

# 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 (2)——

I. はじめに	29
II. 調査の目的と方法	29
III. 単純集計による結果と考察	30
1. 回答者の人口学的・社会的構造	30
2. 現地生活の実態	32
3. 赴任前の状況	35
4. 現地経験に対する評価	38
5. タイ人に対する心理的距離	41
6. タイ人に対するイメージ	43
7. タイ人の判断や行動に対する予測	49
IV. むすび	58
資料 (現地滞在日本人用質問紙)	59

本稿は、下記のメンバーによる『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』プロジェクトからの報告（第2報）であり、『組織行動研究・第3号』所載の第1報「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）——」に続くものである。

プロジェクト・メンバー

佐野勝男\*・高根定信・萩原 滋・南 隆男・若林 満・横田 仁・関本昌秀・石田英夫・二瓶恭光・鳥居泰彦・小林規威

<\* 印はプロジェクト主幹>

本プロジェクトの企画・推進にあたり、『エッセイ学際研究助成金』（昭和53年度）および『文部省科学研究費』（昭和53年度）の援助を受けた。記して謝意を表します。

本稿に報告したタイ国における調査は、多くの方々の援助と協力なしには成し遂げられるものではなかった。

「質問紙」の作成にあたっては、とくに、下記の方々から助言と協力を得た。記して感謝申し上げます。

質問紙作成協力者（順不同・敬称略）

高木広義(スコソン=マツダ)・三浦清彦(トヨタ=タイランド)・飯島誠之(トヨタ=タイランド)・宮本正弘(東京銀行)・加藤正雄(U E I=日立)・浅尾吉昭(タイ三井物産)・国富 勲(タイ大林組)・前田正道(タイ大林組)・秦 佛之(タイ大丸)・W=Wichiarajote (ラムカムヘン大学)・H=Bamrungsuk (チュラロンコン大学)・P=Saihoo (チュラロンコン大学)

「調査」の実施にあたっては、とくに、下記の方々の協力を得た。記して感謝申し上げます。

調査協力者（順不同・敬称略）

永田正夫(タイ=ホンダ)・小池一也(タイ=ホンダ)・武田和夫(タイ国大正火災)・湯沢省三(電源開発)・金森秀夫(盤谷日本人商工会議所)・島村 一(タイ大丸)・高木 亮(東食タイ支店)・野々山忠致(日本大使館)・V=Rachanee (チュラロンコン大学)

## I はじめに

戦後日本経済の飛躍的發展とともに海外に進出する日本企業数は大幅に増加した。そして海外に出て現地の人々と協働する日本人がふえるにつれ、両者の間の軋轢もまた次々と表面化しはじめたのである。そうした文化摩擦にはふたつの側面があるように思われる。ひとつは両者の利害の対立に基づく「事実上の摩擦」であり、もうひとつは相互の文化の違いに起因する「認識上の摩擦」である。前者が主に政治や経済にかかわる問題とすると、後者はむしろ心理学の寄与すべき問題と言えよう。

私たちは海外で働く日本人と現地の人々との対人関係を焦点を合わせ、相手文化の理解不足から生じる不必要な摩擦の事例を収集・分析し、それらを解消するのに役立つ訓練方法 (culture assimilator) を開発することを最終的な研究目標としている。しかし、その前に、海外の日本人が現地でのどのような生活を送り、現地の文化にどのように適応しているのかをしっかりと把握しておく必要がある。本研究の目的、課題、理論的背景などについては本誌前号(第3号)で詳しく紹介した。今回は最初の研究対象であるタイ国で行った質問紙調査について報告する。

## II 調査の目的と方法

日本企業は世界各地に進出しているわけであるが、それに伴う文化摩擦は東南アジア諸国、特にタイ国でしばしば表面化している。昭和47年末の「日貨排斥運動」、昭和50年初頭の田中首相(当時)訪タイの際の「反日デモ」、そして最近にいたっても日系企業に対する脅迫や現地人従業員のストライキの模様などがしばしば日本の新聞紙面を賑わしている。

実際にタイに滞在してみると一般の人々に反日的感情が浸透しているわけではないことがよくわかる。しかし、自動車や電気製品をはじめとする

日本製品の氾濫は大変に目立ち、自国の経済を日本に支配されそうだという危機感がタイの人々の間に生じたとしても、それは無理からぬところであろう。現在、タイにおける日本の投資残高はアメリカを抜いて第1位になっているほか、貿易面でも輸出・輸入とも日本が最大のシェアを占めている。タイ経済の対日依存の割合は、実際、極めて大きいのである。

タイに滞在する日本人の大多数はバンコックに居住している。日本人在住者で組織するバンコック日本人会の会員数は平生2,400名程度であるが、会員になっていない者も含めるとタイには常時3,000名を越す日本人が滞在していると言われる。その大部分を日本の企業から派遣されている人々とその家族が占めているわけである。

今回の質問紙調査はそうした日本人派遣社員がどのような準備をし、どのような任務を帯びて赴任し、現地でのどのような活動をし、現地での経験をどのように評価しているかといった実態の解明とともに、タイ人に対する態度・心理的距離・イメージ、さまざまな場面におけるタイ人の行動予測などを通じて彼らがタイ人をどのように捉えているかも併せて理解することを目的としている。

同時に、日本人の回答と対照する目的で、タイ人従業員にも質問紙を配付した。日本人がもつタイ人のイメージとタイ人がもつ日本人のイメージとを比較対照するとともに、さまざまな場面におけるタイ人の行動を日本人が予測するわけであるが、それがタイ人自身の回答とどの程度適合するかも見ようとしたのである。日本人回答者にはもちろん日本語の質問紙を用いた。タイ人回答者にはその一部をタイ語に翻訳したものを使用した。日本語版の質問紙の中から必要な項目をまず英訳し、さらにそれをタイ語に翻訳したのである。その際に厳密な再翻訳 (back-translation) の手続きはとられていないが、英語からタイ語への翻訳はタイ人の研究協力者2名が別々に行い、その結果に大きな違いは認められなかった。

さて、これまでタイ人に対するイメージ、タイ人の行動予測など「タイ人」という言葉を使ってきたが、今回の調査では実際には「一般タイ人」と「華僑系タイ人」とを分けて回答してもらっ

た。もちろんその区分は法律的な根拠をもつものではなく、またアメリカにおける白人と黒人のように両者の外見が著しく異なっているわけでもない。しかしタイ社会においては一般タイ人と華僑系タイ人の職業領域はかなりはっきりと分化しており、その行動様式、価値観、イメージなども区別されて認識されているのではないかと考えられ、あえて両者を分けて日本人回答者に判断を求めたのである。現在タイの華僑の数は約300万人で、人口の約10%を占めると言われる。タイ人と結婚するケースも多く、混血した者も含めると華僑系タイ人の割合はもっと高くなるであろう。本誌前号（第3号）で報告した通り、タイ経済は専ら華僑の手に委ねられており、一方軍人や官吏などは華僑系以外のタイ人によって独占されている。官吏は、華僑を政治的権力の枠に入れ、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、タイの就業人口の80%以上を占める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。インドネシアやマレーシアなどとは異なり、タイでは華僑の現地融和がさしたる軋轢を生むことなく円滑に進んできたのである。

今回は現地の日本人社員131名とタイ人従業員140名の回答が分析に用いられた。その企業別内訳は表1に示される。なお質問紙の配布に際して統一された方法やサンプリングの手続きはとられていない。タイ国政府奨学生としてチュラロンコン大学に留学中の高根定信が知り合いの日本人派遣社員や彼らを通じてその同僚や友人に質問紙を配布したものである。またタイ人従業員に対しては、各企業の労務担当者を通じて間接的に質問紙を配布・回収した。回収率は日本人約75%、タイ人約80%であった。この他に日本人派遣社員に同行した主婦23名、タイ人と結婚している日本人女性9名からも回答を得ているが、それらは今回の分析には含まれていない。またタイ人回答者140名のうち、純粹の華僑21名、タイ人の血が少し混じった華僑49名が含まれており、彼らは一括して「華僑系タイ人」、残りは「一般タイ人」と分類さ

表1 回答者の所属企業別内訳

## 日本人回答者

商社	(4社)	11名
サービス運輸	(7社)	10名
公務など	(5組織)	5名
建設	(3社)	13名
製造	(17社)	32名
現地法人	(4社)	4名
不明		56名
(総計)	40数余社	131名

## タイ人回答者

商社	(2社)	6名
サービス運輸	(1社)	8名
製造	(6社)	95名
現地法人	(2社)	31名
(総計)	11社	140名

れた。従って、タイ人回答者の丁度半数にあたる70名が「華僑系タイ人」、残りの半数が「一般タイ人」と分類されたことになる。

本稿では各質問項目に対する日本人回答の反応の単純集計を中心に、タイに在住する日本人の実態や「一般タイ人」及び「華僑系タイ人」に対する態度やイメージなどを描き出してみたい。また、タイ人回答者の結果も必要に応じて引用していくことにする。なお質問項目の構成については日本語版の質問紙が資料として本論文末尾に掲載されているので、それを適宜参照されたい。

## III

## 単純集計による結果と考察

## 1. 回答者の人口学的・社会的構造

まず日本人回答者131名の年齢、結婚歴、学歴、専攻に関する分布を見てみよう(図1参照)。年齢については30代、40代のいわゆる働き盛りの中堅層が回答者の80%以上を占めていることがわかる。海外派遣に際しては、健康で新しい環境への適応力があり、しかもかなりの業務経験のあることが要求されるので、どうしてもこの年齢層が中

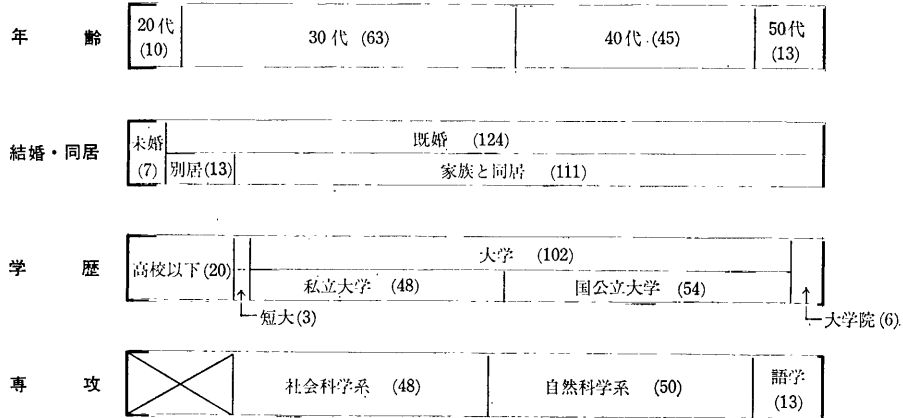


図 1 回答者の人口学的・社会学的構造

核とならざるを得ないのであろう。50代の回答者は企業のトップ・クラスか極めて長期に渡る滞在者のいずれかである。次に回答者を未婚・既婚別に分けると、20代の回答者の割合が少ないこともあって、独身者は全体の5%にあたる7名のみであった。残りの124名が既に結婚しているわけであるが、そのうち単身赴任は13名にすぎず、回答者の大半が家族とともに現地滞在中であることがわかる。単身赴任をしている者の中には50代の回答者が多く含まれている。これは子供が高等学校に入るような年齢に達すると母親とともに帰国するケースが多いためではないかと思われる。

タイに限らず海外に派遣される日本人の最大の悩みのひとつは子女の教育問題だ、と言えるであろう。日本においても帰国子女の教育機関への受け入れ問題が真剣に討議されるようになりつつあるが、まだその対策は不十分である。子供が学齢期に達したために帰国を希望するケースは極めて多い。バンコックには日本人学校があり、中学までの教育を日本語で受けることができる。しかし日本の受験競争に備えるため早目に子供を帰国させようとする傾向が強いようである。子供がいる日本人滞在中のうち子供を現地に同行せず日本に残しておく割合は、子供の年齢が高くなるほど大きくなっている。9才以下の年齢の子供をもちいる回答者のうち子供を日本に残しているのは3%にすぎないが、子供の年齢が10~12才の場合に

は13%、13~15才の場合には46%、16才以上の子供をもちいる場合には86%の回答者がその子供と離れて暮らしている。また子供を同行するか否かの判断は子供の性別にも左右される。特に中学以上の年齢の場合には、男子は日本で教育を受けさせるが、女子は両親とともに現地に残ることが多いらしい。バンコックには日本人学校の他に英語で授業の行われる国際学校(international school)があるが、その高等部に在籍する日本人の大半は女子生徒であった。学齢期の子供をもち日本人家庭を訪れると、いずれもその教育問題に頭を悩めている様子がよくわかる。

それでは次に回答者の学歴と専攻に注目してみよう。やはり大学卒業以上の学歴をもつ者が回答者全体の83%を占めており、タイ国についても、海外派遣社員の高学歴化の傾向がうかがわれる。一方、専攻については、経済、法律、商学などの社会科学系、工学、農学などの自然科学系がほぼ同じ割合を占めており、いわゆる語学のスペシャリストは予想よりもはるかに少なかった。大学時代にタイ語を専攻した者は4名だけである。

各回答者の調査時点での在タイ期間の分布は図2に示される。10ヶ月をひとつの単位として分布を作ると、20~29ヶ月をピークとする山型のパターンがあらわれる。日本企業からタイに派遣される社員の場合には大体3年から4年ぐらいた滞在中に帰国するケースが多いと言われるが、今回のサ

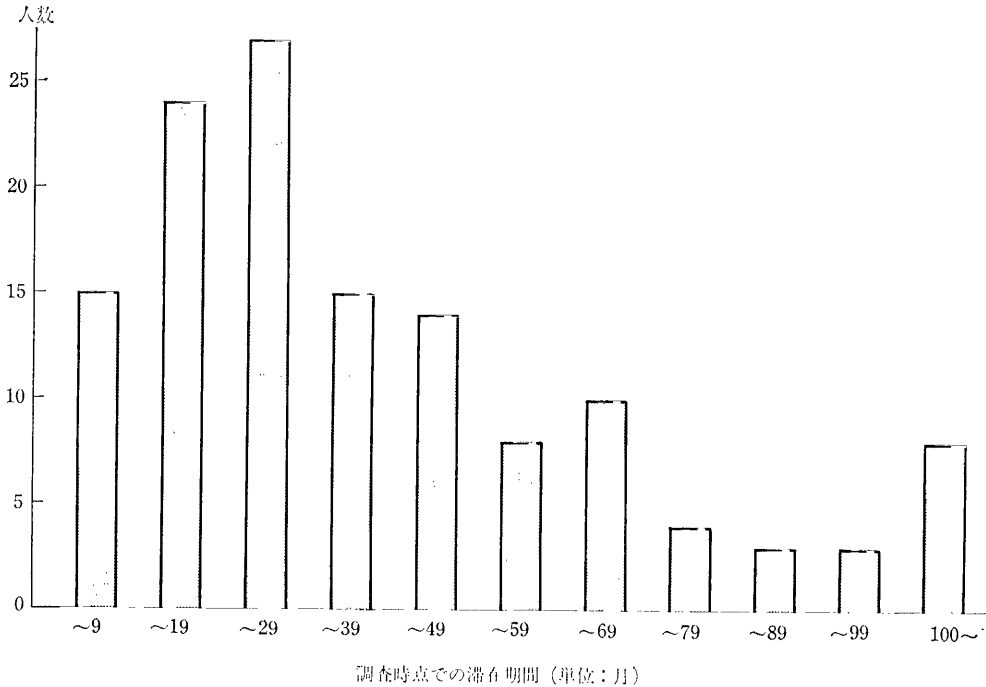


図 2 回答者の滞在期間の分布

サンプルの中にはそれ以上の期間滞在している者がかなり含まれている。100ヶ月以上の長期滞在者には、日本企業から派遣されたのではなく、自分で小さな商社を営んで日本との貿易を行っているような人が多い。

2. 現地生活の実態

タイに滞在する日本人は職場あるいはそれ以外の場においてどのような生活を営んでいるのであろうか。まずその業務内容を見てみよう。今回の調査では「営業・外商など対外的な仕事」、「経理・事務など内部的な仕事」、「技術指導など専門的な仕事」、「それ以外の仕事」のうちいずれの比重が最も大きいかという形で回答者に判断を求めた。その結果は図3に示されているが、「技術指導的な仕事」に携わる者が最も多く、次いで

「対外的な仕事」、「内部的な仕事」の順になっている。技術指導的な仕事の比重が大きいのは開発途上国への派遣社員に特徴的なことのように思われる。おそらく西欧諸国への派遣社員とはその業務内容をかなり異にしているのであろう。

では、かれら日本人現地派遣員の同じ職場での協同(働)者、業務上の取引相手、そして仕事を離れて交際している友人にはどのような人々が多いのであろうか。そのそれぞれについて日本人、華僑系タイ人、一般タイ人が何人いるか答えてもらった結果が図4に示される。同じ職場で働く協同(働)者には一般タイ人が数の上で最も多く、次いで華僑系タイ人、日本人の順になっているが、業務上の取引相手に関してはこの順序が全く逆転している。すなわち対外的な接触相手となるのは日本人が最も多く、次いで華僑系タイ人、そして一般

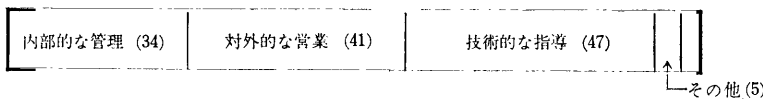


図 3 現地での業務内容

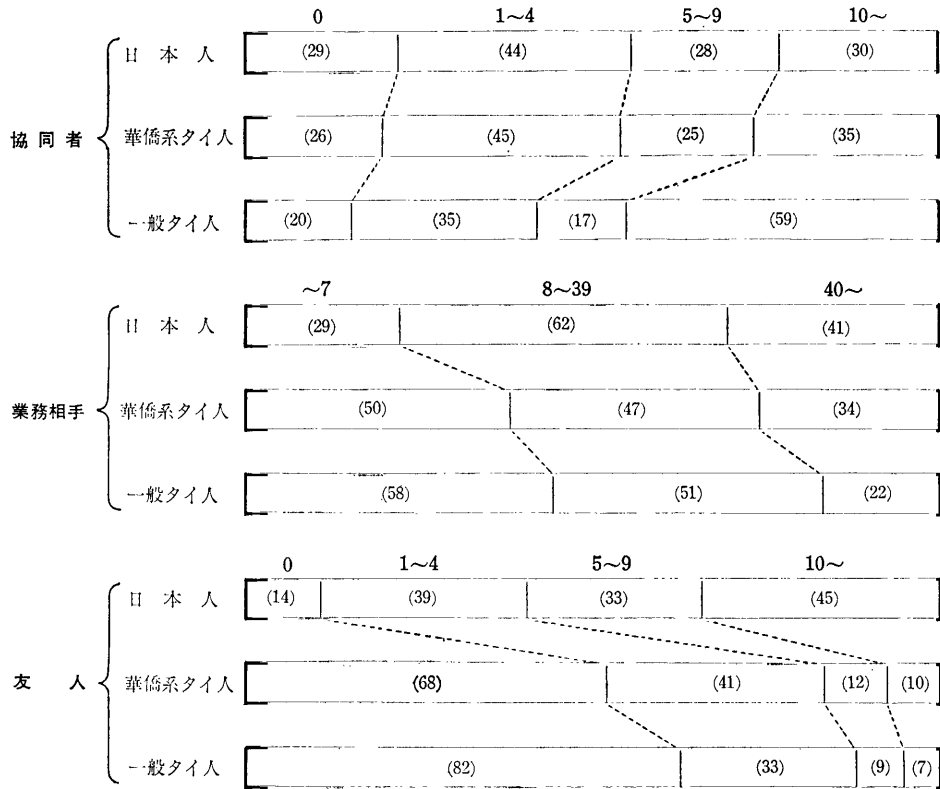


図4 現地での接触相手

タイ人の順になっている。次に、仕事を離れての友人の数を見るとやはり日本人が圧倒的に多く、華僑系タイ人、一般タイ人の友人の数はそれに比べるとはるかは少なくなっている。日本人の友人がひとりもないと答えた回答者は全体の11%にあたる14名にすぎないが、回答者の半数以上が華僑系タイ人や一般タイ人の友人がひとりもないと答えている。どうやら同じ職場には一般タイ人の数が多いが、業務上の取引となると華僑系タイ人や日本人を相手にすることの方が多く、さらに仕事を離れての交際相手になるとその殆どが同じ日本人に限られてくるようである。仕事上のつきあいとプライベートなつきあいとはその相手ははっきりと違って来るらしい。

現地滞在者が休日や余暇をどのような相手とどのように過ごしているかを調べるために、ゴルフ、テニス、さまざまな場所での食事など15の事態を設定し、そのそれぞれに月平均何時間ぐらい

費やしているのか、また同行するのは日本人かタイ人かといった質問項目を設けたのであるが(本論文末尾資料参照)、その内容があまりにも細かすぎたらしくこの項目は無回答のまま残されることが多かった。ただ、現地人よりもやはり日本人と一緒に余暇を過ごす傾向は明確にあらわれていた。余暇の過ごし方に関しては、現地赴任後のタイ国内の旅行経験も尋ねられている。「有名な観光地・保養地」、「外国人のめったに訪れない旧跡地・秘地」、「奥深い山村漁村など僻地」のそれぞれに団体あるいは個人で何回旅行した経験があるかを尋ねたのである。これもやや細かすぎて答えにくい質問であったらしいが、秘地や僻地はともかく、大多数の滞在者が有名観光地を何度も訪れていることがわかった。これは自分や家族の楽しみのためだけではなく、日本からの訪問客を観光地に案内する機会が意外に多いためではないかと思われる。

仕事上の必要から接触する場合はともかく、現地の日本人がプライベートに交際する相手は同じ日本人に限られてしまう傾向のあることは前に述べた通りである。あるいは言葉の問題がその原因のひとつになっているのかもしれない。職場で使われる言語としてはやはりタイ語の割合が最も高く、次いで英語、日本語の順になっている。職場を離れた時には不自由なタイ語あるいは英語ではなく、日本語の通じる相手と話したいという欲求がプライベートな場面での日本人同志の交際を強めているのかもしれない。現地の人々と十分な意思の疎通をはかり円滑な対人関係を結ぶためにはどうしても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なろう。日本人派遣社員の現地適応を考えるうえで言葉の問題は極めて重要な要因となるはずである。そこでタイに滞在する日

本人はどの程度タイ語ができるか少し詳しく調べてみることにした。しかし調査の制約上各回答者にタイ語のテストをするのは不可能なので、難易度の異なる10の事態を設定し、そのそれぞれをどの程度タイ語で行うことができるか自己評定してもらい、それによって各回答者のタイ語能力を測定した。「できない」、「まあまあできる」、「よくできる」の3件法に基づく結果は図5に示される。

簡単な買物をしたり、雇い人に用件を伝えるなど日常生活に必要な用をタイ語で足すことができないとした人はごくわずかであるが、それ以上のタイ語能力をもつ人もまた極めて少ないようである。回答者の半数以上が、タイ人と不便なく会話をしたり、電話で業務上の交渉をすることができないと答えている。しかし、30%近くの人がそう

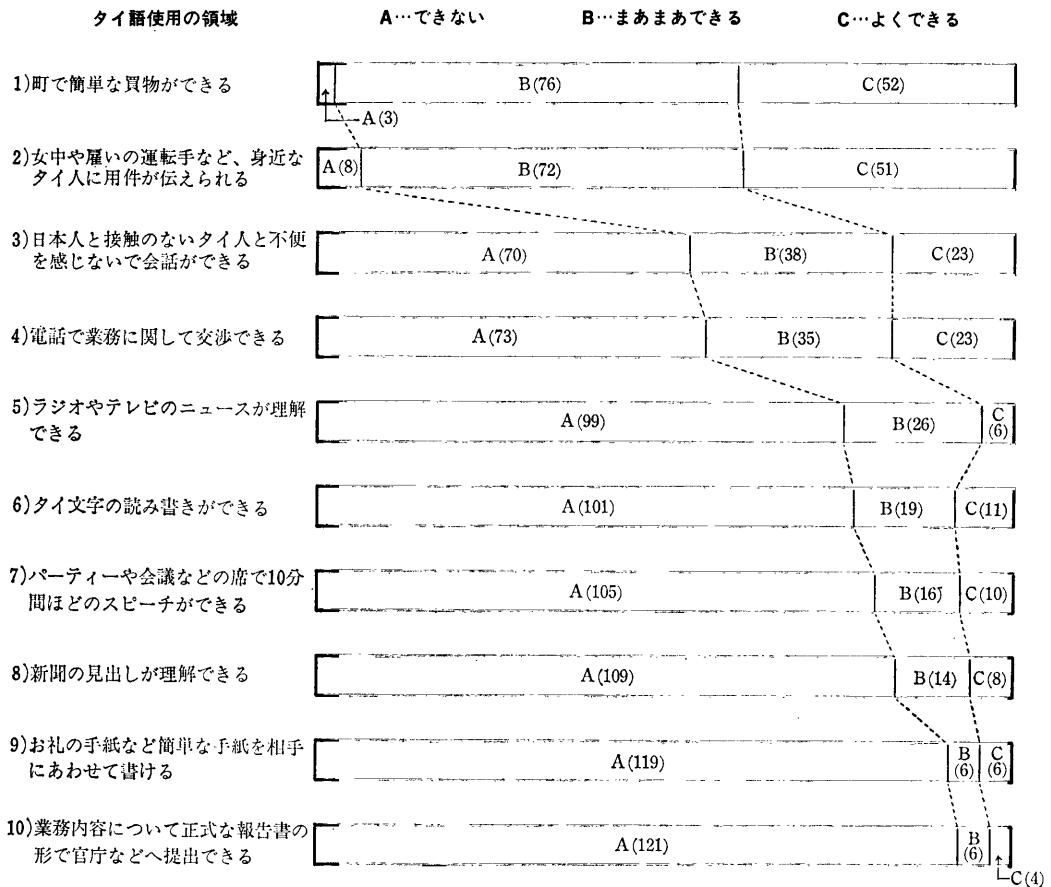


図5 タイ語能力の自己評定



した用をタイ語で足すことが「まあまあできる」と答えているし、20%近くの人が「よくできる」と答えているので、現地の日本人のタイ語の会話能力がそれほど低いとは言えない。そうした会話能力はさておき、タイ語の読み書きとなると、しかし、それができる人の数はもっと限られてくる。回答者の4分の3以上がタイ文字の読み書きができないと答えているし、相手にあわせて手紙を書いたり、業務内容について正式な報告書を書ける人は全体の10%にもみたくない。新聞の見出しを理解できると答えた人もせいぜい17%程度である。タイ語で日常の用を足せない人は少ないが、支障のない会話のできる人は半数以下、そしてタイ語の読み書きがどうやらできるのは10%程度というのがタイに滞在する日本人のタイ語能力の実状であろう。会話能力は比較的高いのに、読み書きの能力が極めて低いということが日本人のタイ語能力の特徴となっている。これは大多数の人々が正式なタイ語の教育を受けておらず、現地で実戦的な形でタイ語を覚えていったためであろうと思われる。たとえばアメリカに滞在する日本人社員を考えた場合、アルファベットの読み書きができない人を想像するのは難しい。先進諸国へ派遣される場合と開発途上国へ派遣される場合とでは、日本人の現地語修得のパターンは随分と違っているのではないかと思われるのである。

当然のことながらタイ語能力と現地滞在期間との間には高い相関関係があり、タイに長くいる人ほどタイ語がうまくなる傾向が認められた。この他、現地での業務内容によってタイ語能力に違いの生まれていることもわかった。一般に、内部管理的な仕事に従事している日本人のタイ語能力は高く、技術指導的な仕事に携わっている日本人のタイ語能力は低いようである。対外的な仕事をしている日本人については、タイ語のうまい人とへたな人とははっきりと分かれる傾向が認められる。もっぱら日本人業者を相手にしている者とタイ人を取引相手としている者がいるためにこうした結果が生じるのであろうか。全体にタイ語がよくできる日本人ほどタイ人の友人も多く職場での対人関係にも満足を覚えており、タイに再び来ることを希望する割合も高い。やはりタイ語のできる日

本人の方がタイ人に対して好意的で現地への適応も良い、と言えそうである。

### 3. 赴任前の状況

前節ではタイに滞在する日本人が現地でのどのような生活を送っているかをみたわけであるが、ここでは少し時間を遡って、彼らがタイに赴任する前のことを調べてみよう(図6参照)。今回の調査の回答者には、現地採用の者や商社などから出向している者も多少含まれているが、その大多数は本社派遣という形で赴任している。タイに赴任する前の業務内容を見ると、営業関係の仕事をしてきた者が最も多く全体の56%を占め、次いで製造関係の仕事についていた者が多く、経理などの事務関係を専門にしていた者は比較的少なかった。またタイに赴任する前に海外との取引に関連する事業部門にいた者とそうでない者とは同数になっているが、他にタイ以外の国からタイに転勤してきた者が12名今回のサンプルに含まれていた。タイ以外の国で生活した経験のある者は38名で全回答者の29%にあたる。従って、残りの71%の回答者はタイでの生活がはじめての海外経験ということになり、現地滞任者の大部分が海外生活経験の乏しい人たちによって構成されていることが示唆される。以前にも海外で生活したことのある人たちの滞任先を見ると、やはり東南アジア諸国が最も多く、次いで北米、東アジア、アフリカの順となる。諸国を渡り歩いているような人もないわけではないが、その数は極めて少ない。タイに入国するのに必要なヴィザには、普通のいわゆる「テンポラリー・ヴィザ」の他に、更新が容易な「BOI (Board of Investment) 特別ヴィザ」、更新の必要のない「パーマネント・ヴィザ」などがあるが今回の回答者がどのような種類のヴィザで入国しているかの内訳は図6に示される通りである。タイ政府の方針により外国籍の者がタイで就業するのにさまざまな条件が課せられるようになってきており、例えばパーマネント・ヴィザを取得するのは以前よりもはるかに難しくなっているのが現状である。

それではタイへの赴任が決定した時に、この人たちはどのような気持をいだき、どのような準備

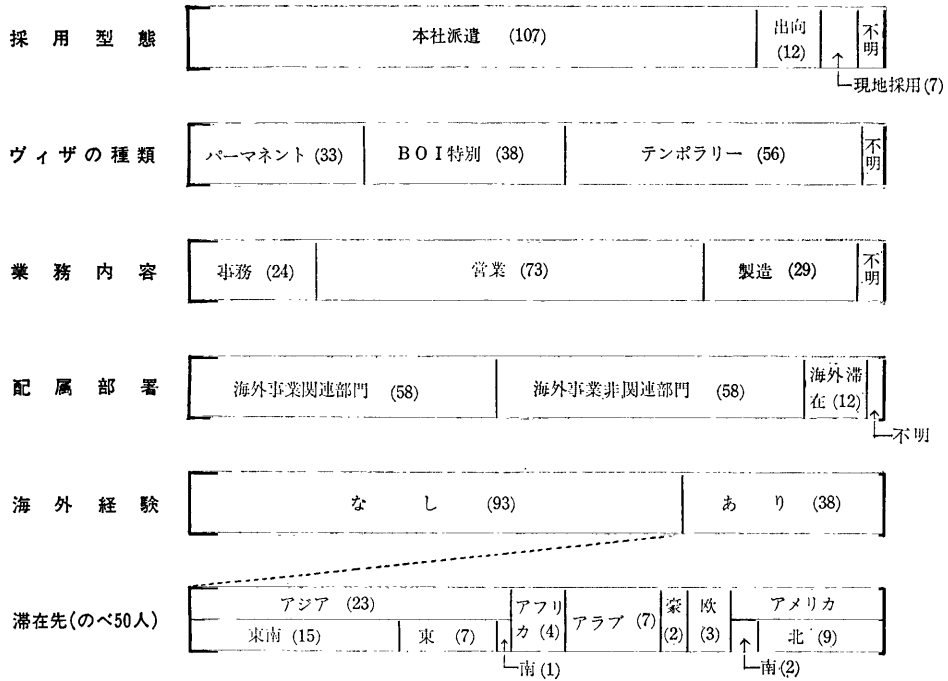


図 6 タイに赴任する前の状況

をしたのかを次に見てみよう。赴任前の気持ちについては「行きたい国だった」、「いやだなと思った」、「決定を意外だと思った」、「期待より心配の方が大きかった」、「立派な業績をあげようと思った」、「日本の社会にいやげがさしていた」の6項目を設け、そのそれぞれが各回答者の気持ちにどの程度あてはまるかを「いいえ」、「少しそう思った」、「そう思った」の3件法で判断してもらった。その結果は図7に示されるが、全体にタイへの赴任に対して否定的な感情をもった人よりもむしろ肯定的な感情をもった人の割合の方がはるかに大きくなっていることが目立つ。「タイは行きたい国ではなかった」と答えたのは全体の13%、「タイへの赴任をいやだと思った」と答えたのは全体の8%にすぎない。もちろんこうした回答には「ホンネ」よりも「タテマエ」の方が強く反映されるものであり、タイへの赴任に対する積極的な態度を示す回答も多少割引いて考える必要があろう。「日本の社会にいやげがさしていた」と答えた者は少ないが、そう答えた者の多くはタイの

みならず他の国への派遣を希望する傾向が見られる。また「タイは行きたい国だった」と答えた51名の80%以上が北米への派遣を希望している。逆に「タイは行きたい国ではなかった」と答えた者はタイ以外への国に行くことにも消極的な態度を示している。どうやら海外に出たいと希望する者の多くはタイへの赴任決定を歓迎し、タイに行きたくない者は日本で生活することを第一に希望しているようである。

「タイ赴任の決定を意外だと思った」と答えた者は全体の21%、「少しそう思った」と答えたのもやはり21%、「タイ赴任に関して期待より心配の方が大きかった」と答えた者は16%、「少しそう思った」と答えた者は31%を占めている。やはり、ここでも全回答者の半数以上がタイへの赴任決定を当然のことと受けとめ、むしろ楽観的な見通しをもっていただことがわかる。ただし「立派な業績をあげよう」と積極的に思った者の割合は17%程度で、大部分の回答者がそれほど気負った気持ちでタイに赴任しようとしたわけではないことも

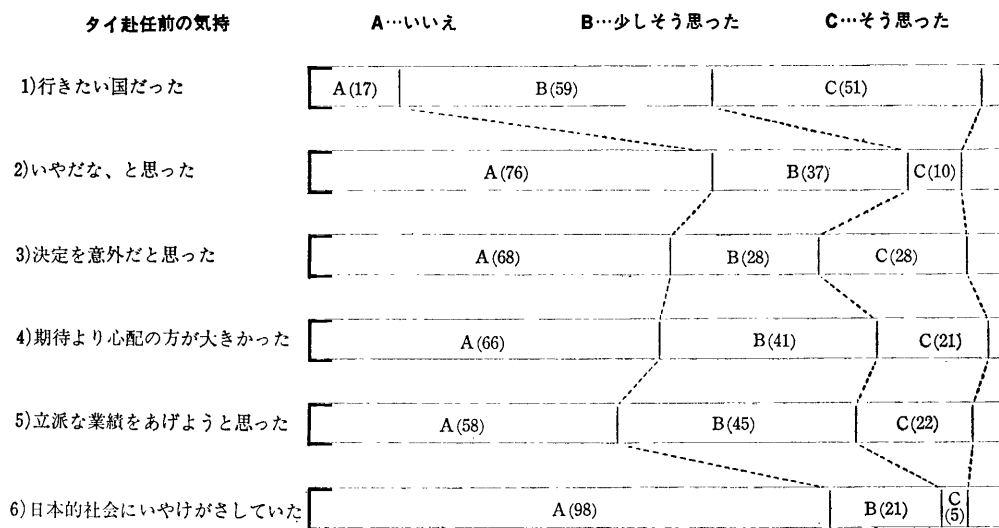


図7 タイに赴任する前の気持

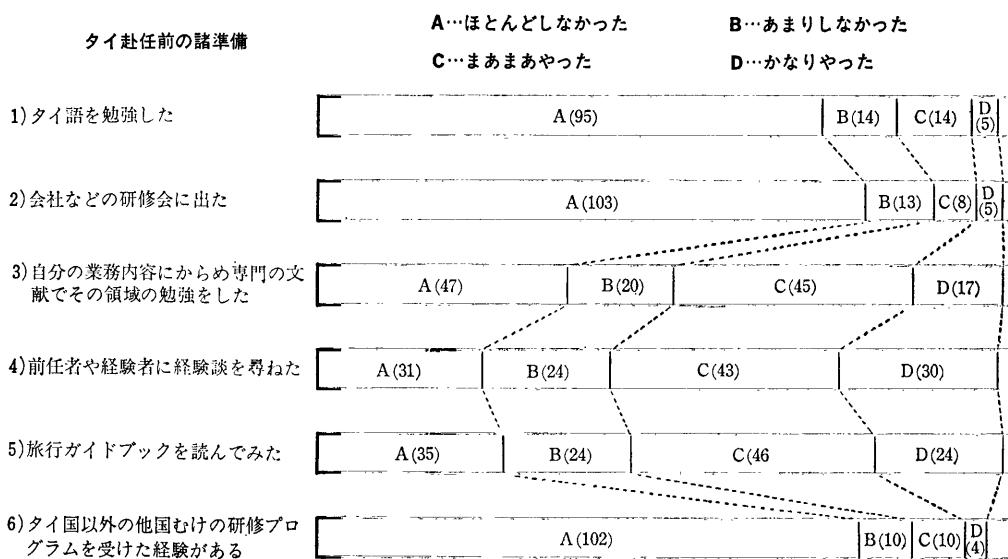


図8 タイに赴任する前の準備（事前学習）

示されている。

では、タイへの赴任が決定した後、この人たちはタイでの生活に向けてどの程度の準備を出発前にしたのであろうか。そうした事前学習の実状は図8に示される通りである。タイ語の勉強をしたり、研修会に出て勉強した人はごくわずかしかない。タイに限らず海外生活に関する研修プロ

グラムを受けた経験のある人もやはり少ない。おそらく海外派遣に際しての準備不足は、個人よりもその人が属する会社の施策に問題があるのであろう。前任者に経験談を尋ねたり、旅行ガイドブックを読んだり、業務内容に関する専門の文献を読むなど個人的にできる範囲での事前学習をしている人はそれほど少なくはないのである。しか

し、会社側で研修会を催したりすることは稀であり、体系的な事前訓練をしようにもそのための方法のないのが現状と言えよう。本研究がそうした訓練方法の開発を最終的な目標としている所以である。赴任先についての情報を個人的に収集する努力をしている人は少なくないとしても、そうした方法には限界がある。個人の努力に依存するだけではなく、派遣員を送り出す組織の側でも事前学習に関して何らかの対策を講ずるべきであろう。いずれにしろ、かなりの割合の日本人が全く何の準備もすることなくタイに赴任していることは明らかであり、事前学習が不足している現状は否定できない。

#### 4. 現地経験に対する評価

タイに滞在している日本人が現地でのどのような生活を営み、また赴任前にどのような気持をいただき、どのような準備をしていたのか。そうした実態をこれまで明らかにしてきたわけであるが、次に現地での滞在経験を彼らがどのように評価しているかを調べてみることにする。まず、日本にいた頃と比べて、現地での「給与」、「住宅事情」、「教育環境」、「衛生・治安状態」、「職場での対人関係」、「職場外での対人関係」がどのように評価

されているかを見てもよい(図9参照)。「給与」および「住宅」に関しては、日本にいた頃の方が良かったと評価する人もないわけではないが、大部分の回答者がタイに赴任してからのの方が良くなったと答えている。物価高、住宅難の日本の現状を考えれば、これは当然の結果と言えるであろう。日本に比べればタイの物価、特に人件費は極めて安く、現地の日本人の殆どはメイドを雇って家事をさせるような生活をしている。そうした面では確かに恵まれているのだが、しかし「教育環境」、「衛生・治安」という点になると現地生活は一様に低い評価を受けている。日本にいた頃よりも「衛生・治安」が良くなったと評価している者は皆無だし、「教育環境」が良くなったと答えた者もごくわずかである。銃機の統制が厳しく、警察などの組織が充実している日本に比べれば確かにタイの治安は悪いし、衛生という点でも日本ほど行き届いた管理がなされていないのは事実である。また前にも述べた通り学齢期の子供をもつ日本人家族はみな子供の教育に頭を悩ませており、現地の「教育環境」に対する低い評価もやはり当然のことと言えよう。日本にいた頃よりも教育環境がやや良くなったと答えた7名は、受験競争がないことや国際的感覚を養える点を評価したのであ

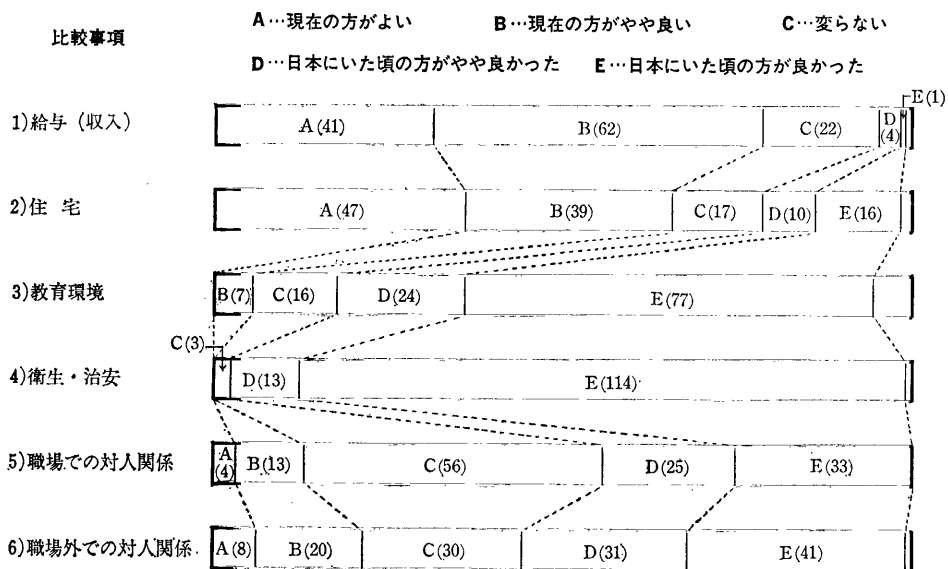


図9 日本にいた頃との比較

らうか。

「給与」や「住宅」という物質的な面では現地生活の方が高く評価され、「教育環境」や「衛生・治安」という社会的な面では日本の生活の方が一様に高く評価されているわけであるが、「対人関係」については現地生活に対する評価が分かれるようである。日本にいた頃よりも「良くなった」という回答よりも「悪くなった」という回答の割合の方が幾分高いが、「職場での対人関係」については「日本にいた頃と変わらない」という回答が最も多くなっている。生活の他の側面よりも対人関係に関する評価に個人差があらわれやすいように思われる。タイ語能力の高い人ほど現地での対人関係を高く評価する傾向のあることは前に述べた通りである。この他、「職場での対人関係」と「職場外での対人関係」とを比べると、職場を離れての対人関係に対する評価の方がバラツキが大きくなっており、「職場外での対人関係」が「日本にいた頃と変わらない」という評価はそれほど多くないことも図9に示されている。

それでは次に、日本での生活との比較ではなく、赴任前に予想した現地生活と比べて実際の現地生活がどのように評価されているかを見てみよう。一般市民やタイ人従業員の日本人に対する態度、

タイ人の労働意欲・志気、作業能率、職務に関する信頼性、そしてタイ国での生活環境について、「思ったより良かった」、「思った通り良かった」、「思ったより悪かった」、「思った通り悪かった」のいずれかを選んで回答してもらった結果が図10に示されている。「一般市民の日本人に対する態度」、「タイ人従業員の日本人に対する態度」、「タイ国での生活環境」の3項目については期待以上あるいは期待通りに良かったという評価が大勢を占めているが、タイ人従業員の「労働意欲・志気」、「作業能率」、「職務に関する信頼性」の3項目については、逆に期待以上あるいは期待通りに悪かったという評価の方が多くなっていることがわかる。友好的ではあるが日本人ほど勤勉ではないという点に現地の日本人のタイ人に対する評価が集約されようか。

タイ国での生活環境に関しては、「思ったより良かった」という評価が最も多く、「思ったより悪かった」という評価が最も少なくなっているが、それだからといって現地の日本人の多くが「なるべく長くタイで暮らしたい」と思っているわけではないらしい。現地の日本人がどの程度日本に帰りたいたいと思っているかを調べた結果が図11に示されている。やはり「なるべく早く帰国

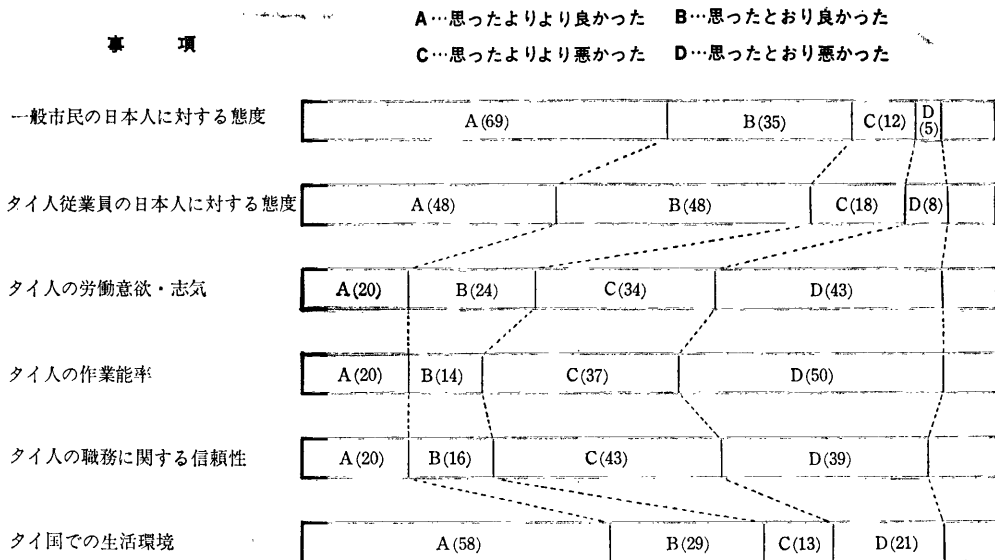


図 10 タイ赴任前の「期待」と赴任後の「現実」との一致・不一致

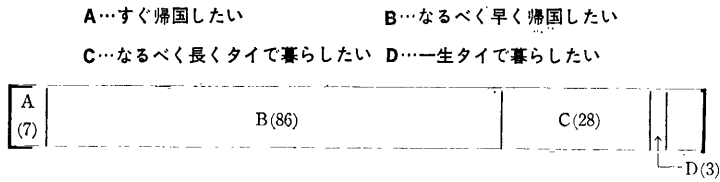


図 11 日本への帰国願望

したい」という回答が最も多く、全体の66%にあたる86名がそう答えている。しかし131名中28名は「なるべく長くタイで暮らしたい」と答えているし、「一生タイで暮らしたい」と答えた者も3名ほど含まれていた。現地での業務内容によってこうした帰国願望の強さに違いが生まれているようである。技術指導を主たる業務としている日本人の帰国願望が最も強く、その90%が日本へすぐ、あるいはなるべく早く帰ることを希望している

が、その割合は内部管理的な仕事をしている人たちの間では71%、対外的な仕事をしている人たちの間では65%程度である。

どの程度日本に帰りたいかではなく、もう一度海外へ赴任するならばどの地域へ行きたいかという質問も今回の調査項目に含まれている。タイを含む世界の10地域のそれぞれに「行きたい」、「行きたくない」の2件法で答えてもらった結果が図12に示されている。無回答が少し多すぎるが、日

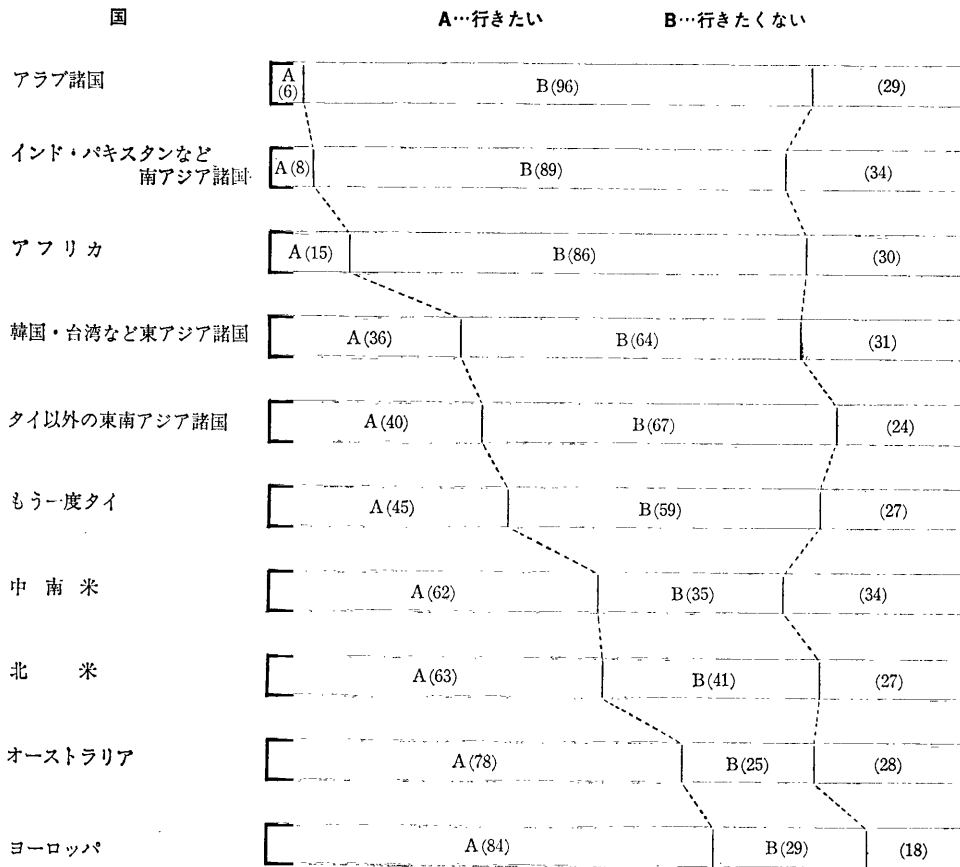


図 12 行きたい国・行きたくない国

本人の西欧志向の傾向はやはり明確にあらわれている。ヨーロッパの人气が最も高く、次いでオーストラリア、北米、中南米の順になっており、これら4地域に関しては「行きたい」という回答の方が「行きたくない」という回答よりも多くなっている。アラブ、アフリカ、アジアなどの非西欧諸国については、やはり「行きたくない」という回答の方が多い。その中ではアラブ諸国の人气が最も低く、「行きたい」と答えたのはわずか6名だけであった。南アジア、アフリカ、東アジア、タイ以外の東南アジア諸国、そしてタイという順に「行きたい」という回答の割合がふえている。タイは、西欧諸国や中南米諸国よりは人气がないが、他のアジア諸国よりは人气があるわけであり、タイに滞在した経験によって特にタイだけは行きたくないという形の態度変容が起きたとは考えにくい。もちろんタイに滞在した経験のない日本人がこうした調査項目にどのように反応するかがわからないので明確な結論を下すことはできないが、現地に滞在したことによりタイに対する態度が極端に悪化した形跡は認められない。

タイに滞在する日本人の多くが企業組織の一員として派遣されている以上、彼らの現地適応は個人の資質だけではなく、彼らの属する組織の対現地施策にも大きく影響されるはずである。そこで、タイに滞在する日本人が現地生活をどのように評価しているかではなく、彼らが日本の本社に対して何を望んでいるかも調べてみることにした。この点に関しては、「帰国後のポストの保障」、「派遣員の人選方法の改善」、「子女教育問題に対する考慮」、「現地の生活待遇の改善」、「現地の会社の状況に対する理解」の5項目を設け、要望の強いものから順位をつけてもらった。表2には各項目に対する要望の順位を平均した結果が示されている。本社に対して何を最も強く望むかは回答者によってかなり違ってくるが、全体としてみれば「現地の会社の状況をもっと勘案してほしい」という要望が最も強い。次いで「現地の生活待遇を改善してほしい」という要望がきており、やはり公私に渡る現実の生活に直結した要望の方が「帰国後のポストの保障」あるいは「派遣員の人選方法の改善」などよりも強くなっていることが

表2 本社に対する要望

要 望 事 項	平均順位
1. 現地の会社の状況をもっと勘案してほしい	2.40
2. 現地の生活待遇を改善してほしい	2.74
3. 派遣員の人選の方法を改善してほしい	2.97
4. 「子女教育」問題にもっと力を入れてほしい	3.13
5. 帰国後のポストの保障をもっと改善してほしい	3.54

わかる。「子女教育の問題に対する考慮」という項目に対する要望の順位が意外に低かったが、これは学齢期の子供のない回答者がかなり含まれていたためではないかと思われる。あるいはタマエ上、プライベートな問題よりも、企業経営に関する問題を優先させたためであろうか。いずれにしろ子女教育の問題は企業のレベルではなく、むしろ国家のレベルで対処すべき課題と言えよう。

### 5. タイ人に対する心理的距離

タイ文化あるいはタイという国に対する評価とタイ人に対する評価とは必ずしも同じような傾向を示すとは限らない。これから先はタイ国あるいはタイ文化といった抽象的な存在ではなく、より具体的なタイ人という存在に焦点を合わせた分析結果を報告していく。まず現地の日本人が「一般タイ人」や「華僑系タイ人」のものの考え方をどの程度理解できているかと思ってのいるかを直截に尋ねた結果をとりあげてみよう(図13参照)。「非常にかげはなれていて理解しづらい」、「少しかげはなれていてやや理解しづらい」、「少し身近に感じられやや理解しやすい」、「非常に身近に感じられ理解しやすい」の4つの選択肢のうちのいずれかひとつを選ぶという形で判断が求められたわけであるが、一般タイ人については「やや理解しづらい」、華僑系タイ人については「やや理解しやすい」という回答が最も多くなっている。現地の日本人は「一般タイ人」よりも「華僑系タイ人」の方が自分たちに近く、その考え方を理解しやすいと考えていることがわかる。

次に、ボーガダスの社会的距離尺度 (social

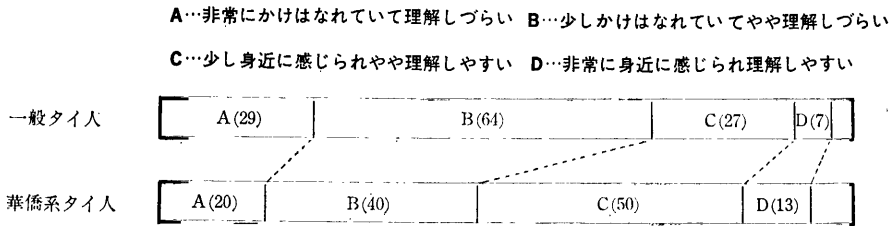


図 13 「一般タイ人」および「華僑系タイ人」との思考類似度

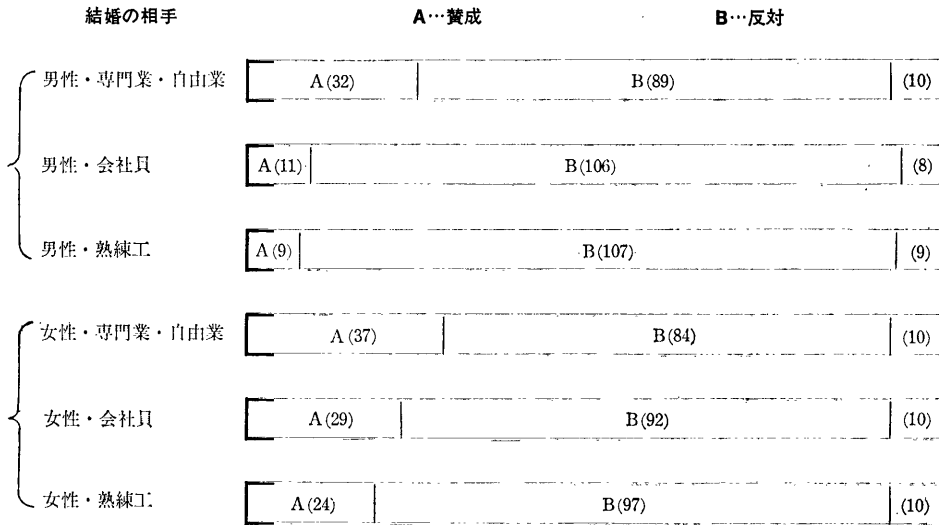


図 14 タイ人との結婚に対する許容度

distance scale) を採用し、各種職業のタイ人男性及び女性と自分の家族が結婚することを認めるかという形でタイ人との心理的距離を測った結果を見てみよう(図14参照)。<sup>\*</sup>

まず、タイ人男性との結婚よりもタイ人女性との結婚を認める割合の高いことがわかる。これはタイ人女性の方がタイ人男性よりも高く評価されているということよりは、むしろ国際結婚の場合には、外国人女性との結婚の方が許容しやすいという一般的傾向を反映しているのかもしれない。また、タイ人との結婚に賛成する割合はその職業の社会的地位によって多少影響されることも示されている。当然のことながら、相手の職業の社会

的地位が高いほど自分の家族がその相手と結婚することに賛成する割合がふえている。「熟練工」よりも「会社員」、そして「会社員」よりも「専門業・自由業」の相手との結婚に賛成する割合が高くなっている。しかし、最も許容度の高い「専門業・自由業のタイ人女性」との結婚にしても、それに賛成したのは131名中37名でわずか28%にすぎない。全体としてみれば、タイ人との結婚に対する日本人回答者の許容度は極めて低いと言わざるを得ない。だが、タイにいる日本人が特にタイ人との結婚に反対しているわけではないのである。10年以上も前のものではあるが、日本人がタイ人との結婚に賛成する割合は11%程度という調

<sup>\*</sup> なお、組み合わせが煩雑になりすぎるので、この項目に関しては「一般タイ人」と「華僑系タイ人」の区別がなされていない。



査結果が報告されている。<sup>\*</sup> 異人種との社会的距離を測る項目の中では、結婚が最も許容することの難しい対人関係の様式であり、その調査で最も許容度の高かったイギリス人相手の場合でさえ、その結婚に賛成した日本人の割合は13.4%どまりであったらしい。そうした過去の調査結果を考え併せれば、タイに滞在する日本人がタイ人に対して特に否定的な感情をもっているわけではないことが示唆される。もっとも我妻らの調査は10年以

上も前のものであり、また調査デザインも全く異なっているのだから、そうした結論を早急に下すのが危険であることは言うまでもない。タイに滞在した経験によってタイ人に対する態度やイメージがどのように変わるかの解明は私たちの今後の研究課題として残されている。

### 6. タイ人に対するイメージ

現地の日本人はタイ人に対してどのようなイメ

表 3 「一般タイ人」に対するイメージ：因子負荷行列

SD評価語	I	II	III	IV	V	VI	共通性
責任感がある	.732	.024	-.197	-.018	-.176	-.036	.609
勤勉	.712	-.064	-.157	.109	-.090	-.009	.556
信頼できる	.695	-.202	-.129	.110	-.272	.017	.628
きちょうめん	.690	.016	-.150	.092	-.270	.137	.599
正直	.683	-.172	.046	-.008	-.036	.003	.500
規則正しい	.602	.165	.082	.212	-.212	.132	.504
工夫力がある	.528	.088	-.336	-.174	-.224	.097	.490
慎しみぶかい	.469	.068	.086	.354	-.092	.118	.380
利他的	.368	-.104	-.333	.332	-.263	.258	.504
協調性とむ	.361	-.279	-.135	.289	-.224	.207	.404
あたたかい	-.027	-.771	.065	.214	.027	-.179	.679
つきあいやすい	.172	-.760	.063	-.102	.052	.026	.626
親切	-.098	-.658	.186	.345	-.007	-.125	.613
近づきやすい	.021	-.618	.049	-.048	-.030	.063	.392
面子気にしない	.129	.181	-.653	.254	-.122	.345	.675
木質重視	.149	-.206	-.553	.037	.049	-.164	.402
学歴軽視	.196	.110	-.525	-.162	-.050	.106	.367
威光軽視	-.014	.165	-.525	-.071	-.239	-.018	.366
礼儀正しい	.277	-.147	.519	.079	-.093	.034	.385
能力主義的	.148	-.052	-.457	-.147	-.347	.224	.427
地味ごのみ	.214	.238	-.418	.078	-.295	.063	.375
偏見ない	.214	-.048	-.384	.365	-.329	-.023	.439
従順	.180	-.196	.181	.598	.109	.084	.481
勉強ずき	.394	.133	-.001	.055	-.621	-.064	.566
禁欲的	.296	.191	-.219	.186	-.590	.034	.557
競争心つよい	.068	-.089	-.073	-.145	-.479	.083	.276
忍耐づよい	.397	.036	-.034	.231	-.465	.125	.446
首尾一貫	.415	-.013	-.289	.176	-.420	.200	.505
義理がたい	.271	-.272	-.069	-.060	-.380	.184	.335
個性的	.043	-.019	-.131	-.046	.025	-.612	.397
個人主義的	-.122	.023	.323	.031	.152	-.465	.360
謙遜的	.221	.272	-.318	.309	-.080	.461	.537
理性的	.388	.074	-.379	.104	-.132	.398	.487

<sup>\*</sup> 我妻 洋・米山俊直、「偏見の構造—日本人の人種観」, NHKブックス (昭和42年)。

ージをもっているのではあろうか。ここではSD (Semantic Differential) 法によって測定された「一般タイ人」及び「華僑系タイ人」に対するイメージをとりあげることにする。SD法はイメージ測定によく使われる手法で、回答者は対極的な意味をもつ形容詞対を呈示され、特定の概念がそのいずれに近いかを何段階かの尺度で判断するよう求められる。文献にみられるタイ人の国民性のステレオタイプの特徴については本誌前号(第3号)で詳述した。今回はそうした文献調査の結果

を考慮して、33対のSD項目を選定したのである。日本人回答者はその33対のSD項目を呈示され、「一般タイ人」及び「華僑系タイ人」がそれぞれの形容詞対のどちらに近いかを7段階の尺度で判断するよう求められた。また、タイ人回答者については同様の方法で日本人に対するイメージを測定するとともに、華僑系のタイ人回答者には「一般タイ人」、それ以外のタイ人回答者には「華僑系タイ人」について同様の判断を求めている。

まず33対のSD項目の相互関連を見てみよう。

表4 「華僑系タイ人」に対するイメージ：因子負荷行列

SD評価語	I	II	III	IV	V	VI	共通性
信頼できる	.670	.057	.186	-.158	-.242	-.117	.585
工夫力がある	.631	.131	.088	-.247	-.052	-.004	.487
正義が正しい	.627	-.011	-.081	-.052	-.098	-.116	.426
義理がたい	.599	-.153	.209	.225	.096	-.173	.517
礼儀正しい	.502	.045	-.148	.039	-.212	-.249	.385
勤勉	.497	.171	.025	-.154	-.113	-.231	.368
責任感がある	.476	.217	.334	-.045	-.399	-.125	.562
きちょうめん	.430	.245	.046	-.212	-.336	-.228	.459
個性的	.070	.453	-.002	.068	.005	.005	.215
競争心つよい	.353	.392	.201	.072	-.006	-.047	.327
学歴軽視	-.058	.034	.684	.013	-.058	-.016	.476
本質重視	.218	.280	.524	-.241	.045	.022	.462
能力主義的	.318	.112	.484	-.257	-.172	.065	.448
個人主義的	-.022	.132	-.394	.161	.166	.099	.237
威光無視	-.028	-.037	.375	-.345	-.002	.364	.395
謙遜的	-.002	-.299	.323	-.620	-.246	.099	.650
利他的	.025	.005	-.055	-.615	-.198	.063	.426
偏見がない	.075	.057	.045	-.599	-.051	-.015	.396
面子気にしない	.007	-.100	.203	-.524	.134	.090	.352
首尾一貫	.267	.041	.256	-.513	-.243	.067	.466
慎重みぶかい	.367	-.339	-.237	-.368	-.150	.036	.465
地味ごのみ	-.001	-.086	.224	-.177	-.619	.163	.500
勉強ずき	.316	.030	-.058	-.073	-.592	-.100	.471
規則正しい	.378	.071	.182	.002	-.518	-.072	.455
忍耐づよい	.330	.098	.310	.000	-.487	-.212	.498
禁欲的	-.023	-.035	-.042	-.072	-.428	.110	.204
理性的	.331	-.116	.022	-.422	-.425	.201	.524
協調性とむ	.308	-.100	.230	-.293	-.340	-.294	.447
あたたかい	.176	-.054	.056	.164	.098	-.712	.581
親切	.183	.265	-.077	-.007	.114	-.708	.624
近づきやすい	.158	-.331	.215	.156	.040	-.563	.524
従順	.085	.065	-.088	-.218	-.153	-.546	.388
つきあいやすい	.345	-.204	.310	.218	.161	-.467	.549

「一般タイ人」及び「華僑系タイ人」に対する日本人回答者の反応を因子分析（主因子法ののちバリマックス回転）した結果はそれぞれ表3、表4に示されている。「一般タイ人」に対するイメージと「華僑系タイ人」に対するイメージとは、その因子構造に多少の違いが見られる。以下にイメージ・プロフィールを描いていくに際して、意味不明なものを除き、両者に共通した因子に対する負荷の大きい25項目だけを残すことにした。これらの25項目は次の5つの因子によって分類される。

第1は「責任感ない—責任感ある」、「怠けもの—勤勉」、「信頼できない—信頼できる」、「ずさん—きちょうめん」、「不正直—正直」、「不規則—規則正しい」、「工夫力ない—工夫力ある」など協働場面で望まれるような特性とそうでない特性とを対にした項目と密接に結びついた因子で、職務遂行上の《信頼性》をあらわす因子と考えられる。第2の因子は、「つめたい—あたたかい」、「つきあにくい—つきあやすい」、「不親切—親切」、「近づきにくい—近づきやすい」といった職場内外での対人関係と直結した項目に対する負荷が高く、《親和性》の因子と名づけることができよう。第3の因子には、「無礼—礼儀正しい」、「形式重視—本質重視」、「学歴重視—学歴軽視」、「身分主義的—能力主義的」、「威光尊重—威光無視」、「面子気にする—面子気にしない」などの項目に結びついた形容詞対がきいている。これらは外見や形式にこだわるか、それにこだわらず実際の内容だけをみていくかに関連した項目であり、かりに《形式主義》の因子とでも呼ぶことにしよう。第4因子は「ご都合主義—首尾一貫」、「快樂的—禁欲的」、「遊びずき—勉強ずき」、「飽きっぽい—忍耐づよい」、「競争心よわい—競争心強い」などやや軟弱で楽的な特性と厳格でストイックな特性とを対にした項目と結びついている。《楽天性》の因子とでも呼べようか。そして第5に「画一的—個性的」、「集団主義的—個人主義的」、「謙遜的—自尊心つよい」といった《自我の強さ》を示すような因子がきいている。

まず、日本人回答者が「一般タイ人」及び「華僑系タイ人」に対して抱いているイメージのプロ

フィールを見てみよう(図15参照)。文献などに見られるタイ人のステレオタイプには「面子を気にして形式にこだわる」、「享樂的で粘りがない」、「個人主義的で規律にしばられることを嫌う」、「時間や約束に対してルーズで責任感がない」、「思想や行動に一貫性がなく便宜主義で変り身がはやい」などの特徴が認められる。現地日本人の「一般タイ人」に対するイメージにもこうした特徴は保たれている。

日本人回答者の「一般タイ人」に対するイメージには「工夫力や責任感がない」、「形式や学歴を重視し、威光尊重、身分主義的で面子を気にする」、「ご都合主義、快樂的、遊びずきで飽きっぽい」などのネガティブな面と「あたたかく親切で自尊心が強い」というポジティブな面が認められる。前記の因子との関連で言えば、第1、第3及び第4因子についてはネガティブな評価、第2及び第5因子についてはポジティブな評価がなされているわけである。つまり、《享樂的》で《外飾性》が強く、職務上の《信頼性》は低いが、対人関係についての《親和性》は高く、《自我が強い》というのが現地日本人の「一般タイ人」に対するイメージの特徴と言えよう。

図15を見ると、「一般タイ人」と「華僑系タイ人」に対する日本人回答者のイメージがかなりはっきり分化していることがわかる。現地の日本人は「一般タイ人」よりも「華僑系タイ人」の方をより好意的に評価する全体的傾向がみられる。特に第1因子と第4因子に関してその傾向が顕著である。つまり、「華僑系タイ人」は「一般タイ人」よりも「勤勉、きちょうめん、正直で、規則正しく、責任感や工夫力もあり、信頼性が高い」と評価されているし、「一般タイ人」ほど「ご都合主義で快樂的」ではなく、むしろ「勉強ずきで忍耐づよく、競争心が強い」と評価されている。これらはいずれも協働者に望まれる特性を示す項目であり、現地の日本人は「一般タイ人」よりも「華僑系タイ人」の方を協働者として高く評価している様子がうかがわれる。この他、「学歴重視—学歴軽視」、「身分主義的—能力主義的」の2項目で「一般タイ人」と「華僑系タイ人」に対する評価に有意差が生じている。「華僑系タイ人」は「一

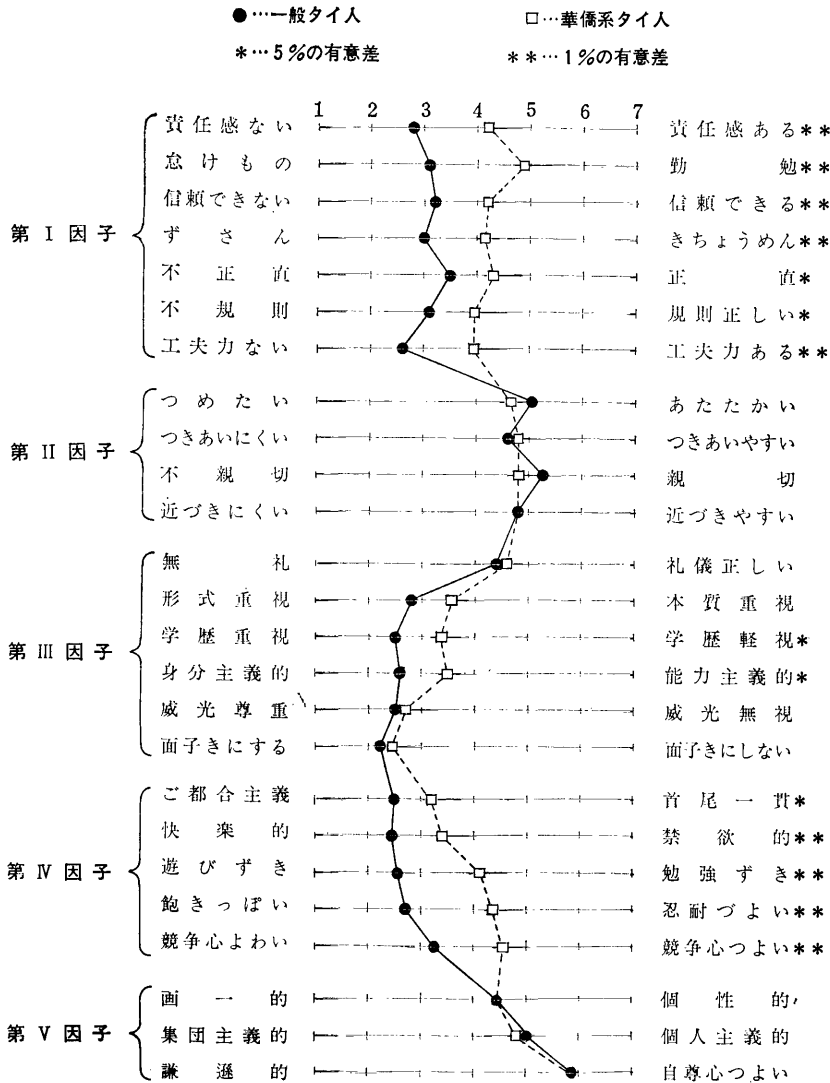


図 15 日本人回答者の、「一般タイ人」および「華僑系タイ人」に対するイメージ

般タイ人」ほど学歴や身分にこだわらない、と現地の日本人は見ているらしい。

日本人回答者は「一般タイ人」よりも「華僑系タイ人」に対して好意的な評価をしているわけであるが、今度は「一般タイ人」及び「華僑系タイ人」が日本人に対してどのようなイメージをもっているのか調べてみよう。タイ人回答者を「一般タイ人」と「華僑系タイ人」とに分け、彼らの日本人に対するイメージを比較した結果は図16に示

されている。タイ人回答者全体の日本人に対するイメージには「勤勉で競争心が強く、工夫力があり正直で忍耐強い」といったポジティブな面と「ご都合主義で面子を気にする」といったネガティブな面がみられる。「勤勉で競争心が強い」という日本人のイメージは世界各地での調査に共通して認められる特徴であるが、日本人がタイ人を「ご都合主義で面子を気にする」とみなしているのと同様に、タイ人もまた日本人を「ご都合主義

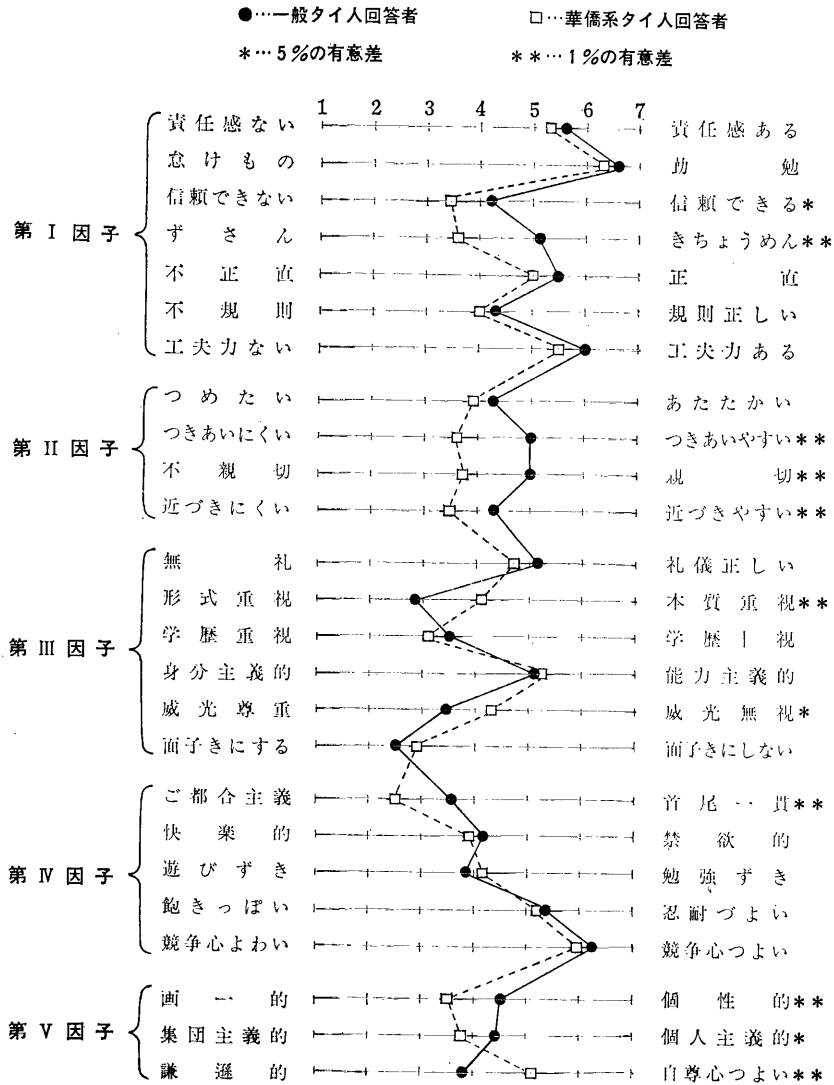


図 16 「一般タイ人」および「華僑系タイ人」回答者の、日本人に対するイメージ

で面子を気にする」と見ているのはおもしろい。  
 「一般タイ人」回答者と「華僑系タイ人」回答者の対日本人イメージを比較すると、「一般タイ人」の方が日本人に対して全体に好意的な評価をしていることがわかる。特に第1因子《信頼性》と第2因子《親和性》に関連した項目では、「華僑系タイ人」よりも「一般タイ人」の方が日本人に対しておしなべて好意的な評価をしている。「華僑系タイ人」はどちらかといえば日本人を「ずさん

で信頼できない」、「不親切で近づきにくく、つきあいくい」と見ているのに対して、「一般タイ人」は「きちょうめんで信頼できる」、「親切で近づきやすく、つきあいやすい」と日本人を評価しているのである。結局、日本人回答者は「一般タイ人」よりも「華僑系タイ人」に対して好意的なイメージをもっているが、「華僑系タイ人」は「一般タイ人」ほど日本人に対して好意的な見方をしていない、ということになる。他にもいくつ

かの項目で「一般タイ人」と「華僑系タイ人」の日本人に対する評価に有意差が生じているが、前に述べたような一貫した違いは認められない。

タイ人回答者は日本人に対するイメージだけではなく、華僑系の者は「一般タイ人」、それ以外の者は「華僑系タイ人」に対するイメージについても判断を行っている。そこで、最後に、「一般タイ人」と「華僑系タイ人」が相互にもっているイメージを比較してみよう。その結果は図17に示されているが、図15に見られるのと同様のイメ

ジの分化があらわれていることに気づく。日本人回答者は「一般タイ人」よりも「華僑系タイ人」を好意的に評価していたわけであるが、華僑系タイ人の「一般タイ人」に対する評価よりも一般タイ人の「華僑系タイ人」に対する評価の方がやはり好意的である。そして、その傾向が第1因子及び第4因子に関して顕著にあらわれている点も、「一般タイ人」及び「華僑系タイ人」に対する日本人回答者の評価の場合とよく似通っている。結局、現地の日本人と華僑系タイ人が「一般タイ

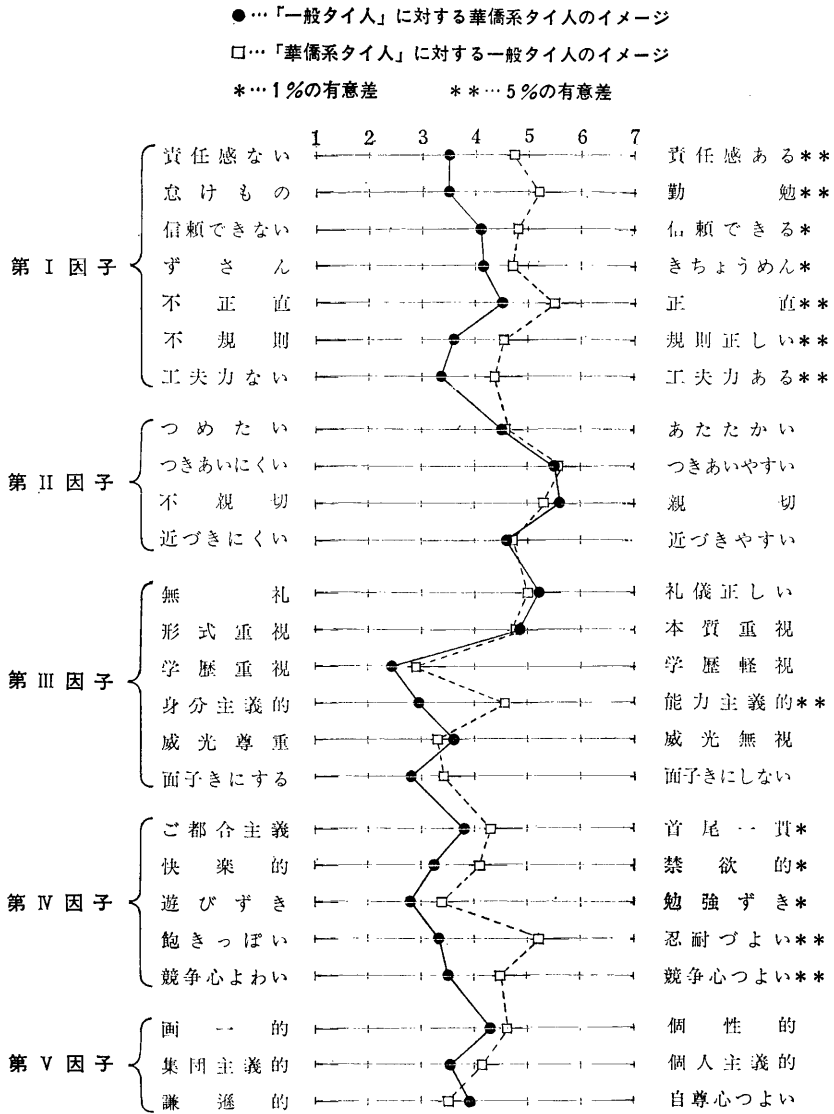


図 17 「一般タイ人」と「華僑系タイ人」の相互イメージ

人」に対して抱いているイメージはかなり似たプロフィールを描いているし、現地の日本人と一般タイ人が「華僑系タイ人」に対して抱いているイメージのプロフィールもまた類似したパターンを示していることになる。しかし、華僑系タイ人は日本人ほど「一般タイ人」に対してネガティブな評価をしていないし、一般タイ人は日本人以上に「華僑系タイ人」に対してポジティブな評価をしているのである。

以上SD法に基づく結果を見てきたが、一般タイ人、華僑系タイ人に対する日本人のイメージ、日本人に対する一般タイ人、華僑系タイ人のイメージ、一般タイ人に対する華僑系タイ人のイメージ、華僑系タイ人に対する一般タイ人のイメージなど関係が入り組んでいるので、重要と思われる点を最後に整理しておくことにする。

(1) 日本人は「一般タイ人」よりも「華僑系タイ人」に対してポジティブな評価をしている。特に、協働する際に望まれるような特性に関してそ

の差が顕著にあらわれている。

(2) しかし、華僑系タイ人は一般タイ人ほど日本人に対して好意的なイメージを抱いていない。特に、《信頼性》や《親和性》に関する項目で、一般タイ人の方が華僑系タイ人よりも日本人に対してポジティブな評価をする傾向が見られる。

(3) 日本人と華僑系タイ人の「一般タイ人」に対するイメージはよく似たプロフィールを示すが華僑系タイ人は日本人ほど「一般タイ人」をネガティブに評価してはいない。

(4) 日本人と一般タイ人の「華僑系タイ人」に対するイメージもやはり類似したプロフィールを示す。しかし、一般タイ人は日本人よりもポジティブに「華僑系タイ人」を評価している。

### 7. タイ人の判断や行動に対する予測

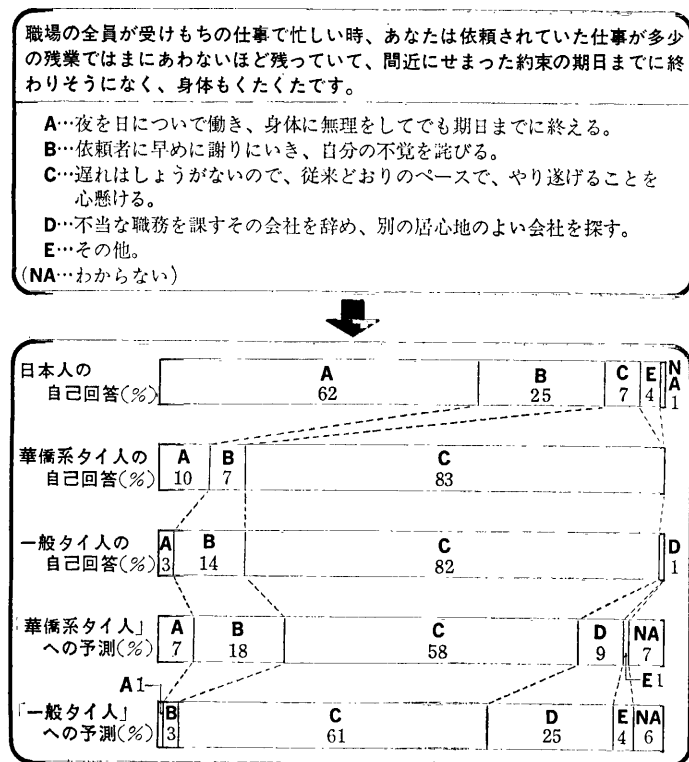
本誌前号(第3号)で紹介したトリアンディスの「文化的同化訓練法(culture assimilator)」では、異文化成員の認知・思考体系を理解し、さまざまな状況における判断や行動を正しく予測でき

ようになることが異文化適応の条件とされている。そこで今回は、職場で起こりそうな葛藤を含むいくつかの状況を設定し、そうした状況で自分はどう行動するか、そして「一般タイ人」や「華僑系タイ人」はどのよう行動すると思うか日本人回答者に判断してもらった。それと同時にタイ人回答者にも同様の状況での自分の行動についての判断を求め、日本人回答者の予測が実際のタイ人回答者の判断とどの程度一致するかを見ようとしたのである。タイ語に翻訳された内容がもともとの日本語の質問内容とどの程度等しいかという問題は残るが、以下にその結果を示すことにする。

#### <ケース1-1>

「タイ人は個人主義的で、自分の属する組織に対する忠誠心が乏しく、自己を犠牲にして全体に尽くそうとしない」という批判の声を現地日本

ケース 1-1



人の間でよく耳にする。ケース1の状況はこうした点を考慮して作られたものである。

約束の期日までには間にあいそうもないような大量の仕事をかかえた場合、日本人回答者の多くは「無理をしても期日に間にあわせようとする」と答えているが、タイ人に対しては「従来通りのペースで仕事を続ける」だろうと予測する割合が高い。タイ人自身の回答を見ると「華僑系タイ人」も「一般タイ人」もその80%以上が「従来通りのペースで仕事を続ける」と答えており、日本人回答者の予測はある程度裏づけられたことになる。自己を犠牲にして全体に尽くすことは、日本とは異なり、タイでは必ずしも美德とは考えられていないようである。「無理をしても期日に間にあわせようとする」と答えたタイ人は非常に少ない。しかし、日本人回答者の25%は、こうした状況におかれた場合、一般タイ人は「会社をやめようとする」と予測しているが、一般タイ人の中でそう答えたのはひとりだけであった。タイ人、特に華僑系以外の一般タイ人に対して、日本人回答者はその「忠誠心のなさ」や「個人主義」を誇大に評価してもいるのかしれない。

#### <ケース1-2>

それでは次に、そうした無理な仕事をかかえた場合、その責任を依頼者に帰すか、自分自身に帰すかという問題を見てみよう。

半数以上の日本人回答者はそれを「自分の責任」と考えているが、タイ人に対しては「依頼者のせいにする」と予測する割合が高い。しかし実際には、「依頼者のせい」と答えたタイ人は非常に少ないのである。華僑系タイ人は日本人以上に「自分の責任」を認める割合が高いし、一般タイ人にしてもその半数は「自分と相手に半々の責任がある」としているし、その39%は「自分の責任」を認める回答をしているのである。日本人が思っているほどタイ人は「自分の非を認めず無責任」ではないらしい。

#### <ケース2>

会社の忙しい時期に、残っている有給休暇をどう使うか。これもケース1と同様の観点から作られている。現地の日本人は「タイ人は個人主義的で他の人のことを構わない」と思っているので、タイ人に対して「会社が忙しくても休暇をとる」と予測する割合が高いだろう、と考えたのである。

日本人回答者の大多数は「休暇をとらず働く」と答えているが、タイ人回答者は「何日か休み、残りは出勤する」という折衷的な答えを選ぶ割合が高かった。日本人回答者のタイ人への予測を見ると、かなり回答が割れているし、「華僑系タイ人」と「一般タイ人」に対して違った予測をしていることがわかる。「華僑系タイ人」に対しては「休暇をとらず働く」だろうと予測する割合が高いが、「一般タイ人」に対しては「休暇をとる」という予測の方が多くなっている。タイ人回答者の中では「一般タイ人」の方が「華僑系タイ人」よりも確かに「休暇をとる」という回答を選ぶ割合が高くなっている。しかしその割合は23%程度で、日本人の「一般タイ人」に対する予測が適中したとは言いがたい。タイ人が「何日か休み、残りは出勤する」と答えることを予測した日本人回

#### ケース1-2

それでは、そのような事態（あなたが約束の期日に遅れかかっている）になった「責任」は、どちらにどれだけの割合であると思いますか。

- A…自分に過半数。
- B…自分と相手と半々。
- C…相手に過半数。
- (NA…わからない)

日本人の 自己回答(%)	A 52	B 24	C 10	NA 14
華僑系タイ人の 自己回答(%)	A 56	B 38	C 6	NA 0
一般タイ人の 自己回答(%)	A 39	B 51	C 9	NA 1
「華僑系タイ人」 への予測(%)	A 14	B 16	C 52	NA 18
「一般タイ人」 への予測(%)	A 9	B 11	C 65	NA 15



答者は少なかったが、実際にはその答えを選ぶタイ人が最も多かったのである。ただし、ここでは、日本人回答者が「一般タイ人」と「華僑系タイ人」に対してかなり違った予測をしており、そうした違いがタイ人自身の回答によってある程度裏づけられたという事実にむしろ注目すべきなのかもしれない。

<ケース 3-1>

職場の雰囲気は快適なのだが仕事のやりがいは乏しい。そうした状況でどう行動するかが問題とされている。タイ人は仕事の内容よりも職場の雰囲気の快適さを重視する、とよく言われる。現地の日本人はタイ人に対してそうしたイメージを実際にもっているのか、またタイ人自身はこの点に関してどういう反応を示すのか。ここではそれを見ようとしたのである。

仕事にやりがいがなくとも職場の雰囲気が良ければ「一般タイ人」は会社に残ることが多く、「華僑系タイ人」は会社をやめることが多い、と日本人回答者は予測している。しかしタイ人の実際の回答を見ると、いずれも「会社をやめる」という方が多くなっている。むしろ日本人回答者の方が「会社に残る」と回答する割合が高いのである。このケースに関しても日本人回答者は「一般タイ人」と「華僑系タイ人」が異なった行動をとることを予測しているわけであるが、タイ人自身の回答にはそうした違いは認められない。「華僑系タイ人」に対する予測は実際の回答とかなり適合している。しかし、「一般タイ人」は日本人が予測したほど職場の雰囲気を重視してはいないようである。

ケース 2

年末もおしこめた12月22日 クリスマスや正月がもうじきです。ところが「有給休暇」がまだ10日も残っているのに気づきました。

- A…当然の権利なので、すべての休暇を消化する。
- B…その10日間のうち、何日かは休み、残りは出勤する。
- C…同僚は忙しく働いているので見合わせ、変わらず出勤する。
- (NA…わからない)

日本人の自己回答(%)	B 11	C 78	NA 9
華僑系タイ人の自己回答(%)	A 12	B 60	C 27
一般タイ人の自己回答(%)	A 23	B 49	C 27
「華僑系タイ人」への予測(%)	A 17	B 21	C 49
「一般タイ人」への予測(%)	A 43	B 9	C 37

ケース 3-1

職場の雰囲気は明るく快適なのですが、まかされている仕事は責任性や重要性も低く、仕事のやりがいは乏しい。何度か上司にいつてみたのですが……。

- A…会社に残り、その職務をつづけたい。
- B…会社を辞め、別の会社を探したい。
- (NA…わからない)

日本人の自己回答(%)	A 50	B 40	NA 10
華僑系タイ人の自己回答(%)	A 31	B 48	NA 21
一般タイ人の自己回答(%)	A 27	B 43	NA 30
「華僑系タイ人」への予測(%)	A 39	B 50	NA 11
「一般タイ人」への予測(%)	A 59	B 30	NA 11

ケース 3-2

もしも、その会社に居残った場合、それでは次にどうしますか。

A…上司に再度、難しいがやりがいのある仕事を要求する。  
 B…なんでも経験だと思い、黙って働く。  
 C…やりがいより快適な環境を望むから、別にもう気にせず働く。  
 D…その他(説明) \_\_\_\_\_。  
 (NA…わからない)

日本人の 自己回答(%)	A 55		B 21		D 4	NA 17
華僑系タイ人の 自己回答(%)	A 13	B 77			NA 10	
一般タイ人の 自己回答(%)	A 14	B 76			NA 10	
「華僑系タイ人」 への予測(%)	A 24	B 24	C 26	D 4	NA 22	
「一般タイ人」 への予測(%)	A 6	B 5	C 70		NA 18	

ケース 4-1

職務の責任性や重要性はおもく、達成したのちの満足感ややりがいは得られるのですが、失敗に対しても厳しく、働いているあいだは息がぬげず、張りつめた雰囲気て快適性は乏しい職場。

A…会社に残って、職務をつづけたい。  
 B…会社を辞め、別の会社を探したい。  
 (NA…わからない)

日本人の 自己回答(%)	A 86		B 4		NA 10
華僑系タイ人の 自己回答(%)	A 50		B 27		NA 23
一般タイ人の 自己回答(%)	A 46		B 20		NA 34
「華僑系タイ人」 への予測(%)	A 43		B 43		NA 14
「一般タイ人」 への予測(%)	A 12		B 74		NA 14

<ケース 3-2>

こうした会社に残った場合、やりがいのない仕事にどのように対処していくか。

日本人自身は「やりがいのある仕事を上司に要求する」という積極的な回答を選ぶ割合が高い。そして「一般タイ人」に対しては日本人回答者の70%が「気にせず働く」だろうと予測しているが、「華僑系タイ人」に対しては予測が完全に分かれてしまい、はっきりとした傾向が認められない。しかし、いずれの予測も、タイ人自身の回答とは一致していない。「一般タイ人」も「華僑系タイ人」も、その4分の3以上が「なんでも経験だと思い黙って働く」という回答を選んでいるのである。

<ケース 4-1>

今度は、前のケースとは逆に、仕事のやりがいはあるが、責任が重くて息がぬげず、職場の快適性が乏しい場合がとりあげられている。

まず日本人の自己回答を見ると、「会社をやめる」と答えたのは4%だけで、大多数が仕事がつくても「会社に残る」と答えていることがわかる。次に「一般タイ人」及び「華僑系タイ人」に対する予測を見ると、両者に対する日本人の判断に大きな違いの生じていることが目につく。「華僑系タイ人」に関しては「会社に残る」という予測と会社をやめるという予測が相半ばしているが、「一般タイ人」に関しては「会社をやめる」という予測の方が圧倒的に多くなっている。しかし、タイ人の自己回答によると、「一般タイ人」も「華僑系タイ人」も仕事がつくとも「会社に残る」とする人の方が多いのである。ただし、その割合は日本人の自己回答ほど高くはな

い。「華僑系タイ人」に対する予測はさておき、「一般タイ人」に対する日本人回答者の予測は実際の回答とはやはり大きくずれているのである。

<ケース 4-2>

それでは、もしその会社に残った場合、仕事がきつく快適性が乏しいことにどのように対処していくであろうか。

日本人回答者の80%は「重い課業の中でも快適性が得られるように努力する」という最も積極的な対処法を選んでいる。一方「一般タイ人」に対しては「仕事のやりがいを失っても、責任のうすい快適な職務に変えてもらう」ことを希望するだろうと予測する割合が高い。現地の日本人は「タイ人は仕事の内容よりも職場の快適さを重視する」と信じていることがわかる。「華僑系タイ人」に対する予測はここでも分かれてしまっているが、その中では日本人と同様の最も積極的な対処法を予測する割合が高い。「評価をさげられても仕事内容をおとしてもらう」ことをタイ人が希望する、と予測した日本人は少なかったが、実際には「華僑系タイ人」、「一般タイ人」ともこの解決法を選ぶ割合が圧倒的に高かったのである。

<ケース 5>

「タイ人は面子にこだわるので人前で叱責されることを極端に嫌うし、また他人の面子を傷つけないために注意を与えようとしなない」。これもやはり現地の日本人がよく口にするタイ人に対する批判のひとつである。ケース5及びケース6は、こうした点を考慮して作られている。ケース5は自分の部下が約束した仕事をしあげていない時に注意を

ケース 4-2

もしも、その会社に残った場合、それでは次はどうしますか。

A…評価をさげられてもいいから、仕事内容をおとしてもらう。  
 B…その重い課業のなかにあっても、快適性がえられるように、もっと努力する。  
 C…仕事のやりがいを失っても、責任のうすい快適な職務にかえてもらう。  
 D…その他(説明) \_\_\_\_\_  
 (NA…わからない)



日本人の 自己回答(%)	A 5	B 80	C 1	NA 14
華僑系タイ人の 自己回答(%)	A 71	B 19	C 1	NA 10
一般タイ人の 自己回答(%)	A 84	B 9	C 1	NA 7
「華僑系タイ人」 への予測(%)	A 18	B 30	C 22	NA 28
「一般タイ人」 への予測(%)	A 11	B 12	C 47	NA 28

ケース 5

部下に仕事をたのみましたが、期日がすぎてもそれは達成されていません。

A…黙って不問にふす。  
 B…その部下に注意を与える。  
 (NA…わからない)

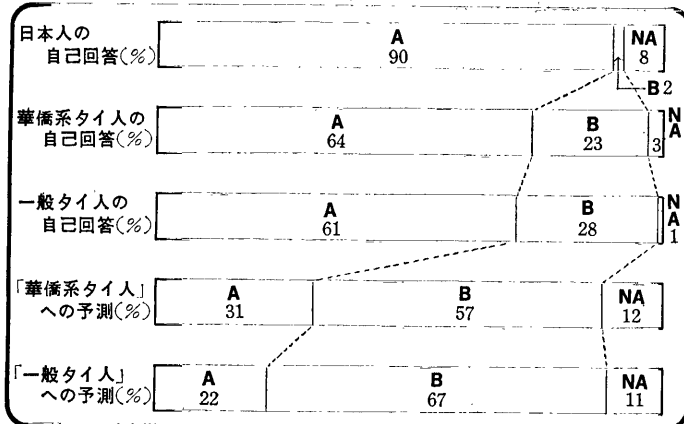


日本人の 自己回答(%)	A 3	B 92	NA 5
華僑系タイ人の 自己回答(%)	A 3	B 94	NA 3
一般タイ人の 自己回答(%)	A 8	B 91	NA 1
「華僑系タイ人」 への予測(%)	A 31	B 57	NA 12
「一般タイ人」 への予測(%)	A 55	B 35	NA 10

## ケース 6

もしも仮に仕事のうでで失敗をしたときに、上司にはどのような態度をのぞみますか。

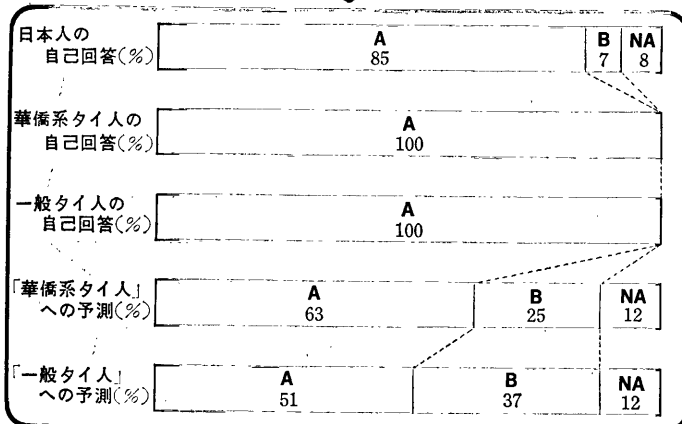
- A…直接なおかつその場で注意を与えてもらいたい。  
 B…間接的で遠回しに注意を与えてもらいたい。  
 (NA…わからない)



## ケース 7

どちらのタイプの上司と、もしも働くとしたら一緒に働きたいですか。

- A…時には規則をまげて、無理な仕事をさせることもあるが、仕事いがいのことでも人のめんどろをよくみる上司。  
 B…規則をまげてまで無理な仕事をさせることはないが、仕事いがいのことでは人のめんどろは見ない上司。  
 (NA…わからない)



与えるかどうかという状況である。

当然のことながら、日本人回答者の大多数は「注意を与える」と答えている。しかしタイ人はこうした場合「不問にふすだろう」と考えている日本人は随分と多いのである。「華僑系タイ人」に対しては31%、「一般タイ人」に対しては55%の日本人回答者が「不問にふす」ことを予測している。しかし、こうした予測はタイ人自身の回答に全く適合していない。「華僑系タイ人」も「一般タイ人」も、その殆どが「注意を与える」と答えているのである。タイ人が面子にこだわることを日本人回答者が過大に評価している様子がうかがわれる。

## &lt;ケース 6&gt;

今度は、部下に注意を与えるかどうかではなく、上司から注意を与える時にどういう注意の仕方を望むかという状況である。

「直接的な注意」と「遠まわして間接的な注意」のどちらを望むかということであるが、日本人回答者の90%はやはり「直接的な注意」の方を好んでいることがわかる。しかし、タイ人に対しては「直接的な注意」よりも「間接的な注意」を望むだろうと予測する割合が高い。確かにタイ人回答者は日本人回答者よりも「間接的な注意」のされ方を好む割合が高かった。しかし、その割合は4分の1程度で、「華僑系タイ人」も「一般タイ人」もその60%以上が「直接的な注意」の方を選んでいるのである。ここでもやはり日本人がタイ人の面子へのこだわりを過大評価していることが示唆される。

## &lt;ケース 7&gt;

以下のケースは、タイ人の特性ではなく、日本人の特性に焦点をあて

ており、昭和28年から統計数理研究所が継続的に  
行っている日本人の国民性調査\* で使われた質問  
項目を採用したものである。

ケース7は「人情派」と「ドライ派」のどちら  
の上司を好むかという問題であるが、過去の調査  
では日本人の80%以上が「人情派」の上司を好む  
という結果が出ている。今回の日本人回答者もその  
85%がやはり「人情派」の上司の方を選んでいる。  
一方、タイ人に対してもやはり「ドライ派」  
より「人情派」を好むだろうと予測する割合が高  
い。ただし「華僑系タイ人」に対しては25%、  
「一般タイ人」に対しては27%の日本人回答者が  
「ドライ派」を選ぶことを予測している。しかし  
実際の回答を見ると「華僑系タイ人」も「一般タイ  
人」も「ドライ派」の上司を選んでいる者はひ  
とりもないのである。タイ人回答者は全員「人  
情派」の上司を選んでいる。しかしこれは少し極  
端にすぎるようである。国際比較に  
つねにつきまとう問題ではあるが、  
やはり日本語の質問内容が正しくタイ  
語に翻訳されていたかを再検討す  
る必要が感じられる。

<ケース 8-1>

これは義理や情実にとどの程度判断  
が左右されるかを見ようとしたもの  
である。

日本人回答者の37%は、成績が一  
位の応募者ではなく「自分の息子をと  
る」と答えており、57%は「成績  
の良かった応募者の方をとる」と答  
えている。情実にとらわれない選択  
をする日本人の方が幾分多いわけ  
であるが、回答はかなり割れている。  
一方、タイ人について日本人回答者  
の大部分は「自分の息子」をとるこ  
とを予測している。この点に関して  
「一般タイ人」に対する予測と「華  
僑系タイ人」に対する予測に違いは  
見られない。タイ人は日本人以上に

情実的な選択をすると考えられているらしい。し  
かし、実際には、タイ人回答者は日本人回答者以  
上に、情実にとらわれない選択をしているのであ  
る。「華僑系タイ人」の79%、「一般タイ人」の68  
%が「成績の良かった応募者の方をとる」と答え  
ている。ただ「華僑系タイ人」よりも「一般タイ  
人」の方が多少情実的な選択をする傾向が認めら  
れる。

<ケース 8-2>

今度は成績が2番だったのが「自分の息子」で  
はなく「親戚の子供」の場合である。しかし結果  
をみると、ケース 8-1 と違った傾向は殆ど認め  
られない。

ケース 8-1

あなたは200人の社員をもつ会社の社長です。このたび新しく社員を1人採用す  
るため試験をしました。応募者は2人いて、そのうちの1人はあなたの息子で  
す。しかし試験の結果はもうひとりの応募者のほうが良く、あなたの息子はわ  
ずかの差で彼に劣っていました。担当の人事課長はどちらを採用しても構わな  
いと言っています。  
どちらを採用しますか。  
A…自分の息を採用する。  
B…もうひとりの成績の良かった応募者の方を採用する。  
(NA…わからない)

日本人の 自己回答(%)	A 37	B 57	NA 6
華僑系タイ人の 自己回答(%)	A 14	B 79	NA 7
一般タイ人の 自己回答(%)	A 23	B 68	NA 9
「華僑系タイ人」 への予測(%)	A 82	B 5	NA 13
「一般タイ人」 への予測(%)	A 83	B 5	NA 12

\* 統計数理研究所国民性調査委員会(編),「日本人の国民性」,至誠堂,第1巻(昭和36年),第2巻(昭和45年),  
第3巻(昭和50年)。

## &lt;ケース 8-3&gt;

次は「恩人の子供」の成績が2番だった場合である。

日本人の国民性調査では「親戚の子供」の場合よりも「恩人の子供」の場合の方が情実のからんだ選択の割合の高くなることが示されている。その傾向は今回の調査結果にも認められる。「自分の息子」の場合は37%、「親戚の子供」の場合は40%の日本人回答者が情実的な選択をしているわけであるが、「恩人の子供」の場合にはその割合は57%に達している。しかしタイ人に対する予測にはそうした違いが見られない。いずれの場合も80%前後の日本人回答者が「タイ人は情実からんだ選択をする」と予測しているのである。また、おもしろいことに、「自分の息子」や「親戚の子供」よりも「恩人の息子」をとろうとする傾向は、日本人回答者のみならず、タイ人回答者、特に華僑系タイ人の間にもあらわれているのである。「自分の息子」の場合は14%、「親戚の子供」の場合は13%程度であるが、「恩人の息子」の場合には36%の華僑系タイ人回答者がそうした情実的な反応を示している。成績が2番だったのが「自分の息子」や「親戚の子供」であろうと「恩人の子供」であろうとタイ人に対する日本人の予測に違いは見られないが、タイ人自身の実際の回答はそれによってかなり影響されているのである。

## &lt;ケース 9&gt;

これは個人と全体のどちらを優先するかを問題にしたものである。過去の調査結果によると、日本人の回答は「個人優先」、「全体優先」、「両者同等」に大体いつも三等分されるが、その中では「両者同等」という

## ケース 8-2

それでは、この場合、2番になったのが「あなたの息子」ではなく、「親戚の子供」だったら、社長としてどちらを採用しますか。

- A…親戚の子供を採用する。  
B…もうひとりの成績の良かった応募者の方を採用する。  
(NA…わからない)

日本人の 自己回答(%)	A 40	B 54	NA 6
華僑系タイ人の 自己回答(%)	A 13	B 80	NA 7
一般タイ人の 自己回答(%)	A 26	B 64	NA 10
「華僑系タイ人」 への予測(%)	A 78	B 9	NA 13
「一般タイ人」 への予測(%)	A 79	B 7	NA 12

## ケース 8-3

それでは、もしその2番になったのが、あなたがとても義理のある方の子供だとしたら、社長としてどちらを採用しますか。

- A…とても義理のある方の子供を採用する。  
B…もうひとりの成績の良かった応募者の方を採用する。  
(NA…わからない)

日本人の 自己回答(%)	A 57	B 34	NA 9
華僑系タイ人の 自己回答(%)	A 36	B 57	NA 7
一般タイ人の 自己回答(%)	A 31	B 62	NA 7
「華僑系タイ人」 への予測(%)	A 79	B 8	NA 13
「一般タイ人」 への予測(%)	A 79	B 9	NA 12

回答の割合が幾分高くなるらしい。

現地の日本人の多くは「タイ人は個人主義だ」と見ており、タイ人に対しては「個人優先」という予測の多くなることが期待できよう。その期待は今回の調査結果によって裏づけられている。

日本人回答者の半数以上がタイ人に対して「個人を優先する」回答を選ぶことを予測している。一方、自己回答を見ると、日本人も、華僑系タイ人も、そして一般タイ人も「個人も全体も同等」という回答を選ぶことが最も多くなっている。ただし「両者同等」という回答の割合は一般タイ人の間で最も高く、日本人の間で最も低い。日本人回答者の予測とは異なり、「個人を優先する」回答の割合は一般タイ人の間で最も低くなっているのである。

＜ケース 10＞

最後に、「働くことはどういう意味をもつか」というやや抽象的な質問に対する回答を見てみよう。

日本人回答者については「自分の才能と可能性をためてみること」が最も多く、次いで「収入をえること」がきており、その他の回答の割合は小さくなっている。華僑系タイ人については「社会的に高い地位をえること」という回答が最も多く、次いで「自分の才能と可能性をためてみること」、「社会のために尽くすこと」、「社会的地位をえること」、「社会のためにつくすこと」という順序になっている。半数以上の日本人回答者は、タイ人が「収入をえること」を選ぶだろうと予測しているが、そうした割り切った回答を示したタイ人はむしろ少ない。反対

ケース 9

次の意見のどちらに賛成しますか。この質問に対しても、これまでと同じように、それぞれひとつずつ選んで下さい。

- A…個人が幸福になって、はじめてその国全体がよくなる。
- B…その国全体がよくなって、はじめて個人が幸福になる。
- C…その国がよくなることも、個人が幸福になることも同時であるべきだ。
- (NA…わからない)

日本人の自己回答(%)	A 23	B 27	C 43	NA 7
華僑系タイ人の自己回答(%)	A 20	B 17	C 59	NA 4
一般タイ人の自己回答(%)	A 7	B 16	C 74	NA 3
「華僑系タイ人」への予測(%)	A 56	B 11	C 16	NA 17
「一般タイ人」への予測(%)	A 53	B 10	C 20	NA 17

ケース 10

「働く」ということは、あなたにとってどういう意味をもちますか。

- A…収入をえること。
- B…社会のために尽くすこと。
- C…自分の才能と可能性をためてみること。
- D…趣味にあった生き方をしていくこと。
- E…社会的に高い地位をえること。
- F…別に意味はなく、なんとなく生きている。
- G…その他(説明)
- (NA…わからない)

日本人の自己回答(%)	A 28	B 5	C 46	D 5	E 6	NA 7
華僑系タイ人の自己回答(%)	A 14	B 16	C 29	E 32	F 6	NA 3
一般タイ人の自己回答(%)	A 4	B 23	C 34	D 3	E 26	F 10
「華僑系タイ人」への予測(%)	A 56	B 1	C 7	E 20	NA 11	
「一般タイ人」への予測(%)	A 60	B 3	C 5	D 8	E 14	NA 9

に、「収入をえること」と答える割合は日本人の間で最も高くなっている。日本人が思っているほどタイ人はただ収入をえるために働いているのではないようである。

#### IV

### む す び

本稿の主たる目的は、タイで行われた質問紙調査の概要を説明することであり、今回は調査項目の構成や単純集計の結果を中心に報告を行ったにすぎない。結果の細かい吟味や意味づけなどは次回以降の課題としたい。ただ、今回明らかにされた結果について、重要と思われる点だけを最後に再びとりあげることにする。

まず第1に重要な点は、タイに滞在する日本人が「華僑系タイ人」と「一般タイ人」とをかなり明確に区別して認識していることである。同じタイ人でも、華僑系とそれ以外の人々とは、日本人がかなり違ったイメージをもっているし、また彼らが日本人に対してもっているイメージも随分と違っているのである。日本人は「一般タイ人」よりも「華僑系タイ人」を協働者として高く評価しており、全体により好意的なイメージを「華僑系タイ人」に対してもっていることがわかった。文献などに見られるタイ人のステレオタイプの特徴は、「華僑系タイ人」に対してはそれほど該当しないようである。しかし、翻って、タイ人の日本人に対する評価を見ると、「一般タイ人」よりも「華僑系タイ人」の方が日本人に厳しい評価をしていることも明らかにされた。日本人は「華僑系タイ人」に対して好意的だが、「華僑系タイ人」は日本人に対して必ずしも好意的ではないのである。今後の研究を進めるにあたり、こうした「下位文化」(sub-culture)の違いは十分に考慮する

必要がある。

第2に、日本人がタイに滞在することによって、タイあるいはタイ人に対する評価が特に悪化した形跡が認められない点に着目したい。タイの日本人が現地生活に十分に充足しているわけでは無論ない。大多数の回答者になるべく早く帰国したいと希望しているのは事実である。しかし、西欧以外の国へ赴任するならば、タイ以外の国よりもタイへ再び来ることを希望する回答者はかなり多かったのである。現地の日本人は、子女の教育問題や治安・衛生の悪さに悩んではいるが、収入や住宅などの物質面では日本にいた頃よりも恵まれており、現地生活に対して一概に否定的な評価をしているわけではないのである。現地経験による態度変容を明らかにするために、タイに行った経験のない日本人との比較調査や現地日本人の継続的調査が望まれる。

そして最後に、現地日本人の事前学習の不足をとりあげたい。しかし、これは現地に派遣される側の問題というよりも、むしろ派遣する側(会社組織)の問題と言えよう。赴任前に前任者の経験談を尋ねたりガイドブックを読んだりする程度の準備をしている人は珍しくない。しかし、より体系的な事前学習は殆ど行われていないのが実状である。タイに滞在する日本人の大多数が日本の組織の一員として派遣されている以上、そうした本社組織との関連は無視できない。タイの日本人は現地の人々とのコミュニケーション以上に、本社とのコミュニケーションにギャップを感じているのかもしれない。今回の調査の回答者の多くは本社に対して現地の状況を理解することを何よりも望んでいたのである。いずれにしろ今後は、実際に現地に派遣される人々だけではなく、それを送り出す組織の側にも焦点をあて、その対外施策などを考慮しながら、より巨視的な立場から現地適応の問題を考えていくことが必要となろう。

\*

\*

\*



日本人の「異文化への適応・同化過程」研究プロジェクト

資 料

—日本人用質問紙—

本文において述べたとおり、調査では、タイ人用質問紙(タイ語版)も使われたが、印刷の都合上、掲載を省略した。入用のかたは、「慶応義塾大学産業研究所」(〒108 東京都港区三田 2-15-45) へて、送付用郵便切手 200 円を同封されて、申し越し下さい。

1	性別	男	女
2	年齢	( ) 歳	
3	タイ国での滞在期間は、果集するとどのくらいですか。 約( )年( )ヶ月いた。		
4	あなたが担当している仕事の内容は、大別して次のどれにあてはまりますか。(ふたつ以上にまたがっている時は、そのパーセントを数字でかいて下さい) ( ) 営業・外渉など、対外的な仕事 ( ) 経理・事務などの内務的な管理の仕事 ( ) 技術指導など、専門職 ( ) その他〔詳しくご記入ください〕		
5	あなたの職場には、直接的かつ日常的に業務にかんして接触があり、一緒に仕事をしたり、命令を与えたり、相談したりする「協働者」が何人いますか。(あなた自身も測定にいらして下さい) 華僑系タイ人 男( )人 女( )人 一般タイ人 男( )人 女( )人 日本人派遣社員 男( )人 女( )人 日本人現地採用者 男( )人 女( )人		
6	仕事の関係や接待のつきあいもなく、個人的な相談をしたり、家庭的な交際をした りする程度の親しい友人は何人いらっしゃいますか。 日本人 ( )人 華僑系タイ人 ( )人 一般タイ人 ( )人 その他 ( )人 国籍:		
7	業務での取引相手(仕事でつきあう人々)は何人いらっしゃいますか。 日本人 ( )人 華僑系タイ人 ( )人 一般タイ人 ( )人 その他 ( )人 国籍:		



16. どのような余暇の過ごし方をしていますか。それぞれの項に「月平均」にして費される時間を記入して下さい。また、右欄に、そのうちで日本人およびタイ人相手との時間をかいて下さい。

( ) 時間	スポーツ	日本人とは ( ) 時間	/	( ) 時間	タイ人とは ( ) 時間
( ) 時間	日本料理店	( )	/	( )	( )
( ) 時間	タイ料理店	( )	/	( )	( )
( ) 時間	タイ関係の勉強	( )	/	( )	( )
( ) 時間	歓楽街	( )	/	( )	( )
( ) 時間	日本から送られてくる新聞や雑誌などの読書	( )	/	( )	( )

17. これまでに、タイ国内旅行をしたことがありますか。それぞれの項にその回数をかいて下さい。

団体で	個人で
( ) 回 ( ) 回	有名な観光地・保養地
( ) 回 ( ) 回	外国人のめったに訪れない旧跡地・秘地
( ) 回 ( ) 回	美しい農山漁村など勝地

18. タイ国は、あなたの「海外生活」のうちで、初めての国ですか。

( ) 初めの国	約 ( ) 年間	欧州に生活したことがある
約 ( ) 年間	約 ( ) 年間	北米に生活したことがある
約 ( ) 年間	約 ( ) 年間	アラブに生活したことがある
約 ( ) 年間	約 ( ) 年間	東南アジア (タイを除く) に生活したことがある
約 ( ) 年間	約 ( ) 年間	臺灣に生活したことがある
約 ( ) 年間	約 ( ) 年間	アメリカに生活したことがある
約 ( ) 年間	約 ( ) 年間	南米に生活したことがある
約 ( ) 年間	約 ( ) 年間	南アジア (東南アを除く) に生活したことがある (インド、パキスタン、バングラデシュ、スリランカなどの)
約 ( ) 年間	約 ( ) 年間	(韓国、台湾、香港などの) 東アジアに生活したことがある

10. 現在つとめている会社 (タイ国) は、出資比率構成がどのようになっていますか。

日系資本 ( ) %  
現地資本 ( ) %

11. 本来あなたが所属する会社からは、現在つとめている会社にどのくらいの出資比率をしていますか。順位と割合を記入して下さい。

( ) 位で ( ) % 出資している。

12. ビザ (査証) の種類

( ) 永住 (パーマネント) ビザ ( ) BOI 特別ビザ  
( ) 非永住 (テンポラリー) ビザ ( ) 観光 (ツーリスト) ビザ

13. あなたは結婚していますか。(丸で囲み、年令の項は数字をふって下さい)

はい はい いいえ いいえ

結婚していた場合、夫婦ともにタイ国に同居していますか。

結婚していた場合、子供がいますか。男女 はい 男 はい 女 いいえ

子供とは同居していますか。(子供のいる人のみ回答)

( ) 才、( ) 才、( ) 才、( ) 才、( ) 才の子供と同居している

14. 学生だったころの専攻分野

( ) 特になかった  
( ) 社会科学系  
( ) 人文科学系  
( ) 自然科学系  
( ) 語学系 (特に欧米語)  
( ) 語学系 (特にアジア語)

専攻学同名:

15. 最終学歴

( ) 高専まで ( ) 短大 ( ) 私立大学  
( ) 国立大学 ( ) 大学院

22 「一般タイ人」(華僑系をのぞく)については、あなたはどのよりの印象や感じをも  
つていますか。7つのスペースのうち、ふさわしい位置にチェックして下さい。  
(V印)

責任感がある	責任感がない
羨望的	羨望的
怠けもの	怠けもの
利己的	利己的
勉強好き	遊び好き
忍耐強い	短気
個性重視	画一重視
威光尊重	威光無視
自尊心が高い	謙遜的
規則正しい	不規則
あつかましい	懐しみが深い
ずさん	きちょうめん
工夫がない	工夫がある
反抗的	従順
競争心がよいか	競争心が低い
都合主義	首尾一貫
信頼できない	信頼できる
身分主義的	能力主義的
正義正しい	不正
礼儀正しい	礼儀正しくない
感情豊か	理性
つきあいやすい	つきあいにくい
形式重視	本質重視
あたらがい	つまみ食い
はで好み	地味好み
親しみ	不親切
協調性にとむ	自分勝手
学歴重視	学歴無視
近づくにくい	近づくやすい
個人主義的	集団主義的
義理を欠く	義理がたい
面子を気にする	面子を気にしない
偏見が強い	偏見がない

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

19. あなたはタイ語で次のことができますか。各項目についてそれぞれ回答して下さい。

- でまてよき  
あまき  
ないあるくる
- 女中や雇いの運転手など、身近なタイ人に用件が伝えられる。
- 町で簡単な買物ができる。
- 日本人と接触のないタイ人と、不便を感じないで会話ができる。
- 電話で業務にかんして交渉できる。
- タイ文字(アルファベット)の読み書きができる。
- お札の手紙など簡単な手紙を相手にあわせてかける
- 新聞の見出しが理解できる。
- テレビやラジオのニュースが理解できる。
- パーティーや会議などの席で10分間程度のスピーチができる
- 業務内容について、正式な報告書の型で官庁などへ提出できる。

20. 職場では、次の各国語がどのくらいの割合で使われていますか。全部で100になるよ  
うに大体のパーセントで答えて下さい。

- タイ語 ( ) %
- 潮州語 ( ) %
- 日本語 ( ) %
- 英語 ( ) %

21. あなたはタイ国へ赴任する直前は、どのような仕事をしていましたか。

- ( ) 輸出入など、海外事業関連部門にいた。
- ( ) 海外事業非関連部門にいた。
- ( ) 海外にいて、現在と同様な部門にいた。

業務の内容はどんなでしたか。

- ( ) 経理など事務関係
- ( ) 製造部門関係
- ( ) その他(詳しく記入して下さい)

25. タイ人タイ国内について事前に獲得したり、持っていた知識や印象と、実際に赴任してからの方々の体験とはどのくらい一致しましたか。

一致しなかったが、実際の方がよかったと思えば「A」  
 一致していて、実際もよかったと思えば「B」  
 一致しなくて、実際の方が悪かったと思えば「C」  
 一致していて、実際も悪かったと思えば「D」  
 それぞれ記入して下さい。

( ) 一般市民の日本人に対する態度  
 ( ) 会社内のタイ人労働者の日本人に対する態度  
 ( ) 労働にむけての意欲・志気  
 ( ) 労働能率  
 ( ) 職務にかんしての信頼性  
 ( ) タイ国内での生活環境

26. 日本への「帰国」について、あなたはどおり思いますか。ひとつだけ選んで下さい。  
 (社内人事は別じます)

( ) 出来ればすぐ帰国したい。  
 ( ) 出来ればなるべく早く帰国したい。  
 ( ) 出来ればなるべく長くタイ国内で暮らしたい。  
 ( ) 出来れば一生タイ国内で暮らしたい。

27. タイ国内のあと、再び海外へ赴任するとしたら、次はどの地域へ行きたいですか。  
 (下記の地域には、どこも既に進出しているとしみず)

行きたい	行きたくない
(1) アラブ諸国	_____
(2) アフリカ	_____
(3) 中南米	_____
(4) 北米	_____
(5) ヨーロッパ	_____
(6) 濠洲	_____
(7) もりいちどタイ国内	_____
(8) タイ国内の東南アジア諸国	_____
(9) インド、パキスタンなどの南アジア諸国	_____
(10) 韓国、台湾などの東アジア諸国	_____

23. 初めてタイ国内へ赴任がきまるとき、いろいろな事を考えたとおもいます。その時の気持ちにありものを各項目のうちから、それぞれひとつ選びV印をつけて下さい。

い	少	そ	_____
い	り	り	_____
え	思	思	_____
	っ	っ	_____
	た	た	_____
	し	し	_____
	た	た	_____

(1) 行きたい国だった  
 (2) いやだな、と思った  
 (3) 決定を意外だと思った  
 (4) 期待より心配の方が大きかった  
 (5) 立派な業績をあげようと思った  
 (6) 日本の社会にいやがけがしていた

24. 初めてタイ国内に赴任するまえに、タイ国内についてどのような準備のための勉強をしましたか。

い	あ	し	ま	や	か	や	_____
し	な	あ	つ	て	な	て	_____
な	か	っ	ま	み	み	_____	
ん	た	り	た	あ	り	た	_____
ど							_____
							_____

(1) タイ語の勉強  
 (2) 会社などでひらく研修会にて勉強した  
 (3) 自分の業務内容にからめ、専門の分野でその領域を勉強した  
 (4) 前任者や経験者に経験談を尋ねた  
 (5) 旅行ガイドブックを読んでみた  
 (6) タイ国内の他の国むけの研修プログラムを受けた経験がある

28. 「国際結婚」もしくは「異人種間結婚」についての意見をきかせて下さい。もしも、あなたの家族の一員が、次の人と結婚するようになられたら、あなたはそれに賛成ですか、反対ですか。

- (1) タイ人男性専門業・自由業 (医者・大学教授・弁護士など)  
賛成 - 反対
- (2) タイ人女性専門業・自由業 (医者・大学教授・弁護士など)  
賛成 - 反対
- (3) タイ人男性熟練工 (電気工・大工・機械工など)  
賛成 - 反対
- (4) タイ人女性熟練工 (洋裁士・美容士・タイピストなど)  
賛成 - 反対
- (5) タイ人男性 サラリーマン  
賛成 - 反対
- (6) タイ人女性 会社員 (OL)  
賛成 - 反対

29. 日本の「本社」に要望することは何ですか。要望の強い順に番号を記入して下さい。(1~5)

- ( ) ( ) 職位
  - ( ) ( ) 帰国後のポストの保障をもっと改善してほしい
  - ( ) ( ) 派遣者の人選の方法を改善してほしい
  - ( ) ( ) 「子女教育」問題にもっと力をいれてほしい
  - ( ) ( ) 現地の生活待遇を改善してほしい
  - ( ) ( ) 現地の会社の状況をもっと調査してほしい
- その他の「要望」

30. あなた自身の「ものの考え方」とタイ人の「ものの考え方」とでは、どのくらい似かよっている、あるいは離れていると思いますか。非常にかけはなれていて、やや理解がむずかしい、と思えば「A」少しかけはなれていて、やや理解がむずかしい、と思えば「B」少し身近に感じられ、やや理解しやすい、と思えば「C」非常に身近に感じられ、理解しやすい、と思えば「D」をそれぞれに記入して下さい。

- ( ) ( ) 一般タイ人
- ( ) ( ) 華僑系タイ人

31. 次にいろいろと職場で起こりがちな事柄を、事例的に書いています。あなた自身はそうした場面があったと仮定した時、どのような行動や判断をとりますか。また、華僑系タイ人や一般タイ人ならばどのような行動や判断をとるだろうと、あなたの経験や知識からいって想定できますか。

三者(あなた・華僑系・一般タイ人)について、各項目からひとつずつ選んで下さい。

(1) 約束

職場の全員が受けもちの仕事で忙しい時、あなたは依頼されていた仕事が多量の残業ではまにあわないほど遅っていて、間近にせまった約束の期日までに終わらせられず、身体もくたくたです。

- ならばば……
  - \* 夜を日について働き、身体に無理をしてでも期日までに終える。
  - \* 依頼者に早めに謝りにいき、自分の不覚を詫びる。
  - \* 遅れはしよらないので、従来どおりのペースで、やり遂げることを心懸ける。
  - \* 不当な職務を課すその会社を辞め、別の居心地のよい会社を探す。
  - \* その他(説明)

Attribution

それでは、そのような事態(あなたが約束の期日に遅れかかっている)になった原因の責任」は、どちらにどれだけの割合であると思えますか。

- あなた だったら、依頼者( )% 自分自身( )% その他( )% と思ひ。
- 華僑系 だったら、依頼者( )% 自分自身( )% その他( )% と思ひだらう。
- 一般タイ人 だったら、依頼者( )% 自分自身( )% その他( )% と思ひだらう。

(2) Samek あり

職場の雰囲気は明るく快適なのですが、まかされている仕事は責任性や重要性も低く、仕事のやりがいには乏しい。何度か上司に聞いてみたのですが……

- ならばば……
  - \* 会社に残り、その職務をつづけたい。
  - \* 会社を辞め、別の会社を探したい。

その後

もしも、その会社に居残った場合、それでは次にどうしますか。

ならば……

- \* 上司に再度、難しいがやりがいのある仕事を要求する。
- \* なんでも経験だと思いきかせ、黙って働く。
- \* やりがいより快適な環境を望むから、別にもう気にせず働く。
- \* その他(説明)

(3) Sanuk(楽し)

職務の責任や重要性はあもく、達成したのちの満足感ややりがいは得られるのですが、失敗に対しても厳しく、働いているあいだは息が抜けず、張りつめた雰囲気や快適性は乏しい職場。

ならば……

- \* 会社に残って、職務をつづけたい。
- \* 会社を辞め、別の会社を探したい。

その後

もしも、その会社に居残った場合、それでは次にどうしますか。

ならば……

- \* 評価を上げられなくてもいいから、仕事内容をおとしてもらおう。
- \* その重い課業のなかにあっても、快適性がえられるように、もっと努力する。
- \* 仕事のやりがいを失っても、責任のうすい快適な職務にかえてもらおう。
- \* その他(説明)

(4) 帰属心

年末おしつまつた12月22日 クリスマスや正月がもうじきです。ところが「有給休暇」がまだ10日も残っているのに気づきました。

ならば……

- \* 当然の権利なので、すべての休暇を消化する。
- \* 同僚は忙しく働いているので見合わせ、変わらず出勤する。
- \* その10日間のうち、何日かは休み、残りは出勤する。

(5) 「働く」意味

「働く」といふことは、あなたにとってどおり意味をもちますか。

ならば……

- \* 収入をえること。
- \* 社会のために尽くすこと。
- \* 自分の才能と可能性をためてみることに。
- \* 趣味にあった生き方をしていくこと。
- \* 社会的に高い地位をえること。
- \* 別に意味はなく、なんとなく生きていく。
- \* その他(説明)

(6) 「注意」する

部下に仕事をたのみましたが、期日がすぎてもそれは達成されません。

ならば……

- \* 黙って不問にふす。
- \* その部下に注意を与える。

そのしかた

もしも、「注意」を与えなければならなくなるとき、どの方法をとりますか。

ならば(ふつうは)……

- \* 面と向かって直接的に注意する。
- \* 遠まわしに間接的に注意する。

(7) 好みの上司

どちらのタイプの上司と、もしも働くとしたら一緒に働きたいですか。

ならば……

- \* 時には規則をまげて、無理な仕事をさせることもあるが、仕事がいなくても人のめんどうをよくみる上司。
- \* 規則をまげてまで無理な仕事をさせることはないが、仕事がいなくても人は人のめんどうは見えない上司。

(8) 「注意」される

もしも仮に仕事のうえで失敗をしたときに、上司にはどのよりの態度をのぞみますか。

- ならば (自分に対して) ……
- \* 直接なおかつ その場で注意を与えてもらいたい。
- \* 間接的で 遠回しに注意を与えてもらいたい。

(9) 価値感

生きていくうえで大切なことの順番を下記のなかからえらんで下さい。(1番から5番まで)

- ならば ……
- \* 個人の権利を尊重すること。
- \* 自由を尊重すること。
- \* 面子(体面)を尊重すること。
- \* 恩のある人に恩返しをすること。
- \* 親に孝行をすること。

(10) 個か全体か

次の意見のどちらに賛成しますか。この質問に対しては、これまでと同じように、それぞれひとつずつ選んで下さい。

- ならば ……
- \* 個人が幸福になって、はじめてその国全体がよくなる。
- \* その国全体がよくなって、はじめて個人が幸福になる。
- \* その国がよくなることも、個人が幸福になることも同時にあるべきだ。

(11) 採用

あなたは200人の社員をもつ会社の社長です。このたび新しく社員を1人採用するため試験をしました。応募者は二人いて、そのうちの1人はあなたの息子です。しかし試験の結果はもうひとり応募者のほうが良く、あなたの息子はわずかの差で後についていました。担当の人事課長はどちらを採用しても構わないと言っています。どちらを採用しますか。

がもし、その会社の社長ならば……

- \* 自分の息子を採用する。
- \* もうひとりの成績の良い方だった応募者の方を採用する。

採用 ①

それでは、この場合、2番になったのが「あなたの息子」ではなく、「親戚の子供」だったら、社長としてどちらを採用しますか。

- ならば ……
- \* 親戚の子供を採用する。
- \* もうひとりの成績の良い方だった応募者を採用する。

採用 ②

それでは、もしその2番になったのが、あなたがとても義理のある方の子供だとしたら、社長としてどちらを採用しますか。

- がもしも、その会社の社長ならば……
- \* とても義理のある方の子供を採用する。
- \* もうひとりの成績の良い方だった応募者の方を採用する。

32. 現在の会社でのあなたの採用型態は次のどれですか。

- 現地採用
- 商社など他社からの出向
- 本社派遣