

目次

序章	3
はじめに	4
論文の構造	6
研究の意義	6
研究の目的	7
方法論	7
用語について	8
第1章 異文化コミュニケーション能力の総論	10
1.1 異文化能力論に対する批判	11
1.2 異文化コミュニケーション能力の存在条件	17
1.3 異文化コミュニケーションにおける「成功」と「失敗」	20
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	24
1.5 現代の異文化能力論におけるパラダイムシフト	26
1.5.1 国際理解・異文化理解の限界	26
1.5.2 現象学へのパラダイムシフト	27
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	28
1.6 異文化能力論の必要性	31
第2章 既存の異文化能力理論の批判的考察	33
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	34
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	36
2.2.1 適切性または効果性に重点をおく定義	36
2.2.2 相互作用の相手について言及する定義	40
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	45
2.2.4 精神面に言及する定義	49
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	51
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	52
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	57
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	57
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	59
2.4.3 Gudykunst による不安・不確実性管理理論 (AUM)	61
2.4.4 Cupach & Imahori によるアイデンティティ管理理論 (IMT)	63
2.4.5 Ting-Toomey によるアイデンティティ交渉理論 (INT)	66
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	68
2.4.7 Byram による異文化コミュニケーション能力モデル	71

2.5	異文化能力論における派閥とモデルの種類.....	73
2.6	異文化コミュニケーション能力の測定.....	75
2.7	異文化能力論に対する批判.....	77
第3章	異文化能力モデルの提示.....	81
3.1	メタモデルの提示.....	82
3.1.1	異文化接触のメタモデル.....	82
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.....	84
3.1.3	異文化能力モデルの文脈と目的.....	84
3.2	対人関係構築能力としての異文化能力.....	85
3.2.1	文化機能論における文化の結束性.....	86
3.3	差異共有能力モデルとしての異文化能力の概念化.....	94
3.3.1	差異共有能力モデルとしての異文化能力の定義.....	94
3.3.2	「地平線の融合」の異文化能力における意味.....	97
3.4	差異共有能力モデルの検証.....	102
3.4.1	理論的検証.....	102
3.4.2	質的検証.....	105
a)	調査方法.....	105
b)	調査期間・場所・使用言語.....	105
c)	対象者の選考方法.....	106
d)	インタビューの中心的質問.....	107
e)	インタビュー調査の結果.....	108
f)	インタビュー調査のまとめ.....	112
第4章	「差異共有能力」モデルの応用.....	113
4.1	差異共有能力の実践的応用.....	114
4.1.1	差異の発見.....	114
4.1.2	差異の共有.....	118
4.2	差異共有能力の育成とトレーニング.....	124
4.2.1	学校教育における異文化能力モデルの応用.....	124
4.2.2	企業における異文化能力モデルの応用.....	127
	おわりに.....	129
	参考文献.....	132
	付録A 英語・ドイツ語の用語の日本語訳について.....	141
	付録B インタビュー調査の協力者について.....	142

序章

Sapere aude!

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、通信技術の激的な発展に伴い、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の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

差異の存在を既に認識しているか、またはその情報の入手方法を承知しているが故に、文化的差異の検証のみを目的とする研究は不十分であるといえよう。

異文化適応やカルチャー・ショック等についての研究は、移民や長期の海外赴任等に関わりのある人々にとって、いうまでもなく必要なものであるが、外国での長期滞在をしなくても、現代社会においては異文化接触が頻繁に生じるのである。また、複数の文化的背景を持つ相手と共同作業を遂行する機会は、多国籍化する企業や学校法人を例として、益々増えると予測できよう。このような多文化的コンテクストにおいて、特定の文化や生活習慣に適合することは意味をなさないが、共同作業を通じて何等かの目的を達成しなければならない状況においては、「異文化適応論」を超えた「異文化能力論」が有効であろう。

異文化能力に関する研究は近年、主に国際経営学において精力的に進められているが、1980年代から、コミュニケーション学や心理学においても異文化能力を定義しようとする議論が活発に展開されている。しかしながら、様々な定義が提唱されていたが、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化は果たされておらず、その存在の有無でさえは同意されていないのが現状である。

上記を踏まえ、本研究は既存の異文化能力論に関連する概念や主流なモデルと定義の批判的再考を行う上、「差異共有」の概念に基づいて新たな異文化能力モデルの概念化を試みる。そのため、本稿は実証主義の代わりに、現象学に基づいた哲学的なアプローチを基盤とするが、中核として「地平線の融合」(Gadamer, 1960)というドイツ哲学の思想を取り入れる。

現象学に基づく抽象的な概念を異文化能力モデルに転用することによって応用性の高い異文化能力モデルを導き出し、その具体的な応用や育成方法についても言及する次第である。本稿の議論から提示される異文化能力モデルの

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) 異文化コミュニケーション能力

異文化コミュニケーションを円滑に図れるための諸要因（能力）の総合体。つまり、円滑な異文化コミュニケーションに必要とされる複数の能力を総括的に「異文化コミュニケーション能力」と称す。

2) 異文化能力

外国語運用能力や文化的知識等々のような異文化コミュニケーションに関わる諸能力から明確に区分可能な能力。また、異文化能力は特定の文化に限定されておらず、異文化コミュニケーションの円滑化に必要不可欠である。異文化能力とはいわば異文化コミュニケーション能力の中核として位置付けられている能力である。

尚、本稿の 3.3.1 章において、異文化能力が次のように定義される：

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) 異文化能力論

研究や文献における異文化コミュニケーション能力に関する議論、発表された理論、概念やモデルを「異文化能力論」と総称する。

4) 常態

相互作用における意外性と異常のない、いわば「普通」として感じられる状態。

5) 正常感

相互作用者が意外性と異常のない「常態」において感じる不安・不確実性の欠如または緩和による安心感。

6) 共有

一般的に情報を共に持つこと。本稿の文脈においては、文化的差異または特徴を情報として互いに持つことが「共有」に該当する。尚、共有がもたらす心理的变化については第 3 章にて論じられる。

第 1 章 異文化コミュニケーション能力の総論

Per aspera ad astra.

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

はあるが、進む国際化に伴い、企業の海外進出は年々増加し、製造のみならず、販売も国と文化を超えて地球規模で行われている。そこで多くの経営者が国際経営において、管理職や営業担当者の異文化コミュニケーション能力と業績の関係に注目し、その関係性を重視しながら、目標達成や課題解決を着地点とする異文化能力モデルが国際経営学において提唱されているのである。

しかし上記の動向に対し、目標達成のために異文化コミュニケーション能力を単なる手段として捉えるべきではないとの批判もある（Straub, 2003）。同様に異文化コミュニケーション能力を、相互理解を得るための能力として位置付けている学者は、目標達成を中心とする考え方を倫理上問題視する。つまり、自らの目標達成を目的に異文化コミュニケーションに臨むならば、場合によっては相手の誤解が己に有利に働くと想定できよう。言い換えれば、異文化コミュニケーション能力の悪用とも懸念されるのである（Frindte, 2003; Straub, 2003）。

また、有効性と目標達成を中心に異文化コミュニケーション能力を定義すると、能力の性質とパフォーマンスが混同されがちである。つまり、能力の定義そのものが応用の評価に依存しているのである。言い換えれば、異文化接触において円滑で効果的な異文化コミュニケーションが図れれば、その状態が異文化コミュニケーション能力の定義になるのである。よって、このような異文化コミュニケーション能力には高低の尺が存在せず、単なる「有る」か「無い」の二者択一的能力となる。

上記のややミクロな批判に対し、マクロの側面から異文化コミュニケーション能力の定義を不必要とする論調も存在する。つまり、異文化コミュニケーション能力と一般の対人コミュニケーション能力が具体的にどのように異なるかを明確にできないのであれば、異文化と対人コミュニケーションに必要な能力は同じであるという結論に至る。実際に、異文化コミュニケーション能力を明確に

しようとする多くの書籍や研究が、異文化能力をコミュニケーション能力と同様に扱っている。(Lustig & Koester, 1993; Martin, 1993; Spitzberg, 1989)。

また、コミュニケーション能力自体が激論され、Hymes (1985) や Spitzberg (1988) が提唱する対人コミュニケーション能力が受け入れられつつあるものの、一般に認められる定義はまだ提示されていない。

上記の考察において、対人コミュニケーション能力の定義が未確定である故に異文化コミュニケーション能力の明確な区分や定義が不可能であることを述べたが、それに関連し「文化」の概念に対する批判も挙げなければならない。異文化コミュニケーション能力を字義通りに「異なる文化的背景を有する相互作用者のコミュニケーションを成功させるための能力」として捉えられる。それは簡潔に言えば、文化と文化の間における能力であるが故に異文化能力論は文化という概念の存在を前提としている。文化が存在し、そして人々の行動、言動、知覚、認知や価値観が文化の影響により形成されるという条件からすると、異なる文化に育った人々が異文化接触においてコミュニケーションを交わす際に、文化内の対人コミュニケーションと異なる能力が必要となると推測できよう。

しかし、心理学、文化人類学や異文化コミュニケーション学においては無数の文化の定義が発表されながらも、科学的検証によって文化の存在がまだ証明されていない。この現実から、学問や専門領域を超える一貫性のある文化の概念は幻にすぎないともいうべきであろう。

このように、文化の定義に関する論争を考察しなくても、異文化コミュニケーション能力という不確実な概念が文化という実証不可能なコンセプトを基礎とするため、学術的な視点からは、異文化能力論全体の信憑性が乏しいと認めざるを得ない。

一方、文化の存在と人々への影響を認めても、異文化コミュニケーション能力を大雑把に「異文化コミュニケーションを成功させる能力」として捉えると、成功要因の多様性と多さが問題になる。つまり、異文化接触や異文化コミュニケーションの過程に関わる要因は様々であり、それらを単純に異文化コミュニケーション能力として片付けることは不適切かつ無意味である。

異文化接触における成功要因の中で最も重視されるのは言語である。異文化コミュニケーションの媒体として外国語を用いると、その運用力、社会言語学や語用論的な知識とその応用が決定的に相互作用を左右するのである。

それに、相手文化に対する知識の有無、個人の性格、コミュニケーションや人間関係以外の要因（つまり話題の内容）が異文化コミュニケーションの成功に関わる。その例として国際ビジネスが挙げられる。例え商談が失敗に終り、その原因を異文化コミュニケーション能力の欠如とするのはあまりに安易な見解である。交渉にあたった担当者は好意的な関係を築き、言語を支障なく運用し、相手の文化的価値観を配慮したコミュニケーションを図ったとしても、商品、サービスや契約条件を原因に商談が決裂したとすれば、異文化コミュニケーション能力の高低は無関係であり、高い異文化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しないと、上記の例から推察できる。つまり、複数の要因が絡みながら相互に影響を及し、その結果からコミュニケーションの行方が決まるという考え方からすれば、異文化コミュニケーション能力を一つのまとまった概念として提唱するのは概念の独立性の無さ故に、所詮無意味であると言わざるを得ない。

異文化能力論のもう一つの難点は一般性の欠如である（Rathje, 2006）。異文化コミュニケーション能力を文化特定能力として捉えるか、または文化一般能力として捉えるかは非常に重要である（Chen & Starosta 1996; Rathje, 2006）。また、双方の見解には次のような問題点が潜む。尚、文化特定能力とは一つの特定の文化にしか通用しない能力を指すのに対し、文化一般能力とはあらゆる文化にも応用可能な普遍的な能力の意味合いである。

異文化能力を文化特定能力として捉えることは一見妥当である。例え、韓国人との円滑な異文化コミュニケーションを図るためには、韓国文化に特化した接し方や言動、または相手の言動の受け止め方や解釈の仕方が必要である。当然、そのためには韓国人の文化的背景や価値観、韓国語やその語用論を知り尽くす必要がある。しかしながら、上記のように対象文化に特化した能力として異文化コミュニケーション能力を捉えると、その能力が「二文化能力」

(bi-cultural-competence) になっているのである (Herzog, 2003, p. 179)。韓国の例においては、従って「異文化コミュニケーション能力」ではなく、「韓国文化コミュニケーション能力」がよりの確な名称であろう。

この議論は外国語能力論にも関係があると考えられる (Herzog, 2003, p. 179)。特定の言語を外国語として運用するには、外国語能力が必要である。しかし、その能力を普遍的として捉えることはないといえよう。一般の外国語能力は決して存在しないが、「語」能力なら定義することが可能になる。異文化コミュニケーション能力の議論においてもこの点は留意すべきである。

一方、異文化コミュニケーション能力を文化一般能力として捉えると、特定の文化(その価値観や言語等々)に限定されていない一般性のある定義が必要になる。多くの学者がこの条件を満たすために「効果性」と「適切性」の両側面を用いる (Koester, Wiseman & Sanders, 1993; Chen & Starosta, 1996)。

理論上ではこのような定義が異文化コミュニケーション能力を明確に描写すると思われるが、効果性と適切性は具体性に欠けている上、文化によって適切や効果的とされる言動・行動もそれぞれ異なっているのである。つまり、効果・適切性を中心とする定義は曖昧であり、定義そのものの具体性と応用性が故に低いと指摘できる。

最後の批判点として、異文化能力論の西欧中心主義に言及すべきである。異文化コミュニケーション能力に関する主流な研究は殆ど西欧の研究者によって行われており、そのため西欧の民主主義や個人志向が提唱されたモデルに少なからず表れているのではないかと批判されている (Martin, 1993; Yoshitake, 2002; Parmenter, 2003) が、現代の異文化能力論にはアジアやアフリカの視点が特に欠如していると懸念されている。しかし、日本における異文化能力論を例として取り上げると、多くの日本人研究者は独自の異文化コミュニケーション能力モデルを打ち出すよりも、既存の理論を再調査し、その応用や妥当性を再確認することに足止めをくらっているという印象を受ける。

一方、アメリカや欧州中心による異文化能力論の難点として平等主義への囚われが挙げられる。異文化能力を解こうとする文章には「対等に接する」や

「同じ目の高さで出会えること」(Deardorff, 2006) [日本語訳引用者]のような表現が使われ、儀式・作法や不平等な人間関係性が殆ど配慮されていないと窺える。一方、特にアジアの文脈においては異文化コミュニケーション能力に
対人関係の構築過程における役割や面子 (Face) 等を、重要な要素として
取り入れるべきであると主張されているのである (Parmenter, 2003)。

上記の異文化コミュニケーション能力に対する根本的な批判を、次のように
まとめる。

- 異文化コミュニケーション能力の要素と要因の曖昧さ
- 能力とパフォーマンス (評価) の混同
- 有効性・効果性の過重視
- 基礎となる概念である「文化」の不明確さ
- 異文化コミュニケーション能力に関わる要因の多さ
- 文化特定能力としての定義の特化性 (普遍性の欠如)
- 文化一般能力としての定義の曖昧さ (応用性・具体性の欠如)

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

コミュニケーションの達成に、異文化コミュニケーション能力以外の要因が理論上、影響しないはずである。言い換えれば、異文化コミュニケーション能力が他の相互作用能力（特に文化内の対人コミュニケーション能力）と具体的にどのように異なるか、明確な区分が可能でなければ、独立性のある異文化コミュニケーション能力が存在しないことになるのである（Rathje, 2006）。

存在条件その ①：能力とパフォーマンス（評価）の区分

有効な異文化コミュニケーション能力の定義には、能力自体の解説とその応用による結果（パフォーマンス）を明確に区分する必要がある。言い換えれば、異文化コミュニケーション能力の定義は円滑な異文化コミュニケーションを保証しない。具体的に、「異文化コンテキストにおいて生産性を生み出す能力」（Rathje, 2006）、「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」（Baumer, 2002, p. 79）や「異文化コンテキストにおいて適切に振る舞う能力」（Hanekamp, 2007, p. 5）のような定義（[日本語訳引用者]）は不適切であるといえる。なぜならば、異文化能力の応用・発揮によって望まれる結果の描写自体が定義に成り得ないからである。従って、「有る」か「無い」の二者択一ではなく、高低の尺を有する異文化コミュニケーション能力を導き出す必要がある。

存在条件その ②：異文化コミュニケーション能力の文脈と目的の明瞭性

異文化コミュニケーション能力が概念として成り立つために、その理論上の文脈と目的を明確にする必要がある。文脈の明確化においては、文化の捉え方または異文化コミュニケーション能力の種類（1対1の対人コミュニケーションか、集団内、または集団・組織同士のコミュニケーションか）を明記しなければならない（Rathje, 2006）。

そして異文化コミュニケーション能力の目的に言及するために、円滑な異文化コミュニケーション、言い換えれば異文化コンテキストにおける「成功」と「失敗」を明確に定義する必要がある（1.3章参照）。

上記の異文化コミュニケーション能力の存在条件を簡潔にするため、次のようにまとめる。

表 1.2.1

番	存在条件	略
(1)	文化一般能力としての異文化コミュニケーション能力は特定の文化に限定されずに文化一般性を有しなければならない	文化一般性
(2)	異文化コミュニケーションの「成功」は他の能力と明確に区分されている異文化コミュニケーション能力によるものでなければならない	独立性
(3)	異文化コミュニケーション能力の定義にはパフォーマンス（応用の結果）を含んではならない	能力・パフォーマンスの区分
(4)	異文化コミュニケーション能力は文脈と目的が明確になっていなければならない	文脈・目的の明瞭性

上記の条件を全て満たさなければ、特定の目的や文脈において妥当性と有効性が認められている概念でさえ、「異文化コミュニケーション能力」としての概念上の妥当性を（論理上）失うこととなる。尚、（4）の文脈・目的が応用レベルにおける限定的な場面まで具体化されると、（1）の文化一般性条件が満たせなくなるため、「理論上」と「応用上」の文脈・目的を区別すべきである。

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」

目標達成を果たすためには効果的なコミュニケーションが必要であるが、適切なコミュニケーションには倫理が深く関わると考える。異文化接触に善意を持って臨むことが無論望ましいが、現実に行われる異文化接触は必ずしも倫理が重視されているわけではない。相手よりも自らの目標達成を優先するのであれば、相手を配慮したコミュニケーションが場合によって目標達成を阻むとも考えられる。

しかし、ある目標を達成したり、特定の課題を解決したりするために相手の協力が必要であれば、関係性を構築しない限り、目標達成や課題解決は困難である。通常、関係構築には双方にとって満足のいくコミュニケーションが必要であるが、その根本に善意が存在するや否やは別問題であろう。つまり、犯罪、工作や戦闘のような例外的な場面における善意の意図的な排除を可能性として受け止めながらも、本稿の議論は相互作用に関わる参加者の善意または健全かつ建設的な関係を前提として想定する。

効果性と適切性の定義について Spitzberg は明確にしていないが、同氏にとって両方は客観的な実証主義に基づく概念ではなく、あくまでも知覚された解釈であると「perceived as」(Spitzberg, 1988, p. 68)の文言からと読み取られる。そのため、能力あるコミュニケーションを検証するためには、実証主義に基づくアプローチより、現象学や解釈学にのっとった検証方法の方が有効であると考えられる。

上記の考察から推測できるように、異文化コミュニケーションにおける成功や失敗を検証するためには、当事者、その相手、そして観察者第の三者の評価が必要である。送り手・受け手と観察者が行われたコミュニケーションの効果性及び適切性を認める場合、成功と見なされる。

しかしながら、この検証方法は客観的ではなく、誤認や誤解の可能性が常に伴うと留意すべきである (McFall, 1982)。

異文化コミュニケーションの成功を効果性と適切性の側面から解釈学的に定義すると、非常に抽象的な概念論になる。しかし、理論上の抽象性を認めながらも、成功と失敗を示唆する具体的な指標を導き出すことは次のように可能であると考えられる。

1) 効果性の指標

効果性に関しては、当事者の目標達成を指標として用いることができる。つまり、異文化コミュニケーションの動機に成り得る目標があれば、その達成度合いが異文化コミュニケーション能力の指標となる。しかしながら、目標達成には複数の要因が関わるため、目標の達成度合いと異文化コミュニケーション能力の高低は因果関係にあると断言すべきではない。とはいえ、異文化コミュニケーション能力が目標達成を促進するという考え方から、両者の相関関係が窺える。

具体的にいえば、異文化コミュニケーション能力の高い当事者は、高い確率で異文化コンテキストにおいても目標達成を成し遂げると考えられる。即ち、国際ビジネスが目標であれば、成約件数や売り上げ等、または国際経営の場合には従業員の満足度、離職率や欠勤の低さ等々が有効かつ客観的な指標に成り得る。

2) 適切性の指標

適切性の指標として、人間関係のあり方が用いられると考える。つまり、異文化コンテキストにおいて、当事者双方にとって有意義な関係が構築・維持されているや否やが異文化コミュニケーション能力の高低を示唆すると考える。

具体的にいえば、当事者が異なる文化に属する友人をもっているや否や、または異文化においての社交活動の度合いが、異文化コミュニケーション能力の高低に関わるのである。

上記の考察のまとめとして、異文化コミュニケーションにおける成功を次のように解釈学的に捉える。

異文化の相互作用を通じて、自らの目標を達成しながら双方にとって有意義な対人関係の構築・維持は高い異文化コミュニケーション能力を示唆し、異文化コミュニケーションの成功と見なされる。

一方：

異文化の相互作用を通じて、自らの目標を達成せずに双方にとって有意義な対人関係の構築・維持に失敗することは未熟な異文化コミュニケーション能力を示唆し、異文化コミュニケーションにおいて失敗と見なされる。

同様に、目標達成・関係構築・維持のどれかのみで失敗または成功することは、未熟な異文化コミュニケーション能力を示唆し、異文化コミュニケーションの失敗と見なされる。

上記の論理において、対人関係の構築と維持に成功したものの、自らの目標が達成できない場合に異文化コミュニケーションを失敗と見なす見解には反論が予想される。

哲学的な視点からすると、互いの思想や見解、価値観を共有さえすれば、成功と見なされる対話には必ずしも当事者同士の同意（いわば目標達成・課題解決）が必要とされていない（Gadamer, 1960）。言い換えれば、異文化接触の目的や結果よりも、接触（対話）自体に意義があり、接触や対話を経て当事者が体験し得る、なにかしらの（考え方等々の）変化を成功と見なすべきであるという意見もあるだろう。

無論、哲学的な視点から理想論を謳えるために異文化能力論を用いるのであれば、目標達成を指標にしないで済むだろう。しかし、明確な目的を持って異文化コミュニケーションに挑む個人や法人がおそらく大多数を占める。それは必ずしも国際ビジネスに限定されているものではなく、国際支援、交流や環境保護活動においても、何等かの目標または課題が異文化コミュニケーションの動機になると推測できるため、目標ありきの異文化コミュニケーションである。

よって、本稿は異文化における関係性（適切性）と同様に目標達成や課題解決の効果性を重要な指標として位置付ける。一方、目標や課題自体の定義は不必要であると考え。大規模な目標設定（例として外交や国際ビジネスにおける商談や交渉）から日常生活を営む上で必要な小規模な課題（Black & Stephens, 1989）まで、異文化コミュニケーションにおける目標のあり方は多様である故に、本稿は「目標」を限定して設定することはしない。

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

疑問視しても、アイデンティティのほかに文化に起因する課題の解決（文化的特徴・差異の把握と対処）が異文化コミュニケーション能力特有の側面であると窺える。

上記の考察から推考できるように、対人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が部分的に重複しているものの、相互作用に絡むアイデンティティや文化的要因の側面が後者特有の領域になるため、図 1.4.1 が示すように、異文化コミュニケーション能力をコミュニケーション能力の独立している一環として位置付ける。

図 1.4.1



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 (Haeberle, 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

よって促進されるとしても、特定の文化に対する異文化適応能力は文化一般能力としての異文化コミュニケーション能力を促進しないと考える。

また、異文化適応能力は長期滞在者（移民・海外赴任・留学等）に問われる能力であるのに対し、異文化コミュニケーション能力は国際社会全体に必要な能力であると考えられる。つまり、故郷において外国人と接するのであれば、相手には異文化適応能力が問われるが、ホスト文化の成員としてはこのような接触に異文化コミュニケーション能力が必要となる。同様に、第三の文化においてそれぞれ異なる文化的背景を持つ複数の相手と相互作用を行う場面（多国籍企業、多国籍軍、国際支援団体等々）において、特定の文化に適応することは無意味であり、不可能でもある。

上記の考察から推察できるように、異文化適応よりも異文化における関係構築が能力として問われているのである（Cupach & Imahori 1993, p. 112）。

異文化能力論における異文化適応の重視についてのもう一つの問題点として、異文化コミュニケーションがもたらす創造性と相互作用者の啓発の抑制が挙げられる。言い換えれば、ホスト文化への一方的な適応はホスト側にとってメリットにならず、あくまでも「Status Quo」（現状維持）のみが保持されるのである。

しかし、現代においては社会や国際情勢が劇的に変貌し、その変化に追いつかない組織はいずれ市場から排除されるだろう。変化に対応し、そして新しい価値観を生み出すためには想像と創造性が必要である。想像性・創造性を現状維持から生み出すことは非常に困難であり、固定概念と常識から抜け出すためには刺激が必要である。違いとの遭遇こそが強烈な刺激になるため、異文化コミュニケーションは当事者にとって互いの成長を促すきっかけであるといえる。

その具体例として留学生の授業における振る舞いが挙げられる。ドイツ人の留学生が日本に留学し、日本人学生の文化に適応した上、日本人と変わらない態度で授業に参加すると、教授や学生にとって、留学生の存在はデメリットでもなければ、メリットにもならないだろう。つまり、適応を果たした留学生によって授業における「Status Quo」が保たれているのである。

一方、ドイツ人の留学生が自分自身にとっての学生の役割を日本人の教授と学生に明言し、その上積極的に議論を起こしたり、疑問をぶついたりすると、「非適応」により授業に参加する日本人に異文化の刺激が与えられ、通常なら聞けない意見が聞けたり、考えたこともない疑問を投げかけられたり、それらを吟味したりすることによって、当事者が成長し、場合によっては全く新しい展開や意見が創造されると想定できよう。

無論、刺激を与える異文化コミュニケーションが当事者にとって精神的負担になる（渡辺, 2005）ことに加え、行き届いたファシリテーションも必要であるが、「Status Quo」を破った発信型異文化コミュニケーションによって得られる創造性は歓迎すべきであろう。

ここで言う発信型異文化コミュニケーションとは要するに、相手の文化的価値観への適応のみならず、自分自身の価値観や異文化接触において感じられた差異を積極的に言語化（発信）することを意味するが、適応と発信のバランスは無論大事である。

発信のみを重視するいわば「西洋的」な異文化コミュニケーションスタイルは不適切であるし、同様に協調を重視するいわば「日本的」なコミュニケーションも所詮、創造的な相互作用を阻む。前者は相手に対する説教と罵倒として、そして後者が不誠実として解釈される可能性がある」と留意すべきである。

本稿は異文化コミュニケーション能力を当事者全員にとって有意義なコミュニケーション方法として位置付けているため、無条件な適応よりも適切な範囲内で行われる発信型異文化コミュニケーションの重要性を強調する。尚、「適切な範囲内」とは無論文化によって異なるが、3.2.1章の図 3.2.1.3（本稿, p. 92 参照）は発信と適応の適切なバランスを判断するための一つの有効な指標になると考える。

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

可能であると考えられる。しかし、一つの特定の文化のみに対処できる能力の育成は現代社会において十分ではないと反論すべきでもある。

「二文化」というパラダイムに囚われると、議論の適応論への執着が必然的であろう。一方、多文化化する教育とビジネスの現場においては、文化特定の異文化コミュニケーション能力が通用しない可能性が高いと予想できる。つまり、二文化から多文化へのパラダイムシフトを果たすためには、適応から重点を逸らし、代わりに第三の文化構築・第三の文化的視点に焦点を置くべきである。言い換えれば、特定の文化を超えた「メタ文化的」(Beneke, 1999, p. 71) [日本語訳引用者] 能力が異文化能力論及び異文化教育において必要である。

上記のような必要とされる異文化コミュニケーション能力をどのようにモデル化し、育成すれば良いか、未だに同意を得た理論が提示されていない。そのため、異文化を繰り返して体験さえすれば、自然に偏見が解消され、異文化理解と高度な異文化コミュニケーション能力が得られるのではないかと考えられる。しかし、このような考え方は 1950 年代から唱えられた接触仮説 (Allport, 1954) [日本語訳引用者] にあたるが、異文化体験は必ずしも異文化理解や高い異文化感受性をもたらさないことが確認されている (Meierwert, 2003; Shaules, 2007)。

よって、本節の考察から推測できるように、多文化においても有効である異文化コミュニケーション能力のモデル提示が現代社会において必要であるといえよう。

第2章 既存の異文化能力理論の批判的考察

Errare humanum est.

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)

19	Intercultural Communicative Competence (Intercultural Communication Competence)	異文化コミュニケーション能力	Byram (1997)
20	Intercultural Competence	異文化能力	Byram (1997), Auernheimer (2002), Baumer (2002), Feldtkeller (2003), Frindte (2003), Straub (2003), Thomas (2003), Bolten (2006),
21	Intercultural Consciousness	異文化意識（知覚）	Karim (2003)
22	Intercultural Cooperation	異文化協調	Fantini (2006)
23	Intercultural Development	異文化啓発	Shaules (2006)
24	Intercultural Effectiveness	異文化効果性	Hannigan (1990), Wiseman (2002)
25	Intercultural Learning	異文化学習	Clapeyron (2000)
26	Intercultural Performance	異文化パフォーマンス	Shaules (2007)
27	Intercultural Proficiency	異文化熟練（能力）	Karim (2003)
28	Intercultural Sensitivity	異文化感受性	Benett (1993)
29	Interkulturalität	異文化性	Rathje (2006)
30	Interkulturelle Handlungskompetenz	異文化行動能力	Meierwert (2003)
31	International Communication (Competence)	国際コミュニケーション（能力）	Gudykunst & Mody (2002)
32	Languagecultural Competence	言語文化能力	Risager (2007)
33	Multicultural Competence	多文化能力	Spinthourakis & Karatzia-Stavlioti (2006)
34	Multiculturalism	多文化主義	Fantini (2006)
35	Overseas Effectiveness	海外効果性	Cleveland et al. (1960)
36	Transcultural Communication	超文化コミュニケーション	Sinicrope, Norris & Watanabe (2008)

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。

同様な定義が Köppel によって提示されている（「異文化的場面において、適切かつ効果的に対処する能力」）が、「適切な対処」とは「相手との関係性と事情（共通の目標）に沿った」対処方法であり、「効果的」とは「望まれる結果が得られること、または目標を達成すること」である（同上, 2008, p. 7）。

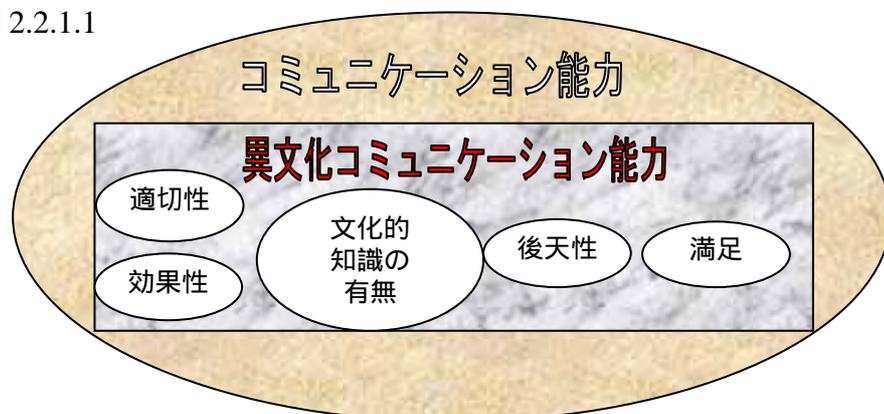
上記の定義に加え、Meierwert（2003）は効果性に言及しながら、後天性と文化的知識の有無を含んで、異文化コミュニケーション能力を「自分自身と他者に対する確たる文化的知識に基づき、他者と効果的に共同作業を行う後天的能力」と定義する。

効果性、適切性、文化的知識の有無と後天性のほかに、Kühlmann（2007）が異文化コミュニケーション能力に「個人の満足」を要素として取り入れている。同氏によれば、効果的・適切で満足のできる相互作用が異文化コミュニケーション能力である。また、Kühlmann が異文化コミュニケーションを「知識、姿勢と技能のセット」と複数の要素からなる能力クラスター（能力セット）として定義している。

同様に Sinicrope et al.（2008, p. 1）が異文化コミュニケーション能力を「言語または文化的自分と異なる相手と効果的かつ適切に相互作用を行うために必要な能力の合成」として定義している。

上記の諸定義をまとめると、図 2.2.1.1 が示すように異文化コミュニケーション能力は次のような要素から成り立っているといえよう。

図 2.2.1.1



本節にて取り上げられた定義を異文化コミュニケーション能力の存在条件に照らし合わせると、効果性と適切性が問題になる。

一見、文化一般性の条件が満たされているように捉えられるが、具体的にどのような言動や行動が適切または効果的とされるかは、文化によって異なっているのである。つまり、相手の文化において、適切かつ効果的とされている言動や行動を事前に把握しなければ、異文化コミュニケーション能力の発揮が困難で、ミスコミュニケーションの可能性が高まるのである。よって、上記の定義における適切性と効果性は具体的な意味を成さないために、能力の発揮には文化特定の知識が必要である。即ち、文化一般性の条件が満たされていないといえる。

一方、適切に「振る舞う」(Hanekamp, 2007)、「対応」(Baumer, 2002; Deardorff, 2006)や「対処」(Köppel, 2008)することは異文化コミュニケーションの望まれている結果であるため、能力よりもパフォーマンスの評価が定義されているのである。よって、能力とパフォーマンスの区分も果たされていないといえよう。

また、効果性に関連する「課題の解決」や「目標達成」は独立性の条件を満たしていない。つまり、目標の達成は異文化コミュニケーション能力によるものであるか、あるいはコミュニケーション以外の要因によるものかは特定できない。それに、効果性と適切性は通常のコミュニケーション能力にも当てはまる(Spitzberg, 1988)ため、本節の諸定義は対人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明確な区分を果たしていない。

但し、Kühlmann(2007)は相手文化に関する文化的知識を異文化コミュニケーション能力の一つの要素として明記しているため、同氏の定義のみが独立性の条件を満たしていると評価できよう。

Baumer(2002)とMeierwert(2003)が異文化コミュニケーション能力の定義に課題解決や共同作業を相互作用の文脈と目的として提示しているため、両氏の定義は文脈・目的の明瞭性の条件を満たしているのである。同様にSinicrope et al.(2008, p. 1)が異文化接触の文脈を言語と文化の相違という側面から明確に

しているため、定義の文脈の明瞭性は満たされているものの、異文化コミュニケーション能力の本質的な解説が定義から欠如している。

表 2.2.1.1

定義	適切性	効果性	課題・目標	後天性	文化的知識	満足	能力セット	存在条件の評価欄			
								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
Baumer (2002, p. 80) ¹		×		×	×	×	×	×	×	×	
Hanekamp (2007) ²		×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
Deardorff (2006) ³			×	×	×	×	×	×	×	×	×
Köppel (2008, p. 7) ⁴			×	×	×	×	×	×	×	×	×
Meierwert (2003) ⁵	×				×	×	×	×	×	×	
Kühlmann (2007) ⁶			×	×				×		×	×
Sinicrope et al. (2008, p. 1) ⁷			×	×	×	×		×	×	×	

表 2.2.1.2 異文化コミュニケーション能力の諸定義一覧（その ）

番	出典	定義
1	Baumer (2002, p. 80)	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。[日本語訳引用者]
2	Hanekamp (2007)	異文化コンテキストにおいて、適切に振る舞う能力。[日本語訳引用者]
3	Deardorff (2006)	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。[日本語訳引用者]
4	Köppel (2008, p. 7)	異文化的場面において、適切かつ効果的に対処する能力。[日本語訳引用者]
5	Meierwert (2003)	自分自身と他者に対する確たる文化的知識に基づき、他者と効果的に共同作業を行う後天的能力。[日本語訳引用者]
6	Kühlmann (2007)	異文化コミュニケーション能力とは、知識、姿勢と技能のセットであり、それらの応用によって、効果的、文化的適切と個人にとって満足のできる相互作用が可能となる。[日本語訳引用者]
7	Sinicrope et al. (2008, p. 1)	言語または文化的自分と異なる相手と効果的かつ適切に相互作用を行うために必要な能力の合成。[日本語訳引用者] A complex of abilities needed to perform effectively and appropriately when interacting with others who are linguistically and culturally different from oneself.

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。

また、異文化コミュニケーション能力の文脈と目的も明示されている。目的として相互作用者の目標達成が挙げられているが、Wiemann による異文化コミュニケーション能力の文脈は単なる「異文化」や「文化」にとどまらず、コミュニケーションの場面が相互作用の文脈を決定すると同氏が論じる。言い換えれば、文化的価値観やコミュニケーション上の特徴やルールが固定化されておらず、場面ごとに、それらの変容が示唆されているのである。

Wiemann (1977, p. 198) と同様に、Schönmuth (2005, pp. 102-103) が異文化コミュニケーション能力の定義の焦点を相互作用に関わる参加者全員に当てる。

同氏によれば、

異文化コミュニケーション能力とは、異文化接触において：

- 適切に接触を試みる能力
- 双方にとって満足のできる接触の条件・枠組みを交渉できる能力
- 互いに効果的な相互作用を行う能力
- 双方の文化を、満足のできるかつ快適な共同作業を実現するために理解する能力
- 双方の多様性を共同目標の開発のために用いる能力

Schönmuth (2005, pp. 102-103) [日本語訳・フォーマット変更引用者]

Schönmuth (2005, pp. 102-103) の定義には「互い」や「双方」の代名詞が多く使われているため、異文化接触において片方の相互作用者だけの満足が得られたとしても、それは異文化コミュニケーション能力として認められないことになる。

一見、Schönmuth の異文化コミュニケーション能力が上記に考察した諸定義のように適切性や効果性の強調によって文化一般性の条件を満たしていないと判断できるが、同氏は適切性と効果性を一定の不変的なものとして捉えていないということが、「双方にとって満足のできる接触の条件・枠組みを交渉できる能力」の節から読み取られる。つまり、文化一般的（普遍的）に効果的または

適切であるとされている「接触の条件・枠組み」はあらかじめ存在していないが、その交渉は可能である。言い換えれば、コミュニケーションや行動のあり方が相互作用を通じて交渉されるため、片方への適応、双方の寄り合い（妥協）や双方にとって新しい条件が創造される可能性が生まれるのである。その交渉自体が特定の文化に限定されていない故に、Schönmuht の異文化コミュニケーション能力の定義が文化一般性の条件を満たしていると考えられる。関連して、交渉する能力は交渉の結果（成功）について言及していないため、能力とパフォーマンスも同氏の定義において区分されていると認められる。また、同氏の定義は異文化コミュニケーション能力を共同作業や目標達成のために必要な能力として目的と文脈を明確にしているため、文脈・目的の明瞭性の条件も満たされているといえよう。

一方、独立性に関して、Schönmuht の定義に難点が窺える。「互いに効果的な相互作用を行う能力」や「満足かつ快適な共同作業[の]実現」を異文化コミュニケーション能力とするのであれば、それらの条件を満たすために必要な行動は全て異文化コミュニケーション能力として片付けられているのである。効果的な相互作用や満足のできる共同作業を実現するために、様々な条件や能力が関わると想定できるため、同氏の定義は独立性の条件を十分に満たしていないと考える。

上記の定義と多少異なり、Karim (2003, p. 35) が異文化コミュニケーション能力を「認識、情緒そして行為的知識の要素と技能からなる相助作用合成」を異文化（コミュニケーション）能力としながらも、概念に「倫理的責任」と「道徳」を加える。同氏によれば、異文化コミュニケーション能力の応用に倫理的責任と道徳が加わると、「異文化意識」が生まれるのである。

異文化接触においては倫理と道徳が欠かせないと認められるが、道徳と倫理はあくまでも文化の生産物である（Hofstede & Hofstede, 2005）故に、文化によっては倫理と道徳の概念が異なるのである。人間共有の普遍的倫理・道徳が形成されるのであれば、そのような文化共通の倫理観に基づく「異文化意識」が異文化能力論において重要となるが、文化一般の倫理は存在しないと考えているのである。よって、Karim の定義は理想論からすれば重要な側面（倫理・道徳）

を強調するのであるが、上記の理由により本定義は文化一般性の条件を満たしていないといえる。

Karim の定義において能力とパフォーマンスの混同がされていないと認められるが、定義前半の異文化コミュニケーション能力の解説は独立性と文脈及び目的の明瞭性に欠けているのである。独立性に関しては、定義の「for intercultural competence」が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区別を果たしているように見えるが、所詮 Karim が言う「認知、情緒そして行為的知識の要素と技能」(2003, p. 35) はどのように異文化コミュニケーションに特化しているのかは不明である。

上記の考察から推察できるように、本章にて挙げられた諸定義が異文化コミュニケーション能力を適切に定義しているとはいえない。しかしながら、異文化コミュニケーション能力の概念に当事者の満足、倫理の配慮及び人間関係における面子の維持という重要な側面が下記の図 2.2.2.1 のように加わったと留意すべきであろう。

図 2.2.2.1

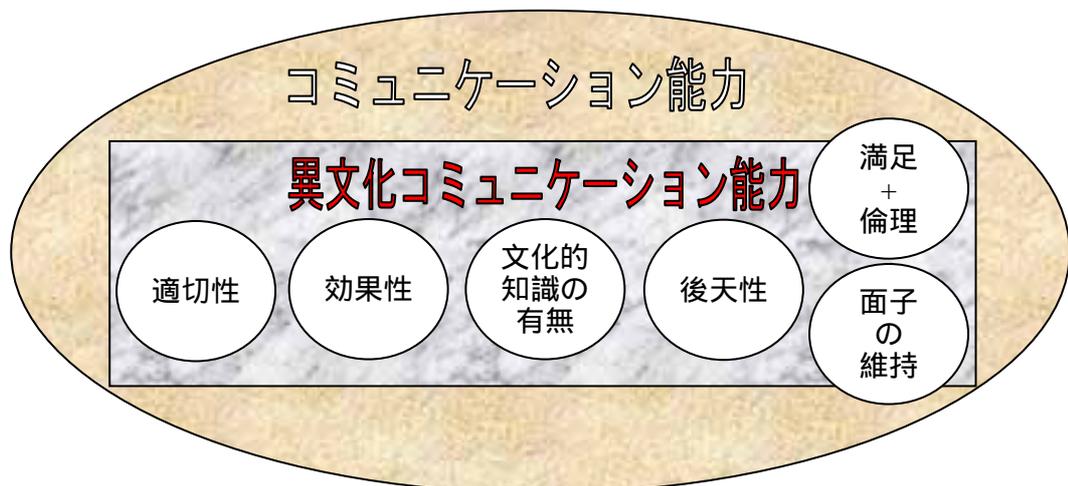


表 2.2.2.1

定義	適切性	効果性	課題・目標	後天性	文化的知識	満足	能力セット	倫理	面子の維持	存在条件の評価欄			
										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
Wiemann (1977, p. 198) ⁸				×	×	×	×	×		×	×		
Schönmuth (2005, pp. 102-103) ⁹				×	×		×	×	×		×		
Karim (2003, p. 35) ¹⁰		×	×	×		×			×	×	×		×

表 2.2.2.2 異文化コミュニケーション能力の諸定義一覧（その ）

番	出典	定義
8	Wiemann (1977, p. 198)	<p>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。[日本語訳引用者]</p> <p>The ability of the interactant to choose among available communicative behaviors in order that he/she may successfully accomplish his/her own interpersonal goals [中略] while maintaining the face [中略] of his /her fellow interactant within the constraints of the situation.</p>
9	Schönmuth (2005, pp.102-103)	<p>異文化コミュニケーション能力とは、異文化接触において：</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 適切に接触を試みる能力 ➢ 双方にとって満足のできる接触の条件・枠組みを交渉できる能力 ➢ 互いに効果的な相互作用を行う能力 ➢ 双方の文化を、満足のできるかつ快適な共同作業を実現するために理解する能力 ➢ 双方の多様性を共同目標の開発のために用いる能力 <p>[日本語訳・フォーマット変更引用者]</p>
10	Karim (2003, p. 35)	<p>認知、情緒そして行為的知識の要素と技能からなる相助作用合成を異文化（コミュニケーション）能力とする。[中略] 異文化（コミュニケーション）能力と異文化意識（知覚）の差異は道德と倫理的責任となる。[日本語訳引用者]</p> <p>It is conceptualized as a synergistic combination of essential cognitive, emotional, and behavioral knowledge and skills for intercultural competence [中略]. Intercultural consciousness differs from intercultural competence in one critical dimension: ethical and moral responsibility.</p>

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た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

考えているようであるが、それはあくまでも当事者の中に存在する固定的な能力ではなく、相手の解釈によって主観的に認識されている能力にすぎないと同氏が定義において明確にしている。

一方、Wiseman (2002, p. 216) は異文化コミュニケーション能力を「有能な異文化コミュニケーションには、適切な相互作用のために個人の意味・役割・記号の理解が必要である」と定義している。

同氏は意味と記号の理解に言及しているが、それは言語または外国語の運用能力を示唆すると考える。それにメッセージ伝達のほかに、同氏は「役割」の理解を定義に含めている(2002, p. 216)。つまり、言語の文法や語彙の知識の正確な運用は異文化コミュニケーションにおいて十分ではなく、語用論における相互作用の様々な側面を理解しなければならないのである。具体例として、ポライトネスや発話行為の正確な発信または解読能力の必要が挙げられる。しかしながら、語用論の知識は自文化における対人コミュニケーションにも必要であるため、Wiseman の定義は独立性の条件を満たしていないと考えるのである。

上記と同様に Beamer (1992) がコミュニケーションの過程に着目し、語用論・記号論を用いて異文化コミュニケーション能力を次のように定義している。

異文化コミュニケーション能力とは、相互作用の相手が用いる記号に応じて、記号内容を適切に記号表現に記号化すること、または相手の記号表現を適切に解読することである。(Beamer, 1992, p. 289) [日本語訳引用者]

同氏による定義は異文化コミュニケーション能力の目的と文脈を明確にしないものの、「相手が用いる記号に応じて」という節によって独立性の条件が満たされているのである。同様に、相手に応じた記号化やメッセージの解読が定義に含まれているため、文化一般性の条件も満たされていると評価できるが、その具体性と応用性は乏しい。

本節にて考察されたコミュニケーションの過程に焦点を当てる定義は効果や適切性に重点を置く定義よりも文化一般性の条件を満たしているものの、対人コミュニケーションとの明確な区分、つまり異文化コミュニケーション能力の概念としての独立性が難点である。

しかしながら、異文化コミュニケーション能力の概念化において（図 2.2.3.1 参照）、上記の諸定義がコミュニケーションにおける誤解の最小化と訂正及び語用論の重要性を示唆している。誤解の回避には無論外国語の運用力とメタコミュニケーションが必要であるが、単なる文法と語彙を第一言語の置き換えとして用いれば異文化コミュニケーションを円滑に図ることは不可能であろう。よって、文化的価値観によって形成される人間関係上の役割、ポライトネスや発話行為における相違を理解しなければ、少なくとも適切な相互作用が困難であるといえよう。

図 2.2.3.1

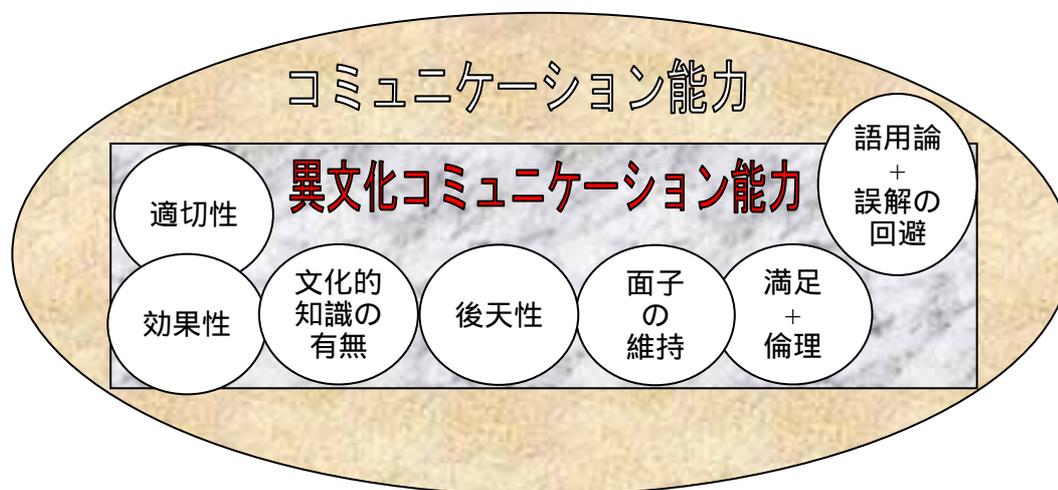


表 2.2.3.1

定義	適切性	効果性	課題・目標	後天性	文化的知識	満足	能力セット	倫理	面子の維持	誤解の回避・訂正	語用論	存在条件の評価欄			
												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
Thomas (2003, p. 141) ¹¹	×	×		×	×	×	×	×	×		×		×		
Gasset (2003, p. 271) ¹²			×	×	×	×	×	×	×		×		×		×
Wiseman (2002, p. 216) ¹³		×	×	×	×	×	×	×	×	×			×		
Beamer (1992, p. 289) ¹⁴		×	×	×	×	×	×	×	×	×					×

表 2.2.3.2 異文化コミュニケーション能力の諸定義一覧（その ）

番	出典	定義
11	Thomas (2003, p. 141)	異文化コミュニケーション能力とは、相互作用のプロセスをデザインする能力である。それは、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。[日本語訳引用者]
12	Gasset (2003, p. 271)	効果的なコミュニケーションとは誤解の最小化である。[中略] 有能なコミュニケーターとして認識されるためには効果的かつ適切なコミュニケーションを行う必要がある。[日本語訳引用者] To summarize, effective communication involves minimizing misunderstandings. [中略] Communicating effectively and appropriately is an important aspect of being perceived as a competent communicator.
13	Wiseman (2002, p. 216)	有能な異文化コミュニケーションには、適切な相互作用のために個人の意味・役割・記号の理解が必要である。[日本語訳引用者] Competent intercultural communication requires that individuals understand the meanings, roles, and codes for interacting appropriately.
14	Beamer (1992, p. 289)	異文化コミュニケーション能力とは、相互作用の相手が用いる記号に応じて、記号内容を適切に記号表現に記号化すること、または相手の記号表現を適切に解読することである。[日本語訳引用者] ICC is the encoding and decoding of attributed signifieds to signifiers in matches that correspond to signs held in the other communicator's repository.

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 ）

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、

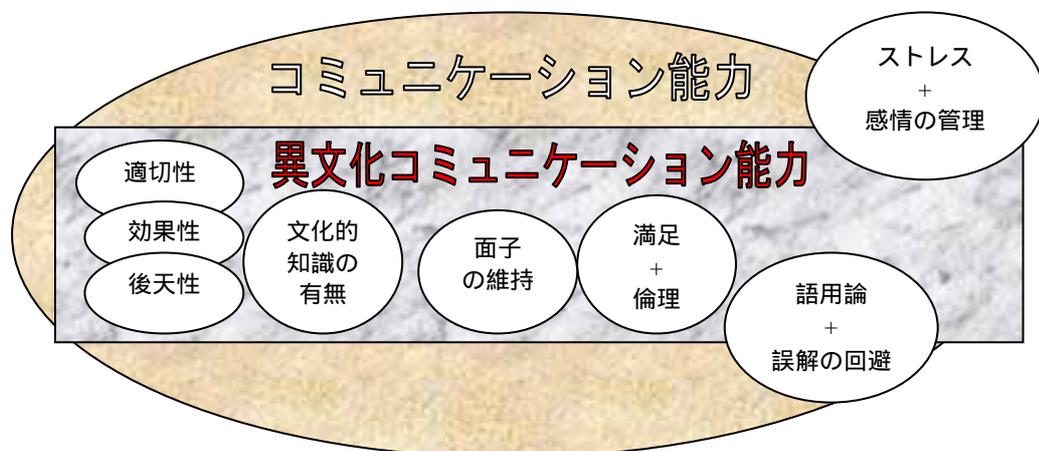
ストレスを伴う変化が生じるのである（ Benett, 1986, 1993; Shaules, 2007 ）。

繰り返して異文化接触を体験すれば、ストレスの解消と違いへの適応を果たすたびに、個人が成長し（ Kim, 2001 ）、異文化適応の度合い、異文化能力と異文化感受性が高まるとされている。

異文化接触に伴うストレスと適応による成長が事実であるとしても、異文化コミュニケーション能力を単なる感情管理または感情・ストレス調節能力として定義することは不適切であると考えられる。なぜならば、自らの感情が管理でき、異文化接触に伴うストレスの克服に成功したとしても、異文化コミュニケーションを適切かつ効果的に行われることが保証されているわけではないからである。無論、ストレスと感情を管理する能力は異文化コミュニケーションの成功に貢献すると考えられるが、感情管理能力そのものを異文化コミュニケーション能力と見なすことが不適切であろう。

上記にて既に述べたように、精神面を中心とする定義を異文化コミュニケーション能力の概念化として認めるのは困難であるが、感情とストレスの管理そのものが異文化コミュニケーション能力の一つの重要な側面として位置付けられるべきである。一方、その感情・ストレス管理能力は一般的な EQ と同様なものであるか、それとも異文化接触特有の感情・ストレスの管理能力が存在するのかが調査すべきであろう。ともあれ、異文化コミュニケーション能力に次のようにストレスと感情管理能力を関係する側面として追加する。

図 2.2.4.1



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)

Orientation to knowledge	自分自身または外界を説明するための表現法を知る能力	Lustig & Koester (1993)
Empathy	他者の立場に立って行動をとる能力 (エンパシー)	
Task role behavior	自分の役割・立場に応じた言動・行動をとる能力	
Relational role behavior	対人間・集団内の和を自分の役割・立場に応じて保つ能力	
Tolerance for ambiguity	不確かさ・曖昧さに対する耐性と寛容	
Interaction posture	他者と相互作用の際に批判的に自らの価値観に基づく判断を下さず、客観的な対応をする能力	
Communication skills	コミュニケーション能力	Redmond & Bunyi (1993)
Adaptation	適応	
Communication effectiveness	効果的なコミュニケーションを行う能力	
Social integration	社会的適応	Ruben (1976)
Capacity for turn taking	発話交替能力	
Strategy choices	戦略・方略の選択能力	Kim (1993)
Adaption of our communication	コミュニケーションを変容・適応させる能力	Gudykunst (1993)
Emotion regulation	感情の調整と調節	Matsumoto et al. (2001)
Critical thinking	批判的・弁証法的思考	
Openness/flexibility	オープンネス・柔軟性	
Affective abilities	情緒的能力	Davis & Cho (2005)
Behavioral abilities	行為的能力	
Cognitive abilities	認知的能力	
Adaptive motivation	適応動機の有無	
Perspective taking	一つの視点に囚われずに複数の視点から物事をみる能力	
Person-centered communication	人中心のコミュニケーション	Karim (2003)
Perspective multidimensionality	視点の多元性	
Interpretative multiplicity	相手の言動・行動に対して多面的・複眼的に解釈する能力	
Cultural empathy	文化的エンパシー	Cleveland et al. (1960)
Technical skill	技術的スキル	
Belief in mission	ミッションに対する信念	
A sense of politics	政治的センス	
Organization skills	管理能力	Knörzer (2006)
Beziehungsfähigkeit	関係構築・維持能力	
Kommunikationsbereitschaft	コミュニケーションを図ることに 対する積極的な姿勢	
Kooperative Konfliktorientierung	協力的課題・摩擦解決能力	
Ethnozentrismus	自文化中心主義 (強いと異文化コミュニケーション能力が低く、弱いと逆に高いとされる)	

上記の表からわかるように、異文化コミュニケーション能力と相関にあるとされている諸特質は多様であり、個人にとって全ての特質、能力や態度を有することは非常に困難であろう。

また、オープンマインドネスやエンパシーのような特質は抽象的のみならず、異文化コミュニケーション能力の概念化に貢献するよりも、意味の不明確さ故に新たな疑問がもたらされるといえよう。それに、それらの柔軟な精神を指す特質はおそらく西洋の文化的価値観に強く依存しているため、「マインド」の概念を共有していなければ、オープンマインドネスの体感と意味が不明であろう。

もう一つの問題として、異文化コミュニケーション能力の定義における各特質の独立性が挙げられる。つまり、対人関係の構築能力、エンパシーや管理能力は基本的に異文化コミュニケーション特有の能力ではなく、通常のコミュニケーション能力にも該当するのである。

無論、異文化コミュニケーション能力を一つの独立している能力として捉えない見解も存在する。つまり、複数の異なる能力と特質の全体を相助的なシステムとして見なすことが可能であろう。この見解によれば「異文化コミュニケーション能力」とは明確に区分可能な概念ではなく、システムの名称だけである。しかし、そうであれば、特定の独立する異文化コミュニケーション能力は概念として存在しないこととなり、教育の立場からすれば、効率的な異文化コミュニケーション能力の育成が、必要とされている諸能力・特質の幅の広さ故に、非現実的であろう。

異文化コミュニケーション能力の概念化を上記の先行研究から成し遂げるのは上記に述べた理由により不可能であるが、適切かつ効果的な異文化コミュニケーションを図るためにソーシャルスキル（社交・社会的能力）の重要性が窺える。また、異文化コミュニケーションの成功要因として挙げられるのはHannigan（1990）が指摘するように複数の能力（abilities）・態度（attitude）・性格上の特質（traits）であると再確認できた。

既に述べたように、表 2.3.1 が示す諸要因が揃えば、異文化コミュニケーション能力が結果として創発すると考えられるが、この説に対し、本稿は独立している異文化能力の概念を探る（第3章参照）。

つまり、本節の円滑な異文化コミュニケーションに関わる特質等が補助的に異文化コミュニケーションの過程に影響しており、表 2.3.1 にて挙げられた特質が未熟であるとしても、独立性のある異文化能力さえ高度であれば、理論上、適切かつ効果的な異文化コミュニケーションは可能であると考えられる。

本研究が明らかにしようとしている独立性のある異文化能力が仮に存在するのであれば、それは異文化トレーニングや国際理解教育において非常に重要な意味をもたらす。なぜならば、表 2.3.1 が提示する諸特質や能力、特に外国語運用能力・文化的知識の学習や EQ に基づく社交・コミュニケーションスキルを中心的に育成したとしても、独立している異文化能力を養わなければ、実際の異文化接触においては円滑な相互作用を果たすことが不可能になると想定できるからである。

異文化能力と関わる多数の能力と要因の単なる系列は異文化コミュニケーション能力の概念化において意味をなさないが、Davis & Cho (2005) が主張するように、能力の認知・情緒・行為面の多元性によって諸要因の整理と有効な関連付けが可能となる。つまり、異文化能力の概念には知識・知覚・学習等を含む認知面のほかに、感情、精神と心理に関わる情緒面が存在するのである。そして異文化接触において異文化能力を発揮する際に、能力の行為面、つまり実際の言動と行動が一側面として捉えられているのである。結果、実際に行われた相互作用が効果的かつ適切であれば、（理論上）円滑な異文化コミュニケーションとなるのである。

そして、下記の図 2.3.1 が示すように、認知・情緒と行為面を含む異文化能力は個人の態度や特質に基づくが、その特質には異文化感受性（つまり違いに対する寛容度）、善意やオープンマインドネス等が該当すると考える。

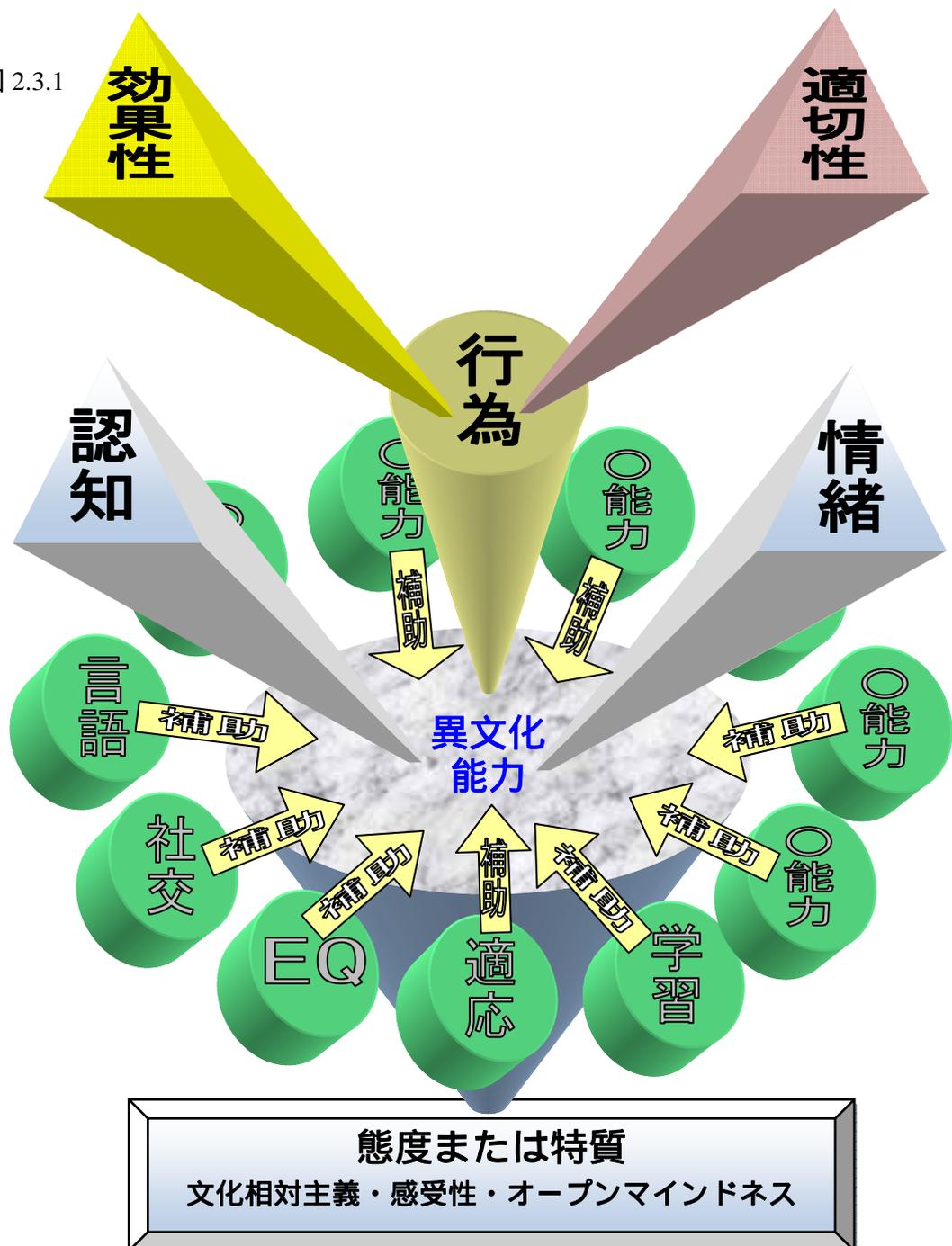
一方、言語運用能力や社交能力等々の複数の能力の捉え方に関しては二つの仮説が考えられる。一つ目の仮説は、それらの諸能力（表 2.3.1 参照）の総合

そのものが結果的に異文化コミュニケーション能力となるため、各能力は異文化コミュニケーション能力の構成要因であると想定する。

上記に対し、二つ目の仮説は（言語能力等の）諸能力を補助的に異文化コミュニケーションに影響する要素として位置付けながら、それらの諸能力とは別に、独立の異文化能力が存在する、と想定するのである。

尚、本稿は後者の立場をとるのであるが、独立している異文化能力の概念化は第3章にて論ずることとする。

図 2.3.1



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]

Ruben の 7 次元は異文化コミュニケーションにおいて最も重要とされる側面を含んでいる。特に 7) の「曖昧さへの耐性・寛容」が異文化接触の行方を決定付けると考えているのである。既に述べたように、異文化接触は必然的に違いとの遭遇を意味するため、自らの価値観や常識を基準に、相手の行動を予測することが困難であり、異文化コミュニケーションには不安や曖昧さが伴う。このような曖昧さに耐えられない精神であれば、当事者にとって円滑かつ建設的で健全な異文化コミュニケーションを図ることは不可能であろう。

一方、文化一般性の条件から Ruben の 7 次元を考察すると、1) の「敬意の表示」が問題となる。文化によって敬意の捉え方や表現の仕方が価値観の差異故に異なるため、対象文化の深層にわたる知識を有しなければ適切な敬意表示が困難である。同様に、「役割」が文化の生産物であるため、役割の名称が異文化間において同様であっても、その中身と役割に伴う期待が異なる可能性が高い。

上記の難点を示すために、本稿のインタビュー調査（3.4.2 章・付録 B 参照）の一環として得られた二名の協力者のケースを参考とする。

K 氏はドイツ人の 50 代の女性、H 氏は 40 代の韓国人の女性であるが、両者の子供が国際結婚を控えている。K 氏が韓国を訪れた際、滞在期間中は K 氏が常に H 氏の家族と過ごせるように考慮したそうである。一方、翌年 H 氏がドイツ人の K 氏の家庭に滞在した際、K 氏は自宅である一戸建ての二階を H 氏に与え、気がねなく過ごせる自由な空間を提供したそうである。

このケースにおいて、両者は自らの文化的価値観に沿って相手に敬意を示そうとしていることが窺える。韓国の場合、親戚でもある客を独りにしないことが「敬意」に当たるが、ドイツでは逆に個人の自由と自律を尊重すること、つまり自由な空間と時間を与えることが敬意表示と見なされる。両者は善意をもって対応したが、相手にとってそれぞれの待遇は結果として不愉快なものとなった。

また、両者は同じ母親という役割を担っているが、その役割はドイツと韓国において異なることも協力者両者が自ら報告した。ドイツの場合、子供が成年に

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。

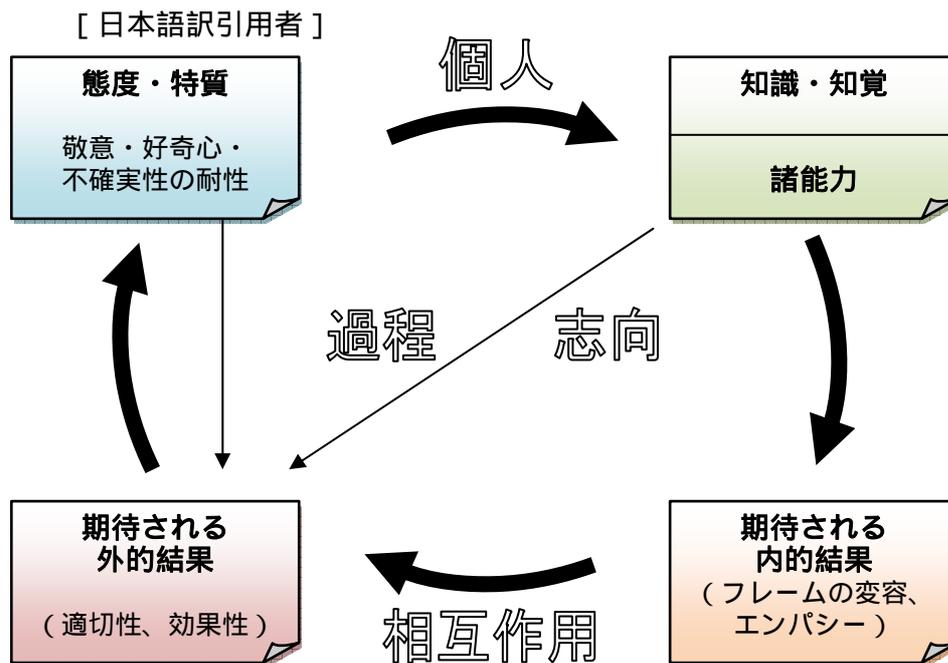
一つ目の構成要因は個人の態度または性格上の特質である。他文化に対する好奇心、不確実性と曖昧さへの耐性や高い異文化感受性等がこのカテゴリーに該当する。

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。

最後に、上記の態度や特質及び獲得された文化的知識と諸能力に基づく適切かつ効果的な異文化コミュニケーションによって、第4要因である「期待される外的結果」(Desired External Outcome)が得られる。そしてその結果はまた、個人の態度や特質に影響を与え、変容をもたらすと考えられているのである。

図 2.4.2.1 Deardorff (2008, p. 39) による異文化コミュニケーション能力



Deardorff のシステム型異文化コミュニケーション能力モデルで評価すべき点は、心理的学習と変容の側面及び異文化コミュニケーションの結果、つまり、効果性と適切な相互作用の両側面がモデルに含まれていることである。

しかしその反面、同氏のモデルには異文化コミュニケーション能力の概念そのものが欠如している。おそらく、同氏は異文化コミュニケーション能力を独立している概念として捉えていないが、当事者が意図的に関与できる構成要因は第2次元の文化的知識の学習と諸能力の獲得のみである。

つまり、モデルの応用に関しては、あらかじめどこの文化の相手と相互作用を行うかを把握しなければ、的確な文化的学習は不可能である。よって、不確実・不適切な知識または能力で異文化接触に挑めば、期待される外的結果が得られず、その体験から内的結果も偏見やステレオタイプの強化のような、否定的な結果になり得ると懸念すべきである。

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。

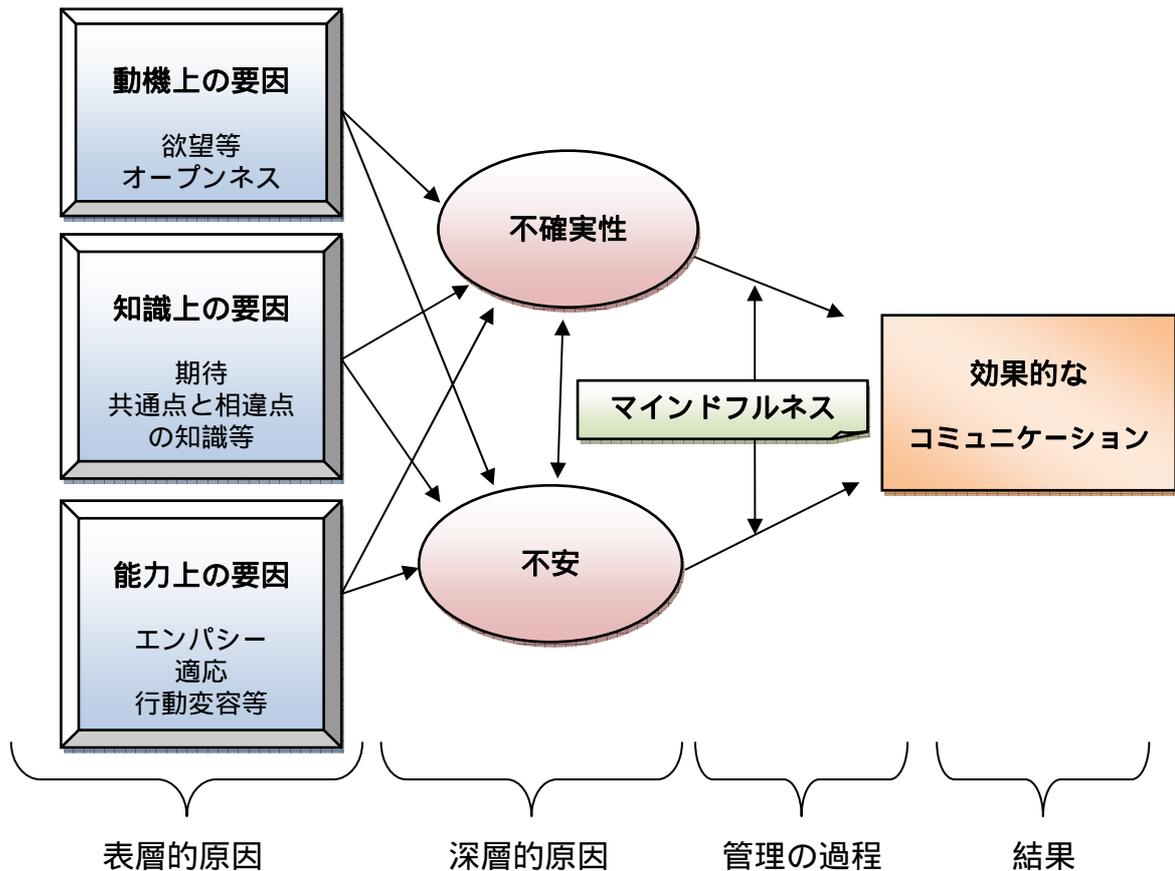
一方、異文化コミュニケーションにおいては、相互作用者がそれぞれ有するスクリプトが異なり、相手の行動が予測できなくなると、異文化接触において当事者が不確実な状況故の不安を覚え、円滑なコミュニケーションが困難となる。

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。

Gudykunst がマインドフルネスの概要を Langer (1989) より次のように引用する (Gudykunst, 1993, p. 41)。Langer によれば、マインドフルネスとは 1) 新たなカテゴリーの創造、2) 新たな情報に対する寛容と 3) 一つ以上の視点の存在の知覚である [日本語訳引用者]。

図 2.4.3.1 AUM 理論のモデル (Gudykunst, 1993, p. 38) [日本語訳引用者]



AUM 理論は異文化コミュニケーション能力の心理的側面を的確に捉えていると考える。異なる価値観や規範によって引き起こされる不安が異文化接触に否定的な影響を与え、効果的なコミュニケーションを困難にすると考えられる。

どのような言動をとれば良いかわからず、不安を抱える故に自らコミュニケーションを図ろうとしないケースも想定できよう。一方、不安と不確実性をマインドフルネスによって軽減できる仮説には難点がある。Langer (1989) による定義がマインドフルネスの概念をある程度解説しているが、新たなカテゴリーの創造、新たな情報に対する寛容と複眼的な視点の有無は

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

共有している人数のことであり、Saliency とは、特定の場面において顕著化するアイデンティティの一側面のことを指している。IMT 理論において、Cupach & Imahori (1993) は特にアイデンティティの顕著性を重視している。両氏によれば、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違いは、相互作用の際に顕著化するアイデンティティの側面にある(同上, p. 115)。

または、文化的アイデンティティが異文化接触において円滑なコミュニケーションを妨げる要因となるのである。しかしながら、他文化に属する相手と長期にわたってコミュニケーションを図り、人間関係を構築すれば、次第に文化的アイデンティティの顕著性が薄まると考えられるのである(同上, p. 115)。

国際結婚のように、両者が重複するコミュニケーション活動によって独特なアイデンティティの形成を遂げれば、当事者にとって互いのコミュニケーションは異文化コミュニケーションではなく、自然な相互作用になる。一方、片方の出身国においては、現地でのコミュニケーションから再び文化的アイデンティティが顕著化するため、結婚相手がそれに対して違和感を覚えると考えられる。

上記の例から推察できるように、人間の相互作用において、顕著化するアイデンティティが固定化されておらず、環境や相手によって変化が常に引き起こされると窺える。その変化に応じて、異文化における相互作用における双方のアイデンティティを確認と交渉するプロセスが、IMT 理論において異文化コミュニケーション能力とされているのである(Cupach & Imahori 1993, p. 123)。つまり、異文化間の対人関係構築のために必要とされている互いにとって寛容できる文化的アイデンティティの交渉能力が、即ち異文化コミュニケーション能力と見なされる。

この交渉(言い換えれば異文化における人間関係の構築)は三段階を経る過程であると考えられている(同上, pp. 122-123)。最初の段階においては、互いの文化的アイデンティティが最も顕著化しながら、文化的価値観、役割や規範に関する知識と体験値が乏しい故に、摩擦、衝突や文化的ルールの違反が頻繁に起きるとされている。つまり、両氏によれば、初期の異文化コミュニケーションにおいては効果的かつ適切な相互作用がほぼ不可能であり、能力を発揮するためには自らの無能力(言い換えれば円滑でないコミュニケーション)への対処能力

または耐性が不可欠である。忍耐力のほかに、この段階において相手と自分自身（の無能さ）への寛容な姿勢は最も問われるといえよう。

第二段階において、互いにとって受け入れられるアイデンティティが構築されつつ、特定の分野に限定されたコミュニケーションならば共有された記号体系によって円滑なコミュニケーションが可能になる。二人の留学生が現地の言語を媒体に、自らの専門について議論をすることが上記の一つの具体例であろう。

最後の第三段階には共有可能な文化的アイデンティティの諸側面が融合し、共通の規範、ルールと役割が交渉されている上、記号的相互依存が果たされるのである。つまり、当事者が他者に共有されていない互いの特有のコミュニケーション方法、表現や非言語等の構築に成功するのである（同上, pp. 124-129）。

Cupach & Imahori の IMT 理論で評価すべき点是对人と異文化コミュニケーションの明確な区分のほかに、異文化間の対人関係の構築におけるアイデンティティの関わりの明確化である。つまり、IMT 理論が異文化コミュニケーション能力の存在条件（独立性と文化一般性）を満たしているといえよう。

しかしその反面、理論の中心であるアイデンティティ交渉がどのように行われるか、アイデンティティ管理能力とは具体的にどのような能力であるかは明確にされていない。また、一時的な異文化接触の場合に、IMT 理論の異文化間関係構築過程の第一段階（必然的な無能力さ）は、異文化コミュニケーション能力の概念化において問題視すべきである。なぜならば、両氏が主張する初期の異文化コミュニケーションにおける無能さの対処能力が次の段階に結びつくとしても、第一段階に生じる衝突や摩擦が対人関係の破棄や偏見の強化を引き起こす可能性が高いと考えられるからである。よって、第一段階から第二段階への移行は最もリスクが高く、必然的な関係構築の想定が現実的でないといえる。つまり、当事者の文化的衝突から生まれる諸問題をどのように解消できるか、アイデンティティ管理の過程が否定的な結果（関係の破棄、偏見等の強化）につながる場合にどのような能力が有効であることを提示しない限り、IMT 理論の実践的応用は困難であろう。

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

INT 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。

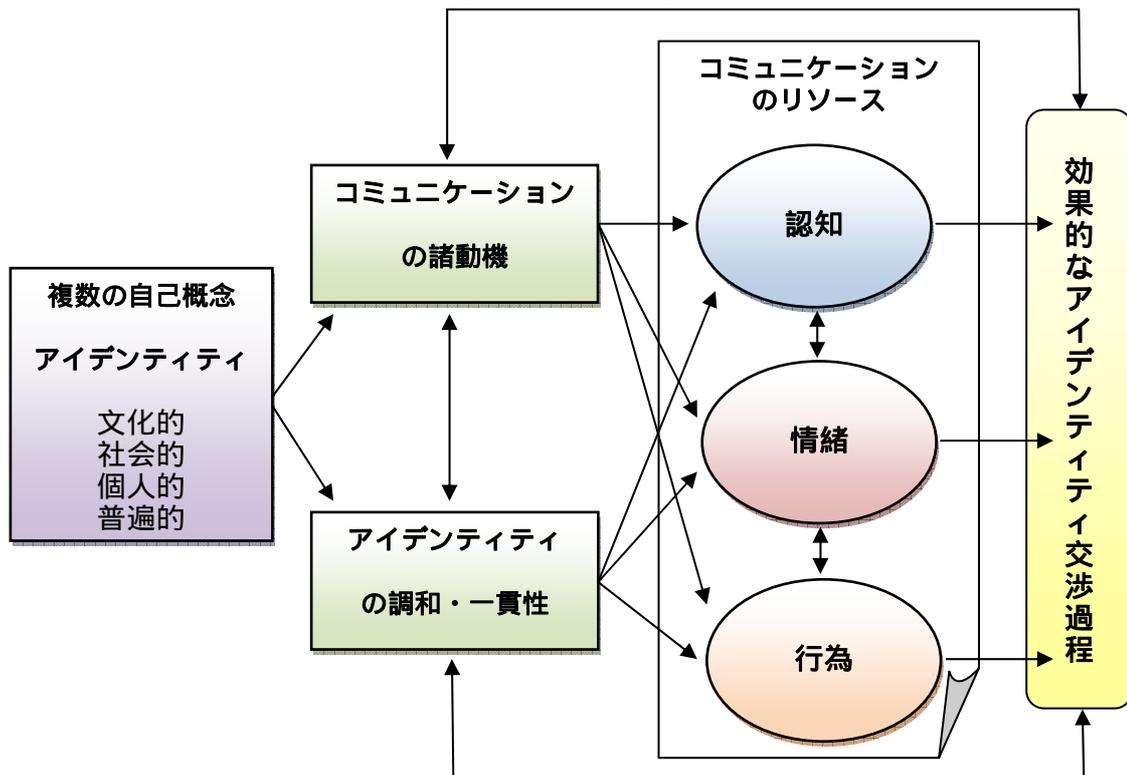
INT 理論はコミュニケーションの過程に重点を置いているが、効果的なコミュニケーションを実現させるために人間は複数のリソース (資源) を用いるため、異文化コミュニケーションにおいては、用いられるリソースがいかに豊かであるかによって、円滑な相互作用が可能となるのである。コミュニケーションのリソースフルネスとは多様な場面において、認知、情緒と行為的リソースの適切、効果的かつ創造的応用である (同上, p. 74)。このようなリソースを応用すれば、異文化接触におけるアイデンティティ交渉が円滑に行われるが、文化一般能力に該当するアイデンティティ交渉能力のほかに、文化特定能力、つまり対象文化に対する文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

一つ目は認知上のリソースである。つまり、マインドフルネス、カテゴリー化能力や解釈の枠組み（フレーム）の応用またはフレームの再構築能力が認知的リソースフルネスに該当する。二つ目の情緒上のリソースには感情の調節と調整、または情緒と認知の調和能力が含まれている。そして最後の行為上のリソースとは、自尊心の管理能力、相互または自己の開示観察能力及び適応能力である。

上記のリソースが有効に応用されれば、コミュニケーションの結果として、効果的なアイデンティティ交渉過程が実現する。アイデンティティ交渉が成功すれば、互いのアイデンティティの承認と確認、調整及び当事者のアイデンティティ間の調和が図られることとなるのである。

図 2.4.5.1 INT 理論の概略 (Ting-Toomey 1993, p. 75) [日本語訳引用者]



上記の考察とモデルの概要から、INT 理論による異文化コミュニケーション能力が健全な精神を基盤とすることが推察できる。よって、個人の諸アイデンティティの調和と一貫性が保たれば保たれる程、自尊心が高ければ高い程、コミュニケーション動機が好奇心や寛容に基づけば基づく程、そしてコミュニケーションのリソースが多様で壮大であればある程、効果的な

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。

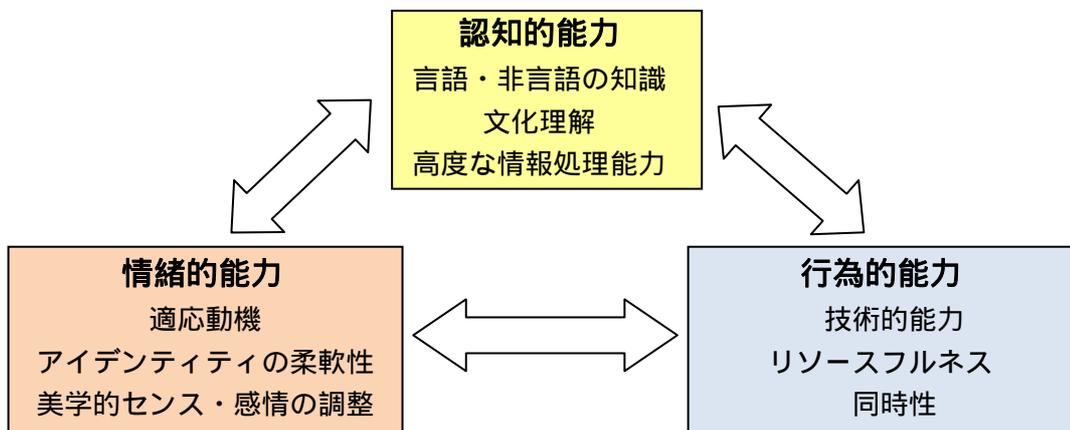
Kim が提唱するホストコミュニケーション能力は従来の異文化能力論に倣って認知、情緒と行為の相関要因から成り立っている。著作においては、異文化コミュニケーション能力とホストコミュニケーション能力の両概念が文化特定性と文化一般性に区分されているが、ホストコミュニケーション能力の概念化においては、文化特定の要素が解説に含まれている。つまり、文化一般能力に

該当する学習能力、学習方略や情報処理能力の知覚のほかに、認知の要素には文化的知識及びホストのコミュニケーションシステム（言語・非言語・語用論）に関する理解の有無が文化特定の要因として挙げられているのである（Kim, 2001, pp. 100-103）。

認知的能力に続いて、ホストコミュニケーション能力の二つ目の構成要因である情緒には適応動機（同上, pp. 108-109）、アイデンティティの柔軟性（新しい体験に対する好奇心と寛容、ステレオタイプや偏見に囚われない姿勢）や美学的センスの変容・調整能力（p. 111）が分類されている。

三つ目の行為要因は日常の課題を解決するための技術的スキルを指している。加えて、Kim（p. 115）は相手文化の人々と仕事や日常生活を営む上、同時性の重要性を指摘する。同時性とは相手との調和を保つために必要なコミュニケーションスタイルを総合的に指し示す概念であるが、その獲得は最も困難で挑戦的であるとされている（同上, p. 116）。

図 2.4.6.1 ホストコミュニケーション能力の概略（Kim, 2001, p. 118）
[日本語訳引用者]



ホストコミュニケーション能力の構成要因である認知的、情緒的と行為的能力は、本稿において既に考察された諸モデルと類似している。一方、Kimの異文化適応への執着には難点があると考えられる。無論、異文化適応能力には異文化コミュニケーション能力が関わると想定できるが、両者を同一視すべきではない。なぜならば、ホスト文化の人々が適応している相手（要するに

外国人)とコミュニケーションを図るためには適応能力ではなく、異文化コミュニケーション能力が問われるからである。

つまり、Kim のホストコミュニケーション能力は相互作用の片側のみに焦点を当てている上、適応と無関係な異文化コミュニケーションも本モデルの対象外となる。よって、異文化適応能力の概念を用いずに、「ホストコミュニケーション能力」という新たな概念の提唱は少なくとも異文化コミュニケーション能力の概念化に貢献しないと言わざるを得ない。

異文化理解の重視もホストコミュニケーション能力のもう一つの大きな問題点であると考えられる。モデルによる文化一般と文化特定の要素の混同のほかに、現実性に疑問が残るのである。Kim も自らこの問題に次のように言及している。

The task of acquiring host communication competence [中略] is a monumental and lifelong task. (Kim, 2001, p. 104)

For most strangers, achievement of advanced host communication competence requires a continuous, lifelong endeavor. (同上, p. 119)

無論、他文化で生活を送ることや円滑な異文化コミュニケーションの達成は容易なものではない。生涯をかけて努力したとしても必ずしも報われるわけではないといえよう。一方、異文化コミュニケーション能力の自然な獲得が非常に長い期間を要するからこそ、その概念化が必要である。なぜならば、概念とモデルが提示されていれば、効果的な育成方法の開発が可能になるからである。

その必要性は一目瞭然であるが、国際貿易や外交において、一生を異文化コミュニケーション能力の獲得のために費やすことは到底不可能であるため、効率的な異文化能力開発には異文化能力のモデル化が欠かせないからである。

しかし、一生を異文化能力の育成に費やすことが仮に可能であったとしても、現地人でさえが完全たる文化的知識の習得・理解を成し遂げられない(「The cultural knowledge of any structurally complex group can never be complete, even for a lifelong member of the group」Kim (2001, p. 105))と留意すべきである。その

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

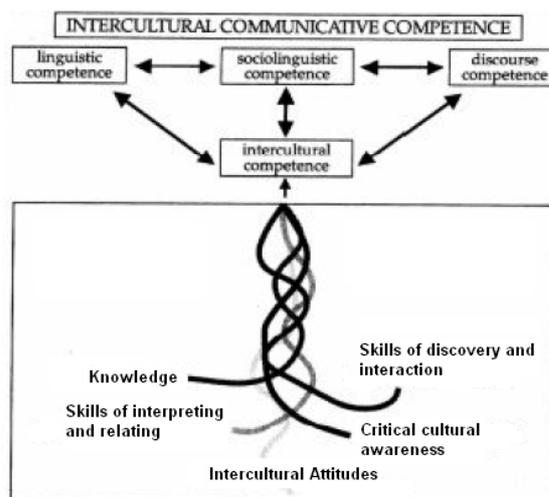
教育者の視点から異文化コミュニケーション能力の概念化に励む代表的な学者として Byram (1997) が挙げられる。本稿において考察されたモデルや理論と異なり、同氏は異文化コミュニケーション能力と異文化能力の区分を提唱している。同氏によれば、異文化コミュニケーション能力は言語能力、社会言語学的能力、談話能力と異文化能力の構成要素からなるものである (Byram, 1997, p. 73) [日本語訳引用者]。

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

いる (Byram, 1997, p. 73) [日本語訳引用者]。それらの要素が異文化能力として発揮されるためには、当事者の「異文化的姿勢」が問われる。同氏が言う異文化的姿勢とは好奇心、偏見の見直し能力、異文化感受性、または自文化中心な視点から文化相対的な視点へ、自らの捉え方を様々な立場から再考する能力を指しているのである。

図 2.4.7.1 Byram による異文化コミュニケーション能力 (1997, p. 73)



[一部の英語訳引用者]

Byram の異文化コミュニケーション能力モデルにおいて最も評価すべき点は異文化コミュニケーション能力と異文化能力の区別であると考えられる。なぜならば、コミュニケーションに関わる言語能力等の諸要因のみならず、当事者の姿勢やコミュニケーション以外の異文化コミュニケーションに関わる諸要因の存在が同氏のモデルによって注目されるようになったからである。

一方、Byram による異文化能力の構成要因は明確にされていながらも、独立性と文化一般性の条件が満たされていないと言わざるを得ない。文化的知識の十分な習得や他文化理解は可能であるか否かを別問題にしても、特定の文化にしか応用ができず、文化一般性のある異文化能力モデルとしての評価がされ難い。

加えて、異文化能力の基礎である姿勢が大雑把にしか概念化されておらず、具体性が乏しいと考える。また、異文化的姿勢や異文化能力に該当する能力の幅が壮大である故に、効果的な学習と獲得が非常に困難であると想定できるのである。

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性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。

異文化能力論における様々な定義の考察を終えた結果、独立している文化一般性のある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ことが明らかになったが、それぞれのアプローチや提唱されたモデルを「リスト型」、「システム型」と「プロセス型」モデルに分類できる（Rathje, 2006）[日本語訳引用者]。

リスト型モデルとは、異文化コミュニケーション能力を複数の要素からなるものとして捉えているが、それらの要素が相互し合うのか否か、または相互するのであれば、それぞれの関わりはどのようなものであるかは明確にされていない。リスト型モデルの多くは初代の異文化能力論において提唱されたが、その代表的な例は Ruben（1976）である。

リスト型モデルでは異文化コミュニケーション能力の構成要素の関係が十分に解明されていないため、リスト型モデルがシステム型モデルに展開された。文字通りに、システム型モデルは異文化コミュニケーション能力の構成要因を系列するのみならず、それぞれの要素がどのように相互作用を及ぼしているかが重要視される。

Kim（2001）や Deardorff（2008）の異文化コミュニケーション能力モデルがシステム型の代表例として挙げられる。両氏の理論が多くの研究に引用されているため、現代異文化能力論においてシステム型のモデルが支持されていると推察できる。

最後に、プロセス型の異文化コミュニケーション能力モデルは異文化接触を、ある結果をもたらす過程として見なしているのである。プロセスの出発点は異文化接触のきっかけやコミュニケーションの動機、または当事者の資質や特質である。そして能力（感情の管理と調整、アイデンティティ交渉等々）の応用によってプロセスが経られれば、当事者が円滑な異文化コミュニケーションに成功するとされる。尚、多くの理論が異文化コミュニケーション能力の一側面だけに特化していると留意すべきである。異文化能力論における代表的なプロセス型モデルの提唱者として挙げられるのは Cupach & Imahori（1993）や Ting-Toomey（1993）である。

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故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。

表 2.6.1 異文化コミュニケーション能力の測定・アセスメントツール

測定ツール	出典
Assessment of Intercultural Competence (AIC)	Fantini (2006)
Behavioral Assessment Scale for Intercultural Competence (BASIC)	Koester & Olebe (1988); Ruben & Kealey (1979)
Cross-Cultural Adaptability Index	Sinicrope, Norris & Watanabe (2008)
Cross-Cultural Adaptability Inventory (CCAI)	Shaules (2006)
Developmental Model of Intercultural Sensitivity (DMIS)	Benett (1993)
Intercultural Adjustment Potential Scale (ICAPS)	Matsumoto et al. (2001)
Intercultural Competence Assessment	Sinicrope, Norris & Watanabe (2008)
Intercultural Development Inventory (IDI)	Benett (1986)
Intercultural Sensitivity Index	Olson & Kroeger (2001)
Intercultural Sensitivity Inventory (ISCI)	Bhawuk & Brislin (1992)
Intercultural Sensitivity Scale	Chen & Starosta (2000)
Personal Intercultural Change Orientation (PICO)	Shaules (2006)

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）。

上記の異文化能力論に対する批判は学術的議論のみに限らず、実践的な応用面からも、先行研究を根本から再考すべきであると考え。異文化コミュニケーション能力に必要とされている多数の要素によって理論の独立性が危うくなる上、研究者に重視される様々な特質や能力を全て有すること（または育成すること）は超人でない限り困難であろう。文化相対的な物事の見方、高い感受性に加え、深層文化にわたる文化的知識を有し、高度なコミュニケーションスキルを発揮しながらもオープンマインドネスに従い、様々な価値観を寛容できる姿勢を持つことは、通常の間人なら不可能であろう。

要するに、それぞれの発揮が困難な諸能力を集合体として「異文化コミュニケーション能力」の名称で定義することは批判を招かない故に無難でありながら、このような概念化が異文化接触に直面する人々に貢献し難いと考えているのである。

➤ 異文化コミュニケーション能力の概念化における「異邦人」への執着（異文化適応への囚われ）

先行研究において、大多数の理論や異文化コミュニケーション能力モデルが二つの前提に基づいているのである。一つ目は留学、海外赴任、派遣、国際結婚等により海外にての長期滞在に伴う異文化適応である。つまり、異文化能力論において、適応能力と異文化コミュニケーション能力が同視されるか、または異文化コミュニケーション能力が異文化適応の中心的要素として捉えられているのである。

二つ目の前提は異文化接触における異邦人とホストの存在である。無論、このような異文化コミュニケーションが大いに想定できるが、異邦人とホストの対立関係を異文化コミュニケーション能力の応用によって解消する方法は、片方の自己抑制（「合わせ」、通常なら異邦人による異文化適応のこと）または両者の妥協である。

しかし、現代の国際社会において、上記のような異邦人とホストという単純な分類がもはや成り立たないを考える。多国籍企業のみならず、学校や社会活動において、複数のそれぞれ異なる文化に属する相手と同時にコミュニケーションや

共同作業を行う機会が増えており、単純に片方の文化に合わせる事が困難である。また、通信技術の急速な発展に伴い、単発的な異文化接触も頻繁に起き、長期にわたる海外滞在やそれに伴う異文化適応は通例ではないと窺える。

つまり、現代の事情を考慮し、異文化コミュニケーション能力に多文化の視点を加えながら、その概念化において異文化適応能力との明確な区別をすべきであると考えられる。

➤ 異文化コミュニケーション能力の概念化における「文化的視点」に対する疑問

Parmenter (2003) をはじめとして、異文化能力論においてアジアやアフリカ等の西洋以外の文化的視点が欠如していると批判されている。本稿の考察においても、実際に西洋人と見なされる研究者による異文化コミュニケーション能力の理論やモデルが大多数を占めている。無論、日本語による異文化コミュニケーション能力研究も存在するが、その大半が既存の(西洋人による)モデルや理論の再検証であり、本稿の文献調査に限って言えばアジアの研究者による独自の異文化コミュニケーション能力の理論は主流な学会誌等に殆ど掲載されていないのが現状である。

しかし、異文化コミュニケーション能力の概念化において、文化的視点が必要であろうか。確かに、特定の文化的価値観に基づいたモデルの妥当性は疑わしい。例え、欧米人による異文化コミュニケーション能力には多くの場合に当事者間の対等さや善意に基づく非婉曲的な「本音」のコミュニケーションが前提にあると窺える。

一方、例えアジア人の視点から異文化コミュニケーション能力の概念化を成し遂げても、提唱される理論はアジアの文化的価値観に基づく。つまり、西洋中心の理論をアジア中心の理論に置き換えても、本質的な問題解決にはならない。また、弁証法に基づいて両者から第三の新たな理論を導き出そうとしても、得られる妥協はあくまでも両者の文化的価値観によるものであるため、その他の文化的視点が欠如するというように、批判を繰り返し招く結果になるのである。

妥当性のある異文化コミュニケーション能力の概念の一つの存在条件は文化一般性であると既に論じた。つまり、特定の文化の価値観に依存しないこと、特定の文化に限らないことが異文化コミュニケーション能力の概念化において厳守されるべきである。よって、アジア（またはその他の地域）の文化的視点が異文化能力論に欠如しているという批判は異文化コミュニケーション能力の概念化に対する根本的な理解の欠如の証として捉えるべきである。

つまり、妥当性のある異文化コミュニケーション能力モデルを概念化するためには文化的価値観に依存する要素を排除する必要があるが、果たしてそれは可能であるか否かは、議論すべき問題である。

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議論を第 1 章の総論にて展開した後、先行研究における理論やモデルを第 2 章において考察した。異文化コミュニケーション能力の概念としての存在条件を満たす理論やモデルが確認されなかったため、続く第 3 章において独自の理論を提唱し、「差異共有」に基づく異文化能力の概念化を試みる次第である。

第3章 異文化能力モデルの提示

Docendo discimus.

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。

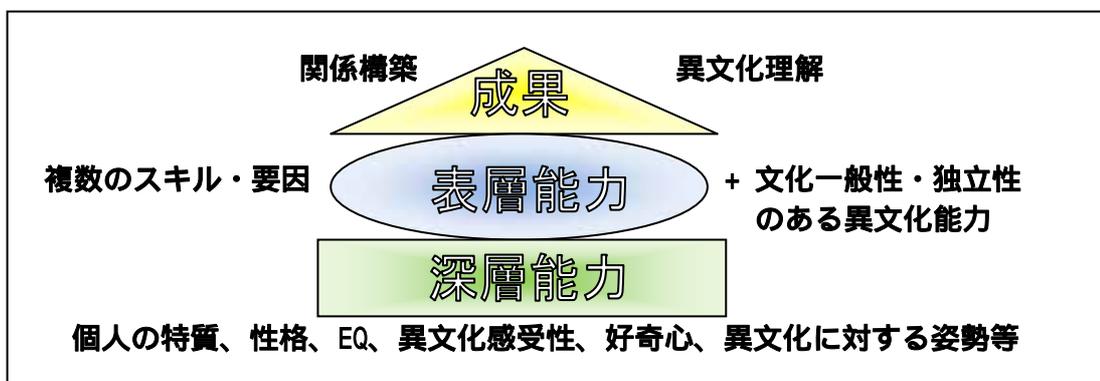
一方、表層能力とはスキル（技能）を意味するが、複数の能力がシステムとして異文化コミュニケーションの成功を左右すると想定している。しかし、このレベルにおいて、特定の文化に限定されていない独立性のある異文化能力が存在し、そしてその異文化能力こそが異文化コミュニケーションの成果を決定付けると考える。更に、表層能力として存在する異文化能力が十分に発揮と応用されていなければ、その他の表層能力（外国語運用能力等々）が高度であっても円滑で効果的、かつ適切な異文化コミュニケーションが不可能であると想定するのである。

そして最後に、深層と表層能力によって、異文化コミュニケーションが何等かの成果をもたらす。無論、ここで言う成果とは必ずしも肯定的な意味を持つとは限らないが、深層と表層能力の応用によって適切かつ効果的な異文化コミュニケーションが図られれば、その成果とは当事者間の関係構築になる。

つまり先行研究の諸理論と異なり、本稿は人間関係の構築を異文化能力の一要因として捉えておらず、関係構築をあくまでも異文化コミュニケーションの結果（成果）として位置付けているのである。

また、異文化における関係構築に続いてその関係が維持されれば、相互の異文化理解が結果的に得られると考える。つまり、本稿の異文化能力は異文化理解を前提条件または構成要因とせず、関係構築・文化的知識の習得または異文化接触の直接体験に伴う異文化理解は「結果」であり、能力そのものに該当しないと考えるのである。

図 3.1.1.1 異文化コミュニケーション（能力）のメタモデル



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。

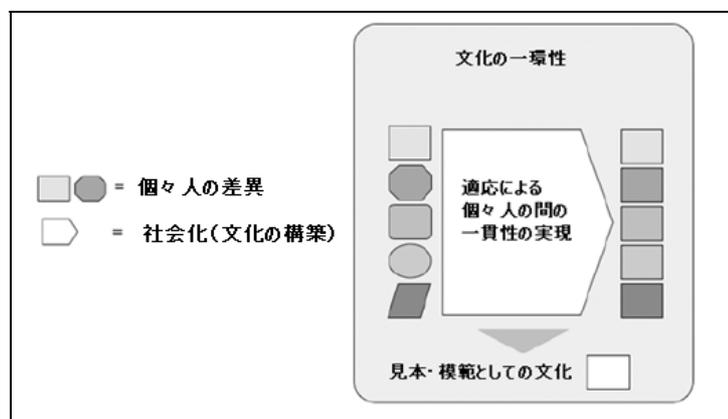
既に述べたように本稿は文化の定義そのものを提示しないが、議論を深めるための出発点を明確にするためには文化を「特定の集団に帰属する個々人を繋ぐもの」とする。

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、個々人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。このように個々人が文化の一貫性（社会化に

よる「同化」)によって形成されると、人間関係と対人コミュニケーションには(個人間の差異の無さ故に)不安と不確実性が伴わないといえよう。

図 3.2.1.1 文化の一貫性機能 (Rathje, 2006) [日本語訳引用者]



文化の一貫性が現実に存在するのであれば、異文化コミュニケーションを成功させるために両文化の間に生じる差異を「乗り越える」必要がある。つまり、異文化間における一貫性を得るためには、どれかの文化的規範に適合するか、あるいは第三の「テンプレート」を提示し、互いがその新たな文化的模範を構築することによって異文化間における一貫性が実現するのである。

異文化における文化的一貫性を得るためには無論文化について知ることが重要である。1980年代以降の異文化コミュニケーション学は文化的差異の明確化を目的に様々な文化を調査し次々と文化的特徴や文化的次元を提唱したのである(Hofstede, 1980, 1986; Lewis, 2006; Trompenaars & Hampden-Turner, 1993)。それらの研究はステレオタイプの危険性を指摘しながらも、文化ごとの典型的な行動パターンを導き出したため、文化的特徴、規範や価値観が固定化されているのである。

結果的に、比較文化論や文化的次元の提唱が他文化の理解を認知レベルにおいて可能にしていると考えられる一方、個人レベルにおける異文化接触において文化的差異についての知識は必ずしも該当しないといえよう。また、「文化的次元」(Hofstede & Hofstede, 2005) [日本語訳引用者] どのりの

価値観に基づく行動を相手がとった場合、自文化との文化的差異が明確になったとしても、その差異にどのように対処すれば良いかは不明確である。

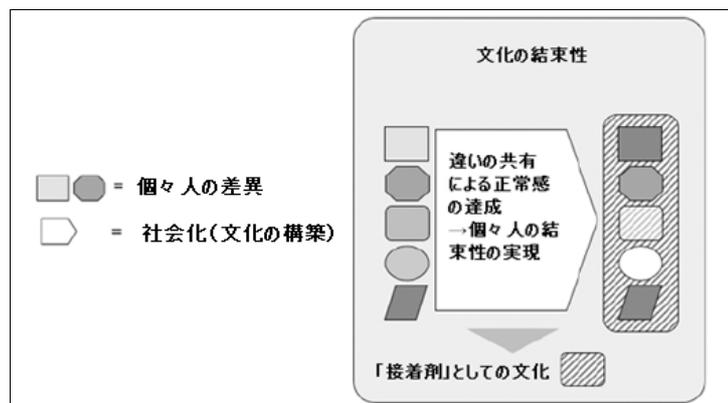
上記の考察から、文化内に見られる個人レベルにおける様々な違いや副次文化の存在故に、文化における一貫性の妥当性が考え難いといえる。更に、文化の多様性や成員の性格上の相違を根拠に文化という概念が存在しないと考えるられよう。

人間の多様性故に文化内に様々な相違が存在するが、それらの相違にもかかわらず人間は集団として繋がりを持ち、違う文化に属する相手と比べれば自文化内の人間関係構築は比較的円滑に行われているのである。つまり、文化内においては、個々人の間に確実に存在する差異が必ずしも人間関係の構築を妨げないといえるだろう。

相違点や様々な特徴が文化内に存在しながらも、成員同士に帰属意識と繋がりが感じられる現象を解明するために、文化における結束性理論が文化機能論に加えられている (Rathje, 2006) のである。

文化の結束性機能とは要するに、個々人の特定の文化的模範への適合 (つまり成員の社会化による同化) を前提条件としない理論である。個々人の同質性の代わりに、成員は正常感を条件に結束性を創出し、人間関係を営むのである。Rathje (2006) によれば、正常感とは不安・不確実性と対称関係にあり、意外性や異常のない状態において正常感が覚えられる。尚、意外性・異常のない状態とは常態と称するが、常態・正常感が保たれる相互作用において、相手の行動や言動をある程度予測することが可能である。つまり、相手の性格上の特徴等を把握することによって、意外性・不安と不確実性が緩和または解消され、その結果、正常感が得られる。そして得られた正常感故の安心感を土台に、人間関係が構築されるのである (同上, 2006)。

図 3.2.1.2 文化の一貫性機能 (Rathje, 2006) [日本語訳引用者]



文化結束性理論の最も重要な点は相違の把握である。つまり、違いの理解、寛容または相手への適合が正常感や結束性の達成に必ずしも必要とされていないと考えられる。互いの相違点や差異の存在そのものの共有ができた時点で、正常感が生まれ、対人関係の構築は可能になるのである。ここで言う共有とは要するに、互いの特徴や相違に関する知識と共通トポス（文脈）を指す。

差異の共有過程がどのように行われるかは理論において不明確であるが、差異の言語化によって共有が得られると考えられる。つまり、社会化による成員の同質性の達成よりも、差異についてのコミュニケーションによって違いや個人の特徴が成員に情報として共有され、正常感が生まれる。言い換えれば、文化とは「接着剤」Rathje (2006) のように成員を正常感によって繋ぐ存在である。

異文化能力論において、Rathje (2006) による文化結束性理論が重大な意味をもたらすと考える。なぜならば、円滑な異文化コミュニケーションには文化的差異の理解とその理解に伴う一貫性（同質性）を得られるために必要な適応が理論上不必要になるからである。

つまり、文化的価値観やコミュニケーションスタイルの相違を知覚すれば、相手に自らの文化的価値観や物事の捉え方、考え方や性質等を伝達（発信）すること、そして同様に相手の価値観等を聞き出すことによって、異文化間の差異共有が可能になると考える。

文化的差異を把握するには不安、ストレス、場合によって憤りという否定的な感情が伴うが、それらの感情が引き起こされる原因は多くの場合に相違点そのものからではなく、正常感の喪失に起因すると考える。

よって、正常感を取り戻すためには問題となった行動、言動、価値観や考え方の理解や容認が必要ではなく、それらの相違点を知覚し、そして発信を通じて違いを共有化することによって意外性や異常としての捉え方が訂正され、理論上において正常感が再び得られるのである。その正常感を基礎に、対人関係の構築が可能になり、その関係を通して結果的に異文化理解に至ると想定できる。

本節の考察から推察できるように、文化結束性理論に基づく文化的差異の共有による正常感の達成には、相互作用に関わる当事者全員の協力が必要である。片方だけの発信から相手の正常感が取り戻されると考えられるが、相手側のスタンス、視点、考え方が発信されなければ、双方にとっての正常感は得られず、関係構築も結果的に困難になると想定できよう。

差異共有による正常感の達成には勿論文化的距離も現実問題として関わると留意すべきである。つまり、同じ文明圏に由来する文化に属する当事者の異文化コミュニケーションには文化的差異が意外性を有しても、脅威として捉えられる程の異常性がないに等しい (Huntington, 1997)。一方、文明圏が異なれば、文化的差異の共有が発信によって可能であっても、そして共有によってその意外性が緩和されたとしても、相手の文化的特徴そのものが脅威として認識されれば、常態と正常感が得られないはずである。

つまり、ヒューマニズムに基づく文化を持つ日本人とイタリア人による差異共有が高い確率で正常感をもたらすと考えられるのに対し、イスラム思想に基づくタリバンとの差異共有が(少なくともヒューマニストにとって)正常感の創出につながらないと想定できよう。

異文化能力の概念化に用いる理論的基礎として文化結束性理論が適していると考えられるが、当理論はあくまでも文化機能理論の一側面にすぎないと留意すべきである。既に述べたように、文化一貫性理論に基づいて異文化能力を定義すれば、異文化適応や異文化理解に焦点を当てる必要がある。それに対し、

文化結束性理論を基礎に異文化能力を捉えれば、異文化理解よりも自文化理解、差異認識や文化的差異の適切な共有化（発信）が中心となるのである。前者の文化一貫性理論に基づけば、文化特定の異文化能力モデルのみが有効になる故に、一般性のある異文化能力が概念として存在しないという結論に至らざるを得ない。逆に、文化結束性は特定の文化に対する理解を対人関係の必要条件とせず、差異の共有によって一般性のある異文化能力モデルが導き出されるのである。即ち、異文化能力論においては、文化結束性を理論的基礎として採択すべきであると考えらる。

一方、文化には一貫性と結束性の両側面が同時に存在すると想定する。つまり、文化結束性に基づいて異文化能力の概念化を展開しながらも、文化には必ず一貫性の性質も存在すると留意すべきである。

文化における結束性は言い換えれば個々人の違いを前提に対人関係を捉えているのに対し、一貫性理論は文化成員の同質性を対人関係の基本とするのである。言い換えれば、個人主義志向の高い文化において、文化の結束性がより顕著であるのに対し、集団志向の強い文化においては個々人の差異に対する寛容度が低く、同質性による文化内（個人間）の一貫性が人間関係の構築の必要条件になると想定できよう。

異文化能力の概念化においては、集団志向の高い文化に属している相手と異文化コミュニケーションを図る際に、同質性を生み出すことが有効であると考えらるべきである。しかしその一方、同質性を得られるためには文化特定の要素（文化的知識の有無とその応用）が必要になる故に、異文化能力の一般性が失われる。この問題を解消するためには、異文化能力の概念化とその応用を分けるべきであると考えらる。つまり、異文化能力の定義（概念化）はあくまで文化の結束性に基づき、文化特定の要素は定義に含まない。

一方、異文化能力の応用に関しては、対象文化の集団性志向（Hofstede, 2005; Lewis, 2006; Trompenaars & Hampden-Turner, 1993）を指標に、文化的知識の学習とその応用の必要性を検討すべきである。

上記の考察に文化の集団志向と一貫性の関係について言及したが、例えば個人主義志向の高い文化においても、一貫性が顕著化する場面も存在すると指摘したい。逆に集団主義とされている文化においても同様に結束性に基づく人間関係が営まれる場面が存在するのである。

しかしながら、文化機能論において、片方の性質を完全に排除している文化の存在が考え難い。つまり、究極な個人主義の社会でさえ、成員の同質（一貫性）を要求する場面が想定できる。それは例えば企業や学校文化や兵役における副次文化に該当すると考えられる。同様に、極端な集団主義においても、多様性（成員間の相違）の共有に基づく人間関係が構築されるはずである。なぜならば、人間はあくまでも個性を持つ存在である故に、完全な同化によって機械的に機能することは人間の本能に反すると考えられるからである。

従って、文化においては完全なる一貫性や完全なる結束性に基づく人間関係が理論上考えられるとしても、現実に存在する文化においてはその可能性は無いに等しい。

異文化接触において文化の両面性（結束性と両面性の割合）を正確に割り出すことは不可能であるが、Hofstede & Hofstede（2005）の調査資料を参考に次のようなモデルが考えられる。

図 3.2.1.3 文化の一貫性と結束性の両面性の判断基準（ケンパー, 2009）

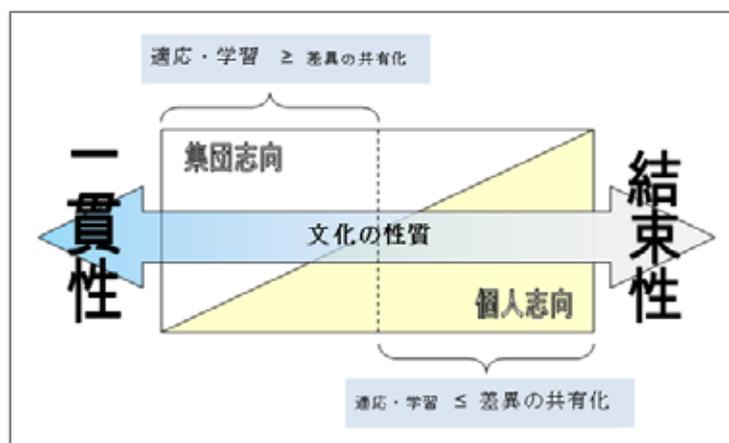


図 3.2.1.3 が示すように、個人志向の高い文化圏においては差異の共有化が人間関係の構築を促進するのに対し、高い集団志向による文化の一貫性が機能

している場合には異文化適応や対象文化の文化的知識の学習が円滑な異文化コミュニケーションのカギとなる。

文化には必ず両方の性質（一貫性と結束性）が実在すると論じたが、異文化能力の概念化においては文化の結束性に基づいた文化的差異の共有化が有効であるとする。その理由は次のとおりである。

文化的知識の習得や異文化適応を果たすためには、異文化接触の実体験と対象文化における社会生活への参画が不可欠である（Clapeyron, 2000）が、社会参画を果たすためにホストとの人間関係を構築・維持しなければならない。

つまり、文化の一貫性に応じるためには結束性の性質を糸口に不確実性と不安を引き起こす文化的差異の共有を試みることによって正常感を生み出し、それを基礎に再社会化（再文化化）に必要な文化的学習がはじめて可能になると考えているのである。言い換えれば、ホストとの人間関係を営まず全面的な社会参画が困難であり、結果、十分な実体験としての異文化学習が不可能になる。

上記から推考できるように、集団主義とされる文化に属する相手に対しての結束性に基づくコミュニケーションが個人主義の相手と比較すれば、効果が大幅に低下するのであるが、効果が完全に無効にはならない。即ち、異文化能力の基礎として文化の結束性を用いることによって、概念上の文化一般性が確保されるのである。

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。

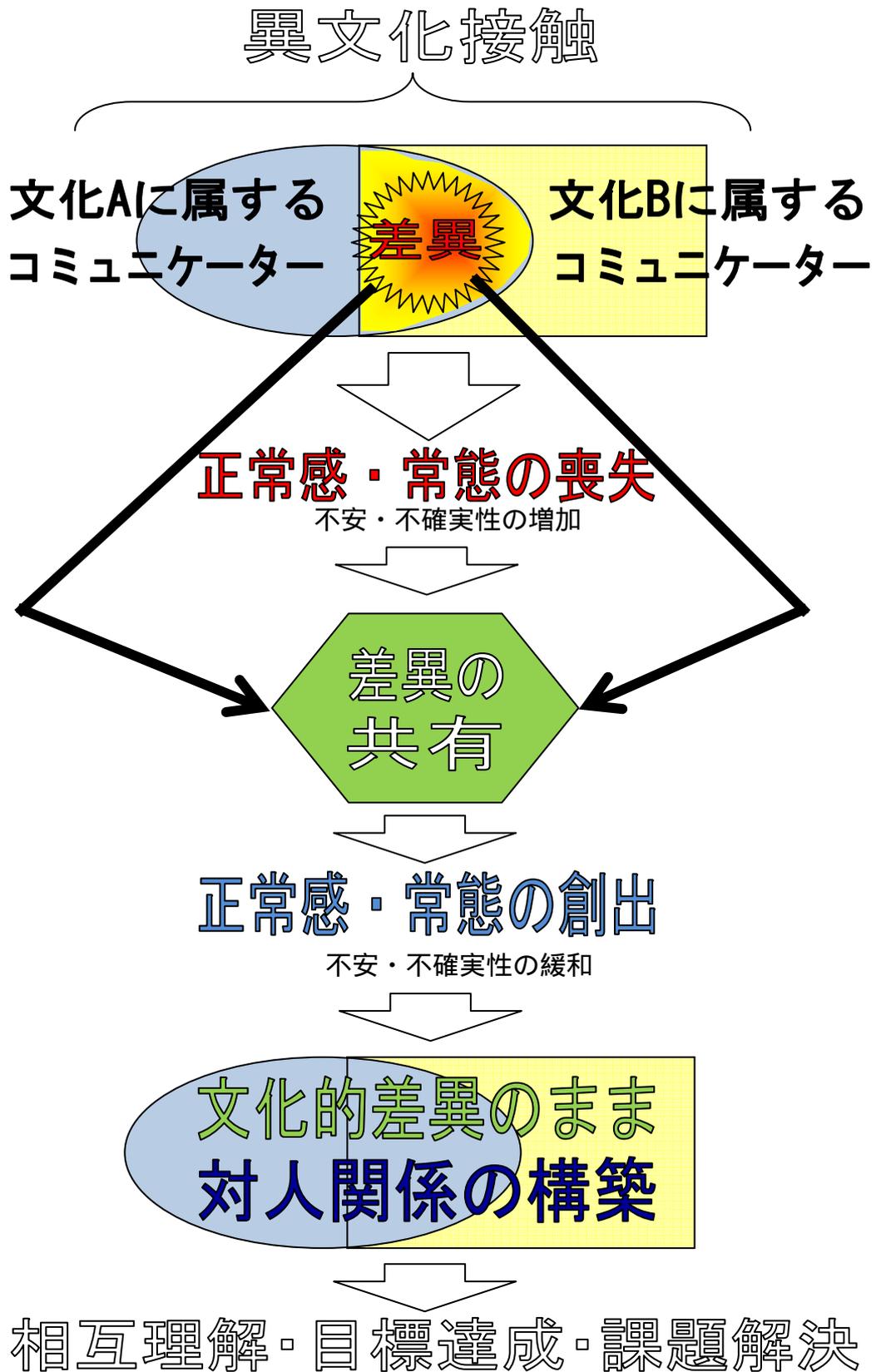
そして構築された対人関係を通じて、異文化理解が徐々に得られるとも考えられるが、相手（の文化）に対する理解は異文化能力の条件ではなく、異文化能力の応用によって得られた関係性の結果であると主張したが、その理論的枠組みとして Gudykunst（1993）の AUM 理論及び Rathje（2006）の文化機能論における文化結束性を用いる。

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。

図 3.3.1.1 「異文化共有能力」としての異文化能力モデルのプロセス



上記の図 3.3.1.1 が示すように、差異共有能力としての異文化能力モデルはプロセス型に該当するのである。このプロセスの目的は円滑な異文化コミュニケーションを阻む文化的差異の解消ではなく、差異の共有による正常感の創出が目的である。ここで言う常態における正常感とは不安と不確実性の少ない状態を意味にする。言い換えれば、相手と自分の間の様々な相違点が「普通」もしくは「当たり前」として感じられれば、正常感が達成されたと見なされるのである。

一方、不安と不確実性の完全な排除は場面や性格の多様性故に不可能である上、不安と不確実性が全く伴わない状態は逆にコミュニケーションを図る動機を消失させると考えられている（Gudykunst, 1993, p. 40）ため、このような不安・不確実性の全くない状態は目指すべきではないといえよう。

また、文化的差異の共有によって必ずしも十分な正常感が生み出されないと留意すべきである。既に述べたように、文化的距離によっては共有の結果が正常感ではなく、反対に脅威感であるとも想定できる。しかし、当事者にある程度の善意（つまり少なくとも相手の生存権を認める精神的余裕）があれば、文化的相違についての発信（フィードバックや解説等々）が正常感を生み出す試みとして解釈されると期待できよう。

本節において正常感の概念が解説されたが、「共有」の意味を明確にするために、続く 3.3.2 章において地平線の融合という哲学思想を参考したい。また、本稿の異文化能力モデルの中心である文化的差異の共有化を具体的にどのように果たされるか、その応用については第 4 章にて議論を展開する。

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

自文化に同化され、実存する対象文化と自らの「理解」に基づいた結論や解説は別物であると留意すべきである。故に、本稿の異文化能力は異文化理解の代わりに文化的差異の共有を中心とする。

差異共有の本質を突き止めるために、Gadamer (1960) が提唱した「地平線」(Horizont) と「地平線の融合」(Horizontverschmelzung) [日本語訳引用者] の概念を転用する。Gadamer によれば、地平線とはある所(視点)から見えるものの全てと全体である。

つまり、個人が持っている地平線は知識と価値観、見解や信念等々から構成された全体である。人間の地平線の範囲内に存在するものは知覚可能であるが、地平線を越えるものを理解することは不可能である。言い換えれば、地平線とは人間が有する理解の境界線として捉えられるのである。しかし、境界線の比喩は地平線概念を理解するために部分的に不適切であると考えられる。Gadamer (1960) が繰り返し指摘しているように、人間が持つ地平線は固定的で不動なものではなく、主体(人間)の移動(物理的な移動と学習・体験による精神的な移動、いわば「変化」)によって地平線も合わせて移行するのである。つまり、視点、経験や体験値の変化によって自らの地平線が移行し、カバーされる範囲も伴って変化するのである。

上記のやや抽象的な解説を異文化コミュニケーションに転用すると、次のようなモデルになる。

図 3.3.2.1 主体(コミュニケーター)の地平線と知覚・理解不能な範囲

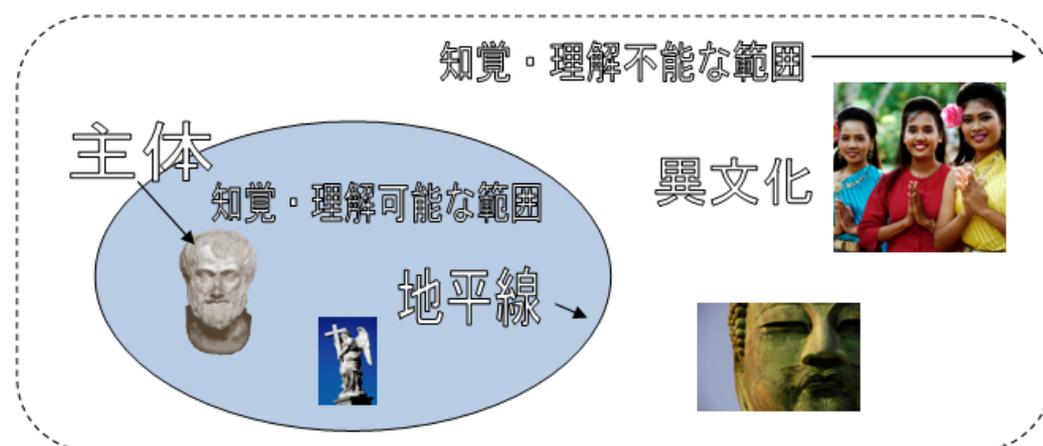
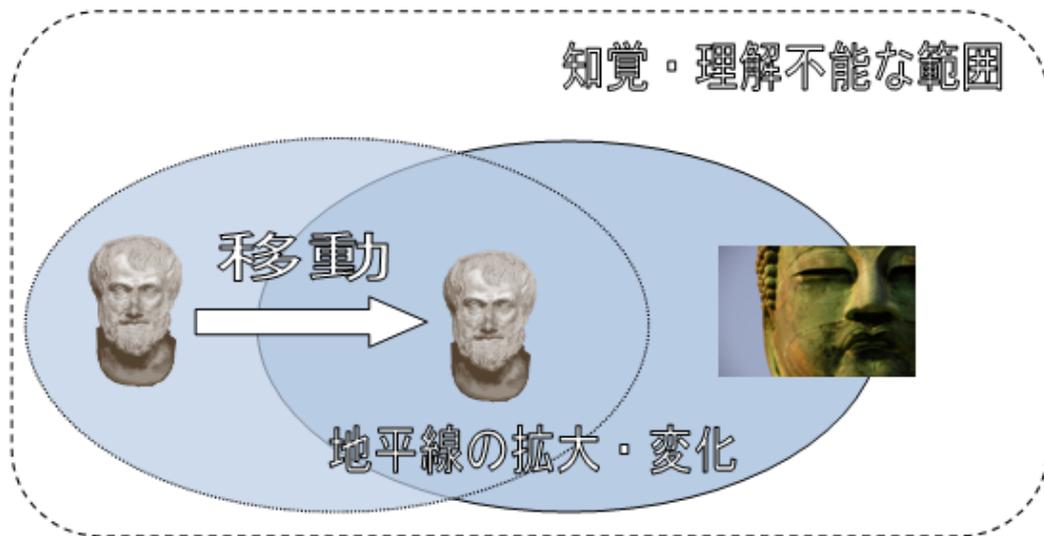


図 3.2.2.1 の主体が異文化を理解するためには、自らの地平線を越さなければならぬが、Gadamer によればそれは不可能である。一方、異文化を理解するためには主体が自らの地平線から出ずに異文化に近寄ると地平線も移行し、今まで知覚さえしなかったものが図 3.3.2.2 のように自らの知覚範囲に入る。

図 3.3.2.2 主体（コミュニケーター）の移動に伴う地平線の移行



無論、今まで知覚されなかった異文化が主体（人間）であれば、その主体にも地平線がある。異文化接触では、片方または両方の移行によって、両者の地平線が重なるのであるが、その際に地平線の融合が生じる。

地平線は主体の視点（立場、成り行き、育ち、社会化によって形成された物事の見方）によって決定付けられている。しかし反対に、自分の地平線のあり方は視点の変化をもたらさないのであるため、視点を変化させるには他者と自らの地平線を融合させる必要がある。

異文化の主体との接触において、両者の地平線が重なり合って融合を果たすと、その交渉によって自らの視点と異なる視点の存在に（両）主体が気づき、結果的に地平線の変容が促進されるのである。

ここで言う地平線の交渉とは相手（異文化）に対する理解を指していないと留意すべきである。あくまでも主体自らの視点が変わり、その結果、相手の言動・行動に対する解釈や自らの行動パターンの選択肢が変容するのみである。

言い換えれば、異文化接触による両者の地平線の融合は必ずしも異文化感受性の向上や円滑なコミュニケーションを保証しない。しかしながら、地平線の融合に伴う視点の変化やコミュニケーションを通じて行われる地平線の融合の過程自体においては文化的差異が顕著化し、それらの共有が結果的に可能になる。

つまり、異文化接触において通常無意識に潜在する価値観が意識化され、相手との差異が明確に感じられるようになると考える（多くの場合にはその感情は不安、驚きや憤りのような否定的なものであろう）。

地平線の融合をきっかけに文化的差異が発覚した時点で、...

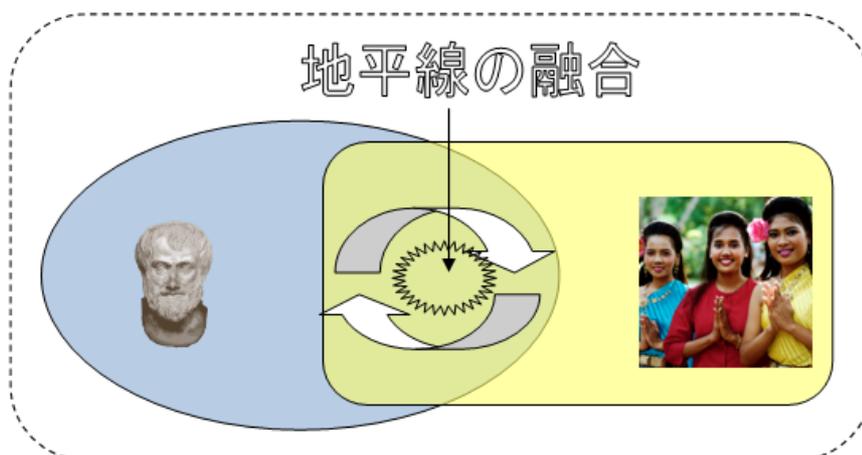
自分自身の価値観
相手の行動・言動に対する自らの解釈
場（場面・状況）に対する自らの解釈

...を相手に発信し、そして同様に...

相手自身の価値観
相手から見た自分の行動・言動に対する解釈
場（場面・状況）に対する相手の解釈

...のフィードバックを要求することによって、双方にとっての文化的差異の共有が果たされると考えているのである。

図 3.3.2.3 主体（コミュニケーター）の移動に伴う地平線の融合



ここで重要な点は、双方の地平線の融合における文化的差異の顕著化と共有が行われているとき、上記の図 3.3.2.3 が示すように、両者（両方の主体）は互いの地平線の範囲内に入る必要はないことである。双方の主体から広がる地平線が部分的に重なり合えば、融合と視点の再交渉が可能であり、相手に対する理解が文化的知識の希薄さ故に全くされていない状態であっても、差異共有による常態と正常感が生み出されると想定する。

本節の考察から文化的差異の共有（言い換えれば異文化接触における常態・正常感の創出）は次のような過程を経ることがわかる。

- (1) 差異との遭遇に伴う感情的反応（潜在的価値観等の顕著化）
- (2) 相手に対する自らの価値観や捉え方等に関する情報発信
- (3) 相手の価値観や捉え方等についてのフィードバックの要求と受信
- (4) 差異の存在の意識化による正常感・常態の創出（意外性の解消）

上記の過程から見えるように、文化的差異の共有化を中心として形成される異文化能力において、文化的差異の認知と的確な発信が重要である。つまり、自らの文化的価値観の正当性を訴えることなく、相手の価値観の理論・倫理的な分析も行わずに、文化的差異自体の実存的なあり方を言語化（発信・フィードバック）することによって、互いにそれぞれの特徴が意識化され、正常感が得られるのである。それに基づく対人関係の構築が実現すると考える。

尚、差異共有のための発信は言語を媒体に行われるが、理論上においては実体験と非言語が十分にこの役割を果たしているとされているのである（Vasilache 2003, p. 58）。しかし、現実的な応用には、共通語または通訳が文化的差異の共有実現のために欠かせない道具であるというまでもなからう。

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。

独立性の条件に関しては、異文化コミュニケーション能力（複数の能力からなる総合体）と異文化能力（差異共有能力）の明確な区別によって、異文化能力が一つの独立している能力として定義されている。また、通常の（文化内の）対人コミュニケーション能力や異文化コミュニケーションにおける異文化能力の区別も明確である。つまり、対人コミュニケーション能力において文化的差異は人間関係の構築を阻まないと考えられる。Cupach & Imahori (1993) の研究から明らかになったように、文化的アイデンティティ（の差異）は同じ文化に属する相手との相互作用において顕著化しないため、文化的規範、前提や価値観の相違により摩擦や衝突が起こらないと想定されるのである。

無論、文化内に無数の副次文化が存在するが、主流文化において異なる副次文化に属する相互作用者がコミュニケーションを図る場合、その相互作用を異文化コミュニケーションとして捉えることが可能である。よって、このような異（副次）文化コミュニケーションに差異共有能力としての異文化能力がコミュニケーション能力に加えて必要になると考える。例として世代間や男女間のコミュニケーションも上記に該当する。

第三の条件である能力とパフォーマンスの明確な区分も本稿の異文化能力が満たしていると考えられる。差異の共有自体が当事者間の正常感を創出、促進させるものの、差異共有そのものは円滑なコミュニケーションを保証しない。また、差異共有の概念に価値判断は含まれていないため、「差異共有」と「差異承認」（相手の文化的価値観等の肯定的な捉え方、いわば差異の容認）は同様でない。本稿にて概念化された異文化能力モデルは文化的差異の共有によって対人関係と結果的に円滑な異文化コミュニケーションに焦点を当てるが、異文化能力の応用の評価自体は概念（定義）に含まれていないため、能力とパフォーマンスの明確な区分が果たされているのである。

最後に文脈・目的の明瞭性の条件も異文化能力に満たされているのである。差異共有能力は異文化における対人関係の構築を文脈としながら、その目的は対人関係の構築と維持に必要な文化的差異によって生じる不安や不確実の緩和、言い換えれば正常感の創出である。よって、第4の文脈・目的の明瞭性が本稿の異文化能力モデルに認められている故に全ての存在条件が満たされているのである。

一方、本稿が提唱する文化的差異共有能力としての異文化能力に批判すべき点もある。普遍的な能力モデルを実現させるためには、哲学的なアプローチが採択され、その故にモデルの抽象度が高いと言わざるを得ない。よって、「差異共有」の概要が曖昧であり、故にトレーニングにての具体的な応用は困難ではないかという批判が想定される。

しかしながら、「抽象的」と「曖昧さ」の批判に対し、以下の2点を留意すべきである。まず、既存の異文化能力モデルと諸定義の批判的考察（第2章参照）において曖昧な要因や不明確な定義を指摘したが、曖昧さや高い抽象性は異文化能力の諸定義の致命的な難点ではないと主張したい。あくまで本稿の1.2章にて導き出された概念上の存在条件が満たされるのか否か、その評価のみは概念の理論的・論理的妥当性を決定するものである。曖昧さや抽象性の度合いによっては、理論の応用性に支障がでると考えられるが、抽象性のみで理論の妥当性が否定されない。

上記に関連し、二つ目の点は定義における抽象性と曖昧さの区分である。言い換えれば、抽象性と曖昧さは同様ではない。文化的差異共有能力としての異文化能力は現象学的なアプローチから哲学的で抽象的である。一方、「共有」の概念は曖昧であるとはいえない。なぜならば、その意味は明確だからである。つまり、マインドフルネスのような概念と異なり、「共有」には「文化的差異に関する情報を言語化によって発信すること、そして逆に発信された差異情報を認知すること」という単純な意味合いしか存在しない。その哲学的背景と理論上の根拠は非常に抽象的であるとはいえ、普遍性のある異文化能力の概念として本稿のモデルが既存の理論と比較すれば論理的な条件を満たしているのである。また、抽象的な定義（概念）の実践とトレーニングへの応用も本稿の第4章が示すように可能である。よって、限られたコンテキストにおいてのみならず、本稿の異文化能力モデルは一般性を有し、そしてその上、異文化理解に執着している現代異文化能力論のパラダイムが根本から問われているのである。

最終的に、本稿のモデルは優れており、他の理論よりも普遍的妥当であるという証明と実証が現段階において得られていないが、意義ある議論を巻き起こし、異文化能力論の固定概念と学問的な前提を改めて再考すること自体には、大いに意義があると考えられる。

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)

?

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?

가

?

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?

?

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

(「成約」・「誤解をしない、させない」)が確認された。また「成功している異文化コミュニケーション」のイメージは異文化能力の高低にかかわらず類似していると得られたデータから想定できる。

差異共有モデルの検証のために、異文化コミュニケーションの成功要因を続いて質問した。

表 3.4.2.3 異文化能力の高い(判定スコア:4点)協力者の回答(Q2)

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。
協力者	データ	
B.K.	韓国 男性 50代 社長	国によって考え方に大幅な違いがあるため、普段はわざわざ説明しないことでも敢えて説明することが最も重要だと思う。特に、仕事に関する価値観や考え方にはズレが生じると厄介なため、明確にしておくことが重要だと思う。
W.K.	ドイツ 男性 40代 社長	相手の話をよく聴くこと。でも、必要以上に説得されないこと。相手にも考え方があるから、それをできる限り尊重しないといけないが、同じようにこちらの言い分、考え方もきちんと伝えること。その両方が重要だと、経験から何度も確信している。
O.Y.	日本 男性 50代 社長	うちの会社には10カ国の外国人社員がいるので、それぞれの文化を理解することが一番重要でしょう。それはやはり難しい。ここに限って言えば、コミュニケーションの経路と確認が一番大事だと思う。つまり、伝えたかったことが相手にどのように伝わっているかを確認しないと、誤解が必ずと言ってほど生じてしまう。

表 3.4.2.4 異文化能力の未熟な(判定スコア:0点)協力者の回答(Q2)

L.H.	ドイツ 男性 50代 役員	相手の文化、考え方や特徴を知る上に、それに合わせて行動すること。相手の文化に合わせなければ、確実に誤解や衝突につながる。だから外国人とのコミュニケーションは難しいと感じている。
------	------------------------	--

上記の回答から窺えるように、異文化コミュニケーションの成功要因の捉え方が（想定される）異文化能力の高低によって典型的に異なるようである。異文化能力の高い協力者が揃って「伝える」ことに重点を置いているのに対し、異文化能力の未熟だとされている協力者は「合わせる」を成功要因として挙げている。

また、表 3.4.2.3 の O.Y.氏の回答に興味深い事実が浮かび上がる。同氏によれば異文化理解が理論上成功している異文化コミュニケーションを保証するが、現実問題として相手文化を理解することが非常に困難である。この問題を補うために、O.Y.氏は発信型の異文化コミュニケーションのみならず、メタコミュニケーション（「コミュニケーションについてのコミュニケーション」）の重要性も明確に指摘したのである。また、一方的なコミュニケーションではなく、相手がどのような理解や解釈をしているかの確認作業も同氏に重視されているとわかる。

つまり、この回答は本稿が提唱する「文化的差異の共有」に近いものであると解釈できる。それに対し、相手文化を理解しようとし、そしてその理解に基づく行動をとろうしている L.H.氏が自らの文化的価値観や考え方についての情報発信を重視しないことが判明した。無論、これは本人の未熟な異文化能力が唯一の原因であるとは断言できないが、異文化能力の高い回答者のデータとの明かな相違を考慮すれば発信型の異文化コミュニケーションが適応を中心とする振る舞い方よりも異文化コミュニケーションにおける成功へつなぐと考えられるだろう。

上記の想定を確かめるため、異文化コミュニケーションにおいて、衝突や摩擦の前兆が知覚されるときに、どのような対応がとられているかを尋ねた。

表 3.4.2.5 異文化能力の高い（判定スコア：4点）協力者の回答（Q3）

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。
協力者	データ	
B.K.	韓国 男性 50代 社長	そのとき問題になっていると思うことを相手に対して、すぐにはっきり伝えた。例えば常識がずれていると感じた場合、それを言葉にして指摘する。 そのときは、それに対して相手も自分の立場からの考え方を説明してくれたが、どうも噛み合わなかった。その場で解決策を話し合い、結果的に問題ならずにことが済んだ。
W.K.	ドイツ 男性 40代 社長	自分の受け取り方をすぐに相手に言った。それから、相手の考え方を聞いて、合わなかった部分について今後どう取り扱うか、相手と協議した。
O.Y.	日本 男性 50代 社長	以前はこのようなとき、知らん振りをして話題を変えていたが、それで問題がドンドン深刻化してしまった。だから最近は衝突の前兆が見えたら自分の思いなどを明確に相手に伝えるようにしている。 その上で相手はどのように考えているかを聞く。それでお互いにとって納得のいける妥協をすることもあるが、仕事に関する問題なら譲れない部分はやはり強制的に指示せざるを得ない。しかし、強制的に相手に指示をするときは日本の事情やビジネス文化などを丁寧に説明し、納得してもらえるように努力している。

表 3.4.2.6 異文化能力の未熟な（判定スコア：0点）協力者の回答（Q3）

L.H.	ドイツ 男性 50代 役員	話が噛み合わないと思った時点で、相手の言い分を聞こうと必死になったが、いくら聞いても理解できなかったから、仕方なくその場から逃れた。もうあの人は分かち合えないと思うので、自分からコミュニケーションをとろうとは正直思えなくなってしまった。
------	------------------------	--

Q3 に対する回答を比較すると、Q2 と同様に異文化能力が高いとされている協力者が問題点や自らの考え方やスタンスを早い段階で相手に明確に発信している。そして問題になる件に関する相手の考え方や解釈を確認する上に、その件を今後どう扱うか、協議や妥協案の検討が行われたのである。

上記と対照的に、異文化能力の未熟な回答者は焦点を相手に当てながら理解しようと努力をしたが、理解が不可能であると判明した時点で相手との対人関係が維持できなくなったと窺える。つまり、本人が善意を持って理解しようと

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に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。

第4章 「差異共有能力」モデルの応用

Labor omnia vincit.

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れば良いか、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。

扁桃体が危険を察知した瞬間に理性が一時的に抑えられ、そしてアドレナリンの大量な分泌によって人間が瞬時的に攻撃か逃避（または静止）という本能的反応を起こす（Kandel, et al. 2000）。このような本能的反応は現代の人間にも残されており、異文化コミュニケーションにおいては扁桃体が発動する場面に遭遇することが少なくないと想定できる。

扁桃体の機能の考察から、異文化接触において、文化的差異を脅威として察知することは情緒面において無意識的で本能的に行われるプロセスであると思われる。つまり、このような感情的反応の原因である文化的差異の理性的な把握と分析は通常行われないと想定できよう。言い換えれば、文化的差異が認知的に察知されながらも、差異の発見が意識的にされていない。

従って、異文化能力の発揮に欠かせない文化的差異の共有化を果たすために、当事者間の相違点を冷静かつ明確に把握しなければならないが、それは非常に困難であるといえよう。つまり、文化的差異の共有化を実現するためには、感情的反応を引き起こした「違い」を客観的に見つめ直し、感情に左右されずにその「違い」について（共有化を目的に）コミュニケーションを図る必要がある。この過程を実行するために、異文化コミュニケーション教育において頻繁に用いられる D.I.E.法（Lustig & Koester, 1993）が有効であろう。D.I.E.法（Describe, Interpret, Evaluate の頭文字）は解釈の過程を次の三段階に分類する。

- | | |
|---------------------|-------------|
| (1) 事実の客観的描写 | (Describe) |
| (2) 描写の解釈 | (Interpret) |
| (3) 解釈に引き起こされる感情的反応 | (Evaluate) |

既に述べたように人間は瞬時に出来事を解釈するが、解釈に基づいて感情的な反応や対応をする上で、それらの誤りの可能性が否めない。このような事実を踏まえ、ある出来事に対する感情的反応に気づけば、その感情に基づく行動をとる前に再度当の出来事に戻り、主観をはぶいた描写（解説）をすることによって、複数の異なる解釈が浮かび上がり、D.I.E.法の効果が生まれる。

それぞれの解釈によって引き起こされる感情的反応も異なると想定できるため、多く場合、否定的な感情に基づいた行動がいかにも危険か、気づくことができるのである。

尚、D.I.E.法の目的は、相手の意図に従った正確な解釈を導き出すことではないと留意すべきである。考えられる解釈の選択肢を増やすことで、自分が下した判断と感情的反応は唯一な絶対的正しいものではないことに気づくこと、そして相手の真意を確かめるために確認のコミュニケーションを促進することがD.I.E.法の狙いであると主張したい。

但し、異文化コミュニケーションにおいて瞬時に生じる感情にさいなまれずに、その感情を一旦脇に置いて出来事を再度客観的に描写し、そして複数の考えられる解釈を想定することには異文化コーチの助け、または一定の訓練が必要であろう。

異文化コミュニケーションにおける文化的差異（言い換えれば相手の文化的特質・特徴）が理性的に把握されていない具体例を提示しよう。

本研究の調査の一環として行ったヒアリングにおいて、東京にてドイツ人の翻訳者（F氏、30代の男性）と共に働くロシア人の翻訳者（P氏、30代の女性）が次のように語った。

皆とたまにおしゃべりをしているけど、ドイツ人だけが8時半から定時までパソコンに向かってじっと仕事をしているの。なんか、私たちに興味がないのかも知れないけど、彼ってつめたい人間っぽくて絡みづらいな。そんな無視みたいな態度をされると、自分もわざわざ相手にするつもりもないけどね。

上記の例からわかるように、P氏が自らの文化的価値観に照らし合わせてF氏の行動を「つめたい」・「興味がない」・「無視」として解釈しているのである。

一方、D.I.E.法に基づいてF氏の行動を客観的に描写すると、次のような解説（D）となる：

F氏は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。

この描写に対して考えられる解釈（I）として次のようなものが挙げられるだろう：

- I1) F氏は他の同僚を嫌い、意図的に彼らを見捨てている
- I2) F氏は業務が大好きで単に作業に夢中になっている
- I3) F氏は仕事とプライバシーを区別し、業務中の私語をしない
- I4) F氏はプライベートの時間を優先し、早く帰宅できるように仕事に没頭し、効率的に作業を終えたいために私語等をしない

それらの解釈の中での的中しているものを本人に確認しない限り導き出すことが不可能であるが、それぞれの解釈によって引き起こされている感情（E）が次のように違ってくるといえよう。

- I1) に対して E1) 怒り
- I2) に対して E2) 納得・驚き
- I3) に対して E3) 納得・無感情
- I4) に対して E4) 納得・無感情

上記の肢からわかるように、F氏に対する否定的な感情を引き起こす解釈は明らかに少数である。無論、それでも I1) が的中する可能性はあるものの、その確率が比較的低いと理論上いえるのである。

解釈の選択肢を上記のように増やすことによって、怒り等の否定的な感情を一旦抑えることが容易になると考えられ、結果的に本人と確認のコミュニケーションを図るための動機が D.I.E.法によって得られると想定できよう。

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.法のため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。

工作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。

私（P）は仕事の間関係において、プライベートな要素を必要としている。しかし、F氏は業務中にプライベートな要素を排除しているようで、その差異によってF氏との安定した信頼関係が築けない。

文化的差異が明らかになった時点でコミュニケーションを通じての共有化が課題になるが、その過程を促進させるためにケンパー（2008）が開発したFACE[®]モデルが有効であろう。FACE[®]モデルとは Find（相違点の発見）、Accept（相違点の存在の承認）、Connect（共通点の発見とそれらを基本に関係性の構築）と Enjoy（差異の存在を恐れずに自己啓発のきっかけとして捉え、異文化コミュニケーションを楽しむ姿勢の獲得）の4段階からなるプロセスを指す。

初段階である相違点や双方における差異の発見には4.1.1章にて考察したD.I.E.法が効果的であろう。しかしながら、差異の共有化には当事者同士のコミュニケーションが必要不可欠であるが、相違点のみに意識を集中させることにより、更なるコミュニケーションを自分から仕掛けるために必要な動機が十分に得られない可能性が高い。この問題を解消するためにはまず相違点の存在そのものを受け止め（Accept）、自分と異なる価値観や常識の理解と寛容を目指さず、相手文化なりの正当性を受け入れて、互いの共通点を探る必要がある。

些細な相違点は多くの共通点よりも意識されがちであるが、文化的距離がどれ程あるとしても、少なくとも人間としての生理的共通点は必ず存在するのである。

相手との共通点が発見されれば、共通の話題（問題、課題や望み等々）も自然に浮かび上がるだろう。そして共通の話題が明確になれば、このテーマをきっかけに相手との対人関係を構築するための、またはコミュニケーションを図るための動機が比較的容易に高まると考えているのである（Connect）。

本章のケーススタディーならば、次のような共通点がロシア人のP氏とドイツ人のF氏の間想定できよう。

互いがプロの翻訳者であること
互いが日本に住む外国人であること
互いが 社の社員であること

上記の共通点からコミュニケーションのきっかけ（話題）が掴めれば、文化的差異の共有化に挑める。共有化を円滑に行う万能な方法はいうまでもなく存在しない。それは、場の状況や当事者の性格等々によって有効なアプローチが多様であるからである。しかし、文化的差異の共有化に関して一般的に次の点がいえよう。

- (1) 文化的差異には個人の性格や好みによるものが含まれていない
（つまり文化的差異の話題の一般論としての扱いが可能である）
- (2) 文化的差異の共有は自文化についての発信から開始される
- (3) 相手の文化についての情報発信を受け止めるには、質問力及び傾聴能力が問われる

点（1）から窺えるように、文化についての情報発信がステレオタイプ化につながる可能性は否定できないが、個人レベルよりも一般論のテーマが多いと想定できる故に情報発信を個人的な攻撃または傲慢として捉えられる可能性は低いと考える。無論、相手に自文化についての講義を展開することは効果的でないが、適量の具体性のある情報発信や適切な自己開示を行うことによって正常感が徐々に創出されると考える。

差異共有能力としての異文化能力は理論上情報発信から促されると上記の（2）からも推察できるが、実際の応用においては発信の有無よりもその伝え方が重要となる。つまり、情報発信の伝え方次第で、相手は説教や攻撃されたと解釈する可能性が十分にある。

差異共有のための情報発信は、自らの文化的特徴等を相手に伝えること、そして自分が相手の言動や行動から受け取った印象やその解釈をフィードバックすることの両面が含まれるため、次のような点は留意すべきであろう。

- a) フィードバックや情報発信を行う前には相手の同意（許可）を得るべきである。
- b) 情報発信には主観がある程度避けられないが、評価につながるような言動は避けるべきである。例え、「ドイツ人は効率的な働き方を好むので、私語は時間の無駄だと思うから、私語をやめて欲しい」という発信に対し、相手文化は非効率で、無駄が多いという意味が示唆されているため、「評価」と見なされる。
- c) 情報発信には具体性が必要である。曖昧な言い回しや感情表現の解釈もまた多様であるが故に、差異の共有においては正常感ではなく、不信感が創出される可能性が高いと考えられる。
- d) 相手の言動や行動に関するフィードバックには「二人称による呼称」と「断言」の使用を避けるべきである。つまり、P氏（ドイツ人）に対するF氏による次のようなフィードバックが効果的でないといえよう。

「貴方はあまりしゃべらないので、私に関心がないよね。」

「貴方は」、（または日本語のような言語における相手の名前による呼称）は攻撃的または上目線として解釈される可能性が高い上、「よね」のような断言で相手にレッテルが貼られ、対立を招く恐れがある。円滑なコミュニケーションを達成するためには上記のフィードバックを次のように言い換えると効果的であろう。

「工作中、私は貴方と最近個人的な話をあまりしていないから、私に関心がないという印象を受けています。」

上記のように自分を主語にすることによって相手にレッテルを貼ることなく自らの印象や解釈が伝わる。それに、印象は絶対的な事実として述べられていないために、相手はその印象を訂正しやすくなるともいえよう。

点(3) (「相手の文化についての情報発信を受け止めるには、質問力及び傾聴能力が問われる」)は相手の文化についての発信をしてもらうための質問能力を指している。通常、自文化について情報発信を行えば相手も自らのスタンスや価値観を開示すると考えられるが、そうでない場合は疑問詞による「開かれた」質問(イエス・ノーだけで答えられない疑問文)を用いる必要がある。例え、時間の使い方や仕事に関する価値観等についての設問によって、更なる発見とそれらの共有が得られると想定できる。

本章のロシア人とドイツ人の翻訳者の例において、明確になった文化的差異の共有化を一言で果たすことは非常に困難であるが、下記のプロセスを経れば不愉快な感情が解消され、健全さが導き出されると考えられる。

ステップ1) 差異の明確化(4.1.1章参照)・共通点の明確化

ステップ2) ロシアの文化についての情報発信

ステップ3) 相手に対するフィードバックの伝達

ステップ4) ドイツの文化的価値観等を明確にするための設問

ステップ5) 双方の情報の振り返りと反省

ステップ6) 関係の(再)構築

差異の共有化
地平線の融合
学び・啓発・創造

ステップ 5)において双方が発信した情報を互いに再確認したり振り返ったりすることによって、否定的な感情や解釈が訂正され、正常感が生み出されると考える。この正常感 は双方の問題解決のために必要な「交渉の基礎」となるには、差異の共有化を行い、当事者が互いから学び、その結果として「地平線の融合」(Gadamer, 1960)が新たな発見や創造を促すと想定する。

無論、既に指摘したように、この過程は評価を含まない。つまり、上記のプロセスを経れば、必ずしも肯定的な結果が得られるとは限らない。しかしながら当事者にある程度の善意とコミュニケーションや共同作業に対する関心があれば、またコミュニケーションに必要なツールと(言語)能力が揃っていれば、上記のような差異共有は正常感を生み出すだけでなく、新たな可能性、気づきと変化ももたらされると考える。

このような変化は必ずしも快適な体験ではないが、差異共有による視点や価値観の変化または文化的差異の共有によって得られた成功体験をきっかけに、違いとの遭遇(つまり、「異文化」)に対する恐怖が解消されると想定できる。これらの成功体験を異文化コーチと共に振り返ることによって、異文化感受性の向上も期待できよう(この作業はFACE®モデルの「Enjoy」段階に当てはまる)。

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¹ 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の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

¹ 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。

文化について知ることが大事であるが、そこには大きな危険が潜んでいると警鐘を鳴らしたい。自らの文化について知ることは容易に愛国心に発展しがちだからである。特に、文化的価値観よりも偏った歴史や伝統文化を中心に教育を受けることは自文化に対する肯定的なステレオタイプを強化する恐れがあるため、注意すべきである。

自らの文化に対して誇りを持つこと自体が決して悪いことではないが、多文化についての知識を同様に重視しなければ、やがて愛国心になりかねないアンバランスが生じると考える。

このような問題を防ぐためにはヨーロッパにて行われている教育が参考になるだろう。つまり、地理・社会や歴史（世界史）の教科において、自国のみならず、世界に焦点が当てられているのである。歴史から現在の国際情勢を理解することが無論その主な趣旨であるが、外国の事情を学ぶことによって自国に対する理解が深まり、今まで気づけなかった視点から自文化を批判的再検討することが可能となる。

しかし、世界に重点を置くヨーロッパのような教育でも、異文化能力の育成が十分に果たされていないと認めるべきである。地理や歴史から文化の価値観と特徴が形成されてきたとしても、一対一の異文化接触においてはいうまでもなく個人レベルの価値観が文化的差異を生み出すと考えるのである。このような個人の行動や考え方に強い影響を及ぼす文化的要因を学校教育において明確にできれば、生徒はそれらの特徴を言語化できるようになると考える。つまり、無意識に行われる行事や当たり前だとされている規則等々を敢えて文化の視点から問うことは「文化説明力」を強化すると想定できる。この文化説明力を基礎に、外国語やコミュニケーション教育（伝え方・伝わり方等を学ぶ口頭表現法の授業）が必要であり、差異共有能力としての異文化能力の養成につながると考えられるのである。

例え、ドイツの学校教育において、遅刻よりも欠席が容認されることや、先生の説明や意見に反論を唱えることが暗黙に生徒に期待されているのである。これらの行為はドイツ特有のものであるか、あるいは外国においても通じるかは生徒（や先生）にとって不明であり、おそらく関心外でもあろう。しかし、上記

の例を議論形式で話し合うことによって、次のような理解や気づきを得られると想定できよう。

遅刻よりも欠席が容認されることはドイツ人の時間感覚によるものであり、時間通りに動くことが大切である上、相手に対する敬意表示にもなる。つまり、遅刻は相手に対する尊敬の欠如、そして自分が頼もしい人間ではないことを意味にする。よって、時間の厳守は単なる几帳面さの表れではなく、相手に対する気持ち・思いやりや自分自身のイメージが深く関わるのである。

また、先生の意見への反論には、次のような文化的意味が潜在すると考えられる。それはまず、反対意見の提示は議論の始まりとなるが、主張と反論の繰り返されるぶつかり合いによって理解が深まり、場合によって双方にとって新しい見解や発見が生まれるのである。つまり、ドイツ人は物事を考えるときに議論、言い換えれば弁証法的な思考、を必要としていると推測できよう。または、先生という立場の人間は地位が（生徒より）上位であっても、疑い無く全てを信頼すべきではないという考え方がある。相手が誰であろうが、疑い、そして自ら考えることは「良い」とされている文化的価値観がドイツ人に共有されているが、それは第三帝国以降に形成された価値観であるとも考えられる。

上記の簡単な例からわかるように、文化的特徴や価値観について考えることは歴史、政治や伝統に対する理解にもつながるが、それらの発見は文化的価値観の説明を可能にする。つまり、生徒は「ドイツ人がよく議論を交わす」という発見のみならず、「何故そうなのか」という疑問に回答を模索することが重要である。

無論、文化的価値観を説明するために、正しい答えというものは存在しないが、それは重要ではない。重要なのはあくまでも異文化コミュニケーションにおいて、問題になり得る文化的要因（文化的差異）についての発信である。場合によってその発信に文化的価値観の解説が必要であるため、文化について考える能力、そして批判的に価値観や文化的規範を見つめ直すことが異文化能力を向上させると考えるのである。

本節において提案された「自文化について考える、そして議論する」教育は低文脈文化（Hall, 1976）の価値観に基づいているという批判が予想される。

つまり、議論があまり行われていない、または「良い」とされていない文化圏

(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られる。

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。

通常のコーチングやファシリテーション能力に加え、異文化コーチングのスキルをリーダーシップ教育に取り入れるべきであろう。無論、外部の異文化コーチ、つまり文化的価値観の言語化と共有を促進するファシリテーターに依頼することも有効であるが、将来的にはリーダー自身が異文化間に生じる問題をファシリテーションする能力を開発・応用することが望ましいだろう。

少なくとも多国籍企業における「文化についてのコミュニケーション」及び「コミュニケーションについてのメタコミュニケーション」を日常的に行える企業文化を構築し、それに見合う開かれた社風をマネージャーの行動次第で実現させることが社内全体の異文化能力の向上につながると想定している。そして、文化的特徴について話せる環境、そしてその発信を受け入れられる職場作りが最終的に実質的な異文化能力研修よりも効果的であろう。

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。

従来の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

ケーションを可能にする要因となる。一方、現実問題として、完全なる異文化理解は不可能に等しい。尚且つ、それぞれ異なる文化に属する複数の相手とのコミュニケーションを図るためには理論上全ての文化を理解する必要がある。

本研究によって概念化された異文化能力モデルは異文化理解の可能性を疑問視しつつ、異文化理解を出発点ではなく、「成果」として位置付けているのである。異文化コミュニケーションにおける「出発点」は理解や文化的知識の学習ではなく、対人関係の構築であるが、文化的差異によって引き起こされる不安、不信感や不確実性が対人関係の構築を阻むと考える。このような不安等を解消するために自らの文化的価値観を相手に発信し、そして相手の捉え方等を引き出すことによって文化的相違点や差異が互いに理解されなくても、その存在自体が受け止められると考えているのである。互いの特徴を把握することによって、つまり文化的差異の共有によって、不安等が解消され、「正常感」が生み出されるのである。そしてこの正常感が更なるコミュニケーションを促進し、そのプロセスを通じて対人関係が構築されるのである。最終的に、互いの関係が目標達成や課題解決を可能にし、交わされるコミュニケーションや異文化接触の実体験を通じて異文化理解が結果として得られると考えているのである。

差異共有能力としての異文化能力は無論万能ではない。差異の共有にはコミュニケーションのツールが必要であるため、共通語がない場合、異文化能力の発揮は困難である。また、異文化能力は双方にとっての差異共有を前提としているため、当事者に一定の善意と動機がなければ、一方的に異文化能力を発揮することは不可能であろう。

また、異文化能力の中心である差異共有そのものは円滑である「成功している」異文化コミュニケーションを保証していないと注意すべきである。本稿の異文化能力は応用されれば異文化コミュニケーションにおける「成功」を可能にすると考えてはいるが、最終的に成功の有無を決定するのはコミュニケーションの内容や場面の状況（テキストとコンテキストの全体）であろう。

「文字を書く能力」がノーベル文学賞の受賞を可能にするが、「文字を書く能力」そのものは受賞を保証しないように、異文化コミュニケーションの内容とコミュニケーションのあり方（能力の発揮）を分けて考える必要がある。非常に

高度な異文化能力を見事に発揮したとしても、話されたコンテンツに問題があれば、その時点で「成功する」異文化コミュニケーションが（適切性と効果性の観点からすれば）期待できなくなると容易に想定できよう。

ともあれ、差異共有能力としての異文化能力は国際理解教育に大きなパラダイムシフトをもたらすと考える。従来の異文化コミュニケーション学は文化的特徴や文化間における相違点の明確化が異文化理解につながることを前提にしているようであるが、事実上、政治や外交には異文化コミュニケーション学が殆ど生かされていない上、学問の知名度も低迷している。実際の異文化接触において、文化的相違点の知識や一方的な適応（合わせ）が円滑なコミュニケーションを実現させない上、自らの目標達成も促進されないことがその理由の一つとして挙げられると考える。

一方、本稿の理論が実証されれば、「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が期待され、発信によって実現する異文化差異の共有をきっかけに人々の「地平線」が融合し、結果的に新たな可能性や発見が創造されると想定している。つまり、従来のような一方的な異文化適応と異なり、本稿の異文化能力は双方にとって「変化」をもたらし、健全な関係構築・維持からもたらされる変化とは「前進」や「啓発」となるのである。

差異共有能力としての異文化能力の具体的な応用については本稿の第4章にて言及したが、教育現場への本格的な導入には理論の検証がまだ必要であろう。本稿において理論的及び質的に異文化能力モデルの有効性を確かめたが、差異共有能力の実証には更なる調査が必要である。そのためにはサンプルを増やすことのみならず、様々な方法論を用いた調査の実施によって検証の信憑性が高まるだろう。

本稿の目的である既存の異文化コミュニケーション能力モデルと理論の批判的再考、新たな異文化能力モデルの概念化及びその応用性への言及が達成されたが、文化的差異の共有能力としての異文化能力の本格的な量的・質的調査の実施と有効性の実証が今後の課題である。

参考文献

- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Mass: Addison-Wesley.
- Auernheimer, G. (2002). *Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität*. Opladen: Leske & Budrich.
- Baumer, T. (2002). *Handbuch Interkulturelle Kompetenz*. Zürich: Orell Füssli.
- Beamer, L. (1992). Learning intercultural communication competence. *The Journal of Business Communication*, 29, 285-304.
- Beneke, J. (1999). Vom Import-Export-Modell zur regional-komplementären Zusammenarbeit: Ein Paradigmenwechsel in der internationalen Unternehmenskommunikation. In J. Bolton (Ed.), *Cross-Culture – Interkulturelles Handeln in der Wirtschaft* (pp. 61-82). Berlin: Verlag Wissen und Praxis.
- Benett, M. J. (1986). A developmental approach to training for intercultural sensitivity. *International Journal of Intercultural Relations*, 10, 179-200.
- Benett, M. J. (1993). Towards ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity. In R. M. Paige (Ed.), *Education for the intercultural experience* (pp. 21-71). Yarmouth, ME: Intercultural Press.
- Benett, M. J. (2004). Becoming interculturally competent. In J. Wurzel (Ed.), *Towards multiculturalism: A reader in multicultural education* (2nd ed.) (pp. 62-77). Newton, MA: Intercultural Resources Corporation.
- Benson, P. G. (1978). Measuring cross-cultural adjustment: The problem of criteria. *International Journal of Intercultural Relations*, 2, 21-37.
- Bhawuk, D. P. S., & Brislin, R. (1992). The measurement of intercultural sensitivity using the concepts of individualism and collectivism. *International Journal of Intercultural Relations*, 16, 413-436.
- Black, J. S., & Stephens, G. K. (1989). The influence of the spouse on American expatriate adjustment and intent to stay in Pacific Rim overseas assignments. *Journal of Management*, 15, 529-544.

- Bolten, J. (2006). *Interkulturelle Kompetenz*. UTB-Handbuch der Medien- und Kommunikationswissenschaften. Stuttgart: UTB.
- Byram, M. (1997). *Teaching and assessing intercultural communicative competence*. Bristol: Multilingual Matters.
- Chen, G. M., & Starosta, W. J. (1996). Intercultural communication competence: A synthesis. In B. Burleson (Ed.), *Communication Yearbook 19* (pp. 353-383). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Chen, G. M., & Starosta, W. J. (2000). The development and validation of the sensitivity scale. *Human Communication, 3*, 1-15.
- Clapeyron, P. (2000). Interkulturelle Kompetenz in der sozialpädagogischen Arbeit. In *Interkulturelle Kompetenz in der pädagogischen Praxis: Eine Einführung*. (pp. 5-15). Kiel: Hansadruck.
- Cleveland, H., Mangone, G. J., & Adams, J. C. (1960). *The overseas Americans*. Boston: McGraw-Hill.
- Collier, M. J., & Thomas, M. (1988). Cultural identity: An interpretive perspective. In Y. Kim, & W. Gudykunst (Eds.), *Theories in intercultural communication* (pp. 99-120). Newbury Park, CA: Sage.
- Cupach, W. R., & Imahori, T. T. (1993). Identity management theory: Communication competence in intercultural episodes and relationships. In R. L. Wiseman, & J. Koester (Eds.), *Intercultural communication competence* (pp.112-131). Newbury Park, CA: Sage.
- Davis, N., & Cho, M. O. (2005). Intercultural competence for future leaders of technology and its evaluation. *Interactive Educational Multimedia, 10* (April), pp. 1-22. Retrieved May 5, 2009, from http://www.ub.edu/multimedia/iem/down/c10/Intercultural_competence.pdf
- Deardorff, D. K. (2006). Interkulturelle Kompetenz: Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts? (Bertelsmann Stiftung Report). Retrieved May 5, 2009, from http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_17145_17146_2.pdf

- Deardorff, D. K. (2008). Intercultural competence: A definition, model, and implications for education abroad. In V. Savicki (Ed.), *Developing intercultural competence and transformation: Theory, research, and application in international education*. (pp. 32-52). Sterling, VA: Stylus.
- Fantini, A. E. (2006). 87 Assessment tools of intercultural competence [Electronic Brattleboro, VT: School for International Training. Retrieved May 8, 2009, from http://www.sit.edu/SITOccasionalPapers/feil_appendix_d.pdf
- Feldtkeller, A. (2003). Dekonstruktion der eigenen Voraussetzungen: Ein Lernerfolg in interkultureller Kompetenz. *Erwägen, Wissen, Ethik, 14*(1), 163-165.
- Frindte, W. (2003). Die Praxis muss für sich selbst sprechen: Interkulturelle Kommunikation als komplexes Management. *Erwägen, Wissen, Ethik, 14*(1), 169-171.
- Gadamer, H.-D. (1960). *Wahrheit und Methode. Grundzüge einer philosophischen Hermeneutik* (6th ed.). Tübingen: Mohr Siebeck.
- Gasset, J. O. Y (2003). Communicating effectively with strangers. In W. B. Gudykunst, & Y. Y. Kim (Eds.), *Communicating with strangers* (4th ed.) (pp. 269-294). Boston: McGraw Hill.
- Gersten, M. C. (1990). Intercultural competence and expatriates. *The journal of human resource management, 1*(3), 341-362.
- Gudykunst, W. B. (1991). *Bridging differences*. Newbury Park, CA: Sage.
- Gudykunst, W. B. (1993). Towards a theory of effective interpersonal and intergroup communication: An anxiety/uncertainty management (AUM) perspective. In R. L. Wiseman, & J. Koester (Eds.), *Intercultural communication competence* (pp. 33-71). Newbury Park, CA: Sage.
- Gudykunst, W. B., & Hammer, M. R. (1988). Strangers and hosts: An uncertainty reduction based theory of intercultural adaptation. In Y. Y. Kim, & W. B. Gudykunst (Eds.), *Cross-cultural adaptation: Current approaches* (pp. 106-139). Newbury Park, CA: Sage.
- Gudykunst, W. B., & Mody, B. (Eds.) (2002). *Handbook of international and intercultural communication* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Haeberle, D. (2003). Meeting the challenge of developing intercultural competency: Perspectives on current practise. In *Hernsteiner: Interkulturelle Kompetenz* (pp. 10-15). Wien. Retrieved May 5, 2009, from www.hernstein.at/Media/2003-1_Interkulturelle_Kompetenz.pdf
- Hall, E. T. (1976). *Beyond culture*. New York: Anchor.
- Hammer, M. R., Gudykunst, W. B., & Wiseman, R. L. (1978). Dimensions of intercultural effectiveness: An exploratory study. *International Journal of Intercultural Relations*, 2, 382-393.
- Hanekamp, Y. (2007). *Interkulturelles Coaching*. München: Grin.
- Hannigan, T. P. (1990). Traits, attitudes, and skills that are related to intercultural effectiveness and their implications for cross-cultural training: A review of the literature. *International Journal of Intercultural Relations*, 14(1), 89-111.
- Herzog, W. (2003). Im Nebel des Ungefähren: Wenig Plausibilität für eine neue *Erwägen, Wissen, Ethik*, 14(1), 163-165.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Hofstede, G. (1986). Cultural differences in teaching and learning. *International Journal of Intercultural Relations*, 10(3), 301-320.
- Hofstede, G. & Hofstede, G. J. (2005). *Cultures and organizations: Software of the mind*. New York: McGraw-Hill.
- Huntington, S. P. (1997). *The clash of civilizations: And the remaking of world order*. London: Simon & Schuster.
- Hymes, D. H. (1985). Toward linguistic competence. *AILA Review* 2. Retrieved May 22, from <http://www.aila.info/download/publications/review/AILA02.pdf#page=7>
- Imahori, T. T., & Lanigan, M. L. (1989). Relational model of intercultural communication competence. *International Journal of Intercultural Relations*, 13, 269-285.
- Kandel, E. R., Schwartz, J. H., Jessel, T. M. (2000). *Principles of Neural Science* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.

- Karim, A. U. (2003). A developmental progression model for intercultural consciousness: A leadership imperative. *Journal of Education for Business*, September/October 2003. Retrieved May 5, 2009, from <http://ata.u.karim.googlepages.com/Interculturalleadershiparticle.pdf>
- ケンパー, M. (2008). 「異文化コーチング FACE モデルの紹介と応用」 2009年9月3日 <http://www.ibunka-coaching.com/ACIC.pdf> より取得.
- ケンパー, M. (2009). 「異文化能力論における文化論及び文化性質論へのパラダイムシフト」 2009年8月31日 <http://www.ibunka-coaching.com/ibunkanouryoku2p4.html> より取得.
- Kim, M. S. (1993). Culture-based interactive constraints in explaining intercultural strategic competence. In R. L. Wiseman, & J. Koester (Eds.), *Intercultural communication competence* (pp. 132-152). Newbury Park, CA: Sage.
- Kim, Y. Y. (1991). Intercultural communication competence: A system-theoretic view. In S. Ting-Toomey, & F. Korzeny (Eds.), *Cross-cultural interpersonal communication*. (pp. 259-275). Newbury Park, CA: Sage.
- Kim, Y. Y. (2001). *Becoming intercultural: An integrative theory of communication and cross-cultural adaptation*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kim, Y. Y. (2002). Adapting to an unfamiliar culture: An interdisciplinary overview. In W. B. Gudykunst, & B. Mody (Eds.), *Handbook of international and intercultural communication* (pp. 259-273). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Knörzer, M. (2006). Inhalte, Probleme und Verfahren der Messung interkultureller Kompetenz im Rahmen der internationalen Personalauswahl. *Wissenschaft und Praxis: Interkulturelle Kompetenz: Methoden in der MBA-Ausbildung und Strategien für die Managementpraxis*, 5, 93-120. Retrieved May 21, 2009, from http://www.fom.de/fileadmin/fom/downloads/Schriften/Wirtschaftspraxis_Band5.pdf
- Koester, J., & Olebe, M. (1988). The behavioral assessment scale for intercultural communication effectiveness. *International Journal of Intercultural Relations*, 12, 233-246.

- Koester, J., Wiseman, R. L., & Sanders, J. A. (1993). Multiple perspectives of intercultural communication competence. In R. L. Wiseman, & J. Koester (Eds.) *Intercultural communication competence* (pp. 3-15). Newbury Park, CA: Sage.
- Köppel, P. (2008). Interkulturelle Kompetenz als Schlüsselfaktor für internationalen Geschäftserfolg. (Bertelsmann Stiftung) Retrieved May 5, 2009, from http://www.kreis-paderborn.de/wDeutsch/kreisverwaltung/fb80/zukunftskonferenz/0002Interkulturelle_Kompetenz.pdf
- Kühlmann, T. (2007). Globalisierung und Interkulturelle Kompetenz. (Bayerischen Forschungsallianz) Retrieved May 5, 2009, from http://www.bayfor.org/media/pdf/veranstaltungen/Praes_Kuehlmann.pdf
- Langer, E. (1989). *Mindfulness*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Lewis, R. D. (2006). *When cultures collide: Leading across cultures*. Boston: Nicholas Brealey International.
- Lustig, M. W., & Koester, J. (1993). *Intercultural competence: Interpersonal communication across cultures* (5th ed.). New York: Longman.
- Martin, J. N. (1993). International communication competence: A review. In R. L. Wiseman, & J. Koester (Eds.) *International and intercultural communication annual: Intercultural communication competence* (pp. 16-32). Newbury Park, CA: Sage.
- Matsumoto, D., Hirayama, S., & LeRoux, A. (2004). Psychological skills related to intercultural adjustment. In P. T. P. Wong, & L. C. J. Wong (Eds.), *Handbook of Multicultural Perspectives on Stress and Coping*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishing. Retrieved May 5, 2009, from <http://www.davidmatsumoto.info/Articles/Psychological%20skills%20related%20to%20intercultural%20adjustment.pdf>
- Matsumoto, D., LeRoux, J., Ratzlaff, C., Tatania, H., Uchida, H., Kima, C., & Araki, S. (2001). Development and validation of a measure of intercultural adjustment potential in Japanese sojourners: The intercultural adjustment potential scale (ICAPS). *International Journal of Intercultural Relations*, 25(5), 483-510.

- McFall, R. (1982). A review and reformulation of the concept of social skills. *Behavioral Assessment*, 4, 1-33.
- McLuhan, M. (1962). *Gutenberg Galaxy*. Canada: University of Toronto Press.
- Meierwert, S. (2003). Interkulturelle Handlungskompetenz: Wie wird sie erlernbar? In Hernsteiner: *Interkulturelle Kompetenz* (pp. 15-17). Wien. Retrieved May 5, 2009, from www.hernstein.at/Media/2003-1_Interkulturelle_Kompetenz.pdf
- 文部科学省 (1996) . 「文部省審議会答申等 (2 1 世紀を展望した我が国の教育の在り方について (第一次答申)) 」 2009 年 5 月 5 日
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/12/chuuou/toushin/960701.htm
より情報取得.
- Olson, C. L., & Kroeger, K. R. (2001). Global competency and intercultural sensitivity. *Journal of Studies in International Education*, 5(2), 116-137.
- Parmenter, L. (2003). Describing and defining intercultural communication competence: international perspectives. In Byram, M. (Ed.), *Intercultural Competence* Strasbourg: Council of Europe.
- Rathje, S. (2006). Interkulturelle Kompetenz: Zustand und Zukunft eines umstrittenen Konzepts. *Zeitschrift für interkulturellen Fremdsprachenunterricht*, 11(3), 15. Retrieved May 5, 2009, from <http://zif.spz.tu-darmstadt.de/jg-11-3/beitrag/Rathje1.htm>
- Redmond, M. V. & Bunyi, J. M. (1993). The relationship on intercultural competence with stress and the handling of stress as reported by international students. *International Journal of Intercultural Relations*, 17, 235-254.
- Risager, K. (2007). *Language and culture pedagogy: From a national to a transnational paradigm*. Buffalo, NY: Multilingual Matters.
- Ruben, B. D. (1976). Assessing communication competency for intercultural adaptation. *Group and Organizational Studies*, 1, 334-354.
- Ruben, B. D. (1977). Human communication and cross-cultural effectiveness. *International Journal of Intercultural Relations*, 4, 95-105.

- Ruben, B. D. (1987). Guidelines for cross-cultural communication effectiveness. In L. F. Luce, & E. C. Smith (Eds.), *Towards Internationalism* (pp. 36-46). Cambridge, MA: Newbury House.
- Ruben, B. D., & Kealey, D. (1979). Behavioral assessment of communication and the prediction of cross-cultural adaptation. *International Journal of Relations*, 3, 15-47.
- Schönmuth, M. (2005). *Glossar: Kultur und Entwicklung: Ein Vademecum durch den Kulturschungel* (4th ed.). Trier: Trierer Materialien zur Ethnologie.
- Shaules, J. (2006). Assessing intercultural learning strategies with personal intercultural change orientation (PICO) profiles. Retrieved May 21, 2009, from www.pico-global.com/DownloadFile.aspx?fn=PDF/PDF-ailswpico.pdf
- Shaules, J. (2007). *Deep Culture: The hidden challenges of global living*. Clevedon: Multilingual Matters.
- Sinicrope, C., Norris, J., & Watanabe, Y. (2008). Understanding and assessing competence: A summary of theory, research and practice. *Second Language Studies*, 26(1), Fall 2007, pp. 1-58. Retrieved May 18, 2009, from [http://www.hawaii.edu/sls/uhwpesl/26\(1\)/Norris.pdf](http://www.hawaii.edu/sls/uhwpesl/26(1)/Norris.pdf)
- Spinthourakis, J., Karatzia-Stavlioti, E. (2006). Assessing and developing teachers' multicultural competence as a dimension of global citizenship. In A. Ross (Ed.), *Citizenship Education: Europe and the world* (pp. 491-500). London: CiCe.
- Spitzberg, B. H. (1988). Communication competence: Measures of perceived In C. Tardy (Ed.), *A handbook for the study of human communication* (pp. 67-105). Norwood, NY: Ablex.
- Spitzberg, B. H. (1989). Issues and development of a theory of interpersonal competence in an intercultural context. *International Journal of Intercultural Relations*, 13, 241-268.
- Spitzberg, B. H., & Cupach, W. R. (1984). *Interpersonal communication competence*. Beverly Hills, CA: Sage.

- Straub, J. (2003). Interkulturelle Kompetenz und transitorische Identität in Übersetzungskulturen: Zu Alexander Thomas' psychologischer Bestimmung einer "Schlüsselqualifikation". *Erwägen, Wissen, Ethik*, 14(1), 207-210.
- Thomas, A. (2003). Interkulturelle Kompetenz: Grundlagen, Probleme und Konzepte. *Erwägen, Wissen, Ethik*, 14(1), 137-221.
- Ting-Toomey, S. (1993). Communicative resourcefulness: An identity negotiation theory. In R. L. Wiseman, & J. Koester (Eds.), *Intercultural communication competence* (pp. 72-111). Newbury Park, CA: Sage.
- Triandis, H. C. (1977). *Interpersonal behavior*. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Trompenaars, F., & Hampden-Turner, C. (1993). *Riding the waves of culture: cultural diversity in business* (2nd ed.). London: Nicholas Brealey. Frankfurt: Campus.
- Waldenfels, B. (2006). *Grundmotive einer Phänomenologie des Fremden*. Frankfurt: Suhrkamp.
- 渡辺文夫 (2005) . 『異文化と関わる心理学』サイエンス社.
- Wierlacher, A. (2003). Das tragfähige Zwischen. *Erwägen, Wissen, Ethik*, 14(1), 215-217.
- Wiemann, J. M. (1977). Explication and test of a model of communicative competence. *Human Communication Research*, 3, 195-213.
- Wiseman, R. L. (2002). Intercultural communication competence. In W. B. Gudykunst, & B. Mody (Eds.), *Handbook of international and intercultural communication* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Yoshitake, M. (2002). Anxiety/uncertainty management (AUM) theory: A critical of an intercultural communication theory. *Intercultural Communication Studies*, 11, 177-193.
- Zhu, Y., & Hildebrandt, H. (2007 July). Developing a theoretical framework to measure cross-cultural discourse and cultural adaptation. Ross School of Business Working Paper Series, Working Paper No. 1092. Retrieved May 14, 2009, from <http://ssrn.com/abstract=1001741>

付録 A 英語・ドイツ語の用語の日本語訳について

本稿に用いられる英語の用語は原文のままに引用されているが、日本語訳が添付されている。文章や用語の定義の引用の場合、日本語訳は直訳ではなく、要点の集約となる。

ドイツ語の用語は同様に扱われているが、文章や定義が引用された場合、ドイツ語の原文は添付されていない。

付録 B インタビュー調査の協力者について

ケーススタディーA (2.4.1章)

K氏, 50代のドイツ人女性(会社員) 義理の娘が韓国人
 H氏, 40代韓国人女性(会社役員) 義理の息子がドイツ人

ケーススタディーB (4.1.1章)

F氏, 30代のドイツ人男性(翻訳者)
 P氏, 30代のロシア人女性(翻訳者)

インタビュー協力者 (3.4.2章)

B.K. 50代の韓国人男性(機械メーカーの代表取締役)
 W.K. 40代のドイツ人男性(断熱材、水関係と発電関係の商社の代表)
 O.Y. 50代の日本人男性(翻訳会社の代表取締役)
 L.H. 50代のドイツ人男性(商社の役員)

異文化能力の高低判定指標

指標	質問	回答 + 評価	
自己認識	貴方は高い異文化コミュニケーション能力を持っています。	はい	いいえ
		1点	0点
他者評価	氏は高い異文化コミュニケーション能力を持っていると考えますか。	はい	いいえ
		1点	0点
適切性	異なる文化的背景を持つ親しい友人・親戚がいますか。	はい	いいえ
		1点	0点
効果性	明確なゴールを伴う異文化コミュニケーションを図る中で、その目標は達成していますか。	はい	いいえ
		1点	0点

異文化能力の高低判定スコア

4点	非常に高い異文化能力が想定される
3点	比較的高い異文化能力が想定される
2点以下	比較的低い異文化能力が想定される
0点	未熟な異文化能力が想定される

- 注意 1)** 協力者の事情に応じて質問が具体化された。
- 注意 2)** 質問は敢えて指標ごとに1問と設定された。
- 注意 3)** 回答は自由であるが、最終的に「はい・いいえ」という判断を協力者に求めた。
- 注意 4)** このアセスメントは正当性・信憑性・妥当性の条件を満たし、客観的で精密な異文化能力判定として想定されているものではない。本調査結果である異文化能力の高低はあくまで「想定」である。
- 注意 5)** 本稿の考察に採用された協力者は以下のとおりである。

非常に高い異文化能力を有する協力者	(4点)
異文化能力が未熟な協力者	(0点)

尚、プライバシー保護のために本稿にて頭文字のみが使用される。

協力者の異文化能力の高低判定

協力者	異文化能力判定	理由	
B.K.	非常に高い (4点)	自己認識	はい(高い)
		他者評価	3名のフィリピン人従業員全員が「高い」と回答
		適切性	義理の息子がドイツ人、そしてドイツの家族との関係が良好である
		効果性	外国の企業との連携、ビジネスが好調、南米やヨーロッパへの進出も成功している
W.K.	非常に高い (4点)	自己認識	はい(高い)
		他者評価	トルコ人の従業員2名が「高い」と回答
		適切性	友人に外国人が多い(4カ国の友人)
		効果性	外国人従業員とのモチベーションと満足度が(IC異文化コーチング株式会社調べ)86%で高く、外国の企業とのビジネスも好調(海外顧客開拓率が安定して増加傾向にある)。
O.Y.	非常に高い (4点)	自己認識	はい(高い)
		他者評価	外国人社員6名が「高い」と回答
		適切性	友人に3名の外国人がいる。また、留学生1名をホストとして受け入れている
		効果性	外国人社員(派遣含む)の離職率が低く、作業の改善が図られている(納期の厳守、ミスの減少等)
L.H.	未熟 (0点)	自己認識	いいえ(低い)
		他者評価	秘書1名と香港人の役員1名が「あまり高くない」と回答
		適切性	外国人との友好的付き合いがない
		効果性	外国の個人と法人との交渉やビジネスが好調ではない(L.H.氏自身の見解)