配る」比率が，「部課内の打合せ」より「自席で仕事中」に高かったのは予想外だった。部課内とはいえ打合せであるから，仕事中よりはあらたまった場面となり「気を配る」人も多かろうと考えたが，逆だった。また文言は「会議」「打合せ」と別にしたが，言語行動の種類としては似ている2

表 2-118　各場面に「気を配る」とした比率（事業所別・性別）

場面＼性	日立本社 男 (186人)	日立本社 女 (160)	日鐵建材 男 (125)	日鐵建材 女 (70)
他部課との会議	59.7%	31.3	72.0	37.1
他室での公用	32.3	31.3	19.2	37.1
部課内での打合せ	3.2	5.0	2.4	0.0
自席で仕事中	5.9	24.4	9.6	18.6

と3が，「気を配る」比率で大小の両極を占めたことも注目していいだろう。

結果のうち「気を配る」とした回答者だけを性別でまとめたのが表2－118である。このうち「他部課との会議」が男性に比率の高いことが目立つが，これを職階別の集計でみても

	部長	課長	主任係長	企画員一般Ⅰ	事務員一般Ⅱ
日立本社	57.1(%)	59.3	57.8	70.8	35.4
日鐵建材	64.3	88.9	68.9	75.8	41.2

のように企画員・一般Ⅰ以上にはさほど差がなく，女性の多い事務員・一般Ⅱだけが低くなる分布しか得られない。また表2－118では「自席での仕事中」が男性より女性に比率の高いこともみられるが，これも職階別にみると企画員・一般Ⅰ以上では低く（日立本社ではすべて1割未満），事務員・一般Ⅱではより高い（同じく23％）。いずれも男女の差とみた方が適当だろう。これらは，たとえば男性社員には気を配る他部課との会議の機会が多く，女性社員は自席での仕事がウェイトを占めて，それぞれ最も気を配る場面として意識されやすい，というように，勤務する場面そのものの男女差を関連させて考えるべきものであろう。

2.2.2.6. 話し相手と丁寧さの意識

前項の設問(19)では話し相手の職階，年齢，在社年数，性を別々にとりあげ，ことばづかいの上での意識を聞いた。しかしながら，現実のひとりひとりの話し相手は，これらの属性が組合さった存在である。従って，話し相手への配慮も，こうした属性を組合せてみることによって具体的な考察をすることができる。

アンケートの設問(9)では，こうした立場にたって，上記の四つの属性を二つないし三つずつ組合せて話し相手を設定し，回答者がそれぞれの話し相手に対して，ことばづかいの上での配慮，特にことばづかいの丁寧さとぞんざいさについての配慮をどのように行っているかを知ろうとした。

組合せるといっても，それぞれが多くのカテゴリーをもつ属性を一度にたく

さん組合せて網羅することは不可能に近い。アンケートという形の調査法による限り，回答者に混乱を与えたり，不正確な回答をひきだしたりする原因になりやすくもある。そこで，今回のアンケートでは，同時に組合せる属性の数を二種類ないし三種類に限り，そのかわり，異なった組合せによる設問をいくつか用意し，それぞれを事業所によって差し換えたり，一事業所の回答者の半数ずつに回答してもらったりすることにより，いろいろな組合せが検討できるよう工夫した。用意した設問と，その対象事業所（回答者数）は以下の通りである。括弧内は属性を下位区分したカテゴリー数を示す。

(1)　職階（5段階）と在社歴（5段階）。性は男性で統一。

茨城事務系回答者の約半数（106人），茨城現場系回答者の半数（116人），計222人。

(2)　職階（5段階）と年齢（5段階）。性は男性で統一。

茨城事務系回答者の約半数（115人），茨城現場系回答者の半数（116人），京阪の全回答者（90人），計321人。

(3)　年齢（5段階）と在社歴（5段階）と性（男性・女性）。職階は「回答者より下」で統一。男性については京阪全回答者（90人）。女性については茨城事務系回答者の約半数（115人），茨城現場系回答者の半数（116人），計231人。　総計321人。

(4)　性（同性・異性）と在社歴（5段階）。職階と年齢は「回答者とほぼ同じ」で統一。対象は(1)と同じ222人。

ただし，各カテゴリーを網羅的に組合せるとあまりに繁雑になるので，(4)を除いて，あり得る組合せのうち一部だけを扱うにとどめた。扱った組合せは，以下各設問をみていく時に示す。

設問は，こうした属性カテゴリーの組合せに該当する人が，回答者の日ごろ接する周囲にいるかどうかを聞いた上で，いれば，その人を話し相手にする時のことばづかいは，次のA～Dのどれかをたずねるものである。

A．かなり丁寧なことばづかいで話すことが多い

B．少し丁寧なことばづかいで話すことが多い

C．少しぞんざいなことばづかいで話すことが多い

D．かなりぞんざいなことばづかいで話すことが多い

A～Dは，漠然とした表現の選択肢ではあるが，ことばづかいの丁寧さを意識として聞くためには，むしろ回答しやすいだろうと考えた。以下，前記(1)～(4)の結果を順にみていく。

(1) 職階と在社歴（性は男性）

職階は，回答者の職階より「かなり上」「少し上」「少し下」「かなり下」および「(自分と) 同じ」の5段階，また在社歴は，回答者からみて「かなり先輩」「少し先輩」「ほぼ同輩」「少し後輩」「かなり後輩」の5段階を区別した。あり得る組合せは25種類だが，聞いたのは15種類である。表2－119に，この15種類を示しつつ，あわせて，それぞれの組合せに該当する人が周囲にいないと答えた回答者（従って，A～Dの選択肢については無答の人）の比率を示す。斜線をひいた欄はその組合せを扱わなかったものである。

組合せのうち，どれを聞くかを選んだ基準は，各属性のはたらき方を明瞭に示す可能性の高さを第1とした。これが最も高いものは，表の2本の対角線上に並ぶ九つであろう。左上から右下に並ぶ五つは職階と在社歴が負の相関関係にある組合せを，また左下から右上の五つは二つの属性が正の相関関係にある組合せを表している。次に選んだ系列は，職階が回答者と同じだが在社歴が異

表 2－119　該当者なしの比率(職階と在社歴)

職階＼在社歴	かなり後輩	少し後輩	ほぼ同輩	少し先輩	かなり先輩
かなり上	70.8 36.2				5.7 13.8
少し上	67.9 25.0	46.2 15.5		3.8 3.5	
同じ	49.1 27.6	27.4 14.7	6.6 8.6	17.9 13.8	33.0 22.4
少し下		13.2 10.3		44.3 23.3	46.2 27.6
かなり下	25.5 16.4				51.9 35.3

（各欄とも左側が茨城事務系（106人），右側が茨城現場系（116人）の回答者に占める比率。）

なる場合で，表の第3段に横に並んでいる。これはアンケートの他の設問や面接調査で職階の上下関係を軸とした質問をしており，職階という属性のはたらきはそれらで多くの検討が可能であるのに対し，在社歴についてはそれがなく，ここで補いたいと考えたことによる。回答の繁雑さや紙面の制約から15種類を限度と考えたわけだが，この二つの基準で13種類が選ばれる。残る2種類は特に厳密な原則によって選んだわけではない。このほか，たとえば中央のたて列，在社歴が「ほぼ同輩」で共通する各職階層なども貴重なデータが期待できる組合せであるが，割愛せざるを得なかった。以上のような事情は，この(1)だけでなく，(2)の職階と年齢の組合せにも同様にあてはまる。(3)，(4)ではさらに限った組合せしか扱っていない。いずれも，別の機会があれば確かめたいところである。

扱った組合せについて，回答者が自分の周囲には該当者がいないと答えた数値を表2－119でみると，職階と在社歴の相関関係（2.1.5.4.，P.74）から考えられる通り，表の左下から右上への対角線上に並ぶ組合せでは，この比率が低く，あとは，この対角線から離れるにしたがって高くなっている。また，この対角線から外れるすべての場合の比率は，現場系より事務系で高く，職階と在社歴との相関が，事務系の方で高いことを示している。表の左上と右下の欄では，事務系の比率が現場系のそれを大きくこえており，後輩で職階は自分より上とか，先輩で職階が下とかの，二つの属性が逆の関係にある人は，事務系より現場系の回答者の周囲に多いことがわかる。

さて，これらのことをふまえて，ことばづかいの丁寧さについての回答結果をみよう。表2－120に，(1) 茨城事務系，(2) 茨城現場系の集計を示す。表中，組合せごとの欄には，上から順に，A（かなり丁寧），B（少し丁寧），C（少しぞんざい），D（かなりぞんざい）の各選択肢を選んだ回答者数を記し，その下に，この人数をもとにして算出した，組合せごとの「平均得点」を記してある。この平均得点は次のように算出した値である。

Aを選んだ回答者：　2点，　　Bを選んだ回答者：　1点

Cを選んだ回答者：－1点，　　Dを選んだ回答者：－2点

をそれぞれ個人得点とする。その総和を回答者数で割り，組合せごとの平均得

表 2-120 話し相手の職階と在社歴の組合せ

(1) 茨城事務系

職階		在社歴 かなり後輩	少し後輩	ほぼ同輩	少し先輩	かなり先輩
職階	かなり上	1人 22 4 1 0.643点				64 32 1 0 1.639
	少し上	1 21 10 0 0.406	1 39 15 0 0.473		9 87 4 1 0.980	
	同じ	1 14 34 3 −0.462	2 19 52 1 −0.419	1 25 64 6 −0.510	6 64 15 0 0.718	7 54 6 1 0.882
	少し下		1 11 72 6 −0.789		3 39 14 0 0.554	4 47 3 0 0.963
	かなり下	1 6 55 15 −1.000				6 31 9 1 0.681

(2) 茨城現場系

職階		在社歴 かなり後輩	少し後輩	ほぼ同輩	少し先輩	かなり先輩
職階	かなり上	4人 38 18 4 0.313点				41 52 1 0 1.415
	少し上	3 47 23 3 0.316	1 53 30 2 0.244		4 91 8 1 0.856	
	同じ	1 26 40 8 −0.373	0 28 53 7 −0.443	0 27 59 13 −0.586	0 61 27 1 0.360	3 57 19 2 0.494
	少し下		0 16 67 13 −0.802		1 41 34 2 0.064	4 49 19 2 0.459
	かなり下	0 15 51 23 −0.921				0 44 20 2 0.303

点を出す。

〈例〉 表2－120 (1)茨城事務系の左上の欄では次のようになる。

Aの人数：	1人	2点×1 ＝ 2点
B 〃 ：	22人	1点×22 ＝22点
C 〃 ：	4人	−1点×4＝−4点
+)D 〃 ：	1人	−2点×1＝−2点(+
	28人	18点

平均得点 ＝ 18点 ÷ 28人 ≒ 0.643点

この平均得点は，2点から−2点の間の値をとり，大きいほど，当該の組合せの属性をもつ相手へのことばづかいが丁寧であること，逆にマイナスの値をとって小さくなるほど，ぞんざいなことばづかいがされることを表す。各選択肢を選んだ人数だけからは，15種類の話し相手への丁寧さを一挙につかむことがむずかしいが，この平均得点により，その相互関係を把握することが容易になる。

表2－120で，この平均得点をみると，次のことが指摘できる。

ア．事務系・現場系とも，話し相手が回答者より上の職階の人であるか，または先輩であるかの二つの条件のうち，一つがあれば他がなくとも，平均得点はプラスの値になり，その相手には丁寧なことばづかいがされている。

イ．前項アの範囲では，話し相手の職階が上位（回答者との間の相対的な上下関係でなく，話し相手と考えられた人物群の間での上位・下位関係における上位）であるほど，また，在社歴の長い話し相手であるほど，平均得点は高くなり，より丁寧なことばづかいをされている。ただし，表(2)の左上の3欄，現場系で，職階がかなり上でかなり後輩，職階が少し上でかなり後輩と少し後輩の組合せの間では，このことがあてはまらない。

ウ．事務系・現場系とも，職階が回答者と同じ，ないしこれより下であり，かつ，回答者の同輩，ないし後輩である話し相手には，平均得点がマイナスの値になり，ぞんざいなことばづかいがされている。

エ．前項ウの範囲では，話し相手の職階が下位になるほど，平均得点が低くなり，ぞんざいなことばづかいをされているといえるが，各表の第3段の左3

欄つまり職階が同じ相手については，在社歴でほぼ同輩の場合に最も平均得点が低く，ぞんざいであり，後輩に対する場合はこれより平均得点がやや高く，ぞんざいさが減るという傾向がみられる。これは特に現場系ではっきり指摘でき，前述イで例外とした，職階が少し上の相手について，少し後輩よりかなり後輩に対する方が丁寧であるという現場系の結果も，これと同じ性格のものと解釈できる。図2－121（後述）を参照のこと。

オ．事務系と現場系とを比べると，15の組合せのうち，かなり後輩で職階が同じ相手，かなり後輩で職階がかなり下の相手の二つをのぞいて，他のすべてで平均得点は事務系の方が高目である。つまり，全体としては，事務系の回答者の方がやや丁寧なことばづかいを多くの話し相手に対してしていると解釈できる。

以上から，職階と在社歴の二つの属性のはたらき方のちがいが指摘できる。職階は，話し相手が話し手からみて上位か下位かという相対的な基準としてではなく，話し相手に想定された人物群の中での職階の上下という，話し手からみれば絶対的な基準として機能し，それは上位職階の話し相手に対してはより丁寧な，下位職階に対しては丁寧さが減った（よりぞんざいな）ことばづかいをさせるはたらきをもつと考えられる。このことは，表2－120の各列をたてにみていくと，上欄から下欄へ行くにつれ，つまり話し相手の職階が下がるにつれ，平均得点が低くなることから指摘できる。前記のイもこのことに含まれる。

一方，在社歴は，話し手と話し相手の先輩・後輩関係という相対的な基準として機能し，それは，相手が先輩であれ，後輩であれ，在社歴での関係が遠い相手ほど，ことばづかいを丁寧にするはたらきをもつといえる。図2－121は表2－120の中央の段について，在社歴の5段階を横軸に等間隔にとり，たて方向にそれぞれの平均得点をプロットして折れ線

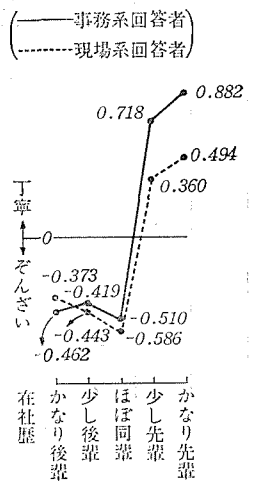


図 2－121
同じ職階の相手で在社歴がかわると

で結んだものである。職階が話し手と同じで，在社歴の関係が異なる相手について，丁寧さ・ぞんざいさの動きを読みとりやすくするため示した。図の中央の「ほぼ同輩」の相手で最もぞんざいになること，そこより右側では急な傾きで線が上がり，「少し先輩」「かなり先輩」と，在社歴の長い方へ離れるほど丁寧さが増すこと，また，左側へも，傾きはゆるやかながらも線が上がり，同輩よりも後輩を相手にした時の方がぞんざいさの減ることがわかる。現場系では，「少し後輩」より「かなり後輩」の方がぞんざいさが減るという，前記エの指摘も読みとりやすい。

関係が遠い相手ほどことばづかいが丁寧になり，近いとぞんざいになる場合，待遇表現を考える上では，その関係は広義の親疎関係（これに対する狭義の親疎関係として，前にみた，所属の異同など，日常の接触が親しいか疎いかの関係を区別する）に該当する。在社歴による先輩・後輩関係は，この広義の親疎関係の性格をもつといえることになる。これに対して，相対的であれ絶対的であれ何らかの序列について，上位の相手にはことばづかいが丁寧になり，下位の相手にはぞんざいになる場合，その序列を上下関係と呼ぶとすれば，ここでみた職階は，この上下関係に属することになる。二つの属性は，このように基本的な性格で異なるものといえよう。

表 2-122　該当者なしの比率(職階と年齢)

		年齢				
		かなり年下	少し年下	ほぼ同年配	少し年上	かなり年上
職階	かなり上	71.3 35.3 74.4				5.2 10.3 6.7
	少し上	64.3 29.3 67.8	53.9 21.6 47.8		3.5 2.6 1.1	
	同じ	46.1 28.4 51.1	21.7 19.0 31.0	7.8 6.0 5.6	25.2 12.9 25.6	33.9 21.6 48.9
	少し下		14.8 10.3 12.2		43.5 25.0 52.2	41.7 25.9 56.7
	かなり下	28.7 19.0 23.3				50.4 31.0 64.4

（各欄とも上から順に，茨城事務系（115人），同・現場系（116人），京阪（90人）の回答者に占める比率。）

(2)　職階と年齢（性は男性）

次に職階と年齢を組合せた設問をみる。

まず，表2-122に，当該の組合せの属性をもつ人が，周囲

にいないと答えた回答者の比率を示す。

表のうち，斜線をひいた組合せは質問しなかったものだが，これは前述の，職階と在社歴の組合せと，位置関係としては共通している。質問した組合せを選んだ理由も，在社歴が年齢におきかわるだけで，前と同じである（p.223を参照）。

表の数値についても，左下から右上への対角線上に並ぶ，職階と年齢が正の相関関係にある組合せでは，「周囲にいない」とした回答者が少なく，あとはこの対角線から離れるほど多くなることが，すべての事業所にあてはまる。年齢と職階の相関関係が高いことが現れているわけである。この対角線からはずれた組合せについて，茨城現場系での比率が他より低いこと，つまり，ここでは，年齢の上下と職階の上下が逆転した関係の人を周囲にもつ回答者が，他の事業所より多いことも，在社歴と職階の場合と同様である。数値は省略したが，京阪の中でも現場系にこの特徴がみられる。

組合せごとのA～Dの選択数と平均得点を，事業所別に表2-123に示した。平均得点から，次のことが指摘できる。

ア．3事業所とも，話し相手が回答者より上の職階の人であるか，または年上であるかの2条件のうち，いずれかがあてはまれば，平均得点はプラスの値になり，その相手には丁寧なことばづかいがされている。ただし，例外として，京阪の表の左上の欄では，職階がかなり上でも，かなり年下という条件から，平均得点が－0.2となり，ややぞんざいなことばづかいとなった。

イ．逆に，職階が回答者と同じ，ないしこれより下であり，かつ，回答者と同年配ないし年下である話し相手に対しては，すべて，平均得点はマイナスの値になり，ぞんざいなことばづかいがされている。

ウ．上記アとイに共通するが，話し相手の職階が上位（前と同じく，話し相手と考えられた人物群の中で職階が上位）であるほど，また，その人が年長者（やはり話し手との相対的な年上・年下関係でなく，話し相手と考えられた人の中で年齢が高いか低いかという意味での年長）であるほど，平均得点が高くなり，より丁寧なことばづかいがされている。ただし，例外として，アの例外とした京阪の1件と，茨城事務系のこれと同じ組合せ（左上欄）の

表 2-123 話し相手の職階と年齢の組合せ

(1) 茨城事務系

職階	年齢	かなり年下	少し年下	ほぼ同年配	少し年上	かなり年上
職階	かなり上	1 16 10 1 0.214				75 28 0 0 1.728
	少し上	0 24 11 1 0.306	2 33 11 0 0.565		14 87 4 0 1.057	
	同じ	1 14 35 7 −0.579	0 28 51 5 −0.393	0 37 54 10 −0.366	0 69 11 1 0.691	6 57 6 1 0.871
	少し下		0 16 70 7 −0.731		0 48 12 0 0.600	5 50 6 1 0.839
	かなり下	0 7 53 16 −1.026				3 43 5 1 0.808

(2) 茨城現場系

職階	年齢	かなり年下	少し年下	ほぼ同年配	少し年上	かなり年上
職階	かなり上	3 40 24 2 0.261				50 52 1 0 1.466
	少し上	2 46 27 2 0.247	4 61 22 0 0.540		8 97 7 0 0.946	
	同じ	0 18 54 6 *−0.615*	0 25 60 6 −0.516	1 32 65 10 −0.472	1 61 35 1 0.265	4 61 21 1 0.529
	少し下		0 18 67 15 −0.790		0 50 32 0 0.220	3 56 22 0 0.494
	かなり下	0 11 61 17 −0.944				2 44 28 1 0.240

(3) 京　阪

職階	年齢	かなり年下	少し年下	ほぼ同年配	少し年上	かなり年上
職階	かなり上	0 9 9 2 −0.200				62 20 1 0 1.723
	少し上	0 16 12 0 0.143	1 25 19 0 0.178		7 73 7 0 0.920	
	同じ	0 9 27 5 −0.683	0 16 41 2 −0.492	0 32 41 10 −0.349	0 51 13 0 0.594	3 35 6 0 0.795
	少し下		0 14 56 8 −0.744		0 27 13 0 0.350	2 29 5 1 0.703
	かなり下	0 12 44 12 −0.824				1 19 9 0 0.414

平均得点が0.214で，職階がこれより一段階下の場合の0.306より低くなったことの2件が除かれる。

エ．茨城事務系と茨城現場系とを比べると，ウの例外とした組合せ（左上欄）と，かなり年下で職階もかなり下の組合せ（左下欄）とを除いて，他の13の組合せでは，すべて事務系の平均得点の方が高い。とりわけ，表の右半分の，年上を相手とする場合に差が目立つ。つまり，事務系回答者は全体として，現場系よりやや丁寧なことばづかいをしており，特に，年上の相手には，現場系よりかなり丁寧に話していると解釈できる。これらのうち，職階が同じ五つの場合を，前と同様に図示したものが，図2－124である。なお，京阪は回答者数が少ないので，事務系と現場系とを合算した。そこで茨城も両系を合算してこれと比較したが，全体的な差異は指摘し難い。

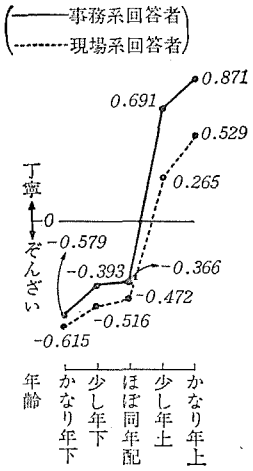


図 2－124
同じ職階の相手で
年齢がかわると

以上のうち，ウの年齢に関する指摘から，年齢という属性も，職階と同様に，上位（つまり年上）の相手には丁寧になり，下位（年下）の相手にはぞんざいになるという意味で，広義の親疎関係に対立する上下関係としての性格をもつ属性であることになる。つまり，在社歴とは異なる性格をもつわけである。参考のため，図2－125に，相手がすべて自分と同じ職階の場合に，在社歴と年齢とが変わることによって丁寧さがどう変わるかを，それぞれ対象回答者全体（在社歴222人，年齢321人）の有効回答から計算した平均得点で図示した。図のうち，在社歴の折れ線の傾きが，同輩の箇所を境に正負入れか

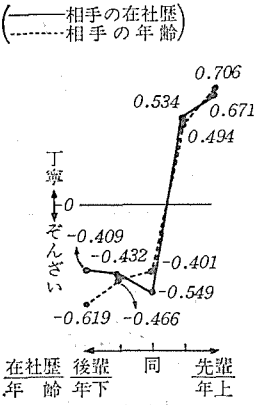


図 2－125
同じ職階の相手で
年齢と在社歴がかわると

表2－126　話し相手の年齢・在社歴・性

性	回答 ＼ 年齢 / 在社歴	かなり年上 / かなり先輩	少し年上 / 少し先輩	ほぼ同年配 / ほぼ同輩	少し年下 / 少し後輩	かなり年下 / かなり後輩
女性（茨城）	人数	19・114・15・2人	4・103・38・2	0・59・87・6	0・54・108・8	
	得点	0.887点	0.469	−0.263	−0.412	
	該当者なし	(31.6%)	(32.9%)	(30.7%)	(22.1%)	
男性（京阪）	人数	24・33・3・0	6・45・14・0	1・17・37・10	1・13・43・8	0・11・41・11
	得点	1.300	0.662	−0.585	−0.677	−0.825
	該当者なし	(30.0%)	(23.3%)	(22.2%)	(23.3%)	(25.6%)

（人数の欄は左から順にA，B，C，Dを選んだ回答者数を示す。）

わっているのに対して，年齢の折れ線は一貫して右上り（傾きが正）であるという対比が，在社歴（先輩・後輩関係）を広義の親疎関係，年齢（年上・年下関係）を上下関係としての属性と考えたポイントである。

(3)　年齢と在社歴と性

(1)，(2)の補足的な設問として，話し相手の年齢と在社歴が正の相関関係にある五つの組合せだけについて，茨城ではその相手が女性の場合，京阪では男性の場合をたずねた。職階はすべて回答者より下位の相手を想定するよう指定した。

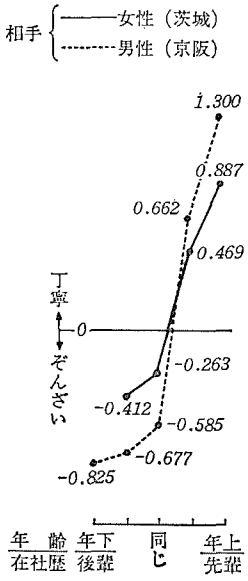


図 2－127
相手の年齢・在社歴・性への配慮（回答者全体）

表2－126に，それぞれの組合せの，A～Dの選択人数，平均得点，周囲に該当する人がいないとした回答者率を列記した。

表のうち，茨城の「かなり年下」「かなり後輩」の組合せに斜線をひいて空白にしたのは，アンケート票作成段階のミスで，「かなり後輩」とすべきところを「かなり先輩」として質問したためである。約半数(50.6％)の回答者は，該当者がいるとしてA～Dのいずれかを答え，平均得点 −0.168 が得られるが，他との比較は不可能なので，不注意をおわびし，考察の対象からはずす。

平均得点を相手の男女別に図示すると，図2－127

のようになる。職階が下位の相手であっても，年上・先輩ということになれば，かなり丁寧なことばづかいのされていることがわかる。注目されることは，年上・先輩の相手のうちでは，男性に対しての方が平均得点がかなり高く，同年・同輩，少し年下・少し後輩の場合には女性に対しての方が高いということである。かなり年下・かなり後輩の女性を相手にする場合を，前述の(1)，(2)の結果から推測しても，同じ属性の男性の場合の得点（−0.825）より低くなることはないだろう。相手が男性の場合の方が，ことばづかいの丁寧さとぞんざいの幅が広いと読みとれる。

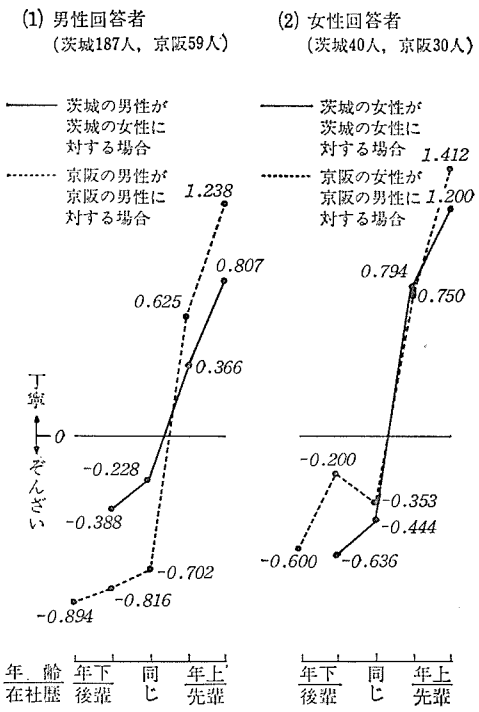


図 2－128　相手の年齢・在社歴・性への配慮（回答者性別）

この結果を，回答者の性別で集計し，図2－128に示す。(1)が男性回答者（茨城187人，京阪59人），(2)が女性回答者（茨城40人，京阪30人）の結果である。図から次のようなことが指摘できる。

ア．年上・先輩には男女回答者とも丁寧だが，女性回答者の方がより丁寧さが高い。

イ．年上・先輩の相手では，男性に対する方が丁寧であるといえる。この，相手の性による丁寧さの差は，男性回答者の方が大きい。

ウ．同年・同輩，年下・後輩に対しては，男女回答者とも，同性を相手にする時の方が，異性相手の場合よりぞんざいである。

エ．ことばづかいの丁寧さの幅が男性に対して広いことは，男性回答者には該

当しそうであるが，女性回答者についてはわからない。

年齢や在社歴を職階と組合せて検討しただけではみられなかった，相手の性別の要因のはたらき方が，一部だけではあるが把握できた。

ここで注目された，話し相手との同性・異性関係について，次項(4)では在社歴とだけ組合せて検討する。

(4) 性と在社歴

職階と年齢は回答者とほぼ同じ相手を想定した上で，在社歴による先輩・後輩関係と性の異同（回答者との同性・異性）関係を組合せた設問である。(3)で注目した性の要因を，(1)でみた在社歴と関連させて，より詳しく検討しようとする意図による。

表 2－129　話し相手の性と在社歴

		茨城事務系		茨城現場系	
	性	同　性	異　性	同　性	異　性
在社歴	かなり先輩	14人	12	12	8
		55	42	66	49
		5	6	6	3
		0	0	0	0
		1.054点	1.000	1.000	1.033
	少し先輩	6	4	1	0
		68	46	65	47
		19	15	26	13
		0	0	0	0
		0.656	0.600	0.446	0.567
	ほぼ同輩	0	0	0	0
		19	26	30	36
		71	37	60	26
		5	2	6	2
		−0.653	−0.231	−0.438	0.094
	少し後輩	0	0	0	0
		23	23	26	31
		59	36	59	33
		3	1	5	1
		−0.494	−0.250	−0.478	−0.062
	かなり後輩	0	0	0	1
		13	21	21	28
		40	29	50	30
		6	3	5	5
		−0.661	−0.264	−0.513	−0.156

結果は表2－129に示した通りである。周囲に該当者がいないとした回答者の比率は，相手が同性か異性かで若干のゆれはあるが，前掲表2－119（p.223）の，職階が同じ相手の場合と似ているので省略する。

このうち，相手ごとの平均得点を図2－130に示した。

前項(3)で指摘した，同輩以下の相手の場合，同性に対する時の方が異性に対してよりもぞんざいになることは，ここでも明瞭に読みとれる。茨城現場系では，ほぼ同輩の異性に対しては平均得点がプラ

スの値（0.094）になり，わずかながらも丁寧なことばづかいに傾いている。

この図は，前掲の図2-121（p.227）の内容に性の観点を加えただけであるが，そこで注目した，後輩に対しては同輩よりぞんざいさの減る傾向は，この図では不明瞭になっている。茨城事務系で，相手が同性の場合にこの動きがみられるが，ほかでは現場系で異性を相手にする場合を除いて，後輩と同輩に対する丁寧さ（ぞんざいさ）にほとんど差がないという程度の結果になった。図2-121は，職階が回答者と同じ相手以外に，上位・下位それぞれ多くの組合せを聞いたうちから該当部分を抽出して図示したものだった。これに対し，図2-130は，在社年数の5段階だけを性と組合せて得た回答によっている。こうした質問法の差異が回答結果に影響を与えたのかもしれない。

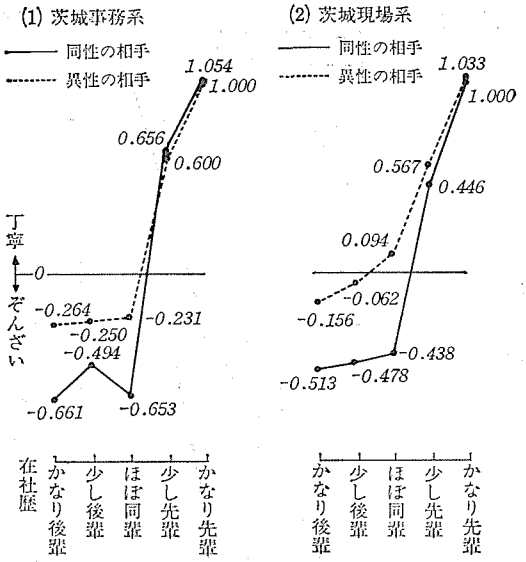


図 2-130　先輩・後輩への丁寧さは，相手が同性か異性かでどうかわるか（回答者全体）

結果を回答者の性別でみると，いくつかの性差が指摘できる。図2-131が，事務系，現場系それぞれ男女の回答者による平均得点を図示したものである。女性回答者数（各表の上部参照）がわずかずつなので，得点は安定したものとはいい難いが，次のようなことが指摘できる。

ア．先輩に対しては，男女回答者とも，同性・異性をとわず丁寧だが，そのうちでは，男性の先輩に対する方がより丁寧である。現場系の男性回答者が，「少し先輩」の女性により丁寧なことは例外となる。ただし，女性回答者は，男性の「かなり先輩」に対しては特に丁寧になるものの，「少し先輩」の男性に対しては，男性回答者よりかなり丁寧さが減る。

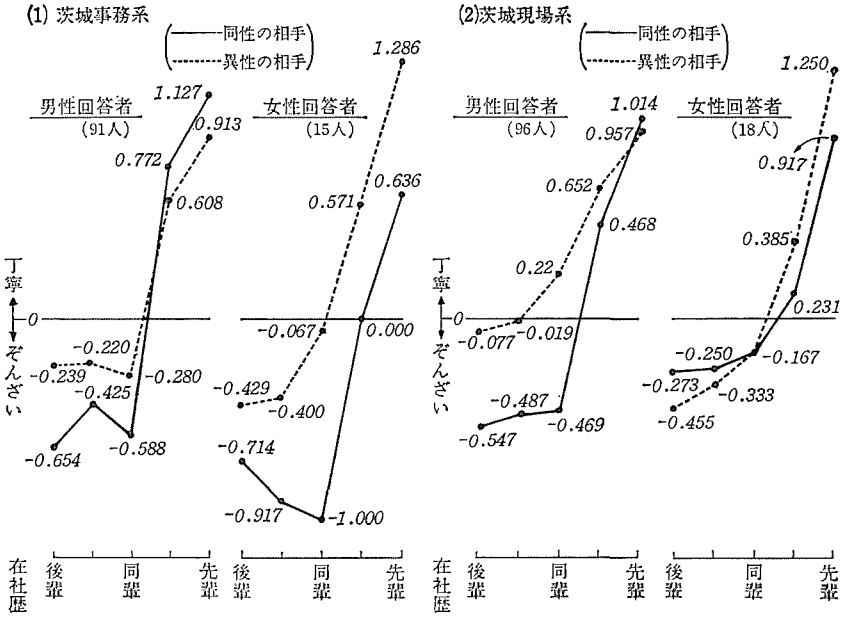


図 2-131　先輩・後輩への丁寧さは，相手が同性か異性かでどうかわるか（回答者性別）

イ．この，「かなり先輩」と「少し先輩」に対する女性回答者の丁寧さの差は，相手の性をとわず大きい。これに比べて，男性回答者のこの差は小さい。

ウ．同輩以下の相手のうち，同性に対しての方がぞんざいであることは，現場系の女性回答者を除いて，他はどれもはっきりしている。

エ．同輩より後輩に対する方がぞんざいさが減る傾向は，事務系の男女回答者がそれぞれ同性の相手に対する場合にみられる。現場系では，後輩に対して同輩よりぞんざいにはならないか，ぞんざいさが少し増すだけか（折れ線が平坦に近い）といえるにとどまる。ただし，いずれも，相手が同性の場合である点は共通している。

オ．茨城現場系の男性回答者が，異性（女性）に対する平均得点が高く，丁寧であるという特徴をもつ。たとえば仕事の上での親疎関係に関連づけられることかどうか，理由は不明だが，注目される。

以上，設問自体もここでの検討も限られた範囲のものでしかないが，話し相

手の属性をことばづかいの丁寧さからみてきた。得られた知見を概括すると次のようになろう。

職階と年齢は，広義の上下関係（p.228）として機能し，大別すれば，話し手と同位以下・同年配以下が下位，それ以外は上位と意識される。在社歴からくる先輩・後輩関係は，広義の親疎関係（同上ページ）としての性格をもち，同輩は“親”と，先輩・後輩は在社歴が離れるほど“疎”と，それぞれ意識される。これらのうち，上位と疎の相手は丁寧な，また下位と親の相手はぞんざいなことばづかいをされている。性は，上記の属性と関連しつつ，上位・疎の相手では男性が丁寧なことばを，また下位・親の相手では，話し手と同性がぞんざいなことばをつかわれている。

〔補　説〕

この節の検討で用いた「平均得点」は，A～Dの選択肢に2点～－2点の点数を与えて算出したものであった。高低や大小など，何らかの序列をもつカテゴリーを一括して数値化する際にしばしば用いられる方法である。しかしながら，もとになった2点～－2点という点数と，その間隔（1点ないし2点）は，A～Dの選択肢の内容から論理的に導きだされたものではない。「かなり丁寧」「少し丁寧」「少しぞんざい」「かなりぞんざい」の4選択肢は，丁寧さの序列や程度を，この順序で規定する表現になっているが，その序列や程度と，ここで用いた点数のそれが一致している保証は，何もない。与えた点数と，そこから算出される平均得点は，選択肢の意味内容に対する分析者の直観を土台にした近似値であるにすぎない。

平均得点のもつこの限界を克服する分析法として，比較的最近，荻野綱男氏により開発された「荻野の数量化」という方法がある（以下，荻野法とよぶ）。これについては，荻野（1979，1980[a]，1980[b]，1981），柴田・荻野他（1980），水谷静夫（1981）が詳しいが，本節の資料を例に略述すれば，A～Dの選択肢相互の「距離」と話し相手の属性の組合せ（たとえば表2－120では15種）のたがいの「距離」とを，その調査結果（同じく表2－120では，組合せごとの，A～Dの選択人数）から，同時に算出するというものである。この「距離」とは，一定の長さの線分上に，それぞれのカテゴリーが占める位置の間の距離であり，その相対的な比率が意味をもつ。たとえば，本節でのA～Dの4選択肢は1～4（ないし0～3）の，長さ3の線分上に配置され，その配置の順序と，位置間の距離の比率が，統計的にみて厳密に与えられる。「かなり丁寧」と「少し丁寧」の距離は，「少し丁寧」と「少しぞんざい」の距離より大きい，あるいは小さいという言及や，「ほぼ同輩」は「少し先輩」より「少し後輩」に近い位置を占めるなど

表 2－132　平均得点と荻野法との比較例

属性	カテゴリー	平均得点	平均得点を0～4に比例変換	荻野値
在社歴	かなり先輩	0.671	4.000	4.000
	少し先輩	0.534	3.551	3.531
	ほぼ同輩	−0.549	0.000	0.000
	少し後輩	−0.432	0.384	0.293
	かなり後輩	−0.409	0.459	0.448
年齢	かなり年上	0.706	4.000	4.000
	少し年上	0.494	3.360	3.243
	ほぼ同年配	−0.401	0.658	0.665
	少し年下	−0.466	0.461	0.382
	かなり年下	−0.619	0.000	0.000

という形の指摘が，そのつどの調査結果（回答人数）をもとに算出される数値によって可能になるわけである。この方法も，ある条件による初期値（本節の方法では２点～－2点にあたる）を与えて出発するが，結果は，初期値の性格が消去され，統計的に収束した数値として得られる。

このような荻野法は，いわゆるクロス集計を一元的な数値におきかえる分析法として有力な方法であるが，本節の分析のためには，①得られる数値が，要素間の相対的な距離であって，丁寧さ・ぞんざいさなどの量や程度を直接示すものでないこと，②両極の要素の数値（たとえばA～Dの選択肢でいえばAとDが与えられる値）が，みかけの上では動かせるものの，実質的には固定されており，異なる調査対象（ここでは，事務系・現場系，男・女など）を比較しようとする際に困難が生じること，の２点で不向きである。②については，荻野（1980[a]）のいう「第２の方法」で，異なる対象に同時に荻野法を適用して，あとで分離することが提案されているが，これを適用するためには，対象が一本化できる性格のものであることが前提となる（本節でも，茨城と京阪のような，方言体系も事業所の性格も異なる対象について，選択肢に同じ得点を与えた分析をしている。両者が一本化できるかどうかを，非常にゆるく考える前提に立っている）。

本節では，この二つの問題点のうち，特に①を考慮に入れ，荻野法からすれば近似値にすぎない平均得点による分析結果を示した。平均得点は，値がプラスかマイナスかによって，丁寧かぞんざいかの区別を表し得，値の大小によって，丁寧・ぞんざいの程度も表し得るという利点をもつからである。対象が比較できる性格かどうかは，荻野法と同じく，留意すべき前提であるが，丁寧さの程度での比較ができるという利点をもつ。本節が扱ったA～Dの選択肢は，前述の通り，それら自体，丁寧さ・ぞんざいさの順序を規定している。また，選択肢間の遠近（丁寧さの程度）も，「かなり」「少し」という漠然としたものではあるが，程度を表す表現で規定されている。設問の意図は，こうした選択肢を出発点（手段）として，話し相手の属性がどう意識されているかを知ることにある。この点，荻野法が開発される際に分析対象となっていたのが，丁寧さの順序や程度が必ずしも明瞭でない，言語形式や言語場面であったこととは事情が異なる。

ただし，得られた平均得点をチェックするため，本節で扱ったデータの主要部分に荻野法を適用し，平均得点の順序や間隔が，荻野法によるそれと大幅にずれていないこと

は確かめてある。水谷（1981）の提示した，荻野法のマイクロ・コンピュータ用プログラムを参照し，利用した。たとえば，図2－125「同じ職階の相手で年齢と在社歴がかわると」の数値についての結果を示すと，表2－132のようになる。表には，平均得点を，荻野法の最大・最小（4～0）の間に比例変換した数値も示した。これと荻野値とを比較すると，順序は同一で，数値も概略的には似ているといってよさそうである。もちろん，他のデータには，この表以上に類似性がみられた場合も，この表の程度までの類似性もみられなかった場合もある。

2.2.3. 敬語習得

アンケートでは，敬語をどんな機会に身につけてきたかという点についての回答者の意識も問うた。設問番号(3)，「敬語習得の機会」がその設問である。これには，設問番号(5)，「育った家庭の言語環境」が一部関連する。前者を中心にみていく。

2.2.3.1. 敬語習得の機会

対象の各事業所に共通した設問として，「あなたが会社で使っている敬語を，これまでどんな機会に身につけてきたと思いますか」とたずねた。12個の選択肢を列挙して，該当するものをいくつ選んでもよいこととした。選択肢と，それを掲げた順序は，後掲の表2－134（および，p.26）に示した。

一般に，ことばとか敬語を，いつ，どこで身につけたかと問われて，それほど詳しく返答ができるものではないだろう。個別的な語（専門用語，新語，流行語など）に関しては返答できる場合も多いが，ここで扱う敬語のように多様なものについては，「これまでの生活経験すべての中で…」としか答えようもないこととも思われる。設問では，こうした事情を考えた上で，生活経験とひとまとめにさ

表 2－133　敬語習得の機会
（のべ選択度数・平均選択度数）

事業所＼事項	のべ選択度数	一人あたりの平均選択度数	有答者人数
日立本社	818個	2.35個	348人
日鐵建材	402	2.07	194
茨城事務系	486	2.21	220
茨城現場系	498	2.17	230
京阪	195	2.19	89

表 2－134　敬語習得の機会（事業所全体別）

選択肢＼事業所	日立本社	日鐵建材	茨城事務系	茨城現場系	京阪
1. 子供のころからの家庭環境・しつけ	50.6%	40.7	43.1	39.1	36.0
2. 学校時代の授業・講義・勉強	40.5	33.5	28.2	33.9	41.6
3. 学校時代の部・サークル活動	22.7	18.6	25.5	10.9	20.2
4. 学校時代のゼミ・研究室	3.4	1.5	3.2	0.4	0.0
5. 社会人となってからの社内研修（執務指導要綱などの文書も含む）	23.6	20.1	17.3	14.8	22.5
6. 社会人となってからの社外講習会（はなし方教室なども含む）	4.0	4.1	0.9	4.3	2.2
7. 社会人となってから敬語関係の本を読んで	7.2	4.1	6.8	7.0	5.6
8. 会社の上司・先輩の敬語を見聞きしたり，質問したりして	43.7	37.6	45.0	43.5	44.9
9. 会社の上司・先輩に注意されて	8.0	7.2	15.9	24.8	16.9
10. 会社の同僚の敬語を見聞きしたり，相談したりして	17.5	14.9	20.0	18.7	15.7
11. その他（テレビ・新聞・読書も）	2.5	3.1	0.9	3.0	3.4
12. 特にどこで身につけたと指摘できない。自然に身についた。	11.2	21.6	14.1	16.0	10.1
有答者数	348人	194	220	230	89

れる経験のうち，特に敬語を習得する機会になったと意識されそうなものを10種，選択肢として掲げ，また質問文も「…身につけたと思いますか」という，回答者の内省を求める形として，回答しやすさを心がけた。11番目に「その他」，また12番目に「特にどこで身につけたと指摘できない。自然に身についた。」という選択肢を設けたことも，この配慮からである。

複数の選択肢を選んでよいとしたので，まず，回答者がいくつずつ選んだかからみてみる。表2－133に，各事業所での，のべ選択度数と，回答者一人あたりの平均選択度数を示した。どの事業所でも，一人あたり平均して二つは選んだことがわかる。

回答を事業所ごとにまとめると，表2－134のようになる。この表の比率は，各選択肢が有答回答者の何パーセントに選ばれたかを示す。二つ以上選んだ回答者が重ねて数えられるので，パーセントの和は100をこす。

「12. 特にどこで身につけたと指摘できない。自然に身についた。」と答えたのは，各事業所とも，1～2割であった。

表 2－135　敬語習得の機会（入社前と入社後）

事業所＼時期	入社前（1～4）	入社後（5～10）
日立本社	117.2%	104.0
日鐵建材	94.3	88.0
茨城事務系	100.0	105.9
茨城現場系	84.3	113.1
京阪	97.8	107.8

1～10の選択肢を大別すると，会社に入る前の，子供のころからの家庭や学校でのことがら（1～4）と，入社後のことがら（5～10）とに分けられる。この2群ごとの小計を表2－135に示すが，日立本社・日鐵建材の両本社機構では入社前のことがらが，他の事業所では入社後のことがらが，それぞれいくらかずつ多目である。特に，茨城現場系では，30％ぐらいの差で入社後のことがらの方が多い。

前掲の表2－134で，1～10の各選択肢を被選択率の多い順にならべると，事業所ごとで次のようになる。

日立本社　1－8－2－5－3－10－9－7－6－4

日鐵建材　1－8－2－5－3－10－9－6－7－4

茨城事務系　8－1－2－3－10－5－9－7－6－4

茨城現場系　8－1－2－9－10－5－3－7－4－6

京　　阪　8－2－1－5－3－9－10－7－6－4

この順位をみると，各事業所を通じて，

○上位3者は，選択肢1，2，8が占める（この3者を第1群と呼ぼう）

○第4位～第7位は，選択肢3，5，9，10が占める（同じく第2群）

○下位3者は，選択肢4，6，7が占める（同じく第3群）

という共通性がみられる。もちろん，各群の中での順位は，たとえば第1群では1－8－2であったり8－1－2であったりなどして，動くが，第1群の各選択肢はどの事業所でも3割～5割ずつ選ばれ，第2群は1割～2割5分，第3群は1割未満というように，それぞれの被選択率でも3群に分けることが可能である。

表2－134で，本社機構では入社前のことがらが，他では入社後のことがらが，それぞれ優勢であることを指摘したが，このことは，上記の第1群の中での選択肢1と8の順序，第2群の中での選択肢9，10の位置からも指摘できよう。日立本社・日鐵建材では「1.　子供のころからの家庭環境・しつけ」が第

1位であるのに対し，他では「8.　会社の上司・先輩の敬語を見聞きしたり，質問したりして」が第1位である（比率の差は小さいが）。また，「9.　会社の上司・先輩に注意されて」が，入社後の機会の最も優勢だった茨城現場系で24.8％と第4位に現れること，および，茨城事務系と京阪で1割5分強の比率で選ばれたことは，日立本社・日鐵建材で1割に満たずに順位も低いことと対照的である。表2－134のうち，こうした順位の差異の大きな，日立本社と茨城現場系の結果について，かりに日立本社での順位で選択肢を上から並べて図示すると，図2－136のようになる。

図 2－136　敬語習得の機会（日立本社，茨城現場系）

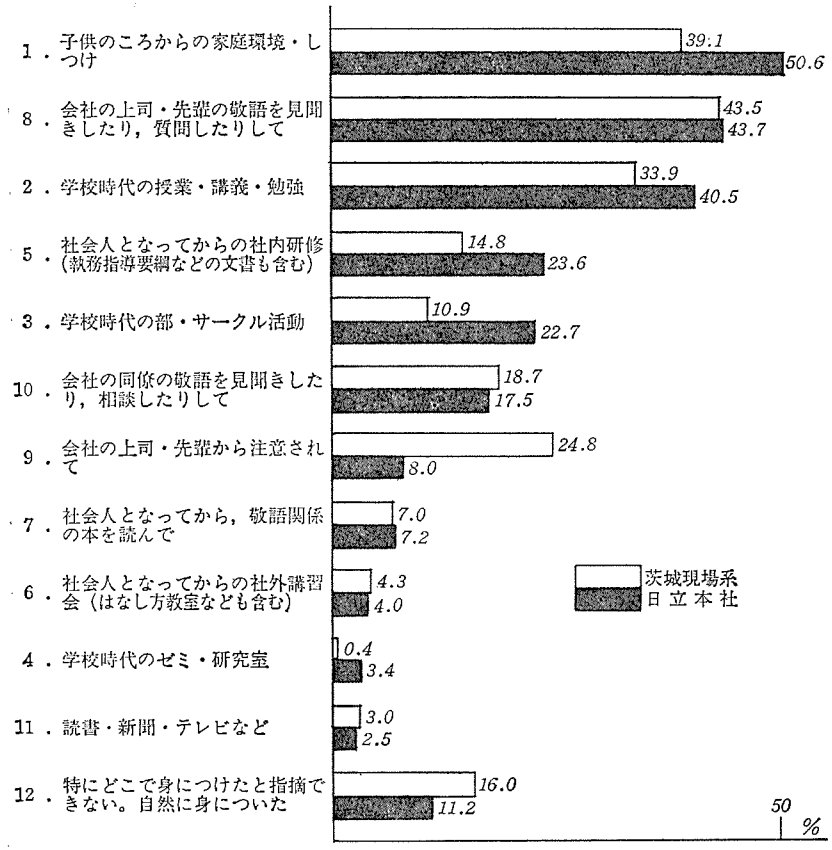


表2－134からは，以上のことのほかに，敬語は，意識的・自発的に設けた機会でなく，日常的な生活の中で習得したと考えられていることも指摘できる。つまり，入社前でいえば，「1.　子供のころからの家庭環境・しつけ」「3.　学校時代の部・サークル活動」，また入社後でいえば「8.　会社の上司・先輩の敬語を見聞きしたり，質問したりして」「10.　会社の同僚の敬語を見聞きしたり，相談したりして」という機会が高い比率で選ばれているのに対して，「6.　社会人となってからの社外講習会（はなし方教室も含む）」や「7.　社会人となってから敬語関係の本を読んで」の比率は低い。前者のグループは，毎日の生活を送るなかで，特に意図的に作ろうとしなくても経験できた機会といえる。質問や，相談は，日常の仕事や会話の中で敬語が話題になったような時をとらえてすることが多いだろう。「2.　学校時代の授業・講義・勉強」の比率も高いが，もっぱら自力だけで積極的に作り出した機会とはいい難いものである。これに対して，後者のグループは，自分から意識的に作らないと得られない機会である。こちらの比率が低いことは注意しておいていいだろう。「9.　会社の上司・先輩に注意されて」も，回答者からすれば望んで得られる機会とはいえないが，前述の通り，この比率が，本社機構では低く，工場・営業所（特に現場系）で高く現れたことは，それぞれの事業所の雰囲気といったものを伝える結果として，注意すべきであろう。

回答者の属性別にみると，個々の選択肢のいくつかは，属性カテゴリー間で差異のある選ばれ方をしている。主なものを箇条書きでまとめると次のような点が注目される（各集計表は省略する）。

ア．性別でみると，「5.　社会人となってからの社内研修（執務指導要綱などの文書も含む）」と「10.　会社の同僚の敬語を見聞きしたり，相談したりして」の二つが，どちらも男性より女性に多く選ばれた。茨城現場系は例外。

		日立本社	日鐵建材	茨城事務系	茨城現場系	京　阪
5.	男性	13.4％	11.2％	13.0％	16.3％	20.3％
	女性	35.6％	35.8％	38.9％	5.4％	26.7％
10.	男性	14.0％	12.8％	17.4％	18.9％	11.9％
	女性	21.9％	17.1％	33.3％	16.2％	23.3％

イ．職階別集計では，目立った特徴は指摘できないが，「5.　社内研修」が事務系の下位の職階に多く選ばれる傾向がみられた。

〈例〉

5.	部長	課長	主任	企画員	事務員
日立本社	14.3％	11.1％	8.9％	16.9％	29.8％

ただし，部長は7名中1名が選んだだけなので除外して考えられる。企画員，事務員で多い傾向がある。

ウ．学歴別にみると次のような指摘ができる。

① 「4.　学校時代のゼミ・研究室」は，当然ながら高学歴回答者に集中して選ばれた。ただし，比率としては1割に満たない。

② 「5.　社内研修」は，事務系では高学歴回答者より中学歴回答者，現場系では中学歴回答者より低学歴回答者というように，学歴の低い回答者に多く選ばれた。

		日立本社	日鐵建材	茨城事務系	京阪		茨城現場系
5.	高学歴	18.4％	11.0％	12.0％	20.0％	中学歴	6.3％
	中学歴	27.1％	27.9％	20.5％	23.9％	低学歴	19.6％

③ 「7.　社会人となって敬語関係の本を読んで」は，全般的に比率が低いが，その中で，中学歴回答者が他の学歴の人より多く選ぶ傾向がみられた。日鐵建材は，高・中学歴がほぼ同比率であり例外。

		日立本社	日鐵建材	茨城事務系	京阪		茨城現場系
7.	高学歴	2.9％	4.4％	5.3％	0％	中学歴	10.1％
	中学歴	9.9％	3.8％	7.6％	7.5％	低学歴	5.4％

④ 「10.　会社の同僚の敬語を見聞きしたり，相談したりして」は，日立本社と茨城事務系では高・中学歴の選択比率がほぼ同じだが，他の事業所では学歴の低い回答者群により多く選ばれた。

		日立本社	日鐵建材	茨城事務系	京阪		茨城現場系
10.	高学歴	16.7％	11.0％	18.7％	0％	中学歴	13.5％
	中学歴	17.6％	18.3％	18.2％	19.4％	低学歴	29.1％

これら以外の選択肢については，属性別の集計が全体での集計とほぼ並行的であり，属性が特に注意すべきはたらき方をしているとはいえなかった。また，年齢，在社年数による集計は，概略，職階別の集計と似ており（上記ウ－③），特に指摘すべきことはないといえる。

なお，選択肢のうち，「5.　社内研修」は，日立製作所・日鐵建材とも，各職種，職階ごとに様々な形でしばしば行っている業務上の研修をさす。2.2.1.2.でみた「ことばづかいの上での留意点」にも，「研修の時にはことばに特に気をつける」という記述があった。また，この選択肢に注記した「執務指導要綱」は，日立製作所の新入従業員に配布される冊子で，電話や文書を含めたことばづかいについての指導ももりこまれたものである。これらをまとめた「5.」が，上記のように，女性，下位職階，低い学歴といった各属性の回答者に，敬語習得の機会と意識されている度合いが高いことは注意すべきだろう。

2.2.3.2. 育った家庭の言語環境

前項において，選択肢1，「子供のころからの家庭環境・しつけ」は，各事業所とも3割5分～5割の回答者に選ばれ，敬語を習得する機会になったと意識される度合いの最も高いもの（前述の第1群）のひとつであった。

設問(5)では，この「子供のころからの家庭環境・しつけ」のうち，特にことばの側面の環境がどのようなものだったのかを，前項と同様に，回答者の内省（回想）によって知ろうとした。

設問文は，「あなたが育ってきた家庭の様子にあてはまるものがあれば，いくつでも結構ですから○をつけて下さい。」として，以下の四つの選択肢を掲げた。

1. 家の仕事の関係で，家族が客などに敬語を使うことが多く，またそうした場面を，ふだん身近に見て育った。（「仕事・客」と略す。）
2. 家族にことばづかいに厳格な人がいて，ふだんあなたのことばづかいを注意したり，直したりすることがあった。（「厳格な人」と略す。）
3. 家族同士でも敬語を使う場合があるような家庭だった。（「家族同士」

表 2－137　育った家庭の言語環境（事業所別）

家庭の様子 ＼ 事業所	1. 仕事・客	2. 厳格な人	3. 家族同士	4. 該当なし	有答人数
日立本社	53人 15.4%	95 27.5	16 4.6	203 58.8	345人
日鐵建材	34 17.9	43 22.6	5 2.6	119 62.6	190
茨城事務系	42 19.2	43 19.6	8 3.7	137 62.6	219
茨城現場系	35 15.2	55 23.8	10 4.3	140 60.6	231
京阪	14 15.6	15 16.7	4 4.4	57 63.3	90

と略す。）

4.　1，2，3のいずれにもあてはまらない。（「該当なし」と略す。）

選択肢の内容からわかるように，1，2，3は同時に選ばれる可能性をもっている。

回答結果を各事業所別にまとめると，表2－137のようになる。

どの事業所でも，約6割の回答者が選択肢4「該当なし」と答えた。前項で，敬語習得の機会として「子供のころの家庭環境・しつけ」を選ばなかった比率は5割から6割5分だが，これと若干のずれがある。両設問の相互関係は後述（表2－139）する。

残りの約4割の回答者が，1～3の選択肢を選んだわけだが，一人あたり平均すると，最も多い日立本社でも1.15個，最も少ない京阪で1.00個となり，大半が，1～3のうちのどれか一つだけを選んでいることになる。

各事業所とも，「2.　厳格な人」が2割弱～3割弱で最も多くの人に選ばれ，ついで「1.　仕事・客」が1割5分～2割，「3.　家族同士」は5分以下で最も少なかった。

この結果について，その理由とか背景を推測することはむずかしいが，「2.厳格な人」が多かったことについては，選択肢の後半，「……あなたのことばづかいを注意したり，直したりすることがあった」の部分が，多かれ少なかれ

どんな家庭でもみられるはずのことを表していたことから，その経験を思い出した人が多かったという理由が考えられよう。また，「3.　家族同士」が少なかったことについては，回答者が「敬語」をどんな範囲で考えて答えたかが関連しよう。おそらく，どんな家庭でも，丁寧表現のデス・マスや美化語のオなどを，家族同士で全く使わなかったということは考えられない。前述（2.2.2.3.）した通り，回答者は，尊敬・謙譲の敬語形式を敬語だと考える一方，丁寧・美化の形式はそう考えない傾向が強い。したがって，ここでは，狭義の尊敬・謙譲形式を中心とした敬語形式の一部を家族同士で使っていたと思い起こした回答者が，数パーセントにとどまったと解釈した方がいいだろう。

表 2－138　育った家庭の生業の営業場所と「1. 仕事・客」のクロス集計

（全事業所）

家庭の様子 ＼ 家庭の生業は	「1. 仕事・客」に あてはまる	「1. 仕事・客」に あてはまらない	計
自宅営業	74人 *48.4%*	79 *51.6*	153 *100.0*
自宅外営業または勤務	104 *11.4*	808 *88.6*	912 *100.0*
計	178人	887	1065

$\chi_0^2=128.592$, $Pr<0.01$

「1.　仕事・客」については，その家庭の生業が何で，どこで営業されていたかが関連する。家庭の生業を扱った設問（F 9）で，商業・製造業・サービス業の3業種については，自宅営業かそれ以外かをたずねている（2.1.6.2.，表2－55，p.101）。人数が少なくなるので，業種を区別せずに自宅営業か否かだけで大別して，それぞれ，設問(5)で「1.　仕事・客」を選んだ回答者と選ばなかった回答者を数えてみると，表2－138のようになる。当然といえばいえるが，この表から，自宅営業の家庭に育った回答者の方が「1.　仕事・客」をより高比率で選んでいることがわかる。ただし，高比率といっても約5割であるから，自宅営業の家庭に育ったといっても，両親たちが客に敬語を使うのを言語環境として意識的に体験した人が大多数であるとはいえない。

いまひとつ，設問(3)「敬語習得の機会」への回答との関連を示しておく。表2－139は，設問(3)で「1.　子供のころからの家庭環境・しつけ」を選んだ回答者と選ばなかった回答者を分けて，それぞれが設問(5)でどの選択肢を選んだかをまとめたものである。表には，設問(5)の1～3の選択肢に関して小計も示

表 2-139　設問(3)と設問(5)のクロス集計（事業所別）

事業所	家庭の様子 / 習得の機会	1	2	3	1+2+3	4	χ^2 値
日立本社	1を選んだ人	37人 *69.8%*	76 *80.0*	13 *81.3*	126 *76.8*	68 *33.5*	68.355
	1を選ばなかった人	16 *30.2*	19 *20.0*	3 *18.7*	38 *23.2*	135 *66.5*	Pr<0.01
日鐵建材	1を選んだ人	21 *61.8*	29 *67.4*	5 *100.0*	55 *67.1*	30 *25.2*	34.861
	1を選ばなかった人	13 *38.2*	14 *32.6*	0 *0.0*	27 *32.9*	89 *74.8*	Pr<0.01
茨城事務系	1を選んだ人	26 *61.9*	40 *93.0*	5 *62.5*	71 *76.3*	35 *25.5*	57.527
	1を選ばなかった人	16 *38.1*	3 *7.0*	3 *37.5*	22 *23.7*	102 *74.5*	Pr<0.01
茨城現場系	1を選んだ人	17 *48.6*	36 *65.5*	8 *80.0*	61 *61.0*	37 *26.4*	28.858
	1を選ばなかった人	18 *51.4*	19 *34.5*	2 *20.0*	39 *39.0*	103 *73.6*	Pr<0.01
京阪	1を選んだ人	4 *28.6*	10 *66.7*	3 *75.0*	17 *51.5*	15 *26.3*	5.792
	1を選ばなかった人	10 *71.4*	5 *33.3*	1 *25.0*	16 *48.5*	42 *73.7*	Pr＝ 0.02～0.01

（百分率は，事業所ごとに，家庭の様子の選択肢ごとの計を100としたもの。）

した。

表からわかる通り，設問(5)で1～3を選んだ回答者は設問(3)で1を選んだ比率が高く，逆に，設問(5)で4を選んだ人は設問(3)で1を選ばなかった比率が高い。設問(5)の1～3の小計と4の間について，データにランダム性を仮定してχ^2検定を加えても，相当の確かさで両設問に相関のあることが指摘できる。設問(5)の側からまとめれば，育った家庭を「1.　仕事・客」「2.　厳格な人」「3.　家族同士」の選択肢に該当すると考えている人は，そうした家庭環境やしつけが敬語習得の機会になったと考える度合いが高いということになる。言語習得については家庭の言語環境が重要だと一般的にいわれるが，この二つの設問の回答結果をあわせてみると，敬語習得についても，少なくとも本人の意

識の中では，育った家庭の言語（敬語）的な環境が重要な位置を占めていることがわかるのである。

2.2.4. 敬語使用意識

ここでは，アンケートで行った，具体的な敬語形式の使用や敬語行動の選択に関する設問グループのうち，接頭辞「お」の使用意識をたずねた項目（設問(7)）の結果を報告する。

2.2.4.1.「お」の使用状況

丁寧語・美化語の「お」が，社内でどんな人にどのように使われているかを知ろうとしたのが設問(7)である。

1. （同等社員に）「私のお仕事がすんだら連絡します。」
2. （同等社員に）「お昼休みにいかがですか。」
3. （目上社員に）「きのう，お電話で申し上げた件は……」
4. （社外からの来訪者に）「そのお部屋はこの廊下の左側です。」
5. （同等社員に）「交通ストでも会社はお休みにならないんだっけ。」

以上のように，括弧の中に話し相手を限定した上で，五つの短い発話（以下では刺激文と呼ぶ）を提示し，それぞれの中に現れている「お」が社内でどう使われているかをたずねた。刺激文は各事業所ともすべての回答者に共通させたが，回答法は，初年度の日立本社・日鐵建材と，第2年度以後の3事業所とで異なる。

初年度は，各刺激文について

あなた自身がふだん会社で使うものに○
自分は使わないが他の社員が使うものに△　をつけて下さい
会社では耳にしないものに×

とたずねた。この初年度の結果（後述）を分析したところ，「お」を使うかどうかには話し手の性の要因が強くはたらいていることがわかったのだが，上記の回答法だと，回答者自身が使うと答えた場合に限って，使うとする男女の比

率が知られるだけであり，回答者以外の従業員の使用状況，特に回答者自身は使わないとしても，他の社員のうちどんな人が使っているのかが不明のまま残ってしまう。この点を考慮に入れ，第2年度以後は，各刺激文の「お」を使う人は「あなた（回答者）自身」「男性社員」「女性社員」「社内ではいない」のうちどれ（だれ）なのか，とたずねた。回答欄はp.28に示した形式である。「社内ではいない」を別にして，前の三つについては，「使う」という意味の○を同時に二つ以上につけてよいとした。これにより，回答者以外でどんな人（性別だけが考慮に入れてある）が使うのかをも知ることができる。

以下，初年度の2事業所での結果と，第2年度以後の3事業所での結果を別別にみることにする。

(1) 日立本社と日鐵建材

表2－140から表2－144にわたって，日立本社と日鐵建材での各刺激文についての回答結果を，事業所全体，性別，学歴別，年齢層別の集計として示す。

① 「私のお仕事がすんだら連絡します。」（表2－140）

この「お」は，自分のことばに品位を添える機能を主としてもつという意味で美化語の「お」である。五つの刺激文のうち，自分が使うと答えた回答者が最も少なかった。両事業所とも3％以下である。また，自分は使わないが他の社員が使うとした回答者の比率も2割以下と最も低く，社内では耳にしないという回答が5刺激文中最高の約8割を占めた。属性別の集計でもこの比率はほとんど動かない。性別でみると，比率の上では，自分が使うとした回答者が女性にやや多いが，人数にすればごくわずかなので有意味な性差とはいい難い。

② 「お昼休みにいかがですか。」（表2－141）

昼休みが会社で決められた時間であるとすれば，一般的な美化語の「お」と考えられるが，「あなた（話し相手）の昼休み」という意味を表す丁寧語の「お」とも読めるものである。事業所全体では，自分が使うとしたのが2割強から3割，他の社員は使うとしたのが3割前後で大体同じ比率である。社内で耳にしないと答えたのは日鐵建材で5割弱と，日立本社（3割強）より高目である。

性別の集計が注目される。女性の約半数は自分が使うと答えたのに対し，男

表 2-140 ①「私のお仕事が…」(日立本社・日鐵建材)

	属性 / 回答	全体	性		学歴		年齢							
			男	女	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
日立本社	自分が使う	10人	2	8	6	4	0	6	2	0	0	2	0	0
	(%)	(2.9)	(1.1)	(5.0)	(3.0)	(2.9)	(0.0)	(5.8)	(2.7)	(0.0)	(0.0)	(10.0)	(0.0)	(0.0)
	他の社員が使う	69	38	31	41	28	0	14	17	15	11	1	7	4
	(%)	(19.8)	(20.4)	(19.4)	(20.2)	(20.6)	(0.0)	(13.6)	(23.3)	(22.7)	(23.9)	(5.0)	(50.0)	(33.3)
	耳にしない	263	145	116	151	104	13	80	52	51	35	16	7	8
	(%)	(75.6)	(78.0)	(72.5)	(74.4)	(76.5)	(100.0)	(77.7)	(71.2)	(77.3)	(76.1)	(80.0)	(50.0)	(66.7)
	N.R.	6	1	5	5	0	0	3	2	0	0	1	0	0
	(%)	(1.7)	(0.5)	(3.1)	(2.5)	(0.0)	(0.0)	(2.9)	(2.7)	(0.0)	(0.0)	(5.0)	(0.0)	(0.0)
日鐵建材	自分が使う	3人	1	2	2	1	0	1	1	1	0	0	0	0
	(%)	(1.5)	(0.8)	(2.9)	(1.9)	(1.1)	(0.0)	(3.1)	(2.1)	(2.3)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	他の社員が使う	33	15	18	20	13	4	7	8	6	1	3	2	2
	(%)	(16.9)	(12.0)	(25.7)	(19.2)	(14.3)	(28.6)	(21.9)	(16.7)	(13.6)	(3.7)	(20.0)	(28.6)	(28.6)
	耳にしない	156	108	48	79	77	10	22	38	37	26	12	5	5
	(%)	(80.0)	(86.4)	(68.6)	(76.0)	(84.6)	(71.4)	(68.8)	(79.2)	(84.1)	(96.3)	(80.0)	(71.4)	(71.4)
	N. R.	3	1	2	3	0	0	2	1	0	0	0	0	0
	(%)	(1.5)	(0.8)	(2.9)	(2.9)	(0.0)	(0.0)	(6.3)	(2.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)

表 2-141　②「お昼休みに…」（日立本社・日鐵建材）

	属性 / 回答	全体	性		学歴		年齢							
			男	女	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
日立本社	自分が使う	111 人	34	77	79	29	5	39	25	15	15	6	5	1
	(%)	(31.9)	(18.3)	(48.1)	(38.9)	(21.3)	(38.5)	(37.9)	(34.2)	(22.7)	(32.6)	(30.0)	(35.7)	(8.3)
	他の社員が使う	116	73	42	60	55	5	32	22	25	15	6	6	5
	(%)	(33.3)	(39.2)	(26.2)	(29.6)	(40.4)	(38.5)	(31.1)	(30.1)	(37.9)	(32.6)	(30.0)	(42.9)	(41.7)
	耳にしない	117	78	38	61	52	3	30	25	26	16	7	3	6
	(%)	(33.6)	(41.9)	(23.7)	(30.0)	(38.2)	(23.1)	(29.1)	(34.2)	(39.4)	(34.8)	(35.0)	(21.4)	(50.0)
	N.R.	4	1	3	3	0	0	2	1	0	0	1	0	0
	(%)	(1.2)	(0.5)	(1.9)	(1.5)	(0.0)	(0.0)	(1.9)	(1.4)	(0.0)	(0.0)	(5.0)	(0.0)	(0.0)
日鐵建材	自分が使う	43 人	9	34	32	11	4	14	17	3	2	2	0	0
	(%)	(22.1)	(7.2)	(48.6)	(30.8)	(12.1)	(28.6)	(43.8)	(35.4)	(6.8)	(7.4)	(13.3)	(0.0)	(0.0)
	他の社員が使う	56	41	15	22	34	3	6	13	14	10	3	3	4
	(%)	(28.7)	(32.8)	(21.4)	(21.2)	(37.4)	(21.4)	(18.8)	(27.1)	(31.8)	(37.0)	(20.0)	(42.9)	(57.1)
	耳にしない	94	74	20	48	46	7	11	17	27	15	10	4	3
	(%)	(48.2)	(59.2)	(28.6)	(46.2)	(50.5)	(50.0)	(34.4)	(35.4)	(61.4)	(55.6)	(66.7)	(57.1)	(42.9)
	N.R.	2	1	1	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0
	(%)	(1.0)	(0.8)	(1.4)	(1.9)	(0.0)	(0.0)	(3.1)	(2.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)

表 2-142 ③「お電話で申し上げた…」(日立本社・日鐵建材)

	属性 / 回答	全体	性		学歴		年齢							
			男	女	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
日立本社	自分が使う	228 人	113	113	131	91	9	68	48	44	28	12	13	5
	(%)	(65.5)	(60.8)	(70.6)	(64.5)	(66.9)	(69.2)	(66.0)	(65.8)	(66.7)	(60.9)	(60.0)	(92.9)	(41.7)
	他の社員が使う	73	44	29	45	26	4	21	15	11	11	5	1	5
	(%)	(21.0)	(23.7)	(18.1)	(22.2)	(19.1)	(30.8)	(20.4)	(20.5)	(16.7)	(23.9)	(25.0)	(7.1)	(41.7)
	耳にしない	39	27	12	22	17	0	11	8	11	6	2	0	1
	(%)	(11.2)	(14.5)	(7.5)	(10.8)	(12.5)	(0.0)	(10.7)	(11.0)	(16.7)	(13.0)	(10.0)	(0.0)	(8.3)
	N.R.	8	2	6	5	2	0	3	2	0	1	1	0	1
	(%)	(2.3)	(1.1)	(3.7)	(2.5)	(1.5)	(0.0)	(2.9)	(2.7)	(0.0)	(2.2)	(5.0)	(0.0)	(8.3)
日鐵建材	自分が使う	119 人	72	47	67	52	7	19	34	23	16	7	6	6
	(%)	(61.0)	(57.6)	(67.1)	(64.4)	(57.1)	(50.0)	(59.4)	(70.8)	(52.3)	(59.3)	(46.7)	(85.7)	(85.7)
	他の社員が使う	52	34	18	27	25	5	9	10	13	9	5	0	1
	(%)	(26.7)	(27.2)	(25.7)	(26.0)	(27.5)	(35.7)	(28.1)	(20.8)	(29.5)	(33.3)	(33.3)	(0.0)	(14.3)
	耳にしない	22	17	5	9	13	2	4	3	8	2	2	1	0
	(%)	(11.3)	(13.6)	(7.1)	(8.7)	(14.3)	(14.3)	(12.5)	(6.3)	(18.2)	(7.4)	(13.3)	(14.3)	(0.0)
	N.R.	2	2	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0
	(%)	(1.0)	(1.6)	(0.0)	(1.0)	(1.1)	(0.0)	(0.0)	(2.1)	(0.0)	(0.0)	(6.7)	(0.0)	(0.0)

表 2-143　④「そのお部屋は……」（日立本社・日鐵建材）

	属性／回答	全体	性		学歴		年齢							
			男	女	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
日立本社	自分が使う	173 人	74	98	109	56	9	62	35	28	16	8	10	5
	(%)	(49.7)	(39.8)	(61.2)	(53.7)	(41.2)	(69.2)	(60.2)	(47.9)	(42.4)	(34.8)	(40.0)	(71.4)	(41.7)
	他の社員が使う	124	79	44	72	52	4	30	29	25	19	8	4	4
	(%)	(35.6)	(42.5)	(27.5)	(35.5)	(38.2)	(30.8)	(29.1)	(39.7)	(37.9)	(41.3)	(40.0)	(28.6)	(33.3)
	耳にしない	43	31	12	18	25	0	9	6	13	10	3	0	2
	(%)	(12.4)	(16.7)	(7.5)	(8.9)	(18.4)	(0.0)	(8.7)	(8.2)	(19.7)	(21.7)	(15.0)	(0.0)	(16.7)
	N.R.	8	2	6	4	3	0	2	3	0	1	1	0	1
	(%)	(2.3)	(1.1)	(3.7)	(2.0)	(2.2)	(0.0)	(1.9)	(4.1)	(0.0)	(2.2)	(5.0)	(0.0)	(8.3)
日鐵建材	自分が使う	69 人	36	33	40	29	6	16	17	14	9	5	1	1
	(%)	(35.4)	(28.8)	(47.1)	(38.5)	(31.9)	(42.9)	(50.0)	(35.4)	(31.8)	(33.3)	(33.3)	(14.3)	(14.3)
	他の社員が使う	82	59	23	39	43	5	9	23	20	12	5	3	5
	(%)	(42.1)	(47.2)	(32.9)	(37.5)	(47.3)	(35.7)	(28.1)	(47.9)	(45.5)	(44.4)	(33.3)	(42.9)	(71.4)
	耳にしない	39	27	12	21	18	3	5	7	9	6	4	3	1
	(%)	(20.0)	(21.6)	(17.1)	(20.2)	(19.8)	(21.4)	(15.6)	(14.6)	(20.5)	(22.2)	(26.7)	(42.9)	(14.3)
	N.R.	5	3	2	4	1	0	2	1	1	0	1	0	0
	(%)	(2.6)	(2.4)	(2.9)	(3.8)	(1.1)	(0.0)	(6.3)	(2.1)	(2.3)	(0.0)	(6.7)	(0.0)	(0.0)

表 2-144 ⑤「…会社はお休みに…」(日立本社・日鐵建材)

	属性 / 回答	全体	性		学歴		年齢							
			男	女	中	高	～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～
日立本社	自分が使う	106 人	6	100	82	24	10	61	22	6	3	3	1	0
	(%)	(30.5)	(3.2)	(62.5)	(40.4)	(17.6)	(76.9)	(59.2)	(30.1)	(9.1)	(6.5)	(15.0)	(7.1)	(0.0)
	他の社員が使う	83	46	35	44	37	1	17	21	12	10	8	8	5
	(%)	(23.9)	(24.7)	(21.9)	(21.7)	(27.2)	(7.7)	(16.5)	(28.8)	(18.2)	(21.7)	(40.0)	(57.1)	(41.7)
	耳にしない	153	132	21	74	73	2	23	28	48	33	8	5	6
	(%)	(44.0)	(71.0)	(13.1)	(36.5)	(53.7)	(15.4)	(22.3)	(38.4)	(72.7)	(71.7)	(40.0)	(35.7)	(50.0)
	N.R.	6	2	4	3	2	0	2	2	0	0	1	0	1
	(%)	(1.7)	(1.1)	(2.5)	(1.5)	(1.5)	(0.0)	(1.9)	(2.7)	(0.0)	(0.0)	(5.0)	(0.0)	(8.3)
日鐵建材	自分が使う	53 人	10	43	40	13	11	17	17	5	1	0	1	1
	(%)	(27.2)	(8.0)	(61.4)	(38.5)	(14.3)	(78.6)	(53.1)	(35.4)	(11.4)	(3.7)	(0.0)	(14.3)	(14.3)
	他の社員が使う	43	28	15	15	28	1	5	15	9	5	3	2	2
	(%)	(22.1)	(22.4)	(21.4)	(14.4)	(30.8)	(7.1)	(15.6)	(31.3)	(20.5)	(18.5)	(20.0)	(28.6)	(28.6)
	耳にしない	97	86	11	47	50	2	9	15	30	21	12	4	4
	(%)	(49.7)	(68.8)	(15.7)	(45.2)	(54.9)	(14.3)	(28.1)	(31.3)	(68.2)	(77.8)	(80.0)	(57.1)	(57.1)
	N.R.	2	1	1	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0
	(%)	(1.0)	(0.8)	(1.4)	(1.9)	(0.0)	(0.0)	(3.1)	(2.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)

性は2割弱（日立本社）か1割未満（日鐵建材）にとどまった。これと反対に，他の社員が使うとした比率は1割ぐらいの差で，また社内で耳にしないと答えた比率は2～3割の差で，男性の方が高い。女性の間で使われていると解釈できそうである。学歴別集計は，中学歴に女性，高学歴に男性の比率がそれぞれ高いことをふまえれば，性差の反映した結果が現れているとみていいだろう。年齢別集計は，日鐵建材で，10歳台～20歳台に自分で使うとする比率が他より高いこと，社内で耳にしないとする比率は30歳台以上で高いことが顕著である。これも，女性の大半が若年層に属していることの反映した結果とみられる。

③「お電話で申し上げた件は……」（表2－142）

全体の集計でも属性別集計でも，自分が使うと答えた比率が五つの刺激文のうちで最も高い。事業所全体では6割をこえている。他の社員が使うとしたのが2割強で，社内で耳にしないと答えた回答者は1割強しかいない。自分がかける電話であっても，電話相手への配慮から用いられる「お」である。後続する謙譲表現「申し上げた」との関連から，へりくだりの意味あいをもった丁寧表現といっていいものだろう。話し手の動作に関わるものに「お」をつけるのはおかしいという考え方がある（もちろん，現代の規範では誤用ではなく，実際上よく使われる）が，そうした「お」は，回答者自身にも，社内全体でもよく使われているといえる。

ただし，これにも②で指摘したのと同じ性差が，②の場合ほど大きいものではないが指摘できる。

④「そのお部屋はこの廊下の左側です。」（表2－143）

自分が使うとする比率の高さ，社内で耳にしないとする比率の低さの両面が，③についてはっきりと現れた刺激文である。3割5分～5割が自分が使うと答え，1～2割が社内で耳にしないとしている。③と異なるのは，自分は使わないが他の社員は使うと答えた比率が4割前後を占めた点である。この刺激文に想定した話し相手は社外からの来訪者である。自分の会社の部屋であっても，その相手に教える場合であるからという理由で使われると考えられているのだろう。話し相手への配慮を主に表す丁寧表現といえる。こうした「お」も

かなり使われているのである。これにも，②，③と同様，自分が使うと答えた比率が女性に高いという性差が指摘できる。

⑤「交通ストでも，会社はお休みにならないんだったっけ。」(表2－144)

①，②と同じ美化語の「お」である。事業所全体としては，自分が使うと答えた比率は3割（弱），他の社員は使うとしたのが2割強，耳にしないと答えたのが半数弱であるから，使われ方としては②の「お昼休み」に近い。しかしながら，性別集計は，極めて顕著な性差を示している。自分が使うとする回答者は，女性では6割強を占めたのに対し，男性では1割未満である。一方，社内では耳にしないとする比率は，男性で7割前後にのぼるのに対し，女性では1割5分にとどまる。五つの刺激文のうちで性差の最も大きいものである。学歴別集計で，自分で使うとする比率が中学歴に，また耳にしないと答えた比率が高学歴にそれぞれ高いことが指摘できる。年齢別集計でも，20歳台以下に自分が使うとする回答者が多く，耳にしないとする回答者は30歳台以上に多いという対比が得られる。これらは②で指摘した特徴と同じものである。

以上をまとめると，次のようなことが指摘できる。

ア．②「お昼休み」，⑤「お休み」のような美化語の「お」は，事業所全体としてみれば3割程度が自分で使うとしているだけだが，この中には性差が明瞭にみられ，女性は5割から6割が自分で使うとしているのに対し，男性は多くて2割弱（②の日立本社），大半の場合は1割弱しか自分では使わない。

イ．③「お電話」，④「お部屋」のような，話し相手への配慮を込めた丁寧語の「お」は，事業所全体で6割強から4割弱と，かなり多くの回答者が自分で使うとしている。この比率にも男女差がみられはするが，それは美化語の「お」での男女差ほどではない。

ウ．社内では耳にしないとする比率は，前項の自分で使うとする比率と反対に，美化語（①，②，⑤）では高く，丁寧語（③，④）では低い。この比率にも性差がみられ，一貫して男性の方が高い。ア，イの指摘とつきあわせれば，女性は自分で使う傾向にあり，男性は耳にしない比率が高いということになるから，「お」（特に美化語の「お」）は女性が女性同士で使い合ってい

る場合が多いことが推測できる。自分は使わないが他の社員が使うとする回答者が男性に多目であることも，この推測を支える。

エ．学歴は中学歴層で，年齢は10歳台から20歳台の若年層で，「お」を自分で使うとする比率が他より高い場合がある。ただし，女性の大半がこれらの層に属するので，学歴・年齢そのものが要因になったものとはいえず，性差の反映した結果と考えるのが適当だろう。なお，ここでは示さなかった職階別集計でも，女性の集中する事務員・一般Ⅱが，性差を反映した特徴を示すだけで，他の職階については注意すべき特徴はない。

(2)　茨城事務系・茨城現場系・京阪

第2年度以後は，前述のように，各刺激文の「お」を使うのは，「あなた(回答者）自身」「男性社員」「女性社員」のうちだれとだれか，というたずね方をした。この質問法による回答は，回答者の性を考慮に入れて，次のような解釈をすることができる。

1. 男性回答者が「自身」と「男性社員」の一方か両方だけを答えたら，その回答者は，その「お」を男性社員だけが使うと意識している。
2. 女性回答者が「自身」と「女性社員」の一方か両方だけを答えたら，その回答者は，その「お」を女性社員だけが使うと意識している。
3. 回答者が男性でも女性でも，「自身」は使わないとした上で，「男性社員」を答えれば男性社員が，また「女性社員」を答えれば女性社員が，それぞれ使っていると意識している。両方答えれば男女とも使っていると意識している。
4. 男性回答者が「自身」と「女性社員」の両方を答えたら，「男性社員」と答えていてもいなくても，その回答者は，「お」が男女両性に使われていると意識している。女性回答者が「自身」と「男性社員」の両方を答えた場合も同様。

回答結果にこのような解釈を加えて集計することにより，初年度の日立本社と日鐵建材での回答からは「他の社員が使う」とだけしかわからなかった部分も含めて，問題の「お」が，社内で男女いずれによく使われているか（または使われていないか）という点を，回答者の意識の範囲で，知ることができる。

表 2－145 「私のお仕事が……」(茨城事務系・茨城現場系・京阪)

回答＼事業所／回答者の性	茨城事務系 全体	茨城事務系 男性	茨城事務系 女性	茨城現場系 全体	茨城現場系 男性	茨城現場系 女性	京阪 全体	京阪 男性	京阪 女性
自分が使う	1 人 (0.5)%	0 (0.0)	1 (2.8)	3 (1.3)	1 (0.5)	2 (5.4)	1 (1.1)	0 (0.0)	1 (3.3)
自分は使わないが他の社員が使う	61 (27.6)	55 (29.9)	6 (16.7)	51 (22.0)	44 (23.2)	4 (10.8)	25 (27.8)	19 (32.2)	6 (20.0)
耳にしない	154 (69.7)	126 (68.5)	27 (75.0)	171 (73.7)	139 (73.2)	30 (81.1)	61 (67.8)	37 (62.7)	23 (76.7)
N　R	5 (2.3)	3 (1.6)	2 (5.6)	7 (3.0)	6 (3.2)	1 (2.7)	3 (3.3)	3 (5.1)	0 (0.0)
計	221 人	184	36	232	190	37	90	59	30
		(性不明＝1)			(性不明＝5)			(性不明＝1)	

表 2－146 「私のお仕事が……」を使う人は
(茨城事務系・茨城現場系・京阪)

使う人＼事業所／回答者の性	茨城事務系 全体	茨城事務系 男性	茨城事務系 女性	茨城現場系 全体	茨城現場系 男性	茨城現場系 女性	京阪 全体	京阪 男性	京阪 女性
男だけ	0 人 (0.0)%	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (1.8)	4 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
女だけ	62 (28.2)	55 (29.9)	7 (19.4)	47 (20.7)	41 (21.6)	6 (16.2)	25 (28.1)	19 (32.2)	6 (20.0)
男女とも	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.1)	0 (0.0)	1 (3.3)
いない	153 (69.5)	126 (68.5)	27 (75.0)	169 (74.4)	139 (73.2)	30 (81.1)	60 (67.4)	37 (62.7)	23 (76.7)
N　R	5 (2.3)	3 (1.6)	2 (5.6)	7 (3.1)	6 (3.2)	1 (2.7)	3 (3.4)	3 (5.1)	0 (0.0)
計	220 人	184	36	227	190	37	89	59	30

(表の人数は性不明を除いてある。)

前記の箇条ウ（p.257）で推測した，「お」を使うのが女性に片寄っているらしいことも，より具体的に確かめることができる。

以下，この集計もあわせて，第2年度以後対象とした3事業所の結果をみていく。

① 「私のお仕事が……」

表2－145では，初年度の結果と比較するため，「(回答者）自身」は使わないが「男性社員」「女性社員」の一方あるいは両方が使うと答えた回答者をまとめ，「自分は使わないが他の社員が使う」に合算してある。

「自分が使う」がほとんどいず，五つの刺激文のうち最も低いこと，また，「耳にしない」が約7割と高い比率を占めたことは，日立本社・日鐵建材（表2－140）と共通している。

この回答に，上述の解釈を加えて，「お」を使うのが男性・女性のどちらに多いと意識されているかをみると，表2－146のようになる。この表の「いない」の段は，前表2－145の「耳にしない」と同じ内容（性不明の回答者を除く）である。注目されるのは，表2－145で「自分は使わないが他の社員が使う」の欄に入った回答者のほとんどすべてが，表2－146では「女（性社員）だけ」の欄に来ているということである。茨城現場系の男性回答者のうち4人が「男（性社員）だけ」と答え，京阪の女性回答者のうち一人だけが「男女とも」と答えているのが例外で，あとは，問題の「お」を社内で使う人がいるとすればそれは女性社員だと答えていることになる。さらに，この「女だけ」と答えた比率が，女性回答者より男性回答者で高くなっていることが注目される。つまり，「お仕事」の「お」は，男性からみて女性がよく使っていると意識されていると解釈できるのである。この二点を注意しておきたい。

なお，表2－145と2－146で「いない」と答えた比率が，男性より女性で高目になっており，日立本社・日鐵建材（表2－140）で「耳にしない」とした比率が女性より男性で高目だったのと逆の傾向を示すが，これは，事業所間の差（敬語意識などの項目でみられた本社機構とその他の事業所の間の差）とばかりは考えられず，質問法のちがいによる差という側面も考慮に入れておくべきものだろう。

②「お昼休みにいかがですか。」

表2－147の内容は，日立本社・日鐵建材の結果（表2－141）と概略は変わらない。自分で使うとしたのが，各事業所とも全体では2割5分から3割で，このうち女性回答者は6割前後に達するのに，男性回答者は3割以下と低い。茨城現場系の男性が27.4％と，他の事業所の男性に比べ高率なのが目立つ。

表 2－147 「お昼休みに……」(茨城事務系・茨城現場系・京阪)

事業所 / 回答者の性 / 回答	茨城事務系			茨城現場系			京阪		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性
自分が使う	55人 % (24.9)	33 (17.9)	22 (61.1)	75 (32.3)	52 (27.4)	21 (56.8)	22 (24.4)	1 (1.7)	20 (66.7)
自分は使わないが他の社員が使う	105 (47.5)	96 (52.2)	9 (25.0)	57 (24.6)	46 (24.2)	9 (24.3)	44 (48.9)	39 (66.1)	5 (16.7)
耳にしない	57 (25.8)	52 (28.3)	4 (11.1)	91 (39.2)	84 (44.2)	6 (16.2)	21 (23.3)	16 (27.1)	5 (16.7)
N R	4 (1.8)	3 (1.6)	1 (2.8)	9 (3.9)	8 (4.2)	1 (2.7)	3 (3.3)	3 (5.1)	0 (0.0)
計	221人	184	36	232	190	37	90	59	30

表 2－148 「お昼休みに……」を使う人は
(茨城事務系・茨城現場系・京阪)

事業所 / 回答者の性 / 使う人	茨城事務系			茨城現場系			京阪		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性
男だけ	14人 % (6.4)	10 (5.4)	4 (11.1)	40 (17.6)	39 (20.5)	1 (2.7)	2 (2.2)	1 (1.7)	1 (3.3)
女だけ	102 (46.4)	85 (46.2)	17 (47.2)	61 (26.9)	39 (20.5)	22 (59.5)	55 (61.8)	37 (62.7)	18 (60.0)
男女とも	44 (20.0)	34 (18.5)	10 (27.8)	27 (11.9)	20 (10.5)	7 (18.9)	8 (9.0)	2 (3.4)	6 (20.0)

(「いない」「NR」は省略。回答者性別不明を除く。)

耳にしないと答えた比率は，2割5分から4割弱とやや幅がある。日立本社(33.6％)と日鐵建材(48.2％)とにも開きがみられたものである。この，耳にしないとした比率と，他の社員が使うとした比率とは，五つの事業所に共通して，女性回答者より男性回答者で高い。

表2－148に，「お昼休み」の「お」を使う人の性が回答者にどう意識されているかをまとめた。「(使う人が)いない」と無答者とは，表2－147と同じなので省略する。

この表でも，①「お仕事」の場合と同様，女だけが使うと答えた回答者の多いことが注目される。特に京阪と茨城事務系ではこれが顕著である。茨城現場

系でも，女性回答者にはこの特徴がみられるが，全体の集計と男性回答者の集計では，「女だけ」と「男だけ」の比率が接近する。もちろん，「男女とも」と答えた回答者数と「女だけ」とした人数を加えて得られる数値（「女性が使う」と意識する回答者数）が，同じく「男女とも」と「男だけ」を合わせて得られる「男性が使う」と意識している回答者数を上回っていることは，茨城現場系も含めてすべてで共通する。

一方，①「お仕事」について指摘できた，女だけが使うと意識する回答者が男性に多いという傾向は，この②「お昼休み」についてはみられない。茨城事務系・京阪では，男性回答者と女性回答者はほぼ同程度の比率で女だけが使うと答えているし，茨城現場系では女性回答者の6割弱が「女だけ」と答えているのに対して，男性回答者は2割にとどまる。

③「お電話で申し上げた件は……」

日立本社と日鐵建材とでは，五つの刺激文中，「自分が使う」とした比率が最も高かったものである。表2－149でも，茨城事務系と京阪とでは，これが4割をこえ，他の刺激文でのその比率を上回っている。これに対して茨城現場系は，「自分が使う」は全体，男女回答者すべてで2割強にとどまり，逆に「耳にしない」が4割弱と高比率になっている。

表2－150で，使う人の性別をみると，②と同様，茨城現場系をのぞいて，

表 2－149 「お電話で申し上げた……」（茨城事務系・茨城現場系・京阪）

事業所 / 回答者の性 / 回答	茨城事務系			茨城現場系			京阪		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性
自分が使う	96人 % (43.4)	76 (41.3)	20 (55.6)	50 (21.6)	40 (21.1)	9 (24.3)	41 (45.6)	24 (40.7)	17 (56.7)
自分は使わないが他の社員が使う	90 (40.7)	79 (42.9)	11 (30.6)	81 (34.9)	67 (35.3)	12 (32.4)	29 (32.2)	20 (33.9)	9 (30.0)
耳にしない	32 (14.5)	27 (14.7)	4 (11.1)	90 (38.8)	74 (38.9)	14 (37.8)	15 (16.7)	12 (20.3)	3 (10.0)
N　R	3 (1.4)	2 (1.1)	1 (2.8)	11 (4.7)	9 (4.7)	2 (5.4)	5 (5.6)	3 (5.1)	1 (3.3)
計	221人	184	36	232	190	37	90	59	30

表 2－150 「お電話で申し上げた……」を使う人は
（茨城事務系・茨城現場系・京阪）

使う人＼事業所／回答者の性	茨城事務系			茨城現場系			京阪		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性
男だけ	36人 % (16.4)	32 (17.4)	4 (11.1)	47 (20.7)	46 (24.2)	1 (2.7)	9 (10.1)	9 (15.3)	0 (0.0)
女だけ	63 (28.6)	50 (27.2)	13 (36.1)	60 (26.4)	44 (23.2)	16 (43.2)	32 (36.0)	15 (25.4)	17 (56.7)
男女とも	87 (39.5)	73 (39.7)	14 (38.9)	21 (9.3)	17 (8.9)	4 (10.8)	29 (32.6)	20 (33.9)	9 (30.0)

（「いない」「NR」は省略。回答者性別不明を除く。）

「女だけ」の比率が「男だけ」より高いということが指摘できる。茨城現場系の男性回答者では，「男だけ」とした比率が「女だけ」のそれをわずかながらも上回っている。ただし，女性回答者では，女だけが使うと意識している比率がはるかに高く，他の事業所と並行的な結果を示す。

「女だけ」と意識する比率は，①では男性回答者で高く，②では茨城現場系を除いて男女ほぼ同率だったが，この③（および④，⑤も）では，女性回答者で高率になる。また，「男だけ」と意識する比率は男性回答者の方が高率である。回答者が，同性の社員のことばづかいを主に念頭において答えたり，自分だけのことについて答えたりしたという理由があるいは考えられることかもしれないが，詳しいことは不明である。

④「そのお部屋はこの廊下の左側です。」

表 2－151 をみると，「自分が使う」とする比率が茨城事務系全体で 3 割強，京阪で 3 割弱であり，表 2－143 の日立本社（49.7％）や日鐵建材（35.4％）より低目である。茨城現場系では，この傾向がさらに強まり，2 割を下回る。逆に，「耳にしない」とする比率は，日立本社（12.4％）や日鐵建材（20.0％）より高い場合が多く，茨城現場系では 4 割をこしている。ただし，「自分が使う」とする比率が女性回答者で高いことは，他の刺激文と同様である。

表 2－152 では，各事業所とも「女だけ」への集中が目立つ。②「お昼休み」でも同程度の集中がみられたが（表 2－148），茨城現場系で「男だけ」の比率が接近していた。しかし，この「お部屋」についてはそうした例外もなく，

「男だけ」「男女とも」と答えた比率を相当上回っている。特に，女性回答者では，「男だけ」がゼロの場合（茨城事務系・京阪）や，「男女とも」がゼロの場合（茨城現場系・京阪）もあり，「女だけ」への集中が顕著である。京阪の女性回答者は，「耳にしない」(16.7％）と無答を除いて，使うとすればすべて女性だと意識している。

⑤「交通ストでも会社はお休みにならないんだったっけ。」

表2－153では，「自分が使う」の比率が事業所全体では低いのに比べ，女性回答者では高くなっている。茨城現場系ではこの特徴がうすらぐものの，日立本社・日鐵建材（表2－144）の結果と並行的である。しかし，日立本社・日鐵

表 2-151 「そのお部屋は……」(茨城事務系・茨城現場系・京阪)

回答 ＼ 事業所 / 回答者の性	茨城事務系			茨城現場系			京阪		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性
自分が使う	75人 % (33.9)	55 (29.9)	20 (55.6)	45 (19.4)	34 (17.9)	11 (29.7)	25 (27.8)	14 (23.7)	11 (36.7)
自分は使わないが他の社員が使う	95 (43.0)	88 (47.8)	7 (19.4)	73 (31.5)	62 (32.6)	9 (24.3)	40 (44.4)	27 (45.8)	13 (43.3)
耳にしない	47 (21.3)	38 (20.7)	8 (22.2)	103 (44.4)	84 (44.2)	16 (43.2)	18 (20.0)	13 (22.0)	5 (16.7)
NR	4 (1.8)	3 (1.6)	1 (2.8)	11 (4.7)	10 (5.3)	1 (2.7)	7 (7.8)	5 (8.5)	1 (3.3)
計	221人	184	36	232	190	37	90	59	30

表 2－152 「そのお部屋は……」を使う人は
(茨城事務系・茨城現場系・京阪)

使う人 ＼ 事業所 / 回答者の性	茨城事務系			茨城現場系			京阪		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性
男だけ	17人 % (7.7)	17 (9.2)	0 (0.0)	29 (12.8)	27 (14.2)	2 (5.4)	3 (3.4)	3 (5.1)	0 (0.0)
女だけ	98 (44.5)	80 (43.5)	18 (50.0)	68 (30.0)	50 (26.3)	18 (48.6)	48 (53.9)	24 (40.7)	24 (80.0)
男女とも	55 (25.0)	46 (25.0)	9 (25.0)	19 (8.4)	19 (10.0)	0 (0.0)	14 (15.7)	14 (23.7)	0 (0.0)

(「いない」「NR」は省略。回答者性別不明を除く。)

表 2－153 「…会社はお休みに…」（茨城事務系・茨城現場系・京阪）

事業所／回答者の性／回答	茨城事務系			茨城現場系			京阪		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性
自分が使う	14人 % (6.3)	3 (1.6)	11 (30.6)	7 (3.0)	4 (2.1)	3 (8.1)	16 (17.8)	2 (3.4)	14 (46.7)
自分は使わないが他の社員が使う	71 (32.1)	64 (34.8)	7 (19.4)	38 (16.4)	30 (15.8)	5 (13.5)	31 (34.4)	25 (42.4)	6 (20.0)
耳にしない	132 (59.7)	114 (62.0)	17 (47.2)	179 (77.2)	149 (78.4)	28 (75.7)	39 (43.3)	29 (49.2)	10 (33.3)
NR	4 (1.8)	3 (1.6)	1 (2.8)	8 (3.4)	7 (3.7)	1 (2.7)	4 (4.4)	3 (5.1)	0 (0.0)
計	221人	184	36	232	190	37	90	59	30

表 2－154 「…会社はお休みに…」を使う人は（茨城事務系・茨城現場系・京阪）

事業所／回答者の性／使う人	茨城事務系			茨城現場系			京阪		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性
男だけ	4人 % (1.8)	4 (2.2)	0 (0.0)	7 (3.1)	7 (3.7)	0 (0.0)	2 (2.2)	2 (3.4)	0 (0.0)
女だけ	77 (35.0)	59 (32.1)	18 (50.0)	34 (15.0)	26 (13.7)	8 (21.6)	43 (48.3)	25 (42.4)	18 (60.0)
男女とも	4 (1.8)	4 (2.2)	0 (0.0)	1 (0.4)	1 (0.5)	0 (0.0)	2 (2.2)	0 (0.0)	2 (6.7)

（「いない」「NR」は省略。回答者性別不明を除く。）

建材では「耳にしない」と答えた比率にも，男性が7割前後，女性が1割5分という性差がみられたが，表2－153の3事業所でのこの差はそれほど大きいものではない。むしろ「耳にしない」とした比率が，茨城現場系・茨城事務系で高いこと自体を注意すべきだろう。特に茨城現場系では，事業所全体，男女回答者を通じて，8割弱が「耳にしない」と答えている。①「お仕事」とならんで，茨城の事業所では使われていない「お」であるといえる。

そんな中でも，使っているとすればそれは女性社員であると意識されていることが，表2－154からわかる。「男だけ」や「男女とも」の比率が低く，「女だけ」に集中しているのである。特に女性回答者では，④と同様に，「男だけ」

や「男女とも」がゼロの場合が多く，「女だけ」への集中が顕著である。

以上をまとめると，日立本社・日鐵建材の結果の概括（ア，イ，ウ，エ，pp. 257～258）に，次の4点が追加できる。

オ．茨城・京阪の事業所でも，美化語の「お」（①，②，⑤）は使われる度合いが相対的に低く，丁寧語の「お」（③，④）はよく使われる。ただし，特に茨城現場系ではすべての刺激文で「耳にしない」とする比率が相対的に高く，「お」が使われない傾向をもつ。

カ．「自分が使う」と答える比率は，すべての場合女性回答者の方が男性より高い。特に美化語（「自分が使う」の比率が小さい①を除く，②と⑤）では，この男女差が明瞭である。

キ．回答者自身が使わない場合も含めて考えても，すべての「お」は女性がより多く使っていると意識されている。また，そのうち多くは，女性だけが使っていると意識されている度合いが高い。

ク．前項キのように「お」を女性のものと意識する傾向は，男性回答者より女性回答者にやや強くみられる。①「お仕事」については例外で，女性自身よりも男性回答者の方が女性のものと意識する傾向が強い。

敬語が議論される時，「お」は必ずといっていい程頻繁に話題にされる。それは，多くの場合，女性は「お」をよく使うとか使いすぎるという内容であると思われる。以上みた限り，使いすぎかどうかは考慮の外だが，社内においても，「お」は女性により多く使われており，女性の使用するものと考えられているという指摘はなりたつといえる。

3. 企業内面接調査

3.1. 概　　要

3.1.1. 調査対象

企業内面接調査は株式会社日立製作所（以下「日立製作所」とよぶ）において実施した。同社は，本社のほか，研究所・工場・営業所を合わせて全国に90ほどの事業所をもっているが，今回の調査はそのうち6事業所を対象としておこなった。また，各事業所とも組織上多くの部課に分かれているが，いずれもそのうちの一部の部課を対象とした。

事業所別に部ごとの被調査者数を示すと，次のようになる。

日立製作所本社（以下「日立本社」とよぶ）　計109名

　資材部26　経理部54　人事教育部29

日立工場　計50名

　経理部14　総務部11　勤労部12　資材部13

多賀工場　計50名

　経理部14　総務部9　資材部11　企画室5　ＶＡセンター3　工務部8

大阪営業所　計17名

　経理部9　総務部8

大阪商品営業所　計9名

　産業機電部9

多賀工場京都分工場（以下「京都分工場」とよぶ）　計19名

事務系 10　現場系 9

次に，これを調査地別に職階（以下の整理・記述においては，部長……女性事務員の 6 職階について扱う。）ごとの被調査者数を示すと，以下のようになる。

東京（日立本社）　計 109 名

部長 3　課長 12　主任 22　企画員 24　男性事務員 9　女性事務員 37

（ほかに，女性のキーパンチャー 2）

茨城（日立工場・多賀工場）　計 100 名

部長 4　課長 11　主任 22　企画員 28　男性事務員 17　女性事務員 13

（ほかに，男性の技術員 4，現場系の指導技能員 1）

京阪（大阪営業所・大阪商品営業所・京都分工場）　計 45 名

部長 3　課長 4　主任 6　企画員 7　男性事務員 8　女性事務員 9

（ほかに，現場系の組長・指導技能員・男性技能員・女性技能員 各 2）

以上を合計して，職階ごとの被調査者数を示すと，次のとおりである。

部長 10　課長 27　主任 50　企画員 59　男性事務員 34　女性事務員 59

（ほかに，事務系 6　現場系 9）　計 254 名

なお，分工場の長および副部長は「部長」にふくめ，部長代理は「課長」にふくめた。以下同様にあつかう。

また，職階名に性の区別を明記していない職階における被調査者はすべて男性なので，被調査者数を性別に示すと，次のようになる。

東京（男 70，女 39）　茨城（男 87，女 13）　京阪（男 34，女 11）

計　男 191 名　女 63 名

3.1.2. 調査法

日立製作所の 6 事業所を対象として実施した企業内面接調査において，ほとんど同一の調査形態をとった。すなわち，各事業所の一室で，調査員 1 名と被調査者 1 名とが向かい合い，あらかじめ用意された質問票に沿って調査員がたずね，それに対する被調査者の回答を，調査員がこれもあらかじめ用意された反応記録表に記入するとともに，その 20 ～ 30 分間のやりとりを録音テープに

収録する，という点はすべて同じである。

しかし，この種の調査が未開拓の分野であるということもあり，のちに述べる調査項目以外にも，調査対象により年度によって，多少の修正をくわえねばならなかった。その手直しは，主として，調査実施後の反省を次回の調査に生かすという形でおこなわれたものである。大きなところでは，次の二つの点があげられる。

第1点は，話し相手の想定のしかたに関するものである。この企業内面接調査は，日ごろ勤務中に起こりそうな場面を指定し，ものの言い方が相手によってどう変わるかを調べるのが眼目となっている。したがって，被調査者に自分の話し相手を想定させる際に，職階の条件を被調査者にどう意識させるかが，ひとつの問題になる。

初年度の東京の日立本社における調査では次のように指示した。まず，被調査者に，部長(副部長を含む)・課長(部長代理を含む)・主任・企画員・男の事務員・女の事務員と記したリストを呈示し，相手をいろいろ変えて同じことをたずねる旨ことわる。次に，同じ課やグループ（日立製作所で用いられている名称で，ほぼ課に相当）にいるその職階（部長～女性事務員）にあたる人を想定するように条件をつける。そして，もし，その同じ職階の人が自分のいる課やグループの中に何人かいる場合は，よく話をするほうの人の場合で答えるように指示し，逆に，その課やグループ内にそういう職階の人がひとりもいない場合は，他の課やグループのその職階にあたる人の場合で答えるように指示した。また，同じ言い方になる場合でもいちいちその言語形式をくりかえすよう指示した。実際の質問時には，職階ごとに，課長なり主任なり女性事務員なりと明記した人形を呈示しながら，この人にはどう言うかとたずねる方法をとった。

このように，初年度の調査では，職階というものをかなり前面に立てた形になった。待遇形式を左右する要因として職階の軸を重要視し，それを前提として調査内容を組みたてた関係からいえば，これは正統的な接し方であるはずであるが，実際に調査してみると，方法上の問題があることに気づいた。重要な点は，職階の違いというものが強調され，現実の人間関係が抽象化され，そのため，社内で実際にかわされている対話の言語形式よりも，上司にはこう言う

べきであるという規範的な回答をする場合が多くなる，ということである。

そこで，2年目の茨城の日立工場・多賀工場の調査においては，その点を反省し，もうすこし現実の人間関係の反映した回答が得られるようにという方向で，職階の出し方を修正した。すなわち，具体的な質問に入る前に，直属の部長はだれか，直属の課長はだれか，接触の多い主任はだれか，……というふうに，各職階にひとりずつ，話し相手として想定する人名をあらかじめ被調査者から聞き出しておき，実際の質問では，職階名を出さずにその固有名詞を用いてたずねることにしたわけである。もちろん，このやり方にも欠点はある。いちばん大きな点は，このように調査法の条件を多少とも変更することで，調査地間の比較がむずかしくなることであろう。しかし，すでにふれたように，本社・工場・営業所といった事業所の性格と東京・茨城・京阪という地域の性格との分離は事実上不可能なので，厳密には事業所ごとの報告という点に重心をおかざるをえない。また，そのような固有名詞による質問では，個人的な事情がからみついて，職階にもとづく違いというものを純粋にとりだせない，という問題もあるが，ともかくもわれわれは，規範意識よりもまず実態をとらえることが先決だと判断したのである。

3年目に京阪でおこなった大阪営業所・大阪商品営業所および京都分工場における調査では，実態をより具体的な姿でつかむために，もう一段階の修正をくわえた。茨城での方式では，たしかに，職階間のやりとりを個人のレベルでとらえることは可能になったが，個人と個人との間のやりとりが必ずしもとらえられないという点ではまだ不十分である。たとえば，企画員である被調査者が話し相手として想定するある女性事務員の名をあげたとしても，その女性事務員が被調査者であるとはかぎらないし，また，被調査者であったとしても，話し相手として想定する企画員にその人の名をあげるとはきまらない。したがって，おたがいの間のやりとりがおさえられないわけである。そこで，京阪調査では，あらかじめセットを作っておき，そのセット内全員を被調査者にし，どの個人間のたがいのやりとりもおさえる，という方式に切り換えた。具体的には，直属・直轄の上司・部下の階層関係に留意し，部長・課長・主任各1，企画員・男性事務員・女性事務員各2の計9名を標準としてセットを構成し

た。これは結局，勤務中の命令系統に応じている。全員を被調査者にするというきびしい条件があって，多くのセットを調査対象とすることはどうしてもむずかしくなるが，実態をきめ細かくおさえるために，このように事例調査的な色彩を強めたわけである。

以上が，調査法の違いのもっとも大きな点であるが，もう一つ，質問の順序を変更したことをことわっておく。すでに述べたように，この調査の主たる目的は，同じ内容の発言でも話し相手によってその言語形式に差が出ることを予想し，それを職階とのかかわりにおいてとらえようとするところにある。初年度の東京での調査では，それをそのとおりの順に質問した。すなわち，ある調査項目について，課長にはどう言うか，企画員にはどう言うか，女性事務員にはどう言うか……という順に質問し，ひとまわり終わったところで，次の調査項目に移り，また，課長にはどう言うか，企画員にはどう言うか……と，同じ順にくりかえしながら調査を進めたわけである。ところが，実際そのやり方で質問してみると，二つの問題があることがわかった。一つは，この人にはどうか，この人にはどうか……と続けて聞かれると，相手によって言い方を変えなければならないという意識が強まって，自然な会話というより，職階によって言い分けた結果が出やすくなることである。つまり，規範的な意識が働いて実態から離れてしまうおそれがあるわけである。もう一つの問題は，想定すべき話し相手がめまぐるしく入れ替わるため，被調査者の頭の切り換えがたいへんで，想定している相手とのいつものやりとりを思い出す余裕がとぼしく，場合によっては切り換えがうまくいかないままに答えてしまうという危険もまったくないとはいえない，ということである。

そこで，2年目の茨城での調査から，質問の順番をあらためた。初年度は，調査事項を固定して話し相手のほうをとりかえるという流れで調査が進行するわけであるが，2年目からは，逆に，話し相手を固定して調査事項をふくむ場面のほうをつぎつぎにとりかえていったのである。つまり，まず，ある話し相手を指定してその人とふだん話す場合を想定させ，こういう場面ではどう言うか，こういう場面ではどう言うか……という順に質問し，とりあげる場面についてひとわたり終わったところで，次の話し相手を想定させ，こういう場面で

はどう言うか，こういう場面ではどう言うか……と，同じ順にくりかえしながら調査を進めたわけである。このやり方では，今度は場面のほうがつぎつぎに移るので，そういう方向での頭の切り換えが必要になる。だが，この調査のおもなねらいは，場面による言い分けではなく，話し相手による言い分けのほうにあるので，対比すべき反応の連続しないこちらのやり方のほうが適していると考えた。つまり，ある話し相手に向かってある場面でどう言うかを答えるときに，その同じ場面で別の話し相手に向かってどう言うかという質問が，初年度のやり方ではすぐ前に（連続して）おこなわれたのに対し，今度のやり方ではその対比すべき質問がかなりの間隔をおいて出てくるので，たがいに影響を受けにくく，それだけ自然の姿つまり実態により近い反応が引き出せるものと期待されるのである。

3年間にわたり日立製作所の6事業所で実施した企業内面接調査は，以上の二点を除いては，ほとんど同一の条件であった。

3.1.3. 調査項目

調査内容の大枠については，1.「研究の概要」の1.3.4.に述べた。ここでは，実際の調査票にもとづいて具体的な質問項目を示す。すでにふれたように，年度により若干の入れ替えがあるので，年度別に説明する。

3.1.3.1. 東　京

実際の質問に入る前に，この調査の性格について，被調査者に次のような予備知識を与える。

「敬語の調査ということになっていますが，知識を調べるのが目的ではなくて，社内でどういう会話がおこなわれているかという実態を知ろうというわけですから，ナニナニさん（被調査者の姓）自身がふだん実際に使っておられることばをうかがうことになります。」

そして，具体的な質問に入る。

第1問は，被調査者が相手をクンづけで呼びかけることのある範囲を調べる

ことをねらった質問で，まず，「ナニナニさん（被調査者の姓）は，ふだん『ナニナニくん』とクンづけで呼びかけることのある相手がこの社内にいますか。」とたずねる。この場合，「社内」の範囲は「日立本社」とする。

そして，「時・場合・人によって」という制限つきをふくめ，ともかくひとりでも「いる。」と答えた者（ただし，酒を飲んだ時とか喧嘩をした時とかいった特殊な場合だけの呼びかけは排除）には，「それでは，その相手を年上・同年配・年下の三つに分けておたずねします。」と言って，「まず相手がナニナニさん（被調査者の姓）より年下の場合では，クンづけで呼びかけることのある相手がありますか。」とたずねる。そこで「いる。」と答えた者には，「部長（副部長を含む）・課長（部長代理を含む）・主任・企画員・男の事務員・女の事務員」と書いたリストを呈示し，「その人は，この中ではどの職階にあたる人ですか。」とたずねる。

次に，「それでは，相手が同年配の人の場合に，クンづけで呼びかけることのある相手がありますか。」とたずねて，同じように質問を進める。

そして，もう一つ，「相手が年上の人の場合では，クンづけで呼びかけることのある相手がありますか。」とたずねて，同じ質問をくりかえす。

第2問は，被調査者が待遇表現において相手のどういう条件を重視するかを調べることをねらった質問で，重視されているとわれわれが予想した3条件，すなわち，職階・年齢・在社歴の総合判断を要求した。なお，この場合の「在社歴」は本社にかぎらず「日立製作所」という意味にあつかった。

これらの3条件を一括して判定させず，2条件の対比という形（一対比較法）で3組の判定を要求した。すなわち，初めに職階と年齢，次に職階と在社歴，最後に年齢と在社歴を示し，それぞれどちらを優先させるかをたずねた。この場合，明らかな優先にかぎらず，それぞれに「どちらかといえば」という程度の段階，および，「同じぐらい」という段階を設けたほか，「人による」「わからない」という反応も認めることとし，被調査者の反応から調査員が判断した。

具体的に示すと，次のような前おきから入った。

「会社の中で，ことばづかいに注意する相手があると思います。これから，

三つの場合を示しますので，そのどちらの相手のほうに，ことばづかいをより注意するかをお答えください。判断しにくい場合もあるかと思いますが，その場合は，どちらかといえば，ということでも結構ですから，お答えいただきたいのです。」

そして，次のような組合せを記したリストを1枚ずつ呈示しながら，どちらのほうに気をつかうかをたずねた。

1　年齢は同じくらいであるが，職階が自分よりも上の相手
2　職階は同じであるが，自分よりも年上の相手

1　ほぼ同じくらいにこの会社に入社したが，職階が自分よりも上の相手
2　職階は同じであるが，自分よりも早くこの会社に入社した相手

1　ほぼ同じくらいにこの会社に入社したが，自分よりも年上の相手
2　年齢は同じくらいであるが，自分よりも早くこの会社に入社した相手

なお，その際，どの組合せもそれ以外の条件は全く同じだと考えて判断するように念を押した。

次の第3問から第6問までが，3年間にわたるこの企業内面接調査の中心軸をなす設問である。すなわち，被調査者の内省によって，日ごろの言語行動を再構し，それが話し相手（の職階）に応じてどう変化するかをさぐるための調査項目である。質問に先立って，次のように導入した。

「同じことを言うにも，その場合その場合でいろいろな言い方になると思いますが，ここでは相手によってどう変わるかという点をおたずねします。」

そして，次のような注意を補足した。

「いくつかの具体的な場面について質問いたしますが，もし実際にはあまり起こらないという場面がありましたら，そういう場合には多分こう言うだろうということでお答えください。」

まず，**第3問**は，「行ク」という動詞の一人称・二人称の場合の語形を調べたもので，次のように質問を開始した。

「運動会の2～3日前に，話し相手に向かって，運動会で吉祥寺に行くかどうかをたずねるとします。」

と言って，課長の人形を呈示し，「まず，この人にはどう言いますか。」とた

ずねる。次に企画員の人形を呈示して「次に，この人にはどう言いますか。」とたずね，さらに，女の事務員の人形を呈示して「それでは，この人にはどう言いますか。」とたずね，以下，主任 — 部長 — 男の事務員の順に同じ質問をくりかえした。なお，この場合，運動会で吉祥寺に行くという場面を設定したのは，ちょうどこの面接調査を実施した日の直前に，井の頭公園の隣にある日産厚生園というところで会社の行事として実際に運動会がおこなわれたことを利用したのである。

また，6職階の出し方を，課長 — 企画員 — 女性事務員 — 主任 — 部長 — 男性事務員の順にしたのは，次のような理由による。上からにしろ下からにしろ職階の順に並べたのでは，各回答がたがいに影響を受けやすい。そこで，上下関係からみて隣りあった職階が連続せず，できるだけ2段階以上の差のある職階が続くようにし，しかも全体としてなるべくランダムに並ぶようにする。また，主任と企画員，あるいは，企画員と男性事務員といった微妙な違いではなく，だれでもはっきりとそのポストを意識すると予想される職階で，しかも勤務中に接触の機会が比較的多いと予想される課長を最初にとりあげ，なめらかに回答が引き出せるよう配慮した。この順序は3年間にわたる企業内面接調査すべてにおいて共通するように固定した。

この質問は相手の行動をたずねる場面であるから，二人称の「行ク」の語形をみようというわけである。そこで，次に，その逆の質問を続けた。すなわち，次のようにたずね，今度は一人称の「行ク」の語形を調べることにした。

「同じ場面ですが，今度は逆にナニナニさん（被調査者の姓）が同じことをたずねられたとします。運動会で吉祥寺に行くかどうかということですね。もし，行くと答えるとしたら，どう言いますか。」

これも課長 — 企画員 — 女性事務員 — 主任 — 部長 — 男性事務員の順に，やはりそれぞれの人形を呈示しながらたずねるわけである。

次の第4問は「来ル」という動詞の一人称・二人称の場合の語形を調べたもので，次のように質問した。

「あすは国鉄・私鉄のストライキが予定されているとします。そこで，話し相手に向かって，あすはどうやって会社に来るかをたずねるとすれば，どう

言いますか。」

これも同様のやり方で課長から男性事務員までを相手にしたときの言い方を同じ順にたずね，二人称の「来ル」の語形を調べた。

そして，やはり，その裏として，逆に相手からそう聞かれた場面で一人称の「来ル」の語形を調べるために，次のように質問した。

「今度は逆にナニナニさん（被調査者の姓）が同じことをたずねられたとします。あしたどうやって会社に来るかということですね。もし，バスを乗りついで来るとしたら，どう答えますか。」

これも同様に6職階のそれぞれについて「この人にどう答えますか。」とたずねた。

第5問は要求表現（命令・依頼）に関する調査項目で，次のように質問した。

「ある人に呼びかけて書類を作ってもらうときにどう言いますか。」

この調査項目は，「すみませんが」といった前おき部分と「作っていただけますか」といった要求部分の語形のほか，相手に対する呼びかけにもねらいがあったので，その部分が出やすいように「呼びかけるところから始めてください。」と誘導し，さらに，各職階の人形を呈示するごとに「この人に呼びかけて言ってください。」と念を押した。なお，この東京での調査では，職階を表に出してたずねるので，話し相手が抽象的になり，呼びかけの部分が「ナニナニサン」となりやすい。そこで，そういう場合はそこを固有名詞に置き換えるように指示した。また，固有名詞が出ても，たとえば「田中サント呼ビカケテ」というように説明が入る場合は，その「田中サン」の部分も実際の発話時より抽象化している可能性もあるので，呼びかけから続けて要求表現に移るよう指示した。いずれも，できるだけ実際の発話に近い反応を集めるためである。

第6問は「居ル」という動詞の一人称・二人称・三人称の場合の語形を調べるものである。したがって，性格としては第3問・第4問と類似の調査項目なのであるが，これを第5問としなかったのは，似た質問が連続して調査が単調になるのを避けるためである。具体的には次のように質問した。

「午後いろいろなことがあって部屋が留守がちになるとします。そこで，相手が午後ずっと部屋に居るかどうかを知りたくてたずねるとします。」

と言って，課長から順に，話し相手の人形を呈示しながら「この人にどう言いますか。」という質問をくりかえす。

ここまでは，第3問・第4問と全く同様に進むわけであるが，この質問の裏として，逆にその相手からそう聞かれて答えるところで，返答内容を少し変更して，次のようにした。

「今度は逆にナニナニさん（被調査者の姓）が同じことをたずねられたとします。午後ずうっと部屋に居るかどうかということですね。そこで，もし，ナニナニさん（被調査者の姓）は居ない，主任山田一郎という人が居る，としたらどう答えますか。」

そして，架空の主任である山田一郎の人形を前に置き，あとは同じように，課長から順に，各職階に属する話し相手の人形を呈示しながら「この人にどう言いますか。」という質問をくりかえすのである。返答内容をこのように変えたのは，三人称の待遇を調べるためである。ひとつの質問の中に一人称と三人称の両方の語形の出るのをねらったため，一人称のほうが，「行ク」や「来ル」の場合と違って，否定の形式にせざるをえなかった。また，三人称を主任にしたのは，部長・課長・主任・企画員・事務員のまんなかにあたるので，上からの関係と下からの関係と両方とらえられやすいと予想したからである。

被調査者自身の日ごろの言語行動を当人の内省によってとらえようという設問は以上で終わり，最後に，敬語知識にかかわる設問をおいた。これは被調査者に敬語に関する知識がどのぐらいあるかを調べるというよりも，敬語がらみの場面把握の実際をとらえようとしたものである。すなわち，こちらの呈示した文から，その発話における話し手・聞き手・話題の人物相互の地位の上下関係を推定させるものである。具体的には，次のような指示を与えて始めた。

「これから，三つの短い文を見ていただきます。その文を見て，話し手・聞き手などの地位の上下関係を判断してください。いろいろな見方がありますが，ナニナニさん（被調査者の姓）ならどう思うかということでお答えください。なお，短文はナニナニさん（被調査者の姓）ご自身のせりふではなく，他の人が話をしているのを聞いたものとして考えていただきたいのです。」

そして，その短文を書いたリストを呈示するわけであるが，そのリストは被調査者に示すだけで，調査員が読みあげないことを申し合わせた。それは，調査員の読み方がその関係の推定に影響を与えないように配慮したのである。

まず，「課長はまだわたくしのところへ報告してまいりません。」という文を呈示して，「この文では話し手と課長とではどちらのほうが地位が上だと思いますか。」とたずね，次に，「課長がわたしを部屋に呼びました。」という文を呈示して，「この文では聞き手と課長とではどちらのほうが地位が上だと思いますか。」とたずね，最後に，「あいつがお前に命じたんだってね。」という文を呈示して，「この文ではお前（聞き手）とあいつとではどちらのほうが地位が上だと思いますか。」とたずねた。

以上，それぞれ，指定した二者の地位の上下関係の判定を求めたわけであるが，いずれもそう判定した理由をたずね，説明の出ない場合は，「この文のどの部分からそう考えましたか。」と誘導した。その際，最後の文で「命じたんだってね」の部分をとりあげた被調査者には，次のリストを示し，その部分の感じがリスト中のどの選択肢に近いかをそれぞれから一つずつ選ばせた。

「改まった　　どちらともいえない　　くだけた　」
「素直な　　どちらともいえない　　皮肉な　　」
「らんぼうな　　どちらともいえない　　ていねいな」

東京の日立本社でおこなった面接調査の内容は以上のとおりである。

3.1.3.2. 茨　城

2年目の茨城県日立市の日立工場および多賀工場における面接調査も，今述べた初年度の東京における調査と原則としては同じである。したがって，相違点のみ詳述し，他は簡略に記す。

話し相手の想定のしかた，および，質問の順番に関する変更については，3.1.2.「調査法」の項でくわしく述べた。また，調査項目の内容に関する異同については，以下で該当項目ごとに述べる。調査の実施に際しての変更は，次の二点である。第1点は，具体的な質問に入る前におこなう指示・注意を2年目以降の調査では簡略にすませたことである。これは，初年度の経験から，この

程度の指示でさしつかえないと判断したためである。第2点は，想定する話し相手を示す職階ごとの人形の使用をとりやめたことである。これは，2年目以降の調査が，話し相手として固有名詞を指定する方式に移行したため，人形が不要になったからである。以上の点を除いては，東京の場合とほとんど同じような調子で調査が進められた。したがって，以下，調査項目ごとに具体的な質問文をかかげながら，必要な解説をくわえるにとどめる。

まず，初めに，「直属の部長はだれですか」「直属の課長はだれですか」「接触の多い主任はだれですか」「接触の多い企画員はだれですか」「接触の多い男性事務員はだれですか」「接触の多い女性事務員はだれですか」という形で，各被調査者が話し相手として想定する人物を職階ごとに1名，計6名あげてもらう。そして，以下の質問はすべてその固有名詞を用いておこない，職階名は口にしない。

第1問で，そこにあげた6名と話をする機会がそれぞれどのぐらいあるかを問う。この設問では公的な会話量と私的な会話量とを分けて，それぞれ次のようにたずねた。まず，公的な会話量については，

「ナニナニさん（被調査者の姓）がその人たちと仕事上のことでことばを交わす機会がどの程度あるかをおたずねします。」

と前おきして，ひとりずつの固有名詞をあげ，

「ナニナニさん（被調査者が話し相手として想定する各職階の人物の姓）とはどのぐらい話しますか。」

という形で，その「ナニナニさん」の箇所をつぎつぎにとりかえながら6人分聞き出す。その際，6人の個人名をあげる順序は，以下の質問と同様に，課長 ― 企画員 ― 女性事務員 ― 主任 ― 部長 ― 男性事務員の順序（この順序は企業内面接調査すべてに共通するように固定したことは既述）とした。また，その会話量は，リストを呈示し，次の4段階のうちどれにあたるかという形で答えるよう指示した。

よく話す　　時々話す　　めったに話さない　　全く話さない

そして，6人分をひとわたりしたあと，今度は私的な会話量について，

「仕事以外のことではどうでしょうか。」

と前おきして，同じようにひとりずつの固有名詞をあげ，

「ナニナニさん（各職階の話し相手の姓）とはどのぐらい話しますか。」

という形で，やはり「ナニナニさん」の箇所を同じ順にとりかえながら，6人分聞き出した。

第2問は呼びかけに関する設問である。ここは具体的な場面で出るのを記録するのではなく，

「ナニナニさん（被調査者の姓）がその人たちにどう呼びかけているかをおたずねします。」

と前おきし，

「ナニナニさん（話し相手として想定する各職階の人物の姓）にはふつうどう呼びかけますか。」

と言って，直接その点を質問したものである。その固有名詞はやはり課長 ― 企画員 ― 女性事務員 ― 主任 ― 部長 ― 男性事務員の順に出した。

第3問は申し出に関する質問で，謙譲表現の出方に注目したものである。ただし，この場合は，調査時間の関係もあって，各職階の話し相手を想定して同じ質問をくりかえすことはやめ，相手を主任に固定した。主任としたのは，東京調査の要求表現の場合と同じく，それが中間の職階だからである。つまり，部長・課長という上司からの申し出と，企画員・事務員という部下からの申し出の両方の姿がとらえられるはずだからである。具体的には，荷物運びを手つだう場面を設定し，次のように質問した。

「ナニナニさん（被調査者が話し相手として想定する主任の姓）が大きな荷物を重そうにかかえながら歩いているところに出会ったとします。そこで，もしナニナニさん（被調査者の姓）が，その荷物を自分が持つことを申し出るとしたら，どう言いますか。」

次の第4問から第7問までが具体的な場面での言い分けをたずねる調査項目で，東京調査の第3問から第6問までに相当する。企業内面接調査の中心軸をなすこれらの一連の質問に入るにあたって，次のような導入をおこなった。

「同じことでも，相手がちがうと，言い方がいろいろ変わる場合があります。たとえば，『ない』ということばでも，『ナイワ』となったり，『ネーナ』

となったり，『アリマセンネ』となったり，『ゴザイマセンヨ』となったりしますし，『するか』とたずねることばでも，『ヤルカイ』となったり，『オヤリニナリマスカ』となったり，『ナサイマスカ』となったり，『スル？』となったりします。そこで，ナニナニさん（被調査者の姓）は相手によってどう言い分けておられるかをうかがいたいと思います。」

すでにことわったように，このあと，東京調査では，場面ごとに，相手によっての言い分けをたずねたところを，この茨城調査では，逆に，相手ごとに，各場面での言い方をたずねる，という質問順に切りかえた。最初に想定する話し相手は固定順に従って課長であり，次のように導入した。

「初めに，ナニナニさん（被調査者の姓）がナニナニさん（話し相手として想定する課長の姓）に向かってどう言うかを，いくつかの場面についておたずねします。」

そして，**第4問**の質問文は次のとおりである。

「健保センターに行くかどうかをナニナニさん（課長の姓）にたずねるときどう言いますか。」

東京調査では会社の運動会を利用して「吉祥寺」としたが，茨城調査では工場で実際に起こりやすい場面ということで，「健保センター」ということにしたのである。これは二人称の「行ク」の語形をねらっているわけであるが，やはり，東京調査の場合と同様，その相手から逆にそう聞かれたときのことを設定して，一人称の「行ク」の語形を調べた。すなわち，次のような質問文にした。

「逆に，ナニナニさん（課長の姓）からそうたずねられて，ナニナニさん（被調査者の姓）が，行くと答えるとき，どう言いますか。」

第5問は同様にして「来ル」の一人称・二人称の語形を調べたもので，次のように質問した。

「明日（みょうにち）もう一度ここに来るかどうかをナニナニさん（課長の姓）にたずねるとき，どう言いますか。」

そして，やはり，その裏として，逆に相手からそう聞かれた場面で一人称の「来ル」の語形を調べるために，次のように質問した。

「逆に，ナニナニさん（課長の姓）からそうたずねられて，ナニナニさん（被調査者の姓）が，来ると答えるとき，どう言いますか。」

第6問は同様に「居ル」について調べたもので，まず，二人称の場合の語形を調べるために次のように質問した。

「午後，席に居るかどうかをナニナニさん（課長の姓）にたずねるとき，どう言いますか。」

次に，その裏として，逆に相手からそう聞かれた場面で一人称の「居ル」の語形を調べるために，こう質問した。

「逆に，ナニナニさん（課長の姓）からそうたずねられて，ナニナニさん（被調査者の姓）が，居ると答えるとき，どう言いますか。」

この「居ル」について，東京調査では，架空の主任山田一郎を設定して三人称の語形を調べたが，この茨城調査では，被調査者が各職階から1名ずつ話し相手として想定するためにあげた6名のうち，目下（もつか）の話し相手（今の場合は課長）を除く5名を，順に話題の人物に想定したうえで，その場合の待遇を調べた。すなわち，まず，

「やはり，ナニナニさん（課長の姓）から，ナニナニさん（固定した順序で課長の次に出る企画員の姓）のことをたずねられて，居ると答えるときは，どう言いますか。」

と聞き，話題になる人の箇所を以下順に女性事務員 ― 主任 ― 部長 ― 男性事務員ととりかえながら同じ質問をくりかえす。

第7問は「～テイル」に関する設問である。これも東京調査にはなかった項目であるが，第6問が本動詞の「居ル」をあつかったのに対し，補助動詞の「イル」をとりあげたわけである。やはり工場での実生活を考慮して場面を設定し，次のように質問した。

「その会で，今，係をしているかどうかをナニナニさん（課長の姓）にたずねるとき，どう言いますか。」

これは二人称の語形だけについて調べた。

ここまでで，課長を相手にした場合の質問を終わり，

「次に，ナニナニさん（被調査者の姓）がナニナニさん（話し相手として想

定する企画員の姓）に向かってどう言うかを，いくつかの場面についておたずねします。」

と言って，固定した順序に従って，次に企画員を相手にした場合を想定させ，課長を相手とした場合と同じ要領で第4問から第7問までの各場面での質問をくりかえした。そして，さらに，話し相手を女性事務員 — 主任 — 部長 — 男性事務員の順にとりかえて同じ質問を続けたわけである。

3.1.3.3. 京　阪

3.1.2.「調査法」のところで述べたように，この京阪調査では，直属・直轄の階層関係を考慮し，部長・課長・主任各1名，企画員・男性事務員・女性事務員各2名の計9名を標準としてあらかじめセットを作っておき，そのセット内の全員に面接調査を実施した。また，調査内容としても，そのセット内の全員をひとりずつ話し相手に想定して各場面での話のやりとりをたずねる形に組み立てた。いわば総当たり方式である。この点を除けば，調査項目は基本的に茨城調査をひきつぎ，それほど大きな変更はない。以下，順を追って簡略に述べる。

第1問は，そのセット内の各人との会話量を調べたものである。まず，

「ナニナニさん（被調査者の姓）が同じ課の人たちと仕事上のことでことばを交わす機会がどの程度あるかをおたずねします。」

と前おきして，課長 — 企画員 — 女性事務員 — 主任 — 部長 — 男性事務員という固定順（セット内で同じ職階に2名いる企画員・男性事務員・女性事務員の場合は年上の者を先に取りあげ，つづいて年下の者を取りあげた。）に従ってセット内のひとりひとりの固有名詞をあげ，それぞれ，

「ナニナニさん（被調査者以外のセット内の各人の姓）とはどのぐらい話しますか。」

とたずねながら，そのつど，次の4段階を記したリストからもっとも近いものを選ぶという形で答えるよう指示した。

よく話す　　時々話す　　めったに話さない　　全く話さない

そして，全員についてひとわたり聞き終えたあと，今度は私的な会話量につ

いて，

「仕事以外のことではどうでしょうか。」

と前おきして，同じようにセット内各人の固有名詞をあげ，同じリストを示しながら，

「ナニナニさん（セット内各人の姓）とはどのぐらい話しますか。」

とたずね，それぞれ4段階のうちのどれかを選ばせた。

第2問は呼びかけに関する設問である。まず，

「ナニナニさん（被調査者の姓）が同じ課の人たちにどう呼びかけているかをおたずねします。」

と前おきし，

「ナニナニさん（セット内各人の姓）にはふつうどう呼びかけますか。」

と，その「ナニナニさん」のところを固定順に従ってとりかえながら全員について質問した。

第3問は要求表現（命令・依頼）に関する調査項目で，次のように質問した。

「ナニナニさん（セット内の主任の姓）の机の上にある書類が必要になったとします。そこでその書類をとってくれるようにナニナニさん（その主任の姓）に頼む時，どう言いますか。」

これと類似の場面での要求表現に関する調査項目は東京調査にもあったが，二つの点に違いがある。一つは，東京調査では各職階の相手を想定して答えるように求めたが，この京阪調査では相手を主任に限定したことである。もう一つは，東京調査では書類の作成を要求する場面であったのに対し，京阪調査ではこのように既存の書類を取って渡す場面に切り換えた点である。この二点はいずれも東京調査の経験にもとづく変更である。つまり，ある件に関する書類づくりを，たとえば事務員が部長に要求することは，たとえていねいな依頼の形式であっても，現実場面として考えにくい，ということがわかったので，できるだけ実際の社内生活に起こりそうな場面を選んだわけである。なお，特に主任を取りあげたのは，それが部長から事務員までの中間にあたる職階なので，各職階の者と直接ことばをかわす機会があると予想したからであり，東京

調査の「居ル」の三人称をあつかった項目，茨城調査の謙譲表現をねらった申し出の項目の場合と同様である。

次の第4問から第8問までが，具体的な場面での相手による言い分けをたずねる調査項目である。この企業内面接調査の中心部をなすこれらの一連の質問に入るにあたって，調査地を考慮のうえ茨城調査の場合を多少修正し，次のような導入をおこなった。

「同じことでも，相手がちがうと，言い方がいろいろ変わる場合があります。たとえば『するか』とたずねることばでも，『ヤルカイ』となったり，『ナサイマスカ』となったりしますし，また，『する』と答えるときも，『スルワヨ』となったり『ヤリマッサー』となったりします。そこで，ナニナニさん（被調査者の姓）は相手によってどう言い分けておられるかをうかがいたいと思います。

初めに，ナニナニさん（被調査者の姓）がナニナニさん（固定順に従ってまず課長の姓）に向かってどう言うかを，いくつかの場面についておたずねします。」

そして，第4問の質問文は次のとおりである。

「ナニナニさん（課長の姓）が二つの荷物を重そうにかかえながら歩いている後ろ姿を見かけたとします。そこで，もしナニナニさん（被調査者の姓）がその荷物を自分が持つことを申し出るとしたら，どう言いますか。」

茨城調査にもこれと類似の質問項目があったが，三つの点に違いがある。一つは，茨城調査の場合は申し出る相手を主任に固定したが，この京阪調査ではセット内の各人を相手として想定させた点である。これは表現差をきめ細かくおさえるためであり，また，この設問で謙譲表現その他の出方に注目するほか，呼びかけについても調べようとしたためである。呼びかけを直接それとしてたずねる項目は別にあったわけであるが，実際にその回答どおりにおこなわれているかどうかをさぐってみる必要があると考えたからでもある。つまり，できるだけ現実に近い場面で，意識と行動とのずれをチェックしようとしたのである。そのため，「呼びかけるところから言ってください」と誘導し，呼びかけが出なかった場合は，一度だけ，「呼びかけませんか」と念を押すこと

にした。二つ目の違いは，茨城調査の場合は相手にただ「出会った」としたのに対し，この京阪調査では「後ろ姿を見かけた」とした点である。これは，その“呼びかけ”が自然に出るように配慮した結果である。すなわち，向かい合った場面でよりも，後ろからのほうが呼びかける行為が起こりやすいと推測したわけである。もう一つの違いは，茨城調査で「大きな荷物」となっていたのを京阪調査で「二つの荷物」とした点である。これもその場面をできるだけ自然にするためである。大きな荷物でも，それが一つだけなら，たとえば屈強な企画員などに対して部長や女性事務員などが，代わって持つことを申し出る場面は考えにくいと思われるが，二つ持っていれば，そのうちの一つを持つことを申し出るのはそう不自然でないと考えたわけである。なお，「大きな」と特にことわらなかったのは，「重そうに」とあるので十分だと判断したからである。

第5問では「行ク」をとりあげ，次のように質問した。

「ドコソコ（大阪営業所・大阪商品営業所では「日立クラブ」，京都分工場では「組合会館」）に行くかどうかをナニナニさん（課長の姓）にたずねるとき，どう言いますか。」

社内で実際に起こりやすい場面にするために，行く先を事業所の実情に合わせ，上のようにした。これは二人称の「行ク」の語形をねらっているわけであるが，やはり，東京調査・茨城調査の場合と同様，その相手から逆にそう聞かれたときのことを設定して，一人称の「行ク」の語形を調べた。

「逆に，ナニナニさん（課長の姓）からそうたずねられて，ナニナニさん（被調査者の姓）が，行くと答えるとき，どう言いますか。」

そして，京阪調査ではもう一つ，その答えが否定になる場合をも調べることにした。それは，「行カナイ」の意の「イカヘン」，「来ナイ」の意の「コンワ」「ケーヘン」，「居ナイ」の意の「イテナイ」「オラヘンデ」など，関西方言において否定形のバラエティがゆたかである点を考慮して，調査項目の幅を広げたのである。その部分の質問文は次のとおりである。

「それでは，居ないと答えるときはどう言いますか。」

第6問は同様にして「来ル」の二人称の語形と一人称の肯定・否定の語形を調べたものである。すなわち，まず，

「明日(みょうにち)もう一度ここに来るかどうかをナニナニさん（課長の姓）にたずねるとき，どう言いますか。」

と聞いたあと，やはりその裏として，

「逆に，ナニナニさん（課長の姓）からそうたずねられて，ナニナニさんが，来ると答えるとき，どう言いますか。」

と聞き，さらに，

「それでは，来ないと答えるときはどう言いますか。」

と聞いたわけである。

第7問は同様に「居ル」について調べたもので，まず，二人称の場合の語形を調べるために次のように質問した。

「午後，席に居るかどうかをナニナニさん（課長の姓）にたずねるとき，どう言いますか。」

次に，その裏として，逆に相手からそう聞かれた場面で一人称の「居ル」の語形を調べるためにこう質問した。

「逆に，ナニナニさん（課長の姓）からそうたずねられて，ナニナニさん（被調査者の姓）が，居ると答えるとき，どう言いますか。」

そして，「行ク」「来ル」の場合と同様に，さらに，

「それでは，居ないと答えるときはどう言いますか。」

とたずねて，その否定の場合の語形を調べた。ここまでは「行ク」「来ル」の場合とまったく同じであるが，この「居ル」については，茨城調査でもおこなったように，三人称の待遇形式をもあつかった。その際の質問文は次のとおりである。

「やはりナニナニさん（課長の姓）から，ナニナニさん（被調査者の姓）自身のことではなくて，ナニナニさん（話題の人物の姓）のことをたずねられて，居ると答えるときはどう言いますか。」

その話題の人物の箇所は，セット内のメンバーのうち被調査者自身およびそのときに話し相手として想定している者（ここでは課長）を除く各人についてたずねた。つまり，この場合はたずねた相手が課長なので，固定順で課長の次にくる企画員（標準セットで企画員2名の場合は年上のほうから）について上

の形式でたずね，次に，

「ナニナニさん（標準セットでは年下のほうの企画員の姓）のことをたずねられたときはどう言いますか。」

とたずねる。そして，以下この形式で「ナニナニさん」のところを順にとりかえ，固定順の最後である男性事務員（男性事務員が２名いる標準セットでは年下のほう）までについて同じ質問をくりかえすわけである。

第８問は，茨城調査の第７問と同様，「～テイル」として使われる補助動詞の「イル」をとりあげた項目で，次のように質問した。

「会社で，仕事以外でなにか係をしているかどうかをナニナニさん（課長の姓）にたずねるとき，どう言いますか。」

ここまでで，課長を相手にして話す場合の質問がひととおり終わる。そして次に，固定順に従って今度は企画員（標準セットでは２名であり，年上のほうからとりあげる）を相手にした場合ということで，また，第４問から第８問までの質問をくりかえす。同様にして，以下，相手を女性事務員（標準セットでは２名）― 主任 ― 部長 ― 男性事務員（標準セットでは２名）の順にとりかえながら質問をつづけるわけである。

3.1.4. 会話量

ここで「会話量」と呼ぶのは，社員どうしの間でかわされる会話の量である。すなわち，この調査の場合は，被調査者がその話し相手（として想定された人物）と社内でふだんどの程度ことばをかわす機会があるかを４段階（「調査項目」の項に既述）のどれにあたるかという形で答えてもらったもので，それは，仕事の話という「公的な会話」と，仕事以外のことという「私的な会話」とに分かれる。たとえば，同じ課長と企画員という職階関係でも，しょっちゅう顔をつきあわせて仕事の打ちあわせをする間がらの二人と，週に１，２回顔をあわせて挨拶程度のことばをかわすだけの間がらの二人とでは，たがいの待遇表現に当然差が出るものと予想されるので，その点をおさえておこうとした調査項目である。なお，この項目は東京調査以後にうかんだ観点なので，茨城

調査と京阪調査でとりあげられた。

3.1.4.1. 職階と公的・私的な会話量——茨城

日立工場と多賀工場とを一括して，茨城調査の結果を一覧表に示す。表3－1参照。

表中の数字はその欄に該当する人数を示す。人数に幅のある場合は，その欄の回答中に，幅のある回答が混じっていることになる。たとえば，被調査者が課長で相手が部長の公的な会話の箇所を見ると，「ヨク（話す)」の欄に「7～8」とあり，隣の「時々（話す)」の欄に「3～4」とある。これは，自分の回答として「よく話す」という選択肢と「時々話す」という選択肢とのどちらかに最後まで絞りきれなかった被調査者が1名あったことを示す。つまり，その回答をその選択肢を選んだものとするか選ばなかったとするかによって数に差が出るわけである。なお，各反応の例数の合計がその行の職階に属する被調査者数に満たないものは，被調査者がある職階に適当な相手を想定できない場合があった結果である(各調査の各項目について，以下同じ)。また，京阪調査では，逆に，その行の合計が被調査者数を上まわる場合が多いが，それは，同一職階に複数の相手を設定した結果である(各調査項目について，以下同じ)。

この表を見ると，次のような傾向のあることが読みとれる。

1) 全般的に，公的な会話の量のほうが私的な会話の量より多い。
2) 部長・課長・主任と女性事務員との間では特にその差が大きい。
3) 逆に，企画員・男性事務員・他の女性事務員と女性事務員との間では，公的な会話の量と私的な会話の量とが接近する。
4) 主任どうし，男性事務員どうし，女性事務員どうしという同じ職階の間，あるいは，部長と課長，企画員と男性事務員という隣接した職階の間では，公的な会話の量と私的な会話の量とに大きな差がない。
5) したがって，一般に，職階の近い場合に私的な会話が多くなる傾向がある。
6) 部長と企画員以下の職階との間では，公的な会話も私的な会話も少ないが，この組合せを除けば，各職階間に公的な会話がかなり交わされている。

表 3-1 会話量 公的／私的 (茨城)

被調査者(人)	会話量 公私 ＼ 相手	部長 ヨク	部長 時々	部長 メックニ	部長 全ク	課長 ヨク	課長 時々	課長 メックニ	課長 全ク	主任 ヨク	主任 時々	主任 メックニ	主任 全ク	企画員 ヨク	企画員 時々	企画員 メックニ	企画員 全ク	男性事務員 ヨク	男性事務員 時々	男性事務員 メックニ	男性事務員 全ク	女性事務員 ヨク	女性事務員 時々	女性事務員 メックニ	女性事務員 全ク
部長 (4)	公	1	0	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	4	0	0	0	2	2	0	3	1	0	0
	私	0	1	0	0	2	1	1	0	1	1	2	0	0	2	2	0	0	1	2	1	0	1	3	0
課長 (11)	公	7～8	3～4	0	0	1	0	0	0	11	0	0	0	7	4	0	0	4	6	0	0	7	3	1	0
	私	4～5	5～6	1	0	1	0	0	0	5	6	0	0	2	9	0	0	2	5	3	0	0	3	6	2
主任 (22)	公	2	14	5	0	18	4	0	0	5	15	0	0	12～13	7～8	1	0	16	3	1	0	14～15	7～8	0	0
	私	1	10	9	1	5	14	3	0	3	14	3	0	7	11	3	0	10	8	2	0	3	9	10	0
企画員 (28)	公	1	13	13	0	6	19	1	0	25	2	1	0	22	1	2	1	16	6	0	1	14	10	2	0
	私	0	7	17	3	3	17	6	0	19	8	1	0	16	10	0	0	16	6	1	0	12	7	7	0
男性事務員 (17)	公	0	6	8	3	0	13	3～4	0～1	15	2	0	0	9	3	1	0	13	4	0	0	9	5	0	0
	私	0	2	10	5	0	7	10	0	8	9	0	0	7	5	1	0	13	4	0	0	5	4	4	1
女性事務員 (13)	公	0	2	8	3	3	8	2	0	8	5	0	0	7	5	0	0	7	4	0	0	11	0	0	0
	私	0	0	5	8	0	1	10	2	3	5	4	1	2	5	5	0	3	6	2	0	8	3	0	0

表 3-2 会話量 公的／私的 (京阪)

被調査者(人)	会話量 公私	部長 ヨク	部長 時々	部長 メッタニ	部長 全ク	課長 ヨク	課長 時々	課長 メッタニ	課長 全ク	主任 ヨク	主任 時々	主任 メッタニ	主任 全ク	企画員 ヨク	企画員 時々	企画員 メッタニ	企画員 全ク	男性事務員 ヨク	男性事務員 時々	男性事務員 メッタニ	男性事務員 全ク	女性事務員 ヨク	女性事務員 時々	女性事務員 メッタニ	女性事務員 全ク
部長 (3)	公					3	0	0	0	3～4	0～1	0	0	0～1	5～6	0	0	0～1	3～4	2	0	0	2	4	0
	私					3	0	0	0	4	0	0	0	1	5	0	0	0	2	3	1	0	2	2	2
課長 (4)	公	4	0	0	0					4	1	0	0	3	3	1	0	3	3	2	0	2	4	3	0
	私	3	1	0	0					4	0	1	0	0	5	2	0	2	4	2	0	2	0	7	0
主任 (5)	公	2	3	0	0	4	1	0	0	2	0	0	0	4	5	0	0	2	7	1	0	3	7	0	1
	私	2	3	0	0	3	1	1	0	2	0	0	0	3	5	1	0	2	6	2	0	1	5	4	1
企画員 (7)	公	1	6	0	0	2	3	2	0	5	4	0	0	2	2	2	0	7	4	3	0	3	6	6	0
	私	1	4	1	1	1	5	1	0	4	5	0	0	2	2	1	1	6～7	4～5	2	1	4	7	2	2
男性事務員 (8)	公	0	4	4	0	2	5	1	0	8	1	1	0	6	3	5	0	2	4	2	0	9	6	3	0
	私	0	2	4	2	0	5	3	0	4	4	2	0	4	4	5	1	5	2	0	1	2	11	4	1
女性事務員 (9)	公	2	2	3	2	1	6	1	1	7	1	3	0	3	5	7	0	8	7	2	1	7	3	2	0
	私	0	2	3	4	0	3	5	1	4～5	1～2	4	1	5	2	7	1	5	10	2	1	9	2	1	0

3.1.4.2. 職階と公的・私的な会話量——京阪

茨城調査に続いて，翌年，関西でも同じ調査をおこなった。大阪営業所・大阪商品営業所，および，京都分工場の事務系を一括して，京阪調査の結果を一覧表に示す。表3－2参照。

この表を見ながら，茨城調査の場合に見られた傾向がここにも見られるかどうかを検討すると，次のようになる。

1) 課長と企画員，あるいは，女性事務員と主任以上というように，職階に段差のある間では，公的な会話の量に比べて私的な会話の量がはっきりと減る傾向が認められる。

2) しかし，公的な会話量より私的な会話量が少ないという傾向が，茨城調査の場合ほど全般的には認めがたく，男性事務員どうし，女性事務員どうしという同じ職階の間，あるいは，企画員と男性事務員・女性事務員という隣接した職階の間では，むしろ私的な会話量のほうが優勢になっている。

3) そして，概して，この京阪調査の場合は茨城調査の場合よりも，会話が公的なものであるか私的なものであるかということが，会話をする相手の職階の幅に影響することが少ない，という結果になっている。これは，勤務する事業所（あるいは，その課）の規模の大小に関係しそうであるが，東京調査にこの質問項目がなかったので，この推論を検討する資料が得られない。また，京阪調査では，勤務の直属関係を考慮して被調査者のセットを選んだので，話題の公私の別が会話量にあまり影響しないような，互いにかなり親しい間がらの被調査者が茨城調査の場合より多くの割合を占めたと予想されるので，あるいは，そのことが効いているのかもしれない。

3.1.5. 職階・年齢・在社歴

東京調査では，被調査者が待遇表現において考慮すると予想される3条件として，職階・年齢・在社歴を仮定し，それらをどの順に重視するか，2条件の組合せによって，直接たずねる，という質問項目を設けた。その結果を記す。

3.1.5.1 職階・年齢・在社歴のどれを重視するか——東京

職階と年齢と在社歴をどういう順に重視するか，という質問に対する回答を，重視の順に整理して，それぞれに該当する回答者数を添えると，表3-3のようになる。

質問の順に合わせて説明すると，たとえば，職階よりも年齢を重視すると答え，職階よりも在社歴を重視すると答え，在社歴より年齢を重視すると答えた場合は，重視の順が　年齢＞在社歴＞職階　となるが，そういう回答をした被調査者が最も多く，109名中37名であった，ということを示す。

また，たとえば，年齢・在社歴を職階より重視することは確かであるが，年齢と在社歴とを比べてどちらのほうを重視するかは一概に言えない，という意味の回答は　年齢＝在社歴＞職階　ということになり，それが6名あった，ということを示す。なお，どちらを重視するか一概に言えないというふうに一括されたものの中には，両者を同じぐらいの割合で重視するという反応と，人によって違うとした反応とが含まれている。

各型の回答者数を合計しても被調査者数109に満たない。それは，このように整理できない矛盾した回答を除外したからである。たとえば，年齢よりも職階を重視すると答え，職階よりも在社歴を重視すると答えながら，在社歴と年齢とでは年齢のほうを重視すると答えたため，三すくみになった回答はその一例である。矛盾回答ではこのタイプが最も多く，9名を数えた。矛盾するとはいいながら，全体の1割近い反応がこのような形であらわれたことは，敬語意識を考えるうえで無視できないように思わ

表 3-3　職階・年齢・在社歴のどれを重視するか（東京）

重視の順位の組合せ			回答者数
1	2	3	
年齢	在社歴	職階	37人
職階	年齢	在社歴	14
在社歴	年齢	職階	12
在社歴	職階	年齢	10
年齢・在社歴		職階	6
年齢	職階	在社歴	5
職階	在社歴	年齢	4
在社歴		職階・年齢	2
年齢		在社歴・職階	1
職階・年齢		在社歴	0

れる。矛盾回答には，ほかに，職階と年齢，職階と在社歴という組合せで優劣をつけがたいとしながら，年齢と在社歴とでは前者のほうを重視する，とした反応など，いろいろなタイプが見られた。

この種の矛盾回答を除き，表3－3の範囲で考えてみると，次のような傾向のあることがわかる。

1)　年齢を最も重視し，次に在社歴を重視するという回答が目立って多く，約4割を占める。

2)　職階＞年齢＞在社歴，在社歴＞年齢＞職階，在社歴＞職階＞年齢という3型の回答がほぼ似たような割合であらわれる。

3)　年齢＞職階＞在社歴，職階＞在社歴＞年齢という2型の回答は少ない。

そこで，全体をまとめるために，今，仮に，1位に2点，2位に1点，3位に0点を与えることとし（複数の1位は1.5点，複数の2位は0.5点とする），合計点を算出すると，次のようになる。

年齢　122　　在社歴　98.5　　職階　52.5

このような方法で判断すれば，相手の年齢を考慮してことばづかいをきめる場合が最も多く，次に考慮することの多いのが在社歴であり，その二つに比べると，職階を考慮する度合はあまり多くない，という結果になる。

ただし，現実においては，一般にその会社に長く在籍し，ある年齢に達して，しかるべき職階に就く，という傾向が多くの会社に見られると予想されるので，年齢・在社歴・職階という3条件を切り離して考えることはむずかしい。したがって，上のような結果は，直ちに敬語使用の実態に反映するものと考えるよりも，そうすべきだと多くの被調査者が考えているという，いわば現代の規範意識をうつし出しているものと考えるべきかもしれない。

3.2. 場面把握

アンケート調査ならびに面接調査では，ある短文を与えて，その一人称・二人称・三人称に当たる人々が，上下関係でどの位置を占めるかを答えてもらった。敬語をどのようにうまく使うかは，場面把握が的確であるかどうかに係るところが大きいからである。これはまた，敬語感覚が高いかどうかをも見ることができるものである。

3.2.1. 調査の実施

アンケート調査では場面把握に関しては5問提出した。そのうち初めの二つは，正答が多く，また，誤答のうちの一番多いものが全体の20％を越えなかったが，あとの3問については，誤答と考えたものが20％を越えていて，特に最後の問題では調査者側で正答と思っていたものが，かえって少ないということになった（p.197以下参照）。そこで面接調査では，この3問について，特に正答・誤答の問題になった点を，二つの上下関係に限って聞いてみることにした。具体的には，次のインストラクションによって答えてもらい，合わせて，そう答えた理由をも聞いた。

これから，三つの短い文を見ていただきます。その文を見て，話し手・聞き手などの地位の上下関係を判断して下さい。いろいろな見方がありますが，～さんならどう思うかということでお答え下さい。

なお，短文は～さん御自身のセリフではなく，他の人が話をしているのを聞いたものとして考えていただきたいのです。

〔リスト呈示1〕 課長は　まだ　わたくしのところへ　報告してまいりません。

最初はこの文ですが，この文では話し手と課長とではどちらの方が地位が上だと思いますか。

～だと考えた理由は？

これは，一，二，三人称をそれぞれ，1，2，3で示すと，上から順に2－1－3が正答であると考えたが，誤答のうちで多かったのが2－3－1であるので，問題となる1－3，3－1のどれと考えるかを聞くものである。

〔リスト呈示2〕 課長が　わたしを　部屋に　呼びました。

次はこの文ですが，この文では聞き手と課長とではどちらの方が地位が上だと思いますか。

～だと考えた理由は？

これは，調査者側は，2－3－1を正答と考えたが，かえって3－2－1の方が多かったものである。問題は2と3との上下であるので，これについて質問したのである。

〔リスト呈示3〕 あいつが　お前に　命じたんだってね。

次にこの文ですが，この文では「お前」（＝聞き手）と「あいつ」とではどちらの方が地位が上だと思いますか。

～だと考えた理由は？

これは，1－3－2を正答と考えたのに対し，正答の者53.4％であったが，1－2－3が32.5％あったものである。問題点は2と3であるので，どっちが上であるかを答えてもらったものである。

以上のように実施した。被調査者数などについては結果の記述のところで述べる。

3.2.2. 問題ごとの正答について

1.の問題では，「話し手の方が上」（1－3）が正答であると考えた。

この正答は，部長では3人中3人で100.0％，課長では12人中9.5人で79.2％，主任では22人中16人で72.7％，企画員では24人中14人で58.3％，男性事務員では9人中4人で44.4％，女性事務員では39人中19人で48.7％で

あった。これは合計では，109人中65.5人で60.1％である。これはアンケートでの正答者の率よりは高くなっている。

0.5という数が出ているのは，「話し手が下ではない」「課長が上ではない」(1～3)というのを0.5としたためである。

表 3-4　問1の答え分布

	部	課	主	企	男	女	計（%）
1-3	3	9	16	14	4	19	65(*59.6*)
1～3		1					1(*0.9*)
3-1		2	3	10	5	20	40(*36.7*)
＝			1				1(*0.9*)
?			2				2(*1.9*)
計	3	12	22	24	9	39	109(*100.0*)

1-3：「1が3より上」
3-1：「3が1より上」
1～3：「1は3より下ではない」「3は1より上ではない」
＝　：「同等」
？　：「わからない」

このように集計すると，全体でも一往こちらで正答と思っているものが，多数を占めているので問題ないかと思われる。

上の正答で見る限りは，職階が上であるほど正答率が高くなっている。職階別に見た答えは上の表3-4のとおりである。

1.の問題で，答えた人になぜそう判断したかを聞いて，比較的はっきりした答えを得たのは次のようにあまり多くなかった。

(1)「報告」という語が下から上への動作を示すから
……計15人（正答者の13人，誤答者の2人）

(2)「まいる」という語が下から上への動作を示すから
……計10人（正答者の6人，誤答者の4人）

(3)　上の(1)，(2)を両方挙げた者　……計5人（正答者の4人，誤答者の1人）

(4)「課長」に敬語がないから　……計3人（正答者の2人，誤答者の1人）

以上のうち(2)は，ここで問題にしている，話し手と課長との関係よりもむしろ，話し手と聞き手との関係を示すものであると考えるならば，この答えは正答につながるものではないであろう。また(4)はこの場合は正しくない。一般に職場ではこのような役職名を使うときには敬語はつけないのがいいとされているし，仮につける習慣があったとしても，話し手よりもさらに上であると考えられる聞き手の前では使えない。したがって(4)は不成立である。そうすると，(1)，あるいはそれに少しウェイトを下げて(3)をも正答だということにすると，これら，特に(1)では正答者の率が非常に高くなっているので，このあたりが正答であろう。正確には「報告して」の「して」のところも加えて考えるべ

表 3-5　問2の答え分布

	部	課	主	企	男	女	計 (%)
2-3	2	6	8	5	5	12	38(*34.9*)
2〜3		1				1	2(*1.9*)
3-2	1	3	6	18	4	21	53(*48.6*)
3〜2						1	1(*0.9*)
=		1	2	1		1	5(*4.6*)
?		1	6			2	9(*8.2*)
NR						1	1(*0.9*)

きところである。

2. の問題では，「聞き手の方が上である」(2-3) というのが正答であると考えた。

1. と同じように考えると，正答者は，部長は2人で66.7%，課長は6.5人で54.2%，主任は8人で36.4%，企画員は5人で20.8%，男性事務員は5人で55.6%，女性事務員は12.5人で32.1%である。合計では39人で35.8%。ここでは企画員まではだんだん職階が下がるに従って正答者の率も下がっていたが，事務員のところで逆転している。

職階別の答えは上の表3-5のとおりである。

ここでも，3-2という誤答と考えたものの方が多く出ていることになる。アンケート調査の結果を二人称と三人称に限ると，2-3は35.6%，3-2は53.7%となる。

そのように答えた理由は 1. に比べるとはるかに答えた人は少なくなっている。

(1) 「呼ぶ」は上から下への動作を示すから

……計12人(正答者の4人，誤答者の8人)

(2) 「課長」に敬語がないから　……計1人（正答者の1人）

(3) 「お呼びになりました」の類ではないから

……計7人(正答者の4人，誤答者の3人)

あと，こちらで用意したコードに反応がなかったものとしては，

(4) 「呼びつけた」の形ではないから

(5) 「課長」の部分をだれに置き換えてもよいから

というものがあった。

以上の結果を見ると，(1)は課長と話し手との関係を見るためのインデックスであるので，ここでは使えないし，(2)の課長への敬称がないことはインデックスたり得ない。ただ(3)は課長の動作への敬語がないという点で正答の理由にな

り得る。(4)及び(5)については理由となり得ない。したがって，正答者であっても，理由がはっきりあらわれていないと言うほかはない。漠然とした理由で正答に至っているようである。もっとも，どのような理由であれ，正答を出して場面に対処することが大切なことである。

表 3-6　問3の答え分布

	部	課	主	企	男	女	計 (%)
3-2	2	7	12	11	1	24	57(*52.3*)
2-3	1	1	1	4	1	7	15(*13.7*)
＝		2	6	8	5	6	27(*24.8*)
?		2	3	1	2	2	10(*9.2*)

3. の問題では，「あいつの方がお前よりは上である」(3-2)，と考える。

正答者は，部長が2人で66.7%，課長は7人で58.3%，主任12人で54.5%，企画員11人で45.8%，男性事務員1人で11.1%，女性事務員24人で61.5%，合計では57人，52.3%となる。やはり上の方は職階順となっている。

これをもう少し詳しく表示すると上の表3-6のようになる。

この表では，前の二つに比べると，＝（同等）というのが非常に多い。アンケートのときは＝の出ないような設問であったので，2-3とアンケートで答えた者は半分以上が＝ではあるまいか，と考えたものと思われる。こうして見ると，あいつとお前とを同じと見る者が相当数いることになる。この二つは確かに，同じレベルのものとして扱われることが多い。ここでは，男性は合計して21人，30.0%であるのに対して女性は6人で15.4%という数字が出ている。このような語を日常も使うかも知れない男性は，かえって正答が，使わない女性の半分くらいの率であったことになる。

答えを出した理由について聞いた結果は次のとおりである。

(1) 「だってね」が皮肉っぽいから……計3人(正答者の2人，誤答者の1人)

(2) 「あいつ」と「お前」との乱暴さの程度によって
……計25人(正答者の3人，誤答者の22人)

(3) 「命じる」は上から下への動作を示す語であるから
……計26人(正答者の24人，誤答者の2人)

(4) 上の(2)と(3)とを両方挙げた者　……計1人（誤答者1人）

(5) 「命じられた」などの尊敬語がないから　……計1人（誤答者1人）

(2)は，誤答22のうち19が答えを＝としているもので，先に述べた「あいつ」と「お前」とが同じ程度の丁寧さ（実は乱暴さ）であることを示している。(3)に正答が多いのは当然として，なぜ(3)でありながら誤答をしているのかはよくわからない。ともあれこの3.は理由を挙げた者が圧倒的に他の二つより多かった。

3.2.3.　3問合計得点から

以上の3問について，これを例えば問1.については，1－3を1点，1～3を0.5点というようにして合計得点を出してみる。分布は3点から0点までとなる。実際の分布を職階，生年，入社年別に見ると次の表3－7のようになる。

職階別では，女性事務員を除くと，上であるほど点がいい。上の人の方が敬語的場面把握はうまいということになる。ただし，隣の職階との間にはどこに

表 3－7　合計得点の分布

得点		3	2.5	2	1	0.5	0	計	平均点	標準偏差
全体		13	2	44	29	1	20	109	1.48	0.94
職階別	部	2			1			3	2.33	0.95
	課	4	1	3	2	1	1	12	1.92	1.01
	主	3		10	7		2	22	1.64	0.82
	企	1		10	7		6	24	1.25	0.88
	男	1		2	3		3	9	1.11	1.00
	男性計	11	1	25	20	1	12	70	1.51	0.97
	女	2	1	19	9		8	39	1.42	0.89
生年別	～S.5	3		1	1			5	2.40	0.80
	S. 6～15	4	2	7	6	1	2	22	1.70	0.93
	S.16～20	2		13	7		5	27	1.44	0.87
	S.21～25	3		10	3		5	21	1.52	1.01
	S.26～	1		13	11		7	32	1.25	0.83
	不明				1		1	2		
入社年別	～S.35	4	2	9	5	1	2	23	1.76	0.90
	S.36～40	4		9	5		4	22	1.59	0.99
	S.41～45	2		11	5		4	22	1.50	0.89
	S.46～	2		12	12		8	34	1.24	0.87
	不明	1		3	2		2	8		

も有意の差はない。したがって傾向的な差というにとどまる。

生年では，大体の傾向としては，若いほど敬語的場面の把握はうまくないとは言えるけれども，昭和21～25年生まれの人は，昭和16～20年生まれより有意差はないものの，点が悪くなっていて，このあたりがちょっと狂っていることになる。これは女性の影響ではない。男性だけについて，年齢別に計算をすると上の表3-8のようになる。

表 3-8　男性生年別結果

	人数	平均	標準偏差
～S.5	4	2.50	0.87
S. 6～15	21	1.67	0.92
S.16～20	24	1.42	0.85
S.21～25	13	1.62	0.91
S.26～	7	0.71	0.70

S.21～25とS.26～との間には5%の危険率で有意差がある。

すなわち，やはり昭和21～25年生まれが少し高くなっている。

これに対して，入社年別の方は表のような分け方をした限りでは，会社経験の長いほど点がよく，場面をよく把握していることになる。これは先に年齢別のところで問題となった年齢層が，この入社年別ではちょうど下の二つの層に分れたことにも原因があるであろう。

3.2.4. 反応時間について

面接調査では，この場面把握の問題を解答するまでの主観的な時間を調査員が記入してきた。これは，

1. すぐに
2. やや迷う（やや考えて）
3. かなり迷う（かなり考えて）

という3段階に判断したものである。このコードの番号をそのまま点数を示すものとして集計すると，3問であるから3点から9点までの間に反応時間，または迷いの度があらわれることになる。

これは，次の表3-9のようになる。

この表3-9で見るように，この反応時間は職階・生年などについてあまり傾向的な結果は出ていない。若い方が多少反応は早いようであるし，また，中

表 3－9　反応時間の分布

反応時間点		3	4	5	6	7	8	9	計	平均	標準偏差
全体		11	26	24	24	18	4	2	109	5.29	1.45
職階別	部			1	2				3	5.67	0.43
	課	1	5	1	3	2			12	5.00	1.29
	主	1	5	5	2	5	3	1	22	5.82	1.63
	企	2	4	6	10	1		1	24	5.33	1.29
	男		4	1	2	2			9	5.22	1.24
	男性計	4	18	14	19	10	3	2	70	5.43	1.40
	女	7	8	10	5	8	1		39	5.05	1.45
生年別	～S.5		2	1	2				5	5.00	0.89
	S. 6～15	1	6	5	3	5	2		22	5.50	1.23
	S.16～20	3	5	6	5	6		2	27	5.52	1.49
	S.21～25	1	4	3	11	2			21	5.43	1.04
	S.26～	6	9	8	3	5	1		32	4.84	1.43
	不明			1			1		2		
入社年別	～S.35	1	8	3	5	6			23	5.30	1.32
	S.36～40	3	3	6	5	2	2	1	22	5.45	1.20
	S.41～45	1	3	4	8	5		1	22	5.77	1.32
	S.46～	5	10	7	6	5	1		34	4.97	1.38
	不明	1	2	4			1		8		

間層に反応がやや遅い傾向はあるものの，確言はできないようである。

3.2.5. 反応時間と合計得点との関係について

次に反応時間が3問の合計得点と関係があるかを，表3－10で見てみよう。

表 3－10　反応時間×合計得点

合計得点	3	4	5	6	7	8	9	計	平均	標準偏差
3		4	3	5		1		13	5.33	1.09
2.5			1	1				2		
2	6	10	10	8	10			44	5.14	0.99
1	3	6	6	3	8	2	1	29	5.53	1.64
0.5		1						1		
0	2	5	4	7		1	1	20	5.25	1.48
計	11	26	24	24	18	4	2			
平均	1.36	1.48	1.56	1.52	1.56	1.00				
標準偏差	0.78	0.93	0.93	1.13	0.48	1.00				

表 3－11　問ごとの反応時間と正答・誤答

反応時間		1	2	3	計	平均	標準偏差
1	正答	40	16	10	66	1.55	0.73
	誤答	21	18	4	43	1.60	0.66
2	正答	6	24	10	40	2.10	0.62
	誤答	21	28	20	69	1.99	0.76
3	正答	29	21	7	57	1.61	0.70
	誤答	20	24	8	52	1.77	0.69

表 3－12　反応時間1と正答の数による分布

点　数	2	1	0	計	平均	標準偏差
全　体	18	39	52	109	0.69	0.74
部		3		3	1.00	0.00
課	5	4	3	12	1.17	0.79
主	4	8	10	22	0.73	0.75
企	3	8	13	24	0.58	0.70
男		2	7	9	0.22	0.42
男性計	12	25	33	70	0.70	0.74
女	6	14	19	39	0.67	0.72
～S.5	1	4		5	1.20	0.40
S. 6～15	7	7	8	22	0.95	0.83
S.16～20	4	10	13	27	0.67	0.72
S.21～25	2	7	12	21	0.52	0.67
S.26～	4	11	17	32	0.59	0.70
不明			2	2		
～S.35	7	9	7	23	1.00	0.78
S.36～40	4	8	10	22	0.73	0.75
S.41～45	1	8	13	22	0.45	0.59
S.46～	3	12	19	34	0.53	0.65
不明	3	2	3	8		

有意の差　女>男

表 3－13　反応時間1と正答×合計得点

反応時間と正答 ＼ 合計得点	2	1	0	合計	平均	標準偏差
3	6	5	2	13	1.33	0.71
2.5	1	1		2		
2	11	18	15	44	0.91	0.76
1		15	14	29	0.50	0.50
0.5			1	1		
0			20	20	0.00	0.00
合　計	18	39	52			
平　均	2.36	1.76	0.97			
標準偏差	0.47	0.64	0.91			

合計得点の　2>1+0.5，1+0.5>0，反応時間と正答の2>1，1>0はそれぞれ有意の差である。

この二つは，表3－10によって見ると，関係がないようである。これは問題ごとに見ても，0.5も正答として表3－11で明らかなように，関係はない。

関係はないものの，正答数の多かった問題の方が反応時間が短かったとは言えるようであり，このあたりにかすかな関係が認められなくはない。

反応時間が1で正答というのが，場面把握ではもっとも望ましい，ということは言える。この「1で正答」を1点として，各人が何問でそうであったかを点数で示すことができる。集計の結果では，3点を取った個人は全くなかった。1問・2問で1点ずつ，計2点を取った者2人，1問・3問が15人，2問・3問が1人というのが2点のついた者であり，1点の者は，1問23人，2問3人，3問13人であった。これを職階・生年・入社年別に前のように分けると表3－12のようになる。

表3－12によると，このような算出法を取れば，職階別に上の方が点数がいい，つまり場面把握能力が高いという傾向があると言えそうである。したがって，多少若い方に乱れはあるものの，この範囲では，生年や，入社年でも古い方が点がいい傾向がある。

次にこの点数と全体の点数との関係を表3－13に見てみよう。この点数そのものが，一部全体の点数を反映している面があるので，関係が出てくるのは当然とは思われる。

3.3. 呼びかけ

3.3.1. クンづけの範囲

3.3.1.1. クンづけの範囲——東京

東京調査では，相手に「～クン」と呼びかける場合があるかどうか，また，それはどんな範囲にわたってあらわれるか，という点を調べる質問項目をおいた。順序としては，そういうケースがあるかどうかをまずたずね，次に，それを年齢の上下関係に分けてたずね，さらに，それぞれの場合の職階を問題とした。回答結果をまず職階別に分け，その内部を年齢の上下関係に分けて整理すると，次の表のとおりになる。

表 3-14　クンづけの範囲（東京）

		相手との年齢差																	
		部長			課長			主任			企画員			男性事務員			女性事務員		
		上	同	下	上	同	下	上	同	下	上	同	下	上	同	下	上	同	下
被調査者（人数）	部長 3	0	0	0	0	2	3	0	1	3	0	1	3	0	1	3	0	0	0
	課長 12	0	1	0	0	12	6	0	6	12	0	4	12	0	3	12	0	0	1
	主任 22	0	0	0	0	1	0	0	11	6	0	7	18	0	4	20	0	0	3
	企画員 24	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	16	13	0	8	20	0	0	0
	男性事務員 9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	8	0	0	0
	女性事務員 37	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	6	0	0	0

この表から，次のような傾向が読み取れる。

1)　クンづけの呼びかけがあらわれるのは，相手が同年配または年下の場合に限られ，年上の相手に対して「～クン」と呼びかけるケースはまったくない。

2)　職階が自分と同等または自分より低い相手に対してあらわれやすい。

3)　職階が自分より上の相手に対してあらわれることもまれにあるが，その場合も，年齢の点で同等以下のときに限られる。

4)　医者が看護婦を呼ぶ場合にクンづけがあらわれやすいように観察されるが，会社では，この場合，女性事務員に対してクンづけのあらわれ方が少ない。

5)　逆に女性が呼び手になる場合にクンづけのあらわれるのは，職階が同等と考えられる男性事務員に対したときだけであり，明らかに上位の職階の者に対しても，また，女性どうしの間でも，まったくあらわれない。

3.3.1.2.　クンづけの範囲――茨城

クンづけに焦点を絞った質問項目は東京調査の場合だけであるが，茨城調査および京阪調査にはそれと関連する質問項目があった。それは，被調査者が仕事のうえでもっとも直接につながっている人を各職階から1名ずつ指定し，その相手にどう呼びかけるかをたずねたものである。この場合は，各職階で想定した各1名を相手とした呼びかけをたずねているので，クンづけで呼びかける相手がいるかどうかをたずねた場合に比べ，該当するケースが少なくなりやすい。したがって，同じようにあつかうわけにはいかないが，そのうちのクンづけの部分を整理し，参考資料としてまとめておこう。表 3－15 参照。

東京調査の場合とだいたい似たような結果になっているが，この表から読み取れる傾向をまとめておく。

1)　上の職階の相手にクンづけで呼びかけることはない。

2)　同じ職階の相手にクンづけで呼びかけるケースは少ない。(部長どうし 0/4，課長どうし 0/11，主任どうし 3/22，企画員どうし 4/28，男性事務員どうし 5/17，女性事務員どうし 0/13)

3) 女性事務員に対してクンづけで呼びかけるケースはほとんどない。

4) 主任が企画員に対する場合と，男性事務員に対する場合とを比較すると，後者の場合にクンづけが比較的少ない。(17/22：8/22) これは，男性事務員の中に，高年齢者が少なからず含まれており，年齢や在社歴の関係でクンづけの起こりにくいケースのあることが影響していると思われる。企画員が男性事務員をクンづけで呼ぶ割合の少ない (7/28) のも，そのことに関係しているであろう。なお，部長や課長の場合にそういう傾向が見られないのは，次のような理由からであろう。そのような高年齢の男性事務員も，部長や課長の年齢をはっきりと越えるほどの年齢である者は少ない，ということ，あるいは，部長と課長は職階のうえからはっきりとした上位者であり，少々年上の相手にもクンづけで呼びかけることに心理的な抵抗を感じない，ということのいずれかの理由，もしくはその両方の理由がからんでいると考えられる。

表 3-15　クンづけの範囲 (茨城)

		相手					
		部長	課長	主任	企画員	男性事務員	女性事務員
被調査者(人数)	部長 4	0	4	4	4	3	0
	課長 11	0	0	7	9	7	0
	主任 22	0	0	3	17	8	0
	企画員 28	0	0	0	4	7	0
	男性事務員 17	0	0	0	0	5	1
	女性事務員 13	0	0	0	0	0	0

5) 女性事務員は相手にクンづけで呼びかけない。

3.3.1.3. クンづけの範囲——京阪

前項と同様，京阪調査における呼びかけの質問項目のうち，クンづけのあらわれた回答を職階ごとに整理し，参考資料としてまとめておく。表 3-16 参照。資料の性格は前項の茨城調査のそれとほとんど同じであるが，各職階に該当する社員の選び方に若干の差がある。すなわち，3.1.2.「調査法」の箇所に述べたように，茨城調査では被調査者自身の判断で各職階から1名ずつ指定したものであるが，京阪調査では直属・直轄の階層関係を考慮してある系列がセットとしてあらかじめ指定してあった，という点である。

表 3-16　クンづけの範囲（京阪）

		相手					
		部長	課長	主任	企画員	男性事務員	女性事務員
被調査者（人数）	部長 3	0	3	3	2	3	0
	課長 4	0	0	2	4	4	1
	主任 5	0	0	1	3	3	1
	企画員 7	0	0	0	2	3	0
	男性事務員 8	0	0	0	2	1	1
	女性事務員 9	0	0	0	0	0	0

この表を見ながら，茨城調査の結果から引き出した傾向がそのままここでも認められるかどうかを検討してみる。

1)の「上の職階の相手にクンづけで呼びかけることはない」という点については，ほとんどそのとおりであるが，一つだけ例外がある。それは，京阪調査の場合，男性事務員が企画員に対してクンづけで呼びかけるケースが見られることである。前にふれたように，これはおそらく，比較的高年齢の者が男性事務員の中に含まれている関係であろう。つまり，職階が近い場合には年齢差のほうが強く効く場合がある，と解釈できる例なのである。

2)の「同じ職階の相手にクンづけで呼びかけるケースは少ない」という点については，この京阪調査でも，同職階の相手にクンづけで呼びかけると回答した割合は最高で企画員どうしの7名中2名であるから，まったくそのとおりであると言える。

3)の「女性事務員に対してクンづけで呼びかけるケースはほとんどない」という点についても，そのとおりであると言ってさしつかえないが，茨城調査の結果に比べて，例外的な事例が多少多い。

4)の「主任の場合，相手が企画員であるときより相手が男性事務員であるときのほうが，クンづけで呼びかけるケースが逆に少ない」という茨城調査に見られた傾向は，1)に関して述べた事情があるにもかかわらず，この京阪調査では目立たない。

5)の「女性事務員は相手にクンづけで呼びかけない」という点については，まったくそのとおりの結果になっている。

3.3.2. 呼びかけ

3.3.2.1. 要求表現にあらわれた呼びかけ——東京

東京調査では，書類づくりを依頼または命令する場面を想定させ，どのような言語形式でその要求表現をおこなうかを調べた。その際，どのように呼びかけるかにも注目するため，「呼びかけるところから始めてください」と誘導した。このようにして得られた呼びかけの形式を被調査者および相手の職階ごとに整理して示すと，表 3－17 のようになる。略称の意味は以下のとおり。

職階　：「部長」「課長」など
職階サン　：「部長サン」「主任サン」など
姓サン　：「鈴木サン」「田中サン」など
姓クン　：「佐藤クン」「森クン」など
姓　：「渡辺」「加藤」といった呼びすて
愛称　：一般のニックネームのほか，「薫」を「カオ」「カオチャン」と言った場合を含む（ただし，「カオルチャン」の場合は〈名チャン〉という別のカテゴリーに入れる）

クンづけで呼びかける相手の範囲についてはすでに扱ったが，次にここで，そのクンづけをも含めて，相手に対する呼びかけの形式全体をとりあげ，それを職階との関係で考えておこうというわけである。そこで，この表から読みとれる傾向を列挙してみよう。

1) 部長は，男性の下位者には「姓クン」と呼びかけ，女性事務員には「姓サン」と呼びかける。
2) 課長は，上位者である部長には職階名で「部長」と呼びかけることが多いが「姓サン」となることもあり，男性の下位者には「姓クン」と呼びかけ，女性事務員には「姓サン」と呼びかける。
3) 主任は，上位者である部長と課長とには職階名でそれぞれ「部長」「課長」と呼びかけ，男性の下位者には「姓クン」と呼びかけ，女性事務員には「姓

表 3-17　要求表現にあらわれた呼びかけ（東京）

被調査者（人数）	相手：部長	課長	主任	企画員	男性事務員	女性事務員
部長 3	姓サン 1 職階 1	姓クン 2	姓クン 2	姓クン 2	姓クン 2	姓サン 2
課長 12	職階 8～9 姓サン 3～4	姓クン 5～7 姓サン 4～5 愛称 1～2	姓クン 11 姓サン 1	姓クン 11 姓サン 1	姓クン 11 姓サン 1	姓サン 12
主任 22	職階 18 姓サン 1	職階 17 姓サン 1 愛称 1	姓サン 12 姓クン 5 職階 1	姓クン 13～14 姓サン 3～5 愛称 0～1	姓クン 15 姓サン 2 愛称 1	姓サン 18
企画員 24	職階 16 職階サン 1	職階 16 職階サン 1 姓サン 1	姓サン 12～13 職階 6～7	姓クン 8～10 姓サン 7～9	姓クン 17～18 姓サン 0～1	姓サン 18
男性事務員 9	職階 6 姓サン 1	職階 6	姓サン 6	姓サン 6	姓サン 3～4 姓クン 1～2 姓 1	姓サン 5 愛称 1
女性事務員 37	職階サン 11 職階 9 姓サン 3	職階サン 13～14 職階 6～7 姓サン 5	姓サン 19 職階サン 4 職階 3	姓サン 24	姓サン 23～24 姓クン 1～2	姓サン 25

サン」と呼びかける。

4) 企画員は，上位者のうち部長と課長とには職階名でそれぞれ「部長」「課長」と呼びかけるが，同じ上位者でも主任に対しては職階名を用いた「主任」という呼びかけよりも「姓サン」という形の呼びかけのほうが多く，下位者にあたる事務員に対しては，男性には「姓クン」，女性には「姓サン」と呼びかける。

5) 男性事務員は，上位者のうち部長と課長とには職階名でそれぞれ「部長」「課長」と呼びかけるが，企画員の回答結果と少し違って，主任に対して職階名で「主任」と呼びかけるケースがなく，企画員に対する場合と同様に「姓サン」という形で呼びかけ，女性事務員に対しても同様に「姓サン」という形の呼びかけになる。

6) 女性事務員の場合も，上位者のうち部長と課長とに対しては職階名で呼びよける例が圧倒的に多い点は共通するが，「部長」「課長」といった職階名だけの呼びかけのほか，「部長サン」「課長サン」といった「職階サン」の形が混じるのが特徴である。それも例外的に少数が混じるのではなく，「部長サン」のほうが「部長」より多く，「課長サン」は「課長」の2倍を占める，というように，その「職階サン」の形がむしろ優勢なのである。また，部長・課長に対して職階名を伴わない「姓サン」の形で呼びかける例も，職階名を伴う呼びかけに比べてはるかに少数であるとはいえ，主任・企画員・男性事務員の場合よりはいくらか起こりやすいように見える。主任に対しては，「姓サン」の形が多いが，職階名を用いた「主任」や「主任さん」の呼びかけも珍しくない。企画員・男性事務員に対してはほとんど「姓サン」の形で呼びかけるが，男性事務員に対する場合はごくまれに「姓クン」というクンづけの呼びかけの起こるケースがある。

7) 同職階の相手に対しては，男性の場合は年齢や在社歴などに応じて「姓サン」となったり「姓クン」となったりし，女性どうしの場合はすべて「姓サン」となる。

8) 部長と課長に対しては，職階のうえでそれより下位の者は，ほとんど職階名で呼びかける。

9)　主任に対しても，それより下位の者が職階名で呼びかける場合があるが，部長・課長に対する場合に比べ，そうなる割合がはるかに小さく，むしろ「姓サン」となるのがふつうである。日立製作所の本社の場合，大きな事務室内に大勢が机を並べて勤務しているため，すぐ近くに主任という職階にある者が複数いる，という条件が，このような結果に関係していることも考えられる。

10)　職階のうえで下位にある男性に対しては「姓クン」という形のクンづけの呼びかけがふつうである。

11)　部長・課長に対する場合を除き，一般に，職階のうえで上位にある者に対しては「姓サン」と呼びかけることが多い。

12)　女性に対してはほとんどの場合「姓サン」と呼びかける。

3.3.2.2.　質問に先立つ呼びかけ——東京

前項に報告したものは，書類づくりを要求する表現に先立って呼びかけとしてあらわれた言語形式を問題としたものである。東京調査には，呼びかけの形の実現が期待される質問項目がもう一つあった。それは，動詞「居る」の二人称・三人称の待遇表現の語形を調べることをおもなねらいとした設問で，具体的には「午後いろいろなことがあって部屋が留守がちになるとします。そこで相手が午後ずっと部屋に居るかどうかを知りたくてたずねるとします。」と切り出して，課長の人形を呈示して「まず，この人にどう言いますか」という形で順に質問する項目である。

これは呼びかけそのものを中心にした質問ではなく，呼びかけの出やすい条件を与えて，自然に出た呼びかけを取りあげようとしたものである。ただ，資料的に一つの問題がある。それは，その反応にあらわれた人名が呼びかけであるとは限らず，また，呼びかけであるかどうかが厳密に区別できないという点である。たとえば，「課長，きょうずうっと部屋にいらっしゃいますか」と「課長はきょうずうっと部屋にいらっしゃいますか」とがいずれも「課長キョーズーット部屋ニイラッシャイマスカ」という言語形式で実現する可能性がある。しかも，実際の会話を録音した資料と違って，面接形式の調査では言語形

表 3-18 質問に先立つ呼びかけ（東京）

被調査者（人数）	相手：部長	課長	主任	企画員	男性事務員	女性事務員
部長 3	職階 1 アンタ 1	姓クン 2	姓クン 1 キミ 1	姓クン 1 キミ 1	姓クン 1 キミ 1	姓サン 2
課長 12	職階 6 姓サン 3	姓サン 5 姓クン 3～4 キミ 1 愛称 0～1	姓クン 7 姓サン 1	姓クン 7 姓サン 1	姓クン 7 姓サン 1	姓サン 8
主任 22	職階 16 姓サン 1	職階 16 愛称 1	姓サン 11 姓クン 4	姓クン 12 姓サン 2 愛称 2	姓クン 13 愛称 2 姓サン 1	姓サン 16
企画員 24	職階 16 職階サン 1	職階 19 職階サン 1 姓サン 1	姓サン 10～11 職階 4～5	姓クン 7～8 姓サン 5～6	姓クン 13～14 姓 0～1	姓サン 14
男性事務員 9	職階 5	職階 6	姓サン 4	姓サン 4	姓サン 3	姓サン 4
女性事務員 37	職階サン 9 職階 6 姓サン 1	職階サン 10～12 職階 7 姓サン 3	姓サン 13 職階サン 2	姓サン 18	姓サン 14 姓クン 2	姓サン 15 名サン 1 アナタ 1

式が多少とも抽象化しやすく，両者をイントネーションやプロミネンスやポーズといった音声的な特徴によって区別することが厳密には非常に困難なのである。したがって，ここでは，そのような性質の資料であるとことわって，参考までにその結果を報告しておく。表3－18参照。なお，表の各マスの中の例数を合計してもその職階の被調査者数に満たない場合が多い。その差の多くは，ここでいう呼びかけ類の言語形式があらわれない例があるために生じたものであるが，そのほか，「アノー」「チョット」「スミマセン」といった言語形式で相手の注意をうながすものも別あつかいにしてある。

この表から読み取れる傾向を列挙してみよう。

1)　部長は，男性の下位者を「姓クン」と呼び，女性事務員を「姓サン」と呼ぶ。

2)　課長は，上位者である部長を「部長」という職階名で呼ぶことが多いが，「姓サン」となることもあり，男性の下位者を「姓クン」と呼び，女性事務員を「姓サン」と呼ぶ。

3)　主任は，上位者である部長と課長を職階名でそれぞれ「部長」「課長」と呼び，男性の下位者を「姓クン」と呼び，女性事務員を「姓サン」と呼ぶ。

4)　企画員は，上位者のうち部長と課長とを職階名でそれぞれ「部長」「課長」と呼ぶが，同じ上位者でも主任に対しては職階名を用いた「主任」という呼び名よりも「姓サン」という形で呼ぶほうが多く，下位者にあたる事務員に対しては，男性を「姓クン」，女性を「姓サン」と呼ぶ。

5)　男性事務員は，上位者のうち部長と課長とを職階名でそれぞれ「部長」「課長」と呼び，企画員の回答結果と少し違って，主任に対しては職階名で「主任」と呼ぶケースがなく，企画員に対する場合と同様に「姓サン」という形で呼び，女性事務員をも同様に「姓サン」という形で呼ぶ。

6)　女性事務員も，上位者のうち部長と課長とを職階名で呼ぶ例が圧倒的に多い点は共通するが，「部長」「課長」といった職階名だけの呼びかけのほか，「部長サン」「課長サン」といった「職階サン」の形が混じるのが特徴的で，その割合も，職階に「サン」のついた後者の形のほうが5割ほど多くあらわれる。また，主任を職階名で呼ぶことのあるのは企画員の場合と共通するが，その場合，企画員のほうは「主任」という職階名だけの呼びかけなのに

対し，この女性事務員の場合は，それが「主任サン」という「職階サン」の形になる点，および，職階名をともなうそのような例が企画員の場合よりあらわれにくいという点に相違がある。相手が主任である場合，圧倒的に多いのは「姓サン」の形であり，それは相手が企画員・男性事務員・女性事務員である場合と同様である。ただし，男性事務員に対してはまれに「姓クン」というクンづけになるケースもある。

7) 同職階の相手に対しては，男性の場合は年齢や在社歴に応じて「姓サン」となったり「姓クン」となったりし，女性どうしの場合はすべて「姓サン」となる。ただし，男性事務員どうしの場合，このような呼びかけもしくは呼び名が表現された回答数の少ないせいか，「姓クン」の形をとった例が見あたらない。

8) 相手が部長と課長である場合，職階のうえでそれより下位の者は，ほとんどが職階名で呼ぶ。

9) 相手が主任である場合も，それより下位の者が職階名で呼ぶ場合があるが，部長・課長に対する場合に比べ，そうなる割合がはるかに小さく，むしろ「姓サン」となるのがふつうである。

10) 職階のうえで下位にある男性に対しては「姓クン」というクンづけの呼びかけがふつうである。

11) 部長・課長に対する場合を除き，一般に，職階のうえで上位にある者に対しては「姓サン」と呼ぶことが多い。

12) 女性に対してはほとんどの場合「姓サン」と呼ぶ。

3.3.2.3. 両者の対応——東京

前項の冒頭で言及したように，3.3.2.1.の要求表現に先立つ呼びかけと3.3.2.2.の質問の際にあらわれるものとでは，その条件からいって，資料の性格が少し違うのであるが，参考までに両者の対応にふれておく。

それぞれに列挙した点を対応させてみれば明らかなように，だいたいの傾向としては両者ともほとんど同じだと言っていい。条件の違いを考慮すると，結果がほとんど同じになることにむしろ注目すべきかもしれない。質問に先立つ

表 3-19 呼びかけ——対応（東京）

		相手					
		部長	課長	主任	企画員	男性事務員	女性事務員
被調査者	部長	0 姓サン→アンタ 1 キミ →職階 1	2	1 姓クン →キミ 1	1 姓クン→キミ 1	1 姓クン→キミ 1	2
	課長	9	5～8 愛称 →姓サン 1 姓サン→姓クン 1 姓クン→キミ 1 姓クン→姓サン 0～1	8	8	8	8
	主任	16	16	12 姓サン →姓クン 1	13～15 姓サン→愛称 0～1 姓サン→姓クン 0～1	15	15
	企画員	14	18	13～15 職階 →姓サン 1	11～13	12～14 姓クン→姓 0～1 姓サン→姓クン 0～1	14
	男性事務員	5	5	4	4	1 姓クン→姓サン 1 姓 →姓サン 1	4
	女性事務員	11 姓サン→職階 1	16～17 職階サン→職階 1	10 職階サン→姓サン 1 職階 →職階サン 1	13	11～12	12

ほうにまれに「アナタ」や「キミ」という反応があらわれるという点に差はあるが，これはおそらく，文を構成する成分として（「キミ（ハ）午後ズーット部屋ニ居ル？」の「キミ」に相当するものとして）実現したものであり，純粋の呼びかけとして独立してあらわれたものではないであろう（殊に「アナタ」や「アンタ」などは社内における呼びかけとは考えにくい）。つまり，資料の性格によるものと思われる。

このように，傾向としては差がないことをおさえたうえで，次に，個人別にその対応を見てみよう。要求表現の場合と質問の場合とで反応が一致するかどうかという点を個人ごとに見るわけである。ここで，一致するかどうかの基準を次のように考えることにする。いずれの場合も，呼びかけに相当する言語形式が必ずあらわれるとは限らない。そこで，ある呼びかけが一方にあらわれ，他方にそれがあらわれない場合，および，両方ともあらわれない場合は，反応が不一致であると積極的に言える材料にはならないから別にする。そして，たとえば，一方で「課長」と回答し他方で「姓サン」と回答したり，一方で「姓サン」と回答し他方で「姓クン」と回答したり，あるいは，一方で「部長」と回答し他方で「部長サン」と回答したりするような，明らかに異なる言語形式が対応している場合に限り，不一致という判定を下すことにすれば，不一致反応は表3－19のように整理できる。各マス内の初めの数字は，両方でまったく同じ言語形式の回答が得られた件数である。

表のどのマスを見ても，同種の不一致が複数になっている箇所はない。しかも，不一致と目される例数が全体としてわずか16～21であり，一致した例数（各マス左上隅の数の合計）318～331に比べると，それはほとんど例外的なケースにすぎないことがわかる。

3.3.2.4. 呼びかけの意識――茨城

茨城調査における呼びかけ関係の質問項目としては，初めに，直属の部長・課長，接触の多い主任・企画員・男性事務員・女性事務員を1名ずつあげてもらい，その人たちにふつうどう呼びかけているかを場面を設定せずに内省で答えてもらった項目があるだけである。その回答結果を職階ごとに整理して示

表 3-20 呼びかけの意識（茨城）

被調査者（人数）	相手：部長	課長	主任	企画員	男性事務員	女性事務員
部長 4	姓サン 1	姓クン 4	姓クン 4	姓クン 4	姓クン 3 姓サン 1	姓サン 4
課長 11	職階 10 姓サン 1	愛称 1	姓クン 6 姓サン 2 愛称 2	姓クン 9 愛称 1	姓クン 6～7 姓サン 3	姓サン 9～10 愛称 1 姓 1
主任 22	職階 21	職階 18 姓サン 3	姓サン 13 姓クン 3	姓クン 15～16 姓 4～5	姓クン 8 姓サン 7	姓サン 14～15 愛称 5
企画員 28	職階 26 姓サン 1	職階 24 姓サン 2	姓サン 26～27 職階 1 愛称 1	姓サン 19 姓クン 4	姓 8 姓サン 7	姓サン 21 愛称 5
男性事務員 17	職階 17	職階 17	姓サン 16～17 職階 0～1	姓サン 12 愛称 1	姓サン 6 姓 5～6	姓サン 13 姓クン 1
女性事務員 13	職階 13	職階 13	姓サン 10～11 職階 2～3	姓サン 12	姓サン 11	姓サン 10 愛称 1

す。表3－20参照。職階によって該当者がいなかったりするケースがあり，回答例数の合計が必ずしもその職階の被調査者数に満たない。

この表から読み取れる傾向を列挙する。

1) 部長は，男性の下位者には「姓クン」と呼びかけ，女性事務員には「姓サン」と呼びかける。

2) 課長は，上位者である部長には職階名で「部長」と呼びかけ，男性の下位者には「姓クン」と呼びかけやすく，女性事務員には「姓サン」と呼びかける。

3) 主任は，上位者である部長と課長とには職階名でそれぞれ「部長」「課長」と呼びかけ，男性の下位者には「姓クン」と呼びかけることが多いが，男性事務員には「姓サン」となることも多く，女性事務員には「姓サン」と呼びかけやすい。

4) 企画員は，上位者のうち部長と課長とには職階名でそれぞれ「部長」「課長」と呼びかけるが，同じ上位者でも主任に対しては職階名で呼ぶことがめったになく，ほとんど「姓サン」と呼びかける。下位者のうち，男性事務員に対しては年齢や在社歴などのからんだ親疎の関係で「姓」の呼びすてと「姓サン」の両形がほぼ同じような割合であらわれ，女性事務員に対しては「姓サン」となることが多い。

5) 男性事務員は，上位者のうち部長と課長とには職階名でそれぞれ「部長」「課長」と呼びかけるが，同じ上位者でも主任と企画員とに対しては「姓サン」と呼びかけ，女性事務員にも「姓サン」と呼びかける。

6) 女性事務員は，上位者のうち部長と課長とには職階名でそれぞれ「部長」「課長」と呼びかけ，その他の職階の者には「姓サン」と呼びかけるが，主任に対しては職階名を用いて「主任」と呼びかけるケースもある。

7) 同職階の相手に対しては，主任と企画員の場合は年齢や在社歴などに応じて「姓サン」となったり「姓クン」となったりするが，概して「姓サン」のほうが多く，男性事務員どうしの場合は「姓サン」となるのと「姓」の呼びすてとなるのとがほぼ同じ割合であらわれ，女性事務員どうしの場合は「姓サン」と呼びかける。

8) 部長と課長に対しては，職階のうえでそれより下位の者は，ほとんど職階

名で「部長」「課長」と呼びかける。

9)　主任に対しても，それより下位の者が職階名で呼びかける場合もあるにはあるが，きわめて少ない。

10)　職階のうえで下位にある男性に対しては「姓クン」という形のクンづけの呼びかけがよく見られるが，年齢や在社歴などの関係で「姓サン」となったり，親しい関係にある間では「姓」の呼びすてになったりする場合も少なくない。

11)　部長・課長に対する場合を除き，一般に，職階のうえで上位にある者に対しては「姓サン」と呼びかけることが多い。

12)　女性に対してはほとんどの場合「姓サン」と呼びかける。

以上の諸点については東京調査の場合とだいたい似たような傾向が認められる。次に，東京調査の結果と異なる諸点を列挙する。

1)　職階名による呼びかけは，部長・課長に対して起こりやすく，主任に対しては部長・課長に対してほどあらわれず，東京調査でもそこにかなり差があった。しかし，東京調査では「主任」という呼びかけがある程度見られたのに対し，この茨城調査では，ほとんどあらわれないと言っていい程度の，ごく例外的な事例しか見られない。

2)　「部長サン」「課長サン」「主任サン」という「職階サン」形式の呼びかけが，東京調査では女性事務員の場合にしきりにあらわれたが，茨城調査ではそのような例がない。

3)　主任が男性事務員に呼びかける際に「姓サン」形式をとる割合が東京調査の場合よりかなり高い。主任が職階的にすぐ下の企画員に対しては，「姓クン」以外に姓の呼びすての形式をとっているのに，職階のうえではさらに下の男性事務員に対してこのように「姓サン」が「姓クン」と同程度にあらわれるのは，年齢なり在社歴なり，明らかに職階以外の要素が働いている結果であろう。つまり，茨城調査の対象となった日立工場・多賀工場では，東京にある本社の場合よりも，相対的にいって在社歴が長く高年齢である従業員が，男性事務員という職階のところに多い，ということが反映しているように見られるのである。

4) 東京調査ではほとんど見られなかった姓の呼びすてが茨城調査の場合に無視できない割合であらわれている。ただし，職階上の下位の者に万遍なくあらわれるわけではなく，主任が企画員に対する場合，企画員が男性事務員に対する場合，および，男性事務員どうしの場合に限られている。つまり，呼びすては，主任以下の男性どうしにおいて，職階的に至近の関係にある場合に，同輩以下に向かってあらわれやすい親しみの呼びかけの形式だと解釈できる結果になっている。

5) 同様に親しみをこめた呼びかけであると解釈されるものに愛称があるが，これも東京調査の場合よりかなり広く見られる。同じく親密感をともなった呼びかけではあっても，姓の呼びすてのあらわれるケースには一定の制限があったのに対し，この愛称による呼びかけはもっと広い範囲にあらわれるようである。たとえば，女性に対してあらわれやすいこと，課長から企画員へというように職階上かなりの隔りがあってもあらわれる場合のあること，まれではあるが，企画員が職階的に上位にある主任に対して用いる場合のあることなどの点で，姓の呼びすての場合より広くあらわれるのである。

なお，姓の呼びすてや愛称による呼びかけが東京調査よりはっきりと多い結果になっていることは確かであるが，その解釈は慎重を要する。それは，東京と茨城という地域性の違い，同じ事務部門とはいえ本社と工場とでは組織や勤務の形態に差のあること，東京にある本社に比べ，地方の事業所ではどうしても現地採用が多くなることなど，つまり，事業所のなんらかの性格がからんでいると考えることもできるが，あるいは，調査時の条件の差が影響していることも十分に考えられるからである。すなわち，東京調査では，職階名を表に出して，その職階に属する人を話し相手に想定してもらって質問したのであるが，茨城調査では各職階に属する個人を話し相手として固定したうえで質問をしたため，東京調査では多少とも抽象化し，そういう職階に属する相手にはこういうふうに言うべきだというような規範的な意識で答えるケースが茨城調査の場合より多く混じることになったと推定されるのである。換言すれば，茨城調査の場合のほうが現実の個人間の関係がそれだけ生の形で反映する割合が東京調査の場合より大きかったであろう，というこ

とである。

3.3.2.5. 呼びかけの意識——京阪

京阪調査では，呼びかけに関する質問項目が二つあった。一つは，茨城調査の場合と同じく，各職階の話し相手としてあげられた各個人にふつうどう呼びかけているかを内省によって答えてもらった項目である。もう一つは，相手が二つの荷物を重そうにかかえながら歩いている後ろ姿を見かけて，自分が一つ持つことを申し出る場面を想定して，そのときの呼びかけを取りあげた項目である。まず，前者の結果を述べる。茨城調査の場合と同様に，回答結果を職階ごとに整理して示す。表3－21参照。

この表から読み取れる傾向を列挙する。

1) 部長は，男性の下位者には「姓クン」と呼びかけ，女性事務員には「姓サン」と呼びかけることが多い。

2) 課長は，上位者である部長には必ず職階名で「部長」と呼びかけ，男性の下位者には「姓クン」と呼びかけ，女性事務員には「姓サン」と呼びかけることが多い。

3) 主任は，上位者である部長と課長とには必ず職階名でそれぞれ「部長」「課長」と呼びかけ，男性の下位者には「姓クン」と呼びかけ，女性事務員には姓や名の「サン」づけで呼びかけることが多い。

4) 企画員は，上位者のうち部長と課長とには必ず職階名でそれぞれ「部長」「課長」と呼びかけるが，同じ上位者でも主任に対しては職階名で呼ばずにだいたい「姓サン」の形式で呼びかける。また，職階上その下位にある男性事務員に対する場合は，その個人間の年齢や在社歴などの関係で，呼びかけにはさまざまの形があらわれるが，女性事務員に対しては，やはり「姓サン」の形で呼びかけることが多い。

5) 男性事務員は，上位者のうち部長と課長とには必ず職階名でそれぞれ「部長」「課長」と呼びかけるが，同じ上位者でも主任と企画員とに対しては「姓サン」と呼びかけ，女性事務員にも「姓サン」と呼びかけることが多い。

6) 女性事務員も，上位者のうち部長と課長とに必ず職階名で呼びかける点は

表 3-21 呼びかけの意識（京阪）

被調査者（人数）	相手：部長	課長	主任	企画員	男性事務員	女性事務員
部長 3		姓クン 3	姓クン 3 名クン 0～1 名 0～1	姓クン 4 姓 2	姓クン 4～6 姓 0～2	姓サン 5 愛称 1
課長 4	職階 3		姓クン 2～3 姓サン 1～2 愛称 1	姓クン 6～7 姓 1	姓クン 6 姓 1 愛称 1	姓サン 6 愛称 2 姓クン 1
主任 6	職階 5	職階 5	姓サン 1 姓クン 1	姓クン 4 姓サン 1 名サン 1 名クン 1 姓 1 名 1	姓クン 5 姓 2 愛称 2 名 1	姓サン 3 名サン 3 愛称 3 姓クン 1
企画員 7	職階 7	職階 7	姓サン 6 名サン 1 名 1 愛称 1	姓サン 3 姓クン 2 姓 1	姓サン 4 姓クン 4 愛称 3 姓 2 名クン 1	姓サン 11 愛称 3 名サン 1
男性事務員 8	職階 8	職階 8	姓サン 10	姓サン 8 姓クン 2 姓 2 愛称 2	姓サン 4 姓 2 姓クン 1 愛称 1	姓サン 14 愛称 3 姓クン 1
女性事務員 9	職階 5 職階サン 3	職階 6 職階サン 3	姓サン 10 名サン 1	姓サン 15	姓サン 16 愛称 1	姓サン 7～8 愛称 2～3 名サン 2

共通するが，「部長」「課長」といった職階名だけの呼びかけのほか，「部長サン」「課長サン」といった「職階サン」の形が混じるのが特徴的で，その割合は「サン」づけが「サン」のつかない形の半分ほどを占める。

7)　同職階の相手に対しては次のようになる。被調査者のセットの作り方の関係で主任以上のそういうケースはほとんど得られなかったが，企画員どうしと男性事務員どうしの間では，その個人間の年齢や在社歴などの関係によって姓の「サン」づけ，「クン」づけ，呼びすてなどに分かれ，女性事務員どうしでは「姓サン」の形の呼びかけが多い。

8)　部長と課長に対しては，職階のうえでそれより下位の者は，例外なく職階名で呼びかける。

9)　主任に対しては，職階のうえでそれより下位の者が職階名ではなく「姓サン」の形で呼びかける。

10)　職階のうえで下位にある男性に対しては「姓クン」という形のクンづけの呼びかけがよく見られるが，年齢や在社歴などの関係で「姓サン」となったり，親疎の関係などで「姓」の呼びすてになったりする場合も少なくない。

11)　部長・課長に対する場合を除き，一般に，職階のうえで上位にある者に対しては「姓サン」と呼びかけることが多い。

12)　女性事務員に対しては「姓サン」と呼びかけることが多い。

以上の諸点については東京調査・茨城調査の場合とだいたい似たような傾向が認められる。次に，その両調査の結果と対比的に目立つ諸点を列挙する。

1)　職階上の下位の者から主任への呼びかけとして職階名を用いた「主任」あるいは「主任サン」の形になる例が，東京調査ではある程度見られたのに対し，茨城調査ではごく例外的なケースとしてあらわれたにすぎなかった。この京阪調査ではまったくあらわれていない。

2)　「部長サン」「課長サン」「主任サン」という「職階サン」形式の呼びかけが，東京調査では女性事務員の場合にしきりにあらわれたが，茨城調査ではそのような例がなかった。この京阪調査では，東京調査の場合ほどではないが，やはり女性事務員の場合にある程度あらわれている。

3)　茨城調査では，主任が職階上の下位にあたる男性事務員に「姓サン」形式

で呼びかけるケースがかなりの割合で起こったが，この京阪調査ではそのような例がない。

4) 東京調査ではほとんど見られなかった呼びすてが茨城調査では無視できない割合であらわれた。この京阪調査では，その傾向がさらに広がっているように見られる。それは次の二点について言える。

第1点は，茨城調査での呼びすては主任が企画員に対する場合，企画員が男性事務員に対する場合，男性事務員どうしの場合というように，主任以下の男性間で，職階的に同等またはすぐ下である相手に向かって話す場合に限られていたのに対し，この京阪調査の回答結果では，職階的に上位にある部長や課長も呼びすてを用いるケースがあり，さらに，職階上の差という点でも，同等またはすぐ下に限らず，部長から男性事務員へというようにかなりの差があっても呼びすてを用いるケースがある，ということである。

第2点は，茨城調査で呼びすてといえば姓の呼びすてだけであったのに対し，この京阪調査では，姓の呼びすてのほか，わずかながら名の呼びすても混じる，ということである。

5) 東京調査・茨城調査とも，呼びかけに姓でなく名を用いるケースがほとんどなかったのに対し，この京阪調査では，呼びすての場合だけでなく，数は少ないながらも，その出現がかなり広範囲にわたって認められる。すなわち，部長・課長に名で呼びかけるケースはあらわれていないが，主任以下を相手にした場合で見ると，かなりいろいろな職階間で，あるいは呼びすて，あるいは「クン」づけ，あるいは「サン」づけで，その例が見られるのである。

6) 上で名の呼びかけのあらわれる範囲，すなわち，主任以下を相手にした場合に，かなりいろいろな職階間で愛称による呼びかけのあらわれるのも目につく。

呼びすての呼びかけ，姓でなく名を用いた呼びかけ，それに，この愛称による呼びかけ，というふうに，京阪調査の特徴的な数点を並べてみると，これらはいずれも親近感を増す方向にある形式であることに気づく。つまり，総体的に見て，東京調査——茨城調査——京阪調査と次第に親近性の高い回答結果が得られているわけである。ただし，これも，前にふれたように，た

とえば事業所あるいは調査対象となった部・課の規模の大小といった，事業所の性格の違いが反映しているのか，あるいは，面接調査の条件を修正していったために，被調査者が場面を想定する具体性が年々増加した，というような調査法の差異にもとづく結果なのか，あるいはまた，前者の事業所側の差を後者の調査法側の差が増幅することになったのか，そのへんは明らかでない。

3.3.2.6. 申し出に先立つ呼びかけ——京阪

次に，京阪調査における呼びかけ関係のもう一つの項目，すなわち，荷物を二つ重そうにかかえながら歩いている相手の後ろ姿を見かけて，自分が一つ持つことを申し出る場面を想定して呼びかけの実現形を内省してもらった質問に対する回答結果を，やはり職階ごとに整理して示す。表3－22参照。

この表から読み取れる傾向を列挙する。

1) 部長は，男性の下位者には「姓クン」と呼びかけ，女性事務員には「姓サン」と呼びかけることが多い。

2) 課長は，上位者である部長には必ず職階名で「部長」と呼びかけ，男性の下位者には「姓クン」と呼びかけ，女性事務員には「姓サン」と呼びかけることが多い。

3) 主任は，上位者である部長と課長とには必ず職階名でそれぞれ「部長」「課長」と呼びかける。男性の下位者には「姓クン」と呼びかけるほか，姓の呼びすてになったり愛称を用いたりすることもよく起こる。女性事務員には「姓サン」と呼びかけるほか，愛称を用いることも多い。

4) 企画員は，上位者のうち部長と課長とには必ず職階名でそれぞれ「部長」「課長」と呼びかけるが，同じ上位者でも主任に対しては職階名で呼ばずにだいたい「姓サン」の形式で呼びかける。また，職階上その下位にある男性事務員に対する場合は，その個人間の年齢や在社歴などの関係で，呼びかけにはさまざまの形があらわれる。女性事務員に対してはやはり「姓サン」の形が多いが，愛称を用いる場合も少なくない。

5) 男性事務員は，上位者のうち部長と課長とには必ず職階名でそれぞれ「部

表 3-22 申し出に先立つ呼びかけ（京阪）

被調査者（人数）	相手：部長	課長	主任	企画員	男性事務員	女性事務員
部長 3		姓クン 3	姓クン 3 名クン 0～1 名 0～1	姓クン 6	姓クン 4～6 姓 0～2	姓サン 5 愛称 1
課長 4	職階 4		姓クン 2 姓サン 1 姓 1 愛称 1	姓クン 6 名クン 1	姓クン 4 姓サン 2 姓 1 愛称 1	姓サン 6 愛称 2 姓クン 1
主任 6	職階 5	職階 5	姓サン 1 姓クン 1	姓 3 姓クン 2 愛称 2 姓サン 1 名クン 1	姓 4 姓クン 3 愛称 1	姓サン 5 愛称 4 姓クン 1
企画員 7	職階 7	職階 7	姓サン 7 姓 1 愛称 1	姓サン 3 姓クン 1 姓 1	姓サン 4 姓 4 愛称 3 姓クン 2 名クン 1	姓サン 10 愛称 4
男性事務員 8	職階 7	職階 7	姓サン 9	姓サン 8 愛称 3 姓クン 1 姓 1	姓サン 4 姓クン 1 姓 1 愛称 1	姓サン 12 愛称 3
女性事務員 9	職階 4 職階サン 4	職階 6 職階サン 3	姓サン 10 名サン 1	姓サン 15	姓サン 16	姓サン 6 愛称 3 名サン 2 名 1

長」「課長」と呼びかけるが，同じ上位者でも主任と企画員に対しては「姓サン」と呼びかけ，女性事務員にも「姓サン」と呼びかけることが多い。

6)　女性事務員も，上位者のうち部長と課長とに必ず職階名で呼びかける点は共通するが，「部長」「課長」といった職階名だけの呼びかけのほか，「部長サン」「課長サン」といった「職階サン」の形が混じる点が特徴的で，割合のうえでも，「サン」のつかない形とあまり差がないほどあらわれる。

7)　同じ職階の相手に対しては次のようになる。主任以上についてはそういうケースはほとんど得られなかった。企画員どうしと男性事務員どうしの間では「姓サン」が多いが，その個人間の年齢や在社歴などの関係によって「クン」づけや呼びすてになることもある。女性事務員どうしでも「姓サン」が多いが，愛称や名が用いられることもある。

8)　部長と課長に対しては，職階のうえでそれより下位の者は，例外なく職階名で呼びかける。

9)　主任に対しては職階名で呼びかけず，主任より下位の者は「姓サン」の形で呼びかける。

10)　職階のうえで下位にある男性に対しては「姓クン」と呼びかけるほか，年齢や在社歴などの関係で「姓サン」となったり，逆に，親疎の関係で呼びすてや愛称が用いられたりすることも少なくない。

11)　部長・課長に対する場合を除き，一般に，職階のうえで上位にある者に対しては「姓サン」と呼びかけることが多い。

12)　女性事務員に対しては「姓サン」と呼びかけることが多い。

次に，東京調査・茨城調査の結果との関係で注目される点を列挙する。

1)　職階上の下位の者から主任への呼びかけとして職階名を用いた「主任」あるいは「主任サン」の形になる例が，東京調査ではある程度見られ，茨城調査でもわずかながら見られたが，この京阪調査にはまったくあらわれていない。

2)　「部長サン」「課長サン」といった「職階サン」形式の呼びかけが，東京調査で女性事務員の場合にしきりにあらわれ，茨城調査ではあらわれなかったが，この京阪調査ではやはり女性事務員の場合にかなりの割合であらわれて

いる。

3) 茨城調査では，主任が職階上の下位にあたる男性事務員に「姓サン」形式で呼びかけるケースが目立ったが，この京阪調査では見られない。ただし，もっと接近した企画員・男性事務員の間では，そういうケースがかなり見られる。

4) 東京調査ではほとんど見られなかった呼びすてが茨城調査では無視できない割合であらわれたが，この京阪調査でもかなりの例がある。

5) 東京調査・茨城調査とも，呼びかけに姓でなく名を用いるケースがほとんどなかったのに対し，この京阪調査では無視できない程度に，そういう例があらわれている。

3.3.2.7. 両者の対応——京阪

前々項に述べた一般的な呼びかけの回答結果と，前項に述べた申し出の場面における呼びかけの回答結果とを照らし合わせると，それぞれの報告にまとめたように，全体的な傾向としてはほとんど同じである。そこで，次に，もう少しきめ細かく，その両者の回答が一致するかどうかを個人ごとに検討してみよう。一致・不一致の基準や表の約束などは3.3.2.3.のそれに準じて考え，不一致反応を整理すると，表3－23のようになる。初めのほうが一般的な呼びかけ，あとのほうが申し出場面での呼びかけである。

不一致と目される例数が全体で27～30であり，一致した例数の合計248～257に比べると，ほんのわずかである。それは例外的なケースだと考えていい程度の割合であると言えよう。そのようなケースが比較的目立つのは，主任がそのすぐ下の職階である企画員に対した場合と，同じく主任が女性事務員に対した場合ぐらいである。それらも，主として，呼びすてや愛称がらみ，あるいは女性に向かっての「クン」づけなどなので，場面の具体化（申し出のほうがより親密感のある場面であるなど）に関連していることを思わせる。すなわち，傾向というような大きな問題ではなく，事実としては，複数の呼びかけ形式がその場合その場合で用いられていて，今回の2度の質問に際してたまたま別の形の反応があらわれた，というのにすぎないのであろう。

表 3-23 呼びかけ——対応（京阪）

		相手					
		部長	課長	主任	企画員	男性事務員	女性事務員
被調査者	部長		3	3～5	4 姓 →姓クン 2	3～7	6
	課長	4		3～4 姓クン→姓 1 姓サン→姓クン 0～1	5～6 姓クン→名クン 1 姓 →姓クン 0～1	6 姓クン→姓サン 2	9
	主任	5	5	2	4 姓クン→姓 2 名 →姓 1 姓 →愛称 1 名サン→愛称 1	6 姓クン→姓 2	5 名サン→姓サン 3 姓サン→姓クン 1 姓クン→愛称 1
	企画員	7	7	8 名サン→姓サン 1	5	12 姓クン→姓 2	12 名サン→姓サン 1 姓サン→愛称 1
	男性事務員	7	7	9	12 姓クン→愛称 1	7	14 姓クン→姓サン 1
	女性事務員	7 職階→職階サン 1	9	11	15	16	10～11 姓サン→名 1 姓サン→愛称 0～1

3.3.2.8. グループごとの結果——京阪

東京調査・茨城調査・京阪調査と調査のやり方を少しずつ修正して，できるだけ実際の姿に近いデータが得られるように考慮した（3.1.2.「調査法」を参照)。その結果，京阪調査では，被調査者を直属関係を軸とした縦系列のセットとして固定したため，個人間の互いのやりとりをつかむことができた。そこで，大阪営業所・大阪商品営業所と京都分工場との事務部門について，これまでにまとめて報告してきた一般的な呼びかけ，および，申し出の場面の呼びかけを，各個人間のやりとりが一覧できる形に整理して，セットされたグループごとに示す。

表3-24～-27中，「生年」欄の数字は昭和何年の生まれかを示し，「入社」欄の数字は同じくその被調査者が昭和何年に日立製作所に入社したかを示す。「出身」欄はその被調査者の出身地を都道府県レベルで示したものである。また，「会話量」欄の数字は，3.1.4.「会話量」で報告したように，その個人間に勤務中どのぐらいの会話がかわされているかを次の4段階で示したものであり，（1.5とあるものは1と2との中間と反応した場合)，上段が公的な会話（仕事の話)，下段が私的な会話（仕事以外の話）である。

1　よく話す　　2　ときどき話す　　3　めったに話さない

4　まったく話さない

「呼びかけ」欄は，一般的な呼びかけと申し出の場面の呼びかけとが同一形式である場合にはその共通形を記し（ただし，2語形を同じ割合で使うと反応した場合は横に連記)，両者で異なった反応が出た場合は，一般的な呼びかけを上段に，申し出場面での呼びかけを下段に記してある。ただし，申し出という具体的な場面で呼びかけがあらわれなかった場合はダッシュで示した。また，二形式が横に並んでいるものは，たとえば「姓クン」または姓の呼びすてというように，被調査者が二形式を同じ重みであげた反応である。

なお，「呼びかけ」が空欄になっているものは，たとえば「男性事務員A」と「男性事務員A」というように，自分自身に対する呼びかけにあたる部分で，この表は職階の単位でなく個人単位に整理してあるため，当然空欄になる

表 3-24 呼びかけ（大阪営業所・総務部）

（話 = 会話量 呼 = 呼びかけ）

		生年（昭和）	入社年（昭和）	出身地	相手：部長 話	部長 呼	課長 話	課長 呼	主任 話	主任 呼	企画員 話	企画員 呼	男性事務員A 話	男性事務員A 呼	男性事務員B 話	男性事務員B 呼	女性事務員A 話	女性事務員A 呼	女性事務員B 話	女性事務員B 呼	女性事務員C 話	女性事務員C 呼
被調査者	部							╳		╳		╳		╳		╳		╳		╳		╳
	課	11	33	大阪	1 1	職階			1 1	姓サン	1 2	姓クン	2 2	姓クン 姓サン	2 2	姓クン 姓サン	2 3	姓サン	2 3	姓サン	2 3	姓サン
	主	20	44	栃木	1 1	職階	1 3	職階			2 3	名 姓	2 2	愛称 ——	2 3	名 ——	2 2	名サン 姓サン	2 2	名サン 姓サン	2 2	名サン 姓サン
	企	26	49	鹿児島	2 2	職階	2 2	職階	2 2	姓サン			1 1	愛称 名サン	1 1	名クン	2 2	名サン 姓サン	2 2	姓サン	2 2	姓サン
	男A	25	45	京都	2 3	職階 ——	2 3	職階 ——	1 2	姓サン ——	3 1	姓 ——			2 1	姓 ——	1 2	姓サン ——	1 2	姓サン ——	1 2	姓サン ——
	男B	28	50	大阪	2 2	職階	2 2	職階	1 2	姓サン	1 1	姓サン	1 1	姓サン			1 2	姓サン	2 2	姓サン	2 2	姓サン
	女A	25	48	兵庫	2 2	職階サン	2 3	職階サン	1 1	姓サン	2 3	姓サン	1 1	愛称 姓サン	2 2	姓サン			1 1	姓サン	1 1	姓サン
	女B	30	52	鳥取	1 4	職階サン	1 3	職階	1 3	姓サン	3 3	姓サン	1 3	姓サン	3 3	姓サン	1 1	名サン			1 1	姓サン 名サン
	女C	32	51	大阪	2 3	職階サン	2 3	職階サン	1 1	姓サン	3 1	姓サン	1 2	姓サン	3 2	姓サン	1 1	名サン	1 1	姓サン		

表 3-25　呼びかけ（大阪営業所・経理部）

（話 ＝ 会話量　呼 ＝ 呼びかけ）

		生年(昭和)	入社年(昭和)	出身地	相手：部長 話	部長 呼	課長 話	課長 呼	主任 話	主任 呼	企画員A 話	企画員A 呼	企画員B 話	企画員B 呼	男性事務員A 話	男性事務員A 呼	男性事務員B 話	男性事務員B 呼	女性事務員A 話	女性事務員A 呼	女性事務員B 話	女性事務員B 呼
被調査者	部	4	31	東京			1 1	姓クン	15 2	名,名クン	15 2	姓 姓クン	2 2	姓 姓クン	2 2	姓,姓クン	15 2	姓,姓クン	3 2	愛称	3 3	姓サン
	課	11	37	東京	1 1	職階			1 1	愛称	2 2	姓クン	2 2	姓クン	1 1	姓クン	1 1	愛称	1 1	愛称	1 1	姓サン
	主	18	37	大阪	2 2	職階	1 1	職階			2 2	姓サン	2 2	姓クン	1 1	姓クン	2 2	愛称	1 1	愛称	2 3	姓サン
	企A	24	48	大阪	2 2	職階	3 2	職階	2 2	愛称			2 1	姓	3 2	姓サン	3 2	愛称	3 2	愛称	2 2	愛称
	企B	25	49	広島	2 2	職階	3 2	職階	1 1	名サン 姓サン	1 1	姓サン			2 3	姓サン	1 1	愛称	3 1	愛称	1 1	姓サン 愛称
	男A	24	43	大阪	3 4	職階	2 3	職階	2 2	姓サン	3 3	姓クン 愛称	3 3	愛称			3 2	愛称	1 2	愛称	3 4	姓サン
	男B	25	44	大阪	3 3	職階	1 2	職階	1 1	姓サン	2 3	愛称	2 2	姓	2 1	姓サン			2 2	愛称	1 1	愛称
	女A	29	48	大阪	3 3	職階	2 2	職階	1 1	姓サン	3 1	姓サン	3 1	姓サン	1 1	姓サン	2 1	姓サン			3 1	愛称
	女B	32	51	大阪	3 4	職階	2 3	職階	2 3	名サン	1 2	姓サン	2 3	姓サン	2 2	姓サン	1 1	姓サン	1 1	愛称		

表 3-26 呼びかけ（大阪商品営業所・産電部）

（話＝会話量　呼＝呼びかけ）

					相手																	
		生年（昭和）	入社年（昭和）	出身地	部長		課長		主任		企画員A		企画員B		男性事務員A		男性事務員B		女性事務員A		女性事務員B	
					話	呼	話	呼	話	呼	話	呼	話	呼	話	呼	話	呼	話	呼	話	呼
被調査者	部	7	30	三重			1 1	姓クン	1 2	姓クン	2 1	姓クン	2 2	姓クン	2 3	姓クン	3 3	姓クン	3 4	姓サン	2 3	姓サン
	課	12	31	山梨	1 2	職階			2 3	姓クン	1 2	姓クン	3 3	姓クン	3 3	姓クン	1 2	姓クン	3 3	姓サン	2 3	姓サン
	主	14	35	大阪	2 2	職階	2 2	職階			2 2	姓クン	1 1	姓クン 姓	2 2	姓クン	3 3	姓クン	4 4	／	1 2	姓サン
	企A	20	39	大阪	1 1	職階	1 1	職階	2 2	姓サン			3 3	姓クン	2 3	姓クン	1 1	姓クン	2 3	姓サン	3 1	姓サン
	企B	25	49	大阪	2 4	職階	2 3	職階	1 1	姓サン	3 4	姓サン			1 1	姓サン	3 4	姓サン	3 2	姓サン	1 1	姓サン
	男A	25	43	熊本	2 4	職階	3 2	職階	1 1	姓サン	3 4	姓サン	1 1	姓クン			3 4	姓グン	3 3	姓サン	1 1	姓サン
	男B	27	46	大阪	3 3	職階	2 2	職階	3 3	姓サン	1 2	姓サン	3 3	姓サン	2 2	姓サン			2 2	姓サン	3 2	姓サン
	女A	30	49	大阪	3 4	職階 職階サン	3 4	職階サン	3 4	姓サン	2 3	姓サン	2 3	姓サン	2 2	姓サン	2 2	姓サン			2 2	姓サン，愛称 愛称
	女B	31	50	大阪	4 3	職階	4 2	職階	1 1	姓サン	3 1	姓サン	1 1	姓サン	1 1	姓サン	4 4	／	2 1	姓サン		

表 3-27 呼びかけ（京都分工場・事務部門）

（話＝会話量　呼＝呼びかけ）

					相手																			
		生年（昭和）	入社年（昭和）	出身地	部長		課長		主任A		主任B		企画員A		企画員B		男性事務員A		男性事務員B		女性事務員A		女性事務員B	
					話	呼	話	呼	話	呼	話	呼	話	呼	話	呼	話	呼	話	呼	話	呼	話	呼
被調査者	部	5	28	神奈川			1 1	姓クン	1 2	姓クン	1 2	姓クン	2 2	姓クン	2 2	姓クン	2 3	姓クン	3 4	姓クン	3 4	姓サン	2 2	姓サン
	課	11	30	兵庫	1 1	職階			1 1	姓クン，姓サン 姓クン	1 1	姓クン 姓	2 3	姓クン 名クン	1 2	姓クン，姓 姓クン	2 2	姓	3 3	姓クン	3 3	愛称	3 3	姓クン
	主A	15	38	長野	2 2	職階	1 1	職階			1 1	姓クン	1 2	名クン	2 2	姓クン 姓	2 2	姓クン 姓	2 2	姓クン 姓	2 3	愛称	2 3	姓サン 姓クン
	主B	19	37	徳島	1 1	職階	1 1	職階	1 1	姓サン			1 1	名サン 愛称	1 1	姓 愛称	1 1	姓	2 2	姓	2 3	愛称	1 2	姓クン 愛称
	企A	18	37	岩手	2 2	職階	2 2	職階	1 1	姓サン	1 2	姓			1 2	姓クン ——	2 2	姓クン 姓	1 1	姓クン 姓	1 2	姓サン	2 3	姓サン ——
	企B	25	49	広島 茨城	2 3	職階	1 2	職階	2 2	姓サン	1 1	姓サン	2 2	姓サン			1 1.5	姓	2 2	姓	3 4	姓サン	3 4	姓サン
	男A	27	49	岡山	2 2	職階	1 3	職階	1 3	姓サン	1 1	姓サン	1 2	姓サン	1 2	姓サン			2 1	姓	2 3	姓サン	1 3	姓クン 姓サン
	男B	28	48	茨城	3 3	職階	2 2	職階	1 1	姓サン	1 2	姓サン	1 1	姓サン	2 3	姓サン	1 1	姓サン			1 2	姓サン	2 3	姓サン
	女A	30	49	鹿児島	4 4		2 3	職階	1 2	姓サン	3 3	姓サン	1 2	姓サン	3 4	姓サン	2 2	姓サン	1 2	姓サン			2 2	姓サン
	女B	32	51	京都	1 2	職階	2 2	職階	3 3	姓サン	1 1.5	姓サン	3 3	姓サン	2 3	姓サン	1 2	姓サン ——	2 2	姓サン	3 3	姓サン		

ものである。それ以外で，交差した斜線で消されているものは，その被調査候補者がセット内に予定されていながら，実際に調査できなかったことを示す。また，1本の斜線を記入してある欄は，その組合せ（たとえば，大阪営業所の産電部の主任が女性事務員Aを相手にした場合など）の会話量が公的・私的ともに4（まったく話さない）であるため，現実に呼びかけが起こらないと判断すべきものである。さらに，下段のみダッシュを記載してある場合は，ここでいう「呼びかけ」がこの申し出場面で反応にあらわれなかったことを示す。

これらの結果はいずれも個人対個人の応対が記録されているはずなので，少数の事例としてではあるが，その状況をきめ細かくうかがうことができる。表から読み取れる傾向を列挙する。

1)　職階名で呼びかけられるのは部長と課長に限られる。

2)　部長と課長に対し，下位者は必ず職階名で呼びかける。

3)　女性事務員のうちのある個人（たとえば，大阪商品営業所の産電部の女性事務員A）は職階名に「サン」をつけて「部長サン」「課長サン」と呼ぶことがある。なお，その場合，一般には「サン」をつけるかつけないかによって部長と課長とに対する待遇の差をあらわすケースもありそうであるが，ここではそのようには考えにくい（課長のほうに「サン」がつき，部長のほうにつかないケースもある）。また，個人の問題ではなく，部課やグループ全体にそのような傾向の見られる場合もある（たとえば，大阪営業所の総務部では女性事務員3人とも「職階サン」の形で呼びかける傾向が認められる）。

4)　「姓クン」または「名クン」のようにクンづけのあらわれるのは，だいたい，職階上の上位者から下位者に対する場合であるが，職階に大きな差がなく，年齢的に差がないときには，在社歴の長い下位者が自分より経験の短い上位者に対する場合にもクンづけのあらわれることがある（たとえば，大阪営業所の経理部の男性事務員Aが企画員Aに対したケース，産電部の男性事務員Aが企画員Bに対したケースなど）。その場合には，「行クカ」「来ル」「居ナイ」といった意味の言語形式も，それに応じた待遇が見られる。なお，そのような組合せの場合は，職階上の上位者のほうから下位者を呼ぶときには「姓サン」の形になる。

5) 女性事務員は相手にクンづけで呼びかけない。

6) 女性事務員に対してクンづけで呼びかけることはきわめてまれであるが，比較的クンづけで呼びかけられやすい個人がいる（たとえば，京都分工場の事務部門の女性事務員B）。

7) 職階のいかんにかかわらず，女性事務員に対しては「姓サン」の形で呼びかけることが多い。

8) 「姓サン」の形は，4)の場合を除き，男性の下位者に対してはあらわれにくい。

9) 愛称で呼ばれやすい個人（たとえば，経理部の女性事務員A），よく愛称で呼びかける個人（たとえば，経理部の男性事務員A）がいる。

10) 基本形としては，次のようになる。すなわち，部長と課長とに対しては職階名で「部長」「課長」と呼びかけ，その他の上位者に対しては「姓サン」の形で呼びかけ，男性の下位者に対しては「姓クン」，場合によって姓の呼びすてとなり，女性事務員に対しては「姓サン」，場合によって愛称で呼びかける。

11) ただし，たとえば，愛称による呼びかけの多いセット（経理部），呼びすての多いセット（京都分工場），逆に，呼びすてのあらわれにくいセット（産電部）など，部課あるいはグループによってかなり出入りがある。また，セット全体として，互いの親密さにかなりの開きが認められる場合（たとえば，経理部と産電部）がある。

3.4. 二人称の動作

3.4.1. 行クカ

3.4.1.1. 調査結果——東京

共通の敬語形式「イラッシャル」「オイデニナル」をもつ三つの基本動作「行ク」「来ル」「居ル」をとりあげ，その待遇形式が話し相手との主として職階上の差にどのように対応してあらわれるかに注目した質問項目が，3年間にわたる面接調査の一つの重要な軸をなしている。「行クカ」「来ルカ」「居ルカ」という意味の問いかけとして実現する二人称の動作の待遇，その問いに「行ク」「来ル」「居ル」と答える際に実現する一人称の動作の肯定表現を中心にし，一部，「行カナイ」「来ナイ」「居ナイ」に相当するその否定表現や，話題上の人物に対する待遇としての三人称の動作にもふれた。

まず，二人称の動作のうち「行クカ」にあたる待遇形式を求めた項目の東京調査における結果を報告する。ただし，職階間によっては該当する相手の存在しない場合があるので，表の各マス内の合計がその職階の被調査者数と必ずしも一致しない。また，次のような特殊な反応は例外と考えて表に記載しない。たとえば，調査意図がすんなりと伝わらないために，「行ク」でなく「来ル」という動詞が選ばれた例とか，質問でなく「イラシテクダサイ」という依頼や，「イクデショウネ」という念押しになってしまった例とか，事業所ごとに現実に起こりやすい場面を与えたことから，その場面にひきずられて，「行ク」意の動詞が「出席スル」「参加スル」に置き換わったり，「ワカッテルナ」といった文脈に依存しすぎたりした例などがそれである。それを除いたのは，その

表 3-28 東京「行クカ」

		相手					
		部長	課長	主任	企画員	男性事務員	女性事務員
被調査者（人数）	部長 3.	イカレマスカ 2 イキマスカ 1	イクカ 2 イクノカ 0～1 イカレマスカ 0～1	イクカ 1～2 イクノカ 1 イクカイ 0～1	イクカ 1 イクカイ 1 イクノカ 1	イクカ 1 イクノカ 1 イクノカイ 1	イキマスカ 3
	課長 12	イキマスカ 6～7 イカレマスカ 4～5 イラッシャイマスカ 1	イキマスカ 6～7 イクカイ 3 イク？ 2 イクカ 0～1	イクカ 8 イクカイ 2 イク？ 1 イキマスカ 1	イクカ 8 イクカイ 2 イク？ 1 イキマスカ 1	イクカ 8 イクカイ 2 イク？ 1 イキマスカ 1	イク？ 3 イクカ 2 イクカイ 2 イキマスカ 2 イキマス？ 1 イクノ？ 1 イクカネ 1
	主任 22	イカレマスカ 14～15 イラッシャイマスカ 4 オイデニナリマスカ 1 マイリマスカ 1	イカレマスカ 12 イラッシャイマスカ 5 イキマスカ 2 マイリマスカ 2	イキマスカ 10～13 イク？ 5～7 イクカ 2 イクカイ 2 イラッシャイマスカ 0～1	イキマスカ 6～8 イク？ 5～6 イクカイ 4 イクカ 2～4 イクノカ 2 イクノ？ 0～1	イク？ 9 イクカイ 5 イクカ 4 イキマスカ 2 イクノカ 1 イクカナ 1	イク？ 7～8 イキマスカ 7 イクノ？ 4～6 イクカ 1～2 イクカイ 1
	企画員 24	イカレマスカ 12～13 イラッシャイマスカ 7 オイデニナリマスカ 1 オイキニナラレマスカ 0～1	イカレマスカ 15 イラッシャイマスカ 4 オイデニナリマスカ 1 イラッシャルデショウカ 1 イカレマスデショウカ 1	イキマスカ 13 イカレマスカ 9～10	イキマスカ 9～10 イク？ 8 イクカ 4 イクカイ 1	イク？ 11～12 イキマスカ 4 イクカ 3 イクカイ 1 イクノ？ 1	イク？ 6～7 イキマスカ 5～6 イクノ？ 5 イクカ 3 イクカイ 1 イキマス？ 1
	男性事務員 9	イカレマスカ 5 イラッシャイマスカ 1 オイデニナラレマスカ 1	イカレマスカ 3 イキマスカ 2 イラッシャイマスカ 1	イキマスカ 6 イカレマスカ 1	イキマスカ 6 イカレマスカ 1	イキマスカ 5 イク？ 1 イクカ 1	イキマスカ 4 イク？ 2 イクノ？ 1
	女性事務員 37	イラッシャイマスカ 17～18 イカレマスカ 7 オイデニナリマスカ 6～7 イラッシャイマスデショウカ 1 イラッシャラレマスカ 1 オイデニナラレマスカ 1	イラッシャイマスカ 17～18 イカレマスカ 11 オイデニナリマスカ 3 イキマスカ 1 イラッシャイマスデショウカ 1 オイデニナラレマスカ 1	イラッシャイマスカ 12～13 イキマスカ 10～11 イカレマスカ 10 イラッシャイマス？ 1 イクノ？ 1	イキマスカ 11 イラッシャイマスカ 9～10 イカレマスカ 7 イラッシャイマス？ 2 イク？ 1～2 イクノ？ 1 イラッシャイマスデショウカ 1 オイデニナラレマスカ 1	イキマスカ 17～20 イカレマスカ 5 イラッシャイマスカ 3 イキマス？ 2～3 イク？ 2～3 イクノ？ 1～2	イク？ 16～18 イキマスカ 10～13 イクノ？ 3～4 イキマス？ 1～2 イクカシラ 1 イラッシャイマスカ 0～1

ような異質な例が混じると全体の傾向がつかみにくくなるからである。なお，「ユカレマスカ」を「イカレマスカ」にふくめ「イクンデスカ」を「イク ノ デスカ」にふくめたほか，「イギマスカ」「イグノ？」といった方言音の顕著な例も，それぞれ「イキマスカ」「イクノ？」といった語形にふくめた。ここでは，音韻・音声レベルより語形のレベルを中心に考えるためである。

以下の記述において，各反応形を「尊敬」または「謙譲」，「丁寧」，「普通」の三レベルに分ける。

尊敬：尊敬語と丁寧語の両方が用いられた言い方。「イラッシャイマスカ」「オイデニナルノデスカ」など。

謙譲：謙譲語と丁寧語の両方が用いられた言い方。「マイリマス」など。

丁寧：尊敬語や謙譲語が用いられず丁寧語だけが用いられた言い方。「イキマスカ」「クルノデスカ」「イマスヨ」など。

普通：尊敬語や謙譲語も丁寧語も用いられないいわゆる普通体の言い方。「イクカ」「クル？」「イルヨ」など。

※　尊敬語や謙譲語を用いながら丁寧語を用いない言い方（「イラッシャル？」「マイルワ」など）は，社内で，少なくとも今回のような，意識をたずねる調査では，あらわれない。

また，「語形」と「形式」という用語を次のように使い分ける。

語形：「イク？」「コラレマスカ」「イマスヨ」といった各言語形式を個々にさす場合。この例では，それぞれ「普通語形」「尊敬語形」「丁寧語形」とよぶことになる。

形式：「イラッシャイマスカ」「オイデニナリマスカ」「オラレマスカ」といった一定のレベル幅の言語形式をまとめてさす場合。この例では「尊敬形式」とよぶことになる。

この表3－28から読みとれる傾向を列挙する。

1)　部長は，男性の下位者には「イクカ」といった普通形式でたずねるが，女性事務員に対しては「イキマスカ」という丁寧語形をとる。

2)　課長は，上位者である部長に対し，「イキマスカ」という丁寧語形か，「イカレマスカ」という「レル・ラレル」系の尊敬語形かのどちらかで遇するこ

とが多いが，前者のほうが少し優勢である。「レル・ラレル」系以外の尊敬形式はまれである。男性の下位者に対しては，部長の場合と同様に，「イクカ」という普通語形でたずねることが圧倒的に多いが，それは「イクカイ」となることもある。女性事務員に対しては，部長の場合のように「イキマスカ」といった丁寧形式をとることもあるが，「イク？」「イクカ」「イクカイ」という普通語形になる場合のほうがむしろ多い。

3) 主任は，上位者である部長・課長に対して「イカレマスカ」という「レル・ラレル」系の尊敬語形でたずねることが多いが，「イラッシャイマスカ」となる場合も少なくない。その両語形のあらわれる割合は相手が部長であるか課長であるかによって（「イラッシャル」系のほうが「レル・ラレル」系よりも敬意の高い場合にあらわれやすいという前提が正しければ，部長に対した場合のほうが「イラッシャル」系の尊敬形式の混じる割合が高くなると予想されるわけであるが）ほとんど左右されない。ただし，この両語形はいずれにしても尊敬形式であるが，課長に対する場合に「イキマスカ」という単なる丁寧語形が，少ないながらもあらわれる，といった点における差は多少とも認められる。職階上の下位者のうち，すぐ下にあたる企画員に対しては，「イク？」「イクカイ」「イクカ」という普通語形のほか，「イキマスカ」という丁寧語形がかなり高い割合であらわれる。その点，もう1段階差のある男性事務員に対してそのような丁寧形式がきわめてまれであり，ほとんどが「イク？」「イクカイ」「イクカ」といった普通形式で遇していることは対比的に注目される。女性事務員に対しては，企画員に対した場合と似て「イク？」「イクノ？」という普通語形のほか「イキマスカ」という丁寧語形もかなりあらわれる。部長が女性事務員に対した場合と課長が女性事務員に対した場合との中間程度の待遇になっている。

4) 企画員は，まず，上位者のうち部長と課長に対して「イカレマスカ」とたずねる例がもっとも多く，次が「イラッシャイマスカ」であり，この両語形でほとんどを占める。しかし，主任の場合と少し違うのは，前者の「レル・ラレル」系に対して後者の「イラッシャル」系の尊敬形式の混じる割合が，課長に対してよりも部長に対して目立って多くなっている事実である。これ

は，職階差が大きくなったことと対応して勤務形態に違いができ，たとえば，主任の場合よりも，部長との接触度が少ない，といったことがあるいは反映しているかもしれない。そして，同じく上位者とはいっても主任に対しては，この「イラッシャル」系の尊敬形式が姿を消す。「レル・ラレル」系の尊敬語形「イカレマスカ」はかなり見られるものの，「イラッシャイマスカ」に代わって丁寧語形の「イキマスカ」があらわれ，「イカレマスカ」を抜いて，むしろ主流をなす。下位の男性事務員に対しても，その「イキマスカ」という丁寧語形はあらわれるが，「イク？」「イクカ」という普通語形が圧倒的多数を占める。主任の場合と同様，女性事務員に対しては，「イク？」「イクノ？」「イクカ」という普通語形のほか，「イキマスカ」という丁寧語形もかなりあらわれる。

5)　男性事務員は一般に，待遇形式のバラエティに乏しい結果になっている。たとえば，尊敬形式では「イラッシャイマスカ」がごくまれで，ほとんど「イカレマスカ」一辺倒である。そして，部長には「イカレマスカ」，主任以下には無差別に「イキマスカ」（女性事務員に対して普通形式がやや多いという点が目立つ程度で），その間にある課長にはその両語形のいずれか，というきわめて単調な姿を呈している。

6)　女性事務員では，まず，概して尊敬形式をしきりに用い，特に「イラッシャイマスカ」という語形の多いことが目立つ。そして，上位者のうち部長・課長・主任に対してはその「イラッシャイマスカ」という語形が最高の頻度であらわれる。ただし，企画員の項でふれた傾向に対応して，その「イラッシャル」系の割合そのものは，部長に対してもっとも多くあらわれ，課長，主任と次第に減っている。対部長，対課長の比較で言うと，「イラッシャイマスカ」の増減と「レル・ラレル」系の尊敬語形「イカレマスカ」の増減とが互いに補う関係にある。すなわち，対部長では「イラッシャイマスカ」が「イカレマスカ」の約2倍半を占めているのに対し，対課長では「イカレマスカ」が「イラッシャイマスカ」の6割以上を占めるところまで両者の差が縮まっている。もう一つ注目されるのは，他の職階ではほとんど目立たなかった「オイデニナリマスカ」という尊敬語形が，この女性事務員には軽視で

きない数であらわれているが，その形式が主任以下に対してはまずあらわれない点と，対課長においてより対部長において高い割合であらわれる点とから，この「オイデニナル」系の尊敬形式はかなり高い待遇度として受けとられていると考えられることである。対主任になると，この「オイデニナリマスカ」が消え，「イラッシャイマスカ」と「イカレマスカ」との差がほとんどなくなるところまで両語形が接近し，代わって丁寧語形の「イキマスカ」がそれと並ぶほどの高い割合であらわれるようになる。対企画員においても対主任の場合と似た傾向を示すが，尊敬形式がやや減り，その分だけ丁寧形式の割合が増している。そして，対男性事務員になると，尊敬形式がぐっと減り，「イキマスカ」という丁寧語形が圧倒的多数を占める。このように，女性事務員の場合は男性に対して「イク？」「イクノ？」といった普通形式でたずねるケースはごくわずかである。

7) 同職階の相手に対しては，年齢や在社歴の関係などで，丁寧形式になったり普通形式になったりするが，尊敬形式の段階まで改まる例はまれである。そして，男性どうしの間では，概して「イキマスカ」の語形が優勢である。女性事務員どうしの間では「イク？」の語形がもっとも多くあらわれ，次が「イキマスカ」であり，その両語形でほとんどを占めている。

8) 対部長の場合，職階の差が1段階である課長においては，「イキマスカ」という丁寧語形で遇する例と「イカレマスカ」その他の尊敬形式で遇する例とがほぼ等しい割合であらわれるが，職階差が2段階以上ある主任以下においては，ほとんど例外なく尊敬形式があらわれている。そして，その語形は，男性の場合は「イカレマスカ」が優勢であり，女性事務員の場合のみ「イラッシャイマスカ」がはっきりと優勢になっている。

9) 対課長の場合も似たような傾向が見られるが，職階が1段階下がるのにともなって若干の違いもあらわれる。まず，職階が1段階下である主任において「イキマスカ」という丁寧語形がきわめて少なく，ほとんど尊敬形式をとっている点は，課長が部長に対した場合と異なる。このことは，少なくとも意識のうえで，課長以上と主任以下との間にかなりはっきりとした段差のあることを感じさせる。次に，対部長の場合は職階に2段階以上の差があれば

必ず尊敬形式がとられたのに対し，対課長の場合は，数は少ないながらも，「イキマスカ」という語形がほとんどの職階に見られる，という点も違う。しかし，下位から尊敬形式で遇されることが多い点，また，男性からは「イカレマスカ」が，女性事務員からは「イラッシャイマスカ」が，それぞれ優勢となっている点は，対部長の場合と同様である。

10）主任以下になると，男性から尊敬形式で遇されることが目立って少なくなる。主任と企画員の場合は女性事務員から「イラッシャイマスカ」あるいは「イカレマスカ」といった尊敬形式で遇される例が「イキマスカ」という丁寧語形よりむしろ多いが，男性事務員の場合は女性事務員からも尊敬形式で遇されることが少なくなり，「イキマスカ」で遇される例が圧倒的多数を占める。

11）対女性事務員の場合で目につくのは次の二点である。第1点は，上位者からも丁寧形式で遇される例が少なくない，という点である。対男性の場合は，上位者から下位者に向かって丁寧形式があらわれにくい（主任が1段階下の企画員に対した場合に「イキマスカ」という丁寧語形が3割程度を占めるのが例外的に多いぐらいで）が，対女性事務員ではかなりの割合で丁寧形式があらわれるのである。たとえば，部長は課長以下男性事務員までに対して「イクカ」「イクカイ」といった普通形式でたずねながら，女性事務員に対してだけはそろって「イキマスカ」という丁寧語形をとっているし，主任以下でも男性の下位者に対する場合と比較して女性事務員に対しては「イキマスカ」という語形を用いる率が目立って高い。第2点は，普通形式をとった場合の語形の偏りについてである。すなわち，男性の下位者に向かっては「イクカ」とか「イクカイ」とかいった語形が頻出するのに対し，女性事務員に向かってはそれらの語形が大きく後退し，疑問の助詞「か」の落ちた「イク？」あるいは「イクノ？」といった語形が大部分を占めるのである。

3.4.1.2. 調査結果――茨城

次に，茨城調査における結果を，東京調査の場合と同じ基準で整理し，表にまとめてみよう。表3－29参照。

表 3-29 茨城「行クカ」

		相手					
		部長	課長	主任	企画員	男性事務員	女性事務員
被調査者（人数）	部長 4	イクノカイ 1	イクノカ 2 イクカ 1 イク？ 1	イクカイ 1 イクノカイ 1 イク？ 1 イクカ 0～1 イクノカ 0～1	イクカイ 1 イクノカ 1 イクノカイ 1 イク？ 1	イクカイ 1 イクノカイ 1 イク？ 1 イクカ 0～1 イクノカ 0～1	イク？ 1 イクノ？ 1 イクノデスカ 1 イキマスカ 1
	課長 11	イカレマスカ 5 イラッシャイマスカ 4 イキマスカ 2	イクカイ 1	イクカ 3～4 イクカイ 2 イクノ？ 2 イクノカ 2 イク？ 1～2	イクカ 5 イクカイ 2 イクノカ 2 イク？ 1 イクノ？ 1	イクカ 2 イクカイ 2 イクノカ 2 イク？ 2 イクノ？ 1 イキマスカ 1	イク？ 5 イクノ？ 4 イクノカ 1 イキマスカ 1
	主任 22	イカレマスカ 14 イキマスカ 5 イラッシャイマスカ 2	イカレマスカ 13 イキマスカ 8 オイデニナリマスカ 1	イキマスカ 9 イクカ 4 イクカイ 2 イクノカ 2 イカレマスカ 2 イク？ 1	イクカ 10 イク？ 5 イクカイ 3 イクノカ 2 イキマスカ 1	イクカ 5 イク？ 5 イキマスカ 4 イクノカ 3 イクカイ 2	イク？ 5 イクノカ 4 イクカ 3 イクカイ 3 イキマスカ 3 イクノ？ 2 イクノカイ 1 イクカナ 1
	企画員 28	イカレマスカ 10 イラッシャイマスカ 10 イキマスカ 6 マイリマスカ 1	イカレマスカ 15 イキマスカ 9 イラッシャイマスカ 1 オイキニナリマスカ 1	イキマスカ 17～18 イカレマスカ 6～7 イカレマス？ 1 イラッシャイマスカ 1 イクノデスカ 1 イク？ 1	イキマスカ 16 イク？ 5 イクカ 2 イカレマスカ 2 イクノカ 1	イキマスカ 6 イクカ 5～6 イク？ 5 イクノカ 3～4 イクカイ 1～2 イクノ？ 1 イクゲ 1	イク？ 11～12 イクカ 7 イキマスカ 3～4 イクノ？ 2 イクカイ 1 イクノカ 1
	男性事務員 17	イカレマスカ 7 イラッシャイマスカ 3 オイキニナリマスカ 1 イカレルノデスカ 1 イクノデスカ 1 イキマスカ 1 マイリマスカ 1	イカレマスカ 7 イキマスカ 5 イラッシャイマスカ 2 オイキニナリマスカ 1 イカレルノデスカ 1 マイリマスカ 1	イキマスカ 14 イカレマスカ 2 イクノデスカ 1	イキマスカ 10～11 イクノデスカ 1 イクンカナ 1 イラッシャイマスカ 0～1	イク？ 6 イクカ 3 イキマスカ 3 イクノ？ 2 イカレマスカ 1 イクノデスカ 1 イクカイ 1	イク？ 7 イキマスカ 4 イクノデスカ 1 イクカ 1 イクノ？ 1
	女性事務員 13	イラッシャイマスカ 6 イカレマスカ 2 オイデニナリマスカ 1 オイキニナリマスカ 1	イラッシャイマスカ 7 イカレマスカ 4 オイデニナラレマスカ 1 イキマスカ 1	イキマスカ 7 イカレマスカ 4 イラッシャイマスカ 2	イキマスカ 7 イカレマスカ 2 イク？ 2 イラッシャイマスカ 1	イキマスカ 6 イカレマスカ 2 イク？ 2 イラッシャイマスカ 1	イク？ 7 イキマスカ 3 イキマス？ 1

東京調査の結果から考えられた一連の傾向がこの茨城調査においても見られるかどうか，あるいは，どの点にどういう差が生じているか，ということを念頭において，表から読みとれる情報を検討してみよう。

1)　部長は，男性の下位者には「イクカイ」といった普通形式でたずねるが，女性事務員に対しては「デス・マス」をともなう丁寧形式もあらわれる。ただし，男性と女性ということでの待遇の違いは東京調査の場合ほど目立たない。

2)　課長は，上位者である部長に対して「イカレマスカ」あるいは「イラッシャイマスカ」という尊敬形式を用いる。東京調査では「イキマスカ」という丁寧語形のほうが尊敬形式よりむしろやや優勢という結果になっていたのに対し，この茨城調査では「イキマスカ」がぐっと少なく，尊敬形式のほうがはっきりと優勢になっている。下位者に対しては，男女を問わず，「イクカ」といった普通形式で遇する。女性事務員に対して「イキマスカ」といった丁寧形式でたずねるケースは，東京調査の場合と違って，例外的にしかあらわれない。しかし，男性の下位者に向かっては「イクカ」あるいは「イクカイ」という語形でたずねるのが普通なのに対し，女性事務員に向かっては，疑問の助詞「か」をともなわない「イク？」あるいは「イクノ？」という語形がほとんどを占める点に差が認められる。

3)　主任は，上位者である部長・課長に対して尊敬形式を用いることが多い。その点と，その尊敬形式において「レル・ラレル」系の「イカレマスカ」という語形が断然優勢である点とは，東京調査の結果と共通する。しかし，異なった傾向もあらわれている。一つは，東京調査の場合は，「イキマスカ」という丁寧語形が，対部長ではまったくあらわれず，対課長でもきわめてまれにしかあらわれなかったのに対し，この茨城調査の場合はその語形がかなりの割合で混じる点である。ただ，その混じり方が，対部長のところよりも対課長のところで多くなっているのは，部長に対した場合と課長に対した場合との待遇意識の差が反映したものと考えられる。もう一つは，尊敬形式のうち東京調査で無視できない割合であらわれた「イラッシャイマスカ」という語形がほとんどあらわれていないことである。なお，そのわずかにあらわ

れた2例がいずれも対部長の場合であることも，部長と課長に対する待遇差と結びつくかもしれない。職階上の下位者に対しては「イク カ」「イク？」といった普通形式で遇する例が多い。ただし，男性事務員に対しては「イキマスカ」という丁寧語形で遇する例が無視できない割合で混じっている。これはその職階のところにやや高年齢の者が少なからずふくまれており，年齢や在社歴といった要素がその語形選択に影響を与えたものであろう。呼びかけの項でふれたように，主任から男性事務員に向かって「姓クン」ならぬ「姓サン」という「サン」づけの例が多数見られたが，この丁寧形式の採用はちょうどそのことと対応している。ただし，逆に男性事務員が主任に対した場合にも「イキマスカ」という丁寧形式の語形がほとんどで，「イクカ」といった普通語形の反応例がまったく見られないので，年齢差や在社歴の差といった要素が待遇表現にかかわっているとはいっても職階差をはねかえすところまで効いているとは考えにくい。すなわち，そのような関係にある両者の間では互いに丁寧形式程度の待遇を与えているようである。それから，対女性事務員のところの丁寧形式は，例がないでもないが，東京調査の場合ほど目立たない。

4) 企画員の場合も，上位者のうち部長と課長に対して尊敬形式が多い点は同じである。また，尊敬形式のうち「イカレマスカ」の多い点も変わらないが，注目されるのは，対部長において「イラッシャイマスカ」という語形がその「イカレマスカ」とまったく並ぶ高い割合であらわれていることである。そして，それが対課長についてはほとんど用いられないところに，両職階に対する待遇差があらわれている。丁寧形式の「イキマスカ」という語形は部長に対しても課長に対しても用いられているが，主任の場合と同様，この企画員の場合も，その「イキマスカ」の混じる割合はやはり部長に対してより課長に対して多くなっている。同じく上位者とはいっても，主任に対しては，その「イキマスカ」という丁寧形式の語形が完全に主流を占め，尊敬形式で最も多い「イカレマスカ」の語形もその3分の1程度にすぎない。下位に対しては主任の場合と同様である。すなわち，「イクカ」「イク？」といった普通形式の待遇が全体として多いが，対男性事務員のところで，「イキ

マスカ」という丁寧形式の語形が少なからずあらわれるのである。

5)　男性事務員も企画員とよく似た傾向を示している。まず，部長と課長とに対して尊敬形式を用いている点，尊敬形式の「イカレマスカ」という語形がもっともよく用いられる点，丁寧形式の「イキマスカ」という語形が部長に対してより課長に対して高い割合であらわれる点はまったく同様である。ただ，企画員の場合は「イキマスカ」の語形が部長に対してもある程度見られたが，この男性事務員の場合，部長に対してはほとんど例外的なケースとしてしか用いられていない，という点に，程度の差が認められる。次に，上位とはいっても主任や企画員に対しては大部分が丁寧形式の「イキマスカ」といった待遇であり，尊敬形式はほとんど用いられていない。企画員の場合は主任に対して，少ないとはいえ「イカレマスカ」という尊敬語形がある程度用いられていたが，ここではごくまれなケースのように見られる。また，女性事務員に対しては，「イク？」という普通語形で遇するのが一般的であり，「イキマスカ」という丁寧語形も混じるが，東京調査の場合よりも少ない。

6)　女性事務員の場合は，部長と課長とに尊敬形式で接し，企画員と男性事務員とには丁寧形式で接することが多く，その中間に位する主任に対しては尊敬形式で接するケースと丁寧形式で接するケースとがほぼ同程度であらわれる，という結果になっている。部長と課長とに対する尊敬形式のうち「イラッシャイマスカ」という語形が「イカレマスカ」以上によくあらわれるのは女性事務員に特徴的である。その場合，両語形の混合比を見ると，対課長よりも対部長において「イラッシャイマスカ」の割合が高い。換言すると，対課長において「イカレマスカ」が比較的多く用いられているわけである。これは東京調査の場合と同様であり，部長に対する発言と課長に対する発言との待遇差が反映したものと考えられよう。とすれば，「イラッシャイマスカ」という語形のほうが「イカレマスカ」という語形よりも高い待遇意識に対応していると見るのが常識であろう。東京調査の場合は，対部長と対課長とのケースに限らず，ほとんどの職階の相手に対して，女性事務員は「イラッシャイマスカ」という語形をよく用いる，という結果になっているが，この茨城調査では，主任以下に対してはあまり用いられていないという違いがある。

なお，東京調査で女性事務員に特徴的に見られた「オイデニナリマスカ」という尊敬語形は，茨城調査の女性事務員にはきわめてまれにしかあらわれてこない。

7) 同職階の相手に対する場合は，年齢や在社歴などの関係で，丁寧形式になったり普通形式になったりするが，尊敬形式の段階まで改まる例は少ない。これは東京調査の場合と同じである。また，主任どうし，企画員どうしの間では概して「イキマスカ」という丁寧語形が多く，男性事務員どうし（ここが東京調査の場合と若干違うが），女性事務員どうしの間では「イク？」という普通形式の語形が多くあらわれている，という点も東京調査の結果とよく似ている。

8) 対部長の場合，東京調査では，職階差が1段階である課長を除き，尊敬形式で遇する例が圧倒的に多かった。この茨城調査では，職階差が1段階しかない課長をふくめて，部長に対しては尊敬形式で遇する例が圧倒的に多い，という結果になっている。また，その語形についても，男性の場合は「イカレマスカ」が優勢，女性事務員の場合のみ「イラッシャイマスカ」が優勢，という東京調査の傾向がここでもほとんどそのまま認められる。ただし，課長と企画員では「イラッシャイマスカ」が「イカレマスカ」とほぼ並ぶ，というように，「イラッシャイマスカ」の用いられる割合が東京調査の場合よりやや多いようである。なお，従来，謙譲の意識で用いられてきた「まいる」が，最近そういう意識の衰退とともに相手の動作に用いる例も見聞されるようになった。ここにも「マイリマスカ」とたずねるケースがあらわれている。しかも，それがいずれも部長または課長に対して用いられたものであり，主任以下に対しては，まったくあらわれない（「イラッシャイマスカ」という語形はあらわれても）点，かなり高い待遇意識をもって使われていることが推測される。

9) 対課長の場合も，職階上の下位者は尊敬形式をとることが多い。しかし，東京調査の結果と同様，部長の場合との較差のようなものが，やはり観察される。一つは「イキマスカ」という単なる丁寧形式の語形がかなり見られることである。もう一つは，尊敬形式のうち「イラッシャイマスカ」が対部長

の場合よりずっと少ないことである。一般に「イラッシャル」系の尊敬語形を多用する女性事務員においても，対部長の場合の「イラッシャイマスカ」と「イカレマスカ」との差に比べ，この対課長の場合の「イラッシャイマスカ」と「イカレマスカ」との差は小さくなっているのである。

10）主任以下になると尊敬形式で遇される割合が目立って少なくなる，という東京調査の傾向はそのまま認められる。たとえば，主任に対して企画員・男性事務員は「イキマスカ」という丁寧語形でたずねる例のほうが尊敬形式でたずねる例よりずっと多い。女性事務員でさえ丁寧形式のほうが尊敬形式よりもむしろ多い，という結果になっている。このように，課長以上と主任以下とにかなりの段差が見られるが，主任・企画員・男性事務員の間にも，尊敬形式で遇される割合がその順にますます減り（女性事務員からの待遇をふくめて），代わって「イク？」といった普通形式がふえる，という較差が認められる。

11）対女性事務員の場合，東京調査では，上位者から丁寧形式で遇される例が対男性の場合よりも明らかに多かった。この茨城調査ではそういう傾向がはっきりしない。たとえば，主任や企画員から丁寧形式で遇される例を見ても，女性事務員が男性事務員よりそういう例のあらわれる割合が必ずしも大きいとはいえないのである。ただし，女性事務員の場合は部長からも丁寧形式でたずねられる例があるので，そういう傾向がまったくないとはいえない。東京調査で観察されたもう一つの点，すなわち，男性の下位者に向かっては「イクカ」「イクカイ」といった語形が頻出するのに対し，女性事務員に向かっては疑問の助詞「か」の落ちた「イク？」あるいは「イクノ？」という語形が頻出する，という点については，東京調査の場合ほど極端ではないにしろ，やはりそういう傾向が見られるようである。

3.4.1.3. 調査結果——京阪

京阪調査の場合の結果をまず東京調査・茨城調査の場合と同様に職階ごとに整理し，表にまとめてみよう。表3－30参照。

企業内面接調査の概要を述べる際に言及したように，この京阪調査は，東京

表 3-30 京阪「行クカ」

被調査者（人数）	相手：部長	課長	主任	企画員	男性事務員	女性事務員
部長 3		イッカ？ 1 イクノカネ 1	イクカ 1 イクカイ 1 イクノ？ 1 イクノカイ 1	イクノ？ 2 イクノカネ 2 イクカ 1 イク？ 1	イクカイ 2 イク？ 2 イクノ？ 2	イクノ？ 3 イクノカイ 2 イク？ 1
課長 4	イキマスカ 2 イカレマスカ 1 オイデニナリマスカ 1		イク？ 2 イクノカイ 2 イクノ？ 1	イクノカイ 4 イク？ 2 イクンカ 1	イクノカイ 4 イク？ 3 イクノカ 1	イク？ 5 イクノカイ 3 イクノカ 1
主任 5	イカレマスカ 2 オイデニナリマスカ 1 イキマスカ 1 イクノデスカ 1	イカレマスカ 2 イキマスカ 1 イクノデスカ 1 イク？ 1	イキマスカ 1 イクケー 1	イクカ 7 イクンカ 2	イクカ 10	イク？ 5 イクカ 3 イクノ？ 1 イクノカ 1
企画員 7	イカレマスカ 6 イキマスカ 1	イカレマスカ 6 イカレルノデスカ 1	イカレマスカ 3 イキマスカ 2 イカレマス？ 1 イキマス？ 1 イクノデスカ 1 イク？ 1	イカレマスカ 1 イキマスカ 1 イクノデスカ 1 イクカ 1 イク？ 1 イクノ？ 1	イク？ 4～5 イカレマス？ 2 イクカ 2 イクンカ 2 イキマス？ 1 イクノ？ 1 イクンカイ 1	イク？ 10～11 イクノ？ 4 イクカ 0～1
男性事務員 8	イカレマスカ 6 イカレマス？ 1 イカレマスデショウカ 1	イカレマスカ 6 イカレルノデショウカ 1 イキマスカ 1	イカレマスカ 4 イキマスカ 4 イカレマス？ 1 イキハリマス？ 1	イカレマスカ 5 イクカ 3 イキマス？ 2 イキマスカ 2 イク？ 1 イクノカ 1	イクカ 4 イキマスカ 2 イカレマス？ 1 イクノカ？ 1	イクカ 8 イク？ 5 イクノカ 3 イキマスカ 2
女性事務員 9	イラッシャイマスカ 3 イカレマスカ 1 イカレマスデショウカ 1 イカレルノデショウカ 1 オイデニナリマスカ 1 オイキニナリマスカ 1	イカレマスカ 6 イラッシャイマスカ 1 イカレルノデスカ 1 オイキニナリマスカ 1	イカレマスカ 4 イラッシャイマスカ 3 イラッシャイマス？ 1 イキハリマスカ 1 イキハリマス？ 1 イキハルノデスカ 1	イカレマスカ 7 イラッシャイマスカ 2 イキハリマス？ 2 イキマスカ 2 イカレルノデスカ 1 イキハルノデスカ 1	イキマス？ 3 イカレマスカ 2 イカレマス？ 2 イカハリマスカ 2 イキハルノデスカ 2 イキハル？ 2 イキマスカ 1～2 イキハリマスカ 1 イク？ 1 イラッシャイマスカ 0～1	イク？ 4 イキマスカ 2 イクノ？ 2 イカレルノデスカ 1 イキハリマスカ 1 イキハルノデスカ 1 イキマス？ 1

調査・茨城調査よりも対人関係をきめ細かくとらえようとしたために，被調査者の数がかなり限定された。それだけ事例調査的な色彩が濃くなったわけである。したがって，統計的な処理にたえるだけのサンプル数が得られていない。が，一応，東京調査や茨城調査の結果に見られた傾向と照らし合わせながら，この表の情報を考えてみよう。

1)　部長は下位者に対し一様に「イクカイ」「イクノ？」といった普通形式でたずねるという結果になっている。東京調査に色濃くあらわれた，女性に対して「イキマスカ」という丁寧語形を用いやすい，という傾向はここでは見られない。

2)　課長は，上位者である部長に対して尊敬形式または丁寧形式を用いる。東京調査では「イキマスカ」という丁寧語形が尊敬形式よりやや優勢，茨城調査では尊敬形式のほうがはっきりと優勢，という結果になったが，この京阪調査では両者の例が同数になっている。下位者に対しては，部長の場合と同様，すべて普通形式で遇しており，やはり女性に対して丁寧形式をとるような特別の配慮は見えない。しかし，部長・課長ともに，女性事務員に対しては疑問の助詞「か」の落ちた「イクノ？」「イク？」という語形を多く用いる点，および，準体助詞「の」またはそれから派生したとされる終助詞「の」を伴った質問語形「イクノカイ」「イクノ？」に比べ，その「の」を伴わないで疑問の助詞「か」の付いた語形「イクカ」「イクカイ」のあらわれにくい点で，対男性との待遇差がわずかに認められるようである。ただし，主任以下から女性事務員に問いかける際にはそのような傾向が弱くなるので，職階差というよりも，その職階差の結果として生ずる勤務形態の差が親疎の差をもたらし，直接にはその親疎関係が反映した（ごく親しい間がらになると，相手が女性だからやわらかい表現を選ぼうという意識がそれだけ稀薄になる）ものと考えられるかもしれない（「イクカ」の語形が主任よりも企画員のほうが少ない点は気になるが）。いずれにせよ，このような傾向は，そう目立つものではないが，東京調査・茨城調査・京阪調査を通じて観察されるので，今後の調査で確認したい点の一つである。

3)　主任は，上位者である部長と課長に対して，東京調査では大部分が尊敬形

式をとり，茨城調査では丁寧形式の混じる割合が特に対課長ではかなり多いという結果になったが，この京阪調査ではさらに丁寧形式の表現がふえ，尊敬形式とほぼ同程度の割合となっている。下位者に対しては一律に普通形式で遇している。ただし，語形の面で，男性である企画員と男性事務員に対しては「イクカ」一辺倒であるのに比べ，女性事務員に対しては疑問の助詞「か」を伴わない「イク？」「イクノ？」が多い点はやはり注目される。

4) 企画員の場合，上位者のうち部長と課長に対してはほとんどすべて尊敬形式で遇している。そして，上位者といっても1段階の差しかない主任に対しては，尊敬形式と丁寧形式とが同程度にあらわれ，茨城調査の場合のように丁寧形式のほうがずっと多いというような結果にはなっていない。下位者にあたる男性事務員に対しては普通形式で遇することが多いが，このあたりの職階間では，やはり年齢や在社歴などの点で職階と関係が逆になると，待遇形式が逆転（職階関係から考えられる形式と反対になる）したり，互いに丁寧形式程度の待遇を与えたりするケースがいくつかあらわれる。女性事務員に対しては丁寧形式がまったくあらわれず，すべて普通形式で遇している。

5) 男性事務員も企画員とよく似た傾向を示している。対部長，対課長ではほとんどすべて尊敬形式が使われ，対主任では尊敬形式と単なる丁寧形式とが同程度の割合であらわれる点は，まったく同様である。ただ，女性事務員に対して企画員の場合は「イクカ」という語形がほとんどあらわれなかったのに対し，この男性事務員の場合はその語形がもっとも頻出し，全体の半分近くを占めているのは極端な違いである。それから，職階差が1段階しかない企画員に対して尊敬形式がかなりの割合であらわれるのは，東京調査でも茨城調査でも見られなかった現象である。

6) 女性事務員の場合は尊敬形式がきわめて多い。女性が男性より尊敬形式を多用するというのは，おそらく一般的な傾向であろうが，東京調査・茨城調査の場合と比べて，その傾向が極端にあらわれている。すなわち，部長・課長・主任に対しては例外なく尊敬形式であり，企画員に対してもほとんどが尊敬形式，男性事務員に対しても尊敬形式がはっきりと優勢，という結果になっているのである。もう一つ注目されるのは方言語形の出現である。対部

長・対課長には例がなく，対主任・対企画員に少しあらわれ，対男性事務員にかなりの割合であらわれる，というように，職階差の少なくなるにつれて，「イカハリマスカ」「イキハリマス？」といった関西方言形の混じる割合が多くなっている。部長・課長に対してあらわれず，主任以下に対してあらわれる，という現象は，もちろん，（次項で明らかになるはずであるが）主任以下の職階のほうが西日本の出身者の占める割合が多い，という事実と呼応するはずであるが，三重県出身の部長，大阪府や兵庫県出身の課長がいるにもかかわらず部長・課長に対しては方言語形があらわれていないこと，それに，主任・企画員に比べて男性事務員のところに関西出身者が際立って多いとは必ずしも言えないにもかかわらず，対男性事務員のところで際立って多くあらわれていることなどから考えると，この方言形の使用には，相手の出身地という要素のほか，相手との職階の段階差，それによって生ずる親疎関係の違いという要素もからんでいると解釈できそうである。両者の間に大きな職階差のある場合，たとえば，部長に対して事務員は方言の使用をひかえ，標準語で接しようとする傾向が強く，相手が同地方出身である場合も，そのような待遇意識が方言使用にブレーキをかける方向で働く，ということを思わせる結果になっているのである。

7）同職階の相手に対する場合は，年齢や在社歴などの関係で，丁寧形式になったり普通形式になったりするが，それが尊敬形式の段階にまで改まる例はこの京阪調査でもやはり少ない。

8）対部長の場合，東京調査の結果と同様，職階差が1段階である課長に丁寧形式がある程度混じるだけで，他の職階の者はほとんどすべて尊敬形式を用いている。また，語形についても，男性の場合に「イカレマスカ」が優勢であり，女性事務員の場合のみ「イラッシャイマスカ」という語形がよくあらわれるという傾向はまったく変わらない。

9）対課長の場合も，下位者がほとんど尊敬形式で遇する点，対部長の場合と同じである。しかし，東京調査・茨城調査で観察された較差，すなわち，女性事務員の用いる尊敬形式の語形の偏りが，さらに色濃くあらわれている。対部長の場合に比べ，対課長では「イラッシャイマスカ」の割合が減り，男

性の場合に多い「イカレマスカ」の割合が増す，という傾向があったわけであるが，この京阪調査ではそれが極端にあらわれ，対部長でけっこう見られた「イラッシャイマスカ」が対課長ではほとんどあらわれないところまで後退し，両語形の割合が完全に逆転しているのである。そうして，対課長では男女を問わず下位者は「イカレマスカ」という語形で遇する，という結果になっている。

10) 東京調査・茨城調査とも，主任以下に対しては部長・課長に対する場合と比べて尊敬形式で遇する割合が目立って少なくなる，という結果になった。この京阪調査では，その傾向が少し弱いようである。すなわち，部長・課長に対した場合より主任以下に対した場合のほうが尊敬形式を用いる割合が低くなるということは，この京阪調査でも変わらないが，しかし，この場合はその差が「目立って」というところまでは変化しないのである。たとえば，東京調査・茨城調査では，主任に対して企画員・男性事務員は「イキマスカ」という丁寧語形でたずねる例のほうが尊敬形式でたずねる例よりずっと多く，概して尊敬形式を多用する傾向のある女性事務員でさえ，丁寧形式のほうが尊敬形式よりむしろ多い，という結果が出ているが，この京阪調査ではそこまで極端には待遇が下がらない。具体的にいえば，企画員・男性事務員でも約半数は尊敬形式を用い，女性事務員は方言形こそ混じるものの例外なく尊敬形式で遇しているのである。

11) 対女性事務員の場合，上位者から丁寧形式で遇される例が対男性の場合より多い，という東京調査に顕著にあらわれた傾向は，この京阪調査にはまったく見られないと言っていい。もう一つの点，男性の下位者に向かっては「イクカ」「イクカイ」といった語形が頻出するのに対し，女性事務員に向かっては疑問の助詞「か」の落ちた「イク？」あるいは「イクノ？」という語形がよくあらわれる，という東京調査に顕著にあらわれ茨城調査でも観察された傾向については，男性事務員を例外とすれば，この京阪調査でもやはり傾向として認められるようである。

3.4.1.4. グループごとの結果——京阪

京阪調査では，被調査者を直属関係を軸とした縦系列のセットとして固定したため，一般的な傾向をさぐるにはサンプル数の少なすぎる欠点が生じたが，その代わり，個人間の互いのやりとりをつかむことができるという利点を得た。そこで，今度はそれを活用して，大阪営業所・大阪商品営業所と京都分工場との事務部門について，各個人間のやりとりが一覧できる形に整理して，グループごとに示す。

これらの結果はいずれも個人対個人の応対が記録されているはずなので，少数の事例としてではあるが，その状況をきめ細かくうかがうことができる。各反応語形以外についての表の読み方は，3.3.2.7.で説明したとおりである。なお，全体をまとめて集計した前の表で特殊な反応として集計から外された反応語形の出現した箇所を△印で示した。それでは，表3－31～－34から読みとれる傾向を列挙してみよう。

1) 部長は下位者に対し一様に「イク？」「イクノ？」「イクノカイ」といった普通形式でたずねるという結果になっている。東京調査に色濃くあらわれた，女性に対して「イキマスカ」という丁寧語形を用いやすい，という傾向はまったく見られない。

2) 課長は，上位者である部長に対して尊敬形式または丁寧形式を用いる。両者はほぼ等しい割合であらわれている。この場合も女性には丁寧形式で対しやすいという傾向はまったく見られない。課長ひとりひとりの反応を追っても，女性事務員に対し，主任以下の男性に対した場合と異なった待遇を与えている形跡はない。語形についても，ある課長は一様に「イク？」とたずね，ある課長は一様に「イクノカイ」とたずねる，という傾向がうかがわれる。

3) 主任は，上位者である部長と課長に対して尊敬形式か少なくとも丁寧形式で遇する例が大部分であるが，部長と課長とに違った待遇を与える例が多い。たとえば，部長には尊敬形式で対し課長には丁寧形式で対する例，一段下がって，部長に丁寧形式で対し課長には「イク？」といった普通形式で対する例があり，また，ともに尊敬形式で対しながら，部長には「オイデニ

ナリマスカ」という語形を用い，課長には「イカレマスカ」という語形を用いるという例もある。下位に対しては例外なく普通形式で遇している。ただ，語形の点では，一様に「イクカ」とたずねる例もあるものの，女性事務員に対しては「イク？」や「イクノ？」という形を用いる例が目立つ。

4) 企画員は，上位者である部長・課長・主任に対し，だいたい尊敬形式で遇している。語形の点でもほとんどが「イカレマスカ」であり，語形によって待遇差のあらわれた例はない。個別的には注意をひく例がある。大阪商品営業所産電部の企画員Bや京都分工場事務部門の企画員Bが上位者のうち部長と課長とには「イカレマスカ」という尊敬形式で接し，主任には「イキマス？」という丁寧形式で接するのは，相手の職階による待遇差のあらわれた例であろう。また，大阪営業所経理部の企画員Bが同じ尊敬形式ながら部長と課長とに「イカレマスカ」とたずね，主任には「イカレマス？」という語形でたずねる例も，疑問の助詞「か」を落とすことが相手との接近の感じを加えるという意味で，やはり一種の待遇差と考えられる。つまり，主任に対するこの待遇レベルは，1職階とんだ上位の課長に対する「イカレマスカ」と，やや先輩の同職階企画員Aに対する「イキマスカ」との中間にあたるように見られる。そう考えられるとすれば，やや先輩の下位者である男性事務員Aに対する「イキマス？」という待遇レベルを企画員Aに対する「イキマスカ」とやや後輩の男性事務員Bに対する「イク？」との中間に位置づけることで，全体の待遇レベルのバランスを理解できるように思う。もう一つ，大阪営業所経理部の企画員Aがやや後輩の同職階である企画員Bに対して「イクカ」という普通語形で遇し，同年齢であり入社年では先輩にあたる男性事務員Aに対しては下位ながら丁寧形式をとびこえて「イカレマス？」という尊敬語形で遇する例が目につくが，逆に男性事務員Aから企画員Aに向かっては丁寧語形「イキマスカ」でたずねているので，これは職階より在社歴が強く効いた例と考えることもできるかもしれない。しかし，在社歴だけで言えば男性事務員Bも両企画員より先輩にあたるが，そこは普通形式であるところを見ると，年齢の点で同等以上であり，かつ在社歴が数年以上古いという両条件のそろっていることが効いているのか，あるいは，もっと個人的

表 3-31 「行クカ」(大阪営業所・総務部)

		相手											
		生年(昭和)	入社年(昭和)	出身地	部長	課長	主任	企画員	男性事務員A	男性事務員B	女性事務員A	女性事務員B	女性事務員C
被調査者	部												
	課	11	33	大阪	イカレマスカ		イク?	イク?	イク?	イク?	イク?	イク?	イク?
	主	20	44	栃木	イカレマスカ	イキマスカ		イクカ	イクカ	イクカ	イク?	イク?	イク?
	企	26	49	鹿児島	イカレマスカ	イカレマスカ	イカレマスカ		イク?	イク?	イク?	イク?	イク?
	男A	25	45	京都	イカレマスカ	イカレマスカ	イキマスカ	イクノカ		イクノカ	イクノカ	イクノカ	イクノカ
	男B	28	50	大阪	イカレマスカ	イカレマスカ	イカレマス?	イカレマスカ	イカレマス?		イク?	イク?	イク?
	女A	25	48	兵庫	イラッシャイマスカ	イカレマスカ	イキハリマス?	イキハリマス?	イキハル?	イキハル?		イク?	イク?
	女B	30	52	鳥取	オイデニナリマスカ	オユキニナリマスカ	イラッシャイマスカ	イカレルンデスカ	イカレマス?	イカレマス?	イカレルンデスカ		イクノ?
	女C	32	51	大阪	イカレルンデスカ	イカレルンデスカ	イキハルンデスカ	イキハルンデスカ	イキハルンデスカ	イキハルンデスカ	イキハルンデスカ	イクノ?	

表 3-32 「行クカ」(大阪営業所・経理部)

		相手											
		生年(昭和)	入社年(昭和)	出身地	部長	課長	主任	企画員A	企画員B	男性事務員A	男性事務員B	女性事務員A	女性事務員B
被調査者	部	4	31	東京		△	イクノ?	イクノ?	イクノ?	イクノ?	イクノ?	イクノ?	イクノ?
	課	11	37	東京	オイデニナリマスカ		イクノカイ	イクノカイ	イクノカイ	イクノカイ	イクノカイ	イクノカイ	イクノカイ
	主	18	37	大阪	イカレマスカ	イカレマスカ		イクカ	イクカ	イクカ	イクカ	イクカ	イクカ
	企A	24	48	大阪	イカレマスカ	イカレマスカ	イカレマスカ		イクカ	イカレマス?	イク?	イク?	イク?
	企B	25	49	広島	イカレマスカ	イカレマスカ	イカレマス?	イキマスカ		イキマス?	イク?	イク?	イク?
	男A	24	43	大阪	イカレマスカ	イカレマスカ	イキマスカ	イキマスカ	イクカ		イクカ	イクカ	イクカ
	男B	25	44	大阪	イカレマスカ	イカレマスカ	イキマスカ	イクカ	イクカ	イクカ		イクカ	イクカ
	女A	29	48	大阪	イカレマスデショウカ	イカレマスカ	イカレマスカ	イキマスカ	イキマスカ	イク?	イキマス?		イク?
	女B	32	51	大阪	イカレマスカ	イカレマスカ	イカレマスカ	イカレマスカ	イカレマスカ	イカレマスカ	イカレマスカ	イキハリマスカ	

表 3-33 「行クカ」(大阪商品営業所・産電部)

		生年(昭和)	入社年(昭和)	出身地	相手 部長	課長	主任	企画員A	企画員B	男性事務員A	男性事務員B	女性事務員A	女性事務員B
被調査者	部	7	30	三重		イッカ	イクカ	イクカ	イク?	イク?	イク?	イクノ?	イク?
	課	12	31	山梨	イキマスカ		イク?	イク?	イクンカ	イク?	イクノカ	イクノカ	イク?
	主	14	35	大阪	オイデニナリマスカ	イカレマスカ		イクカ	イクカ	イクカ	イクカ		イクノカ
	企A	20	39	大阪	イカレマスカ	イカレマスカ	イカレマスカ		イクノ?	イクノ?	イクンカイ	イクノ?	イクノ?
	企B	25	49	大阪	イカレマスカ	イカレマスカ	イキマス?	イカレマスカ		イク?	イカレマス?	イク?	イク?
	男A	25	43	熊本	イカレマス?	イキマスカ	イキハリマス?	イキマス?	イク?		イクカ	イク?	イク?
	男B	27	46	大阪	イカレマスカ	イカレマスカ	イカレマスカ	イキマスカ	イカレマスカ	イキマスカ		イクカ	イクカ
	女A	30	49	大阪	イラッシャイマスカ	イカレマスカ	イラッシャイマス?	イカレマスカ	イカレマスカ	イカハリマスカ	イカハリマスカ		イク?
	女B	31	50	大阪	イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ	イキハリマスカ	イカレマスカ	イキハリマス?	イキハリマスカ		イキマス?	

表 3-34 「行クカ」(京都分工場・事務部門)

		生年(昭和)	入社年(昭和)	出身地	相手 部長	課長	主任A	主任B	企画員A	企画員B	男性事務員A	男性事務員B	女性事務員A	女性事務員B
被調査者	部	5	28	神奈川		イクノカネ	イクカイ	イクノカイ	イクノカネ	イクノカネ	イクカイ	イクカイ	イクノカイ	イクノカイ
	課	11	30	兵庫	イキマスカ		イクノ?	イクノカイ	イクノカイ	イクノカイ	イクノカイ	イクノカイ	イク?	イクノカイ
	主A	15	38	長野	イキマスカ	イク?		イクケー	イクカ	イクカ	イクカ	イクカ	イクカ	イクノ?
	主B	19	37	徳島	イクンデスカ	イクンデスカ	イキマスカ		イクンカ	イクンカ	イクカ	イクカ	イク?	イク?
	企A	18	37	岩手	イキマスカ	イカレマスカ	イキマスカ	イク?		イク?	イクカ	イクカ	イク? イクカ	イク?
	企B	25	49	広島 茨城	イカレマスカ	イカレルンデスカ	イキマスカ	イクンデスカ	イクンデスカ		イクンカ	イクンカ	イクノ?	イクノ?
	男A	27	49	岡山	イカレマスカ	イカレマスカ	イカレマスカ	イキマスカ	イカレマスカ	イキマス?		イクカ	イクカ	イクカ
	男B	28	48	茨城	イカレマスデショウカ	イカレルノデショウカ	イカレマスカ	イカレマスカ	イカレマスカ	イカレマスカ	イキマスカ		イキマスカ	イキマスカ
	女A	30	49	鹿児島		イカレマスカ	イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ	イラッシャイマス?	イキマスカ イラッシャイマスカ	イキマスカ		イキマスカ
	女B	32	51	京都	オイキニナリマスカ	イカレマスカ	イカレマスカ	イカレマスカ	イカレマスカ	イカレマスカ	イキマス?	イキマス?	イキマスカ	

な，もしくは個別的な事情が働いているのか，解釈は簡単でない。なお，この男性事務員Aは企画員Bとの間でも，「イクカ」という普通語形でたずね，「イキマス？」という丁寧語形でたずねられることになっているのは当然である。しかし，大阪商品営業所産電部の企画員Bが，主任に丁寧形式，その主任よりかなり後輩にあたる企画員に尊敬形式を用い，また，入社時の先輩である男性事務員Aに普通形式，それより下である男性事務員Bに尊敬形式で接することになる例は，もし調査時のなんらかの条件によるゆれでないとすれば，仕事のうえでの接触の度合から生ずる親しさの差が反映したと考えるべきかもしれない。

5)　次に，男性事務員の場合を見てみよう。全体としては，部長・課長に尊敬形式，主任には尊敬形式か丁寧形式，企画員には丁寧形式か普通形式，事務員に対しては相手が男性でも女性でも普通形式を用いる傾向が見てとれる。個々のケースとしては，次のような例が目につく。まず，大阪営業所総務部の男性事務員Aと企画員との間である。職階のうえでは当然企画員のほうが上位になり，年齢と在社歴のうえでは男性事務員Aのほうがやや上になるが，この両者の間では互いに「イク？」「イクノカ」いとう普通語形で対している。大阪営業所経理部の企画員Aと男性事務員AおよびBとの間の関係とやりとりについては直前にとりあげたとおりである。同部の男性事務員Bの反応を表の横にたどると，企画員以下に対しては一様に普通形式の「イクカ」という語形を用いていることがわかる。相手のなかには，職階や年齢や在社歴のうえで少し目上あるいは先輩にあたる者も含まれているが，その程度の差は，この場合，同輩という意識のなかに解消されていると見るべきかもしれない。また，大阪商品営業所産電部の企画員Bと男性事務員との間の関係とやりとりについてもすでにふれた。なお，京都分工場事務部門の男性事務員Bのケースは，上位者には等しく尊敬形式を用い，事務員に対しては相手の性別も年齢・在社歴の差も関係なく等しく丁寧形式を用い，だれに対しても普通形式までは待遇を落とさない例である。ただ，上位者に対して一様に尊敬形式を用いているとはいっても，部長，課長，主任と企画員，という3段階の待遇を語形によって表現し分けているような結果になっている。

6)　女性事務員は尊敬形式を多用する。相手との職階差にはあまり関係なく，一様に尊敬形式で対するという傾向が見られる。しかし，もちろん，その程度には個人差があり，また，同じく尊敬形式であっても，語形の違いで待遇差をあらわしていると考えられるケースがある。たとえば，大阪営業所経理部の女性事務員Ｂや大阪商品営業所産電部の女性事務員Ｂなどは部長から男性事務員までに例外なく尊敬形式で対しているが，大阪営業所経理部の女性事務員Ａは主任以上に尊敬形式で対し，企画員以下には丁寧形式まれに普通形式で対している。また，大阪営業所総務部の女性事務員Ｂは，部長に「オイデニナリマスカ」，課長に「オユキニナリマスカ」，主任に「イラッシャイマスカ」，企画員に「イカレルンデスカ」，男性事務員に「イカレマス？」というふうにみごとに表現し分けた例である。これは極端な場合で，例外的なケースとも見られようが，大阪営業所総務部の女性事務員Ａ，同経理部の女性事務員Ａ，大阪商品営業所産電部の女性事務員Ｂ，京都分工場事務部門の女性事務員Ｂなどの反応を見ても，部長あるいは部・課長に対して語形でそれ以下と区別しているようすがうかがわれる。ここでもう一つ注意をひくのは方言形の使用である。まず，「イカハリマスカ」「イキハリマス？」といった方言形の軽い尊敬語形（丁寧語化の傾向も見られるらしい）が女性に特徴的にあらわれていることに気づく。職階の比較的下位のほうに関西出身者が多いということにも関係がありそうであるが，大阪出身の課長や主任，あるいは企画員・男性事務員に比べ，明らかに女性事務員の反応に多くその語形があらわれていると言える。次に，その方言形が職階上大きな開きのある場合にあらわれにくい，という点が目につく。たとえば，大阪営業所総務部の女性事務員Ａと女性事務員Ｃとは主任以下に対してその方言語形を用いている。そして，いずれも，大阪出身の課長には標準語形で対しているので，相手の出身地という要素よりも職階上の差という要素が強くかかわっていると見られる。これは尊敬形式の部分だけでなく，方言形の使用全般にかかわる傾向であろう。方言形で接するにはある程度以上の仲間意識が必要だ，という意味においてである。

7)　次に，同職階の相手に対する場合を見てみよう。部長と課長は各セット１

名ずつなので，同職階どうしのやりとりの例はない。主任も原則として各セット1名ずつなのであるが，京都分工場事務部門で1セット10名に組んだ関係で主任どうしの例が調査できた。4歳年上で入社が1年遅い主任Aのほうが主任Bより上位の待遇（AからBには「イクケー」で，BからAには「イキマスカ」）になっている。ただし，生年のほうに4年の開きがあり，入社年はわずか1年違いなので，在社歴のほうが年齢よりも強く効くということを積極的に示す例とは言えない。

8）対部長ということで整理すると，大阪営業所・大阪商品営業所ではほとんどが尊敬形式，語形は「イカレマスカ」が大勢を占める。産電部の課長（部長より年齢は5歳若く，在社歴はほぼ同じ）が「イキマスカ」という丁寧語形でたずねると回答したのが尊敬形式にならない唯一の例である。ところが，京都分工場事務部門では丁寧形式が広くあらわれている。すなわち，課長・主任A・主任B・企画員Aという職階上の上位4名が丁寧形式，企画員B・男性事務員A・男性事務員B・女性事務員Bの下位4名（前に述べたように，女性事務員Aは会話量の調査で部長とまったく話さないという回答だったので，その間のことばのやりとりを調査しなかった）が尊敬形式，というふうにきれいに二分されている。すでにふれたように，この京都分工場では工場長を部長に見合うものとして便宜上「部長」というワクで職階上の処理をしたわけであるが，分工場の長という地位が従業員にどう意識されているか，それと一般の部長の場合との意識の違いが，このような待遇形式の差となって反映した，とも一応は考えられる。しかし，一般の部長でも，その部の大きさや事業所の違いなどによって，従業員の待遇意識にある程度の差があると予想されるので，この場合の分工場長の待遇がそういう意味での部長間のゆれの範囲をはみ出すものなのかどうかは今のところはっきりしない。が，このセット内の他の組合せ（たとえば，課長に対する主任の待遇など）の結果を見ると，むしろ事業所あるいはそこに選び出された系列グループの性格なり雰囲気なりの差として受けとめるべきかもしれない。

9）対課長においても「イカレマスカ」という語形での尊敬形式の待遇例が多いが，この場合は京都分工場以外にも丁寧形式の例が混じる。しかし，この

場合も両者が雑然と混じり合っているわけではなく，職階差が2段階以上あればほぼ確実に尊敬形式が選ばれている。

10) 東京調査や茨城調査では，部長・課長に対する場合と比べ，主任以下に対しては尊敬形式で遇する割合がガタンと減る，という傾向があったが，この京阪調査ではそれほど目立って減っていない。つまり，部長・課長に限らず，主任以下であっても下位から尊敬形式で遇される例がけっこう多いのである。

11) 対女性事務員ということでは，東京調査の場合，対男性に比べ，丁寧形式のレベルまで改まる例が多い，という傾向が見られたが，この京阪調査ではそのような傾向がまったくない，と言っていい。京都分工場事務部門の男性事務員Bが女性事務員AおよびBに「イキマスカ」という丁寧形式で接した例が見られるが，この男性事務員Bは，セット内のだれに対しても尊敬形式あるいは丁寧形式を用いるという回答結果になっているので，相手が女性であることにかかわる改まりと考えるわけにはいかないのである。

3.4.2. 来ルカ

3.4.2.1. 調査結果——東京

二人称の動作のうち，次に「来ルカ」にあたる待遇形式を求めた項目の結果を報告する。整理のしかたや考察の観点など，すべて「行クカ」の場合に準ずる。まず，東京調査の場合である。表3－35参照。

この表から読みとれる傾向を列挙する。

1) 部長は，男性の下位者には「クルカ」といった普通形式でたずねるが，女性事務員に対しては「キマスカ」という丁寧語形をとる。「行クカ」の項目の場合と同様である。

2) 課長は，上位者である部長に対し尊敬形式で遇する場合と丁寧形式で遇する場合とほぼ同程度の割合で起こる。尊敬形式の場合，「コラレマスカ」という語形がほとんどである。男性の下位者に対しては，部長の場合と同様に，「クルカ」という普通語形でたずねることが圧倒的に多いが，それは

表 3-35 東京「来ルカ」

被調査者（人数）	相手：部長	課長	主任	企画員	男性事務員	女性事務員
部長 3	コラレマスカ 2 キマスカ 1	クルカ 2 クルンダイ 1	クルカ 2 クルノカイ 1	クルカ 2 クルンダイ 1	クルカ 2 クルノカイ 1	キマスカ 3
課長 12	コラレマスカ 4～5 キマスカ 4 イラッシャイマスカ 1 オイデニナリマスカ 1 クルノデスカ 1	キマスカ 3～4 クルカ 2～3 クルノデスカ 1 クル？ 1 クルノ？ 1 クルカネ 1	クルカ 5 クルノ 2 キマスカ 1 クル？ 1 クルカネ 1 クルンダ 1	クルカ 4 クルノ？ 2 キマスカ 1 クル？ 1 クルカイ 1 クルカネ 1 クルンダ 1	クルカ 4 クル？ 2 クルノ？ 2 キマスカ 1 クルカネ 1 クルンダ 1	キマスカ 3 クル？ 3 クルノ？ 3 クルカネ 1 クルンダ 1
主任 22	コラレマスカ 12～13 イラッシャイマスカ 4 オイデニナリマスカ 1 オイデニナルノデスカ 1 コラレマス？ 1 マイリマスカ 1 キマスカ 0～1	コラレマスカ 15 イラッシャイマスカ 4 コラレマス？ 1 マイリマスカ 1	キマスカ 7 クル？ 6 キマス？ 2 クルノ？ 2 コラレマスカ 1 クルカイ 1 クルンダイ 1	クル？ 6 クルノ？ 6 キマスカ 3 クルンダ 2 クルカ 1 クルカイ 1 クルノカイ 1	クル？ 9 クルノ？ 5 キマスカ 1 クルカ 1 クルカイ 1 クルノカイ 1 クルン？ 1	クルノ？ 8 クル？ 4 キマスカ 3 クルカイ 2 キマス？ 1 クルカ 1 コラレマスカ 0～1
企画員 24	コラレマスカ 14 イラッシャイマスカ 8 オイデニナリマスカ 1	コラレマスカ 14～15 イラッシャイマスカ 5～6 オイデニナリマスカ 2 コラレルノデスカ 1	キマスカ 11 コラレマスカ 7 クルノデスカ 2 イラッシャイマスカ 1 コラレマス？ 1	キマスカ 8 クル？ 4～5 クルノ？ 4 クルカ 3 クルノデスカ 1 クルノカ 1	クルノ？ 8～9 クル？ 7～8 キマスカ 3 クルカ 3 クルノカ 1 クルン？ 1	クルノ？ 7～8 キマスカ 6 クル？ 3～5 クルノカ 2 クルカ 1～2 クルン？ 1
男性事務員 9	イラッシャイマスカ 4 コラレマスカ 4 コラレルノデショウカ 1	コラレマスカ 5 イラッシャイマスカ 2 キマスカ 1	キマスカ 5～6 コラレマスカ 2 クルノデスカ 1	キマスカ 6 コラレマスカ 1 クルノデスカ 1	クル？ 5 キマスカ 3 クルカ 1	クル？ 3 クルノ？ 3 キマスカ 2 キマス？ 1
女性事務員 37	イラッシャイマスカ 22 コラレマスカ 5 オイデニナラレマスカ 3 マイリマスカ 2 イラッシャルノデスカ 1 オミエニナリマスカ 1 マイラレマスカ 1	イラッシャイマスカ 19～20 コラレマスカ 9 キマスカ 2～3 イラッシャラレマスカ 1 イラッシャルノデスカ 1 イラッシャイマス？ 1 オイデニナリマスカ 1 オミエニナリマスカ 1 クルノデスカ 0～1	イラッシャイマスカ 13～14 キマスカ 13～14 コラレマスカ 6～7 イラッシャルノデスカ 2 クルノ？ 1	キマスカ 16～17 イラッシャイマスカ 9～10 コラレマスカ 5 イラッシャルノデスカ 1 イラッシャイマス？ 1 オミエニナリマスカ 1 クルノデスカ 1 クルノ？ 1	キマスカ 20～21 クルノ？ 3～4 イラッシャイマスカ 3 コラレマスカ 3 クル？ 2～4 クルノデスカ 2	クル？ 11～12 キマスカ 10 クルノ？ 7～9 キマス？ 1～2 クルカシラ 1 イラッシャイマスカ 0～1 クルノデスカ 0～1

「クルノ？」という語形になることも少なくない。女性事務員に対しては，部長の場合のように「キマスカ」という丁寧語形をとることもあるが，疑問の助詞「か」の落ちた「クル？」「クルノ？」という普通形式の語形になる場合のほうがむしろ多い。

3) 主任も，上位者に対して「コラレマスカ」という「レル・ラレル」系の尊敬語形でたずねることが多いが，「イラッシャイマスカ」となる場合も少なくない。その両語形のあらわれる割合は相手が部長であるか課長であるかによってほとんど左右されない。「行クカ」の項では，課長に対する場合に「イキマスカ」という丁寧語形が混じるという形で対部長の場合との待遇差が若干認められたが，この「来ルカ」の項にはそのような差は認められない。また，「行クカ」の項では，職階上の下位者のうち，すぐ下にあたる企画員に対しては，普通形式のほか，「イキマスカ」という丁寧語形がかなり高い割合で混じる点で，もう1段階差のある対男性事務員の場合と区別されたが，この「来ルカ」の項ではそのような区別がほとんどあらわれていない。さらに，対女性事務員の場合に丁寧形式の混じる割合が多いという傾向もここでは見られず，結局，下位者にはおしなべて普通形式で対するという結果になっている。ただ，その語形については，対女性事務員に「クルノ？」の多いことが目立つ。

4) 企画員は，まず，上位者のうち部長と課長に対して「コラレマスカ」とたずねる例がもっとも多く，次が「イラッシャイマスカ」であり，この両語形でほとんどを占める。この辺の職階になると，対部長か対課長かで「イラッシャイマスカ」の混じる割合に差が出るが，「行クカ」の項ほどそれがはっきりとはあらわれていない。上位者といっても主任に対しては，部長・課長に対する場合より待遇度が1段落ちる。それは，「コラレマスカ」という尊敬語形も少なくないが，むしろ「キマスカ」という丁寧語形のほうが主流を占める点，および，尊敬形式のうち「イラッシャイマスカ」という語形がほとんど見られない点にあらわれている。下位の男性事務員に対しても「キマスカ」という丁寧語形がほんの少しあらわれるが，「クルノ？」「クル？」という普通語形が圧倒的に多い。なお，部長・課長の場合は男性の下位者に対

して「クルカ」という語形を多用するが，主任以下ではその語形が少ない，という点に注意したい。この傾向は「行クカ」の項よりはっきり目につく。女性事務員に対しては「クルノ？」「クル？」という普通語形のほか，主任の場合とは違って，「キマスカ」という丁寧語形もかなりあらわれる。

5) 男性事務員の場合は，部長には「イラッシャイマスカ」と「コラレマスカ」が同程度に多く，課長には「コラレマスカ」が普通，主任・企画員には「キマスカ」という丁寧語形，というふうに，上位者に対する待遇差がかなり単純に出ている。対部長に「イラッシャイマスカ」が多い点，対課長に「キマスカ」が少ない点で，「行クカ」の項と若干の差が見られる。

6) 女性事務員の場合は，「行クカ」の項と同様，まず，概して尊敬形式をしきりに用い，特に「イラッシャイマスカ」の語形の多いことが目立つ。対部長および対課長ではそれが大差で1位を占める。対部長と対課長との差は，対課長になると，「オイデニナリマスカ」がほとんど使われなくなり，「コラレマスカ」の混じる割合が増し，「キマスカ」という丁寧語形も用いられる，という点にあらわれている。対主任になると，この「オイデニナリマスカ」という語形が消え，「イラッシャイマスカ」が減り「キマスカ」が増えて両者が並ぶ。「コラレマスカ」が「イカレマスカ」より出現率がやや低い点を除けば，これらの傾向は「行クカ」の項と変わらない。そして，対企画員では，「キマスカ」がさらに増え「イラッシャイマスカ」が減って，前者の語形の出現率が後者の語形の出現率を完全に抜き去る。職階がもう一つ下がって対男性事務員になると，「イラッシャイマスカ」はきわめて稀にしかあらわれず，ほとんどが「キマスカ」という丁寧語形になる。このように，女性事務員では相手の職階の差が待遇表現形式の違いにきれいに対応した結果になっている。なお，同じ事務員どうしであっても，女性事務員が男性事務員に向かって「クル？」とか「クルノ？」とかいった普通形式でたずねるケースはごくわずかである。

7) 同職階の相手に対しては，年齢や在社歴の関係などで，丁寧形式になったり普通形式になったりするが，尊敬形式の段階まで改まる例は稀である。「行クカ」の項では男性事務員どうしに丁寧形式の多いのが注目されたが，こ

の「来ルカ」の項ではそれほど目立たない。その点を除けば，だいたい同じ傾向にあると言っていい。

8) 対部長の場合，職階の差が1段階である課長においては，「コラレマスカ」といった尊敬語形で遇する例と「キマスカ」という丁寧語形で遇する例とがほぼ等しい割合であらわれるが，職階差が2段階以上ある主任以下においては，まず例外なく尊敬形式があらわれている。そして，その語形は，男性の場合は「コラレマスカ」が優勢であり，女性事務員の場合のみ「イラッシャイマスカ」がはっきりと優勢になっている。この傾向は「行クカ」の項とまったく同じである。

9) 対課長の場合は，職階の差が1段階しかない主任を含めて下位者はほとんどすべて尊敬形式をとっている。このことは，「行クカ」の項でふれたように，課長以上と主任以下との間にはっきりとした段差のようなもののあることを思わせる。そして，この対課長の場合は，わずかながらも丁寧形式が混じる点で，対部長との待遇差がうかがわれる。

10) 主任以下になると，男性の相手から尊敬形式で遇される例が目立って少なくなる。女性事務員からは尊敬形式で遇されるが，女性事務員から「イラッシャイマスカ」とたずねられる例は主任 ― 企画員 ― 男性事務員と次第に減り，対男性事務員では尊敬形式の例がきわめて少なくなっている。

11) 対女性事務員では，「行クカ」の項の場合と同様に，上位者から丁寧形式で遇される例が少なくないことと，普通形式の語形の点で，男性の下位者に対してかなりあらわれる「クルカ」「クルノカ」の例が極端に少なく，ほとんどが疑問の助詞「か」の落ちた「クル？」「クルノ？」になることとが目につく。

3.4.2.2. 調査結果――茨城

次に，茨城調査における結果を，同じ基準で整理し，表にまとめてみよう。

東京調査の結果から考えられた一連の傾向がこの茨城調査においてもそのまま認められるかどうか，あるいは，どの点にどういう差が見られるか，ということを念頭において，表3－36から読みとれる情報を検討してみよう。

表 3-36 茨城「来ルカ」

被調査者（人数）	相手：部長	課長	主任	企画員	男性事務員	女性事務員
部長 4	クルノカイ 1	クルカイ 2 クル？ 1 クンノカ 1	クル？ 1 クルカイ 1 クルノカイ 1 クルカ 0～1 クルノカ 0～1	クル？ 1 クルカ 1 クルノカ 1 クルノカイ 1	クル？ 1 クルカイ 1 クルノカイ 1 クルカ 0～1 クルノカ 0～1	キマスカ 3 クル？ 1
課長 11	コラレマスカ 5 イラッシャイマスカ 4 ミエラレマスカ 1 キマスカ 1	クルカ 1	クルカ 4 クル？ 2 クルカイ 2 クルノ？ 1 クンノ？ 1 クルノカ 1	クルカイ 5 クルカ 4 クル？ 1 クルノ？ 1	クルカ 3 クル？ 2 クルカイ 2 キマスカ 1 クルノ？ 1 クルノカ 1	クル？ 5 クルノ？ 2 クルカイ 2 キマスカ 1 クルカ 1
主任 22	コラレマスカ 15 イラッシャイマスカ 2 キマスカ 2 コラレルノデスカ 1 マイリマスカ 1	コラレマスカ 12 キマスカ 6 キマス？ 2 イラッシャイマスカ 1 ミエマスカ 1	キマスカ 9～10 クルカ 3 クルカイ 2 クルノカ 2 コラレマスカ 1～2 クル？ 1 クルノカイ 1	クルカ 11 クル？ 3 クルノカ 3 クルカイ 2 キマスカ 1 クルカナ 1	キマスカ 4 クル？ 4 クルカ 3～4 クルノカ 3 クルカイ 2～3 キマス？ 1 クルカナ 1 クルノカイ 1	クルカ 7 キマスカ 5 クル？ 5 クルカイ 1 クルカナ 1 クンノ？ 1 クルノカ 1 クルノカイ 1
企画員 28	イラッシャイマスカ 11 コラレマスカ 6 キマスカ 3 オミエニナリマスカ 2 オイデニナリマスカ 1 ミエルノデスカ 1 クルノデスカ 1 キマス？ 1	イラッシャイマスカ 7 コラレマスカ 7 キマスカ 5 オイデニナリマスカ 3 クンノデスカ 1	キマスカ 15 イラッシャイマスカ 5 コラレマスカ 4 ミエルノデスカ 1 クルノデスカ 1 クンノデスカ 1 クル？ 1	キマスカ 14 クル 4 イラッシャイマスカ 2 クルカ 2 コラレマスカ 1 クルノデスカ 1 クルノカ 1 クンノ？ 1	キマスカ 5～6 クル？ 5～6 クルカ 5～6 クルカイ 1～2 クルノデスカ 1 クルノカ 1 クンノカ 1 クルノ？ 1 クッペ 1	クル？ 13～14 クルカ 5 キマスカ 3～4 クルカイ 1 クルノ？ 1 クルノカ 1 クンノカ 1
男性事務員 17	コラレマスカ 6 イラッシャイマスカ 3 ミエラレマスカ 2 マイリマスカ 2 オイデニナリマスカ 1 コラレルノデスカ 1	コラレマスカ 8 イラッシャイマスカ 4 オコシニナリマスカ 1 キマスカ 1 クルノデスカ 1 マイリマスカ 1	キマスカ 8～9 コラレマスカ 5～6 キマス？ 1 クルノデスカ 1	キマスカ 11 クルノデスカ 1 クルカナ 1	クル？ 5 クルカ 4 キマスカ 3 コラレマスカ 2 クルカイ 1 クルノ？ 1 クルノカ 1	クル？ 6 キマスカ 3 クルカ 2 クルノデスカ 1 クルカナ 1
女性事務員 13	イラッシャイマスカ 7 オイデニナリマスカ 1 コラレマスカ 1 キマスカ 1	イラッシャイマスカ 6～7 オイデニナリマスカ 2～3 コラレマスカ 2 キマスカ 1 マイリマスカ 1	イラッシャイマスカ 6 キマスカ 6 キマス？ 1	キマスカ 7 イラッシャイマスカ 2 クル？ 2 コラレマスカ 1	キマスカ 7 クル？ 2 イラッシャイマスカ 1 オミエニナリマスカ 1	クル？ 7 キマスカ 3 キマス？ 1

1) 部長は，男性の下位者には「クル？」「クルカイ」といった普通形式でたずねるが，女性事務員に対しては「デス・マス」をともなう丁寧語形でたずねる。この点は，「行クカ」の項では東京調査の場合ほど目立たなかったが，この「来ルカ」の項では東京調査同様はっきりとあらわれている。

2) 課長は，上位者である部長に対して「コラレマスカ」あるいは「イラッシャイマスカ」という尊敬語形を用いる。東京調査では「キマスカ」という丁寧語形がそれとほぼ拮抗していたが，「行クカ」の項と同様，この茨城調査では「キマスカ」はほとんどあらわれず，大部分が尊敬形式となっている。下位者に対しては普通形式で遇している。女性事務員に対して丁寧形式の出やすい傾向はここでは見られない。ただ，語形の点で，男性の下位者に対してよく出る「クルカ」が女性事務員にはほとんどあらわれず，「クル？」「クルノ？」という語形がふつうに用いられている点は，やはり「行クカ」の項と同様である。

3) 主任は，上位者である部長・課長に対して尊敬形式を用いることが多く，語形として「コラレマスカ」が優勢である点，東京調査の場合と同じである。が，「行クカ」の項と同様，対課長になると「キマスカ」という単なる丁寧語形がかなりの割合で混じることによって対部長との待遇差が実現する，という点が東京調査の場合と違う。下位者に対しては「クルカ」という普通語形が多く用いられるが，対男性事務員のところに丁寧形式が無視できない割合であらわれる。この点は「行クカ」の項でもふれた。また，女性事務員に対して丁寧形式がけっこうあらわれるのは東京調査の場合と通じるが，普通形式の語形が対男性と区別のない「クルカ」で押している点は東京調査の場合と違う。その点，「行クカ」の項より明確な違いが出ている。

4) 企画員の場合も，部長と課長に対しては尊敬形式を用いる例が圧倒的に多い。その語形として「イラッシャイマスカ」の多いのが目立つ。「行クカ」の項でも，また，東京調査の「来ルカ」の項でも，尊敬形式では「レル・ラレル」系がはっきりと優勢になっていたが，ここでは，「イラッシャイマスカ」が対部長で「コラレマスカ」の約2倍，対課長でも「コラレマスカ」とまったく並んでいる。この「イラッシャイマスカ」という語形の出現率が対

部長と対課長との待遇差につながること，したがって，「コラレマスカ」という語形より「イラッシャイマスカ」という語形のほうが高い敬意と結びつくべきだという意識のあることは，まずまちがいないであろう。相手が主任になると，この「イラッシャイマスカ」のあらわれる割合は大幅に下がる。そして，その分だけ「コラレマスカ」が増えるのではなく，「キマスカ」という丁寧語形まで一挙に落ちるのである。もちろん，尊敬形式もあらわれるが，割合は丁寧形式の半分程度にすぎない。下位者に対しては，「行クカ」の項と同様，「クル？」「クルカイ」という普通語形が主体になっているなかに対男性事務員のところで「キマスカ」という丁寧語形がかなり混じる点で，東京調査の結果と差がある。

5)　男性事務員の場合も，部長と課長には尊敬形式，主任以下の上位者には丁寧形式を用いる例が圧倒的に多い。対部長と対課長では差がないように見える。「コラレマスカ」が最も多く，「イラッシャイマスカ」がその半分ほどで2番目に多く，また，ほとんど全部が尊敬形式で，丁寧形式でたずねる例がまったくと言っていいほどあらわれない，といった点，すべて対部長と対課長に共通するのである。事務員という職階から部・課長までは職階差が3以上ある。対部長と対課長との待遇差が表面に出ないのは，身分（この場合は職階）に大差のある場合は，自分に可能な最高の待遇表現を用いるので，その上いくら差が大きくなってもそれ以上の待遇形式を選びえない，ということが，その理由として，まず考えられる。また，出身地の関係などから東京の場合ほど「イラッシャル」系や「オイデニナル」系の敬語形式に慣れていない者が多い，というようなことも考えられる。さらに，この場合の「コラレマスカ」には尊敬だけでなく可能の表現が混じっている可能性がある，というようなことがからんでいると考えられないわけでもない。しかし，「行クカ」の項で対課長にかなりあらわれた丁寧形式がこの「来ルカ」の項の対課長のところにほとんどあらわれないということは，それらの理由でうまく説明できない。となると，質問の時に設定した場面の差（「行クカ」は健保センター，「来ルカ」は「ここ（社内の一室）」）が影響していると考えるべきかもしれない。女性事務員に対して丁寧形式のあらわれる割合は主任・企

画員と同程度である。

6) 女性事務員の場合は，部長と課長とに尊敬形式で接し，企画員と男性事務員とに丁寧形式で接することが多く，その中間に位する主任に対しては尊敬形式で接するケースと丁寧形式で接するケースとが同程度にあらわれる。「行クカ」の項とまったく同じ傾向の結果になっている。

7) 同職階の相手に対する場合は，年齢や在社歴などの関係で，丁寧形式になったり普通形式になったりするが，尊敬形式の段階にまで改まる例はやはりきわめて少ない。

8) 対部長の場合，東京調査では，職階差が1段階である課長を除き，尊敬形式で遇する例が圧倒的に多かった。この茨城調査では，「行クカ」の項と同様に，課長を含めて，部長に対しては尊敬形式で遇する例が圧倒的に多い。その語形については，概して，男性は「コラレマスカ」が優勢，女性は「イラッシャイマスカ」が優勢，という傾向が認められる点で，「行クカ」の項の結果や東京調査の「来ルカ」の結果と共通するが，企画員のところでふれたように，この茨城調査の「来ルカ」の項では男性のうち企画員の場合のみ対部長で「イラッシャイマスカ」が優勢になっている点が注意をひく。

9) 対課長の場合も，職階上の下位者は尊敬形式をとることが多い。が，次の2点で対部長との較差のようなものが観察される。一つは，「キマスカ」という単なる丁寧形式の語形の用いられる割合が対部長の場合より高くなっていることである。もう一つは，この茨城調査の「来ルカ」の項で企画員が「イラッシャイマスカ」の語形を多用することが目立つという点はすでに指摘したが，その語形のあらわれる割合は対部長の場合よりはっきりと少なくなっている，ということである。いずれも，傾向としては「行クカ」の項と似ている。なお，東京調査の結果と比べ，企画員の対課長における「コラレマスカ」の出現率が半減している点も注意をひく。

10) 主任以下になると尊敬形式で遇される割合が目立って少なくなる。これは東京調査の場合と同様であり，「行クカ」の項とも同様である。「イラッシャイマスカ」の語形の多用が目につく企画員においても，それは丁寧語形の「キマスカ」の3分の1にすぎないのである。女性事務員でも主任に対して

「イラッシャイマスカ」と待遇するのはせいぜい半数であり，尊敬形式のあらわれる割合は東京調査の場合より少ない。しかし，企画員以下に対して尊敬形式を用いる例は女性事務員にも少ないから，それぞれに職階がらみの待遇差はうかがわれる。

11) 対女性事務員の場合，東京調査では，上位者から丁寧形式で遇される例が対男性の場合より明らかに多かった。この茨城調査ではそれほど極端ではないが，「行クカ」の項よりもそういう傾向が(特に部長のところで) はっきりあらわれている。もう一つ，東京調査では「クルカ」という語形が対女性のところに出にくいという傾向があったが，この茨城調査ではある程度出ている。それは「行クカ」の項より少し目立つようである。

3.4.2.3. 調査結果——京阪

京阪調査の場合の結果をまず東京調査・茨城調査の場合と同様に職階ごとに整理し，表にまとめてみよう。表3－37参照。

前に述べたように，この京阪調査は事例調査的な色彩が濃く被調査者の数が少ないが，一応，東京調査や茨城調査の結果に見られた傾向と照らし合わせながら，この表の情報を考えてみよう。

1) 部長は下位者に対し一様に「クルカイ」という普通語形でたずね，特に東京調査で見られた女性に対して丁寧形式を用いやすいという傾向はまったくあらわれていない。ただし，男性に向かっては「クルカイ」という語形がふつうであるのに対し，対女性には「クル？」という語形が多い，という差は見られる。

2) 課長は，上位者である部長に対してはすべて尊敬形式，主任以下の下位者にはすべて普通形式を用いる，という結果になっている。傾向としては東京調査・茨城調査と大差ないが，この場合は例外なくそうなっている。「行クカ」の項の場合と同様に，対女性のときに丁寧形式があらわれやすいというような傾向はまったく見られず，その点が徹底しているのである。

3) 主任の場合は，上位者である部長と課長に尊敬形式で対する例と丁寧形式で対する例とがほぼ同程度にあらわれており，「行クカ」の項の結果と同様，

表 3-37　京阪「来ルカ」

被調査者（人数）	相手：部長	課長	主任	企画員	男性事務員	女性事務員
部長 3		クルカイ 2 クル？ 1	クルカイ 2 クル？ 1 クルノ？ 1	クル？ 2 クルノ？ 2 クルカイ 1 クルカネ 1	クルカイ 2 クル？ 2 クルノ？ 2	クル？ 4 クルカイ 2
課長 4	イラッシャイマスカ 1 オイデニナリマスカ 1 コラレマスカ 1		クルカイ 1 クル？ 1 クルノ？ 1 クルノカイ 1	クルカ 3 クルカイ 2 クルノ？ 2	クル？ 2 クルノ？ 2 クルノカイ 2	クルノ？ 2 クルカ 1 クルカイ 1 クル？ 1 クルノカイ 1
主任 5	コラレマスカ 2 キマスカ 2 オイデニナリマスカ 1	キマスカ 3 コラレマスカ 2	キマスカ 1 クルケー 1	クルカ 7 クルンカ 2	クルカ 8 クルンカ 2	クル？ 6 クルカ 3 クルノ？ 1
企画員 7	コラレマスカ 6 キマスカ 1	コラレマスカ 6 コラレルノデスカ 1	コラレマスカ 2～3 キマスカ 2～3 クルノデスカ 2 コラレマス？ 1 クル？ 1	クルカ 2 コラレマスカ 1 キマスカ 1 クルノデスカ 1 クルノカイ 1	クル？ 5 クルカ 2 クルノカイ 2 クルンカ 2 コラレマスカ 1 コラレマス？ 1 キマスカ 1	クル？ 9～10 クルノ？ 2～3 クンノ？ 2 キマスカ 1
男性事務員 8	コラレマスカ 5 コラレマスデショウカ 1 コラレマス？ 1	コラレマスカ 6 イラッシャイマス？ 1	コラレマスカ 3 イラッシャイマスカ 1 コラレマス？ 1 キハリマス？ 1 キマスカ 1 クルノデスカ 1	コラレマスカ 3 クルカ 3 キマスカ 2 イラッシャイマスカ 1 コラレマス？ 1 キハリマス？ 1 クル？ 1 クルノカ 1 クルンカ 1	クルカ 3 キマスカ 2 コラレマス？ 1 クルノカ 1	クルカ 6 クル？ 6 キマスカ 2 クルノカ 2
女性事務員 9	イラッシャイマスカ 3 オイデニナリマスカ 2 コラレマスカ 2 イラッシャイマスデショウカ 1	コラレマスカ 5 イラッシャイマスカ 2 オイデニナリマス？ 1 コラレルノデスカ 1	コラレマスカ 5 イラッシャイマスカ 2 オイデニナリマスカ 2 キハリマスカ 1 キハルンデスカ 1	コラレマスカ 5 イラッシャイマスカ 3 キハリマスカ 2 キマスカ 2 イラッシャイマス？ 1 コラレルノデスカ 1 キヤハリマスカ 1	コラレマスカ 6 キハリマスカ 3 キマスカ 3 キハルンデスカ 2 キヤハル？ 2 コラレマス？ 1	クル？ 4 キハリマスカ 2 イラッシャイマス？ 1 コラレマス？ 1 キマスカ 1 キマス？ 1 クルカシラ 1

対部長と対課長との差は観察できない。その点，東京調査・茨城調査の場合と違う。下位者に対しては一律に普通形式で遇しているが，やはり，対男性で「クルカ」，対女性で「クル？」「クルノ？」となりやすい点は認められる。

4) 企画員の場合，上位者のうち部長と課長に対してはほとんどすべて尊敬形式で遇している。そして，上位者といっても1段階の差しかない主任に対しては，尊敬形式と丁寧形式とが同程度にあらわれ，茨城調査の場合のように丁寧形式がはっきりと優勢にはならない。対男性事務員のところでやはり丁寧形式や尊敬形式までもあらわれるが，それらの割合は茨城調査の場合ほど多くない。対女性事務員ではほとんどが「クル？」「クルノ？」であり，丁寧形式はまったくと言っていいほどあらわれない。

5) 男性事務員も企画員とよく似た傾向を示しているが，対主任のところがより丁寧な応対になっている。職階差が1であるか2以上であるかということにともなうその違いが「行クカ」の項より濃く出ている。また，対女性事務員のところで「クルカ」という語形が多出する点も企画員と違う。すなわち，企画員の場合は女性事務員に対してその「クルカ」という語形がまったくあらわれず，ほとんどが「クル？」であったのに対し，この男性事務員ではその両語形がまったく同数になっていて，「行クカ」の項と同じ傾向を示す。

6) 女性事務員の場合はやはり尊敬形式がきわめて多い。「行クカ」の項と同じように，東京調査や茨城調査の場合よりも，その傾向が極端に出ている。すなわち，ここでは，対男性のほとんどすべてが尊敬形式になっているのである。そして，その尊敬形式の語形については，対部長のところのみ「イラッシャイマスカ」「オイデニナリマスカ」が優勢で，課長以下すべて「コラレマスカ」が優勢，という待遇差が見られる。もう一つ，これも「行クカ」の項と同様，方言語形の使用が目立つ。その方言形のあらわれ方も，やはり，部長と課長に対してまったくあらわれず，主任・企画員に対して少しあらわれ，対男性事務員のところで際立って多くなっている。なお，この解釈については「行クカ」の項で言及した。

7) 同職階の相手に対する場合は，年齢や在社歴などの関係で，丁寧形式になったり普通形式になったりするが，それが尊敬形式の段階にまで改まる例は，「行クカ」の項と同様，この京阪調査でもやはり少ない。

8) 対部長の場合，ほとんどが尊敬形式になる。職階差が1段階である課長においても例外でない，という点，「行クカ」の項と違う。また，語形については，下位にあたる企画員・男性事務員で圧倒的に「コラレマスカ」が優勢，女性事務員のところで「イラッシャイマスカ」や「オイデニナリマスカ」が多くなる，という傾向は「行クカ」の項と同様である。

9) 対課長の場合も，下位者がほとんど尊敬形式で遇する点，対部長の場合と同じであるが，その語形の点で，女性事務員においても「コラレマスカ」が優勢になるのは，やはり待遇差と考えられる。

10) 主任以下に対しても尊敬形式で遇する例が多い。「行クカ」の項でもそうであったが，対部長・対課長の場合と比べてそれほど差がないという点で，東京調査・茨城調査と違う。京阪調査では総体的に尊敬形式が多くなっているのである。

11) 対女性事務員の場合，「行クカ」の項と同様，上位者から丁寧形式で遇される例が対男性の場合より多い，という東京調査に顕著にあらわれた傾向は，ここにまったく見られない。また，男性の下位者に向かっては「クルカ」「クルカイ」といった語形が頻出するのに対し，女性事務員に向かっては「クル？」「クルノ？」という語形がよくあらわれる，という傾向については，「行クカ」の項と同様，男性事務員を例外とすれば，ここでもやはり傾向として認められるようである。

3.4.2.4. グループごとの結果——京阪

前述のように，京阪調査では被調査者を直属関係を軸とした縦系列のセットとして固定したので，その中での個人間の互いのやりとりをつかむことができる。「行クカ」の項と同様，そのことばのやりとりが一覧できる形に整理して，グループごとに示す。表3－38～－41参照。

表作成上の約束事はこれまでとまったく同じである。なお，大阪営業所総務

表 3-38 「来ルカ」(大阪営業所・総務部)

		生年(昭和)	入社年(昭和)	出身地	相手 部長	課長	主任	企画員	男性事務員A	男性事務員B	女性事務員A	女性事務員B	女性事務員C
被調査者	部												
	課	11	33	大阪	△		△	クルカ	△	△	△	△	△
	主	20	44	栃木	コラレマスカ	キマスカ		クルカ	クルカ	クルカ	クル?	クル?	クル?
	企	26	49	鹿児島	コラレマスカ	コラレマスカ	コラレマスカ キマスカ		クル?	クル?	クル?	クル?	クル?
	男A	25	45	京都	コラレマスカ	コラレマスカ	クルノデスカ	クルノカ		クルノカ	クル?	クルノカ	クルノカ
	男B	28	50	大阪	コラレマスカ	イラッシャイマス?	コラレマス?	コラレマス?	コラレマス?		クル?	クル?	クル?
	女A	25	48	兵庫	イラッシャイマスカ	コラレマスカ	コラレマスカ	キヤハリマスカ	キヤハル?	キヤハル?		クル?	クル?
	女B	30	52	鳥取	オイデニナリマスカ	オイデニナリマス?	オイデニナリマスカ	イラッシャイマス?	コラレマス?	コラレマスカ	イラッシャイマス?		△
	女C	32	51	大阪	コラレマスカ	コラレルンデスカ	キハルンデスカ	コラレルンデスカ	キハルンデスカ	キハルンデスカ	キハリマスカ	クル?	

表 3-39 「来ルカ」(大阪営業所・経理部)

		生年(昭和)	入社年(昭和)	出身地	相手 部長	課長	主任	企画員A	企画員B	男性事務員A	男性事務員B	女性事務員A	女性事務員B
被調査者	部	4	31	東京		クルカイ	クルノ?	クルノ?	クルノ?	クルノ?	クルノ?	クル?	クル?
	課	11	37	東京	オイデニナリマスカ		クルノ?	クルノ?	クルノ?	クルノ?	クルノ?	クルノ?	クルノ?
	主	18	37	大阪	コラレマスカ	コラレマスカ		クルカ	クルカ	クルカ	クルカ	クルカ	クルカ
	企A	24	48	大阪	コラレマスカ	コラレマスカ	コラレマスカ		クルカ	コラレマス?	クル?	クル?	クル?
	企B	25	49	広島	コラレマスカ	コラレマスカ	キマスカ	キマスカ		キマスカ	クル?	クル? クルノ?	クル?
	男A	24	43	大阪	コラレマスカ	コラレマスカ	コラレマスカ	クルンカ	クルカ		クルカ	クルカ	クルカ
	男B	25	44	大阪	コラレマスカ	コラレマスカ	キマスカ	クルカ	クルカ	クルカ		クルカ	クルカ
	女A	29	48	大阪	イラッシャイマスデショウカ	コラレマスカ	コラレマスカ	キマスカ	キマスカ	キマスカ	キマスカ		クル?
	女B	32	51	大阪	コラレマスカ	コラレマスカ	コラレマスカ	コラレマスカ	コラレマスカ	コラレマスカ	コラレマスカ	キハリマスカ	

表 3-40 「来ルカ」(大阪商品営業所・産電部)

		生年(昭和)	入社年(昭和)	出身地	相手 部長	課長	主任	企画員A	企画員B	男性事務員A	男性事務員B	女性事務員A	女性事務員B
被調査者	部	7	30	三重		クル?	クル?	クル?	クル?	クル?	クル?	クル?	クル?
	課	12	31	山梨	コラレマスカ		クル?	クルカ	クルカ	クル?	クル?	クルカ	クル?
	主	14	35	大阪	オイデニナリマスカ	コラレマスカ		クルカ	クルカ	クルカ	クルカ		クルカ
	企A	20	39	大阪	コラレマスカ	コラレルンデスカ	コラレマスカ		クルノカイ	クルノカイ	クルノカイ	クルノ?	クルノ?
	企B	25	49	大阪	コラレマスカ	コラレマスカ	コラレマス?	コラレマスカ		クル?	コラレマスカ	クル?	クル?
	男A	25	43	熊本	コラレマス?	コラレマスカ	キハリマス?	キハリマス?	クル?		クルカ	クル?	クル?
	男B	27	46	大阪	コラレマスカ	コラレマスカ	コラレマスカ	キマスカ	キマスカ	キマスカ		クルカ	クルカ
	女A	30	49	大阪	イラッシャイマスカ	コラレマスカ	コラレマスカ	イラッシャイマスカ	キハリマスカ	キハリマスカ	キハリマスカ		クルカシラ
	女B	31	50	大阪	イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ	キハリマスカ	イラッシャイマスカ	キハリマスカ	キハリマスカ		キマス?	

表 3-41 「来ルカ」(京都分工場・事務部門)

		生年(昭和)	入社年(昭和)	出身地	相手 部長	課長	主任A	主任B	企画員A	企画員B	男性事務員A	男性事務員B	女性事務員A	女性事務員B
被調査者	部	5	28	神奈川		クルカイ	クルカイ	クルカイ	クルカイ	クルカネ	クルカイ	クルカイ	クルカイ	クルカイ
	課	11	30	兵庫	イラッシャイマスカ		クルノカイ	クルカイ	クルカイ	クルカイ	クルノカイ	クルノカイ	クルカイ	クルノカイ
	主A	15	38	長野	キマスカ	キマスカ		クルケー	クルカ	クルカ	クルカ	クルカ	クル?	クルノ?
	主B	19	37	徳島	キマスカ	キマスカ	キマスカ		クルンカ	クルンカ	クルンカ	クルンカ	クル?	クル?
	企A	18	37	岩手	キマスカ	コラレマスカ	キマスカ	クル?		クルカ	クルカ	クルカ	クル?	キマスカ
	企B	25	49	広島 炭鑛	コラレマスカ	コラレマスカ	クルンデスカ	クルンデスカ	クルンデスカ		クルンカ	クルンカ	クンノ?	クンノ?
	男A	27	49	岡山	△	△	△	△	イラッシャイマスカ	コラレマスカ		△	△	△
	男B	28	48	茨城	コラレマスデショウカ	コラレマスカ	コラレマスカ	イラッシャイマスカ	コラレマスカ	コラレマスカ	キマスカ		キマスカ	キマスカ
	女A	30	49	鹿児島		イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ	コラレマスカ	コラレマスカ	コラレマスカ		キマスカ
	女B	32	51	京都	オイデニナリマスカ	コラレマスカ	オイデニナリマスカ	コラレマスカ	コラレマスカ	コラレマスカ	キマスカ	コラレマスカ	コラレマス?	

部の課長，京都分工場事務部門の男性事務員Aなどに△印の目立つのは，3.4.1.1.で説明した約束に従って，特殊な反応を例外あつかいにして，ここに記載しなかったためである。この場合の特殊な反応というのは，「キテクダサイマスカ」「キテクレル？」というように，相手が来るかどうかを純粋にたずねた質問ではなく依頼めいた表現になったものであった。それでは，表から読みとれる傾向を列挙してみよう。

1)　部長は下位者に対し一様に「クル？」「クルノ？」「クルカイ」といった普通形式でたずねるという結果になっている。「行クカ」の項と同様，女性に対して「キマスカ」という丁寧語形を用いやすい，という東京調査の際に色濃くあらわれた傾向はまったく見られない。

2)　課長は，上位者である部長に対して尊敬形式を用いる。「行クカ」の項では丁寧形式が半数を占めていたが，この「来ルカ」の項にはそういう例が出ていない。そして，やはり，女性には丁寧形式で対しやすいという傾向はまったく見られない。語形についても，対男性と対女性との間に差が認められない。

3)　主任は，上位者である部長と課長に対して尊敬形式か少なくとも丁寧形式で遇する。そして，半数は，部長には尊敬形式，課長には丁寧形式というふうに区別したり，同じ尊敬形式でも，部長には「オイデニナリマスカ」，課長には「コラレマスカ」というふうに区別したり，なんらかの待遇差を与えている。なお，「行クカ」の項と違って，上位者に普通形式で対した例は見られない。下位者に対しては，大阪営業所経理部の主任，大阪商品営業所産電部の主任のように一様に「クルカ」で通す例と，大阪営業所総務部の主任，京都分工場事務部門の主任Aおよび主任Bのように，対女性で「クル？」「クルノ？」にして区別する例と，二つのタイプが見られる。

4)　企画員も上位の部長・課長・主任に対しては「コラレマスカ」レベルの尊敬形式で遇する例が多い。が，京都分工場ではふたりの主任がいずれも部長・課長に対して「キマスカ」という丁寧語形にとどめているのが注目され，もう一段下がって職階差の拡がったこの企画員にも，部長に対して「キマスカ」という丁寧語形で遇する例があり，「行クカ」の項の結果とも共通す

るので，仕事場内の雰囲気といった事業所の性格の違いのようなものが関係していることも考えられる。下位者に対しては，やはり対女性に「クル？」「クルノ？」の語形が多い。

5) 次は男性事務員である。第1のタイプは，大阪営業所総務部の男性事務員B，京都分工場の男性事務員Bのように，部長以下，上位者には一様に尊敬形式で対する例であり，第2のタイプは，上位者といってもぐっと上か少し上かによって区別する例である。後者は，その切れ目が課長以上というふうになる場合と主任以上となる場合とがある。そして，職階が隣接していても部長と課長との間はその差がはっきり段として意識されており，課長と主任との間にもそれに準ずる段差が一応あるが，主任以下になるとその職階差の意識が稀薄になるようであり，企画員と男性事務員との間はことに近いように見られる。そのため，年齢が近い場合にはほとんど職階差が効かないという結果が観察される。たとえば，大阪営業所の経理部の場合は企画員2名と男性事務員2名とがほぼ同年齢である。まず，男性事務員Aに対し，同年齢の企画員Aが「コラレマス？」という尊敬語形で接し，その逆が「クルンカ」という普通語形で応ずる例は，在社歴5年の差が反映した可能性が強い。また，企画員Bが男性事務員Aに対し「キマスカ」という丁寧語形で接し，その逆が「クルカ」というやはり普通語形で応ずる例は，年齢の1歳差が効いているのか在社歴の6年差が効いているのかはっきりはしない。が，企画員Aと1歳年下の男性事務員Bとの間で「クル？」「クルカ」という普通語形になっているのを年齢と職階の微差が在社歴の4年差と相殺されたと考えることができるなら，企画員Bと男性事務員Aとの間も，年齢の微差より在社歴の差が主として効いていると解釈できそうな例である。

6) 女性事務員はやはり尊敬形式が多い。大阪営業所経理部の女性事務員Aが企画員と男性事務員に丁寧形式で対しているほかは，対男性のすべてになんらかの尊敬形式があらわれている。また，「行クカ」の項と同様，主任以下に対した場合にかなりの割合で方言語形が混じる。そして，やはり大阪・兵庫・三重の出身であっても部長・課長に対しては方言語形が用いられていない。

7)　次は，同職階の相手に対する場合であるが，この京阪調査では被調査者のセットの組み方の関係で，主任以上についてはそういうケースがほとんどない。企画員どうし，男性事務員どうしのやりとりをみると，年齢・在社歴がともにやや上の者が普通形式で遇し，その逆が丁寧形式になるというケースがほとんどである。一つだけ，京都分工場の男性事務員どうしのところに，年齢はAが1歳上，在社歴は逆にBが1年長い，という組合せがあり，この場合はAから「キテクレルカ」(「…テクレル」をともなった特殊反応として表には記載していない）という普通語形，Bからは「キマスカ」という丁寧語形のやりとりになっている。つまり，これは年齢差のほうが在社歴よりも効いたことになるケースであるが，この男性事務員Bは，対女性を含め，すべての相手に丁寧形式かそれ以上の待遇表現をしているので，個人差の範囲と考えるべきかもしれない。女性事務員どうしでは，年齢が上で在社歴の長いほうの者が高い待遇を受ける。ただし，その場合，普通形式と丁寧形式，普通形式と尊敬形式，丁寧形式と尊敬形式というように，その待遇差のあらわれ方はいろいろである。また，大阪営業所総務部の場合，女性事務員Aは他の女性事務員2名より年齢的にも上で在社歴も長いので，BとCに普通形式で接し，BとCから尊敬レベルの表現で遇されているが，BとCとの間は微妙である。すなわち，年齢はBのほうが2歳上であるが，在社歴はCのほうが1年長いのである。この場合，互いに普通形式（BからCへの語形は「キテクレル？」）でやりとりが行われるという結果になっている。これは，職階が同じで，年齢と在社歴も同程度ということで互いに同等の仲間意識をもっている結果であると考えられよう。

8)　対部長の部分をまとめてみると，大阪営業所・大阪商品営業所ではすべて尊敬形式，語形は「コラレマスカ」が優勢で，女性事務員だけは「イラッシャイマスカ」が半分混じる。ところが，「行クカ」の項と同じように，京都分工場では「キマスカ」という丁寧語形がかなりあらわれる。3.4.1.4.の8)で言及した点のほか，それが在社歴の長い層にあらわれることを重視すれば，本工場の多賀工場以来の長いつきあいが職階の隔てを薄くし，あるいは，そういう数人の関係から生じた事業所の性格が反映したとも考えられる

かもしれない。

9) 対課長の部分もだいたい同じ結果になっている。すなわち，大阪営業所・大阪商品営業所ではほとんどが尊敬形式，語形は「コラレマスカ」が優勢で，京都分工場に限り，在社歴の長い主任がふたり「キマスカ」という丁寧語形にとどまる。ただし，その京都分工場で在社歴の長い企画員Aが部長には丁寧形式でとどめながら課長には尊敬形式をとっている点に差がある。

10) 主任以下になると，部長・課長に対する場合に比べ，東京調査や茨城調査では，尊敬形式で遇する割合がずっと少なかったが，この京阪調査ではその差がそれほど目立たない。「行クカ」の項の結果と同様，職階上かなり下のほうまで，特に女性事務員から尊敬形式で遇される例が少なくないのである。

11) 対女性事務員の場合，東京調査では丁寧形式の割合が対男性の場合より明らかに多かったが，「行クカ」の項と同様，この京阪調査ではそのような傾向がまったくと言っていいほどない。京都分工場事務部門の企画員Aがわずかな例外というふうに見えるが，「行クカ」の項では普通形式になっているので，ゆれの範囲と考えたほうがよさそうである。

3.4.3. 居ルカ

3.4.3.1. 調査結果——東京

次に，もう一つとりあげた二人称動作「居ルカ」にあたる待遇形式を求めた項目の結果を報告する。整理のしかたや考察の観点など，すべて「行クカ」「来ルカ」の場合に準ずる。まず，東京調査の場合である。表3－42参照。

この表から読みとれる傾向を列挙する。

1) 部長は，男性の下位者には「イルカ」「イルカイ」といった普通形式でたずねるが，女性事務員に対しては「イマスカ」といった丁寧形式をとる。「行クカ」の項，「来ルカ」の項とまったく同様である。

2) 課長は，上位にあたる部長に対して，「行クカ」の項および「来ルカ」の

表 3-42 東京「居ルカ」

		相手					
		部長	課長	主任	企画員	男性事務員	女性事務員
被調査者（人数）	部長 3	オラレマスカ 2 イラッシャイマスカ 1	イルカ 1 イルカネ 1 イルノ？ 1	イルカ 1 イルカネ 1 イルノカイ 1	イルカ 1 イルカイ 1 イルカネ 1	イルカ 2 イルカイ 1	イマスカ 2 オリマスカ 1
	課長 12	オラレマスカ 7 イマスカ 2 イラッシャイマスカ 1 オイデニナリマスカ 1	イマスカ 7～8 イル？ 2 イルカイ 1 イルカネ 0～1	イルカ 3 イルカイ 3 イル？ 3 イマスカ 1 イルカネ 1	イルカ 3～4 イルカイ 3 イル？ 2 イマスカ 1 イルカネ 1	イルカ 4 イルカイ 3 イル？ 3 イマスカ 1 イルカネ 1	イマスカ 5～6 イル？ 4 イルノ？ 1 イルカイ 0～1
	主任 22	オラレマスカ 12 イラッシャイマスカ 6 オイデニナリマスカ 1	オラレマスカ 10 イラッシャイマスカ 7 オイデニナリマスカ 1 イラレマスカ 1 オリマスカ 1	イマスカ 12 イル？ 5 オリマスカ 2 イマス？ 1 イルカイ 1 イルカネ 1	イル？ 7 イマスカ 5 イルカイ 5 イルカ 2 イルカナ 2 イルノカ 1	イル？ 8 イルカイ 6～7 イマスカ 3 イルカナ 2 イルカ 1 イルカー 1	イマスカ 7 イルカイ 5 イル？ 5 イルカ 2 イルカナ 2 イルノカ 1
	企画員 24	イラッシャイマスカ 13 オラレマスカ 6 オイデニナリマスカ 2 イラッシャイマスデショウカ 1 オラレマスデショウカ 1	イラッシャイマスカ 14 オラレマスカ 5 オラレマスデショウカ 1 オイデニナリマスカ 1 イラレマスカ 1	イマスカ 10 イラッシャイマスカ 5 オラレマスカ 4 オリマスカ 2 オラレマスデショウカ 1 イルノデスカ 1	イマスカ 9 イル？ 7 イルカ 2 イマス？ 1 イルノデスカ 1 オリマスカ 1 イルカイ 1 イラッシャイマスカ 0～1 イルノカ 0～1	イル？ 12 イマスカ 4 イルカ 2 イマス？ 1 イルカイ 1 イルノカ 1 イルノ？ 1 イルカナ 0～1 イルカネ 0～1	イマスカ 9 イル？ 7～8 イルカ 4 イマス？ 1～2 イルノ？ 1
	男性事務員 9	イラッシャイマスカ 4 オラレマスカ 3 オイデニナリマスカ 1	イラッシャイマスカ 3 オラレマスカ 3 イルノデスカ 2	イマスカ 5 オリマスカ 2 オラレマスカ 1	イマスカ 8 オリマスカ 1	イマスカ 5 イル？ 3 イルカネ 1	イル？ 5 イマスカ 3～4 オリマスカ 0～1
	女性事務員 37	イラッシャイマスカ 25 イラッシャイマスデショウカ 3 オイデニナリマスカ 3 イラッシャラレマス？ 1 オイデニナラレマスカ 1 イラレマスカ 1 オリマスカ 1	イラッシャイマスカ 32～35 イラッシャイマスデショウカ 2 オイデニナリマスカ 0～1	イラッシャイマスカ 20 イマスカ 14～15 オラレマス？ 1 イル？ 1	イマスカ 15～16 イラッシャイマスカ 14 イラッシャイマス？ 3 イラッシャイマスデショウカ 2 イマス？ 2 オリマスカ 1	イマスカ 23～24 イラッシャイマスカ 8 イマス？ 3 イル？ 2～3	イル？ 16～20 イマスカ 11～13 イマス？ 2～3 イラッシャイマスカ 1～2 イルカシラ 1 イルノ？ 1

項では尊敬形式と丁寧形式とがほぼ同程度の割合であらわれたが，この「居ルカ」の項では丁寧形式が少ない。尊敬形式の場合に「レル・ラレル」系の語形が圧倒的に多い点は同じである。下位者に対しては，対男性で「イルカ」「イルカイ」といった普通形式になる。部長の場合と同様に女性事務員に対しては丁寧形式があらわれるが，部長の場合よりその割合は少ない。が，少ないといっても半数を占め，「行クカ」「来ルカ」の場合より多くなっている。

3) 主任も，上位にあたる部長・課長に対して「オラレマスカ」という「レル・ラレル」系の尊敬語形でたずねることが多いが，「イラッシャイマスカ」となる例も少なくない。その点，傾向としては「行クカ」の項や「来ルカ」の項と同じであるが，この場合のほうが「イラッシャイマスカ」の混じる割合が多い。また，課長に対しても単なる丁寧形式があらわれないという点は，「行クカ」の項より「来ルカ」の項の結果に近い。下位に対する場合，企画員や男性事務員には「イルカ」「イルカイ」といった普通形式になるが，女性事務員にはやはり丁寧形式で接する例がかなり含まれ，普通形式であっても「イルカ」が少なく「イル？」が多い，という傾向が課長の場合と同様に認められる。女性に対して丁寧形式が混じる割合は「来ルカ」の項の結果より多く，「行クカ」の項の結果に近い。

4) 企画員は，上位者のうち部長と課長にはすべて尊敬形式，主任に対してはその半数以上が丁寧形式に変わる。この傾向自体は「行クカ」の項，「来ルカ」の項と同じ結果になっている。が，語形について「行クカ」「来ルカ」の項より「イラッシャイマスカ」がかなり多いことが目につく。下位の男性事務員に対しては「イル？」という普通語形が多く，女性事務員に対してはやはり約半数が丁寧形式で接する結果になっている。

5) 男性事務員の場合は，ここでも，相手の職階に応じた待遇差が単純に出ている。すなわち，部長に対してはすべて尊敬形式，課長に対してもだいたい尊敬形式であるが丁寧形式が少し混じり，主任に対してはほとんどが丁寧形式でわずかに尊敬形式が混じり，企画員に対してはすべて丁寧形式，女性事務員に対しては丁寧形式と普通形式が半々，というふうにまとめうる数値に

なっている。

6) 女性事務員の場合は，まず，概して尊敬形式をしきりに用い，特に「イラッシャイマスカ」の語形の多いのが目立つ。「行クカ」の項や「来ルカ」の項と比べると，「イカレマスカ」「コラレマスカ」に相当する語形「オラレマスカ」または「イラレマスカ」が出にくい。「居ルカ」の項の女性事務員に「レル・ラレル」系の語形があらわれにくい，というこの現象にともなって，尊敬形式のなかで「イラッシャル」系の語形の占める割合がそれだけ増す，という傾向があらわれている。そのため，対部長・対課長ではほとんどすべてといっていいほどの割合で「イラッシャル」系が使われる，という結果になっている。対主任においても，「行クカ」の項，「来ルカ」の項では「イキマスカ」「キマスカ」という丁寧語形と出現率が並んでいた「イラッシャイマスカ」が，この「居ルカ」の項では断然トップという結果になっている。このように，語形「イラッシャイマスカ」が頻出する関係で，対部長と対課長との待遇差がはっきりしなくなる。すなわち，「行クカ」の項，「来ルカ」の項では，対部長に比べ，対課長では「オイデニナル」系があらわれなくなる点と，「レル・ラレル」系の語形の混じる割合が増す，という違いが見られたが，この「居ルカ」の項では，対部長・対課長ともに「イラッシャイマスカ」が圧倒的に多いので，その間の区別がなくなってしまうのである。しかし，対主任になると「イマスカ」という丁寧語形がかなり混じるし，対企画員では「イラッシャイマスカ」と「イマスカ」がほぼ並び，さらに，対男性事務員では，「イマスカ」のほうが断然多くなる，というふうに，課長以下に対しては，ここでも，相手の職階の差が待遇形式の違いにきれいに対応した結果になっている。

7) 同職階の相手に対しては，年齢や在社歴の関係などで，丁寧形式になったり普通形式になったりするが，尊敬形式の段階にまで改まる例は少ない。「行クカ」の項，「来ルカ」の項とまったく同じである。

8) 対部長としてまとめた場合，「行クカ」の項，「来ルカ」の項では，職階差が1段階である課長において丁寧形式が半分ほど混じるが，職階差が2段階以上となる主任以下においては，まず例外なく尊敬形式があらわれる，とい

う結果になった。が，この「居ルカ」の項では，課長でも「イマスカ」があまりあらわれないので，職階差が1段階であるか2段階以上であるかということから来る違いがはっきりせず，全体として，部長には尊敬形式で対する，という結果になっている。

9) 対課長の場合も下位からはまず例外なく尊敬形式で遇されており，語形のうえでも対部長の場合と差がない。

10) 主任以下になると，男性の相手から尊敬形式で遇される例が目立って少なくなり，課長以上の職階とこの点でもはっきりと段差が見られる。ただ，やはり，女性事務員から尊敬形式，特に「イラッシャイマスカ」という語形で遇される割合が主任 — 企画員 — 男性事務員と次第に減る，という形で多少の職階差は見られる。「行クカ」の項，「来ルカ」の項と同じである。

11) 対女性事務員の場合は，「行クカ」の項，「来ルカ」の項と同様，対男性の場合と比べて，上位者から丁寧形式で遇される例が少なからずあらわれるという違いがある。ただし，もう一つの点，対女性では，疑問の助詞「か」の落ちた語形があらわれやすい，という傾向については，「イクカ」「クルカ」に比べて「イルカ」という語形が全体的にあらわれにくいという傾向に消されて，この「居ルカ」の項ではあまりはっきりしない。

3.4.3.2. 調査結果——茨城

次に，茨城調査における結果を，同じ基準で整理し，表にまとめてみよう。

東京調査の結果から考えられた一連の傾向がこの茨城調査においてもそのまま認められるかどうか，あるいは，どの点にどういう差が見られるか，ということを念頭において，表3-43から読みとれる情報を検討してみよう。

1) 部長は，男性の下位者には「イルカイ」といった普通形式でたずねるが，女性事務員に対しては「デス・マス」をともなう丁寧形式でたずねる例が多い。東京調査の場合にはっきり見られた傾向であるが，「来ルカ」の項と同様，この茨城調査の「居ルカ」の項でも，部長においてはよくあらわれている。

2) 課長は，上位者である部長に対して「イラッシャイマスカ」あるいは「コ

表 3-43 茨城「居ルカ」

		相手					
		部長	課長	主任	企画員	男性事務員	女性事務員
被調査者（人数）	部長 4	イマスカ 1	イルカ 2 イル？ 1 イルカイ 1	イルカイ 2 イル？ 1 イルカ 0～1 イルノカ 0～1	イルカイ 2 イル？ 1 イルカ 0～1 イルノカ 0～1	イマスカ 1 イル？ 1 イルカイ 1 イルカ 0～1 イルノカ 0～1	イマスカ 3 イルカ 1
	課長 11	イラッシャイマスカ 5 オラレマスカ 5 イマスカ 1	イルカ 1	イルカ 5 イルカイ 3 イルノ 2 イル？ 1	イルカ 5 イルカイ 3 イル？ 2 イルノ？ 1	イルカ 4 イルカイ 3 イル？ 2 イマスカ 1	イル？ 6 イルノ？ 2 イマスカ 1 イルカ 1 イルカイ 1
	主任 22	オラレマスカ 12 イラッシャイマスカ 5 オリマスカ 2 イマスカ 1 在席シテオリマスカ 1	オラレマスカ 10～11 オリマスカ 5 イマスカ 4～5 オイデニナリマスカ 1	イマスカ 6～7 イルカ 3 オリマス？ 2 イル？ 2 イルカイ 2 イルノカ 2 オリマスカ 1 イルノカイ 1 オラレマスカ 0～1	イルカ 10 イル？ 3 イルカイ 3 イルノカ 2 イマスカ 1 イルカナ 1 オルノカ 1	イル？ 5 イルカ 4 イルノカ 4 イマスカ 3 オリマスカ 2 イルカイ 1 イルカナ 1	イルカ 7 イル？ 5 イマスカ 3 イルカイ 2 イルノ？ 2 イルノカ 2 イルカナ 1
	企画員 28	イラッシャイマスカ 11 オラレマスカ 8 イマスカ 3 オリマスカ 2 オイデニナリマスカ 1 在席サレマスカ 1	イラッシャイマスカ 8～9 イマスカ 6 オラレマスカ 5 オリマスカ 3～4 オイデニナリマスカ 1 ゴ在席デスカ 1	イマスカ 16 イラッシャイマスカ 7 オリマスカ 2 オラレマスカ 1 ゴ在席デスカ 1	イマスカ 12～13 イル？ 4～5 イルカ 2 イラッシャイマスカ 1 イラッシャル？ 1 在席シテイマスカ 1 イルノデスカ 1 オリマスカ 1 イルノカ 1 イルカナ 1	イルカ 6～7 イマスカ 6 イル？ 4 イルカイ 1～2 イルノカ 1～2 イルノ？ 1 オルカ 1 イッカ 1 インノカ 1	イル？ 14 イルカ 6 イマスカ 3 イルカイ 1 オルカ 1 イッカ 1
	男性事務員 17	イラッシャイマスカ 8 オラレマスカ 5 イラッシャイマスデショウカ 1 オイデニナリマスカ 1 オラレマス？ 1	オラレマスカ 7 イラッシャイマスカ 5 イマスカ 2 オリマスカ 2 イラッシャイマスデショウカ 1	イマスカ 7 オリマスカ 6 オラレマスカ 2 イラッシャイマスカ 1 イルノデスカ 1	イマスカ 9 オリマスカ 2 イマス？ 1 イル？ 1	イルカ 5 イル？ 5 イマスカ 4 オラレマスカ 1 イルノ？ 1 イルカナ 1	イル？ 9 イマスカ 3 イルカ 1 イルノ？ 1
	女性事務員 13	イラッシャイマスカ 8 オイデニナリマスカ 1	イラッシャイマスカ 11 オイデニナリマスカ 1 オラレマスカ 1	イラッシャイマスカ 6 イマスカ 6 オリマスカ 1	イマスカ 6 イラッシャイマスカ 2 イル？ 2 オラレマスカ 1 イマス？ 1	イマスカ 6 イラッシャイマスカ 2 イル？ 2 オリマスカ 1	イル？ 6 イマスカ 4 イルノ？ 1

ラレマスカ」という尊敬語形を用いる。「イラッシャル」系と「レル・ラレル」系とがほぼ拮抗している点も「行クカ」の項や「来ルカ」の項の結果と同じである。下位者に対しては普通形式で遇している。部長の場合とは違い，女性事務員に対してだけ丁寧形式が出やすいという傾向は見られない。その点，東京調査の結果と異なる。ただ，語形の点で，男性の下位者に対してよく出る「イルカ」が女性事務員にはほとんどあらわれず，「イル？」「イルノ？」という語形がふつうに用いられているのは，「行クカ」の項，「来ルカ」の項と同じ結果になっている。

3) 主任は，上位者のうち部長に対してはほとんど尊敬形式で遇している。また，語形のうえで「オラレマスカ」という「レル・ラレル」系の多い点も，「行クカ」の項や「来ルカ」の項と同じである。課長に対しても尊敬形式が多くあらわれるが，「イラッシャイマスカ」という語形がほとんどあらわれない点と，その分だけ単なる丁寧形式が混じる，という形で待遇差が見られる。なお，この「居ルカ」の項では，丁寧形式として「イマスカ」のほか，丁寧語化した「オリマスカ」の形が少なからずあらわれる。下位者に対しては普通形式が多い。ただ，男性事務員に対して丁寧形式がけっこうあらわれるが，その点に関しては「行クカ」の項でふれた。また，女性事務員に対しても丁寧形式があらわれるが，東京調査の場合と違って普通形式の語形が対男性と区別のない「イルカ」が多い，というところは「来ルカ」の項と似ている。

4) 企画員の場合も，部長と課長とに対しては尊敬形式を用いる例が大部分であり，語形の点では，「来ルカ」の項と同様，「イラッシャイマスカ」の多いのが目立つ。ただし，対部長に比べ，対課長のほうがその「イラッシャイマスカ」の占める割合が少なく，それだけ「イマスカ」という丁寧語形の混じり方がふえる，という形で待遇差が見られるのは，主任の場合と共通する。相手が主任になると，「イマスカ」という単なる丁寧語形のほうがむしろ大勢を占め，そこに「イラッシャイマスカ」という尊敬語形が混じる，というふうに逆転する。対男性事務員のところで丁寧形式の混じり方がやや多いことと，対女性事務員のところで「イル？」という語形が断然多いこととが，

主任の場合と少し違う点である。

5)　男性事務員の場合も，部長と課長に対してはほとんど尊敬形式で接している。語形の点では，主任の場合と企画員の場合との中間のような結果になっている。すなわち，主任の場合は部長・課長のいずれに対しても「オラレマスカ」が優勢であり，企画員の場合はそのいずれに対しても「イラッシャイマスカ」が優勢であったのに対し，この男性事務員の場合は，部長に対しては「イラッシャイマスカ」が優勢，課長に対しては「オラレマスカ」が優勢，というように，同じく尊敬形式といってもその語形によって待遇差があらわれているのである。そして，相手がもう1段下がって主任になると，もう尊敬形式がほとんどあらわれないほど，極端に差ができる。ただし，丁寧語形「イマスカ」のほか，「オリマスカ」という語形がほぼ同程度にあらわれ，その語形が企画員以下に対してはあらわれないことから推察すれば，そのような“いいことば”を使うことによって主任という上位者に対する礼を保つという意識があると考えられるようである。なお，女性事務員に対して丁寧形式のあらわれる割合は課長以下あまり差がない。

6)　女性事務員の場合は，部長と課長とに尊敬形式で接し，企画員と男性事務員とに丁寧形式で接することが多く，その中間に位する主任に対しては尊敬形式で接するケースと丁寧形式で接するケースとが同程度であらわれる。この点，「行クカ」の項，「来ルカ」の項とまったく同じ傾向にある。東京調査の「居ルカ」の項の結果では，主任に対する場合も尊敬形式のほうがはっきりと優勢で，対企画員のところで尊敬形式と丁寧形式とが同程度となっていたので，この茨城調査の結果はそれより待遇が1職階分下がっていることになる。

7)　同職階の相手に対する場合は，年齢や在社歴などの関係で，丁寧形式になったり普通形式になったりするが，尊敬形式の段階にまで改まる例は，ここでもやはりきわめて少ない。

8)　対部長の場合はやはりほとんどが尊敬形式である。語形については，男性は「イラッシャイマスカ」か「オラレマスカ」，女性は「イラッシャイマスカ」である。「行クカ」の項より「イラッシャイマスカ」の占める割合が多

く，「来ルカ」の項と比べても男性事務員のところでその「イラッシャイマスカ」の割合がぐっと高くなっている。その点では東京調査の結果とよく似ているが，東京調査では部長と職階差が1段しかない課長では「イラッシャイマスカ」がほとんど出なかったのに対し，この茨城調査では課長の半数が「イラッシャイマスカ」で待遇している点に差がある。

9) 対課長の場合も，下位から尊敬形式で遇することが圧倒的に多い。ただ，「行クカ」の項や「来ルカ」の項と同様，次の二点で対部長との較差のようなものが観察される。一つは，単なる丁寧語形の「イマスカ」や実質的にそれに近い「オリマスカ」という語形の用いられる割合が対部長の場合より高くなっていることである。もう一つは，「イラッシャイマスカ」という高い待遇意識に対応する語形のあらわれる割合が対部長の場合よりはっきりと少なくなっている（特に，主任において著しい），ということである。また，東京調査の「居ルカ」の項の結果では対課長でも下位者から単なる丁寧形式で接する例が皆無に近かったので，その丁寧形式がかなり混じる点，および，「オリマスカ」という語形が全般的に東京調査より多い点に，目立った差が見られる。

10) 相手が主任以下になると，男性が尊敬形式でたずねるケースは激減する。これは「行クカ」の項，「来ルカ」の項，また，東京調査の場合と同様である。「来ルカ」の項と同様，「イラッシャイマスカ」の語形の多用が目につく企画員においても，それは単なる丁寧形式「イマスカ」の半数にも満たないのである。女性事務員でも主任に対して「イラッシャイマスカ」と待遇するのはせいぜい半数にすぎない。しかし，企画員以下に対して尊敬形式を用いる例は女性事務員にも少ないから，それぞれに職階がらみの待遇差はうかがわれる。

11) 対女性事務員の場合に，対男性よりも，上位者から丁寧形式で遇される割合が高い，という傾向は，東京調査の結果ほどはっきりはしていないが，「来ルカ」の項と同様，部長において確かに認められる。

3.4.3.3. 調査結果——京阪

京阪調査の場合の結果をまず東京調査・茨城調査の場合と同様に職階ごとに整理し，表にまとめてみよう。表3－44参照。

前に述べたように，この京阪調査は事例調査的な色彩が濃く被調査者の数が少ないが，一応，東京調査や茨城調査の結果に見られた傾向と照らし合わせながら，この表の情報を考えてみよう。

1) 部長は下位の者に対し一様に「イルカ」「イルカイ」という普通語形でたずね，東京調査や茨城調査で見られた女性に対して丁寧形式を用いやすいという傾向はまったくあらわれていない。が，女性事務員に対して「イル？」という語形が集中的にあらわれるのは，一種の待遇と見るべきであろう。いずれも「来ルカ」の項と同様の結果であるといえる。

2) 課長は，上位者である部長に対して尊敬形式，主任以下の下位者に対して普通形式を用いる，という結果になっている。東京調査の場合と違って，女性事務員に対して丁寧形式があらわれやすいという傾向がまったく見られない点，茨城調査の場合と同じ傾向が認められる。

3) 主任の場合は，上位者である部長に対しては尊敬形式がはっきりと優勢であるが，対課長では，「来ルカ」の項の結果と同様，むしろ丁寧形式のほうがやや多い。しかし，下位者に対してはその丁寧形式さえまったくあらわれないので，上位者と下位者との待遇差ははっきりと認められる。下位者のうち，対企画員と対男性事務員とを比べてみると，同じ普通形式ではあるが，「イルカ」に対して「オルカ」の占める割合が，より下位にあたる男性事務員に対するほうに目立って多いことが観察される。これはやや方言的なニュアンスをもつ語形が待遇の微妙な差にかかわっている例と見られるかもしれない。同じく下位者のうち，女性事務員に対しては，これも普通形式ではあるが，対男性で多い「イルカ」「オルカ」に比べ，「イル？」の語形が多い。「行クカ」「来ルカ」の項と同じく，東京調査とも茨城調査とも違った傾向である。

4) 企画員の場合は，上位者に対して，「行クカ」の項や「来ルカ」の項と同様，部長・課長には尊敬形式で遇することが多く，1段階の職階差しかない

表 3-44 京阪「居ルカ」

		相手					
		部長	課長	主任	企画員	男性事務員	女性事務員
被調査者（人数）	部長 3		イルカ 1 イル？ 1 イルンダロウ 1	イルカイ 2 イル？ 1～2 イルノ？ 0～1	イルカ 2 イルノ？ 2 イルカイ 1 イルカネ 1	イルカイ 2 イル？ 1～3 イルカ 1 イルノ？ 0～2	イル？ 4 イルカイ 2
	課長 4	イラッシャイマスカ 2 オラレマスカ 1 オリマスカ 1		イル？ 2 イルカイ 2 イルカ 1	イルカイ 3 イルカ 2 イル？ 1 イルノカイ 1	イルカイ 3 イル？ 2 イルカ 1 オルカ 1 イルノカイ 1	イルカイ 4 イル？ 3 オリマスカ 1 オル？ 1
	主任 5	オラレマスカ 3 イラッシャイマスカ 1 オリマスカ 1	イマスカ 3 オイデデスカ 1 オラレマスカ 1	イマスカ 1 イルケー 1	イルカ 4 オルカ 2 イル？ 2 イテルカ 1	オルカ 6 イルカ 4	イル？ 6 オルカ 2 イルカ 1 イテルカ 1
	企画員 7	イラッシャイマスカ 3 オラレマスカ 3 イマスカ 1	オラレマスカ 4 イラッシャイマスカ 2 オリマスカ 1	オラレマスカ 4 イマスカ 2 イマス？ 1 イルノデスカ 1 イル？ 1	オラレマスカ 1 イマスカ 1 イマス？ 1 イル？ 1 イルカイ 1 オルカ 1	イル？ 5 イルカ 2 イルンカ 2 オラレマス？ 1 イマスカ 1 イマス？ 1 イルカイ 1 イルンカイ 1	イル？ 10 イルノ？ 2 イマスカ 1 イルカ 1 インノ？ 1
	男性事務員 8	オラレマスカ 5 オイデニナリマスカ 1 イラッシャイマスカ 1 ゴ在席デスカ 1	オラレマスカ 5 イラッシャイマスカ 2 イラッシャイマスデショウカ 1	イラッシャイマスカ 4 イマスカ 2 イラッシャイマス？ 1 オラレマスカ 1 イテハリマスカ 1 イテハリマス？ 1	イテルカ 2～3 イラッシャイマスカ 2 イラレマスカ 2 イルカ 1～2 オラレマスカ 1 イテハリマス？ 1 イマスカ 1 イマス？ 1 イル？ 1 イルノカ 1	イルカ 3 イマスカ 2 イマス？ 1 イルノカ 1 イテルカ 1	イルカ 6 イル？ 5 イルノカ 3 イマスカ 2 イテルカ 2
	女性事務員 9	イラッシャイマスカ 4 オイデニナリマスカ 2 イラッシャイマスデショウカ 1	イラッシャイマスカ 6 イラッシャイマスデショウカ 1 オラレマスカ 1 オラレルノデスカ 1	イラッシャイマスカ 6 オラレマスカ 2 オイデニナリマスカ 1 イテハリマスカ 1 イハリマスカ 1	イラッシャイマスカ 10 オラレマスカ 1 イテハルンデスカ 1 イテハリマス？ 1 イハリマス？ 1 イマスカ 1	イラッシャイマスカ 4 イハリマスカ 3 イテハルンデスカ 2 イテハル？ 2 イマスカ 2 イマス？ 2 オラレマスカ 1 イテハリマスカ 1	イル？ 4 イテハリマスカ 2 イラッシャイマスカ 1 イラッシャイマス？ 1 イハリマス？ 1 イマズカ 1 イテルノ？ 1 イテルカシラ？ 1

主任には尊敬形式と丁寧形式とが同じぐらいの割合であらわれる。下位者に対しては普通形式で遇することが多いが，対男性事務員のところでやはり丁寧形式または尊敬形式があらわれる。ただし，その割合は茨城調査の場合ほど多くはない。対女性事務員のところでは「イル？」という語形が圧倒的に多い。

5)　男性事務員の場合，上位者の部長・課長に対しては例外なく尊敬形式，主任に対しても，丁寧形式がごくわずか混じるものの，ほとんど尊敬形式で遇している。しかし，上位者といっても1段階差の企画員になると，年齢その他の関係で，尊敬形式で遇するケースから普通形式で遇するケースまで，方言形をも含め，いろいろな語形があらわれる。また，「行クカ」の項や「来ルカ」の項でもそうであったように，企画員の場合と違って，対女性事務員のところで「イルカ」という語形が多出する。これは他の調査，特に東京調査にはまったく見られなかった傾向である。

6)　女性事務員の場合は，ここでもやはり尊敬形式がきわめて多い。「行クカ」の項や「来ルカ」の項と同様，この「居ルカ」の項でも，東京調査や茨城調査の場合よりもその傾向が極端に出ており，「イマスカ」といった単なる丁寧語形がほとんどあらわれていない。その尊敬形式の語形について注目されるのは，「行クカ」の場合の「イカレマスカ」，「来ルカ」の場合の「コラレマスカ」という語形が，対部長のところを除いて，もっとも優勢であったのに対し，「居ルカ」の場合は，それに相当する語形「オラレマスカ」がきわめて少なく，企画員以上の職階に対しては「イラッシャイマスカ」という語形が圧倒的に多い点である。男性事務員に対しても「イラッシャイマスカ」がある程度あらわれるが，そこではむしろ方言形が全体としては優位になっている。

7)　同職階の相手に対する場合はこの京阪調査では特にサンプルが少ない。が，年齢や在社歴などの関係で，丁寧形式になったり普通形式になったりしても，尊敬形式の段階にまで改まる例はきわめて少ない，という傾向に変わりはない。ただし，「行クカ」の項や「来ルカ」の項に比べて，女性事務員どうしのところで方言形の多いのが目立つ。

8) 対部長の場合，職階差が1段階しかない課長を含め，ほとんど例外なく尊敬形式になる。その点は「行クカ」の項より徹底している。また，語形の点で若干違った傾向が見られる。それは，「行クカ」の項や「来ルカ」の項と比べて「イラッシャイマスカ」という語形がふえている点である。すなわち，男性の話し手においては「イラッシャイマスカ」という語形がまったくと言っていいほどあらわれなかったのに対し，この「居ルカ」の項では課長以下どの職階の話し手においても（特に企画員では）あらわれているのである。そして，その関係で「オラレマスカ」という「レル・ラレル」系の反応が減り，特に女性事務員では皆無になっている。

9) 対課長においても尊敬形式の多い点は同じであるが，その中身は少し違う。職階差が1段階である主任のところに「イマスカ」という単なる丁寧語形が多い点と，女性事務員において同じ尊敬形式ではあっても「オイデニナリマスカ」が消え「レル・ラレル」系があらわれるという語形の違いの見られる点とが目につくのである。しかし，女性事務員にも「レル・ラレル」系の語形があらわれるとはいっても，「行クカ」の項，「来ルカ」の項と違って，それが優勢になるということはまったくなく，「イラッシャル」系の語形が圧倒的に多いという特徴がある。

10) 主任以下に対しても，下位からは尊敬形式で働きかけることが多い。その点，このあたりになると下位から「イマスカ」といった単なる丁寧形式が優勢だった東京調査・茨城調査と異なる。「行クカ」の項や「来ルカ」の項にもあらわれたように，京阪調査では総体的に尊敬形式が多くなっている。

11) 対女性事務員の場合，対男性の場合に比べて上位者からも丁寧形式で遇される割合が高い，という傾向が特に東京調査では顕著にあらわれたが，「行クカ」の項，「来ルカ」の項と同様，この「居ルカ」の項でも，そういう傾向はまったく見られない。また，対男性に比べて「イルカ」が少なく「イル？」「イルノ？」が多くなるという傾向も，ここではあまり目立たない。

3.4.3.4. グループごとの結果——京阪

くりかえし断っているように，京阪調査では被調査者を直属関係を軸とした

表 3-45 「居ルカ」(大阪営業所・総務部)

					相手								
		生年(昭和)	入社年(昭和)	出身地	部長	課長	主任	企画員	男性事務員A	男性事務員B	女性事務員A	女性事務員B	女性事務員C
被調査者	部												
	課	11	33	大阪	オラレマスカ		イル?	イル?	イル?	イル?	イル?	イル?	イル?
	主	20	44	栃木	オラレマスカ	イマスカ		イルカ	イルカ	イルカ	イル?	イル?	イル?
	企	26	49	鹿児島	オラレマスカ	オラレマスカ	オラレマスカ		イル?	イル?	イル?	イル?	イル?
	男A	25	45	京都	オラレマスカ	オラレマスカ	イマスカ	イルノカ		イルノカ	イルノカ	イルノカ	イルノカ
	男B	28	50	大阪	イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ	イラッシャイマス?	イマス?	イマス?		イル?	イル?	イル?
	女A	25	48	兵庫	イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ	イテハリマスカ	イテハリマス?	イラハル?	イテハル?		イル?	イル?
	女B	30	52	鳥取	オイデニナリマスカ	イラッシャイマスカ	オイデニナリマスカ	オラレマスカ	オラレマスカ	イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ		イル?
	女C	32	51	大阪	イラッシャイマスカ	オラレルノデスカ	イラッシャイマスカ	イテハルンデスカ	イテハルンデスカ	イテハルノデスカ	イテハリマスカ	イテルノ?	

表 3-46 「居ルカ」(大阪営業所・経理部)

					相手								
		生年(昭和)	入社年(昭和)	出身地	部長	課長	主任	企画員A	企画員B	男性事務員A	男性事務員B	女性事務員A	女性事務員B
被調査者	部	4	31	東京		△	イル? イルノ?	イルノ?	イルノ?	イル? イルノ?	イル? イルノ?	イル?	イル?
	課	11	37	東京	イラッシャイマスカ		イルカイ	イルカイ	イルカイ	イルカイ	イルカイ	イルカイ	イルカイ
	主	18	37	大阪	オラレマスカ	オラレマスカ		オルカ	イテルカ	オルカ	オルカ	イテルカ	オルカ
	企A	24	48	大阪	オラレマスカ	オラレマスカ	オラレマスカ		オルカ	オラレマス?	イル?	イル?	イル?
	企B	25	49	広島	イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ	オラレマスカ	イマスカ		イマスカ	イル?	イル?	イル?
	男A	24	43	大阪	オラレマスカ	オラレマスカ	イマスカ	イルカ	イルカ イテルカ		イルカ	イルカ	イルカ
	男B	25	44	大阪	オラレマスカ	オラレマスカ	イテハリマスカ	イテルカ	イテルカ	イテルカ		イテルカ	イテルカ
	女A	29	48	大阪	イラッシャイマスデショウカ	イラッシャイマスデショウカ	オラレマスカ	イラッシャイマスカ	イマスカ	イマス?	イマスカ		イル?
	女B	32	51	大阪	イラッシャイマスカ	オラレマスカ	イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ	イテハリマスカ	イテハリマスカ	

表 3-47 「居ルカ」(大阪商品営業所・産電部)

		生年(昭和)	入社年(昭和)	出身地	相手 部長	課長	主任	企画員A	企画員B	男性事務員A	男性事務員B	女性事務員A	女性事務員B
被調査者	部	7	30	三重		イル?	イル?	イルカ	イルカ	イル?	イルカ	イル?	イル?
	課	12	31	山梨	オリマスカ		イル?	イルカ	イルカ	オルカ	イルカ	オリマスカ	オル?
	主	14	35	大阪	オラレマスカ	オイデデスカ		オルカ	イルカ	オルカ	オルカ		オルカ
	企A	20	39	大阪	オラレマスカ	オラレマスカ	オラレマスカ		イルカイ	イルカイ	イルンカイ	イルノ?	イルノ?
	企B	25	49	大阪	イラッシャイマスカ	オラレマスカ	イマス?	オラレマスカ		イル?	イマス?	イル?	イル?
	男A	25	43	熊本	オラレマスカ	オラレマスカ	イテハリマス?	イテハリマス?	イル?		イルカ	イル?	イル?
	男B	27	46	大阪	オラレマスカ	オラレマスカ	オラレマスカ	イマスカ	オラレマスカ	イマスカ		イルカ	イルカ
	女A	30	49	大阪	△	イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ	イハリマスカ	イハリマスカ		イテルカシラ
	女B	31	50	大阪	イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ	イハリマスカ	イラッシャイマスカ	イハリマス?	イハリマスカ		イハリマス?	

表 3-48 「居ルカ」(京都分工場・事務部門)

		生年(昭和)	入社年(昭和)	出身地	相手 部長	課長	主任A	主任B	企画員A	企画員B	男性事務員A	男性事務員B	女性事務員A	女性事務員B
被調査者	部	5	28	神奈川		イルカ	イルカイ	イルカイ	イルカイ	イルカイ	イルカイ	イルカイ	イルカイ	イルカイ
	課	11	30	兵庫	イラッシャイマスカ		イルカイ	イルカ	イルカイ	イルノカイ	イルノカイ	イルカイ	イルカイ	イルカイ
	主A	15	38	長野	オリマスカ	イマスカ		イルケー	イルカ	イルカ	イルカ	イルカ	イル?	イルカ
	主B	19	37	徳島	イラッシャイマスカ	イマスカ	イマスカ		イル?	イル?	オルカ	オルカ	イル?	イル?
	企A	18	37	岩手	イマスカ	オリマスカ	イマスカ	イル?		イル?	イルカ	イルカ	イマスカ	イルカ
	企B	25	49	広島 茨城	イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ	イマスカ	イルノデスカ	イマス?		イルンカ	イルンカ	イル?	インノー?
	男A	27	49	岡山	ゴ在席デスカ	イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ		イルカ	イルカ	イルカ
	男B	28	48	茨城	オラレルノデスカ	イラッシャイマスデショウカ	イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ	イラレマスカ	イラレマスカ	イマスカ		イマスカ	イマスカ
	女A	30	49	鹿児島		イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ	イマスカ		イマスカ
	女B	32	51	京都	オイデニナリマスカ	イラッシャイマスカ	オラレマスカ	イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ	イラッシャイマスカ	イマス?	イラッシャイマスカ	イラッシャイマス?	

縦系列のセットとして固定したので，その中での個人間の互いのやりとりをつかむことができる。「行クカ」の項や「来ルカ」の項と同様，そのことばのやりとりが一覧できる形に整理して，グループごとに示す。表3－45～－48参照。

表作成上の約束事については「行クカ」の項で述べたとおりである。ここでも，表から読みとれる傾向を列挙してみよう。

1)　どのグループにおいても（大阪営業所総務部の場合は部長のみ面接調査を実施できなかったのではっきりしないが），部長は下位者に対し，課長以下すべての職階の者に一様に「イル？」「イルノ？」「イルカ」「イルカイ」といった普通形式でたずねるという結果になっている。「行クカ」の項，「来ルカ」の項と同様，女性に対して「イマスカ」という丁寧語形を用いやすい，という東京調査の際に色濃くあらわれた傾向はまったく見られない。

2)　課長は，上位者である部長に対して尊敬形式を用いる。大阪商品営業所の産電部の場合は「オリマスカ」となっているが，下位にあたる主任以下に対しては「イルカ」というレベルなので，そこに少なくとも改まりの意識があったことは明らかである。「行クカ」の項では半分ぐらい単なる丁寧語形が混じり，「来ルカ」の項とこの「居ルカ」の項ではこのようにほとんど尊敬形式で対する，という差が認められることは，質問時に設定した場面の違いが影響したと見られるかもしれない（「行ク」場所が「来ル」場所や「居ル」場所に比べて勤務との関連がやや薄い，など）。また，語形についても，対男性と対女性との間にほとんど差が認められないが，部長に「オリマスカ」という語形で接した課長がその語形を女性事務員に対しても用いている点は注意をひく。

3)　主任は，上位者である部長にはほとんど尊敬形式で接し，課長に対しても少なくとも丁寧形式以上の待遇を与える。ここでも，京都分工場事務部門のグループに，対部長で「オリマスカ」，対課長で「イマスカ」という使い分けが観察される。下位者に対しては例外なく普通形式で遇している。大阪出身の主任は方言形の「イテルカ」や方言的ニュアンスをともなう「オルカ」の語形を多用している。徳島出身の主任にも「オルカ」があらわれている。

4)　企画員は，上位の部長・課長・主任に対し「イラッシャイマスカ」「オラ

レマスカ」という尊敬語形で遇する例が多い。主任には丁寧形式にとどめ，課長以上に対する場合と区別している例もある。また，部長・課長・主任にそろって丁寧形式を用いる例もあるが，下位者にはすべて普通形式で対しているので，それなりの待遇差は認められる。対女性をふくめて下位者にはほとんど普通形式で対しているが，大阪営業所経理部の企画員Aが男性事務員Aに尊敬形式で対する例外が目につく。この場合は職階より生年や入社年のほうが強く関係していると思われる。企画員Aから見て，男性事務員Aは同年生まれで，入社は5年先輩という関係になる。ところが，入社が4年先輩でも生年の1年遅い男性事務員Bには普通形式で対しているので，職階差の少ない場合は，年齢が上か，少なくとも同じであるときに入社年が効いてくる，と推定するのにつごうのよい例である。

5) 次は男性事務員の場合であるが，いくつかのタイプがある。第1のタイプは，職階上はっきりした差が意識される上位者に尊敬形式を用い，あまり差が意識されない職階の上位あるいは同位者に丁寧形式を用い，それ以下に対して普通形式を用いる，という待遇で，これがもっとも多い。ただし，職階上の差をはっきり意識するかどうかの分かれめは一定でない。部長だけというケースはないが，課長以上，主任以上，企画員以上の場合がそれぞれある。第2のタイプは，単なる丁寧形式で待遇する相手をもたず，ある段階より上が尊敬形式，それ以下はすぐ普通形式となるものである。また，京都分工場事務部門の男性事務員Bのように，少しでも上には尊敬形式，同等以下にも丁寧形式を用い，普通形式で待遇する相手をもたない，という例もある。

6) 女性事務員の場合は，女性事務員どうしを除き，相手の職階にかかわらずすべて尊敬形式で対する例が圧倒的に多い。また，「行クカ」「来ルカ」の項の結果と同様，主任以下の相手に対して方言形がかなりの割合で混じる。部長・課長に対して方言形があらわれないのは，相手の出身地のせいではなく，やはり大きな職階差にともなう改まりの意識のためと考えられる。

7) 次は，同職階の相手に対する場合であるが，この京阪調査では被調査者のセットの組み方の関係で，すでに述べたように，主任以上についてはそうい

うケースがほとんどない。企画員どうし，男性事務員どうしのやりとりをみると，年齢・在社歴の点で上位にある者が「イルカ」「イルカイ」といった普通語形で遇し，その逆が「イマスカ」「イマス？」といった丁寧語形になるのがほとんどである。しかし，大阪商品営業所産電部の企画員AとBのように，年齢で5歳，在社歴で10年の大差のある場合に，後輩から先輩に「オラレマスカ」という尊敬語形のあらわれるケースもあり，逆に，大阪営業所経理部の男性事務員AとBのように，年齢・在社歴ともわずか1年の差しかない場合に，互いに「イルカ」「イテルカ」という普通語形で対しているケースもある。女性事務員どうしでも似た傾向がみられるが，女性の場合は下から上に「イラッシャイマスカ」という高い尊敬語形になるか，方言形であっても単なる丁寧形式より高い「イテハリマスカ」「イハリマス？」といった語形が用いられる。また，京都分工場事務部門の女性事務員AとBのように，上から下へも「イマスカ」という丁寧語形で対するケースもある。一方，大阪営業所総務部の女性事務員A，B，Cの場合のように，年齢で5～7歳，在社歴で3～4年という，はっきりと差のあるAに対しては，Bが「イラッシャイマスカ」，Cが「イテハリマスカ」という尊敬語形で高い待遇を与え，年齢ではBのほうが2歳年上，在社歴では逆にCのほうが1年先輩という関係になるBとCとの間では，あらゆる点でほぼ同輩の意識が強くなるらしく，互いに「イル？」「イテルノ？」という普通語形で対する，というケースも観察される。つまり，職階の場合以上に，年齢や在社歴の差が待遇形式に反映するには，その年齢や在社歴のほうに，微差でなく，はっきりした差のあることが条件になっていると考えられるのである。

8)　対部長の部分をまとめてみると，どの事業所でもごく少数の例外を除いてすべて尊敬形式が用いられている。その少数の例外にしても，「オリマスカ」という語形は改まりの意識がはっきりと感じられるので，ほとんどが実質的に高い待遇を与えられていることになる。「行クカ」の項，「来ルカ」の項では，京都分工場の場合に単なる丁寧形式がかなりあらわれたが，この「居ルカ」の項でもいくらかそういう傾向が見られる。

9)　対課長の場合も下からは尊敬形式が多くあらわれるが，「イマスカ」とい

った単なる丁寧形式の混じる割合が対部長の場合より多いという点に差がある。その語形は課長に近い職階のところにだけあらわれるので例外的なケースとして無視すべきではない。そして，やはり京都分工場にそれが目立つので，「来ルカ」の項でふれたような事業所内の雰囲気が反映していると考えられるようである。

10) 主任以下に対する場合，東京調査や茨城調査では，対部長・対課長の場合に比べ，尊敬形式で遇する割合がぐっと少なくなったが，この京阪調査では，「行クカ」の項，「来ルカ」の項の結果と同様，職階上かなり下のほうまで，特に女性事務員から尊敬形式で遇される例が多いのである。

11) 対女性事務員の場合，東京調査で部長・課長・主任といった上位者（直接の接触が少ないせいか）において丁寧形式のあらわれる割合が対男性の場合より明らかに多かったが，「行クカ」の項，「来ルカ」の項と同様，この「居ルカ」の項でも，京阪調査にはそういう傾向がほとんど見られない。ただし，産電部の課長と京都分工場の企画員Aの場合に「イマスカ」「オリマスカ」という語形があらわれているのは，いずれも女性事務員以外に対する待遇形式と比べると，そのような配慮が働いたケースと考えられるかもしれない。

3.5. 一人称の動作

3.5.1. 行クヨ

3.5.1.1. 調査結果——東京

すでに3.4.の冒頭で述べたように，日立製作所を対象とした3年間にわたる面接調査において，共通の敬語形式「イラッシャル」「オイデニナル」をもつ三つの基本動作「行ク」「来ル」「居ル」をとりあげ，その待遇形式が話し手と相手との主として職階上の関係にどのように対応してあらわれるかに注目した質問項目が，一つの重要な軸をなしている。そのうち，3.4.では「行クカ」「来ルカ」「居ルカ」という意味の問いかけとして実現する二人称の動作の待遇の部分の調査結果を報告し，その情報から推測できるいくつかの傾向を考察した。次いでこの3.5.では，そういう問いかけに「行ク」「来ル」「居ル」という肯定の答えをする際に実現する一人称の動作の待遇形式の部分の調査結果を報告し，どのような傾向が見られるかをさぐってみよう。作表上の約束事は3.4.の諸表に準ずる。まず，「行クヨ」にあたる語形をとりあげる。最初は東京調査の結果で，各反応語形を職階別に整理して表に示す。表3－49参照。

3.4.の表3－28と比べてみるとすぐわかるように，「行クカ」という問いかけによる二人称の待遇形式よりも，この「行クヨ」という答えの一人称の待遇形式は，反応語形にバラエティが乏しい。それは，尊敬語形のほうは「レル・ラレル」系以外にも「イラッシャル」系や「オイデニナル」系，あるいは「ミエル」系など，いろいろ考えられ，それらが丁寧語形の「マス」と組み合わさって，選択の種類が豊富であったのに対し，謙譲語形のほうは「マイル」系だ

表 3-49 東京「行クヨ」

被調査者（人数）	相手：部長	課長	主任	企画員	男性事務員	女性事務員
部長 3	イキマス 2 マイリマスヨ 1	イキマス 1 イク 1 イクヨ 1	イクヨ 2 イク 1	イクヨ 2 イク 1	イクヨ 2 イク 1	イキマス 2 イキマスヨ 1
課長 12	イキマス 10 イキマスヨ 2	イクヨ 6 イキマス 5 イク 1	イクヨ 9 イキマス 2 イク 1	イクヨ 8 イキマス 2 イク 2	イクヨ 9 イキマス 2 イク 1	イクヨ 7 イキマス 2 イキマスヨ 2 イク 1
主任 22	イキマス 17 マイリマス 4	イキマス 19 マイリマス 2	イクヨ 11 イキマス 9～10 イキマスヨ 1 イク 0～1	イクヨ 13 イキマス 5 イク 3	イクヨ 16 イキマス 3 イク 2	イクヨ 15 イキマス 3 イク 2 イキマスヨ 1
企画員 24	イキマス 15 マイリマス 7	イキマス 17 マイリマス 5	イキマス 18 イキマスヨ 2 マイリマス 1 イク 1	イクヨ 12 イキマス 8 イク 2	イクヨ 16 イキマス 3 イク 3	イクヨ 12～13 イキマス 6 イク 2 イキマスヨ 1～2
男性事務員 9	イキマス 9	イキマス 9	イキマス 9	イキマス 8 イク 1	イキマス 5 イク 4	イク 5 イキマス 3 イキマスヨ 1
女性事務員 37	マイリマス 18 イキマス 17	イキマス 22 マイリマス 14	イキマス 34 イクワ 1	イキマス 27 マイリマス 5 イク 2 イクワ 1 イクワヨ 1	イキマス 29 イクワ 3 イク 1 イクヨ 1 イクワヨ 1	イキマス 12～16 イクワ 9～10 イク 6～9 イクワヨ 3～5

けであり，そのうえ，謙譲語自体が尊敬語より使用率がはるかに低いためだと考えられる。したがって，待遇形式としては，その「マイル」を選択するかどうかに改まりの程度が対応するほか，丁寧語形の「マス」を選択するかどうかと，終助詞の「ヨ」「ワ」あるいは「ワヨ」を伴うかどうかに親近性の距離意識が反映するぐらいであり，謙譲語形の出現率が低いところでは，待遇差が言語的に明確な段階をもってあらわれにくくなっている。

以上の点をふまえたうえで，3.4.の場合と同様に，この表から読みとれる傾向を列挙することにする。

1) 部長は，男性の下位者には「イク」「イクヨ」といった普通形式で答えるが，女性事務員に対してだけ「イキマス」「イキマスヨ」といった丁寧形式をとる。これは，「行クカ」の項とまったく同じ傾向の結果である。このように，上位者からの待遇が相手の性別によって違うというのは，他の事業所，特に京阪調査ではほとんど見られないものであり，東京調査の対象になった日立本社で色濃くあらわれた傾向として注目される。

2) 課長の場合も，男性の下位者に対して「イクヨ」という普通形式の語形で答えるケースが多いという点は部長の場合と同様であるが，どの職階に対しても「イキマス」という丁寧語形が少数ながら確実にあらわれる点に違いがある。この点は，「行クカ」という問いかける項で「イキマスカ」のあらわれるケースより，この答える項で「イキマス」という語形のあらわれるケースのほうがはっきりと目立つ。また，女性事務員に対して特に丁寧形式で応ずる傾向は部長の場合ほど鮮明には見られない。それは，一つには，今述べたように男性の下位者に対しても丁寧形式が確実にあらわれるためであるが，また，実際に「イク」「イクヨ」という普通形式のほうがその丁寧形式の2倍あらわれているためでもある。しかし，それでも，対男性で丁寧形式の混じる割合よりは，対女性事務員で丁寧形式の混じる割合のほうが多いことははっきりしているので，相手の性別が関係するという傾向のあることは確かである。

3) 主任は，上位者である部長・課長に対して，「イキマス」という丁寧語形で答えるケースが圧倒的に多く，「マイリマス」という謙譲語形もあらわれ

る。その謙譲語形の混じる割合は対部長のほうが対課長より多く，それが部長と課長との待遇差に対応している。下位者に対しては，「イクヨ」という普通語形で答えるケースが圧倒的に多く，それに「イキマス」という丁寧語形が混じるが，その丁寧形式の混じる割合は対企画員のほうが対男性事務員より多く，やはり職階差に対応している。なお，女性事務員に対して特に丁寧形式が多く用いられるという傾向は，ここでは目立たない。

4) 企画員の場合も，上位者に対して「イキマス」という丁寧語形で応ずるケースが圧倒的に多く，それに「マイリマス」という謙譲語形が混じる，という点は同じである。そして，その謙譲語形の混じる割合はやはり対部長の場合が対課長の場合より多少多く，上位者とはいっても対主任となるとその謙譲語形がほとんど見られなくなる，という形で，それぞれの職階に対する待遇の差があらわれている。また，下位者に対しては，「イクヨ」という普通語形で答えるケースがやはり圧倒的に多いが，それに「イキマス」「イキマスヨ」という丁寧語形の混じる割合が，対男性事務員の場合より対女性事務員の場合のほうが少し多くなっている。

5) 男性事務員の場合は，「行クカ」の項と同様，一般に待遇形式のバラエティに乏しい結果になっている。「行クカ」の項では，ずっと上には「イカレマスカ」，少し上には「イキマスカ」のそれぞれ一辺倒という単調な待遇表現になっていたが，この場合は，部長に対しても「マイリマス」という謙譲語形がまったくあらわれないので，さらに単調になり，男性にはすべて「イキマス」という答えになる。女性事務員に対しては，その「イキマス」または「イキマスヨ」という丁寧形式の語形と，「イク」という普通形式の語形とが同程度にあらわれている。

6) 女性事務員は，まず，概して高い待遇表現をとる傾向が見てとれる。一般に謙譲形式は尊敬形式ほど広く高頻度に用いられないので，「行クカ」の項で部長・課長に対してすべて尊敬形式を用いたように，この「行クヨ」の項で部長・課長に対してすべて謙譲形式を用いる，というような結果にはもちろんなっていない。しかし，男性に比べれば謙譲形式をはるかに多く用いる傾向のあることは確かである。すなわち，女性事務員が部長に対し，「マイ

リマス」で応じたケースが「イキマス」と応じたケースをむしろ上回る結果になっているのは，男性の場合で謙譲形式のもっとも多かった企画員から部長へのところでもそれが半分に満たなかったことを考慮すると，そこに大差のあることがわかる。課長に対しても，対部長の場合よりぐっと減るが，それでも謙譲形式が丁寧形式の半分よりはずっと多い。しかし，相手が主任以下になると，対企画員のところで例外的にあらわれた場合を除き，「マイリマス」という謙譲語形はまったくあらわれず，また，「イクワ」といった普通語形もきわめて少なく，ほとんどが「イキマス」という丁寧語形になる。

7) 同職階の相手に対しては，年齢や在社歴などの関係で，丁寧形式になったり普通形式になったりし，この場合，その両者はほぼ拮抗してあらわれる。「マイリマス」という謙譲語形にまで改まるケースは，どの職階においても，まず，ほとんどない，と言ってよい。

8) 対部長の場合をまとめてみると，「行クカ」の項と同様，職階差が1段階の場合と2段階以上ある場合とで少し違いが見られる。すなわち，すぐ下の職階にあたる課長の場合には「イキマス」「イキマスヨ」の丁寧語形だけで，謙譲形式があらわれないのに対し，前に述べたように，丁寧語形一辺倒の男性事務員を除き，主任以下ではその謙譲形式が混じるのである。混じる割合も職階差が広がるにつれて多くなる傾向が見られるようである。

9) 対課長の場合も，下位者から丁寧形式で応じられるケースが多く，それに謙譲形式の混じる割合が職階差の大きいほど大きくなる傾向がありそうである。

10) 主任以下になると，前述の女性事務員から企画員への例外的なケースを除いて，謙譲形式で応じられることがほとんどなくなる。すなわち，部長・課長という上位者からは「イクヨ」という普通語形，下位者からは，男女を問わず「イキマス」といった丁寧語形で応じられている。

11) 対女性事務員の場合は，部長・課長という職階差の大きな上位者から丁寧形式で応じるケースが対男性の場合より明らかに多いという傾向がある。それも，課長より部長のほうに著しい。また，主任以下からも丁寧形式で応じるケースが確実にあらわれ，普通形式に対してその丁寧形式の混じる割合

は近い職階ほど多くなる傾向がある。

3.5.1.2. 調査結果——茨城

次に，茨城調査における「行クヨ」の項の結果を，東京調査の場合と同じ基準で整理し，表にまとめてみよう。表3－50参照。

各欄の反応形の度数の計がその列の職階の被調査者数（相手の職階の該当者が複数の場合はその組合せ数——以下同じ）に満たないものは，特殊な反応形および該当する相手のない場合が含まれることを示す。

この「行クヨ」の項の東京調査の結果，および，茨城調査の「行クカ」の項の結果を頭において，この表から読みとれる情報を検討してみよう。

1) 部長は，男性の下位者には「イクヨ」といった普通形式で答えるが，女性事務員に対しては「デス・マス」レベルの丁寧語形「イキマスヨ」もあらわれる。ただし，「行クカ」の項の結果と同様，相手の性別によるこの待遇差は東京調査の場合ほど目立たない。

2) 課長は，上位者である部長に対し，「イキマス」という丁寧語形で応ずることが多く，「マイリマス」という謙譲語形で応ずるケースもその半数ほどある。東京調査では職階が1段階差である課長から部長への場合に「マイリマス」がまったくあらわれなかったので，この点は東京調査の場合と違う。なお，この場合の丁寧形式が「イキマス」という語形をとり，下位の女性事務員などによくあらわれる「イキマスヨ」の語形をとらない点が注目される。つまり，終助詞「ヨ」の親近性が避けられていると見ることができるのである。また，下位者に対しては，相手の男女を問わず「イクヨ」という普通語形で応ずるのがほとんどで，部長の場合と違って，丁寧形式はごくまれである。「行クカ」の項の場合と同様，この点も東京調査の結果と異なる。

3) 主任の場合，上位者に対しては次のようになる。部長に対しても課長に対しても「イキマス」という，終助詞をともなわない丁寧語形で応ずることが多いが，距離のある上位者である部長に対しては「マイリマス」という謙譲語形が少ない（課長が部長に対した場合の半分程度）ながらもあらわれるのにひきかえ，すぐ上の職階にあたる課長に対しては謙譲形式の段階にまで改

表 3-50 茨城「行クヨ」

被調査者（人数）	相手：部長	課長	主任	企画員	男性事務員	女性事務員
部長 4	イクヨ 1	イクヨ 3 イク 1	イクヨ 4	イクヨ 4	イク 2 イクヨ 2	イクヨ 2 イキマスヨ 2
課長 11	イキマス 7～8 マイリマス 3～4	イク 1	イクヨ 10 イク 0～1 イキマス 0～1	イクヨ 9	イクヨ 9 イキマス 1	イクヨ 10 イク 0～1 イキマスヨ 0～1
主任 22	イキマス 16 マイリマス 4	イキマス 15 イキマスヨ 3 マイリマス 1	イクヨ 9 イキマス 9 イキマスヨ 2	イクヨ 16 イク 3 イキマスヨ 1 イグヨ 1	イクヨ 14 イキマス 3 イク 2	イクヨ 17 イク 1 イキマス 1 イキマスヨ 1
企画員 28	イキマス 18～19 マイリマス 7～8	イキマス 20 マイリマス 5	イキマス 26 イク 1	イキマス 15 イク 4 イクヨ 3 イキマスヨ 2 イグ 1	イク 8 イクヨ 7 イキマス 5 イグ 2 イキマスヨ 1	イクヨ 12 イク 8～9 イキマス 3～4 イグ 1
男性事務員 17	イキマス 12 マイリマス 4	イキマス 16 マイリマス 1	イキマス 17	イキマス 12 イクヨ 1	イク 6 イクヨ 6 イキマス 5	イク 6 イキマス 5 イクヨ 3
女性事務員 13	マイリマス 5 イキマス 4	イキマス 9 マイリマス 4	イキマス 12 マイリマス 1	イキマス 10 イクヨ 1	イキマス 8 イクヨ 1 イクワヨ 1 マイリマス 1	イクワ 4 イキマス 4 イクヨ 2 イクワヨ 1

まる例がほとんどない，という待遇差のあることが観察される。そして，それにともなって，終助詞を添えた「イキマスヨ」の語形も混じる点も，同じ意味で注目される。また，下位に対しては，課長と同じく，相手の性別に関係なく「イクヨ」という普通語形が圧倒的に多い。

4) 企画員の場合も，上位者の部長・課長に対しては主任の場合と基本的には変わらない。ただ，主任より1段階下がりそれだけ部長・課長との職階差が大きくなるのに対応して若干の違いが見られる。すなわち，「イキマス」という丁寧語形が普通でそれに「マイリマス」という謙譲語形が混じる，という傾向自体は変わらないが，その謙譲形式の混じる割合が多くなるのである。部長に対して主任が「マイリマス」と応じるケースは4対1にすぎなかったが，企画員では2対1に近くなっている。また，課長に対して主任が謙譲形式で応ずることはほとんどなかったが，企画員では2割程度あらわれている。つまり，職階差が広がれば謙譲形式をとるまでに改まるケースもいくらかふえるという結果になっているわけである。そして，すぐ上の主任に対しては，企画員のほとんどが，終助詞をともなわない丁寧語形すなわち「イキマス」と応じており，部長や課長に対した場合とは違って「マイリマス」はまったくあらわれていない。ただし，現代社会の実態としては，かなり改まるはずの関係でも謙譲形式をとらないケースが多く，謙譲形式を用いるかどうかという点では個人差が大きいように観察される。したがって，この結果は，謙譲形式をつねにほとんど用いない個人を除いた残りの人びとの傾向をあらわしていると見るべきであろう。下位者に対しても，主任の場合と少し違った結果になっている。すなわち，主任の場合には一様に「イクヨ」の語形があらわれたわけであるが，この企画員の場合は，その「イクヨ」のほかに，終助詞の落ちた「イク」という語形がそれと拮抗する割合であらわれ，また，「イキマス」という丁寧語形も無視できないほどの割合で混じっているのである。おそらく，年齢や在社歴その他の条件がからんだ結果なのであろう。

5) 男性事務員の場合は，職階差の関係からみると謙譲形式が少ない。部長に対しても，「イキマス」と「マイリマス」との比は3対1であり，課長以下

に対しては謙譲形式がほとんどあらわれず，課長にも主任にも企画員にも，上位には一様に「イキマス」という丁寧語形で応じている。女性事務員に対しては「イク」とか「イクヨ」とかいった普通語形があらわれるが，ここでも「イキマス」がほぼそれと拮抗するぐらいにあらわれる。企画員と男性事務員とのこのような傾向の差は東京調査の結果とも対応する。

6) 女性事務員の場合，男性の場合より概してかなり高い待遇表現をとる傾向がある点は，「行クカ」の項の結果とも，この「行クヨ」の項の東京調査の結果とも一致する。ただし，謙譲形式は一般に尊敬形式より出にくいので，部長や課長に対しても全員がきわめて高い待遇を与えているわけではないが，謙譲形式の混じる割合が男性の場合よりはっきりと高いのである。すなわち，男性で謙譲形式がもっとも多く混じるのは課長あるいは企画員が部長に対した場合であるが，それでも3割程度にすぎないのに対し，この女性事務員の場合は「マイリマス」という謙譲語形が「イキマス」という丁寧語形をむしろ上回る結果になっている。また，課長に対しても，男性の場合はせいぜい2割程度にすぎないのに対し，ここでは謙譲形式が丁寧形式の半分近くを占めている。しかし，相手が主任以下になると「マイリマス」があらわれなくなる。以上，いずれも東京調査の結果と似ているが，東京調査の場合は相手が企画員の場合にも「マイリマス」が無視できない程度にあらわれていたのに対し，ここでは部長・課長を除けば，まずほとんどあらわれない，といった微差は観察される。

7) 同職階の相手に対しては，年齢や在社歴などの関係で，丁寧形式になったり普通形式になったりするが，謙譲形式にまで改まるケースはどの職階どうしの場合にもまったくあらわれない。東京調査の場合と同様である。

8) 対部長の場合をまとめてみると，東京調査の場合と少し違って，課長を含めどの職階からも，男性からは2～3割程度，女性からは半分ぐらいの謙譲形式が混じり，ほかはすべて丁寧形式となる。もう一つ，終助詞の「よ」がついた「マイリマスヨ」「イキマスヨ」といった語形がまったくあらわれないのも，東京調査と違う点である。

9) 対課長の場合も，対部長ほどではないが多少の謙譲形式があらわれ，その

割合は，丁寧形式一辺倒の男性事務員の場合を除き，やはり職階差の大きいほど大きいようである。

10) 対主任以下では，謙譲形式で応じられるケースがまったくと言っていいほどなくなる。その点は東京調査の結果以上に徹底している。すなわち，上位者からは「イクヨ」という終助詞つきの普通語形，下位者からは「イキマス」という終助詞ぬきの丁寧語形で応じられる場合が圧倒的に多い。

11) 対女性事務員の場合は，男性と違って部長から「イキマスヨ」という丁寧語形で応じられるケースが東京調査の場合ほどではないがやはり見られる。しかし，東京調査の場合と違って，課長からはそう応じられるケースがほとんどない。そのほか，丁寧形式の混じる割合が主任で低く企画員・男性事務員でやや多くなるという傾向は東京調査の場合と同じである。

3.5.1.3. 調査結果——京阪

つぎに，京阪調査の場合の結果をまず東京調査・茨城調査の場合と同様に職階ごとに整理し，表にまとめてみよう。表3-51参照。

前に述べたように，この京阪調査は事例調査的な色彩が濃く被調査者の数が少ないが，一応，東京調査や茨城調査の結果に見られた傾向と照らし合わせながら，この表の情報を考えてみよう。

1) 部長は下位者に対し，一様に「イクヨ」という普通語形で答える，という結果になっている。女性に対して丁寧形式が出やすいという東京調査の傾向は茨城調査にもある程度あらわれたが，この京阪調査ではほとんど見られない。わずかに1名が「イキマスヨ」と言うこともあると答えたにすぎない。

2) 課長は上位にあたる部長に対し，例外なく「イキマス」という丁寧語形で応じている。茨城調査では，「マイリマス」という謙譲語形で応ずるケースが「イキマス」の半数を占めたが，この京阪調査では「マイリマス」と応ずる例は見られないわけである。東京調査でも，この課長から部長へのところに謙譲形式があらわれなかったが，ほかの職階からは謙譲形式がけっこうあらわれていた。その点，この京阪調査では一般に「マイリマス」がきわめて少なく，男性では例外的なケースとして2例を数えるにすぎない。下位者に

表 3-51 京阪「行クヨ」

		相手					
		部長	課長	主任	企画員	男性事務員	女性事務員
被調査者（人数）	部長3		イクヨ 2	イクヨ 4	イクヨ 6	イクヨ 6	イクヨ 5～6 イキマスヨ 0～1
	課長4	イキマス 4		イクヨ 4	イクヨ 4 イク 1	イクヨ 6	イクヨ 6 イキマスヨ 1
	主任5	イキマス 4 イキマスヨ 1	イキマス 4 イキマスヨ 1	イクヨ 1 イキマスヨ 1	イクヨ 8 イクワ↘ 1	イクヨ 10	イクヨ 10
	企画員7	イキマス 7	イキマス 6 マイリマス 1	イキマス 6 イキマスヨ 2 イクヨ 1	イキマス 3 イクヨ 2～3	イクヨ 9 イキマス 3 イク 2	イクヨ 14 イク 1
	男性事務員8	イキマス 7 マイリマス 1	イキマス 7	イキマス 9 イキマスヨ 1	イキマス 8 イクヨ 4 イク 2	イキマス 3 イク 2 イクヨ 2 イクゾ 1	イクヨ 8 イク 8 イキマス 2
	女性事務員9	マイリマス 4 イキマス 4	イキマス 6 マイリマス 3	イキマス 11	イキマス 13 イキマスヨ 1 イクノデス 1	イキマス 14 イクヨ 2 イク 1	イクヨ 5 イキマス 4 イクノデス 1 イクワヨ 1 イクネン 1

対しては部長と同じく一様に「イクヨ」という語形で応じている。

3) 主任の場合も，上位の部長・課長には「イキマス」という終助詞をともなわない丁寧語形，下位には「イクヨ」という終助詞をともなった普通語形，という単純な結果になっている。

4) 企画員の場合も，上位には「イキマス」という丁寧語形で応じているが，すぐ上の職階である主任に対しては終助詞をともなった「イキマスヨ」の語形の混じる点が注目される。下位に対してはやはり「イクヨ」が圧倒的に多い。が，男性事務員に対しては，年齢等の関係か，「イキマス」という丁寧語形で応じるケースもある。

5) 男性事務員の場合は，上位のうち主任以上に対してはほとんど例外なく「イキマス」という終助詞なしの丁寧語形で応じているが，すぐ上の職階である企画員に対しては，年齢や在社歴も関係してか，「イキマス」という丁寧語形のほか，「イク」あるいは「イクヨ」といった普通語形がそれに迫るぐらいの割合であらわれている。これは東京調査や茨城調査の結果と違う点である。もう一つ，語形の点で，女性事務員に対し，「イクヨ」という語形のほか，終助詞をともなわない「イク」という語形がそれと同じ割合であらわれているのが，ほかの職階との差として目につく。

6) 女性事務員の場合は，上位者のうち，部長に対して「マイリマス」という謙譲語形と「イキマス」という丁寧語形とが同程度にあらわれ，職階が一つ下がって相手が課長になると「マイリマス」が「イキマス」の半分に減り，職階がもう一つ下がった主任以下に対しては謙譲形式を用いず，「イキマス」一辺倒になる点，東京調査の結果および茨城調査の結果とまったく同じ傾向を示している。

7) 同職階の相手に対しては，年齢や在社歴などの関係で，やはり丁寧形式になったり普通形式になったりする。この場合，両者はほぼ拮抗する割合であらわれている。

8) 対部長の場合をまとめてみると，東京調査・茨城調査に比べ，男性からの謙譲形式がきわめて少なく，ほとんどすべてが終助詞「よ」をともなわない丁寧語形「イキマス」というレベルで対されている。女性事務員からは他の

調査の結果と同じく，半数が「マイリマス」という謙譲語形，残り半分が「イキマス」という丁寧語形となっている。

9) 対課長の場合も，男性からはやはり謙譲形式がほとんどあらわれない。対部長の場合と同様，「マイリマス」という反応が1例あるが，両者は別の人物（職階が違う）なので，ゆれに属する例外的反応と考えてよかろう。女性事務員では謙譲形式がはっきりとあらわれるが，東京調査・茨城調査の場合と同様，その割合は対部長の場合と比べて半減し，丁寧形式の反応の半数を占めるにとどまる。

10) 対主任以下では，謙譲形式は見られない。東京調査と違って，女性事務員からの場合も同様であり，茨城調査の場合のような例外的な反応もまったくあらわれていない。上位者からは「イクヨ」という終助詞つきの普通語形，下位者からは「イキマス」という終助詞ぬきの丁寧語形で応じられる場合が多い。

11) 対女性事務員の場合は，東京調査の結果と違って，部長・課長から丁寧形式で遇されるケースがほとんど見られず，「イクヨ」という終助詞つきの普通語形で応じられる例の多い点，対男性とあまり差のない結果になっている。

3.5.1.4. グループごとの結果——京阪

前述のように，京阪調査では被調査者を直属関係を軸とした縦系列のセットとして固定したので，その中での個人間の互いのやりとりを具体的につかむことができる。「行クカ」などの項と同様，そのことばのやりとりがグループごとに一覧できる形に整理して示す。表3－52～－53参照。

なお，△印は，前に断ったとおり，質問の意味からずれた反応として，集計から外した例外語形である。この場合は，大阪営業所の経理部の課長のところに集中的にあらわれているが，それは，その場所に行くか否かをたずねられて「イクトコロダ」と答えたもので，これでも待遇度を推測しうる語形であり，また，実際の場面でこういう形の応答が起こることもありそうであるが，ほかの反応の大部分が「行ク」という動詞の謙譲語形や丁寧語形，あるいは，それ

にせいぜい「よ」という終助詞がともなうかどうか，という問題であるのに対し，この反応語形は「だ」という指定の助動詞が問題となる。そのため，待遇のレベルが単純に比較できないので，表から一応外すことにしたわけである。

表から読みとれる傾向を列挙してみよう。

1) 部長は（大阪営業所総務部の部長は調査を実施できなかった），わずかに大阪営業所経理部の部長が女性事務員Aに対して「イキマスヨ」となることもあると答えたのを除き，下位者に対して例外なく，終助詞つきの普通語形「イクヨ」という応答形式になっている。

2) 課長の場合は，上位者にあたる部長に対し，例外なく，終助詞ぬきの丁寧語形「イキマス」と応じている。また，下位者に対しては，ごく一部の例外的なケースを除き，部長と同じく「イクヨ」という語形で応じている。

3) 主任の場合も，上位者に対して「イキマス」という語形で応じることが多いが，部長にも課長にも終助詞つきの「イキマスヨ」と応じる個人がいる。下位者に対しては，やはり「イクヨ」となる。

4) 企画員の場合も，上位者に対してはやはり「イキマス」という語形で応じる例が圧倒的に多い。大阪営業所経理部の企画員Aだけは課長に対して「マイリマス」と応じているが，さらに上位にあたる部長に対しては謙譲表現をとっていないので，ゆれの範囲と考えてよさそうである。しかし，京都分工場事務部門の企画員Bが，部長・課長には「イキマス」，主任にはAに対してもBに対しても「イキマスヨ」と応じ分けているケースは，終助詞「よ」をともなうことによる親近性の表現とその職階差との関係が偶然でないと見るべき例かもしれない。下位者に対しては，やはり大体において相手の男女を問わず「イクヨ」の語形で応じている。大阪営業所経理部の企画員AとBとがそろって，男性事務員Aに対して丁寧語形で応じている例が目につく。逆に，男性事務員Aは企画員AとBとのいずれに対しても普通語形で応じている。これは在社歴の差が職階差より強く効いた（年齢は同程度）例と見ることができよう。なお，大阪商品営業所産電部の企画員Bも同グループの男性事務員Bに対し「イキマス」という丁寧語形で応じているが，この場合は解釈がむずかしい。たしかに，このケースも，在社歴は男性事務員Bのほう

表 3-52 「行クヨ」(大阪営業所・総務部)

		生年(昭和)	入社年(昭和)	出身地	相手 部長	課長	主任	企画員	男性事務員A	男性事務員B	女性事務員A	女性事務員B	女性事務員C
被調査者	部												
	課	11	33	大阪	イキマス		イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ
	主	20	44	栃木	イキマスヨ	イキマスヨ		イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ
	企	26	49	鹿児島	イキマス	イキマス	イキマス		イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ
	男A	25	45	京都	イキマス	イキマス	イキマス	イク		イク	イク	イク	イク
	男B	28	50	大阪	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス		イク	イク	イク
	女A	25	48	兵庫	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス	イクヨ		イクヨ	イクヨ
	女B	30	52	鳥取	マイリマス	マイリマス	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス		イクワヨ
	女C	32	51	大阪	イキマス	イキマス	イキマス	イクノデス	イキマス	イキマス	イクノデス	イクネン	

表 3-53 「行クヨ」(大阪営業所・経理部)

		生年(昭和)	入社年(昭和)	出身地	相手 部長	課長	主任	企画員A	企画員B	男性事務員A	男性事務員B	女性事務員A	女性事務員B
被調査者	部	4	31	東京		△	イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ	イキマスヨ イクヨ	イクヨ
	課	11	37	東京	イキマス		△	△	△	△	△	△	△
	主	18	37	大阪	イキマス	イキマス		イクワ↘	イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ
	企A	24	48	大阪	イキマス	マイリマス	イキマス		イクヨ	イキマス	イクヨ	イクヨ	イクヨ
	企B	25	49	広島	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス		イキマス	イクヨ	イクヨ	イクヨ
	男A	24	43	大阪	イキマス	イキマス	イキマス	イクヨ	イク		イク	イクヨ	イクヨ
	男B	25	44	大阪	イキマス	イキマス	イキマス	イクヨ	イクヨ	イクヨ		イクヨ	イクヨ
	女A	29	48	大阪	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス	イク	イキマス		イクヨ
	女B	32	51	大阪	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス	

表 3－54 「行クヨ」（大阪商品営業所・産電部）

		生年（昭和）	入社年（昭和）	出身地	相手 部長	課長	主任	企画員A	企画員B	男性事務員A	男性事務員B	女性事務員A	女性事務員B
被調査者	部	7	30	三重		イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ
	課	12	31	山梨	イキマス		イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ	イキマスヨ	イクヨ
	主	14	35	大阪	イキマス	イキマス		イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ		イクヨ
	企A	20	39	大阪	イキマス	イキマス	イキマス		イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ
	企B	25	49	大阪	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス		イクヨ	イキマス	イクヨ	イクヨ
	男A	25	43	熊本	イキマス	イキマス	イキマスヨ	イキマス	イクヨ		イクヨ	イクヨ	イクヨ
	男B	27	46	大阪	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス		イクヨ	イクヨ
	女A	30	49	大阪	マイリマス	マイリマス	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス		イクヨ
	女B	31	50	大阪	マイリマス	マイリマス	イキマス	イキマス	イキマスヨ	イキマス		イクヨ	

表 3－55 「行クヨ」（京都分工場・事務部門）

		生年（昭和）	入社年（昭和）	出身地	相手 部長	課長	主任A	主任B	企画員A	企画員B	男性事務員A	男性事務員B	女性事務員A	女性事務員B
被調査者	部	5	28	神奈川		イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ
	課	11	30	兵庫	イキマス		イクヨ	イクヨ	イク	イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ
	主A	15	38	長野	イキマス	イキマス		イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ
	主B	19	37	徳島	イキマス	イキマス	イキマスヨ		イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ
	企A	18	37	岩手	イキマス	イキマス	イキマス	イクヨ		イクヨ	イク	イク	イク	イクヨ
	企B	25	49	宮城	イキマス	イキマス	イキマスヨ	イキマスヨ	イキマス		イクヨ	イクヨ	イクヨ	イクヨ
	男A	27	49	岡山	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス		イクゾ	イク	イク
	男B	28	48	茨城	マイリマス	△	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス		イキマス	イキマス
	女A	30	49	鹿児島		イキマス	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス		イキマス
	女B	32	51	京都	マイリマス	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス	イキマス	

が3年長いが，年齢の上では逆に企画員Bのほうが2歳年上であり，また，同年齢で在社歴では6年も先輩にあたる男性事務員Aに対しては，「イクヨ」という普通語形で応じているからである。ただし，この企画員Bは，男性事務員Aとは互いに「イクヨ」と応じ合い，男性事務員Bとは互いに「イキマス」と応じ合っているので，上下の意識というより親しさの違いといった心理的な距離の差に対応しているとも考えられる。あるいは，単なるゆれの範囲と見るべきかもしれない。

5) 男性事務員の場合，主任以上の上位者に対しては「イキマス」という丁寧語形で応ずると見て，まずさしつかえない（京都分工場事務部門の男性事務員Bが部長に対して「マイリマス」という謙譲語形をとっているのが唯一の例外といったところ)。すぐ上の職階にあたる企画員に対しても「イキマス」といった丁寧語形で応ずる例が多いのであるが，このあたりの低くて近い職階の間では，先ほどふれたように，年齢や特に在社歴が職階と逆転しているようなケースにおいて，いくつかの問題例があらわれる。大阪営業所経理部のように，男性事務員AとBがそろって，企画員AとBのいずれに対しても，「イクヨ」あるいは「イク」という普通語形で応じているような極端なグループもある。

6) 女性事務員の場合は，大阪営業所の総務部の女性事務員B，大阪商品営業所の産電部の女性事務員AおよびBのように，部長と課長に対しては謙譲形式，主任以下に対しては丁寧形式をとるタイプ，京都分工場の事務部門の女性事務員Bのように，部長に対してだけ謙譲形式をとり，課長以下に対しては丁寧形式をとるタイプ，大阪営業所の総務部の女性事務員C，経理部の女性事務員Bのようにすべて丁寧形式で通すタイプ，大阪営業所の総務部の女性事務員A，経理部の女性事務員Aのように，丁寧形式一本で押しながら，若い男性事務員には普通形式で応ずるケースの混じるタイプが観察される。

7) 同職階の相手どうしの間では，年上の先輩から年下の後輩へは「イクヨ」といった普通語形，逆に年下の後輩から年上の先輩へは「イキマス」といった丁寧語形で応ずるケースが多い。ただし，年齢や在社歴の上で1年程度の差しかない場合は互いに普通形式になるケース（大阪営業所の総務部の女性

事務員BとC，経理部の男性事務員AとB，大阪商品営業所の産電部の女性事務員AとB）が多いが，互いに丁寧形式で応ずるケース（京都分工場の事務部門の女性事務員AとB）も見られる。

8) 対部長の部分を見ると，終助詞ぬきの丁寧語形「イキマス」が圧倒的に多い。女性事務員は「マイリマス」という謙譲語形になることも少なくないが，その場合，大阪営業所の経理部のように，女性事務員が二人とも丁寧形式にとどまっているグループと，大阪商品営業所の産電部のように，女性事務員がそろって謙譲形式をとっているグループとのあることに気づく。これは，同僚の影響，あるいは，そのグループ内の空気に関連する部長と女性事務員との心理的な距離といった要因を考えてみるべきかもしれない。また，部長に対して謙譲形式をとる個人は課長に対しても謙譲形式をとる傾向が見られるようである（京都分工場事務部門の男性事務員Bの対課長の例外反応語形も「イッテマイリマス」）。

9) 対課長の場合を見ると，京都分工場の女性事務員が部長には謙譲形式，課長には丁寧形式と待遇差をあらわしているケースを別にすれば，対部長の場合とほとんど差がない。つまり，二人称の待遇においては，部長に尊敬形式，課長に丁寧形式，と区別するか，あるいは，同じ尊敬形式でも「イラッシャイマスカ」と「イカレマスカ」といった語形の差で待遇し分ける例がかなり見られたが，謙譲形式自体が尊敬形式よりはるかに出にくいことと，その語形にバラエティが乏しいことなどが関係して，この一人称の待遇においては，部長と課長との待遇差が一般に言語面に反映しにくいようである。

10) 対主任以下になると，東京調査の結果とは違い，女性事務員からの場合を含め，謙譲形式はまったく見られなくなる。その結果，多くの場合が，上位者からは「イクヨ」という終助詞つきの普通語形，下位者からは「イキマス」という終助詞ぬきの丁寧語形となっている。

11) 対女性事務員でも，東京調査と違って，部長や課長から丁寧形式で応じられるケースはごく稀で，わずかに，大阪商品営業所産電部の課長の例と，大阪営業所経理部の部長が「イキマスヨ」と言うこともあると回答した例が見られるだけであり，だいたいは，対男性と同じく上位者から普通語形で応

じられている。

3.5.2. 来ルヨ

3.5.2.1. 調査結果——東京

一人称の動作のうち，次に「来ルヨ」にあたる待遇形式を求めた項目の結果を報告する。まず，東京調査の結果で，各反応語形を職階別に整理して表に示す。作表上の約束事は前と同様である。表3－56参照。

「行クヨ」の場合と同様に，この表から読みとれる傾向を列挙する。

1) 部長は，男性の下位者には「クル」「クルヨ」という普通語形で答えるが，女性事務員に対してだけ「キマスヨ」という丁寧語形をとる。これは「行クヨ」の項とまったく同じ傾向の結果であり，部長・課長といった上位者（特に部長）からの待遇が相手の性別によって違うという，東京調査の一連の傾向を示している。

2) 課長の場合も，男性の下位者に対して「クルヨ」といった普通語形で応ずるケースが多いという点は，部長の場合と同じである。しかし，どの職階の相手に対しても「キマス」や「キマスヨ」という丁寧語形の応答が無視できない割合で混じる点に違いが見られる。「来ルカ」の項でも男性の下位者に丁寧形式で問いかけるケースがあるにはあったが，「行クヨ」の項の結果と同じく，応答であるこの「来ルヨ」の項のほうが，その傾向がはるかに強い。また，そのためもあって，女性事務員に対して特に丁寧形式で応じる傾向は，部長の場合より弱く，対男性の場合とあまり差がない。

3) 主任の場合は，上位者には丁寧形式を中心としてそれに謙譲形式が混じり，下位者に対しては普通形式を中心としてそれに丁寧形式が混じる。その割合は次のようになっている。まず，上位者のうち部長に対しては「マイリマス」が「キマス」の約半分を占めるが，課長に対しては謙譲形式が丁寧形式の3割程度にとどまる。一方，下位者に対しては，こういった職階差の大小にほとんどかかわりなく，また，相手の性別にも関係なく，普通語形が8

表 3-56 「来ルヨ」(東京)

被調査者(人数)	相手: 部長	課長	主任	企画員	男性事務員	女性事務員
部長 3	キマス 2 マイリマス 1	クルヨ 2 クル 1	クルヨ 2 クル 1	クルヨ 2 クル 1	クルヨ 2 クル 1	キマスヨ 2 キマスワ↘ 1
課長 12	キマス 11	クルヨ 5 キマス 3～4 キマスヨ 1 クル 0～1	クルヨ 7 キマス 2 クル 1	クルヨ 7 キマス 2 クル 1	クルヨ 7 キマス 2 クル 1	クルヨ 7 キマス 3
主任 22	キマス 13～14 マイリマス 7～8	キマス 16 マイリマス 5	クルヨ 12 キマス 9 クル 1	クルヨ 13～14 キマス 4～5 クル 4	クルヨ 15 クル 4 キマス 3	クルヨ 15 クル 4 キマス 3
企画員 24	キマス 14 マイリマス 7	キマス 15 マイリマス 6	キマス 23	クルヨ 14 キマス 8 クル 1	クルヨ 17 キマス 4 クル 2 クルワ↘ 1	クルヨ 16～17 キマス 5～6 クル 2
男性事務員 9	キマス 6 マイリマス 1	キマス 8	キマス 8	キマス 7 クル 1	クル 4～5 キマス 3～5 クルヨ 0～1	クル 5 クルヨ 3
女性事務員 37	マイリマス 19 キマス 16	キマス 21～22 マイリマス 13	キマス 30 マイリマス 4 クルワ 1	キマス 28～30 クルワ 3 マイリマス 2 クルヨ 0～1	キマス 29～30 クルワ 3～5 マイリマス 1 クルヨ 1 クル 0～1	クルワ 16～19 キマス 8～12 クル 5～6 クルノ↘ 0～1

割，丁寧語形が2割といった出現比にほぼ安定した結果になっている。

4) 企画員の場合も，上位者のうち部長と課長に対しては，上に述べた主任の場合とほとんど同じで，丁寧語形と謙譲語形の割合が，対部長で2対1，対課長で3対1ほどになる。上位者といってもすぐ上の主任に対しては謙譲形式がまったくあらわれずすべて丁寧形式で応じている。また，下位者に対しては，やはり，主任の場合と同じく，相手の性別を問わず，普通形式を中心とし，それに2割程度の丁寧形式のケースが混じる，という結果になっている。

5) 男性事務員の場合は謙譲形式が極端に少なく，部長や課長に対してもほとんどが「キマス」のレベルにとどまり，「マイリマス」は対部長にわずか1例見られるだけで，ほかにはまったくあらわれていない。茨城調査や京阪調査に比べて，東京調査では全体として謙譲形式が少ないとはいえないが，少なくともこの男性事務員のところだけは極端な結果になっているのである。その結果，上位者には，その職階差に関係なく，一様に「キマス」という丁寧語形で対するという結果になる。それだけ相手の職階に応じた語形の使い分けが乏しいわけである。

6) 女性事務員の場合は，「行クヨ」の項の結果と大体一致する。すなわち，対部長で半数以上，対課長で4割近くが「マイリマス」という謙譲語形，対主任以下では大部分が「キマス」という丁寧語形で，それにわずかの謙譲語形の例が混じる，という結果になっている。そのわずかの「マイリマス」が，「行クヨ」では対企画員のところに少しかたまって見られたのにひきかえ，この「来ルヨ」の項では職階に応じてばらまかれたような形になるなど，そのあらわれ方にゆれ程度の差は観察される。

7) 同職階の相手に対しては，やはり，年齢や在社歴などの関係で，丁寧形式になったり普通形式になったりするが，謙譲形式にまで改まる例はほとんど見られない。

8) 対部長の場合をまとめてみると，「行クヨ」の項の結果と大体同じになる。すなわち，すぐ下の職階にあたる課長は例外なく「キマス」という丁寧語形で部長の問いかけに応ずるが，職階差が2段階以上ある主任以下からは，そ

の丁寧形式のほか，「マイリマス」という謙譲語形が混じる。そして，その謙譲形式の混じる割合は，主任・企画員で約3割で，男性事務員は前に述べたように丁寧語形一辺倒の傾向があって謙譲形式はごく稀であるが，女性事務員では過半数を占める。

9) 対課長の場合も，基本的には対部長の場合と似ているが，丁寧形式に謙譲形式の混じる割合がどの職階でも若干少なくなっている。

10) 対主任以下では，相手から謙譲形式で応じられるケースがきわめて少なくなる。そして，上位者からは「クルヨ」あるいは「クル」という普通語形，下位者からは「キマス」という丁寧語形で応じられるのがほとんどになっている。

11) 対女性事務員の場合は，部長・課長という職階差の大きな上位者（特に部長）から丁寧形式で遇されるケースが対男性に比べ明らかに多い，という東京調査全体の特徴的な傾向が，ここにもはっきりとあらわれている。主任・企画員になると「クルヨ」といった普通語形が圧倒的に多くなるが，しかし「キマス」という丁寧語形も，無視できない割合であらわれている。

3.5.2.2. 調査結果——茨城

次に，茨城調査における「来ルヨ」の項の結果を，東京調査の場合と同じ基準で整理し，表にまとめてみよう。各欄の反応形の度数の計がその列の職階の被調査者数に満たないものは，前に述べたとおり，特殊な反応形および該当する相手のない場合が含まれることを示す。表3－57参照。

東京調査の結果を参照しながら，この表から読みとれる傾向を列挙する。

1) 部長は，下位者に対し，「クルヨ」という終助詞つきの普通語形で応ずる場合が多いが，女性事務員に対しては「キマスヨ」という丁寧語形で応ずるケースもそれと同程度にあらわれる。相手の性別による待遇差が東京調査の場合ほどはっきりとあらわれているわけではないが，京阪調査の場合にはまったくあらわれないので，一つの傾向と認められよう。

2) 課長の場合，上位者にあたる部長に対しては，「キマス」という終助詞ぬきの丁寧語形と「マイリマス」という謙譲語形とが同程度にあらわれてい

表 3−57 「来ルヨ」(茨城)

被調査者(人数)	相手 部長	課長	主任	企画員	男性事務員	女性事務員
部長 4	クルヨ 1	クルヨ 3 クル 1	クルヨ 3〜4 クル 0〜1	クルヨ 4	クルヨ 4	キマスヨ 2 クルヨ 2
課長 11	キマス 6 マイリマス 5	クル 1	クルヨ 10 キマス 0〜1 クル 0〜1	クルヨ 9〜10 クル 1 キマスヨ 0〜1	クルヨ 9 キマス 1	クルヨ 10 キマス 0〜1 クル 0〜1
主任 22	キマス 15 マイリマス 5	キマス 16 マイリマス 3 キマスヨ 3	キマス 10 クルヨ 7 キマスヨ 2 クル 1	クルヨ 15 クル 5 キマス 1	クルヨ 15 キマス 4 クル 1	クルヨ 17 キマス 2 キマスヨ 2 クル 1
企画員 28	マイリマス 13〜14 キマス 12〜13 クル 1	キマス 19 マイリマス 6	キマス 26 マイリマス 1 クル 1	キマス 13〜14 クル 5〜6 キマスヨ 3 クルヨ 3 キマスケレドモ 1	クル 9 クルヨ 8 キマス 5 キマスヨ 1	クルヨ 14 クル 8〜9 キマス 3〜4
男性事務員 17	キマス 11 マイリマス 4	キマス 15 マイリマス 1	キマス 17	キマス 11 コサセテイタダキマス 1 クルヨ 1	クルヨ 9 キマス 5 クル 3	クル 7 キマス 4 クルヨ 3
女性事務員 13	マイリマス 7 キマス 3	マイリマス 8 キマス 4 キマスヨ 1	キマス 9 マイリマス 4	キマス 8 マイリマス 3 クルヨ 1	キマス 9 クルヨ 1 クルワヨ 1	キマス 6 クルヨ 2 クルワ 2 クルワヨ 1

る。のちに述べる京阪調査でも同じ結果になっているが，東京調査の場合には，この課長の対部長のところに謙譲形式がまったくあらわれていない。単なる偶然とは考えにくいほどの大差がある。事業所の所在地，勤務上の物理的な位置関係，接触の度合，雰囲気その他の条件の絡んだ心理的距離といったものの違いが反映していると考えられるかもしれない。また，下位者に対しては，ほとんど無差別に「クルヨ」といった普通語形で応じており，部長の場合と違って対女性で丁寧形式があらわれやすいという傾向はまったく見られない。

3) 主任の場合は，上位者には丁寧形式を中心としてそれに謙譲形式が混じり，下位者に対しては普通形式を中心としてそれに丁寧形式が混じる。上位者に対して謙譲形式の混じる割合は対部長で3対1，対課長ではそれよりぐっと少なくなる。一方，下位者に対して丁寧形式の混じる割合は，男性・女性を問わず事務員のほうに比較的多く，すぐ下の職階にあたる企画員に対してはほとんどあらわれていない。

4) 企画員の場合も，上位者には丁寧形式に謙譲形式が混じる。その割合は，部長には謙譲形式がむしろ丁寧形式をしのぐほどに多くあらわれ，課長には謙譲形式がぐっと減って丁寧形式の3分の1ほどになり，上位者といっても1段階しか違わない主任に対しては，謙譲形式は例外的にあらわれるだけである。また，下位者にあたる事務員に対しては「クル」「クルヨ」という普通語形で応ずる例が圧倒的に多く，それに多少の丁寧形式が混じる。その丁寧形式の混じる割合がむしろ男性事務員のほうが多くなっているのは，相手が女性だから丁寧形式をとりやすいという傾向がきわめて弱く，それよりも，年齢や在社歴の上で先輩にあたる相手が男性事務員の中に含まれていることが結果に反映したと考えられる。

5) 男性事務員の場合も，主任や企画員の場合と同じように，上位者には丁寧形式と謙譲形式の混じりになっている。ただ，謙譲形式の割合は企画員の場合よりかなり低く，部長に対しても2～3割にすぎず，課長以下に対してはほとんどあらわれない。また，対女性事務員で普通形式に丁寧形式の混じる割合も3割程度で，主任や企画員の場合とだいたい同じである。

6)　女性事務員の場合は，やはり全般的に高い待遇形式で対する傾向がはっきり見える。部長・課長に対しては「マイリマス」という謙譲語形が6～7割を占め，主任・企画員に対しても謙譲形式が4分の1から3分の1を占める点，東京調査や京阪調査よりその割合が多くなっている。

7)　同職階の相手に対しては，やはり，年齢や在社歴などの関係で，丁寧形式になったり普通形式になったりするが，この茨城調査の場合，比較的調査例の多い主任どうし，企画員どうしにおいて「キマス」といった丁寧語形が高い比率であらわれている。被調査者の選定時における偏りがないとすれば，年齢や在社歴を含めて同等程度の相手と互いに丁寧語形で対し合っていることになる。

8)　対部長の場合をまとめてみると，東京調査の場合より謙譲形式の多いことが目立つ。すなわち，東京調査では，すぐ下の職階にあたる課長から謙譲形式で接する例が皆無なのに対し，この場合は丁寧形式が半分，謙譲形式が半分という結果になっており，企画員のところでも，東京調査では謙譲形式が丁寧形式の半分にすぎないのに対し，この茨城調査では「マイリマス」が「キマス」と同じかむしろ多いぐらいに用いられているのである。主任の場合を除けば，その他の職階でも，謙譲形式の占める割合が東京調査の場合より高くなっている。また，同じ茨城調査の「行クヨ」の項と比べても，特に企画員のあたりで謙譲形式の多いのが目立つ。

9)　対課長になると，この茨城調査の「来ルヨ」の項でも，やはり謙譲形式はぐっと少なくなる。すなわち，謙譲形式は，男性では，東京調査の場合と同じように，主任と企画員にわずかな例が見られるだけである。ただし，女性事務員では丁寧形式より謙譲形式のほうがずっと多くなっており，その点が東京調査の結果と違う。同じ点で，茨城調査の「行クヨ」の項とも違うのである。

10)　対主任以下では，相手から謙譲形式で応じられるケースがやはりきわめて少ない。そして，上位者からは「クルヨ」か「クル」という普通語形，下位者からは「キマス」か「キマスヨ」という丁寧語形がほとんどになっている。ただし，女性事務員のところでは「マイリマス」という謙譲語形が，部

長・課長に対した場合に比べ大幅に減っているとはいえ，それでも丁寧語形の半分近くを占めている。東京調査と比べても，また，茨城調査の「行クヨ」の項と比べてもその割合は高い。

11) 対女性事務員では，ここでもやはり，部長・課長が女性に対して丁寧形式を多用するという東京調査の傾向は特に課長においてはまったく見られない。逆に，「行クヨ」の項と同様，男性事務員のところで丁寧形式が無視できない程度にあらわれている。

3.5.2.3. 調査結果——京阪

次に，東京調査・茨城調査の場合と同様に，京阪調査の結果を表にまとめておく。表3－58参照。

東京調査および茨城調査の結果，ならびに京阪調査の「行クヨ」の結果を参照しながら，この表にあらわれた傾向を記述する。

1) 部長は，課長に対して「キマスヨ」という丁寧語形で応じた1例を除き，すべての下位者に対し，終助詞つきの普通語形「クルヨ」で応じている。東京調査の場合とは違って，女性に対しては丁寧形式で応ずるという例は皆無である。

2) 課長の場合，上位者にあたる部長に対して，謙譲形式の例のなかった「行クヨ」の項とは違い，「キマス」という終助詞ぬきの丁寧語形と「マイリマス」という謙譲語形とが同程度にあらわれている点，茨城調査の結果とまったく同じであり，謙譲形式のまったくあらわれない東京調査とは差がある。下位者に対しては，部長の場合とまったく同じで，女性事務員を含むすべての相手に「クルヨ」で応じている。この点でも茨城調査と同じであり，どの職階の相手に対しても丁寧形式の混じる東京調査の結果とは違っている。

3) 主任の場合，上位者にあたる部長・課長に対しては「キマス」または「キマスヨ」という丁寧語形で応じ，部長に対してさえ謙譲形式がほとんどあらわれない点，特に東京調査とは大きな違いがある。下位者に対してはやはり「クルヨ」の語形が圧倒的に多い点，東京・茨城の調査結果と似ているが，丁寧形式がほとんどあらわれない点，方言調の「クルワ↘」という語形の混

表 3-58 「来ルヨ」(京阪)

被調査者(人数)	相手 部長	課長	主任	企画員	男性事務員	女性事務員
部長 3		クルヨ 2 キマスヨ 1	クルヨ 4	クルヨ 5	クルヨ 6	クルヨ 6
課長 4	マイリマス 2 キマス 2		クルヨ 4	クルヨ 5	クルヨ 6	クルヨ 7
主任 5	キマス 3 マイリマス 1 キマスヨ 1	キマス 3 キマスヨ 2	キマスヨ 1 クルヨ 1	クルヨ 7 クルワ↘ 2	クルヨ 10	クルヨ 6 クルワ↘ 3 キマスヨ 1
企画員 7	キマス 6 マイリマス 1	キマス 6 マイリマス 1	キマス 5 キマスヨ 3 クル 1	キマス 2 クルヨ 2 キマスヨ 1 クル 1	クルヨ 9 キマス 3 クル 2	クルヨ 13 キマス 1 クル 1
男性事務員 8	キマス 5 マイリマス 2	キマス 7 マイリマス 1	キマス 7 キマスヨ 1	キマス 6 クル 3 クルヨ 3 キマスヨ 1	キマス 3 クル 2 クルヨ 2	クルヨ 8 クル 6 キマス 2
女性事務員 9	キマス 4 マイリマス 3 コサセテイタダキマス 1	キマス 6 マイリマス 3	キマス 10 コサセテイタダキマス 1	キマス 15	キマス 14 クルヨ 2 クル 1	キマス 5 クルヨ 5 クルワ 1 クルネン 1

じる点に差がある。

4) 企画員の場合も，部長・課長に対してほとんどが丁寧形式で応じ謙譲形式がきわめてわずかであるという点，主任の場合と同様，特に茨城調査の結果と大きく異なる。その主任に対しても丁寧形式で応ずる点は部長・課長に対した場合と同様であるが，この場合は「キマス」でなく終助詞を伴った「キマスヨ」となる例が少なくない点に差がある。ただし，これも，主任がすぐ上の職階にあたる課長に対して，部長に対しては用いない「キマスヨ」の語形を用いる例の混じる傾向に対応した，一種の待遇差である点は同様である。女性を含め下位者に対しては，やはり「クルヨ」の語形で応ずることが圧倒的に多い。

5) 男性事務員の場合も，部長・課長に対したところは企画員の場合と同じで，謙譲形式が少なく丁寧形式が多い。その点では他の調査の男性事務員の場合と似ているが，他の調査，特に茨城調査では企画員の対部長のところに謙譲形式が多出するので，この京阪調査の場合に，「行クヨ」の項と同様，企画員と男性事務員とが同じ傾向を示している点で他の調査の結果と異なるわけである。対主任のところで例外なく丁寧形式になっている点は東京調査・茨城調査の結果と同じであり，「行クヨ」の項の結果とも一致する。しかし，上位者とはいっても，すぐ上の企画員に対しては丁寧形式と同程度に普通形式が混じる点は，ほとんどが丁寧形式になっている東京・茨城の調査結果とかなりの差が認められる。

6) 女性事務員の場合，部長・課長に対しては謙譲形式がある程度あらわれるが，その割合は他の調査の結果より少ない。特に茨城調査では主任や企画員に対しても謙譲形式がかなりあらわれたが，ここでは対主任に例外的に1例あらわれるだけである。が，普通形式のほうも例外的にあらわれるにすぎず，主任以下の男性に対してはほとんどが終助詞ぬきの丁寧語形「キマス」で応じるという結果になっている。

7) 同職階の相手に対した例がきわめて少ないが，その少数例もやはり年齢や在社歴などの関係で丁寧形式になったり普通形式になったりしており，謙譲形式にまで改まった例は見られない。なお，語形の点で，女性事務員どうし

の普通形式で「クルワ」より「クルヨ」のほうがはるかに多い点，「行クヨ」の項と同様，最近の傾向として注目される。

8) 対部長の場合をまとめてみると，茨城調査とはもちろん，東京調査と比べても，全体として謙譲形式が少ない結果になっているが，「行クヨ」の項ほど極端に少なくはなっていない。男性のだいたいは丁寧形式で応じ，女性事務員では謙譲形式と丁寧形式とが半数ずつという結果にまとめられる。

9) 対課長としてまとめると，やはり東京・茨城の両調査の結果より概して謙譲形式が少ない。だいたいが丁寧形式で済ませ，女性事務員でも謙譲形式は丁寧形式の半分にすぎない。その点，「行クヨ」の項とまったく同様である。

10) 対主任以下になると，謙譲形式はまずほとんど用いられない。上位者からは「クルヨ」，下位者や女性事務員からは丁寧形式で応じられるのが普通である。ただし，男性事務員から企画員に対しては「クル」「クルヨ」といった普通語形が丁寧形式に匹敵する割合であらわれる点，「行クヨ」の項と同じで，東京調査・茨城調査とは差がある。

11) 対女性事務員では，東京調査のように部長・課長が丁寧形式で応じやすいという傾向は茨城調査ほどにも見られない。その点では，「行クヨ」の項以上に徹底している。

3.5.2.4. グループごとの結果——京阪

京阪調査では被調査者を直属関係を軸とした縦系列のセットとして固定したので，全体の被調査者数は東京調査・茨城調査よりかなり少ないが，その代わり，そのセット内での各特定個人間の互いのやりとりを具体的につかむことができる。これまでの調査項目の場合と同様に，そのやりとりがグループごとに一覧できる形に整理して表に示す。△印は特殊な反応形であることを示す。

表3－59～－62から読みとれる傾向を列挙してみよう。

1) 部長は，大阪営業所経理部で課長に対して丁寧形式があらわれたのを別にすれば，下位者に対して例外なく，終助詞つきの普通語形「クルヨ」という応答形式になっている（大阪営業所総務部の部長は調査不能。京都分工場の企画員Aに対しての△印もこの場合は「クルツモリダヨ」)。「行クヨ」の項

とだいたい同じである。

2) 課長の場合は，上位者にあたる部長に対し，謙譲語形「マイリマス」と終助詞ぬきの丁寧語形「キマス」とが半分ずつあらわれている点，例外なく「イキマス」となった「行クヨ」の項と異なる結果になっている。下位者に対しては，ほとんどが「クルヨ」という終助詞つきの普通語形であり（大阪営業所経理部の課長の行に並んでいる△印もこの場合は「クル予定ニナッテイル」），「行クヨ」の項と同様である。

3) 主任の場合は，上位者にあたる部長・課長に対し，ともに丁寧形式で応ずるのが普通のようである。ただし，部長には「マイリマス」という謙譲語形を用い，課長には「キマス」という丁寧語形を用いたり，ともに丁寧形式ではあっても，課長のほうには「キマスヨ」という終助詞つきの語形にしたり，対部長と対課長とに待遇差の観察されるケースもある。下位者に対しては，やはり「クルヨ」が圧倒的に多いが，大阪営業所総務部と同経理部の主任に「クルワ↘」という方言調が目立つ。両主任の出身地の違う点も注目される。

4) 企画員の場合も，部長・課長に対して丁寧形式が普通であり，「マイリマス」という謙譲語形で応じた例は7名中わずか1名にすぎない。女性事務員を含め下位者にはやはりほとんど「クルヨ」で応じている。

5) 男性事務員の場合，上位者の部長あたりとかなりの職階差があるわけであるが，それでも謙譲形式はやはりあらわれにくく，丁寧形式どまりである。むしろ注目されるのは，すぐ上の職階にあたる企画員に対してかなりの数の普通語形があらわれている点である。年齢が同じか少し下で入社年が自分より4～6年遅い企画員に対してあらわれており，その箇所は「行クヨ」の項の場合とまったく同じなので，単なる回答のゆれとは考えられない。女性事務員に対しても，1名を除きすべて「クルヨ」または「クル」という普通語形で応じている。

6) 女性事務員の場合は，さすがにもう少し謙譲形式のあらわれる割合が多いが，それでも部長・課長に対してさえ，謙譲形式の例は丁寧形式の例の半分にすぎない。つまり，男性に対して「キマス」という丁寧語形で通すケース

表 3－59 「来ルヨ」（大阪営業所・総務部）

		生年（昭和）	入社年（昭和）	出身地	相手：部長	課長	主任	企画員	男性事務員A	男性事務員B	女性事務員A	女性事務員B	女性事務員C
被調査者	部												
	課	11	33	大阪	キマス		クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ
	主	20	44	栃木	キマスヨ	キマスヨ		クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルワ↘	クルワ↘	クルヨ
	企	26	49	鹿児島	マイリマス	マイリマス	キマスヨ		クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ
	男A	25	45	京都	キマス	キマス	キマス	クル		クル	クル	クル	クル
	男B	28	50	大阪	キマス	キマス	キマス	キマス	キマス		クル	クル	クル
	女A	25	48	兵庫	キマス	キマス	キマス	キマス	クルヨ	クルヨ		クルヨ	クルヨ
	女B	30	52	鳥取	コサセテイタダキマス	マイリマス	コサセテイタダキマス	キマス	キマス	キマス	キマス		クルヨ
	女C	32	51	大阪	キマス	キマス	キマス	キマス	キマス	キマス	キマス	クルネン	

表 3－60 「来ルヨ」（大阪営業所・経理部）

		生年（昭和）	入社年（昭和）	出身地	相手：部長	課長	主任	企画員A	企画員B	男性事務員A	男性事務員B	女性事務員A	女性事務員B
被調査者	部	4	31	東京		キマスヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ
	課	11	37	東京	マイリマス		△	△	△	△	△	△	△
	主	18	37	大阪	マイリマス	キマス		クルワ↘	クルワ↘	クルヨ	クルヨ	クルワ↘	クルヨ
	企A	24	48	大阪	キマス	キマス	キマス		クルヨ	キマス	クルヨ	クルヨ	クルヨ
	企B	25	49	広島	キマス	キマス	キマス	キマス		キマス	クルヨ	クルヨ	クルヨ
	男A	24	43	大阪	マイリマス	キマス	キマス	クル	クル		クル	クルヨ	クルヨ
	男B	25	44	大阪	キマス	キマス	キマス	クルヨ	クルヨ	クルヨ		クルヨ	クルヨ
	女A	29	48	大阪	キマス	キマス	キマス	キマス	キマス	クル	キマス		クルヨ
	女B	32	51	大阪	キマス	キマス	キマス	キマス	キマス	キマス	キマス	キマス	

表 3-61 「来ルヨ」(大阪商品営業所・産電部)

		相手											
		生年(昭和)	入社年(昭和)	出身地	部長	課長	主任	企画員A	企画員B	男性事務員A	男性事務員B	女性事務員A	女性事務員B
被調査者	部	7	30	三重		クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ
	課	12	31	山梨	マイリマス		クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ
	主	14	35	大阪	キマス	キマス		クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ		クルヨ
	企A	20	39	大阪	キマス	キマス	キマス		クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ	クル
	企B	25	49	大阪	キマス	キマス	キマス	キマス		クルヨ	キマス	クルヨ	クルヨ
	男A	25	43	熊本	キマス	キマス	キマスヨ	キマスヨ	クルヨ		クルヨ	クルヨ	クルヨ
	男B	27	46	大阪	キマス	キマス	キマス	キマス	キマス	キマス		クルヨ	クルヨ
	女A	30	49	大阪	マイリマス	マイリマス	キマス	キマス	キマス	キマス	キマス		クルヨ
	女B	31	50	大阪	マイリマス	マイリマス	キマス	キマス	キマス	キマス		キマス	

表 3-62 「来ルヨ」(京都分工場・事務部門)

		相手												
		生年(昭和)	入社年(昭和)	出身地	部長	課長	主任A	主任B	企画員A	企画員B	男性事務員A	男性事務員B	女性事務員A	女性事務員B
被調査者	部	5	28	神奈川		クルヨ	クルヨ	クルヨ	△	クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ
	課	11	30	兵庫	キマス		クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ
	主A	15	38	長野	キマス	キマスヨ		クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ	キマスヨ	クルヨ
	主B	19	37	徳島	キマス	キマス	キマスヨ		クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ
	企A	18	37	岩手	キマス	キマス	キマス	クル		クル	クル	クル	クルヨ	キマス
	企B	25	49	広島	キマス	キマス	キマスヨ	キマスヨ	キマスヨ		クルヨ	クルヨ	クルヨ	クルヨ
	男A	27	49	岡山	△	マイリマス	△	△	キマス	△		△	△	△
	男B	28	48	茨城	マイリマス	キマス	キマス	キマス	キマス	キマス	キマス		キマス	キマス
	女A	30	49	鹿児島		キマス	キマス	キマス	キマス	キマス	キマス	キマス		クルワ
	女B	32	51	京都	キマス	キマス	キマス	キマス	キマス	キマス	キマス	キマス	キマス	

が多いのであるが，「行クヨ」の項の場合と同様，「キマスヨ」という終助詞つきの語形はまったくあらわれていない。なお，「行クヨ」の項と同様，大阪営業所経理部の女性事務員Aから男性事務員Aに対する反応として「クル」という普通語形があらわれている例は，生年・入社年ともに5年の先輩に対する応答として注意をひく。

7)　同職階どうしの例は上位者のほうにはほとんどない。企画員以下について見ると，年上の先輩から年下の後輩へは「クルヨ」といった普通語形，逆に年下の後輩から年上の先輩へは「キマス」といった丁寧語形で応ずるケースが多いが，1年程度の差しかない場合は互いに普通語形で応じ合う，という点など，いずれも「行クヨ」の項の場合と同じ結果になっている。

8)　対部長の部分を見ると，だいたいが丁寧形式で，謙譲形式で応じた例が女性事務員やすぐ下の課長あたりに少し見られる程度である。ただし，丁寧形式とはいっても，終助詞つきの「キマスヨ」の語形はほとんどあらわれないところに一つの待遇意識が見られる。

9)　対課長の場合，部長からは「クルヨ」という普通語形で応じられることが多い。丁寧形式になっても終助詞がついて「キマスヨ」という語形になる。下位者からは，その「よ」を伴わない丁寧語形「キマス」で応じられるのが普通である。部長に謙譲形式で対した例の約半数がこの課長にも謙譲形式で対しており，残り半分は課長には丁寧形式で対することによって待遇差を示している。

10)　対主任以下では，「行クヨ」の項と同様，東京調査の結果とは違って，謙譲形式があらわれなくなる（ただし，大阪営業所総務部の女性事務員Bの「コサセテイタダキマス」はその謙譲レベルの例）。一部の企画員と男性事務員，ある女性事務員のところに，前に述べた例外的反応が見られるだけで，あとは，上位からは「クルヨ」という終助詞つきの普通語形，下位者からは「キマス」という終助詞ぬきの丁寧語形という反応がほとんどを占めている。

11)　対女性事務員のところも，東京調査の場合と違って，対男性とほとんど区別がない。京都分工場の事務部門に「キマス」と丁寧語形で応じたケースがわずかに見られるだけで，だいたいは「クルヨ」と応じ，それが単に「ク

ル」となるケースもある，という結果になっている。

3.5.3. 居ルヨ

3.5.3.1. 調査結果——茨城

一人称の動作のうち，最後に「居ルヨ」にあたる待遇形式を求めた項目の結果を報告する。ただし，東京調査では，「自分は居ない。主任の山田一郎が居る。」という意味の発言を要求したため，この一人称が否定形式であらわれることになった。したがって，ここでは茨城調査の結果から始める。各反応語形を職階別に整理して表に示す。作表上の約束事は他と同様である。

表3－63の結果を「行クヨ」「来ルヨ」の項の結果と対照させながら，この「居ルヨ」の項の茨城調査に見られる傾向を列挙する。

1) 部長は，下位者に対し，「イルヨ」という終助詞つきの普通語形で応ずる場合が多いが，「行クヨ」「来ルヨ」の項に見られた東京調査の結果ほどではないまでも，女性事務員に対しては「イマスヨ」という丁寧語形で応ずるケースが半分を占める点，「行クヨ」の項および「来ルヨ」の項の場合とまったく同様である。

2) 課長の場合，上位者にあたる部長に対しては，「オリマス」と応じる例が多く，単なる丁寧語形の「イマス」と2対1ほどの割合であらわれている。この「オリマス」の割合は，「行クヨ」の項や「来ルヨ」の項の「マイリマス」という謙譲語形の割合よりかなり高くなっている。すなわち，「行クヨ」や「来ルヨ」の項では「イキマス」や「キマス」のほうが「マイリマス」よりも多くあらわれているのに対し，この「居ルヨ」の項では「オリマス」が「イマス」より明らかに多くなっているのである。尊敬形式に比べ，一般に謙譲形式の使用が減少しているが，これは「オリマス」という語形の最近の用法に関連すると考えられる。「イル」と「オル」との関係は微妙である。が，「オリマス」は，「イマス」と比べた場合，自分を一段下に置いた感じを伴うため，以前は自分側についてしか使わなかった。ところが，最近は相手

表 3-63 「居ルヨ」(茨城)

被調査者(人数)	相手 部長	課長	主任	企画員	男性事務員	女性事務員
部長 4	イマスヨ 1	イルヨ 4	イルヨ 3 イル 1	イルヨ 4	イルヨ 2～3 イマスヨ 1 イル 0～1	イマスヨ 2 イルヨ 1～2 イル 0～1
課長 11	オリマス 7～8 イマス 3～4	イルヨ 1	イルヨ 10 イマス 0～1 イル 0～1	イルヨ 9～10 オルヨ 1 イマスヨ 0～1	イルヨ 9 イマス 1	イルヨ 10 イマス 0～1 イル 0～1
主任 22	オリマス 15 イマス 6	オリマス 11～12 イマス 9～10 イマスヨ 1	イルヨ 10 イマス 5 オリマス 3 イマスヨ 2	イルヨ 14 イル 5 イマス 2	イルヨ 15 イマス 4 イル 1	イルヨ 16～17 イマス 2 イル 2 イマスヨ 1～2
企画員 28	オリマス 16 イマス 10 在席イタシマス 1	イマス 14 オリマス 11 オリマスヨ 1	イマス 20 オリマス 7 イマスヨ 1	イマス 13～14 イル 5～6 イルヨ 3 イマスヨ 2 オリマス 1 イマスケドモ 1	イルヨ 10 イル 7 イマス 5 イマスヨ 1	イルヨ 16 イル 7 イマス 3
男性事務員 17	オリマス 11 イマス 5	オリマス 11 イマス 6	イマス 15 オリマス 2	イマス 11 イル 1 イルヨ 1	イル 6 イルヨ 6 イマス 5	イル 6 イルヨ 6 イマス 2
女性事務員 13	オリマス 8 イマス 2	オリマス 8 イマス 5	イマス 8 オリマス 5	イマス 8 オリマス 3 イルヨ 1	イマス 6 オリマス 3 イルヨ 1 イルワヨ 1	イマス 6 イルヨ 2 イルワヨ 2 イルワ 1

にも「オル」を使うようになり，「先生いますか」を丁寧にする意識をもって「先生おりますか」と言う例がふえている。つまり前述のとおり，最近の「オリマス」は，謙譲という意識よりも，ただ「います」よりもいいことばだというだけの意識で，美化語のように使われる傾向が次第に広がってきていることが観察される。したがって，「マイリマス」が「行ク」や「来ル」の謙譲語形として，今でもかなりの改まりの意識をもって発せられるのに対し，「オリマス」のほうはもう少し軽い改まりの意識でも発せられることになる。両者の出現率の差は，おそらくこのようなことに関係しているであろう。課長から下位者に対しては，ほとんどが終助詞つきの普通語形「イルヨ」であり，部長の場合と違って，対女性で丁寧形式があらわれやすいという傾向はまったく見られない。この点は「行クヨ」の項や「来ルヨ」の項と同じである。

3) 主任の場合，上位者のうち部長に対しては，4分の3が「オリマス」で応じており，単なる丁寧形式の「イマス」の2倍半を占めている。相手が課長になると，「オリマス」の割合が減って「イマス」と半々になるところに，対部長と対課長との待遇差があらわれている。下位者に対しては，やはり「イルヨ」が圧倒的に多い。「イマス」といった丁寧語形も混じるが，対女性という配慮が働いたと見られるほどの数はない。対男性の場合，すぐ下の企画員に対してより，もう一つ下の男性事務員に対して丁寧形式が多く混じる点は「行クヨ」「来ルヨ」の項と同じ結果になっているが，年上になるベテラン事務員の存在と関係していることも考えられる。

4) 企画員の場合も，上位者のうち部長と課長に対しての応じ方は，主任の場合とだいたい同じである。すなわち，部長に対しては「オリマス」がはっきりと優勢であり，課長に対しては「オリマス」と「イマス」がほぼ拮抗してあらわれている。上位者といっても主任に対しては，部長・課長とかなり違って「オリマス」がぐっと減り，単なる丁寧語形「イマス」が4分の3を占める。「行クヨ」「来ルヨ」の項の「マイリマス」より，いずれの場合もここの「オリマス」のあらわれる割合は多くなっているが，部長→課長→主任と移るにつれてそれが少なくなるその割合はよく似ていると言えよう。下位者

にあたる事務員に対しては，やはり相手の性別にはおそらくほとんど関係なしに，「イルヨ」「イル」という普通語形で応じている。そこに丁寧形式の混じる割合は，やはり年齢の関係でか，男性事務員に対するほうが少し多い。

5)　男性事務員の場合は，上位者に対して企画員の場合と少し違った結果になっている。部長に対して「オリマス」がはっきり優勢を示している点は企画員と（課長や主任とも）同じであるが，課長に対して企画員は（主任も）「オリマス」と「イマス」とが相半ばしていたのに比し，この男性事務員からの対課長は対部長と同程度に「オリマス」が優勢を示している。また，企画員の場合は主任に対しても「オリマス」が4分の1程度にはあらわれていたが，男性事務員の場合は，対課長で「オリマス」が多いのと逆に，対主任になるとそれが激減して，むしろ例外的な反応と見られるほどになる。そして，すぐ上の企画員に対しては「オリマス」はまったくあらわれていない。しかし，企画員から丁寧形式で応じられた例が少しあったことから推せば，その企画員に対して「イルヨ」といった普通語形で応ずる例がそれと同程度あることが考えられるが，実際には稀である。したがって，その職階と年齢や在社歴とが一致しない間柄では，互いに丁寧形式で対している，ということも考えられる。なお，この場合も，女性に対して特に丁寧形式を選ぶという傾向は観察できない。

6)　女性事務員の場合は，全般的に高い待遇形式が見られ，「行クヨ」の項や「来ルヨ」の項でも，「マイリマス」という謙譲語形が男性の場合より明らかに多く見られた。ここでの「オリマス」の割合は「来ルヨ」の項におけるその「マイリマス」の割合（「行クヨ」の項より多い）にほぼ等しい。すなわち，「オリマス」の語形の占める割合が部長で8割，課長で6割，主任で4割，企画員で3割弱という程度に，職階とともに減るのである。ただ，男性事務員に対しては謙譲形式がまったくあらわれなかったのに対し，「オリマス」はそこでもある程度あらわれる点が「マイリマス」と違っている。このように広く用いられていることも，「オリマス」が美化語としての性格を強めている結果として解釈できよう。

7)　同職階の相手に対しては，やはり年齢や在社歴などの関係で丁寧語形で応

じたり普通語形で応じたりしている点，「行クヨ」の項や「来ルヨ」の項と同じであるが，それらにあっては「マイリマス」にまで改まった例は皆無であったのに対し，この場合は，ごくまれにではあるが，「オリマス」と応ずるケースのあらわれる点に差がある。

8) 対部長の場合をまとめてみると，6～8割が「オリマス」という語形で応じ，残りが「イマス」という丁寧語形で応ずるという結果になっている。女性事務員以外はほとんどが丁寧形式のほうが優勢であった「行クヨ」や「来ルヨ」の項の結果と比べると，「マイリマス」より「オリマス」のほうが広く使われていることがわかる。

9) 対課長の場合は，比較的に職階の近い主任・企画員からは「オリマス」と応じられる例と「イマス」と応じられる例とがほぼ等しい割合であらわれ，比較的遠い男性事務員・女性事務員からは「オリマス」と応じられるほうがかなり多い，という結果になっている。

10) 対主任以下の場合，上位者から「イルヨ」といった普通語形で応じられる点は「行クヨ」の項や「来ルヨ」の項と同様である。しかし，下位からの場合，主任だけは「オリマス」という語形で応じられる例がある程度見られ，他は女性事務員からの少数の例を除き，単なる丁寧形式で応じられている。

11) 対女性事務員のところでは，女性ということで特別扱いされる傾向はほとんど見られない。しいて言えば，部長のところで丁寧形式が少し目立つ程度である。「行クヨ」の項および「来ルヨ」の項で，男性事務員から丁寧形式で応じられる例が無視できない割合で見られたが，この「居ルヨ」の項ではそのような傾向はほとんど認められない。

3.5.3.2. 調査結果——京阪

次に，茨城調査の場合と同様に，京阪調査の結果を表にまとめておく。

茨城調査の結果を参照しながら，この表3－64にあらわれた傾向を記述しておこう。

1) 部長は下位者に対し，ほとんど例外なく終助詞つきの普通語形「イルヨ」

表 3-64 「居ルヨ」(京阪)

被調査者(人数)	相手 部長	課長	主任	企画員	男性事務員	女性事務員
部長 3		イルヨ 3	イルヨ 4	イルヨ 4 イル 2	イルヨ 6	イルヨ 6
課長 4	イマス 2 オリマス 1 イル予定デス 1		イルヨ 3 イル 1 イルツモリダ 1	イルヨ 5 イルツモリダ 2	イルヨ 6 イルツモリダ 2	イルヨ 7 イルツモリダ 2
主任 5	オリマス 3 イマス 1 イマスヨ 1	イマスヨ 3 オリマス 2	イマス 1 イルヨ 1	イルヨ 7 オルヨ 2	イルヨ 6 オルヨ 3 イテル 1	イルヨ 7 イマス 2 オルヨ 1
企画員 7	イマス 4 オリマス 3	イマス 5 オリマス 2	イマス 5 イマスヨ 2 オリマス 1 イル 1	イマス 2 イマスヨ 1 イル 1 イルヨ 1 オルヨ 1	イルヨ 8 イル 3 イマス 2 イマスヨ 1	イルヨ 6〜7 イル 6 オルヨ 2 イマス 0〜1
男性事務員 8	オリマス 7 イマス 1	オリマス 4 イマス 4	イマス 5 オリマス 3 イマスヨ 1 イテマス 1	イマス 6 オルヨ 3 イル 2 オリマス 1 イマスヨ 1 イルヨ 1	イマス 3 イル 3 イルヨ 1 イテル 1	イル 10 イルヨ 3 イマス 2 オルヨ 2 イマスヨ 1
女性事務員 9	オリマス 5 イマス 3	オリマス 6 イマス 3	イマス 8 オリマス 2 イテマス 1	イマス 12 オリマス 3	イマス 15 イテルヨ 2	イマス 5 イルヨ 5 イルワ 1 イテルヨ 1

で応じている。茨城調査においては部長の半数が女性事務員に対して丁寧形式で応じていたが，「行クヨ」の項や「来ルヨ」の項と同様，京阪調査ではそのような傾向がまったく見られない。

2) 課長は部長に対し，丁寧語形「イマス」で応ずるのが普通のようである。茨城調査では「オリマス」のほうが明らかに優勢を示した。この場合は例が少ないので信頼性に欠けるが，少なくともそういう傾向は見られない。下位者に対しては，例外なく「イルヨ」といった普通語形で応じている点，茨城調査の場合と同じである。

3) 主任は，部長に対しては「オリマス」と応ずることが多く，課長に対してはその「オリマス」と単なる丁寧語形「イマス」とがほぼ同程度にあらわれる。この点，茨城調査と同じである。下位者に対してほとんどが「イルヨ」で応じながら，女性事務員に対して稀に丁寧形式があらわれる点も，茨城調査の結果と同じであるが，茨城調査の場合と違って，一部の男性事務員に対して丁寧形式が用いられるという例はここには見られない。

4) 企画員の場合，部長には「オリマス」と「イマス」がほぼ等しい割合であらわれ，課長には「イマス」が優勢，という結果になっている。茨城調査では，対部長で「オリマス」が優勢，対課長で両者がほぼ拮抗していたので，ここでは全体的に「オリマス」の割合がそれより少ないことになる。下位者に対してはやはり「イルヨ」または「イル」という普通語形で応じている。女性事務員に対して丁寧形式を用いる例は茨城調査でもかなり少なかったが，ここでは皆無に近い。

5) 男性事務員の場合は，部長に対しては「オリマス」と応じる例が圧倒的に多く，課長に対してはその「オリマス」と単なる丁寧語形「イマス」とが同程度にあらわれる。この点は主任の場合とよく似ている。茨城調査では対課長のところでも「オリマス」が完全に優勢になっているので，ここではそれよりやや低い待遇形式を示したことになる。上位者とはいっても主任になると，その「オリマス」のあらわれる割合がぐっと低くなる。しかし，その減少が茨城調査の場合ほど極端にはなっていない。そして，企画員に対しては，「イマス」といった丁寧語形と「イル」あるいは方言色の濃い「オル

ヨ」といった普通語形が相半ばしてあらわれる。この点，ほとんどが丁寧形式を示した茨城調査の場合とかなりの開きがある。女性事務員に対しては，ごく稀に丁寧形式が混じるだけで，ほとんどが普通形式で応じている。その点は特に問題はないが，その語形が少し注意をひく。すなわち，他の職階の場合の普通語形は終助詞を伴ったものが多いのであるが，ここでは「よ」を伴わない単なる「イル」という語形が断然優勢を示している。「行クヨ」の項や「来ルヨ」の項，東京調査や茨城調査の結果を重ね合わせると，「居ル」という動詞の傾向，京阪調査の傾向，および，比較的下の職階の傾向として，終助詞を伴わない普通語形のあらわれる割合が高い，というようなことが考えられるようである。この場合はその3条件がそろって最も目立つ分布を示したと見られるかもしれない。

6)　女性事務員の場合は，部長と課長に対しては「オリマス」が優勢で「イマス」が混じり，主任と企画員に対しては「イマス」が断然優勢で一部「オリマス」が混じり，男性事務員に対してはほとんどが「イマス」で稀に方言形の普通語形「イテルヨ」が混じる，という結果になっている。対男性事務員のところで「オリマス」がまったくあらわれない点を除き，茨城調査とほとんど同じ結果と言える。

7)　同職階どうしの例は数が少ないが，やはり年齢や在社歴などの関係で丁寧語形で応じたり普通語形で応じたりしている。だいたい茨城調査の結果と同様であるが，ここでは「オリマス」と応じた例が皆無である点に少し差がある。

8)　対部長の場合をまとめてみると，「オリマス」が全体の6割ほどを占め，残り4割が「イマス」となっていて，茨城調査の結果より「オリマス」の割合が少ない。また，「行クヨ」の項や「来ルヨ」の項の謙譲語形「マイリマス」が特に女性事務員のところに多くあらわれたのに対し，この「オリマス」はどの職階のところにも広くあらわれている。

9)　対課長の場合は，下位者からの「オリマス」と「イマス」が全体として同じ割合になるが，課長との職階差の大きい男性事務員・女性事務員のほうに「オリマス」が比較的多くあらわれている。この点，茨城調査と同じ傾向を

示している。

10) 対主任以下では，上位者からは「イルヨ」，下位者からは「イマス」で応じられる例が圧倒的に多い。茨城調査では「イマス」のほか「オリマス」で応じられる例がある程度混じっていたが，この京阪調査では対主任と対企画員のところにわずかの「オリマス」が見られるだけであり，「オリマス」のあらわれる割合は概して少ない。

11) 対女性事務員の場合も，下位の男性に対する場合とほとんど差がない。すなわち，男性事務員からは「イル」，その他の職階の者からは終助詞つきの「イルヨ」というふうに，語形に多少の違いはあっても，ともかく普通語形で応じられる例が大部分を占める。「行クヨ」の項や「来ルヨ」の項の特に東京調査で，部長・課長から女性事務員に対して丁寧形式の例が目立ち，茨城調査の「居ルヨ」の項でも部長のところにその傾向がわずかに見られたが，この京阪調査ではまったく認められない。

3.5.3.3. グループごとの結果——京阪

上は調査結果を集計して示したわけであるが，京阪調査では被調査者を直属関係を軸とした縦系列のセットとして固定したので，他の項目の場合と同様，次に，そのセット内における各特定個人間の互いのやりとりを具体的につかむことができる形で整理したセット別の一覧表を掲げる。表3－65～－68参照。「行クヨ」の項，「来ルヨ」の項の結果を参照しながら，この表にあらわれた傾向を記述する。

1) 部長は下位者に対し，各グループとも，ほとんど例外なく終助詞つきの普通語形「イルヨ」で応じている。傾向としては「行クヨ」の項や「来ルヨ」の項と同じであるが，ここでは丁寧語形が例外的にもあらわれていない。

2) 課長も下位者に対し，各グループとも，ほとんど例外なく（大阪営業所経理部の課長の反応もレベルとしては同じ）「イルヨ」で応じている点，「行クヨ」の項や「来ルヨ」の項と同じである。

3) 主任の場合，上位者の部長と課長に対し，大阪の営業所では待遇差が観察できない。すなわち，大阪営業所総務部の主任は部長に対しても課長に対し

表 3－65 「居ルヨ」（大阪営業所・総務部）

		生年（昭和）	入社年（昭和）	出身地	相手 部長	課長	主任	企画員	男性事務員A	男性事務員B	女性事務員A	女性事務員B	女性事務員C
被調査者	部												
	課	11	33	大阪	イマス		イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ
	主	20	44	栃木	イマスヨ	イマスヨ		イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ
	企	26	49	鹿児島	オリマス	オリマス	オリマス		イルヨ	イルヨ	イル	イル	イル
	男A	25	45	京都	オリマス	イマス	イマス	イル		イル	イル	イル	イル
	男B	28	50	大阪	イマス	イマス	イマス	イマス	イマス		イル	イル	イル
	女A	25	48	兵庫	オリマス	オリマス	イマス	イマス	イテルヨ	イテルヨ		イルヨ	イルヨ
	女B	30	52	鳥取	オリマス	オリマス	オリマス	オリマス	イマス	イマス	イマス		イルワ
	女C	32	51	大阪	イマス	イマス	イテマス	イマス	イマス	イマス	イマス	イテルヨ	

表 3－66 「居ルヨ」（大阪営業所・経理部）

		生年（昭和）	入社年（昭和）	出身地	相手 部長	課長	主任	企画員A	企画員B	男性事務員A	男性事務員B	女性事務員A	女性事務員B
被調査者	部	4	31	東京		イルヨ	イルヨ	イル	イル	イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ
	課	11	37	東京	イル予定デス		イルツモリダ	イルツモリダ	イルツモリダ	イルツモリダ	イルツモリダ	イルツモリダ	イルツモリダ
	主	18	37	大阪	オリマス	オリマス		オルヨ	オルヨ	オルヨ	オルヨ	オルヨ	オルヨ
	企A	24	48	大阪	イマス	イマス	イマス		オルヨ	イマス	イルヨ	オルヨ	オルヨ
	企B	25	49	広島	オリマス	オリマス	イマス	イマス		イマスヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ
	男A	24	43	大阪	オリマス	オリマス	イマス	イル	オルヨ		イル	イル	イル
	男B	25	44	大阪	オリマス	オリマス	イテマス	オルヨ	オルヨ	イテル		オルヨ	オルヨ
	女A	29	48	大阪	イマス	イマス	イマス	イマス	イマス	イマス	イマス		イルヨ
	女B	32	51	大阪	イマス	イマス	イマス	イマス	イマス	イマス	イマス	イマス	

表 3-67 「居ルヨ」(大阪商品営業所・産電部)

		生年(昭和)	入社年(昭和)	出身地	部長	課長	主任	企画員A	企画員B	男性事務員A	男性事務員B	女性事務員A	女性事務員B
		相手											
被調査者	部	7	30	三重		イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ
	課	12	31	山梨	オリマス		イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ
	主	14	35	大阪	オリマス	オリマス		イルヨ	イルヨ	イテル	オルヨ		イルヨ
	企A	20	39	大阪	イマス	イマス	イマス		イルヨ	イル	イルヨ	イル	イル
	企B	25	49	大阪	イマス	イマス	イマス	イマス		イルヨ	イマス	イルヨ	イルヨ
	男A	25	43	熊本	オリマス	オリマス	イマスヨ	イマスヨ	イルヨ		イルヨ	イルヨ	イルヨ
	男B	27	46	大阪	オリマス	オリマス	オリマス	イマス	オリマス	イマス		イルヨ	イマスヨ
	女A	30	49	大阪	オリマス	オリマス	オリマス	オリマス	イマス	イマス	イマス		イルヨ
	女B	31	50	大阪	オリマス	オリマス	イマス	イマス	イマス	イマス		イルヨ	

表 3-68 「居ルヨ」(京都分工場・事務部門)

		生年(昭和)	入社年(昭和)	出身地	部長	課長	主任A	主任B	企画員A	企画員B	男性事務員A	男性事務員B	女性事務員A	女性事務員B
		相手												
被調査者	部	5	28	神奈川		イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ
	課	11	30	兵庫	イマス		イルヨ	イル	イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ
	主A	15	38	長野	イマス	イマスヨ		イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ	イマスヨ	イマスヨ
	主B	19	37	徳島	オリマス	イマスヨ	イマス		イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ
	企A	18	37	岩手	イマス	イマス	イマス	イル		イル	イル	イル	イル	イルヨ イマス
	企B	25	49	広島	オリマス	イマス	イマスヨ	イマスヨ	イマスヨ		イルヨ	イルヨ	イルヨ	イルヨ
	男A	27	49	岡山	オリマス	イマス	イマス	イマス	イマス	イマス		イル	イル	イル
	男B	28	48	茨城	オリマス	イマス	オリマス	オリマス	イマス	イマス	イマス		イマス	イマス
	女A	30	49	鹿児島		オリマス	イマス	イマス	イマス	オリマス	イマス	イマス		イマス
	女B	32	51	京都	オリマス	オリマス	イマス	イマス	イマス	オリマス	イマス	イマス	イマス	

てもともに終助詞つきの丁寧語形「イマスヨ」で応じており，大阪営業所経理部の主任および大阪商品営業所産電部の主任は部長・課長のいずれに対しても「オリマス」という語形で応じている。ところが，京都分工場の場合は少し違った結果になっている。主任Aは部長・課長に対しともに丁寧形式で応じているが，課長には親近感の伴う終助詞つきの「イマスヨ」という語形をとっているのに対し，部長にはその「よ」を取り去った単なる「イマス」という語形を選ぶ，という改まりを見せている。主任Bのほうは，部長には「オリマス」，課長には「イマスヨ」というふうに，もっとはっきりと待遇差をあらわしている。グループによってこのような違いがあるのは，それぞれの勤務形態や人間関係に基づくその部課その部課の雰囲気のようなものが，その部長と課長に対する心理的な距離を，ある場合には広げ，ある場合には縮めているからであろう。なお，主任から企画員以下への応じ方を個別に見ると，部長や課長が下位者に対した場合と同じく，「イルヨ」となる場合が断然多いが，大阪営業所経理部の主任と大阪商品営業所産電部の主任という二人の大阪出身者は「オルヨ」あるいは「イテル」といった方言形で応じることが多くなっている。

4)　企画員の場合を見ても，部長と課長に対し，ある者は「オリマス」，ある者は「イマス」をその両方に用いており，わずかに，京都分工場事務部門の企画員Bが部長に「オリマス」，課長に「イマス」という待遇差を見せた例があるだけである。そして，その個人は，もう一つ職階が下で，自分のすぐ上にあたる主任に対しては，主任A，主任Bのいずれにも，終助詞を加えた「イマスヨ」という語形をとることによって細かい待遇差を示しているのが注目される。そのほかはだいたい「イマス」という語形で主任に応じているが，大阪営業所総務部の企画員は部長・課長に対する場合と同様，主任に対しても「オリマス」で通している。また，下位者に対しては「イルヨ」あるいは「イル」と応ずるのが普通であるが，男性事務員との間で微妙な例が見られる。例えば，大阪営業所経理部の場合，企画員Aおよび企画員Bは，男性事務員Aに対し，ともに丁寧形式で応じ，一方，男性事務員Aは企画員AおよびBのいずれに対しても普通形式で応じる，というふうに，待遇形式が

職階の順と明らかに逆転している。この場合，男性事務員Aは，年齢は企画員Aと同じで，企画員Bより1歳上，在社歴においては企画員Aより5年，企画員Bより6年古い。しかし，同じく在社歴の上で数年の先輩にあたる男性事務員Bに対しては，企画員A，Bともに普通語形で応じていることと，年齢的にもほとんど差がないこととを考え合わせると，前に「行クカ」の項のところで述べたように，なにか一般化できない理由があるのかもしれない。もう一つ，大阪商品営業所産電部の企画員Bから男性事務員Bに対しても丁寧形式があらわれているが，この場合は，男性事務員Bから企画員Bに対しては「オリマス」のレベルにまで改まっていること，また，企画員Bが，男性事務員Bより年齢が上で在社歴も長い男性事務員Aに対しては丁寧形式をとっておらず互いに普通形式で応じ合っていることから考えると，勤務形態や仕事の命令系統などの関係で比較的接触が少ないために，互いに丁寧形式で遇し合うレベルでとどまっていると見るべきかもしれない。

5) 男性事務員の場合，部長と課長に対しては「オリマス」と応じる例が最も多い。ただし，大阪営業所総務部の男性事務員Bは，同職階の先輩である男性事務員A以上，企画員・主任・課長・部長のいずれに対しても，等しく「イマス」で応じている。また，京都分工場事務部門の男性事務員AおよびBは，いずれも，部長には「オリマス」，課長には「イマス」と応じ分けている。これは主任のところで言及したように，部長－課長の線が意識される，主としてグループ内の雰囲気が反映したものであるように考えられる。

6) 女性事務員の場合，部長と課長とに「オリマス」と応じる者と「イマス」と応じる者とが2対1の割合になっている。そして，それは，個人ごとではなくそのグループによって決まってくる面がある。すなわち，大阪営業所総務部・大阪商品営業所産電部・京都分工場事務部門の各グループに属する2名ないし3名ずつの女性事務員のほとんどが部長・課長に「オリマス」で応じているのに対し，大阪営業所経理部だけは2名の女性事務員がそろって，部長にも課長にも「イマス」で応じているのである。もう一つ，部長と課長とに対する待遇差を言語形式に示した例が，この女性事務員には皆無である点も注目される。これは，前述のように，「オリマス」が，相手に対するへ

りくだりの意識としてより，話し手自身の品格を維持する美化語に移行しつつあると考えることによって説明しやすい現象であると言えよう。主任以下に対しては単なる丁寧語形「イマス」で応じるケースが多くなるが，それでも，ほとんどすべてせいぜい丁寧形式で応じていた「行クヨ」の項や「来ルヨ」の項と比べれば，「オリマス」が対企画員あたりにまで及ぶ例が少なくない点が，少し違っている。また，個別的なケースであるが，京都分工場事務部門の２名の女性事務員が，そろって企画員Ｂに「オリマス」で応じている点は，かなり開きのある先輩企画員Ａにも，また，二人の主任にも，いずれも「イマス」と応じていることから見て注目される。

7)　同職階の場合は，年齢や在社歴の点で先輩格の者が普通語形，後輩格の者が丁寧語形で対する例が多く，「オリマス」にまで改まるケースはまったく見られない。ただし，大阪営業所経理部の男性事務員ＡとＢとのように，年齢・在社歴ともに１年の差しかない場合は，互いに普通語形で対している。また，女性事務員どうしの場合は，同輩意識（あるいは仲間意識）が強いせいか，３年程度の差までは互いに普通語形で対するケースが多いが，それ以上の差がある場合は，やはり後輩からは丁寧語形で対するようである。

8)　対部長としてまとめてみると，すべて「オリマス」で応じているグループはない。部長・課長に対して「オリマス」があらわれやすいという傾向はあるが，部長には特に出やすいというほどの差はないのである。「オリマス」以外は「イマス」となるが，部長に近い職階でどちらが出やすいとか，遠いほうがどちらが出やすいとかいった一定の傾向はつかめない。一般に「オリマス」を多用する人と，「イマス」で通す傾向の人とがいる，ということに関係するようである。つまり，「オリマス」がそれだけ美化語に近づいたということが関係しているのであろう。

なお，以上は，一応「イマス」と「オリマス」との関係についての言及であり，方言色の強い「オル(ヨ)」という普通語形をもつ者にとっての「オリマス」は，そういう方言語形をもたない者の「オリマス」と多少とも違った意識で用いられることが考えられるが，例えば，大阪営業所経理部の男性事務員Ａのケース（部長と課長とに「オリマス」，主任に「イマス」，企画員Ｂ

に「オルヨ」，ほかは「イル」と応じている）などを見ると，「オリマス」が「イマス」より改まりの意識が強いという点では共通であることがわかる。ただし，「オル（ヨ）」をもつ者にとっての「オリマス」が，それをもたない者にとっての「オリマス」と同程度に美化語化しているかどうかを推定するにはサンプルが少なすぎる。

9）対課長としてまとめると，大阪営業所・大阪商品営業所の3グループにおいては，上に述べた理由により，対部長の場合と差がない。しかし，京都分工場事務部門には，すでに述べた勤務形態その他の理由によってか，部長には「オリマス」，課長には「イマス」と応じ分ける者が集中するため，その分だけが対部長と対課長との待遇差となってあらわれる。「行クヨ」の項および「来ルヨ」の項では，京都分工場事務部門にも，対部長と対課長との差があまり見られなかった。こういうことが考えられるかもしれない。すなわち，気持ちの上では対部長と対課長とにある程度の待遇差があるが，その差は，一方に尊敬形式をとり他方にとらないというほど大きくはなく，また，一方にだけ謙譲形式を用いねばならぬほど大きくもなく，美化語に近づいた「オリマス」と単なる丁寧語形である「イマス」との差に心理的にはちょうど適合する差である，ということである。

10）対主任以下では，前述の京都分工場事務部門の女性事務員から企画員Bへのような特殊な部分を除けば，上位者からは「イルヨ」で応じられ，下位者からは，「オリマス」を多用するタイプの者の場合にのみ「オリマス」となり，その他は「イマス」と応じられる，とまとめることができる。

11）対女性事務員のところも，下位の男性に対する場合と変わらない。そのほとんどが「イルヨ」か「イル」，または方言形の「オル」で応じる。わずかに京都分工場事務部門で，女性事務員に丁寧形式で応じたケースが2例認められるが，うち，男性事務員Bのほうはだれに対しても丁寧形式をくずさず，普通語形で応じた例が皆無なので，もう一人の主任Aが女性事務員AおよびBに丁寧形式で応じたのが，京阪調査の「居ルヨ」の項において対女性という意識が言語形式にあらわれた唯一の例であると考えられる。

4. 調査結果のまとめと調査の反省

4.1. 企業内アンケート調査のまとめ

本書では，アンケート調査のすべての設問を扱ったわけではなく，敬語使用意識に関する設問のいくつかについての報告は別の機会にゆずった。ここでは本書第２章で報告した範囲の設問について，その集計・分析から指摘できた結果の主要なことがらをまとめておく。箇条にまとめて列挙していくので，記述は概括的な内容になっている。より詳しくは，該当する第２章の各項（以下で括弧内に注記する）を御覧いただきたい。

4.1.1. 職階をめぐる，回答者の諸属性

回答者の職階は，事務系事業所では上下５段階，現場系事業所では３段階を区分して，調査・分析の軸とした。職階とその他の属性は以下のような関連をもっている。

〔1〕 性については，男性は全職階に分散し，女性は最下位の職階に集中するという特徴が，事務・現場両系を通じて顕著である（2.1.5.1.を参照のこと）。

〔2〕 年齢は，上位職階にいくほど高く，職階と正の相関をもつ（2.1.5.2.）。また，〔1〕との関連から，女性には若年者が多く，男性は各年層に分散する（2.1.5.3.）。

〔3〕 在社年数は，上位職階にいくほど長く，職階と正の相関をもつ。また

性による差，事業所による差もみられる（2.1.5.4.）。

〔4〕 学歴については，事務系従業員には低学歴者が少なく，現場系従業員には高学歴者が少ないという片寄りがみられる。また，事務系の上位2職階（部長・課長）は高学歴者が大半を占める（2.1.5.5.）。職階の昇格に関して学歴差がみられる（2.1.5.7.）。

〔5〕 上記の，性・年齢・在社年数・学歴の4種の属性は，たがいに関連しつつ，回答者の職階を規定する要因になっている。これら以外にも職階を規定する要因となる属性があることは，職階が上記4属性に完全に従属した変数でないことから指摘できる（2.1.5.6.，特に図2－44～－46）。

〔6〕 出身地に関しては，勤務する事業所のある都府県ないしその近くで育った人の比率が高い。特に，現場系の男女従業員，事務系の女性事務員にこの特徴が顕著である（2.1.6.1.）。

〔7〕 入社後の転勤回数は，事務系従業員のうち上位の職階の人に多く，現場系従業員および事務系の下位職階（事務員・一般Ⅱ）には転勤経験をもたない人が多い（2.1.6.4.）。

このほか，回答者の育った家庭の生業（2.1.6.2.），現在の会社に入社する前の職歴（2.1.6.3.），社宅や寮への居住率（2.1.6.5.）などを，回答者の属性として把握した。

上記〔1〕から〔7〕のことがらは，企業のもつ人事管理上の原則や基準，あるいは従業員採用の方法や基準などが適用された結果としての従業員の属性の姿である。これらは，アンケート調査や面接調査での回答を分析し，解釈する上でふまえるべき基礎資料となる。

4.1.2. 言語意識

〔1〕 社内でのことばづかいに気を配る度合いは，事務系従業員の方が現場系従業員より高く，また，本社機構の方が工場・営業所より高い。職階別にみると，気を配る人の比率は中位の職階で高い傾向があるが，無頓着な人は上位に多い場合（日立本社）も下位に多い場合（茨城現場系）もありま

ちまちである。性別，年齢別による差は指摘し難い（2.2.1.1.）。

〔2〕 ことばづかいのどんな点に気を配るかについては，敬語に関することがらへの関心が最も高く，方言・発音は比較的低い。敬語については，目上（年長者・上位者・顧客）だけでなく同僚や目下（年下・下位者）も含めた人間関係への配慮が多く指摘され，具体的な敬語形式そのものへの顧慮は比較的少ない。方言・発音についても，人間関係の関わる待遇表現行動としての使い分け（code switching）の問題と意識されている場合のあることが注目される（2.2.1.2.）。

〔3〕 仕事の上でも方言を使ってさしつかえないという意見の人（方言派）と，標準語（共通語）を使うべきだと考える人（標準語派）との比率をみると次のような指摘ができる（2.2.1.3.）。

① 各事業所とも，全体としては標準語派がやや多い。

② 事業所のある地方（地元）出身者の比率が全職階を通じて高い現場系事業所では，下位の職階ほど方言派が多い。両派の比率に性差はない。

③ 中位以上の職階に地元出身者が少なく，下位職階には地元出身者が多い事務系事業所では，下位職階に標準語派が多い。これと関連して，女性には標準語派が多い。

④ ②，③をまとめると，地元出身者で自分より上位の職階に地元以外の出身者が多くいる人には標準語派が多く，自分より上位も含めた周囲全体に地元出身者が多くいる場合は，下位の職階ほど方言派が多いという特徴が指摘できる。

〔4〕 事業所のある地方の方言の具体的な方言形式が社内でどう使われているかについては，次のことが指摘できる（2.2.1.4.）。

① 自分は使わないが他の従業員が使うと意識している人は，事務系従業員に多い。逆に，自分が使うと答えた人は現場系従業員に多い。これは茨城2工場において明瞭に観察されるが，京阪ではやや不明瞭である。

② 茨城事務系および京阪では，女性や下位の職階に多い地元出身者がむしろ自らの方言を使うことに消極的であるのに対し，地元以外の出身者や，その比率の高い中位以上の職階の男性従業員はかえって積極的に方

言を使う傾向にある。

③　茨城現場系では女性従業員が，地元出身者の比率が高いにも関わらず方言使用を控える傾向にある。

④　茨城県に本工場をもつ京都分工場では，茨城方言の形式がかなり使われており，地元の関西方言が使われる程度より高い場合もみられる。

4.1.3. 敬語意識

〔1〕 現在の社内敬語は仕事のために邪魔か不可欠かに関する意見について（2.2.2.1.）。

①　全体としては不可欠とする人が圧倒的に多い。この中で，現場系従業員には邪魔だと考える人が比較的多い。

②　上位の職階ほど不可欠とする人が多い。

③　事務系では女性従業員に不可欠とする人が多いが，現場系では男女差はみられない。

〔2〕 将来の社内敬語のあるべき姿に関する意見について（2.2.2.2.）。

①　全体として現状維持派が過半数を占める。現在のものよりきちんとした敬語を求める意見（2～3割）と合わせると8～9割になる。現在のものよりゆるやかな敬語を求めたり，敬語がなくなった方がいいとする意見の人はごく少数にとどまる。

②　本社機構の事業所では，女性がもっときちんとした敬語を求める方に傾き，男性は現状維持ないしもっとゆるやかにという意見に傾く。工場や営業所ではこれと逆の傾向がみられる。

③　もっとゆるやかになった方がいい，あるいはなくなった方がいいとする人は，年齢の若い層，在社年数の長い層，学歴の低い層で多い傾向がみられる。職階はこの意見について顕著なはたらきはしていない。

〔3〕 前節4.1.2.の〔1〕，および本節〔1〕，〔2〕の3種の言語（敬語）意識について相互の関連をみると次のことが指摘できる（2.2.2.2.）。

①　ことばづかいに気を配る人には，現在の敬語を不可欠と考える人が多

く，また将来もっときちんとした敬語を求める人も多い傾向がある。逆に無頓着な人には，現状維持ないしもっとゆるやかな敬語を求める人が多い傾向がある。

② 現在の社内敬語についての意識と将来の敬語への意見との間にははっきりした相関を認め難い。

〔4〕 どんな言語形式を敬語と考えているかについて（2.2.2.3.）。

① 学校文法で狭義の敬語形式とされる形式だけが，直前・直後の要素から切り離されて敬語と考えられることは少なく，助動詞・補助動詞であれば先行する動詞と，接辞ならばそれがつく要素と，それぞれまとめて敬語と考えられる傾向が強い。

② 美化語・丁寧語（オ，マスなど）は敬語と考えられる度合いが低く，また尊敬表現・謙譲表現（レル・ラレル，オ～下サイ，イタダクなど）はその度合いが高い。

③ 茨城現場系では，美化語・丁寧語を敬語と考える比率が他より高く，また尊敬表現・謙譲表現を敬語と考えない比率が他より高い。

④ 敬語の有無の判定には，学歴では高学歴者，職階では上位の職階の人が「あり」と答える（正誤でいえば正しく答える）比率が高いという傾向がみられる。性や年齢は明確なはたらきをしていない。

⑤ 狭義の敬語形式だけを分析的に抽出して敬語と指摘する人は，性では男性，学歴では高学歴，年齢では中年齢層にそれぞれ多い。

〔5〕 短文中に表現された人間関係の把握について（2.2.2.4.）。

① 話し手と相手の上下関係は正しく把握される場合が多いが，登場する第三者と話し手・話し相手との関係については正しく把握する人が少なくなる。

② 属性による差は学歴で最も明瞭で，高学歴者ほど正しく把握する人が多い。これと関連して，性では男性，職階では上位の職階に正答者が多いという傾向もみられる。

〔6〕 ことばづかいの要因に関する意識について（2.2.2.5.）。

① 部長・課長という上位の職階は，ことばづかいに最も気を配る相手と

意識される場合が多い。これについては，相手が自分と同じ部課に所属するか否かは積極的には関与しない。

② 企画員・事務員，一般Ⅰ・Ⅱという下位の職階は，ことばづかいに最も無頓着でいられる相手と意識される場合が多い。特に無頓着でいられる相手は，最下位職階の回答者にとっては自分と同位の相手であり，それ以外の回答者にとっては自分より1段階ないし2段階下位の職階の相手である。これらについては，所属の同じある職階に対して無頓着ですむ度合いが，別の所属でそれより1段階下の職階に対するよりも高い場合が多い。

③ 年齢では自分より年上の人，また在社歴では先輩が，気を配る相手と意識される場合が多い。逆に無頓着ですむ相手としては，同年配・同輩，年下・後輩，および同年配以下・同輩＋後輩という3種の相手が，ほぼ同程度ずつ意識されている。

④ 相手が自分と同性であれば無頓着に，異性であれば気を配る方に傾く。これは特に女性回答者に顕著な特徴である。女性回答者には，相手の性に関わらず気を配るとする人も多い。

⑤ わきで話を聞いている人が上位の人だとことばづかいに気を配る回答者が多い。同位，下位，同位以下の人は，それぞれ同数程度の回答者から無頓着でいられると意識されている。

⑥ 他部課との会議や他の室での公用など「そと」の場面の方が，部課内の打合せや自席での仕事など「うち」の場面より，ことばづかいに気を配る対象と意識される。男性は他部課との会議という場面で最も気を配り，女性は自席での仕事に男性よりもかなり気を配るという対比がみられ，勤務する場面そのものの男女差との関連がみられる。

〔7〕 話し相手と丁寧さの意識について（2.2.2.6.）。

① 職階と年齢は，広義の上下関係として機能し，話し手と同位以下・同年配以下が下位，それ以外は上位の相手と意識される。上位に対してはことばづかいの丁寧さはかなり急な勾配で上がるのに対し，下位に対してはゆるやかに丁寧さが下がる（ぞんざいになる）。

② 在社歴からくる先輩・後輩関係は，広義の親疎関係の性格をもち，同輩は‘親’，先輩・後輩は在社歴が離れるほど‘疎’と意識される。‘親’に対してはぞんざいなことばづかい，‘疎’に対しては丁寧なことばづかいがされることはもちろんであるが，同じ‘疎’でも先輩への丁寧さの方が後輩への丁寧さより高い。

③ 性は，上記①，②の属性と関連しており，上位・疎の相手では男性が丁寧なことばを，また下位・親の相手では，話し手と同性がぞんざいなことばを使われている。

4.1.4. 敬語習得

〔1〕 敬語習得の機会になったと意識されるのは，本社機構においては入社前の学校・家庭でのことがらが，工場・営業所においては入社後のことがらがそれぞれ多い（2.2.3.1.）。

〔2〕 社内研修，自己啓発（読書・学習など）といった意識的に設けた機会より，日常的な勤務の中での上司・先輩・同僚との接触など，自然に経験する機会の方が，敬語習得の機会になったと意識される度合いが高い（同上）。

〔3〕 子供のころの家業や家族同士の雰囲気などの点で，敬語に接する機会の多い家庭に育った人は，そのころの経験が敬語習得の機会になったと意識している度合いが高い（2.2.3.2.）。

4.1.5.「お」の使用状況

〔1〕 全体としてみれば，「お」は女性従業員に使う人の比率が高く，意識としても女性従業員の使うものと考えられている（2.2.4.1. 以下同じ）。

〔2〕 特に美化語の「お」は，事業所全体としてはあまり使われていないと意識される中で，女性従業員に使う人が多く，女性の使うものと意識される度合いも高い。

〔3〕 丁寧語の「お」は，男女ともかなりの比率の人が自分で使うが，その中でもやはり女性に使う人が多く，女性の使うものと意識される度合いも高いことが多い。

〔4〕 事業所別にみると，茨城現場系においては「お」の使われることが全般的に少ない。

4.2. 企業内面接調査のまとめ

今回の東京調査・茨城調査・京阪調査にあらわれた，または，その結果から推測される諸傾向のうち，主要なものをまとめて箇条書で記す。

4.2.1. 会 話 量 (3.1.4.を参照のこと)

〔1〕 課長以下の職階が部長とかわす会話の量は，公的な会話，私的な会話とも，職階が下がるのにともなって少なくなる。女性事務員の，部長との私的な会話は特に少ないと意識されている。茨城・京阪ともにほぼ同様である。

〔2〕 若干の例外はあるが，同一職階の中でも，異なる職階の間でも，会話の量は公的な会話のほうが私的な会話よりも多い。この傾向は，茨城で強くあらわれている。

〔3〕 茨城では，主任以下の職階は，部長との会話が，公的な会話，私的な会話とも，他のどの職階との会話よりも少ない。企画員以下の職階は，課長との会話が，公的な会話，私的な会話とも，部長との会話に次いで少ない。つまり，企画員以下の職階は，部長・課長との会話が，公的な会話，私的な会話とも，他の職階との会話より相対的に少ない。ただし，京阪では，茨城でみられるこれらの傾向がはっきりとは出ていない。

〔4〕 女性事務員は，公的な会話，私的な会話とも，女性事務員どうしの会話が他のどの職階との会話よりも多い。茨城・京阪ともにそうである。

4.2.2. 場面把握 (3.2.)

〔1〕 女性（事務員）を別にすれば，職階が上位であるほど場面把握力が高い。

〔2〕 一部を除き，年齢が上であるほど場面把握力が高い。

〔3〕 一部を除き，在社年数が長いほど場面把握力が高い。

4.2.3. 呼びかけ (3.3.)

〔1〕 上位者のうち部長と課長には職階名で「部長」「課長」と呼びかける。

〔2〕 主任以下の上位者には，その姓に「さん」を添えて呼びかける。ただし，主任には職階名で「主任」と呼びかける例もあるが，きわめて少ない。

〔3〕 下位の男性には，その姓に「くん」を添えて呼びかける。

〔4〕 女性には，その姓に「さん」を添えて呼びかける。

〔5〕 職階名に「さん」を添えた「部長サン」「課長サン」という呼びかけはきわめて少なく，それも女性事務員の場合に限られる。

〔6〕 姓の呼びすては，東京ではほとんどあらわれず，茨城・京阪に多い。

〔7〕 姓の呼びすては，主任以下の男性が自分と同じか少し下の男性に対した場合に比較的あらわれやすい。ただし，京阪ではもっと広くあらわれる。

〔8〕 京阪では名で呼びかける例もあらわれる。

〔9〕 京阪では愛称で呼びかける例が比較的多い。

〔10〕 全体として，親しい感じの呼びかけが京阪に多く，東京は規則的（あるいは機械的）である。

4.2.4. 一人称・二人称の動作 (3.4.～3.5.)

「3. 企業内面接調査」で項目別・調査別に個々の結果を記述した。その全体を総覧できる形に整理して示す。表4-1～-5は，東京調査・茨城調査・京阪調査に共通する5項目の結果を，調査項目（「行クカ」「来ルヨ」など）ごと，

対話者の関係（部長から主任に向かって，女性事務員から課長に向かって，など）ごと，地域（東京・茨城・京阪）ごとの各マスに，出現度数の上位２語形（ただし，２位の語形の度数が１位のそれの２割以下である場合は，２位の語形を無視し，１位の語形のみを掲げる）を取りあげて多いほうから並べたものである。左上の数字はその欄に起こりうる最大度数（話し手と相手との組合せ数），各語形の右の数字はその出現度数（サンプル数が少なくてパーセントでは不適当な場合があるので，実数で表示）である。なお，尊敬語形または謙譲語形を太字，丁寧語形を中字，普通語形を細字で，３段階に表示した。

表４－６は，表４－１～－５の結果を次の基準で一つにまとめたものである。

① 尊敬形式は○印，丁寧形式は△印，普通形式は×印，謙譲形式は◎印で示す。

② １位と２位の語形が別の待遇形式（丁寧語形と普通語形，謙譲語形と丁寧語形，など）であれば併記する。

③ その際，２位の語形の出現度が１位のそれの半分未満である場合は，２位の語形の印を小さく表示する。

④ ２位の語形が複数あって，それぞれ別の待遇形式であれば，両者を併記し，１位と合わせて三つの印で表示する。

⑤ サンプル数が少なく，優勢な語形を決定できない場合は，それぞれの待遇形式の印を小さく併記する。

4.2.4.1. 地域別の傾向

〔1〕 東京では，上位者（特に部長・課長，なかでも部長）から，男性に対してより，女性（事務員）に対して丁寧形式で接する例が多い。「来ルヨ」の項ではやや不鮮明であるが，その他の項では鮮明にあらわれている。この傾向は，茨城でも少し見られるが，京阪ではまったく見られない。

〔2〕 茨城では，尊敬形式が，部長と課長に対した場合，および，女性（事務員）が話し手である場合に固まる。

〔3〕 茨城では，上位者から男性事務員に対して丁寧形式をとる例が，東京や京阪より多い。

表 4-1 「行クカ」〔総合〕

被調査者(人) ＼ 相手		部　長	課　長	主　任
部　長	東京 3	3 **イカレマスカ** 2 イキマスカ 1	3 イクカ 2 イクノカ **イカレマスカ** 0～1	3 イクカ 1～2 イクノカ 1
	茨城 4	1 イクノカイ 1	4 イクノカ 2 イクカ　イク？ 1	4 イクカイ　イクノカイ イク？ 1
	京阪 3	0 相手ナシ	3 デルノ？　イクノカネ イッカ 1	4 イクカ　イクノ？ イクノカイ イクカイ 1
課　長	東京12	12 イキマスカ 6～7 **イカレマスカ** 4～5	12 イキマスカ 6～7 イクカイ 3	12 イクカ 8 イクカイ 2
	茨城11	11 **イカレマスカ** 5 **イラッシャイマスカ** 4	1 イクカイ 1	11 イクカ 3～4 イクカイ　イクノ？ イクノカ 2
	京阪 4	4 イキマスカ 2 **イカレマスカ** **オイデニナリマスカ** 1	0 相手ナシ	5 イク？　イクノカイ 2
主　任	東京22	22 **イカレマスカ** 14～15 **イラッシャイマスカ** 4	22 **イカレマスカ** 12 **イラッシャイマスカ** 5	22 イキマスカ 10～13 イク？ 5～7
	茨城22	21 **イカレマスカ** 14 イキマスカ 5	22 **イカレマスカ** 13 イキマスカ 8	20 イキマスカ 8 イクカ 3
	京阪 5	5 **イカレマスカ** 2 イキマスカ イクンデスカ **オイデニナリマスカ** 1	5 **イカレマスカ** 2 イク？　イキマスカ イクンデスカ 1	2 イキマスカ　イクケー 1
企画員	東京24	24 **イカレマスカ** 12～13 **イラッシャイマスカ** 7	24 **イカレマスカ** 15 **イラッシャイマスカ** 4	24 イキマスカ 12 **イカレマスカ** 9～10
	茨城28	27 **イカレマスカ** **イラッシャイマスカ** 10	26 **イカレマスカ** 15 イキマスカ 9	28 イキマスカ 17～18 **イカレマスカ** 6～7
	京阪 7	7 **イカレマスカ** 6	7 **イカレマスカ** 6	9 **イカレマスカ** 3 イキマスカ 2
男　性 事務員	東京 9	9 **イカレマスカ** 5	9 **イカレマスカ** 3 **コラレマスカ** イキマスカ 2	9 イキマスカ 6
	茨城17	17 **イカレマスカ** 7 **イラッシャイマスカ** 4	17 **イカレマスカ** 7 イキマスカ 5	17 イキマスカ 14
	京阪 8	8 **イカレマスカ** 6	8 **イカレマスカ** 6	10 イキマスカ **イカレマスカ** 4
女　性 事務員	東京37	37 **イラッシャイマスカ** 17～18 **イカレマスカ** 7	37 **イラッシャイマスカ** 17～18 **イカレマスカ** 11	37 **イラッシャイマスカ** 12～13 イキマスカ 10～11
	茨城13	13 **イラッシャイマスカ** 6 **イカレマスカ** 2	13 **イラッシャイマスカ** 7 **イカレマスカ** 4	13 イキマスカ 7 **イカレマスカ** 4
	京阪 9	8 **イラッシャイマスカ** 3	9 **イカレマスカ** 6	11 **イカレマスカ** 4 **イラッシャイマスカ** 3

企画員	男性事務員	女性事務員
3 イクノカ　イクカイ イクカ　1	3 イクノカ　イクノカイ イクカ　1	3 イキマスカ　3
4 イクノカイ　イク？ イクノカ　イクカイ　1	4 イク？　イクカイ イクノカイ　1	4 イク(ン・ノ)デスカ イクノ？　イキマスカ　1
6 イクノカネ　イクノ？　2	7 イク？　イクカイ イクノ？　2	8 イクノ？　3 イクノカイ　2
12 イクカ　8 イクカイ　2	12 イクカ　8 イクカイ　2	12 イク？　3 イクカ　イクカイ　イキマスカ　2
11 イクカ　5 イクカイ　イクノカ　2	10 イクカ　イク？　イクカイ イクノカ　2	11 イク？　5 イクノ？　4
7 イクノカイ　4 イク？　2	8 イクノカイ　4 イク？　3	9 イク？　5 イクノカイ　3
22 イキマスカ　6～8 イク？　5～6	22 イク？　9 イクカイ　5	22 イク？　7～8 イキマスカ　7
21 イクカ　10 イク？　5	20 イク？　イクカ　5 イキマスカ　4	22 イク？　5 イクノカ　4
9 イクカ　7 イクンカ　2	10 イクカ　10	10 イク？　5 イクカ　3
24 イキマスカ　9～10 イク？　7	24 イク？　11～12 イキマスカ　4	24 イク？　6～7 イキマスカ　5～6
26 イキマスカ　16 イク？　4	23 イキマスカ　6 イクカ　5～6	26 イク？　11～12 イクカ　6
6 イク？　イクカ　イクノ？ イキマスカ　イクンデスカ **イカレマスカ**　1	14 イク？　4～5 イクカ　**イカレマス？** イクンカ　2	15 イク？　10～11 イクノ　4
9 イキマスカ　6	9 イキマスカ　5	9 イキマスカ　4 イク？　2
13 イキマスカ　10～11	17 イク？　6 イクカ　イキマスカ　3	14 イク？　9 イキマスカ　4
14 **イカレマスカ**　5 イクカ　3	8 イクカ　4 イキマスカ　2	18 イクカ　8 イク？　5
37 イキマスカ　11 **イラッシャイマスカ**　9～10	37 イキマスカ　17～20 **イカレマスカ**　5	37 イク？　16～18 イキマスカ　10～13
12 イキマスカ　7 **イカレマスカ　イク？**　2	11 イキマスカ　6 **イカレマスカ　イク？**　2	11 イク？　7 イキマスカ　3
15 **イカレマスカ**　7 イキマスカ **イラッシャイマスカ** **イキハリマスカ**　2	17 イキマス？　3 **イカレマス？　イカレマスカ** **イカハリマスカ　イキハル？** **イキハルンデスカ**　2	12 イク？　4 イクノ？　イキマスカ　2

表 4－2 「来ルカ」〔総合〕

被調査者(人)		相手 部長	相手 課長	相手 主任
部長	東京 3	3 コラレマスカ 2 キマスカ 1	3 クルカ 2 クルンダイ 1	3 クルカ 2 クルノカイ 1
	茨城 4	1 クルノカイ 1	4 クルカイ 2 クル？　クンノカ 1	4 クル？　クルカイ クルノカイ 1
	京阪 3	0 相手ナシ	3 クルカイ 2 クル？ 1	4 クルカイ 2 クル？　クルノ？ 1
課長	東京12	12コラレマスカ 4～5 キマスカ 4	12キマスカ 3～4 クルカ 2～3	12クルカ 5 クルノ？ 2
	茨城11	11コラレマスカ 5 イラッシャイマスカ 4	1 クル？ 1	11クルカ 4 クル？　クルカイ 2
	京阪 4	4 コラレマスカ オイデニナリマスカ イラッシャイマスカ キテイタダケマスカ 1	0 相手ナシ	5 クルカイ　クルノカイ クル？　クルノ？ キテクレル？ 1
主任	東京22	22コラレマスカ 12～13 イラッシャイマスカ 4	22コラレマスカ 15 イラッシャイマスカ 4	22キマスカ 7 クル？ 6
	茨城22	21 コラレマスカ 15	22コラレマスカ 12 キマスカ 6	20キマスカ 9～10 クルカ 3
	京阪 5	5 キマスカ コラレマスカ 2	5 キマスカ 3 コラレマスカ 2	2 キマスカ クルケー 1
企画員	東京24	24コラレマスカ 14 イラッシャイマスカ 8	24コラレマスカ 14～15 イラッシャイマスカ 5～6	24キマスカ 11 コラレマスカ 7
	茨城28	27イラッシャイマスカ 11 コラレマスカ 6	26コラレマスカ イラッシャイマスカ 7	28キマスカ 15 イラッシャイマスカ 5
	京阪 7	7 コラレマスカ 6	7 コラレマスカ 6	9 キマスカ コラレマスカ 2～3
男性事務員	東京 9	9 コラレマスカ イラッシャイマスカ 4	9 コラレマスカ 5 イラッシャイマスカ 2	9 キマスカ 5～6 コラレマスカ 2
	茨城17	17コラレマスカ 6 イラッシャイマスカ 3	17コラレマスカ 8 イラッシャイマスカ 4	17キマスカ 8～9 コラレマスカ 5～6
	京阪 8	8 コラレマスカ 5	8 コラレマスカ 6	10コラレマスカ 3 キテイタダケマスカ 2
女性事務員	東京37	37イラッシャイマスカ 22 コラレマスカ 5	37イラッシャイマスカ19～20 コラレマスカ 9	37イラッシャイマスカ キマスカ 13～14
	茨城13	13 イラッシャイマスカ 7	13イラッシャイマスカ 6～7 オイデニナリマスカ 2～3	13キマスカ イラッシャイマスカ 6
	京阪 9	8 イラッシャイマスカ 3 コラレマスカ オイデニナリマスカ 2	9 コラレマスカ 5 イラッシャイマスカ 2	11コラレマスカ 5 オイデニナリマスカ イラッシャイマスカ 2

企　画　員	男性事務員	女性事務員
3クルカ　2 クルンダイ　1	3クルカ　2 クルノカイ　1	3 キマスカ　3
4クル？　クルカ クルノカ　クルノカイ　1	4クル？　クルカイ クルノカイ　1	4キマスカ　3 クル？　1
6クル？　クルノ？　2	7クルカイ　クル？ クルノ？　2	8クル？　4 クルカイ　2
12クルカ　4 クルノ？　2	12クルカ　4 クルノ？　クル？　2	12キマスカ　クルノ？ クル？　3
11クルカイ　4 クルカ　2	10クルカ　3 クル？　クルカイ　2	11クル？　5 クルカイ　クルノ？　2
7クルカ　3 クルカイ　クルノ？　2	8クルノカイ　クル？ クルノ？　キテクレル？　2	9キテクレル？　3 クルノ？　2
22クル？　クルノ？　6	22クル？　9 クルノ？　5	22クルノ？　8 クル？　4
21クルカ　11 クル？　クルノカ　3	20クル？ キマスカ　4	22クルカ？　7 クル？　キマスカ　5
9クルカ　7 クルンカ　2	10クルカ　8 クルンカ　2	10クル？　6 クルカ　3
24キマスカ　8 クル？　4～5	24クルノ？　8～9 クル？　7～8	24クルノ？　7～8 キマスカ　6
26キマスカ　14 クル？　4	23クル？　クルカ キマスカ　5～6	26クル？　13～14 クルカ　5
6クルカ　2 クルノカ　キマスカ　クルンデスカ　1	14クル？　5 クルノカ　クルカ　クルンカ　2	15クル？　9～10 クルノ？　2～3
9 キマスカ　6	9クル？　5 キマスカ　3	9クル？　クルノ？　3
13 キマスカ　11	17クル？　5 クルカ　4	14クル？　7 キマスカ　3
14クルカ　コラレマスカ　3	8クルカ　3 キマスカ　2	18クル？　クルカ　6
37キマスカ　16～17 イラッシャイマスカ　9～10	37キマスカ　20～21 クルノ？　3～4	37クル？　11～12 キマスカ　10
12キマスカ　7 クル？　イラッシャイマスカ　2	11キマスカ　7 クル？　2	11クル？　7 キマスカ　3
15コラレマスカ　5 イラッシャイマスカ　3	17コラレマスカ　6 キハリマスカ　3	12クル？　4 キハリマスカ　2

表 4－3 「居ルカ」〔総合〕

被調査者(人) ＼ 相手		部　長	課　長	主　任
部　長	東京 3	3 **オラレマスカ** 2 **イラッシャイマスカ** 1	3 イルカネ　イルノ？ イルカ 1	3 イルカネ　イルノカイ イルカ 1
	茨城 4	1 **イマスカ** 1	4 イルカ 2 イル？　イルカイ 1	4 イルカイ 2 イル？ 1
	京阪 3	0 相手ナシ	3 イルンダロー　イル？ イルカ 1	4 イルカイ 2 イル？ 1～2
課　長	東京12	12 **オラレマスカ** 7 イマスカ 2	12 イマスカ 7～8 イル？ 2	12 イルカイ　イル？ イルカ 3
	茨城11	11 **オラレマスカ** **イラッシャイマスカ** 5	1 イルカ 1	11 イルカ 5 イルカイ 3
	京阪 4	4 **イラッシャイマスカ** 2 オリマスカ **オラレマスカ** 1	0 相手ナシ	5 イルカイ イル？ 2
主　任	東京22	22 **オラレマスカ** 12 **イラッシャイマスカ** 6	22 **オラレマスカ** 10 **イラッシャイマスカ** 7	22 イマスカ 12 イル？ 5
	茨城22	21 **オラレマスカ** 12 **イラッシャイマスカ** 5	22 **オラレマスカ** 10～11 オリマスカ 5	20 イマスカ 6～7 イルカ 3
	京阪 5	5 **オラレマスカ** 3 オリマスカ **イラッシャイマスカ** 1	5 イマスカ 3 **オラレマスカ** **オイデデスカ** 1	2 イマスカ イルケー 1
企画員	東京24	24 **イラッシャイマスカ** 13 **オラレマスカ** 6	24 **イラッシャイマスカ** 14 **オラレマスカ** 5	24 イマスカ 10 **イラッシャイマスカ** 5
	茨城28	27 **イラッシャイマスカ** 11 **オラレマスカ** 8	26 **イラッシャイマスカ** 8～9 イマスカ 6	28 イマスカ 16 **イラッシャイマスカ** 7
	京阪 7	7 **オラレマスカ** **イラッシャイマスカ** 3	7 **オラレマスカ** 4 **イラッシャイマスカ** 2	9 **オラレマスカ** 4 **イマスカ** 2
男性事務員	東京 9	9 **イラッシャイマスカ** 4 **オラレマスカ** 3	9 **オラレマスカ** **イラッシャイマスカ** 3	9 イマスカ 5 オリマスカ 2
	茨城17	17 **イラッシャイマスカ** 8 **オラレマスカ** 6	17 **オラレマスカ** 7 **イラッシャイマスカ** 4	17 イマスカ 7 オリマスカ 6
	京阪 8	8 **オラレマスカ** 5	8 **オラレマスカ** 5 **イラッシャイマスカ** 2	10 **イラッシャイマスカ** 4 イマスカ 2
女性事務員	東京37	37 **イラッシャイマスカ** 25	37 **イラッシャイマスカ** 32～35	37 **イラッシャイマスカ** 20 イマスカ 14～15
	茨城13	13 **イラッシャイマスカ** 8	13 **イラッシャイマスカ** 11	13 **イラッシャイマスカ** イマスカ 6
	京阪 9	8 **イラッシャイマスカ** 4 **オイデニナリマスカ** 2	9 **イラッシャイマスカ** 6	11 **イラッシャイマスカ** 6 **オラレマスカ** 2

企　画　員	男性事務員	女性事務員
3 イルカネ　イルカイ　1 イルカ	3 イルカ　2 イルカイ　1	3 イマスカ　2 オリマスカ　1
4 イルカイ　2 イル？　1	4 イル？　イルカイ イマスカ　1	4 イマスカ　3 イルカ　1
6 イルカ イルノ？　2	7 イルカイ　2 イル？　1～3	8 イル？　4 イルカイ　2
12 イルカ　3～4 イルカイ　3	12 イルカ　4 イル？　イルカイ　3	12 イマスカ　5～6 イル？　4
11 イルカ　5 イルカイ　3	10 イルカ　4 イルカイ　3	11 イル？　6 イルノ　2
7 イルカイ　3 イルカ　2	8 イルカイ　3 イル？　2	9 イルカイ　4 イル？　3
22 イル？　7 イマスカ　イルカイ　5	22 イル？　8 イルカイ　6～7	22 イマスカ　7 イルカイ　イル？　5
21 イルカ　10 イル？　イルカイ　3	20 イル？　5 イルカ　イルノカ　4	22 イルカ　7 イル？　5
9 イルカ　4 オルカ　イル？　2	10 オルカ　6 イルカ　4	10 イル？　6 オルカ　2
24 イマスカ　9 イル？　7	24 イル？　12 イマスカ　4	24 イマスカ　9 イル？　7～8
26 イマスカ　12～13 イル？　4～5	23 イルカ　6～7 イマスカ　6	26 イル？　14 イルカ　6
6 イルカイ　イマスカ　オルカ **オラレマスカ**　イル？　イマス？　1	14 イル？　5 イルンカ　イルカ　2	15 イル？　10 イルノ？　2
9 イマスカ　8	9 イマスカ　5 イル？　3	9 イル？　5 イマスカ　3～4
13 イマスカ　9 オリマスカ　2	17 イル？　イルカ　5 イマスカ　4	14 イル？　10 イマスカ　3
14 イテルカ　2～3 **イラレマスカ　イラッシャイマスカ**　2	8 イルカ　3 イマスカ　2	18 イルカ　6 イル？　5
37 イマスカ　15～16 **イラッシャイマスカ**　14	37 イマスカ　23～24 **イラッシャイマスカ**　8	37 イル？　16～20 イマスカ　11～13
12 イマスカ　6 イル？　**イラッシャイマスカ**　2	11 イマスカ　6 イル？　**イラッシャイマスカ**　2	11 イル？　6 イマスカ　4
15 **イラッシャイマスカ**　10	17 **イラッシャイマスカ**　4 **イハリマスカ**　3	12 イル？　4 **イテハリマスカ**　2

表 4-4 「行クヨ」〔総合〕

被調査者(人) ＼ 相手		部長	課長	主任	企画員	男性事務員	女性事務員
部長	東京 3	3イキマス 2 **マイリマスヨ** 1	3イキマス イクヨ イク 1	3イクヨ 2 イク 1	3イクヨ 2 イク 1	3イクヨ 2 イク 1	3イキマス 2 イキマスヨ 1
	茨城 4	1 イクヨ 1	4イクヨ 3 イク 1	4 イクヨ 4	4 イクヨ 4	4 イクヨ イク 2	4 イクヨ イキマスヨ 2
	京阪 3	0 相手ナシ	3 イクヨ 2	4 イクヨ 4	6 イクヨ 6	7 イクヨ 6	8 イクヨ 5～6
課長	東京12	12 イキマス 10	12イクヨ 6 イキマス 5	12イクヨ 9 イキマス 2	12イクヨ 8 イク イキマス 2	12イクヨ 9 イキマス 2	12イクヨ 7 イキマスヨ イキマス 2
	茨城11	11イキマス 7～8 **マイリマス** 3～4	1 イク 1	11 イクヨ 10	11 イクヨ 9	10 イクヨ 9	11 イクヨ 10
	京阪 4	4 イキマス 4	0 相手ナシ	5 イクヨ 4	7イクヨ 4 イクトコロダ 2	8イクヨ 6 イクトコロダ 2	9イクヨ 6 イクトコロダ 2
主任	東京22	22イキマス 17 **マイリマス** 4	22イキマス 19 **マイリマス** 2	22イクヨ 11 イキマス 9～10	22イクヨ 13 イキマス 5	22 イクヨ 16	22 イクヨ 15
	茨城22	21イキマス 16 **マイリマス** 4	22 イキマス 15	20 イクヨ イキマス 9	21イクヨ 16 イク 3	20イクヨ 14 イキマス 3	22 イクヨ 17
	京阪 5	5 イキマス 4	5 イキマス 4	2 イクヨ イキマスヨ 1	9 イクヨ 8	10 イクヨ 10	10 イクヨ 10
企画員	東京24	24イキマス 15 **マイリマス** 7	24イキマス 17 **マイリマス** 5	24 イキマス 18	24イクヨ 12 イキマス 8	24 イクヨ 16	24イクヨ 12～13 イキマス 6
	茨城28	27イキマス 18～19 **マイリマス** 7～8	26イキマス 20 **マイリマス** 5	28 イキマス 26	26イキマス 15 イク 4	23イク 8 イクヨ 7	26イクヨ 12 イク 8～9
	京阪 7	7 イキマス 7	7 イキマス 6	9イキマス 6 イキマスヨ 2	6イキマス 3 イクヨ 2～3	14イクヨ 9 イキマス 3	15 イクヨ 14
男性事務員	東京 9	9 イキマス 9	9 イキマス 9	9 イキマス 9	9 イキマス 8	9イキマス 5 イク 4	9イク 5 イキマス 3
	茨城17	17イキマス 12 **マイリマス** 4	17 イキマス 16	17 イキマス 17	13 イキマス 12	17 イク イクヨ 6	14 イク イキマス 6
	京阪 8	8 イキマス 7	8 イキマス 7	10 イキマス 9	14 イキマス 8	8イキマス 3 イク イクヨ 2	18 イクヨ イク 8
女性事務員	東京37	37**マイリマス** 18 イキマス 17	37イキマス 22 **マイリマス** 14	37 イキマス 34	37 イキマス 27	37 イキマス 29	37イキマス 12～16 イクワ 9～10
	茨城13	13**マイリマス** 5 イキマス 4	13イキマス 9 **マイリマス** 4	13 イキマス 12	12 イキマス 10	11 イキマス 8	11 イクワ イキマス 4
	京阪 9	8 イキマス **マイリマス** 4	9イキマス 6 **マイリマス** 3	11 イキマス 11	15 イキマス 13	17 イキマス 14	12イクヨ 5 イキマス 4

表 4-5 「来ルヨ」〔総合〕

被調査者(人) ＼ 相手		部長	課長	主任	企画員	男性事務員	女性事務員
部長	東京 3	3キマス 2 **マイリマス** 1	3クルヨ 2 クル 1	3クルヨ 2 クル 1	3クルヨ 2 クル 1	3クルヨ 2 クル 1	3キマスヨ 2 キマスワ 1
	茨城 4	1 クルヨ 1	4クルヨ 3 クル 1	4クルヨ 3～4 クル 0～1	4 クルヨ 4	4 クルヨ 4	4 クルヨ キマスヨ 2
	京阪 3	0 相手ナシ	3クルヨ 2. キマスヨ 1	4 クルヨ 4	6 クルヨ 5	7 クルヨ 6	8 クルヨ 6.
課長	東京12	12 キマス 11	12クルヨ 5 キマス 3～4	12クルヨ 7 キマス 2	12クルヨ 7 キマス 2	12クルヨ 7 キマス 2	12クルヨ 7 キマス 3
	茨城11	11キマス 6 **マイリマス** 5	1 クル 1	11 クルヨ 10	11 クルヨ 9～10	10 クルヨ 9	11 クルヨ 10
	京阪 4	4 キマス **マイリマス** 2	0 相手ナシ	5クルヨ 4 クル予定ニナッテイル 1	7クルヨ 5 クル予定ニナッテイル 2	8クルヨ 6 クル予定ニナッテイル 2	9クルヨ 7 クル予定ニナッテイル 2
主任	東京22	22キマス 13～14 **マイリマス** 7～8	22キマス 16 **マイリマス** 5	22クルヨ 12 キマス 9	22クルヨ 13～14 キマス 4～5	22クルヨ 15 クル 4	22クルヨ 15 クル 4
	茨城22	21キマス 15 **マイリマス** 5	22 キマス 16	20キマス 10 クルヨ 7	21クルヨ 15 クル 5	20クルヨ 15 キマス 4	22 クルヨ 17
	京阪 5	5キマス 3 キマスヨ **マイリマス** 1	5キマス 3 キマスヨ 2	2 クルヨ キマスヨ 1	9クルヨ 7 クルワ 2	10 クルヨ 10	10クルヨ 6 クルワ 3
企画員	東京24	24キマス 14 **マイリマス** 7	24キマス 15 **マイリマス** 6	24 キマス 23	24クルヨ 14 キマス 8	24クルヨ 17 キマス 4	24クルヨ 16～17 キマス 5～6
	茨城28	27**マイリマス** 13～14 キマス 12～13	26キマス 19 **マイリマス** 6	28 キマス 26	26キマス 13～14 クル 5～6	23クル 9 クルヨ 8	26クルヨ 14 クル 8～9
	京阪 7	7 キマス 6	7 キマス 6	9キマス 5 キマスヨ 3	6クルヨ キマス 2 クル キマスヨ 1	14クルヨ 9 キマス 3	15 クルヨ 13
男性事務員	東京 9	9 キマス 6	9 キマス 8	9 キマス 8	9 キマス 7	9クル 4～5 キマス 3～5	9クル 5 クルヨ 3
	茨城17	17キマス 11 **マイリマス** 4	17 キマス 15	17 キマス 17	13 キマス 11	17クルヨ 9 キマス 5	14クル 7 クルヨ キマス 4
	京阪 8	8キマス 5 **マイリマス** 2	8 キマス 7	10キマス 7 イキマス 2	14キマス 6 クル クルヨ 3	8キマス 3 クル クルヨ ·2	18クルヨ 8 クル 6
女性事務員	東京37	37**マイリマス** 19 キマス 16	37キマス 21～22 **マイリマス** 13	37 キマス 30	37 キマス 28～30	37 キマス 29～30	37クルワ 16～19 キマス 8～12
	茨城13	13**マイリマス** 7 キマス 3	13**マイリマス** 8 キマス 4	13キマス 9 **マイリマス** 4	12キマス 8 **マイリマス** 3	11 キマス 9	11キマス 6 クルヨ クルワ 2
	京阪 9	8キマス 4 **マイリマス** 3	9キマス 6 **マイリマス** 3	11 キマス 10	15 キマス 15	17 キマス 14	12 クルヨ キマス 5

表 4-6　待遇形式　〔総合〕

行クカ

《東京》

話＼相	部	課	主	企	男	女
部	○△	○×	×	×	×	△
課	○△	△×	×	×	×	△×
主	○	○	△×	△×	×	△×
企	○	○	○△	△×	△×	△×
男	○	○△	△	△	△	△×
女	○	○	○△	○△	○△	△×

《茨城》

話＼相	部	課	主	企	男	女
部	×	×	×	×	×	△×
課	○	×	×	×	×	×
主	○△	○△	△×	×	△×	×
企	○	○△	○△	△×	△×	×
男	○	○△	△	△	△×	△×
女	○	○	○△	○△	○△	△×

《京阪》

話＼相	部	課	主	企	男	女
部		×	×	×	×	×
課	○△		×	×	×	×
主	○△	○△	△×	×	×	×
企	○	○	○△	○△×	○×	×
男	○	○	○△	○×	△×	×
女	○	○	○	○△	○△	△×

来ルカ

《東京》

話＼相	部	課	主	企	男	女
部	○△	×	×	×	×	△
課	○△	△×	×	×	×	△×
主	○	○	△×	×	×	×
企	○	○	○△	△×	×	△×
男	○	○	○△	△	△×	×
女	○	○	○△	○△	△×	△×

《茨城》

話＼相	部	課	主	企	男	女
部	×	×	×	×	×	△×
課	○	×	×	×	×	×
主	○	○△	△×	×	△×	△×
企	○	○	○△	△×	△×	×
男	○	○	○△	△	×	△×
女	○	○	○△	○△×	△×	△×

《京阪》

話＼相	部	課	主	企	男	女
部		×	×	×	×	×
課	○		×	×	×	×
主	○△	○△	△×	×	×	×
企	○	○	○△	△×	×	×
男	○	○	○	○×	△×	×
女	○	○	○	○	○	△×

居ルカ

《東京》

話＼相	部	課	主	企	男	女
部	○	×	×	×	×	△
課	○△	△×	×	×	×	△×
主	○	○	△×	△×	×	△×
企	○	○	○△	×	△×	△×
男	○	○	△	△	△×	△×
女	○	○	○△	○△	○△	△×

《茨城》

話＼相	部	課	主	企	男	女
部	△	×	×	×	△×	△×
課	○	×	×	×	×	×
主	○	○△	△×	×	×	×
企	○	○△	○△	△×	△×	×
男	○	○	△	△	△×	△×
女	○	○	○△	○△×	○△×	△×

《京阪》

話＼相	部	課	主	企	男	女
部		×	×	×	×	×
課	○△		×	×	×	×
主	○△	○△	△×	×	×	×
企	○	○	○△	○△×	×	×
男	○	○	○△	○×	△×	×
女	○	○	○	○	○	○×

行クヨ

《東京》

話＼相	部	課	主	企	男	女
部	◎△	△×	×	×	×	△
課	△	△×	△×	△×	△×	△×
主	◎△	◎△	△×	△×	×	×
企	◎△	◎△	△	△×	×	△×
男	△	△	△	△	△×	△×
女	◎△	◎△	△	△	△	△×

《茨城》

話＼相	部	課	主	企	男	女
部	×	×	×	×	×	△×
課	◎△	×	×	×	×	×
主	◎△	△	△×	×	△×	×
企	◎△	◎△	△	△×	×	×
男	◎△	△	△	△	×	△×
女	◎△	◎△	△	△	△	△×

《京阪》

話＼相	部	課	主	企	男	女
部		×	×	×	×	×
課	△		×	×	×	×
主	△	△	△×	×	×	×
企	△	△	△	△×	△×	×
男	△	△	△	△	△×	×
女	◎△	◎△	△	△	△	△×

来ルヨ

《東京》

話＼相	部	課	主	企	男	女
部	◎△	×	×	×	×	△
課	△	△×	△×	△×	△×	△×
主	◎△	◎△	△×	△×	×	×
企	◎△	◎△	△	△×	△×	△×
男	△	△	△	△	△×	×
女	◎△	◎△	△	△	△	△×

《茨城》

話＼相	部	課	主	企	男	女
部	×	×	×	×	×	△×
課	◎△	×	×	×	×	×
主	◎△	△	△×	×	△×	×
企	◎△	◎△	△	△×	×	×
男	◎△	△	△	△	△×	△×
女	◎△	◎△	◎△	◎△	△	△×

《京阪》

話＼相	部	課	主	企	男	女
部		△×	×	×	×	×
課	◎△		×	×	×	×
主	◎△	△	△×	×	×	×
企	△	△	△	△×	△×	×
男	◎△	△	△	△×	△×	×
女	◎△	◎△	△	△	△	△×

◎謙譲形式　○尊敬形式　△丁寧形式　×普通形式　（半分未満は小型）

話＝話し手　相＝相手

〔4〕 京阪では，尊敬形式・丁寧形式・普通形式が職階差にきれいに対応してあらわれる。

〔5〕 京阪では，女性（事務員）が部長に対した場合を除き，東京・茨城より「イラッシャル」系の待遇語形があらわれにくい。

〔6〕 京阪では，女性（事務員）が話し手である場合を除き，「行クヨ」の項に謙譲形式があらわれない。

4.2.4.2. 一般的な傾向

〔1〕 尊敬形式は部長・課長に対した場合に集中する。

〔2〕 謙譲形式は尊敬形式よりもかなりあらわれにくい。

〔3〕 謙譲形式は「行クヨ」の項でよりも「来ルヨ」の項で多くあらわれる。

〔4〕 謙譲形式は部長・課長に対した場合にほとんど限られる。

〔5〕 謙譲形式を，男性は部長以外に対して用いることは稀であるが，女性（事務員）は課長に対しても（対部長より少ないが）用いる。

〔6〕 部長と課長は他よりはっきりと高い待遇形式を受ける。主任以下との間に段差がある。

〔7〕 上位者への待遇形式は，対部長では尊敬形式，対課長では尊敬形式に丁寧形式が混じり，対主任以下では丁寧形式，となることが多い。

〔8〕 下位者への待遇形式は（東京の部長・課長が女性事務員に対した場合を除き），終助詞「よ」を伴う普通語形（「イクヨ」「クルヨ」など）となることが多い。

〔9〕 企画員と男性事務員との間では，年齢に大差のない場合，待遇形式の選択に在社歴が強くかかわる。

〔10〕 女性（事務員）は高い待遇形式を多用する。

〔11〕 方言形の使用は，一部の者が主任以下（特に自分と比較的近い職階）の相手に対した場合に限って起こりやすい。

4.2.4.3. 語形に関する傾向

〔1〕 男性の用いる尊敬形式としては「レル・ラレル」系がもっとも優勢であ

る。ただし，「居ルカ」の項では，職階差の大きい場合に「イラッシャル」系が最大頻度を示す。

〔2〕 女性（事務員）は男性より「イラッシャル」系の尊敬語形を多用する。

〔3〕「オイデニナル」系の尊敬語形はあまりあらわれない。

〔4〕「イラッシャル」系の尊敬語形のほうが「レル・ラレル」系の尊敬語形よりも高い待遇意識で用いられる。

〔5〕「オイデニナル」系は，「イラッシャル」系のあらわれる範囲のうち待遇意識の高い部分にのみあらわれる。

〔6〕 終助詞「よ」は，普通形式につきやすく，丁寧形式にはつきにくく，謙譲形式にはさらにつきにくい。

〔7〕 終助詞「の」で終わる普通語形の問いかけ（「イクノ？」「クルノ？」）は，話し手か相手かが女性（事務員）である場合にあらわれやすい。

〔8〕 終助詞「か」を伴わない普通語形の問いかけ（「イク？」「クル？」「イル？」など）は，話し手か相手かが女性（事務員）である場合のほうがあらわれやすい。

〔9〕 終助詞「か」または「かい」を伴う普通語形（「イクカ」「クルカイ」など）の問いかけは，女性（事務員）においてはあらわれない。

〔10〕 謙譲形式・丁寧形式に終助詞「よ」のついた語形（「マイリマスヨ」「キマスヨ」など）は，女性（事務員）においてはあらわれにくい。

［付記］1.7.4.の「調査内容」の〔付記〕で断ったように，これは企業内面接調査全体にわたる詳細な報告ではない。現場系の従業員を対象とした部分，および大企業での調査結果を補足する意味で実施した店舗内面接調査の結果は省かれている。また，分析の観点としても，調査項目間の結果の対応，語形別出現状況とその条件，語形別に見た要素間の対応といった問題，あるいは，三人称の扱い，否定表現といった部分も残されている。これらについては，機会を改めて報告したい。

4.3.「ゲゼルシャフトの敬語」ということ

——「敬語の社会的研究」の社会学的反省——

4.3.1. 研究課題設定の前提としての，日本企業のゲゼルシャフト性

4.3.1.1. はじめに

本研究がスタートした昭和50年度の当研究所年報をみると，本研究の目的と課題は，次のように設定されている。（以下，文中の下線は渡辺。）

敬語の社会的研究

敬語が，現代日本語社会でどのように意識され，使用されているかについての実態調査は，従来，その多くが対象を血縁的，地縁的社会———いわゆる地域社会に求めて行われてきた。これに対して本調査研究は，契約社会・利益社会（当面，具体的には一般私企業）を対象として，そこでの敬語の実態を把握しようとするものである。

その際の観点として，いわゆる社会言語学的な観点にたつ。具体的には，次の二点に注目する。

1. 敬語使用，敬語意識に関わる要因として，地域社会では，性・年齢・社会的階層・職業・学歴などが重要なものであるとされているが，契約・利益社会では，何がどのように関与してしているか。
2. 契約・利益社会と，その成立基盤，背景としての地域社会との間の言語上の関連はどのようなものか。後者は，どのように，どの程度，前者のいわゆる言語的後背地であるのか。

これらのうち，1. は，これまで当研究所が行ったいくつかの地域社会での調査研究が依拠した観点をうけつぐものであり，2. は，これらの調査研究から得られた知

見を基礎として設定し得るものである。(『昭和50年度国立国語研究所年報』13ページ)

この研究目的と課題は，昭和50年度だけでなく，最終年度の52年度まで終始本研究を貫いている。前後3年におよぶ本研究は，すべてこの目的のもとに企画され，実施されてきた。研究の企画・実施およびその成果の具体的な内容については，本報告書がこれまで報告してきたとおりである。

したがって，本研究についての自己評価と自己反省は，次の二つの観点からなされなければならない。

1. 上記の研究目的と研究課題そのものに問題がなかったか，どうか。または，上記の研究目的と課題を設定する際の前提に問題がなかったか，どうか。
2. 上記の研究目的と課題を，本研究が結果としてどれだけ達成することができたか。達成できたのは，どれとどれか。力及ばずして達成することができなかったのは，どれとどれか。達成できなかったのは，企画・実施の上でどこに問題があったからか。

以下，この観点から本研究に対する若干の自己評価と自己反省を述べて，本研究の総括の一つとしたい。

4.3.1.2. 研究の前提としての，日本企業のゲゼルシャフト性

初年度の昭和50年度に東京で実施したアンケート調査では，調査票に次のような依頼状を添えて，被調査者に調査への協力をお願いした。(以下，文中の下線は渡辺。)

> アンケートのお願い
>
> 国立国語研究所は，今までその調査活動の一環として地域社会で国民のいろいろな面での言語生活の実態に関する調査を行ってきました。敬語についても，愛知県岡崎市をモデルに20年間隔で調査をし，地域社会における敬語使用をめぐっての変遷をとらえました。しかし，近年の生活様式の変化とともに人々の生活の重点は地域社会（ゲマインシャフト）から利益社会（ゲゼルシャフト）へ移りつつあります。特に敬語に関しては，上下関係の薄れつつある地域社会に比べると，利益社会

に比重がかかってきました。このように考えて，利益社会の代表である会社での敬語を中心とした調査を企画しましたところ，幸いに，貴社の幹部の方々のご理解をいただくことができましたので，関係の方々とご相談した結果，（中略）ここにアンケートをお願いする次第です。お忙しいところ恐縮に存じますが，どうかよろしくお願いいたします。（下略）

この依頼状は，本研究の企画者であり，また，昭和50年度における本研究の総括主宰者であった言語行動研究部長（当時）野元菊雄の名前で出されている。野元は，翌51年度に当研究所の日本語教育研究部（現日本語教育センター）長に転じ，渡辺友左がその後任となった。51年度・52年度のアンケート調査では，被調査者への依頼状は渡辺友左の名前で出されている。ただし，その文言は上掲のものとほとんど変わっていない。

さてこの依頼状の文言にもあるように，本研究は，日本の企業（もっと正確にいえば，企業内従業員の社会的な結合関係）をゲゼルシャフトの代表としてとらえている。日本の企業内従業員の社会的な結合関係は，ゲゼルシャフトの代表である。したがって日本の企業内従業員の間で話される敬語や敬語行動は，ゲゼルシャフトの敬語や敬語行動の代表である。それは，血縁社会・地縁社会のようなゲマインシャフトの中で話される敬語や敬語行動とはどのように異なるのか。ごく大づかみにいえば，本研究は，このような発想と前提のもとにスタートしている。そこで，まずこの発想と前提そのものについて問題がなかったかどうかを反省しておくことが必要になるだろう。

いうまでもなく，ゲマインシャフトとゲゼルシャフトは，F．テンニエス（Ferdinand Tönnies, 1855—1936）が，その主著『Gemeinschaft und Gesellschaft : Grundbegriffe der reinen Soziologie』（1887年）（杉之原寿一訳『ゲマインシャフトとゲゼルシャフト——純粋社会学の基本概念——』上下巻　岩波文庫　1957年）で展開した社会類型論である。別のことばでいえば，人間と人間の社会的結合に関する類型論であり，本質論である。彼は，この本の第2章「ゲゼルシャフトの理論」の冒頭で，次のように述べている。彼のいうゲゼルシャフトとは，このようなものである。（以下，岩波文庫本による。文中の下線は渡辺。）

ゲゼルシャフトの理論は，ゲマインシャフトにおけると同様に平和に隣りあって生活し住んでいる人々の集まりをとりあつかうのである。しかし，ここでは，人々は本質的に結びついているのではなくて，本質的に分離している。また人々は，ゲマインシャフトではあらゆる分離にもかかわらず結合しつづけているが，ゲゼルシャフトではあらゆる結合にもかかわらず依然として分離しつづける。その結果ゲゼルシャフトにおいては，先験的・必然的に存在する統一体から導きだされるような活動は行われない。したがってまた，活動が個人によって為されるかぎり，その個人に内在する統一体の意志や精神を表現するような活動や，その個人自身よりも彼と結合している人々のためになるような活動は行われない。それどころかここでは，人々はそれぞれ一人ぽっちであって，自分以外のすべての人々に対しては緊張状態にある。かれらの活動範囲や勢力範囲は相互に厳格に区切られており，その結果，各人は他人が自己の領分に触れたり立ち入ったりするのを拒絶する。すなわち，これらの行為は敵対行為と同様なものと考えられるのである。このような否定的態度は，これらの勢力の主体相互間のありふれた，つねに基礎的な関係であって，平穏の状態におけるゲゼルシャフトの特色である。いかなる人も，自分の与えたものと少くとも同等であると考えられる反対給付や返礼と交換でなければ，他人のために何かを為したり給付したりしようと思うことも，また他人に何かを恵んだり与えたりしようと思うこともないであろう。さらにこの反対給付や返礼は，彼が持とうと思えば自分で持つことのできるものよりも，より以上に彼を喜ばすものでなければならない。なぜなら，彼は，より良く見えるものを手に入れるためでなければ，自分のもっている物を手放しはしないであろうから。しかし，各人がこのような意志を分有している場合には，明らかに，事物aは主体Bにとって事物bよりも良いものであり，同様に事物bは主体Aによって事物aよりも良いものでありうるわけだが，しかしかかる関係がないならば，aがbよりも良いものであると同時にbがaよりも良いものであることはありえない。（上巻　pp. 91～92）

テンニエスのいうゲゼルシャフトとは，このようなものである。それは，あくまでも自己本位の，冷徹で非情な打算によって貫かれた人間と人間の社会的な結合関係である。相手との間に距離を置いた，非常にさめた結合関係である。だとすれば，日本の企業内従業員の結合関係をゲゼルシャフトの代表であるとした本研究の前提は，社会学的な定義におけるゲゼルシャフトとみるとき，当然再検討されなければならないであろう。

4.3.1.3. アンケートの実施とその結果

野元の後を受けて，第2年度から社会学の研究者として本研究に参加した渡辺は，この再検討のことをそれまですでに1年間研究を進めていた中村・杉戸の両名に対して強く主張した。社会学研究者の立場からすれば，当然すぎるほどの主張であった。

とは言っても，現代日本の企業（当面，株式会社日立製作所という大企業。日鐵建材株式会社は，2年目以降は調査対象からはずしてあるので，さしあたっては考慮の外におく）内における従業員の人間結合のゲゼルシャフト性に関する調査に時間と人手をつぎこむことは，とてもできない。安易で手軽なやりかただが，よその研究者がこれまでこのことについて試みた調査研究の中から，適切と思われるものを借用することにした。その研究者の調査結果と比較できるメリットがある，とも考えたからである。

このようにして2年目の茨城県日立市での調査，それに3年目の京阪での調査では，渡辺の提案によってアンケート調査票の中に新たに次の質問項目がつけ加えられた。

17. あなたの会社に次のような二人の上司がいるとします。もしあなたが仕事をするとしたら，どちらの上司の下で仕事をするほうがよいと思いますか。どちらか一つに○印をつけて下さい。
    1. 規則をまげてまで無理な仕事をさせることはないが，仕事以外のことでは人のめんどうはみない。
    2. 時には規則をまげて無理な仕事をさせることもあるが，仕事以外のことでも人のめんどうをよくみる。
18. 「会社と従業員との関係は，ちょうど親子のようなものだ。従業員が会社のためによくつくせば，会社も親身になって従業員のめんどうをみてくれる。」という意見があります。あなたは，この意見をどう思いますか。次のうちあてはまるものを一つ○で囲んで下さい。
    1. 賛成。　2. どちらかといえば賛成。　3. どちらともいえない。
    4. どちらかといえば反対。　5. 反対。　6. わからない。

第17問は，文部省統計数理研究所が昭和28年以来5年目ごとに全国的規模で実施している「日本人の国民性調査」の調査項目の一つである。同研究所が昭和46年にハワイで日系アメリカ市民を対象におこなった比較調査の調査項目の一つでもある。関係者の間ではインフォーマルに「人情課長とドライ課長」と名づけられているものだ（選択肢の(1)が「ドライ課長」，(2)が「人情課長」）。統計数理研究所のこれまでの一連の調査結果と比較できるという利点があるので，文言を変えずに，そっくりそのまま拝借することにした。文言を変えると，あとで両者の比較ができなくなるからである。

『比較日本人論――日本とハワイの調査から――』（林知己夫編　中公新書）は，日本とハワイでの調査結果を一般読者むけに平易にまとめたものである。第17問については，次のように記述している。（以下，文中の下線は渡辺。）

人情課長の人気

日本人の国民性の一つに，人情的というようなこともよくいわれる。義理人情とか，ナニワブシ的とか，多少のヴァリエーションもあるけれど，われわれはやはり翻訳の検討で取り上げた（5ページ）人情的な課長とドライな課長のどちらの下で働きたいと思うか，という形の質問をした。

これに対して日本人の84％が人情課長を選び，ドライな課長は12％にしか好まれない。これは昭和43年のデータであるが，昭和28年以来，5年おきの4回とも，ほとんど安定した数字を示している。さらに，性，年齢，職業，学歴，それに住所が都会か町内かなどのいかんを問わず，人情課長は約8割，ドライな課長は1割余りという比率は変らない。日本人は，あげて人情課長びいきというわけである。

R．P．ドーア氏が，昭和28年の質問を英文に訳してくれたとき，「この質問は一般のイギリス人には理解できないだろう」といったのを思い出す。イギリスでは課長はあくまで仕事のうえ，職場でのことであって，仕事以外のことでめんどうをみるということは，イギリス人には全く考えられない，奇異なことと受け取られるということであった。

ところで，ハワイの日系人を見れば，人情課長は，やはりドライな課長より好まれている。しかし人情課長58％に対し，ドライな課長39％と，その差は小さくなっている。もしアメリカ人もドーア氏のいうように考えるものであれば，ハワイの日系人は，やはり日本人的で，人情に惹かれる面を残しているということになる。（上掲書　pp. 33～34）

前掲引用の文章にみえるR．P．ドーア氏とは，イギリスの社会学者で，現在サセックス大学教授。『都市の日本人』（青井和夫・塚本哲人訳　岩波書店1962年）・『日本の農地改革』（蓮見音彦・高木径彦・並木正吉訳　岩波書店1965年）・『江戸時代の教育』（松居弘道訳　岩波書店　1970年）その他の著作があり，日本社会の研究ですぐれた業績をあげているかたである。イギリス人である彼が人情課長とドライ課長について指摘した上記の事実によく注目しておいてほしい。日本人とイギリス人との間に存在するこのような価値観のズレは，おそらくドイツ人やフランス人など他の西欧諸国民との間にも存在するであろう。前掲の文章にもあるように，アメリカ人との間にも存在すると思う。ハワイの日系人は，この点で価値観がまさに欧米化されかかっているのである。

さてわたしたちの調査で，第17問に対する回答の集計結果は，表4－7から表4－10までの四つの表に示すとおりである。（表の中で，空欄は，その欄にはいる回答者がゼロであることを示す。以下同じ。）

これら四つの表について，次のコメントをつけ加えておく。

(1)　表4－7

この表は，茨城・京阪の地域別に，そして茨城は現場・事務の職種別に集計したものである。地域別にみても，職種別にみても，ほぼ同じような結果である。日立製作所従業員の場合も，人情課長は，地域の別，職種の別をこえて，圧倒的な支持を得ているのだ（人情課長支持は全体の85～90％，ドライ課長支持はわずかに7～10％）。

(2)　表4－8

事務・現場の職種ごとに，それぞれ職階別に集計したものである。部長・技術員の二つの職階は，サンプル数が極端に少ないので困るが，それ以外はまあ統計的な比較にたえられる数であろうと思う。

まず21人の課長全員が人情課長を支持している事実に注目してほしい。課長自身が，課員との関係においてあるべき課長の人間像は人情課長である，という価値観をもっているのだ。課長のすぐ下の管理的職階である主任層も，そ

表 4-7　第17問（人情課長とドライ課長）の地域別・職種別集計

選択肢＼職種＼地域	茨城 現場	茨城 事務	京阪	全体
(1)ドライ課長	19人 (8.2)%	23人 (10.4)%	6人 (6.7)%	48人 (8.8)%
(2)人情課長	197 (84.9)	187 (84.6)	81 (90.0)	465 (85.6)
無答	16 (6.9)	11 (5.0)	3 (3.3)	30 (5.6)
計	232 (100)	221 (100)	90 (100)	543 (100)

表 4-8　第17問（人情課長とドライ課長）の職階別集計

選択肢＼職種＼職階	事務 部長	事務 課長	事務 主任	事務 企画員	事務 事務員	事務 技術員	現場 組長	現場 指導技能員	現場 技能員	現場 不明	全体
(1)ドライ課長	1人 (16.7)%	人 %	1人 (2.0)%	12人 (17.9)%	12人 (10.3)%	人 %	2人 (4.8)%	3人 (7.5)%	16人 (8.6)%	1人 (16.7)%	48人 (8.8)%
(1)人情課長	4 (66.6)	21 (100)	49 (96.0)	52 (77.6)	102 (87.1)	6 (75.0)	38 (90.4)	33 (82.5)	155 (83.8)	5 (83.3)	465 (85.6)
無答	1 (16.7)		1 (2.0)	3 (4.5)	3 (2.6)	2 (25.0)	2 (4.8)	4 (10.0)	14 (7.6)		30 (5.6)
計	6 (100)	21 (100)	51 (100)	67 (100)	117 (100)	8 (100)	42 (100)	40 (100)	185 (100)	6 (100)	543 (100)

表 4-9　第17問（人情課長とドライ課長）の学歴別集計

選択肢＼学歴	低学歴	中学歴	高学歴	不明	全体
(1)ドライ課長	15人 (9.0)%	20人 (7.2)%	13人 (14.1)%	人	48人 (8.8)%
(2)人情課長	140 (83.8)	247 (88.5)	75 (81.5)	3	465 (85.6)
無答	12 (7.2)	12 (4.3)	4 (4.4)	2	30 (5.6)
計	167 (100)	279 (100)	92 (100)	5	543 (100)

表 4-10　第17問（人情課長とドライ課長）の同一職階内性別集計

選択肢＼職階＼性	技能員 男	技能員 女	技能員 全体	事務員 男	事務員 女	事務員 全体
(1)ドライ課長	12人 (8.8)%	4人 (10.3)%	16人 (9.1)%	4人 (7.4)%	8人 (13.1)%	12人 (10.4)%
(2)人情課長	116 (84.6)	31 (79.4)	147 (83.5)	49 (90.7)	51 (83.6)	100 (87.0)
無答	9 (6.6)	4 (10.3)	13 (7.4)	1 (1.9)	2 (3.3)	3 (2.6)
全体	137 (100)	39 (100)	176 (100)	54 (100)	61 (100)	115 (100)

（性別不明のものは除く。）

のほとんど全員（96％）が人情課長支持である。

現場の組長は，現場管理の先端に位置する職階である。総じて技能員からたたき上げた人が多い。この組長層も，その大部分（90.4％）が人情課長を支持している。ドライ課長を支持する人は，わずか2名（4.8％）にすぎない。

要するに，課長，およびそれに近い主任・組長のような末端管理者層は，全員またはほぼそれに近い者が人情課長を支持しているのである。企画員の人情課長支持率は8割を割っているが，事務員・指導技能員・技能員は8割をこえている。事務・現場の両職種をそれぞれ職階別にみても，人情課長の支持率はきわめて高いことがわかる。

(3) 表4－9

低学歴・中学歴・高学歴の三つの学歴層別に集計したものである。高学歴層においてドライ課長支持が若干高くなる。それでも人情課長支持は8割をこえている。学歴層別にみても，学歴の違いにもとづく傾向的な差は存在しない。人情課長は，どの学歴層でも8割をこえる支持を集めている。

(4) 表4－10

この表は，性別がわかっている技能員と事務員について，それぞれの職階内で性別集計をしたものである。（性別集計をして統計的に意味があると思われる職階は，この二つ以外にはない。ほかは男性ばかりの職階が多い。このため，全職階を合わせて性別集計をしても，その結果は，純粋な性別による反応の違いを示すことにはならない。同一職階内で性別集計をするのが最も穏当な方法だということになる。）

この表を見て気づくことは，人情課長の支持率が技能員・事務員ともに，女性が男性よりも，若干ではあるが，下回っている（5～7％の差）という事実である。これは興味がある。性別にみて，このような違いが生じた理由は，調査対象となった事務員・技能員の上司である課長がすべて男性であったからだ。こういって，おそらく問題はあるまいと思う。

日立製作所では，課長といえば，男性であるのが普通である。したがって被調査者の多くは，第17問のいう「課長」を男性課長と意識して，回答した。そのために，男性と女性の間で，共通してわずかではあるが，このような違い

が生じたのであろう，と解釈する。

それにしても，人情課長に対する支持率は，女性の場合でもほぼ8割から8割4分と，やはり非常に高い。高いという点では，性別にみてもなんら相違はない。

以上，地域別・職種別・職階別・学歴別・性別にみても，人情課長の支持率は，いずれの場合もきわめて高い。

第18問は，日高六郎・高橋徹・城戸浩太郎・綿貫譲治の4人の社会学者の調査報告「労働者とマス・コミュニケーション過程」(『東京大学新聞研究所紀要』第4号所収　1955年）から借用したものである。日高氏らの調査は，1954年4月，関東地区の某鉄鋼大企業の労働者約500名を対象に実施されている。第18問は，このときの質問項目の一つである。関係者の間では，「経営家族主義」の調査項目と呼ばれているものだ。この質問項目を文言を変えずに，そっくりそのまま拝借した。文言を変えなかった理由は，第17問の場合と同じである。かえることによって，日高氏らの調査結果との比較ができなくなることを恐れたからだ。

上記の調査報告によると，日高氏らの調査では，505人の被調査者の回答結果は，次のようになっている。

(1)	肯定的な回答をした者	*45.3%*
(2)	中立的な回答をした者	*27.5%*
(3)	否定的な回答をした者	*23.2%*
(4)	不　明	*4.0%*

「肯定的な回答をした者」とは，選択肢の「1. 賛成」か「2. どちらかといえば賛成」を支持した者のことであろう。「否定的な回答をした者」とは，選択肢の「5. 反対」か「4. どちらかといえば反対」を支持した者のことであろう。そして，「中立的な回答をした者」とは，もちろん選択肢の「3. どちらともいえない」を支持した者のことであろう。「不明」とは，選択肢の「6. わからない」を支持した者のことと思われる。

血縁によって結ばれている親子の結合関係，とりわけ子が乳児・幼児である

場合の親子の結合関係は，ゲマインシャフトの典型である。これは，西欧社会であろうと，日本社会であろうと，変わるところはない。他方，雇用契約によって結ばれている会社と従業員の結合関係は，近代市民社会に固有な契約の原理からすれば，ゲゼルシャフトの典型である。経営家族主義は，このゲゼルシャフトの典型をゲマインシャフトの典型にひきつけようとするものである。西欧的市民社会の感覚でいえば，それは水と油をいっしょにしようとするものである。木に竹をつごうとするものである。第17問の「人情課長とドライ課長」と同じで，西欧人にはきわめてなじみにくいものであろう。また，きわめて理解しにくいものであろうと思う。

ところで，日高氏らの調査では，日本の場合，この経営家族主義イデオロギーを肯定するものは，京浜地区の某大手鉄鋼メーカーの労働者では，全体の4割5分に達する。否定的態度を示したものは，その半分のわずか2割3分に過ぎなかった。経営家族主義的イデオロギーは，全体として大企業の労働者にもかなり強く受け入れられていることがわかったのである。

わたしたちの調査では，どうであったろうか。第18問に対する回答を，日高氏らの整理に合わせて集計してみると，表4-11から表4-14までのようになった。

これらの表について，次のコメントをそえる。

(1)　表4-11

この表は，茨城・京阪の地域別，そして茨城は現場・事務の職種別に集計したものである。茨城・京阪ともに，肯定的回答のほうが否定的回答よりも多い。茨城が特に多い。

京阪は，茨城と比べると，肯定的回答が少ない。茨城現場と比べると，2割も少ない。京阪は，その分だけ中立的回答が多くなっている。中立的回答が多いのは，職階別・学歴別・性別にみた場合も同じである。調査技術の上からいえば，このように中立的回答が多いということは，質問そのものがよくなかったということであろう。

職種別にみると，肯定的回答は事務よりも現場のほうが多く，否定的回答は

表 4－11　第18問（経営家族主義）の地域別・職種別集計

回答者＼地域・職種	茨城 現場	茨城 事務	京阪	全体
(1)肯定的な回答をした者	106人 (45.6)%	87人 (39.4)%	23人 (25.5)%	216人 (39.8)%
(2)中立的な回答をした者	85 (36.6)	76 (34.4)	51 (56.7)	212 (39.0)
(3)否定的な回答をした者	17 (7.4)	41 (18.5)	13 (14.5)	71 (13.1)
(4)不明	17 (7.4)	9 (4.1)	2 (2.2)	28 (5.2)
無答	7 (3.0)	8 (3.6)	1 (1.1)	16 (2.9)
計	232 (100)	221 (100)	90 (100)	543 (100)

表 4－12　第18問（経営家族主義）の職階別集計

回答者＼職種・職階	事務 部長	事務 課長	事務 主任	事務 企画員	事務 事務員	事務 技術員	現場 組長	現場 指導技能員	現場 技能員	現場 不明	全体
(1)肯定的な回答をした者	3人 (50.0)%	12人 (57.2)%	28人 (54.9)%	21人 (31.3)%	27人 (23.8)%	2人 (25.0)%	36人 (85.7)%	20人 (50.0)%	65人 (35.1)%	2人 (33.3)%	216人 (39.8)%
(2)中立的な回答をした者	1 (16.7)	7 (33.3)	17 (33.3)	25 (37.3)	57 (48.7)	5 (62.5)	4 (9.5)	16 (40.0)	76 (41.1)	4 (66.7)	212 (39.0)
(3)否定的な回答をした者	2 (33.3)	2 (9.5)	6 (11.8)	17 (25.4)	21 (17.9)				23 (12.4)		71 (13.1)
(4)不明				3 (4.5)	7 (6.0)		1 (2.4)	3 (7.5)	14 (7.6)		28 (5.2)
無答				1 (1.5)	5 (4.3)	1 (12.5)	1 (2.4)	1 (2.5)	7 (3.8)		16 (2.9)
計	6 (100)	21 (100)	51 (100)	67 (100)	117 (100)	8 (100)	42 (100)	40 (100)	185 (100)	6 (100)	543 (100)

表 4－13　第18問（経営家族主義）の学歴別集計

回答者＼学歴	低学歴	中学歴	高学歴	不明	全体
(1)肯定的な回答をした者	77人 (46.1)%	101人 (36.3)%	36人 (38.7)%	2人	216人 (39.8)%
(2)中立的な回答をした者	68 (40.7)	112 (40.3)	31 (33.3)	1	212 (39.0)
(3)否定的な回答をした者	6 (3.6)	43 (15.5)	22 (23.7)		71 (13.1)
(4)不明	12 (7.2)	13 (4.7)	3 (3.2)		28 (5.2)
無答	4 (2.4)	9 (3.2)	1 (1.1)	2	16 (2.9)
計	167 (100)	278 (100)	93 (100)	5	543 (100)

表 4－14　第18問（経営家族主義）の同一職階内性別集計

回答者＼職階・性	技能員 男	技能員 女	技能員 全体	事務員 男	事務員 女	事務員 全体
(1)肯定的な回答をした者	45人 (32.8)%	15人 (38.4)%	60人 (34.1)%	18人 (33.3)%	9人 (14.8)%	27人 (23.5)%
(2)中立的な回答をした者	59 (43.1)	16 (41.0)	75 (42.6)	20 (37.1)	36 (59.0)	56 (48.7)
(3)否定的な回答をした者	18 (13.1)	3 (7.7)	21 (11.9)	12 (22.2)	8 (13.1)	20 (17.4)
(4)不明	10 (7.3)	4 (10.3)	14 (8.0)	2 (3.7)	5 (8.2)	7 (6.1)
無答	5 (3.7)	1 (2.6)	6 (3.4)	2 (3.7)	3 (4.9)	5 (4.3)
計	137 (100)	39 (100)	176 (100)	54 (100)	61 (100)	115 (100)

（性別不明のものは除く。）

現場よりも事務のほうが多い。現場の肯定的回答は，日高氏らの調査の京浜某大手鉄鋼メーカー労働者とほとんど同じ。全体のほぼ半数近くをしめるほどである。

否定的回答は，２割以下である。特に茨城現場は１割にもみたない。わずか７％だった。経営家族主義的イデオロギーは，総じて茨城現場でより強く受け入れられているといえる。

(2)　表４－12

事務・現場の職種ごとに，それぞれを職階別に集計したものである。部長と技術員の二つを除けば，ほかは統計的な比較にまあたえられるサンプル数であろうと思う。

事務・現場ともに，どの職階でも，肯定的回答のほうが否定的回答よりも多い。しかし，その程度は職階によってかなり違う。概して高い職階ほど，肯定的回答が多い。（日立製作所の場合，女性事務員を除くと，職階と在社歴・年齢の間にはある程度の相関がある。つまり概して高い職階ほど，在社歴が古く，年齢が上である。これにはもちろんそうでない事例もかなりある。このことについては2.1.5.6.「職階・性・年齢・在社年数・学歴の相互連関」を参照のこと。）

特に現場の組長層は，肯定的回答をしたものが８割６分に達した。そして否定的回答をしたものは，一人もいなかった。注目すべきことである。

課長・主任の管理的職階でも，肯定的回答をした者は５割をこえている。反面，否定的回答は１割前後しかない。指導技能員も，否定的回答をしたものは一人もいないのに，肯定的回答をしたものは５割に達する。

(3)　表４－13

低学歴・中学歴・高学歴の三つの学歴層別に集計したのがこの表である。どの学歴層も，肯定的回答のほうが否定的回答よりも多い。ただし両者の開きは，低学歴層で最も大きく（42.5％），次いで中学歴層（20.8％）。高学歴層は，その開きが最も小さい（15.0％）。学歴との間にかなりの程度相関関係のあることがわかる。学歴が低い層ほど，経営家族主義的イデオロギーを受け入れる傾向がある，といってよいだろう。

(4)　表4－14

性別がわかっている技能員と事務員について，それぞれの職階内で性別集計をすると，このようになる。いずれの場合も，肯定的回答が否定的回答を引き離している。ただしその開きは，女性技能員が最も大きく（30.7％），次いで男性技能員（19.7％），男性事務員（11.1％）。女性事務員は，開きが最も小さく，わずか1.7％しかない。つまり開きは，男女ともに技能員のほうが事務員よりも大きい。女性事務員の開きが最も小さいのは，ほぼその分だけ中立的回答をしたものが多くなったためである。

以上の調査結果を要約すると，次のようになる。

(1)　ドライ課長を支持するものよりも，人情課長を支持するもののほうが多い。

(2)　経営家族主義を否定するものよりも，肯定するもののほうが多い。

(3)　(1)と(2)の事実は，地域別・職種別・職階別・学歴別・性別にみても，変わらない。

4.3.1.4. 日本の企業内人間結合のゲマインシャフト的性格

日本の企業内人間結合がゲマインシャフト的な性格をもっている。このことをわかりやすく説明するために，日本のある学者が「社縁」という用語をつくったことがあった。血縁・地縁に対する社縁である。

家族は，血縁を軸にしたゲマインシャフト（血縁社会・血縁共同体）である。村落（ムラ）は，地縁を軸にしたゲマインシャフト（地縁社会・地縁共同体）である。同じように日本の企業は，社縁（同じ会社の社員であるという縁）を軸にして従業員がつくりあげたゲマインシャフト（社縁社会・社縁共同体）だ，というのである。日本の企業内人間結合にこのような性格のあることは，否定できない。前節で報告した「人情課長」と「経営家族主義」は，このことを示す具体的な事例であるといえる。

もっとわかりやすい事例に，結婚式での仲人のことがある。日本の企業内のインフォーマルな人間結合では，社長・部長・課長などの上司が部下の結婚式

で仲人をつとめることが珍しくない。上司が自発的にその役を買って出ることもあるが，多くは部下の側から頼まれて引き受けるものであろう。いわゆる頼まれ仲人である。

社会学や民俗学の立場からみて，一般に仲人には二つの役目がある。一つは，新郎新婦両家の仲介をしてめでたく婚姻を成立させること。二つは，新夫婦の擬制的な親となって，その生活万般の面倒をみることである。仲人が仲人親とも呼ばれるのは，このためである。仲人と新夫婦は，たとい擬制されたものであるにせよ，親と子の関係，つまりオヤコの関係なのである。親方と子方の関係なのだ。

わが国の伝統的な地縁社会には，実の親子でない者が頼み頼まれて親子の約束を結び，親子に準じたつきあいをする慣行が広く存在した。擬制的親子関係（親方―子方，親分―子分，オヤ―コとも）と呼ばれているものである。人の一生の通過儀礼に即していえば，出生の際にとる取り上げ親と取り子，命名の際にとる名づけ親と名づけ子，男子が元服の際にとる烏帽子親と烏帽子子，同じく褌祝いの際の兵児親と兵児むすこ，女子がお歯黒をつけるときにとるかねつけ親（かね親・ふでの親）とかねつけ子（かね子・ふでの子）など。人生の節目節目で，人は実の親のほかに擬制的な親をとり，その子となった。ほかにも，捨て子の際の拾い親，外来者が地縁社会に定住する（ワラジをぬぐ）際にとるワラジオヤ（寄り親）などの擬制的親がある。これらの擬制的親には，地縁社会の有力者がなることが多かった。有力者を親とすることによって，オヤとコの間には生活万般にわたって，支配と服従，庇護と奉仕の関係が成立したのである。

地縁社会は，ゲマインシャフトの一つの典型である。その地縁社会には，このようなさまざまな擬制的親子関係があった。地縁社会は，地縁という契機とこの擬制された親子関係という契機との相乗効果によって，ゲマインシャフト的性格を一層強化していくことになる。

婚姻の際にとる仲人親は，まさにこのような擬制的親子関係の一つである。ゲマインシャフト的性格がきわめて強い人間結合だといわねばならない。それが日本の企業内では社長・部長・課長などの上司とその部下との間に，ごく自

然な形で成立している。それだけ日本の企業内人間関係はゲマインシャフト的性格が強いということであろう。(企業ばかりではない。同じことは官庁の上司と部下の間にもある。大学の教授と教え子の間にもある。当研究所にも，同じ事例が過去にいくつもあった。おそらく将来もあるであろう。)

(1) 西欧人が個人主義的であるのに対して，日本人はいちじるしく集団主義的である。

(2) 西欧の企業とちがって，日本の企業は終身雇用制をとっている。従業員や家族に対する福利厚生施策のことなども考慮に入れれば，家族丸抱えに近いような雇用形態をとっている企業も珍しくない。(福利厚生施策には，社宅・寮・リクリエーション施設などの供与，持家取得のための多額・低利・長期の資金融資，子弟の育英など，さまざまなものがある。)

(3) 西欧の職種別労働組合（クラフトユニオン）とちがって，日本の労働組合は企業別労働組合である。

だから，企業と従業員の結合関係，それに企業内における従業員と従業員の結合関係は，日本と西欧とでは大いに異なる。

p.474にごく一部を紹介したが，テンニエスのゲマインシャフトとゲゼルシャフトの理論は，西欧人である彼が西欧社会の中で西欧社会を土台にして構築したものである。それも今から100年も昔に構築したものである。だから，それは西欧の企業と従業員との結合関係，それに企業内での従業員と従業員との結合関係にはそのまま通用するだろう。当然のことである。しかし，日本の社会の中で日本の社会を土台にして構築した理論ではないから，事情の異なる日本にそれがそっくりそのままあてはまるはずはない。自然科学の理論とちがって，社会科学の理論には（それに人文科学の理論にも），えてしてこういうことがある。これも当然のことである。だから，西欧の社会科学理論を安易に，ないしは不用意に日本社会へ適用するのは，危険である。時と場合によっては，調査研究の足をすくうことにもなるであろう。思わぬ落し穴になることだってあるかもしれない。

ロシア革命を指導したレーニンの革命理論と戦術が，事情の異なる他の国の革命，例えば中国革命にそのまま通用するはずはない。中国革命にはレーニンのそれとは異なる毛沢東の革命理論と戦術が最も適合したのである。キューバ革命また然りであろう。

日本の企業内における従業員同士の敬語と敬語行動をいくら調べても，テンニエスのいうゲゼルシャフト（ゲマインシャフトに対するゲゼルシャフト），それに固有な敬語と敬語行動の全貌はとてもつかみきれるものではあるまい。

わたしは，社会学の側から本研究に一年遅れて参加したが，本研究を総括するにあたり，その一つの反省として，以上のことを申し述べておく。

ただし，以上に述べたことは，本研究が企業内における従業員同士の敬語および敬語行動の研究として充分価値があることを否定するものではない。「ゲゼルシャフトの代表」の敬語および敬語行動の研究にはなりにくいというだけのことである。

◇

ご参考までに，ここで一つの新聞記事を紹介しておく。『朝日新聞』（東京本社版）の朝刊第3面に「ひと」という囲み記事が連載されている。いわゆる「時の人」を紹介する人物評欄である。ご存じのかたも多いだろう。1979年12月26日（水）の同欄に登場したのは，住友電工社長の亀井正夫氏であった。その記事内容が本節の記述と関係していたので，わたしの注意をひいた。記事の内容は，次のとおりである（顔写真は除く）。亀井氏は，記事にもあるとおりの経歴を有する，日本のトップクラスの経営者である。労働問題の理論家でもあるという同氏が，企業内における従業員の人間結合についてこのようなゲマインシャフト的認識，別のことばでいえば社縁社会的認識をもっている。そのことに注目しておいてほしい。（以下，文中の下線は渡辺。）

60歳退職後10年間の医療保険制度を
新設した住友電気工業社長
亀井正夫（かめい まさお）
神戸市生まれ，東大法卒。住友本社から

戦後，住友電気工業へ。48年社長。52年
4月関西経営者協会会長に就任。63歳。

「年金はじめ社会保障制度が行き届いている米国などでは，老後の世界旅行を楽しみに，労働者は定年を待ち望んでさえいます。それにひきかえ，わが国では，『定年後』という小説にもあるように，この言葉にいちまつの寂しさを感じます。それは老後の生活に不安があるからです。当社の従業員に，老後最も不安に感じるのは何かを聞いてみたら，『重い病気にかかって医療費がかさむこと』という答えが一番多かった。60歳で退職してから無料で国の医療が受けられる70歳までの“医療の谷間”を何とか埋め合わせられないか，と検討しはじめたのが10年前です」

来年1月から実施するこの制度は，従業員が満50歳から10年間，給与から一定額（月1200円）を積み立て，60歳の時点で本人の積立額（積み立て中の金利を含め20万円）と同額を会社が負担，そこで日本団体生命保険会社の集団定期医療保険に加入する。保険金の支給額は，10日以上入院したり，看護を受けた場合は一日について各5千円，開頭，開胸手術25万円，病死50万円，災害による死亡は百万円。

「最近の労働組合の要求は目先の賃上げよりも，雇用の安定や定年延長など実質的な生活の安定に方向転換してきています。この制度についての細かい問い合わせが各方面から殺到していますよ」「かつてはゲマインシャフト（共同社会）を特色とした日本の家庭が，だんだんゲゼルシャフト（利益社会）へと変容しつつありますが，縁あって一緒に働くことになった会社では，ゲマインシャフトの良さを守って行きたいものです」

旧住友本社の人事課を振り出しに，ほとんど人事，労務畑を歩いた労働問題の理論家。49年，不況対策として打ち出した管理職の賃金カットは，一種の流行をつくり，日本的な不況対策のパターンとして定着した形となった。（浪）

4.3.2. ゲゼルシャフトの敬語とは何か

ゲゼルシャフトにおける日本人の敬語・敬語行動の研究のために，本研究がゲゼルシャフトの一つの代表を企業に求めた。試みとしてそれは決して誤ってはいなかったと思う。誤ったのは，企業の内部における従業員同士の社会的結合にそれを求めたことであった。企業内の従業員同士の社会的結合は，いわば企業の内なる顔である。内なる顔のゲマインシャフト性は，すでに前節で指摘

したとおりである。したがって西欧社会はさておき，この日本において，ゲゼルシャフトの代表の一つをもし企業に求めるとするのなら，それはこの内なる顔でなく，外なる顔にすべきであった。外なる顔とは何か。企業が外部の取引き相手との間にかわす商取引き行為の際にみせる顔である。

企業の商取引きは，今日の社会では一般に「契約」(contract) という手続きを経ておこなわれる。つまり日本において，仮にゲゼルシャフトの敬語・敬語行動の代表の一つを企業に求めるとするのなら，それはこの「契約」の敬語・敬語行動に求めるべきだった，ということになる。具体的には，次の三つの段階の敬語・敬語行動である。

① 契約を成立させるに至るまでの，当事者間の敬語・敬語行動。

② 成立した契約の敬語。

③ その契約を履行し終えるに至るまでの，当事者間の敬語・敬語行動。

テンニエスがいう学術用語としての〈Gesellschaft〉には，「ゲゼルシャフト」のほかに「利益社会」という訳語をあてることがある。「自己の利益の追求に最高の価値基準をおく社会」ということで考えられた訳語であろう。自己の利益の追求は，前にもいったとおり，相手方との「契約」という手続きを経てなされることが多い。だから，つめていえば，まさに契約こそはゲゼルシャフトを成立させる最も重要な契機である，ということになる。テンニエスの〈Gesellschaft〉に「契約社会」という訳語をあてることもあるが，それはこのためである。「利益社会」「契約社会」の術語は，p.471 に引用した『昭和 50 年度国立国語研究所年報』の文章にもあるとおり，本研究もスタート当初からずっと使用している。

ここで，ゲゼルシャフトと契約の関係について少し考えてみよう。テンニエスは，既出『ゲマインシャフトとゲゼルシャフト』の第 3 章で，H. メーン (Sir Henry James Maine 1822—1888) の有名な命題「身分から契約へ」(from status to contract) について，次のように述べている。(以下，文中の下線は渡辺。)

ヘンリー・メーン卿は総括的考察で次のように述べている (「古代法」第 7 版168頁)。

「どのような発展する社会の動きにも一様に見いだされる一つの点がある。社会発展の全過程を通じて見られる特色的な動きは，家族的結合が段々に崩壊し，それにかわって個人的な債権関係が生長してくるということである。個人が家族にかわって次第に市民法の基礎をなす単位となる。この進化の速度は種々様々であった。そして，全く停頓しているわけではないが，しかし諸々の社会現象を綿密に研究しなければ原始組織の崩壊を発見しえないような社会が存在する……しかし，その起源を家族に有しているかの権利義務の相互関係の形式にかわって，次第に人間と人間を結ぶ紐帯となるものが何であるかを知ることは，困難ではない。それは契約にほかならない。歴史の一極点として，あらゆる人間関係が家族関係に総括されている社会状態から出発すれば，われわれは，これらのすべての関係が個人の自由契約によって成立するような社会秩序の段階へと絶えず動いてきたように思われる。この方向においてなされた進化は，西ヨーロッパにおいて特に著しかった。～（中略）～　右に述べたような進歩の法則は，たとえその価値がいかなるものであるにせよ，充分に確かめられる法則であると私には思われる。身分という言葉は，かかる法則を表現する公式を作るために有効に使用することができる。人法（The Law of Persons）のなかに述べられている一切の身分形式は，昔家族のなかに存在していた権力や特権から導きだされたものであって，現在でもなお幾分そのような色彩が残されている。そこで，すぐれた著述家たちの用語法にならって，このような人間関係を示すためにだけ身分という言葉を使用し，直接または間接に合意の結果生ずるような関係にこの言葉を用うるのを避けるならば，発展する社会の動きは，現在までのところ身分から契約への動きであった，と言うことができよう」。この明晰な見解の妥当性は，この第3篇に述べられる理論によって，あるいは拡大され，あるいは解明されるであろうが，まず差当ってこの見解は，主題として次節以下の考察に役立つであろう。

（岩波文庫本　下巻　pp. 106～108）

テンニエスは，このメーンの「身分から契約へ」の命題にならって，「ゲマインシャフトからゲゼルシャフトへ」という命題を立てた。「身分的社会の時代から契約的社会の時代へ」という命題に対して「ゲマインシャフトの時代からゲゼルシャフトの時代へ」という命題である。テンニエスにとって，ゲマインシャフトとゲゼルシャフトは，社会区分の理論的範疇であるばかりでなく，歴史的範疇でもあった。ゲマインシャフトの時代からゲゼルシャフトの時代へということで，社会発展の歴史的考察の原理でもあったのである。（岩波文庫本

下巻「附言　結論と概観」を参照のこと。)

さてこの「身分から契約へ」と「ゲマインシャフトからゲゼルシャフトへ」という二つの命題をつき合わせれば，問題の「ゲマインシャフトの敬語」とは要するに「身分の敬語」であり，「ゲゼルシャフトの敬語」とは要するに「契約の敬語」であるということになる。ひいては，敬語および敬語行動の発展の歴史の上で，「身分の敬語から契約の敬語へ」という図式が成立することになる。「身分の敬語」といったが，わたしは，身分の本質はとどのつまり差別と逆差別にほかならない，と思っている（渡辺　1982)。前近代的な身分階級（階層）制の身分の場合には，特にこのことが顕著である。たとえば封建社会における皇室・公卿・将軍・大名・武士・農民・町人・穢多・非人などの身分階級（階層）制。これは，とどのつまり差別と逆差別以外の何ものでもない。意味の重複を犯して，あえてもっとていねいにいえば，それは上下の差別と逆差別以外の何ものでもない。だから，封建社会における敬語とは，基本的には「身分の敬語」であり，その「身分の敬語」とはつまり「差別と逆差別の敬語」，それも「上下の差別と逆差別の敬語」のことだ，ということになる。今日の標準語にみられる皇室に関する特別の敬語，いわゆる皇室敬語は，現代日本語に存在する典型的な「身分の敬語」である，といえるであろう。

次に，「契約の敬語」について。「契約の敬語」といい，「契約社会」という際の，その「契約」とは一体何か。専門の学者にきこう。『社会学辞典』（福武・日高・高橋共編　有斐閣）の「契約」の項をみると，それは，法社会学者渡辺洋三氏の執筆で次のように定義・解説されている。

契約　(英) contract　(独) Vertrag　(仏) contrat

広い意味では，互いに対立する二人以上の人間の意思の合致（合意）によって成立する行為をいうが，法律用語としては，普通，合意によって成立する法律行為で債権の発生を目的とするものを指している。

一定の人間関係が契約関係となるためには，その当事者がそれぞれ独立主体者として対立しあっていること，また独立主体者として自分の意思を持ち，それを発表しうる力と自由を持っていることを前提としなければならない。したがって，このような社会関係は一定の歴史的段階で発生する。古代奴隷制のもとでの奴隷所有者対奴隷の関係においては，契約的要素は全く存在しない。封建制度のもとでの君主

対家臣・領主対農民の関係においては，一定の限度で契約関係が成立するが，これらの社会関係は完全に平等な意思主体者相互の関係ではなく，身分制によって契約的原理の貫徹が妨げられる。また家父長制家族共同体や村落共同体においては，個人の主体性が共同体の中に埋没しているから，契約関係は成立しない。

商品交換・商品生産が支配的となる近代市民社会において，はじめて一切の人間関係は自由な独立主体者相互の契約関係として現われる。すべての個人は商品所有者として自由・平等な人間としての資格を与えられ，一切の身分関係や共同体関係はここに解体する。人類の発展が「身分から契約へ」(from status to contract)の道を歩むとは，このことである。近代社会では，契約自由の原則が確立し，すべての人間は任意の相手方と自由に契約を結び，また結ばないことができる。取引関係はもちろん，婚姻もまた自由な意思主体者間の契約関係となる。わが国では，資本主義時代にも封建制が残存してきたために，取引や家族関係における契約自由の原則がなかなか確立せず，義理人情でしばられてきた。（下略）

専門の学者がいう「身分」に対する「契約」とは，まさにこのようなものである。次に，このような意味での「契約の敬語」の具体的な事例をあげる。〔資料1〕は，東京のS不動産株式会社が用意している住宅建築の工事請負契約書の用紙である。この種の契約書のスタイルとしては，おそらく今日ではごく一般的なものであろうと思う。

資料1

工事請負契約書

注文者（以下甲という）＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿と
請負者（以下乙という）＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿とは
この契約書・工事請負契約約款と添付の図面＿＿枚とによって
工事請負契約を締結する。

1.　工事名
2.　工事場
3.　工　期　　着手　　工事許認可の日から＿＿日以内
　　昭和＿年＿月＿日
　　完成　　着手の日から＿＿日以内
　　昭和＿年＿月＿日
4.　検査および引渡しの時期　　完成の日から＿＿日以内

5.　請負代金の額　　金……

6.　支払方法

この契約成立のとき……

部　　分　　払 ①……　②……　③……

完成引渡しのとき ①……　②……　③……

7.　その他　　行政指導には無条件で従うものとする。

この契約の証として本書2通を作り，当事者が記名なつ印して各1通を保有する。

昭和　年　月　日

甲　注文者 住所　氏名　㊞

乙　請負者 住所　氏名　㊞

契約書の文中にある「工事請負契約約款」とは，建築工事に関する具体的な取り決めである。全部で19条からなる。その全文を示すべきであるが，長文にわたるので，最初の部分を示すだけにする。これを〔資料2〕とする。

資料2

〖工事請負契約約款〗

第1条（総　則）

甲と乙との工事請負契約に関する事項についてはこの工事請負契約約款（以下単に約款という）によるものとします。

2　甲および乙は相互に協力し，誠実にこの契約を履行するものとします。

第2条（権利義務の承継等）

当事者は相手方の書面による承諾を得なければこの契約から生じる自己の権利義務を第三者に承継させることはできません。

2　当事者は相手方の書面による同意を得なければ契約の目的物又は工事場に搬入した工事材料などを売却，貸与，又は抵当権その他担保の目的に供することはできません。

第3条（第三者の損害）

工事施工のため第三者の生命身体に危害をおよぼし財産などに損害を与えたとき又は第三者との間に紛議を生じたときは，乙がその処理解決にあたるものとします。

但し，乙の責に帰することのできない事由によるときはこの限りでありません。

2　前項に要した費用は乙の責に帰するものは乙が負担し，甲の責に帰するものは甲の負担とし，必要により乙は甲に対し，工期の延長を求めることができるものとし甲はこれを承諾します。

第4条（一般の損害）

工事の完成引渡しまでにこの契約の目的物，工事材料その他施工一般に生じた損害は乙の負担とします。

2　前項の損害のうち次の各号の一に該当して損害が生じたものは甲の負担として乙は必要により工期の延長を求めることができるものとし甲はこれを承諾します。

一、甲の都合によって着手期日までに着工できなかったとき又は甲が工事を繰延，若しくは中止したとき。

二、工事代金の支払いが遅れたため乙が工事の手待又は中止したとき。

上掲の〔資料1〕工事請負契約書と〔資料2〕工事請負契約約款にしたがって，いま仮にA氏とS不動産株式会社との間に工事請負契約が成立したとする。そうすると，それによる両者の社会的な結びつきの性質について，次のことが指摘できる。ゲマインシャフトに対する意味での，人間と人間のゲゼルシャフト的な社会的結合とは，まさにこのようなものをいうのである。

① 両者は，それぞれ損得の，冷徹な打算の上にたって，相手と契約を結んだ。Aは，よそよりもS不動産に工事を頼んだほうが得だと判断したから，S不動産と契約を結んだ。S不動産も，Aの工事を請負えば確実にもうかると判断したから，Aと契約を結んだ。損を承知で工事を頼むものはいないし，請負うものもいない。AとS不動産の間に存在する注文者と請負者という社会的結びつきは，このような冷徹な打算の上に成り立っている。親子の結びつき，とりわけ乳児・幼児のような子どもに対する親の結びつきなどとは全く異質のものである。

② 両者は，それぞれ工事の注文者と請負者という側面でのみ相手と結びついていればよい。つまり両者の結びつきは一面的である。多面的でない。Aは，S不動産とは注文者としてのみ結びついていれば，それでよい。S不動産も，Aとは請負者としてのみ結びついていればよい。相手がほかにどういう側面をもっていようと，それはお互いの関知したことではない。だから，一方が他方の身上相談の相手になる必要はないし，結婚の仲人親になる必要もない。「人情課長」のような面倒みの良さは，一切必要がない。その意味では，両者の結びつきはパーソナルでない。インパーソナルなものであり，非情なものである，ともいうことができる。

③ 注文者——請負者という，きわめて一面的な結びつきも，その内容は契約書と約款，それに設計図面等の文書によって明確に限定されている。決して無限定なものではない。両者は，この明確に限定された事柄を履行すれば，それでよい。それ以下のことをしてはいけないが，それ以上のことをする必要は少しもない。

④ 注文者と請負者の結びつきは，全く対等の結びつきである。どちらが上で，どちらが下，という上下の関係の結びつきではない。注文者の職業・社会的地位・年齢・性・学歴などは，それこそさまざまであろう。だが，契約の上では，そのようなことは一切捨象される。すべてひとしなみに注文者（甲）として，対等の立場で請負者（乙）と相対する。〔資料1〕の請負契約書は「である体」で書かれている。〔資料2〕の請負契約約款は「です・ます体」で書かれている。しかし，いわゆる尊敬語・謙譲語はどちらにも使用されていない。約款は全19条。6ページにわたる長文のものである。それでも，尊敬語・謙譲語は一つも使用されていない。近代市民社会に固有な契約の原理からすれば，まことに当然のことである。（p.491に紹介した渡辺洋三氏執筆の「契約」の解説を参照のこと。）（生命保険契約の約款などにそうでない事例がある。買手市場における売手側のいわゆる商業敬語である。）

さて，ゲゼルシャフトに関するテンニエスの所説の一部を474ページに紹介しておいたが，それと上記の①～④の記述とを比較照合してみるとよい。そうすれば，注文者であるAと請負者であるS不動産との社会的結びつきは，まさし

くテンニエスがいうゲゼルシャフトの一つのモデルであることがわかるはずだ。両者の結びつきは，Aの建築工事をめぐって両者が交渉をはじめたときにはじまり，両者の間に請負契約が成立したときに完成する。そしてこの請負契約に定められた条項を両者が完全に履行し終えたときに消滅する（この意味で，両者の関係は，一面的であると同時に，一時的なものである。永続的なものではない。）。このゲゼルシャフト的な結びつきの成立から消滅までの間に，当事者であるAとS不動産の間に使用された敬語や敬語行動，それがすなわち「ゲゼルシャフトの敬語・敬語行動」の一つのモデルである，ということになる。それは，おそらく社会的地位や年齢，それにさらにいえば職階などの，上下の秩序に規制された敬語ではなく，水平の敬語，いわゆる社交敬語の色彩がきわめて強いものであろう。

日立製作所や日鐵建材で実施させていただいたわたしたちの調査研究も，真に「ゲゼルシャフトの敬語・敬語行動」の研究を目指すのであったなら，やはりその対象領域をこの種のものに求めるべきではなかったか。わたしは，いまこのように反省する。日本社会の産業化・都市化が今後さらに進行し，ゲマインシャフト的な社会構造からゲゼルシャフト的な社会構造へと変化する。そうなればなるほど，上下の敬語・敬語行動に代って，水平の敬語・敬語行動のしめるウェイトは，今後ますます増大していくであろう。日本人の敬語・敬語行動研究の新しい領域もそこにあるのだろうと思う。

4.4. 調査の反省

本書では,「敬語の社会的研究」の名のもとに実施した諸調査（1.3. ～1.7. を参照のこと）のうち,企業内アンケート調査の言語意識・敬語意識に関する項目と，企業内面接調査の敬語使用に関する項目を中心とする部分について，その結果を報告した。項目間の関連分析やアンケートと面接の結果のつきあわせなど，さらに進んだ分析や別の観点からの整理・分析は，機会をあらためて公にしたいと考えている。

ここでは，本報告のしめくくりとして，本書で扱った範囲を中心にして，調査への反省と今後の課題とを記しておきたい。

4.4.1. 調査の反省

調査法や調査項目についての個別的な反省事項は本文中に記したので，ここにくりかえさない。

この調査研究全体について我々が今もっとも強く感じているのは，問題点を洗い出すべき事前調査を充分に行う余裕のないままに本調査に着手せざるを得なかった点である。このことと直接・間接に関連する反省を調査研究の段階ごとにまとめると，以下のことがらがあげられる。

〔1〕 事業所・回答者の選び方について

① 東京では本社機構，茨城では工場，京阪では営業所・工場というように，異なる地域で性格の異なる事業所を対象にしたため，調査結果に事業所間の差異が現れても，それが地域的な差なのか事業所の性格による差なのかを厳

密に特定することが困難であった。たとえば，同じ日立製作所の中で，類似の事業所（営業所なら営業所，工場なら工場）を二つ以上対象にしたり，同じ地域で性格の異なる事業所を対象にしたりすることができれば，この困難はかなり解消されたはずである。

② 事業所全体の様子を知るための回答者と，属性ごとの様子を知るための回答者とを一挙に得ることは，無作為抽出法で充分な数のサンプルを扱わない限り困難である。今回のアンケート調査では，まず事業所全体の様子を知ることに力点をおき，事業所内の各属性の構成比をできるだけ反映させて回答者を選んでもらうよう会社側に依頼した。この条件は充分に生かされたと考えられるが，これによれば当然，部長・課長など上位の職階の人は少なくなる。結果をみると，どの事業所でも上位の職階の回答者数は少なく，また特に現場系事業所では女性従業員の回答者数も少なく，それぞれ分析上問題になる場合があった。属性ごとの様子をみるために，上位の職階や女性従業員には他よりウェイトをかけて回答者を選ぶべきであった。

③ 面接調査については，京阪で実施したような直属関係のセットとして被調査者を設定することが，東京・茨城においても実施できれば，互いのやりとりがとらえられ，もう少し細かいことがわかったはずである。また京阪においても，セット数を大幅にふやせたら，個別的な事情が捨象でき，傾向をより一般化できたはずである。

〔2〕 質問の場面設定について

こうした言語調査で言語場面をどのように扱うかはいつも問題にされる。今回もさまざまな配慮をした上で（2.1.2.，3.1.3.などを参照のこと）質問を作成したが，基本的には，「話し相手が部長なら……，課長なら……」のように，話し相手や登場人物など人的要素を数多く入れ替えて場面を設定する形式の設問が多い。これは回答者に負担をかけ，ともすれば結果的に回答を不正確にすることにつながりかねないものであることが懸念される（その検証が困難であるだけに一層懸念される）。限られた調査時間の中でできるだけ多くの情報を得る上で，調査の能率を上げるためにはやむを得ない方法ではあろうが，なお，調査法上の問題点として指摘しておきたい。

〔3〕 質問法の変更について

面接調査では，東京・茨城・京阪の事業所での調査を通じて，質問で扱った調査内容はほぼ同じといっていいが，質問法は，特に場面設定の順序の点で事業所（実施年次）ごとに異なる（3.1.3.を参照）。これは，実態により近い回答を得るための改良というべき変更ではあるが，結果的に，地域間の比較はもちろん，調査年度の異なる事業所間の厳密な意味での比較をも困難にした。

〔4〕 集計・分析の上での問題

調査の目標の一つは，企業の中での従業員の敬語意識・敬語使用に，どういうことがらが要因としてはたらいているかを探ることにあった。従来の調査で地域社会において重要な要因であることが指摘されている性別・年齢・学歴などのほかに，従業員の職階や在社歴，事業所の種類など，企業という社会に特有のことがらに注目したわけである。この目標は，4.1.，4.2.にまとめたように，かなりな程度達成できたと考えている。しかしながら，各事業所が所在地や従業員の属性構成などの点でたがいに異質な集団であるため，相互の比較が厳密には困難だったこと，また，分析の軸とした職階が，それ自体，性別・年齢・学歴など他の諸属性と深く関連しあった属性であるため，そのはたらき方を純粋に抽出することが困難だったこと，などは分析上の基本的な問題点である。こうした点については，たとえば適切な多変量解析の手法による分析が今後の課題ではあるが，その際にも，職階というものがもともと諸属性の複合した属性であると考えれば，過度に分析的になることはかえって実態から離れた結果をもたらすことになるという点に留意しなければなるまい。

このほか，上記のことと関連するが，回答者の職歴，所属歴，出身地など，アンケートのフェイス・シート部分で得た属性情報をそれぞれ単独でとりあげて分析の対象とすることが不充分であったこと，また，これはアンケート調査の結果の分析についての反省だが，集計をすべて電子計算機によった中で，回答を当面の集計目的のため分類しコード化したのちに，別の観点から集計するため再び別のコードにおきかえる作業が必ずしも能率的に行え

なかったこと，なども反省されるところである。

4.4.2. 今後の課題

実施した調査の結果のうち本書で報告できなかった部分についての報告と，調査全体についてのさらに進んだ分析・検討が，今後の課題として課せられていることはもちろんである。

本来はこれらをすませたのちに述べるべきではあろうが，企業の敬語という問題をさらに考えていくためにどのような対象の調査研究が求められるかについて記しておく。

〔1〕 企業の内と外の関係を

今回の調査では対象領域を企業の中にしぼり，調査項目も従業員の敬語意識，従業員同士の敬語行動に関するものに限定した。しかしながら，企業の敬語を考えるためには，4.3.で述べたような意味で社会学の立場から企業のゲゼルシャフトとしての性格を問題にすると否とに関わらず，こうした限定をはずし，企業とその外部（他企業や個人）との間における敬語のありようを考える立場もまた必要であることはもちろんである。

〔2〕 さまざまな企業を

対象領域を企業の内部に限っても，今回対象とすることができたのは日立製作所と日鐵建材の2社だけである。従業員の勤務時間をさくことになるこうした調査を受入れることは，企業の側からすればかなりの負担になる。その意味で，2社だけでも調査できたのはありがたいこととしなければならない。しかし，日本の企業の数からすれば2社というのはいかにも少ない。今回の調査で得られた知見は，あくまでも日立製作所と日鐵建材という特定の2企業の（またその一部の事業所の）事例的な知見である。もちろん，その中には現代日本の企業に通有の特徴も含まれているであろうけれども，すべてをただちに一般化することはできない。

日立製作所も日鐵建材も基本的には製造業の企業である。今回の調査では，その中でもできるだけ多様な職種の従業員を対象とするように，事務・

現業の区別，本社・工場・営業所の区別などをした上で回答者を選定している。しかしながら，企業全体が製造業であるという制約からは逃れ難く，この2社での調査結果だけから，日本の企業に勤める勤労者について片寄りのない概観を得ることは不可能である。そのためには，たとえば商社や，新聞・出版・報道などのマスコミ関係，運輸・建設・サービス業などの各種企業，あるいは学校・病院・官公庁など，性格の異なる企業・集団を幅広く対象にした調査が別に求められる。特に，上下関係が比較的厳格でないと推測される企業（たとえばジャーナリズム関係の会社など），あるいは能力主義・実績主義の色彩が濃いとされる企業（たとえば外国資本系の会社など）における敬語のあり方は注意すべきであろう。こうした対象に関しての調査研究からは，単に企業の中の敬語についてだけでなく，敬語一般についても多くの知見が期待できる。この方面における今後の課題のひとつであろう。

参 考 文 献

荻野綱男（1979）「丁寧さの数量化——札幌における敬語調査から(2)——」（日本方言研究会第29回研究発表会・口頭発表）

———（1980[a]）「敬語における丁寧さの数量化——札幌における敬語調査から(2)——」（『国語学』第120集　国語学会）

———（1980[b]）「敬語表現の長さと丁寧さ——札幌における敬語調査から(3)——」（『計量国語学』第12巻第6号　計量国語学会）

———（1981）「近所の人に対する敬語——札幌における敬語調査から(4)——」（『国語学』第124集　国語学会）

国立国語研究所（1957）『敬語と敬語意識』（国立国語研究所報告11）

柴田　武監修，荻野綱男・藤田克彦・尾崎秩子・御園生保子（編著）（1980）『都市の敬語の社会言語学的研究——昭和53年度札幌における敬語調査報告——第1部および第2部』（自家版）

杉戸清樹（1976）「職場での敬語」（『言語生活』295号　1976年4月号　筑摩書房）

———（1978[a]）「職場社会での敬語の実態」（第4回社会言語学シンポジウム・口頭発表　国際キリスト教大学）

———（1978[b]）「企業の中の敬語行動」（国立国語研究所創立30周年記念研究発表会・口頭発表　国立国語研究所）

———（1979[a]）「職場敬語の一実態」（『言語生活』328号　1979年4月号　筑摩書房）

———（1979[b]）「企業の中の敬語」（『マネジメント』1979年5月号　日本能率協会）

中村　明（1979）「企業の敬語」（早稲田大学国語学研究会・口頭発表　早稲田大学）

野元菊雄（1977）「企業内における敬語行動」（野元菊雄・野林正路 監修『日本語と文化・社会 2　ことばと社会』三省堂）

水谷静夫（1981）「分割表項目数量化の荻野法に寄せて」（『国語学』第124集　国語学会）

吉沢典男・林謙二（1973）「職場の敬語——アンケートによる小調査——」（『敬語講座⑥ 現代の敬語』明治書院）

渡辺友左（1982）「日本の社会階層と語彙」（『講座日本語の語彙 2　日本語の語彙の特色』明治書院）

索　　引

(1) 「　」に入れた項目は，質問に用いた言語形式および被調査者の回答に現れた言語形式である。
(2) 項目のうちには，本文での用語と異なるものが含まれている。
(3) 数字はページ数を表す。字体で次の区別をする。
　　1，2，3 … 該当する項目がそのページにあることを示す。
　　1，2，3 … 該当する項目がそのページ以降に頻出することを示す。

あ　行

愛称…… 309, 321, 325, 337, 458
『アンケートのお願い』…… 18, 472
アンケート票のサンプル …… 17
いいことば…… 388, 435
「イカハリマスカ」…… 354, 361
「イカレマス？」…… 357
「イカレマスカ」…… 340
「イカレルンデスカ」…… 361
「イキハリマス？」…… 354, 361
「イキマス」…… 402
「イキマスカ」…… 340
「イギマスカ」…… 340
「イキマスヨ」…… 402
「イク」…… 402
「イク？」…… 340
行ク（ヨ）〔一人称〕
…… 274, 281, 286, 338, 400
行ク（カ）〔二人称〕
…… 274, 281, 286, 338
「イクカ」…… 340
「イクカイ」…… 341
「イクケー」…… 362
「イクデショウネ」…… 338
「イクトコロダ」…… 412
「イクノ？」…… 340
「イグノ？」…… 340
「イクノカイ」…… 352, 356
「イクノデスカ」…… 340
「イクヨ」…… 402
「イクンデスカ」…… 340
意識的に設けた機会…… 243, 455
意識と行動とのずれ…… 285
異性…… 217, 234, 454
一人称…… 197, 296, 400
一人称・二人称の動作…… 458
一人称の動作 …… 32, 400
「イッテマイリマス」…… 417
一般Ⅰ …… 62
一般Ⅱ …… 62
「イテハリマスカ」…… 398
「イテル」…… 444
「イテルカ」…… 396
「イテルノ？」…… 398
「イテルヨ」…… 440
茨城勤務経験者…… 141
茨城県出身者 …… 97, 128, 132
茨城方言…… 122, 452
「イハリマス？」…… 398
「イマス」…… 433
「イマスカ」…… 381
「イマスヨ」…… 340, 433

依頼…… 276, 309, 338
依頼めいた表現…… 378
「イラシテクダサイ」…… 338
「イラッシャイマスカ」…… 340, 365, 383
「イラッシャル」…… 338
「イラッシャル？」…… 340
イラッシャル系…… 341, 370, 400, 469
「イラレマスカ」…… 384
「イル」…… 433
「イル？」…… 383
居ル(ヨ)〔一人称〕
…… 276, 282, 287, 338, 433
居ル(カ)〔二人称〕
…… 276, 282, 287, 338, 381
居ル〔三人称〕…… 276, 282, 287
「イルカ」…… 381
「イルカイ」…… 381
「イルヨ」…… 340, 433
イントネーション…… 314
うち…… 219, 454
打合せ…… 219, 454
ウチとソト…… 115
営業場所 …… 23, 247
営業部門 …… 4, 51
「お」…… 28, 249, 266
「オイデニナリマスカ」…… 340, 342, 366
「オイデニナル」…… 338
オイデニナル系…… 370, 400, 470
「オイデニナルノデスカ」…… 340
大阪営業所 …… 4, 51, 267
大阪商品営業所 …… 4, 51, 267
岡崎市 …… 27
岡崎調査…… 161, 195
荻野綱男…… 237
荻野の数量化…… 237
「お」の使用状況…… 249, 455
「オユキニナリマスカ」…… 361
「オラレマスカ」…… 340, 383
「オリマス」…… 433
「オリマスカ」…… 387
「オル」…… 433
「オルカ」…… 390, 396

か　行

会議…… 220, 454
χ^2〔カイ自乗〕検定…… 108
会話量…… 279, 283, 288, 331, 457
係長 …… 61
書きことばでの敬語使用 …… 9, 45
各種学校の経験 …… 84
学歴…… 79, 95
学歴主義 …… 96
家族同士…… 245
課長 …… 56
家庭環境…… 240, 245
家庭の生業…… 100, 247
関西地方出身者 …… 97, 138
関西方言…… 133, 354, 452
企画員 …… 57
企業内アンケート調査 …… 8, 15, 449
企業内生活意識 …… 42
企業内面接調査…… 3, 267, 457
企業内録音調査 …… 12
企業の沿革・現況 …… 48
擬制的親子関係…… 485
期待値…… 139, 159
「キテクダサイマスカ」…… 378
「キテクレル？」…… 378
『記入上の注意』…… 18
技能員…… 56, 92
規範意識…… 270, 294
「キマス」…… 418
「キマスカ」…… 363
「キマスヨ」…… 418
逆転…… 89, 92, 229, 353
狭義の親疎関係…… 228
京都府・大阪府出身者…… 138
京都分工場 …… 4, 53, 267
居住経歴…… 22, 96

「キレバイーノニ」…… 39, 122
気を配る…… 109, 208, 450
組長…… 56, 92
「クル」…… 418
「クル？」…… 340, 365
来ル(ヨ)〔一人称〕… 275, 281, 286, 418
来ル(カ)〔二人称〕… 275, 281, 286, 363
「クルカ」…… 363
「クルカイ」…… 369
「クルツモリダヨ」…… 428
「クルノ？」…… 365
「クルノデスカ」…… 340
「クルヨ」…… 418
「クルワ」…… 428
「クルワ↘」…… 425
「クルンカ」…… 379
「～クン」…… 273, 305, 458
クンづけ …… 36, 272, 305
経営家族主義……43, 480, 484
敬語意識……1, 8, 9, 15, 142, 452
敬語感覚…… 197, 295
敬語習得 …… 9, 15, 239, 455
敬語使用…… 1, 8, 9, 15, 31
敬語使用場面…… 135
敬語知識…… 142, 277
『敬語と敬語意識』…… 161
敬語の有無の判定…… 193, 453
敬語能力…… 142, 197
形式…… 340
契約…… 489, 491
契約社会…… 471, 489
ゲゼルシャフト…… 473
ゲゼルシャフトの敬語…… 471
血縁社会…… 473, 484
ゲマインシャフト…… 473, 484
言語意識…… 108, 450
言語環境 …… 23, 247
現在の社内敬語への意識
……26, 143, 149, 452
研修…… 114, 245
現住所……21, 104
謙譲…… 134, 340
現状維持派…… 151, 452
謙譲形式…… 340, 459, 469
謙譲語…… 340
謙譲語形…… 340, 459
謙譲の意識の衰退…… 349
謙譲表現…… 280, 453
語彙論的な意味…… 202
広義の上下関係…… 231, 237
広義の親疎関係…… 228, 237
「コーシレバ(シット)」…… 39, 122
公的な会話(量)…… 279, 288, 457
code switching……117, 118
後輩 …… 74, 215, 223, 233
語形…… 340
「コサセテイタダキマス」…… 432
個人対個人の応対…… 356
個人名をあげる順序…… 279
固有名詞…… 270
「コラレマスカ」…… 340, 363
「コレデヨカッペ」…… 39, 122

さ　行

在社年数…… 29, 74, 84, 89
在社歴 …… 2, 15, 226, 237, 294, 353, 455
最終学歴 …… 21
「～(サ)シテモライマス」… 40, 122, 134
三人称…… 197, 296
三人称の動作……34, 338
自然に経験する機会…… 455
自然に出た呼びかけ…… 312
執務員 …… 57
執務指導要綱 …… 26, 240, 245
質問の順序…… 271, 281
私的な会話(量)…… 279, 288, 457
指導技能員 …… 56, 59, 92
「～シマヘンネン」…… 40, 122, 133
市民調査 …… 10

事務員…… 57, 85
事務部門……8, 51
地元 …… 99
社縁社会…… 484
社宅……10, 104, 450
住居形態……21, 104
主事 …… 61
主担当 …… 61
出身(地) …… 96, 331, 450
主任…… 56, 87
商業敬語…… 495
上下が逆転した関係…… 115, 229
上下の敬語…… 496
将来の社内敬語への意見
……44, 150, 157, 452
職位(制) …… 55
職歴 …… 23, 450
所属(転勤)経歴 …… 24, 102
所属の異同…… 207
所属部課…… 20, 50
職階 …… 2, 15, 21, 55, 63, 93, 95,
226, 237, 294, 300, 309, 449, 454
「職階サン」…… 309, 320, 324, 328, 336
職階と在社歴…… 223
職階と性別 …… 55
職階と年齢…… 228
職階・年齢・在社歴のどれを重視するか
…… 293
職階の経験年数 …… 93
職階の固定順（面接調査での）…… 275
職階別学歴構成…… 80, 83
職階別在社年数…… 75, 78
職階別年齢分布……63, 67, 69
職階名を用いた呼びかけ… 309, 324, 328
職階を規定する要因 …… 95, 450
尻上り…… 114
'親' …… 237, 455
親疎関係…… 209, 228, 352, 455
水平の敬語…… 496
「姓クン」…… 309, 320, 336
「姓サン」…… 309, 320, 329, 336, 337
性と在社歴…… 222, 234
生年…… 301, 331
性別 …… 1, 21, 43, 55
性別在社年数…… 75, 78
性別年齢構成…… 71, 74
性別の学歴 …… 80
接続表現…… 134
セット…… 270, 283
先輩 …… 74, 215, 223, 233
先輩・後輩関係…… 234, 237
'疎' …… 237, 455
総当たり方式…… 283
「ソーダケンド(モ)」…… 39, 122
「ソーダッペ」…… 39, 122
属性…… 15, 55, 84, 89, 95, 96
属性の相互連関…… 84, 95
育った家庭の言語環境……27, 245
そと…… 219, 454
「ソヤカテ」……40, 122, 134
「ソヤサカイ(ニ)」…… 40, 122, 134
尊敬…… 134, 340
尊敬形式…… 340, 459, 469
尊敬語…… 340
尊敬語形…… 340, 459
尊敬表現…… 453
ぞんざいさ…… 221
ぞんざいなことばづかい…… 222

た　行

多賀工場 …… 4, 51, 267
担当 …… 61
担当補 …… 61
知識点…… 161, 195
調査項目 …… 20, 272
調査票の種類 …… 19
調査票の配布・回収 …… 47
丁寧…… 134, 340
丁寧形式…… 340, 459, 469

丁寧語…… 192, 249, 340, 453
丁寧語形…… 340, 459
丁寧語の「お」…… 257, 266, 456
丁寧さ …… 29, 221, 454
丁寧さの序列…… 237
丁寧さのバラエティ …… 32
「～テイル」…… 282
「～テハリマス」…… 40, 122, 134
転勤…… 102, 450
伝言メモ …… 45
テンニエス，F．…… 473, 489
店舗内面接調査…… 6
電話…… 13, 46
動作 …… 38
同性…… 217, 234, 454
同年配…… 215, 229, 233
同輩……74, 215, 223, 233
同僚…… 217, 240, 243
時と場面…… 207, 219
特称 …… 55
年上…… 215, 229, 233
年下…… 215, 229, 233
ドライ課長……42, 476, 484

な　行

仲間意識…… 361, 380
「名クン」…… 336
ニックネーム…… 309
日鐵建材 …… 49
二人称…… 197, 276, 296
二人称の動作 …… 35, 338
人間関係(の把握) …… 29, 197, 453
人情課長 …… 42, 476, 484
年功序列主義 …… 96
年齢… 30, 43, 237, 294, 353, 449, 454, 469
年齢(職階別) …… 63
年齢(性別) …… 71
年齢と在社歴と性…… 232

は　行

話し相手…… 206
場面把握…… 197, 277, 295, 304, 458
美化語…… 192, 249, 436, 453
美化語に移行…… 446
美化語の「お」…… 250, 257, 266, 455
非言語的な行動 …… 42
日立工場 …… 4, 51, 267
日立市在住経験者 …… 53
日立製作所 …… 48
日立製作所本社 …… 4, 50, 267
被調査者数…… 267
標準語…… 354
標準語派…… 118, 451
標準セット…… 287
副部長 …… 57
部・サークル活動…… 240, 243
部長…… 57, 87
部長代理 …… 56
普通(体)…… 340
普通形式…… 340, 459, 469
普通語形…… 340, 459, 469
プロミネンス…… 314
平均得点…… 224, 226, 229, 237
方言…… 116
方言敬語 …… 10
方言形(式)…… 33, 41, 122, 361
440, 444, 451, 469
方言語形…… 353, 374
方言使用 … 11, 39, 41, 118, 122, 130, 133
方言的なニュアンス…… 390, 396
方言派…… 118, 451
棒芯(ボーシン)…… 59
ポーズ…… 314

ま　行

「マイリマス」…… 340, 402, 420

「マイリマスヨ」…… 408
マイル系…… 400
「マイルワ」…… 340
ミエル系…… 400
みごとに表現し分けた例…… 361
水谷静夫…… 237
'無敬語地域' …… 10
矛盾した回答…… 293
無頓着…… 109, 208, 450
命令…… 276, 309
申し出…… 280, 285, 322, 326

や　行

役職名…… 297
「ユカレマスカ」…… 340
要求表現…… 276, 284, 309
呼びかけ …… 276, 280, 284, 285, 305, 309, 322, 458
呼びかけに名を用いる…… 325, 329
呼びすて(姓の)… 309, 321, 325, 337, 458

ら　行

ランダム性…… 108
利益社会…… 471, 489
レル・ラレル系…… 341, 400, 469

わ　行

「ワカッテルナ」…… 338
「ワカラシマヘンネン」…… 40, 122, 133
わきで聞いている人 … 43, 207, 218, 454
話題の公私の別…… 292

国立国語研究所報告73　企業の中の敬語

1982年3月31日　第1刷発行

定価　9,500円

著作者　国立国語研究所

発行者　株式会社 三省堂
代表者　上野久徳

発行所　株式会社 三省堂
東京都千代田区三崎町二丁目22番14号
電話　編集 (03) 230-9411
販売 (03) 230-9412
総務 (03) 230-9511
振替口座　東京6-54300

N.D.C. 分類番号801

〈企業の中の敬語・528pp.〉

落丁本・乱丁本はお取替えいたします

国立国語研究所の
≪社会言語学研究≫報告書概要

○八丈島の言語調査（報告 1，1950 年）

創立後，最初の共通語化の調査。共通語化の程度は共通語使用場面の量に比例することが示されている。

○言語生活の実態（報告 2，1951 年）

福島県白河市で行った共通語化の調査。日本での社会言語学的調査研究の先駆として注目されている。学歴，生育地，両親の出身地の 3 要因が共通語化に強く関与する等の結果が得られた。

○地域社会の言語生活（報告 5，1953 年。報告 52，1974 年）

山形県鶴岡市における約 20 年を隔てた 2 度の共通語化調査。両度の調査から，共通語化の要因は時勢により異なること，共通語化には四つの段階が考えられる等が明らかになった。

○敬語と敬語意識（報告 11，1957 年）

三重県上野市・愛知県岡崎市での調査。敬語行動は，男性より女性が，また心理学的立場の弱い者ほどていねいになる等が明らかになった。

○共通語化の過程（報告 27，1965 年）

北海道入植者を対象に行われた世代差の調査。語彙は 1・2 世間で，文法や音韻は 2・3 世間で，共通語化の程度に落差がある等が指摘された。

○待遇表現の実態（報告 41，1971 年）

島根県松江市の一家庭での 24 時間録音調査に基づく。日常会話における待遇表現の現れ方には，会話の種類・機能・話題が関与することを，話しことば資料の電子計算機処理を通じて解明する。

○言語使用の変遷(1)（報告 53，1974 年）

福島県北部の農・山村での調査。年齢と学歴の 2 要因が共通語化に強く関与し，音声・語彙は共通語化しやすいが，文法は比較的方言形式が残りやすい等の結果が得られている。

○大都市の言語生活——分析編——（報告 70－1，1981 年）

東京・大阪での大規模な調査。調査は，語彙・文法・アクセント・敬語などの言語的側面のほか，住民意識・ふるさと意識など多岐にわたる。「見ラレル」より「見レル」という語形が優勢であることをはじめとして，大都市住民の言語状況について多くの知見を示す。

○大都市の言語生活——資料編——（報告 70－2，1981 年）

上記の「分析編」では繁雑を避けて示さなかった各種統計結果を網羅する。