

文法訳読法がもたらした日本語と英語の間のギャップ

日本人が英語を「話す」「聴く」のが苦手なのは

私たちの高校時代は、英語を習うと言っても自身が英会話をするのもままならない日本人の教師による「文法訳読法」による英語教育が中心でしたから、「読む」「書く」はそこそこに上達し、私なども「英語がよくできるヤツ」と評価されていたものです。しかし、東芝に入社してずっと国内の仕事に従事していて 50 歳近くになって転入した国際ビジネスの世界は英語を「話す」「聴く」の世界。往年の「英語がよくできるヤツ」も、あたふたと英語個人レッスン塾の門を叩いたりしての大層なキャッチアップの努力を要請されました。「読む」「書く」にしてもビジネス英語となると経験ゼロですから慣用表現の仕方を知らずトンチンカン。そんな私を救ってくれたのが輸出部門にいたイギリス人社員のピーター・リッチーズさんでした。お陰で「話す」「聴く」の上達度が遅い反面で「書く」力が急上昇して、当時の取引先であった AT&T の皆さんから「Mr. Sasaki はすごい文書を書く」という評価をいただけるほどになりました。

“あなた”は”you”とイコールに非ず

そんなリッチーズさんは私の職場に訪れてきては事業部長の岡本行二さんに対してよく日本語で会話をしていたものです。しかし、聴いているとリッチーズさんが岡本さんに向かって「あなた」と言っていることが多いので、ある時そっと「“あなた”は”you”とイコールじゃないんだよ」と教えてあげました。「あなた」なんて、かつては「貴方」、「貴男」、「貴女」などの漢字が当てられる尊い言葉だったんですが、今ではデノミして、お母さんが子供、あるいは妻が夫に対して「あなたっておバカさんね」という時に使うくらいのものでありますものね。多分、日本語教師から文法訳読法で教わっていて、「日本語では目上の人物に対して“あなた”と呼ぶことは失礼にあたる」ということを学びそこなったリッチーズさんに対して私が、日本語の慣用表現について指導してあげる形になりました。

諸兄は職場でどう呼ばれていましたか

リッチーズさんに対しては、「あなた」ではなくて「岡本さん」と呼ぶように勧めました。人によって、または、部門によっては「事業部長」、「部長」、「課長」などと役職名で呼ぶ方が収まりが良いというケースもありましたが、なにせ岡本さん以下関係者一同は、AT&T のメンバー同士が、部下が上司を呼ぶ場合も含めて、お互いに、例えば Robert を Rob、Ronald を Ron、William を Bill、David を Dave というように、ファーストネームの略称で呼び合うのを見て、彼らを同じように呼ぶようにしたほどなのです。ここは岡本さんを役職名でお呼びする手はありません。私自身も、「部長」と呼ばれるより「佐々木さん」呼ばわりをされたい方でした。「部長、課長なんて役割分担が違うだけ。職場を出たら平等でいこう。」という考え方が好きで、終業後社員食堂で簡単な飲み会をする時にも、追加発注やお勘定の締めなど役割分担はジャンケン次第の「ジャンケン会」を開いていたものでした。

英語と日本語での職制の呼び方の違い

しかし、改めて考えてみると、英語の”General Manager”、”Senior Manager”をそれぞれ、「事業部長」、「部長」と表現するようになったところにも、「文法訳読法」の弱点が潜んでいるような気がします。「長」は「多数の人の上に立ち、それを統率、または支配する人。」という意味があります。一方、英語の”manage”には色々な意味がありますが、”General Manager”、”Senior Manager”の場合は、”manage”の名詞の”management”（経営管理）をみても分かるように、「上から支配する」という意味より「[困難な中で(大変な努力をして)～を]何とか成し遂げる」といった「不確定な状況で最善を尽す」といった主体的な役割を示す言葉になっているのではないかと思います。英英辞典を見ても”manager”について someone whose job is to **manage** part or all of a company or other **organization**” や ” someone who is in charge of training and organizing a sports team” といった訳があります。スポーツ団体で Training(訓練)や Organizing(組織化)を行なうに当たっても、「上から支配する」姿勢ではなくて、「[困難な中で(大変な努力をして)～を]何とか成し遂げる」という意識をもって当たらなければ効果的な訓練や組織化は実現できないのだと思います。

Manage の意識をもって一層のオフィス部門の業務革新を

そうそう、スポーツ団体の中の野球の場合にも、いつ誰が使い始めたのか知りませんが「監督」という言い方が一般化していますね。「監督」という言葉は「物事を取り締まること」という意味で英語の“supervising”や”control”に当たる言葉ですね。「監督」は英語では”(Baseball) Manager”で、ここでも「[困難な中で(大変な努力をして)～を]何とか成し遂げる」という意味が含まれていると思うのですが。そう言えば「取締役」も英語では”director”で、「指導する」「指揮する」という意味を含めた”direct”が使われています。そして、スポーツではありませんが、「撮影監督」も英もできる語では “a director of photography” になっていますね。思うに、「監督」にしても「取締役」にしても、企業やスポーツ集団が軒並み「多数の人の上に立ち、それを統率、または支配する」というその昔の軍隊組織の姿を範として採り入れている中で、当時の「文法訳読法」流訳者が案じた言葉だったのではないのでしょうか。「取り締まり」や「監督」という消極的な行為では効果的な管理(Management)もできるはずがなく、その後TQCの動きの中で「計画(Plan)= P、実施(Do) = D、確認・評価(Check) = C、修正・処置・対策(Action) = Aの「PDCAの管理サークルを回せ」と教わってもいるはずなのですが、こうした保守的な言葉遣いが無反省のうちに使われ続けられてきているところにも、日本の企業のオフィス部門の革新の立ち遅れの跡が見えるような気がします。コロナ禍のお陰で、これまでもICT技術上は充分対応可能であったリモートワーキング実施の輪が急速に広がりオフィス部門の業務革新の芽が膨らんできました。私たちの後輩たちが、”manage”の「[困難な中で(大変な努力をして)～を]何とか成し遂げる」という意識をもって、日本企業が最も不得手としてきたオフィス部門の業務革新を一層進展させてくれるよう祈っています。

(完):