

「なぜ多い、人事のカタカナ用語」

人事担当者は外来語がお好き？

(小泉議長) わかりにくいところがある。アウトソーシングは民間委託とか民間参入だが、バックオフィスとは何か。

(片山議員) バックオフィスは内部管理事務で、財務会計とか、予算。

(小泉議長) わかりやすく表現してもらわないと。地域の人がわかるように書いて欲しい。何故アウトソーシングは民間委託とか民間参入とか書かないのか。

(片山議員) 私も総理と同じ考えだが、これでも役所は抑えている方です。

(小泉議長) 直訳でなく、日本語で訳すべき。インキュベーターだって、ふ化と言ったってわからない。アウトソーシングなんて使う必要はない。民間委託なり民間参入促進でいい。バックオフィスと言ったってわからない。

(片山議員) 今の役所全体がそうになっている。日本語でやらないのは、うけるとか、斬新さがあるとかで、それは日本語では必ずしもカバーできない部分がある。

(小泉議長) それは英語を読んで直訳するからで、日本独自のことを考えないと。もっとわかりやすく。役人だけでなく、住民に向かって説明しなければならぬ。国民参加でないとどうにもならない。バックオフィス業務は、よく説明してくれないと分からない。私がわからないのに、町内会の人たちはわかるのか。

(塩川議員) 本当に僕ら置いてきぼりをくっている。

平成14年第12回経済財政諮問会議(5月13日) 議事要旨から

昨年の5月に開催された経済財政諮問会議で、小泉首相が官庁の文章にカタカナ言葉が多すぎると苦言を呈したそうです。たしかに今の世の中、なにかと外来語が幅を利かせているのが実情で、首相の苦情もごもっともという感じがしますが、よく見てみると、はじめに首相が噛みつい

ているふたつの外来語、どちらも人事用語です。

思い返してみると、たしかに人事担当者は外来語が好きかもしれません。「ボーナス」や「ストライキ」のようにすっかり日本語の中に定着した外来語もありますが、その一方で、「ファミリー・フレンドリー」「コンピテンシー」「ワークシェアリング」「エンプロイアビリティ」など、部外者には耳慣れないだろう外来語も飛び交っています。

日本語言い換えの動き

わが国にはあまねくこうした傾向があるようで、外来語を日本語に言い換えようという動きが出てきているようです。

独立行政法人国立国語研究所は「外来語」委員会は、この4月28日に、わかりにくい外来語63語について、日本語への言い換え例を提案しました。今後も続けて、年2回提案するとのことですが、今回が提案された63語の中にも、人事・労務の用語がいくつか含まれています。

たとえば、小泉首相が檜玉にあげた「アウトソーシング」や「バックオフィス」は、研究会の基準によれば、「その語を理解する人が国民の4人に1人に満たない段階」であり、「最も分かりにくい外来語であり、公的な場面で用いることは避ける方が望ましいと考えられる」とされています。そのほか、「インターンシップ」が、この「最も分かりにくい外来語」として取り上げられています。また、「その語を理解する人が国民の2人に1人に満たない段階」であり、「現状では、外来語のままで用いることは避けたい語ですが、今後、普及定着に向う可能性のある語も含まれてい」る外来語として、「フレックスタイム」「メンタルヘルス」「モチベーション」

があげられています。10%近いシェアを占めているわけですから、やはり人事担当者は外来語がお好き、ということでしょうか。それだけでなく、「人材アセスメント」などとも使われる「アセスメント」、「従業員のライフサイクル」などというときの「ライフサイクル」、目標管理でおなじみの「コミットメント」、あるいは職場環境でおなじみの「アメニティー」などなど、人事・労務用語とはいえないものの、その実務でたびたびお目にかかる外来語もいくつも含まれています。

ちなみに、今回の提案は第1回ということで、同時に第2回で取り上げる予定の外来語も発表されています。58語あげられていますが、「インセンティブ」「コラボレーション」「ポテンシャル」、あるいは「セーフティーネット」「タスク」「マネジメントシステム」「ミスマッチ」「ミッション」などなど、こちらも人事・労務に縁の深い言葉が並んでおり、やはり人事担当者は外来語がお好きなようです。

それではどう言い換える？

それでは、提言が取り上げた言葉を個別にみてみましょう。まずは「アウトソーシング」ですが、人事・労務担当者には常識的なことばだと思いますが、世間ではそれほどでもないのでしょうか。言い換えは「外部委託」ということで、小泉首相の「民間委託」「民間参入」とは若干異なっています。小泉首相が言ったのは「役所の仕事のアウトソーシング」のことなので、その場面では「民間委託」で正しいわけですが、一般的には必ずしも民間とは限らないということで、「外部委託」が適切だということになるのでしょう。

もうひとつ首相が噛みついた「バックオフィス」は、どちらかというと官庁用語で、民間ではそれほど使われないかもしれません。「事務管

理部門」という日本語が当てられています。ちなみに、これとセットになっている「フロントオフィス」については、「営業部門」「顧客部門」など、業務の内容に即して言い換えたいということです。

「インターンシップ」も、残念ながらまだまだ普及していないようです。あてられている日本語は「就業体験」ですが、体験より教育的な意味が強い場合は「就業実習」「専門実習」などと言い換えるということです。「専門実習」というのは若干ニュアンスが違いそうですが...

難しいのが「フレックスタイム」で、「自由勤務時間制」という言い換えが提案されていますが、実務家にはちょっと違和感があるのではないのでしょうか。現実には、フレックスタイムは日々の「始終業時刻」を働く人が決められる、ということにすぎず、清算期間内に労働すべき時間数は決められています。しかも、コアタイムが決められていて始終業時刻の自由度が制約されたり、一日の最低限の労働時間を決めることもできます。それでも「勤務時間」が「自由」というのは少し無理なような気がします（さらに、その他の言い換え語例として「時差勤務」があげられていますが、これは実務家にとっては別の意味であることが多いはずです）。

提案の「手引き」にもあるように、「フレックスタイム（自由勤務時間制）」などと併記することで普及をはかっていくのが現実的ではないかと思います。

なお、「メンタルヘルス」は「心の健康」あるいは「精神保健」「精神衛生」、「モチベーション」は「動機付け」と言い換える、とされています。これは、実務的にも外来語・日本語ともに頻繁に使われています。

言い換えにくいのはなぜ？

外来語がこれだけ使われるのは、何となく力

ツコいいといったような理由だけではないように思われます。「フレックスタイム」や「インセンティブ」のように、その言葉が示す概念にびったりあてはまるうまい日本語がないから、外来語を使っているというケースも多いのではないのでしょうか。

とりわけ最近、企業業績が思わしくないこともあり、人事・労務のしくみを見直そうという動きがさかんです。それにともない、研究者やコンサルタントなどがさかんに海外からいろいろな考え方を輸入しています。最初にあげた「コンピテンシー」などがその典型でしょう。こうした言葉は、外来語のままの方が輸入品とわかるため値打ちが上がるでしょうし、日本ではまだ考え方として消化されていないので、あてはまる日本語もない（下手をすると、その言葉を使っている本人も実はよくわかっていない、ということもあるかもしれません）。だから、どうしてもカタカナ言葉になってしまうのでしょう。

一昔前に、「リエンジニアリング」という言葉がわが国でも一斉に風靡したことがありますが、今ではほとんど耳にしません。それは結局、わが国ではその概念は定着しなかった、ということです。「エンプロイアビリティ」なども、同じ道をたどりつつあると感じるのは私だけでしょうか。「ファミリー・フレンドリー」も、重要な考え方にもかかわらず一部の関係者だけにしか広がっていませんし、「コンピテンシー」も下火になりつつあるようです。単に海外から考え方を輸入するだけではなく、いかにわが国にあわせて定着させるかが大切だ、ということではないかと思います。

労務管理の欠陥を示す外来語

これとは別に、言い換えにくさの理由は、人事管理の中にもありそうです。

「パートタイマー」というのも外来語でし

うが、十分定着しているので、「外来語」委員会では言い換え検討の対象にはならないでしょう。しかし、これは非常に言い換えが難しい言葉です。一応「短時間労働者」という日本語があてられているようですが、これでは「パートタイマー」を十分に言い換えているとはいえません。「パートタイマー」という言葉には、単純に労働時間が短いという以上の意味があるからです。

それは多くの場合、もっぱら補助的な仕事を担う、賃金水準が低い、有期契約である、などといった意味をも包含しているでしょう。むしろ、そうした意味の方が大きくなり、パートタイマーなのに労働時間はフルタイム、というケースも珍しくありません。

これはある意味で、わが国企業の人事・労務管理の欠陥のひとつを指摘しているといえるかもしれません。パートタイマーをはじめとする、いわゆる非正規雇用が増加する中で、これらの人たちの労働条件、人事・労務管理のあり方を改善すべきとの声が高まっています。しかし、その議論はいまひとつ噛み合っていない。

その理由は、「パートタイマー」が日本語に置き換えられない理由と共通していそうです。すなわち、いろいろな仕事、働き方、労働条件の人たちを一緒くたにして、「パートタイマー」という括りになんでもかんでも押し込んでしまう実態がかなりあったのではないかと、ということです。これは企業の人事管理が雑であったということにほかならないのではないのでしょうか。

かつてのように大多数が正社員であった時代ならともかく、これだけ非正規が増えた現在、よりきめ細かな人事管理が求められているのではないのでしょうか。そして、「パートタイマー」が違和感なく「短時間勤務者」と言い換えられるようにしていかなければならないのではないかと思います。（本文はすべて筆者の個人的な見解であり、筆者が所属する会社などとは関係ありません）