

■モノグラフ・シリーズ／No. 7 (CAP-#1)

## 日本人の「異文化への適応・同化過程」の比較社会心理学的研究

——文化的同化訓練法 (Culture Assimilator) の開発をめざして：タイ国  
における事例 1 ——

■担当執筆／佐野 勝男・萩原 滋・高根 定信・南 隆男

四方を海に囲まれ、物質的資源に恵まれぬわが国は、とくに近代以降その命運をつねに海外におこうとしてきた。戦前の軍事主導型、戦後になると一変して民間による経済主導型と、いうなれば“跛行的”な軌跡をたどってきた海外策ではあったが、近年のわが国の「国際的伸張」ぶりにはめざましいものがある。

海外へ出かけてゆく日本人の数は、年間300万人にものぼり、この10年間に10倍もの増えようである。この日本人出国者数の増加率は、わが国企業の“海外進出”の伸び率ときわめて類似した傾向をみせている。

不況が定着したとされる昨

今は、わが国企業の“海外進出”の伸びは鈍化しつつあるが、「既に進出をすませた」企業および「進出を計画中」の企業を合計すると、全体の約40%が海外に“経営的魅力”を感じている、とも報告されている。このような趨勢をうけて、通産省は、わが国企業の国際的拡張の状況を、「……昭和60年には投資額を807億ドル、海外派遣人員数を9万人」と予測・発表している。海外、とくに

東南アジア諸国で、激しい感情的意図をもった反日運動が続発した昭和47～49年初頭が、投資許可額約100億ドル、派遣企業人員約1万人であったことを思えば、この数は驚異的ですからある。と同時にこの予測は、日本および日本人の急速な「国際化」に横たわる広範で複雑な諸問題に対して、

私たちの慎重で真摯な取りくみの必要性も暗示している、と言えよう。

本稿は、上述のごとき背景・状況を踏まえて、「日本人の異文化への適応と同化」の過程を探索しようとする研究からの第一報である。海外、ことに東南アジア諸国に進出した日系企業

内での、日本人と現地の人々との協働事態の分析に研究の焦点を絞り、そこでの両者の「行動のやりとり」を克明に理解することをめざし、究極的には、データの蓄積をまわって、文化的背景を異にする人々との相互理解→協働を促進し得る「技術」(文化的同化訓練法)の開発を企図するものである。

出国日本人統計

| 年次(昭和) | 出国日本人数(人) | 対前年増加比(%) |
|--------|-----------|-----------|
| 44     | 492,880   | 43.7      |
| 45     | 663,467   | 34.6      |
| 46     | 961,135   | 44.9      |
| 47     | 1,392,045 | 44.8      |
| 48     | 2,288,966 | 64.4      |
| 49     | 2,335,530 | 2.0       |

## 目 次

|      |                                  |    |
|------|----------------------------------|----|
| I.   | はじめに——日本人の国際化                    | 73 |
| II.  | 異文化への適応・同化を促進するための技術——「文化的同化訓練法」 | 74 |
|      | 1. 「内在的文化」と「同型帰因」                | 75 |
|      | 2. 「文化的同化訓練法」                    | 76 |
| III. | 日系進出企業とタイ文化                      | 79 |
|      | 1. 階層社会・身分主義・権威主義                | 80 |
|      | 2. ルーズな社会・個人主義・便宜主義              | 81 |
|      | 3. 威光社会・形式主義                     | 93 |
| IV.  | 今後の研究課題                          | 84 |

\*

\*

\*

本稿は、佐野勝男・萩原滋・高根定信・南隆男による『日本人の＜異文化への適応・同化過程＞の比較社会心理学的研究』プロジェクト (Cultural Assimilation Rioject; CAP) からの報告 (第1報) である。

当該プロジェクト (CAP) を企図・推進するにあたり、財団法人日本証券奨学財団 (1975年および1976年) より援助をいただいた。また現在、タイ国でのフィールド調査の実施に向けて、タイ国 Chulalongkorn 大学 Social Science Research Institute の Patya Saihoo 博士および Sri Nakharinwirot 大学の Weerayudth Wichiarajote 博士には格別の援助をいただきつつある。記して感謝申しあげる次第です。

## I. はじめに——日本人の国際化

昭和 40 年代の中頃から日本文化や日本人の国民性に対する一般の関心が高まり、出版界は日本文化論や日本人論のブームともいうべき状態を呈している。「恥の文化」と名づけようと、「甘えの構造」により説明しようと、「タテ社会」あるいは「人間教の支配する世界」と特徴づけようと、日本文化や日本人の特殊性は異文化と対比してはじめて明らかにされるものである。こうした日本人論ブームは、決して日本人の国際化の傾向と無縁ではない。戦後の日本経済の急速な発展、海外市場への進出が世界の関心を集め、海外における日本人のオーヴァ・プレゼンスが問題となり、一部で反日的な気運が兆してきたのも、やはり、昭和 40 年代中頃以降のことである。どうやら海外における日本人が問題化すると共に「日本人とは何か」が今日改めて問い直されている、とも言えそうである。

海外に出る日本人は、ここ 10 年の間に飛躍的に増大し、その数はやがて年間 300 万人に達しようとしている。書物やマス・メディアを通じての間接的な外国文化の輸入には甚だ熱心であっても、歴史的に外国人や異文化との直接的な接触経験の乏しい同文同種の日本人が国外に出て遭遇する多くの困難については、さまざまな形で報道されている。実際、日本人の国際性の欠如は、国際化する現代社会において、早急な対策を要する重大な現実的課題となっている。

法務省の統計資料によると海外へ出る日本人の約 8 割は観光を目的としており、渡航先別に見ると韓国、台湾、香港を中心とするアジア諸国が半数を占めるほか、アメリカへの渡航者が全体の約 3 分の 1 を構成している。「ノーキー」という言葉がややネガティブな意味をもって外国語に定着するほど日本人観光客の数は多くて目立ち、その異質な行動やマナーは国外におけるあまり好ましくない対日イメージの形成に一役買っている。しかし観光客は滞在期間が短く、現地の人々との接触も表面的で形式的なものである。また、現地側も日本人旅行者に対して観光地における観光客とし

ての役割以上を期待しているわけではないので、観光を目的とする海外渡航者の問題は国際化に関する真に重大な研究課題とはならないであろう。日本人の国際化が要請され、異文化への適応が真に問題となるのは、現地の人々との長期に渡る「協働」を要する事態においてである。観光客に比べればその数ははるかに少ないが、海外支店勤務、業務や役務提供を目的として渡航する日本人も、ここ 10 年の間に大幅に増加している。

周知の如く日本は経済立国であり、戦後日本が先進国としての国際的評価を勝ち得たのも、ひとえにその経済的発展に負うところが大きい。近年の日本企業の海外進出にはまことにめざましいものがある。昭和 49 年度末における日本経済の海外直接投資残高は許可累計で約 122 億ドル、すでにわが国に還流した分や物価変動を考慮すると実質残高（資本ストック）は約 84 億ドルとなっている。通産省の長期見通しによると、これが 10 年後の昭和 60 年には、なんと許可累計で約 807 億ドル、資本ストックにして約 481 億ドルの多きに登ると予測されている。つまり、昭和 60 年にわが国は、15 兆円に近い資本を海外に保有することになる。その投資形態も、一部は資本参加であるが、多くは直接投資による企業進出か、合弁出資によるジョイント・ベンチャーであり、当然、海外に派遣される日本人社員の大幅な増加が見込まれる。その数は昭和 60 年末には約 9 万人に達すると予測されている。この 9 万人という数字は案外少ないようであるが、現在の 1 万人余の在外日本人社員がすでに目につく文化摩擦を起こしている現状を考え併せれば、今後、日本人の現地への適応、現地人との対人関係がますます重要な社会問題となるであろうことは容易に予想される。

異なる文化集団が交錯するところでは、元来、摩擦が生じやすい。それには多くの原因が考えられるが、それらを大きく二つに分けることも可能であろう。ひとつは、集団間の目標の違いに基づく利害の対立から生じる事実上の摩擦である。異なる文化集団は相反する目標をもつことが多く、そうした状況での相互作用は不可避的に摩擦を導く。こうした種類の摩擦を解消する為にはある程度外部条件を変えざるを得ず、それには政治的な

解決が必要とされる。経営に現地人登用を望む受け入れ側の要望と日本人支配を望む進出側の要望との対立に基づく葛藤などがその例として挙げられる。こうした葛藤は、勿論、交叉文化的な状況に限られるわけではないが、異文化の成員が遭遇する場面では利害の対立が目立ちやすく厄介な問題を提起する。

もうひとつは、文化の違いの認識不足に起因する摩擦である。利害の対立など事実上の摩擦原因がない協働事態においても、交叉文化的な対人関係では相互の誤解による不必要な摩擦が生じやすい。気候、風土、習慣などの違いは明示的で理解しやすいとしても、対人関係を支配する価値観、規範、役割期待などの文化差は容易に把握できるものではない。異文化の相互理解の不足に起因する葛藤は、「事実上の摩擦」に対して、「認識上の摩擦」とでも呼ぶことができよう。こうした種類の摩擦を解消するには文化の違いを正しく認識する為の「文化訓練 (culture training)」が必要とされる。ふたつの摩擦のうち、前者は政治・経済の問題とより深くかかわっているが、後者はむしろ心理学の寄与すべき研究課題と言えよう。

そこで私達は日本人、ことに日本人ビジネスマン、大きくは「日本のマネジメント」が海外に出た時に直面する諸問題、特に異文化への適応・同化過程の解明をめざして研究を開始した。まずは日本人上役と現地人部下など交叉文化的な状況でのさまざまな対人関係に焦点を合わせ、文化の違いにより生ずる対人的葛藤の具体的な事例及びその原因を探り出すと共に、そこでの成果を踏まえて、相互の文化を理解し円滑な「社会的協働」を促進するのに有効な訓練方法・技術（文化的同化訓練法, culture assimilator）の開発を最終的な研究目標とした。

日本の経済進出（侵略？）に対する反撥は世界各地で起きている。しかし、欧米諸国での反撥は主に経済領域に限定されるのに対して、東南アジア諸国ではそうした反撥に強い感情的色彩が伴い経済領域を越えた反日運動につながりやすいように思われる。それで私達は、東南アジアの中でも日本との経済的結びつきが強く、またすでに反日

運動が問題化している「タイ国」をとりあげ、「日本人のタイ文化への適応・同化過程」から研究を開始することにした。さらに、その後は、石油資源により世界経済への多大な影響力をもちはじめているが、同時に日本人にとって最もなじみの薄い文化圏のひとつである「アラブ諸国」にも研究の枠組みを広げていく予定である。本稿では、最初に、異文化への適応を促進する為の訓練法として、Triandis を中心とする米国イリノイ大学社会心理学グループの研究枠組みを紹介する。次いで、「日-タイ」関係における Triandis 達の訓練法の適用可能性を吟味し、タイにおける日系企業の進出状態やタイ文化について概観し、最後に、今後の研究課題を整理してみたい。

## II. 異文化への適応・同化を促進するための技術——「文化的同化訓練法」

異なる文化圏で社会生活を営む時に、現地の人々の行動を十分に理解し、現地文化に適応・同化するのには容易なことではない。まず言語の障壁を乗り越えねばならない。現地の人々と真に円滑な対人関係を結ぶには、コミュニケーションの手段としての現地語の修得が必要とされる。さらには相手文化の歴史的背景や社会制度の体系的な知識も必要とされる。こうした条件を充たすことは理想的ではあるが、その為には多大の労力と時間を要する。しかし、実際には、国外に出る人々の多くはそうした準備を行なう余裕をもたないのが現状である。それで Triandis, Fiedler, Stolurow, Osgood らは、国外に出るアメリカ人が自国文化との違いを短期間に効率的に学習し、現地へ適応・同化することを促進する為の訓練法を開発し、それを「文化的同化訓練法 (culture assimilator)」と名づけている。その内容については後で説明するが、現在までのところ、アラブ諸国、中米諸国、ギリシャ、タイ、及びアメリカ国内における黒人の「下位文化 (sub-culture)」に対する「文化的同化訓練法」が既に開発され、その有効性の検証も行なわれている。ここでは、まず、Triandis 達の研究の理論的枠組みを概観した後で、彼等の「文化的同化訓練法」の内容を紹介することにする。な

お、Triandis はギリシャ生れのアメリカ人であり、長年に渡る態度研究の成果を交叉文化的な場面での対人関係に応用して、こうしたプログラムが開発されたものである。

### 1. 「内在的文化」と「同型帰因」

Triandis 達は文化集団 (cultural group) を「相互に理解可能な言葉 (dialect) を共有する人々の集団」と定義している。ここで言う「言葉 (dialect)」はいわゆる「国語 (language)」といった公式的な分類に従うものではなく、ある集団に独自の「言葉使い」とした方が適切であろう。同じ英語国でもイギリスとアメリカでは異なった文化を保有するし、アメリカ国内における白人と黒人では異なった文化集団を形成している。言語は環境や経験をコード化する手段であり、人間の認知体系と密接に関連している。日常用いられる言語の構造や表現様式がその言語を用いる文化圏に属する人々の意識や感じ方、思考形態を規定し、物理的環境の知覚さえも言語の影響を受けるという考えは Whorfian 仮説として知られている (Whorf, 1956 参照)。

環境、特に社会的環境に対する特定の文化集団に独自の把握の仕方を Triandis 達は「内在的文化 (subjective culture)」と呼んでいる。つまり、「内在的文化」とは文化集団の成員に固有の認知・思考体系とも言うことができる。集団の規則、規範、役割、価値などの認知の仕方が「内在的文化」のひとつの側面をなしている。勿論、同一文化の成員の中にも個人差はある。しかし、ここでは、「文化内 (intra-cultural)」の差よりも「文化間 (inter-cultural)」の差の方が重視されている。個人が時や状況により変動しながらも自己の同一性を保つように、文化もまた構成員の変動を含みながらその同一性・一貫性を保っているのである。

距離的に近接し、同じ言葉を話し、類似した活動に従事する人々は、共通の「内在的文化」を所有することが多い。つまり、距離が近く類似性の高い人々の間では緊密な相互作用が起こりやすく、緊密な相互作用は共通の価値、規範、役割などを生み、従って「内在的文化」を集団内で共有

するようになるのである。また、「内在的文化」を共有する人々の中の対人関係は円滑で参加者に満足を与えることが多いので、一層緊密な相互作用を生み、文化集団の凝集性は高められる。

しかし異なる文化に属する人々が遭遇する場面では、「内在的文化」が異なる為に状況の把握に矛盾が生じ、前に述べた「認識上の摩擦」が生じやすい。相手と同様に状況・環境を把握しなければ相手の行動の意図や原因を正しく認識することができず、従って相手の行動をうまくコントロールすることができなくなる。そこに交叉文化的な状況での対人関係の難しさがある。例えば、タイの日系企業の現地女子事務職員に対して来客の際に茶をいれるよう日本人上司が依頼すると反撥を買うことがあるという。日本では女子社員が茶をいれたりすることは日常的に行なわれているので上司は当然の要求と以为ていても、タイの女性は事務職にある者に対して接客的な仕事を依頼するのは不当な要求だと感じるらしい。タイ女子職員が日本人上司のそうした行動をタイ文化に無知な為に生じたものと考えれば、さほど大きな問題にはならないが、それを悪意に基づく行為とみなすとすれば事態はやや深刻になる。これは、職務あるいは女性の役割に関する文化差の無理解に起因する事例と言えるであろう。異なった文化に属する人々はそれぞれ異なった「内在的文化」をもって遭遇するのであり、同一の状況に置かれてもその把握の仕方は必ずしも等しいとは限らないのである。

他者の行動をコントロールすることが「対人的能力 (interpersonal competence)」だとすれば、まず他者にとって何が望まれているかを正しく認識する必要がある。相手と同様に状況を把握し、相手の行動の原因を正しく理解しない限り、何が他者の行動を強化 (reinforce) するかがわからず、従って相手の行動をコントロールすることができない。異文化の成員の「内在的文化」を理解し、状況及び行動の原因を相手と同様に認識することを Triandis 達は「同型帰因 (isomorphic attribution)」と名づけ、交叉文化的な状況での円滑な対人関係をもたらす上での〈基本概念 (key concept)〉としている。異文化の成員の態度、価値、

役割、規範などの認知構造、即ち「内在的文化」を分析することにより、はじめて「同型帰因」をもたらす手段の開発が可能になる。つまり、基礎的な「内在的文化」の分析 (Triandis, 1972 参照) と応用的な「文化的同化訓練法」の開発 (Triandis, 1975 参照) とは相互補完的な関係にある、と言える。

「帰因理論 (Attribution Theory)」については本号前章で詳しく述べられている。次に、ふたつの文化の成員間の「同型帰因」を効率的に増加するようデザインされた Triandis 達の「文化的同化訓練法」の具体的内容について解説したい。

## 2. 文化的同化訓練法

異文化への適応に関する Triandis 達の基本構想は、極めて単純明快である。すなわち、異文化の成員に特徴的な認知・思考体系 (内在的文化) を会得し、相手と同様に環境を把握し行動の原因を理解 (同型帰因) すれば、認識上の摩擦は減少するので異文化への適応・同化は促進される、というわけである。むしろ Triandis 達の研究の特色は、同型帰因をもたらす為の具体的訓練方法 (文化的同化訓練法) にある、と言えるだろう。その特徴を列挙すれば次のようになる。

① ある文化から特定の異文化への適応・同化をめざすものであり、その他の文化にそのままの形で応用はできない。例えばアメリカ人の為に作られた「タイ文化同化訓練法 (Thai culture assimilator)」は、タイに出かける日本人の訓練の為に用いることはできない。

② 海外へ出る時の心構えといった一般的・抽象的なものではなく、特定の文化に焦点を合わせた個別的・具体的な内容のものである。

③ 自国と相手国の文化差を短期間の訓練 (普通は 10 時間以内) で効率的に自習できるように「プログラム学習」の方法を利用している。

④ 相手文化の特徴を抽象的な形で概説するのではなく、自国の人間が異文化の成員と遭遇した際に経験したできごとのさまざまな事例を通じて、帰納的に、自国文化とは異なる相手文化の特徴を学習するようデザインされている。

⑤ 特に異文化の成員との対人関係に焦点が合

わされ、それを規定する価値観、規範、種々の役割期待などに関するすぐには明らかになりにくい文化差の理解をめざしている。「文化的同化訓練法」に用いられる実際の事例を図 1 に例示する。これはギリシャに出かけるアメリカ人の為の「ギリシャ文化同化訓練法 (Greek culture assimilator)」の中の一事例である。

図 1. 「文化的同化訓練法」の事例  
(アメリカ人の為の「ギリシャ文化同化訓練法」より引用)

— 1 —

アテネで教師をしているシャロン・ハットフィールドは、ほんの顔見知りすぎないギリシャ人達のする質問に驚かされた。彼女がアパートに出入りする際に、彼等は「どこへ行くのか」、「どこに行っていたのか」などと尋ねるし、彼女が立ち止まって話を始めると、「月収はどの位か」、「その洋服はどこで手に入れたか」などの質問をなげかける。ギリシャ人は非常に無作法だとシャロンは思った。

— 2 —

シャロンに対してギリシャ人達は何故そうしたパーソナルな質問をしたのであろうか。

1. シャロンは気づいていないが、ギリシャではちょっとした顔見知りでも友人のようにふるまうのである。(3 頁へ進め)
2. シャロンがギリシャ正教に入っているかどうかを確かめる為にギリシャ人達は質問をしたのである。(4 頁へ進め)
3. ギリシャ人達はシャロンの生活の仕方に不満であり、彼女の習慣を変えさせようとしていたのである。(5 頁へ進め)
4. 男性に対しては不適切だが、ギリシャでは女性にそうした質問をすることは適切なことなのである。(6 頁へ進め)

— 3 —

あなたは 1 を選びました。正解です。仲間同志でそうした質問をすることは適切ではありません。こうした質問は、ギリシャではアメリカよりも友人関係が親密だという事実を反映しています。アメリカではパーソナルにすぎると思われる質

間もギリシャでは自由に行なわれています。  
7 頁に進みなさい。

— 4 —

あなたは 2 を選びましたが、誤りです。  
どういたことがパーソナルとみなされるかは文化によって違います。この場合には、ギリシャ人達は自分達の質問をパーソナルにすぎるとは思っています。何故でしょうか。  
1 頁に戻りなさい。

— 5 —

あなたは 3 を選びましたが、誤りです。  
ギリシャ人達がシャロンの生活の仕方に不満だと考える根拠はありません。ギリシャ人達はシャロンの顔見知りだと書かれているだけです。  
1 頁に戻りなさい。

— 6 —

あなたは 4 を選びましたが、誤りです。  
ある状況ではそうした質問が適当だということは正しいのですが、性別とは関係がありません。どういた場合にそうした質問が適切なのでしょう。ギリシャでの友人間の行動について学習したことをあてはめて考えてみなさい。  
1 頁に戻りなさい。

ここでは自国の人間が相手文化の人々と遭遇した際に奇異に思われた相手の行動及びその状況が簡潔なエピソードの形でまず学習者に呈示される。次に、相手の行動の原因としてひとつの正解を含む 4 つの異なる説明が解答選択肢の形で与えられ、学習者は自分が正しいと思う解答を選択する。それぞれの解答選択肢にはページの指定があり、学習者は自分の選んだ解答に応じて指定されたページへと進む。もし学習者の選択が正しければ、指定に従って次のエピソードに進み、そこでまた同じ手続きをくり返す。誤った解答を選んだ場合は、もう一度もとの事例を読み直すように指示され、正解するまで解答の選択をくり返す。ひとつの「文化的同化訓練法」には 100 から 200 位のエピソードが収められており、正しい解答を選ぶことにより次々と進み、すべての訓練を終了す

ることになる。全体は異文化の特定の側面に関するいくつかのエピソードのブロックからなり、各ブロックを終了するごとに、例えば相手文化における男女の役割、あるいは上司に対する社会規範などについての総括的な原理 (cultural principle) が説明される。こうしてエピソードを読み進むにつれ、学習者は相手の行動及び状況の注意すべき側面を弁別的に学習し、相手文化の成員と同様の帰因 (同型帰因) を行なう程度が増加し、それにより相手の行動を予測する力をつけていく。Triandis 達の「文化的同化訓練法」の概要は以上の通りである。

### 「文化的同化訓練法」の 作製及び有効性の検証

有効な「文化的同化訓練法」を作製する為には、まず相手文化を十分に理解し、自国との文化差を明らかにしなければならない。それには社会学、民族学、文化人類学などの資料を検討すると共に、比較文化的な調査を通じて「内在的文化」の違いを広範に分析する必要がある。こうした基礎研究の重要性は否定できないが、文化を構成する要因は極めて多岐に渡り、それらを理解しつくすことはまず期待できない。

それで Triandis 達は、「文化的同化訓練法」を作製する上での簡便法として「危機的できごと」の収集による方法 (critical incidents method) を提唱している。ここでは、日本人の為の「タイ文化同化訓練法」を例として、その手続きを解説してみよう。

この場合には、まず、タイに滞在しタイ人と接触した経験のある日本人を数多くインタビューして、特に文化の違いを感じさせられたできごと (critical incidents)、奇異に感じられたタイ人の行動及びその状況を聞き出し、それらをエピソードの形にまとめあげる。そして、それらのエピソードを日本人及びタイ人に呈示して、それぞれのエピソードに記述された行為者の行動に対する理由づけをさせる。それによりタイ人と日本人とで異なった理由づけのされやすいエピソードを選び出し、さらにそれらを「日-タイ」間の役割期待の違い、価値観の違いなどいくつかのカテゴリーに整

理して、最終的な「文化的同化訓練法」の形にプログラム化する。これが「危機的できごとの収集」による「文化的同化訓練法」の作製手続きの概略である。前に挙げたアメリカの既存の「文化的同化訓練法」のうち「ギリシャ文化同化訓練法」以外はすべてこうした手続きにより作製されている。

勿論、Triandis 達は異文化を理解する為にこの方法だけで充分だと考えているわけではない。言語訓練やその他の訓練の必要性は十分に認められている。ただ、短期間に文化の違いを学習するには、「文化的同化訓練法」が最も効率的だと主張しているのである。

既存の「文化的同化訓練法」の有効性は、主に海外に派遣される慈善使節団や軍関係者などを用いてフィールドで検証されると共に (Mitchell, Dossett, Fiedler, & Triandis, 1972), 実験室内での検証も行なわれている (Chemers, Lekhyanda, Fiedler, & Stolurow, 1966; Mitchell & Foa, 1969; Weldon, Carlston, Rissman, Slobodin, & Triandis, 1975)。例えば O'Brien 達は、中米のホンデュラスで慈善的な医療活動に従事するプログラムに参加を希望したアメリカ人の若者達に対して、事前の訓練に「文化的訓練法」を用いた場合と授業形式の普通の訓練を用いた場合とを比較している。その結果、「文化的同化訓練法」による訓練を受けたグループの方が、現地でのスタッフの評価も現地適応に関する自己評価も良好であることが確認されている。また Worchel and Mitchel は、タイに駐屯する軍関係者や家族に対して、あらかじめ「文化的同化訓練法」や他の方法による訓練を与えて、帰国後、質問紙による追跡調査を行なっているが、他の訓練を受けた者よりも「文化的同化訓練法」を受けた者の方が、現地でのタイ人との接触も活発で、またタイを再訪する希望も強いことが確かめられている。その他の研究においても「文化的同化訓練法」の有効性は、概ね支持されている。

しかし、海外へ出る日本人の訓練の為に Triandis 達の方法を援用する場合には、その有効性に関していくつかの疑問が生じる。Triandis 達が訓練対象としている人々と私達の研究対象となる人々とは、渡航先での活動形態が全く違って

いることがその最大の理由である。Triandis 達の「文化的同化訓練法」の有効性は主に慈善使節団や軍関係者などを対象に検証されているが、それらの人々の現地滞在期間は大体数ヶ月のオーダーであり、現地の人々との接触も多分に表面的である。それに対し、私達の研究対象となるのは主に在外日系企業の人々であり、現地滞在期間も数年に渡るのが普通であるし、また経済活動を行なう組織内での対人関係という特殊性も考慮されねばならないであろう。異文化の成員との比較的短期で表面的な接触に関しては効果の認められた方法が、はたして長期に渡る緊密な相互作用を要する事態でも効果をあげ得るかどうかは検討の余地を残している。また、プログラム学習という方法の有効性についてもさらに検討する必要がある。教育レベルも学習動機もそれほど高くない人々に対してプログラム学習を利用することは効果があるとしても、私達の研究対象となる人々にそれが適当かどうかは明らかでない。

新たに海外へ出る日本人が現地文化に適応することを促進する為の訓練としてどのような方法が適当かという問題はなお検討を要するが、そうした訓練の必要性自体には疑問の余地はない。現在、日本在外企業協会などによる事前の研修制度は存在している。しかし、その内容は簡単な語学研修と現地経験者の講話により構成されているにすぎず、体系的なものとは言いがたい。企業から海外に派遣される日本人社員は相手文化に関する事前の準備を殆んどしないまま赴任していくことが最も多い。渡航先についての情報を入手するにも、現地経験者に個人的に接触する以外に良い方法はないのが現状である。企業レベルでの組織的な指導や準備は殆んど行なわれていない。現地に着してから試行錯誤で文化の違いを体得すればよいので、事前の準備は必要ないという考え方もあるかと思う。しかし、交叉文化的な状況での対人関係は大変に微妙であり、不必要な摩擦や感情的ゆきちがいは最初から避けるに越すことはない。特定の異文化において日本人が経験してきた多くの困難を何らかの形で収録して共有の財産とし、将来その地に赴く人々の役に立てることは大変に重要な意味をもつはずである。今後の研究方向につ

いては本稿の最後の部分でまとめて検討することにして、次に、当面の研究課題である「日本人のタイ文化への適応・同化」に議論を進めることにしよう。

### III. 日系進出企業とタイ文化

海外へ出る日本人の大幅な増加傾向に伴いタイを訪れる日本人の数もここ5年間に著しく増大している。昭和46年には年間2万人足らずであった訪タイ日本人数は、昭和50年には年間7万人に達しようとしている。ただし、最近の不安定なインドシナ情勢を反映してか、昭和48年以降は増加の傾向に衰えが見られる。タイを渡航先とする者は海外へ出る日本人総数の約3%を占めており、その割合はアジア諸国の中で台湾、香港、韓国、フィリピンに次いで大きい。ここでもやはり観光を目的とする渡航者が圧倒的に多く、タイを訪れる日本人の85%近くを観光客が占めている。しかし、周知の如く、現在のタイ経済の対日依存は極めて大きいので、経済活動を目的として長期に渡り在タイする日本人の数も常時3,000人を越すと言われている。また在タイ日本人の大部分はバンコック地域に居住しており、その凝集性がひとつの特徴をなしている。

タイに進出している日系企業数は、昭和50年の時点で、通産省に登録してあるものが218社、現地法人数を入れると272社に登っているが、その半数以上は最近5年間に進出したものである。また、タイにおける日本の投資残高はアメリカを追い越して第1位になっているほか、貿易面でも輸出・輸入のいずれにおいても、現在、日本が最大のシェアを占めている。経済的巨人となった日本にとってはタイでのこうした経済活動の成長はそれほど大きな比重を占めるものではないが、タイ側からは自国の経済を日本に支配されそうだという危惧や不安が生じてくるのも無理からぬところである。

そうしたタイ側の不安やそれに伴う反日的な気運は、野口キックボクシングジムの開設やタイ大丸の新店舗移店に端を発する昭和47年末の「日貨排斥運動」あるいは昭和50年1月の田中首相

(当時)訪タイの際の大がかりな「反日デモ」となって表面化している。反日運動はタイに限らず他の東南アジア諸国にも波及していったが、当時の日本の海外進出に対する非難の内容を整理すると次のようになる。

① 日本の海外投資は利潤を求めるのに急であり、投資受け入れ国の立場を考慮していない。その為、投資受け入れ国の開発計画にかかわりなく、利潤の高い業種に殺到する傾向があり、また短期間に資金を回収しようとしすぎる。

② 日本企業の進出目的は、従来、設備・原材料の輸出などをめざした輸出補完型のものが多く、現地に定着して長期的な発展をめざすものが少ない。いわば「出稼ぎ型」が多い。その結果、国際的な競争力の乏しい小規模企業の乱立を招いている。

③ 日本企業の進出の仕方には、現地企業を育成するという基本思想を欠いており、周辺関連企業の育成といった外部経済効果をもたらすものが少ない。特にタイにおいては、第3次産業（レストラン、広告業、旅行案内業など）にまで日本が進出してくることに対して強い反撥がみられる。

④ 日本人は現地人に対する優越感をもち、現地の人々をあまり信用していない。その為、重要なポストへの現地人登用が少なく、欧米企業に比較して賃金も低い。また、日本から派遣されてくる社員の数が多く、その人達と現地の人々との賃金格差が大きすぎる。

進出日本企業の経済活動に起因する上記の批判とは別に、現地における日本人の行動もまた反日的な気運の醸成に寄与しているようである。日本人は自分達だけの異質社会をつくり、現地の文化を積極的に理解しようとも、現地語を学んで現地に適応しようともしない、といった批判が聞かれる。すなわち、日本人はゴルフ場を独占し、日本製のタバコをすい、日本製の備品を事務所に持ち込み、日本食堂で食事をとり、日本の旅行代理店を利用し、日本人の仲間だけの閉鎖した世界に生きているといった批判である。

この他にも、日本が西欧ではなくアジアの一国であるという事情が、タイにおける対日感情をよ

り複雑なものとしているように思われる。日本と同様、タイにおいても西洋文明や欧米人を自分達よりも上位に置く一般的な傾向が認められる。欧米の大学に留学して箔をつけようとする意欲や英語熱は、特にバンコックの若者達の間で顕著である。欧米人が自分達の上に立ち自分達よりも贅沢な暮らしをすることは許容できても、同じアジア人である日本人がそうすることに対しては感情的な反撥が生じやすい。その反面、欧米諸国に対するコンプレックスの裏返しとして、アジアのリーダーとしての日本に対する大きな期待も存在している。しかし、過大な期待はそれが充足されない不満を生みやすく、そのことが反日的な感情を生み出すひとつの原因ともなっているようである。

長期に渡りタイに滞在し、タイ人との「協働事態」に直面している日本人の大部分が経済活動を目的としている以上、経済的要因を除いて「日-タイ」間の文化摩擦を考えることは難しい。タイにおける反日運動は、日本の経済進出に対する反撥を直接の契機として生じている。しかし、企業の経営方針や日本の経済政策にかかわる問題とは別に、日本とタイの文化差の無理解に起因する摩擦も反日的な気運の醸成に寄与していることは確かである。つまり、「事実上の摩擦」の他に「認識上の摩擦」も存在している、と言えそうである。多くの進出日本企業は、現地人の登用や日本人との賃金格差など経営や経済に直結する問題には注意を払っても、現地に出る日本人の文化訓練の問題を充分には考慮していないのが現状である。タイ人と協働するに際して、その行動を規定する価値観、規範、役割などに関する「日-タイ」の文化差を理解することは、文化摘擦の解消に大いに役立つはずである。

### タイの文化と国民性

特定の文化の特徴を簡潔に記述するのは至難の業である。タイの文化や国民性については、専門家のすぐれた著述が既にいくつも出版されている（綾部, 1971; 市川, 1976; 河部・田中, 1970; 田中, 1975; 吉岡, 1976 など）。ここでは、在タイ経験者の面接調査に基づき、日本人の見たタイ文化の特徴を簡単にスケッチするにとどめたい。

タイに滞在して帰国した日本人社員のタイ観は、概してネガティブである。「タイ化は退化に通ず」という感概をもらす人もいた。在タイ経験者のタイ観はさまざまであっても、日本人にとってネガティブに映るタイ人の思考や行動の特徴にはいくつかの共通した面もあるように思える。例えば、そのひとつは「不正に対する社会の許容度が大きい」ことは対する反撥である。いわゆる「ティー・マネー」が横行し、警察官や官吏さえも賄賂を当然のこととしていることに、潔癖な日本人は反感を覚えるようである。また、盗難が多く、日系企業の現地社員や日本人家庭で働くメイド達さえも信用できないという声が聞かれる。さらに、現地人社員の「企業に対する忠誠心の欠如」が、自分の会社に対する忠誠心が極めて旺盛な日本人には許しがたく感じられる。待遇の良い職場がみつければ平気で転職し、就業率の低いこと、また会社全体よりも自己を優先させ、同僚が休んで仕事に穴があいてもそれをカバーしようとしないうことなどが、特に日本人社員には利己的と映るようである。自己を犠牲にして全体につくすことは、日本とは異なり、タイでは必ずしも美德とは考えられないのであろう。「タイ人は組織人としての資質を欠く」という声も聞かれる。もうひとつ、タイ人の「時間的展望 (time perspective) の短さ」が、刻苦勉励型の日本人には「その日暮し」と映り、物足りなさを感じさせている。貯蓄をすとか、将来の為に現在の苦勞を耐えるとか、問題を深く突き詰めるといった態度がタイ人には乏しく、「マイペンライ (気にしない)」と割り切って現実を享受しようとする、といった批判が聞かれる。「苦あれば楽あり」、「艱難なんじを玉にす」といった生活価値観は、タイ文化にはあまり適用しないようである。

日本人が見たタイ文化のこうした特徴は、文化人類学者や社会学者によってどのように位置づけられるのであろうか。前記の文献などに基づき、次に、そのことを少し整理してみよう。

#### 1. 階層社会・身分主義・権威主義

工業化・都市化の傾向は認められるが、現在のタイの就業人口の8割以上は農業従事者であり、

今なおタイ文化には農村社会の伝統が色濃くとどめられている。田中(1975)は、封建時代の「サックディ・ナー制(位田制)」の影響を特に重視している。「サックディ・ナー制」とは、全国を領有する国王が平民個人に一定の土地の耕作権を下賜し、その代償として賦役、兵役、納税などの義務を課し、それら平民を貴族官吏に人格的に従属させることによって全国を支配した制度である。この制度下では、支配階層である「貴族官吏(ナーイ)」と被支配階層である「平民(パーウ)」とに全国民は大別される。

現在、法的な身分規定はないが、主観的基準での「ナーイ」と「パーウ」の区別は厳然として存在している。「ナーイ」の中でも上位の人と与えられる呼称である「チャオ・ナーイ」になることがタイ社会での最上の目標とされており、現在ではそれは官吏としての栄達を求める形で残存している。官吏になることに今なお高い価値が置かれていることは、タイ青年の多くが技術系への進学を嫌い、法文系をめざすことによっても例証される。肉体労働よりも机上の軽労働に高い価値を置き、官吏はサービスを与えるよりもサービスを受ける立場に自己を置こうとする。つまり、国民の公僕ではなく、支配者であり、人民が奉仕せねばならない権力者だという考えが官界には強く、旧社会同様、現在の官吏も一般大衆と隔絶し、その優越性を保つことに腐心する傾向があるようである。都会に住み旧来の特権的地位を守ることが官吏にとっての重要な価値となる一方、農民大衆は「クワーム・ユーン・ディー・ギン・ディー(満足して生き、満身に食べる)」、つまり一日一日が平隠無事に過ぎ行くことに重要な価値を見出している。

支配者層と被支配者層の分離は、しかし、タイ農民や大衆一般の「業」の観念によって、階層間の対立による緊張を生み出さずにいる。つまり、貧富、美醜などは前世の因果であり、自分の貧乏や威光のなさは他人や社会のせいではなく、自分の業であるという考えが強く、大衆は支配者に威光を感じ、政府や社会を責めることが少ない。例えば、「タイ社会では貧しい労働者が高級車を運転する政府高官によって不注意にはねとばされたとしても、それが前世の因縁による自分の不幸と

考え、「マイペンライ」と割切って万事をあきらめる」と言われている。そして、現世での功德をつみ来世での良い応報を得る為に、仏寺への供物や仏僧への托鉢が盛んに行なわれる。

現在では、官吏あるいは軍人と農民大衆との間に、商業活動に従事する華僑が入り込み階層は複雑化しているが、タイ独自の労働価値観は今でも維持されている。日本では労働は徳とみなされ、気ままで安易な生活は不徳とみなされる。一方、タイでは、労働は必ずしも徳ではなく、逆に楽しみをもたらすものに多くの注意が払われ、楽しみをもたらすものは本質的に良いものだという考えが強い。激しい労働よりも机上の軽労働に高い価値を置くこと、現状を享受し進取の精神に乏しいこと(平隠無事的生活哲学)などは、日本人には向上心の欠如と映るようである。「タイ人は与えられたこと以外の仕事はしない」という不満の声は日本人社員の間でしばしば耳にする。

支配する側とされる側の分離の伝統は、タイ人に「身分主義」あるいは「権威主義」的な傾向を残している。タイでは、今なお、国王や王族に対する尊敬、一般の支持が極めて高い。また、特に農村の家族では父親の権威が高く、子供が成人した後でも、両親は子供と一緒に住み、子供に対する庇護を継続して行なうことが多い。このことは、長幼の順が重視され、年少者は年長者を敬わねばならないという社会規範を生み出している。従って、官界であれ、実業界であれ、能力や業績よりも年令や長幼の序によって名誉、褒賞の決定される傾向が強い。役所に限らず、企業や家庭においても、意見や命令は地位や身分の高い者から低い者へと一方的に流れ、地位や身分の下の者は目上の機嫌を損ねることを恐れて、自分の意見を述べることを避ける風潮が生じている。このことは、タイ人は責任感や自主性がなく、ただ命令通りにするだけだという印象を日本人に与えている。

## 2. ルーズな社会・個人主義・便宜主義

Embree(1950)は、タイを「弛緩した構造をもつ社会体系(a loosely structured social system)」と特徴づけ、集団規制の大きい日本社会の

緊張性と対比している。即ち、Embree は、タイ社会を規則性、規律性、組織性を欠くルーズな構造の社会と評し、その原因を人口過疎で農業労働力不足の生活環境に求め、人口過密で強い集団の規制を必要とする日本のようなタイトな構造の社会と対照をなす、と説いている。タイにおいて個人的行動の許容される範囲が広いことは、卑近な例をひけば、「列をつくる」、「時間遵守」などの行為の規則性の欠如に示される。またそれは、軍隊の伝統が弱く、集団訓練を嫌うといったタイ人の特性によっても例証される。確かに日本人の几帳面さを現地の人々は欠いており、細かい規則により拘束されることを嫌う風潮の強いことは、多くの在タイ日本人が指摘している。出社の時間に遅れた現地地社員に注意を与えると、「少し遅れた位で文句を言われるのなら家に帰る」という反応の生じることがあるという。また、他人のことは構わないし、他人に自分のことを構ってほしくないといった個人主義的な態度は、「タイ人は組織人としての資質を欠く」と日本人に判断させるひとつの原因となっている。

タイ社会におけるさまざまな「派閥 (clique)」の存在は、一見、こうした個人主義的な傾向と矛盾するように思われる。しかし、タイにおける庇護従属の関係は多分に手段的色彩をおびており、確固とした永続的な関係や組織が確立されるわけではない。『タイ人は強力な親分の傘下で「居心地よい」 Saunk という語で現わす物質的快楽を追求し、過去を後悔せず明日を憂えず今日を楽しみ、居心地よい平穏無事の事なかれ主義に走る。より良い職場がみつければ平気で転職し、上司への義理人情や忠節の念など一片も持ちあわず、離合集散の時流にうまく乗ろうと計り、自身の処世策を打算する』(市川 1976, p. 23)。

タイのこうした便宜主義の伝統は、特にその柔軟で流動的な外交政策に反映されている。前世紀における西欧帝国主義の膨張にもかかわらず、東南アジアで唯一国タイのみが植民地化することなく独立を維持しており、そのことはタイ国民の大きな誇りとなっている。また第2次大戦での日本の東南アジア侵略に際しては、連合国に宣戦布告をしながらも戦勝国となる奇跡をなしとげてい

る。その際、インドシナ国境領土をフランスに返還した代償に国連加盟へのフランスの承諾をとりつけ、タイ共産党を公認した代償として国連加盟へのソ連の承諾をとりつけるなど、変幻自在なタイ外交の成果を十分に発揮している。

駒井 (1976) は、タイの外交政策の特徴を次のように整理している。

① そのときに東南アジアで最も勢力の強い国と結合する「最強者への加担の原則」がみられる。すなわち、最強者の掲げる外交原則は多様であるのにそのいずれにも加担しうること、タイ外交が観念的理想によって動くものではないということを示唆する。もし最強国が存在せず混乱状況がある場合には、タイは慎重な待機静観策をとろうとする。

② 最強国への加担が一辺倒的に行なわれるのではなく、つねに二面性が保たれている。タイ外交の情勢の変化への適応はきわめて早くかつ敏感であり、逆に最強国への加担はいつも遅々としており、しかも逃げ道がつねに用意されている。

③ 実際の利害が重視される。それが領土であれ、援助であれ、タイは自己の利益獲得を最大にする外交路線をつねに用意している。

こうした国家レベルでの便宜主義の特徴は、勿論、日常場面にも認められるわけであり、在タイ日本人はそれを「タイ人の変り身のはやさ」と表現することが多い。例えば、日本人家庭で働く現地人のメイドに目を掛け、相手も自分達に親愛の情を示していたのに、自分達の本国帰還が間近になると、相手の態度が掌を返すように変わった、という苦情も聞かれる。一般にタイ人は日本人よりも社交的ではあるが、対人関係も多分に便宜的で、永続性が乏しいとも言われる。Embree は、タイではうまく嘘をつくこと、人をだますことが賞賛される傾向がある、と指摘している。嘘がばれて罰せられるのは恥さらしだが、うまく言い逃れて嘘を隠し通すのは賢い証拠とみなされる。もめ事に対して平然とのぞみ、興奮したりあわてたりすることなく危機に対処する力をもった人がタイでは尊敬される、という。

個人主義で対人関係も多分に便宜的なタイ人の

間には、過激で偏狭な愛国心は乏しい。タイ人は誇りが高いといわれるが、民族中心主義的な考えはむしろ弱く、おもてだった軋轢もなく多くの華僑をタイ社会に定着させることに成功している。インドネシアやマレーシアにおける現地人と華僑との対立を考え併せれば、これは注目に値する成果と言えるであろう。勿論、タイは仏教国であるのに対して、インドネシアやマレーシアは回教が盛んだという宗教的事情も考慮する必要がある。しかし、タイ人の便宜主義の傾向が、華僑の受け入れ・同化を容易にしている面も確かにあるように思われる。現在のタイ華僑数は約300万人で、人口の約10%を占めており、タイの経済活動は専ら華僑の手に委ねられている。官吏は、華僑を政治権力の枠に入れ、政治的保護、特権を提供し、その見返りとして、経済活動からの利益の配分を受けている。一方、農民は自らの価値から、経済的保護者として華僑をみており、官吏と華僑の場合と同様、両者の利害関係が一致して共生関係が生じている（田中 1975 参照）。

### 3. 威光社会・形式主義

前にも述べた通り、タイでは歴史的に支配層と被支配層の身分的分離が明確であり、今でも支配者であることに威光を感じ、それを賞賛する社会的価値観は根強く残っている。支配者としての威光を維持しようとする傾向は、本質よりも形を重視する形式主義的な特徴をタイ社会に与えている。支配者や権力者がどこかへ出かけたり、何かをしたりする時には、その威光を祝福する為の儀式や多くの従者が必要となる。また、結婚式、得度式、誕生日などの儀式には身分不相応な出費のなされることが多い。一般にタイ人は派手好みで、外国へ行ったり、外国風の生活様式をとり入れて生活することを好む。国外、特に欧米諸国への留学は社会的上昇をめざす人々の最大の希望となっているが、その目的は、教養を身につけるとか、知識を職業に生かそうというよりも、帰国後、良い地位を得る為に外国滞在の威光価値を利用しようとするものが多い。

形式を重視することは、すなわち名誉や体面に価値を置くことにつながる。タイ人が体面にこだ

わることは、在タイ日本人の多くが指摘している。綾部（1971）は、タイ人の面子について次のように述べている。

『タイ人にはカーイ・ナー（Khai na）およびシーア・ナー（Sia na）と呼ばれる、二種類の面子に類するものがある。前者は顔をうることで、この場合は面子を失っても大した問題ではないが、後者シーア・ナーについての感情は強く、特に公衆の面前で面目を失った場合をさし、個人の威信を著しく傷つけるものとされている。タイ人の礼儀正しさの基礎には、自尊心と個人の威厳を保つという観念が横たわっているが、この観念は裏を返せば他人の自尊心を傷つけたりははずかしめたりしてはならないということになる』（p. 330）。

タイ人は他人からの非難やかげ口を恐れ、その日常行動は面子が保てるか否か、体裁が良いか悪いか、名誉か不名誉かなどの基準によって決まることが多い。大声で部下や使用人を叱責すること、特に人前でそうすることがタイ人の心情をひどく傷つけることは、在タイ経験者の誰もが等しく指摘するところである。タイ人に望まれる上司は、喜怒哀楽の情を面にあらわさず、平然として危機に対処する能力をもった人であり、人前で部下を叱責することは、部下の面子を傷つけるだけでなく、上司としての資質の欠如を露呈することにもなる。またタイでは、使用人の間に友情があり誰もがうちとけて笑いかもしたす「サヌック（居心地よい）」な職場の雰囲気は何よりも望まれるので、大声でどなることはそうした雰囲気をこわすことにもなる。

タイの人々が面子を大切にすることは、企業組織での非能率を生みやすい。例えば、タイ人の管理職員は、困難が生じて、自分の上司に不愉快な思いをさせたくないの、それを上司に報告しないこともあるという。また、他人から悪く思われたくないので、間違いを見つけても他人に注意を与えようとしたくないという面もあるようである。こうしたタイ人の傾向を日本人は利己主義と捉えることが多い。

パイトゥーン・クルアケオ（1970）は、タイの威光社会的な特徴が経済活動に及ぼす影響を次の

ように整理している。

① タイ人は威光を保つことに金銭を浪費し、貯蓄をしようとしなない。また、さまざまな布施、冠婚葬祭、接待などの出費が多く、資本形成がされにくい。

② 権力者である官吏になることが威光を得る手段となり、軽い仕事を選び、個人の能力に依存する商業や実業を好まない。従って、タイ人による投資は少ない。

③ タイ人は仕事の実質よりも、業務運営上の威光や派手さを好む為、効率は悪く、利潤の低下することが多い。事業の効率や利潤よりも、オフィスや仕事の格好良さ、ぜいたくさ、派手さを第一に考慮するので、タイ人が企業をマネージするのは難しい。

以上、タイ文化や国民性の特徴を「階層社会・身分主義・権威主義」、「ルーズな社会・個人主義・便宜主義」、「威光社会・形式主義」の三つの側面に分けて簡単にスケッチしてみた。これは在タイ経験者の面接調査やタイに関する文献調査に基づくもので、「日-タイ」の文化差に関する体系的な調査はまだ実施されていない。

私達の研究目的は、日本人が海外に出た時に、自国と相手国の文化の違いをどのように把握し対処していくか、「日本人の異文化への適応・同化過程」の解明にあり、相手文化への適応・同化を促進する為の事前の準備として自国と相手国の文化差を効率的に学習する訓練法を開発することは、いわば本研究の実利的応用と言える。その為、日本と相手国の文化差、特に対人関係に関する価値や規範などの文化差を体系的に理解する必要性が生じてくる。しかし、私達の研究対象の大部分が、経済活動を目的として渡航する日系企業の社員に限られている以上、日本と相手国の文化差以外の要因も現地への適応に大きく関係してくるものと思われる。そのことを踏まえて、今後の研究課題を最後にまとめてみよう。

#### IV. 今後の研究課題

Triandis 達の研究枠組みでは、認知・思考体系に関する文化差の解明（内在的文化の分析）と異文化の成員に特徴的な認知・思考体系の理解を促進する為の技術（文化的同化訓練法）の開発が二本の柱となっており、異文化への適応・同化過程の現象自体に対する興味はあまり強くないように思われる。私達が主たる研究対象としているのは日系進出企業に働く人々であり、経済活動を目的とする企業組織の一員として現地に派遣されるという特殊事情を無視することはできない。つまり、海外に派遣される日本人の個人レベルでの現地適応を考える時にも、その人の属する日本の組織との関連を考慮せざるを得ないのである。

当面の課題である「日本人のタイ文化への適応・同化」について言えば、「日-タイ」の文化差以外にも多くの要因を考慮する必要が生じる。タイに派遣される日本人社員は、タイ人だけと接触しているわけではない。タイにおける日本人の現地適応に関して、現地の日本人コミュニティとの関係や欧米人を含む現地のビジネス・コミュニティとの関係、及び日本にある本社との関係などが大きな影響を及ぼすであろうことは容易に想像される。また、家族を同伴する場合には、妻子の適応の問題も考慮する必要がある。日本人海外滞在者にとって、子弟の教育問題が切実な現実課題となっていることは周知の事実である。現地の人々との対人関係よりも、むしろ家族の問題の方が、日本人社員の現地への適応の障害となることが多い、とも言われる。

こうした事情を考えると、「日-タイ」の文化差の解明や文化訓練の技術の開発を試みる前に、在タイ日本人の現地での生活の実態をより詳細に吟味する必要が痛感される。つまり、Triandis 達があまり重視していない「現地への適応・同化」という現象自体に対するアプローチが必要とされるわけである。その際、在外日本人の多くが日本の企業組織から派遣されている事情を考慮し、組織自体に組込まれた制度の検討から研究を開始するのが得策であろう。以下に、今後の私達の研究方向を模索してみよう。

海外に派遣される日本人社員の現地活動を検討する前に、まず、各企業で派遣社員を選抜する人

事の基準及び現地赴任前の教育・訓練システムの実態をより広範に調査する必要があるだろう。海外での事業や現地の人々との関係が成功をおさめるか否かは、派遣社員の資質に大きく依存する。しかし、誰を現地に派遣するかは、その時々の中社内事情もあり、それほど明確な基準に基づいて決定されていないようである。国内の管理職員に要求される能力の他に、本人及び家族の健康、語学力などが海外派遣員の条件とされるのが一般的であろう。ただし、海外での活動経験の豊富な企業では、過去における失敗例、成功例などから独自の基準を設けているかもしれない。その点は検討を要する。

現地赴任前の教育・訓練については、各企業とも十分に力を注いでいない、という印象を受ける。辞令が出てから一週間以内に出発というケースもかなり多い。タイに進出している日系企業について言えば、現地に赴任後タイ語の個人教授を受けるといふ形が普通であり、欧米のタイ進出企業に比べて、相手文化に対する教育・訓練の制度的確立は不十分である。例えば、デンマークの East Asiatic 社では、タイへの派遣社員に対して、まず文化や経済についての文献を与え、さらにタイ到着後、「やってよいこと、いけないこと」などエチケットとマナーに関するマニュアルを渡し、上司がその理解度をチェックする。そして、勤務時間中最低週4時間は会社負担でタイ語のレッスンを受けさせ、着任後12ヶ月以内に英国商工会議所主催のタイ語の「初級試験」、その後18ヶ月以内に「上級試験」に合格することが義務づけられている、という。海外に派遣する社員に対して日本企業がどのような教育・訓練をしているかという企業レベルでの問題と共に、海外出張の決まった社員がどのようにして赴任先についての情報を集めているかという個人レベルでの準備の問題も今後調査すべき課題となる。

派遣社員の人選や赴任前の準備の実情と共に、現地から帰任した後の日本での待遇の実態も詳しく調べていく必要があるだろう。国際性を身につけた日本人が国際性の乏しい日本社会にいかにかに再適応していくかは、興味深い問題である。海外派遣社員に対して、帰国後の適当なポジションや仕事が

用意されていないケースも多いという。また、海外での経験をつんだ日本人社員が、帰国後の好待遇を得られず、現地の欧米系企業などに移籍していくケースもあると聞く。こうした状態が続くとすれば、優秀な日本人社員が海外に出る動機は必然的に弱められる。また、海外の日本人社員は帰巢傾向が強く、現地での評価よりも日本の本社での評価に余計な気を使いすぎる、といった批判もある。海外に派遣される社員の資質だけではなく、日本企業の海外要員に対する人事政策、処遇などの制度的な問題の検討も今後の重要な研究課題となる。

現地の日本人とその人達が所属する日本の組織との結びつきに関する上記の考察を踏まえて、次に、日本人の現地での活動や現地文化への適応・同化の過程の実態を調査することになる。タイに派遣される日本人社員の場合には、2年から5年位現地に滞在する者が最も多い。他の地域に関しても、平均的な現地滞在期間は大体同様であろう。全般に、欧米企業に比べて日本企業の派遣社員の現地滞在期間は、かなり短いようである。

ここでは、まず、在タイ日本人の現地への適応やタイ人やタイ文化に対する態度の継時的な変化を捉えることが必要となろう。在タイ期間が長くなるにつれ「タイ嫌い」の日本人がふえていくのであろうか。あるいは、現地に長く滞在するほど適応・同化が進み、タイに対して好意的な態度をもつようになるのであろうか。最適の現地滞在期間を設定する上でこうした視点からの研究が必要とされるが、今迄のところ、現地適応に関する「縦断的(longitudinal)」な調査は殆ど行なわれていない。

ただし、留学生の異文化への適応ということに関しては、アメリカを中心に、いくつかの継時的調査が行なわれている(Coelho, 1958; Lysgaard; 1955; Morris, 1960; Smith, 1955 など)。それによると、留学先に対する留学生の好意的態度と滞在期間の長さの間にはU字型の関係のあることがしばしば指摘されている。留学生の多くは、当初、留学先に対する極めて好意的な態度をもって留学してくるが、実際に留学先での社会生活に深く携わるにつれ自国文化とのギャップによる不満や失望を経験し、留学先に対する好意的な態度は

悪化する。しかし、この「文化ショック」の時期を乗り越えると適応・同化が進み、また適応に失敗した者は帰国することが多いので、留学先に対する好意的な態度は全体として再び回復する。これがU字型の適応パターンについての一般的解釈である。

しかし、留学生とは異なり、企業から海外へ派遣される社員の場合には、相手文化に対する興味に基づき自ら渡航先を選ぶことは稀であり、また渡航目的も自ら決定したものではなく、自分の属する企業から与えられており、自分の意志だけで帰国することは許されていない。従って、海外派遣社員も留学生と同様のU字型の適応パターンを示すことは、必ずしも期待できない。留学生の多くが個人の資格で渡航しているのに対して、派遣社員は本社の意向により、その組織の一員として渡航しているのである。このことは、現地への適応を考える上で、重要な違いとなるはずである。

日本と現地の文化差以外にも、日本人派遣社員の現地生活への適応に影響を及ぼす可能性のある要因はすべて検討する必要がある。子弟の教育問題や同伴家族の適応の問題、現地の日本人や欧米人との交際の問題、及び現地に対する本社の理解などについても吟味する必要のあることは既に指摘した。現地の人々との接触にしても、単に日本との文化差だけではなく、より細かな「下位文化(sub-culture)」の違いまで考慮するべきであろう。在タイ日本人社員の場合には、業種によっ

て、接触相手の殆どが華僑に限られてしまうこともあるという。恐らく、その場合には、タイ人とは別の対人接触の形態が要求されるであろう。華僑以外のタイ人の場合でも、日本人の接触相手は都市生活者に限られてくる。タイ人口の80%以上を構成する農民大衆との接触は殆どないのが実情である。日本人のタイ文化への適応の実態調査と共に、「ロータイ」の比較文化的調査も予定されているが、その場合、タイにおける「下位文化」の問題をどのように扱うかは、従って、慎重な検討を要する。

Triandis 達と同じように比較文化的調査を進めていくことは、結局、相手文化と比較した日本人や日本社会の特徴を描き出すことにもなる。本稿の冒頭に述べた通りわが国では日本人論のブームが続いている。日本人や日本文化の特徴は異文化と対比してはじめて明らかにされるものであり、これまでの日本人論の多くは、暗に明に西欧文化や欧米人との比較を基礎に置いている。タイをはじめとする東南アジアやアラブ諸国を鏡として、日本文化を対比した場合には、これまでとは違った日本人像が浮彫りにされるかもしれない。

本研究はまだ探索的な段階にあり、これまでのところ文献や海外経験者との面接に基づく予備調査を終了したにすぎない。Triandis 達の研究枠組みを敷衍し、またここで述べてきた課題を考慮しながら、今度の本格的な調査を進めていく予定である。

## 引用文献

- 綾部恒雄, タイ族—その社会と文化. 東京, 弘文堂, 1971年.  
 Chemers, M. M., Lekhyananda, D., Fiedler, F. E. & Stolurow, L. M. Some effects of cultural training on leadership in heterocultural task groups. *International Journal of Psychology*, 1966, 1, 301-314.  
 Coelho, G. V. *Changing image of America: A study of Indian students' perceptions*. Greencue, Illinois: Free Press, 1958.  
 Embree, J. F. Thailand: A loosely structured social system. *American Anthropologist*, 1950, 52, 181-193.  
 市川健二郎, タイの便宜主義と国民形成. 年報社会心理学, 1976 17, 41-35.  
 河部利夫・田中忠治, 東南アジアの価値体系—タイ—. 東京, 現代アジア出版会, 1970年.  
 駒井 洋, 流動的な外交路線. 吉岡雄一(編), タイ—経済と投資環境—. 東京, アジア経済研究所, 1976年収録, pp. 103-115.  
 バイトゥーン・クルアクオ(吉川利治訳), タイ社会の特質. パンコク日本人商工会議所資料第14号, 1970年.  
 Lysgaard, S. Adjustment in a foreign society: Norwegian Fulbright grantees visiting the United States. *International Social Science Bulletin*, 1955, 7, 45-51.  
 Mitchell, T. R., Dossett, D. L., Fiedler, F. E., & Triandis, H. C. Culture training: Validation evidence

- for the culture assimilator. *International Journal of Psychology*, 1972, 7, 97-104.
- Mitchell, T. R., & Foa, F. G. Diffusion of the effect of cultural training of the leader in the structure of heterocultural task groups. *Australian Journal of Psychology*, 1969, 21, 31-43.
- Morris, R. T. *The two-way mirror: National status in foreign students' adjustment*. Minneapolis, Minn.: The University of Minnesota Press, 1960.
- O'Brien, G. E., Fiedler, F. E., & Hewlett, T. *The effects of programmed culture training upon the performance of volunteer medical teams in Central America*. Seattle: Organizational Research, University of Washington, 1970.
- Smith, M. B. Some features of foreign student adjustment. *Journal of Higher Education*, 1955, 25, 231-241.
- 田中忠治, タイ経済のメカニズム. 民族文化, 1975, 4, 32-45.
- Triandis, H. C. *The analysis of subjective culture*. New York: Wiley-Interscience, 1972.
- Triandis, H. C. Culture training, cognitive complexity, and interpersonal attitudes. In R. Brislin, S. Bochner, & W. Lonner (Eds.), *Cross-cultural perspectives on learning*. Beverly Hills and New York: Sage and Wiley/Halstead, 1975.
- Weldon, D. E., Carlston, D. E., Rissman, A. K., Slobodin, L., & Triandis, H. C. A laboratory test of effects of culture assimilator training. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1975, 32, 300-310.
- Whorf, B. J. *Language, thought, and reality*. Cambridge, Mass.: The M. I. T. Press, 1965.
- Worchel, S., & Mitchell, T. R. *An evaluation of the effectiveness of the culture assimilator in Thailand and Greece*. Seattle: Organizational Research, University of Washington, 1970.
- 吉岡雄一 (編), タイ一経済と投資環境一, 東京, アジア経済研究所, 1976年.