

## はじめに

2009年現在、世界中に唱えられている国際化はもはや日常になっている。人々の移動は益々容易になり、ヨーロッパのように国境は消えつつあり、大陸や海を越えての自由貿易が続々と実現しているのである。それに、通信技術の急激な発展に伴い、人々の地球規範の交流は現実世界に留まらず、インターネット上の様々なバーチャル空間においても、異文化コミュニケーションが盛んに行われている。もはや、地球村（McLuhan, 1962）の時代が到来したといえよう。

このような時代において、自文化を共有していない相手と遭遇し、コミュニケーションを図らなければならない状況は海外に渡らなくても頻繁に生じるのである。そして多くの場合に、人々は何等かの目的を持って異文化コミュニケーションに臨んでいるのである。その代表例は無論ビジネスであるが、幅広い層の人々に異文化における目標達成や課題解決能力が要求されているといえよう。

このようなニーズに応えるため、文化の相違点や特徴が多く研究者によって調査され（Hofstede, 1980, 1986; Hofstede & Hofstede, 2005; Trompenaars & Hampden-Turner, 1993; Lewis 2006）、異文化適応時に伴う精神的負担やカルチャー・ショックの研究（Benett, 1986, 1993, 2004; Benson, 1978; Matsumoto et al., 2001, 2004）も盛んに行われたのである。

一方、上記の研究が計り知れない貢献をもたらしたものの、異文化コミュニケーションを成功させるための能力については、応用可能な研究に対する取り組みが異文化適応論に対する関心と比較すれば希薄に見えるのである。

文化的差異や異文化適応に関する研究を異文化能の一環として位置付けられるが、文化的差異の明確化を中心とする研究の意義と貢献は、現代社会において不十分であると、以下の理由から考える。文化や国ごとに違いとそれぞれの特徴が存在することはもはや常識であるといっても過言ではないだろう。それらの違いを知るためにインターネット検索によって世界中の文化や国々に関する膨大な情報を簡単に入手することが可能であり、言い換えれば、人々は文化的特徴や

現象学的な性格故に、実証主義に基づく検証は本研究において不可能であるが、質的調査により提示するモデルの妥当性を裏付けたい。

## 論文の構造

本研究の論文構造は次のとおりである。研究の意義、目的、方法論や用語についての記述を含め、4章から成る本論が本稿の構造である。

導入として、第1章においては異文化コミュニケーション能力の概要を総論として考察し、その概念の存在条件や異文化コミュニケーションにおける成功と失敗の概念を導き出す。続く第2章において、既存の異文化コミュニケーションの理論やモデル、または異文化能力に関連する概念の批判的考察を行う。第3章にて現象学と文化機能論に基づく新たな異文化能力モデルを提示し、そしてその有効性を確かめるために理論的・質的検証を試みる。続く第4章においては、提示した異文化能力モデルの具体的な応用を論じる。

## 研究の意義

既存の異文化能力論の再考は分野ごとに発表されている（Hannigan, 1991; Rathje, 2006）が、大幅な学際的体系化及び批評、または異文化能力の理論的枠組み及び概念の明確な定義が殆どなされていない。

また、異文化能力に関する多くの研究が1990年代の調査・理論に基づいており、長期的な異文化適応が少なからずそれらの前提と文脈であるため、2009年の現状を、既存の理論が十分に反映していないと指摘する。なぜならば、今現在、異文化接触はもはや日常的なことであり、ビジネスや交渉のような単発的な異文化コミュニケーションは頻繁に行われるからである。つまり、異文化適応を目的としない異文化コミュニケーションを円滑に図るためには、文化的学習や異文化適応の理論が必ずしも効果的ではないと考える。

一方、通常の文化内対人コミュニケーション能力が異文化コミュニケーションの成功を保証するとも考え難い。そのため、異文化能力論における諸理論の考察が有意義である。

先行研究において、異文化能力の理論やモデルを提唱する論文が多数発表されているが、多くの場合にそれらの具体性と応用性が乏しい。また、提唱された多くの概念が特定の限られた文脈のみに有効であるが故に、概念上の一般性が果たされていない。現代社会への貢献に成り得る異文化能力研究は必然的に現実性と応用性を重視しなければならないが、反面にいわゆる文脈や目的における理論的普遍性を果たすべきである。そのために本稿は「関係構築」に焦点を当て、育成可能で特定の文脈に限定されない異文化能力モデルの提示に挑む次第である。

よって、異文化能力の理論的枠組みと応用性の両側面を含む本研究には、社会貢献の可能性が大いにある故に、本稿による考察及び提示する異文化能力モデルには意義があると考えられる。

## 研究の目的

本研究の主な目的は既存の異文化能力及び関連する概念の諸理論（またはモデル）の批判的考察である。先行研究の批判的考察を踏まえ、成人の目標達成・課題解決を伴う異文化接触において、文化的知識の有無を必要条件とせず、特定の文化に限らない実用可能な異文化能力モデルを提示することが本研究の第二の目的となる。そして提示する異文化能力モデルの応用についての具体的な言及が本稿の第3の目的である。

## 方法論

第2章の既存の異文化コミュニケーション能力モデルや理論、または関連する概念の考察は一次資料の文献調査に基づく。

文献調査の範囲は1960年代から現在2009年9月までに発表された論文または書籍である。中心的な引用文献は次の学会誌または専門書からである。尚、本稿の調査は英語とドイツ語にて発表または出版された文献を主とする。

## 文献調査の主なリソース（ABC順）

- Communication Monograph
- Communication Quarterly
- Communication Research
- Communication Yearbook
- Erwägen, Wissen, Ethik（考察・知識・倫理）
- Human Communication
- Intercultural Communication Studies
- Intercultural Communication: A Reader
- International Journal of Intercultural Relations
- Journal of International Business Studies
- Journal of Management
- Journal of Personality and Social Psychology
- Journal of Social Psychology
- Journal of Studies in International Education
- Management International Review
- The Journal of Business Communication
- The Journal of Human Resource Management
- Zeitschrift für interkulturellen Fremdsprachenunterricht（異文化的外国語教育誌）

上記の学会誌のほかに、異文化能力をテーマとする専門書、論文集や2009年5月から11月までにインターネット上で公表されたPDFファイル形式の論文、または研究所、財団等が発行した異文化能力に関連する報告書や発表資料も調査対象文献に含まれる。

第2章の考察に基づき、第3章において新たな異文化能力モデルを導き出すが、その有効性を裏付けるため、質的なインタビュー調査を用いる。

## **用語について**

本稿の中心は異文化コミュニケーション能力または関連する概念の批判的再考であるが、研究や分野によっては用いられる用語が異なる。

既存の異文化能力の諸概念やモデルの考察、批判には、先行研究にて使われている用語を引用して本稿に用いるが、考察ごとに引用される用語の定義は明記する。本稿にて用いられるその他の用語は以下の意味で使われる。

## 1.1 異文化能力論に対する批判

異文化コミュニケーション能力に関する学術的議論が 2000 年以降ヨーロッパを中心に盛んに行われるようになってきている。それ以前では、1980、1990 年代を中心に、異文化コミュニケーション学において異文化適応やカルチャー・シックに関する研究が数多く発表された。その一方、数々の議論を経たにもかかわらず、コミュニケーション能力や文化の共通の定義は未だに定まっていないが、文化の存在に関わる研究として、異文化適応と異文化感受性理論 (Benett, 1993) が学術議論において普及を遂げたのである。

一方、異文化適応論と対照的に、異文化能力論が長年に論争され続けられている。それは方法論や捉え方を巡る議論による問題ではなく、異文化コミュニケーション能力の概念としての存在そのものが疑問視されている (Bolton, 2003) からである。故に、一般的に認められている異文化能力モデルが未だに得られていない (Bolton, 2006)。

そしてもう一つの異文化コミュニケーション能力の議論に対する大きな批判は、その曖昧さにある。つまり、異文化コミュニケーション能力を概念化するために様々な特徴や必要とされるスキルや資質が挙げられているが、それらの要因自体が曖昧である上、特定の文化的価値観に依存しているのである。例として、相手に対する敬意の表示や礼儀正しい振る舞いが、異文化コミュニケーション能力に関する書籍には特に挙げられている。しかしながら、作法または尊敬の意思表示は文化によって当然異なるため、異文化コミュニケーション能力の定義として上記のような提言が不適切である。このような不適切かつ曖昧な異文化コミュニケーション能力の諸解説から、異文化コミュニケーション能力は所詮意味または内容のない流行言葉にすぎないと断言する学者もいる (Herzog, 2003)。

上記に触れたやや曖昧な定義とは異なり、国際経営学における異文化能力論は現実性と有効性を重視している (Deardorff, 2006, 2008; Haeberle, 2003)。当然で

## 1.2 異文化コミュニケーション能力の存在条件

異文化コミュニケーション能力という概念が実際に存在するや否やを検証する前に、その存在条件を考察する必要がある。上記の 1.1 章において異文化能力論に対する批判を既に述べたが、それらの批判点から異文化コミュニケーション能力の存在条件を次のように導き出す。

### 存在条件その①：文化一般能力としての概念化

異文化コミュニケーション能力を特定の文化的価値観やその知識に依存（限定）させると、一般性がやむを得ず欠如する。つまり、このような限定されている異文化コミュニケーション能力が特定の文化に対して有効であっても、異なる複数の文化には通用しない可能性が高い。そうであれば、どこの文化にも通じる異文化コミュニケーション能力は存在しないという結論に至る。

また、文化特定の異文化コミュニケーション能力においては、対象文化に関する知識や理解が重要な要素になるため、把握していない文化、または把握し得ない文化の相手に対して、円滑な異文化コミュニケーションが理論上不可能であると言わざるを得ない。

よって、意義のある異文化能力論を提示するためには、いわゆる文化にも応用可能な文化一般能力としての異文化コミュニケーション能力が必要になるのである。

### 存在条件その②：異文化能力に関わる要因の区分と概念の独立性

異文化コミュニケーション能力という概念が存在するのであれば、その能力の独立性が前提条件になると考える。つまり、円滑な異文化

### 1.3 異文化コミュニケーションにおける「成功」と「失敗」

異文化能力論に関する先行研究を調査すると、異文化コミュニケーションにおける「成功」と「失敗」という相互作用の両端の結果が殆ど議論されていないことに気づく。このような現状について二つの理由が考えられる。一つ目の理由として、成功と失敗を客観的に断定できる普遍的尺度の無さが挙げられるだろう。つまり、ある言動や行動によって引き起こされた一連の出来事が基準によって成功と見なされるとしても、その結果を違う基準に当てはめると、失敗として評価される可能性がある。

二つ目の理由として、異文化コミュニケーション能力の定義とパフォーマンスの混同が挙げられる。1.2 章にて既に指摘したように、異文化能力論において異文化接触や相互作用の望ましい結果そのものが定義となっているケースは多く見受けられる (Rathje, 2006; Baumer, 2002, p. 79; Hanekamp, 2007, p. 10)。つまり、多くの場合には

**「異文化コミュニケーション能力」 = 「異文化接触における成功」**

という方式が成り立っているのである。この問題を避けるために、下記の Spitzberg (1988) によるコミュニケーション能力の定義を参考に、異文化接触における成功と失敗を考察したい。

Competent communication is interaction that is perceived as effective in fulfilling certain rewarding objectives in a way that is also appropriate to the context in which the interaction occurs. (Spitzberg, 1988, p. 68)

Spitzberg のコミュニケーション能力の定義を異文化コミュニケーション能力に転用すると、異文化コミュニケーションが成功として見なされるには、少なくとも以下の二つの条件を満たさなければならない：

- 1) 目標の達成または課題の解決、いわば「効果性」
- 2) 相互作用が行われる文脈における「適切性」

## 1.4 異文化コミュニケーション能力と対人コミュニケーション能力の関係

異文化コミュニケーション能力とコミュニケーション能力の混同または不明確な区分について、先行研究（Lustig & Koester 1993; Martin, 1993; Spitzberg, 1989）で指摘されていると既に述べた。

本稿は異文化における一対一の対人コミュニケーションを前提に異文化コミュニケーション能力を論じるため、対人コミュニケーションとの関係と位置付けを本節において明確にする。

Spitzberg（1989）によれば、異文化能力論における緒理論は基本的に対人コミュニケーション論に基づいている。つまり、対人コミュニケーション能力のモデルや理論を異文化のコンテキストに応用したものが異文化コミュニケーション能力であると捉えられる。

対人コミュニケーションと異文化コミュニケーション能力には通じる側面が存在すると考えられるが、両者の明確な差異は相互作用における当事者の異なるアイデンティティの顕著化にあると Cupach & Imahori（1993）が次のように述べている。

Intercultural communication, therefore, is different from interpersonal communication with respect to which aspects of identities are salient to interlocutors. (Cupach & Imahori, 1993, p. 115)

理論上の異文化と対人コミュニケーション能力の差異は特に国際経営や国際ビジネスにおいて経験的に実証されているのである。つまり、高いコミュニケーション能力と業績を認められたマネージャーが海外赴任すると、異文化であること故に、その能力が十分に発揮できず、赴任が失敗に終わるケースが数多く報告されているのである（Ruben, 1977, 1987; Baumer, 2002）。

また Baumer（2002, p. 91）によれば、異文化における商談や交渉の失敗の80%は文化的差異によるものであると断言されている。この割合の信憑性を

## 1.5 現代の異文化能力論におけるパラダイムシフト

先行研究における異文化コミュニケーション能力の考察に入る前に、異文化能力論が現代社会への貢献を果たすために必要なパラダイムシフトについて言及したい。

### 1.5.1 国際理解・異文化理解の限界

人々の異文化コミュニケーションを円滑にさせるための能力を提示するために、近年に推し進められる国際理解や異文化理解のパラダイムから離れる必要があると考える。国際理解教育においては、国や文化における特質や伝統に焦点が当てられ、文化における差異を明確にし、それらを知覚したり体験したりすることが国際理解につながるとされているようである。

文化的差異を明確にすること、そしてそれらの差異を教えることには無論意義がある。但し、文化的差異に関する知識が実際の異文化接触を円滑にさせるとは考え難い。これは学校教育に限定される推測ではなく、社会人や企業にもあてはまる。Haeberle (2003, p. 11) によれば、「[Clients] are now demanding that awareness of types of difference be transformed into effective intercultural performance.」つまり、異文化コミュニケーションのコンサルティングまたはコーチングを依頼する企業にとっては、文化的差異の提示のみを行うことは無意味である。文化的差異点を把握した上、それらの相違点をどうすれば乗り越えられるか、具体的な能力モデルの提唱が求められているのである。

文化的知識の習得や文化的差異の直接体験が異文化感受性 (Benett, 1986) を向上させる要因になるとはいえるが、違いに対する寛容さや高度な感受性がそのまま異文化コミュニケーション能力になるとは限らないと考える。有効な異文化コミュニケーション能力モデルを提唱するにあたっては、国際理解教育がその基礎として貢献しているだろうが、これからは文化的差異の学習と体験よりも、具体的な違いへの対処法の提示が必要である。

## 1.5.2 現象学へのパラダイムシフト

異文化能力論における研究は存在論 (ontology)、認識論 (epistemology) や論理学 (logic) 等に基づく様々なアプローチから異文化コミュニケーション能力を明らかにしようとしている (Gudykunst & Mody, 2002)。いうまでもなく、科学的手法に基づいて、客観的な検証と実証が多くの研究によって試みられたのである。しかしながら、異文化コミュニケーションに関わる様々な要因 (文化、アイデンティティ、コミュニケーション能力等) を実証主義に従って定義することはまだ不可能である。既に述べたように、上記の理由によって異文化コミュニケーション能力は科学的な視点からすると非常に危うい概念であり、科学的な実証がされない限り、その存在が疑われる。

異文化能力論に限らず、異文化コミュニケーション学全体には実証主義的な側面からすると、問題が山積している。研究や調査の検証性と信憑性は常に指摘され、基礎研究でさえ、一般的に認められている基礎概念の定義や同意が得られていない。

異文化コミュニケーションに関する研究は実証性を量的調査によって十分に満たせない故に、質的研究によって科学としての異文化コミュニケーション学を社会に浸透させる狙いが近年の研究動向を追えば窺がえるのである。

異文化能力論においては、科学的な手法によって実証主義的な異文化コミュニケーション能力の定義と検証が果たして可能であろうか。つまり、異文化コミュニケーションの定義に成功しても、その能力の測定が可能であるのか否かは疑問である。

一方、科学的な証明が不可能であるため、異文化コミュニケーション能力は存在しないという結論に至るのは容易であるが、現実の世界において数多くの人々は異文化接触により異文化コミュニケーション能力を発揮しているのである。反対に、異文化コミュニケーション能力の欠如が痛感され、不足しているスキルを補うために異文化能力開発やトレーニングに応用できる明確な理論やモデルが求められているのである (Haerberle, 2003)。

このように異文化コミュニケーション能力に対する需要や関心が高まりつつある反面、科学的証明が困難であることこそが、研究者が異文化能力論に積極的に取り組まない理由であると推察できよう。

研究者の異文化能力論に対する意欲を高めるためには、従来の実証主義的なアプローチを再考する必要があると考える。第三者的な立場からの検証が不可能であれば、当事者のスタンスから異文化コミュニケーション能力にアプローチすることは有効である可能性が高いと推測できる。つまり、実証主義に基づく科学的方法のほかに、ドイツ発祥の現象学（phenomenology）、または現象学における聖書研究から由来する現象学的解釈学（hermeneutics）に基づく議論が、応用可能な異文化コミュニケーション能力理論を導き出すのではないかと考えているのである。

つまり、異文化コミュニケーション能力の証明が科学的方法に基づいて不可能であっても、異文化コミュニケーション能力を当事者によって「体験できる存在」として位置付ければ、その存在の実体験（解釈）から異文化コミュニケーション能力の概念化が果たされるはずである。

尚、本稿は現象学の解説を目的としないため、現象学及びその哲学的思想に関する詳細な叙述は行わないが、第3章において、提唱する異文化能力モデルの礎である地平線の融合理論（Gadamer, 1960）の一部を3.3.2章にて考察する。

### 1.5.3 発信型異文化コミュニケーションへのパラダイムシフト

異文化コミュニケーション学における異文化適応への執着を既に指摘したが、関連して「合わせる」適応から「発信型異文化コミュニケーション」へのパラダイムシフトを主張したい。言い換えれば、本稿は異文化コミュニケーション能力と異文化適応能力を同視すべきではないというスタンスをとるのである。無論、だからといって異文化適応論は不適切であるとはいわない。特定の国（文化）にての長期滞在には生活習慣や価値観をホスト文化に合わせる必要がある。しかしながら、異文化適応の過程は、異文化コミュニケーション能力に

## 1.6 異文化能力論の必要性

異文化適応理論の充実により、異文化能力論の存在意義が乏しいのではないかと指摘できるが、異文化適応と違う次元において異文化コミュニケーション能力の明確なモデルと定義を示す必要があると考えている。

異文化能力論全体の必要性は日本政府にも認められ、文部科学省（1996）が発表した「21世紀を展望した我が国の教育の在り方について」の報告の「国際化の強化」の節には次のように明記されている。

[中略] このような国際化の状況に対応し、我々は次のような点に留意して、教育を進めていく必要があると考えた。

- a) 広い視野を持ち、異文化を理解するとともに、これを尊重する態度や異なる文化を持った人々と共に生きていく資質や能力の育成を図ること。

[中略]

- c) 国際社会において、相手の立場を尊重しつつ、自分の考えや意思を表現できる基礎的な力を育成する観点から、外国語能力の基礎や表現力等のコミュニケーション能力の育成を図ること。」（文部科学省, 1996）

つまり、日本政府は他文化の人々と共存するための能力をコミュニケーション能力として位置付ける上、「自分の考えや意思を表現」（文部科学省, 1996）することの重要性も認識されているため、適応よりも発信型異文化コミュニケーション能力の育成が目標として掲げられているとも解釈できる。

しかし、異文化コミュニケーション能力の重要性を認めても、一般能力よりも対象文化ごとに「二文化コミュニケーション能力」を育成すべき、という意見もある（Herzog, 2003）。つまり、抽象的な異文化能力論よりも例として「日米コミュニケーション能力」のような特定の文化の価値観、伝統、コミュニケーションスタイルや生活習慣に特化したコミュニケーション能力が現実的かつ応用

## 2.1 先行研究における異文化コミュニケーション能力の諸概念と用語

異文化能力論においては、異文化コミュニケーション能力を表す概念、または異文化コミュニケーション能力に関連する概念が多数である。異文化コミュニケーション能力の異なる側面を明らかにするため、または調査対象のおかれた環境やコンテキスト及び異文化コミュニケーション能力の応用目的によっては、異なる概念が提唱されているのである。しかし、多くの先行研究を比較すると、それぞれの理論や概念がどのように異なるか、把握することは困難である。

本稿の文献調査において、下記の 36 の異文化コミュニケーション能力を指す概念が明らかになった。

表 2.1.1

番	用語	[日本語訳引用者]	出典
01	Anxiety/Uncertainty Management	不安・不確実管理	Gudykunst (1993)
02	Anxiety-Reduction	不安軽減	Gudykunst & Hammer (1988), Haeberle (2003)
03	Biculturalism	二文化併存	Fantini (2006)
04	Cross-cultural Awareness	交差文化意識	
05	Cross-cultural Communication	交差文化コミュニケーション	Gersten (1990)
06	Cross-cultural Competence	交差文化能力	Ruben (1977)
07	Cross-cultural Discourse Competence (CCDC)	交差文化談話能力	Zhu & Hildebrandt (2007)
08	Cross-cultural Functioning	交差文化機能論	Hannigan (1990)
09	Cultural Adaptation Competence	文化適応能力	Imahori & Lanigan (1989)
10	Cultural Competence	文化能力	Fantini (2006)
11	Cultural Sensitivity	文化感受性	Shaules (2007)
12	Cultural Understanding	文化理解	Kim (2002)
13	Epistemological Flexibility	認識論的柔軟性	Haeberle (2003)
14	Global Competence	グローバル能力	Fantini (2006)
15	Host Communication Competence	ホストコミュニケーション能力	Kim (2001)
16	Identity Management	アイデンティティ管理	Cupach & Imahori (1993)
17	Identity Negotiation	アイデンティティ交渉	Ting-Toomey (1993)
18	Intercultural Adaptation	異文化適応	Shaules (2007)

## 2.2 先行研究における異文化コミュニケーション能力の諸定義

異文化能力論における研究や書籍の多くは異文化コミュニケーション能力の明確化を目的としながらも、簡潔な定義に至らない場合が少なくない。本節において、書籍や研究論文に明記された異文化コミュニケーションの諸定義を引用し、それらの定義の比較と考察を行う。

尚、既存の定義の批判的考察に当たって、以下の点を留意すべきである。本稿にて取り上げられる理論にはそれぞれの目的と特定の文脈が設定されており、その文脈においては各理論や定義に妥当性と有効性が認められる。一方、本稿の文脈においては、それぞれの「異文化コミュニケーション能力」モデルが概念上のレベルにおいて妥当であるか否かの考察を行う。そのためには、1.2 章にて導き出された異文化コミュニケーション能力の存在条件（本稿, p. 19, 表 1.2.1 参照）に各定義を照らし合わせ、それらの理論・論理的適切性を評価する次第である。

### 2.2.1 適切性または効果性に重点をおく定義

1.3 章の異文化コミュニケーションにおける「成功」と「失敗」を考察した際にコミュニケーション能力の効果性と適切性（Spitzberg, 1988）が既に論じられた。両側面を基とする研究が、異文化コミュニケーション能力を下記のように定義する。

Baumer (2002, p. 80) が「ある課題の異文化的側面を知覚し、適切に対応することは異文化コミュニケーション能力である」と異文化コンテキストにおける適切な対応に焦点を当てている。同様に、Hanekamp (2007) が異文化コミュニケーションを「異文化コンテキストにおいて、適切に振る舞う能力」とし、適切な振る舞い方が強調されているのである。

そして Deardorff (2006) が概念に効果性を加え、異文化コミュニケーション能力を「異文化コンテキストにおいて適切かつ効果的に対応できる能力」として定義している。

上記の表 2.2.1.1 からわかるように、効果性または適切性に重点をおく定義は異文化コミュニケーション能力を結果として捉えている上、異文化コミュニケーション能力の四つの存在条件（1.2 章参照）が本節の定義によって満たされていない。よって、上記の諸定義は全て不十分であると評価する。

## 2.2.2 相互作用の相手について言及する定義

異文化コミュニケーション能力において、適切性と効果性が重視されながら、相互作用の相手、または相互作用者の関係性に焦点を当てる定義も発表されている。

Wiemann（1977, p. 198）によれば、異文化コミュニケーション能力とは「場面のコンテキストにおいて、相手の面子を保ちながらも自らの目標を達成するためのコミュニケーション行動を、有している選択肢から選択する能力」である。現代の異文化能力論は欧米が中心的である（Martin, 1993; Parmenter, 2003）と批判されている一方、1970 年代後半からアジア発祥の「面子」が概念として異文化コミュニケーション能力の定義に既に取り入れられているのである。

しかし、面子を維持するための言動・行動は文化によって異なるため、相互作用者がどのようにすれば面子の維持が果たせるかは不明確である。また、相手の面子の捉え方や維持の仕方の情報入手方法が明かにされていない故に応用性と定義の文化一般性が乏しいと言わざるを得ない。また、面子のコンセプトを人間関係の構築と維持に必要なポライトネスとして位置付けると、Wiemann（1977, p. 198）の定義がそのまま文化内の対人コミュニケーション能力にも当てはまるため、独立性の条件が満たされていない。

一方、Wiemann（1977, p. 198）が異文化コミュニケーション能力を「コミュニケーション行動の意図的な選択」として捉えていることが、同氏の定義から窺える。つまり、その選択自体及び選択によってもたらされる結果の評価が定義に含まれていないため、能力とパフォーマンスが明確に区分されていると認められるのである。

### 2.2.3 異文化コミュニケーションの過程に言及する定義

異文化コミュニケーション能力を明確にするために、異文化の側面、つまり差異の対処からアプローチすることのほかに、コミュニケーション自体のプロセスに着目する定義も先行研究において提唱されている。相互作用の際にメッセージを伝達し、コミュニケーターの意図や伝えなかった意味が正確に相手に解釈されることが、異文化コンテキストにおいて異文化コミュニケーション能力に該当すると考えられる。

上記の考察に沿って、Thomas (2003, p. 141) は異文化コミュニケーションを「相互作用のプロセスをデザインする能力」として定義している。同氏によれば、それは具体的に「誤解の回避、誤解の解決と共有の課題解決法の構築」である。

同氏の定義は一見妥当である。なぜならば、コミュニケーターの異なる文化的価値観によって、伝えたいものが異なる記号表現に記号化されることや、解釈の過程において異なる意味が付けられる可能性が高いからである。つまり、異文化コミュニケーションにおいて、共有の課題解決を図るためには、誤解を生じさせない能力が問われているのである。

しかし、同氏による異文化コミュニケーション能力を独立性から再考察すると、妥当性が認められなくなる。よって同氏による定義がどのように通常の対人コミュニケーション能力と異なるかは不明である。コミュニケーション学において、コミュニケーションは意味づけ・解釈のプロセスとして捉えられているが、誤解の回避や解消（修復・訂正）が効果的なコミュニケーションを行う上で必要である。結果的に、Thomas は異文化コミュニケーション能力を新しい概念として定義しておらず、異文化コミュニケーション能力とコミュニケーション能力を同視していると指摘できる。

Thomas (2003, p. 141) と同様に、Gasset (2003, p. 271) が異文化コミュニケーションの過程において「誤解の最小化」を強調する。それも勿論、対人コミュニケーション能力に該当するため、独立性の条件が満たされていない。相互作用において効果的かつ適切なコミュニケーションが異文化能力になると Gasset は

## 2.2.4 精神面に言及する定義

心理学の分野において、異文化適応能力及び異文化コミュニケーション能力がテーマとして扱われているが、異文化能力論においては、異文化接触によって引き起こされる精神的ストレス等の対処法またはストレス耐性を高めるための特質の明確化が先行研究の中心的なテーマである。

つまり、異文化コミュニケーション能力の概念化と定義よりも、精神的な側面からアプローチする研究においては、異文化接触におけるストレス要因、または円滑な異文化コミュニケーションを可能とする個々の特質や特徴に焦点が当てられているのである。下記の諸定義が本節の考察の対象となる。

表 2.2.4.1 異文化コミュニケーション能力の諸定義一覧（その④）

番	出典	定義
15	Kim (1991, p. 267)	[中略] 異文化能力とは、ストレスを管理する能力、内面的バランスを再び得る能力、そして相互作用の目標を果たすようにコミュニケーションを図る能力である。 [日本語訳引用者]  [中略] to be interculturally competent means to be able to manage such stress, regain internal balance, and carry out the communication process in such a way that contributes to successful interaction outcomes.
16	Hammer, Gudykunst & Wiseman (1978)	精神的ストレスを効果的に管理する能力。 [日本語訳引用者]  Ability to manage psychological stress effectively.
17	Matsumoto et al. (2001, p. 485)	異文化適応を成功させる一つの中心的要因とは、自らの感情を調節する能力、そして避けられないかも知れない否定的な情緒に囚われず、影響されない能力である。 [日本語訳引用者]  One of the keys of successful intercultural adjustment: Ability to regulate one's emotions, and to not allow negative affect, which may be inevitable, to overcome oneself and color one's cognitions and motivations.

上記の定義を比較すると、ストレスまたは否定的な感情のコントロールが異文化コミュニケーション能力または適応能力に必要とされている要因であるとわかる。異文化接触は差異との遭遇であり、異なる価値観やコミュニケーションスタイルが当事者にとっては不安を引き起こす要因となる。自分自身の世界観や価値観が普遍的ではなく、他文化の人々の常識に反することを体験すると、

## 2.2.5 異文化コミュニケーション能力の創造性に言及する定義

異文化能力論において、異文化コミュニケーション能力を創造の過程として捉える研究も発表されている。Wierlacher (2003)によれば、異文化コミュニケーション能力とは異なる文化に帰属する相手の間に新たな秩序を生み出す能力である。しかしながら、同氏が言う秩序とは具体的にどのようなものであるか、そしてどのように秩序が得られるかは明確にされていない。

Rathje (2006) は異文化コミュニケーション能力を「異文化コンテキストにおいて生産性を生み出す能力」〔日本語訳引用者〕と定義しているが、Wierlacher (2003)と同様に創造される生産性の詳細及び生産性の得られ方が不明である。それに、両定義は能力またはその概念を解明するのではなく、能力の発揮による結果のみが抽象的に描写されている故に、異文化コミュニケーション能力の概念化において、本節にて取り上げられた定義は適していないといえよう。

一方、上記から推察できるように、異文化コミュニケーションが異文化コミュニケーション能力の発揮によって適切かつ効果的に図られれば、その結果として創造があると考えられるのである。しかし、その創造はあくまでも能力によって円滑化された相互作用の結果であり、異文化コミュニケーション能力そのものではないと留意すべきである。

よって、本稿が目的とする異文化能力の概念化においては、上記の創造性に言及する定義が非該当扱いとなる。

## 2.3 先行研究における異文化コミュニケーション能力に関わる性質

異文化能力論においては、異文化コミュニケーション能力の概念化を必ずしも目的としないものの、円滑な異文化コミュニケーションまたは異文化適応に関係している性格上の特質、態度や能力を明確にしようとする研究が多数である。

本稿において全ての該当する調査を考察することは不可能であるが、異文化コミュニケーション能力と相関関係にある特質の一部を下記に提示する。

表 2.3.1 異文化コミュニケーション能力に相関している特質の一覧

特質	日本語訳・解説 [引用者]	出典
Awareness of the other culture	他文化の知覚	Wiseman (2001)
Self-awareness	自分自身に対する知覚と知識	
Host language fluency	ホスト言語の運用力	
Open-mindedness	オープンマインドネス、開かれた精神	
Nonjudgmentalness	知覚されたものを直ちに自らの価値観を基準に判断しない精神	
Self-monitoring ability	自己観察能力	
Problem-solving ability	問題解決能力	
Cognitive complexity	高い認知能力	
Intercultural sensitivity	異文化感受性	
Positive affect toward the other culture	他文化に対する寛容	
Social relaxation	社交の場で緊張しない能力	
Empathy towards others	他者に対するエンパシー	
Being mindful	注意深く、寛容的	
Intercultural adroitness	異文化的機敏さ	
Interaction involvement	相互作用への参画	
Recognition of nonverbal messages	非言語メッセージの認識能力	
Appropriate self-disclosure	適切な自己開示	
Behavioral flexibility	行動上の柔軟性	
Interaction management	相互作用のマネジメント	
Identity management	アイデンティティ・マネジメント	
Uncertainty reduction strategies	不確実性を低下させるための方略	
Appropriate display of respect	敬意の適切な表現能力	
Immediacy skills	直接的・即時的スキル	
Ability to establish interpersonal relationships	対人関係の構築能力	
Expressing clarity and face support	明確なコミュニケーションを行う能力及び面子の維持	
Kulturelles Wissen	相手文化に関する知識	Thomas (2002)

## 2.4 先行研究における主流の異文化コミュニケーション能力モデル

異文化コミュニケーション能力に関する定義や調査が多数であることは既に述べたが、先行研究において頻繁に引用される異文化コミュニケーション能力のモデルを本章にて考察する。

### 2.4.1 Ruben による異文化コミュニケーション能力の 7 次元

コミュニケーション能力と異文化コミュニケーション能力の基礎研究に大に貢献した Ruben が 1976 年に下記の 7 次元の異文化コミュニケーション能力モデルを次のように提唱した (Ruben, 1976, pp. 339-341) [日本語訳引用者]。

- |               |                                 |
|---------------|---------------------------------|
| 1) 敬意の表示      | (Display of respect)            |
| 2) 非判断的相互作用   | (Interaction posture)           |
| 3) 知識志向       | (Orientation to knowledge)      |
| 4) エンパシー      | (Empathy)                       |
| 5) 役割に応じた行動   | (Self-orientated role behavior) |
| 6) 相互作用の管理    | (Interaction management)        |
| 7) 曖昧さへの耐性・寛容 | (Tolerance for ambiguity)       |

1977 年に Ruben は更に異文化コミュニケーション能力の次の大三要因を提示した。

- 対人関係の構築と維持能力  
(Relational-building and maintenance competence)
- 情報伝達能力  
(Information-Transfer competence)
- 順調獲得能力  
(Compliance gaining competence) [日本語訳引用者]

なった時点で互いの自律が尊重されているが、韓国は儒教の文化的価値観に従い、未成年、成年にかかわらず、親子関係には強い甘えと上下関係が存在する。

協力者の例では、K氏が韓国人の義理の娘に対して対等なスタンスを取ること  
で、韓国人のH氏はK氏の行為に違和感を覚えたと報告したのである。

本節の単純なケースからも推察できるように、Rubenの7次元は文化一般性の条件を果たしていない。異文化コミュニケーション能力の概念として、同氏が以降の研究に重要な方向性を提示したが、対象文化の壮大な文化的知識を把握しており、その知識を実際の行動や言動に活かせる能力を備えていなければ、Rubenによる異文化コミュニケーション能力モデルは不適切であると指摘せざるを得ない。

#### 2.4.2 Deardorffによる異文化コミュニケーション能力の4次元

Deardorff (2008, p. 39)によれば、異文化コミュニケーション能力とは4次元の構成要因からなるシステムである。

一つ目の構成要因は個人の態度または性格上の特質である。他文化に対する好奇心、不確実性と曖昧さへの耐性や高い異文化感受性等がこのカテゴリーに該当する。

二つ目の要因は知識・知覚と諸能力である。自文化と他文化の深層まで及ぶ理解、そして言語と語用論の知識のほかに、傾聴能力、観察能力及び分析、解釈と関連付け能力が二つ目の次元に分類される。

第三の構成要因は「期待される内的結果」(Desired Internal Outcome)と称されている。この次元において、Deardorffが知識の諸能力、習得と獲得によって引き起こされる認知の変化を異文化コミュニケーション能力モデルに含めている。つまり、文化的学習によって、個人が外界からの刺激を解釈する際に用いるフレームが拡大・変容し、適応能力と柔軟性が向上する上、エンパシー及び多文化相関的な物事の捉え方が強化されるのである。

上記の考察を経て、円滑な異文化コミュニケーションを描写する異文化コミュニケーション能力のメタモデルとして Deardorff (2008) の理論が有効であると認められるが、異文化コミュニケーション能力の概念化は果たされていないと考える。

#### 2.4.3 Gudykunst による不安・不確実性管理理論 (AUM)

異文化能力論において、多くの研究者に頻繁に引用される理論として Gudykunst (1993) の不安・不確実性管理理論 (AUM 理論 [日本語訳引用者]) が挙げられる。同氏が Spitzberg & Cupach (1984) のコミュニケーション能力モデル (動機、知識と能力の構成要因が効果的なコミュニケーションの前提である) を発展させたが、AUM 理論の概略は次のとおりである。

コミュニケーションを図る際に、各場面に社会的に決定・同意されているスクリプトに沿って人間が行動と言動を行う (Triandis, 1977)。共有されているスクリプトに相互作用の相手が従えば、次の行動が容易に予測可能である故に、不安と不確実性が抑えられるとされている。

一方、異文化コミュニケーションにおいては、相互作用者がそれぞれ有するスクリプトが異なり、相手の行動が予測できなくなると、異文化接触において当事者が不確実な状況故の不安を覚え、円滑なコミュニケーションが困難となる。

Gudykunst (1993, p. 40) によると、不安と不確実性が一定のレベルを超えると、効果的なコミュニケーションが不可能になる。そして逆に、不安と不確実な要素が全て相互作用から排除されると、人間関係が退屈に感じられるが故に効果的なコミュニケーションにまた支障が出るとされているのである。

ここで言う効果的なコミュニケーションとは、相互作用における誤解の最小化 (同上, p. 34) 及びマインドフルな不安の管理と不確実性の減少 (同上, pp. 37-38) のことである。つまり、異文化コミュニケーション能力とはマインドフルネスによって不安と不確実性を管理するプロセスであり、言い換えれば不安と不確実性を適量に減少させる過程と能力である。

マインドフルネスの健全たる状態を指し示す説明にすぎず、どのようにすればこのような状態が得られるかは不明である。よって、AUM 理論の応用性は乏しいといえよう。

もう一つの問題点は異文化コミュニケーション能力における不安と不確実性への要因限定である。不安と不確実性が異文化の相互作用において緩和された時点で必然的に円滑なコミュニケーションが可能になると理論上想定できるのである。しかしながら、片方の相互作用者が自信を持って爽快に異文化コミュニケーションを図ったとしても、それは必ずしも相手に効果的かつ適切な相互作用として解釈されないといえよう。

上記の考察から推察できるように、心理的側面からアプローチした AUM 理論は異文化コミュニケーション能力の全体的な概念化よりも、不安と不確実性の両要因に限定されたモデルである。

#### 2.4.4 Cupach & Imahori によるアイデンティティ管理理論 (IMT)

AUM 理論と同様に心理学的なアプローチから異文化コミュニケーション能力を概念化しようとする代表的なモデルは Cupach & Imahori (1993) による Identity Management Theory である。両氏がコミュニケーションにおける関係性の構築及びその過程に関わる当事者のアイデンティティに着目している。(同上, p. 113)。

Cupach & Imahori によれば、人間が複数のアイデンティティ (自己概念) を持っているのである。それらのアイデンティティは個人の体験によって形成されながらも、集団の構成員として成員全員に共有されているアイデンティティは文化的アイデンティティとされているのである。アイデンティティ理論において、Collier & Thomas (1988) がアイデンティティの Scope (範囲) と Saliency (顕著性) の用語を用いる。Scope とは、同様なアイデンティティを

## 2.4.5 Ting-Toomeyによるアイデンティティ交渉理論 (INT)

IMT 理論と類似している異文化コミュニケーション能力モデルとして Ting-Toomey (1993) によるアイデンティティ交渉理論 (Identity Negotiation Theory [日本語訳引用者]) が挙げられる。

同氏によれば、異文化コミュニケーション能力とは、異文化コンテキストにおける複数の相互作用者の間に行われる効果的なアイデンティティ交渉過程である (同上, p. 73)。ここで言う「異文化コンテキスト」とは文化や国に限定されておらず、当事者にとって新たな未体験のコミュニケーションの場面がその不確実性故に異文化とされているのである。

INT 理論はコミュニケーションの過程に重点を置いているが、効果的なコミュニケーションを実現させるために人間は複数のリソース (資源) を用いるため、異文化コミュニケーションにおいては、用いられるリソースがいかに豊かであるかによって、円滑な相互作用が可能となるのである。コミュニケーションのリソースフルネスとは多様な場面において、認知、情緒と行為的リソースの適切、効果的かつ創造的応用である (同上, p. 74)。このようなリソースを応用すれば、異文化接触におけるアイデンティティ交渉が円滑に行われるが、文化一般能力に該当するアイデンティティ交渉能力のほかに、文化特定能力、つまり対象文化に対する文化的知識と公用語の運用能力等々が円滑な異文化コミュニケーションに必要である (Ting-Toomey 1993, pp. 110-111)。

理論によるアイデンティティ交渉の過程とその概要は次のとおりである (同上, p. 75)。人間は複数の自己概念 (アイデンティティ) を有しているが、中には個人特有のものがあり、社会的、文化的のほかに、人間としての普遍的共有なアイデンティティも含まれる。各アイデンティティの間に一貫性と調和が保たれれば、高い自尊心と健全な精神となる。また、人間の諸アイデンティティ及びアイデンティティの関係性 (調和・一貫性) がコミュニケーションの動機に関わる。これらの要因は動機と意味付けの過程に影響しているが、コミュニケーションが交わされている際には、次のリソースが応用される。

アイデンティティ交渉が可能となり、結果、異文化コミュニケーション能力も高度であると想定されるのである (Ting-Toomey, 1993, pp. 109-110)。

しかしながら、精神的基盤の重視故に、異文化コミュニケーション能力が習得・育成可能な独立している能力として概念化されておらず、アイデンティティ交渉に必要とされているリソースを個人の意識によって向上させる方法も不明確である。アイデンティティの調和、自尊心やマインドフルネスは無意識の領域であり、それらの要因を中心に異文化コミュニケーション能力を捉えるならば、能力の向上は臨床心理学の範囲となる。Ting-Toomey の INT 理論が先行研究において頻繁に引用されているが、本稿において既に考察された異文化コミュニケーション能力の諸モデルや定義と比較すれば、INT 理論が異文化能力論に画期的で新しい見解を提示していないことがわかる。

しかしながら、Cupach & Imahori (1993) のアイデンティティ管理能力 (IMT 理論) と本節の INT 理論を融合させると、異文化コンテキストにおける対人関係の構築の過程と、そのために必要な精神的条件が明確に概念化されているのである。とはいえ、異文化コミュニケーション能力そのものの概念化は、未だ達成されていないと留意すべきである。

#### 2.4.6 Kim による異文化 (ホスト) コミュニケーション能力モデル

Kim (2001) による異文化コミュニケーション能力モデルは異文化適応の過程に焦点を当てている。著作には異文化能力や異文化コミュニケーション能力の用語も頻繁に用いられるが、相手文化における能力として Kim が「ホストコミュニケーション能力」 [日本語訳引用者] という用語を提唱しているのである。

Kim が提唱するホストコミュニケーション能力は従来の異文化能力論に倣って認知、情緒と行為の相関要因から成り立っている。著作においては、異文化コミュニケーション能力とホストコミュニケーション能力の両概念が文化特定性と文化一般性に区分されているが、ホストコミュニケーション能力の概念化においては、文化特定の要素が解説に含まれている。つまり、文化一般能力に

ため、異文化理解の達成への執着は非現実的かつ非健全であると、下記の文化についての考察からも考える。

文化とは固定的に人間の中に存在するものではなく、コミュニケーション活動を通して創発的に構築されるシステムであると考える故に、変容が常に伴うのである。よって、深層文化における規範や価値観の理解は円滑な異文化コミュニケーションのために必要不可欠ではあるが、過剰に文化的知識の有無に執着すれば、文化一般性のある異文化コミュニケーション能力モデルの概念化が不可能になる上、変容する文化の諸側面にも対応できなくなる可能性が少なからずあると想定できよう。

但し、特定の文化への適応が課題であれば、異文化コミュニケーション能力のほかに対象文化に関する文化的知識の習得と異文化適応能力が当然必要である。尚、本稿は異文化適応を目的としない異文化能力モデルを第3章にて概念化する。

#### 2.4.7 Byram による異文化コミュニケーション能力モデル

教育者の視点から異文化コミュニケーション能力の概念化に励む代表的な学者として Byram (1997) が挙げられる。本稿において考察されたモデルや理論と異なり、同氏は異文化コミュニケーション能力と異文化能力の区分を提唱している。同氏によれば、異文化コミュニケーション能力は言語能力、社会言語学的能力、談話能力と異文化能力の構成要素からなるものである (Byram, 1997, p. 73) [日本語訳引用者]。

つまり、同氏が異文化コミュニケーション能力を「言語兼コミュニケーション能力」、そして「異文化能力」の二つの側面に区分していることがわかる。前者は主に外国語教育の領域に分類されているが、単なる語彙や文法能力のほかに、相手文化の価値観や習慣に合った談話能力、つまり適切で効果的な発話行為を外国語で表現できる能力が円滑な異文化コミュニケーションに必要であると解釈できる。

一方後者の「異文化能力」とは1) 文化的知識、2) 解釈・関連付け能力、3) 発見・相互作用能力及び4) 文化の批判的知覚の四つの要素から構成されて

## 2.5 異文化能力論における派閥とモデルの種類

本稿において様々な異文化コミュニケーション能力の定義とモデルが考察されたが、異文化能力論における異文化コミュニケーション能力の捉え方と目的が多数で多様であることが確認できた。

大きく分けると、異文化能力論には自己啓発派と課題解決派の二つの派閥が存在する。自己啓発派の立場から異文化コミュニケーション能力を唱える研究は学習に重点を置くため、異文化コミュニケーション能力の育成と発揮を長期にわたる変化のプロセスとして捉えるのである。そのプロセスを経れば、個人が自己啓発を果たすが、社会や人類全体にとっては個々人の向上する異文化コミュニケーション能力がやがて世界平和につながると期待されているのである。自己啓発や学習を中心に異文化コミュニケーション能力を概念化した学者の代表的例として Byram (1997) が挙げられる。

自己啓発の正反対としては、主にビジネス界によって支持されている課題解決や効果を重視する派閥が挙げられる。当立場において、異文化接触に伴う目標の達成が優先とされており、そのために必要な資質や能力の明確化が主な課題となっている。また、海外派遣・赴任の人材選びには異文化コミュニケーション能力モデルに基づくアセスメントが実施され、異文化コミュニケーションを「成功」させる確率の最も高い人材を抽選するために異文化能力理論が用いられる。これらのことから推察できるように、課題解決や目標達成を重視する異文化能力論において、当事者や社会の成長、啓発や進化は必ずしも主な目的ではないと窺える。

無論、倫理の問題で極端に効果のみを追求する異文化コミュニケーション能力モデルは稀である。効果性と適切性、そして効果的な異文化コミュニケーションに促進させられる当事者の成長（変化）の両面を含むモデルも発表されている。その代表例として Deardorff (2008) の研究が挙げられる。

## 2.6 異文化コミュニケーション能力の測定

先行研究における異文化能力の考察から明らかになったように、一般的に認められている異文化コミュニケーション能力の概念は得られていない。それ以前に、このような能力が存在するの否かも疑問視されているのである。また、異文化コミュニケーション能力の捉え方には大きく分けて二つの対立する立場が挙げられる。一つ目の立場は異文化コミュニケーション能力を当事者の中に何等かの形で存在するものとして捉える (Kim, 1991)。

それに対し、二つ目の立場によると、異文化コミュニケーション能力は客観的に存在するものではなく、あくまでも当事者、その相手や第三者によって主観的に知覚される能力であるにすぎないとされているのである (Gudykunst, 1991; McFall, 1982)。

一方、異文化コミュニケーション能力の概念化と能力の明確な定義が提示されていないにもかかわらず、特に経済界においては異文化コミュニケーション能力の測定方法 (アセスメント) が強く求められている。なぜなら国際的なビジネスを成功させる確率の最も高い人材を特定するために異文化コミュニケーション能力の測定が行われるからである。その測定に用いられるツールの正当性、妥当性や信憑性は、明確な異文化コミュニケーション能力の概念の欠如に危ういと考えているが、現在は多数のアセスメントツールや測定方法が流通している。それらのツールは研究目的のみならず、商品として営利目的で開発と実用されているのである。

本稿において全てのアセスメントを考察することは不可能であるが、下記に代表的な測定ツールを挙げる。

## 2.7 異文化能力論に対する批判

異文化コミュニケーション能力に関する先行研究の考察を終えたところで、現代の異文化能力論に対する次のような批判すべき点が浮かび上がった。

### ➤ 異文化コミュニケーション能力の概念化における全体論の欠如

本稿の考察から明かになったように、様々な分野や角度から異文化コミュニケーション能力が概念化されている。しかし、結果的に提唱されているモデルはいずれも異文化コミュニケーション能力の一側面しか描写しておらず、概念の全体像がモデル化または理論化されていないといえる。

### ➤ 異文化コミュニケーション能力の概念化における具体性と現実性の希薄さ

異文化能力論におけるもう一つの大きな難点は提唱されているモデルの曖昧さにあると考える。プロセス型モデルの場合は異文化コミュニケーション能力の過程が解説されながらも、具体的にどうすればその過程が経られるのかは不明確である。また、多くの提唱されたプロセスが無意識的に行われているため、理論の応用または能力の開発と育成が困難である。

システム型モデルの場合、複数の構成要素・能力・要因が具体的にどのように関わり合っているかが曖昧である上、構成要因自体が明確な意味を成していない（「マインドフルネス」、「エンパシー」等々）ことも少なくない。

自らの異文化コミュニケーション能力モデルの具体性を確保するために、文化的知識等の文化特定の要素が多くモデルに取り入れられているが、その結果、文化一般性のある特定の文化に限らない異文化コミュニケーション能力の概念化が果たされていない。言い換えれば、文化特定の要素を定義に含むことは、異文化コミュニケーション能力の理論的妥当性を奪うことになる（1.4章参照）。

### 3.1 メタモデルの提示

異文化能力論において一般的に認められている異文化コミュニケーション能力の定義に至っていない一つの理由として、「円滑、または効果的かつ適切な異文化コミュニケーション」と「異文化コミュニケーション能力」の同視が挙げられる。つまり、多くの理論やモデルは能力とその結果を同一のものとして捉えている故に、異文化コミュニケーション能力の概念化に無理が生じる。

円滑かつ適切で、効果的な異文化コミュニケーションには、外国語運用能力をはじめに、無数の能力や要因が深く関わると本稿の第2章の先行研究の批判的考察から明らかになったが、それらの全ての要因を一つの一貫性と妥当性のある異文化コミュニケーション能力モデルとしてまとめることは、関係している要因の多様性故に不可能であると考ええる。

しかし、本稿は独立している特定の文化に限定されない能力の存在を仮説にしている。このような能力の概念化を果たすためには先ず異文化コミュニケーションの過程をメタモデルとして提示すべきであろう。言い換えれば、異文化接触を枠組みとして再考することによって、異文化能力の性質が導き出されると想定できよう。

#### 3.1.1 異文化接触のメタモデル

異文化コミュニケーションの過程を深層能力、表層能力と成果に分けて考察したい。

深層能力とは個人の姿勢や潜在的、無意識的な異文化に対するスタンスを指す。つまり、異文化に対する興味の有無、自分と異なる価値観の寛容、好奇心や感情調節能力、異文化感受性等々が深層能力に該当すると考える。

無論、異文化接触をきっかけに深層能力のいくつかの側面が刺激されるが、通常の対人コミュニケーションにもこの深層能力は関わる。従って、深層能力とは異文化コミュニケーション能力とコミュニケーション能力両方の基礎になるといえよう。

### 3.1.2 異文化コミュニケーション能力クラスターの解体

異文化コミュニケーション能力に無数の要因が関わると繰り返し論じたのである。全ての要因を含むモデルの概念化が不可能であるため、Byram (1997) に倣って本稿は異文化コミュニケーション能力と異文化能力を分ける。異文化コミュニケーション能力の総合体に分類可能な諸能力が本稿の第2章の先行研究の考察から参照できるため、以下の考察を「異文化能力の概念化」とし、外国語運用能力等々の要素を異文化能力の概念化から除外するのである。よって、以降の考察には「異文化能力」の用語のみを用いる。

### 3.1.3 異文化能力モデルの文脈と目的

異文化能力の概念化を試みる前に、提唱する能力の理論的文脈と目的を明確にする必要がある。本稿の異文化能力はまず個人対個人の異文化コミュニケーションを文脈とする。つまり、集団、組織やシステム間のコミュニケーションは対象外である。

そして、異文化能力は異文化コミュニケーションにおける対人関係の構築を果たすための能力として位置付けられているのである。尚、「関係」とは短期と長期の人間関係を指している。つまり、異文化能力の目的は自らの目標達成のみならず、相手との関係構築が主な目的となる。無論、構築される関係は後に当事者の目標達成や課題解決を可能にすると考えられる。

### 3.2 対人関係構築能力としての異文化能力

異文化コミュニケーションや異文化における共同作業は当事者の関係構築に左右されると考えられる。つまり、当事者が関係を築き上げられるのであれば、(異文化) コミュニケーションを通じて円滑な相互作用や目標達成が得られるのである。

しかし、異文化コミュニケーションにおいて、対人関係の構築にいくつかの問題点が存在する。文化的価値観、規範やコミュニケーションスタイルの差異が相互理解を妨げる上、互いに対する不信感や状況に対する不安が通常の対人コミュニケーションと比較すれば顕著である。Gudykunst (1993) の AUM 理論が上記の現象に注目し、異文化接触における不安と不確実性を調整する能力が異文化コミュニケーション能力として同氏に捉えられている。異文化接触における精神的不安と不確実性を異文化コミュニケーションの特徴とすれば、通常の文化内の対人コミュニケーションの特徴は、共通の価値観、規範やスクリプトの存在故の常態である。その意外性と異常のない常態故に当事者は精神的正常感を保つと想定できる。つまり、共通の価値観や規範に従っての行動や言動は意外性を抑制し、相手の行動が比較的容易に予測可能となる。言い換えれば、コミュニケーションの間に差異が少なければ少ない程、円滑なコミュニケーションが可能になり、不安と不確実性が抑えられ、対人関係の構築が比較的容易となるのである。

一方、文化内で営まれる様々なコミュニケーションや相互作用においても不安や不確実性は伴うものである故に、当然ながら文化内においても個々人の様々な性格上の特徴故に差異が存在するのである。従って、異文化能力の概念化において、不安・不確実性の調整能力のみが異文化における関係構築を保証するとは考え難い。

通常の対人コミュニケーションと異文化コミュニケーションの差異の明確化は異文化能力の概念化において必要不可欠であると上記の考察から推察できる。よって、文化内における人間関係の構築と異文化における対人関係の構築に

関わる要因を突き止めれば、有力な異文化能力モデルが導き出せると考えるのである。そのためには次の節において文化の概念の再考察が必要である。

### 3.2.1 文化機能論における文化の結束性

異文化能力論は文化論に基づいているとはいってもない。つまり「文化」の概念が存在するならば、文化を超えるコミュニケーションには従って異文化能力が不可欠である。しかしながら、文化が多くの観光客、留学生、移民や多国籍企業に勤務する人々に体験されながらも、科学的な検証がされておらず、一般的に認められている文化の定義が確定していない。無論、複数の文化の定義が発表されているが、異文化能力論においては、理論の基礎として採択される文化の定義によって、異文化能力の概念化が偏るのである。

上記の現状を考慮すると、本稿において文化の定義を異文化能力の概念化の礎として提示することは無意味であると認めるべきである。そのために「文化とは何か」という定義の問題を脇に置き、代わりに「文化はどのように機能をしているか」という本質的な問いの考察が有効であろうが、その理論的枠組みとして文化機能論（Rathje, 2006）を用いる。

既に述べたように本稿は文化の定義そのものを提示しないが、議論を深めるための出発点を明確にするためには文化を「特定の集団に帰属する個人を繋ぐもの」とする。

文化を人々の関係構築・維持を可能とするものとして捉えると、その機能を果たすためには二つの仮説が想定できる（同上, 2006）。

一つ目の仮説は文化を固定的に存在する模範（または見本・テンプレート）として捉えているのである。つまり、この仮説によれば、文化とは集団の成員にとって適合すべき見本のようなものである。社会化を経て個人がその見本に含まれる様々なルールや常識を習得し、個人々の間に存在する差異が次第に減少し、集団内の一貫性が得られる。このように個人々が文化の一貫性（社会化に

### 3.3 差異共有能力モデルとしての異文化能力の概念化

#### 3.3.1 差異共有能力モデルとしての異文化能力の定義

本稿の考察において異文化能力とは異文化に属する相手との対人関係構築能力であると述べた。また、文化的相違点や差異そのものが異文化コミュニケーションの円滑化を阻むことよりも、それらの差異が引き起こす不安と不確実性が関係構築と異文化理解を妨げる要因になると指摘した。従って、異文化適応や異文化理解による解決よりも差異の共有化によって生み出される正常感が不安と不確実性を緩和し、結果として対人関係が構築可能になると想定する。

そして構築された対人関係を通じて、異文化理解が徐々に得られるとも考えられるが、相手（の文化）に対する理解は異文化能力の条件ではなく、異文化能力の応用によって得られた関係性の結果であると主張したが、その理論的枠組みとして Gudykunst (1993) の AUM 理論及び Rathje (2006) の文化機能論における文化結束性を用いる。

これらの理論及び本稿の考察から、異文化能力を下記のように定義する。

**他文化に属する相手との文化的差異を認知し、  
そしてそれらの相違点を、コミュニケーションを  
通じて正常感を生み出すように共有化する能力とは  
異文化能力である。**

**つまり、異文化能力は「差異共有能力」である。**

### 3.3.2 「地平線の融合」の異文化能力における意味

文化的差異の共有と異文化理解は非常に混同しやすい概念であるが、両者の間には本質的な異文化コミュニケーション及び異文化能力において重大な意味上の相違が存在するのである。その相違と共有の概念を明確にするために、「理解」の概念としての捉え方や哲学的背景について簡単に論じたい。

実証主義に基づいて「理解」を捉えれば、二つの原則が必然的に当てはまる。一つ目の原則は理解する主体と理解される対象の完全な分離である。二つ目の原則は理解における中立性である。つまり、理解の過程において、主観的な解釈ではなく、観察や実験等の科学的な方法に基づく客観的な結論のみが理解の条件である。

しかし、上記の科学的方法論に対して、問題点が現象学の立場から指摘されている。Vasilache (2003, pp. 44-45) によれば、人間（科学）が行う全ての発見、見解、解釈、知覚は「談話」によって形成、または表現されているのである。つまり、人間の思考は言語に頼っている。言語そのものや言語によって展開される談話は特定の（文化的）規範や価値観に基づいているため、文化の浸透故に客観的で普遍的な発見等は理論上有り得ないとの結論に至る。

異文化コミュニケーションにおいて、他文化に属する相手を理解するために、まずは相手と自分を完全に引き離し、中立的な視点から相手を理解する必要がある。しかし、その理解（つまり相手の言動や行動の分析と解説）はあくまでも言語によって行われるため、自文化の価値観等が理解の枠組みと基礎になる。それに、文化の影響が及ばない中立的かつ客観的な視点から異文化の理解を試みようとしても、文化の影響を受けない場は存在しないとされているのである（Waldenfels, 2006, p. 109）。

上記の考察から推察できるように、異文化コミュニケーションにおける異文化理解を中心に研究や異文化能力の概念化を進めることは科学的に無意味である。調査や観察によって異文化理解を目指しても、理解の過程において対象文化は

### 3.4 差異共有能力モデルの検証

本稿にて概念化された「差異共有能力」として異文化能力は仮説であるが、この仮説の証明は実証主義に基づく検証法を通して得られないことは既に述べた。その一方、現象学的または実存主義的なアプローチから異文化能力の検証を行うことは可能であるが、本格的であり、科学として認められる検証作業は今後の課題とする。しかしながら提唱された「差異共有能力」としての異文化能力の有効性を確認するために、下記に理論的検証及び小規模な質的検証を試みる。

#### 3.4.1 理論的検証

差異共有能力としての異文化能力の理論的検証のため本稿の第 1 章にて考察された異文化コミュニケーション能力の存在条件を用いる。

表 3.4.1.1 「差異共有能力」として異文化能力の理論的検証

定義	文化一般性	独立性	能力・パフォーマンスの区分	文脈・目的の明瞭性
他文化に属する相手との文化的差異を認知し、そしてそれらの相違点を、コミュニケーションを通じて正常感を生み出すように共有化する能力とは異文化能力である。つまり、異文化能力は「差異共有能力」である。	○	○	○	○

表 3.4.1.1 が示すように、本稿にて提唱された異文化能力は全ての条件を満たしていると考えるのである。

文化的差異の共有は文化的知識の有無や異文化理解を条件としていないため、共有モデルが特定の文化に限定されず、普遍的な能力である故に文化一般性の条件が満たされているといえる。

### 3.4.2 質的検証

上記の 3.4.1 章において本稿にて概念化された異文化能力モデルが理論上妥当であることが明確となった。しかしながら実際に文化的差異の共有が効果的かつ適切な異文化コミュニケーションを可能にするのか否か、調査すべきである。

尚、既に言及したように、本稿の質的調査による異文化能力の最終的な検証やその妥当性の証明は不可能である。しかし異文化能力の有効性を確かめる目的で、小規模なインタビュー調査を下記のように実施した。

#### a) 調査方法

調査方法として半構造化インタビューを採用し、協力者として「異文化能力の高い」と「異文化能力の低い」と思われる対象者を選出した。前者は文化的差異の共有化を果たすために「発信型」の異文化コミュニケーションを行っているのに対し、後者は相手への一方的な適応に執着する上、文化的差異についてのメタコミュニケーションとフィードバック（発信）を行わないことが前提である。（協力者の異文化能力の高低の判断基準とその尺度は付録 B にて参照できる。）

#### b) 調査期間・場所・使用言語

調査期間	:	2009年8月1日～20日
調査場所	:	日本・韓国・ドイツ
調査主催	:	IC 異文化コーチング（株）
使用言語	:	日本語・韓国（通訳付き）ドイツ語
データ収録	:	メモ（協力者の許可と承認は得た）
調査対象者	:	日本人（4名）韓国人（3名） ドイツ人（12名）→ 調査の対象となった人数。 本章の検証に用いられる協力者の合計ではない。

協力企業 : Daejung Industry Co (韓国)  
WWT GmbH (ドイツ)  
韓国語通訳 : IC 異文化コーチング (株)、金ミン京氏

## c) 対象者の選考方法

### 抽選場件

成人であること。

異なる文化に属する複数の相手と頻繁に接触する機会があること。

異文化適応による影響を除外するために、調査本国に外国人として長期滞在をしていないこと。

本稿のデータ分析に採用された協力者は非常に高い異文化能力と非常に未熟な異文化能力を有する協力者のみである。尚、協力者の異文化能力の高低判定及び異文化能力の測定尺度については付録 B にて記載されている。

### 高度な異文化能力の指標

異文化の相手との関わりに嫌悪感を覚えないこと。

円滑な異文化コミュニケーションを図れる自覚があること。

友人または親戚に異文化に属する人がいること (適切性指標)。

異文化コミュニケーションに目標達成が伴うこと、そして異文化交渉やビジネスの業績が好調であること (効果性指標)。

### 未熟な異文化能力の指標

異文化の相手との関わりを好んでいないこと。

円滑でない異文化コミュニケーションが多い (自覚) こと。

→ 異文化間の人間関係に不満あること。

友人に異文化に属する人がいないこと（適切性指標）。

異文化コミュニケーションに目標達成が伴うこと、そして異文化交渉やビジネスの業績が好調でないこと（効果性指標）。

#### d) インタビューの中心的質問

Q1) 貴方にとって、成功している異文化コミュニケーションとは何ですか。

Was ist Ihrer Meinung nach erfolgreiche interkulturelle Kommunikation?

(ドイツ語版)

당신에게 있어서, 성공하는 이문화 커뮤니케이션이란 무엇이라고 생각하십니까? (韓国語版)

Q2) 異文化コミュニケーションを成功させる最も重要な要因は何ですか。

Was ist Ihrer Meinung nach der wichtigste Aspekt einer erfolgreichen interkulturellen Kommunikation?

이문화 커뮤니케이션을 성공시킬 수 있는 가장 중요한 요인은 무엇이라고 생각하십니까?

Q3) 異文化コミュニケーションに摩擦が生じそうなときに、どのような対応をしていましたか。

Wie haben Sie reagiert, als während einer interkulturellen Kommunikation ein Konflikt aufzutreten drohte?

이문화 커뮤니케이션 중에 마찰이 생기려고 할때, 어떻게 대처하셨습니다?

## e) インタビュー調査の結果

本稿の調査対象者は合計 19 名であるが、以下の検証と考察には 4 名のデータのみを用いる。残りの 15 名の協力者は全ての質問に回答していないか、または異文化能力の判定スコアは中間の 1~3 点（付録 B 参照）であったため、非該当扱いとなる。

本研究の予備調査から高い異文化能力を有する 3 名及び 1 名の異文化能力が未熟だと判定された協力者の回答は次のとおりである。尚、協力者についての詳細情報は付録 B にて提示する。

表 3.4.2.1 異文化能力の高い（判定スコア：4 点）協力者の回答（Q1）

Q1		貴方にとって、成功している異文化コミュニケーションとは何ですか。
協力者	データ	
B.K.	韓国 男性 50代 社長	ケンカにならなければいい。外国人の社員が相手なら私の指示どおりに仕事をしてくれればそれは成功といえ、外国人が顧客であるなら、成約になった時点で成功といえる。
W.K.	ドイツ 男性 40代 社長	例えば外国人社員とドイツ人社員の間で衝突が起きた場合、私が入って問題を解決させることができれば成功である。またはそれらの状況下で双方の言い分が理解できたとき、そして自分の考え方が相手に伝わったとき、成功となる。
O.Y.	日本 男性 50代 社長	誤解をしないこと、そして相手を誤解させないことが成功している異文化コミュニケーションだと思う。

表 3.4.2.2 異文化能力の未熟な（判定スコア：0 点）協力者の回答（Q1）

L.H.	ドイツ 男性 50代 役員	外国人とのコミュニケーションがケンカにならないこと、そして不愉快な思いにならないなら、異文化コミュニケーションがうまくいったと考えている。
------	------------------------	---

上記の回答からわかるように、成功として受け取られる異文化コミュニケーションの主な要因として適切性（「ケンカにならなければいい」）と効果性

努めても、その努力が報われない時点で更なるコミュニケーションを図ろうとする意欲と動機が抹消されたと考えられる。

#### f) インタビュー調査のまとめ

本調査はサンプルの少なさ故に文化的差異の共有モデルの有効性が証明されたとは到底いえないが、その妥当性が窺えた。実施されたインタビュー調査から明らかになったように、異文化能力が高いとされている協力者は異文化コミュニケーションにおいて相手のみならず、自分自身にも焦点を当てている。つまり、誤解や摩擦が起きているときだけではなく、異文化における相互作用を通じて自らの考え方、価値観や解釈等が相手に発信されている。そして、その発信によって相手からのフィードバック（情報発信）が促進され、メタコミュニケーションも意図的に行われるとわかった。この過程こそが文化的差異の明確化とそれによる共有をもたらし、文化的差異によって引き起こされる不安や不確実性が解消され（→正常感の創出）、結果的に対人関係の維持が可能になっていると解釈できる。

一方、異文化能力が未熟であるとされている協力者が異文化コミュニケーションにおいて焦点を相手のみ当てていることが窺える。つまり、相手を理解しようとする、そして相手に合わせようとするあまり、自らの文化的価値観やスタンス等が相手に情報発信されておらず、相互理解に至らない場合に不安と不確実性も解消されない。その結果、人間関係や次なるコミュニケーションの動機が抹消されると判明した。

本調査の信憑性は低いと認めざるを得ないが、理論的検証に加え、質的調査によって差異共有に基づく異文化能力モデルが従来の理論と比較すれば大きな可能性を秘めていると考える。

よって、今後は更なる調査を行い、十分なサンプルを確保しながら多様な調査方法を用い、本稿にて提唱された異文化能力モデルの実証に挑む次第である。

## 4.1 差異共有能力の実践的応用

本稿の主な目的は現代異文化能力論の批判的再考と既存の異文化コミュニケーション能力モデルの考察に基づく独自の異文化能力モデルの概念化である。

理論の提唱を上記の第3章にて終えたが、異文化能力モデルの応用についても言及したい。よって、本章は「文化的差異の共有化」を具体的にどのように果たせば良いか、または国際理解教育等の分野に本稿の異文化能力モデルがどのように異文化コミュニケーション能力の育成とトレーニングに活用できるかについて簡潔に論じたい。

### 4.1.1 差異の発見

差異共有能力としての異文化能力では、いうまでもなく文化的差異の知覚（発見や気づき）が必要とされる。既に述べたように、人間は文化的価値観や規範に基づいて常識やコミュニケーションのスキプトを円滑なコミュニケーションや人間関係の構築と維持のために用いるのである。他文化の相手と接すると、異なる価値観や規範が「衝突」し、相手の行動や言動における文化的差異故に意外性が伴い、相手の行動を予測することが困難となる。その結果、人間は不安を覚え、ストレス等を感じる。言い換えれば、このような感情的（拒否）反応が文化的差異の存在を示すと考えられる。

このような自らの「地平線」（第3.3.2章参照）を越える価値観や常識との遭遇は脅威として解釈されがちであるが、これは人間の本能的反応であるがために、意識によって抑えることは容易ではない。

普段と違うものに遭遇することは身の危険の可能性を秘めるため、このような通常からの逸脱（文化的差異等）を、認知によって時間をかけて分析するよりも、脳の扁桃体（Amygdala）の瞬時的な反応が進化の過程において人類の生存を保障したとされているのである。

#### 4.1.2 差異の共有

上記の 4.1.1 章のケーススタディーのように、相手の行動に対する複数の考えられる解釈を挙げ、その上で確認のために相手の意図を聞き出すというアプローチは異文化トレーニングにおいて一定の効果をもたらすとはいえるが、相互理解や文化的差異の共有の観点からすれば、D.I.E.法のみでの応用は不十分である。

文化的差異の明確化とは言い換えれば双方の文化的特徴の比較結果にすぎない。4.1.1 章のケーススタディーを具体例とすれば、F 氏の行動に対する複数の解釈を D.I.E.法の応用によって挙げてから、自分自身の行動（または相手の行動に対する自分の感情的反応）にどのような価値観が潜んでいるかを明確にする必要がある。ケーススタディーであれば、P 氏が次のように自問すべきであろう。

業務開始から定時までの間、個人的な話をせずに業務のみを行っていることがなぜ私にとって不愉快な解釈を引き起こしているか。

または：

工作中的私語はなぜ快適に感じるのだろうか。

上記の自問に対する回答は、浸透している文化的価値観または個人の性格によるが、例として次のような回答を想定しよう。

仕事中でもプライベートな話をすると、人間関係における信頼性が増し、自分が楽になって安心できる。つまり、仕事にプライベートな要素を取り入れることによってモチベーションと効率が私にとって向上する。

自文化の価値観等による解釈が明確になった時点で相手との差異が予想として導き出される。本稿の例において、次のような差異が両者の関係構築を阻むと考えられる。

## 4.2 差異共有能力の育成とトレーニング

前章において文化的差異の共有による異文化能力モデルの応用を、具体例を用いながら論じた。比較的単純な具体例であっても実際の異文化能力の発揮は容易ではないことが窺えた。当然ではあるが、理論や異文化能力モデルの提示は無難な応用と円滑な異文化コミュニケーションを保証しない。教育や研修等のトレーニングを異文化能力の開発と向上を目的に受けることが必要であろう。

本稿にて概念化された異文化能力モデルは従来の異文化や国際理解教育と非常に異なる<sup>1</sup>故に、差異共有能力としての異文化能力に基づいた教育とトレーニング方法について本稿の締めくくりとして言及したい。

尚、詳細にわたる学習指導要領や研修企画の提示は本研究の可能性を超えるため、異文化能力の育成とトレーニングを概略のみとして提示する次第である。

### 4.2.1 学校教育における異文化能力モデルの応用

異文化能力の高い人材を育成することは国際社会において成功をおさめるために必要不可欠であると考えられる。それに、文化を越えた人間と人間の対人関係がやがて異文化理解につながり、結果として世界平和への大事な一歩がとられるとも期待できよう。

現在の異文化理解または国際理解教育は多くの場合に外国語教育（特に外国語として英語教育）の一環として行われているのである。しかし、既に指摘したように、文化的差異の共有能力として異文化能力を捉えると、第一言語の教育（国語）においても十分な効果が得られるだろう。また、他文化の特徴を学んだり体験したりすることは、無論子供の教育において重要な意味を有すると考えられるが、実際の異文化接触において相手と人間関係を築き上げるためには、文化的差異の共有化による正常感の創出が必要である。つまり、自文化開示を重要なスキルとして教育に取り入れるべきである。自文化開示を行うには自らの

---

<sup>1</sup> 異文化理解、文化的知識や異文化適応から発信型の異文化コミュニケーションへのパラダイムシフトが最も重大な相違点である。

(アラビアとアジア諸国)において、このような教育が不可能であるとの批判が想定される。

確かに、先生の一方向的な教え方によっては本稿が提案するような教育は実現され難いと認める。しかし、国際化する世界・社会において活躍する企業や個人が以心伝心のような高文脈文化特有のコミュニケーションスタイルに頼ることは非現実的である。自らの情報発信を積極的に行わない限り、相互理解は困難であり、情報発信の欠如故に不利な立場に置かれる恐れもあるだろう。つまり、異文化においては低文脈に基づく言語（発信）コミュニケーションを中心とする相互作用が主流であるがために、高文脈文化においては自らのコミュニケーションスタイルを否定せずに低文脈文化にも通じるコミュニケーション能力の育成が必要であろう。

#### 4.2.2 企業における異文化能力モデルの応用

企業における異文化能力の育成とトレーニングは本質的に学校教育と同様であると考えるが、社員全員に文化的差異の共有能力を向上させられる研修を施すことは現実的ではないと認めるべきであろう。無論、海外赴任・派遣の対象者には異文化適応を中心とする外国語研修や対象文化の文化的知識等の習得を目的とする教育は効果的であるが、一般の多国籍企業（複数のそれぞれ異なる文化的背景を持つ社員が共同作業を行う企業）においては、管理職や直属のマネージャーに異文化コーチングのトレーニングが必要であると考えている。

社員同士またリーダーと部下の間の文化的差異に起因する誤解や摩擦がモチベーションや部署の生産性を低下させる前に、文化的差異の共有によってそれらの問題をあらかじめ解決すべきであり、リーダーはこのような文化的差異の共有化を促進させる役割を担っているのである。言い換えれば、異文化摩擦が生じた際にリーダーが仲裁に入り、それぞれの文化的価値観や物事の捉え方等を言語化させ、共有の過程を促進する能力及び具体的な問題解決策を引き出す力が問われる。

## おわりに

*O quae mutatio rerum!*

本稿において異文化コミュニケーション能力に関する根本的な考察を踏まえ、異文化コミュニケーション能力の存在条件が導き出されたのである。その条件を指標に、現代異文化能力論における様々な理論とモデルが多岐にわたる視点から批判的に再考されたが、理論的妥当である異文化コミュニケーション能力の概念化が未だ達成されていないと確認できたのである。当初から異文化コミュニケーション能力の一側面のみを明確化を目的とする研究も多数であるが、文化や異文化コミュニケーションの捉え方が分野ごとに異なる上、実証主義に基づく調査方法への執着が強いがために、一貫性のある応用可能な異文化コミュニケーション能力モデルの概念化に現代の研究が至っていないと窺えた。

上記の問題を解消するために、複数の要因や能力から成り立つ「異文化コミュニケーション能力」の概念化を諦め、代わりに独立性や文化一般性が認められる「異文化能力」を提唱した。本稿の「異文化能力」の概念化には現象学的解釈学からアプローチし、ドイツの哲学思想である「地平線の融合」（Gadamer, 1960）を中心に「文化的差異の共有」という概念を異文化能力の定義に取り入れた。

そして、文化機能論における「文化の結束性」（Rathje, 2006）及び Gudykunst による AUM（不安・不確実性管理）理論を参考し、異文化能力を

「他文化に属する相手との文化的差異を認知し、そしてそれらの相違点を、コミュニケーションを通じて正常感を生み出すように共有化する能力（差異共有能力）」と定義したのである。

従来 of 異文化能力論と異なり、本稿の差異共有能力としての異文化能力が特定の文化に対する適応と異文化理解を前提条件としない。多くの理論において、文化的知識の習得、異文化感受性の発達と異文化理解が円滑な異文化コミュニ