

シンガポールの日系企業における多文化接触と精神保健

Multi-cultural contacts in Japanese Companies in Singapore
and Mental Health

中 村 俊 哉

NAKAMURA Shunya

福岡教育大学

中 村 幸

NAKAMURA Kou

筑紫女学園大学

(2001年9月10日 受理)

要約

シンガポールの日系企業における多文化接触の現状をインタビュー法を用いて明らかにするとともに、在シンガポール日本人の精神保健とそれに影響を与える体験について統計的に明らかにした。

Abstract

This study tried to find how people are interacting and accommodating in multi-cultural companies, and in the multi-cultural society of Singapore. Firstly, a questionnaire was administered to 88 Japanese business persons in Singapore that come into contact with multi-ethnic people. 94% of them felt there were differences in working manner and way of thinking. Secondly, 31 Japanese, Chinese, and Chinese-S'porian including persons with experience studying in Japan were interviewed. Some Japanese were surprised by S'porians unapologetical attitude, the Job-hopping, sometimes keeping some knowledge to themselves in the company, changing of companies along with their colleagues, and trying to become boss. The meaning of these phenomena were discussed. S'porian's top down and responsibility system are not understood by Japanese. Japanese *Ba* (frame) and *Tate* (vertical) and communication system are not understood by local people. Some Japanese are shocked by the class differences and ethnic boundaries in companies. Some reactions to cross-cultural contacts (e.g. taking on others' responsibilities, generalization, trying to minimize discrepancies) and some strategies (e.g. allowing local staff to have company stocks, holding meetings in English) and their mental health were discussed.

Key Words: Cross-cultural, Interview, Ethnicity

問 題

1980年代、1990年代には、日本の企業が外国人を採用する機会や、日本人が海外に赴任・就職し、外国人と一緒に仕事をする機会が増加した。こうした中で、同僚外国人の習慣、文化の違いが、いかに大きな異文化体験であったかが、いくつか

の本に紹介されている¹⁾。

外国との交流の多い地域や多文化社会では、外資系企業の中や、一般企業の中で、多文化・多民族が、しばしば文化接触、共存してきた。本研究の対象地、シンガポールは、まさに、さまざまな外国人、多民族が共存している地域で、日本人も約3万人が滞在している。本研究は、日本人を含

注 本研究の一部は、1996年度アジア太平洋センター若手研究者研究活動助成から補助を受けた。また、本研究の要約を1998年多文化間精神医学会で報告した。

めて、多文化が接触、葛藤、共存している様相をあきらかにし、いかにして文化的な違いをお互いに調整、適応しているかを追うことを目的とする。

文化接触研究

本研究では、ある地域の文化を研究するのではなく、異文化接触という現象そのものを研究対象とする。集団に対する考え方、金銭、時間、酒の飲み方など、さまざまな違いを日常的に体験しているのが、複数の文化が混合している企業、団体であるといえる。

Oberg (1960) がカルチャーショックを定義して以来、各地で異文化接触の研究が進められたが、その経緯については、星野 (1980)、渡辺 (1996) らにゆだる。文化接触のパターンについては、Bochner (1982) が、個人レベルと集団レベルの文化接触の結果 (outcome) について示し、Kavanagh (1979) が、ホストカルチャーへの親密さ (高・低) と、ホームカルチャーへの親密さ (高・低) とから、4つの適応の型を示した。筆者らは、これまで、日本にいる外国人の文化接触の研究で、特定の体験が、交流の促進を左右する現象をみてきた (中村ほか 1992, 山崎ほか 1997)。企業における文化接触については、Adler, N (1991) の研究がもっとも精力的である。若林 (1995)、住原 (1997) は、アメリカと日本の企業文化葛藤、中国と日本の葛藤について紹介した。陳国賁・張齊娥 (1997) は、シンガポールの中国系移民の企業家精神について知見を出している。Leon & Wu (1997)、Kwok Leon (1997) は、東アジアと中国人の調和と葛藤の質的研究をした。Darius K-S Chan (1997) は、香港における企業内多文化接触 (米国人、香港人、大陸中国人) の、王重鳴 (1997) は、中国企業の労務管理の研究をしている。

インタビュー法、エスノグラフィー

近年あらためて見直されている質的調査法には、インタビュー法、エスノグラフィー (民族誌)、参与観察法などがあげられる。第2研究では、これらを用いて、文化接触のもたらす反応、結果と、さまざまな意味のズレについて明らかにしてゆきたい。

文化人類学者ギアツは「エスノグラフィーとは厚い記述 (thick description) をすることである」という。エスノグラフィーは、ある人たちがやっていることについての、彼ら自らの解釈に関する、我々自身の解釈である。そして目的は人間の対話

の世界の拡大にあるとする。本研究も、対話の世界の拡大を目的としたい。

第1研究

方 法

ある日本人団体の協力を得て、郵送法により、無記名の質問紙調査をおこなった。実施時期は、1997年2月で、回収率は、46%であった。回答者88名は、製造、販売、建設、金融、運輸、機器、電機、電気通信、教育、芸能、ファッション、商社、貿易、エンジニアなど幅広い分野にわたった。第1研究の対象の中には、主婦は含まれていない。

質問構成

1. 滞在年数、年令等
2. 接するエスニシティ
3. 異文化志向
4. 自由記述
5. インタビュー可否

結 果

調査者の特性

表1のように、この国に来て1年以上4年未満の人が、全体の51%を占めた。年齢は、表2のように、30代 (41%)、40代 (40%) が多くを占めた。男女比は、男性が今回の調査では93%を占めた。勤務先の分類は、表3のように日系現地法人 (34人、40%)、日本企業の支店または駐在所 (30人、35%)、その他の現地法人 (13人、15%)、その他 (自営) (4人、5%)、合弁企業 (3人、3%)、非営利団体 (2人、2%) の順に分布した。クロス集計をすると、支店または駐在事務所の人は、40代 (15人、50%) が多く、長期の滞在の人が多い。日系現地法人は、30代 (17人、50%) が多い。

異文化接触体験

職場で一緒に接している人のエスニックな背景は、英語教育を受けた華人が95%²⁾、マレー系63%、インド系32%、中国語教育を受けた華人25%、欧米系16%と続いた。また、フィリピン、ミャンマー、タイ、などの記載があったのは8%に上った。職場に何種類のエスニックグループの人がいるかをカウントしたのが、表4である。1-2種類が一番多かった。

職場以外で接する人のエスニックな背景は、英語教育を受けた華人が91%、マレー系が58%、

表1 滞在年数

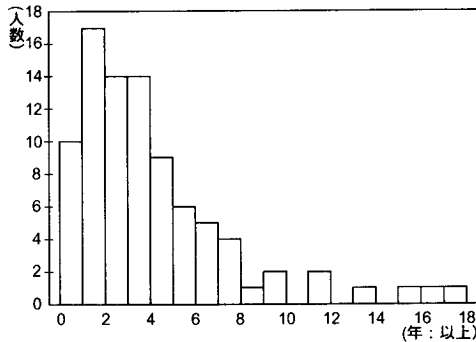


表2 年 令

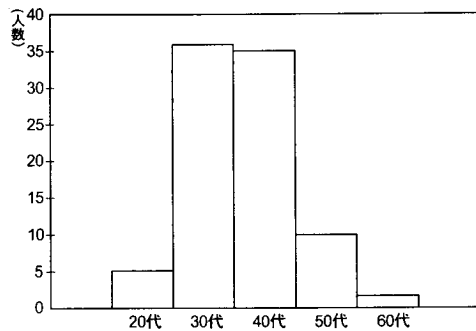
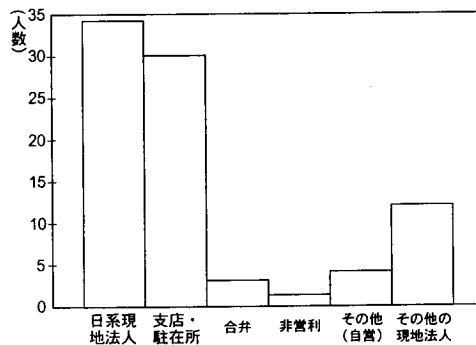


表3 勤務先



欧米系が41％、インド系が38％、中国語教育を受けた華人が35％、その他が9％であった。職場以外では、欧米系と接することが増えることが分かる。その他は、メイド（アマ）が含まれている。種類は、表5の通りで、2～4種類が多かった。

仕事上で、やり方、考え方の違いを体験したという人は、94％に上り、81％の人が、具体的に自由記述をしてくれた。

仕事以外で文化背景の異なる人との交流で、驚いたこと、印象に残ることを自由記述してくれた

表4 職場のエスニシティ数

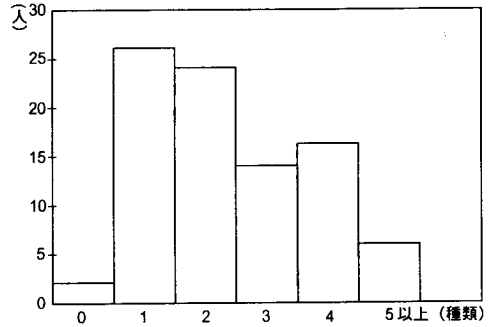


表5 接するエスニシティ数

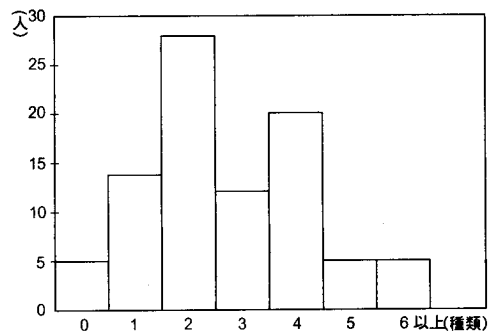


表6 異文化志向

	A	B	C	D	E
長期滞在希望	7	14	25	23	32
異文化友人希望	0	1	10	31	58
日本歴史観批判	13	28	38	20	1
交流機会	5	28	16	28	22
多文化食経験	0	2	2	24	72
東南アジア知識欲	0	6	9	22	64

そう思わない＝A，そう思う＝E（％で表示）

人は、66％に上った。

異文化志向

いくつかの質問項目への回答の分布は、表6の通りであった。

多くの人が長期滞在を望み、異文化の友人を求め、実際、いろいろな文化の食べ物を経験している。一方で、異文化の人々との交流機会は少ない人もみられた。シンガポールで日本の歴史観（過去の占領）を批判された人は21％にのぼる。

第2研究：インタビュー調査

方 法

上記質問紙の中の、記名回答者の中から、筆者が依頼した18名と、その紹介者の華人・中国人4名、当地の事情にくわしい方9名（華人を含む）、合計31名に、インタビューをおこなった。半数以上のインタビューで、許可を得てテープに録音した。実施時期は、1997年3月17日から27日で、時間は30-150分である。逐語記録には、（ ）で筆者の質問を、[]で文脈の補足を示した。民族、年齢層、男女、年数、日本語以外の場合の言語をそれぞれに付するほか、

- 1) 言説のレベルとして、a 一般論、b 体験事象、c 体験感情、d メタ認知の4分類をおこない、
- 2) 文化接触の反応・結果をインタビューの言葉に即して、付記した。

内 容

インタビュー内容を、KJ法（川喜多1967）を参考に、以下のように分類した。

a) 企業内文化接触

- | | |
|----------|--------------|
| 1 ジョブホップ | 2 組織の考え方 |
| 3 企業内特性 | 4 契約観念 |
| 5 ローカル化 | 6 タテ社会 |
| 7 日系企業文化 | 8 企業内エスニック関係 |
| 9 市場関係 | |

b) 企業外文化接触

- | | |
|-------------|---------|
| 1 日常特性 | 2 政府の特性 |
| 3 日常エスニック関係 | |
| 4 日本人の歴史観批判 | |
| 5 日本人グループ | 6 個人の反応 |

結 果

シンガポール滞在の日本人の中には、その他の外国を経験している人、アジア各国へ頻繁に出張する人などが多かった。多くの人は、シンガポールを住みやすい国であるとした。日本人は、仏教、儒教、道教の共通の基盤を華人と共有しているほか、マレー系の人当たりの良さに日本人は共感することも多く、欧米で感じるような文化の違いはここでは意識されない。来た当初に感じた驚きや違いは、すでに慣れてしまい、意識から離れ、インタビューの途中で思い出してくることもあった。

a) 企業内文化接触

1 ジョブホップ

やり方の違いに気づいたことを問われると、多くの日本人は、ジョブホッピング（転職）の多さをあげた。「そろそろ責任を持ってやらしてもらおうと思っていると、ポッと辞められてしまう」と、がっかりすることが多い。

例1 独り占め

あの一、たとえば代理店に技術者が5人いて、5人全員に教えるの無理だから一人に教えてきて、あとで皆に教えるよと。彼はそれを独り占めしちゃうんですね。帰って教えないんですよ。そういうのありますね。それがかれ自身のアイデンティティというんでしょうか、価値というのでしょうか。（会社のためではなく個人に価値がつくんですね）そうですね。でまあ、トレーニングが終わると、サーティフィケートをよこせと、サーティフィケートを上げちゃうと、それをもって会社辞めちゃうんですね。これで俺の勝ちだと、よその会社に売り込みにいったりですね。そういうのが続いて、A社は、サーティフィケート出さないというふうにしたんですけど。それでも不満があちこちからでますよね。ここはほんとにあれですよ、自分だけが頼りだという感じが、あるのかどうか分かりませんが。（日本人、20代、男性、3年、b、c、驚き、反作用）

例2 仲間もついて行く

中国人というのは、基本的に個人個人。仲間の付き合いも緊密ですね。ある中国人を雇ってきて、仕事やってたとき、頼りにして仕事やってた。人が足りないとき、仲間を連れてきたりね、会社にも入れるわけです。ものを売るとき、友だちに頼んで売ってもらうとか、友だちとか「が」買うとか、その辺のネットワークがものすごくできてる。相手のお客さんたちとの間も、日本人と違う中国仲間が出来るわけね。ところが日本人が、何かの時にそのおじさんと喧嘩しちゃったと。そうすると、その人がどっかに行っちゃうと、仲間もみんなついていっちゃう。ライバルに行くと。今まで売ってた連中は、今度はそっちから買うようになる。[日本でも、レストランで] マネージャーをやっている人が、今度こっちいらっしやいと。コックが付いてたりするでしょ。ということがね、会社でも起こるんですよ、ここでは。日本人は、そういうことが分からないわけです。いろいろあったみたいですよあちこちで。問題は、そこにおいて、いろいろな企業のノウハウとか、が、盗まれないようにどうするかという問題を、日本人は余り考えていない。（日本人、60代、男性、9年、a、b、d）

ジョブホッピングの文化的な意味は何であろうか。企業間の人の流動性は、北米、北欧で多く見られるが、さらにここでは強い。

筆者は、シンガポールの西洋化は急激であると感じる。マレーシアからの分離後、英語化をすすめる、さらに、華人の中では、マンダリン化を進めてきた。華人は、祖父母、両親とは広東語、福建語などで話し、若い人とは、英語ではなし、場合によっては、マンダリン（北京官話、普通話という）で話している。初対面の人は、必ず英語で話し、そのうち、マンダリンになったり、ダイアレクト（方言）になったり、相手との共通性で切り換えて行く。

この国は、階層社会を前提としている。教育のレベルを、政策的に分け、一握りのエリートを作っている。これは、日本ともっとも異なるシステムである。教育レベルによって、10倍以上の差が付くため、社会的上昇努力が激しく、親はすべてを犠牲にして子どもの社会的上昇につとめるという印象を受ける。最下層は、近隣諸国から肉体労働者を大量に入れている。

多くの日本人は、西洋的価値と、中国的価値の区別は付いていないようである。Chan は、「香港人も意識的には西洋的だと思っていたが、ここ数年の文化接触の結果、自分たちがアジア的であったことを発見した」という。

ある華人によると、華人は自分がボスになりたいと思っているのだという。陳・張の研究では、多くの中国系企業は、個人企業であり、トップは創業者や家族で握っている。彼らには、儉約、勤勉の価値観があり、家族を重視する価値観がある。そして、企業の拡大とともに、気の許せる仲間を引き入れてきた。今の若い世代は、これらの価値観を失っているのだろうか。陳・張は、華人経営者達は、企業の拡大とともに、西洋的価値観と、中国的価値観の両方を取り入れる方策に出ているとする。ジョブホッピングが少ないというある華人系企業は、合理的精神で編成しなおすとともに、労働者の忠誠を確保するために、文化的価値観や、感情を強調したという。つまり、非親族にも、ビジネスの所有権を与えたり、経営に組み込み、新人には、最終的には企業の中核になれる可能性がある」と鼓舞したとする。シンガポール人のジョブホッピングには、階層性を背景とする、上昇志向、西洋化の他に、華人的な、家族的仲間志向を背景にしている可能性がある。

2 組織の考え方

多くの日本人が、シンガポール人は、会社のために働かないといい、家族や、お金を大事にし、日本人のように仕事を大事にすることがないとする。「見返りがなければ、一線を越えてはやらない」と数人の人がコメントしている。残業をしない、年休を大事な時期にとる、などの指摘がある。もっとも、「言われたことはよくする」という声も聞こえるし、企業によっては、残業をするシンガポール人もいる。

例3 ある建築会社での例

前の職場も、スタッフ同士、ささいな喧嘩があった。日本の現場だと、しょっちゅうやってますけどね。（中略）[シンガポールでは]ささいなことですぐ警察を呼びますから。警察も、それをまじめに、それが仕事ですから、まじめに調査する。（中略）すごく気を使いますね。（ものが無くなったりとかは工事関係の？）いや、個人でね、例えば、来たら携帯電話が無くなると。まず上司に相談しないで、警察にゆくんですよ。困るんですね。組織という考えがないんですよ。けんかでも、普通は、現場の中で起こったのだから、スタッフ同士で相談して、中を取り持て、というのが普通の考えでしょ。…個人がそこまで言うなら止められない。（喧嘩は、もし語弊がなければ）ささいですよ。スタッフ同士で。その時は、ホークリフトか何かの取り合いですね。（日本人、30代、男性、7年、b、c、困る）

会社や、上司の調整機能を、この人は信じていないようである。それは、外国系企業だからであろうか。

3 企業内特性

「お客を待たせているときでも6時になると帰ってしまう」「電話の受け答えも、誰だい、といった風であるし、お待ちくださいもなくトランスファーする」などに対し、シンガポール人と「けんか」、つまり、格闘をしている人もいる（例8）。しかし、多くの人は、年休や権利に対しては、そのまま認め、「しわ寄せを日本人がかぶって」こなしているようである。シンガポール人の「Try my best」という言葉を信じていて「納期が間に合わなくなった」こともある。はじめはショックは大きいですが、慣れてくると、「心構え」が出来る。「あらかじめ二の手を打てる」という。これは、文化接触の結果であり、「調整」の一つの例である。

日本人は、いい加減さや、ルーズさにはなかなか順応しないし、日本的な良さに誇りを持って

と思われる。ある識者は、マレー・インドネシアには、キラキラ、モンキン、ティダババ（だいたい、たぶんね、気にするな）という言葉があるとし、この精神が大事であり、日本人はまじめだからいらいらするのだと解説する。別の人によると、建設の予算上のトラブルがあっても、工事を途中で止めたりはせず、「少なくとも終わらせ」た上で話をするし、裁判のようなことも日本企業側からはしない。「そこが利用されてもいる」という。別の日本人は、同僚のシンガポール人の「段取りが悪い」のでいらいらしている。日本人ならセールスをするにも、「午前中この順で何件回る」などと段取りをたてるのに、ここの人は、「午前中に8件行って来る」と出来ないようなことを言うという。実際出来ないという。

部下の失敗に言及したときに、部下から逆に「気にするな」といわれた人もいた。彼は、これに「驚い」ている。ここの人は「何事も深く考えない」と一般化する。多くの人は、「華人がお金の話をよくする」ことを指摘し、お金第一主義と「一般化」して語る傾向がある。「ミスをしても謝らない」、「言い訳をする」、という傾向は、多くの日本人が指摘するだけでなく、中国出身者も指摘している。この中で、政府の盗聴に言及した例4と、植民地時代の経験に言及した例5は、筆者が聞いた中でも、もっとも厚い記述、つまり、意味を区別してくれる言説であった。

例4 盗聴とお金の話

朝なんか散歩に行っても、弁護士、医者[たちが話しているが]、金儲けの話[が]普通。パーティで、お金儲けの話を先生方がやるとすると[いうことがある]。ヨーロッパでは、したくてもできない。ここは平気。給料なんば、と平気で聞きますよ。…しっかりしてと言うか、感覚が違う。お金の話、違うんだ、ここは、お金の話をしていると安全なんだ。みんな盗聴されてる。これは、気をつけた方がいい。政府がすごいコントロールしている。今も。僕は外人だから関係ない。衛星放送見ちゃいけない、インターネットも検査するという国。気に入らない新聞は発禁。(日本人, 60代, 男性, 9年, b, d)

例5 謝らない理由

おもしろいのはね、日本人は女中さんが皿割ったと。謝れっていうわけ。ところがね、植民地時代というのは、イギリス人とかオランダは、そういうのきびしく月給から減らしたんだって。間違えはおまえの責任だって。そんだから、みんな責任をとらないで、ちょっとぶつかって落としたとか、手から滑って落ちた、滑りやすいから

いけないんだとかね。日本人は、そういうのきらいなわけ。(日本人, 60代, 男性, 9年, b, d)

つまり、お金の話は、「安全」だからしているというのである。また、謝らないのは、責任をとられるという「植民地的経験」の影響だということである。

次の例は日本留学経験のある中国大陸出身者のインタビューである。

例6 中国人から見たシンガポール人

シンガポールの人も、中国の人も、自己主張が強いわけですよ。シンガポールの人は、中国より自己主張が強いと思いますけど。もう一つ、プライドが高い。シンガポールのひとは、プライドが高いですよ。(例えば)仕事がですね、出来ない、自分の能力で出来ない。それでもですね、僕の能力でなくて、ほかの原因に持って行くんですよ。仕事が能力以上で、私は出来ないと、率直に認めてくれないんです。まちがった、と率直に認めはしません。必ず他のことに転化する。(中略)中国より、こっちの方がなお強いようです。(中略)遅刻しますよね、すると、「今日雨でした」「他の原因で遅れました」。日本だったら、「雨でした」「なら、なぜ早くでてこないの」となる。ここの人はそれ出来ない。「雨ですよ」と。中国人も同じ考え方ですね。身体を悪くして休暇を取りました。1週間とか、先生から証明書出して、1週間ぐらい休暇採るんですよ。「昨日、仕事を緊張しすぎて、身体壊しました」。日本では、自分の管理が悪いんです。そういう事言うのと、向こうは納得してくれないんですよ。(Aさんは日本の発想で)そうですね。両方の発想、私は理解できます。(中国人, 30代, 男性, 2年, b, バイカルチュラルになる)

このように、プライドの高さにも、言い訳にも、何らかの文化的な意味がありそうである。中国人的な部分もあるが、シンガポールはとくにプライドが高い。これは、現在の、階層社会、急速な発展にともなう周辺国への誇りなどが関係するであろう。ある事情通は、マレー系の中に、華人への感情がたまっているという。

このほか、対人関係の特徴として、日本的な中間的な感情がない、という意見もある。これは、文化接触が頻繁にある人からの発言である。

例7 ゼロか1

[シンガポール華人は]変な話、それこそ気候かも知れないけど、一通りか、二通りしか考えられないというか。私なんか、感情人間というか、こうでありながら、

でも、こうとか、あるじゃないですか。怒ったときばーっと怒るでしょ、その代わり、これは職場の人もそうなんです、ががががが、って言ったかと思うと、「分かったか、よーし」という風。(日本人, 30代, 女性, 3年, b)

これらのシンガポール人の特性と接していて、さまざまな反応がある。喧嘩をあえてする人、しわ寄せをかぶる人、さまざまである。企業レベルでは、「ローカルのスタッフに株を与えると、やる気を出してくれる」という指摘がある。

例8 けんかをする

(衝突とは、ローカルと?) そうですね、いまでも。(考え方?) やっぱり絶対違うんですね。考え方というか、ものの捉え方が。(中略) 小さな事です、電話の受け答えにしても、日本だと絶対許されないこと。日本だからというより、お客様にきちとしたことばを話すとか。そういうことは重要じゃないですね、こっちは。やっぱり、だれだよ、って感じでいったりとか。ちょっと待ってくださいもいわずに、トランスファーさせられたり。あとは、責任の問題、時間の問題とか、ルーズさの問題、今日やらなければいけないことも、6時が終わっていて、ここからは遊びの時間。で、いくらお客さんが待っていても、仕事だけじゃないですね。すべて忘れてしまう。あとは、日本人は、ものを細かくみれるんですよ。繊細というか、一つ一つ。そういうところが全然違いますから、例えば、これは大丈夫? と聞いたときに、むこうは何のチェックも根拠もなく大丈夫っていうんです。癖なんでしょう。気候のせいとか何か分かりませんですけど。日本だとほんとに大丈夫かチェックしてからいう。(それに対して、喧嘩) 喧嘩というか、なんで、チェックもせずに言えるのかと。彼らは、その時はそう思ったんだと。本当に価値観の違いだと思います。(それがぶつかりあって、彼らは変わりますか、それとも、こちらが変わるんですか) ええと、とりあえず、お互いをほんとに知るまでは、変わらないと思います。両方。ただ、半年、1年とたつてゆくうちに、分かってくれば、ポイントを分かってくれて、どんどんまた近くはなってきたるんですけど。(日本人, 30代, 男性, 2年, b, c, ぶつかりあう, 互いを知る)

4 契約観念と決定権

この社会は、契約社会であることは、すでに例3でも見てきた。採用に関しても、あらかじめ、やる仕事を明確に書かなければならない。それで給与が決まるわけである。書いてないことはやらない。中途採用も多い。これは、米国系の考え方といえよう。マニュアル、職務権限がはっきりし

ていて、新しく入って来る人にも出来るようになっていくという。

職務権限がはっきりしているということと、トップダウンということは関連がある。政府系の団体にいる日本人からは、会議などが完全に上意下達で、一方的な伝達があるという指摘がある。その外国人は、「それなりに順応し、長いものにはまかれろ、という感じになっている」という。これは、アメリカとも全く違うし、日本とも全く違うという。ある欧米系企業につとめる日本人によると、そこの経営は外国人が握っていて、完全にトップダウンであるという。一方で、病院に勤める日本人医師は、病院の中で「活発なフリーな討論が出来る」としている。こうした西欧的な部分も、この社会の中には存在している。一方で、彼は、患者たちは西欧と違って、質問することはないし、説明を求めないという。政府系の学校に勤める日本人は、やはり、生徒は、アメリカのように質問してこないという。

5 ローカル化

ある華人は、その日系企業では80年代までは、日本人がすべてを決定していたが、85年以降、ローカルをマネージャー(課長)に登用して、文化差による葛藤が無くなったという。

6 タテ社会³⁾

日本人が、本社ばかりを見ているという指摘は、華人からも、日本人からも出ている。本社のコントロールは強い。華人との接触で、一番わかりにくいのは、日本的なタテ社会のあり方である。日本では、常務、専務、副社長、社長などの階層がはっきりしており、人の名前は、階層の名前で呼ぶことが多い。専務と、常務をまちがえると、大変である。ところが、中国人の世界では、これが理解できないという指摘がある。「常務になったと、それで挨拶に来る。中国人には、彼が何をしに来るのか分からない」という。また、日本では、会社間にも、格差があるが、これもシンガポール人にはなかなか通じないようである。ある財閥系の会社の日本人によると、「ここでの取引の9割方が日系企業なので、日本での業績で買ってくれるところがあり、財閥系の名前は意味があるが、ここでの人の採用などは、この名前があるからいい人材が来るということはない」という。ここでは、会社の格差を、さほど感じずにすむらしい。それは、個人企業をシンガポールでやっている日本人が証言している。日本では、個人企業は「大

会社からは相手にされない」が、ここでは、「金を払えば売りますよというかんじ」で、やりやすいという。取引先への盆暮れの挨拶も、こちらでは全く気遣う必要がないという。この側面は、多文化社会として、ここが開かれていることをよく示している。日本留学経験を持つ中国大陸人（シンガポール在住）は、どのようにみているであろうか。

例 10 納期と上司への報告

一応は、[自分は]日本のシステムには慣れていてと思っていたが、[日本で最初に就職したときは]実際は、何回か注意された。（中略）私が一番慣れてないのは、報告のシステム。私は報告が下手です。それが、一つの、日本の文化に合っていないと思いますが、途中経過を、タイミング良く上司の方に報告するというのが自分の頭で訓練されて無く、よく注意されました。（その点は、シンガポールでは違いますか）違いますね。全然違いますね。（上に報告するより自分の責任ですべてされてるわけですか）ええ。そうです。[すぐ上の上司である日本人]Aの方に報告することになるんですが、毎日朝来て、報告して、指示を受ける。現地の人から見て、ちょっと、こちらの、シンガポールのシステムではないですね。私が、毎日、Aの方にいって。ここの人は、慣れてないというか。（シンガポールの他のスタッフ達は、日本のやり方になれてない、慣れないだろうと思われませんか）もちろん。（報告とか）いわゆる、ものの考え方とか、管理、マネジメントと、一般のスタッフの間の発想が違うというのがみえますし。上司と部下が、物の見方、発想が違ってきますが、日本では、部下が無条件的に照準を合わせていくんですね。日本では、自分の意見があっても、最終的に決まったことは、物言わずにばーとやるんですね。こっちでは、決まっても、やりたくないとか、やり方を、言われたとおりにしないとか、しょっちゅうあります。（中略）ここの人は、「何であなたが直接[トップの日本人]Bの方に行かないの？Bの方にいったら、必ず許可を得るよ」と私のところに言ってくるんですよ。私は、「ここはそういうシステムですから、真ん中をですね、自分の直接の上司を飛び越えて上の方にゆくのは、Bは何もいわないんですが、許しがたいことですから」。これを、皆さんがよく理解できないことです。（なるほど）うん。（中国では、この辺はどっちに近かったですか）そうですねえ。だいたい中国もこの、先ほどの点では、同じじゃないかなと思いますね。（中国人、30代、男性、2年、日本語、b、日本流にやる）

日本企業では、上司のやり方に部下が合わせ、一丸となって動く。日本では、その分、部下同士

で不満を言い合えたり、発散するシステムがあるが、ここにはなさそうである。

Chan (1997) は、上司（ボス）のエスニシティによって、部下の葛藤（コンフリクト）の解決の方略も、異なってくるという。日本人をボスとする人々は、よりハーモニーを大切に（もともと、中国系には、調和の考えがあると Leon は指摘する）、言うことを聞いているかも知れない。しかし、例 10 にあるように、一種のサボタージュのような形で、一丸とならないという方略を採ることもあるかも知れない。

華人と個人的に親しい人は、華人を高く評価する。日本人が、2-3人以上となると、住原のいうように、「横めし」つまり、横文字を使いながら昼御飯を食べる、つまり現地の人と一緒にご飯を食べるという体験が、急激に減ってくるようである。友人として付き合うことが、今後の日本企業の現地での活動が、受け入れられるかどうかを左右するであろう。

7 日系企業文化

多くの華人は、日本企業を選んだ理由として、欧米系のように、不景気、業績によって簡単に首を切らない、という安定性をあげる。また、欧米系は、専門的知識を要求してくるので、自分のように、経理を知らずに入っても、ちゃんと使ってくれ、教育してくれる日本企業に感謝しているという人もいる。ボーナスも安定しており、営業の人には、車を持たせてくれる（シンガポール人にとって、車はステイタスの象徴である）など、プライドも満たしてくれると言う。

ある華人女性は、朝の朝礼が、もっとも日本的なところだと言う。職場でコピーをとらされることに「屈辱感を感じていた」という。こちらでは、自分が経理として雇われたら、普通は、それ以外の仕事はしないという。彼女は、16年日系につとめているため、慣れてきており、出来る時にはするという。ただし、同じ職場の日本人上司から見ると、彼女は、まだまだだ、という。このことから、日本人の側が、彼女の日本式への順応を期待していることが分かる。また、ある日本人は、「華人の女性の頭をなでたら、激しく怒られた」という。文化の違いに「気を使う」という。

会社は、家族の途中帰国などを認めないとする人はいう。「前例を作りたいがらない」という。妻が仕事につくことも、認めないところが多い。そのため、仕事の継続性をめぐって、女性の側にアイデンティティの葛藤が見受けられる（これは研

究3でとり上げる)。

そのほか、日系を選ぶ華人の中には、中国語教育を受けたことを理由とする人もいる。また、シンガポールには、日本留学体験者が数百人いるが、多くは政府の奨学金をもらっているので政府系企業に就職しているという。日系企業に来るシンガポール人は、私費留学の人である。日本留学経験者は、文化の接点として、もっとも日系企業に必要な人材であろう。

日系企業の際際費に関しては、ローカルの人には、会食のあと飲みに行く習慣がないという。また、現地企業、欧米系企業と違って、シンガポールの文化、芸術活動にお金を出さないことも重要な特質である。

8 企業内エスニック関係

数人の人が、「中国人(華人)の運転手が、朝、駅でエンジニア達を運ぶときに、時間に遅れる人が、マレー人やインド人だったら、待たずにバスを出す、華人だったら、3分は待つ」というような観察をしている。また、同じ職場で、経理のスタッフが2人いたとして、「先輩が後輩を教育するということは、中国人同士でなかったら、まずめったにしない」という。このように、職場の中でエスニックバリアがあることに、日本人は敏感に気づく。また、教育レベルによって、大きな格差のある国であるため、上下の差になっているという。「小さなしぐさにしても、指示のだし方にしても見ていると、そう言うのをたまに感じる。(強い調子でしたり)ええ。それが、普通ですからね。普通になっちゃっている」と指摘する人がいる。

例11 マレーと中国人

(おたくはマレー人はいない?) 1人います。お金を運用している人で、ひょうきんで、結婚して子ども三人いて。このあいだね、マレーの正月のお祝いを彼のうちで一日じゅうやって、私も他の日本人の友だち連れてご飯を食べにいったんだけど。彼はだから、ひょうきんだし、なんてたって運用成績がすごくいいんですよ。私、マレーシア人に対しては、中国人に対する偏見ととか[と違って]、なにもない。マレーシアに旅行いっぱい行ったけど、いつも楽しいことばかりで、親切にしてもらった思い出とか、ホテルに泊まっても、スタッフの人がちゃんとしているいい思い出しかいから。こっちなんか、ホテルに泊まったりしたら、何しに来た、じゃないけど。そういうような顔をしている。もちろん、最近は改善してきたけど。それでも、いいホテルでむすっ

とした顔で受け付けやするような奴もいるし。(あなたがみる範囲で、マレー系の人と中国系の人とはけ込んでやっていますか)とけ込んでいるとは思わない。だってね、うちのマレーシア人の人、あんまり色が黒くないんですよ。うちの中国人の子とかは、彼にはいわないけど、私には、彼は余り色が黒くないから、ベターなマレーシア人なんだよ。(日本人、20代、女性、b, c, 好感と偏見、観察)

ところが、シンガポール華人は、エスニックコンフリクトを余り意識化していないようである。慣れている、驚くことはなにもない、という言い方が多い。そうした中で、日本留学経験者は、問題に気づきはじめているという。なお、筆者の観察では、町で見かける小中学生たちは、華人系、インド系、マレー系区別無く、仲良くしているように見受けられた。次はシンガポール華人へのインタビュー例である。

例12 環境への見方

(ここの中に、いろいろな、アメリカの方も、マレー系の方もいらっしゃるんですか) います(いろんな文化の背景の人と一緒に仕事をして、やりにくいこととか驚くことはありますか) いや、シンガポリアンにとってはもう慣れてますね。(子どもから同じクラスにいろんな人がいたと) そう。そういう意味では、シンガポリアンは、感覚鈍いとも言えるかも知れないね。鋭いか鈍いか、当たり前のように考えたら鈍くなるね。その中でも少しまだ微妙なところありますから。もしも日本に行かなかつてすれば、私もそういうところを観察できなかったと思います。(微妙なところ、たとえば) 考え方はね。そういうこともあったが、分からなかったこと。例えばね。例えば、はっきりと言えることは、共産党の事ね。昔、共産党の本読んじゃいかんと、歌うたっちゃいかん、なんか共産党の傾向があったら、刑務所のなかに入れられるとか。でも、日本に行ったら、日本の共産党は、街頭でチラシを配りました。それまづびっくりしました。これは目に見えることです。目に見えないことでは、その当時日本では、国際交流とかが盛んで、いろんなところに呼ばれて、いろいろ質問聞かれましたね。発表してください、シンガポールはどうですか。そういうとき、いろんな質問を受けて、考え直したことがあったんです。私はシンガポールでありまして、シンガポールのチャイニーズ。私はシンガポリアンであるか、チャイニーズであるか、という大変な難しい質問で。私がチャイニーズであるという事は、私が決めたんですか、それとも、他の人が僕を見ていることによって決められるんですか。そんな。ややこしくなるから(笑)。いつ

もね、そんなところで、そして、一番貴重な経験はね、自分は どうしてそういう風に考えているか、と意識してね、その道をさかのぼってたどりました。自分の考えを、かえた。かなりしました。そういうショックを、日本でかなり受けましたね。(どういうことを考え直し) 自分の民族に対する意識とか、国家に対する意識。シンガポールはなんでも、一つの、たぶん、シンガポールに光栄でないかも知れないけど、理由としては、使っている言葉が多すぎるから。一つのことをいうのに、4つの言葉であらわさなければいけない。時間がかかりますでしょ。日本では、なんでも一つの言葉であらわすでしょ。内容が増えるでしょ。シンガポールでは、同じものを、4回いいます。違った言葉で。時間もったいない。そのせいかもしれないけど。シンガポールはね、違う民族を尊重し合わなければいけないとか、そういう意識をしているけど、なにせ、より深いところから考えて、そういう発想がない、源がない。表面的な。日本のテレビからみると、日本人はね、好奇心でね、なぜこうなっているかを追求するんですね。ジャパンアワーというプログラムからいうと、人がチューインガムを食べて、いたずらして、地下鉄を汚くしたら、それを法律で禁止するんですね。日本だったら、そうじゃないとおもいますね。鳥が飛んできて、人のじゃまをすると、カラス、飛んできた。日本は、たくさんの動物の学者が来て、どうしてこういう現象が起こって居るんだ、どう処置したらいいですか。シンガポールの場合、こういう現象が起こったら、誰から必ずシュッターを呼んでね、殺してしまって、じゃまにならないんですと、そういう差がある。シンガポールは何でも、すぐ、効率のことを考えてね、ぱっ。教育もそうだね。これがダメだとすぐかえる。それは私たちにとって、今まで、余り反対しない個性が、知らず知らず、固有となってしまうね。自分の意見を、まわりに対する自分の意見を持たないんだと思います。自分の個人に対しては、シンガポール人は、個人主張が強い。日本人に比べたら強いと思いますよ。しかし、環境に対して自分の見方とかね、はっきりと言える人は少ないと思う。もしも私、日本に留学しなかったとしたらそういうことは出来ないと思う。(シンガポール華人、30代、男性、b, c, d, 驚き、気づき)

効率優先の発想は、政府主導の教育から来ているといえるかもしれない。エスニック間の結婚も増加傾向にあるという。その時、宗教をどちらかが変えるということが起こっている。このあたりは、とてもデリケートな、敏感な問題になっているようである。結婚して名前をどうするか、という問題もあるという⁴⁾。

エスニックな文化の違いとしては、マレー系が

豚肉を食べられないため、一丸となってパーティーが出来ないという意見もあった。かつては、宗教的な理解不足から、日系の工場でストライキが起こったこともあるというが、現在では、パーティーの時も、きちんと分けて食事を出している。

9 市場関係

いくつかの業種で、シンガポールの市場の狭さが指摘されている。ここでの拡大は望めないという人も多い。化粧品などでは、知識が浅く、新しい商品がなかなか受け入れられにくい、という。建築などは、日本的な繊細さ(すみのおさめ)を要求されないなどの違いがある。製造業では、「日本では、客だから偉い、サプライヤー(納入業者)だから低い、ということがある」が、シンガポールでは、「ギブアンドテイクで、助け合いの精神がある」という指摘がある。

以上、企業内の文化接触について見てきた。企業外での体験も、インタビューの中で多くが語られた。そのうち、いくつかについて紹介する。

b) 企業外文化接触

1 日常生活

現地の結婚式に出た人は、「1時間、2時間遅れの開始」について、驚いた人が多い。これは、時間通りにはじめるのは卑しいという文化的な背景からであるという。「地下鉄で、降りてくる人を待たない」、「プライドの強さ」、「見栄の強さ」についても、指摘されている。

2 政府の特性

政府の特性も、急に政策を変える例がいくつか指摘されている。例えば、受験者の70%を合格させていた株のディーラーの試験を、増えすぎたから今年から15%にする」といきなり変更したことを、「とても人間のことを考えていると思えない、ゲームをやっているよう」だという。「いかにもってかんじよねー」と日本人の女の子同士でぐちをいっているという。

3 日常のエスニック関係

日常のエスニック関係については、多くの女性が、メイド(アマ)が差別されていることにショックを受けて、考えさせられている人が多い。日本人は、フィリピン人、インドネシア人、マレー人などのアマさんと、仲良くなろうとし、「子どものしつけも厳しくしてね」と頼むが、シンガポール人はそれに対してアマのしつけが悪いと注意す

るという。レストランに5-6人で入ったときも、ローカルの人たちは、アマをテーブルにすわらせなかったという。アマの月給は約300ドルである。自宅に招いても、アマを紹介しないし、自分がアマを紹介しても、挨拶をしないという。厳然たる階層が出来ている。「欧米人は、紳士的で、失礼なことをシンガポリアンにされても、余り怒ったりしない」というが、「中には、さわるなどという欧米人もいる」とのことである。

4 日本人の歴史観関係

日本人の戦争中の行為について責められたという人は、インタビューでは数人だけである。多くの人は、全くそういう経験はしていないという。英語が「シングリッシュ」でないで、日本人と分かり、タクシーの運転手から3回ほど、中国語でまくしたてられたという人もいる。「何人殺したか分かっているのか、南京でも何人殺した」というようなことだったという。彼女(30代)は、うんうん、トイプチ、などと受けとめたという。「年輩の日本人は許せないが、若い人は許す」といわれたという。事情通によると、映画、番組の中で、日本軍の占領が、「良い、悪いでなく、そのシーンが必ず入る」という。日本軍占領の体験は、歴史的には大きいものであったと思われる。なお、批判に対しては、ただ受けとめ、謝るタイプと、ゲリラ戦に関する条約や戦後、責任者を死刑にしていること、賠償の事実など、明確に反論するタイプが分かれるようであった。

5 日本人グループ

数人から、主婦層に対して、日本語だけで生活しているという批判が数人からでていた。また、ある日本人からは、日本人は傲慢になっているという声があった。給与は日本より良く、日本で出来ない暮らしをしていることは確かのようなのである。ある調査では、主婦層の85%がシンガポールの生活に満足している。38%の人は、シンガポールで働きたいとしている⁵⁾。インタビューでも、数人の人が、「女の人の就職を会社が認めず、アイデンティティの葛藤を持っている人がいる」ことを観察している。日本で、「専門的な仕事」をしてきた人も多いという。このことから、日系企業は、家族の管理をしすぎているということが分かる。このことが、逆に日本人だけで集まる傾向を生み、地域との交流をはばみ、不評を呼んでいることに気づくべきであろう。

例 13 村社会

(やっぱり奥さん同士の集まりっていうのは多いですか) 多いですね。もう日本では考えられないくらい家族同士集まっていますね。私は、よく、この社長の奥さんなんか、ご飯の食べ方儀悪いよと言ってよく怒られますね。いやあ、社長の奥さんに怒られて私も光栄ですってんですけど。そういうことは、日本にいる限り絶対お目にかかれないう感じですね(つまり、日本にいるときよりも、村社会みたいになっていますね) そうですね。それはあると思います。(日本人、20代、男性、b, c, 驚き)

例 14 テニスの予約

私、テニスをたまにするんですが、奥さん同士で、テニスグループを団地の中で作っていて、予約を入れればテニスは出来るんですが、でも、暗黙の了解で、彼女たちの許可が無ければ、いい時間にテニスが出来ないみたいのがあるんですよ。そういうのがすごく気に入らなくて。テニスやっていると、おばさん達がぞろぞろと来て、あれ、今この時間、私たちのやる時間なんですけど、と言うんですね平気で。いえ、私予約採っていますが、という、いえ、予約は入れてませんけれど、暗黙の了解で、今の時間は私たち、11時から鈴木さんのところがやるようになっているんです、としゃーしゃーと言われちゃうんですね。日本の団地と全く同じですね。日本の団地の状況は知らないですけど。そんなんじゃないかな。ここの人たちは、旦那が5年駐在していて、奥さんが5年いても、英語なんか全くしゃべらずに帰っちゃう人は結構いると思うんですね。高島屋があって、そごうがあって、伊勢丹があって、そこに行けば日本語で買い物出来るし、テレビは朝から晩まで日本から送ってもらったビデオを見るし、夕方になると公園で会って、ややこしい話は全部旦那に任せてですね、アパートの更新だとか、壊れたから修理をしなければというのは全部旦那がやって、そういう人から見ると、シンガポールにいるというだけで、生活は日本と違わないんじゃないでしょうか。(日本で何かやってきた人、うっとうしいし、圧力が多い) そういう女の人は、たくさんお目にかかっています。仕事はさしてもらえない、友だちもたくさんいないで、たまっちゃいますよね。日本人のいないところ探している人も中にはいますね。好きだからと、ローカルの人の中にとけ込もうと、ローカルの人と住むところにわざわざ入り込む人もいますね。(日本人、20代、男性、b, c, うっとうしい)

6 個人の反応

多くの人は、ここでの仕事はやりがいがあるという。「日本では歯車の一つにすぎないが、ここ

では、より大きな歯車でいられる」という。女性は、「日本だったら、こんなにいい給料を取れる仕事はなかっただろう」という。ある女性は、こちらに来て「たくましくなった」と親からいわれるという。1人で生きていくということで、人間も成長していることが分かる。最初の半年ほどは、身体に出ることも多いようである。発熱、皮膚のかぶれ（これは不潔な環境から来るという）、不眠などが数人から聞かれたが（これは研究3でふれる）、半年を過ぎると、慣れにより、適応していることが多いようである。先に挙げたような、文化接触によるショックも、半年、1年をすぎると乗り越えられるように、「時」の持つ力は大きいと言えよう。

食事に関しては、いろいろ試してみる人は多いが、結局は日本食に回帰していることが多い。これは、文化の中のもっとも保守的な部分である。それだけに、他の文化の人と、他の文化の食べ物を食べる、という体験が、その人に与える影響というのは大きい（山崎1997）と考えられる。

その他、シンガポールでは、遊びが限られている、という閉息感を述べる人が多い。そういう人は、ゴルフをマレーシアまで出かけていってやる人が多い。また、日本人でもなく、シンガポール人でもないというアイデンティティを求めている人もいた。

例 15 自分のアイデンティティ

（小説「を書いていること」とかは、こちらに来てしばらく経ってからですか）小説は、喧嘩をし始めてからですね。喧嘩というか、衝突。ローカルとも衝突するし、日本人とも衝突するし、じゃあ自分は何なんだ。その時は過ぎちゃったんで、その時のすごい感覚は、うまく説明できませんが、シンガポリアンとも共有できない、じゃあ、日本人に戻ったとき、そこまで日本人が偉い、というかアジアだからだと思うが、シンガポリアンをバカにするとところがある。文化だとか暮らしを、そこには絶対入りたくないんですね。いまは、次の自分のアイデンティティを見つけようとしています。もう自分は日本人ではないのかも知れない。日本に住む日本人としてのアイデンティティは持ち合わせない。今は、シンガポールに住む日本人としてのアイデンティティを探そうとしていて、シンガポリアンの持つ文化、システムで良いものがあれば学びたいし、自分の持っている日本人としての感覚だとか日本人、が、一緒に教えるというか、こんなのあるんだよと伝えながら、一緒に。（日本人、30代、男性、2年、c、d、新アイデンティティ）

第3研究

問 題

第3研究では、シンガポールに滞在する駐在員およびパートの日本人を対象に、どのような不適応・不安体験を持ったかを調査し、また、相談、受診と、援助の実際の状況について、臨床福祉学的、臨床心理学的な立場から明らかにすることを目的とする。

これまでの先行研究には二つの流れがある。一つには、精神医学的問題を発症した事例の検討であり（大原ほか1987、高橋ほか1990、大西ほか1990）、もう一つは、一般の人を対象にした不適応研究である（稲村1980、1990、鈴木2001）。後者は、留学、移住、駐在など、すべてにわたっている。

本調査は、後者の流れに位置し、一般の海外駐在員、あるいは、パートの日本人の体験に対象を絞った。

方 法

第一質問紙調査とは別の対象（日本人職員、およびパート層）に対して、質問紙調査（100名、企業・団体配布、郵送法で回収、回収率66%）をおこなった。

質問紙構成

- 1 体調不良、不安の時期の開始時期、解消時期
- 2 体験した気持ち 30項目 5件法
- 3 その時の心理状態
- 4 実際の援助になったもの（この国にいる家族、日本にいる家族、ペット等）と必要性
- 5 相談機関への希望等

結 果

単純集計

体調不良や精神的不安は、47%が「3カ月以内」に開始し、30%の人が6カ月以内に解消している。32%が「なし」とした。

内容は、不安35%、身体的不調23%、活動性の低下20%、憂鬱18%、いらいら15%、不眠14%、家族に当たる12%などで、アルコールへの依存は3%、希死は2%と少数であった。

体験した気持ちの30項目について5件法で評定をしてもらったところ「シンガポールイングリッシュが聞きとれずいらいらした（上位2件合計は52%）」「暑さに参った（49%）」「英語が通じるか心配だった（34%）」「銀行や病院などの手続きが

心配だった (32%)」「ローカルスタッフとのやり方の違いに不安 (39%)」「生活のペースの違いにとまどいを感じた (29%)」「妻 (夫) のシンガポール国での適応が心配 (24%)」などの心配が続いた。一方で 40-50% の人は、これらを全く感じていない。

当時、援助が必要であったとする人は 24% であるが、実際に専門的援助を受けたのは 5% であった。精神科受診は 3% にすぎず、相談機関で相談した人はゼロであった。

精神的な助けになった人として、妻、夫などの「シンガポールの家族」が 29%、母などの「日本にいる家族」が 20%、「シンガポールでの同僚」が 26% などであった。子ども (赤ん坊) の顔を見て自分を元気づけた、ペットの写真が助けになったといった回答が見られた。

「専門的相談機関が出来たら利用する」としたのは 23% であった。利用に当たっての希望には、「プライバシーの保持」が多くあげられた。

体験と不適応

次に、体験した気持ちと、不適応の相関から、不適応、不調の要因について検討する。

表 7 に見るように、シンガポールで体験する出来事のうち、あるまじった体験が、特定の不適応へと関連している。企業における多文化接触の中で、ローカルとの違い、英語が通じるか心配、

仕事が行うまじく行かず不安といった項目が、不眠と相関を示す傾向が見られた。

交通手段の使い方、銀行病院の手続き、新しい環境に不安、住居の隣人に不安といった項目は、家族に当たるという不適応行動と高い相関を示した。同じく、暑さに参った、違う人種との接触の項目も、当たると相関している。これらは、企業内ではなく、外の世界における新しい文化社会体験に対する反応である。当たる相手は、夫などであると思われる。

住居の隣人との関係での不安と、人生設計が狂った感覚 (主に、夫の海外赴任に伴った妻の感覚と思われる) とは、有意に活動性の低下と関係している。この領域の不安体験は、活動性の低下という、曖昧だがうつ状態と関係するような反応へとつながることを示唆する。

妻 (夫) の日本社会への適応の心配は、身体の不調に相関する傾向を示した。この他に、身体に相関する項目は見られない。

次に、相談機関があった場合の相談希望は、本国から忘れられる不安、人生設計がくるった不安と相関を示した。プライバシー保護を前提としたこのような相談では、アイデンティティの問題が中心となることが示唆された。

考 察

異なる文化が接している中では、あることがらが別の意味の文脈を持つことがある。ある文化で、肯定的に受けとめられる行動が、別の文化では否定的に受けとめられることも多い。例えば、頭をなでるということは、ある地域では否定的に受けとめられる。筆者は、文化接触によって起こる現象や、意味のズレの現象に注目してインタビュー調査を行った。

Laurent (1983) は、西欧 9 カ国、及びアジアの 2 カ国 (日本、インドネシア) のマネージャーの理念と行動を研究している。階層を重視するインドネシア人は、プロジェクトの内容よりも、誰がプロジェクトの責任者になるかが重要である。イタリア人は、階層ラインを超えて別の人に助言を得にゆくことを、反抗的にとらえるが、スウェーデン人は、まったくかまわない。「マネージャーが部下の仕事のたいていの問題に対して、正確な答えを用意しているべきである」と、日本では 78%、インドネシアでは 73% の人が肯定するが、スウェーデンが最低の 10%、アメリカは 18% であったという。

表 7 体験した気持ちと不適応・相談との相関 (相関係数 r)

	身体	活動低	不眠	当たる	相談利用
シングリッシュ聞き取	.06	-.07	.14	.14	.17
ローカルとの違い	-.03	-.03	.27*	.09	.03
英語が通じるか心配	-.02	.15	.26*	-.02	-.12
仕事が行うまじく行かず	-.09	.12	.27*	.04	.00
交通手段の使い方	.03	.04	.27*	.29*	.27*
銀行病院手続き	.08	.16	.21	.26*	.13
新しい環境不安	.08	.21	.08	.42**	.14
住居の隣人	.02	.33**	.05	.40**	.21
暑さにまいった	.18	.12	.10	.32*	.27*
違う人種の人と接触	.08	.02	.21	.26*	.08
妻 (夫) の日本社会	.25 [△]	.11	.19	.10	.08
妻 (夫) のシンガ適応	.23	.11	.15	.12	.01
本国から忘れられる	.02	.22	-.03	.25	.44**
人生設計がくるって	-.07	.28*	-.13	.15	.42**

[△] $P < 0.1$ * $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

Hofstede (1980) は、60 カ国を対象に調査をおこない、仕事に関する価値観と態度を説明するために、「個人主義／集団主義」、「権力の格差」、「不確実性の回避」、「男性性／女性性」という4つの次元で検討する。彼の調査では、シンガポール、台湾、タイなどは、日本以上に集団主義的であり、アメリカ、オーストラリアなどは個人主義的である。「権力の格差」つまり、上司と部下の権力の差については、フィリピン、シンガポール、インド、メキシコなどが高く、オーストラリア、イスラエルなどが低い。日本、アメリカは、中間にある。「不確実性の回避」つまり、安定性、規則を重視し、逸脱を否定する態度は、日本、ポルトガル、ギリシャなどは高く、シンガポール、香港、デンマークでは低く、移動性が高い。

つまり、シンガポールは、日本と違って、「不確実性を回避しない」文化があり、「権力格差」が高く、「集団主義」であることが特徴となる。また、インドネシア・マレー的な部分があるとする、上司に対する考え方は、日本と類似している。

大淵 (1993) は、アメリカでの日系企業内葛藤の一因として、アメリカ人の部下は叱責に弱いこと (傷つく)、日本人はチーム全体を把握するように訓練されること (「仕事は背中で聞く」)、アメリカ人は、短期の業績に駆られていることなどを上げた。また、アメリカ人が「休暇を取る」、「勝手に帰る」ということに対して、日本人が「アメリカ人社員は無責任だ」と語るとき、責任という日本語と、英語の responsibility の違いがあるという。日本では、責任とは、集団に対する社会的責任であるのに対し、アメリカでは、業績の上下の個人的責任である。日本では、部下に進行状況を報告させるが、そのかわり、結果の責任も分担する。このように、シンガポール人とアメリカでの責任に対する考え方は、近いものがある。しかし、シンガポールは、多様な価値観が混合している社会である。筆者は、インタビューを通じて、彼らが、単に米国化した発想を持っているのではなく、華人的、マレー的な多様な側面をそなえていることを知った。

末田 (1993) は、中国人の感じる面子と、日本人の感じる面子の違いを対比し、前者が、経済や能力の他者からの評価と関係するのに対し、後者は、「筋」や社会的な立場に関係するという。たとえば、中国人は、お土産や、ごちそうにみられるように、経済力を示すことを大切にす。また、人前で叱られることをきらう。日本人は、筋を通

すことがもっとも重要である。現象だけを見ていると「中国人はすぐ言い訳をする」とレッテルを貼りかねないことも、その意味を、「中国人の面子は、経済力や能力に対する他者からの評価に関わる」という文脈から見ると、新たな関係の出発点となるかもしれない。

蔡 (1995a) は、華人の面子には、「家を背負った自尊心」が関係するという。彼女によると、儒教文化では、個人は、社会での達成を、積極的に他人に認められたいと考える。

我々がめざすものは、ある集団、ある文化の特性研究ではなく、異なった文化同士が接するときに、対人関係を広げうるような、文脈、意味の解釈を試みることである。これまでの実証的な研究は、ややもすると、固定的なステレオタイプに結びついてしまった。このような副作用を防ぐには、解釈学的な枠組みが必要である。つまり、いろいろな意味の脈絡を吟味し、対人関係を拡大するようなある解釈を採用するということが必要である。「こう考えるとおもしろい」ということが大切なのである。

シンガポール華人には、仲間を引き連れて転職することがみられ、ポスになりたいという志向もあることに筆者は関心を向けている。陳国貢・張齊娥のいうような、華人の家族志向、仲間志向には、示唆されることが多い。日系企業でも、転職されたくない人材 (シンガポール人) には、株を与え、参加させることが、有効であるという事を強調したい。また、企業の目的を明確にする必要があるという。成功している華人企業でそうであったように、将来、責任を持たせるつもりであることを明確に伝え、現地化の方針を明確にすることが必要である。このように、会社のために働かない、というのは、表の現象であり、一般化はできず、別の意味を読みとれる事が分かるのである。

筆者は、シンガポール人の、マレー的なおうようさについていくつかの例を示し、日本人がせっかちであり、いらだちによって反応していることを見てきた。「お金の話をよくすること」「ミス認めず、謝らないこと」に関しては、中国人と似た側面と、シンガポール特有の文脈があることを示した。階層社会における、上昇志向とプライドの関係、政治的な統制、植民地的な責任の取り方 (例6) からも、意味を読みとることが出来ることが分かった。

日本では、お金のことを口にするものではないとされる。お金に関しての意味づけが、全く異なる。また、「自分のミスを謝る」ということは、

日本では「いさぎよいこと」であり、謝れば許されるという文化である。「自分のミスを認めたら、給料から引かれる」という意味体系、あるいは、「自分の能力・面子」を下げたくないという意味体系とは、全く異なることに注目しなければならない。謝らないことを、性格一般に帰着させることは出来ないのである。

この社会において、分業、職務権限が明確で、契約社会である一方で、トップダウンを容認することを示した。日本人は、組織のチームワークや、タテ社会を無意識的に持ち込んでおり、現地では、それがなかなか理解されていないことも示した。その点、留学経験者は、両方をよく理解していたことが印象的である。シンガポール華人の自己分析からは、シンガポールのトップダウンの教育環境が、個人の主張は出来ても、環境を変えるための主張が出来ないという特性を作っているという貴重な視点を得ることが出来た。

取引の関係などからは、多文化社会として、個人企業に対して開かれており、上下関係よりも、助け合いの精神が見られることを示した。

これらのシンガポール人の特性と日常的に接して、文化接触への心理的反応・結果はさまざまである。「喧嘩をあえてする」こと、「しわ寄せをかぶる」こと、宗教や、習慣の違いに「気を使い、慎重にやる」こと、「慣れる」こと、「二の手を打つ」ことなどである。「傲慢になる」「一般化する」「不満を言う」というのも、一つの反応である。この国の暑さによって、彼らを説明しようとするかもしれない。

我々は研究3において、体調不良、不安、不眠などの「反応」を、それぞれの体験と関係づけ、企業内の多文化接触体験が「不眠」レベルの反応に多く結びつき、企業外の新しい体験（交通、銀行病院、隣人）が「家族に当たってしまう」というレベルの反応に結びついている傾向を示すことが出来た。さらに、日本からシンガポールに移ったことで、「本国から忘れられる不安」「人生設計が狂った」という気持ちが、活動性の低下や、相談利用希望につながっていることが示された。多くの場合は、内外の家族の支えで乗り越えており、ペットなどの存在も、精神保健を保つための自助となっていることが分かった。研究3ではパート層の女性もアンケート対象に入ったため、夫の会社が妻の仕事を認めない現実、日本の仕事を辞めてこざるを得なかったことなどの背景がうかがえる。但し、本調査では、全員仕事をしている人が対象であり、例13、14で見られたような日本人

社会の中から出ない主婦層（分離という反応をしている層）は、ここでは採り上げていない。今後は、さらに対象を広げて調査を深める必要がある。

文化接触の多い人々の方が、日本人だけと接している人よりも、おもしろい、深い理解の仕方をしていられると思われる。華人やマレー人と日常のつながりのある人ほど、「一般化」や「我慢」をするよりも、新たな世界を体験できる。アドラーは、カルチャーショックの意識化は大切であるとする。カルチャーショックを感じられることは、自分たちの世界に閉じこもる人よりも、前向きであるサインなのである。

我々には、お互いの違いを区別することだけではなく、対人関係を広げ、調和を導くような知見が必要である。今回の調査からは、厚い記述をすること（意味を区別すること）、ローカルスタッフに株を与えること、英語で会議をすること、企業の目的や方向を示すこと、家族への保護を減らすことなどが持つ、調和的な文脈について、示唆を得ることが出来たと思う。文化接触の心理的反応を、より調和志向にするためには、文化のもつ意味の網目を理解することが必要であろう。

外国駐在は、本国に帰ってから、大きい体験となる。アドラーの強調するとおり、文化の違いを意識できることは、今後のグローバル企業にとって、重要な資質である。

注 釈

- 1) 谷崎光、『中国てなもんや商社』、(文芸春秋、1996年)など。
- 2) 東南アジアの華人については、川崎有三、『東南アジアの中国人社会』、(山川出版社、1996)がくわしい。日本の華人については、陳来幸、「在日華僑社会と大震災」、(文化とこころ：多文化間精神医学研究、1巻2号、相川書房、121-126)がある。
- 3) 中根千枝、『タテ社会の人間関係』、(講談社新書、1967)『適応の条件』、(講談社新書、1972)にくわしい。日本を「場の社会」、インドを「資格社会」とした。日本の企業も、「うちの会社」というように、「場の社会」であり、その中は、タテの序列が付いている。
- 4) 異文化間結婚、名前については、中村俊哉、「名前についての多文化間関係学—東アジアの姓、英語名、関係名」(『福岡教育大学教育学部紀要』1998)を参考にしたい。

- 5) 元気の出る会編『シンガポールライフー駐在員妻たちの場合ー』(1997年5月)

参考文献

- Adler, Nancy J. 1991 International Dimensions of Organizational Behavior PWS-KENT 江夏健一・桑名義晴監訳 1992『異文化組織のマネジメント』マグローヒル
- Bochner, S. 1982 Cultures in Contact: Studies in Cross Cultural Interaction. Pergamon Press
- 陳国貴・張斉娥(王柳蘭訳)、「シンガポールの中国系移民における文化的価値観と企業家精神」, 中牧, 日置編,『経営人類学ことはじめ』, (東方出版, 1997)
- Chan, Darius K-S Procedural Preference for Conflict Resolution in Culturally Diverse Workplace, The 2nd Conference of The Asian Association of Social Psychology Abstract, 1997 165
- 陳来幸 1996 在日華僑社会と大震災 文化とこころ: 多文化間精神医学研究, 1巻2号, 相川書房, 121-126
- Cushner, K. & Brislin, R.W. 1996 Intercultural Interactions 2nd. ed. 6章. Sage Publication
- Geertz, Clifford 1973 The Interpretation of Culture Basic Books, Inc., Publishers. ギャーツ『文化の解釈学 I II』吉田禎吾, 柳川啓一, 中牧弘允, 板橋作美訳 岩波現代選書 1987
- Hofstede, G. 「Motivation, Leadership, and Organization: Do American Theories Apply Abroad?」『Organizational Dynamics』(Summer 1980), PP42-63
- 星野命 1980『カルチャーショック』現代のエスプリ 161
- Hui, C. Harry, 「Work Attitudes, Leadership Styles, and Managerial Behaviors in Different Cultures」 R.W. Brislin『Applied Cross-Cultural Psychology』, SAGE Publications, 1990
- 稲村博 1980 海外在留邦人の不適応現象 文化摩擦の精神医学的研究 精神医学 22 (3)
- 稲村博 1990 異文化接触の病理 異文化精神医学 青年心理 84, 11-19
- 梶田幸雄, 園田茂人,『中国投資はなぜ失敗するか ビジネス・トラブルを通じて理解する企業と社会』, (亜紀書房, 1996)
- 片山隆裕編 1999 アジアの文化人類学 ナカニシヤ出版
- 川喜多二郎 1967『発想法 創造性開発のために』 中公新書
- 北澤毅 古賀正義編著 1997『〈社会〉を読みとく〈技法〉 質的調査法への招待』, 福村出版
- 小竹裕一 1985 シンガポールはおもしろい 勁草書房
- Laurent, A. 「The Cultural Diversity of Western Conceptions of Management」『International Studies of Management and Organization』, Vol VIII, No.1-2, 1983, PP75-96
- Leon, Kwok & Wu, Pei-Guan 「Dispute Processing」 R.W. Brislin『Applied Cross-Cultural Psychology』, SAGE Publications, 1990
- Leung, Kwok Harmony in Conflict resolution, The 2nd Conference of The Asian Association of Social Psychology Abstract, 1997 164
- 中村俊哉, 慎栄根, 平直樹, 川本ひとみ, 高田夏子, 横山恭子 1992 「在日朝鮮人学校中学生の異文化接触体験と意識」 安田生命社会事業団研究助成論文集 通巻第 27 号 NO.2 pp73-8
- 中村俊哉, 「名前についての多文化間関係学: 東アジアの姓, 英語名, 関係名」, 『福岡教育大学教育学部紀要』, 47号-4, 191-213, 1998
- 大淵憲一, 「米国駐在員の葛藤経験」, (『異文化間コンフリクト・マネジメント』 現代のエスプリ, 至文堂, 1993)
- 大原浩一 (1987) 海外進出企業における適応不全の問題
- 大西守 1992, 異文化ストレス症候群
- 岡部達味 「シンガポール華人と中国」, 『現代中国の对外政策』, 東京大学出版, 1966
- 蔡小瑛 1995a 「面子 (Mien Tzu) に関する研究: 家を背負った個人の自尊意識の形成 その1」 大阪大学教育心理学年報, 4, 41-50
- Tsai, H. Y. 1995b Sojourner Adjustment: The case of foreigners in Japan. Journal of Cross-Cultural Psychology. 26, 5, 523-536
- 蔡小瑛 1997 「在日台湾人の文化的アイデンティティにおける“Nativism” 家族主義に関する

- る諸視点による分析」台湾紙研究第13号
PP55-74
- 末田清子 1993 「中国人が持つ面子の概念と日本人のコミュニケーション」年報社会学論集 6号 191-202 関東社会学会
- 鈴木満 2001 海外在留邦人の精神保健調査 平成11年度－平成12年度科学研究費補助金（基盤研究B2）研究成果報告書
- 住原則也, 「日本人サラリーマンとアメリカ人サラリーマンの交流－ニューヨークの日系企業のオフィスで」, 中牧, 日置編, 『経営人類学ことはじめ』, (東方出版, 1997)
- 高橋進ほか (1990) 海外派遣邦人の心身医学的研究
- 辻 誠 2001 上海の職場人間学 ある日系企業の経営ファイル 蒼蒼社
- 若林満 1995 「異文化での企業運営 企業文化の視点から」 渡辺文夫編 『異文化接触の心理学』 川島書店
- 田中恭子, 「シンガポール社会の多言語状況」 1980年代における変化の検証 『アジア経済』, 35 (12), 26-36, 1994
- 田中恭子 1984 シンガポールの奇跡, 中公新書
- 渡辺文夫 (編) 1993 『異文化間コンフリクト・マネジメント』 現代のエスプリ 1993/3 至文堂
- 渡辺文夫 (編) 1995 『異文化接触の心理学 その現状と理論』 川島書店
- 山崎瑞紀, 平直樹, 中村俊哉, 横山剛 「アジア系留学生の対日態度及び対異文化態度形成におけるエスニシティの役割」 1997 教育心理学研究 45巻 2号 PP119-128
- 谷崎光, 『中国てなもんや商社』, (文芸春秋, 1996)